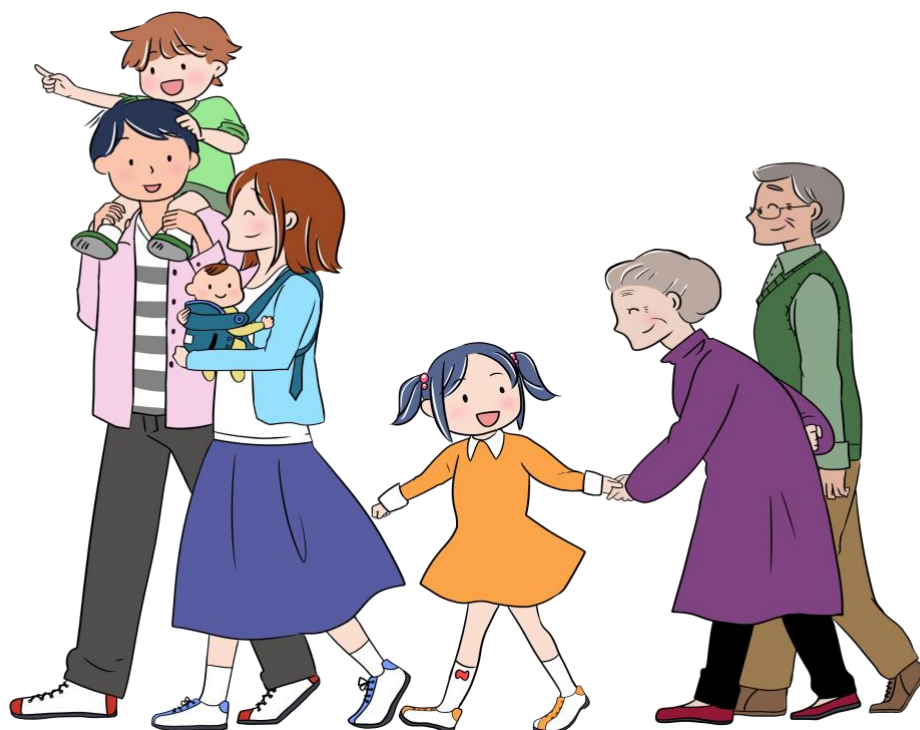


松田町男女共同参画プラン

(素案)



目 次

第1章 計画の基本的な考え方	1
1. 松田町男女共同参画プラン策定の背景.....	1
2. 松田町男女共同参画プラン策定の経緯.....	2
3. 本プランの位置づけ	3
(1) プランの法的な位置づけ	3
(2) 関連計画との関係.....	4
4. 計画の期間.....	5
第2章 本町の現状と課題.....	6
1. 人口の状況.....	6
2. 就労の状況.....	8
3. 男女共同参画に関する意識.....	16
4. 女性活躍の現状	19
(1) 町内事業所の現状.....	19
(2) 自治会・地域の現状.....	24
(3) 町議会議員における女性の割合.....	30
(4) 審議会・委員会に占める女性の割合.....	31
(5) 本町職員の現状.....	32
5. ワーク・ライフ・バランス*に関する現状.....	34
(1) 仕事と生活の調和に関する町民の認識	34
(2) ライフ・イベントと仕事の状況.....	36
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた本町による支援状況.....	42
6. 男女の人権に関する現状.....	45
(1) ドメスティック・バイオレンスについて	45
(2) セクシャル・ハラスメント（性的嫌がらせ）について	50
(3) LGBT（性的マイノリティ）について	52
7. 男女共同参画社会の実現に向けた本町の現状・課題への認識.....	53
(1) 人口の状況	53
(2) 就労の課題	53
(3) 男女共同参画に関する意識の課題.....	53
(4) 女性活躍の現状の課題.....	54
(5) ワーク・ライフ・バランスに関する現状の課題.....	56
(6) 男女の人権に関する現状の課題.....	57
第3章 施策の展開	58
1. 男女共同参画における本町の基本目標.....	58
2. 施策の方針	58

3. 施策の体系	60
4. 主要施策の内容	61
第4章 本プランの推進	77
1. 本プランを推進するための体制	77
(1) 本プランの推進体制	77
(2) PDCA サイクルによる進行管理	78
2. 本プランの見直し	79
(1) 見直しの時期	79
(2) 見直しの体制	79
3. 計画の指標一覧	80
資料編	
1. 男女共同参画関連年表	83
2. 関係法令	85
3. 用語解説	107

第1章 計画の基本的な考え方

1. 松田町男女共同参画プラン策定の背景

「男女共同参画社会」とは、「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」のことです。

我が国ではこれまで、男女共同参画社会の実現に向け、平成11年の基本法の制定に始まり、平成15年の男女共同参画推進本部による「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標を設定するとともに、基本法に基づく男女共同参画基本計画や成長戦略等を通じたポジティブ・アクション（積極的改善措置）を始めとする様々な取組が進められてきました。

更に、平成27年8月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務づける、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が成立し、男女共同参画社会の実現に向けた取組が、新たな段階に入っています。

■ 基本法に掲げられている「男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）」

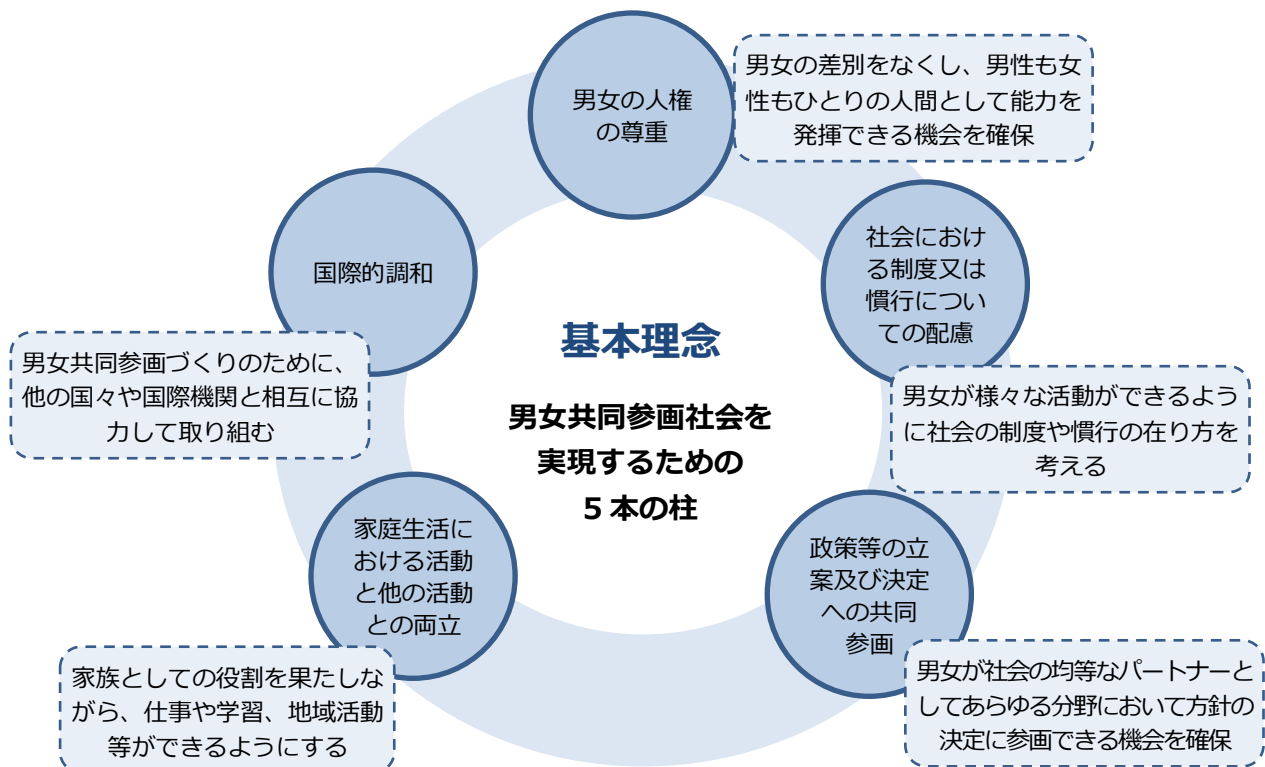


図1 「男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）」

（引用：内閣府 男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日公布・施行））

■国・地方公共団体・国民の役割

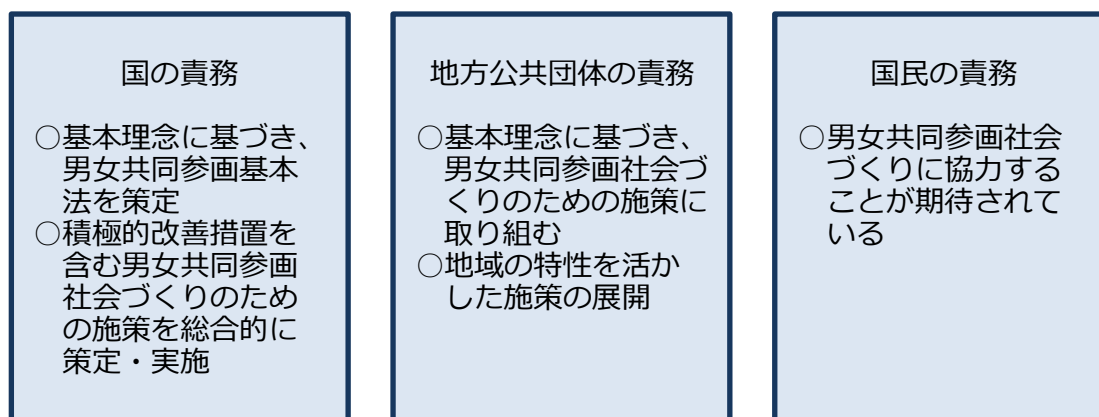


図2 国・地方公共団体・国民の役割

(引用：内閣府 男女共同参画局 HP「男女共同参画社会とは」)

2. 松田町男女共同参画プラン策定の経緯

松田町（以下、「本町」という。）では、平成 11 年の「男女共同参画社会基本法」の施行を受け、平成 15 年に「まつだ女性支援プラン」を策定し、『男女が性別によって差別されることなく、個人としての尊厳と人権が守られ、社会のあらゆる分野で自己の持つ能力が発揮できるようにする。』を基本理念に、「女性の就労機会の拡大及び社会活動の支援」、「公共的組織における意思決定への女性の参画」、「男女平等・人権尊重の啓発・教育」を重点支援策の三本柱として女性の雇用環境の改善や家庭から始める男女平等な役割分担などの取組を進めてきました。

また、平成 23 年に策定した本町「第 5 次総合計画」においても、施策の大綱の「6. みんなが誇れるまちを育む」に、「年齢や性別、障害の有無などに関係なく、一人ひとりが尊重される人権尊重社会や男女が互いに尊重しあえ、等しく個人の能力を発揮できる男女共同参画社会の形成を進めます。」と示し、「まつだ女性支援プラン」の目標年度（平成 22 年度）以降も、男女共同参画に向けて取組を進めてきました。

近年、女性の活躍が期待される中、本町では新たに、平成 29 年を「女性が輝くコンパクトシティ松田元年」として位置づけ、女性が輝き、活躍することができる環境づくりを進めています。女性の活躍は将来のまちづくりにおいて必要不可欠なものであることから、男女共同参画社会実現に向けて町民の皆様と共に取り組むために、「松田町男女共同参画プラン（以下、「本プラン」という。）」の策定を行いました。

3. 本プランの位置づけ

(1) プランの法的な位置づけ

本プランは「男女共同参画社会基本法」「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）」「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）」を根拠法とする市町村基本計画を兼ねるものとします。

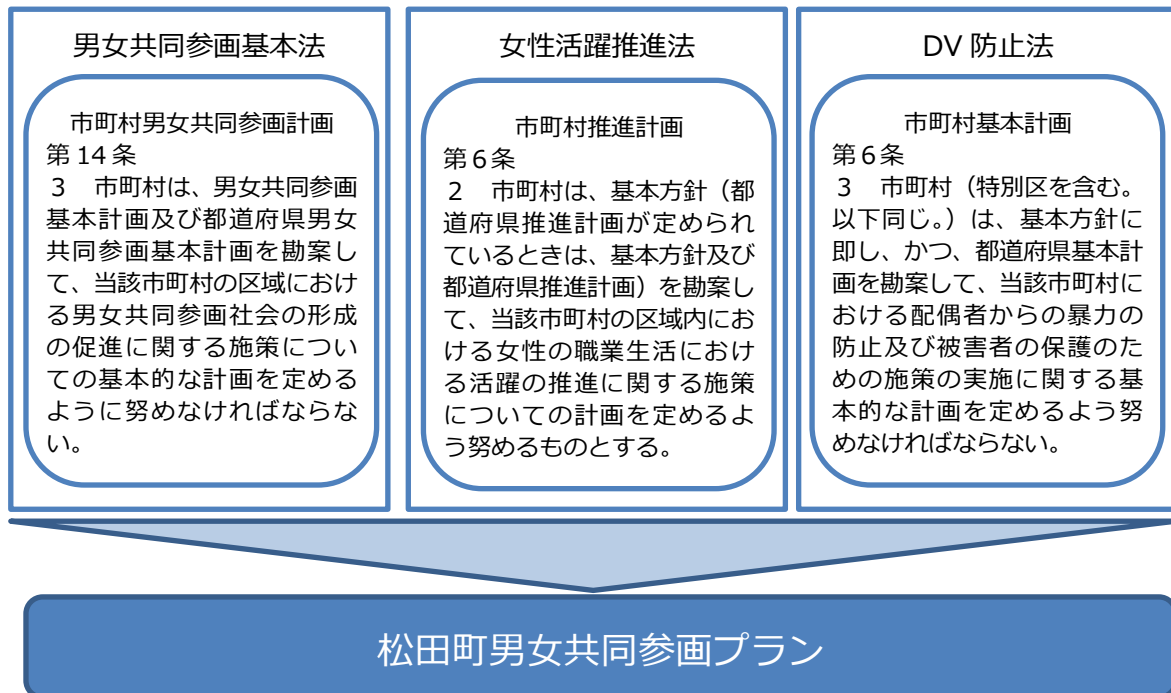


図3 関連法と本プランの位置づけ

(2) 関連計画との関係

本プランは、本町の総合計画である「松田町第5次総合計画 新まちづくりアクションプログラム」に基づいた「人権・男女共同参画」に関連する分野の個別計画として位置づけるとともに、「松田町まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略」の男女共同参画に関わる個別戦略として策定するものです。

計画の実行にあたっては、ほかの個別計画とも整合性を図ります。

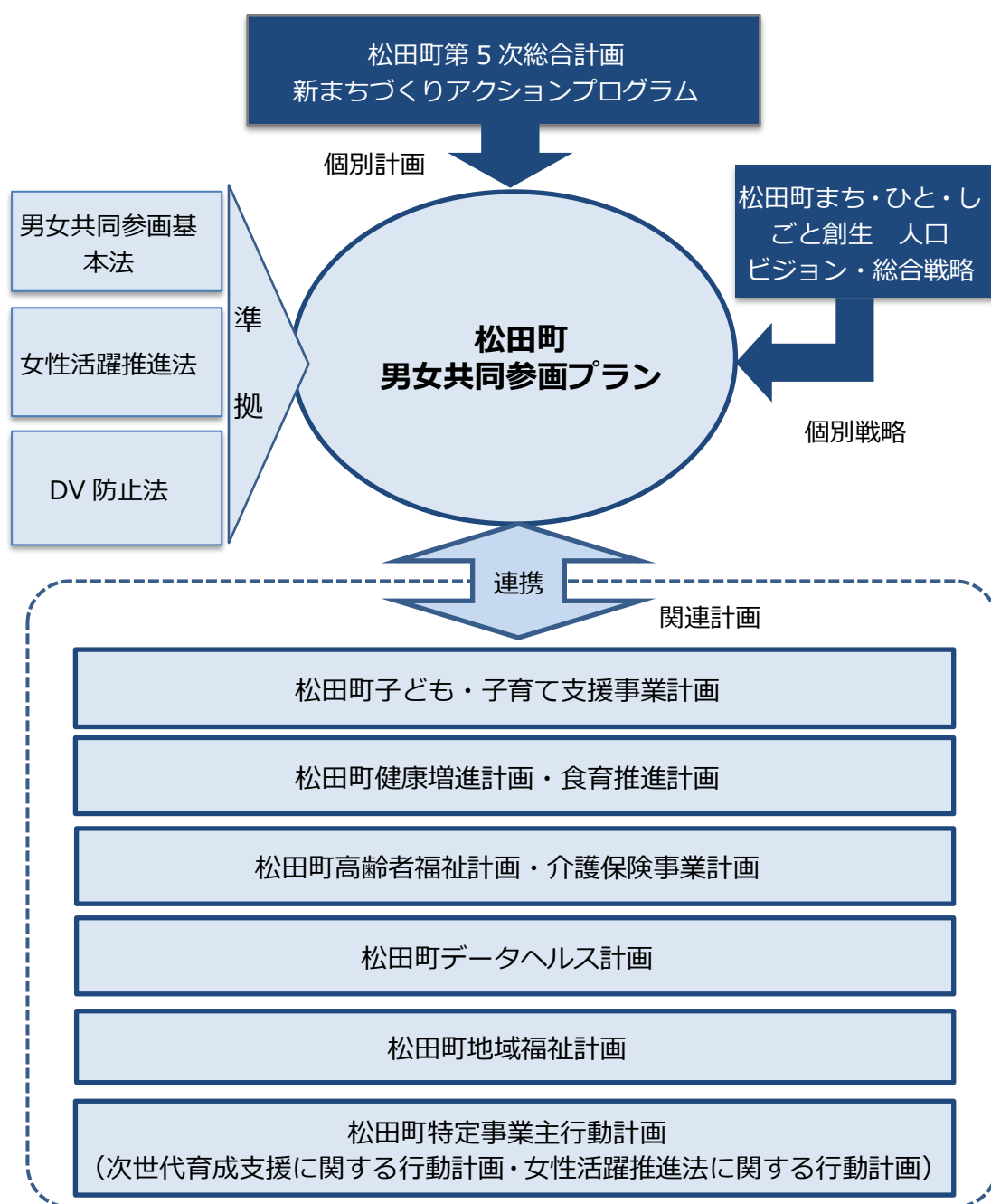


図4 本プランの位置づけ

4. 計画の期間

計画の期間は、平成 30 年度から 34 年度までの 5 年間とします。

第
1
章第
2
章第
3
章第
4
章資
料
編

第2章 本町の現状と課題

1. 人口の状況

本町では、1995年以降、人口減少に転じ、少子高齢化の進行が顕著にみられます。合計特殊出生率は、2007年から2015年にかけて全国平均や神奈川県平均に比べ低い状況でしたが、2016年では本町の数値がやや上回る状況となりました。今後も、子どもを産み育てやすい環境づくりや、男女共同参画社会の実現を通じた本町の魅力の向上を通して人口減少に歯止めをかけることが必要です。

■本町の人口推移

本町では、1990年代半ばにかけて人口増加傾向が見受けられましたが、1995年の13,270人をピークに減少傾向に転じ、2015年には11,171人となりました。

今後は一層急激な人口減少が進むと予測されており、2040年には7,055人まで減少すると予測されています。

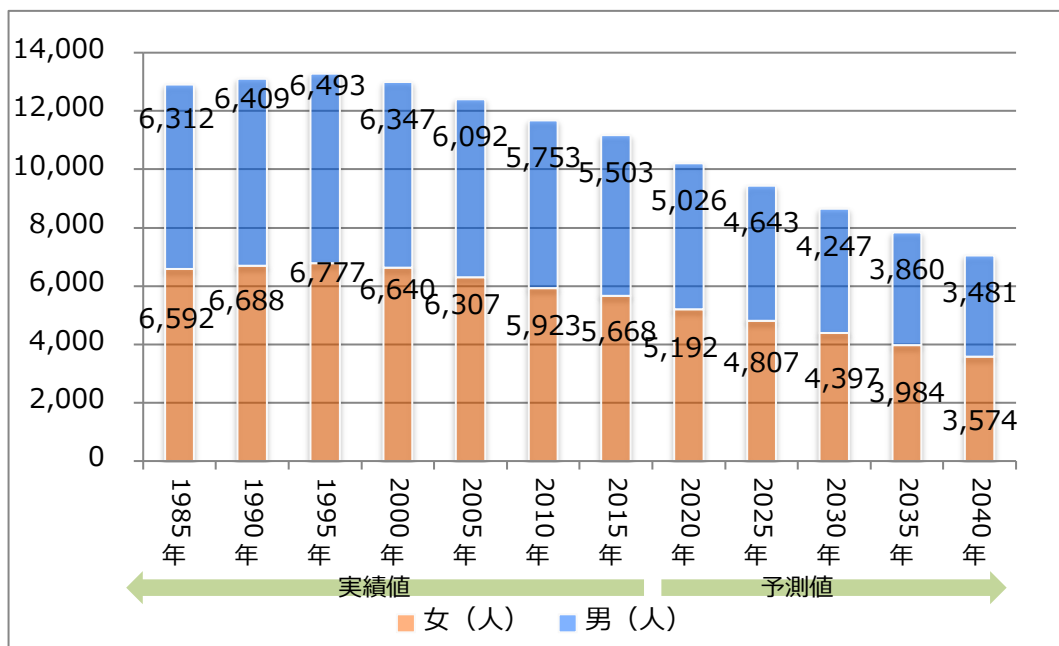
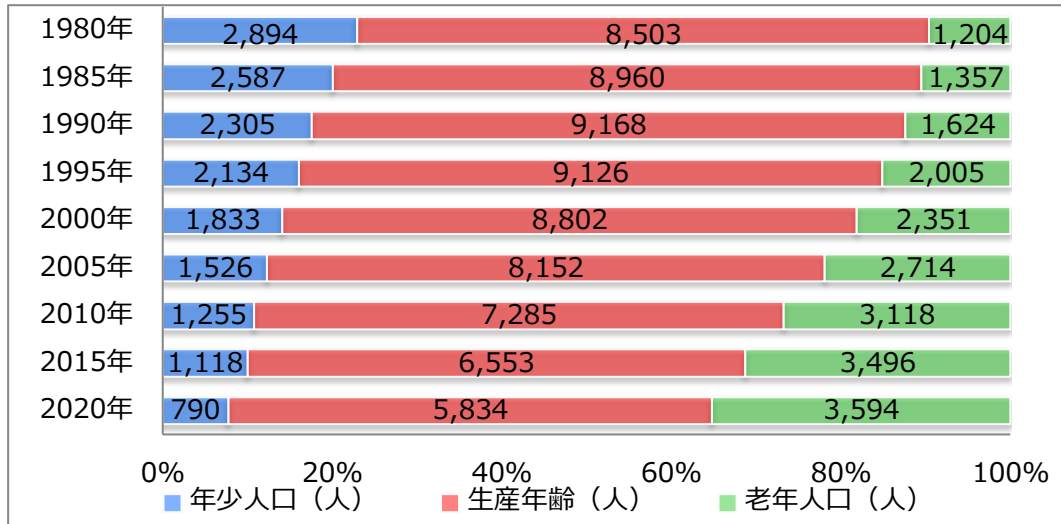


図5 本町の人口推移と将来予測（1985年～2040年）

資料：国勢調査（1985年～2015年）、人口問題研究所（2020年～2040年）

■年齢3区分別人口の推移

1980年から2015年にかけての年齢3区分別の人口推移をみると、年少人口は減少傾向にある一方、老年人口は年々増加傾向にあり、35年で3倍近くになるなど、少子高齢化の進行が顕著に見受けられます。



※2020年は推計値

図6 本町の年齢3区分別人口の推移

資料：国勢調査（1980年～2015年）、人口問題研究所（2020年）

■合計特殊出生率の推移

2007年から2016年における合計特殊出生率の推移を確認すると、本町では年度ごとに出生率の変動が見受けられますが、全国・県はともに毎年微増傾向にあります。また、2007年から2015年にかけて、全国平均や神奈川県平均よりも低い状況でしたが、2016年には本町の数値がやや上回る状況となりました。

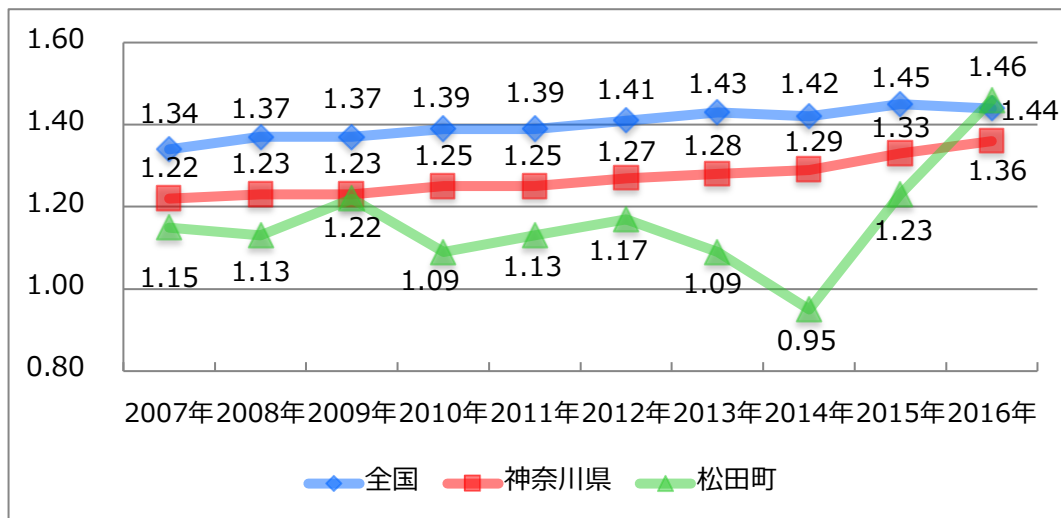


図7 全国・神奈川県・本町における合計特殊出生率年次推移（2007～2016年）

資料：厚生労働省「人口動態統計」、神奈川県衛生統計（2007年～2016年）

2. 就労の状況

産業別の男女の割合には差があり、雇用状況も女性は男性に比べて「正規の職員・従業員」の割合が低いなど、男女の就業状況に違いがみられます。また、女性の労働力率*は結婚や子育てなどの時期に下がっており、退職理由にも、結婚や出産、子育てを挙げる方が多く、仕事を続けたい女性を支援する職場環境や本町の支援体制の構築が求められます。（*用語は資料編参照）

■産業別就業者数（男女別）

本町の男女別産業別の就業者数を見ると「製造業」や「建設業」、「運輸業、郵便業」では女性に比べて男性が多く就業し、「医療、福祉」では男性に比べ、女性が多く就業しており、産業分野別に男女の就業者数に差があることが分かります。

