



(案)

みうらジェンダー平等プラン

(第4次みうら男女共同参画プラン)

2026 (令和8) 年度~2030 (令和12) 年度

ひとりひとりが
おたがいに尊重し合い
幸せに暮らせる社会の実現

2026 (令和8) 年3月

三浦市

空白ページ

はじめに

1999(平成11)年に男女共同参画社会基本法が制定され、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮できる豊かな社会の実現を目指して、全国で様々な取組が始まりました。本市でも、2000(平成12)年3月に「みうら男女共同参画プラン」を策定し、その後、改定を重ねながら、男女共同参画推進の取組を実施して、25年以上が経過しました。

また、2015年(平成27)年の国連サミットで採択されたSDGs(持続可能な開発目標)では、目標5に「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられており、採択から10年以上が経過した現在では、「ジェンダー平等」は、様々な場面で耳にする一般的な言葉になっています。

一方で、世界経済フォーラムが発表している男女格差の現状を表すジェンダー・ギャップ指数では、2025(令和7)年の日本の順位は148か国中118位となっており、前年と同順位で、主要7か国では最下位です。昨年、憲政史上初の女性の内閣総理大臣が誕生して、今後の改善が期待されるものの、いまだに日本は国際的にみると男女格差が大きい状況です。本市でも、2024(令和6)年に実施した市民アンケートでは、現在の男女の地位についての質問に対して、回答者の約3分の2は男性優位と回答しています。

このような状況を改善していくためには、更なる取組が求められます。昨今の法改正等により、困難な問題を抱える女性支援の枠組みや働きながら育児や介護がしやすくなるよう、様々な法制度等が整えられてきました。今後はこれらの制度の活用を進め、また同時に、市民の皆さま一人ひとりの意識改革を進めることがジェンダー平等を推進するために最も重要になります。

本市では、2021(令和3)年度から2025(令和7)年度までの第3次プランが期間満了となることから、国や神奈川県計画を踏まえて、「みうらジェンダー平等プラン(第4次みうら男女共同参画プラン)」を策定しました。



今後、本プランに基づき、性別に関わらず、「ひとりひとりが おたがいに尊重し合い 幸せに暮らせる社会の実現」を目指して、ジェンダー平等の推進に取り組んでまいります。

なお、本プランの策定にあたり、多くの貴重なご意見やご提案をいただいた三浦市男女共同参画懇談会の構成員の皆さまのご協力に厚く御礼申し上げます。

市民の皆さまには、ジェンダー平等社会の実現に向けて、引き続き、ご理解とご協力をお願いいたします。

令和8年3月

三浦市長 出口 嘉一

目次

I	計画の基本的考え方	
1	改定の趣旨と背景	1
2	計画の性格	2
II	現状と課題	
1	国際社会の情勢	3
2	国の動向	3
3	県の動向	5
4	本市の人口の推移	6
5	本市の現状と課題	7
III	計画の内容	
1	基本目標	11
2	基本理念	11
3	重点目標	11
4	計画の期間	11
5	数値目標	12
6	進行管理	12
IV	体系図	13
V	具体的な取組	
	重点目標1 誰もがあらゆる分野で主体的に参画できる機会の促進	15
	施策の基本方向1 あらゆる分野における女性の活躍促進	15
	施策の基本方向2 地域活動におけるジェンダー平等の促進	16
	重点目標2 誰もが活躍でき、働きやすい環境づくりの促進	17
	施策の基本方向1 働きやすい環境づくりの整備	17
	施策の基本方向2 職業生活における活躍支援	18
	重点目標3 誰もが心身ともに健やかで、安心して過ごせるくらしの支援	19
	施策の基本方向1 あらゆる暴力の根絶と相談体制の確保	19
	施策の基本方向2 困難な問題を抱える女性等に対する支援	23
	施策の基本方向3 生涯にわたり心身の健康を保持するための活動 の支援	25

重点目標4 ジェンダー平等の実現に向けた意識改革と基盤整備	26
施策の基本方向1 固定的性別役割分担意識等解消のための意識改 革と制度の整備	26
施策の基本方向2 こども・若年層へのジェンダー平等意識の育成	27

VI 付属資料

1 プラン策定の経過	29
2 三浦市男女共同参画懇談会名簿	30
3 三浦市男女共同参画社会形成推進会議委員一覧	30
4 三浦市男女共同参画懇談会に関する要綱	31
5 三浦市男女共同参画社会形成推進会議設置規程	31
6 三浦市審議会等への女性登用推進指針	31
7 第3期三浦市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主 行動計画	32
8 男女共同参画社会基本法	33
9 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	35
10 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	43
11 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	48
12 男女共同参画に関する市民アンケート報告書	51

ジェンダーとは

ジェンダーとは、日本語では「社会的性別」と訳されます。

たとえば、「男の子は青、女の子はピンク」とか、「お父さんは会社で働いて、お母さんは家で家事をする」というように、男女の違いによって、周りの人が無意識に抱くイメージや役割分担があります。

このように身体的な性別に対して、社会の中で「男性らしい」あるいは「女性らしい」とされている役割や行動、考え方や見た目などがあることを、社会的性別＝ジェンダーといいます。



I 計画の基本的考え方

1 改定の趣旨と背景

本市では、2000（平成12）年3月に「みうら男女共同参画プラン（以下「プラン」という。）」を策定し、その後、2011（平成23）年3月、2021（令和3）年3月に改定を重ね、現在は2025（令和7）年度までを計画期間とする「第3次プラン」に基づき男女共同参画の推進に取り組んできました。

国においては、1999（平成11）年6月に「男女共同参画社会基本法」が制定され、また、この法律に基づき、「女性も男性も、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮できる豊かな社会」の実現を目指して「男女共同参画基本計画」が2000（平成12）年12月に閣議決定されました。

その後も改定を重ね、2026（令和8）年3月に「第6次男女共同参画基本計画」が閣議決定されており、今後もこの計画に基づき様々な施策が展開されます。

近年では、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行により、女性支援の枠組みが抜本的に改正され、また、「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」の改正により、男性の育児休業の取得促進やテレワークなどの柔軟な働き方を実現するための措置が拡充されるなど、男女共同参画を推進するための法制度は徐々に整えられています。

一方で、世界経済フォーラムが2025（令和7）年に公表した各国の男女格差を表すジェンダー・ギャップ指数では、日本は148か国中118位と非常に低い順位であり、特に「政治」「経済」分野での順位の低さが際立っています。

これは、長年にわたり国や地方公共団体が男女共同参画推進の取組を行っているにもかかわらず、固定的性別役割分担意識が根強く残り、また、職業生活における女性の活躍の推進が進んでいないことを物語っています。

本市でも、第3次プランでは、男女共同参画の認識やプランの内容が市民や市職員に浸透することを第一に取り組んできましたが、2024（令和6）年度に実施した市民アンケート調査では、プランの認知度は、5年前の調査と比べてほとんど変わらず、男女共同参画の推進のために取組の継続が必要な状況が明らかになりました。

第3次プランは計画期間が満了することから、このような背景を踏まえ、法令や国・神奈川県計画を勘案しつつ、これまで進めてきた「男女共同参画社会の実現」から、さらに市全体で「性別に関わらず、すべての人が尊重され、個性や能力を発揮でき、充実した生活を送ることができる社会の実現」(=ジェンダー平等社会の実現)を目指し、本市でも更なる取組を実施するため、プランを改定します。

なお、SDGs が国連で採択されてから10年以上経過し、目標の一つとして掲げられている「ジェンダー平等」という言葉がより一般的になっていること、また、ジェンダーに関する課題には、「男性」「女性」だけでなく、LGBTQ+などの「性的少数者」も含まれ、本プランにおいても、多様な性を尊重し、ジェンダー平等社会の実現を目指すことから、今回の改定で、プランの名称を「みうらジェンダー平等プラン」としました。

2 計画の性格

本プランの国等の施策との関係は以下のとおりです。

- (1) 本プランは、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づき、国の「第6次男女共同参画基本計画（2026（令和8）年3月閣議決定）」や神奈川県「かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）」を勘案して策定した、本市のジェンダー平等社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画です。
- (2) 本プランの一部は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項に基づく、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「市町村基本計画」として位置づけます。
- (3) 本プランの一部は、女性活躍推進法第6条第2項に基づく、女性の職業生活における活躍の推進に関する「市町村推進計画」として位置づけます。
- (4) 本プランの一部は、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第8条第3項に基づく、困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する「市町村基本計画」として位置づけます。
- (5) 本プランは、本市の上位計画である「第5次三浦市総合計画」を補完する個別計画であり総合計画との整合性を図り策定するものであるとともに、本市のジェンダー平等社会の実現を市民、事業者、各種団体及び行政が一体となって目指すためのプランです。

ジェンダー平等を実現しよう

ジェンダー平等とは、性別に関わらず、すべての人が平等な権利、責任、機会を持ち、個人の能力や個性を十分に発揮できる社会を目指す考え方です。

これは「男性はこうあるべき」「女性はこうあるべき」という社会的・文化的な固定観念(ジェンダー役割)を取り払い、教育、仕事、政治参加、家庭生活などあらゆる場面で、性差を理由とした不利益や差別をなくし、誰もが尊重される状態を指します。

SDGs 目標5でも掲げられており、基本的な人権であり、持続可能な社会の実現に不可欠とされています。



II 現状と課題

ここでは、本市におけるジェンダー平等社会の実現に向けて具体的に取り組むべき内容を検討するため、現在の国際社会の情勢や、国・県の動向を整理し、2024（令和6）年度に本市で実施した「男女共同参画に関する市民アンケート調査」の結果（以下「R6市民アンケート結果」という。）を踏まえ、本市の現状と課題を以下に記述しています。

1 国際社会の情勢

2015（平成27）年に国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる「持続可能な開発目標（SDGs）」は国際社会全体の開発目標であり、2030（令和12）年を期限とする17の目標が設定されました。この17の目標のうち「目標5 ジェンダー（社会的・文化的につくられる性別）の平等を実現しよう」は、世界人口の半数を占める女性と女兒がジェンダー差別なく社会に参加することができれば、多くの国や途上国が抱える経済成長、貧困や教育といった様々な課題を解決することができるため、重要な目標とされています。この目標5では、ターゲットの中にも「女性」という言葉が多いですが、世界が抱えているジェンダー課題は「女性」であるとか「男性」であるといった身体的な性別の差別に関するものだけではありません。「女性」の問題だけではないジェンダー平等については、LGBTQ+（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、クィア／トランスジェンダー、クエスチョニング、ここに当てはまらない多様な性）も含めた多様性の視点も重要となります。

毎年、世界経済フォーラムが発表する社会全体の男女格差を示す「ジェンダー・ギャップ指数2025」において、日本の順位は148か国中118位で、G7（主要先進国）の中では引き続き最下位となっています。「教育」と「健康」の分野では世界トップクラスですが、「政治」と「経済」の分野における順位の低さが目立っており、国際的に後れを取っている状況が明らかになっています。

2 国の動向

国では、1999（平成11）年に男女共同参画社会基本法が制定され、社会のあらゆる分野において施策や法整備が行われてきました。

時 期	内 容
1999（平成11）年6月	「男女共同参画社会基本法」施行 ・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性を示し、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ことを目的としている。
2001（平成13）年10月	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」施行 ・配偶者からの暴力に係る相談、保護、自立支援等の体制が整備
2015（平成27）年9月	「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）」施行 ・女性の活躍の推進に関する行動計画の策定等が義務付け

時 期	内 容
2018（平成30）年5月	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行 ・国や地方議会の選挙において、候補者の数ができる限り均等となること等を基本原則としている。
2019（平成31）年4月～	「働き方改革関連法」順次施行 ① 時間外労働の上限規制 ・原則、月45時間・年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間以内、月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）を限度に設定 ②年次有給休暇の取得義務化 ・全ての企業において、年10日以上（年次有給休暇）が付与される全ての労働者に対して、年5日は、使用者が時季を指定して取得させることが義務付け
2019（令和元）年6月	「女性活躍推進法改正」公布 ・一般事業主行動計画の策定等の義務化が拡大
2020（令和2）年5月	「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～」策定 ・地方公共団体の男女共同参画部局及び防災・危機管理担当部局がより密接に連携し、防災に関する施策・方針決定過程と防災の現場における女性の参画の拡大や、指定避難所の運営における女性の参画の推進等の取組を進める
2024（令和6）年4月	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行 ・「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ、先駆的な女性支援を実践する「民間団体との協働」といった視点も取り入れた新たな支援の枠組みを構築
2025（令和7）年4月～	「育児・介護休業法改正」段階的に施行 ・男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を2025（令和7）年4月1日から段階的に施行 （2025（令和7）年4月1日から施行） ①子の看護休暇の見直し ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大 ③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加 ④育児のためのテレワーク導入 ⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大 ⑥介護休業を取得できる労働者の要件緩和 ⑦介護離職防止のための雇用環境整備 ⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 ⑨介護のためのテレワーク導入 （2025（令和7）年10月1日から施行） ⑩柔軟な働き方を実現するための措置等 ⑪仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

時 期	内 容
2026（令和8）年3月	<p>「第6次男女共同参画基本計画」策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的な方針として目指すべき社会は次のとおり ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会 ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会 ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会 ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

3 県の動向

2023（令和5）年3月	<p>「かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）ーすべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会へー」策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 神奈川県では、性別に関わらず、ワーク・ライフ・バランスが取りにくい状況が続いており、女性の活躍や政策・方針決定過程への女性の参画は未だ十分とはいえない ・ また、DVや性暴力の被害、ひとり親世帯等の経済的困窮、日常生活又は社会生活を営むうえで困難な問題を抱える方等への寄り添った支援が引き続き求められている ・ こうした背景を踏まえ、性別に関わらず、すべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会の実現に向け、より実効性のある取組を行うため、プランを改定
--------------	---

～懇談会構成員のコラム～

「慣習を見直し真のジェンダー平等社会へ」

吉中 季子

「ジェンダー」という言葉は広く知れ渡るようになり、日常生活においても馴染みの深い言葉となっ
ています。そのためか、わたしたちの職場や家庭、学校ではもう男女差別はないし、平等になっ
ているという話を耳にします。しかしながら現実には、DV、セクハラ、男女の賃金や公的年金格差、女性の貧困率、管理職数・議員数の格差、ジェンダー・ギャップ指数の低位など、あらゆるところで不平等は生じています。それは、私たちの生活のなかで、見えていないけれども社会的構造からの抑圧の小さなひとつひとつの積み重ねのように思えます。

懇談会ではジェンダーに関して、常に標準的な理念を目指すことを言い続けてきました。それは、性別や年齢、属性などに関わらず誰もが個人の尊厳を大切にされ、自分らしく生きる社会につながるからだからです。

例えば、うちの職場は特別だからとか、この地域では昔からこうしてきたからという地域特性や個別の事情よりも、先に考えられるものだと思います。

文化や歴史として残しつつも、自分たちの周囲の友人、家族、職場での会話、昔からの何気ない決まりごと、慣習を今一度、見直していくこともジェンダー平等につながるのではないのでしょうか。そのようなまちは、より住みやすいまちになっていくと思います。

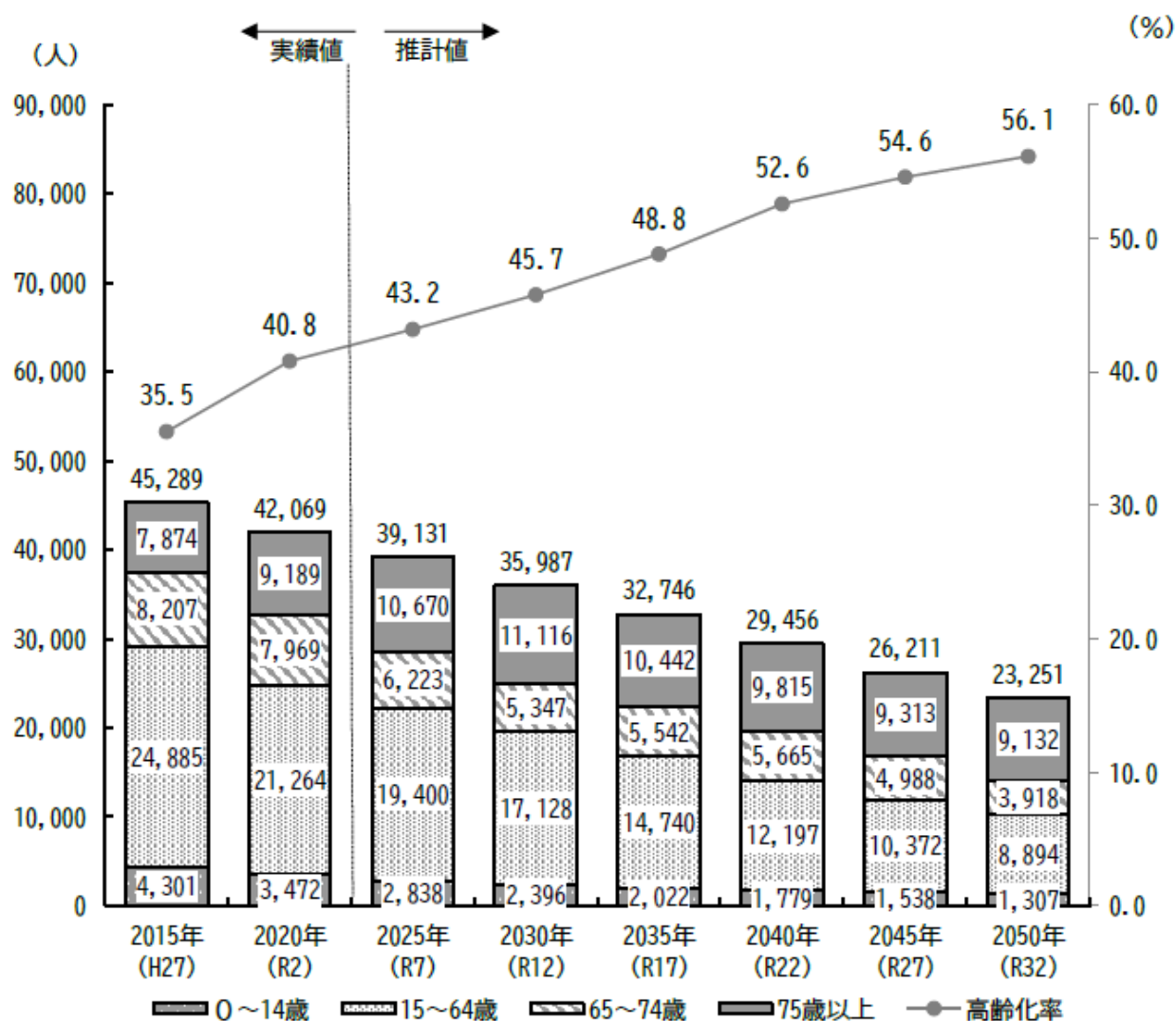
4 本市の人口の推移

本市の人口は、平成6年をピークに減少傾向にあり、2025（令和7）年4月1日現在、39,141人（男：18,719人、女：20,422人）となっています。今後も減少傾向が続き、2040年（令和22年）には30,000人を割り込むことが見込まれます。

