

第4期  
はだの男女共同参画プラン  
(計画案)

令和2年11月16日時点



令和3年(2021年)3月

秦 野 市

はじめに

写真

市長あいさつ文

令和3年3月

秦野市長 高橋 昌和

# 目 次

※ページ番号は仮置き

第1章 プランの策定にあたって	・ ・ ・ ・ 1
1 プラン策定の経緯	・ ・ ・ 1
2 プラン策定の背景	・ ・ ・ 4
(1) 国の動向	・ ・ ・ 4
(2) 県の動向	・ ・ ・ 8
第2章 本市の現状と課題	・ ・ ・ ・ 13
1 人口の推移	・ ・ 13
2 男女共同参画をめぐる状況	・ ・ 14
3 第3期プランにおける推進状況等の評価及び第4プラン への課題の分析	・ ・ 21
4 本市の男女共同参画への取組に関する市民の声	・ ・ 24
第3章 プランの基本的な考え方	・ ・ ・ 25
1 目的	・ ・ 25
2 位置付け	・ ・ 25
3 計画期間	・ ・ 26
4 改定のポイント	・ ・ 27
5 基本理念と目標	・ ・ 27
6 基本方針	・ ・ 28
7 体系図	・ ・ 28
8 施策の具体的方向	・ ・ 29
9 事業数	・ ・ 29
10 指標の設定	・ ・ 29
11 進行管理	・ ・ 29

## 第4章 プランの内容 ・・・ 31

- 基本方針1 職場、家庭、地域でいきいきと暮らすことができる環境をつくるために ・・・ 31
  - (1) 良好な子育て環境の整備と子育て世代への支援の推進 ・・・ 31
  - (2) 安心して介護することができる環境の整備 ・・・ 33
  - (3) 趣味や経験を生かした市民活動等への参加の支援 ・・・ 34
  - (4) 市民生活を支える相談窓口の充実 ・・・ 35
  - (5) 災害時でも安心できる環境の整備 ・・・ 35
  
- 基本方針2 男女がともに個々の能力を發揮して働くことができる環境をつくるために ・・・ 37
  - (1) 市民、事業者に向けた情報及び学習機会の提供 ・・・ 37
  - (2) 就業支援策の充実 ・・・ 38
  
- 基本方針3 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることができる環境をつくるために ・・・ 39
  - (1) 人権侵害問題及びあらゆる人権に配慮した意識づくりの普及・啓発 ・・・ 39
  - (2) 被害を受けた者に対する支援体制の充実 ・・・ 40
  - (3) 配偶者等からの暴力を受けた者に対する支援の充実 ・・・ 40
  - (4) 生涯を通じた健康支援 ・・・ 41
  
- 基本方針4 男女共同参画に対する理解を深めるために ・・・ 43
  - (1) 子どもに対する男女共同参画教育の充実 ・・・ 43
  - (2) 生涯学習等の場における意識啓発事業の推進 ・・・ 44
  
- 基本方針5 男女共同参画社会の実現を着実に進めるために ・・・ 45
  - (1) 庁内推進組織による計画推進の適正管理 ・・・ 45
  - (2) 方針決定過程における女性の登用の促進 ・・・ 45
  - (3) 各機関と連携した事業の推進 ・・・ 46
  - (4) 市職員における女性活躍「行動計画」に基づく取組みと職員一人ひとりの意識啓発の推進 ・・・ 46

第5章 市民及び事業者の役割と行動指針 . . . 49

- 1 市民の役割・行動指針 . . . 49
- 2 事業者の役割・行動指針 . . . 49

附属資料 . . . 53

- 1 男女共同参画社会へのあゆみ . . . 54
- 2 関係法令 . . . 57
  - (1) 男女共同参画社会基本法
  - (2) 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
  - (3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章
  - (4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
  - (5) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律
- 3 秦野市男女共同参画計画策定委員会規則 . . . 84
- 4 秦野市男女共同参画計画策定委員会委員名簿 . . . 86
- 5 用語解説（索引） . . . 87

コラム一覧

- ・コラム1 ワーク・ライフ・バランス . . . . . 3
- ・コラム2 ジェンダーギャップ指数 . . . . . 7
- ・コラム3 SDGs . . . . . 10
- ・コラム4 ドメスティック・バイオレンス . . . . . 11
- ・コラム5 多様な性 . . . . . 51

## 図表一覧

図表番号	図表タイトル	ページ
図表 1	これまでのプランの策定経過	1
図表 2	「第 4 次男女共同参画基本計画」がめざすべき社会	4
図表 3	「第 4 次男女共同参画基本計画」が改めて強調している 4 つの視点	4
図表 4	2020 年 ジェンダーギャップ指数	7
図表 5	「かながわ男女共同参画推進プラン（第 4 次）」の 4 つ の基本理念	8
図表 6	「かながわ男女共同参画推進プラン（第 4 次）」の 5 項 目の重点目標	9
図表 7	SDGs の世界を変えるための 17 の目標	10
図表 8	暴力の様々なかたち	11
図表 9	本市の総人口の推移	13
図表 10	本市の年齢 3 区分別構成比の推移	13
図表 11	審議会の女性比率	14
図表 12	市議会議員の女性比率	15
図表 13	自治会長の女性比率	15
図表 14	職員（常勤職員）に占める女性職員の割合	16
図表 15	課長代理級以上の職員に対する女性管理職の割合	16
図表 16	男女平等に関する意識調査	17
図表 17	男女共同参画社会の実現に向けて進めるべき施策に関する意識調査	18
図表 18	男性が家事や育児などに関わるために必要なことに関する調査	19
図表 19	女性のための悩み相談の相談件数	19
図表 20	保育所・認定こども園入所状況	20
図表 21	外国人住民の人口（住民基本台帳）	20
図表 22	第 3 期プランにおける男女共同参画推進事業における内部評価	21
図表 23	第 4 期はだの男女共同参画プラン位置付け	25
図表 24	第 4 期はだの男女共同参加プラン体系図	30
図表 25	市民の具体的な行動の指針	49
図表 26	事業者の具体的な行動の指針	50

## 第1章 プランの策定にあたって

### 1 プラン策定の経緯

本市では、平成4年5月に「はだの女性プラン」を策定し、その後、平成11年6月に男女共同参画社会基本法が公布・施行されたことに伴い、本市における男女共同参画社会<sup>\*</sup>の実現を推進するため、平成13年4月に「はだの男女共同参画プラン」を策定しました。

その後、平成18年、23年、28年に改定を行い、男女共同参画意識の啓発や各種相談体制の充実を図るなど、男女共同参画社会の実現に向け様々な取り組みを進めてきました。

この度、平成28年（2016年）4月策定の「第3期はだの男女共同参画プラン」の計画期間が令和3年（2021年）3月で終了するため、これまでの取組に加え、新たな課題の解決に向けて「第4期はだの男女共同参画プラン」を策定します。

#### ◆図表1 これまでのプランの策定経過

平成4年（1992年）「はだの女性プラン」策定

平成8年（1996年）「はだの女性プラン-基本計画改定版-」策定

・平成11年（1999年） 男女共同参画社会基本法<sup>\*</sup>公布・施行

平成13年（2001年）「はだの男女共同参画プラン」策定

～「女性」から「男女」へ、「参加」から「参画」への理念の転換を図る～

・平成13年（2001年） 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）<sup>\*</sup>公布・施行

<sup>\*</sup>男女共同参画社会・・・男女が、社会の対等な構成員として自らの意思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、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のこと。

<sup>\*</sup>男女共同参画社会基本法・・・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た法律。平成11年公布・施行。

<sup>\*</sup>配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）・・・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。被害者が男性の場合もこの法律の対象となる。平成13年公布・施行。

- 平成16年（2004年） 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）改正

**平成18年（2006年）「はだの男女共同参画プラン-後期行動計画-」策定**

- 平成19年（2007年） 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）改正
- 平成19年（2007年） 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章※策定
- 平成19年（2007年） 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進のための行動指針策定

**平成23年（2011年）「第2期はだの男女共同参画プラン」策定**

- 平成25年（2013年） 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）改正
- 平成27年（2015年） 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）※制定
- 平成27年（2015年） 第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）

**平成28年（2016年）「第3期はだの男女共同参画プラン」策定**

- 平成30年（2018年） 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
- 令和元年（2019年） 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）改正
- 令和元年（2019年） 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）改正

**令和3年（2021年）「第4期はだの男女共同参画プラン」策定**

※仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章・・・仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により策定した憲章。

※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）・・・自らの意思によって仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して策定された法律。



## コラム1 (ワーク・ライフ・バランス)

### ◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児・近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものです。その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。

しかし、現実の社会には、安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。これらが働く人々への不安や豊かさが実感できない大きな要因となっています。

これを解決する取組が、ワーク・ライフ・バランスの実現です。

### ◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した社会とは

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会のことです。

具体的には以下の3つのような社会を指しています。

- ・「就労による経済的自立が可能な社会」
- ・「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」
- ・「多様な働き方・生き方が選択できる社会」

### ◆実現するためには何が必要なのでしょうか

国が公表している調査報告書から、次のことが分かっています。

- ・就労者の多くが仕事を優先することによって、ワーク・ライフ・バランスの希望を実現できていない。
- ・女性が家事に多くの時間を費やしたり、ライフイベントを機に離職を選択している状況がある。
- ・非就労の女性は、男性に比べて、仕事を通じて社会との関わりを持ちたいと考えている割合が高い傾向にある。

以上のことから、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、次のことが必要です。

- ・家事・育児等の家庭責任が女性に偏っている状況を解決する。
- ・企業等において、柔軟な働き方の制度の導入とともに制度を利用しにくい職場の風土を改善する。
- ・制度利用の手続きをより簡単にできるようにするなど、制度運用の改善を図る。

## 2 プラン策定の背景

### (1) 国の動向

#### ア 第4次男女共同参画基本計画の策定

国は、男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めた「第4次男女共同参画基本計画」を平成27年12月に策定しました。

「第4次男女共同参画基本計画」では図表2に掲げる4項目を目指すべき社会とし、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととしています。

また、同計画では、図表3に掲げる4つの視点を改めて強調しています。

#### ◆図表2 「第4次男女共同参画基本計画」が目指すべき社会

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

#### ◆図表3 「第4次男女共同参画基本計画」が改めて強調している4つの視点

- ①あらゆる分野における女性の活躍
- ②安全・安心な暮らしの実現
- ③男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備
- ④推進体制の整備・強化

## イ 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)の改正

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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として平成13年(2001年)4月に制定された「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「DV防止法」)」が平成25年(2013年)に改正されました。

この改正により、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、法の適用対象とされることとなりました。また、法律名が「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」に改められました。

さらに、令和元年(2019年)の改正によって児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされるDV<sup>\*</sup>被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携するべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されることとなり、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確になりました。

## ウ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章の策定

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

性や年齢などに関わらず、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等に係る個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、平成19年12月に、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

---

<sup>\*</sup>DV(ドメスティック・バイオレンス)・・・夫婦や同棲相手など親密な関係にある又はあった者にふるわれる暴力や暴言のこと。

## エ 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）の改正

近年、我が国では、女性の就業率は上昇を続け、働く女性は大きく増加しましたが、企業等において管理的立場に就く女性の割合は、まだ低い状況にあり、女性の力が十分に活かされているとは言えないのが現状です。

こうした現状に早急に対応し、女性の活躍推進の取組を着実に前進させることを目的とするため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）」が平成27年（2015年）9月に制定されました。その法律において、国及び地方公共団体、従業員301人以上の事業主に対して、女性の活躍に関する状況の把握・課題分析・行動計画策定・届出及び情報公表が義務付けられました。

この「女性活躍推進法」が、令和元年（2019年）改正され、令和4年（2022年）4月からは、「行動計画」を策定・届出及び情報公表する義務が、従業員101人以上の一般事業主まで拡大されることとなりました。

## オ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の制定

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等になるように目指すことなどを基本原則とした「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が、平成30年5月に公布・施行されました。

この法律では、国・地方公共団体の責務や、政党等が、所属する男女のそれぞれの公職候補者の数について目標を定めるなどの自主的な取組みについて定めています。

## コラム2 (ジェンダーギャップ指数)

### ◆ジェンダーギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI) とは

「ジェンダーギャップ指数」とは、毎年、世界経済フォーラムが発表する、各国における社会全体の男女格差を測るものです。この指数は、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成されており、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。2020年の日本の総合スコアは0.652で順位は153か国中、121位でした。他の国々と比較して、男女格差の縮小における変化が遅いことが改めて明らかになりました。

項目別で見ると、日本は健康の分野が40位、教育の分野が91位、経済の分野が115位、政治の分野が144位で、依然、政治や経済の分野において格差の解消が進んでおらず、順位の低さが目立つ結果となりました。

### ◆図表4 2020年 ジェンダーギャップ指数

順位	国名	スコア
1位	アイスランド	0.877
2位	ノルウェー	0.842
3位	フィンランド	0.832
4位	スウェーデン	0.820
5位	ニカラグア	0.804
6位	ニュージーランド	0.799
7位	アイルランド	0.798
8位	スペイン	0.795
9位	ルワンダ	0.791
10位	ドイツ	0.787
15位	フランス	0.781
19位	カナダ	0.772
21位	英国	0.767
53位	米国	0.724
76位	イタリア	0.707
81位	ロシア	0.706
106位	中国	0.676
108位	韓国	0.672
<b>121位</b>	<b>日本</b>	<b>0.652</b>

### ◆ジェンダーギャップ指数の各分野について

#### 健康分野 (40位)

- ・ 新生児の男女比率、健康寿命

#### 教育分野 (91位)

- ・ 識字率、初等・中等・高等教育の各在学率

#### 経済分野 (115位)

- ・ 労働力率、同じ仕事の賃金の同等性
- ・ 所得の推計値、管理職に占める比率

#### 政治分野 (144位)

- ・ 国会議員に占める女性比率、閣僚の比率
- ・ 最近50年の国家元首の在任年数

(2) 県の動向

ア かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）の策定

県は、昭和57年（1982年）を「かながわ女性元年」※として、同年4月に「かながわ女性プラン」を策定した後、平成14年（2002年）4月に「神奈川県男女共同参画推進条例」を公布・施行し、平成15年（2003年）6月に「かながわ男女共同参画推進プラン」を策定しました。その後、平成20年（2008年）及び平成25年（2013年）に改定を行い、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取り組みを行ってきました。さらに、平成30年（2018年）に改定した「かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）」では、図表5の4つの基本理念に基づき、市町村、NPO※、民間企業等との連携を図りながら、施策を遂行し、さらに、また図表6の5項目を重点目標として、施策に取り組んでいます。

また、この「かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）」については、SDGs※の17の目標の一つである「ジェンダー平等の実現」と理念を共有するものとなっています。

◆図表5 「かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）」の4つの基本理念

①人権の尊重
②あらゆる分野への参画
③ワーク・ライフ・バランスの実現
④固定的性別役割分担意識(※)の解消

※「かながわ女性元年」・・・神奈川の女性行政の3本柱である「かながわ女性センター」「かながわ女性プラン」「かながわ女性会議」がそろい、それぞれの活動がスタートした昭和57年（1982年）のこと。

※NPO・・・様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し、収益を分配することを目的としない団体の総称。収益を目的とする事業を行うこと自体は認められるが、事業で得た収益は、様々な社会貢献活動に充てることとなる。

※SDGs・・・持続可能な環境や社会を実現するために、2015年に国連で採択された「誰一人取り残さない」を理念とする行動計画。10ページコラム参照。

※固定的性別役割分担意識・・・男女を問わず、個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。

◆図表6 「かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）」の5項目の重点目標

- ①あらゆる分野における男女共同参画
- ②職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの実現
- ③男女共同参画の面から見た健やかで安心なくらし
- ④男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と基盤整備
- ⑤推進体制の整備・強化

#### イ かながわDV防止・被害者支援プランの策定

DV防止法に規定された、県における施策の実施に関する基本的な計画である「かながわDV防止・被害者支援プラン」が、平成18年3月に策定されました。

その後、平成21年、平成26年、平成31年に改定をしており、平成26年の改定の際には、プランの名称を「かながわ被害者支援プラン」から現在の「かながわDV防止・被害者支援プラン」に変更しました。

