



ひらつか男女共同参画プラン2017【後期見直し版】

(平成29年度～令和5年度)

**家庭で、社会で、職場で
みんなが活躍するまち ひらつか**

令和3年(2021年)2月
平塚市

はじめに

本市では、女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を基本理念に、平成29年(2017年)に「ひらつか男女共同参画プラン2017」を策定しました。

このたび、プラン策定から3年余りが経過し、計画期間の前期にあたる最終年度を迎えました。この間、女性活躍推進や配偶者からの暴力防止、パワハラ防止に関する法律が改正されたほか、新型コロナウイルス感染症が世界的に流行するなど、社会情勢は目まぐるしく変化しました。本市においては、令和2年(2020年)に平塚市総合計画(改訂基本計画)を策定し、子や孫へたしかな平塚をつなぐために「さらに、選ばれるまち・住み続けるまち」を目指して様々な施策を展開しているところです。

こうした社会情勢の変化や平塚市総合計画などの各種計画の策定を踏まえ、前期の進捗状況を振り返るとともに、令和3年度から始まる後期に向けた見直しを行いました。

この後期見直し版では、3つの基本方針「さまざまな分野における女性の活躍推進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「男女の心とからだを大切にできる環境づくりの推進」を継承しつつ、女性へ向けた就労支援や「働き方改革」の実現に向けた職場環境の整備などを追加し、男女がともに活躍できる社会の実現に向けた取り組みを進めていきます。

後期の3年間においても引き続き、性別にかかわらず誰もが個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指してまいります。

結びに、今回の見直しにあたり、多大なお力添えをいただいた「ひらつか男女共同参画推進協議会」委員の皆様をはじめ、市民意識調査等を通して貴重な御意見をお寄せいただいた市民の皆様から心から御礼申し上げます。

令和3年(2021年)2月

平塚市長 落合克宏

目次

施策の体系	1
-------	---

第1章 計画の見直しにあたって

1 見直しの背景と趣旨	3
2 見直し事項	3
3 計画の位置づけ	6
4 計画の期間	7

第2章 平塚市の現状

1 人口の状況	8
2 固定的な男女の役割分担意識の改革	10
3 さまざまな分野における女性の活躍推進	14
4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	21
5 男女の心とからだを大切にす環境づくりの推進	30

第3章 施策の展開

1 計画の基本理念	41
2 目標実現のための視点	42
3 施策の内容	
基本方針1 さまざまな分野における女性の活躍推進	43
基本方針2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	49
基本方針3 男女の心とからだを大切にす環境づくりの推進	54

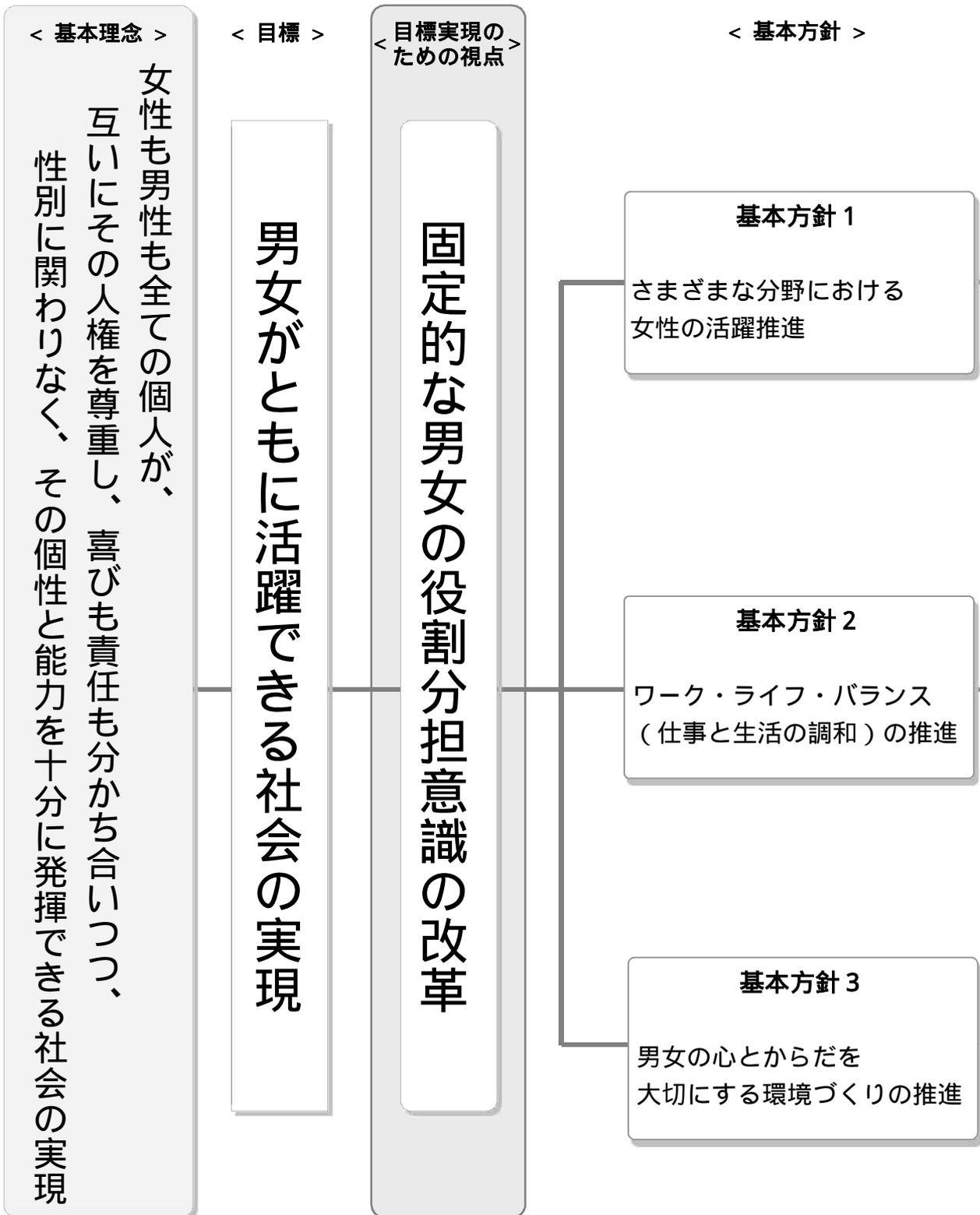
第4章 計画の推進体制と進捗管理

1 計画の推進体制	60
2 計画の進捗管理	61

第5章 資料編

1	平塚市の現状	6 2
2	用語解説(追加)	6 4
3	見直しの経過	6 4
4	平塚市附属機関設置条例(抄)	6 5
5	ひらつか男女共同参画推進協議会規則	6 6
6	ひらつか男女共同参画推進協議会名簿	6 8
7	男女共同参画のあゆみ(プラン策定後)	6 9
8	法律等	
(1)	男女共同参画社会基本法	7 0
(2)	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	7 4

施策の体系





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

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

1 見直しの背景と趣旨

本市では、平成 29 年度から令和 5 年度までの 7 年間を計画期間として、「ひらつか男女共同参画プラン 2017」(以下「プラン」という。)を策定しました。

この度、プラン策定から 3 年余りが経過し、前期(平成 29 年度から令和 2 年度までの 4 年間)の最終年度を迎えました。この間、国による「働き方改革」の実現や、「女性の活躍推進」、「女性に対する暴力根絶」の強化を図るための法律や制度が整備されるほか、世界的な新型コロナウイルス感染症の流行に対し、感染拡大を防止するための「新しい生活様式」と呼ばれる行動指針が示されるなど、社会情勢が大きく変化しました。これらの状況を鑑みるとともに、国が策定する「第 5 次男女共同参画基本計画」(以下「第 5 次基本計画」という。)\「平塚市総合計画(改訂基本計画)」(以下「総合計画」という。)をはじめ各課が所管している個別計画、令和元年に実施した市民意識調査の結果等を踏まえ、令和 3 年度から始まる後期に向けて見直しを行いました。

第 5 次男女共同参画基本計画・・・男女共同参画社会基本法第 13 条に基づき、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、5 年ごとに策定される法定の計画です。男女共同参画の推進、管理職に占める女性割合の上昇、支援を必要とする女性等が誰一人取り残されることのない社会、新型コロナウイルス対策に対応した施策等を基本的な視点と取り組むべき事項として定めています。

2 見直し事項

(1) 防災に関する男女共同参画意識の醸成

第 5 次基本計画において、防災・復興における意思決定や対応現場にあたり、災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮した取組や、男女共同参画の視点からの取組を推進するよう定められています。本市では、防災訓練に加え、防災に関する男女共同参画意識のより一層の醸成を図るため、様々な機会を捉えて啓発を実施します。

(施策 5「防災分野における女性参画の推進」-事業 16「防災に関する男女共同参画意識の醸成」)

(2) 女性へ向けた就労支援の方策

コロナ禍において、経済社会における男女が置かれた状況の違いから、女性は貧困等生活上の困難に陥りやすくなっています。第5次基本計画において、男女共同参画の視点から女性の就業・生活面の環境整備を進めるとしています。本市では、女性を対象とした就労セミナーを開催する等、職業生活において女性が活躍できるよう、参画と学習の機会を作ります。

(施策7「職業生活における女性の能力発揮のための支援」 - 【新規】事業 26「女性のための就労セミナー等の開催」)

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

持続可能な活力ある社会を次世代に引き継ぐためには、男女共同参画・女性活躍が不可欠です。第5次基本計画において、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」認定の取得促進等の取組を推進するとしています。総合計画においても、仕事と子育てを両立する男女が働きやすい環境づくりを進める企業を支援することを定めており、プランに反映しました。

(【新規】施策8「多様で柔軟な働き方の推進」 - 【新規】事業 27「男女がともに仕事と家庭生活を両立できる環境づくり」)

「えるぼし」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく認定制度で、一定の基準を満たし、女性活躍推進に関する状況などが優良な企業に発行される認定マークです。認定は、厚生労働大臣より送られます。

(4) 「働き方改革」の実現に向けた職場環境の整備

第5次基本計画において、個人の働き方やライフコースの多様化、家族形態の変化を踏まえつつ、男女が共に仕事や家庭に関する責任を担えるよう、社会の諸制度や育児・介護の支援基盤の整備を推進するとしています。本市では、「平塚市新型コロナウイルス感染症総合対策」において、感染症への対応を通じた経験を活かし、ICTを活用して、在宅型テレワークやオンライン会議を実施する等、ワーク・ライフ・バランスの推進や業務効率の向上を図ります。

(施策9「仕事と生活の両立ができる職場環境の構築」 - 【新規】事業 31「職場環境の整備」)

ICT: Information and Communication Technology (インフォメーション・アンド・コミュニケーション・テクノロジー)の略。情報通信技術のこと。

(5) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

コロナ禍において、女性に対する暴力の増加や深刻化が懸念されています。第5次基本計画では、女性に対する暴力に関する認識の向上や、暴力を絶対に許さないという社会規範の醸成を強化するとしています。令和元年に実施した市民意識調査においても、「DV行為をされたことのある市民の割合」は、前回調査（平成27年）と比較して上がっています。女性に対するあらゆる暴力の根絶のため、相談窓口の周知や啓発活動を強化します。

（施策17「DV防止のための啓発」-事業59「女性に対する暴力をなくす運動」期間における周知、啓発）

(6) あらゆる人々が安心して暮らせる環境の整備

児童、障がい者、高齢者に限らず、女性や外国籍市民等、あらゆる人々が安心して暮らせるよう、「青色防犯パトロール」、「子ども学習支援委託事業」、「外国籍市民相談窓口（一元的相談窓口）の運営」を追加しました。また、総合計画において新たに位置付けた「高齢者権利擁護推進事業」及び「障がい者権利擁護推進事業」をプランに反映し、幅広く権利擁護の推進を図ります。

（施策19「あらゆる人々が安心して暮らせる環境の整備」-【再】事業59「女性に対する暴力をなくす運動」期間における周知、啓発、【新規】事業65「青色防犯パトロールの実施と「ながら見守り」の推進」、【新規】事業66「子ども学習支援委託事業の実施」、事業67「障がい者の権利擁護推進」、事業68「高齢者の権利擁護推進」、【新規】事業70「外国籍市民相談窓口（一元的相談窓口）の運営」）

(7) 生涯を通じた健康支援の推進

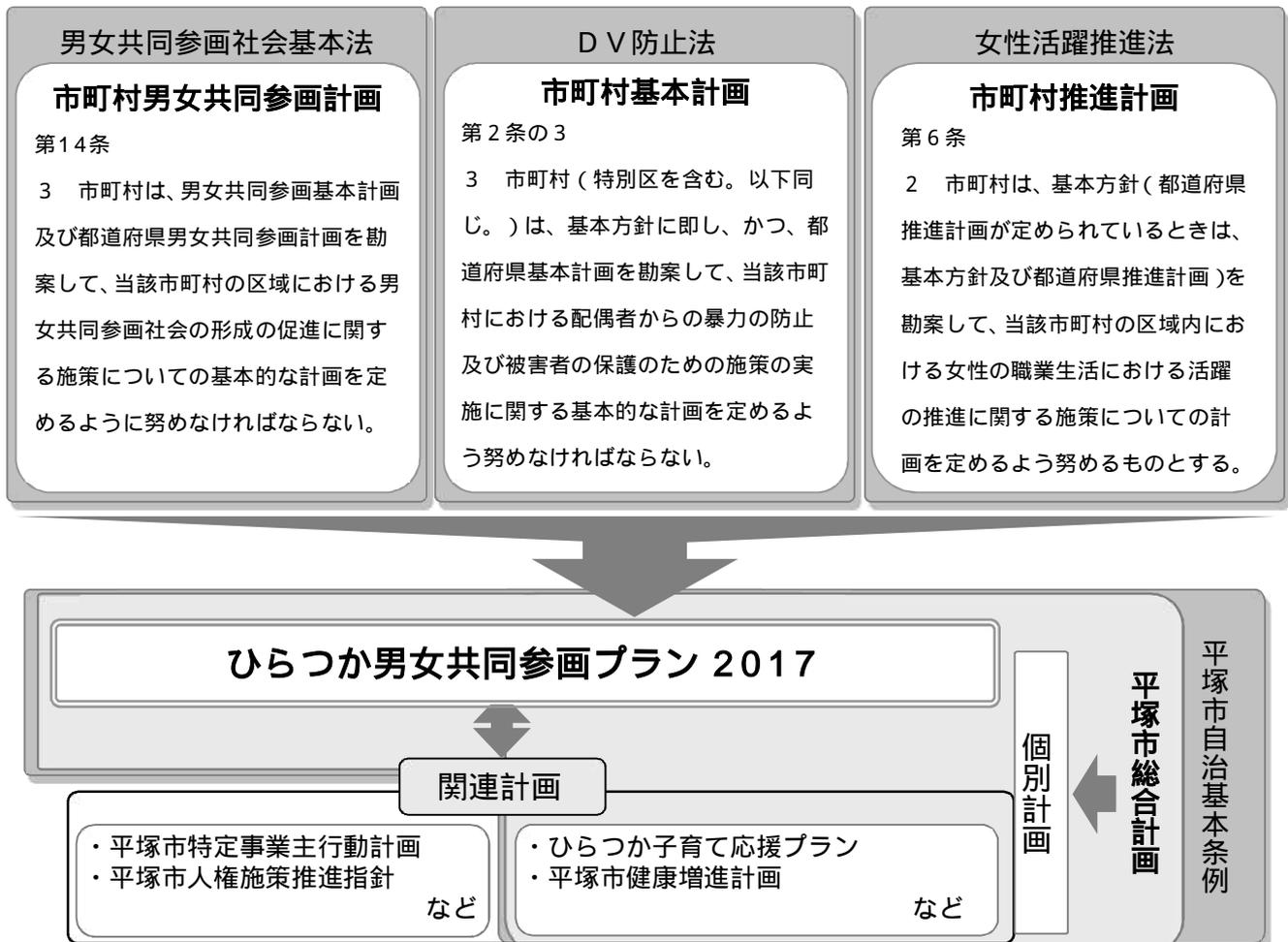
第5次基本計画において、「人生100年時代」の健康に向けた様々な取組を推進することとしています。本市でも、総合計画において、「人生100年時代」の到来に向け、安心していきいきと暮らせるまちを目指すとしています。フレイル予防や特定健康診査の受診率を向上させるほか、「平塚市健康づくり推進条例」に基づき、事業者と市で健康づくりの推進に係る協定を締結し、健康長寿の地域社会づくりを推進します。

（施策20「生涯を通じた健康支援」-事業72「健康増進事業の実施」、【新規】事業76「介護予防のための取組へのきっかけづくり」、【新規】事業77「特定健康診査・特定保健指導の受診率向上」

フレイル：「虚弱」のこと。加齢により、心身の活力（筋力、認知機能、社会とのつながり等）が低下した状態。

3 計画の位置づけ

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



4 計画の期間

計画の期間は、平塚市総合計画（平成 28 年度～令和 5 年度）との整合性を考慮して、平成 29 年度（2017 年度）から令和 5 年度（2023 年度）までの 7 年間とし、前期を令和 2 年度（2020 年度）までの 4 年、後期を 3 年とします。

平成 29 年度 (2017 年度)	平成 30 年度 (2018 年度)	令和元年度 (2019 年度)	令和 2 年度 (2020 年度)	令和 3 年度 (2021 年度)	令和 4 年度 (2022 年度)	令和 5 年度 (2023 年度)
ひらつか男女共同参画プラン 2017						
前期				後期		
				見直し		



第 2 章

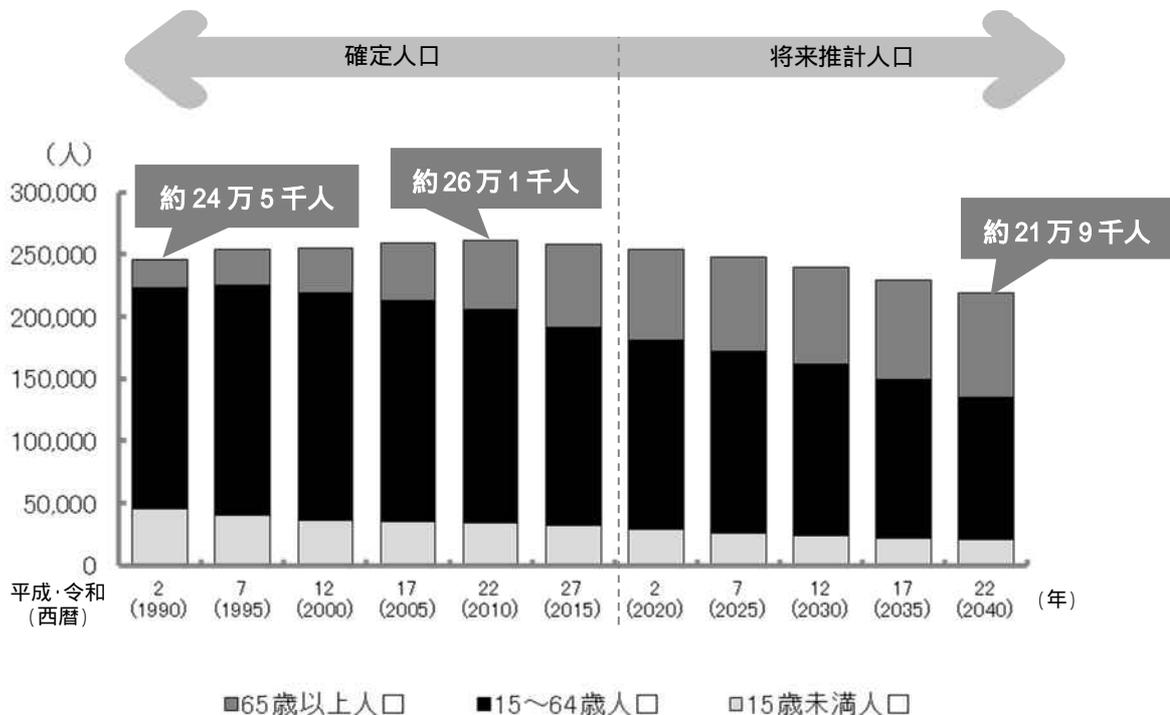
平塚市の現状

1 人口の状況

本市の総人口は、平成 2 年から平成 22 年までの 20 年間で約 1 万 5 千人増加しています。しかし、平成 22 年の約 26 万 1 千人をピークに減少傾向に転じています。今後は加速度的に人口減少が進み、令和 22 年(2040 年)には約 21 万 9 千人にまで減少するとされています。

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

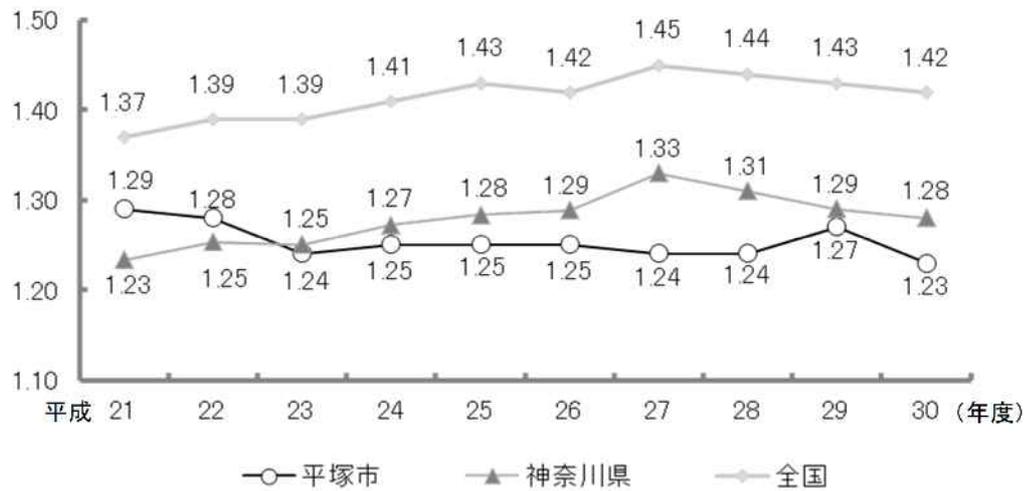
総人口・年齢 3 区分別人口の推移



出典：平成 27 年(2015 年)までは、総務省「国勢調査」、令和 2 年(2020 年)からは、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(平成 30(2018)年推計)」を基に、本市において 2045 年時点の出生・死亡・転入出などの仮定を踏まえて推計したもの

