

# 第5次飯能市男女共同参画プラン

誰もが 互いの人権を尊重し  
個性と能力を十分に発揮できるまち 飯能



## 「誰もが 互いの人権を尊重し 個性と能力を十分に発揮できるまち 飯能」

飯能市では、これまでに4次にわたる「飯能市男女共同参画プラン」を基に、市民の皆さまとともに男女共同参画を推進するための様々な施策を実施してまいりました。特に、平成26年4月には、あらゆる暴力の防止及び被害者の保護を目的として「飯能市配偶者暴力相談支援センター」を近隣自治体に先駆けて設置し、迅速かつ適切なDV被害者支援に取り組んできました。また、平成28年4月には、市民・事業者・教育に携わる者と市が協働して男女共同参画の推進に取り組むことを明記した「飯能市男女共同参画推進条例」を施行し、更なる推進に取り組んでいるところです。



しかしながら、2020年を間近に、人口減少・超高齢化による家族形態やライフスタイルの多様化、社会経済情勢の大きな変化などに対応するための新たな課題も生じています。国においても、平成28年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が完全施行され、今後は女性の職業生活における更なる活躍の推進が求められています。

このようなことから、平成34年度（2022年度）を目標年度とし、「誰もが 互いの人権を尊重し 個性と能力を十分に発揮できるまち 飯能」を基本理念とした「第5次飯能市男女共同参画プラン」を新たに策定いたしました。

本プランの大きな特徴として、女性活躍を推進している市内の事業所・団体の皆さまにご協力いただき、取組事例を掲載しております。こうした先進的な取組を地域に広げ、市民の皆さま、事業者の皆さまとの連携・協働により、男女共同参画の一層の推進に努めてまいります。今後とも、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、ご尽力を賜りました飯能市男女共同参画審議会委員の皆さまをはじめ、貴重なご意見をお寄せいただきました市民の皆さま、事業所の皆さま、関係団体の皆さまに心から感謝を申し上げます。

平成30年3月

飯能市長 大久保 勝



# 目 次

第1章 計画の策定にあたって	1
1. 計画策定の趣旨	3
2. 計画の性格と期間	4
3. 本市の状況	6
(1) 人口	6
(2) 世帯構成	7
(3) 出生の状況	8
(4) 労働力率	9
(5) 認可保育所の保育定員の推移	9
(6) 政策・方針決定過程への女性の参画	10
(7) 女性相談の状況	10
4. 男女共同参画に関する市民意識の状況	11
(1) 男女平等に関する意識について	11
(2) 家庭生活について	12
(3) 就業について	12
(4) 社会参加について	13
(5) 配偶者や交際相手に対する暴力について	14
(6) 飯能市の男女共同参画推進に関する施策について	14
5. 男女共同参画に関する企業意識の状況	15
(1) 事業所について	15
(2) ワーク・ライフ・バランスについて	15
(3) 女性活躍の推進について	16
(4) ハラスメントについて	17
(5) 関係する名称・市の取組の認知度について	17
6. 第4次飯能市男女共同参画プランの成果と課題	18
第2章 計画の基本的な考え方	23
1. 基本理念	25
2. 基本目標	25
3. 施策の体系	29
4. 数値目標の設定	31

<b>第3章 施策の内容</b> .....	33
<b>基本目標1 一人ひとりの人権を尊重し、お互いを認め合う意識づくり</b> .....	35
施策1 男女共同参画社会に向けた意識づくり .....	35
施策2 一人ひとりを大切にする教育・学習の推進.....	36
基本目標1に関する目標指標 .....	37
<b>基本目標2 地域・社会における男女共同参画の環境づくり</b> .....	38
施策1 地域・社会における政策・方針決定過程への女性の登用の促進.....	38
施策2 地域・社会における男女共同参画の推進.....	39
施策3 地域・社会において、誰もがいきいきと暮らすことができる環境づくり .....	40
施策4 男女共同参画に関する国際動向の理解と協調.....	42
基本目標2に関する目標指標 .....	43
<b>基本目標3 働く場における男女共同参画の環境づくり</b> .....	44
【飯能市女性活躍推進計画】	
施策1 働く場における男女共同参画の推進 .....	44
施策2 ワーク・ライフ・バランスの推進.....	45
施策3 働く場における女性活躍の推進.....	46
基本目標3に関する目標指標 .....	47
取組事例～女性活躍推進に取り組んでいます～.....	48
<b>基本目標4 あらゆる暴力のない社会づくり</b> .....	51
【飯能市DV防止基本計画】	
施策1 あらゆる暴力の根絶に向けた意識づくり .....	51
施策2 DV被害者の安全確保と支援体制の充実 .....	52
基本目標4に関する目標指標 .....	54
<b>第4章 計画の推進体制</b> .....	55
1 推進体制の強化 .....	57
2 計画の進行管理と評価 .....	58
3 市職員の男女共同参画の推進.....	59
<b>資料編</b> .....	61

## 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、平成6年度に策定した「飯能市女性行動計画」をはじめとし、平成24年度に策定した「第4次飯能市男女共同参画プラン」及び平成28年4月施行の「飯能市男女共同参画推進条例」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

特に、「配偶者等からの暴力のない社会づくり」については、平成26年4月に「飯能市配偶者暴力相談支援センター」を設置し、あらゆる暴力防止の啓発とともに、迅速かつ適切にDV被害者支援を実施してきました。

近年は、人口減少や少子高齢化に伴い、将来の労働力不足が懸念される中、女性の職業生活における更なる活躍を推進することが求められており、国においても、平成28年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されました。また、固定的な性別役割分担意識に捉われず、男女が共にいきいきと暮らすことができる社会とするため、引き続き、男女共同参画の意識形成を目的とした啓発が重要となります。

このような中、現行計画の計画期間終了にあたり、これまでの成果を踏まえるとともに新たな課題に男女共同参画の視点から対応するため、「飯能市男女共同参画推進条例」の基本理念に基づき、より社会情勢の変化と市民ニーズに対応した「第5次飯能市男女共同参画プラン」を策定しました。

