
第3次滑川町パートナーシッププラン

Gender Equality Basic Plan



2022年度

2031年度

つくろう パートナーシップのまち

—あなたと私 わかり合うって難しい でも、認め合えたら温かい—

令和4年3月 滑川町

第3次滑川町パートナーシッププラン



滑川町

一人一人の人権を尊重し
責任を分かち合い
誰もが“個性”と“能力”を
発揮することができる

社会の実現を目指して



我が国では、平成 11 年に「男女共同参画社会基本法」が制定されました。

本町においては、平成 13 年に「滑川町パートナーシッププラン」を策定しました。その後も、平成 23 年に「第 2 次滑川町パートナーシッププラン（10 か年計画）」、平成 28 年に中間見直しを行い「第 2 次滑川町パートナーシッププラン後期推進計画（5 か年計画）」を策定し、「政策決定過程への女性参画の拡大」や「男女平等意識の啓発」を始め、あらゆる分野において男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいりました。

この度、「第 2 次滑川町パートナーシッププラン」（後期推進計画を含む）が最終年を迎えたことから、新たな課題を踏まえ施策内容等の見直しを図り、令和 4 年度から 10 か年の「第 3 次滑川町パートナーシッププラン」を策定いたしました。

計画の策定にあたりましては、国の「第 5 次男女共同参画基本計画」および「埼玉県男女共同参画基本計画」を踏まえた見直しを図るとともに、本町の「第 5 次滑川町総合振興計画」との整合を図っております。

また、本計画は「滑川町配偶者からの暴力の防止および被害者支援基本計画」（滑川町 DV 基本計画）の見直しをするとともに、「女性活躍推進法に基づく推進計画」を内包しております。

男女共同参画社会を実現するためには、行政はもとより、学校や地域、家庭や職場など、あらゆる分野におけるパートナーシップを築いていくことが大切となります。

今後も、町民の皆様と手を携えながら総合的に施策を推進し、計画の着実な進行を図ってまいります。

結びに、本計画の策定にあたり、貴重なご意見・ご提言を頂きました「滑川町パートナーシッププラン策定委員会」の皆様をはじめ、各種団体ヒヤリングや町民アンケート調査などを通じて貴重な意見をいただきました町民の皆様に対しまして、心から御礼申し上げます。

令和 4 年 3 月

滑川町長 吉田 昇

第3次滑川町パートナーシッププラン 目次

I プラン策定にあたって

1	プランの目的	1
2	プランの構成と期間	1
3	プランの性格	2
4	プランの策定体制	2
5	プランの策定方針－パートナーシッププラン改定の視点	3

II プランの背景と滑川町を取り巻く動向

1	計画策定の背景	4
2	法令・関連計画の整理	8
3	滑川町の現況と女性を取り巻く環境	9
4	調査結果に基づく滑川町の課題整理	13

III プランの基本理念

1	基本理念	15
2	目指す姿	16
3	施策の体系	17

IV プランの推進計画

1	自分らしく、あなたらしく ー誰もが参画できる町を目指そう	19
	基本目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	19
	基本目標2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現する環境整備	23
	基本目標3 地域における男女共同参画意識の向上	27
2	多様性を認めて、人にやさしく ー誰ひとり取り残すことのない町を目指そう	29
	基本目標1 DV等あらゆる暴力の根絶	29
	基本目標2 性差による生活困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備	35
	基本目標3 性別やライフステージに対応した健康支援	39
	基本目標4 男女共同参画の視点からの防災の推進	41
3	意識をかえて、すべての人が輝く ー男女共同参画の理解で多様な学びを目指そう	43
	基本目標1 社会制度・慣習の見直し、意識の改革	43
	基本目標2 ジェンダー(社会的差異)平等を目指す教育の充実	45

V 実現化方策

1 重点事項・プラン推進ステップ	49
2 推進体制の整備・充実	52

資料編

■主要施策一覧	55
■第3次滑川町パートナーシッププラン策定の経緯	64
■滑川町パートナーシッププラン策定委員会設置要綱	65
■第3次滑川町パートナーシッププラン策定委員会委員名簿	66
■関連する法令	67
■基本用語解説	78

コラム目次

SDGsって何だろう？	7
「多様な働き方実践企業認定制度」について	22
ハラスメントのこと、正しく知ろう	34
調査からわかる LGBTQ の現状	38

I プラン策定にあたって

1 プランの目的

本町においては、平成 23 年度に令和 3 年度までを計画期間とする「第 2 次滑川町パートナーシッププラン」を策定し、前・後期の推進計画に取り組んできました。

この「第 2 次滑川町パートナーシッププラン」は、「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」や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」などを踏まえ、DV 対策の強化、女性の働く環境の整備に向けた取組などに対応したプランとなっています。

この間、自治体 SDGs、自治体 DX、新型コロナウイルス感染症対策など、本プランにおいても積極的に対応していくべき新たな取組課題が顕在化するとともに、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」なども施行されており、対策が必要となっています。

これらの課題に取り組むとともに、これまでプランに掲げてきた目標の実現に向け、実効性の高いプランづくりを目指し、新たに「第 3 次滑川町パートナーシッププラン」を策定しました。

2 プランの構成と期間

「第 3 次滑川町パートナーシッププラン」は計画期間を 10 か年とし、前期推進計画（5 か年）、後期推進計画（5 か年）で構成されます。

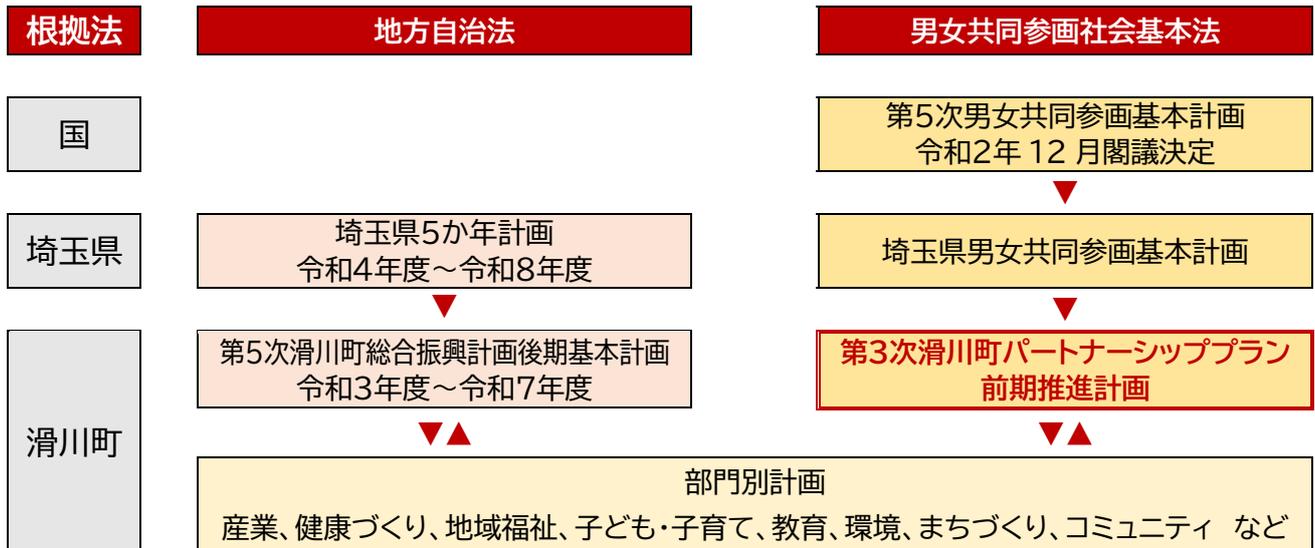
前期推進計画の計画期間は、令和 4 年度（2022 年度）～令和 8 年度（2026 年度）とします。

第 3 次滑川町パートナーシッププラン 令和 4 年度（2022 年度）～令和 13 年度（2031 年度）	
前期推進計画 令和 4 年度（2022 年度）～令和 8 年度（2026 年度）	後期推進計画 令和 9 年度（2027 年度）～令和 13 年度（2031 年度）
令和 8 年度▲中間見直し	

3 プランの性格

「第3次滑川町パートナーシッププラン」は、「男女共同参画社会基本法」に基づく、「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な計画（市町村男女共同参画計画）」です。

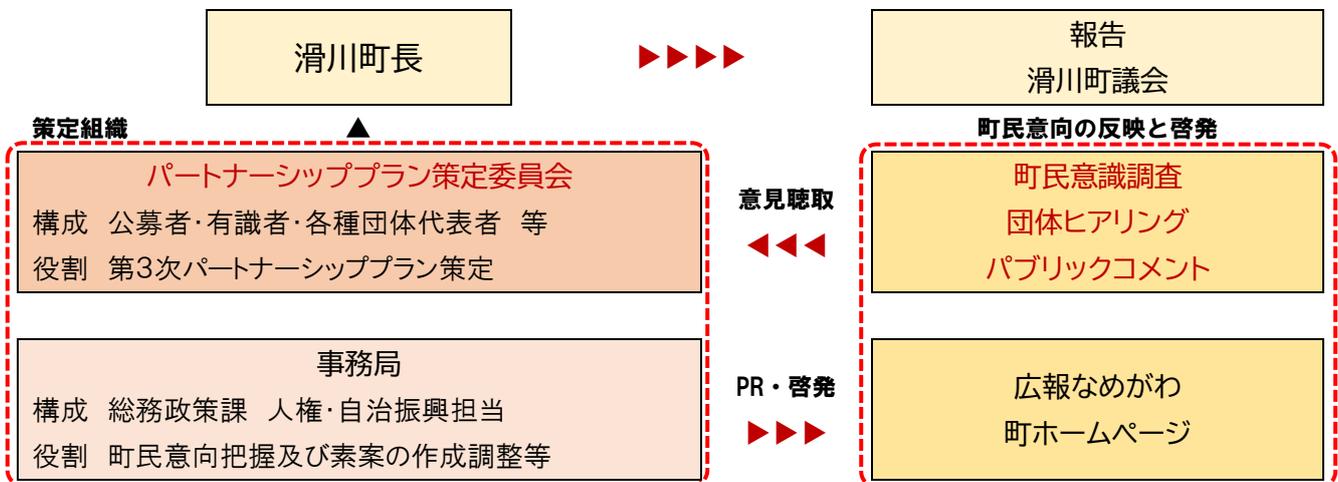
計画の策定にあたっては、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「埼玉県男女共同参画基本計画」を踏まえるとともに、「第5次滑川町総合振興計画後期基本計画」や関連する計画との整合を図ったプランとなっています。



4 プランの策定体制

プラン策定の体制は、公募者、有識者、各種団体の代表者、行政関係者で構成する策定委員会に一元化し、その中で多様な意見を集約しながら策定するものです。

また、町民意識調査、団体ヒアリング、パブリックコメントを実施し、町民の意向をプランに反映しました。プランの推進については、町ホームページ等を活用し、町民へのPR・啓発を行います。



5 プランの策定方針－パートナーシッププラン改定の視点

ジェンダー（社会的性差）*1 平等の実現に向けた、本プランの改定方針は以下に示す通りです。

◆ 滑川町の「今」を知り、方向性を明らかにするプランづくり

- 町民意識の結果や地域データを県内、全国の状況と比較し、町の置かれている「今」を知ることで取り組むべき方向性を明らかにします。



◆ 滑川町オリジナルのプランづくり

- 滑川町の地域データを活用し、町の強み・弱みなど地域特性を分析することにより、町に最も適したプランとなるよう留意します。
- ヒアリングやアンケート調査を通し、地域に根強い社会的慣習の把握に努めます。
- プラン推進のサポート役を担う地域リーダーの活動や現状を可視化します。

◆ 求められる新しいテーマに対応したプランづくり

- 性的少数者（LGBTQ*2）への配慮、差別の是正など、新たな課題に取り組むプランとします。（パートナーシップ制度・ファミリーシップ制度*3など）
- デジタル化、DX（デジタルトランスフォーメーション）*4の推進によって広がる働き方、暮らし方を推進します。
- SDGs*5のGoal5「ジェンダー平等」の課題について積極的に取り組むプランとします。
- 新型コロナウイルス感染症による女性の雇用や生活面への影響を明らかにし、DV*6対策や貧困対策などの課題解決に向けた取組を盛り込みます。



◆ 国・県・町の計画と整合したプランづくり

- 国・県の男女共同参画基本計画の方向性や目標を踏まえたプランとします。
- 具体的な施策については、関連計画（総合振興計画、教育・福祉の計画など）との整合を図ります。

男女がともに活躍できる社会へ



◆ プランの実現化・共有のしかけづくり

- 施策、指標のシンプル化により、プランに掲げる目標の実現に重点をおいたプランづくりとします。
- 施策の内容を町民と共有するためのしかけづくりをプラン策定と並行して進めます。

*1 ジェンダー（社会的性差）：社会的・文化的に形成された性別のこと。

*2 LGBTQ：LGBTQは性的少数者を表す言葉の一つで、レスビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（生まれた時の性別と自認する性別が一致しない人）、クエスチョニング（特定の枠に属さない人、わからない人）等の総称。

*3 パートナーシップ制度・ファミリーシップ制度：パートナーシップ制度は、自治体が同性同士のカップルを婚姻に相当する関係と認め証明書を発行する制度。ファミリーシップ制度は、その子どもも家族として認める制度。

*4 DX（デジタルトランスフォーメーション）：「IT（デジタル技術）の浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させる」という概念。

*5 SDGs：持続可能な開発目標。2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。

*6 DV：ドメスティック・バイオレンス。配偶者・パートナー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。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動。

II プランの背景と滑川町を取り巻く動向

1 計画策定の背景

(1)世界の動向

◆第5回国際女性会議 WAW! / Women20(W20)の開催(東京)

▶2019年3月に「第5回国際女性会議 WAW!」及び「Women20」の会合が、日本(東京)で同時開催されました。2020年度に開催を予定していた「第6回国際女性会議 WAW!」は、新型コロナウイルス感染症感染拡大により延期されています。また、2020年10月にサウジアラビアが議長国を務めた「Women20」の会合は、初のオンライン会議で開催されました。



■第5回 WAW! 開催テーマ
「WAW! for Diversity(誰一人取り残さない多様な社会へ)」
■「W20」開催テーマ
「Closing the Gender Gap for New Prosperity
(ジェンダーギャップ解消を通じた新しい成長のカタチ)」
※日本が議長国となり提言書の策定及び手交を行った。

資料:内閣府 男女共同参画局広報誌「共同参画」令和元年6月号より

◆新型コロナウイルス感染症感染拡大による陰の世界的大流行(パンデミック)

▶グテーレス国連事務総長は、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響で家庭内暴力が急増していると指摘し、2020年4月に「国家規模で女性に対する暴力の防止と救済を重要項目とする」との声明を発表しました。

▶国連女性機関ムランボ=ヌクカ事務局長も、「女性に対する暴力という陰の世界的大流行(パンデミック)が拡大」との声明を発表し、女性のための一時避難施設(シェルター)や相談窓口(ヘルプライン機能)を周知し、オンライン・SNS*を利用した社会支援の強化を提言しました。

◆アジア・太平洋、アフリカの女性交流事業—ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けて!の実施

▶2019年8月に「第7回アフリカ開発会議(TICAD7)」で、アフリカにおけるジェンダーに基づく暴力についてのイベントが実施されました。その成果として、日本がジェンダーに基づく暴力根絶に取り組む各国との交流・研修を実施することが盛り込まれ、令和2年度から2年間「アジア・太平洋、アフリカの女性交流事業」が実施されることになりました。

▶当事業はアジア・太平洋とアフリカ各国のジェンダーに基づく暴力に対する関係者が相互交流し、知見や経験の共有を進め、人材育成と対応を強化することを目的としています。令和2年度は現状把握のための各種調査と、英語圏と仏語圏グループに分かれたオンライン会議等を行いました。



■オンライン会議 議論テーマ
新型コロナウイルス感染症の影響や対応、ジェンダーに基づく暴力予防への男性の巻き込み、緊急一時保護施設や一時避難施設(シェルター)運営等

資料:内閣府 男女共同参画局広報誌「共同参画」令和3年3・4月号より

*SNS: ソーシャルネットワーキングサービスの頭文字の略称。インターネット上でコミュニティを作り、人間関係の構築を促進するサービス。

(2)国の動向

◆コロナ下の女性への影響と課題に関する研究報告

- ▶令和3年4月に「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」による研究結果が報告書としてとりまとめられました。
- ▶DV相談件数（2020年4月～2021年2月）は、昨年度の同月と比べ1.5倍となりました。民間NPO等からは、「収入を失い困窮している」、「家庭内での問題が悪化している」など、深刻な相談が若い女性から増加している状況が報告されました。
- ▶就業者数は男女ともに昨年度から2020年4月に大幅に減少し、特に女性の減少幅が大きくなっています（男性：39万人減、女性：70万人減）。リーマン・ショック時は、製造業等に影響が出ていましたが、コロナ下においては、移動制限により宿泊業や飲食業のサービス業に特に大きな影響が出ている状況となっています。

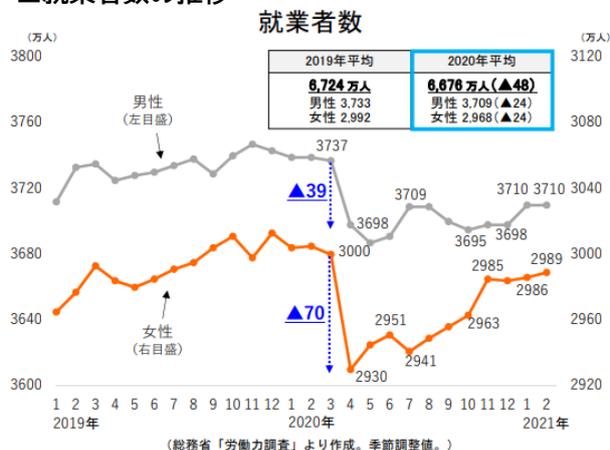
◆女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021

- ▶令和3年6月に、令和3年度及び4年度に重点的に取り組むべき事項を定めた方針が決定しました。この方針は「第5次男女共同参画基本計画」に掲げる具体的な取組を着実に実施すること、政府全体として第5次計画に盛り込まれた取組の更なる具体化や新たな取組を行うことを定めています。
- ▶重点的に取り組むべき事項は「Ⅰ コロナ対策の中心に女性を」、「Ⅱ 女性の登用目標達成にむけて～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～」、「Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現」の3つとなっており、女性への支援、女性の参画拡大、女性に対するあらゆる暴力の根絶、女性の生理問題等に対する支援等の取組があげられています。

◆世界水準と我が国の格差(GGIジェンダーギャップ指数)

- ▶GGI（Gender Gap Index：ジェンダーギャップ指数）は、スイスの「世界経済フォーラム」が独自に算定したもので、4分野の指標から構成された男女格差を測る指数となっています。
- ▶指数の値（スコア）は、0が完全不平等、1が完全平等を示しており、2021年の日本の順位は120位となっています。世界の国々と比較すると、日本の男女格差は依然として大きい状況です。

■就業者数の推移



資料：内閣府 男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書 ～誰一人取り残さないポストコロナの社会～」より

■GGI

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
4	ニュージーランド	0.840
5	スウェーデン	0.823
6	ナミビア	0.809
7	ルワンダ	0.805
8	リトアニア	0.804
⋮	⋮	⋮
120	日本	0.656

分野ごとの日本の順位

分野	順位	スコア	(前年比)
経済	117位	0.604	↗
政治	147位	0.061	↗
教育	92位	0.983	→
健康	65位	0.973	↘

GGI
120位
156か国中

資料：内閣府 男女共同参画局広報誌「共同参画」令和3年5月号より

(3) 埼玉県動向

◆埼玉版働き方改革の推進

- ▶県では平成24年より、働く場における女性の活躍を支援するため、「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」を掲げて、積極的に女性活躍を推進しています。
- ▶県では独自の「多様な働き方実践企業認定制度」を導入しています。この認定制度は、男女がともにいきいきと働ける職場環境づくりとして、仕事と家庭の両立支援のため、多様な働き方を実践している企業等を県が認定するものです。現在の認定企業数は3,500社を超えています。(▶詳細はP.22)

◆男女共同参画の視点からの防災に関する取組

- ▶令和3年3月(改定)に策定された「埼玉県地域防災計画」においても、防災等における女性の視点が記載されています。さらに、新型コロナウイルス感染症についての記載が追加されました。
- ▶男女共同参画の視点からの防災研修の実施、「男女共同参画の視点を取り入れた「みんなが安心できる避難所運営」のすすめ(令和元年9月)」、「わたし」の防災対策(令和2年度更新)」等の各種リーフレット作成や、埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)での啓発パネル展示など、男女共同参画の視点からの防災に関する取組を積極的に行っています。

◆埼玉県内の在留外国人数

- ▶県内の外国人数は年々増加傾向にあり、県人口に占める割合は令和3年6月末時点で約3%程度と全国5位の多さとなっています。
- ▶約160の国と地域出身の外国人が住んでいます。国籍別では中国(台湾を除く)が最も多く、次いでベトナム、フィリピン、韓国、ネパールとなっています。

◆性的少数者(LGBTQ)等への対応

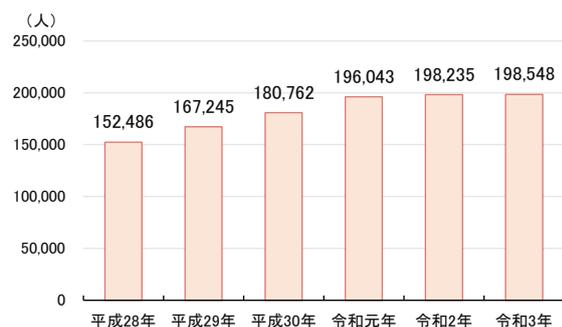
- ▶県政サポーター対象アンケート(令和2年1月実施)によると、「トランスジェンダー」、「バイセクシュアル」は「言葉も意味も知っている」が7割以上と多い割合となっています。
- ▶令和2年より、県内において性的少数者や事実婚のカップルが「パートナーシップ」として宣誓し公認する制度、「パートナーシップ宣誓制度」の導入自治体が増加しています。
- ▶令和3年10月現在、全国130以上の自治体で導入しており、県内ではさいたま市、坂戸市、鴻巣市、伊奈町、越谷市、行田市、川越市、北本市、桶川市、上尾市、本庄市、三芳町、東松山市、入間市、久喜市、狭山市、毛呂山町、川島町の18市町で導入しています。

■多様な働き方実践企業認定マーク



資料:埼玉県 埼玉版働き方改革ポータルサイトより

■県内在留外国人数の推移



資料:埼玉県 県民生活部 国際課「埼玉県内の在留外国人数(各年12月末、令和3年のみ6月末現在)について」より

(4)滑川町の動向

◆滑川町パートナーシッププランの策定

- ▶町では平成10年に「滑川町パートナーシッププラン検討委員会（町職員）」、平成11年に「滑川町パートナーシッププラン検討懇話会（町内の学識経験者等）」を発足し、女性の社会参加への推進を図るため、男女共同参画社会の確立を目指す取組の検討を行いました。
- ▶上記の検討委員会及び検討懇話会において協議を重ね、平成13年3月に「滑川町パートナーシッププラン」を策定しました。
- ▶「滑川町男女共同参画計画策定委員会」において、平成23年3月に「第2次滑川町パートナーシッププラン（前期推進計画）」、平成29年3月に「第2次滑川町パートナーシッププラン（後期推進計画）」を策定しました。

◆男女共同参画の取組

- ▶町では平成8年策定の第3次総合振興計画（後期）で、はじめて男女共同参画社会の実現が位置づけられ、平成9年に県と共催で「女性フォーラム in HIKI」を開催しました。
- ▶令和3年3月策定の「第5次滑川町総合振興計画基本構想・後期基本計画」においても、「平等で平和な明るい社会の形成」として男女共同参画社会の形成を位置付け、取組を進めています。
- ▶現在は、町ホームページにおいて、県男女共同参画推進センター主催の講座・講演会等の情報提供や町主催の人権教育講演会、研修会の開催、各種リーフレット配布等の啓発等の取組を行っています。