（N=男性 3,130：女性 2,306）

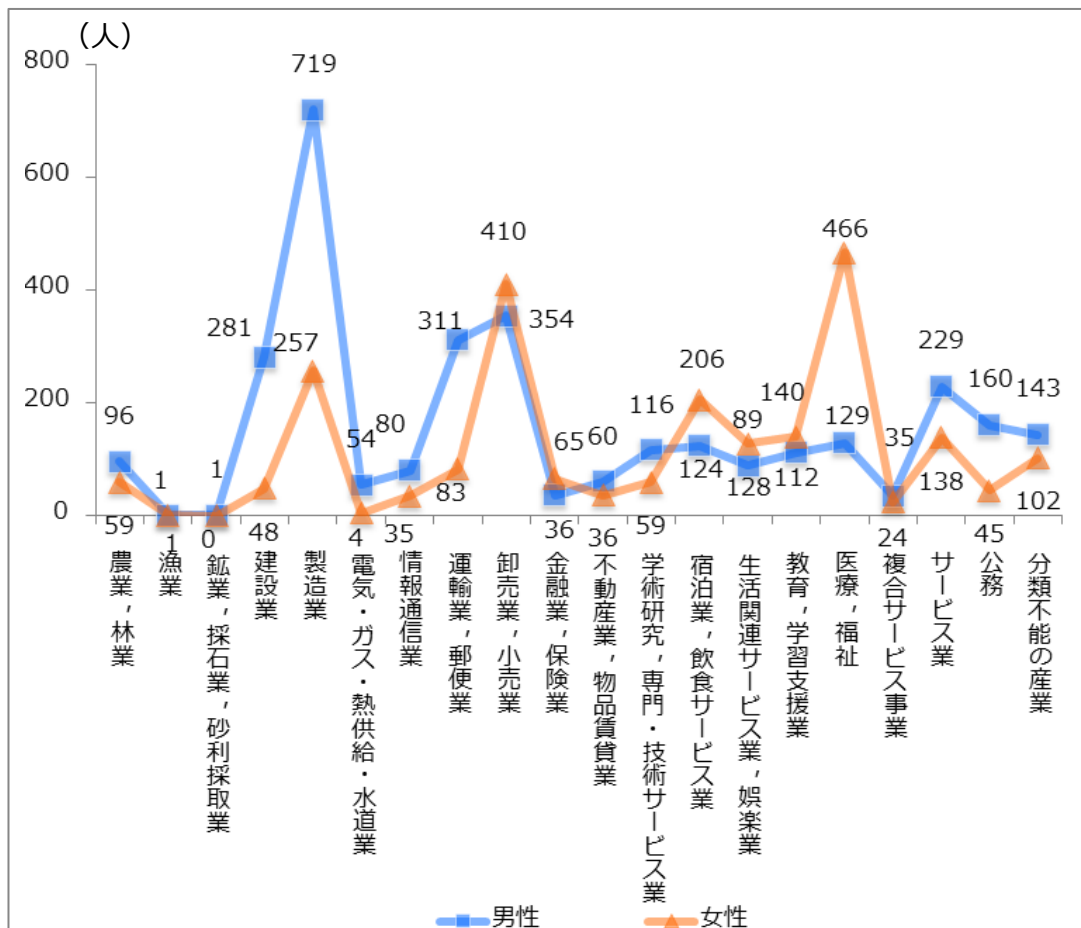


図8 本町の男女の産業別就業者数（人）

資料：平成27年国勢調査

■正規・非正規雇用の男女の割合

正規・非正規における男女の割合では、男性は女性に比べて、「正規の職員・従業員」の割合が高く、女性は男性に比べて、「派遣・パート・アルバイト・その他」の割合が高くなっています。

また、県と比較すると、「正規の職員・従業員」の割合は男女ともに県の割合が高く、「派遣・パート・アルバイト・その他」の割合は、男女ともに本町の割合が高くなっています。

一方、県の「正規の職員・従業員」の男女差は38.6%に対し、本町の男女差は37.9%であり、男女の割合については、県と比較して差が見られません。

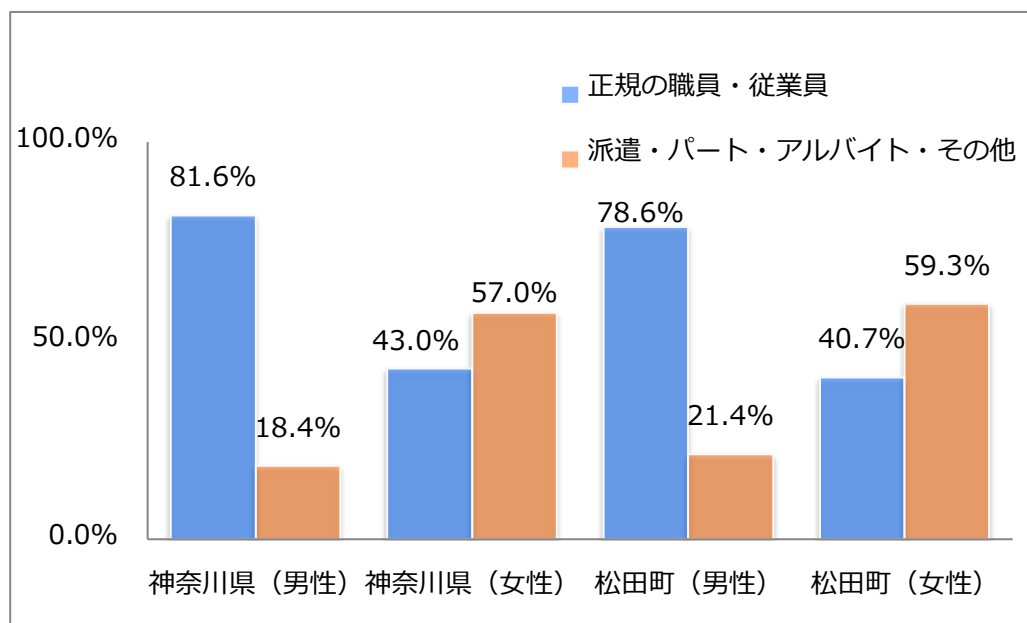


図9 正規・非正規雇用の男女の割合

資料：平成27年国勢調査

■男女の労働力率

男女の労働力率をみると、男性は「25～29歳」から「55～59歳」にかけて労働力率に大きな変動は見られませんが、女性は、「30～39歳」から「20～44歳」にかけて労働力率が減少し、「M字カーブ」を描いています。これは、結婚や子育てなどによるものと考えられます。

なお、全国平均と比較すると、「25～29歳」から「50～54歳」にかけて、やや本町女性の方が労働力率が高い状況となっています。

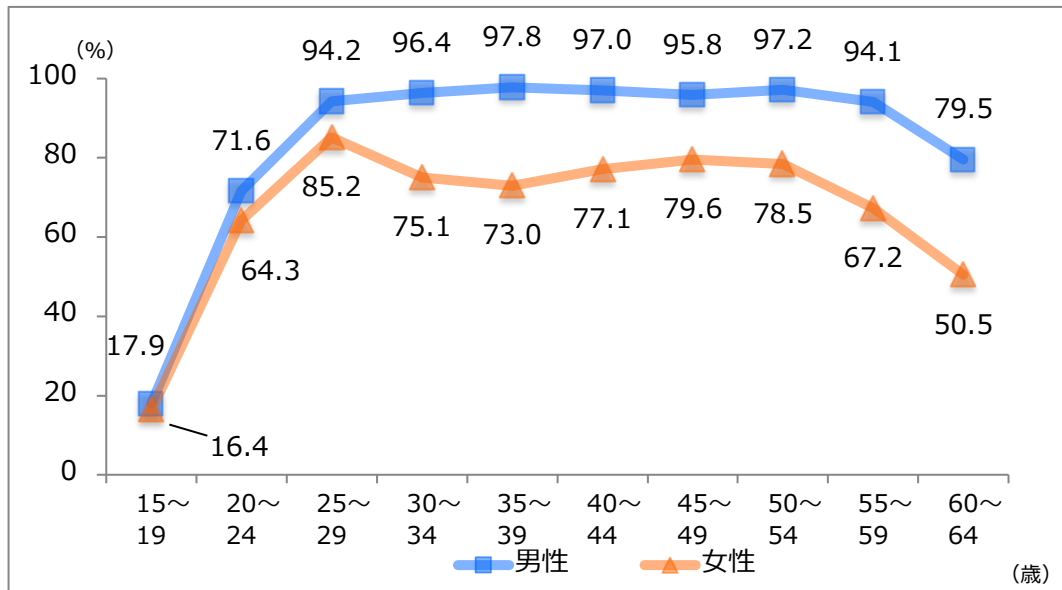


図10 男女の労働力率（松田町）

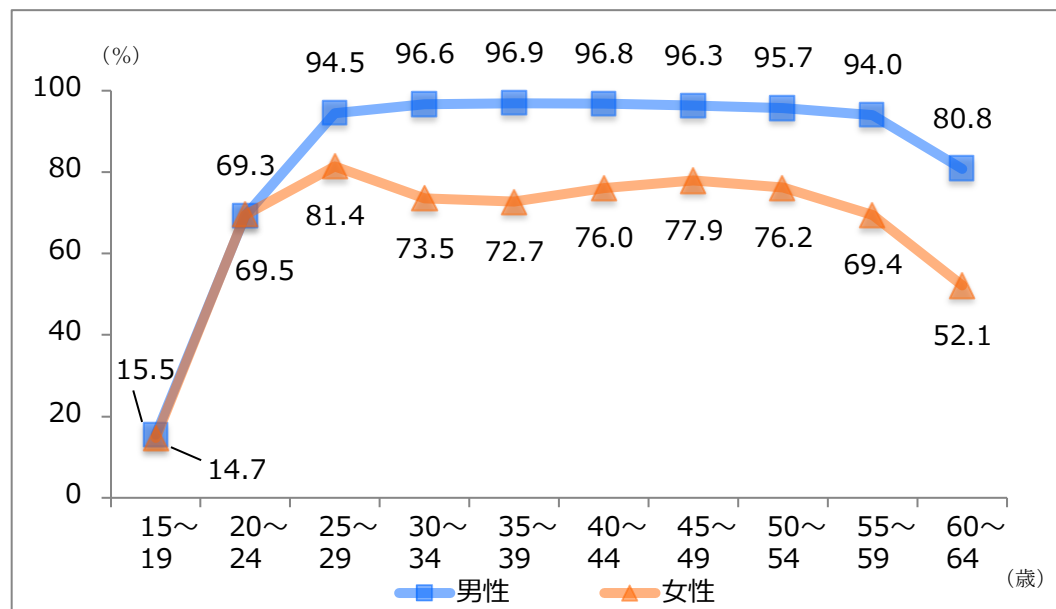


図11 参考：男女の労働力率（全国）

資料：平成27年国勢調査

■仕事をやめた経験

仕事をやめた経験があると回答した男女の割合をみると、女性の内、「ある」と回答した人割合は、男性よりも16.9%多くなっており、男性に比べ、女性の方が仕事をやめた経験があることが分かります。

男性では60歳～69歳がピークになりますが、女性は40～49歳がピークとなり、9割以上の方がやめた経験があるなどの傾向が見られます。

(N*=男性 296 : 女性 343)

*回答数（以下、同じ）

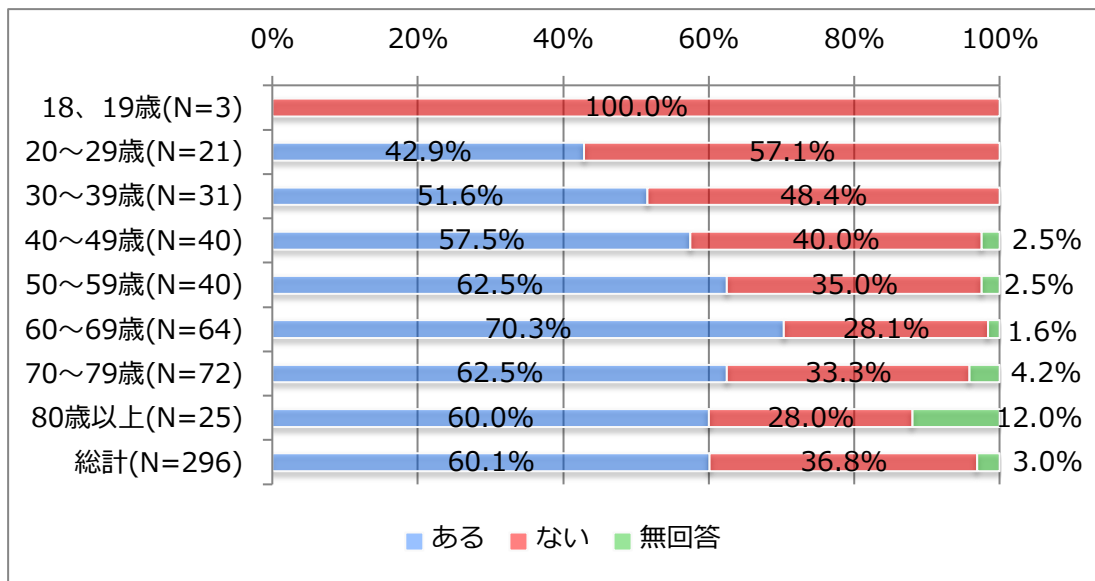


図12 仕事をやめた経験があるか（男性）

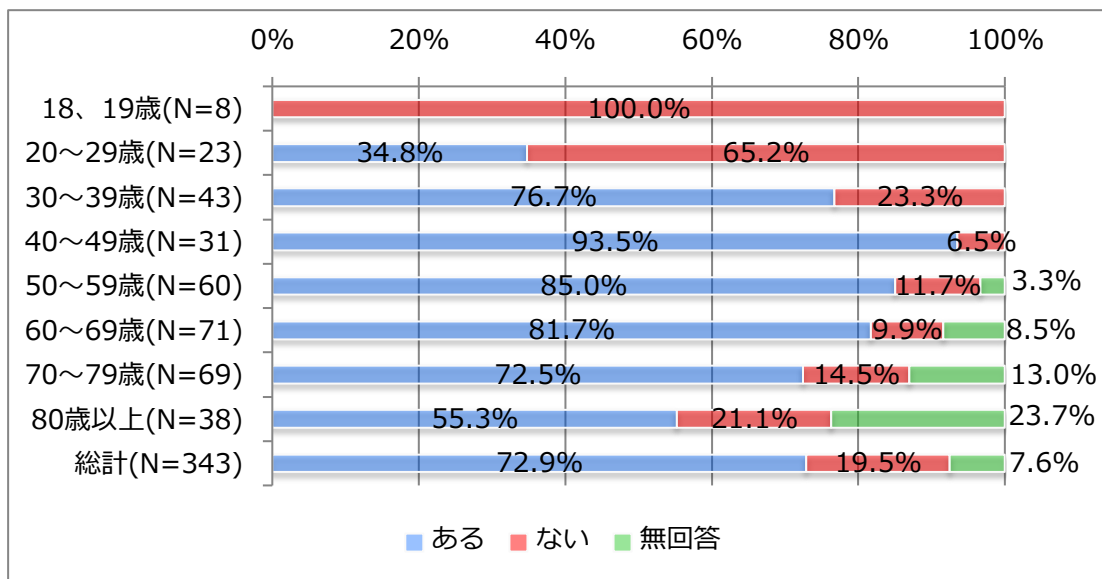


図13 仕事をやめた経験があるか（女性）

資料：町民アンケート（2017年度）

■仕事をやめた主な理由

退職の理由では、女性は、「結婚、出産のため」が120件、「家事や育児に専念するため」が64件と多いのに対し、男性はそれぞれ2件、0件と非常に少なく、男性に比べ、女性の退職理由が、結婚や家事、育児に影響されることが分かります。

一方男性は、「定年退職したため」が69件、「賃金や待遇で勤務先や仕事の内容に不満があったため」が59件となっています。

(N=男性 253 : 女性 450 : 性別回答なし 23) ※複数回答

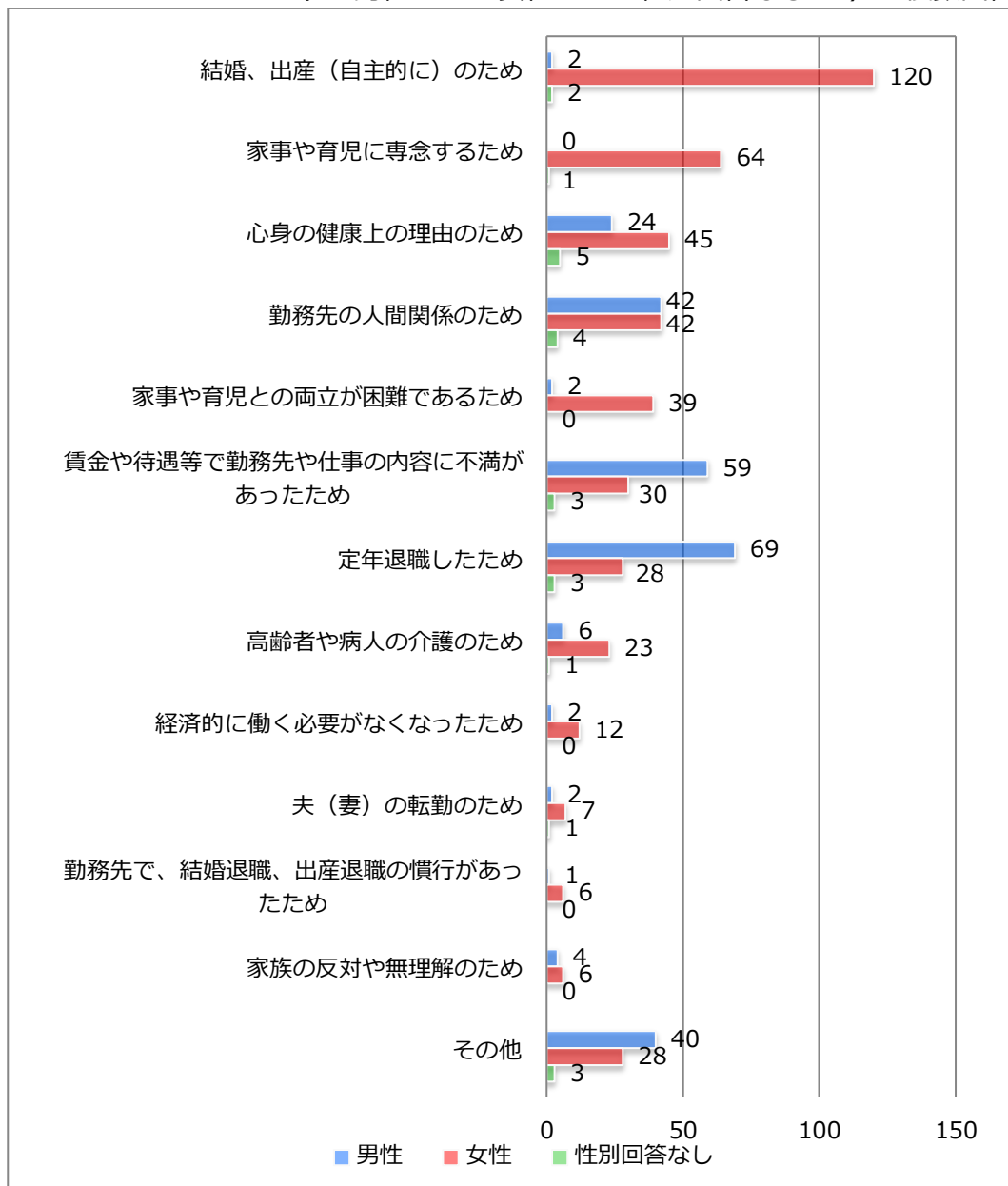


図 14 仕事をやめた主な理由

資料：町民アンケート（2017 年度）

■仕事を辞めた方の再就職の状況

仕事を辞めた経験のある方の再就職の状況としては、再就職した方が全体の66.1%と最も多く、「したかったが、出来なかった」は7.2%であり、6割以上の方が再就職できている状況です。

また、男女別年齢別に確認すると、「したかったが、出来なかった」との回答のほとんどが50代以上を占め、再就職が出来なかった理由としては、「家族の介護や子育てへの専念」や「年齢制限」が多くあげられました。

再就職については、本人の希望があれば、多くの方が再就職できている状況です。

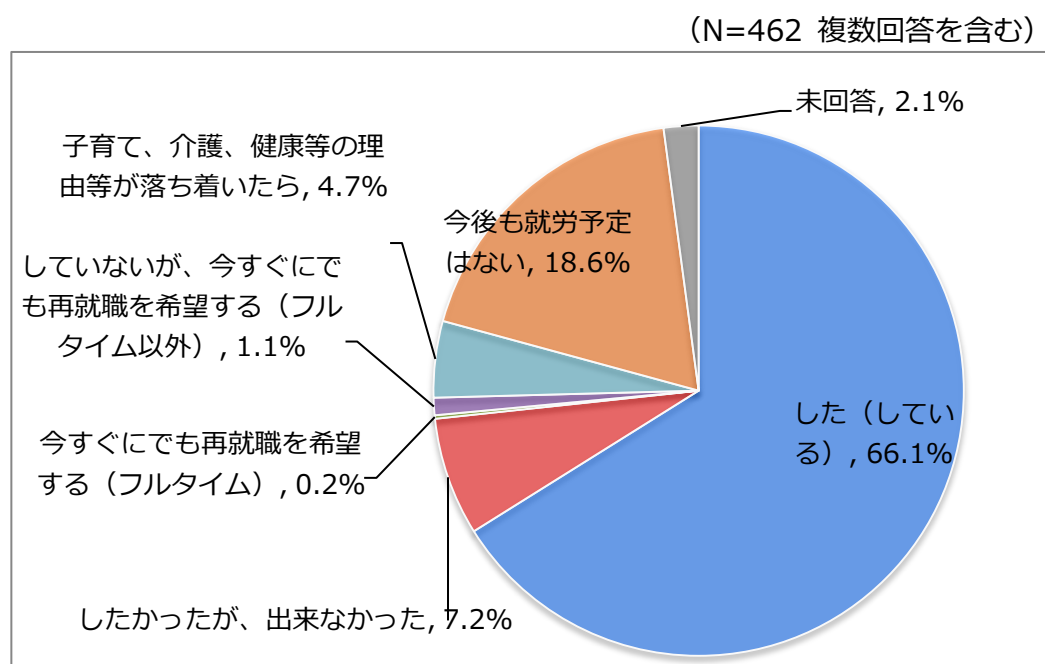


図 15 再就職の状況

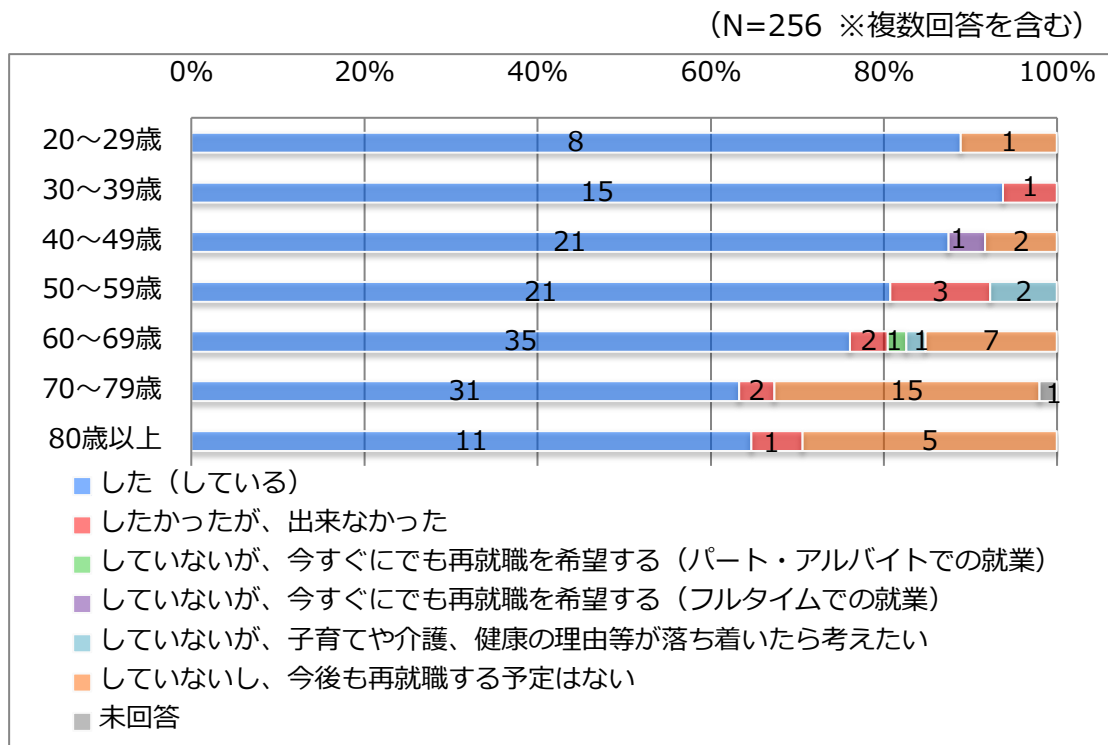


図16 再就職の状況(女性 年齢別)

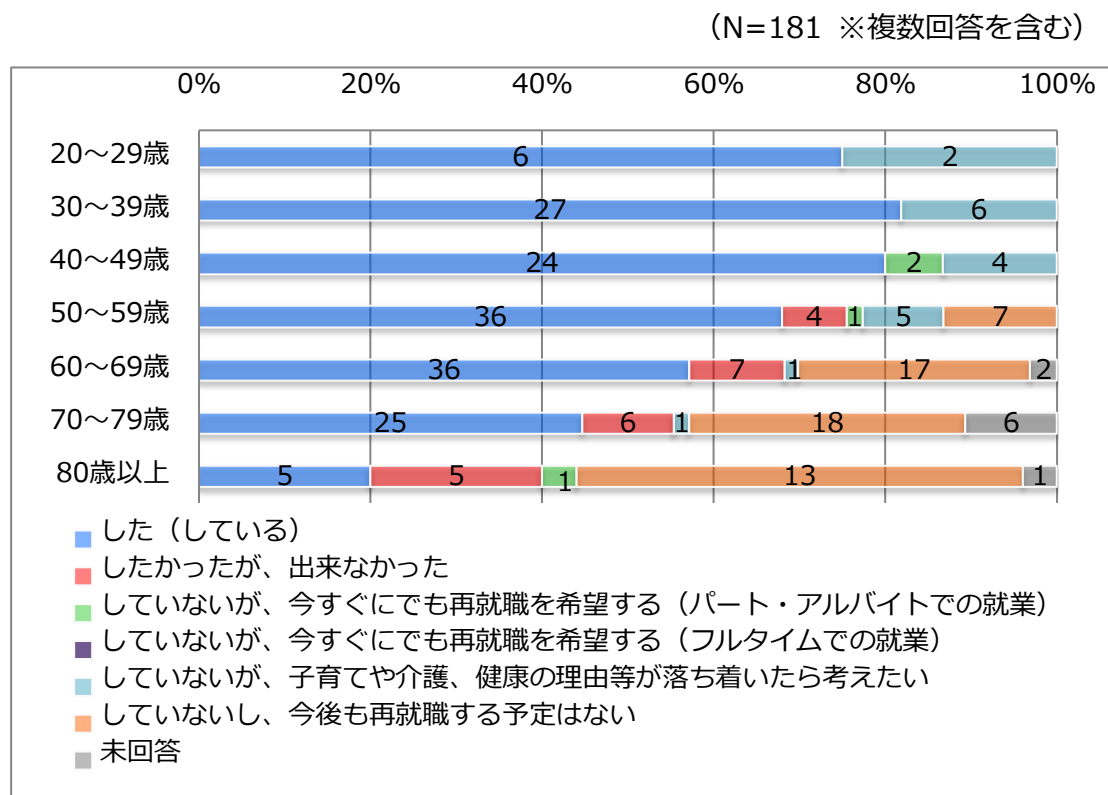


図17 再就職の状況(男性 年齢別)

資料：町民アンケート(2017年度)

■介護離職の状況

介護離職については、「介護のために仕事を辞めた家族・親族はいない」が61.1%と多い状況ですが、「主な介護者が仕事を辞めた」が7.4%あり、介護を理由に仕事を辞めざるを得ない方がいることが分かります。

(N=95)

