

ひらつか男女共同参画プラン2017
(平成29年度～平成35年度)

**家庭で、社会で、職場で
みんなが活躍するまち ひらつか**

平成29年(2017年)2月
平塚市

はじめに

平塚市では、平成 19 年（2007 年）に「ひらつか男女共同参画プラン 2007」を策定し、全ての個人が性別に関わりなく互いに人権を尊重し、喜びや責任を分かち合い、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現することを基本理念として、これまで様々な取り組みを進めてきました。

この間、国では、「第 4 次男女共同参画基本計画」の策定、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の改正などの動きがありました。また、東日本大震災や熊本地震の教訓から得た、男女共同参画の視点で捉えた防災分野での課題など、社会情勢の変化に応じた課題も浮かび上がってきました。

そこで、このたび、これまでの理念を継承しつつ新たな課題にも対応した、第 4 次目となる「ひらつか男女共同参画プラン 2017」を策定しました。

この計画では、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の推進」を基本方針の一つに位置付け、本市が一事業所として率先して取り組む「市の率先行動」や「事業所の実践する働き方改革への支援」などを施策の方向として掲げています。また、基本方針ごとに成果指標と目標値を設定し、事業には担当課を明記して実効性をもたせています。

男女がともに活躍できる社会の実現には、一人一人が意識を持ち、多様な主体と連携して取り組むことが不可欠です。市民の皆様にも、男女共同参画の現状やこの計画について御理解いただき、男女が共に輝く社会づくりがより一層広がっていくよう願っています。

結びに、計画の策定にあたり、多大なお力添えいただいた「ひらつか男女共同参画推進協議会」委員の皆様をはじめ、貴重な御意見をお寄せいただいた市民の皆様に心から御礼申し上げます。

平成 29 年（2017 年）2 月

平塚市長 落合克宏

目次

施策の体系	1
-------	---

第1章 計画の策定にあたって

1 計画の背景と趣旨	3
2 計画の位置づけ	5
3 計画の期間	6

第2章 平塚市の現状

1 人口の状況	7
2 固定的な男女の役割分担意識の改革	9
3 さまざまな分野における女性の活躍推進	12
4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	24
5 男女の心とからだを大切にす環境づくりの推進	29

第3章 施策の展開

1 計画の基本理念	37
2 目標実現のための視点	38
3 施策の内容	
基本方針1 さまざまな分野における女性の活躍推進	39
基本方針2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	45
基本方針3 男女の心とからだを大切にす環境づくりの推進	50

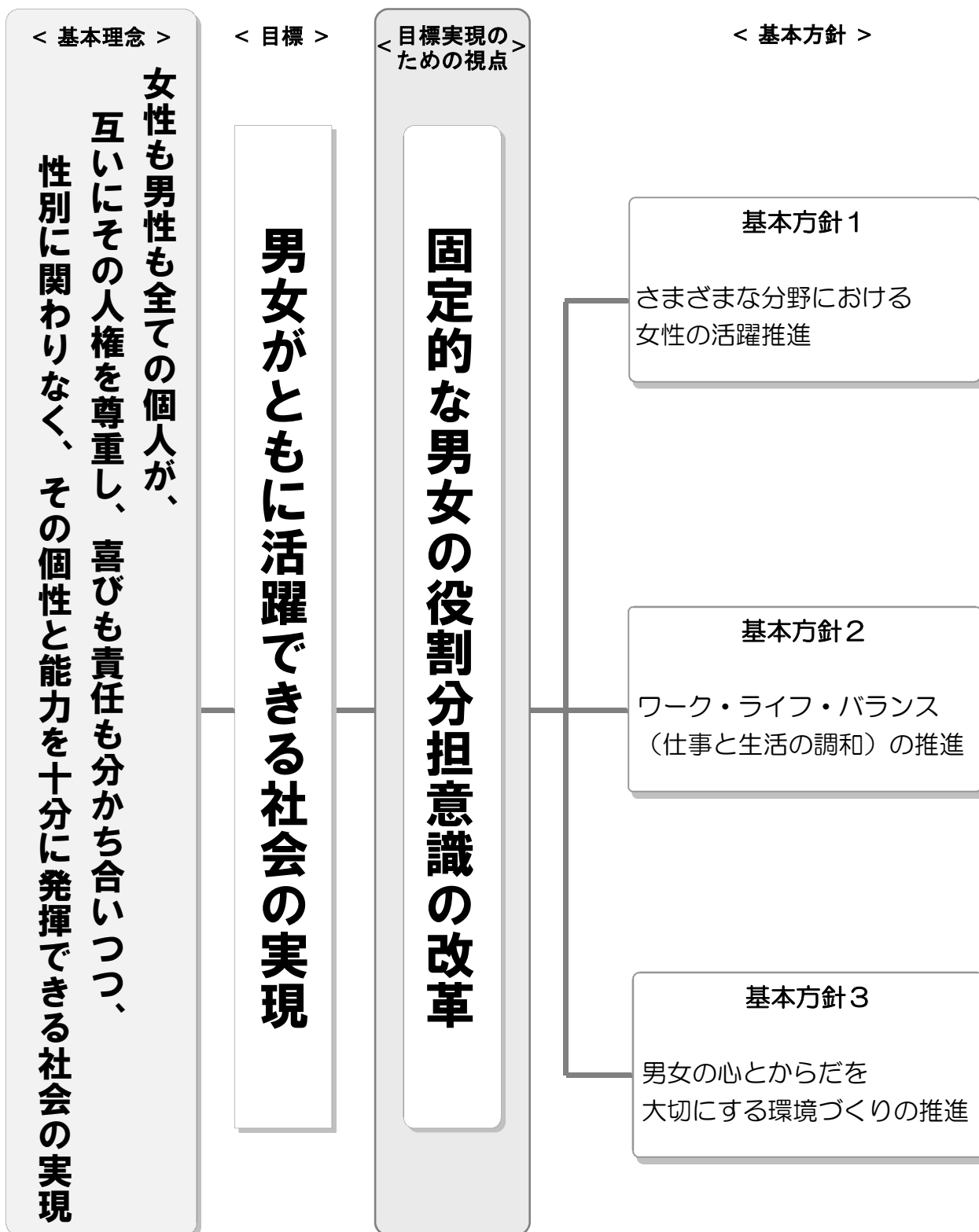
第4章 計画の推進体制と進捗管理

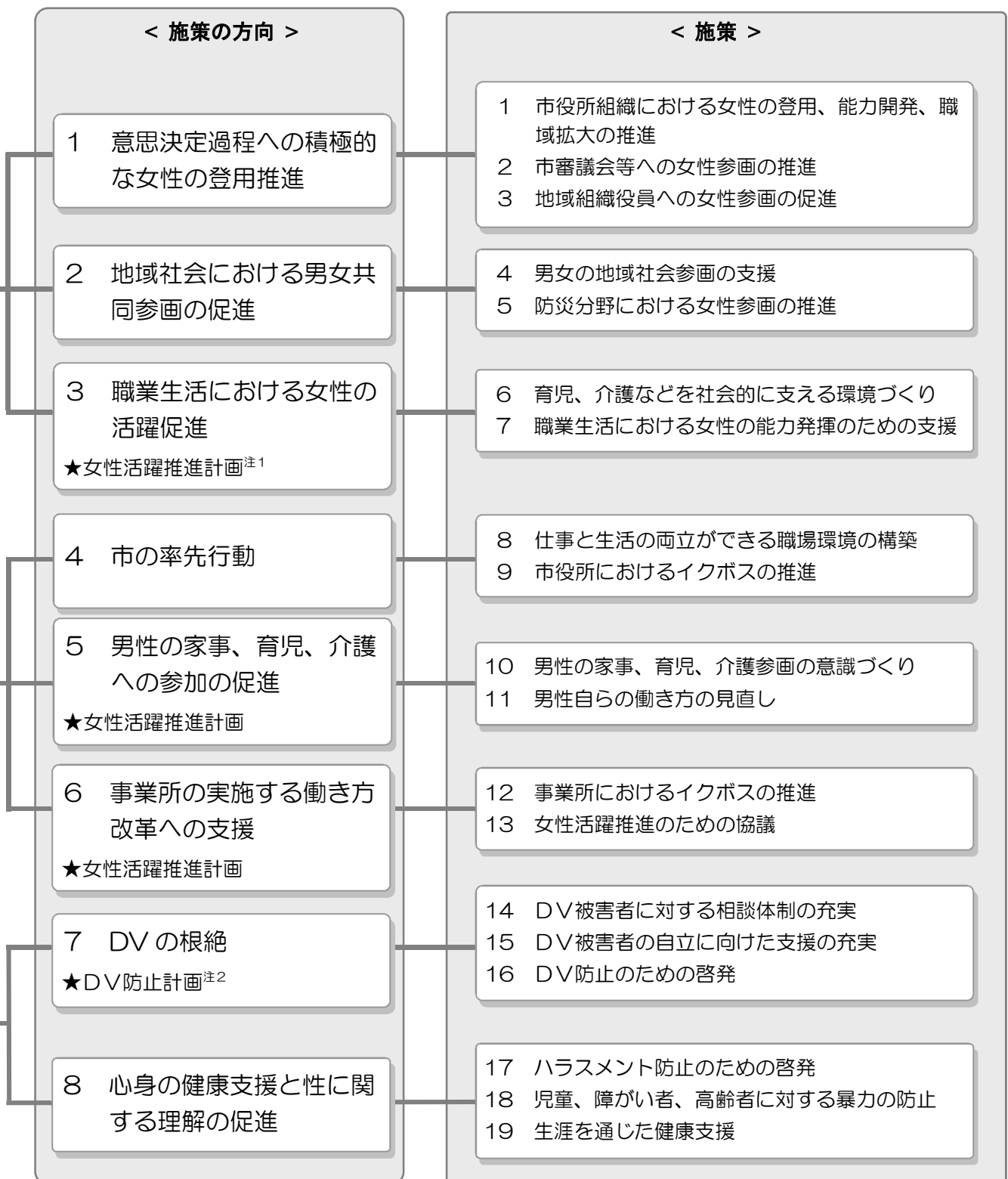
1 計画の推進体制	56
2 計画の進捗管理	58

資料編

1	平塚市の現状	59
2	用語解説	61
3	策定経過	63
4	平塚市附属機関設置条例（抄）	64
5	ひらつか男女共同参画推進協議会規則	65
6	ひらつか男女共同参画推進協議会名簿	67
7	男女共同参画のあゆみ	68
8	法律等	
(1)	男女共同参画社会基本法	72
(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）	76
(3)	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（抄）	80
(4)	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）	83
(5)	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）	91
(6)	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	97
(7)	附属機関及び懇話会等に関する指針	99
(8)	平塚市特定事業主行動計画	
	・平塚市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 概要	103
	・第2期平塚市特定事業主行動前期計画～みんなで支える子育ていきいきプラン～ 概要	104

施策の体系





注1 女性活躍推進計画：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画

注2 DV防止計画：「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に基づく市町村基本計画

1 計画の背景と趣旨

本市では、平成 4 年（1992 年）に女性の地位向上と自立を図り、豊かな男女共同参画社会の実現を目指し、21 世紀の創造とうるおいのあるまちづくりに向けて「湘南ひらつか女性プラン」を策定し、平成 10 年（1998 年）には、男女共同参画によるまちづくりに向かっての課題と施策を掲げ、市民の皆様と共に取り組むため、プランを改定しました。

その後、平成 19 年（2007 年）に現行の「ひらつか男女共同参画プラン 2007」を平成 28 年度（2016 年度）までの 10 年間を計画期間として策定し、市民一人一人が性別に関わりなくあらゆる分野に参画することができる社会、また、女性に対する暴力や人権侵害のない社会を実現するため、市民、事業所、地域、団体と市が力を合わせて様々な角度から取り組んできました。

しかし、現行プランの策定から 10 年が経過し、この間、次のような社会情勢の変化が生じました。

- (1) 平成 13 年（2001 年）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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として公布、施行された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）」が、平成 25 年（2013 年）に改正され、配偶者からの暴力だけでなく、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても法の適用対象とされることとなりました。
- (2) 平成 27 年（2015 年）に、女性が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個性と能力を十分に発揮して職業生活においてより一層活躍することができるよう、「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）」が制定されました。

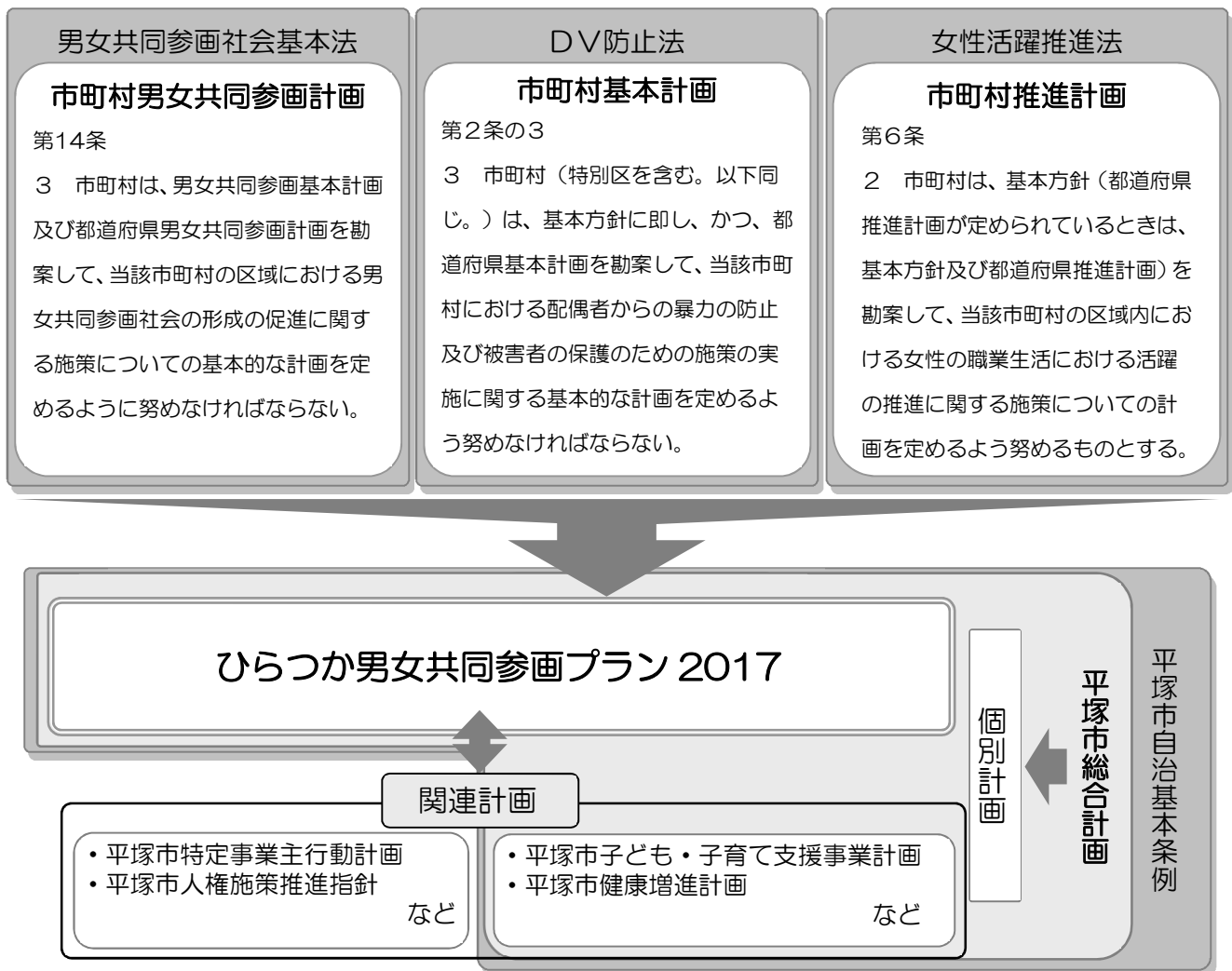
(3) 平成 23 年（2011 年）に発生した東日本大震災で、避難所での物資の備蓄や提供に関する問題、避難所運営に関する問題等、男女共同参画の視点から様々な問題が明らかになりましたが、平成 28 年（2016 年）に発生した熊本地震でも同様な状況がみられました。これらの問題の背景としては、防災・震災対応に女性の視点が入っておらず配慮が足りないことや意思決定の場に女性が参画していないことが考えられ、改めて男女共同参画の視点の重要性が認識されました。

このような社会情勢の変化や現行プランの進捗状況、平成 27 年（2015 年）9 月に実施した「平塚市男女共同参画に関する市民意識調査」の結果、「ひらつか男女共同参画推進協議会」及び「平塚市男女共同参画管理会議」の意見を勘案し、これまでの取組をさらに推進していくため、平成 29 年度（2017 年度）から平成 35 年度（2023 年度）までの 7 年を期間として、新たに「ひらつか男女共同参画プラン 2017」を策定しました。



2 計画の位置づけ

- (1) この計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定された、本市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です。
- (2) この計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」第2条の3第3項に規定された市町村基本計画を兼ねるもので、次の箇所が該当します。
- ・基本方針3 施策の方向7
- (3) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に規定された市町村推進計画を兼ねるもので、次の箇所が該当します。
- ・基本方針1 施策の方向3
 - ・基本方針2 施策の方向5、施策の方向6
- (4) この計画は、平塚市自治基本条例に基づく平塚市総合計画の個別計画です。



3 計画の期間

計画の期間は、平塚市総合計画（平成 28 年度～平成 35 年度）との整合性を考慮して、平成 29 年度（2017 年度）から平成 35 年度（2023 年度）までの7年間とし、前期を平成 32 年度（2020年度）までの4年、後期を3年とします。

前期の最終年度である平成 32 年度（2020年度）に社会情勢を踏まえた見直しを行います。

平成 29 年度 (2017 年度)	平成 30 年度 (2018 年度)	平成 31 年度 (2019 年度)	平成 32 年度 (2020 年度)	平成 33 年度 (2021 年度)	平成 34 年度 (2022 年度)	平成 35 年度 (2023 年度)
ひらつか男女共同参画プラン2017						
前期				後期		
				見直し		



第2章

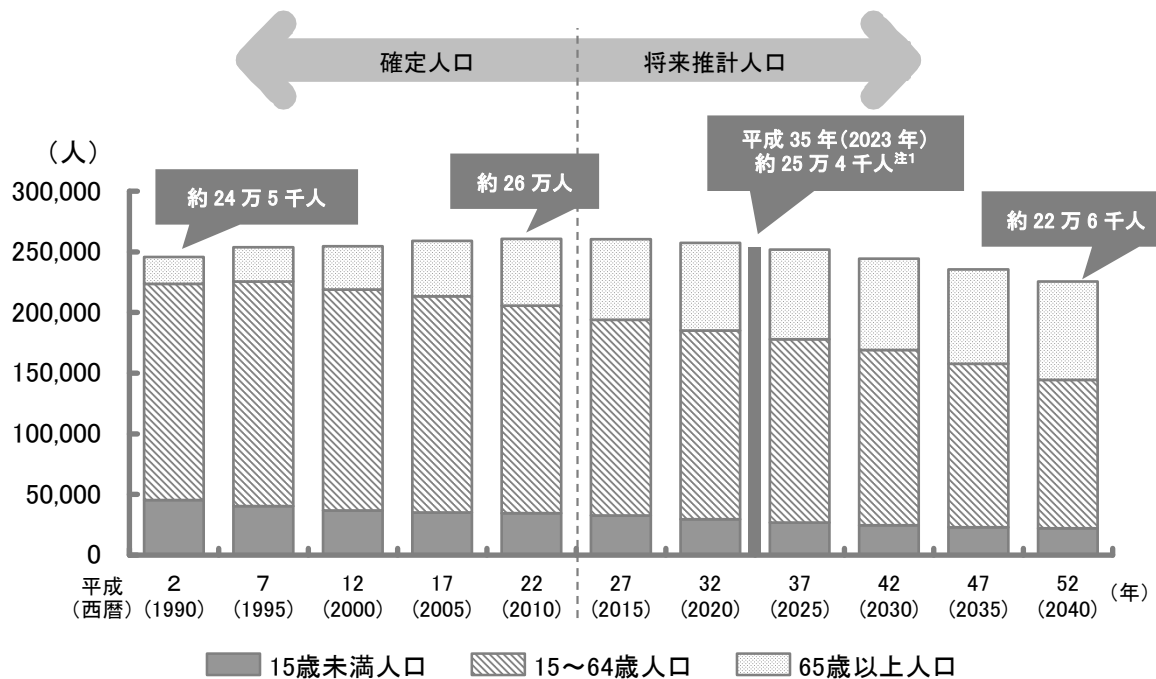
平塚市の現状

1 人口の状況

本市の総人口は、平成2年から平成22年までの20年間で約15,000人増加しています。しかし、平成22年以降減少し、将来推計人口では、平成35年には約25万4千人、さらに平成52年には約22万6千人にまで減少するとされています。

年齢3区分別人口の推移をみると、年少人口（0～14歳）と生産年齢人口（15～64歳）は減少しているのに対し、老年人口（65歳以上）は増加が続いています。

総人口・年齢3区分別人口の推移

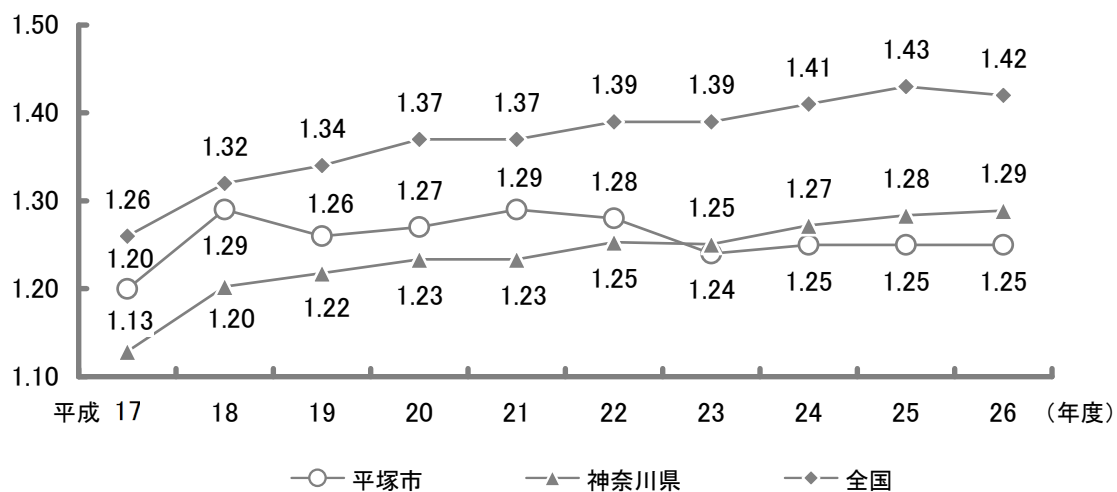


出典：平成22年（2010年）までは、総務省「国勢調査」により作成
平成27年（2015年）からは、国立社会保障・人口問題研究所による「日本の地域別将来推計人口（平成25（2013）年3月推計）」により作成

注1 平成35年（2023年）の推計値は、国立社会保障・人口問題研究所において公表されていないことから、平成32年（2020年）と平成37年（2025年）の総人口から予測して算出

合計特殊出生率※は、年によって増減はありますが、本市においては全国よりもやや低い傾向が続いています。

合計特殊出生率の推移



出典：(平塚市、神奈川県) 神奈川県衛生統計年報
(全国) 人口動態統計 (平成 26 年)

