

第4次厚木市男女共同参画計画（案）策定に対するパブリックコメントの実施結果について

1 意見募集期間

令和4年12月1日（木）から令和5年1月4日（水）まで

2 意見の件数等

- (1) 意見をいただいた人数 1人
- (2) 意見の件数 1件
- (3) 案に反映した意見の数 0件

3 意見と市の考え方

No.	意見の概要	市の考え方	反映したもの
1	<p>男女共同参画社会基本法第2条に寄れば、男女共同参画社会の定義は、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。」とされています。</p> <p>「男女が社会の対等な構成員」を具現化する厚木市男女共同参画計画にあっては仕組みとして「対等」を訴求する姿勢を示すとともにその担保となるべき記述が必要です。特に行政が自らの努力で実現ができる課題として次の項目の記載をお願いします。</p> <p>① 女性の「パート・アルバイト・その他」の割合の高い目標を定めて低減する。</p> <p>② 審議会委員における男女比率は4割以上を目指す。</p>	<p>① 市民意識調査の結果より、多様で柔軟な働き方が求められていることから、女性に限らず、家事、結婚、育児及び介護など、多様なライフスタイルに合わせた雇用形態の選択ができることを尊重するため、雇用形態の目標値は定めておりません。</p> <p>② 本市では現在、審議会等において、委員の男女構成でいずれか一方の委員の数が委員総数の40%未満にならないように男女比を考慮した登用に努めております。</p> <p>なお、その取組をさらに推進するため、本計画では、各種審議会等における女性委員の割合の目標値を45%としています。</p> <p>【計画書P42】</p>	

4 お問合せ先

- (1) 担当課名 市民協働推進課
- (2) 連絡先 046-225-2215

5 結果公開日

令和5年2月9日 公開

第4次厚木市男女共同参画計画（概要）

男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、男女がお互いを尊重し、多様な生き方を選択することが可能で、家庭、地域、職場、学校などでその個性と能力を十分に発揮できる社会です。

男女共同参画の必要性とは

「男は仕事、女は家庭」といったような性別による固定的な役割分担に基づく人々の意識や社会慣行は依然として根強く、様々な場面で男女間の不平等を感じることもまだまだあります。

そのため、男女の人権の尊重や性別による固定的な役割分担の解消、あらゆる分野における意思の形成及び決定の場における共同の参画、家庭生活と職業生活の両立などの視点に基づき、個性と能力を発揮できる社会の実現に向けて取り組むことが必要です。

第1章 計画の策定に当たって（本計画P4～）

1 計画策定の背景と趣旨（本計画P5～）

本市では、平成15（2003）年に男女共同参画社会基本法に基づき、「厚木市男女共同参画計画」を策定しました。その後、平成25（2013）年に、第2次厚木市男女共同参画計画を、平成30（2018）年に「第3次厚木市男女共同参画計画」（以下「第3次計画」という。）を策定し、男女共同参画に向けた様々な施策を推進してきました。

第3次計画の計画期間満了に伴い、誰もがお互いに人権を尊重し、一人一人が生き生きと個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、「第4次厚木市男女共同参画計画」を策定します。

（1）国・県の動き

男女共同参画社会基本法に基づき、国は平成12（2000）年に「男女共同参画基本計画」を閣議決定し、以来5年ごとに、計画の改定を行い、また、県は平成15（2003年）に「かながわ男女共同参画推進プラン」を策定し、以来5年ごとに、プランの改定を行いました。

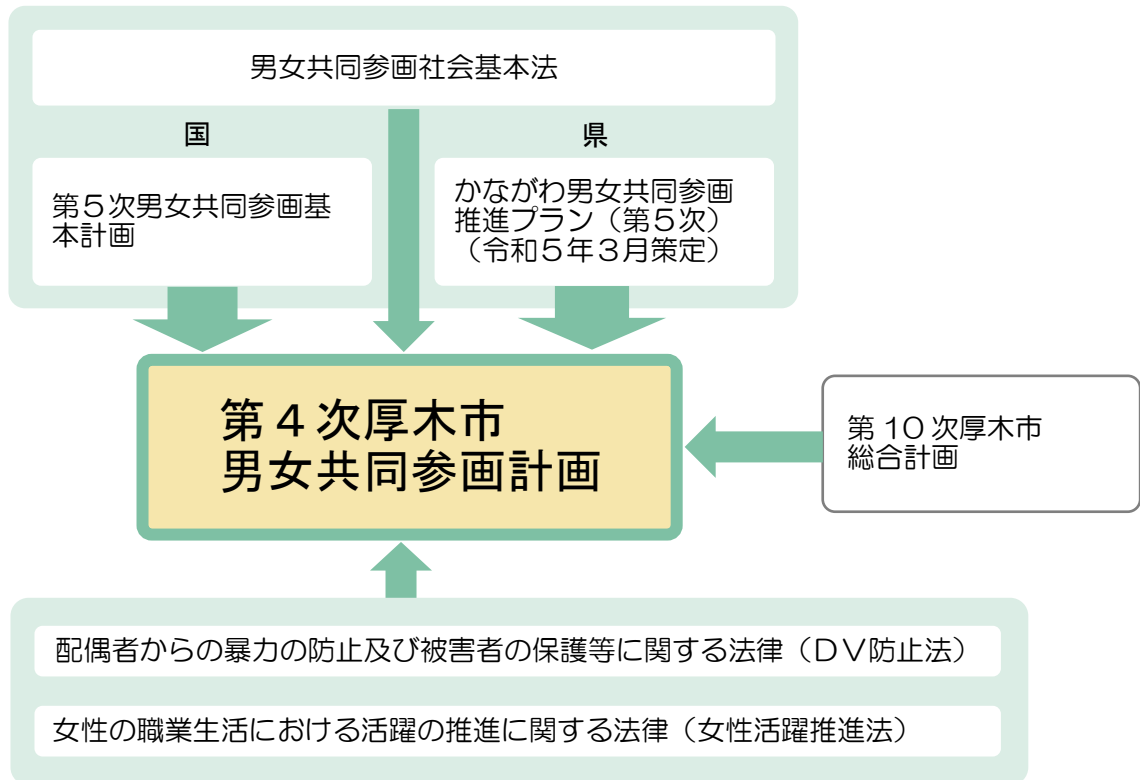
（2）SDGsへの取組

「SDGs」が掲げる17の目標のうち、本計画に関係が深い目標5「ジェンダー平等を実現しよう」や関連するSDGsの目標の実現に向け、総合的な男女共同参画に関する施策を推進します。



2 計画の位置付け（本計画 P 7）

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づき、本市の男女共同参画社会の実現を推進するための「市町村男女共同参画計画」であり、第10次厚木市総合計画と整合を図った個別計画です。



3 計画の期間（本計画 P 7）

計画期間は、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までの5年間とします。

第2章 厚木市の男女共同参画の現状（本計画P8～）

1 男女共同参画に関わる本市の現状（本計画P9～）

- （1）本市の雇用形態の状況を見ると、女性の「パート・アルバイト・その他」の割合は、54.8%となり、全国（48.1%）、神奈川県（48.9%）に比べて高くなっています。（本計画P13⑥図表2-1-8）
- （2）本市の審議会等における女性委員の割合の推移を見ると、平成30（2018）年以降増加傾向にあり、令和3（2021）年で30.6%となっていますが、国、神奈川県と比べると、各年ともに低くなっています。（本計画P14①図表2-1-9）

2 厚木市男女共同参画市民意識調査結果（令和3年(2021)年度）から見える本市の現状（本計画P17～）

- （1）女性にとって望ましい働き方の考え方については、平成28（2016）年に比べ「結婚・出産してもずっと就業する」の割合が増加（38.8%→44.2%）しています。一方で、「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」の割合は減少（42.3%→29.4%）しています。（本計画P17①図表2-2-1）
- （2）政治や政策決定の場における男女の地位の平等感については、平成28（2016）年に比べ「男性優位」の割合が増加（66.1%→74.8%）し、「平等」の割合が減少（16.2%→7.9%）しています。
また、国・県との比較で見ると、「平等」の割合が低く、県に比べ「男性優位」の割合が高くなっています。（本計画P20③図表2-2-7・2-2-8）
- （3）性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組については、平成28（2016）年に比べ「賃金や昇進等、職場における男女格差是正に向けた働きかけを行う」（35.1%→39.6%）、「幼児期から男女共同参画意識を育成する」（27.7%→35.2%）、「社会的なしきたり、慣習意識を改めるための啓発活動を充実させる」（21.5%→29.0%）の割合が増加しています。（本計画P30①図表2-2-26）

3 第3次計画に基づいた市の実施事業結果（本計画P31）

- （1）令和3（2021）年度では、全42事業から相談事業を除いた30事業のうち、達成率が80%以上の事業の割合は全体の約6割で、同割合が全体の約9割であった平成30（2018）年と比べ、低くなっています。これは新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のための事業の中止や縮小等の影響によるものです。

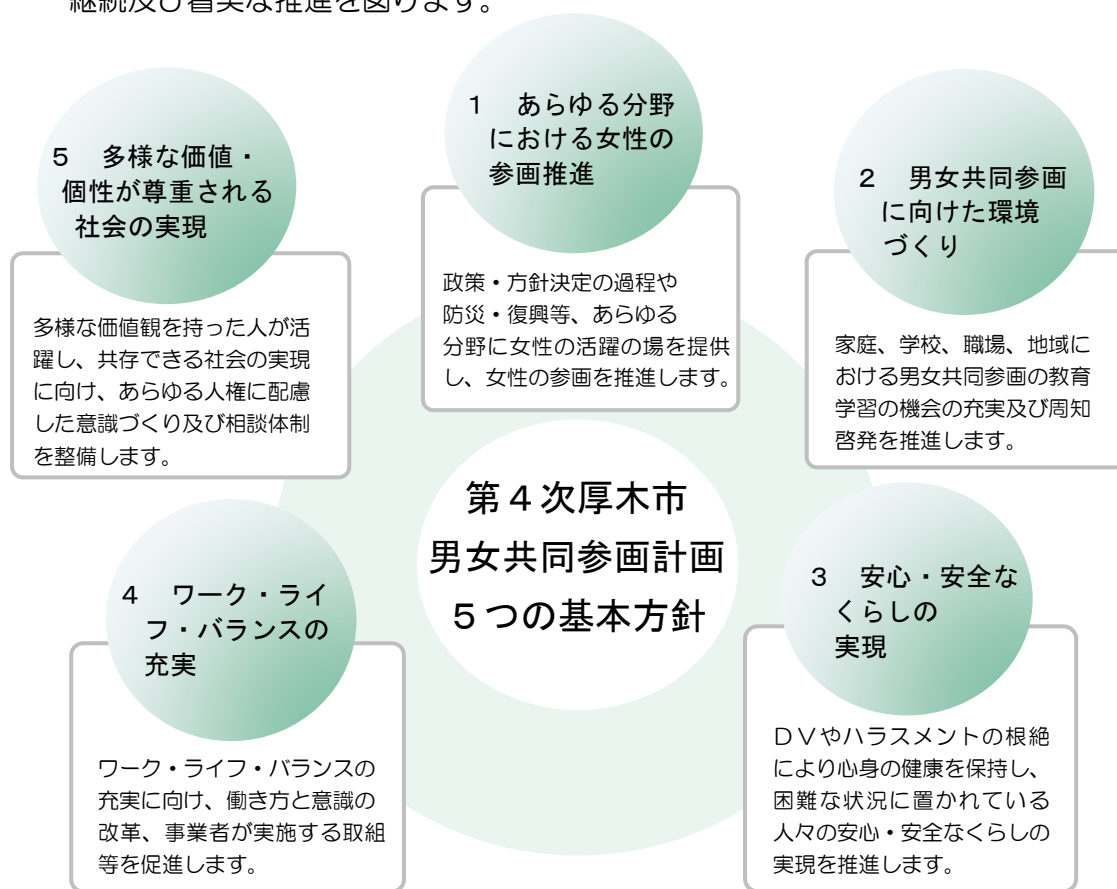
第3章 計画の基本的な考え方（本計画P32～）

1 基本目標（本計画P33）

誰もお互いを尊重し、生き生きと暮らせる社会をめざします

2 基本方針（本計画P34）

基本目標を達成するため、5つの基本方針を設定し、本市の男女共同参画計画の継続及び着実な推進を図ります。



3 施策の方向（本計画P34）

基本方針に基づいて、具体的な施策を推進するため、各基本方針に「施策の方向」を設定します。

4 市の取組、みんなができること（本計画P35）

基本方針に基づく、施策の方向を実効性のあるものにするため、市と市民等がそれぞれの責任を自覚し、具体的な施策に協働して取り組みます。社会情勢、第3次計画の課題等を踏まえ、特に重点的な市の取組をする必要がある事業に、「重点取組」を設定します。

5 計画の体系（本計画P37～）

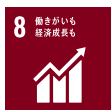
〔基本目標〕

〔基本方針〕

〔施策の方向〕

誰もがお互いを尊重し、生き生きと暮らせる社会をめざします

1 あらゆる分野における女性の参画推進



(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の推進

(2) 地域活動における男女共同参画の促進

(3) 女性の能力向上の支援

2 男女共同参画に向けた環境づくり



(1) 男女共同参画意識の醸成

(2) 男女共同参画の更なる推進に向けた啓発と情報提供の充実

(3) 学校教育における男女共同参画の教育・学習等の充実

(4) 家庭・地域における男女共同参画の推進

3 安心・安全な暮らしの実現



(1) DV・性犯罪等の根絶に向けた支援の充実

(2) ハラスメントの防止対策の推進

(3) 誰もが生涯を通じて、生き生きと暮らせる心身の健康の確保

(4) 困難を抱えている女性等への支援

4 ワーク・ライフ・バランスの充実



(1) 多様なライフスタイルに対応したワーク・ライフ・バランスの実現

(2) 持続可能な働き方の促進

(3) 事業者における新たなワークスタイルの創造

5 多様な価値・個性が尊重される社会の実現



(1) あらゆる人権に配慮した環境づくり

(2) 人権尊重社会の実現に向けた相談体制の充実

〔 市の取組 〕

・ 各種審議会等における女性の参画推進	・ 行政における女性職員の登用の推進
・ 防災における女性の参画とリーダーの養成	・ 女性消防団活動の支援
・ 起業、キャリアアップ支援 ・ 理工系分野におけるキャリア支援講座等の開催	・ 行政における女性職員の人材育成
・ 男女共同参画の視点に立った施策の推進	・ 職員研修の充実
・ 男女共同参画意識高揚のための啓発	・ 情報誌の発行
・ 学校における男女共同参画に係る情報提供 ・ 学校や家庭における男女共同参画の学習機会の充実	・ 男女平等教育の推進
・ 学習機会の提供 ・ 出生率上昇の支援	・ 多様な子育て支援
・ 女性のDV相談及び被害者支援	・ 体感治安と公共の場における安全対策
・ 行政におけるハラスメント防止の推進	・ ハラスメント防止のための啓発
・ 各種検診（健診）の推進	・ 男女の健康づくりの推進
・ 困難を抱えた人に対する支援	・ 各種相談窓口の周知
・ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発及び情報提供 ・ 勤労者のための相談体制の充実	・ あつぎ家庭の日、あつぎ家庭読書の日の周知
・ 放課後児童対策事業の推進 ・ 家庭教育への支援	・ 多様な働き方に対応した子育て支援の充実 ・ 育児・介護等の相談体制の充実
・ 企業の子育て支援推進	・ ワーク・ライフ・バランスの取組促進
・ 教職員への人権教育等の実施 ・ 性的少数者（LGBTQ等）の方に対する理解を深めるための啓発 ・ パートナリシップ宣誓制度の運用	・ 人権教育・啓発の推進
・ 自殺予防対策	・ 各種相談事業の充実

※ は、重点取組

第4章 施策の展開（本計画P40～）

基本方針の成果を評価する成果指標

本計画における基本方針の成果を明確にするための指標として、成果指標を示します。

1 実施事業の成果指標

基本方針の成果を図るため、基本方針に基づき市が取り組む実施事業（市の取組）の成果の代表となる指標名、現状値及び目標値を示します。

2 厚木市男女共同参画市民意識調査の成果指標

基本方針の成果を図るため、5年ごとに実施している市民意識調査で、代表となる指標名、現状値及び目標値を示します。

基本方針	成果指標	代表となる指標名	現状値 令和3（2021）年度	目標値 ※
基本方針1	1	各種審議会等における女性委員の割合	30.6%	45.0%
	2	政治や政策決定の場において、男女の地位が「平等」とであると回答した割合	7.9%	20.0%
基本方針2	1	男女共同参画推進講座等参加者の満足度	89.0%	100.0%
	2	「男性は仕事、女性は家庭」という性別で役割を区別しない考え方に共感する割合	69.4%	80.0%
基本方針3	1	がん検診受診率	22.8%	29.0%
	2	DVを受けたとき相談した割合	20.1%	30.0%
基本方針4	1	放課後児童クラブ入所率	91.1%	100.0%
	2	ワーク・ライフ・バランスが実現できていると思う割合	47.5%	60.0%
基本方針5	1	人権講座参加者の人権意識高揚度	92.9%	96.0%
	2	性的少数者（LGBTQ等）の方にとって、偏見や差別等がなく、生活しやすいと思っている割合	10.2%	30.0%

※ 目標値の設定年度

- ・成果指標1：本計画満了年度（令和9（2027）年度）
- ・成果指標2：次回の市民意識調査実施年度（令和8（2026）年度）

第5章 計画の推進体制（本計画P66～）

1 庁内の推進体制（本計画P67）

本計画を着実に推進するため、関係各課等との積極的な連携体制を整え、全庁的な施策推進を行います。

庁内推進体制として組織した「厚木市男女共同参画庁内推進会議」によって、施策の進捗状況を把握、定期的な評価・見直しを行うことで、本計画の全庁的な進行管理を実施します。

2 市民・関係団体等と連携した推進（本計画P67）

広く市民の意見を施策に反映させるために、公募市民、学識経験者、関係団体の代表者の方々に構成される「厚木市男女共同参画推進委員会」を設置し、計画の進捗状況の把握及び施策の評価や意見等をいただきます。

また、市民・関係団体等が、家庭、地域、学校及び職場などのあらゆる場において男女共同参画社会の実現に向けた行動をとることができるよう、広報掲載、情報誌の配布、講座の開催等による啓発を推進します。

3 国・県等と連携した推進（本計画P68）

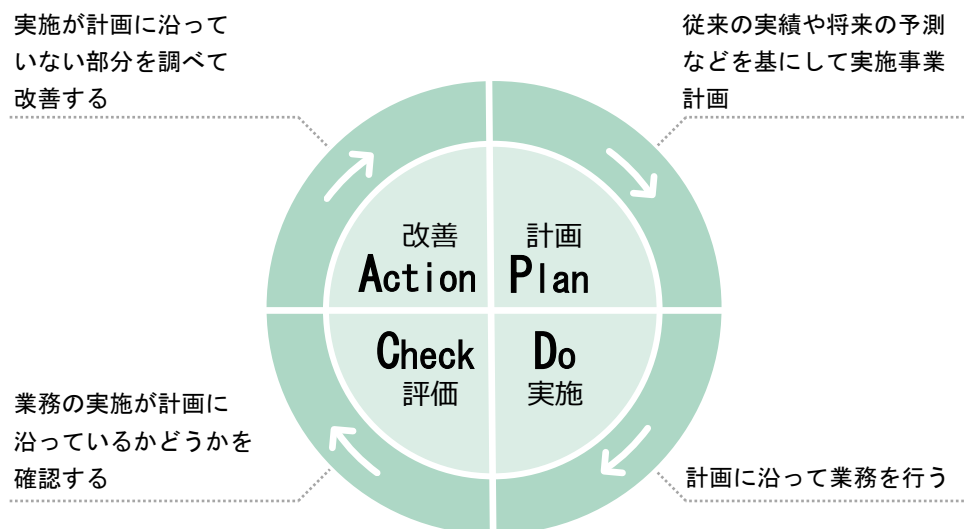
国や神奈川県等と適切に情報共有を行い、啓発事業や支援体制の充実を図ります。

4 進行管理（本計画P68）

進行管理は「PDCAサイクル」による「継続的改善」の考え方を基本とし、「PLAN（計画）」、「DO（実施）」、「CHECK（評価）」、「ACTION（改善）」のサイクルを実践していくことにより、施策の成果の向上を図ります。

本計画の総合的な評価については、計画終了年度の前年度に市民意識調査を実施し、男女共同参画に関する意識の変化や実態の把握、実施事業の結果及び「厚木市男女共同参画推進委員会」等からの意見を踏まえ、本計画の基本目標の達成状況を評価します。

PDCAサイクルのイメージ



令和5(2023)年度 ▶▶▶ 令和9(2027)年度

第4次 厚木市男女共同参画計画



令和5年3月

厚木市

目 次

第 1 章	計画の策定に当たって	4
1	計画策定の背景と趣旨	5
2	計画の位置付け	7
3	計画の期間	7
第 2 章	厚木市の男女共同参画の現状	8
1	男女共同参画に関わる本市の現状	9
2	厚木市男女共同参画市民意識調査結果（令和 3（2021）年度）から見える 本市の現状	17
3	第 3 次計画に基づいた本市の実施事業結果	31
第 3 章	計画の基本的な考え方	32
1	基本目標	33
2	基本方針	34
3	施策の方向	34
4	市の取組、みんなができること	35
5	計画の体系	37
第 4 章	施策の展開	40
	基本方針 1 あらゆる分野における女性の参画推進	41
	（1）政策・方針決定過程への女性の参画の推進	43
	（2）地域活動における男女共同参画の促進	43
	（3）女性の能力向上の支援	45
	基本方針 2 男女共同参画に向けた環境づくり	47
	（1）男女共同参画意識の醸成	48
	（2）男女共同参画の更なる推進に向けた啓発と情報提供の充実	49
	（3）学校教育における男女共同参画の教育・学習等の充実	50
	（4）家庭・地域における男女共同参画の推進	51

基本方針3 安心・安全なくらしの実現.....	52
（1）DV・性犯罪等の根絶に向けた支援の充実.....	54
（2）ハラスメントの防止対策の推進.....	55
（3）誰もが生涯を通じて、生き生きと暮らせる心身の健康の確保.....	56
（4）困難を抱えている女性等への支援.....	57
基本方針4 ワーク・ライフ・バランスの充実.....	58
（1）多様なライフスタイルに対応したワーク・ライフ・バランスの実現.....	59
（2）持続可能な働き方の促進.....	60
（3）事業者における新たなワークスタイルの創造.....	60
基本方針5 多様な価値・個性が尊重される社会の実現.....	62
（1）あらゆる人権に配慮した環境づくり.....	63
（2）人権尊重社会の実現に向けた相談体制の充実.....	64

第5章 計画の推進体制..... 66

1 庁内の推進体制.....	67
2 市民・関係団体等と連携した推進.....	67
3 国・県等と連携した推進.....	68
4 進行管理.....	68

資料編 70

1 厚木市男女共同参画計画策定の経緯.....	71
2 厚木市男女共同参画市民意識調査（令和3（2021）年度）.....	72
3 パブリックコメント.....	73
4 厚木市男女共同参画推進委員会規則.....	74
5 厚木市男女共同参画推進委員会委員名簿.....	76
6 厚木市男女共同参画庁内推進会議設置規程.....	77
7 厚木市男女共同参画庁内推進会議委員名簿.....	79
8 関係法令.....	80
9 男女共同参画に関する国内外の動き.....	97

第 1 章

計画の策定に当たって

- 1 計画策定の背景と趣旨
- 2 計画の位置付け
- 3 計画の期間



計画の策定に当たって

1 計画策定の背景と趣旨

本市では、平成15（2003）年に男女共同参画社会基本法に基づき、「男女共同参画計画」を策定しました。その後、平成25（2013）年には、「第2次男女共同参画計画」、平成30（2018）年に「第3次厚木市男女共同参画計画」（以下「第3次計画」という。）を策定し、男女共同参画に向けた様々な施策を推進してきました。

近年、人生100年時代の到来や直面する人口減少社会など、私たちを取り巻く環境は、著しく変化しており、また、令和2（2020）年から流行した新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、オンラインを活用した働き方や在宅時間の増加などの日常生活に変化をもたらし、一方で、全国的には配偶者等からの暴力の増加、就労実態の悪化などが報告されています。

そうした中、豊かな市民生活を持続していくためには、誰もが個性や能力を発揮して生き生きと暮らすことができる男女共同参画社会※の実現が不可欠です。

誰もがお互いに人権を尊重し、一人一人が生き生きと個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、「第4次厚木市男女共同参画計画」を策定します。

（1）国・県の動き

国は、平成11（1999）年6月に「男女共同参画社会基本法」（以下「基本法」という。）を制定し、男女共同参画社会の形成についての基本理念や国、地方自治体、国民の責務を明確にするとともに、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国における最重要課題として位置付けています。この基本法に基づき、平成12（2000）年に「男女共同参画基本計画」を閣議決定し、以来5年ごとに、計画の改定が行われました。