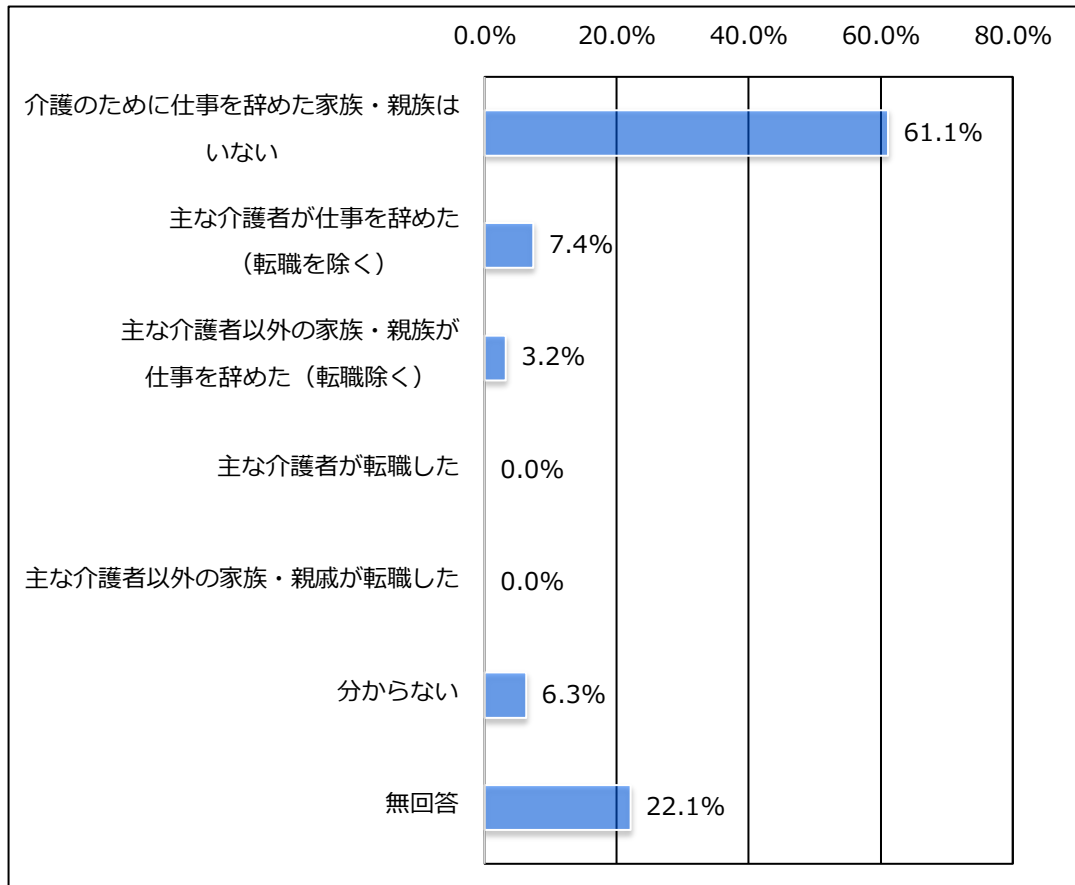


図 18 介護を主な理由として過去1年の間に仕事を辞めた方の有無
資料：松田町第7期高齢者福祉計画・介護保険事業計画に係るアンケート調査
(平成29年3月)

3. 男女共同参画に関する意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方については、年齢が高くなるにつれ「賛成」が多く回答されているなど、世代間での違いが見られます。

男女の平等感については、男女ともに「男性が優遇されている」との回答が多くありました。場面別にみると、「政治の場」・「社会通念・慣習・しきたり等」では「男性が優遇されている」との回答が男女ともに多く、「教育の場」では「平等である」との回答が男女ともに多くありました。

町民の男女共同参画に関する意識においては、社会の多くの場で昔ながらの固定的な性別役割分担の意識や、男性優遇の意識が残っていることが分かります。

このような固定的な意識や先入観を取り除き、男女が平等感をもって暮らせる社会の実現が求められます。

■ 固定的性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）（男女別）

男女別に、固定的性別役割分担意識をみると、男女ともに60%以上の人々が「賛成しない」と回答しています。また、「賛成する」と回答した人の割合は、女性に比べ、男性が多くなっています。

年齢別にみると、回答者の年齢が高くなるにつれ、「賛成する」と答える人の割合が増えており、年齢によって意識が変化していることが確認できます。

(N=男性 296 : 女性 343)

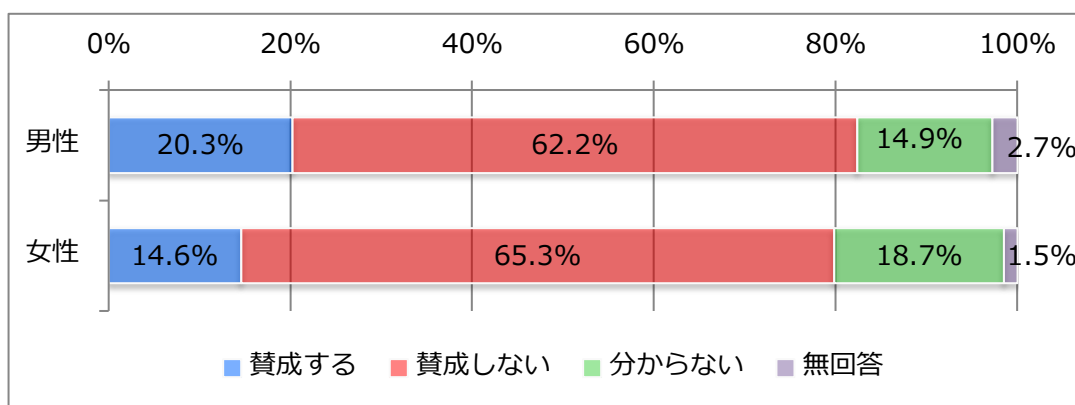


図 19 男女別 固定的性別役割分担意識

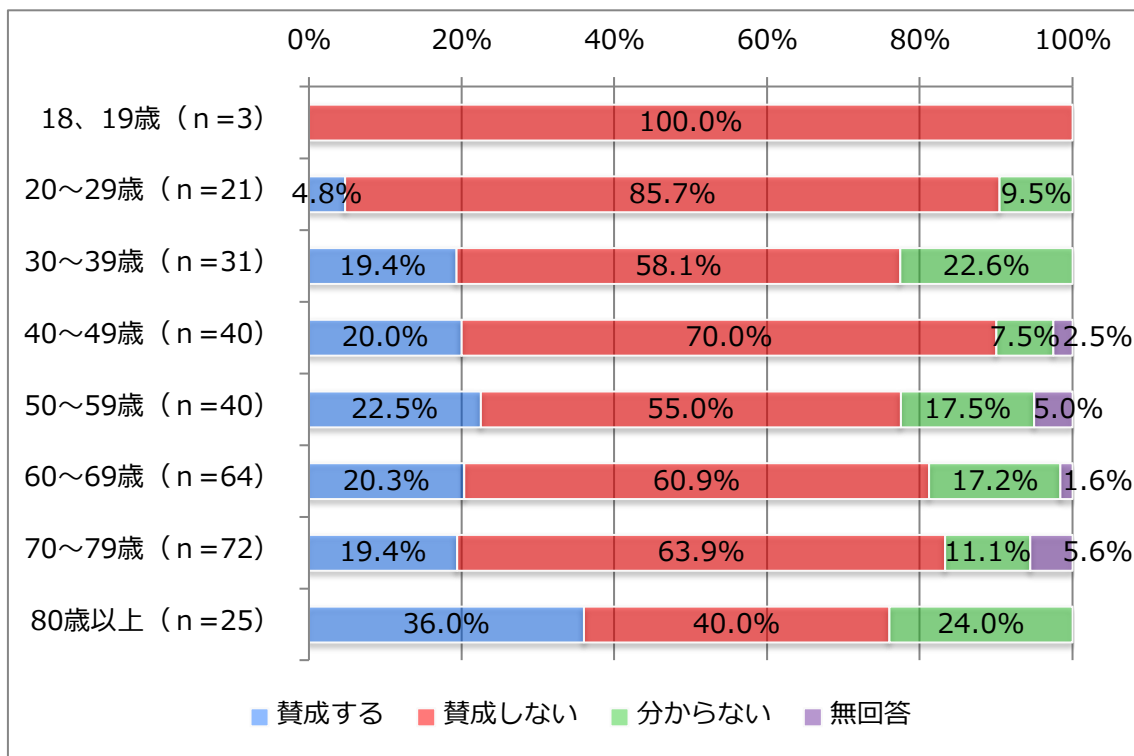


図 20 年齢別 固定的性別役割分担意識（男性）

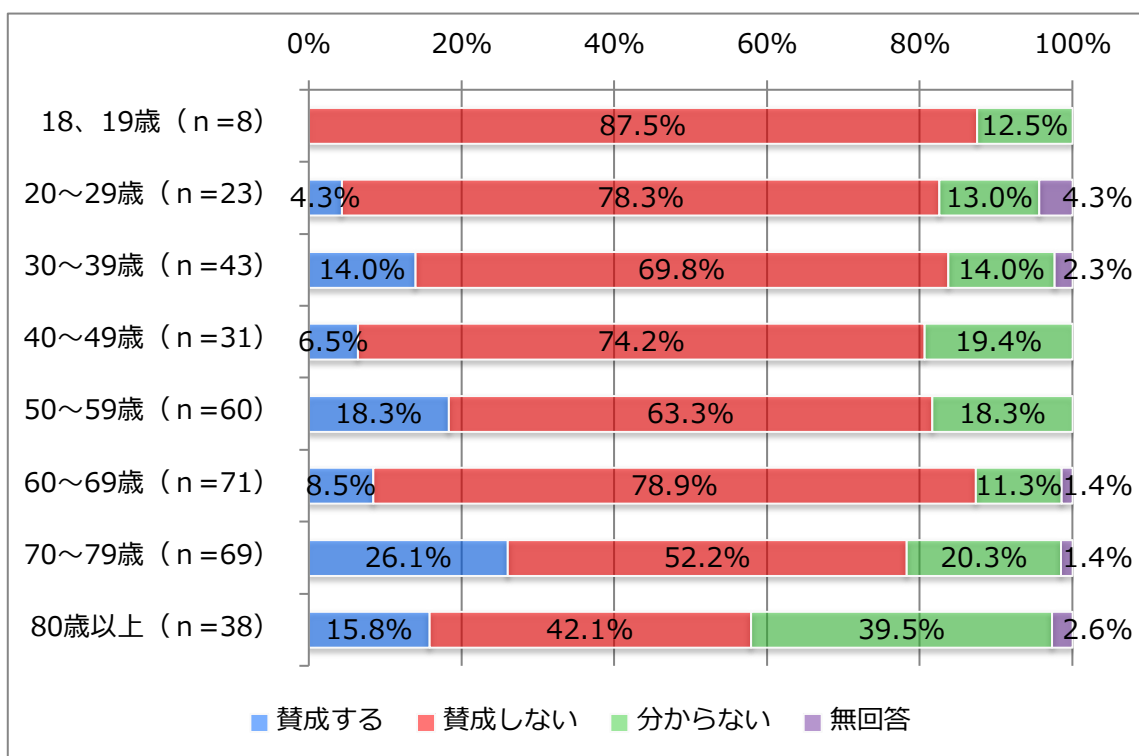


図 21 年齢別 固定的性別役割分担意識（女性）

資料：町民アンケート（2017 年度）

■場面別の男女の平等感（男女別）

男女の平等感を男女別に確認すると、「社会全体」では男性に比べ、女性の方が「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人が多くなっています。

場面別にみると、「教育の場」では男女ともに「平等である」が多く、それ以外の項目では「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答された方が多くなっています。

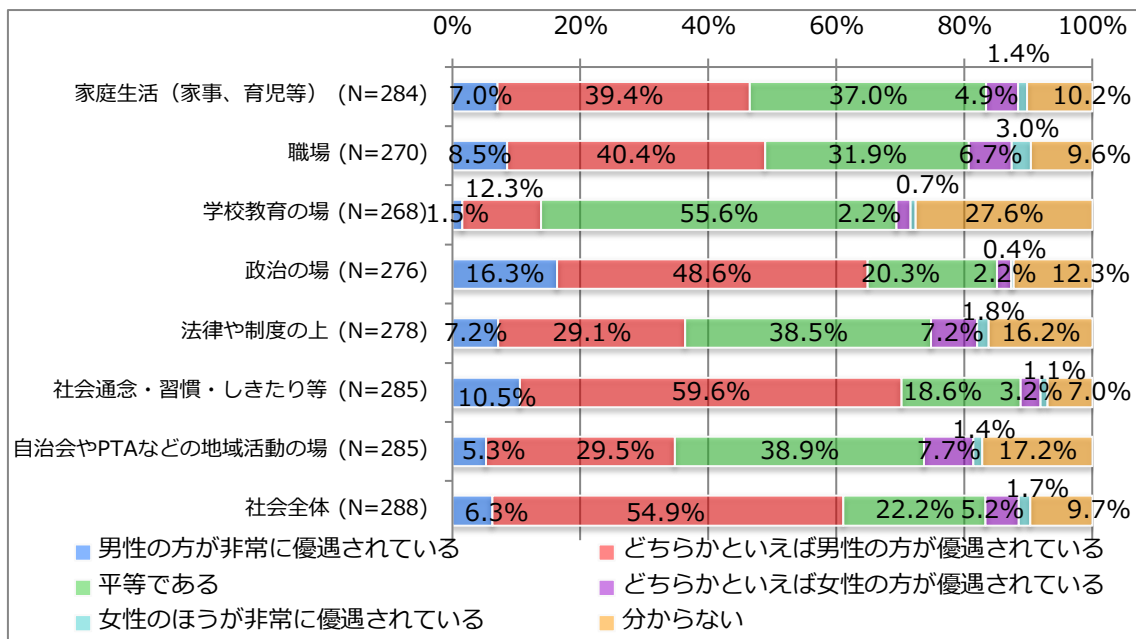


図22 男女の平等感（男性）

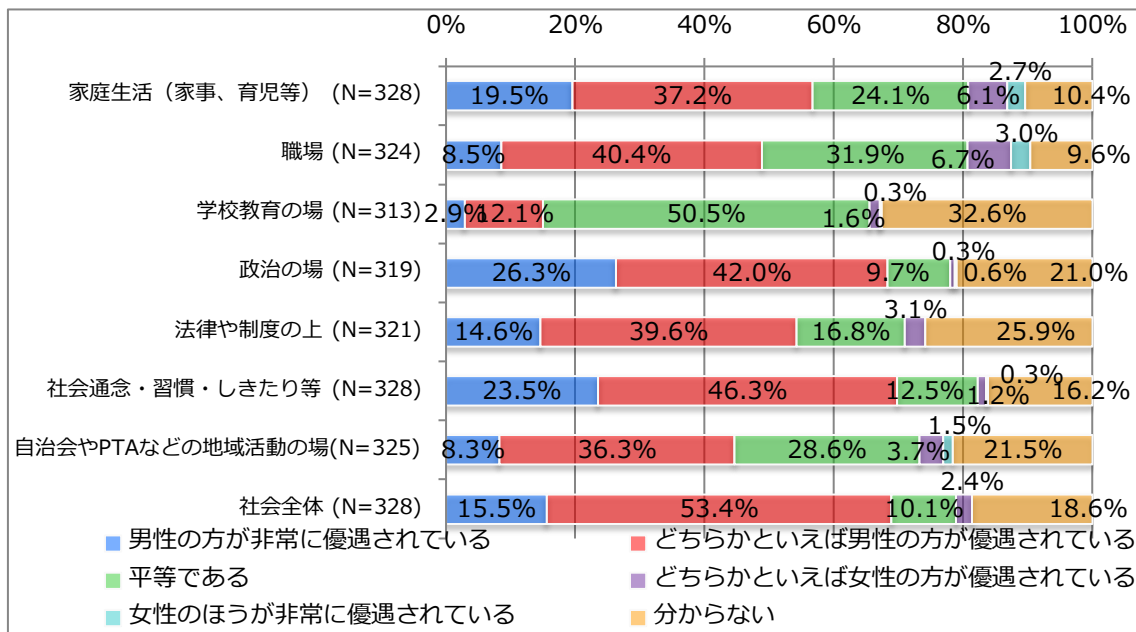


図23 男女の平等感（女性）

資料：町民アンケート（2017年度）

4. 女性活躍の現状

(1) 町内事業所の現状

正社員に占める女性の割合は26.1%と低く、平均勤続年数に男女の差がないにもかかわらず、管理職に占める女性の割合は10%以下という状況です。

また、女性の活躍の推進や、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備、多様な労働条件の整備などについてとりまとめる「一般事業主行動計画」を策定している町内事業者は非常に少なく、また、策定する予定はないとする事業者が多い状況です。

同様に、ポジティブ・アクションへの認知度も低く、取組を実施していない事業者が大半となっています。

女性の活躍には、事業者側の協力が求められることから、事業者に対する意識改革やポジティブ・アクションの取組の推進が必要です。

■正社員及び管理職の男女比率

正社員の割合では、男性73.9%に対し、女性は26.1%と非常に少ない状況です。

また、管理職に占める女性の割合は、7.4%と非常に少ない状況です。

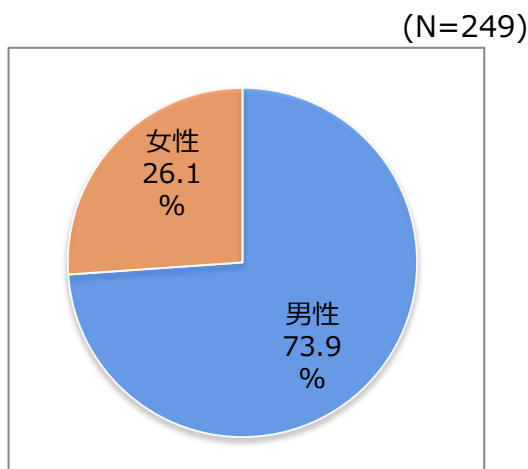


図24 正社員の男女別割合

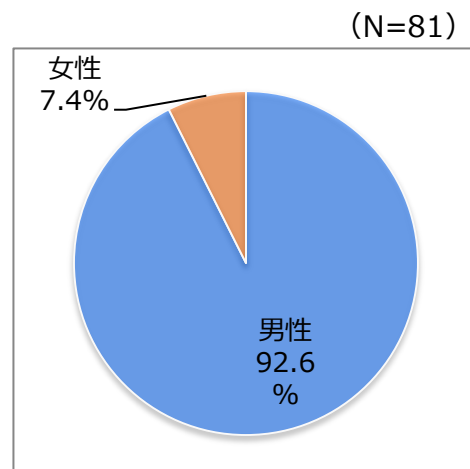


図25 管理職の男女別割合

資料：町内事業所アンケート（2017年度）

■男女別の正社員の平均勤続年数

正社員の勤続年数において、男女間で大きな差はない状況です。

(N=男性 18 : 女性 13)

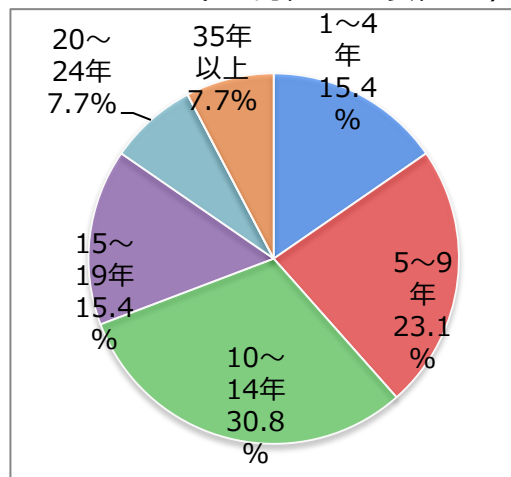
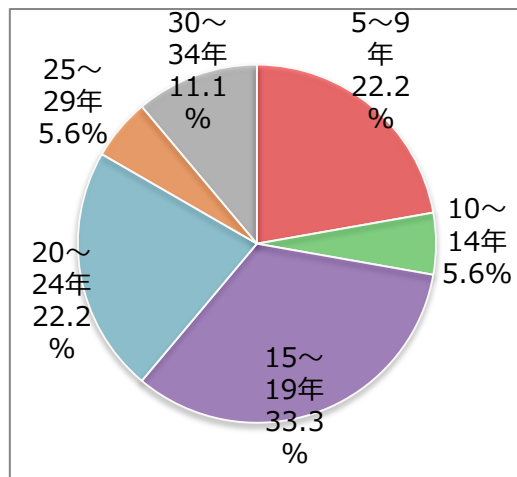


図 26 正社員の平均勤続年数（男性） 図 27 正社員の平均勤続年数（女性）

資料：町内事業者アンケート（2017 年度）

■次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって策定する「一般事業主行動計画」の策定状況について確認したところ、「策定しており、くるみんマーク（子育てサポート企業として認定されたマーク）を取得している」が2件、「策定しているが、くるみんマークは取得していない」が1件と、80%以上の事業者が、策定していませんでした。また、策定していない事業者の内、今後策定を予定している事業者はありませんでした。

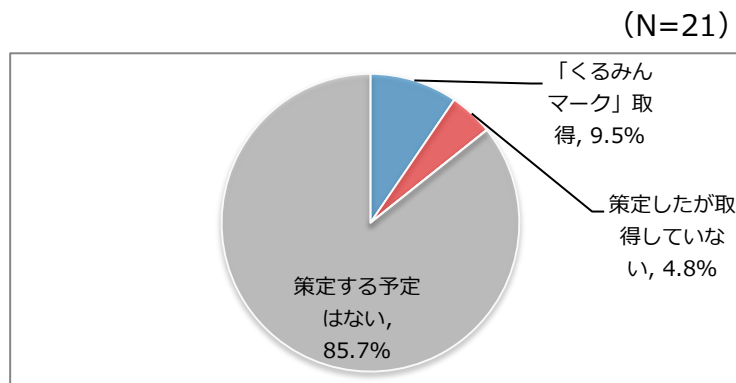


図28 くるみんマーク
(厚生労働大臣認定)

図29 一般事業主行動計画の策定状況と子育てサポート企業の認定状況

■女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行ったうえで、自社の課題に基づき目標を設定し、具体的な取組内容を記載する「一般事業主行動計画」の策定状況について確認したところ、「策定しており、えるぼしマーク（女性の活躍を推進している企業として認定されたマーク）を取得している」が1件と少なく、ほかの回答はすべて、今後「策定する予定はない」でした。

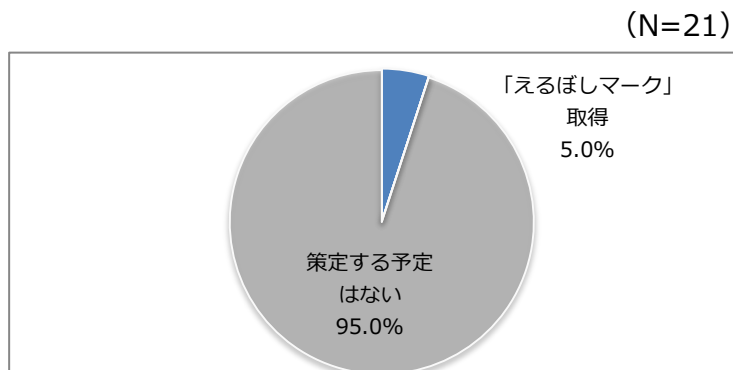


図30 えるぼしマーク
(厚生労働大臣認定)

図31 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

資料：町内事業者アンケート（2017年度）

■ 「かながわ女性の活動応援団」の応援企業の登録状況

“性別に関係なく働き続け、女性が個性と能力を発揮できる社会の実現に向けて、社会全体で女性の活躍を応援する機運を高めていくこと”を目的に設立された「かながわ女性の活躍応援団」の応援企業は0社、サポート企業は2社(9.5%)と低い状況となっています。

(N=21)

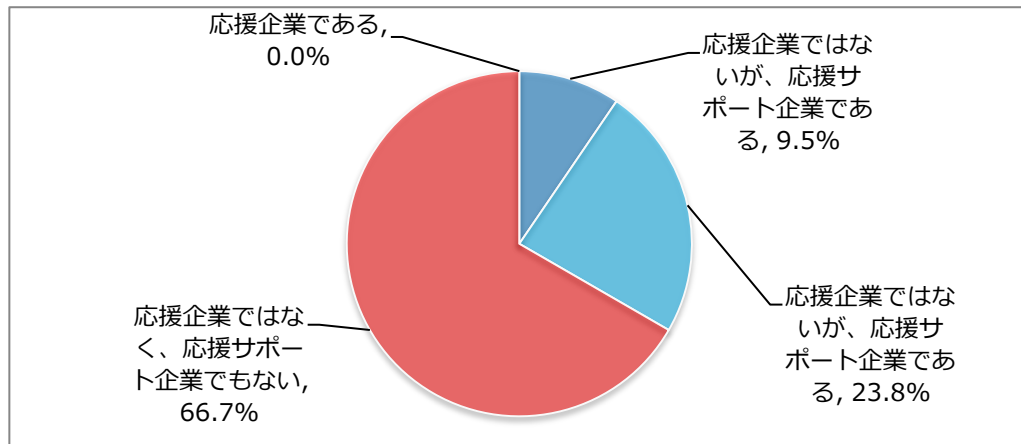


図32 かながわ女性の活動応援団 登録状況

資料：町内事業者アンケート（2017年）

■ ポジティブ・アクションの認知度と取組状況

「ポジティブ・アクション」という用語の認知度については、「知らなかった」や「名前だけは聞いたことがある」が半数以上を占め、実際に具体的な取組をしている事業者は、3社（14.3%）であった。

(N=21)

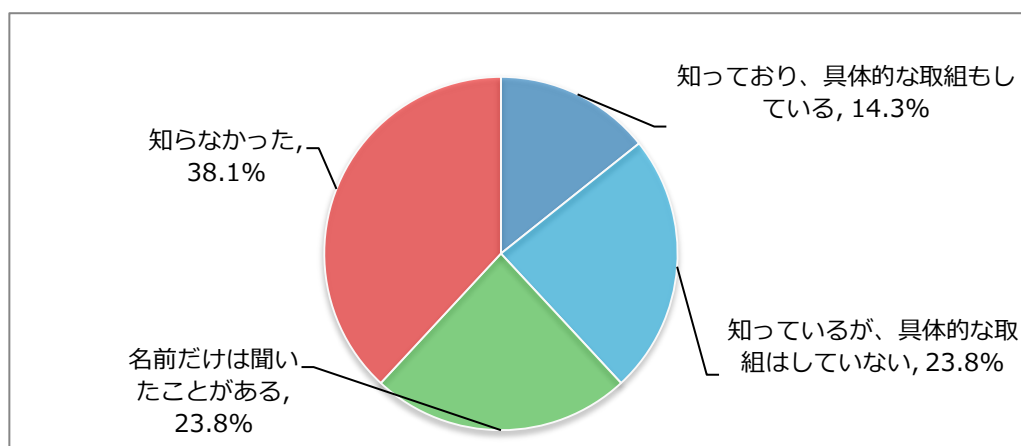


図33 ポジティブ・アクションの認知度と取組状況

資料：町内事業者アンケート（2017年）

■ ポジティブ・アクションの各取組の実施状況

「ポジティブ・アクション」の各取組では、「特になし」の回答が全設問で多くなっており、具体的な取組がなされていないことが分かります。

(N=20~22)

