

男女共同参画社会確立のための富士見市行動計画

配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画

女性の職業生活における活躍の推進に関する計画

富士見市 男女共同参画プラン (第4次)

令和3年度～令和12年度
(2021年度～2030年度)

～一人ひとりの人権が尊重され、
誰もが個性と能力を発揮できる富士見市へ～

富士見市

男女共同参画プラン（第4次）の策定にあたり

少子高齢化が進行し、人口減少社会に入っている中、男女が互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮できる社会を形成していくことが重要な取組みの一つであると考えております。

本市におきましては、男女共同参画推進条例の制定（平成20年6月）や、男女共同参画プラン（第1次～第3次）を策定し、様々な施策を進めてまいりました。その結果、女性活躍の動きが促進され、社会全体の意識も変わり始めております。一方で、性別による役割への固定観念、社会慣行、政策等への参画など、未だ男女平等が実現しているとは言えない状況があります。

このため、今回策定いたしました「男女共同参画プラン（第4次）」を基に、第3次で掲げた施策をさらに推進するとともに、ハラスメントの防止をはじめ、多様な性への理解促進など、すべての方が暮らしやすいまちづくりを進めてまいります。

また、女性が活躍できる環境の整備、男性の家事・育児・介護等への参画などの取組みを促進し、職場・家庭・地域の場で実践的な活動に活かせるよう、本プランを「女性活躍推進計画」と位置づけるとともに、配偶者・パートナー等からの暴力のないまちづくりを目指し、「DV防止基本計画」としても位置づけられており、各種施策への取組みを効果的に進めることとしております。

新型コロナウイルス感染症の影響により、社会が変化する中におきましても、男女が共に考え、意見を交えられるような社会を形成していく必要があります。市民の皆さまにおかれましては、なお一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、本プランの策定にあたり、男女共同参画社会確立協議会委員の皆さまをはじめ、市民意識調査やパブリックコメントなどにおきまして、貴重なご意見やご提言を賜りました皆さまに、心から感謝を申し上げます。



富士見市長 星野 光弘

— 目 次 —

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨	3
2 計画策定の背景	4
3 計画の位置づけ	5
4 策定の基本的視点	6
5 計画の期間	7
6 計画の推進体制	7

第2章 男女共同参画を取り巻く本市の現状と課題

1 統計からみる本市の現状	11
2 男女共同参画に関する市民の意識	15
3 男女共同参画プラン（第3次）（2010年～2020年）の評価について	21

第3章 基本目標 主要課題 施策の方向 具体的な取り組み

基本目標・主要課題・施策の方向（体系図）	27
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会を進める意識づくり	28
【主要課題1】 男女共同参画のための意識改革	28
施策の方向（1）男女共同参画のための意識啓発	29
施策の方向（2）男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進	30
基本目標Ⅱ 男女の人権を尊重したまちづくり	33
【主要課題1】 一人ひとりの人権が尊重された地域社会	33
施策の方向（1）ハラスメントを許さない意識づくり	34
施策の方向（2）ハラスメントに関する相談ができる体制づくり	35
【主要課題2】 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重	36
施策の方向（1）男女が互いの性を理解、尊重するための意識啓発	36
施策の方向（2）生涯にわたる健康づくりの支援	37
【主要課題3】 多様な性・多様な生き方を認める意識の醸成	39
施策の方向（1）多様な性への理解促進	40
施策の方向（2）多様な性に関する相談ができる体制づくり	40
基本目標Ⅲ 配偶者・パートナー等からの暴力のないまちづくり	41
【富士見市DV防止基本計画】	
【主要課題1】 暴力根絶のための意識啓発	41
施策の方向（1）配偶者・パートナー等からの暴力の防止に向けた意識啓発	42
施策の方向（2）支援体制の充実	43

基本目標Ⅳ あらゆる分野に男女が共同参画できる環境づくり	44
【富士見市女性活躍推進計画】	
【主要課題1】 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	44
施策の方向（1）審議会等への女性の参画拡大	44
施策の方向（2）女性の参画促進に向けた人材の育成	45
【主要課題2】 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	46
施策の方向（1）男女がともに働きやすい環境づくり	47
施策の方向（2）仕事と子育て・介護の両立支援	49
基本目標Ⅴ 地域における男女共同参画のまちづくり	51
【主要課題1】 市民との協働による男女共同参画の推進	51
施策の方向（1）男女共同参画の視点に立った地域活動の推進	51
施策の方向（2）男女共同参画の視点に立った防災体制の充実	52
評価指標一覧	53

第4章 資料編

提言にあたって	57
富士見市男女共同参画社会確立協議会条例	58
富士見市男女共同参画社会確立協議会委員名簿	59
富士見市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱	60
計画の検討経過	61
配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関するフローチャート	62
関連年表	63
関係法令	
・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	67
・男女共同参画社会基本法	72
・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	75
・雇用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	82
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	91
・埼玉県男女共同参画推進条例	98
・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	100
・富士見市男女共同参画推進条例	106

第 1 章

計画の策定にあたって

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

本市では、男女共同参画社会の実現に向け、平成 20（2008）年 6 月に「富士見市男女共同参画推進条例」を制定するとともに、平成 22（2010）年 10 月には「富士見市男女共同参画プラン（第 3 次）」を策定し、市民との協働による男女共同参画の推進に関する施策を総合的に推進してきました。

この間、国や県においても継続的な取り組みが実施されており、平成 27（2015）年 8 月には女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務づける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立（令和元（2019）年一部改正）し、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは新たな段階に入っています。

さらに平成 27（2015）年 12 月には「男性中心型労働慣行の見直し」や「防災・復興」などを強調した「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されています。

しかしながら、固定的な性別役割分担意識やそれに基づく社会慣習、社会制度は依然として根強く残っており、また、重大な人権侵害である女性に対する暴力なども大きな課題となっていることから、これらを解決していくためには、それぞれの個性と能力を尊重する意識の醸成を図るなどの、実効性のある取り組みを行っていく必要があります。

令和 2（2020）年度は、本市の「富士見市男女共同参画プラン（第 3 次）～女（ひと）と男（ひと）、ともに築く明日のふじみ～」の計画期間最終年にあたることから、これまでの施策の進捗状況や成果を踏まえ、取り組むべき課題や社会情勢の変化に対応するため、新たな計画として「富士見市男女共同参画プラン（第 4 次）（以下「本プラン」という。）」を策定いたしました。

基本理念 富士見市男女共同参画推進条例（第 3 条）

- 1 男女の個人としての人権が尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮する機会が確保され、かつ、公正に評価されること。
- 2 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会的な制度又は慣行を解消し、男女が社会における活動の選択を自由に行えること。
- 3 女性の社会参画を推進するために、女性自らの意識及び能力を高め、主体的に行動できる機会が確保されること。
- 4 家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、家事、育児、介護その他の家庭生活における活動及び地域活動その他の社会生活における活動に共同して参画し、責任を分かち合えること。
- 5 男女が互いの性を理解し合い、生涯にわたり健康な生活を営む権利が確保されるとともに、妊娠、出産その他の性及び生殖に関する事項については、女性の身体的機能に配慮し、女性の自己決定が尊重されること。
- 6 セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスその他の性別に起因する暴力を根絶すること。
- 7 国際社会における男女共同参画の取組を十分理解し、男女共同参画の推進に関する施策への反映に努めること。

2 計画策定の背景

(1) 国際的な動き

国際連合が昭和 50（1975）年を「国際婦人年」、それに続く 10 年を「国連婦人の 10 年」と定め、さらには昭和 54（1979）年に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）を採択し、性に基づく差別の撤廃と女性の地位向上に向けた世界的な取り組みは大きく前進しました。昭和 60（1985）年に日本も批准しました。

その後、平成 7（1995）年に北京で開催された「第 4 回世界女性会議（北京会議）」では、女性の地位向上のための指針となる「北京宣言」及び「北京行動綱領」が採択されました。この行動綱領では、女子差別撤廃条約にはない「女性に対する暴力」など各国が取り組むべき 12 項目の課題が設定されました。

「北京宣言」と「北京行動綱領」が採択されてから 20 年となる平成 27（2015）年には、「第 59 回国連婦人の地位委員会（北京+20）」が開催され、各国の取組状況に関する評価・見直しが行われました。同年 9 月に開催された国連サミットでは、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択されました。このアジェンダの目標である「持続可能な開発目標（SDGs）＊」において 17 の目標が掲げられています。

(2) 国の動き

国では、昭和 50（1975）年の「国際婦人年」を契機に、男女平等に関する法律や制度の整備が進んでおり、平成 11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、翌年にはこれに基づく計画として「男女共同参画基本計画」が策定されました。この基本計画は、平成 27（2015）年に第 4 次計画が策定され、様々な施策が推進されています。

また平成 28（2016）年には「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）」が施行（令和元（2019）年一部改正）されたほか、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の一部改正、同年「育児・介護休業法」の改正等が行われています。

(3) 埼玉県動き

埼玉県では、「国際婦人年」からの世界や国の動きを背景として、時代に応じて行動計画等の見直しを重ね、平成 29（2017）年に新たな「埼玉県男女共同参画基本計画」が策定されたほか、同年「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第 4 次）」が策定されました。

(4) 本市の動き

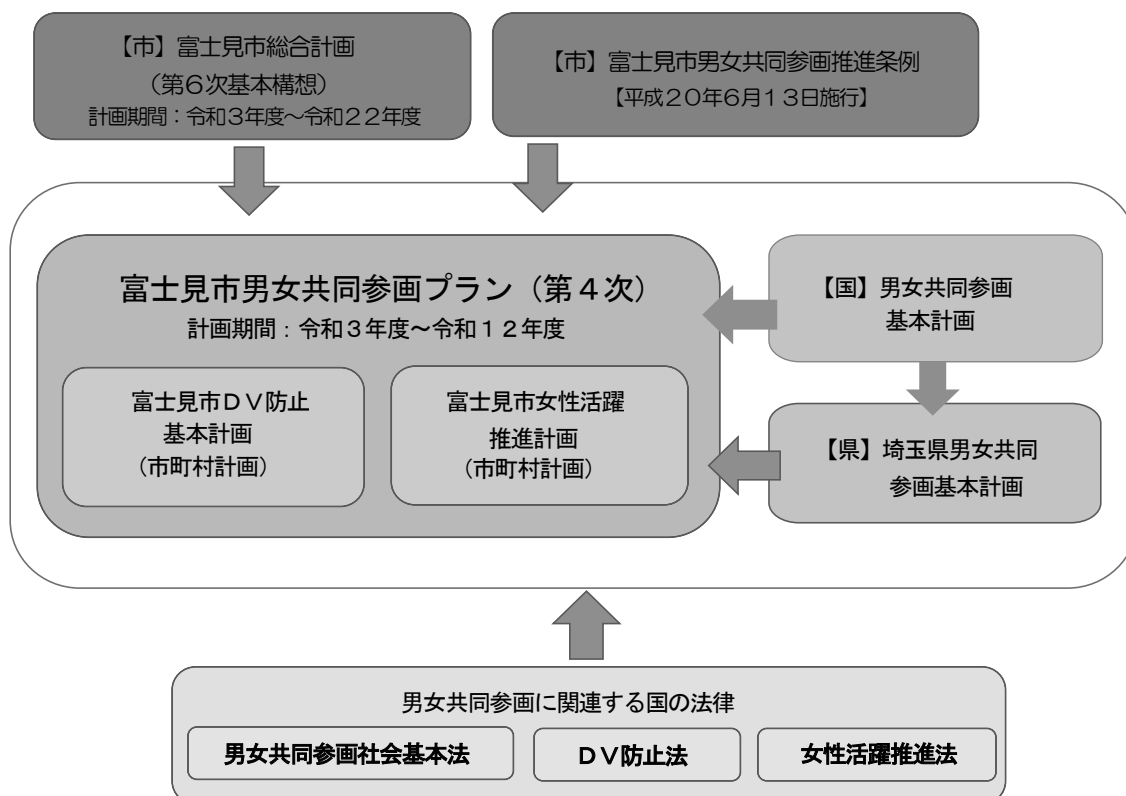
本市では、平成 5（1993）年に「21 世紀に向けての富士見市女性行動計画（第 1 次）」、平成 12（2000）年には、男女共同参画社会確立のための富士見市行動計画「男女共同参画ふじみ 2000 年プラン（第 2 次）」、平成 22（2010）年には「富士見市男女共同参画プラン（第 3 次）」を策定（平成 27（2015）年中間見直しを実施）し、様々な分野で男女共同参画に関する施策を推進してきました。

＊持続可能な開発目標（サステイナブル ディベロップメント ゴールズ エスディージーズ Sustainable Development Goals : SDGs）…地球上の「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が一致して取り組みを進めています。

3 計画の位置づけ

- 本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項及び「富士見市男女共同参画推進条例」第10条第1項に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本計画です。
- 本プランは、「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項に基づく「市町村基本計画」となる「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画（DV防止基本計画）」として位置づけます。
- 本プランは、「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項に基づく「市町村基本計画」となる「女性の職業生活における活躍の推進に関する計画（女性活躍推進計画）」として位置づけます。
- 本プランは、国の「第4次男女共同参画基本計画」、県の「埼玉県男女共同参画基本計画」や「富士見市総合計画（基本構想）」を踏まえるとともに、関連する市の諸計画との整合を図り、策定する計画です。
- 本プランは、「富士見市男女共同参画社会確立協議会」の意見を尊重するとともに、「富士見市男女共同参画プラン（第3次）」の進捗状況や課題を整理し、さらに令和元（2019）年度に実施した「富士見市男女共同参画に関する市民意識調査」の結果やパブリックコメントの意見を踏まえて策定しています。
- 本プランは、「富士見市男女共同参画推進条例」に基づき、市・市民・事業者・教育に携わる者と協働して取り組むものです。

【施策の体系図】



4 策定の基本的視点

- 本プランは、「富士見市男女共同参画推進条例」の基本理念に基づいて策定しています。
- 本プランは、前プランの施策を引き継ぎながら、「富士見市第6次基本構想第1期基本計画」や「富士見市男女共同参画推進条例」、国・県の「男女共同参画基本計画」や社会情勢等の変化を踏まえ、追加や一部見直しを行っています。
- 本プランは、国際連合で平成27（2015）年9月に採択され、国際社会が一致して取り組みを進めている「持続可能な開発目標（SDGs）」のうち、特に目標5「ジェンダー平等を実現しよう」*及び目標10「人や国の不平等をなくそう」を中心に、人権尊重と男女共同参画の施策を進めることで、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」社会の構築を目指し、策定しています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



出典：国際連合広報センター

*目標5「ジェンダー平等を実現しよう」…日本国内においても、性別にかかわらず、誰もが社会的に平等であることを目指すものです。

5 計画の期間

- 本プランの計画期間は、令和3（2021）年度から令和12（2030）年度までの10年間とし、中間年にあたる令和7（2025）年度に本プランの見直しを行うこととします。ただし、本プランの遂行期間においても、社会情勢や市民のニーズに大きな変化がある場合は、必要に応じて見直しを行います。



6 計画の推進体制

- 本プランは、以下に掲げる機関等と連携しながら推進します。

（1）富士見市男女共同参画社会確立協議会

公募市民、市内で活動する団体・事業者の代表及び学識経験者で構成される協議会で、計画の策定及び見直しの際に調査・検討を行い、かつ進捗状況の点検・評価を行います。

（2）富士見市男女共同参画推進庁内連絡会議

男女共同参画推進のための施策について、関係各課の連絡調整を行うとともに、総合的かつ効果的に施策を推進するための調査・検討を行い、関係各課が連携して取り組みます。また、年次報告書を作成し、公表します。

（3）市民、事業者等との連携・協働

市は市民・事業者・教育に携わる者と連携・協働し、さまざまな分野で主体的にそれぞれの役割を果たしていくことを目指します。

（4）国・県・関係機関との連携

国・県・他自治体等からの情報の収集に努め、相互に協力し、連携を強化します。

第 2 章

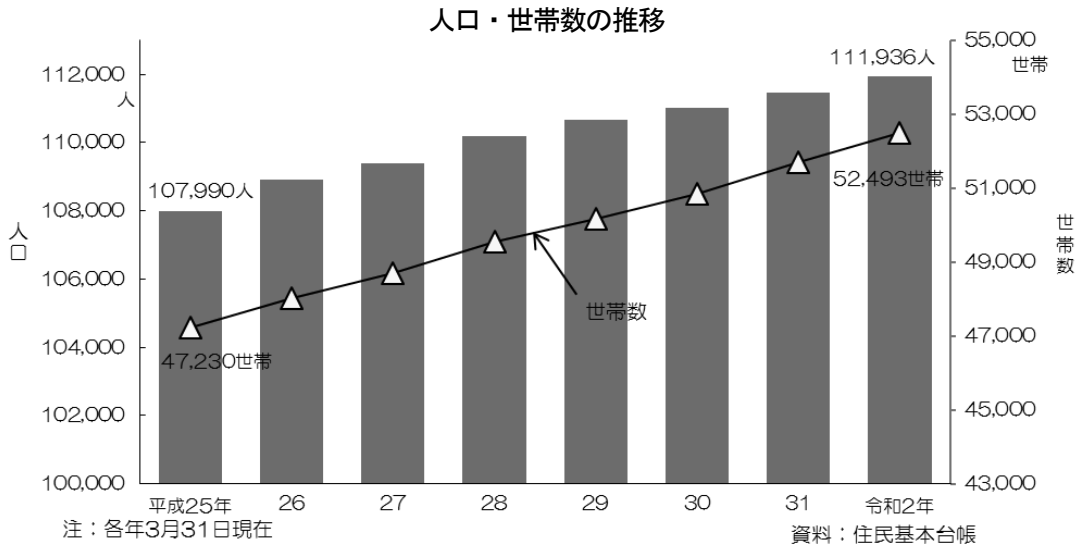
男女共同参画を取り巻く 本市の現状と課題

第2章 男女共同参画を取り巻く本市の現状と課題

1 統計からみる本市の現状

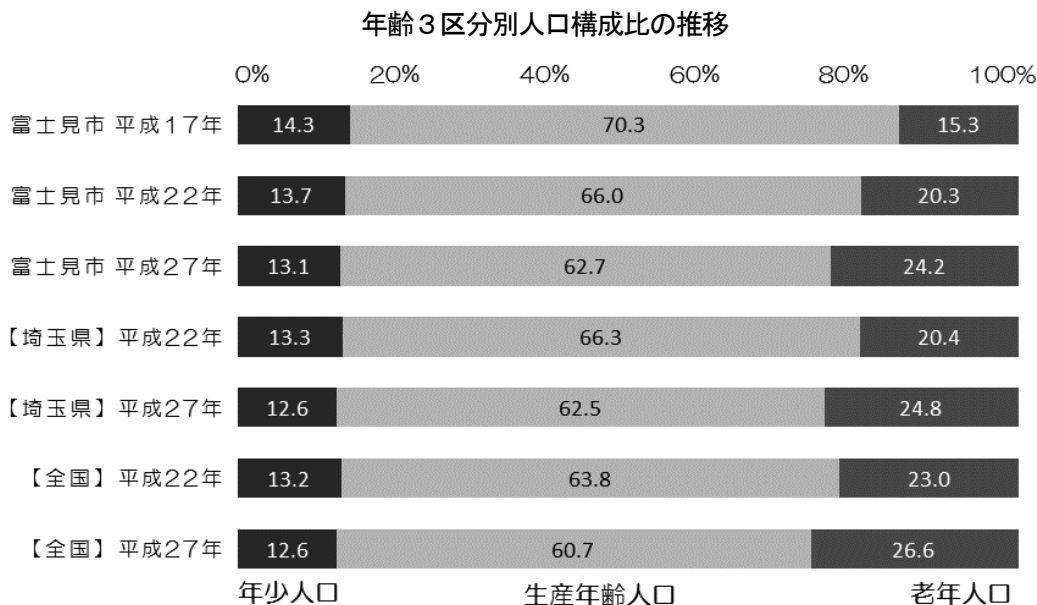
(1) 人口・世帯数の推移

本市の人口は、令和2（2020）年3月31日現在、111,936人、世帯数は52,493世帯となっています。人口、世帯数ともに増加していますが、人口に比べて世帯数の伸びが大きくなっており、単身者世帯数などが増加しています。



