

～男女がともに輝くように～

第4次さむかわ男女共同参画プラン

平成28年度～平成32年度

寒 川 町

はじめに

寒川町では、男女共同参画社会基本法に基づく市町村男女共同参画計画として、平成12年3月に「さむかわ男女共同参画プラン」、平成18年3月に「第二次さむかわ男女共同参画プラン」、平成23年3月に「第3次さむかわ男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の形成に向けて様々な取り組みを進めてまいりました。

この間、国においては「第4次男女共同参画基本計画」の策定、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の公布、「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」の改正など、男女共同参画に関わる法律の制定や改正、基本計画が策定され、神奈川県においても「かながわ男女共同参画推進プラン（第3次）」の策定がされました。

このように、男女共同参画社会形成に向けた制度面での整備は一定の進捗が見られるものの、平成27年5月に実施した寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート」では、「社会通念、慣習、しきたりなどで」「政治の場で」男女平等になっていると「思わない」という割合が高くなっております。

こうした状況を踏まえ、引き続き男女共同参画社会形成に向けた取り組みの必要性から、ここに「第4次さむかわ男女共同参画プラン」を策定するものです。これまでの「第3次さむかわ男女共同参画プラン」の考え方を継承しつつ現代的課題にも対応する形で、寒川町における男女共同参画社会の形成を目指す上での道標となるものです。

国の取り組みの影響もあり、女性の活躍推進に向けた社会の気運は大きく高まってきており、女性があらゆる場で能力を発揮できる環境整備を進めることが一層重要になると考えております。

今後、このプランに基づき、町民の皆様とともに、家庭や地域、学校や職場など様々な場面で、具体的に取り組んでまいりますので、ご理解ご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、プラン策定にあたり貴重なご意見ご提案をいただきました、さむかわ男女共同参画プラン推進協議会委員の皆様をはじめ、アンケート調査にご協力いただきました町民の皆様、関係の方々に心から感謝申し上げます。

平成28年3月

寒川町長 木村俊雄

目次

第1章 計画の策定にあたって

1 計画の策定趣旨	1
2 計画の性格	2
3 計画期間	2

第2章 計画の考え方

1 基本理念	3
2 基本目標	5
<体系図>	

第3章 施策の展開

I あらゆる分野での男女共同参画の推進	7
1 政策や方針決定過程などへの女性の参画の促進	8
2 女性の活躍のための支援	9
II 男女の人権の尊重と異性に対する暴力の根絶	10
1 異性に対する暴力防止の対策	10
2 人権尊重のための対策	11
3 生涯を通じた心身の健康づくりの充実	12
III 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	
推進のための環境づくり	13
1 就業環境における男女共同参画の促進	14
2 仕事と家庭・地域活動との両立の支援	16
IV 男女共同参画社会促進のための意識づくり	18
1 さまざまな場における意識づくりの推進	18

第4章 具体的な取組（実施計画）

具体的取り組み（実施計画）	21
I あらゆる分野での男女共同参画の推進	22
II 男女の人権の尊重と異性に対する暴力の根絶	26
III 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	
推進のための環境づくり	30
IV 男女共同参画社会促進のための意識づくり	36

第5章 計画の推進

1 町民参加による推進	39
2 庁内の推進体制	39
3 関係各機関との連携	39
4 計画の進行管理	39

付属資料

○ 「男女共同参画社会」に関するアンケート集計結果	41
○ さむかわ男女共同参画プラン推進協議会設置要綱	61
○ さむかわ男女共同参画プラン推進協議会委員名簿	63
○ さむかわ男女共同参画プラン連絡会設置要綱	64
○ 第4次さむかわ男女共同参画プラン策定に関する検討経過	66
○ 男女共同参画に関する動向	68
○ 男女共同参画社会基本法	77
○ 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	83
○ 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	95
○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	109

第 1 章

計画の策定にあたって

1 計画の策定趣旨

平成 11 年 6 月に男女共同参画社会基本法が施行されてから、今年で 17 年目を迎えます。

寒川町では、平成 12 年 3 月に「さむかわ男女共同参画プラン」を策定し、平成 12 年度から 17 年度までの 6 年間を実施期間として推進に努めました。この間、男女がともに主体性をもった生き方を自由に選択し、いきいきとした人生を送ることができ、性別によって役割を押しつけられることなく、個人の人權が尊重され、多様な生き方を追求でき、社会のあらゆる分野に主体的に参画できる男女共同参画社会の形成に取り組みました。

その間、国では「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）」の制定や改正、「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」の改正、「次世代育成支援対策推進法」の制定や改正、神奈川県では「神奈川県男女共同参画推進条例」の制定など、社会情勢の変化に応じた法律や条例の整備が行われました。

こうした国や県の動向に対応する形で、町では平成 18 年 3 月に「第二次さむかわ男女共同参画プラン」平成 23 年 3 月に「第 3 次さむかわ男女共同参画プラン」を策定し、平成 27 年度までの 5 年間を実施期間として、引き続き男女共同参画社会の形成に取り組んできました。

しかしながら、平成 27 年 5 月に町が実施した「男女共同参画社会に関するアンケート（町アンケート）」の結果では、男女が平等になっているかという問に対して、「社会通念、習慣、しきたりなど」では、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた「思わない」という人の割合が男性全体の 60%、女性全体の 68%を占めています。同様に「社会全体で」「職場の中で」「政治の場で」についても、平等だと「思わない」という人の割合が「思う」という人の割合を大きく上回っています。

こうした状況から、町におけるこれまでの男女共同参画社会の形成に向けた取り組みはいまだ十分とは言えず、近年の問題傾向に対する認識を新たにしながら、男女がともに、自らの能力を発揮し、個性を伸ばし、自由に生き方を選択できる社会をつくるという取り組みが、引き続き必要であると考えます。

折しも国の第 4 次男女共同参画基本計画と時期を同じくしての策定となりました。国の動向には十分留意しつつも、原則的には前回の「第 3 次さむかわ男女共同参画プラン」をベースに、法改正等の動きや町アンケートの結果を踏まえながら、寒川町の現状に対応した計画として、ここに「第 4 次さむかわ男女共同参画プラン」を策定するものです。

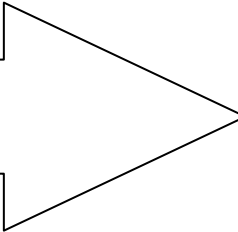
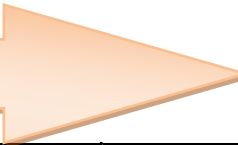
2 計画の性格

この計画は、寒川町総合計画「さむかわ 2020 プラン」に基づく分野別の基本計画の一つであり、寒川町における男女共同参画社会の形成を目指す上での、言わば道しるべとなるものです。町民、事業所、そして関係各機関や町が、それぞれの立場に応じた役割を十分に果たしながら、それぞれの場面で取り組むことが求められる実行計画です。

また、この計画は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項に基づく基本計画の性格も併せ持ちます。

3 計画期間

この計画の実施期間は、平成28年度から平成32年度までの5か年とします。なお、社会情勢の変化などにより、必要に応じて見直しを行います。

事業年度	H 2 8年度	H 2 9年度	H 3 0年度	H 3 1年度	H 3 2年度	
寒川町総合計画「さむかわ 2020プラン」基本計画	寒川町総合計画「さむかわ2020プラン」後期基本計画（H24～32年度）					
	第2次実施計画		第3次実施計画			
第4次さむかわ男女共同参画プラン	第4次さむかわ男女共同参画プラン					
	実施計画（前期）		実施計画（後期）			

第 2 章

計画の考え方

1 基本理念

『男女共同参画社会の形成』

平成11年6月に施行された男女共同参画社会基本法には、「男女共同参画社会の形成」について次のように定義されています。

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。

寒川町では、「男女がともに、自らの能力を発揮し、個性を伸ばし、自由に生き方を選択できる社会をつくること」が、『男女共同参画社会の形成』という基本理念の実現につながると考えます。

そのためには、個人個人の意識の向上はもちろんのこと、性別による固定的な役割分担意識にとらわれない価値観や社会の仕組みをつくる必要があります。

この計画では、基本理念の実現に向け、職場、家庭、地域などあらゆる分野で男女がお互いに人権を尊重し、いきいきと個性や能力を発揮できるように、基本的な考え方を3つに整理し、それぞれ次のように定めて、寒川町における男女共同参画社会の形成に取り組みます。

<基本的な考え方>

(1) 人権が尊重され、男女が平等な地域社会づくり

人権の尊重と男女平等は、基本的人権として日本国憲法に明記されています。

しかし、現実の社会の中では、女性が女性であるというだけで、その能力を発揮する機会を十分に与えられなかったり、その能力や実績を正に評価されないといった不平等が存在しています。

こうした不平等のもとには、性別による固定的な役割分担意識など、偏った男女観があり、女性に対して不利益だけでなく、男性の生き方の自由な選択を阻むことにもつながっています。

そのような差別や偏見をなくし、それぞれひとりの個人として尊重され、平等に扱われることが必要です。

(2) 男女が自立し、あらゆる分野に参画できる地域社会づくり

男女平等の意識は広まっているものの、現実的には家庭・地域・職場などで、「男だから、女だから」という固定的な役割分担意識がまだ残っています。

真に豊かな社会を実現するためには、男女ともに自立し性別にかかわらず個人を尊重するという意識を持つことが大切です。

（３）いきいきと安心して暮らせる地域社会づくり

地域社会は、そこに住む人々やそこで活動する人々が互いに支え合うことが大切ですが、ライフスタイルの多様化により人々の地域社会への関心が薄れてきています。

男女ともに、健康で、いきいきと安心して暮らしていくためには、地域社会において、そこでかかわり合う人々の連帯意識を醸成することが必要です。

2 基本目標

基本理念に基づいて、男女共同参画社会の形成を実現するため、次の4つの基本目標を掲げ、具体的な事業を展開します。

I あらゆる分野での男女共同参画の推進

職場や地域などあらゆる分野において、男女が社会の対等な構成員として参画できることは、男女共同参画社会の形成にとって不可欠なことです。特に、女性が政策や方針決定過程、団体の意思形成の過程に関わることは、社会の構成員の意思を適切に反映する意味でも重要です。

全国的女性雇用者数は全雇用者の約4割※を占めているものの、非正規雇用比率は56.7%を占めています。寒川町の審議会における女性委員の比率は平成27年4月1日現在18.2%であり、女性の参画についてまだ十分とは言えません。

また、自治会などの住民活動という視点で見ても、女性の参加そのものは多いもののリーダー的立場での参画となると、まだ少ないのが現実です。

そこで、事業所等をはじめ様々な場面に女性が登用されるよう促進するとともに、女性が様々な分野で活躍するための支援として意識啓発や学習機会の充実を図ります。

※雇用者数及び雇用者総数に占める女性の割合 平成26年43.5%（総務省「労働力調査」）

II 男女の人権の尊重と異性に対する暴力の根絶

男女共同参画社会の形成は、性別にかかわらず一人ひとりの人権が尊重され、個人が自由な意思のもと、各分野で能力が発揮できるようにすることが求められます。あらゆる暴力は人権侵害であり、決して許されるものではありません。異性からの暴力を未然に防ぎ、暴力の根絶をめざします。

また、男女がお互いに理解し、健康に過ごせる社会の形成にあたり、男女の人権尊重の意識啓発と相談事業、情報提供の充実を図ります。

III 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス※）推進のための環境づくり

男女共同参画社会の形成によって、誰もが仕事と家庭生活、地域生活、個人の自己啓発や趣味など様々な活動について、自ら希望するバランスで調和のとれた生活ができることを目指します。

男女がお互いに、その価値観やライフスタイルに応じた多様な働き方ができるような労働環境や仕事と家庭・地域活動との両立が可能な環境の整備を図る必要があります。

男女平等雇用の意識啓発や労働相談に関する情報の提供、保育環境の充実や家事・育児・介護などへの男性の参加の促進などを図ります。

※ ワークライフ・バランス：仕事と生活の調和。老若男女誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発・趣味など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開でき、多様な生き方が選択・実現できるようになること。

Ⅳ 男女共同参画社会促進のための意識づくり

男女共同参画社会の形成を実現するためには、職場や地域、家庭や学校といったそれぞれの場で、町民一人ひとりが、性別による固定的な役割分担意識を見直していく必要があります。

そこで、職場や地域において男女平等意識や男女共同参画についての理解を深めるための研修や講演会などを実施することにより、生涯を通じて学習機会を提供し、町民への意識啓発を図ります。

また、家庭において男女共同参画意識の醸成を図るとともに、学校においても男女平等教育の推進と、学校教育関係者への意識啓発や研修の充実を図ります。

（基本理念）

（基本的な考え方）

（基本目標）

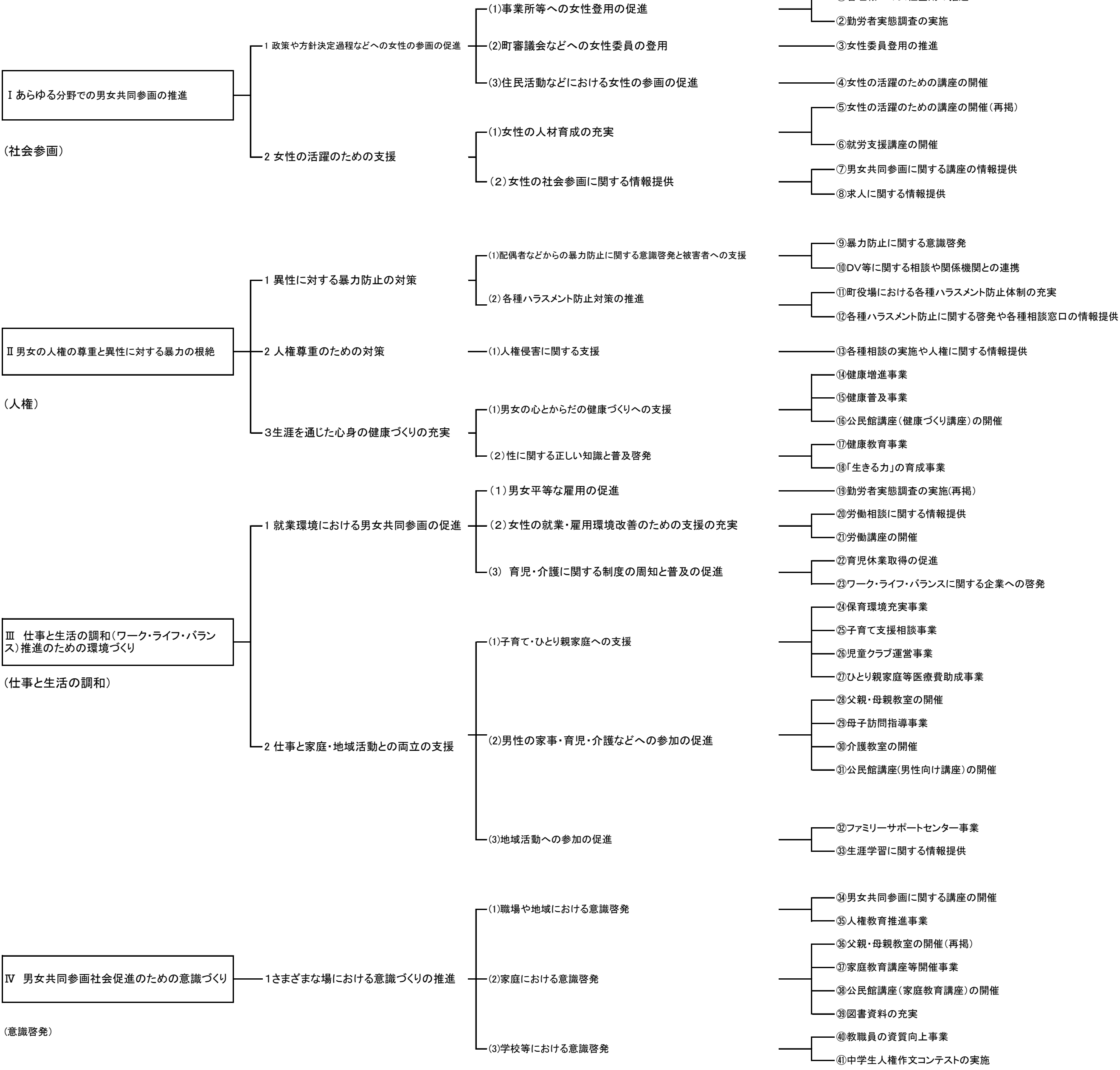
（施策の基本的方向）

（施策の内容）

（事業名及び内容）

男女共同参画社会の形成

- （３）いきいきと安心して暮らせる地域社会づくり
- （２）男女が自立し、あらゆる分野に参画できる地域社会づくり
- （１）人権が尊重され男女が平等な地域社会づくり



第 3 章

施策の展開

基本目標

Ⅰ あらゆる分野での男女共同参画の推進

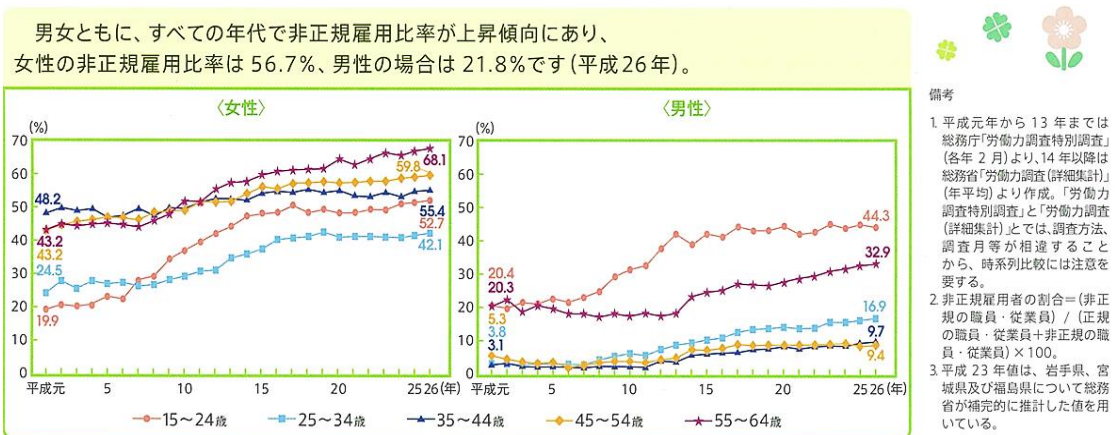
職場や地域などあらゆる分野において、男女が社会の対等な構成員として参画できることは、男女共同参画社会の形成にとって不可欠なことです。特に、女性が政策や方針決定過程、団体の意思形成の過程に関わることは、社会の構成員の意思を適切に反映する意味でも重要です。

全国的女性雇用者数は、全雇用者数の約4割を占めているものの非正規雇用比率は56.7%を占めています(グラフ①参照)。寒川町の審議会における女性委員の比率は平成27年4月1日現在18.2%であり、女性の参画についてまだ十分とは言えません。

また、自治会などの住民活動という視点で見ても、女性の参加そのものは多いもののリーダー的立場での参画となると、まだ少ないのが現実です。

そこで、事業所等をはじめ様々な場面に女性が登用されるよう促進するとともに、女性が様々な分野で活躍するための支援として意識啓発や学習機会の充実を図ります。

グラフ①非正規雇用率の推移(男女別、年齢階級別)



男女共同参画社会の実現を目指して 平成27年版データ(内閣府)

施策の基本的方向

1 政策や方針決定過程などへの女性の参画の促進

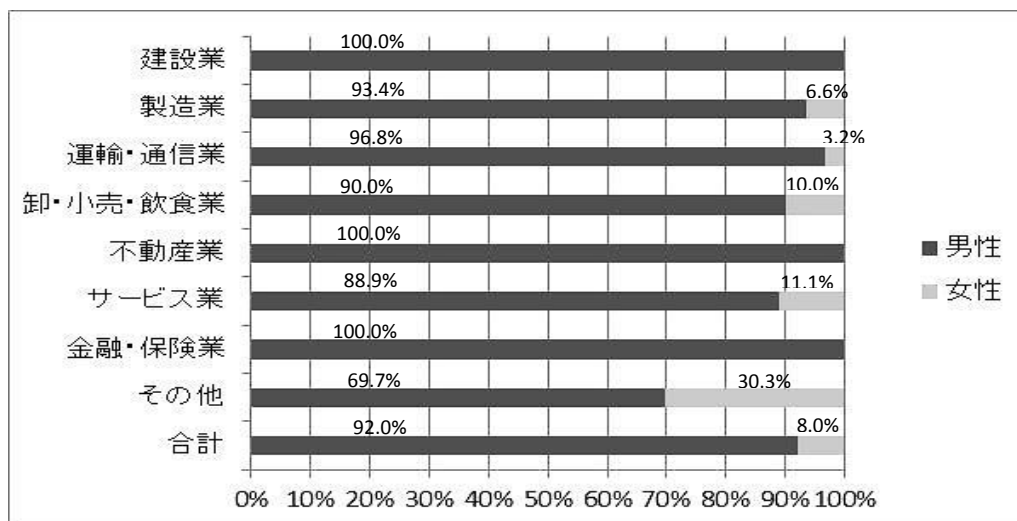
町も含めて、事業所等における女性従業員の割合や管理職に占める女性の割合は、依然として低い水準にあります（グラフ②参照）。

また、町の審議会等への女性の参画についても、委員構成における男女比に配慮するよう努めているものの、まだ十分な状況とは言えません（グラフ③参照）。

自治会をはじめとする様々な住民活動の状況を見ても、女性リーダーの存在については、まだ少ないというのが現実です。

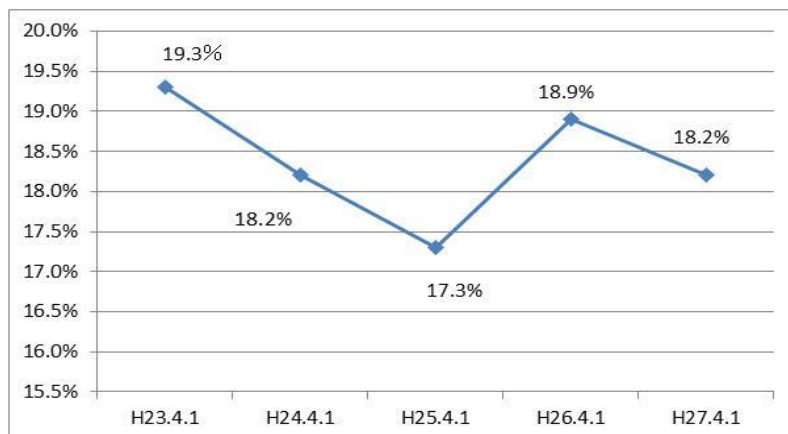
こうした状況を踏まえ、職場や地域において女性が積極的に参画し、社会の構成員としての意思を適切に反映できるように、男女共同参画に対する理解を促進し、協力を求めていくとともに、町の様々な政策や民間団体の方針決定過程における女性の参画機会の拡充を促進し、人材育成に取り組みます。

グラフ②寒川町事業所の管理職人数構成



平成26年度寒川町勤労者実態調査報告書

グラフ③寒川町審議会における女性委員比率



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

施策の内容

(1) 事業所等への女性登用の促進

町内の各事業所等に対して男女の雇用機会均等の啓発を行い、女性の雇用を促進するとともに、管理職への積極的な女性登用を促進します。

(2) 町審議会などへの女性委員の登用

それぞれの審議会等に男女が均衡のとれた構成比で議論し、意見が反映できるようポジティブ・アクション（積極的改善措置）※を推進します。

※ ポジティブ・アクション（積極的改善措置）：男女が社会の構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、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い、男女共同参画社会基本法第2条第2号において規定されている。

(3) 住民活動などにおける女性の参画の促進

住民活動への女性の参画をより一層促進することにより、将来リーダーになるべき人材の育成に取り組みます。

施策の基本的方向

2 女性の活躍のための支援

職場や地域において女性が積極的にリーダーとして活躍するためには、所属する組織が積極的な女性登用を推進する一方で、女性自身の意識啓発や能力開発が必要です。

そこで、就業や住民活動について積極的に取り組む女性のために、講座等による意識啓発や能力開発、様々な情報提供による就職・再就職の支援を行います。

施策の内容

(1) 女性の人材育成の充実

女性はその個性と能力を発揮して、これまで女性の参画が少なかった分野や管理職への登用など政策や方針の決定過程への参画を目指すための意識啓発や、ライフステージに応じた活躍ができるようキャリアアップに必要な能力開発の機会充実を図ります。

