

第3次大磯町男女共同参画推進プラン (素案)

令和3年3月

第3次大磯町男女共同参画推進プラン 目次

第1章 計画改定について

- (1) 計画改定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 計画の位置付け・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第2章 計画の基本的な考え方

- (1) 基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (2) 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- (3) 計画の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

第3章 計画の内容

- (1) 基本目標1 女性の活躍と参画の推進・・・・・・・・ 7
- (2) 基本目標2 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）・・・・ 11
- (3) 基本目標3 人権としての性の尊重・・・・・・・・ 17
- (4) 基本目標4 男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発・・・・ 21

- 資料編・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26

第1章 計画改定について

(1) 計画改定の趣旨

本計画は、「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、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、ともに責任を担うべき社会を形成すること」（男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号））という男女共同参画社会の実現をめざす、大磯町の男女共同参画推進計画です。

国では、「第4次男女共同参画基本計画（平成27年）」の策定以降、平成28年に策定された「ニッポン一億総活躍プラン」のもと「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部を改正する法律（女性活躍推進法）（令和元年法律第24号）」といった、女性活躍を推進するための法律・制度が整備されてきました。神奈川県では、「かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）（平成30年）」の策定など社会情勢の変化に応じたプランの見直しが行われ、職場や家庭、地域など、あらゆる場で男女がお互いに人権を尊重し、一人ひとりが生き生きと個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて取組みが進められています。

加えて、平成27年に国連で採択された令和12（2030）年までの持続可能な開発目標（SDGs）におけるゴール5として、「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」を達成することが掲げられており、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが必要であると考えられます。また、新たな感染症拡大は、社会的、経済的に大きな影響をもたらし、「新たな日常」の実現のため、オンライン勤務など働く時間、場所が柔軟化していく一方、外出自粛や休業等による生活不安やストレスによる配偶者等への暴力、性暴力の増加・深刻化が懸念されています。

本町では、平成18年に「大磯町男女共同参画推進プラン」、平成29年に「第2次大磯町男女共同参画推進プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現をめざしてきました。本町の男女共同参画社会の実現に向け、近年の問題に対する認識を新たにしながら、あらゆる人がともに、自らの能力を発揮し、個性を伸ばし、自由に生き方を選択できる社会形成への一層の取組みが必要であると考えます。

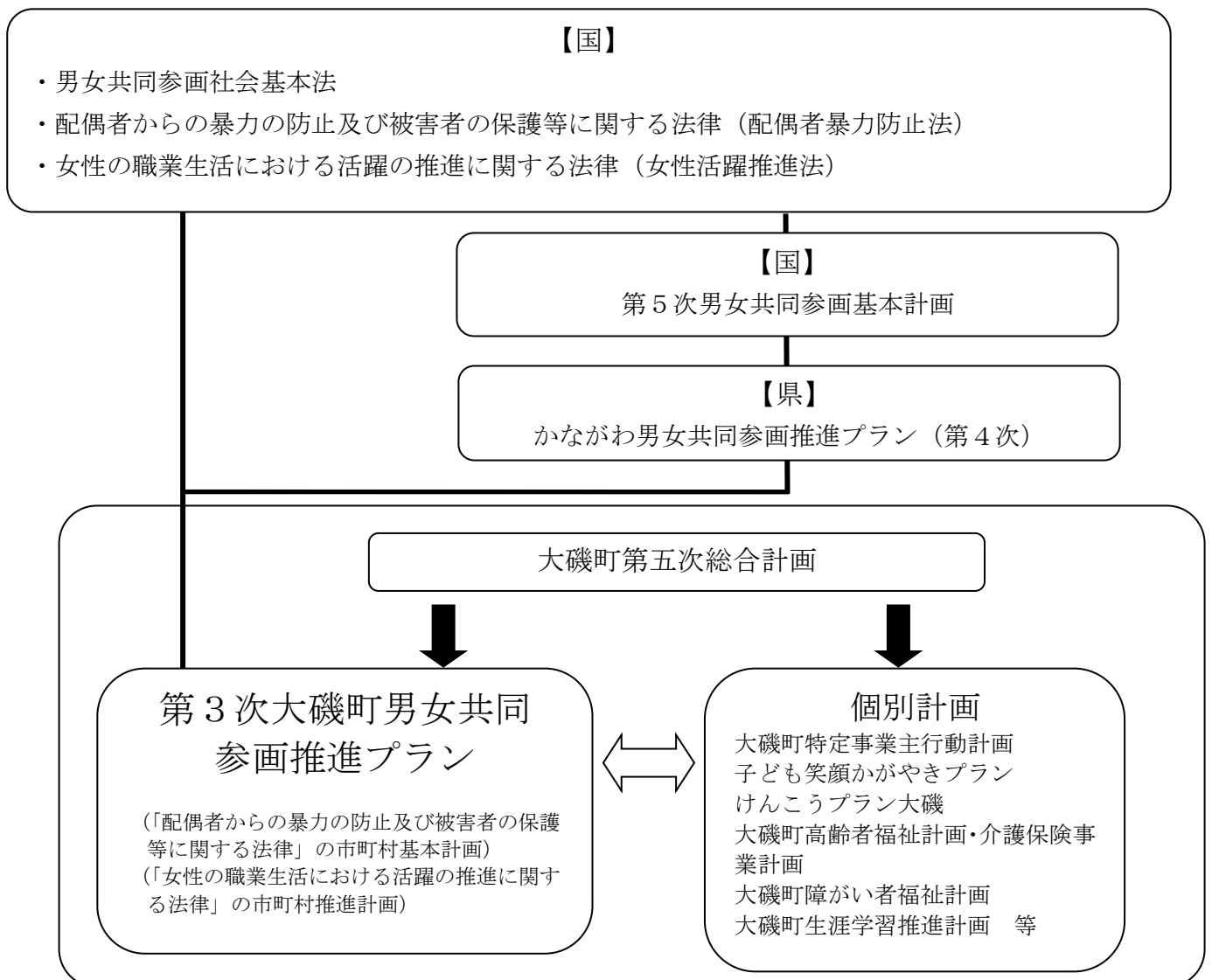
「第3次大磯町男女共同参画推進プラン」は、これまでの「第2次大磯町男女共同参画推進プラン」を基本に、法改正等の動きやアンケートの結果を踏まえながら、性別によることなく、個性と能力を発揮できる社会の実現に向けた施策を展開するために改定するものです。

(2) 計画の位置付け

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画であり、大磯町第四次総合計画に基づく分野別の個別計画です。

また、本計画の基本目標3の施策の方向9「配偶者等からの暴力の根絶」は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に基づく、市町村基本計画の性格も併せ持ちます。

さらに、基本目標1及び基本目標2は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に定める市町村推進計画の性格も併せ持ちます。



第2章 計画の基本的な考え方

(1) 基本的な考え方

男女共同参画社会基本法に最重要課題として位置付けられている「男女共同参画社会の実現」は、第1・2次大磯町男女共同参画推進プランの基本的な考え方として位置づけていました。本改定においても引き続き基本的な考え方として継続します。

(2) 基本目標

① 性別にとらわれない、自らの個性と能力が発揮できる社会

性別による役割とは、社会や文化によって相対的に定められたもので固定的なものではありません。しかし、社会通念としていったん定められてしまうと、そこから脱却することは容易ではありません。

「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識は、若い世代を中心に徐々に変化していますが、実際に家事・育児・介護などは主に女性が担っており、その負担は小さくありません。また、男性優位の慣行・慣習のもとで、女性の能力発揮や主体的な活動が妨げられていることもあり、いまだ固定的な性別役割分担意識が社会に残っています。女性がより広い社会で活躍し、女性リーダーが拡大することで、ジェンダーギャップの縮小が求められています。

これからは、一人ひとりが自己実現を図ることができる社会の形成に向けて、個人がそれぞれの価値観に基づいて主体的に生き方を選択し、自らの個性と能力を自由に発揮できる環境が必要です。そのためには、「女だから」「男だから」というような固定観念にしばられることなく、また、男らしさや女らしさといった枠に当てはめ自分をとらえるのではなく、女性と男性の理解と協調のもと、等しく個人が尊重され、「自分らしさ」を主張できる社会が必要です。

② 男女がともに自立し、健やかに生活し、多様な生き方を選択できる社会

女性の社会参画の意義は、単に女性の労働力を社会に生かすということにとどまりません。多様な人々が社会のあらゆる場に参画することによって、豊かな未来を切り開く新たな価値の創造が可能になります。

就業面に見られるように女性の社会参画は、価値観の多様化や社会要請の高まりなどの要因によって、年々増加し、その領域に広がりを見せています。

しかし、依然として、家庭責任においては、そのほとんどを女性に頼っている一方、事業者や政策の方針決定の場においては、女性の関与は少ないという、固定的な性別役割分担意識に起因する偏りが見られます。

近年、人生設計としてすべての人々が、それぞれの希望に応じた働き方、学び方、生き方を選べるようになることが求められています。あらゆる人が経済的自立や自己実現のための仕事（ワーク）と家事・育児・介護といったケアワークに主体的にかかわることで、仕事と生活を両立しうる持続可能な働き方を実践し、仕事以外に個人として多様な活動の場に役割を持つといった、ワーク・ケアワーク・個人としての活動のバランスがとれた働き方、暮らし方の変革が求められています。

そして、活力ある、調和のとれた社会を形成するために、社会のあらゆる分野にあらゆる性の人々がともに参加し、お互いを尊重しながら協力していくことが必要です。

③ 人権としての女性の権利を保障し、男女が互いの性を理解・尊重する社会

人間の尊厳として基本的人権が尊重され、あらゆる差別や偏見による不平等な扱いを受けることなく、男女の区別だけではなく様々な性の人々がともに自由に個性と能力を発揮し、一人ひとりが対等な関係にある社会が望まれています。

女性、男性だけではない性的マイノリティ（LGBTs）など性の多様性について、お互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができることが男女共同参画社会の実現に必要です。全国的に様々な事情で婚姻できない異性・同性のカップルのパートナーシップ宣誓制度の整備も進んでいます。

また近年女性に対する暴力は複雑、多様化しており、年々増加する傾向にあります。女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、こうした状況に適切に対応するとともに、女性から男性に対してやLGBTsに対してなど、あらゆる暴力の根絶に向けて取り組むことが必要です。

④ 町民ネットワークを支援し、連携を図り、男女共同参画行政を推進する社会

教育・家庭・福祉・健康・労働・社会参画など幅広い分野に関連した男女共同参画施策については、総合的な計画に基づいて、推進していく必要があります。

役場の内部組織においては、各部門の相互の連絡・調整を行う総合的な体制を整備するとともに、広く町民の理解と協力を得ながら、町と町民が一体となって取り組めるような推進体制を確立することが求められます。

また、女性をめぐる諸問題を調査・検討するうえでも、町内の人的ネットワークや情報ネットワークを構築し、関係機関と連携することが大切です。

そして、大磯町のみにとどまらず、近隣市町村を含めた自治体間の交流を行い、協力し連携を図りながら男女共同参画行政を推進していくことが必要です。

(2) 計画期間

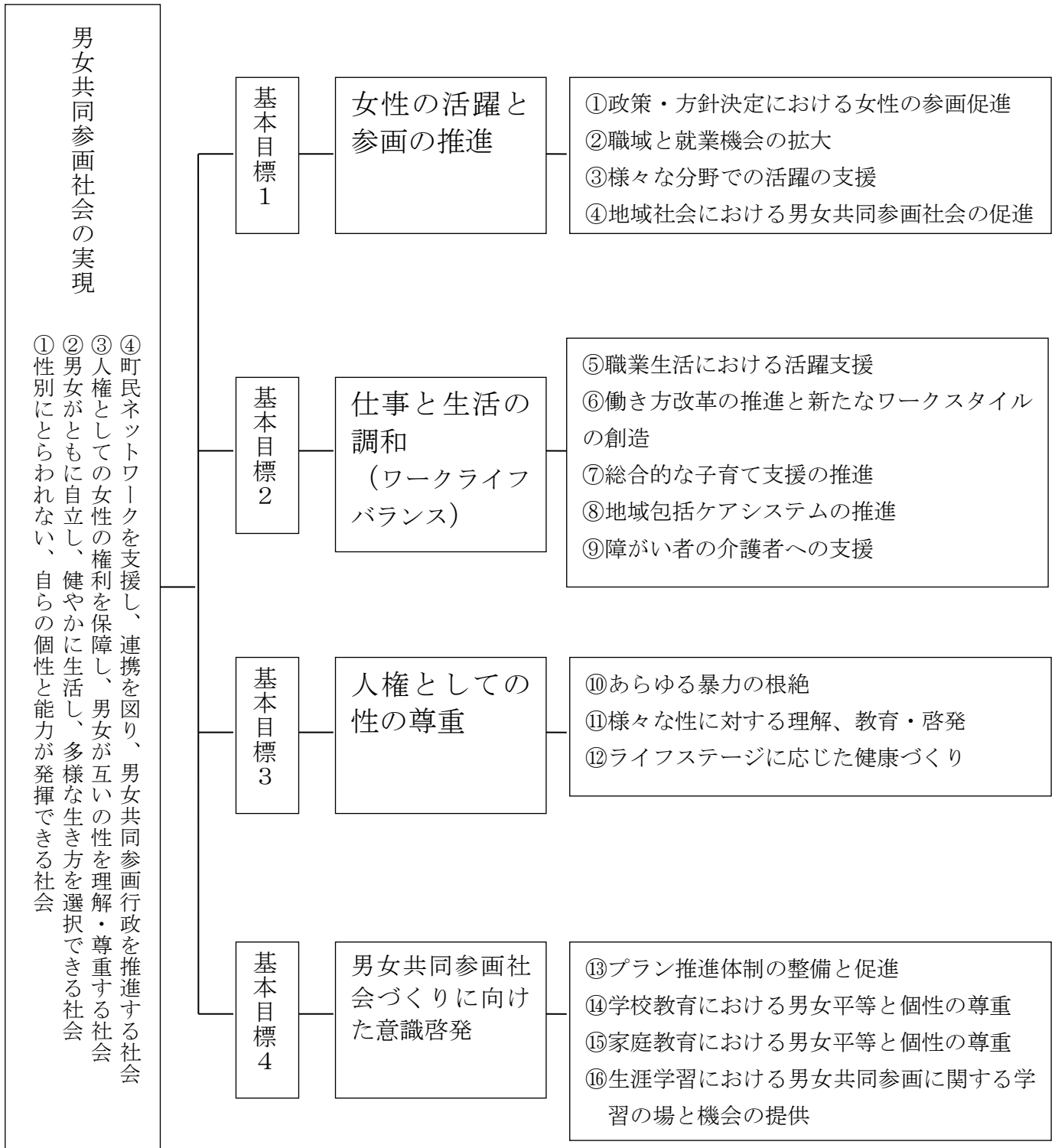
本計画の計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。ただし社会情勢の変化等に応じて必要な見直しを行います。

(3) 計画の体系

【基本的な考え方】

【基本目標】

【施策の方向】



第3章 計画の内容

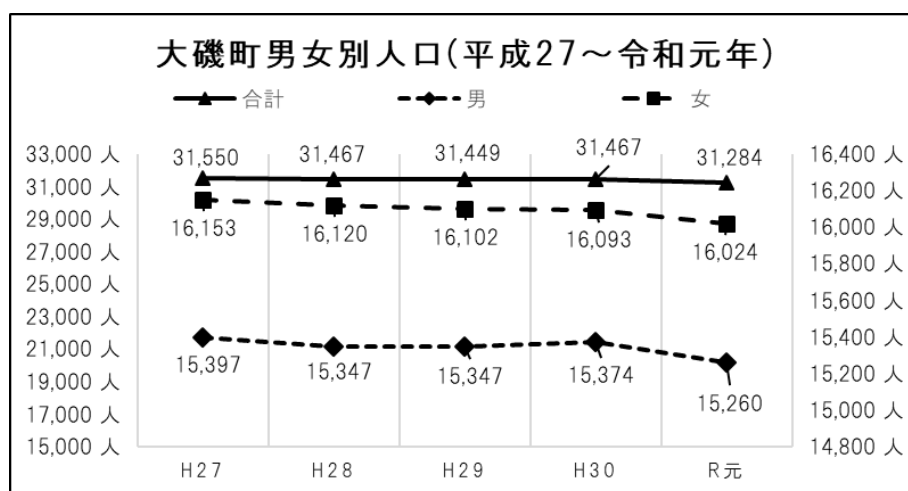
(1) 基本目標 1 **女性の活躍と参画の推進**

【現状と課題】

大磯町の人口の半数以上は女性が占めており、町の政策や方針の対象や影響を半数以上の女性が受けることから、女性、男性ともに、あらゆる分野において生き生きと個性や能力を発揮し、政策・方針決定過程へ対等に参画することが、男女共同参画社会を実現するための基盤となります。