合計特殊出生率は、年によって増減はありますが、本市においては全国及び神奈川県よりもやや低い傾向が続いています。

合計特殊出生率の推移



出典：平塚市・神奈川県は、神奈川県衛生統計年報（平成 30 年）、全国は、人口動態統計（平成 30 年）

合計特殊出生率・・・1人の女性が生涯に産むと推計される子どもの数



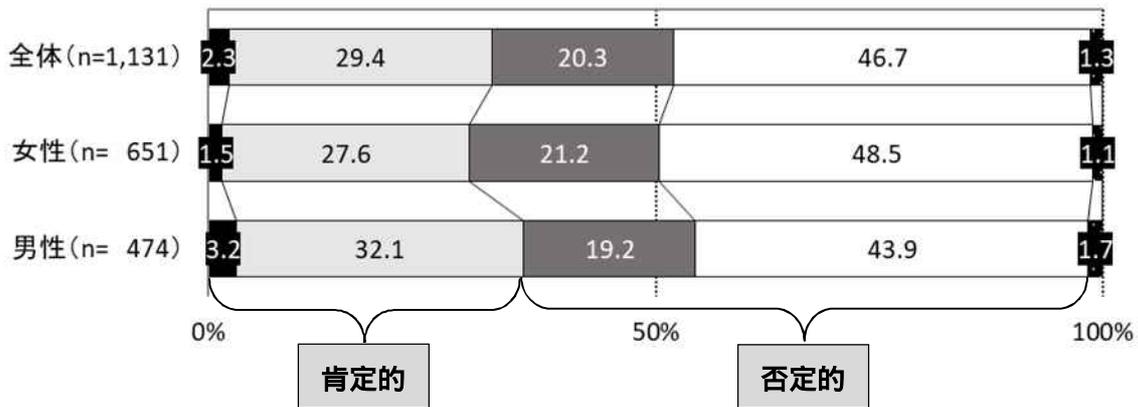
2 固定的な男女の役割分担意識の改革

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方については、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の肯定的な意見は 31.7%、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の否定的な意見は 67.0%で、否定的な意見が肯定的な意見の約 2 倍となっています。

否定的な意見は、性別にみると女性の方が高く、年代別にみると 20 歳代が最も高くなっています。

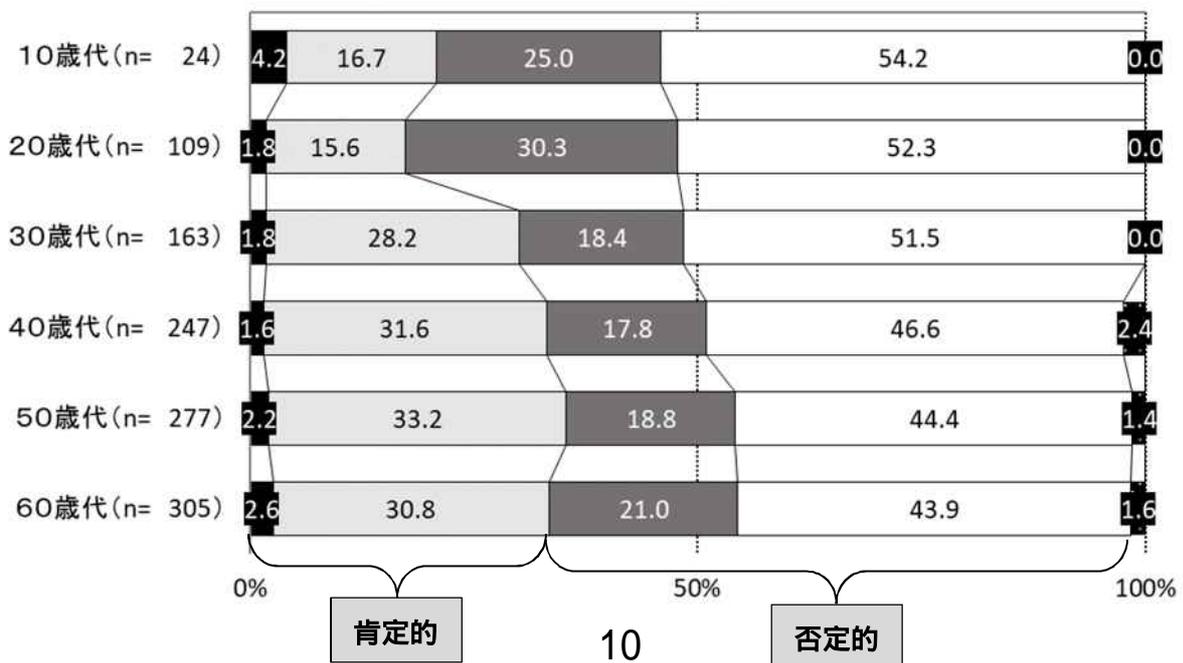
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について

■ 思う □ どちらかといえば思う ■ どちらかといえば思わない □ 思わない ■ 無回答



年代別

■ 思う □ どちらかといえば思う ■ どちらかといえば思わない □ 思わない ■ 無回答



【前回調査との比較】

否定的な意見について、平成 27 年に実施した市民意識調査(以後、「前回調査」という。)と比較すると、全体では 12 ポイント上がり、性別・年代別にみても全て上がりました。

否定的な意見の割合(単位：%)

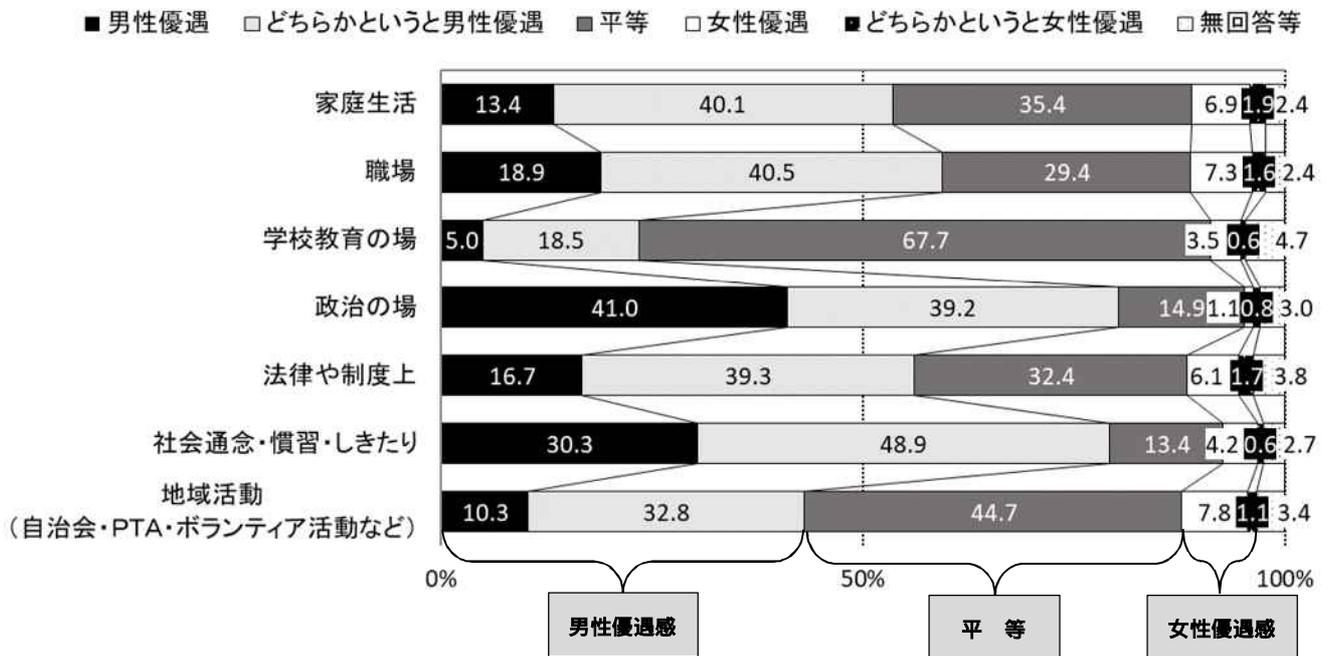
			前回調査
全体		67.0 (12.0)	55.0
性別	女性	69.7 (11.4)	58.3
	男性	63.1 (12.6)	50.5
年代別	10 歳代	79.2 (11.8)	67.4
	20 歳代	82.6 (28.2)	54.4
	30 歳代	69.9 (4.8)	65.1
	40 歳代	64.4 (5.2)	59.2
	50 歳代	63.2 (5.7)	57.5
	60 歳代	64.9 (13.4)	51.5

出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書(令和元年、平成 27 年)

市民意識調査報告書において、図表中の「n (number of case)」は、集計対象者総数(あるいは回答者限定設問の限定条件に該当する人)を表しています。性別や年代の設問を無回答等の場合があるので、全体の n と、その内訳の n の合計が合わない場合があります。

各分野における男女の平等感については、「学校教育の場」で「平等である」の割合が67.7%と最も高くなっています。また、全ての分野において「男性の方が優遇されている」「どちらかというと男性の方が優遇されている」の男性優遇感が、「女性の方が優遇されている」「どちらかというと女性の方が優遇されている」の女性優遇感より高くなっています。

各分野における男女平等について



【前回調査との比較】

男性優遇感について、前回調査と比較すると、「職場」を除く全ての分野で上がりました。

男性優遇感の割合 (単位：%)	前回調査	
家庭生活	53.5 (4.9)	48.6
職場	59.4 (1.9)	61.3
学校教育の場	23.5 (5.7)	17.8
政治の場	80.2 (2.5)	77.7
法律や制度上	56.0 (4.0)	52.0
社会通念・慣習・しきたり	79.2 (4.2)	75.0
地域活動 (自治会・PTA・ボランティア活動など)	43.1 (4.9)	38.2

出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年、平成27年）

課題の検証

固定的な男女の役割分担意識の改革

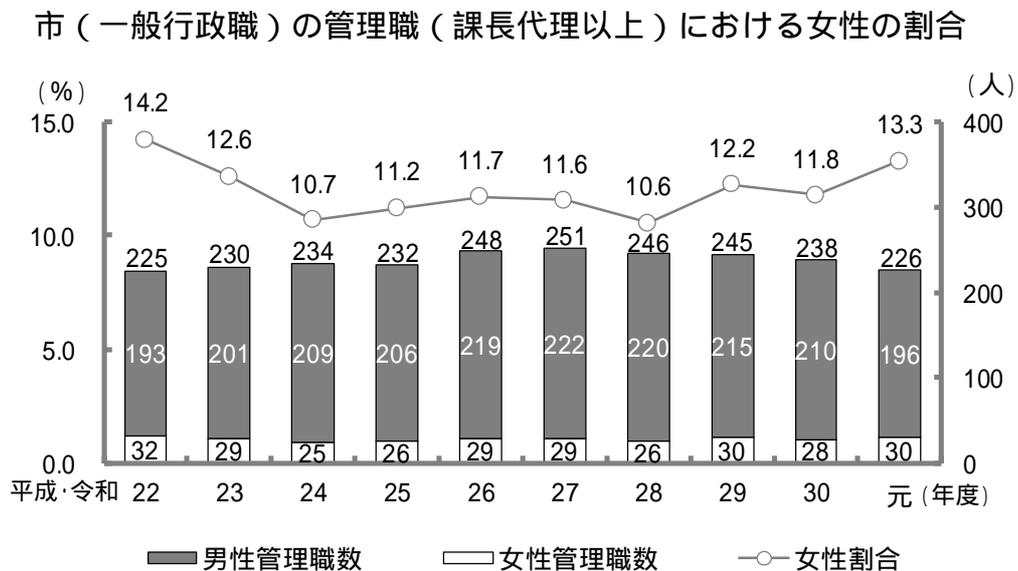
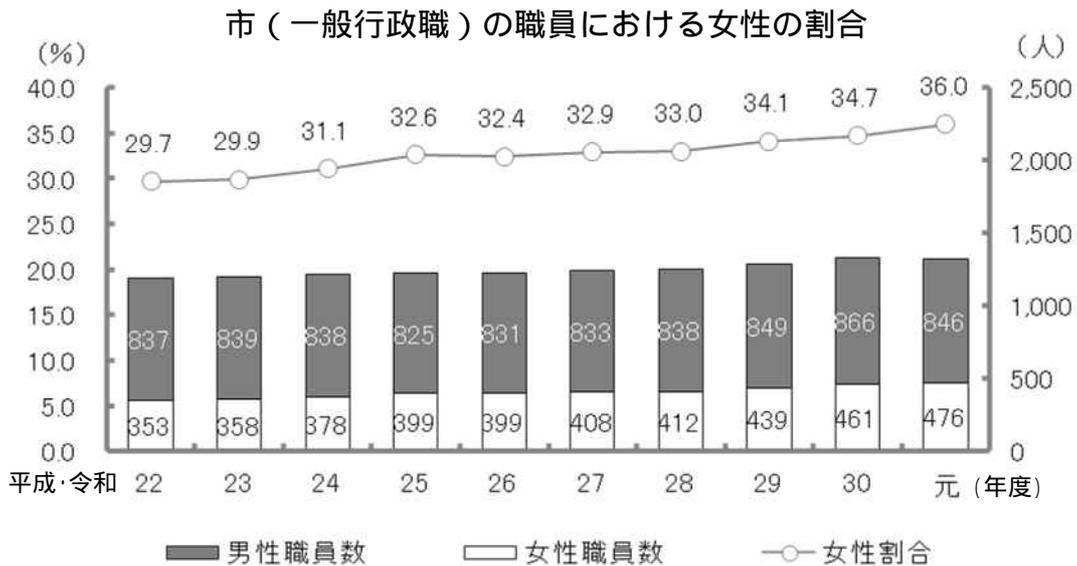
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な男女の役割分担意識は、全体的には否定的な意見が肯定的な意見の約2倍となり、性別・年代別にみても前回調査と比較して意識の変化がみられる一方で、各分野における男女の平等感における男性優遇感は「職場」を除くすべての分野で、前回調査より上がりました。

女性も男性もその性別にこだわることなく、それぞれの個性と能力を發揮できる「男女共同参画社会」を実現させるためには、様々な分野での女性活躍の機会を拡大するとともに、男女平等に向けた社会制度や慣習の見直しにつながる、身近で実践的な、幅広い世代に分かりやすい啓発活動を引き続き進める必要があります。



3 さまざまな分野における女性の活躍推進

本市の一般行政職における女性職員の割合は年々増え続けています。また、管理職における女性職員の割合は平成24年度から30年度まで11%前後で横ばいでしたが、令和元年度は13.3%まで上がっています。

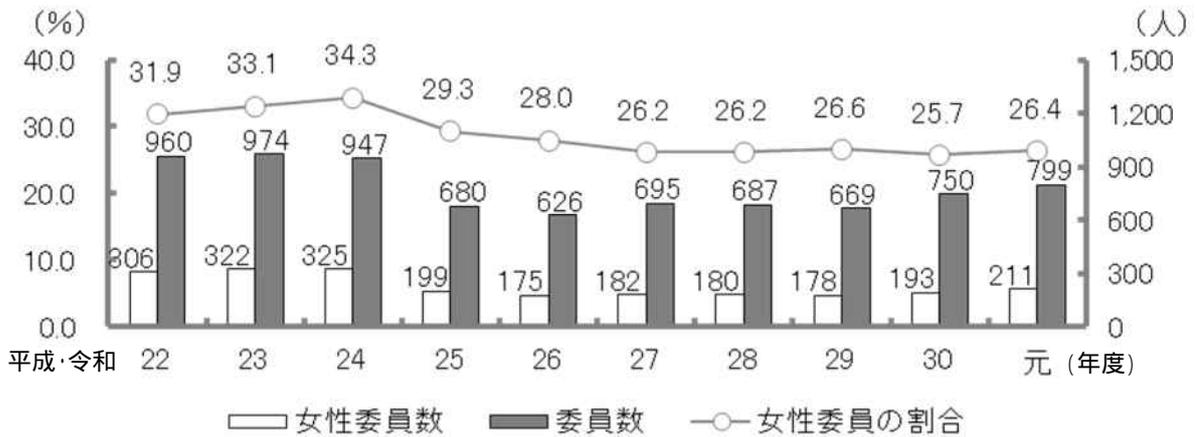


出典：平塚市職員課資料

一般行政職・・・再任用職員、幼稚園教諭、消防職及び医療職を除いた行政職員

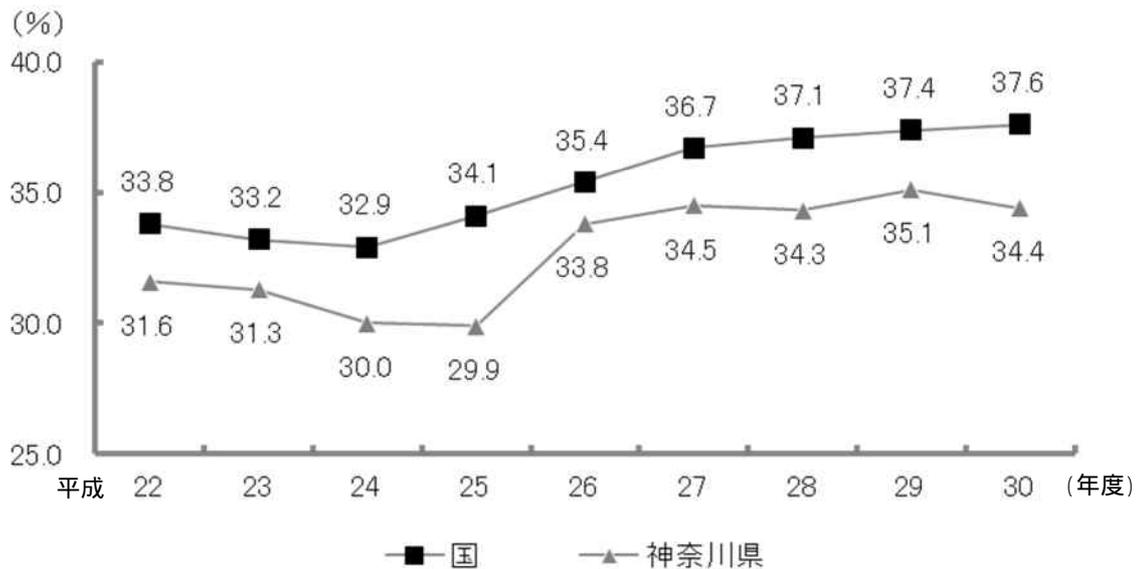
本市の審議会等における女性委員の割合は、平成24年度までは増加傾向で推移していましたが、附属機関等の考え方の整理がされた平成25年度に29.3%となり、平成27年度以降は26%前後で推移しています。国や県と比べても少ない状況にあります。

市審議会等における女性委員の割合



出典：平塚市行政総務課資料

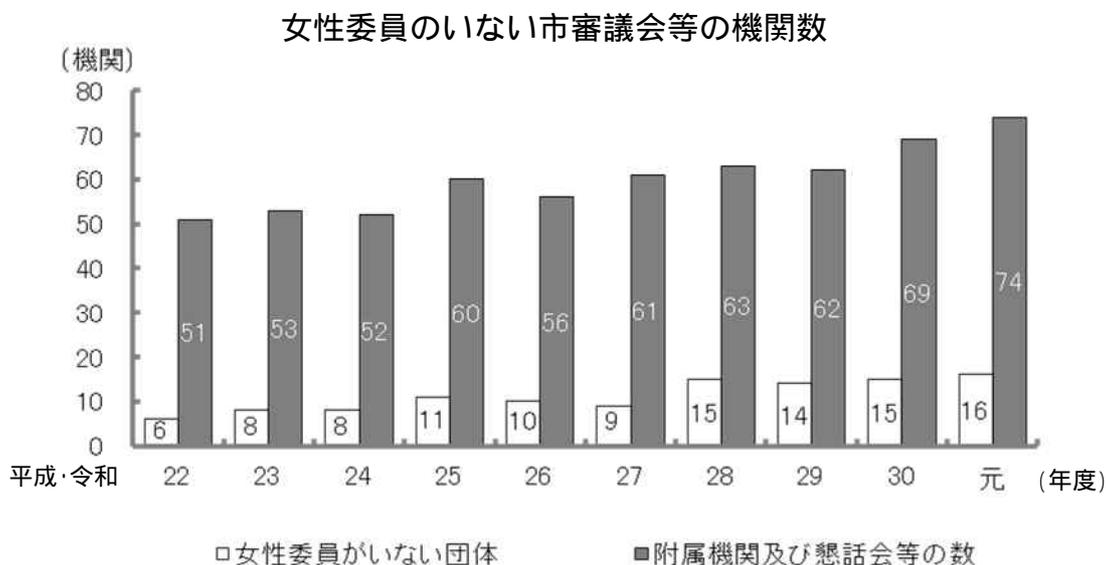
国・県の審議会等における女性委員の割合



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

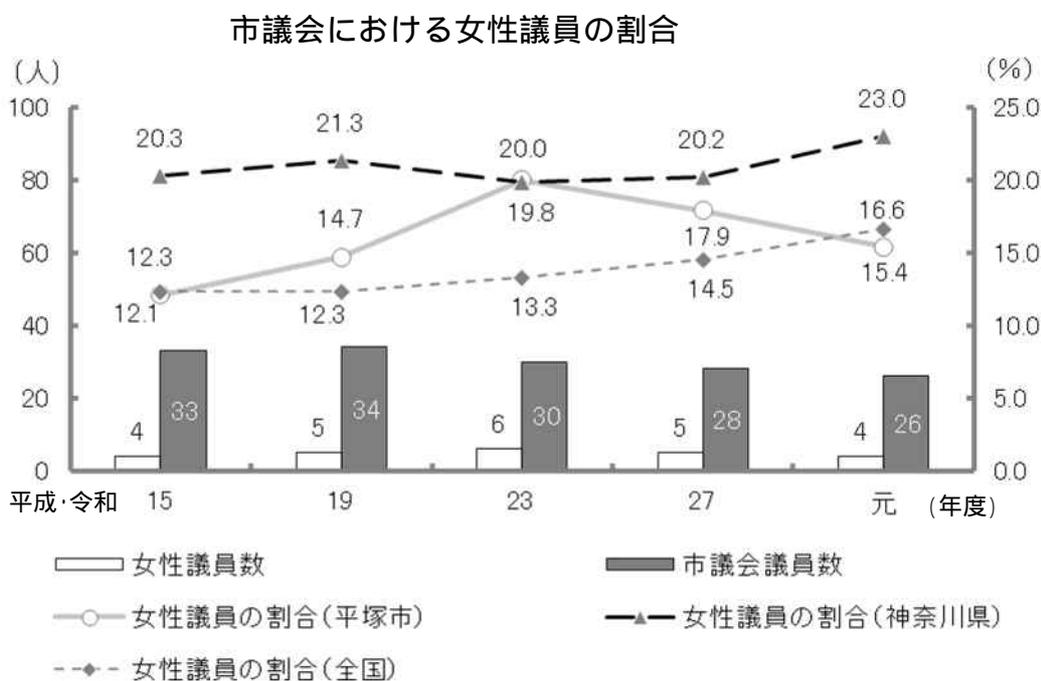
審議会等・・・本市では、法及び条例で設置する附属機関並びに意見聴取のために行う懇話会のこと

女性委員が一人もない市審議会等の機関数（現在活動していない審議会等を除く）は、平成 22 年度から平成 27 年度まで 10 機関前後でしたが、それ以降は 15 機関前後で推移しています。