令和2（2020）年12月に閣議決定された現在の「第5次男女共同参画基本計画」においては、経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえ、ジェンダー平等に係る多国間合意の履行の観点から、基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図ることとしています。

※ 男女共同参画社会：男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されること。

神奈川県では、昭和57（1982）年に「かながわ女性プラン」を策定しました。その後、昭和62（1987）年には、時代の潮流を考慮して「新かながわ女性プラン」を策定し、更に平成9（1997）年には、21世紀に向け「かながわ女性プラン21」を策定しました。

そして、平成15（2003）年に「かながわ女性プラン21」に代わり、男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画計画として、「かながわ男女共同参画推進プラン」を策定し、以来5年ごとに、プランの改定を行い、家庭、職場、学校、地域など、人生の様々な場面で、誰もが性別に関りなく、共に生き、共に参画し、活躍できる社会の実現に向けて様々な取組が行われております。

（2）SDGsへの取組

平成27（2015）年9月に国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採決され、平成28（2016）年から令和12（2030）年までの国際目標として、持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するために17の目標と169のターゲットからなる「SDGs（持続可能な開発目標）」（以下「SDGs」という。）が掲げられました。

「SDGs」は、環境・経済・社会に関わる幅広い目標、ターゲットを設定していますが、17の目標の中には、「目標5 ジェンダー平等を実現しよう」等、本計画に関係が深い目標が盛り込まれています。

本計画においても、基本方針ごとにSDGsの目標を定め、施策を推進していきます。なお、第4章の施策の展開において、関連するSDGsの目標を示しています。



SDGsが掲げる目標5「ジェンダー平等を実現しよう」の実現に向け、総合的な男女共同参画を推進します。

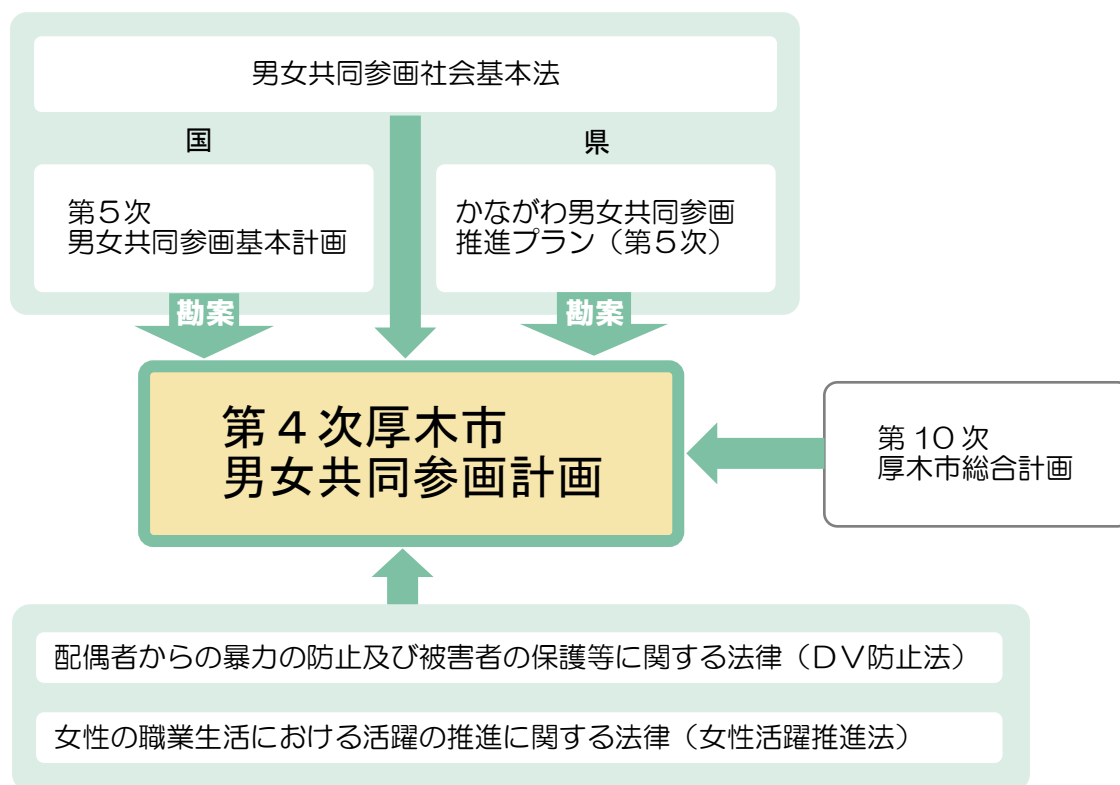
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



2 計画の位置付け

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づき、本市の男女共同参画社会の実現を推進するための「市町村男女共同参画計画」であり、第10次厚木市総合計画と整合を図った個別計画です。

また、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項に基づいた市町村基本計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に基づく市町村推進計画として位置付けるものです。



3 計画の期間

計画期間は、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までの5年間とします。

国の男女共同参画基本計画及び県のかながわ男女共同参画推進プランが5年ごとに見直しされていることを考慮しています。

ただし、社会情勢の変化等に応じて、必要がある場合は、計画期間内でも見直しを行います。

第 2 章

厚木市の男女共同参画の現状

- 1 男女共同参画に関わる本市の現状
- 2 厚木市男女共同参画市民意識調査結果（令和 3（2021）年度）
から見える本市の現状
- 3 第 3 次計画に基づいた本市の実施事業結果



厚木市の男女共同参画の現状

1 男女共同参画に関わる本市の現状

(1) 人口に関する状況

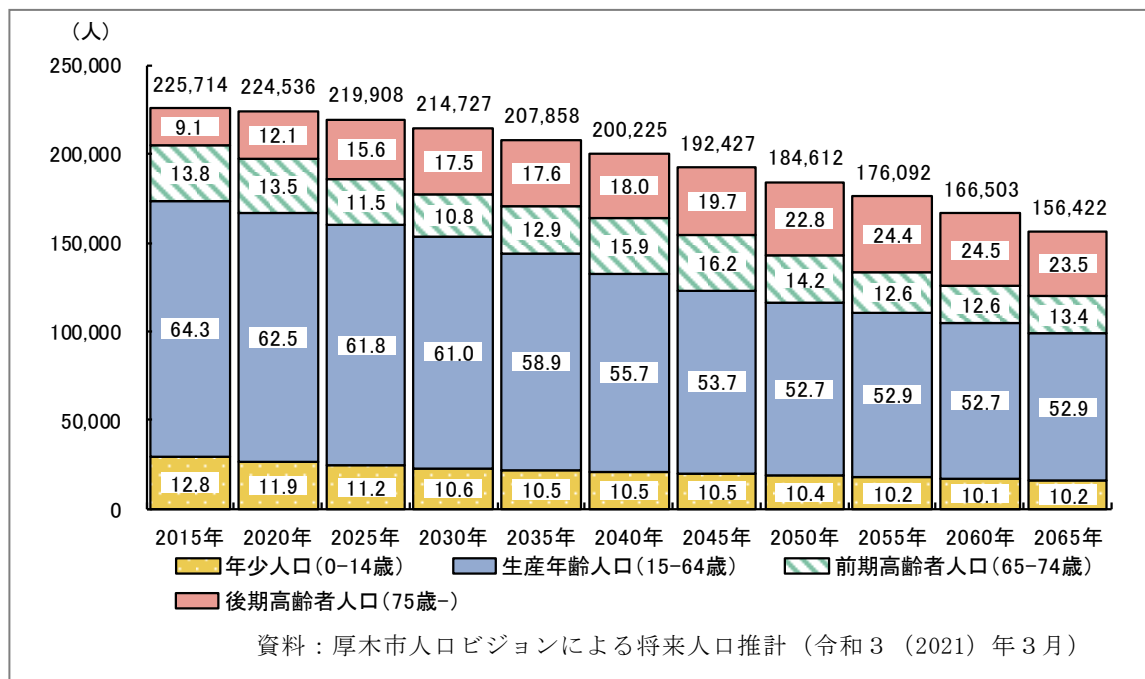
① 人口の推移

本市が独自に行った厚木市人口ビジョンの推計では、少子高齢化が進展し、年少人口(0～14歳)割合は平成27(2015)年の12.8%から令和27(2045)年には10.5%へと下降し、令和47(2065)年には10.2%となることが見込まれています。

一方、前期高齢者人口(65～74歳)割合は上昇を続け、後期高齢者人口(75歳～)割合については、平成27(2015)年の9.1%から令和47(2065)年には23.5%と大幅に上昇することが見込まれています。

人口の推計

(図表 2-1-1)

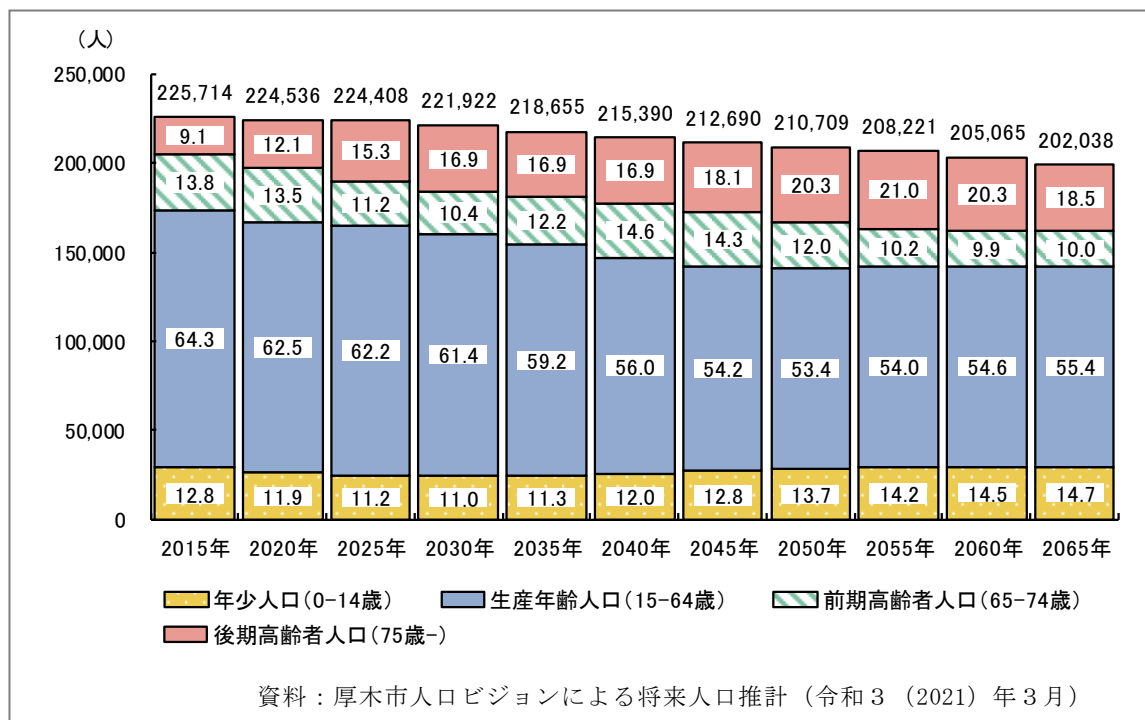


② 将来展望

本市では、様々な人口対策を講じることで年少人口（0～14歳）が増加し、生産年齢人口（15～64歳）の減少が和らぐことにより、人口構成の急激な変化が緩和され、令和47（2065）年の人口を約20.2万人とすることを目標としています。

将来展望

(図表 2-1-2)



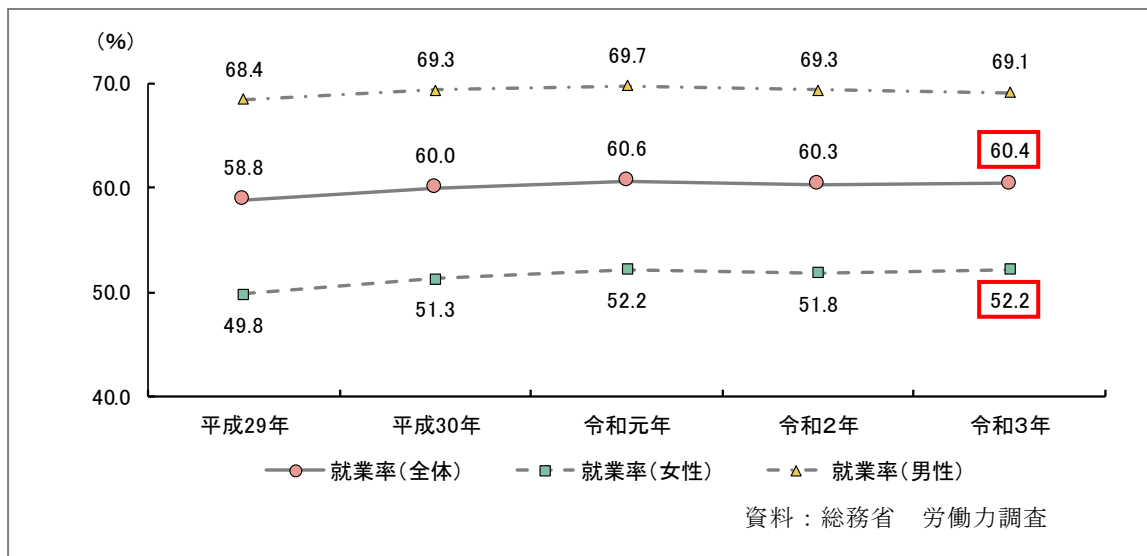
(2) 就業に関する状況

① 労働力人口※における就業率の推移（全国）

労働力人口における就業率の推移を見ると、全体では横ばい傾向にあり、令和3（2021）年で60.4%となっています。男性に比べ女性では各年とも15ポイント以上低く、令和3（2021）年で52.2%となっています。

労働力人口における就業率の推移（全国）

（図表2-1-3）

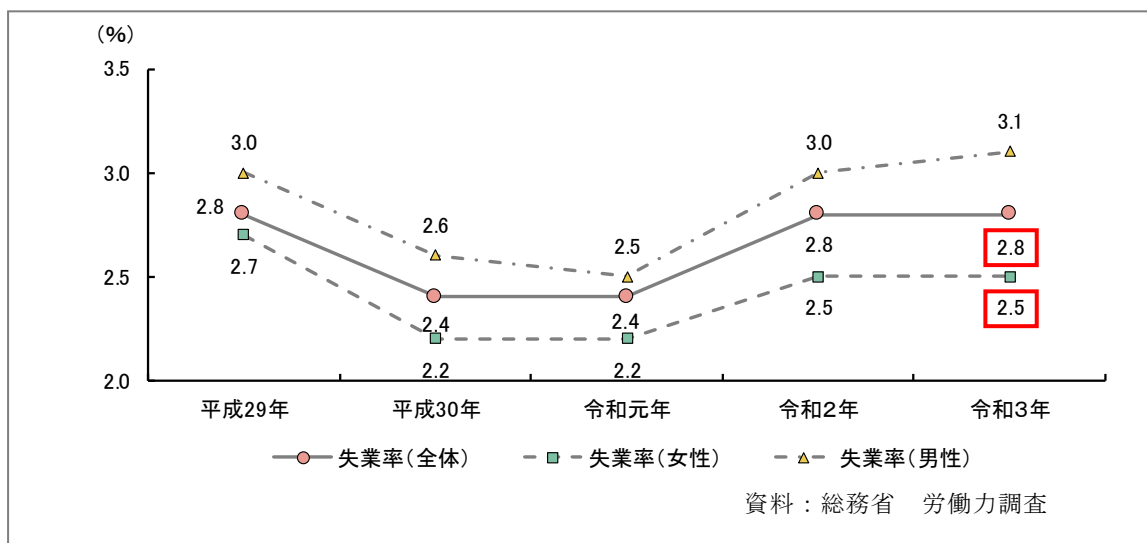


② 労働力人口における完全失業率の推移（全国）

労働力人口における完全失業率の推移を見ると、全体では平成30（2018）年、令和元（2019）年では低く、令和3（2021）年で2.8%となっています。男性に比べ女性では各年とも低く、令和3（2021）年で2.5%となっています。

労働力人口における完全失業率の推移（全国）

（図表2-1-4）



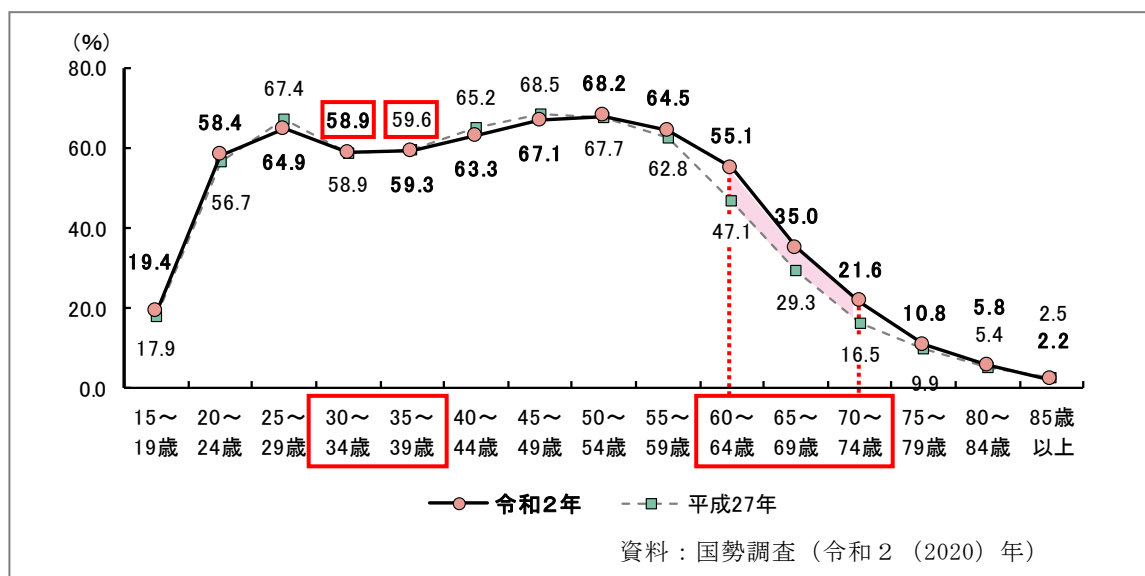
※ 労働力人口：就業者数と完全失業者数とを合わせた人口のこと。

③ 女性の年齢別就業率の推移

本市の女性の年齢別就業率の推移を見ると、出産・育児期の30～39歳が底となり、再び増加する「M字カーブ※」の傾向はありますが、年々、底が上昇し、カーブが緩やかになっています。また、60～74歳の就業率が増加しています。

女性の年齢別就業率の推移

(図表 2-1-5)

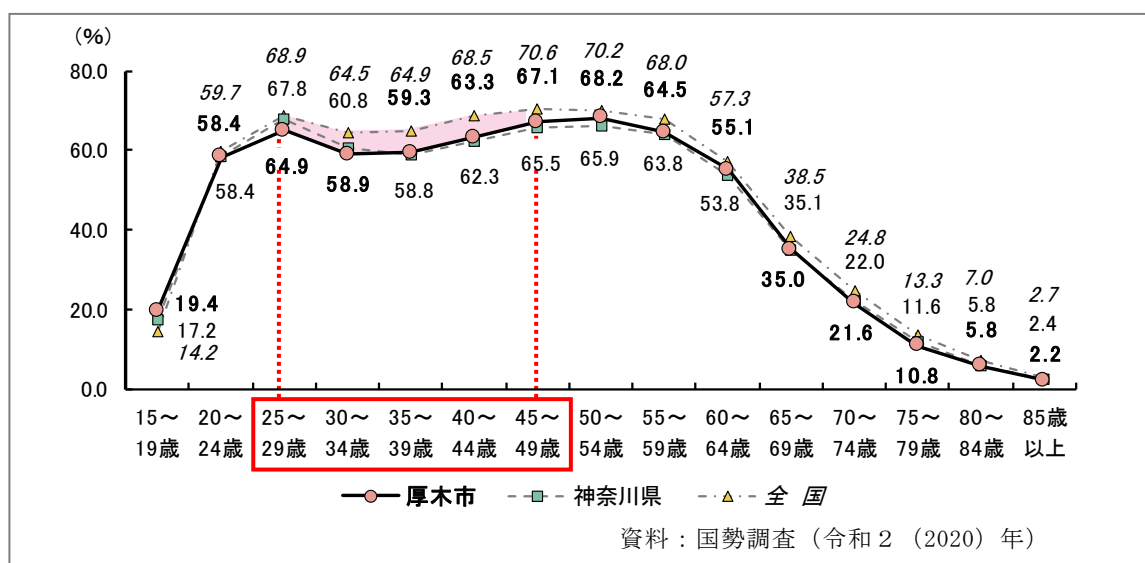


④ 女性の年齢別就業率（全国・県比較）

本市の女性の年齢別就業率を全国、神奈川県と比較すると、25～49歳の就業率が、神奈川県と同程度で、全国より低くなっています。

女性の年齢別就業率（全国・県比較）

(図表 2-1-6)



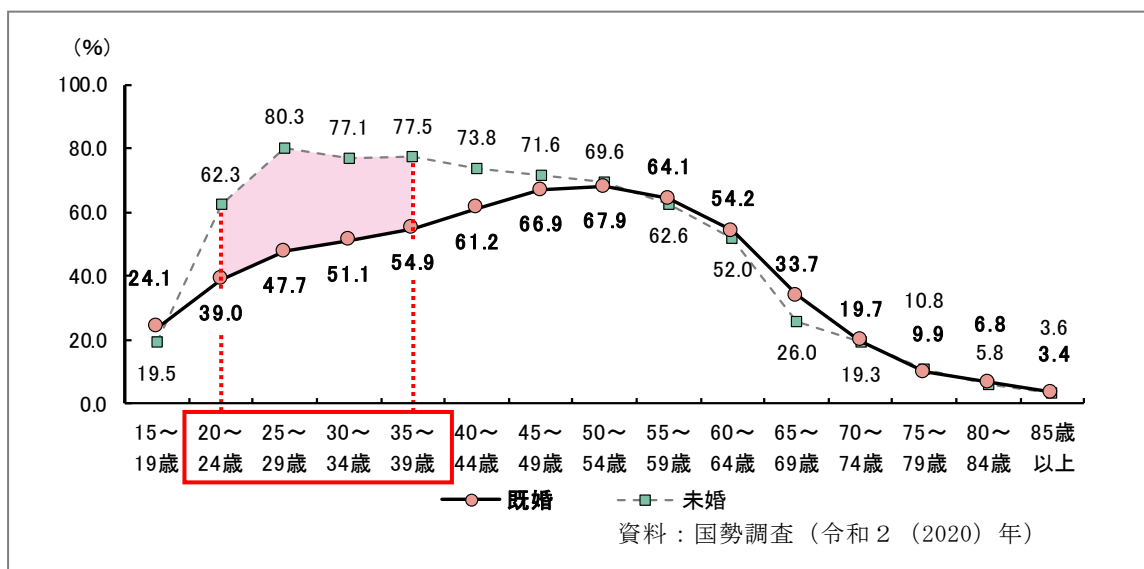
※ M字カーブ：日本の女性の就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴から、30歳代を底とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。

⑤ 女性の年齢別就業率（既婚・未婚比較）

本市の既婚・未婚別で女性の年齢別就業率を見ると、20～49歳では未婚者に比べて既婚者で就業率が低くなっています。特に20～39歳の各年代では全て20ポイント以上の差となっています。