(2) 女性の社会参画に関する情報提供

資格取得やスキルアップのための講座情報や就職・再就職など採用に関する情報を提供します。

基本目標

Ⅱ 男女の人権の尊重と異性に対する暴力の根絶

男女共同参画社会の形成は、性別にかかわらず一人ひとりの人権が尊重され、個人が自由な意思のもと、各分野で能力が発揮できるようにすることが求められます。あらゆる暴力は人権侵害であり、決して許されるものではありません。異性からの暴力を未然に防ぎ、暴力の根絶をめざします。

また、男女がお互いに理解し、健康に過ごせる社会の形成にあたり、男女の人権尊重の意識啓発と相談事業、情報提供の充実を図ります。

施策の基本的方向

1 異性に対する暴力防止の対策

暴力は、いかなる理由であろうと重大な人権侵害であり、決して許されるものではないという認識を徹底するため、普及啓発をさらに推進する必要があります。配偶者などからの暴力（ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」と言う。）や性的な嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント、以下「セクハラ」と言う。）は、残念ながら身近なところで実際におきています（グラフ④参照）。

昨今では、恋人同士の間における暴力（以下「デートDV」と言う。）も顕在化しており、社会的問題になりつつあります。

DVについて国では、平成13年に配偶者暴力防止法を制定し、その後実態に対応する形で法改正するなど、被害者の支援について法整備を行っています。

町でも、DVやセクハラについて、被害防止のための町民への意識啓発を積極的に行うとともに、被害者のための支援体制の充実を図る必要があります。

そこで、DVに関する情報提供やセクハラ防止の研修会等の開催により、町民や事業所等への意識啓発を行うとともに、関係機関などと連携して、DV相談や緊急一時保護事業による被害者への支援を推進するなど、DVやセクハラの防止対策を推進します。

施策の内容

（1）配偶者などからの暴力防止に関する意識啓発と被害者への支援

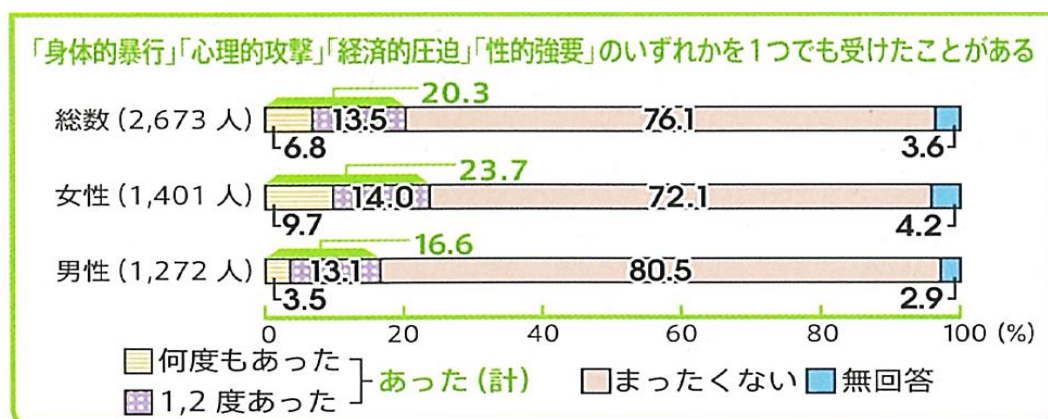
配偶者等からの暴力、交際相手からの暴力防止に向けた啓発を促進するため、DVに関する様々な情報を発信し、町民がDVの被害者にも加害者にもならないよう意識啓発を図ります。

また、被害者が最初に接する相談窓口として、関係機関との連携により被害者の保護を行い一人ひとりの状況に応じた支援の充実を図ります。

(2) 各種ハラスメント防止対策の推進

広報紙などで各種ハラスメント防止のための情報を発信し、町民への意識啓発を図るとともに、学校や職場などにおいて各種ハラスメントに悩んでいる人に対し人権相談や関係機関での相談窓口についての情報を提供します。

グラフ④配偶者からの暴力



備考

1. 内閣府「男女間における暴力に関する調査」(平成26年)より作成。
2. 身体的暴行: 殴ったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行を受けた。
 心理的攻撃: 人格を否定するような暴言、交友関係や行き先、電話・メール等を細かく監視したり、長期間無視するなどの精神的な嫌がらせを受けた、あるいは、あなた若しくはあなたの家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた。
 経済的圧迫: 生活費を渡さない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害された。
 性的強要: 嫌がっているのに性的な行為を強要された、見たくないポルノ映像等を見せられた、避妊に協力しない。

男女共同参画社会の実現を目指して 平成27年版データ(内閣府)

施策の基本的方向

2 人権尊重のための対策

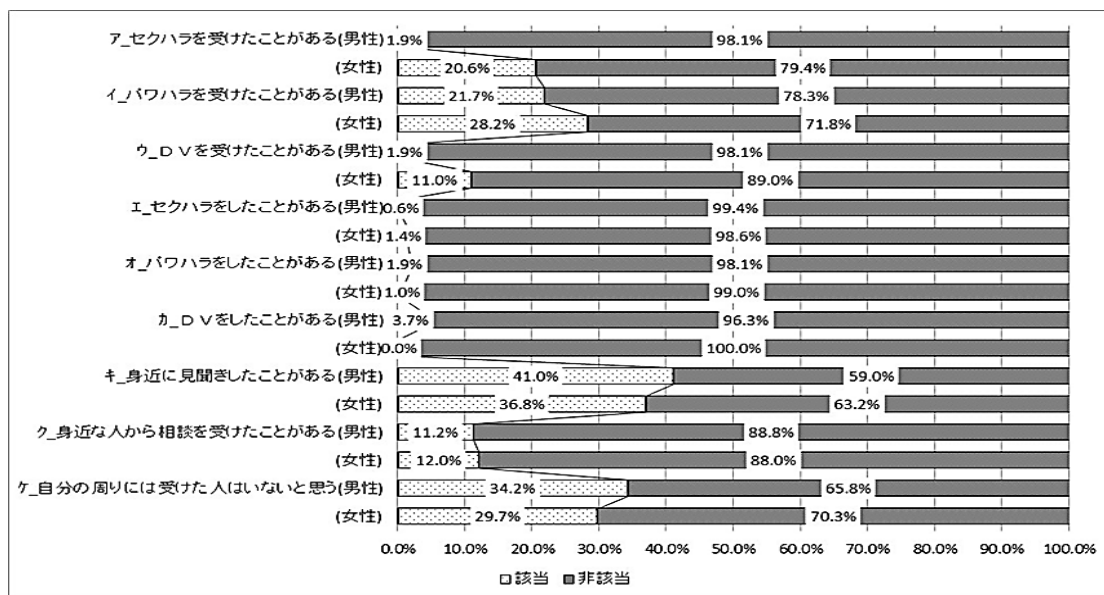
人権問題は、性別や職種、年齢、国籍などにかかわらず様々な場面でおこりうることです。権力や地位を利用した嫌がらせ(パワーハラスメント、以下「パワハラ」と言う。)や人種差別、子どもや高齢者など社会的弱者への虐待、性的指向と性同一性を理由とする差別といった様々な人権侵害への対応と防止対策が求められています(グラフ⑤参照)。

施策の内容

(1) 人権侵害に関する支援

各種の相談業務の実施や関係機関との連携を図るとともに、広報紙やホームページ、町施設を通じて人権侵害の防止についての情報提供により、町民の意識啓発を行います。

グラフ⑤職場・地域・学校・家庭などでのハラスメント等



寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート（平成27年5月）集計結果」より

施策の基本的方向

3 生涯を通じた心身の健康づくりの充実

心身ともに健康で自立した生活を送ることは、男女を問わず様々な分野において、個人がその持てる能力を発揮し活躍するための大前提です。

そして、一人ひとりの人権が尊重され、十分にその能力が発揮されるためには、男女がお互いのからだの違いについて十分理解し、互いに尊重することが大切です。

施策の内容

（１）男女の心とからだの健康づくりへの支援

心身の健康保持や増進のために、町民の健康づくりを支援します。

（２）性に関する正しい知識と普及啓発

すべての人が性を尊重し、生涯を通じた心身の健康の保持増進を図り、発達段階に応じた適切な性教育や性に関する情報提供の充実に努めます。

基本目標

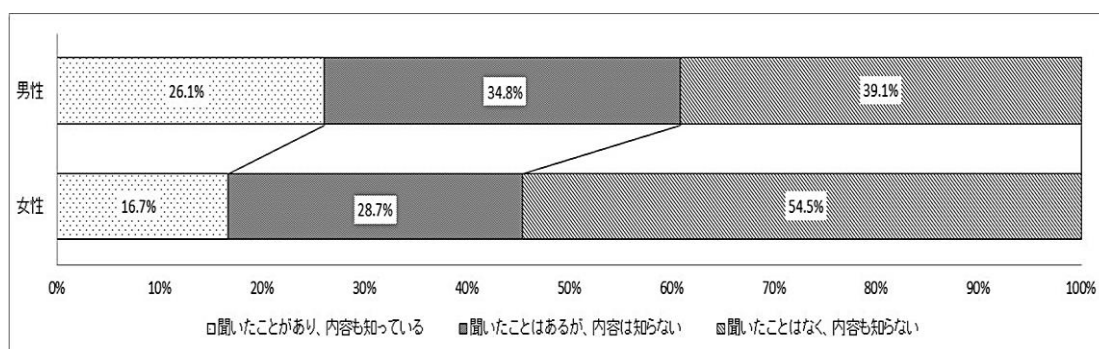
Ⅲ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進のための環境づくり

男女共同参画社会の形成によって、誰もが仕事と家庭生活、地域生活、個人の自己啓発や趣味など様々な活動について、自ら希望するバランスで調和のとれた生活ができることを目指します。

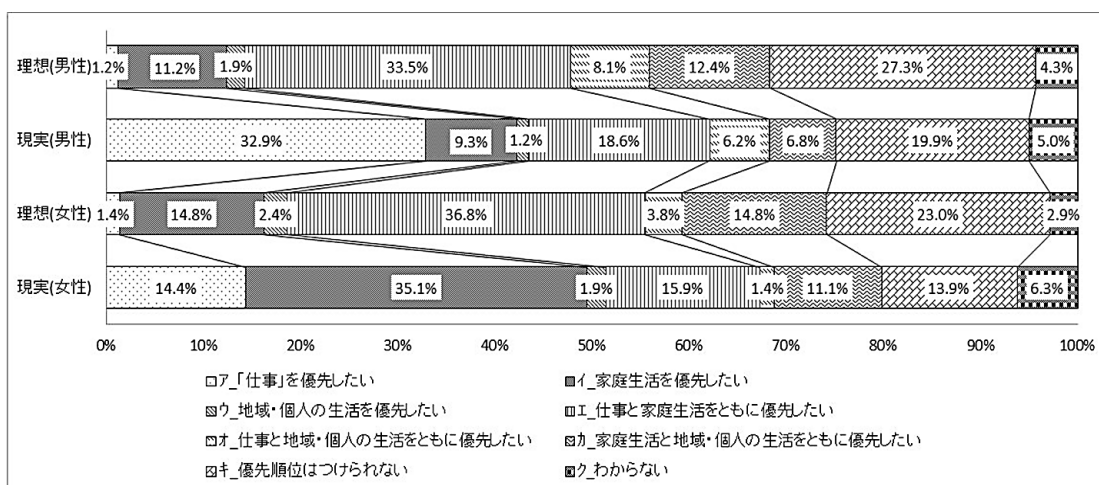
男女お互いに、その価値観やライフスタイルに応じた多様な働き方ができるような労働環境や仕事と家庭・地域活動との両立が可能な環境の整備を図る必要があります(グラフ⑦参照)。

男女平等雇用の意識啓発や労働相談に関する情報の提供、保育環境の充実や家事・育児・介護などへの男性の参加の促進などを図ります。

グラフ⑥「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」について



グラフ⑦「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の関わり方 の理想と現実について



⑥⑦寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート(平成27年5月)集計結果」より

施策の基本的方向

1 就業環境における男女共同参画の促進

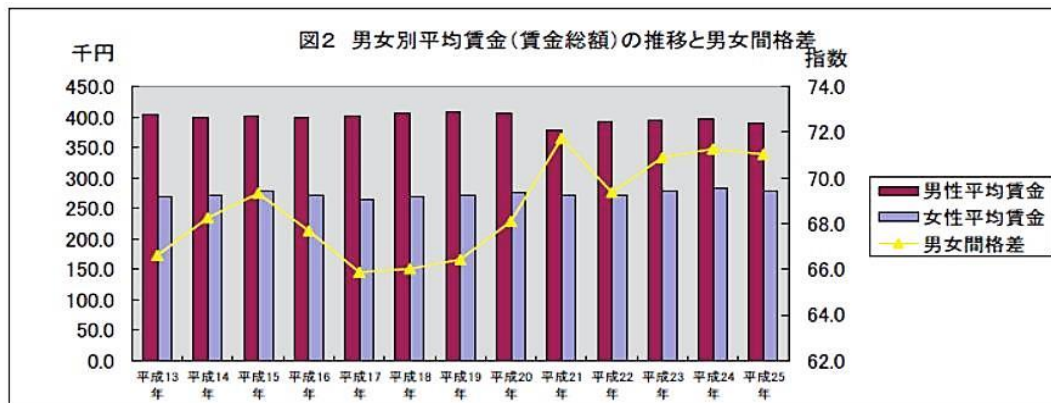
男女共同参画社会の形成にとって、男女雇用機会均等法や労働基準法などの関係法令に基づいて、事業所等における労働環境が整備されることは、とても重要です。

例えば、男性の育児や介護の休業取得が進まない要因の1つとして、男女間の賃金格差がなかなか解消されないことも挙げられています（グラフ⑧参照）。

また、寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート（平成27年5月）」では「女性が働き続けるために必要なこと」の設問に対し「男女が協力して育児・介護等を担うという意識」が必要と回答したのが男性63.2%、女性84.5%という結果から、男女間の意識の差に開きがあることがわかりました（グラフ⑨参照）。

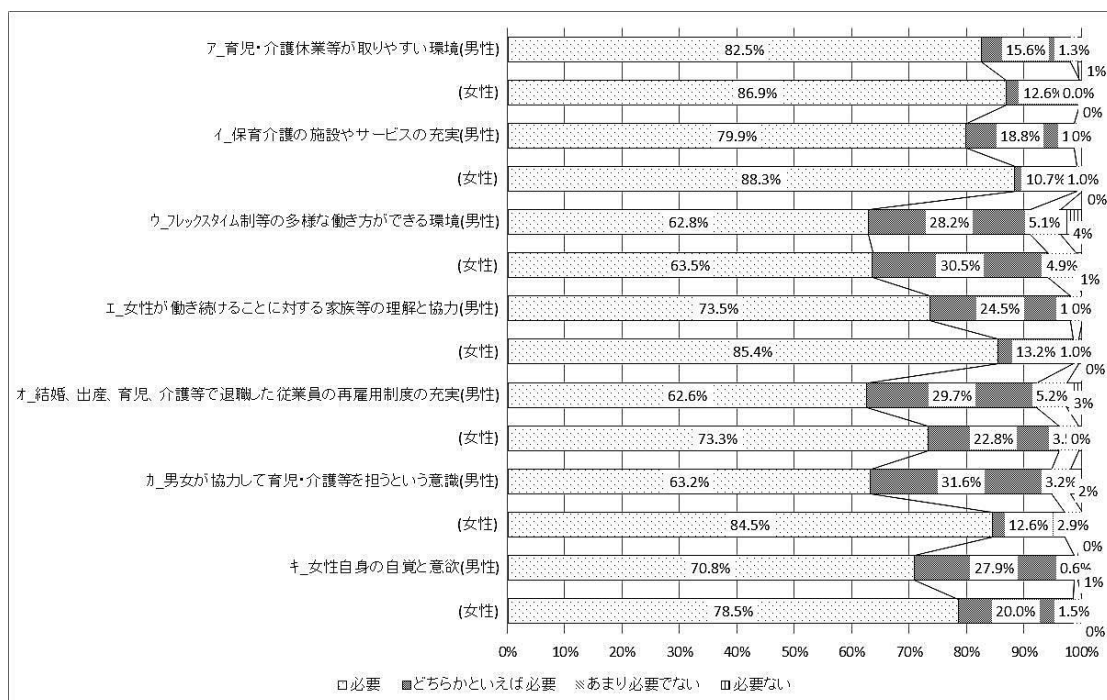
こうしたことから、法令に基づく男女平等な雇用など雇用環境整備の意識啓発を図るとともに、労働時間の見直しなど雇用環境改善のための様々な講座や相談業務について、情報提供を行い、就業する側、雇用する側がお互いに理解を深め就業環境の改善を図っていきます。

グラフ⑧男女別平均賃金（賃金総額）の推移と男女間格差



厚生労働省賃金構造基本統計調査結果による 平成25年神奈川の賃金状況より

グラフ⑨女性が働き続けるために必要なこと



寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート（平成27年5月）集計結果」より

施策の内容

（１）男女平等な雇用の促進

主として事業所等を対象に、男女雇用機会均等法などの周知を行い、意識啓発を図ります。

（２）女性の就業・雇用環境改善のための支援の充実

正規雇用、非正規雇用の賃金格差や労働条件改善に向けた様々な講座や相談、就職に向けた面接会などの情報提供を行います。また、関係機関と連携しながら就職面接会や相談会を開催します。

（３）育児・介護に関する制度の周知と普及の促進

事業所等や労働者に対して、育児や介護のための休業制度や関連する様々な制度等について周知し、制度の普及を促進し生活環境の整備を進めます。

施策の基本的方向

2 仕事と家庭・地域活動との両立の支援

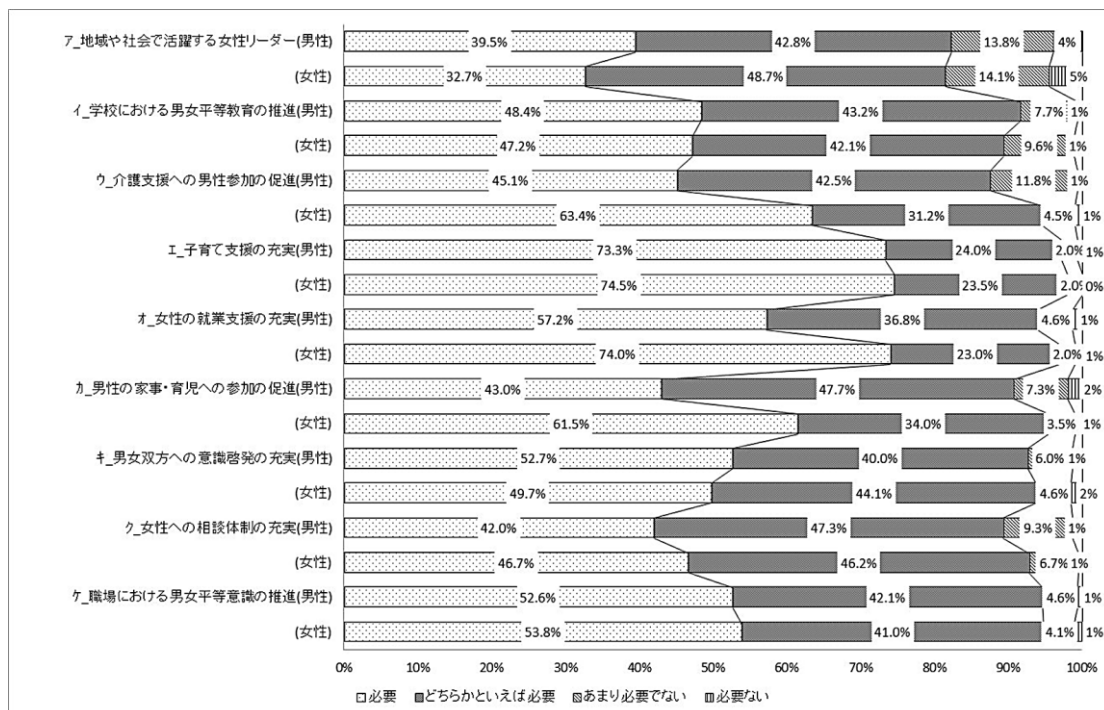
夫婦共働き世帯の増加に伴い、保育園や児童クラブなど子育て環境を支援する事業について、さらなる充実が求められています。（グラフ⑩参照）。

家事や育児、介護などの家庭生活においては、性別による固定的な役割分担意識が根強いことや職場等での育児・介護休業への理解などの問題から、まだまだ女性にその役割が偏っているのが現状です。

男女がともに仕事と生活の調和のとれた日常を送るためには、育児や介護などを男女が協力して担うことが重要です。個人の事情や希望、人生の段階に応じて、自ら希望するバランスで仕事と生活が両立できるよう支援します。

また、清掃や防災などの地域活動については、全国的に男女とも参加状況は低いものの、社会への貢献意識は高いものがあるので、町においても地域活動に関する情報提供を行い、地域活動への参加を支援します（グラフ⑪参照）。

グラフ⑩ 今後、寒川町の男女共同参画社会の実現のために、力を入れるべきこと

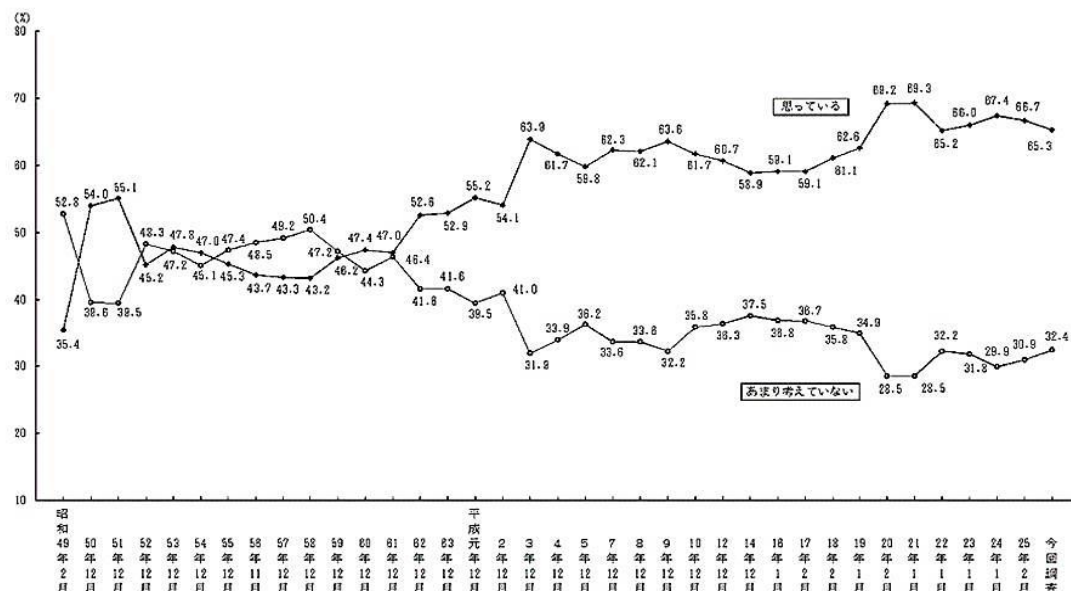


寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート（平成27年5月）集計結果」より

グラフ⑪社会への貢献意識の推移

質問内容：日頃、社会の一員として、何か社会のために役立ちたいと思っているか、それとも、あまりそのようなことは考えていないか。

図8 社会への貢献意識



内閣府「社会意識に関する世論調査」より

施策の内容

(1) 子育て・ひとり親家庭への支援

男女の多様な働き方を支援するため、子育て環境の充実を図るとともに、子育てに関する相談や情報提供を行います。

また、母子家庭や父子家庭の自立に向けた支援に取り組みます。

(2) 男性の家事・育児・介護などへの参加の促進

各種講座の開催や情報提供により、男性が固定的性別役割意識の解消を図り、家事や育児、介護に参加しやすくなるよう意識啓発を図ります。

(3) 地域活動への参加の促進

広報紙やホームページなどで地域活動に関する情報提供を行い、男女の地域活動への参加を支援します。

基本目標

Ⅳ 男女共同参画社会促進のための意識づくり

男女共同参画社会の形成を実現するためには、職場や地域、家庭や学校といったそれぞれの場で、町民一人ひとりが、性別による固定的な役割分担意識を見直していく必要があります。

そこで、職場や地域において男女平等意識や男女共同参画についての理解を深めるための研修や講演会などを実施することにより、生涯を通じて学習機会を提供し、町民への意識啓発を図ります。