コラム column

SDGsって何だろう？

SDGs(Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標)とは、世界で広がる貧困・格差・地球環境の危機を克服し「持続可能な社会・経済・環境」を目指す、世界共通の目標です。

2030年という達成期限を設け、17のゴールと169のターゲットにすべての国が取り組むことを約束しています。

ジェンダー平等って何だろう？

「ジェンダー平等」とは性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。

ゴール5では、どんなことを目指している？

- ① すべての女性に対するあらゆる差別をなくす。
- ② すべての女性へのあらゆる暴力をなくす。
- ③ 子どもの早すぎる結婚、強制的な結婚、女性を傷つけるならわしをなくす。
- ④ お金が支払われない家庭内の子育て・介護や家事などはお金が支払われる仕事と同じく大切な「仕事」として、公共のサービスや制度、家庭内の役割分担などを通じて、認めるようにする。
- ⑤ 政治・経済・社会の中で何かを決める場に、女性と男性が同じように参加したり、リーダーになったりできるようにする。



資料:みんなで目指す!SDGs×ジェンダー平等(内閣府)

2 法令・関連計画の整理

(1) 法令等

- ▶ 国の憲法において、個人の尊厳、法の下での平等をうたっており、男女平等が保障されています。
- ▶ 法令整備について
 - ・「男女雇用機会均等法」(昭和60年制定～平成29年改正)
 - ・「育児・介護休業法」(平成3年制定～令和3年改正)
 - ・「男女共同参画社会基本法」(平成11年制定)
 - ・「ストーカー規制法」(平成12年制定～令和3年改正)
 - ・「配偶者暴力(DV)防止法」(平成13年制定～令和元年改正)
 - ・「女性活躍推進法」(平成27年制定～令和元年改正)
 - ・「政治分野における男女共同参画推進法」(平成30年制定～令和3年改正)
 - ・「働き方改革関連法」(平成30年制定)

(2) 国～第5次男女共同参画基本計画の策定～ 計画期間 令和2年度～令和7年度

- ▶ 国では「男女共同参画社会基本法」に基づき、令和2年12月に「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が閣議決定されました。
- ▶ 第5次計画は、第4次で実現できなかった課題(2020年代早期に指導的地位に占める女性の割合を30%程度へ等)、社会経済状況の変化やSDGsへの取組等、新型コロナウイルス感染症感染拡大による女性への影響などを踏まえて策定され、策定プロセスの強化(若者の意向を多く取り入れる等)も図られました。
- ▶ 施策の総合的かつ計画的推進を図るため、「4つの目指すべき社会」のもと、「基本的な視点及び取り組むべき事項」を踏まえながら、I～IIIの各政策と、重点的に取り組む11分野、IVの推進体制を設定しました。また、分野ごとに令和12年度末までの「基本認識」、令和7年度末までを見通す「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」と「成果目標」を定めています。

(3) 県～埼玉県男女共同参画基本計画の策定～ 計画期間 令和4年度～令和8年度

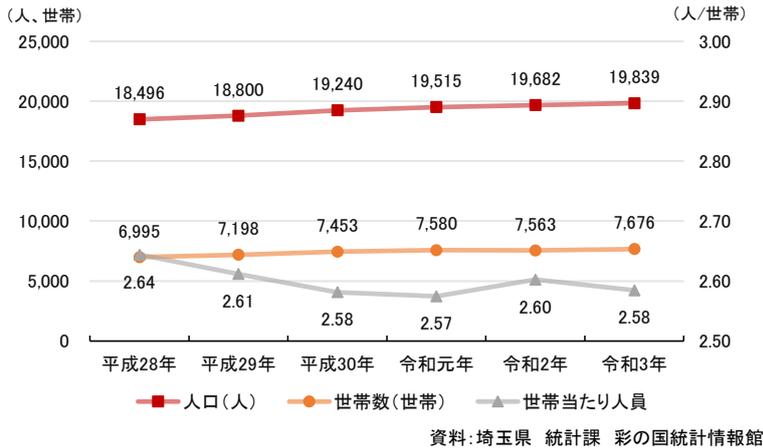
- ▶ 県では「男女共同参画社会基本法」及び「埼玉県男女共同参画推進条例」に基づき、令和3年12月に「埼玉県男女共同参画基本計画」が県男女共同参画審議会において答申されました。
- ▶ 「男女共同参画社会の実現～人権が尊重され、誰もが活躍できる埼玉へ～」を計画の目標とした、4つの目指す姿、6つの基本理念と10の基本目標から成る計画です。基本目標には、「働きやすい職場環境」、「生活上様々な困難への支援と多様性の尊重」、「固定的性別役割分担意識」といった新たな目標が追加されています。
- ▶ さらに、目標実現に向けた、計画を推進するための視点として、「あらゆる分野で男女の人権を尊重する」、「男女共同参画・女性活躍を推進し、多様性に富んだ活力ある社会をつくる」、「男女が共に家庭・仕事・地域において調和のとれた生活を築く」、「SDGsの実現をはじめ国際社会の取組の推進に貢献する」の4つの視点を設定しています。

3 滑川町の現況と女性を取り巻く環境

(1)人口等の状況

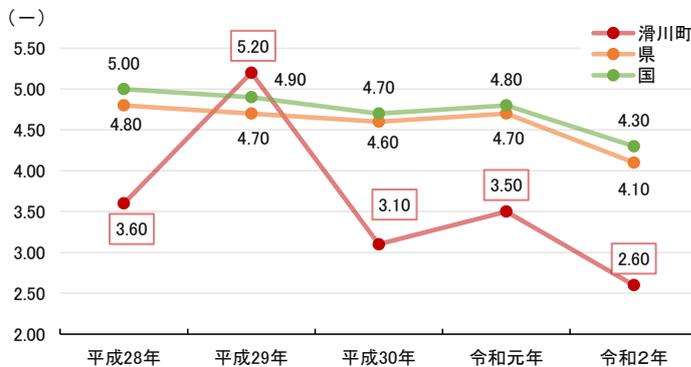
▶町の人口、世帯数は増加傾向にあります。婚姻率*1は増減を繰り返し、合計特殊出生率*2とともに減少傾向にあります。一方で、国・県と比べると合計特殊出生率は高くなっています。東武東上線沿線開発により、町に子育て世代（既に結婚し子どもがいる、これから子どもを出産する可能性が高い）が一時期に多く流入していることが要因と考えられます。

◆人口・世帯数・世帯当たり人員



町の人口は平成 28 年から増加しています。世帯数も増加傾向にあります。世帯当たり人員は減少傾向となっています。

◆婚姻率(人口千人あたり)



婚姻率は国・県より低い割合で推移していますが、平成 29 年に大きく増加し、国・県よりも高い割合となりました。町では、過去5年において、増減を繰り返し推移しているが、全体的に減少傾向となっています。

◆合計特殊出生率(期間合計特殊出生率)



合計特殊出生率は、国・県よりも高い割合で推移しています。町では、過去5年において、減少傾向で推移しています。

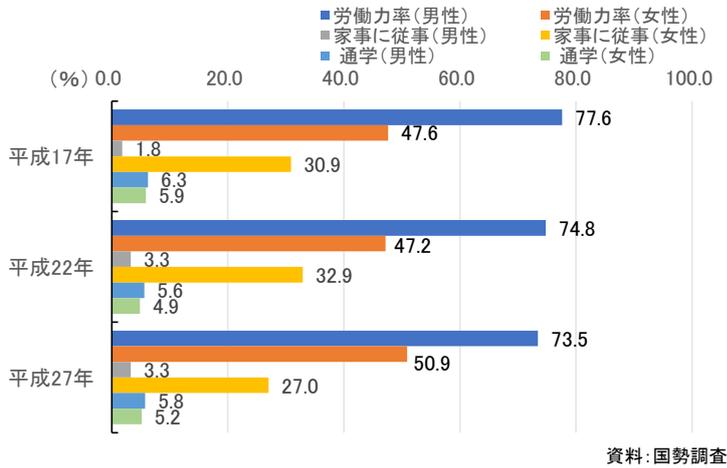
* 1 婚姻率：人口千人に対する婚姻数（町に提出された年間の結婚届出件数）の割合。

* 2 合計特殊出生率：15 歳～49 歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1 人の女性が一生の間に出産する平均の子どもの数を表す。「期間合計特殊出生率」とは、ある期間（1 年間）における各年齢（15～49 歳）の女性の出生率を合計したもの。

(2)仕事等の状況

▶町では働く男性の割合が女性に比べて多くなっています。女性は、働いている方とともに家事に従事している人も多い状況です。結婚・出産後も働く女性の割合は年々増加傾向にあります。国・県と比べて低い割合となっています。また、町内の課税額をみても男女間で大きな差があり、所得格差が発生しています。

◆労働力率*1と家事・通学の状況



男女の労働力率は、男性が約75%、女性が約50%で推移しており、20ポイントの差が見られます。

非労働力人口の通学者の割合は男女ともにほぼ同じですが、家事従事者の割合は、圧倒的に女性が高くなっています。

◆女性の年齢別労働力率(H27年・H22年)



平成27年の女性の年齢別労働力率は、国・県より低い割合となっています。

30~34歳で割合が下がり、ややM字カーブ*2を描いていますが、平成22年に比べてカーブがゆるやかになっており、結婚、出産後も働く女性が増加しています。

◆町県民税の課税状況



町県民税課税額の推移（男女別）は、男女の課税額に3倍近くの差があります。

男女の労働力率の現状からみても、男女間での所得に格差があることが考えられます。

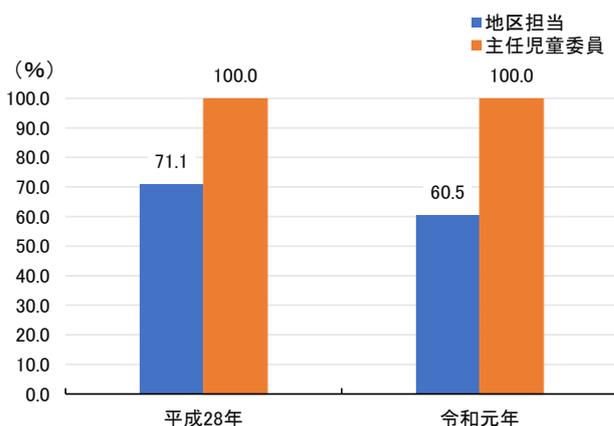
*1 労働力率：15歳以上～65歳未満の人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合のこと。

*2 M字カーブ：女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一度低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する「M字」を描く傾向がある。

(3)地域等の状況

▶地域の身近な存在である、民生委員・主任児童委員は年々男女平等が進んできています。一方、自治会などにおいては現在女性の区長はおらず、女性が地域のリーダーとして参画できるような支援が求められます。また、日頃より男女共同の視点に立った防災活動が重要であり、防災等の分野においても女性の参画を積極的に推進していく必要があります。

◆民生委員・主任児童委員に占める女性の割合



任期：H28.12.1～R1.11.30、R1.12.1～ 資料：滑川町

全国的に女性が多い組織ですが、過去2期では、主任児童委員は全て女性となっています。一方、地区担当においては令和元年に女性が6割で、**バランスの取れた男女比率となり、男女平等が進んできています。**

◆自治会長に占める女性の数

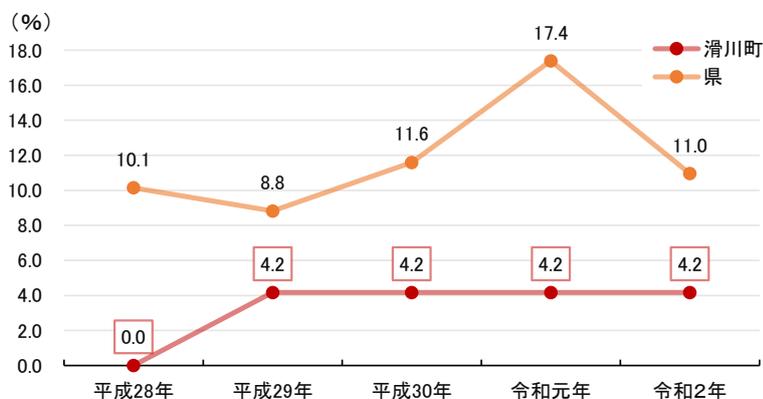
	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
総数(人)	15	15	15	15	15
内女性数(人)	1	0	0	0	0

*自治会長の任期は2年間となっている。

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

自治会長(区長)に占める女性の数は平成28年で1人となっています。その後は0人となっていることから、**女性が地域リーダーとして参画できるような支援が求められます。**

◆防災会議に占める女性の割合



*平成30年以降改選していない。

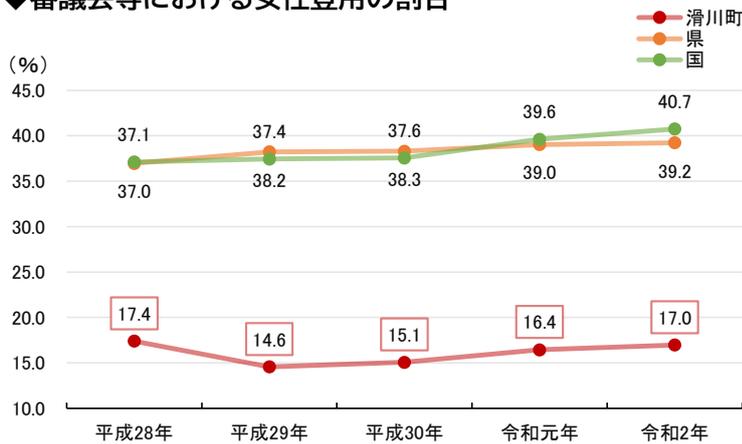
資料：内閣府 男女共同参画局 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

防災会議の女性の割合は、平成29年から4.2%で推移しています。県と比べると低い割合となっていることから、**防災等の分野で女性の参画を積極的に推進していく必要があります。**

(4)男女共同参画推進の状況

▶町の男女共同参画の状況をみると、審議会・町職員ともに女性の参画割合が増加傾向にあり、引き続き積極的な登用や女性が参画できるような支援が求められます。また、町職員の男性の育児休業取得者数は概ね0人となっており、育児休業を取得できる体制づくりに取り組む必要があります。

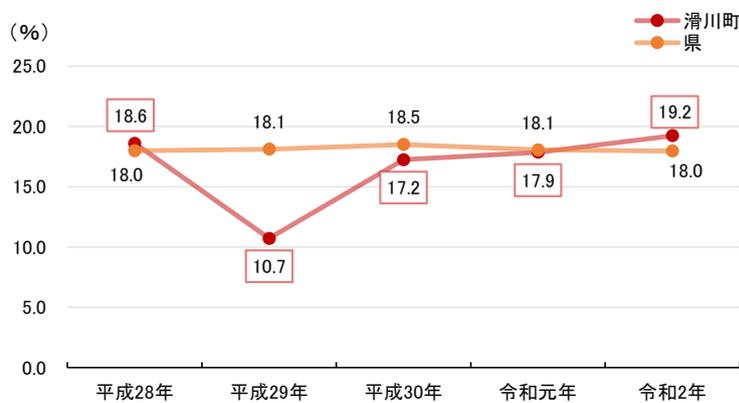
◆審議会等における女性登用の割合



資料：内閣府 男女共同参画局 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況、国の審議会等における女性委員の参画状況調べ

審議会等における女性の割合は、**国・県に比べて低い割合**となっています。町では、平成29年から微増しています。

◆行政管理職(課長及び課長補佐相当職)における女性の割合



女性に関する施策の推進状況(課長補佐相当職以上内一般行政職)

町の課長及び課長補佐相当職の女性割合は、**県と同様の割合**となっており、町では概ね増加傾向で推移しています。一方で、**課長相当職は過去5年間0%で推移**しています。引き続き、女性が**管理職になれるよう全庁的に支援**する必要があります。

町の課長相当職は5年間0%で推移。

◆町の男性職員の育児休業取得の状況

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
対象数(人)	4	4	4	4
内取得者数(人)	0	0	1	0

資料：滑川町 特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表

男性職員の育児休業取得状況は、**平成30年度に1人取得**となっています。他の年は0人となっており、**積極的に男性が育児休業を取得できる体制づくりに取り組む必要があります**。

4 調査結果に基づく滑川町の課題整理

◆町の状況・町民意識などから◆

●滑川町の現況から見えること

- ・合計特殊出生率は減少傾向だが、国・県平均より高く 1.54 を堅持している。
- ・女性の労働力率は 50%(男性は 70%)。
- ・25 歳以降の女性の労働力率は国に比べてどの世代も低い。
- ・町県民税の課税額を見ると、女性は男性のわずか 1/3 にも満たない。
- ・民生委員・児童委員では女性の割合が多い。
- ・防災会議に占める女性の割合は 4.2%。
- ・R2 審議会等における女性割合は 17.0%と国・県より大きく下回る。
- ・管理職(課長及び課長補佐相当職)における女性の割合は 19.2%で県内市区町村平均(16.2%)と比較すると高いが、課長職以上は 0%という状況。
- ・町議会議員の女性割合は 14.3%と低い(定数 14 名のうち女性 2 名)。

●町民意識調査結果から見えること

- ・各分野における男女の地位の平等感について⇒「平等である」の割合 学校教育 58.7%、家庭生活 35.6%。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大の影響⇒家事・育児の時間が「増えた」と回答した割合 20%。
- ・職場において男女格差を感じる⇒幹部職員の人数面 43.0%、仕事の内容面 37.1%、賃金・昇給面 38.8%。
- ・町の施策・取組に女性の意見が反映されていると思うか⇒「どちらともいえない」が最も多い。
- ・今後災害に備えるために必要な施策は何か⇒「地域でのコミュニケーション」が最も多い。
- ・パートナーシップ制度(ファミリーシップ制度)について⇒必要・やや必要が 6 割以上。
- ・男女共同参画のために教育の場で進めていくべきこと⇒進路指導での平等、平等意識の高揚など。
- ・パートナーシップのまちの実現に必要な取組について⇒仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)が最も多い。
- ・性的少数者(LGBTQ)の認知度⇒町民(18 歳以上)57.0%に対し、中学生は 35.6%と低い。
- ・中学生アンケートで、「人と違っていることで差別されるのはしかたがないと思うか?」⇒8.5%は肯定的な回答(そう思う)をしている。

●団体ヒアリング調査結果から見えること

- ・上の世代はまだ性別による固定的役割分担意識がある。
⇒若い世代は意識の変化(男性の家事・育児の分担)・子ども世代は平等教育。
- ・男女・役割に格差はないが、適性に応じた分担はある。
- ・女性管理職⇒本人の意識、周囲の理解・サポートが必要。
- ・男性の育児休業⇒取得は課題(理解や立場)。有休等で代用。
- ・介護は先が見えない⇒介護休業の在り方や取得に課題。
- ・地域への女性参画は増⇒役職に就く人は少ない。商工会等への参画も課題。
- ・女性就業者への新型コロナウイルス感染症拡大の影響⇒相談の場、子育て支援が必要。
- ・性的少数者(LGBTQ)は身近に捉えられていない⇒啓発・研修会等の開催や現状把握・相談体制の整備が必要。

課題 まとめ

政策決定や地域の指導的立場
における女性の参画率

女性の労働環境の改善・
女性就業者増加のための支援

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)
育児休業・介護休業(休暇)の取得

性的少数者(LGBTQ)の認知度向上
多様性の受け入れ

◆社会動向などから◆

●計画策定の背景から見えること

- ・国際女性会議テーマ「誰一人取り残さない多様な社会」、「ジェンダーギャップの解消を通じた新しい成長のカタチ」。
- ・新型コロナ感染拡大の影響により世界的にDVが急増している状況。日本でも相談件数が1.5倍に。
- ・新型コロナ感染拡大の影響により、就業者数が減少しているが、特に女性の減少幅が多くなっている。
- ・日本のジェンダーギャップ指数120位(156か国中)。特に政治が低く147位。

●国・県の計画から見えること

- ・国の計画では新型コロナウイルス感染症の拡大の影響に関する視点が追加される。
- ・国の計画では、SDGs達成に向けた取組等が追加される。
- ・県計画では、4つの視点(あらゆる分野での人権の尊重、多様性に富んだ社会の形成、ワーク・ライフ・バランス、国際社会との協調)を追加(R3計画策定中。SDGsの視点が盛り込まれる)。

課題 まとめ

新型コロナに伴うDV対策の強化

新型コロナに伴う女性の就業者の
減少への対応

ジェンダーギャップの解消
(特に政治分野)

SDGsジェンダー平等の実現

◆政策的な方針から◆

●町長・副町長ヒアリングから反映すべきこと

- ・働き方改革を進める中で、職員が安心して管理職になれる環境を作っていく。人材育成も重要な要素。
- ・ジェンダー平等に対して理解し、個人が尊重されるよう啓発を進めていく。
- ・女性の参画なくして、町づくりは成り立たない。女性の活躍が進んでいる分野においても、代表者は男性が務めていることが多い。女性もリーダーとして活躍できる町づくりを推進する。
- ・パートナーシップ制度(ファミリーシップ制度)導入に関しては、事例を参考に検討する。
- ・男女が共に尊重し、共に歩み、共につくる。このことが男女共同参画社会である。

●教育長ヒアリングから反映すべきこと

- ・町でも独自にキャリアパスポートを作成し発達段階に応じたキャリア教育を実施している。その中で、働くということの意味や職業選択に関するジェンダー平等の理解を図る。
- ・家庭での意識も変わってきているものの固定観念は残っている。ジェンダー・障がいの有無・文化の違い等にかかわらず、あらゆる視点から共生社会について考えることが重要。地域とともに、人権教育に一層力を入れる。
- ・管理職は最適の人材を登用することが原則。県制度なども活用し適性のある人材が管理職を選択できる環境を整える。
- ・ジェンダーの問題を考える中で性的少数者(LGBTQ)に関して、一人ひとりが知り、社会全体で受け入れるための素地をつくる取組が必要。身近な例の1つとして制服(女子生徒へのスラックス導入)、敬称の統一(~さん)などを通して、取り組んでいる。
- ・SDGsに関して、自分の事として捉えることが大切。今後、多様な人々がお互いに認め合い、協力し合って、課題を解決していく力が必要とされており、そのために人権や多様性を尊重し合う気持ちを育むことが重要。

課題 まとめ

女性管理職、女性議員割合の拡大を
目指した環境整備・人材育成

男女が共に尊重し、共に歩み、共につくる
パートナーシップのまち

性的少数者(LGBTQ)の理解促進
パートナーシップ制度導入について検討

性別をはじめ、年齢、障害などに関わりなく、
すべての人が活躍できるまちづくり

Ⅲ プランの基本理念

1 基本理念

滑川町ではこれまで、あらゆる場所で、それぞれの立場で、より良いパートナーシップを築き、男女共同参画社会の実現を目指して少しずつ歩みを続けてきました。

しかしながら、「男性は仕事、女性は家庭」という性別による固定的役割分担意識や無意識の思い込みから生じる性別による差別・区別は、まだ解消されているとはいえない状況です。個人の働き方、生き方の選択や機会が、その人の希望や能力ではなく、社会的・文化的につくられた性別により方向性が決められてしまうことがあります。

また、誰ひとり取り残すことのない社会を目指し、性的指向・性自認に関すること、障がいがあること、外国人であること等、多様な属性についての正しい知識を持ち、多様性を尊重する環境づくりが求められています。

私たちは、一人一人の人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現に向けて、世代に関わらず男女共同参画の理解を促進し、あらゆる人との相互理解によるパートナーシップを築き、今後も歩みを止めることなく、着実に、一歩一歩進めていきたいと思えます。