本市の市議会における女性議員の割合は、平成 23 年度までは増加傾向にありましたが、平成 27 年度は 17.9%、令和元年度は 15.4%と減少しています。

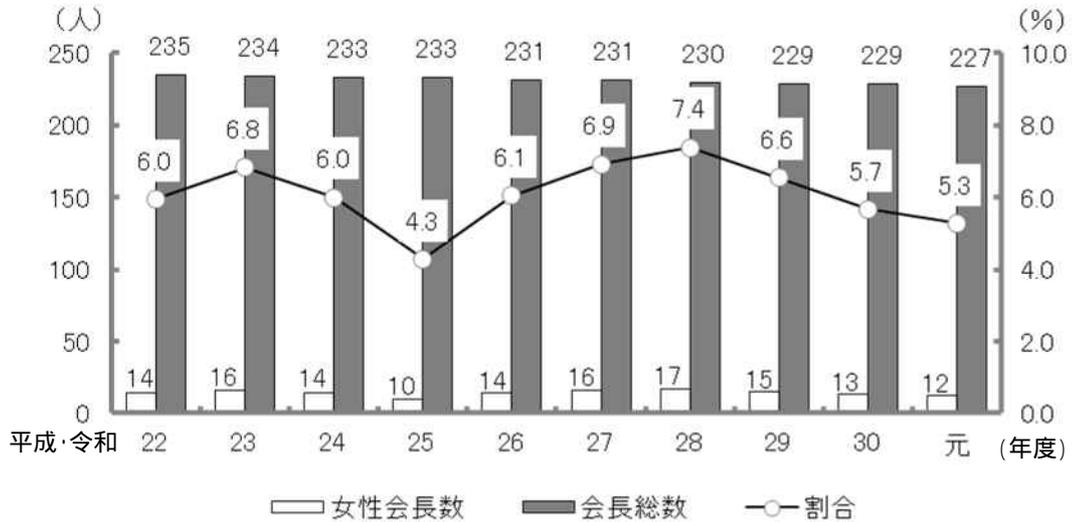
令和元年度の割合を、全国・神奈川県と比較すると、それぞれ約 8 ポイント、約 1 ポイント平塚市が下回っています。



出典：平塚市行政総務課資料、地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等

本市の自治会における女性自治会長の割合は、平成 28 年度の 7.4% が最も高く、それ以降は徐々に下がっています。

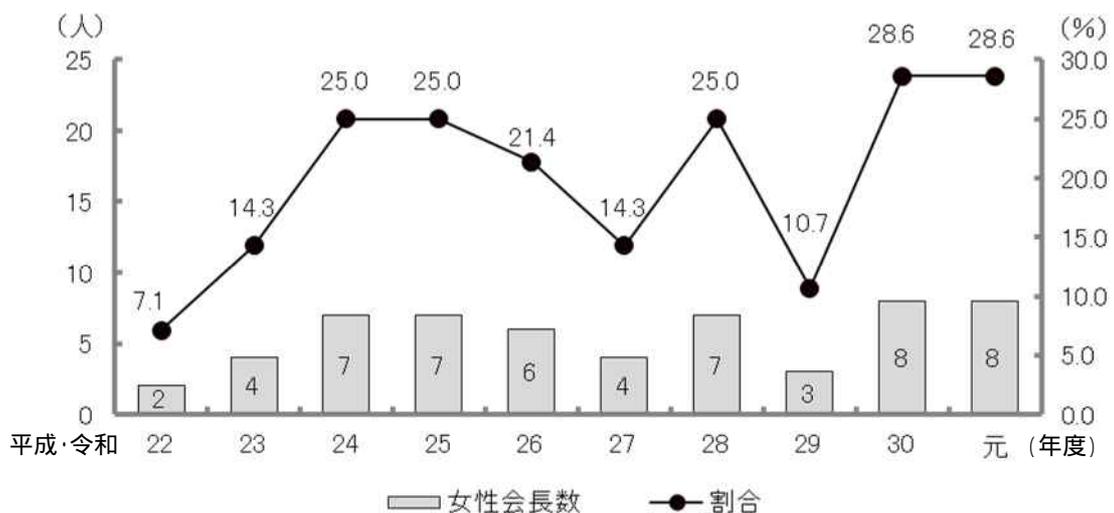
自治会における女性自治会長の割合



出典：平塚市協働推進課資料

本市の小学校 P T A における女性会長の割合は、平成 29 年度に 10.7% と下がりましたが、それ以降は P T A 会長の総数 28 人に対し女性会長は 8 人で、割合は 28.6% で推移しています。

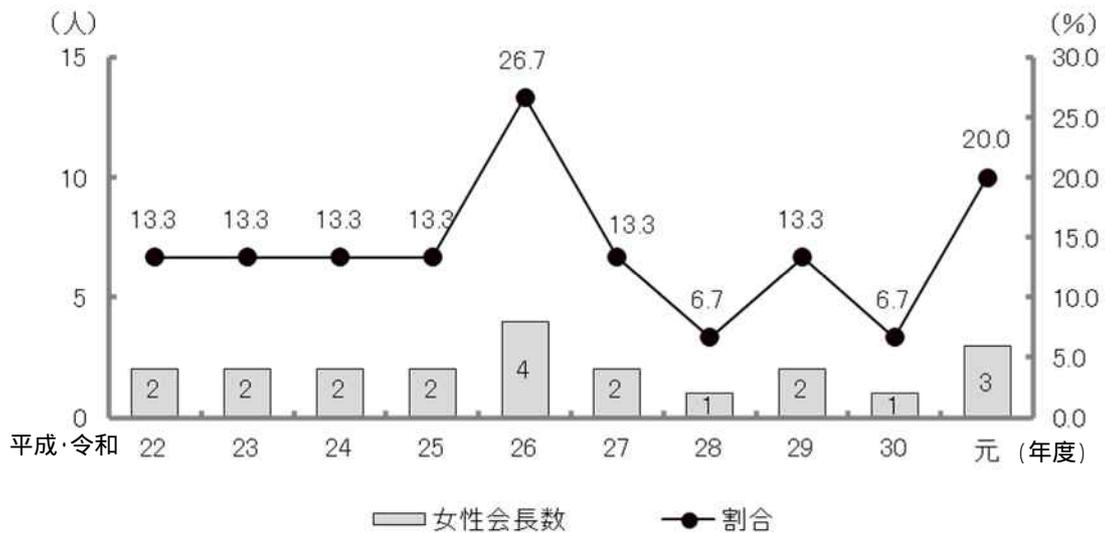
小学校 P T A における女性会長の割合



出典：平塚市教育委員会社会教育課資料

本市の中学校PTAにおける女性会長数は、平成26年度に4人まで増えたものの、それ以降は減少傾向にありました。令和元年度は総数15人に対し女性会長は3人と、割合で見ると20.0%まで上昇しています。

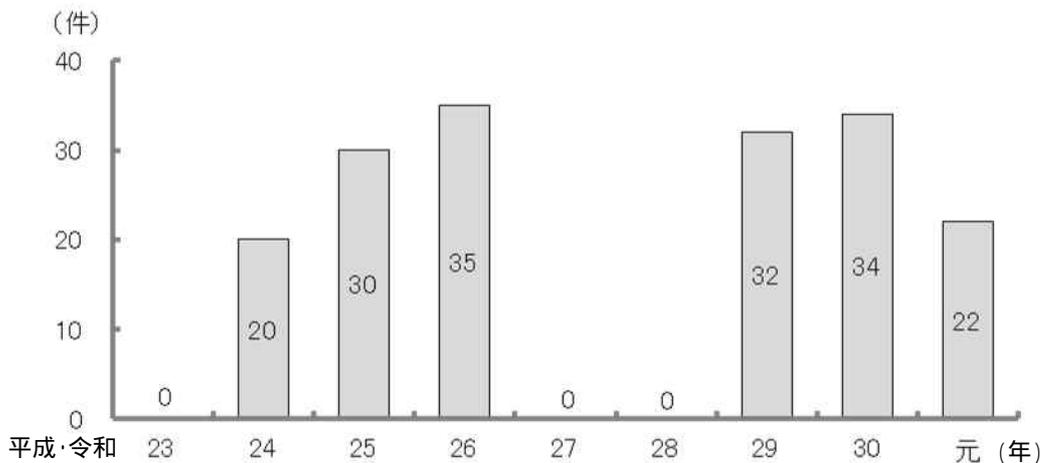
中学校PTAにおける女性会長の割合



出典：平塚市教育委員会社会教育課資料

本市の各年4月1日現在の保育所等の待機児童数は、平成27年、28年と2年連続で0人となっていましたが、それ以降は20人以上で推移しています。

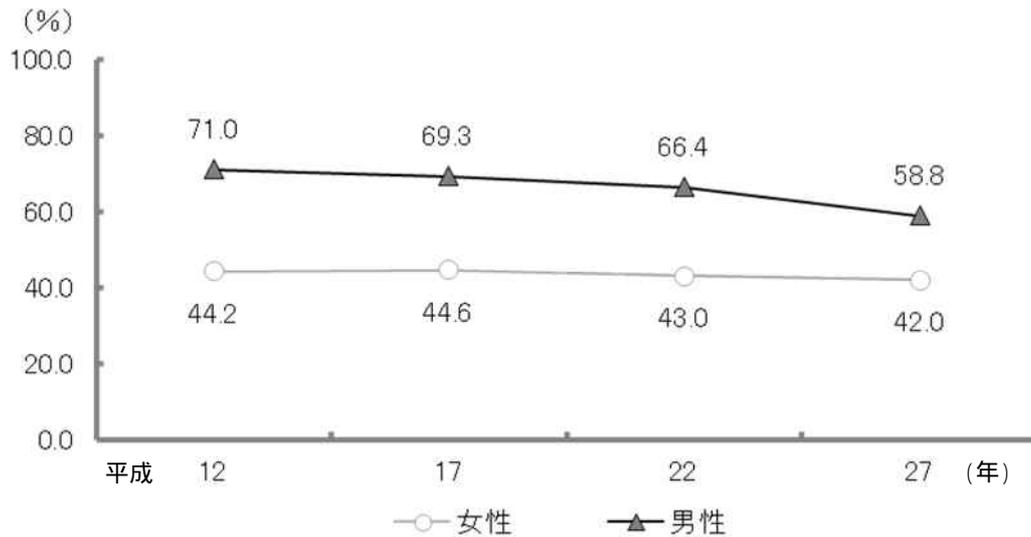
保育所等の待機児童数（4月1日現在）



出典：平塚市保育課資料

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

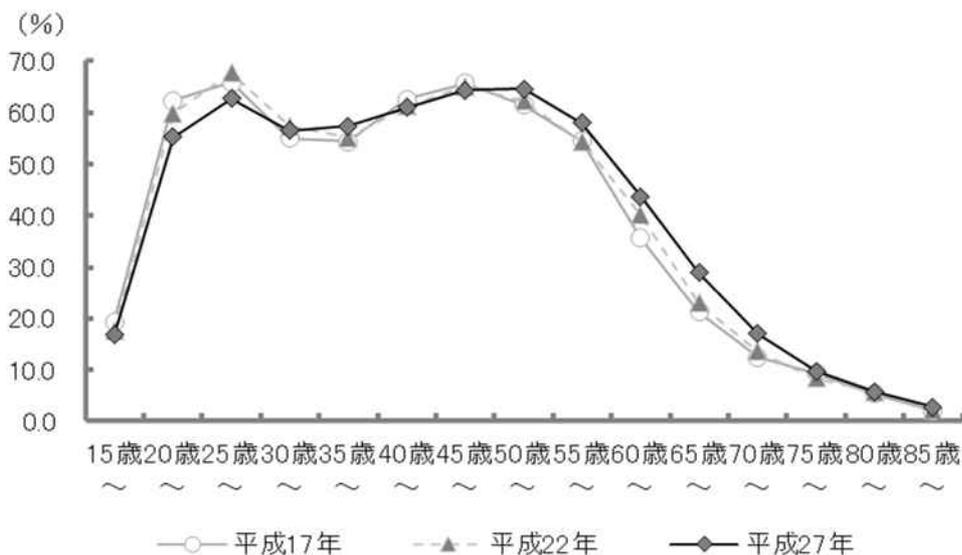
性別就業率の推移



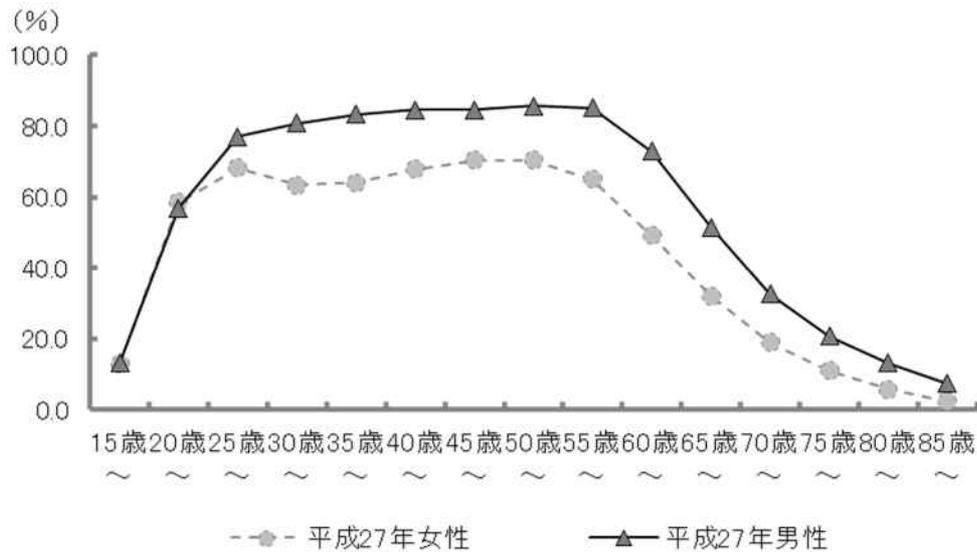
出典：国勢調査

女性の就業率を年齢別でみると、M字カーブを描く傾向が続いています。M字カーブの谷といわれている30歳代において、平塚市では6割を下回っていますが、全国では6割を超えています。

女性の年齢別就業率の推移【平塚市】



女性・男性の年齢別就業率の推移【全国】



出典：国勢調査

M字カーブ・・・日本の女性の就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。結婚や出産を機に労働市場から離れる女性が多く、子育てが一段落すると再び就職するという特徴があるためにこのような形になる。

課題の検証

政策・方針決定の場への女性登用

あらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画することは、多様化が進む社会の中で、様々な視点が確保されることにより、社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながります。

政府は、平成15(2003)年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ、本市においても様々な取組を進めてきました。しかし、市職員の管理職への女性の登用や市審議会における女性委員の割合等、前期目標値を下回っていることから、女性の参画が遅れている分野の課題分析に一層取り組み、積極的な女性の登用を推進する方策が必要であるとともに、意識改革も求められます。

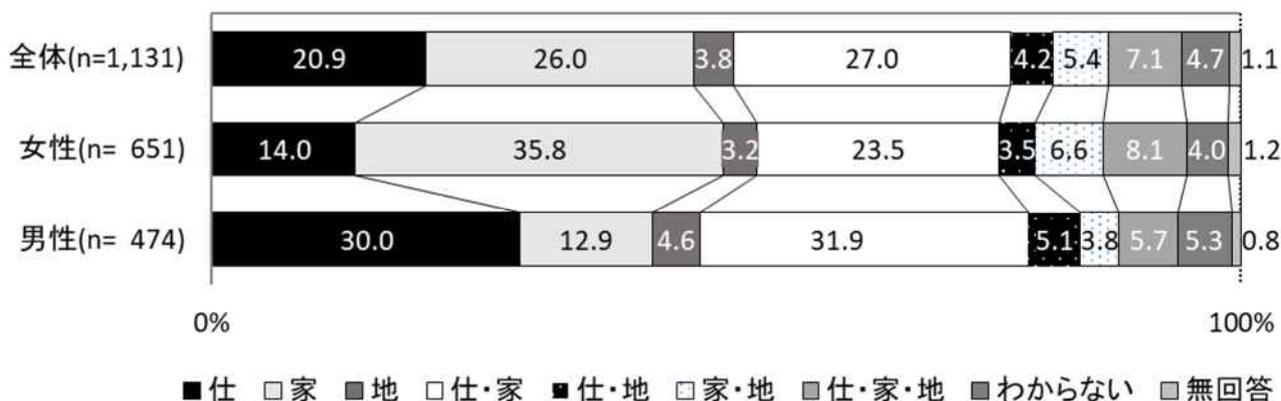
4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

生活の中での優先度について、現状では、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」の割合が27.0%と最も高く、次いで「『家庭生活』を優先」の割合が26.0%、「『仕事』を優先」の割合が20.9%となっています。

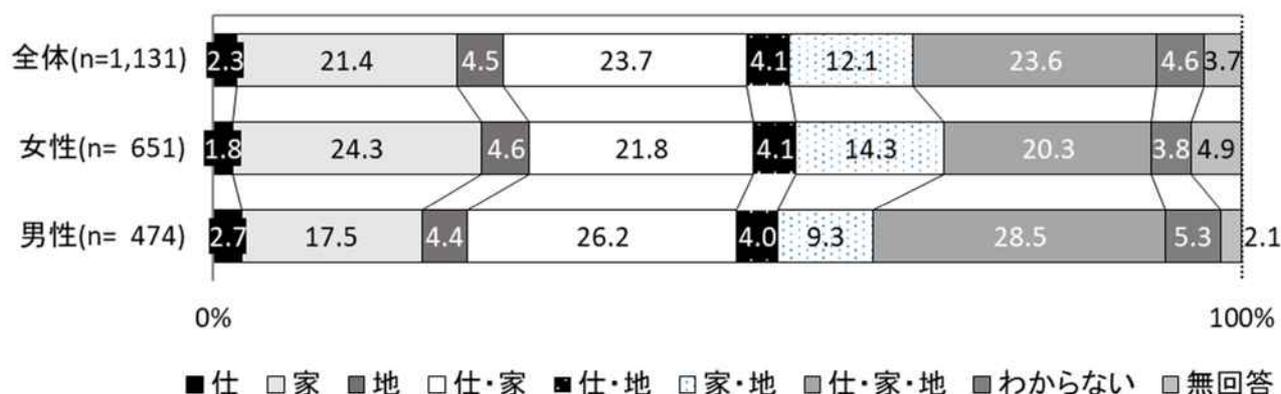
希望では、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」の割合が23.7%と最も高く、次いで「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」の割合が23.6%、「『家庭生活』を優先」の割合が21.4%となっています。

表中の「仕」は仕事、「家」は家庭生活、「地」は地域・個人の生活、を表しています。

生活の中での優先度（現状）



生活の中での優先度（希望）



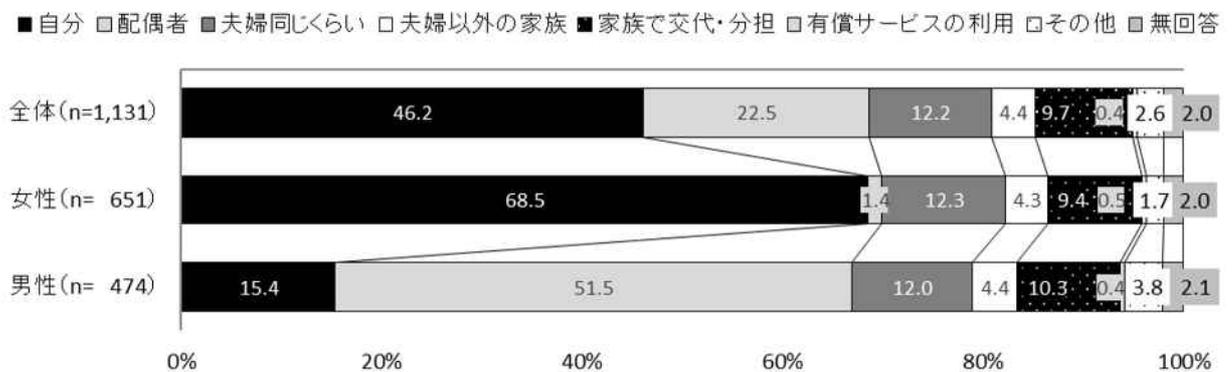
出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）・・・仕事と私生活とのバランスの取れたライフスタイルのこと。そのことにより、労働者には家庭や地域活動などに参加できる機会が与えられ、事業者にとっても生産性の向上、優秀な人材の確保などにつながるとされる。

家庭において、家事、育児・子育て、介護・看護、自治会活動など地域の活動、を主に誰が担っているか、また誰が担うのが望ましいかそれぞれ調査した結果、次のとおりとなっています。

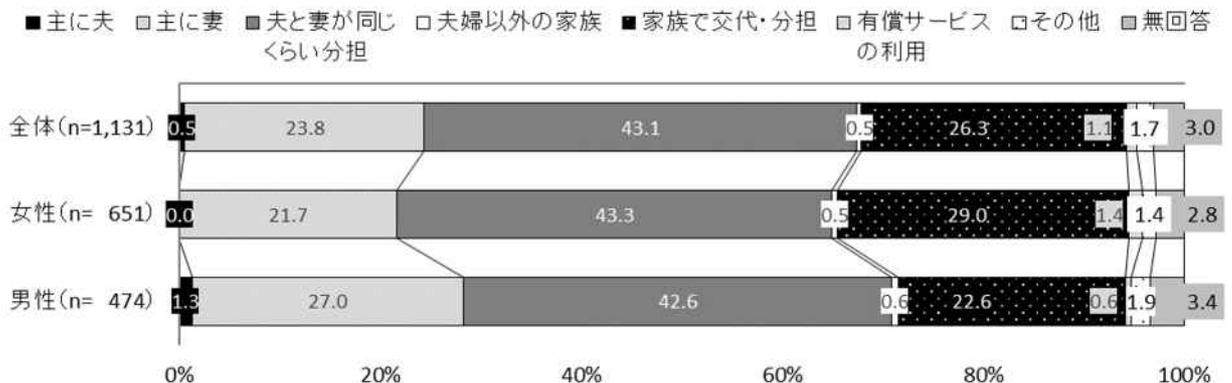
家事（現状）

「主に自分」が46.2%と最も高く、次いで「主に配偶者」が22.5%となっています。性別にみると、女性は「主に自分」が68.5%、男性は「主に配偶者」が51.5%とそれぞれ最も高くなっています。



家事（希望）

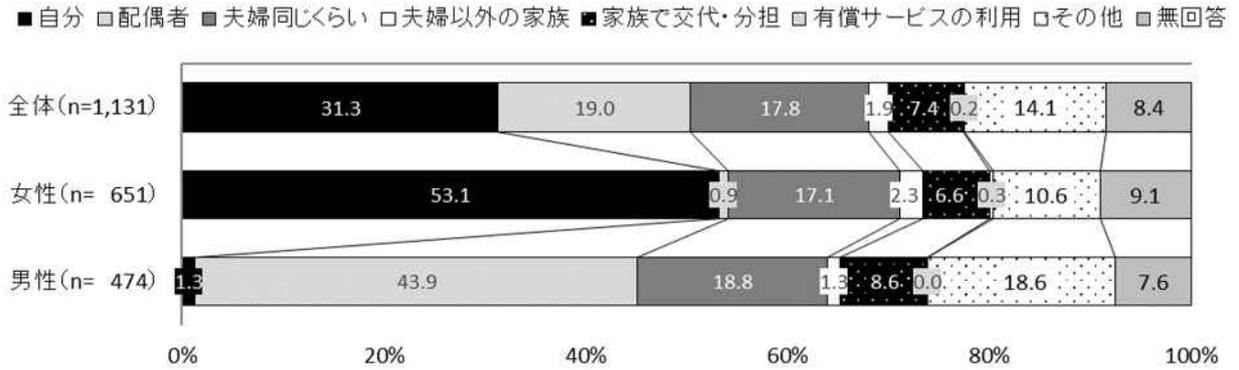
「夫と妻が同じくらい分担」が43.1%と最も高く、次いで「家族で交代・分担」が26.3%となっています。性別にみると、女性も男性も「夫と妻が同じくらい分担」が最も高くなっていますが、女性は次いで「家族で交代・分担」が高くなっているのに対し、男性は「主に妻」が高くなっています。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