女性の年齢別就業率（既婚・未婚比較）

（図表 2-1-7）

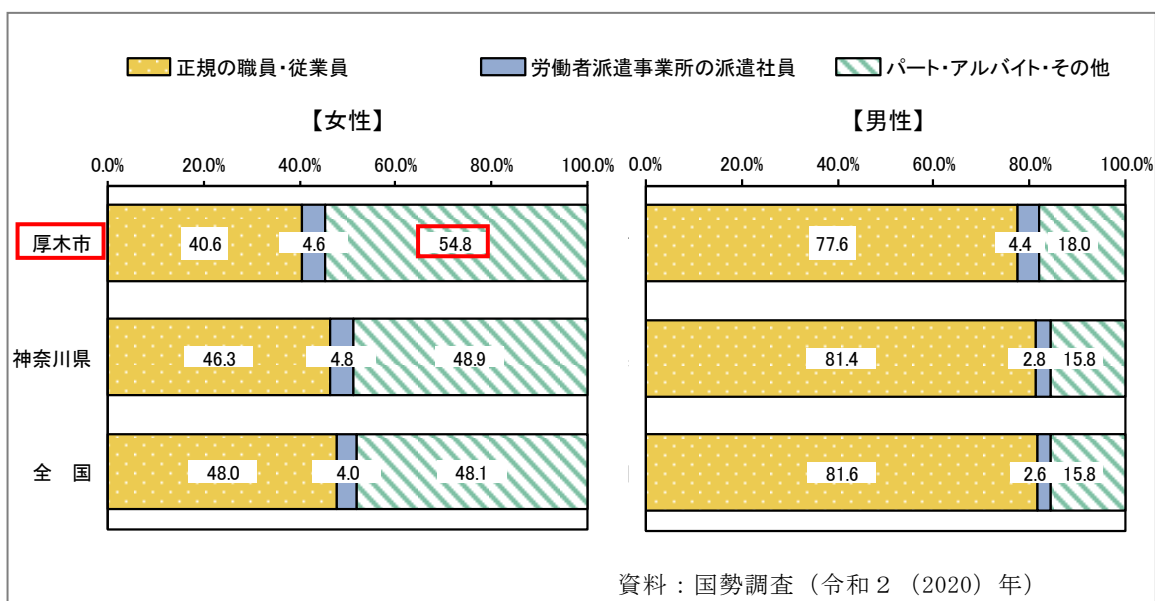


⑥ 雇用形態の状況

本市の雇用形態の状況を見ると、女性の「パート・アルバイト・その他」の割合は、全国、神奈川県と同様に男性より高くなっています。また、同割合は、全国、神奈川県に比べて高くなっています。

男女別雇用形態の状況

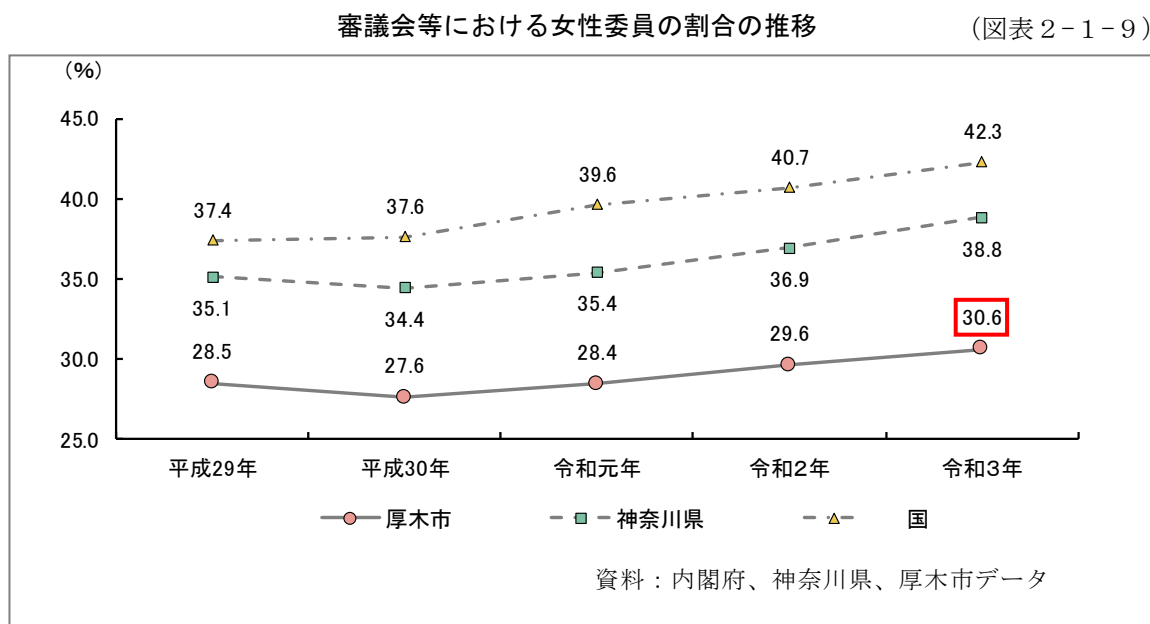
（図表 2-1-8）



(3) 女性参画に関する状況

① 審議会等における女性委員の割合の推移

本市の審議会等における女性委員の割合の推移を見ると、平成30（2018）年以降増加傾向にあり、令和3（2021）年で30.6%となっています。国、神奈川県と比べて、各年ともに低くなっています。



② 分野別における女性比率

本市の分野別における女性比率を見ると、市立小中学校の管理職（校長、教頭）に占める女性の割合が52.8%と最も高く、他の分野では1～2割台と低くなっています。

分野別における女性比率 (図表 2-1-10)

分野	全数	うち女性	比率
市役所の女性管理監督職（課長以上）の割合	137 人	16 人	11.7%
市役所の女性管理監督職（主幹以上）の割合	252 人	53 人	21.0%
市立小中学校の管理職（校長、教頭）に占める女性の割合	72 人	38 人	52.8%
農業委員に占める女性の割合	14 人	2 人	14.3%
防災委員に占める女性の割合	35 人	4 人	11.4%

資料：厚木市データ（令和4（2022）年4月現在）

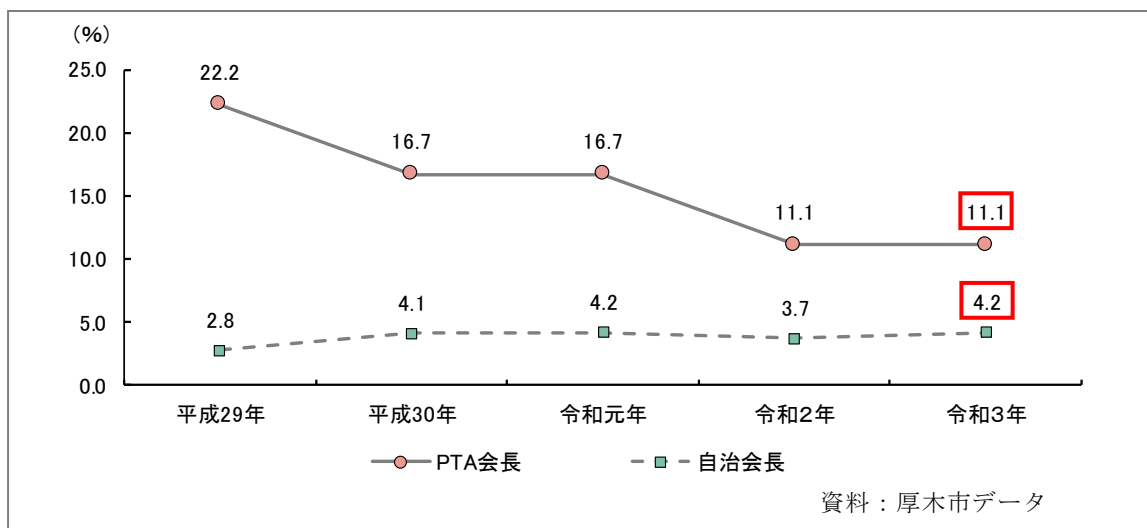
③ 地域活動等における女性参画の現状

本市のPTA会長に占める女性の割合の推移を見ると、減少傾向にあり、令和3（2021）年で11.1%となっています。

また、自治会長に占める女性の割合の推移を見ると、横ばい傾向にあり、令和3（2021）年で4.2%となっています。

地域活動等における女性参画の現状

（図表2-1-11）



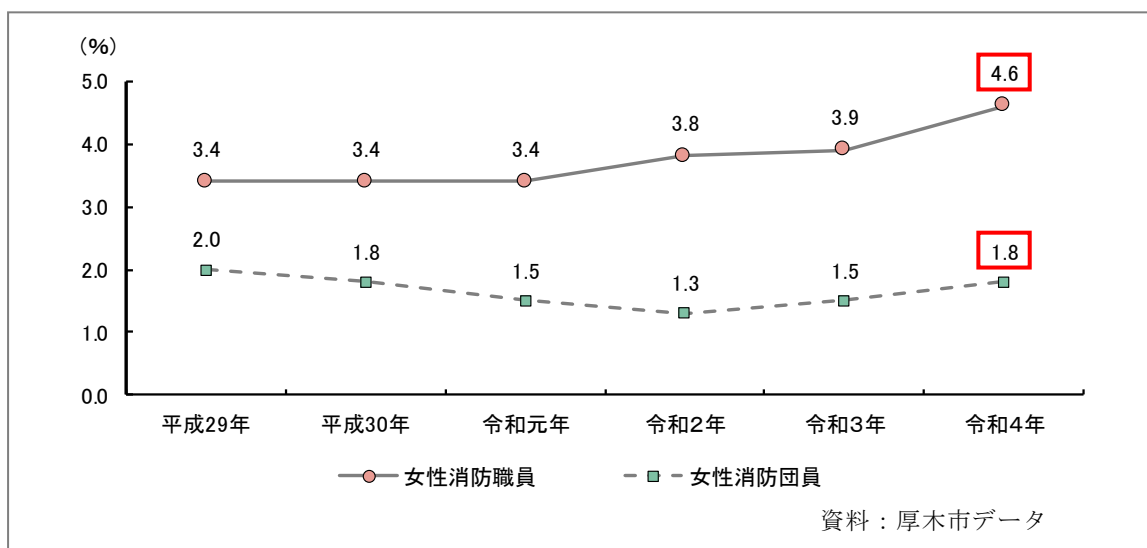
④ 女性消防職員及び女性消防団員の割合の推移

本市の女性消防職員の割合の推移を見ると、令和元（2019）年以降増加傾向にあり、令和4（2022）年で4.6%となっています。

また、女性消防団員の割合の推移を見ると、令和2（2020）年以降増加傾向にあり、令和4（2022）年で1.8%となっています。

女性消防職員及び女性消防団員の割合の推移

（図表2-1-12）

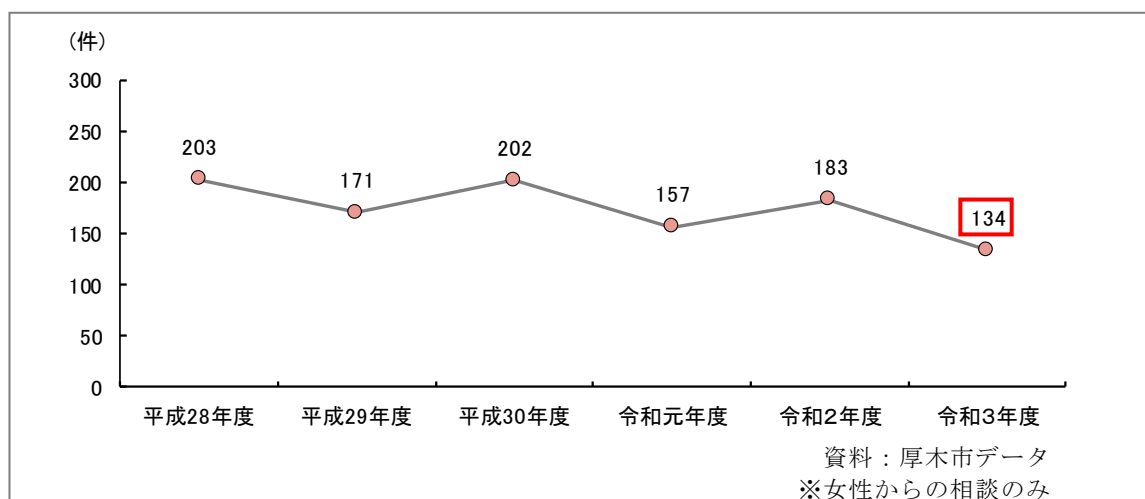


(4) DV（ドメスティック・バイオレンス）の相談件数

本市のDVの相談件数の推移を見ると、全国的に増加が報告されている中、増減を繰り返しながらも減少傾向にあり、令和3（2021）年度で134件となっています。

DVの相談件数の推移

(図表 2-1-13)



2 厚木市男女共同参画市民意識調査結果（令和3年(2021)年度）から見える本市の現状

（1）女性の活躍推進について

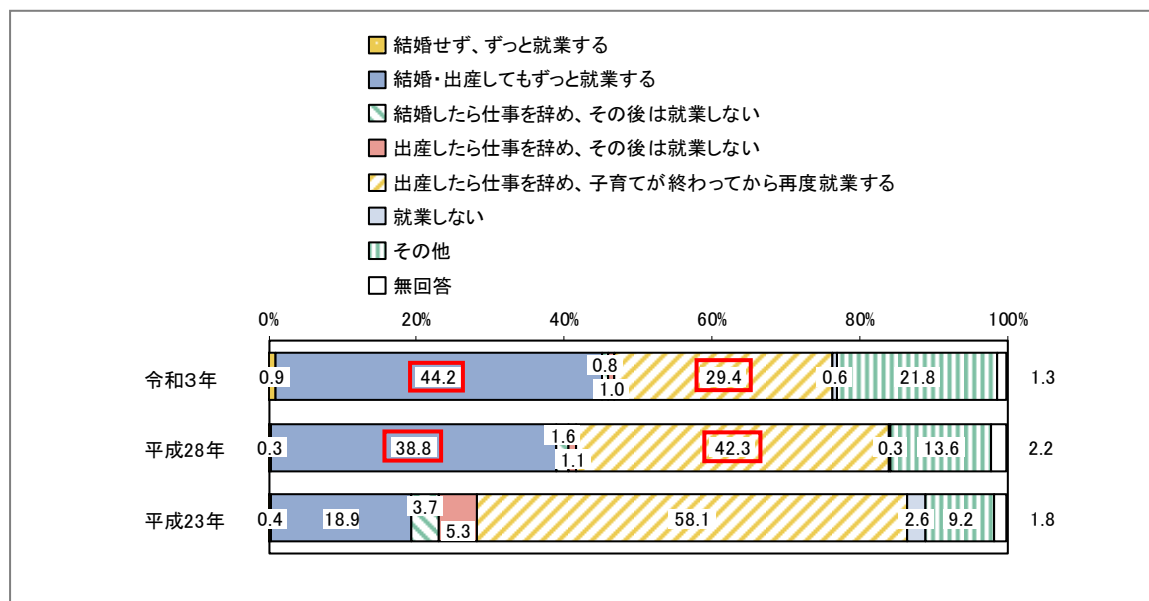
① 女性にとって望ましい働き方

女性にとって望ましい働き方の考え方については、「結婚・出産してもずっと就業する」の割合が44.2%、「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」の割合が29.4%となっています。

経年で見ると、平成28（2016）年と比べ「結婚・出産してもずっと就業する」の割合が増加しています。一方、「出産したら仕事を辞め、子育てが終わってから再度就業する」の割合が減少しています。

女性にとって望ましい働き方（経年）

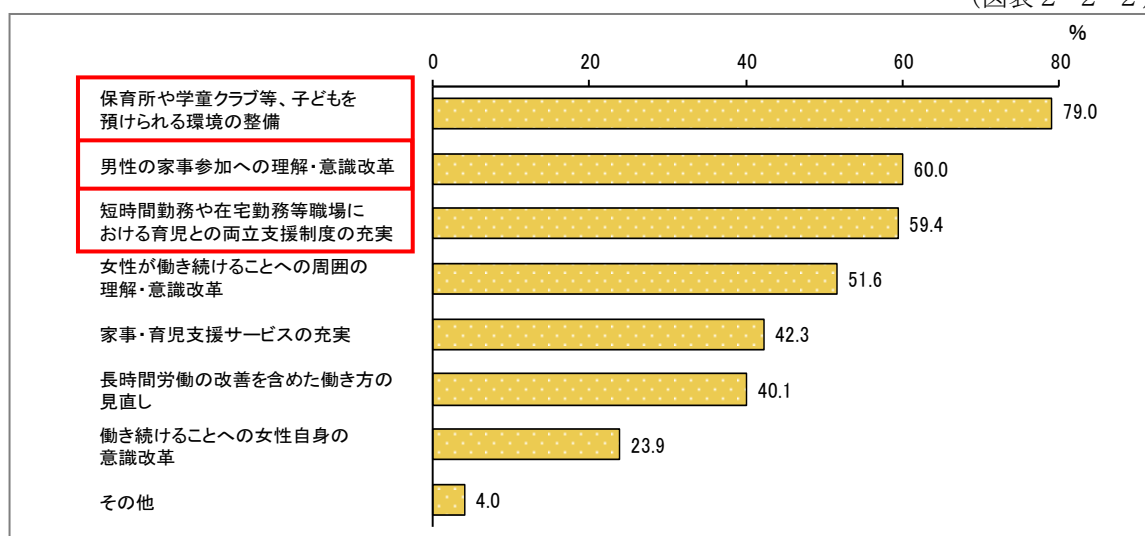
（図表2-2-1）



② 女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと

女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なことについては、「保育所や学童クラブ（放課後児童クラブ）等、子どもを預けられる環境の整備」の割合が79.0%と最も高く、次いで「男性の家事参加への理解・意識改革」の割合が60.0%、「短時間勤務や在宅勤務等職場における育児との両立支援制度の充実」の割合が59.4%となっています。

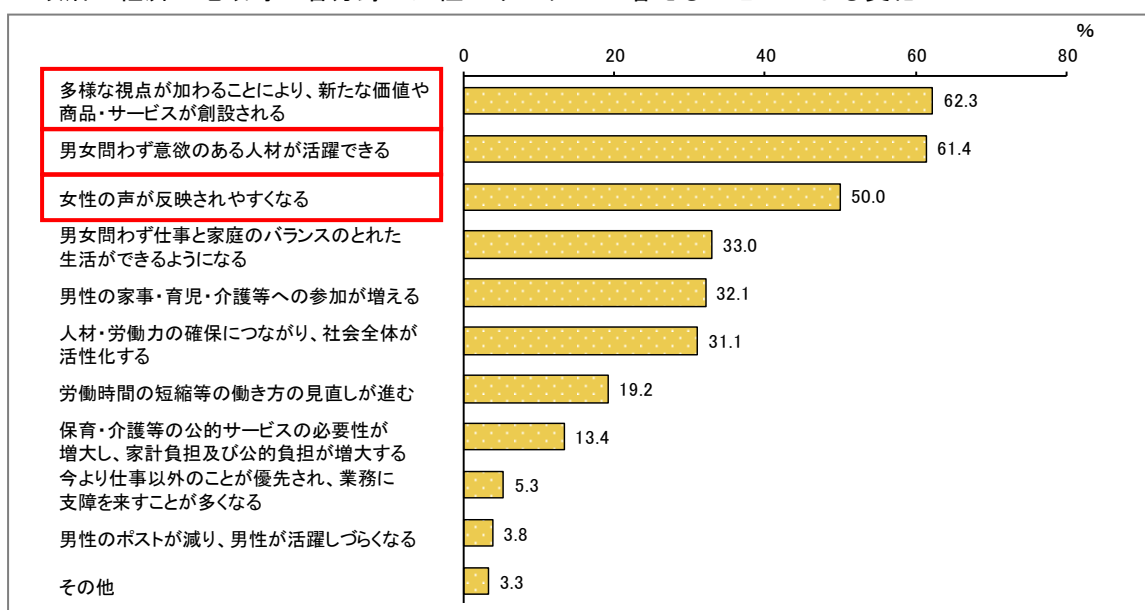
女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと（図表 2-2-2）



③ 政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えることで生じる変化

女性のリーダーが増えることで生じる変化については、「多様な視点が加わることで、新たな価値や商品・サービスが創設される」の割合が62.3%と最も高く、次いで「男女問わず意欲のある人材が活躍できる」の割合が61.4%、「女性の声が反映されやすくなる」の割合が50.0%となっています。

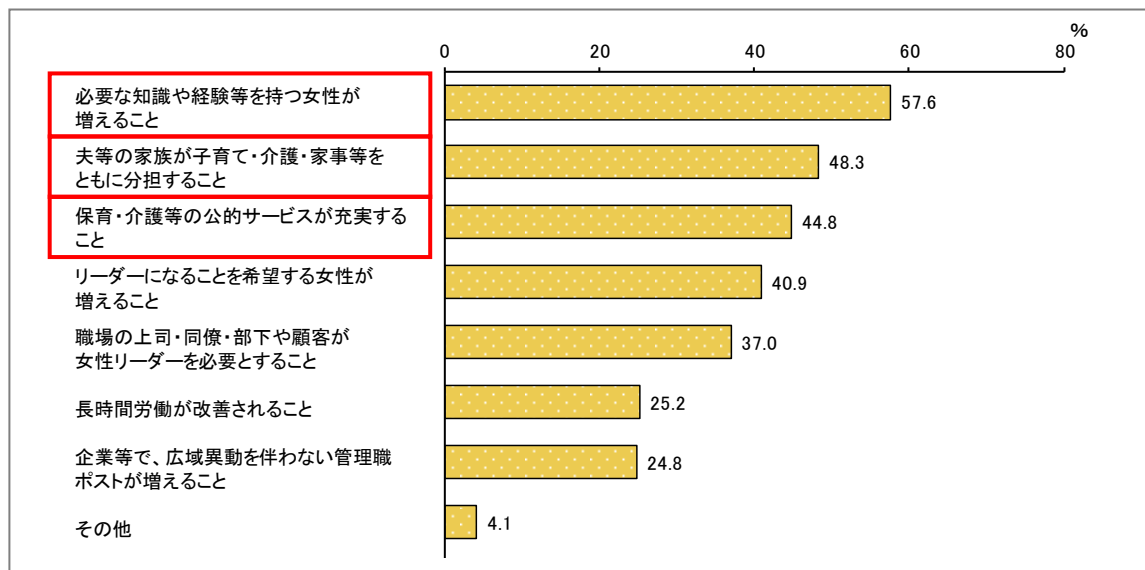
政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えることで生じる変化（図表 2-2-3）



④ 政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えるために必要なこと

女性のリーダーが増えるために必要なことについては、「必要な知識や経験等を持つ女性が増えること」の割合が57.6%と最も高く、次いで「夫等の家族が子育て・介護・家事等をともに分担すること」の割合が48.3%、「保育・介護等の公的サービスが充実すること」の割合が44.8%となっています。

政治・経済・地域等の各分野で女性のリーダーが増えるために必要なこと (図表2-2-4)



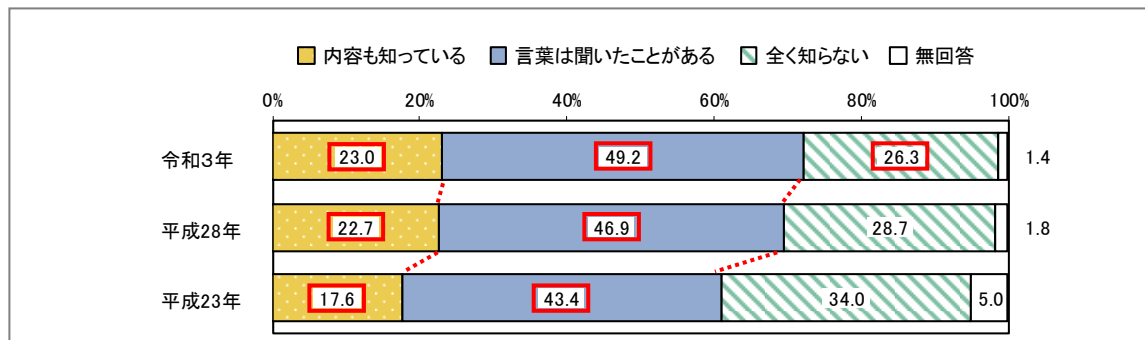
(2) 男女平等意識について

① 男女共同参画社会の認知度

男女共同参画社会の認知度については、「言葉は聞いた事がある」の割合が49.2%と最も高く、次いで「全く知らない」の割合が26.3%、「内容も知っている」の割合が23.0%となっています。

経年で見ると、平成23(2011)年から「内容も知っている」、「言葉は聞いた事がある」の割合が増加する傾向が見られます。

男女共同参画社会の認知度 (経年) (図表2-2-5)