近年、政治や企業、官公庁の政策・方針決定過程など、様々な場面で女性と男性が一緒に活躍する姿が見られるようになりましたが、近年災害において様々な性によるニーズの違いへの配慮等の課題が顕著になっています。女性防災リーダーの育成といった防災や地域活動の分野などにおいても女性の参画をさらに促進し、あらゆる分野において女性が活躍できるように支援する必要があります。

図1 大磯町男女別人口



※出典：「大磯の統計」

表1 大磯町の審議会等の女性委員率

H30年度	R元年度	R2年度
25.4%	29.0%	25.2%

表2 大磯町議会の女性議員率

H30年度	R元年度	R2年度
42.8%	50.0%	50.0%

施策の方向1 政策・方針決定における女性の参画促進

政策・方針決定の場に男性のみならず女性が参画し、女性の意見を積極的に反映することは、男女平等社会の実現のために大切な要件です。女性のあらゆる分野における政策・方針決定過程への参画を促進します。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
1	町審議会等、方針決定の場への女性参画促進	女性の意見を調整に反映させるため、審議会等の委員構成において女性の積極的な登用に努めます。	町民課 総務課

施策の方向2 職域と就業機会の拡大

性による差別を撤廃し、性別にとらわれない個人の能力重視の考え方の徹底や多様な就労形態を可能にするため、関係機関が男女の平等な雇用に関する積極的支援の必要性について十分認識できるよう啓発を強化します。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
2	企業・団体等への女性登用の働きかけ	女性の就労環境の整備や雇用条件の性による格差の是正、女性の管理職登用など、「男女雇用機会均等法」を遵守するよう町内の企業・団体等に対して啓発します。	産業観光課
3	女性職員の採用と登用等活躍できる職場づくりの促進	町における女性職員の採用・登用を推進するため、女性職員の多様な経験が可能な人事配置や職務分担を推進します。職員一人ひとりが、能力を高め発揮できる研修を実施するなど、安心して働ける職場づくりに取り組みます。	総務課
4	男女平等を基にした教職員の採用と登用促進	小中学校教員は神奈川県採用となっていますが、町としてもバランスよく配置されるよう要望します。また、人事異動について男女平等に努めるとともに、管理職の女性登用を実施します。	学校教育課

施策の方向3 様々な分野での活躍の支援

職場や地域において女性が活躍するためには、所属する組織が女性登用に積極的に取り組む一方で、女性自身の意識啓発や能力開発が必要です。

そのための学習の場や機会を積極的に提供し、あらゆる分野へ参加・参画ができる条件整備や環境づくりを推進します。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
5	女性の職業能力開発と訓練機会の提供	関係機関と連携し、就業訓練等の情報の収集・提供等を行います。	産業観光課
6	女性の起業支援	性別によらず、広く起業者に対して情報の収集・提供等を行います。	産業観光課
7	女性の活躍推進のための機会提供	女性が主体的に物事を考え、自らの権利を行使できるよう、各種分野の学習講座を開設し、女性の社会的視野の拡大を図ります。	生涯学習課

施策の方向4 地域社会における男女共同参画社会の促進

防災・災害対策のあらゆる場面において女性の視点を取り入れ、女性の参画を推進します。また、自治会など地域団体においても、女性の参画、役職への登用が進むよう働きかけを行います。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
8	男女双方の視点に十分配慮した避難所における生活環境の確保	避難者のプライバシーの確保や男女のニーズの違い等に配慮した、避難所における生活環境確保のための取組みを推進します。	危機管理課
9	災害時における女性ボランティアの活動推進	女性消防団員や女性防火クラブ員の加入促進を行うとともに、災害時に支援者として活躍できるよう実践的な訓練や養成講座への派遣等を実施し、災害時における女性ボランティア活動育成に取り組みます。	危機管理課 消防総務課
10	地域活動団体の役員への女性登用の促進	自治会などの地域団体の役員に女性の登用が進むよう働きかけを行います。	町民課

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
11	町内ボランティア団体の育成支援	社会福祉協議会等との連携を強化し、ボランティア団体に対する活動支援を行い、町内で活動するボランティアの育成に努めます。	福祉課

成 果 目 標

評価指標	現況 (R 2年度)	R 7年度 目標数値
町審議会等への女性参加率	25.2%	40.0%
区長・副区長の女性割合	1.6%	5.0%



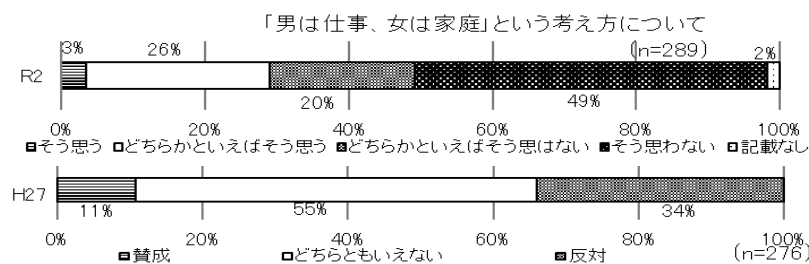
(2) 基本目標 2 **仕事と生活の調和(ワークライフバランス)**

【現状と課題】

「男は仕事、女は家庭」という考えに代表される固定的な性別役割分担意識は依然として存在しており、女性が出産等を機に退職するケースが多い状況があります。その中には、就業継続を希望しながらも、仕事と子育てや介護等との両立が難しいために退職する女性も多くいます。

女性が働き続けるためには、働き方改革による男性の育児休業の取得などに対する理解や、家事分担など家庭における男性の参画を促進するとともに、子育て支援や介護等福祉サービスの充実などの社会環境の整備に取り組む必要があります。

図2 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



※出典：令和2年度大磯町男女共同参画に関する町民アンケート調査

表3 学童児童数の推移（各年5月1日） (単位：人)

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
大磯学童保育クラブ	105	107	122	119	130	145
国府学童保育クラブ	79	76	83	88	103	106

表4 待機児童数の推移（各年4月1日） (単位：人)

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
待機児童数	18	18	18	13	21	15

表5 要介護認定者数の推移（各年9月末日） (単位：人)

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
要支援	427	469	447	449	481	508
要介護1	373	409	391	390	406	420
要介護2	253	244	257	267	272	282
要介護3	211	210	205	188	189	220
要介護4	248	220	237	245	248	209
要介護5	201	202	212	197	196	175

※出典：大磯町高齢者福祉計画・介護保険事業計画

施策の方向5 職業生活における活躍支援

感染症対策として「新しい日常」への社会ニーズの高まりや、それに伴うICT技術の進展により、今後はテレワークが一層普及すると考えられます。これにより、時間を有効活用でき、場所による制約を受けない柔軟な勤務形態の普及が見込まれ、女性が働き続ける機会の拡大を推進します。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
12	就業相談窓口の整備と広報	窓口等でのパンフレットの設置をはじめ、ホームページ等も活用し、広く町民に対し周知します。	産業観光課

施策の方向6 働き方改革の推進と新たなワークスタイルの創造

女性と男性がともに人間らしく労働し、育児や介護をともに果たすことができるように労働時間の短縮と、マタニティ・ハラスメントといった妊娠・出産・育児休業取得等を理由とした差別的な待遇を受けることがないように、関係機関に対し啓発を行います。

また、男性の家庭生活に参画する権利を守るとともに、男性の家庭・地域活動等への積極的な参画を促し、子育てに対し女性と男性がともに関わり、親としての役割を果たすことができるように支援を行います。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
13	育児・介護休業制度の周知	雇用均等に関する相談窓口の広報ポスターなどを活用して労働者のために広く周知します。	産業観光課
14	ともに子育てをするための育児支援 (父親・母親教室の開催)	妊婦体験や赤ちゃんのお風呂の入れ方、離乳食づくりなど夫婦で参加するマタニティスクールを開催します。また、父親が積極的に子育てに参加し、ともに子育てを楽しむことができるように、父親向けの講座(イクメン講座)等を開催します。	子育て支援課 スポーツ健康課

施策の方向7 総合的な子育て支援の推進

女性の社会進出が進み、多様な分野でその能力を発揮し活躍する女性が増えている今日、子育て支援はますます必要とされています。

子どもを産みたい人が安心して健やかに産み育てることのできる社会、子育てをする人が子育ての喜びを実感できる社会をめざし、地域社会全体で子育てを支援する取組みを推進します。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
15	保育・教育環境基盤の確保	すべての子どもに乳幼児期の保育・教育を保障するため、民間の力を活用しながら、働き方の多様化に対応できる施設を確保し、待機児童対策を推進します。	子育て支援課
16	多様な保育・教育サービスの充実	保護者の就業形態や保育ニーズに応え、子育てに対する負担感の軽減等を図るため、一時預かりや病後児保育など多様な保育・教育サービスの充実を図ります。	子育て支援課
17	多胎児世帯に対する負担軽減の実施	多胎児の妊婦に検診補助券を2回分加算、多胎児の産婦に産後ケア利用料を1人分半額にし、保護者の負担軽減を図ります。	スポーツ健康課
18	子育て家庭支援の充実	親子や仲間との交流などそれぞれが助け合い子どもたちの成長を支援できるように、子育て情報の収集・提供、育児相談の実施や学習・交流機会の提供、子育て支援に関わる人材の育成などを行い、地域において孤立しない子育て環境づくりに取り組みます。また、子育て支援総合センターに専門のアドバイザーを常駐させ、より専門的なアドバイスを提供することで、子育て中の不安感や負担感の軽減を図ります。	子育て支援課



No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
19	放課後児童対策の充実	保護者が就労などの理由により昼間家庭にいない小学生に対し、学校の授業終了後等に適切な生活の場を提供し、児童の健全な育成を図ります。また、「放課後児童健全育成事業（学童）」と「放課後子ども教室推進事業」を一体的あるいは連携して実施する総合的な放課後児童対策に取組み、すべての子どもたちに豊かな放課後を過ごせる場所の提供を推進します。	子育て支援課
20	朝の子どもの居場所づくりの推進	保護者が就労などの理由により学校の始業前に家庭にいられない小学生が、安全・安心に過ごすことのできる居場所を設け、保護者の仕事と家庭の両立を支援します。	子育て支援課
21	三世代による子育て支援の推進	世代や性別を問わずに子育てを担う環境をめざし、子育て世代と高齢者がふれあい、相互理解を図る場を提供します。	子育て支援課
22	ひとり親家庭等への総合的支援	ひとり親家庭の経済的自立を支援するため、各種の子育て支援事業や福祉制度の紹介など、ひとり親家庭を総合的にサポートします。	子育て支援課

施策の方向 8 地域包括ケアシステムの推進

高齢者が可能な限り、住み慣れた地域でその人が有する能力に応じ、自立した日常生活を営むことができるよう、「医療」「介護」「住まい」「生活支援・介護予防」が包括的に確保される地域包括ケアシステムの構築が求められています。構築に向けて、家族だけではなく、地域住民が性別を問わず生活支援の担い手となる体制づくりに取り組めます。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
23	地域での見守り体制の充実	高齢者が住み慣れた地域で暮らすとともに、介護する人の負担を軽減させるため、地域での見守り体制の充実を図ります。	福祉課
24	分かりやすい情報の提供と相談体制の充実	介護する人も介護される人も身近なところで、必要な介護サービス・介護技術等の情報提供や相談・指導が受けられるよう、相談体制の充実を図ります。	福祉課

施策の方向 9 障がい者の介護者への支援

障がい者の介護は、高齢者を中心とする介護と同様、介護する人の負担は大きく、介護による仕事の離職や介護疲れなどの肉体的、精神的な問題が生じています。

性別を問わず、援助を必要とする人々が安心して暮らせる社会とは、男女共同参画を進める上での前提であり、援助を必要とする人々や、それを支える人々に対する支援を行います。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
25	自立に向けた雇用・就労支援の促進	障がい者の社会生活における自立を図るため、就業及び生活上の相談に応じ、就労支援事業所、就業・職場定着に係る関係機関との連絡調整を行い、障がい者の自立を促進することにより、介護する人の負担軽減を図ります。	福祉課
26	福祉サービスの充実	障がい者の自立と社会参加を支援するため、「障害者生活支援事業」を委託により行い、専門相談員が身体・知的・精神に障がいを持つ本人及びその家族からの様々な相談に応じるとともに、保健福祉や教育等の関係機関等と連携して本人を支えることにより、地域で自立した生活を送れるよう支援します。	福祉課

成 果 目 標

評 価 指 標	現況 (R 2 年度)	R 7 年度 目標数値
待機児童数	15 人	0 人
マタニティースクールへのパートナーの参加数	19 人 (R 元年度)	30 人
認知症サポーターの人数	3,005 人	4,000 人



(3) 基本目標3 人権としての性の尊重

【現状と課題】

人権の尊重は、男女共同参画社会の実現の基本ですが、配偶者等に対する暴力やセクシャルハラスメントなどが依然としてみられ、男女共同参画社会の形成にむけての大きな課題となっています。

近年では、殴る、蹴る等の身体に対する暴力だけではなく、大声で怒鳴る、生活費を渡さないなどの精神的暴力や性的暴力、デートDV（交際相手からの暴力）など暴力の種類は多様化しています。一方、女性から男性への暴力といった新たな問題も顕在化しており、神奈川県では「DVに悩む男性のための相談窓口」を開設しています。事件を未然に防ぐためにも、関係機関と連携を強化し、被害者の安全確保に努める必要があります。

また、性的マイノリティ（LGBTs）は、近年社会的に認知されつつありますが、少数者であるために、周囲の人に理解されず、差別や偏見に悩む人も多くいます。LGBTsの方々が活躍できる場づくりなど、性の多様性を認め合うことで、誰もが「自分らしく」生きられる社会を実現することは大切なことです。LGBTsなど様々な事情で婚姻できず、悩みや生きづらさを抱える同性同士のカップルを公に証明するパートナーシップ宣誓制度の整備が全国的に進んでいます。

また、男女の身体の違いを理解し合い、生涯を通じて健康を維持することは不可欠であり、性差に応じた健康支援を行う必要があります。

図3 DV経験について

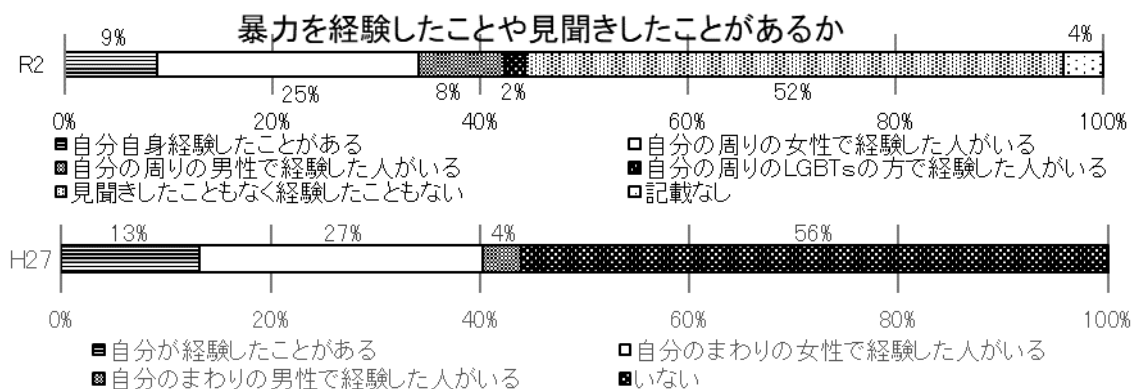


図4 経験したことがあるDVの内容について

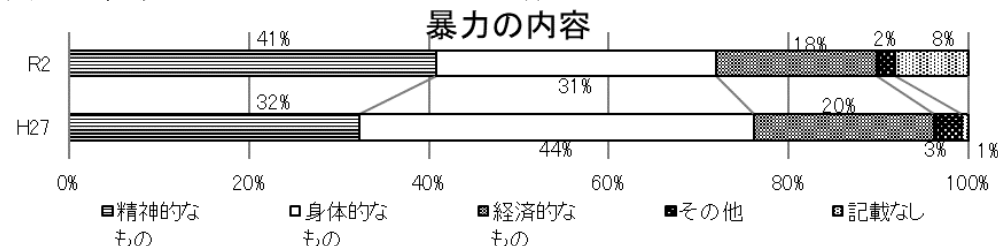
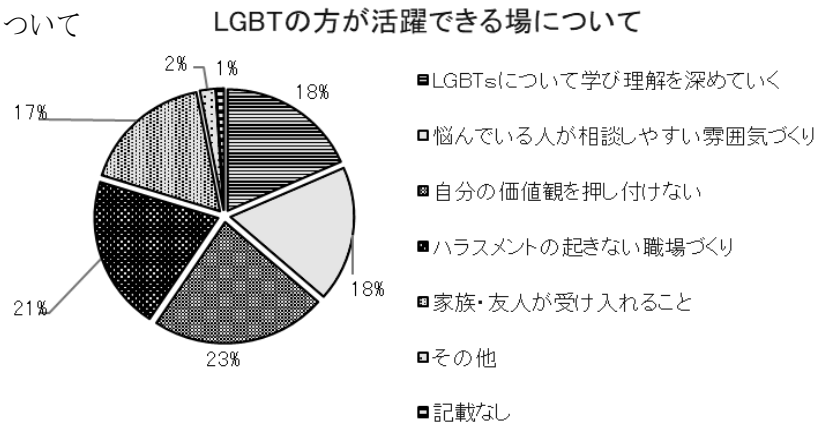