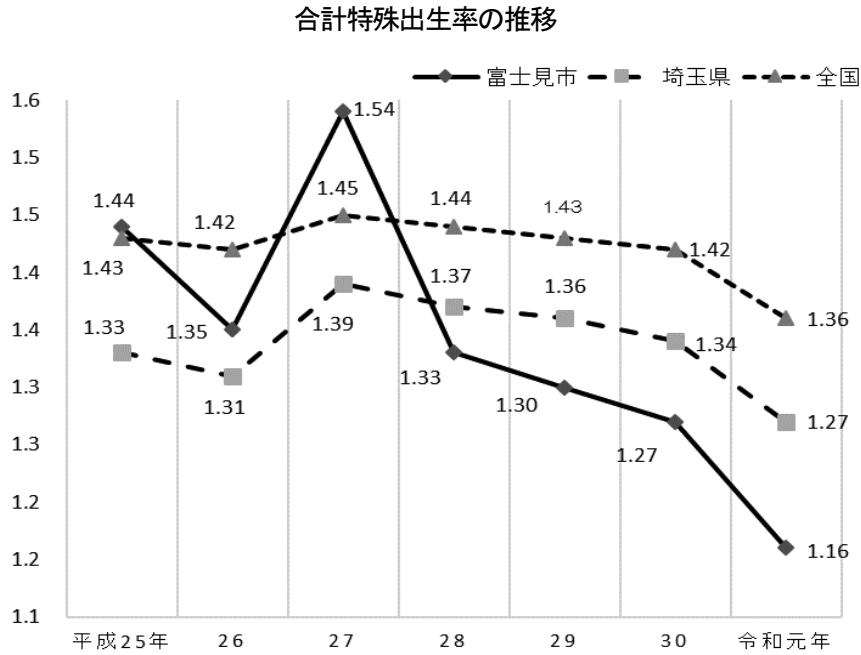
(2) 年齢3区分別人口の構成

本市における平成27（2015）年の国勢調査では、年少人口（0～14歳）13.1%、生産年齢人口（15～64歳）62.7%、老年人口（65歳以上）24.2%と、平成22（2010）年の調査と比較して少子高齢化が進行しています。また、国・県と比較すると本市の総人口に占める年少人口の比率が高くなっています。



(3) 合計特殊出生率の推移

合計特殊出生率は平成 27（2015）年以降、国・県ともに緩やかな減少傾向にあり、本市も、国・県の数値を下回って推移しており、令和元（2019）年度では 1.16 になっています。

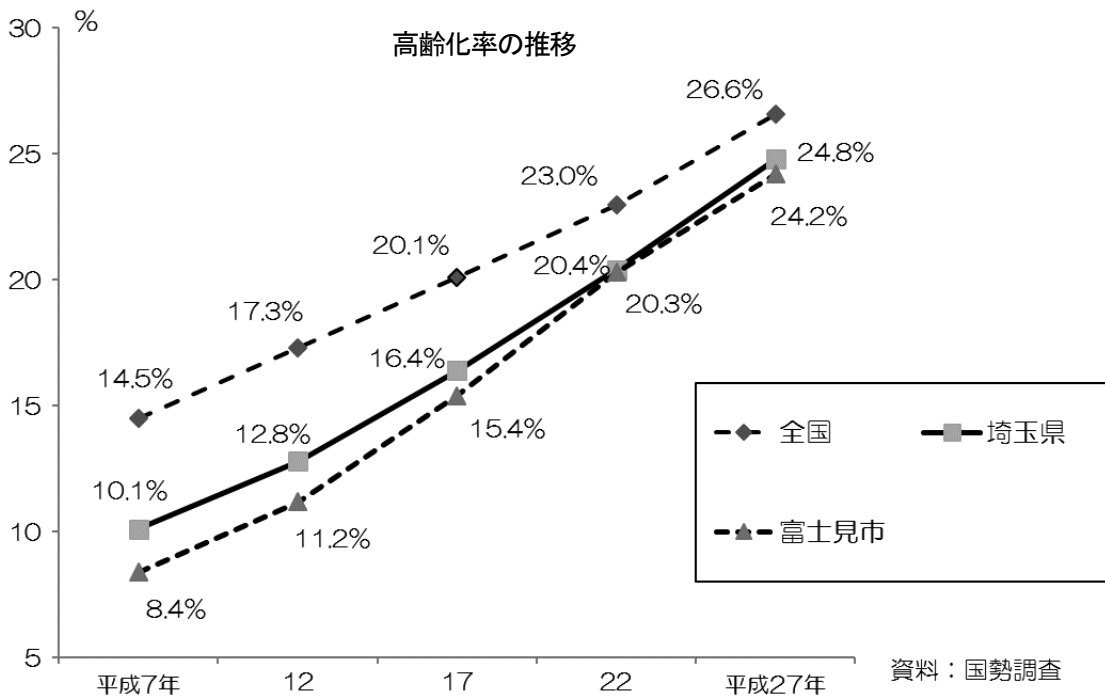


資料：埼玉県の合計特殊出生率

※合計特殊出生率…1人の女性が一生に産む子どもの平均を示すもの

(4) 高齢化の推移

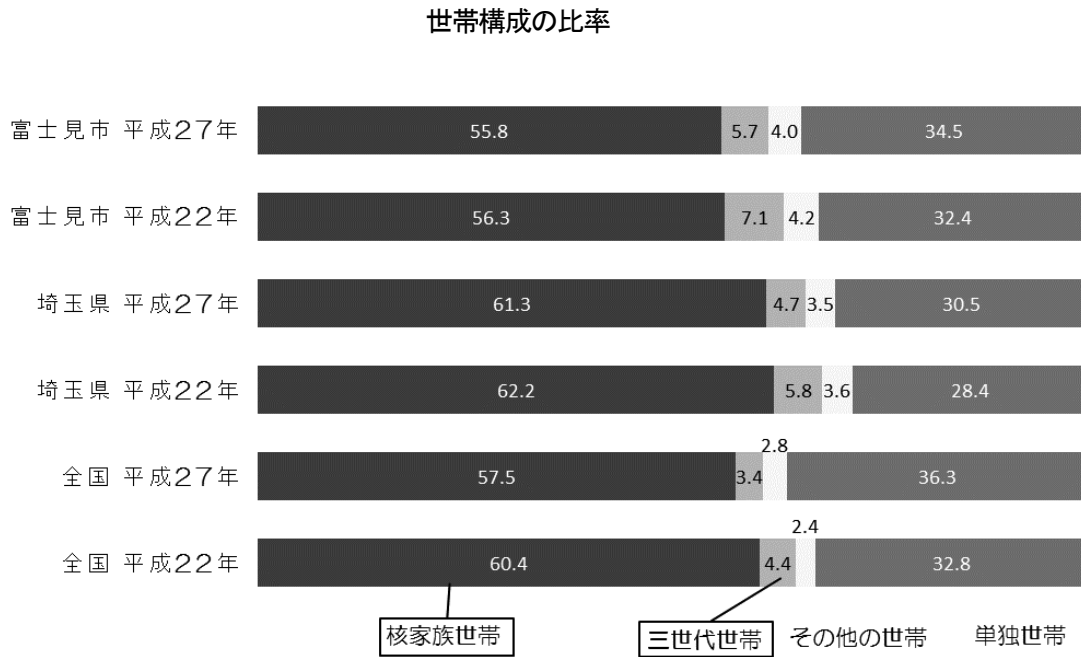
高齢化は、増加傾向にあるものの、国・県を下回って推移しています。



資料：国勢調査

(5) 世帯構成の比率

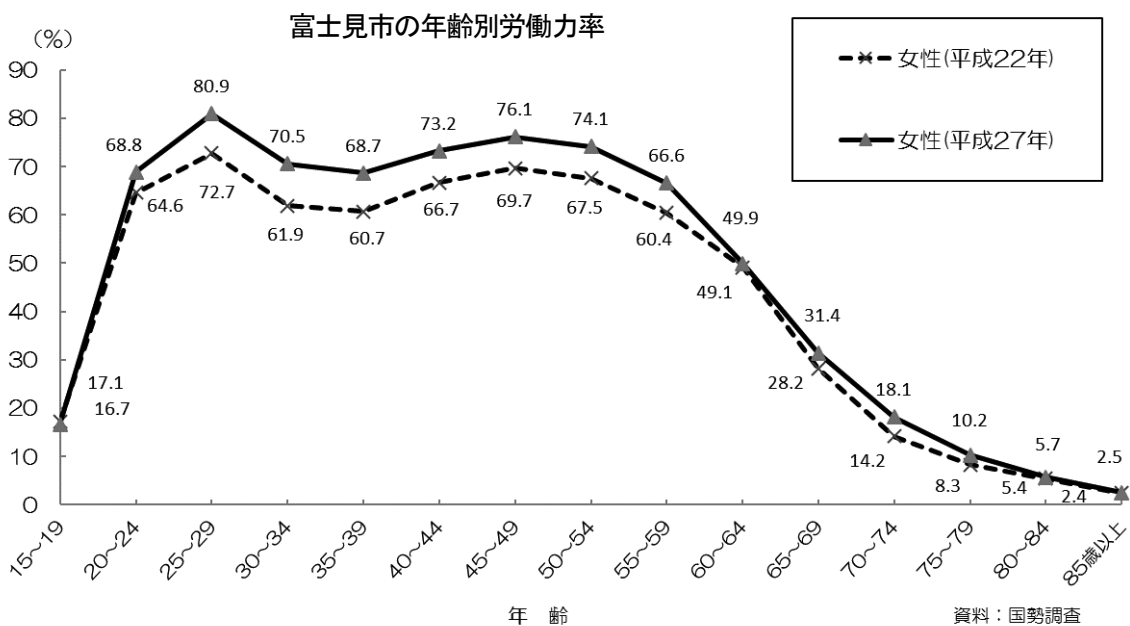
世帯構成は、核家族世帯が最も多いものの、国・県を下回っています。また、単独世帯の比率は増加しており、国・県と同様の傾向となっています。



資料：国勢調査

(6) 女性の年齢別労働力率

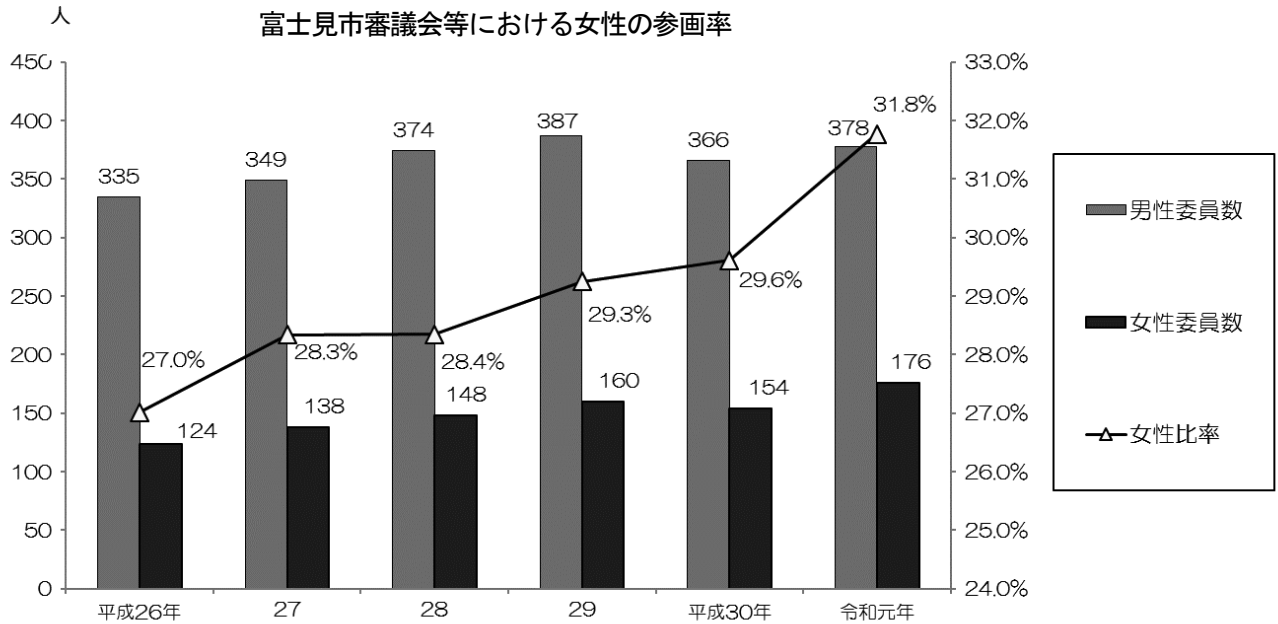
女性の年齢別労働力率をみると、平成 22 (2010) 年と比較して、ほぼすべての年齢で労働力の割合が高くなっています。また、働く女性の割合が30歳代でいったん低くなるいわゆる「M字曲線*」がみられ、20歳代で働いていた女性が、子育て期とみられる30歳代で仕事を離れていることがわかります。



*M字曲線…女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。

(7) 審議会等への女性の参画状況

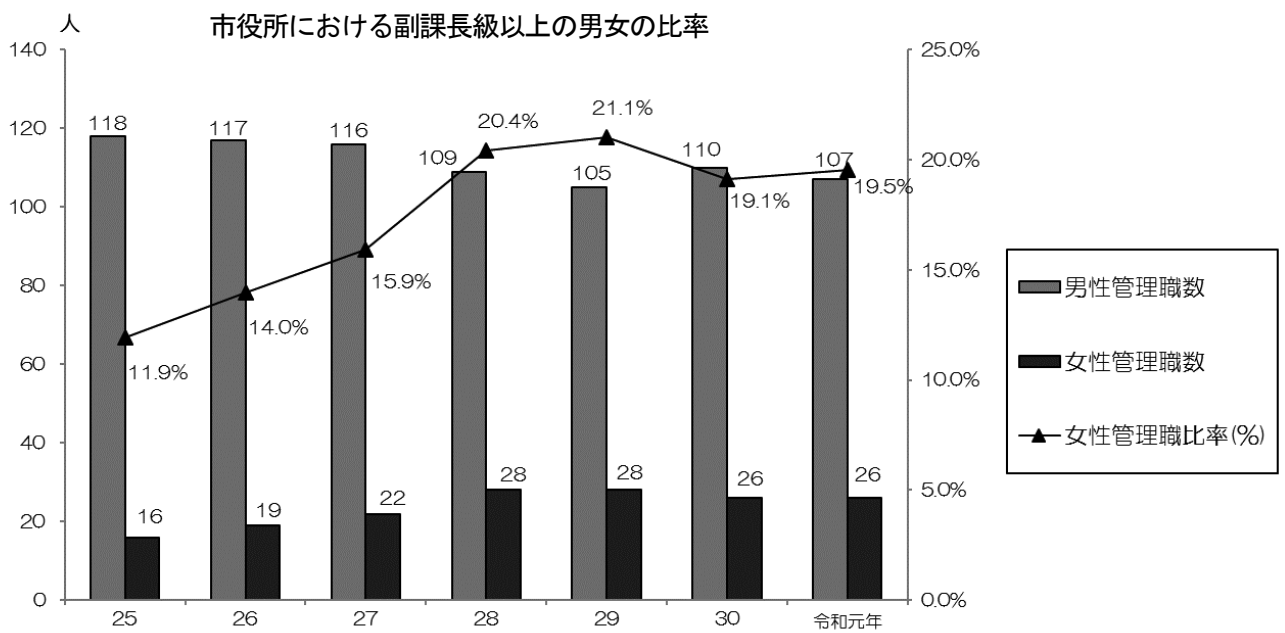
審議会等委員に占める女性の割合は 31.8%（令和元（2019）年10月1日現在）と、平成30（2018）年度に比べ若干上昇しています。全国の市区町村における女性委員割合 26.8%（平成31（2019）年4月1日現在）や、埼玉県内市町村の女性委員割合 28.9%（平成31（2019）年4月1日現在）と比較してもやや高い参画率になっていますが、引き続き本市の目標値である40%に向けて取り組んでいく必要があります。



資料：富士見市審議会等の設置状況に関する調査

(8) 市役所における管理職（副課長級以上）の女性職員の割合

富士見市役所での女性管理職の割合は 19.5%（平成31（2019）年4月1日現在）であり、平成27（2015）年から増加傾向にあったものの、平成30（2018）年からやや減少しています。



資料 職員課

2 男女共同参画に関する市民の意識

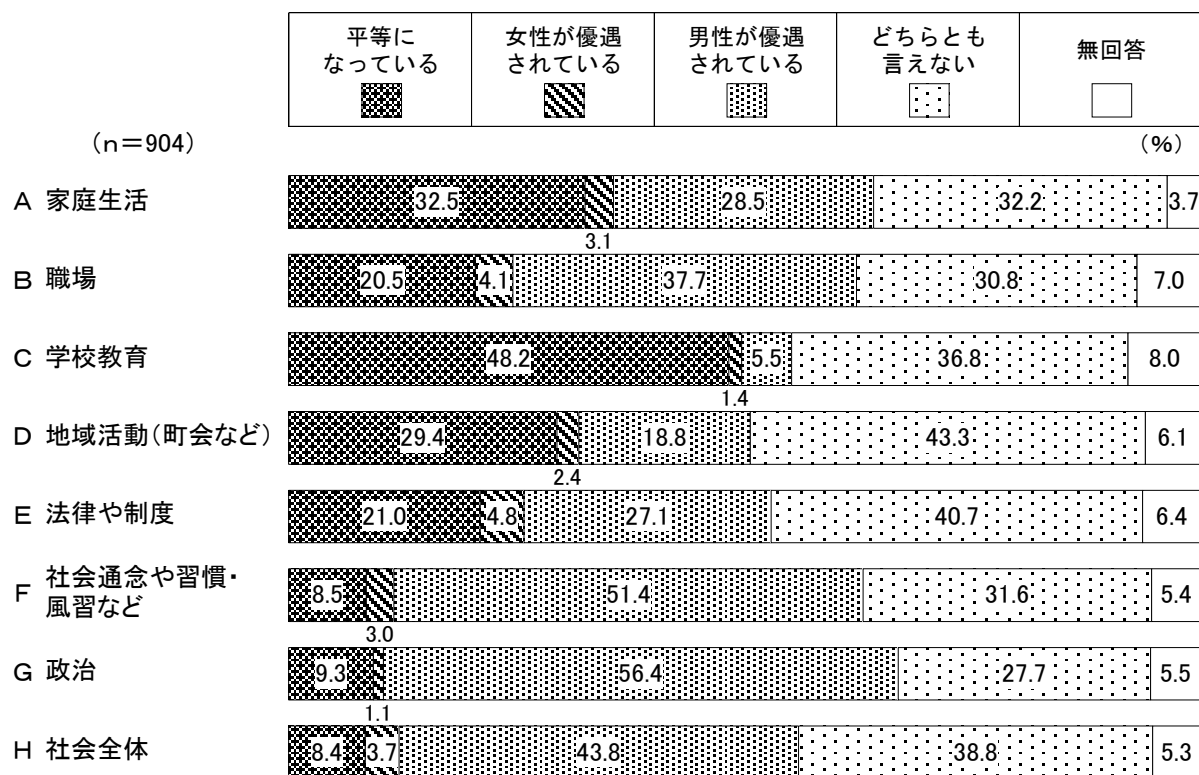
(1) 富士見市男女共同参画に関する市民意識調査結果（抜粋）

本プラン策定にあたり、市民の男女共同参画に関する意識や実態を把握し、本プラン策定の基礎資料とするため、男女共同参画に関する市民意識調査を実施しました。

【調査概要】

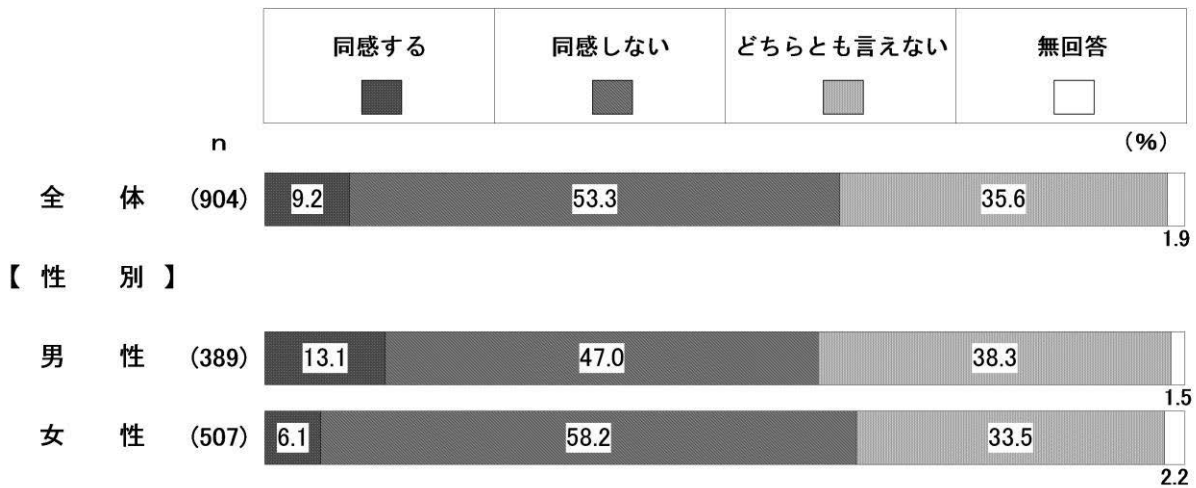
- ・調査対象 市内在住の満 18 歳以上の男女
- ・対象者数 2,000 人（男性 1,000 人、女性 1,000 人）
- ・抽出方法 住民基本台帳から無作為抽出
- ・調査方法 郵送調査法（郵送配布—郵送回収）
- ・調査期間 令和元（2019）年 7 月 19 日～8 月 2 日
- ・回収率 45.2%（回収 904 通、男性 389 通、女性 507 通、性別無回答 8 通）