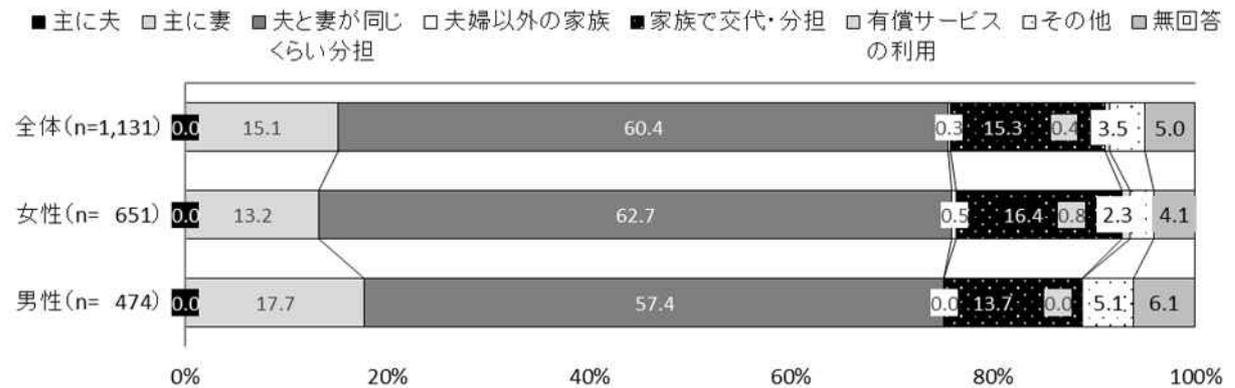
育児・子育て（現状）

「主に自分」が31.3%と最も高く、次いで「主に配偶者」が19.0%となっています。性別にみると、女性は「主に自分」が53.1%と最も高く、男性は「主に配偶者」が43.9%と最も高くなっています。



育児・子育て（希望）

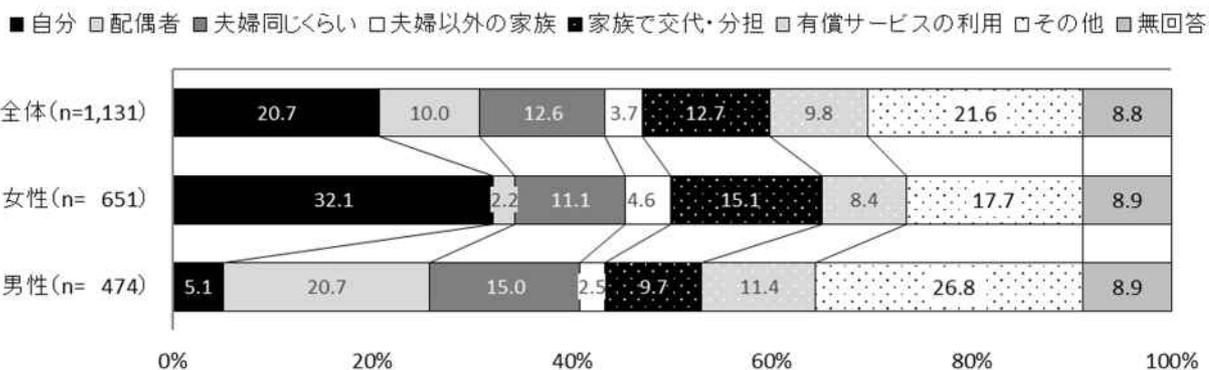
「夫と妻が同じくらい分担」が60.4%と最も高く、次いで「家族で交代・分担」が15.3%となっています。性別にみると、女性も男性も「夫と妻が同じくらい分担」が最も高くなっていますが、女性は次いで「家族で交代・分担」が高くなっているのに対し、男性は「主に妻」が高くなっています。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

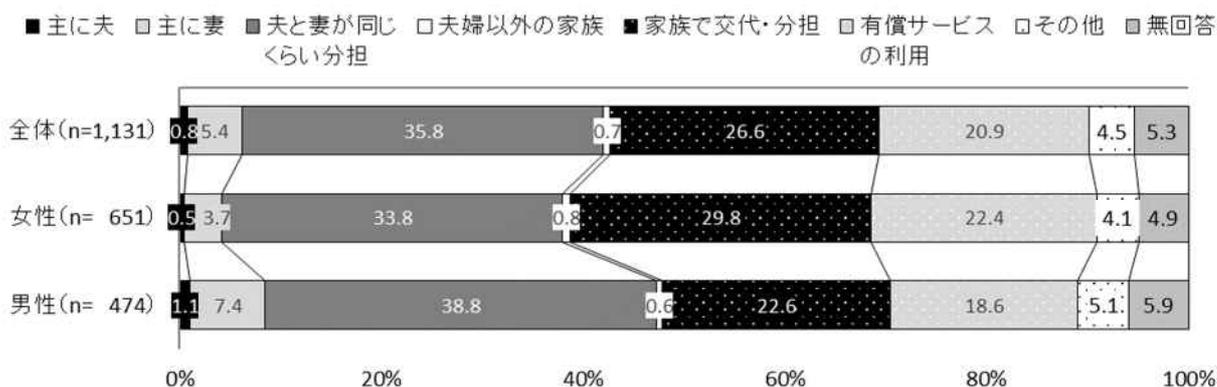
介護・看護（現状）

「その他」を除くと、「主に自分」が 20.7%と最も高く、次いで「家族で交代・分担」が 12.7%となっています。性別にみると、女性は「主に自分」が 32.1%、男性は「その他」を除くと、「主に配偶者」が 20.7%と最も高くなっています。



介護・看護（希望）

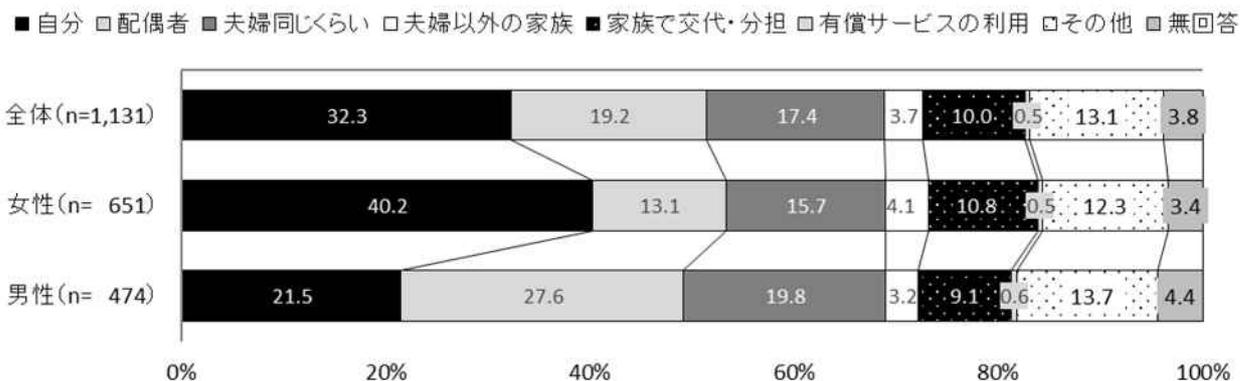
「夫と妻が同じくらい分担」が 35.8%と最も高く、次いで「家族で交代・分担」が 26.6%となっています。また、「有償サービスの利用」が 20.9%と 2 割を超えています。性別にみても、男女ともに全体的な傾向とおおむね同様となっています。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

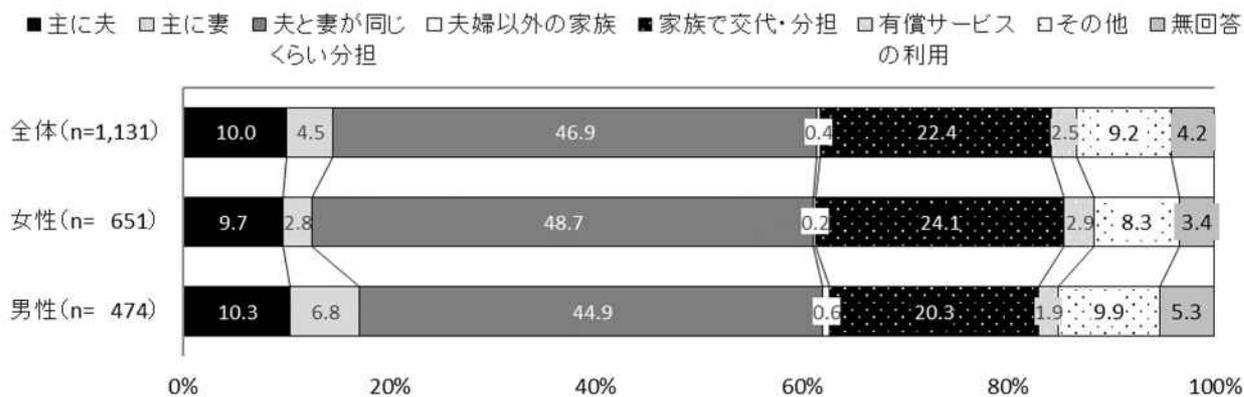
自治会活動など地域の活動（現状）

「主に自分」が32.3%と最も高く、次いで「主に配偶者」が19.2%となっています。性別にみると、女性は「主に自分」が40.2%、男性は「主に配偶者」が27.6%と最も高くなっています。



自治会活動など地域の活動（希望）

「夫と妻が同じくらい分担」が46.9%と最も高く、次いで「家族で交代・分担」が22.4%となっています。性別にみても、男女ともに全体的な傾向とおおむね同様となっています。

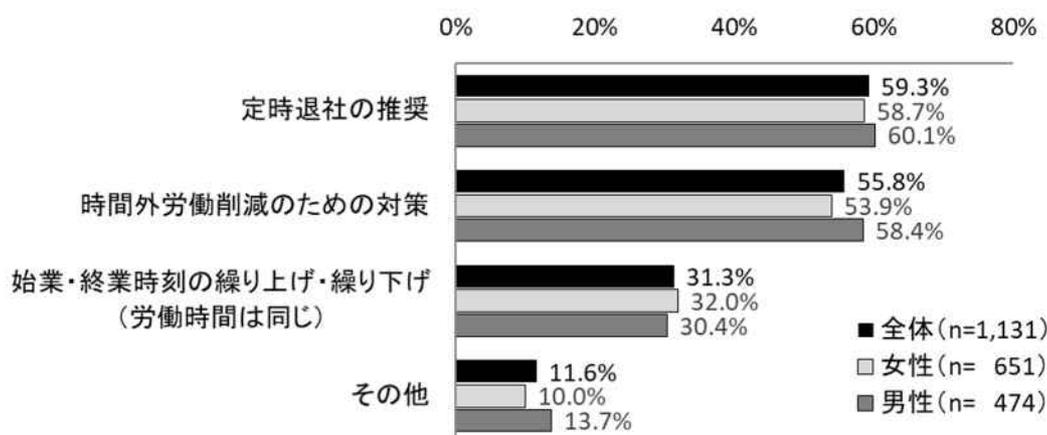


出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

仕事と子育て・家庭生活を両立するために、行政や企業においてどのような取組が進めば良いと思うか調査した結果、次のとおりとなっています。

長時間労働の抑制について

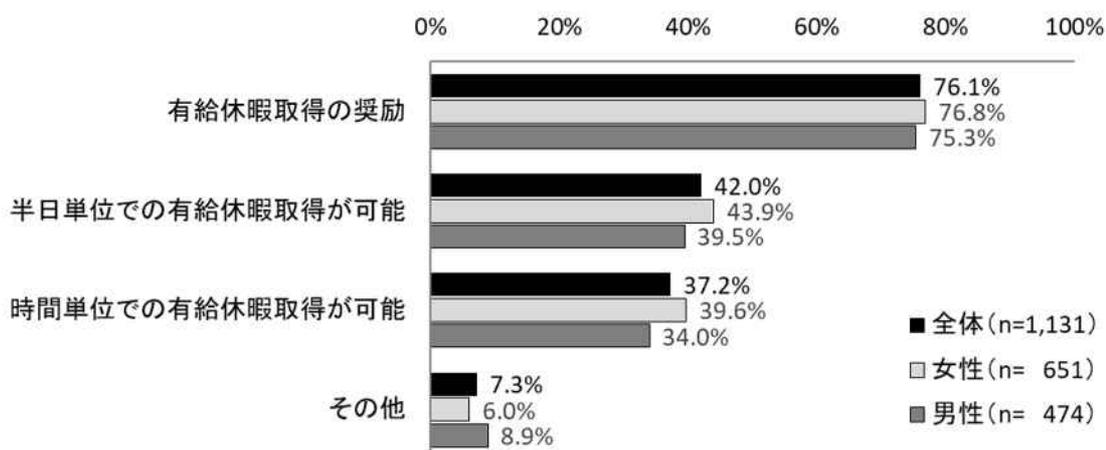
「定時退社の推奨」が 59.3%と最も高く、次いで「時間外労働削減のための対策」が 55.8%となっています。「その他」としては、「定時退社でも生活できる給料体系の構築が重要である」などの回答がありました。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

年次有給休暇の取得促進について

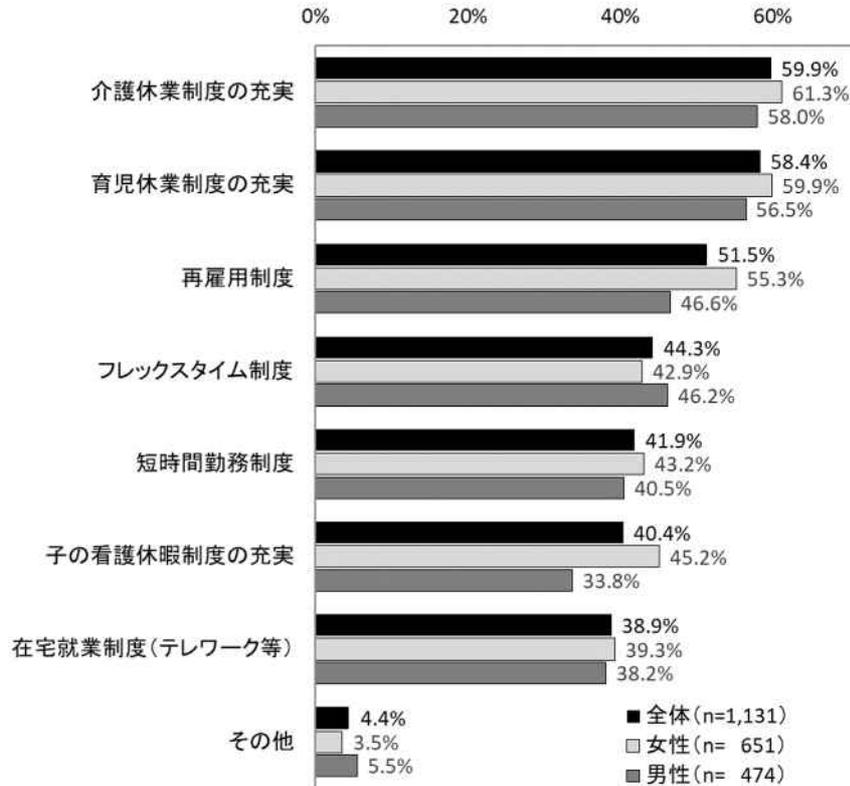
「有給休暇取得の奨励」が 76.1%と最も高く、次いで「半日単位での有給休暇取得が可能」が 42.0%となっています。「その他」としては、「有給休暇を取得しやすい環境作りが重要である」などの回答がありました。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

制度の整備について

「介護休業制度の充実」が59.9%と最も高く、次いで「育児休業制度の充実」が58.4%となっています。「その他」としては、「不妊不育の制度、通院と仕事の両立が重要である」などの回答がありました。

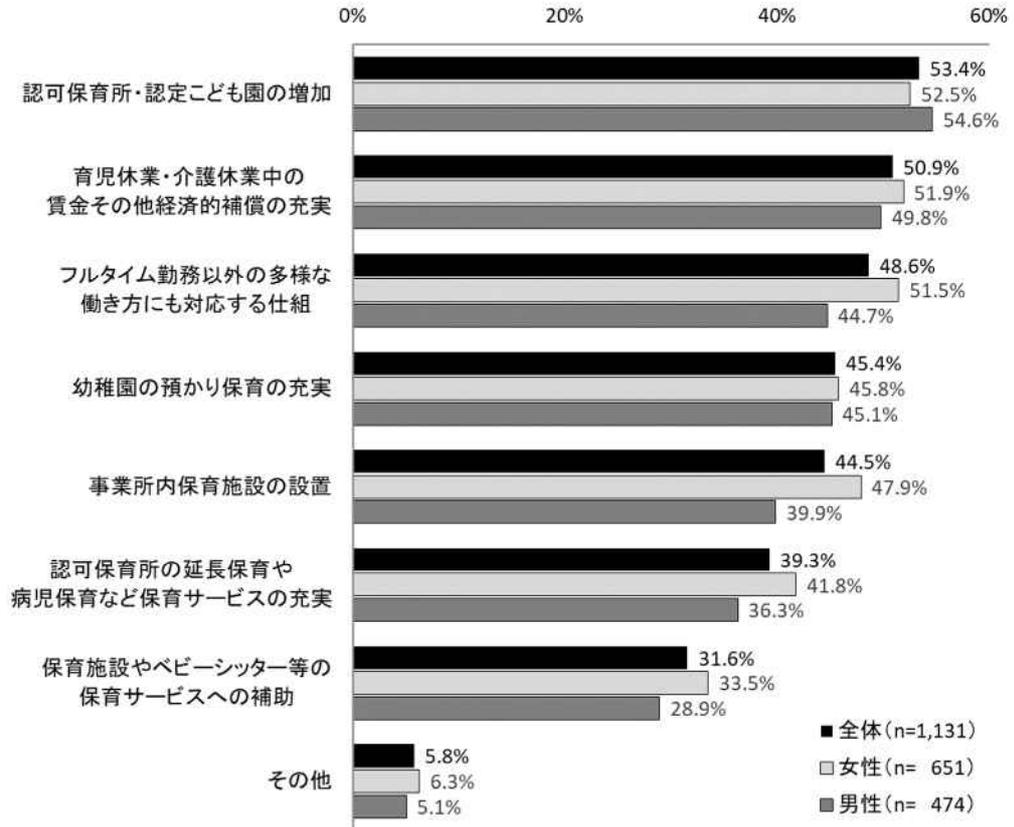


出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）



子育て支援等について

「認可保育所・認定こども園の増加」が53.4%と最も高く、次いで「育児休業・介護休業中の賃金その他経済的保障の充実」が50.9%となっています。「その他」としては、「保育士の給与など待遇改善が必要ではないか」などの回答がありました。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）



課題の検証

男女の職業生活と地域・家庭生活との両立の推進について

男女共にワーク・ライフ・バランス等の実現を望んでいるにもかかわらず、現状として女性は「家庭生活」、男性は「仕事」を優先する割合が高くなっています。また、家庭や地域活動の役割分担についても、「夫と妻が同じくらい分担」することを望んでいるにもかかわらず、女性が主な担い手となっている割合が高く、特に「家事」、「育児・子育て」において顕著になっている現状があります。男女が共に自らが希望するワーク・ライフ・バランスを実現するには、家庭における固定的な男女の役割分担意識やアンコンシャス・バイアスにとらわれないことが必要です。

また、男女共同参画の推進は、男性にとっても自身の人生において自由な選択を可能にするものです。家事・育児・介護といったケアワークへの男性の参画を促すことは、生活に必要なスキルの習得につながり、男性自身の自立した生活の維持に資するものであることから、様々な啓発活動により知識や技術の習得を支援するとともに、男性自ら働き方を見直すよう意識改革を図る必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた行政や企業における取組の促進

仕事と子育て・家庭生活を両立するための取組として、「育児・介護休業制度の充実」に向けた制度の整備や「定時退社の推奨」、「時間外労働削減のための対策」、「有給休暇取得の奨励」といった長時間労働の抑制や有給休暇の取得促進が必要という意見が多くなっています。

行政や企業は、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、子育て等の家庭生活における責任の多くを女性が担っている現状を踏まえ、その責任を男女が共に担うべき共通の課題とし、全ての男性が子育て等に参画できるような環境整備の更なる推進を求められます。

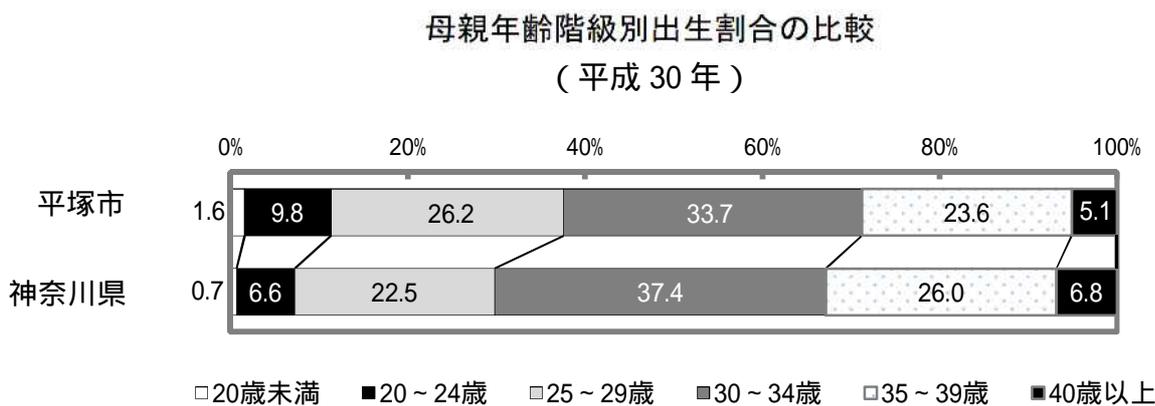
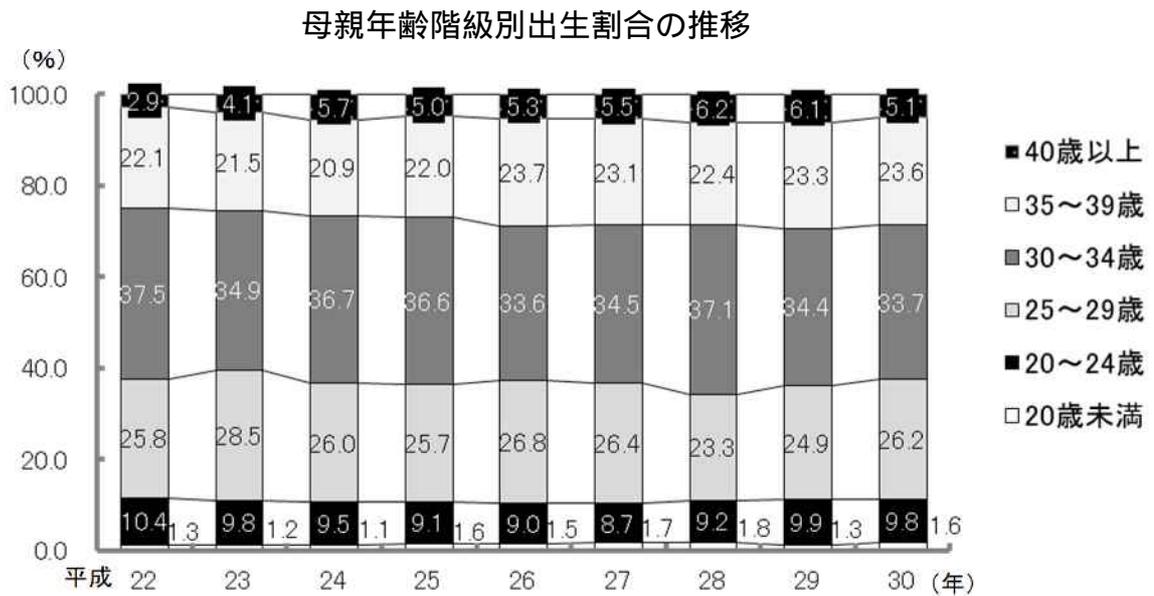
アンコンシャス・バイアス・・・「無意識の偏見」、「無意識の思い込み」と訳される。自分の経験や育った環境により、自分でも気づかないうちに持つようになった物事の見方や考え方のゆがみ・偏りのこと。