このような想いをこめて、本プランでは「つくろうパートナーシップのまちーあなたと私 わかり合おうって難しい でも、認め合えたら温かいー」を基本理念に掲げます。

つくろうパートナーシップのまち

ー あなたと私 わかり合おうって難しい でも、認め合えたら温かいー



パートナーシップとは

本プランでは、「パートナーシップ」を『町民誰もが対等に共同する関係を相互の理解と協力のもと積極的に作り上げていくこと』と位置づけています。

滑川町5つのパートナーシップ 様々な機会・場でパートナーシップを築きます

- 行政で ▶ 町役場の取組、職員の意識改革
- 学校で ▶ 学校教育・生涯学習での啓発
- 地域で ▶ 地域コミュニティ、伝統的な役割分担
- 家庭で ▶ 家事・育児・介護の役割分担、女性の職業観
- 職場で ▶ ワーク・ライフ・バランス、男女雇用機会均等

基本理念

つくろうパートナーシップのまち

— あなたと私 わかり合あって難しい でも、認め合えたら温かい —

5つのパートナーシップ

滑川町 5つのパートナーシップ

職場で
パートナーシップ

行政で
パートナーシップ

学校で
パートナーシップ

家庭で
パートナーシップ

地域で
パートナーシップ

基本理念を推進していくための原動力

2 目指す姿

基本理念を展望し、5つのパートナーシップを原動力としながら、以下に示す3つの「目指す姿」の実現を目指します。

1

自分らしく、
あなたらしく

誰もが参画できる
町を目指そう

- 政策・方針決定過程においてもっとたくさんの女性が参画できるように…
- 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現できるように…
- 地域において男女共同参画意識が高まるように…

2

多様性を認めて、
人にやさしく

誰ひとり取り残すことのない
町を目指そう

- DV等あらゆる暴力が無くなるように…
- 女性や高齢者をはじめ、生活に困窮する多くの人を支えられるように…
- 生涯を通じて男女ともに健康に生活できるように…
- 男女共同参画の視点で防災対策が進められるように…

3

意識をかえて、
すべての人が輝く

男女共同参画の理解で多様な
学びを目指そう

- 社会制度・慣習の見直しや男女の意識改革によって、共に認め合えるように…
- ジェンダー(社会的性差)平等を目指す教育が町に広がるように…、みんなの人権が守られ誰もがいきいき暮らせる社会が実現するように…

3 施策の体系

目指す姿	基本目標	施策の基本方向
1 自分らしく、 あなたらしく	基本目標 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	(1) 政策・方針決定の場への女性参画の促進 (2) 行政への女性参画の拡大
	基本目標 2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現する環境整備 <small>※女性活躍推進法に基づく推進計画</small>	(1) 雇用における機会均等と職場における男女平等の推進 (2) 女性が活躍できる社会の実現・再就職等支援 (3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の支援 (4) 子育てや介護の支援
	基本目標 3 地域における男女共同参画意識の向上	(1) 地域における男女共同参画の意識づくり (2) 農林商工業等における女性参画の推進
2 多様性を認めて、 人にやさしく	基本目標 1 DV等あらゆる暴力の根絶 <small>※DV基本計画</small>	(1) 配偶者等からの暴力を許さない社会づくりの推進 (2) 被害者の保護・支援の推進 (3) 子ども、若年層に対する暴力の根絶に向けた対策の推進 (4) 各種ハラスメント防止対策の推進 (5) 関係機関との連携
	基本目標 2 性差による生活困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備	(1) 生活上の様々な困難を抱えた人への自立支援 (2) 高齢者に寄り添う支援の充実 (3) 誰もが安心して暮らせる環境の整備
	基本目標 3 性別やライフステージに対応した健康支援	(1) 生涯を通じた男女の健康支援 (2) 生涯にわたる性と生殖に関する健康の促進
	基本目標 4 男女共同参画の視点からの防災の推進	(1) 防災における意思決定過程への女性の参画拡大 (2) 男女共同参画の視点に立った防災体制の充実
3 意識をかえて、 すべての人が輝く	基本目標 1 社会制度・慣習の見直し、意識の改革	(1) 啓発普及活動の充実・強化 (2) 意識改革に向けた取組の推進
	基本目標 2 ジェンダー(社会的性差)平等を目指す教育の充実	(1) ジェンダー平等を目指す家庭教育の推進 (2) ジェンダー平等を目指す学校教育の推進 (3) 教科やカリキュラムを通じたジェンダー平等を目指す教育の推進 (4) ジェンダー平等を目指す生涯学習の推進 (5) ジェンダー平等を目指す多文化共生社会の推進 (6) 人権尊重・人権教育の推進

IV プランの推進計画



1

自分らしく、あなたらしく

—誰もが参画できる町を目指そう

2

多様性を認めて、人にやさしく

—誰ひとり取り残すことのない町を目指そう

3

意識をかえて、すべての人が輝く

—男女共同参画の理解で多様な学びを目指そう

1

自分らしく、あなたらしく

—誰もが参画できる町を目指そう

“らしさ”の視点を大切に、“自分らしく、あなたらしく”過ごしていける町を目指します！

目標指標

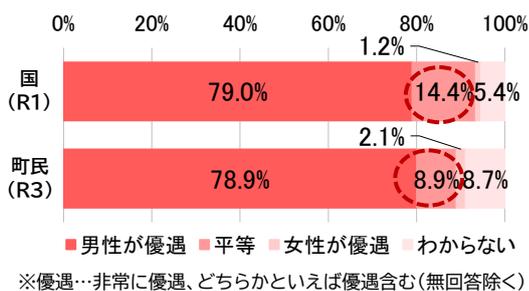
指標の内容	指標の考え方	前回値 (平成 28 年度)	現状値 (令和 3 年度)	目標値 (令和 13 年度)
審議会等に占める女性の割合	町審議会等における女性割合の増加を目指す。	17.4%	17.8%	35.0%
女性活躍・子育て支援等に関わる認定制度への登録企業数	えるぼし・くるみん認定や県の多様な働き方実践企業認定の企業の増加を目指す。	えるぼし:0社 くるみん:1社 県認定:7社	えるぼし:0社 くるみん:1社 県認定:10社	えるぼし:2社 くるみん:3社 県認定:30社
女性消防団員の人員確保	滑川消防団における女性消防団員数(定員:5人)の維持を目指す。	100%	100%	100%

基本目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

現況

- ◆ あらゆる分野に男女が共に参画していくことで、多様な視点が確保されます。それは、社会情勢等の変化に対応できる、誰もが暮らしやすい町へつながります。
- ◆ 令和2年度の町審議会等への女性参画の割合は 17.0%となっています。県(39.2%)、県内市区町村平均(29.2%)と比較して、割合は低い状況です。
- ◆ 町議会議員における女性の割合は 14.3%となっています。県内市区町村平均(22.0%)と比較して割合は低い状況です。
- ◆ 町では職員の採用やキャリアアップ(能力を向上し経歴を高める)の機会均等を図りながら、女性職員の積極的な管理職登用や、研修等の受講促進に取り組んでいます。
- ◆ 令和2年度的女性管理職(課長及び課長補佐相当職)の割合は 19.2%となっています。県内市区町村平均(16.2%)と比較して高い割合です。

課題 1 ▶ 政治の場における男女平等感の向上

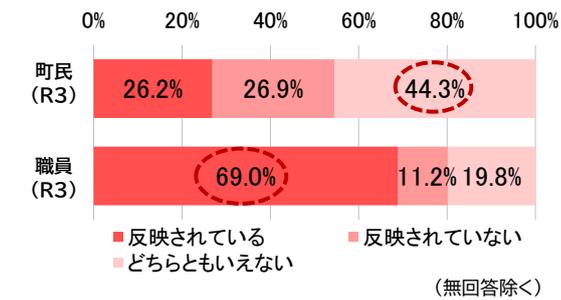


- 「政治の場における男女の地位の平等感」については、国・町の各調査で約8割が「男性が優遇」されていると回答しており、社会全体としての課題となっています。
- 町民アンケートでは、政治分野においては「平等」と回答している人が1割未満となっており、国と比較して平等感が低く、課題となっています。

政治の場における男女の地位の平等感

(令和元年 男女共同参画社会に関する世論調査、令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

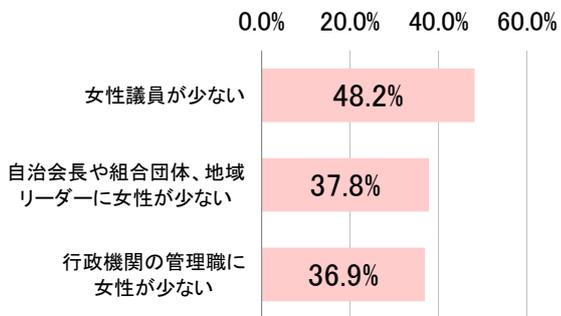
● 課題2 ▶ 女性の意見等が取組に反映されているかが見えにくい状況



町の施策や取組に女性の意見等が反映されているか
(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート、
令和3年 男女共同参画社会に関する職員アンケート)

- 町民アンケートでは、「町の施策や取組に女性の意見等が反映されているか」について、「反映されている」、「反映されていない」の回答はともに2割以上となっていますが、「どちらともいえない」と回答している町民が4割以上となっています。
- 一方、町職員は「反映されている」が約7割と最も多くなっていることから、町民と認識に差があることがわかります。施策・事業などの取組等にどのように反映されているか周知を図る必要があります。

● 課題3 ▶ 組織における指導的立場の女性の少なさの改善



町の施策や取組に女性の意見等が反映されていないと考える理由 上位3位
(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

- 町民アンケートでは、町の施策や取組に女性の意見等が「反映されていない」理由に、組織における指導的立場の女性の少なさが原因と考えている方が多くいます。
- 女性が指導的立場に立つためには、男性も女性も意識を変えること、また立ちやすい環境へと変えていくことが大切です。
- 町の施策や取組に女性の意見を反映させるためには、指導的立場に女性が立ちやすい環境づくりに取り組む必要があります。

● 課題4 ▶ 町の女性管理職を増やすための環境整備



- 町職員の女性管理職（課長及び課長補佐相当職）の割合は県内でも高くなっていますが、課長職以上では0%という状況です。
- 子育てや介護等の家庭の問題や、周囲の環境、意識の問題により管理職に就きにくい傾向があります。また、早期退職する職員の多くを女性が占めており、管理職の対象となる職員の男女比に偏りが出ること、女性管理職が少ない要因の一つです。（ヒアリングより）
- 採用の機会均等、入庁時から人材育成や意識啓発、全庁的な意識改革の機会を増やすなど、女性が管理職になりやすい環境づくりに長期的な視点で取り組む必要があります。

(1)政策・方針決定の場への女性参画の促進

- 国の調査対象となっている審議会等における女性委員数の調査及び検証を行い、女性委員比率の把握に努めるとともに、審議会等における女性の参画の積極的な推進を図ります。特に、女性委員が0人の審議会等の解消を目指します。
- 国・県主催の女性の人材育成講座の情報提供を行い、参加を促進し育成に努めます。また、埼玉県等の人材情報を活用するとともに、町の審議会等委員として活躍できる人材の発掘に努めます。
- 町議会等の政治分野への参画については、女性の参画状況の調査や男女共同参画推進に関する取組等の情報発信により「見える化」に努め、女性を含めてより幅広い層が参画しやすい環境の整備を検討します。

◆主要施策 (▶P.55)

女性委員の登用、人材の発掘・育成、政治分野への女性参画拡大

(2)行政への女性参画の拡大

- 町職員の募集・採用にあたっては、公平な採用選考や均等な機会を確保します。
- 入庁時からの研修を通して、職員のキャリアアップの道筋をつくとともに、女性職員の手本となる人物（ロールモデル）を育成することにより、女性職員全体の意識改革を図ります。
- 女性職員の管理職への積極的な登用を図るため、職員の意欲を醸成し能力の把握と育成に努めます。また、人的資源を有効活用できるよう、男女問わず、職員一人ひとりの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）^{*1}を実現できる職場環境づくりとそれに応じた管理職制度のあり方を検討しながら、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）^{*2}を推進します。
- 職場における性別による固定的役割分担意識^{*3}の解消に積極的に取り組むとともに、研修等を通じ、管理職を対象とした意識改革を図ります。

◆主要施策 (▶P.55)

職員採用の機会均等、職員研修機会の拡大、女性職員の管理職登用、管理職の意識改革

*1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）：やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方を選択・実現すること。

*2 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）：様々な分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するもの。

*3 性別による固定的役割分担意識：男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける意識のこと。

「多様な働き方実践企業認定制度」について



多様な働き方実践企業認定制度とは

この制度は、「仕事と家庭の両立」を支援するため、テレワーク*や短時間勤務など、多様な働き方を実践している企業等を埼玉県が認定するものです。

埼玉県では基準を満たす企業などを認定し、働きやすい企業として、ホームページ等で広くPRしています。令和4年2月現在の認定企業数は3,500社を超え、県内企業に「多様な働き方」が少しずつ広まっています。

認定企業数（令和4年2月現在）3,550社

*テレワーク「tele=離れた所」と「work=働く」をあわせた造語で、ICT(情報通信技術)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

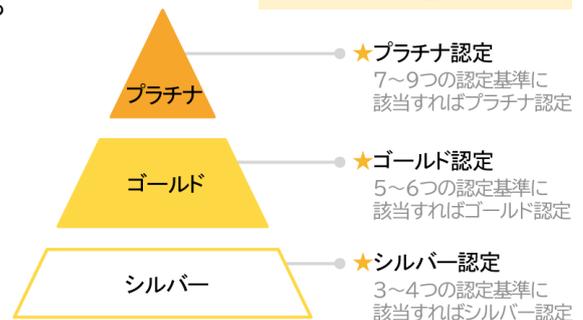
9つの認定項目と3つの認定区分

■9つの認定項目

- (1)男女が共に仕事と育児・介護を両立できる
- (2)テレワークやフレックスタイムなど独自の取組を導入している
- (3)出産した女性等が現に働き続けている
- (4)女性管理職が活躍している
- (5)働きやすい職場環境づくりをしている
- (6)働き方に対する取組を表明している
- (7)男性従業員の育児休業等の取得が定着している
- (8)働き方改革を積極的に進めている
- (9)従業員が長く働き続けている

■3つの認定区分

9つの認定項目をクリアすると、認定区分がグレードアップする仕組み



認定企業のメリット

- ★認定証などの交付
- ★求人面でのPR
- ★研修などの情報を提供
- ★県建設工事の入札参加資格申請時の加点
- ★中小企業制度融資
- ★従業員のモチベーションが向上

認定企業になることによって、融資制度など、企業にもメリットがある仕組み



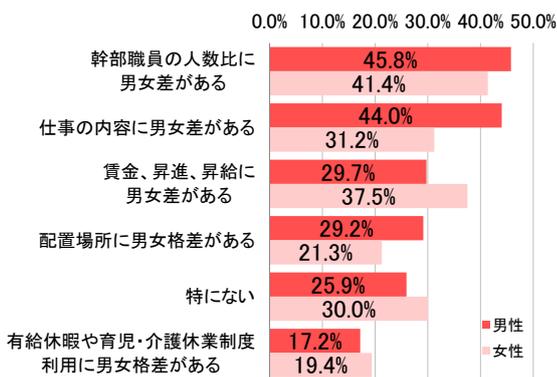
資料：埼玉版働き方ポータルサイト(埼玉県)

基本目標2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現する環境整備

現況

- ◆ 働きたい人の能力を活かせるよう、雇用の均等な機会や待遇の確保、就業環境の向上への支援を推進し、仕事と生活の調和を実現できるような取組が必要とされています。
- ◆ 国の労働力調査によると、新型コロナウイルス感染症(以下、「新型コロナ」)感染拡大の影響で、令和2年度の就業者数は大きく減少し、特に女性の減少数は男性の2倍弱となっています。
- ◆ 町民アンケートの「新型コロナの感染拡大前後で家事・育児に費やす時間の変化」では「変わらない」が63.6%、「時間が増えた」が24.0%、「減った」が1.5%となっています。
- ◆ 町では仕事と生活の調和が図れるよう、保育サービスや子育て支援の充実に努めるとともに、介護支援として各種制度の情報提供や相談業務等に取り組んでいます。
- ◆ 町の男性職員の育児休業取得の状況は、平成30年度に1人取得したのみで、取得の難しさがうかがえます。

● 課題1 ▶ 職場における「性別による格差」の解消



職場の状況について 上位5位
(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

- 日本は諸外国に比べて女性管理職が少ない状況です。町でも、「職場の状況について」、男女ともに「幹部職員の人数比」に男女差を感じている人が多くなっています。
- 町民アンケートでは、女性は「賃金、昇進、昇給」面、男性は「仕事の内容」で男女差を感じる回答が多くなっています。
- 企業等における女性役員の登用を推進していくとともに、職場において性別による格差がないよう、より一層の啓発を図ることが求められます。

● 課題2 ▶ 働きやすい環境づくりを促す、制度等の周知・啓発

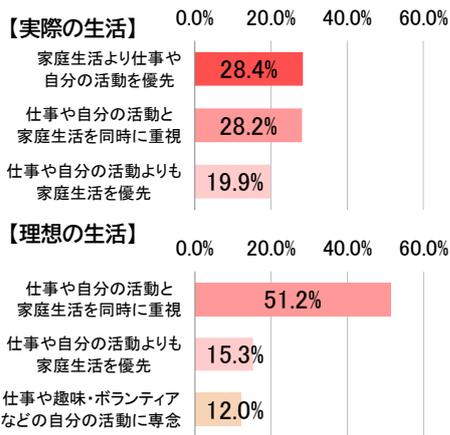


プラチナえるぼしとプラチナくるみんマーク
(厚生労働省 HP より)

- 企業が男女共同参画に主体的に取り組み、女性が活躍できる職場環境を形成するため、国では女性活躍推進企業の「えるぼし認定」、子育て支援企業の「くるみん認定」等*の取得を奨励しています。また、県においても独自の認定制度を設け、県内企業の「多様な働き方」を推進しています。
- 町内では、令和3年現在、くるみん認定企業が1社、県認定企業が10社となっています。(公表分)
- 認定制度について周知と啓発を行い、働きやすい環境づくりを促進していくことが重要です。

* えるぼし・くるみん認定：えるぼし認定制度は女性の活躍推進の状況等が優良な企業に与えられる認定。(認定は3段階) くるみん認定制度は仕事と育児の両立支援に取り組む企業に与えられる認定。(認定は2段階)

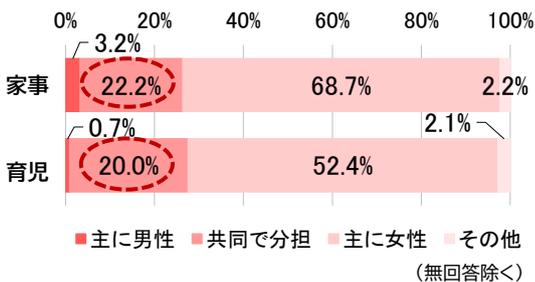
● 課題3 ▶ 仕事と生活の調和の実現のための取組の推進



家庭生活の考え方について 上位3位
(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

- ・町民アンケートでは、理想の生活は「仕事・自分の活動・家庭生活を同時に重視」の回答が約5割ですが、実際の家庭生活では同様の回答は約3割で、理想の生活を送っていない人も多いことがわかります。
- ・新型コロナウイルス感染拡大により、雇用や所得への影響に対して、適切な対応が求められている一方で、テレワーク*の導入・オンライン活用等、多様な働き方を進める機運が高まっています。
- ・働く場における男女共同参画及び仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、県や町、企業、団体、労働者が連携し、取組を着実に推進することが求められます。

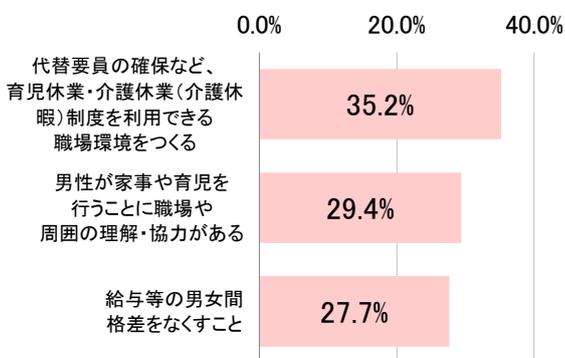
● 課題4 ▶ 家庭での役割分担の偏り解消



家庭での役割分担状況について
(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

- ・町民アンケートでは、家庭での「家事」、「育児」の役割分担については、どちらも「主に女性」が行っており、「共同で分担」は2割程度と、女性の負担が多くなっています。
- ・町民アンケートでは、男性が家事や子育て等に積極的に参加するためには「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」、「職場における上司や周囲の理解を進めること」が必要との回答が多くなっています。男女が共同で分担するためには、家族との話し合いや周囲の理解・啓発が不可欠です。

● 課題5 ▶ 育児休業・介護休暇制度の正しい理解や制度を利用できる環境づくり



男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために必要なこと 上位3位
(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

- ・町民アンケートでは、仕事と家庭の両立のためには、「育児休業・介護休業(介護休暇)制度を利用できる職場環境をつくる」と考えている町民が多くいます。
- ・男性の育児休業については「前例もなく取得が難しい」、「長期間休めない」、「有休で代用」、「周囲の目が厳しい」等の状況や、取得する環境に課題があります。
- ・制度についての正しい理解や、積極的に制度を利用できる環境づくりの促進、手本となる人物(ロールモデル)の育成等が重要です。

*テレワーク：「tele=離れた所」と「work=働く」をあわせた造語で、ICT(情報通信技術)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

(1)雇用における機会均等と職場における男女平等の推進

- 雇用における機会均等が保たれ、また、職場において性別により差別されないことがないよう、町民・事業主に対し、「男女雇用機会均等法」及び「労働基準法」の周知や啓発を図ります。
- 子育てサポート企業としての認定制度（くるみん）や女性が活躍できる企業としての認定制度（えるぼし）、県の多様な働き方実践企業の認定制度の周知に努めます。
- 町内事業所等における女性管理職の登用を促進するため、商工会等と連携した女性活躍推進の普及・啓発活動を実施します。

◆主要施策（▶P.55）

雇用における男女の均等な機会の確保、くるみん・えるぼし等の普及促進、町内事業所等の女性管理職登用の啓発

(2)女性が活躍できる社会の実現・再就職等支援

- 国・県主催のセミナー等女性の就業に役立つ講座の情報提供に努め、参加を促進します。また、キャリアアップ講座や、スキルアップ講座、相談窓口に関する情報提供を行うなど、関係機関と連携した女性のキャリア形成の支援を行います。
- 再就職希望者等の就業を支援するため、関係機関との連携を強化し、各種セミナーや講座等の情報提供に努めます。
- 女性の起業・創業を促進するため、関係機関と連携し、各種セミナーや講座、相談窓口の情報提供に努めるとともに、手本となる人物（ロールモデル）の発掘を行い、活躍事例の表彰や紹介を検討します。

◆主要施策（▶P.56）

女性のキャリア形成支援、再就職・就職支援、女性の起業の支援



(3)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の支援

- 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現する職場環境の形成やそれを支える地域社会を目指し、社会的機運を高めるための取組を進めます。
- 男性の育児・介護等への参画を促すとともに、多様な働き方を推進します。
- 町が推進役となるため、町職員へ各制度等の情報提供を行い、育児休業・介護休暇、子の看護休暇などの取得促進について、周知・普及に努めます。
- 家庭生活等へ男性の参画を促進するため広報・啓発に努めるとともに、国や県が実施する男性を対象とした講座などの教育プログラムの情報収集及び周知に努めます。
- 男性の家事や子育てへの積極的な参加を促進するため、活躍している手本となる人物(ロールモデル)の発掘を行い、活躍事例の表彰や紹介を検討します。
- 事業所や労働者に対し、「労働基本法」の周知に努めるとともに、男女ともに健康が確保されるよう、職場環境の整備を事業所等に働きかけます。また、妊娠・出産を理由とする不利益な扱いは許されないことなどについて周知・啓発を図ります。