※ 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



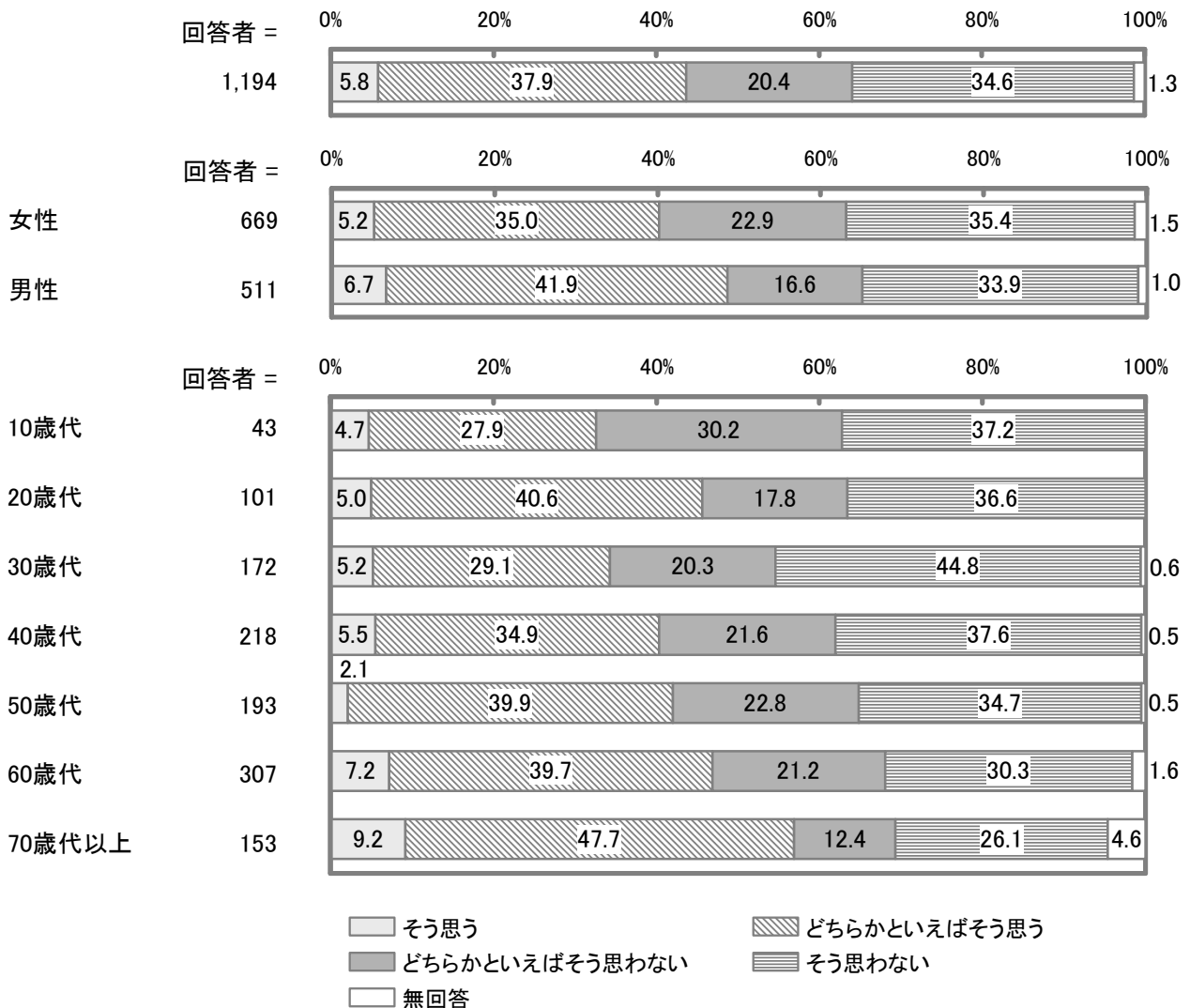
2 固定的な男女の役割分担意識の改革

「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、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた“思う”の割合が43.7%、「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を合わせた“思わない”の割合が55.0%となっています。

性別でみると、女性に比べ男性で、“思う”の割合が高くなっています。

年代別でみると、“思う”の割合は年齢とともに増加する傾向となっています。

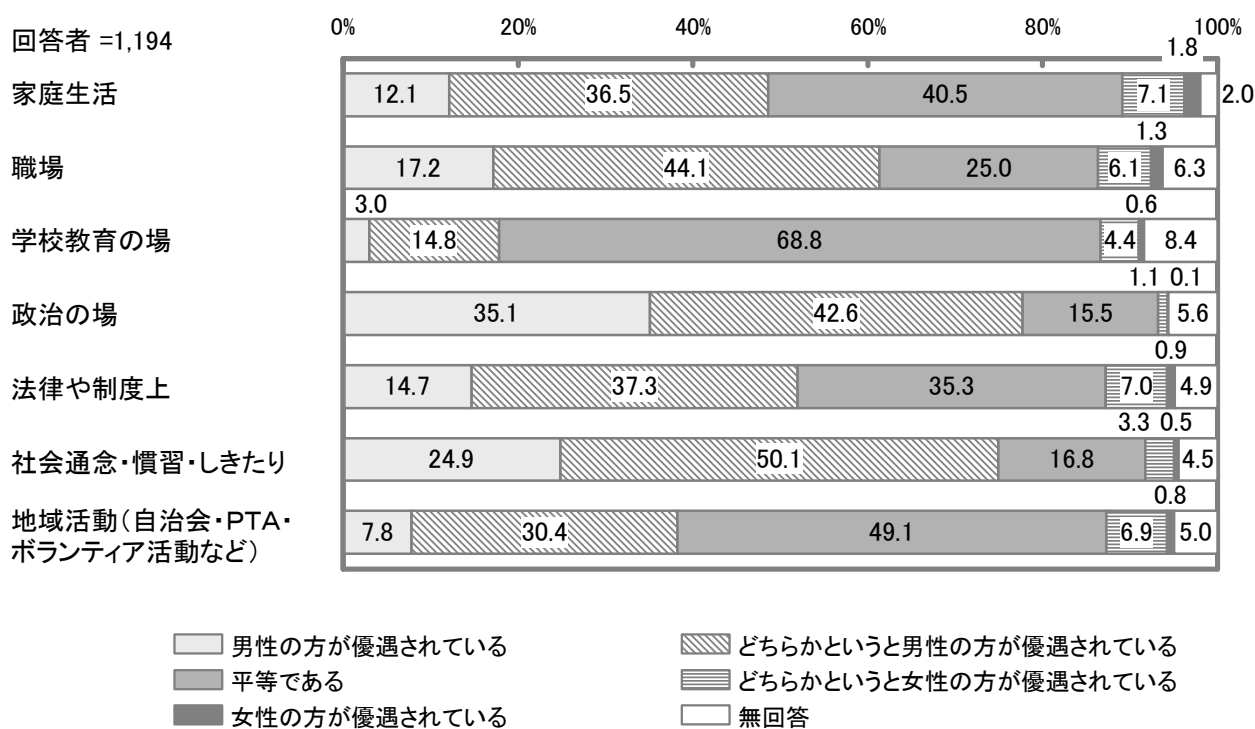
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成27年）

各分野における男女の平等感については、「学校教育の場」で「平等である」の割合が68.8%と最も高くなっています。一方で、「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたり」、「職場」で「男性の方が優遇されている」と「どちらかというとも男性の方が優遇されている」をあわせた“優遇されている”の割合が高くなっています。

各分野における男女平等について



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成 27 年）

課題の検証

○固定的な男女の役割分担意識の改革

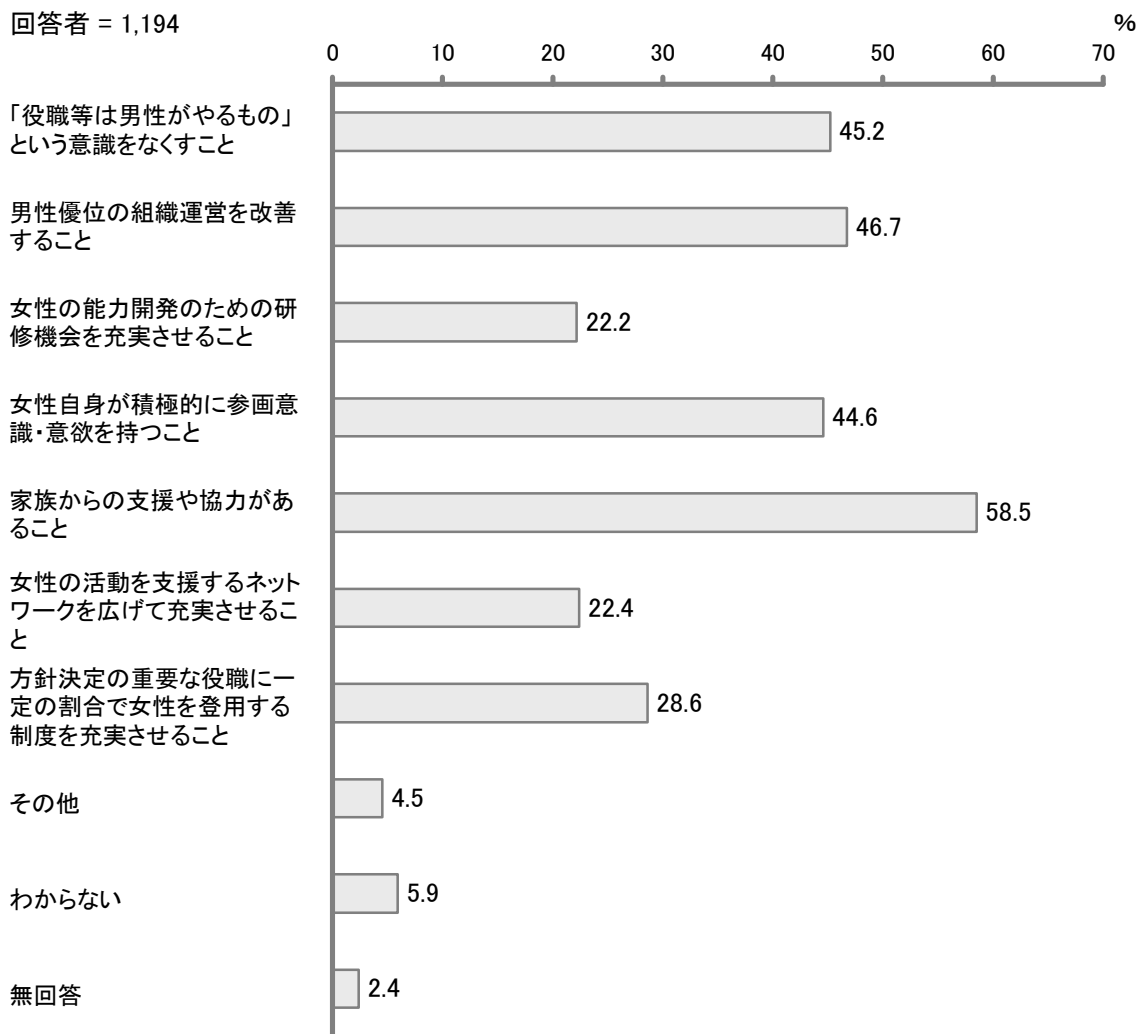
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な男女の役割分担意識は、全体的には反対する人が同感する人を上回り、意識の変化がみられます。しかし、性別、世代によっては依然として同感する人が多くなっていることから、男女共同参画を進めることは誰にとっても暮らしやすくなるという理解を深めていく必要があります。また、社会制度や慣習の見直しにつながる、身近で実践的な、幅広い世代に分かりやすい啓発活動を引き続き進める必要があります。



3 さまざまな分野における女性の活躍推進

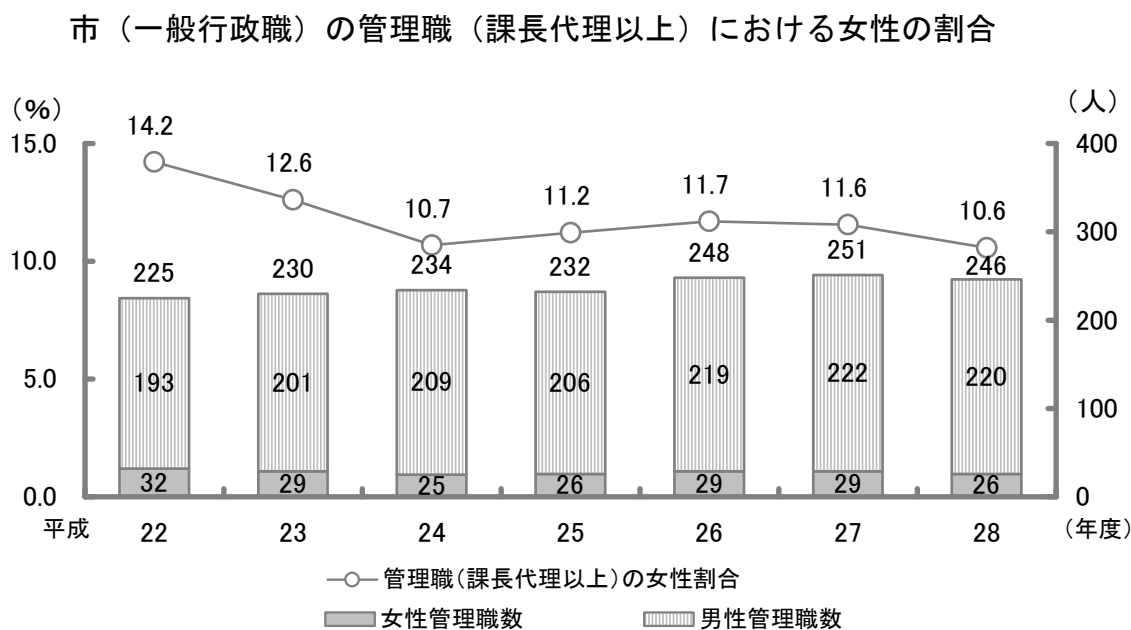
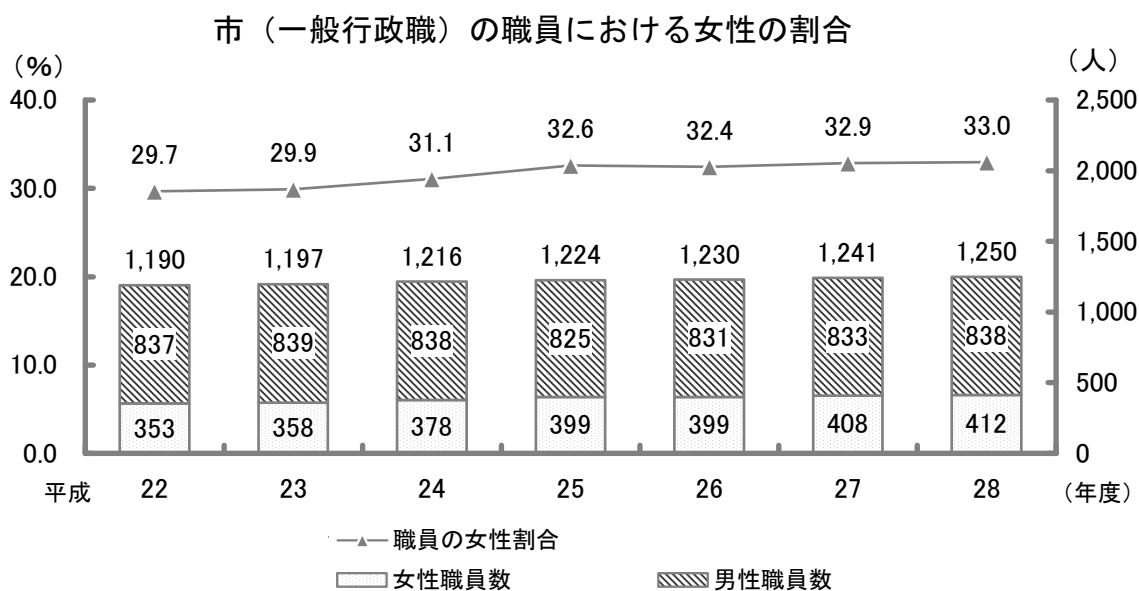
女性が指導的地位に占める割合を増やすために必要だと思うことについては、「家族からの支援や協力があること」が58.5%と最も高く、次いで「男性優位の組織運営を改善すること」が46.7%、「『役職等は男性がやるもの』という意識をなくすこと」が45.2%となっています。

女性が指導的地位に占める割合を増やすために必要だと思うこと



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成27年）

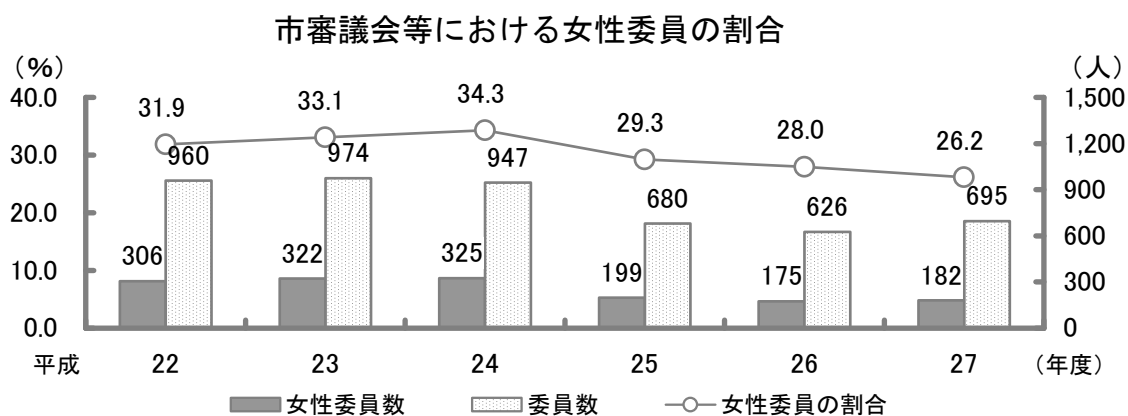
本市の一般行政職※における女性割合の状況は、職員における女性の割合は年々増え続けているのに対し、管理職における女性の割合は平成 24 年度にかけて減少しており、その後は 11%前後で横ばいです。



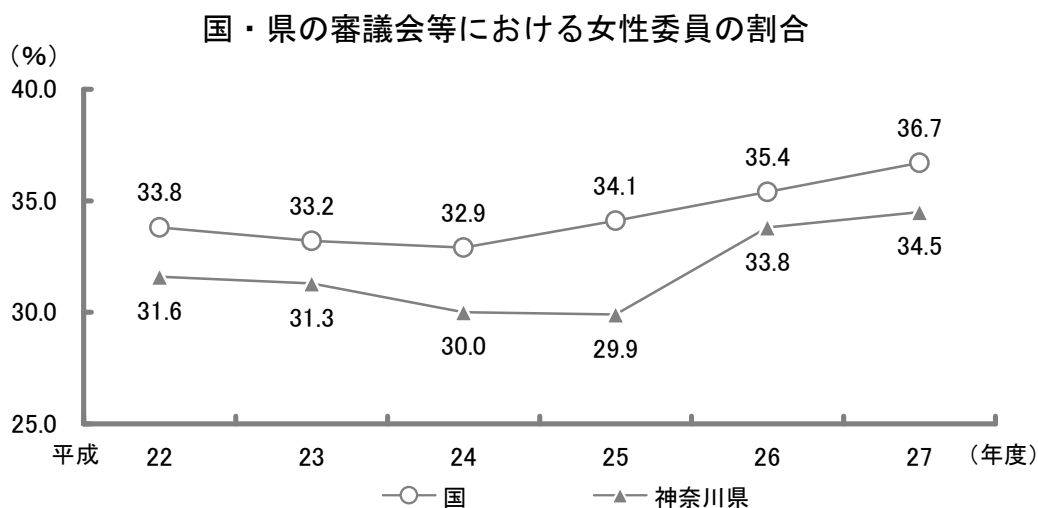
出典：平塚市職員課資料により作成

※ 一般行政職
再任用職員、幼稚園教諭、消防職及び医療職を除いた行政職員

本市の審議会等[※]における女性委員の割合は、平成 24 年度までは増加傾向で推移していましたが、附属機関等の考え方の整理がされた平成 25 年度に 29.3%となり、以降毎年下がっています。国や県と比べても少ない状況にあります。



出典：平塚市行政総務課資料により作成

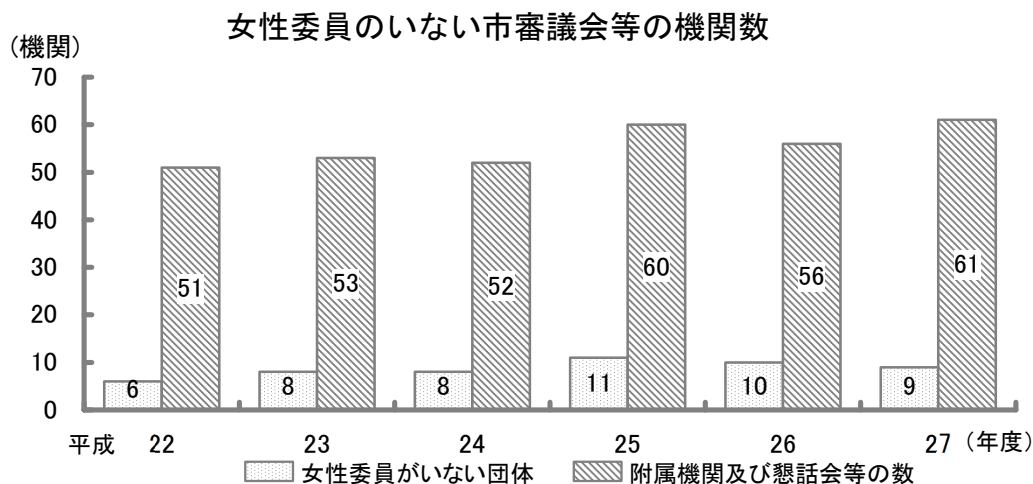


出典：(国) 審議会等における女性委員の参画状況調べ
(神奈川県) 県民局の調査より

※ 審議会等

本市では、法及び条例で設置する附属機関並びに意見聴取のために行う懇話会のこと

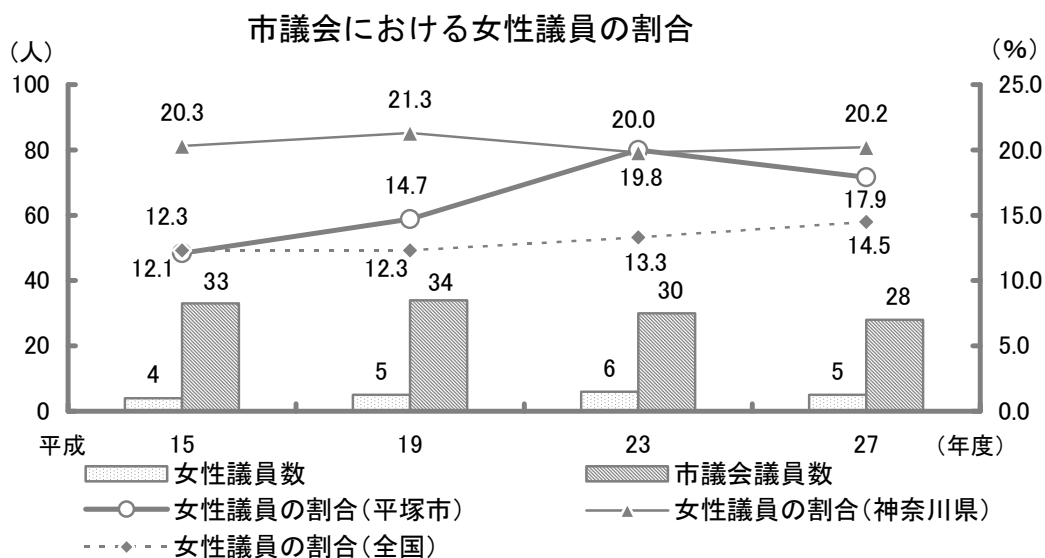
女性委員が一人もない市審議会等の機関数は、平成 22 年度から平成 27 年度までで見ると、平成 22 年度は 6 機関でしたが、それ以降減少せず、10 機関前後で横ばい傾向です。