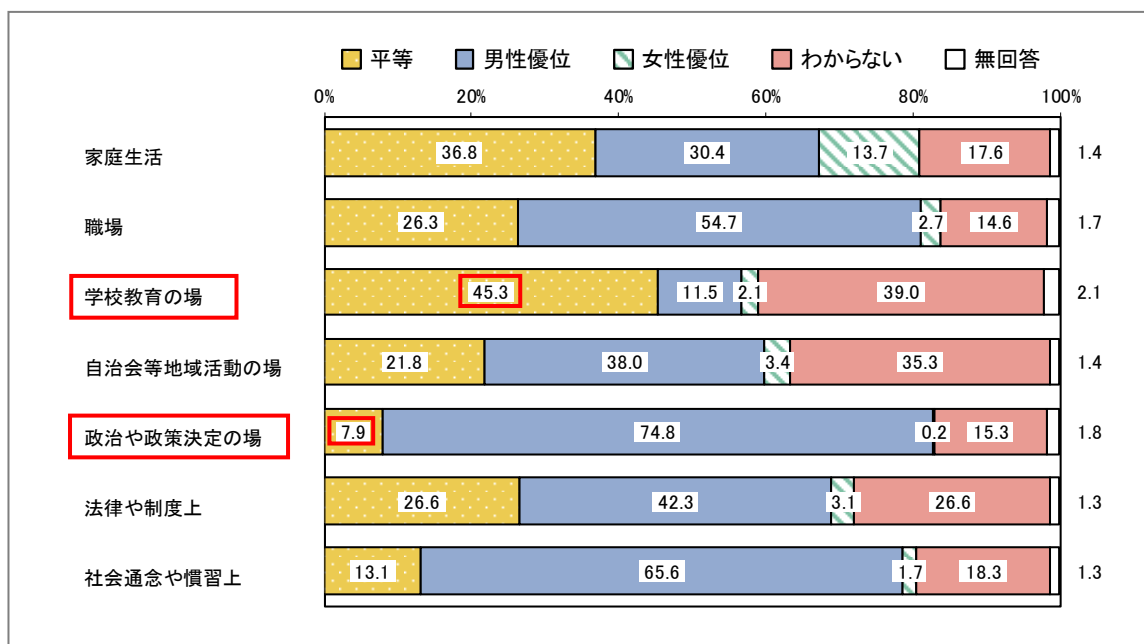


② 分野別男女の地位の平等感

分野別男女の地位の平等感については、「学校教育の場」で「平等」の割合が45.3%と最も高くなっています。一方で、「政治や政策決定の場」では、「平等」の割合が7.9%と最も低くなっています。

分野別男女の地位の平等感

(図表 2-2-6)



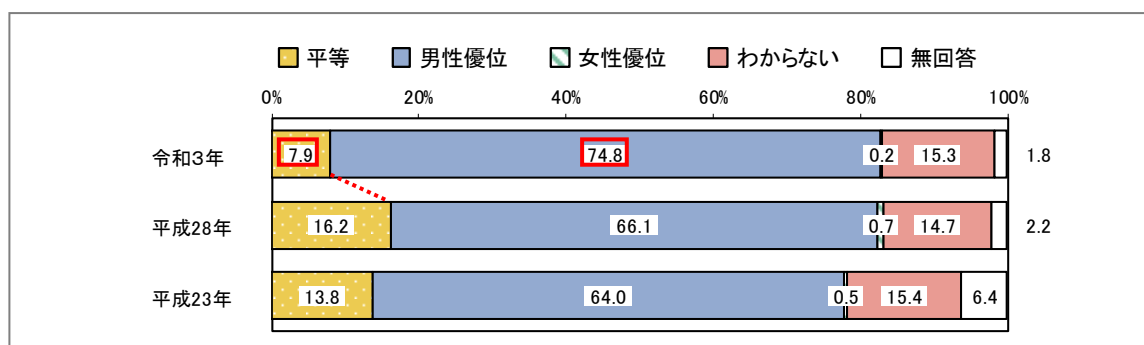
③ 政治や政策決定の場における男女の地位の平等感

政治や政策決定の場における男女の地位の平等感については、経年で見ると、平成28（2016）年に比べ「男性優位」の割合が増加しています。一方、「平等」の割合が減少しています。

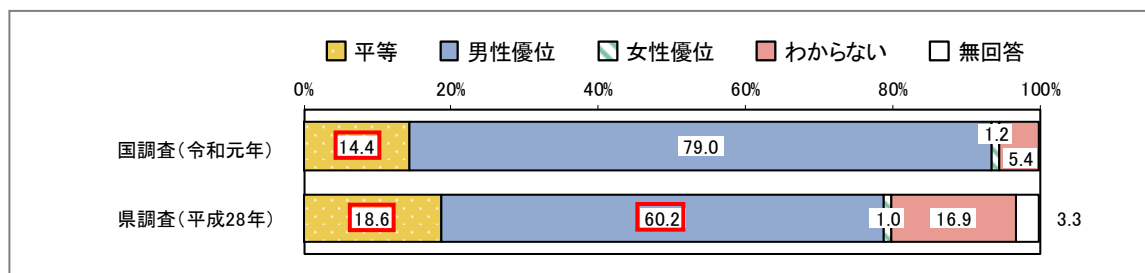
また、国・県との比較で見ると、「平等」の割合が低くなっています。また、県に比べ「男性優位」の割合が高くなっています。

分野別男女の地位の平等感／政治や政策決定の場（経年）

(図表 2-2-7)



分野別男女の地位の平等感／政治や政策決定の場（国・県比較）（図表2-2-8）



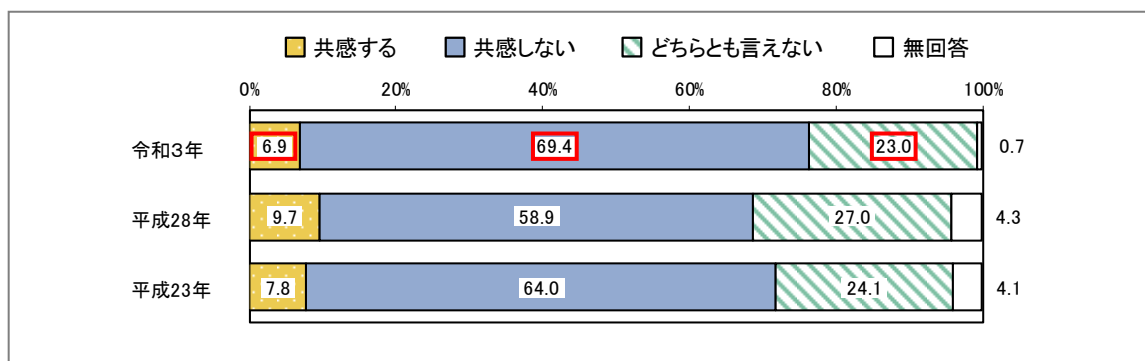
④ 性別で役割を区別する考え方

「男性は仕事、女性は家庭」という性別で役割を区別する考え方については、「共感しない」の割合が69.4%と最も高く、次いで「どちらとも言えない」の割合が23.0%、「共感する」が6.9%となっています。

年代別で見ると、年代が高くなるにつれて「共感する」の割合が高くなる傾向にあります。一方、年代が低くなるほど「共感しない」の割合が高くなる傾向が見られます。

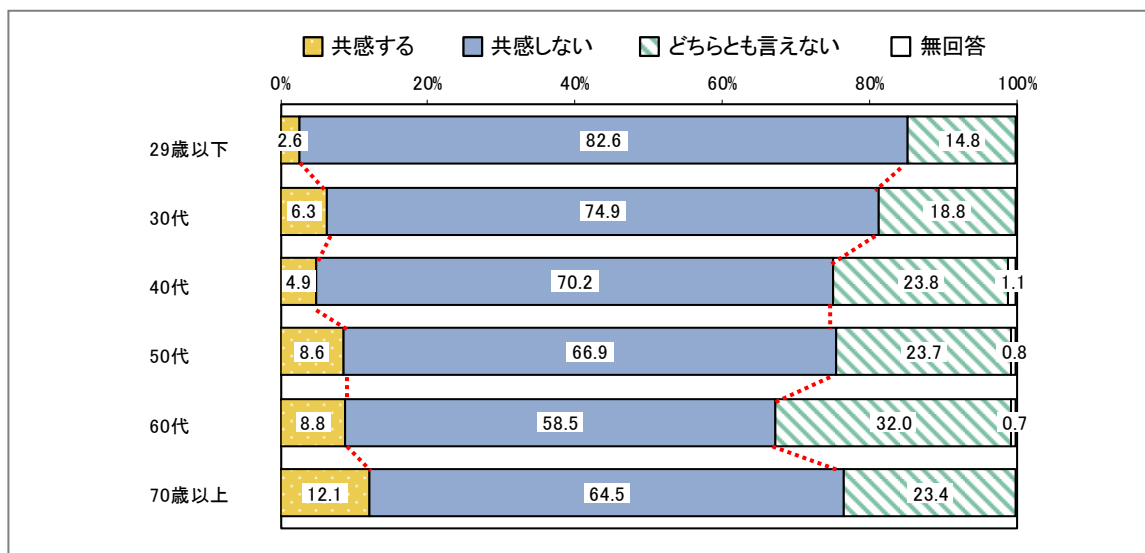
性別で役割を区別する考え方（経年）

（図表2-2-9）



性別で役割を区別する考え方（年代別）

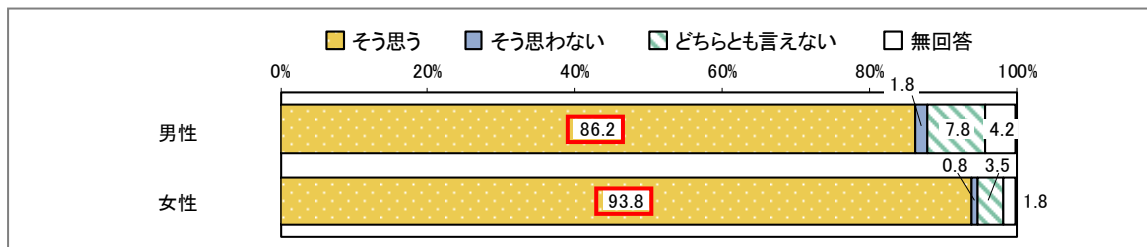
（図表2-2-10）



⑤ 出産・育児に関する考え方

出産・育児に関する考え方については、「子育ては夫婦が共にすべきである」で「そう思う」の割合が男性・女性ともに高くなっています。

「子育ては夫婦が共にすべきである」という考え方について（性別）（図表 2-2-11）

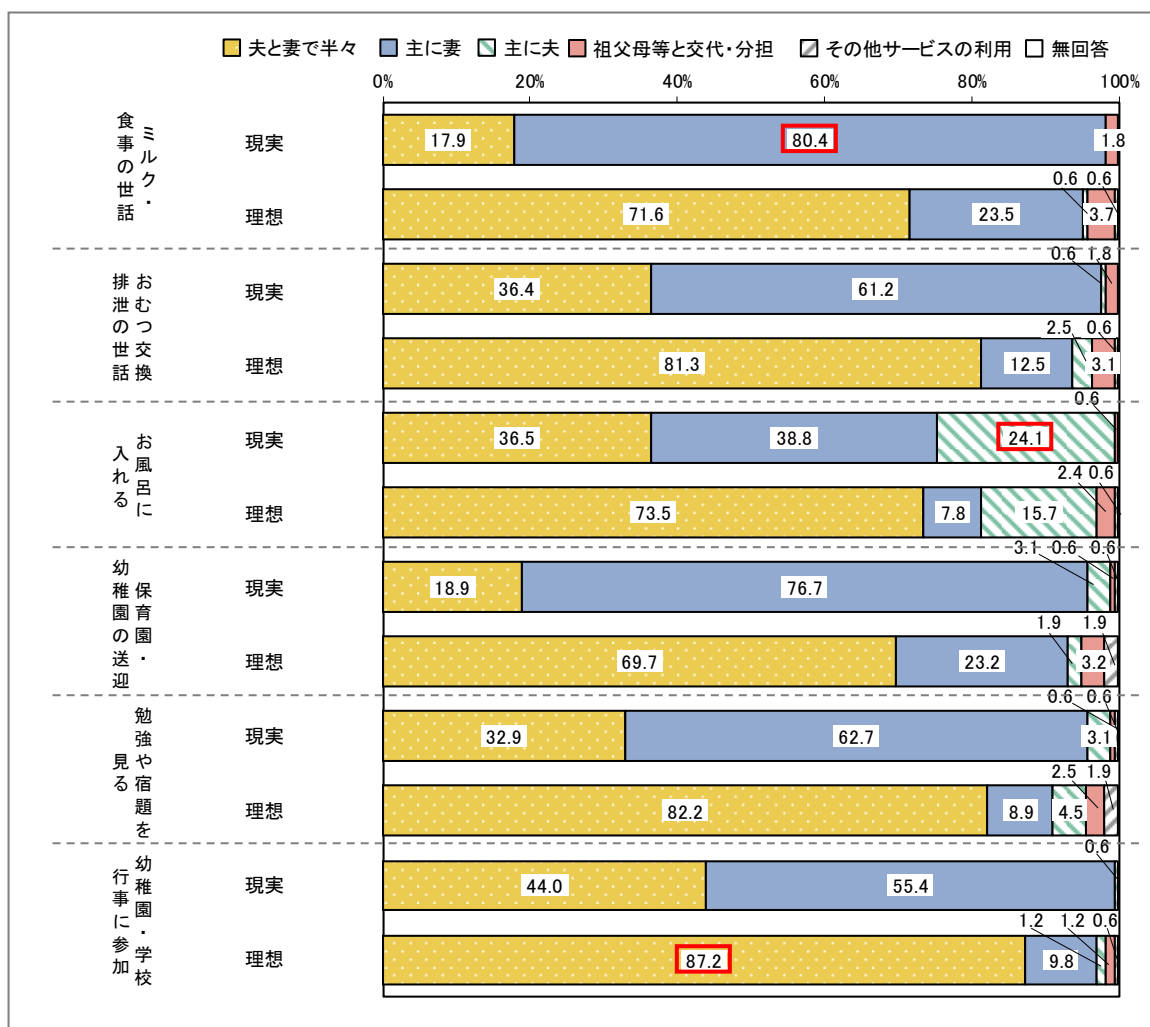


⑥ 日常的な子育ての分担

日常的な子育ての分担については、現実では全ての項目で「主に妻」が最も高くなっており、特に「ミルク・食事の世話」で80.4%となっています。一方「主に夫」では「お風呂に入れる」が24.1%で最も高くなっています。

理想では、全ての項目で「夫と妻で半々」が最も高くなっており、特に「幼稚園・学校の行事に参加する」で87.2%となっています。

日常的な子育ての分担について（図表 2-2-12）



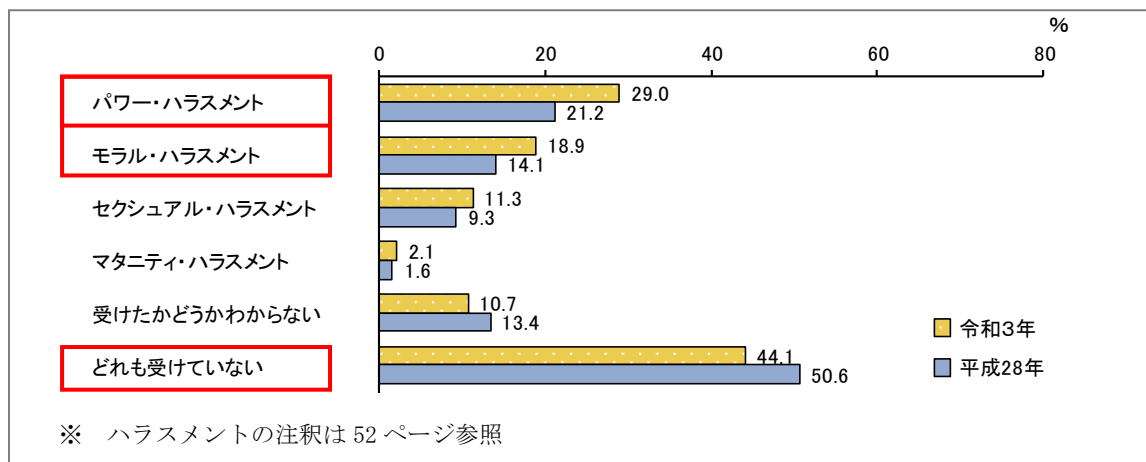
(3) ハラスメント※・DV（ドメスティック・バイオレンス）について

① ハラスメントを受けた経験と種類

ハラスメントを受けた経験と種類については、「どれも受けていない」の割合が44.1%と最も高く、次いで「パワー・ハラスメント」の割合が29.0%、「モラル・ハラスメント」の割合が18.9%となっています。

経年でみると、「どれも受けていない」が減少し、「パワー・ハラスメント」が増加しています。

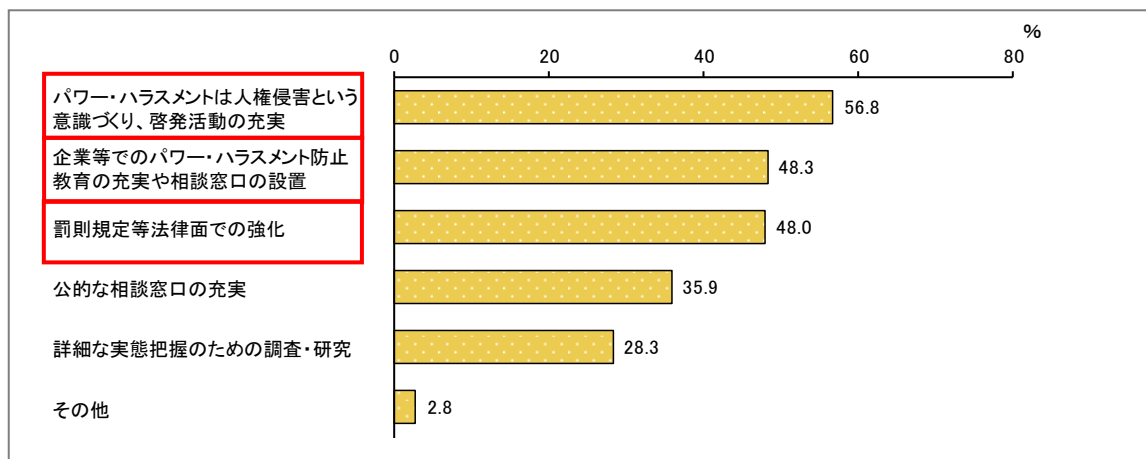
ハラスメントを受けた経験と種類（経年） (図表 2-2-13)



② パワー・ハラスメントをなくすための対策

パワー・ハラスメントをなくすための対策については、「パワー・ハラスメントは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」の割合が56.8%と最も高く、次いで「企業等でのパワー・ハラスメント防止教育の充実や相談窓口の設置」の割合が48.3%、「罰則規定等法律面での強化」の割合が48.0%となっています。

パワー・ハラスメントをなくすための対策 (図表 2-2-14)

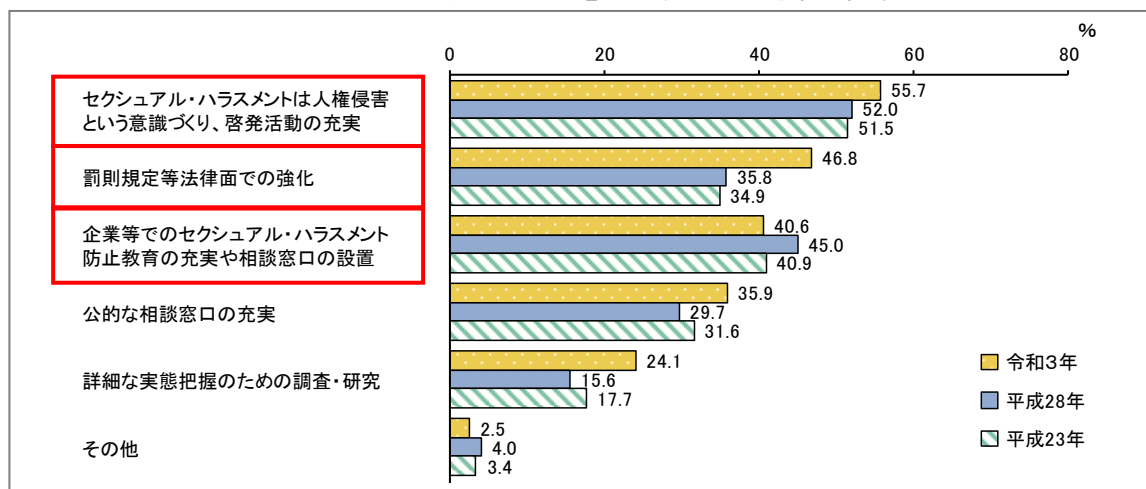


③ セクシュアル・ハラスメントをなくすための対策

セクシュアル・ハラスメントをなくすための対策については、「セクシュアル・ハラスメントは人権侵害という意識づくり、啓発活動の充実」の割合が55.7%、「罰則規定等法律面での強化」の割合が46.8%、「企業等でのセクシュアル・ハラスメント防止教育の充実や相談窓口の設置」の割合が40.6%となっています。

経年で見ると、平成28（2016）年と比べて「罰則規定等法律面での強化」、「公的な相談窓口の充実」、「詳細な実態把握のための調査・研究」の割合が増加しています。

セクシュアル・ハラスメントをなくすための対策（経年）（図表 2-2-15）

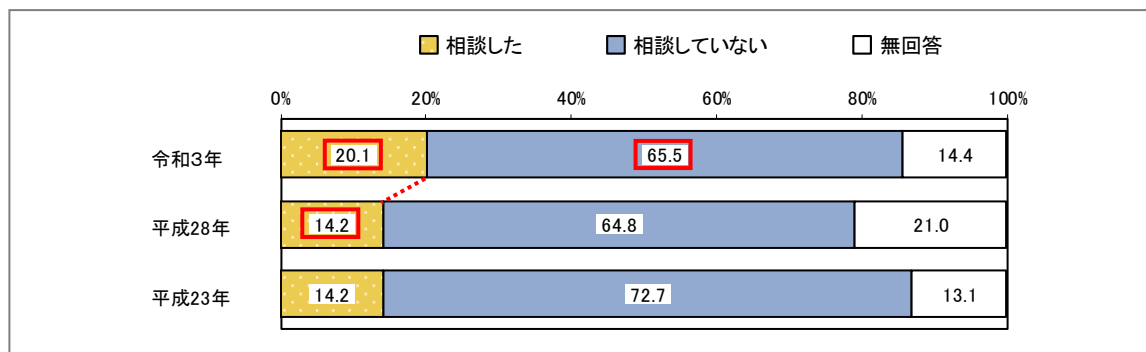


④ DV（ドメスティック・バイオレンス）を受けたときの相談の有無

ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談の有無については、「相談した」の割合が20.1%、「相談していない」の割合が65.5%となっています。

経年で見ると、平成28（2016）年と比べて「相談した」の割合が増加しています。

DV（ドメスティック・バイオレンス）を受けたときの相談の有無（経年）（図表 2-2-16）

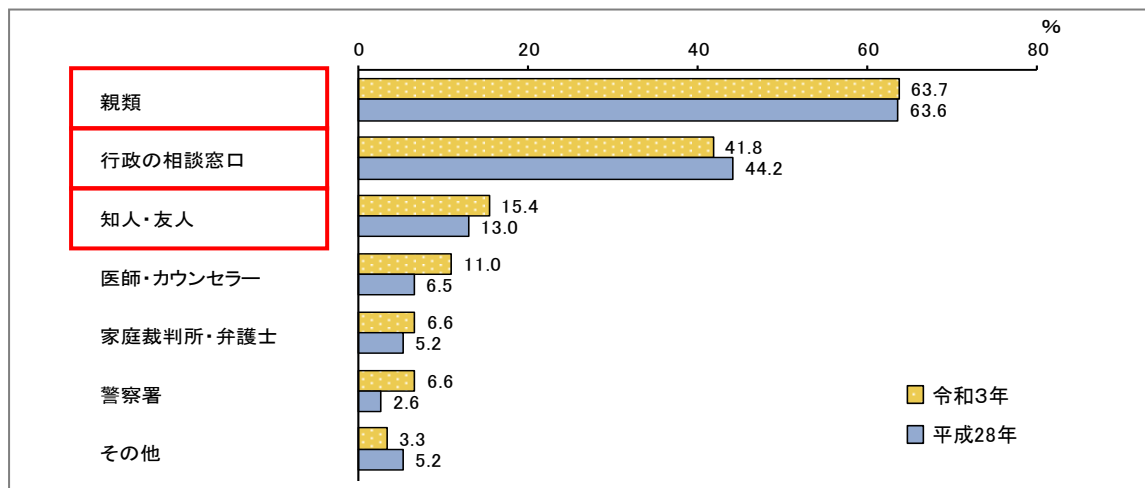


⑤ ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談先

ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談先については、「親類」の割合が63.7%、「行政の相談窓口」の割合が41.8%、「知人・友人」の割合が15.4%となっています。

ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談先（経年）

（図表 2-2-17）



（4）ワーク・ライフ・バランス※と生活時間の配分について

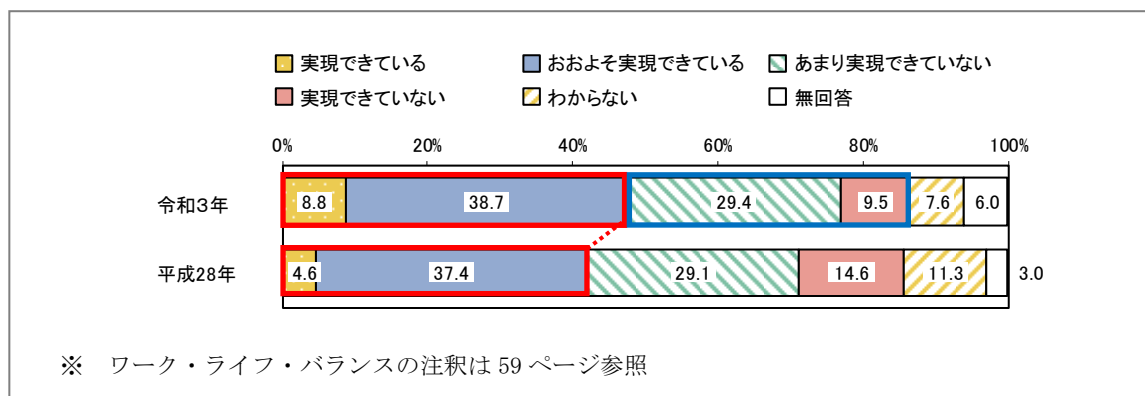
① ワーク・ライフ・バランスの実現状況

ワーク・ライフ・バランスの実現度については、「実現できている」と「おおよそ実現できている」を合わせた“実現できている”の割合が47.5%、「あまり実現できていない」と「実現できていない」を合わせた“実現できていない”の割合が38.9%となっています。

経年で見ると、平成28（2016）年と比べ“実現できている”の割合が増加しています。

ワーク・ライフ・バランスの実現状況（経年）

（図表 2-2-18）

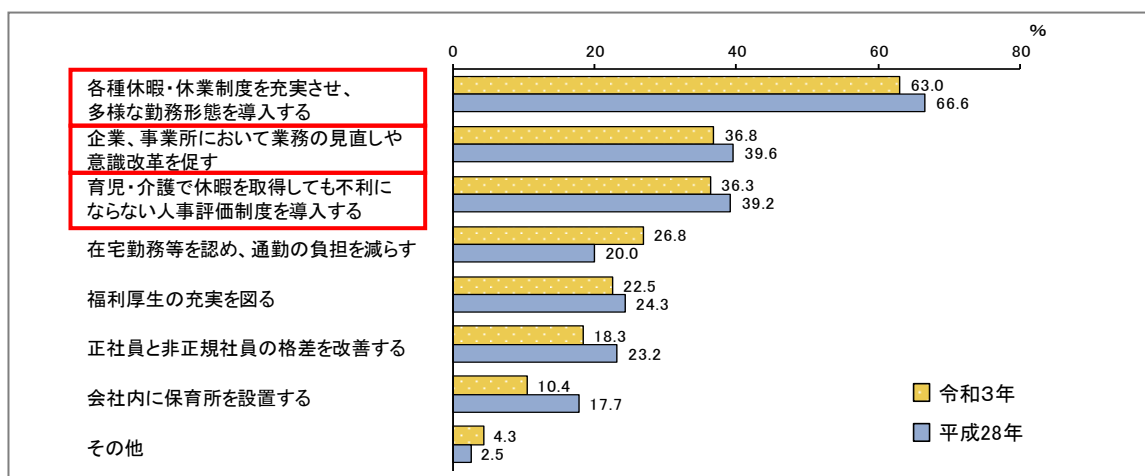


② ワーク・ライフ・バランスの実現に必要な企業による取組

ワーク・ライフ・バランスの実現に必要な企業による取組については、「各種休暇・休業制度を充実させ、多様な勤務形態を導入する」の割合が63.0%、「企業、事業所において業務の見直しや意識改革を促す」の割合が36.8%、「育児・介護で休暇を取得しても不利にならない人事評価制度を導入する」の割合が36.3%となっています。

経年で見ると、平成28（2016）年と比べ「在宅勤務等を認め、通勤の負担を減らす」の割合が増加しています。一方、「会社内に保育所を設置する」の割合が減少しています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に必要な企業による取組（経年）（図表 2-2-19）

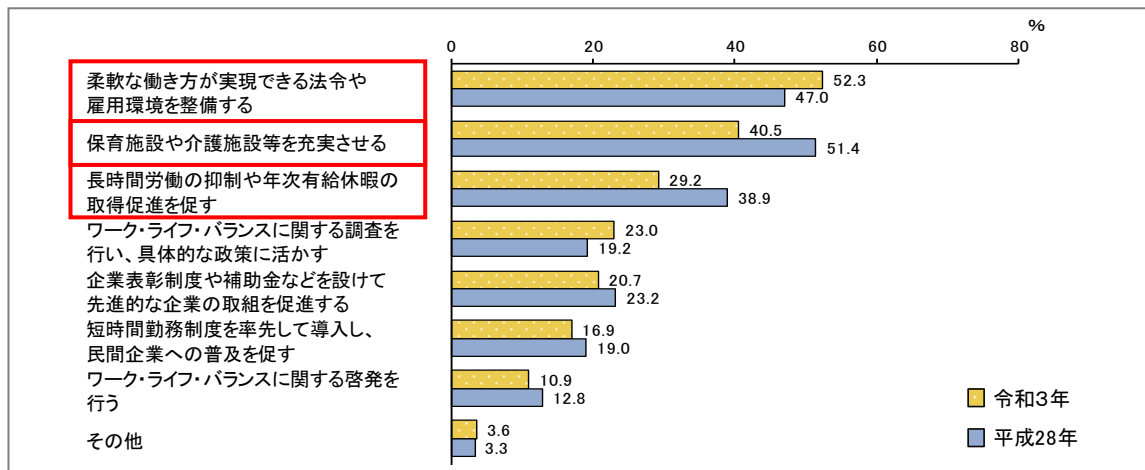


③ ワーク・ライフ・バランスの実現に必要な行政による取組

ワーク・ライフ・バランスの実現に必要な行政による取組については、「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」の割合が52.3%、「保育施設や介護施設等を充実させる」の割合が40.5%、「長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を促す」の割合が29.2%となっています。

経年で見ると、平成28（2016）年と比べ「柔軟な働き方が実現できる法令や雇用環境を整備する」の割合が増加しています。

ワーク・ライフ・バランス実現に必要な行政による取組（経年）（図表 2-2-20）

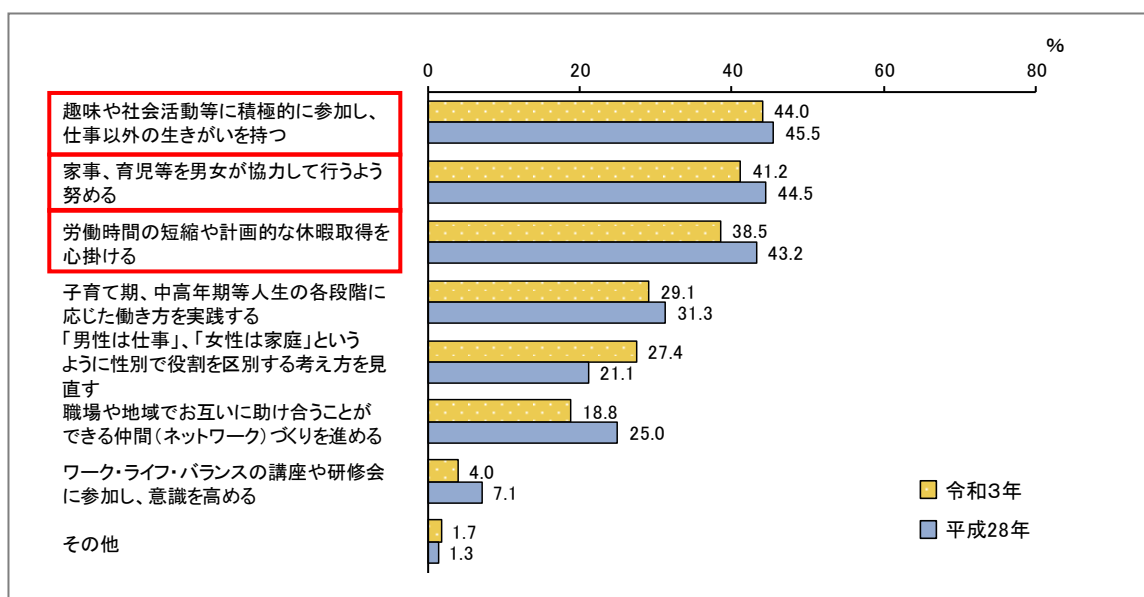


④ ワーク・ライフ・バランスの実現に必要な一人一人による取組

ワーク・ライフ・バランスの実現に必要な一人一人による取組については、「趣味や社会活動等に積極的に参加し、仕事以外の生きがいを持つ」の割合が44.0%、「家事、育児等を男女が協力して行うよう努める」の割合が41.2%、「労働時間の短縮や計画的な休暇取得を心掛ける」の割合が38.5%となっています。

経年で見ると、平成28（2016）年と比べ「男性は仕事」、「女性は家庭」というように性別で役割を区別する考え方を見直す」の割合が増加しています。

ワーク・ライフ・バランス実現に必要な一人一人による取組（経年）（図表 2-2-21）

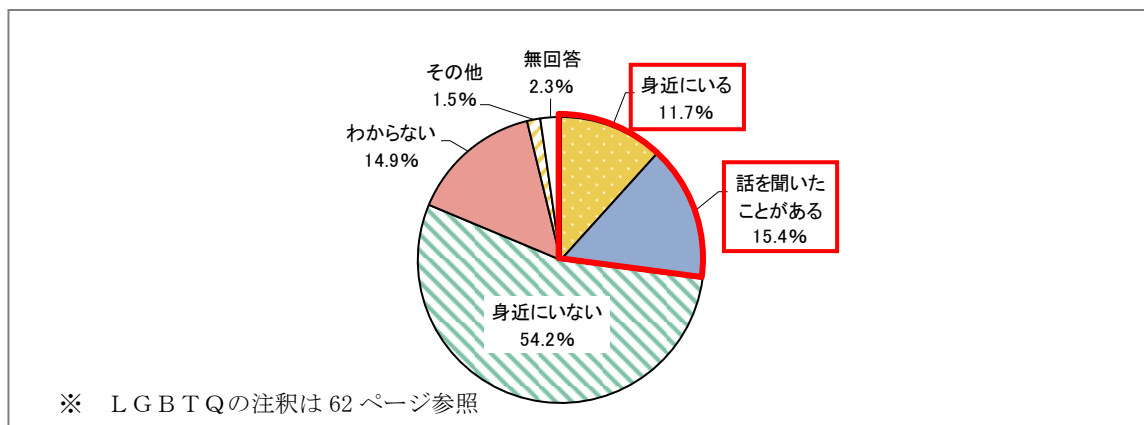


（5）性の多様性について

① 自分の身近にLGBTQ※の方がいるか

自分の身近にLGBTQの方がいるかについては、「身近にいる」の割合が11.7%、「話を聞いたことがある」の割合が15.4%となっています。

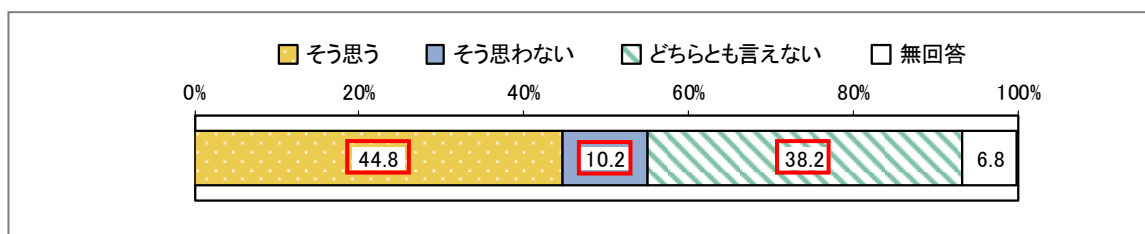
自分の身近にLGBTQの方がいるか（図表 2-2-22）



② L G B T Qの方にとって偏見や差別等により生活しづらい社会か

L G B T Qの方にとって生活しづらい社会かについては、「そう思う」の割合が44.8%と最も高く、次いで「どちらとも言えない」の割合が38.2%、「そう思わない」の割合が10.2%となっています。

L G B T Qの方にとって偏見や差別等により生活しづらい社会か (図表 2-2-23)

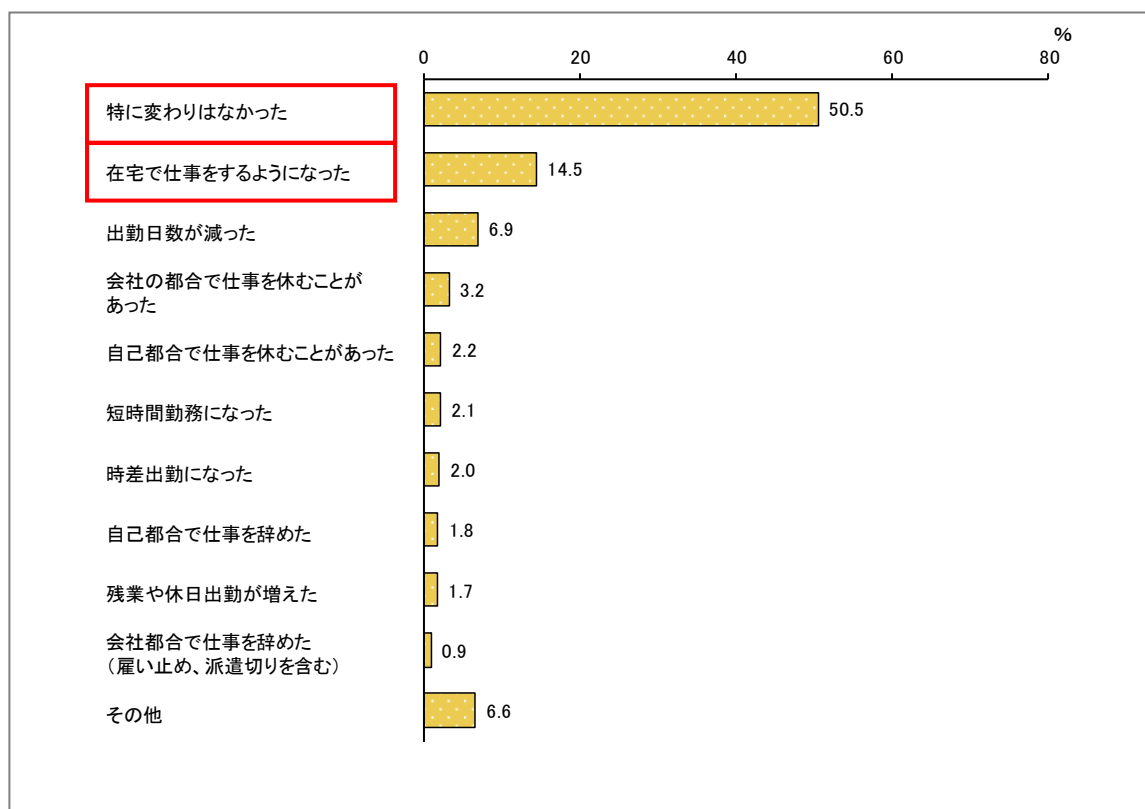


(6) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響について

① 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による働き方の変化

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による働き方の変化については、「特に変わりはなかった」の割合が50.5%と最も高く、次いで「在宅で仕事をするようになった」の割合が14.5%となっています。

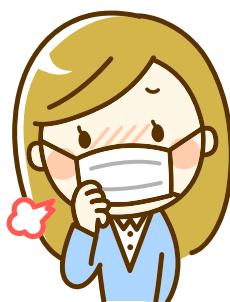
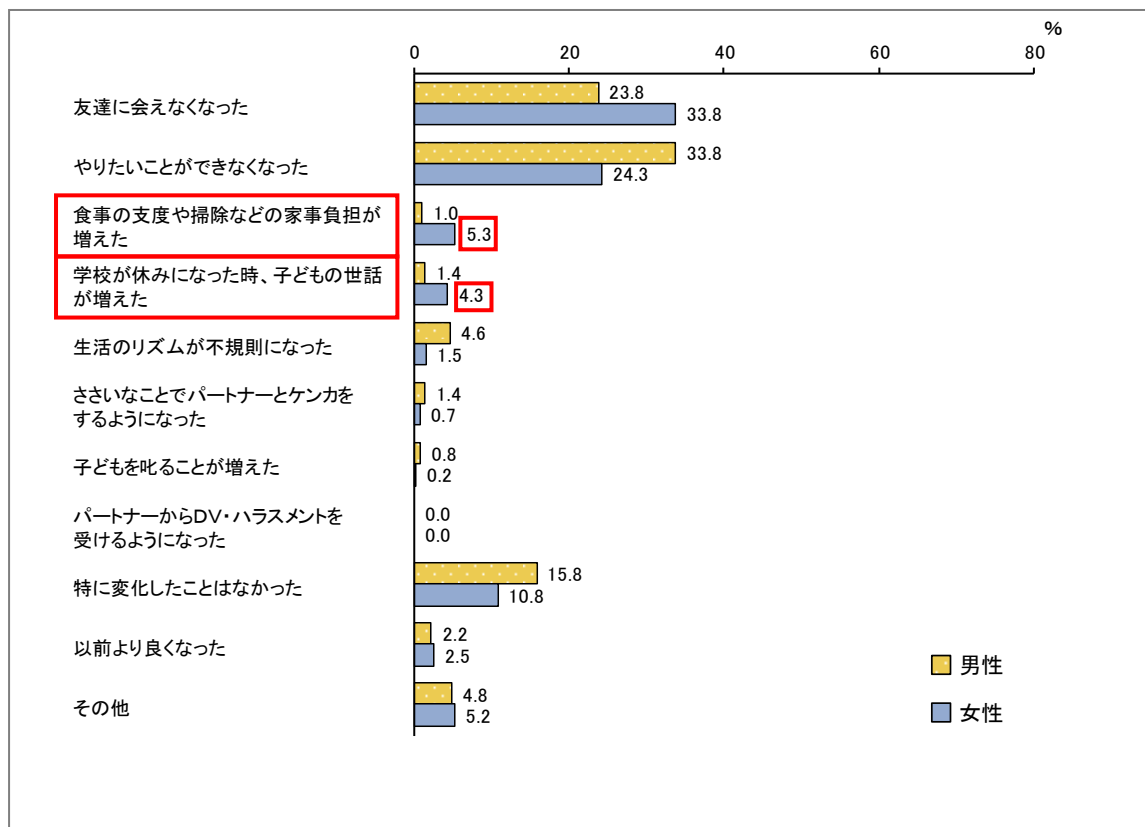
新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による働き方の変化 (図表 2-2-24)



② 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による生活や行動の変化

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による生活や行動の変化については、「食事の支度や掃除などの家事負担が増えた」、「学校が休みになった時、子どもの世話が増えた」の割合が男性と比べ、女性が多くなっています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による生活や行動の変化（性別）（図表 2-2-25）

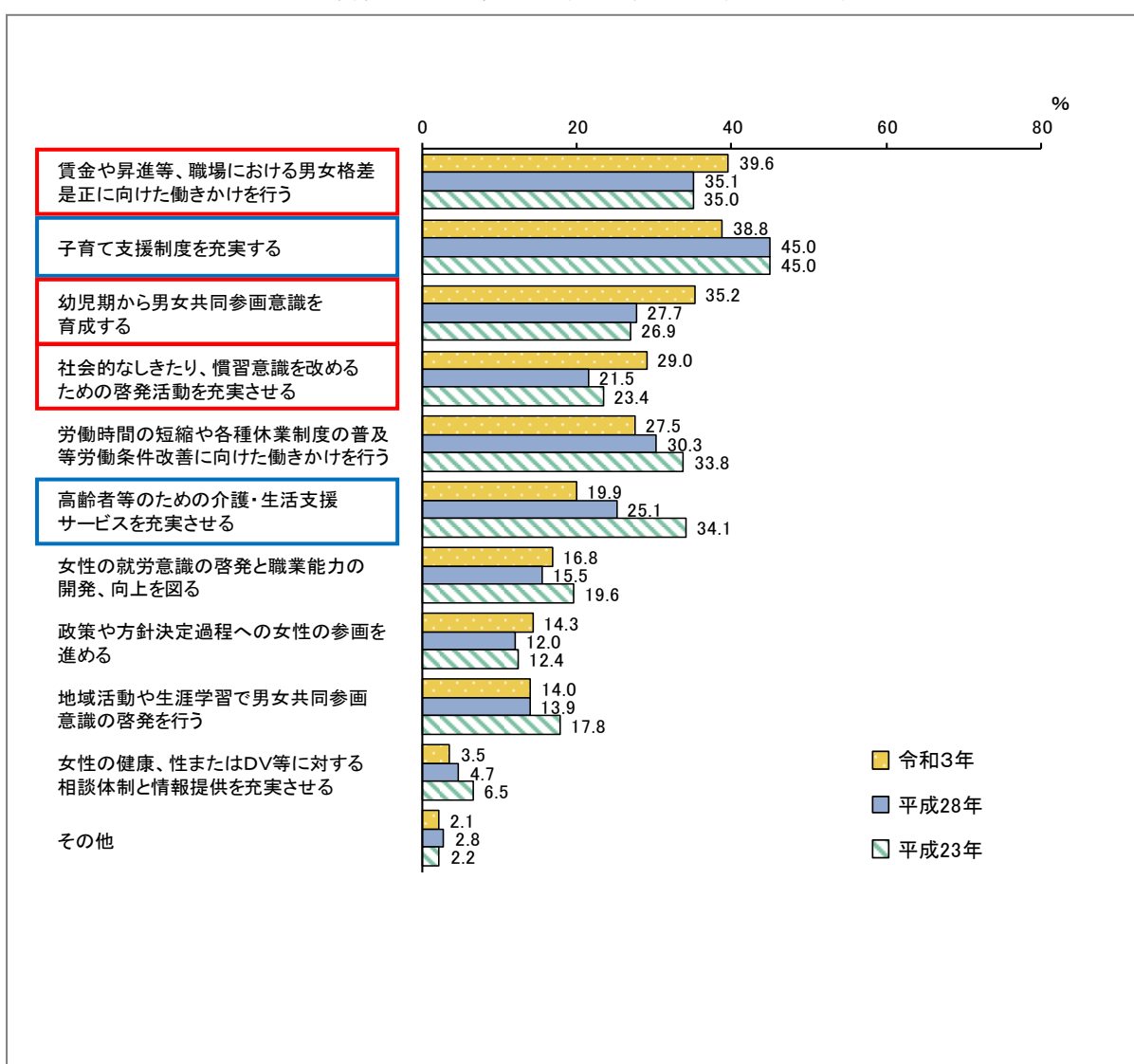


(7) 男女共同参画社会に関する施策について

① 性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組

性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組については、経年で見ると「賃金や昇進等、職場における男女格差是正に向けた働きかけを行う」、「幼児期から男女共同参画意識を育成する」及び「社会的なしきたり、慣習意識を改めるための啓発活動を充実させる」の割合が増加しています。一方、「子育て支援制度を充実する」、「高齢者等のための介護・生活支援サービスを充実させる」の割合が減少しています。

性別に関わりなく活躍できる社会の実現に必要な取組（経年）（図表 2-2-26）



3 第3次計画に基づいた本市の実施事業結果

直近の令和3（2021）年度では、全42事業から相談事業を除いた30事業のうち、達成率が80%以上の事業の割合は全体の約6割で、同割合が全体の約9割の平成30（2018）年と比べ、低くなっています。これは新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のための事業の中止や縮小等の影響によるものです。

第3次計画で示されている主な事業の取組状況については、下表のとおり「女性委員の登用率」や「女性管理職の割合」等が、平成30（2018）年度に比べ、達成率が上がっています。一方で、「男女共同参画推進講座等参加者数」や「預かり児童数」などの対面で行う事業については、平成30（2018）年度に比べ、達成率が下がっています。

第3次計画で示されている主な事業の取組状況

基本方針	主な取組	指標名	年度	目標値 (A)	実績値 (B)	達成率 (B/A)
女性の様々な分野における活躍の推進	審議会等における委員の男女比率の平準化	女性委員の登用率 (公募有の審議会)	R3	40.0%	34.2%	85.5%
			H30	40.0%	32.0%	79.9%
	行政における女性職員の登用の促進	女性管理職の割合	R3	13.5%	17.8%	131.9%
			H30	13.5%	12.9%	95.6%
ワーク・ライフ・バランスの充実	あつぎスマート・ワーク宣言の推進	職員アンケートで「ワーク・ライフ・バランスが向上していると感じている職員」の割合	R3	71.0%	76.3%	107.5%
			H30	68.0%	66.7%	98.1%
男女共同参画の社会づくり	男女共同参画意識高揚のための啓発	男女共同参画推進講座等参加者数	R3	440人	244人	55.5%
			H30	410人	393人	95.9%
	子育て支援託児サービス事業	預かり児童数	R3	3,700人	2,461人	66.5%
			H30	3,700人	3,595人	97.2%
安心・安全な暮らしの実現	DV相談及び被害者支援	相談件数※	R3	設定なし	134件	—
			H30	設定なし	202件	—
	母子保健指導の充実	相談人数	R3	2,800人	1,071人	38.3%
			H30	2,800人	2,451人	87.5%
男女のあらゆる人権の尊重	人権啓発の推進	人権啓発事業参加者数	R3	3,975人	2,436人	61.3%
			H30	3,900人	3,716人	95.3%