また、家庭において男女共同参画意識の醸成を図るとともに、学校においても男女平等教育推進と学校教育関係者への意識啓発や研修の充実を図ります。

施策の基本的方向

1 さまざまな場における意識づくりの推進

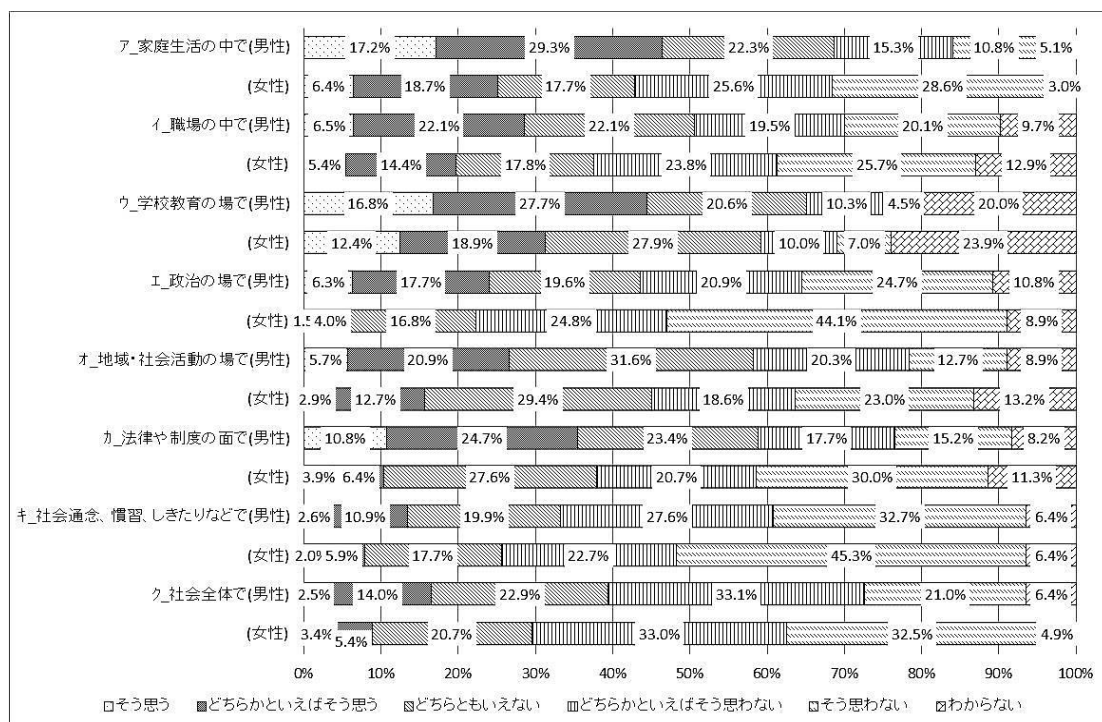
職場における男女平等意識についてはまだまだ低いという認識が強く、改善が望まれています（グラフ⑫参照）。事業所等において労働環境が整備されることと同様に、そこで働く人達の意識が高まることがとても重要です。地域活動についても、性別にとらわれず男女が積極的に活動に参加することが重要で、そのための意識啓発を図ります。

また、将来を担う子ども達が、家庭生活を通して男女平等の意識を持つことはとても大切です。そのためには、まず保護者の男女共同参画に対する意識を高めるため、講座を開催し、各種情報提供をします。

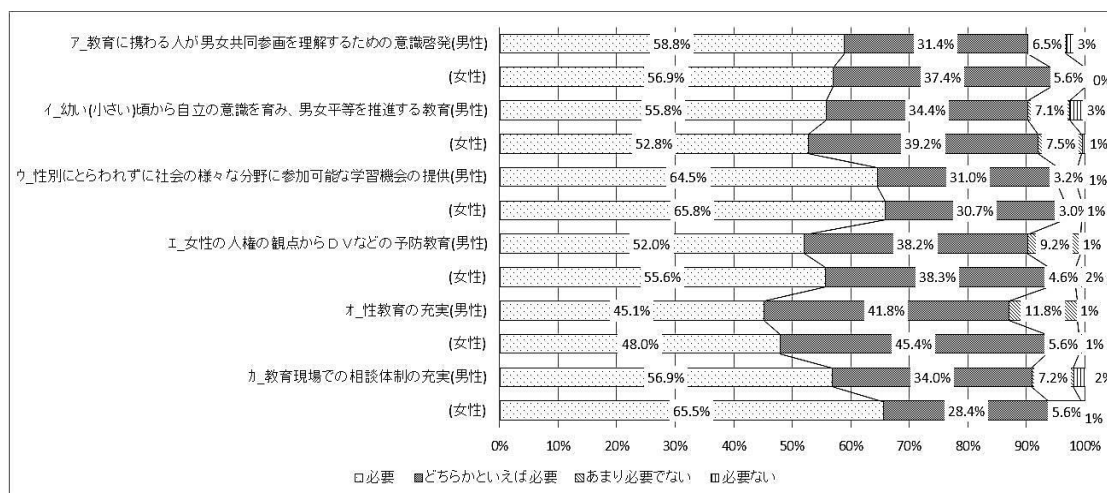
学校においても、子ども達に対する男女平等についての教育とともに、学校教育関係者への意識啓発が重要であり、そのために必要な学習や研修を開催します（グラフ⑬参照）。

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会促進のための意識づくり

グラフ⑫次の場面で男女が平等になっていると思いますか。



グラフ⑬男女共同参画社会を実現するために学校や社会教育の場等で必要な取組について



⑫⑬寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート（平成27年5月）集計結果」より

施策の内容

(1) 職場や地域における意識啓発

男女共同参画に関連する講演会などを開催し、意識啓発を図ります。

(2) 家庭における意識啓発

家庭において男女共同参画意識の向上を図るとともに、生活に密着した講座の開催や、図書資料を収集し情報提供します。

(3) 学校等における意識啓発

児童・生徒向けに人権尊重を基礎とした男女平等教育を推進するとともに、学校教育関係者向けに各種の研修会を実施します。

第 4 章

具体的な取組（実施計画）

具体的な取組み（実施計画）

第3章「施策の展開」で示した以下の内容に基づき、各担当課等において具体的に取組む実施計画です。

- I あらゆる分野での男女共同参画の推進・・・・・・・・・・22ページ
 - 1 政策や方針決定過程などへの女性の参画の促進
 - (1) 事業所等への女性登用の促進
 - (2) 町審議会などへの女性委員の登用
 - (3) 住民活動などにおける女性の参画の促進
 - 2 女性の活躍のための支援
 - (1) 女性の人材育成の充実
 - (2) 女性の社会参画に関する情報提供
- II 男女の人権の尊重と異性に対する暴力の根絶・・・・・・・・・・26ページ
 - 1 異性に対する暴力防止の対策
 - (1) 配偶者などからの暴力防止に関する意識啓発と被害者への支援
 - (2) 各種ハラスメント防止対策の推進
 - 2 人権尊重のための対策
 - (1) 人権侵害に関する支援
 - 3 生涯を通じた心身の健康づくりの充実
 - (1) 男女の心とからだの健康づくりへの支援
 - (2) 性に関する正しい知識と普及啓発
- III 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進のための環境づくり・・30ページ
 - 1 就業環境における男女共同参画の促進
 - (1) 男女平等な雇用の促進
 - (2) 女性の就業・雇用環境改善のための支援の充実
 - (3) 育児・介護に関する制度の周知と普及の促進
 - 2 仕事と家庭・地域活動との両立の支援
 - (1) 子育て・ひとり親家庭への支援
 - (2) 男性の家事・育児・介護などへの参加の促進
 - (3) 地域活動への参加の促進
- IV 男女共同参画社会促進のための意識づくり・・・・・・・・・・36ページ
 - 1 さまざまな場における意識づくりの推進
 - (1) 職場や地域における意識啓発
 - (2) 家庭における意識啓発
 - (3) 学校等における意識啓発

基本目標

I あらゆる分野での男女共同参画の推進

施策の基本的方向

1 政策や方針決定過程などへの女性の参画の促進

施策の内容

（1）事業所等への女性登用の促進

町内の各事業所等に対して男女の雇用機会均等の啓発を行い、女性の雇用を促進するとともに、管理職への積極的な女性登用を促進します。

事業名及び内容		①管理職への女性登用の推進			
事業所としての町の取組みとして、能力や意欲のある女性の管理職への登用を推進します。					
事業費及び指標		28年度	29年度		
予定事業費（単位：千円）		0	0		
指標・目標数値（単位：％）		18	18		
管理職の職員数における女性の割合					
担当課等		総務課			

事業名及び内容		②勤労者実態調査の実施			
町内事業所に勤務する労働者の実態を明らかにし、労働行政の基礎資料とすることを目的に3年毎に実施します。その結果を事業所に知らせることにより、女性登用の向上を図ります。					
事業費及び指標		28年度	29年度		
予定事業費（単位：千円）		-	33		
指標・目標数値（単位：％）		-	50		
調査票の回収率					
担当課等		産業振興課			

施策の内容

（２）町審議会などへの女性委員の登用

それぞれの審議会等に男女が均衡のとれた構成比で議論し、意見が反映できるようポジティブ・アクション（積極的改善措置）を推進します。

事業名及び内容 ③女性委員登用の推進					
町審議会などの職指定委員の見直しを図り、女性委員の登用をより一層推進します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：％）	22	24			
町審議会の女性委員登用率					
担当課等	協働文化推進課				

施策の内容

（３）住民活動などにおける女性の参画の促進

住民活動への女性の参画をより一層促進することにより、将来リーダーとなるべき人材育成に取り組みます。

事業名及び内容 ④女性の活躍のための講座の開催					
女性の活躍促進のための講座を開催し、女性リーダーの育成や住民活動等への参画を促進します。また、町以外で開催される講座等について情報提供します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	20	20			
指標・目標数値（単位：人）	30	30			
講座の参加人数					
担当課等	協働文化推進課				

施策の基本的方向

2 女性の活躍のための支援

施策の内容

（１）女性の人材育成の充実

女性がその個性と能力を発揮して、これまで女性の参画が少なかった分野や管理職への登用など政策や方針の決定過程への参画を目指すための意識啓発や、ライフステージに応じた活躍ができるよう、キャリアアップに必要な能力開発の機会充実を図ります。

事業名及び内容 ⑤女性の活躍のための講座の開催(再掲)					
女性の活躍促進のための講座を開催し、女性リーダーの育成や住民活動等への参画を促進します。また、町以外で開催される講座等について情報提供します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	20	20			
指標・目標数値（単位：人）	30	30			
講座の参加人数					
担当課等	協働文化推進課				

事業名及び内容 ⑥就労支援講座の開催					
若者サポートステーション※と共催し、若者の就労支援のための講座を開催します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：講座）	3	3			
開催講座数					
担当課等	産業振興課				

※若者サポートステーション

働く事に悩みを抱えている15歳～39歳までの若者に対し、キャリア・コンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるステップアップ、協力企業への職場体験などにより、就労に向けた支援を行っている。

施策の内容

（２）女性の社会参画に関する情報提供

資格取得やスキルアップのための講座情報や就職・再就職など採用に関する情報を提供します。

事業名及び内容 ⑦男女共同参画に関する講座の情報提供					
町内外で開催される、資格取得やスキルアップのための講座について情報提供します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：回）	4	4			
広報紙、ホームページ等での情報提供回数					
担当課等	協働文化推進課				

事業名及び内容 ⑧求人に関する情報提供					
役場ロビーに設置した端末機でのハローワークの求人検索のための検索マニュアルチラシを設置、湘南合同面接会での求人情報を提供します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	34	34			
指標・目標数値（単位：社）	30	30			
湘南合同就職面接会で求人情報を提供できた企業数					
担当課等	産業振興課				

基本目標

Ⅱ 男女の人権の尊重と異性に対する暴力の根絶

施策の基本的方向

1 異性に対する暴力防止の対策

施策の内容

（１）配偶者などからの暴力防止に関する意識啓発と被害者への支援

配偶者などからの暴力、交際相手からの暴力防止に向けた啓発を促進するため、DVに関する様々な情報を発信し、町民がDVの被害者にも加害者にもならないよう意識啓発を図ります。

また、被害者が最初に接する相談窓口として、関係機関との連携により被害者の保護を行い一人ひとりの状況に応じた支援の充実を図ります。

事業名及び内容 ⑨暴力防止に関する意識啓発					
広報紙等を通じてDV等に関する情報発信を行い、暴力防止に関する意識啓発を行います。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：回）	2	2			
広報紙、ホームページでの啓発回数					
担当課等	町民窓口課				

事業名及び内容 ⑩DV等に関する相談や関係機関との連携					
関係機関と連携しながらDV等に関する相談を受けるとともに、緊急一時保護事業に関する協定に基づき、DV被害者の緊急一時保護に向けた支援を行います。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	65	65			
指標・目標数値（単位：回）	12	12			
関係機関との情報交換の回数					
担当課等	町民窓口課				

施策の内容

（２）各種ハラスメント防止対策の推進

広報紙などで各種ハラスメント防止のための情報を発信し、町民への意識啓発を図るとともに、学校や職場などにおいて各種ハラスメントに悩んでいる人に対し、人権相談や関係機関での相談窓口についての情報を提供します。

事業名及び内容 ⑪町役場における各種ハラスメント防止体制の充実					
町職員間における各種ハラスメントの根絶に向けて、相談しやすい職場の雰囲気づくりや周知を行い、相談体制の充実を図ります。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：件）	0	0			
相談と処分の件数					
担当課等	総務課				

事業名及び内容 ⑫各種ハラスメント防止に関する啓発や各種相談窓口の情報提供					
広報紙などを活用し、各種ハラスメント防止に関する啓発や関係機関における各種相談窓口の情報提供を行います。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：回）	2	2			
広報紙、ホームページでの啓発回数					
担当課等	町民窓口課				

施策の基本的方向

2 人権尊重のための対策

施策の内容

（１）人権侵害に関する支援

各種の相談業務の実施や関係機関との連携を図るとともに、広報紙やホームページ、町施設を通じて人権侵害の防止についての情報提供により、町民の意識啓発を行います。

具体的な取組み（実施計画）

事業名及び内容	⑬各種相談の実施や人権に関する情報提供				
人権相談など各種相談を実施し、関係機関との連携を図ります。また、人権に関する様々な情報提供を行うとともに、街頭での啓発活動などを通じて町民への意識啓発を行います。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：回）	4	4			
街頭での人権啓発活動回数					
担当課等	町民窓口課				

施策の基本的方向

3 生涯を通じた心身の健康づくりの充実

施策の内容

（１）男女の心とからだの健康づくりへの支援

心身の健康保持や増進のために、町民の健康づくりを支援します。

事業名及び内容		⑭健康増進事業			
生活習慣病予防や健康維持・増進のための健診を実施し、町民の健康づくりを支援します。					
事業費及び指標		28年度	29年度		
予定事業費（単位：千円）		81,017	81,380		
指標・目標数値（単位：回）		4	4		
成人健診（パパママ健診）の実施回数					
担当課等		健康・スポーツ課			

事業名及び内容		⑮健康普及事業			
地域の実情や町民のライフステージに合わせた健康づくりを支援するため、町民が自主的に健康づくりや食育に取り組むための機会の場を提供し町民一人ひとりの「自分の健康は自分で守る」という意識の促進を図ります。					
事業費及び指標		28年度	29年度		
予定事業費（単位：千円）		664	328		
指標・目標数値（単位：回）		65	67		
健康づくりや食育をテーマとする講座の年間回数					
担当課等		健康・スポーツ課			

事業名及び内容 ⑩公民館講座（健康づくり講座）の開催					
公民館講座を通じて健康に対する意識付けを図るなど、町民の健康づくりを支援します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	1,579	1,589			
指標・目標数値（単位：回）	4	4			
講座の開催回数					
担当課等	公民館				

施策の内容

（２）性に関する正しい知識と普及啓発

すべての人がお互いの性を尊重し、生涯を通じた健康の保持増進を図り、発達段階に応じた適切な性教育や性に関する情報提供の充実を図ります。

事業名及び内容 ⑪健康教育事業					
新成人等へのパンフレットの配布による健康教育を実施します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：回）	1	1			
小冊子の配布回数					
担当課等	健康・スポーツ課				

事業名及び内容 ⑫「生きる力」の育成事業					
教科や道徳の時間、総合的な学習の時間等を通して、性教育を推進します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：時間）	10	10			
性教育実施時間数					
担当課等	学校教育課				

基本目標

Ⅲ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進のための環境づくり

施策の基本的方向

1 就業環境における男女共同参画の促進

施策の内容

（１）男女平等な雇用の促進

主として事業所等を対象に、男女雇用機会均等法などの周知を行い、意識啓発を図ります。

事業名及び内容		⑬勤労者実態調査の実施（再掲）			
町内事業所に勤務する労働者の実態を明らかにし、労働行政の基礎資料とすることを目的に３年毎に実施します。その結果を事業所に知らせることにより、男女平等雇用の意識を喚起します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	-	33			
指標・目標数値（単位：％）	-	50			
調査票の回収率					
担当課等	産業振興課				

施策の内容

（２）女性の就業・雇用環境改善のための支援の充実

正規雇用、非正規雇用の賃金格差や労働条件改善に向けた様々な講座や相談、就職に向けた面接会などの情報提供を行います。また、関係機関と連携しながら就職面接会や相談会を開催します。

事業名及び内容		②労働相談に関する情報提供			
広報紙やホームページ等で労働相談窓口などの情報提供を行うとともに、相談内容に応じて関係機関を紹介するなど、労働相談に関する情報提供を行います。ハローワーク藤沢管内の3市1町で実施する湘南就職面接会時において、労働者向けに労働に関する相談会を実施します。＊雇用情勢により実施しない場合もあります。					
事業費及び指標		28年度	29年度		
予定事業費（単位：千円）		0	0		
指標・目標数値（単位：回）		3	3		
広報紙、ホームページ等での情報提供回数					
担当課等		産業振興課			

事業名及び内容 ㉑労働講座の開催					
労政問題懇話会及び県との共催により、労働環境に関する講座を開催します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：回）	1	1			
開催回数					
担当課等	産業振興課				

施策の内容

（３）育児・介護に関する制度の周知と普及の促進

事業所等や労働者に対して、育児や介護のための休業制度や関連する様々な制度等について周知し、制度の普及を促進し生活環境の整備を進めます。

事業名及び内容 ㉒育児休業取得の促進					
町職員が男女ともに育児休業を取得しやすい環境を整備し、子育ての支援を図ります。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：％）	100	100			
男性職員の育児休業取得率					
担当課等	総務課				

事業名及び内容 ㉓ワーク・ライフ・バランスに関する企業への啓発					
国や県からのチラシやパンフレットを町内事業所に対し配布し、制度の周知や普及の促進を図ります。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：回）	3	3			
企業への啓発回数					
担当課等	産業振興課				

施策の基本的方向

2 仕事と家庭・地域活動との両立の支援

施策の内容

（１）子育て・ひとり親家庭への支援

男女の多様な働き方を支援するため、子育て環境の充実を図るとともに、子育てに関する相談や情報提供を行います。

また、母子家庭や父子家庭の自立に向けた支援に取り組みます。

事業名及び内容 ㊸保育環境充実事業					
認可保育所や認可外保育施設、私立幼稚園に給付費や補助金を支出することにより、保育所の設備及び運営基準の維持、事業の充実や児童の処遇改善、保育サービスの供給増加等を図ります。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	802,332	802,332			
指標・目標数値（単位：％）	100	100			
定員に対する入所率					
担当課等	子ども青少年課				

事業名及び内容 ㊹子育て支援相談事業					
子育て全般についての相談指導と育児情報の提供を行います。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	3,907	3,907			
指標・目標数値（単位：％）	100	100			
相談への対応率					
担当課等	子ども青少年課				

事業名及び内容 ㊺児童クラブ運営事業					
保護者が労働等により放課後昼間家庭にいない児童に、放課後の適切な遊びや生活の場を与え、児童の健全な育成を推進します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	33,022	35,777			
指標・目標数値（単位：人）	200	220			
入所児童数					
担当課等	子ども青少年課				

事業名及び内容 ㉗ひとり親家庭等医療費助成事業					
ひとり親家庭等の人が病院等を受診したときに支払う医療費のうち、保険診療分の自己負担額を助成します（所得制限有り）。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	29,093	29,105			
指標・目標数値（単位：人）	800	800			
助成対象者数					
担当課等	子ども青少年課				

施策の内容

（２）男性の家事・育児・介護などへの参加の促進

各種講座の開催や情報提供により、男性が固定的性別役割意識の解消を図り、家事や育児、介護に参加しやすくなるよう意識啓発を図ります。

事業名及び内容 ㉘父親・母親教室の開催					
初妊婦とそのパートナーを対象にした、妊娠・出産・育児や家庭づくり等についての講座の開催を通じて、男女が協力して家事や育児を行うことについて意識啓発を図ります。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	34	34			
指標・目標数値（単位：％）	100	100			
参加者の満足度					
担当課等	健康・スポーツ課				

事業名及び内容 ㉙母子訪問指導事業					
乳幼児を育てている家庭を訪問し、育児状況の確認や子どもと養育者の心身の健康づくりへの助言等と併せて、男性の育児参加への意識啓発を行います。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	854	854			
指標・目標数値（単位：件）	1,000	1,000			
母子訪問合計件数					
担当課等	健康・スポーツ課				

具体的な取組み（実施計画）

事業名及び内容 ㊸介護教室の開催					
介護技術・対応方法を習得するための講習会の開催を通じて、男女がともに介護を担うことの意識啓発を図ります。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	160	160			
指標・目標数値（単位：人）	30	30			
講座参加者合計数					
担当課等	高齢介護課				

事業名及び内容 ㊹公民館講座（男性向け講座）の開催					
公民館講座を通じて、男性の家事・育児・介護への参加に対する意識付けを促進します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	1,579	1,589			
指標・目標数値（単位：回）	1	1			
講座の開催回数					
担当課等	公民館				

施策の内容

（３）地域活動への参加の促進

広報紙やホームページなどで地域活動に関する情報提供を行い、男女の地域活動への参加を支援します。

事業名及び内容 ㊺ファミリーサポートセンター事業					
育児の援助を受けたい人で行う人が会員となって一時預かり等の事業を行うことにより、育児世代の地域活動への参加を支援します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	11,100	11,100			
指標・目標数値（単位：件）	1,700	1,700			
活動件数					
担当課等	子ども青少年課				

事業名及び内容						③生涯学習に関する情報提供						
さむかわ町民大学、出前講座、生涯学習人材登録等の学習情報を提供し、地域活動への参加を支援します。												
事業費及び指標			28年度		29年度							
予定事業費（単位：千円）			50		50							
指標・目標数値（単位：回）			6		6							
広報紙、ホームページ、パンフレットでの啓発回数												
担当課等			協働文化推進課									

基本目標

Ⅳ 男女共同参画社会促進のための意識づくり

施策の基本的方向

1 さまざまな場における意識づくりの推進

施策の内容

（１）職場や地域における意識啓発

男女共同参画に関連する講演会などを開催し、意識啓発を図ります。

事業名及び内容						㊸男女共同参画に関する講座の開催						
事業所向けまたは生活に密着した視点から男女共同参画に関する講座を開催し、職場や地域における男女共同参画への意識啓発を図ります。												
事業費及び指標			28年度		29年度							
予定事業費（単位：千円）			20		20							
指標・目標数値（単位：人）			80		80							
講座の参加人数												
担当課等			協働文化推進課									

事業名及び内容	㊸人権教育推進事業				
人権教育講演会等の講座、講演会を開催して、男女共同参画の意識啓発など社会教育の機会を提供します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	30	20			
指標・目標数値（単位：回）	1	1			
講座開催回数					
担当課等	教育総務課				

施策の内容

（２）家庭における意識啓発

家庭において男女共同参画意識の向上を図るとともに、生活に密着した講座の開催や、図書資料を収集し情報提供します。

事業名及び内容 ③⑥父親・母親教室の開催(再掲)					
初妊婦とそのパートナーを対象にした、妊娠・出産・育児や家庭づくり等についての講座の開催を通じて、男女がお互いを理解し尊重することについて意識啓発を図ります。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	34	34			
指標・目標数値（単位：％）	100	100			
参加者の満足度					
担当課等	健康・スポーツ課				

事業名及び内容 ③⑦家庭教育講座等開催事業					
家庭教育講演会等の講座、講演会を開催して、男女共同参画の意識啓発など社会教育の機会を提供します。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	40	40			
指標・目標数値（単位：％）	1	1			
講座開催回数					
担当課等	教育総務課				

事業名及び内容 ③⑧公民館講座(家庭教育講座)の開催					
公民館講座を通じて、男女共同参画の意識づくりを図ります。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	1,579	1,589			
指標・目標数値（単位：回）	2	2			
講座開催回数					
担当課等	公民館				

具体的な取組み（実施計画）

事業名及び内容 ㉑図書資料の充実					
男女共同参画に向けた、家庭教育関係の資料の充実を図ります。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	50	50			
指標・目標数値（単位：％）	1	1			
図書購入費全体における比率					
担当課等	寒川総合図書館				