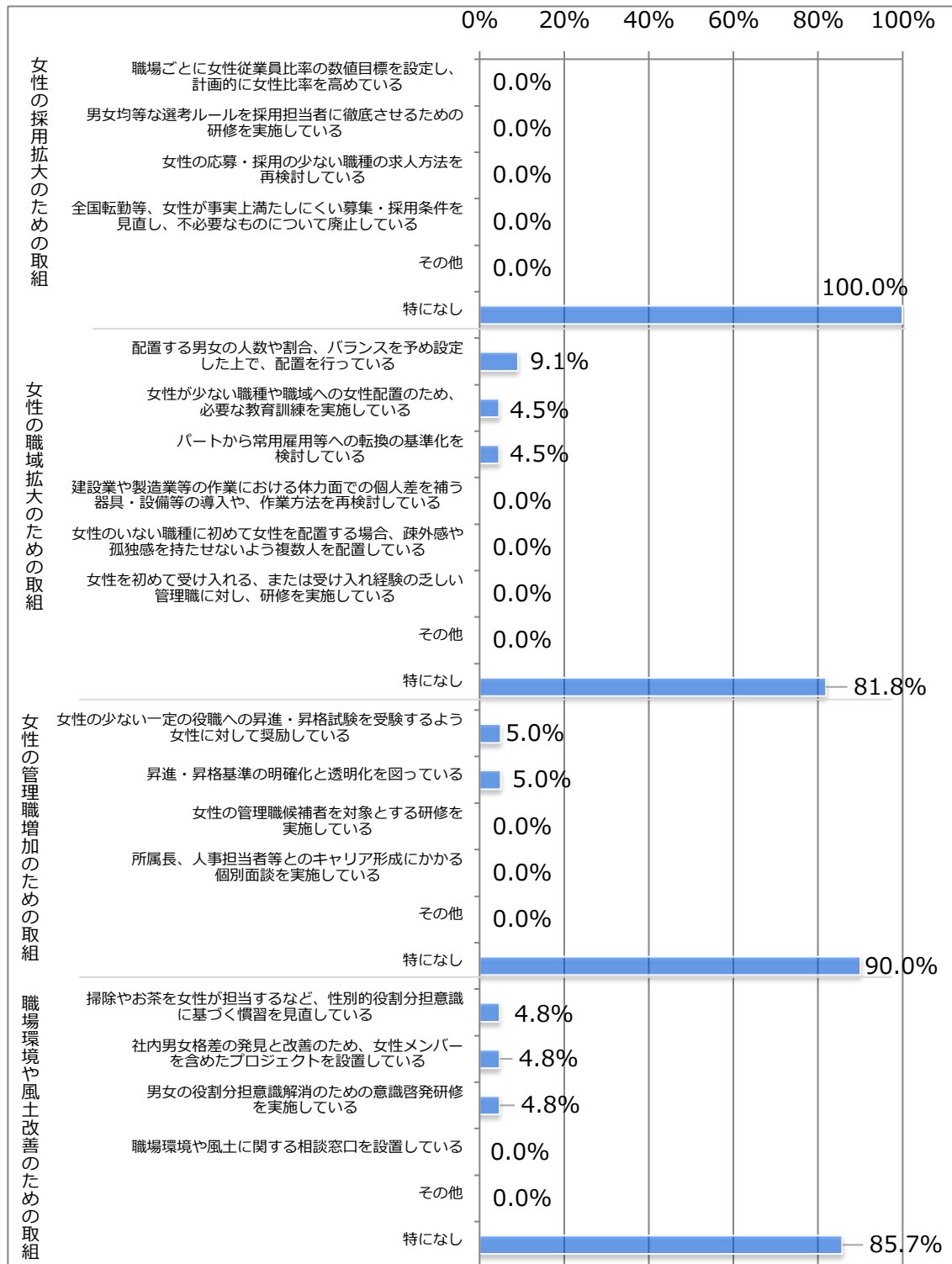


図 34 ポジティブ・アクションの実施状況

資料：町内事業者アンケート（2017年）

(2) 自治会・地域の現状

過去5年間で女性の自治会役員の数は、男性に比べて非常に少なく、特に、自治会長及び副自治会長は0人となっています。

また、集会時の参加者の比率も、女性に比べ、男性が多くなっています。一方、女性が役員会に参加することによる効果として、行事への女性の参加が増えることや女性目線での自治会活動が増えると回答した自治会が多数を占め、地域における今後の女性の活躍を期待する声が多く見られました。

今後は、自治会の協力のもと、女性が活躍しやすい地域社会を目指すことが必要です。

自主防災組織においては、現状、女性役員がいない自治会が多くなっています。防災分野については女性目線での取組が非常に重要であることから、女性役員の増加や女性の意見が取組に反映されるよう支援する必要があります。

■地域での女性活躍について（男女別自治会役員数）

過去5年間で女性の自治会役員の数は、男性と比べて非常に少なく、特に、自治会長及び副自治会長は0人となっています。

表1 男女別 自治会役員数

(N=26)

		平成 25年度	平成 26年度	平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度
会長	男性	25	25	25	26	26
	女性	0	0	0	0	0
副会長	男性	38	38	39	40	38
	女性	0	0	0	0	0
会計	男性	27	28	28	28	28
	女性	5	4	4	5	6
監査	男性	46	45	45	47	48
	女性	1	2	2	2	1
書記	男性	4	4	4	4	4
	女性	0	0	0	0	0
部会長等	男性	53	57	57	56	55
	女性	12	9	11	12	12

資料：町内自治会アンケート（2017年）

■各自治会の集会時における、男女の参加状況

集会時の参加者の比率は、女性に比べ、男性が多くなっています。

(N=610)

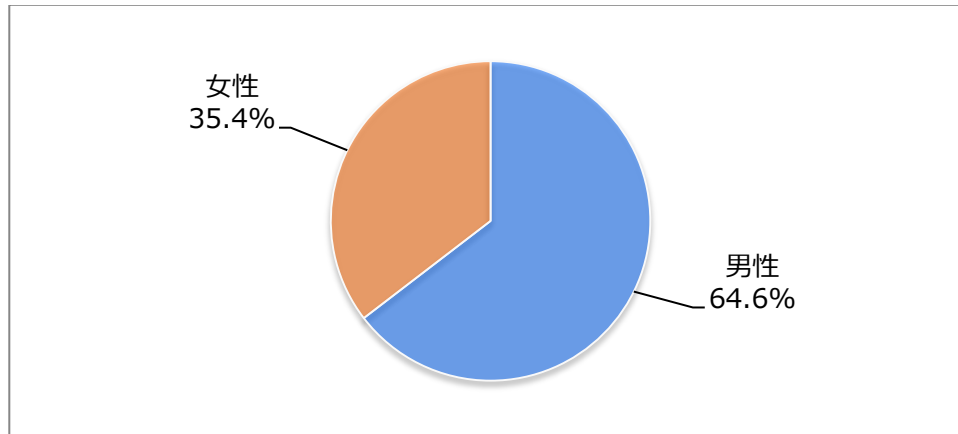


図 35 自治会等の集会時における平均参加者の男女比

資料：町内自治会アンケート（2017 年）

■地域の茶の間活動等の状況

現在町内の 17 か所にて月に 1 回～2 回「地域の茶の間活動」や「ふれあい会」等が行われ、女性が主体的に活動を行っています。

■民生委員児童委員の活動状況

現在 34 名の民生委員児童委員が、地域の見守り活動等を行っています。34 名のうち 24 名が女性で、児童委員としても男女とも活動を行っています。

■女性が役員会に参加することによる効果と期待

女性が参加することで「行事への女性の参加が増える」と答えた自治会は84.2%と多くっており、「変わらない、期待しない」と答えた自治会は0でした。女性の参加が期待されています。

(N=26) ※複数回答

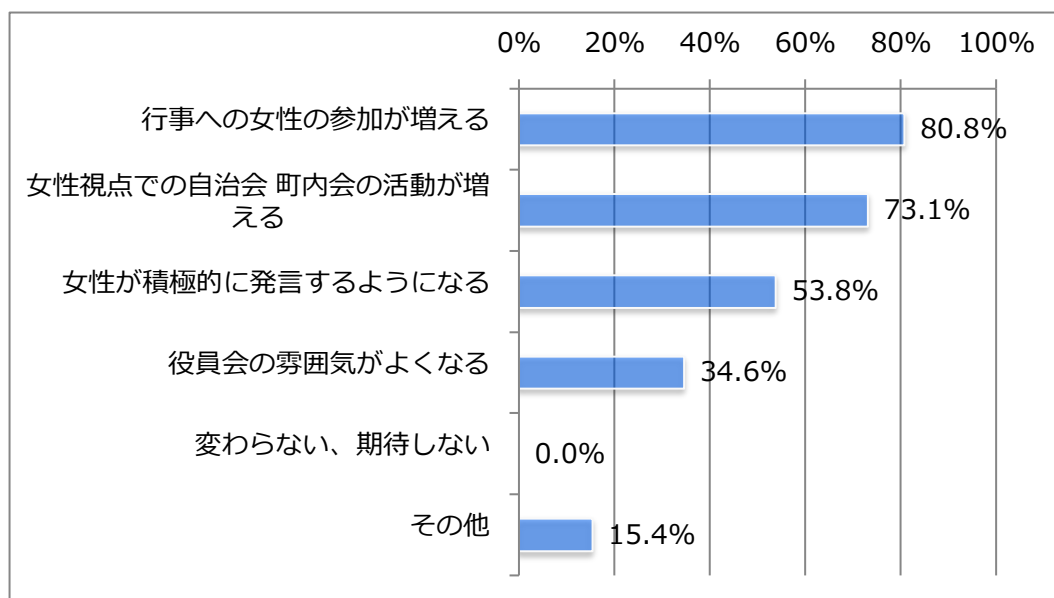


図 36 女性が役員会に参加することによる効果と期待

資料：町内自治会アンケート（2017 年）

■女性が自治会に積極的に参加するためにどのようなことになるか

女性が積極的に自治体に参加するには「役員の負担を軽減する」、「自治会運営に女性が参画できる雰囲気をつくる」という回答が多くありました。

(N=26) ※複数回答

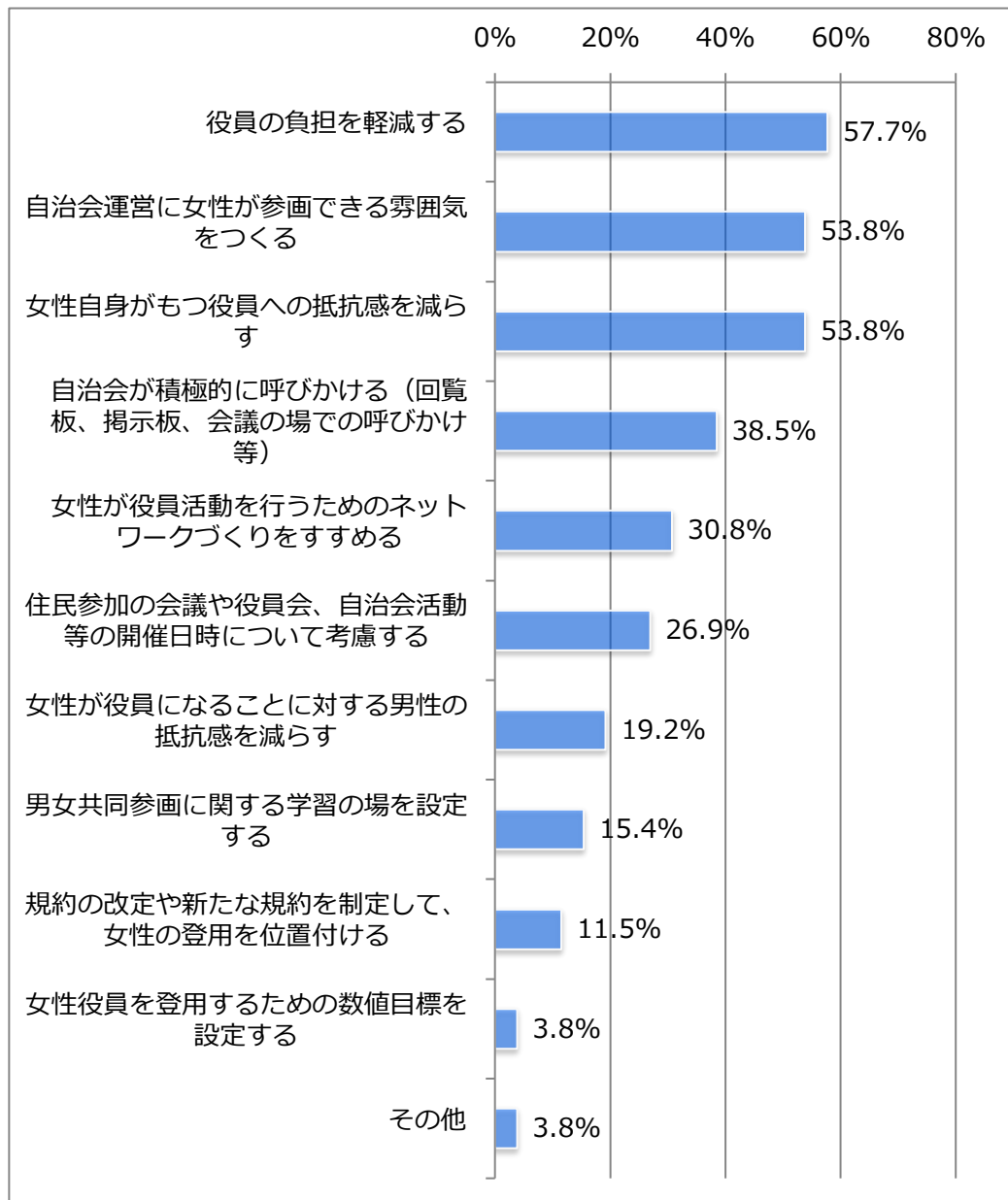


図 37 女性が自治会に積極的に参加するために必要なこと

資料：町内自治会アンケート（2017年）

■自治会活動における性別役割分担の有無について

自治会活動での性別による役割分担については、約半数があると答えています。また、「ある」と回答した方に、具体的な役割分担の違いについて確認したところ、「会議時のお茶出しや料理は女性、力仕事は男性が多い」との回答が多く見られました。ただし、「役割分担を決めているわけではなく、自然とそうになっている」といった回答も複数ありました。

(N=26)

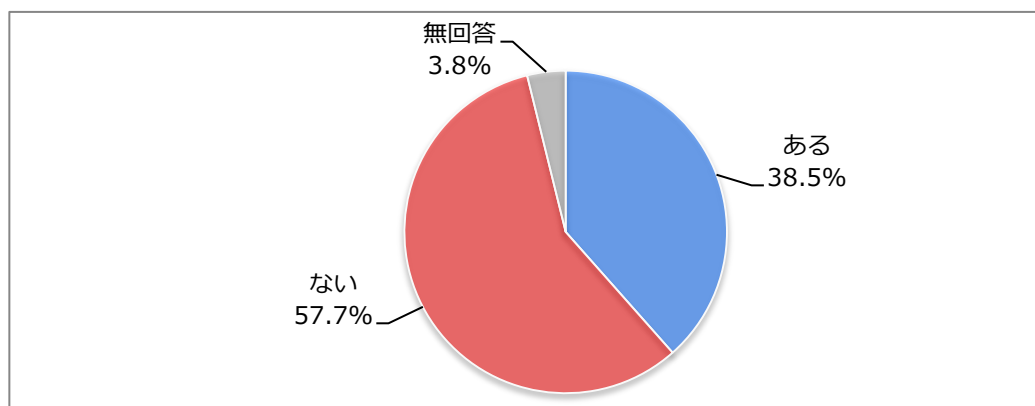


図 38 自治会活動における性別役割分担の有無

資料：町内自治会アンケート（2017 年度）

■自主防災組織の有無と女性役員の有無

町内の自治会にて自主防災組織があると答えた自治会は 88.5%となっています。また、自主防災組織において「女性役員はいない」と答えた自治会は 61.5%と多くなっています。

(N=26)

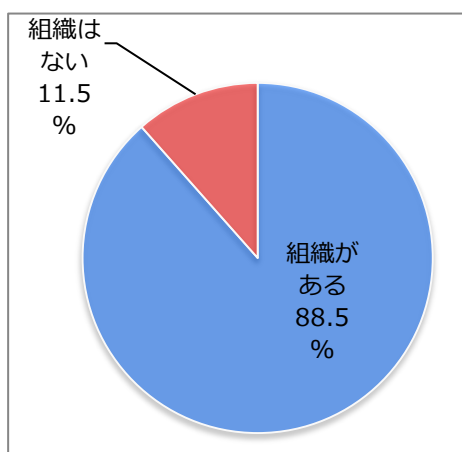


図 39 自主防災組織の有無

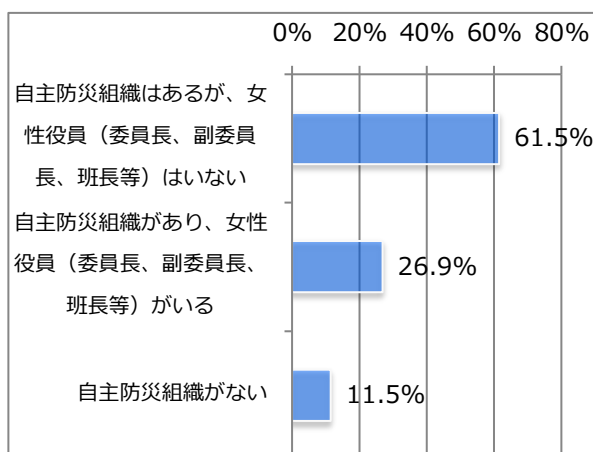


図 40 自主防災組織における女性役員の有無

資料：町内自治会アンケート（2017 年度）

■防災活動に女性が参画するための取組

女性が防災活動に参画するための必要な取組については、「行政等が防災分野での女性の参画について啓発・周知する」、「地域の防災リーダー育成の講習会への参加を働きかける」と回答した自治会が多くなっており、女性が参加する意識の啓発が必要となっています。

(N=26) ※複数回答

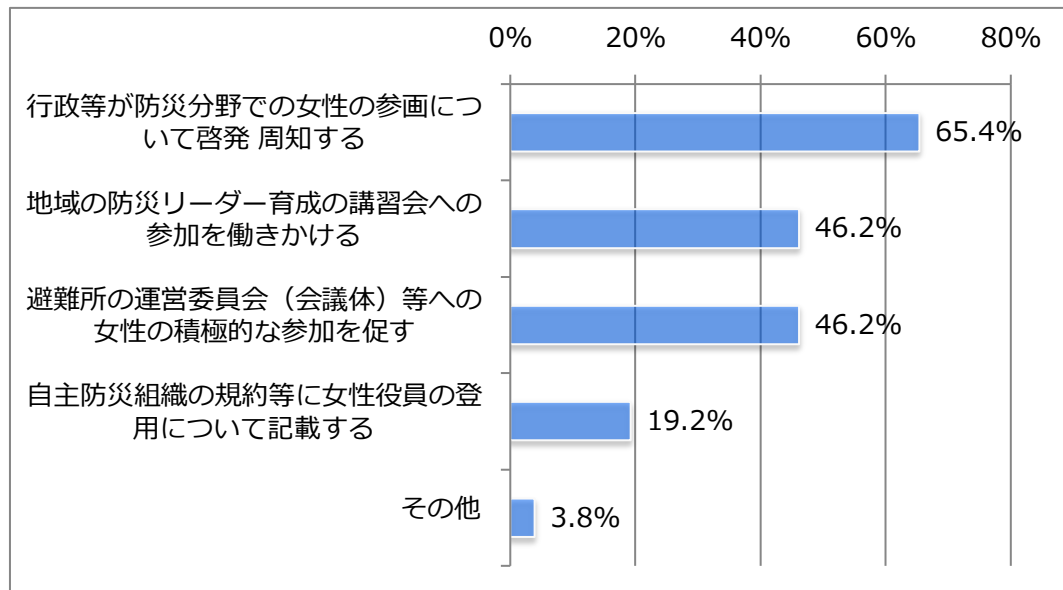


図 41 防災活動に女性が参画するための取組

資料：町内自治会アンケート（2017 年度）

■PTA 会長の男女比

町内の公立幼稚園・小中学校の PTA 会長は、男性 4 名に対し、女性 1 名（20%）と、女性の割合が少なくなっています。

(N=5)

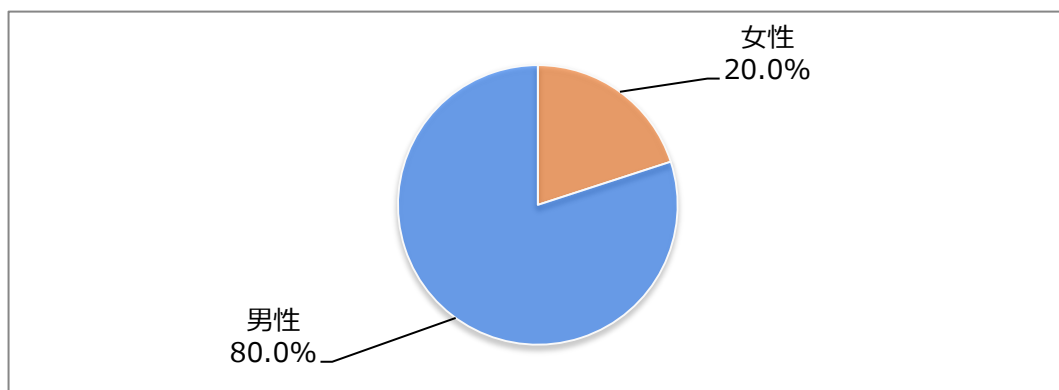


図 42 PTA 会長の男女比

資料：政策推進課データ（2017 年度）

(3) 町議会議員における女性の割合

松田町議会議員の女性議員の比率は 16.7%となっており、市区町村議会における女性議員の比率の全国平均は 12.8%（全国市議会議員会調べ（平成 28 年 8 月現在）及び全国町村議会議長会調べ（平成 28 年 7 月 1 日現在））となっていることから、全国平均よりも、やや町議会議員に占める女性比率が高い状況です。今後、「女性の活躍するまち」を目指すに当たり、女性議員のさらなる増加により、町政に女性の意見が反映されることが期待されます。

■議会における男女の比率

町議会の男女比は男性 83.3%に対し女性 16.7%となっており、男性に比べ女性が少ない状況です。

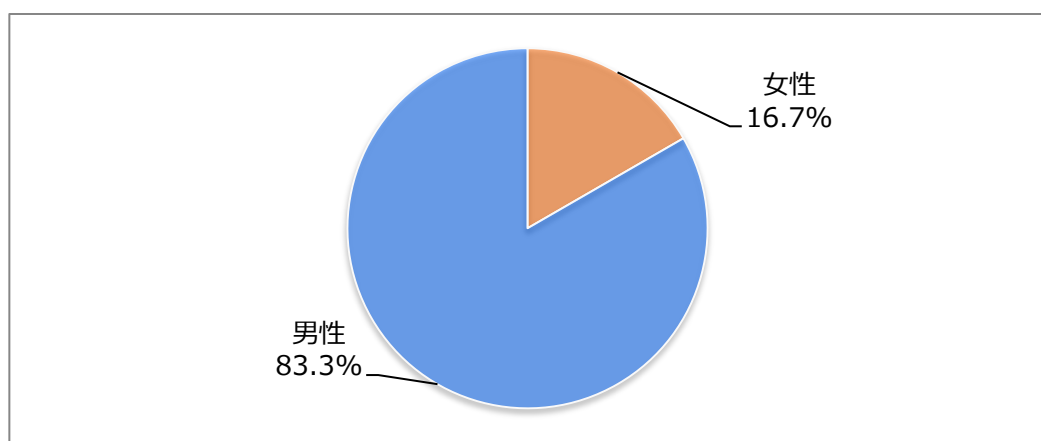


図 43 町議会における男女比

資料：松田町議員名簿（平成 30 年 1 月 1 日現在）

(4) 審議会・委員会に占める女性の割合

本町の松田町総合戦略審議会、社会教育委員会など審議会の委員総数 265 人のうち女性の委員は 40 人となっており、総審議会委員数のうち女性の割合は 15.1%と低くなっています。

委員会の委員総数 27 人のうち女性の委員は 2 人となっており、総委員数のうち女性の割合は 7.4%とこちらも低くなっています。

国の審議会等における女性委員の割合は 37.1%（平成 28 年度）、神奈川県の実議会等における女性委員の割合は 34.3%（平成 28 年度）となっており、国・県と比較し、女性の割合が低い状況です。

あらゆる分野における男女共同参画の推進に向け、審議会や委員会等においても、女性の意見が反映されるよう留意することが必要です。

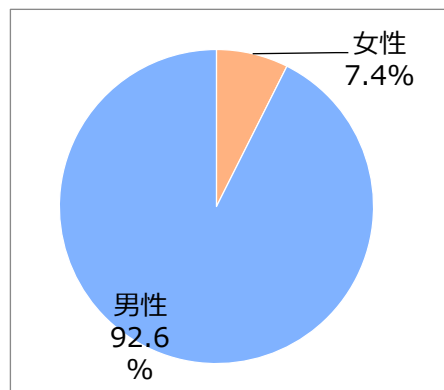
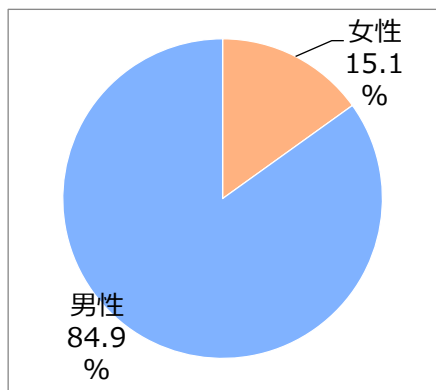


図 44 審議会における女性委員の割合 図 45 委員会における女性委員の割合

資料：政策推進課提供データ（平成 29 年 4 月 1 日現在）

(5)本町職員の現状

本町職員の過去3年間の採用実績では男女に差はなく、平均勤続年数においても男女に差はみられませんが、本町職員全体の男女の割合では男性に比べ女性が少なく、管理職に占める女性の割合も、「課長補佐級」以上で男性の割合が高くなっています。

今後も継続的に女性の採用や管理職への登用に向けた支援を推進するなど、女性の活躍が可能な就業環境を充実させることが期待されます。

■本町職員の男女別採用実績

本町職員の平成27年度から29年度の採用状況を確認すると、男女の採用人数の差は少ない状況となっています。

表2 本町職員の男女別採用実績

	平成27年度			平成28年度			平成29年度		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
採用人数	10	4	6	10	6	4	7	4	3

資料：総務課提供データ

■本町職員の男女の割合（全体）

本町職員の男女の割合は、女性が38.5%と少ない状況となっています。

表3 町職員の男女の割合（全体）

	全職員数	内 女性	女性職員比率
合 計	117	45	38.5%

資料：総務課提供データ（平成29年4月1日現在）

■本町職員の男女別平均勤続勤務年数

本町職員の平均勤続年数において、男女に差はみられません。

表4 男女別 平均勤続年数

	職員全体	男性職員	女性職員
平均勤続年数	15年2ヶ月	14年8ヶ月	16年0ヶ月

資料：総務課提供データ（平成29年4月1日現在）

■役職別職員に占める本町女性職員の割合

「参事・課長級」の割合は、男性 13 人に対して、女性は 1 人（7.1%）、「課長補佐級」は男性 6 人に対して、女性は 2 人（25.0%）と低い状況です。

一方、「係長級」では男性 15 人、女性 12 人（44.4%）と、男女の差はみられません。

表 5 役職別職員に占める本町女性職員の割合

区分		全体	男性	女性
参事・課長級	人数	14	13	1
	割合	100.0%	92.9%	7.1%
課長補佐級	人数	8	6	2
	割合	100.0%	75.0%	25.0%
係長級	人数	27	15	12
	割合	100.0%	55.6%	44.4%

資料：総務課提供データ（平成 29 年 4 月 1 日現在）

5. ワーク・ライフ・バランス*に関する現状

(1) 仕事と生活の調和に関する市民の認識

生活の中で優先する事項として、「仕事」を優先したい人は少ないものの、実際に仕事を優先している人が多い状況です。

また、育児・家事・介護などに費やす時間は、男性に比べ女性が4倍程度と、各家庭における育児・家事・介護の負担を、女性に多く負っていることが分かります。

今後は、各分野における「働き方改革」を通じたワーク・ライフ・バランスの推進と、男女の意識改革が必要といえます。

(*用語は資料編参照)

■生活の中での「仕事」・「家庭生活」・「地域・個人の生活」の優先度

希望する優先度で「仕事を優先したい」と回答した人は4.8%と低いものの、実際の優先度で「仕事を優先している」と回答した人は、23.2%と高く、理想とする優先事項と実際との間に差があります。