図5 LGBTsの方が活躍できる場について



※出典：令和2年度大磯町男女共同参画に関する町民アンケート調査

施策の方向10 あらゆる暴力の根絶

被害者の安全確保を最優先とし、啓発活動をはじめ、関係機関との連携を強化し、相談体制を充実し、DV被害者へ支援を行います。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
27	DV防止に向けた意識啓発	広報誌や窓口周知カード等を活用してDVやデートDVに関する情報発信を行い、暴力防止について啓発します。	町民課
28	DV等に関する相談や関係機関との連携	関係機関と連携しながらDV等に関する相談を受けるとともに、緊急一時保護事業に関する協定に基づき、DV被害者の緊急一時保護に向けた支援を行います。	町民課
29	子どもへの支援	児童相談所等関係機関と連携し、子どもの安全を確保し、心身のケア等支援の充実を図ります。	子育て支援課
30	児童虐待の予防	子ども家庭総合支援拠点を設置し、子育て世代包括支援センターとの連携強化を図り、児童虐待の早期発見や地域での見守りを充実する取組みを推進します。	子育て支援課 スポーツ健康課

施策の方向 11 様々な性に対する理解、教育・啓発

学校・家庭・地域などすべての場の生活の中で、性についての正確な情報を提供し、生命の大切さ、人権尊重、男女平等の視点に立った性に関する教育を推進します。

また同性同士のカップルが新たな家族の一員として認められるよう支援します。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
31	性の多様性に関する啓発と理解促進	児童・生徒が生命尊重、人権尊重、男女平等の精神に基づく異性観を持つことによって、自ら判断し、意思決定の能力を身に付け、適切な行動をとることができるよう、性に関する指導の充実を図ります。	学校教育課
		人権教育講演会に性の多様性に関するテーマを取り入れるように検討します。	生涯学習課 福祉課
32	様々な家族の在り方への理解	パートナーシップ宣誓制度の導入を検討します。	町民課

施策の方向 12 ライフステージに応じた健康づくり

女性と男性との、身体的、生理的な差異を十分に理解し合い、心身の健康に関して正確な知識や情報を得られるよう啓発を行います。

また、妊娠や出産といったリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（※）に関する意識を社会全体に浸透させます。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
33	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（※）の考え方の普及	望まない妊娠を避けるための知識の普及や、妊娠SOSかながわなどといった相談窓口を周知します。	スポーツ健康課
34	生涯を通じた女性の健康増進	女性特有のがん検診（乳がん・子宮がん）を推進し、健康診査、健康相談などにより女性の健康づくりを支援します。	スポーツ健康課
35	女性のこころの健康相談窓口の整備	思春期の女性の心の悩みからくる疾病や育児不安、加齢や体調の変化などからの不安、職場や家庭での人間関係からくるストレス、セクシャルハラスメントなど、精神保健福祉のための相談窓口の整備を図り、支援体制づくりを行います。	スポーツ健康課 子育て支援課

※リプロダクティブ・ヘルス/ライツ…性と生殖に関する健康と権利

成 果 目 標

評価指標	現況 (R元年度)	R7年度 目標数値
人権に関する講演会の参加者数	68人	70人
健康づくり等講座の開設数	29講座	30講座

(4) 基本目標 4 **男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発**

【現状と課題】

男女共同参画社会を実現するためには、家庭や学校、地域社会のそれぞれの場で、町民一人ひとりが「男だから」「女だから」という意識にとらわれず、男女共同参画についての意識を持つことが重要です。しかしながら、大磯町男女共同参画に関する町民アンケート調査によると、「男女共同参画社会」の認知度は、47%で（※図6）、また、大磯町内で、「男女共同参画社会が進んでいる」と認識は39%となっており、緩やかですが男女共同参画への理解が進んでいるものと考えられます。

こうした状況から、町の男女共同参画施策を効率的・効果的に展開できるよう、本町の推進体制において、長期的・短期的展望を確認しながら男女共同参画事業を推進し、男女共同参画行政の意義とその重要性を浸透させるために啓発する必要があります。

また、性別による偏りのない男女平等の社会づくりは、生涯を通してすべてのライフステージで取り込まれなければなりません。学校・家庭や地域社会などのあらゆる場で、固定的な性別役割分担意識の解消に努めていく必要があります。

図6 男女共同参画社会認知度について

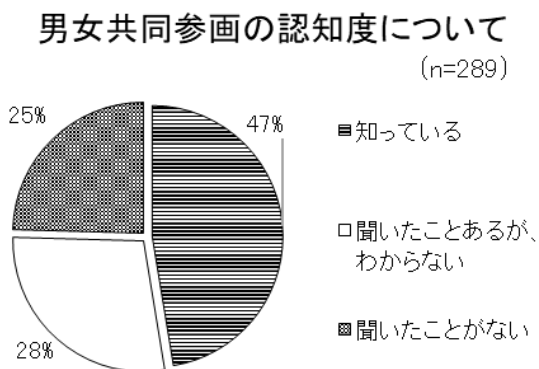
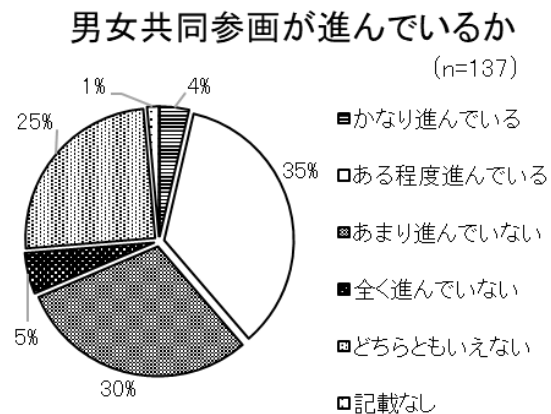


図7 大磯町内で男女共同参画社会が進んでいるか

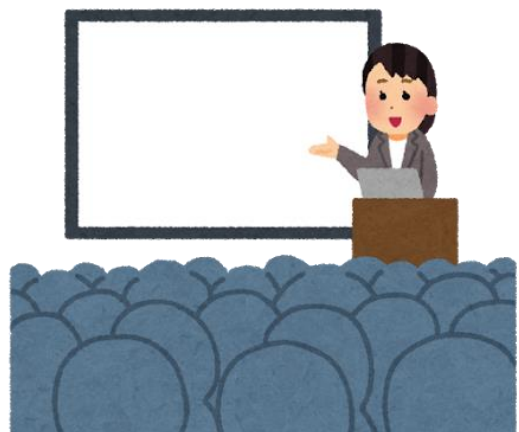


※出典：令和2年度大磯町男女共同参画に関する町民アンケート調査

施策の方向 13 プラン推進体制の整備と促進

庁内組織を設置し、男女共同参画行政についての調査研究等を行い、「第3次大磯町男女共同参画推進プラン」を総合的かつ効果的に推進します。また、国や県が実施する研修会等へ町担当職員を派遣し、関係機関と連携・協力を図りながら、男女共同参画施策の推進を図ります。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
36	男女共同参画行政推進会議の設置	庁内組織において、男女共同参画に係る施策についての調査研究を行い、「第3次大磯町男女共同参画推進プラン」を総合的かつ効果的に推進します。	町民課
37	関係機関との連携	国や県が実施する男女共同参画に関する会議や研修会に町担当職員を派遣し、関係機関との情報の収集に努めるとともに連携・協力を図ります。	町民課



施策の方向 14 学校教育における男女平等と個性の尊重

学校教育全体を通じて、人権と個性の尊重、男女の平等や相互理解・協力を推進する教育の充実を図ります。また、教育に携わる者への意識啓発に努めます。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
38	学習・指導・カリキュラムの充実	各教科、道徳、特別活動、総合的な学習の時間等において固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女がその個性と能力を發揮できるような教育活動を推進します。特に、中学生が幼稚園等を訪問する子育て理解教育の実習を通して、男女が共同して家庭を築くことの重要性等について、理解を深めることができるよう努めます。	学校教育課
39	性に関する教育・啓発	小中学校では、性に関する教育について、児童生徒の発達段階に即して指導計画を作成し、取り組みます。学級通信での情報提供や、授業参観等を活用するなど家庭との連携を図り啓発に努めます。	学校教育課

施策の方向 15 家庭教育における男女平等と個性の尊重

家庭は子どもが人格を形成する最初の場所であり、男女平等意識を育てるうえで大きな役割を担っています。家庭における性別役割分担意識の解消を積極的に推進します。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
40	男女共同参画の視点に立った家庭教育講座の開設	家庭教育講座等に男女共同参画に関する学習を取り入れるように検討します。	生涯学習課

施策の方向 16 生涯学習における男女共同参画に関する学習の場と機会の提供

生涯を通じて、男女共同参画の意識を高めるよう、学習機会の提供を推進します。

No.	実施事業	事業の内容・目標など	担当課
41	男女共同参画講演会の開催	男女共同参画社会を推進するため、男女共同参画講演会を開催し、啓発を積極的に図ります。	町民課
42	男女共同参画に関する生涯学習講座の開設	生涯学習講座等に男女共同参画に関する学習を取り入れるように検討します。	生涯学習課
43	就業意識の育成と生涯を通じた就業支援の充実	雇用対策を推進するために、関係機関との連携を図りながら、求職者への情報提供、雇用開発を促進します。	産業観光課

成 果 目 標

評価指標	現況 (R 2年度)	R 7年度 目標数値
男女共同参画社会の認知度	48%	60%



(大磯町男女共同参画講演会の様子)

資料編

- (1) 大磯町男女共同参画に関する町民アンケート調査集計結果・・・・・・・・・・ 26
- (2) 大磯町男女共同参画推進行政推進会議要綱・・・・・・・・・・・・・・・・ 55
- (3) 男女共同参画社会基本法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57
- (4) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律・・・ 60
- (5) 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・・・・・・・・ 71
- (6) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・・・・・・・・・・・ 83



(1)

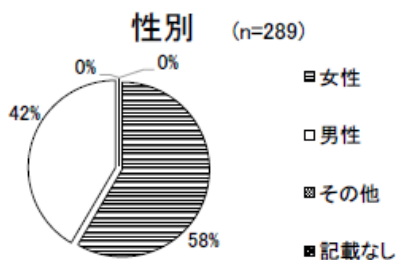
大磯町男女共同参画に関する町民アンケート調査集計結果

令和2年4月1日時点で大磯町に住民票のある20歳以上の町民800人を無作為抽出を行った結果、289名が回答していただき回答率は36.1%となった。

問1 ①～⑥の項目にあてはまるものをお選びください。⑤と⑥は記号もお選びください。

①性別

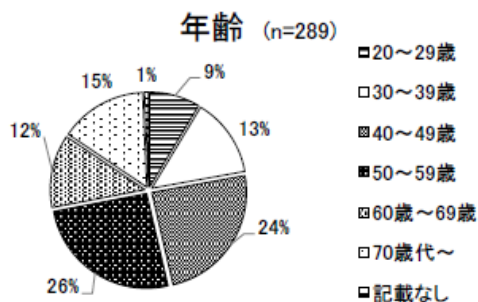
	H27	R2
女性	166 (60.1%)	169 (58.0%)
男性	101 (36.6%)	120 (42.0%)
その他	-	0 (0%)
記載なし	9 (3.3%)	0 (0%)
合計	276 (100%)	289 (100%)



・H27年度と同様に約60%が女性からの回答であるが男性の回答率も約5%上がっており、性別に関わらず関心が高まっていることが見て取れる。

②年齢

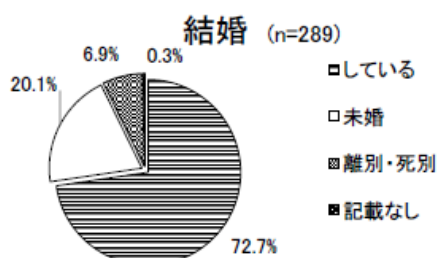
	H27	R2
20～29歳	37 (13.4%)	25 (9.0%)
30～39歳	47 (17.0%)	39 (13.0%)
40～49歳	52 (18.8%)	70 (24.0%)
50～59歳	48 (17.4%)	74 (26.0%)
60歳～69歳	86 (31.2%)	36 (12.0%)
70歳代～	-	43 (15.0%)
記載なし	6 (2.2%)	2 (1.0%)
合計	276 (100%)	289 (100%)



・H27年度実施時は60歳代以上の回答が最も多かったが、今回は40歳代、50歳代、60歳代以上がいずれも20%以上の回答割合であった。

③結婚

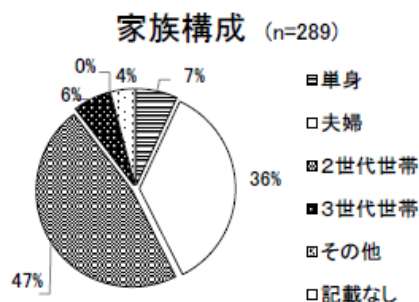
	H27	R2
している	175 (63.4%)	210 (72.7%)
未婚	53 (19.2%)	58 (20.1%)
離別・死別	20 (7.2%)	20 (6.9%)
記載なし	28 (10.2%)	1 (0.3%)
合計	276 (100%)	289 (100%)



・回答者の既婚が約73%で、未婚が約20%であった。(前回：婚姻約64%、未婚約19%)

④家族構成

	H27	R2
単身	27 (9.8%)	20 (7.0%)
夫婦	79 (28.6%)	103 (36.0%)
2世代世帯	133 (48.2%)	136 (47.0%)
3世代世帯	29 (10.5%)	18 (6.0%)
その他	8 (2.9%)	0 (0%)
記載なし	-	12 (4.0%)
合計	276 (100%)	289 (100%)

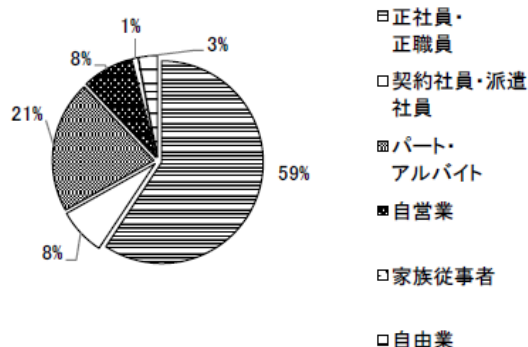


・2世代世帯47%と最も多く、続いて夫婦が36%、単身、3世代世帯と続く結果となった。(前回：2世代世帯約48%、夫婦約29%、3世代、単身は10%程度。)

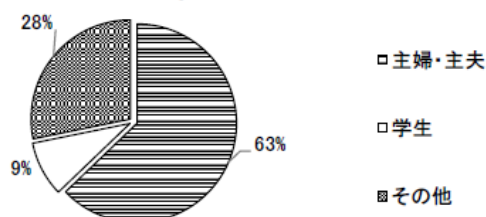
⑤就業

	R2
正社員・正職員	118 (59.0%)
契約社員・派遣社員	15 (8.0%)
パート・アルバイト	42 (21.0%)
自営業	16 (8.0%)
家族従事者	2 (1.0%)
自由業	6 (3.0%)
合計	199 (100%)
主婦・主夫	49 (62.0%)
学生	7 (9.0%)
その他	22 (29.0%)
合計	78 (100%)
記載なし	12

就業(している) (n=199)



就業(していない) (n=78)

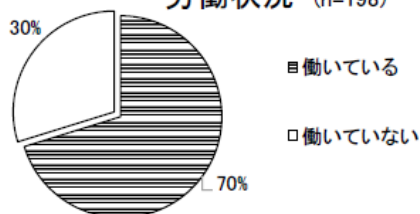


・アンケート回答者のうち、68.9%は就業しており、そのうち正社員としての就業が59%、パート・アルバイトが21%を占めている。一方、就業していない人は27.0%で、そのうち62%は主婦・主夫であった。12人が未回答で4.2%である。

⑥配偶者の労働状況

	H27	R2
働いている	112 (64.0%)	139 (70.0%)
働いていない	63 (36.0%)	59 (30.0%)
合計	175 (100%)	198 (100%)