◆主要施策 (▶P.56)

仕事と生活の調和の推進、育児休業・介護休暇等の普及、職員に対する育児休業・介護休暇等の普及、男性の男女共同参画、ロールモデルの発掘、法や制度の理解促進

(4)子育てや介護の支援

- 身近な地域に情報提供や交流・相談できる場を設置し、子育てボランティア等への育成支援や子育てネットワークの構築に努め、子育て中の育児不安等の解消を図ります。
- 多様な保育サービスの充実や、ファミリーサポート事業(仕事と家事・育児・介護等の両立のための相互援助活動)により、働いている人の負担軽減を図ります。また、放課後に児童が安全に過ごせるよう放課後児童クラブなどの支援の充実に努めます。
- 家庭における介護負担等を軽減するため、介護保険制度の充実と適正な運用を図ります。
- 地域包括支援センター*の機能充実に努めるとともに、ボランティアを育成し高齢者の生活を総合的に支えていきます。

◆主要施策 (▶P.56)

子育て相談・交流の支援、子育てと家庭生活両立の支援、介護保険制度の充実、高齢者の生活支援

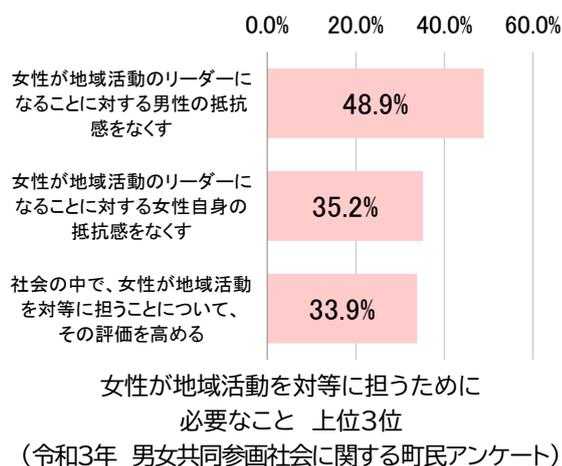
* 地域包括支援センター：地域住民の保健・福祉・医療の向上、虐待防止、介護予防マネジメントなどを総合的に行う機関のこと。

基本目標3 地域における男女共同参画意識の向上

現況

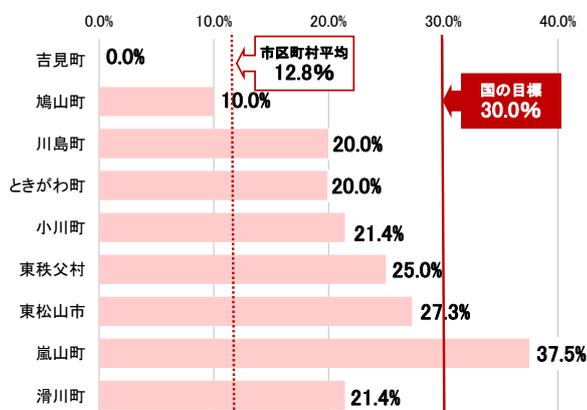
- ◆ 地域活動への男女共同での参画推進は優秀な人材の確保・定着、ひいては地域の持続的な発展につながります。特に多様化した地域課題に対応していくためには、多様な人材確保が必要と考えられます。
- ◆ 地域に根強く残っている性別による固定的役割分担意識を解消していくためには、地域で活動する各種団体等と連携していくことが必要です。
- ◆ 令和3年度の自治会の女性区長は現在 0 人となっており、男女共同参画意識の定着化が進んでいない状況です。
- ◆ 一方で、PTA等における女性の参画は進んでおり、令和2年度で本部役員に占める女性の割合は 62.8%となっています。

● 課題1 ▶ 地域への参画拡大については情報の周知や啓発が不可欠



- ・地域づくり(自治会等)に多様な視点を取り入れるため、女性リーダーを増やす取組が求められています。
- ・町民アンケートでは、「女性が地域活動を対等に担うために必要なこと」については、「男性の抵抗感をなくす」ことが必要と回答している町民が多くいます。地域において、多様な人材の参画が活性化につながることの啓発等を進め、定着化に努めていくことが必要です。
- ・各団体への女性参画が望まれています。また、団体の名称(青年部等)によっては「男性の集まりのイメージ」等の意見もあり、情報周知が必要となっています。(ヒアリングより)

● 課題2 ▶ 農業分野における女性参画の積極的な推進



農業委員会における女性委員の割合

(資料:農林水産省「令和2年度農業委員への女性の参画状況」)

- ・全国的に農業従事者に占める女性の割合は、減少傾向にあります。
- ・令和2年度の町の農業委員会における女性委員の割合は 21.4%となっており、市区町村平均と比較して、高くなっていますが、国の目標値(30.0%)には達していない状況です。
- ・比企地域では女性委員が増加し、委員長が女性の地域もあることから、女性参画の機運が高まっています。(ヒアリングより)
- ・今後も研修等の啓発活動や人材の発掘に努め、女性が参画しやすい環境を整備していくことが求められます。

(1)地域における男女共同参画の意識づくり

- P T A、自治会、消防団、商工会など地域で活動する各種団体において、地域の実状を勘察しながら女性の参画拡大を図ります。また、男女ともに多様な人材が地域に参画できる機会を促進します。
- 地域において、女性が役職ある立場になりやすい環境の整備に向けた取組について検討します。

◆主要施策 (▶P.57)

地域における女性の参画拡大、地域での女性リーダーの登用

(2)農林商工業等における女性参画の推進

- 地域をリードする女性農業者の参画を積極的に推進します。
- 関係機関及び地域の農業経営者と連絡調整を図り、家族経営協定*を推進します。
- 自営業等における女性の経済的な地位向上のため、各種セミナーや意見交換会等の情報を提供します。

◆主要施策 (▶P.57)

地域をリードする女性農業者の参画推進、家族経営協定の推進、女性の経営参加への支援



▲ 町商工会主催の創業塾

* 家族経営協定：家族で取り組む農業経営について、経営の方針や家族一人ひとりの役割、就業条件・就業環境について家族全員で話し合いながら取り決めるもの。家族全員が実行し、必要に応じて見直しを行う事が必要。

2

多様性を認めて、人にやさしく

—誰ひとり取り残すことのない町を目指そう

個性を認め合い、誰ひとり取り残すことのない町を目指します！

目標指標

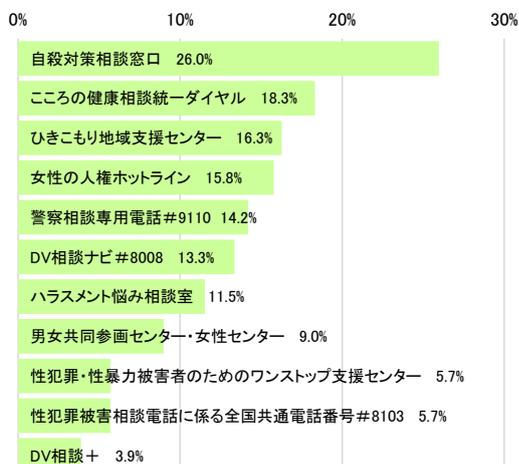
指標の内容	指標の考え方	前年度 (平成 28 年度)	現状値 (令和 3 年度)	目標値 (令和 13 年度)
DV 相談窓口の認知度向上	DV 相談窓口の周知を行い、認知度を向上させる。	—	(DV 相談ナビ #8008) 13.3% (DV 相談+) 3.9%	(DV 相談ナビ #8008) 20.0% (DV 相談+) 10.0%
健康づくり事業の実施	健康づくり事業を実施し、健康寿命の延伸を図る。	年 29 回	年 26 回 (令和元年)	年 30 回
防災会議の女性委員の割合	防災の意思決定過程に女性の視点を取り入れる。	0%	4.2%	12.0%

基本目標 1 DV 等あらゆる暴力の根絶

現況

- ◆ 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、全国で DV 相談件数が増加しています。
- ◆ 令和 2 年度の全国における配偶者からの暴力事案等の相談等状況は、平成 13 年の「配偶者暴力防止法」施行後、最多となっています。(警察庁が令和 3 年 3 月に公表)
- ◆ 令和 2 年度の性犯罪・性暴力に関する相談件数も前年度比で約 1.2 倍に増加しています。
- ◆ 町では、DV 等に関わる制限申出があった場合は、住民基本台帳の閲覧制限をするなど DV 被害者を保護しています。

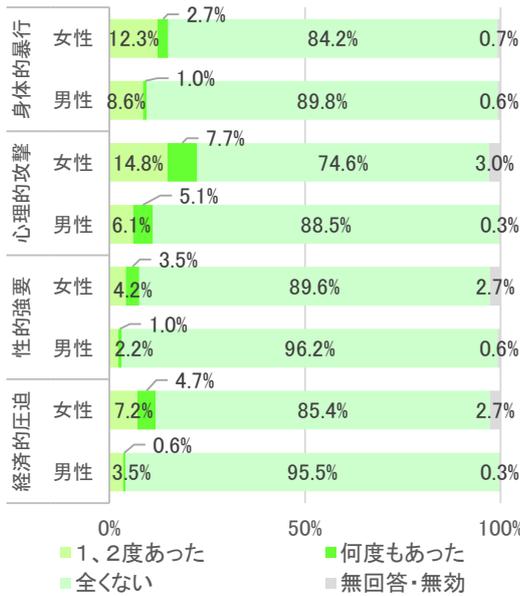
課題 1 ▶ DV 等相談窓口の周知



- 町民アンケートでは、DV の被害にあった時、誰かに相談しようと思わなかったと回答した人が 5 割以上となっています。
- あらゆる暴力に対する相談窓口の認知度を見ると DV 相談の窓口の認知度は大変低い状況となっています。
- 相談窓口の情報は、広報紙や町ホームページでの更なる周知が必要です。

政府が設置している DV 等あらゆる暴力に対する相談窓口の認知度 (令和 3 年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

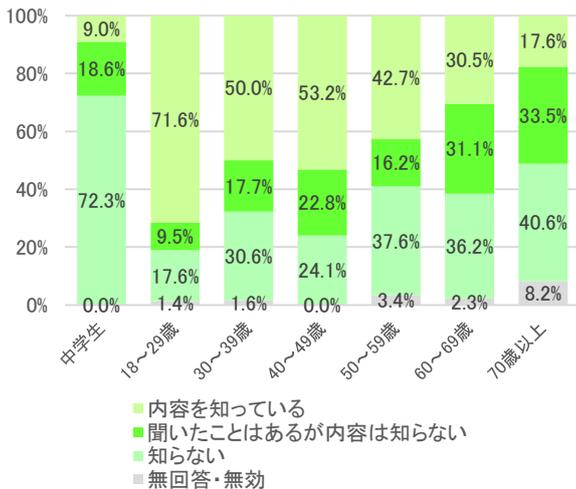
● 課題 2 ▶ DV 被害者の支援・保護の充実



- ・町民アンケートでは、男女ともに DV 被害の経験がある人がおり、中でも「心理的攻撃」の被害が多くなっています。女性の約5人に1人、男性の約10人に1人が「心理的攻撃」の被害にあっていると回答しています。
- ・女性は男性に比べ DV 被害にあった人が多く、「何度もあった」と回答する人もおり、今も DV が継続している状況があることが懸念されます。
- ・些細なことでも相談できる体制と、被害者の安全を第一に考えた支援・保護が望まれます。

配偶者やパートナーからのDV等の経験
(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

● 課題 3 ▶ デートDV*1など若年層への啓発



デートDVの認知度
(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート
・中学生アンケート)

- ・DVには夫婦間だけではなく、交際している相手からのあらゆる暴力も含まれます。
- ・若年層では、身体的な暴力だけでなく、相手を束縛するような行為などもDVであるということについては認知度が低い状況です。
- ・中学生アンケートでは、デートDVを「知らない」という回答が約7割という結果でした。
- ・町民アンケートでは、18~29歳の認知度は約7割と高いものの、30~49歳で約5割、50歳以上では年代が上がるにつれ、認知度が低くなっています。
- ・すべての年代に対して、デートDVの理解促進と防止の啓発が必要です。

● 課題 4 ▶ 各種ハラスメント*2対策の促進



- ・職場における各種ハラスメントに関して、令和2年6月に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。(中小企業主は令和4年4月から)
- ・各種ハラスメントは個人の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、啓発が必要です。

*1 デートDV：交際中の相手から受ける身体的暴力・心理的攻撃・経済的圧迫・性的強要など、相手を思いどおりに支配しようとする言動や態度のこと。

*2 ハラスメント：広義には「人権侵害」を意味し、性別や年齢、職業、宗教、社会的出自、人種、民族、国籍、身体的特徴、セクシュアリティなどの属性や人格に関する言動などで相手に不快感や不利益を与え、その尊厳を傷つけること。

(1) 配偶者等からの暴力を許さない社会づくりの推進

- DV防止に関する国・県の広報紙やパンフレット等の配布や活用により、町内関係機関や町民への啓発に努めます。
- 埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）で実施するフォーラム等やセミナーについての情報提供を行い、町民の参加を促進します。
- 地域や事業所等の依頼に応じて、DV防止に関する出前講座を行います。
- DV防止に関する研修等を実施し、被害者支援に関わる職員の資質の向上を図ります。

◆主要施策（▶P.58）

DV防止対策及び意識の啓発、センター事業の活用、DV防止講座の開催、職員の資質の向上

(2) 被害者の保護・支援の推進

- DVの問題を抱えている町民が相談しやすい体制の充実に努めるとともに、DV相談窓口及びDV対策の情報を広く周知します。
- 相談体制の充実の取組として、被害者が人目を気にすることなく相談できる窓口の整備に努めます。また、性別に関わらず被害者が相談しやすい体制の整備に努めます。
- 埼玉県配偶者暴力相談支援センター（埼玉県婦人相談センター、埼玉県男女共同参画推進センター）のDV相談窓口について周知を図り、被害者が早期相談により、必要な対応が早期に受けられるよう啓発に努めます。また、民間団体が実施する相談窓口についての情報提供に努めます。
- 県作成の県内関係機関共通相談シートを活用し、被害者の事情説明に関わる負担の軽減を図ります。
- 医療機関はDVを発見しやすい立場にあることから、県が作成する医療機関向けのリーフレットを活用し、町内医療機関に対する啓発に努めます。
- DVを発見しやすい立場の職員（保健、福祉に関する業務に従事する者）に対し研修を実施し、DVに対する理解促進と対応に係る実務的な事例提供を行います。
- 民生委員・主任児童委員等の会議において、DVに関する情報提供や意見交換を実施し、被害者の早期発見と相談・保護につなげます。
- 埼玉県婦人相談センター等で実施する24時間体制の一時保護について、広報紙等を活用して情報の周知を図ります。
- 高齢者、障害者や外国人など社会的弱者で、実際の支援の対応が困難なケースについては、県など関係機関と連携しながら適切に対応します。
- 被害者が加害者から避難した後、加害者の追求を避ける対応が大変重要であることから、住民基本台帳の閲覧制限など被害者や被害者の所在情報を保護します。
- 被害者の安全確保のため、民間シェルターなどの保護施設の適切な情報管理を行います。
- 就業に関する各種支援の情報を提供し、DV被害者の自立した生活を支援します。
- 関係機関との連携、各種手当の申請あるいは生活保護制度を活用して、DV被害者の経済的な支援を行います。また、住所を変更できないDV被害者に対する国民健康保険や、介護保険の適切な取扱いを行います。

- DV被害者に対して、県などが発信するカウンセリング情報や自助グループ等情報を提供し、心のケアに努めます。

◆主要施策（▶P.58-59）

DV相談体制の充実、DV相談窓口の整備、DV相談機関の周知、DV共通相談シートの導入と活用、医療機関の取組、DVに関わる職員の研修、DVに関する情報提供・意見交換の場の設置、一時保護施設の情報提供、社会的弱者の保護支援、被害者情報の保護の徹底、保護施設の情報管理、就業の支援、経済的な支援、被害者の心のケア

（3）子ども、若年層に対する暴力の根絶に向けた対策の推進

- 要保護児童対策地域協議会や関係機関での児童虐待の早期発見に努めるとともに、保育所、幼稚園、学校など子どもと接する場での、虐待の早期発見に努めます。
- 保育所、幼稚園、学校などでは子どもが相談しやすい環境を充実させ、DVや虐待により心身に影響が認められる子どもの心のケアに努めます。
- デートDV防止の啓発ビデオ、パンフレット等を提供し、デートDV防止の啓発を図ります。また、教職員や保護者に対する人権教育研修でデートDVについて研修テーマとして扱います。

◆主要施策（▶P.59）

児童虐待の早期発見・対応、子どもの心のケア、デートDV防止教育

（4）各種ハラスメント防止対策の推進

- 誰もが平等に働ける職場づくりとして、各種ハラスメントの防止啓発に努めます。
- 育児や介護と仕事の両立を支援するため、男性を含めた育児休業・介護休暇の取得を奨励し、誰もが働きやすい環境を目指します。
- 町内企業に対して「労働施策総合推進法」等各種法律の改正の周知を徹底し、各種ハラスメントの防止対策を促進します。

◆主要施策（▶P.59）

各種ハラスメントの防止、手引きの作成、各種法律の周知徹底

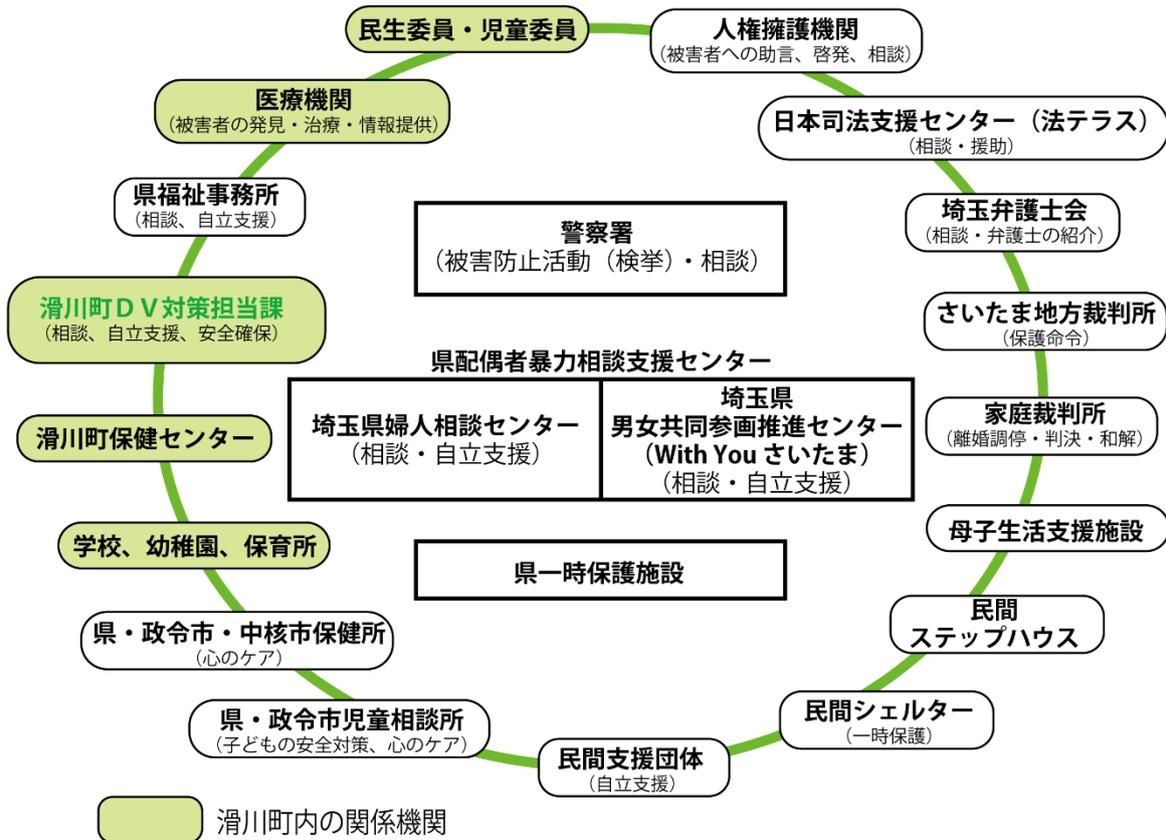
(5)関係機関との連携

- 総合相談窓口等の設置及び活用を検討し、庁内の被害者支援体制の整備を図ります。また、各種関係機関との連携を図り、被害者の支援に努めます。

◆主要施策 (▶P.59)

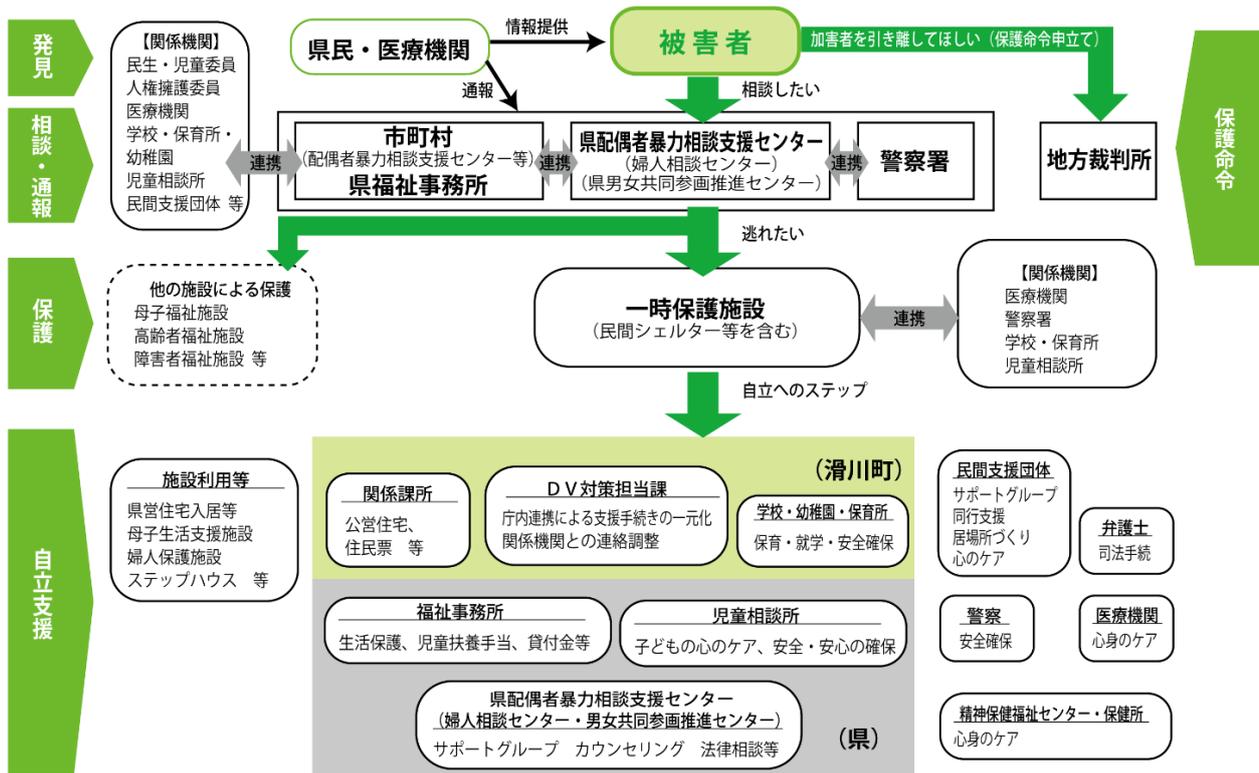
被害者支援体制の整備

関係機関の支援ネットワーク



参考資料:(埼玉県)「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第4次)」

D V 被害者支援の流れ



参考資料: (埼玉県)「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第4次)」

コラム column

ハラスメントのこと、正しく知ろう

ハラスメントとは何でしょうか？ハラスメント(Harassment)とは一般的に「嫌がらせ」や「いじめ」と訳される言葉です。ハラスメントの種類は30種類以上に及ぶと言われており、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどのほか、倫理や道徳に反して精神的な苦痛を与える嫌がらせである「モラルハラスメント」などがよく知られています。