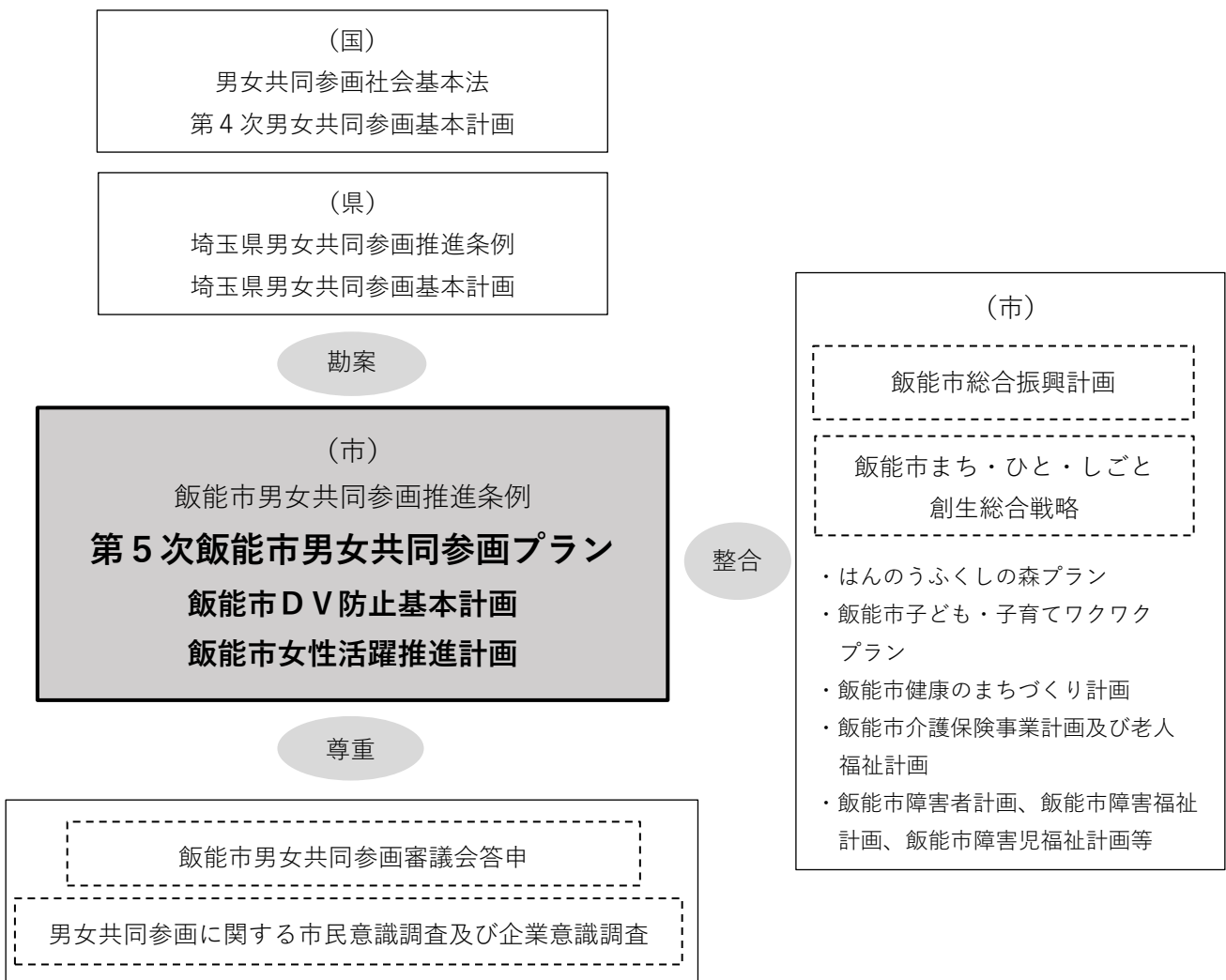
## 2. 計画の性格と期間

### 【計画の性格】

本計画は、国の「第4次男女共同参画基本計画」及び県の「埼玉県男女共同参画基本計画」を勘案し、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項及び「飯能市男女共同参画推進条例」第11条第1項の規定に基づき、本市における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的な計画です。

また、「第5次飯能市総合振興計画」及び「はんのうふくしの森プラン」等の関連計画との整合性に配慮し、飯能市男女共同参画審議会答申、男女共同参画に関する市民意識調査及び企業意識調査の内容を尊重し、策定しています。

なお、本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下、DV防止法）」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画【飯能市DV防止基本計画】及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）」第6条第2項に基づく市町村推進計画【飯能市女性活躍推進計画】を包括するものとします。



**【計画の期間】**

計画の期間は、平成30年度（2018年度）を初年度とし、平成34年度（2022年度）までの5年間とします。

また、必要に応じて見直しを行います。

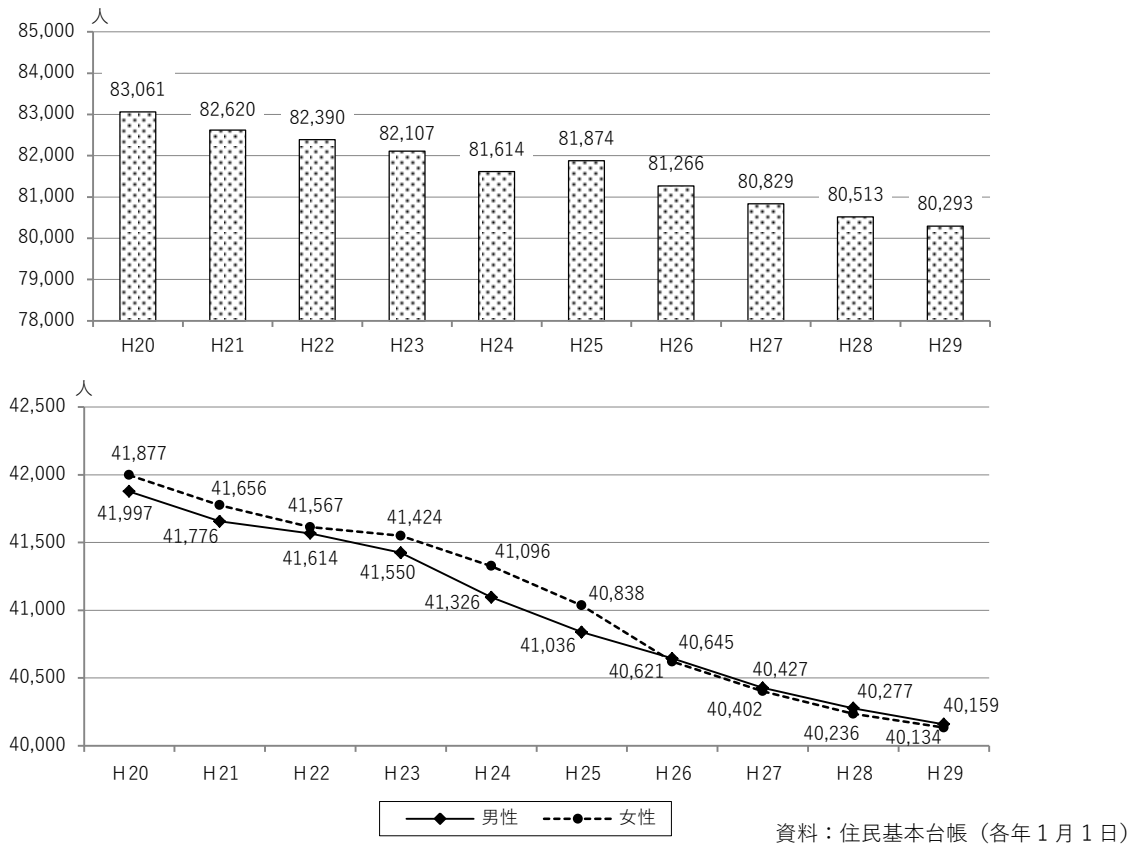
年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30 (2018)	H31 (2019)	H32 (2020)	H33 (2021)	H34 (2022)
飯能市	第4次飯能市男女共同参画プラン 飯能市DV防止基本計画					第5次飯能市男女共同参画プラン 飯能市DV防止基本計画 飯能市女性活躍推進計画				
埼玉県	埼玉県男女共同参画基本計画 H24~28				埼玉県男女共同参画基本計画 H29~33					
	配偶者等からの暴力防止及び 被害者支援基本計画（第3次）				配偶者等からの暴力防止及び 被害者支援基本計画（第4次）					
国	第3次 男女共同参画基本計画			第4次 男女共同参画基本計画						
	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律									
					女性の職業生活における活躍の推進に関する法律					