将来の人口を年齢4区分で見ると、老年人口のうち75歳以上については2030（令和12）年まで増加することが見込まれるとともに、高齢化率は年々上昇し、2035年（令和17年）には約49%と、人口の約半数が高齢者になると見込まれます。

一方で、年少人口、生産年齢人口については減少が続くことが予測され、人口減少及び人口構成の変化は、経済、医療・介護、地域社会に大きな影響を与えるおそれがあります。

【図表1 本市の将来推計人口の推移】



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」
 注）年齢不詳を含むため、合計が合わない場合があります。

5 本市の現状と課題

(1) ジェンダー平等の推進及びプランの認知度

本市では、2019（令和元）年度に実施した市民アンケート調査（以下、「R1市民アンケート結果」という。）の結果、「男女共同参画プラン」の存在自体が市民の皆さまに浸透していないことが分かり、男女共同参画（ジェンダー平等）の認識やプランの内容が市民や市職員に浸透することを第一に取り組んできました。しかし、R6市民アンケート結果のうち、「三浦市に「第3次みうら男女共同参画プラン」という計画があることを知っていますか」という設問の結果では、「はい」と回答した割合が7.5%であり、R1市民アンケート結果からほとんど変わっていないことが分かりました。

そのため、改めてこれまでの取組について見直し、効果的な周知・啓発を検討するとともに、継続的な取組を行っていく必要があります。

三浦市に「みうら男女共同参画プラン」という計画があることを知っていますか

	はい	いいえ
R1	7.0%	93.0%
R6	7.5%	92.5%

※R1は小数点以下を四捨五入して掲載しています。

(2) あらゆる分野におけるジェンダー平等【重点目標1へ】

R6市民アンケート結果では、現在の男女の地位について、「家庭」や「学校」では男女の地位が平等と回答した割合が最も高く、いずれも全体の4割以上だったのに対し、「職場」、「地域、区・自治会活動」、「社会通念、風潮」、「法律制度上」の各項目では「どちらかといえば男性優位」と回答した割合が最も高く、特に「社会通念、風潮」では約7割の方が「どちらかといえば男性優位」と回答しています。

また、「今後男女があらゆる分野で平等になるために、もっとも重要と思うこと」については、「女性・男性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、習慣、しきたりを改めること」が35.8%と最も高い結果でした。

現状では、男性優位と感じられる場面が依然として高く、今後は様々な偏見、固定的な社会通念、習慣、社会的構造を改めることが求められています。

あなたは、現在の男女の地位についてどう思いますか。(R6/R1)(単位:%)

※R1は小数点以下を四捨五入して掲載しています。

	どちらかといえば男性優位	平等	どちらかといえば女性優位	分からない
1 家庭で	35.1/36.0	43.6/44.0	13.3/16.0	8.0/4.0
2 職場で	44.1/51.0	35.3/35.0	4.9/6.0	15.7/8.0
3 学校で	13.4/14.0	49.0/49.0	3.1/4.0	34.5/33.0
4 地域、区・自治会活動で	39.0/36.0	27.8/30.0	4.4/7.0	28.8/26.0
5 社会通念、風潮で	72.0/66.0	11.1/20.0	5.3/4.0	11.6/10.0
6 法律制度上で	48.1/47.0	29.8/30.0	4.3/7.0	17.8/16.0
7 全体的に見て	65.9/63.0	16.8/20.0	3.8/3.0	13.5/14.0

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進【重点目標 2 へ】

共に勤めのある夫婦が「育児」「看護」「介護」の休暇・休業を取ることに「夫婦同程度が取得した／できそう」と回答した割合は、R1市民アンケート結果ではいずれも20%以下であったのに対し、R6市民アンケート結果では28～30%と増加していることから、育児・介護休業法の改正などにより、男性の育児や看護・介護の休暇・休業の取得が少しずつ浸透してきているようです。

一方、育児休業や介護休業を取る男性は、女性に比べて依然として少ないのが現状です。その理由について、「職場からの理解を得られないから」という回答は、R1市民アンケート結果の33%に対し、R6市民アンケート結果は24.7%と減少しています。しかし、「職場の同僚に負担をかけ申し訳ないと思うから」という回答は、R1市民アンケート結果の9%に対し、R6市民アンケート結果は15.5%と増加しています。育児・介護休業の制度が整備されてきている一方で、休業を取ることに「申し訳ない」という感情を持っている方が一定数いることが分かります。そのため、男女ともに育児・介護休業をより一層取得しやすい職場環境づくりが必要です。

育児・看護・介護休暇・休業を実際に取得しましたか/取得できそうですか

配偶者のいる方で、共働きの方(R6/R1)(単位:%) ※R1は小数点以下を四捨五入して掲載しています。

	主に夫	主に妻	夫婦同程度	どちらも取れない	その他
1 育児	1.2/7.0	65.9/37.0	28.1/15.0	2.4/21.0	2.4/20.0
2 看護	2.5/9.0	53.1/31.0	29.6/19.0	9.9/21.0	4.9/19.0
3 介護	3.7/9.0	42.5/27.0	30.0/19.0	10.0/20.0	13.8/25.0

女性に比べて育児休業や介護休業を取る男性が少ない理由についてあなたの考えに最も近いもの(R6/R1)(単位:%) ※R1は小数点以下を四捨五入して掲載しています。

1 職場からの理解を得られないから	24.7/33.0
2 職場の同僚に負担をかけ申し訳ないと思うから	15.5/9.0
3 昇進や昇給に影響する恐れがあるから	8.8/7.0
4 休業後の職場復帰に不安があるから	7.2/8.0
5 仕事の量が多いから	3.6/4.0
6 仕事の責任が重いから	7.2/7.0
7 休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから	21.1/22.0
8 女性の方が育児や介護に向いているから	2.6/5.0
9 その他 ()	9.3/5.0

ワーク・ライフ・バランス

「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事とプライベートな生活(育児、介護、趣味、地域活動など)の調和が取れている状態を指します。

単に「仕事」か「仕事以外の生活」かの二者択一ではなく、仕事に費やす時間・エネルギーと、家庭や趣味、健康などに費やす時間・エネルギーをバランスよく調整し、両方を充実させることを目指し、多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現を意味します。

(4) DV相談窓口の周知【重点目標3へ】

R6市民アンケート結果では、DVを経験したり、身近で見聞きしたりしたことがあるか、という問いに対し、17.8%が「暴力を受けたことがある」と回答し、そのうち「どこ（誰）にも相談しなかった」と回答した方が31.8%でした。また、市では女性のためのDV相談及び一般相談の窓口を設けていますが、DVに関して相談できる機関を「知らない」と回答した方が60.6%、市役所に「相談窓口があることを知らなかった」と回答した方が79.6%でした。本市ではDV被害にあった場合や、様々な困りごとについて、当事者が孤立することなく安心して相談できる窓口を設置していますが、現状では認知度が低いことが分かりました。

改めて相談窓口の周知方法などについて見直し、継続的な取組を行っていく必要があります。

あなたは、DVを経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。（複数回答可）

1 暴力を受けたことがある⇒内訳(複数回答可) (身体的 36.8%・心理的 73.7%・経済的 13.2%・社会的 7.9%・性的 7.9%)	17.8%
2 暴力をふるったことがある	3.8%
3 身近に暴力を受けた当事者がいる	17.8%
4 身近な人から相談を受けたことがある	5.6%
5 暴力について身近な人から見聞きしたことはない	56.3%
6 その他 ()	5.6%

DVに関して相談できる機関を知っていますか。

1 はい 39.4%	2 いいえ 60.6%
------------	-------------

本市の女性相談窓口について

1 相談窓口があることを知らなかった	79.6%
2 (女性) 相談窓口があることは知っていて、困ったことがあったら女性相談窓口を利用したい (男性) 困った女性がいたら女性相談窓口を紹介したい	14.1%
3 相談窓口があることは知っているが使いにくい(理由:)	4.4%
4 その他 ()	1.9%

DV相談・女性相談 窓口

三浦市役所では、夫や恋人など親しい関係にある人から受けるDV、夫婦や家族間のトラブル、セクシャル・ハラスメントなど女性の悩み全般を受け付ける相談窓口を設置しています。

女性相談員が、プライバシーや身の安全に配慮して、問題解決に向けてあなたと一緒に考え、気持ちの整理のお手伝いや情報提供をいたします。相談時間は一人あたり1時間です。(予約制)

【女性相談支援員による相談】毎月 第2・第4水曜日 10時～12時、13時～15時

※上記時間以外の月曜日から金曜日(祝日、年末年始は除く)8時30分から17時15分までは、担当職員が対応いたします。

【予約・問合せ】三浦市市民協働課 046-882-1111

(5) 固定的性別役割分担意識の解消【重点目標 4 へ】

「家族のあり方について、「男性は仕事、女性は家庭」がよいと思いますか。」という設問に対し、R6市民アンケート結果では「思う」と回答した方は13.9%でした。また、「日常的な家庭の仕事の分担」のうち「家事」について「A理想」が「夫婦共同」という回答が80.2%だったのに対し、「B現実」は27.9%にとどまりました。この結果から、日常的な家庭の仕事の役割分担には「理想」と「現実」の差があり、また、家事の分担が「主に妻」が理想であるとした回答も13.7%あることから、他の項目に比べ、家事は「女性の役割」という意識が依然として残っている結果となっています。

日常的な家庭の仕事の分担について

	A理想（全員回答）（単位：％）					B現実（配偶者がいる方）（単位：％）				
	主に夫	主に妻	夫婦共同	外夫と妻の家族以	その他	主に夫	主に妻	夫婦共同	外夫と妻の家族以	その他
1 家事 ※	0.0	13.7	80.2	1.5	4.6	1.5	69.8	27.9	0.0	0.8
2 育児	0.0	10.8	84.1	1.0	4.1	0.0	49.2	42.7	0.0	8.1
3 介護・看護	0.5	2.0	87.2	2.6	7.7	0.8	38.4	44.0	2.4	14.4
4 地域活動 (自治会、PTA等)	4.6	6.2	81.5	1.5	6.2	9.5	42.1	40.5	0.0	7.9

※家事・・・掃除、洗濯、食事の支度・片付け、買い物等

(6) 多様な性の尊重【重点目標 4 へ】

R6市民アンケート結果では「性的少数派（LGBTQ等）という言葉を知っていますか」という設問について、「はい」と回答した方は86.9%であり、多数の方に認知されていることが分かりました。

「LGBTQ等の方々に対する偏見や差別がある場合、LGBTQ等の方々暮らしやすくなるために必要な対策」については、「当事者が相談できる窓口等を充実させ、その存在を周知する」（42.3%）、「市民が性別に関する偏見や先入観を持たないように心掛ける」（38.5%）、「生徒や市民への対応を想定し、小中高等の学校教員や行政職員への研修等を行う」（29.1%）などが主な回答としてありました。

LGBTQ等の方々暮らしやすくなるために必要な対策

1 行政が市民等へ周知啓発を行う	20.7%
2 当事者が相談できる窓口等を充実させ、その存在を周知する	42.3%
3 生徒や市民への対応を想定し、小中高等の学校教員や行政職員への研修等を行う	29.1%
4 当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う	16.9%
5 企業が、働きやすい職場環境づくりの取組をする	24.9%
6 行政がパートナーシップ制度を拡充、周知する	26.8%
7 市民が性別に関する偏見や先入観を持たないように心掛ける	38.5%
8 家庭内で子どもへの教育に取り入れる	14.1%
9 市民は当事者のことを理解しつつ特に何もしない	18.8%
10 分からない	16.0%
11 その他（ ）	4.7%

Ⅲ 計画の内容

1 基本目標

ひとりひとりが おたがいに尊重し合い 幸せに暮らせる社会の実現

人生の様々なシーンで、市民一人ひとりが性別に関わらず多様性を認め、自らの意志で行動できるよう、お互いを尊重し合い、助け合い、支え合い、喜びを分かち合い、幸せに暮らしていける社会の実現を目指します。

この基本目標を達成するため、ジェンダー平等に関する各法律、国の「男女共同参画基本計画」、神奈川県「かながわ男女共同参画推進プラン」等を勘案し、4つの基本理念と4つの重点目標を以下のとおり掲げます。

2 基本理念

本市は、次の4つの基本理念に基づき、神奈川県、NPO、民間企業等との連携を図りながら、施策を遂行していきます。

(1) 多様な性のあり方の尊重と相互理解

性別による権利侵害や差別を受けず、すべての人が個人の能力を発揮できるようにすること

(2) あらゆる分野でのジェンダー平等の推進

社会のあらゆる分野で、すべての人が性別にとらわれることなく、意志決定過程に共同して参画できるようにすること

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現

誰もが、多様で柔軟な働き方等を通じて、仕事と家庭生活との両立ができるようにすること

(4) 固定的性別役割分担意識の解消

性別による固定観念にとらわれず、社会のあらゆる活動において、すべての人が個性や適性に応じた自由な選択ができるようにすること

3 重点目標

各種課題を踏まえ、基本目標、基本理念に基づき、次の4項目を重点目標として、施策に取り組みます。

重点目標1：誰もがあらゆる分野で主体的に参画できる機会の促進

重点目標2：誰もが活躍でき、働きやすい環境づくりの促進

重点目標3：誰もが心身ともに健やかで、安心して過ごせるくらしの支援

重点目標4：ジェンダー平等の実現に向けた意識改革と基盤整備

4 計画の期間

2026（令和8）年度から2030（令和12）年度までの5年間とします。

5 数値目標

重点目標	指標	現状値 2024(令和6)年度	目標値 2030(令和12)年度
重点目標1	みうらジェンダー平等(男女共同参画)プランの認知度(※1)	7.5%	20%以上
重点目標1	管理・監督職に占める女性職員比率(三浦市役所職員)(※2)	19.58%	25%以上
重点目標1	市が条例等で設置する審議会等への女性の参加率(※3)	28.4%	40%以上 60%以下
重点目標1	全避難所運営委員会組織への女性の参加率	13.0%	25%以上
重点目標2	男性の2週間以上の育児休業取得率(三浦市役所職員)(※2、※4)	60.0%	100%
重点目標2	保育所等の保留児童数	26人	0人
重点目標3	「DVIに関して相談できる機関を知っている」と回答する人の割合(※1)	38.5%	50%以上
重点目標4	「男性は仕事、女性は家庭」がよいという固定的性別役割分担意識の解消(※1)	13.9%	7%以下

