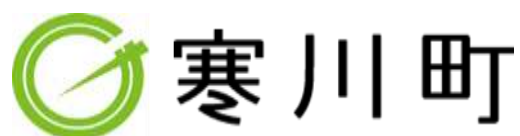




～男女がともに輝くように～

第5次さむかわ男女共同参画プラン

令和3年度～令和6年度



はじめに

近年、少子高齢化の進行、家族形態や地域社会の変化など、社会情勢は急激に変化し、個人の生き方や価値観も複雑・多様化しています。また、新型コロナウイルス感染症の拡大は、特に女性に大きな影響を及ぼしています。DV や性暴力の増加・深刻化や女性の雇用への影響等は、男女共同参画の重要性を改めて浮き彫りにしており、このような状況下において、男女共同参画の視点の重要性が一層増しています。

平成 28 年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行され、国をあげて女性の活躍を推進する機運が高まっております。また、令和 2 年 12 月 25 日には「第 5 次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、その中で、「男女共同参画の推進は、それ自体が重要であるだけでなく、国、地域、企業の持続可能性に関わる問題でもある」とし、「地域における男女共同参画の取組なくしては、持続可能な地域社会の発展は望めない」としています。

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、その後もその時代ごとの課題を反映させながらプランを改定し、男女共同参画社会の形成に向けて施策を推進してまいりましたが、これまでの取組の成果や課題などを踏まえ、このたび、令和 3 年度から 4 年間における町の取組の方向性や具体的な施策を示した「第 5 次さむかわ男女共同参画プラン」を策定しました。本プランは、「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（DV 防止法）」に基づく基本計画、及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく推進計画としても位置付けております。

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、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、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。

令和 3 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	あらゆる分野での女性の活躍推進	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	働きたい、働き続けたい女性の支援	10
II	男女の人権の尊重と異性に対する暴力の根絶	11
1	異性に対する暴力防止の対策	11
2	人権尊重のための対策	13
3	生涯を通じた心身の健康づくりの充実	14
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	16
1	誰もが働きやすい就業環境づくり	17
2	仕事と家庭・地域活動との両立の支援	19
IV	男女共同参画社会への理解促進	22
1	さまざまな場における意識づくりの推進	22

第4章 具体的な取組（実施計画）

	具体的取り組み（実施計画）	25
I	あらゆる分野での女性の活躍推進	26
II	男女の人権の尊重と異性に対する暴力の根絶	31
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	36
IV	男女共同参画社会への理解促進	44

第5章 計画の推進

1 町民参画による推進	47
2 庁内の推進体制	47
3 関係各機関との連携	47
4 計画の進行管理	47

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	49
○ さむかわ男女共同参画プラン推進協議会設置要綱	69
○ さむかわ男女共同参画プラン推進協議会委員名簿	71
○ さむかわ男女共同参画プラン連絡会設置要綱	72
○ 第5次さむかわ男女共同参画プラン策定に関する検討経過	74
○ 男女共同参画に関する動向	76
○ 男女共同参画社会基本法	82
○ 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	88
○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	102

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ました。

寒川町では、平成 12 年 3 月に最初の「さむかわ男女共同参画プラン」を策定いたしました。その後、国・県が社会情勢の変化に応じた法律や条例の整備を行うのにあわせ、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」、平成 28 年 3 月に「第 4 次さむかわ男女共同参画プラン」と、その時代ごとの課題を反映させながらプランを改定し、男女共同参画社会の形成に向けて施策を推進してまいりました。また、この間、相次いで関係法令の整備が行われたことにより、制度面では一定の成果を得ているものと認識しております。

しかしながら、令和元年 8 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いに対して、「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 51%、女性全体の 67%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。これらの結果は社会や家庭における意識の醸成が、いまだ不十分であることを示すものです。

この状況を改善するために、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す。

そのため、法改正など国の動向に十分留意しつつ、原則的には前回の「第 4 次さむかわ男女共同参画プラン」の方向性を踏襲したうえで、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 5 次さむかわ男女共同参画プラン」を策定するものです。

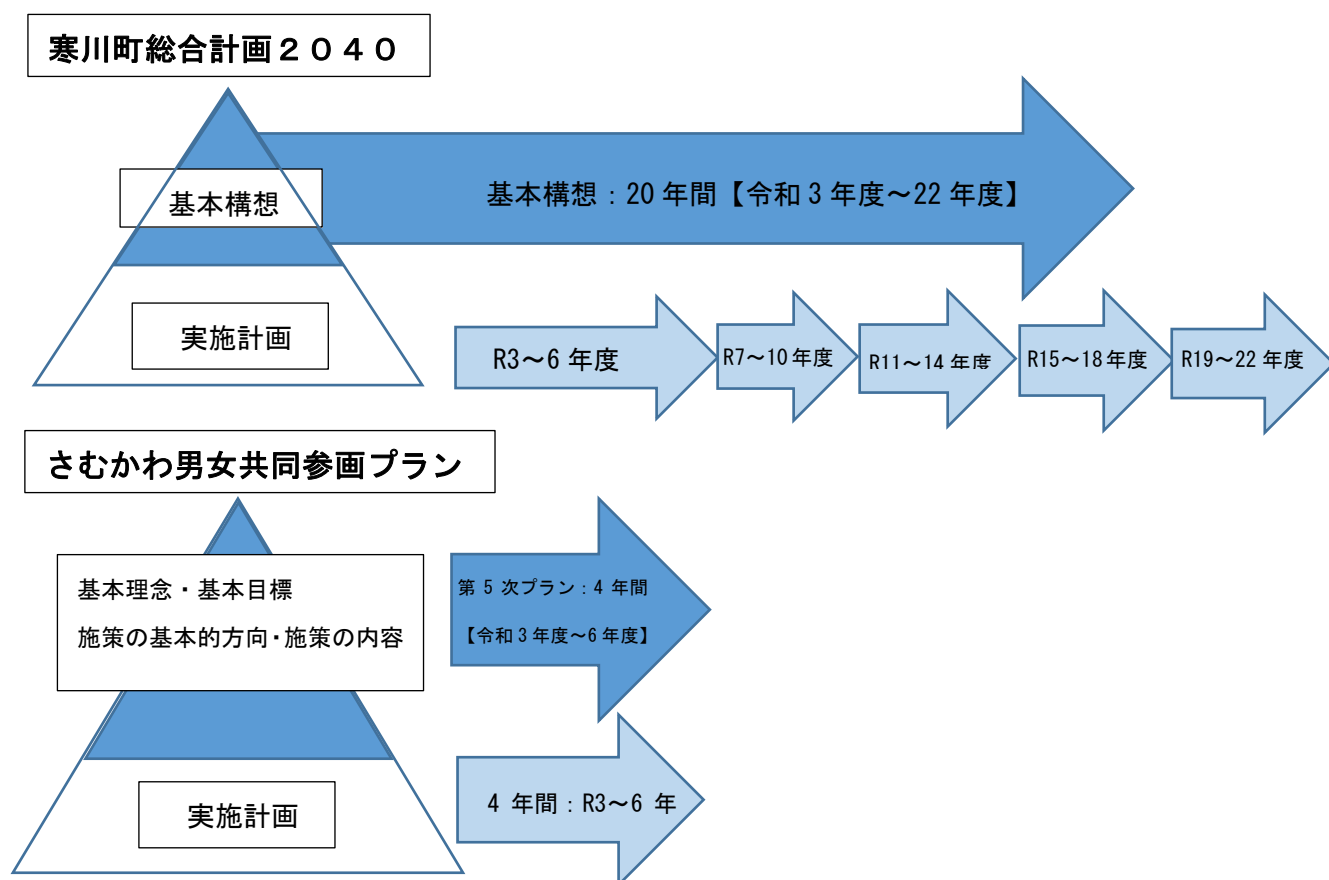
2 計画の性格

この計画は、「寒川町総合計画 2040」に基づく分野別の基本計画の一つであり、男女共同参画社会の形成を目指す上での、指針となる基本目標と、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構成されています。

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、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2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、令和3年度から令和6年度までの4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。



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。（男女共同参画社会基本法第 2 条抜粋）

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ものと考えます。

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、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、性差を理由に能力を発揮する機会を十分に与えられなかったり、実績を正當に評価されなかったり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となっているのは、性別による固定的な役割分担意識など、偏った男女観であり、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。

また、近年では性的マイノリティ（LGBT等）に対する社会的な認知が進みつつあるものの、当事者の方々は周囲の無理解や偏見から様々な問題を抱えがちで、すべての人の人権が尊重された社会の形成における課題の一つとなっています。

これらの差別や偏見をなくし、それぞれひとりの人間として尊重され、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。

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根本的な意識改善が必要です。

(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。

男女がともに、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、男女共同参画社会を形成するため、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 あらゆる分野での女性の活躍推進

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です。特に、女性が政策や方針決定の過程、団体の意思形成の過程に関わることは、男女間の実質的な参画機会の平等を図るという観点や、社会の多様性と活力を高めるという観点から極めて重要です。

国内の全雇用者中、46.7%が女性*ですが、そのうちの56.0%が非正規雇用となっています。また、寒川町の審議会における女性委員の比率は令和元年4月1日現在23.3%であり、女性の参画についてまだ十分とは言えません。

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、事業所や町民に対し意識啓発や学習の機会を提供することにより、女性も活躍しやすい環境づくりを目指します。

※雇用者数及び雇用者総数に占める女性の割合 令和元年46.7%（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には、性別などを理由に差別されることなく、多様性を認め合い、一人ひとりの人権が尊重されることが求められます。個人が自由な意思のもと、各分野で能力が発揮できる環境づくりを目指します。

そして、人権侵害となるあらゆる暴力は、決して許されるものではありません。誰もが健やかで、生き生きと暮らすことができる社会を形成するために、異性からの暴力を未然に防ぎ、暴力の根絶を目指します。

また、男女がお互いを理解し、健康に過ごせる社会を形成するために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

男女がお互い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、家庭と地域活動の両立が可能な環境の整備を図る必要があります。

誰もが仕事や家庭生活、地域生活、個人の自己啓発や趣味などを自分に合ったバランスでできるよう、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を行います。また、保育環境の充実や家事、育児、介護への男性の参加の促進を図ります。

※ 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、多様な生き方を選択・実現できるようになること。

Ⅳ 男女共同参画社会への理解促進

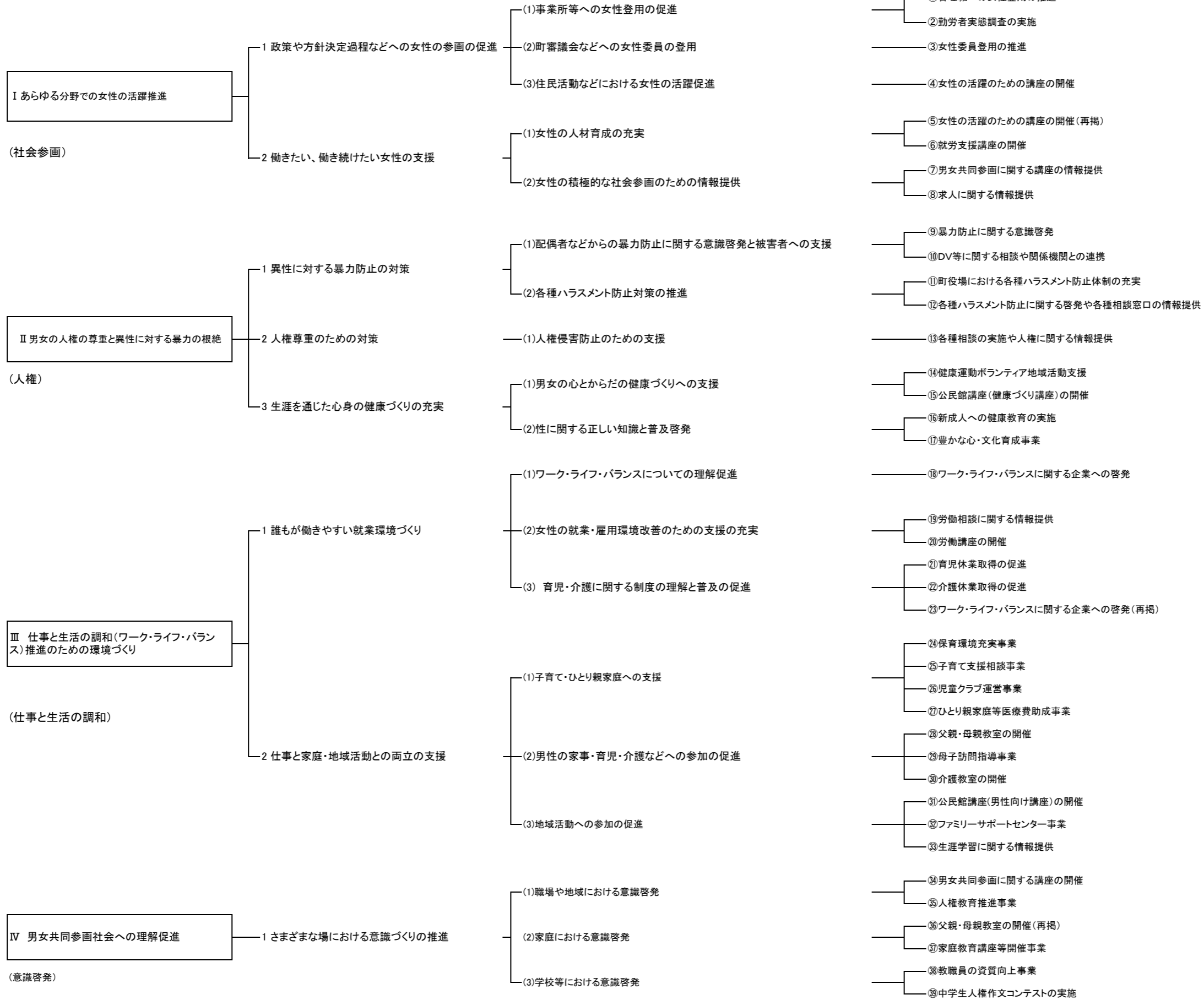
男女共同参画社会の形成を実現するためには、職場や地域、家庭や学校といったそれぞれの場で、町民一人ひとりが、性別による固定的な役割分担意識を見直していくことが必要です。

そのため、職場や地域において男女共同参画に関する研修や講演会などを実施し、学習機会を提供することで、町民の理解促進を図ります。

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

男女共同参画社会の形成

(1) 人権が尊重され男女が平等な地域社会づくり
(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
(3) いきいきと安心して暮らせる地域社会づくり



第3章

施策の展開

基本目標

Ⅰ あらゆる分野での女性の活躍推進

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です。特に、女性が政策や方針決定の過程、団体の意思形成の過程に関わることは、男女間の実質的な参画機会の平等を図るという観点や、社会の多様性と活力を高めるという観点から極めて重要です。

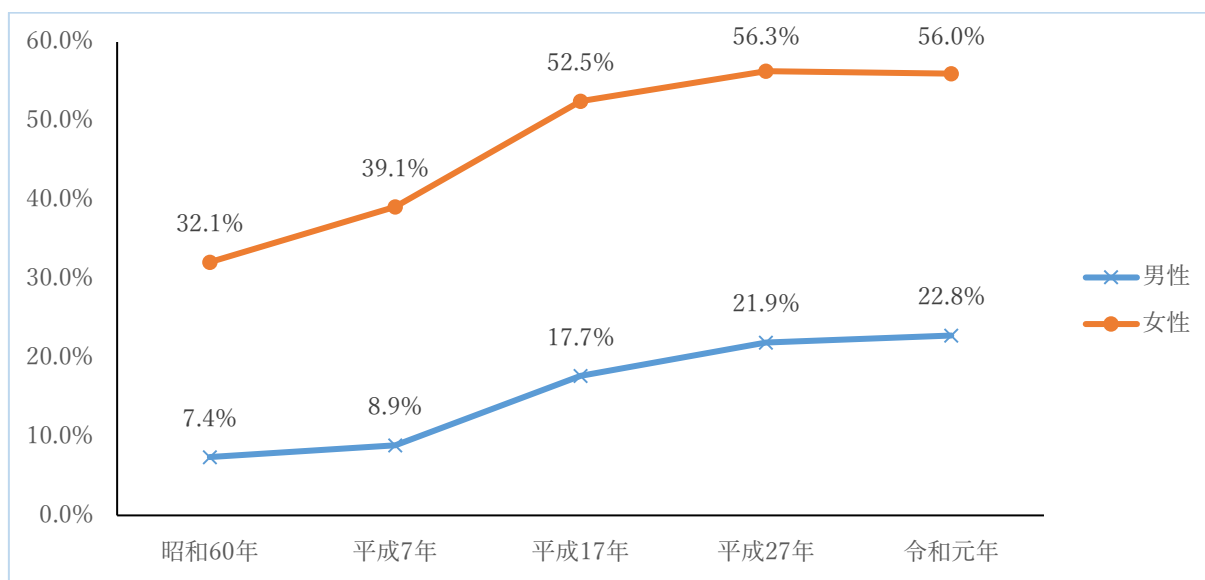
国内の全雇用者中、46.7%が女性ですが、そのうちの56.0%が非正規雇用となっています【グラフ①参照】。

また、寒川町の審議会における女性委員の比率は令和元年4月1日現在23.3%であり、女性の参画についてまだ十分とは言えません。

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、事業所や町民に対し意識啓発や学習の機会を提供することにより、女性も活躍しやすい環境づくりを目指します。

グラフ①非正規雇用率の推移（男女別）



総務省「労働力調査」より作成

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】。

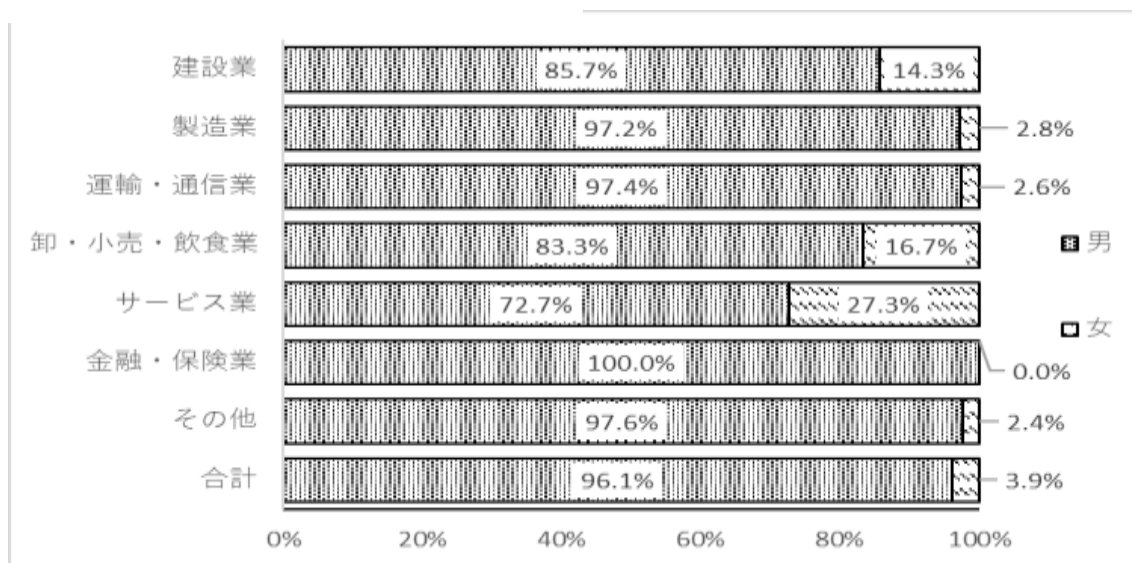
また、町の審議会等への女性の参画についても、委員構成における男女比に配慮するよう努めているものの、まだ十分な状況とは言えません【グラフ③参照】。