施策の内容

（３）学校等における意識啓発

児童・生徒向けに人権尊重を基礎とした男女平等教育を推進するとともに、学校教育関係者向けに各種の研修会を実施します。

事業名及び内容 ㉒教職員の資質向上事業					
教職員向け講演会や研修会等を開催し、児童・生徒への人権教育の充実を図ります。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	150	150			
指標・目標数値（単位：人）	240	240			
研修会等への参加者数					
担当課等	学校教育課				

事業名及び内容 ㉓中学生人権作文コンテストの実施					
関係機関と連携して人権作文コンテストを実施し、人権に対する生徒の意識啓発を図ります。					
事業費及び指標	28年度	29年度			
予定事業費（単位：千円）	0	0			
指標・目標数値（単位：人）	150	150			
作文の応募者数					
担当課等	町民窓口課				

第 5 章

計画の推進

計画の推進

この計画の基本理念である「男女共同参画社会の形成」のためには、町はもとより、町民や事業所、関係団体などさまざまな主体の理解と協力が欠かせません。計画の推進にあたっては、それぞれの役割に応じた関わりができるよう体制を整備し、連携を図りながら取り組みます。

1 町民参加による推進

この計画を推進するためには、町民が「男女共同参画社会の形成」について自分自身の問題として捉え、計画の推進に主体的に関わることが必要です。

そのために、さむかわ男女共同参画プラン推進協議会を継続して設置し、公募の委員や関係団体を代表する委員として、町民が計画の推進に関わる機会を保障します。

また、同推進協議会の会議内容を公表することにより、町民との情報共有を図ります。

2 庁内の推進体制

実施計画に位置付けられた事業の推進にあたり、関係各課等との連携・協力を図るため、さむかわ男女共同参画プラン連絡会を継続して設置します。

3 関係各機関との連携

「男女共同参画社会の形成」のためには、町内のみならず、国や県、近隣市町村やその他の関係団体などとの連携がとても重要です。こうした関係各機関との情報交換を円滑に行うとともに、互いに連携・協力しながら計画の推進を図ります。

4 計画の進行管理

計画の進行管理は、実施計画に位置付けられた事業の進捗状況について、関係各課等からの報告をもとに行います。取りまとめた内容について、さむかわ男女共同参画プラン推進協議会に報告し、ご意見をいただきます。

付属資料

「男女共同参画社会」に関する アンケート 集計結果

平成27(2015)年度
調査時期：平成27年5月

寒 川 町

基本情報

調査対象者

寒川町在住の満20才以上の男女1,000人

抽出方法

無作為抽出（ただし男女同数）

調査方法

郵送による配布、郵送による回収

調査期間

平成27年4月20日～5月13日

回答していただいた調査票

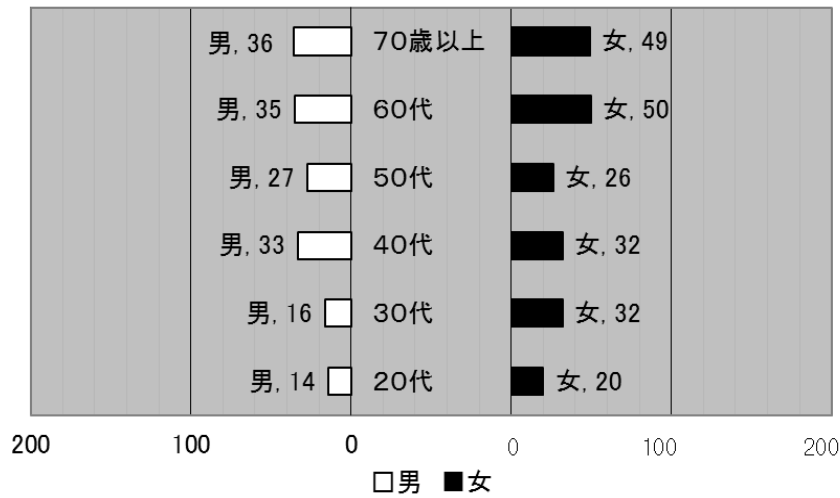
370通 回答率 37%

問1 あなたの性別は。

問2 あなたの年齢は。

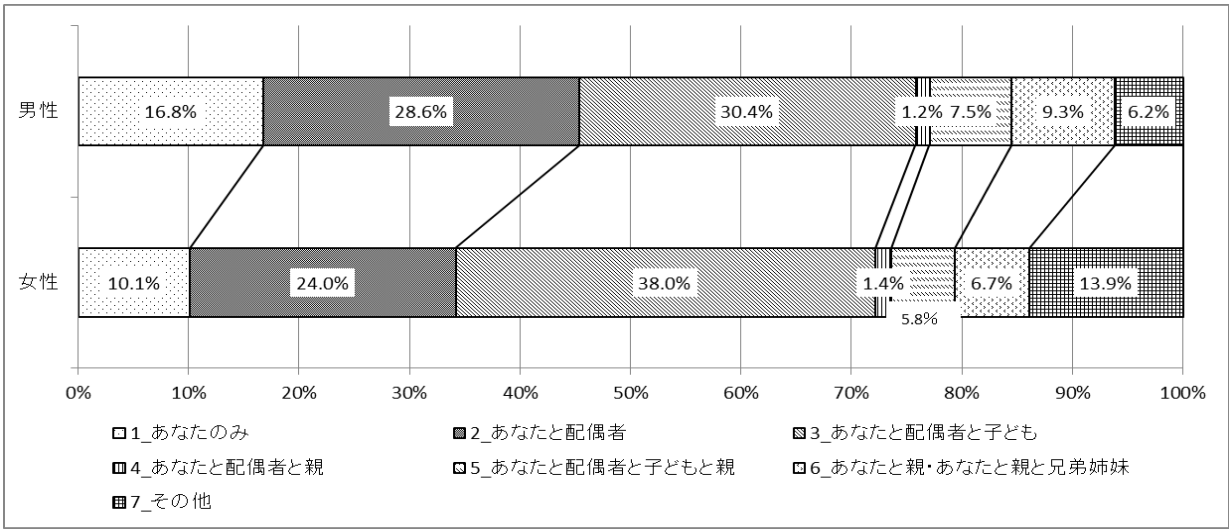
性別・年代					
性別・年代		男	女	構成比	
20代		14	20	9.2%	
30代		16	32	13.0%	
40代		33	32	17.6%	
50代		27	26	14.3%	
60代		35	50	23.0%	
70歳以上		36	49	23.0%	
小計		161	209	43.5%	56.5%
合計		370		100%	

年代別男女



回答者の56.5%が女性であり、町人口構成比と比べて女性の方がやや多く、男女とも60代、70歳以上の回答が多かった。

問3 現在の家族構成は。

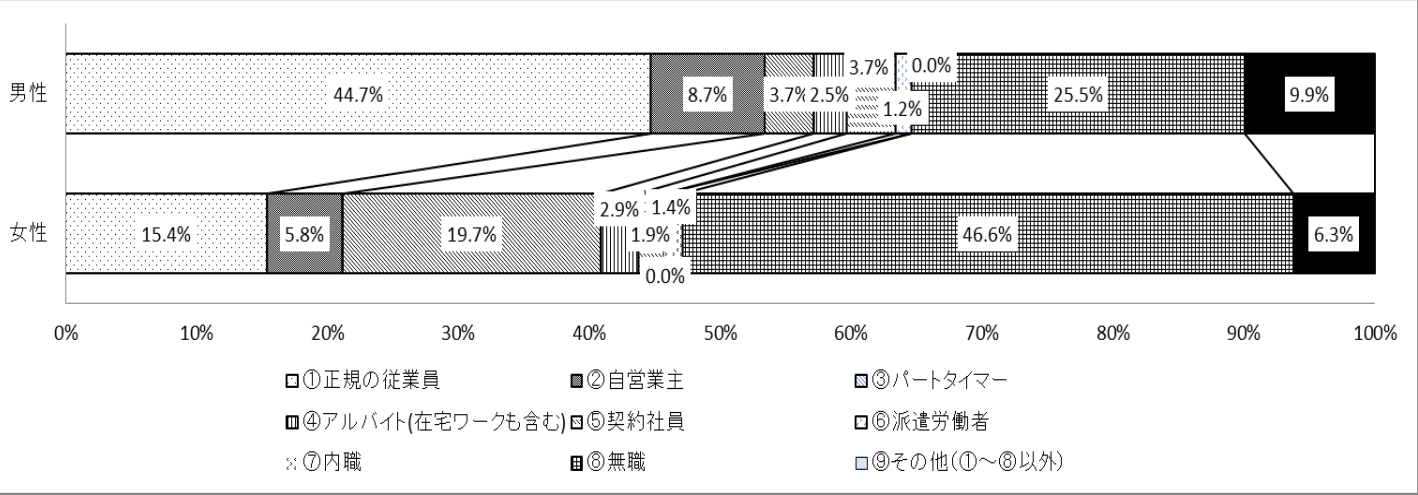


家族構成	男性	女性
1_あなたのみ	16.8%	10.1%
2_あなたと配偶者	28.6%	24.0%
3_あなたと配偶者と子ども	30.4%	38.0%
4_あなたと配偶者と親	1.2%	1.4%
5_あなたと配偶者と子どもと親	7.5%	5.8%
6_あなたと親・あなたと親と兄弟姉妹	9.3%	6.7%
7_その他	6.2%	13.9%

(人数) (161) (208)

男女とも「あなたと配偶者と子ども」の家族構成が最も多かった。

問4 あなたの就業形態を教えてください。(1つ選択)

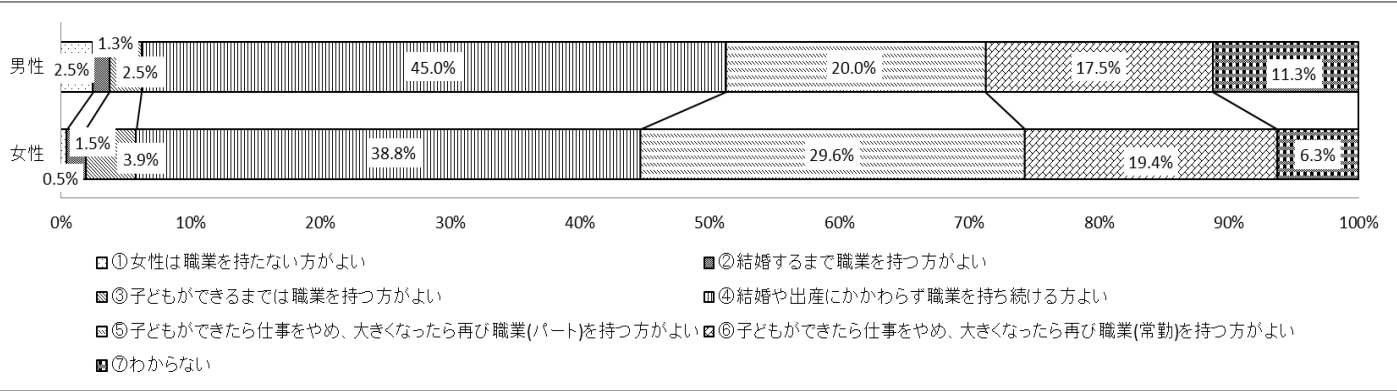


就業形態	男性	女性
①正規の従業員	44.7%	15.4%
②自営業主	8.7%	5.8%
③パートタイマー	3.7%	19.7%
④アルバイト(在宅ワークも含む)	2.5%	2.9%
⑤契約社員	3.7%	1.9%
⑥派遣労働者	1.2%	0.0%
⑦内職	0.0%	1.4%
⑧無職	25.5%	46.6%
⑨その他(①～⑧以外)	9.9%	6.3%

正規の従業員の割合は男性が女性の約3倍。働いている女性の内訳では、パートタイマーが多く次に正規の従業員が多い。

(人数) (161) (208)

問5 女性が職業を持つことについてどのようにお考えですか。(1つ選択)

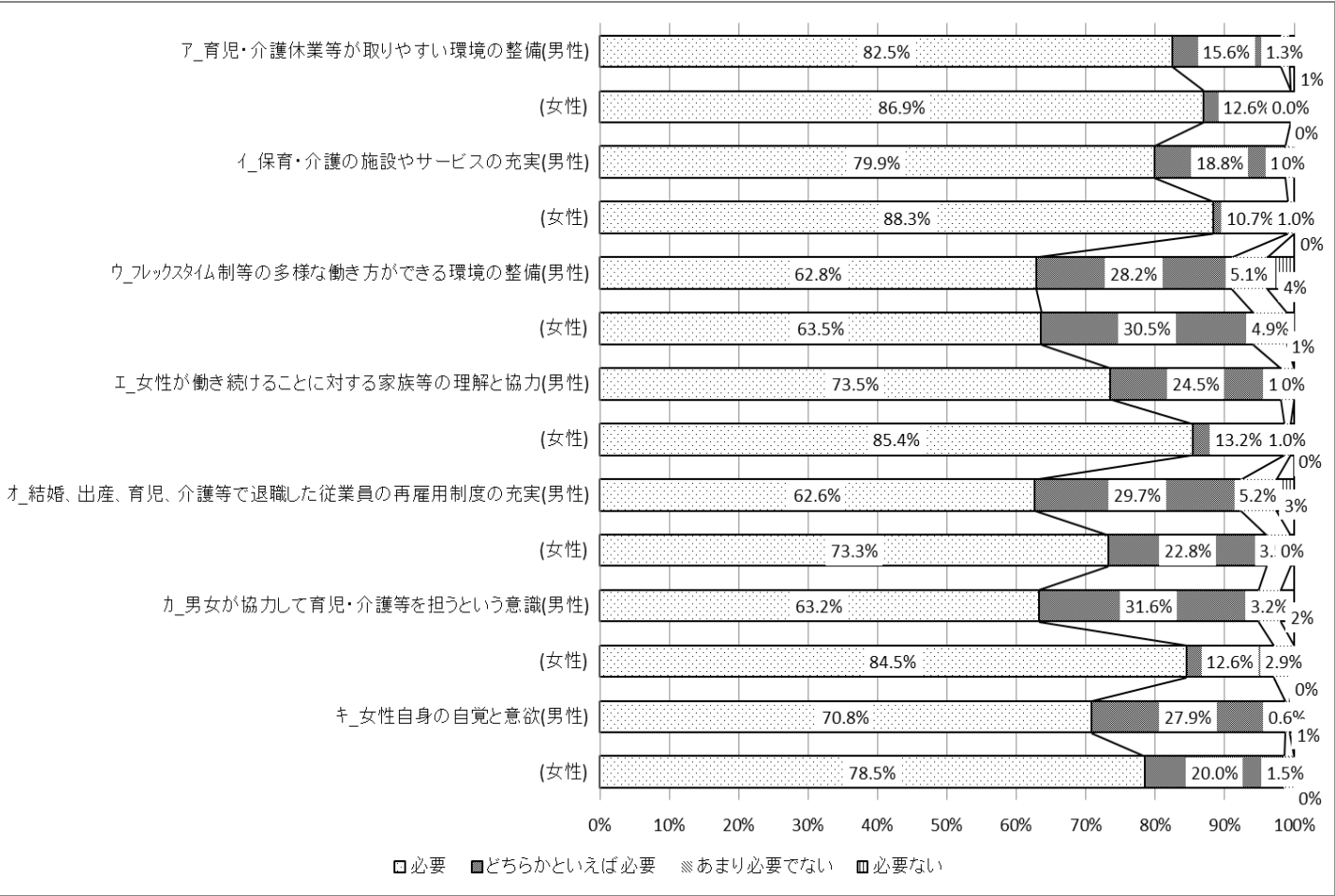


女性が職業を持つことについて	男性	女性
①女性は職業を持たない方がよい	2.5%	0.5%
②結婚するまで職業を持つ方がよい	1.3%	1.5%
③子どもができるまでは職業を持つ方がよい	2.5%	3.9%
④結婚や出産にかかわらず職業を持ち続ける方よい	45.0%	38.8%
⑤子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び職業(パート)を持つ方がよい	20.0%	29.6%
⑥子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び職業(常勤)を持つ方がよい	17.5%	19.4%
⑦わからない	11.3%	6.3%

(人数) (160) (206)

男女とも、④「結婚や出産にかかわらず職業を持ち続ける方がよい」が最も多く、特に男性は平成21年度調査の32%から大幅に上昇した。男性の意識も女性の就業を肯定的にとらえる方向に着実に変化している。また、「子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」という考えは、パート・常勤を合わせると、「職業を持ち続けるほうがよい」よりも多く、女性の再就職を支援する考えが多いことがうかがえる。

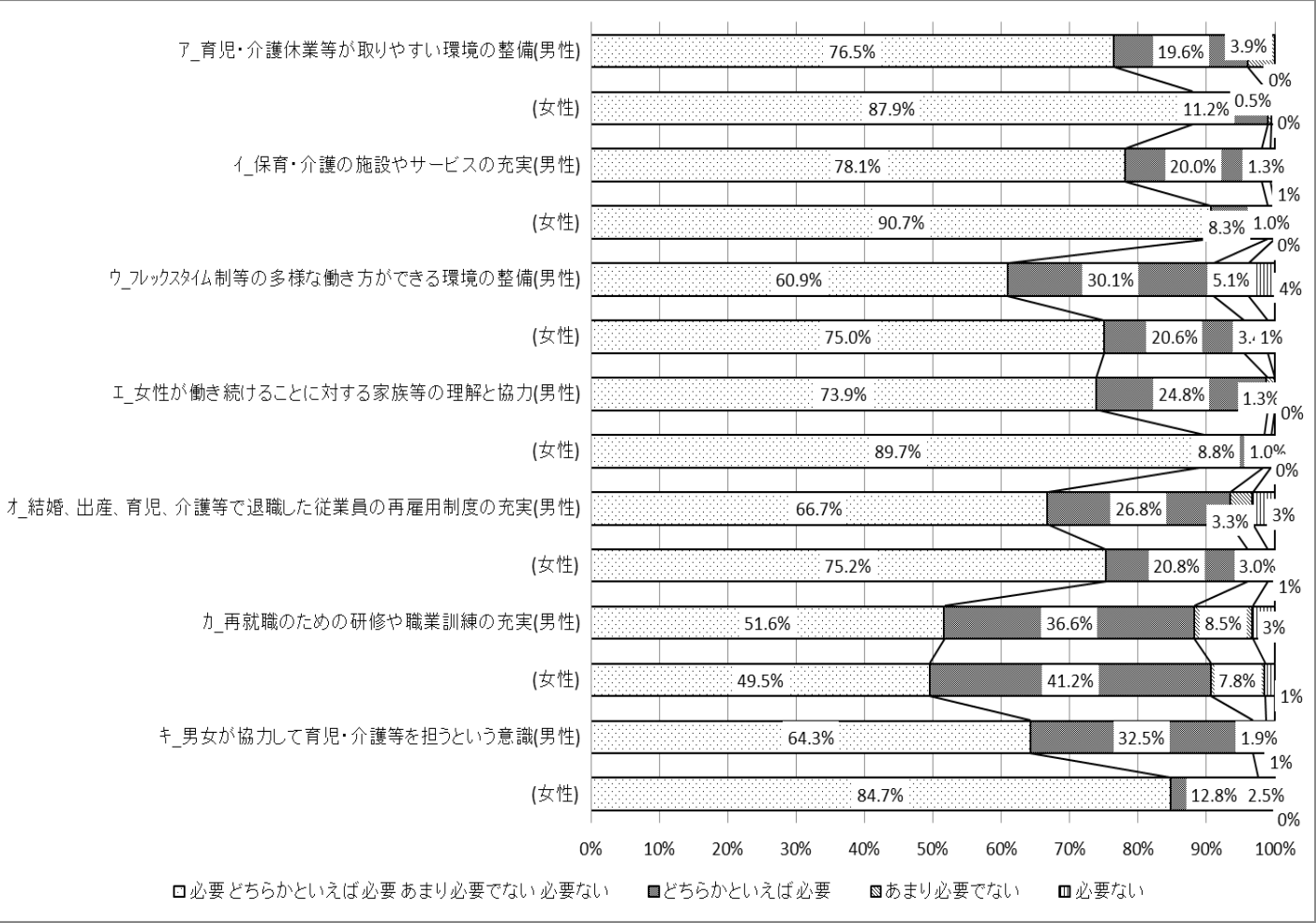
問6 女性が働き続けるためにはどのようなことが必要だと思いますか。(各項目1つ選択)



女性が働き続けるために必要なこと					(人数計)
	必要	どちらかといえば必要	あまり必要でない	必要ない	
ア_育児・介護休業等が取りやすい環境の整備(男性)	82.5%	15.6%	1.3%	1%	(154)
(女性)	86.9%	12.6%	0.0%	0%	(206)
イ_保育・介護の施設やサービスの充実(男性)	79.9%	18.8%	1.3%	0%	(154)
(女性)	88.3%	10.7%	1.0%	0%	(206)
ウ_フレックスタイム制等の多様な働き方ができる環境の整備(男性)	62.8%	28.2%	5.1%	4%	(156)
(女性)	63.5%	30.5%	4.9%	1%	(203)
エ_女性が働き続けることに対する家族等の理解と協力(男性)	73.5%	24.5%	1.9%	0%	(155)
(女性)	85.4%	13.2%	1.0%	0%	(203)
オ_結婚、出産、育児、介護等で退職した従業員の再雇用制度の充実(男性)	62.6%	29.7%	5.2%	3%	(155)
(女性)	73.3%	22.8%	3.5%	0%	(205)
カ_男女が協力して育児・介護等を担うという意識(男性)	63.2%	31.6%	3.2%	2%	(155)
(女性)	84.5%	12.6%	2.9%	0%	(206)
キ_女性自身の自覚と意欲(男性)	70.8%	27.9%	0.6%	1%	(154)
(女性)	78.5%	20.0%	1.5%	0%	(205)

女性は、ア「育児・介護休業等が取りやすい環境の整備」と並んでエ「女性が働き続けることに対する家族等の理解と協力」が必要と考える割合が高い。女性が働き続けるために、家族や周囲の理解と協力がいかに重要であるかがわかる。

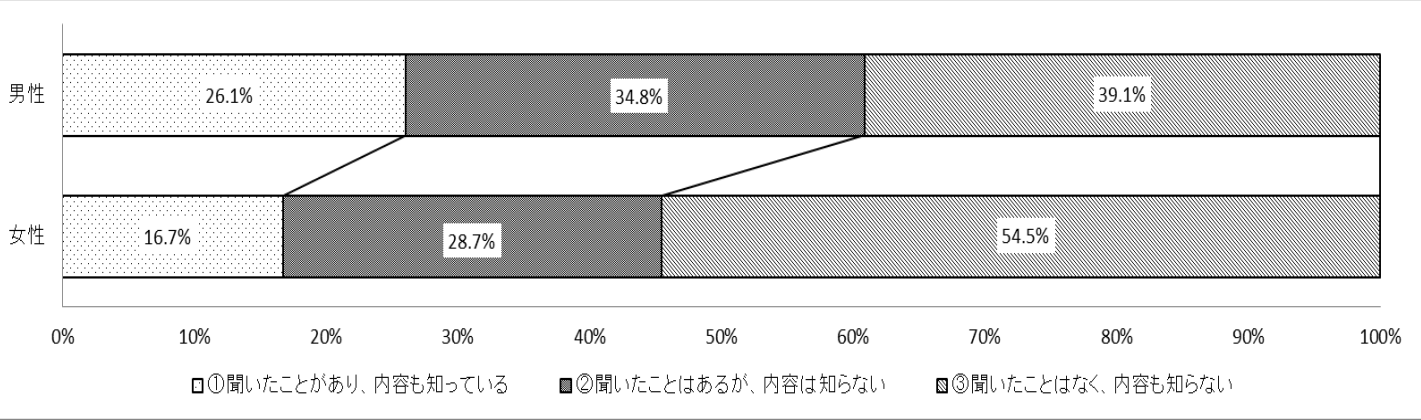
問7 女性が再就職しやすくするためにどのようなこと必要だと思いますか。(各項目1つ選択)



女性が再就職しやすくするために必要なこと					(人数)
	必要	どちらかといえば必要	あまり必要でない	必要ない	
ア_育児・介護休業等が取りやすい環境の整備(男性)	76.5%	19.6%	3.9%	0%	(153)
(女性)	87.9%	11.2%	0.5%	0%	(206)
イ_保育・介護の施設やサービスの充実(男性)	78.1%	20.0%	1.3%	1%	(155)
(女性)	90.7%	8.3%	1.0%	0%	(204)
ウ_フレックスタイム制等の多様な働き方ができる環境の整備(男性)	60.9%	30.1%	5.1%	4%	(156)
(女性)	75.0%	20.6%	3.4%	1%	(204)
エ_女性が働き続けることに対する家族等の理解と協力(男性)	73.9%	24.8%	1.3%	0%	(157)
(女性)	89.7%	8.8%	1.0%	0%	(204)
オ_結婚、出産、育児、介護等で退職した従業員の再雇用制度の充実(男性)	66.7%	26.8%	3.3%	3%	(153)
(女性)	75.2%	20.8%	3.0%	1%	(202)
カ_再就職のための研修や職業訓練の充実(男性)	51.6%	36.6%	8.5%	3%	(153)
(女性)	49.5%	41.2%	7.8%	1%	(204)
キ_男女が協力して育児・介護等を担うという意識(男性)	64.3%	32.5%	1.9%	1%	(154)
(女性)	84.7%	12.8%	2.5%	0%	(203)