※1 男女共同参画に関する市民アンケート(2024(令和6)年11月実施)数値

※2 特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況調査数値

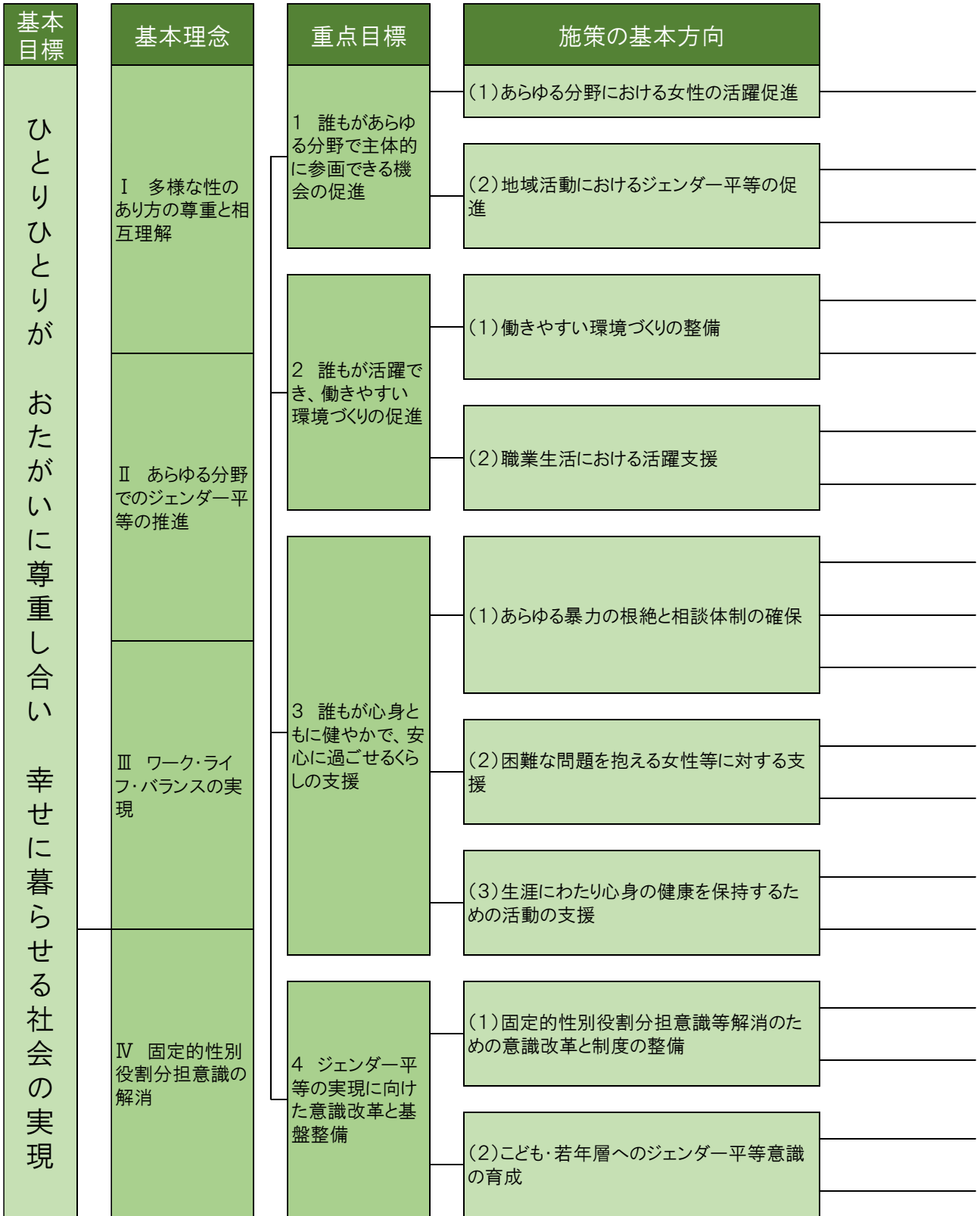
※3 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査数値

※4 現状値は、2週間以上という期間の定めがない実績値

6 進行管理

- (1) 計画の進行管理・評価、また意見の聴取は、三浦市男女共同参画社会形成推進会議及び三浦市男女共同参画懇談会において行うこととし、各主要施策の推進を図ります。
- (2) 毎年度、ジェンダー平等プランの進捗状況を取りまとめ、結果を公表します。
- (3) 市民のジェンダー平等に関する意識を把握するため、数値目標に掲げている項目を含めた市民アンケートを次期プラン改定作業に合わせ、2029(令和11)年度(予定)に実施します。

IV 体系図



	主要施策	ページ数
—	①政策・方針決定過程での女性の参画推進	16
—	①多様な視点を取り入れた防災体制の確立	16
—	②自治会活動・地域行事等におけるジェンダー平等の推進	16
—	①ハラスメント防止対策の実施・啓発	17
—	②ライフステージの変化に対応できる職場環境の基盤整備	18
—	①育児のための環境整備	18
—	②介護者のための支援の充実	18
—	①配偶者等からの暴力防止の啓発	19
—	②女性相談窓口等支援の実施	21
—	③犯罪被害者相談窓口の実施	23
—	①女性相談窓口の実施	24
—	②自立支援制度など行政サービス等の情報提供	24
—	①生涯を通じた健康の保持増進への支援	25
—	②心身の健康を保持するための市民活動の支援	25
—	①市民向け講座、市職員向け研修等の実施	26
—	②多様な性のあり方を尊重する環境整備	27
—	①子育て世代に対するジェンダー平等への意識啓発	28
—	②学校教育におけるジェンダー平等教育の実施	28

V 具体的な取組

重点目標 1

誰もがあらゆる分野で主体的に参画できる機会の促進

あらゆる分野において誰もが活躍できるよう、職場や地域活動においてもジェンダー平等を促進していきます

P. 7にあるとおり、R6市民アンケート結果では、「職場」、「地域、区・自治会活動」において、いずれも「平等」という回答よりも「どちらかといえば男性優位」という回答が上回りました。この結果から、いまだに女性が参画しにくい分野があることがわかります。そのため、あらゆる分野において誰もが活躍できるよう、職場や地域活動においてもジェンダー平等を促進していきます。

<2030（令和12）年度までの数値目標>

指標	現状値 (2024（令和6）年度)	目標値 (2030（令和12）年度)
みうらジェンダー平等（男女共同参画）プランの認知度	7.5%	20%以上
管理・監督職に占める女性職員比率（三浦市役所職員）	19.58%	25%以上
市が条例等で設置する審議会等への女性の参加率	28.4%	40%以上 60%以下
全避難所運営委員会組織への女性の参加率	13.0%	25%以上

●施策の基本方向1：あらゆる分野における女性の活躍促進

あらゆる分野において女性の意志が反映されていくよう、管理職を目指す女性の人材育成や、審議会等における女性の登用を推進します

主要先進国に比べると、日本はいまだに「政治」「経済」分野において、ジェンダー平等という視点において後れを取っています。

本市においても、あらゆる分野における方針決定過程において、女性の意志が広く公平に反映されていくよう、管理職を目指す女性の人材育成や、市が条例等で設置する審議会等における女性の登用を推進します。

■主要施策

① 政策・方針決定過程での女性の参画推進

男女の意見が公平に政策・方針決定過程に反映されるよう、働きかけを行うほか、管理職を目指す女性を対象として、マネジメント能力の向上を支援するセミナーなどの情報提供を行います。

事業	担当課
「特定事業主行動計画(三浦市役所)」に基づく市職員の女性の職域拡大及び登用促進等	人事課
市が条例等で設置する審議会等への積極的な女性の参加促進	市民協働課
神奈川県等が実施するセミナー等の周知	

●施策の基本方向2：地域活動におけるジェンダー平等の促進

あらゆる人々が主体となって地域活動に参加ができるよう促していきます

本市では年々少子高齢化が進み、2035年(令和17年)には高齢化率が約49%になる見込みです。また、これまで地域活動の中心を担っていた方々が高齢となり、担い手の人材不足により様々な地域活動が困難になってきています。そのため、これからの地域活動を維持し、また、今以上に活発なものにしていくには、年齢性別に関係なく、あらゆる人々が主体となって地域活動に参加ができるよう促していく必要があります。

■主要施策

① 多様な視点を取り入れた防災体制の確立

「防災基本計画(2025(令和7)年7月)」では、地域における防災対策の実施には、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性や高齢者、障害者などの参画を拡大し、多様な視点を取り入れた防災体制を確立する必要性が明記されています。ジェンダー平等の視点を取り入れた防災・復興体制の確立及び地域防災力の向上に向けて、ジェンダー平等の推進を図ります。

事業	担当課
自主防災組織へのジェンダー平等の推進	防災危機対策室
全避難所運営委員会組織へのジェンダー平等の推進	

② 自治会活動・地域行事等におけるジェンダー平等の推進

持続可能な自治会活動に向け、性別や年齢等により役割を固定化することのないよう、地域の活動に多様な年齢層の参画を促進し、自治会活動・地域行事等におけるジェンダー平等を推進していきます。

事業	担当課
自治会活動・地域行事等におけるジェンダー平等の推進	市民協働課

重点目標 2

誰もが活躍でき、働きやすい環境づくりの促進

多様で柔軟な働き方を推進し、仕事と家庭生活の両立が可能となるよう、働きやすい環境づくりを整備していきます

女性の年齢階級別労働力率は、結婚・出産期に当たる年代（20代後半から30代）に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描く傾向がありましたが、近年では改善傾向にあります。しかし、雇用形態別にみると、女性の年齢階級別正規雇用比率が25～29歳の59.7%をピークに低下し、30代、40代などは、非正規雇用が中心となる状況（「L字カーブ」）が注目されています。その理由としては、出産時に退職、または働き方を変え、育児後に非正規で働くケースが多いと考えられています。

男女とも仕事と育児や介護を両立しやすくすることで育児や介護による労働者の離職を未然に防止することを目的として、育児・介護休業法が改正されましたが、育児休業等を取得する男性は女性に比べ依然として少ないのが現状です。

多様で柔軟な働き方を推進し、男女ともに仕事と家庭生活の両立が可能となるよう、働きやすい環境づくりを整備していきます。

<2030（令和12）年度までの数値目標>

指標	現状値 (2024（令和6）年度)	目標値 (2030（令和12）年度)
男性の2週間以上の育児休業 取得率（三浦市役所職員）	60.0%	100%
保育所等の保留児童数	26人	0人

●施策の基本方向1：働きやすい環境づくりの整備

育児・介護支援の充実、テレワーク・フレックスタイム制など多様な働き方の利用促進、ハラスメント防止などの取組を進めます

■主要施策

① ハラスメント防止対策の実施・啓発

職場における差別やセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントを含む様々な労働問題の解決を図るため、関係機関に働きかけを行います。

事業	担当課
ハラスメント防止に向けた啓発	市民協働課
	人事課
	観光商工課

② ライフステージの変化に対応できる職場環境の基盤整備

個々の事情やライフステージに対応した柔軟な働き方を選択できるよう、テレワークや多様な休暇制度の利用促進を行います。

事業	担当課
テレワークの促進と育児休業・介護休業制度等の定着等	人事課
市職員へのワーク・ライフ・バランスに関する研修	
広報紙による啓発、講座等の実施	市民協働課

●施策の基本方向2：職業生活における活躍支援

男女とも仕事と生活を両立し、ともに活躍していけるよう、育児・介護をしながら働き続けることができる環境の整備を行います

■主要施策

① 育児のための環境整備

子育て家庭のワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、多様化する様々なニーズに対応し、保育環境や放課後に児童が過ごす環境を充実させます。

事業	担当課
通常保育での保留児童の解消、民間保育所への支援、延長保育(預かり保育)への支援	子ども課
多様なニーズに対応する一時預かり事業の実施継続、病児・病後児保育利用料補助の実施、ファミリーサポートセンター会員による預かり(病後児保育を含む)の実施	
放課後児童クラブへの継続支援	
ファミリーサポートセンターの運営(※)	

(※) ファミリーサポートセンターとは、子育てのお手伝いをしてくださる方とお手伝いをしてほしい方を橋渡しすることにより、地域の中の子育てを支援する相互援助活動です。

② 介護者のための支援の充実

家族等の介護を担う方の負担を軽減するため、必要な介護サービスを身近に利用できる地域包括ケアシステムの構築や、福祉サービスの提供など、介護の基盤整備を図ります。

事業	担当課
障害福祉サービスの提供	福祉課
地域包括ケアシステムの充実により、介護者を支援	市立病院
地域包括支援センターの総合相談支援	高齢介護課

重点目標 3

誰もが心身ともに健やかで、安心して過ごせるくらしの支援

女性に対するあらゆる暴力を根絶し、様々な困難を抱える女性等への支援や、生涯を通じた健康支援に取り組むことにより、誰もが健やかで生き生きとくらすことができる社会を目指します

<2030（令和12）年度までの数値目標>

指標	現状値 (2024（令和6）年度)	目標値 (2030（令和12）年度)
「DVに関して相談できる機関を知っている」と回答する人の割合	38.5%	50%以上

●施策の基本方向1：あらゆる暴力の根絶と相談体制の確保

暴力を未然に防ぐ取組を進め、各種相談窓口の周知、被害者の保護から自立の支援等、被害者の立場に立った切れ目のない支援を行います

配偶者等からの暴力は、外部からの発見が困難な場において行われることが多いため、潜在化しやすく、被害が深刻になりやすいという特性があります。R6市民アンケート結果では、「暴力を受けたことがある」または「身近に暴力を受けた当事者がいる」「身近な人から相談を受けたことがある」と回答した人の約32%は「どこ（誰）にも相談しなかった」と回答しています。また、DVに関する相談機関についても、周知が行き届いていないことが課題として浮き彫りとなりました。配偶者等からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、ジェンダー平等社会を形成していくうえで、克服すべき重要な課題です。これらの暴力を未然に防ぐ取組を進めるとともに、各種相談窓口の周知をはじめ、被害者の保護から自立の支援まで、被害者の立場に立った切れ目のない支援を行います。

■主要施策

① 配偶者等からの暴力防止の啓発

暴力は「犯罪」であり、「人権問題」であるとの認識が高まるよう、広報紙やホームページを活用した意識啓発を行います。

DV（ドメスティック・バイオレンス）って？

「ドメスティック・バイオレンス」とは、配偶者（夫や妻）、恋人、婚約者、同棲相手、元配偶者、以前付き合っていた恋人など親密な関係にある人から振るわれる暴力をいいます。

暴力とは、身体に損傷を加える行為だけでなく、暴言を吐く、生活費を渡さない、性行為を強要する、交友関係を著しく制約するなど暴力になります。

【暴力の代表的な形態】

身体的暴力	殴る/蹴る/首を絞める/髪を持って引きずり回す/包丁で切りつける/階段から突き落とす/タバコの火を押し付ける/熱湯をかける 等
精神的（心理的）暴力	暴言を吐く/脅かす/無視する/浮気・不貞を疑う/家から締め出す/大事にしているものを壊す/こどもに危害を加えると脅す 等
経済的暴力	生活費を渡さない/女性が働き収入を得ることを妨げる/借金を重ねる 等
性的暴力	性行為を強要する/ポルノを見せたり、道具のように扱う/避妊に協力しない 等
社会的暴力（社会的隔離）	外出や親族・友人との付き合いを制限する/メールを見たり、電話をかけさせないなど交友関係を厳しく監視する 等
その他	「おまえは家事だけやればいいんだ」、「この家の主は俺だ」などを男性の特権のように振りかざす/暴力をふるう原因や責任を女性に転嫁する 等

デートDV	交際相手からの暴力
-------	-----------

ドメスティック・バイオレンスは、偶然起きた不幸な出来事ではなく、人権侵害であり、命に関わる危険な「犯罪」です。家庭内の暴力を外部に相談することは勇気のいることですが、自分やこどもたちの安全や将来のために援助を求めることは、人として大切な権利です。一人で背負い込まずに、相談機関等にまず相談してください。

資料：「パートナーからの暴力に悩んでいませんか」をもとに作成

デートDVって??