一方、「家庭生活」については希望する優先度よりも実際の優先度の方が高くなっています。

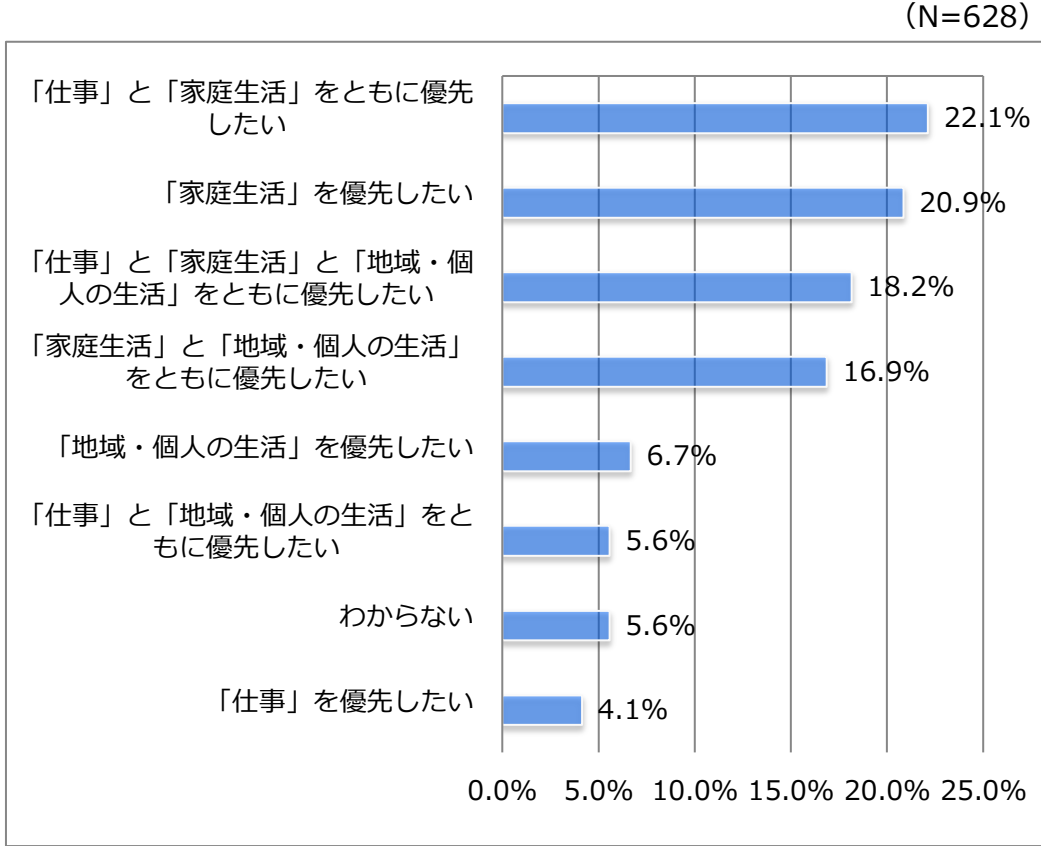


図 46 希望する優先度

(N=625)

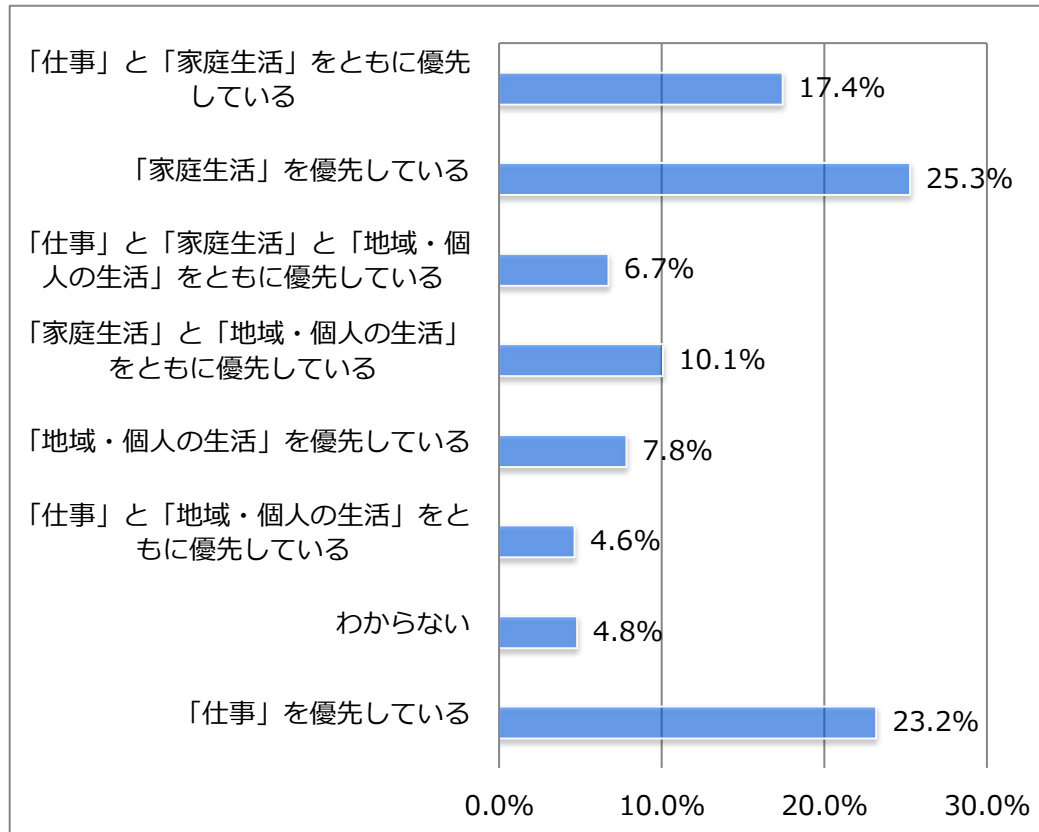


図 47 実際の優先度

資料：町民アンケート（2017 年度）

■ 1日当たりの育児、家事、介護等に費やす時間（男女別平均）

男性と女性とでは、1日当たりの育児、家事、介護などに費やす時間は男性が平均 62 分、女性が平均 240 分となっており、男女間で大きく差がある状況となっています。

(N=男性 219 : 女性 240)

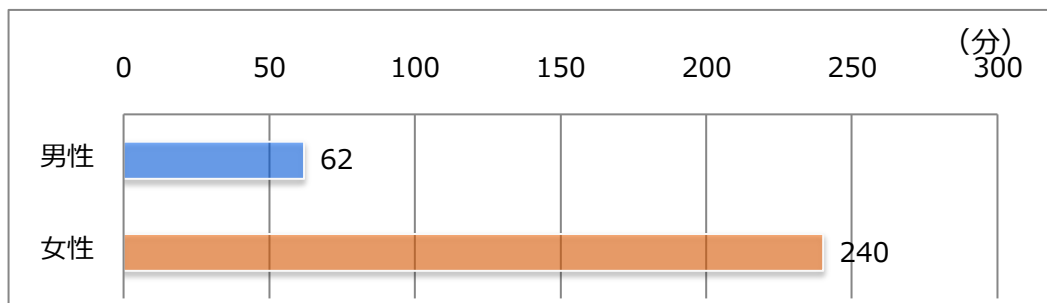


図 48 1日当たりの育児・家事・介護等に費やす時間（男女別平均）

資料：町民アンケート（2017 年度）

(2) ライフ・イベントと仕事の状況

出産や育児、介護など、様々なライフ・イベントにより、働き方は変化していきます。育児休業取得率について、町内事業者では、女性が100%に対し、男性は50%となっていますが、実際の取得期間は平均8.5日となっています。

また、育児休業や介護休業の制度のない事業者が40%近くあります。一方、町職員は女性が100%に対し、男性は0%と、男性の取得がない状況です。

男女の「仕事と育児（介護）の両立」には、女性に偏りがちな育児や家事、介護の負担を夫婦で分かち合うことが重要であることから、育児休業や介護休業制度などの充実を図り、男女ともに育児休業・介護休業取得の希望を実現できる社会の構築が必要です。

■従業員またはその配偶者が出産した人数と、育児休業の取得状況

事業所における育児休業の取得状況では、女性では、対象人数1名に対し、1名が育児休業を取得しており、取得率は100%となっています。

また、男性では、対象人数が4人に対し、2人が取得しており、50.0%となっています。ただし、取得期間は、女性に比べ、非常に短い状況です。

表6 町内事業者における育児休業の取得状況*

	男 性	女 性
対象人数	4（人）	1（人）
取得人数	2（人）	1（人）
取得率	50.0%	100.0%
平均取得期間	8.5（日）	488（日）

※回答した19事業所の直近事業年度（平成28年度）における育児休業取得状況

資料：町内事業所アンケート（2017年度）

■育児休業取得状況について

育児休業の取得状況については、「育児休業を取得した（取得中）」が母親は22.0%、父親は1.3%と少ない状況となっています。

(N=男性 232 : 女性 232)

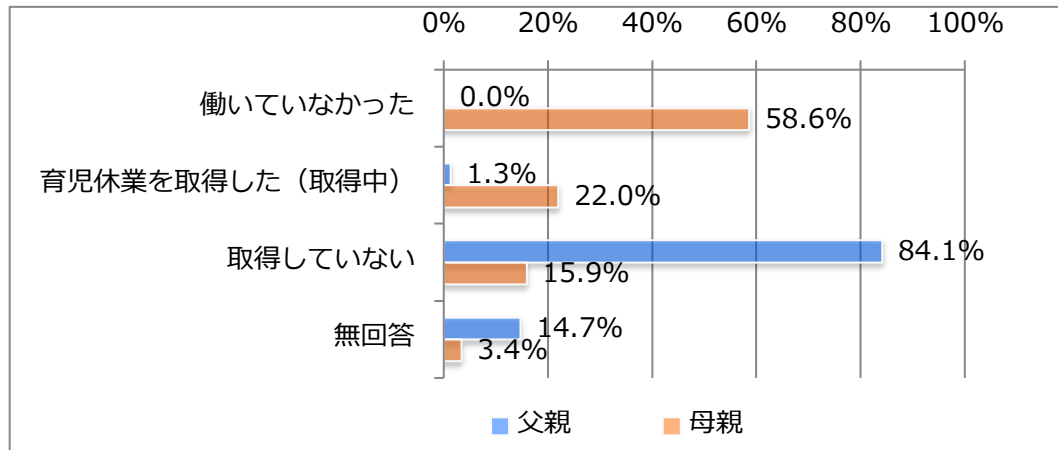


図 49 育児休業の取得状況

資料：松田町子ども・子育て支援事業計画 子ども・子育て支援に関するニーズ調査
(2013 年度)

■育児休業取得していない理由について

育児休業を取得していない理由は、母親では、「子育てや家事に専念するため退職した」が48.6%と最も高く、次いで「仕事に戻るのが難しそうだった」「職場に育児休業の制度がなかった」が18.9%となっています。

父親では、「仕事が忙しかった」が36.9%、次いで「職場に育児休業を取りにくい雰囲気があった」「配偶者が無職、祖父母等の親族にみてもらえるなど、制度を利用する必要がなかった」が34.9%となっています。

(N=男性 195 : 女性 37) ※複数回答

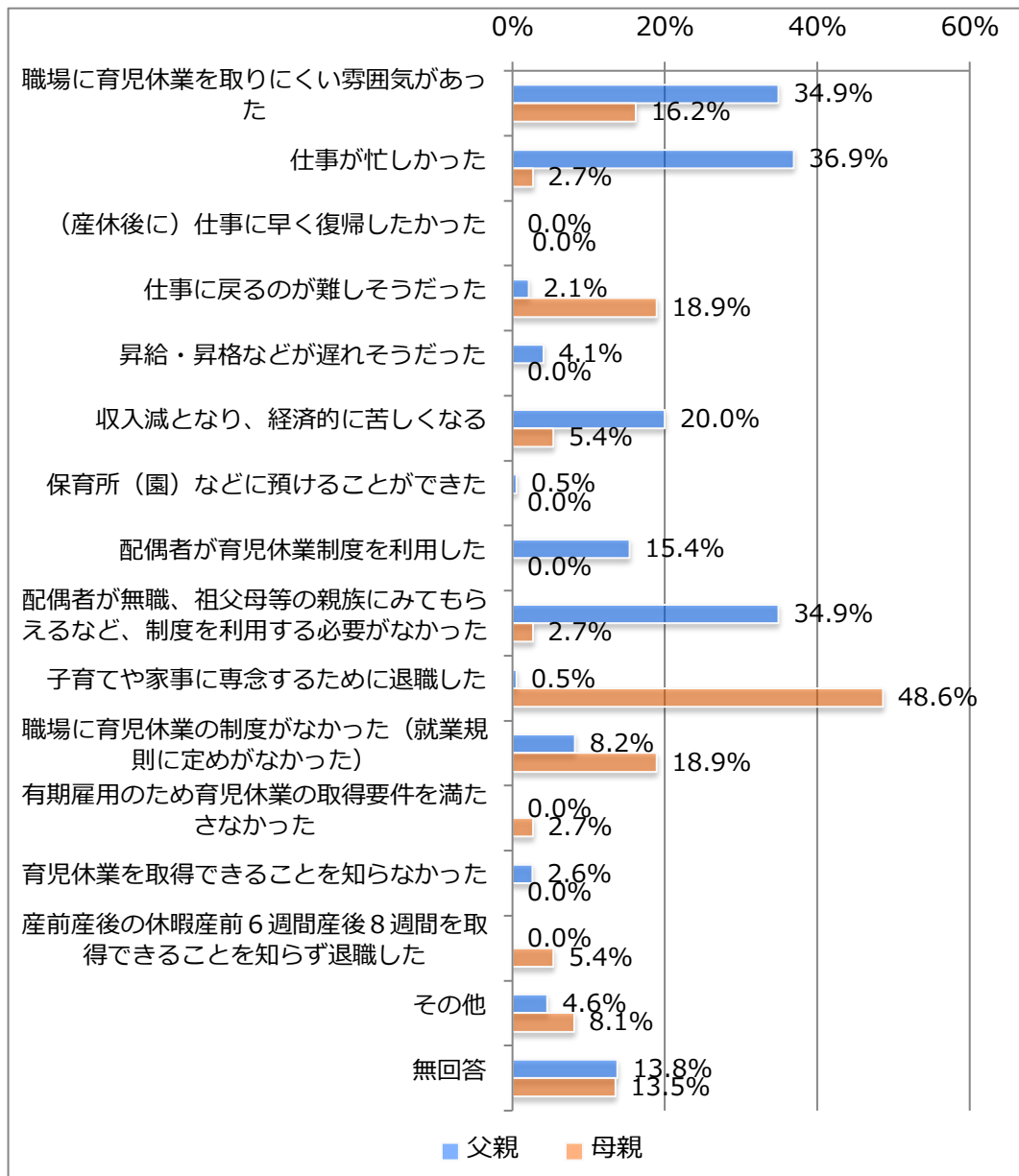


図 50 育児休業を取得していない理由

資料：松田町子ども・子育て支援事業計画 子ども・子育て支援に関するニーズ調査 (2013年度)

■事業所における育児と仕事との両立支援（子育てを行う従業員に対する制度）

事業所における育児と仕事の両立支援の状況では、「育児中の所定外労働の制限」や「育児中の短時間勤務制度」については40%と比較的高い状況ですが、「制度がない」事業所も多く存在し、全体的に低い数値となっています。

(N=20) ※複数回答

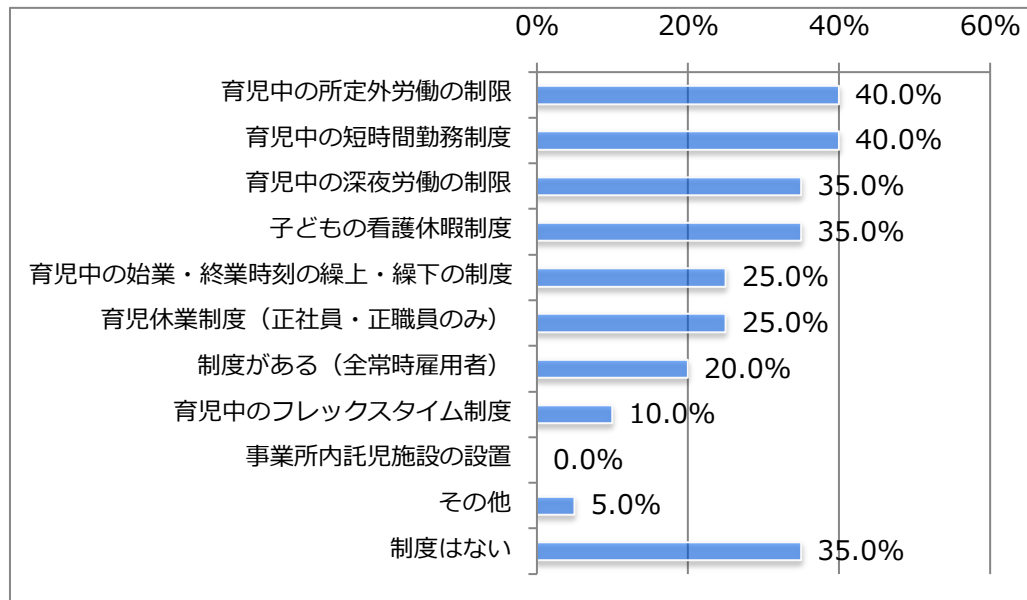


図 51 子育てを行う従業員に対する支援制度の有無

資料：町内事業所アンケート（2017 年度）

■町職員の男女別育児休業取得率及び日数

町職員の育児休業取得率では、女性の対象者は全員が育児休業を取得しています。

一方、男性の対象者は、育児休業を取得していません。

表 7 町職員の男女別育児休業取得率及び平均取得期間

	男 性	女 性
対象人数	3	2
取得人数	0	2
取得率	0.0%	100.0%
平均取得期間	0（日）	517.5（日）

対象：平成 28 年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員

資料：平成 29 年度庁内調査データ

■男性職員の配偶者出産休暇取得率

男性職員の配偶者の出産に伴う休暇取得率は、3 人中 2 人で、66.7%となっています。また、平均取得期間は 2 日間です。

表 8 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得期間

区 分	男 性
対象人数	3（人）
取得人数	2（人）
取得率	66.7%
平均取得期間	2（日）

対象：平成 28 年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員

資料：平成 29 年度庁内調査データ

■介護との両立支援（家族の介護を行う従業員に対する制度）

介護との両立支援では、「介護中の短時間勤務制度」が38.1%と比較的高い状況ですが、「制度がない」事業所も多く存在し、全体的に低い数値となっています。

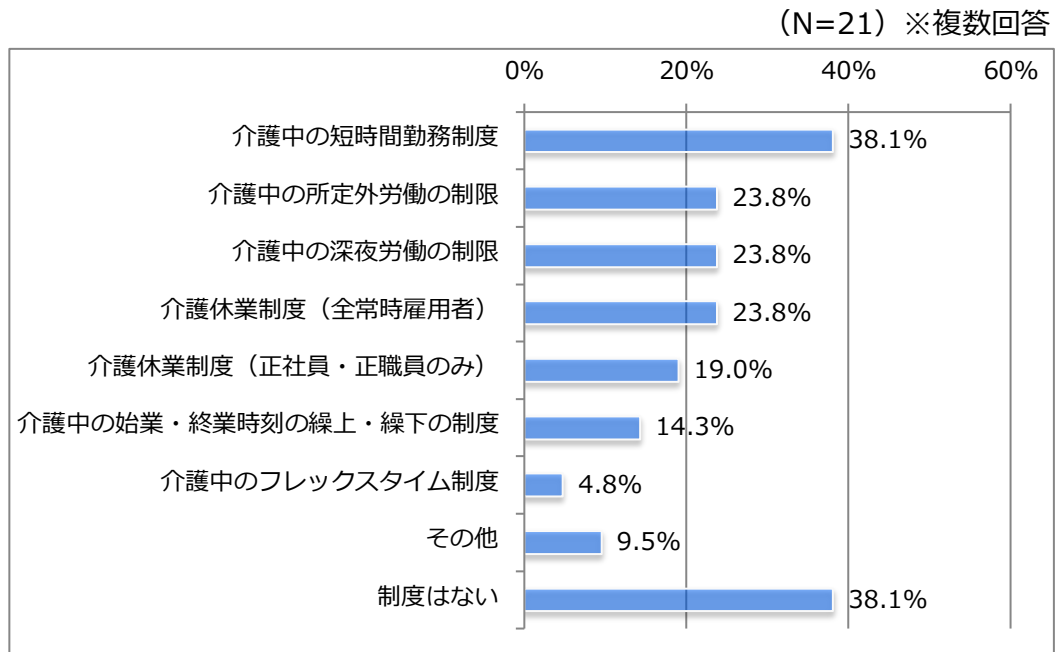


図 52 家族の介護を行う従業員に対する制度

資料：町内事業所アンケート（2017 年度）

(3)ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた本町による支援状況

ワーク・ライフ・バランスの推進には、個人が積極的に取り組むことはもとより、社会全体での支援が重要です。

子育てに係る支援として、町内には、3か所の私立・公立の幼稚園・保育園にて働く保護者を支援しているとともに、子育て支援センターの運営、ファミリー・サポート松田の取組を通じて、多様なニーズに応えています。実際に、子育て支援センターの利用者数は、平成27年度を除き、増加傾向にあります。

また、ファミリー・サポートの会員数についても、年々増加しています。

介護に係るフォーマルな支援としては、居宅サービス（訪問介護、リハビリテーション、短期入所生活介護等）、地域密着型サービス（定期巡回、通所介護等）、施設サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設等）があり、それらの取組を通じて、介護負担の軽減を図っています。

また、高齢者に対する保健医療の連携や福祉の増進を包括的に支援する松田町地域包括支援センターにて、地域の高齢者の総合相談や介護予防に必要な援助等を行っています。特に、町が現在力を入れているのが認知症高齢者とその家族に対する支援です。

女性の社会進出を支援するために、今後も利用者のニーズに合わせたサービスの提供を確保していくことが求められます。

■幼稚園、保育園、認定こども園の定員及びニーズ量

町では、平成26年10月時点で、私立松田さくら保育園、町立松田幼稚園、町立寄幼稚園があり、幼稚園では、定員に対してニーズ量を確保（待機児童数0）している状況ですが、保育園については、平成27年度に定員を増員しましたが、平成30年度まで8～16人の不足が見込まれています。

表9 幼稚園、保育園、認定こども園の定員及びニーズ量

		平成 26 年度（10 月 1 日現在）				
		1 号	2 号		3 号	
		3 歳以上 教育希望	3 歳以上保育が必要		1 ・ 2 歳 保育が必 要	0 歳保 育が必 要
教育希望 が強い	左記以外					
児童数		237 人		128 人	44 人	
園児数		145 人	78 人	37 人	7 人	
定員		270 人	60 人			
定 員	幼稚園	270 人	-			
	認可保育園	-	60 人			

資料：松田町子ども・子育て支援事業計画

■子育て支援センター来所者数

●「松田町子育て支援センター」とは？

子育て不安の解消を図るため、親子の交流する場の提供及び相談・指導などを行います。また、育児講座の開催や栄養と健康に関する相談対応や、育児に関する情報の提供などの子育て支援を行っています。

子育て支援センターの来所者数は、平成24年度から平成27年度にかけて増加傾向にありましたが、平成28年度は前年度をやや下回りました。

表10 子育て支援センター来所者数

年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度
利用者数	5,788	5,502	5,810	7,716	6,262
開所日数	—	240	241	240	243
1日当たりの平均利用者数	—	22.9	24.1	32.2	25.8

資料：子育て健康課提供データ

■ファミリー・サポート松田の活動状況

●「ファミリー・サポート松田」とは？

育児の手助けができる人（支援会員）と、育児の手助けが必要な人（依頼会員）を事前に登録し、依頼会員からの依頼に応じて、育児の手助け（援助活動）ができる支援会員を紹介します。（子どもの学校や習い事への送迎、保護者の外出時など）

ファミリー・サポート松田の活動状況は、平日では、平成25年度にかけて微増していましたが、その後、平成27年度にかけて一旦減少し、平成28年度に再び増加しました。

土日祝日では、平成25年～27年度にかけて少なくなっていました、平成28年度に再び件数が増加しました。

表11 会員数

	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度
依頼会員	174	200	218	234	257
支援会員	68	73	67	67	70
両会員	43	43	48	54	45
合計	285	316	333	355	372

資料：子育て健康課提供データ

表 12 活動件数

	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	H28 年度
活動件数 (平日)	389	400	338	166	395
活動件数 (土日祝日)	12	1	0	1	9
合計	401	401	338	167	404

資料：子育て健康課提供データ

■介護支援の状況（認知症高齢者支援）

後期高齢者人口の増加により、認知症高齢者も今後さら増えることが予測される中、高齢者が住み慣れた地域で暮らしていくためには、認知症予防を中心とした介護予防事業や公的サービス、地域住民の支援組織や関係者などと協力した支援体制づくりが重要です。

町では、それらの実現のため、地域の茶間活動に出向き認知症サポーター養成講座や、認知症カフェの設置推進、介護家族教室の取組に力を入れており、それらの活動を通じて認知症高齢者の家族を支援しています。

●認知症サポーター養成講座とは？

認知症に対する正しい知識と理解を持ち、地域で認知症の人やその家族に対してできる範囲で手助けする「認知症サポーター」を養成し、認知症高齢者等にやさしい地域づくりに取り組んでいます。

●「認知症カフェ」とは？

認知症の家族や物忘れが進んでいる等の症状のある人が集まり、情報交換を行うことなどで、介護の負担軽減を図るものです。

●「介護家族教室」とは

高齢者を介護している家族等が、介護に関する知識や技術、介護者の健康管理等について学ぶために開催され、介護者間の交流の場にもなっています。

表 13 認知症高齢者支援の取組への参加者数

	事業開始年度	延べ開催回数	延べ参加者数
認知症サポーター養成講座	平成 29 年 4 月	14 回	299 人
認知症カフェ	平成 29 年 4 月	11 回	177 人
家族介護教室	平成 29 年 9 月	7 回	96 人

資料：福祉課提供データ

6. 男女の人権に関する現状

(1) ドメスティック・バイオレンスについて

DV（ドメスティック・バイオレンス）という用語については、町民アンケート回答者の8割以上の方から認知されている一方で、携帯電話の通話履歴の監視や交友関係・外出の制限などについては、DVであるという認識を持っている方が少ない状況です。また、実際に被害を受けた方は、相談が出来なかった方や相談しようとは思わなかった方が70%以上と高く、その理由の中には、相談の効果に疑問を持っている方や、相談先が分からない方もいました。

DVに対する理解を深め、相談機能の充実と周知を積極的に進める必要があります。

■「DV（ドメスティック・バイオレンス）」の認知度

「DV（ドメスティック・バイオレンス）」という用語について、内容や意味を知っていると回答した人の割合は80%以上で、認知度が高いことが分かります。

(N=640)

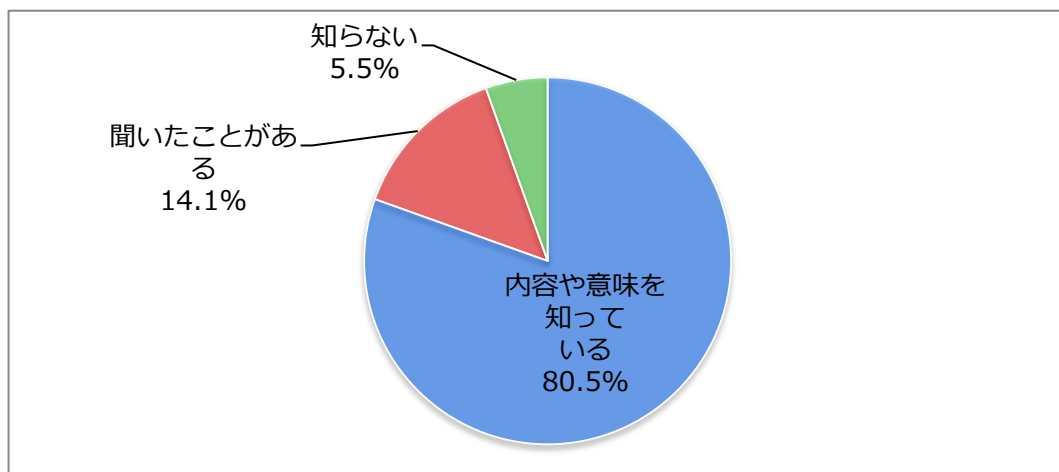


図 53 DV（ドメスティック・バイオレンス）の認知度

資料：町民アンケート（2017年度）

■親しい間柄の異性間における様々な行為に対するDVの認識(DVだと思う人の割合)

親しい間柄の異性間における様々な行為について、DVと認識する人の割合を確認すると、「携帯電話やスマートフォンのメールや通話履歴を細かく監視された」や「交友関係や外出を制限された」ことに対する認識が低いことが分かります。

また、男女別にみると、暴力行為や性的行為の強要など、身体的暴力や性的強硬については男性の方が女性よりもDVである認識が高く、監視・外出制限・無視などの心理的攻撃については、女性の方が男性よりもDVであると認識する人が多くいます。