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。

女性が積極的に職場や地域活動へ参画することは、社会の構成員である男女双方の視点や意見を適切に反映する意味でも重要です。

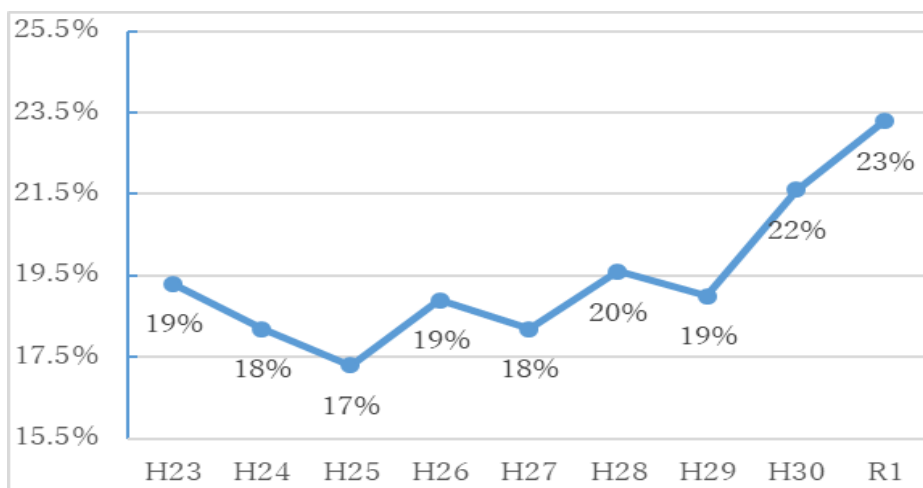
そのため、男女共同参画に対する町民の理解を促進し、町の様々な政策や民間団体の方針決定過程における女性の参画機会の拡充を図ります。

グラフ②寒川町事業所の管理職男女比



平成 29 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



「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」(内閣府)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活躍促進

住民活動への女性の参画をより一層促進し、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 働きたい、働き続けたい女性の支援

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

社会の意思をより適切に政策や方針へ反映させるためには、その決定過程への女性の参画が必要です。そのために、これまで参画が少なかった分野や管理職への登用に関しての意識啓発に取り組みます。

また、女性はその個性と能力を発揮してライフステージに応じた活躍ができるように、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) 女性の積極的な社会参画のための情報提供

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には、性別などを理由に差別されることなく、多様性を認め合い、一人ひとりの人権が尊重されることが求められます。個人が自由な意思のもと、各分野で能力が発揮できる環境づくりを目指します。

そして、人権侵害となるあらゆる暴力は、決して許されるものではありません。誰もが健やかで、生き生きと暮らすことができる社会を形成するために、異性からの暴力を未然に防ぎ、暴力の根絶を目指します。

また、男女がお互いを理解し、健康に過ごせる社会を形成するために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、意識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】。

また近年では、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、社会的問題になっています。

DVについて、国は平成13年に配偶者暴力防止法を制定し、その後もDV被害の実態にあわせた法改正を行うなど、被害者の支援のための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います。また、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行い、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

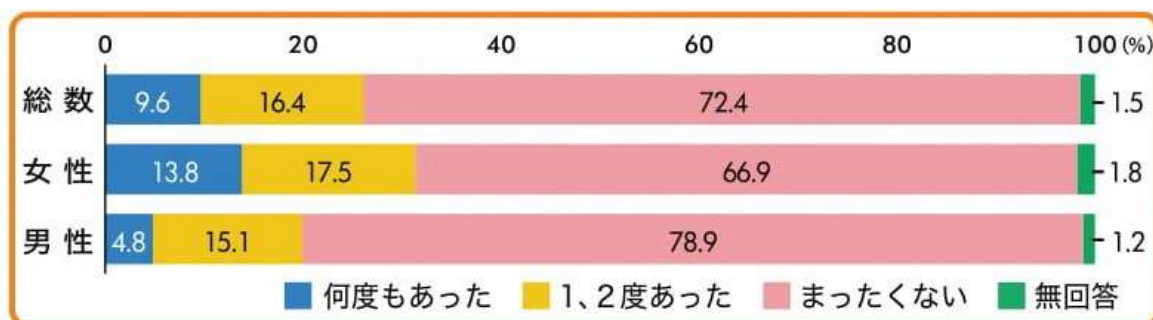
配偶者等からの暴力、交際相手からの暴力を防止するため、DVに関する様々な情報を発信し、町民がDVの被害者にも加害者にもならないよう意識啓発を図ります。

また、関係機関と連携をとることで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ります。また、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29年)より作成。
2. 全国20歳以上の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査。集計対象者は、女性1,807人、男性1,569人。
3. **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。
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。
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るなど。
性的強要: 嫌がっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しないなど。

ひとりひとりが幸せな社会のために 令和元年版データ（内閣府）

施策の基本的方向

2 人権尊重のための対策

人権侵害は様々な場面で起きています。例としては、権力や地位を利用した嫌がらせであるパワーハラスメント（以下「パワハラ」と言う）やセクシュアルハラスメントなどの各種ハラスメント、子どもや高齢者などの社会的弱者への虐待、人種差別が存在します。そのため、こうした様々な人権問題への対応と防止対策が求められています【グラフ⑥参照】。

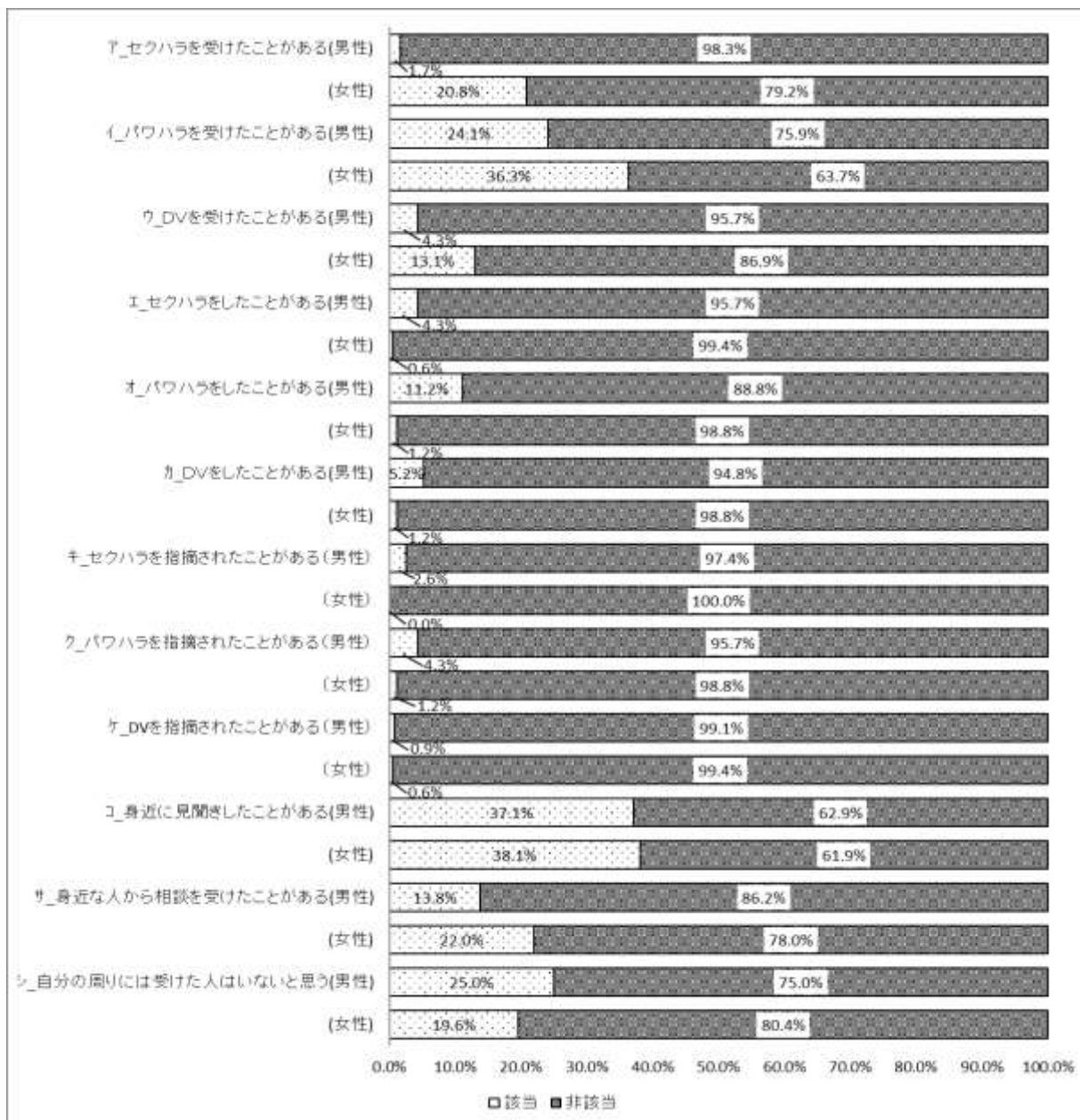
また、性的マイノリティ（LGBT等）と言われる同性愛者や性同一性障がい者などへの差別も存在します。そういった方々が苦しむことなく社会生活を送れるよう、町では、関係部署と連携して相談しやすい環境づくりに配慮するとともに、問題の萌芽を早めに摘み取るため、周囲にいる人が早めに悩みに気づき、思いに寄り添い、話を聞き、見守っていくことができるよう、行政として広く啓発を行ってゆくことが必要です。

施策の内容

（1）人権侵害防止のための支援

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情報を提供し、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（令和元年8月）集計結果」

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

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

そして、一人ひとりが能力を十分に発揮するためには、男女がお互いのからだの違いについて十分理解し、尊重し合えることが大切です。

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、生涯を通じて心身の健康の保持増進をするために、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。

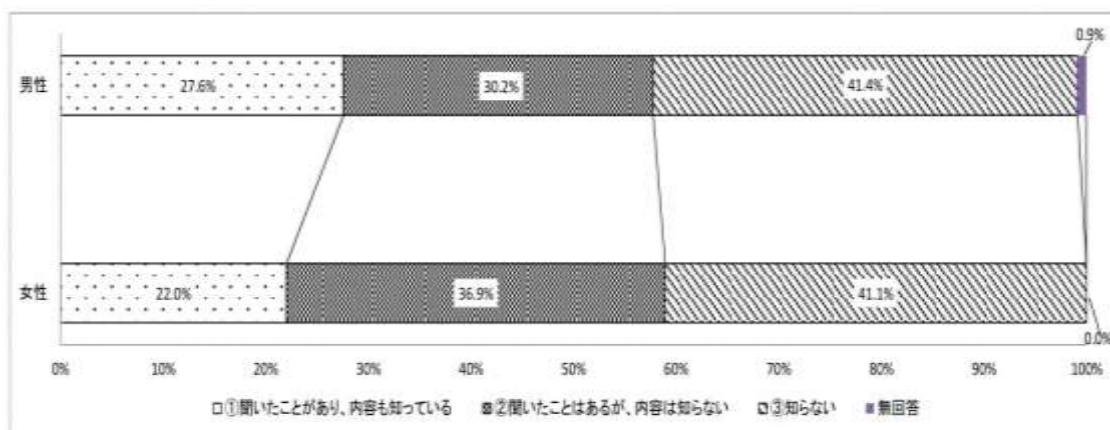
基本目標

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

男女がお互い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、家庭と地域活動の両立が可能な環境の整備を図る必要があります。

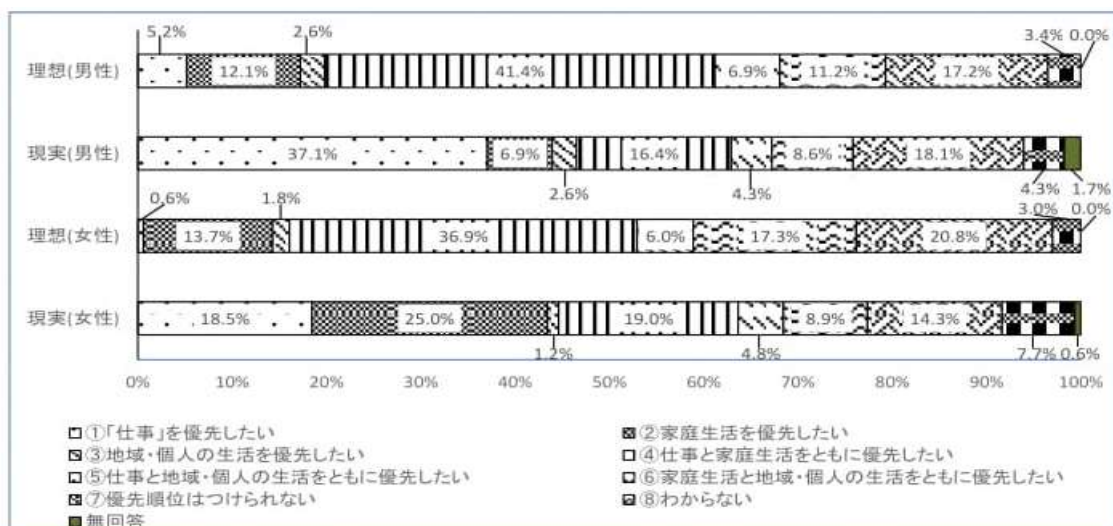
誰もが仕事や家庭生活、地域生活、個人の自己啓発や趣味などを自分に合ったバランスでできるよう、男女平等雇用の意識啓発や労働相談に関する情報の提供を行います。また、保育環境の充実や家事、育児、介護への男性の参加の促進を図ります。

グラフ⑥「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」について知っていますか



寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート(令和元年8月)集計結果」

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



寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート（令和元年8月）集計結果」

施策の基本的方向

1 誰もが働きやすい就業環境づくり

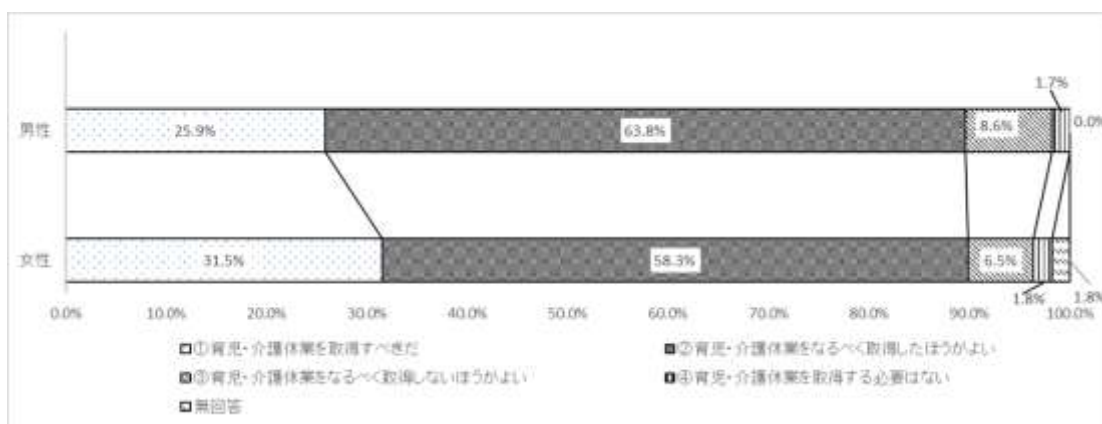
男女共同参画社会の形成にとって、男女雇用機会均等法や労働基準法などの関係法令に基づいた、事業所等の就業環境の整備は、とても重要です。

就業環境整備の課題の一つとして、男性の育児や介護の休業取得が進んでいないことが挙げられます。男性の育児や介護の休業取得率は全国で 6.16%となっており、女性の取得率 82.2%と比べると大きく差があります。また、寒川町「男女共同参画社会」に関するアンケートでは「男性の育児・介護休業の取得について」の問いに対し男性も育児・介護休業を取得すべき・なるべく取得した方が良いと回答した割合が男女共に9割に及んでいます【グラフ⑧参照】。この結果から、男性は育児休業の取得を望みながらも、実際には取得しづらい、取得できない環境にあることが推測できます。

原因としては、そもそも職場で育児休業の制度が整備されていなかった、育児休業を取得しづらい雰囲気であった、人員の不足などが挙げられます。

こうしたことから、法令に基づいた就業環境の整備を図るとともに、労働時間の見直しなど雇用環境を改善する必要があります。そのためには、男女平等意識啓発のための講座や相談会について情報提供を行い、雇用主と被用者がお互いに理解を深めることによって、就業環境の改善を図っていきます。

グラフ⑧「男性の育児・介護休業の取得」について



寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート（令和元年8月）集計結果」

施策の内容

（１）ワーク・ライフ・バランスについての理解促進

事業所等を対象に、ワーク・ライフ・バランスについての周知を行い、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ついての講座や相談を行います。また、関係機関と連携し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理解と普及の促進

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などについて周知することで制度の普及を促進し、就業環境の整備に繋がります。