出典：平塚市行政総務課資料により作成

本市の市議会における女性議員の割合は、平成 15 年度からは増加傾向にありましたが、平成 27 年度には 17.9% となり減少しています。

全国と比較すると、平成 15 年度にはほぼ同じ割合でしたが、平成 27 年度では 3.4 ポイント上回っています。また、神奈川県と比較すると、平成 15 年度には 8.2 ポイント下回っていましたが、平成 27 年度には 2.3 ポイントまで差が縮まっています。

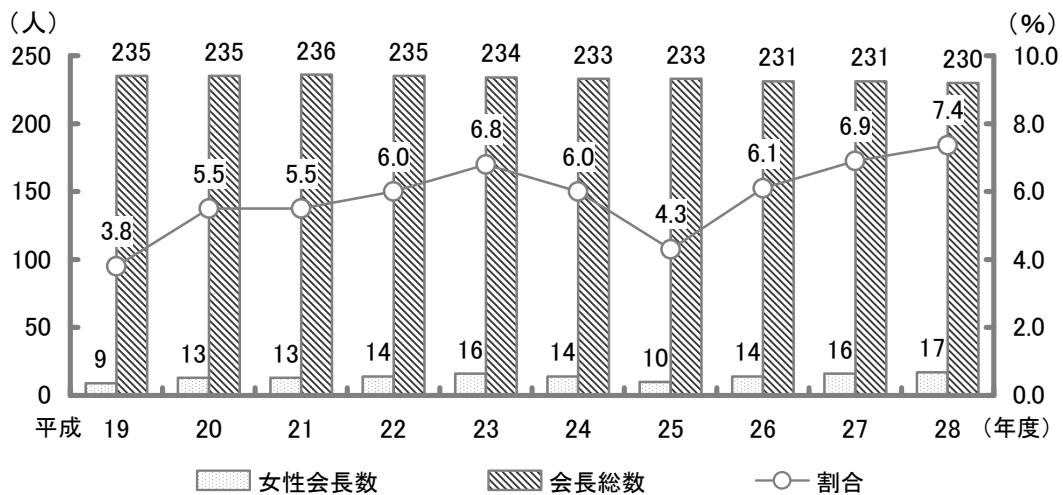


出典：(平塚市) 平成 27 年版平塚市男女共同参画に関する統計

(全国、神奈川県) 地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等

本市の自治会における女性自治会長の割合は、10年前と比べると高くなっており、平成28年度は自治会長の総数230人に対し女性会長は17人で、この10年で最も多くなりましたが、割合で見ると7.4%と低い状況です。

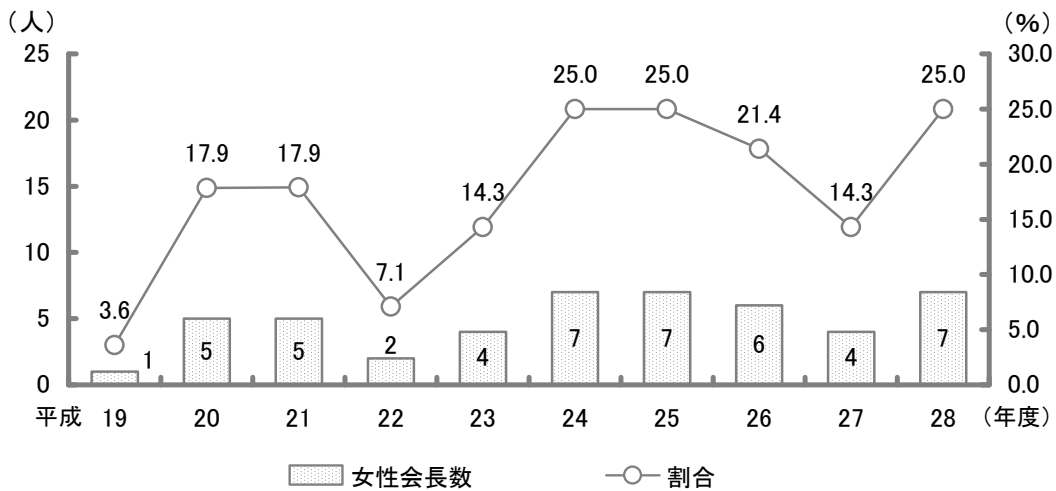
自治会における女性自治会長の割合



出典：平塚市協働推進課資料により作成

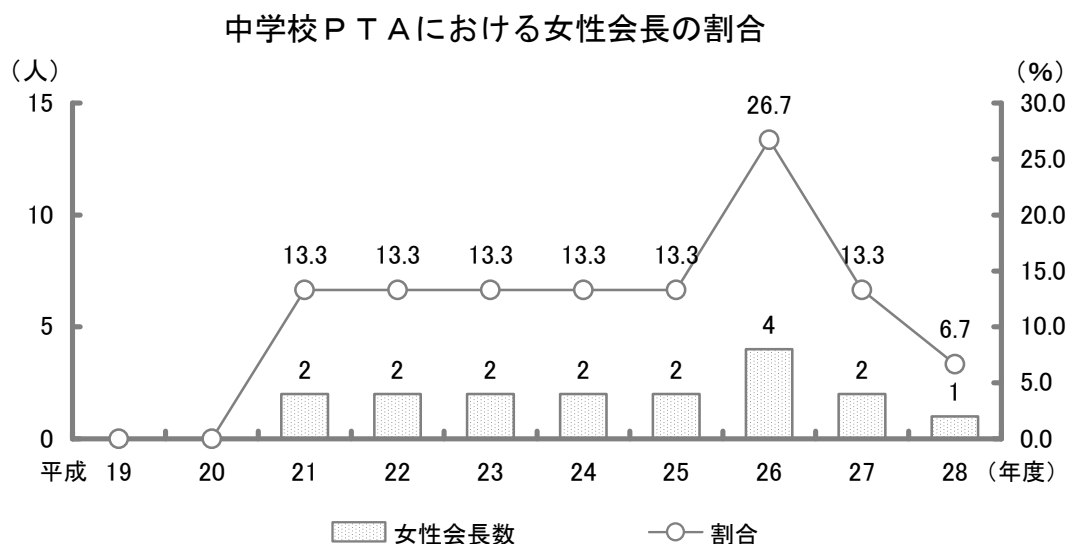
本市の小学校PTAにおける女性会長の割合は、10年前と比べると高くなっていますが、平成28年度はPTA会長の総数28人に対し女性会長は7人で、割合は25.0%でした。

小学校PTAにおける女性会長の割合



出典：平塚市教育委員会社会教育課資料により作成

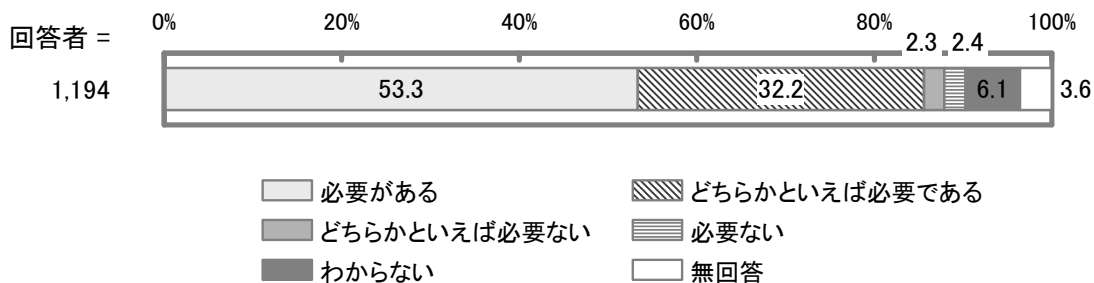
本市の中学校PTAにおける女性会長数は、平成21年度以降0人になることはありませんでしたが、平成26年度に4人まで増えたものの、その後は減少し、平成28年度は総数15人に対し女性会長は1人でした。割合で見ると6.7%と低い状況です。



出典：平塚市教育委員会社会教育課資料により作成

防災や災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要か否かについては、「必要がある」と「どちらかといえば必要である」を合わせた“必要”の割合が85.5%、「どちらかといえば必要ない」と「必要ない」を合わせた“必要ない”の割合が4.7%となっています。

防災や災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要だと思うか

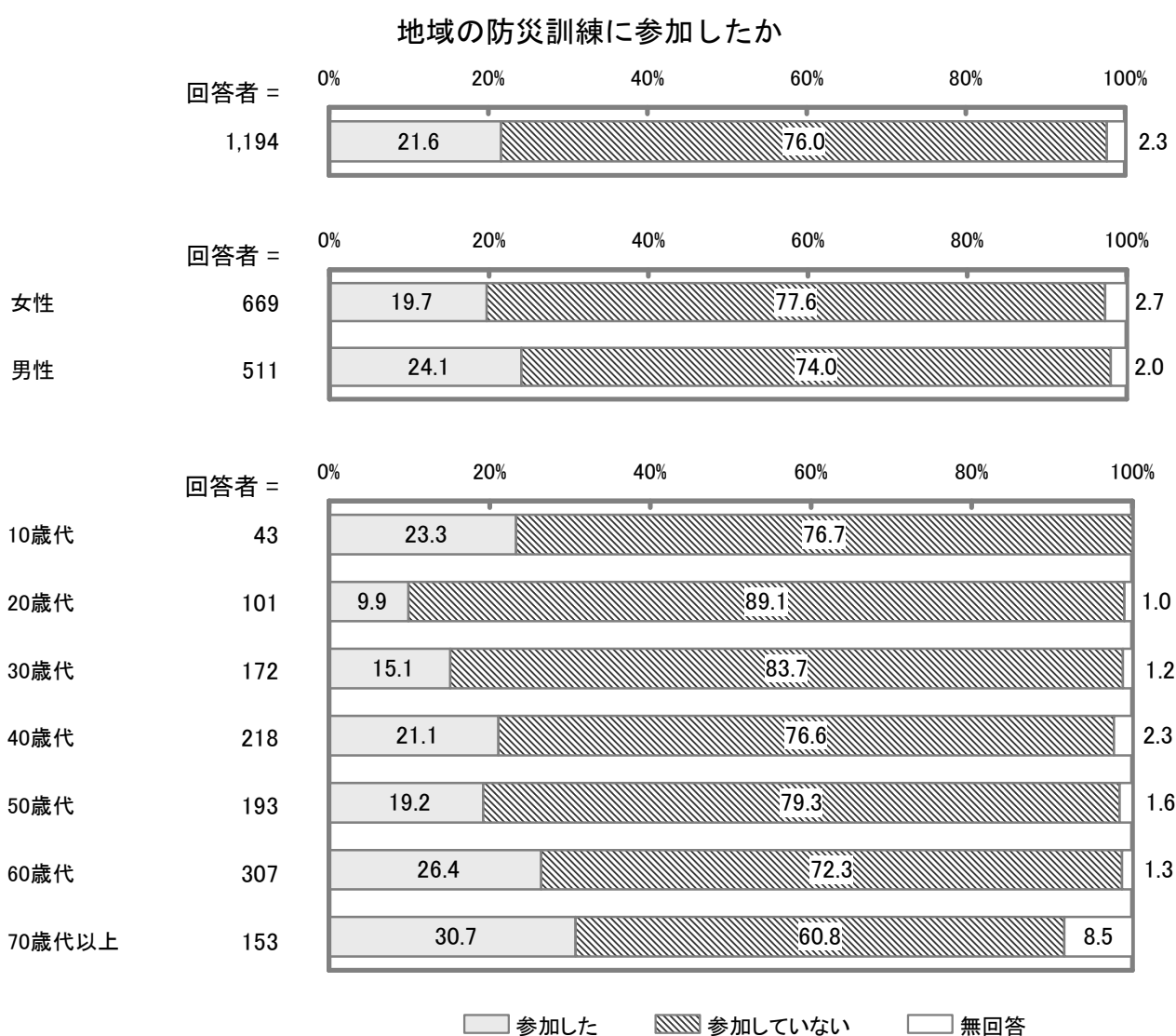


出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成27年）

地域の防災訓練への参加の有無については、「参加した」の割合が 21.6%、「参加していない」の割合が 76.0%となっています。

性別でみると、男性に比べ女性で、「参加した」の割合が低くなっています。

年代別でみると、20 歳代から年齢が高くなるにつれ、「参加した」の割合が高くなる傾向がみられます。

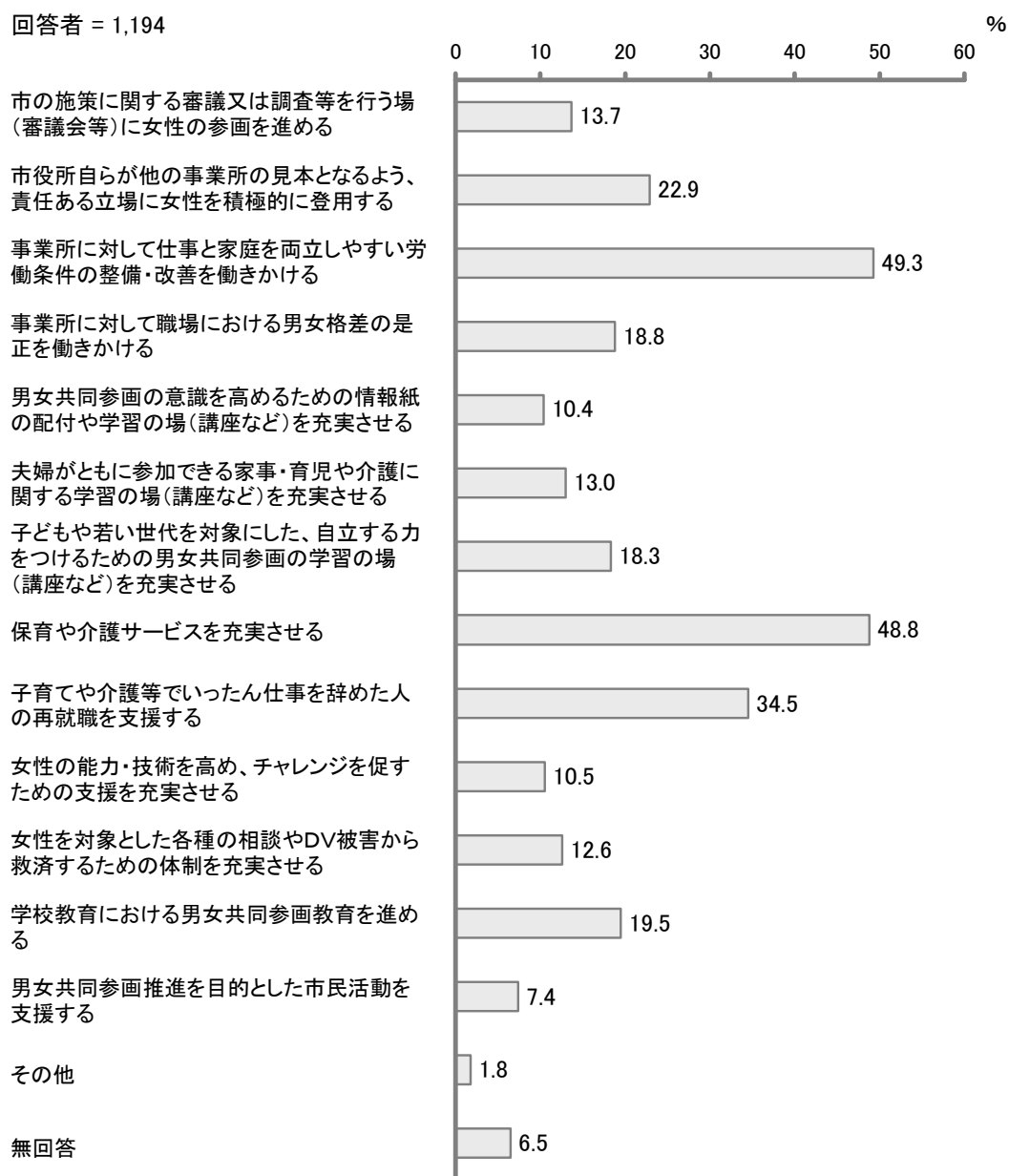


出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成 27 年）

男女共同参画社会を実現していくために市が取り組むべきことについては、「事業所に対して仕事と家庭を両立しやすい労働条件の整備・改善を働きかける」が49.3%と最も高く、次いで「保育や介護サービスを充実させる」が48.8%、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が34.5%となっています。

男女共同参画社会を実現していくために平塚市が取り組むべきこと

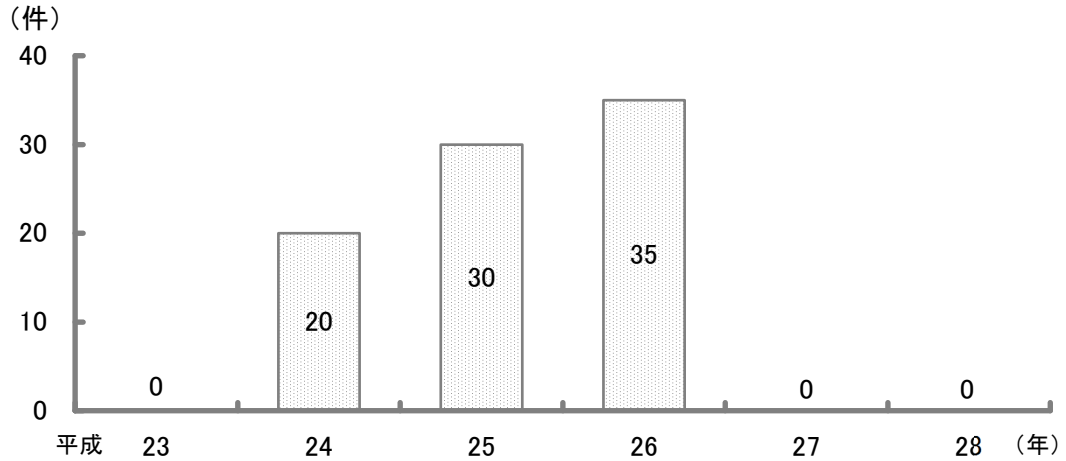
回答者 = 1,194



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成27年）

本市の各年4月1日現在の保育所等の待機児童数は、平成23年以降年々増加していましたが、平成27年、平成28年と2年連続で0人となっています。

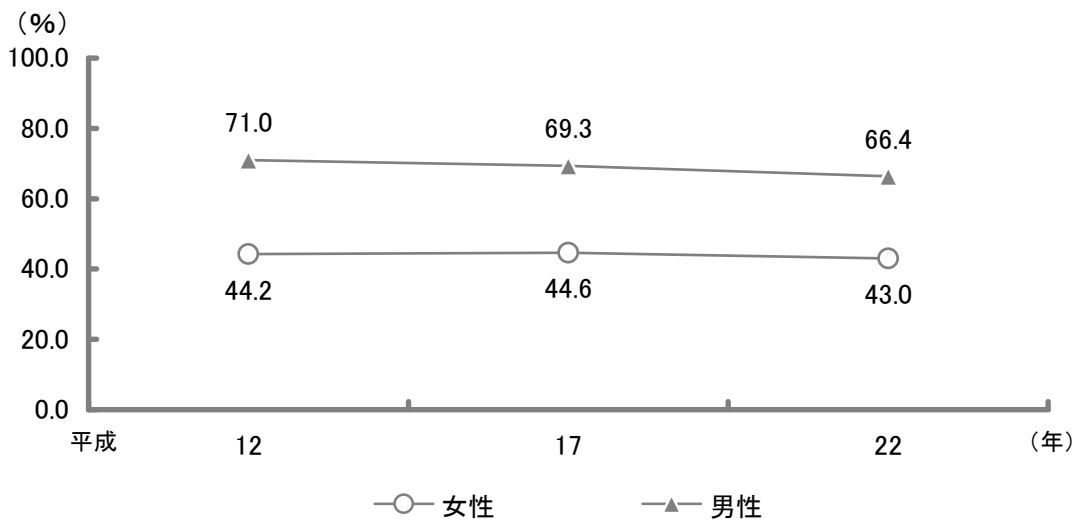
保育所等の待機児童数（4月1日現在）



出典：平塚市保育課資料により作成

本市の性別就業率をみると、女性の就業率はほぼ横ばいの状況が続いています。また、女性の就業率は依然として男性の就業率を下回っています。

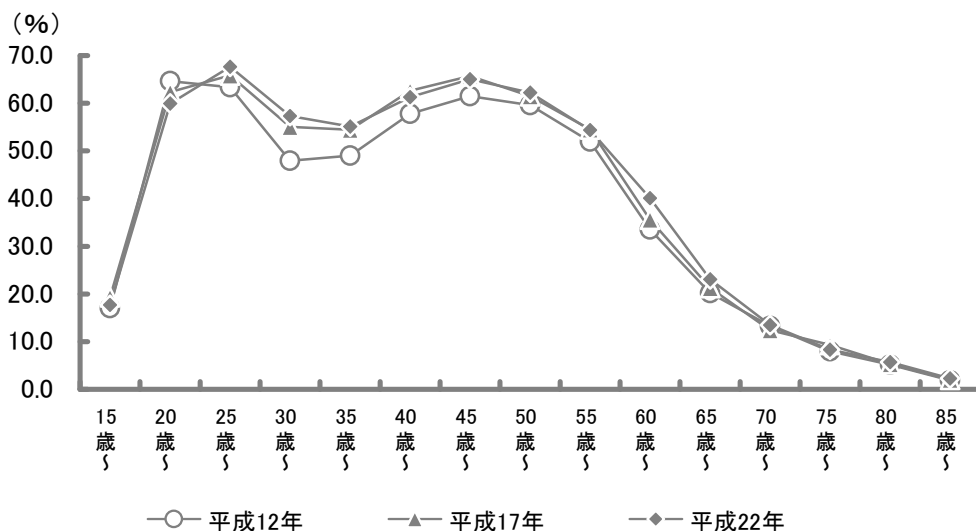
性別就業率の推移



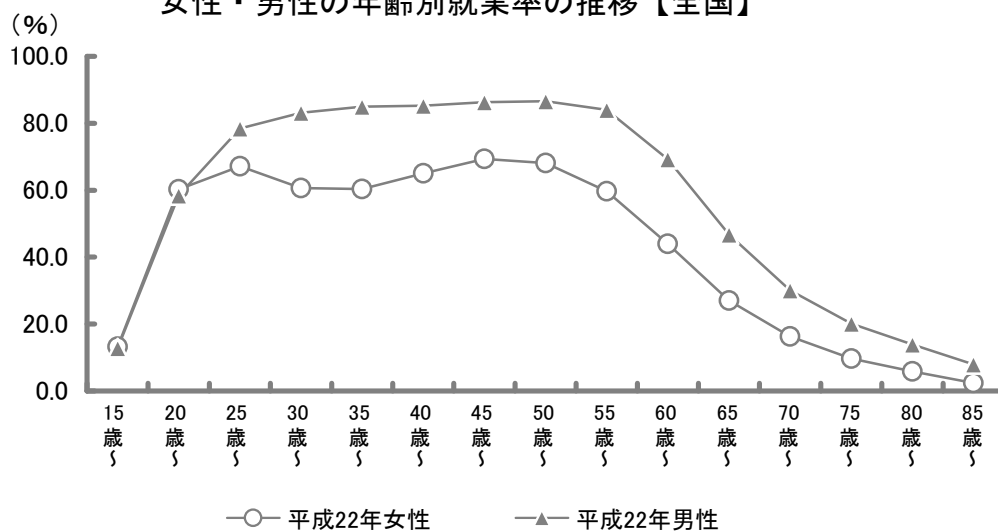
出典：国勢調査

女性の就業率を年齢別で見ると、M字カーブ*を描く傾向が続いており、全国よりもやや大きい落ち込みとなっています。しかし、30歳代での就業率の落ち込みは徐々に緩やかになっており、40歳代以降の就業率も以前より高い傾向にあります。