(N=男性 295 : 女性 342) ※複数回答

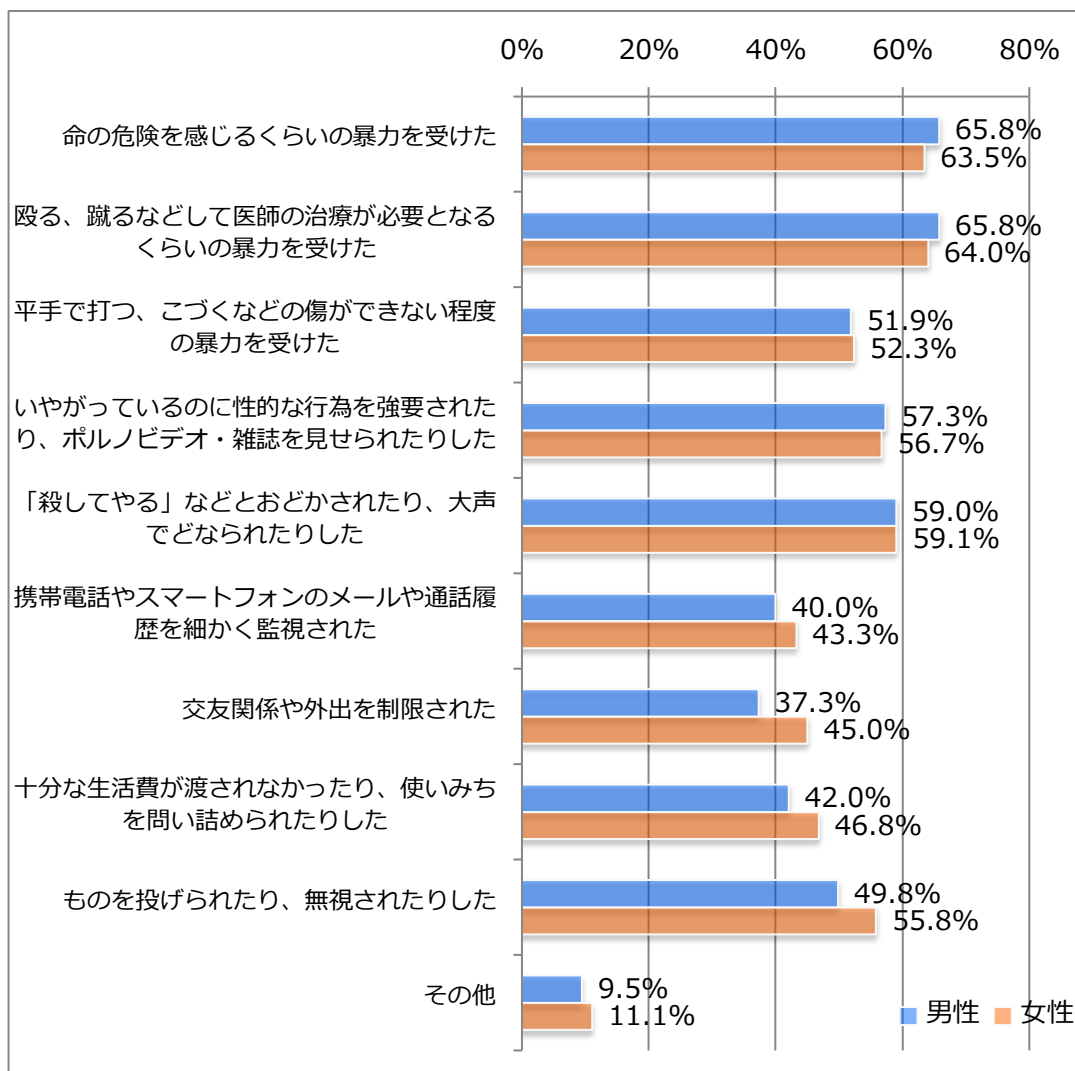


図 54 親しい間柄の異性間における様々な行為に対するDVの認識

資料：町民アンケート（2017年度）

- （実際にDVを受けたことがある方）DVを受けた際に相談が出来たか
実際にDVを受けたことがある方に、相談ができたかどうか確認したところ、「相談しようとは思わなかった」の回答が最も多くなっています。

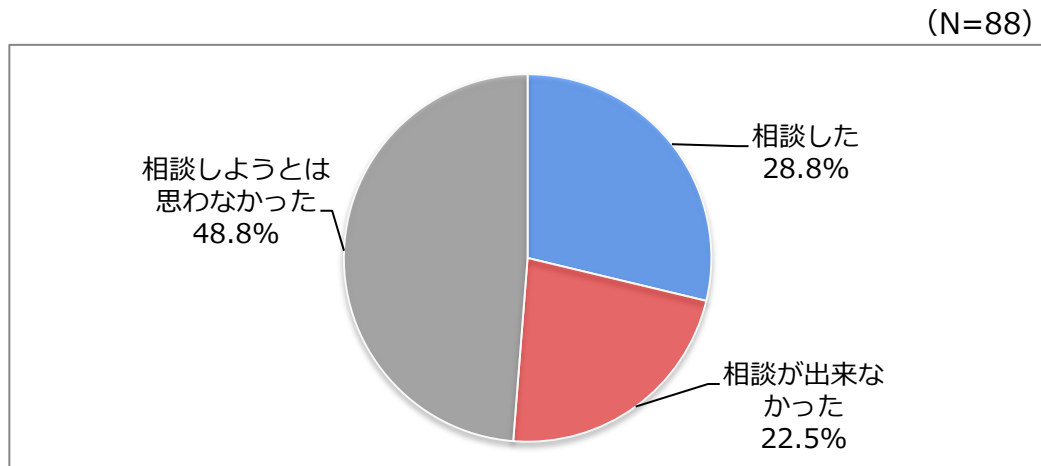


図 55 （実際にDVを受けたことがある方）DVを受けた際に相談ができたか
資料：町民アンケート（2017年度）



■（相談が出来なかった方と相談しようとは思わなかった方）その理由

相談できなかった理由を確認すると、「相談するほどのことではないと思ったから」という回答が一番多く、次に「相談しても無駄だと思ったから」という回答が多くなっています。

相談することの効果に疑問を持っている被害者がいることがうかがえます。

（N=67）※複数回答

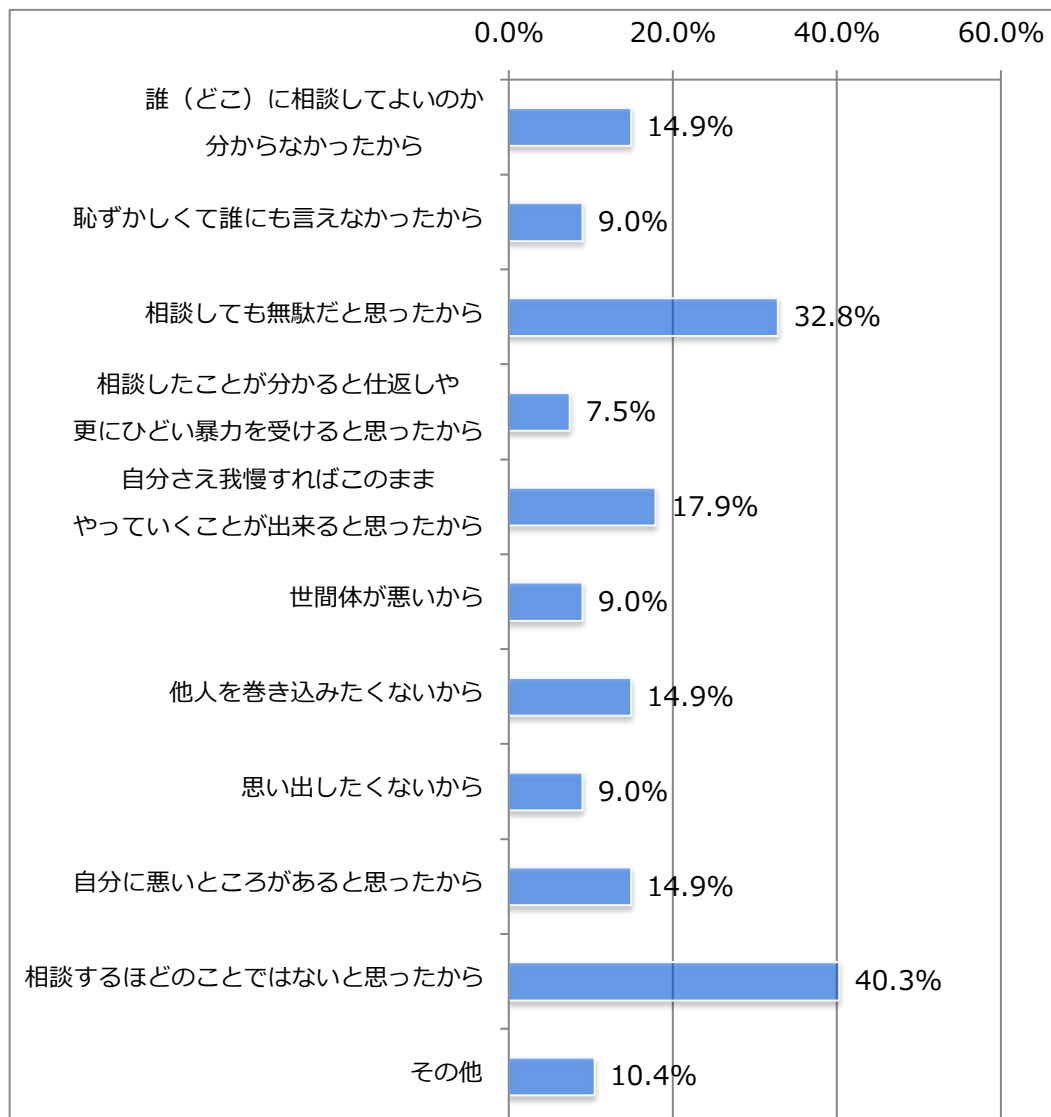


図 56 相談できなかった理由

資料：町民アンケート（2017 年度）

■DVに関する各相談窓口の認知度

DVに関する各相談窓口の認知度については、「神奈川県警察・松田警察署」と回答した方が59.8%と最も多くなっています。

一方、「かながわ男女共同参画センター」については8.9%と、認知度が低い状況です。また、「知らない」と回答した方も、17.9%となっており、相談窓口の更なる周知が必要です。

(N=663) ※複数回答

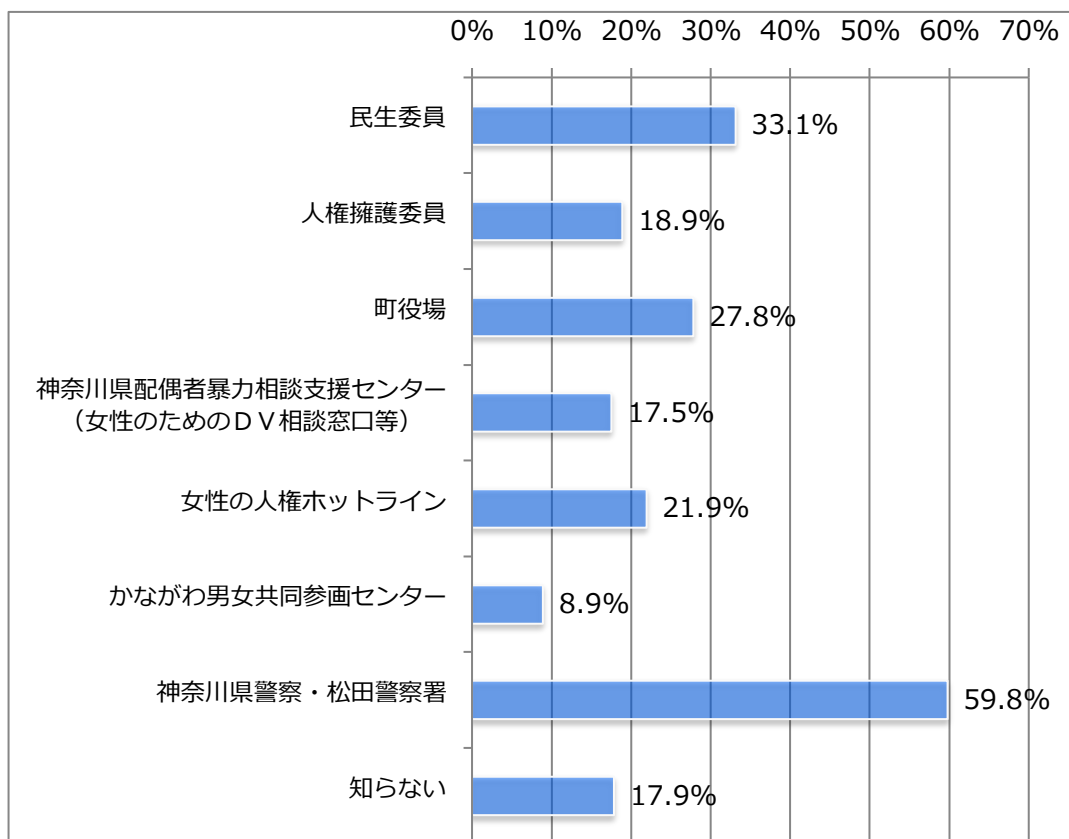


図 57 DVに関する各相談窓口の認知度

資料：町民アンケート（2017年度）

(2)セクシャル・ハラスメント（性的嫌がらせ）について

「セクシャル・ハラスメント」という用語の認知度は80%以上と高くなっており、実際にセクシャル・ハラスメントを受けたことがある女性も非常に多く、町や関係機関、町内事業者など、社会全体での「しない」、「させない」取組の推進が必要です。

■「セクシャル・ハラスメント」の認知度

「セクシャル・ハラスメント」という用語について、内容や意味を知っていると回答した人の割合は84%で、認知度が高いことが分かります。

(N=642)

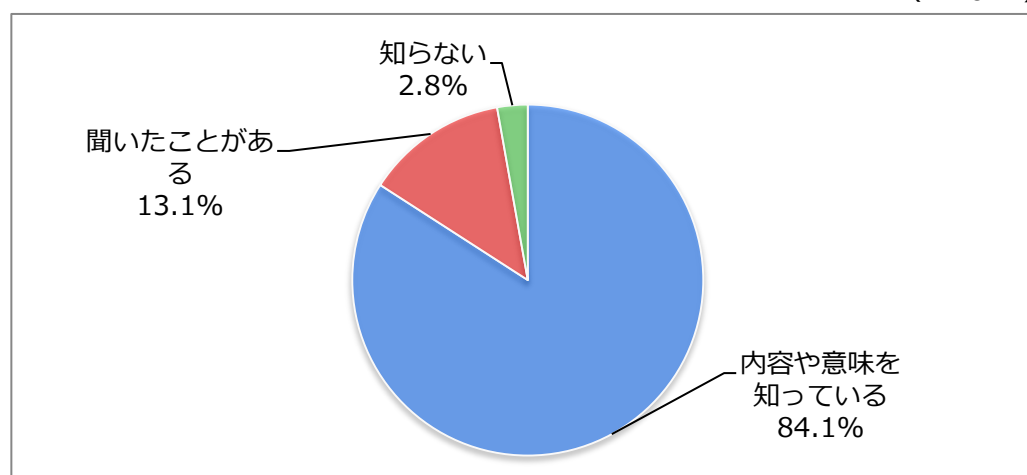


図 58 「セクシャル・ハラスメント」の認知度

資料：町民アンケート（2017 年度）

■実際にハラスメントを受けたことがあるか

実際にセクシャル・ハラスメントを受けたことがあるか確認したところ、「性的な嫌がらせを受けたことはない」が男女ともに50%以下となっており、女性では70%近くの方が被害を受けています。

(N=男性 295 : 女性 342)※複数回答

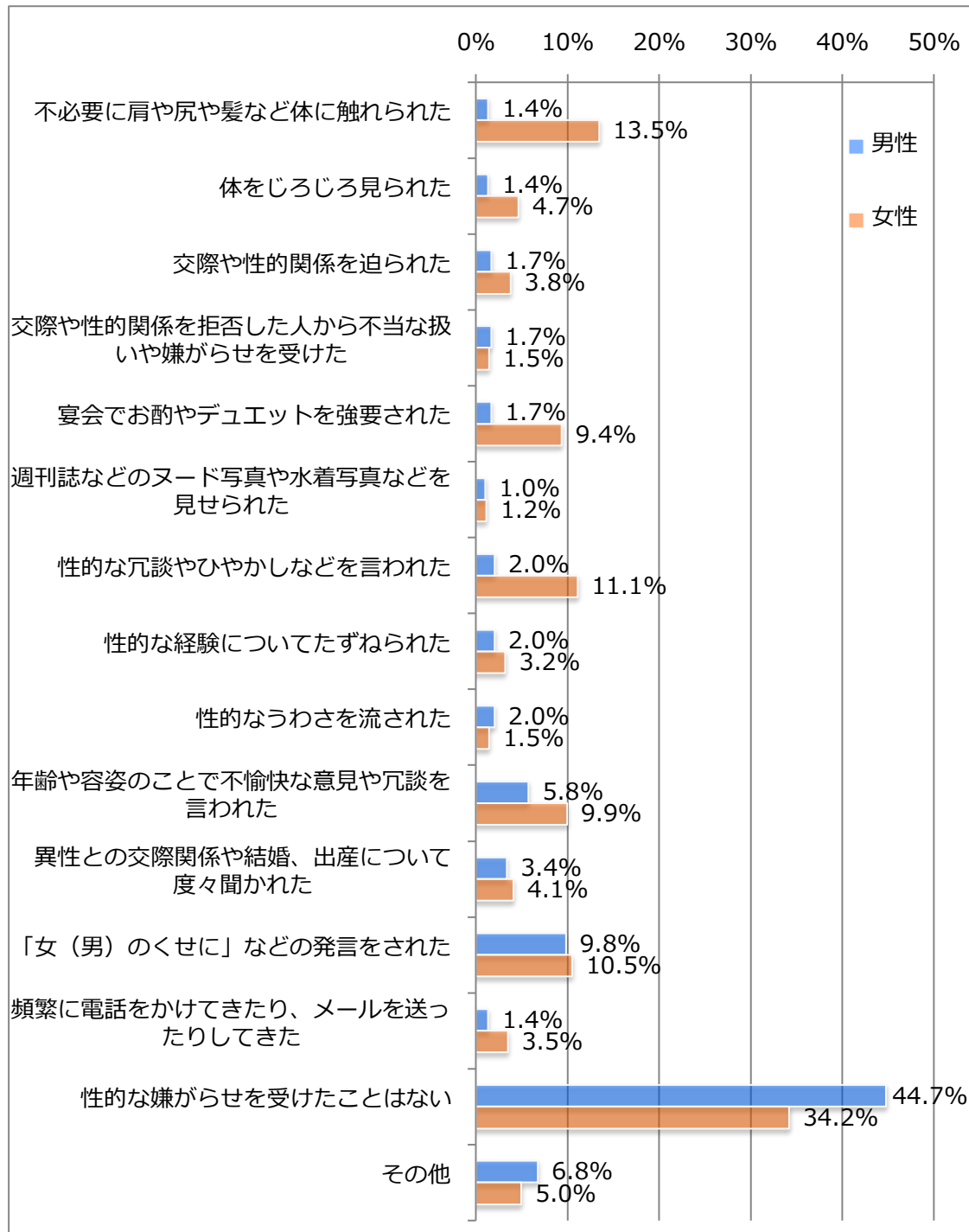


図 59 実際にセクシャル・ハラスメントを受けたことがあるか

資料：町民アンケート（2017年度）

(3) LGBT（性的マイノリティ）*について

LGBT（性的マイノリティ）については認知度が低い状況にあり、当事者にとって生活しやすい社会かどうかについても、半数以上の方が思わないと回答しています。今後は、用語の認知度を高めるとともに、LGBTの方々に対する理解を促進していく必要があります。（*用語は資料編参照）

■LGBT（性的マイノリティ）の認知度

「LGBT（性的マイノリティ）」という用語について、内容や意味を知っていると回答した人の割合は33%で、認知度が低いことが分かります。

(N=642)

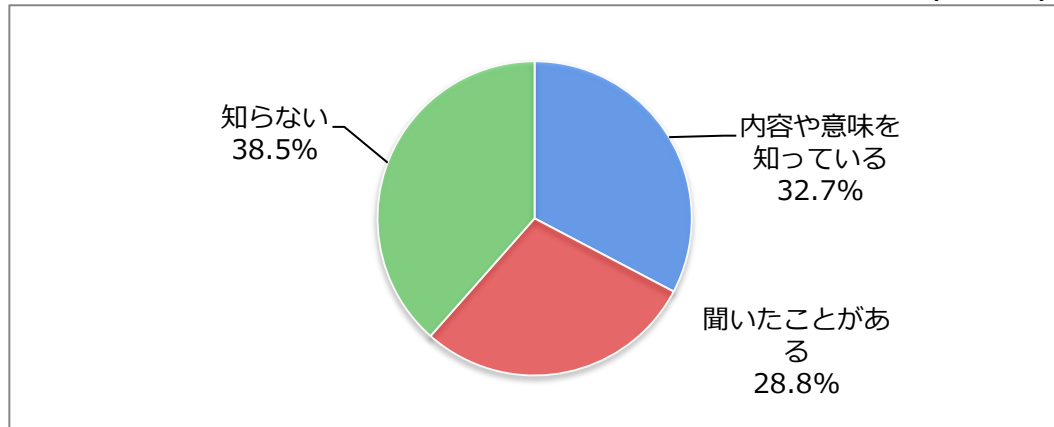


図 60 LGBT（性的マイノリティ）の認知度

資料：町民アンケート（2017 年度）

■LGBTの方々にとって偏見や差別などがなく、生活しやすい社会であると思うか

生活がしやすい社会であるかの問いについては、半数以上の回答者が「思わない」「どちらかといえば思わない」と答えています。

(N=608)

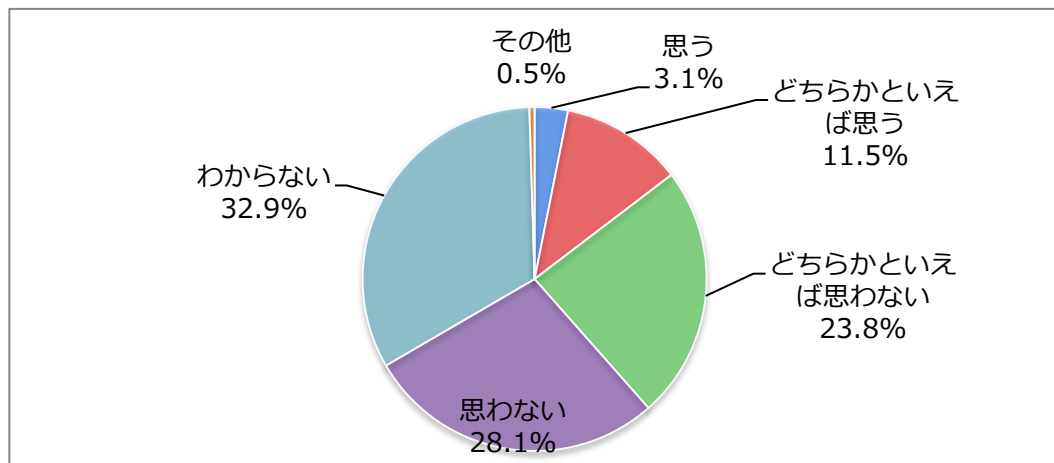


図 61 LGBTの方々にとって偏見や差別などがなく、生活しやすい社会であると思うか

資料：町民アンケート（2017 年度）

7. 男女共同参画社会の実現に向けた本町の現状・課題への認識

本町の現状・課題を整理すると、以下のようになります。

(1)人口の状況

本町では、1995 年以降、人口減少に転じ、少子高齢化の進行が顕著にみられます。合計特殊出生率は、2007 年から 2015 年にかけて全国平均や神奈川県平均に比べ低い状況でしたが、2016 年では松田町がやや上回る状況となりました。今後も、子どもを産み育てやすい環境づくりや、男女共同参画社会の実現を通して本町の魅力の向上を通して人口減少に歯止めをかけることが必要です。

(2)就労の課題

産業別の男女の割合には差があり、雇用状況も女性は男性に比べて「正規の職員・従業員」の割合が低いなど、男女の就業状況に違いがみられます。

また、女性の労働力率は結婚や子育てなどの時期に下がっており、退職理由にも、結婚や出産、子育てを挙げる方が多く、仕事を続けたい女性を支援する職場環境や本町の支援体制の構築が求められます。

(3)男女共同参画に関する意識の課題

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方については、年齢が高くなるにつれ「賛成」が多く回答されているなど、世代間での違いが見られます。

男女の平等感については、男女ともに「男性が優遇されている」との回答が多くありました。場面別にみると、「政治の場」・「社会通念・慣習・しきたり等」では「男性が優遇されている」との回答が男女ともに多く、「教育の場」では「平等である」との回答が男女ともに多くありました。町民の男女共同参画に関する意識においては、社会の多くの場で昔ながらの固定的な性別役割分担の意識や、男性優遇の意識が残っていることが分かります。このような固定的な意識や先入観を取り除き、男女が平等感をもって暮らせる社会の実現が求められます。

(4) 女性活躍の現状の課題

1) 町内事業所の現状

正社員に占める女性の割合は低く、平均勤続年数に男女の差がないにもかかわらず、管理職に占める女性の割合は10%以下という状況です。

また、女性の活躍の推進や、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備、多様な労働条件の整備などについてとりまとめる「一般事業主行動計画」を策定している町内事業者は非常に少なく、また、策定する予定はないとする事業者が多い状況です。

同様に、ポジティブ・アクションへの認知度も低く、取組を実施していない事業者が大半となっています。女性の活躍には、事業者側の協力が求められることから、事業者に対する意識改革やポジティブ・アクションの取組の推進が必要です。

2) 自治会・地域の現状

過去5年間で女性の自治会役員の数は、男性に比べて非常に少なく、特に、自治会長及び副自治会長は0人となっています。

また、集会時の参加者の比率も、女性に比べ、男性が多くなっています。一方、女性が役員会に参加することによる効果として、行事への女性の参加が増えることや女性目線での自治会活動が増えると回答した自治会が多数を占め、地域における今後の女性の活躍を期待する声が多く見られました。また、地域では、「地域の茶の間活動」や「ふれあい会」等が月に数回行われ、女性が主体的に活動を行っています。民生委員児童委員は全体の7割の方が女性で、男女ともに日頃より地域の見守り活動を行っています。今後は、自治会の協力のもと、女性が活躍しやすい地域社会を目指すことが必要です。

自主防災組織においては、現状、女性役員がいない自治会が多くなっています。防災分野については女性目線での取組が非常に重要であることから、女性役員の増加や女性の意見が取組に反映されるよう支援する必要があります。

3) 町議会議員における女性の割合

松田町議会議員の女性議員の比率は16.7%となっており市区町村議会における女性議員の比率の全国平均は12.8%（全国市議会議員会調べ（平成28年8月現在）及び全国町村議会議長会調べ（平成28年7月1日現在））となっていることから、全国平均よりも、やや町議会議員に占める女性比率が高い状況です。今後、「女性の活躍するまち」を目指すに当たり、女性議員のさらなる増加により、町政に女性の意見が反映されることが期待されます。

4) 審議会・委員会に占める女性の割合

本町の松田町総合戦略審議会、社会教育委員会など審議会等の委員総数265人のうち女性の委員は40人となっており、総審議会委員数のうち女性の割合は15.1%と低くなっています。

委員会の委員総数27人のうち女性の委員は2人となっており、総委員数のうち女性の割合は7.4%とこちらも低くなっています。

国の審議会等における女性委員の割合は37.1%（平成28年度）、神奈川県内の審議会等における女性委員の割合は34.3%（平成28年度）となっており、国・県と比較し、女性の割合が低い状況です。

ち男女共同参画の推進に向け、審議会や委員会等においても、女性の意見が反映されるよう留意することが必要です。

5) 本町職員の現状

本町職員の過去3年間の採用実績では男女に差はなく、平均勤続年数においても男女に差はみられませんが、本町職員全体の男女の割合では男性に比べ女性が少なく、管理職に占める女性の割合も、「課長補佐級」以上で男性の割合が高くなっています。