①各分野における男女の地位の平等感について



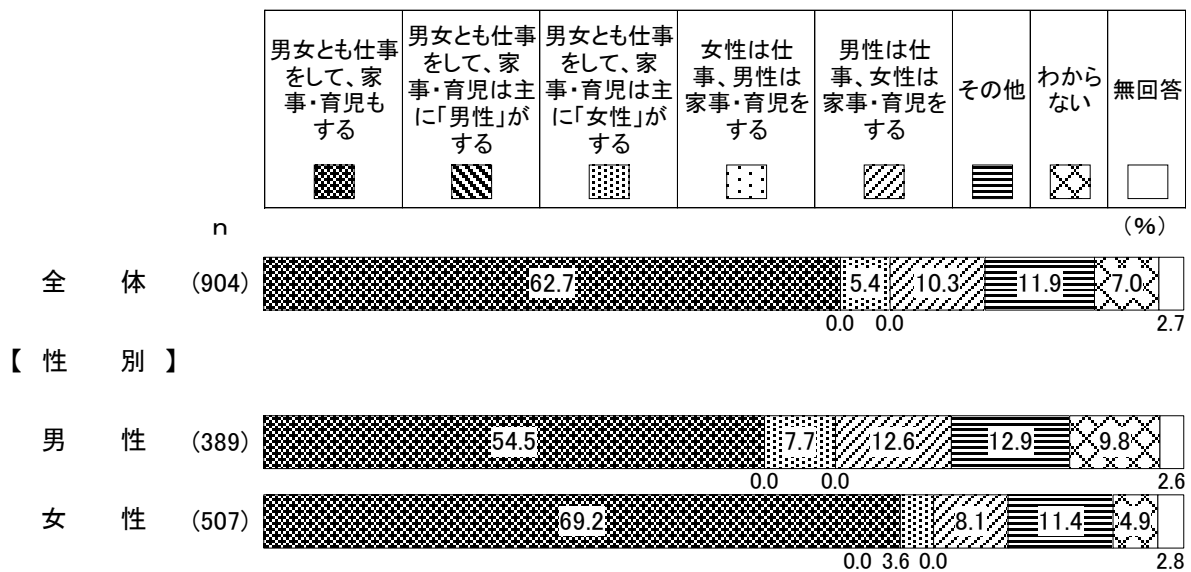
「学校教育」での平等感はや 50%と高い数値を示している一方で、すべての分野で「男性が優遇」が「女性が優遇」を上回り、特に「政治」「社会通念や習慣・風習など」では、「男性が優遇」と感じる人が多く、不平等感が依然として残されています。

②「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識について



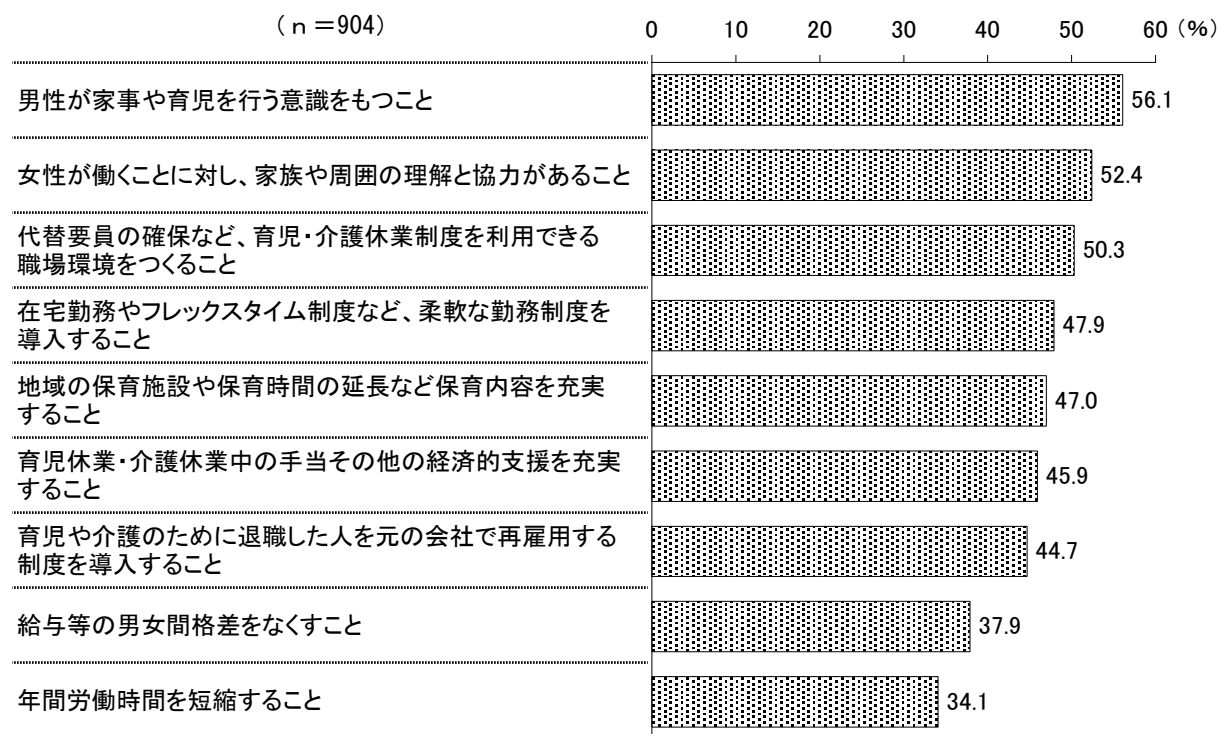
「同感する」が9.2%、「同感しない」が53.3%、「どちらとも言えない」が35.6%となっています。男女別でみると、男性の13.1%が女性の6.1%より7%多く、意識の違いがみられます。

③男女の役割分担についての考え方



60%以上の方が、「男女とも仕事をして、家事・育児もする」が良いと回答しており、男女とも仕事と家庭の役割を担うべきと考える人が多くなっています。男女別でみると、女性の69.2%が男性の54.5%より14.7%多く、意識の違いがみられます。

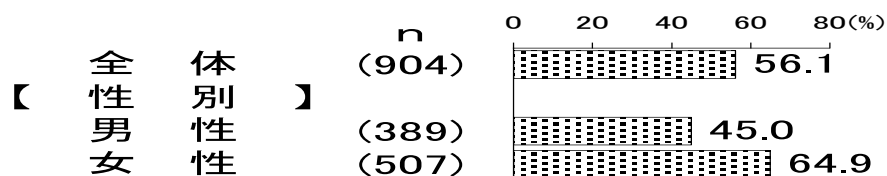
④男女がともに仕事と家庭を両立するために必要な条件



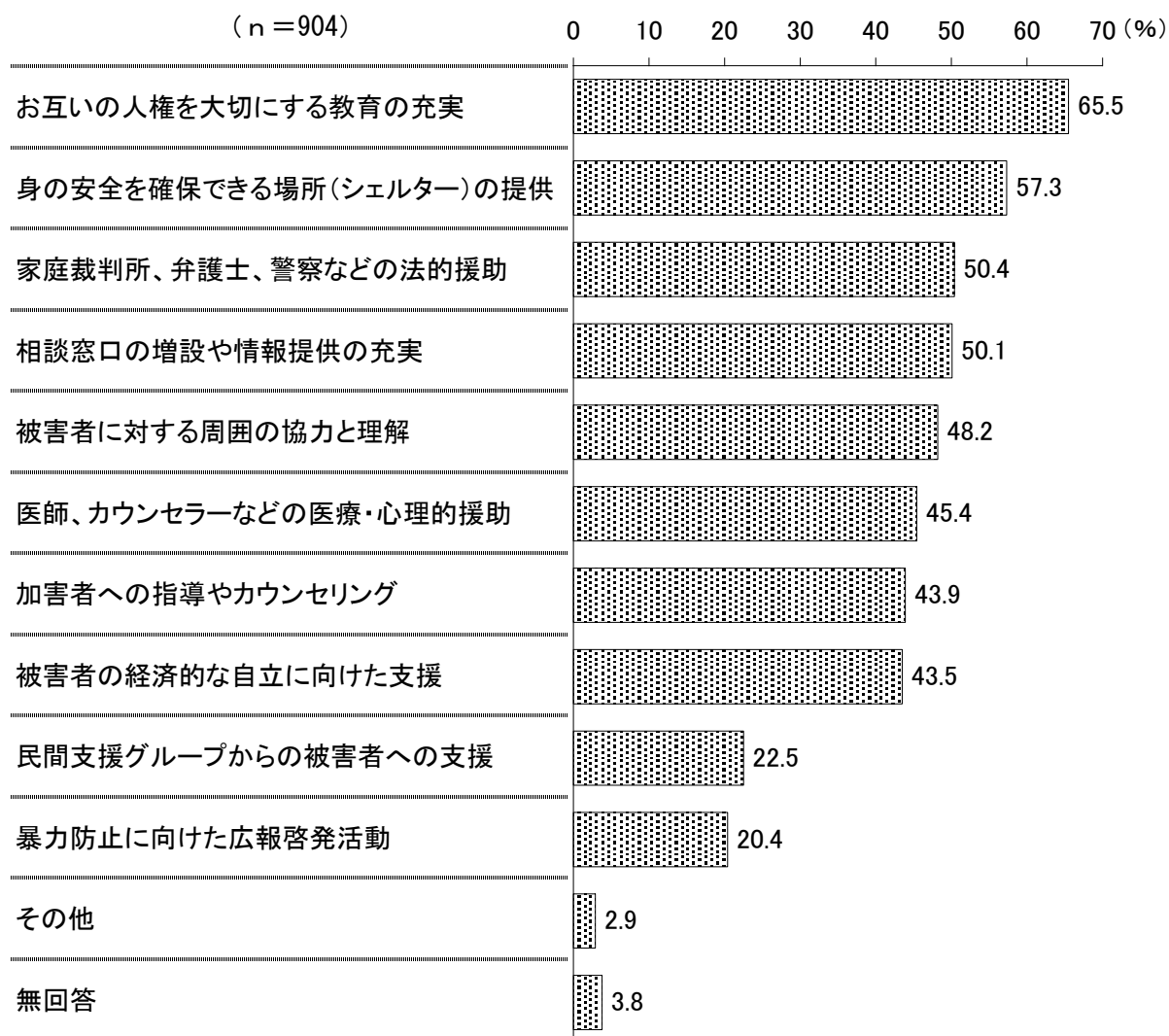
「男性が家事や育児を行う意識を持つこと」が 56.1%で最も高く、次いで「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力」が 52.4%、「育児・介護休業制度を利用できる職場環境」が 50.3%、「柔軟な勤務制度」が 47.9%と続いています。

一番高い割合を示している「男性が家事や育児を行う意識を持つこと」の男女別の割合を見ると、男性が 45%、女性が 64.9%で、19.9%の差があり、男女によって意識の違いがみられます。

「男性が家事や育児を行う意識をもつこと」の男女別の割合

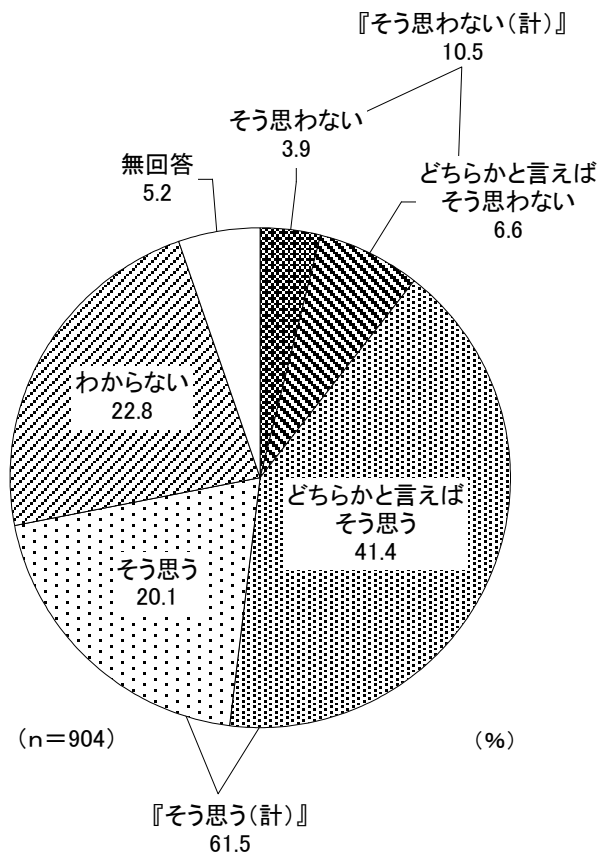


⑤暴力を防止するために必要なこと



「お互いの人権を大切にする教育の充実」が65.5%で最も高く、次いで「身の安全を確保できる場所(シェルター)の提供」が57.3%、「家庭裁判所、弁護士、警察などの法的援助」が50.4%、「相談窓口の増設や情報提供の充実」が50.1%となっています。

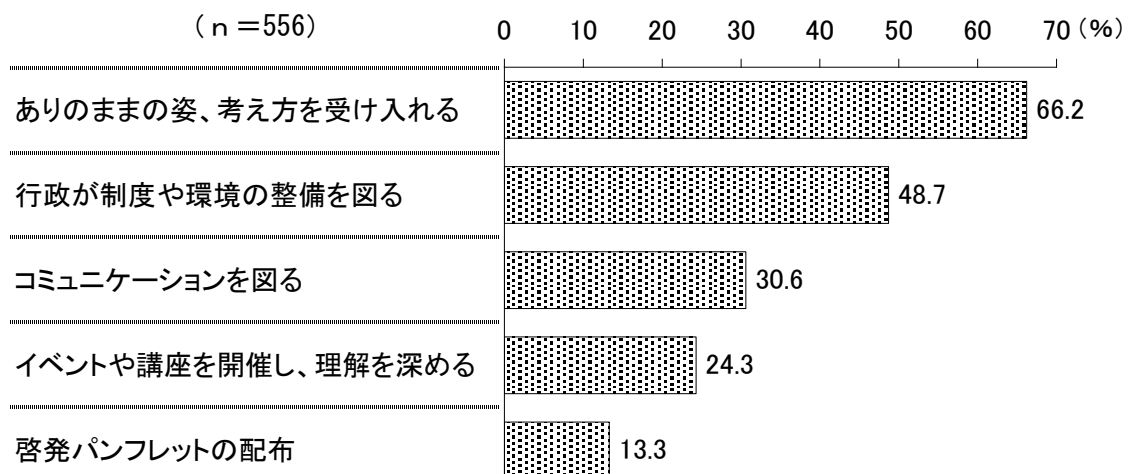
⑥性的少数者（マイノリティ）にとって生活しづらい社会だと思うか



「どちらかと言えばそう思う」の41.4%と「そう思う」の20.1%を合わせた『そう思う(計)』が60%を超えています。

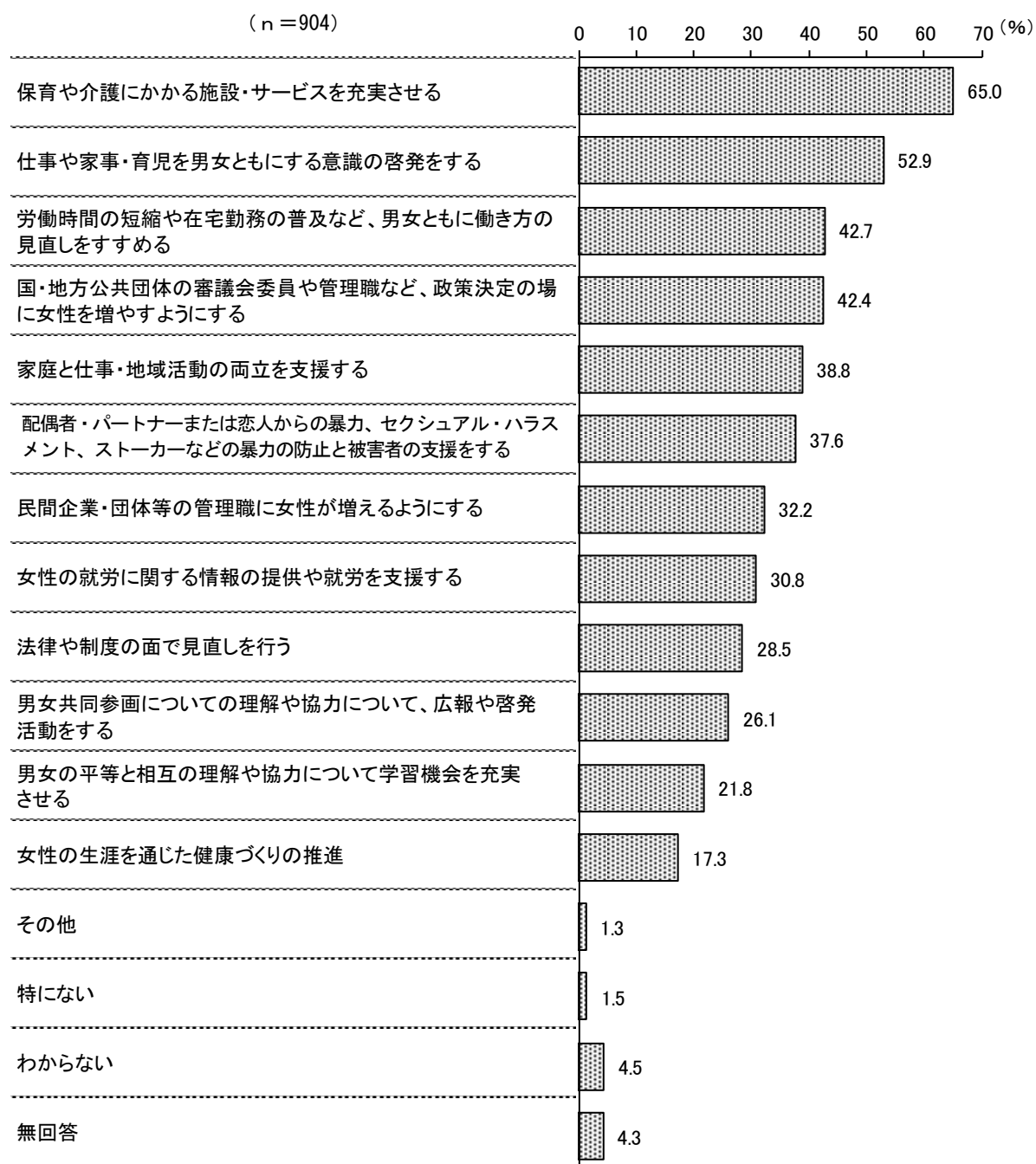
⑦性的少数者（マイノリティ）が生活しやすくなるために必要なこと

※⑥で「どちらかと言えばそう思う」「そう思う」と回答した方



「ありのままの姿、考え方を受け入れる」が66.2%と最も多く、次いで「行政が制度や環境の整備を図る」の48.7%が多くなっています。

⑧男女共同参画社会の実現のために必要な取り組みについて



「保育や介護にかかる施設・サービスを充実させる」が 65%と最も多く、次いで「仕事や家事・育児を男女ともにする意識の啓発をする」が 52.9%となっています。

3 男女共同参画プラン（第3次）（平成22（2010）年～令和2（2020）年）の評価について

基本目標1 男女共同参画社会を進める意識づくり

男女共同参画社会を進める意識づくりとして、男女共同参画講演会やセミナーの開催、市広報における男女共同参画ひろば「いっぽいっぽ」の掲載、学校における男女平等教育、各公民館における事業、人権意識の高揚のための事業など、様々な機会を捉えて啓発事業を実施し、多くの市民の方に男女共同参画に関心を持ってもらえるような取り組みを展開してきました。その結果、講演会、セミナーへの参加者数は増加し目標値を達成しています。

また、メディア・リテラシー*については、専門の講師を招き、男女共同参画セミナーとして開催するとともに、市広報などで取り上げ市民の関心を高める取り組みを行うことができました。

今後の課題として、市で行っている市民意識調査の全34施策の中で、「男女共同参画の社会づくり」の満足度が26位、重要度が34位となっており、満足度及び重要度を上げていく必要があります。

指 標	策定当初 (平成25年度)	目標値 (令和2年度)	実績値 (令和元年度)
講演会・セミナー等参加者数累計	148名	250名	258名
市民意識調査における「男女共同参画の社会づくり」への取り組みに対する満足度	23.6% (平成24年度)	増加	40.7%
市民意識調査における「男女共同参画の社会づくり」への取り組みに対する重要度	63.6% (平成24年度)	増加	70.7%
メディア・リテラシーに関する啓発	1回	1回以上	1回