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⑨参照】。

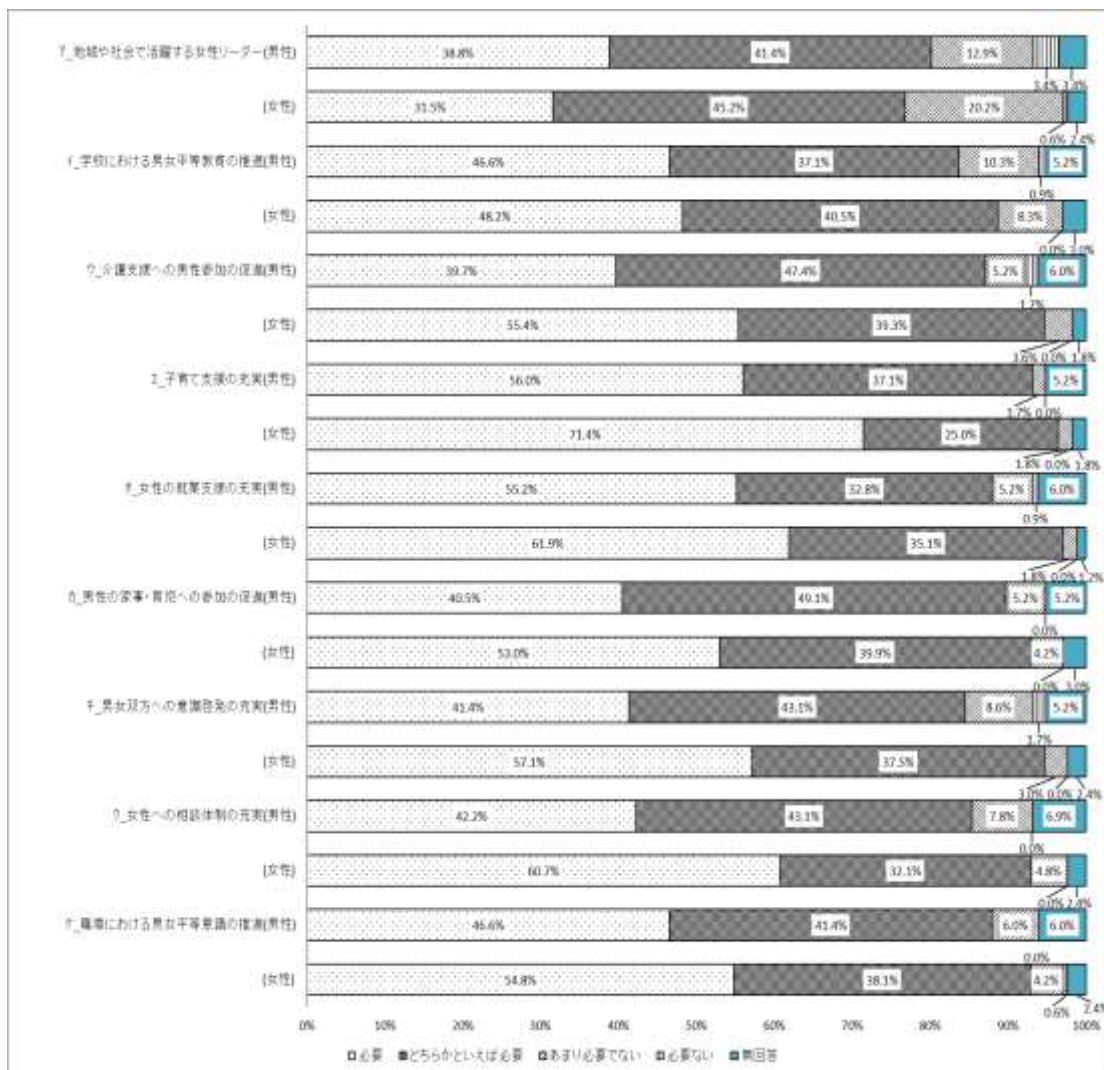
家事や育児、介護などの家庭生活においては、性別による固定的な役割分担意識が根強いことや職場等での育児・介護休業への理解などの問題から、まだまだ女性にその役割が偏っているのが現状です。

男女が共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⑩参照】。

基本目標Ⅲ 仕事と生活の調和推進のための環境づくり

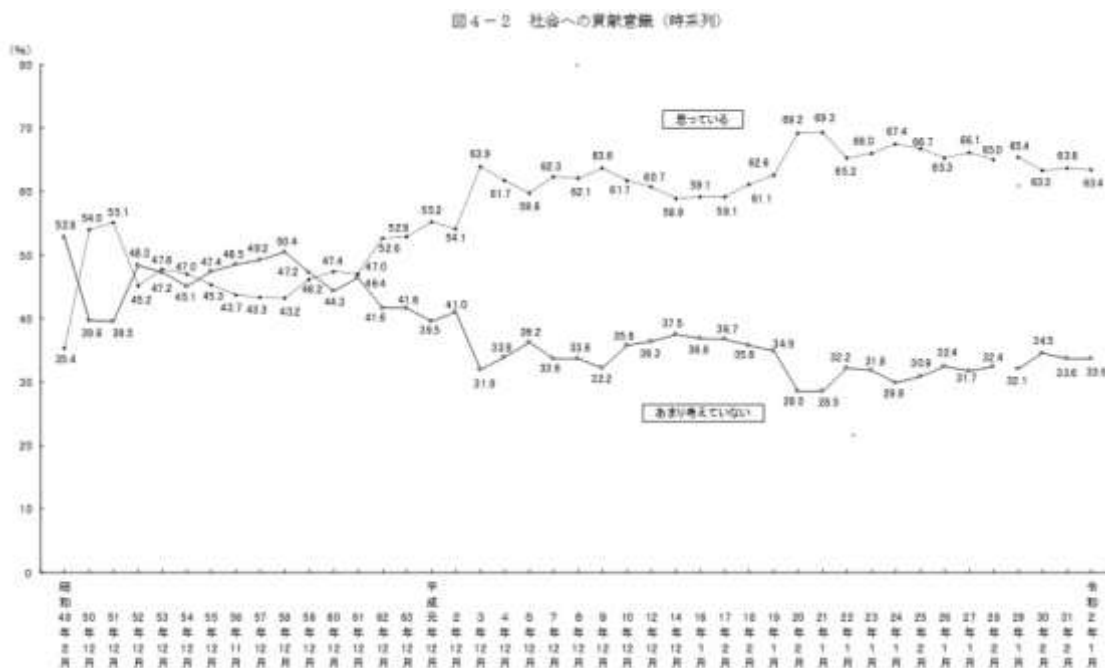
グラフ⑨今後、寒川町の男女共同参画社会の実現のために、力を入れるべきこと



寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート（令和元年8月）集計結果」より

グラフ⑩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。



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、男性の固定的性別役割分担意識の解消を図り、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 男女共同参画社会への理解促進

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ことが必要です。

そのため、職場や地域において男女共同参画に関する研修や講演会などを実施し、学習機会を提供することで、町民の理解促進を図ります。

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

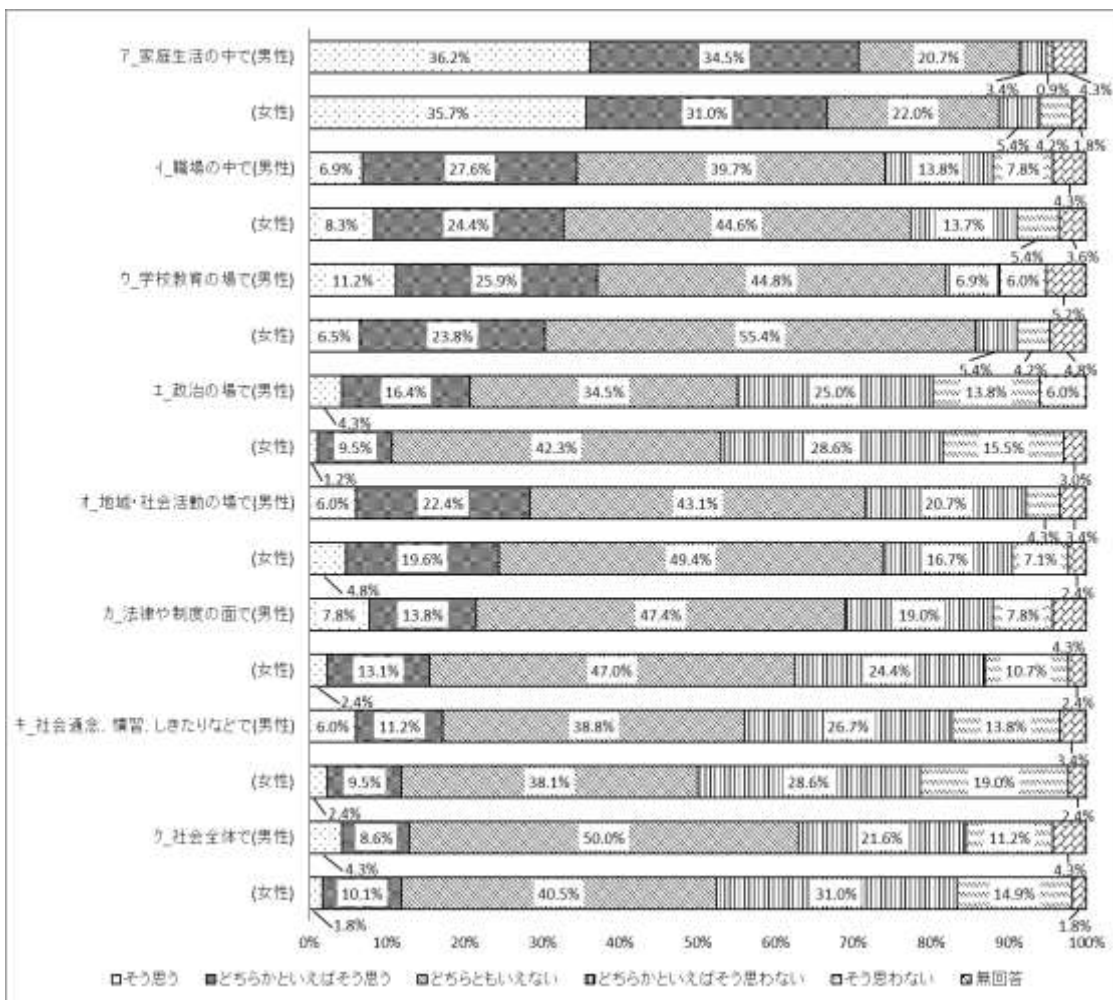
施策の基本的方向

1 さまざまな場における意識づくりの推進

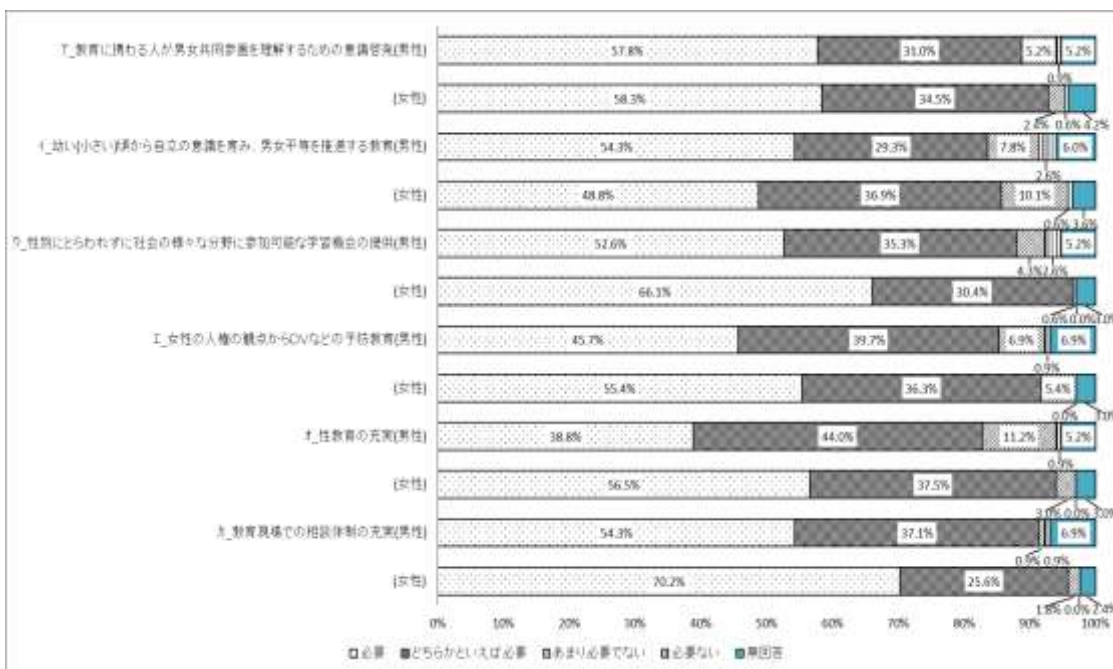
町が実施した男女共同参画社会に関するアンケートの結果では、職場での男女の平等感は低くなっており、性別による不平等が生じている現状がうかがえます【グラフ⑩参照】。事業所等における労働環境の整備に加えて、性別による固定的な役割分担意識の解消が必要です。地域活動についても、同様に男女が性別にとらわれず積極的に活動に参加することが重要で、そのための意識啓発を図ります。

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、まず保護者向けに講座を開催し、男女共同参画に対する意識を高めます。学校現場では児童・生徒への男女平等教育や、学校教育関係者への研修を開催し、意識啓発を図ります【グラフ⑫参照】。

グラフ⑪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⑫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



⑪⑫寒川町「男女共同参画社会に関するアンケート（令和元年8月）集計結果」

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を開催します。

(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実施するとともに、学校教育関係者向けに各種の研修会を開催します。

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り組む実施計画です。（※実施計画の担当課等名は令和3年4月1日施行の組織改正後の課等名を記載しています。）

- I あらゆる分野での女性の活躍推進・・・・・・・・・・26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活躍促進
 - 2 働きたい、働き続けたい女性の支援
 - (1) 女性の人材育成の充実
 - (2) 女性の積極的な社会参画のための情報提供

- II 男女の人権の尊重と異性に対する暴力の根絶・・・・・・・・・・31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) 人権侵害防止のための支援
 - 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・・36ページ
 - 1 誰もが働きやすい就業環境づくり
 - (1) ワーク・ライフ・バランスについての理解促進
 - (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理解と普及の促進
 - 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 男女共同参画社会への理解促進・・・・・・・・・・44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 あらゆる分野での女性の活躍推進

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り組みとして、能力や意欲のある女性の管理職への登用を推進します。				
指標	管理職の職員数における女性の割合			
現状値	目標数値（単位：％）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
15	20	20	20	20
担当課等	人事課			

具体的な取組み（実施計画）

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、その結果を事業所に周知します。					
指標	調査票の回収率				
現状値	目標数値（単位：％）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
			40		
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。					
指標	町審議会の女性委員の登用率				
現状値	目標数値（単位：％）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
23	26	28	30	32	
担当課等		町民窓口課			

施策の内容

（3）住民活動などにおける女性の活躍促進

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

具体的な取組み（実施計画）

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、女性のリーダー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。				
指標	講座の参加人数			
現状値	目標数値（単位：人）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
113	100	100	100	100
担当課等	町民窓口課			

施策の基本的方向

2 働きたい、働き続けたい女性の支援

施策の内容

（1）女性の人材育成の充実

社会の意思をより適切に政策や方針へ反映させるためには、その決定過程への女性の参画が必要です。そのために、これまで参画が少なかった分野や管理職への登用に関しての意識啓発に取り組みます。

また、女性はその個性と能力を発揮してライフステージに応じた活躍ができるように、キャリアアップに必要な能力開発の機会充実に努めます。

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、女性のリーダー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。				
指標	講座の参加人数			
現状値	目標数値（単位：人）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
113	100	100	100	100
担当課等	町民窓口課			

具体的な取組み（実施計画）

事業名及び内容	⑥就労支援講座の開催			
県や関係機関と共催し、就労支援のための講座を開催します。				
指標	講座の開催回数			
現状値	目標数値（単位：回）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
3	3	3	3	3
担当課等	産業振興課			

施策の内容

（２）女性の積極的な社会参画のための情報提供

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。				
指標	広報紙、ホームページ等での情報提供回数			
現状値	目標数値（単位：回）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
4	4	4	4	4
担当課等	町民窓口課			

具体的な取組み（実施計画）

事業名及び内容		⑧求人に関する情報提供		
<p>役場ロビーにハローワークの求人検索のための検索端末等を設置し、情報提供に努めます。また、合同面接会等でも求人情報を提供します。</p>				
指標	湘南合同就職面接会で求人情報を提供できた企業数			
現状値	目標数値（単位：社）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
29	30	30	30	30
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

配偶者等からの暴力、交際相手からの暴力を防止するため、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、関係機関と連携をとることで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。					
指標	啓発回数				
現状値	目標数値（単位：回）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
2	4	4	4	4	
担当課等	町民窓口課				

具体的な取組み（実施計画）

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。					
指標	関係機関との情報交換回数				
現状値	目標数値（単位：回）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
12	12	12	12	12	
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ります。また、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。					
指標	庁内での啓発回数				
現状値	目標数値（単位：回）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
1	1	1	1	1	
担当課等	人事課				

具体的な取組み（実施計画）

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		
<p>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。</p>				
指標	啓発回数			
現状値	目標数値（単位：回）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
1	2	2	2	2
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) 人権侵害防止のための支援

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情報を提供し、町民の意識啓発を行います。

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		
<p>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。</p>				
指標	街頭での人権啓発活動回数			
現状値	目標数値（単位：回）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
4	4	4	4	4
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健康運動ボランティア地域活動支援			
地域の実情やライフステージに合わせた健康づくりとして、町民が自主的に健康づくりや生活習慣病予防や健康維持・増進に取り組む機会の場を提供することで、健康づくりにおいて重要な要素となる町民のつながりの維持を図ります。					
指標	健康運動ボランティア地域活動実施回数				
現状値	目標数値（単位：回）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
43	45	45	45	45	
担当課等	健康づくり課				

事業名及び内容		⑮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。					
指標	講座の開催回数				
現状値	目標数値（単位：回）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
7	3	3	3	3	
担当課等	教育政策課				

施策の内容

（２）性に関する正しい知識と普及啓発

すべての人が性を尊重し、生涯を通じて心身の健康の保持増進をするために、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		⑩新成人への健康教育の実施		
新成人へのパンフレット配布による健康教育を実施します。				
指標	小冊子の配布回数			
現状値	目標数値（単位：回）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
1	1	1	1	1
担当課等	健康づくり課			

事業名及び内容		⑪豊かな心・文化育成事業		
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。				
指標	性教育実施時間数			
現状値	目標数値（単位：時間）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
10	10	10	10	10
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 誰もが働きやすい就業環境づくり

施策の内容

（１）ワーク・ライフ・バランスについての理解促進

事業所等を対象に、ワーク・ライフ・バランスについての周知を行い、意識啓発を図ります。

事業名及び内容		⑱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・パンフレットを町内事業所に対して配布し、制度の周知や普及の促進を図ります。					
指標	企業への啓発回数				
現状値	目標数値（単位：回）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
3	3	3	3	3	3
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ついての講座や相談を行います。また、関係機関と連携し就職面接会や相談会を開催します。

具体的な取組み（実施計画）

事業名及び内容		⑱労働相談に関する情報提供		
<p>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。また、関係機関と協力し、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。</p>				
指標	広報紙・ホームページ等での情報提供回数			
現状値	目標数値（単位：回）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
5	3	3	3	3
担当課等	産業振興課			

事業名及び内容		⑳労働講座の開催		
<p>関係機関と協力し、労働環境の改善に関する講座を開催します。</p>				
指標	講座の開催回数			
現状値	目標数値（単位：回）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
1	1	1	1	1
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理解と普及の促進

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などについて周知することで制度の普及を促進し、就業環境の整備に繋がります。

具体的な取組み（実施計画）

事業名及び内容		㉑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。					
指標	男性職員の育児休業取得率				
現状値	目標数値（単位：％）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
27	100	100	100	100	
担当課等	人事課				

事業名及び内容		㉒介護休業取得の促進			
町職員が男女ともに介護休業を取得しやすい環境を整備し、介護への支援を図ります。					
指標	庁内での啓発回数				
現状値	目標数値（単位：回）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
—	1	1	1	1	
担当課等	人事課				

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（再掲）			
国や県からのチラシ・パンフレットを町内事業所に対して配布し、制度の周知や普及の促進を図ります。					
指標	企業への啓発回数				
現状値	目標数値（単位：回）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
3	3	3	3	3	
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、事業の充実を図ります。				
指標	定員に対する入所率			
現状値	目標数値（単位：％）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
107	120	120	120	120
担当課等	子育て支援課			

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。				
指標	相談への対応率			
現状値	目標数値（単位：％）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
100	100	100	100	100
担当課等	子育て支援課			

具体的な取組み（実施計画）

事業名及び内容		㊸児童クラブ運営事業			
保護者が労働等により放課後等家庭にいない児童に、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。					
指標	入所児童数				
現状値	目標数値（単位：人）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
238	270	301	309	315	
担当課等	学び推進課				

事業名及び内容		㊹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）。					
指標	助成率				
現状値	目標数値（単位：％）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
100	100	100	100	100	
担当課等	子育て支援課				