今後も継続的に女性の採用や管理職への登用に向けた支援を推進するなど、女性の活躍が可能な就業環境を充実させることが期待されます。

(5)ワーク・ライフ・バランスに関する現状の課題

1) 仕事と生活の調和に関する町民の認識

生活の中で優先する事項として、「仕事」を優先したい人は少ないものの、実際に仕事を優先している人が多い状況です。

また、育児・家事・介護などに費やす時間は、男性に比べ女性が4倍程度と各家庭における育児・家事・介護の負担を、女性に多く負っていることが分かります。

今後は、各分野における「働き方改革」を通じたワーク・ライフ・バランスの推進と、男女の意識改革が必要といえます。

2) ライフ・イベントと仕事の状況

出産や育児、介護など、様々なライフ・イベントにより、働き方は変化していきます。育児休業取得率については、町内事業者では、女性が100%に対し、男性は50%となっていますが、実際の休業日数は平均8.5日となっています。

また、育児休業や介護休業の制度のない事業者が40%近くあります。一方、町職員は女性が100%に対し、男性は0%と、男性の取得がない状況です。

男女の「仕事と育児（介護）の両立」には、女性に偏りがちな育児や家事、介護の負担を夫婦で分かち合うことが重要であることから、育児休業や介護休業制度などの充実を図り、男女ともに育児休業・介護休業取得の希望を実現できる社会の構築が必要です。

3) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた町による支援状況

ワーク・ライフ・バランスの推進には、個人が積極的に取り組むことはもとより、社会全体での支援が重要です。

子育てに係る支援として、町内には、3か所の私立・公立の幼稚園・保育園にて働く保護者を支援しているとともに、子育て支援センターの運営、ファミリー・サポート松田の取組を通じて、多様なニーズに応えています。実際に、子育て支援センターの利用者数は、平成27年度を除き、増加傾向にあります。

また、ファミリー・サポートの会員数についても、年々増加しています。

介護に係る支援としては、居宅サービス（訪問介護、リハビリテーション、短期入所生活介護等）、地域密着型サービス（定期巡回、通所介護等）、施設サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設等）があり、それらの取組を通じて、介護負担の軽減を図っています。

また、高齢者の健康や福祉・介護に関する困り事を包括的に支援する松田町地域包括支援センターにて、地域の高齢者の総合相談や介護予防に必要な援助等を行っています。また、特に、町が現在力を入れて取組をしているのが認知症高齢者とその家族に対する取組です。

女性の社会進出を支援するために、今後も利用者のニーズに合わせたサービスの提供を確保していくことが求められます。

(6)男女の人権に関する現状の課題

1) ドメスティック・バイオレンスについて

DV（ドメスティック・バイオレンス）という用語については、町民アンケート回答者の8割以上の方から認知されている一方で、携帯電話の通話履歴の監視や交友関係・外出の制限などについては、DVであるという認識を持っている方が少ない状況です。また、実際に被害を受けた方は、相談が出来なかった方や相談しようとは思わなかった方が70%以上と高く、その理由の中には、相談の効果に疑問を持っている方や、相談先が分からない方もいました。

DVに対する理解を深め、相談機能の充実と周知を積極的に進めることが必要です。

2) セクシャル・ハラスメントについて

「セクシャル・ハラスメント」という用語の認知度は80%以上と高くなっており、実際にセクシャル・ハラスメントを受けたことがある女性も非常に多く、町や関係機関、町内事業者など、社会全体での「しない」、「させない」取組の推進が必要です。

3) LGBT（性的マイノリティ）について

LGBT（性的マイノリティ）については認知度が低い状況にあり、当事者にとって生活しやすい社会かどうかについても、半数以上の方が思わないと回答しています。

今後は、用語の認知度を高めるとともに、LGBTの方々に対する理解を促進していくことが必要です。

第3章 施策の展開

1. 男女共同参画における本町の基本目標

基本目標

男女がお互いを尊重し、性別にかかわらず、社会のあらゆる分野で個性と能力を発揮できる社会へ

本町では、男性に比べて女性の正規職員・従業員の割合が低くなっています。退職理由においても結婚や出産、子育てを挙げる者が多いなど、男女の就労状況に違いがみられます。

また、家事や育児等に費やす時間についても男女間で大きな差があり、性別による固定的性別役割分担意識も、「政治の場」や「社会通念・慣習・しきたり等」において、男性が優遇されているという意見が多く挙げられています。

町職員や議会、町内事業者、自治会・地域においても、女性の役職者の割合は非常に低く、子育てや介護を行う従業員を支える制度がない町内事業者も40%近くに上ります。

そこで、本町の男女共同参画社会の実現に向けた基本目標を上記のとおり設定し、実現に向け以下の3つを重点目標とし施策を推進します。

●基本目標の実現に向けた3つの重点目標

1. あらゆる分野における男女の共同参画機会の創出
2. 男女共同参画を支える、安全・安心な暮らしの実現
3. 男女共同参画のための支援メニューの拡充とワーク・ライフ・バランスの実現

2. 施策の方針

3つの重点目標「1. あらゆる分野における男女の共同参画機会の創出」「2. 男女共同参画を支える、安全・安心な暮らしの実現」「3. 男女共同参画のための支援メニューの拡充とワーク・ライフ・バランスの実現」を達成するために、施策の基本方向を設定します。

なお、基本の目標を達成するにあたっては、現状の状況やアンケートによる住民意識からみられる課題の、解決可能な施策を展開します。

重点目標 1	あらゆる分野における男女の共同参画機会の創出
--------	------------------------

本町では、町内事業者、自治会、町役場の役職者に占める女性の割合が低いことから、各組織において女性の意向が反映されにくい状況となっており、女性が自らの意思によって活躍できる機会を確保する必要があります。また、女性の就労については結婚や育児を機に退職する方が多く、育児等と仕事との両立が困難であることや育児休業制度がないため退職した女性もいることから、制度整備による女性雇用機会の創出が必要です。並行して、家庭や職場で固定的な性別役割分担意識、社会的通念や慣習で、男女の役割が決定されてしまわないよう意識改革を進めていく必要があります。あらゆる分野における女性活躍の機会創出のため、以下の3つを「施策の方向」とします。

- (1) 政策・方針、組織における意思決定過程への女性の参画
- (2) 女性の就業支援とあらゆる分野での女性活躍の推進
- (3) 固定的性別役割分担意識の解消

重点目標 2	男女共同参画を支える、安全・安心な暮らしの実現
--------	-------------------------

個人が、社会のあらゆる分野で個性と能力を発揮するためには、心と体の健康が重要となります。しかしながら、本町では、DVを受けた方が相談できておらず、女性の3人に2人は何かしらのセクシャル・ハラスメント行為を受けているなど、暮らし（生活）への不安を抱える女性も少なくありません。また、LGBT（性的マイノリティ）への理解度も低い状況にあります。女性活躍を支える安心・安全な暮らしの実現のため、以下の3つを「施策の方向」とします。

- (4) DVの防止（DV防止基本計画）
- (5) 困難を抱えた女性等への支援
- (6) 生涯を通じた健康支援

重点目標 3	男女共同参画のための支援メニューの拡充とワーク・ライフ・バランスの実現
--------	-------------------------------------

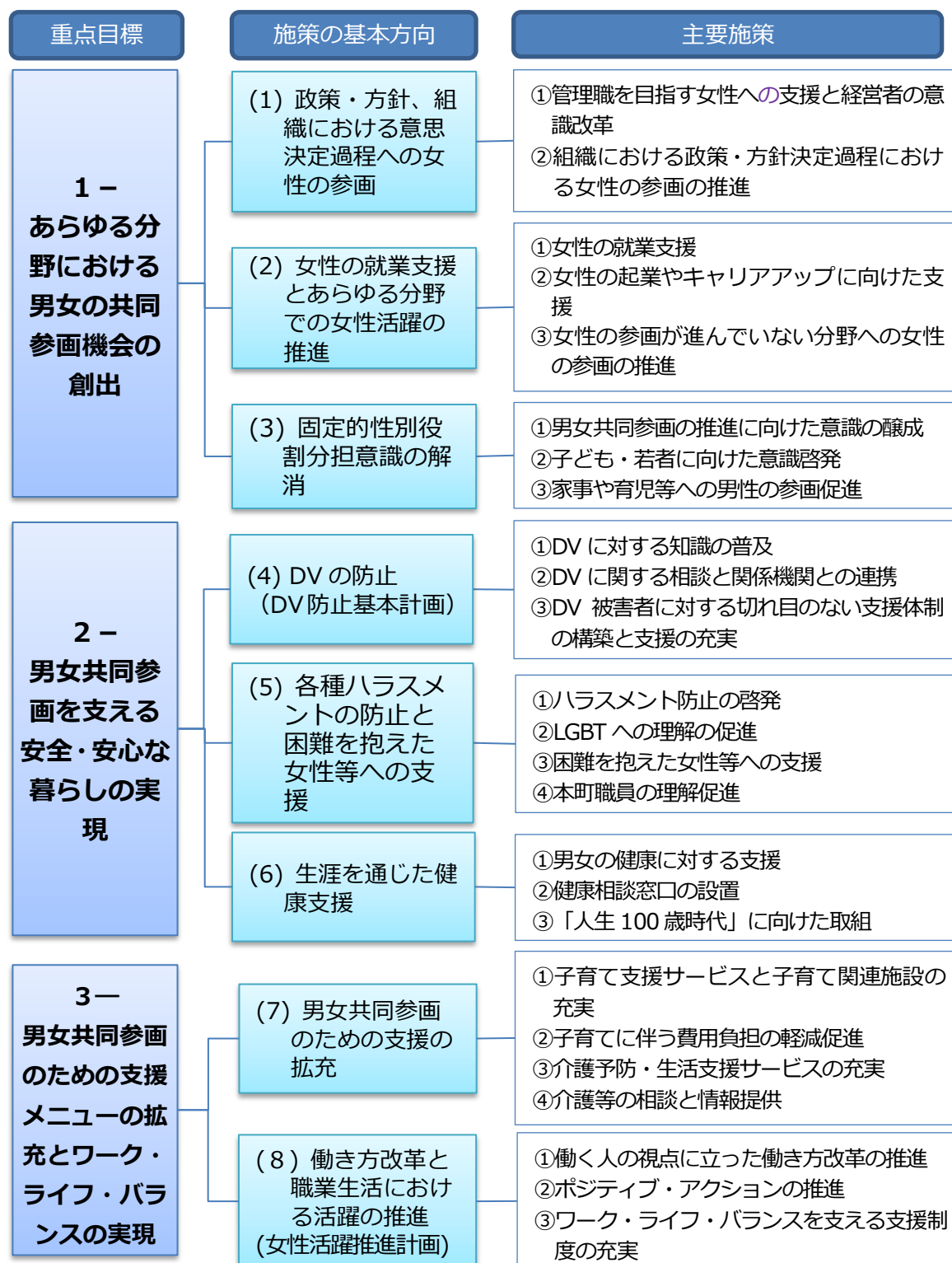
すべての町民が健全で魅力的な生活を営み、「男女がお互いを尊重し、性別にかかわらず、社会のあらゆる分野で個性と能力を発揮できる社会」の達成には、子育てや介護等に係るサービスを充実させるとともに、事業所による協力が求められます。本町では、結婚や出産を機に退職する女性が多く、事業所によるポジティブ・アクションの実施率も低いなど、女性活躍に向けた制度の導入や施設・サービスによる子育て・介護支援が求められています。

男女共同参画のための支援メニューの拡充とワーク・ライフ・バランスの実現に向け、以下の2点を「施策の方向」とします。

- (7) 男女共同参画のための支援の拡充
- (8) 働き方改革と職業生活における活躍の推進（女性活躍推進計画）

3. 施策の体系

設定した重点目標及び施策の基本方向に基づき、実効性のある計画とするために主要施策を以下のとおり設定します。なお、主要施策は、男女共同参画社会の実現に係る全ての庁内各課や関係者、住民が連携しながら実行していくものとしします。



4. 主要施策の内容

4.1 重点目標1：あらゆる分野における男女共同参画機会の創出

施策の基本方向（1） 政策・方針、組織における意思決定過程への女性の参画

政策・方針の対象者や影響を受ける方の半分は女性であることから、その政策・方針に女性たちの意見を適切に反映するためには、政策・方針・組織における意思決定過程への女性の参画が非常に重要となります。本町においては、町内事業所、町議会、自治会・自主防災組織、町職員の役職者に占める女性の割合は低い状況にあるため、管理職を目指す女性への支援や、政策・方針・組織における意思決定過程への女性の参画を推進します。

●数値目標

指標	現状値	目標値	達成年度目標
町内事業所*の管理職に占める女性の割合	7.4%	13%	平成34年
自治会役員（会長・副会長・会計・監査・書記・部会長等）の女性の割合	6.9%	15%	平成34年
審議会・委員会に占める女性の割合			平成30年
①審議会	①15.1%	①30%	
②委員会	②7.4%	②30%	
本町職員の幹部職員（課長級以上）に占める女性の割合	7.1%	15.0%	平成31年

*10人以上の従業員を有する事業所

●主要施策と施策の内容

① 管理職を目指す女性への支援と経営者の意識改革

意識改革に向けた管理職を目指す女性を対象に、マネジメント能力の向上を支援するセミナー等を実施するとともに、広報および町公式サイトにて、セミナー情報などを掲載し、参加を呼びかけるほか、経営者の意識改革への取組を進めます。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
本町女性職員の活躍の推進 （特定事業主行動計画に基づく）	総務課
町内外で開催されるセミナー等の情報提供	政策推進課

② 組織における政策・方針決定過程における女性の参画の推進

自治会、自主防災組織、町内事業所、町議会、本町職員の役職者に占める女性の割合が高くなるよう、女性参画の意義についての理解を促進します。また、政策・決定方針過程へ多様な視点を取り入れるため、審議会・委員会の委員への女性の登用を促進します。

会議開催にあたっては、女性の参画がしやすいよう会議の時間設定などを配慮します。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
地域づくりにおける男女共同参画の推進（自治会向け）	総務課

施策の基本方向（2） 女性の就業支援とあらゆる分野での女性活躍の推進

男女共同参画社会の実現のためには、あらゆる分野における女性の活躍を推進していく必要があります。本町においては、女性の正規社員・職員の割合が低く、自治会や自主防災組織における女性の参画状況も低い状況であることから、女性の活躍の場を創出するための取組や、女性のキャリアアップに向けた支援を進めます。

●数値目標

指標	現状値	目標値	達成年度目標
25歳～44歳の女性の就業率	70.6%	72%	平成34年
女性の正規雇用率	40.7%	45%	平成34年

●主要施策と施策の内容

① 女性の就業支援

就職や再就職など、就業を希望する女性に対し、多様化するニーズに合わせた就業支援等を実施するとともに、相談会やセミナーを通じて安定した就業が実現するよう女性の就労の支援及び、情報提供を行います。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
（新規）女性のキャリア、就労支援	政策推進課、観光経済課
ハローワーク等関係機関との連携	観光経済課

② 女性の起業やキャリアアップに向けた支援

起業に向けたノウハウや知識を習得するセミナーの開催や、女性のキャリアアップに向けた講演会の開催、女性同士のネットワーク形成の機会創出など、女性の起業やキャリアアップに向けた支援及び参加への広報活動を行います。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
女性が輝き活躍する機会の創出	政策推進課
（新規）起業家やフリーランス*の育成	政策推進課・関係課

（*用語は資料編参照）

③ 女性の参画が進んでいない分野への女性の参画の促進

理工系分野や農業、商工業分野など、女性の参画が進んでいない分野に、若い世代が興味を持てるよう、広報および本町公式サイトでの広報、ポスターの掲示を行うことで、性別にとらわれないキャリア教育の推進を行います。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
男女共同参画教育の推進	政策推進課
町内外で開催されるセミナー等の情報提供	政策推進課



施策の基本方向 (3) 固定的性別役割分担意識の解消

男女共同参画社会の実現には、根強い固定的性別役割分担意識の解消に向けた意識改革が極めて重要です。

本町における固定的性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え）に対して「賛成しない」と考える人の割合は、県の現状値よりも低い状況にあり、「男性が優遇されている」と感じる方も多い状況であることから、子ども・若者を含めた幅広い世代に対する、固定的な男女の役割分担の解消に向けて取り組みます。

●数値目標

指標	現状値	目標値	達成年度目標
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に対して「賛成しない」と考える人の割合	64.8%	78.4%	平成 34 年
「家庭生活」における男女の平等感	28.4%	40%	平成 34 年
男性が家事や介護等に費やす 1 日当たりの平均時間	62 分	105 分	平成 34 年

●主要施策と施策の内容

① 男女共同参画の推進に向けた意識の醸成

広報および本町公式サイトでの広報、ポスターの掲示を行うことで幅広い世代の男女が男女共同参画についての啓発を行い、性別に関わらず社会参画が出来るよう情報の提供や講座の開催等を行います。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
本町職員等を対象とした研修の実施及び情報提供	総務課
仕事と子育ての両立のための啓発・広報の推進	政策推進課

② 子ども・若者に向けた意識啓発

早い時期から男女共同参画への意識を育み、将来に向けた人生設計を行うことができるよう、様々な機会を捉えて各種啓発資料の配布や講座等を実施し、子どもや若者に向けた意識啓発を図ります。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
町内外で開催されるセミナー等の情報提供	政策推進課

③ 家事や育児等への男性の参画促進

夫婦が協力して家事や育児等を実施することの大切さについて理解を深められるよう、男性・父親向けの育児・料理等の講座やセミナーを実施し、男性の家庭内での暮らし方や意識の変革を促進します。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
各種講座の開催や町内外で開催されるセミナー等の情報提供	政策推進課
ママパパクラス	子育て健康課
男の料理教室	子育て健康課

4.2 重点目標2：男女共同参画を支える安全・安心な暮らしの実現

施策の基本方向(4)	DVの防止（DV防止基本計画）
------------	-----------------

配偶者及びパートナーからの様々なDVは重大な人権侵害であり、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。

本町では、様々な行為をDVであると認識する方が少なく、DVを受けたとしても「相談しなかった」「相談できなかった」という方がいることから、広報誌等を通してDVについての知識・理解を深め、DVの認知度の強化や相談窓口の周知を行い、被害者・加害者になることを防止するとともに、関係団体と連携して被害者の保護や人材育成・資質の向上を推進し、相談や被害者の保護から自立の支援にかけて、被害者の立場に立った切れ目のない支援を行います。

●数値目標

指標	現状値	目標値	達成年度目標
夫婦間における次のような行為を暴力と認識する人の割合			
①交友関係や電話を細かく監視する	①41.6%	100%	平成34年
②大声で怒鳴る	②58.7%		
③平手で打つ	③52.0%		
④生活費を渡さない	④44.5%		
配偶者等からの暴力の相談窓口の認知度（どこか相談できる窓口を知っている町民の割合）	82.2%	100%	平成34年

●主要施策と施策の内容

① DVに対する知識の普及

DVは身体的なものだけでなく等、DVに対する知識を広報誌等で啓発及び広報活動を行い、DV被害の防止を図ります。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
暴力防止に関する意識啓発	子育て健康課

② DV に関する相談と関係機関との連携

関係機関と連携しながら DV 等に関する相談を受けるとともに、緊急一時保護事業に関する協定に基づき、DV 被害者の緊急一時保護に向けた支援を行います。

また、これら取組について広報活動を行います。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
女性相談	子育て健康課

③ DV 被害者に対する切れ目のない支援体制の構築と支援の充実

被害者の保護に係る人材育成・資質の向上を行うとともに、県・地域・警察との連携により相談から支援まで密に連携した切れ目のない支援体制の構築を行います。

また、住民票の交付の制限を行うなど、DV 被害者の保護や経済的支援、就業訓練など自立に向けた様々な支援を行います。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
DV 被害者の一時保護等の支援	子育て健康課
住民基本台帳事務における支援措置	町民課

施策の基本方向 (5) 各種ハラスメントの防止と困難を抱えた女性等への支援

セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、LGBT への偏見やいじめなどを無くしていくことは、男女が自立し安心な暮らしを実現するために重要です。また、貧困や高齢、障がい等により困難を抱えた世帯が安心して暮らせる環境の整備も必要となります。特に、非正規雇用労働者やひとり親世帯など、生活上の困難に陥りやすい女性に対しては、生活上の困難に対応するとともに、それらを防止する取組が必要となります。

本町では、セクシャル・ハラスメントを受けた経験のある方が非常に多く、LGBT への認知度も低い状況であることから、ハラスメント防止に向けた啓発の実施や LGBT への理解の促進を進めるとともに、非正規雇用労働者やひとり親世帯など困難を抱えた女性等への支援などを進めます。

●数値目標

指標	現状値	目標値	達成年度目標
セクシャル・ハラスメントを受けたことがある女性の割合	65.9%	60%	平成 34 年
LGBT の認知度	32.0%	60%	平成 34 年

●主要施策と施策の内容

① ハラスメント防止の啓発

セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの様々なハラスメント防止に向けた町民向け、事業所向けの広報及び啓発活動を入権教育の一環として実施します。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
（新規）人権課題の理解促進等	子育て健康課、教育課

② LGBT への理解の促進

LGBT の理解度の促進や、LGBT 当事者及びその家族の支援など、男女が性別に関わらず、自分らしく生きるための大切さについての広報及び啓発活動を入権教育の一環として実施します。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
（新規）人権課題の理解促進等	子育て健康課、教育課

③ 困難を抱えた女性等への支援

ひとり親世帯や非正規雇用労働者など、生活に困っている女性等に対し、その状況に応じ、必要な保護を行うとともに、生活保護を受けている方々の自立の努力を援助します。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
町営住宅管理事業	総務課
生活保護	神奈川県（小田原保健福祉事務所足柄上センター）
子育て世帯への相談・支援	子育て健康課

④ 本町職員の理解促進

本町職員一人ひとりが、職務・職種を問わず、人権行政の担い手であることを認識し人権についての理解を深め、人権の視点に立った行政運営を行います。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
本町職員等を対象とした研修の実施及び情報提供	総務課



施策の基本方向（6） 生涯を通じた健康支援

男女には、生涯を通じて異なる健康上の問題が生じます。また、女性にとっては妊娠・出産時に抱える不安は非常に大きなものであり、周囲に相談ができる場や支援が必要です。夫婦どちらかが健康でなくなることは、男女共同参画の実現を困難なものとする可能性があることから、本町では、性差に応じた健康支援を行うとともに、「人生100歳時代」に向け、相談体制を強化し、様々な健康問題の軽減を進めます。

併せて、健康上の問題で日常生活が制限されることの無いよう、町民の健康に関する意識の向上や、病気の早期の発見、予防を図るため健康診断の受診などの健康づくり事業を推進します。

●数値目標

指標	現状値	目標値	達成年度目標
特定健診の受診率	31% (H29年度)	43%	平成35年
健康づくり事業への参加者数 (年間：延数)	1,450人	1,600人	平成31年
介護予防事業への参加者数 (年間：延数)	5,399人 (H26年度)	6,500人	平成31年

●主要施策と施策の内容

① 男女の健康に対する支援

男女の未病の改善や、働く世代の健康診断受診の促進、女性の子宮がん・乳がん検診の受診促進など、生涯を通じた健康支援を行います。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
母子保健事業	子育て健康課
健康増進事業	子育て健康課

② 健康相談窓口の設置

現在行われている健康相談窓口の周知を行い、相談件数の増加へ働きかけ、未病への取組を推進します。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
未病センターまつだ「いきいきステーションまつだ」	子育て健康課
相談窓口の充実	福祉課、子育て健康課

③ 「人生100歳時代」に向けた取組

一人一人が生涯にわたり輝き続けることができる社会の実現に向け、学び直し・働き方・社会参加等の取組を推進します。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
地域介護予防活動支援事業・一般介護予防事業	福祉課



4.3 重点目標3：男女共同参画のための支援メニューの拡充とワーク・ライフ・バランスの実現

施策の基本方向 (7)	男女共同参画のための支援の拡充
-------------	-----------------

男女共同参画のための支援の拡充は、育児・介護と仕事との両立に向けた重要な施策となります。本町では、合計特殊出生率が低く、育児・家事・介護などに費やす時間は男女間で格差があり、結婚・出産・育児に伴い退職する女性が多い状況であることから、子どもを産み、育てられる環境の整備や、子育てや介護に係る様々なサービスの提供を図り、男女の協力による適切なワーク・ライフ・バランスの実現を支援します。

●数値目標

指標	現状値	目標値	達成年度目標
合計特殊出生率	1.46 人	現状維持	平成 34 年
保育所・学童保育の待機児童数	0 人	現状維持	平成 34 年
子育て支援センター等の利用者数	6,262 人	6,888 人	平成 31 年

●主要施策と施策の内容

① 子育て支援サービスと子育て関連施設の充実

女性が安心して妊娠・出産・育児ができるよう、相談窓口を設置・周知するとともに、一時預かり事業やファミリー・サポート・センター事業、幼稚園の無料送迎バスの運行など、利用者のニーズに合わせたサービスの継続・充実を図ります。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
ファミリー・サポート・センター事業	子育て健康課
子育て支援センター事業	子育て健康課
一時預かり事業 （保育所、ファミリー・サポート・センター）	子育て健康課
延長保育事業（保育所）	子育て健康課
放課後児童健全育成事業（学童保育事業）	子育て健康課
広域圏による病児保育事業 ※平成 30 年度より	子育て健康課
仕事と家庭の両立を支援する雇用環境の整備（特定事業主行動計画に基づく）	総務課
職員の看護休暇に関する制度周知・活用推進	総務課

施策の内容（事業名）	担当部署
乳児家庭全戸訪問事業	子育て健康課
養育支援家庭訪問事業	子育て健康課
ママと子のためのセミナー	子育て健康課
子育て世代包括支援センター「子育て相談室のびのび」	子育て健康課

② 子育てに伴う費用負担の軽減促進

中学校3年生終了前までの子どもを対象とした医療費の助成や、就園料の補助など、子育てに伴う経済的負担の軽減促進を継続します。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
小児医療費助成事業	子育て健康課
ひとり親家庭等医療費助成事業	子育て健康課
就園料補助事業	子育て健康課
チャイルドシート購入補助事業	子育て健康課
子育て世帯支援事業（水道料金補助）	子育て健康課
給食費保護者負担軽減措置補助金	教育課

③ 介護予防・生活支援サービスの充実

高齢者のニーズに対応した生活を支えるサービスの充実に努めます。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
介護予防・生活支援サービス事業	福祉課

④ 介護等の相談と情報提供

地域包括支援センターの機能強化を行い、高齢者や障がいのある方、またその家族が適切なサービスの選択や情報の入手ができるよう支援します。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
総合相談・支援事業	福祉課
相談支援事業	福祉課
職員の介護休暇に関する制度周知・活用推進	総務課

施策の基本方向 (8)

働き方改革と職場生活における女性活躍の推進
(女性活躍推進計画)

職場生活において女性の個性と能力が十分に発揮されるようにするためには、町による女性への支援はもちろんのこと、事業者による協力が必要不可欠です。本町においては、町内事業所における「ポジティブ・アクション」の認知度や取組が少ないことから、短時間勤務や、休暇の取りやすい環境づくりなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に繋がる取組を推進し、ライフ・イベントに左右されずに継続して環境づくりを促進します。

●数値目標

指標	現状値	目標値	達成年度目標
町内事業所*に勤務する男性の育児休業取得率	50.0%	現状維持	平成 34 年
女性の正規雇用率	40.7%	45%	平成 34 年
ポジティブ・アクション取組事業者数の割合	14.3%	20%	平成 34 年
本町男性職員の育児休業取得率	0.0%	10.0%	平成 31 年
本町男性職員の配偶者出産休暇取得率	66.7%	100%	平成 31 年

*10人以上の従業員を有する全事業所

●主要施策と施策の内容

① 働く人の視点に立った働き方改革の推進

長期間労働の削減など、各事業所にて働き方改革を推進し、それぞれの生活や事情に合わせた多様で柔軟な働き方の選択できるよう、必要な環境整備に向けた働きかけを行います。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
働き方改革と多様な勤務体制の整備 （特定事業主行動計画に基づく）	総務課