女性の年齢別就業率の推移【平塚市】



女性・男性の年齢別就業率の推移【全国】



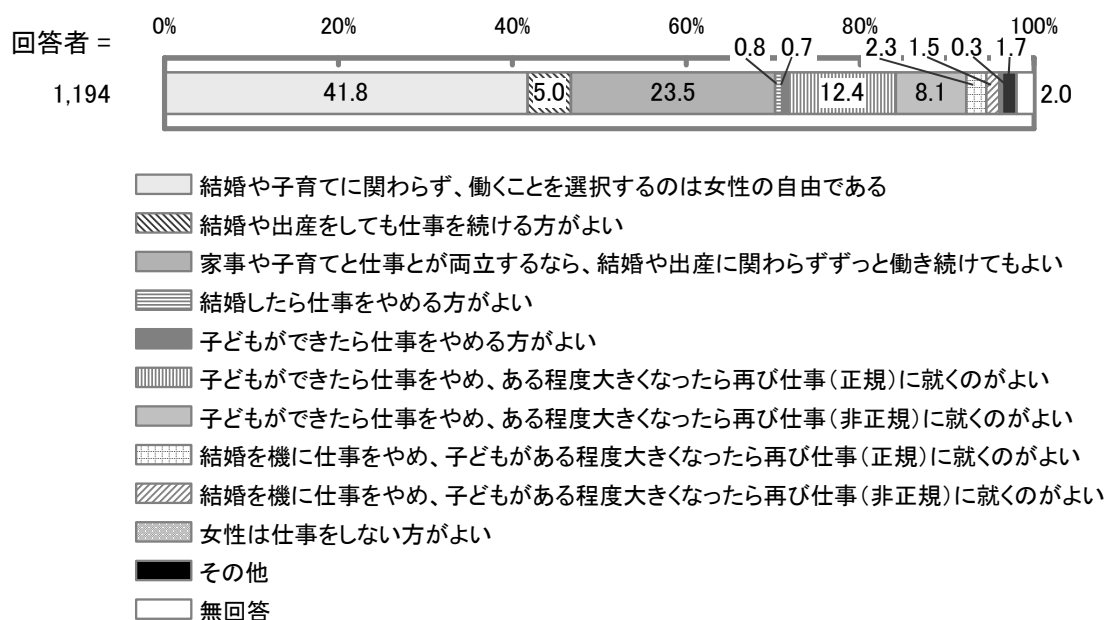
出典：国勢調査

※ 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。

女性が仕事を続けることに対してどう思うかについては、「結婚や子育てに関わらず、働くことを選択するのは女性の自由である」の割合が41.8%と最も高く、次いで「家事や子育てと仕事とが両立するなら、結婚や出産に関わらずずっと働き続けてもよい」の割合が23.5%、「子どもができたら仕事をやめ、ある程度大きくなったら再び仕事（正規）に就くのがよい」の割合が12.4%となっています。

女性が仕事を続けることについて



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成27年）

課題の検証

○政策・方針決定の場への女性登用

活力ある社会づくりを進めるためには、男女が共に意見を出し合い、政策・方針の決定過程の場に活かしていくことが大切です。政策・方針決定の場における女性の参画はあまり進んでいない状況であり、関係機関や団体と連携しながら、女性の人材を育成し、女性自身の意欲を高め、各分野で活躍する人材の掘り起こしを進めていくとともに、積極的改善措置（ポジティブアクション）*の実行を通じて、女性の参画しやすい環境を整えることが必要です。

市職員の管理職への女性の登用は進んでおらず、平成 27 年度では目標値を大きく下回っており、女性の登用を推進する具体的な方策が必要であるとともに、女性職員の管理職登用への意識改革も求められます。

○防災分野における男女共同参画

災害時には地域が結束して困難を乗り越えなくてはなりません。男女が共に自らの地域の防災を担い、災害に備える活動への参画意欲を高めるために、誰もが参加できるきっかけづくり、参加しやすい活動などを検討していくことが必要です。

※ 積極的改善措置（ポジティブアクション）

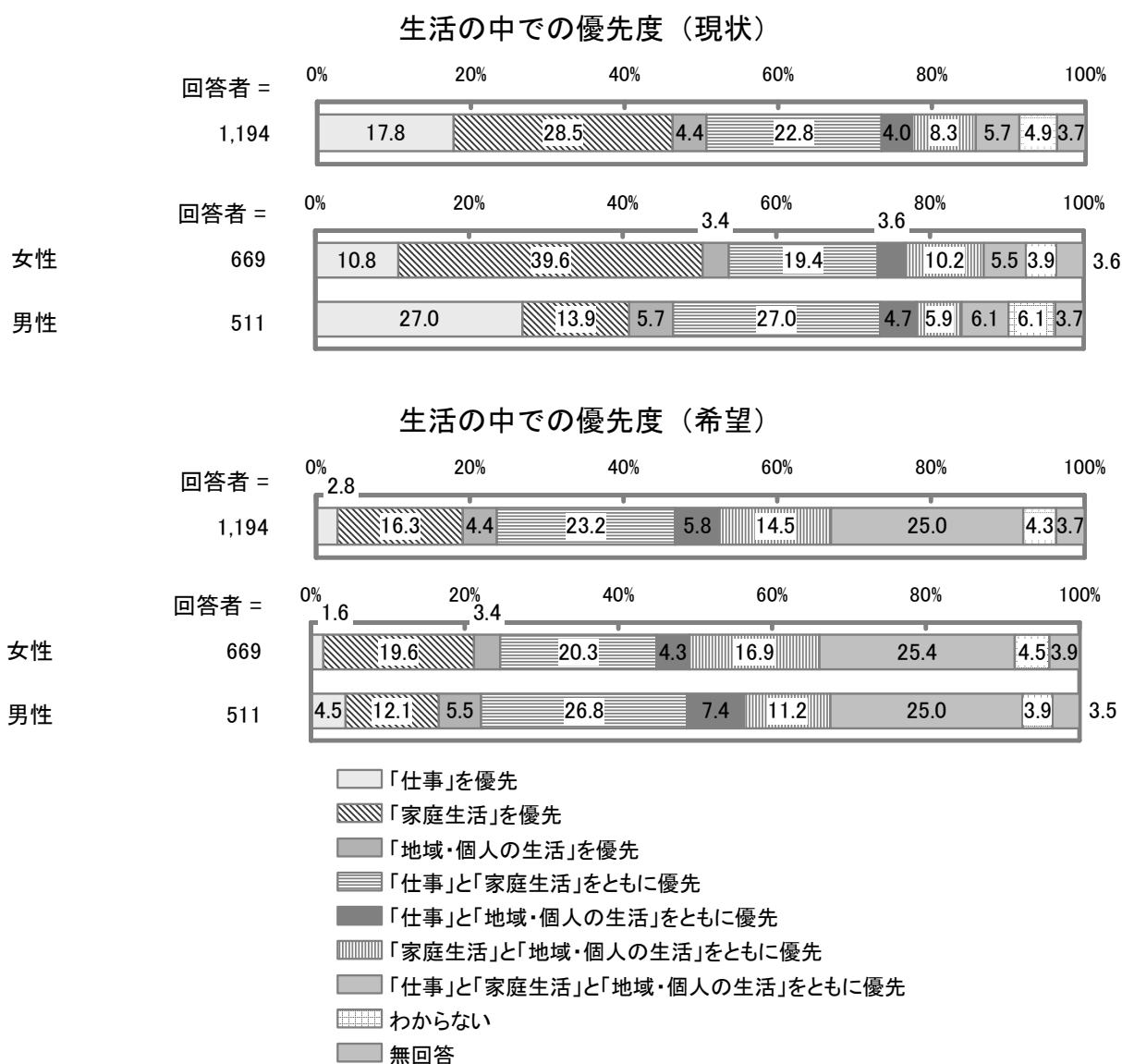
男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参加する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し当該機会を積極的に提供すること。



4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

生活の中での優先度について、現状では、「『家庭生活』を優先」の割合が 28.5%と最も高く、次いで「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」の割合が 22.8%、「『仕事』を優先」の割合が 17.8%となっています。

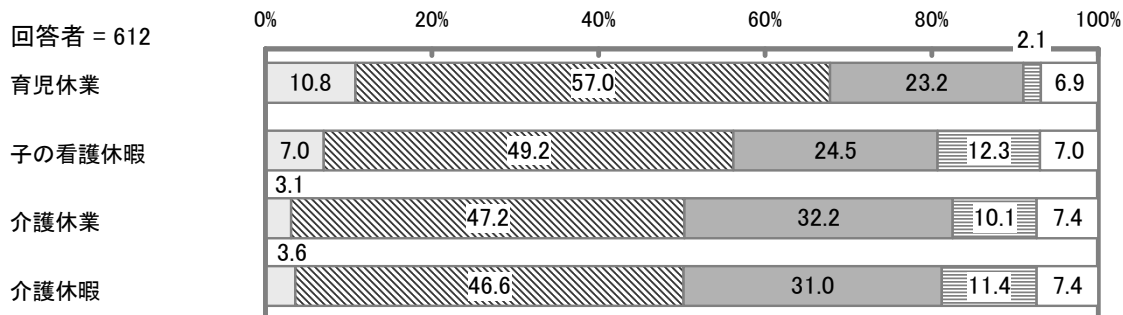
希望では、「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」の割合が 25.0%と最も高く、次いで「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」の割合が 23.2%、「『家庭生活』を優先」の割合が 16.3%となっています。



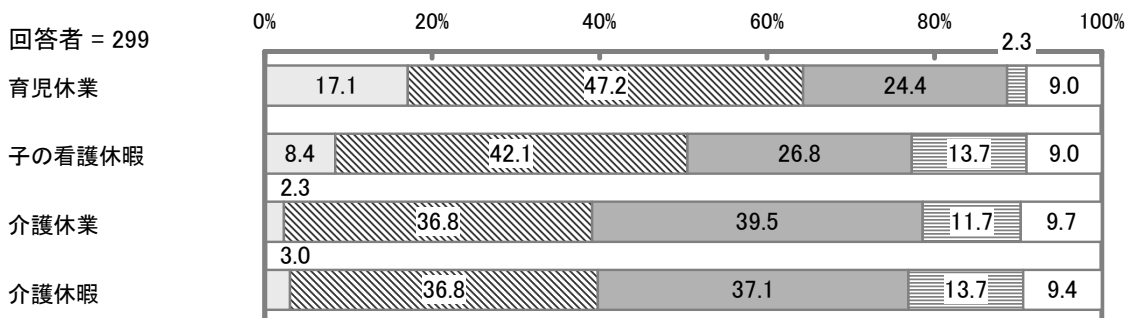
出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成 27 年）

育児や家族介護のために、法律に基づき育児休業^{※1}・子の看護休暇^{※2}・介護休業^{※3}・介護休暇^{※4}を取得できる制度を活用した育児休業などの取得については、育児休業で「ある」の割合が10.8%と最も高くなっています。一方で、子の看護休暇、介護休業、介護休暇で「制度があることを知らなかった」の割合が高くなっています。

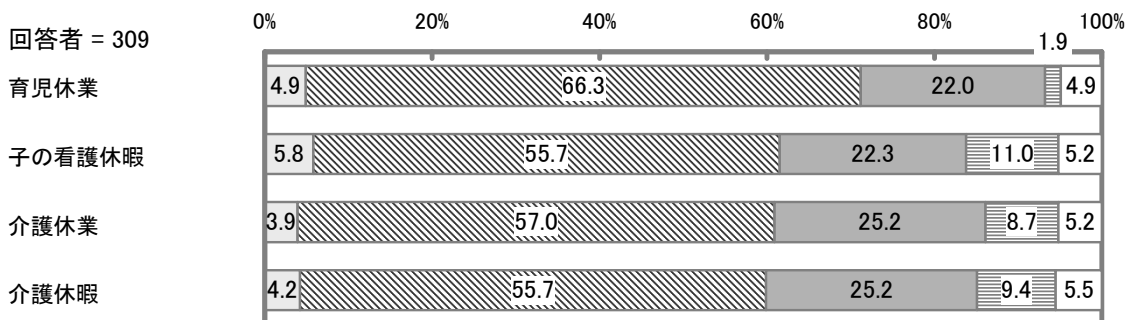
育児休業などを取ったことがあるか



【女性】



【男性】

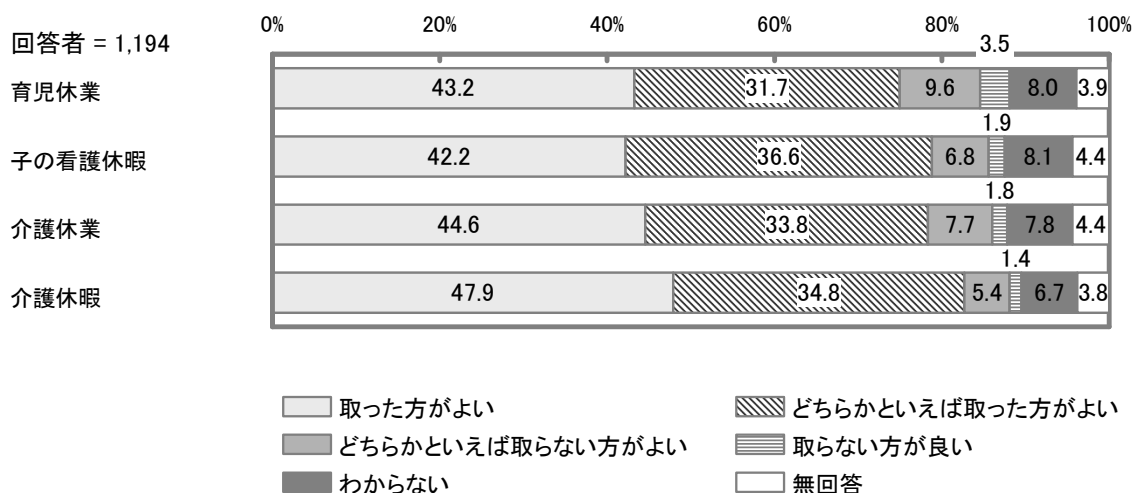


ある
 ない
 今まで必要となることがない
 制度があることを知らなかった
 無回答

出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成27年）

法律に基づく制度を活用し、男性が休業や休暇を取得することについて、全ての項目で「取った方がよい」と「どちらかといえば取った方がよい」を合わせた“取った方がよい”と思う人が7割を超えています。

男性が育児休業などを取ることにどう思うか



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成 27 年）

- ※1 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
- ※2 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
- ※3 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
- ※4 介護休暇
要介護状態にある対象家族の介護その他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

課題の検証

○男女の職業生活と地域・家庭生活との両立の推進

男女とも仕事と家庭生活の優先と地域の生活との調和がとれた生活を望んでいるにもかかわらず、男性は仕事優先に、女性は家庭優先になっていることから、特に男性の働き方の見直しや、家庭に関わるような意識付けが必要です。

○市役所における率先行動の推進

女性の活躍推進のためにも、男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、一事業所でもある市役所が率先して、子育てや介護を担う職員も含めた全職員が、働き方改革によるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現することが必要です。

○男女共同参画社会の実現に向けた企業における取組の促進

事業所に対し、仕事と生活の調和がとれた生活が個人の生活や事業所にとっても有効であるという啓発を行うことが必要です。また、女性が結婚、出産、子育てを経験しても継続して就労しながら、経歴を積み重ねられる環境づくりを行うことが必要です。

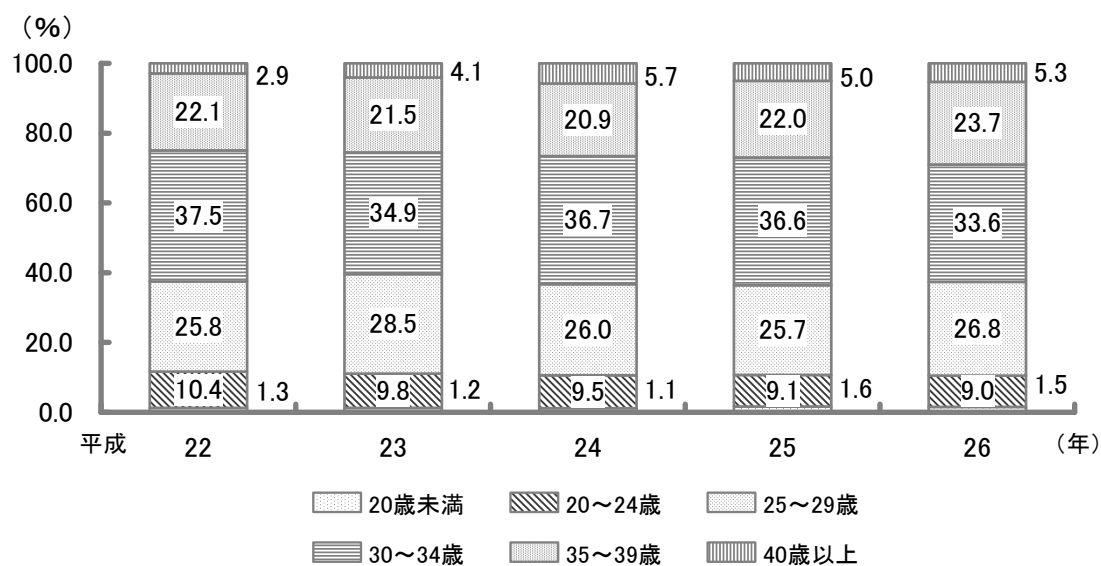


5 男女の心とからだを大切に作る環境づくりの推進

本市の母親年齢階級別出生割合をみると、20歳代はほぼ横ばいの状況が続いていますが、30～34歳ではやや減少傾向にあります。また、35歳以上では割合が増加しており、いわゆる晩産化が進んでいることがうかがえます。

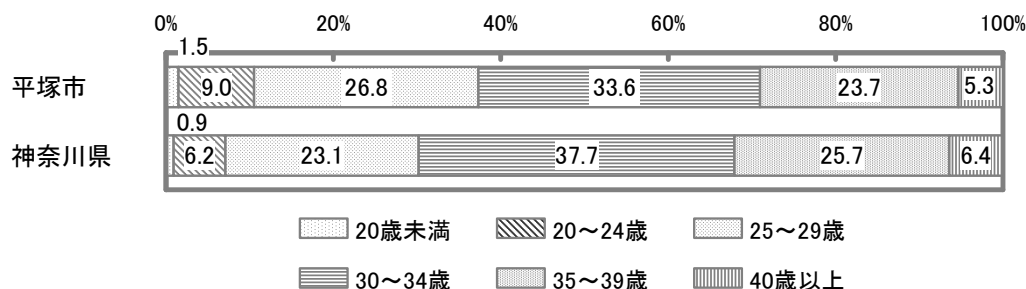
平成26年の数値を神奈川県と比較すると、20歳代の割合が高く、30歳代以上では低くなっています。

母親年齢階級別出生割合の推移



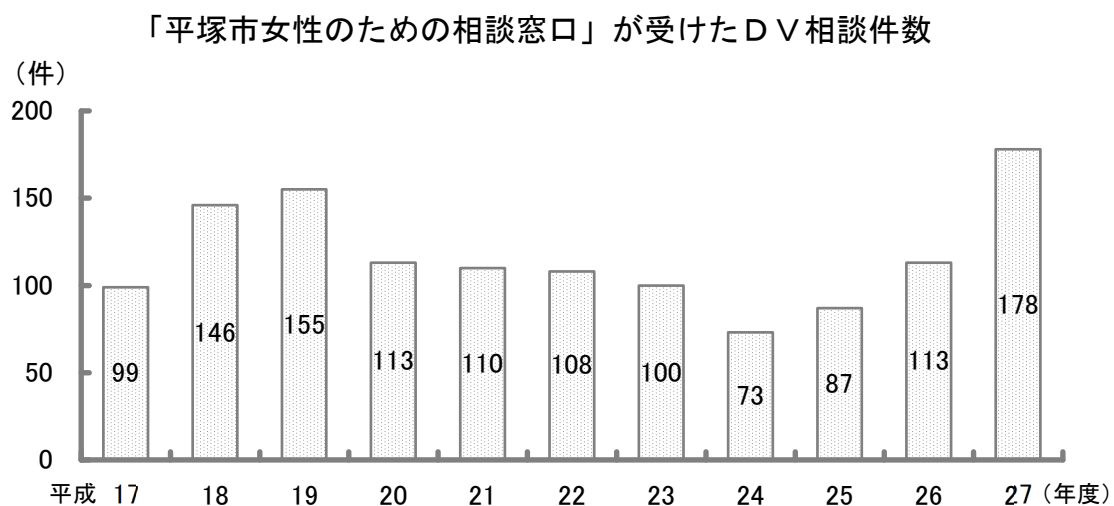
出典：神奈川県衛生統計年報

母親年齢階級別出生割合の比較
(平成26年)



出典：神奈川県衛生統計年報

「平塚市女性のための相談窓口」が受けたDV※の相談件数をみると、平成 18、19 年度の約 150 件以降、減少傾向であったものの、平成 25 年度から増加に転じ、平成 27 年度には 178 件と大幅に増加しています。