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、男性の固定的性別役割分担意識の解消を図り、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。

具体的な取組み（実施計画）

事業名及び内容		㊸父親・母親教室の開催			
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。					
指標	参加者の満足度				
現状値	目標数値（単位：％）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
97	100	100	100	100	
担当課等	子育て支援課				

事業名及び内容		㊹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。					
指標	母子訪問合計件数				
現状値	目標数値（単位：件）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
1,427	1,000	1,000	1,000	1,000	
担当課等	子育て支援課				

事業名及び内容		㊺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。					
指標	講座の参加人数				
現状値	目標数値（単位：人）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
66	105	105	105	105	
担当課等	高齢介護課				

具体的な取組み（実施計画）

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		㉑公民館講座(男性向け講座) の開催			
公民館講座を通じて、男性の地域活動への参加に対する意識づけを促進します。					
指標	講座の開催回数				
現状値	目標数値（単位：回）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
7	3	3	3	3	
担当課等	教育政策課				

事業名及び内容		㉒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。					
指標	活動件数				
現状値	目標数値（単位：件）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
2,299	1,720	1,690	1,680	1,660	
担当課等	子育て支援課				

具体的な取組み（実施計画）

事業名及び内容	㊸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。				
指標	広報紙、ホームページ、パンフレットでの啓発回数			
現状値	目標数値（単位：回）			
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度
6	6	6	6	6
担当課等	学び推進課			

基本目標

IV 男女共同参画社会への理解促進

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。					
指標	講座の参加人数				
現状値	目標数値（単位：人）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
113	100	100	100	100	
担当課等	町民窓口課				

事業名及び内容		㊹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。					
指標	講座の開催回数				
現状値	目標数値（単位：回）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
1	2	2	2	2	
担当課等	教育政策課				

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を開催します。

事業名及び内容		⑳父親・母親教室の開催（再掲）			
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。					
指標	参加者の満足度				
現状値	目標数値（単位：％）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
97	100	100	100	100	
担当課等	子育て支援課				

事業名及び内容		㉑家庭教育講座等開催事業			
家庭教育講座等を開催して、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。					
指標	講座の開催回数				
現状値	目標数値（単位：回）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
6	4	4	4	4	
担当課等	教育政策課				

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実施するとともに、学校教育関係者向けに各種の研修会を開催します。

具体的な取組み（実施計画）

事業名及び内容		㊸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・生徒への人権を配慮した教育の充実を図ります。					
指標	研修会等への参加者数				
現状値	目標数値（単位：人）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
217	230	230	230	230	
担当課等	学校教育課				

事業名及び内容		㊹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。					
指標	作文の応募者数				
現状値	目標数値（単位：人）				
元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
252	150	150	150	150	
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方ができるような体制を整備し、連携を図りながら取り組みます。

1 町民参画による推進

この計画を推進するためには、すべての町民が「男女共同参画社会の形成」を自分自身の問題として捉え、計画の推進に主体的に取り組む必要があります。

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の立場で、町民が計画を推進す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各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」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。これらの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。取りまとめた内容は、さむかわ男女共同参画プラン推進協議会に報告し、そこで出た意見は各事業へフィードバックします。

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

令和元(2019)年度

調査時期:令和元年8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：令和元年8月20日～9月17日

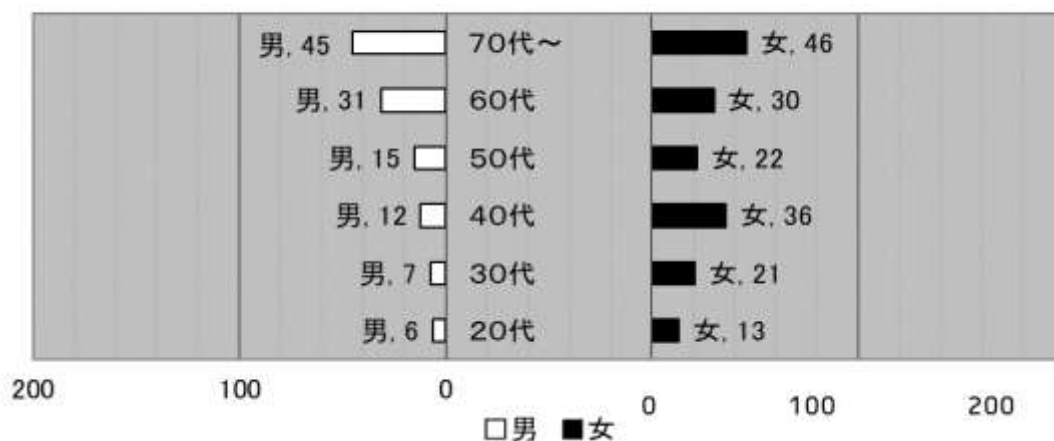
回答していただいた調査票：285通 回答率 28.5%

問1 あなたの性別は。

問2 あなたの年齢は。

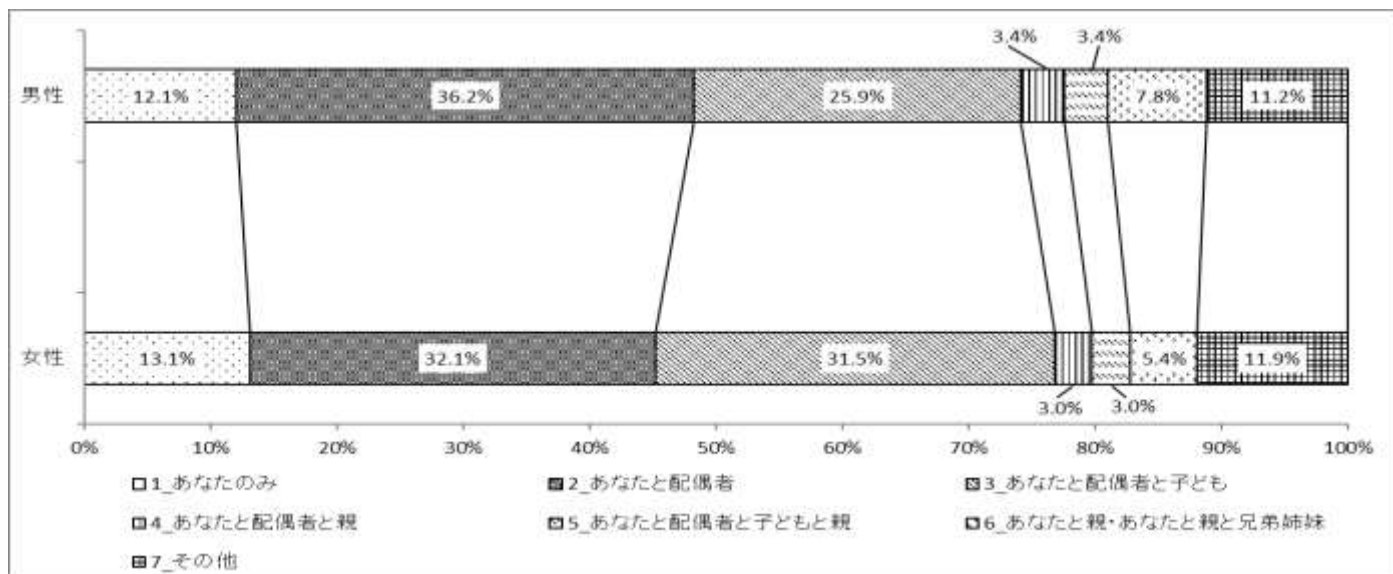
性別・年代	男	女	選べない	構成比		
20代	6	13	0	6.7%		
30代	7	21	1	10.2%		
40代	12	36	0	16.8%		
50代	15	22	0	13.0%		
60代	31	30	0	21.4%		
70代～	45	46	0	31.9%		
小計	116	168	1	40.7%	58.9%	0.4%
合計	285			100%		

年代別男女



回答者の58.9%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、男女ともに60代、70歳以上の回答が多くなっている。

問3 現在の家族構成は。

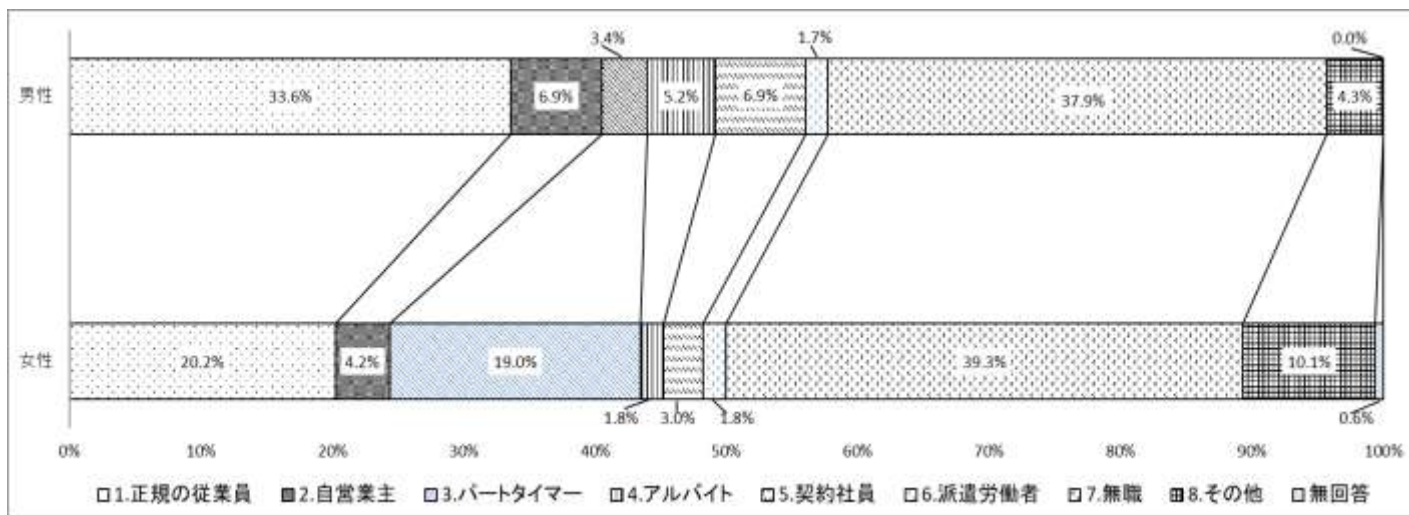


問3家族構成

	男性	女性
1_あなたのみ	12.1%	13.1%
2_あなたと配偶者	36.2%	32.1%
3_あなたと配偶者と子ども	25.9%	31.5%
4_あなたと配偶者と親	3.4%	3.0%
5_あなたと配偶者と子どもと親	3.4%	3.0%
6_あなたと親・あなたと親と兄弟姉妹	7.8%	5.4%
7_その他	11.2%	11.9%

家族構成については、男女ともに「あなたと配偶者」の割合が最も高くなっている。

問4 あなたの就業形態を教えてください。(1つ選択)

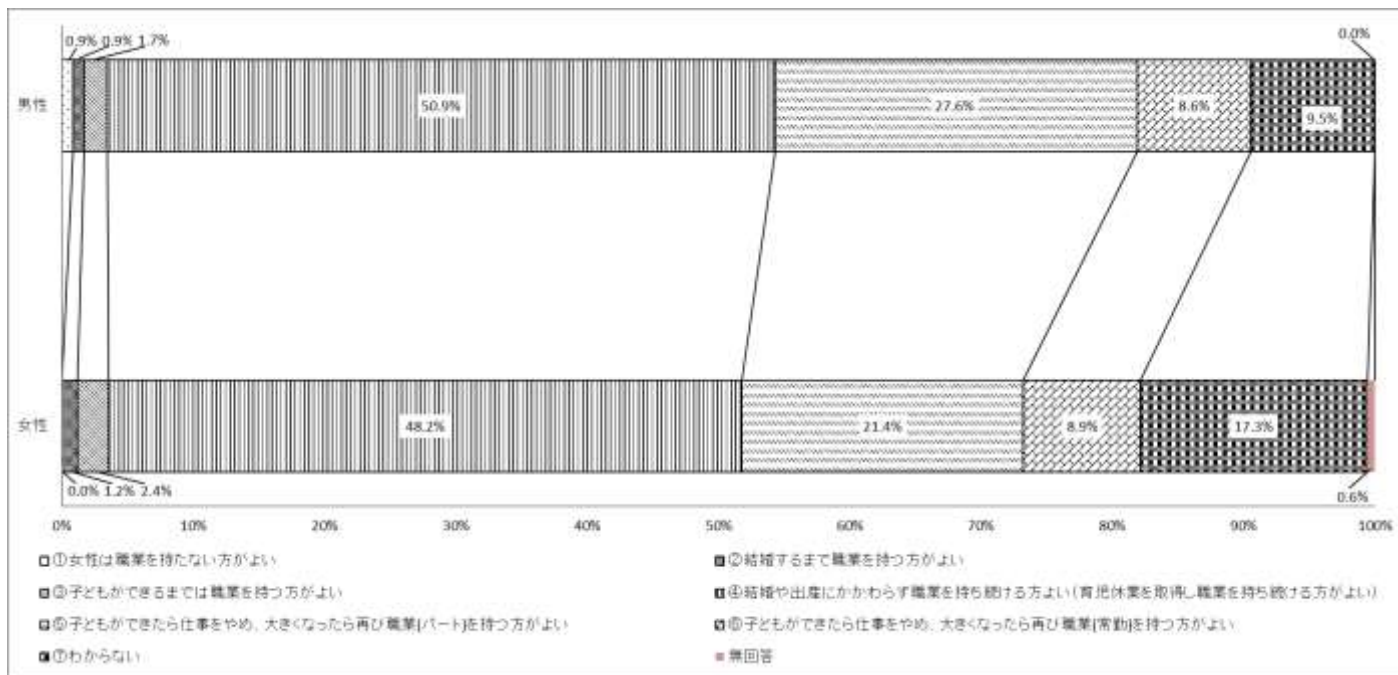


問4就業形態

	男性	女性
1. 正規の従業員	33.6%	20.2%
2. 自営業主	6.9%	4.2%
3. パートタイマー	3.4%	19.0%
4. アルバイト	5.2%	1.8%
5. 契約社員	6.9%	3.0%
6. 派遣労働者	1.7%	1.8%
7. 無職	37.9%	39.3%
8. その他（1～7以外）	4.3%	10.1%
無回答	0.0%	0.6%

就業形態について、正規の従業員の割合は男性が女性の約1.6倍。働いている女性の内訳では、「正規従業員」の割合が最も高く、前回調査より4.8ポイント増加している。

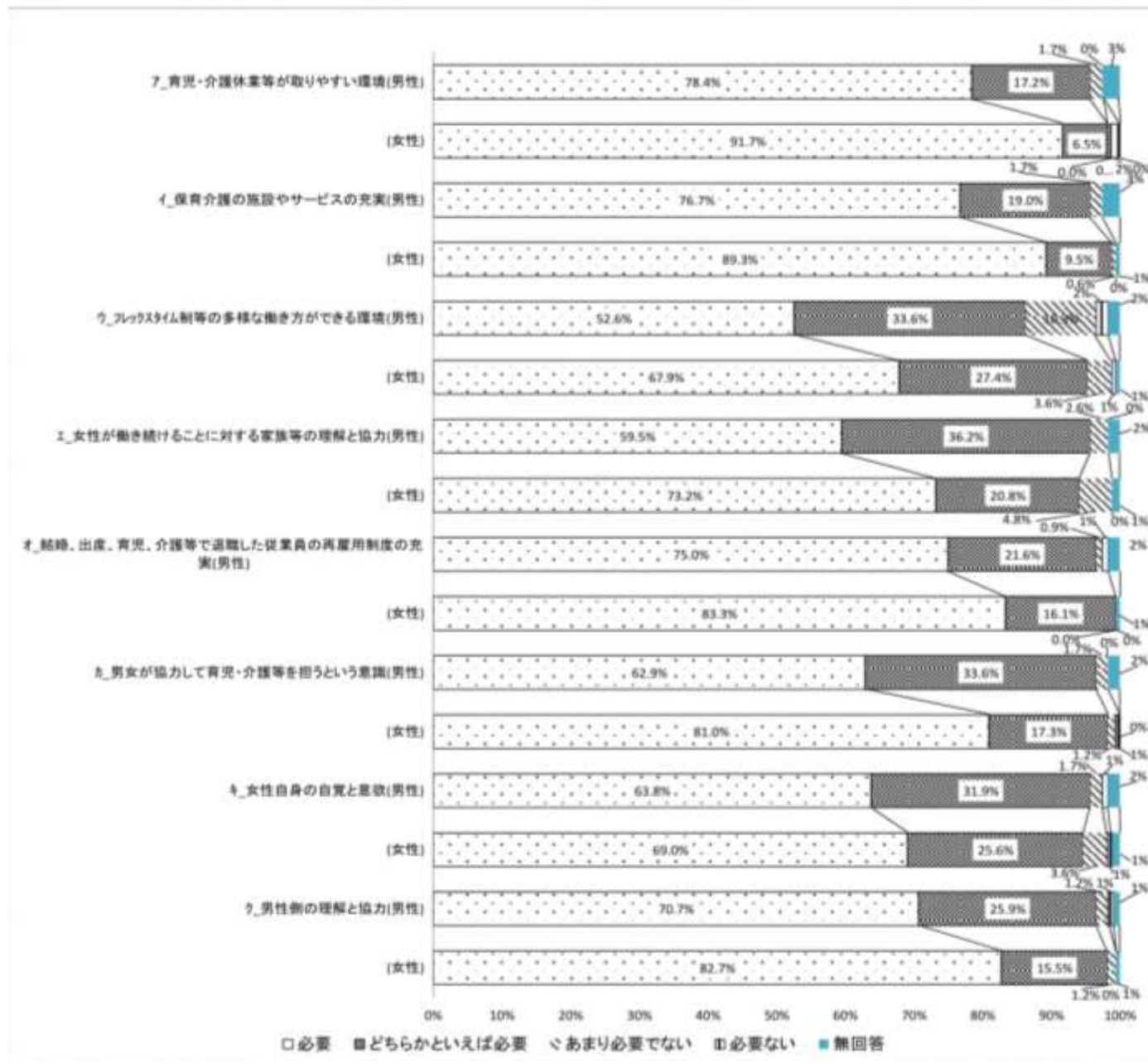
問5 女性が職業を持つことについてどのようにお考えですか。(1つ選択)



問5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	0.9%	0.0%
②結婚するまで職業を持つ方がよい	0.9%	1.2%
③子どもができるまでは職業を持つ方がよい	1.7%	2.4%
④結婚や出産にかかわらず職業を持ち続ける方よい(育児休業を取得し職業を持ち続ける方がよい)	50.9%	48.2%
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	27.6%	21.4%
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	8.6%	8.9%
⑦わからない	9.5%	17.3%
無回答	0.0%	0.6%

女性が職業を持つことについて、男女ともに「④結婚や出産にかかわらず職業を持ち続ける方がよい(育児休業等を取得し職業を持ち続けるほうがよい)」の割合が最も高くなっている。特に「子供できたら仕事をやめ、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・常勤を合わせると男性36.2%、女性30.3%となり、前回調査の男性37.5%、女性44%と比較すると、男性の変化は少なく、女性は約14ポイント減少している。また、女性の「①女性に職業を持たない方がよい」の割合は0%となった。これらのことから、女性の就業を肯定的に捉える傾向がうかがえる。