理解・協力といった意識的な要素については、男性の方が「必要」と思っている割合が非常に低い

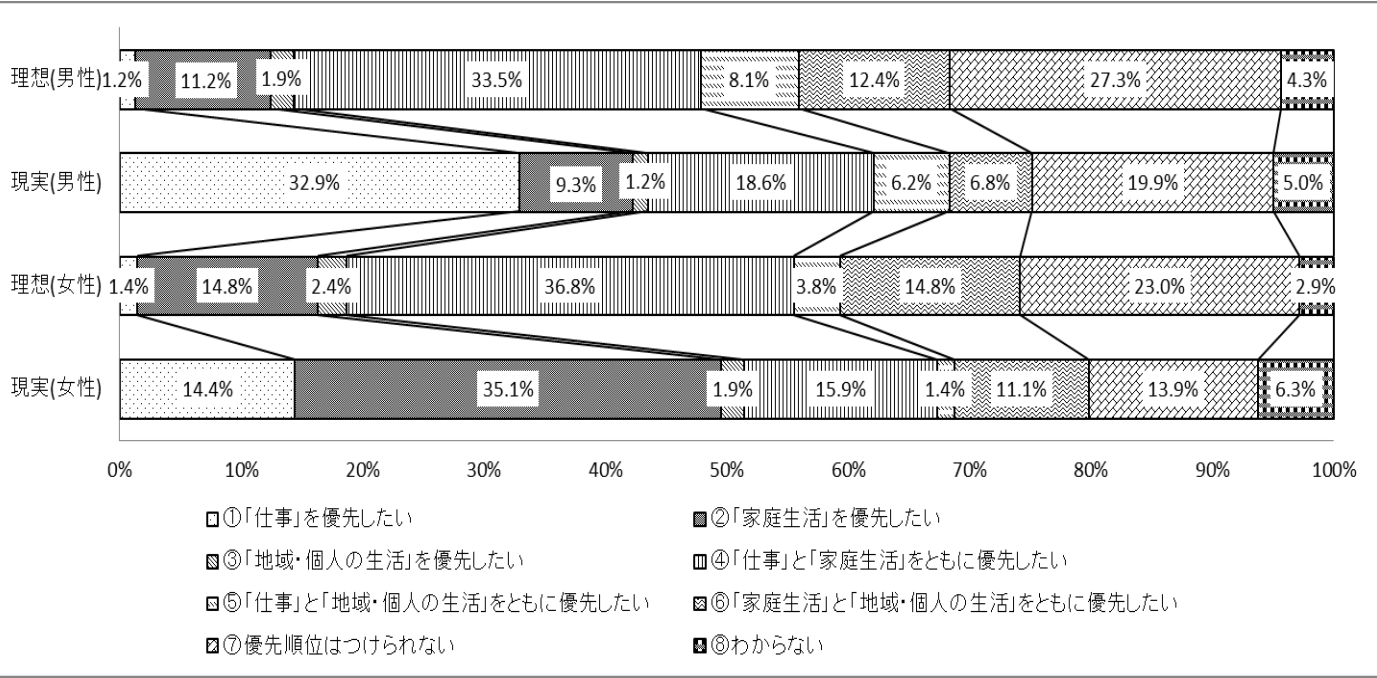
問8 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」について知っていますか。(1つ選択)



「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」について知っていますか		
	男性	女性
①聞いたことがあり、内容も知っている	26.1%	16.7%
②聞いたことはあるが、内容は知らない	34.8%	28.7%
③聞いたことはなく、内容も知らない	39.1%	54.5%
(人数)	(161)	(209)

内容についての認知度は、男女ともに非常に低く、言葉の周知についてもまだ十分とは言えないが、男性の①「聞いたことがあり、内容も知っている」は前回調査時17%に比べ9.1%上昇した。

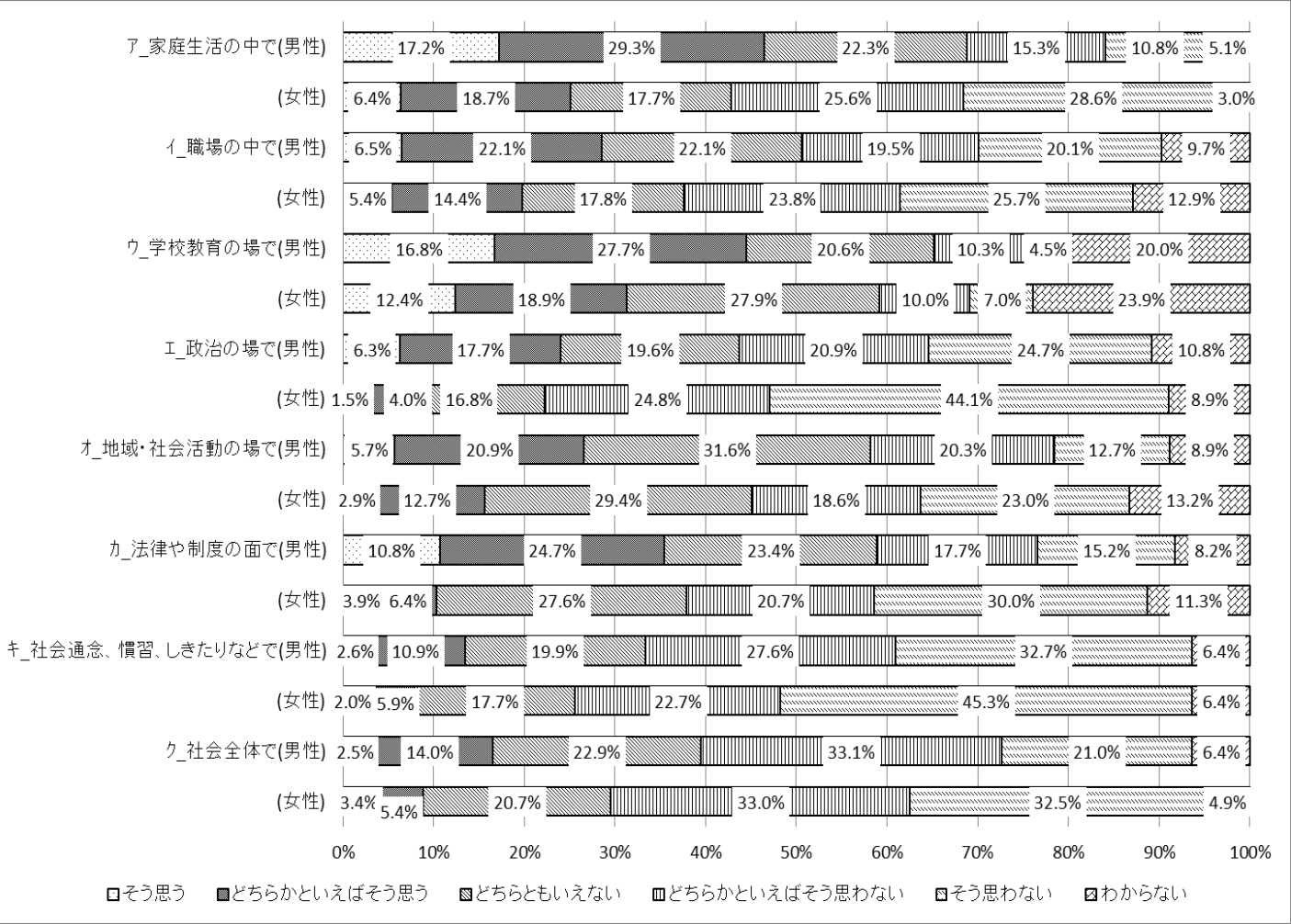
問9 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の関わり方の理想と現実について(それぞれ1つ選択)



「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の関わり方の理想と現実				
	理想(男性)	現実(男性)	理想(女性)	現実(女性)
①「仕事」を優先したい	1.2%	32.9%	1.4%	14.4%
②「家庭生活」を優先したい	11.2%	9.3%	14.8%	35.1%
③「地域・個人の生活」を優先したい	1.9%	1.2%	2.4%	1.9%
④「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	33.5%	18.6%	36.8%	15.9%
⑤「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	8.1%	6.2%	3.8%	1.4%
⑥「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	12.4%	6.8%	14.8%	11.1%
⑦優先順位はつけられない	27.3%	19.9%	23.0%	13.9%
⑧わからない	4.3%	5.0%	2.9%	6.3%
(人数)	(209)	(161)	(209)	(208)

④「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいとする割合は男女とも理想に対し現実のほうが少なく、男性は現実として①「仕事」が優先、女性は②「家庭生活」が優先される。

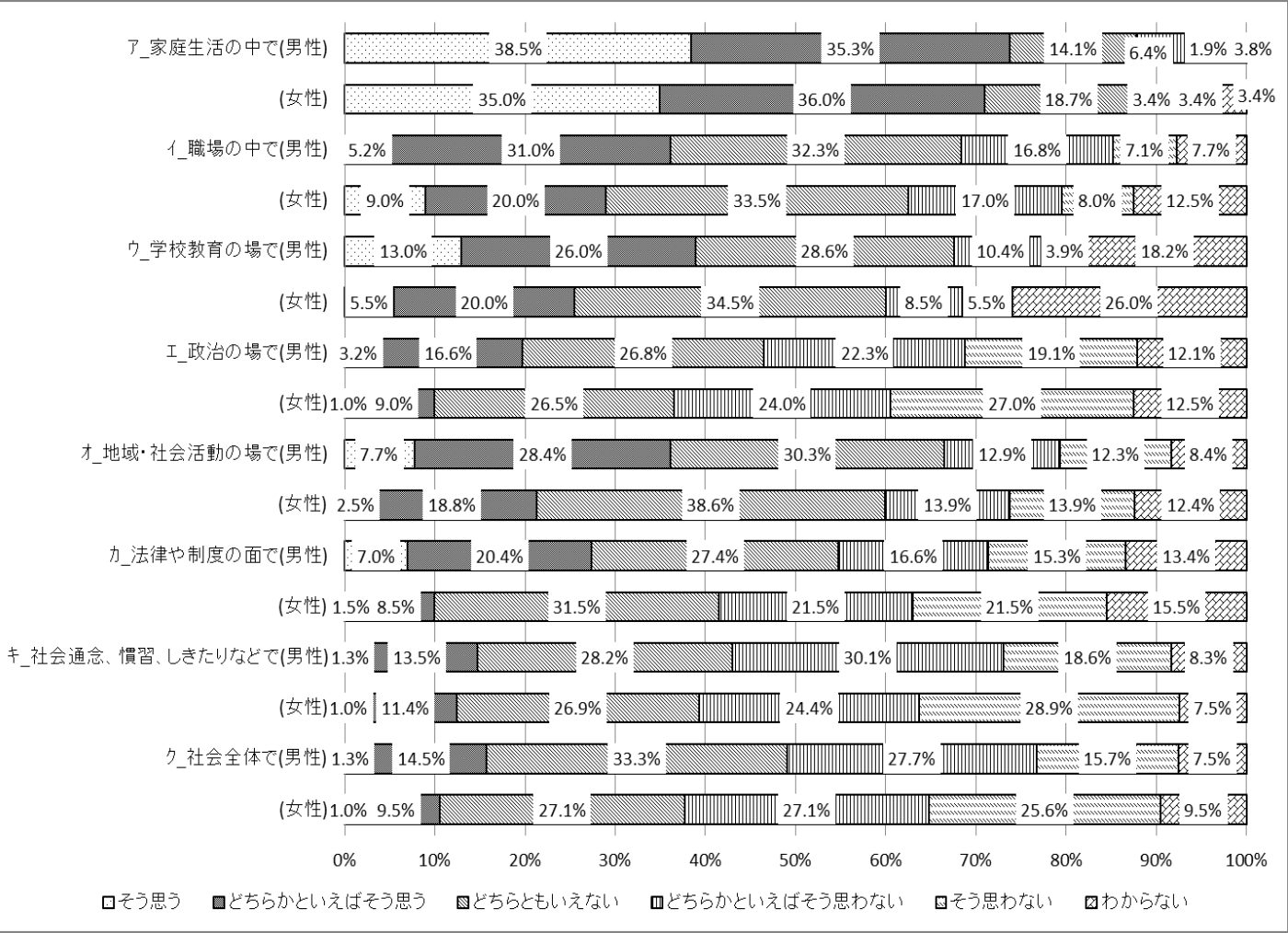
問10 男女の平等感について次の場面で男女が平等になっていると思いますか。(各項目1つ選択)



次の場面で男女が平等になっていると思いますか							(人数)
	そう思う	どちらかといえばそう 思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない	
ア_家庭生活の中で(男性)	17.2%	29.3%	22.3%	15.3%	10.8%	5.1%	(157)
(女性)	6.4%	18.7%	17.7%	25.6%	28.6%	3.0%	(203)
イ_職場の中で(男性)	6.5%	22.1%	22.1%	19.5%	20.1%	9.7%	(154)
(女性)	5.4%	14.4%	17.8%	23.8%	25.7%	12.9%	(202)
ウ_学校教育の場で(男性)	16.8%	27.7%	20.6%	10.3%	4.5%	20.0%	(155)
(女性)	12.4%	18.9%	27.9%	10.0%	7.0%	23.9%	(201)
エ_政治の場で(男性)	6.3%	17.7%	19.6%	20.9%	24.7%	10.8%	(158)
(女性)	1.5%	4.0%	16.8%	24.8%	44.1%	8.9%	(202)
オ_地域・社会活動の場で(男性)	5.7%	20.9%	31.6%	20.3%	12.7%	8.9%	(158)
(女性)	2.9%	12.7%	29.4%	18.6%	23.0%	13.2%	(204)
カ_法律や制度の面で(男性)	10.8%	24.7%	23.4%	17.7%	15.2%	8.2%	(158)
(女性)	3.9%	6.4%	27.6%	20.7%	30.0%	11.3%	(203)
キ_社会通念、慣習、しきたりなどで(男性)	2.6%	10.9%	19.9%	27.6%	32.7%	6.4%	(156)
(女性)	2.0%	5.9%	17.7%	22.7%	45.3%	6.4%	(203)
ク_社会全体で(男性)	2.5%	14.0%	22.9%	33.1%	21.0%	6.4%	(157)
(女性)	3.4%	5.4%	20.7%	33.0%	32.5%	4.9%	(203)

Ⓢ「社会通念、慣習、しきたりなどで」とⓈ「政治の場で」において男女が平等になっていると思わない割合が高く、また全体を通じて男性より女性の方が男女平等になっていると「思わない」という割合が高い。

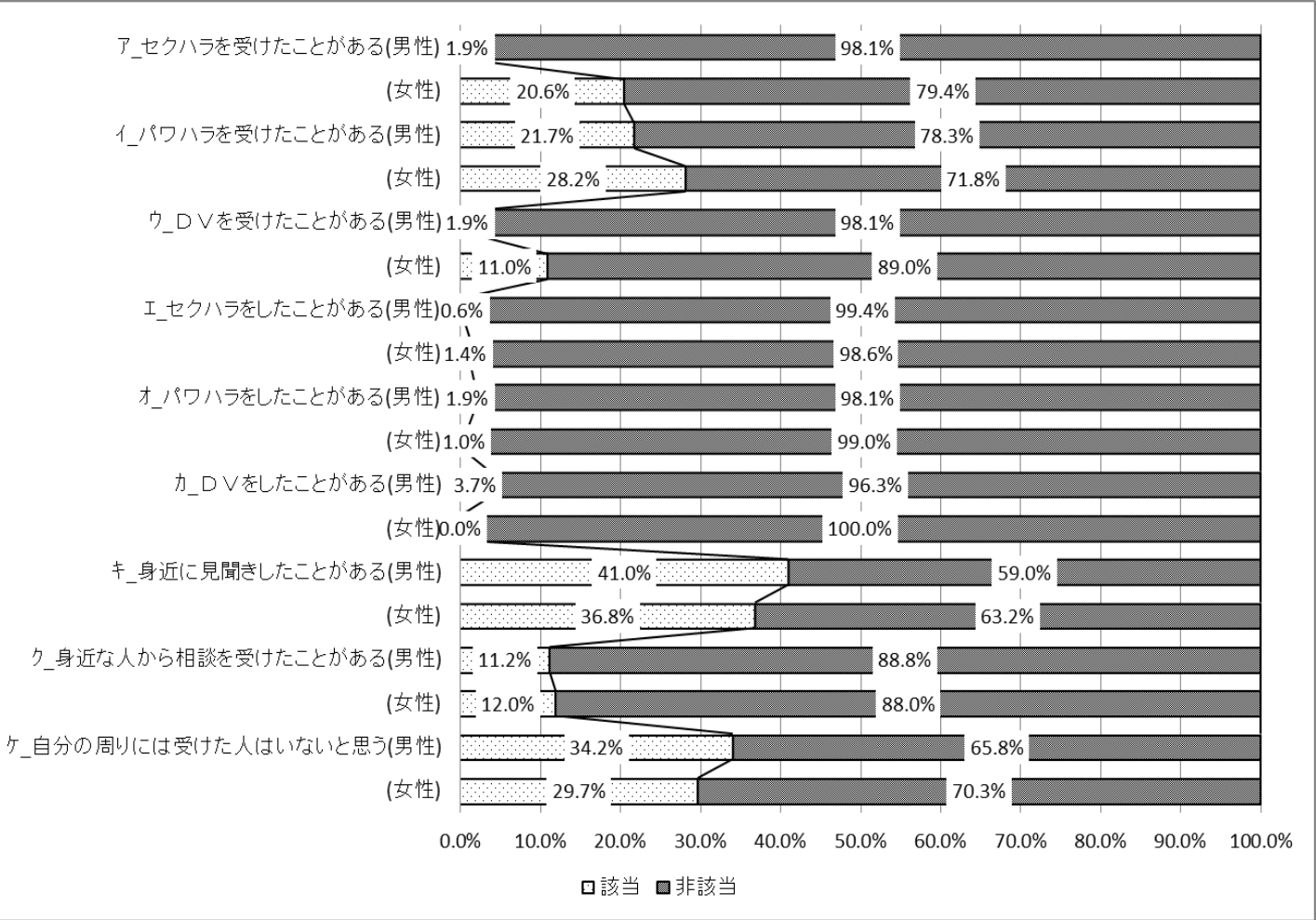
問11 女性の能力は十分に活用されているか(各項目1つ選択)



女性の能力は十分に活用されているか		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない	(人数計)
ア_家庭生活の中で(男性)		38.5%	35.3%	14.1%	6.4%	1.9%	3.8%	(156)
(女性)		35.0%	36.0%	18.7%	3.4%	3.4%	3.4%	(203)
イ_職場の中で(男性)		5.2%	31.0%	32.3%	16.8%	7.1%	7.7%	(155)
(女性)		9.0%	20.0%	33.5%	17.0%	8.0%	12.5%	(200)
ウ_学校教育の場で(男性)		13.0%	26.0%	28.6%	10.4%	3.9%	18.2%	(154)
(女性)		5.5%	20.0%	34.5%	8.5%	5.5%	26.0%	(200)
エ_政治の場で(男性)		3.2%	16.6%	26.8%	22.3%	19.1%	12.1%	(157)
(女性)		1.0%	9.0%	26.5%	24.0%	27.0%	12.5%	(200)
オ_地域・社会活動の場で(男性)		7.7%	28.4%	30.3%	12.9%	12.3%	8.4%	(155)
(女性)		2.5%	18.8%	38.6%	13.9%	13.9%	12.4%	(202)
カ_法律や制度の面で(男性)		7.0%	20.4%	27.4%	16.6%	15.3%	13.4%	(157)
(女性)		1.5%	8.5%	31.5%	21.5%	21.5%	15.5%	(200)
キ_社会通念、慣習、しきたりなどで(男性)		1.3%	13.5%	28.2%	30.1%	18.6%	8.3%	(156)
(女性)		1.0%	11.4%	26.9%	24.4%	28.9%	7.5%	(201)
ク_社会全体で(男性)		1.3%	14.5%	33.3%	27.7%	15.7%	7.5%	(159)
(女性)		1.0%	9.5%	27.1%	27.1%	25.6%	9.5%	(199)

㊦「家庭生活の中で」を除き、女性の能力が十分に活用されていると思う割合は、総じて低くなっている。

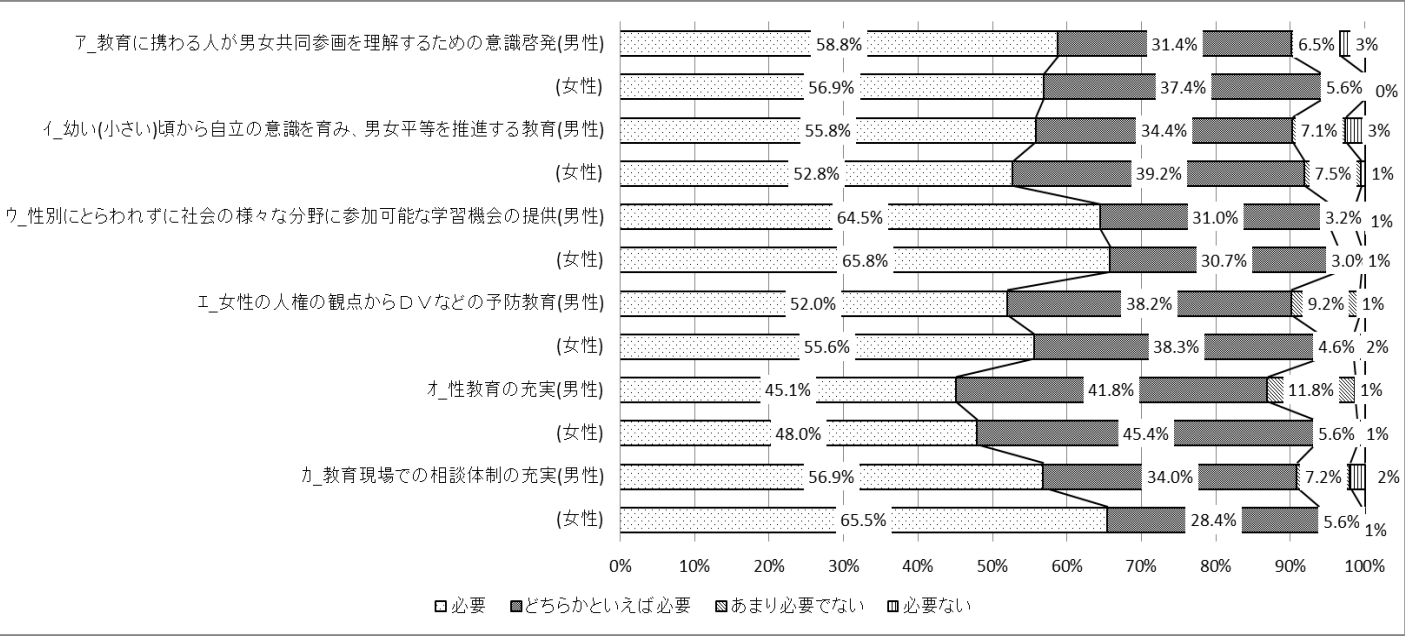
問12 職場・地域・学校・家庭などでのセクハラ、パワハラ、DVについて(複数可)



職場・地域・学校・家庭などでのハラスメント等			(人数計)
	該当	非該当	
ア_セクハラを受けたことがある(男性)	1.9%	98.1%	(161)
(女性)	20.6%	79.4%	(209)
イ_パワハラを受けたことがある(男性)	21.7%	78.3%	(161)
(女性)	28.2%	71.8%	(209)
ウ_DVを受けたことがある(男性)	1.9%	98.1%	(161)
(女性)	11.0%	89.0%	(209)
エ_セクハラをしたことがある(男性)	0.6%	99.4%	(159)
(女性)	1.4%	98.6%	(211)
オ_パワハラをしたことがある(男性)	1.9%	98.1%	(161)
(女性)	1.0%	99.0%	(209)
カ_DVをしたことがある(男性)	3.7%	96.3%	(161)
(女性)	0.0%	100.0%	(209)
キ_身近に見聞きしたことがある(男性)	41.0%	59.0%	(161)
(女性)	36.8%	63.2%	(209)
ク_身近な人から相談を受けたことがある(男性)	11.2%	88.8%	(161)
(女性)	12.0%	88.0%	(209)
ケ_自分の周りには受けた人はいないと思う(男性)	34.2%	65.8%	(161)
(女性)	29.7%	70.3%	(209)