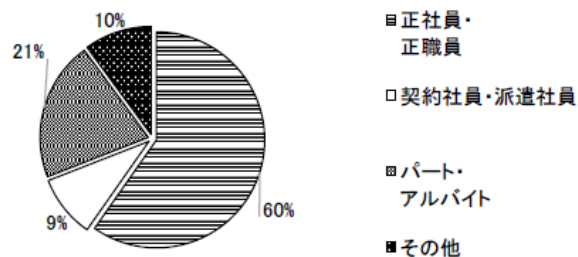
労働状況 (n=198)



・配偶者の労働状況としては、働いているとの回答が70%となっており、夫婦ともに何らかの形での就業が増加。(前回：働いている64%、働いていない36%)

	R2
正社員・正職員	83 (60.0%)
契約社員・派遣社員	13 (9.0%)
パート・アルバイト	29 (21.0%)
その他	14 (10.0%)
合計	139 (100%)

労働状況(働いている) (n=139)

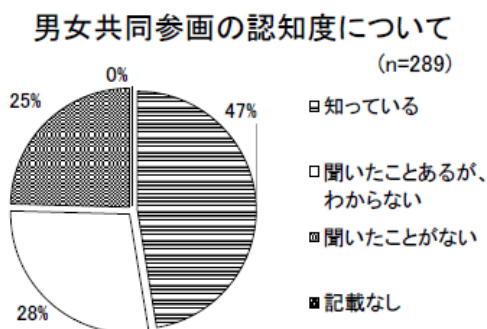


記載なし	12
------	----

・配偶者の就業形態としては、正社員・正職員は60%となり、パート・アルバイトは21%と続いている。

問2 あなたは、男女共同参画という言葉を知っていますか。またはこの言葉を聞いたことがありますか。(あてはまるもの1つに○)

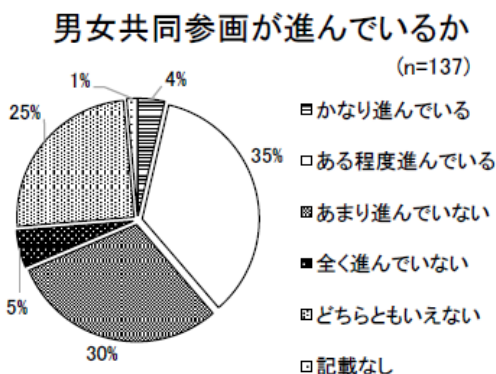
	H27	R2
知っている	111 (40.2%)	137 (47.0%)
聞いたことがあるが、わからない	79 (28.6%)	81 (28.0%)
聞いたことがない	85 (30.8%)	71 (25.0%)
記載なし	1 (0.4%)	0 (0%)



・47%が「知っている」と回答し、「聞いたことがあるがわからない」が28%、「聞いたことがない」25%となった。(前回：知っている約40%、聞いたことがあるがわからない約29%、聞いたことがない約31%) 前回よりもやや増加傾向にある。

問3 問2で1「知っている」を選んだ方に伺います。あなたがお住まいのところでは男女共同参画が進んでいると思いますか。(あてはまるもの1つに○)

	H27	R2
かなり進んでいる	16 (5.8%)	5 (4.0%)
ある程度進んでいる	59 (21.4%)	48 (35.0%)
あまり進んでいない	78 (28.3%)	41 (30.0%)
全く進んでいない	19 (6.9%)	7 (5.0%)
どちらともいえない	103 (37.3%)	34 (25.0%)
記載なし	1 (0.4%)	2 (1.0%)



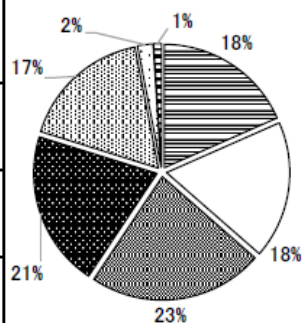
・「かなり進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせて39%となり、「あまり進んでいない」と「全く進んでいない」を合わせて35%と、男女共同参画が進んでいると認識している割合の方が若干多いという結果になった。(前回：かなり進んでいる、ある程度進んでいる合わせて約27%、あまり進んでいない、全く進んでいない合わせて35%)

問4 様々な自治体でパートナーシップ制度が導入されている中でLGBTsの方が活躍できる環境とはどのようなものがあると思いますか。(あてはまるものすべてに○)

	R2
LGBTsについて学び理解を深めていく	162 (18.0%)
悩んでいる人が相談しやすい雰囲気づくり	159 (18.0%)
自分の価値観を押し付けない	202 (23.0%)
ハラスメントの起きない職場づくり	180 (21.0%)
家族・友人が受け入れること	151 (17.0%)
その他	18 (2.0%)
記載なし	9 (1.0%)

LGBTsの方が活躍できる場について

(n=289)

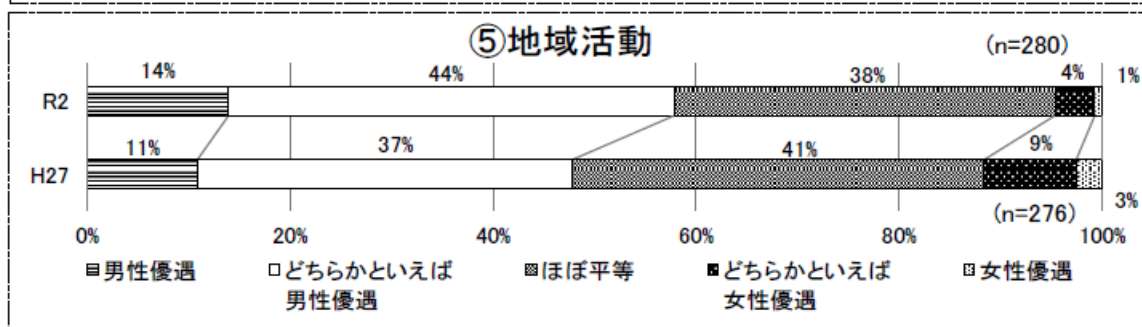
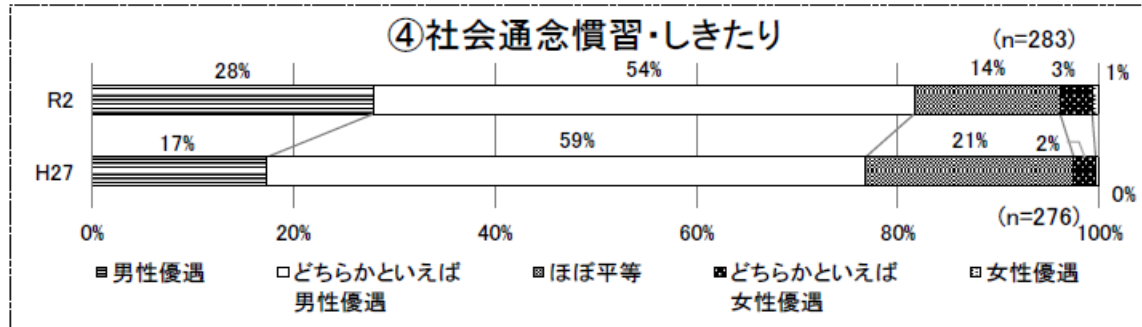
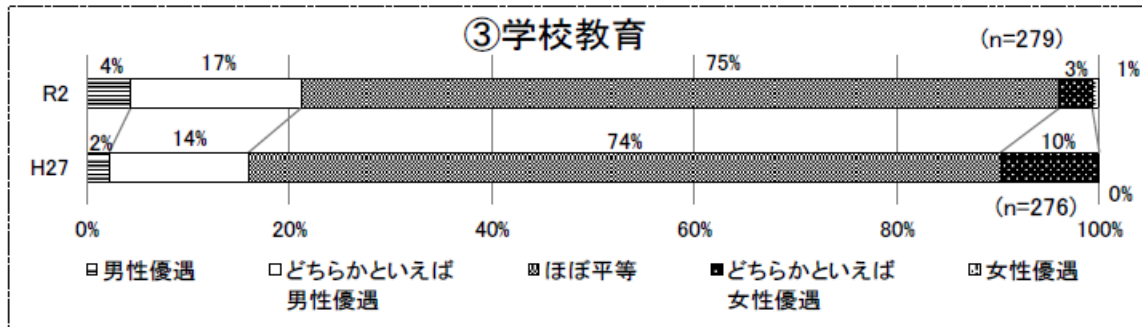
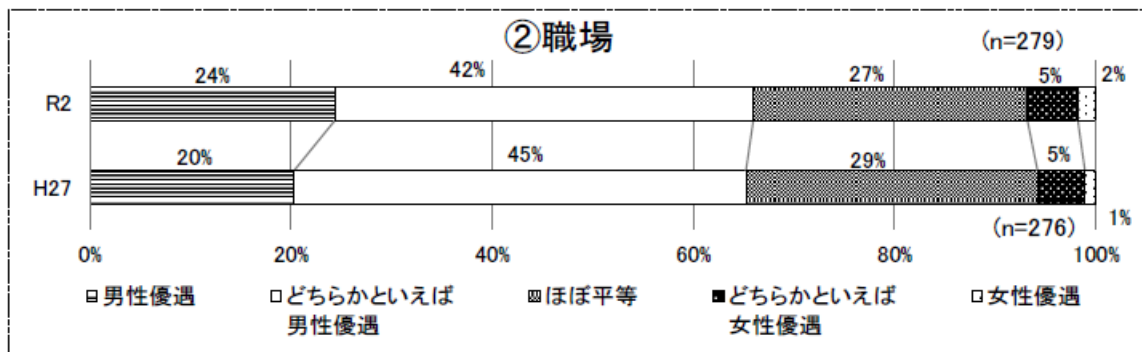
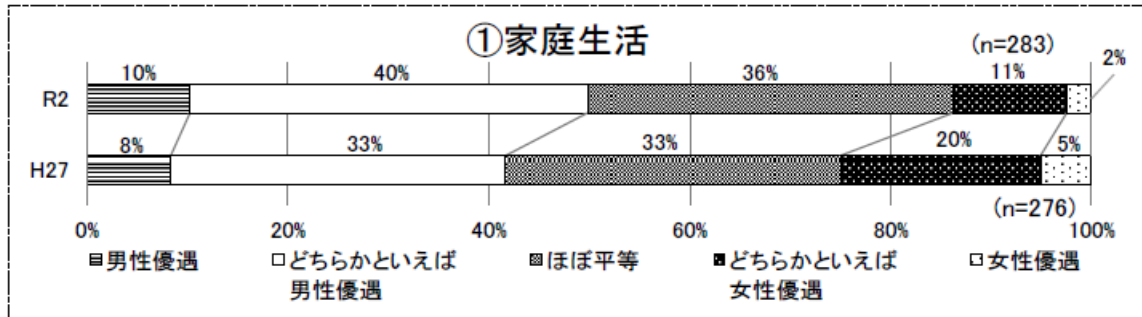


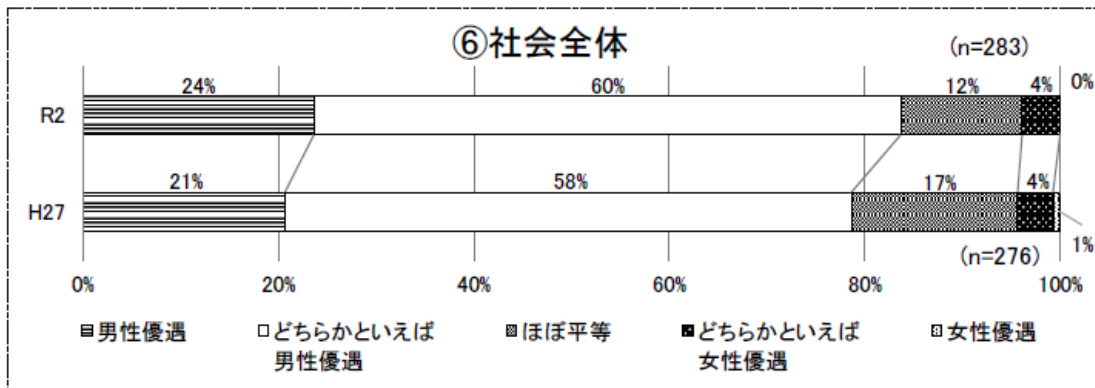
- LGBTsについて学び理解を深めていく
- 悩んでいる人が相談しやすい雰囲気づくり
- ▨ 自分の価値観を押し付けない
- ハラスメントの起きない職場づくり
- ▨ 家族・友人が受け入れること
- その他
- 記載なし

・「自分の価値観を押し付けない」が23%、「ハラスメントの起きない職場づくり」21%、「LGBTsについて学び理解を深めていく」、「悩んでいる人が相談しやすい雰囲気づくり」ともに18%となった。

問5 あなたは、各分野において、男女の地位はどのようになっていると思いますか。(①～⑥の各項目について1つに○)

			男性優遇		どちらかといえば男性優遇		ほぼ平等		どちらかといえば女性優遇		女性優遇	
			人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
①	家庭生活	H27	23	(8.0%)	92	(33.0%)	92	(33.0%)	55	(20.0%)	14	(5.0%)
		R2	29	(10.0%)	112	(40.0%)	103	(36.0%)	32	(11.0%)	7	(2.0%)
②	職場	H27	56	(20.0%)	124	(45.0%)	80	(29.0%)	13	(5.0%)	3	(1.0%)
		R2	68	(24.0%)	116	(42.0%)	76	(27.0%)	14	(5.0%)	5	(2.0%)
③	学校教育	H27	6	(2.0%)	38	(14.0%)	205	(74.0%)	27	(10.0%)	0	(0%)
		R2	12	(4.0%)	47	(17.0%)	209	(75.0%)	9	(3.0%)	2	(1.0%)
④	社会通念や慣習	H27	48	(17.0%)	164	(59.0%)	57	(21.0%)	6	(2.0%)	1	(0%)
		R2	79	(28.0%)	152	(54.0%)	41	(14.0%)	9	(3.0%)	2	(1.0%)
⑤	地域活動	H27	30	(11.0%)	102	(37.0%)	112	(41.0%)	25	(9.0%)	7	(3.0%)
		R2	39	(14.0%)	123	(44.0%)	105	(38.0%)	11	(4.0%)	2	(1.0%)
⑥	社会全体	H27	57	(21.0%)	160	(58.0%)	47	(17.0%)	10	(4.0%)	2	(1.0%)
		R2	67	(24.0%)	170	(60.0%)	35	(12.0%)	11	(4.0%)	0	(0%)
記載なし		R2	4									





・学校教育での平等意識が75%と最も高くなっている。次に地域活動、家庭生活の順番となっている。H27年度実施時と変わらない順序であるが、全体的に男性優遇の認識が強くなっている。

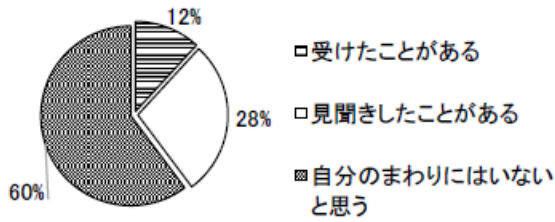
・①家庭生活、③学校教育の男女の地位に関して、微量ではあるが「ほぼ平等」という意識が増加していた。

問6 あなたは職場・地域・学校教育などで、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントを受けた経験や、身近で見聞きしたことがありますか。(①～⑩の項目であてはまるものすべてに○)

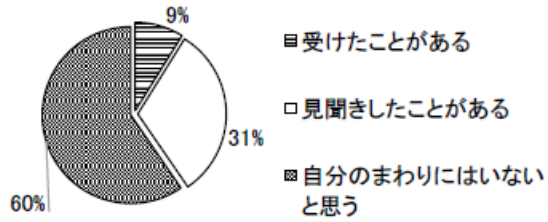
R2		受けたことがある	見聞きしたことがある	自分のまわりにはないと思う
①	性的な内容の話や電話、メールをする	33 (12.0%)	78 (28.0%)	168 (60.0%)
②	じろじろと身体を見る	25 (9.0%)	89 (31.0%)	168 (60.0%)
③	不必要に身体を触る	29 (10.0%)	59 (21.0%)	193 (69.0%)
④	宴席でお酌やデュエットを強要する	35 (13.0%)	87 (31.0%)	155 (56.0%)
⑤	「男のくせに」、「女のくせに」などの性差別的な発言をする	47 (16.0%)	124 (44.0%)	114 (40.0%)
⑥	容姿について繰り返し言う	37 (13.0%)	113 (40.0%)	132 (47.0%)
⑦	最初から決めつけ相手を罵倒する	39 (14.0%)	103 (36.0%)	141 (50.0%)
⑧	帰宅途中後をつける	19 (7.0%)	42 (15.0%)	216 (78.0%)
⑨	挨拶をしても自分だけ無視される	40 (14.0%)	61 (22.0%)	179 (64.0%)
⑩	その他	11 (16.0%)	10 (14.0%)	49 (70.0%)
記載なし	9			

(n=289)