恋人同士の間で起きる暴力のことを「デートDV」といいます。

デートDVとは、殴る・蹴るなどの身体的な暴力だけでなく、暴言・脅迫・束縛・経済的支配・性的な強要・SNSでの監視など、相手をコントロールしようとする様々な行為を指します。具体的には、メールやLINEの返信が遅いと責めたり、他の異性と口をきくなという「行動の制限」、人前でバカにしたり、脅す、大声で怒鳴るといった「精神的暴力」、デート代をすべて払わせる、または外で働かせない・仕事を辞めさせるといった「経済的暴力」、嫌がっているのに無理やりキスや性的行為を強要する「性的暴力」などがあります。

これは大人だけでなく、中高生などの若い世代にも大変身近な問題です。

「好きだから我慢する」のではなく、「暴力を認めない」「自分のことを大切にする」「相手のことも大切にする」ことで、お互いが対等な関係性を築くことが大切です。

② 女性相談窓口等支援の実施

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律に基づき、女性相談窓口を実施するとともに、必要に応じて関係機関と連携し、配偶者等からの暴力被害者への切れ目ない支援を行います。

事業	担当課
相談事業の実施	市民協働課
	市民サービス課

＜ 女性相談・DV相談 窓口一覧 ＞ ※2026（令和8）年3月現在の相談窓口です。

【三浦市】

○女性のためのDV相談及び一般相談（相談日時は年末年始・祝日を除く）

夫や恋人など親しい関係にある人から受けるDVの相談や、夫婦、家族のトラブル、セクシャル・ハラスメントなど女性の悩み全般の相談をお受けします。

相談窓口（担当）	相談日時	会場	電話番号
女性相談支援員による相談 【予約制】 （市民協働課）	毎月第2・第4水曜日 10：00～12：00、 13：00～15：00 （※）	市役所	046-882-1111

※上記時間以外の月曜日から金曜日8時30分から17時15分までは、担当職員が対応

○法律相談（相談日時は年末年始・祝日を除く）

金銭問題、相続問題、親族関係、離婚、労働問題、近隣トラブルなど、弁護士が相談内容に応じて法律上の様々な問題の相談をお受けします。

相談窓口（担当）	相談日時	会場	電話番号
法律相談 【予約制】 （市民サービス課）	毎月第2水曜日 13：00～15：00	市役所	046-882-1111
	毎月第4火曜日 13：00～15：00	初声市民センター または 南下浦コミュニティセンター	

【かながわ男女共同参画センター（神奈川県配偶者暴力相談支援センター）】

○女性のためのDV相談（相談日時は年末年始を除く）


配偶者（元配偶者）や恋人など親密な関係にあるパートナーからのDVに悩む方のため、相談員等の対応による相談をお受けします。

相談窓口（担当）	相談日時	電話番号等
かながわDV相談LINE	月曜日・火曜日・木曜日・土曜日 （祝日を除く） 14：00～21：00	
女性相談支援員による相談 （電話相談）	月曜日～金曜日（祝日を除く） 9：00～21：00	0466-26-5550
	土曜日・日曜日（祝日を除く） 9：00～17：00	

女性相談支援員による相談 (面接相談・予約制)	月曜日～日曜日(祝日を除く) 9:00～17:00	0466-26-5550
女性への暴力相談 「週末ホットライン」	土曜日・日曜日 17:00～21:00	045-534-9551
	祝日 9:00～21:00	
多言語による相談 随時対応言語： 英語、韓国・朝鮮語、スペイン語、 ポルトガル語 予約により対応する言語： 中国語、タガログ語、タイ語、ベトナム語、 インドネシア語、ベンガル語、ミャンマー語、 クメール語、ロシア語	月曜日～金曜日(祝日を除く) 10:00～17:00 ※面接相談は16時まで(予約制)	090-8002-2949

○男性のためのDV相談(相談日時は年末年始・祝日を除く)

配偶者(元配偶者)や恋人など親密な関係にあるパートナーからのDVの被害に悩む方や、配偶者など親密な関係にあるパートナーへの暴力等の悩みの相談をお受けします。

相談窓口(担当)	相談日時	電話番号等
かながわDV相談LINE	月曜日・火曜日・木曜日・土曜日 14:00～21:00	
被害者の方の相談 ※面接相談は予約制	月曜日～金曜日 9:00～21:00	045-662-4530
DVに悩む方の相談	月曜日・木曜日 18:00～21:00	045-662-4531

【県】

○女性のための一般相談(相談日時は年末年始・祝日を除く)

仕事が減り生活が苦しい、社会とのつながりが持てないなど、日々の不安や生活上の課題について相談をお受けします。

相談窓口(担当)	相談日時	電話番号等
かながわ女性の不安・困りごと 相談室(かながわ女性相談室) (電話・メール) ※面接相談は予約制	月曜日～金曜日 9:00～17:00	0467-46-2110 kanagawa@inclusion-net.jp
かながわ女性の不安・困りごと 相談室(かながわ女性相談室) (LINE)	月曜日・火曜日 10:00～13:00	
	木曜日・金曜日 13:00～16:00	

【国】

○女性の人権問題に関する相談（相談日時は年末年始・祝日を除く）

DV、ハラスメント、ストーカー行為など女性をめぐる様々な人権問題について相談をお受けします。

相談窓口（担当）	相談日時	電話番号
みんなの人権110番	月曜日～金曜日 8：30～17：15	0570-003-110 (ナビダイヤル1)

③ 犯罪被害者相談窓口の実施

警察・民間支援団体と連携・協力し、犯罪被害者等へのきめ細かな支援を提供します。


事業	担当課
犯罪被害者相談の実施・啓発	市民協働課

< 性犯罪・性暴力被害者相談 窓口 > ※2026（令和8）年3月現在の相談窓口です。

【県】

○性犯罪・性暴力の被害に関する相談

性犯罪・性暴力の被害にあわれた方やそのご家族からの相談をお受けします。

相談窓口（担当）	相談日時	電話番号
かながわ性犯罪・性暴力被害者 ワンストップ支援センター 「かならいん」（電話）	24時間365日受付	#8891 または 045-322-7379
かながわ性犯罪・性暴力被害者 ワンストップ支援センター 「かならいん」 かながわ性被害相談LINE	火曜日・木曜日・金曜日・日曜日 16：00～21：00	ID：@171vtizt 

緊急時（事件発生時）は、110番へ！

●施策の基本方向2：困難な問題を抱える女性等に対する支援

困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、切れ目のない包括的な支援を行っていきます

女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化しています。また、コロナ禍によりこうした課題が顕在化し、「孤独・孤立対策」といった視点も含め、新たな女性支援強化の課題が浮き彫りとなりました。

困難な問題を抱える女性等に対する支援については、2024（令和6）年4月1日に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、「女性の福祉」、「人権の尊重や擁護」、「男女平等」といった視点に立ち、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、切れ目のない包括的な支援を行っていきます。

■主要施策

① 女性相談窓口の実施

様々な困難な問題を抱える女性の幅広い相談に対応できるよう、相談窓口の周知を行っていきま
す。

【三浦市】

○女性のためのDV相談及び一般相談（再掲）

相談窓口（担当）	相談日時	会場	電話番号
女性相談支援員による相談 【予約制】 (市民協働課)	毎月第2・第4 水曜日 10:00~12:00、 13:00~15:00 (※)	市役所	046-882-1111

※上記時間以外の月曜日から金曜日（祝日は除く）8時30分から17時15分までは、担当職員が対応

【県】

○困難な問題を抱える女性のための一般相談（相談日時は年末年始・祝日を除く）

経済、職業、住宅、家族など、日常生活を送る上で起こる様々な問題を抱える女性からの相談をお受けします。

相談窓口（担当）	相談日時	電話番号
女性電話相談室（県立女性相談 支援センター）	月曜日～金曜日 9:00～16:40	0570-550-594

② 自立支援制度など行政サービス等の情報提供

ひとり親家庭において、経済的困難や孤立など多くの課題を抱えている方や、障害等の理由により、一般就労に就くことが困難な方などの課題に対し、状況に応じた行政サービス等の情報提供や自立に必要な相談支援、援助を行っていきます。

事業	担当課
母子家庭等就業・自立支援センターにおける就業相談の周知	子ども課
母子・父子自立支援員による相談事業の継続実施	
母子父子寡婦福祉資金の貸付	
自立支援についての給付（高等職業訓練促進給付金・特定高等職業訓練促進給付金事業）の実施継続	
各種医療費の助成	子ども課・福祉課
就労促進・職場定着の援助	
生活困窮者自立支援法に基づく事業の実施	福祉課

●施策の基本方向3：生涯にわたり心身の健康を保持するための活動の支援

積極的な社会参加を通じて、心身の健康を保持するための活動を支援します

ライフプランや性特性を踏まえた健康に関する理解の促進を図るとともに、セルフケアによる疾病予防や健康増進、積極的な社会参加を通じて、いつまでもいきいきとした生活が送れるよう心身の健康を保持するための活動を支援します。

■主要施策

① 生涯を通じた健康の保持増進への支援

生涯を通じた健康支援の取組として、自らの健康状態を知るためのがん検診・健康診査を受けることができるよう環境を整えるとともに、健康教育等による情報の提供及び健康相談等による健康生活習慣の習得や生活習慣の改善支援を行います。

事業	担当課
がん検診、健康診査、健康教育、健康相談、健康づくり支援の実施	健康づくり課

② 心身の健康を保持するための市民活動の支援

一人ひとりが生涯にわたり輝き続けることができる社会を実現するため、心身の健康を保持するための生きがいづくりや社会参加等の取組を支援します。

事業	担当課
シルバー人材センターの周知	高齢介護課
三浦市民交流センターが実施する市民活動支援	市民協働課

～懇談会構成員のコラム～

「家庭とジェンダー平等」

曾根 崇子

身近な家庭生活において、安心安全の確保は重要と考えます。

女性の家庭内での役割分担の公平性を保つこと。例えば家事や育児、介護などは賃金労働と同様に価値ある仕事として認め、感謝の気持ちを持ち家族全員で協力する体制を作ること。私自身、家族からの「ありがとう」の一言が支えとなり精神的な安定となりました。

家庭内の重要な意志決定やルールについても女性の意見が尊重される。小さな気づきやお互いを認める思いやりが、安心な生活を守ることにつながると思います。

行政においては、安全であるべき家庭で女性が暴力や差別に苦しむことがないように、ジェンダー平等社会の実現を目指すとともに、女性相談窓口や支援サービスが多数あることを今以上に周知してほしいです。

女性の人権を守り、家庭内で安心して暮らせる日常を守ることが、ジェンダー平等社会を築くための基盤だと考えます。

重点目標 4

ジェンダー平等の実現に向けた意識改革と基盤整備

性別にとらわれず自らの意志で多様な選択が可能となるよう、ジェンダー平等の実現に向けた意識改革と基盤整備に取り組みます

R6市民アンケート結果では、家族のあり方について、「男性は仕事、女性は家庭」がよいと思うかという問いに対して、「思う」という回答が約14%あり、R1市民アンケート結果の「賛成」(21%)よりは減少したものの、いまだに固定的性別役割分担意識が根強く残っていることが分かりました。性別にとらわれず自らの意志で多様な選択が可能となるよう、幅広い年齢層に対し、ジェンダー平等の実現に向けた意識改革と基盤整備に取り組みます。

また、性的少数者(LGBTQ+など)の人々が、周囲の人の無理解や偏見に苦しむことのないよう、多様な性のあり方について理解し、互いに認め合える社会を目指します。

<2030(令和12)年度までの数値目標>

指標	現状値 (2024(令和6)年度)	目標値 (2030(令和12)年度)
「男性は仕事、女性は家庭」がよいという固定的性別役割分担意識の解消	13.9%	7%以下

●施策の基本方向1：固定的性別役割分担意識等解消のための意識改革と制度の整備

固定的性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消を図り、ジェンダー平等の実現を目指します

固定的性別役割分担意識とは、「男性は仕事、女性は家庭」といったように、家庭、職場、地域等、様々な場面で、性別によって役割を固定的に分ける考え方のことで、この意識は、ジェンダー平等社会の実現を阻む根強い課題です。また、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)の存在により、無意識のうちに性別や見た目等により、差別・区別をしまっているおそれもあります。

こうした固定的性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消を図ることで、一人ひとりが多様性に富んだ自分らしい生き方ができる、ジェンダー平等の実現を目指します。

■主要施策

① 市民向け講座、市職員向け研修等の実施

ジェンダー平等について理解を深めるため、神奈川県やNPO等と連携しながら、各種啓発講座等を実施します。

事業	担当課
市職員に対するジェンダー平等研修	市民協働課
市民向けジェンダー平等講座の実施	

② 多様な性のあり方を尊重する環境整備

性の多様性を認め合うことは、誰もが「自分らしく」生きられる社会を実現するための重要な課題の一つです。本市は、戸籍上の性別に関わらず、誰もが自らの人権を尊重され、多様性を認め合える平等な社会の実現を目指し、2021（令和3）年1月からパートナーシップ宣誓制度を開始しました。性的少数者や事実婚カップルの方々の生きづらさ等の負担を軽減し、多様な性のあり方を尊重する環境整備を継続していきます。

事業	担当課
パートナーシップ宣誓制度の周知、サービスの拡充	市民サービス課
市職員に対する性的多様性等に関する研修	福祉課

～懇談会構成員のコラム～

「感謝の気持ち＝おたがいが尊重し合う」

川名 大介

自らの意志で選択し判断していく社会。その判断を尊重してくれる社会。おたがいを尊重し認め合うことで多様性が大きく広がり、一人ひとりが「自分らしい生き方」や「様々な経験」を積み上げていける社会が広がっていくのだと感じました。

大切にしておくべきことは、「無意識の考え」や「思い込み」にとらわれず「今を」そして「将来を」見通すこと。その先には自分自身の感情が豊かになり、関わりあう方々への感謝の気持ちが自然とでてくるものだと思います。

これからの社会を歩んでいくうえで「みうらジェンダー平等プラン」が多くの方々にご理解をいただくことで、明るい豊かな社会が広がることを心から願っております。懇談会に参加させていただき、ありがとうございました。

●施策の基本方向2：こども・若年層へのジェンダー平等意識の育成

誰もが個性と適性に応じた人生設計を行うことができるよう、こどもや若年層に対する意識啓発に取り組みます

共働き世帯が増加する一方で、依然として根強い固定的性別役割分担意識等が解消されていません。将来を担うこどもや若者が、性別にとらわれずに将来を見通した自己形成ができるよう、若い世代への意識啓発を充実していく必要があります。

早い時期からジェンダー平等への意識を育み、固定的性別役割分担意識等にとらわれず、個性と適性に応じた人生設計を行うことができるよう、こどもや若年層に対する意識啓発に取り組みます。また、ジェンダー平等の推進に資する教職員への啓発や、スクール・セクハラ根絶等、学校現場におけるジェンダー平等の基盤整備を促進します。

■主要施策

① 子育て世代に対するジェンダー平等への意識啓発

固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消のためには、幼少期から固定観念や無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）を生じさせない環境づくりが重要なため、子育て世代に対するジェンダー平等への意識啓発を行い、家庭内における家事・育児等の固定的な性別役割分担意識の解消や、こども自身の選択を妨げない個性と適性に応じた進路や生き方を選択できるような子育ての必要性を啓発していきます。

事業	担当課
(仮)みうらジェンダー平等ニュースによる啓発	市民協働課

② 学校教育におけるジェンダー平等教育の実施

各小・中学校の人権教育担当者を中心に、ジェンダー平等をテーマとした人権教育を推進します。また、中学校の公民の授業において、ジェンダー平等社会の基本等について学ぶことで早い時期からジェンダー平等への意識を育み、多様な性のあり方について互いに違いを認め、性差に偏見のない意識の醸成を図ります。

事業	担当課
教育現場におけるハラスメント防止に向けた啓発	学校教育課
各小・中学校におけるジェンダー平等をテーマとした人権教育の推進	

～懇談会構成員のコラム～

「保育園児たちから見えるジェンダー平等」

松岡 かおり

ジェンダー平等とは「性別に関わらず誰もが同じように尊重され、権利や機会を平等に得られる状態」。定義から考えると当たり前で違和感がないが、今の日本の実生活に落とし込むと難しさを感じる人が多いのではないのでしょうか。

社会変容の1つとして、共働きで保育園に通う子どもが大半となった事があります。

私は、市内2カ所の保育園の年長クラス向けに月に1回、SDGsを軸とした参加型のワークショップを担当しています。共働き家庭で育つ子どもたちから見えるジェンダー平等はどのように映るのか？パパが料理、掃除、子どもの世話等の家事全般について担当することに違和感がなく個々の家庭でジェンダー平等が実現されている状況にあります。ランドセルの色も「自分が持ちたい色を持ってほしい」「洋服だって男の子が女の子っぽい服を着ていてもいいよ！」と私たち世代が無意識に持っている男女を表す色の固定観念を持たずに毎日を過ごす姿に喜びを感じます。子どもたちのジェンダー平等に対する価値観が書き替えられることのない社会を築き続ける事が私たちの責務ではないのでしょうか。

VI 付属資料

1 プラン策定の経過

プランの策定にあたっては、三浦市男女共同参画懇談会及び三浦市男女共同参画社会形成推進会議で検討を行いました。

【三浦市男女共同参画懇談会の取組】

日程	会議名等	内容
2024(令和6)年 7月22日	令和6年度 第1回懇談会	・次期プラン改定に向けた市民アンケートの方向性について
2025(令和7)年 3月4日	第2回懇談会	・次期プラン策定に向けた市民アンケート実施結果について ・次期プラン骨子案について
7月18日	令和7年度 第1回懇談会	・市民アンケート調査の結果について ・(仮称)第4次みうら男女共同参画プラン骨子案について ・令和7年度三浦市男女共同参画懇談会スケジュール案について
8月26日	第2回懇談会 (第2回推進会議と合同開催)	・(仮称)第4次みうら男女共同参画プラン構成案について
11月4日	第3回懇談会	・(仮称)第4次みうら男女共同参画プラン素案について
12月16日	第4回懇談会	・(仮称)第4次みうら男女共同参画プラン素案について
2026(令和8)年 2月16日	第5回懇談会	・みうらジェンダー平等プラン(第4次みうら男女共同参画プラン)(案)について

【三浦市男女共同参画社会形成推進会議の取組】

日程	会議名等	内容
2025(令和7)年 8月14日 ～8月19日	令和7年度 第1回推進会議 (書面開催)	・(仮称)第4次みうら男女共同参画プラン策定スケジュールについて ・(仮称)第4次プラン骨子案について ・第3次プラン掲載事業・取組の整理について
8月26日	第2回推進会議 (第2回懇談会と合同開催)	・(仮称)第4次みうら男女共同参画プラン構成案について
10月15日 ～10月22日	第3回推進会議 (書面開催)	・(仮称)第4次みうら男女共同参画プラン(素案)の確認について ・(仮称)第4次みうら男女共同参画プラン(素案)における「数値目標」の項目の確認について
11月27日 ～12月3日	第4回推進会議 (書面開催)	・(仮称)第4次みうら男女共同参画プラン(素案修正版)の確認について ・(仮称)第4次みうら男女共同参画プラン(素案修正版)における「数値目標」の設定について