### 3. 本市の状況

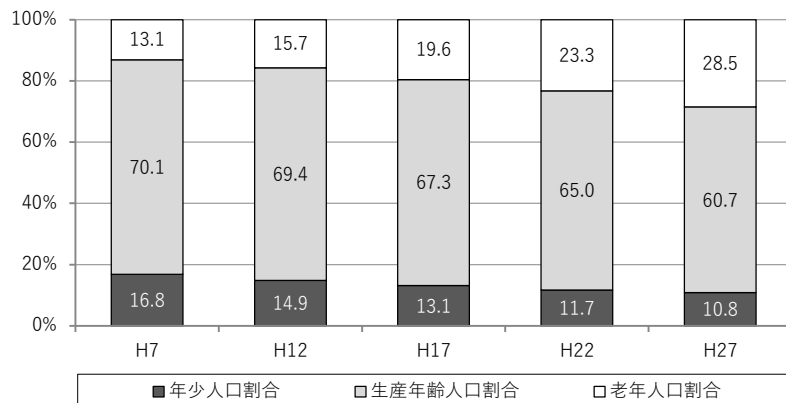
#### (1) 人口

- ・人口は、年々減少傾向にあります。
- ・人口構造は、年少人口割合（15歳未満）及び生産年齢人口割合（15歳以上65歳未満）が減少し、老年人口割合（65歳以上）が増加しています。

図表1 人口推移

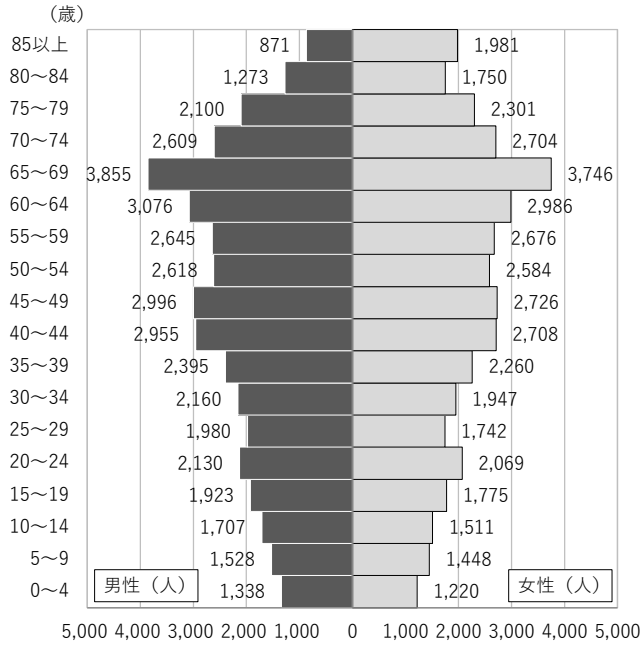


図表2 人口構造

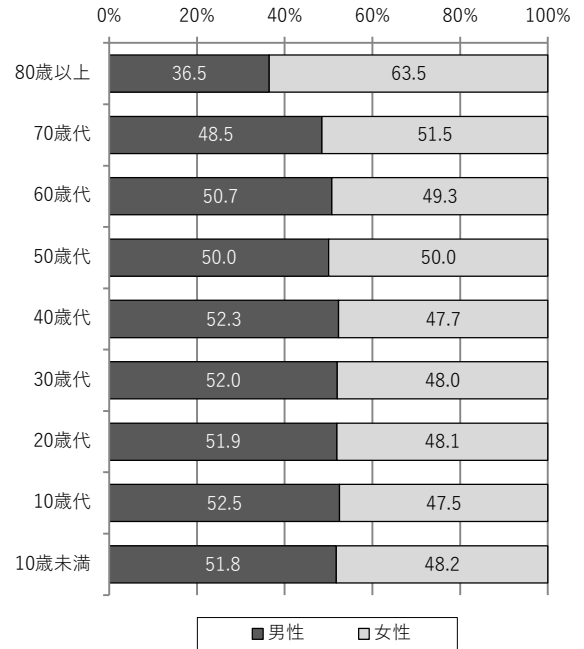


- ・年齢階級別人口は、男女ともに65～69歳までの階級が最も多くなっています。
- ・世代別男女構成比は、70歳以上の階級で女性が男性の割合を上回っています。

図表3 年齢階級別人口



図表4 世代別男女構成比

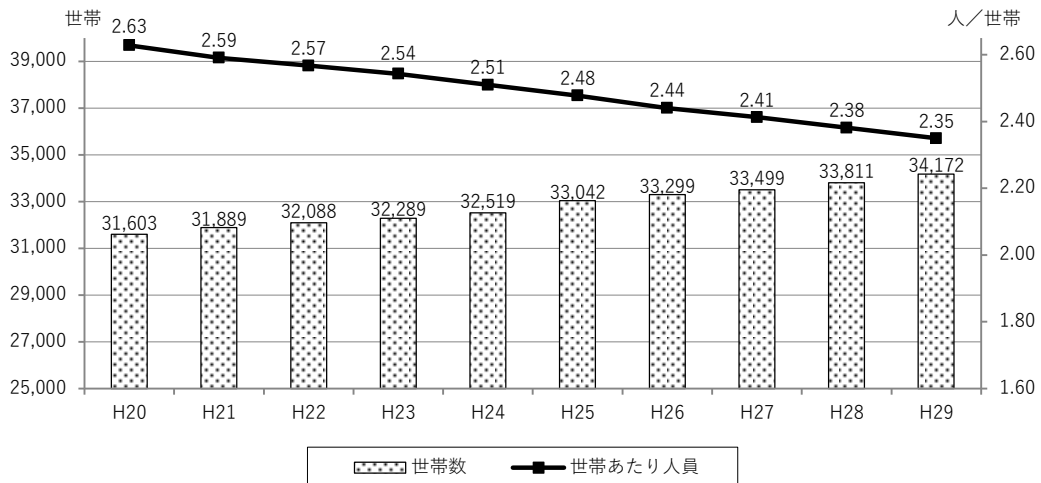


資料：住民基本台帳（平成29年1月1日）

## (2) 世帯構成

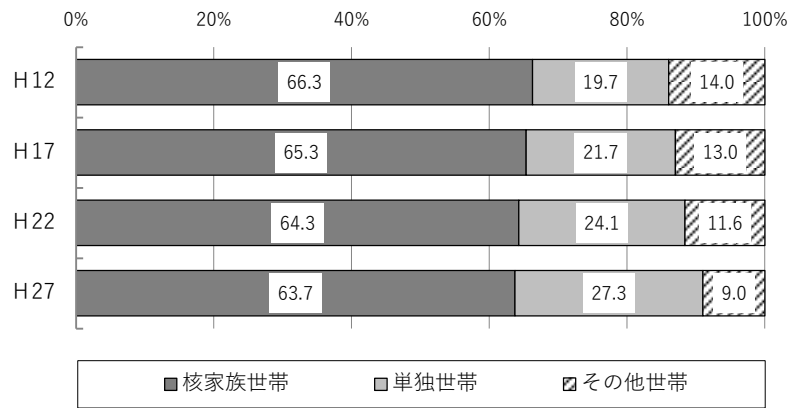
- ・世帯構成の状況は、世帯数は増加傾向ですが、世帯に占める人員が年々減少しています。
- また、6割以上が核家族世帯で、年々単独世帯が増加しています。