※ 相談件数は、目標値を定めるにあたり適当ではないため、設定していません。

第 3 章

計画の基本的な考え方

- 1 基本目標
- 2 基本方針
- 3 施策の方向
- 4 市の取組、みんなができること
- 5 計画の体系



計画の基本的な考え方

本計画は、「基本目標」、「基本方針」そしてその方針に基づく「施策の方向」、さらに、「市の取組」、「みんなができること」で構成します。

1 基本目標

本市では、「第10次厚木市総合計画」に掲げる将来都市像である「自分らしさ輝く希望と幸せあふれる 元気なまち あつぎ」の実現に向け、市民一人一人の年齢、性別、国籍、心身の特性、考え方などにかかわらず、互いに尊重するとともに、人とのつながりを深め、支え合うことにより、安心して心地よく暮らし、自らが望む将来に向かって歩むことができるまちなどを目指しています。

本計画では、本市の男女共同参画社会の目指す姿を変更することなく、第3次計画の基本目標を継承し、家庭、地域、職場など、あらゆる場で誰もが性別に関係なく、お互いに人権を尊重し、一人一人が生き生きと個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指します。

また、人生100年時代の到来や直面する人口減少社会などの社会情勢の変化に対応し、法令や国の方針、SDGsの目標の一つであるジェンダー平等※を踏まえた計画とします。

【基本目標】

**誰もがお互いを尊重し、
生き生きと暮らせる社会をめざします**

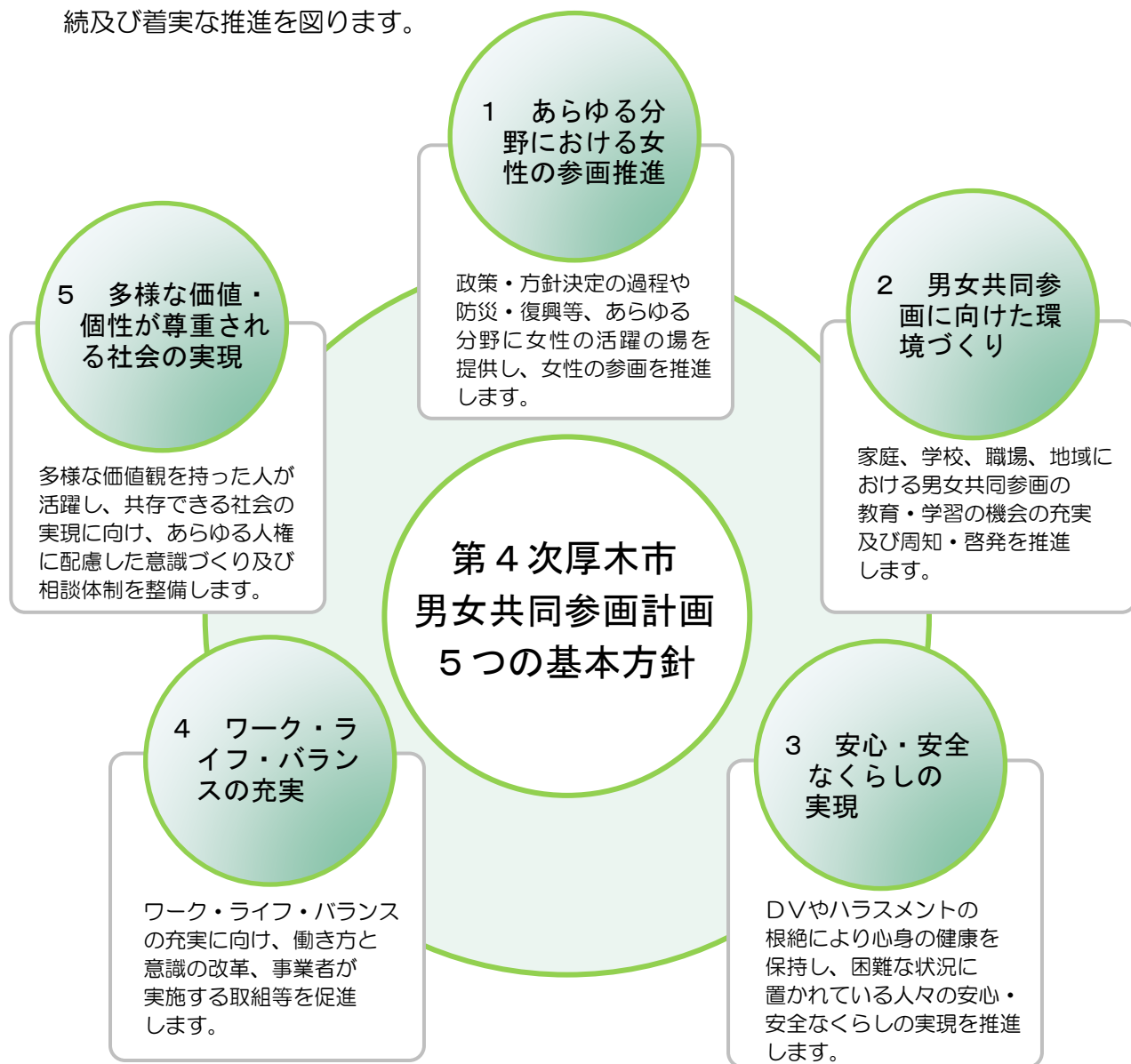
※ ジェンダー平等：「ジェンダー」は、生物学的性別（セックス）に対し、社会的・文化的に形成された点に着目して「性別」に言及するために用いられる表現。

「ジェンダー平等」とは、一人一人の人権が尊重され、性別に関わらずその個性と能力を十分に発揮できること。

男女共同参画との違いは、性別による不平等や不均衡は社会的な構造に起因することと LGBTQ 等の性的マイノリティを内包すること。

2 基本方針

基本目標を達成するため、5つの基本方針を設定し、本市の男女共同参画計画の継続及び着実な推進を図ります。



3 施策の方向

基本方針に基づいて、具体的な施策を推進するため「施策の方向」を設定します。

4 市の取組、みんなができること

基本方針に基づく、施策の方向を実効性のあるものにするため、市と市民等がそれぞれの責任を自覚し、具体的な施策に協働して取り組みます。なお、第3次計画に基づき、実施した市の取組については、男女共同参画推進の効果が発揮され、継続の必要性を重視し、本計画においても引き続き実施します。

また、社会情勢、第3次計画の課題等を踏まえ、特に重点的な市の取組をする必要がある事業には、「重点取組」を設定します。

重点取組について

基本方針	施策の方向	市の取組 (重点取組)
1 あらゆる分野における女性の参画推進	(1)政策・方針決定過程への女性の参画の推進	重点取組1 各種審議会等における女性の参画推進
2 男女共同参画に向けた環境づくり	(2)男女共同参画の更なる推進に向けた啓発と情報提供の充実	重点取組2 男女共同参画意識高揚のための啓発
3 安心・安全なくらしの実現	(1)DV・性犯罪等の根絶に向けた支援の充実	重点取組3 女性のDV相談及び被害者支援
4 ワーク・ライフ・バランスの充実	(1)多様なライフスタイルに対応したワーク・ライフ・バランスの実現	重点取組4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発及び情報提供
5 多様な価値・個性が尊重される社会の実現	(1)あらゆる人権に配慮した環境づくり	重点取組5 性的少数者（LGBTQ等）の方に対する理解を深めるための啓発



コラム

固定的性別役割分担意識とは

家庭・職場・地域などの場で、無意識に性別による役割分担をしていることはありませんか？

固定的性別役割分担意識とは、男女を問わず個人の能力によって役割分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」というように、性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。

日常の身近な場で、「男性だから」「女性だから」などと無意識に考えていないかを再確認してみましょう。

男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。

企業においても固定的な役割分担意識をなくし、男女均等な採用選考をしましょう。

募集・採用の条件を男女で異なるものとすることや、募集・採用に当たり男女のいずれかを優先すること等は性別を理由とする差別で、違法になります。

5 計画の体系

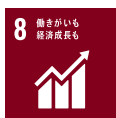
[基本目標]

[基本方針]

[施策の方向]

誰もがお互いを尊重し、生き生きと暮らせる社会をめざします

1 あらゆる分野における女性の参画推進



- (1) 政策・方針決定過程への女性の参画の推進
- (2) 地域活動における男女共同参画の促進
- (3) 女性の能力向上の支援

2 男女共同参画に向けた環境づくり



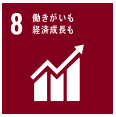
- (1) 男女共同参画意識の醸成
- (2) 男女共同参画の更なる推進に向けた啓発と情報提供の充実
- (3) 学校教育における男女共同参画の教育・学習等の充実
- (4) 家庭・地域における男女共同参画の推進

3 安心・安全な暮らしの実現



- (1) DV・性犯罪等の根絶に向けた支援の充実
- (2) ハラスメントの防止対策の推進
- (3) 誰もが生涯を通じて、生き生きと暮らせる心身の健康の確保
- (4) 困難を抱えている女性等への支援

4 ワーク・ライフ・バランスの充実



- (1) 多様なライフスタイルに対応したワーク・ライフ・バランスの実現
- (2) 持続可能な働き方の促進
- (3) 事業者における新たなワークスタイルの創造

5 多様な価値・個性が尊重される社会の実現



- (1) あらゆる人権に配慮した環境づくり
- (2) 人権尊重社会の実現に向けた相談体制の充実

〔市の取組〕

〔みんなができること〕（市民・地域・学校・事業所等）

- ・各種審議会等における女性の参画推進
- ・行政における女性職員の登用の推進

- ・防災における女性の参画とリーダーの養成
- ・女性消防団活動の支援

- ・起業、キャリアアップ支援
- ・行政における女性職員の人材育成
- ・理工系分野におけるキャリア支援講座等の開催

- ・男女共同参画の視点に立った施策の推進
- ・職員研修の充実

- ・男女共同参画意識高揚のための啓発
- ・情報誌の発行

- ・学校における男女共同参画に係る情報提供
- ・学校や家庭における男女共同参画の学習機会の充実
- ・男女平等教育の推進

- ・学習機会の提供
- ・多様な子育て支援
- ・出生率上昇の支援

- ・女性のDV相談及び被害者支援
- ・体感治安と公共の場における安全対策

- ・行政におけるハラスメント防止の推進
- ・ハラスメント防止のための啓発

- ・各種検診（健診）の推進
- ・男女の健康づくりの推進

- ・困難を抱えている人に対する支援
- ・各種相談窓口の周知

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発及び情報提供
- ・勤労者のための相談体制の充実
- ・あつぎ家庭の日、あつぎ家庭読書の日の周知

- ・放課後児童対策事業の推進
- ・多様な働き方に対応した子育て支援の充実
- ・家庭教育への支援
- ・育児・介護等の相談体制の充実

- ・企業の子育て支援推進
- ・ワーク・ライフ・バランスの取組促進

- ・教職員への人権教育等の実施
- ・人権教育・啓発の推進
- ・性的少数者（LGBTQ等）の方に対する理解を深めるための啓発
- ・パートナーシップ宣誓制度の運用

- ・自殺予防対策
- ・各種相談事業の充実

- ・市政全般に常に関心を持ち、市の審議会等の委員の公募に積極的に応募しましょう
- ・自治会、PTA等の地域活動の会長等に、女性を積極的に登用しましょう
- ・NPO等の市民公益活動団体の役員等に、性別による偏りが無い登用をしましょう

- ・日頃から、家庭や周囲と男女共同参画について話し合う機会を持ちましょう
- ・性別に関わりなく、積極的に地域での防災活動などに参画しましょう
- ・自治会、PTA等の地域活動で、「男だから、女だから」という意識にとらわれないよう心掛けましょう
- ・防災における地域での取組に女性の参画を促し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を構築しましょう

- ・スキルアップのための講座に積極的に参加しましょう
- ・女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、女性の適材適所の登用に向け、更に踏み込んだポジティブ・アクションを実行しましょう
- ・雇用や再就職のための機会の提供に努めましょう

- ・男女共同参画の視点でメディアを主体的に読み解き、活用する能力（メディア・リテラシー）を身に付けましょう
- ・様々な活動の場で男女共同参画の視点に立った意識の改革を進めましょう
- ・男女共同参画社会への理解と認識を深めましょう

- ・広報紙及びホームページから男女共同参画に関する情報を入手し、活用しましょう
- ・インターネットやテレビ等のメディアの情報や表現が男女平等であるか読み解く力を身に付けましょう
- ・性別にとらわれない多様な生き方の理解促進を積極的に取り組みましょう
- ・過度な性的な表現や暴力を連想させる表現を使用しないようにしましょう

- ・男女共同参画について、学んだことを話し合い、自己学習に努めましょう
- ・キャリア教育やライフプランニング支援など男女共同参画の視点に立った教育を推進しましょう

- ・男女共同参画、家庭教育支援に関する講座や講演会などに積極的に参加し、学んだことを実践しましょう
- ・ボランティア活動などの地域活動や地域の行事に参加しましょう
- ・性別に関わりなく、積極的に家庭での家事・育児・介護に参画しましょう
- ・地域コミュニティにおける男女共同参画の意識向上に努めましょう

- ・あらゆる暴力を絶対にしない、許さない意識を持ちましょう
- ・DV被害、性犯罪及びストーカーにあった場合は、悩まないで相談しましょう
- ・配偶者、パートナー及び家族等から暴力を受けている人を発見したら、相談支援センターや警察に通報しましょう
- ・パトロール等の実施により、犯罪防止の意識の向上を図りましょう

- ・就業規則などを確認し、働く場での条件、権利、義務を理解しましょう
- ・雇用・待遇上の問題やセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントなど、様々な問題の相談窓口の情報を把握し、困ったことがあれば速やかに相談しましょう
- ・職場における不合理な制度・慣習、年齢や性別によるアンコンシャス・バイアスに気付き、見直しましょう
- ・「パワー・ハラスメント防止措置」について理解し、ハラスメント防止対策について、必要な措置を講じましょう

- ・がん検診や各種健康診査を積極的に受診し、自分の健康づくりに主体的に取り組ましましょう
- ・悩みを一人で抱え込まず、家族や友人、専門家、公的機関等に相談しましょう
- ・地域のみんなが協力して健康づくりに取り組みましょう

- ・不安に思うことがあるときや支援が必要なときは、相談できる人や様々な相談窓口へ相談しましょう
- ・日頃から、温かく見守り、声をかけ合ひましょう
- ・相談を受けたり、相談窓口等の情報を提供したりしましょう

- ・育児・介護休業制度を利用し、男性も積極的に家事や育児、介護に関わりましょう
- ・育児や介護に関する支援制度についての情報を集め、積極的に利用しましょう
- ・労働時間や年次有給休暇等取得状況の調査を行い、問題点に対する改善策を検討・実施しましょう
- ・ワーク・ライフ・バランスなどについての研修やセミナーなどを企画して学び、推進する環境をつくりましょう

- ・育児、介護等の悩み事や問題があるときは、相談窓口を利用しましょう
- ・子育て支援サービスについて情報を集め、利用しましょう
- ・地域における子育て支援のネットワークづくりを進めましょう

- ・事業所等の福利厚生制度を積極的に利用し、自らの働き方を見つめ直しましょう
- ・長時間労働を減らし、勤労者の健康とモチベーションアップや働きやすい職場づくりの取組について啓発しましょう
- ・ICT（情報通信技術）を活用し、働く時間や場所を有効活用できる柔軟な働き方の導入を検討しましょう

- ・どのようなことが人権侵害に当たるかを学び、人権を尊重しましょう
- ・自分の周りにも性的少数者（LGBTQ等）の方がいると思って行動しましょう
- ・性的指向や性自認を本人以外に勝手に話したり、カミングアウトを強制したりすることばやめましょう
- ・人権侵害や犯罪を許さない意識啓発など、自治会等での広報に協力しましょう

- ・悩みや不安は一人で抱えず、まずは誰かに話してみよう
- ・悩みを相談されたときは、相手の気持ちを否定せず、耳を傾けるとともに、専門機関へ情報を提供しましょう

※ は、重点取組

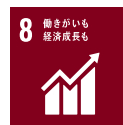
第 4 章

施策の展開

- 基本方針 1 あらゆる分野における女性の参画推進
- 基本方針 2 男女共同参画に向けた環境づくり
- 基本方針 3 安心・安全な暮らしの実現
- 基本方針 4 ワーク・ライフ・バランスの充実
- 基本方針 5 多様な価値・個性が尊重される社会の実現



施策の展開



基本方針 1 あらゆる分野における女性の参画推進

現状と課題

国では、平成27（2015）年から女性活躍推進法を順次施行し、職場におけるさらなる女性の活躍を推進しており、その中でも「自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要」であると示しています。

厚木市男女共同参画市民意識調査結果（令和3（2021）年度）（以下「市民意識調査結果」という。）では、分野別男女の地位の平等感については、「政治や政策決定の場」における男女の地位の平等感の割合が7.9%と、「学校教育の場」、「家庭生活の場」等の他の場に比べて最も低く、国（14.4%：令和元（2019）年）や県（18.6%：平成28（2016）年）よりも低くなっており、前回調査（16.2%）と比べて半減していることから（図表2-2-6～図表2-2-8）、女性活躍の障壁を取り除く取組が必要です。

また、女性のリーダーが増えるために必要な考え方については、「必要な知識や経験等を持つ女性が増えること」の割合が57.6%と最も高くなっており（図表2-2-4）、就業に対する女性の参画の考え方が変化している中、女性が必要な知識や経験等を持ち、能力を十分に発揮し活躍できるようキャリア形成の支援が求められています。

政策・方針決定過程における男女共同参画を進めていくには、一人一人が社会や政治に関心を持つとともに、あらゆる場において男女が共に参画し、責任と役割を担う意識を持つ必要があります。

さらに、政策・方針決定の過程や防災等、あらゆる分野に女性の活躍の場を提供し、多様な視点からの意見を反映するとともに、働きたい・働き続けたい女性の活躍を支援することが必要です。

【 施策の方向 】

- （１）政策・方針決定過程への女性の参画の推進
- （２）地域活動における男女共同参画の促進
- （３）女性の能力向上の支援

成果指標

成果指標は、本計画における基本方針の成果を明確にするための指標として示します。

(1) 実施事業の成果指標

基本方針の成果を図るため、基本方針に基づき市が取り組む実施事業（市の取組）の成果の代表となる指標名、現状値及び目標値を示します。目標値は、本計画満了年度（令和9（2027）年度）で設定。

(2) 厚木市男女共同参画市民意識調査（以下「市民意識調査」という。）の成果指標

基本方針の成果を図るため、5年ごとに実施している市民意識調査で、代表となる指標名、現状値及び目標値を示します。目標値は、次回の市民意識調査実施年度（令和8（2026）年度）で設定。

※ 成果指標の説明は、以降の各基本方針についても同様

【 実施事業 】

代表となる指標名	現状値 令和3（2021）年度	目標値 令和9（2027）年度 第4次計画満了年度
各種審議会等における女性委員の割合	30.6%	45.0%

【 市民意識調査 】

代表となる指標名	現状値 令和3（2021）年度 令和3年度市民意識調査	目標値 令和8（2026）年度 令和8年度市民意識調査
政治や政策決定の場において、男女の地位が「平等」と回答した割合	7.9%	20.0%

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の推進

あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、各種審議会等への女性委員の選任に取り組むとともに、市の女性職員については、特定事業主行動計画に基づき、職域拡大及び管理職等への積極的な登用に取り組めます。

【市の取組】

取 組	内 容
各種審議会等における女性の参画推進【重点】	審議会等の委員の男女構成が男女いずれか一方に偏らないよう男女比を考慮して登用するよう努めます。
行政における女性職員の登用の推進	人事評価制度により、能力、実績など管理職としての資質を総合的に評価することで、女性職員の管理職への積極的な登用を進めます。

【みんなができること】

市民ができること

- ・市政全般に常に関心を持ち、市の審議会等の委員の公募に積極的に応募しましょう。

地域ができること

- ・自治会、PTA等の地域活動の会長等に、女性を積極的に登用しましょう。
- ・NPO等の市民公益活動団体の役員等に、性別による偏りがない登用をしましょう。

(2) 地域活動における男女共同参画の促進

近年、重要性が高まっている防災分野で、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を促進するとともに、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立を推進します。

また、自治会、PTA等の地域活動の方針決定の場において、女性の登用が進むよう、啓発や情報提供を行い、固定的性別役割分担意識の解消を図り、誰もが主体的に地域活動や社会貢献活動等に参画できる環境づくりを進めます。

【市の取組】

取 組	内 容
防災における女性の参画とリーダーの養成	厚木市避難所運営委員会や厚木市自主防災隊防災推進員等への女性委員の登用促進を支援します。
女性消防団活動の支援	女性消防団の積極的な取組を支援し、活動の充実を図ります。

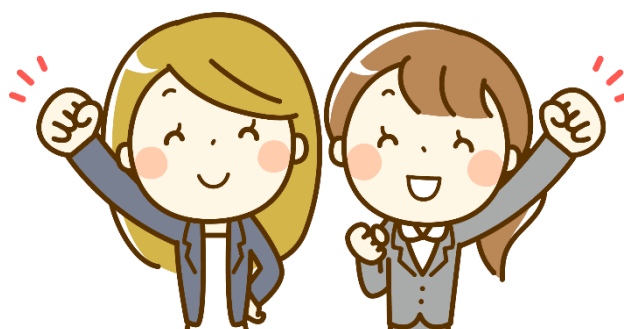
【みんなができること】

市民ができること

- ・日頃から、家庭や周囲と男女共同参画について話し合う機会を持ちましょう。
- ・性別に関わりなく、積極的に地域での防災活動などに参画しましょう。

地域ができること

- ・自治会、PTA等の地域活動で、「男だから、女だから」という意識にとらわれないよう心掛けましょう。
- ・防災における地域での取組に女性の参画を促し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を構築しましょう。



(3) 女性の能力向上の支援

女性が自身の能力を高め、生き生きと働き続けることができるよう、市内での起業や独立を目指す女性を支援するほか、女性のキャリアアップ・能力向上のための講座を行い、働きたい・働き続けたい女性の就業等の環境整備に努めます。

また、進路や職業において、性別にとらわれず多様な選択が可能となる環境づくりを進めます。

【市の取組】

取 組	内 容
起業、キャリアアップ支援	起業スクールを開催し、起業、キャリアアップ支援を行います。
行政における女性職員の人材育成	市職員における女性管理職の選択制研修、法令解釈能力向上研修を実施し、女性のキャリアアップ・能力向上に努めます。
理工系分野におけるキャリア支援講座等の開催	公開講座などを活用して理工系分野への女子学生の関心を高めます。

【みんなができること】

市民ができること

- ・スキルアップのための講座に積極的に参加しましょう。

事業所等ができること

- ・女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、女性の適材適所の登用に向け、更に踏み込んだポジティブ・アクション※を実行しましょう。
- ・雇用や再就職のための機会の提供に努めましょう。

※ ポジティブ・アクション：固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に差が生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

コラム

男女共同参画の視点での防災とは

防災体制は、これまで男性主導で考えられてきました。

男性と女性では性差による体力差があり、地震などの災害発生時の対応では、力が必要とされる場合が多かったため、男性主導に傾倒した側面があるからです。そして、旧来の男性主導の意識で、防災計画の策定や災害対策を行ってきました。

しかし、近年、その弊害が顕在化してきています。東日本大震災では、衛生用品等の生活必需品が不足したり、授乳や着替えをするための場所がなかったり、「女性だから」ということで当然のように食事準備や清掃等を割り振られた避難所も見られました。男女で必要なものに違いがあり、プライバシーへの配慮も男女によって違います。しかし、男性主導の意識のために、その部分がないがしろにされており、固定的な役割分担意識も強化される結果となっています。

そういった弊害の解消には、防災分野での女性の参画が不可欠です。災害対応において女性が果たす役割は大きいことを認識し、女性の意思決定の場への参画や、リーダーとしての活躍を推進することが重要であり、平常時から男女共同参画の視点で防災について考えておくことが大切なのです。



基本方針2 男女共同参画に向けた環境づくり

現状と課題

市民意識調査結果では、性別役割分担意識については、「性別で役割を区別しない」という考え方に共感する」の割合が10.5ポイント増加（58.9%→69.4%）しており、年代が低くなるほど、高い傾向にあります。全ての人が男女共同参画に関する認識を深められるよう、様々な機会を通して分かりやすい広報・啓発活動を進めることが必要です。（図表2-2-9・2-2-10）

また、「子育ては夫婦がともに行うべき」という考え方の割合が約9割と高くなっていることに加え（図表2-2-11）、日常的な子育ての分担は「夫と妻で半々」の理想に対し、現実では「主に妻」が高くなっており、現実と理想が乖離（^{かいり}）しています（図表2-2-12）。このことから、更なる男性の家庭への参画促進が必要です。