出典：平塚市人権・男女共同参画課資料により作成

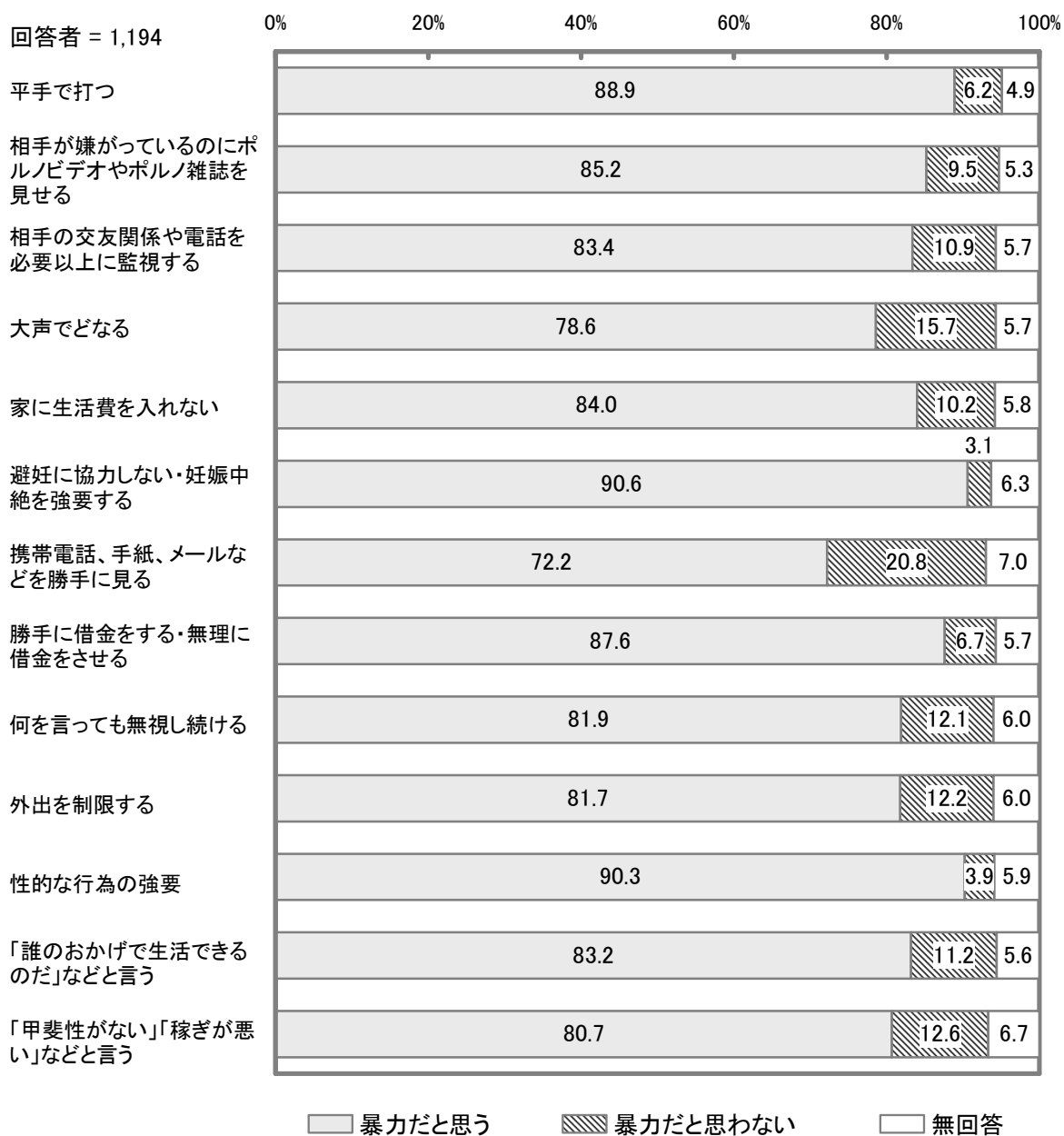
※ DV（ドメスティック・バイオレンス）

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



親しい間柄の異性間（配偶者・恋人・事実婚を含む）において暴力だと思ふ行為かについては、全ての項目で「暴力だと思ふ」が「暴力だと思わない」を上回っていますが、「携帯電話、手紙、メールなどを勝手に見る」、「大声でどなる」では、「暴力だと思わない」の割合が他に比べて高くなっています。

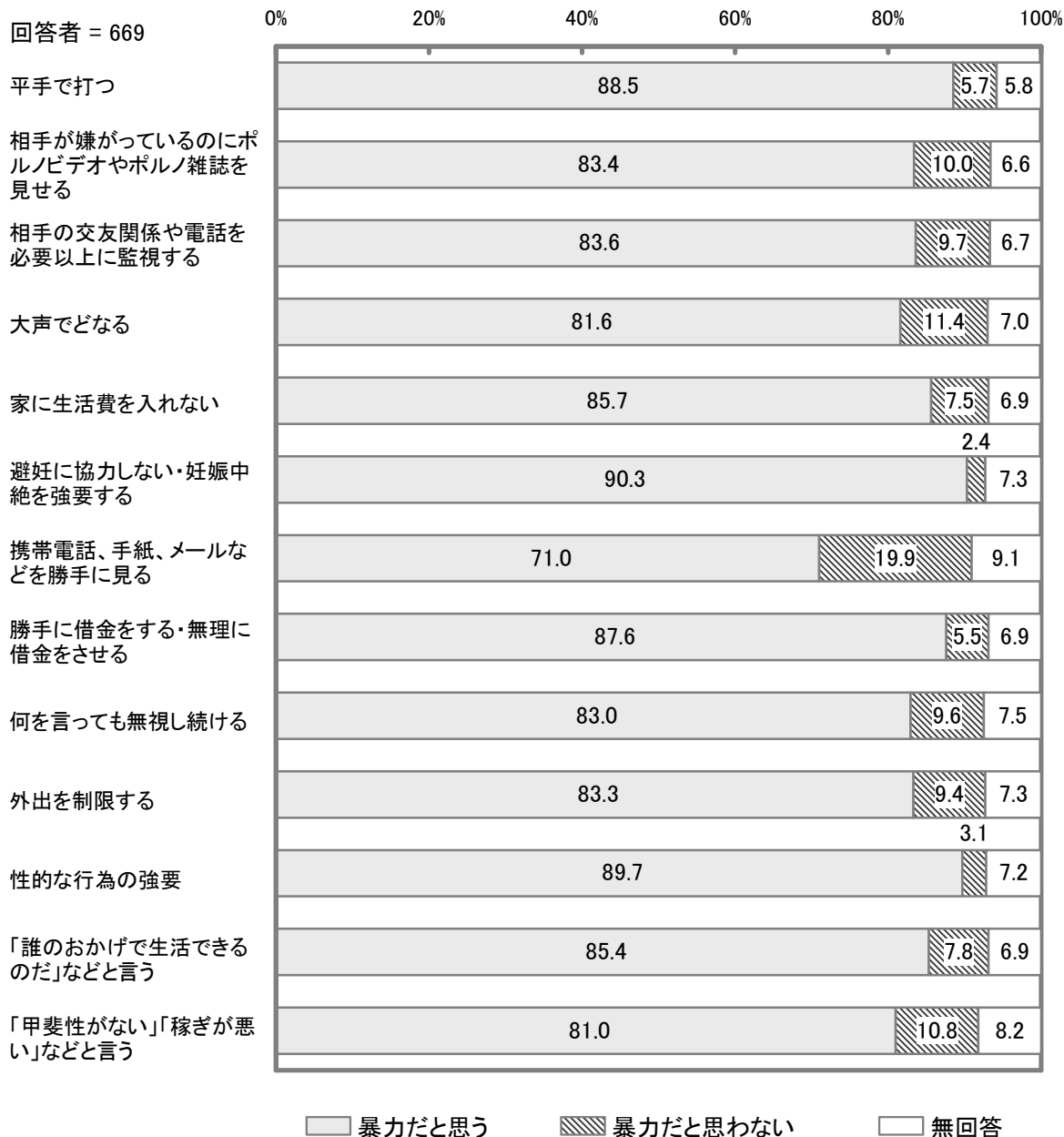
親しい間柄の異性間における下記項目を暴力だと思ふか



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成 27 年）

【女性】

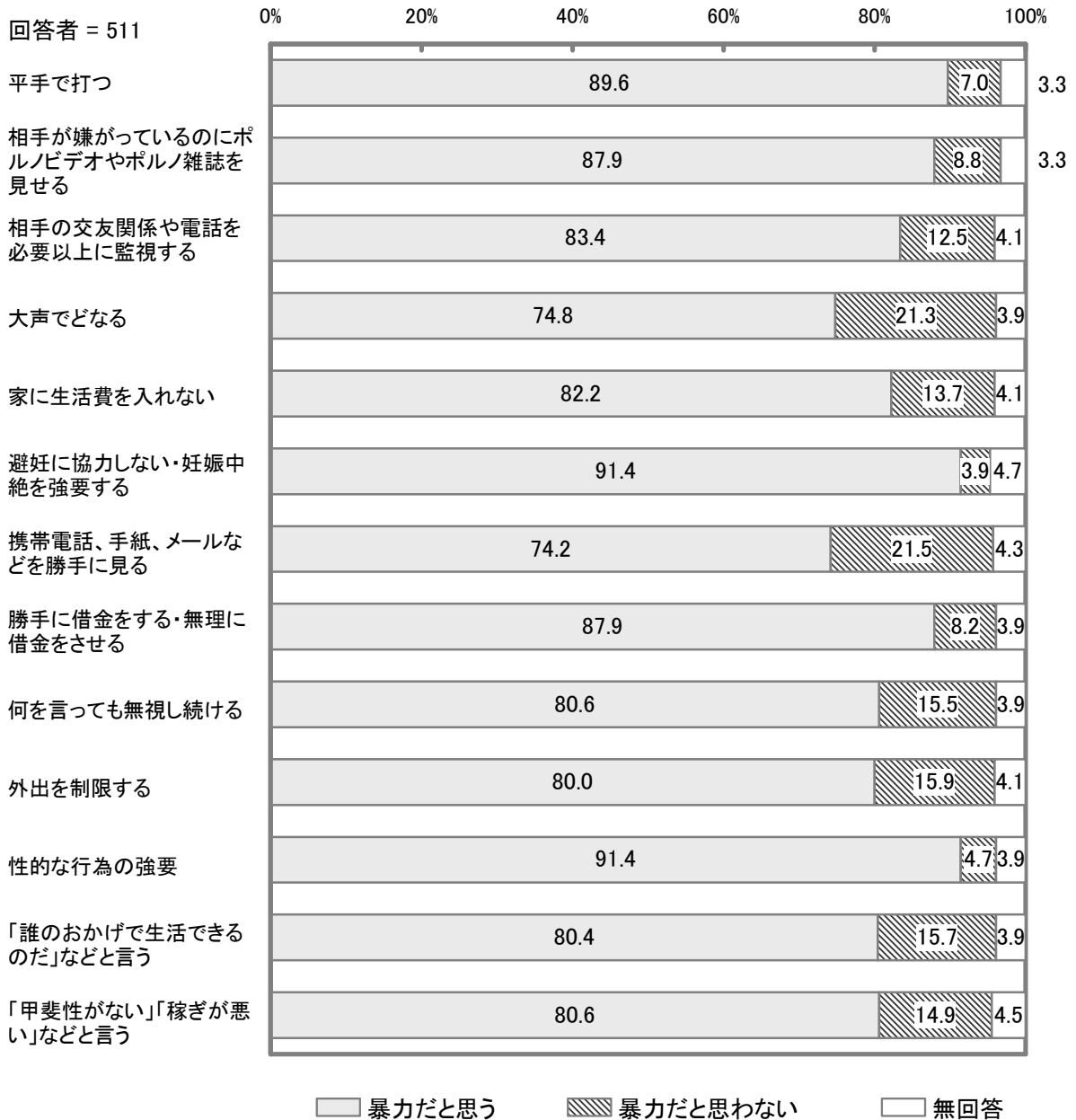
女性では、「携帯電話、手紙、メールなどを勝手に見る」で「暴力だと思わない」の割合が高くなっています。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成 27 年）

【男性】

男性では、「大声でどなる」、「携帯電話、手紙、メールなどを勝手に見る」で「暴力だと思わない」の割合が高くなっています。

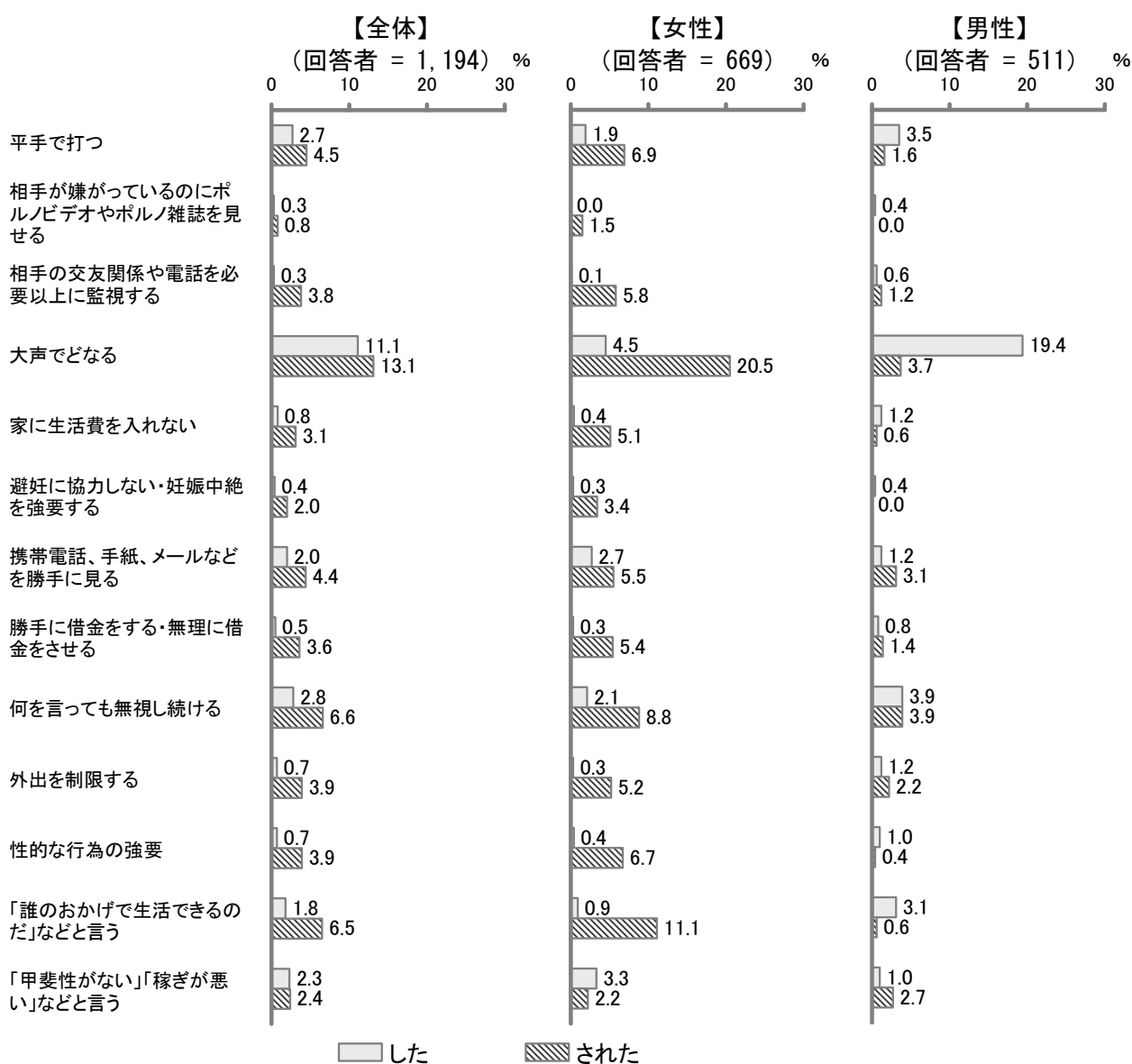


出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成 27 年）

暴力を「した」又は「された」経験については、「大声でどなる」で「した」の割合が高くなっています。「大声でどなる」、「何を言っても無視し続ける」、「『誰のおかげで生活できるのだ』などと言う」で、「された」の割合が高くなっています。

性別で見ると、女性では、「大声でどなる」の「した」及び「された」割合、「『誰のおかげで生活できるのだ』などと言う」の「された」割合が高くなっています。男性では、「大声でどなる」「何を言っても無視し続ける」で「した」及び「された」の割合が高くなっています。

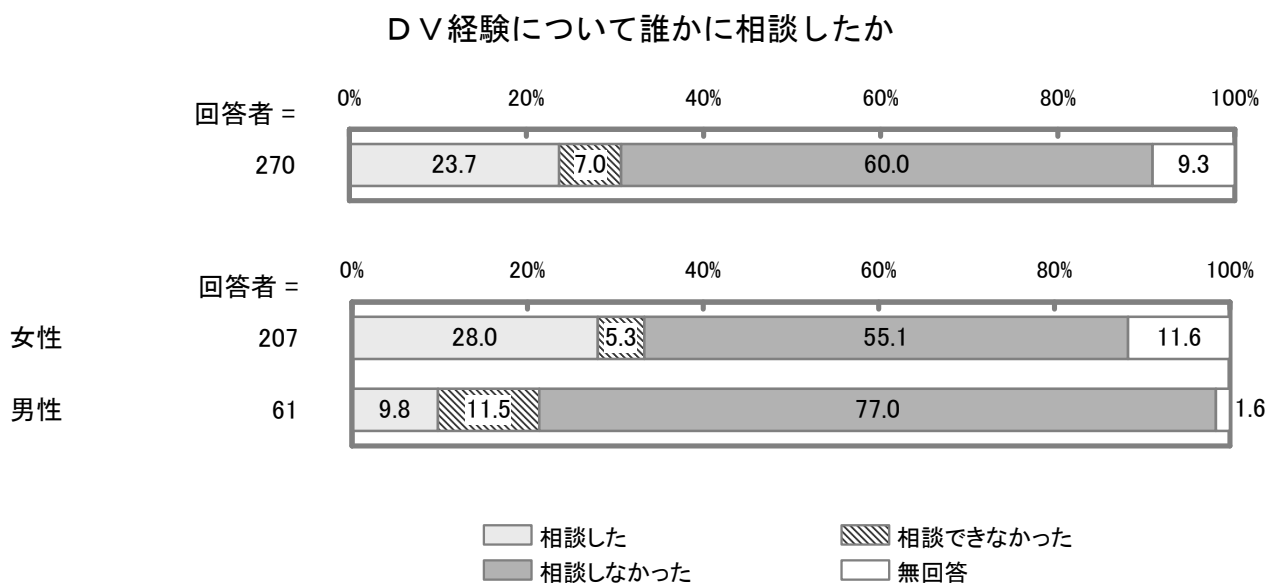
親しい間柄の異性間に下記項目をした/されたことがあるか



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成 27 年）

DV経験に関する相談の有無については、「相談しなかった」の割合が60.0%、次いで「相談した」の割合が23.7%、「相談できなかった」の割合が7.0%となっています。

性別でみると、女性に比べ男性で、「相談しなかった」の割合が高くなっています。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（平成27年）

課題の検証

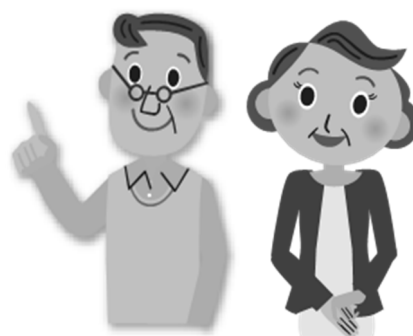
○あらゆる暴力をなくす社会・環境づくり

安心して暮らせる社会づくりのため、男女における様々な暴力や差別、偏見などに問題意識を持ち、正しく理解されるよう啓発することによって防止に努めるとともに、DV被害者に対する支援が必要です。また、DV被害にあっても誰にも相談していない実態があるため、相談機関の周知や情報提供の充実を図るとともに、関係機関が連携し安心して相談できる体制づくりを進めることが必要です。

○男女の生涯を通じた健康づくり

性差やライフステージにより、それぞれで健康上の課題があり、生涯を通じて自分らしく充実した生活を送るためには、性別によって異なる健康課題について男女共に正しい知識を持ち、それぞれが心身の健康づくりに取り組むことが求められます。また、男女が互いの身体的性差を理解し、互いを尊重することは、男女共同参画社会の形成には不可欠です。

男女の性差に対する理解を深めるための啓発を促進するとともに、性差を踏まえた心身の健康維持支援や予防施策を推進することが必要です。



第 3 章

施策の展開

1 計画の基本理念

(1) 基本理念

女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを基本理念とします。

(2) 目標

「男女がともに活躍できる社会の実現」

(3) 目標実現のための視点

「固定的な男女の役割分担意識の改革」

「男女がともに活躍できる社会の実現」のため、この計画では固定的な男女の役割分担意識を改革することを基本的な視点として位置付け、全ての施策に取り組んでいきます。

(4) 3つの基本方針

基本方針1 さまざまな分野における女性の活躍推進

基本方針2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

基本方針3 男女の心とからだを大切にする環境づくりの推進

「男女がともに活躍できる社会の実現」のために、固定的な男女の役割分担意識の改革の視点を持ち、3つの基本方針で計画を推進します。

2 目標実現のための視点

固定的な男女の役割分担意識の改革

男女共同参画社会の実現を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な男女の役割分担意識が、性差に関する偏見や様々な社会通念、慣習などに影響していることが考えられます。

男女が共に活躍できる社会を実現するためには、この固定的な男女の役割分担意識を改革していく視点を持って、施策に取り組む必要があります。また、市民、事業所、地域、団体、市職員の根底にある意識を改革し、それを根付かせるためには、基本方針を包含する、意識啓発の取組が必要です。

男女の役割分担意識が固定化していく過程は、固定化した意識が人から人へ知らず知らずのうちに浸透していき、それが社会通念や慣習となっていくと考えられます。それらを解消するために児童期から男女平等意識等の大切さに気づき、誰に対しても人権を尊重する意識が持てる人となるよう、学校において教育を行います。また、男女共同参画週間の機会やホームページなどを活用し、広く市民へ意識啓発を行います。

事業		事業概要	担当課
1	学習指導要領に基づく男女平等教育の実施	学校教育全体を通して、一人一人の個性や能力を尊重した教育活動を行うことで、男女平等、人権の尊重、男女の相互理解と協力の重要性などについて、児童生徒の理解を深めます。	教育指導課
2	男女共同参画関係図書等の収集、情報提供	関係図書やDVDを収集します。また、ホームページに関係図書等の情報を掲載します。	中央図書館
3	男女共同参画週間における意識啓発	男女共同参画週間に男女共同参画推進登録団体と協力して、男女共同参画意識を啓発します。	人権・男女共同参画課
4	新成人への啓発リーフレットの送付	新成人に対し、男女共同参画意識を啓発します。	人権・男女共同参画課
5	男女が共に活躍できるための情報発信	ホームページなどを活用し、広く情報を発信します。	人権・男女共同参画課

3 施策の内容

基本方針 1 さまざまな分野における女性の活躍推進

指 標

	項目	現状値	前期目標値 (平成 32 年度)	後期目標値 (平成 35 年度)
1	市役所の女性管理職（一般行政職）の割合（職員課）	（平成 28 年 4 月） 11.0%	20.0% ^{注1}	25.0%
2	市審議会等の女性割合 （行政総務課）	（平成 28 年 4 月） 25.9%	35.0%	40.0%
3	保育所等における待機児童数 （保育課）	（平成 28 年 4 月） 0人	0人	0人

注1 特定事業主行動計画（女性活躍推進法で地方公共団体に策定が義務付けられた計画。ここでは、「平塚市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」をいう。計画期間は、前期（平成 28 年度～32 年度）、後期（平成 32 年度～37 年度）とし、前期計画の終了時に現状を見直し、後期計画を策定予定。）の前期計画の目標値

男女が共に活躍できる社会を実現するためには、男女が互いに対等な立場で、社会の様々な分野における意思決定や政策・方針決定過程に参画することが重要です。しかし、政策・方針決定過程において男性主導で進められている場合が多く見られるなど社会通念や慣行が根強く残っています。こうした社会通念や慣行を是正するために、女性の参画を拡大していくことが必要となります。

まちづくりや防災の分野に関しても、これまでは男性が中心となって担ってきた側面がありますが、東日本大震災以降、災害に対する意識が高まる中、女性・男性双方の視点から考え、共に担い手となることが重要となっています。

国では 2020 年までに、社会のあらゆる分野において指導的な地位に女性が占める割合が少なくとも 30%程度になるように期待し、各分野で取組を進めています。

本市においても、様々な分野における男女共同参画を実現するために、政策・方針決定過程への女性の登用を促進するほか、男女が共に自らの地域と防災を担う環境づくりなど、様々な分野での女性の活躍の機会を拡大します。

施 策

施策の方向1 意思決定過程への積極的な女性の登用推進

市民の生活に直結した市政には、男女双方の視点が活かされることが重要であり、現状では少ない本市の政策・方針決定過程への女性参画を進めるために、女性職員の管理職登用、能力開発、職域拡大に取り組みます。

政策・方針決定過程への女性の参画の必要性や効果について周知を図るとともに、様々な意見を十分反映できるよう審議会等の委員等への積極的な女性の登用に取り組みます。

特に、女性委員がいない審議会等に関しては、所管課に働きかけ、積極的な女性の登用を推進します。また、自治会、PTA等の方針決定の場における女性の登用に関する意識啓発や情報提供を行い、女性と男性が対等な立場で共に参画し、地域活動の方針を決定することができるよう取り組みます。