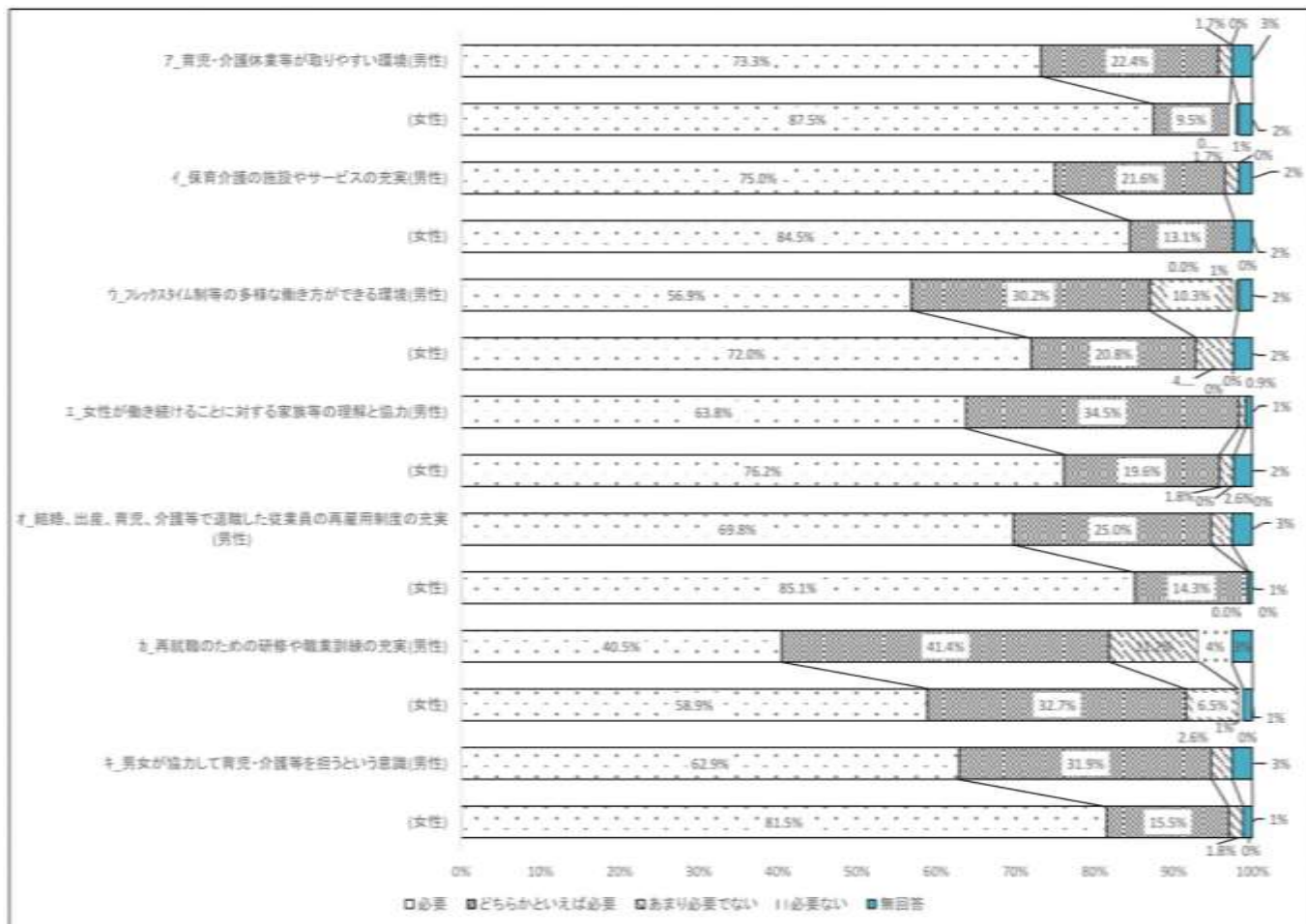
問6 女性が働き続けるためにはどのようなことが必要だと思いますか。(各項目1つ選択)



問6女性が働き続けるために必要なこと	必要	どちらかといえば必要	あまり必要でない	必要ない	無回答
ア_育児・介護休業等が取りやすい環境(男性)	78.4%	17.2%	1.7%	0%	3%
(女性)	91.7%	6.5%	0.0%	2%	0%
イ_保育介護の施設やサービスの充実(男性)	76.7%	19.0%	1.7%	0%	3%
(女性)	89.3%	9.5%	0.6%	0%	1%
ウ_フレックスタイム制等の多様な働き方ができる環境(男性)	52.6%	33.6%	10.3%	2%	2%
(女性)	67.9%	27.4%	3.6%	1%	1%
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)	59.5%	36.2%	2.6%	0%	2%
(女性)	73.2%	20.8%	4.8%	0%	1%
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)	75.0%	21.6%	0.9%	1%	2%
(女性)	83.3%	16.1%	0.0%	0%	1%
カ_男女が協力して育児・介護等を担うという意識(男性)	62.9%	33.6%	1.7%	0%	2%
(女性)	81.0%	17.3%	1.2%	1%	0%
キ_女性自身の自覚と意欲(男性)	63.8%	31.9%	1.7%	1%	2%
(女性)	69.0%	25.6%	3.6%	1%	1%
ク_男性側の理解と協力(男性)	70.7%	25.9%	1.7%	1%	1%
(女性)	82.7%	15.5%	1.2%	0%	1%

女性が働き続けるために必要なことについて、男女ともに「ア」育児・介護休業等が取りやすい環境の整備、「イ」保育・介護の施設やサービスの充実、「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、「ク」男性側の理解と協力が必要と考える割合が高くなっている。女性が働き続けるためには、環境の整備、両立支援のためのサービスの充実、再雇用制度の充実に加え男性側の理解・協力といった意識的な要素も必要であると思っている割合が高いことがうかがえる。

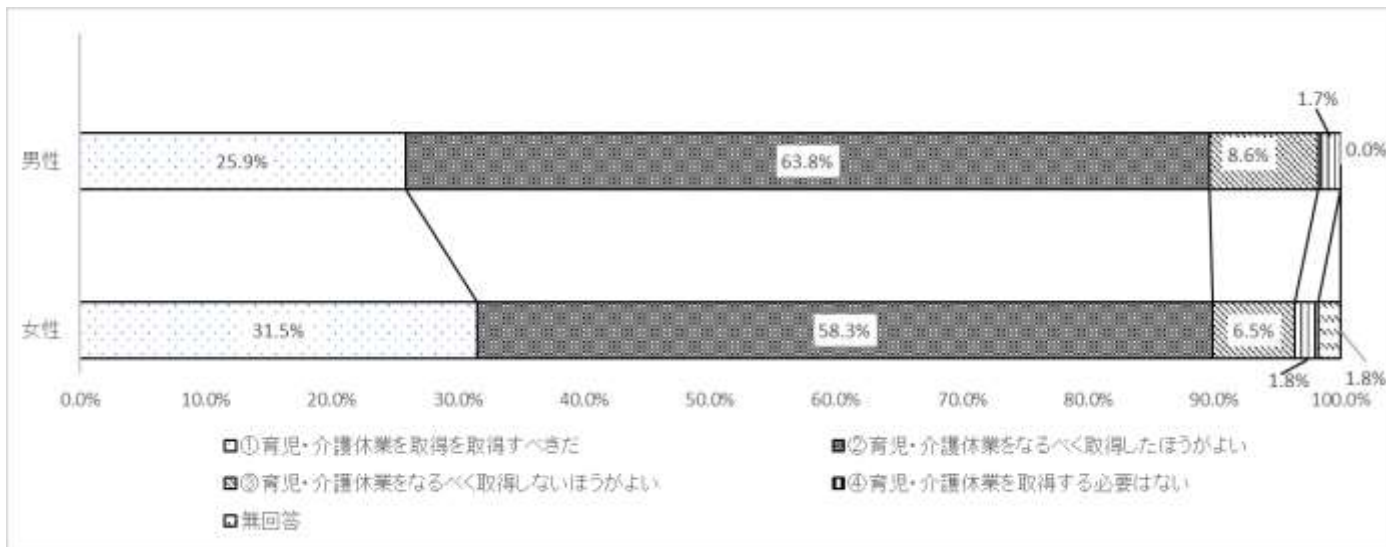
問7 女性が再就職しやすくするためにどのようなこと必要だと思いますか。(各項目1つ選択)



問7女性が再就職しやすくするために必要なこと					
	必要	どちらかといえば必要	あまり必要でない	必要ない	無回答
ア_育児・介護休業等が取りやすい環境(男性)	73.3%	22.4%	1.7%	0%	3%
(女性)	87.5%	9.5%	0.0%	1%	2%
イ_保育介護の施設やサービスの充実(男性)	75.0%	21.6%	1.7%	0%	2%
(女性)	84.5%	13.1%	0.0%	0%	2%
ウ_フレックスタイム制等の多様な働き方ができる環境(男性)	56.9%	30.2%	10.3%	1%	2%
(女性)	72.0%	20.8%	4.8%	0%	2%
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)	63.8%	34.5%	0.9%	0%	1%
(女性)	76.2%	19.6%	1.8%	0%	2%
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)	69.8%	25.0%	2.6%	0%	3%
(女性)	85.1%	14.3%	0.0%	0%	1%
カ_再就職のための研修や職業訓練の充実(男性)	40.5%	41.4%	11.2%	4%	3%
(女性)	58.9%	32.7%	6.5%	1%	1%
キ_男女が協力して育児・介護等を担うという意識(男性)	62.9%	31.9%	2.6%	0%	3%
(女性)	81.5%	15.5%	1.8%	0%	1%

女性の再就職に必要なことについて、男女ともに「ア_育児・介護休業等が取りやすい環境」、「イ_保育・介護の施設やサービスの充実」、「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」が必要と回答している割合が高くなっている。また、「キ_男女が協力して協力して育児・介護を担う」という意識について必要と回答した割合が男性62.9%に対し女性は81.5%という結果から男女間の意識に差が生じている。

問8 男性の育児・介護休暇について(1つ選択)

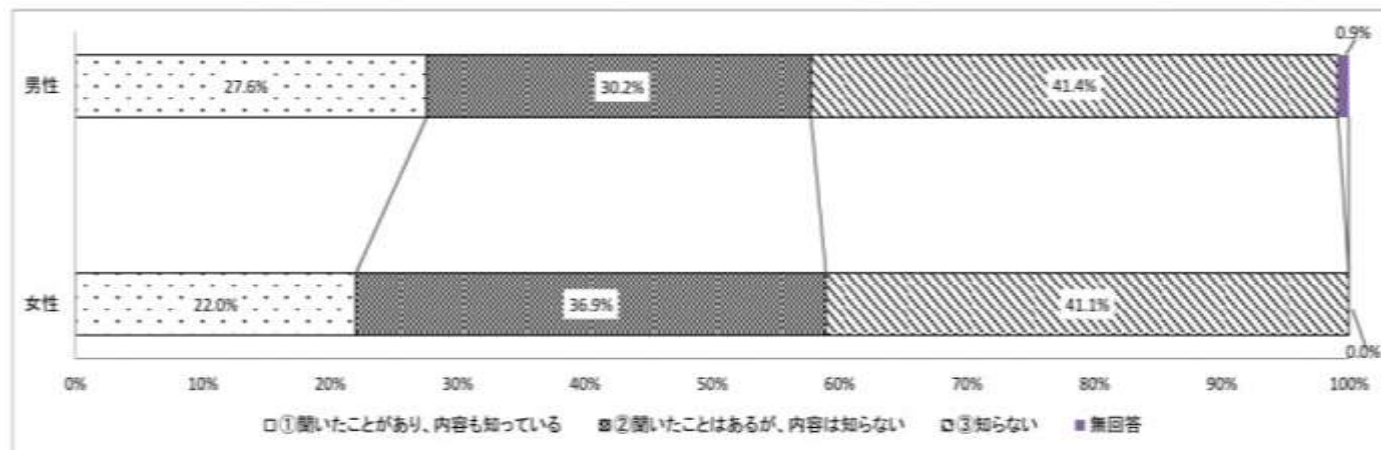


問8「男性の育児・介護休業を取得」について

	男性	女性
①育児・介護休業を取得を取得すべきだ	25.9%	31.5%
②育児・介護休業をなるべく取得したほうがよい	63.8%	58.3%
③育児・介護休業をなるべく取得しないほうがよい	8.6%	6.5%
④育児・介護休業を取得する必要はない	1.7%	1.8%
無回答	0.0%	1.8%

男性の育児・介護休業の取得について、男女ともに「②育児・介護休業をなるべく取得したほうがよい」が最も高く、次に「①育児・介護休業を取得すべきだ」となっている。この2つの回答を合わせると全体の90%となることから、男性の育児・介護休業の取得について意識の高いことがうかがえる。

問9 「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)

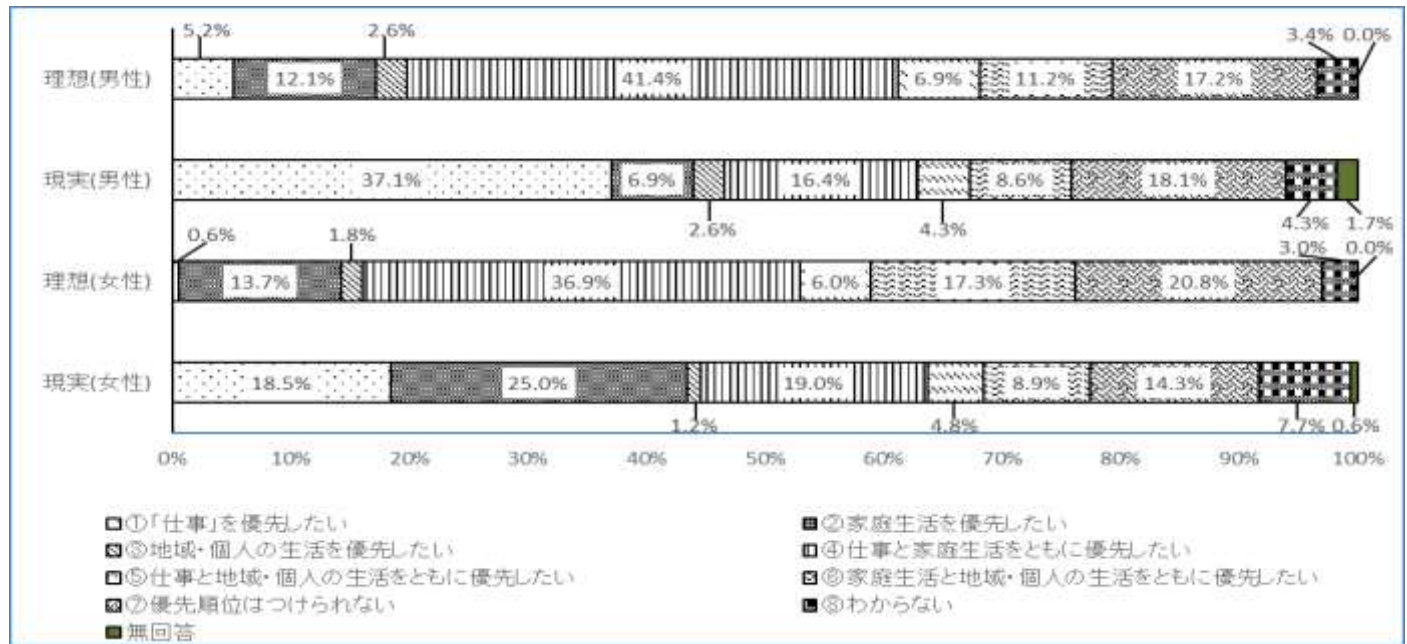


問9「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」について知っていますか

	男性	女性
①聞いたことがあり、内容も知っている	27.6%	22.0%
②聞いたことはあるが、内容は知らない	30.2%	36.9%
③知らない	41.4%	41.1%
無回答	0.9%	0.0%

「仕事と生活の調査(ワーク・ライフ・バランス)」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、女性の「①聞いたことがあり、内容も知っている」については前回調査と比較して5.3%ポイント増加しており、少しずつ浸透してきていることがうかがえる。

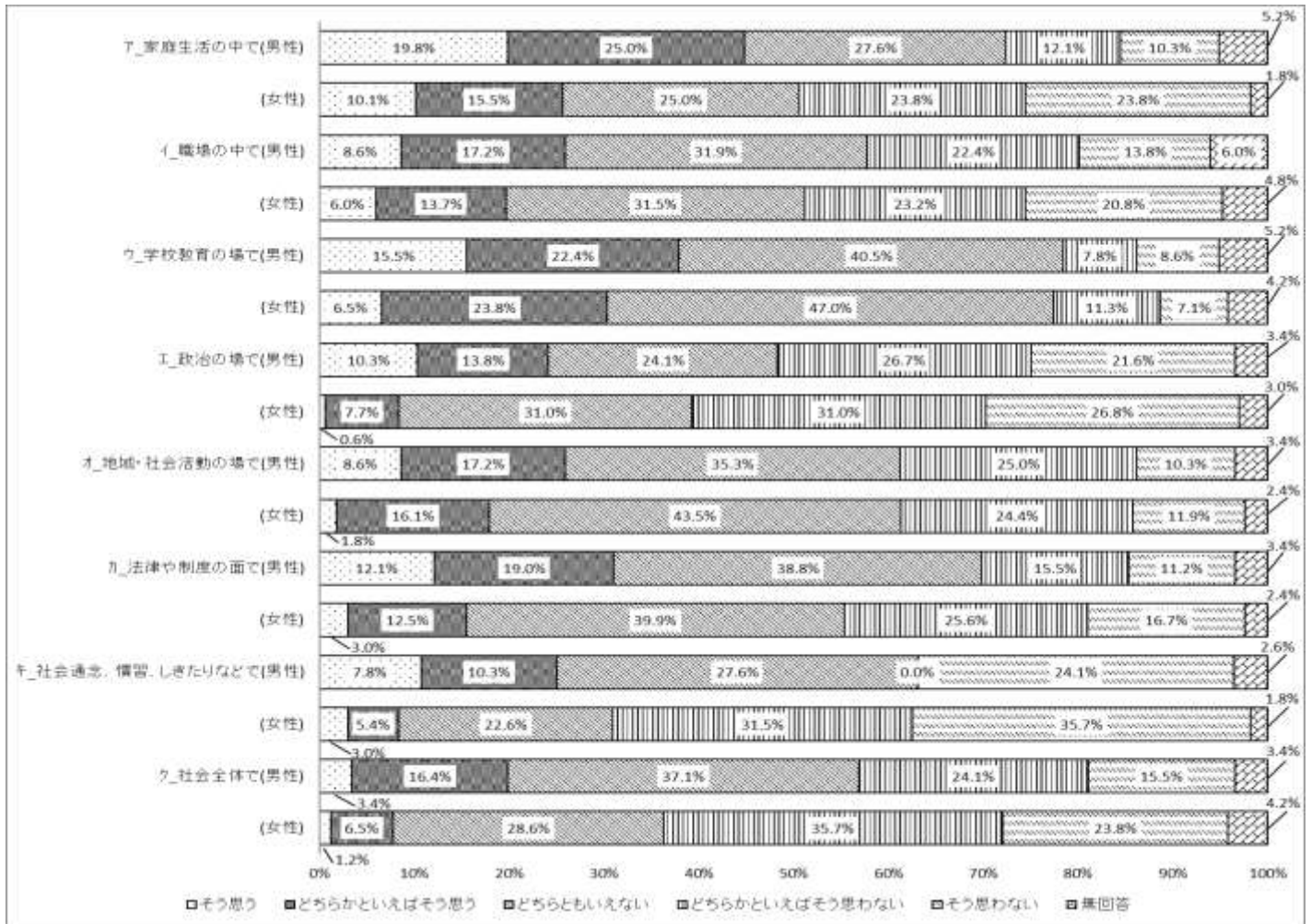
問10 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の関わり方の理想と現実について(それぞれ1つ選択)