男女があらゆる場において平等に参画できる社会の実現のため、幼少期から男女共同参画意識を育てる教育・学習の機会の拡大、社会的なしきたり及び固定的性別役割分担意識を改善するための周知・啓発の更なる推進が求められています。

また、生涯にわたって男女共同参画意識が醸成されるよう家庭や地域、学校、職場等のあらゆる場において男女共同参画を進める教育・学習の機会を充実していくことが必要です。

【 施策の方向 】

- （1）男女共同参画意識の醸成
- （2）男女共同参画の更なる推進に向けた啓発と情報提供の充実
- （3）学校教育における男女共同参画の教育・学習等の充実
- （4）家庭・地域における男女共同参画の推進

成果指標

【実施事業】

代表となる指標名	現状値 令和3（2021）年度	目標値 令和9（2027）年度 本計画満了年度
男女共同参画推進講座等参加者の満足度	89.0%	100.0%

【市民意識調査】

代表となる指標名	現状値 令和3（2021）年度 令和3年度市民意識調査	目標値 令和8（2026）年度 令和8年度市民意識調査
「男性は仕事、女性は家庭」という性別で役割を区別しない考え方に共感す割合	69.4%	80.0%

（1）男女共同参画意識の醸成

男女共同参画社会の実現のために、男女の不平等感の解消と男女共同参画についての正しい知識を持ち、誰もがその必要性を理解できるように意識醸成の促進に努めます。また、性別に関わりなく、活躍できるよう様々な分野におけるアンコンシャス・バイアス※（無意識の思い込み）を排除し、男女共同参画の視点に立った意識の改革や環境整備に努めます。

【市の取組】

取組	内容
男女共同参画の視点に立った施策の推進	市の施策・事業が男女に偏ったものとなっていないか随時確認するとともに、文書等についても、男女共同参画の視点を意識し、表現に配慮するよう努めます。各種施策を推進します。
職員研修の充実	職員研修の実施により、男女平等意識の啓発に努めます。

※ アンコンシャス・バイアス：自分自身は気付いていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」をいい、誰もが持っているもの。その人の過去の経験や知識、価値観、信念をベースに自分なりに解釈して、何気ない発言や行動として現れる。

【 みんなができること 】

市民ができること

- ・男女共同参画の視点でメディアを主体的に読み解き、活用する能力（メディア・リテラシー※）を身に付けましょう。

事業所等ができること

- ・様々な活動の場で男女共同参画の視点に立った意識の改革を進めましょう。
- ・男女共同参画社会への理解と認識を深めましょう。

（２）男女共同参画の更なる推進に向けた啓発と情報提供の充実

情報誌やホームページなど様々な情報提供媒体を活用するほか、男女共同参画に関する講座やイベント等により、広く市民に男女共同参画の周知を図ります。

また、家庭、学校、地域、職場等のあらゆる場において男女の人権が尊重される社会を目指すため、市民一人一人への人権尊重意識の啓発、メディアにおける人権に配慮した表現の促進、性を尊重する意識の醸成等、人権侵害を防止する取組を進めます。

【 市の取組 】

取 組	内 容
男女共同参画意識高揚のための啓発【重点】	男女共同参画推進講座の開催や啓発活動を実施するとともに、より多くの市民の参加ができるよう周知を図ります。
情報誌の発行	男女共同参画推進に係る情報誌を発行し、多くの市民に周知を図ります。

【 みんなができること 】

市民ができること

- ・広報紙及びホームページから男女共同参画に関する情報を入手し、活用しましょう。
- ・インターネットやテレビ等のメディアの情報や表現が男女平等であるか読み解く力を身に付けましょう。

事業所等ができること

- ・性別にとらわれない多様な生き方の理解促進を積極的に取り組みましょう。
- ・過度な性的な表現や暴力を連想させる表現を使用しないようにしましょう。

※ メディア・リテラシー：次の3つを構成要素とする、複合的な能力のこと。①メディアを主体的に読み解く能力、②メディアにアクセスし、活用する能力、③メディアを通じコミュニケーションする能力。特に、情報の読み手との相互作用的（インタラクティブ）コミュニケーション能力。

(3) 学校教育における男女共同参画の教育・学習等の充実

性別に関わりなく個性と能力を発揮できるようにするため、学校における教育活動全体を通じて、性別にとらわれない多様な生き方や働き方を示すなど、学ぶ機会の提供に努めます。

【市の取組】

取 組	内 容
学校における男女共同参画に係る情報提供	男女共同参画に関する学習教材や研修、啓発についての情報提供を行い、生命を大切にする考えや、自分や相手一人一人を尊重する態度等を、発達段階に応じて身に付けさせることに努めます。
学校や家庭における男女共同参画の学習機会の充実	小学生向け啓発冊子を性別による役割分担意識や性別に疑問を持つと推測できる学年に配布し、性別による役割分担などの疑問を考えながら、男女共同参画についての意識の高揚を図ります。
男女平等教育の推進	子どもの発達段階に応じ、性別に関係なく、全ての人を平等に尊重するジェンダー教育を進め、子どもが主体的に学び、考え、行動する姿勢の育成に努めます。

【みんなができること】

市民ができること

- ・男女共同参画について、学んだことを話し合い、自己学習に努めましょう。

学校ができること

- ・キャリア教育やライフプランニング支援※など男女共同参画の視点に立った教育を推進しましょう。

※ ライフプランニング支援：高校生が進路選択にあたって、就職のみならず結婚、出産、育児などのライフイベントを踏まえて総合的に考えることができるよう、調査研究を踏まえ教材と指導の手引きを作成し、ライフデザイン構築のための学びを推進していくこと。

(4) 家庭・地域における男女共同参画の推進

学習機会の提供や講座等の実施により、男女共同参画に関する理解を深め、あらゆる立場の人々が個性と能力を十分に発揮することができる社会を目指し、人権尊重や男女共同参画意識の啓発に取り組みます。

また、仕事と家事、育児、介護との両立ができる環境が整備されるように、多様な子育て支援、介護サービスの充実を図ります。

【市の取組】

取 組	内 容
学習機会の提供	公民館を地域学習の拠点として、地域の特性をいかした学級・講座を開催します。また、学習機会の提供や地域の人材を活用した学習支援体制について、安心・安全な方法で多角的な視点から企画を行います。
多様な子育て支援	アミューあつぎ等の施設利用者や市の主催する行事等で一時的に子どもを預けられるよう託児室「わたぐも」を運営するほか、託児会場への派遣託児サービスを実施します。
出生率上昇の支援	出産・子育てに関する制度等について周知を図るとともに、地域における子育て支援体制の充実や子育てしやすい生活環境の整備に努めます。

【みんなができること】

市民ができること

- ・男女共同参画、家庭教育支援に関する講座や講演会などに積極的に参加し、学んだことを実践しましょう。
- ・ボランティア活動などの地域活動や地域の行事に参加しましょう。
- ・性別に関わりなく、積極的に家庭での家事・育児・介護に参画しましょう。

地域ができること

- ・地域コミュニティにおける男女共同参画の意識向上に努めましょう。



基本方針3 安心・安全なくらしの実現

現状と課題

DVやハラスメント等は、重大な人権侵害です。特にDVは、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど、心への影響も大きいものであり、その後の人生に大きな支障をきたし、貧困や様々な困難にもつながることもある深刻な問題です。また、ハラスメントも同様に、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、決してあってはならない行為です。

市民意識調査結果では、ハラスメントを受けた経験については、「パワー・ハラスメント※」、「モラル・ハラスメント※」、「セクシュアル・ハラスメント※」及び「マタニティ・ハラスメント※」を合わせた割合が15.1ポイント増加（46.2%→61.3%）し、全てが個々に増加している中で、特にパワー・ハラスメントは増加（21.2%→29.0%）の割合が高くなっています（図表2-2-13）。

ハラスメントの対策として、人権侵害という意識づくりや根絶に向けた啓発活動の推進及び企業等での防止教育の充実などが求められています（図表2-2-14・2-2-15）。また、相談窓口の周知と相談しやすい環境を整備し、被害者の支援を充実する必要があります。

また、重大な人権侵害であるDVやハラスメントに対応するため、DV等を許さない社会意識の醸成、相談体制の整備等を行い、安心して暮らせるまちづくりを推進していくことが必要です。

なお、本市では、本計画をDV防止法第2条の3第3項に規定する市町村基本計画として位置付けており、被害者が相談しやすい体制をつくり、配偶者、パートナーからのあらゆる暴力の根絶と被害者支援に努め、さらに関係機関等と連携・協働を図ります。

さらに、生涯にわたり男女の健康を支援するとともに、高齢者や障がいのある人、ひとり親家庭、外国人等、生活上の困難に陥りやすい人々の安心・安全なくらしの実現を推進していくことが必要です。

- ※ パワー・ハラスメント：職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいう。
- ※ モラル・ハラスメント：モラル（良識とされる道徳や倫理）に反する行動や嫌がらせのこと。
- ※ セクシュアル・ハラスメント：相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布など様々なものがある。
- ※ マタニティ・ハラスメント：妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱いを行うこと。

【 施策の方向 】

- (1) DV・性犯罪等の根絶に向けた支援の充実
- (2) ハラスメントの防止対策の推進
- (3) 誰もが生涯を通じて、生き生きと暮らせる心身の健康の確保
- (4) 困難を抱えている女性等への支援

成果指標

【 実施事業 】

代表となる指標名	現状値 令和3（2021）年度	目標値 令和9（2027）年度 本計画満了年度
がん検診受診率	22.8%	29.0%

【 市民意識調査 】

代表となる指標名	現状値 令和3（2021）年度 令和3年度市民意識調査	目標値 令和8（2026）年度 令和8年度市民意識調査
DVを受けたとき相談した割合	20.1%	30.0%

(1) DV・性犯罪等の根絶に向けた支援の充実

市民一人一人が、DVは重大な人権侵害であるとの認識を持ち、男女間のあらゆる暴力の根絶を目指します。また、被害者が、安心して相談でき、必要な支援を適切に受けられるよう関係機関や庁内の連携・協働を強化します。

さらに、相談や支援に関わる職員の専門性の向上を図り、被害者の立場に立った相談対応に努めます。

【市の取組】

取 組	内 容
女性のDV相談及び被害者支援【重点】	DV被害者の相談内容により、関係機関連携のもと、相談者の意向に応じた支援を実施します。なお、男性のDV相談は、県の相談機関を案内します。
体感治安と公共の場における安全対策	犯罪を未然に防ぐため、パトロール等の実施により、犯罪者を寄せ付けないまちづくりを推進します。

【みんなができること】

市民ができること

- ・あらゆる暴力を絶対にしない、許さない意識を持ちましょう。
- ・DV被害、性犯罪及びストーカーにあった場合は、悩まないで相談しましょう。

地域ができること

- ・配偶者、パートナー及び家族等から暴力を受けている人を発見したら、相談支援センターや警察に通報しましょう。
- ・パトロール等の実施により、犯罪防止の意識の向上を図りましょう。

(2) ハラスメントの防止対策の推進

「パワー・ハラスメント」、「モラル・ハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」、「パタニティ・ハラスメント※」、「就活ハラスメント※」等、職場における各種ハラスメントの防止に向けて、事業所等にハラスメントに対する意識喚起に努めます。また、相談窓口の周知や情報提供することで、働きやすい環境整備の促進を行い、事業所等や市民に対する啓発活動を進めていきます。

【市の取組】

取 組	内 容
行政におけるハラスメント防止の推進	ハラスメント防止職員研修を実施し、ハラスメントのない職場づくりを進めます。
ハラスメント防止のための啓発	ハラスメント防止に関連する情報を市ホームページ等で周知します。

【みんなができること】

市民ができること

- ・就業規則などを確認し、働く場での条件、権利、義務を理解しましょう。
- ・雇用・待遇上の問題やセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントなど、様々な問題の相談窓口の情報を把握し、困ったことがあれば速やかに相談しましょう。

事業所等ができること

- ・職場における不合理な制度・慣習、年齢や性別によるアンコンシャス・バイアスに気付き、見直しましょう。
- ・「パワーハラスメント防止措置」※について理解し、セクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策について、必要な措置を講じましょう。

※ パタニティ・ハラスメント：男性社員が育休を取得するに当たり、職場で嫌がらせを受けること。

※ 就活ハラスメント：就職活動中に行われる性的な言動、就職活動中に行われる威圧的な言動、就活者の意思に反して就職活動の終了を強要すること。

※ パワーハラスメント防止措置：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（いわゆるパワハラ防止法）に基づき、令和4（2022）年4月1日から全企業に対して義務化されたパワーハラスメント防止対策措置のこと。職場のパワー・ハラスメントに関する相談窓口を設け、労働者の相談内容に応じて適切に対応することが求められる。

(3) 誰もが生涯を通じて、生き生きと暮らせる心身の健康の確保

「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※）」について、関心を持ち、正しい知識を得て認識を深めるための取組を行うとともに、各種検診等の充実や、男女が共に性に関する正しい知識を得られる啓発活動の充実に努めます。

さらに、男女が生涯にわたって心豊かな生活を営むため、心と体の健康づくりを推進します。

【市の取組】

取 組	内 容
各種検診（健診）の推進	がん検診、肝炎ウイルス検診、歯科・眼科等の健康診査を実施することに加え、受診勧奨等を効果的に実施し、受診率向上に努めます。
男女の健康づくりの推進	健康相談、健康教育及び講座・研修を実施し、男女の健康保持と増進に努めます。

【みんなができること】

市民ができること

- ・がん検診や各種健康診査を積極的に受診し、自分の健康づくりに主体的に取り組みましょう。
- ・悩みを一人で抱え込まず、家族や友人、専門家、公的機関等に相談しましょう。

地域ができること

- ・地域みんなが協力して健康づくりに取り組みましょう。

※ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ：妊娠・出産という仕組みを体を持つ女性の一生を通した健康のことを、リプロダクティブ・ヘルスといい、強制でなく安全で満足な性生活を営めること、また、いつ何人子どもを産むか、あるいは産まないかということを女性自身の意思で選択していく権利を、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖の自己決定権）という。これらを総称して「性と生殖に関する健康及び権利」と訳されている。

(4) 困難を抱えている女性等への支援

女性、高齢者、障がい者、ひとり親家庭、外国人等、様々な困難を抱える人が安心して暮らせる社会を構築するため、自立に向けた力を高めるとともに、生活支援、生きがいつくり、安心できる生活環境の確保等、総合的な支援を行います。

【市の取組】

取 組	内 容
困難を抱えている人に対する支援	女性、高齢者、障がい者、ひとり親家庭、外国人等、様々な困難を抱えている方に対し、相談事業や就労促進等各種支援を実施します。
各種相談窓口の周知	日常生活における様々な悩みを抱えている方が、相談窓口を利用するきっかけとなるよう、ホームページや市広報等で相談窓口の周知に努めます。

【みんなができること】

市民ができること

- ・不安に思うことがあるときや支援が必要なときは、一人で抱え込まず、相談できる人や様々な相談窓口へ相談しましょう。

地域ができること

- ・日頃から、温かく見守り、声をかけ合いましょう。
- ・相談を受けたり、相談窓口等の情報を提供したりしましょう。

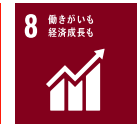
コラム

暴力のない社会を目指して

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、外出自粛や休業などが行われている中、生活不安やストレス等により、DV被害の深刻化が懸念されています。それは、身体的な暴力だけでなく、精神的な暴力も含まれています。被害を受けたら、一人で悩まず、相談窓口や警察にためらわずに相談しましょう。

毎年11月25日は、「女性に対する暴力撤廃の国際デー」です。また、「パープルリボンプロジェクト」では、DVを始め、個人間の暴力や虐待に関心を呼び起こすとともに、暴力の下に身を置いている人々に勇気を与えようとの願いから、世界中で運動が展開されています。

暴力の被害者は女性に限りません。DVや性暴力被害者への偏見・中傷は、被害者を更に追い詰める行為です。「自分には関係ない」という意識を捨て、誰一人取り残されることのない、暴力のない社会をつくりましょう。



基本方針4 ワーク・ライフ・バランスの充実

現状と課題

市民意識調査結果では、ワーク・ライフ・バランス※の実現状況については、「実現できている」と「おおよそ実現できている」を合わせた割合が5.5ポイント増加（42.0%→47.5%）しています（図表2-2-18）。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による働き方の変化に伴い、在宅勤務等により自宅にいる時間が長くなることで、家族とのコミュニケーションの機会が増える反面、女性の家事負担が増えることも考えられることから、男性の家事、育児、介護等への参画が求められます。

このようなことから、ワーク・ライフ・バランスの実現が図れるよう労働時間の短縮を始めとする働き方の見直しや柔軟な就労形態、子育てや介護と仕事を両立できる環境の整備等を推進するとともに、事業者が実施する取組等を促進していくことが必要です。

【 施策の方向 】

- （1）多様なライフスタイルに対応したワーク・ライフ・バランスの実現
- （2）持続可能な働き方の促進
- （3）事業者における新たなワークスタイルの創造

成果指標

【 実施事業 】

代表となる指標名	現状値 令和3（2021）年度	目標値 令和9（2027）年度 本計画満了年度
放課後児童クラブ入所率	91.1%	100.0%

【 市民意識調査 】

代表となる指標名	現状値 令和3（2021）年度 令和3年度市民意識調査	目標値 令和8（2026）年度 令和8年度市民意識調査
ワーク・ライフ・バランスが実現できていると思う割合	47.5%	60.0%

(1) 多様なライフスタイルに対応したワーク・ライフ・バランスの実現

男性の育児休業の取得促進、ライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方の導入の重要性等について事業所等へ周知するとともに、「労働基準法」、「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」等に基づく制度の定着と活用を促進するため、事業所等におけるワーク・ライフ・バランスを実現するための取組が推進されるよう支援を行います。

また、一人一人のライフスタイルに合わせた家事・育児・介護と仕事の両立が可能な環境整備を促進するため、悩みを相談できる体制の充実に努めます。

【市の取組】

取 組	内 容
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発及び情報提供【重点】	おむつ替えや授乳のできる施設「ベビリア」の登録・周知を進めるほか、法律・制度等の定着と活用に努め、休暇の取得しやすい環境づくりを推進します。
勤労者のための相談体制の充実	勤労者に対し、法律や仕事の悩み・問題についての相談事業を実施します。
あつぎ家庭の日、あつぎ家庭読書の日の周知	ワーク・ライフ・バランスの取組への周知を図ります。

【みんなができること】

市民ができること

- ・育児・介護休業制度を利用し、男性も積極的に家事や育児、介護に関わりましょう。
- ・育児や介護に関する支援制度についての情報を集め、積極的に利用しましょう。

事業所等ができること

- ・労働時間や年次有給休暇等取得状況の調査を行い、問題点に対する改善策を検討・実施しましょう。
- ・ワーク・ライフ・バランスなどについての研修やセミナーなどを企画して学び、推進する環境をつくりましょう。

※ ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」と訳され、一人一人がやりがいや充実感を持ちながら働き、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、子育て期、中高年期といった各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

(2) 持続可能な働き方の促進

仕事と家事、育児、介護との両立ができる環境が整備されるよう、ライフスタイルに対応した多様な保育サービスの提供等のきめ細かな子育て支援策を推進します。また、介護を社会的に支援するため、介護の担い手への支援や介護サービスの供給量の確保等、介護支援策の充実を図ります。

さらに、性別にとらわれることなく、子どもを伸び伸びと育て意識を育てるための家庭教育の重要性の周知や情報提供に努めます。

【市の取組】

取 組	内 容
放課後児童対策事業の推進	放課後児童クラブの設置により持続可能な働き方を促進します。
多様な働き方に対応した子育て支援の充実	保護者の多様な就労形態に対応した子ども・子育て支援事業の充実を図るとともに、地域との交流活動を支援することにより、子育て支援の充実を図ります。
家庭教育への支援	幼稚園保護者会、小中学校PTA等が家庭教育学級を開設できるよう支援するほか、家庭教育の必要性や重要性について周知や情報提供を行い、更なる家庭教育の充実を目指します。
育児・介護等の相談体制の充実	窓口や電話及び相談室において、ひとり親家庭、高齢者等に関する様々な悩みや問題を解決するための相談を行います。

【みんなができること】

市民ができること

- ・育児、介護等の悩み事や問題があるときは、相談窓口を利用しましょう。
- ・子育て支援サービスについて情報を集め、利用しましょう。

地域ができること

- ・地域における子育て支援のネットワークづくりを進めましょう。

(3) 事業者における新たなワークスタイルの創造

新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の予期せぬ社会環境の変化により、多くの企業でテレワークの導入やオンラインの活用が進み、通勤時間の削減等だけでなく、これまでの働き方に対して、多様な可能性をもたらしています。柔軟で多様な働き方は、働く場における女性の活躍や男性の家庭生活への積極的な参画の促進につながることから、事業者に対しワーク・ライフ・バランスを実現するための働き方改革を促進するよう働き掛けます。

【市の取組】

取 組	内 容
企業の子育て支援推進	ワーク・ライフ・バランス啓発パンフレットを作成・配布し、仕事と子育ての両立できる環境づくりの推進を図ります。
ワーク・ライフ・バランスの取組促進	勤労者に対し、福利厚生や余暇活動を支援するとともに、事業者には、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発を図ります。

【みんなができること】

市民ができること

- ・事業所等の福利厚生制度を積極的に利用し、自らの働き方を見つめ直しましょう。

事業所等ができること

- ・長時間労働を減らし、勤労者の健康とモチベーションアップや働きやすい職場づくりの取組について啓発しましょう。
- ・ICT（情報通信技術）※を活用し、働く時間や場所を有効活用できる柔軟な働き方の導入を検討しましょう。

※ ICT（情報通信技術）：Information & Communication Technology の略。情報通信技術を表す言葉で、デジタル化された情報の通信技術であり、インターネットなどを經由して人と人をつなぐ役割を果たしている。



基本方針5 多様な価値・個性が尊重される社会の実現

現状と課題

市民意識調査結果では、「LGBTQの方にとって、偏見や差別等により、生活しづらい社会だと思いますか」の割合が、44.8%とほぼ半数となっています（図表2-2-23）。

性的少数者（LGBTQ等）※の方は、少数派であるがために周囲の人の理解不足や偏見から、社会の中で様々な困難や不安を抱えることがあります。性的少数者（LGBTQ等）の方についての正しい情報の提供を行うとともに、理解促進のための啓発に取り組む必要があります。

また、本市には約8千人の外国籍市民の方が共に生活しています。文化や生活習慣等の相違を相互理解し尊重することが求められています。

多様な価値観を持った人が活躍し、共存できる社会の実現に向け、あらゆる人権に配慮した意識づくりのための周知・啓発とともに、あらゆる人権の悩みや問題を解決するための各種相談体制の充実や関係機関等との連携を図ることが必要です。

【 施策の方向 】

- （１）あらゆる人権に配慮した環境づくり
- （２）人権尊重社会の実現に向けた相談体制の充実

成果指標

【 実施事業 】

代表となる指標名	現状値 令和3（2021）年度	目標値 令和9（2027）年度 本計画満了年度
人権講座参加者の人権意識高揚度	92.9%	96.0%

【 市民意識調査 】

代表となる指標名	現状値 令和3（2021）年度 令和3年度市民意識調査	目標値 令和8（2026）年度 令和8年度市民意識調査
性的少数者（LGBTQ等）の方にとって、偏見や差別等がなく、生活しやすいと思っている割合	10.2%	30.0%

※ 性的少数者（LGBTQ等）：「LGBTQ」は、Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、心とからだの性が異なる人）、QueerやQuestioning（クエスチョニング/クイア、自分の性の在り方が分からない、決めたくない人）の頭文字を取った、性的少数者の総称の一つ。

(1) あらゆる人権に配慮した環境づくり

高齢者、障がい者、外国人等のあらゆる立場の人々が個性と能力を十分に発揮することができる社会を目指し、人権尊重や男女共同参画意識の啓発に取り組みます。

また、様々な個性をお互いに認め合う環境づくりに向け、市民、地域、学校、事業所等と連携しながら、ライフステージに合わせた人権教育・啓発を推進します。

【市の取組】

取 組	内 容
教職員への人権教育等の実施	教職員の人権に対する意識をより高めるために、人権教育研修等を実施します。
人権教育・啓発の推進	人権に対する意識をより高めるために、人権講座を開催するほか、人権啓発活動を実施します。
性的少数者（LGBTQ等）の方に対する理解を深めるための啓発【重点】	性的少数者（LGBTQ等）の方に対する理解を深めるため、職員研修や啓発活動を実施します。
パートナーシップ宣誓制度の運用	性的少数者や事実婚の方で、パートナーシップを宣誓した方へ「パートナーシップ宣誓書受領証」等を交付します。本制度の周知により、生きづらさや負担の軽減を図るとともに、更なる多様な性への理解促進をします。