図表5 世帯構成の状況



資料：住民基本台帳（各年1月1日）

図表6 世帯の家族類型別構成比



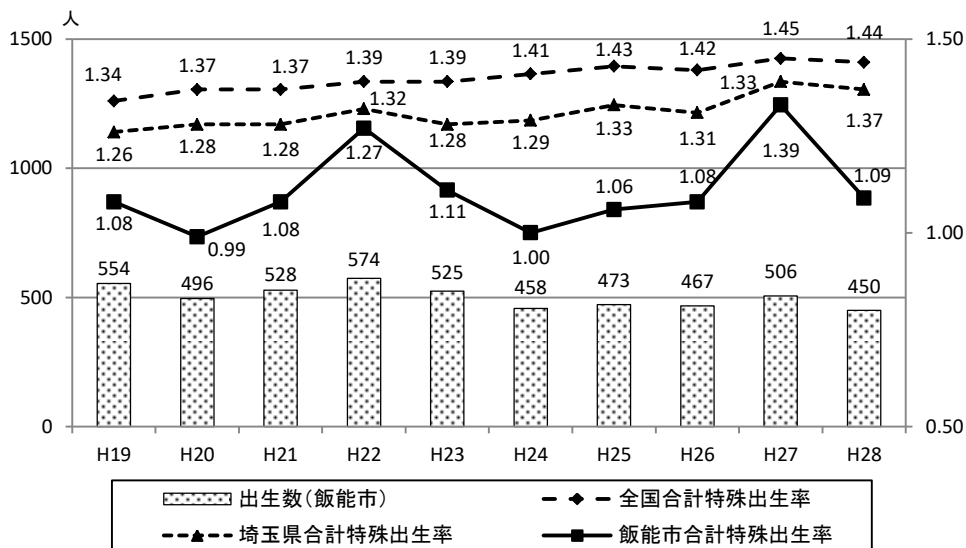
資料：国勢調査（各年10月1日）

(3) 出生の状況

- ・本市の合計特殊出生率<sup>※</sup>は、全国と埼玉県の合計特殊出生率を下回っています。
- ・出生数は毎年500人前後で推移しています。

※「合計特殊出生率」とは、1人の女性が生涯に生むと見込まれる子どもの数のこと。その年の15歳から49歳までの女性が生んだ子どもの数を元に算出する。

図表7 出生数、合計特殊出生率の推移



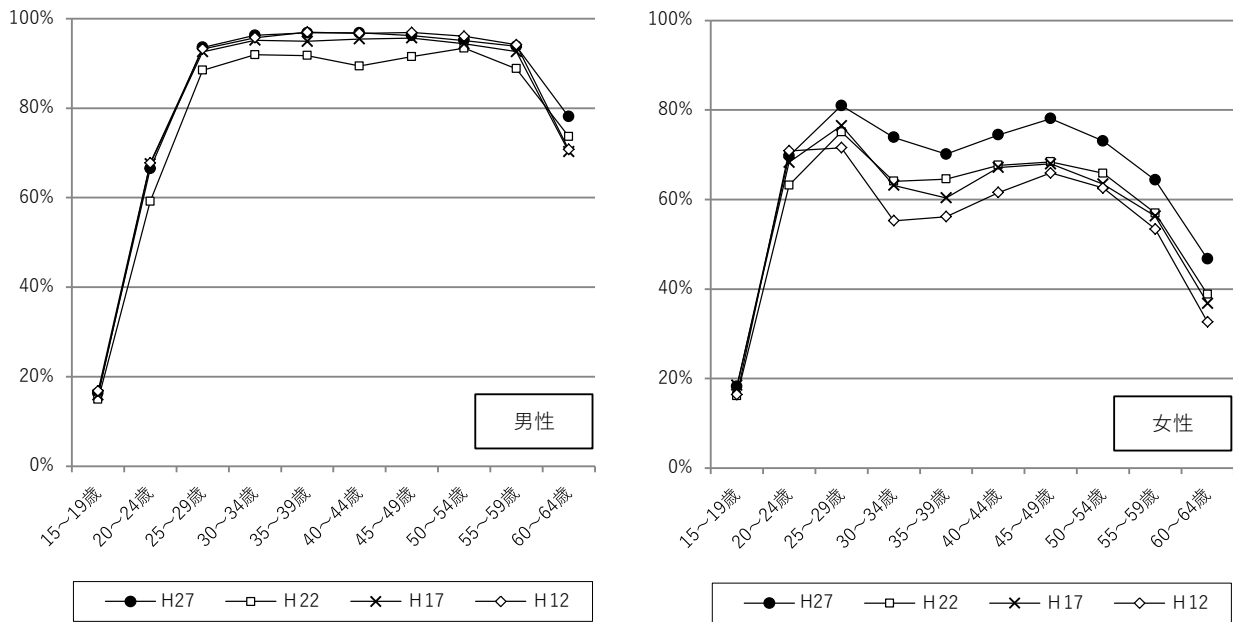
資料：埼玉県保健医療政策課（各年次）

#### (4) 労働力率※

※「労働力率」とは、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合のこと。

- ・男性の労働力率は、60～64歳の階級で上昇しています。
- ・女性の労働力率は、全体的に上昇傾向にあり、労働力率が結婚や出産の時期にあたる年代に一度下降し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するM字型曲線を描いていますが、徐々にM字カーブは緩やかになってきています。