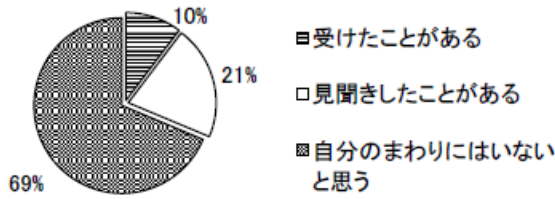
①性的な内容の話や電話、メール



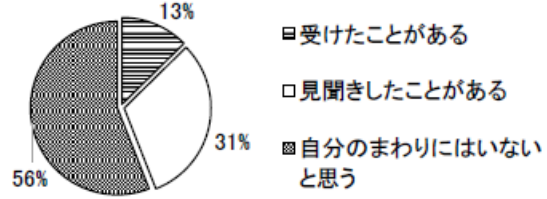
②じろじろと身体を見る



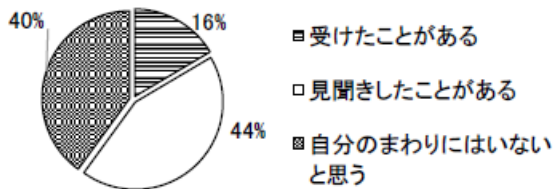
③不必要に身体を触る



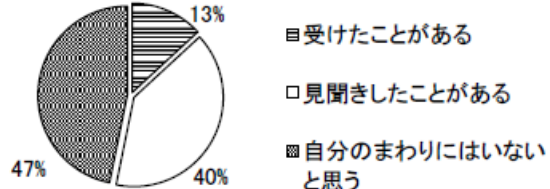
④宴会でお酌やデュエットを強要



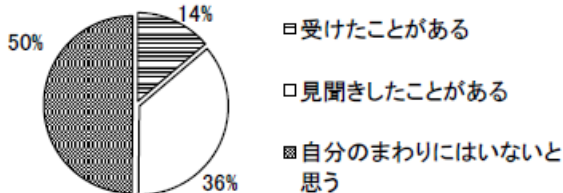
⑤性差別的な発言



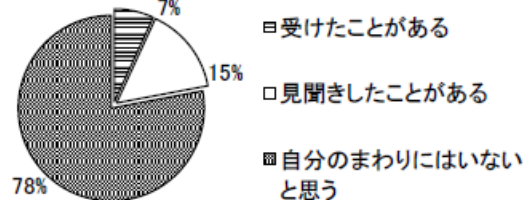
⑥容姿について繰り返し言う



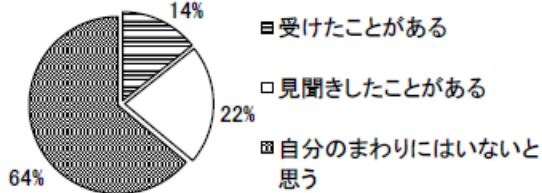
⑦最初から決めつけ罵倒する



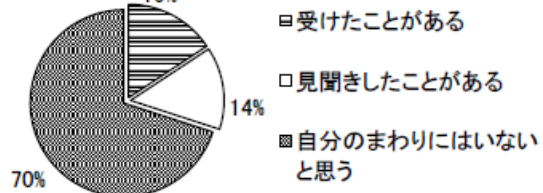
⑧帰宅途中後をつける



⑨挨拶をしても自分だけ無視される



⑩その他

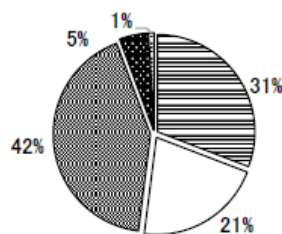


・「見聞きしたことがある」項目において、⑤性差別的な発言が44%、⑥容姿について繰り返し言うについても40%と、ともに4割を超えていた。全体を通じ「自分のまわりにはいないと思う」が過半数を占めているものの、何らかのハラスメントが存在している結果となっている。

問7 性差別など様々な差別がある中で、差別の解消方法について考えに近いものを選びください。また、解消できない課題や解消方法があればその他に記入して下さい。(あてはまるものすべてに○)

	R2
差別を無くそうという意識を個々人が持つ	163 (31.0%)
職場や学校などの組織が一丸となって問題に向き合う	112 (21.0%)
個人の価値観を押し付けない	224 (42.0%)
その他	25 (5.0%)
記載なし	5 (1.0%)

差別の解消法について (n=289)



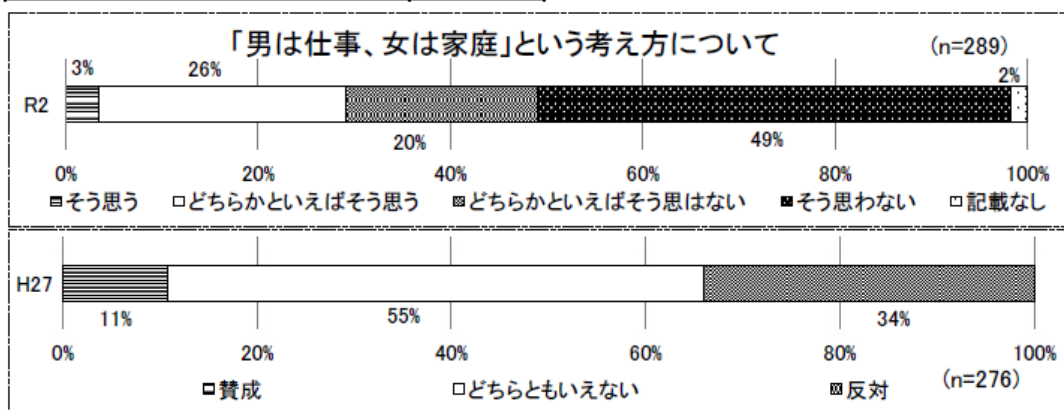
- 差別を無くそうという意識を個々人が持つ
- 職場や学校などの組織が一丸となって問題に向き合う
- ▨ 個人の価値観を押し付けない
- その他
- ▨ 記載なし

・差別の解消方法について「個人の価値観を押し付けない」が42%と最も高く、続いて「差別を無くそうという意識を個々人が持つ」が31%となった。

問8 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたはどのようにお考えになりますか。(あてはまるもの1つに○)

	R2
そう思う	10 (3.0%)
どちらかといえばそう思う	74 (26.0%)
どちらかといえばそう思はない	58 (20.0%)
そう思わない	142 (49.0%)
記載なし	5 (2.0%)

	H27
賛成	30 (11.0%)
どちらともいえない	152 (55.0%)
反対	94 (34.0%)



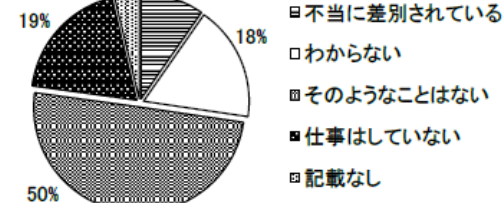
・「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した人が合わせて29%となった。対して「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」と回答した人を合わせて69%となっており男は仕事、女は家庭と考えない人が多い。

問9 今の職場で、仕事面や待遇面で、女性は男性に比べて不当に差別されていると思いますか。(あてはまるもの1つに○)

	H27	R2
不当に差別されている	35 (12.7%)	28 (10.0%)
わからない	41 (14.9%)	51 (18.0%)
そのようなことはない	132 (47.8%)	144 (50.0%)
仕事はしていない	68 (24.6%)	55 (19.0%)
記載なし	0 (0%)	11 (4.0%)

仕事や待遇面で差別されていると思うか

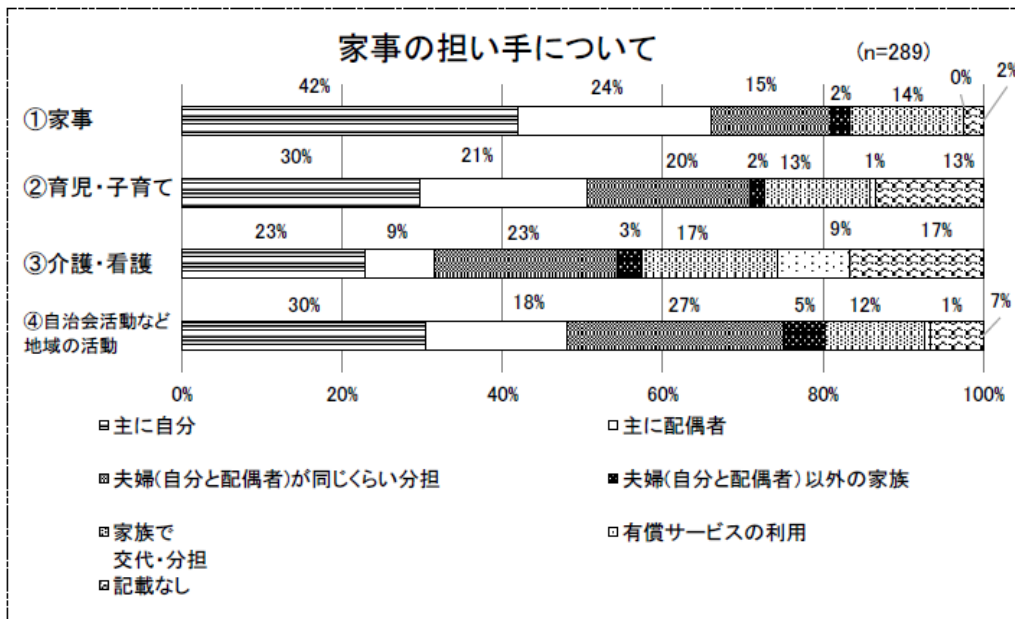
(n=289)



・職場や仕事、待遇面で差別はされているかについて、半分の人がそのようなことはないと回答しており、不当に差別されているも合わせて前回と比べ差別されていると感じている人が減っている。

問10 あなたの家庭では、次の①～④のことを主に誰が担っていますか。ご自身に該当しない場合は、ご自身ならどうするか想定してお答えください。なお、配偶者には事実婚等のパートナーも含まれます。(①～④の各項目について1つに○)

R2	主に自分	主に配偶者	夫婦(自分と配偶者)が同じくらい分担	夫婦(自分と配偶者)以外の家族	家族で交代・分担	有償サービスの利用	記載なし
①家事	121 (42.0%)	70 (24.0%)	43 (15.0%)	7 (2.0%)	41 (14.0%)	0 (0%)	7 (2.0%)
②育児・子育て	86 (30.0%)	60 (21.0%)	59 (20.0%)	5 (2.0%)	38 (13.0%)	2 (1.0%)	39 (13.0%)
③介護・看護	66 (23.0%)	25 (9.0%)	66 (23.0%)	9 (3.0%)	49 (17.0%)	26 (9.0%)	48 (17.0%)
④自治会活動など地域の活動	88 (30.0%)	51 (18.0%)	78 (27.0%)	15 (5.0%)	36 (12.0%)	2 (1.0%)	19 (7.0%)

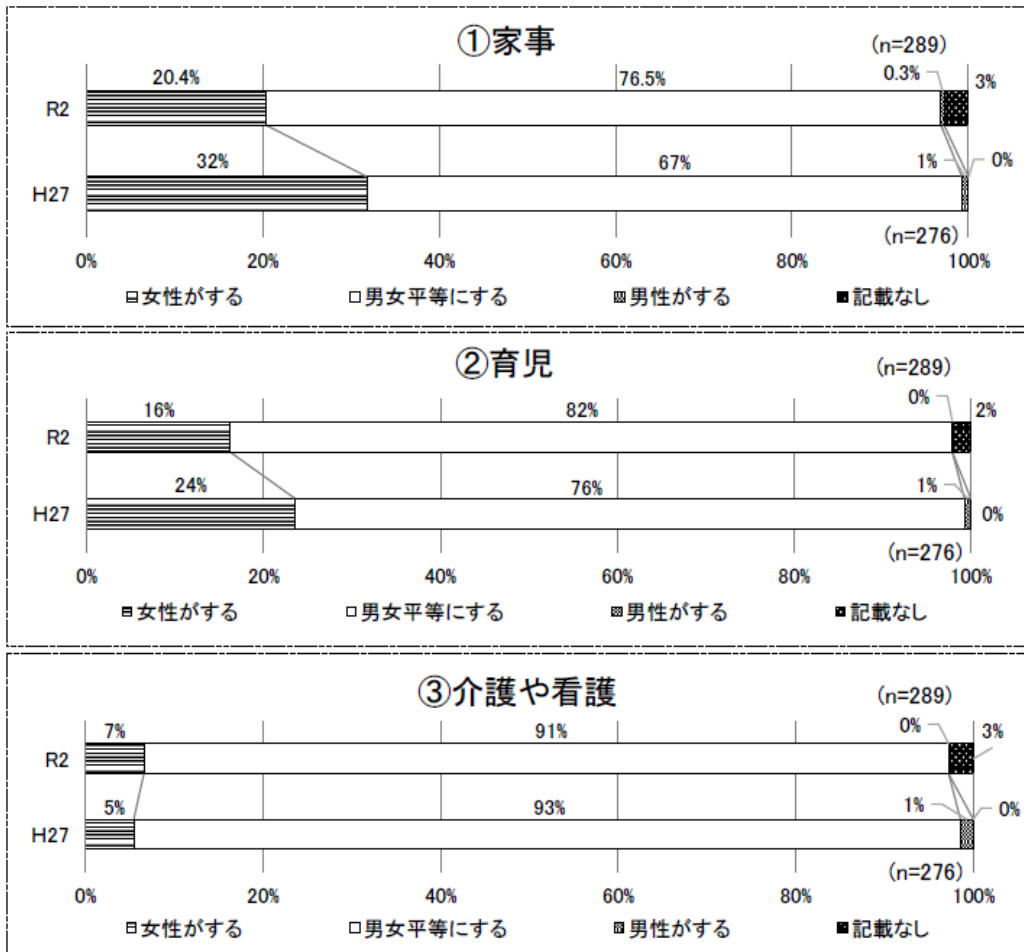


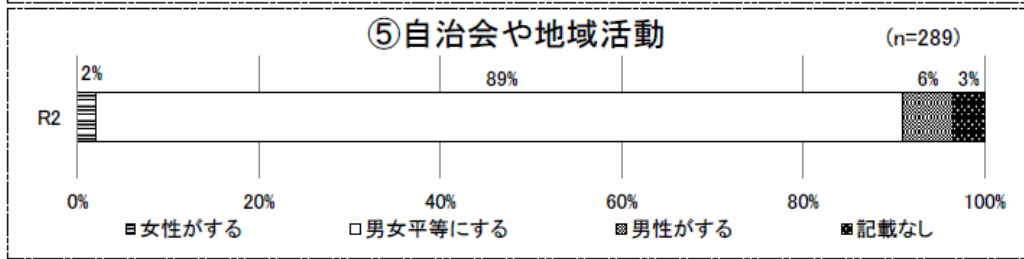
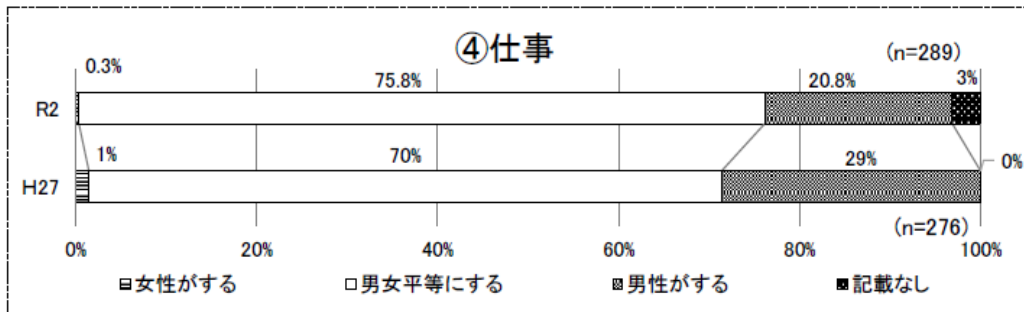
・家事の担い手については「主に自分」が最も多く、家族で交代・分担しているとの回答は低い。また介護・看護については有償サービスが約10%という結果になった。ケアワークの多くが夫婦の一方に偏っている実態が明らかになった。

問 1 1 家事・育児・介護・仕事などの役割についてどのようにお考えですか。(①～⑤の各項目について1つに○)

			女性がする	男女平等にする	男性がする	記載なし
①	家事	H27	88 (32.0%)	186 (67.0%)	2 (1.0%)	-
		R2	59 (20.4%)	221 (76.5%)	1 (0.3%)	8 (3.0%)
②	育児	H27	65 (24.0%)	209 (76.0%)	2 (1.0%)	-
		R2	47 (16.0%)	236 (82.0%)	0 (0%)	6 (2.0%)
③	介護	H27	15 (5.0%)	257 (93.0%)	4 (1.0%)	-
		R2	19 (7.0%)	262 (91.0%)	0 (0%)	8 (3.0%)
④	仕事	H27	4 (1.0%)	193 (70.0%)	79 (29.0%)	-
		R2	1 (0.3%)	219 (75.8%)	60 (20.8%)	9 (3.0%)
⑤	自治会や地域活動	H27	-	-	-	-
		R2	6 (2.0%)	257 (92.0%)	16 (6.0%)	10 (3.0%)