*メディア・リテラシー…①メディアの情報を主体的に読み解く能力、②メディアにアクセスし、活用する能力、③メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のことです。メディアにおいては、女性の性的側面のみが強調されることや、固定的な性別役割分担意識を伝達するなどの問題が見受けられており、メディア・リテラシーの役割は大きいとされています。

基本目標2 あらゆる分野への男女共同参画の実現

あらゆる分野への男女共同参画の実現に向けて、女性の政策・方針決定過程への参画促進や国際交流、国際理解への推進に向けた取り組みを行ってきました。

審議会等の委員における女性の割合については、国が30%(第4次男女共同参画基本計画)、県では40%(埼玉県男女共同参画基本計画)を目標に掲げており、本市においても目標値40%を目指し取り組んできましたが、結果的に年々微増はしているものの、目標値には達していません。引き続き、審議会等、政策・方針決定過程への女性の参画を進めていく必要があります。併せて女性委員のいない審議会について、積極的な登用を推進していきます。

また、市役所の管理職について、平成27(2015)年に行った見直しの際、管理職のカウントを課長職から副課長職以上に変更しました。目標値までには至っていませんが、この5年で数値を上げています。

指 標	策定当初 (平成25年度)	目標値 (令和2年度)	実績値 (令和元年度)
人材バンクにおける女性登録者の割合	58.8% (96名/163名)	50% 維持	51.7% (105名/203名)
各種審議会等における女性委員の割合	27.0%	40%	31.8% (176名/554名)
女性委員が含まれる審議会の割合	85.3% (29/34審議会)	100%	95.6% (43/45審議会)
市役所の管理職(副課長級以上)の女性職員の割合	15.9% (H27.4.1現在)	20%	19.5%

基本目標3 男女の自立を可能にする環境づくり

男女がともに自立した生活を可能にする環境づくりとして、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス*）の実現に向けた取り組みや、男女が互いの生と性を理解、尊重し生涯にわたり健康な生活を営むことができる取り組みを展開してきました。

女性の就業支援については、両立しやすい働き方を実現するためにキャリアアップをテーマとした女性向けの講座を開催し、女性の多様な働き方への支援を実施しました。

子育て支援については、子育てへの男性の積極的な参画を促すとともに、地域で子育てをしていくための事業や育児相談等の支援事業に取り組みました。その結果、本市の男性職員の育児休業取得率や保育事業実施施設数などは、目標値に達しています。

保育については、保育施設の拡充に努めるとともに、延長保育や病児・病後児保育事業を実施し、働く男女を支援してきました。

また、女性に対する暴力のないまちづくりとして、配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画を策定し、女性に対するあらゆる暴力の根絶のための啓発や被害者の支援等を積極的に実施しています。

近年では、DV被害者の相談内容が複雑化し、様々な問題を抱えているケースが多くなっており、相談窓口の充実と被害者支援のネットワーク構築が重要となっていることから、庁内各課が連携して適切な保護・支援に努めています。また、女性が抱える悩みや問題に対応するための女性相談を実施するなど、相談体制の充実を図っています。

女性のがん検診受診率については、働く女性の増加に伴い、職場で受診するケースも増えてきたことから、市の受診者割合としては減少しています。

町会長における女性の割合については、地域の実情によりますが、まだまだ男性が主体となっており、目標値には至っていない状況です。

指 標	策定当初 (平成25年度)	目標値 (令和2年度)	実績値 (令和元年度)
本市の男性職員の育児休業取得率	0% (平成26年度)	10.0%	40.0%
通常保育事業実施施設数（目標事業量）	15か所 (1,345人)	25か所 (1,955人)	33か所 (2,173人)
ファミリーサポートセンターの会員合計数	921人	1,100人	1,329人
乳がん・子宮がん検診受診率	18.5% (乳がん)	25.0% (乳がん)	10.7% (乳がん)
	17.9% (子宮がん)	25.0% (子宮がん)	8.7% (子宮がん)
女性に対する暴力防止に関する啓発	1回	1回以上	1回
町会長における女性の割合	3.6% (2名/55名)	5.0%	3.64% (2名/55名)

*ワーク・ライフ・バランス…一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域においても各ライフステージに応じて多様な生き方を選択、実現できることを言います。

第 3 章

**基本目標 主要課題 施策の方向
具体的な取り組み**

基本目標・主要課題・施策の方向（体系図）

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会を進める意識づくり

【主要課題1】 男女共同参画のための意識改革

施策の方向（1）男女共同参画のための意識啓発
施策の方向（2）男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

基本目標Ⅱ 男女の人権を尊重したまちづくり

【主要課題1】 一人ひとりの人権が尊重された地域社会

施策の方向（1）ハラスメントを許さない意識づくり
施策の方向（2）ハラスメントに関する相談ができる体制づくり

【主要課題2】 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重

施策の方向（1）男女が互いの性を理解、尊重するための意識啓発
施策の方向（2）生涯にわたる健康づくりの支援

【主要課題3】 多様な性・多様な生き方を認める意識の醸成

施策の方向（1）多様な性への理解促進
施策の方向（2）多様な性に関する相談ができる体制づくり

基本目標Ⅲ 配偶者・パートナー等からの暴力のないまちづくり

【富士見市DV防止基本計画】

【主要課題1】 暴力根絶のための意識啓発

施策の方向（1）配偶者・パートナー等からの暴力の防止に向けた意識啓発
施策の方向（2）支援体制の充実

基本目標Ⅳ あらゆる分野に男女が共同参画できる環境づくり

【富士見市女性活躍推進計画】

【主要課題1】 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

施策の方向（1）審議会等への女性の参画拡大
施策の方向（2）女性の参画促進に向けた人材の育成

【主要課題2】 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

施策の方向（1）男女がともに働きやすい環境づくり
施策の方向（2）仕事と子育て・介護の両立支援

基本目標Ⅴ 地域における男女共同参画のまちづくり

【主要課題1】 市民との協働による男女共同参画の推進

施策の方向（1）男女共同参画の視点に立った地域活動の推進
施策の方向（2）男女共同参画の視点に立った防災体制の充実

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会を進める意識づくり

【主要課題1】男女共同参画のための意識改革

令和元（2019）年度に実施した男女共同参画に関する市民意識調査において「社会全体での男女の平等感」を聞いたところ、「平等である」との回答が8.4%にとどまり、「男性が優遇されている」との回答が43.8%に対し、「女性が優遇されている」は3.7%となっており、男女間に不平等があると感じている割合が高い結果となりました。

また、同調査で「男は仕事、女は家庭」という考え方については、「同感する」との回答が9.2%に対し、「同感しない」との回答が53.3%という結果でした。意識の改革は進んでいる面もある一方、女性の約70%が就業している中、結婚や出産によって、希望しても仕事を続けられない現状や、出産や育児に関わりたい男性が、希望しても育児休業を取れない現状があります。

人口減少、少子高齢化、経済の急速なグローバル化の進展などに的確に対応し、持続可能な社会を目指すためには、多様性を尊重し、固定的な性別役割分担意識（※1）の解消と、男女がともに職業生活と家庭・地域生活との両立ができるような意識の醸成と社会システムの確立が必要です。

※1 固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」といった言葉は、固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。

施策の方向（１）男女共同参画のための意識啓発

性別にかかわらず、一人ひとりの人権が尊重され、個性と能力を活かし、すべての人が活躍でき、多様な生き方を認め合う社会を目指すため、男女平等・男女共同参画意識のさらなる啓発を図り、固定的な性別役割分担意識の解消に取り組みます。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
男女共同参画の視点に立った人権尊重意識の啓発	1	男女共同参画の視点に立った人権教育・啓発を行います。	人権・市民相談課 交流センター 生涯学習課 公民館
男女共同参画推進のための意識啓発	2 指標	固定的な性別役割分担意識の解消や、男女共同参画への関心を高めるための講演会やセミナー、研修機会等を提供します。	人権・市民相談課
	3	市広報やホームページ等、あらゆる媒体を活用し、男女共同参画に関する情報の提供や、「富士見市男女共同参画推進条例」、「富士見市男女共同参画プラン（第４次）」等、関連する法律や条例、制度についての周知を行います。	人権・市民相談課
	4	男女共同参画の関連図書を充実します。男女共同参画週間等に、定期的にテーマ展示を行います。	人権・市民相談課 中央図書館 (生涯学習課)
男女共同参画の視点に立った表現の浸透	5 指標	男女共同参画の視点から、メディア等の発信する情報を主体的に読み解く力（メディア・リテラシー）（※2）を養えるよう啓発を行います。	人権・市民相談課 学校教育課
情報の発信における表現の配慮	6	市が情報発信をする際に、男女共同参画の視点に配慮します（イラストカット及び表現等）。	全課
男女共同参画の意識に関する調査・研究	7 指標	男女共同参画に関する意識調査を実施し、達成度の検証を行い、「富士見市男女共同参画プラン（第４次）」の推進に反映させます。	人権・市民相談課

※2 メディア・リテラシー

①メディアの情報を主体的に読み解く能力、②メディアにアクセスし、活用する能力、③メディアを通じコミュニケーションする能力の３つを構成要素とする複合的な能力のことです。メディアにおいては、女性の性的側面のみが強調されることや、固定的な性別役割分担意識を伝達するなどの問題が見受けられており、メディア・リテラシーの役割は大きいとされています。

施策の方向（２）男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

幼少期から男女平等・男女共同参画意識を形成するための教育を行うとともに、児童生徒の価値観の醸成に影響を与える教職員への研修機会や情報の提供を行います。

また、国際的な視野で男女共同参画社会を認識し、多様な文化や価値観に触れることができるよう、多文化共生の取り組みを行います。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
学校等での男女平等教育への取り組み	8	学校で使用する児童生徒の諸表簿等の関係書類や男女混合名簿について、男女平等意識の形成の視点から継続します。	学校教育課
	9	学校生活を通して、児童生徒の人権への意識を育むことで、児童生徒が性別による偏見を持ったり、差別をしたりすることがないように指導します。	学校教育課
	10	児童生徒に対し、性別による固定的な役割分担意識に捉われず、適切な教育が行えるよう、教職員への研修機会の充実を図ります。	学校教育課
	11	“はつらつ社会体験事業”等を通して、性別に関係なく、主体的に進路を選択する力を身につけることができるよう、個性を生かした生活指導・進路指導を行います。	学校教育課
男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進	12	あらゆる世代に対し男女の人権・男女共同参画の視点に配慮した事業を企画します。また、保育の完備や開催時間・曜日の工夫など、誰もが参加しやすい事業の企画・運営に努めます。	人権・市民相談課 交流センター 生涯学習課 公民館
男女共同参画の視点に立った国際交流と国際理解の推進	13	多文化共生を理解するための講座の開催や国際理解の授業など、国際的な視野を持てるための教育・学習機会の充実に努めます。	文化・スポーツ振興課 学校教育課
	14	富士見市国際友好協会やNPO団体、市民団体等と協力して国際交流フォーラム等を開催し、市内や近隣に在住する外国籍市民との交流を図ります。	文化・スポーツ振興課

外国籍市民が安心して暮らせるための支援体制の充実	15	日本語指導員を派遣し、外国籍児童生徒への日本語教育支援を行い、生活面・学習面等での児童生徒の不自由さの解消を図ります。	学校教育課
	16	地域のNPO団体と協力し、市ホームページへの多言語による生活ガイドの掲載や外国籍市民生活相談の充実に努めます。	文化・スポーツ振興課 人権・市民相談課
情報の収集と提供	17	男女共同参画に関する国際会議、諸外国情報等を積極的に収集し、市民へ提供します。	人権・市民相談課



世界的にみて、日本の男女平等は遅れている

ジェンダー・ギャップ指数 日本の順位

世界経済フォーラムが毎年公表している、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成）によると、令和元年（2019）年末発表の日本の順位は、153 か国中 121 位（前年は 149 か国中 110 位）でした。

上位国及び主な国の順位

順位	国名
1	アイスランド
2	ノルウェー
3	フィンランド
4	ニカラグア
5	ニュージーランド
53	米国
81	ロシア
106	中国
108	韓国
109	アラブ首長国連邦
121	日本
122	クウェート

日本は、特に政治分野への女性の参画が遅れており、例えば国会議員（衆議院議員）に占める女性の割合は約10%で、世界最低水準となっています。

分野ごとの順位（日本）

分野	順位	前年の順位
経済	115 位	117 位
政治	144 位	125 位
教育	91 位	65 位
健康	40 位	41 位

市民の声

「学校教育の間は男女で差はないと思っていましたが、社会に出て、出産や育児の場で男女の立場があまりにも違うことを実感しました。」

「子どもの幼稚園で、男の子、女の子で分けられることに違和感があり、小さいうちから女の子はこうあるべき、男の子はこうあるべきといったことを言っていて驚いた。」

（令和元（2019）年男女共同参画に関する市民意識調査より）

基本目標Ⅱ 男女の人権を尊重したまちづくり

【主要課題1】一人ひとりの人権が尊重された地域社会

男女共同参画社会の実現とは、国籍や性別などにかかわらず、互いの人権を尊重し合い、一人ひとりが責任を持ってその人らしく生きていくことができる社会を目指すものです。

しかしながら、家庭においてはDV（ドメスティック・バイオレンス）（※3）、社会においてはセクシュアル・ハラスメント（※4）やパワー・ハラスメント（※5）、多様な性についての周囲の理解が十分でないことから生じるSOGI^{ソ ジ}ハラスメント（※6）など、地位や人間関係の優位性、人の多様性に対する理解不足などを背景に、精神的・身体的苦痛をもたらす様々なハラスメントが存在しており、男女共同参画の推進を阻害する要因となっています。

家庭、学校、職場、地域等のあらゆる場において、ハラスメントを許さず、一人ひとりの人権及び多様性を尊重することが重要です。

※3 ドメスティック・バイオレンス

配偶者や恋人など、親密な関係にある、またはあったパートナーから受ける暴力の総称。殴る・蹴るといった身体的な暴力、言葉による精神的な暴力、性的な暴力、経済的暴力など、様々な形で存在します。親密な間柄であっても、こうした行為は相手の人権を侵害する重大な問題です。

※4 セクシュアル・ハラスメント

性的な嫌がらせのことで、相手の意に反した性的な言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさを流すことなどがあげられます。

※5 パワー・ハラスメント

職場における権力（パワー）を背景に、業務上の適正な範囲を超えた業務の負荷をかけたり、業務を与えないなどの嫌がらせをすること。また、それによって部下の人格や権限を著しく傷つけることを言います。

※6 SOGI^{ソ ジ}ハラスメント

好きになる人の性別（性的指向：Sexual Orientation^{セクシュアル オリエンテーション}）や、自分がどの性別であるかの認識（性自認：Gender Identity^{ジェンダー アイデンティティ}）に関連して、不快で暴力的な言動やいじめなどの、精神的・肉体的な嫌がらせを受けること。また、他人のSOGI^{ソ ジ}（性的指向・性自認）を、本人の了承を得ずに暴露すること（アウトティング）も含まれます。

「SOGI^{ソ ジ}」については39ページを参照

施策の方向（１） ハラスメントを許さない意識づくり

家庭、学校、職場、地域等のあらゆる場における様々なハラスメントについて、すべての人が被害者にも加害者にもならないよう、啓発を行います。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
各種ハラスメント防止のための意識啓発	18	セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント（※7）などを防止するため、市広報やホームページ等を活用した啓発活動や情報提供を行います。	人権・市民相談課
法や制度の周知	19	職場におけるハラスメント防止対策の強化が義務付けられたことから、市内事業主に対して「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」（※8）及び「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）（※9）」などの法律についての周知、啓発を行います。	産業経済課
	20	高齢者・障がい者への虐待について、各法律の周知や被害防止のための啓発を行います。	高齢者福祉課 障がい福祉課
	21	埼玉県青少年健全育成条例や富士見市いじめ防止条例についての周知を行います。	子育て支援課 生涯学習課

※7 妊娠・出産等に関するハラスメント

職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等の申出・取得を理由として、上司・同僚から嫌がらせや不利益な扱いを受けることなどを言います。

※8 育児・介護休業法

仕事をしながら育児や介護を担う労働者が、円滑に仕事と生活を両立できるよう配慮し、働き続けられるよう支援する制度です。労働時間を柔軟にしたり、休暇を取りやすくしたりする具体的な制度が盛り込まれています。労働者の申し出に対する事業主の対応義務も規定に含まれています。

※9 改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

職場におけるパワー・ハラスメントを防止するため、事業主に防止措置を講じることが義務づけられました。その中には、他人のSO^グI（性的指向・性自認）について侮辱的な発言をしたり、暴露したりすることを禁止する内容も含まれています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されています。

施策の方向（２） ハラスメントに関する相談ができる体制づくり

ハラスメントに関する様々な悩みを一人で抱え込まないよう、相談窓口の周知と相談できる体制づくりに努めます。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
相談体制の充実	22	家庭、学校、職場や地域等、あらゆる場における様々な嫌がらせやいじめの悩み事に対し、個々に応じた適切な相談窓口へつなぎます。	職員課 人権・市民相談課 産業経済課 学校教育課 教育相談室
	23	高齢者・障がい者・児童への虐待についての相談を受け、個々の状況に応じた支援を行います。	高齢者福祉課 障がい福祉課
	24	専門カウンセラーによる女性相談を定期的を実施し、女性が抱える様々な悩み事に対応します。	人権・市民相談課



【主要課題2】生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重

女性は妊娠・出産をする可能性があることから、ライフステージにおける心身の変化への支援が必要です。そのため、男女が互いの身体的違いを理解し合い、一人ひとりが相手に対する思いやりと責任を持つことは、男女共同参画社会形成への前提となるものです。

女性が生涯にわたって身体的、精神的、社会的に良好な状態であることを目指す「リプロダクティブ・ヘルス」（性と生殖に関する健康）と、子どもを産む、産まない、また、いつ産むかなどを女性自身が決めるための「リプロダクティブ・ライツ」（性と生殖に関する権利）（※10）の視点は、女性の重要な権利の一つであり、パートナーと対等な立場で考えることが重要です。

また、男女がともに正しい知識を持つことで、望まない妊娠や性感染症を防ぎ、健康な生活を営むことができるようになります。そのためには、若い世代への早期からの情報提供や、啓発の取り組みが必要とされています。

※10 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）
1994年にエジプトのカイロで開かれた国際人口開発会議にて提唱された概念。

施策の方向（1） 男女が互いの性を理解、尊重するための意識啓発

男女が互いの身体的違いを理解し合い、生命の尊厳や性に関する知識を身につけ、一人ひとりが自覚と責任を持って行動できるよう、性と生殖に関する健康と権利についての学習機会の提供や啓発を進めます。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
生と性に関する正しい認識と理解についての教育・学習の機会の充実	25	男女平等及び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）の理念に基づき、児童生徒の発達段階に合わせた男女の性に関する教育の充実に取り組みます。また、正しい知識と認識を深め、お互いの人権を大切にし合えるよう、「体育（保健体育）」、「家庭（技術・家庭）」、「特別な教科 道徳」及び「総合的な学習の時間」、「特別活動」などを通じて指導します。	学校教育課
	26	小・中学校において、関係機関で作成される、性とジェンダー（※11）に関する資料の活用を図るとともに、性的マイノリティを含む多様な性への理解のための情報提供を行います。	人権・市民相談課 学校教育課

生と性に関する正しい認識と理解についての教育・学習の機会の充実	27	児童生徒及び市民の健全な心身の発達のため、薬物の害及びエイズや性感染症についての知識を普及し、その予防に取り組みます。	生涯学習課 学校教育課
	28	生活環境の保全のための啓発を行い、環境汚染による健康被害の未然防止に取り組みます。	環境課
	29	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）の理念の浸透を図るための学習機会や情報の提供を行います。	人権・市民相談課
	30	両親学級を通して、男女が互いの性を理解し、健康な妊娠生活の継続と男女共同参画による子育てを推進します。	子ども未来応援センター
	31	子どもに対する性犯罪の防止に役立つ取り組みとして、富士見市青少年育成市民会議や、富士見市青少年育成推進員とともに110番三角旗の設置や地域のパトロールを行います。	生涯学習課
	32	インターネットやスマートフォンを利用した性犯罪、人権侵害行為等を防ぐため、メディアの情報についての正しい判断能力を身につけられるよう、児童生徒及び保護者に向けて啓発を行います。	学校教育課

※11 ジェンダー

社会的・文化的に形成された性別のこと。生まれつきの生物学的性別（セックス）に対して、社会通念や習慣の中で、社会によって作り上げられた男性、女性の別を指します。

施策の方向（２） 生涯にわたる健康づくりの支援

男女がともに責任を担い、生きがいを持って主体的に行動することができるよう、性差や年代に応じた各種健診・相談体制の充実を図り、生涯を通じて健康に暮らせる環境の整備を進めます。