5 男女の心とからだを大切に作る環境づくりの推進

本市の母親年齢階級別出生割合をみると、20歳代はほぼ横ばいの状況が続いていますが、35歳以上では割合が微増しており、いわゆる晩産化が進んでいることがうかがえます。

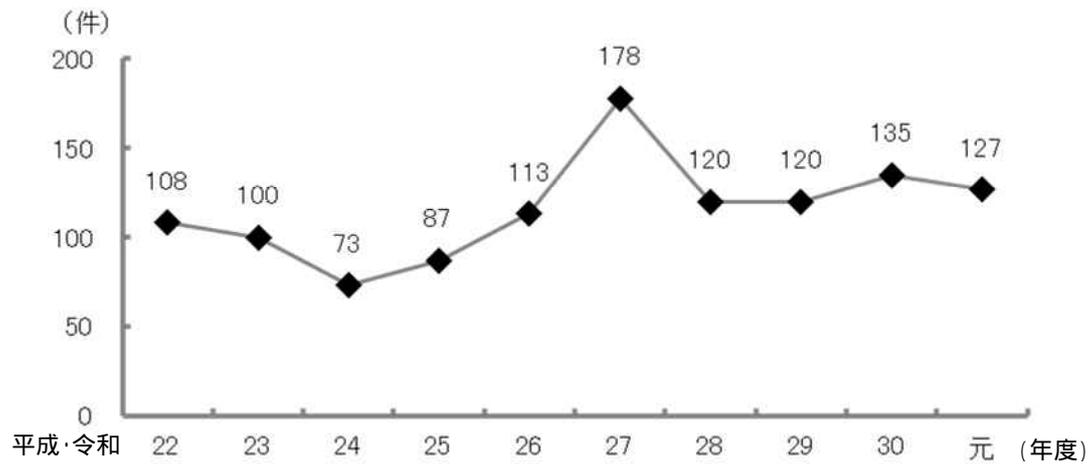
平成30年の数値を神奈川県と比較すると、30歳未満は約8ポイント高く、30歳代は約6ポイント低くなっています。



出典：神奈川県衛生統計年報

「平塚市女性のための相談窓口」が受けたDVの相談件数をみると、平成25年度から増加に転じ、平成27年度には178件と大幅に増加しています。それ以降は、130件前後で推移しています。

「平塚市女性のための相談窓口」が受けたDV相談件数



出典：平塚市人権・男女共同参画課資料

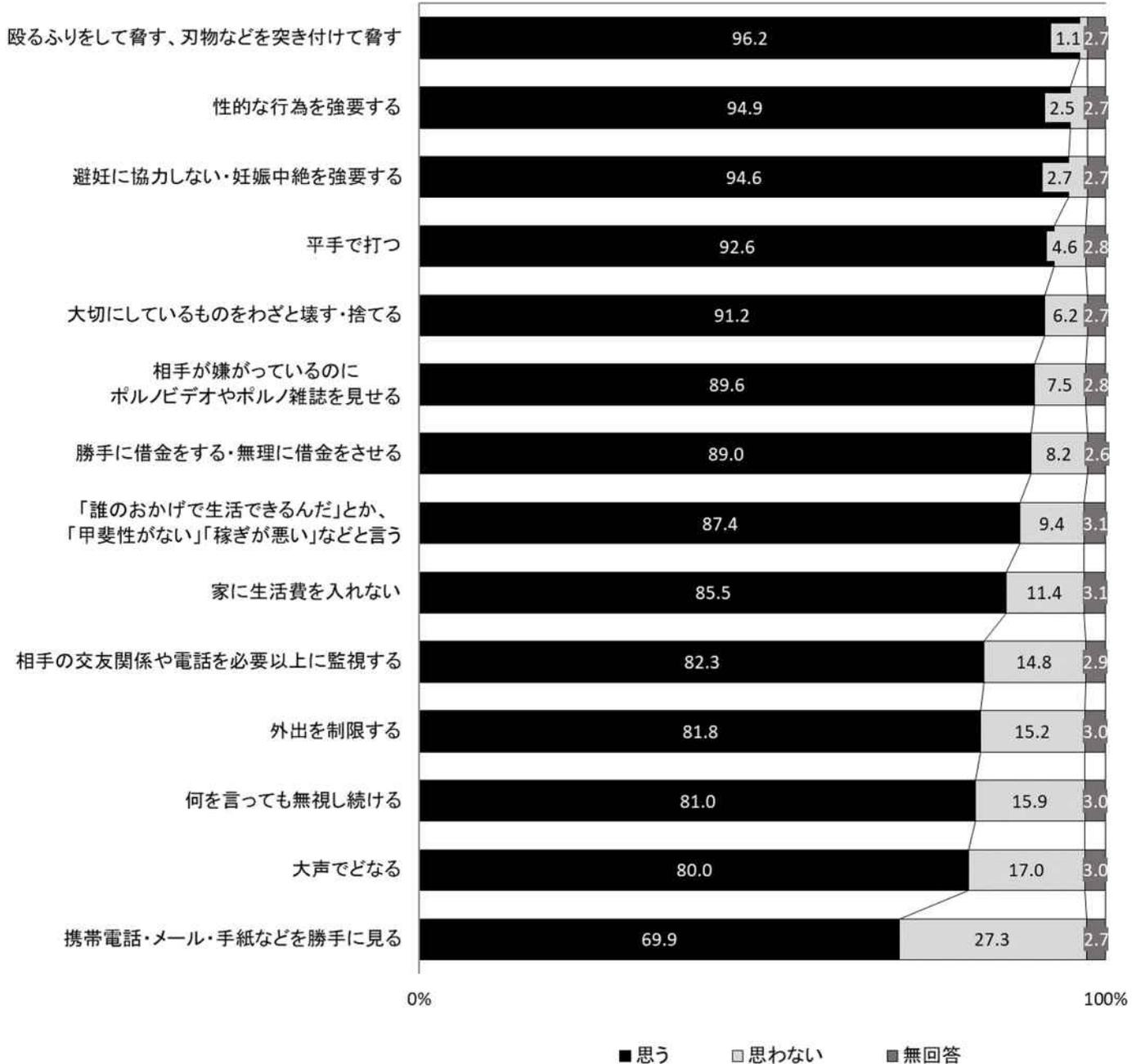
DV(ドメスティック・バイオレンス)・・・親しい間柄の異性(配偶者・恋人・事実婚を含む)から受ける身体的、精神的、社会的、経済的、性的な暴力



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

親しい間柄の異性間における下記項目を暴力だと思うか

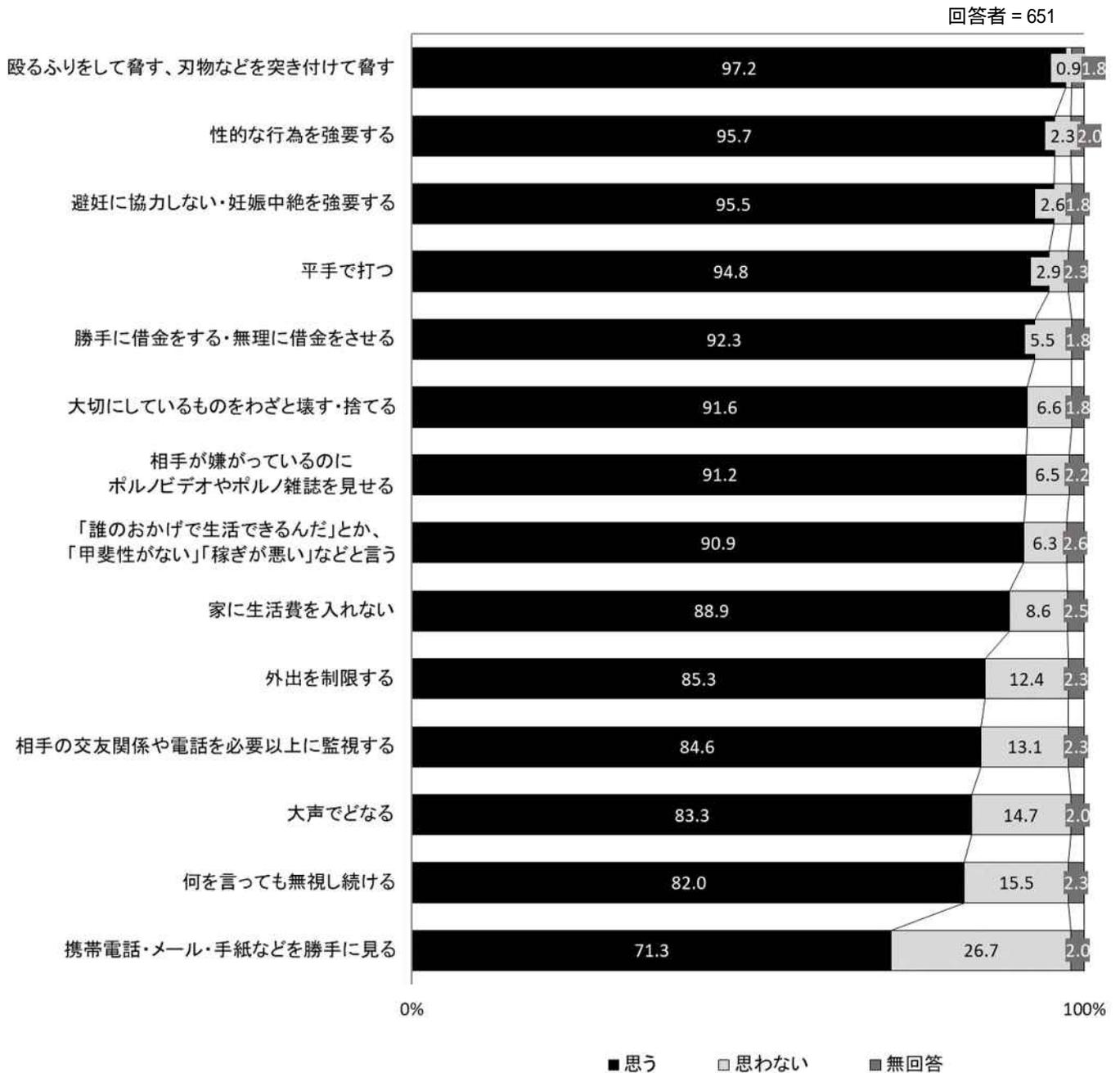
回答者 = 1,131



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

【女性】

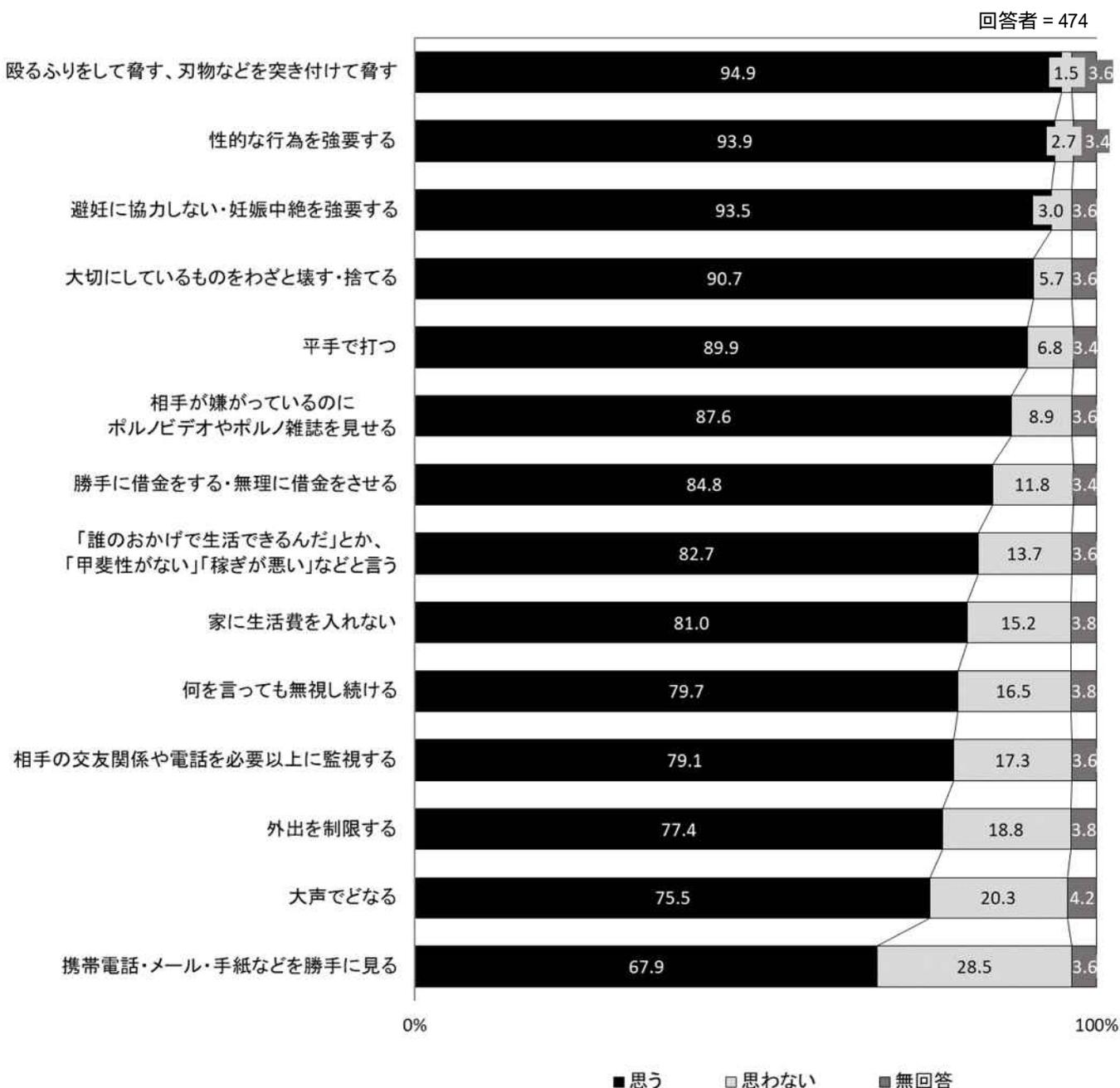
女性では、「携帯電話、手紙、メールなどを勝手に見る」で「暴力だと思わない」の割合が高くなっています。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

【男性】

男性においても、「携帯電話、手紙、メールなどを勝手に見る」で「暴力だと思わない」の割合が高くなっています。また、「勝手に借金をする・無理に借金をさせる」、「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「甲斐性がない」「稼ぎが悪い」などと言う、「家に生活費を入れない」、「外出を制限する」の「暴力だと思わない」の割合は、男性が女性を6ポイント以上上回っており、男性と女性の意識の差が見られます。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

【暴力だと思う割合】

身体的、精神的、社会的、経済的、性的の5つの暴力における下の5つの項目の「思う」の割合について、過去に実施した調査と比較すると、「相手の交友関係や電話を必要以上に監視する」を除く全ての項目で最も高く、平均値も最も高くなっています。

単位：％

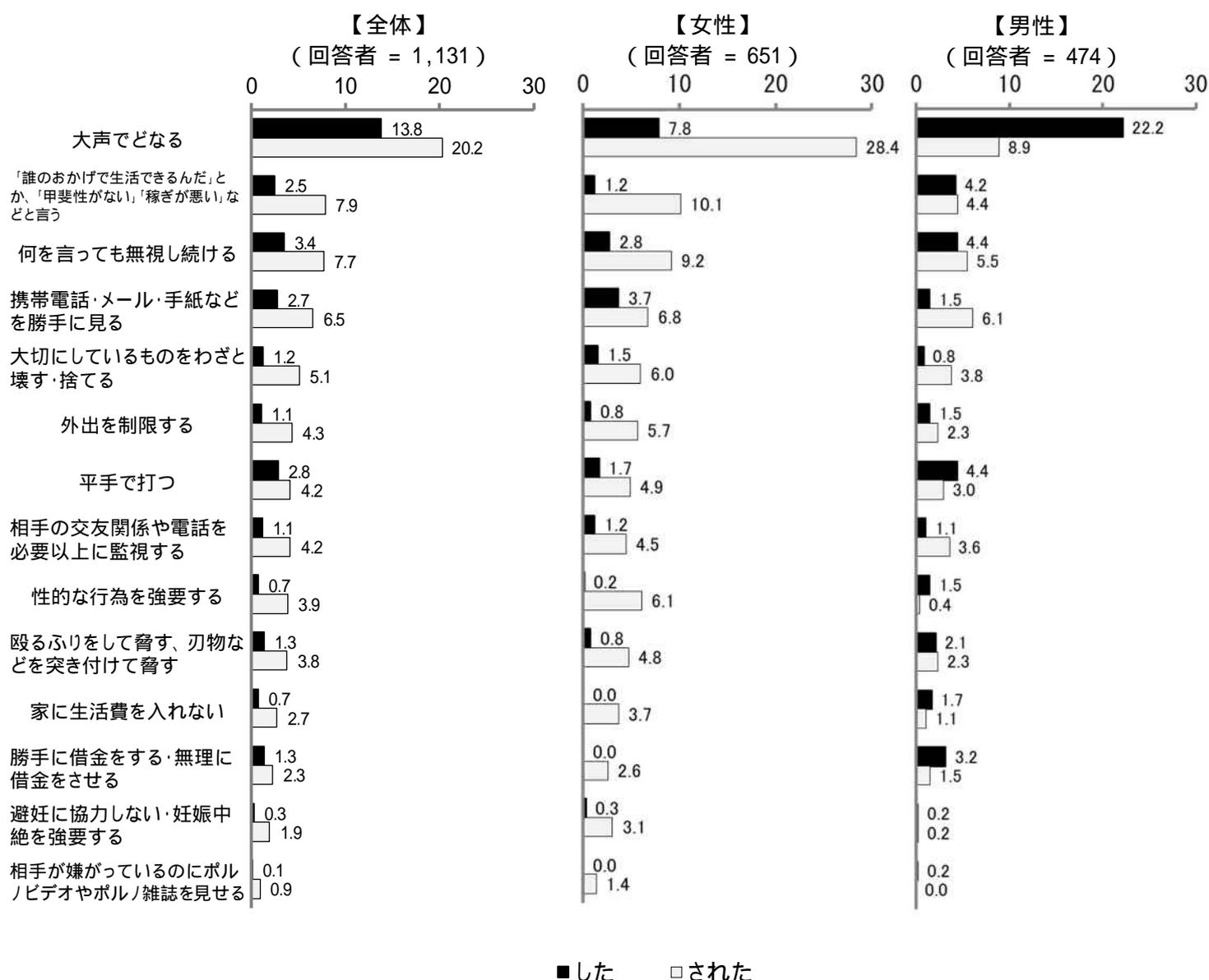
		平成17年	平成21年	平成24年	平成27年	令和元年
平手で打つ	身体的	78.6	89.0	89.8	88.9	92.6
大声でどなる	精神的	66.9	75.6	79.4	78.6	80.0
相手の交友関係や電話を必要以上に監視する	社会的	61.1	78.9	81.7	83.4	82.3
家に生活費を入れない	経済的	66.0	79.9	81.4	84.0	85.5
相手が嫌がっているのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せる	性的	73.9	83.7	83.9	85.2	89.6
平均値		69.3	81.4	83.2	84.0	86.0

平成21年の数値は、無回答を含めて再計算したものです。

暴力を「した」又は「された」経験については、「大声でどなる」で「した」の割合が高くなっています。また、「大声でどなる」、「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「甲斐性がない」「稼ぎが悪い」などと言う、「何を言っても無視し続ける」で「された」の割合が高くなっています。

性別でみると、女性では、「大声でどなる」、「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「甲斐性がない」「稼ぎが悪い」などと言うの「された」割合が高くなっています。男性では、「大声でどなる」の「した」割合が高くなっています。

親しい間柄の異性間に下記項目をした/されたことがあるか



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

【暴力を「された」割合】

身体的、精神的、社会的、経済的、性的の5つの暴力における下の5つの項目の「された」の割合について、過去に実施した調査と比較すると、平成17年から21年に全ての項目及び平均値が下がりましたが、それ以降は概ね上がっています。