【その他】

日程	会議名等	内容
2026(令和8)年 1月15日～2 月13日	パブリックコメント実施	・(仮称)みうらジェンダー平等プラン(第4次みうら男女共同参画プラン)(案)について

※パブリックコメントについては、提出された意見はありませんでした。

2 三浦市男女共同参画懇談会名簿 (順不同 敬称略)

2026(令和8)年2月時点

氏 名	所 属 団 体 名	役 職
石渡 昇	三浦市青少年指導員連絡協議会	会 長
石井 達哉	神奈川県立かながわ男女共同参画センター 参画推進課	課 長
折居 典子	読み聞かせサークル「えほんの海をおよぐ」	代 表
川名 大介	三浦市 PTA 連絡協議会	理 事
山田 靖子	市内農家	
齋田 聖子	三浦市社会福祉協議会地域福祉課	課 長
曾根 崇子	三浦市人権擁護委員会	
堀越 英一	三浦商工会議所	事務局長
松岡 かおり	はっぴー子育て応援団	チーフ子育てアド バイザー
佐藤 美沙樹	三浦市立旭小学校	教 頭
水上 美弥子	JF みうら漁協女性部婦人連絡協議会	会 長
○吉中 季子	神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部社会福祉学科	准教授
瀬戸山 剛史	三浦市市民部	部 長

○は座長

3 三浦市男女共同参画社会形成推進会議委員一覧

政策部政策課長	総務部人事課長
防災危機対策室統括課長	市民部市民サービス課長
経済部観光商工課長	保健福祉部福祉課長
保健福祉部子ども課長	保健福祉部健康づくり課長
保健福祉部高齢介護課長	教育部学校教育課長

4 三浦市男女共同参画懇談会に関する要綱

(開催)

第1条 市長は、本市における男女共同参画社会の実現に向けた取組に関し必要な検討を行うため、三浦市男女共同参画懇談会(以下「懇談会」という。)を開催する。

(検討事項)

第2条 懇談会は、次に掲げる事項について検討する。

- (1) みうら男女共同参画プランに関する事。
- (2) その他男女共同参画に係る施策の推進に関する事。

(構成)

第3条 懇談会の構成員は、知識経験を有する者、公共的団体等が推薦する者及び関係行政機関の職員とする。

- 2 懇談会に座長を置き、構成員の互選により定める。
- 3 座長は、会務を総理する。
- 4 座長に事故があるときは、座長があらかじめ指定する構成員がその職務を代理する。

(意見の聴取)

第4条 懇談会は、必要に応じて懇談会の構成員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(庶務)

第5条 懇談会の庶務は、男女共同参画事務主管課において行う。

(委任)

第6条 この要綱に定めるもののほか、懇談会に関し必要な事項は、座長が構成員の意見を聴いて定める。

附 則

この告示は、公表の日から施行する。

5 三浦市男女共同参画社会形成推進会議設置規程

(趣旨)

第1条 この規程は、本市における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るため三浦市男女共同参画社会形成推進会議(以下「推進会議」という。)を設置し、その組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第2条 推進会議は次の事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の啓発及び推進活動に関する事。
- (2) 男女共同参画社会の形成の促進に関する調査、研究、協議、情報交換及び連絡調整に関する事。
- (3) その他男女共同参画社会の形成の促進に関する必要な事項。

(組織)

第3条 推進会議は、会長、副会長及び委員をもって構成する。

(会長及び副会長)

第4条 会長には市民部長を副会長には市民部市民協働課長をもって充てる。

- 2 会長は、推進会議の会務を総理し推進会議を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(委員)

第5条 委員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

- 2 会長は、前項に掲げる者のほか必要に応じ、関係職員を推進会議に出席させることができる。

(会議)

第6条 推進会議は会長が招集し、その議長となる。

- 2 推進会議は、必要に応じ開催するものとし、会長が必要と認めるときは、会長が指名した委員による会議を開催することができる。

(庶務)

第7条 推進会議の庶務は、男女共同参画主管課において処理する。

(委任)

第8条 この規程に定めるもののほか、推進会議の運営について必要な事項は、会長が推進会議に諮って定める。

附 則 (抄)

この規程は、平成10年11月1日から施行する。

別表(第5条関係)

政策部政策課長・総務部人事課長・防災危機対策室統括課長・市民部市民サービス課長・経済部観光商工課長・保健福祉部福祉課長・保健福祉部子ども課長・保健福祉部健康づくり課長・保健福祉部高齢介護課長・教育部学校教育課長

6 三浦市審議会等への女性登用推進指針

(趣旨)

第1条 この指針は、みうら男女共同参画プランに基づき、市の審議会等への女性登用の積極的な推進に関し必要な事項を定める。

(対象)

第2条 この指針で、審議会等とは法律あるいは条例により設置された附属機関及び規則・要綱等に基づき設置された審議会、委員会、協議会等をいう。

(目標)

第3条 一審議会等の女性委員構成比率を概ね30%以上とすることを当面の目標とするが、最終目標は男女ほぼ同数で審議会等が構成されるよう努力するものとする。

(選任事務)

第4条 三浦市事務決裁規則に規定する部長及び事務局長、監査委員事務局長、農業委員会事務局長、選挙管理委員会事務局長(以下「部長等」という。)は、その所管する審議会等委員の選任事務に当たっては、前条の目標が達成できるよう、次の各号に掲げる事項に配慮し、積極に取り組むものとする。

- (1) 女性委員のいない審議会等への女性の登用を促進すること。
- (2) 学識経験を有する委員については、女性の人材把握に努め、女性の登用を推進する配慮をすること。
- (3) 団体代表の委員の推薦に当たっては、他薦と重複委員を避けるため団体の長の役職者に限定せず、女性の推薦について協力を求めること。
- (4) 新たに設置する審議会等に当たっては、女性の委員の割合を、前条に規定する目標数値以上にあるよう努めること。

(促進)

第5条 部長等は、毎年度当初に、その所管する審議会等の前年度における女性の委員の登用状況を、この指針を所管する部長(以下「所管部長」)に報告する。

- 2 所管部長は、報告された内容について、第3条の目標達成のため、部長等に必要な要請を図るものとする。

(その他)

第6条 この指針に定めるもののほか、必要な事項は、所管部長が定める。

附 則

この指針は、平成13年10月1日から施行する。

7 第3期三浦市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

第3期三浦市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。）第19条と次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づく一体の計画とし、三浦市長、三浦市議会議長、三浦市教育委員会、三浦市選挙管理委員会、三浦市代表監査委員、三浦市農業委員会、三浦市病院事業管理者が策定するものです。

1 計画期間

本計画の期間は令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

2 計画の推進に向けた取組等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び子育て支援を推進するため、人事課において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況について、毎年1回点検・評価し、その結果を公表します。

3 前計画（令和3年度から5年計画）の振り返り

【目標1】人材育成及び登用について（行政職）

管理・監督的地位にある職員に占める女性職員の割合20%以上

（第2期策定時：13.67%）

[4月1日時点]

令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
14.60%	15.94%	19.12%	19.58%	19.86%

<現状分析>

女性管理・監督職の割合は、計画策定当初（平成28年4月）の10.77%から19.86%まで増加しており、一定の進展が見られるものの、目標値である20%には至っていない状況である。

これまで女性人事課長の配置をはじめ、多様なポストへの女性職員の積極的な配置を行ってきたことが、女性管理・監督職割合の増加につながったものと考えられる。

一方で、男女がともに能力を発揮し活躍できる職場環境の形成に向けた研修等の取組については実施できておらず、女性職員が女性管理・監督職を志向しやすい環境づくりの面で課題が残っている。

【目標2】仕事と家庭の両立について（全部局）

① 男性職員の育児ライフ休暇の5日以上取得率100%（第2期策定時：新設）

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
育児ライフ休暇の5日以上	28.57%	37.50%	33.33%	71.43%	50.00%

② 男性職員の育児休業取得率 30%（第2期策定時：0%）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児休業	30.00%	42.86%	50.00%	85.71%	60.00%

<現状分析>

令和4年3月に育児応援ハンドブックを作成し、庁内への周知を図るとともに、子育て応援制度研修として育児制度に関する研修を実施してきた。これらの取組により、男性職員の育児休業取得率は大きく上昇しており、一定の効果があつたものと考えられる。

また、実際に育児休業を取得している職員が職場内にいることで制度の利用が可視化され、育児休業を取得しやすい職場環境の醸成につながっているものと考えられる。

【目標3】超過勤務について（行政職）

① 時間外勤務の削減

月平均13時間以下（第2期策定時：14.1時間）（医療職及び技能労務職を除く。）

（単位：時間）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
月平均	12.96	15.71	14.20	14.43	14.46

※選挙に係る時間外を除く。

② 年休取得率向上 年5日以上取得者割合 100%（医療職は除く。）

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
割合	63.70%	74.68%	75.15%	76.42%	72.31%

<現状分析>

時間外勤務時間数は計画期間中おおむね横ばいで推移しており、目標達成には至っていない。毎週金曜日、給料・賞与支給日及び毎月最終金曜日を定時退庁日として庁内アナウンスによる呼びかけを行っているが、時間外勤務の縮減に向けた取組は十分とはいえず、改善には至っていない。

年次有給休暇の取得状況についても、横ばいの状況となっている。ゴールデンウィーク時期における連続休暇取得の促進について庁内周知を行っているが、休暇取得を促進する取組は十分とはいえず、目標達成には至っていない。

4 数値目標

3の前計画の振り返り（目標に対する数値結果）を勘案し、本市が掲げる目標及び取組を次のとおりとします。

3つの目標

目標1 管理・監督職に占める女性職員比率の向上 令和12年度までに25%以上

[内容]

令和12年度までに管理・監督職（グループリーダー・主査級以上の職員）に占める女性職員の割合を25%以上にします。（医療職及び技能労務職を除く。）

[理由]

前期計画において女性管理・監督職の登用を推進してきた結果、女性職員の割合は計画策定当初の10.77%から令和7年度には19.86%まで上昇し、一定の進展が見られました。しかしながら、依然として管理・監督職に占める女性職員の割合は十分とはいえない状況にあります。

社会環境が大きく変化する中、多様な視点を政策や施策に反映していくためには、意思決定過程における多様性の確保が重要です。このため、意欲と能力のある女性職員が組織の中核を担う存在として活躍できるよう、女

性職員の管理・監督職への登用を一層推進し、女性職員の割合のさらなる向上を目指します。

[取組]

- ・ 将来の管理職候補となる女性職員の育成を図るため、人事・財政・企画・危機管理等の多様なポストへ積極的に配置します。
- ・ 男女ともに活躍できる職場環境づくりを目指すための研修（意見交換・グループワーク等）を開催し、職員の意識改革を促進します。
- ・ 管理・監督職への登用に対する不安の軽減やキャリア形成を支援するための研修を実施します。

目標2 男性職員の育児休業の取得率の向上 令和12年度までに2週間以上の取得を100%

[内容]

令和12年度までに、男性職員の育児休業について、2週間以上の取得率を100%にします。

[理由]

男女がともに活躍する社会の実現のためには、職場（ワーク）のみならず、家庭（ライフ）においても男女が協力して役割を担うことが重要です。近年、本市においても男性職員の育児休業取得は徐々に進んできているものの、依然として十分とはいえない状況にあります。

特に出産直後の時期は家庭における負担が大きく、男性の育児参加が重要となることから、一定期間まとまった育児休業の取得を促進していく必要があります。

男女を問わず育児休業を取得することが当たり前となる職場環境を整備することにより、男女相互の理解を深め、職員が互いに協力し合える組織風土の醸成につながることを期待されることから、男性職員の育児休業取得の促進を図ります。

[取組]

- ・ 対象職員に対して所属長が面談をし、対象職員に対して「育児に係る休暇・休業制度取得計画書（仮称）」の提出を求め、積極的な働きかけを行います。
- ・ 育児休業の取得に際しては、業務分担の見直しや会計年度任用職員の活用、人員配置の調整等により、業務遂行に必要な体制の確保を図ります。

目標3 働き方改革の推進 ① 時間外勤務の削減 月平均13時間以下 ② 年休取得率向上 年5日以上取得者割合100%

[内容]

- ① 令和12年度末において、時間外勤務の月平均時間（選挙等の臨時の業務に係る時間外勤務を除く。）を13時間以下とします。（医療職及び技能労務職を除く。）
- ② 令和12年までに、年10日以上年次有給休暇が付与されている職員に対する年5日以上取得者割合を100%にします。

[理由]

総労働時間を適切に管理し、職員一人ひとりが仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できる環境を整えることは、職員が意欲的に働くことにつながり、組織全体の生産性向上や行政サービスの向上にも寄与するものと考えられます。

時間外勤務については業務の効率化や業務量の平準化を図ることにより縮減を進めるとともに、年次有給休暇については職員が計画的に取得できる環境づくりを進めていく必要があります。

このため、総労働時間の縮減と効率的な業務遂行を図り、職員が働きやすい職場環境の整備を推進する観点から、上記の目標を設定します。

[取組]

- ・ 所属長においては、時間外勤務命令の事前命令を徹底するとともに、業務量に偏りがある場合には、業務分担の見直しを行い、業務量の平準化を図ります。
- ・ 「ノー残業デー（毎週水曜日、給与・賞与支給日、毎月最終金曜日）」の定時退庁を徹底するため、庁内放送による周知を継続するとともに、各所属における呼びかけ等も実施していきます。
- ・ 上記のノー残業デーに加え、個人ごとに月2日程度のノー残業デーを設定するなど、定時退庁がしやすい環境づくりを検討します。
- ・ 年次有給休暇の取得促進を図るため、各職場において計画的な年次有給休暇の取得を促すと同時に計画的付与制度（計画年休制度）の導入について検討します。
- ・ 三浦市職員定員管理計画に定めた職員数を確保できていない状況があるため、引き続き、積極的な職員採用活動に取り組めます。

8 男女共同参画社会基本法

〔平成十一年六月二十三日号外法律第七十八号〕

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、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。

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

(人材の確保等)

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(調査研究)

第十八条の三 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

(国際的協調のための措置)

第二十条 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。

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。

9 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

[平成十三年四月十三日法律第三十一号]

目次

前文

第一章 総則(第一条・第二条)

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等(第二条の二・第二条の三)

第二章 配偶者暴力相談支援センター等(第三条—第五条の四)

第三章 被害者の保護(第六条—第九条の二)

第四章 保護命令(第十条—第十二条)

第五章 雑則(第二十三条—第二十八条)

第五章の二 補則(第二十八条の二)

第六章 罰則(第二十九条—第三十一条)

附則

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

第一章 総則

(定義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）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 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を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、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 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を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、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女性相談支援センター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女性相談支援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、女性相談支援センターが、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 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

6 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。

(女性相談支援員による相談等)

第四条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

(女性自立支援施設における保護)

第五条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

(協議会)

第五条の二 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者(第五項において「関係機関等」という。)により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織するよう努めなければならない。

2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。

3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。

4 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。

5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

(秘密保持義務)

第五条の三 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、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)

第五条の四 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 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(接近禁止命令等)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫(以下この章において「身体に対する暴力等」という。))を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。)が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、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つては、当該配偶者であった者。以下この条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。）からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれがあるときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して一年間、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。以下この項において同じ。）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を命ずるものとする。
- 2 前項の場合において、同項の規定による命令（以下「接近禁止命令」という。）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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為を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、文書を送付し、通信文その他の情報（電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。）の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。）をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等をすること。
 - 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、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等をすること。
 - 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、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。）に係る記録媒体その他の物を送付し、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電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
 - 九 その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置（当該装置の位置に係る位置情報（地理空間情報活用推進基本法（平成十九年法律第六十三号）第二条第一項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号及び次号において同じ。）を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この項において同じ。）（第十一号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。）により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。
 - 十 その承諾を得ないで、その所持する位置特定用識別情報送信装置（当該装置を識別する情報を送信する機能を有し、当該装置の周辺において当該情報を受信した識別

- 情報送信装置（位置情報記録・送信装置その他の装置であつて、当該情報を受信し、及び送信する機能を有するものをいう。）の位置に係る位置情報を利用して、その所在する地点又は区域の位置を特定するために用いられる装置をいう。以下この号及び次号において同じ。）（同号に規定する行為がされた位置特定用識別情報送信装置を含む。）の位置に係る位置情報を取得すること。
- 十一 その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置又は位置特定用識別情報送信装置（以下この号において「位置情報記録・送信装置等」という。）を取り付けること、位置情報記録・送信装置等を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置等を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為をすること。
- 3 第一項の場合において、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つて、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年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及び当該子に対して前項第二号から第十一号までに掲げる行為（同項第五号に掲げる行為にあつては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。）を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 第一項の場合において、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、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年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。
- 6 第二項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為（電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。）をいう。

- 一 電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成十四年法律第二十六号）第二条第一号に規定する電子メールをいう。）その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。
- 二 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。

（退去等命令）

第十条の二 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。以下この条及び第十八条第一項において同じ。）が、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であっては、当該配偶者であった者。以下この条、第十二条第二項第二号及び第十八条第一項において同じ。）から更に身体に対する暴力を受けることにより、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して二月間（被害者及び当該配偶者が生活の本拠として使用する建物又は区分建物（不動産登記法（平成十六年法律第二百二十三号）第二条第二十二号に規定する区分建物をいう。）の所有者又は賃借人が被害者のみである場合において、被害者の申立てがあったときは、六月間）、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を命ずるものとする。ただし、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