以下に示す3つのハラスメントは事業者において対策を図ることが法律制度によって義務付けられているものです。

職場のパワーハラスメントとは

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います。

具体的には、**身体的攻撃・精神的な攻撃・人間関係からの切り離し・過大な要求・過小な要求・個の侵害** の6類型



職場のセクシュアルハラスメントとは

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

性的な言動とは、性的な内容の発言および性的な行動を指します。



職場の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント※とは

「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。

具体的には、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

※妊娠: マタニティハラスメント、出産: パタニティハラスメント、育児(介護): ケアハラスメント



資料: ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」(厚生労働省)

基本目標 2 性差による生活困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

現況

- ◆ 全国的に増加しているひとり親世帯では、母子世帯の割合が 8 割以上となっています。令和元年、母子世帯のうち 31.0%が年間所得金額 200 万円未満となっています。
- ◆ 経済的な理由で生理用品を購入できない状況となっている「生理の貧困」も社会問題となっており、全国の自治体で対策を始めているところです。
- ◆ 高齢者の労働人口が増えており、令和 2 年の 65 歳以上の就業者数は、平成 22 年と比べ、女性は 1.7 倍、男性は 1.5 倍に増加しています。
- ◆ 新型コロナ感染拡大の影響で、雇用、暮らし、人間関係等において困難な問題が顕著となる中、自殺のリスクが高まり、令和 2 年の女性の自殺者数は全国で増加しています。
- ◆ パートナーシップ制度は、性的少数者（LGBTQ）政策として平成 27 年 11 月に東京都渋谷区と世田谷区で施行されました。
- ◆ 埼玉県では、さいたま市をはじめ 18 市町でパートナーシップ制度を施行しています。（令和 3 年 10 月現在）

● 課題 1 ▶ ひとり親世帯の貧困

順位	国名	割合
1	デンマーク	8.2
2	フィンランド	12.5
3	ポーランド	16.4
⋮	⋮	⋮
33	ニュージーランド	46.1
34	日本	48.1
35	韓国	52.9
	OECD平均	32.2

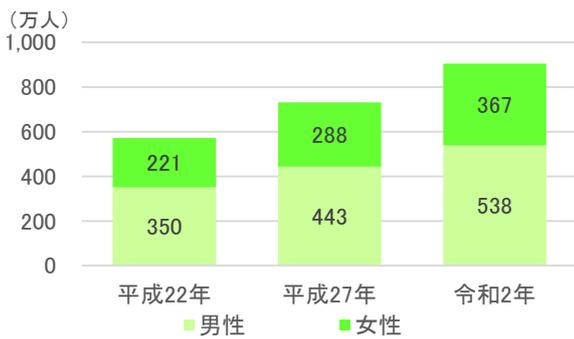
ひとり親世帯－貧困率の国際比較
 (資料:男女共同参画白書 令和3年度版)

	総数	子どもの数		
		1人	2人	3人
母子世帯	77	38	31	8
父子世帯	19	13	4	2
合計	96	51	35	10

滑川町のひとり親世帯(子どもがいる世帯で大人が 1 名)
 (資料:平成 27 年国勢調査)

- ・新型コロナ等の影響で経済が悪化し、ひとり親世帯（子どもがいる世帯で大人が 1 名）、特に母子世帯では、経済的な困窮に陥る家庭が増加しました。
- ・日本のひとり親世帯の貧困率は、OECD加盟 35 カ国中 34 位となっています。
- ・平成 27 年の国勢調査では、町のひとり親家庭世帯（子どもがいる世帯で大人が 1 名）が 96 世帯という状況でした。
- ・ひとり親世帯、特に母子世帯への支援が急務となっています。

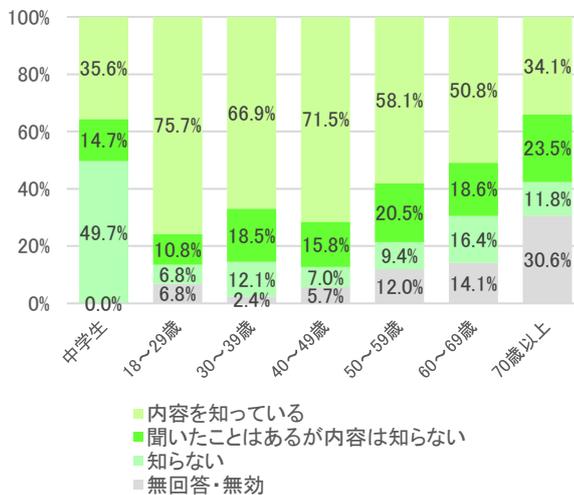
● 課題 2 ▶ 高齢者の就業支援



65歳以上の就業者数の推移(全国)
(資料:男女共同参画白書 令和3年度版)

- 定年後の生活を維持するために就業する高齢者が増加している状況にあります。
- 平成22年と令和2年の65歳以上の就業者数を比較すると、男女ともに1.5倍以上増加しています。
- 高齢者の働く場の確保や支援も必要となっています。

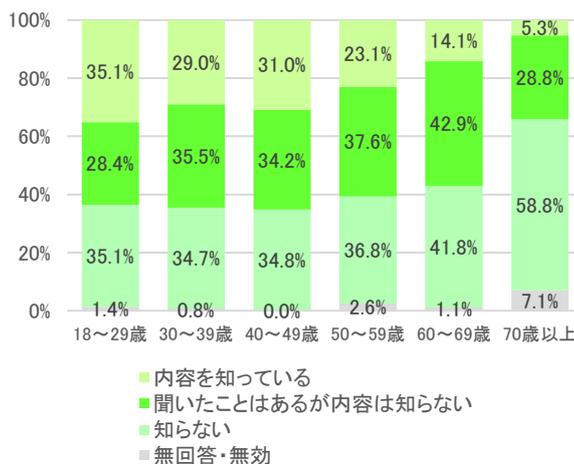
● 課題 3 ▶ 性的少数者(LGBTQ)への正しい理解



- 町民アンケート、中学生アンケートでは、LGBTQの認知度は、中学生と70歳以上では低く、18歳から69歳では、年齢が上がるほど認知度が低い傾向となっています。
- 性の多様性の理解は、正しい知識の習得が不可欠で、そのための周知の取組が必要です。

◀ LGBTQの認知度
(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート・中学生アンケート)

● 課題 4 ▶ 多様性(ダイバーシティ)を認める意識啓発



ダイバーシティ(多様性)の認知度
(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

- 人口減少や Society5.0*の到来で、社会は大きく変化してきています。このような社会を支えていくためには、女性、若者、シニア、外国人など多様な人材の力が必要です。
- 町民アンケートでは、「ダイバーシティ(多様性)」の認知度は、内容も知っている人が、50歳未満では約3割、50歳以上では年齢が上がるほど認知度が低くなっている状況です。
- ダイバーシティ(多様性)の言葉としての認知度だけでなく内容の理解を促進し、多様な人材がその能力を発揮できる社会を目指すことが求められています。

* Society5.0: 国が提唱する未来社会の概念。仮想空間と現実空間を高度に融合させたシステムによる新たな未来社会。狩猟社会(Society1.0)、農耕社会(Society2.0)、工業社会(Society3.0)、情報社会(Society4.0)に続く人類社会発展の歴史における5番目の新しい社会の姿のこと。

(1)生活上的様々な困難を抱えた人への自立支援

- ひとり親家庭等の支援が必要な人に対しては、民生委員・主任児童委員による訪問、見守りの実施や、自立した生活を営むための支援を行います。また、ひとり親家庭の孤立を防ぐため、交流機会の提供に努めます。
- 商工会などと連携した就業支援策の検討を図り、ひとり親家庭の自立支援に努めます。
- 経済的困窮や高齢、疾病、障害など生活上の困難を抱える人に対して、「生活困窮者自立支援法」に基づき、就労、居住確保等の支援や相談を行います。

◆主要施策（▶P.60）

ひとり親家庭等の支援、就業支援の対策、生活困窮者の自立支援

(2)高齢者に寄り添う支援の充実

- 高齢者が地域の中で安心して暮らせるよう、介護サービスのきめ細かな情報提供に努めるとともに、介護保険制度の適正な運営を行います。
- 在宅ケアの充実を目指し、認知症や一人暮らしなど支援を必要とする高齢者を地域でサポートする地域ケア体制の充実を図ります。
- 高齢者虐待への対応、成年後見人制度の活用促進等、権利擁護の観点からの支援に努めます。
- 一人暮らしの高齢者の日常生活における買い物や家事の支援について、誰でも安心して生活できるよう適切に対応していきます。
- 働く意欲のある高齢者に向けて、再就職の支援やシルバー人材センターでの就労など、就業の促進を図ります。
- 「年金生活者支援給付金制度」などを活用し、低年金・無年金の高齢者の貧困問題に対応します。

◆主要施策（▶P.60）

介護保険制度の適正運営、地域ケア体制の充実、高齢者の権利擁護、家事の支援、高齢者就職支援、低年金・無年金の高齢者への支援

(3)誰もが安心して暮らせる環境の整備

- ・障害のある人が地域で生活していくため、障害福祉サービスの充実を図ります。
- ・誰もが安全に暮らせるよう、公共施設のバリアフリー化を推進します。
- ・地域で外国人が孤立することなく生活できるよう、各種手続きや法令・制度等について多言語での情報提供や子どもの教育への支援などを行います。
- ・性的少数者（LGBTQ）であること、障害があること、外国籍であることなどの理由で差別されることがないように、人権教育や人権啓発活動を推進し、多様性を認める町を目指します。

◆主要施策（▶P.60）

障害者への支援、バリアフリー化の推進、外国人への支援、多様性への理解促進

コラム column

調査からわかる LGBTQ の現状

LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査 2019」の結果について

株式会社LGBT研究所が実施した「LGBT意識行動調査 2019」は、全国の20代～60代の約42万人を対象に配信を行い実施した調査です。この調査によると、LGBT・性的少数者に該当する人は全体の約10%となっています。また、半数以上の当事者がLGBT・性的少数者に対して理解が促進されるべきだと回答しています。

全国20代～60代のうち10.0%が性的少数者に該当

LGBT意識行動調査2019(事前調査)



89.4%:シスジェンダーかつ異性愛

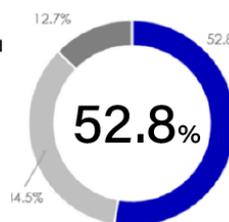
■ 設計概要

設計エリア	全国
調査対象	20歳～69歳男女
調査期間	2019年4月16日～5月17日
調査回収総数	42万8,036名
回答同意者数	35万0,342名
有効回答者数	34万7,816名
調査手法	インターネット調査

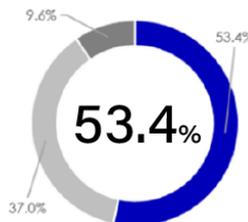
半数以上の当事者が誤解や偏見が多いと認識し、LGBT・性的少数者に対する理解の促進を望んでいる。

LGBT・性的少数者のみ(WB前:n=1,585 WB後:n=223)

LGBT・性的少数者に対して、誤解や偏見が多いと思う



LGBT・性的少数者に対して、理解が促進されるべきだと思う

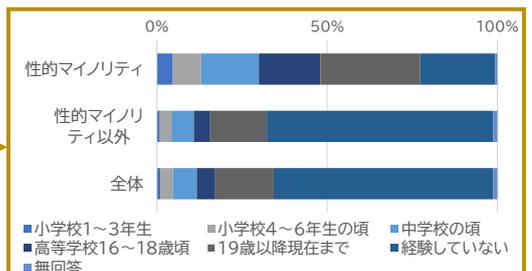


埼玉県 多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査の結果について

埼玉県では、令和2年9月～10月に、県内在住者15,000人を対象に「埼玉県 多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」を実施しました(回収率約38%)。この調査結果によると、性的マイノリティ(性的少数者)と回答された方の割合は全体の3.3%となっています。また、「死ねたらと思った、または自死の可能性を考えた」について「経験がある」と回答した方の割合は全体では約28%ですが、「性的マイノリティ」では約66%と非常に高くなっています。

〇死ねたらと思った、または自死の可能性を考えた【『性的マイノリティ』と『性的マイノリティ以外』で「経験がある」の差が大きい上位3項目】

調査数	《経験がある》							※上段が件数、下段が割合	
	13 3 小学校 生の頃	4 6 小学校 生の頃	中 学 校 の 頃	1 6 1 8 高 等 学 校 の 頃	1 9 歳 以 降 現 在 ま で	経 験 し て い な い	無 回 答	《経験がある》	《経験がない》
全体	5,606	64	224	431	333	1,054	3,955	77	1,574
	100.0	1.1	4.0	7.7	5.9	18.8	70.5	1.4	28.1
性的マイノリティ	184	13	23	47	50	81	61	2	121
	100.0	7.1	12.5	25.5	27.2	44.0	33.2	1.1	65.8
性的マイノリティ以外	5,422	51	201	384	283	973	3,894	75	1,453
	100.0	0.9	3.7	7.1	5.2	17.9	71.8	1.4	26.8



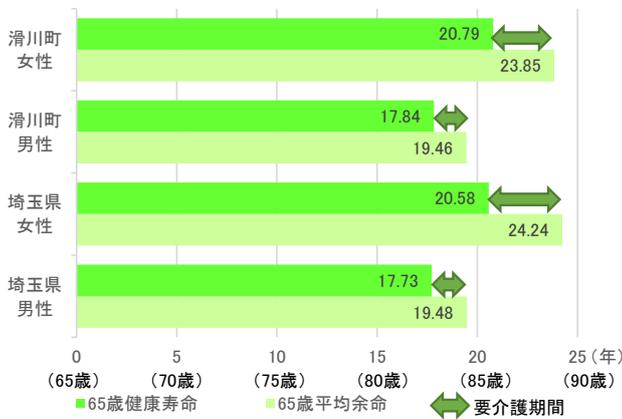
資料:LGBT意識行動調査 2019(LGBT総合研究所)、多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査の結果(埼玉県)

基本目標 3 性別やライフステージに対応した健康支援

現況

- ◆ 令和2年10月1日現在、全国的に男性は人口の2割以上、女性は3割以上が65歳以上の高齢者となっています。また、令和元年の全国健康寿命と平均寿命の差は、女性12.06年、男性8.73年となっています。
- ◆ 全国の喫煙率は減少傾向で、女性は1割を下回っており、男性も3割を下回っています。
- ◆ 一方、飲酒率は、男性はわずかに減少傾向ですが、女性は微増傾向です。
- ◆ 町では各種がん検診（集団・個別）を実施しています。男性・女性特有のがんについても、早期発見のために毎年検診の機会を設けています。

● 課題 1 ▶ 健康寿命の延伸



- 国では高齢化とともに平均寿命も伸びており、人生100年時代と言われています。
- 令和元年現在で、町の65歳平均余命は男性で19.46年、女性では23.85年です。
- しかし、介護なしで健康に過ごせる期間は男性が17.84年、女性が20.79年で、その後の1～3年は要介護期間となることが想定されます。
- 長い人生をいきいきと健康に過ごすためには、生涯を通じた町民の健康支援が重要です。

65歳平均余命と健康寿命（令和元年）

（資料：2020年度版 地域別健康情報 滑川町（埼玉県保健医療部衛生研究所））

● 課題 2 ▶ ライフステージごとの疾病予防

	壮年期 (25～44歳)	中年期 (45～64歳)	高齢期 (65歳以上)
第1位	自殺	悪性新生物	悪性新生物
第2位	脳血管疾患	心疾患 (高血圧症除く)	心疾患 (高血圧症除く)
第3位	悪性新生物	脳血管疾患	肺炎

- 25歳以上のライフステージ別死因を見ると、壮年期では自殺が最も多くなっています。
- 中年期、高齢期では悪性新生物（がん）が最も多く、壮年期の死因でも第3位となっています。
- 疾病予防のための定期的な健康診断やがん検診の受診促進をしていく必要があります。

ライフステージ別死因（2015年～2019年）

（資料：2020年度版 地域別健康情報 滑川町（埼玉県保健医療部衛生研究所））

(1)生涯を通じた男女の健康支援

- 生涯を通じて一人ひとりの町民が自らの健康管理、生活改善ができるよう、健康教育の機会充実を図ります。
- 生涯を通じた健康の保持増進のため、健康診断、健康相談等適切な指導を実施します。
- 性別やライフステージによって異なる健康課題にきめ細かに対応するとともに、総合的な健康支援に努めます。女性・男性特有のがんや加齢に伴う疾病の予防に重点をおき、健康支援に努めます。

◆主要施策（▶P.61）

健康教育の機会充実、各種健康診査、町民の健康支援

(2)生涯にわたる性と生殖に関する健康の促進

- 児童生徒の心と体の健全な発達を育むため、思春期における保健学習の充実に努めるとともに、生徒指導や教育相談の充実により性に関する指導等を推進します。
- 性別に関わらず妊娠・出産の知識を持ち、身体健康意識を高め、生涯を見通した健康な身体づくりができるよう学童・思春期からの健康教育の充実を図ります。
- 早期の妊娠届出の奨励や妊婦健診等の保健サービスの周知に努め、妊娠・出産期の女性の健康管理の充実を図ります。

◆主要施策（▶P.61）

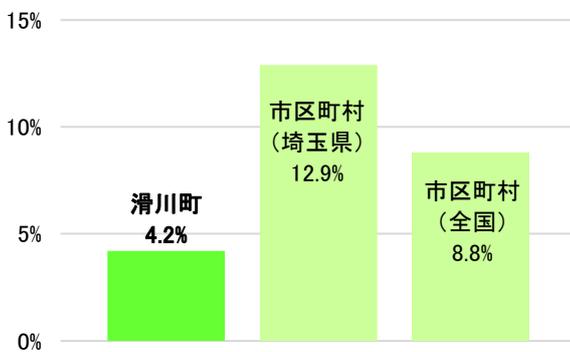
学校保健の充実、健康意識の向上、妊娠・出産期の健康管理

基本目標 4 男女共同参画の視点からの防災の推進

現況

- ◆ 全国の消防団員に占める女性の割合は、令和2年4月1日現在で3.3%（前年比0.1ポイント増）で、消防団員総数が減少する中、女性団員の割合は上昇傾向にあります。
- ◆ 滑川消防団においては、平成28年度より5名の女性団員が入団し、広報等を中心に活動を行っています。
- ◆ 令和2年度の町の防災会議委員の女性の割合は4.2%となっています。
- ◆ 町の自主防災組織においては、女性の参画が増えている一方で、役職につく女性は増加していない状況です。

課題 1 ▶ 防災会議への女性の参画促進

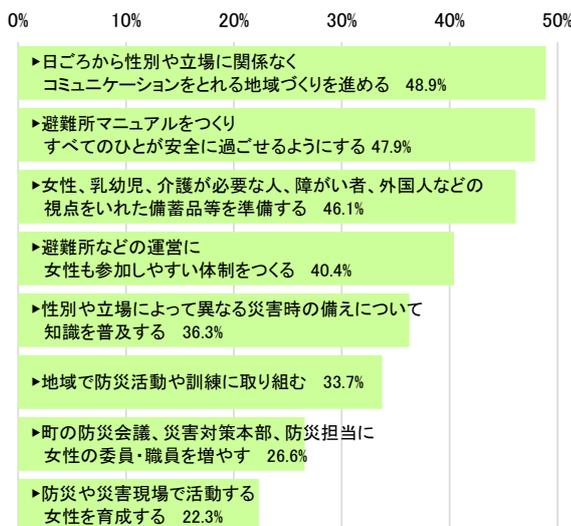


防災会議における女性委員の割合(令和2年)

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

- 町の防災会議の女性委員は、全国や埼玉県の市区町村平均と比べて、低い割合となっています。
- 防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大をし、多様な意見を取り入れての地域防災力を高めていくことが必要です。
- 今後の災害に備え、様々な意思決定過程へ、女性の視点を反映するために、女性委員の積極的な登用が求められます。

課題 2 ▶ 防災への女性の視点



災害に備えるために今後必要な施策

(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

- これまでの災害時の避難所運営や物資調達・供給には女性の視点的反映が十分ではない状況です。
- 町民アンケートの災害に備えるために今後必要な施策では「女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者、外国人などの視点をいれた備蓄品等を準備する」、「避難所などの運営に女性も参加しやすい体制をつくる」といった多様な視点を反映した防災を求める声も多くあります。
- 防災においては、男性・女性ともにリーダーシップを発揮する人材が求められます。

(1) 防災における意思決定過程への女性の参画拡大

- 防災会議や地域防災計画等に男女共同参画の視点を反映し、防災分野（消防団、自主防災組織等）での性別による固定的役割分担意識の解消に努め、女性の参画を積極的に推進します。
- 防災分野においても女性の視点が重要であることを町民に広く周知し、女性も防災・復興の担い手であることの意識づけを行います。

◆主要施策（▶P.61）

防災分野の視点見直し、女性の視点の重要性の周知

(2) 男女共同参画の視点に立った防災体制の充実

- 自治体が男女共同参画の視点を取り入れた災害に対応する取組を進める上で、防災の基本的な考え方と、平常時の備えから、災害の初動段階、避難生活、復旧・復興までの各段階の取り組むべき事項を示した「災害対応力を強化する女性の視点 ～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」(令和2年5月 内閣府男女共同参画局)を参考に、町の防災体制について多様な視点を取り入れることを改めて検討していきます。
- 災害時にリーダーとなる女性の育成に努めるとともに、リーダーシップを発揮しやすい体制づくりを心がけます。

◆主要施策（▶P.61）

防災・復興ガイドラインの活用、女性リーダーの育成



▲ 火災出動訓練で活躍する女性消防団員



▲ 消防出初式で活躍する女性消防団員

3

意識をかえて、すべての人が輝く

—男女共同参画の理解で多様な学びを目指そう

ジェンダーの主流化*を実現し、一人ひとりがいきいきと暮らせる町を目指します！

目標指標

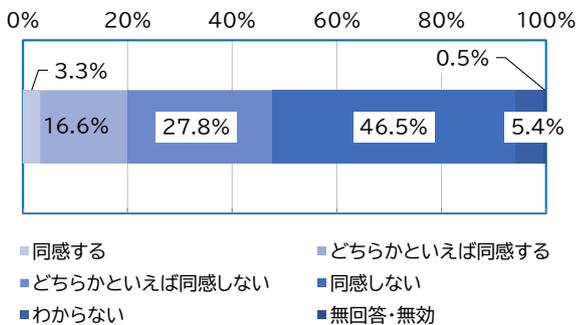
指標の内容	指標の考え方	前回値 (平成 28 年度)	現状値 (令和 3 年度)	目標値 (令和 13 年度)
町民の「ジェンダー」の認知度	「ジェンダー」を知っている町民割合の増加を目指す。	—	80.6%	100%
中学生の男女平等意識の向上	「学校にいる時に男女平等だと思う」と感じる中学生の割合を向上させる。	—	48%	80%

基本目標 1 社会制度・慣習の見直し、意識の改革

現況

- ◆ 社会制度や慣習の背景にある性別による固定的役割分担意識の解消や男女共同参画社会形成に必要な法制度等の理解促進を図っていくことが大切です。
- ◆ 本町においても国・県・他市区町村の男女共同参画に関する情報を町ホームページに掲載し周知するなど、様々な機会をとらえて啓発活動を進めてきました。
- ◆ 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣習の見直しについては、これまでの歴史や文化とも密接に関わっていることから、中立的でない慣習の見直しについて、根気強い啓発活動を続けているところです。
- ◆ 国連が掲げるSDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」は、近年、社会的な認知度が上がっています。町でもこれらの機運を活かした取組が進められています。