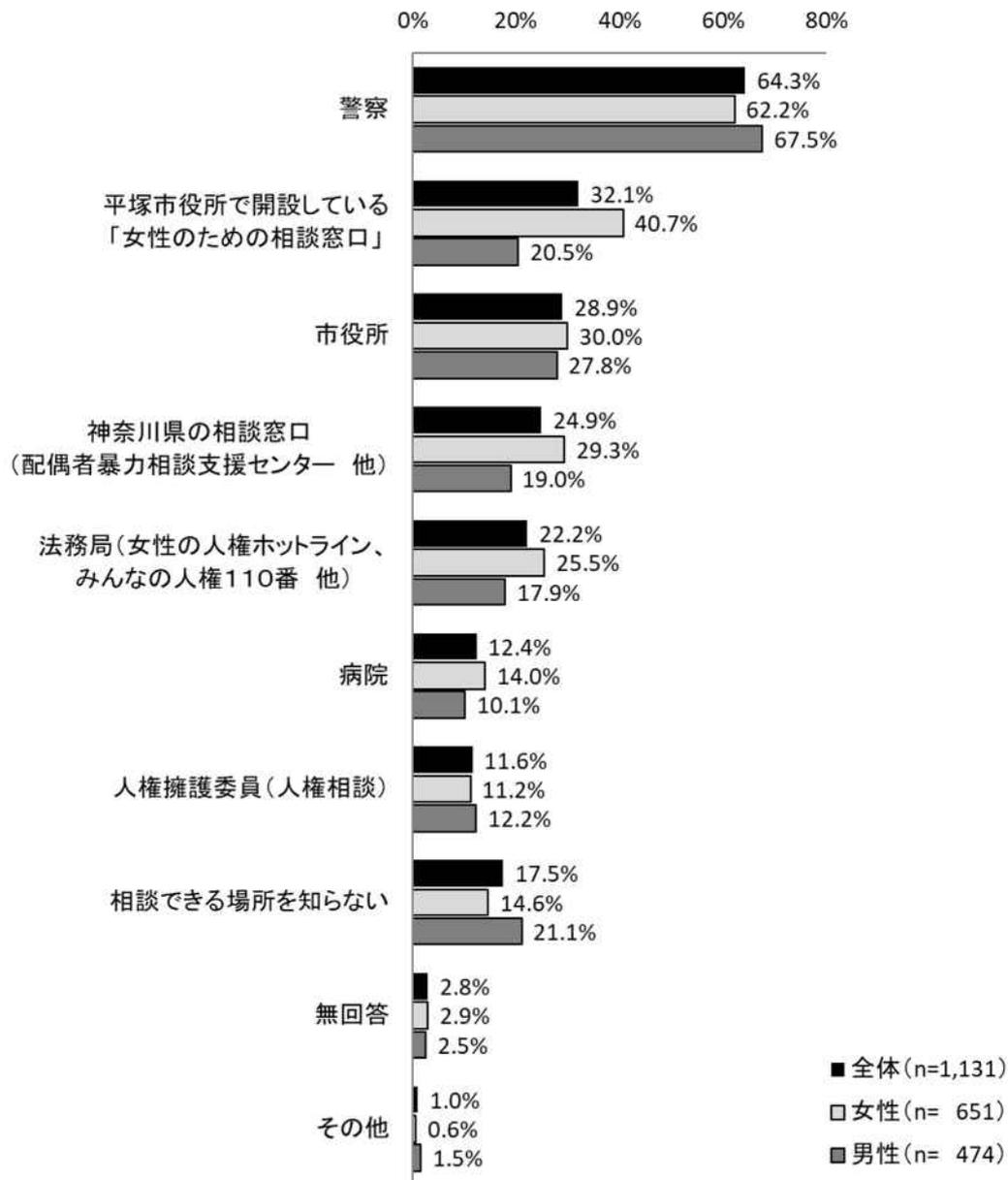
前回調査と比較すると、「平手で打つ」、「家に生活費を入れない」は下がっています。

単位：%

		平成17年	平成21年	平成24年	平成27年	令和元年
平手で打つ	身体的	12.6	3.0	3.6	4.5	4.2
大声でどなる	精神的	20.5	14.9	16.0	13.1	20.2
相手の交友関係や電話を必要以上に監視する	社会的	6.6	3.6	2.8	3.8	4.2
家に生活費を入れない	経済的	3.9	2.1	2.7	3.1	2.7
相手が嫌がっているのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せる	性的	7.2	0.4	0.4	0.8	0.9
平均値		10.2	4.8	5.1	5.1	6.4

平成21年の数値は、無回答を含めて再計算したものです。

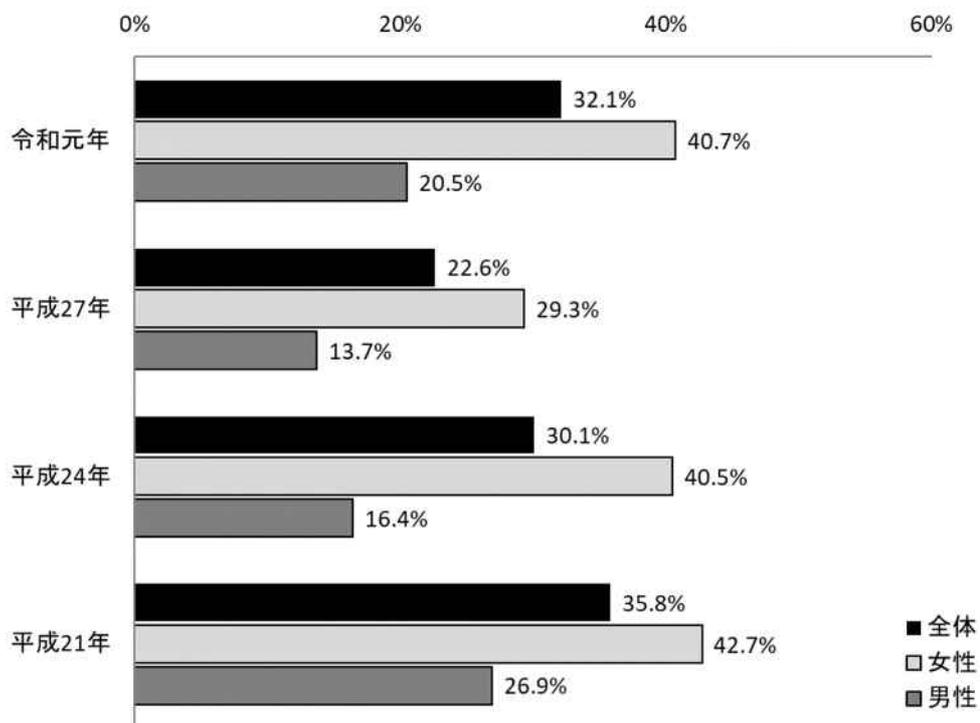
DVについて相談できる場所の認知については、「警察」が64.3%と最も高く、次いで「平塚市役所で開設している『女性のための相談窓口』」が32.1%となっています。一方、「相談できる場所を知らない」は17.5%（女性14.6%、男性21.1%）でした。「その他」としては、「会社の相談窓口」「弁護士」などの回答がありました。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

【「女性のための相談窓口」を知っている割合の経年比較】

「女性のための相談窓口」を知っている割合は、全体・女性・男性とも平成 21 年から 27 年まで下がりましたが、今回の調査では、前回調査と比較して、全体・女性・男性とも上がっています。



出典：平塚市男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和元年）

課題の検証

あらゆる暴力をなくす社会・環境づくり

安心して暮らせる社会づくりのため、男女における様々な暴力や差別、偏見などに問題意識を持ち、正しく理解されるよう啓発することによって防止に努めるとともに、DV被害者に対する支援が必要です。

「DVの相談ができる窓口をどこか一つでも知っている市民の割合」について、令和元年調査では、79.7%という結果になり、令和2年度の前期目標値(50.0%)を大きく上回りましたが、更なる認知度の向上のため、相談機関の周知や情報提供の充実を図るとともに、関係機関が連携し安心して相談できる体制づくりを進めることが必要です。また、あらゆる人々から加害者や被害者を生まないため、若い世代からの予防啓発も重要です。

男女の生涯を通じた健康づくり

性差やライフステージにより、それぞれで健康上の課題があり、生涯を通じて自分らしく充実した生活を送るためには、性別によって異なる健康課題について男女共に正しい知識を持ち、それぞれが心身の健康づくりに取り組むことが求められます。特に、女性の心身の状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といった、ライフステージごとに大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)の視点が殊に重要です。

男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めるための啓発を促進するとともに、性差を踏まえた心身の健康維持支援や予防施策を推進することが必要です。

「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)・・・思春期から更年期にいたるまでの女性の生涯を通して、女性の体と健康の自己決定権を確立する考え方。性行動や出産について女性が自己決定していくという権利も含む。



第 3 章

施策の展開

1 計画の基本理念

(1) 基本理念

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

(2) 目標

「男女がともに活躍できる社会の実現」

(3) 目標実現のための視点

「固定的な男女の役割分担意識の改革」

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

(4) 3 つの基本方針

基本方針 1 さまざまな分野における女性の活躍推進

基本方針 2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

基本方針 3 男女の心とからだを大切にする環境づくりの推進

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

2 目標実現のための視点

固定的な男女の役割分担意識の改革

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

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

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

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

3 施策の内容

後期の見直しを行った箇所は下線を、文言の整理や実情に合わせて変更した箇所は波線を引いています。

基本方針 1 さまざまな分野における女性の活躍推進

指 標

項目		プランスタート時 (平成 29 年 4 月)	現状値 (令和 2 年 4 月)	後期目標値 (令和 5 年度)
1	市役所の女性管理職（一般行政職）の割合	12.2%	13.7%	25.0% ^{注1}
2	市審議会等の女性割合	(平成 29 年 3 月 31 日) 26.2%	(令和 2 年 3 月 31 日) 26.4%	40.0%
3	保育所等における待機児童数	32人	15人	0人

注 1 特定事業主行動計画（女性活躍推進法で地方公共団体に策定が義務付けられた計画。ここでは、「平塚市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」をいう。計画期間は令和 3 年度～7 年度。）の目標値

施 策

施策の方向 1 意思決定過程への積極的な女性の登用推進

施策 1 「市役所組織における女性の登用、能力開発、職域拡大の推進」(見直し事項なし)

指標である「市役所の女性管理職（一般行政職）の割合」は「13.7%」と、プランスタート時（12.2%）から微増しましたが、後期目標値（25.0%）には乖離している状況です。市民の生活に直結した市政に、男女双方の視点が活かされるよう、女性職員の管理職登用、能力開発、職域拡大に引き続き取り組みます。

事業		事業概要	担当課
1	女性職員の採用推進	女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報し、女性受験者数の増加を図ります。	職員課
2	女性管理職の登用推進	昇格試験受験者の男女比を、受験対象職員の男女比と同比率に上げます。	職員課
3	女性職員の育成	女性職員を人事、財政、企画、議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。また、女性職員を対象とする研修を実施するとともに外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)に積極的に派遣します。	職員課
4	女性消防職員の採用推進	女性消防職員の働きぶりや、やりがいなどを広報等で周知することで、女性消防職員の魅力を伝え、受験者及び採用者の増加を図ります。	消防総務課
5	女性隊長候補者の育成	女性隊長候補者として育成するため、消防学校教官・各種消防職員専科教育等に積極的に派遣します。	消防総務課
6	女性消防職員のための職場環境整備	女性消防職員の職場環境が最適となるよう、仮眠室の個室化、洗面所、トイレ等の整備を図ります。	消防総務課
7	女性教職員の登用促進	多様な経験を積めるよう県や国の研修へ積極的に派遣するなどし、市立小中学校における女性教職員の管理職等への登用を促進します。	教職員課

事業7は組織変更により、担当課が「教育総務課」から「教職員課」に変更しています。

施策2 「市審議会等への女性参画の推進」(見直し事項なし)

指標である「市審議会等の女性割合」は「26.4%」と、プランスタート時(26.2%)から微増しましたが、後期目標値(40.0%)には乖離している状況です。政策・方針決定過程への女性の参画の必要性や効果について周知を図るとともに、様々な意見を十分反映できるよう審議会等の委員等への積極的な女性の登用に引き続き取り組みます。

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

施策3 「地域組織役員への女性参画の促進」(見直し事項なし)

自治会、PTA等の方針決定の場における女性の登用に関する意識啓発や情報提供を行い、女性と男性が対等な立場で共に参画し、地域活動の方針を決定することができるよう引き続き取り組みます。

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



施策の方向 2 地域社会における男女共同参画の促進

施策 4 「男女の地域社会参画の支援」(見直し事項なし)

固定的な男女の役割分担意識をなくし、男女が性別にかかわらず対等に地域活動や社会活動に参画することができるよう、一人一人が地域の現状を振り返る機会や男女共同参画の視点に立った学習の機会を引き続き作ります。

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

施策 5 「防災分野における女性参画の推進」(見直し事項あり)

女性防災リーダーの育成を推進し、男女共同参画の視点を持った地域防災体制を整備するとともに、防災訓練に加え、様々な機会を捉え、啓発を通じてより一層の男女共同参画意識の醸成を図ります。

事業		事業概要	担当課
15	女性防災リーダーの育成	災害に備える知識や技術を学ぶ女性コミュニティ講座を開催し、女性防災リーダーを育成します。また、その女性防災リーダーが防災知識の普及啓発を推進する講師となることで、地域防災における女性参画の促進を図ります。	災害対策課
16	防災に関する男女共同参画意識の醸成	被災時において、男女のニーズの違いを踏まえた男女双方の視点や男女双方がリーダーとしての参画に十分配慮できるよう、防災訓練や <u>様々な機会を捉え、啓発を通じてより一層推進します。</u>	災害対策課

施策の方向3 職業生活における女性の活躍促進（女性活躍推進計画を兼ねる）

施策6 「育児、介護などを社会的に支える環境づくり」(見直し事項なし)

指標である「保育所等における待機児童数」は「15人」と、プランスタート時(32人)から半減しました。子育てや介護が理由で、働きたくても働くことができない人やキャリアを中断し離職せざるを得ない人を引き続き支援して、子育てや介護などを社会的に支える取組の推進を図ります。

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

ひらつか子育て応援プラン(第2期平塚市子ども・子育て支援事業計画)の事業名に合わせ、事業17の「病後児保育」を「病児・病後児保育」に、事業19の「学童保育の充実」を「放課後児童クラブの充実・推進」にそれぞれ変更しています。また、事業20、21は組織変更により、担当課が「高齢福祉課」から「地域包括ケア推進課」に変更しています。

施策7 「職業生活における女性の能力発揮のための支援」(見直し事項あり)

コロナ禍において、経済社会における男女が置かれた状況の違いから、女性は貧困等生活上の困難に陥りやすくなっています。職業生活において女性が活躍できるよう、情報提供、女性の就業や起業、スキルアップ等を促進するための支援を行います。

事業		事業概要	担当課
23	市内事業所における啓発等	平塚市工業会連合会等の会議等の機会を活用して、女性の能力発揮のための取組の促進を図ります。また、機関紙「勤労ひらつか」及びホームページ等を通じて、 <u>女性活躍推進に関する情報を随時周知し、啓発します。</u>	産業振興課
24	起業家支援事業の実施	女性コース等を設けた各種セミナーを開催し、起業に関する情報の提供や事業計画の評価をするとともに、融資制度における「 <u>新創業支援資金</u> 」及び付随する補助金制度、その他経営相談について実施します。また、 <u>創業前後の様々な課題解決を支援するため、専門家を派遣します。</u>	産業振興課
25	商業経営セミナーの開催	店主等を対象に能力の発揮や女性目線によるイベント提案、商品PR方法等をテーマとしたセミナーを開催します。	商業観光課
【新規】 26	<u>女性のための就労セミナー等の開催</u>	<u>女性を対象とした就労セミナー、個別就労相談、高齢者向け就労支援セミナーを開催するなどして、女性の就労を支援します。</u>	産業振興課 高齢福祉課

事業23、24の事業概要は、事業の実態に即した表現に整理しました。

【新規】施策8 「多様で柔軟な働き方の推進」

持続可能な活力ある社会を次世代に引き継ぐためには、男女共同参画・女性活躍が不可欠です。子育てサポートや女性の活躍を推進するための環境づくりを促進する企業を支援します。

事業		事業概要	担当課
【新規】 27	<u>男女がともに仕事と家庭生活を両立できる環境づくり</u>	<u>仕事と子育てを両立する男女が働きやすい環境づくりを進める企業を支援します。</u>	産業振興課

基本方針 2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

指 標

項目		プランスタート時 (平成 29 年 4 月)	現状値 (令和 2 年 4 月)	後期目標値 (令和 5 年度)
1	市役所における男性職員の 育児休業取得率	(平成 28 年度) 2.3%	(令和元年度) 10.6%	15.0% ^{注1}
2	市役所における担当長 ¹ 以 上のイクボス ² の割合	【参考値】 (平成 28 年 4 月) 部長 19 人	(令和 2 年 3 月 31 日) 86.6%	100%
3	6 歳未満の子どもを育てて いる夫婦世帯における、夫の 家事参加時間 ³ 【男女共同 参画市民意識調査】	—	(令和元年 9 月) 1 日あたり <u>116 分</u>	1 日あたり <u>170 分</u>
4	イクボス認定事業所数	3 社	40 社	<u>48 社</u> ^{注2}

1 担当長：平塚市組織における、最小組織単位の長

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

3 6 歳未満の子どもを持つ夫婦と子どもの世帯の夫の 1 日当たりの「家事」「育児・子育て」及び「介護・
看護」の合計時間（平日平均）。プラン策定時は、「週全体平均」の家事参加時間を指標にしていた
が、「ワーク・ライフ・バランスの推進」の進捗を図るものとして、週休日を除いた仕事がある平日のみ
の平均の方がより適していることから、後期から「平日平均」を指標とします。

注 1 P 43 の注 1 と同じく、特定事業主行動計画の前期計画の目標値

注 2 項目 4 の後期目標値（令和 5 年度）は、プラン策定時に設定していた値を超えたため、新たに設定した
数値



施 策

施策の方向 4 市の率先行動

施策 9 「仕事と生活の両立ができる職場環境の構築」(見直し事項あり)

指標である「市役所における男性職員の育児休業取得率」は「10.6%」と、プランスタート時(2.3%)から上がりました。市役所における仕事と子育ての両立支援の取組みを推進するとともにICTを活用して職場環境を整備し、「働き方改革」の実現に向けて取り組みます。

事業		事業概要	担当課
28	仕事と家庭の両立支援の取組	各種両立支援制度に関する情報をハンドブック等にまとめ周知をするなど、休暇等の取得を促進します。また、研修等を通じ育児・介護休業等の制度理解を深めることにより、育児・介護休業等の取得者が円滑に職場復帰できるよう、休業中の連絡体制の確保等の必要な支援をします。	職員課
29	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進	ワーク・ライフ・バランス及びポジティブ・オフを研修等で啓発し、推進します。また、休暇取得予定の早期周知による、年次有給休暇、夏季休暇の取得を促進します。	職員課
30	長時間勤務の改善	時間外勤務の縮減に向けた新たな制度を導入し、職員への周知を図ります。	職員課
【新規】 31	職場環境の整備	<u>在宅型テレワークやオンライン会議を実施するなど、ICTを活用してワーク・ライフ・バランスの推進や業務効率の向上を図ります。</u>	職員課 情報政策課

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

施策 10 「市役所におけるイクボスの推進」(見直し事項なし)

指標である「市役所における担当長以上のイクボスの割合」は「86.6%」と、後期目標値である「100%」には乖離している状況です。本市が率先してイクボスを推進し、モデル事業所としての役割を果たし、「働きやすいまち」を目指して、市内事業所に「イクボスのわ」を広げよう引き続き取り組みます。

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

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

施策 11 「男性の家事、育児、介護参画の意識づくり」(見直し事項なし)

指標である「6歳未満の子どもを育てている夫婦世帯における、夫の家事参加時間」は「263分」と、前期目標値(150分)を大きく上回る結果となりました。男性の育児、介護への参加を働きかけ、知識や技術の習得を支援し、家庭内の仕事について責任を分かち合うことができるよう引き続き取り組みます。

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

施策 12 「男性自らの働き方の見直し」(見直し事項なし)

男性が従来からの仕事中心の生き方を振り返り、家庭において固定的な男女の役割分担意識を変えて自ら意識改革できるよう、引き続き意識啓発を実施します。

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

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

施策 13 「事業所におけるイクボスの推進」(見直し事項なし)

指標である「イクボス認定事業所数」は「40社」と増えています。事業所に対して、ワーク・ライフ・バランスを推進することが、従業員の心身の健康や生産性の向上などにメリットがあることを周知するなど、引き続き取り組みます。

事業		事業概要	担当課
39	事業所向けイクボス認定制度の創設	事業所がワーク・ライフ・バランスを推進し、経営者も労働者も満足する新しい働き方へ改革するためのきっかけとなるようイクボス宣言をし、新しい働き方を推進していく事業所を認定する制度を作ります。	人権・男女共同参画課

事業		事業概要	担当課
40	総合評価入札制度の検討	女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する事業所を、入札制度において優遇する取組について検討します。	契約検査課
41	市内事業所への啓発等	平塚市工業会連合会等の会議等の機会を活用して、働き方改革に向けた取組の促進を図ります。また、機関紙「勤労ひらつか」及びホームページ等を通じて、 <u>イクボスに関する情報</u> を随時周知し、啓発します。	産業振興課

事業 41 の事業概要は、事業の実態に即した表現に整理しました。

施策 14 「女性活躍推進のための協議」(見直し事項なし)

ワーク・ライフ・バランスの推進について、事業所と情報交換や協議を行い、引き続き女性活躍の推進を図ります。

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



基本方針 3 男女の心とからだを大切に作る環境づくりの推進

指 標

項目		プランスタート時 (平成 29 年 4 月)	現状値 (令和 2 年 4 月)	後期目標値 (令和 5 年度)
1	DVの相談ができる窓口をどこか一つでも知っている市民の割合【男女共同参画市民意識調査】	【参考値】 (平成 27 年 11 月) 女性のための相談窓口を知っている人の割合 22.6%	(令和元年 9 月) 79.7%	85.0% ^{注1}
2	妊婦健診の受診率	(平成 28 年度) 94.1%	(令和元年度) 96.7%	98.0%

注1 項目1の後期目標値(令和5年度)は、プラン策定時に設定していた値を超えたため、新たに設定した数値

施 策

施策の方向 7 DVの根絶 (DV防止計画を兼ねる)

施策 15 「DV被害者に対する相談体制の充実」(見直し事項なし)

指標である「DVの相談ができる窓口をどこか一つでも知っている市民の割合」は「79.7%」と、前期目標値(50.0%)を大きく上回りました。より多くの被害者が安心して訪れることのできる相談窓口を認知できるよう、引き続き周知・啓発活動を行います。

事業	事業概要	担当課	
44	女性のための相談窓口でのDV被害者からの相談対応	市役所内外の関係機関と連携を取り、専任の女性相談員がDV被害者の立場に立って相談に対応します。	人権・男女共同参画課
45	女性のための無料法律相談会の開催	DV被害者が無料で法律相談を受けられるよう、女性弁護士による相談会を開催します。	人権・男女共同参画課

事業		事業概要	担当課
46	女性のための相談窓口の周知	DV相談が受けられる窓口として、平塚市女性のための相談窓口や県などの窓口について周知します。	人権・男女共同参画課

施策 16 「DV被害者の自立に向けた支援の充実」(見直し事項なし)