（管轄裁判所）

第十一条 接近禁止命令及び前条の規定による命令（以下「退去等命令」という。）の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないときは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 接近禁止命令の申立ては、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等が行われた地

3 退去等命令の申立ては、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

（接近禁止命令等の申立て等）

第十二条 接近禁止命令及び第十条第二項から第四項までの規定による命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力等を受けた状況（当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときであっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。）
- 二 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時の事情

三 第十条第三項の規定による命令（以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。）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三項命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情

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の事情

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 退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でなければならない。

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（当該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であって、当該配偶者であった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ときであっては、当該配偶者であった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を含む。）

二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時の事情

三 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、前二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

3 前二項の書面（以下「申立書」という。）に第一項第五号イからニまで又は前項第三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、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号に掲げる事項についての申立人の供述を記載し、又は記録した書面又は電磁的記録で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十三条第一項又は第五十九条第三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、接近禁止命令、第十条第二項から第四項までの規定による命令及び退去等命令（以下「保護命令」という。）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又は同条第二項第三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。
- (期日の呼出し)
- 第十四条の二 保護命令に関する手続における期日の呼出しは、呼出状の送達、当該事件について出頭した者に対する期日の告知その他相当と認める方法によってする。
- 2 呼出状の送達及び当該事件について出頭した者に対する期日の告知以外の方法による期日の呼出しをしたときは、期日に出頭しない者に対し、法律上の制裁その他期日の不遵守による不利益を帰することができない。ただし、その者が期日の呼出しを受けた旨を記載した書面を提出したときは、この限りでない。
- (公示送達の方法)
- 第十四条の三 保護命令に関する手続における公示送達は、裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨を裁判所の掲示場に掲示してする。
- (電子情報処理組織による申立て等)
- 第十四条の四 保護命令に関する手続における申立てその他の申述(以下この条において「申立て等」という。)のうち、当該申立て等に関するこの法律その他の法令の規定により書面等(書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。次項及び第四項において同じ。)をもってするものとされているものであって、最高裁判所の定める裁判所に対してするもの(当該裁判所の裁判長、受命裁判官、受託裁判官又は裁判所書記官に対してするものを含む。)については、当該法令の規定にかかわらず、最高裁判所規則で定めるところにより、電子情報処理組織(裁判所の使用に係る電子計算機(入出力装置を含む。以下この項及び第三項において同じ。))と申立て等をする者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。)を用いてすることができる。
- 2 前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。
- 3 第一項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。
- 4 第一項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等(署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。)をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。

- 5 第一項の規定によりされた申立て等が第三項に規定するファイルに記録されたときは、第一項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。
- 6 第一項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。
- (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総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまで又は同条第二項第三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 前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を命ずる場合において、第十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 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第十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。接近禁止命令又は第十条第二項から第四項までの規定による命令にあつては接近禁止命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日以後において、退去等命令にあつては当該退去等命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した日以後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

2 前条第六項の規定は、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。

3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。

4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かなければならない。

5 第三項の取消し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。

6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。

7 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から第三項までの場合について準用する。

(退去等命令の再度の申立て)

第十八条 退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等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退去等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期間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退去等命令を再度発する必要があると認めるときに限り、退去等命令を発するものとする。ただし、当該退去等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、当該退去等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、同条第二項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情」と、同項第三号中「事項に」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情に」と、同条第三項中「事項に」とあるのは「事項並びに第十八条第一項本文の事情に」とする。

(事件の記録の閲覧等)

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

に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

第二十条 削除〔令和五年五月法律三〇号〕

(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）第一編から第四編までの規定（同法第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第百十一条、第一編第七章、第百三十三条の二第五項及び第六項、第百三十三条の三第二項、第百五十一条第三項、第百六十条第二項、第百八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。）を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の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。

第百十二条第一項本文	前条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第百十二条第一項ただし書	前条の規定による措置を開始した	当該掲示を始めた
第百十三条	書類又は電磁的記録	書類
	記載又は記録	記載
第百三十三条の三第一項	第百十一条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
	記載され、又は記録された書面又は電磁的記録	記載された書面
	当該書面又は電磁的記録又は電磁的記録その他これに類する書面又は電磁的記録	当該書面 その他これに類する書面
第百五十一条第二項及び第二十三十一条の二第二項	方法又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する方法	方法
第百六十条第一項	最高裁判所規則で定めるところにより、電子調書（期日	調書

	又は期日外における手続の方式、内容及び経過等の記録及び公証をするためにこの法律その他の法令の規定により裁判所書記官が作成する電磁的記録をいう。以下同じ。）	
第百六十条第三項	前項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容に	調書の記載について
第百六十条第四項	第二項の規定によりファイルに記録された電子調書	調書
	当該電子調書	当該調書
第百六十条の二第一項	前条第二項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容	調書の記載
第百六十条の二第二項	その旨をファイルに記録して	調書を作成して
第二百五条第三項	事項又は前項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百五条第四項	事項又は第二項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百三十一条の三第二項	若しくは送付し、又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する	又は送付する
第二百六十一条第四項	電子調書 記録しなければ	調書 記載しなければ

(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。
 (都道府県及び市町村の支弁)
 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女性相談支援センター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女性相談支援センターが行う一時保護(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。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
 三 第四条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援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 市町村は、第四条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援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 市町村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(同条を除く。)中「配偶者からの暴力」とあるのは、「特定関係者からの暴力」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	配偶者 、被害者	第二十八条の二に規定する関係にある相手（以下「特定関係者」という。） 、被害者（特定関係者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	特定関係者又は特定関係者であった者
第十条第一項から第四項まで、第十条の二、第十一条第二項第二号及び第三項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで並びに第二項第一号及び第二号並びに第十八条第一項	配偶者	特定関係者
第十条第一項、第十条の二並びに第十二条第一項第一号及び第二項第一号	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及び第十条の二の規定によるものを含む。第三十一条において同じ。）に違反した者は、二年以下の拘禁刑又は二百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第三条第五項又は第五条の三の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

第三十一条 第十二条第一項若しくは第二項（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。）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若しくは第二項（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。

10 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

〔平成二十七年九月四日号外法律第六十四号〕

目次

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

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性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くことに鑑み、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、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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。)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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ 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、基本方針を勧案して、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)を勧案して、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。)であつて、常時雇用する労働者の数が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、その結果を勧案して、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 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、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、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、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二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、同法第四十二条の二中「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、「同項に」とあるのは「次項に」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（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）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 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）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づれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 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第一項各号に掲げる情報の少なくともいづ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

る状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

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

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二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三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、一年以下の拘禁刑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、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の拘禁刑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。

11 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

〔令和四年五月二十五日号外法律第五十二号〕

目次

第一章 総則（第一条―第六条）

第二章 基本方針及び都道府県基本計画等（第七条・第八条）

第三章 女性相談支援センターによる支援等（第九条―第十五条）

第四章 雑則（第十六条―第二十二條）

第五章 罰則（第二十三條）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）をいう。

（基本理念）

第三条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

一 女性の抱える問題が多様化するとともに複雑化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。

二 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。

三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

（国及び地方公共団体の責務）

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

（関連施策の活用）

第五条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

（緊密な連携）

第六条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所（社会福祉法

（昭和二十六年法律第四十五号）に規定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第七条第一項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（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（昭和四十一年法律第三十二号）第二条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター（総合法律支援法（平成十六年法律第七十四号）第十三条に規定する日本司法支援センターをいう。）、配偶者暴力相談支援センター（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成十三年法律第三十一号）第三条第一項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

第二章 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第七条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針（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 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項

二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項

三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

3 厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、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）

第八条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援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 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針

二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項

三 その他困難な問題を抱える女性への支援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困難な問題を抱える女性への支援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 厚生労働大臣は、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。

第三章 女性相談支援センターによる支援等

（女性相談支援センター）

第九条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

- 2 地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市(以下「指定都市」という。)は、女性相談支援センターを設置することができる。
- 3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。
 - 一 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第十一条第一項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 困難な問題を抱える女性(困難な問題を抱える女性がその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第五号まで及び第十二条第一項において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。
 - 四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育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 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができ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 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。
- 5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。
- 6 女性相談支援センターには、第三項第二号の一時保護を行う施設を設けなければならない。
- 7 第三項第二号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、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。
- 8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 9 第三項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。
- 10 女性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、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
- 11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

(女性相談支援センターの所長による報告等)

第十条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第六条の三第十八項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第二十三条第二項に規定する母子保護の実施が適当であると認めるときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

(女性相談支援員)

- 第十一条 都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第二十条第一項(第四号から第六号までを除く。)並びに第二十二条第一項及び第二項第一号において同じ。)は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする。
- 2 市町村(女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第二十条第二項及び第二十二条第二項第二号において同じ。)は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。
 - 3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

(女性自立支援施設)

- 第十二条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと(以下「自立支援」という。)を目的とする施設(以下「女性自立支援施設」という。)を設置することができる。
- 2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。
 - 3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

(民間の団体との協働による支援)

- 第十三条 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。
- 2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

(民生委員等の協力)

- 第十四条 民生委員法(昭和三十二年法律第九十八号)に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法(昭和二十四年法律第三十九号)に定める人権擁護委員、保護司法(昭和三十五年法律第二百四号)に定める保護司及び更生保護事業法(平成七年法律第八十六号)に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

(支援調整会議)

第十五条 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第九条第七項又は第十二条第二項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者(以下この条において「関係機関等」という。)により構成される会議(以下この条において「支援調整会議」という。)を組織するよう努めるものとする。

- 2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。
- 3 支援調整会議は、前項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
- 4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。
- 5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
 - 一 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者
 - 二 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者
 - 三 前二号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者
- 6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

第四章 雑則

(教育及び啓発)

第十六条 国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

- 2 国及び地方公共団体は、自己がかけがえのない個人であることについての意識の涵(かん)養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受けることができるようにす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)

第十七条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に資するため、効果的な支援の方法、その心身の健康の回復を図るための方法等に関する調査研究の推進に努めるものとする。

(人材の確保等)

第十八条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に従事する者の適切な処遇の確保のための措置、研修の実施その他の措置を講ずることにより、困難な問題を抱える女性への支援に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るよう努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第十九条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する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。

(都道府県及び市町村の支弁)

第二十条 都道府県は、次に掲げる費用(女性相談支援センターを設置する指定都市にあつては、第一号から第三号までに掲げる費用に限る。)を支弁しなければならない。

- 一 女性相談支援センターに要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- 二 女性相談支援センターが行う第九条第三項第二号の一時保護(同条第七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。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用
- 四 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用

五 都道府県が行う自立支援(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

六 第十三条第一項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用

2 市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。

3 市町村は、第十三条第二項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。(都道府県等の補助)

第二十一条 都道府県は、社会福祉法人が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用の四分の三以内を補助することができる。

2 都道府県又は市町村は、第十三条第一項又は第二項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用(前条第一項第六号の委託及び同条第三項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。)の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)

第二十二条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第二十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 都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第五号に掲げるもの(女性相談支援センターを設置する指定都市にあつては、同項第三号に掲げるものに限る。)

二 市町村が第二十条第二項の規定により支弁した費用

3 国は、予算の範囲内において、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち同項第六号に掲げるもの及び市町村が同条第三項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第二項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

第五章 罰則

第二十三条 第九条第八項又は第十五条第五項の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

附 則(抄)

(施行期日)

第一条 この法律は、令和六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。

男女共同参画に関する市民アンケート

—報告書—

令和7年3月

三浦市

調査の概要

1 調査の目的

次期「みうら男女共同参画プラン」をより良いものとしていくため、市民の皆さまの「男女共同参画」に関する意識を把握し今後の男女共同参画関連の施策の参考資料とする目的で、アンケート調査を実施しました。

2 調査の実施方法

- (1) 調査対象 三浦市在住の18歳以上30歳未満、30歳以上40歳未満、40歳以上50歳未満、50歳以上60歳未満、60歳以上の各世代で男女200人ずつ
- (2) 抽出方法 無作為抽出
- (3) 調査方法 郵送配布・回答は郵送またはウェブ
- (4) 調査期間 令和6年10月30日(水)～11月30日(土)

3 回収結果

配布数	回収数	回収率
1,000	213	21.3%

4 調査項目（課題抽出のための分野やシーン）

調査項目	調査内容
基本属性	性別、年齢、就業形態、就業地、配偶者の有無、配偶者の就労状況、主たる生計者、家族構成、居住地域
1 男女の平等について	・「男女共同参画（社会）」という言葉の認知度 ・「第3次みうら男女共同参画プラン」の認知度 ・男女の地位の考え方 ・男女があらゆる分野で平等になるために重要なこと
2 生活の中での男女共同参画について	・「男性は仕事、女性は家庭」という考え方 ・家庭での子どもの教育やしつけの考え方 ・日常的な家庭の仕事の分担
3 仕事と生活の調和について	・育児・介護の休暇・休業の取得に対する考え方 ・仕事と生活を両立するために重要だと思う取組 ・育児・介護休業を取る男性が少ない理由
4 女性の活躍推進について	・女性の働き方（理想・現実） ・女性が長く働き続けることを困難にしていること
5 DVや生活上の困難について	・DVの経験（身近での見聞きを含み、有りの場合、相談の有無） ・DV等の相談機関の認知度 ・困難なこと（DVを含む）の相談先 ・三浦市の女性相談窓口の認知度等 ・DV対策や支援で重要な取組

6 性的多様性について	<ul style="list-style-type: none"> ・性的少数派（LGBTQ等）という言葉の認知度 ・性的少数派の当事者（身近にいる）かどうか ・三浦市が性的少数派の方々にとって生活しづらいか ・性的少数派の方々が生活しやすくなるために必要な対策
7 男女共同参画推進のために必要な取組について	<ul style="list-style-type: none"> ・個人で心がけること ・家庭での取組 ・社会全体での取組 ・三浦市における取組 ・自由意見記述

5. アンケート結果

- ・次ページ以降のとおり
- ・特に説明のないものは、回答の割合を表しています。「無」は無回答の方の割合です。
- ・合計が100%になるように、小数点以下の端数を調整している項目があります。
- ・複数回答可能な項目は、合計が100%超となっています。
- ・アンケート項目ごとに、無回答の方が含まれます。令和元年実施の前回のアンケート報告書では、各項目の無回答の方を除いて割合を算出していました。無回答の方も含めて割合を算出した方がより実態に近い数値となると判断し、今回のアンケート結果では各項目の無回答の方も含めて割合を算出しています。前回のアンケート結果との比較に用いるため、回答を1つ選んでいただく質問項目には「(参考) 無回答を除く割合」として、無回答の方を除いて算出した割合も掲載しています。

はじめに、あなたについて伺います

質問項目	回答	割合	(参考)無回答を除く割合
①性別は ※「3 その他」とは、性的多様性を考慮した選択肢です。戸籍上の区分とは別にご自身の主観によりご記入ください。	1 女性	55.9%	57.5%
	2 男性	39.9%	41.1%
	3 その他(※)	1.4%	1.4%
	4 答えたくない	0.0%	0.0%
	無	2.8%	
②年齢は	1 18～29歳	7.5%	7.7%
	2 30～39歳	15.0%	15.5%
	3 40～49歳	16.4%	16.9%
	4 50～59歳	26.3%	27.0%
	5 60～69歳	11.8%	12.1%
	6 70歳以上	20.2%	20.8%
無	2.8%		
③就業形態は	1 会社員（従業員300人未満）	13.1%	13.5%
	2 会社員（従業員300人以上）	16.0%	16.4%
	3 公務員	6.1%	6.3%
	4 自営業者（農業）	5.2%	5.3%
	5 自営業者（漁業）	1.4%	1.4%
	6 自営業者（商工サービス業等）	3.8%	3.9%
	7 パート・アルバイト	22.5%	23.2%
	8 学生	1.9%	2.0%
	9 家事従事者(主たる生計者が別にいる専業主婦・専業主夫等)	11.7%	12.1%
	10 無職	14.1%	14.5%
	11 その他（ ）	1.4%	1.4%
無	2.8%		
④就業地は	1 三浦市内	39.4%	41.4%
	2 横須賀市・逗子市・鎌倉市・葉山町	17.4%	18.2%
	3 1・2以外の神奈川県内	13.6%	14.3%
	4 神奈川県外	3.8%	3.9%
	5 働いていない	21.1%	22.2%
無	4.7%		
⑤配偶者は（事実婚・同性パートナー等も含む）	1 あり	62.4%	64.3%
	2 なし	26.8%	27.5%
	3 いたが離別・死別した	8.0%	8.2%
無	2.8%		
⑥（⑤の質問で「1 あり」と回答した方で）あなたの配偶者の就労状況は	1 就労している（育休等、一時的な休業中も含む）	66.9%	67.9%
	2 就労していない	31.6%	32.1%
	無	1.5%	
⑦主たる生計者は	1 あなた	50.5%	53.5%
	2 配偶者またはパートナー	32.2%	34.1%
	3 その他（ ）	11.7%	12.4%
無	5.6%		
⑧あなたが、現在同居している家族の構成は	1 単身世帯（ひとり暮らし）	9.4%	9.7%
	2 1世代世帯（夫婦だけ）	25.4%	26.1%
	3 2世代世帯（親と子）	52.1%	53.6%
	4 3世代世帯（親と子と孫）	7.0%	7.2%
	5 その他（ ）	3.3%	3.4%
無	2.8%		