セクハラやパワハラ、DVを「身近に見聞きしたことがある」という割合が、男性41%女性36.8%あり、これらがごく身近に存在している問題であることがうかがわれる。前回調査(男性23%、女性26%)より大幅に上昇している。

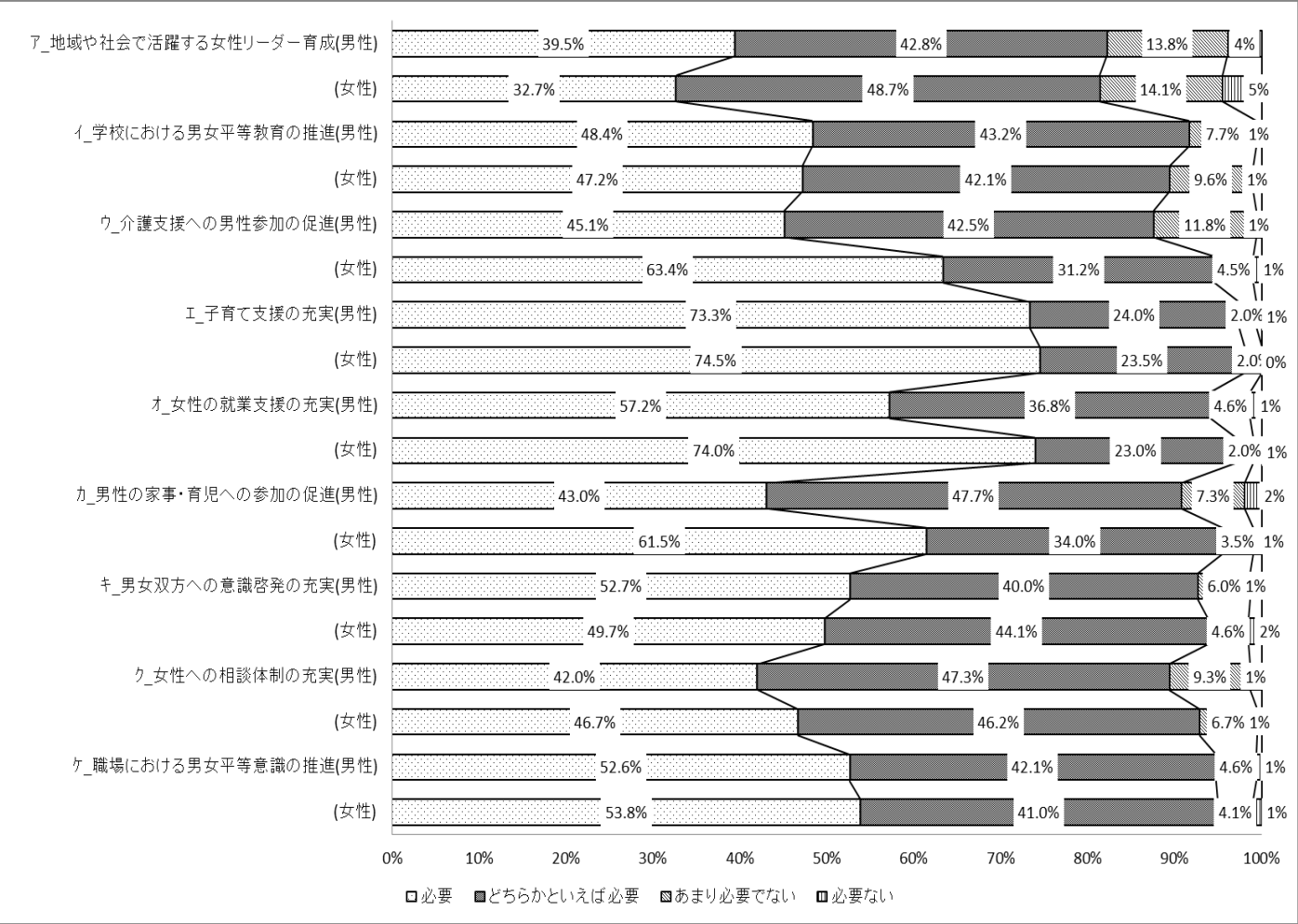
問13 男女共同参画社会を実現するために学校や社会教育の場等でどのような取り組みが必要だと思いますか。(各項目1つ選択)



男女共同参画社会を実現するために学校や社会教育の場で必要な取組					(人数計)
	必要	どちらかといえば必要	あまり必要でない	必要ない	
ア_教育に携わる人が男女共同参画を理解するための意識啓発(男性)	58.8%	31.4%	6.5%	3%	(153)
(女性)	56.9%	37.4%	5.6%	0%	(195)
イ_幼い(小さい)頃から自立の意識を育み、男女平等を推進する教育(男性)	55.8%	34.4%	7.1%	3%	(154)
(女性)	52.8%	39.2%	7.5%	1%	(199)
ウ_性別にとらわれずに社会の様々な分野に参加可能な学習機会の提供(男性)	64.5%	31.0%	3.2%	1%	(155)
(女性)	65.8%	30.7%	3.0%	1%	(199)
エ_女性の人権の観点からDVなどの予防教育(男性)	52.0%	38.2%	9.2%	1%	(152)
(女性)	55.6%	38.3%	4.6%	2%	(196)
オ_性教育の充実(男性)	45.1%	41.8%	11.8%	1%	(153)
(女性)	48.0%	45.4%	5.6%	1%	(196)
カ_教育現場での相談体制の充実(男性)	56.9%	34.0%	7.2%	2%	(153)
(女性)	65.5%	28.4%	5.6%	1%	(197)

男女とも、㊦性別にとらわれず社会の様々な分野に参加可能な学習機会の提供、㊧教育現場での相談体制の充実が上位を占めている。

問14 今後、寒川町の男女共同参画社会の実現のために、どのようなことに力を入れるべきだと思いますか。
(各項目1つ選択)



今後、寒川町の男女共同参画社会の実現のために、力を入れるべきこと					(人数計)
	必要	どちらかといえば必要	あまり必要でない	必要ない	
ア_地域や社会で活躍する女性リーダー育成(男性)	39.5%	42.8%	13.8%	4%	(152)
(女性)	32.7%	48.7%	14.1%	5%	(199)
イ_学校における男女平等教育の推進(男性)	48.4%	43.2%	7.7%	1%	(155)
(女性)	47.2%	42.1%	9.6%	1%	(197)
ウ_介護支援への男性参加の促進(男性)	45.1%	42.5%	11.8%	1%	(153)
(女性)	63.4%	31.2%	4.5%	1%	(202)
エ_子育て支援の充実(男性)	73.3%	24.0%	2.0%	1%	(150)
(女性)	74.5%	23.5%	2.0%	0%	(200)
オ_女性の就業支援の充実(男性)	57.2%	36.8%	4.6%	1%	(152)
(女性)	74.0%	23.0%	2.0%	1%	(200)
カ_男性の家事・育児への参加の促進(男性)	43.0%	47.7%	7.3%	2%	(151)
(女性)	61.5%	34.0%	3.5%	1%	(200)
キ_男女双方への意識啓発の充実(男性)	52.7%	40.0%	6.0%	1%	(150)
(女性)	49.7%	44.1%	4.6%	2%	(195)
ク_女性への相談体制の充実(男性)	42.0%	47.3%	9.3%	1%	(150)
(女性)	46.7%	46.2%	6.7%	1%	(195)
ケ_職場における男女平等意識の推進(男性)	52.6%	42.1%	4.6%	1%	(152)
(女性)	53.8%	41.0%	4.1%	1%	(195)

男女とも①「子育て支援の充実」、④女性の就業支援の充実が上位であるが、男性が③「男女双方への意識啓発の充実」を挙げているのに対し、女性は⑤「介護支援への男性参加の促進」⑥「男性の家事・育児への参加の促進」を挙げている。

問15 男女共同参画社会の実現に向けての意見

番号	意見
1	個人の意識も、もちろん大切だが従業員を雇う 経営者を商工会などを通して集め、教育する 必要を感じます。セハラ、モハラ、育児休業等の充実等、職場環境は個人では変えられないから です。
2	疑心暗鬼を捨て心を開いて意見を交わす。
3	学校・ 職場・ 政治等の公の場における男女共同参画については法整備をするなりして実現す れば良いと思うが、プライベートの家庭内においてはその家族なりに話し合っ て決めれば良いの で行政が口を出すことではない。
4	小さい会社では研修の余裕なく●●●●。有給休暇でさえ満足にとれない会社多数のご時世 に気の遠くなる●●です。
5	男女平等とありますが、男と女ではどうしても違いがあるので、そもそも「平等」とは何 か・・・?と考える。地域の人間が気持ち良く暮らせる社会が望ましい。女性は出産で休職はつ きもの、社会復帰しやすい環境が望まれる。
6	上辺だけの民主主義はそうそう卒業して、真の民主主義とは?と言うものを特にこれからの 人達に勉強してもらいたい。無理かな?今の大人が駄目だものね(自分を含めて)。
7	男性にしか出来ない事、女性にしか出来ない事がある事を忘れず、偏った考えにとらわれず に進めていけば良いと思うが、具体的にはどの様にすれば良いのか不明。
8	子供の頃からそういった教育をしていくしかない。そういった手本となるような取り 組みを町全体で行う べき
9	介護を受ける身体になっています。よろしくお願い致します。子供や嫁等が現在生活をする のに苦勞しています。少しでも良くなる事を祈ります。
10	出産後の女性が働きやすいよう、保育のサビズは充実させてほしい。仕事が決まっても保育 園に入れなければ意味がない。
11	若い男女はだいたい男女平等の感はあると思う(子供をみていて感じます)年配の方達が昔から 男尊女卑のような社会で育ってきているので、女性に対し見下している感じがある。まず は、年配の方達の平等感の教育が必要だと思う。若い人達が成長し社会で活躍するまで男女 平等は難しいと思う。
12	自営業ですので社会への参加は少ないですが我が家族は私にはとても理解が有る。ただ、義 理の母がまだ居ますので気を使う 事は多く有る。でも理解は大辺有る方ですが、自分の中で 嫁はこういうものという意識が有る古い人間です、しかし次のお嫁さんにはこのようになら ぬよう心掛けたいと思っています。多くの人の色々な話を聞いているので(今の様子)
13	女性に家事、育児、介護の比重がかかり 過ぎの現状を一刻も早く改善する必要がある。女性 が社会に向けて動きやすい体制が殆ど整っていない。保育所、介護施設等の充実が緊急に必 要。
14	男の子も女の子も、頑固で優しい子に育てて欲しいです。親はしっかり子供と遊んで、親の 介護をする優しい人になるように。
15	男女の人権尊重も必要だと思いますが、女性が男性並の力仕事は限度があり、男性の方が生 きる事に関して、力仕事、家事、他、全部有利だと感じます。ただ面倒くさがりでやりたく ないんだと思います。今の女性は言葉使いにしても、もう少し女性らしさを求めます。
16	90歳近くの人へのアンケートとして貴重な内容でありましようか。またこのアンケートにかかる税金は 有意義な大金と言えるのでしょうか。アンケートの内容の項目の一点一点について問題提起をする 相手が極めて無責任で違った方向だと認識すべきです。
17	寒川町はまだ昔の風習が見られると感じている。意識がまだ低い気がします。50年前は 農業の町だったこともあり、今後を期待したいです。
18	分かり やすいものが一番。
19	現状はまだ男社会である。そこに女性が進出するのであれば、女性であるという 甘えを 捨てるべき。真の男女共同参画社会を実現するのであれば、時間的に制約が発生する。夜を 徹してでもやらねばならぬ時、そこまで要求できない常識を変えられるのか。
20	問11について設問が抽象的で答えにくいと感じました。アからクにおける女性の能力って何な のか考えてしまいました。一応回答しましたが。男女に限らず、老若男女各々が伸びやかに 生活できる社会になれば良いと思います。職員の方々も大変とは思いますが、がんばって下 さい。
21	男女平等の社会になるのは勿論だけど互いの性別の特長、短所を理解し協力を得られる社会 の実現をして欲しい。
22	ある程度良いと思います。
23	現在一番世代人口が多い団塊の世代が一番頭が固い。その世代を教育しないとなかなか男女 共同参画は浸透していかないと思う。私も子供達に頭が固いと言われる。柔軟と思っている この私でも。
24	妊娠・ 出産・ 育児がハディキャップになってしまっているが、これがド'バンテージになるといい。 子供が増えない事には日本に未来は無いわけだし、女性に優しい社会は皆に優しい社会にな るはずと思う。

番号	意見
25	年配の方の中には、まだまだ家の事は全て女性がするべきという考えの方もいる。町ぐるみで意識を変えていくことはより良い家庭環境を作るために良い事だと思います。
26	男女共に家庭地域社会に参加して色々な事を学んでいく事が大切だと思います。
27	男女平等をうたう法ができるが、産休、育児等の休暇の際会社は人員不足になる。その時の法律がない。これでは女性だけ守る法律ではないのか?と思う。女性を守る法律ではなく社会を守る法律・条例を作って欲しい。
28	夫婦ともに正社員として働いており、互いの会社に育児休業制度があるが、男性が取得することにはかなりの抵抗があるようだ。どの会社も制度はあるのに取得する人が殆どいないのは実際、男女平等とは言えない。どうすれば男性でも育児が取れるのかを考えて実行して頂きたい。
29	男女とも意識改革が必要。子供の頃から教え続けることで意識を変える。
30	年令によって男女の考え方が教育で違いますが、男性は年令の多い人程ガンコ、人と接するのが下手、変な自信があり、自分が正しいと思っている人が多いので、男性がこの問題について柔軟な考えを持つ勉強を進めます。
31	男女が対等な立場で地域社会などのあらゆる分野で活動に参画するという事は良い事だと思う。反面女性に対する優遇は今までの慣習から変化し逆に男性が差別されるという事態も考えられると思います。人口減少・貧困、様々な負的要因もあげられる中。住みやすい地域●●を作り上げるにより貢献できる参画社会の実現を望みます。
32	女性が気持ちよく働けるようにして下さい。気持ちの良い職場、気持ちの良い家庭環境
33	一人一人が前に出す必要な事だけ進めて行けば良いと思う。
34	立場は平等でも、結婚や出産の妨げになりませんか?平等の意見が違うのでは?
35	女性は能力がない・頼りないと思われがち。昔から日本は男は女より偉いという意識が強いし、現在も変わっていないと思う。女性でも能力に長けている人は沢山いるし、女性だからこそ思いつく発想等も沢山ある。女性＝弱い・能力がないと思わせる社会の在り方がある日本は遅れていると思う。役職等、女性が選ばれても良いのでは?女性にもっと耳を傾ける社会が必要。
36	問13イのように幼い頃からの教育が必要だと思います。
37	個人的には、周りに存在する訳ではないが、女性から男性へのDVもある。性教育は今の国内の教え方では不足していると思う。避妊→性行為→出産といふうにビデオなり教科書等でしっかりと生々しく教えないとある意味記憶に残らない。性教育をしっかりとする事から、DVやセハラ・パワハラ対策に繋がるのではないかと思います。
38	男女平等で女性が働く事は良いが、やはり女性として家族、子供の事を優先すべきと思うので、そもそも完全に平等にするのは難しいと考えます。男女それぞれ意識の差があるのではないのでしょうか?私も働いていますが、家事・育児はきっちりこなし、主人にも毎日健康で仕事に行ってくれる事にいつも感謝しています。主人も私に「ありがとう」と言ってくれます。
39	世間では男女平等と言われているが、現実には男性優位な部分が多々あり自分自身も疑問を感じています。全ての人間は女性から産まれており女性にかなうわけがありません。がんばって下さい。
40	ゆっくりしてはいられない。なるべく早く行動を起こすようにしなければいけないと思います。
41	私自身は家族の協力もあり長く常勤(親の介護が始まるまで)でやってきましたが、人それぞれで結婚・出産・介護など続けていけるか迷う岐路が違うと思うので無理にでも働き続けた方が良いという気持ちはありません。ただフレックスや仕事を分け合う形の形態が多くなれば仕事に就ける人、続けられる人も増えると思います。
42	まずは女性が何事にも積極的な行動を起こす事が必要。女性自身の意識改革を求める。
43	各自お互いを尊重し合う社会が必要だと思います。年令、男女を区別すること自体が遅れているのではありませんか?
44	まだまだ産休・育休が取れても職場内の雰囲気が認めていない企業が多いのが現実です。それを解消するには企業の体制を改める事が必要だと思う。
45	まずは女性自身の意識改革をはかる必要があるのかもしれない。もっと声を上げられる環境を作るべきだが、「どうせ無理」と思っている部分もある。という自戒をこめて。
46	議員も男女比率50%ずつにすれば良いのでは?
47	寒川町の方針を明確にして下さい。介護・保育の充実を願う。
48	とにかく女性が差別を受けていると言われがちだが、生理や体面で周囲が気を使う中、権利のみを強く主張する為、結果的に不平等が出ていると思う。女性と男性の差別は不要だが、区別は必要だと思うので、そういう意味での教育は女性に必要なと思う。男性と同じ仕事を求めている男性と同じプレッシャーを受けると「パワハラ」と言い出すのは男女双方に良い結果をもたらさないと思う。

番号	意見
49	現代社会における日常生活で片方の性の待遇が良い場合があり、偏った傾向がある。男女共にあたっては男女の公平性を基準にあるべき姿を議論してもらいたい。
50	ボランティアを点数(H)にして、その時間分ボランティア参加した本人が希望の利用できるようにしたらお金もかからず、助け合いの確実な老後の安心が1つでも増して、心が豊かになれるんじゃないかと思いました。
51	日本はまだまだ男女平等とは言えないが、自分の会社を見る限り、女性の向上意欲が足りなく感じる。女性の意欲向上に向けた取り組みが必要と考える。
52	若年層が積極的に意見ができ、その案を確立出来る環境が必要だと思う。老年層が主体となる現状(政治など)だと昔ながらの考えである為、何も変わらない。若年層が主体となり考え立案し実施できる社会が必要。アンケートを取るだけでなく実施する活動目に見える支援じゃないとアンケートも無駄だと思う。
53	正社員で働きながら妊娠と出産後の復職への道筋が立たない業界も多い。妊娠しても体調を第1に正社員でも働く時間が短くできる会社も少ないのでは。小1の壁と呼ばれる子供の預かり時間なども短い為、男女が同じようなボスで働くには親世代に依存し頼らざるを得ない。親世代に頼れぬ人も多いので、参画を促す前に環境整備が先でないといけないと思います。
54	女性の働きやすい環境を作る為には、まず子供関係を充実させて頂きたい。中学校の給食導入等、そうすれば働きに出る際の負担が軽減されると思います。
55	問の必要、どちらかといえば必要等に丸で囲みましたが、意見としてはよくわかりません。
56	自治会での飲食時、女性が配膳を全てやり、男性は何もしません。
57	外食社会では、男女共同参画は難しいと思うが、政府の取り組みが必要だ。これらを意識した講演会や活動が必要でしょう。意識改革すべきです。計画的に行う事です。目に見えるようにする事です。
58	家庭や個人の考え、方針があり、子育て、成長には家庭環境、両親の愛情、会話が必要です。共働き社会になりつつ、忙しく、家庭・子供の成長に不安を感じます。
59	介護に関わる支援や施設を今より充実してほしい。
60	出産して退職した為、次に働く事に弱腰になっている。保育施設や就業時間などについて、もっと知ること、家事・育児の中心が女性中心になっている事を知ってもらい、そこを改善していくことが大事だと思う。出産・育児で社会を離れてしまうと、社会復帰に臆病になってしまうので、支援制度もあるといいなと思う。
61	男女共同参画社会の実現に向けてのアンケート調査をする以前にもっとやるべき事を寒川町としてやってほしい。例えば新幹線新駅を倉見に設置する計画が20年以上前にあったが未だに全くと言っていいほど進んでいない。新駅が完成する前に圏央道が開通することが理解できない。もっとまじめに仕事するべき。地域住民に貢献していない。
62	非常に重要と思うが、子育ての事などを考えると、現実としては、十分女性が働ける状況になっていないと思う。とりあえず、保育園の待機児童をなくす努力からして頂きたい。
63	正社員で働いていると、小学校のPTA役員を引き受けるのが無理です。各家庭1回は引き受ける事になっており、ずっとやらないと「条件は皆同じなのに」とパート・無職の方達は言います。役員決めの日が苦痛です。PTA制度をどうにかして欲しい。それと女性は定時で帰りやすいですが、男の人も定時で帰り早く家庭に戻れるようにする必要があります。協力出来ない。
64	共に生きていく為、男女協力、お互いの意識を持っていきたい。
65	家庭内の問題より、職場や社会全体から意識し改革していかないと、進まないように思える。寒川町が1つ大胆な事を始め、社会の注目を受け、寒川町の注目につなげてはどうか。
66	子供を連れて働ける仕事が増えて欲しい。
67	このアンケートをやっている事がまだまだ平等への道は遠いと感じました。女性のリーダー育成を考えていることが女性を下に見ていると思います。
68	最近の若い方は育児や家事に協力して下さる方が増えていますが、60代の私達の時代の人は男性はあまり協力してくれなかったと思います。これからの時代には、やはり協力していただけたら良いのでは。
69	男女の能力の差と個人の能力の差と個性と男女平等共同参画、バスマト、区別をわかり易くつけられれば良いが、どうも女性過保護になり、能力本位でなくなっている感じがする。これもまた男女平等障害であるように思います。
70	皆さんが知らなすぎます。アンケートだけではピーアールが不足だと思います。父母会を地域で活動できるように呼びかけたらいかがでしょうか？
71	まず男性の考え方から変えていかないと、女性がどんなに希望しても何も実現できないと思う。子供の頃からの教育は非常に大切だと思う。
72	職場に戻れるような社会になるといいと思います。
73	男女に関わらず個性の尊重を大切にする社会でありたい。

番号	意見
74	男女共同も良いが、女性がありすぎると結婚が遠ざかってしまうのでは。私の周りでは男女とも結婚してない人が多い。また子供を育てない人も多いです。
75	暮らしやすく、活気のある町にして欲しいと思います。
76	男女雇用均等法が施行されて20数年経過しますが、女性の職場における機会を平等に与えるべきです。町の町長も助役も男、男社会です。早い時期に町長を女性にすることを選挙を通じて実施に向けて努力したい。なお標題の課題を解決には叫ぶより小さなことから実施すること
77	これからの社会にとっても必要の事と思います。
78	育児・介護休暇を男性が取りやすい環境を望みます。
79	学校教育の場で保育の学習を受けたほうが良いと思います。
80	この世は男女で協力して生きるべきものの意見が違っても人を尊ぶ気持ちが大切なので互いに相談しながら認め合う教育が大事です。
81	産後の職場復帰泣く泣く諦めました。寒川に越してきて想像以上に交通網が不便で移動が大変でそういう面からも女性の社会進出を支援してほしい。タクシーもなかなかこない、バスも少ない。相模線も淋しい、子連れ外出も大変です。
82	男性は女性の出産・育児・家事全般の大変さを理解し、女性は男性の仕事の大変さの理解が必要だと思います。口で言うのと実際にやるのでは随分違う事だと思います。
83	人権は尊重すること(お互い)は大事だと思うが、女性が社会へ進出しすぎた社会は反対です。働かなければ(家庭におさまっていれば)待機児童の心配もなし。男性の社会への進出を尊重すべき。
84	頭で考えていても文字にして書くのは難しい。
85	50年前は男女の就業について職場の花のようであつたら良かったのかも知れないが、現在は自己実現を持って働く女性がいる中で、なかなか実現できない。それを通すと夫婦円満が崩れていく程、時間的に余裕が無く行き違いが生じている。何とかしてあげたい。手の空いている老人はいくらでもいるのでボランティアではお手伝いしてほしい。
86	今回のアンケートに答えるのは大変難しい。町の目標を淡々と進めていくことで良いのではないかと思います。
87	この企画に合うかどうか分かりませんが、寒川には地域集会所での行事がいろいろな形で行われているようです。町でやっているサークル活動をもっと知りたいと思います。サークル活動を知りもっと老人会の皆様を楽しませてあげたいと思います。
88	会社経営者の認識の向上。自治会も同様。
89	男女共同参画＝共稼ぎ世帯の増長。稼げる一方が家計を支え、もう一方が完全に家庭を守れる給与レベルが保障されれば、子育て・介護は解消される。すべて行政福祉サービスに頼る現在の政治に問題がある。税金各種保険料は無限ではない。できることは各世帯で出来るだけの賃金を受けられる社会を育てる事力をつくしてもらいたい。
90	急には変えられないので子供の頃からの環境(教育)は大切。
91	社会と個人両方が意識をかためて少しずつ住み良くなればと思います。
92	私の年代(1980年代生まれ)は男女で差別されるという経験はありません。男らしさ、女らしさを上手く活用しながら同じ目線に立っていると思います。ただ、子供を持つと子供の生活リズムにサマの夫のスケジュールは合わないで、必然的に妻・母側が仕事や個人の活動をセーブせざるを得ません。男だから女だからということよりも、個人が自分の意思で未来を選べる環境作りが必要と考えます。個人的には、家事、育児は外注し(もちろん親子関係はしっかり作りながら)職を持って稼ぎ、納税をするのがベストかと思います。家事・育児・介護はつきつめればきりがなく、逆もまたしかり。家事は大変なことですが、「働きたくないから」を理由に家庭に入るのはギモンを感じています。将来的にも困るので。
93	男尊女卑が特に日系企業では感じるので、そうでない企業での女性の活躍事例を日系企業にも植える教育、あるいは機会を与えるようにする必要があると思います。
94	男女共同参画。一家の和栄であることが基本である。
95	世界全体が男女平等にはほど遠いのが現実、少しずつでも平等になることを願うしかありません。
96	この問題を考えるにあたり、共同と平等の意味を明確にする必要があると思います。例えば、力仕事等、男性が有利な仕事では、男女を平等に考えた場合、男性のが優秀となりやすく結果として昇進しやすくなります。男女の違いを認めつつ互いの長所を活かす為に、言葉の定義を明確にすべきかなと思いました。あと私は力仕事ではありませんが、現場を知らない学校の先生等の「理想」は自己満足だと思います。
97	私がパートで働いている職場では男女の差別はほとんどありません。ただ他の会社ではまだまだそのような気風はあると思います。男女ともに育休などがとりやすい社会になると良いと思いますし、男性の意識改善が必要だと思います。
98	まずは受け皿を作ってください。必要としている人はすでに大勢いるのですから。
99	仕事と育児の両立について、誰かの助けを借りたいと思うときがあるが、なかなか機会に恵まれず利用できない。