### コラム3 (SDGs)

◆SDGsとは

世界が直面するさまざまな問題に対し、世界が一丸となって取り組むための目標を「持続可能な開発目標 (SDGs)」といいます。2015年に日本を含む193の国連加盟国の合意のもとに採択されました。

SDGsには、世界の国々が取り組むべき17の目標と、169のより具体的な目標 (ターゲット) が示されており、これらの目標を2030年までに達成できるように取り組んでいくことになります。

17の目標の中の5番目に本プランが目指す「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられています。

◆SDGsが目指す世界

SDGsは、先進国、新興国、途上国という垣根を越えてみんなが協力することで、あらゆる貧困に終止符を打ち、不平等と闘い、気候変動に対処しながら、「誰も置き去りにしない」世界を目指しています。

◆私たちにもできること

例えば、食品の買いだめを控えたり、省エネを心掛けたりするだけで、食品廃棄物の減少や気候変動対策などにつながっていきます。

**私たち一人ひとりの小さな行動が、世界の問題解決につながります。**

◆図表7 SDGsの世界を変えるための17の目標





## コラム4（ドメスティック・バイオレンス）

### ◆ドメスティック・バイオレンス（DV）とは

夫や恋人、婚約者、同棲相手、元夫、以前つきあっていた恋人など親密な関係にある者から、ふるわれる暴力や暴言をドメスティックバイオレンス（DV）といいます。

DV防止法においては、被害者を女性に限定してはいませんが、暴力の被害者は多くの場合女性です。

### ◆暴力には様々な形があります

暴力は殴る、蹴る、包丁を振り回し切りつけるなどの身体に損傷を加えるといった身体的な暴力だけではなく、次の表のように、暴力には様々なかたちがあり、それらの暴力が複雑に絡み合い、繰り返して起きています。

### ◆図表8 暴力の様々なかたち

大声でどなる・「殺すぞ!」と脅かす・無視する	精神的暴力
生活費を渡さない・借金を重ねる	経済的暴力
望まない性行為を強要する・避妊に協力しない	性的暴力
交友関係を厳しく監視する	社会的隔離

### ◆なぜ逃げ出せないのでしょうか

閉じられた空間において、いつ暴力をふるわれるかわからないような暴力的な環境の中で生きていくと、人は自信を失い、無力感から感受性を麻痺させることで現状に適応しようとし、暴力をふるう男性が望むことを最優先して行動するようになります。そのため、女性の生活はますます暴力に支配され、暴力からなかなか逃げ出せなくなってしまいます。

### ◆暴力の根底にあるもの

男女の経済力の格差や社会的地位の差など「男性優位」の社会構造、女性を対等なパートナーと見ない女性差別の意識、夫が妻に暴力をふるうのはある程度は仕方がないといった社会通念が根底にあることによって起こります。個人の問題として片づけられないような構造的な問題が大きく関係しています。

### ◆ドメスティック・バイオレンスへの間違った思い込みはありませんか

- ・暴力をふるう男性は、特別な男性ではありません。
- ・暴力は、ふるわれる側に責任があるものではありません。

暴力は、私たちの、人生を豊かに生きる権利を侵害し、弱い立場にある人を支配しようとする最大の「人権侵害」であり「犯罪行為」です。そのため、一人ひとりが「どんな暴力も許さない!」という意識をもち、社会全体で解決していくことが必要です。



## 女性に対する暴力をなくす運動

夫・パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

本来、暴力は、その対象の性別や加害者、被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありませんが、暴力の現状や男女の置かれている我が国の社会構造を実態を直視したとき、特に女性に対する暴力について早急に対応する必要があります。

そのため、内閣府では、毎年11月12日から25日までの2週間を「女性に対する暴力をなくす運動」期間としています。

本市においても、その趣旨に賛同し、毎年、チラシや啓発グッズを配布するなど啓発活動を実施しています。

令和2年度は初めての試みとして、市役所教育庁舎の一部において、パープル・ライトアップを実施しました。

また、女性に対する暴力根絶のシンボルであるパープルリボンにちなんで、全国のタワーやランドマークなどを紫色にライトアップする、パープル・ライトアップを実施しています。

パープル・ライトアップには、女性に対するあらゆる暴力の根絶を広く呼びかけるとともに、被害者に対して「ひとりで悩まず、まずは相談してください。」というメッセージが込められています。

毎年、運動期間中に、この趣旨に賛同した全国のタワーや商業施設、お城などでも、パープル・ライトアップを実施しています。

また、内閣府では、より多くの方にこのメッセージを届けられるように、全国の地方公共団体や企業等に向けてパープル・ライトアップの実施について呼びかけを行い、全国でできるだけ多くライトアップされることを目指しています。



## 第2章 本市の現状と課題

### 1 人口の推移

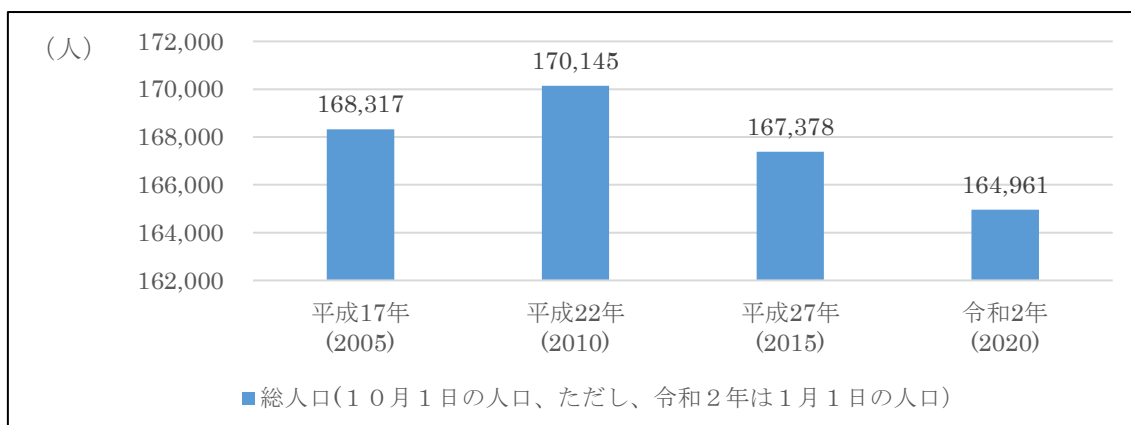
#### (1) 本市の総人口の推移

本市の人口は、昭和30年（1955年）の市制施行当時の約5万人から増加を続け、平成21年（2009年）1月には17万人を超えましたが、平成22年（2010年）9月1日をピークに減少に転じています。

年齢3区分別で見ると年少人口が年々減少する一方、老年人口はこの15年間で約2倍に増加し、急速に少子高齢化が進んでいることが分かります。

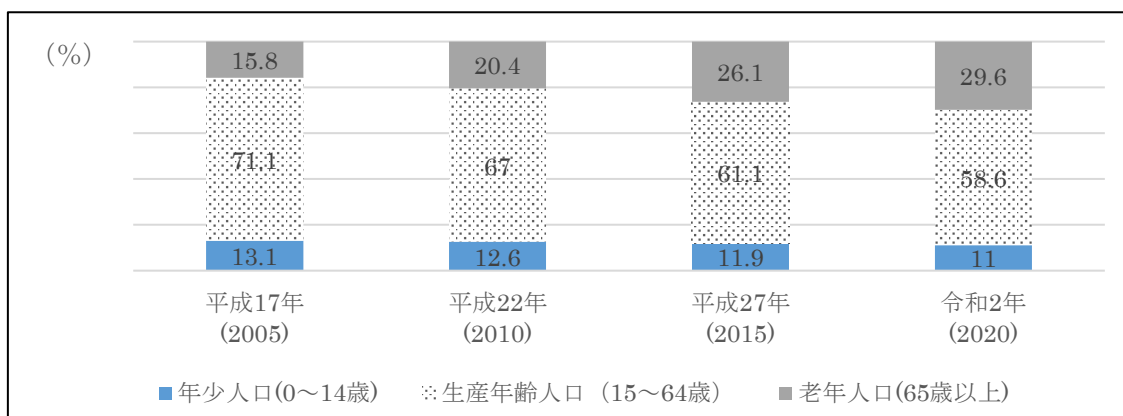
また、生産年齢人口も減少していることから、今後、経済の縮小や地域の活力低下が懸念されます。

◆図表9 本市の総人口の推移



出典：秦野市総合計画（はだの2030プラン）より市民相談人権課作成

◆図表10 本市の年齢3区分別構成比の推移（年齢不詳を除く）



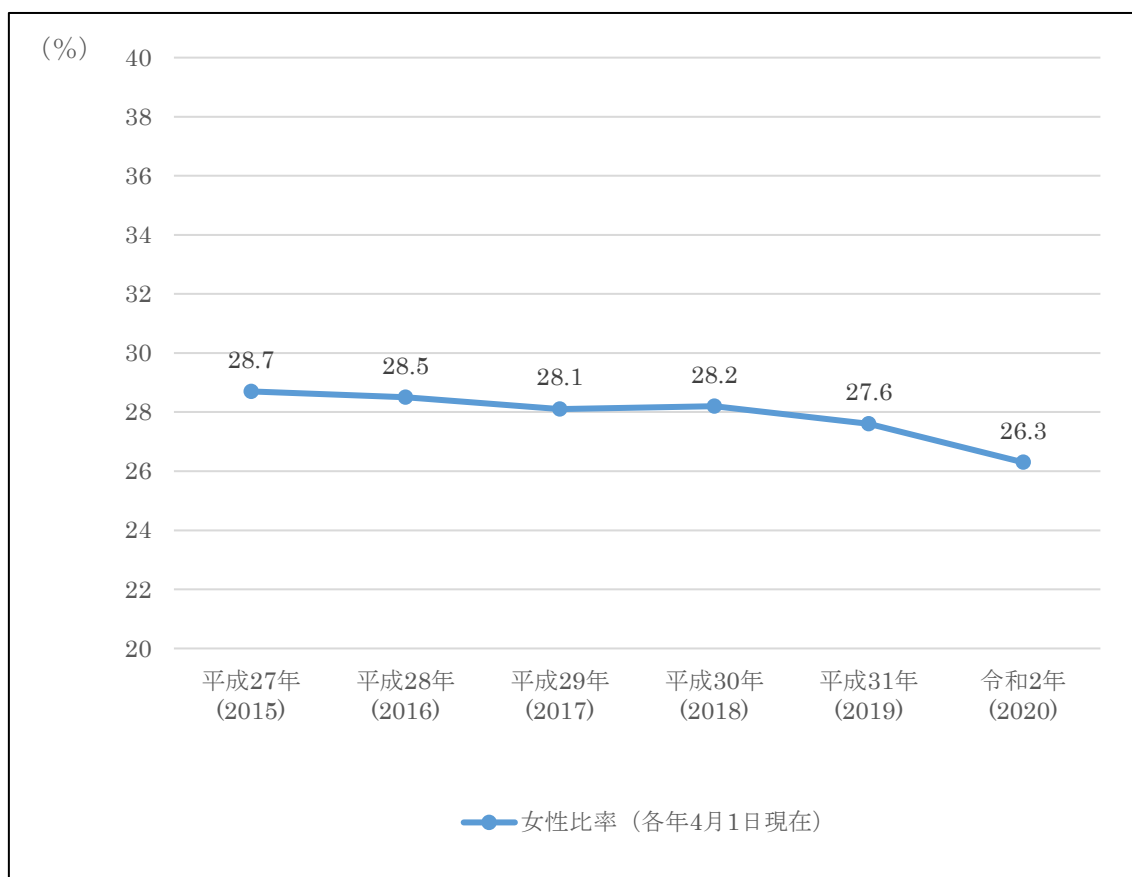
出典：秦野市総合計画（はだの2030プラン）より市民相談人権課作成

## 2 男女共同参画をめぐる状況

### (1) 審議会の女性比率

女性の社会参画について本市では、審議会\*における女性の積極的な登用を推進しているところですが、ここ数年審議会の女性比率は下がり続けています。国の目標率（40%以上60%以下）及び県の目標率（40%）を基に設定している本市の目標率40%を大きく下回る結果となっており、今後も、より積極的な推進と工夫が必要です。

◆図表11 審議会の女性比率



出典：第3期はだの男女共同参画プラン附属資料及び市民相談人権課作成資料より市民相談人権課作成

\*審議会・・・本市の附属機関。附属機関とは、市長その他執行機関の長の求めに応じてその必要な調査、審議、審査、調停等を行うため、地方自治法に基づき法律又は条例により設置する機関。

**(2) 市議会議員の女性比率**

近隣市の中では、女性比率が平塚市に次いで低く、最も比率の高い厚木市との差が8ポイント以上あります。

◆図表12 市議会議員の女性比率（令和2年10月1日現在）

	市議会議員数(人)	女性議員数(人)	女性比率(%)
<b>秦野市</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>16.7</b>
平塚市	26	4	15.4
厚木市	28	7	25.0
小田原市	27	6	22.2
伊勢原市	20	4	20.0

出典：各市HPより市民相談人権課作成

**(3) 自治会長の女性比率**

近隣市の中では、女性比率が最も低く、最も比率の高い伊勢原市との差が7ポイント以上あります。

◆図表13 自治会長の女性比率（平成31年4月1日現在）

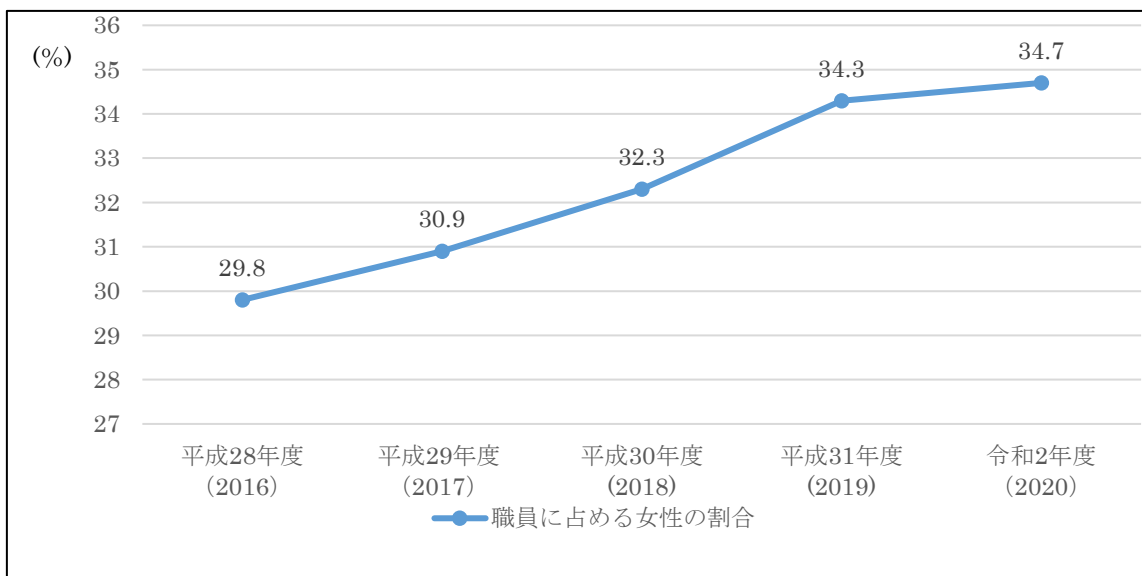
	自治会長数(人)	女性会長数(人)	女性比率(%)
<b>秦野市</b>	<b>240</b>	<b>5</b>	<b>2.1</b>
平塚市	227	12	5.3
厚木市	216	9	4.2
小田原市	251	6	2.4
伊勢原市	102	10	9.8