問10「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	5.2%	37.1%	0.6%	18.5%
②家庭生活を優先したい	12.1%	6.9%	13.7%	25.0%
③地域・個人の生活を優先したい	2.6%	2.6%	1.8%	1.2%
④仕事と家庭生活をともに優先したい	41.4%	16.4%	36.9%	19.0%
⑤仕事と地域・個人の生活をともに優先したい	6.9%	4.3%	6.0%	4.8%
⑥家庭生活と地域・個人の生活をともに優先したい	11.2%	8.6%	17.3%	8.9%
⑦優先順位はつけられない	17.2%	18.1%	20.8%	14.3%
⑧わからない	3.4%	4.3%	3.0%	7.7%
無回答	0.0%	1.7%	0.0%	0.6%

「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、男女ともに理想は「④仕事と家庭生活とともに優先したい」が最も高くなっている。現実では男性は「①仕事を優先したい」、女性は「②家庭生活を優先したい」がそれぞれ高くなっており、理想と現実の間には乖離が生じている。

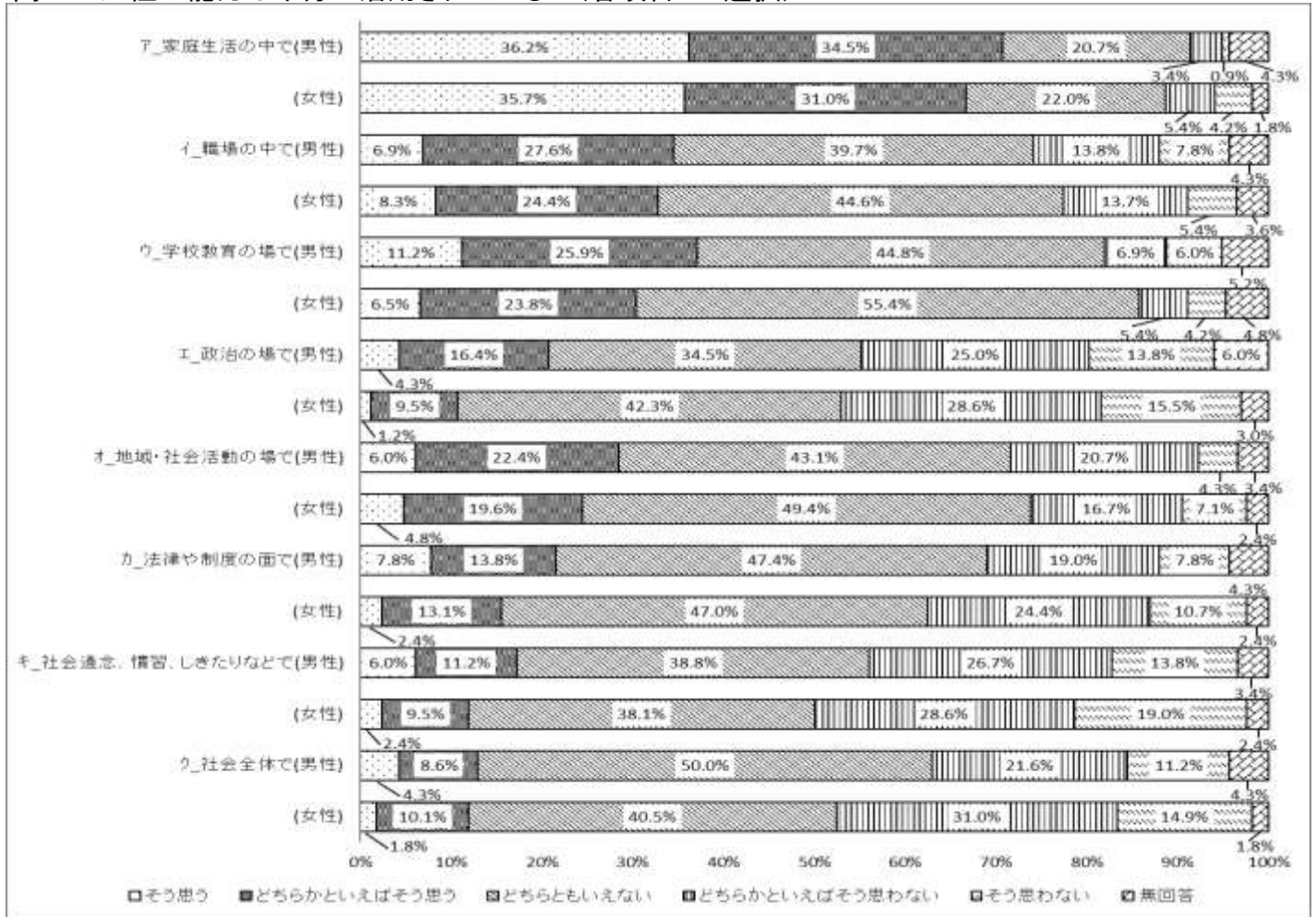
問11 男女の平等感について次の場面で男女が平等になっていると思いますか。(各項目1つ選択)



問11次の場面で男女が平等になっていると思いますか	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	無回答
ア_家庭生活の中で(男性)	19.8%	25.0%	27.6%	12.1%	10.3%	5.2%
(女性)	10.1%	15.5%	25.0%	23.8%	23.8%	1.8%
イ_職場の中で(男性)	8.6%	17.2%	31.9%	22.4%	13.8%	6.0%
(女性)	6.0%	13.7%	31.5%	23.2%	20.8%	4.8%
ウ_学校教育の場で(男性)	15.5%	22.4%	40.5%	7.8%	8.6%	5.2%
(女性)	6.5%	23.8%	47.0%	11.3%	7.1%	4.2%
エ_政治の場で(男性)	10.3%	13.8%	24.1%	26.7%	21.6%	3.4%
(女性)	0.6%	7.7%	31.0%	31.0%	26.8%	3.0%
オ_地域・社会活動の場で(男性)	8.6%	17.2%	35.3%	25.0%	10.3%	3.4%
(女性)	1.8%	16.1%	43.5%	24.4%	11.9%	2.4%
カ_法律や制度の面で(男性)	12.1%	19.0%	38.8%	15.5%	11.2%	3.4%
(女性)	3.0%	12.5%	39.9%	25.6%	16.7%	2.4%
キ_社会通念、慣習、しきたりなどで(男性)	7.8%	10.3%	27.6%	0.0%	24.1%	2.6%
(女性)	3.0%	5.4%	22.6%	31.5%	35.7%	1.8%
ク_社会全体で(男性)	3.4%	16.4%	37.1%	24.1%	15.5%	3.4%
(女性)	1.2%	6.5%	28.6%	35.7%	23.8%	4.2%

男女の平等感について、男女ともに「㊦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の割合が高くなっている。特に女性は、全体を通じて男女平等になっていると思わないの割合が男性より高くなっているが、前回調査と比較すると、減少している。

問12 女性の能力は十分に活用されているか(各項目1つ選択)

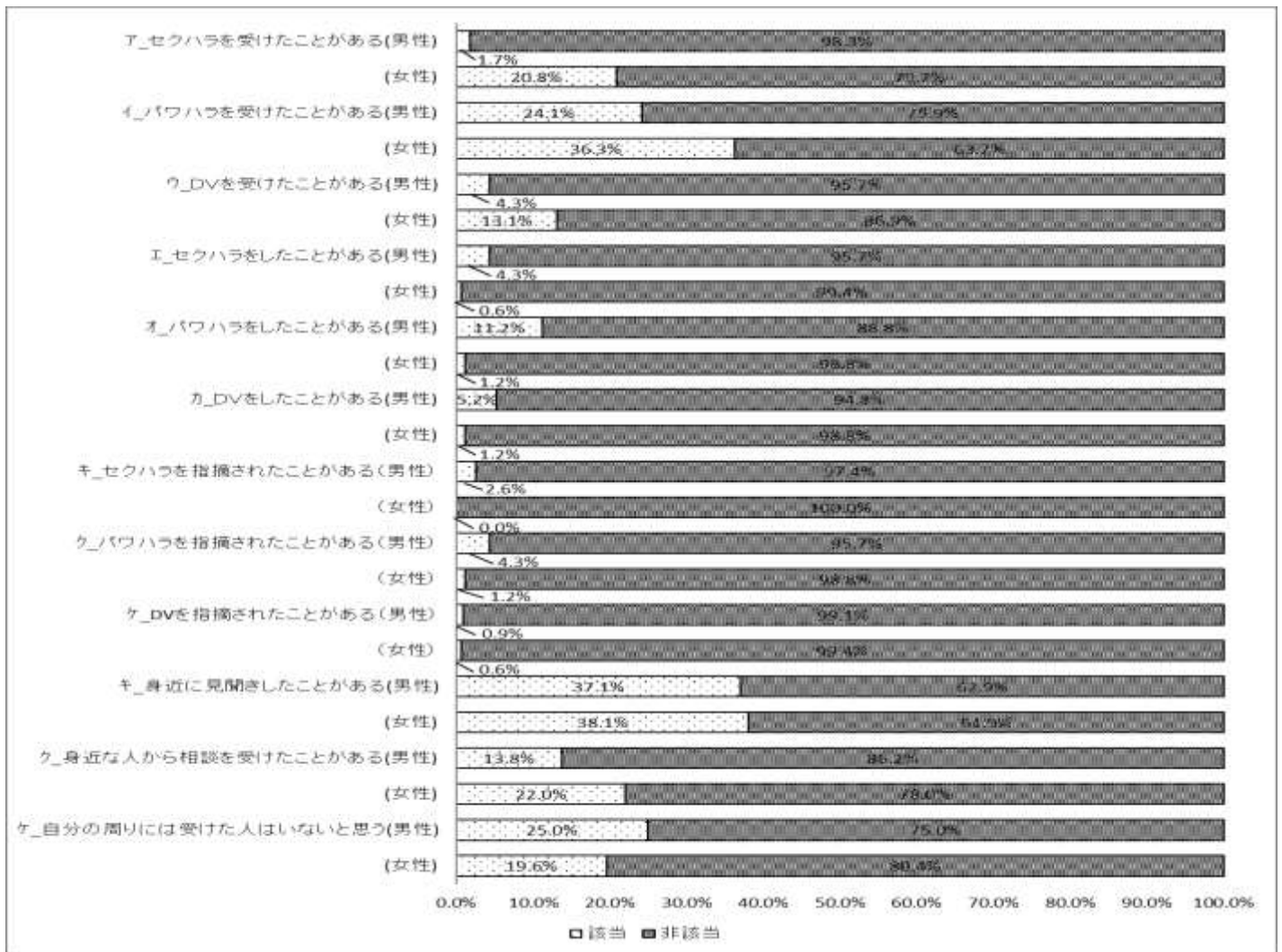


問12女性の能力は十分に活用されているか

	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	無回答
ア_家庭生活の中で(男性)	36.2%	34.5%	20.7%	3.4%	0.9%	4.3%
(女性)	35.7%	31.0%	22.0%	5.4%	4.2%	1.8%
イ_職場の中で(男性)	6.9%	27.6%	39.7%	13.8%	7.8%	4.3%
(女性)	8.3%	24.4%	44.6%	13.7%	5.4%	3.6%
ウ_学校教育の場で(男性)	11.2%	25.9%	44.8%	6.9%	6.0%	5.2%
(女性)	6.5%	23.8%	55.4%	5.4%	4.2%	4.8%
エ_政治の場で(男性)	4.3%	16.4%	34.5%	25.0%	13.8%	6.0%
(女性)	1.2%	9.5%	42.3%	28.6%	15.5%	3.0%
オ_地域・社会活動の場で(男性)	6.0%	22.4%	43.1%	20.7%	4.3%	3.4%
(女性)	4.8%	19.6%	49.4%	16.7%	7.1%	2.4%
カ_法律や制度の面で(男性)	7.8%	13.8%	47.4%	19.0%	7.8%	4.3%
(女性)	2.4%	13.1%	47.0%	24.4%	10.7%	2.4%
キ_社会通念、慣習、しきたりなどで(男性)	6.0%	11.2%	38.8%	26.7%	13.8%	3.4%
(女性)	2.4%	9.5%	38.1%	28.6%	19.0%	2.4%
ク_社会全体で(男性)	4.3%	8.6%	50.0%	21.6%	11.2%	4.3%
(女性)	1.8%	10.1%	40.5%	31.0%	14.9%	1.8%

女性の能力活用について、男女ともに「ア_家庭生活の中で」を除き、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。

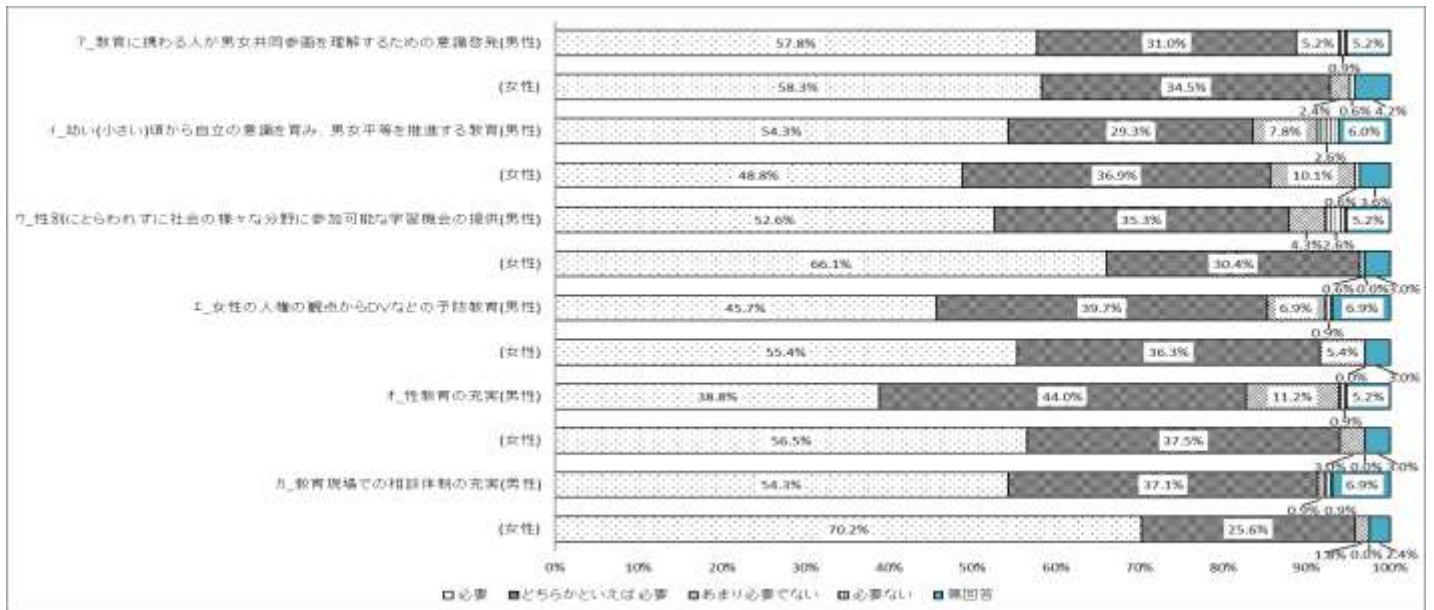
問13 職場・地域・学校・家庭などでのセクハラ、パワハラ、DVについて(複数可)



問13職場・地域・学校・家庭などでのハラスメント等	該当	非該当
ア_セクハラを受けたことがある(男性)	1.7%	98.3%
(女性)	20.8%	79.2%
イ_パワハラを受けたことがある(男性)	24.1%	75.9%
(女性)	36.3%	63.7%
ウ_DVを受けたことがある(男性)	4.3%	95.7%
(女性)	13.1%	86.9%
エ_セクハラをしたことがある(男性)	4.3%	95.7%
(女性)	0.6%	99.4%
オ_パワハラをしたことがある(男性)	11.2%	88.8%
(女性)	1.2%	98.8%
カ_DVをしたことがある(男性)	5.2%	94.8%
(女性)	1.2%	98.8%
キ_セクハラを指摘されたことがある(男性)	2.6%	97.4%
(女性)	0.0%	100.0%
ク_パワハラを指摘されたことがある(男性)	4.3%	95.7%
(女性)	1.2%	98.8%
ケ_DVを指摘されたことがある(男性)	0.9%	99.1%
(女性)	0.6%	99.4%
ク_身近に見聞きしたことがある(男性)	37.1%	62.9%
(女性)	38.1%	61.9%
ク_身近な人から相談を受けたことがある(男性)	13.8%	86.2%
(女性)	22.0%	78.0%
ケ_自分の周りには受けた人はいないと思う(男性)	25.0%	75.0%
(女性)	19.6%	80.4%

職場・地域・学校・家庭などでの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37.1%、女性38.1%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える。また、「①パワハラを受けたことがある」と回答した女性の割合が前回調査より8.1ポイント増え、「②パワハラをしたことがある」と回答した男性の割合も前回調査から9.3ポイント増えている。