図表8 年齢階級別労働力率の推移

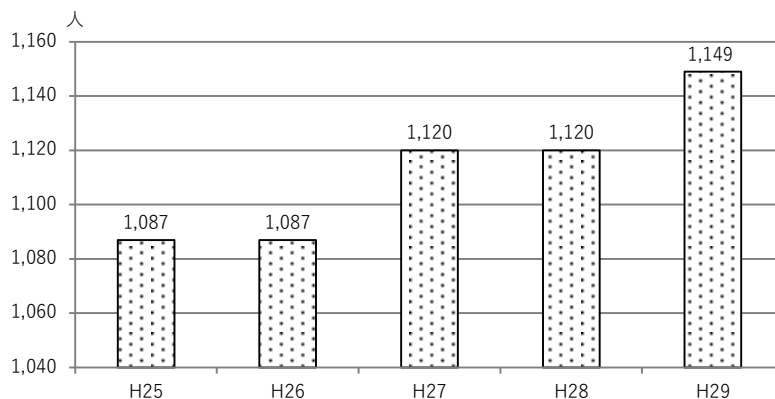


資料：国勢調査（各年10月1日）

#### (5) 認可保育所の保育定員の推移

- ・平成27年度と平成29年度に保育定員の枠を広げ、平成29年度には1,149人となっています。

図表9 保育定員の推移



資料：保育課（各年4月1日）

## (6) 政策・方針決定過程への女性の参画

・審議会等における女性の登用率は、上昇傾向にありますが、自治会長、市議会議員、市立小・中学校のPTA会長における女性の割合が低い状況です。

図表 10 女性の参画状況

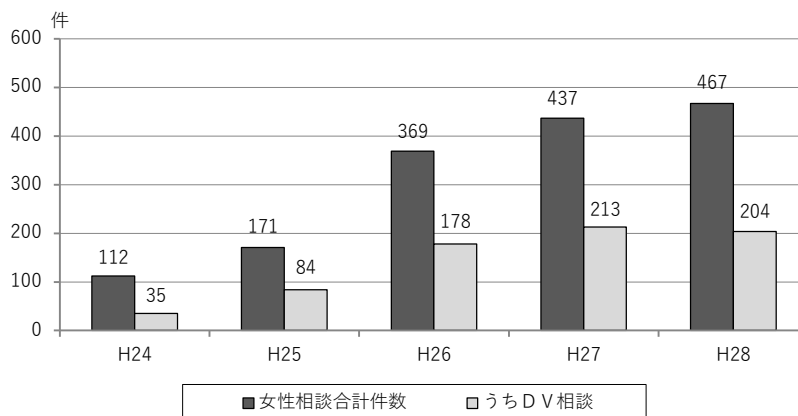
	地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等及び地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等					自治会長			市議会議員			市立小・中学校PTA会長		
	委員会等数	審議会等及び委員会等数	委員数	女性数	女性比率（%）	自治会長数	女性数	女性比率（%）	市議会議員数	女性数	女性比率（%）	会長数	女性数	女性比率（%）
平成26年度	52	36	511	112	21.9	135	0	0	19	3	15.8	22	0	0
平成27年度	52	40	544	134	24.6	135	1	0.7	18	3	16.7	22	1	4.5
平成28年度	53	37	511	132	25.8	135	2	1.4	18	3	16.7	22	2	9.1
平成29年度	54	37	520	133	25.6	136	3	2.2	19	5	26.3	22	0	0

資料：地域活動支援課（各年4月1日）

## (7) 女性相談の状況

・「飯能市配偶者暴力相談支援センター」の設置に伴い、平成26年度以降、女性相談件数は大幅に増加しています。また、DV相談件数が女性相談件数の約半数を占めています。

図表 11 女性相談及びDV相談件数（延べ件数）



資料：地域活動支援課（各年度）



## 4. 男女共同参画に関する市民意識の状況

本計画の策定にあたり、市内に在住する20歳以上の市民を対象に、男女共同参画に関する意識や実態を把握するため、「男女共同参画に関する市民意識調査」（以下、市民意識調査）を実施しました。調査結果の詳細については、市ホームページで公表しています。

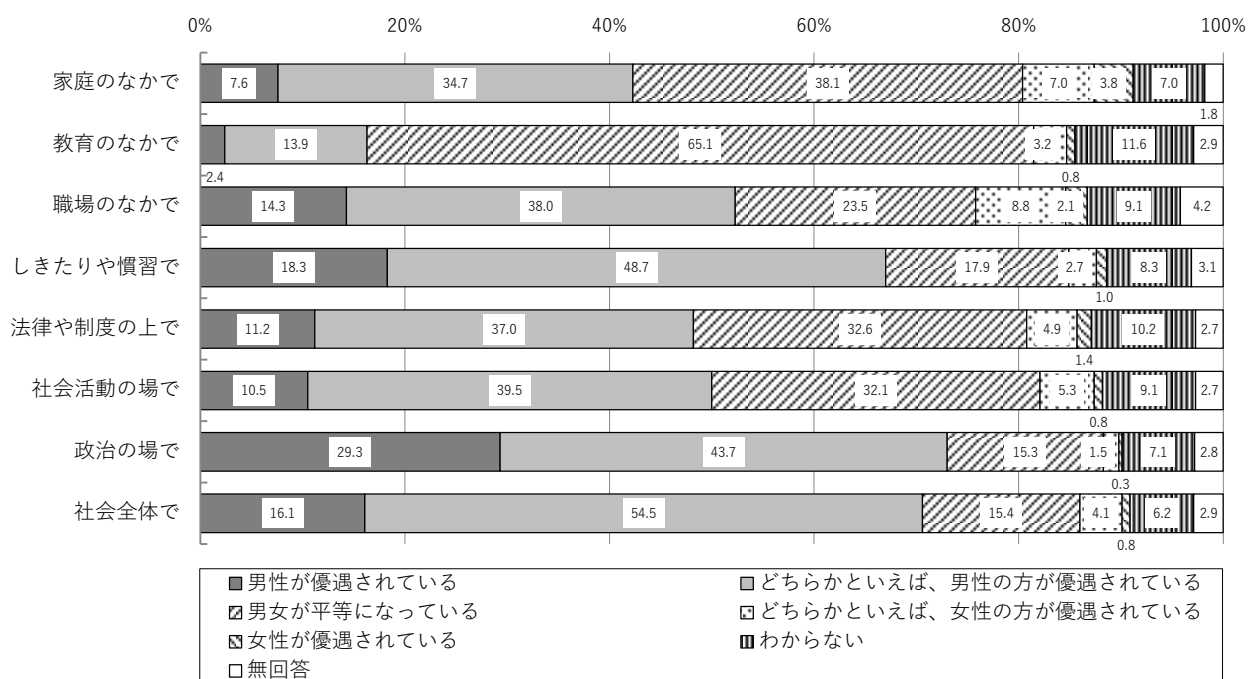
実施時期	対象者数	回収数	回収率
平成28年10月	2,000人	714件	35.7%

### (1) 男女平等に関する意識について

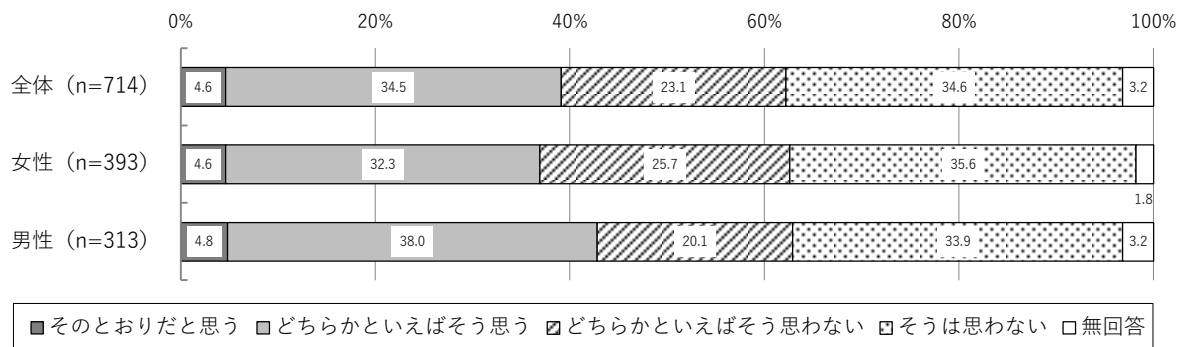
分野別の男女の平等観で、「男女が平等になっている」という回答の割合が高いのは、【教育のなかで】が65.1%、次いで【家庭のなかで】が38.1%、【法律や制度の上で】が32.6%、【社会活動の場で】が32.1%となっています。一方、【政治の場で】、【社会全体で】、【しきたりや慣習で】は、「男性の方が女性より優遇されている」という回答の割合が高くなっています。また、すべての分野において、「男性が優遇されている」という女性の回答が男性の回答を上回っており、男女の意識に差がみられます。

【男は仕事、女は家庭】という性別役割分担意識は、「そう思う」が39.1%、「そうは思わない」が57.7%となっています。男性よりも女性の方が「そうは思わない」という回答が多く、固定的な性別役割分担意識に否定的な傾向にあります。