● 課題 1 ▶ 「性別による固定的な役割分担意識」の解消

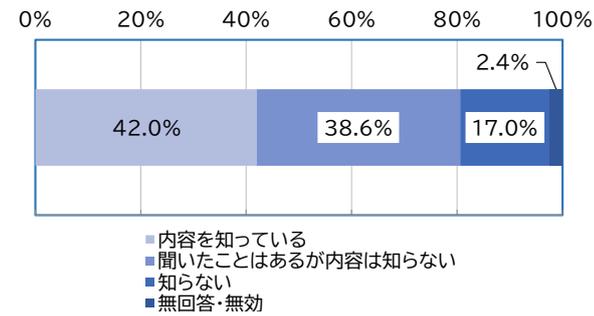


「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について (令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

- ・町民アンケートでは、「男性は仕事、女性は家庭という考え方」について「同感する」、「どちらかといえば同感する」の合計は約2割と低い割合となっていますが、「同感しない」、「どちらかといえば同感しない」の合計は7割以上と、多くの町民が性別による固定的役割分担意識に否定的な考えに変わってきていることがわかります。
- ・今後も、固定観念による「無意識の思い込み」からの「気づき」も含め、様々な機会をとらえた啓発活動が求められています。

*ジェンダーの主流化：すべての取組においてジェンダー平等を念頭に置くこと。政治、経済、社会におけるすべての政策や事業の策定などのプロセスに、男女が関わり、女性と男性が平等に恩恵を受けるための戦略。その最終的な目的は、ジェンダー平等の達成。(1997年の国連経済社会理事会(ECOSOC))

● 課題 2 ▶ ジェンダー(社会的性差)という言葉の内容を知っている人の増加



ジェンダーについての認知度
(令和3年 男女共同参画社会に関する町民アンケート)

- ・町民アンケートでは、ジェンダーについて、内容を知っているまたは聞いたことがある町民は約8割おり、言葉は多くの人に浸透していることがわかります。
- ・「内容を知っている」と回答した人は約4割で、内容まで知らない人が多いことから、町民に向けてSDGs 全体の取組と併せて意識改革を図っていくことが重要です。
- ・旧姓の通称使用拡大や夫婦別姓など、社会制度全般については、国・県の動きを踏まえつつ、情報提供や理解の促進を図っていく必要があります。

施策の基本方向

— 基本目標 1 社会制度・慣習の見直し、意識の改革

(1)啓発普及活動の充実・強化

- ・広報紙や町ホームページを活用し、男女共同参画情報や国・県などで実施する講座等情報を発信・提供するとともに、女性の社会参画促進についての啓発に努めます。
- ・国・県の情報収集とともに、他市区町村の情報や関連団体の情報収集に努め、広報紙等で周知するなど、収集した情報の活用を図ります。

◆主要施策 (▶P.62)

男女共同参画情報の発信、国・県・他市区町村の情報収集

(2)意識改革に向けた取組の推進

- ・新規の施策・事業を検討する際や更新の際には、男女共同参画の視点も含め見直しを図ります。そのため男女共同参画配慮度評価の実施を検討します。
- ・職場・家庭・地域における慣習（社会制度、慣習、しきたり）などについては、著しく中立的でないものについて見直すとともに、継続的な啓発普及活動により意識改革を図ります。
- ・SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」の実現を目指し、町民や町職員の意識改革のもと、ジェンダーの主流化を図ります。

◆主要施策 (▶P.62)

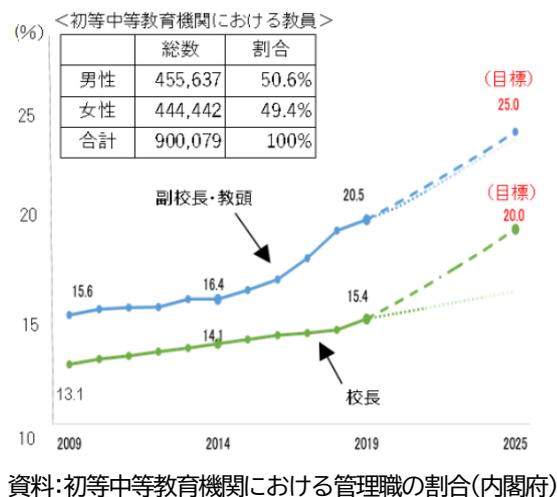
施策・事業の配慮度評価、職場・家庭・地域等での慣習の見直し、ジェンダーの主流化

基本目標 2 ジェンダー(社会的性差)平等を目指す教育の充実

現況

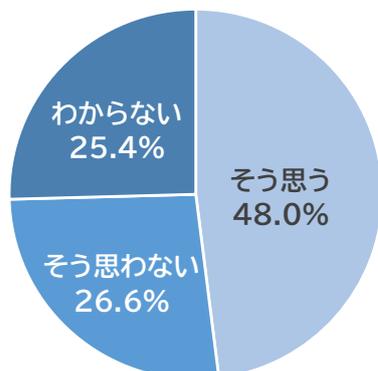
- ◆ 町では家庭教育講座などを通して、未就学段階からのジェンダー平等を目指す教育を進めています。性別による固定的役割分担意識や無意識の思い込みの解消を目指した取組を進めています。
- ◆ 町では学校教育全体を通して、ジェンダーの視点に立った学校・学級運営を進めているところです。特にその担い手である教職員については、教職員間での意識の醸成に努めています。
- ◆ 学校教育では、全校においてジェンダーの視点に立ったジェンダー平等を推進しています。また、キャリアパスポートを作成し義務教育の9年間を通したキャリア教育を推進しています。
- ◆ 生涯学習の情報や事業を通して男女共同参画を推進しています。男女ともに参加しやすい公民館活動や、女性委員が活躍できる団体の育成などにも取り組んでいます。
- ◆ 男女共同参画の視点に立った多文化共生社会を目指し、多文化交流会など、国際交流施策を推進しています。
- ◆ 多様性を認める社会の形成に向け、町を挙げての取組として人権尊重・人権教育を推進しています。また、町職員、教職員を対象とした社会啓発事業を推進しています。

● 課題 1 ▶ 教育の分野における政策決定の場に女性の参画促進



- 全国の校長・副校長・教頭に占める女性の割合は年々増加傾向にあるものの、まだ全体の1/4に届かない状況です。国では2025年の成果目標として、初等中等教育機関の校長の割合を20%、副校長・教頭の割合を25%としています。
- 町においても、女性の管理職登用に向けて、引き続き取り組んでいく必要があります。
- 男女共同参画の推進の担い手である教職員の職場環境の充実(男性職員の育児休業の取得など)や意識改革の促進が重要となっています。

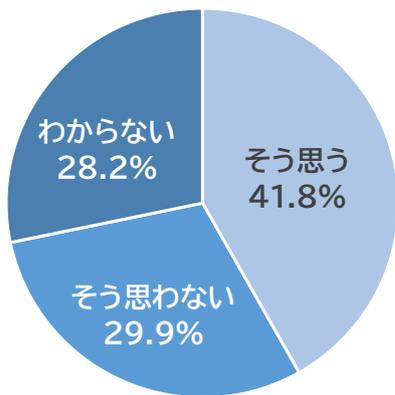
● 課題 2 ▶ 男女平等について「そう思わない」と感じる児童生徒の意識改革の促進



学校にいる時、男女平等だと思う生徒の割合
(令和3年 中学生アンケート)

- 国の調査では、「社会全体における男女の地位の平等感」について平等と思う人の割合は約2割となっています。社会全体の平等意識を醸成するための基盤となる教育が担う役割は大変重要です。
- 中学生アンケートでは、学校にいる時、男女平等だと思う生徒が最も多く約5割でしたが、「そう思わない」と思う生徒が3割弱となっています。
- 児童生徒の意識改革を促進していくことが求められています。

● 課題3 ▶ 女性が活躍する社会の構築にあたってのキャリア教育が重要



職業を選ぶ時、男女平等だと思う生徒の割合
(令和3年 中学生アンケート)

- ・「第5次男女共同参画基本計画」(内閣府)では、「総合的なキャリア教育を推進する際に、男女共同参画の意義、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)などの知識や技術の習得が図られるよう」取り組むこととしており、教育・能力開発・学習機会の充実が重要です。
- ・中学生アンケートでは、職業を選ぶ時、男女平等だと思う生徒が最も多く約4割でしたが、「そう思わない」と思う生徒が約3割となっています。
- ・様々な教科を通じた男女共同参画の推進が求められていますが、女性が活躍する社会の構築にあたっては、将来の職業選択に関わるキャリア教育が重要です。

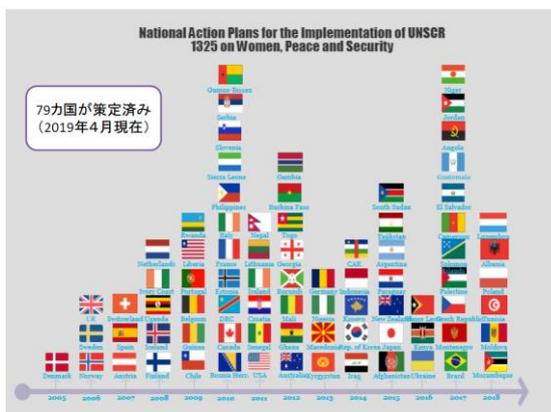
● 課題4 ▶ あらゆる場面において求められる多様性の尊重



資料:性的少数者に関する人権啓発サイト(法務省)

- ・県では、性的少数者(LGBTQ)政策として、誰にでも居場所があり、いきいきと活躍できる共生社会を目指した取組が進められています。
- ・町の施策を推進するにあたって、様々な場面において、多様性に関する適切な配慮が求められています。

● 課題5 ▶ 国際平和に向けた取組において女性の主体的な関わりが重要



資料:女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議と「行動計画」について(外務省)

- ・2000年、国連において「女性・平和・安全保障に関する安保理決議第1325号」が採択されました。加盟国である我が国は、同決議を履行するため「女性・平和・安全保障に関する行動計画」を策定しています。行動計画は2019年4月現在、79カ国が策定しています。
- ・紛争地域における女性の社会的地位は低く、国際的な課題となっており、女性が主体となった国際平和への取組に向けた啓発活動が求められています。
- ・町においても、国際平和に向けた取組において女性が主体的に関わることが求められています。

(1)ジェンダー平等を目指す家庭教育の推進

- ジェンダー平等の意識を醸成し、性別による固定的役割分担意識にとらわれない家庭教育が促進されるよう、誰もが参加しやすい家庭教育講座の開催など、学習内容の充実に努めます。また、家庭教育を支援できる人材の派遣など、男女共同参画の視点に立った活動を促進し、参加が少ない青年層の参加者の拡大を目指します。
- 家庭教育に関する相談体制の充実・強化を図るため、家庭教育アドバイザーを育成し、派遣に努めます。

◆主要施策 (▶P.62)

家庭教育の充実、相談指導体制の充実

(2)ジェンダー平等を目指す学校教育の推進

- ジェンダーの視点を大切にしつつ、時代に即した学級・学校運営を図ります。
- 教職員のジェンダーの定義や視点について正確な理解を促し、誰でも働きやすい環境づくりと意識改革を図ります。
- 教師による各種ハラスメント防止対策を推進します。

◆主要施策 (▶P.62)

ジェンダーの視点からの学校運営、教職員の意識改革、各種ハラスメントの防止

(3)教科やカリキュラムを通じたジェンダー平等を目指す教育の推進

- 児童生徒の発達段階に応じ、社会科、家庭科、道徳、特別活動など学校教育全体を通じ、人権の尊重、ジェンダー平等などについて指導の充実に努めます。
- 中学校の技術・家庭科におけるカリキュラムに幼児との交流を位置づけ、保育体験を実施します。
- 男女共同参画の視点に立ち、生涯を見通したキャリア教育(望ましい職業観・勤労観などを育てる教育)・職業教育を実施し、職業に対する意識啓発を推進します。

◆主要施策 (▶P.63)

ジェンダー平等教育の推進、保育体験の実施、キャリア教育の推進

(4)ジェンダー平等を目指す生涯学習の推進

- ジェンダー平等や男女共同参画に関する情報の収集に努め、広報紙等により収集した記事や学習情報の町民への周知を図ります。
- 青年期の教育において男女共同参画の視点に立った教育内容の充実に努めるとともに、成人期教育においては、自己の自立と社会参画の推進を図るため、生涯学習の充実に努めます。

◆主要施策 (▶P.63)

生涯学習情報の提供、学習機会の拡充・学習内容の充実

(5)ジェンダー平等を目指す多文化共生社会の推進

- 国際社会への対応として、国際性豊かな町民の育成を図るため、多文化交流の推進、国際理解教育の推進にあたっては、男女共同参画の視点に立った取組を推進します。

◆主要施策 (▶P.63)

多文化共生の推進

(6)人権尊重・人権教育の推進

- 「滑川町人権施策基本方針」、「滑川町人権施策基本方針に基づく実施計画」に基づき、会議、集会等あらゆる機会をとらえ、積極的に各種施策に取り組みます。
- 人権尊重の推進にあたっては男女共同参画の視点を念頭に取り組むこととし、社会啓発事業として、人権課題・人権侵害などをテーマとした講演会や研修会の開催に努めます。
- 比企郡市主催事業「人権フェスティバル」や「人権教育研究集会」に参加するとともに、町民の人権意識の高揚を図ります。
- 学校教育、社会教育において、男女共同参画の視点に立った人権教育を推進します。
- 「誰ひとり取り残すことのない社会」の実現を目指し、多様性を認める意識を醸成するとともに、あらゆる機会をとらえて性的少数者（LGBTQ）に対する理解促進を図ります。
- 紛争地域における女性の社会的地位は低く、国際的な課題となっていることから、平和維持の取組に女性が主体的に参加できるよう、ジェンダーの視点を取り入れながら、国際平和に向けた啓発活動を推進します。

◆主要施策 (▶P.63)

人権尊重社会の構築、社会啓発事業の推進、人権意識の高揚、人権教育の推進、LGBTQ に対する理解促進、国際平和に向けた啓発活動

V 実現化方策

1 重点事項・プラン推進ステップ

目指す姿を着実に実現するため、先導的に取り組む重点事項と期別の推進ステップを定めます。

1 自分らしく、あなたらしく

【重点事項】

町の政策・方針決定に女性の意見等も取り入れられるよう、審議会等への女性の参加を推進していきます。

女性職員の管理職への積極的な登用を図るため、町職員の意欲を醸成し能力の把握と育成に努めます。また、職員一人ひとりの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた職場環境づくりを進めます。

●具体的に取り組んでいくこと

- ▶ 女性委員の登用 → 女性委員比率の把握、女性委員0人の審議会等の解消
- ▶ 人材の発掘・育成 → 人材育成講座の情報提供の実施、人材情報を活用し町の審議会等委員として活躍できる人材の発掘
- ▶ 管理職の意識改革 → 性別による固定的役割分担意識の解消、管理職を対象とした意識改革

●プラン推進ステップ

Step1 短期目標(3年後)

－目標達成のための取組－

誰もが暮らしやすい町の実現に向け
政策決定に女性の声を

－3年後の目標指標－

審議会等に占める女性の割合
(令和3年度) (令和6年度)
17.8% ⇒ 20%以上

3年目に
検証

Step2 中期目標(5年後)

－目標達成のための取組－

誰もが暮らしやすい町の実現に向け
政策決定に女性の声を

－5年後の目標指標－

審議会等に占める女性の割合
(令和3年度) (令和8年度)
17.8% ⇒ 30%以上

5年目に
検証

Step3 長期目標(10年後)

－目標達成のための取組－

誰もが暮らしやすい町の実現に向け
政策決定に女性の声を

－10年後の目標指標－

審議会等に占める女性の割合
(令和3年度) (令和13年度)
17.8% ⇒ 35%以上

2 多様性を認めて、人にやさしく

【重点事項】

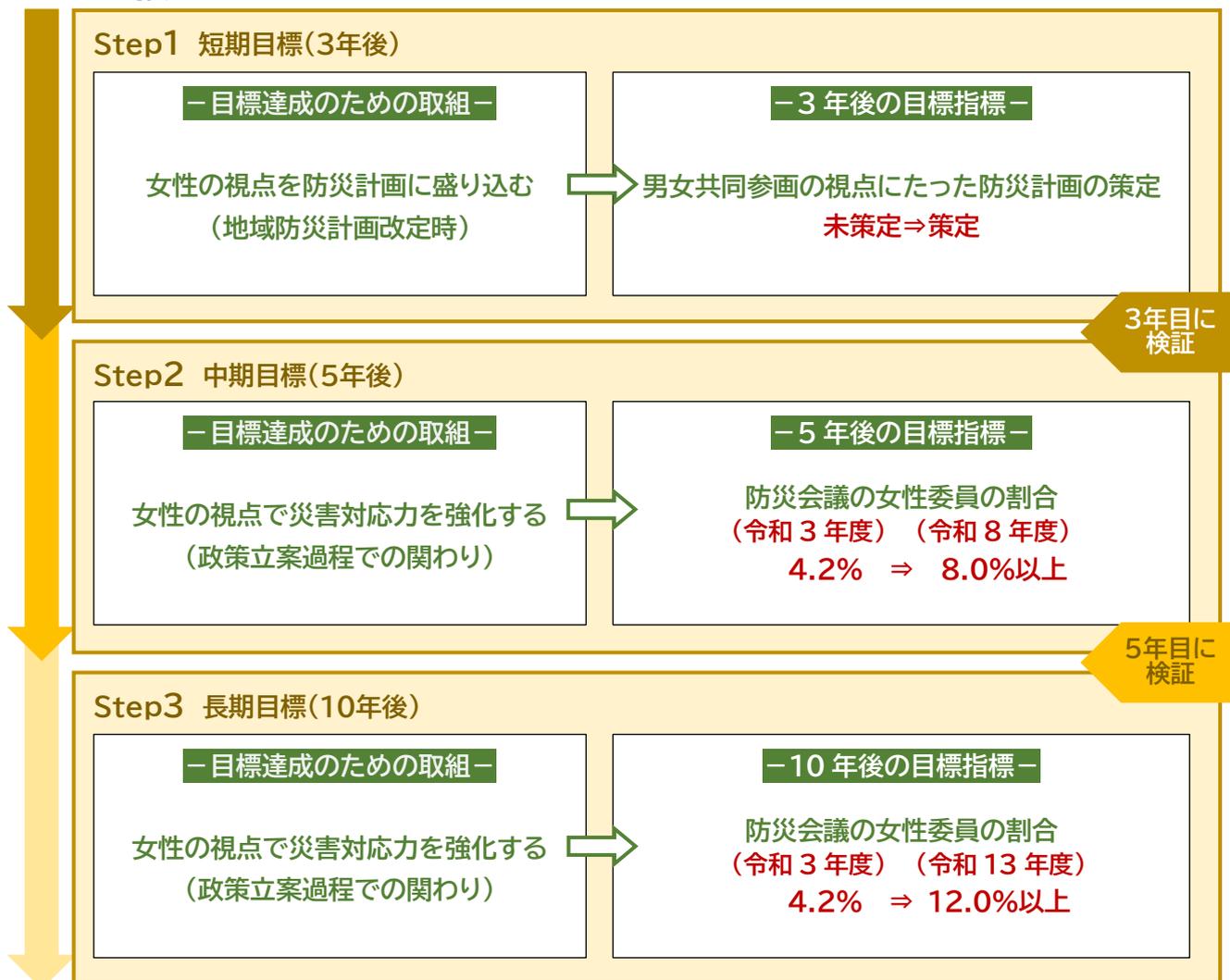
近年、多発する自然災害に対応するため、ジェンダーの視点を取り入れた防災施策や防災体制の充実を目指します。

災害時にリーダーとなる女性の育成に努め、リーダーシップを発揮できる体制づくりを進めます。

●具体的に取り組んでいくこと

- ▶ 防災会議における女性委員の登用 ⇒滑川町地域防災計画に男女共同参画の視点を取り入れる
- ▶ 防災体制の見直し ⇒男女共同参画の視点を取り入れた町職員の体制や防災対策の検討
- ▶ 女性リーダーの育成 ⇒研修等を開催し、地域で活動する女性のスキルアップを支援

●プラン推進ステップ



3 意識をかえて、すべての人が輝く

【重点事項】

町が取り組むすべての施策・事業において、男女共同参画社会の理念にあった取組となるよう、具体的なチェック機能の充実を図るとともに、職場・家庭・地域における慣習などについて、性別による固定的役割分担意識の解消(意識改革)に向けた啓発を進めます。

SDGs の目標である「ジェンダー平等を実現しよう」に町を挙げて(行政・町民ともに)取り組みます。

●具体的に取り組んでいくこと

- ▶ 性別による固定的役割分担意識の解消 ⇒町職員に対する研修・町民に対する講座・ワークショップの実施
- ▶ 施策事業の点検 ⇒男女共同参画配慮度評価の実施

qq●プラン推進ステップ



2 推進体制の整備・充実

滑川町パートナーシッププランを着実に推進していくため、推進体制の見直しを図るとともに、継続的な進行管理を目指した取組を推進します。

(1) パートナーシッププラン推進体制の充実・強化

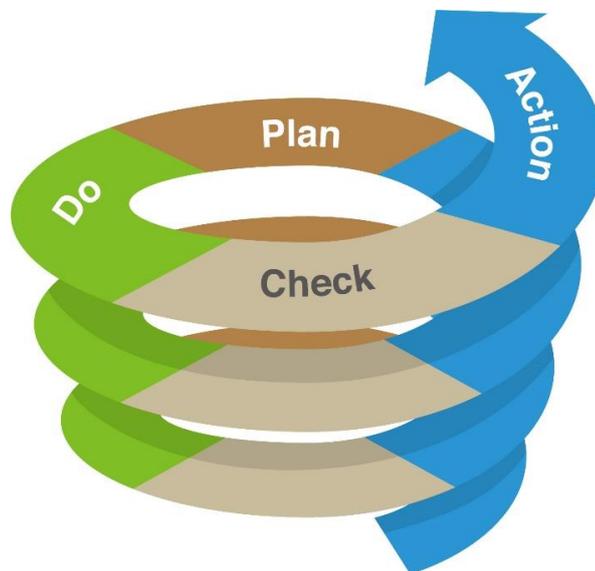
計画の実効性を担保していくため、審議会等における女性委員の積極的登用や女性行政推進体制の充実や活動拠点（機能）の充実など、推進体制の強化を図ります。

(2) パートナーシッププランの進捗管理

プランの着実な進行管理については、重点化した施策を中心に、進行管理票により年度ごとの評価を実施します。また評価の結果を次年度の施策の推進に反映するなど、PDCA サイクル*を意識しながら、より効果的な取組になるよう、スパイラルアップしながら着実な進行管理を図っていきます。

つくろうパートナーシップのまち

— あなたと私 わかり合あって難しい でも、認め合えたら温かい —



*PDCA サイクル：Plan（計画）、Do（実行）、Check（点検・評価）、Action（改善）の頭文字を取ったもので、PDCA を繰り返し循環することで、精度を高めていく手法の一つ。