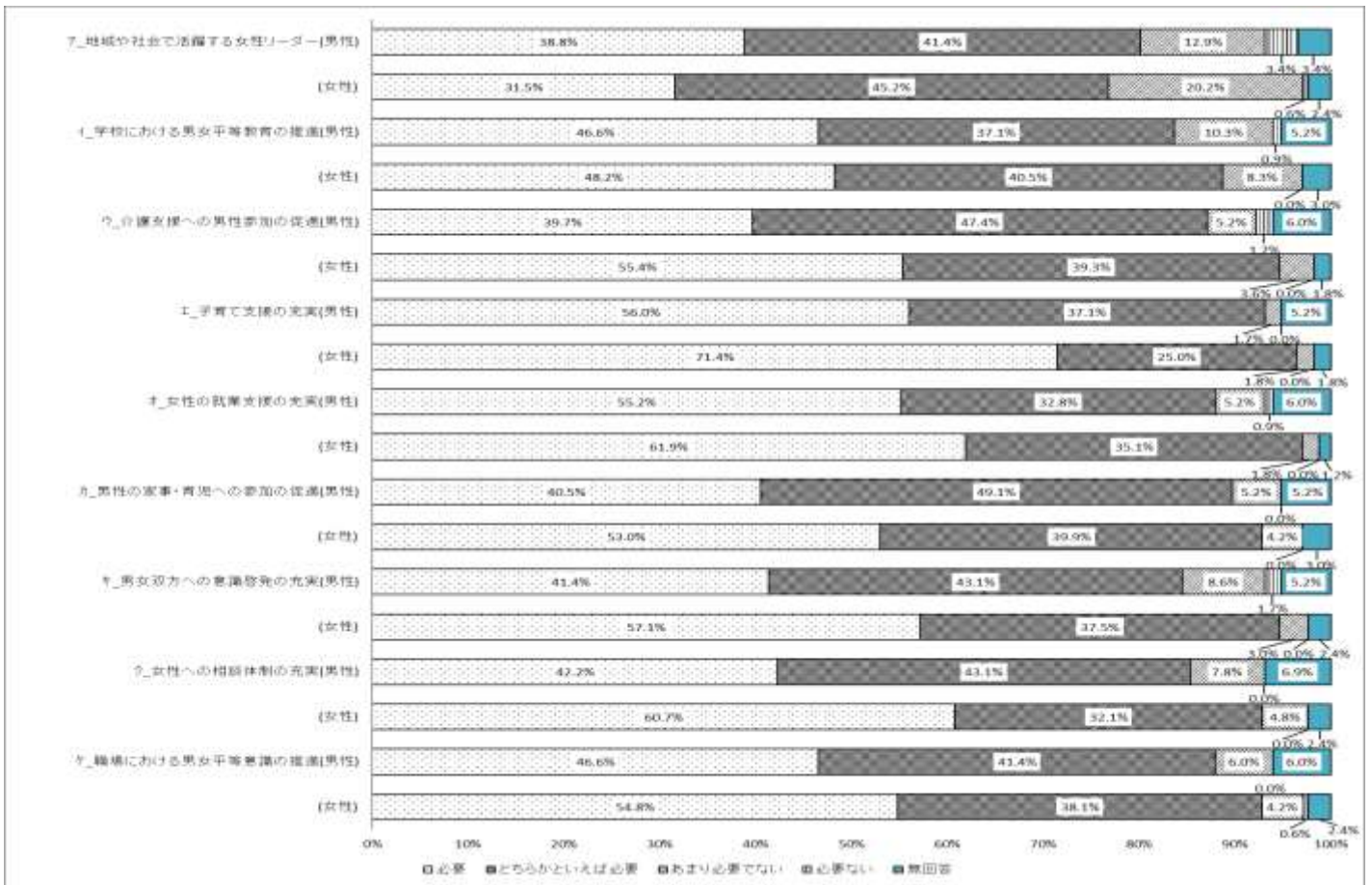
問14 男女共同参画社会を実現するために学校や社会教育の場等でどのような取り組みが必要だと思いますか。(各項目1つ選択)



問14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	必要	どちらかといえば必要	あまり必要でない	必要ない	無回答
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)	57.8%	31.0%	5.2%	0.9%	5.2%
(女性)	58.3%	34.5%	2.4%	0.6%	4.2%
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)	54.3%	29.3%	7.8%	2.6%	6.0%
(女性)	48.8%	36.9%	10.1%	0.6%	3.6%
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)	52.6%	35.3%	4.3%	2.6%	5.2%
(女性)	66.1%	30.4%	0.6%	0.0%	3.0%
エ_女性の人権の観点からDVなどの予防教育(男性)	45.7%	39.7%	6.9%	0.9%	6.9%
(女性)	55.4%	36.3%	5.4%	0.0%	3.0%
オ_性教育の充実(男性)	38.8%	44.0%	11.2%	0.9%	5.2%
(女性)	56.5%	37.5%	3.0%	0.0%	3.0%
カ_教育現場での相談体制の充実(男性)	54.3%	37.1%	0.9%	0.9%	6.9%
(女性)	70.2%	25.6%	1.8%	0.0%	2.4%

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どのような取り組みが必要かについて、男女ともに「㉑教育現場での相談体制の充実」、「㉒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」「㉓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」が上位を占めている。

問15 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)



問15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	必要	どちらかといえば必要	あまり必要でない	必要ない	無回答
ア_地域や社会で活躍する女性リーダー(男性)	38.8%	41.4%	12.9%	3.4%	3.4%
(女性)	31.5%	45.2%	20.2%	0.6%	2.4%
イ_学校における男女平等教育の推進(男性)	46.6%	37.1%	10.3%	0.9%	5.2%
(女性)	48.2%	40.5%	8.3%	0.0%	3.0%
ウ_介護支援への男性参加の促進(男性)	39.7%	47.4%	5.2%	1.7%	6.0%
(女性)	55.4%	39.3%	3.6%	0.0%	1.8%
エ_子育て支援の充実(男性)	56.0%	37.1%	1.7%	0.0%	5.2%
(女性)	71.4%	25.0%	1.8%	0.0%	1.8%
オ_女性の就業支援の充実(男性)	55.2%	32.8%	5.2%	0.9%	6.0%
(女性)	61.9%	35.1%	1.8%	0.0%	1.2%
カ_男性の家事・育児への参加の促進(男性)	40.5%	49.1%	5.2%	0.0%	5.2%
(女性)	53.0%	39.9%	4.2%	0.0%	3.0%
キ_男女双方への意識啓発の充実(男性)	41.4%	43.1%	8.6%	1.7%	5.2%
(女性)	57.1%	37.5%	3.0%	0.0%	2.4%
ク_女性への相談体制の充実(男性)	42.2%	43.1%	7.8%	0.0%	6.9%
(女性)	60.7%	32.1%	4.8%	0.0%	2.4%
ケ_職場における男女平等意識の推進(男性)	46.6%	41.4%	6.0%	0.0%	6.0%
(女性)	54.8%	38.1%	4.2%	0.6%	2.4%

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かについて、男女ともに「エ子育て支援の充実」、「オ女性の就業支援の充実」が上位を占めているが、男性が「キ職場における男女平等意識の推進」を挙げているのに対し、女性は「ク女性への相談体制の充実」を挙げている。

問16 男女共同参画社会の実現に向けての意見

番号	意見
1	昭和20年の終戦の頃は男女どころか女は男に従える時代でした。小学校に変わったのが国民学校3年生の時と記憶しております。昭和一桁生まれの人でしたから夫に仕えるのが普通でした。今は男女平等の時代になり平和で良いと思っております。
2	1.集計及び次期プランとしてのみでなく、町の事業として学校や企業へ強力に推進して頂きたい。2.このアンケートは良いことばかり書いてあり、理想である。実現する為には町を含めたトップ層の意識転換。利益第一を優先する企業の意識改革が重要。実現の難しい面を含んでいる。
3	男女平等と言いたいけれど、どうしても力仕事等は平等とはいかないと思う。
4	まだまだ男女共同参画社会とはほど遠いと思いますが、女性と男性では視点がだいぶ違うと思います。古くからの考えもあり、難しい事も多々あると思いますが、寒川町ががんばっている事が分かって良かったです。ありがとうございます。
5	子育て支援や介護支援は必要だと思うが、幼児教育無償化はやり方が違うと言うか、微妙です。助かりはしますが、正社員で育児休業を取れている人と辞めなければならなかった人との落差が大きすぎる。保育園も入りやすく、手当ても付いて、随分優遇されていると思う。
6	仕事をする上で家事・育児など女性はとても忙しいです。例えば小さい子が熱を出した時、女性は仕事へ行けません。そのような時会社がどう対応していくか問題だと思います。
7	①男と女はそれぞれ役割が違います。②女性は結婚したら子育てに専念して欲しい。③女は家庭、男は仕事が原則です。④少子化の原因は女が結婚したら仕事を持つ事です。
8	幼稚園、保育園の充実
9	男性が変化するよう求められ、確かにハラスメント等は無くすべきですが、女性が主張しすぎたり男性を見下したりして良い訳では無い。男女が互いに敬意や礼儀を持つ事により、協力しやすくなるのでは。家事・育児・介護も大切な仕事で、お金を貰わずやっているのですから褒められるべきです。
10	男性も女性も解らないところで大変なものです。お互いに思いやりを持って生きてゆかねばと思います。道徳心が欠けている様に思います。教育はとっても大切です。
11	私の周りでは十分な性別に関わりなく個性と能力を発揮する事が出来ています。私は働いていないので、会社の中の事は分かりません。
12	町議員を男女半々にしたらいいと思います。
13	すごく難しいテーマで回答に悩みました。男女で意識しすぎるのも、かえってわざとらしく思ってしまう。すみません。上手くまとめられません。
14	私の職場では、子育てが一段落して復職した人、育休を取り2人の子供を育てながら働いている若い母親達が何人かいます。女性スタッフは2人を除き、13人が全てお母さんです。女性にとってはとても働きやすい環境だと思います。けれども賃金の問題やパワハラなど少なからず問題はあります。個人事業主の場合、本人は意識していない事が実はパワハラになることが多々あると思います。雇用主が知識が無い事も原因の一つだと思います。職場へのアンケートを行っていると思いますが、丁寧に聞き取りなどを行ったり、「こういうことはパワハラに当たる」とか、情報提供する必要があると考えます。
15	何事も論ずるよりも実行が必要。

番号	意見
16	なんでもかんでも男女平等と言う訳けでは無い。男は男の、女は女の立場を理解し生活していく事が必要。男女は同じ事を行うと言う事では無い。女性も社会に積極的に参画する事が必要だと思う。
17	最近男の人ばかり育児をしないとたくさん言われていますが、男女どちらももっと仕事や家庭について考えるべきだと思います。私は職場でパワハラ、セクハラをされて過去に2回ほど職業を変えています。それももっと考えていくべき問題だと思います。
18	難しい質問で迷う。
19	あまりよく分かりません。
20	私は妻からDVを受けているので男女共同参画社会等よくわからない。アンケートは女性の立場を重点的にしている為、よくわからない。
21	今までの社会通念、意識を変える事は非常に時間がかかり、個人の意識改革が必要だと思います。そのためにも啓発や学校での保護者を含めての教育が必要に思います。共同参画は社会だけではなく共同参画家庭という考え方もあるのではないのでしょうか。
22	男女共同参画社会の実現は昔から言われてきたが、それぞれのトップ(議員、町長、校長、自治会長等)の古い考え方が未だに根強くあるため、実現が進歩しないと思う。それぞれのトップの考えを変えない限りは実現は無理だと思う。
23	男女平等できれば良い事だと思います。でも生物学的に男女差があるので、人間として各々が優れた分野で出来る事をすれば良いのではないかと思います。
24	何か新しい事をやると税金の問題がでてくると思います。取り組みも大事だと思いますが、よく考えて利用しなければ無駄になります。見切り発車だけはしないで下さい。
25	日本には元々この国が永年培ってきた風土というものがある。何を血迷ったのかいきなり「男女共同参画社会の実現」など行政の施策としての土台が無に等しい現実では、何百年早いと言わざるを得ない。
26	男女共同、理想ですが、男女にも個体差があります。ひとりの人として、考えるべき事だと思います。
27	もう少し若ければ積極的に関わりたいが、男女平等の意識は持った方が良いと思います。
28	そんな社会が来るとは思えません。別の件ですが、コミュニティバスの色なんかならないですか?夕方お年寄りが乗っているのを見ると「一体どこへ連れて行こうとしてるのか…」と不気味な気さえます。茶色に変わってから一度も利用してません。
29	男女協力して住みやすい社会になって欲しい。
30	この世に生まれ男女対等に仕事も生活も充実した人生が送れますように。
31	男女共同は無理と思っている。まず女性は力仕事が無理でも男性よりデリケート力(りよく)はある。身体の作りが生まれつき違うのだから協力し合うしかない(思いやり)
32	子育て支援が無いと何も始まらない。急な体調不良にも対応してくれるような。女性は一歩下がってしまう。

番号	意見
33	全ての男女が幸せになる為に尊重し合い、「こうしたい」「こうなりたい」など共有し合える人達ばかりの町になれば良いと思う。男性か女性のどちらかがリーダーになればいい。という問題ではない。他人の幸せを喜べる人達が多ければ、皆が幸せになり、良い町になると思う
34	少しずつ変化している様ですが。
35	男女同権の考えが多分に女性側寄りの強調感があると思う。男女の協調意識が必要と思う。特に男性側の考え方が女性を下げすむ傾向があると思う。
36	一番は意識改革が必要と思います。男性・女性の考え方を理解する事も必要では。
37	女性ばかりに家事・育児・仕事を押しつけない事。
38	男女ではなく、個人としてのアンケートをして欲しい。
39	私一人が理解するだけでなく、皆ひとりひとりが理解し合わないと解決できない問題かと思います。私も年代、性別等関係なく皆がより良く生活出来る社会になる事を願っています。
40	老若男女問わず皆が理解しない事には何をやっても進みずらいと思います。
41	どうゆうふうに行動を起こして良いか、理解しやすい様に役場で広報だけでなく積極的にアイデアを取り入れてほしい。
42	テレビで良く耳にしますが、男性の育休が必要だと思います。子育ては女性だけの仕事ではないので、もっと男性の育休に耳を傾けて下さい。
43	男女平等も難しいと思います。随分昔と比べ男性は協力しているように見えます。その反面、上手く使って女性が楽しんでいるようにも見えます。お互い男性が出来る、女性なら出来る事を上手く活かしてもらいたいです。
44	私個人は子供がいない為学校教育については理想を書かせて頂きました。
45	問8について、無回答。「男性も」というのはおかしい。独り者や父子家庭の場合と、既婚者は違う。
46	子供の事を第一に考えて行動して欲しい。
47	「男女が同じように働く」ことは正直難しいと思います。男女の違いだけではなく、体力や特性も違う為、向いている、向いていないがある事をそれぞれが理解でき、お互いを尊重し合いながら社会参加出来る事が理想です。男性の育休取得はまだまだですし、保育園や学校からの急な呼び出し等で対応する事も少ないように思います。本人や周囲の理解を急に変える事は難しいと思いますが、少しずつでも良くなっていけばよいかとも思います。何にせよ、健康で楽しく長く働いていける環境が大切だと考えます。
48	性別に関係なく才能のある人は認めるべきだと思います。

番号	意見
49	時代と共に職場や社会での男女の区別や不平等は減少してきているように思えます。家庭においても若い世代の人達は家事を分担するなど男性も当たり前のように協力しています。お互いにひとりの人として認め合う、尊重する事が大切と考えます。その為には教育の充実、子育ての環境、子どもへの愛情がとても大切なことだと思います。
50	すべて優しさが必要だと思います。
51	頭の中では理解できていても、やはり昔からの日本の風習などがある為、女性が担う事も多々あると思う。しかし、現代ではだいぶ平等になっていると思うが、若い方達の間違った認識として、平等をはき違えてはならないと思う。権利ばかりの主張は見苦しいものです。権利を主張するからには、それを支えてくれる相手と思う気持ちが養えたらと願います。男女問わず奥ゆかしく、控えめに…これは日本人の良いところでもあり、その気持ちを忘れない教育が必要。そのためには、行政主導で周知、啓発もし、学校や家庭が一体となることが大切だと思ってます。頑張ってください。またよろしくお願い致します。
52	問5について、共働きしないと生きて行けない給与の低さがある。問6の(カ)女性自身の自覚と意欲について、とっくにあると思うので④必要ない。問7の(カ)再就職のための研修や職業訓練の充実について、④必要ない。理由として実力のある女性はすでに多い。社会インフラがダメ。問16意見:シルバー民主主義をしている限り少子化は改善できないし、日本は終わる。移民のように女性が一日、5～6時間働けるような社会にすべき。
53	その時々で参画できるようにする事が望ましい。
54	男女平等と言われてますが、現実的にはまだ男性優位だと感じます。教育現場や地域で取り組んでもらいたいと思います。
55	何でもかんでも男女平等と言っても生まれつきの体力の差や事情があります。
56	20歳～55歳まで務めた職場(公務員で5回転勤)では、必ず各職場にパワハラはありました。私個人が被害に合ったり、他人が受けているのを見聞きしたり、人間関係の中では、程度の差こそあれ、常に起こりうるものだと思います。やはり、小さい時の育ち方により、歪んだ性格になるのでしょうか。本当に人の痛みがわかる人になるのは難しいのでしょうかね。教育の中で少しずつでも良い方向へ男女隔てなくお互いを理解してゆけると良いですね。
57	男女問わず誰もが社会で活躍、家庭生活の充実が必要だと思う。しかし現実には、女性は出産によって仕事を休む事が必要な為、今日の社会はこの現実を受け入れる事が困難だと思う。(職場の理解、男性の考え方、保育のあり方など)どうしても女性の方が出産・育児と家庭の仕事を行うことが多くなるため、社会復帰は厳しくなる。世の中の意識が変わらない限り、男女共同、セクハラやパワハラも無くなり、女性の社会進出は、はっきり言って無理だと思う。
58	小さい頃から男女平等を推進する教育というものがやはり重要であると思う。
59	能力のある人は女性も活躍して欲しい。
60	男女平等と言いながらも会社、世間は女性に甘すぎる部分が多くある。そこを何とかしないと難しい。
61	男女に関わらず向き不向き能力の違いがあるので、それぞれが向いている場面で活躍できる社会が良いと思う。

番号	意見
62	会社…休むと復職した時に時の流れについていくのが大変(浦島太郎状態)、学校等…子供の事では協力したいが、フルタイムでは今のPTA制度は苦痛でしかない。毎年嫌な思いをする。「出来ない」と断るのも辛く、ストレス。出来ないと言っても、くじで当たったら役員をやってもらおうと脅された。女性も働く人が増えたので、制度を変えるべきだと思う。
63	がんばって下さい。協力出来る事があったら応援したいです。
64	問10の現実、さも現実と対比すると現実の問題があるような誘導設問では?問15(ク)について、町職員がやるのですか?プロを専任しないと無理かも。(ケ)町役場以外ではできない。
65	全ての人の自由が守られる社会が大切と思う。しかしその為に周りの人が不自由になるような事があるのなら、自由が保障される社会とは言えない。特に弱者達が追いやられる様な事が無いように、未来を担う子供達に希望が与えられるよう、その親たちが健全に過ごせるようなあり方を見いださねばと思う。教育、それを支える教師の仕事量の多さ(書類作成などが多く長時間勤務になることも聞きます。そんな状態では子供たちに笑顔を向けることが不可能なのでは?)の改善が必要。
66	男女とも働いたり動く事が困難となれば、男も女も関係ないと考えます。一人の人が労働、生活する上で生きやすい社会になればと思います。実現するのが難しいとしても、そういう考えを持ったり、行動に起こす事が必要だと思います。
67	職場で女性がゴミの収集や果実の皮むきをさせられます。(年配)の男性は女性の前で下ネタを話す人がいるが、目上の人なので注意が出来ない。会社で研修が無いので、いつまで経っても改善されません。「こんな事はセハラ・パワハラです」のチラシを置いてほしい。
68	男女平等の時代。女性も仕事を持つならば男性と対等に向き合い意見も言い合える責任感の強い立場に立って貰いたい。地域で活躍するリーダーが女性だと、どんな行事も人出の賑わうものとなるのでは?リーダー育成は大きいでしょう。必要!正しい指摘を受け入れられるリーダーが真のリーダーだと思う。
69	制度の形骸的傾向が現状に見られる。表面では男女平等とか雇用社会均等と云うが、本来、女性には出産という男性には出来ない絶対存在優位性があり、この事実を基本にした平等、男性は生命、経済を保全し将来ある子供達が希望の持てる世界環境を造る義務を持ち、女性は子供達すべての命を大切にす情操育成の義務を中心に社会構築が必須に思う。
70	啓発と仕組み作りを進める事と、すでにある各休暇などは職場への義務履行を強く勧める介入がなくでは前進は無く、足踏みのままだと思う。
71	実現に向けて社会全体が理解と協力すべきであるが、個人の価値観、生き方の違い(元々持っている男女の役割の違い)等も尊重すべき
72	女性が働き続ける為にもやはり、環境整備が整っていないと難しい。大きな企業などは、育児休暇、短時間勤務、フレックスなどあるが…。学童保育などの充実も必要。
73	男女共同なかなか大変なことです。
74	現在83歳。今まだ仕事中的●来始のため返答出来かねる所も有り。家庭での男性の立場についての回答は出来ない。いまだに働き続けています。
75	男女平等という意識は必要だと思うが、男女全てにおいて平等というのは役割や能力に差はあると思っている。しかし、経済的な理由で何かを諦めなければならない現実があり、家庭を優先させるなら人並みの稼ぎは期待出来ない我が家である。