図表12 男女の地位の平等観（全体）



図表 13 「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識（全体・性別）



## (2) 家庭生活について

家庭生活における役割分担の現状については、【生活費の確保】は「主として男性」という回答が「主として女性」より多く、【炊事・洗濯・掃除などの家事】、【子育てや子どものしつけ】、【子どもの学校行事への参加】、【親や家族の介護】は、「主として女性」という回答が「主として男性」より多くなっています。このことから、女性が家事や子育ての多くを担っていることがわかります。

子育てへのかかわりについては、80%以上の女性がかかわりは「十分」と答えていますが、男性は約50%が「十分ではない」と回答しています。また、かかわりが「十分ではない」原因については、「仕事が忙しいから」という回答が圧倒的に多く、男性の長時間労働が背景にあると考えられます。

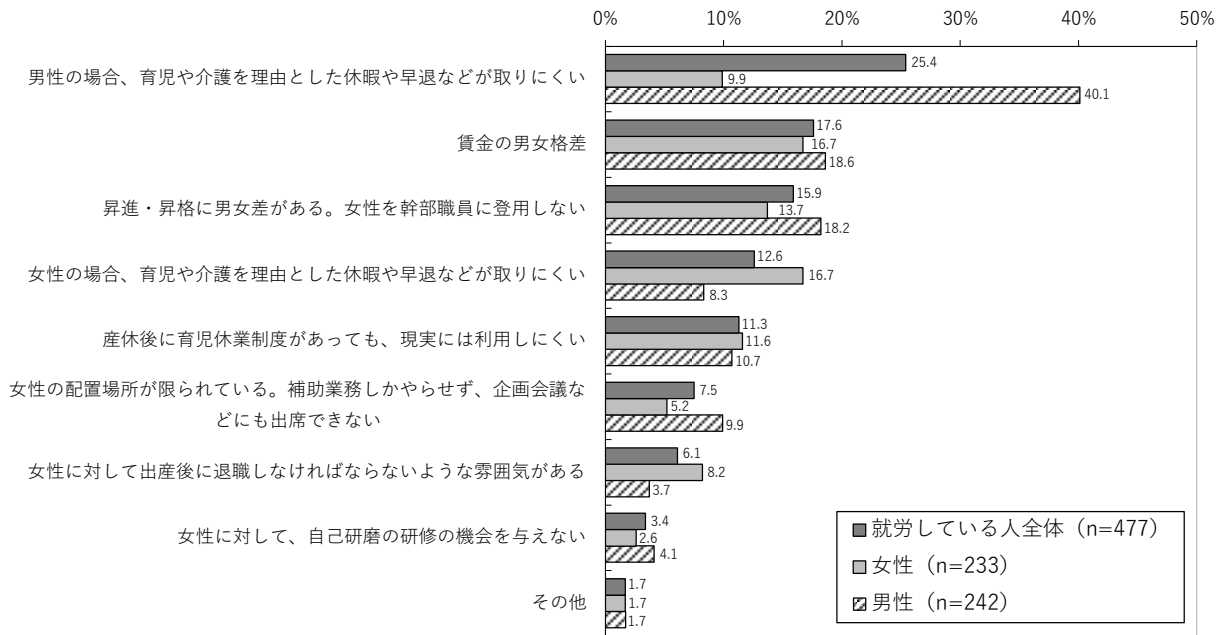
## (3) 就業について

女性の働き方の理想は、約20%の女性が「結婚や出産に関わらず仕事を続ける」と回答しており、結婚や出産後もフルタイムでの就業を希望する女性が増えています。

一方、子育て経験のある女性の働き方の現実は、「子育ての時期だけ一時辞め、その後はパートタイムで仕事を続けている（いた）」が約40%、「家事や子育てに専念している（いた）」が約30%となっており、理想と現実には差があることがうかがえます。

職場での仕事の内容や待遇面の現実には、約40%の男性が「男性の場合、育児や介護を理由とした休暇、早退が取りにくい」と回答しています。また、「賃金の男女格差」や「昇進・昇格に男女差がある。女性を幹部職員に登用しない」という回答も多く、働く場における各種制度の整備と実際に利用しやすい環境づくり、また性別による固定的な役割分担意識を見直す必要があります。

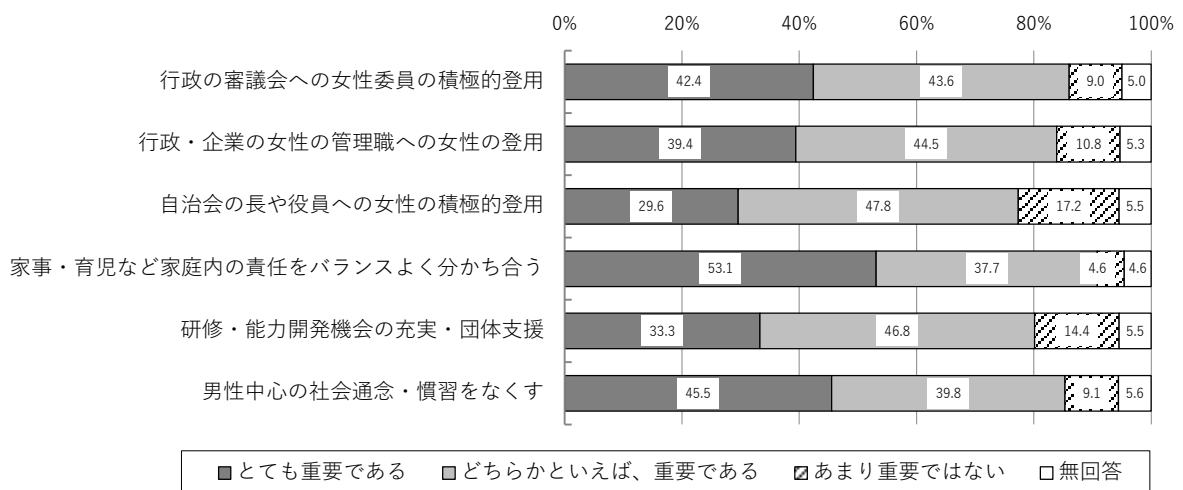
図表 14 職場での仕事の内容や待遇について (全体・性別)



(4) 社会参加について

方針・政策決定過程への女性の参画促進策の重要度については、特に【家事・育児など家庭内の責任を男女がバランスよく分かち合うこと】が「重要である」という回答が多く、ワーク・ライフ・バランスの推進が女性の参画の促進につながると多くの人が考えていることがうかがえます。

図表 15 方針・政策決定の場への女性の参画促進策の重要度 (全体)