資料編

■主要施策一覧

目指す姿1 自分らしく、あなたらしく -誰もが参画できる町を目指そう

基本目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

施策の基本方向 (1)政策・方針決定の場への女性参画の促進

主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
女性委員の登用	国の調査対象となっている審議会等における女性委員数の調査及び検証を行い、女性委員比率の把握に努めるとともに、審議会等における女性の参画の積極的な推進を図ります。特に、女性委員が0人の審議会等の解消を目指します。	令和13年度までに、女性委員の審議会等参画割合を35%とします。選出割合を原則50%で考えて、人選を行います。また、現況調査を年1回実施し、女性委員の比率を把握します。
人材の発掘・育成	国・県主催の女性の人材育成講座の情報提供を行い、参加を促進し育成に努めます。また、埼玉県等の人材情報を活用するとともに、町の審議会等委員として活躍できる人材の発掘に努めます。	審議会などで活躍できる人材の発掘と育成を図るため、人材育成講座等の情報について周知を行います。
政治分野への女性参画拡大	町議会等の政治分野への参画については、女性の参画状況の調査や男女共同参画推進に関する取組等の情報発信により「見える化」に努め、女性を含めてより幅広い層が参画しやすい環境の整備を検討します。	女性議員の比率の現況調査を年1回実施するとともに、広報紙や町ホームページを活用し、男女共同参画推進に関する取組等の情報発信を行います。
施策の基本方向(2)行政への女性参画の拡大		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
職員採用の機会均等	町職員の募集・採用にあたっては、公平な採用選考や均等な機会を確保します。	防災・災害等を考慮した全体的な職員配置を考慮しつつ、採用の機会均等を図るための募集要綱を作成します。
職員研修機会の拡大	入庁時からの研修を通して、職員のキャリアアップの道筋をつくとともに、女性職員の手本となる人物(ロールモデル)を育成することにより、女性職員全体の意識改革を図ります。	職員に対し、女性のキャリアアップに関する研修の受講を促進します。また、講座受講者から手本となる人物(ロールモデル)を育成し、全庁的にキャリア等に関する意識改革を進めます。
女性職員の管理職登用	女性職員の管理職への積極的な登用を図るため、職員の意欲を醸成し能力の把握と育成に努めます。また、人的資源を有効活用できるよう、男女問わず、職員一人ひとりの仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現できる職場環境づくりとそれに応じた管理職制度のあり方を検討しながら、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を推進します。	管理職(課長及び課長補佐相当職)への積極的な登用を図るため、研修の機会を設けるなど、女性リーダーのキャリアアップを支援し、埼玉県内市区町村平均16.2%を考慮し20%以上を維持します。
管理職の意識改革	職場における性別による固定的役割分担意識の解消に積極的に取り組むとともに、研修等を通じ、管理職を対象とした意識改革を図ります。	仕事優先の働き方や性別による固定的役割分担意識等の是正のため、各年齢層に対して、研修を通じた意識改革を図ります。

基本目標2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現する環境整備

施策の基本方向 (1)雇用における機会均等と職場における男女平等の推進

主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
雇用における男女の均等な機会の確保	雇用における機会均等が保たれ、また、職場において性別により差別されることがないように、町民・事業主に対し、「男女雇用機会均等法」及び「労働基準法」の周知や啓発を図ります。	啓発リーフレット等を窓口を設置するとともに、東松山工業団地工業会や商工会を通じて配布し、町民・事業主に対して雇用の機会均等の啓発を図ります。また、町内事業所の代表者が集まる会議の際には、女性就業者の登用について、パンフレット等による啓発を行い、女性就業者の積極的な登用を促進します。
くるみん・えるぼし等の普及促進	子育てサポート企業としての認定制度(くるみん)や女性が活躍できる企業としての認定制度(えるぼし)、県の多様な働き方実践企業の認定制度の周知に努めます。	リーフレット、広報紙等を利用して、「次世代育成支援対策推進法」や「女性活躍推進法」に基づく認定制度(くるみん・えるぼし)、県の多様な働き方実践企業認定制度の普及を図り、認定の取得を促進します。
町内事業所等の女性管理職登用の啓発	町内事業所等における女性管理職の登用を促進するため、商工会等と連携した女性活躍推進の普及・啓発活動を実施します。	商工会と連携し、町内事業所への啓発活動を実施し、女性の管理職への積極的な登用を促進します。

施策の基本方向 (2)女性が活躍できる社会の実現・再就職等支援		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
女性のキャリア形成支援	国・県主催のセミナー等女性の就業に役立つ講座の情報提供に努め、参加を促進します。また、キャリアアップ講座や、スキルアップ講座、相談窓口に関する情報提供を行うなど、関係機関と連携した女性のキャリア形成の支援を行います。	国・県主催の各種セミナーや講座を広く紹介し、受講を促進するなど、関係機関と連携して女性のキャリア形成の支援を行います。
再就職・就職支援	再就職希望者等の就業を支援するため、関係機関との連携を強化し、各種セミナーや講座等の情報提供に努めます。	国・県主催の各種セミナーや講座等を広く紹介し、受講を促進するなど、関係機関との連携を強化して再就職希望者等の就業支援を行います。
女性の起業の支援	女性の起業・創業を促進するため、関係機関と連携し、各種セミナーや講座、相談窓口の情報提供に努めるとともに、手本となる人物(ロールモデル)の発掘を行い、活躍事例の表彰や紹介を検討します。	起業・創業支援のため、収集した事例・情報等を提供します。また、町内で活躍する女性を広報紙等で紹介することで、町民へ起業・創業に関する理解を促進します。
施策の基本方向 (3)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の支援		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
仕事と生活の調和の推進	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現する職場環境の形成やそれを支える地域社会を目指し、社会的機運を高めるための取組を進めます。	商工会と連携し、町内事業所へ仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について普及啓発を行います。特に働き方改革やアフターコロナ・ウィズコロナを踏まえた働き方を推進します。
育児休業・介護休暇等の普及	男性の育児・介護等への参画を促すとともに、多様な働き方を推進します。	町内事業所に対して各種普及・啓発を行い、育児休業・介護休暇が取得しやすい職場環境を推進します。また、町職員に向けの育児休業等取得推進リーフレットを作成・配布し、制度取得の周知・啓発を実施します。
職員に対する育児休業・介護休暇等の普及	町が推進役となるため、町職員へ各制度等の情報提供を行い、育児休業・介護休暇、子の看護休暇などの取得促進について、周知・普及に努めます。	広報や啓発活動により、全庁にわたって、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇の普及を図ります。
男性の男女共同参画	家庭生活等へ男性の参画を促進するため広報・啓発に努めるとともに、国や県が実施する男性を対象とした講座などの教育プログラムの情報収集及び周知に努めます。	広報や啓発活動により、男性の男女共同参画意識の醸成を図るとともに、育児支援講座や家事支援講座などの教育プログラムを推進します。
ロールモデルの発掘	男性の家事や子育てへの積極的な参加を促進するため、活躍している手本となる人物(ロールモデル)の発掘を行い、活躍事例の表彰や紹介を検討します。	町内で活躍している男性を手本(ロールモデル)とし、活動の周知・啓発を行い、その発掘や活動事例の紹介等を推進します。
法や制度の理解促進	事業所や労働者に対し、「労働基本法」の周知に努めるとともに、男女ともに健康が確保されるよう、職場環境の整備を事業所等に働きかけます。また、妊娠・出産を理由とする不利益な扱いは許されないことなどについて周知・啓発を図ります。	関係機関と連携し、町内事業者や労働者に対し、労働法の理解を深めるためのチラシを作成・配布し、制度の周知・啓発を実施します。
施策の基本方向 (4)子育てや介護の支援		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
子育て相談・交流の支援	身近な地域で情報提供や交流・相談できる場を設置し、子育てボランティア等への育成支援や子育てネットワークの構築に努め、子育て中の育児不安等の解消を図ります。	地域子育て支援拠点事業として育児相談や講座を実施し、子育て支援に努めます。また、子育てサークルの支援により、子育て世代が情報を得る機会を増やすとともに、交流の場の整備を図ります。グループのネットワーク化により、子育ての孤立化を防ぎ、育児不安等やストレスの軽減を図ります。
子育てと家庭生活両立の支援	多様な保育サービスの充実や、ファミリーサポート事業(仕事と家事・育児・介護等の両立のための相互援助活動)により、働いている人の負担軽減を図ります。また、放課後に児童が安全に過ごせるよう放課後児童クラブなどの支援の充実に努めます。	待機児童対策を実施するとともに、多様化する保育サービスに対する施策の充実に努めます。また、ファミリーサポート事業の充実により子育て中の家庭を援助します。放課後児童クラブの施設や体制の整備、運営の支援・充実に努め、共働き家庭を支援します。
介護保険制度の充実	家庭における介護負担等を軽減するため、介護保険制度の充実と適正な運用を図ります。	リーフレット、広報紙等を使って介護保険制度の情報を提供し、制度の充実と適正な運用を図ります。
高齢者の生活支援	地域包括支援センターの機能充実に努めるとともに、ボランティアを育成し高齢者の生活を総合的に支えていきます。	地域包括支援センターの機能の充実に努め、相談業務などを通して高齢者の生活を総合的に支援します。また、要援護者を支援する人材の育成を図るため、ボランティアを養成します。

基本目標3 地域における男女共同参画意識の向上		
施策の基本方向 (1)地域における男女共同参画の意識づくり		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
地域における女性の参画拡大	PTA、自治会、消防団、商工会など地域で活動する各種団体において、地域の実状を勘案しながら女性の参画拡大を図ります。また、男女ともに多様な人材が地域に参画できる機会を促進します。	地域で活動する各種団体において女性の参画拡大を促進するため、リーフレット、広報紙等による啓発を行います。
地域での女性リーダーの登用	地域において、女性が役職ある立場になりやすい環境の整備に向けた取組について検討します。	地域の活動において、女性が先導して活躍していくために、女性が役職ある立場になりやすい環境整備への取組を検討します。
施策の基本方向 (2)農林商工業等における女性参画の推進		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
地域をリードする女性農業者の参画推進	地域をリードする女性農業者の参画を積極的に推進します。	女性リーダー育成に関する研修や交流会等ネットワークづくりに関する情報提供に努め、意識付けを行い、地域をリードできる女性農業者の育成を支援します。
家族経営協定の推進	関係機関及び地域の農業経営者と連絡調整を図り、家族経営協定を推進します。	家族経営協定を推進し、労働時間・休日等の意識づけや健康管理等、農業や自営業に従事する女性の就労環境改善に向けた啓発・周知を行います。
女性の経営参加への支援	自営業等における女性の経済的な地位向上のため、各種セミナーや意見交換会等の情報を提供します。	各種セミナーや意見交換会、支援制度等の情報提供を行い、自営業等における女性の経済的な地位向上に努めます。

目指す姿2 多様性を認めて、人にやさしく 誰ひとり取り残すことのない町を目指そう

基本目標 1 DV 等あらゆる暴力の根絶

施策の基本方向 (1) 配偶者等からの暴力を許さない社会づくりの推進

主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
DV防止対策及び意識の啓発	DV防止に関する国・県の広報紙やパンフレット等の配布や活用により、町内関係機関や町民への啓発に努めます。	広報活動によるDV防止対策を行い、DV基本計画に基づく町内関係機関、町民へのDV防止の啓発を図ります。国・県のパンフレットを活用し、DVの防止対策の周知を行い、DV防止の広報・啓発活動を推進します。
センター事業の活用	埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）で実施するフォーラム等やセミナーについての情報提供を行い、町民の参加を促進します。	DV防止のフォーラムや講演会等の情報を提供するなど、埼玉県男女共同参画推進センターの事業等を活用しDV防止を図ります。
DV防止講座の開催	地域や事業所等の依頼に応じて、DV防止に関する出前講座を行います。	広報活動によるDV防止対策を行い、DV基本計画に基づく町内関係機関、町民へのDV防止の啓発を図ります。
職員の資質の向上	DV防止に関する研修等を実施し、被害者支援に関わる職員の資質の向上を図ります。	県主催の市区町村向けの研修への参加やDV防止に関する情報共有を行い、被害者支援に従事する職員の資質の向上を図ります。

施策の基本方向 (2) 被害者の保護・支援の推進

主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
DV相談体制の充実	DVの問題を抱えている町民が相談しやすい体制の充実に努めるとともに、DV相談窓口及びDV対策の情報を広く周知します。	埼玉県配偶者暴力相談支援センター※との連携により相談窓口の専門性を向上させ、配偶者間暴力のみならず、相談対象を拡大し、夜間相談の連絡体制の整備を図るなど、住民の最も身近な相談窓口としての体制の充実に努めます。
DV相談窓口の整備	相談体制の充実の取組として、被害者が人目を気にすることなく相談できる窓口の整備に努めます。また、性別に関わらず被害者が相談しやすい体制の整備に努めます。	会議室等の個室を使用して相談を行うなど、相談者のプライバシーに配慮した相談体制を図るとともに、誰もがすぐに相談できるよう、相談窓口周知の強化を図ります。
DV相談機関の周知	埼玉県配偶者暴力相談支援センターのDV相談窓口について周知を図り、被害者が早期相談により、必要な対応が早期に受けられるよう啓発に努めます。また、民間団体が実施する相談窓口についての情報提供に努めます。	被害者が必要な支援が受けられるよう、広報紙やリーフレット等を利用し、埼玉県配偶者暴力相談支援センターのDV相談などの情報提供や関係機関の連絡先等の周知に努めます。
DV共通相談シートの導入と活用	県作成の県内関係機関共通相談シートを活用し、被害者の事情説明に関わる負担の軽減を図ります。	県内関係各機関共通の相談シートにより相談を実施し、相談者の機関ごとの説明の負担軽減や、本人の主張や意思を共通相談シートで確認することにより一貫性をもたせるとともに、個人情報管理を適切に行います。
医療機関の取組	医療機関はDVを発見しやすい立場にあることから、県が作成する医療機関向けのリーフレットを活用し、町内医療機関に対する啓発に努めます。	国・県が作成する医療機関向けのリーフレットを活用し、DV防止の啓発を図ります。
DVに関わる職員の研修	DVを発見しやすい立場の職員（保健、福祉に関する業務に従事する者）に対し研修を実施し、DVに対する理解促進と対応に係る実務的な事例提供を行います。	リーフレット、広報紙等を活用し、DVを発見しやすい立場の職員に対し、研修や意識啓発のための情報提供を行います。
DVに関する情報提供・意見交換の場の設置	民生委員・主任児童委員等の会議において、DVに関する情報提供や意見交換を実施し、被害者の早期発見と相談・保護につなげます。	民生委員・児童委員協議会を、各地域からの情報提供や意見交換の場とするともに、日常の民生委員・児童委員の地域活動の中から得た情報をもとに、DV被害等の存在を早急に確認・情報収集し、その対応を図ります。
一時保護施設の情報提供	埼玉県婦人相談センター等で実施する24時間体制の一時保護について、広報紙等を活用して情報の周知を図ります。	県や関係施設の発行する資料等をもとに、施設利用や保護に関する情報提供を行い、夜間、休日において被害が発生した場合に緊急保護ができるよう警察や県婦人相談センターとの連絡体制を確立します。
社会的弱者の保護支援	高齢者、障害者や外国人など社会的弱者で、実際の支援の対応が困難なケースについては、県など関係機関と連携しながら適切に対応します。	県、外国人支援民間シェルター、社会福祉施設等との連携により、適切な対応を行います。
被害者情報の保護の徹底	被害者が加害者から避難した後、加害者の追求を避ける対応が大変重要であることから、住民基本台帳の閲覧制限など被害者や被害者の所在情報を保護します。	市区町村の住民基本台帳事務担当者における制度及び制限に関する研修会への参加により、所在情報について、徹底的な保護に努め、被害者から制限の申し出のあった住民基本台帳の閲覧制限を行います。

※ 埼玉県配偶者暴力相談支援センター（埼玉県婦人相談センター、埼玉県男女共同参画推進センターも含む）

保護施設の情報管理	被害者の安全確保のため、民間シェルターなどの保護施設の適切な情報管理を行います。	住民基本台帳の閲覧制限を求める被害者に対する適切な案内と本人以外の住民基本台帳の閲覧制限を実施し、被害者の所在情報等の保護を徹底します。
就業の支援	就業に関する各種支援の情報を提供し、DV被害者の自立した生活を支援します。	DV被害者を経済的に支援することにより自立を促します。
経済的な支援	関係機関との連携、各種手当の申請あるいは生活保護制度を活用して、DV被害者の経済的な支援を行います。また、住所を変更できないDV被害者に対する国民健康保険や、介護保険の適切な取扱いを行います。	DV被害者の保護のため、県からの通知や担当者研修会等で理解を深め、住所変更に関係なく、新たな生活地での国民健康保険や介護保険加入について、現場に周知し、市区町村間で調整を図ります。
被害者の心のケア	DV被害者に対して、県などが発信するカウンセリング情報や自助グループ等情報を提供し、心のケアに努めます。	DV被害者に対して、県などが発信するカウンセリング情報の適切な提供を行います。
施策の基本方向（3）子ども、若年層に対する暴力の根絶に向けた対策の推進		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
児童虐待の早期発見・対応	要保護児童対策地域協議会や関係機関での児童虐待の早期発見に努めるとともに、保育所、幼稚園、学校など子どもと接する場での、虐待の早期発見に努めます。	保育所、幼稚園、学校など子どもと直接に接する業務を行う職員が児童虐待を早期に発見できるよう研修体制を整えるとともに、教育相談員との連携による教育相談活動の充実を図ります。 子ども家庭総合支援拠点の整備を進めます。
子どもの心のケア	保育所、幼稚園、学校などでは子どもが相談しやすい環境を充実させ、DVや虐待により心身に影響が認められる子どもの心のケアに努めます。	関係機関と連携しての組織体制や相談窓口の整備を進めます。
デートDV防止教育	デートDV防止の啓発ビデオ、パンフレット等を提供し、デートDV防止の啓発を図ります。また、教職員や保護者に対する人権教育研修でデートDVについて研修テーマとして扱います。	学校での人権教育、男女共同参画教育において、デートDV防止についての教育を行います。 デートDV防止に向けた保護者への啓発活動や教職員の研修の充実を図ります。
施策の基本方向（4）各種ハラスメント防止対策の推進		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
各種ハラスメントの防止	誰もが平等に働ける職場づくりとして、各種ハラスメントの防止啓発に努めます。	全職員向けに課長会議等で啓発を行うほか、ハラスメント防止研修を行います。
手引きの作成	育児や介護と仕事の両立を支援するため、男性を含めた育児休業・介護休暇の取得を奨励し、誰もが働きやすい環境を目指します。	育児休業等の取得を促進するため制度についての手引きを作成するなどの周知を図ります。
各種法律の周知徹底	町内企業に対して「労働施策総合推進法」等各種法律の改正の周知を徹底し、各種ハラスメントの防止対策を促進します。	商工会を通じて町内企業に対し、厚生労働省の情報サイト（あかるい職場応援団）などを紹介し、法改正の周知を行います。
施策の基本方向（5）関係機関との連携		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
被害者支援体制の整備	総合相談窓口等の設置及び活用を検討し、庁内の被害者支援体制の整備を図ります。また、各種関係機関との連携を図り、被害者の支援に努めます。	総合相談窓口の設置と活用を進め、被害者支援の強化を図ります。

基本目標 2 性差による生活困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備		
施策の基本方向 (1)生活上の様々な困難を抱えた人への自立支援		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
ひとり親家庭等の支援	ひとり親家庭等の支援が必要な人に対しては、民生委員・主任児童委員による訪問、見守りの実施や、自立した生活を営むための支援を行います。また、ひとり親家庭の孤立を防ぐため、交歓機会の提供に努めます。	ひとり親家庭等への支援を強化するため、子ども家庭総合支援拠点を整備し、家庭相談員の配置を検討します。
就業支援の対策	商工会などと連携した就業支援策の検討を図り、ひとり親家庭の自立支援に努めます。	ひとり親家庭の自立支援に向けて、町の商工会と連携した就業支援や埼玉県西部福祉事務所への相談を促します。
生活困窮者の自立支援	経済的困窮や高齢、疾病、障害など生活上の困難を抱える人に対して、「生活困窮者自立支援法」に基づき、就労、居住確保等の支援や相談を行います。	生活困窮者から相談があった場合は、埼玉県の総合相談窓口であるアスパート相談支援センター埼玉西部の相談員へつなぎ、自立支援を促します。
施策の基本方向 (2)高齢者に寄り添う支援の充実		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
介護保険制度の適正運営	高齢者が地域の中で安心して暮らせるよう、介護サービスのきめ細かな情報提供に努めるとともに、介護保険制度の適正な運営を行います。	リーフレット、広報紙等を使って情報を提供し、介護保険制度の適正な運営を図ります。
地域ケア体制の充実	在宅ケアの充実を目指し、認知症や一人暮らしなど支援を必要とする高齢者を地域でサポートする地域ケア体制の充実を図ります。	地域での交流の場として介護予防事業を定期的実施し、高齢者を地域でサポートする地域ケア体制の充実を図ります。
高齢者の権利擁護	高齢者虐待への対応、成年後見人制度の活用促進等、権利擁護の観点からの支援に努めます。	リーフレット、広報紙等を使って情報を提供し、高齢者虐待への対応、成年後見人制度の活用促進等を図ります。
家事の支援	一人暮らしの高齢者の日常生活における買い物や家事の支援について、誰でも安心して生活できるよう適切に対応していきます。	食生活に工夫を加え楽しい老後を過ごせるよう、男の料理教室を開催するなど、男女の性差を踏まえながら日常生活における家事の支援を適切に実施します。
高齢者就職支援	働く意欲のある高齢者に向けて、再就職の支援やシルバー人材センターでの就労など、就業の促進を図ります。	就業を希望する高齢者に、滑川町シルバー人材センターや埼玉県セカンドキャリアセンターの情報を提供し、再就職につなげます。
低年金・無年金の高齢者への支援	「年金生活者支給給付金制度」などを活用し、低年金・無年金の高齢者の貧困問題に対応します。	広報紙、ホームページ等で「年金生活者支給給付金制度」の周知を図ります。
施策の基本方向 (3)誰もが安心して暮らせる環境の整備		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
障害者への支援	障害のある人が地域で生活していくため、障害福祉サービスの充実を図ります。	町の障害者福祉計画等に基づき、障害がある人が地域で安心して生活を営めるよう支援の充実を図ります。
バリアフリー化の推進	誰もが安全に暮らせるよう、公共施設のバリアフリー化を推進します。	町の公共施設や学校施設の修繕や改築を行う際には、バリアフリー化を推進します。
外国人への支援	地域で外国人が孤立することなく生活できるよう、各種手続きや法令・制度等について多言語での情報提供や子どもの教育への支援などを行います。	外国人が町へ転居してきた際に、埼玉県の生活情報ガイドブック（8か国語）や出入国在留管理庁の外国人生活支援ポータルサイト（15言語）の情報を周知して、生活支援に努めます。
多様性への理解促進	性的少数者（LGBTQ）であること、障害があること、外国籍であることなどの理由で差別されることがないよう、人権教育や人権啓発活動を推進し、多様性を認める町を目指します。	広報紙やホームページ等を活用し、多様性の理解に関わる情報を周知し、町民の理解を促進します。

基本目標 3 性別やライフステージに対応した健康支援		
施策の基本方向 (1)生涯を通じた男女の健康支援		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
健康教育の機会充実	生涯を通じて一人ひとりの町民が自らの健康管理、生活改善ができるよう、健康教育の機会充実を図ります。	個別の健康相談に対応するほか、健康教育を実施して、各ライフステージや性別に応じた啓発活動を図ります。
各種健康診査	生涯を通じた健康の保持増進のため、健康診断、健康相談等適切な指導を実施します。	各種健康診査の充実を図り、受診率の向上に努めます。また、健康教育や個別の健康相談を実施して健康管理や生活改善の支援を展開します。
町民の健康支援	性別やライフステージによって異なる健康課題にきめ細かに対応するとともに、総合的な健康支援に努めます。女性・男性特有のがんや加齢に伴う疾病の予防に重点をおき、健康支援に努めます。	各種健康診査の充実を図るとともに、性別やライフステージごとの健康課題に応じた教材や資料を提供して、健康管理についての知識啓発を図ります。
施策の基本方向 (2)生涯にわたる性と生殖に関する健康の促進		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
学校保健の充実	児童生徒の心と体の健全な発達を育むため、思春期における保健学習の充実にも努めるとともに、生徒指導や教育相談の充実により性に係る指導等を推進します。	児童生徒に対し、養護教諭や相談員と連携し、ジェンダー平等を目指す教育の視点から教育相談等により性に関する指導を推進します。
健康意識の向上	性別に関わらず妊娠・出産の知識を持ち、身体の健康意識を高め、生涯を見通した健康な身体づくりができるよう学童・思春期からの健康教育の充実を図ります。	学校での健康教育において、学童・思春期の健康が将来の妊娠に影響を及ぼしたり、妊婦の健康診査が母子の健康に重要であることを周知・啓発します。
妊娠・出産期の健康管理	早期の妊娠届出の奨励や妊婦健診等の保健サービスの周知に努め、妊娠・出産期の女性の健康管理の充実を図ります。	妊娠中の母体の健康維持を図るため、早期の妊娠届けや妊婦一般健康診査助成券の交付についての情報をホームページや広報紙などあらゆる媒体を活用し周知します。