番号	意見
76	会社に制度があってもスタッフ間で理解がない。
77	まだまだ日本の社会では、女性軽視が多く、改善が大いに必要。特に政治の場面では、外国に比べて非常に遅れていると思われる。
78	男女平等社会における女性への負担増加を懸念している。男女及び老若男女が働く負担増加への不安→収入増に伴い税金の増税から生活苦への不安。本来女性として守られてきた事(人権・権利)の減少と消滅。働く時間の増大による出生率の減少(結婚)。女性の人口減少を移民でまかなうことに反対。産めよ、増やせよ。で100年後に明るい未来を望む。この事を無視して推進はありえない。
79	小さな事でも自分の出来る事から継続して行く事が大切。
80	出産、育児、不妊治療、介護などによる休職や時短勤務、早退などへ理解ある会社、柔軟に対応してくれる社会になって欲しいです。
81	現在3才の子供を育てつつ週5日仕事をしています。仕事をしたいけど、子供の預け先が無い。預けられる時間も短く、仕事先の望む形で出勤できない。土日は保育施設が休園というのが現状で、とても働くのに適した環境ではないと、驚かされています。もちろん夫の協力は必要ですし、育児休業等は取れたら良いとは思いますが、収入は減る、職場に迷惑がかかるとデメリットが大きすぎて不安です。子育てしながら働く事が当たり前の今、社会の対応が追いついてなき過ぎて残念少しでも女性も男性も働きやすく、楽しいと思える職場環境が増えたら素敵だなと思います。
82	幼少期からの家庭環境が子供の思想・思考を左右すると思いますので、両親が協力し合っていて、男尊女卑の様な環境でなければ、男女共同参画社会への取り組みに柔軟に対応できるのではないかと思います。そうでなければ、小学校等で早くから授業に取り入れるようにし、皆が知って学んでいくようにしたら、大人になってから自然に考えや行動ができるようになると思います。
83	男女雇用機会均等法が制定されてから、30年近く経ちますが、まだまだ差別は感じられます。ただ、体力的な事に関しては、やはり同等は難しいと感じていますが、子育てに関してはもっと育児休暇など男の人が取得するのが当然な世の中になって欲しいと思います。
84	女性がもう少し働きやすい職場があれば良い。
85	現在共働きで、小学2年と今年生まれる子供がいます。私は産休・育休を取得しますが、出産の際、どうしても上の子の学校がある為、里帰りが出来ません。主人に入院中休みを取って欲しかったのですが、サービス業なので休みが取りにくいのが現状です。ファミサポ等の利用も考えましたが、主人の勤務は、早朝から夜遅い帰宅になる事もあり、諦めました。また、休みが取れたとしても無給になり、厳しい現状です。国で、男性も育休を勧めていく様な環境になって欲しいです。
87	今や人生100年時代と言われる様になり、人口は減り納める年金も受け取る額も減っていくばかりでしょう。100年生きるという事は働ける限り働いていかなければ、日本の財政は成り立たなくなるでしょう。私は農家に生まれ育ちました。農家は定年退職がありません。男性も女性も働ける時まで現役で働くのは当たり前でした。子供は年寄りが面倒をみるというのがほとんどです。今の時代、核家族が多く年寄りに頼れない代わりに男性、女性と役割を決めてしまわないで、基本的にお互い協力して働くという姿勢にもっていかなければ、活躍したくてもできないし、才能も発揮できないと思います。具体的な案は持っていませんが、日本人がこの先、生き残るためにはそうならざるを得ないでしょう。
88	問5は女性の考えの意志で決める。問6は女性の働きやすい環境に。問7は男女共、働きやすい社会環境にする。

番号	意見
89	女性の役割、男性の役割がそれぞれあるとは思いますが。女性にしか、男性にしか取り組む事のできない仕事(業種)もあるのは現実。互いに認め合い、円滑に行う仕事や社会であってほしいと願います。
90	女性だけを優遇するような活動は、(女性限定の相談室、サービス等)男女共同参画の意志に反すると思うので、(私も女性であるが)そういう活動には意識的に参加しません。女性の支援は、男性を排除する事ではないと思うので、「女性限定」といった不平等な活動は、政治・地方公共団体・教育においてすべきではないと思う。
91	性別に関係なく仕事と家庭の役割を共に行う事が必要だと思います。家事・育児は女性だけが行うものではありません。男性が「手伝う」ではなく「共に行う」意識を持つ必要があります。性別・家庭環境が就業やライフイベントを選ぶ際の足かせにならないよう、社会全体の理解が深まることを望んでいます。
92	若い方達は、男女差よりも個々の意識のほうが強くなりつつあると思われるが、自分の年齢より上の年代は、なかなか意識は変えられないのではないかと。何から手をつけたら良いか正直なところわからない。
93	現在だいぶ男女共同参画社会に向かってとても良くなってきていると思いますが、その方向にもっと突き進めていけたら、素晴らしい世の中になっていくと思います。各個人がそういう意識を持って生活していけたら素晴らしいと思います。
94	女性の活躍する場面はたくさんあると思います。寒川町がそういう環境、会社があるかどうかであり、設問自体が女性を守るべき的な感じ。首都はもっとやれる環境があり、女性も生き生きしている。女性だけでなく、男性も(若者)も働きやすい環境。会社ももっとあると嬉しい。
95	子供が小さい内はどうしても仕事をセーブせざるを得ない状況。例え保育所に入れたとしても、子供に淋しい思いをさせるのではないかと葛藤もある。子連れ出勤できる職場が増えたり、働き方の多様化が進めば良いと思います。
96	何をもちて社会参加かは人それぞれだと思うけれど、参加したい!と思った時に、男だから女だから…という理由が出てしまうのは少し悲しいと思う。
97	男性の立場、女性の立場、お互いが良く理解してより良い社会を計画されると良いのでは。
98	社会体制と認識が変わらなければ難しいと思います。
99	全てにおいて男女の役割分担を考えなければ、身体的な問題が発生する。思考における面は平等に出来ると思う。子育て、介護に考慮必要。
100	色々な仕組みを作っても、それを使う側の意識が変わらないと本質的な事は何も変わらない。社会も同様。子供ができたなら、介護が必要になったら、主力になるのは女性、と個人も社会(会社)も思っている限りは共同参画は実現しないと思う。よって共同参画社会への改革の肝は意識改革と思う。その上で行政としてはどのようなビジョンでどのようなアプローチを行うのか、よく考えて実行していただきたい。
101	「平等」かどうかよりも、お互いが(男女に限らず)認め合える社会になっていければ良いと思う。男性にも女性にも、向き、不向き、仕方がない事(出産等)なかなか平等というのは難しい。協力し合う。その為のコミュニケーションなど、自分はどうかあるべきか、小さい頃からの教育、環境が大事なのだと思います。
102	素晴らしいプランだが、女性も男性も子供ができたなら『親』としての責任を忘れず、子供の心(気持ち)に耳を傾け、育児をしてほしい 子育て支援の充実=子育てしない親が増えてしまう懸念もある。仕事のない時は子供と過ごすことを前提にしてほしい

○さむかわ男女共同参画プラン推進協議会設置要綱

平成 12 年 9 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るときに招集し、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(平成14年4月1日)

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

附 則(平成16年4月1日)

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	大関 博之	教育委員会委員
2	関係団体の代表者	杉本 ひろみ	神奈川県立かながわ男女共同参画センター H31.4.1～R1.5.31
3		奥 由美子	神奈川県立かながわ男女共同参画センター R1.6.1～
4		◎木村 佐智江	寒川町小中学校長会
5		○橋本 晴美	寒川町婦人会
6		吉野 伸子	かながわ女性会議
7		町田 由紀	社会福祉法人 青い鳥
8		村田 ふ志子	国際ソロプチミスト寒川
9		落合 智賀子	(福)恩賜財団神奈川県同胞援護会 H31.4.1～R2.8.11
10		高梨 直子	(福)恩賜財団神奈川県同胞援護会 R2.8.12～
11		曾我 睦美	平塚保健福祉事務所茅ヶ崎支所
12	町内の企業関係者	武藤 芳樹	企業の代表 (寒川町工業協会) H31.4.1～R2.8.24
13		和田 真理	企業の代表 (寒川町工業協会) R2.8.25～
14		小山 睦美	勤労者の代表 (湘南地域連合) H31.4.1～R2.8.19
15		鈴木 正	勤労者の代表 (湘南地域連合) R2.8.20～

任期：平成31年4月1日～令和3年3月31日

○さむかわ男女共同参画プラン連絡会設置要綱

平成 12 年 5 月 16 日

(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。

附 則(平成29年4月1日)

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

別表第1(第3条関係)

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	健康子ども部子育て支援課長
7	健康子ども部保育・青少年課長
8	健康子ども部健康・スポーツ課長
9	環境経済部産業振興課長
10	教育委員会教育総務課長
11	教育委員会学校教育課長
12	その他町長が指定する職員

別表第2(第6条関係)

作業部会

	職所属
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	健康子ども部子育て支援課
6	健康子ども部保育・青少年課
7	健康子ども部健康・スポーツ課
8	環境経済部産業振興課
9	教育委員会教育総務課
10	教育委員会学校教育課
11	その他町長が指定する課等

第5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
令和元年 6月26日	令和元年度第1回さむかわ男女共同参画プラン連絡会 ・第5次さむかわ男女共同参画プラン策定にむけた「男女共同参画社会」に関するアンケート調査について
令和元年 7月17日	令和元年度第1回さむかわ男女共同参画プラン推進協議会 令和元年度第2回さむかわ男女共同参画プラン連絡会 ・第5次さむかわ男女共同参画プラン策定にむけた「男女共同参画社会」に関するアンケート調査について
令和元年 8月20日 ～ 9月17日	「男女共同参画社会」に関するアンケート実施
令和2年 7月 9日	令和2年度第1回さむかわ男女共同参画プラン連絡会 ・「第5次さむかわ男女共同参画プラン」策定について ・令和元年度8月実施「男女共同参画社会」に関するアンケート集計結果について
令和2年 8月 5日	令和2年度第1回さむかわ男女共同参画プラン推進協議会 ・「第5次さむかわ男女共同参画プラン」策定について
令和2年 9月17日	令和2年度第2回さむかわ男女共同参画プラン推進協議会 ・「第5次さむかわ男女共同参画プラン」素案の検討
令和2年 9月25日	令和2年度第2回さむかわ男女共同参画プラン連絡会 ・「第5次さむかわ男女共同参画プラン」素案について
令和2年10月13日	令和2年度第3回さむかわ男女共同参画プラン推進協議会 ・「第5次さむかわ男女共同参画プラン」素案について

<p>令和2年12月14日 ～令和3年1月12日</p>	<p>第5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</p> <p><資料配布場所> 寒川町役場本庁舎2階情報公開コーナー、協働文化推進課窓口、寒川町民センター、寒川町民センター分室、北部文化福祉会館、南部文化福祉会館、健康管理センター、シンコースポーツ寒川アリーナ（寒川総合体育館）、寒川総合図書館、町ホームページ</p>
<p>令和3年 1月15日</p>	<p>令和2年度第3回さむかわ男女共同参画プラン連絡会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「第5次さむかわ男女共同参画プラン」（案）について
<p>令和3年 2月 3日</p>	<p>令和2年度第4回さむかわ男女共同参画プラン推進協議会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「第5次さむかわ男女共同参画プラン」（案）について
<p>令和3年 3月</p>	<p>「第5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</p>

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)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 「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)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の 10 年 (~85 年) 	<ul style="list-style-type: none"> 民法改正(離婚復氏制度) 	<ul style="list-style-type: none"> 知事室に婦人関係行政の窓口設置
1977 (昭和 52 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 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)			<ul style="list-style-type: none"> 新神奈川計画に婦人総合センター(当時のかながわ女性センター)を位置づけ
1979 (昭和 54 年)	<ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃条約採択(国連) 		
1980 (昭和 55 年)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 県民部に婦人総合センター建設準備室設置
1981 (昭和 56 年)	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画後期重点目標」決定(婦人問題企画推進本部) 	<ul style="list-style-type: none"> 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
1982 (昭和 57 年)			<ul style="list-style-type: none"> 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)			<ul style="list-style-type: none"> 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

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
1984 (昭和59年)		<ul style="list-style-type: none"> ・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） 	
1985 (昭和60年)	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)			<ul style="list-style-type: none"> ・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
1987 (昭和62年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「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） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)		<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法改正（週40時間制） 	
1989 (平成元年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「児童の権利に関する条約」採択（国連） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ナイロビ将来戦略見直し勧告」採択（国連） 		
1991 (平成3年)		<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・環境と開発に関する国連会議（リオデジャネイロ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・初の婦人問題担当大臣誕生（内閣官房長官兼任） 	

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
1993 (平成5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・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） 	<ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働法公布、施行 ・初の女性衆議院議長誕生 	
1994 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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（家族的責任条約）批准 	<ul style="list-style-type: none"> ・県に女性副知事誕生
1996 (平成8年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定（男女共同参画推進本部） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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)		<ul style="list-style-type: none"> ・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（女子保護規定撤廃） ・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） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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）
1998 (平成10年)			<ul style="list-style-type: none"> ・さむかわ女性プラン策定準備会設置
1999 (平成11年)		<ul style="list-style-type: none"> ・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） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
2000 (平成 12 年)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> かながわ女性センターで「女性への暴力相談」窓口設置 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)		<ul style="list-style-type: none"> 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、施行 	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者暴力相談窓口設置(県)
2002 (平成 14 年)			<ul style="list-style-type: none"> 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)		<ul style="list-style-type: none"> 「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) 	<ul style="list-style-type: none"> 「かながわ男女共同参画推進プラン」策定
2004 (平成 16 年)		<ul style="list-style-type: none"> 配偶者暴力防止法改正、施行 育児・介護休業法改正(育児・介護取得の期間雇用者へ適用拡大、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)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> 第 1 回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催（東京） 	<ul style="list-style-type: none"> 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） 	<ul style="list-style-type: none"> 「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)		<ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働法の改正（均衛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） 	<ul style="list-style-type: none"> 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)		<ul style="list-style-type: none"> 「女性の参加加速プログラム」決定（男女共同参画推進本部） 	<ul style="list-style-type: none"> 「かながわ男女共同参画推進プラン（第 2 次）」策定
2009 (平成 21 年)		<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法改正（10 年施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 「かながわ DV 被害者支援プラン」改定
2010 (平成 22 年)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 「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)	<ul style="list-style-type: none"> 「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関」（UN Women）正式発足 		<ul style="list-style-type: none"> 第 3 次さむかわ男女共同参画プラン策定
2012 (平成 24 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定 	
2013 (平成 25 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「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） 	<ul style="list-style-type: none"> 「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）

年	世界	日本	神奈川県・寒川町
2014 (平成 26 年)	<ul style="list-style-type: none"> 第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択 		<ul style="list-style-type: none"> 「かながわDV防止・被害者支援プラン」策定
2015 (平成 27 年)	<ul style="list-style-type: none"> 第 59 回国連婦人の地位委員会／「北京+20」開催 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 「第 4 次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> 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
2016 (平成 28 年)		<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法完全施行 男女雇用機会均等法改正（17 年施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 第 4 次さむかわ男女共同参画プラン策定
2017 (平成 29 年)		<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法改正、施行（育児休業の再延長等） 	
2018 (平成 30 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 	<ul style="list-style-type: none"> 「かながわ男女共同参画推進プラン（第 4 次）」策定
2019 (平成 31 年) (令和元年)		<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法改正（22 年完全施行） DV 防止法改正（20 年施行） 	
2020 (令和 2 年)	<ul style="list-style-type: none"> 第 64 回国連女性の地位委員会／「北京+25」開催 	<ul style="list-style-type: none"> 「第 5 次男女共同参画基本計画」閣議決定 	
2021 (令和 3 年)			<ul style="list-style-type: none"> 第 5 次さむかわ男女共同参画プラン策定

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。

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：令和元年 6 月 26 日法律第 46 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）

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、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し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及び第9条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - (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、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第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いる住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないこと。

- (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って、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第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行わなければならない。

- (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總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第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っては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して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っ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相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)

(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って生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第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。）があっ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年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 (平成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) 略

(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

附 則（令和元年6月26日法律第46号）抄

(施行期日)

第1条 この法律は、令和2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) 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定 公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

第4条 前2条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。

(検討等)

第8条 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、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6条第1項及び第2項の通報の対象となる同条第1項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第10条第1項から第4項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第1項に規定する被害者の範囲の拡大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。

2 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、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1条第1項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方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。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号)

最終改正：令和元年 6 月 5 日法律第 24 号

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等（第 8 条～第 18 条）

第 3 節 特定事業主行動計画（第 19 条）

第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表（第 20 条・第 21 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 22 条～第 29 条）

第 5 章 雑則（第 30 条～第 33 条）

第 6 章 罰則（第 34 条～第 39 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が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第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19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、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
- (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等

(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。）であって、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 一般事業主であって、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（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1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ると認めるとき。
- (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。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第13条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第11条に規定により第9条の認定を取り消すとき。
- (2) 第12条に規定する基準に適合しなくなると認めるとき。
- (3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が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って厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなると認めるときは、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4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第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16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3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3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16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17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18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19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20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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

(1) その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

(2) その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表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21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第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22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23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24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主そ

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 25 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 26 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 27 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 22 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 22 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 28 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 29 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 30 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又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第 7 項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第 31 条 厚生労働大臣は、第 20 条第 1 項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第 8 条第 1 項に規定する一般事業主又は第 20 条第 2 項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第 8 条第 7 項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第 32 条 第 8 条、第 9 条、第 11 条、第 12 条、第 15 条、第 16 条、第 30 条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第 33 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 34 条 第 16 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、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 35 条 次の各号のいずれかに該当する者は、1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

- (1) 第 22 条第 4 項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第 28 条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第16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16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16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37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第10条第2項（第14条第2項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- (2) 第16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16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
- (4) 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38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34条、第36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39条 第30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 抄

（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22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28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3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。

附 則 (平成29年3月31日法律第14号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成29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条中雇用保険法第64条の次に一条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日
- (2)・(3) 略
- (4) 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定(「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。)、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第38条第3項の改正規定(「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。)、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和51年法律第33号)第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律(附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第35条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年 6 月 5 日法律第 24 号） 抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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 3 条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 4 条の改正規定並びに次条及び附則第 6 条の規定 公布の日

(2) 第 2 条の規定 公布の日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める日
（罰則に関する経過措置）

第 5 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。

（政令への委任）

第 6 条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第 7 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施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

第5次さむかわ男女共同参画プラン

令和3年（2021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

※さむかわ男女共同参画プランの担当は、令和3年4月1日から
町民部 町民窓口課 相談・人権担当に変更になります。