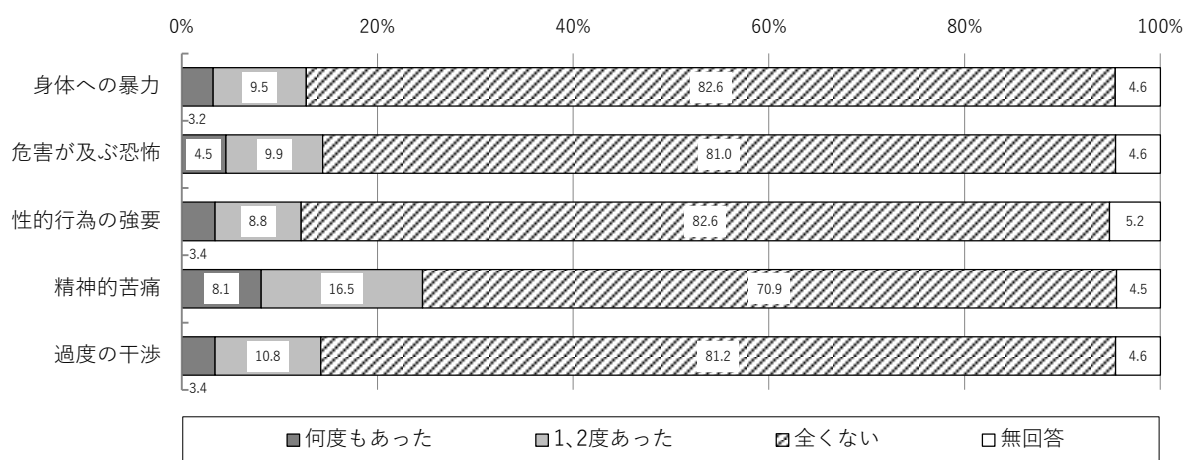


### (5) 配偶者や交際相手に対する暴力について

配偶者（交際相手）間の様々な行為について、【身体的】暴力、【性的】暴力、【経済的】暴力は「どんな場合でも暴力にあたると思う」という回答が70%以上を占めており、共通の認識が浸透している一方、交友関係や携帯電話を細かく監視する【過度の干渉】、暴言を吐くなどの【精神的】暴力については、「暴力にあたる場合とそうでない場合があると思う」という回答が約30%であり、認識にばらつきがあると考えられます。

配偶者や交際相手から受けたことのある暴力行為は、【精神的苦痛】が24.6%で一番多く、どの暴力行為も被害経験は女性の方が多い状況です。

図表 16 配偶者（交際相手）から受けたことのある行為（全体）



### (6) 飯能市の男女共同参画推進に関する施策について

男女共同参画に関する言葉の認知度が高いのは、【DV(ドメスティックバイオレンス)】が73.1%、次いで【デートDV※】が27.9%、【ワーク・ライフ・バランス※】が23.0%となっています。一方、【飯能市女性相談】、【飯能市男女共同参画プラン】、【飯能市男女共同参画推進条例】などの市の取組については「聞いたことはあるが、内容は知らない」が約30~40%となっており、引き続き、効果的な広報及び啓発が必要です。

男女共同参画社会を目指すために市が力を入れていくべきことについては、「保育・子育て支援の充実」という回答が最も多く48.7%、次いで「高齢者等の介護・福祉サービスの充実」が42.4%であり、多くの人々が市に対して具体的な支援策を求めていることがうかがえます。

※「デートDV」とは、高校生や大学生などの若い恋人の間でおきる暴力のこと。

※「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事と生活の調和のこと。国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会を意味する。

## 5. 男女共同参画に関する企業意識の状況

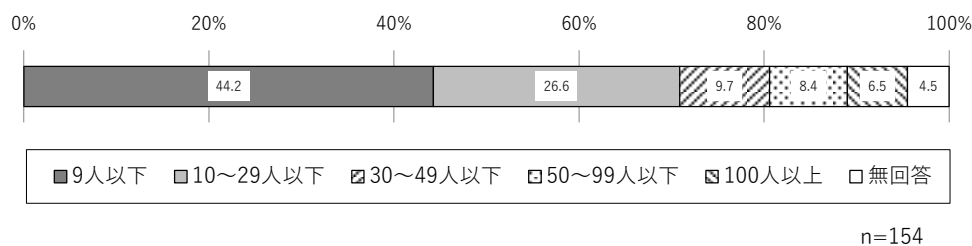
本計画の策定にあたり、市内の500事業所を対象に、働く場における男女共同参画に関する現状や事業所の経営者や責任者の意識を把握するため、「男女共同参画に関する企業意識調査」(以下、企業意識調査)を実施しました。調査結果の詳細については、市ホームページで公表しています。

実施時期	対象事業所	回収数	回収率
平成29年4月	500事業所	154件	30.8%

### (1) 事業所について

事業所の規模は、従業員数「9人以下」及び「10～29人以下」の事業所が全体の70.8%を占めており、小規模事業所が多い状況です。また、男女別の雇用形態については、正規従業員の70.6%が男性であり、非正規従業員の68.8%が女性であることから、就労環境に男女の差がみられます。

図表17 事業所の従業員数



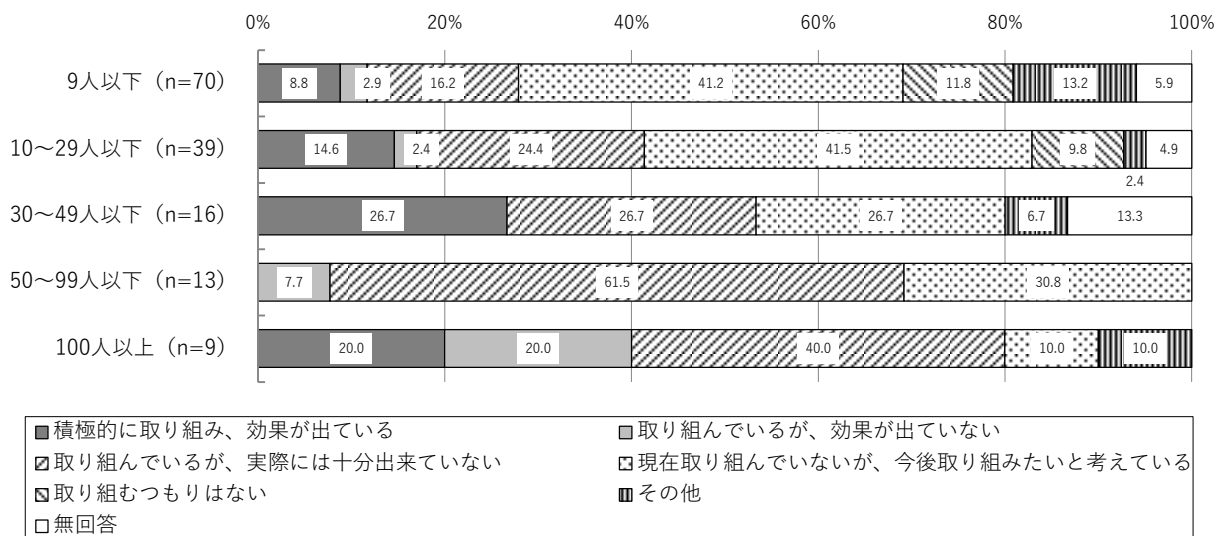
### (2) ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスに関する取組については、取組意向のある事業所が多いものの、「現在は取り組んでいないが、今後取り組みたいと考えている」または、「取り組んでいるが、実際には十分には出来ていない」事業所が多い状況です。

ワーク・ライフ・バランスに関する各種制度の採用の状況については、「再雇用制度」が61.0%、「時間・半日単位での有給休暇制度」が50.6%となっています。また、ワーク・ライフ・バランスに関する各種取組の採用状況については、「有給休暇を取得しやすい風土づくり」が最も多く53.9%、次いで「育児・介護休業を取得しやすい風土づくり」が35.7%となっています。