⑨お住まいの地域は	1 三崎地区	36.2%	37.2%
	2 南下浦地区	38.0%	39.1%
	3 初声地区	23.0%	23.7%
		無 2.8%	

◎各設問で「その他」を選択したのは、以下のとおり

「③就業形態」で、その他を選択したのは3人。具体的な記述は「ネットワークビジネス」「時々仕事の手伝い」など
「⑦主たる生計者」で、その他を選択したのは25人。具体的な記述は「親」「子」「配偶者(パートナー)と半々」など
「⑧同居している家族構成」で、その他を選択したのは7人。具体的な記述は「兄弟姉妹」「おじ、おば」など

I 男女の平等について伺います

<男女共同参画とは>

男女が性別に関わらず個人として尊重され、家庭生活及び地域社会並びに職業生活において対等に参画し、並びに個性及び能力を発揮し、それらの利益を享受し、かつ共に責任を負うこと

問1-1 「男女共同参画(社会)」という言葉を知っていますか。どちらか1つ選んでください。

1 はい 57.8%	2 いいえ 41.3%	無回答 0.9%
------------	-------------	----------

(参考:無回答を除く割合)

1 はい 58.3%	2 いいえ 41.7%
------------	-------------

問1-2 問1-1で「はい」と答えた方にお聞きます。どこで「男女共同参画(社会)」という言葉を知りましたか。(複数回答可)

1 広報紙「三浦市民」 20.3%	2 三浦市ホームページ 3.3%	3 テレビ等マスメディア 70.7%	4 SNS 5.7%	5 人づて 2.4%	6 その他 19.5%
-------------------	------------------	--------------------	------------	------------	-------------

◎その他を選択したのは24人で、具体的な記述があったのが14人

主な回答は、「学校(教科書や授業を含む)」が7人、「職場(仕事、職務上を含む)」が4人、その他、「コミュニティカレッジ」、「他市の活動」など

問2-1 あなたは、三浦市に「第3次みうら男女共同参画プラン」という計画があるのを知っていますか。どちらか1つ選んでください。

1 はい 7.5%	2 いいえ 92.0%	無回答 0.5%
-----------	-------------	----------

(参考:無回答を除く割合)

1 はい 7.5%	2 いいえ 92.5%
-----------	-------------

問2-2 問2-1で「はい」と答えた方にお聞きます。どこで「第3次みうら男女共同参画プラン」という計画があることを知りましたか。(複数回答可)

1 広報紙「三浦市民」 75.0%	2 三浦市ホームページ 12.5%	3 SNS 0.0%
4 人づて 12.5%	5 その他 6.3%	

◎その他を選択したのは1人で、具体的な記述なし

問3 あなたは、現在の男女の地位についてどう思いますか。1～7の各項目について、それぞれ1つ選んでください。

	どちらか といえば 男性優位	平等	どちらか といえば 女性優位	分からない	無回答
1 家庭で	34.7%	43.2%	13.2%	8.0%	0.9%
2 職場で	42.3%	33.8%	4.7%	15.0%	4.2%
3 学校で	12.2%	44.6%	2.8%	31.5%	8.9%
4 地域、区・自治会活動で	37.6%	26.8%	4.2%	27.7%	3.7%
5 社会通念、風潮で	69.9%	10.8%	5.2%	11.3%	2.8%
6 法律制度上で	47.0%	29.1%	4.2%	17.4%	2.3%
7 全体的に見て	64.3%	16.4%	3.8%	13.1%	2.4%

(参考)無回答を除く割合

	どちらか といえば 男性優位	平等	どちらか といえば 女性優位	分からない
1 家庭で	35.1%	43.6%	13.3%	8.0%
2 職場で	44.1%	35.3%	4.9%	15.7%
3 学校で	13.4%	49.0%	3.1%	34.5%
4 地域、区・自治会活動で	39.0%	27.8%	4.4%	28.8%
5 社会通念、風潮で	72.0%	11.1%	5.3%	11.6%
6 法律制度上で	48.1%	29.8%	4.3%	17.8%
7 全体的に見て	65.9%	16.8%	3.8%	13.5%

問4 あなたが、今後男女があらゆる分野で平等になるために、もっとも重要と思うことは何ですか。次の中から1つ選んでください。

1 法律や制度のうえで見直しを行い、女性差別に繋がるものを改めること	16.0%
2 女性・男性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、習慣、しきたりを改めること	34.7%
3 女性が経済力をつけたり、技術を習得する等、積極的に能力の向上を図ること	11.3%
4 女性の就業、社会進出を支援する施設やサービスの充実を図ること	11.7%
5 官公庁や企業等の管理職に、一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること	4.2%
6 その他()	8.0%
7 特になし	4.2%
8 分からない	7.1%
	無 2.8%

◎その他を選択したのは17人で、具体的な記述があったのも17人

主な回答は、「男女平等は難しい、無理、女性優位では」が7人、「複数の項目が同じように重要」が4人、「出産や育児の社会的な評価、幅広い子育て支援」が3人、その他、「男性の意識改革」、「男・女にこだわらないこと」など

(参考)無回答を除く割合

1 法律や制度のうえで見直しを行い、女性差別に繋がるものを改めること	16.4%
2 女性・男性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、習慣、しきたりを改めること	35.8%
3 女性が経済力をつけたり、技術を習得する等、積極的に能力の向上を図ること	11.6%
4 女性の就業、社会進出を支援する施設やサービスの充実を図ること	12.1%
5 官公庁や企業等の管理職に、一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること	4.3%
6 その他()	8.2%
7 特になし	4.3%
8 分からない	7.3%

II 生活の中での男女共同参画について伺います

問5 家族のあり方について、「男性は仕事、女性は家庭」がよいと思いますか。

1 思う	13.6%	2 思わない	75.1%	3 分からない	9.4%	無回答	1.9%
(参考)無回答を除く割合							
1 思う	13.9%	2 思わない	76.5%	3 分からない	9.6%		

問6 家庭での子どもの教育やしつけについてどう思いますか。1～5の各項目について、それぞれ1つ選んでください。

	賛成	やや賛成	やや反対	反対	無回答
1 職業選択や結婚等の人生設計に対する助言が男女で違うのはしかたない	21.1%	42.7%	20.2%	12.7%	3.3%
2 男の子は男の子らしいたくましさ、女の子は女の子らしいおしとやかさを持つよう育てる方がよい	9.4%	31.0%	28.6%	28.2%	2.8%
3 食事の支度や洗濯等日常的な家事は女の子に優先的に覚えさせた方がよい	2.8%	14.1%	30.0%	50.7%	2.4%
4 家庭での子どものしつけや教育は主にお母さんが行う方がよい	2.3%	20.7%	33.8%	40.4%	2.8%
5 性別に関わらず言いたいことを主張できるように育てる	67.1%	24.0%	6.6%	0.9%	1.4%

(参考)無回答を除く割合

	賛成	やや賛成	やや反対	反対
1 職業選択や結婚等の人生設計に対する助言が男女で違うのはしかたない	21.8%	44.2%	20.9%	13.1%
2 男の子は男の子らしいたくましさ、女の子は女の子らしいおしとやかさを持つよう育てる方がよい	9.6%	31.9%	29.5%	29.0%
3 食事の支度や洗濯等日常的な家事は女の子に優先的に覚えさせた方がよい	2.9%	14.4%	30.8%	51.9%
4 家庭での子どものしつけや教育は主にお母さんが行う方がよい	2.4%	21.3%	34.8%	41.5%
5 性別に関わらず言いたいことを主張できるように育てる	68.1%	24.3%	6.7%	0.9%

問7 日常的な家庭の仕事の分担について伺います。

「A 理想」は全員の方、「B 現実」は配偶者のいる(事実婚を含む)方のみお答えください。

	A理想 (全員回答) (単位: %)						B現実 (配偶者がいる方) (単位: %)					
	主に夫	主に妻	夫婦共同	外夫の と家妻 族以	その他	無回答	主に夫	主に妻	夫婦共同	外夫の と家妻 族以	その他	無回答
1 家事 ※	0.0	12.7	74.2	1.4	4.2	7.5	1.5	67.7	27.1	0.0	0.7	3.0
2 育児	0.0	9.9	77.0	0.9	3.8	8.4	0.0	45.9	39.8	0.0	7.5	6.8
3 介護・看護	0.5	1.9	79.8	2.3	7.0	8.5	0.7	36.1	41.4	2.3	13.5	6.0
4 地域活動 (自治会、PTA等)	4.2	5.6	74.7	1.4	5.6	8.5	9.0	39.9	38.3	0.0	7.5	5.3

※家事・・・掃除、洗濯、食事の支度・片付け、買い物等

◎A 理想で「その他」を選択したのは、以下のとおり

- 「1 家事」で、その他を選択したのは9人。具体的な記述は「親と自分」「大人子ども関係なく、できる人がやる」など
- 「2 育児」で、その他を選択したのは8人。具体的な記述は「親と自分」「地域も含めて」
- 「3 介護・看護」で、その他を選択したのは15人。具体的な記述は「親と自分」「専門職・見守りなど地域ケアシステムの構築」など
- 「4 地域活動」で、その他を選択したのは12人。具体的な記述は「PTAなどは祖父母などの積極参加」など

◎B 現実で「その他」を選択したのは、以下のとおり

- 「1 家事」で、その他を選択したのは1人。具体的な記述は「できる人ができる時に協力して」
- 「2 育児」で、その他を選択したのは10人。具体的な記述は「子なし」
- 「3 介護・看護」で、その他を選択したのは18人。具体的な記述は「専門機関に任せる」など
- 「4 地域活動」で、その他を選択したのは10人。具体的な記述は「していない」など

(参考)無回答を除く割合

	A理想（全員回答）（単位：％）					B現実（配偶者がいる方）（単位：％）				
	主に夫	主に妻	夫婦共同	外夫と家妻族以	その他	主に夫	主に妻	夫婦共同	外夫と家妻族以	その他
1 家事 ※	0.0	13.7	80.2	1.5	4.6	1.5	69.8	27.9	0.0	0.8
2 育児	0.0	10.8	84.1	1.0	4.1	0.0	49.2	42.7	0.0	8.1
3 介護・看護	0.5	2.0	87.2	2.6	7.7	0.8	38.4	44.0	2.4	14.4
4 地域活動 (自治会、PTA等)	4.6	6.2	81.5	1.5	6.2	9.5	42.1	40.5	0.0	7.9

Ⅲ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について伺います

<仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)とは>

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発・趣味等様々な活動について、誰もが自ら希望するバランスで展開でき、多様な生き方が選択・実現できるようになること。

問8 家庭で育児や介護が必要なとき、共に勤めのある夫婦が「育児や看護・介護の休暇・休業を取ること」について伺います。「A 理想(どのように休暇等を取得するのがよいか)」は全員の方、「B 現実(実際に取得したか/取得できそうか)」は配偶者あり(事実婚を含む)かつ共働きの方のみ、1~3の各項目について、それぞれ1つ選んでください。(実際にはご自身の職場で休業制度がない場合にもあるものと仮定してお答えください)

	A理想（全員回答）（単位：％）					B現実（配偶者有・共働きの方）（単位：％）						
	主に夫	主に妻	同程度	夫婦	その他	無回答	主に夫	主に妻	同程度	夫婦	取れ ど ち ら も	その他
1 育児	0.5	10.3	80.8	2.8	5.6	1.1	60.7	25.8	2.3	2.2	7.9	
2 看護	1.0	4.2	84.0	4.7	6.1	2.2	48.3	27.0	9.0	4.5	9.0	
3 介護	1.9	2.8	83.6	5.6	6.1	3.4	38.2	27.0	9.0	12.3	10.1	

◎A 理想で「その他」を選択したのは、以下のとおり

- 「1 育児」で、その他を選択したのは6人。具体的な記述は「休める人が休む」「順番に」など
- 「2 看護」で、その他を選択したのは10人。具体的な記述は「休める人が休む」「順番に」
- 「3 介護」で、その他を選択したのは12人。具体的な記述は「休める人が休む」「専門機関に任せる」など

◎B 現実で「その他」を選択したのは、以下のとおり

「1 育児」で、その他を選択したのは2人。具体的な記述は「子なし」

「2 看護」で、その他を選択したのは4人。具体的な記述は無し

「3 介護」で、その他を選択したのは11人。具体的な記述は「専門機関に任せる」など

(参考)無回答を除く割合

	A理想（全員回答）（単位：％）				B現実（配偶者有・共働きの方）（単位：％）					
	主に夫	主に妻	同程度	夫婦 その他	主に夫	主に妻	同程度	夫婦	取れない どちら も	その他
1 育児	0.5	10.9	85.6	3.0	1.2	65.9	28.1	2.4	2.4	
2 看護	1.0	4.5	89.5	5.0	2.5	53.1	29.6	9.9	4.9	
3 介護	2.0	3.0	89.0	6.0	3.7	42.5	30.0	10.0	13.8	

問9 男女ともに仕事と生活を両立できるようにする公的な取組として、あなたが最も重要だと思うものを1つ選んでください。

1 社会全体に対する意識づくり	27.2%
2 職場における差別禁止のための制度の強化	5.6%
3 育児・介護等との両立支援のための制度の強化	24.4%
4 企業、事業所に対する環境整備の働きかけ	9.9%
5 出産や育児、介護等に関するサービスの充実	16.0%
6 就職や復職、起業に対する支援	6.6%
7 その他（ ）	3.7%
	無 6.6%

◎その他を選択したのは8人で、具体的な記述があったのも8人

主な回答は、「複数の項目が同じように重要」が4人、その他、「女性の一般職を無くす」、「男は仕事・女は家事、取組の必要なし」など

(参考)無回答を除く割合

1 社会全体に対する意識づくり	29.2%
2 職場における差別禁止のための制度の強化	6.0%
3 育児・介護等との両立支援のための制度の強化	26.1%
4 企業、事業所に対する環境整備の働きかけ	10.6%
5 出産や育児、介護等に関するサービスの充実	17.1%
6 就職や復職、起業に対する支援	7.0%
7 その他（ ）	4.0%

問10 育児休業や介護休業を取る男性は、女性に比べて少ないのが現状です。その理由について、あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。(現在、育児休業や介護休業を取る見込みのない方もお答えください)

1 職場からの理解を得られないから	22.5%
2 職場の同僚に負担をかけ申し訳ないと思うから	14.1%
3 昇進や昇給に影響する恐れがあるから	8.0%
4 休業後の職場復帰に不安があるから	6.6%
5 仕事の量が多いから	3.3%
6 仕事の責任が重いから	6.6%
7 休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから	19.2%
8 女性の方が育児や介護に向いているから	2.3%
9 その他（ ）	8.5%
	無 8.9%

◎その他を選択したのは18人で、具体的な記述があったのは15人

主な回答は、「複数の項目が同じくらい自分の考えに近い」が6人、「取ろうとする意識がない、取りたいと思っていない」が6人、その他、「世の中に浸透していない」や「男は仕事・女は家事」など

(参考)無回答を除く割合

1 職場からの理解を得られないから	24.7%
2 職場の同僚に負担をかけ申し訳ないと思うから	15.5%
3 昇進や昇給に影響する恐れがあるから	8.8%
4 休業後の職場復帰に不安があるから	7.2%
5 仕事の量が多いから	3.6%
6 仕事の責任が重いから	7.2%
7 休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから	21.1%
8 女性の方が育児や介護に向いているから	2.6%
9 その他 ()	9.3%

IV 女性の活躍推進について伺います

問11 女性の(1)理想の働き方(2)現在の働き方について伺います。(1)は全員の方、(2)は女性の方及び配偶者のいる(事実婚を含む)男性の方のみ、1~7の項目についてそれぞれ1つずつ選んでください。

(1) 女性の理想の働き方 <全員回答>

1 ずっと働く(結婚や子育てを理由に勤務日数・時間を減らさない)※	15.5%
2 ずっと働く(結婚や子育てを機に勤務日数・時間を減らす)	27.7%
3 結婚までは働き、結婚を機に仕事を辞め、以降は家事や育児等に専念する	2.8%
4 子どもができるまで働き、出産を機に仕事を辞め、以降は家事や育児等に専念する	6.6%
5 子育ての時期に一時仕事を辞め、一段落したら再就職して働く	34.3%
6 ずっと就労せず、生涯家事に専念する	2.3%
7 その他 ()	7.5%
	無 3.3%

※一時的な育児休業等やテレワーク等勤務スタイルの変更も含む。

◎その他を選択したのは16人で、具体的な記述があったのは12人

主な回答は、「人それぞれ」が6人、「自由に選択肢がある環境が重要」が4人など

(参考)無回答を除く割合

1 ずっと働く(結婚や子育てを理由に勤務日数・時間を減らさない)※	16.0%
2 ずっと働く(結婚や子育てを機に勤務日数・時間を減らす)	28.7%
3 結婚までは働き、結婚を機に仕事を辞め、以降は家事や育児等に専念する	2.9%
4 子どもができるまで働き、出産を機に仕事を辞め、以降は家事や育児等に専念する	6.8%
5 子育ての時期に一時仕事を辞め、一段落したら再就職して働く	35.4%
6 ずっと就労せず、生涯家事に専念する	2.4%
7 その他 ()	7.8%