基本的施策	No.	具体的な取組	担当課
からだところに関する相談等の充実	33	年代や性差に応じた健康に関する相談窓口の充実に努めます。	健康増進センター
	34 再掲	専門カウンセラーによる女性相談を定期的実施し、女性が抱える様々な悩み事に対応します。	人権・市民相談課
妊娠・出産・育児に関する健康支援	35	妊産婦の健康づくりに対する取り組みの充実に努めます。	子ども未来応援センター

妊娠・出産・育児に関する健康支援	36	妊娠・出産に関する経済的負担を軽減するため、妊婦健康診査の費用の一部を助成します。	子ども未来応援センター
	37	妊娠・出産に関する精神的・経済的不安に対処できる相談・支援体制の充実に努めます。	子ども未来応援センター
生涯を通じた健康づくりの支援	38	一人ひとりがライフステージに応じて主体的・継続的に健康を維持できるよう、生活習慣病等疾病の予防や介護予防のための学習の機会を提供し、各種健（検）診制度の充実と受診率向上を目指した普及啓発に取り組みます。	健康増進センター
	39	男女の心身の健康・生きがいづくりの一環として、地域でのスポーツ行事や講座等を開催します。	文化・スポーツ振興課

【主要課題3】多様な性・多様な生き方を認める意識の醸成

自分がどのような性別の人を好きになるのか（性的指向：Sexual Orientation^{セクシュアル オリエンテーション}）と、自分が自身の性をどのように認識しているのか（性自認：Gender Identity^{ジェンダー アイデンティティ}）は一人ひとり異なり、人の数だけあると言われており、近年このような考え方は「SOGI=ソジ」という概念で知られるようになってきました。SOGIとは、性的指向（Sexual Orientation^{セクシュアル オリエンテーション}）と性自認（Gender Identity^{ジェンダー アイデンティティ}）の頭文字をとった言葉で、すべての人が対象となります。

誰もがありのままに自分らしく生きることを目指す男女共同参画社会において、性的マイノリティ（LGBT等）（※12）は、多様な性についての周囲の理解が十分でないことから、生活上の困難に直面することがあります。

本市においても、多様な性についての理解を促進するため、市広報・ホームページ等への情報提供や、男女共同参画セミナーの開催、市職員研修等を行ってきました。令和元（2019）年実施の男女共同参画に関する市民意識調査でも、性的マイノリティについて「言葉も意味も知っている」と回答した人が70%を超えるなど、職場や学校、地域において認識されるようになってきました。また、「性的マイノリティの人々にとって生活しづらい社会だと思うか」の問いに「思う」と回答した人は60%を超え、その理由については、「偏見、差別」が約75%、「カミングアウトしづらい雰囲気がある」の回答が約70%（複数回答）でした。

多様な性への理解を促進し、誰もが自分らしく生きることができるよう、偏見や差別のない社会づくりが必要です。

※12 性的マイノリティ（LGBT等）

「性的マイノリティ」は同性愛者や性別に違和感を覚える人などの総称で、「LGBT」も含まれます。「LGBT」とは、L=Lesbian（レズビアン）、G=Gay（ゲイ）、B=Bisexual（バイセクシュアル）、T=Transgender（トランスジェンダー）などの頭文字の略です。また、LGBTに加えてQ=Questioning/ Queer（クエスチョニング/クィア）など、性のあり方は多様です。

施策の方向（１） 多様な性への理解促進

性は多様であることや、性的マイノリティが抱える問題を理解し、偏見や差別をなくし、誰もが個性と能力を発揮できるよう、啓発と環境整備を進めます。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
性の多様性についての意識啓発	40 新規	性別に起因する偏見や固定観念等により、困難な立場に置かれている性的マイノリティに関する理解促進のための啓発を行います。（市広報等での周知、市民向けの講座、市内事業所向けの周知、国や県の小・中学校教職員研修、人権講演会、男女共同参画職員研修等）	職員課 人権・市民相談課 産業経済課 学校教育課
環境の整備	41 新規	性的マイノリティや子育て家庭、高齢者、障がい者を含め、すべての人が安心して使えるよう、男女別トイレの他に誰でも使える「多目的トイレ」の整備に努めます。	営繕課 教育政策課 各施設担当課
	42 新規	性別を特定する必要がない市の手続きやアンケート等において、性的マイノリティの心理的負担の軽減に配慮します。	全課
	43 新規	同性カップルの抱える生きづらさを解消し、性の多様性について広く啓発していくため、「パートナーシップ宣誓制度」の導入に向けた取り組みを進めます。	人権・市民相談課

施策の方向（２） 多様な性に関する相談ができる体制づくり

性的指向・性自認などに関する様々な悩みについて、性的マイノリティ及びその家族が安心して相談できるよう、相談体制を整備します。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
相談体制の充実	44	性的マイノリティ及びその家族の相談について、個々に応じた適切な相談窓口につなげます。また、研修の受講等により、対応する職員及び相談員の理解を深め、安心して相談できる体制づくりに努めます。	人権・市民相談課 学校教育課 教育相談室

基本目標Ⅲ 配偶者・パートナー等からの暴力のない まちづくり

※配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画（富士見市DV防止基本計画）

【主要課題 1】暴力根絶のための意識啓発

暴力は人権侵害であり、性別や間柄を問わず、決して許されるものではありません。配偶者・パートナー等からの暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）の根絶は、社会全体で取り組み克服すべき重大な課題です。近年、男性へのDVも増えてきていますが、被害者の多くは女性です。その背景には、男女の社会的地位や経済力の格差からくる優位性など、社会構造の問題があると考えられています。また、子どもの目の前で行われるDV（面前DV）は、児童虐待にあたり、大きな問題となっています。

近年では、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）などのコミュニケーションツールの広がりに伴い、これらを利用した交際相手（及び元交際相手）からの暴力、ストーカー行為、リベンジポルノ（※13）、性犯罪等、多様化する犯罪に対しの確に対応していくことが求められています。

男女共同参画に関する市民意識調査（令和元（2019）年）では、配偶者・パートナー等に対する「殴る、傷つける」などの行為は「暴力にあたる」と認識する割合が男女とも高くなっていますが、「どなる」「交友関係やメール、SNS、電話等を監視する」（精神的）や「生活費を渡さない」（経済的）といった行為は見えずらく、暴力と認識する割合が低くなっています。精神的・経済的な暴力等についてもDVであるという認識が広がるよう、周知・啓発を行っていく必要があります。

また、配偶者・パートナー等から暴力を受けた経験については、8.7%の人が「ある」と回答し、そのうち、誰か（どこか）に相談したかどうかについては、46.8%の人が相談したものの、半数以上の方は相談しなかったと回答しています。被害の潜在化を防ぎ、相談したい人がためらわずに相談できるよう、相談窓口の周知に一層取り組む必要があります。

※13 リベンジポルノ

リベンジとは復讐や仕返しのこと。別れた交際相手への仕返しや嫌がらせのために、交際中に撮影した裸の写真などをインターネット上に拡散させる行為などを言います。平成26（2014）年に、このような行為を規制して罰則を定めた「リベンジポルノ防止法」が制定されました。

施策の方向（１） 配偶者・パートナー等からの暴力の防止に向けた意識啓発

配偶者・パートナー等からの暴力に対する相談窓口の周知を行うとともに、たとえ親密な間柄であっても、暴力は人権侵害であるという意識の啓発に取り組みます。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
配偶者・パートナー等からの暴力防止のための意識啓発と環境整備	45 指標	配偶者・パートナー等からのあらゆる暴力（DV、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー、デートDV（※14）、リベンジポルノ等）の根絶を目指し、講演会・市広報・ホームページ等を活用し、啓発を行います。	人権・市民相談課 生涯学習課 学校教育課
性犯罪等の防止	46	女性や高齢者の被害が多いひったくりや痴漢等の犯罪防止対策として、東入間警察署と連携し、リーフレットの配布・講習会の開催を通し啓発に努めます。また市民協働による地域防犯パトロールへの支援や、犯罪を未然に防ぐための取り組みを推進します。	協働推進課
	47	夜間における女性の性犯罪の被害を防止するため、防犯灯の設置と適切な維持管理に努め、安心・安全なまちづくりを推進します。	道路治水課

※14 デートDV

恋人間で暴力により相手を思いどおりにすること。暴力とは身体的暴力だけでなく、精神的・金銭的な暴力なども含まれます。暴力を振るわれていても、「怒らない時は優しいから」「嫌われたくないから」「離れたいなんて怖くて言えない」として我慢してしまうケースがあります。

施策の方向（２） 支援体制の充実

DV 被害者への対応は、「富士見市配偶者暴力相談支援センター」を中心として、関係機関と連携し、保護や支援を行います。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
DV 被害者への支援	48	「富士見市配偶者暴力相談支援センター」を中心に、DVに関する法律や相談窓口等、被害者の保護及び自立支援に関する情報提供を行います。	人権・市民相談課
	49	DV被害者の安全確保と迅速な対応を徹底します。また、関係各課で構成されている「配偶者暴力被害者支援庁内連絡会議」等により、庁内の連携強化を図ります。また、被害者の自立支援に加え、児童虐待や高齢者虐待に対する支援体制の強化及び各課との連携を図ります。	総務課 ICT推進課 市民課 保険年金課 税務課 収税課 人権・市民相談課 子育て支援課 保育課 子ども未来応援センター 福祉政策課 高齢者福祉課 障がい福祉課 健康増進センター 建築指導課 水道課 学校教育課
	50	女性相談・DV相談等、生活面及び精神面での相談体制の充実を図り、被害者の状況に応じた支援を行います。	人権・市民相談課

基本目標Ⅳ あらゆる分野に男女が共同参画できる環境づくり

※女性の職業生活における活躍の推進に関する計画（富士見市女性活躍推進計画）

【主要課題 1】政策・方針決定過程への女性の参画拡大

人口の約半分は女性であり、労働力人口（全国）は 40%を超える中、様々な分野で女性も社会的活動を担っていますが、政策・方針決定の場への女性の参画は十分に進んでいるとは言えません。平成 30（2018）年に女性の参画を促進する「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立しましたが、例えば国会議員（衆議院議員）に占める女性の割合は約 10%で、世界でも最低水準となっています。また、女性の割合については 20%（令和元（2019）年）となっており、男性議員の割合が高くなっています。

政治・職場・地域社会などのあらゆる分野において、男女がともに責任を担い、多様な意見を政策等に反映させるためには、政策・方針決定過程に女性の参画を拡大するための取り組みを進めていくことが重要です。

施策の方向（1） 審議会等への女性の参画拡大

本市の審議会等、市政に関わる機関の女性委員の割合は 31.8%（令和元（2019）年）で、市の目標値の 40%に届いていません。

本市の管理職（副課長職以上）における女性の割合についても 19.5%（令和元（2019）年）となっています。女性を積極的に登用することで、力を発揮する場を確保し、多様な意見により調和のとれた政策・方針等の立案及び決定がなされるための取り組みを進めます。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
女性の参画を促進する基盤づくり	51	各種審議会など、市政に関わる女性があらゆる政策・方針決定過程に積極的に参画できるよう、啓発を行います。	人権・市民相談課
市政への男女共同参画の推進	52 指標	各種審議会等市政に関わる機関の女性委員の割合 40%を目指し、また男女比率が、一方の性が 60%を超えない範囲を目標にします。	全課
	53 指標	女性職員の管理職への昇任意欲の向上と、より多くの女性職員を管理職にするための環境整備を進めます。	職員課
市内事業所における女性登用	54	男女労働者間に生じる格差解消のため、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）（※15）に関する啓発及び情報提供に努めます。	人権・市民相談課 産業経済課

※15 ポジティブ・アクション

様々な分野において、必要な範囲内において男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものです。例えば国の審議会等委員への女性の登用のための目標設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進などです。平成30（2018）年5月施行の「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」は、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す法律となっています。

施策の方向（2） 女性の参画促進に向けた人材の育成

あらゆる分野への女性の参画を促進するため、セミナーや研修等の学習機会の確保や情報提供などを行い、女性の人材育成を図ります。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
人材育成のための学習機会の提供	55	女性の活躍をテーマとしたセミナー・研修等の開催や、情報提供を行います。	人権・市民相談課
女性の活躍の場の提供	56 指標	「富士見市市民人材バンク」の有効活用等、市内で活躍する女性の経験を生かせる機会の提供や、活動の場などの情報提供を行います。	人権・市民相談課 交流センター 生涯学習課 公民館
情報収集の場の提供	57	市内公共施設の空スペース等に男女共同参画コーナーを設け、常時情報の提供を行います。	人権・市民相談課



【主要課題2】ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

女性の社会参画が進む中、平成9（1997）年以降、共働き世帯は専業主婦世帯の約2倍となっています。一方、家庭での役割を果たす男性の時間は増えてきているものの、諸外国と比べて極めて低い状態です。共働き世帯であっても女性が仕事をしながら家事や育児を一人で担う状況や、子育てと親の介護を同時に行う「ダブルケア」の問題も浮き彫りになってきています。この背景には、家事・育児・介護は女性が行うものという固定的な性別役割分担意識や、長時間勤務が当然で、有給休暇や育児・介護休業等が取れなくても仕方がないとされている男性中心の働き方を前提とする労働慣行があります。

女性の活躍が進むことは、女性だけでなく、男女がともに仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現につながるものであり、少子高齢化による労働力人口の減少等の諸問題の解決及び持続可能な社会に向けて、あらゆる分野における女性の活躍をなお一層推進していく必要があります。

男女共同参画に関する市民意識調査（令和元（2019）年）では、男女の役割分担について、「男女とも仕事をして、家事・育児もするのが良い」という意見が60%を超えたものの、実際は家事や育児等の家庭的責任の多くを女性が担っているという結果から、家庭を優先せざるを得ないという実情がうかがえます。また、妊娠や出産をした場合でも、女性の就労継続を理想とする意見は約70%に上りました。介護は夫婦世帯だけでなく単身者や親と同居する独身者、ひとり親世帯にも当てはまる問題ですが、平成28（2016）年度版高齢社会白書によると、介護を理由に退職するのは約80%が女性で、また、退職の際の就業継続意向の調査では、50%以上が仕事を「続けたかった」と回答しています。

すべての人に大切なワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）（※16）は、それぞれのライフステージによってそのバランスも変わっていきます。生涯を通じ、人々の生活基盤を形成する職業生活と家庭生活（育児・介護・趣味・地域活動等）を両立できるよう、支援の充実を図ることが必要です。

※16 ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和のこと。一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域においても各ライフステージに応じて多様な生き方を選択、実現できることを言います。

施策の方向（１） 男女がともに働きやすい環境づくり

働き方の見直しなどにより、すべての人が自ら理想とするバランスで仕事と生活の両立ができ、また、働きながら出産や子育て、介護ができるよう、ワーク・ライフ・バランスについての意識啓発及び育児・介護休業の制度の周知等、多様な働き方への支援を進めます。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
ワーク・ライフ・バランスへの理解促進及び意識啓発	58	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への理解を深めるとともに、男女が家事や子育て・介護等を共に担う意識を啓発し、特に男性及び事業主等への学習機会を充実させます。また、男性向け子育てリーフレットを母子手帳交付時に併せて配布します。	人権・市民相談課 子ども未来応援センター 産業経済課
妊産婦の健康管理の支援	59	安心して出産・子育てができるよう、母子健康手帳の交付、妊婦健康診査受診券の発行のほか、母性健康管理指導事項連絡カードの利用等を進めます。	子ども未来応援センター
雇用の場における男女共同参画の促進	60	働く男女の育児・介護休業取得率が向上するよう、市民や事業主等に対して育児・介護休業法に関する啓発をし、制度活用の促進に努めます。	人権・市民相談課 産業経済課
	61	働く男女の有給休暇取得率が向上するよう市民や事業主等に対して啓発し、制度活用の促進に努めます。	人権・市民相談課 産業経済課
	62	男女の均等な雇用の機会、待遇の確保、女性労働者の能力の開発や向上のため、改正男女雇用機会均等法、家内労働法、パートタイム労働法、女性活躍推進法等の普及を図ります。	産業経済課
	63	湯茶の提供や、簡易作業を女性だけに限定する等の男女の固定的な性別役割分担意識の是正と就労環境等の整備や改善について事業主等へ働きかけます。	産業経済課
	64	仕事と子育て・介護の両立や、子育て支援に積極的に取り組む企業を紹介します。	人権・市民相談課 産業経済課
多様な働き方の支援	65	女性の多様な働き方を支援するため、県女性キャリアセンター等を活用し、職業能力の開発や向上への支援及びフルタイム労働だけでなく在宅勤務や起業等の情報を積極的に収集・提供します。	産業経済課
	66	内職相談事業を充実させます。また、定期的に事業所の開拓を行い、提供する内容を充実させます。また、近隣市町村等と連携し、内職事業者情報等の収集及び情報提供を行います。	産業経済課

多様な働き方の支援	67	農業を営む家族が、男女共同参画の意識をもって働けるよう、就労条件などについて、家族の話合いを基本とする家族経営協定（※17）の締結を促進し、農業等に従事する女性の地位向上を図ります。	農業振興課
事業者としての市の取り組み	68	男女共同参画に関する全職員の意識向上を目指し、新たな課題や時代に即した研修の機会を提供します。	職員課
	69	全職員のワーク・ライフ・バランス意識の向上を図るため、残業を縮減するための仕事の見直しや、育児・介護を担う職員への理解促進など、意識啓発と就業環境の整備を進めます。	職員課
	70 指標	市内企業のモデルとして、「富士見市特定事業主行動計画」に基づき、意識啓発、環境整備を行い、介護休暇及び育児休業等取得率の向上に努めます。特に、男性職員の育児休業等の取得を促進するため、情報提供や管理職等の意識向上に努めるとともに、仕事の分担の見直し等を適宜行います。	職員課
	71	育児休業中の職員が所属する部署に対して、必要に応じて職員の配置を検討します。	職員課
	72	男女がともに自己のキャリア形成に関して早期の段階から意識を高く持てるよう、研修等の実施や、幅広く職務経験を積むことのできる人事配置を実施し、職員の資質向上に努めます。	職員課
	73	性別にとらわれることのない職員配置や業務分担に配慮します。	職員課
	74	ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の取り組みを推進し、女性の登用を進めます。	職員課

※17 家族経営協定

社会的・経済的に評価されにくい農業に従事する女性の労働を家族の話し合いによって、形態や条件、報酬等、一定のルールを作ってその内容を文章化するものです。

施策の方向（２） 仕事と子育て・介護の両立支援

少子高齢化の進行、家族形態の多様化や地域コミュニティの希薄化、共働き世帯の増加によって変化してきた子育て環境に対応するため、地域で支える子育て支援を進めます。また、高齢者、障がい者（児）等の介護や看護を必要とする人やその家族について、男女ともに仕事と生活を両立できるよう、支援の充実を図ります。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
保育（療育）施設の整備・充実	75 指標	保育施設の整備などにより、保育所の待機児童解消を目指します。	保育課
	76	既存の心身障害児施設について、整備と内容の充実に努めます。	みずほ学園
子育て支援事業の充実	77	放課後児童クラブの施設整備などにより、待機児童ゼロを継続します。	保育課
	78 指標	ファミリー・サポート・センター（※18）事業の充実に努めます。	子ども未来応援センター
	79	児童の健全な遊び場・居場所となるよう児童館事業を推進します。	保育課
	80	子育て支援センターの整備などにより、子育てに関する情報提供や相談体制の充実に努めます。	保育課 子ども未来応援センター 健康増進センター
	81	子どもの教育上の悩みをもつ保護者に対して電話や対面での相談を行います。長期間欠席児童生徒についても相談活動や適応指導教室「あすなる」での受け入れ等とおし、支援します。	教育相談室
	82	学習障害（LD）／注意欠損・多動性障害（ADHD）／高機能自閉症／知的障害等、市内小・中・特別支援学校に在籍する特別な配慮を要する児童生徒を支援するため、専門家を配置し、特別支援教育相談の充実に努めます。	教育相談室
	83	保護者の教育費に関する負担の軽減を行うために、要保護・準要保護の児童生徒への援助費や就学児支度金新入学用品費の支給を行います。	学校教育課