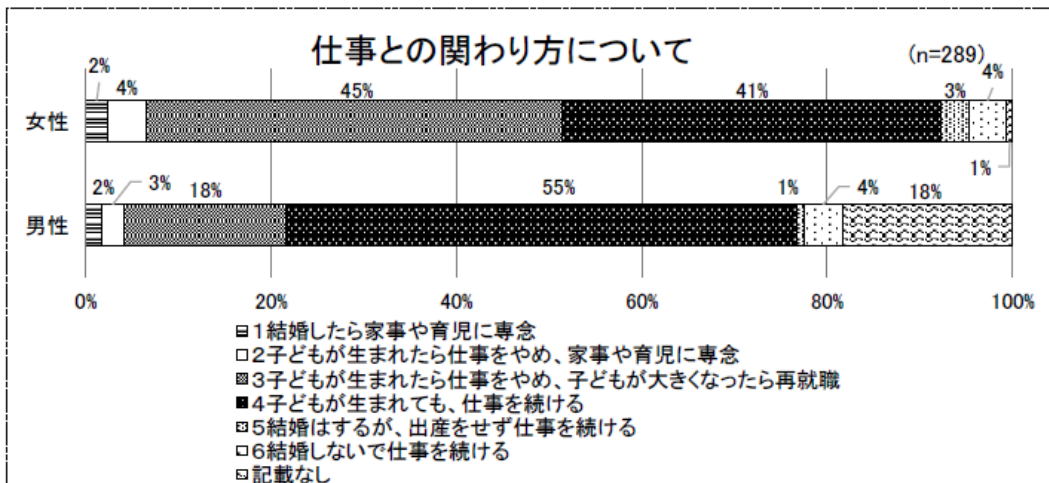
・①～④について男女平等に対する回答が70%を超え、H27年度実施時より高くなっている。





問12 仕事との関わり方についてどのようにお考えですか。(ご自身の性別に○と右欄からあてはまるもの1つに○)

	H27	R2		
		女性	男性	その他
1 結婚したら家事や育児に専念	11 (4.0%)	4 (2.0%)	2 (2.0%)	0 (0%)
2 子どもが生まれたら仕事をやめ、家事や育児に専念	11 (4.0%)	7 (4.0%)	3 (3.0%)	0 (0%)
3 子どもが生まれたら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再就職	148 (54.0%)	76 (45.0%)	21 (18.0%)	0 (0%)
4 子どもが生まれても、仕事を続ける	98 (36.0%)	69 (41.0%)	66 (55.0%)	0 (0%)
5 結婚はするが、出産をせず仕事を続ける	3 (1.0%)	5 (3.0%)	1 (1.0%)	0 (0%)
6 結婚しないで仕事を続ける	0 (0%)	7 (4.0%)	5 (4.0%)	0 (0%)
記載なし	5 (1.0%)	1 (1.0%)	22 (18.0%)	0 (0%)

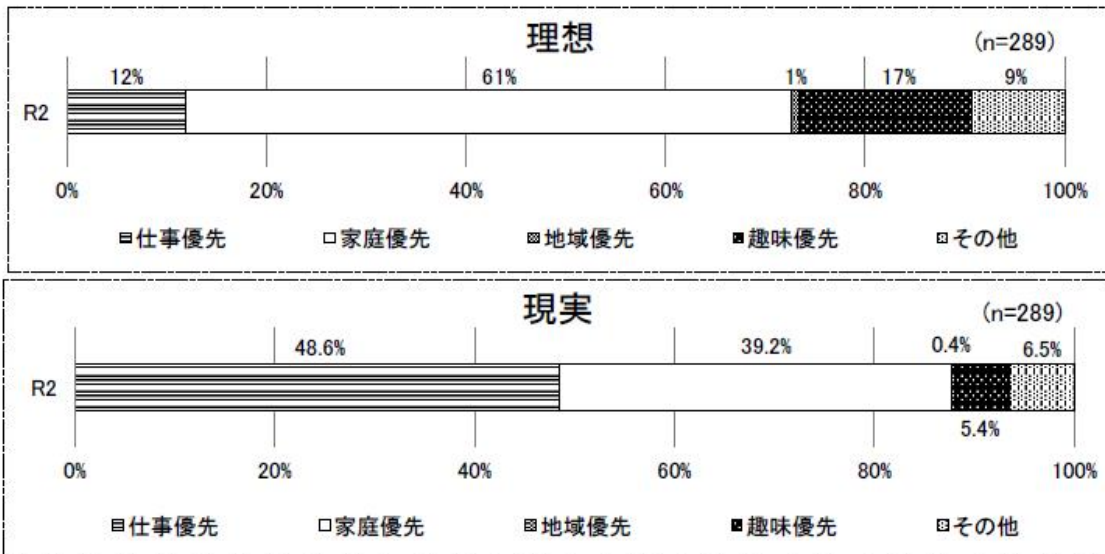


・女性に関して「子どもが生まれたら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再就職」が45%、「子どもが生まれても、仕事を続ける」は41%と約4割となった。
 ・男性に関して「子どもが生まれても、仕事を続ける」が55%と最も高く、続いて「子どもが生まれたら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再就職」が18%と続いた。
 ・前回結果と同様に、仕事の継続、子育て後の復帰を志向している。

問13 仕事と家庭生活または地域活動等への関わり方について理想・現実をそれぞれ1つずつお選びください。(①～②の各項目について1つに○)

		仕事優先	両立	家庭または地域優先
理想	H27	14 (5.0%)	224 (81.0%)	38 (14.0%)
現実	H27	147 (53.0%)	67 (24.0%)	62 (22.0%)

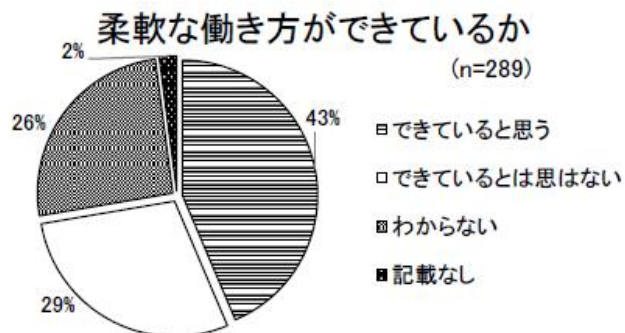
		仕事優先	家庭優先	地域優先	趣味優先	その他	記載なし
理想	R2	33 (12.0%)	169 (61.0%)	2 (1.0%)	48 (17.0%)	26 (9.0%)	11
現実	R2	135 (48.6%)	109 (39.2%)	1 (0.4%)	15 (5.4%)	18 (6.5%)	



・仕事と家庭生活または地域活動等への関わり方について61%が「家庭優先」を理想としているものの、現実では約半分以上が仕事を優先している。

問14 あなたは人生の各段階の中で、自分の希望に応じた柔軟な働き方を選択できていると思いますか。（あてはまるもの1つに○）

	R2
できていると思う	126 (43.0%)
できているとは思わない	83 (29.0%)
わからない	74 (26.0%)
記載なし	6 (2.0%)



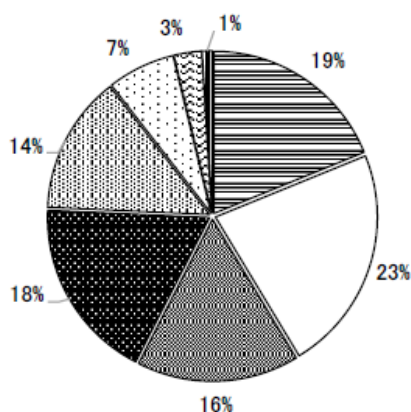
・柔軟な働き方ができているかについて、「できていると思う」が43%「できていると思わない」が29%、「わからない」が26%という結果になった。

問15 ワークライフバランスを実現していく社会をつくるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。（あてはまるものすべてに○）

	R2
有給休暇取得の促進	170 (19.0%)
育児休暇、介護休暇、フレックス勤務などが積極的に活用される環境づくり	203 (23.0%)
家事・育児・介護などの家庭内分担	146 (16.0%)
子育てや介護を社会的に支援する施設・サービスの充実	164 (18.0%)
在宅勤務、リモートワークなどの促進	124 (14.0%)
地域活動やボランティア活動などへの参加	61 (7.0%)
その他	25 (3.0%)
記載なし	9 (1.0%)

ワークライフバランスを実現する社会をつくるために

(n=289)

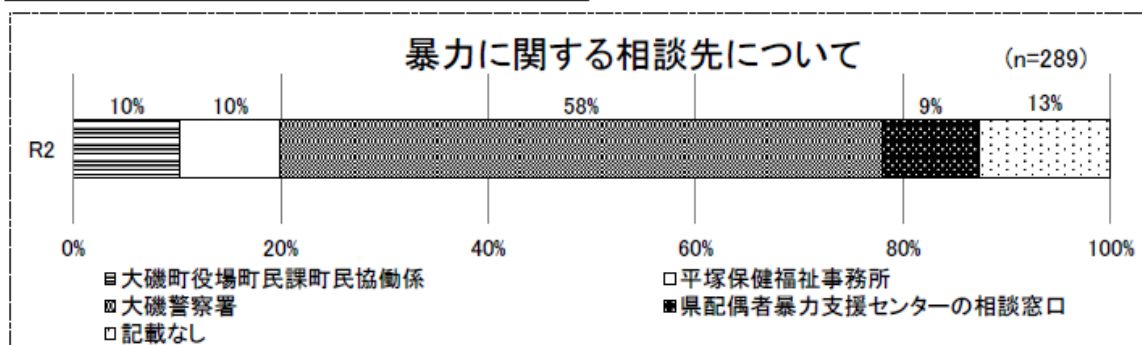


- 有給休暇取得の促進
- 育児休暇、介護休暇、フレックス勤務などが積極的に活用される環境づくり
- 家事・育児・介護などの家庭内分担
- 子育てや介護を社会的に支援する施設・サービスの充実
- 在宅勤務、リモートワークなどの促進
- 地域活動やボランティア活動などへの参加
- その他
- 記載なし

・ワークライフバランスを実現する社会をつくるために必要なものとして、育児休暇、介護休暇、フレックス勤務などが積極的に活用される環境づくりが23%を占め最も多く、次いで有給休暇取得の促進が19%を占めており、家庭環境に寄り添った働き方の自由度が求められており、また、家事、育児、介護といったケアワークの分担、支援施設の充実についても重視されている。

問16 暴力に関する相談先として次の機関があることを知っていますか？（あてはまるものすべてに○）

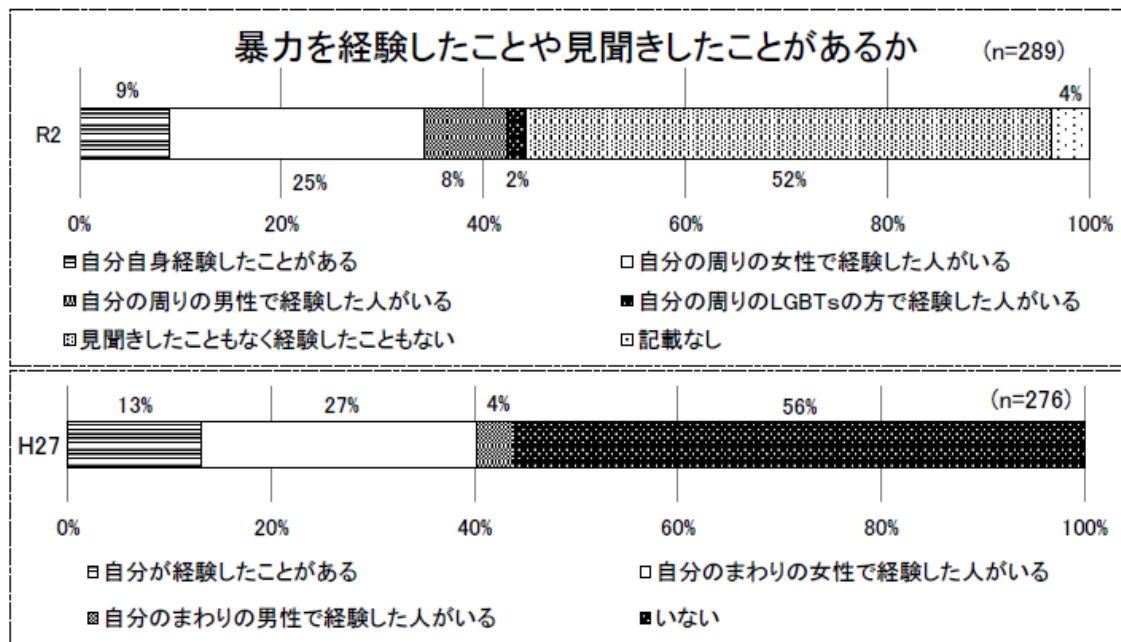
	R2
大磯町役場町民課町民協働係	40 (10.0%)
平塚保健福祉事務所	37 (10.0%)
大磯警察署	224 (58.0%)
県配偶者暴力支援センターの相談窓口	36 (9.0%)
記載なし	49 (13.0%)



・相談先について58%が大磯警察署と回答し、大磯町役場町民課町民協働係、平塚保健福祉事務所ともに10%となった。

問17 現在、男性からだけでなく女性からの暴力も増えてきています。そこで、配偶者や恋人からの精神的・身体的暴力を経験したことや見聞きしたことがありますか。（あてはまるものすべてに○）

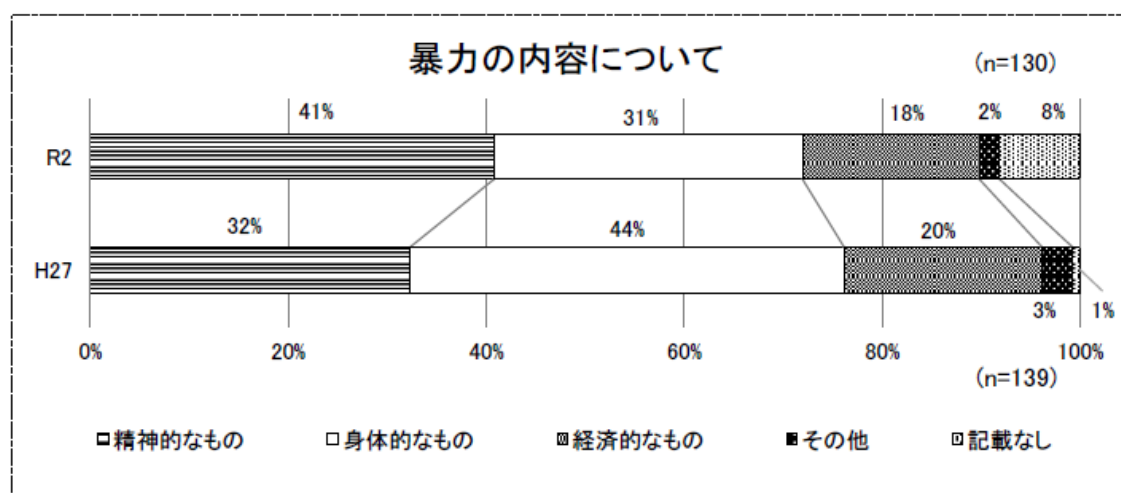
	H27	R2
自分自身経験したことがある	39 (13.0%)	28 (9.0%)
自分の周りの女性で経験した人がある	80 (27.0%)	79 (25.0%)
自分の周りの男性で経験した人がある	11 (4.0%)	26 (8.0%)
自分の周りのLGBTsの方で経験した人がある	-	6 (2.0%)
見聞きしたこともなく経験したこともない	-	163 (52.0%)
いない	166 (56.0%)	-
記載なし	-	12 (4.0%)



・暴力を経験したことや見聞きしたことがあるかについて、52%が「見聞きしたこともなく経験したこともない」と回答し、25%が「自分の周りの女性で体験した人がいる」と回答した。

問18 問17で1～4を選んだ方に伺います。暴力の内容はどのようなものですか。
(あてはまるものすべてに○)