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

(4) 職員（常勤職員）に占める女性職員の割合及び課長代理級以上の職員に対する女性管理職の割合

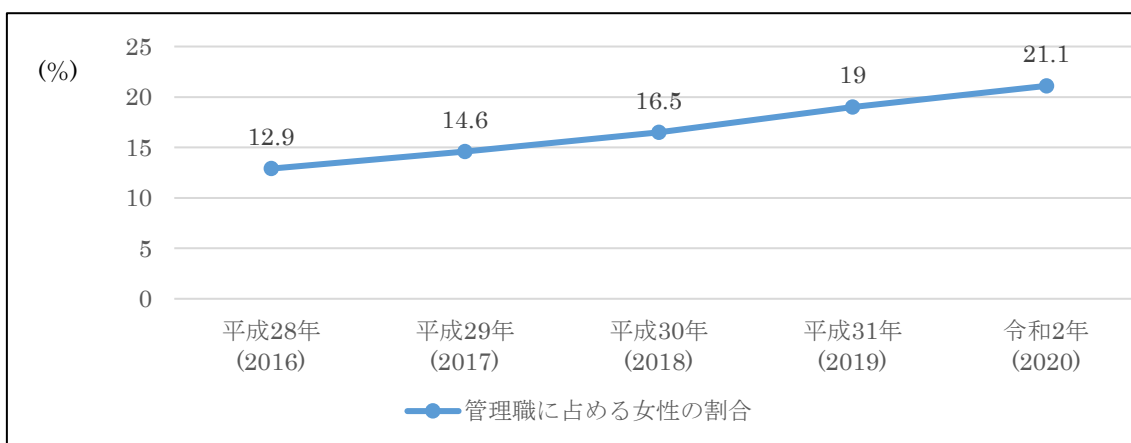
本市の常勤職員における女性の割合はここ数年増え続けており、それに比例して、課長代理級以上の職員に対する女性管理職の割合も増え続けています。

◆図表14 職員（常勤職員）に占める女性職員の割合



出典：人事課作成「女性職員の活躍を推進するため特定事業主行動計画の取組状況及び女性の職業選択に資する情報の公表」より市民相談人権課作成

◆図表15 課長代理級以上の職員に対する女性管理職の割合

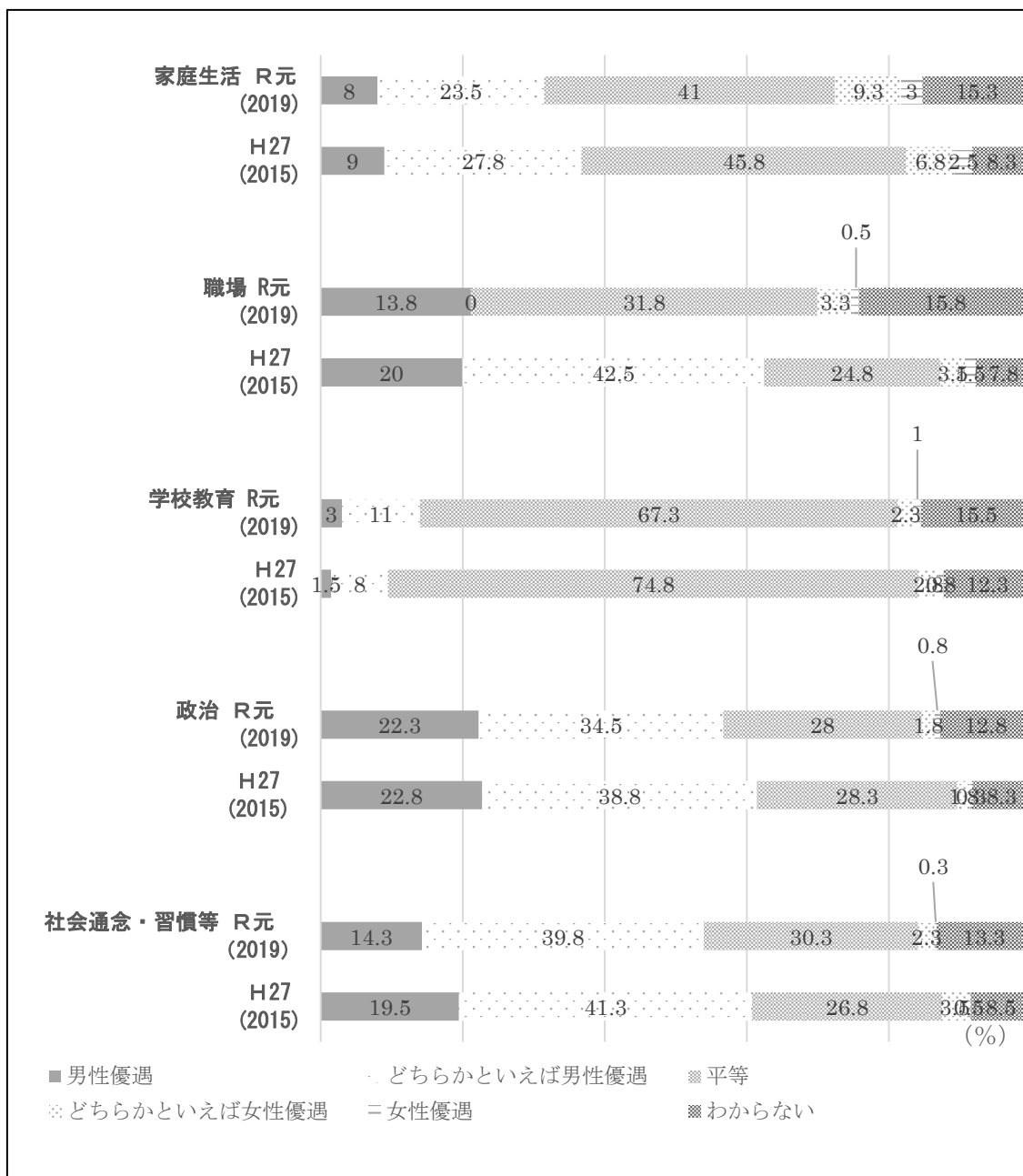


出典：人事課作成「女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画の取組状況及び女性の職業選択に資する情報の公表」より市民相談人権課作成

(5) 男女平等に関する意識調査

令和元年度（2019年度）と平成27年度（2015年度）を比較すると、各分野とも男性優遇と感じている人は減り、平等と感じている人が増えていますが、家庭生活及び政治の分野についてはまだ変化が少ない状況であるため、さらなる推進強化が必要です。

◆図表16 男女平等に関する意識調査

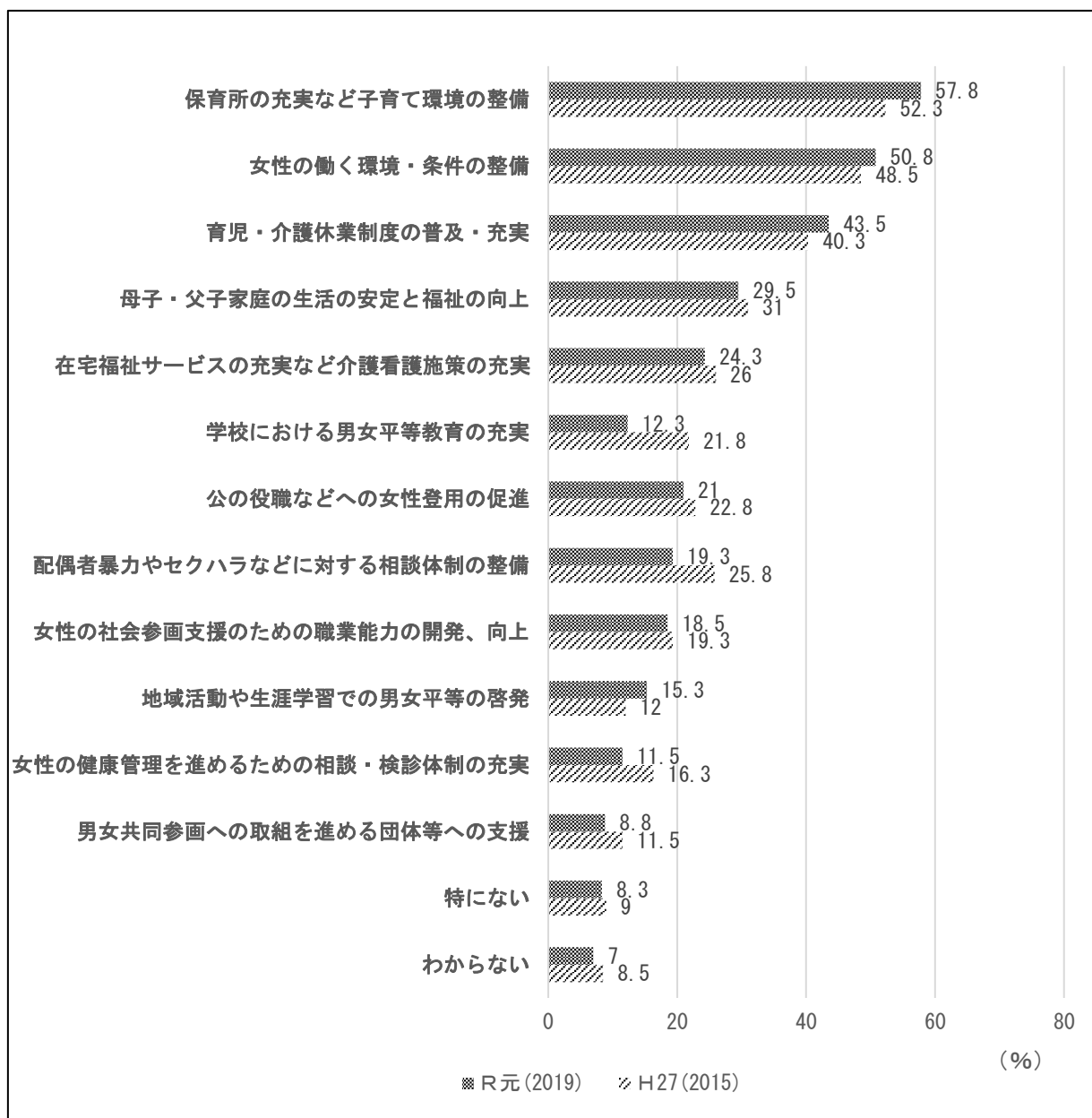


出典：令和元年度・平成27年度Webアンケート結果（回答400、回答率100%）

(6) 男女共同参画社会の実現に向けて進めるべき施策に関する意識調査

令和元年度(2019年度)、平成27年度(2015年度)ともに男女共同参画社会の実現に向けて「保育所の充実など子育て環境の整備」や「女性の働く環境・条件の整備」が重要であると回答しています。女性の就業継続や自らの希望に沿ってあらゆる活動に参画することができる社会を目指し、「保育・介護の施設及びサービスの充実」のさらなる推進強化が必要です。

◆図表17 男女共同参画社会の実現に向けて進めるべき施策に関する意識調査



出典：令和元年度・平成27年度Webアンケート結果【回答400、回答率100%、複数回答可】



(7) 男性が家事や育児などに関わるために必要なことに関する調査

配偶者とのコミュニケーションが大切であると同時に、勤務先の環境も大きく影響していることが分かります。ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すため、事業主と労働者への積極的な働きかけが必要です。

◆図表18 男性が家事や育児などに関わるために必要なことに関する調査

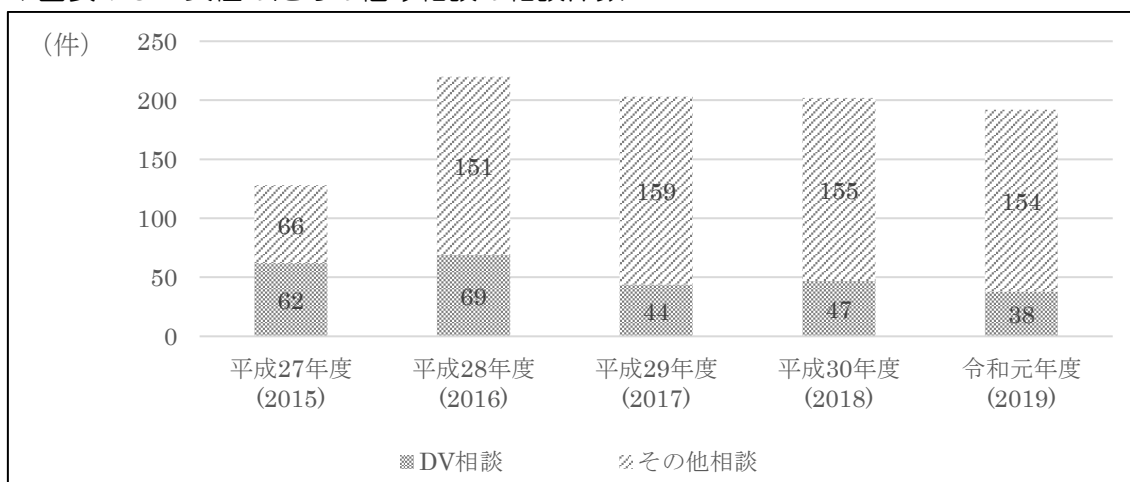
配偶者等とのコミュニケーションを向上すること	250人	58%
家事等は女性が行うべきという意識が変わること	231人	53%
上司・同僚の理解があること	209人	48%
休暇がとりやすくなること	208人	48%
昇進・昇給への悪影響がないこと	150人	35%
残業が少なくなること	131人	30%
時間当たりの賃金が改善すること	128人	30%
職場の人員配置に余裕ができること	124人	29%
配偶者が仕事を持つなど、家事等に取り組む必要性があること	114人	26%
時間の使い方の優先順位を変えること	97人	22%
わからない	28人	6%
特にない	18人	4%
その他	9人	2%

出典：令和元年度「市民の日」アンケート結果【回答者432人、複数回答可】

(8) 女性のための悩み相談の相談件数

ここ数年の相談件数は横ばいです。今後も、周知の工夫が必要です。

◆図表19 女性のための悩み相談の相談件数



出典：第3期はだの男女共同参画プラン附属資料及び市民相談人権課作成資料

(9) 保育所・認定こども園入所状況

これまで利用定員の拡大に努め、さらには利用定員を上回る弾力的運用を行っていますが、年齢別の利用希望者に差があることなどから、保育ニーズを充足できず、待機児童の解消には至っていないのが現状です。そのため、今後の児童数の動向や保護者の利用希望を踏まえ、多様なニーズを市内で充足できるよう、必要に応じて認定こども園化や公立施設の統合についても検討が必要です。

◆図表20 保育所・認定こども園入所状況（各年4月1日現在）

	平成28年 (2016)	平成29年 (2017)	平成30年 (2018)	令和元年 (2019)
保育定員数	2,038人	2,176人	2,453人	2,538人
入所児童数	2,066人	2,204人	2,354人	2,418人
待機児童数	0人	49人	7人	9人

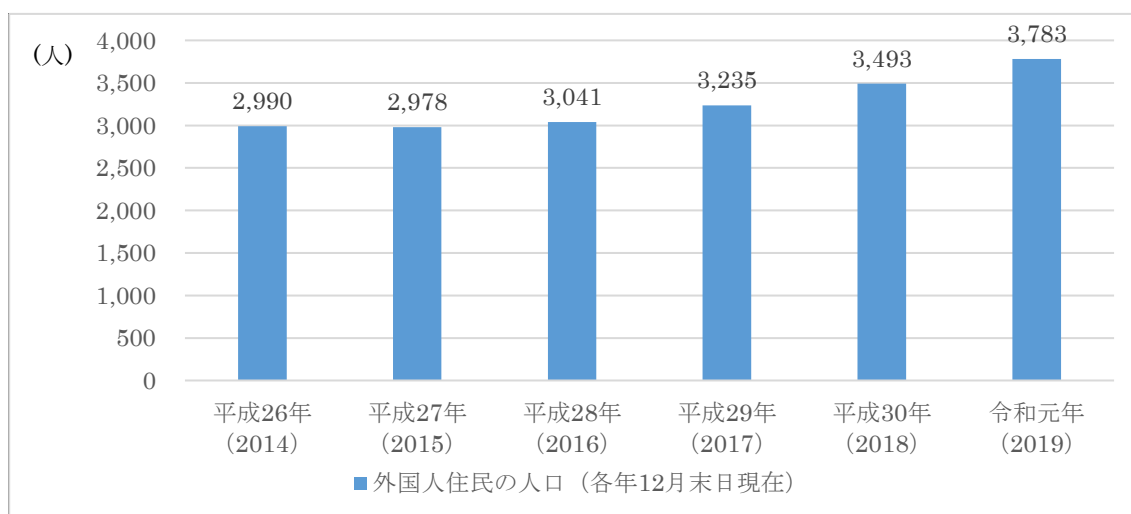
出典：保育こども園課作成資料

(10) 外国籍市民の人口（住民基本台帳）

本市に住民基本台帳がある外国籍市民数は、一時減少しましたが、平成27年（2015年）以降は増加傾向にあり、令和元年（2019年）12月末日現在は3,783人となり、本市の人口の約2.3%を占めています。