【みんなができること】

市民ができること

- ・どのようなことが人権侵害に当たるかを学び、人権を尊重しましょう。
- ・自分の周りにも性的少数者（LGBTQ等）の方がいると思って行動しましょう。
- ・性的指向や性自認※を本人以外に勝手に話したり、カミングアウト※を強制したりすることはやめましょう。

地域ができること

- ・人権侵害や犯罪を許さない意識啓発など、自治会等での広報に協力しましょう。

※ 性的指向や性自認：性的指向はどの性別を好きになるか、性自認は自分の性別をどう認識しているかのこと。

※ カミングアウト：性的指向や性自認を周りの人に伝えること。これまでの人間関係が崩れてしまったり、否定されたりすることを悩む人も多いため、カミングアウトを周囲が強制したり、本人の許可なく第三者に性的少数者であることを暴露することはあってはならない。

(2) 人権尊重社会の実現に向けた相談体制の充実

家庭、地域、職場など様々な場で、問題や悩みが生じ、時には人権の配慮に欠けた言動や行動により、傷つけられたり、悩んだりする人もいます。このような状況が続くと、自分の個性や能力を十分に発揮できなくなり、男女共同参画の実現の障壁になります。

誰もが自分らしく生き生きと暮らせるように、専門相談窓口や関係機関と連携を図り、相談者がそれぞれのケースに応じた適切な支援を受けられるよう相談体制の充実を図ります。

【市の取組】

取 組	内 容
自殺予防対策	地域で見守るゲートキーパー※の養成や自殺未遂者支援、相談事業の充実に努め、多角的な視点で支援を行います。
各種相談事業の充実	日常生活における様々な悩み、その他の人権問題の解決を図るため、相談事業を実施します。

【みんなができること】

市民ができること

- ・悩みや不安は一人で抱えず、まずは誰かに話してみましょう。

地域ができること

- ・悩みを相談されたときは、相手の気持ちを否定せず、耳を傾けるとともに、専門機関へ情報を提供しましょう。

※ ゲートキーパー：自殺の危険を示すサインに気付き、適切な対応（悩んでいる人に気付き、声を掛け、話を聞いて、必要な支援につなげ、見守る）を図ることができる人のこと。

コラム

性的少数者を表す用語について

「性」といえば男性と女性の2種類だけ、好きになる相手は異性が当たり前、と思う方が多いかもしれませんが、性的指向や性自認は、一人一人異なり、人の数だけあると言われています。近年このような考え方は、SOGI（ソジ：Sexual Orientation and Gender Identity）と呼ばれ、知られるようになってきました。SOGIとは、どの性別を好きになるか/ならないかを表す「性的指向（Sexual Orientation）」と、自分の性別をどう認識しているかを表す「性自認（Gender Identity）」の頭文字を取った言葉で、全ての人が対象となります。

LGBTがレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーという「誰」を指すのに対し、SOGIは「どんな性別を好きになるのか」、「自分自身をどういう性だと認識しているのか」という「状態」を指し、広い概念を表しています。

また、LGBTのほかにもQ（クエスチョニング／クィア）など、多様な性があります。誰もが自分らしく生きられる社会であるために、お互いの違いを受け入れましょう。

第 5 章

計画の推進体制

- 1 庁内の推進体制
- 2 市民・関係団体等と連携した推進
- 3 国・県等と連携した推進
- 4 進行管理



計画の推進体制

1 庁内の推進体制

本計画を着実に推進するため、関係各課等との積極的な連携体制を整え、全庁的な施策推進を行います。また、本計画に位置付けられる取組については、関係各課等による実施事業の進行管理の下、本計画の進捗状況と施策の効果等を検証・評価します。

厚木市男女共同参画庁内推進会議

本会議は、本計画を実行性のあるものとするため、庁内の関係各課で組織するもので、施策の進捗状況を把握、定期的な評価・見直しを行うことで、本計画の全庁的な進行管理を実施します。

2 市民・関係団体等と連携した推進

市民・関係団体等が、家庭、地域、学校及び職場などのあらゆる場において男女共同参画社会の実現に向けた行動をとることができるよう、広報掲載、情報誌の配布、講座の開催等による啓発を推進します。

厚木市男女共同参画推進委員会

本委員会は、広く市民の意見を施策に反映させるため、公募市民、学識経験者、関係団体の代表者の方々に構成され、計画の進捗状況の把握及び施策の評価や意見等をいただきます。

なお、本委員会は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（第27条）における協議会として位置付けています。

3 国・県等と連携した推進

国や神奈川県等と適切に情報共有を行い、啓発事業や支援体制の充実を図ります。

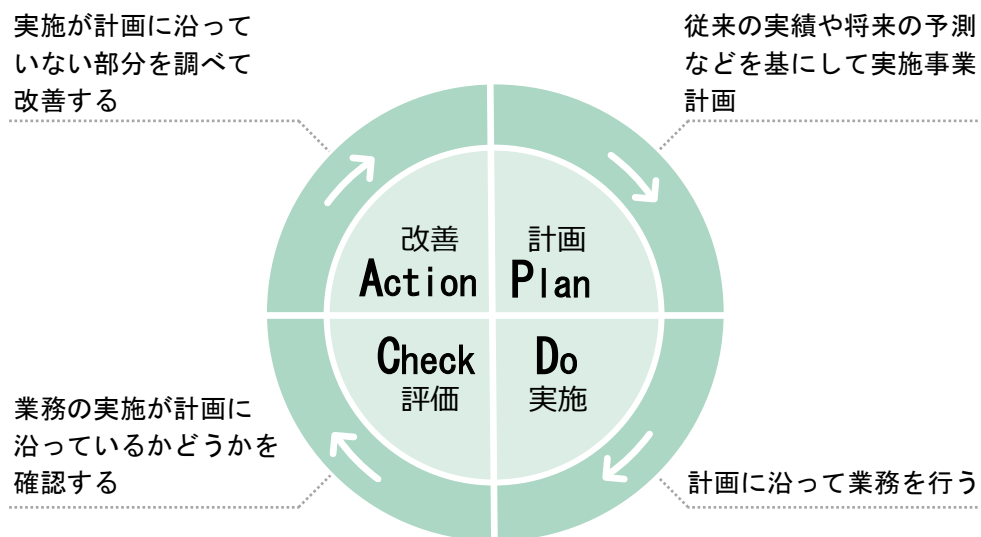
4 進行管理

本計画に基づいた様々な事業については、実施事業計画を策定し、関係各課等と男女共同参画主管課が連携、協働し積極的に取り組みます。年度ごとに事業の実施結果の達成状況等を把握するとともに事業の課題及び方向性の見直しをします。

進行管理は「PDCAサイクル」による「継続的改善」の考え方を基本とし、「PLAN（計画）」、「DO（実施）」、「CHECK（評価）」、「ACTION（改善）」のサイクルを実践していくことにより、施策の成果の向上を図ります。

本計画の総合評価については、計画終了年度の前年度に市民意識調査を実施し、男女共同参画に関する意識の変化や実態の把握、実施事業の結果及び厚木市男女共同参画推進委員会等からの意見を踏まえ、本計画の基本目標の達成状況により評価します。

PDCAサイクルのイメージ



資料編

- 1 厚木市男女共同参画計画策定の経緯
- 2 厚木市男女共同参画市民意識調査
- 3 パブリックコメント
- 4 厚木市男女共同参画推進委員会規則
- 5 厚木市男女共同参画推進委員会委員名簿
- 6 厚木市男女共同参画庁内推進会議設置規程
- 7 厚木市男女共同参画庁内推進会議委員名簿
- 8 関係法令
- 9 男女共同参画に関する国内外の動き



資料編

1 厚木市男女共同参画計画策定の経緯

日程	内容等
令和3年10月7日（木） ～10月27日（水）	令和3年度厚木市男女共同参画市民意識調査
令和4年5月16日（月）	第1回厚木市男女共同参画庁内推進会議
5月24日（火）	第1回厚木市男女共同参画推進委員会
8月10日（水）	第2回厚木市男女共同参画庁内推進会議
8月26日（金）	第2回厚木市男女共同参画推進委員会
9月28日（水）	第3回厚木市男女共同参画庁内推進会議
10月6日（木）	第3回厚木市男女共同参画推進委員会
令和4年12月1日（木） ～令和5年1月4日（水）	第4次厚木市男女共同参画計画（案）のパブリックコメント実施

2 厚木市男女共同参画市民意識調査(令和3(2021)年度)

(1) 調査の目的

市民の男女共同参画に関する意識の変化や実態を的確に把握し、過去の調査と比較することによって各種施策の効果等を検証するとともに、厚木市男女共同参画計画改定の基礎データとし、今後の施策展開に向けた課題を抽出することを目的とし、調査を実施しました。

(2) 調査の方法

- ① 調査地域 市内全域
- ② 調査対象 3,000人
 - ・厚木市に在住する満18歳以上の男女2,000人(外国籍の方を含む)…市内在住者
 - ・厚木市に在勤する満18歳以上の男女1,000人(外国籍の方を含む)…市内在勤者
- ③ 抽出方法 無作為抽出
- ④ 調査方法 郵送配布・郵送回収
- ⑤ 調査期間 令和3年10月7日～10月27日

(3) 回収結果

配 布 数	回 収 数	回 収 率
3,000 通	1,117 通	37.2%

(4) 調査項目

- ① 基本属性
- ② 男女平等意識について
- ③ 女性の活躍推進について
- ④ ワーク・ライフ・バランスと生活時間の配分について
- ⑤ 家庭生活について
- ⑥ 社会生活について
- ⑦ 出産・育児について
- ⑧ ハラスメント・DVについて
- ⑨ 性の多様性について
- ⑩ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響について
- ⑪ 男女共同参画社会に関する施策について

3 パブリックコメント

本計画の策定するにあたり、市民の皆様からご意見をいただくため、次のとおりパブリックコメントを実施しました。

市民の皆様から寄せられたご意見及び市の考え方については、市ホームページ及び市政情報コーナー（市役所本庁舎）でご覧いただけます。

（１） 手続の対象

「第4次厚木市男女共同参画計画（案）」

（２） 意見等提出期間

令和4年12月1日（木） ～ 令和5年1月4日（水）

（３） 意見提出者数（意見数）

1人（1件）

4 厚木市男女共同参画推進委員会規則

(趣旨)

第1条 この規則は、厚木市附属機関の設置に関する条例（昭和32年厚木市条例第17号）に基づき設置された厚木市男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）の組織及び運営について必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 厚木市男女共同参画計画の策定及び推進に関すること。
- (2) その他男女共同参画の推進に関すること。

(委員)

第3条 委員会の委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 公募による市民
- (2) 関係団体の代表
- (3) 学識経験者

(任期)

第4条 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。

2 委員は、再任されることができる。

(委員長)

第5条 委員会に委員長を置き、委員の互選により定める。

- 2 委員長は、会務を総理し、会議の議長となる。
- 3 委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、委員長があらかじめ指定した委員がその職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、委員長が招集する。

- 2 委員会の会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。
- 3 委員会の議事は、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7条 委員会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めてその意見若しくは説明を聴き、又は関係者に対し必要な資料の提出を求めることができる。

(秘密の保持)

第8条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(庶務)

第9条 委員会の庶務は、男女共同参画主管課で処理する。

(委任)

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

附 則

- 1 この規則は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の際、現に委員会に相当する合議体（以下「従前の合議体」という。）の委員である者は、この規則の施行の日に、第3条の規定により委員会の委員として委嘱されたものとみなす。この場合において、当該委嘱されたものとみなされる委員の任期は、第4条の規定にかかわらず、同日における従前の合議体の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
- 3 第5条の規定にかかわらず、この規則の施行の際、現に従前の合議体の委員長である者又はその職務を代理する委員である者は、それぞれ、この規則の施行の日に、同条の規定により委員会の委員長又はその職務を代理する委員として定められ、又は指名されたものとみなす。

5 厚木市男女共同参画推進委員会委員名簿

令和4年4月1日現在

役 職	選任区分	氏 名
委 員 長	学識経験者	奥田 七代
職務代理	関係団体の代表	堀合 純一郎
委 員	公募による市民	木内 靖
委 員	公募による市民	黒田 美由喜
委 員	公募による市民	三上 一輝
委 員	学識経験者	江崎 ひろみ
委 員	学識経験者	大川 なつか
委 員	学識経験者	大塚 恭子
委 員	学識経験者	萩原 たま代
委 員	関係団体の代表	飯原 菊枝
委 員	関係団体の代表	石田 みや子
委 員	関係団体の代表	梅澤 ゆり子
委 員	関係団体の代表	杉山 宣夫
委 員	関係団体の代表	山本 智明

(敬称略)

6 厚木市男女共同参画庁内推進会議設置規程

（設置）

第1条 本市における男女共同参画社会の成熟を目指す男女共同参画計画の推進を図るため、厚木市男女共同参画庁内推進会議（以下「庁内会議」という。）を設置する。

（所掌事項）

第2条 庁内会議は、次に掲げる事項を所掌する。

- （1）男女共同参画計画の企画及び推進に関すること。
- （2）男女共同参画施策に係る調査及び研究に関すること。
- （3）男女共同参画施策に係る情報交換及び連絡調整に関すること。
- （4）男女共同参画社会の推進に関すること。

（組織）

第3条 庁内会議は、会長、副会長及び委員をもって組織する。

- 2 会長、副会長及び委員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

（会長等の職務）

第4条 会長は、会務を総理し、会議の議長となる。

- 2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

（会議）

第5条 庁内会議の会議は、必要に応じて会長が招集する。

（意見聴取）

第6条 会長は、必要があると認めたときは、委員以外の者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

（庶務）

第7条 庁内会議の庶務は、男女共同参画主管課において処理する。

（委任）

第8条 この規程に定めるもののほか、庁内会議の運営に関し必要な事項は、会長が庁内会議に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成15年5月27日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年3月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

7 厚木市男女共同参画庁内推進会議委員名簿

別表（第3条関係）

役 職	職 名
会 長	協働安全部長
副会長	人権男女相談担当課長
委 員	危機管理課長
委 員	職員課長
委 員	行政総務課長
委 員	家庭相談課長
委 員	こども育成課長
委 員	保育課長
委 員	介護福祉課長
委 員	健康づくり課長
委 員	市民協働推進課長
委 員	産業振興課長
委 員	教育指導課長
委 員	社会教育課長

8 関係法令

(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

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男

女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基

本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣

に対し、意見を述べること。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

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

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

附 則

(平成一一年七月一六日法律第一〇二号) 抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則

(平成一一年一二月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

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

一 第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

(2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成 13 年 4 月 13 日法律第 31 号
最終改正 令和元年 6 月 26 日法律第 46 号

目次

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条―第五条）

第三章 被害者の保護（第六条―第九条の二）

第四章 保護命令（第十条―第二十二条）

第五章 雑則（第二十三条―第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下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。

第一章 総則

（定義）

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（基本方針）

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

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

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

（都道府県基本計画等）

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

努めなければならない。

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第

百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第二百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

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

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害

者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同

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

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

（管轄裁判所）

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

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

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

（保護命令の申立て）

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大いだと認めるに足りる申立ての時にける事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時にける事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時にける事情

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

- イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
- ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
- ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
- ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

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

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げ

る事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

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

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

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

（保護命令の取消し）

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

2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令

を取り消す場合について準用する。

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

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

2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

（事件の記録の閲覧等）

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

（法務事務官による宣誓認証）

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

（民事訴訟法の準用）

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

（最高裁判所規則）

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

第五章 雑則

（職務関係者による配慮等）

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

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

（教育及び啓発）

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

（調査研究の推進等）

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

（民間の団体に対する援助）

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

（都道府県及び市の支弁）

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

（国の負担及び補助）

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

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

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

第五章の二 補則

（この法律の準用）

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

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

第六章 罰則

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

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

附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

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

(検討)

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

附 則 （平成一九年七月一日法律第一一三号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

附 則 （平成二五年七月三日法律第七二号）抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 （平成二六年四月二三日法律第二八号）抄

(施行期日)

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

一 略

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

附 則 （令和元年六月二六日法律第四六号）抄

(施行期日)

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

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定
公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

第四条 前二条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討等)

第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号
最終改正 令和元年 6 月 5 日同第 24 号

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
 - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
 - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
- 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
- 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
- ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
- ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。
(都道府県推進計画等)

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

ならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一

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

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと

認めるとき。

- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であ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、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は

期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、

助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

（財政上の措置等）

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

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

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

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

議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

第六章 罰則

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

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

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

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

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則

（平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

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

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定

にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

**附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄
（施行期日）**

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

9 男女共同参画に関する国内外の動き

年	世界の動き	国の動き	神奈川県動き	厚木市の動き
1946 年 (昭和 20)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の地位委員会を設置 1975 年を国際婦人年と宣言 			
1975 年 (昭和 50)	<ul style="list-style-type: none"> 国際婦人年 「国際婦人年世界会議」開催(メキシコシティ) 「世界行動計画」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 総理府に「婦人問題企画推進本部」設置 		
1976 年 (昭和 51)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の十年(～85 年) 			
1977 年 (昭和 52)		<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画」策定 		
1979 年 (昭和 54)	<ul style="list-style-type: none"> 「女子差別撤廃条約」採択 			
1980 年 (昭和 55)				<ul style="list-style-type: none"> 厚木市総合計画で「婦人の社会参加への対応」を明確化
1982 年 (昭和 57)			<ul style="list-style-type: none"> 「かながわ女性プラン」策定 「かながわ女性会議」発足 「婦人総合センター」開館 	<ul style="list-style-type: none"> 「厚木市婦人会館」を開館
1985 年 (昭和 60)	<ul style="list-style-type: none"> 「国連婦人の十年最終年世界会議」開催(ナイロビ) 「ナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「女子差別撤廃条約」批准 「国籍法」施行 		<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の 10 年最終年記念講演会開催
1986 年 (昭和 61)		<ul style="list-style-type: none"> 「男女雇用機会均等法」施行 		<ul style="list-style-type: none"> 「婦人の意識と行動に関する意識調査」実施
1987 年 (昭和 62)		<ul style="list-style-type: none"> 「新国内行動計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「新かながわ女性プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「婦人行政元年」と位置付け婦人問題懇話会設置
1989 年 (平成元)				<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参加型社会の形成をめざす行動計画「あつぎ女性プラン 21」策定 女性情報誌「女と男の再発見」発行
1990 年 (平成 2)	<ul style="list-style-type: none"> ナイロビ将来戦略見直し勧告 			<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参加型社会の形成をめざす厚木市民意識調査」実施
1992 年 (平成 4)		<ul style="list-style-type: none"> 「育児休業法」施行 		

年	世界の動き	国の動き	神奈川県動き	厚木市の動き
1993 年 (平成 5)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連世界人権会議」(ウィーン) ウィーン宣言採択 ・国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「パートタイム労働法」施行 ・中学校家庭科男女必修開始 		
1994 年 (平成 6)		<ul style="list-style-type: none"> ・総理府に「男女共同参画室」・「男女共同参画審議会」設置 ・内閣に「男女共同参画推進本部」を設置 ・子どもの権利条約批准 ・高校家庭科男女必修科目開始 		
1995 年 (平成 7)	<ul style="list-style-type: none"> ・「第 4 回世界女性会議」開催(北京) ・「北京宣言」「行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・改正「育児・介護休業法」施行 		
1996 年 (平成 8)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画 2000 年プラン」策定 		<ul style="list-style-type: none"> ・企画部に女性政策課設置
1997 年 (平成 9)			<ul style="list-style-type: none"> ・「かながわ女性プラン 21」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会に関するアンケート」実施
1998 年 (平成 10)				<ul style="list-style-type: none"> ・女性行動計画「あつぎパートナープラン」策定 ・施設名を婦人会館から女性センターに変更
1999 年 (平成 11)		<ul style="list-style-type: none"> ・改正「男女雇用機会均等法」施行 ・「男女共同参画社会基本法」施行 		<ul style="list-style-type: none"> ・機構改革により女性政策課を市民部に変更 ・初の女性消防士採用
2000 年 (平成 12)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性 2000 年会議」開催(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画」策定 ・「ストーカー規制法」施行 ・「介護保険法」施行 		
2001 年 (平成 13)		<ul style="list-style-type: none"> ・「DV 防止法」施行 		
2002 年 (平成 14)		<ul style="list-style-type: none"> ・改正「育児・介護休業法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「神奈川県男女共同参画推進条例」施行 ・「配偶者暴力相談支援センター」設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会に関するアンケート」実施
2003 年 (平成 15)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「女子差別撤廃委員会」が日本を審査 	<ul style="list-style-type: none"> ・「次世代育成支援対策推進法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「かながわ男女共同参画推進プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「厚木市男女共同参画計画」策定 ・施設名を女性センターからあつぎパートナーセンターに変更
2004 年 (平成 16)				<ul style="list-style-type: none"> ・女性政策課を男女共同参画課に変更 ・厚木市人権施策推進指針策定

年	世界の動き	国の動き	神奈川県動き	厚木市の動き
2005 年 (平成 17)	・第 49 回国連婦人の地位委員会「(北京+10) 閣僚級会合」(ニューヨーク)	・「第 2 次男女共同参画基本計画」策定 ・男女共同参画審議会設置(法律) ・「介護保険法」公布	・「かながわ女性キャリア支援センター」開設	・機構改革により男女共同参画課を市民協働部に変更 ・初の女性消防団員誕生
2006 年 (平成 18)		・改正「男女雇用機会均等法」施行	・「かながわDV被害者支援プラン」策定	
2007 年 (平成 19)		・「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		・「厚木市男女共同参画市民意識調査」実施
2008 年 (平成 20)		・改正「パートタイム労働法」 ・改正「DV 防止法」施行	・「かながわ男女共同参画推進プラン(第 2 次)」策定	
2009 年 (平成 21)			・「かながわ DV 被害者支援プラン」改定	・機構改革により男女共同参画課を人権男女参画課に課名変更し、協働安全部に変更
2010 年 (平成 22)	・第 54 回国連婦人の地位委員会「(北京+15) 閣僚級会合」(ニューヨーク)	・「第 3 次男女共同参画基本計画」策定		
2011 年 (平成 23)	・「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関」正式発足			・「厚木市男女共同参画市民意識調査」実施
2012 年 (平成 24)		・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定		・機構改革により人権男女参画課を市民協働推進部に変更
2013 年 (平成 25)		・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」作成 ・改正「ストーカー規制法」	・「かながわ男女共同参画推進プラン(第 3 次)」策定 ・「かながわ人権施策推進指針」改定	・「第 2 次厚木市男女共同参画計画」策定
2014 年 (平成 26)	・「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・改正「DV 防止法」 ・第 58 回「国連婦人の地位委員会」開催	・「かながわ DV 防止・被害者支援プラン」策定	・あつぎパートナーセンター閉館(4 月 30 日)
2015 年 (平成 27)	・「国連持続可能な会開発サミット」において SDGs(持続可能な開発のための 2030 アジェンダ)採択	・「女性活躍推進法」成立 ・「第 4 次男女共同参画基本計画」策定	・かながわ女性センターを県藤沢合同庁舎に移転し、「かながわ男女共同参画センター(かなテラス)」に名称変更	・人権男女参画課を市民協働推進課に変更
2016 年 (平成 28)		・改正「ストーカー規制法」施行	・イクボス宣言	・「厚木市男女共同参画市民意識調査」実施
2017 年 (平成 29)		・刑法改正		・機構改革により市民協働推進課を協働安全部に変更 ・スマートワーク宣言

年	世界の動き	国の動き	神奈川県動き	厚木市の動き
2018 年 (平成 30)			<ul style="list-style-type: none"> ・「かながわ男女共同参画推進プラン(第 4 次)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第 3 次厚木市男女共同参画計画」策定
2019 年 (令和元)			<ul style="list-style-type: none"> ・「かながわ DV 防止 被害者支援プラン」改定 	
2020 年 (令和 2)		<ul style="list-style-type: none"> ・「第 5 次男女共同参画基本計画」策定 		
2021 年 (令和 3)				<ul style="list-style-type: none"> ・「厚木市男女共同参画市民意識調査」実施
2022 年 (令和 4)		<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立 		
2023 年 (令和 5)			<ul style="list-style-type: none"> ・「かながわ男女共同参画推進プラン(第 5 次)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第 4 次厚木市男女共同参画計画」策定

第4次厚木市男女共同参画計画

発行年月：令和5（2023）年3月

発行：厚木市

企画・編集：協働安全部 市民協働推進課

〒243-8511 神奈川県厚木市中町3丁目17番17号

電話：（046）225-2215

FAX：（046）221-0275

URL：<http://www.city.atsugi.kanagawa.jp/>



厚木市マスコットキャラクター

あゆりちゃん