番号	意見
100	男女共同参画社会について賛成だが、何でも女性を入れれば良いというものでもないと思う。男女のバランスが必要な事もあると思う。私自身古い観念にとらわれており、ある年令以上の人には急ぐことは無理かもしれない。若い人達が何を必要としているか耳を傾けることが必要としているか耳を傾けることが必要ではないかと思う。
101	子供を預けて仕事できる環境を更に整備することで女性の会社進出をしやすくなると思います。
102	男女平等を特別なものとして扱っており、これではいつまでも達成できないと思います。教育現場で男女で意見を戦わせる事が必要だと思います。また、職場復帰後の昇進に大きな差をつけない事も重要です。「俺が俺が」と言う男が前面に出ている会社では無理があるでしょう（特に部でもないサービスの女性をどなっている重役のいる会社）。
103	家庭の中で男女がお互いを認め、役割分担して協力する姿勢を作っていくことが大切だと思います。
104	男女共同参画社会について、あまり考える機会がないので、何かしらの場を設けて話し合いができれば良いと思います。（例えば地域の祭りの一画で開催して誰でも気軽に参加しやすいようにする）
105	私達の世代では、まだまだ男女平等ではないように思いますが、これからの世代は女性の社会参画意識は非常に強いと思います。それに応じられる環境作りさえしっかり整えば「男女平等」という単語そのものが不要になると思います。そういう教育が理想だと思います。
106	子育て支援の充実が必要だと思うが、本当の目的も知らない親も多数いるので、意味ないかなと思う所もある。介護の現場でも性別関係なく関わっていくのは当然だと思う。考えはそれぞれ家庭でも違うと思うし、よく分からない。
107	男女関係なくこれからどんどん女性が出るべきです。とても良いことだと70才過ぎた女性でもそう思っております。
108	男女共、自立心が必要だと思います。お互いの立場を理解し協力することは必要です。
109	介護支援の現状は女性に頼る傾向が強いと思われる。男性も積極的に参加する体制を強化する必要があると思う。
110	男女共同参画社会を具体的にイメージする事ができない。このアンケートも答えが決まっている問いかけが多いと思う。
111	理想と現実には差がありすぎると感じています。実現に向けて、現実をもっと深堀し、対策等を打つ必要があると思います。何をやるにもスピード感がない。いろんな面で素早い対応を求めます。
112	特定の性のみを厚くすると反対の性への差別に繋がる恐れもありますのでバランスの良い施策を望みます。
113	大人はなかなか変わらない。子供の頃から平等が当たり前と意識付けが大事だと思う。私は基本的に平等と考えているが、企業人の中には外では平等にしているが、企業内ではあきらかに差別している所もある。
114	今は退職し無職なのであまり身近に感じられませんが、男女共同参画と言っても、女性が子育てしながら仕事を充実することはまだまだ難しい環境のような気がします。祖父母の協力が無いと女性が働けない事実が多いのでは？今の様な形では益々少子化に拍車がかかると思います。
115	子供が小さいうちは母親(女)が病気(病院)、予防接種などに時間を取られてしまうので、父親(男)の協力があると助かります。
116	雇用機会は平等にあるべき。自治体レベルでは女性の方が多く参加されている実態は雇用の機会の違いに左右されていると考える。寒川町民が寒川で就業している割合はそれほど多くないと思うが、このアンケートが何を結果として得たいのかよく分からない。ちなみに定年退職されている年輩の方々と同列で考えられてはいけないかと思います。
117	女性も男性と同じように働くようになればいいと思う。性別は関係ないと思う。
118	社会制度の改革。地道に啓蒙すること。
119	女性が社会へ出るには子育てしながらだと保育園や学童の充実が必要です。南小学校区の学童は2年間も待機児童が出たままです。子供を1人にしたくないと職につけない女性も多いです。そういう施設を充実させないと共同参画社会の実現は難しいと思います。
120	統計だけ取っても、何も変わりがないです。町内の共同参画が進むとは思いません。質問内容だけを付け替えて選ぶ回答が同じというのも戸惑います。右から左へ貼り付けするように、社会は男女の考えは単純ではありません。今までの町の発展に携わるといふ名目で何通かアンケートがきて回答していますが、この何年間あまり良くなった実感はありません。印刷するだけの仕事は経費の無駄ではないのですか？
121	そもそも男と女は違うと思う。全て平等という事がおかしい。最近自分の言い分ばかり言う女性が多くなったと思います。自分の母は農家に嫁に来て本当に耐えて、がんばってきたのを見てると、今の女性は耐えてがんばるという気持ちが無い。あくまで行政は権利と義務を教育すべきだと思います。

番号	意見
122	1. 個人の自立。2. 家庭生活の建設。3. 地方共同社会存在の連帯感。4. 自衛と経済の国民意識を持つこと。
123	行政主導の対策が必要。
124	町をあげて協力盛り上げてほしい。プランだけでは駄目、実行あるのみ。
125	色々の人の意見をお聞きしたり、お話をしますが、なかなか自分の意見を未だはっきりできなく色々考えてます。人の心を大事に考えて、皆が楽しく良い社会に生活できるようにこれから私も色々和本を読んだり他人のお話を聞いたりしていきたいと考えております。
126	人間としての思いやりの心があれば助け合って社会でも職場でも家庭でも実現できるというも思っています。
127	男性・女性とかでは無く、人間みな思いやりを持って生活することが大事では？
128	真の男女共同参画社会実現させるのは容易ではないと思う。アンケートの目的に「男女が共に人権を尊重し…」とありますがそれは当然のこと。ただ性差を無視することはできない、また設問の多くが女性が働き続ける事に重点が置かれていると感じ、それは問6、7の社会構造が整ってこそ実現するものと思うし、何よりも今を生きる人々の意識改革が最も重要なのではと思います。
129	私は小さい子供が3人います。子供に「おかえり」と言ってあげたいので、子供が学校に行っている間の時間帯に働ける場が増えてくれたらと思います。9:00～2:00までのみ(土日×)の採用が多い所に援助を出すとか？なーんて甘いですね。
130	自然の生活の中であまり強制はしない方が良くと思います。
131	男性優位社会は男性が押しつけているものばかりでは無く、女性の甘えも有るかと思えます。権利だけでなく、責任を積極的に受け入れる心構えが人間にとって必要な心構えであり、そういう人が増えれば男女差は無くなっていくと信じています。
132	男女に差別をつけてはいけない。男性は女性をいたわり女性が常に明るく暮らすことができる社会システムを構築する必要がある。
133	あまり声高に推進するのではなく穏やかに、そして女性を弱い立場と決めつけず、女性自身も強い自立心を持つようになれば良いと思います。
134	昔に比べて男女差別は少ないと思うが、なかなか無くならないのが現状です。夫婦共働きでも子どもが熱出した等でお迎えに行くのは母親が多いと思えますし、子どもが病気でやむをえず仕事を休まなければいけなくなって職場の人に迷惑をかけてしまったり、母親が仕事をするには本当に大変な事が多いと思えます。保育園児も幼稚園児も小学生も利用できる【病後児保育】を寒川町内に作って頂きたいです。そうすれば、近くに子どもを預ける所(実家等)がなくても働けなかったお母さんも働きやすくなると思います。よろしくお願いします。
135	寒川町の活力維持のためにも必要な事と考える。
136	性別に関係なく皆が等しく自らのワークライフバランスを自ら主導権をもって決定できる会社を望みます。その点においては特に教育現場で若い世代への働きかけ、啓発活動から始め、その他の世代へと広げていくのが良いかと考えています。
137	自分は60才を過ぎてそれほど社会に関連していないけれど、子供や孫の事を考えると男女共同に向かって欲しい。
138	男女共同体であることを子供の頃から自然に身に備わっていくようになる教育がいいと思います。
139	小さな子供がいても働ける会社を増やして欲しい。公立の幼稚園を作って平等な学校生活を送れるようにしてほしい。
140	最近マハラという言葉を耳にするようになりました。子供(人)を育てるということは、とても大変なことです。自分の意志で働きたいという人もいれば、働かざるを得ない人もいます。多くの女性が働きやすい環境にする為に、制度も必要ですが男女共に未婚者、既婚者も子育てに対する理解をする必要があると思います。特に日本は意識がまだまだ低いので、もっと関心を持ってほしいと願います。
141	女性議員半数を
142	まだまだ男尊女卑の考えが根強い日本。学校生活でとても優秀な女性は、社会生活で、その能力を活かしてもらえず、女性ということで厳しい環境の中に立たされる。その為には行政も地域社会ももっとバックアップしていくべき。女だからという考えでなくその人に合った社会生活ができるよう寒川町の行政に期待しています。
143	老若男女とわず生活しやすい寒川町に
144	日本的な古い考えが残っている限り、なかなか難しいところもあると思います。
145	思いやりと協調性が重要です。
146	女性の社会進出機会の場も多くなり、支援システムも構築されてきた。しかし、現実には仕事と家庭の両立には葛藤があり、議論しても解決しない。せっかくのシステムを活用する余裕がないからである。これは労働生産性が低すぎることに起因する。女性の働きやすい職場を提供し続けることと労働生産性を上げるべくあくなき改善努力をし時間をつくりだす以外に解決策はないと思う。

番号	意見
147	共同参加できる場を小単位で設けること。ボランティアに参加すること。
148	社会的には男が上で女が家庭を守る考えが強いと思う。子供が小さい頃から男女間の差別を無くす教育が必要。家庭内を円満にするには家での男性の行動が大事。これからは女性も外で働きやすいように子育てで支援が必要。
149	最近は大いぶ女性の立場が見直され女性が働きやすい環境になってきたと思いますが、出産・子育て後の職場復帰など、まだまだ難しい面が有るように思います。家庭・職場・地域・社会での理解を求めます。
150	老人だからなんとも言えない。
151	何事も真実に合わせて考えていけば自然になすべき事、してはならない事がわかるはず。それは各自の環境によるので仕方ないと思う。全ての決め事は正しい真実の基本から学び決められていくものだと思う。
152	「女性のリーダーが増えれば良い」という単純な問題ではないと思う。家事・育児・介護等は家庭間で問題なく平等にできていれば、第三者等が口を出す必要もない。女性が・・・、男性が・・・と不満がどこかであるなら、それぞれの特性を考慮し解決に向け話し合いが必要だと思う。
153	大人になってからだとなかなか考え方を变えるのは難しいと思うので、現代の子には幼い頃から自立意識や男女平等を推進する教育を受けてもらいたい。

○さむかわ男女共同参画プラン推進協議会設置要綱

改正 平成 25 年 4 月 1 日

(設置)

第 1 条 本町における男女平等参画社会の実現をめざし、行政等と連携して、女性行政を総合的に推進するため、さむかわ男女共同参画プラン推進協議会(以下「協議会」という。)を設置する。

(所掌事項)

第 2 条 協議会の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) さむかわ男女共同参画プランの策定及び推進に関すること。
- (2) 女性を取り巻く諸問題解決のための施策のあり方に関すること。
- (3) その他推進協議会の目的を達成するために必要な事項

(組織)

第 3 条 協議会は、委員 15 人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 町教育委員会委員
- (2) 関係団体の代表者
- (3) 町内の企業関係者
- (4) 一般公募者

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、欠員が生じた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第 5 条 協議会に会長及び副会長各 1 人を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。

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

(会議)

第 6 条 協議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が必要があると認めたときに招集し、その議長となる。

2 会議は、委員の定数の過半数が出席しなければ、開くことができない。

3 会長は、会議の運営上必要があると認めるときは、委員以外の者に出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第 7 条 協議会の庶務は、町民部協働文化推進課において処理する。

(委任)

第 8 条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営等に必要な事項は、協議会に諮って定める。

附 則

- 1 この要綱は、平成 12 年 9 月 1 日から施行する。
- 2 この要綱の施行の際、最初に任命される委員の任期は、第 4 条の規定にかかわらず当該任命の日から平成 14 年 3 月 31 日までとする。

附 則

この要綱は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 19 年 4 月 1 日)

この要綱は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する

附 則(平成 25 年 4 月 1 日)

この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

さむかわ男女共同参画プラン推進協議会委員名簿

◎会長 ○副会長

	選出区分	氏 名	備 考
1	町教育委員会の委員	おおぜき ひろゆき 大関 博之	教育委員会委員
2	関係団体の代表者	しばた やすえ 柴田 育江	神奈川県立かながわ男女共同参画センター H27. 4. 1 ～ H27. 5. 31
3		まつや じゅんこ 松谷 順子	神奈川県立かながわ男女共同参画センター H27. 6. 1 ～
4		なかむら たけひと 中村 武仁	寒川町小中学校長会
5		○はしもと はるみ 橋本 晴美	寒川町婦人会
6		こじま や え こ 小島 八重子	かながわ女性会議
7		の だ あかり 野田 燈	社会福祉法人 青い鳥
8		かとう み ち え 加藤 美千枝	国際ソロプチミスト寒川
9		なかじま みつこ 中島 光子	(福)恩賜財団神奈川県同胞援護会 (寒川町立旭保育園施設長)
10		はら かずこ 原 和子	茅ヶ崎保健福祉事務所 H27. 4. 1～H27. 5. 31
11		やまもと ち え 山本 千恵	茅ヶ崎保健福祉事務所 H27. 6. 1～
12	町内の企業関係者	やざわ しげる 矢澤 茂	企業の代表 (寒川町工業協会) H27. 8. 14～
13	〃	おいかわ こうこ 及川 浩子	勤労者の代表 (湘南地域連合)
14	公募による町民	はら み よ こ 原 美代子	
15	〃	◎みさわ 三澤 みあき	

任期：H27. 4. 1～H29. 3. 31

○さむかわ男女共同参画プラン連絡会設置要綱

改正 平成 12 年 5 月 16 日

注 平成 26 年 4 月から改正経過を注記した。

(設置)

第 1 条 さむかわ男女共同参画プランの各事業を推進し、各課等の調整を図るため、庁内にさむかわ男女共同参画プラン連絡会(以下「連絡会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 連絡会の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) さむかわ男女共同参画プランの原案の策定に関すること。
- (2) さむかわ男女共同参画プランに係わる各課等との調整及び推進に関すること。
- (3) その他さむかわ男女共同参画プランの実施に必要な事項に関すること。

(組織)

第 3 条 連絡会は、別表第 1 に掲げる者をもって組織する。

(会長及び副会長の職務)

第 4 条 連絡会に会長及び副会長を置く。

- 2 会長には町民環境部長を、副会長には協働文化推進課長をもって充てる。
- 3 会長は、会務を総理し、連絡会を代表する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 連絡会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

- 2 会長は、必要に応じて委員以外の者の出席を求め、説明又は、意見を聴くことができる。

(作業部会)

第 6 条 連絡会は、さむかわ男女共同参画プランの原案の策定に必要な資料収集及び検討、調整をさせ、並びにその原案を作成させるため作業部会を置く。

- 2 作業部会は、別表第 2 に掲げる所属の指導主事、主幹、技幹、副主幹、副技幹又は主査をもって組織する。

(部会長及び副部会長)

第 7 条 作業部会に部会長及び副部会長を置く。

- 2 部会長及び副部会長は、会長が指名する。
- 3 部会長は、会務を総理し、作業部会を代表する。
- 4 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故あるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。
- 5 部会長は、作業部会において検討した事項を連絡会に報告しなければならない。

(庶務)

第8条 連絡会及び作業部会の庶務は、町民部協働文化推進課において処理する。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか、連絡会、作業部会の運営に関し、必要な事項は連絡会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成12年5月16日から施行する。

附 則（平成13年4月1日）

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附 則（平成16年5月12日）

この要綱は、平成16年5月12日から施行する。

附 則（平成19年4月1日）

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成23年4月1日）

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成25年4月1日）

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年4月1日）

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

別表第1(第3条関係)

(平成26年4月1日・一部改正)

さむかわ男女共同参画プラン連絡会

	職名
1	町民部長
2	総務部総務課長
3	町民部協働文化推進課長
4	町民部町民窓口課長
5	福祉部高齢介護課長
6	健康子ども部子ども青少年課長
7	健康子ども部健康・スポーツ課長
8	環境経済部産業振興課長
9	教育委員会教育総務課長
10	教育委員会学校教育課長
11	教育委員会公民館長
12	教育委員会寒川総合図書館長
13	その他町長が指定する職員

別表第2(第6条関係)

(平成26年4月1日・一部改正)

作業部会

	職名
1	総務部総務課
2	町民部協働文化推進課
3	町民部町民窓口課
4	福祉部高齢介護課
5	健康子ども部子ども青少年課
6	健康子ども部健康・スポーツ課
7	環境経済部産業振興課
8	教育委員会教育総務課
9	教育委員会学校教育課
10	教育委員会公民館
11	教育委員会寒川総合図書館
12	その他町長が指定する課等

第4次さむかわ男女共同参画プラン策定に関する検討経過

年 月 日	項 目
平成27年 4月15日	平成27年度第1回さむかわ男女共同参画プラン連絡会開催 ・第4次さむかわ男女共同参画プラン策定について ・「男女共同参画社会」アンケート調査（案）実施について ・「第4次さむかわ男女共同参画プラン」策定スケジュール（案）について
平成27年 6月24日	平成27年度第2回さむかわ男女共同参画プラン連絡会開催 ・「第3次さむかわ男女共同参画プラン」平成26年度事業報告について ・「第3次さむかわ男女共同参画プラン」平成27年度事業計画について ・「男女共同参画社会」アンケート調査結果概要について ・第4次さむかわ男女共同参画プラン基本目標、施策の方向（案）について
平成27年 7月 9日	平成27年度第1回さむかわ男女共同参画プラン推進協議会及び平成27年度第3回さむかわ男女共同参画プラン連絡会開催 ・委嘱状の交付 ・会長、副会長の選出 ・「第3次さむかわ男女共同参画プラン」平成26年度事業実績の評価について ・「第3次さむかわ男女共同参画プラン」平成27年度事業計画について ・「男女共同参画社会」アンケート調査結果概要について ・第4次さむかわ男女共同参画プラン基本目標・施策に基本的方向（案）について
平成27年 8月20日 ～ 8月28日	第4次さむかわ男女共同参画プラン実施計画に係るヒアリング実施 ・関係各課等との実施計画予定事業についての状況把握（11課13担当）
平成27年 9月17日	平成27年度第2回さむかわ男女共同参画プラン推進協議会開催 ・第3次さむかわ男女共同参画プラン平成26年度事業実績評価のまとめについて ・第4次さむかわ男女共同参画プラン（素案）について

平成27年 9月30日	平成27年度第4回さむかわ男女共同参画プラン連絡会開催 ・第4次さむかわ男女共同参画プラン（素案）について
平成27年10月20日	平成27年度第3回さむかわ男女共同参画プラン推進協議会開催 ・第4次さむかわ男女共同参画プラン（素案）について
平成27年12月14日 ～平成28年1月17日	第4次さむかわ男女共同参画プラン（案）のパブリックコメント手続き実施 ＜配布場所＞町役場1階ロビー、役場2階協働文化推進課窓口、寒川町民センター、同センター分室、北部文化福祉会館、南部文化福祉会館、健康管理センター、寒川総合体育館、寒川総合図書館、町ホームページ ＜意見等＞12件
平成28年 1月28日	平成27年度第5回さむかわ男女共同参画プラン連絡会開催 ・「第4次さむかわ男女共同参画プラン」（案）パブリックコメント実施結果報告書（案）について ・第4次さむかわ男女共同参画プランについて
平成28年 2月 2日	平成27年度第4回さむかわ男女共同参画プラン推進協議会開催 ・「第4次さむかわ男女共同参画プラン」（案）パブリックコメント実施結果報告書（案）について ・第4次さむかわ男女共同参画プランについて
平成28年 3月28日	「第4次さむかわ男女共同参画プラン ～男女がともに輝くように～」決定

男女共同参画に関する動向

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
1975 (昭和 50 年)	・国際婦人年 ・第 1 回世界女性会議(国際婦人年世界会議)「世界行動計画(メキシコ宣言)」採択	・「国際婦人年にあたり、婦人の社会的地位の向上をはかる決議」採択(国会) ・総理府に婦人問題企画推進本部設置	・「国際婦人年にあたり、婦人の社会的地位の向上をはかる決議」採択(県議会)
1976 (昭和 51 年)	・国連婦人の 10 年(～85 年)	・民法改正(離婚復氏制度)	・知事室に婦人関係行政の窓口設置
1977 (昭和 52 年)		・「国内行動計画」策定(婦人問題企画推進本部) ・「国内行動計画前期重点目標」発表(総理府婦人問題担当室) ・国立婦人教育会館開館	・県民総務室に婦人班設置 ・県婦人問題懇話会設置
1978 (昭和 53 年)			・新神奈川計画に婦人総合センター(現在のかながわ女性センター)を位置づけ
1979 (昭和 54 年)	・女子差別撤廃条約採択(国連)		・婦人総合センター基本構想策定(県)
1980 (昭和 55 年)	・国連婦人の 10 年中間年世界会議(コペンハーゲン)「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」採択	・民法改正(配偶者の相続分、81 年施行) ・女子差別撤廃条約に署名 ・国連婦人の 10 年中間年全国会議(総理府)	・県民部に婦人総合センター建設準備室設置
1981 (昭和 56 年)	・ILO156 号条約「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約(家族的責任条約)」及び「同勧告」採択(ILO 総会)	・「国内行動計画後期重点目標」決定(婦人問題企画推進本部) ・「パートバンク」設置開始(労働省)	・県婦人問題懇話会「神奈川婦人の地位向上プラン(仮称)の策定に向けて」提言

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
1982 (昭和 57 年)		・「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」報告（労働省） ・労働基準局、婦人少年局、職業安定局の合同で男女平等法制定準備室発足（労働省）	・かながわ女性元年 ・かながわ女性プラン策定 ・かながわ女性会議結成 ・県立婦人総合センター開館 ・県民部に婦人企画室設置 ・労働部に勤労婦人班設置 ・県婦人問題協議会設置
1983 (昭和 58 年)			・新神奈川計画に「男女共同社会の確立」を位置づけ ・県審議会等への女性の参加推進要綱制定
1984 (昭和 59 年)		・国籍法、戸籍法改正（父母両系主義、85 年施行） ・パートタイム労働対策要綱制定（労働省）	・県雇用平等推進協議会設置
1985 (昭和 60 年)	・国連婦人の 10 年最終年世界会議（ナイロビ）「ナイロビ将来戦略勧告」採択	・国民年金法改正（専業主婦の基礎年金保証、86 年施行） ・男女雇用機会均等法公布（86 年施行） ・女子差別撤廃条約批准（86 年発効）	
1986 (昭和 61 年)			・第 3 次寒川町総合計画に「男女平等社会の確立のために」を位置づけ