相談から自立まで切れ目のない支援を行い、DV被害者が自立できるよう関係機関と連携し、引き続き支援の充実を図ります。

事業		事業概要	担当課
47	DV被害者の一時保護やその後の自立に向けた支援	県や警察などの関係機関との連携により、適切にDV被害者を保護し、自立に向けて生活安定のために支援します。	人権・男女共同参画課
48	住民基本台帳事務における支援措置	DV被害者の住民票や戸籍の附票の交付を制限することにより、DV被害者の保護を図ります。	市民課
49	選挙人名簿抄本閲覧等制限の適切な運用	関係課と連携し、選挙人名簿抄本閲覧制限の制度の適切な運用を行うことで、DV被害者の保護を図ります。	選挙管理委員会
50	各種税証明の発行制限	DV被害者の各種税証明の発行を制限することにより、DV被害者の保護を図ります。	固定資産税課
51	生活に困窮する人に対する経済的支援	生活困窮にあるDV被害者に対し、生活の立て直し、自立に向けて、生活保護制度による経済的支援をします。	生活福祉課
52	生活保護受給者の自立に向けた支援	就労支援のため就労支援員を配置し、自立支援の組織的対応を図ります。また、ハローワークと連携して「生活保護受給者等就労自立促進事業」を実施し、個々の対象者の状況、ニーズ等に応じた就労を支援します。	生活福祉課
53	DV被害者の市営住宅申込資格の緩和	DV被害者のため市営住宅の入居に配慮し、申込資格の緩和を実施します。	建築住宅課

事業		事業概要	担当課
54	D V被害者の各種手続等への配慮	次の事項について、居住地に住民登録ができない場合でも手続等ができるよう配慮することにより、D V被害者の保護を図ります。 ・保育所等への入所 ・児童手当の受給、小児医療証の交付等 ・国民健康保険への加入等 ・検診（健診）及び予防接種等の実施 ・市立小中学校への入学及び転校等	保 育 課 こども家庭課 保険年金課 健 康 課 学 務 課
55	「平塚市D V防止等ネットワーク会議」の開催	D Vの防止及びD V被害者への円滑な対応と支援のため、市役所内外の関係機関で構成するネットワーク会議を開催します。	人権・男女共同参画課

事業 54 は組織変更により、担当課が「教育総務課」から「学務課」に変更しています。

施策 17 「D V防止のための啓発」（見直し事項あり）

コロナ禍において、女性に対する暴力の増加や深刻化が懸念されています。D Vを防止し、暴力を許さない社会風土を形成し、女性に対するあらゆる暴力の根絶のため、相談窓口の周知や啓発活動を強化します。また、D Vの被害者は女性に限らないことも鑑みた啓発や、若い世代への教育にも引き続き取り組みます。

事業		事業概要	担当課
56	外国につながるのある市民への啓発	国際交流イベント等の市民が集まる場において、外国につながるのある市民を含めた幅広い世代の方へD V防止等のちらしを配架・配布することにより情報提供し、D Vの防止につなげます。	文化・交流課
57	学校でのデートD V防止講座の開催	<u>市内の中学校</u> で、生徒や教員に対しデートD V防止講座を開催します。	人権・男女共同参画課
58	新成人へのデートD V防止の啓発	新成人へリーフレットを送付し、デートD V防止を啓発します。	人権・男女共同参画課
59	「女性に対する暴力をなくす運動」期間における周知、啓発	「女性に対する暴力をなくす運動」の期間（毎年 11 月 12 日から 25 日までの 2 週間）に、 <u>D Vや犯罪被害等</u> の防止を周知し、啓発します。	人権・男女共同参画課

事業 57 は、デートD Vが若年層から深刻化しており、より早期からの啓発が重要であること、中学校から実施希望が多いことなどを鑑みて、中学校のみの実施とします。なお、高等学校においては県で同様の事業を実施しています。

施策の方向 8 心身の健康支援と性に関する理解の促進

施策 18 「ハラスメント防止のための啓発」(見直し事項なし)

男女が互いの尊厳を重んじ、男女共同参画社会の形成を進めるため、ハラスメントの防止に向けた啓発を引き続き実施します。

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

事業 61 は組織変更により、担当課が「教育総務課」から「教職員課」に変更しています。また、事業 63 の事業概要は、事業の実態に即した表現に整理しました。

施策 19 「あらゆる人々が安心して暮らせる環境の整備」(見直し事項あり)

ダイバーシティ 社会の実現に向け、児童、障がい者、高齢者に限らず、女性や外国籍市民など幅広く権利擁護の推進を図り、あらゆる人々が安心して暮らせるよう取組を強化します。

事業		事業概要	担当課
【再】 59	<u>「女性に対する暴力をなくす運動」期間における周知、啓発</u>	<u>「女性に対する暴力をなくす運動」の期間(毎年 11 月 12 日から 25 日までの 2 週間)に、DV や犯罪被害等の防止を周知し、啓発します。</u>	人権・男女共同参画課
64	家庭児童相談等の実施	児童虐待等について、関係機関と連携して相談業務や防止対策を行います。	こども家庭課
【新規】 65	<u>青色防犯パトロールの実施と「ながら見守り」の推進</u>	<u>青色回転灯パトロール車によるパトロール、各自治会、公民館及び学校に「ながら見守り」のチラシ配布を実施します。</u>	教育指導課

事業		事業概要	担当課
【新規】 66	子ども学習支援委託事業の実施	将来の自立に向けた高等学校進学のため、 <u>生活保護世帯及び生活困窮世帯の中学生に学習の支援をします。</u>	生活福祉課
67	障がい者の権利擁護推進	障がい者が地域の中で主体的に生活し、 <u>自己実現を図ることができるよう、虐待防止をはじめとした権利擁護を推進します。</u>	障がい福祉課
68	高齢者の権利擁護推進	判断力の低下により権利侵害を受けている又はその可能性のある高齢者の権利擁護の視点に立った相談支援、日常生活自立支援事業の利用促進、成年後見制度の情報提供及び利用相談、 <u>エンディングノートの活用等</u> により、自己決定に基づいた本人らしい生活を支援し、安心して暮らし続けられるよう支援します。	高齢福祉課
69	高齢者虐待防止のための取組	高齢者虐待防止体制の整備を推進し、高齢者虐待の防止、早期発見をするため市民への普及活動を行うとともに、虐待発生時の早期対応・解決ができる体制づくりを行います。	高齢福祉課
【新規】 70	外国籍市民相談窓口（一元的相談窓口）の運営	<u>言葉や文化が異なる外国籍市民が安心して暮らせるよう、多言語で外国籍市民相談窓口（一元的相談窓口）を運営します。</u>	文化・交流課

ダイバーシティ・・・「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。



施策 20 「生涯を通じた健康支援」(見直し事項あり)

指標である「妊婦健診の受診率」は「96.7%」と、プランスタート時(94.1%)から微増しました。「人生100年時代」へ、フレイル予防や特定健康診査の受診率を向上させるほか、事業者と健康づくりの推進に係る協定を締結するなど、健康長寿の地域社会づくりを推進します。また、それぞれのライフステージにおける健康課題に関する正しい理解と知識を持つために学齢期からの健康教育を引き続き行います。

事業		事業概要	担当課
71	妊産婦への支援	<u>妊婦健診、妊婦歯科検診、妊産婦訪問、産後ケア事業、産前・産後サポート事業、特定不妊治療費の助成、などを通して、健やかな妊娠・出産・産後を支援します。</u>	健康課
72	健康増進事業の実施	<u>喫煙予防、がん検診の受診勧奨、ライフステージに応じた健康情報の提供、若年女性の栄養不足の解消等の健康増進事業を、協定締結企業等と相互に連携しながら協働で実施します。</u>	健康課
73	学校教育における性教育、健康教育の実施	小中学生の性に関する正しい知識や、薬物、喫煙等による健康被害の理解を深めるために、保健体育の授業や学級活動において健康教育を計画的に実施します。	教育指導課
		学校からの依頼に応じ、思春期教室を開催します。	健康課
74	自殺対策事業の実施	誰も自殺に追い込まれることのない社会を実現するため、市民への啓発、悩みや困りごとを抱えている人に気づき、声をかけ、話を聞き、適切な支援へつなぐ「ゲートキーパー」の養成など、総合的な自殺対策を推進します。	福祉総務課
75	保健福祉総合相談・暮らしサポート相談での相談対応	生活・仕事・病気のことなど、様々な悩みや困りごとの相談に寄り添い、一緒に考え支援します。	福祉総務課
【新規】 76	<u>介護予防のための取組へのきっかけづくり</u>	<u>高齢者の心身の状態を把握し、介護予防のための取組へのきっかけとなる「フレイルチェック」等を実施します。</u>	地域包括ケア推進課
【新規】 77	<u>特定健康診査・特定保健指導の受診率向上</u>	<u>特定健康診査・特定保健指導の受診率を向上させ、生活習慣病を予防します。</u>	保険年金課

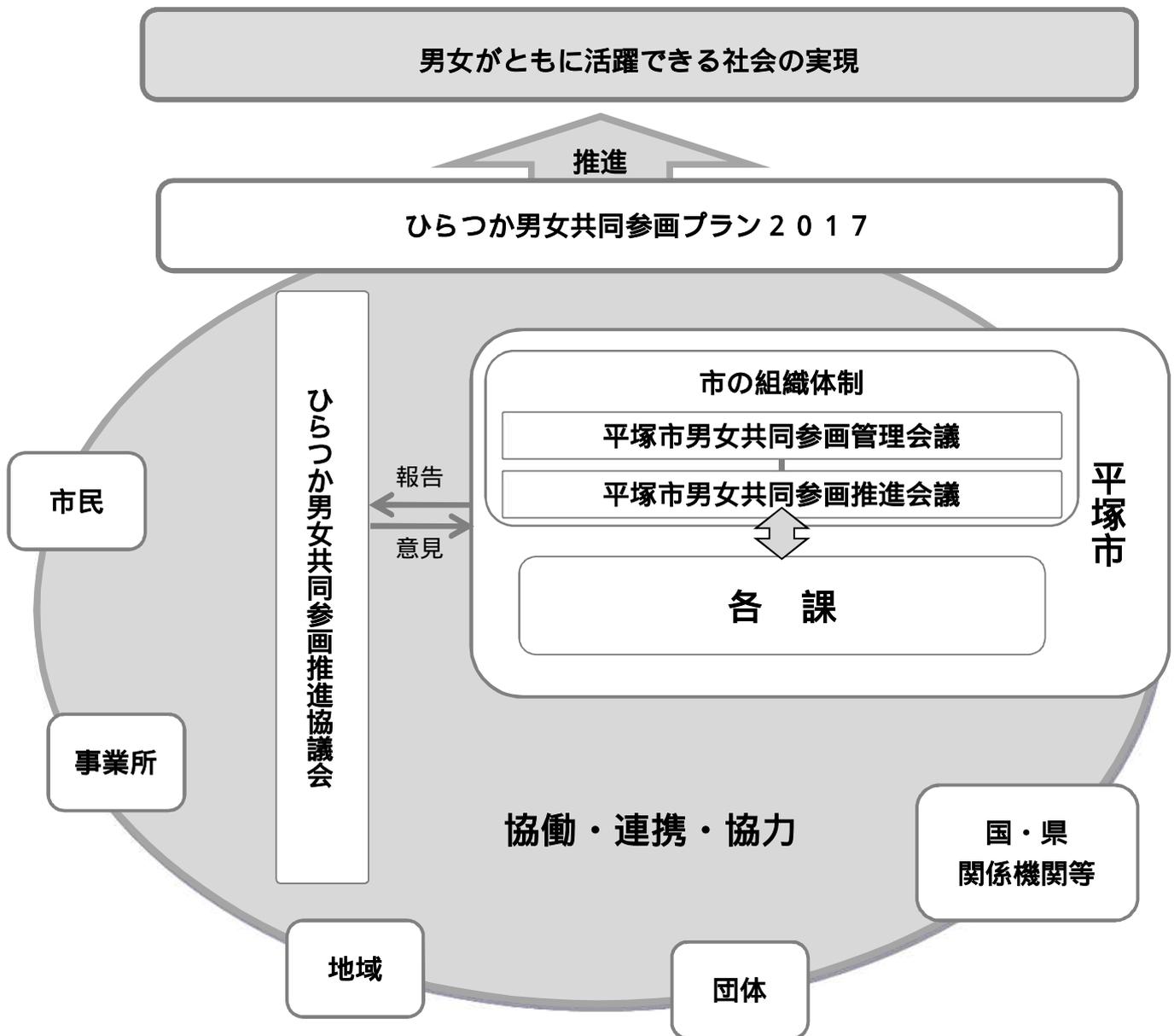
事業71の事業概要は、事業の実態に即した表現に整理しました。

第4章

計画の推進体制と進捗管理

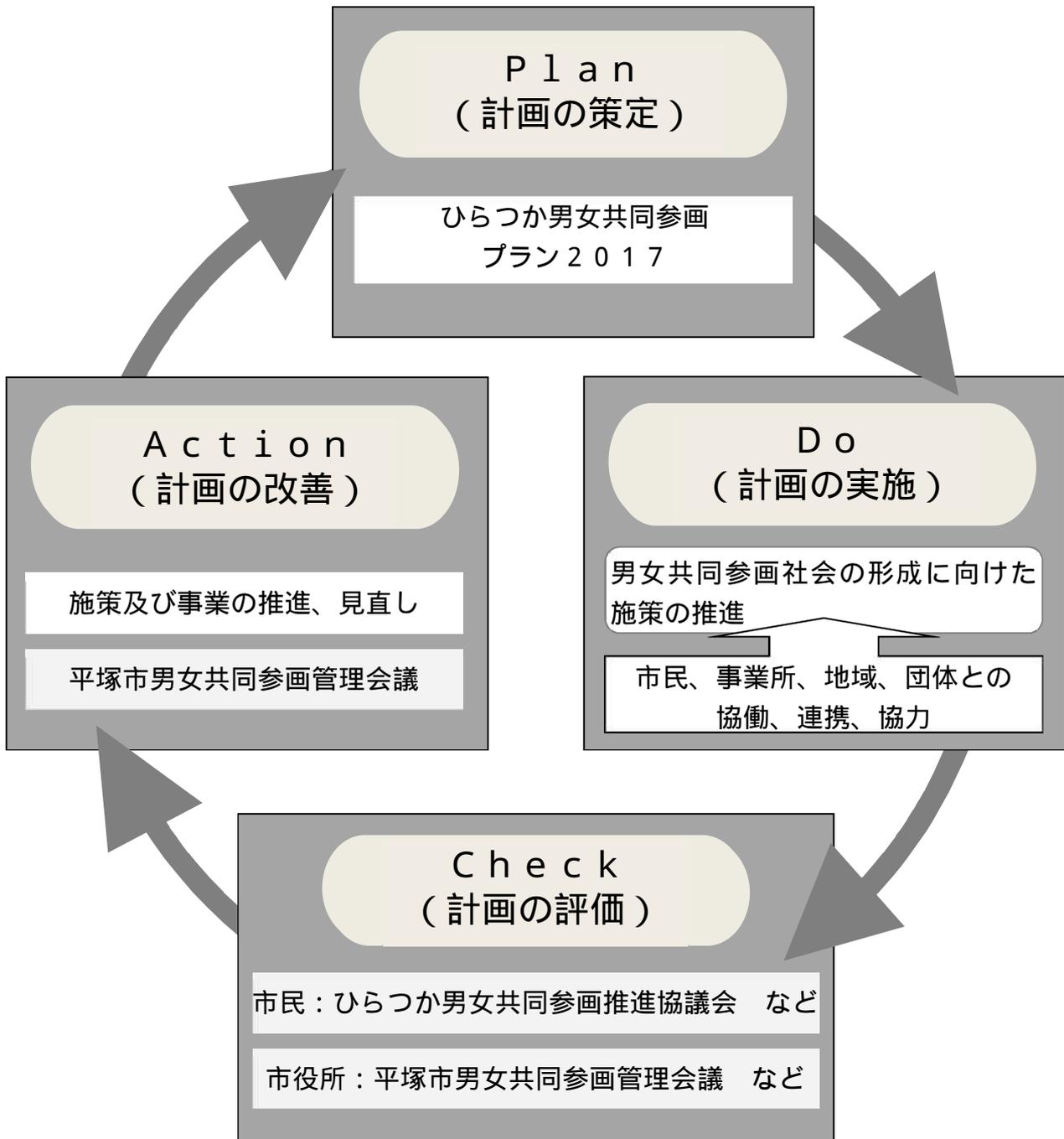
1 計画の推進体制

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



2 計画の進捗管理

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



第 5 章

資料編

1 平塚市の現状

基本方針ごとの本市の現状を示すものです。

基本方針 1

	項目	プランスタート時 (平成 29 年 4 月 1 日)	前期 3 年目終了時 (令和 2 年 4 月 1 日)
1	地域組織における女性会長の割合		
	自治会長	6.6%	6.2%
	小学校 P T A 会長	10.7%	39.3%
	中学校 P T A 会長	13.3%	20.0%
	地区社会福祉協議会	13.0%	13.0%
	(協働推進課、 社会教育課、 社会福祉協議会)		
2	保育所等の実施箇所数 (人)は定員数	42 園 (3,705 人)	46 園 (3,944 人)
	(保育課)		
3	学童保育の実施箇所数	39 箇所	46 箇所
	(青少年課)		
4	介護サービス(施設・居住系サービス)の整備状況	(人)は定員数	
	・介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)	11 箇所(935 人)	13 箇所(1,141 人)
	・介護老人保健施設(介護老人保健施設)	5 箇所(444 人)	6 箇所(544 人)
	・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 (地域密着型特別養護老人ホーム)	2 箇所(55 人)	2 箇所(55 人)
	・認知症対応型共同生活介護(グループホーム)	17 箇所(288 人)	19 箇所(324 人)
	・特定施設入居者生活介護(介護専用型以外)	18 箇所(933 人)	20 箇所(1,041 人)
	(介護保険課、 高齢福祉課)		

基本方針 2

	項目	プランスタート時 (平成 29 年 4 月 1 日)	前期 3 年目終了時 (令和 2 年 4 月 1 日)
1	市役所における 時間外勤務時間数 (月平均)	全職種 16 時間 一般行政職 17 時間	全職種 14 時間 一般行政職 14 時間 (令和元年度)
	配偶者出産休暇の取得割合	全職種 83.9% 一般行政職 90.7%	全職種 90.6% 一般行政職 100.0% (令和元年度)
	年次休暇取得日数 (平均)	全職種 10.6 日	全職種 11.4 日
	採用した職員に占める女性職員の割合 (職員課)	一般行政職 37.8% (17 人/45 人)	一般行政職 58.1% (36 人/62 人)
2	自身の希望するワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が実現している市民の割合 (男女共同参画市民意識調査)	31.3% (平成 27 年 9 月)	34.8% (令和元年 9 月)

基本方針 3

	項目	プランスタート時 (平成 29 年 4 月 1 日)	前期 3 年目終了時 (令和 2 年 4 月 1 日)
1	DV 行為をされたことのある市民の割合 (男女共同参画市民意識調査)	5.1% (平成 27 年 9 月)	6.4% (令和元年 9 月)
	2	DV の内容を暴力と思う市民の割合 (男女共同参画市民意識調査)	84.0% (平成 27 年 9 月)
3	マタニティ・ハラスメントという言葉を知っている市民の割合 (男女共同参画市民意識調査)	84.5% 女性 85.1% 男性 83.6% (平成 27 年 9 月)	82.9% 女性 86.6% 男性 77.6% (令和元年 9 月)

2 用語解説（追加）

〔アンコンシャス・バイアス〕(P29)

「無意識の偏見」、「無意識の思い込み」と訳される。自分の経験や、育った環境により、自分でも気づかないうちに持つようになった物事の見方や考え方のゆがみ・偏りのこと。

〔ダイバーシティ〕(P57)

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

〔フレイル〕(P5 他)

「虚弱」のこと。加齢により、心身の活力（筋力、認知機能、社会とのつながり等）が低下した状態。

〔リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）〕(P40)

思春期から更年期にいたるまでの女性の生涯を通して、女性の体と健康の自己決定権を確立する考え方。性行動や出産について女性が自己決定していくという権利も含む。

3 見直しの経過

期日	開催会議及び内容等
令和元年（2019年） 9月	平塚市男女共同参画に関する市民意識調査 ・9月1日～9月30日 ・配付3,000件回収率37.8%
令和2年（2020年） 6月	令和2年度第1回平塚市男女共同参画管理会議 ・プラン見直しの方向性について検討と承認
7月	第5回ひらつか男女共同参画推進協議会 ・プラン見直しの方向性について意見聴取
11月	第6回ひらつか男女共同参画推進協議会 ・プラン見直し（素案）について意見聴取 平塚市男女共同参画推進登録団体にプラン見直し（素案）について意見聴取
12月	令和2年度第2回平塚市男女共同参画管理会議 ・プラン見直し（素案）について検討と承認
令和3年（2021年） 1月	ひらつか男女共同参画プラン2017【後期見直し版】の策定

4 平塚市附属機関設置条例

平塚市附属機関設置条例（抄）

平成 25 年 3 月 22 日条例第 2 号

改正 平成 31 年 3 月 15 日条例第 2 号

（趣旨）

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

（設置）

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

（委任）

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

附 則(平成 31 年 3 月 15 日条例第 2 号)

(施行期日)

1 この条例は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

別表（第 2 条関係）

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

5 ひらつか男女共同参画推進協議会規則

ひらつか男女共同参画推進協議会規則

平成25年3月29日規則第61号

令和元年5月10日規則第1号

(趣旨)

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

(所掌事項)

第2条 協議会は、次に掲げる事項を審議する。

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

(委員)

第3条 協議会の委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

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

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

3 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第4条 協議会に会長及び副会長1人を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 協議会は、会長が招集し、その議長となる。

2 協議会は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 協議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(意見の聴取等)

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

(部会)

第7条 協議会は、必要があると認めるときは、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員は、会長が指名する。
- 3 部会に部会長を置き、会長が指名する委員がこれに当たる。
- 4 部会長は、部会の事務を掌理する。
- 5 部会長に事故があるとき、又は部会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。
- 6 第5条の規定は、部会について準用する。

(庶務)

第8条 協議会の庶務は、市民部人権・男女共同参画課で処理する。

(その他)

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

附 則(令和元年5月10日規則第1号)

この規則は、令和元年6月1日から施行する。ただし、第4条第3項及び第7条第5項の改正規定は、公布の日から施行する。

6 ひらつか男女共同参画推進協議会名簿

任期 令和元年6月1日～令和3年5月31日

委員区分	氏名	所属団体等	備考
(1号委員) 学識経験者	つじ 由希 辻 ゆき	東海大学	会長
(2号委員) 関係団体の代表者	はせがわ すすむ 長谷川 進	平塚商工会議所 (経済団体)	
	なかつがわ たかのり 中津川 隆則	平塚市工業会連合会 (事業主団体)	
	いしいやま かずなり 飯山 和哉	西湘地域労働者福祉協議会 (労働団体)	副会長
	いしばし ともこ 石橋 智子	平塚友の会 (地域活動団体)	
	こいけ とよこ 小池 豊子	平塚商工会議所女性会 (女性経営者団体)	
	いしかわ かずひろ 石川 一洋	平塚青年会議所 (若者経営者団体)	
(3号委員) 公募に応じた市民	すずき あきこ 鈴木 明子	公募	