子育て支援事業の充実	84	保護者の負担の軽減を図るため、諸手当、医療費等の助成事業を推進します。	子育て支援課
	85	障がいのある児童を養育する保護者の経済的負担を軽減するため、諸手当や医療費等の助成を行います。	障がい福祉課
地域の子育て環境の整備	86	民間の子育て支援センターなど関係機関等と連携し、地域における子育て支援の充実に努めます。	保育課 子ども未来応援センター
	87	母子保健推進員による乳児家庭の全戸訪問を推進するため、推進員育成と充実に努めます。	子ども未来応援センター
	88	地域と連携し、公共施設等を利用した「地域子ども教室」や「子ども食堂」などの子どもの居場所づくり事業を進めます。	子ども未来応援センター 生涯学習課
	89	妊産婦や子ども、高齢者等の交通弱者の安全、安心に配慮した道路整備・住環境整備を計画的に進めます。	都市計画課 道路治水課
	90	関係機関と連携し、公共施設等における福祉環境の整備に努めます。	営繕課 各施設担当課
介護家庭及び子育て家庭を支える福祉の充実	91	介護保険サービスや高齢者福祉サービスを適切に利用し、介護のために離職をしなくても済むよう、相談・支援の充実に努めます。	高齢者福祉課
	92	高齢者や障がい者、子育て家庭など、ケアを必要とする家庭に向け、福祉等に関する相談体制を充実させ、家族が安心して働ける環境づくりに努めます。	保育課 福祉政策課 高齢者福祉課 障がい福祉課
	93	ひとり親家庭への就労支援等の自立支援や、生活に関する支援の充実に努めます。	子育て支援課

※18 ファミリー・サポート・センター

子どもの預かり、保育所・放課後児童クラブ送迎時等の支援を受けることを希望する者（依頼会員）と、支援を行うことを希望する者（提供会員）とのマッチングによる相互援助活動支援。

基本目標Ⅴ 地域における男女共同参画のまちづくり

【主要課題1】市民との協働による男女共同参画の推進

男女共同参画に関する施策は多岐にわたり、総合的、効果的な推進を図るためには、市・市民・事業者・教育に携わるあらゆる人が、それぞれの立場において積極的に取り組む必要があります。

地域を支える多様な活動（町会、PTA、子ども会、ボランティア、環境・リサイクル活動等）については、男女ともに参画が進んできていますが、意思決定などの指導的な立場には男性が多いという現状があります。

地域力を高めるためには、地域で暮らす人々の多様な視点を盛り込むことが重要なため、地域活動及び防災に関する政策・方針決定の場に女性の参画を増やしていくなど、男女がともに積極的に参画できる環境づくりが必要です。

また、災害発生時における避難所の運営においては、女性用物資の備蓄品の確保やプライバシーの保護（授乳や着替え等）に努めるなど、多様なニーズに配慮した防災・災害復興体制の整備を推進する必要があります。

施策の方向（1） 男女共同参画の視点に立った地域活動の推進

若者から高齢者まで幅広い世代や多様な地域住民が、男女共同参画の視点を持って、それぞれの立場やライフスタイルに応じて、様々な形で地域の活動に参画できる機会や環境づくりを進めます。また、豊かな経験や知識、ボランティア活動への意欲等を積極的に地域の課題に活かせるよう、地域活動における男女共同参画の推進を図ります。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
男性の地域活動の参画促進	94	男性が地域の人とのつながりを大切にしながら暮らしていけるよう、情報提供を行い、地域活動への参画を促進します。	交流センター 生涯学習課 公民館
地域の人材の登録と活用	95	ボランティアへの意欲、経験や知識を活かして地域との関わりが持てるよう、「富士見市市民人材バンク」や「富士見市ボランティアセンター」等への登録を促進します。	福祉政策課 生涯学習課

NPO 団体・ボランティア団体等の交流の場づくり	96	NPO 団体・ボランティア団体等の交流の場づくりなど、多様な地域活動を推進します。	協働推進課
環境問題への男女共同参画の推進	97	地域の環境に関する課題に対し、男女共同による参画を推進・支援します。	環境課
防犯活動への男女共同参画の推進	98	市民一人ひとりが、地域の安全を守るという共通認識を持ち、誰もが安心・安全な生活を送ることができるよう、地域で取り組む防犯活動への支援を行います。	協働推進課
防災訓練や自主防災組織への男女共同参画の推進	99	地域で組織している自主防災会などにおける、男女共同による共助活動を推進・支援します。	危機管理課

施策の方向（２） 男女共同参画の視点に立った防災体制の充実

防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を拡大するとともに、男女共同参画の視点に立った防災計画の推進及び避難所運営に取り組みます。

基本的施策	No.	具体的な取り組み	担当課
防災体制の充実	100	災害対策本部や避難所運営組織に女性を配置し、多様な視点が防災活動に盛り込まれるよう、推進体制の整備に努めます。	危機管理課
	101	男女や高齢者、障がい者、性的マイノリティ等、あらゆる市民に十分配慮した避難所の運営及び備蓄品等の充実に努めます。	危機管理課



評価指標一覧

No	関連No.	基本的施策の内容	指標	前回プラン策定時	現状値	目標値
				(平成25年度)	(令和元年度)	(令和7年度)
1	2	男女共同参画推進のための意識啓発	講演会・セミナー等参加者数累計	148名	258名	250名以上
2	5	男女共同参画の視点に立った表現の浸透	メディア・リテラシーに関する啓発	-	1回	1回以上
3	7	男女共同参画の意識に関する調査・研究	市民意識調査における「男女共同参画の社会づくり」への取り組みに対する満足度	21.8% (平成24年度)	40.7%	増加
4			市民意識調査における「男女共同参画の社会づくり」への取り組みに対する重要度	63.6% (平成24年度)	70.7%	増加
5			男女共同参画に関する市民意識調査における「男女の地位が平等となっている」と感じている市民の割合	31.3% (平成20年度)	22.3%	30%
6			「富士見市男女共同参画推進条例」を知っている市民の割合	6% (平成20年度)	7.6%	15.2%
7			「富士見市男女共同参画プラン」を知っている市民の割合	2.4% (平成20年度)	4.2%	8.4%
8	45	配偶者・パートナー等からの暴力防止のための意識啓発と環境整備	配偶者・パートナー等からの暴力防止に関する啓発	1回以上	1回	1回以上
9	52 53	市政への男女共同参画の推進	各種審議会等における女性の委員の割合	27%	31.8%	40%
10			女性の委員が含まれる審議会の割合	85.3%	95.6%	100%
11			市役所の管理職（副課長級以上）の女性職員の割合	15.9%	19.5%	25%
12	56	女性の活躍の場の提供	人材バンクにおける女性の登録者の割合	58.8%	51.7%	50%維持
13	70	事業者としての市の取り組み	市役所の男性職員の育児休業取得率	0%	40%	30%以上
14	75	保育施設の整備・充実	通常保育事業実施施設数（目標事業量）	15か所	32か所	33か所
15	78	子育て支援事業の充実	ファミリー・サポート・センターの提供会員・両方会員の合計数	-	226人	238人

第 4 章

資料編

提言にあたって

富士見市男女共同参画社会確立協議会は、令和元（2019）年8月に富士見市長から富士見市男女共同参画プラン（第3次中間見直し版）の改定について諮問を受け、「富士見市男女共同参画プラン（第4次）」策定のための提言をまとめました。

当協議会では、富士見市男女共同参画推進条例の基本理念に基づき、富士見市の現状を踏まえて、男女共同参画を推進するための議論を重ねてきました。

平成11（1999）年に男女共同参画社会基本法が施行されてから、約20年が経ちます。この間、少子高齢化等により国の人口は減少し続けており、これから先、社会の活力を維持していくためには、多様なものの見方、考え方が求められることから、誰もが社会のあらゆる分野へ主体的に参画し、力を発揮していくことが必要であり、女性のさらなる活躍も重要な課題となっています。

そのため、本プランは、新たに女性活躍推進法に基づく「富士見市女性活躍推進計画」として位置づけられております。女性が働きやすく、活躍できる社会は、豊かで活力ある社会でもあります。今後もこのプランに基づき、男性の育児休業取得率が上がることや、女性の指導的立場への参画が増えることなど、女性の活躍の推進に向けて、社会全体で取り組んでいく必要があります。

令和2年早々に始まった新型コロナウイルス感染症の拡大においては、心身の健康面だけでなく、多くの方が生活面、経済面でも大きな打撃を受け、生活の仕方、働き方の見直しを余儀なくされました。災害時にあっても同様に、社会が困難に直面すると、より立場の弱い人々に影響が及ぶことから、ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害も増加・深刻化しており、これまで以上に一人ひとりが互いの人権を大切にする意識と行動が求められています。性的マイノリティに配慮し、多様な生き方を認め合い、暴力やハラスメントのない社会を目指して行かなければなりません。

また、国連により全世界で進められているSDGs（持続可能な開発目標）についても、富士見市は国際社会の一員として、ジェンダー平等の実現と、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」社会の構築に取り組んでいく必要があります。

当協議会にて議論した本プランに基づき、未来に向けた積極的な施策を相互関連させながら効果的に展開することで、性別にかかわらずすべての人権が尊重され、誰もが活躍でき、誰もが住みやすいまちづくりを進めていただくことを期待し、プラン策定にあたっての提言といたします。

令和3（2021）年3月

富士見市男女共同参画社会確立協議会
会長 猪俣 由美子

富士見市男女共同参画社会確立協議会条例

(趣旨)

第1条 この条例は、富士見市男女共同参画推進条例(平成20年条例第17号)第13条第2項の規定に基づき、富士見市男女共同参画社会確立協議会(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。

(所掌事務)

第2条 協議会は、市長の求めに応じ、男女共同参画社会確立のための富士見市行動計画に関する事項その他男女共同参画の推進に関する重要事項について調査及び検討を行い、市長に意見を述べる。

(組織)

第3条 協議会は、委員12人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱し、又は任命する。

- (1) 市民
- (2) 男女共同参画に関係する団体が推薦する者
- (3) 人権擁護委員
- (4) 市内の小学校又は中学校の校長
- (5) 関係行政機関の職員

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 協議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

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6条 協議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

2 協議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。

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

(関係者の出席)

第7条 協議会は、調査及び検討のため必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第8条 協議会の庶務は、協働推進部において処理する。

(委任)

第9条 この条例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

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(富士見市男女共同参画推進条例の一部改正)

2 富士見市男女共同参画推進条例の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

富士見市男女共同参画社会確立協議会委員名簿

(任期:令和2年10月1日~令和4年9月30日)

(敬称略)

	選出区分	委員氏名	団体・役職等
1	市民	◎猪俣 由美子	公募市民
2		藁谷 浩一	公募市民
3	市内関係団体	小林 久美子	民生児童委員
4		岩田 広美	富士見市男女共同参画推進会議
5		奥住 幸江	富士見市商工会
6		川井 桂子	水谷婦人会
7		鈴山 美佐江	富士見市市民人材バンク推進委員の会
8		河合 恵子	NPO 法人 OASIS FUJIMI
9		○吉川 幸子	ふじみ男女共同参画をすすめる会
10	人権擁護委員	大澤 啓矢	人権擁護委員
11	市内学校長	松波 徳美	富士見市鶴瀬小学校長
12	関係行政機関 の職員	富士見市協働推進部長	

◎会長 ○副会長

本プランの策定に際し、条例に基づき、With You さいたま専門員の黒須さち子氏に、専門的な見地からアドバイスをいただきました。

富士見市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 本市における男女共同参画推進のための指針となる富士見市男女共同参画プラン(第4次)(以下「プラン」という。)を策定するため、富士見市男女共同参画プラン策定委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) プランの原案の策定に関すること。
- (2) プランに係わる各課等との調整及び推進に関すること。
- (3) その他プランの実施に必要な事項に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員(以下「委員等」という。)をもって組織する。

- 2 副委員長は、委員の互選によりこれを定める。
- 3 委員等は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

(会議)

第4条 委員会の会議は、委員長が招集し、委員長は、その議長となる。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき、又はかけたときは、その職務を代理する。
- 3 委員長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、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。

(専門部会)

第5条 委員長は、所掌事務に関わる内容を調査及び研究するため、専門部会を置くことができる。

- 2 専門部会は、富士見市男女共同参画推進庁内連絡会議の委員をもって充てる。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、市民生活部人権・市民相談課において処理する。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この要綱は、平成31年5月1日から施行する。

(この要綱の失効)

- 2 この要綱は、プランの策定の日、その効力を失う。

別表(第3条関係)

委員長	人権・市民相談課長
委員	職員課長 安心安全課長 政策企画課長 協働推進課長 子育て支援課長 保育課長 子ども未来応援センター所長 障がい福祉課長 高齢者福祉課長 健康増進センター所長 産業振興課長 生涯学習課長 学校教育課長 公民館長

計画の検討経過

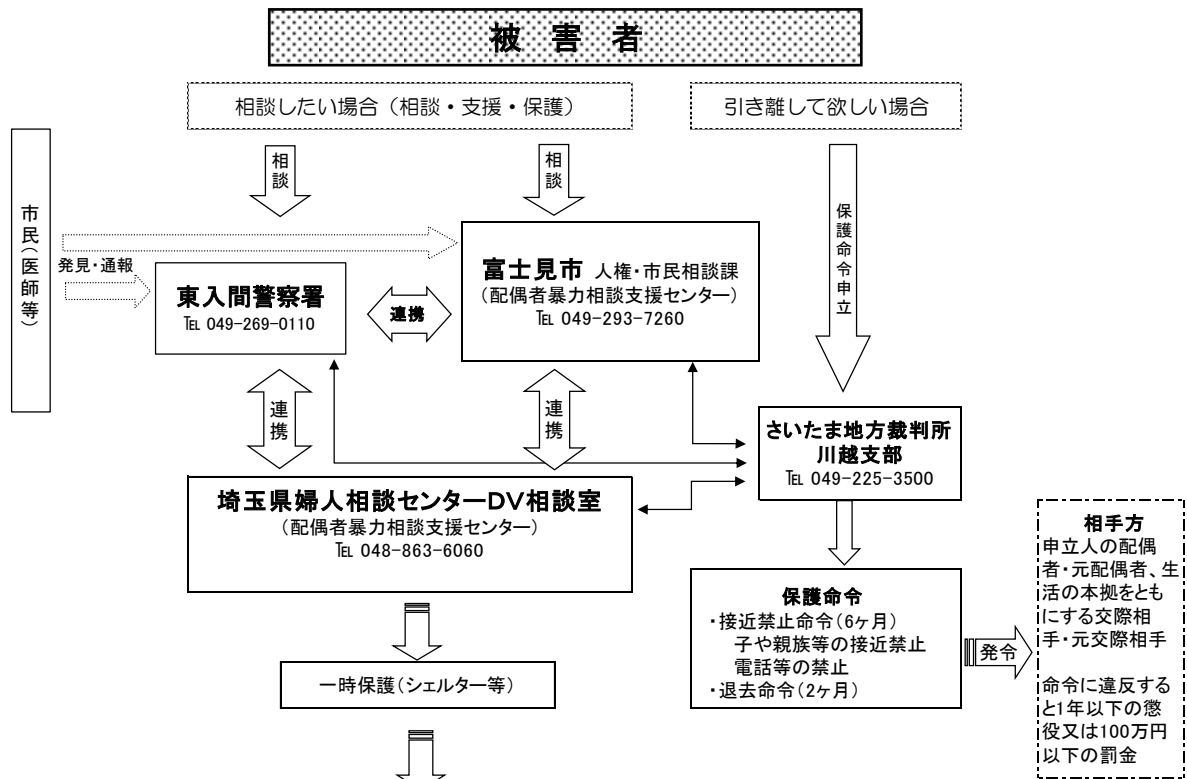
(1) 男女共同参画社会確立協議会

開催年月日	検討内容
平成31年(2019年) 2月4日 第1回	・富士見市男女共同参画プラン(第4次)の策定に向けて
令和元年(2019年) 6月24日 第2回	・市民意識調査の実施について 他
令和元年(2019年) 8月19日 第3回	・富士見市男女共同参画プラン(第4次)の策定について(諮問) ・平成30年度年次報告書について
令和元年(2019年) 10月17日 第4回	・男女共同参画に関する市民意識調査の結果について 他
令和2年(2020年) 1月30日 第5回	・プラン(第4次)の基本目標の検討について
令和2年(2020年) 7月2日 第1回	・令和元年度年次報告書について ・プラン(第4次)の体系について
令和2年(2020年) 7月28日 第2回	・プラン(第4次)の基本目標、主要課題、施策の方向について
令和2年(2020年) 8月27日 第3回	・プラン(第4次)の基本目標、主要課題、施策の方向について
令和2年(2020年) 10月27日 第4回	・委嘱状交付 ・プラン(第4次)の具体的な取り組みについて
令和2年(2020年) 12月17日 第5回	・パブリックコメントの実施について 他
令和3年(2021年) 2月26日 第6回	・パブリックコメントの対応について ・プラン(第4次)の確認 ・プラン(第4次)の提言書について
令和3年(2021年) 3月9日	・市長への提言(答申)

(2) 男女共同参画プラン策定委員会

開催年月日	検討内容
令和元年(2019年) 5月29日 第1回	・プラン(第4次)の概要及び策定スケジュールについて
令和元年(2019年) 10月31日 第2回	・男女共同参画に関する市民意識調査の結果について
令和2年(2020年) 6月19日 第1回	・プラン(第4次)の体系について
令和2年(2020年) 7月17日 第2回	・プラン(第4次)の基本目標、主要課題、施策の方向について
令和2年(2020年) 8月21日 第3回	・プラン(第4次)の基本目標、主要課題、施策の方向について
令和2年(2020年) 10月15日 第4回	・プラン(第4次)の具体的な取り組みについて
令和2年(2020年) 11月10日 第5回	・前回意見があった取り組み内容について
令和3年(2021年) 2月10日 第6回	・パブリックコメントの対応について

配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関するフローチャート



自立

支援

富士見市担当課		埼玉県婦人相談センターDV相談室 （配偶者暴力相談支援センター）	学校・保育所等 ・保育、就学の安全対策 ・学習支援
・自立支援、保護命令等についての情報提供、助言 ・相談又は相談機関の紹介 ・一時保護等の安全確保に対する支援 ・関係機関との連絡調整	人権・市民相談課 （配偶者暴力相談支援センター）		
・住民基本台帳事務等における支援措置の実施 ・被害者の安全確保のための個人情報の保持	総務課 市民課 関係部署	児童相談所 ・子どもの安全対策	
・国民健康保険等の加入支援	保険年金課		東入間警察署 ・暴力の抑止 ・被害者の保護 ・被害発生防止のために必要な措置や援助
・生活保護の対応等の自立支援	福祉政策課	市民（医師等） ・発見した者による通報の努力義務 ・医師等は通報できる	
・児童虐待等、子どもの安全確保に対する支援 ・乳幼児健診に関する支援	子ども未来応援センター		裁判所 ・保護命令 ・離婚調停等
・母子の安全確保のための支援 ・障害者支援	障がい福祉課	民間支援団体 ・相談、一時保護	
・子育て支援のための手当の支給 ・保育所、放課後児童クラブ入所に関する支援	子育て支援課 保育課		ハローワーク ・就業支援
・高齢者虐待等、高齢者の安全確保に対する支援	高齢者福祉課		
・児童生徒の就学に関する支援	学校教育課		
・健（検）診、予防接種等における相談	健康増進センター		
・県営住宅一時使用制度における住宅確保に関わる支援	建築指導課		

関連年表

年号	国際的な動き	国の動き	県の動き	市の動き
1975 (S50)	国際婦人年世界会議（メキシコ）「世界行動計画」採択	「婦人問題企画推進本部」発足、総理府「婦人問題担当室」設置		
1976 (S51)	1976年から1985年までの10年を「国連婦人の十年」とする。	民法一部改正（離婚後の氏の選択自由） 第1回日本婦人問題会議（労働省）	生活福祉部婦人児童課に婦人問題担当副参事配置	
1977 (S52)		国内行動計画策定 国立婦人教育会館（嵐山町）開館	企画財政部に婦人問題企画室設置 婦人問題庁内連絡会議設置 埼玉婦人問題会議発足	民生部児童課婦人児童係に組織変更
1978 (S53)			第1回埼玉県婦人問題協議会開催	
1979 (S54)	第34回国連総会「女子差別撤廃条約」採択		県民部に婦人問題企画室設置	
1980 (S55)	「国連婦人の十年」中間年世界会議開催（コペンハーゲン）「女子差別撤廃条約」署名	民法一部改正（配偶者の法定相続分が1/3から1/2へ）	「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」策定 県民部に婦人対策課設置 婦人関係行政推進会議設置	
1981 (S56)	ILO第156号条約採択（男女労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約）	母子福祉法改正		市民福祉部婦人青少年課婦人係に組織変更
1982 (S57)				婦人問題懇話会開催 婦人に関するアンケート調査「婦人の広場」・「明日を開く婦人のであい」パンフレット発行
1983 (S58)				婦人問題研究集会発足
1984 (S59)		国籍法及び戸籍法一部改正（父系主義から父母両系主義へ）	「婦人の地位向上に関する埼玉県計画（修正版）」策定	
1985 (S60)	「国連婦人の十年」最終年世界会議（ナイロビ）で「ナイロビ将来戦略」採択 NGOフォーラム開催	「女子差別撤廃条約」批准 「男女雇用機会均等法」成立 「労働基準法」一部改正（週40時間制）	ナイロビ会議・NGOフォーラムに埼玉県婦人派遣団参加	婦人会活動費補助金交付要綱制定 市議会女性議員2名当選
1986 (S61)			「男女平等社会確立のための埼玉県計画」策定	
1987 (S62)		「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」策定	「婦人対策課」が「婦人行政課」に名称変更	女性団体育成事業補助金交付要綱策定
1988 (S63)		「労働基準法」一部改正（労働時間の短縮）		
1989 (H元年)		法令一部改正（婚姻、親子関係等についての男性優先規定の改正）		市議会に女性議員3名当選
1990 (H2)	「ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を採択（国連・経済社会理事会） ILO第171号条約（夜業に関する）採択		「男女平等社会確立のための埼玉県計画」（修正版）策定 埼玉県民活動総合センター開館	市民部婦人青少年課婦人係に組織改正 富士見市婦人行政推進連絡会議設置 富士見市男女共同参画社会確立協議会設置