※一時的な育児休業等やテレワーク等勤務スタイルの変更も含む。

(2) 女性の現在の働き方 <女性の方及び配偶者のいる男性の方のみ回答>

1 ずっと働く(結婚や子育てを理由に勤務日数・時間を減らさない)※	10.5%
2 ずっと働く(結婚や子育てを機に勤務日数・時間を減らす)	27.9%
3 結婚までは働き、結婚を機に仕事を辞め、以降は家事や育児等に専念する	4.6%
4 子どもができるまで働き、出産を機に仕事を辞め、以降は家事や育児等に専念する	6.4%
5 子育ての時期に一時仕事を辞め、一段落したら再就職して働く	28.5%
6 ずっと就労せず、生涯家事に専念する	1.7%
7 その他 ()	4.1%
	無 16.3%

※一時的な育児休業等やテレワーク等勤務スタイルの変更も含む。

◎ **その他を選択したのは8人で、具体的な記述は「出産時と、子育て時期に一時仕事を辞め、一段落したら再就職して働く」、「話し合いながら、できるだけ好きなように働いてもらいたい」など**

(参考)無回答を除く割合

1 ずっと働く（結婚や子育てを理由に勤務日数・時間を減らさない）※	12.5%
2 ずっと働く（結婚や子育てを機に勤務日数・時間を減らす）	33.3%
3 結婚までは働き、結婚を機に仕事を辞め、以降は家事や育児等に専念する	5.6%
4 子どもができるまで働き、出産を機に仕事を辞め、以降は家事や育児等に専念する	7.6%
5 子育ての時期に一時仕事を辞め、一段落したら再就職して働く	34.0%
6 ずっと就労せず、生涯家事に専念する	2.1%
7 その他（ ）	4.9%

※一時的な育児休業等やテレワーク等勤務スタイルの変更も含む。

問12 社会的要因として、働き続けたい女性が長く働き続けることを困難にし、又は障害になると考えられるものはどんなことですか。当てはまるものを上位3つまで選んでください。

1 出産、育児	66.2%
2 家族等の介護	30.0%
3 子どもの教育	15.5%
4 家事	15.0%
5 夫、妻の転勤	6.1%
6 家族の無理解や反対	14.1%
7 自分の健康	17.8%
8 多様な勤務体系（フレックスタイム制度等）が整備されていない	23.9%
9 職場での結婚退職、出産退職の慣行や雰囲気	10.3%
10 保育所の保育時間と就労時間が合わない	10.8%
11 昇進、教育訓練等の男女の差	1.9%
12 託児サービス等育児と仕事を両立する制度の不足	19.7%
13 女性はすぐやめる、労働能力が劣るという考え方	9.9%
14 社会保険や所得税の扶養控除等における所得の壁（103万円・130万円等）	23.0%
15 その他（ ）	3.8%
16 分からない	3.8%

◎ **その他を選択したのは8人で、具体的な記述は「休業時の他の従業員の負担感」、「自分の希望と他者の要求の隔たり」、「男性の方が仕事の責任が重い」など**

V DVや生活するうえで困難なこと等について伺います

<DV（ドメスティックバイオレンス）とは>

夫婦、恋人等親密な関係にある人から振るわれる、身体的・心理的・経済的・社会的・性的な暴力。

身体的：殴る、蹴る、つねる、首をしめる、熱湯をかける等

精神的：暴言を吐く、脅かす、無視する、大声を出す、殴るふりをする、壁を殴る等

経済的：生活費を渡さない、働きに行かせない、借金を重ねる等

問13 あなたは、DVを経験したり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。(複数回答可)

1 暴力を受けたことがある⇒内訳(複数回答可)(身体的 36.8%・心理的 73.7%・経済的 13.2%・社会的 7.9%・性的 7.9%)	17.8%
2 暴力をふるったことがある	3.8%
3 身近に暴力を受けた当事者がいる	17.8%
4 身近な人から相談を受けたことがある	5.6%
5 暴力について身近な人から見聞きしたことはない	56.3%
6 その他()	5.6%

◎その他を選択したのは12人で、具体的な記述は「身近に暴力をふるった人がいる」など

問14 問13で「1 暴力を受けたことがある」「3 身近に暴力を受けた当事者がいる」「4 身近な人から相談を受けたことがある」と回答した方に伺います。あなたは、そのことを誰かに打ち明けたり、相談したりしたことがありますか。(複数回答可)

1 相談機関や警察等に相談した	10.2%
2 家族や友人に相談した	35.2%
3 職場や学校に相談した	5.7%
4 どこ(誰)にも相談しなかった	31.8%
5 その他()	11.4%

◎その他を選択したのは10人で、具体的な記述は「解決済みの話なので、聞くにとどめた」、「過去の話聞いた」など

問15 DVに関して相談できる機関を知っていますか。どちらか1つ選んでください。

1 はい 38.5%	2 いいえ 59.2%	無回答 2.3%
------------	-------------	----------

(参考)無回答を除く割合

1 はい 39.4%	2 いいえ 60.6%
------------	-------------

問16 DVに関して相談できると思う機関はどれですか。(複数回答可)

1 市役所 54.9%	2 神奈川県 23.5%	3 国 10.3%	4 警察 72.8%
5 医療機関 23.5%	6 弁護士等 34.3%	7 民間団体 34.7%	8 その他 1.9%

◎その他を選択したのは4人で、具体的な記述は「いない」、「SNS」など

問17 生活していくうえで困難なこと(DVに限らず)があった場合、誰に相談しようと思いますか。当てはまるものを上位3つまで選んでください。

1 市役所 42.3%	2 神奈川県 7.5%	3 国 3.3%	4 警察 31.0%
5 医療機関 9.9%	6 民間団体 16.9%	7 家族 64.8%	8 知人・友人 49.3%
9 職場 9.4%	10 SNS 2.8%	11 その他 4.2%	

◎その他を選択したのは9人で、具体的な記述は「弁護士」、「ネットで探す」など

問18 三浦市には女性相談窓口があります。女性相談窓口について思うことを1つ選んでください。

1 相談窓口があることを知らなかった	77.0%
2 (女性)相談窓口があることは知っていて、困ったことがあったら女性相談窓口を利用したい (男性)困った女性がいたら女性相談窓口を紹介したい	13.6%
3 相談窓口があることは知っているが使いにくい(理由:)	4.2%
4 その他()	1.9%
	無 3.3%

◎「3 使いにくい」を選択したのは9人で、理由の記述が3人。

主な理由は「個人情報漏洩」、「相談だけで終わりそう」など

◎その他を選択したのは4人で、具体的な記述は「実際に相談に行った」、「税金の無駄遣い、窓口閉鎖」など

(参考)無回答を除く割合

1 相談窓口があることを知らなかった	79.6%
2 (女性)相談窓口があることは知っていて、困ったことがあったら女性相談窓口を利用したい (男性)困った女性がいたら女性相談窓口を紹介したい	14.1%
3 相談窓口があることは知っているが使いにくい(理由:)	4.4%
4 その他()	1.9%

問 19 DVへの対策や支援として特に重要だと思う取組はなんだと思いますか。当てはまるものを上位3つまで選んでください。

1 当事者が嫌なことをはっきりと断ることを身に着ける	21.6%
2 当事者が孤立しないよう周囲と関係性を築く	31.9%
3 子どもたちにDVについての知識を身に着けさせる	17.4%
4 家庭内であれ暴力は犯罪であるという意識の啓発	29.1%
5 いざという時に駆け込める緊急避難場所の整備	46.0%
6 緊急時の相談体制の充実	29.6%
7 住居や就労斡旋、経済的援助等、生活支援の充実	17.4%
8 カウンセリングや日常的な相談等、精神的援助の充実	17.8%
9 関係機関やスタッフの充実	3.3%
10 関係機関の紹介や暴力への対応方法等、さまざまな情報の提供	9.9%
11 離婚調停への支援等、法的なサポートの充実	7.5%
12 加害者に対する厳正な対処	26.8%
13 カウンセリング等、加害者の更生に関する対策の充実	4.2%
14 裁判所、病院、住居探し等への同行支援	6.1%
15 その他()	2.3%
16 分からない	5.2%

◎その他を選択したのは5人で、具体的な記述は「DV事例の周知」「DV被害者の被害届提出を必須にする」など

VI 性的多様性について伺います

<性的少数派(LGBTQ等)とは>

私たちのなかには、生物学的な性(からだの性)と性の自己意識(こころの性)が一致しない人、性的指向(人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念)が、同性や両性(男女両方)に向いている人等がいます。社会的には少数派となるそうした人たちのことを「性的少数派(性的マイノリティ)」といいます。こうした様々な性のあり方のことを性的多様性と言います。

性的多様性のカテゴリーを表す言葉の一つとして「LGBTQ等」があります。

Lesbian(レズビアン)	女性の同性愛者
Gay(ゲイ)	男性の同性愛者
Bisexual(バイセクシュアル)	両性愛者
Transgender (トランスジェンダー)	からだの性とこころの性が一致しないという感覚(性別違和)を持つ人(医学上の診断名「性同一性障害」より広い概念)
Questioning(クエスチョニング)	自分の性別が分からないという感覚を持つ人

問 20 あなたは性的少数派(LGBTQ等)という言葉を知っていますか。どちらか1つ選んでください。

1 はい 84.0%	2 いいえ 12.7%	無回答 3.3%
------------	-------------	----------

(参考)無回答を除く割合

1 はい 86.9%	2 いいえ 13.1%
------------	-------------

問 21 あなたは性的少数派(LGBTQ等)に関して、次のうちどれに当てはまりますか。どれか1つ選んでください。

1 当事者(性的少数派)である 2.8%	2 当事者ではないが家族・友人等に当事者がいる 12.7%
3 当事者でなく家族・友人等にも当事者はいない 73.2%	4 分からない 9.9%
無回答 1.4%	

(参考)無回答を除く割合

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 当事者(性的少数派)である 2.8% | 2 当事者ではないが家族・友人等に当事者がいる 12.9% |
| 3 当事者でなく家族・友人等にも当事者はいない 74.3% | 4 分からない 10.0% |

問 22 現在、三浦市は性的少数派(LGBTQ 等)の方々にとって、生活しづらいまちだと思いませんか。どれか1つ選んでください。

1 思う	16.9%
2 どちらかと言えば思う	22.1%
3 どちらかと言えば思わない	6.6%
4 思わない	5.6%
5 分からない	46.5%
無	2.3%

(参考)無回答を除く割合

1 思う	17.3%
2 どちらかと言えば思う	22.6%
3 どちらかと言えば思わない	6.7%
4 思わない	5.8%
5 分からない	47.6%

問 23 性的多様性(LGBTQ 等)の方々に対する偏見や差別がある場合、性的多様性(LGBTQ 等)の方々が暮らしやすくなるためにどのような対策が必要だと思いませんか。当てはまるものを上位3つまで選んでください。

1 行政が市民等へ周知啓発を行う	20.7%
2 当事者が相談できる窓口等を充実させ、その存在を周知する	42.3%
3 生徒や市民への対応を想定し、小中高等の学校教員や行政職員への研修等を行う	29.1%
4 当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う	16.9%
5 企業が、働きやすい職場環境づくりの取組をする	24.9%
6 行政がパートナーシップ制度を拡充、周知する	26.8%
7 市民が性別に関する偏見や先入観を持たないように心掛ける	38.5%
8 家庭内で子どもへの教育に取り入れる	14.1%
9 市民は当事者のことを理解しつつ特に何もしない	18.8%
10 分からない	16.0%
11 その他 ()	4.7%

◎その他を選択したのは10人で、具体的な記述は「対策は必要ない」など

VII 男女共同参画推進のために必要な取組について伺います

問 24 男女共同参画社会を作るために、あなたが最も必要だと思うことを①～③は1つ、④は上位3つまで選んでください。

①個人で心がけること(1つ選んでください)

1 「男らしく」「女らしく」ということにとらわれず、「自分らしく」行動する	35.2%
2 男女ともに独立した人格としての自覚と責任意識を高める	14.5%
3 性別に関する偏見や先入観を持たないように心がける	12.2%
4 個人が互いに対等な存在として評価・尊重する意識を持つ	32.9%
5 その他 ()	1.9%
無	3.3%

◎その他を選択したのは4人で、具体的な記述は「優秀な女性を紹介」、「自分にできることを行う」など

(参考)無回答を除く割合

1 「男らしく」「女らしく」ということにとらわれず、「自分らしく」行動する	36.4%
2 男女ともに独立した人格としての自覚と責任意識を高める	15.1%
3 性別に関する偏見や先入観を持たないように心がける	12.6%
4 個人が互いに対等な存在として評価・尊重する意識を持つ	34.0%
5 その他 ()	1.9%

②家庭での取組(1つ選んでください)

1 夫婦の関係が対等であるようにする	33.4%
2 家事、育児、介護は夫婦で分担し、協力する	33.3%
3 家事や育児の重要性を正當に評価する	12.2%
4 「嫁・姑」「跡継ぎ」「墓」「氏」等、家系を中心にした家族観や慣習を改める	10.3%
5 子育てにおいて、性別によって教育やしつけの方針、態度を区別しない	4.7%
6 その他 ()	2.8%
	無 3.3%

◎その他を選択したのは6人で、具体的な記述は「性別・年齢で区別しない」など

(参考)無回答を除く割合

1 夫婦の関係が対等であるようにする	34.5%
2 家事、育児、介護は夫婦で分担し、協力する	34.5%
3 家事や育児の重要性を正當に評価する	12.6%
4 「嫁・姑」「跡継ぎ」「墓」「氏」等、家系を中心にした家族観や慣習を改める	10.7%
5 子育てにおいて、性別によって教育やしつけの方針、態度を区別しない	4.8%
6 その他 ()	2.9%

③社会全体での取組(1つ選んでください)

1 性別を理由にした差別的待遇を禁止・撤廃する法律を強化する	12.7%
2 性別に関わらず自分の人生を決められるよう、偏見や先入観を排除する	42.3%
3 テレビや新聞、雑誌等で性別による固定的な役割分担に基づいた男女の扱いをしない	4.7%
4 社会活動や政治に、女性がより参画できるような仕組みを作る	8.5%
5 社会活動や政治に女性を積極的に登用し、発言力を高める	2.8%
6 仕事と家庭を両立しやすくする労働条件等の法整備	24.4%
7 その他 ()	2.3%
	無 2.3%

◎その他を選択したのは5人で、具体的な記述は「男女の差を認識して、共同して生活する」など

(参考)無回答を除く割合

1 性別を理由にした差別的待遇を禁止・撤廃する法律を強化する	13.0%
2 性別に関わらず自分の人生を決められるよう、偏見や先入観を排除する	43.3%
3 テレビや新聞、雑誌等で性別による固定的な役割分担に基づいた男女の扱いをしない	4.8%
4 社会活動や政治に、女性がより参画できるような仕組みを作る	8.6%
5 社会活動や政治に女性を積極的に登用し、発言力を高める	2.9%
6 仕事と家庭を両立しやすくする労働条件等の法整備	25.0%
7 その他 ()	2.4%

④三浦市における取組(上位3つまで選んでください)

1	学校教育における男女平等を推進する計画を進める	39.0%
2	男女共同参画の意識を高めるための情報提供(冊子等)や学習の場(講座等)を充実する	21.6%
3	多様な保育サービスを充実する	31.9%
4	介護施設、介護サービスを充実する	39.9%
5	女性を対象とした各種相談やDV被害から救済するための体制を充実する	15.0%
6	ひとり親世帯の生活を安定させるための支援を充実する	24.9%
7	性別に関わりなく地域で活動し、地域との繋がりを作れるように支援する	34.3%
8	性別に関わりなく参加しやすい育児や介護に関する講座等を充実する	14.1%
9	市役所の責任ある立場に女性を積極的に登用する	13.1%
10	市の施策に関する審議等を行う場に女性の参画を進める	11.3%
11	市役所が率先して模範となることで、男女共同参画の理念を取り入れた職場づくりを働きかける	17.8%
12	その他()	3.8%

◎その他を選択したのは8人で、具体的な記述は「女性を多く雇用している法人の積極誘致」、「男女平等には限界があることを市は広報すること」など

問 25 最後に男女共同参画に関してご意見がありましたら、ご自由にご記入ください。

自由記入欄の記入は43人。主な内容は、以下のとおり

「今回のアンケート実施や今後のプランなどに期待」、「市役所で男女共同参画が浸透していない。市役所から改善し、モデルに。」、「男女共同参画の推進は難しい」、「男女の差(区別)を認識した上での男女共同参画を」、「若い世代は、男女の差は少ない」、「女性の社会参加のために子育て支援の充実を」など

以上

みうらジェンダー平等プラン
(第4次みうら男女共同参画プラン)

発行日	令和8年3月
編集	三浦市 市民部市民協働課
発行	三浦市 〒238-0298 三浦市城山町1番1号 電話 046-882-1111