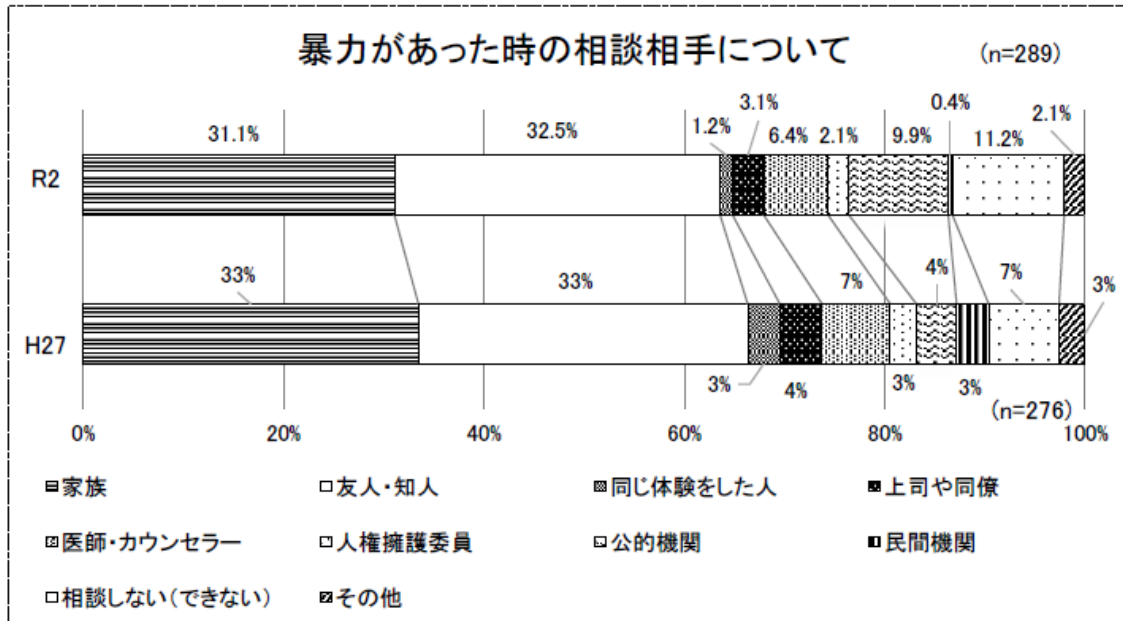
	精神的なもの	身体的なもの	経済的なもの	その他	記載なし
H27	42 (32.0%)	57 (44.0%)	26 (20.0%)	4 (3.0%)	1 (1.0%)
R2	80 (41.0%)	61 (31.0%)	35 (18.0%)	4 (2.0%)	16 (8.0%)



・暴力の内容として、「精神的なもの」が41%、「身体的なもの」は31%となった。前回実施は「精神的なもの」が32%、「身体的なもの」は44%であり、暴力の内容が身体的なものも依然認められるが精神的なものが増加していると考えられる。

問19 もし配偶者や恋人などからの精神的・身体的暴力にあったとき、相談できる相手はいますか。(あてはまるものすべてに○)

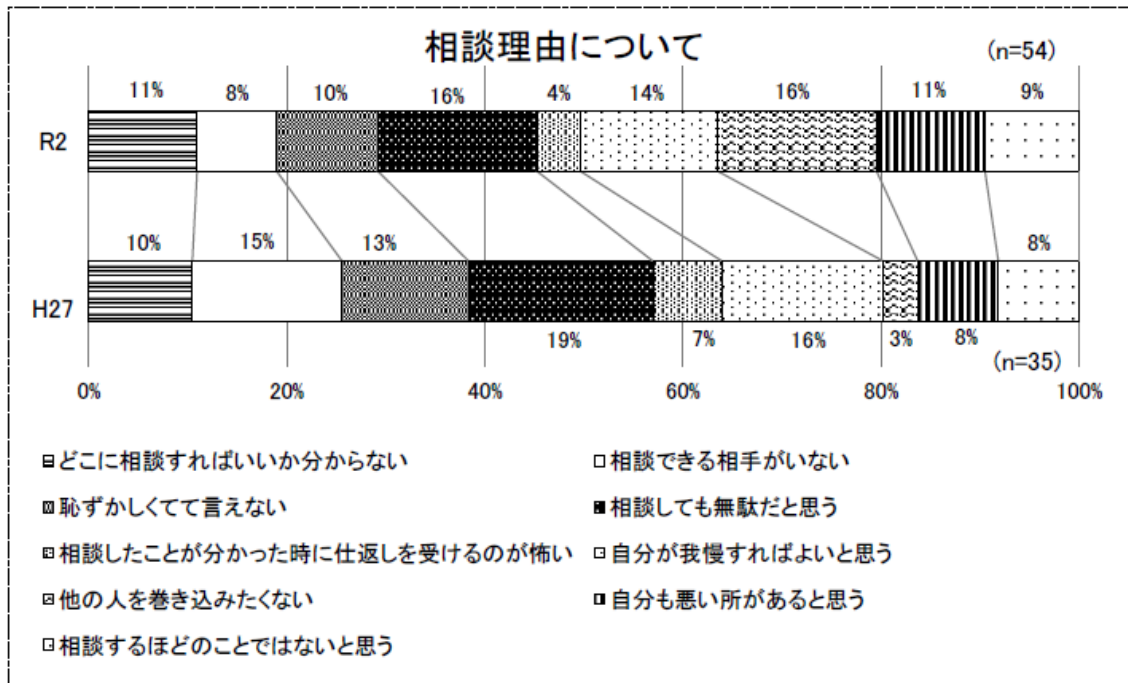
	H27	R2
家族	167 (33.0%)	150 (31.1%)
友人・知人	164 (33.0%)	157 (32.5%)
同じ体験をした人	16 (3.0%)	6 (1.2%)
上司や同僚	21 (4.0%)	15 (3.1%)
医師・カウンセラー	34 (7.0%)	31 (6.4%)
人権擁護委員	13 (3.0%)	10 (2.1%)
公的機関	20 (4.0%)	48 (9.9%)
民間機関	16 (3.0%)	2 (0.4%)
相談しない(できない)	35 (7.0%)	54 (11.2%)
その他	13 (3.0%)	10 (2.1%)
記載なし	-	7



・暴力があった時の相談相手として前回実施時と同様に「家族」、「友人・知人」の割合が多い結果となった。「公的機関」や「相談しない」等の割合が減少しているものの、それ以外の項目がわずかながら増加している結果が得られた。

問20 問19で9「相談しない（できない）」を選んだ方に伺います。（理由としてあてはまるものすべてに○）

	H27	R2
どこに相談すればいいかわからない	9 (10.0%)	15 (11.0%)
相談できる相手がいない	13 (15.0%)	11 (8.0%)
恥ずかしくて言えない	11 (13.0%)	14 (10.0%)
相談しても無駄だと思う	16 (19.0%)	22 (16.0%)
相談したことが分かった時に仕返しを受けるのが怖い	6 (7.0%)	6 (4.0%)
自分が我慢すればよいと思う	14 (16.0%)	19 (14.0%)
他の人を巻き込みたくない	3 (3.0%)	22 (16.0%)
自分も悪い所があると思う	7 (8.0%)	15 (11.0%)
相談するほどのことではないと思う	7 (8.0%)	13 (9.0%)
記載なし	-	12



・相談の理由として「相談しても無駄だと思う」、「他人を巻き込みたくない」が16%と最も多い回答となった。次に「自分が我慢すれば良いと思う」「どこに相談すればいいかわからない」が多く、問題解決方法のより広い周知が必要だと考える。

「大磯町男女共同参画」に関する町民アンケート調査集計結果 その他意見

問4. 様々な自治体でパートナーシップ制度が導入されている中でLGBTsの方が活躍できる環境とはどのようなものがあると思いますか。

1	男女共同参画と一言でいうが男女間の差別や優劣を意識が過敏すぎると思われるときもある。どちらがどう、ではなく男女の違いもあるので。男女の違いは決して優劣ではないので場面場面で互いに協力する気持ちで歩むことが大事かと思う。
2	現状、学校教育にも限界あり。社会は今も「男社会」であり我が国の場合は法的に強制することが必要。
3	良い意味でLGBTを意識しない。偏見のない環境づくり。
4	男性・女性どちらも利用できる多目的トイレの充実など
5	自治体の意識改革
6	男性が受ける性被害の実態調査
7	差別をする人が野放しにされず、”gender equality”の重要性を一人一人が理解し、尊重する社会にすること。
8	自分らしくあること。ありのままOK
9	法律で認められることが大事。例えば、病院の同意書等。
10	既成概念、慣習、因習などしきたりや祭事などの見直しも必要。
11	同性婚に反対。
12	自治体の意識改革。
13	一般道徳問題。

問6. あなたは職場・地域・学校教育などで、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントを受けた経験や、身近で見聞きしたことがありますか。

1	妬み、嫉みを受けたことあり。
2	「まだ若いのに早い」など年齢を理由に否定的な価値観を押しつける。
3	自分より後から転職入社した男性に勤務表を作成させていて、勤務の組み方、配分で毎回嫌がらせがある。作成する人の希望通りになっている。他、多数。勤務上全てで同様のことを行っている。
4	プライベートなことにも質問をされることなどもハラスメントに該当するかと。
5	20年前ほどに正社員もパートも経験しましたがなかったと思います。情報過多のは代になって人の心がすさんできた？
6	上司都合の勝手な仕事を押しつけた後、本人の地位（肩書き）より下の者がそろっている所でわざとしかりつける。→恥をかかせる。しかも何回も。
7	友人3人に強姦させられた。

8	zoom や webEX で女性の部屋を覗こうとする。
9	パートナーのいない男性が迫害されている。
10	妊娠した教員が、男子生徒に性的な発言をされ、児童に対して女性教員が女性の妊娠などについて正しい知識を与えたところ、地位の高い男性教員に叱責された。
11	相手に大きな声で責めるところを見たことがある。
12	若いころ（20代）食事に連れて行ってもらいキスされそうになった。
13	精神的にネチネチ追いつめられる。つらい。
14	アルコールが苦手な後輩に罰ゲームと称して何杯ものテキーラを強要したり小さなミスをした部下に「赤ちゃんだな」など罵倒したり等の話を聞きました。（友人が実際に受けたパワハラです）

問7. 性差別など様々な差別がある中で、差別の解消方法について考えに近いものをお選びください。また、解消できない課題や解消方法があればその他に記入して下さい。

1	差別や嫌がらせをする人の意識を変えることは困難なので罰則を設ける。被害を受けている人の事実がもみ消されないようにする必要がある。
2	気軽に相談できる場所が必要。
3	国民が一人ひとり、個人として差別の問題を深く意識するほど、熟成していない。大人としての自立に欠け、お上任せ、組織や多数に迎合して自己保身を図る傾向が強い。そうであるから法律で強制していくしか道は残されていない。
4	日本全体がおかしいと思う。日本は特に男子優先。
5	家庭内でも話題に取り上げる。
6	教育。主として学校教育、年少児からの教育が重要。
7	過剰な行動や意識をしないことが大切だと思います。
8	どういう事が差別になるのか、自覚しないと根本的な問題は解消しないと思います。（特に年配の方には日常過ぎて受け入れられないなど）具体例を講座などを広く認識できる機会を積極的に作るべき。
9	特に上の世代に学びを深めていくことが大事だと思います。
10	いくら話し合っても多くの人が集まれば集まるほど無理！人前で本音など言えない。個人がしっかりした考えを持つこと。場面に出会ったら行動できる程の「考え」を持ちたいと思う。
11	行政が行っている相談窓口ダイヤルや差別専門の弁護士等に相談する。
12	抜きうちで職員が（この場合誰なのでしょう？）状況の確認に入る。本人に聞いたり、紙に書いて提出など、「誰が告げたのか？」の犯人探しのようなになる。隠せない状況に飛び込んでくれないと、と思う。
13	差別と区別の混同がないようにするところから考える必要がある。

14	社会の風潮を変えるというのは並大抵のことではないと思う。職場が全てではないがそこでの価値観は人間状態に大きく受け入れる体制を持たないと難しいと思う。
15	まず、何が差別に当たるのか1人1人が考え知ること。（自分は差別したつもりはなくても相手がどう受け止めるか全て）
16	国、行政が積極的に具体的に動かなければ改善しない。法や条例の制定が必要。
17	自覚せずしている発言や考えが実は差別なんだと知る（知らせる）世論や報道があれば解消に近づくとおもいます。
18	差別はなくなるよ。歴史を見なさい。
19	男性の自意識を拡大する。
20	前頭葉が委縮している老人に意識改革を求めて無駄な気がする。
21	家庭内で偏見を無くす。
22	女性の管理職増加、男性の育休取得増加など。
23	人が人である限り差別を減らすことはできても無くすことはできないと思う。
24	性教育を根本的に見直す。（欧米諸国を参考にする。）痴漢に関して、えん罪ばかり心配される社会を変える。痴漢の被害を受けた・受けている女性の方が圧倒的に多いのにもかかわらず、男性優遇の日本では泣き寝入りするしかない女性が多すぎる。政治家の半分を女性にする。候補者男女同数法（パリテ法）のように、男女の比率が半々になる政策を作り、政治を男女平等に担う義務を作る。（「推進」ではなく「義務」にする必要があると思います。）生理用品が軽減税率の対象外にされているのも、上の立場の人が男性ばかりだからだと思いました。新聞などとは異なり、生理用品は女性にとって代用品のない必需品です。生理用品に新聞よりも高い税率をかけているのは間違っています。女性の声を聞いてください。
25	男と女は元来別なもの（肉体的にも身体的にも）差別と区別が混合されているのではないか？
26	多様な人達が過ごしやすく共存していくには自分の価値観を押し付けないこと、他人の価値観を攻撃しないことが一番大切だと思います。それさえ守ればすべてにつながっていくと感じます。
27	そもそも「男女共同参画」と男・女を分けているのが不思議である。

問 13. 仕事と家庭生活または地域活動等への関わり方について理想・現実をそれぞれ1つずつお選びください。

1	配偶者と調整しつつ臨機応変に理想にこだわらず対応。
2	優先なんてない。
3	仕事と家庭のバランスが大事だと思う。
4	政府、国会、企業等全てが「男社会」で女性の進出を阻んでいる。

5	バランスのとれた生き方。（仕事と家庭）
6	両立して暮らすことを理想として努めている。
7	個人の価値観でバランスよく
8	出来る限りバランスを考え関わりたい
9	職場の仕事時間と休みが取れない社会
10	仕事、家庭、地域、趣味をバランスよく行いたい
11	地域は、総会に出て思いましたが年齢に幅広さもあることから考え方が違いすぎて無理があります。お金で解決できるところは正直それで済ませたい、又、子供会がかなり負担でした。
12	家庭をおろそかにしないことで仕事ができている。仕事と家庭を2者択一にしない。
13	心身の療養。
14	趣味だけではなく、自分や大切な人の人生、プライベートを優先。
15	その時に応じてバランスよく。
16	介護優先。
17	現実と理想のギャップは必ずあります。どちらにしてもバランスと状況を考える必要あり。

問 15. ワークライフバランスを実現していく社会をつくるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。

1	日本特有の慣例の変革。
2	生活の保障、ベーシックインカムを導入。
3	パワハラをする職場を厳しく取り締まる。罰則金徴収や補助金減額打ち切りなど。
4	お金の問題。
5	ワークライフバランスは、極く一部の層にみられるが、ほとんど浸透しておらず、唱える人も表面的な口先のみである。我が国は先進国の中でも最低レベルであり、遙かに劣っている。
6	仕事量に見合った人員配置。
7	社会の偏見をなくす。
8	管理職の教育。（公、民、共に）
9	それぞれの自律性や議会を含む客観性の確立と実際の現実に対して卑屈にならない継続をしたことを考えています。
10	ヘルパーさんや保育士さんの給料を援助できる仕組みが必要。過酷なのに安すぎる。
11	賃料のアップ。社会保険料、税金の減額。
12	制度をあるだけでなく使える雰囲気を作ること。
13	休暇取得を行うための財政支援。

14	仕事重視の価値観を会社の上の方の人達から意識を変えていく取り組み。
15	尊厳死（ALS など）。医療費軽減のため、老人や難病者の自死推奨。
16	人権意識の向上。
17	在宅勤務は、希望者が選べるのが一番良いと思う。家庭の事情で出勤した方が都合のつく人は在宅勤務をしない選択もできると思う。勤務時間の多さ、プライベートの時間の少なさにより、子育てや家事、ボランティア活動などをする余裕を持ってない人が多いため、労働環境を見直し、日本社会全体が変わっていく必要があると思う。
18	行政に立たれている方が率先して行ってほしい。
19	職場や公共交通機関、駅や路上の完全禁煙。
20	世の中の意識改革。
21	ここでいう「ライフ」の定義が不明。家事なのか趣味なのか地域活動なのか、それによって個人的にも回答が変わりますが？