施策1 「市役所組織における女性の登用、能力開発、職域拡大の推進」

事業		事業概要	担当課
1	女性職員の採用推進	女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報し、女性受験者数の増加を図ります。	職員課
2	女性管理職の登用推進	昇格試験受験者の男女比を、受験対象職員の男女比と同比率に上げます。	職員課
3	女性職員の育成	女性職員を人事、財政、企画、議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。また、女性職員を対象とする研修を実施するとともに外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）に積極的に派遣します。	職員課
4	女性消防職員の採用推進	女性消防職員の働きぶりや、やりがいなどを広報等で周知することで、女性消防職員の魅力を伝え、受験者及び採用者の増加を図ります。	消防総務課
5	女性隊長候補者の育成	女性隊長候補者として育成するため、消防学校教官・各種消防職員専科教育等に積極的に派遣します。	消防総務課

事業		事業概要	担当課
6	女性消防職員のための職場環境整備	女性消防職員の職場環境が最適となるよう、仮眠室の個室化、洗面所、トイレ等の整備を図ります。	消防総務課
7	女性教職員の登用促進	多様な経験を積めるよう県や国の研修へ積極的に派遣するなどし、市立小中学校における女性教職員の管理職等への登用を促進します。	教育総務課

施策2 「市審議会等への女性参画の推進」

事業		事業概要	担当課
8	市審議会等への女性委員の登用推進	審議会等の所管課に、「附属機関及び懇話会等に関する指針」を徹底させます。	行政総務課
		「附属機関及び懇話会等に関する指針」を遵守します。	各課
		女性委員の割合が40%に満たない審議会等及び女性委員のいない審議会等について、原因究明と解消に向けて取り組みます。	行政総務課 人権・男女共同参画課

施策3 「地域組織役員への女性参画の促進」

事業		事業概要	担当課
9	公民館運営委員の女性委員の登用促進	公民館運営委員の女性登用促進について、公民館運営委員推薦会に働きかけます。	中央公民館
10	平塚市PTA連絡協議会の女性役員の登用促進	平塚市PTA連絡協議会の役員選出について、女性登用促進を働きかけます。	社会教育課
11	地域づくりにおける女性の視点の活用促進	平塚市自治会連絡協議会の定例役員会等において、地域づくりにおける女性視点の重要性を周知します。	協働推進課

施策の方向2 地域社会における男女共同参画の促進

地域社会を構成している市民の半数は女性、半数は男性と考えると、地域活動は、男女双方が参画し、役割を担う必要があります。そのため、固定的な男女の役割分担意識をなくし、男女が性別にかかわらず対等に地域活動や社会活動に参画することができるよう、一人一人が地域の現状を振り返る機会や男女共同参画の視点に立った学習の機会を作ります。

特に防災に関しては、方針決定過程や現場へは多様な視点を取り入れた体制整備が不可欠で、平時からの取組が重要となります。東日本大震災や熊本地震での避難所等の防災対応で男女共同参画の視点が反映されなかったという反省を踏まえて、本市においても平時から男女共同参画の視点を持った地域防災体制が整備できるよう、意識を醸成します。

施策4 「男女の地域社会参画の支援」

事業		事業概要	担当課
12	男女共同参画推進登録団体と協働で行う意識啓発	男女共同参画推進登録団体と共催で市民向けの啓発事業を実施します。	人権・男女共同参画課
13	地域への意識啓発	「みんなのまち情報宅配便」等で各課職員が地域で説明する際、本市の男女共同参画の状況の資料を配布する等して、意識啓発をします。	各課
14	人権及び男女共同参画に関する講座の開催	男女平等や人権尊重について学習できる講座等を公民館事業として地区公民館で開催します。	中央公民館

施策5 「防災分野における女性参画の推進」

事業		事業概要	担当課
15	女性防災リーダーの育成	災害に備える知識や技術を学ぶ女性コミュニティ講座を開催し、女性防災リーダーを育成します。また、その女性防災リーダーが防災知識の普及啓発を推進する講師となることで、地域防災における女性参画の促進を図ります。	災害対策課
16	防災に関する男女共同参画意識の醸成	被災時において、男女のニーズの違いを踏まえた男女双方の視点や男女双方がリーダーとしての参画に十分配慮できるよう、日頃から機会を捉えて啓発します。	災害対策課

施策の方向3 職業生活における女性の活躍促進（女性活躍推進計画を兼ねる）

子育てや介護が理由で、働きたくても働くことができない人やキャリアを中絶し離職せざるを得ない人への支援として、子育てや介護などを社会的に支える取組を充実させます。また、職業生活において女性が活躍できるよう、学習の機会を作ります。

施策6 「育児、介護などを社会的に支える環境づくり」

事業		事業概要	担当課
17	子育て支援サービスの充実	全ての労働者のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のため、平塚市子ども・子育て支援事業計画に基づき、保育サービス、ファミリー・サポート事業、病後児保育の充実を図ります。	保育課
18	放課後等デイサービスの実施	就学期の障がいのある子どもを対象に放課後等の支援をするとともに、保護者支援の充実を図ります。	こども家庭課
19	学童保育の充実	保護者が就労等により昼間家庭にいない児童の健全育成のため、平塚市子ども・子育て支援事業計画に基づき、学童保育の充実を図ります。	青少年課
20	認知症理解のための普及啓発	認知症になっても安心して暮らせるよう、正しい知識を普及させるとともに、認知症の方や家族を支援するサービスを提供します。	高齢福祉課
21	家族介護教室の開催	介護負担が軽減できるよう、介護に関する適切な知識及び技術が取得できる家族介護教室を開催します。	高齢福祉課
22	介護サービスの充実	高齢の家族が介護を要する状態になっても、介護離職等をせず活躍し続けるために、高齢者も介護者も安心して暮らし続けられるよう、平塚市高齢者福祉計画（介護保険事業計画）に基づき、在宅医療や介護サービスの充実を図ります。	介護保険課 高齢福祉課

施策7 「職業生活における女性の能力発揮のための支援」

事業		事業概要	担当課
23	市内事業所における啓発等	平塚市工業会連合会等の会議等の機会を活用して、女性の能力発揮のための取組の促進を図ります。また、機関紙「勤労ひらつか」及びホームページ等を通じて、関係情報を随時周知し、啓発します。	産業振興課
24	起業家支援事業の実施	ビジネスコンペティションや女性コース等を設けた各種セミナーを開催し、起業に関する情報の提供や事業計画の評価をするとともに、融資制度における「新創業支援資金」及び付随する補助金制度、その他経営相談について実施します。また、ビジネスコンペティションで認定を受けた事業計画に対し、継続して経営を支援します。	産業振興課
25	商業経営セミナーの開催	店主等を対象に能力の発揮や女性目線によるイベント提案、商品 PR 方法等をテーマとしたセミナーを開催します。	商業観光課



基本方針2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

指 標

項目		現状値	前期目標値 (平成32年度)	後期目標値 (平成35年度)
1	市役所における男性職員の育児休業取得率 (職員課)	(平成27年度) 0%	13.0% ^{注1}	15.0%
2	市役所における担当長 ^{※1} 以上のイクボス ^{※2} の割合 (人権・男女共同参画課)	(参考値) (平成28年4月) 部長19人	100%	100%
3	6歳未満の子どもを育てている夫婦世帯における、夫の家事参加時間 ^{注2} 【男女共同参画市民意識調査】 (人権・男女共同参画課)	(参考値 ^{注2}) (平成23年度) 1日あたり 67分	1日あたり 150分 (国の目標値 ^{注2})	1日あたり 180分
4	イクボス認定事業所数 (人権・男女共同参画課)	新規事業のため 現状値なし	12社	30社

※1 担当長：平塚市組織における、最小組織単位の長

※2 イクボス：次のことを満たしている上司・経営者・管理職で、部下や次世代、社会を育てるボスのこと。
①部下の私生活とキャリアを応援している ②自らもワーク・ライフ・バランスを満喫している ③組織の目標（利益等）を達成している

注1 P39の注1と同じく、特定事業主行動計画の前期計画の目標値

注2 6歳未満の子どもを持つ夫婦と子どもの世帯の夫の1日当たりの「家事」「介護・看護」「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）で、参考値、国の目標値（前期目標値）は、それぞれ内閣府策定の第4次男女共同参画基本計画における現状値及び成果目標値。

男女が共に活躍できる社会を実現するためには、固定的な男女の役割分担意識をなくすとともに、男性中心型労働慣行^{*}を見直し、男性が家事、育児、介護等へ参画するなど、男女が共に働き方・暮らし方・意識を変革することで、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図ることが必要であり、そのような社会を実現していくためには、行政は市民、事業所、地域、団体と広く連携し、共に問題に取り組みなくてはなりません。

国では、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義務付ける女性活躍推進法を制定するなど、特に女性の「職業生活」における現状の問題点の把握とその打開に向けた取組を事業主の責任において行うことを求めています。

男女共同参画に関する市民意識調査では、男性が女性と共に家事、子育て、介護、地域活動などに積極的に参加していくためには、「労働時間短縮や休暇を取りやすくすることで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」、「男性が家事などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」などが必要という意見が多くなっています。

本市においても、男女が共に職業生活と地域・家庭生活の両立ができるよう環境を整え、女性の活躍の機会を拡大します。また、男女共同参画のモデルとなるよう、市役所における仕事と子育ての両立支援の取組など、本市における率先行動を進めていきます。さらに、市民の生活に深い影響力を持つ事業所の実施する働き方改革への支援もしていきます。

※ 男性中心型労働慣行

勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行

施 策

施策の方向4 市の率先行動

本市が率先して男女共同参画を推進することにより、モデル事業所としての役割を果たしていきます。

男女共同参画に対する職員の意識向上や男女が共に働きやすい職場づくりに取り組みます。

施策8 「仕事と生活の両立ができる職場環境の構築」

事業		事業概要	担当課
26	仕事と家庭の両立支援の取組	各種両立支援制度に関する情報をハンドブック等にまとめ周知をするなど、休暇等の取得を促進します。また、研修等を通じ育児・介護休業等の制度理解を深めることにより、育児・介護休業等の取得者が円滑に職場復帰できるよう、休業中の連絡体制の確保等の必要な支援をします。	職員課

事業		事業概要	担当課
27	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）及びポジティブ・オフ※を研修等で啓発し、推進します。また、休暇取得予定の早期周知による、年次有給休暇、夏季休暇の取得を促進します。	職員課
28	長時間勤務の改善	時間外勤務の縮減に向けた新たな制度を導入し、職員への周知を図ります。	職員課

※ ポジティブ・オフ

休暇を取得して外出や旅行などを楽しむことを積極的に促進し、休暇（オフ）を前向き（ポジティブ）に捉えて楽しもう、という運動

施策9 「市役所におけるイクボスの推進」

事業		事業概要	担当課
29	イクボス養成と拡大	部下のマネジメントを担う担当長以上の職員にイクボス宣言の働きかけをするとともに、職員に向けた研修の開催と、イクボスのための情報提供をします。また、その取組を市内の事業所に向けて発信してイクボスの拡大を図ります。	人権・男女共同参画課

施策の方向5 男性の家事、育児、介護への参加の促進（女性活躍推進計画を兼ねる）

家庭において固定的な男女の役割分担意識を変えて、男性が従来からの仕事中心の生き方を振り返り、育児や介護など家庭内の仕事について責任を分かち合うことができるよう、男性の育児、介護への参加を働きかけ、知識や技術の習得を支援し、男性自身の理解の促進や意識改革を図ります。

施策10 「男性の家事、育児、介護参画の意識づくり」

事業		事業概要	担当課
30	子育て力推進講座の開催	男性の育児参加促進のため、親子を対象とした講座を地区公民館で開催します。	中央公民館

事業		事業概要	担当課
31	男性の生活自立促進講座の開催	男性の生活自立を促進するため、料理教室などの講座を地区公民館で開催します。	中央公民館
32	父親のための育児支援事業の実施	母親父親教室の開催や父子手帳等のリーフレットを配布して、父親の子育てへの参画を促進します。	健康課

施策 11 「男性自らの働き方の見直し」

事業		事業概要	担当課
33	男女問わず働きやすい環境づくりをテーマにした講演会の開催	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に取り組む企業への支援として、労働セミナーを開催します。	産業振興課
34	各課事業における男性に対する働き方見直しの視点の促進	市役所職員に対して、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進や働き方の見直しの重要性を理解し、各課事業の中で、男性や働く世代を対象とした事業が、男女共同参画や働き方の見直し意識を啓発する機会も担えるよう、意識と視点について啓発します。	各課
35	男性が参加するイベントでの啓発	男性自らが意識改革できるよう、市のイベントやスポーツ観戦などの場で、リーフレットを配布するなどし、意識啓発をします。	人権・男女共同参画課

施策の方向 6 事業所の実施する働き方改革への支援（女性活躍推進計画を兼ねる）

事業所に対して、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進することが、従業員の心身の健康や生産性の向上などにメリットがあることを周知し、先進的な取組事例などの情報を提供するとともに、事業所に対して実効性のある支援策を検討し、実施していきます。また、それらの支援策を事業所と行政と一緒に考えていく場として、女性活躍推進協議会（仮称）を設置します。

多様な就業形態において男女共同参画を推進するため、市内の事業所や労働者に向けて「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（男女雇用機会均等法）」や「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（育児・介護休業法）」などの法制度など情報提供をします。

施策 12 「事業所におけるイクボスの推進」

事業		事業概要	担当課
36	事業所向けイクボス認定制度の創設	事業所がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進し、経営者も労働者も満足する新しい働き方へ改革するためのきっかけとなるようイクボス宣言をし、新しい働き方を推進していく事業所を認定する制度を作ります。	人権・男女共同参画課
37	総合評価入札制度の検討	女性の活躍やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する事業所を、入札制度において優遇する取組について検討します。	契約検査課
38	市内事業所への啓発等	平塚市工業会連合会等の会議等の機会を活用して、働き方改革に向けた取組の促進を図ります。また、機関紙「勤労ひらつか」及びホームページ等を通じて、関係情報を随時周知し、啓発します。	産業振興課

施策 13 「女性活躍推進のための協議」

事業		事業概要	担当課
39	情報交換の場づくりの促進	平塚市工業会連合会等の会議等の機会を活用して、女性活躍推進のための情報交換の場づくりを進めます。	産業振興課 人権・男女共同参画課
40	女性活躍推進協議会（仮称）による事業所の取組促進のありかた協議	事業所と行政、市民が当事者として一体となり、どのようにしたら働き方改革が進み、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が推進されるか、取組を協議します。	人権・男女共同参画課

基本方針3 男女の心とからだを大切にできる環境づくりの推進

指標

項目		現状値	前期目標値 (平成32年度)	後期目標値 (平成35年度)
1	DVの相談ができる窓口をどこか一つでも知っている市民の割合 【男女共同参画市民意識調査】 (人権・男女共同参画課)	(参考値) (平成27年11月) 女性のための相談窓口を知っている人の割合 22.6%	50.0%	70.0%
2	妊婦健診の受診率 (健康課)	(平成27年度) 96.5%	97.1%	98.0%

私たちが目指す男女共同参画社会は、男女それぞれが尊重される社会であり、その基礎にある理念は人権の確立です。しかし、女性に対する暴力は、女性の人権尊重の基本理念を踏みにじり、男女共同参画社会の実現を阻害するものであり、決して許されるべきものではありません。

男女共同参画に関する市民意識調査では、身体的暴力や性的暴力、経済的暴力に関する認識が高くなっている一方で、精神的暴力や社会的暴力への認識が低く、特に20～40歳代の男性で低い傾向となっています。また、暴力を受けた際に「相談しなかった」「相談できなかった」人が7割近くと高い割合になっています。

男女間のあらゆる暴力の根絶に向け、関係機関と連携し、暴力を許さない社会風土を形成するための取組やDV被害者への適切な対応を行うための相談体制や自立支援の取組を推進し、女性も男性もお互いを尊重し合い、生き生きとした生活を送ることができる環境づくりを進めます。また、男女が共に互いの個性と能力を發揮し、社会に参画するためには、生涯に渡り心身共に健康であることが重要な要件です。女性は、妊娠・出産など生命を育む性としての特性を備えているため、様々な女性特有の健康上の問題に直面する可能性があります。

本市においても、妊娠や出産など、性に関する理解を深め、自分やパートナーの身体や健康を大切にできる環境づくりを進めます。

施 策

施策の方向7 DVの根絶（DV防止計画を兼ねる）

DV（配偶者暴力）を防止し、暴力を許さない社会風土を形成するために、DVを理解するための情報を提供するとともに、交際相手からの暴力（デートDV※）の問題も深刻になってきていることから、若い世代への教育にも引き続き取り組んでいきます。

相談から自立まで切れ目のない支援を行っていくため、関係機関と連携し、DV被害者やその子どもが問題を抱え込まないように引き続き相談に対応するとともに、被害者が安心して訪れることのできる相談窓口として周知します。

施策14 「DV被害者に対する相談体制の充実」

	事業	事業概要	担当課
41	女性のための相談窓口でのDV被害者からの相談対応	市役所内外の関係機関と連携を取り、専任の女性相談員がDV被害者の立場に立って相談に対応します。	人権・男女共同参画課
42	女性のための無料法律相談会の開催	DV被害者が無料で法律相談を受けられるよう、女性弁護士による相談会を開催します。	人権・男女共同参画課
43	女性のための相談窓口の周知	DV相談が受けられる窓口として、平塚市女性のための相談窓口や県などの窓口について周知します。	人権・男女共同参画課

施策15 「DV被害者の自立に向けた支援の充実」

	事業	事業概要	担当課
44	DV被害者の一時保護やその後の自立に向けた支援	県や警察などの関係機関との連携により、適切にDV被害者を保護し、自立に向けて生活安定のために支援します。	人権・男女共同参画課
45	住民基本台帳事務における支援措置	DV被害者の住民票や戸籍の附票の交付を制限することにより、DV被害者の保護を図ります。	市民課
46	選挙人名簿抄本閲覧等制限の適切な運用	関係課と連携し、選挙人名簿抄本閲覧制限の制度の適切な運用を行うことで、DV被害者の保護を図ります。	選挙管理委員会

※ デートDV

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

事業		事業概要	担当課
47	各種税証明の発行制限	DV被害者の各種税証明の発行を制限することにより、DV被害者の保護を図ります。	固定資産税課
48	生活に困窮する人に対する経済的支援	生活困窮にあるDV被害者に対し、生活の立て直し、自立に向けて、生活保護制度による経済的支援をします。	生活福祉課
49	生活保護受給者の自立に向けた支援	就労支援のため就労支援員を配置し、自立支援の組織的対応を図ります。また、ハローワークと連携して「生活保護受給者等就労自立促進事業」を実施し、個々の対象者の状況、ニーズ等に応じた就労を支援します。	生活福祉課
50	DV被害者の市営住宅申込資格の緩和	DV被害者のため市営住宅の入居に配慮し、申込資格の緩和を実施します。	建築住宅課
51	DV被害者の各種手続等への配慮	次の事項について、居住地に住民登録ができない場合でも手続等ができるよう配慮することにより、DV被害者の保護を図ります。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育所等への入所 ・ 児童手当の受給、小児医療証の交付等 ・ 国民健康保険への加入等 ・ 検診（健診）及び予防接種等の実施 ・ 市立小中学校への入学及び転校等 	保育課 こども家庭課 保険年金課 健康課 教育総務課
52	「平塚市DV防止等ネットワーク会議」の開催	DVの防止及びDV被害者への円滑な対応と支援のため、市役所内外の関係機関で構成するネットワーク会議を開催します。	人権・男女共同参画課

施策 16 「DV防止のための啓発」

事業		事業概要	担当課
53	外国につながるのある市民への啓発	国際交流イベント等の市民が集まる場において、外国につながるのある市民を含めた幅広い世代の方へDV防止等のちらしを配架・配布することにより情報提供し、DVの防止につなげます。	文化・交流課
54	学校でのデートDV防止講座の開催	市内の中学校及び高等学校で、生徒や教員に対しデートDV防止講座を開催します。	人権・男女共同参画課
55	新成人へのデートDV防止の啓発	新成人へリーフレットを送付し、デートDV防止を啓発します。	人権・男女共同参画課

事業		事業概要	担当課
56	「女性に対する暴力をなくす運動」期間における周知、啓発	「女性に対する暴力をなくす運動」の期間（毎年11月12日から25日までの2週間）に、DV防止を周知し、啓発します。	人権・男女共同参画課

施策の方向8 心身の健康支援と性に関する理解の促進

男女がそれぞれの身体の違いを十分に理解し、互いに思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の実現の前提になります。特に女性は、妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるなど、生涯を通じて男性と異なる健康上の問題に直面します。正しい理解と知識を持つために学齢期からの健康教育を行います。

セクシュアル・ハラスメントなどのハラスメント※は、男女が互いの尊厳を重んじ、対等な関係づくりにより進めていく男女共同参画社会の形成を阻害する大きな要因となるため、ハラスメントの防止に向けた啓発をします。

施策17 「ハラスメント防止のための啓発」

事業		事業概要	担当課
57	市役所でのハラスメント防止の啓発	ハラスメントの防止に向けて職員へ啓発します。	職員課
58	学校でのハラスメント防止の啓発	ハラスメントの防止に向けて教職員へ啓発します。	教育総務課
59	市民病院でのハラスメント防止の啓発	ハラスメントの防止に向けて市民病院職員へ啓発します。	病院総務課
60	事業所でのハラスメント防止の啓発	機関紙を活用して事業所に対して啓発するとともに、かながわ労働センター湘南支所と連携し、市役所での労働相談も実施します。	産業振興課

※ 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。

施策 18 「児童、障がい者、高齢者に対する暴力の防止」

事業		事業概要	担当課
61	家庭児童相談等の実施	児童虐待等について、関係機関と連携して相談業務や防止対策を行います。	こども家庭課
62	障がい者への個別相談支援の実施	障がい者の生活上の様々な課題について、個別相談支援により解決を図ります。また、相談支援の対応力を高めるために、相談支援事業所職員のスキルアップを図ります。	障がい福祉課
63	高齢者の日常生活を支える権利擁護の推進	判断力の低下により権利侵害を受けている又はその可能性のある高齢者に対し、権利擁護の視点に立った相談支援、日常生活自立支援事業の利用促進、成年後見制度の情報提供及び利用相談により、自己決定に基づいた本人らしい生活を支援し、安心して暮らし続けられるよう支援します。	高齢福祉課
64	高齢者虐待防止のための取組	高齢者虐待防止体制の整備を推進し、高齢者虐待の防止、早期発見をするため市民への普及活動を行うとともに、虐待発生時の早期対応・解決ができる体制づくりを行います。	高齢福祉課

施策 19 「生涯を通じた健康支援」

事業		事業概要	担当課
65	妊産婦への支援	特定不妊治療費の助成、妊婦健診、妊婦歯科検診、妊産婦訪問などを通して、妊産婦の健康を支援します。	健康課
66	健康増進事業の実施	喫煙予防、がん検診の受診勧奨、ライフステージに応じた健康相談等の健康増進事業を実施します。	健康課
67	学校教育における性教育、健康教育の実施	小中学生の性に関する正しい知識や、薬物、喫煙等による健康被害の理解を深めるために、保健体育の授業や学級活動において健康教育を計画的に実施します。	教育指導課
		学校からの依頼に応じ、思春期教室を開催します。	健康課