今後も、相談窓口の充実等により、外国人住民が安心して暮らすことができるよう、さらなる支援が必要です。

◆図表21 外国人住民の人口（住民基本台帳）



出典：「統計はだの」HPより市民相談人権課作成

### 3 第3期プランにおける推進状況等の評価及び第4期プランへの課題の分析

#### (1) 男女共同参画推進施策事業における内部評価

第3期プランにおける事業の推進状況について、内部評価を毎年実施し、進行管理を行いました。

計画期間のうち4年間の推進状況は次の図表22のとおりとなりました。

毎年、約8割がA評価の「推進できている」の内部評価となっていますが、約2割がB評価の「概ね推進できたが、改善や見直しが必要である」の内部評価となっていることから、その課題を分析し、次期プランにおいて対応することが必要です。

◆図表22 第3期プランにおける男女共同参画推進施策事業における内部評価

	平成28年度 (2016)	平成29年度 (2017)	平成30年度 (2018)	令和元年度 (2019)
A評価	76	76	81	76
B評価	20	20	14	20
C評価	0	0	1	0
D評価	0	0	0	0
総事業数	96	96	96	96

- A評価…推進できて、今後も継続推進する
- B評価…概ね推進できたが、改善や見直しが必要である
- C評価…着手したが推進の成果が得られなかった
- D評価…未着手、推進できなかった

## (2) 主な成果と課題

第3期プランにおける事業の推進状況を踏まえた成果及び第4期プランへの課題として、主なものは次の通りです。

### ア 主な成果

- 子育て世代を対象として、妊娠から出産、子育てまでの継続的な支援やきめ細やかな支援を行い、認定こども園\*等では、保育利用定員の拡大を図るとともに延長保育、一時預かり等を実施し、多様な保育ニーズに対応するなど良好な子育て環境の整備に取り組みました。
- 既存施設の増改築等による介護老人施設の増床や、新たにグループホームを開設するなど、施設整備を促進して介護環境を整備するとともに、認知症についての正しい理解を広めるための講座等を開催し、介護者支援の充実を図りました。
- 雇用や就業の面では、男女が均等な機会を確保し個々の能力を十分に発揮することができるよう、労働相談会・労働講座を開催するとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する情報提供や啓発活動に取り組みました。また、県、厚木市と協働で女性のキャリアアップを目指す講座を開催し、就業支援の充実を図りました。
- こども相談、高齢者相談、人権相談、障害者相談など、庁内関係各課と連携した専門相談を実施しました。女性相談は、相談日を週4日に増やす等、相談しやすい体制づくりに努めました。また、配偶者等からの暴力（DV）を受けた者に対する支援について、関係機関や庁内関係各課との連携を図り、相談体制を強化することで、専門的な相談内容に適切な対応をすることができました。
- 男女共同参画に対する理解を深めるため、講演会や啓発活動等を実施するとともに、情報誌を発行し、意識啓発の推進を図りました。
- 市職員の女性活躍「行動計画」\*に基づく取組みとして、また、職員一人ひとりの理解と認識等を深めるため、新採用・階層別・女性職員への研修を実施し、職員の意識啓発を図りました。

---

\*認定こども園・・・教育と保育を一体的に行う施設で、0歳から就学前の子どもが対象。保育は保護者の就労時間等に応じた認定が必要。

\*女性活躍「行動計画」・・・女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画。女性職員の一層の活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第15条に基づき、「秦野市職員（ひと）づくり基本方針」及び「子育てを支援するための職員行動計画」と併せて策定した行動計画。

## イ 主な課題

- 自然災害により避難所で生活をする機会が想定されるため、年齢や性別等に関わらず、すべての人が安心して避難所生活を送ることができるよう、ニーズの違いに応じた環境整備や、男女共同参画の視点による防災体制づくりが必要です。

【第4期プラン基本方針1-(5)】 P.35 へ反映

- 職場優先に対する意識改革等への理解を求め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を目指すため、事業主と労働者への積極的な働きかけが必要です。

【第4期プラン基本方針2-(1)】 P.37 へ反映

- 配偶者等からの暴力（DV）に関する相談が複雑多様化する中で、DVへの正しい理解と相談窓口の周知など、被害を受けた者に対する支援の更なる充実が必要です。

【第4期プラン基本方針3-(3)】 P.40 へ反映

- 男女共同参画に対する理解を深めるため、講演会や啓発活動等への男性や若い世代の参加促進が必要です。

【第4期プラン基本方針4-(2)】 P.44 へ反映

- 市の審議会等における女性登用率の目標値を達成するための、附属機関における女性登用について全庁的な意識付けや委員の選出方法について、見直し等の工夫が必要です。

【第4期プラン基本方針5-(2)】 P.45 へ反映

### ～本市のこれまでの取組に関する市民の声～

基本方針1（職場、家庭、地域でいきいきと暮らすことができる環境をつくるために）の取組から

- ◆共働き世帯が増えている中で、比較的入りにくいと言われている乳児クラスの定員が増えたことは、利用者に寄り添った定員配分だと思います。兄弟が入院した際に、園に相談したところ、とても親身になっていただき、子育ての相談にも応じていただいたことで、両親が休業することなく、生活リズムを維持することができました。（保育サービス利用者 30代男性）

- ◆仕事を始めたため、市内において、義母が利用できる介護施設を探したところ、秦野市は介護施設が充実しているため、すぐに入所できる場所が見つかりとても助かりました。今後、デイサービスにおいて、保育園のように延長できるサービスがあると、より仕事がしやすくなり、社会参画ができる人が増えることにつながると思います。

（介護サービス利用者家族 60代女性）

基本方針2（男女がともに個々の能力を発揮して働くことができる環境をつくるために）の取組から

- ◆講座の受講により、前向きな気持ちのきっかけづくりとなります。今後も回数を増やして開催されることを希望します。

（女性ビジネススキルアップ講座参加者 40代女性）

基本方針4（男女共同参画に対する理解を深めるために）の取組から

- ◆子どもたちの教育に携わる立場として、教職員の人権意識の高揚は重要なことだと改めて感じました。男女共同参画を推進するためにも、現状、社会に存在する人権に関する諸問題について正しく、伝えていきたいと思います。

（教育関係者 40代男性）

基本方針5（男女共同参画社会の実現を着実に進めるために）の取組から

- ◆女性だけの男女共同参画研修は気兼ねなく発言することができ受けやすかったです。今後は、研修内容をさらに工夫し、女性職員を対象とした研修だけでなく、男性職員といっしょに受ける研修があると良いと思います。

（市役所女性職員研修参加者 40代女性）

## 第3章 プランの基本的な考え方

### 1 目的

少子高齢化の進展、人口減少社会の本格的な到来に伴う課題や、女性の社会進出など社会情勢の変化に対応しながら、性別に関わらず、個人が互いに尊重し合い、自分らしく能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するため、総合的かつ計画的に推進することを目的として、第4期はだの男女共同参画プランを策定します。

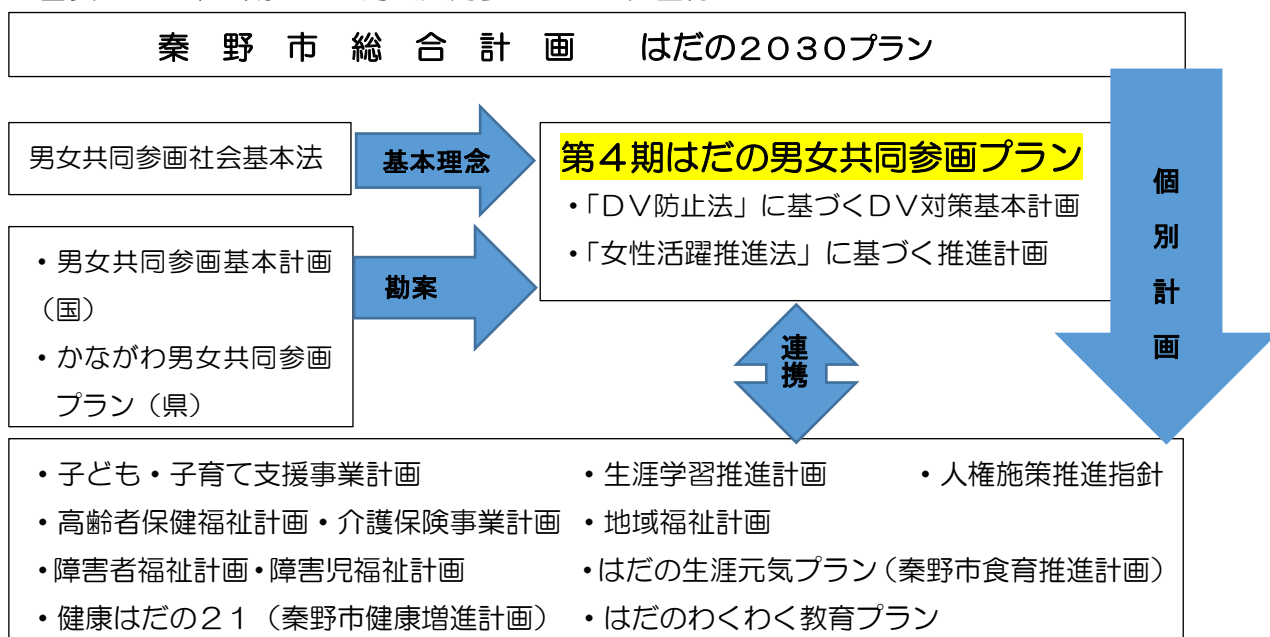
### 2 位置付け

本プランは、男女共同参画社会を形成するための本市の施策を示す「行政計画」と市民・事業者・行政が一体となって取り組む「社会計画」の二つの性格を持つものです。

男女共同参画社会基本法第14条に基づく計画であるとともに、「秦野市総合計画」の個別計画として位置付けます。

また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」に基づくDV対策基本計画、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく推進計画として位置付けます。

◆図表23 第4期はだの男女共同参画プラン位置付け



## 【参考】

### ◆ 男女共同参画社会基本法第14条第3項

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を定めるように努めなければならない。

### ◆ 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）第2条の3第3項

市町村は、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を定めるよう努めなければならない。

※基本方針：国が定めた基本方針

### ◆ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第6条の2

市町村は、基本方針を勘案して、市町村の当該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を定めるよう努めるものとする。

※基本方針：国が定めた基本方針

## 3 計画期間

令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間とします。

また、国の計画及び本市総合計画との整合性を図るため、両計画の目標年次と同一とします。



## 4 改定のポイント

前回のプランの推進により得られた成果や課題について、PDCAサイクル\*のもと見直しを行い、事業の絞り込みを行います。

また、社会情勢が大きく変化していることから、①多様な性に対する取組みや②外国籍市民相談の充実、③市内事業者に対する取組みの強化を、本プランに取り入れます。

- ①については基本方針3-(1)へ反映(P.39)及び基本方針4-(1)へ反映(P.43)
- ②については基本方針1-(4)へ反映(P.35)
- ③については基本方針2-(1)へ反映(P.37)

## 5 基本理念と目標

本プランは、男女共同参画社会基本法第3条（男女の人権の尊重）、第4条（社会における制度又は慣行についての配慮）、第5条（政策等の立案及び決定への共同参画）、第6条（家庭生活における活動と他の活動の両立）、第7条（国際的協調）を基本理念として、以下の2点を目標に掲げ、「男女が互いを尊重し、協力し助け合うことができる社会」の実現を目指します。

### 【目 標】

- I 自らの意思であらゆる分野の活動に参画できる環境づくり
- II 責任を分かち合い、男女が対等なパートナーとして認め合うことができる意識づくり

\*PDCAサイクル・・・Plan（計画）、Do（実行）、Check（測定・評価）、Action（対策・改善）を繰り返すことによって、生産管理や品質管理などの管理業務を継続的に改善していく手法。計画から改善までを1つのサイクルとして行う。

## 6 基本方針

本プランでは、前回のプランに引き続き、次の5つの基本方針を基に、男女共同参画に関する施策を推進します。

### 基本方針1

職場、家庭、地域でいきいきと暮らすことができる環境をつくるために  
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を支える施策を推進しま  
す。

### 基本方針2

男女がともに個々の能力を発揮して働くことができる環境をつくるために  
労働環境に関する法律や制度についての情報提供と就業支援策に取り組み  
ます。

### 基本方針3

男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることができる  
環境をつくるために  
日常に潜む人権侵害問題への理解の促進と被害者支援に取り組みます。

### 基本方針4

男女共同参画に対する理解を深めるために  
子どもから大人まで、世代に応じた学習機会を提供します。

### 基本方針5

男女共同参画社会の実現を着実に進めるために  
各部署との連携のもと、計画的で効果的な推進に努めます。

## 7 体系図

社会情勢や男女共同参画に関する本市の基本理念・課題などを踏まえ、「目  
標」、「基本方針」、「施策の具体的方向」を体系化しました。（図表24参照）

## 8 施策の具体的方向

5つの基本方針に基づき、具体的な事業内容を踏まえ17の「施策の具体的方向」を定めました。(図表24参照)