7 男女共同参画のあゆみ（プラン策定後）

	世界の動き	国内の動き	神奈川県動き	平塚市の動き
2017年 (平成29年)	<ul style="list-style-type: none"> ・G7 タオルミーナ・サミット開催 ・APEC 女性と経済フォーラム開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」一部改正 		<ul style="list-style-type: none"> ・「ひらつか男女共同参画プラン2017」策定
		<ul style="list-style-type: none"> ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 	<ul style="list-style-type: none"> 「かながわ男女共同参画推進プラン(第4次)」策定 (平成30年度から令和4年度) 	<ul style="list-style-type: none"> ・平塚市イクボス宣言登録企業ロゴマーク作成
		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」公布(女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、育児介護休業法を併せて一部改正) ・「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」一部改正 		<ul style="list-style-type: none"> ・平塚市男女共同参画に関する市民意識調査
2020年 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「北京+25」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「労働施策総合推進法」一部改正 ・「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」策定 		

8 法律等

(1) 男女共同参画社会基本法

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

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 12 条）

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第 13 条—第 20 条）

第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条—第 28 条）

附則

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

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

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

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

第 1 章 総則

（目的）

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

（定義）

第 2 条 この法律において、次の各号に掲げる用語の

意義は、当該各号に定めるところによる。

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

第 7 条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

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

附 則

(平成11年6月23日法律第78号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

附 則

(平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日 = 平成13年1月6日)

1 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定められたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

1から10まで 略

11 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則

(平成11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

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

(2) 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に係る法律

昭和41年法律第132号
最終改正：令和元年6月5日法律第24号

目次

- 第1章 総則（第1条—第9条）
 - 第2章 基本方針（第10条—第10条の3）
 - 第3章 求職者及び求人者に対する指導等（第11条—第15条）
 - 第4章 職業訓練等の充実（第16条・第17条）
 - 第5章 職業転換給付金（第18条—第23条）
 - 第6章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等（第24条—第27条）
 - 第7章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置（第28条—第30条）
 - 第8章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等（第30条の2—第30条の8）
 - 第9章 国と地方公共団体との連携等（第31条・第32条）
 - 第10章 雑則（第33条—第41条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

2 この法律の運用に当たっては、労働者の職業選択の自由及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならない。また、職業能力の開発及び向上を図り、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。

（定義）

第2条 この法律において「職業紹介機関」とは、公共職業安定所（職業安定法（昭和22年法律第141号）の規定により公共職業安定所の業務の一部を分担する学校の長を含む。）同法の規定により無料の

職業紹介事業を行う地方公共団体及び同法の規定により許可を受けて、又は届出をして職業紹介事業を行う者をいう。

（基本的理念）

第3条 労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たつての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（以下この項において「能力等」という。）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

（国の施策）

第4条 国は、第1条第1項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

1 各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及及び雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保に関する施策を充実すること。

2 各人がその有する能力に適合する職業に就くことをあつせんするため、及び産業の必要とする労働力を充足するため、職業指導及び職業紹介に関する施策を充実すること。

3 各人がその有する能力に適し、かつ、技術の進歩、産業構造の変動等に即応した技能及びこれに関する知識を習得し、これらにふさわしい評価を受けることを促進するため、職業訓練及び職業能力検定に関する施策を充実すること。

4 就職が困難な者の就職を容易にし、かつ、労働力の需給の不均衡を是正するため、労働者の職業の転換、地域間の移動、職場への適応等を援助するために必要な施策を充実すること。

5 事業規模の縮小等（事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止をいう。以下同じ。）の際に、失業を予防するとともに、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を促進するために必要な施策を充実すること。

6 女性の職業及び子の養育又は家族の介護を行う

- 者の職業の安定を図るため、雇用の継続、円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び父子家庭の父並びに寡婦の雇用の促進その他のこれらの者の就業を促進するために必要な施策を充実すること。
- 7 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用の促進するために必要な施策を充実すること。
- 8 高年齢者の職業の安定を図るため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の円滑な実施の促進、再就職の促進、多様な就業機会の確保その他の高年齢者がその年齢にかかわらずその意欲及び能力に応じて就業することができるようにするために必要な施策を充実すること。
- 9 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。
- 10 障害者の職業の安定を図るため、雇用の促進、職業リハビリテーションの推進その他の障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策を充実すること。
- 11 不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること。
- 12 高度の専門的な知識又は技術を有する外国人(日本の国籍を有しない者をいう。以下この条において同じ。)の我が国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られるようにするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること。
- 13 地域的な雇用構造の改善を図るため、雇用機会が不足している地域における労働者の雇用の促進するために必要な施策を充実すること。
- 14 職場における労働者の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施策を充実すること。
- 15 前各号に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な施策を充実すること。
- 2 国は、前項各号に掲げる施策及びこれに関連する施策の充実に取り組むに際しては、国民経済の健全な発展、それに即応する企業経営の基盤の改善、地域振興等の諸施策と相まって、雇用機会の着実な増大及び地域間における就業機会等の不均衡の是正を図るとともに、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなつている雇用慣行の是正を期するように配慮しなければならない。

3 国は、第1項第12号に規定する施策の充実に取り組むに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まって、外国人の不法就労活動(出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)第24条第3号の4イに規定する不法就労活動をいう。)を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

(地方公共団体の施策)

第5条 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、労働に関する必要な施策を講ずるよう努めなければならない。

(事業主の責務)

第6条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない。

2 事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者について、当該労働者が行う求職活動に対する援助その他の再就職の援助を行うことにより、その職業の安定を図るよう努めなければならない。

第7条 事業主は、外国人(日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。)が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。)その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(指針)

第8条 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第9条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第2章 基本方針

(基本方針)

第10条 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進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 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
 - (1) 労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることの意義に関する事項
 - (2) 第4条第1項各号に掲げる事項について講ずる施策に関する基本的事項
 - (3) 前2号に掲げるもののほか、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることに関する重要事項
- 3 厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 5 厚生労働大臣は、第3項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 6 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。
- 7 国は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。
- 8 第3項から第6項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

(関係機関への要請)

第10条の2 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るものの実施について、必要な要請をすることができる。

(中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備)

第10条の3 国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者との間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者との間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう

に努めるものとする。

第3章 求職者及び求人者に対する指導等

(雇用情報)

第11条 厚生労働大臣は、求人と求職との迅速かつ適正な結合に資するため、労働力の需給の状況、求人及び求職の条件その他必要な雇用に関する情報（以下「雇用情報」という。）を収集し、及び整理しなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、雇用情報を、求職者、求人者その他の関係者及び職業紹介機関、職業訓練機関、教育機関その他の関係機関が、職業の選択、労働者の雇入れ、職業指導、職業紹介、職業訓練その他の措置を行うに際して活用することができるように提供するものとする。
- 3 厚生労働大臣は、雇用情報の収集、整理及び活用並びに利用のための提供が迅速かつ効果的に行われるために必要な組織を維持し、及び整備しなければならない。

(職業に関する調査研究)

第12条 厚生労働大臣は、職業の現況及び動向の分析、職業に関する適性の検査及び適応性の増大並びに職務分析のための方法その他職業に関する基礎的事項について、調査研究をしなければならない。

- 2 前条第2項の規定は、前項の調査研究の成果（以下「職業に関する調査研究の成果」という。）について準用する。

(求職者に対する指導)

第13条 職業紹介機関は、求職者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき職種、就職地その他の求職の内容、必要な技能等について指導することにより、求職者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択することを促進し、もつて職業選択の自由が積極的に生かされるように努めなければならない。

(求人者に対する指導)

第14条 職業紹介機関は、求人者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき求人者について指導することにより、求人者が当該作業又は職務に適合する労働者を雇い入れることを促進するように努めなければならない。

- 2 職業紹介機関は、労働力の需給の適正な均衡を図るために必要があると認めるときは、求人者に対して、雇用情報等を提供し、かつ、これに基づき求人者の時期、人員又は地域その他の求人者の方法について指導することができる。

(雇用に関する援助)

第15条 職業安定機関及び公共職業能力開発施設は、

労働者の雇入れ又は配置、適性検査、職業訓練その他の雇用に関する事項について事業主、労働組合その他の関係者から援助を求められたときは、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を活用してその者に対して必要な助言その他の措置を行わなければならない。

第4章 職業訓練等の充実

（職業訓練の充実）

第16条 国は、職業訓練施設の整備、職業訓練の内容の充実及び方法の研究開発、職業訓練指導員の養成確保及び資質の向上等職業訓練を充実するために必要な施策を積極的に講ずるものとする。

2 国は、労働者の職業能力の開発及び向上が効果的に図られるようにするため、公共職業能力開発施設が行う職業訓練と事業主又はその団体が行う職業訓練とが相互に密接な関連の下で行われるように努めなければならない。

（職業能力検定制度の充実）

第17条 国は、技術の進歩の状況、円滑な再就職のために必要な職業能力の水準その他の事情を考慮して、事業主団体その他の関係者の協力の下に、職業能力の評価のための適正な基準を設定し、これに準拠して労働者の有する職業能力の程度を検定する制度を確立し、及びその充実を図ることにより、労働者の職業能力の開発及び向上、職業の安定並びに経済的社会的地位の向上を図るように努めるものとする。

第5章 職業転換給付金

（職業転換給付金の支給）

第18条 国及び都道府県は、他の法令の規定に基づき支給するものを除くほか、労働者がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、求職者その他の労働者又は事業主に対して、政令で定める区分に従い、次に掲げる給付金（以下「職業転換給付金」という。）を支給することができる。

- 1 求職者の求職活動の促進とその生活の安定とを図るための給付金
- 2 求職者の知識及び技能の習得を容易にするための給付金
- 3 広範囲の地域にわたる求職活動又は求職活動を容易にするための役務の利用に要する費用に充てるための給付金
- 4 就職又は知識若しくは技能の習得をするための移転に要する費用に充てるための給付金
- 5 求職者を作業環境に適應させる訓練を行うことを促進するための給付金
- 6 前各号に掲げるもののほか、政令で定める給付金

（支給基準等）

第19条 職業転換給付金の支給に関し必要な基準は、厚生労働省令で定める。

2 前項の基準の作成及びその運用に当たっては、他の法令の規定に基づき支給する給付金でこれに類するものとの関連を十分に参酌し、求職者の雇用が促進されるように配慮しなければならない。

（国の負担）

第20条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が支給する職業転換給付金に要する費用の一部を負担する。

（譲渡等の禁止）

第21条 職業転換給付金の支給を受けることとなった者の当該支給を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押えることができない。ただし、事業主に係る当該権利については、国税滞納処分（その例による処分を含む。）により差し押える場合は、この限りでない。

（公課の禁止）

第22条 租税その他の公課は、職業転換給付金（事業主に対して支給するものを除く。）を標準として、課することができない。

（連絡及び協力）

第23条 都道府県労働局、公共職業安定所、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、職業転換給付金の支給が円滑かつ効果的に行われるように相互に緊密に連絡し、及び協力しなければならない。

第6章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等

（再就職援助計画の作成等）

第24条 事業主は、その実施に伴い1の事業所において相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等であつて厚生労働省令で定めるものを行おうとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助のための措置に関する計画（以下「再就職援助計画」という。）を作成しなければならない。

- 2 事業主は、前項の規定により再就職援助計画を作成するに当たっては、当該再就職援助計画に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。当該再就職援助計画を変更しようとするときも、同様とする。
- 3 事業主は、前2項の規定により再就職援助計画を

作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に提出し、その認定を受けなければならない。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

- 4 公共職業安定所長は、前項の認定の申請があつた場合において、その再就職援助計画で定める措置の内容が再就職の促進を図る上で適当でないとき認めるときは、当該事業主に対して、その変更を求めることができる。その変更を求めた場合において、当該事業主がその求めに応じなかつたときは、公共職業安定所長は、同項の認定を行わないことができる。
- 5 第3項の認定の申請をした事業主は、当該申請をした日に、第27条第1項の規定による届出をしたものとみなす。

第25条 事業主は、1の事業所について行おうとする事業規模の縮小等が前条第1項の規定に該当しない場合においても、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に関し、再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長に提出して、その認定を受けることができる。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

- 2 前条第2項の規定は前項の規定により再就職援助計画を作成し、又は変更する場合について、同条第4項及び第5項の規定は前項の認定の申請があつた場合について準用する。

(円滑な再就職の促進のための助成及び援助)

第26条 政府は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者(以下この条において「援助対象労働者」という。)の円滑な再就職を促進するため、雇用保険法(昭和49年法律第116号)第62条の雇用安定事業として、第24条第3項又は前条第1項の規定による認定を受けた再就職援助計画に基づき、その雇用する援助対象労働者に関し、求職活動をするための休暇(労働基準法(昭和22年法律第49号)第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。)の付与その他の再就職の促進に特に資すると認められる措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うものとする。

(大量の雇用変動の届出等)

第27条 事業主は、その事業所における雇用量の変動(事業規模の縮小その他の理由により一定期間内に相当数の離職者が発生することをいう。)であつて、厚生労働省令で定める場合に該当するもの(以下この条において「大量雇用変動」という。)については、当該大量雇用変動の前に、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職者の数その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 2 国又は地方公共団体に係る大量雇用変動につい

ては、前項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者(委任を受けて任命権を行う者を含む。次条第3項において同じ。)は、当該大量雇用変動の前に、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。

- 3 第1項の規定による届出又は前項の規定による通知があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出又は通知に係る労働者の再就職の促進に努めるものとする。

- (1) 職業安定機関において、相互に連絡を緊密にしつつ、当該労働者の求めに応じて、その離職前から、当該労働者その他の関係者に対する雇用情報の提供並びに広範囲にわたる求人の開拓及び職業紹介を行うこと。
- (2) 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

第7章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

(外国人雇用状況の届出等)

第28条 事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格(出入国管理及び難民認定法第2条の2第1項に規定する在留資格をいう。次項において同じ。)在留期間(同条第3項に規定する在留期間をいう。)その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 2 前項の規定による届出があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出に係る外国人の雇用管理の改善の促進又は再就職の促進に努めるものとする。

- (1) 職業安定機関において、事業主に対して、当該外国人の有する在留資格、知識経験等に応じた適正な雇用管理を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。
- (2) 職業安定機関において、事業主に対して、その求めに応じて、当該外国人に対する再就職の援助を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。
- (3) 職業安定機関において、当該外国人の有する能力、在留資格等に応じて、当該外国人に対する雇用情報の提供並びに求人の開拓及び職業紹介を行うこと。
- (4) 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

- 3 国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れ又は離職については、第1項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。

4 第2項(第1号及び第2号を除く。)の規定は、前項の規定による通知があつた場合について準用する。

(届出に係る情報の提供)

第29条 厚生労働大臣は、法務大臣又は出入国在留管理庁長官から、出入国管理及び難民認定法に定める事務の処理に関し、外国人の在留に関する事項の確認のための求めがあつたときは、前条第1項の規定による届出及び同条第3項の規定による通知に係る情報を提供するものとする。

(法務大臣等の連絡又は協力)

第30条 厚生労働大臣は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整等を図るため、法務大臣又は出入国在留管理庁長官に対し、労働に従事することを目的として在留する外国人の出入国に関する必要な連絡又は協力を求めることができる。

2 法務大臣又は出入国在留管理庁長官は、前項の規定による連絡又は協力を求められたときは、本来の任務の遂行を妨げない範囲において、できるだけその求めに応じなければならない。

第8章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等

(雇用管理上の措置等)

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

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

4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

6 前2項の規定は、指針の変更について準用する。

(国、事業主及び労働者の責務)

第30条の3 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「優越的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、

啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第30条の4 第30条の2第1項及び第2項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第30条の8までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第30条の5 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第30条の2第2項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

(調停の委任)

第30条の6 都道府県労働局長は、第30条の4に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 第30条の2第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第30条の7 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47年法律第113号)第19条から第26条までの規定は、前条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第19条第1項中「前条第1項」とあるのは「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41年法律第132号)第30条の6第1項」と、同

法第 20 条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第 25 条第 1 項中「第 18 条第 1 項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 30 条の 4」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第 30 条の 8 前 2 条に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第 9 章 国と地方公共団体との連携等

(国と地方公共団体との連携)

第 31 条 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策について、相互の連携協力の確保に関する協定の締結、同一の施設における一体的な実施その他の措置を講ずることにより、密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

(要請)

第 32 条 地方公共団体の長は、当該地方公共団体の区域内において、多数の離職者が発生し、又はそのおそれがあると認めるときその他労働者の職業の安定のため必要があると認めるときは、厚生労働大臣に対し、労働者の職業の安定に関し必要な措置の実施を要請することができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による要請(以下この条において「措置要請」という。)に基づき労働者の職業の安定に関し必要な措置を実施するときはその旨を、当該措置要請に係る措置を実施する必要がないと認めるときはその旨及びその理由を、遅滞なく、当該措置要請をした地方公共団体の長に通知しなければならない。

3 厚生労働大臣は、措置要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たっては、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、学識経験者その他の厚生労働省令で定める者の意見を聴かなければならない。

4 前項の規定により意見を求められた者は、その意見を求められた事案に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

第 10 章 雑則

(助言、指導及び勧告並びに公表)

第 33 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第 30 条の 2 第 1 項及び第 2 項(第 30 条の 5 第 2 項及び第 30 条の 6 第 2 項において準用する場合を含む。第 35 条及び第 36 条第 1 項において同じ。)の規定に違反している事業主

に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(報告等)

第 34 条 厚生労働大臣は、第 27 条第 1 項及び第 28 条第 1 項の規定を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、労働者の雇用に関する状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第 1 項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(資料の提出の要求等)

第 35 条 厚生労働大臣は、この法律(第 27 条第 1 項、第 28 条第 1 項並びに第 30 条の 2 第 1 項及び第 2 項を除く。)を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

(報告の請求)

第 36 条 厚生労働大臣は、事業主から第 30 条の 2 第 1 項及び第 2 項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

2 都道府県知事又は公共職業安定所長は、職業転換給付金の支給を受け、又は受けた者から当該給付金の支給に関し必要な事項について報告を求めることができる。

(権限の委任)

第 37 条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(船員に関する特例)

第 38 条 この法律(第 1 条、第 4 条第 1 項第 14 号及び第 2 項、第 8 章(第 30 条の 7 及び第 30 条の 8 を除く。)、第 33 条、第 36 条第 1 項、前条第 1 項並びに第 41 条を除く。)の規定は、船員職業安定法(昭和 23 年法律第 130 号)第 6 条第 1 項に規定する船員(次項において「船員」という。)については、適用しない。

2 船員に関しては、第 30 条の 2 第 3 項から第 5 項まで、第 33 条、第 36 条第 1 項及び前条第 1 項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、

第 30 条の 2 第 4 項中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第 30 条の 4 中「から第 30 条の 8 まで」とあるのは「、第 30 条の 6 及び第 38 条第 3 項」と、第 30 条の 5 第 1 項、第 30 条の 6 第 1 項及び前条第 1 項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第 30 条の 6 第 1 項中「第 6 条第 1 項の紛争調整委員会」とあるのは「第 21 条第 3 項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第 33 条第 2 項中「第 35 条及び第 36 条第 1 項」とあるのは「第 36 条第 1 項」と、前条第 1 項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第 20 条から第 27 条まで並びに第 31 条第 3 項及び第 4 項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第 30 条の 6 第 1 項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第 20 条から第 23 条まで及び第 26 条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第 20 条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第 21 条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」が置かれる地方運輸局(運輸監理部を含む。)」と、同法第 25 条第 1 項中「第 18 条第 1 項」とあるのは「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 41 年法律第 132 号)第 30 条の 4」と、同法第 26 条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第 27 条中「この節」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 38 条第 3 項において準用する第 20 条から前条まで並びに第 31 条第 3 項及び第 4 項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、同法第 31 条第 3 項中「前項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 30 条の 6 第 1 項」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第 38 条の 2 第 6 条から第 9 条まで、第 6 章(第 27 条を除く。)、第 30 条の 4 から第 30 条の 8 まで、第 33 条第 1 項(第 8 章の規定の施行に関するものに限る。))及び第 2 項並びに第 36 条第 1 項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第 30 条の 2 及び第 30 条の 3 の規定は一般職の国家公務員(行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和 23 年法律第 257 号)第 2 条第 2 号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和 26 年法律第 299 号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和 22 年法律第 85 号)第 1 条に規定する国会職員及び自衛

隊法(昭和 29 年法律第 165 号)第 2 条第 5 項に規定する隊員については、適用しない。

(罰則)

第 39 条 第 32 条第 4 項の規定に違反した者は、6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

第 40 条 次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

(1) 第 27 条第 1 項の規定に違反して届出をせず、又は虚偽の届出をした者

(2) 第 28 条第 1 項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

(3) 第 34 条第 1 項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

(4) 第 36 条第 2 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

2 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、前項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、同項の刑を科する。

第 41 条 第 36 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

附 則 (令和元年 6 月 5 日法律第 24 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第 3 条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 4 条の改正規定並びに次条及び附則第 6 条の規定 公布の日

(準備行為)

第 2 条 第 3 条の規定による改正後の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(以下「新労働施策総合推進法」という。)第 30 条の 2 第 3 項(新労働施策総合推進法第 38 条第 2 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する指針の策定及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この法律の施行前においても、新労働施策総合推進法第 30 条の 2 第 3 項から第 5 項まで(これらの規定を新労働施策総合推進法第 38 条第 2 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定の例により行うことができる。

(中小事業主に関する経過措置)

第3条 中小事業主(国、地方公共団体及び行政執行法人以外の事業主であって、その資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下であるもの及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下であるものをいう。次条第2項において同じ。)については、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、新労働施策総合推進法第30条の2第1項(第5条の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の4の規定により読み替えて適用する場合を含む。次条第2項において同じ。)中「講じなければ」とあるのは「講じるように努めなければ」と、新労働施策総合推進法第30条の4、第33条第2項及び第36条第1項(これらの規定を新労働施策総合推進法第38条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)中「第30条の2第1項及び第2項」とあるのは「第30条の2第2項」と、新労働施策総合推進法第35条中「並びに第30条の2第1項及び第2項」とあるのは「及び第30条の2第2項」とする。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第4条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第6条第1項の紛争調整委員会又は同法第21条第1項の規定により読み替えて適用する同法第5条第1項の規定により指名するあっせん員に係属している同法第5条第1項(同法第21条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。次項において同じ。)のあっせんに係る紛争であって、新労働施策総合推進法第30条の4(新労働施策総合推進法第38条第2項及び前条の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。)に規定する紛争に該当するものについては、新労働施策総合推進法第30条の4の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 前条の政令で定める日において現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会又は同法第21条第1項の規定により読み替えて適用する同法第5条第1項の規定により指名するあっせん員に係属している同法第5条第1項のあっせんに係る紛争であって、新労働施策総合推進法第30条の2第1項に定める事項についての労働者と中小事業主との間の紛争に該当するものについては、新労働施策総合推進法第30条の4(新労働施策総合推進法第38条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定に

かかわらず、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第5条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

ひらつか男女共同参画プラン2017【後期見直し版】

編集・発行 平塚市市民部人権・男女共同参画課

〒254-8686 神奈川県平塚市浅間町9番1号

電 話 0463-23-1111（代表）

0463-21-9861（ダイヤルイン）

F A X 0463-21-9756

e - m a i l danjo@city.hiratsuka.kanagawa.jp

ホームページ

[ひらつか男女プラン](#)

[検索](#)





手をつなぎたくなる街