年 号	国際的な動き	国の動き	県の動き	市の動き
1991 (H3)		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(第1次改定)策定	「婦人行政課」を「女性政策課」に名称変更	富士見市男女平等に関する市民意識調査実施
1992 (H4)		婦人問題担当大臣設置 「育児・介護休業法」施行		
1993 (H5)	世界人権会議(ウィーン) 「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択(国連総会)	「パートタイム労働法」成立・施行		富士見市女性行動計画策定 市民部女性青少年課女性係に名称変更
1994 (H6)	ILO第175号条約(パートタイム労働に関する条約)採択 国際人口・開発会議開催(カイロ)「行動計画」採択、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ提唱	総理府「男女共同参画室」発足 「児童の権利に関する条約」批准		婦人問題研究集会を女性問題啓発事業企画運営委員会に名称変更
1995 (H7)	社会開発サミット開催(コペンハーゲン)第4回国連世界女性会議開催(北京)「北京行動綱領」「北京宣言」採択	「育児・介護休業法」成立 ILO第156号条約批准	「2001年彩の国男女共同参画プログラム」策定	
1996 (H8)		「男女共同参画2000年プラン」策定 「優生保護法」改正(名称を「母体保護法」へ)		女性情報紙編集委員募集 女(ヒト)と男(ヒト)との情報誌「Y・Yがやがや」創刊
1997 (H9)		男女共同参画審議会設置 「男女雇用機会均等法」の一部改正(女子保護規定の撤廃)	埼玉県女性センター(仮称)基本構想策定	市議会女性議員5名当選 富士見市婦人行政推進連絡会議を女性行政推進連絡会議に名称変更
1998 (H10)				女性問題啓発事業企画運営委員会を女性問題推進委員会に名称変更 富士見市男女共同参画社会確立協議会設置 女性行政推進連絡会議で女性行動計画進捗状況調査を実施・推進指標作成
1999 (H11)	ILO第182号条約採択(最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時の行動に関する条約)	「男女共同参画社会基本法」施行 「児童買春・児童ポルノ禁止法」施行		女性問題推進委員会を男女平等推進会議に名称変更
2000 (H12)	第23回国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	「介護保険法」施行 「男女共同参画基本計画」閣議決定 「ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)」施行	「埼玉県男女共同参画推進条例」施行 苦情処理機関の設置	「男女共同参画ふじみ2000年プラン」(第2次)策定
2001 (H13)		「DV防止法」施行		女性相談開始 ふじみ女性議会開催
2002 (H14)			「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」策定 With Youさいたま(埼玉県男女共同参画推進センター)開設	生活環境部共同参画推進室に組織変更

年 号	国際的な動き	国の動き	県の動き	市の動き
2003 (H15)		「次世代育成支援対策推進法」施行 「母子及び寡婦福祉法」等の一部改正（離婚急増に伴う母子家庭等の自立支援措置）		広報ふじみに男女共同参画ひろば「いっばいっば」掲載開始
2004 (H16)		「少子化社会対策大綱」閣議決定 「DV防止法」の一部改正（保護命令の拡大や被害者の自立支援の明確化）		小中学生向け啓発リーフレット「やってみよう！ジェンダーチェック」発行
2005 (H17)	「北京+10」会議開催（ニューヨーク）	「男女共同参画基本計画（第2次）」策定 「刑法」等の一部改正（性犯罪について法定刑引上げなど） 「育児・介護休業法」等の一部改正（環境の整備について所要の措置）		「パパッとやってみよう！～男性の子育てガイド～」発行 富士見市男女共同参画社会確立協議会設置 富士見市女性行政推進連絡会議を富士見市男女共同参画推進庁内連絡会議に名称変更 富士見市配偶者暴力の被害者支援庁内連絡会議設置
2006 (H18)				「男女共同参画ふじみ2000年プラン」（第2次）中間見直し
2007 (H19)	第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催（ニューデリー） 「ニューデリー閣僚共同コミニケ」採択	DV防止法一部改正 「改正男女雇用機会均等法」施行 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」の一部見直し	
2008 (H20)	第52回国連婦人の地位委員会開催（ニューヨーク）「ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントのための資金調達」採択		「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」見直し	「富士見市男女共同参画推進条例」施行 「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
2009 (H21)		女子差別撤廃条約評価 改正育児・介護休業法		
2010 (H22)	「北京+15」開催			「富士見市男女共同参画プラン」（第3次）策定
2011 (H23)	第4回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関（UN Women）発足			

年 号	国際的な動き	国の動き	県の動き	市の動き
2012 (H24)		改正「育児・介護休業法」の 全面施行	「埼玉県男女共同参画基本 計画」策定 「配偶者等からの暴力防止 及び被害者支援基本計画 (第3次)」策定 埼玉県男女共同参画推進セ ンター(With Youさいた ま)に配偶者暴力相談支援 センターの機能を付加	
2013 (H25)	第5回東アジア男女共同参画担当 大臣会合開催(中国)	「DV防止法」一部改正 「ストーカー行為等の規制等 に関する法律」一部改正		「富士見市男女共同参画社 会確立協議会条例」施行
2014 (H26)		「すべての女性が輝く社会づ くり本部」設置		
2015 (H27)	第59回国連婦人の地位委員会 「北京+20」開催(ニューヨー ク) 国連サミット(ニューヨーク)： 持続可能な開発のための2030 アジェンダ(2030アジェン ダ)を採択	「第4次男女共同参画基本計 画」閣議決定		「富士見市男女共同参画プ ラン」(第3次)中間見直 し 「富士見市でパパになる」 (男性の子育てガイド) 作成
2016 (H28)	「第6回東アジア男女共同参画担 当大臣会合」開催(タイ)	「育児・介護休業法」等改正 (介護休暇・子の看護休暇の 取得単位の柔軟化、育児休業 などの対象となる子の範囲の 拡大、妊娠・出産などに関す るハラスメント防止措置義務 等) 「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 「ニッポン一億総活躍プラン」		
2017 (H29)		「育児・介護休業法」改正	「埼玉県男女共同参画基本 計画」策定 「配偶者等からの暴力防止 及び被害者支援基本計画(第 4次)」策定	
2018 (H30)		政治分野における男女共同参 画の推進に関する法律の公 布・施行		
2019 (H31) (R元)		女性活躍推進法の一部改正 「DV防止法」一部改正 「女性活躍推進法」改正 「労働施策総合推進法」改正 「男女雇用機会均等法」改正 「育児・介護休業法」改正		富士見市男女共同参画に関 する市民意識調査の実施
2020 (R2)	第64回国連婦人の地位委員会 「北京+25」開催(ニューヨー ク)	「第5次男女共同参画基本計 画」閣議決定		

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

(昭和 54 (1979) 年国際連合採択、昭和 56 (1981) 年発効)

この条約の締約国は、国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確認し、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるものも問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確認し、家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大き

な貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なであることを認識し、女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

第1部

第1条 この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条 締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条 締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本

的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条

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

第5条 締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条 締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条 締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条 締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国

は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。

- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条 締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受け

る権利

- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第 12 条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野にお女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

- 第 13 条 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- (a) 家族給付についての権利
 - (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
 - (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第 14 条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及

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

- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
 - (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
 - (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
 - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
 - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
 - (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
 - (f) あらゆる地域活動に参加する権利
 - (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
 - (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第 4 部

第 15 条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかなるかを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第 16 条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するための

すべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。

- (a) 婚姻をする同一の権利
- (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
- (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
- (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
- (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
- (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
- (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

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

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の際は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員会は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日その後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合にお

いて行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。

- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことが

できる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。

- 2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第 22 条 専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第 6 部

第 23 条 この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第 24 条 締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第 25 条

- 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
- 2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
- 3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第 26 条

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
- 2 国際連合総会は、1 の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第 27 条

- 1 この条約は、20 番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後 30 日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、20 番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後 30 日目の日に効力を生ずる。

第 28 条

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
- 2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。

- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第 29 条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から 6 箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1 の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において 1 の規定に拘束されない。
- 3 2 の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第 30 条 この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日法律第78号)

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を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。

(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。

- 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。

(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。

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 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。

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 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。

(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。

一 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。

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。

一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、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10分の5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10分の4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26条 前条第一項第二号の議員の任期は、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)

一 略

二 附則第10条第一項及び第五項、第14条第三項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第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。

(以下略)

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成13年法律第31号、最終改正：令和元年6月26日法律第46号)

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。

また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。

このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第1章 総則

(定義)

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第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2条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等 (基本方針)

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

第2章 配偶者暴力相談支援センター等 (配偶者暴力相談支援センター)

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

果たすようにするものとする。

- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
 - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者（被害者がある家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

（婦人相談員による相談等）

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

- 第6条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、

その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

- 3 刑法（明治40年法律第45号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前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7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第3条第3項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

（警察官による被害の防止）

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

（警察本部長等の援助）

第8条の2 警視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15条第3項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

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

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、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9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該

配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

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

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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、しゅう又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1

項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。

- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第11条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
- 一 申立人の住所又は居所の所在地
 - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

第12条 第10条第1項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大いいと認めるに足りる申立ての時における事情
- 三 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 四 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無

及びその事実があるときは、次に掲げる事項イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治41年法律第53号）第58条の2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

- 2 申立書に第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、

申立書に当該事実に係る第 12 条第 1 項第 5 号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが 2 以上ある場合にあっては、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 16 条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

4 前項の規定により第 10 条第 1 項第 1 号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第 2 項から第 4 項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前 2 項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第 10 条第 1 項第 1 号の規定による命令を取り消す場合において、同条第 2 項から第 4 項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第 4 項の規定による通知がされている保護命令について、第 3 項若しくは第 4 項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第 3 項の規定は、第 3 項及び第 4 項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

第 17 条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第 10 条第 1 項第 1 号又は第 2 項から第 4 項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して 3 月を経過した後において、同条第 1 項第 2 号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して 2 週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの

命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

2 前条第 6 項の規定は、第 10 条第 1 項第 1 号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第 15 条第 3 項及び前条第 7 項の規定は、前 2 項の場合について準用する。

（第 10 条第 1 項第 2 号の規定による命令の再度の申立て）

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

2 前項の申立てをする場合における第 12 条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第 1 号、第 2 号及び第 5 号に掲げる事項並びに第 18 条第 1 項本文の事情」と、同項第 5 号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第 1 号及び第 2 号に掲げる事項並びに第 18 条第 1 項本文の事情」と、同条第 2 項中「同項第 1 号から第 4 号までに掲げる事項」とあるのは「同項第 1 号及び第 2 号に掲げる事項並びに第 18 条第 1 項本文の事情」とする。

（事件の記録の閲覧等）

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

（法務事務官による宣誓認証）

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

（民事訴訟法の準用）

第 21 条 この法律に特別の定めがある場合を除き、

保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成8年法律第109号）の規定を準用する。

（最高裁判所規則）

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

第5章 雑則

（職務関係者による配慮等）

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

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

（教育及び啓発）

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

（調査研究の推進等）

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

（民間の団体に対する援助）

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

（都道府県及び市の支弁）

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
- 二 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用
- 三 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- 四 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

（国の負担及び補助）

第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の10分の5以内を補助することができる。

- 一 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの
- 二 市が前条第2項の規定により支弁した費用

第5章の2 補則

（この法律の準用）

第28条の2 第2条及び第1章の2から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第2条 被害者

被害者（第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）

第6条第1項 配偶者又は配偶者であった者
同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者

第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで及び第18条第1項 配偶者

第28条の2に規定する関係にある者

第10条第1項 離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合

第28条の2に規定する関係を解消した場合

第6章 罰則

第29条 保護命令（前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 第12条第1項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項（第28条の2において準用する第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、10万円以下の過料に処する。

附則〔抄〕
（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第2章、第6条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第7条、第9条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第27条及び第28条の規定は、平成14年4月1日から施行する。

（経過措置）

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

（検討）

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

附則〔平成16年法律第64号〕
（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

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

（検討）

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

附則〔平成19年法律第113号〕〔抄〕
（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

附則〔平成25年法律第72号〕〔抄〕
（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

附則〔平成26年法律第28号〕〔抄〕
（施行期日）

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

一 略

二 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日

附則〔令和元年法律第46号〕〔抄〕
（施行期日）

第一条 この法律は、令和2年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定公布の日

二 第2条（次号に掲げる規定を除く。）の規定並びに次条及び附則第3条の規定令和4年4月1日

三 第2条中児童福祉法第12条の改正規定（同条第4項及び第6項に係る部分並びに同条第一項の次に1項を加える部分に限る。）及び同法第12条の5の改正規定令和5年4月1日

雇用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7月1日法律第113号、最終改正：令和元年6月5日法律第24号)

第1章 総則

(目的)

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

(基本的理念)

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従って、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(啓発活動)

第3条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第4条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方

針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であって厚生労働省令で定めるもの

三 労働者の職種及び雇用形態の変更

四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第8条 前3条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関す

る事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

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

(指針)

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

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

第2節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

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

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行っ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 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 5 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第11条の2 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同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「性的言動問題」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に努めなければならない。

- 2 事業主は、性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に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っては、その役員)は、自らも、性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に努めなければならない。
- 4 労働者は、性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一項の措置に協力するように努めなければならない。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、え第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、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場合について準用する。
- 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(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 4 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第11条の4 国は、労働者の就業環境を害する前条第一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「妊娠・出産等関係言動問題」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に努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係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

るように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っては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係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に努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係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一項の措置に協力するように努めなければならない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

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

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

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（男女雇用機会均等推進者）

第13条の2 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第8条、第11条第1項、第11条の2第2項、第11条の3第1項、第11条の4第2項、第12条及び前条第1項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第3節 事業主に対する国の援助

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

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている

事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成

- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

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

（紛争の解決の促進に関する特例）

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項及び第2項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第11条の3第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

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

- 2 第11条第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。

第2節 調停

（調停の委任）

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）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（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

- 2 第11条第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）

第19条 前条第1項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第21条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第22条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第23条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の完成猶予)

第24条 前条第1項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第2項の通知を受けた日から30日以内に調停の目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第25条 第18条第1項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

- 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第1項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第1項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

第26条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第27条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第4章 雑則

(調査等)

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

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

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

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項及び第2項(第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む。)、第11条の3第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第31条 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第4条第1項並びに同条第4項及び第5項(同条第6項、第10条第2項、第11条第5項、第11条の3第4項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)、第10条第1項、第11条第4項、第11条の3第3項、第13条第2項並びに前3条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第4条第4項(同条第6項、第10条第2項、第11条第5項、第11条の3第4項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第6条第2号、第7条、第9条第3項、第11条の3第1項、第12条及び第29条第2項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第9条第3項中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第1項又は第2項の規定

によって作業に従事しなかつたこと」と、第 11 条の 3 第 1 項中「労働基準法第 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第 2 項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第 87 条第 1 項又は第 2 項の規定によって作業に従事しなかつたこと」と、第 17 条第 1 項、第 18 条第 1 項及び第 29 条第 2 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 18 条第 1 項中「第 6 条第 1 項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第 21 条第 3 項のあっ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」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第 18 条第 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は、第 19 条から第 27 条までの規定は、適用しない。
- 3 前項の調停の事務は、3 の調停員で構成する合議体で取り扱う。
- 4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。
- 5 第 20 条から第 27 条までの規定は、第 2 項の調停について準用する。この場合において、第 20 条から第 23 条まで及び第 26 条中「委員会」とあるのは「調停員」と、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、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、第 27 条中「この節」とあるのは「第 31 条第 3 項から第 5 項まで」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」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第 32 条 第 2 章第 1 節、第 13 条の 2、同章第 3 節、前章、第 29 条及び第 30 条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第 2 章第 2 節（第 13 条の 2 を除く。）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）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和 29 年法律第 165 号）第 2 条第 5 項 に規定する隊員に関しては適用しない。

第 5 章 罰則

第 33 条 第 29 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 抄
（施行期日）

- 1 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 （昭和 58 年 12 月 2 日法律第 78 号）

- 1 この法律（第一条を除く。）は、昭和 59 年 7 月 1 日から施行する。
- 2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

附 則 （昭和 60 年 6 月 1 日法律第四五号） 抄
（施行期日）

第 1 条 この法律は、昭和 61 年 4 月 1 日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

第 19 条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）

第 20 条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第 1 条の規定による改正後の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女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第 2 条の規定による改正後の労働基準法第 6 章の 2 の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成 3 年 5 月 15 日法律第 76 号） 抄
（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 （平成 7 年 6 月 9 日法律第 107 号） 抄
（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 7 年 10 月 1 日から施行する。

（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女子労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第 9 条 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家については、前条の規定による改正前の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女子労働者の福祉の増進に関する法律第 30 条及び第 31 条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

- 2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家に関し、労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第 2 条の規定による改正後の育児休業、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第 34 条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を労

働大臣に行い、労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

附 則 （平成9年6月18日法律第92号） 抄
（施行期日）

第1条 この法律は、平成11年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第3条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第5条、第6条、第7条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第3条、第6条、第7条、第10条及び第14条（次号に掲げる改正規定を除く。）の規定 公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日

二 第一条中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女子労働者の福祉の増進に関する法律第26条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定（「事業主は」の下に「、労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるようにしなければならない」に改める部分に限る。）、同法第27条の改正規定（「講ずるように努めなければならない」を「講じなければならない」に改める部分及び同条に2項を加える部分に限る。）、同法第34条の改正規定（「及び第12条第2項」を「、第12条第2項及び第27条第3項」に改める部分、「第12条第1項」の下に「、第27条第2項」を加える部分及び「第14条及び」を「第14条、第26条及び」に改める部分に限る。）及び同法第35条の改正規定、第3条中労働基準法第65条第1項の改正規定（「10週間」を「14週間」に改める部分に限る。）、第七条中労働省設置法第5条第41号の改正規定（「が講ずるように努めるべき措置についての」を「に対する」に改める部分に限る。）並びに附則第5条、第12条及び第13条の規定並びに附則第14条中運輸省設置法（昭和24年法律第157号）第4条第1項第24号の2の3の改正規定（「講ずるように努めるべき措置についての指針」を「講ずべき措置についての指針等」に改める部分に限る。） 平成10年4月1日

（罰則に関する経過措置）

第2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。

附 則 （平成11年7月16日法律第87号） 抄
（施行期日）

第1条 この法律は、平成12年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条中地方自治法第250条の次に5条、節名並びに2款及び款名を加える改正規定（同法第250条の9第1項に係る部分（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）に限る。）、第40条中自然公園法附則第9項及び第10項の改正規定（同法附則第10項に係る部分に限る。）、第244

条の規定（農業改良助長法第14条の3の改正規定に係る部分を除く。）並びに第472条の規定（市町村の合併の特例に関する法律第6条、第8条及び第17条の改正規定に係る部分を除く。）並びに附則第7条、第10条、第12条、第59条ただし書、第60条第4項及び第5項、第73条、第77条、第157条第4項から第6項まで、第160条、第163条、第164条並びに第202条の規定 公布の日

（新地方自治法第165条第4項の適用の特例）

第122条 第375条の規定による改正後の労働省設置法の規定による都道府県労働局（以下「都道府県労働局」という。）であって、この法律の施行の際第375条の規定による改正前の労働省設置法の規定による都道府県労働基準局の位置と同一の位置に設けられているものについては、新地方自治法第165条第4項の規定は、適用しない。

（職業安定関係地方事務官に関する経過措置）

第123条 この法律の施行の際現に旧地方自治法附則第8条に規定する職員（労働大臣又はその委任を受けた者により任命された者に限る。附則第158条において「職業安定関係地方事務官」という。）である者は、別に辞令が発せられない限り、相当の都道府県労働局の職員となるものとする。

（地方労働基準審議会等に関する経過措置）

第124条 この法律による改正前のそれぞれの法律の規定による地方労働基準審議会、地方職業安定審議会、地区職業安定審議会、地方最低賃金審議会、地方家内労働審議会及び機会均等調停委員会並びにその会長、委員その他の職員は、相当の都道府県労働局の相当の機関及び職員となり、同一性をもって存続するものとする。

（国等の事務）

第159条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第161条において「国等の事務」という。）は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