## 9 事業数

本プランでは、プランと事業の関連性を明確にし、より分かりやすく進行管理の行いやすい計画とするため、前回のプランの75事業から54事業に事業数を変更しました。

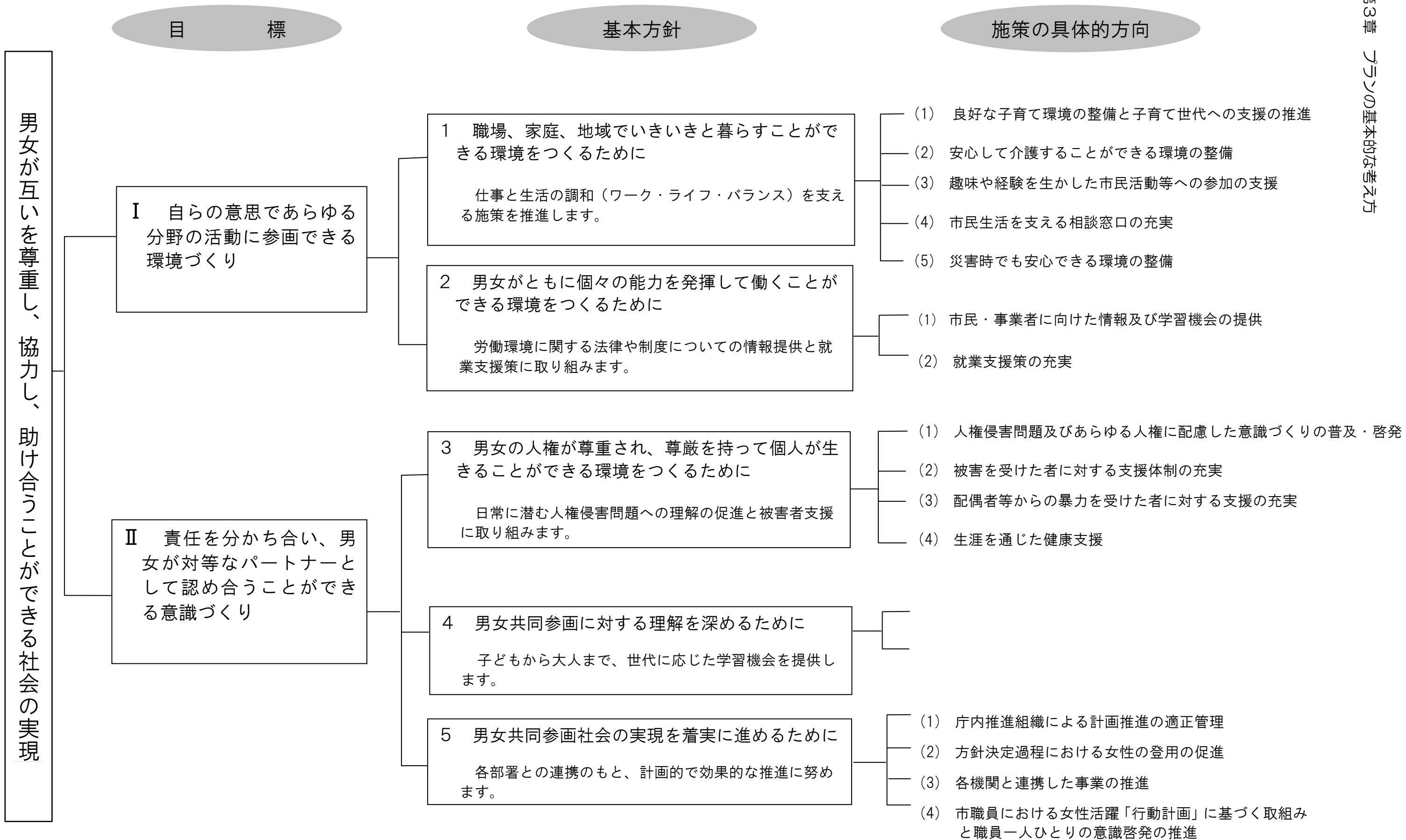
## 10 指標の設定

本プランでは、事業等の達成状況をより分かりやすくし、プランを実効性のあるものにするため指標を設定しています。

## 11 進行管理

毎年度、事業の推進状況について、PDCAサイクルのもと年次報告書を作成し、その報告書に基づき、プランの推進状況の把握と対応策について、副市長及び各部等の長から構成され、本市の男女共同参画社会の推進に関する最終意思決定機関である、「秦野市男女共同参画推進会議」において検討します。

◆図表24 「第4期はだの男女共同参画プラン」体系図



## 第4章 プランの事業内容

社会情勢の変化における市の課題や男女共同参画における国及び県の動向を踏まえ、5つの基本方針とそれに基づく17の施策の具体的方向を基に、54の事業を位置付けました。

### 【目標Ⅰ】

自らの意思であらゆる分野の活動に参画できる環境づくり

### 【基本方針1】

職場、家庭、地域でいきいきと暮らすことができる環境をつくるために

仕事、家庭生活、地域活動、趣味やボランティア活動など、ライフステージに応じて自らの希望に沿って、あらゆる活動に参画できるようになることを目指し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を支える取組みを展開します。

### 【施策の具体的方向】

- (1) 良好な子育て環境の整備と子育て世代への支援の推進
- (2) 安心して介護することができる環境の整備
- (3) 趣味や経験を生かした市民活動等への参加の支援
- (4) 市民生活を支える相談窓口の充実
- (5) 災害時でも安心できる環境の整備

### 基本方針1-(1) 良好な子育て環境の整備と子育て世代への支援の推進

事業	担当課
<p><b>◆妊娠・出産包括支援事業の実施</b></p> <p>子育て世代包括支援センター（「はだの子育て応援センターはぐるーむ」）（※）を拠点として、母子保健コーディネーターを配置し、妊娠から出産、子育てまでの切れ目のない支援を実施します。</p> <p>特に、母子健康手帳の交付時から、妊産婦の健康状態、家庭の状況に応じて、保健師、助産師及び管理栄養士等により、妊娠・出産・子育てに係る各種相談等を行います。</p> <p>※ 子育て世代包括支援センター 市町村が実施主体となり、保健師、ソーシャルワーカー等を配置し、妊娠・出産・子育てに関する各種の相談に応じ、地域の保健医療又は福祉に関する機関との連絡調整を行い、妊娠期から子育て期に渡る切れ目のない支援を行う拠点です。</p>	こども家庭支援課

<p><b>◆おめでた家族教室の開催（父親母親教室）</b></p> <p>妊婦とその家族を対象として、妊娠・出産・育児等についての知識や技術を習得し、夫婦がお互いを理解し合い、協力して子育てに臨めるよう支援を実施します。</p>	<p>こども家庭支援課</p>
<p><b>◆目指せイクメン講座の開催</b></p> <p>特に父親の参加を想定し、子育てに役立つ知識の普及啓発や情報提供を行い、親子の触れ合いの大切さについて体験を通して学ぶ講座を開催します。</p> <p>また、「おめでた家族教室」を同日開催し、これから子どもを迎える妊婦とその家族に対し、先輩のパパ・ママとして、子育て経験を伝える交流の場を設定しています。</p>	<p>こども家庭支援課</p>
<p><b>◆適切な保育利用定員の確保</b></p> <p>今後の児童数の動向や保護者の利用希望等を踏まえ、認定こども園及び認可保育所（※）における適切な保育利用定員を確保します。</p> <p>また、企業主導型保育事業等も活用するなど、待機児童の解消に努め、子育て環境の整備を図ります。</p> <p>※認可保育所 国が定めた設置基準（施設の広さ、保育士等の職員数、給食設備、防災管理、衛生管理等）をクリアして都道府県に許可された児童福祉施設です。本市の場合は、公立の保育所はなく、社会福祉法人などが運営する民間保育所（私立）があります。</p>	<p>保育こども園課</p>
<p><b>◆延長保育、一時預かり事業の実施</b></p> <p>保護者の多様な就労形態に対応するため、保育所等や幼稚園において、通常の保育時間を超えて保育を実施します。</p> <p>また、保護者の急な用事や就労、疾病、育児疲れ等に伴う多様な保育ニーズに対応するため、一時預かりを実施します。</p>	<p>保育こども園課 教育総務課</p>
<p><b>◆病後児保育事業の実施</b></p> <p>病気の回復期にあり、学校や保育所等での集団生活をするのが心配な児童を、保護者の就労や疾病等により家庭で保育ができない場合に、看護師・保育士が専用の保育室で一時的に保育します。</p>	<p>保育こども園課</p>
<p><b>◆子育て支援センターの充実及びコミュニティ保育の推進</b></p> <p>子どもや保護者が互いに触れ合う交流の場や子育ての悩みを相談できる場を提供し、子育てに対する不安感の緩和、保護者の社会的孤立の解消を図るため、子育て支援センター「ポケット21」等を充実します。</p> <p>また、就園前の子どもがいる保護者がグループをつくり、子どもの発達段階に応じて、保育所の助言を受けて活動するコミュニティ保育を応援します。</p>	<p>子育て総務課</p>

<p><b>◆ファミリー・サポート・センター（※）事業の推進</b></p> <p>地域の中で、子育ての援助を受けたい人と子育ての支援をしたい人が互いに助け合う、子育ての相互援助活動を推進します。</p> <p>※ファミリー・サポート・センター 仕事や急な用事で、「子供を保育施設へ送迎してほしい」「少しの時間、面倒を見てほしい」など、子育てをしている親の悩みを地域の人たちで解決する取り組みです。本市では平成12年から始まり、依頼者も支援者も事務局に登録する会員制です。</p>	子育て総務課
<p><b>◆放課後児童ホームの充実</b></p> <p>放課後帰宅しても保護者が家庭にいない小学校1～4年生を対象として、授業終了後の遊びや生活の場を提供します。</p>	こども育成課
<p><b>◆こども相談の実施</b></p> <p>18歳未満の子どもとその家庭及び妊産婦等を対象に、家庭相談員、児童心理相談員、保健師が、青少年や子育ての悩みに関する相談を実施します。</p> <p>また、概ね39歳以下の社会生活に不安を感じている若者及びその家庭を対象に、精神保健福祉士等の専門相談員が、若者の自立・就職に関する相談を実施します。</p>	こども家庭支援課
<p><b>◆母子・父子相談の実施</b></p> <p>自立支援員による、ひとり親家庭の自立に向けた生活や子育てに関する相談、離婚前相談を実施します。</p>	子育て総務課

## 基本方針1-(2) 安心して介護することができる環境の整備

事業	担当課
<p><b>◆高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画に基づく介護サービスの整備</b></p> <p>特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、グループホーム（認知症対応型共同生活介護）など、介護を支える施設の増床及びバランスのとれた配置を促進します。</p>	高齢介護課
<p><b>◆給食・ショートステイサービスの実施</b></p> <p>日常の食生活に支障をきたしている高齢者が、栄養バランスの取れた食事をすることで、健康で自立した生活の確保を図るとともに、安否確認を行う給食サービスや、虚弱なひとり暮らし高齢者が一時的に家庭での生活ができなくなった時に、老人ホームの空きベッドを活用するショートステイサービスを実施します。</p>	高齢介護課

<p><b>◆入浴サービス、日中一時支援事業等の実施</b></p> <p>家庭での入浴が困難な障害者に対する入浴車等による入浴サービスや、福祉施設において障害者の活動場所を確保することで、家族の支援、日常介護している家族の一時的な休息を図る事業を実施します。</p>	<p>障害福祉課</p>
<p><b>◆介護者のつどい、認知症サポーター養成講座の実施</b></p> <p>介護者が少しでも穏やかな気持ちで介護を続けられることを目的として、介護者同士で日頃の悩みや思いを語り合う場を提供します。</p> <p>また、認知症について正しく理解し、認知症の方やその家族を温かい目で見守るための応援者（認知症サポーター）の養成を目的とした講座を実施します。</p>	<p>高齢介護課</p>
<p><b>◆高齢者に関する相談窓口の充実及び介護者ホットラインの開設</b></p> <p>地域高齢者支援センター（※）において、高齢者の心身の状況や生活の実態、必要な支援などを幅広く把握し、地域における適切な保健・医療・福祉サービスの利用につなげるための相談を実施します。</p> <p>さらに、介護をしている人の悩みや相談に対応する専用電話相談を実施します。</p> <p>※地域高齢者支援センター 平成18年4月1日から地域住民の保健医療の向上及び福祉の増進を、包括的に支援することを目的として設置された地域包括支援センターで、高齢者が住み慣れた家や地域で、自分らしい生活を送るため、福祉や健康、介護に関する専門の職員が相談を受ける総合的な窓口となる機関です。現在は7箇所体制となっています。</p>	<p>高齢介護課</p>
<p><b>◆障害者に関する相談窓口の充実</b></p> <p>身体・知的・精神・発達などに障害のある方や難病の方、その家族などが抱える様々な悩み、困りごとに関する相談や必要な情報の提供を身近な地域で受けられるよう体制を充実させます。</p>	<p>障害福祉課</p>

基本方針1-(3) 趣味や経験を生かした市民活動等への参加の支援

事業	担当課
<p><b>◆市民活動サポート事業への支援</b></p> <p>公益的な活動を行う市民活動団体の育成と活性化を目的とした「市民活動サポート事業」に対する支援を行います。</p>	<p>市民活動支援課</p>



## 基本方針1-(4) 市民生活を支える相談窓口の充実

事業	担当課
<p><b>◆暮らしの相談窓口及び外国籍市民相談の充実</b></p> <p>弁護士、司法書士、税理士、行政書士等による専門相談や、近隣関係のトラブル、家族・夫婦間等における女性の悩みなど、身近な市民生活に関する相談を実施します。</p> <p>また、ポルトガル語、スペイン語、英語、中国語、ベトナム語に対応した相談員に対する研修などの実施によって、資質の向上を図り、増加している外国籍市民の生活上の相談事業を充実させます。</p> <p>さらに、企業に対する働きかけなど、相談窓口の周知を図り、相談の充実を図ります。</p>	市民相談人権課

## 基本方針1-(5) 災害時でも安心できる環境の整備

事業	担当課
<p><b>◆避難所環境整備事業</b></p> <p>要配慮者(※)や女性に配慮した消耗品等の整備や、資機材の適正配置を実施することで、避難所機能の向上に繋がっていきます。</p> <p>※要配慮者 高齢者、障害者、乳幼児等、防災対策において特に配慮を要する方をいいます。</p>	防災課
<p><b>◆女性の視点からの防災対策を取り入れた避難所運営マニュアル作成支援等</b></p> <p>災害が起こった際の様々な困難に対応するため、性別によるニーズの違いに配慮し、男女がともに協力し合えるよう、女性の視点を取り入れた各地域の避難所運営マニュアル作成の支援を行います。</p>	防災課

指標（目標設定）			担当課
<b>◇保育所等児童待機数</b> 保育所等に入園を希望する児童のうち、定員超過により入所できない児童の数			保育こども園課
現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)	
9人	0人	0人	
<b>◇地域子育て支援拠点事業の箇所数</b> 地域に「子育て支援センター」として開設されている施設の数			子育て総務課
現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)	
8箇所	9箇所	9箇所	
<b>◇放課後児童ホームと一体的運営を行う放課後子ども教室の箇所数</b> 全児童を対象とした安全・安心な居場所づくりとして、小学校において放課後児童ホームと一体的運営を行う放課後子ども教室の箇所数			こども育成課
現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)	
0箇所	7箇所	13箇所	
<b>◇認知症サポーター養成者数</b> 認知症サポーター養成講座を受講した人数			高齢介護課
現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)	
13,250人	20,000人	24,000人	
<b>◇防災講演会等の参加者数</b> 防災講演会等に参加した人数			防災課
現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)	
3,749人	4,110人	4,300人	

## 【目標Ⅰ】

自らの意思であらゆる分野の活動に参画できる環境づくり

## 【基本方針2】

男女がともに個々の能力を発揮して働くことができる環境をつくるために  
雇用や就業の場面において、男女がともに均等な機会や待遇を確保することができ、  
働きたい人が年齢や性別に関わりなく、その能力を十分に発揮できるようになることを  
目指し、事業主と労働者への働きかけを行います。

## 【施策の具体的な方向】

- (1) 市民・事業者に向けた情報及び学習機会の提供
- (2) 就業支援策の充実

## 基本方針2-1) 市民・事業者に向けた情報及び学習機会の提供

事業	担当課
<p><b>◆労働相談会、労働講座等の開催及び労働関係法令に関する情報提供</b></p> <p>県との共催による、働くための基礎知識をテーマとした労働講座や街頭労働相談会等を開催します。</p> <p>また、男女雇用機会均等法（※）、労働基準法を始めとする労働関係法令や、育児・介護休業制度の改正内容等に関する情報の提供をします。</p> <p>※男女雇用機会均等法 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。職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律。昭和60年に制定。</p>	<p>産業振興課 市民相談人権課</p>
<p><b>◆市民や市内の事業者に対する情報の提供及び啓発活動の実施</b></p> <p>国、県等で作成されるパンフレット等の配布や情報誌を発行するとともに、講座、講演会等を通じて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について、知る、または考える機会を提供し、情報提供や啓発を行います。</p> <p>また、市内の事業所に機関紙「パートナー」や女性スキルアップ講座のチラシ等を配布し、男女共同参画に関する情報の周知を図ります。</p>	<p>産業振興課 市民相談人権課</p>
<p><b>◆市内事業者における労働実態（就業状況）の把握</b></p> <p>商工会議所等と連携して調査を実施し、所定労働時間、年間所定休日日数、従業員構成、職場のメンタルヘルス等の実態の把握に努めます。</p>	<p>産業振興課</p>

基本方針2-(2) 就業支援策の充実

事業	担当課
<p><b>◆就業カウンセリング、再就職支援講座、起業家入門講座等の実施</b>                      求職活動中の方を対象に、専門のカウンセラーによる個別面接就職相談を実施します。                      また、結婚、出産、育児等で仕事を中断した女性や育児休暇中の女性等、女性の再就職や起業を支援するための講座を開催します。</p>	産業振興課 市民相談人権課