事業		事業概要	担当課
68	自殺対策事業の実施	誰も自殺に追い込まれることのない社会を実現するため、市民への啓発、悩みや困りごとを抱えている人に気づき、声をかけ、話を聞き、適切な支援へつなぐ「ゲートキーパー」の養成など、総合的な自殺対策を推進します。	福祉総務課
69	保健福祉総合相談・くらしサポート相談での相談対応	生活・仕事・病気のことなど、様々な悩みや困りごとの相談に寄り添い、一緒に考え支援します。	福祉総務課

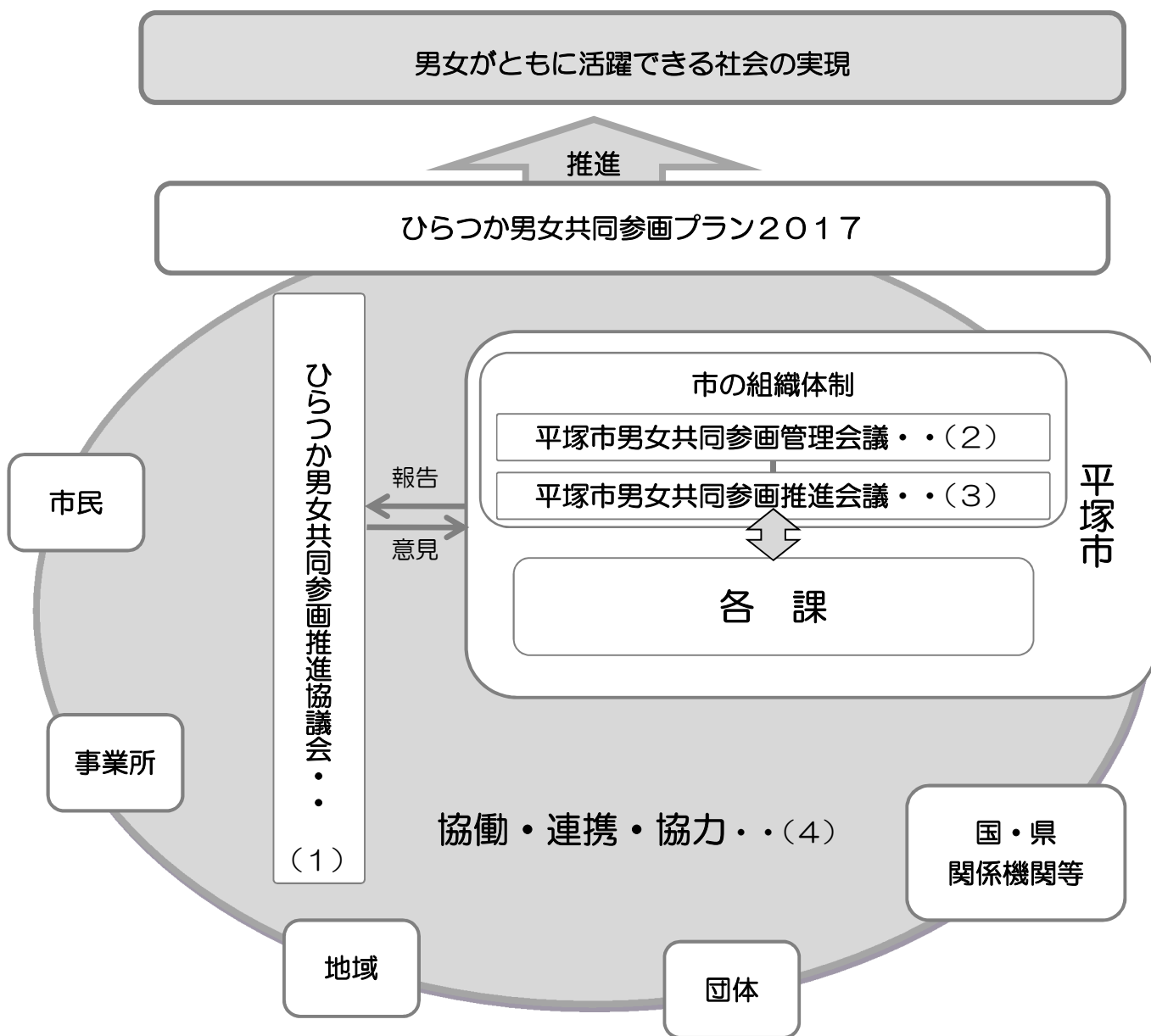


第4章

計画の推進体制と進捗管理

1 計画の推進体制

男女共同参画に関する施策は、行政の各分野や市民生活の様々な分野に及びます。そのため、市民、事業所、地域、団体などの多様な主体と連携しながら、力を合わせて取り組んでいく必要があるため、次の体制により進めます。



(1) ひらつか男女共同参画推進協議会（市審議会）

学識経験者、関係団体の代表者及び公募市民により構成される組織です。「男女がともに活躍できる社会の実現」に向けて、「ひらつか男女共同参画プラン2017」に掲げた施策が推進されるよう、施策の実施状況やあり方等について意見し、計画をより効果的に推進します。

(2) 平塚市男女共同参画管理会議（市役所内組織）

本計画において位置付けた各施策を推進していくためには、全庁的な協力体制を築きながら取り組む必要があるため、副市長を会長、全部長級職員を委員として構成する「平塚市男女共同参画管理会議」を設置し、男女共同参画の推進に向けての施策の充実を図るとともに、総合的かつ効果的に推進します。

(3) 平塚市男女共同参画推進会議（市役所内組織）

全課長級職員を委員として構成する「平塚市男女共同参画推進会議」を設置し、市政のあらゆる分野において男女共同参画を推進するための意識を職員全体に浸透させ、本市が実施する様々な施策への男女共同参画の視点の導入を積極的に図ります。

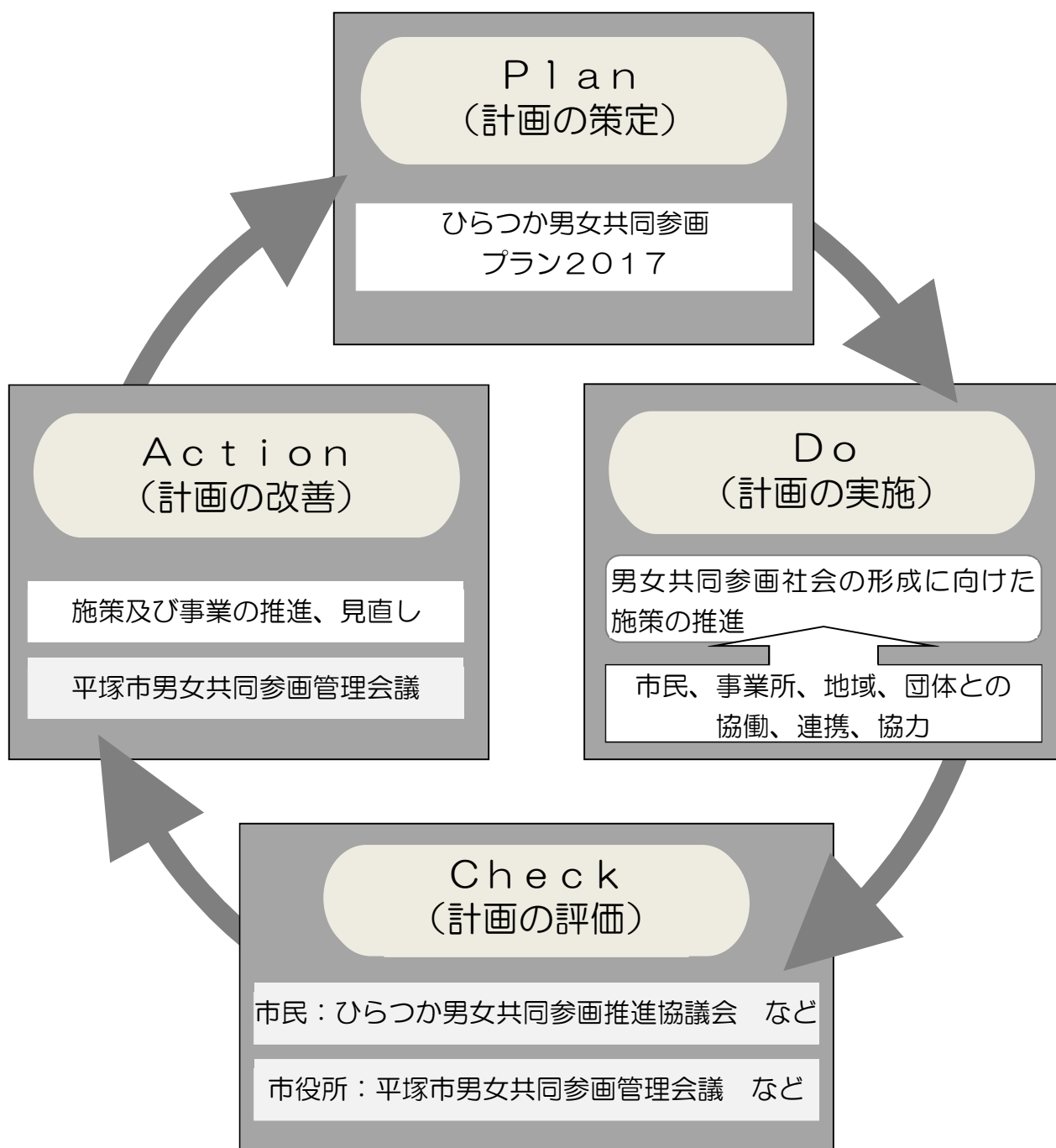
(4) 市民、事業所、地域、団体との協働、連携、協力

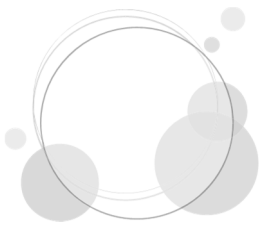
「男女がともに活躍できる社会の実現」に向けて、本市が実施する施策だけでなく、市民、事業所、地域、団体が主体的に男女共同参画の意識を持って活動することは重要です。

特に、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進は、事業所の担う役割が大きいため、積極的に連携して取組を進めます。

2 計画の進捗管理

本計画において位置付けた各施策を着実に推進するため、「PDCAサイクル」による「継続的改善」の考え方を基本とし、年度ごとに「Plan（計画）」「Do（実施）」「Check（評価）」「Action（改善）」のサイクルで事業の進捗管理を行います。





資料編

1 平塚市の現状

基本方針ごとの本市の現状を示すものです。

基本方針 1

	項目	現状	時点
1	地域組織における女性会長の割合		
	①自治会長	7.4%	H28.4
	②小学校PTA会長	25.0%	H28.4
	③中学校PTA会長	6.7%	H28.4
	④地区社会福祉協議会	8.7%	H28.4
	(①協働推進課、②③社会教育課、④社会福祉協議会)		
2	保育所等の実施箇所数 ※(人)は定員数	41園(3,630人)	H28.4
	(保育課)		
3	学童保育の実施箇所数	38箇所	H28.5
	(青少年課)		
4	介護サービス(施設・居住系サービス)の整備状況	※(人)は定員数	
	・介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)	11箇所(935人)	H28.12
	・介護老人保健施設(介護老人保健施設)	5箇所(444人)	H28.12
	・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 (地域密着型特別養護老人ホーム)	2箇所(55人)	H28.12
	・認知症対応型共同生活介護(グループホーム)	16箇所(270人)	H28.12
	・特定施設入居者生活介護(介護専用型以外)	18箇所(933人)	H28.12
	(介護保険課、高齢福祉課)		

基本方針2

	項目	現状	時点
1	市役所における ①時間外勤務時間数（月平均）	全職種 14時間 一般行政職 15時間	H26年度
	②配偶者出産休暇の取得割合	全職種 65.6% 一般行政職 63.0%	H26年度
	③年次休暇取得日数（平均）	全職種 10.3日	H26年
	④採用した職員に占める女性職員の割合	一般行政職 50.0% (17人/34人)	H27年度
	(職員課)		
2	自身の希望するワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現している市民の割合	31.3%	H27.9
	(男女共同参画市民意識調査)		

基本方針3

	項目	現状	時点
1	DV行為をされたことのある市民の割合	5.1%	H27.9
	(男女共同参画市民意識調査)		
2	DVの内容を暴力と思う市民の割合	84.0%	H27.9
	(男女共同参画市民意識調査)		
3	マタニティ・ハラスメントという言葉を知っている市民の割合	84.5% 女性 85.1% 男性 83.6%	H27.9
	(男女共同参画市民意識調査)		

2 用語解説

〔育児休業〕(P26 他)

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

〔イクボス〕(P45 他)

次のことを満たしている上司・経営者・管理職で、部下や次世代、社会を育てるボスのこと。①部下の私生活とキャリアを応援している ②自らもワーク・ライフ・バランスを満喫している ③組織の目標（利益等）を達成している

〔一般行政職〕(P13 他)

再任用職員、教育委員会割愛職員、幼稚園教諭、消防職及び医療職を除いた行政職員

〔M字カーブ〕(P21)

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。

〔介護休暇〕(P26)

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者が、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行うために取得が可能な休暇

〔介護休業〕(P26 他)

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

〔子の看護休暇〕(P26 他)

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〕(P8)

1 人の女性が生涯に産むと推計される子どもの数

〔審議会等〕(P14 他)

本市では、法及び条例で設置する附属機関並びに意見聴取のために行う懇話会のこと

〔積極的改善措置（ポジティブアクション）〕（P23 他）

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。

〔男性中心型労働慣行〕（P45）

勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行

〔担当長〕（P45 他）

平塚市組織における、最小組織単位の長

〔DV（ドメスティック・バイオレンス）〕（P30 他）

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〕（P51 他）

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

〔ハラスメント〕（P53 他）

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・オフ〕（P47 他）

休暇を取得して外出や旅行などを楽しむことを積極的に促進し、休暇（オフ）を前向き（ポジティブ）に捉えて楽しもう、という運動

〔ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）〕（P25 他）

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。

3 策定経過

期日	開催会議及び内容等
平成27年(2015年) 7月	平成27年度第1回ひらつか男女共同参画推進協議会 <ul style="list-style-type: none"> ・委員委嘱、会長及び副会長選出 ・本市の男女共同参画の現状について ・2007プラン及び2007プラン実施計画(第3期)の進捗状況の報告 ・今後の協議会のスケジュール
9月	平塚市男女共同参画に関する市民意識調査 <ul style="list-style-type: none"> ・9月4日～9月30日 ・配付3,000件回収率39.8%
12月	平成27年度第2回ひらつか男女共同参画推進協議会 <ul style="list-style-type: none"> ・平塚市男女共同参画に関する市民意識調査結果報告 ・平塚市の男女共同参画推進に関する意見聴取
平成28年(2016年) 3月	平成27年度第3回ひらつか男女共同参画推進協議会 <ul style="list-style-type: none"> ・改定プラン構成の検討、施策の整理
6月	平成28年度第1回平塚市男女共同参画管理会議 <ul style="list-style-type: none"> ・2007プラン実施状況評価及び成果達成状況についての報告 ・女性職員活躍に関する実施計画(第3期)の進捗状況について(報告) ・改定プランについての検討
7月	平成28年度第1回ひらつか男女共同参画推進協議会 <ul style="list-style-type: none"> ・2007プラン実施計画(第3期)の進捗状況 ・改定プラン施策の体系図と内容(案)についての意見聴取
	平成28年度第2回平塚市男女共同参画管理会議 <ul style="list-style-type: none"> ・改定プラン(素案)施策と事業の検討、成果指標の設定
8月	平成28年度第3回平塚市男女共同参画管理会議 <ul style="list-style-type: none"> ・改定プラン(素案)の検討
	平成28年度第2回ひらつか男女共同参画推進協議会 <ul style="list-style-type: none"> ・改定プラン(素案)について意見聴取
9月	平成28年度第4回平塚市男女共同参画管理会議 <ul style="list-style-type: none"> ・改定プラン(素案)の検討と承認
11月	「(仮称)ひらつか男女共同参画プラン2017(素案)」に係るパブリックコメント手続の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・11月4日～12月5日 ・意見 個人：4人、23件 団体：1団体、9件
	平成28年度平塚市男女共同参画推進登録団体連絡会 <ul style="list-style-type: none"> ・改定プラン(素案)の説明 ・素案を踏まえて男女共同参画についての意見交換
12月	平成28年度第5回平塚市男女共同参画管理会議 <ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメント実施結果報告 ・ひらつか男女共同参画プラン2017(案)の検討
平成29年(2017年) 1月	平成28年度第3回ひらつか男女共同参画推進協議会 <ul style="list-style-type: none"> ・ひらつか男女共同参画プラン2017(案)について意見聴取
	平成28年度第6回平塚市男女共同参画管理会議 <ul style="list-style-type: none"> ・ひらつか男女共同参画プラン2017(案)の確認
2月	ひらつか男女共同参画プラン2017の策定

4 平塚市附属機関設置条例

○平塚市附属機関設置条例（抄）

平成25年3月22日

条例第2号

改正 平成28年3月17日条例第6号

（趣旨）

第1条 地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項及び地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第14条の規定による附属機関の設置については、法令又は他の条例に定めがあるものを除くほか、この条例の定めるところによる。

（設置）

第2条 執行機関及び公営企業管理者の附属機関として、別表に掲げるものを置く。

（委任）

第3条 この条例に定めるもののほか、前条に規定する附属機関の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則（平成28年3月17日条例第6号）

この条例は、平成28年4月1日から施行する。

別表（第2条関係）

附属機関の属する執行機関及び公営企業管理者	附属機関	担当する事務	委員の定数
市長	ひらつか男女共同参画推進協議会	ひらつか男女共同参画プランの推進について審議すること。	11人以内

5 ひらつか男女共同参画推進協議会規則

〇ひらつか男女共同参画推進協議会規則

平成25年3月29日

規則第61号

(趣旨)

第1条 この規則は、平塚市附属機関設置条例（平成25年条例第2号）第3条の規定に基づき、ひらつか男女共同参画推進協議会（以下「協議会」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(所掌事項)

第2条 協議会は、次に掲げる事項を審議する。

- (1) ひらつか男女共同参画プランの推進
- (2) その他男女共同参画の推進に関し必要な事項

(委員)

第3条 協議会の委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 関係団体の代表者
- (3) 公募に応じた市民

2 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員は、再任されることができる。ただし、任期が引き続き2期を超えることとなる場合は、この限りでない。

(会長及び副会長)

第4条 協議会に会長及び副会長1人を置き、委員の互選により定める。

- 2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 協議会は、会長が招集し、その議長となる。

- 2 協議会は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 3 協議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(意見の聴取等)

第6条 協議会は、その審議事項について必要があると認めるときは、委員以外の者に出席を求め、意見若しくは説明を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(部会)

第7条 協議会は、必要があると認めるときは、部会を置くことができる。

2 部会に属すべき委員は、会長が指名する。

3 部会に部会長を置き、会長が指名する委員がこれに当たる。

4 部会長は、部会の事務を掌理する。

5 部会長に事故あるとき、又は部会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

6 第5条の規定は、部会について準用する。

(庶務)

第8条 協議会の庶務は、市民部人権・男女共同参画課で処理する。

(その他)

第9条 この規則に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

6 ひらつか男女共同参画推進協議会名簿

任期 平成27年6月1日～平成29年5月31日

委員区分	氏名	所属団体等	備考
(1号委員) 学識経験者	たに としこ 谷 俊子	東海大学	副会長
(2号委員) 関係団体の代表者	おおば まさひこ 大庭 昌彦	平塚市青少年指導員連絡協議会 (青年活動団体)	会長
	ろくた たかひろ 六田 高広	西湘地域労働者福祉協議会 (労働団体)	H27.6.1～ H28.6.30
	いいやま かすなり 飯山 和哉	西湘地域労働者福祉協議会 (労働団体)	H28.7.1～
	かわま ようこ 河間 洋子	平塚市民生委員児童委員協議会 (福祉関係団体)	H27.6.1～ H28.11.30
	いいた ひろし 飯田 弘	平塚市民生委員児童委員協議会 (福祉関係団体)	H28.12.1～
	かとう ゆみ 加藤 由美	平塚商工会議所 (経済団体)	
	たけだ みゆき 武田 美由紀	平塚YWCA (平和活動団体)	
	ひらた まゆみ 平田 真由美	ガールスカウト平塚市連絡会 (奉仕団体)	
	うえひら かずこ 上平 和子	平塚市地域婦人団体連絡会 (地域活動団体)	
	たなか みよこ 田中 美代子	平塚市食生活改善推進団体 (女性団体)	
(3号委員) 公募に応じた市民	やまぎし みちこ 山岸 道子	—	
	あらかわ みさほ 荒川 美作保	—	

7 男女共同参画のあゆみ

	世界の動き	国内の動き	神奈川県動き	平塚市の動き
1975年 (昭和50年)	<ul style="list-style-type: none"> 国際婦人年世界会議（メキシコシティ） 国際婦人年（昭和50年度から昭和59年度） 	<ul style="list-style-type: none"> 総理府に婦人問題企画推進本部設置 		
			<ul style="list-style-type: none"> 県知事室に婦人関係行政の窓口設置 	
		<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画」策定（昭和52年度から昭和61年度） 国立婦人教育会館開館 		
1980年 (昭和55年)	<ul style="list-style-type: none"> 「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 			
		<ul style="list-style-type: none"> 「民法」一部改正（配偶者の相続分改正）（1981年施行） 		
			<ul style="list-style-type: none"> かながわ女性会議結成 県民部に婦人企画室設置 県立婦人総合センター開館（1991年に「県立かながわ女性センター」に名称変更） 	
1985年 (昭和60年)		<ul style="list-style-type: none"> 「国籍法」、「戸籍法」一部改正（父母両系主義の採用）（1985年施行） 		
	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の10年ナイロビ世界会議—ナイロビ将来戦略（目標年次2000年度）（昭和60年度から平成11年度） 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女雇用機会均等法」交付（1986年施行） 「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年発行） 		
		<ul style="list-style-type: none"> 「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） 	<ul style="list-style-type: none"> 「新かながわ女性プラン」策定（昭和62年度から平成8年度） 	
				<ul style="list-style-type: none"> 「新平塚市総合計画」策定—地域に根ざした男女共同社会の充実
		<ul style="list-style-type: none"> 新学習指導要領の告示（高校家庭科男女必修） 		<ul style="list-style-type: none"> 地域づくり課婦人行政推進担当を設置 平塚市女性問題懇話会の設置

	世界の動き	国内の動き	神奈川県の動き	平塚市の動き	
1990年 (平成2年)				・平塚市女性問題懇話会の提言	
		・「育児休業法」公布 (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	・「新かながわ女性プラン改定実施計画」策定	・「湘南ひらつか女性プラン」策定 (平成3年度から平成9年度)	
1995年 (平成7年)	・国連世界人権会議(ウィーン) ウィーン宣言採択			・女性行政推進室を設置	
	・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		・ひらつか女性フェスティバル実施開始 (2004年に「ひらつか男女共同参画フェスティバル」に名称変更)	
	・第4回世界女性会議(北京)北京宣言、行動綱領採択	・「育児・介護休業法」成立		・男女共同参画情報誌「まめ」創刊	
		・「男女共同参画2000年プラン」策定 (平成8年度から平成11年度)			
2000年 (平成12年)		・「男女雇用機会均等法」一部改正 (1999年施行 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 (平成9年度から平成14年度)	・「附属機関等の女性登用の促進について(指針)」施行	
				・「湘南ひらつか男女共同参画プラン」策定 (平成10年度から平成18年度)	
	・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 (平成12年度から平成16年度)			
		・内閣府に男女共同参画局を設置 ・「DV防止法」公布・施行			・男女共同参画推進室と名称変更
			・「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		
		・「次世代育成支援対策推進法」、「少子化社会対策基本法」公布・施行	・「かながわ男女共同参画推進プラン」策定 (平成15年度から平成19年度)		
	・「DV防止法」一部改正 ・「育児・介護休業法」一部改正			・女性のための相談窓口開設	