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
1987 (昭和 62 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定（婦人問題企画推進本部） ・所得税法改正（配偶者特別控除制度新設）	・新かながわ女性プラン策定 ・かながわ女性会議民間行動計画「私たちの行動計画・かながわ」策定
1988 (昭和 63 年)	・女子差別撤廃条約履行状況に関する日本政府報告書審議（第 1 回）	・労働基準法改正（週 40 時間制）	
1989 (平成元年)	・「児童の権利に関する条約」採択（国連）	・新学習指導要領告示（家庭科教育男女同一教育課程実現等） ・パートタイム労働指針制定	・県婦人問題協議会を県女性問題協議会に名称変更
1990 (平成 2 年)	・「ナイロビ将来戦略見直し勧告」採択（国連）		
1991 (平成 3 年)		・育児休業法公布（92 年施行） ・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」第一次改定	・新かながわ女性プラン改定実施計画策定 ・県民部婦人企画室を同女性政策室に、県立婦人総合センターを同かながわ女性センターに名称変更 ・県審議会等の委員への女性の登用推進要綱制定
1992 (平成 4 年)	・環境と開発に関する国連会議（リオデジャネイロ）	・初の婦人問題担当大臣誕生（内閣官房長官兼任）	
1993 (平成 5 年)	・国連世界人権会議（ウィーン）「ウィーン宣言」採択 ・「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択（国連）	・パートタイム労働法公布、施行 ・初の女性衆議院議長誕生	

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
1994 (平成 6 年)	・女子差別撤廃条約履行状況に関する日本政府報告書審議（第 2 回、第 3 回） ・「開発と女性」に関する第 2 回アジア太平洋大臣会議（ジャカルタ）「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択	・男女共同参画推進本部設置（内閣） ・男女共同参画室、男女共同参画審議会設置（総理府） ・「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について（エンゼルプラン）」策定（文部、厚生、労働、建設の 4 大臣合意）	・第 1 回東アジア女性フォーラム（現アジア女性友好交流会議）をかながわ女性センターで開催
1995 (平成 7 年)	・第 4 回世界女性会議（北京）NGO フォーラム開催「北京宣言及び行動綱領」採択	・育児休業法改正（介護休業制度の法制化、98 年施行） ・ILO156 号条約（家族的责任条約）批准	・県に女性副知事誕生
1996 (平成 8 年)		・男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 ・「男女共同参画 2000 年プラン」策定（男女共同参画推進本部）	・「神奈川県立かながわ女性センターの今後の運営について」答申 ・第 4 次寒川町総合計画に「女性の自立と社会参画の推進」を位置づけ
1997 (平成 9 年)		・男女雇用機会均等法改正（女子差別禁止、セハラ防止義務等、99 年施行） ・労働基準法改定（女子保護規定廃止、99 年施行） ・育児・介護休業法改正（深夜業制限の権利創設、99 年施行） ・介護保険法公布（00 年施行）	・かながわ新総合計画 21 に「男女共同参画社会の実現」を位置づけ ・かながわ女性プラン 21 策定 ・かながわ女性センターで、「女性総合相談」窓口設置 ・女性への暴力相談等関係機関連絡会発足（県）

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
1998 (平成 10 年)			・さむかわ女性プラン 策定準備会設置
1999 (平成 11 年)		・男女共同参画社会基本法 公布、施行 ・食糧・農業・農村基本法 の公布、施行（女性の参画 の促進） ・「重点的に推進すべき少 子化対策の具体的実施計 画について（新エンゼルプ ラン）」策定（大蔵、文部、 厚生、労働、建設、自治の 6大臣の合意）	・女性への暴力相談 「週末ホットライン」 開設（県） ・さむかわ女性プラン 策定委員会設置
2000 (平成 12 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	・女性と仕事の未来館開館 ・ストーカー規制法公布、 施行 ・「男女共同参画基本計画」 閣議決定 ・「男女共同参画週間」に ついて決定（男女共同参画 推進本部）	・かながわ女性センタ ーで「女性への暴力相 談」窓口設置 ・ストーカー対策室設 置（県警察本部） ・企画課に文化女性担 当設置（町） ・「さむかわ男女共同 参画プラン」策定 ・さむかわ男女共同参 画プラン推進協議会 設置
2001 (平成 13 年)		・男女共同参画局、男女共 同参画会議設置（内閣府） ・配偶者暴力防止法公布、 一部施行 ・「女性に対する暴力をな くす運動」について決定 （男女共同参画推進本部）	・配偶者暴力相談窓口 設置（県） ・県・市町村・民間団体 との協働による一時 保護施設を運営（県）

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
2002 (平成 14 年)		・配偶者暴力防止法完全施行	・神奈川県男女共同参画推進条例公布、施行 ・神奈川県男女共同参画審議会設置 ・寒川町総合計画さむかわ 2020 プランに「男女協働参画社会の実現」を位置づけ ・配偶者暴力相談支援センター設置（県）
2003 (平成 15 年)	・女子差別撤廃条約履行状況に関する日本政府報告書審議（第4回、第5回）	・「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定（男女共同参画推進本部） ・次世代育成支援対策推進法公布（05 年全面施行） ・改正パートタイム労働指針適用	・「かながわ男女共同参画推進プラン」策定
2004 (平成 16 年)		・配偶者暴力防止法改正、施行 ・初の女性参議院議長誕生 ・育児・介護休業法改正（育児・介護取得の期間雇用者への拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設等、05 年施行）	
2005 (平成 17 年)	・第 49 回国連婦人の地位委員会（「北京+10」世界閣僚級会合）開催（ニューヨーク）「北京宣言及び行動綱領」及び「女性 2000 年会議成果文書」完全実施に向けた一層の取り組みを国際社会に求める宣言を採択	・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定（女性の再チャレンジ支援策検討会議） ・「男女共同参画基本計画（第2次）」閣議決定	・かながわ女性センターに「かながわ女性キャリア支援センター」を設置

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
2006 (平成 18 年)	・第 50 回国連婦人の地位委員会開催（ニューヨーク）開発における女性の参画促進・意思決定過程における男女の平等な参画等 ・第 1 回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催（東京）	・「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」決定（男女共同参画推進本部） ・男女雇用機会均等法改正（間接差別禁止、男性を含むセクハラ禁止等、07 年施行） ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定（女性の再チャレンジ支援策検討会議）	・「かながわ DV 被害者支援プラン」策定 ・「第二次さむかわ男女共同参画プラン～男女がともに輝くように～」策定
2007 (平成 19 年)	・第 51 回国連婦人の地位委員会開催（ニューヨーク）女兒に対するあらゆる形態の差別及び暴力の撤廃等 ・第 2 回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催（ニューデリー）	・パートタイム労働法の改正（均等の取れた処遇の確保の促進、08 年施行） ・配偶者暴力防止法改正（08 年施行） ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定（仕事と生活の調和推進官民トップ会議）	・初の女性議会議長誕生（町） ・町民課に住民協働担当設置、男女共同参画関連事務の所管を変更（町）
2008 (平成 20 年)	・第 52 回国連婦人の地位委員会開催（ニューヨーク）ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントのための資金調達等 ・女子差別撤廃条約履行状況に関する日本政府報告書審議（第 6 回）	・仕事と生活の調和推進室設置（内閣府） ・「女性の参加加速プログラム」決定（男女共同参画推進本部）	・「かながわ男女共同参画推進プラン（第 2 次）」策定

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
2009 (平成21年)	・第53回国連婦人の地位委員会開催（ニューヨーク）HIV/AIDSのケア提供を含む男女間の平等な責任分担等 ・第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催（ソウル）	・DV相談ナビ開設	・「かながわDV被害者支援プラン」改定
2010 (平成22年)	・第54回国連婦人の地位委員会（「北京+15」記念会合）開催（ニューヨーク）「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」完全実施に向けた一層の取り組みを国際社会に求める宣言を採択	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」新合意（仕事と生活の調和推進官民トップ会議） ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「かながわ女性センターのあり方について」まとめ
2011 (平成23年)	・第55回国連婦人の地位委員会開催（ニューヨーク）完全雇用とディーセント・ワークへの女性の平等なアクセスの促進のためを含む教育、訓練及び科学・技術への女性と女児のアクセス及び参画を採択		・第3次さむかわ男女共同参画プラン策定
2012 (平成24年)	・第56回国連婦人の地位委員会開催（ニューヨーク）「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定	

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
2013年 (平成25年)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正（平成26年1月施行）	・「かながわ男女共同参画推進プラン(第3次)」策定 ・協働文化推進課に文化担当を設置、男女共同参画関連事務の所管を変更（町）
2014年 (平成26年)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる。 ・女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム（WAW! Tokyo 2014）開催	・「かながわDV被害者支援プラン」改訂
2015年 (平成27年)	・第59回国連婦人の地位委員会／「北京+20」開催 第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組」採択	・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布	・県立かながわ女性センターをかながわ男女共同参画センター（かなテラス）に名称変更、藤沢合同庁舎に移転

男女共同参画社会基本法

(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)

最終改正：平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号

前文

第 1 章 総則（第 1 条～第 12 条）

第 2 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 13 条～第 20 条）

第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条～第 28 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 21 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 1 章 総則

（目的）

第 1 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2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。

- (1) 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。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第3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4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5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6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7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8条 国は、第3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9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10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11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12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2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13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。

(1) 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

(2) 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14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。

(1) 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

(2) 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15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16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17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18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 19 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 20 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 3 章 男女共同参画会議

(設置)

第 21 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 22 条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第 13 条第 3 項に規定する事項を処理すること。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

(議長)

第 24 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 25 条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - (2) 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 2 号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の 10 分の 5 未満であってはならない。

3 第1項第2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10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2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1項第2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27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28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1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2条 男女共同参画審議会設置法（平成9年法律第7号）は、廃止する。

附 則 （平成11年7月16日法律第102号） 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88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。

(2) 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

附 則 （平成11年12月22日法律第160号） 抄

(施行期日)

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(昭和 47 年 7 月 1 日法律第 113 号)

最終改正：平成 26 年 6 月 13 日法律第 67 号

第 1 章 総則（第 1 条～第 4 条）

第 2 章 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

第 1 節 性別を理由とする差別の禁止等（第 5 条～第 10 条）

第 2 節 事業主の講ずべき措置（第 11 条～第 13 条）

第 3 節 事業主に対する国の援助（第 14 条）

第 3 章 紛争の解決

第 1 節 紛争の解決の援助（第 15 条～第 17 条）

第 2 節 調停（第 18 条～第 27 条）

第 4 章 雑則（第 28 条～第 32 条）

第 5 章 罰則（第 33 条）

附則

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

（基本的理念）

第 2 条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実を図られるように努めなければならない。

（啓発活動）

第3条 国及び地方公共団体は、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ついて国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第4条 厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

(1) 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

(2) 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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 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

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

(1) 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

(2) 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの

(3) 労働者の職種及び雇用形態の変更

(4) 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して

実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第8条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第10条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで及び前条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

2 第4条第4項及び第5項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第2節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第3節 事業主に対する国の援助

第14条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- (1) その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- (2) 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- (3) 前号の計画で定める措置の実施
- (4) 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- (5) 前各号の措置の実施状況の開示

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第 15 条 事業主は、第 6 条、第 7 条、第 9 条、第 12 条及び第 13 条第 1 項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第 16 条 第 5 条から第 7 条まで、第 9 条、第 11 条第 1 項、第 12 条及び第 13 条第 1 項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号）第 4 条、第 5 条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、次条から第 27 条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第 17 条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第 2 節 調停

（調停の委任）

第 18 条 都道府県労働局長は、第 16 条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第 6 条第 1 項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第 2 項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第 19 条 前条第 1 項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、3 人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第 20 条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第 11 条第 1 項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第 21 条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第 22 条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第 23 条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の中断)

第 24 条 前条第 1 項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第 2 項の通知を受けた日から 30 日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第 25 条 第 18 条第 1 項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4 月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

(1) 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

(2) 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第 1 項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第 1 項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

第 26 条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第 27 条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第 4 章 雑則

(調査等)

第 28 条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。
(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第 29 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、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。

2 前項に定め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。

(公表)

第 30 条 厚生労働大臣は、第 5 条から第 7 条まで、第 9 条第 1 項から第 3 項まで、第 11 条第 1 項、第 12 条及び第 13 条第 1 項の規定に違反している事業主に対し、前条第 1 項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。
(船員に関する特例)

第 31 条 船員職業安定法（昭和 23 年法律第 130 号）第 6 条第 1 項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第 4 条第 1 項並びに同条第 4 項及び第 5 項（同条第 6 項、第 10 条第 2 項、第 11 条第 3 項及び第 13 条第 3 項において準用する場合を含む。）、第 10 条第 1 項、第 11 条第 2 項、第 13 条第 2 項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第 4 条第 4 項（同条第 6 項、第 10 条第 2 項、第 11 条第 3 項及び第 13 条第 3 項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第 6 条第 2 号、第 7 条、第 9 条第 3 項、第 12 条及び第 29 条第 2 項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第 9 条第 3 項中「労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第 2 項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和 22 年法律第 100 号）第 87 条第 1 項又は第 2 項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第 17 条第 1 項、第 18 条第 1 項及び第 29 条第 2 項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第 18 条第 1 項中「第 6 条第 1 項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第 21 条第 3 項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第 18 条第 1 項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第 19 条から第 27 条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、3 人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。

5 第20条から第27条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第20条から第23条まで及び第26条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第21条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第26条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第27条中「この節」とあるのは「第31条第3項から第5項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第32条 第2章第1節及び第3節、前章、第29条並びに第30条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第2章第2節の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第2条第2号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 （昭和58年12月2日法律第78号） 抄

1 この法律（第1条を除く。）は、昭和59年7月1日から施行する。

2 この法律の施行日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係法令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

附 則 （昭和60年6月1日法律第45号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、昭和61年4月1日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

第19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（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

(検討)

第20条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第1条の規定による改正後の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女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第2条の規定による改正後の労働基準法第6章の2の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成3年5月15日法律第76号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成4年4月1日から施行する。

附 則 (平成7年6月9日法律第107号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成7年10月1日から施行する。

(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女子労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正に伴う経過措置)

第9条 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家については、前条の規定による改正前の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女子労働者の福祉の増進に関する法律第30条及び第31条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家に関し、労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第2条の規定による改正後の育児休業、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第34条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を労働大臣に行い、労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

附 則 (平成9年6月18日法律第92号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成11年4月1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 ～

附 則 (平成11年7月16日法律第87号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成12年4月1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 ～

附 則 (平成11年7月16日法律第104号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。

附 則 （平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号） 抄

（施行期日）

第 1 条 この法律（第 2 条及び第 3 条を除く。）は、平成 13 年 1 月 6 日から施行する。

附 則 （平成 13 年 7 月 11 日法律第 112 号） 抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 13 年 10 月 1 日から施行する。

附 則 （平成 13 年 11 月 16 日法律第 118 号） 抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 （平成 14 年 5 月 31 日法律第 54 号） 抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 14 年 7 月 1 日から施行する。

（経過措置）

第 28 条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸管理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

第 29 条 この法律の施行日前に旧法令の規定により海運管理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対しした申請みなす。

第 30 条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則 （平成 14 年 7 月 31 日法律第 98 号） 抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、公社法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。 ～以下 略 ～

附 則 （平成 18 年 6 月 21 日法律第 82 号） 抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。ただし、附則第七条の規定は、社会保険労務

士法の一部を改正する法律（平成 17 年法律第 62 号）中社会保険労務士法（昭和 43 年法律第 89 号）第 2 条第 1 項第 1 号の 4 の改正規定の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日から施行する。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第 2 条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号）第 6 条第 1 項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第 5 条第 1 項のあっせんに係る紛争については、第 1 条の規定による改正後の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（以下「新法」という。）第 16 条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（時効の中断に関する経過措置）

第 3 条 この法律の施行の際現に委員会に係属している第 1 条の規定による改正前の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第 14 条第 1 項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第 24 条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

（罰則に関する経過措置）

第 4 条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適応については、なお従前の例による。

（検討）

第 5 条 政府は、この法律の施行後 5 年を経過した場合において、新法及び第 2 条の規定による改正後の労働基準法第 64 条の 2 の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成 20 年 5 月 2 日法律第 26 号） 抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 20 年 10 月 1 日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第 6 条 この法律の施行前にした行為及び前条第 4 項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第 7 条 附則第 2 条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第 9 条 政府は、この法律の施行後 5 年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成 24 年 6 月 27 日法律第 42 号）抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 26 年 6 月 13 日法律第 67 号）抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 66 号。以下「通則法改正法」という。）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。

1 附則第 14 条第 2 項、第 18 条及び第 30 条の規定 公布の日

（処分等の効力）

第 28 条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定によってした又はすべき処分、手続その他の行為であつてこの法律による改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）に相当の規定があるものは、法律（これに基づく法令を含む。）に別段の定めのあるものを除き、新法令の相当の規定によってした又はすべき処分、手続その他の行為とみなす。

（罰則に関する経過措置）

第 29 条 この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令等への委任）

第 30 条 附則第 3 条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令（人事院の所掌する事項については、人事院規則）で定める。

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

第 1 章 総則（第 1 条・第 2 条）

第 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等（第 2 条の 2・第 2 条の 3）

第 2 章 配偶者暴力相談支援センター等（第 3 条～第 5 条）

第 3 章 被害者の保護（第 6 条～第 9 条の 2）

第 4 章 保護命令（第 10 条～第 22 条）

第 5 章 雑則（第 23 条～第 28 条）

第 5 章の 2 補則（第 28 条の 2）

第 6 章 罰則（第 29 条・第 30 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 1 章 総則

(定義)

第 1 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 28 条の 2 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2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1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第2条の2 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5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1項及び第3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1項の都道府県基本計画及び同条第3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。

(1) 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

(2) 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

(3) 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2条の3 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。

(1) 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

(2) 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

(3) 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2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3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。
 - (1) 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。
 - (2) 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。
 - (3) 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条及び第8条の3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。
 - (4) 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。
 - (5) 第4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。
 - (6) 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3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4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5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3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6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40年法律第45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7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3条第3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8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29年法律第162号）、警察官職務執行法（昭和23年法律第136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8条の2 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15条第3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8条の3 社会福祉法（昭和26年法律第45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25年法律第144号）、児童福祉法（昭和22年法律第164号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129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9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9条の2 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4章 保護命令

(保護命令)

第10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12条第1項第2号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第18条第1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2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。

- (1) 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠として住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

- (2) 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第1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6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。
- (1) 面会を要求すること。
 - (2) 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。
 - (3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - (4) 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。
 - (5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6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。
 - (6) 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。
 - (7) 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。
 - (8) その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第1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12条第1項第3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1項第1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6月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身边につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第1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12条第1項第4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1項第1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6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15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15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11条 前条第1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1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。

- (1) 申立人の住所又は居所の所在地
- (2) 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12条 第10条第1項から第4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。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 第10条第3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
- (4) 第10条第4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
- (5) 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5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1号から第4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41年法律第53号）第58条ノ2第1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13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14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12条第1項第5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15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12条第1項第5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2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16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10条第1項第1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2項から第4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10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4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4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4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3項の規定は、第3項及び第4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17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10条第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令にあつ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3月を経過した後において、同条第1項第2号の規定による命令にあつては当該命令が効力を生じた日から起算して2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6項の規定は、第10条第1項第1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15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

第18条 第10条第1項第2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2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12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第1号、第2号及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第5号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

- 第19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20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12条第2項(第18条第2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21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8年法律第109号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

- 第22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5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

- 第23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24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25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26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27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。

- (1) 第3条第3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。）
- (2) 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第4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
- (3) 第4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
- (4) 第5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4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28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5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10分の5以内を補助することができる。

- (1) 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの
- (2) 市が前条第2項の規定により支弁した費用

第5章の2 補則

(この法律の準用)

第28条の2 第2条及び第1章の2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 28 条の 2 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 2 条	被害者	被害者（第 28 条の 2 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 6 条第 1 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 10 条第 1 項から第 4 項まで、第 11 条第 2 項第 2 号、第 12 条第 1 項第 1 号から第 4 号まで及び第 18 条第 1 項	配偶者	第 28 条の 2 に規定する関係にある相手
第 10 条第 1 項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第 28 条の 2 に規定する関係を解消した場合

第 6 章 罰則

第 29 条 保護命令（前条において読み替えて準用する第 10 条第 1 項から第 4 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、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 30 条 第 12 条第 1 項（第 18 条第 2 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第 28 条の 2 において読み替えて準用する第 12 条第 1 項（第 28 条の 2 において準用する第 18 条第 2 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、10 万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 6 月を経過した日から施行する。ただし、第 2 章、第 6 条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第 7 条、第 9 条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第 27 条及び第 28 条の規定は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

（経過措置）

第2条 平成14年3月31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12条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3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3条 この法律の規定については、この法律の施行後3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16年6月2日法律第64号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第2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10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10条第2号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であつて生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第10条第1項第2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。）があつた場合における新法第18条第1項の規定の適用については、同項中「2月」とあるのは、「2週間」とする。

(検討)

第3条 新法の規定については、この法律の施行後3年を目処として、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19年7月11日法律第113号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第2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10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25年7月3日法律第72号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

附 則 (平成26年4月23日法律第28号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成27年4月1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。

- (1) 第1条中次世代育成支援対策推進法附則第2条第1項の改正規定並びに附則第4条第1項及び第2項、第14条並びに第19条の規定 公布の日
- (2) 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日

(政令への委任)

第19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。

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 1 章 総則（第 1 条—第 4 条）

第 2 章 基本方針等（第 5 条・第 6 条）

第 3 章 事業主行動計画等

第 1 節 事業主行動計画策定指針（第 7 条）

第 2 節 一般事業主行動計画（第 8 条—第 14 条）

第 3 節 特定事業主行動計画（第 15 条）

第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表（第 16 条・第 17 条）

第 4 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 18 条—第 25 条）

第 5 章 雑則（第 26 条—第 28 条）

第 6 章 罰則（第 29 条—第 34 条）

附則

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 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 2 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 3 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 5 条第 1 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 4 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を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 2 章 基本方針等

（基本方針）

第 5 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。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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

4 前3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2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6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3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1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、次に掲げる次項につき、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。

(1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

(2) 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

(3) 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2節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第8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300人を越えるものは、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。

(1) 計画期間

(2) 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

(3) 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1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2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1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1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1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300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3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4項から第6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9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第20条第1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11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9条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第12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300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22年法律第141号）第36条第1項及び第3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って、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第1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37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2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40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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12条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2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42条の2中「第39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27年法律第64号)第12条第4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2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13条 公共職業安定所は、前条第4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14条 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

第15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。

1 計画期間

2 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

3 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2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1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4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16条 第8条第1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8条第7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17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4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18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19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20条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を

実施するものとする。

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

(啓発活動)

- 第 21 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 22 条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

- 第 23 条** 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第 18 条第 1 項の規定により国が講ずる措置及び同条第 2 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 18 条第 3 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。

- (1) 一般事業主の団体又はその連合団体
- (2) 学識経験者
- (3) 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 2 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 24 条** 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第 25 条 前 2 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 5 章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第 26 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第 8 条第 1 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 27 条 第 8 条から第 12 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 28 条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第 6 章 罰則

第 29 条 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 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 30 条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- (1) 第 18 条第 4 項の規定に違反した者
- (2) 第 24 条の規定に違反した者

第 31 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。

- (1) 第 12 条第 4 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
- (2) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者
- (3) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 32 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。

- (1) 第 10 条第 2 項の規定に違反した者
- (2) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- (3) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 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 33 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 29 条、第 31 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 34 条 第 26 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第 3 章(第 7 条を除く。)、第 5 章(第 28 条を除く。)及び第 6 章(第 30 条を除く。)の規定並びに附則第 5 条の規定は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

(この法律の失効)

第 2 条 この法律は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

- 2 第 18 条第 3 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 4 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 24 条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第 1 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 1 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 3 条 前条第 2 項から第 4 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 4 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 5 条 社会保険労務士法(昭和 43 年法律第 89 号)の一部を次のように改正する。

別表第 1 第 20 号の 25 の次に次の 1 号を加える。

20 の 26 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 年法律第 64 号)

(内閣府設置法の一部改正)

第 6 条 内閣府設置法(平成 11 年法律第 89 号)の一部を次のように改正する。

附則第 2 条第 2 項の表に次のように加える。

平成 38 年 3 月 31 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 27 年法律第 64 号）第 5 条第 1 項に想定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
------------------	--

理 由

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、もって豊かで活力ある社会を実現するため、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支援措置等について定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

第4次さむかわ男女共同参画プラン

平成28年（2016年）3月発行

発 行 寒川町

編 集 寒川町 町民部 協働文化推進課 文化担当

〒253-0196

神奈川県高座郡寒川町宮山165番地

TEL 0467-74-1111（代表）

FAX 0467-74-9141