指標（目標設定）	担当課						
<p>◇「家庭生活」において男女平等であると感じている人の割合                      Webアンケートにおいて定期的の実施している男女共同参画に関するアンケート結果による</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>現状値 (令和元年度)</th> <th>中間値 (令和5年度)</th> <th>目標値 (令和7年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>41.0%</td> <td>46.0%</td> <td>50.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)	41.0%	46.0%	50.0%	市民相談人権課
現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)					
41.0%	46.0%	50.0%					
<p>◇ふるさとハローワークにおける職業紹介件数に対する就職件数の割合                      「ふるさとハローワーク」(公共職業安定所)における紹介件数に対し、実際に就職した件数の割合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>現状値 (令和元年度)</th> <th>中間値 (令和5年度)</th> <th>目標値 (令和7年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>24.0%</td> <td>24.0%</td> <td>24.0%</td> </tr> </tbody> </table>	現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)	24.0%	24.0%	24.0%	産業振興課
現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)					
24.0%	24.0%	24.0%					

【目標Ⅱ】

責任を分かち合い、男女が対等なパートナーとして認め合うことができる意識づくり

【基本方針3】

男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることができる環境をつくるために

誰もが社会を支える重要な一員として、誇りを持って、安心して暮らすことができる社会の実現を目指し、性別、性的指向、年齢や国籍等に基づく固定的な見方や偏見を解消するために、人権を侵害する行為や暴力を許さない環境づくりに努めます。

また、被害を受けた者に対しては、被害の状況に応じたきめ細かい対応ができるよう、関係機関との連携を強化し、支援体制を充実します。

【施策の具体的な方向】

- (1) 人権侵害問題及びあらゆる人権に配慮した意識づくりの普及・啓発
- (2) 被害を受けた者に対する支援体制の充実
- (3) 配偶者等からの暴力を受けた者に対する支援の充実
- (4) 生涯を通じた健康支援

基本方針3-1) 人権侵害問題及びあらゆる人権に配慮した意識づくりの普及・啓発

事業	担当課
<p><b>◆予防啓発を目的としたキャンペーンの実施や多様な性等に対する学習機会の提供</b></p> <p>女性に対する暴力をなくす運動、人権週間等、様々な週間に合わせたキャンペーンを実施します。</p> <p>また、性の多様性(※)について正しい理解を深め、国籍等にとらわれないことなく互いを認め合うことができるよう様々な学習機会を提供します。</p> <p>※性の多様性 男性か女性かの二者択一で性別を規定したり、異性愛だけが正しいかのような見方をするのではなく「多様な性を認め合う。」という考え方です。 51 ページコラム参照</p>	<p>市民相談人権課 生涯学習課</p>

<p><b>◆相談窓口に関する広報実施</b></p> <p>広報紙・ホームページ、公共施設等を活用した相談窓口の周知活動を実施します。</p> <p>また、女性相談室案内カードの設置場所を拡大し、DV等への理解と相談窓口の周知を図ります。</p>	<p>市民相談人権課 こども家庭支援課 高齢介護課 障害福祉課</p>
--	---

**基本方針3-2) 被害を受けたものに対する支援体制の充実**

事業	担当課
<p><b>◆各種専門相談の実施</b></p> <p>こども相談、高齢者相談、人権相談、障害者相談等、庁内の関係各課と連携し、専門相談を実施します。</p> <p>また、プライバシーや人権を侵害されることなく、安心して相談ができるよう相談者の視点に立った相談体制で、相談者のニーズに合った対応を実施します。</p>	<p>市民相談人権課 こども家庭支援課 高齢介護課 障害福祉課</p>

**基本方針3-3) 配偶者等からの暴力を受けた者に対する支援の充実**

事業	担当課
<p><b>◆連携強化によるDV相談の実施</b></p> <p>警察、配偶者暴力支援センター、民間支援団体を始め、庁内の関係各課との連携によるDV相談を実施します。</p> <p>また、女性相談（DV相談）等庁内連絡会議を開催し、庁内の関係各課との連携及び情報共有を図ります。</p>	<p>市民相談人権課 こども家庭支援課 高齢介護課 障害福祉課</p>
<p><b>◆相談員に対する研修の実施</b></p> <p>DVに関する情報の取得と相談スキルの向上を目的とした相談員に対する研修を実施します。</p>	<p>市民相談人権課</p>

<p><b>◆保護と自立に関する情報の提供及び支援の実施</b></p> <p>緊急一時保護や経済的支援など、被害者の状況に応じた行政サービス等についての情報を提供します。</p> <p>また、庁内の関係各課及び関係機関と連携し、被害者の心身の安全と生活の安定が図れるよう、自立に向けた相談の実施及び行政サービス等の提供を行います。</p>	<p>市民相談人権課                  こども家庭支援課                  子育て総務課                  産業振興課                  戸籍住民課                  生活援護課                  国保年金課                  保育こども園課                  教育指導課                  学校教育課                  交通住宅課</p>
<p><b>◆三者協働事業の実施</b></p> <p>被害者を緊急一時保護した際の施設利用等の費用について、市、県、民間団体の三者における協定の締結による財政支援を実施します。</p>	<p>市民相談人権課</p>

**基本方針3-4) 生涯を通じた健康支援**

事業	担当課
<p><b>◆疾病の早期発見及び予防やこころの健康づくりの推進</b></p> <p>生涯を通じた健康保持増進のための普及啓発や健康教育、健康相談、健康診査・がん検診等を実施します。</p> <p>また、性別やライフプランを踏まえた健康に関する理解を図り、疾病の早期発見のための健康相談会等、未病対策を実施します。</p>	<p>健康づくり課</p>
<p><b>◆健康づくり運動事業の推進</b></p> <p>地域ぐるみで取り組む体操会の支援、運動習慣の確立のためのウォーキングの開催等を実施します。</p>	<p>健康づくり課</p>
<p><b>◆自殺防止事業の実施</b></p> <p>自殺のサインに早期に気づき、専門の相談機関につなぐ役割を担うゲートキーパー(※)の養成や相談窓口の一覧等、自殺対策への情報提供や啓発を行います。</p> <p>※ゲートキーパー                  自殺の危険を示すサインに気づき、適切な対応を図ることができる人のこと。「命の門番」とも位置付けられます。</p>	<p>健康づくり課</p>

指標（目標設定）			担当課
<b>◇女性相談室案内カード設置箇所数</b> 女性用トイレに設置している女性相談室案内カードの設置箇所数			市民相談人権課
現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)	
27箇所	35箇所	39箇所	
<b>◇未病センターはだの健康相談会利用者数</b> 県から未病センターとして認証された市内3か所のトレーニングルームにおいて開催された、未病に関する健康セミナーや健康相談会に参加した人数			健康づくり課
現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)	
182人	240人	260人	
<b>◇特定健診・特定保健指導の受診率及び利用率</b> 疾病の早期発見・早期治療につなげるための特定検診・特定保健指導の受診率及び利用率			
<b>受診率</b>			
現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)	
33.6%	40.0%	40.0%以上	
<b>利用率</b>			
現状値 (令和元年度)	中間値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)	
12.5%	26.0%	26.0%以上	



## 【目標Ⅱ】

責任を分かち合い、男女が対等なパートナーとして認め合うことができる意識づくり

## 【基本方針4】

## 男女共同参画に対する理解を深めるために

お互いの人権を尊重しあう人間関係を保ち、性の多様性に対する理解を深めるなど、誰もが主体的に生きることができる男女共同参画社会を目指し、学校教育や生涯学習等の場を通じて、世代に応じた学習機会を提供します。

## 【施策の具体的な方向】

- (1) 子どもに対する男女共同参画教育の充実
- (2) 生涯学習等の場における意識啓発事業の推進

## 基本方針4-1) 子どもに対する男女共同参画教育の充実

事業	担当課
<p><b>◆個人の尊厳と男女平等の理念を推進する教育の充実</b></p> <p>学校訪問や人権に関する研修会を通して、生命や人権の尊重を基盤とした教育活動の充実がなされるよう指導・助言を行います。</p>	教育指導課
<p><b>◆自立の意識を育み、多様な選択を可能にする個に応じた指導の推進</b></p> <p>勤労観や社会性を養い、将来の職業や生き方の選択に資するキャリア教育の推進及び子どもたちが自らの希望に合った進路を主体的に選択できるような指導を推進します。</p>	教育指導課
<p><b>◆性の正しい知識と健康に関する教育の充実</b></p> <p>各教科はもとより、学校教育活動全体を通じて、専門家等の講演会を含め性の多様性に関する正しい知識や性に関する自己決定権の尊重の重要性、エイズあるいは性感染症等に関する正しい知識、思春期における喫煙・飲酒の人体への影響、薬物乱用の危険性に関する教育の充実を図ります。</p>	教育指導課
<p><b>◆情報教育の推進</b></p> <p>メディアの重要性と影響力について正しく理解するとともに、メディアによって送られる情報を正しく読み解く力(メディア・リテラシー)(※)を養う教育を推進します。</p> <p>※メディア・リテラシー メディアの情報を主体的に読み解いて、必要な情報を引き出し、その真偽を見抜き、活用する能力のことをいいます。</p>	教育研究所

<p><b>◆人権教育の視点に立った研修の充実</b>                  人権教育研修等を計画的に実施するとともに、研修内容の充実を図ります。                  また、県外・市外で行われる研修への参加を促進します。</p>	<p>教育指導課</p>
<p><b>◆男女共同参画への理解不足による「無意識な差別行動等」の点検・見直しの促進</b>                  教材における男性像、女性像の描き方、遊びや色の選択、褒め方や叱り方など、気づかないまま子どもたちの価値観形成に影響を与える教職員の言葉や態度、学習教材等について点検・見直しを行います。</p>	<p>教育指導課</p>

**基本方針4-2) 生涯学習等の場における意識啓発事業の推進**

<p>事業</p>	<p>担当課</p>
<p><b>◆協働による意識啓発事業の実施</b>                  男女共同参画社会の市民推進組織である「はだの市民が創る男女共同社会推進会議」等との協働によるフォーラム等の開催及び情報誌を発行します。</p>	<p>市民相談人権課</p>
<p><b>◆エンパワーメント（※）事業の実施</b>                  県及び近隣市町村と協働し、女性の就労や社会参画の支援につながる講座を開催することで、自らの意識と能力を高め、あらゆる活動への主体的な参画を支援する学習機会を提供します。</p> <p>※エンパワーメント                  自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し、行動していくことをいいます。社会の対等な構成員として、判断力や企画力、表現力、経済力、技術力、決定力、行動力など多様な能力を身につけ、自らの生き方を選択しあらゆる意思決定過程に参画し、自己実現を図り、自立や自己決定・自己責任など、自らが社会を変革することを含む幅広い概念のことをいいます。</p>	<p>市民相談人権課</p>
<p><b>◆男女共同参画に対する理解を深める学習機会及び情報の提供</b>                  県等作成のチラシやポスターの配布及び掲示、男女共同参画社会をテーマにした講演会等の開催により、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や性の多様性について正しい理解を深め、国籍にとらわれないことなく互いを認め合うことなど、男女共同参画を理解するための学習機会及び情報を提供します。</p>	<p>市民相談人権課                  生涯学習課</p>

## 【目標Ⅱ】

責任を分かち合い、男女が対等なパートナーとして認め合うことができる意識づくり

## 【基本方針5】

## 男女共同参画社会の実現を着実に進めるために

本市の男女共同参画社会の実現に向けて、行政における施策の総合的な推進を図るための機関である「秦野市男女共同参画推進会議」において、推進状況の把握と対応策の検討を行い、関係機関と連携した取組みを展開します。

また、市民や事業者の先導役となるように、市役所における男女共同参画の推進に努めます。

## 基本方針5-1) 庁内推進組織による計画推進の適正管理

事業	担当課
<b>◆年次報告書の作成</b> 担当課における施策の活動状況の報告を求め、推進状況を踏まえた男女共同参画の視点による年次報告書を作成します。	市民相談人権課
<b>◆男女共同参画推進会議における推進状況の把握と対応策の検討</b> 男女共同参画推進会議において、年次報告書による推進状況の把握及び関係課と連携した対応策の検討を行います。	市民相談人権課

## 基本方針5-2) 方針決定過程における女性の登用の促進

事業	担当課
<b>◆審議会等における女性委員登用の推進</b> 各審議会等における女性登用状況の調査を実施します。 また、関係部署に働きかけ、審議会・協議会等における女性委員の登用率の引き上げを推進します。	市民相談人権課
<b>◆女性人材情報の提供</b> 各分野において活躍する女性人材情報を収集・登録し、その情報を、委員委嘱時等において関係課へ提供します。	市民相談人権課

基本方針5-3) 各機関と連携した事業の推進

事業	担当課
<p>◆【再掲】エンパワーメント事業の実施</p> <p>国、県、他の自治体と連携し、自らの意識と能力を高め、あらゆる活動への主体的な参画を支援する学習機会を提供します。</p>	市民相談人権課
<p>◆【再掲】連携強化によるDV相談の実施</p> <p>警察、配偶者暴力支援センター、民間支援団体を始め、各種関係機関との連携によるDV相談を実施します。</p>	市民相談人権課
<p>◆【再掲】協働による意識啓発事業の実施</p> <p>男女共同参画社会の市民推進組織である「はだの市民が創る男女共同社会推進会議」等との協働によるフォーラム等の開催及び情報誌を発行します。</p>	市民相談人権課
<p>◆性的マイノリティ（LGBT等）に対する支援体制づくり</p> <p>多様な性を尊重する社会の実現のため、相談事業の実施やパートナーシップ制度の導入等、性的マイノリティに対する支援体制づくりについて、庁内の関係各課及び関係機関との連携及び情報共有を図ります。</p>	市民相談人権課

基本方針5-4) 市職員における女性活躍「行動計画」に基づく取組みと職員一人ひとりの意識啓発の推進

事業	担当課
<p>◆特定事業主行動計画に基づく女性管理職登用の推進</p> <p>全ての職員の能力、意欲、実績を重視しつつ、女性の活躍推進を意識した人材登用方針を徹底します。</p>	人事課
<p>◆職員の階層に応じた男女共同参画研修の実施</p> <p>男女共同参画の趣旨を理解し、職員一人ひとりの行動が男女共同参画社会の実現に資するよう、職員の階層に応じた男女共同参画研修を実施します。</p>	人事課 市民相談人権課

指標（目標設定）			担当課
◇審議会等における女性委員の登用率 地方自治法に基づく審議会等における女性委員の登用率			市民相談人権課
現状値 （令和元年度）	中間値 （令和5年度）	目標値 （令和7年度）	
26.3%	34.5%	40.0%	
◇仕事に対する意欲、意識が入庁時より高くなったと回答する職員の割合 仕事に対するモチベーション向上のため、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランス、ハラスメント防止などの取組みを強化したことにより、研修・講座等のアンケートにおいて、仕事に対する意欲等が高くなったと回答する職員の割合			人事課
現状値 （令和元年度）	中間値 （令和5年度）	目標値 （令和7年度）	
47.3%	50.0%	55.0%	



## 第5章 市民及び事業者の役割と行動指針

### 1 市民及び事業者の役割・行動指針

男女共同参画社会は、市民、事業者、行政がそれぞれの役割を果たすことで実現します。そのための役割や行動指針として、次のことがあげられます。

#### (1) 市民の役割・行動指針

市民一人ひとりが互いの立場を尊重し、相手を思いやる気持ちを持つことが必要です。その上で、職場、家庭、地域社会において、お互いに認め合い、助け合う関係を築くことを心がけましょう。

#### ◆図表25 市民の具体的な行動の指針

- 自分らしさ、自分の気持ちを大切にしましょう。
- 性別、性的指向（※）、年齢や国籍などに関わらず、それぞれの人の考え方を尊重しましょう。
- 家族や友人などときちんと話し合いができる関係を築くよう互いに努力しましょう。
- サークル活動、ボランティア活動、地域活動など、あらゆる分野の活動に積極的に参加しましょう。