（処分、申請等に関する経過措置）

第160条 この法律（附則第1条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第163条において同じ。）の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為（以下この条において「処分等の行為」という。）又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「申請等の行為」という。）で、この法律の施行

の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

- 2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

（不服申立てに関する経過措置）

第 161 条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であって、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があったものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であった行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第2条第9項第1号に規定する第1号法定受託事務とする。

（手数料に関する経過措置）

第 162 条 施行日前においてこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定により納付すべきであった手数料については、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第 163 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。

（その他の経過措置の政令への委任）

第 164 条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

- 2 附則第 18 条、第 51 条及び第 184 条の規定の適用に関して必要な事項は、政令で定める。

（検討）

第 250 条 新地方自治法第2条第9項第1号に規定する第1号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第 251 条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第 252 条 政府は、医療保険制度、年金制度等の改革に伴い、社会保険の事務処理の体制、これに従事する職員の在り方等について、被保険者等の利便性の確保、事務処理の効率化等の視点に立って、検討し、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。

附 則（平成 11 年 7 月 16 日法律第 104 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。

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。

附 則（平成 13 年 7 月 11 日法律第 112 号）抄（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 13 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（平成 13 年 11 月 16 日法律第 118 号）抄（施行期日）

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則（平成 14 年 5 月 31 日法律第 54 号）抄（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 14 年 7 月 1 日から施行する。

（経過措置）

第 28 条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監

理部長等」という。)がした処分等とみなす。

第29条 この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為(以下「申請等」という。)は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

第30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。

附則(平成14年7月31日法律第98号)抄(施行期日)

第1条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第1章第1節(別表第一から別表第四までを含む。)並びに附則第28条第2項、第33条第2項及び第3並びに第39条の規定 公布の日

(罰則に関する経過措置)

第38条 施行日前にした行為並びにこの法律の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合における施行日以後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第39条 この法律に規定するもののほか、公社法及びこの法律の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

附則(平成18年6月21日法律第82号)抄(施行期日)

第1条 この法律は、平成19年4月1日から施行する。ただし、附則第7条の規定は、社会保険労務士法の一部を改正する法律(平成17年法律第62号)中社会保険労務士法(昭和43年法律第89号)第2条第1項第1号の4の改正規定の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日から施行する。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第2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(以下「委員会」という。)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については、第1条の規定による改正後の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(以下「新法」という。)第16条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(時効の中断に関する経過措置)

第3条 この法律の施行の際現に委員会に係属して

いる第1条の規定による改正前の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14条第1項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第24条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

(罰則に関する経過措置)

第4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。

(検討)

第5条 政府は、この法律の施行後5を経過した場合において、新法及び第2条の規定による改正後の労働基準法第64条の2の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附則(平成20年5月2日法律第26号)抄(施行期日)

第1条 この法律は、平成20年10月1日から施行する。

(処分等に関する経過措置)

第2条 この法律による改正前の法律(これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。)の規定により次の表の中欄に掲げる従前の国の機関(以下この条において「旧機関」という。)がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律(これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。)の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国等の機関(以下この条において「新機関」という。)がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

一	国土交通大臣(第1条の規定による改正前の国土交通省設置法(以下「旧設置法」という。)第4条第21号から第23号までに掲げる事務に係る場合に限り。)	観光庁長官
二	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
三	海難審判庁	海難審判所
四	船員中央労働委員会(旧設置法第4条第96号に掲げる事務に係る場合に限り。)	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会(旧設置法第4条第97号及び第98号に掲げる事務に係る場合に限り。)	交通政策審議会

六	船員地方労働委員会（旧設置法第4条第96号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会又は都道府県労働委員会
七	船員地方労働委員会（旧設置法第4条第97号及び第98号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び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に係る事務に係る場合に限る。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
八	船員地方労働委員会（旧設置法第4条第97号及び第98号に掲げる事務に係る場合（7の項に掲げる場合を除く。）に限る。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会
九	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第4条第96号に掲げる事務に係る場合に限る。）	厚生労働大臣又は都道府県知事

2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第4条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。

3 旧法令の規定により旧機関に対して届出その他の手続をしなければならないとされている事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してその手続をしなければならないとされた事項について、その手続がされていないものとみなして、当該相当規定を適用する。

（罰則に関する経過措置）

第6条 この法律の施行前にした行為及び前条第四項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後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7条 附則第2条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第9条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実

施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成24年6月27日法律第42号）抄（施行期日）

第1条 この法律は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年6月13日法律第67号）抄（施行期日）

第1条 この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成26年法律第66号。以下「通則法改正法」という。）の施行の日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第29条 この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後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。

附 則（平成28年3月31日法律第17号）抄（施行期日）

第1条 この法律は、平成29年1月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第七条の規定並びに附則第13条、第32条及び第33条の規定 公布の日

（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等の紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第11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項のあっせんに係る紛争については、第5条の規定による改正後の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16条及び第8条の規定による改正後の育児休業、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第52条の3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13条 附則第1条第1号に掲げる規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（検討）

第14条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第5条、第6条及び第8条の規定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。

(その他の経過措置の政令への委任)

第33条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (平成29年6月2日法律第45号)

この法律は、民法改正法の施行の日から施行する。ただし、第103条の2、第103条の3、第267条の2、第267条の3及び第362条の規定は、公布の日から施行する。

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。

一 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

(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。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律【令和2年6月1日施行時点】

(平成27年9月4日法律第64号、最終改正：令和元年6月5日 法律第24号)

第1章 総則

(目的)

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

(基本原則)

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第2章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

四 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 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1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 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2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8条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者

働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

- 第10条 前条の認定を受けた一般事業主(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14条第1項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

- 第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。
- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - 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9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12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47年法律第113号)第13条の2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3年法律第76号)第29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13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8条第1項及び第7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14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10条第2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15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12条の認定を取り消すことができる。
- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
 - 二 第12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13条第2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12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

- 第 16 条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 300 人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 36 条第 1 項及び第 3 項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。
- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第 1 項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第 37 条第 2 項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第 5 条の 3 第 1 項及び第 4 項、第 5 条の 4、第 39 条、第 41 条第 2 項、第 42 条第 1 項、第 42 条の 2、第 48 条の 3 第 1 項、第 48 条の 4、第 50 条第 1 項及び第 2 項並びに第 51 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 40 条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第 50 条第 3 項及び第 4 項の規定はこの項において準用する同条第 2 項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第 37 条第 2 項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 16 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第 41 条第 2 項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第 36 条第 2 項及び第 42 条の 3 の規定の適用については、同法第 36 条第 2 項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以

外の者に与えようとする」と、同法第 42 条の 3 中「第 39 条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 16 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第 2 項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第 17 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 18 条 国は、第 8 条第 1 項若しくは第 7 項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第 3 節 特定事業主行動計画

第 19 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 2 号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値

を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 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4節 女性の職業選択に資する情報の公表 (一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21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4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第22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23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24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第25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26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27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22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該

区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第 22 条第 3 項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 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 2 項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第 28 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 29 条 前 2 条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第 5 章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第 30 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第 8 条第 1 項に規定する一般事業主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 7 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 31 条 厚生労働大臣は、第 20 条第 1 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 8 条第 1 項に規定する一般事業主又は第 20 条第 2 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 8 条第 7 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 32 条 第 8 条、第 9 条、第 11 条、第 12 条、第 15 条、第 16 条、第 30 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 33 条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第 6 章 罰則

第 34 条 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 35 条 次の各号のいずれかに該当する者は、1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

- 一 第 22 条第 4 項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第 28 条の規定に違反して秘密を漏らした者

第 36 条 次の各号のいずれかに該当する者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

- 一 第 16 条第 4 項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 37 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。

- 一 第 10 条第 2 項（第 14 条第 2 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 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 51 条第 1 項の規定に違反して秘密を漏らした者

第 38 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 34 条、第 36 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 39 条 第 30 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成29年3月31日法律第14号）抄
(施行期日)

第1条 この法律は、平成29年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日
二及び三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲

げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律（附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。（その他の経過措置の政令への委任）

第35条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（令和元年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。

(令和元年政令第174号で令和2年6月1日から施行)

一 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

二 第2条の規定 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

(令和元年政令第174号で令和4年4月1日から施行)

(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。

埼玉県男女共同参画推進条例

個人の尊重と法の下での平等は日本国憲法にうたわれており、男女平等の実現については、国際婦人年以來、国際連合が「平等・開発・平和」の目標を掲げ、各国が連帯して取り組んでいる。

また、あらゆる分野における女性に対する差別の解消を目指して、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸に男女平等のための取組が積極的に展開され、国内及び県内においても進められてきた。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く、真の男女平等の達成には多くの課題が残されている。

一方、現在の経済・社会環境は、急激な少子・高齢化の進展をはじめ、情報化、国際化など多様な変化が生じている。

特に、埼玉県においては、核家族世帯率が高く、女性の労働力率が出産・子育て期に大きく低下する傾向があり、また、男性は通勤時間が長く、家事・育児・介護等の家庭生活における参画が必ずしも十分ではない。

こうした現状を踏まえ、豊かで安心できる社会を築いていくためには、男女が、社会的文化的に形成された性別の概念にとらわれず、その個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会の実現が重要である。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、男女共同参画の推進についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することにより、豊かで活力ある21世紀の埼玉を築くため、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、事業者及び県民の責務を明らかにし、並びに男女共同参画の推進に関する施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって豊かで活力ある地域社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、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、共に責任を担うことをいう。
- 二 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正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。

三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。

(基本理念)

- 第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず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、女性に対する暴力が根絶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。
- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく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自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
 - 3 男女共同参画の推進は、県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、男女が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。
 - 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動に対等に参画する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。
 - 5 男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として、行われなければならない。
 - 6 男女共同参画の推進に向けた取組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、男女共同参画の推進は、国際的な協力の下に行われなければならない。

(県の責務)

- 第4条 県は、男女共同参画の推進を主要な政策として位置付け、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差是正措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。
- 2 県は、男女共同参画の推進に当たり、市町村、事業者及び県民と連携して取り組むものとする。
 - 3 県は、第一項に規定する施策を総合的に企画し、調整し、及び推進するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置等を講ずるよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第5条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女が共同して参画することができる体制の整備に積極的に取り組むとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

(県民の責務)

第6条 県民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野に、自ら積極的に参画するとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、女性に対する暴力を行ってはならない。
2 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び女性に対する暴力等を助長し、及び連想させる表現並びに過度の性的な表現を行わないように努めなければならない。

(県の施策等)

第9条 県は、本県の特性を踏まえ、男女共同参画を推進するため、次に掲げる施策等を行うものとする。

- 一 男女が共に家庭生活及び職業生活を両立することができるように、その支援を行うように努めること。
- 二 広報活動等の充実により、男女共同参画に関する事業者及び県民の理解を深めるとともに、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育において、男女共同参画を促進するための措置を講ずるように努めること。
- 三 あらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合、事業者及び県民と協力し、積極的格差是正措置が講ぜられるように努めること。
- 四 審議会等における委員を委嘱し、又は任命する場合にあっては、積極的格差是正措置を講ずることにより、できる限り男女の均衡を図ること。
- 五 女性に対する暴力及びセクシュアル・ハラスメントの防止に努め、並びにこれらの被害を受けた者に対し、必要に応じた支援を行うように努めること。
- 六 男女共同参画の取組を普及させるため、当該取組積極的に行っている事業者の表彰等を行うこと。
- 七 民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動に資するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずること。
- 八 男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な事項及び男女共同参画の推進を阻害する問題についての調査研究を行うこと。

(埼玉県男女共同参画審議会)

第10条 埼玉県男女共同参画審議会(第12条第三項において「審議会」という。)は、男女共同参画の推進に資するために、次に掲げる事務を行

う。

- 一 知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議すること。
- 二 男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、必要に応じ、調査し、及び知事に意見を述べること。

(総合的な拠点施設の設置)

第11条 県は、男女共同参画社会の実現に向けた施策を実施し、並びに県民及び市町村による男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点施設を設置するものとする。

(基本計画の策定)

- 第12条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。
- 2 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の推進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推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 知事は、基本計画を策定するに当たっては、県民の意見を聴くとともに、審議会に諮問しなければならない。
 - 4 知事は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。
 - 5 前二項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(苦情の処理)

- 第13条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された場合の事案について、県内に住所を有する者又は在勤若しくは在学する者(次項において「県民等」という。)からの申出を適切かつ迅速に処理するための機関を設置するものとする。
- 2 県民等は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について苦情がある場合、又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合には、前項の機関に申し出ることができる。
 - 3 第一項の機関は、前項の規定に基づき苦情がある旨の申出があった場合において、必要に応じて、前項の施策を行う機関に対し、説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、又はその写しの提出を求め、必要があると認めるときは、当該機関に是正その他の措置をとるよう勧告等を行うものとする。
 - 4 第一項の機関は、第二項の規定に基づき人権を

侵害された旨の申出があった場合において、必要に応じて、関係者に対し、その協力を得た上で資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係者に助言、是正の要望等を行うものとする。

(年次報告)

第 14 条 知事は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする報告書を作成し、及び公表するものとする。

(委任)

第 15 条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成 12 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 13 条の規定は、同年 10 月 1 日から施行する。

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（抄）

(平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号、最終改正：令和 2 年 3 月 31 日法律第 14 号)

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っ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って、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。

- 一 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。
- 二 各人がその有する能力に適合する職業に就くことをあっせんするため、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。
- 三 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。
- 四 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。
- 五 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。
- 六 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。
- 七 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を促進するために必要な施策を充実すること。
- 八 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。
- 九 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。
- 十 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。
- 十一 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。
- 十二 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。

- 十三 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を促進するために必要な施策を充実すること。
 - 十四 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。
 - 十五 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っ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号の四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に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に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。

一 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

二 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

三 前二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なければならない。

5 厚生労働大臣は、第三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 略

第4章 職業訓練等の充実 略

第5章 職業転換給付金 略

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 略

第7章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置 略

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って、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っ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一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に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に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っては、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に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一項の措置に協力するように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、第三十条の四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六条第一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、調停の手続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 略

(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 略

(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。

- 一 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
- 二 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
- 三 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

四 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。

附則抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第21条の規定は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(中略)

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一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(令和元年政令第174号で令和2年6月1日から施行)

- 一 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。

(政令で定める日＝令和元年政令第21号で、令和4年3月31日)

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

附 則 (令和2年3月31日法律第14号) 抄
(施行期日)

第1条 この法律は、令和2年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条中雇用保険法第19条第1項の改正規定、同法第36条の見出しを削る改正規定並びに同法第48条及び第54条の改正規定並びに同法附則第4条、第5条、第10条及び第11条の2第1項の改正規定並びに附則第10条、第26条及び第28条から第32条までの規定公布の日

二及び三 略

四 第1条中雇用保険法第62条第1項第3号及び第66条第3項第1号イの改正規定並びに同条第4項の改正規定(「前項第3号」を「前項第4号」に改める部分を除く。)、第3条の規定、第4条中労働保険の保険料の徴収等に関する法律第12条第1項第1号及び第9項の改正規定、同項を同条第10項とし、同条第8項の次に一項を加える改正規定並びに同条に一項を加える改正規定並びに同法附則第11条第2項の改正規定、第5条の規定並びに第6条中特別会計に関する法律第102条第2項の改正規定及び同法附則第19条の2の改正規定(「令和元年度」を「令和3年度」に改める部分を除く。)並びに附則第9条第2項及び第11条第1項の規定 令和3年4月1日

(罰則に関する経過措置)

第31条 この法律(附則第1条各号に掲げる規定にあっては、当該規定。以下この条及び次条において同じ。)の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後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32条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

富士見市男女共同参画推進条例

平成20年6月13日
条例第17号

個人の尊重と法の下での平等がうたわれた日本国憲法の下、我が国の男女共同参画社会の実現に向けた取組は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の批准や男女共同参画社会基本法の制定など、国際社会の取組と連動しながら進められている。

富士見市においても、人間尊重宣言都市として、人権を尊重した市政運営に努め、市民との協働により着実に男女共同参画の推進に取り組んできた。

しかし、性別による固定的な役割分担意識と、それに基づく社会の制度や慣行は根強く残っており、社会の様々な分野で男女間の格差を生じさせるなど、依然として大きな課題を抱えている。また、急速な社会経済情勢の変化への対応が求められており、より一層、男女が平等に参画できる社会づくりの推進が必要とされている。

ここに、男女共同参画社会の実現に関して積極的に取り組むことにより、思いやりと活力に満ちた地域社会を形成し、魅力ある富士見市を築いていくため、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画社会の形成に向けての基本理念を定めるとともに、これに基づく市の施策を総合的かつ計画的に推進することにより、男女の個性及び尊厳が守られる男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 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、共に責任を担うことをいう。
- (2) 市民 市内に在住する者及び市内に在勤又は在学する者をいう。
- (3) 事業者 市内において事業活動を行う個人又は法人その他の団体をいう。
- (4) セクシュアル・ハラスメント 意に反した性的な言動により相手を不快にさせ、生活環境を害し、又は不利益を与えることをいう。
- (5) ドメスティック・バイオレンス 配偶者、恋人その他親密な関係にある者(過去に配偶者、恋人その他親密な関係にあった者を含む。)が相手方に対して振るう身体的、精神的、性的又は経済的な暴力をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進に当たっては、次に定める事項を基本理念とする。

- (1) 男女の個人としての権利が尊重され、性別による

差別的取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮する機会が確保され、かつ、公正に評価されること。

- (2) 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会的な制度又は慣行を解消し、男女が社会における活動の選択を自由に行えること。
- (3) 女性の社会参画を推進するために、女性自らの意識及び能力を高め、主体的に行動できる機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、家事、育児、介護その他の家庭生活における活動及び地域活動その他の社会生活における活動に共同して参画し、責任を分かち合えること。
- (5) 男女が互いの性を理解し合い、生涯にわたり健康な生活を営む権利が確保されるとともに、妊娠、出産その他の性及び生殖に関する事項については、女性の身体的機能に配慮し、女性の自己決定が尊重されること。
- (6) セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスその他の性別に起因する暴力を根絶すること。
- (7) 国際社会における男女共同参画の取組を十分理解し、男女共同参画の推進に関する施策への反映に努めること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)に基づき、男女共同参画の推進を主要な政策として位置付け、市における男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

- 2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、市民、事業者、教育に携わる者、国、県及び他の地方公共団体と連携して取り組むこととする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念に基づき、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野に、自ら積極的に参画するとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念に基づき、その事業活動を行うに当たっては、男女が共同して参画することができる体制の整備に積極的に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

- 2 事業者は、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害が生じないよう職場環境の整備に努めなければならない。

(教育に携わる者の責務)

第7条 学校教育その他のあらゆる教育に携わる者は、基本理念に基づき、男女平等及び人権尊重に関する教育を推進するよう努めなければならない。

(性別による人権侵害の禁止)

第8条 何人も、あらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他の性別に起因する人権侵害にあたる行為を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第9条 何人も、広報、広告その他の公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担、男女間の暴力的行為、性の商品化等を助長し、若しくはこれを連想させる表現又は過度の性的な表現を用いないよう努めなければならない。

2 何人も、提供される情報が男女共同参画の推進を妨げるおそれがあるか否かを適切に判断することができるように努めなければならない。

(行動計画)

第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画社会確立のための富士見市行動計画(以下「行動計画」という。)を策定する。

2 行動計画は、男女共同参画の推進に関する長期的な目標及び施策の大綱その他必要な事項について定める。

3 市長は、行動計画を策定するに当たっては、市民等の意見を反映することができるよう必要な措置をとる。

4 市長は、行動計画を策定したときは、速やかにこれを公表する。

5 前2項の規定は、行動計画の見直しについて準用する。

(推進施策)

第11条 市は、男女共同参画を推進するため、次の取組を行う。

(1) 市民、事業者等の男女共同参画の推進に関する理解を深めるため、広報活動、学習機会の提供等に努める。

(2) 男女共同参画の推進に関する活動を行う市民、事業者等との連携を図り、協働するために必要な情報の提供その他の支援を行うよう努める。

(3) あらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、関係機関との連携を図り、積極的格差の是正を図られるよう努める。

(4) 男女が共に家庭生活と社会生活における活動を両立することができるように、子育て、家族の介護等のための環境整備を進めるとともに、子育て期の女性の就労に対する支援を行うよう努める。

(5) 性別による人権侵害の行為により被害を受けた者等からの相談を受け、被害者救済のための必要な支援を行うよう努める。

(6) 男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な事項及び男女共同参画の推進を妨げる要因について、調査研究を行う。

(7) 男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ効果的に実施するために必要な推進体制の整備を行う。

(年次報告)

第12条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について、年次報告書の作成及び公表を行う。

(委任)

第13条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成20年7月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に策定されている「男女共同参画社会確立のための富士見市行動計画」は、新たに行動計画を策定するまでの間は、第十条第一項の規定により策定された行動計画とみなす。