② ポジティブ・アクションの推進

女性の採用や職域の拡大、昇給等の機会の増加、女性活躍に向けた職場環境や風土改善など、各事業にてポジティブ・アクションを推進し、女性の個性と能力が十分に発揮できるよう、セミナー開催や広報活動等の事業所への働きかけを行います。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
女性の社会参画を進める環境の整備	福祉課・政策推進課

③ ワーク・ライフ・バランスを支える支援制度の充実

仕事と介護、子育て等が両立できる環境整備のため、それぞれの生活や事情に合わせた時短勤務や育児・介護休業制度などの制度活用の推進、ライフ・イベントにより退職・休業した女性の復帰や、男性の育児休業取得の促進に向けて働きかけを行います。

【施策の内容】

施策の内容（事業名）	担当部署
働き方改革と多様な勤務体制の整備 （特定事業主行動計画に基づく）	総務課
人材育成方針に基づく職員研修の実施	総務課
（新規）町内事業者への一般事業主行動計画 策定の推進 （新規）町内事業者への各種制度導入の推進	観光経済課
（新規）男女共同参画の意識づくり	政策推進課、全課

第4章 本プランの推進

1. 本プランを推進するための体制

(1) 本プランの推進体制

男女共同参画社会実現のためには、あらゆる施策を、関係各課や町民、事業所などが当事者意識を持って推進していくことが大切です。そのためには、各主体がそれぞれの持つ役割を認識する必要があります。

本町では、町の役割、町民の役割、事業者の役割を以下のとおり設定するとともに、学識経験者、自治会・地域、子育て関連団体、事業者などを構成員とした「松田町男女共同参画社会推進協議会」を設置し、より効果的で継続的なプランの推進により、男女共同参画社会の実現を目指します。

表 14 各主体の役割

主体	役割
町の役割	町は、本プラン及び関連計画に基づいて、男女共同参画社会実現に向けた体制を充実させるとともに、必要に応じて見直すとともに新たな制度の導入について検討します。 また、町民や事業者の活動を促す環境づくりに努め、町民の自主的な活動への支援等についても積極的に行い、計画の進行役としての役割を担います。
町民の役割	町民は、男女共同参画社会づくりを理解し、協力することが期待されています。
事業者の役割	事業者は、子育て・介護を行いながら働く職員に向けた制度の充実や復帰のしやすい環境を整える等の取組を行います。
自治会・地域の役割	自治会・地域は、地域コミュニティにおける男女共同参画社会の実現に向けた取組の推進や、本町による様々な取組への協力が期待されます。
「松田町男女共同参画社会推進協議会」の役割	協議会は、事業の効果や数値の推移を確認し、事業を評価するとともに、今後の事業展開や施策の方向性を見直しや本プランの改訂について、提言します。

(2) PDCA サイクルによる進行管理

施策の展開にあたっては、効果が得られているかどうか検証・評価し、必要に応じて施策の見直しを図ることが大切です。本町では、「松田町男女共同参画社会推進協議会」を開催し、計画の策定（Plan）から、施策の展開（Do）、評価（Check）、改善・継続（Action）を繰り返す PDCA サイクルにより、着実に実効性のある施策展開を図ります。

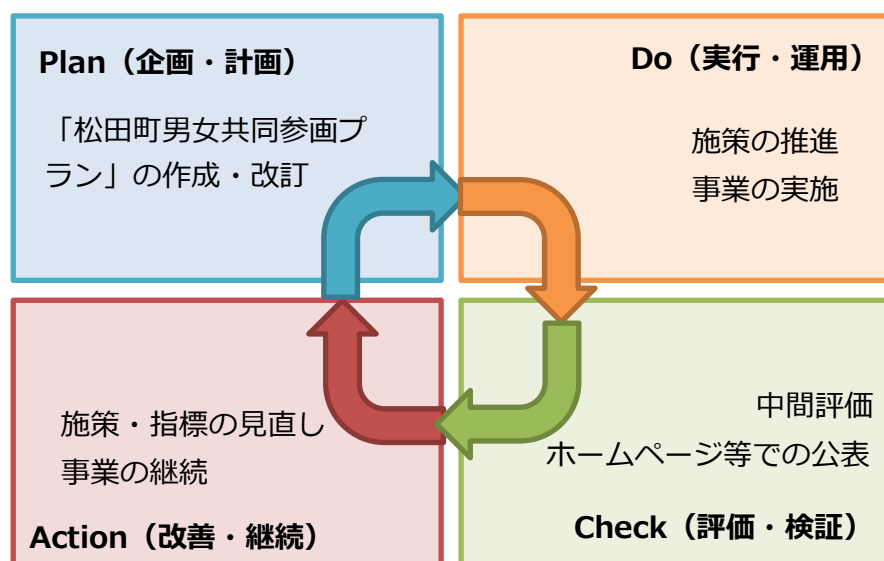


図 62 PDCA サイクル

2. 本プランの見直し

(1) 見直しの時期

進捗管理を確実に行うために、本町では、本プランの中間点として3か年目（平成32年（2020年））に中間評価を行い、進捗が大きく遅れている事項に関しては、その要因分析を行ったうえで重点的に実施する施策の見直しを行います。

また、計画の改訂時期（平成34年度（2022年））に、「松田町男女共同参画社会推進協議会」を開催し、本プラン全体に対する見直しを図ります。

改訂したプランについては、ホームページ等を通じて、町民へ公表します。

(2) 見直しの体制

計画の策定（Plan）から、施策の展開（Do）、評価（Check）、改善・継続（Action）を繰り返すPDCAサイクルのうち、評価（Check）過程では、町（政策推進課及び関係部署）による評価を行います。

また、評価の際には以下の点に留意します。

① 施策（事業）の実績について

- ・ 施策の実行が計画に基づき行われているか
- ・ 数値は計画策定の年度より改善されているか

② 指標の推移について

- ・ 目標数値へと改善されているか
- ・ 改善が見込めない場合、どのような原因があるか

3. 計画の指標一覧

重点目標1 – あらゆる分野における男女の共同参画機会の創出

(1) 政策・方針、組織における意思決定過程への女性の参画

指標	現状値	目標値	達成年度目標
町内事業所*の管理職に占める女性の割合	7.4%	13%	平成 34 年
自治会役員（会長・副会長・会計・監査・書記・部会長等）の女性の割合	6.9%	15%	平成 34 年
審議会・委員会に占める女性の割合 ①審議会 ②委員会	①15.1% ②7.4%	①30% ②30%	平成 30 年
本町職員の幹部職員（課長級以上）に占める女性の割合	7.1%	15.0%	平成 31 年

*10人以上の従業員を有する事業所

(2) 女性の就業支援とあらゆる分野での女性活躍の推進

指標	現状値	目標値	達成年度目標
25歳～44歳の女性の就業率	70.6%	72%	平成 34 年
女性の正規雇用率	40.7%	45%	平成 34 年

(3) 固定的性別役割分担意識の解消

指標	現状値	目標値	達成年度目標
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に対して「賛成しない」と考える人の割合	64.8%	78.4%	平成 34 年
「家庭生活」における男女の平等感	28.4%	40%	平成 34 年
男性が家事や介護等に費やす1日当たりの平均時間	62分	105分	平成 34 年

重点目標2－男女共同参画を支える安全・安心な暮らしの実現

(4) DVの防止

指標	現状値	目標値	達成年度目標
夫婦間における次のような行為を暴力と認識する人の割合 ①交友関係や電話を細かく監視する ②大声で怒鳴る ③平手で打つ ④生活費を渡さない	①41.6% ②58.7% ③52.0% ④44.5%	100%	平成34年
配偶者等からの暴力の相談窓口の認知度（どこか相談できる窓口を知っている町民の割合）	82.2%	100%	平成34年

(5) 各種ハラスメントの防止と困難を抱えた女性等への支援

指標	現状値	目標値	達成年度目標
セクシャル・ハラスメントを受けたことがある女性の割合	65.9%	60%	平成34年
LGBTの認知度	32.0%	60%	平成34年

(6) 生涯を通じた健康支援

指標	現状値	目標値	達成年度目標
特定健診の受診率	31% (H29年度)	43%	平成35年
健康づくり事業への参加者数 (年間：延数)	1,450人	1,600人	平成31年
介護予防事業への参加者数 (年間：延数)	5,399人 (H26年度)	6,500人	

重点目標3－男女共同参画のための支援メニューの拡充とワーク・ライフ・バランスの実現

(7) 男女共同参画のための支援の拡充

指標	現状値	目標値	達成年度目標
合計特殊出生率	1.46 人	現状維持	平成 31 年
保育所・学童保育の待機児童数	0 人	現状維持	平成 34 年
子育て支援センター等の利用者数	6,262 人	6,888 人	平成 31 年

(8) 働き方改革と職業生活における活躍の推進

指標	現状値	目標値	達成年度目標
町内事業所*に勤務する男性の育児休業取得率	50.0%	現状維持	平成 34 年
女性の正規雇用率	40.7%	45.0%	平成 34 年
ポジティブ・アクション取組事業者数の割合	14.3%	20.0%	平成 34 年
本町男性職員の育児休業取得率	0.0%	10.0%	平成 31 年
本町男性職員の配偶者出産休暇取得率	66.7%	100%	平成 31 年

*10 人以上の従業員を有する全事業所

資料編

1. 男女共同参画関連年表

年次	世界	国	神奈川県
1975 年 (昭和 50 年)	・国際婦人年世界会議（メキシコシティ）「世界行動計画」採択	・「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 ・特定職種育児休業法の成立（女子教育職員、看護婦、保母等）（昭和 51 年施行） ・国際婦人年記念日婦人問題会議の開催	
1980 年 (昭和 55 年)	・国連婦人の十年中観念世界会議（コペンハーゲン）「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」採択		・県知事室に婦人関係行政の窓口設置
1981 年 (昭和 56 年)		・「民法」一部改正（配偶者の相続分改正）	
1982 年 (昭和 57 年)			・かながわ女性会議結成・ 県民部に婦人企画室設置 ・県立かながわ女性センター（旧県立婦人総合センター）開館
1984 年 (昭和 59 年)		・「国籍法」、「戸籍法」一部改正（父母両系主義の採用）	
1985 年 (昭和 60 年)	国連婦人の 10 年ナイロビ世界会議（ナイロビ将来戦略）にて 2000 年までに各国が取り組む「行動要領」を採択	・「男女雇用機会均等法」交付 ・「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」批准	
1986 年 (昭和 61 年)			
1987 年 (昭和 62 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定（昭和 62 年度から平成 7 年度）	・「新かながわ女性プラン策定」（昭和 62 年度から平成 8 年度）
1989 年 (平成元年)		・新学習指導要領の告示（高校家庭科男女必修等）	
1991 年 (平成 3 年)		・「育児休業法」成立（1992 年施行女性差別禁止、セクハラ防止） ・「新国内行動計画」（第 1 次改定）策定 「ナイロビ将来戦略」を受け総合目標をそれまでの「男女共同参加」から「男女共同参画」へ改変	・「新かながわ女性プラン改定実施計画」策定
1993 年 (平成 5 年)	・国連世界人権会議（ウィーン）ウィーン宣言採択		
1994 年 (平成 6 年)	・国際人口・開発会議（カイロ）	・内閣に男女共同参画推進本部設置	
1995 年 (平成 7 年)	・国連婦人の地位委員会「北京+10」世界閣僚級会合（ニューヨーク）	・「育児・介護休業法」改正	
1996 年 (平成 8 年)		・「男女共同参画 2000 年プラン」策定	
1997 年 (平成 9 年)		・「男女雇用機会均等法」一部改正（女性差別禁止、セクハラ防止） ・「労働基準法」一部改正（女子保護規定撤廃） ・「育児・介護休業法」一部改正（深夜業制限）	・「かながわ女性プラン 21」策定
1999 年 (平成 11 年)		・「男女共同参画社会基本法」成立	
2000 年 (平成 12 年)	国連特別総会（ニューヨーク）「女性 2000 年会議」「政治宣言」及び「北京宣言」	・「男女共同参画基本計画」策定	

第1章

第2章

第3章

第4章

資料編

年次	世界	国	神奈川県
	及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」を採択		
2001年 (平成13年)		・内閣府に男女共同参画局設置 ・男女共同参画会議設置「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」成立	
2002年 (平成14年)			・「神奈川県男女共同参画推進条例」公布・施行・配偶者暴力相談支援センター設置
2003年 (平成15年)		・「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 ・「次世代育成支援対策推進法」成立	・「かながわ男女共同参画推進プラン」策定
2004年 (平成16年)		・DV防止法改正（暴力の定義拡大、被害者の子への接近禁止命令等の追加）	
2005年 (平成17年)	・国連婦人の地位委員会「北京+10」世界閣僚級会合（ニューヨーク）	「男女共同参画基本計画（第2次）」策定	・「かながわ男女共同参画推進プラン（第2次）」策定
2006年 (平成18年)		・「男女雇用機会均等法」改正（性差別禁止の拡大等）	・「かながわ人権施策推進指針」策定 ・「かながわDV被害者支援プラン」策定
2007年 (平成19年)		・「DV防止法」一部改正 ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	
2008年 (平成20年)		・「次世代育成支援対策推進法」一部改正 ・「女性の参画加速プログラム」策定	
2009年 (平成21年)	・ESCAP「北京行動綱領」の実施に関するハイレベル政府間レビュー会合（「バンコク宣言」採択）	・「育児・介護休業法」一部改正	
2010年 (平成22年)	・国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク）（「宣言」採択）	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定・「男女共同参画基本計画（第3次）」策定	
2011年 (平成23年)	・UNWomen（ジェンダー平等と女性エンパワーメントのための国連機関）正式発足		
2012年 (平成24年)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～」策定	
2013年 (平成25年)		・「DV防止法」一部改正 ・「ストーカー行為規制法」一部改正 ・「男女雇用機会均等法施行規則」一部改正	・「かながわ男女共同参画推進プラン（第3次）」策定 ・「かながわ人権施策推進指針（改定版）」改定
2014年 (平成26年)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」決定 ・「次世代育成支援対策推進法」改正（10年延長）	・「かながわDV防止・被害者支援プラン」策定
2015年 (平成27年)	・国連「北京+20」	・子ども・子育て支援新制度施行 ・「女性活躍推進法」制定 ・「男女共同参画基本計画（第4次）」策定	
2016年 (平成28年)		・「男女雇用機会均等法」一部改正 ・「育児・介護休業法」一部改正	

2. 関係法令

(1) 男女共同参画基本法

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

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

前文

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下
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務大臣のうちから、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) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（抄）

1979年12月18日 国連総会採択
1985年6月25日 日本批准

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、 国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあ

あらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

第1部

第1条 この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条 締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

(a)男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b)女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

(c)女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d)女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従つて行動することを確保すること。

(e)個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f)女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g)女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条 締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第5条 締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a)両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

(b)家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条 締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条 締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

(a)あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利

(b)政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利

(c)自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条 締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第3部

第10条 締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a)農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。

(b)同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会

(c)すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。

(d)奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会

(e)継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）、特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限

り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
(f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
(g)スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
(h)家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第 11 条
2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
(c)親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

第 13 条 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
(a)家族給付についての権利
(b)銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
(c)レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第 4 部
第 15 条 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第 16 条 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
(d)子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
(e)子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
(f)子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

（3）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

公布：平成 13 年 4 月 13 日法律第 31 号
施行：平成 13 年 10 月 13 日
改正：平成 16 年 6 月 2 日法律第 64 号
施行：平成 16 年 12 月 2 日
平成 19 年 7 月 11 日法律第 113 号
施行：平成 20 年 1 月 11 日
平成 25 年 7 月 3 日法律第 72 号
施行：平成 26 年 1 月 3 日

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

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

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

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

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

第一章 総則

(定義)

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

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

第1章

第2章

第3章

第4章

資料編

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

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

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

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

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

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

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

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

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

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者

暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

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

（警察本部長等の援助）

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

（福祉事務所による自立支援）

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び寡婦福祉法（昭和三十一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、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

第四章 保護命令

（保護命令）

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加

える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。)を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受け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、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかい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、しゅう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りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意)がある場合に限り、することができる。

(管轄裁判所)

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

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

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

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情

三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

二 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二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二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總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、

裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

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

8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあつては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して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つ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住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

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

（事件の記録の閲覧等）

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

（法務事務官による宣誓認証）

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

（民事訴訟法の準用）

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第百九号）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1章

第2章

第3章

第4章

資料編

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

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

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

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

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

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

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則
（この法律の準用）

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

第二条	被害者	被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶	同条に規定する

	者であった者	関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

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

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

附 則〔抄〕
（施行期日）

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

（経過措置）

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

（検討）

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

附 則〔平成十六年法律第六十四号〕〔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〔平成二五年七月三日法律第七二号〕

（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。

（４）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

目次

第一章総則（第一条—第四条）

第二章基本方針等（第五条・第六条）

第三章事業主行動計画等

第一節事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節一般事業主行動計画（第八条—第十四条）

第三節特定事業主行動計画（第十五条）

第四節女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）

第四章女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）

第五章雑則（第二十六条—第二十八条）

第六章罰則（第二十九条—第三十四条）

附則

第一章総則

（目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様

化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いこ

第1章

第2章

第3章

第4章

資料編

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第5条第1項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等

（基本方針）

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

（2）事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

（3）女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

（4）前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。（都道府県推進計画等）

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

（1）事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

（2）女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

（3）その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第2節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、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。

（1）計画期間

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

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

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

(1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

(2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

(3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第12条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和22年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用す

第1章

第2章

第3章

第4章

資料編

る。この場合において、同法第 37 条第 2 項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 12 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第 41 条第 2 項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第 36 条第 2 項及び第 42 条の 2 の規定の適用については、同法第 36 条第 2 項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第 42 条の 2 中「第 39 条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第号）第 12 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第 2 項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第 13 条 公共職業安定所は、前条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第 14 条 国は、第 8 条第 1 項若しくは第 7 項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。第 3 節 特定事業主行動計画

第 15 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）計画期間

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

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、

女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第 2 号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

6 特定事業主は、毎年少なくとも 1 回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

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

第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第 16 条 第 8 条第 1 項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第 8 条第 7 項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第 17 条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第 4 章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第 18 条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事

務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。第 19 条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

第 20 条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍

の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主

（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

第 21 条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

第 23 条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第 18 条第 1 項の規定により国が講ずる措置及び同条第 2 項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第 18 条第 3 項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

4 協議会は、関係機関及び前 2 項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な

情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

（秘密保持義務）

第 24 条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第 25 条 前 2 条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第 5 章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第 26 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第 8 条第 1 項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（権限の委任）

第 27 条 第 8 条から第 12 条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第 28 条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第 6 章 罰則

第 29 条 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 30 条 次の各号のいずれかに該当する者は、1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

（1）第 18 条第 4 項の規定に違反した者

（2）第 24 条の規定に違反した者

第 31 条 次の各号のいずれかに該当する者は、6 ケ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

（1）第 12 条第 4 項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

（2）第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者

（3）第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 32 条 次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

（1）第 10 条第 2 項の規定に違反した者

（2）第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

（3）第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨

げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第 33 条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第 29 条、第 31 条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第 34 条 第 26 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

附則

（施行期日）

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

（この法律の失効）

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

2 第 18 条第 3 項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第 4 項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第 24 条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第 1 項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第 1 項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第 3 条 前条第 2 項から第 4 項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第 4 条 政府は、この法律の施行後 3 年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（社会保険労務士法の一部改正）

第 5 条 社会保険労務士法（昭和 43 年法律第 89 号）の一部を次のように改正する。

別表第 1 第 20 号の 25 の次に次の 1 号を加える。

20 の 26 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）

（内閣府設置法の一部改正）

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

附則第 2 条第 2 項の表に次のように加える。

平成 38 年 3 月 31 日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 5 条第 1 項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
------------------	--

（5）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

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

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

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実） 仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍增する。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方の促進・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。

(6) 神奈川県男女共同参画推進条例 (平成14年神奈川県条例第8号)

平成14年4月1日施行

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、県、事業者及び県民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の実施について必要な事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成の促進に寄与することを目的とする。

(定義)

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

(1) 男女共同参画 男女が、互いにその人権を尊重し、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利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

(2) セクシュアル・ハラスメント 相手が望まない性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。

(男女共同参画を推進するための理念)

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられ性別によるいかなる権利侵害も受けないこと、あらゆる場において男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての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。

2 男女共同参画の推進は、男女が社会のあらゆる分野における意思の形成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。

3 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動と当該活動以外の活動との両立を図る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。

4 男女共同参画の推進に当たっては、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自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。

(県の責務)

第4条 県は、前条に規定する理念（以下「条例の理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、男女共同参画の推進に関する施策について、市町村、事業者及び県民と協力して実施するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第5条 事業者は、条例の理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進を図るものとする。

2 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(県民の責務)

第6条 県民は、条例の理念にのっとり、あらゆる分野において男女が共に責任を担い、及び互いに協力するとともに、男女共同参画の推進を阻害する行為を行わないよう努めなければならない。

2 県民は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害行為の禁止)

第7条 何人も、職場、家庭、学校、地域その他の社会のあらゆる場において、異性に対する暴力的行為（身体的又は精神的な苦痛を与える行為をいう。）その他の性別による権利侵害行為を行ってはならない。

(セクシュアル・ハラスメントの禁止等)

第8条 何人も、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

2 事業者は、事業活動を行うに当たり、その使用する者が当該事業の執行に際し、第三者に対しセクシュアル・ハラスメントを行わないよう必要な配慮に努めなければならない。

(情報を読み解く能力の向上)

第9条 県は、県民が、男女共同参画の推進を阻害するおそれがある表現に関し、提供される情報を主体的に解釈し、及び評価するための能力の向上を図ろうとする取組に必要な施策を講じるものとする。

(男女共同参画の推進に関する届出等)

第10条 常時使用する従業員の数が規則で定める数の規模の事業所を県内に有する事業者は、毎年、当該事業所における男女共同参画の推進に関し、次に掲げる事項を知事に届け出なければならない。ただし、規則で定める事業所については、この限りでない。

(1) 事業者の名称及び代表者並びに所在地

(2) 事業所の名称及び所在地並びに主たる業種

(3) 常時使用する従業員の数及びその男女別数

(4) 職務区分別の常時使用する従業員の数及びその男女別数

(5) 専ら事業所全般又は事業所に設けられた組織の経営及び管理の業務に従事する者の数並びにその男女別数

(6) 従業員の資質及び能力の向上を図るための教育訓練の実施状況

(7) 業務の遂行と家庭生活における活動との両立を支援するための措置の状況

(8) セクシュアル・ハラスメントを防止するための措置の状況

(9) その他規則で定める事項

(報告の徴収)

2 知事は、前項の規定による届出をしていない事業者に対し、届出を行うべきことを勧告することができる。

第1章

第2章

第3章

第4章

資料編

第11条 知事は、この条例の施行に必要な限度において、前条第1項の規定により届出があった事業者から必要な報告を求めることができる。

（指導及び勧告）

第12条 知事は、第10条第1項の規定により事業者から届出があった事業所のうち、相当の理由がないにもかかわらず、男女共同参画の推進の状況が著しく不良であると認められ、かつ、相当の期間を経過しても改善が認められないものがあるときは、当該事業所を有する事業者に対し、改善に関する指導又は勧告をすることができる。

（情報の提供）

第13条 県は、男女共同参画の推進に関する施策及び男女共同参画の推進の状況についての情報を県民及び事業者に積極的に提供するものとする。

（施策又は事業についての提案等の申出）

第14条 県内に住所を有する者、県内に事業所を有する事業者その他規則で定める者で、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は事業についての提案、意見、要望、苦情等のあるものは、知事にその旨を申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定により申出があった提案、意見、要望、苦情等の処理を行うに当たり特に必要があると認

めるときは、神奈川県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の意見を聴くものとする。

（審議会への諮問）

第15条 知事は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項の規定による男女共同参画計画を策定し、又は改定しようとするときその他男女共同参画の推進に関する重要事項に関し決定を行おうとするときは、審議会の意見を聴くものとする。

（委任）

第16条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第10条から第12条までの規定は、同年10月1日から施行する。

（附属機関の設置に関する条例の一部改正）

2 附属機関の設置に関する条例（昭和28年神奈川県条例第5号）の一部を次のように改正する。別表知事の項神奈川県統計報告調整審議会の項の次に次のように加える。

3. 用語解説

あ行

〔育児休業〕

労働者が、原則として1歳に満たない子を養育するためにする一定期間（原則として1歳に達する日までの連続した期間）の休業。平成29年3月には法の改正により、1歳6ヶ月に達した時点で保育園に入れない等の場合に再度申出することにより2歳まで延長できることとなった。

〔M字カーブ〕

日本の女性の就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。結婚や出産を機に労働市場から離れる女性が多く、子育てが一段落すると再び就職するという特徴があるためにこのような形になる。

〔LGBT（性的マイノリティ）〕

性的少数者を限定的に指す言葉。レズビアン(Lesbian:女性の同性愛者)、ゲイ(Gay:男性の同性愛者)、バイセクシュアル(Bisexual:両性愛者)、トランスジェンダー(Transgender:出生時に診断された性と、自認する性の不一致)の頭文字をとった総称。

か行

〔介護休暇〕

要介護状態にある対象家族の介護そのほかの世話をを行う労働者が、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために取得が可能な休暇。

〔介護休業〕

労働者が、要介護状態にある対象家族を介護するためにする一定期間（対象家族1人につき、通算93日まで）の休業。

〔かながわ女性の活動応援団〕

女性の活躍を推進するための取組みに積極的で、神奈川県にゆかりの深い企業の男性トップ10人と知事によって、2015年11月に誕生した応援団。性別に関係なく働き続け、女性が個性と能力を発揮できる社会の実現に向けて、社会全体で女性の活躍を応援する機運を高めていくことがその目的。

〔くるみんマーク、プラチナくるみんマーク〕

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。

〔子の看護休暇〕

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために取得が可能な休暇。

〔合計特殊出生率〕

1人の女性が生涯に産むと推計される子どもの数。

〔固定的性別役割分担意識〕

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。

さ行

〔次世代育成支援対策推進法〕

次世代社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を目的として、2003（平成 15）年7月に制定された。2015（平成 27）年までの時限立法。地方公共団体及び事業主に対し、国の指針に基づく行動計画の策定を義務づけている。2009（平成 21）年4月改正施行。

〔就業率〕

15歳以上人口に占める就業者の割合であり、次の式で定義される。

就業率（％）＝ 就業者÷15歳以上人口×100

就業者数は、従業者（収入を伴う仕事をしている者）と休業者（仕事を持っていないが病気などのため休んでいる者）を合わせたもの。

〔セクシャル・ハラスメント〕

職場などで、相手の意思に反して不快や不安な状態に追い込む性的な言動のこと。

た行

〔DV（ドメスティック・バイオレンス）〕

親しい間柄の異性（配偶者・恋人・事実婚を含む）から受ける身体的、精神的、性的、経済的な暴力。

〔デートDV〕

恋人同士の間で起きる暴力のこと。中学生や高校生、大学生などの若年層でも起きている。

は行**〔ハラスメント〕**

他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること。いろいろな場面での嫌がらせ、いじめを言い、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど、種類は様々。

〔ポジティブ・アクション（積極的改善措置）〕

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加する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し当該機会を積極的に提供すること。

〔フリーランス〕

広い意味での小規模事業者の中で、近年、ソフトウェアの設計・開発（SE）、ウェブデザイン、ライティング、翻訳・通訳など、自らの持つ技術や技能、スキルを拠り所に、組織に属さず個人で活動する事業形態のこと。

ま行**〔マタニティ・ハラスメント〕**

職場等での妊娠・出産を理由とした解雇、精神的・肉体的な嫌がらせのこと。

ら行**〔労働力率〕**

「労働力比率」、「労働力人口比率」ともいい、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合。計算式は労働力率（％）＝労働力人口÷15歳以上人口×100。

わ行**〔ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）〕**

仕事と私生活とのバランスの取れたライフスタイルのこと。そのことにより、労働者には家庭や地域活動などに参加できる機会が与えられ、事業者にとっても生産性の向上、優秀な人材の確保などにつながるとされる。