#### (2) 事業者の役割・行動指針

「女性活躍推進法」に基づき、従業員301人以上の事業主に対して、この法律に基づいた取組みの内容、実施時期や目標等を定めた「行動計画」を策定・届出及び情報公表をすることが義務付けられました。

また、令和4年4月からは、従業員101人以上の事業主まで拡大される予定となっています。

※性的指向・・・人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すもの。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指します。51 ページコラム参照。

各事業主により、抱える課題は様々なため、事業主がこの行動計画を定めるに当たっては、採用した労働者又は職員に占める女性労働者の割合や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等に占める女性労働者等の割合、その他の女性の活躍に関する状況を職務の内容を踏まえて把握し、課題を分析した上で、その課題解決に必要な取組みを事業主行動計画に定め、実行していくことが重要になります。

また、中小企業については、この事業主行動計画の策定は努力規定となっていますが、積極的に取り組むことによって、企業イメージの向上につながり、結果として女性の活躍推進になることが期待されています。

就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現にもつながる人々の生活における重要な要素です。誰もが健康で心豊かな生活を送るため、従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出すとともに、企業が活性化し、誰もが働きやすい環境づくりを行うことが必要です。

◆図表 26 事業者の具体的な行動の指針

- 労働関係法令を遵守し、働きやすい環境づくりに努めましょう。
- 性別、性的指向、年齢や国籍などに関わらず、それぞれの適正や能力に基づいた採用や職場配置を行いましょう。
- 大企業の問題と捉えず、企業の生産性を高める取組みのひとつとして、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に努めましょう。



## コラム5（多様な性について）

### ◆多様な性とは

一般的に性は、「男」と「女」の2つに分けて考えられることが多く、生まれつきの「体の性」として戸籍によって決められています。しかし、「心の性」や「好きになる性」は、男と女にはっきりと分けられるものではありません。性には次のように様々な要素をもったものがあり、10人いれば10通りの性のあり方があります。

このように、いろいろな性のあり方のことを「セクシュアリティ」といいます。

<b>体の性</b>	<b>心の性</b>	<b>好きになる性</b>
生まれつきの性 ※戸籍上の性	自分がどの性別と感じているかの性 ※性自認	好きになる相手の性 ※性的指向

### ◆性的指向とは

どの性別を好きになるかということをも性的指向といいます。異性を好きになる人を異性愛者といい、同性を好きになる人を同性愛者といいます。

女性の同性愛者をレズビアン、男性の同性愛者をゲイといいます。

また、恋愛対象が女性にも男性にも向いている人をバイセクシュアルといいます。

### ◆性自認とは

性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、ということであり、「心の性」と言われることもあります。「体の性」や「心の性」が一致せず、自身の身体に違和感を持つ人たち、または体の性別と異なる性別で生きたいと思っている人のことをトランスジェンダーと言います。

### ◆性的マイノリティとは

同性を好きになる人や、自分の性に違和感を感じている人などのことをいい、「セクシュアルマイノリティ」、「性的少数者」ともいいます。

「異性を好きになるのが普通だ」とか、「性は男と女だけであって、心と体の性別が異なることはない」という考え方が多い社会において少数者であるという意味です。

性的マイノリティのセクシュアリティの一つとして、Lesbian(女性同性愛者)、Gay(男性同性愛者)、Bisexual(両性愛者)、Transgender(体と心の性に違和感を感じている人)の頭文字をとった「LGBT」があります。

性的マイノリティに対しては、根強い偏見や差別があり、様々な困難を抱えている人が多くいます。性の多様性を認め合うことが、誰もが自分らしく生きることができる社会の実現への一歩であり、重要な課題の一つです。



# 附属資料

附属資料 1	男女共同参画社会へのあゆみ	・ ・ 54
附属資料 2	関係法令	・ ・ 57
	(1) 男女共同参画社会基本法	
	(2) 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	
	(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	
	(4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	
	(5) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	
附属資料 3	秦野市男女共同参画計画策定委員会規則	・ ・ 84
附属資料 4	秦野市男女共同参画計画策定委員名簿	・ ・ 86
附属資料 5	用語解説（索引）	・ ・ 87

## 附属資料1 男女共同参画社会へのあゆみ

年	秦野市の動き	国・県の動き	世界の動き
1945 (昭和20)		・「改正選挙法」公布(婦人参政権)	
1946 (昭和21)		・初の婦人参政権行使 ・「日本国憲法」公布(男女平等明文化)(1947年施行)	・国連婦人の地位委員会を設置
1947 (昭和22)		・「改正民法」公布(家父長制廃止)(1948年施行)	
1948 (昭和23)		・「優性保護法」公布、施行	・「世界人権宣言」採択
1956 (昭和31)		・「売春防止法」公布(1958年施行)	
1961 (昭和36)		・「所得税法」改正(配偶者控除制度新設)	
1967 (昭和42)			・「婦人に対する差別撤廃宣言」採択
1975 (昭和50)		・「国際婦人年にあたり婦人の社会的地位向上をはかる決議」採択 ・総理府に婦人問題企画推進本部設置、総理府婦人問題担当室業務開始	・国際婦人年 ・国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画、メキシコ宣言」採択
1976 (昭和51)		・「民法改正(離婚復氏制度)」、「戸籍法」公布、施行	・国際婦人の10年(～1985年)
1977 (昭和52)		・「国内行動計画」策定 ・国立婦人教育会館会館開館 ・県 県民総務室に婦人班設置	
1979 (昭和54)			・「女子差別撤廃条約」採択
1980 (昭和55)		・「民法改正(配偶者の相続分改正)」(1981年施行) ・国連婦人の10年中間年全国会議	・国連婦人の10年(中間年)世界会議(コペンハーゲン) ・「国際婦人の10年後半期行動プログラム」採択
1981 (昭和56)		・国内行動計画後期重点目標を設定	・ILO第156号条約(家族的責任条約)採択
1982 (昭和57)		・県 「かながわ女性プラン」策定 ・県 県立婦人総合センター開館 ・県 県民部に婦人企画室設置	
1984 (昭和59)		・「国籍法」、「戸籍法」改正(父母両系主義)(1985年施行) ・「パートタイム労働対策要綱」制定	
1985 (昭和60)	・「秦野市婦人問題懇話会」発足 ・懇話会の名称を「秦野の男女共同社会をめざす会」に改称	・「国民年金法」改正(専業主婦の基礎年金保証)(1986年施行) ・「男女雇用機会均等法」公布(1986年施行) ・「女子差別撤廃条約」の批准(1986年発効)	・「国連婦人の10年」の成果を検討し、評価するための世界会議(ナイロビ) ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択
1986 (昭和61)	・新総合計画に「女性の地位向上」を位置付ける		
1987 (昭和62)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 ・「所得税法」改正(配偶者特別向上制度新設)、施行 ・県 「新かながわ女性プラン」策定	
1988 (昭和63)		・「労働基準法」改正(週40時間制)	
1989 (平成元)	・提言検討委員会設置	・「新学習指導要領」告示(高校家庭科男女必修) ・「パートタイム労働指針」告示	・「児童の権利に関する条約」採択
1990 (平成2)	・秦野の男女共同社会をめざす会が「男女共同社会実現のために」と題し市長に提言 ・市民部生活文化室に「女性担当」設置		・国連婦人の地位委員会拡大会期 ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択
1991 (平成3)	・秦野市女性団体会議開催 女性団体ネットワーク化について ・総合計画第2期基本計画に「女性の自立と社会参加の促進」を位置付ける ・'91女性フォーラム開催	・「育児休業法」公布(1992年施行) ・「新国内行動計画(第一次改定)」策定 ・県 「新かながわ女性プラン改定実施計画」策定 ・県 県立婦人総合センターを県立かながわ女性センターに名称変更	
1992 (平成4)	・はだの女性プラン策定 共同参加社会の形成 一男女の自立・平等社会は共同と参加で ・女性フォーラム開催 ・'92はだの女性プラン策定フォーラム開催	・「介護休業制度等に関するガイドライン」の策定 ・初の婦人問題担当大臣誕生	・環境と開発に関する国連会議(リオデジャネイロ)
1993 (平成5)	・はだの女性プラン市民推進組織設立準備会及び発足会議 名称を「はだの市民が創る男女共同社会推進会議」と決定 ・はだの市民が創る男女共同社会推進会議設立記念フォーラム'93開催	・「パートタイム労働法」公布、施行	・「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
1994 (平成6)	・女性行政推進会議幹事会 * 女性問題に関する職員意識調査検討部会の設置 * 女性の人材リストについて ・女性行政推進会議幹事会	・内閣に男女共同参画推進本部設置 ・総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会設置	・「ILO175号条約(パートタイム労働に関する条約)」採択 ・「アジア・太平洋における女性の地位向上のためのジャカルタ宣言」採択

年	秦野市の動き	国・県の動き	世界の動き
1994 (平成6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 第2次はだの女性プランについて</li> <li>・パートナー創刊号発行</li> <li>・'94はだの男女共同社会フォーラム開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「児童の権利に関する条約」批准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際人口開発会議(カイロ)</li> </ul>
1995 (平成7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民推進会議委員研修会</li> <li>・「南足柄市女性行政の施策について」</li> <li>・'95はだの男女共同社会フォーラム開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児休業法改正(介護休業制度)」公布(1998年施行)</li> <li>・ILO156号条約(家族的責任条約批准)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第4回世界女性会議(北京)NGOフォーラム開催、「北京宣言、行動綱領」採択</li> </ul>
1996 (平成8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・秦野市審議会への女性の参加推進基準を施行 はだの女性人材リストの作成</li> <li>・'96はだの男女共同社会フォーラム開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「優性保護法」を改正、「母体保護法」として公布、施行</li> <li>・「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>	
1997 (平成9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・視察研修 厚木市婦人会館「婦人会館の活動について」</li> <li>・藤沢女性団体との交流会</li> <li>・'97はだの男女共同社会フォーラム開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働基準法」改定(女子保護規定撤廃)</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正(女子差別禁止、セクハラ防止義務)(1999年施行)</li> <li>・「育児・介護休業法」改正(深夜業制限)</li> <li>・県 「かながわ女性プラン21」策定</li> </ul>	
1998 (平成10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・茅ヶ崎市女性団体との交流会</li> <li>・座談会「男女共同参画社会を考える」開催</li> <li>・'98はだの男女共同社会フォーラム開催</li> </ul>		
1999 (平成11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回秦野市女性行動計画検討会議・策定委員会</li> <li>・はだの女性カレッジ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会基本法」公布・施行</li> <li>・「食料・農業・農村基本法」の公布・施行(女性の参画の促進)</li> </ul>	
2000 (平成12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第2回～第4回秦野市女性行動計画策定委員会・検討会議</li> <li>・はだの女性カレッジ</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2000開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画基本計画」策定</li> <li>・「介護保険法」の施行</li> <li>・「ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)」公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)</li> <li>・ミレニアム開発目標(MDGs)設定</li> </ul>
2001 (平成13)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「はだの男女共同参画プラン」策定</li> <li>・女性のための悩み相談実施</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2001開催</li> <li>・他市との共催による「女性起業家入門講座」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣府に男女共同参画局設置</li> <li>・男女共同参画会議設置</li> <li>・男女共同参画局(内閣府)設置</li> <li>・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(以下「配偶者暴力防止法」)」公布・施行</li> <li>・第1回男女共同参画週間</li> </ul>	
2002 (平成14)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回～第4回 男女共同参画活動拠点設置検討委員会開催</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・女性カレッジ</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2002開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県 「男女共同参画推進条例」公布・施行</li> <li>・県 配偶者暴力相談支援センター設置</li> </ul>	
2003 (平成15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民活動サポートセンター内に女性相談室を開設 女性のための悩み相談実施(毎月第2・4火曜日)</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの女性カレッジ</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2003開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「次世代育成支援対策推進法」公布(2005年全面施行)</li> <li>・「少子化社会対策基本法」公布</li> <li>・県 「かながわ男女共同参画プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性差別撤廃委員会において、日本に対する審査が行われた</li> </ul>
2004 (平成16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民推進会議 10周年記念活動の記録発行</li> <li>・女性行政推進会議から男女共同参画推進会議に名称を改正(庁内)</li> <li>・女性のための悩み相談実施(毎月第2・4火)</li> <li>・市民推進会議伊勢原市ききょうフォーラムとの委員交流会実施</li> <li>・はだの男女共同参画プラン後期基本計画策定委員会・検討会議(第1回)開催</li> <li>・はだの女性カレッジ</li> <li>・他市との共催による「女性起業家入門講座」</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2004開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者暴力防止法」改正</li> <li>・「育児・介護休業法」改正(育児・介護取得の期間雇用者への適用拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設)(2005年施行)</li> </ul>	
2005 (平成17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はだの男女共同参画プラン後期基本計画策定委員会(第2回、第3回)開催</li> <li>・はだの男女共同参画プラン後期基本計画検討会議(第2回～第4回)開催</li> <li>・はだの男女共同参画プラン後期基本計画策定委員会分科会開催(全5回)</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・他市との共催による「女性起業家入門講座」</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2005開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「次世代育成支援対策推進法」全面施行</li> <li>・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定</li> <li>・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</li> <li>・県 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」開催</li> </ul>
2006 (平成18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はだの男女共同参画プラン後期基本計画検討会議(第5回)開催</li> <li>・はだの男女共同参画プラン後期基本計画策定委員会(第4回)開催</li> <li>・はだの男女共同参画プラン後期行動計画策定</li> <li>・はだの女性カレッジ</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・他市との共催による「女性起業家入門講座」</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2006開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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)(2007年施行)</li> <li>・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催</li> <li>・県 「かながわDV被害者支援プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催(東京)</li> </ul>
2007 (平成19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・かながわ女性センター、防災課との共催による女性の人権に関する講座「家庭を守る防災対策～女性の視点で防災を考える～」開催</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・他市との共催による「女性起業家入門講座」</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2007開催</li> <li>・はだの女性カレッジ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「パートタイム労働法」の改正(均衡のとれた処遇の確保の促進)(2008年施行)</li> <li>・「配偶者暴力防止法」改定(2008年施行)</li> <li>・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章、及び、仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</li> </ul>	