	世界の動き	国内の動き	神奈川県動き	平塚市の動き
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(平成17年度から平成21年度)		・平塚市男女共同参画に関する市民意識調査
		・「男女雇用機会均等法」一部改正(2007年施行、間接差別、男性に対する差別の禁止)	・「かながわDV被害者支援プラン」策定	・「平塚市自治基本条例」公布・施行
		・「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		・「ひらつか男女共同参画プラン2007」策定(平成19年度から平成28年度)
		・「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	・「かながわ男女共同参画推進プラン(第2次)」策定(平成20年度から平成24年度)	・平塚市男女共同参画に関する市民意識調査 ・人権・男女共同参画課へ組織改正
		・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	・「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」改定
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(平成22年度から平成26年度)		・平塚市男女共同参画に関する市民意識調査
	・UN Women(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			
	・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ーメント」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		・「ひらつか男女共同参画プラン2007」主な取り組み修正 ・平塚市男女共同参画に関する市民意識調査
		・「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(平成25年度から平成29年度) ・「かながわ人権施策推進指針(改定版)」改定	・「平塚市人権施策推進指針」策定
	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「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	

	世界の動き	国内の動き	神奈川県動き	平塚市の動き
2015年 (平成27年)	・国連「北京+20」	<ul style="list-style-type: none"> ・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(平成27年度から平成32年度) 		・平塚市男女共同参画に関する市民意識調査
		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」一部改正 ・「育児・介護休業法」一部改正 		
				・「ひらつか男女共同参画プラン2017」策定

8 法律等

(1) 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号
最終改正：平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号

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

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 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この法律において、次の各号に掲げる用語の

意義は、当該各号に定めるところによる。

- 1 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 2 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第 3 条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第 4 条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第 5 条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第 6 条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第 7 条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会

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

(国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差

別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
(1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
(2) 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
(3) 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
(4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。
2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。
(1) 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
(2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。
2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。
2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(平成11年6月23日法律第78号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

附 則

(平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律

(平成 11 年法律第 88 号) の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日=平成 13 年 1 月 6 日)

1 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

第 28 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。

1 から 10 まで 略

11 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第 30 条 第 2 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 11 年 12 月 22 日法律第 160 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律(第 2 条及び第 3 条を除く。)は、平成 13 年 1 月 6 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(2) 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)

採 択 1979年12月18日
(国際連合第34回総会)
効力発行 1981年9月3日
日 本 国 1985年6月25日批准
1985年7月25日効力発生

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認し、
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んを問わない。)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。

第一部

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、排除又は制限であって、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っ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4条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

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

1 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、雇用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) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利

(d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利

(e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利

(f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

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。

(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。

(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(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。

(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健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。

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

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14条

1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の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、これらの女子に対して次の権利を確保する。

(a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利

(b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利

(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利

(d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

(e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利

(f) あらゆる地域活動に参加する権利

(g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利

(h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

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（種類のいかなるものを問わない。）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。

- (a) 婚姻をする同一の権利
- (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
- (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
- (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。
- (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
- (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

(3) 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(抄)

昭和 47 年 7 月 1 日法律第 113 号
最終改正：平成 26 年 6 月 13 日法律第 67 号

目次

- 第 1 章 総則(第 1 条—第 4 条)
- 第 2 章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等
 - 第 1 節 性別を理由とする差別の禁止等(第 5 条—第 10 条)
 - 第 2 節 事業主の講ずべき措置(第 11 条—第 13 条)
 - 第 3 節 事業主に対する国の援助(第 14 条)
- 第 3 章 紛争の解決
 - 第 1 節 紛争の解決の援助(第 15 条—第 17 条)
 - 第 2 節 調停(第 18 条—第 27 条)
- 第 4 章 雑則(第 28 条—第 32 条)
- 第 5 章 罰則(第 33 条)
- 附則

第 1 章 総則

(目的)

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

(基本的理念)

第 2 条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっ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って、労働者の職業生活の充実を図られるように努めなければならない。

(啓発活動)

第 3 条 国及び地方公共団体は、雇用の分野にお

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

(男女雇用機会均等対策基本方針)

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

第 2 章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第 1 節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

- 第 5 条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。
- 第 6 条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。
- (1) 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格及び教育訓練
 - (2) 住宅資金の貸付けその他これに準ずる厚生労働省令で定めるもの
 - (3) 労働者の職種及び雇用形態の変更
 - (4) 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第 7 条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外

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

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第8条 前3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っている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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

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

(指針)

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

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

第2節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

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

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

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

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

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

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

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

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

第3節 事業主に対する国の援助

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

(1) その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

(2) 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成

(3) 前号の計画で定める措置の実施

(4) 前3号の措置を実施するために必要な体制の整備

(5) 前各号の措置の実施状況の開示

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

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

(紛争の解決の援助)

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

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

第4章 雑則

(調査等)

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

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省

令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

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

(適用除外)

第32条 第2章第1節及び第3節、前章、第29条並びに第30条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第2章第2節の規定は、一般職の国家公務員(行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和23年法律第257号)第2条第2号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律第299号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和22年法律第815号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和29年法律第165号)第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

(4) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成13年4月13日法律第311号
最終改正：平成26年4月23日法律第28号

目次

前文

第1章 総則（第1条・第2条）

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等（第2条の2・第2条の3）

第2章 配偶者暴力相談支援センター等（第3条一第5条）

第3章 被害者の保護（第6条一第9条の2）

第4章 保護命令（第10条一第22条）

第5章 雑則（第23条一第28条）

第5章の2 補則（第28条の2）

第6章 罰則（第29条・第30条）

附則抄

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

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

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

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

第1章 総則

（定義）

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第28条の2において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消され

た場合にあつては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

第2条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第5項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第1項及び第3項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第1項の都道府県基本計画及び同条第3項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

(1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

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

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

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

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

（都道府県基本計画等）

第2条の3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
- (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
- (3) その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

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

- (1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- (2) 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
- (3) 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条及び第8条の3において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- (4) 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- (5) 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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

4 前項第3号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

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

（婦人相談員による相談等）

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

第6条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

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

3 刑法（明治40年法律第45号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前2項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

第7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第3条第3項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

（警察官による被害の防止）

第 8 条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和 29 年法律第 162 号）、警察官職務執行法（昭和 23 年法律第 136 号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（警察本部長等の援助）

第 8 条の 2 警視総監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第 15 条第 3 項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

第 8 条の 3 社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）、児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和 39 年法律第 129 号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

第 9 条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

（苦情の適切かつ迅速な処理）

第 9 条の 2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第 4 章 保護命令

（保護命令）

第 10 条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者から

の更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第 12 条第 1 項第 2 号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれがあるときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第 3 号及び第 4 号並びに第 18 条第 1 項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第 2 号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 1 命令の効力が生じた日から起算して 6 ケ月間、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。
- 2 命令の効力が生じた日から起算して 2 月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第 1 号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して 6 ケ月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
 - (1) 面会を要求すること。
 - (2) その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - (3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - (4) 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - (5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後 10 時から午前 6 時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信す

- ること。
- (6) 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- (7) その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- (8) その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6ヶ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15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6ヶ月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意

（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第11条 前条第1項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第1項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

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

（保護命令の申立て）

第12条 第10条第1項から第4項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- (1) 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- (2) 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- (3) 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- (4) 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- (5) 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面

で公証人法（明治41年法律第53号）第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第13条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

- 2 申立書に第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（保護命令の申立てについての決定等）

第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあつては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

第16条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があつた場合において、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つたときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第10条第1項第1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

- 第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあつた場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令にあつては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して3ヶ月を経過した後において、同条第1項第2号の規定による命令にあつては当該命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
- 2 前条第6項の規定は、第10条第1項第1号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
 - 3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

第18条 第10条第1項第2号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して2ヶ月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

(事件の記録の閲覧等)

第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第20条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第12条第2項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第21条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成8年法律第109号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第22条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

第24条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第25条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第26条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

(1) 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

(2) 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

(3) 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

(4) 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要

な事務に要する費用
 2 市は、第4条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)
 第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5を負担するものとする。
 2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の10分の5以内を補助することができる。
 (1) 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの
 (2) 市が前条第2項の規定により支弁した費用

第5章の2 補則

(この法律の準用)
 第28条の2 第2条及び第1章の2から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手から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28条の2に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第2条	被害者	被害者(第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第6条第1項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで及び第18条第1項	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手
第10条第1項	離婚をし、又はその	第28条の2に規定する関係を解消した場

	婚姻が取り消された場合	合
--	-------------	---

第6章 罰則

第29条 保護命令(前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項までの規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。
 第30条 第12条第1項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項(第28条の2において準用する第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、10万円以下の過料に処する。

附 則 抄

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

(経過措置)
 第2条 平成14年3月31日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第12条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

(検討)
 第3条 この法律の規定については、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 (平成16年6月2日法律第64号)

(施行期日)
 第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。
 (経過措置)
 第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(次項において「旧法」という。)第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定

による命令に関する事件については、なお従前の例による。

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

（検討）

第3条 新法の規定については、この法律の施行後3年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則

（平成19年7月11日法律第113号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則

（平成25年7月3日法律第72号） 抄

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して6ヶ月を経過した日から施行する。

附 則

（平成26年4月23日法律第28号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成27年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

（政令への委任）

第19条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(5) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号

目次

- 第 1 章 総則（第 1 条—第 4 条）
- 第 2 章 基本方針等（第 5 条・第 6 条）
- 第 3 章 事業主行動計画等
 - 第 1 節 事業主行動計画策定指針（第 7 条）
 - 第 2 節 一般事業主行動計画（第 8 条—第 14 条）
 - 第 3 節 特定事業主行動計画（第 15 条）
 - 第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表（第 16 条・第 17 条）
- 第 4 章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第 18 条—第 25 条）
- 第 5 章 雑則（第 26 条—第 28 条）
- 第 6 章 罰則（第 29 条—第 34 条）
- 附則

第 1 章 総則

（目的）

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

（基本原則）

第 2 条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場にお

ける慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第 2 章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - (2) 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - (4) 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 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。

ならない。

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

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

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

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

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

(財政上の措置等)

第 19 条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

えることができる。

(1) 一般事業主の団体又はその連合団体

(2) 学識経験者

(3) その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前 2 項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第 5 章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第 6 章 罰則

第 29 条 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、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。
------------	--

(6) 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つ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、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む
- ・など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

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

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

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

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

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

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

（多様な働き方の模索）

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

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につながることを求められている。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が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。

(7) 附属機関及び懇話会等に関する指針

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この指針は、本市における附属機関及び懇話会等の設置及び運営等に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この指針において「附属機関」とは、地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき法律若しくは条例の定めるところにより、又は地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第14条の規定に基づき条例の定めるところにより本市が設置する調停、審査、諮問又は調査のための機関をいう。

2 この指針において「懇話会等」とは、附属機関とは異なり、行政運営上の意見交換、懇談等を行うものであり、市民、関係行政機関、関係団体、学識経験者等から広く意見を聴取し、市政に反映させることを主な目的として、本市が開催する会合をいう。

第2章 附属機関

(附属機関の設置の基準)

第3条 附属機関は、法律により設置が義務付けられているものを除き、他の行政手段又は現に設置している附属機関ではその目的を達成することができないものについて、目的並びに委員の数、選任区分及び任期を定め、設置するものとする。

2 附属機関の所掌事務が臨時的なものである場合は、当該附属機関の設置期間を設けるものとする。

(附属機関の会議)

第4条 附属機関の会議の開催に当たっては、効果的かつ効率的に行うため、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (1) 会議は、必要とする最少限度において開催すること。
- (2) 会議の資料は、原則として会議の開催前に配布すること。

(附属機関の見直し)

第5条 現に設置している附属機関で、法律により設置が義務付けられているものを除き、次の各号のいずれかに該当する場合は、廃止し、又は他の附属機関と統合するものとする。

- (1) 目的を達成したもの
- (2) 社会経済情勢の変化等により設置の必要性が著しく低下したもの
- (3) 他の行政手段により目的を達成することが可能なもの
- (4) 他の附属機関と目的、所掌事務又は委員の構成が類似し、又は重複しているもの
- (5) その他行政の総合性及び効率性の確保のため、廃止又は他の附属機関との統合が望ましいもの

(附属機関の設置等の調整)

第6条 附属機関の主管課長は、当該附属機関を設置し、廃止し、又は他の附属機関と統合しようとする場合には、あらかじめ、総務部行政総務課長（以下「行政総務課長」という。）に協議しなければならない。

(委員選任の基準)

第7条 附属機関の委員の選任に当たっては、幅広い意見及び専門的視点からの意見の反映並びに公正の確保を図るため、次に掲げる事項に留意するものとする。ただし、専門的知識又は経験を有する者が他に得られない場合には、第3号及び第6号の規定を除くことができる。

- (1) 広く各界各層の中から適任者を選任するようにすること。
- (2) 団体から委員を選任する場合は、当該団体内の適任者の推薦を得る等当該団体の長のみの選任とならないようにすること。
- (3) 委員を委嘱する日における年齢が75歳以下である者を選任すること。
- (4) 女性委員の登用については、「ひらつか男女共同参画プラン2017（平成29年2月策定）」に掲げた目標を踏まえて行うこと。
- (5) 委員には、本市の職員を選任しないものとする。ただし、特別な理由がある場合は、この限りでない。
- (6) 委員は、在任期間が6年を超えないこと。

（委員の重複選任の制限）

第8条 同一人を複数の附属機関の委員に選任する場合は、前条ただし書に規定する場合を除き、3機関までとする。

（公募による委員の選任）

第9条 市民の市政への積極的な参加を推進するとともに、幅広い市民の意見を反映させるため、附属機関の委員は、その一部を公募により選任するものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

- (1) 弁護士又は医師等の専門的知識、技術又は経験等を有する者を充てる必要があるとき。
- (2) 利害関係者の処分に関する内容を扱うとき。
- (3) 附属機関の目的、審議事項等に照らして、公募による選任が適当でないと認められるとき。

（公募委員選任の基準）

第10条 附属機関の公募による委員（以下「公募委員」という。）の選任の基準は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 公募委員の人数は、原則として当該附属機関の委員の実数のおおむね20パーセントとする。
- (2) 同じ団体に所属している者が、同一の附属機関の公募委員に2人以上となることはできない。
- (3) 公募委員は、再任しないものとする。
- (4) 公募委員の男女の人数の割合は、原則として同じ割合とする。

（公募委員の応募資格）

第11条 公募委員に応募することができる者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- (1) 住民基本台帳法（昭和42年法律第81号）により本市の住民基本台帳に記録されている者で、かつ、引き続き1年以上本市に居住している者
- (2) 原則として委員を委嘱する日における年齢が18歳以上（高校生を除く。）である者
- (3) 本市の職員及び議員でない者
- (4) 他の附属機関の委員でない者
- (5) 平塚市暴力団排除条例（平成23年条例第9号）第2条第4号に規定する暴力団員等でない者

（公募の方法等）

第12条 公募委員の募集に当たっては、選任予定日のおおむね2箇月前までに、次に掲げる事項について広報紙又はホームページへの掲載その他の方法により広く周知するとともに、1箇月程度の

応募期間を設けるものとする。

- (1) 附属機関の名称及び所掌事務
- (2) 公募する委員の人数
- (3) 任期
- (4) 応募資格
- (5) 応募方法及び応募期間
- (6) 選考方法
- (7) その他必要と認める事項

(公募委員の申込方法)

第13条 公募委員の申込みは、応募しようとする者から、原則として次に掲げる事項（第3号に掲げる事項については、任意とする。）を記載した申込書（以下「申込書」という。）の提出を受けることにより行うものとする。

- (1) 申し込む附属機関の名称
- (2) 住所、氏名、電話番号、性別及び生年月日
- (3) 現在の職業
- (4) 応募の動機
- (5) 活動経歴
- (6) その他必要と認める事項

2 提出を受けた申込書は、返還しないものとする。

(公募委員の選考方法等)

第14条 公募委員の選考は、原則として本市の職員により構成する選考委員会を設置し、附属機関の目的等を考慮して、次の各号のいずれかの方法により行うものとする。

- (1) 申込書及び小論文等による選考
- (2) 面接による選考
- (3) その他執行機関が適当と認める方法による選考

2 委員の公募を行った場合において、応募がなかったとき、又は応募者が募集人員に満たないときは、公募によらず、その満たない人数の委員を選任することができる。

(公募委員の応募者への通知)

第15条 選考結果については、全ての応募者に対し、速やかに、通知するものとする。

(委員選任の合議)

第16条 附属機関の主管課長は、当該附属機関の委員を選任しようとする場合には、行政総務課長に合議しなければならない。

第3章 懇話会等

(懇話会等の設置の基準)

第17条 懇話会等は、他の行政手段又は現に設置している懇話会等ではその目的を達成することができないものについて、目的及び設置期間を定め、設置するものとする。

(懇話会等の運営)

第18条 懇話会等は、次に掲げる事項に従い、運営するものとする。

- (1) 組織としての意思決定をしないこと。
- (2) 代表者を置かないこと。
- (3) 懇話会等の参加者は、附属機関の委員の選任に係る規定を参考に選出すること。

(4) 懇話会等の名称については、「審議会」、「審査会」、「調査会」等附属機関と混同する名称を用いないこと。

(5) 懇話会等の目的等を定める場合は、「審議する」、「審査する」、「諮問する」、「答申する」、「建議する」等附属機関と混同する目的等の表現を用いないこと。

(懇話会等の会議)

第19条 懇話会等の会議の開催に当たっては、効果的かつ効率的に行うため、次に掲げる事項に留意するものとする。

(1) 会議は、必要とする最少限度において開催すること。

(2) 会議の資料は、原則として会議の開催前に配布すること。

2 懇話会等の会議の招集は、市長等が行う。

3 懇話会等の会議の進行は、原則として当該懇話会等を所管する部署の職員が行う。ただし、必要に応じて、懇話会等の参加者の中から会議の進行役を選出し、当該選出された参加者が行うことができる。

(懇話会等の見直し)

第20条 現に開催している懇話会等で、次の各号のいずれかに該当する場合は、廃止し、又は他の懇話会等と統合するものとする。

(1) 目的を達成したもの

(2) 社会経済情勢の変化等により設置の必要性が著しく低下したもの

(3) 他の行政手段により目的を達成することが可能なもの

(4) 他の懇話会等と目的が類似し、又は重複しているもの

(5) その他行政の総合性及び効率性の確保のため、廃止又は他の懇話会等との統合が望ましいものの

(懇話会等の設置等の調整)

第21条 懇話会等の主管課長は、当該懇話会等を設置し、廃止し、又は他の懇話会等と統合しようとする場合には、あらかじめ、行政総務課長に協議しなければならない。

(参加者選出の合議)

第22条 懇話会等の主管課長は、当該懇話会等の参加者を選出しようとする場合には、行政総務課長に合議しなければならない。

第4章 雑則

(その他)

第23条 この基準に定めるもののほか、附属機関及び懇話会等の設置及び運営等に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

1 この指針は、決裁の日（平成24年6月20日）から施行する。

2 附属機関の委員の選任に関する規定はこの指針の施行の日（以下「施行日」という。）以後の委員の選任から適用し、懇話会等の参加者の選出に関する規定は施行日以後の参加者の選出から適用する。

附 則

この指針は、平成24年7月9日から施行する。

この指針は、平成29年4月1日から施行する。

(8) 平塚市特定事業主行動計画

○平塚市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 概要

1 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

2 計画策定の目的

女性職員の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条に基づき、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、市長部局、議会局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、市民病院、消防本部、平塚市教育委員会が事業主として取り組むべき行動計画を定めるもの。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標（平成32年度末まで）

(1) 長時間勤務

時間外勤務時間数を、1割縮減する。

(2) 職員の任用

ア 管理的地位にある職員に占める女性割合を20%に引き上げる。

イ 昇格試験受験者の男女比を、受験対象職員の男女比率と同比率に引き上げる。

(3) 仕事と家庭の両立

ア 配偶者出産休暇の取得割合を100%に引き上げる。

イ 男性職員の育児休業の取得率を13%に引き上げる。

(4) 職員採用

消防本部以外の部局（医師を除く）

ア 採用者の女性割合を、平成27年度実績である50%で維持する。

消防本部

イ 2年に1人程度を採用し、平成32年度までに3人程度を採用する。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

(1) 長時間勤務

ア 時間外勤務の縮減に向け、市長から全職員向けのメッセージを発信

イ 時間外勤務の縮減に向けた新たな制度の導入

ウ ワークライフバランス推進に資する業務運営や職場づくりを重視した人事評価を実施

(2) 職員の任用

ア 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに配置

イ 女性職員のみを対象とする研修や外部研修へ派遣

ウ 女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例を紹介

(3) 仕事と家庭の両立

ア 市長自らがイクボス宣言、男性職員の育児参画の推進

イ 各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、庁内イントラへ掲示

ウ 育児休業等からの円滑な復帰に資する研修を実施

エ ワークライフバランス推進に資する研修を実施

(4) 職員採用

女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報

○第2期平塚市特定事業主行動前期計画～みんなで支える子育ていきいきプラン～ 概要

【目的】

全職員が取組について理解し、子育てをする職員を一丸となって支援することで、「子育てしながらいきいき働ける職場環境」を作る。

【目標】

- 希望する職員全員が育児休業及び育児休暇等を取得できるような環境づくり
- 年次休暇を職員1人あたり12日以上取得できる環境づくり

【計画期間】

平成27年度～平成31年度

【ポイント】


- 子育てする女性職員の活躍推進に向けた取組を新たに明記
- 子育て中の職員だけでなく、全職員のワーク・ライフバランスを推進

「子育ていきいきプラン」の主な取組

- 1 仕事と子育て両立支援の取組の周知
 - 「子育て読本」による「各種制度や経済的支援の周知」
 - 研修等の場での周知による「管理職をはじめとした全職員の理解と意識の向上」
- 2 安心して出産・育児をすることができる環境の構築
 - 所属長との話し合いによる「計画的な休暇・休業の取得と負担軽減」
 - 定期的な業務分担の変更やマニュアル作成による「相互応援体制の強化」
 - 復帰時面談や職場研修実施による「育児休業取得者の職場復帰サポート」
 - 職場の支援による「子の看護休暇等の取得促進」
- 3 男性職員の子育て参加支援
 - 研修等の場での啓発による「男性職員の育児への参加意識の向上」
 - 所属長との面談による「父親の出産・育児に関わる休暇の取得促進」
- 4 子育てをする女性職員の活躍推進に向けた取組
 - 研修等の実施や研修機関への派遣による「女性職員へのキャリア形成支援」
 - 女性の活躍の場を広げるための「多様な職務機会の付与」
- 5 ワーク・ライフバランスの推進
 - 研修等の場での啓発による、「ワーク・ライフバランス及びポジティブ・オフの推進」
 - 休暇取得予定の早期周知による「年次有給休暇・夏季休暇の取得促進」
 - 事務・事業の見直しや業務改善による「時間外勤務の縮減」

ひらつか男女共同参画プラン2017

編集・発行 平塚市市民部人権・男女共同参画課
〒254-8686 神奈川県平塚市浅間町9番1号
電 話 0463-23-1111 (代表)
0463-21-9861 (ダイヤルイン)
F A X 0463-21-9756
e - m a i l danjo@city.hiratsuka.kanagawa.jp
ホームページ [ひらつか男女プラン](#)





手をつなぎたくなる街