基本目標 4 男女共同参画の視点からの防災の推進		
施策の基本方向 (1)防災における意思決定過程への女性の参画拡大		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
防災分野の視点見直し	防災会議や地域防災計画等に男女共同参画の視点を反映し、防災分野(消防団、自主防災組織等)での性別による固定的役割分担意識の解消に努め、女性の参画を積極的に推進します。	防災分野の計画変更により、性別による固定的役割分担意識の解消に努め、防災分野における男女共同参画の視点を反映します。また、防災組織における女性の参画を促進するため、リーフレット、広報紙等による参画拡大の啓発を行います。
女性の視点の重要性の周知	防災分野においても女性の視点が重要であることを町民に広く周知し、女性も防災・復興の担い手であること意識づけを行います。	町で活動する女性消防団の活動を広報紙やホームページで特集するなど、防災における女性の視点の重要性の周知を図ります。
施策の基本方向 (2)男女共同参画の視点に立った防災体制の充実		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
防災・復興ガイドラインの活用	自治体が男女共同参画の視点を取り入れた災害に対応する取組を進める上で、防災の基本的な考え方と、平常時の備えから、災害の初動段階、避難生活、復旧・復興までの各段階の取り組むべき事項を示した「災害対応力を強化する女性の視点 ～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」(令和2年5月 内閣府男女共同参画局)を参考に、町の防災体制について多様な視点を取り入れることを改めて検討していきます。	地域防災計画を見直す際に、「災害対応力を強化する女性の視点 ～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を参考に、女性の役割や視点を取り入れます。
女性リーダーの育成	災害時にリーダーとなる女性の育成に努めるとともに、リーダーシップを発揮しやすい体制づくりを心がけます。	埼玉県の女性リーダー育成講座への受講を促すなど、積極的な女性リーダー育成を行います。

目指す姿3 意識をかえて、すべての人が輝く -男女共同参画の理解で多様な学びを目指そう

基本目標1 社会制度・慣習の見直し、意識の改革

施策の基本方向 (1)啓発普及活動の充実・強化

主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
男女共同参画情報の発信	広報紙や町ホームページを活用し、男女共同参画情報や国・県などで実施する講座等情報を発信・提供するとともに、女性の社会参画促進についての啓発に努めます。	広報紙、町ホームページ、リーフレット等を活用し、国・県・団体・町の男女共同参画に関する事業情報、事業者向け情報を提供・発信します。(啓発講座・キャリアアップ講座・各種助成金・各種支援制度など)
国・県・他市区町村の情報収集	国・県の情報収集とともに、他市区町村の情報や関連団体の情報収集に努め、広報紙等で周知するなど、収集した情報の活用を図ります。	国・県・他市区町村の情報、関連団体の情報の収集を行い、収集情報の活用を努めます。(法改正、制度改正、世国連等世界の動きを受けた国内の動向など)

施策の基本方向 (2)意識改革に向けた取組の推進

主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
施策・事業の配慮度評価	新規の施策・事業を検討する際や更新の際には、男女共同参画の視点も含め見直しを図ります。そのため男女共同参画配慮度評価の実施を検討します。	施策・事業の見直し等を行う際、男女共同参画の視点からの配慮を取り入れます。 (男女共同参画配慮度評価の効果的な評価手法を構築し、年度毎の評価を検討。)
職場・家庭・地域等での慣習の見直し	職場・家庭・地域における慣習(社会制度、慣習、しきたり)などについては、著しく中立的でないものについて見直すとともに、継続的な啓発普及活動により意識改革を図ります。	職場・家庭・地域において著しく中立的でない慣習の見直しを図るため、啓発普及活動による意識改革を行います。(性別による偏りにつながるおそれのあるものについて、広くその見直しを呼びかける。)
ジェンダーの主流化	SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」の実現を目指し、町民や町職員の意識改革のもと、ジェンダーの主流化を図ります。	「政策決定過程やあらゆるレベルの政策及びシステムをジェンダー平等にする」ことを目指した施策を展開します。

基本目標2 ジェンダー(社会的性差)平等を目指す教育の充実

施策の基本方向 (1)ジェンダー平等を目指す家庭教育の推進

主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
家庭教育の充実	ジェンダー平等の意識を醸成し、性別による固定的役割分担意識にとらわれない家庭教育が促進されるよう、誰もが参加しやすい家庭教育講座の開催など、学習内容の充実に努めます。また、家庭教育を支援できる人材の派遣など、男女共同参画の視点に立った活動を促進し、参加が少ない青年層の参加者の拡大を目指します。	男女平等の視点にたった支援指導ができる家庭教育アドバイザーのしくみを作り、性別による固定的役割分担意識にとらわれない家庭教育の充実を促します。また、人材派遣などを活用しPTA、青少年を対象に行事、講座の促進を図ります。
相談指導体制の充実	家庭教育に関する相談体制の充実・強化を図るため、家庭教育アドバイザーを育成し、派遣に努めます。	県で養成する「子育てアドバイザー・親の学習講師の養成講座」への参加を促進し、身近で家庭教育についてアドバイスできる人材の育成を図ります。また、家庭教育アドバイザー等の活用を図ります。

施策の基本方向 (2)ジェンダー平等を目指す学校教育の推進

主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
ジェンダーの視点からの学校運営	ジェンダーの視点を大切にしつつ、時代に即した学級・学校運営を行います。	ジェンダーの視点を大切にしつつ、時代に即した学級・学校運営を推進するための研修を定期的実施します。
教職員の意識改革	教職員のジェンダーの定義や視点について正確な理解を促し、誰でも働きやすい環境づくりと意識改革を図ります。	ジェンダーの定義や視点について教職員研修を実施し、教職員の正確な理解の浸透を図ります。
各種ハラスメントの防止	教師による各種ハラスメント防止対策を推進します。	各種ハラスメントの防止を視点とした校内委員会を充実し、教師による各種ハラスメントの防止を図ります。

施策の基本方向 (3)教科やカリキュラムを通じたジェンダー平等を目指す教育の推進		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
ジェンダー平等教育の推進	児童生徒の発達段階に応じ、社会科、家庭科、道徳、特別活動など学校教育全体を通じ、人権の尊重、ジェンダー平等などについて指導の充実に努めます。	各校の全体計画の中に時代に応じた内容を盛り込み継続を図ります。
保育体験の実施	中学校の技術・家庭科におけるカリキュラムに幼児との交流を位置づけ、保育体験を実施します。	望ましいジェンダー平等意識の育成のため、幼稚園・保育園との連携を図り、保育体験を実施します。
キャリア教育の推進	男女共同参画の視点に立ち、生涯を見通したキャリア教育(望ましい職業観・勤労観などを育てる教育)・職業教育を実施し、職業に対する意識啓発を推進します。	男女共同参画の視点に立った進路指導・キャリア教育を推進するため、キャリアパスポートの活用研究会や活用の取組の充実に努めます。
施策の基本方向 (4)ジェンダー平等を目指す生涯学習の推進		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
生涯学習情報の提供	ジェンダー平等や男女共同参画に関する情報の収集に努め、広報紙等により収集した記事や学習情報の町民への周知を図ります。	ジェンダー平等や男女共同参画に関する情報の収集に努め、広報紙、町ホームページ等により収集した記事や学習情報を町民へ周知します。(近隣大学のリカレント教育や国立女性教育会館などで実施するセミナー・講座など)
学習機会の拡充・学習内容の充実	青年期の教育において男女共同参画の視点に立った教育内容の充実に努めるとともに、成人期教育においては、自己の自立と社会参画の推進を図るため、生涯学習の充実に努めます。	青少年を対象にした学習の中に男女共同参画の視点に立った内容を組み込み、寿学級に自己の自立と社会参加の促進のための内容を組み込むことで、ジェンダー平等や男女共同参画の理解を深め、学習機会の拡充・学習内容の充実に努めます。
施策の基本方向 (5)ジェンダー平等を目指す多文化共生社会の推進		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
多文化共生の推進	国際社会への対応として、国際性豊かな町民の育成を図るため、多文化交流の推進、国際理解教育の推進にあたっては、男女共同参画の視点に立った取組を推進します。	教育留学生受入れは、受入れ条件を男女要件なしで推進し、申し込みにより民泊(ホームステイ)で実施します。
施策の基本方向 (6)人権尊重・人権教育の推進		
主要施策	施策の具体的内容	施策の目標
人権尊重社会の構築	「滑川町人権施策基本方針」、「滑川町人権施策基本方針に基づく実施計画」に基づき、会議、集会等あらゆる機会をとらえ、積極的に各種施策に取り組みます。	「滑川町人権施策基本方針」、「滑川町人権施策基本方針に基づく実施計画」に基づき、会議、集会等あらゆる機会をとらえ積極的に各種施策に取り組みます。(女性、子ども、高齢者、障がいのある人、同和問題、外国人、様々な人権分野に対応した施策。)
社会啓発事業の推進	人権尊重の推進にあたっては男女共同参画の視点を念頭に取組むこととし、社会啓発事業として、人権課題・人権侵害などをテーマとした講演会や研修会の開催に努めます。	人権尊重の意識向上のため、町内役職者や役場職員、教職員それぞれを対象に人権問題をテーマとした講演会や研修会を年1回以上開催し、各種施策を推進します。また、職場や家庭での女性の人権侵害やパワーハラスメント等をテーマとした研修会・学習会の機会を設け、学校教育、社会教育において、人権尊重意識の向上のため各種施策を推進します。
人権意識の高揚	比企都市主催事業「人権フェスティバル」や「人権教育研究集会」に参加するとともに、町民の人権意識の高揚を図ります。	比企都市主催の事業「人権フェスティバル」や「人権教育研究集会」に参加するとともに、比企都市で人権啓発リーフレットを作成し、全戸配布を行い、人権意識の向上に努めます。
人権教育の推進	学校教育、社会教育において、男女共同参画の視点に立った人権教育を推進します。	人権教育推進のため、「滑川町人権施策基本方針」、「滑川町人権施策基本方針に基づく実施計画」に基づき、学校教育と社会教育分野において自覚と責任をもって研修会や講演会を開催します。
LGBTQ に対する理解促進	「誰ひとり取り残すことのない社会」の実現を目指し、多様性を認める意識を醸成するとともに、あらゆる機会をとらえて性的少数者(LGBTQ)に対する理解促進を図ります。	LGBTQの認知度を高めるため、町職員及び町内企業、町民に対し、継続的な啓発を推進します。また、窓口業務や各種手続きなど、町民に対するあらゆる業務において、十分な配慮がされるよう、検証を行います。
国際平和に向けた啓発活動	紛争地域における女性の社会的地位は低く、国際的な課題となっていることから、平和維持の取組に女性が主体的に参加できるよう、ジェンダーの視点を取り入れながら、国際平和に向けた啓発活動を推進します。	非核・平和に向けた取組の強化を図るとともに、年に1回程度平和啓発事業を実施し、女性の参加率向上に努めます。

■第3次滑川町パートナーシッププラン策定の経緯

期 日	会議等	内 容
令和3年 7月19日	■第1回策定委員会	・委嘱状交付 ・第3次滑川町パートナーシッププラン策定にあたって ・アンケート調査について
7月27日~8月4日	■職員意識調査	調査対象:町内職員 120人(休職中等除く) 調査方法:庁内掲示板及びWEBでの配布・回収 配布数:120票 回収数:116票(回収率96.7%)
8月4日~8月23日	■町民意識調査	調査対象:18歳以上の町民 1,500人 調査方法:郵送及びWEBでの配布・回収 配布数:1,500票 回収数:824票(WEB135票)(回収率54.9%)
9月2日	■執行部ヒアリング	町長、副町長、教育長へのオンラインヒアリング実施
9月14日	■中学生アンケート (団体ヒアリング代替実施)	調査対象:中学2年生 調査方法:学校を通じて依頼・WEBでの回収 配布数:183票 回収数:177票(回収率96.7%)
10月5日	■第2回策定委員会	・各種調査結果報告について ・計画の背景と滑川町を取り巻く動向(基礎的調査結果) ・滑川町の課題について ・基本構想(骨子案) ・グループヒアリング実施について
10月13日	■団体ヒアリング	地域活動グループ、子育て男女グループ、町内事業者・商店主・農業従事者グループへのヒアリング実施
11月1日~11月中旬 (2週間)	■進捗・原案調査	現プランの進捗・新プランの原案調査の調査実施
12月22日	■第3回策定委員会	・第3次滑川町パートナーシッププラン(素案) 基本構想/基本理念の確定(グループディスカッション) 重点事項(案)、推進計画 ・パブリックコメント実施について
令和4年 1月17日~1月30日 (再募集*) 2月4日~2月13日	■パブリックコメント実施	パブリックコメント実施結果 意見0件
2月25日	■第4回策定委員会	・パブリックコメント実施結果報告 ・第3次滑川町パートナーシッププラン(原案) 実現化方策
3月	■第3次滑川町パートナー シッププラン策定	

※提出先に誤りがあったため再募集を実施

■滑川町パートナーシッププラン策定委員会設置要綱

○滑川町パートナーシッププラン策定委員会設置要綱

平成 22 年 5 月 21 日告示第 60 号

改正

令和 3 年 2 月 15 日告示第 18 号

滑川町パートナーシッププラン策定委員会設置要綱

(設置)

第 1 条 本町における男女共同参画社会の推進及び確立を図ることを目的に、行政と住民が共に取り組むべき施策を明らかにするため、滑川町パートナーシッププラン策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(職務)

第 2 条 委員会は、滑川町パートナーシッププラン（以下「計画」という。）の策定に関して意見を交換し、これをまとめて町長に提言するものとする。

(組織)

第 3 条 委員会は、委員 18 人以内をもって組織し、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 公募により募集する町民 3 人以内
- (2) 学識経験者 10 人以内
- (3) その他町長が認める者 5 人以内

(委員長及び副委員長)

第 4 条 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選により定める。

2 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(任期)

第 5 条 委員の任期は、計画の策定が終了するまでの期間とする。

(会議)

第 6 条 委員会は、委員長が招集する。

2 委員長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めて説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第 7 条 委員会の庶務は、総務政策課において処理する。

(報償金)

第 8 条 委員に報償金を支給し、その額は、日額 2,200 円とする。

(委任)

第 9 条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

この告示は、平成 22 年 6 月 1 日から施行する。

附 則 (令和 3 年 2 月 15 日告示第 18 号)

この告示は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

■第3次滑川町パートナーシッププラン策定委員会委員名簿

【任期 令和3年7月19日～令和4年3月31日】

	氏名	選出	団体名等	備考
1	大塚千代子	公募		
2	小林 悟	公募		
3	杉田 孝行	公募		
4	石川 正美	学識経験者	人権擁護委員	
5	大塚しのぶ	学識経験者	社会教育委員	
6	小川 契子	学識経験者	宮前小学校PTA	
7	権田 逸美	学識経験者	福田小学校PTA	
8	株田 昌美	学識経験者	月の輪小学校PTA	
9	鎌田麻樹子	学識経験者	滑川中学校PTA	
10	吉野 晴夫	学識経験者	民生委員・児童委員協議会	
11	井上奈保子	学識経験者	町議会議員	委員長
12	上野 葉月	学識経験者	町議会議員	
13	柳 克実	町長が認めた者	副町長	副委員長
14	小柳 博司	町長が認めた者	総務政策課長	
15	木村 晴彦	町長が認めた者	健康福祉課長	
16	武井 宏見	町長が認めた者	健康づくり課長	
17	澄川 淳	町長が認めた者	教育委員会事務局長	

(敬称省略)

■関連する法律

1 男女共同参画社会基本

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)
改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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

村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

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

(以下略)

2 配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律

(平成十三年法律第三十一号)
最終改正: 令和元年法律第四十六号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと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)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

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

ない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十一年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、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)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、申立ての時において被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺

につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

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

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

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

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

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

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

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

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

(管轄裁判所)

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

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる

地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

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

(保護命令の申立て)

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、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おける事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

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

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

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

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

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

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

(保護命令の申立てについての決定等)

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

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

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書

に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、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、相手方に対しては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

(国の負担及び補助)

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

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

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

第五章の二 補則

(この法律の準用)

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

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

第六章 罰則

第二十九条 保護命令(前条において読み替えて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一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

（検討）

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

附 則（平成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(女性活躍推進法)

平成二十七年法律第六十四号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成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努めるものとする。

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六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 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(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、第二十八條の規定(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、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條(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っては、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。

■基本用語解説

用語	解説
えるぼし・くるみん認定	<p>「えるぼし認定企業」とは、女性の活躍推進の状況等が優良な企業に与えられる認定。女性活躍推進法では、行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、申請を行うことにより、厚生労働大臣(労働局長へ委任)の認定を受けることができる。</p> <p>認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた事業主は、認定マーク(愛称「えるぼし」)を商品や広告、求人票などに使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができる。</p> <p>「くるみん認定企業」とは、仕事と育児の両立支援に取り組む企業に与えられる認定。次世代法では、行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣(労働局長へ委任)の認定を受けることができる。</p> <p>認定は「くるみん認定」と「プラチナくるみん認定」の2段階あり、認定を受けた事業主は認定マーク(愛称「くるみん」、「プラチナくるみん」)を商品や広告、求人票などに使用することができ、子育てサポート企業であることをアピールすることができる。</p>
家族経営協定	<p>家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。</p>
合計特殊出生率	<p>15歳～49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に出産する平均の子どもの数を表す。</p>
婚姻率	<p>人口千人に対する婚姻数の割合。</p>
ジェンダー (社会的性差)	<p>「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。</p>
ジェンダーの主流化	<p>あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。</p>
仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)	<p>働くすべての人々が、『仕事』と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった『仕事以外の生活』との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。(政府広報オンラインの定義)</p> <p>国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会。(「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(内閣府)の定義)</p>
性別による固定的役割分担意識	<p>男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。</p>

用語	解説
積極的改善措置 (ポジティブ・アクション)	<p>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(男女共同参画社会基本法第2条第2号)。また、同法第8条は、国の責務として、国が、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。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する旨、規定している。男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するために積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入が必要となる。</p>
デート DV	<p>結婚前の恋人間の暴力のこと。交際相手暴力とも表記される。暴力は、殴る、蹴るだけではなく、人前でバカにしたり、携帯電話やメールを細かくチェックして、行動を監視したりする精神的暴力や、性行為の強要などの性的暴力も含まれる。</p>
テレワーク	<p>ICT(情報通信技術)を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。 テレワークは、働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、移動中や移動の合間に行うモバイルワーク、サテライトオフィスやコワーキングスペースといった施設利用型テレワークのほか、リゾートで行うワーケーションも含めてテレワークと総称している。</p>
地域包括支援センター	<p>市町村が設置主体となり、保健師・社会福祉士・主任介護支援専門員等を配置して、住民の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行うことにより、地域の住民を包括的に支援することを目的とする施設。(介護保険法第115条の46第1項)</p>
パートナーシップ制度・ファミリーシップ制度	<p>パートナーシップ制度は、自治体が同性のカップルを「結婚に相当する関係」と認める制度のこと。同性カップルが宣誓書および専用書類などを提出すると、同性のパートナーであると認定する「宣誓書受領証」などを発行する。これにより公営住宅への入居など従来は法的な婚姻関係にあるカップルに限られていた自治体のサービスを利用することが可能になる。2020年現在、60以上の自治体が同制度を導入している。 ファミリーシップ制度は、その子どもも家族として認める制度。</p>
ハラスメント	<p>ハラスメントは、広義には「人権侵害」を意味し、性別や年齢、職業、宗教、社会的出自、人種、民族、国籍、身体的特徴、セクシュアリティなどの属性、あるいは広く人格に関する言動などによって、相手に不快感や不利益を与え、その尊厳を傷つけること。</p>
労働力率	<p>15歳以上～65歳未満の人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合のこと。</p>
DV (ドメスティック・バイオレンス)	<p>「ドメスティック・バイオレンス」とは英語の「domestic violence」をカタカナで表記したもの。略して「DV」と呼ばれることもある。 「ドメスティック・バイオレンス」の用語については、明確な定義はないが、日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」は、「DV防止法」と呼ばれることもある。</p>

用語	解説
DX (デジタルトランスフォーメーション)	「IT (デジタル技術) の浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させる」という概念。 企業が外部エコシステム(顧客、市場)の劇的な変化に対応しつつ、内部エコシステム(組織、文化、従業員)の変革を牽引しながら、第3のプラットフォーム(クラウド、モビリティ、ビッグデータ/アナリティクス、ソーシャル技術)を利用して、新しい製品やサービス、新しいビジネスモデルを通して、ネットとリアルの両面での顧客エクスペリエンスの変革を図ることで価値を創出し、競争上の優位性を確立する。
LGBTQ	性的少数者(セクシュアルマイノリティ)を表す言葉の一つで、性的指向や性自認を意味する英語の頭文字をとって作られた。Lesbian(レズビアン)は同性を恋愛の対象とする女性、Gay(ゲイ)は同性を恋愛の対象とする男性、Bisexual(バイセクシュアル)は同性も異性も恋愛対象となる人、Transgender(トランスジェンダー)は体の性と心の性が異なる人、Questioning(クエスチョニング)または Queer(クイア)は性的指向や性自認が定まっていない人を意味する。
M字カーブ	日本の女性の労働力人口比率(労働力率、労働参加率)又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられる。
PDCA サイクル	管理業務や品質管理の効率化を目指す手法で、計画から改善までを1サイクルとし、何度もサイクルを回し続けて精度を高める。実行した後は必ず評価を行い、改善につなげる。
SDGs (持続可能な開発目標)	平成27(2015)年9月に国連で採択された、平成28(2016)年から令和12(2030)年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標(Sustainable Development Goals:SDGs)を設定。ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。
SNS	ソーシャルネットワーキングサービス(Social Networking Service)の略で、登録された利用者同士が交流できるウェブサイトの会員制サービスのこと。友人同士や、同じ趣味を持つ人同士が集まったり、近隣地域の住民が集まったりと、ある程度閉ざされた世界にすることで、密接な利用者間のコミュニケーションを可能にしている。
Society5.0	狩猟社会(Society1.0)、農耕社会(Society2.0)、工業社会(Society3.0)、情報社会(Society4.0)に続く新たな社会を指すもので、第5期科学技術基本計画(平成28年1月22日閣議決定)において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱された。サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会(Society)のこと。

※用語集出典及び参考

内閣府 男女共同参画局:第5次男女共同参画基本計画用語集、配偶者からの暴力被害者支援情報サイト

内閣府 大臣官房政府広報室:政府広報オンライン

厚生労働省:埼玉労働局ホームページ、テレワーク総合ポータルサイト、厚生労働省資料

総務省:令和3年情報通信白書、国民のための情報セキュリティサイト

東京都ウィメンズプラザホームページ、一般社団法人日本テレワーク協会、朝日新聞出版知恵蔵 mini、カオナビ 人事用語集より作成

第3次滑川町パートナーシッププラン

発行:令和4年3月

編集:滑川町役場 総務政策課

〒355-8585 埼玉県比企郡滑川町大字福田 750-1

TEL:0493-56-2211(代表)

HP:<https://www.town.namegawa.saitama.jp/>



滑川町