年	秦野市の動き	国・県の動き	世界の動き
2008 (平成20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回男女共同参画管理職研修「ハラスメントのない職場づくりに向けて」開催</li> <li>・第2回男女共同参画管理職研修「快適な職場環境づくりのために～適切なマネジメントとパワー・ハラスメントの防止について～」開催</li> <li>・他市との共催による「女性起業家入門講座」</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2008開催</li> <li>・はだの女性カレッジ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定</li> <li>・県「かながわ男女共同参画推進プラン(第2次)」策定</li> </ul>	
2009 (平成21)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・かながわ女性センター、商工課との共催による求職者支援カウンセリング実施</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2009開催</li> <li>・はだの女性カレッジ</li> <li>・他市との共催による「女性起業家入門講座」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」の改正(2010年施行)</li> <li>・男女共同参画シンボルマーク決定</li> <li>・県「かながわDV被害者支援プラン」改定</li> </ul>	
2010 (平成22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はだの男女共同参画プラン策定委員会(第1回～第6回)開催</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの女性カレッジ</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2010開催</li> <li>・女性起業家入門講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第3次男女共同参画基本計画」策定</li> <li>・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、及び、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催</li> </ul>
2011 (平成23)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はだの男女共同参画プラン策定委員会(第7回)開催</li> <li>・第2期はだの男女共同参画プラン策定</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2011開催</li> <li>・他市との共催による「女性起業家入門講座」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「次世代育成支援対策推進法」改正</li> <li>・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・UN Woman正式発足</li> </ul>
2012 (平成24)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2012開催</li> <li>・他市との共催による「女性起業家入門講座」</li> </ul>		
2013 (平成25)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2013開催</li> <li>・キャリアデザイン講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者暴力防止法」改正(2014年施行)</li> <li>・「ストーカー規正法」改正</li> <li>・「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる</li> <li>・県「かながわ男女共同参画推進プラン(第3次)」策定</li> </ul>	
2014 (平成26)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民推進会議活動の記録 設立20周年記念発行</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2014開催</li> <li>・他市との共催による「女性のためのhappyビジネススキルアップ講座」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「パートタイム労働法」の改正(2015年施行)</li> <li>・「まち・ひと・しごと創生法」公布・施行</li> <li>・「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置</li> <li>・県「かながわDV防止・被害者支援プラン」を策定</li> </ul>	
2015 (平成27)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はだの男女共同参画プラン策定委員会(第1回～第2回)開催</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2015開催</li> <li>・他市との共催による「女性のためのhappyビジネススキルアップ講座」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」)公布・施行(2016年完全施行)</li> <li>・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> <li>・「配偶者暴力防止法」改正、施行</li> <li>・県 かながわ女性センターを県藤沢合同庁舎に移転し「かながわ男女共同参画センター」(かなテラス)に名称変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催</li> <li>・「持続可能な開発のための2030のアジェンダ(SDGs)」採択</li> </ul>
2016 (平成28)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はだの男女共同参画プラン策定委員会(第3回～第4回)開催</li> <li>・第3期はだの男女共同参画プラン策定</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2016開催</li> <li>・他市との共催による「女性のためのhappyビジネススキルアップ講座」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」完全施行</li> <li>・「育児・介護休業法」改正(2017年施行)</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正(2017年施行)</li> <li>・「ストーカー規制法」改正(2017年施行)</li> </ul>	
2017 (平成29)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2017開催</li> <li>・他市との共催による「女性のためのhappyビジネススキルアップ講座」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「働き方改革実行計画」閣議決定</li> <li>・「育児・介護休業法」改正・施行</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正(2020年施行)</li> </ul>	
2018 (平成30)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2018開催</li> <li>・他市との共催による「女性のためのhappyビジネススキルアップ講座」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・「育児・介護休業法」改正(2019年施行)</li> <li>・県 かながわ男女共同参画推進プラン(第4次)策定</li> </ul>	
2019 (令和元)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はだの男女共同参画プラン策定委員会(第1回)開催</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> <li>・はだの男女共同社会フォーラム2019開催</li> <li>・他市との共催による「女性のためのhappyビジネススキルアップ講座」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン公表</li> <li>・「女性活躍推進法」改正</li> </ul>	
2020 (令和2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はだの男女共同参画プラン策定委員会(第2回～第5回)開催</li> <li>・男女共同参画職員研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン公表</li> </ul>	
2021 (令和3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はだの男女共同参画プラン策定委員会(第6回)開催</li> <li>・第4期はだの男女共同参画プラン策定</li> </ul>		

## 附属資料2 関係法令

- (1) 男女共同参画社会基本法 . . . 58
- (2) 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 . . . 62
- (3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章 . . . 71
- (4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 . . . 74
- (5) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 . . . 82

# (1) 男女共同参画社会基本法 (平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号

同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

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

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

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

## 第一章 総則

### (目的)

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

### (定義)

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会

的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。  
二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

### (男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

### (社会における制度又は慣行についての配慮)

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

### (政策等の立案及び決定への共同参画)

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

### (家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

### (国際的協調)

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



(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画

社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の

組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

#### 附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）

第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

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

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

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号）  
抄

(施行期日)

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

一 略

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

規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

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

(以下略)

## (2) 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 (平成十三年法律第三十一号)

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する国際社会における取組にも沿うものである。

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

### 第一章 総則

#### (定義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

#### (国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴

力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

### 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

#### (基本方針)

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

#### (都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

計画」という。)を定めるよう努めなければならない。

- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
  - 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
    - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
    - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
    - 三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
    - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
    - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
    - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
  - 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
  - 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴

力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

- 第六条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
  - 3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
  - 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭

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

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

#### 第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力

又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。)を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
- 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

- 一 面会を要求すること。

- 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
  - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
  - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
  - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他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を命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に

- 関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

- 第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。
- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
- 一 申立人の住所又は居所の所在地
  - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

- 第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行わなければならない。
- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
  - 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足る申立ての時における事情
  - 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足る申立ての時における事情
  - 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをす

る場合にあつては、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於ける事情

五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

- イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
  - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
  - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
  - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

- 第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（保護命令の申立てについての決定等）

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

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

（即時抗告）

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があつた場合において、保護命令の取消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つたときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さ



なければならない。

- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

- 第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。
- 第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
  - 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

- 第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。
- 2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外

の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者（次項において「職務関係者」という。）は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害

の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

(国の負担及び補助)

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるもの

については、その十分の五を負担するものとする。

- 2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。
- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
  - 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

## 第五章の二 補則

(この法律の準用)

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

第二条	被害者	被害者(第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

## 第六章 罰則

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

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

### 附則〔抄〕

#### （施行期日）

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

#### （経過措置）

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

#### （検討）

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

### 附則〔平成十六年法律第六十四号〕

#### （施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

#### （経過措置）

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

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

#### （検討）

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

### 附則〔平成十九年法律第百十三号〕〔抄〕

#### （施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

#### （経過措置）

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

### 附則〔平成二十五年法律第七十二号〕〔抄〕

#### （施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経

過した日から施行する。

附 則〔平成二十六年法律第二十八号〕〔抄〕

(施行期日)

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

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

附 則〔令和元年法律第四十六号〕〔抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日
- 二 第二条（次号に掲げる規定を除く。）の規定並びに次条及び附則第三条の規定 令和四年四月一日
- 三 第二条中児童福祉法第十二条の改正規定（同条第四項及び第六項に係る部分並びに同条第一項の次に一項を加える部分に限る。）及び同法第十二条の五の改正規定 令和五年四月一日

### (3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

（平成19年12月18日策定）

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

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

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

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

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実）

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

しかし、現実の社会には、  
・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、  
・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねな

い、  
・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む  
など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

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

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

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

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

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域

が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

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

#### (多様な働き方の模索)

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

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

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

#### (多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)

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

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働

き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

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

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

#### (明日への投資)

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

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

#### 〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現で

きる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

### 1. 就労による経済的自立が可能な社会

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

### 2. 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

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

### 3. 多様な働き方・生き方が選択できる社会

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

〔関係者が果たすべき役割〕

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

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

めることとする。

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

(企業と働く者)

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

(国民)

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

(国)

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

(地方公共団体)

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

## (4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成二十七年法律第六十四号

### 第一章 総則

#### (目的)

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

#### (基本原則)

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

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

れなければならない。

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

#### (国及び地方公共団体の責務)

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

#### (事業主の責務)

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

### 第二章 基本方針等

#### (基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
  - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
  - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
  - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣



議の決定を求めなければならない。

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

- 第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
  - 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

- 第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。
- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
    - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
    - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
    - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
  - 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

#### 第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - 一 計画期間
    - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
    - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
  - 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
  - 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
  - 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
  - 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
  - 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大

臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

- 第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

- 第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。
- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
  - 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
  - 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条

の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

- 第十三条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。
- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

- 第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

- 第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。
- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
  - 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
  - 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
  - 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
  - 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同

法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把

握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
  - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとす

る女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二條 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

(財政上の措置等)

第二十三條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を

実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団

体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

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

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職

業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六條第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

第三十七條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十條第二項（第十四條第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四條、第三十六條又は前條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、各本條の罰金刑を科する。

第三十九條 第三十條の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

## 附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七條を除く。）、第五章（第二十

八條を除く。）及び第六章（第三十條を除く。）の規定並びに附則第五條の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同條第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同條に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四條の次に一條を加える改正規定及び附則第三十五條の規定 公布の日

二・三 略

四 第二條中雇用保険法第十條の四第二項、第五十八條第一項、第六十條の二第四項、第七十六條第二項及び第七十九條の二並びに附則第十一條の二第一項の改正規定並びに同條第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に

改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、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）

第三十五条 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 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一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。

- 一 第三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四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日
- 二 第二条の規定 公布の日から起算して三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）

第五条 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）

第六条 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）

第七条 政府は、この法律の施行後五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。

## (5) 政治分野における男女共同参画の推進 に関する法律

### 平成三十年法律第二十八号

(目的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（次条において「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

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

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対する

これらの者の間における交流の機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする。

(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、国内外における当該取組の状況に関する実態の調査並びに当該取組に関する情報の収集、整理、分析及び提



供（次項及び第九条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

（啓発活動）

第六条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うよう努めるものとする。

（環境整備）

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うよう努めるものとする。

（人材の育成等）

第八条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めるものとする。

（法制上の措置等）

第九条 国は、実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

## 附属資料3 秦野市男女共同参画計画策定委員会規則

(平成 26 年 9 月 5 日規則第 30 号)

(趣旨)

第 1 条 この規則は、秦野市附属機関の設置等に関する条例（昭和 33 年秦野市条例第 6 号）第 2 条の規定により設置される秦野市男女共同参画計画策定委員会（以下「委員会」という。）の組織及び運営について必要な事項を定める。

(委員)

第 2 条 委員会は、8 名の委員により組織する。

2 委員会の委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) はだの市民が創る男女共同社会推進会議の構成員
- (3) 公募の市民
- (4) 市内の事業者
- (5) その他市長が必要と認める者

(委員の任期)

第 3 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、再任することができる。

2 委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第 4 条 委員会に会長及び副会長それぞれ 1 名を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、委員会の会務を総理し、委員会を代表する。

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

(会議)

第 5 条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、会長が招集し、その議長となる。

2 会議は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

3 会議において議決を要するときは、出席委員の過半数により決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 委員会は、会議の運営上必要があると認めるときは、委員以外の者に会議の出席を求め、意見若しくは説明を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(会議の公開)

第6条 会議は、公開とする。ただし、会議の秩序維持のためその他会議の運営上必要と認めるときは、委員会の議決によりこれを非公開とすることができる。

(議事録の作成)

第7条 会議の議事は、その経過に係る要点を記録しておかなければならない。

2 議事録には、会長及び会長が指名した委員1名が署名するものとする。

(秘密の保持)

第8条 委員は、職務上知り得た情報を他人に漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

(庶務)

第9条 委員会の庶務は、男女共同参画主管課において処理する。

(補則)

第10条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、会長が会議に諮って定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

**附属資料 4**

第4期はだの男女共同参画プラン  
 秦野市男女共同参画計画策定委員会委員名簿

任期：令和2年1月22日～令和4年1月21日

区 分		氏 名	所属等
学識経験者		松原 沙織	東海大学政治経済学部 経営学科 教授
市 民	はだの市民が 創る男女共同 社会推進会議	山谷 洋子	会長
		大菌 克己	副会長
		古谷 茂	副会長
		山口晴美 (令和2年3月31日まで)	副会長
	公募	石井 慶典	自営業
		小泉 裕子	秦野市農業協同組合女性部
事 業 者	商工会議所	栗原 政男	秦野商工会議所 参事
	農協	宮永 均	秦野市農業協同組合 専務理事

## 用語解説（索引）

### 【ア行】

#### SDGs

持続可能な環境や社会を実現するために、2015年に国連で採択された「誰一人取り残さない」を理念とする行動計画。（8、10 ページに掲載）

#### NPO

様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し、収益を分配することを目的としない団体の総称。

収益を目的とする事業を行うこと自体は認められるが、事業で得た収益は、様々な社会貢献活動に充てることとなる。（8 ページに掲載）

#### エンパワーメント

自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し、行動していくことをいう。社会の対等な構成員として、判断力や企画力、表現力、経済力、技術力、決定力、行動力など多様な能力を身につけ、自らの生き方を選択しあらゆる意思決定過程に参画し、自己実現を図り、自立や自己決定・自己責任など、自らが社会を変革することを含む幅広い概念。（44 ページに掲載）

### 【カ行】

#### かながわ女性元年

神奈川の女性行政の3本柱である「かながわ女性センター」「かながわ女性プラン」「かながわ女性会議」がそろい、それぞれの活動がスタートした昭和57年（1982年）のこと。（8 ページに掲載）

#### ゲートキーパー

自殺の危険を示すサインに気づき、適切な対応を図ることができる人のこと。「命の門番」とも位置付けられる。（41 ページに掲載）

#### 子育て世代包括支援センター

市町村が実施主体となり、保健師、ソーシャルワーカー等を配置し、妊娠・出産・子育てに関する各種の相談に応じ、地域の保健医療又は福祉に関する機関との連絡調整を行い、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を行う拠点。（31 ページに掲載）

#### 固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。（8 ページに掲載）

## 【サ行】

### 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な時価活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態であること。（3 ページに掲載）

### 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

ワーク・ライフ・バランスの必要性、目指すべき社会の姿を示し、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により平成 19 年に策定した憲章。（2 ページに掲載）

### 女性活躍「行動計画」

女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画。

女性職員の一層の活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 15 条に基づき、「秦野市職員（ひと）づくり基本方針」及び「子育てを支援するための職員行動計画」と併せて策定した行動計画。（22 ページに掲載）

### 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）

自らの意思によって仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して策定された法律。平成 27 年に公布・施行（2 ページに記載）

### 審議会

本市の附属機関。附属機関とは、市長その他執行機関の長の求めに応じてその必要な調査、審議、審査、調停等を行うため、地方自治法に基づき法律又は条令により設置する機関。（14 ページに掲載）

### 性的指向

人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すもの。

具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。（49 ページに掲載）

### 性の多様性

男性か女性かの二者択一で性別を規定したり、異性愛だけが正しいかのような見方をするのではなく「多様な性を認め合う。」という考え方。（39、51 ページに掲載）

## 【タ行】

### 男女共同参画社会

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、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のこと。（1 ページに掲載）

## 男女共同参画社会基本法

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して、平成11年に公布・施行された。(1ページに掲載)

## 男女雇用機会均等法

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。職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律。昭和60年に公布、昭和61年施行。(37ページに掲載)

## 地域高齢者支援センター

平成18年4月1日から地域住民の保健医療の向上及び福祉の増進を、包括的に支援することを目的として設置された地域包括支援センターで、高齢者が住み慣れた家や地域で、自分らしい生活を送るため、福祉や健康、介護に関する専門の職員が相談を受ける総合的な窓口となる機関。

現在は7箇所体制。(34ページに掲載)

## DV（ドメスティック・バイオレンス）

夫婦や同性相手など親密な関係にある又はあった者にふるわれる暴力や暴言のこと。(5、11ページに掲載)

### 【ナ行】

## 認可保育所

国が定めた設置基準（施設の広さ、保育士等の職員数、給食設備、防災管理、衛生管理等）をクリアして都道府県に許可された児童福祉施設。(32ページに掲載)

## 認定こども園

教育と保育を一体的に行う施設で、0歳から就学前の子どもが対象。

保育は保護者の就労時間等に応じた認定が必要。(22ページに掲載)

### 【ハ行】

## 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）

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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。平成13年公布・施行。

平成25年の改正により、法律名が「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」から「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」に改められた。

被害者が男性の場合もこの法律の対象となる。(1ページに掲載)

## PDCAサイクル

Plan（計画）、Do（実行）、Check（測定・評価）、Action（対策・改善）を繰り返すことによって、生産管理や品質管理などの管理業務を継続的に改善していく手法。

計画から改善までを1つのサイクルとして行う。（27 ページに記載）

## ファミリー・サポート・センター

仕事や急な用事で、「子供を保育施設へ送迎してほしい」「少しの時間、面倒を見てほしい」など、子育てをしている親の悩みを地域の人たちで解決する取り組み。本市では平成12年から始まり、依頼者も支援者も事務局に登録する会員制。（33 ページに記載）

### 【マ行】

## メディア・リテラシー

メディアの情報を主体的に読み解いて、必要な情報を引き出し、その真偽を見抜き、活用する能力のこと。

（43 ページに記載）

### 【ヤ行】

## 要配慮者

高齢者、障害者、乳幼児等、防災対策において特に配慮を要する方。（35 ページに記載）



はだの男女共同参画プラン（第4期）

令和3年（2021年）3月発行

編集・発行

秦野市 暮らし安心部 市民相談人権課

〒257-8501 秦野市桜町一丁目3番2号

電話0463-82-5128（直通）

<http://www.city.hadano.kanagawa.jp/>