問 18. 問 17 で 1～4 を選んだ方に伺います。暴力の内容はどのようなものですか。

1	断続的ではない。
2	女性が包丁を振り回した。
3	冷暖房をとらせない。保険証を渡してくれない。

問 19. もし配偶者や恋人などからの精神的・身体的暴力にあったとき、相談できる相手はいますか。

1	暴力があった時点でパートナーとは別れます。暴力はダメです。
2	分からない。必ず解決に向かうところへ相談すべき。
3	極力、自分で解を図る。暴力に屈することなく何らかの方法で反撃に出る。
4	ネットユーザーなど。
5	男女共同参画の講演会は良い企画をしていただけていると思います。ただ「自分は関係ない」と思う人達にこそ受けてほしいと感じる
6	その時になってみないと分からない。今はそういう状況じゃないから。なった事がないから。

その他の御意見

1	2020年の今日、このアンケートがどんな成果をあげるのか。重要な情報ではあるのですが、広く町の方々に知ってもらったり考えてもらう為には（その一つとしては）例えば広報に取り組んでいる会社を紹介したり、個人の意見を載せたり、ちょっとした読み物として毎掲載してはどうでしょうか。いろいろな考え方の方がいること、それを家族で読んで話すきっかけになるのではないのでしょうか。
---	--

2	選択肢が不十分だったり質問と回答に恣意的なものを感じた。問 10 の現実と想定を区別なく回答するのは意味がないと思う。このアンケート用紙にナンバーがふつてあるということは「無記名」とうたってはいても個人との紐づけがされていると思う。個人を特定しないのならナンバリングは不要だと思う。
3	一人ひとりの個性や権利がきちんと尊重される社会となることを願っています。
4	学校教育だけではなく幼少期からの家庭内でのしつけ。
5	アンケート結果がどのようなアクションにつながるか楽しみにしています。
6	男女共同参画という考え方がもう古いと思う。
7	専業主婦だと仕事をしたくてもなかなか仕事が見つからないと思います。大きな会社などが無い大磯では、かなり再就職は厳しいと思います。遠くまで働きに行くにも子供が小さかったりで男女共同参画は大都市の話のように感じます。
8	会社の組合活動で男女共同参画の役員をやっています。女性の参加率を上げるためにイベントを色々企画しましたが、食事の支度、子供の世話が有り低いままで。男性も食事、子供の世話を女性以上に実施できるように日本もなれるといいですね。海外のように。
9	戦後、民主主義発足から 75 年経過した今日でも、男女平等や働き方等、未だ国民には浸透していない。教育も不十分であり、国民の自立も未熟な段階にある。会社員、役員、国会議員、政府機関、各省、教育委員会、地方自治体の職員は最低 40%は女性にとすることを法律で義務付ける。違反には懲罰を適用する等、法的強制力を持たせるしかないと考えます。100 の討論より法律で規制するしか日本は、日本人は変わらないと思います。
10	どのような取り組みが必要かという問いに全て正しい内容が書かれているのになぜ実現できないのかを議論するべきと思います。
11	私はおかげさまで夫との関係も良好で家庭生活が送れてきたと思いますが、現実にはまだまだ男女差はあると思います。特に男性の意識を変える為にも小学校の低学年からこの問題に取り組みせたいと思います。LGBT のことも人間の多様な性を知らせ個性を伸ばせば良いと思います。
12	昔は、男らしさ、女らしいとか普通に使っていたし、長年の習慣で今でも男は男らしい方がよいとか思ってしまう部分はありますが、これからは男女でひとくくりにするのではなく、個々に向き合い、個性を認める時代ですね。
13	無記名と言いながらナンバリングしてあるのが不安

14	企業における男女共同参画が進む中で（大磯町という）自治体がどうしようとしているのか現状がわからない。大きな企業もなく、自治体としての方針がどれくらい住民にかかわるのか今一つ想像できない。・アンケートの質問設定が、不自然に感じる。いきなりLGBTについて、その次に地位やハラスメント。あっちこっち行っている印象でバランスが悪い。正直、これをもって町民意識がわかるとは思えない。
15	問5、問6は基準がよくわからない。 問5 家庭、職場によって様々。 問6 経験となると生まれてからこれまで？となる。最近についての質問かとは思いますが。
16	大磯町がこのような難しい事案にも真摯に取り組んでくれていることがうれしく思います。その中で、マイノリティーの意見とマジョリティーの気持ち（意識）とのバランスをうまくとってほしいと思います。（この事案は政治的にもとてもデリケートな事案だと思いますので）そして、子育て（教育）においては、町（市町村）だけでなく、県や国レベルで子供を育てていく覚悟と決意をする必要があると思っております。（子供の虐待、育児放棄（ネグレクト）対策などについても）
17	性差ではなく適材適所で。自治体が大きいと組合も大きいのか年休消化ができるということが他社会と同じだと思う。
18	問5について自分自身の地位なのか、世の中一般についてどう感じているのかのどちらかを尋ねられているのかわかりませんでしたので、自分自身の実際の地位について記入しました。世の中一般ではまだまだ男性優遇と思います。
19	男女共同参画という言葉は初めて聞きました。女性が得意なこと、男性が得意なこと、又、肉体的にも違うので、それぞれが補い合い、良い社会になることを願っています。若い世代はLGBTにあまり偏見が無いように感じます。全ての人が生きやすい世の中になりますように。
20	私は、20代学生です。未婚でありもちろん仕事もしていません。家庭も、両親が離婚しているため、現在は父親と2人暮らしです。今回このアンケートを回答している中で「結婚している前程」「仕事している前程」の考えなのか、自分の状況に当てはまる選択肢がないことが多々ありました。町内の20歳以上の方々に回答いただく以上、そのようなところにも配慮していただけると、より良いアンケートの結果が得られると思いました。
21	小・中・高での教育の場で時間をかけて平等を解いていくことが重要。
22	R2年度の町の人事異動（部課長級）を見ると、女性の名前は皆無です。町役場自体、根本は男社会なのでは？ 足元から変わってゆく風土がない限り、男女共同参画は絵に描いた餅になります。（因みに私は民間企業勤務です。）

23	女性差別は同じくらい男性の性抑圧に底通しています。片方を良くすればすべてが良くなるというものではないというのが日常的に事業を行っていて痛感することです。しかしこのような試みがあることは善き新しい規範の第一歩だと思います。どうか頑張ってください。応援しています。
24	男女の枠にとらわれず、人それぞれの個性、長所、短所があるのでそれを活かして生きやすい社会になっていくことを願っています。時代の変化は感じますが子どもの頃の教育、価値観を大人になっても変えられず悩む人も多いと思います。家庭でも学校でも教育の重要性を感じます。
25	そろそろ紙でのアンケートはやめたほうがいいと思います。
26	60歳で定年退職したのでムダ 独身
27	こういうアンケートもオンラインで実施することはできないのでしょうか。紙ばかり使って環境に悪いですし、少なくとも若者はオンラインアンケートの方が書きやすいので本音がわかると思います。役場などの行政が積極的に変化しなければ、民間企業のテレワーク促進やライフワークバランスも進まないと思います。
28	仕事上男女平等は当たり前、ただし上に上がりたがらず責任を持ちたくない女性がいることも事実。どちらかというとなんなだからの方が多く感じる。男女平等に働くことは必要と考えるが実際小学校くらいまでは母親のぬくもりを感じることは事実。男と女の平等と役割を一緒にしてはいけないと思う。
29	それぞれの考え方でOK。私は、65歳です。私が考えを述べるのは、．．？ 年齢を考えてください。これから明るい未来が開けるように10代後半～20才代の人たちといろいろな会話などをしてからのアンケートを望みます。
30	社会の変革に公的機関も供与する時代となって嬉しく思います。
31	まだまだ無理だろうな～。まず、どうしたいのだ？まずそれを示してアンケートとれよ。
32	女性が社会進出すると結婚しても子供ができにくい。（特に女性が要職に就くと）この問題さえ解決できれば男女は能力者が昇進すればよい。
33	地域社会で孤立している男性が逃げこむためのシェルターみたいなものを用意できないか。

34	セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメント、などを行っている人や組織を厳しく処罰し、被害者をすぐに救えるよう取り締まっていただきたいです。痴漢を根絶するために、政策などを作ってください。まずは、政治を男女平等にしてください。上が変われば社会が変わります。今の日本は政治家も差別発言するようなレベルの低さです。後進国です。私たちの世代で性差別や女性蔑視は無くしたいです。ネットで読んで私がとても共感した意見を引用させていただきます。「同性婚ができて夫婦別姓が選べて薬局で避妊薬が買えて大学で点引かれなくて所得に差がなく性犯罪が今よりずっと少なく正しく裁かれる未来のために先人は今の私たちだと思えば本当頑張るしかない。」日本を良くするため、社会を変えるために、国に向けて意見を書かせていただきました。よろしく願いいたします。
35	アンケートを記入していることに気分が良くなかった。
36	女性の政治参加がなされやすい社会、LGBTの方々を理解し、受け入れる社会であってほしい。
37	いろいろな生き方があるのでお互い尊重し合えば良いのだけれど育った環境が違うので考え方も違って来るし、でも話をたくさんできる心が大切なのかなと思います。みんな人間です。みんな”人”です。
38	私の兄の子がLGBTである事が数年前に分かりました。最初は話を聞き驚きましたが、すぐに自然と男性の名で呼び、我が家でも少し話をし、私からしたり本人も前より認められた事で悩んでいた胸のつかえが取れ、とても明るくよく話すようになりました。まずは家族、親戚が認め→社会へ！！男性と女性では体力では差が出てしまうと思います。女性には細やかなかつ母性があると思います。それぞれ活躍できる分野で色々な人がいて良いと思います。
39	仕事を持つ母親の負担が大きすぎる。男性側の意識を変える必要があると思う。また、社会で地域で両親の働く子供たちを支えるしくみをもっとあっていいと思う。小学校中学校はまだまだ母が働いていない、もしくは少しだけパートを前提としている点は改善が必要だと思う。
40	問いの主語がだれなのかわかりにくく、答えにくいものがあった。
41	以前、薬局のおじいさんに体を触られたり、床屋のおじいさんに部屋までついて来られたりしたので、警察官に相談したら、触られたり追いかけている瞬間に110番しないと対応できないと言われました。役場に電話すれば話を聞いてくれると言っていました。解決できないなら意味がないと思い相談していません。不快なことを言う人には近寄らないようにすれば避けられますが、いきなり後ろから触られたり、追いかけられたりすると避けようがありません。相談だけではなく、解決するにはどうしたらいいのでしょうか？

42	アンケートに回答しながら我が身を振り返り、自身の持つ男女平等という気持ちが間違っていると気づいた。ありがたし！！
43	参画推進プランが今までやってこられているのかもしれないけど、明確にみんなに浸透しているとは思えません。働き方改革によって働いている人は、働きやすくなるかもしれないが（例、学校も働き方改革で17：00以降のTELは受付できず、急ぎなら役場へ！というのももう少し考えてほしい。せめて18：30ごろまででも...当番制でも学校で受け付けてくれる方が親としては安心できると思うが）それを受けている人がサービスを受けにくくなるのは考え物であり両者がちょうどいい働き方をすべきだと思う。
44	現在の日本で、何故同性婚が出来ないのかわからない。LGBTであるというだけで自由が制限されるのはおかしいと感じました。
45	このアンケートを考えた人の思考が偏りすぎだと思います。
46	共同参画の意味が分からない。
47	興味深い内容でしたが、古い考えなのか、自分に当てはまるものが少なく、ピンと来たものが少なかったです。
48	私の周囲にいたLGBT?の人はおしゃれで話し上手で楽しい人が多かったです。
49	問11について、理想と現実が混在し回答しにくかったです。理想で記入しました。
50	社会での女性の立場がもう少し向上すればいいなと思います。
51	このアンケートの目的が不明。・町は何をしようとしているのか（具体的に）・男女共同参画、一律に行うものではなく、それぞれの個性や特技をいかしてわきまうべき。子育ては母親が行い。父親はそれをバックアップする。
52	男には男の、女には女の役割がある。この概念が進みすぎると人間が動物として所有している特徴、面白さを押し殺すことに繋がり味気ない、つまらない社会になる。行き過ぎないように！！
53	相手の立場で物事を考えることの大切さを見るや娘に伝え自らそれを示していくことそれが国が出来る事だと思い日々過ごしています。よろしくお願い申し上げます。
54	働き方の制度を変える。（産、育、介護休） 議員（男女半々の法律を作る）←選挙のやり方を変える。選挙を身近に感じられるようにする。仕事のハードルを下げる。（他企業で労働していても就任できる等）
55	以前は結婚しても仕事を続ける意思が強かったのですが今年結婚をすることが決まると「子供が出来たらしばらくは子育てに専念したい」と考えるようになりました。それはパートナーとの話し合いでそのような話が出たからですが、一方同時に出た話では「とは言ってもお金がないと働かなければいけないね」という思いです。金銭的な不安が大きいです。子育て以外の家事等については全く平等に行っていこうと思いま今までの習慣を変えるのはなかなか難しい。

56	今までの習慣を変えるのはなかなか難しい。
57	このアンケートが「働き方改革」にどのようにつながるのが不明です。もう少し設問の内容を考慮した方が良いと感じました。数年前、地区自治会役員を2年間勤めました。年間を通して様々な祭礼や週間があり改めて大磯町の歴史や住民同士のつながりの強さに魅力を感じました。その一方で男女の業務の割り振りや祭礼への参加など「時代遅れ」を感じることもありました。町役場に女性幹部職員が少ないのも懸念するところです。

(2) 大磯町男女共同参画行政推進会議要綱

平成27年9月14日

大磯町告示第108号

(趣旨)

第1条 この要綱は、本町における男女共同参画行政に関する施策を推進するため、大磯町男女共同参画行政推進会議（以下「推進会議」という。）を設置し、その所掌事項及び構成員並びに運営に関して必要な事項を定めるものとする。

(所掌事項)

第2条 推進会議は、次に掲げる事項について検討する。

- (1) 男女共同参画行政についての調査、研究、企画立案、情報交換及び連絡調整に関すること。
- (2) 大磯町男女共同参画推進プランの策定及び改定に関すること。
- (3) 大磯町男女共同参画推進プランの進行管理に関すること。
- (4) 前3号に掲げるもののほか、町長が必要と認める事項

(推進会議の構成)

第3条 推進会議は、次に掲げる者をもって構成する。

- (1) 町民福祉部長
- (2) 町民福祉部町民課長
- (3) 別表に規定する課等の長から推薦された者

(会長及び副会長)

第4条 推進会議に会長及び副会長各1人を置く。

- 2 会長は町民福祉部長をもって充て、副会長は町民福祉部町民課長をもって充てる。
- 3 会長は、会務を総理し、推進会議を代表する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 推進会議の会議（以下単に「会議」という。）は、会長が招集し、その議長となる。

- 2 会議は、構成員の過半数の者が出席しなければ開くことができない。

(意見等の聴取)

第6条 推進会議は、その所掌事項について必要があると認めるときは、構成員以外の者に会議への出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第7条 推進会議の庶務は、男女共同参画主管課において処理する。

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、町長がその都度定

める。

附 則

この告示は、公表の日から施行する。

附 則（令和2年7月16日大磯町告示第94号）

この告示は、公表の日から施行する。

別表（第3条関係）

政策総務部政策課
政策総務部総務課
町民福祉部福祉課
町民福祉部子育て支援課
町民福祉部スポーツ健康課
産業環境部産業観光課
教育部学校教育課
教育部生涯学習課

(3) 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

最終改正：平成十一年十二月二十二日法律第一六〇号

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制

上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、

又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (以下省略)

(4) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(昭和四十七年七月一日法律第一一三号)

最終改正：令和二年三月三十一日法律第十四号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

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

(啓発活動)

第三条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第四条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

- 2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
- 一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
 - 二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
- 5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

- 2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第二節 事業主の講ずべき措置等

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 5 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

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

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（男女雇用機会均等推進者）

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

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

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

（苦情の自主的解決）

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理

をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第二節 調停

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

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

(時効の完成猶予)

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四章 雑則

(調査等)

第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

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

3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

- 2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第四項、第十一条の三第三項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の三第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。
- 3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。
- 4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮（こ）以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。
- 5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」

と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第三十二条 第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則（以下省略）

(5) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成十三年四月十三日法律第三十一号)

最終改正：令和元年六月二十六日号外法律第四十六号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようとする国際社会における取組にも沿うものである。ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第一章 総則

(定義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

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

- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにする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。

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷

し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視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)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に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づ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（しゆう）恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足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又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

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

一 申立人の住所又は居所の所在地

二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で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つては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

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

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

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

(保護命令事件の審理の方法)

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

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

2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視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ニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、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

において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

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

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

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

- 2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項

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

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、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（平成八年法律第九号）の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者（次項において「職務関係者」という。）は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に

関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

(国の負担及び補助)

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

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

- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(この法律の準用)

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

げる字句に読み替えるものとする。

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

第六章 罰則

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて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（以下省略）

(6) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日号外法律第六十四号)

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を

用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めると

ころにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

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

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で

定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、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、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 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)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

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

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

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

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

ける活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

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

一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 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、第三十四条、第三十六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。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則（以下省略）