ワーク・ライフ・バランスを支援する上での課題については、「人員配置や業務分担が難しい」が全体の40.9%で最も多く、次いで「育児・介護休業取得者の代替要員を確保することが難しい」が29.2%となっており、人員を最小限で運営している事業所が多いことがわかります。

図表 18 事業所の規模別のワーク・ライフ・バランスへの取組状況

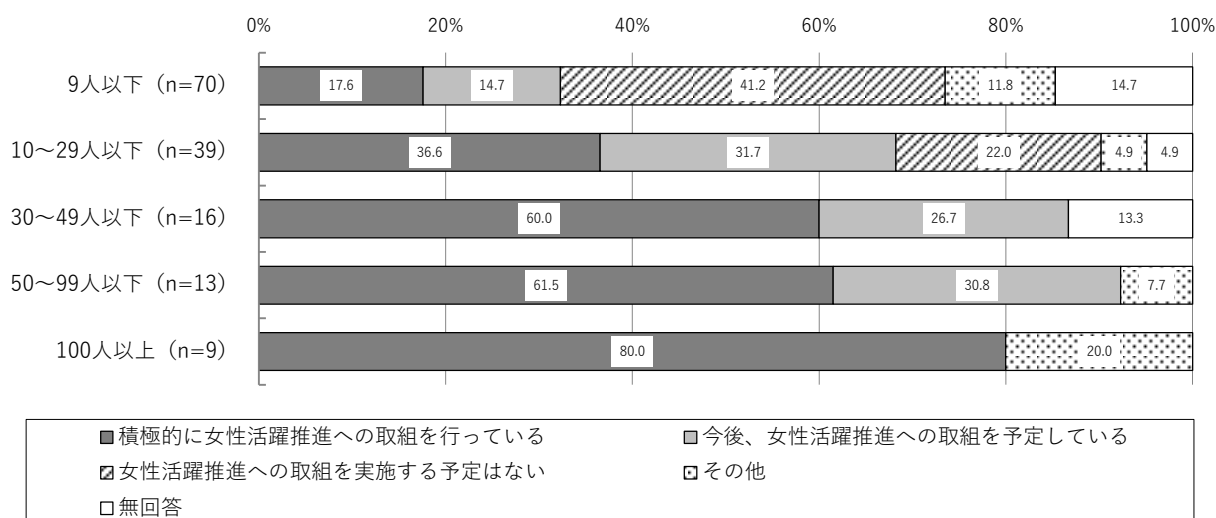


### (3) 女性活躍の推進について

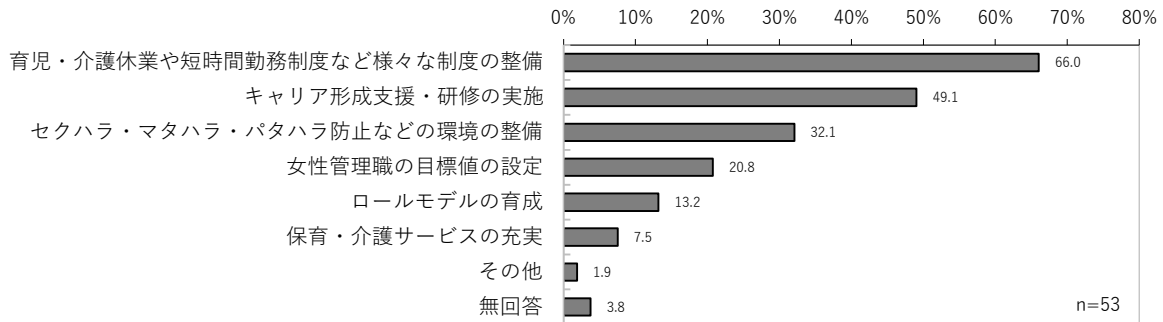
女性活躍を推進するための取組については、従業員数が多い事業所ほど積極的に取組を行っていることが分かります。実施している具体的な取組は、「育児・介護休業や短時間勤務制度など様々な制度の整備」が66.0%で最も多く、「保育・介護サービスの充実」は7.5%で実際に取り組んでいるところは少ない状況です。

女性活躍を推進することの効果については、「優秀な人材の確保」が最も多く40.9%、「仕事の効率化や業績の向上」が37.0%、「組織の活性化」が35.1%と続いています。女性活躍を推進することの様々なメリットを事業所が把握しており、必要性は感じているが、小規模事業所が多い本市において、現実に実施するためには課題が多いことがうかがえます。

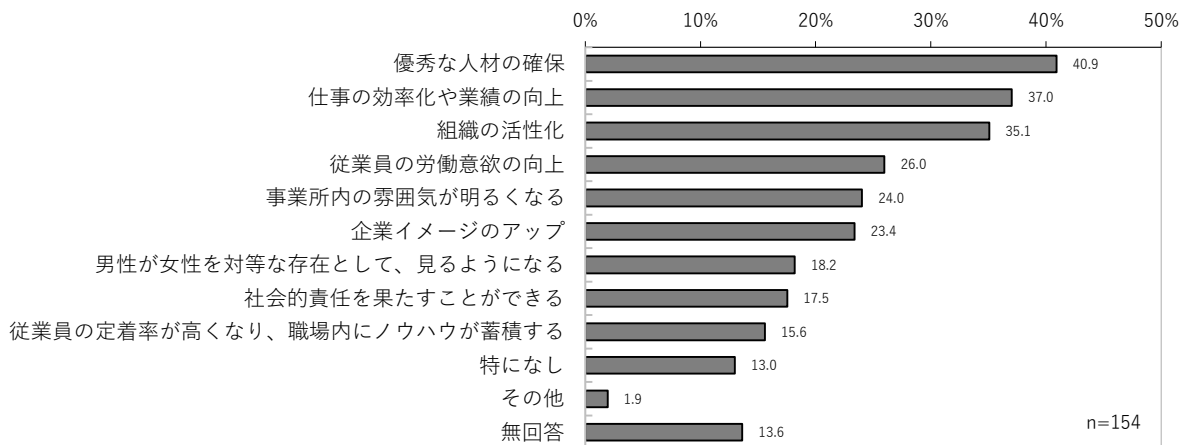
図表 19 事業所の規模別の女性活躍推進への取組状況



図表 20 女性活躍を推進するために実施している取組



図表 21 女性活躍を推進する効果



#### (4) ハラスメントについて

パワハラ・セクハラ・パタハラ※の対策については、「実施していない」事業所が 58.4%となっています。実施している事業所においては、「各種相談窓口の設置」が 16.9%、「管理職への研修の実施」が 15.6%、「ハラスメント防止方針・マニュアルの策定」が 14.3%となっています。

※「パタハラ」とは、パタニティーハラスメントの略。育児のための休暇や短時間勤務を申し出る男性に対するいやがらせのこと。

#### (5) 関係する名称・市の取組の認知度について

関係する法律や条例の認知度については、【男女雇用機会均等法】は、「内容をよく知っている」が 34.4%と最も高くなっていますが、【女性活躍推進法】、【DV防止法】、【飯能市男女共同参画推進条例】は「聞いたことがある」及び「知らない」の割合が約 80~90%を占めています。このことから、事業所に対する啓発を引き続き実施していくことが必要です。

男女共同参画を推進するために、市からどのような支援を望むかについては、「保育サービスの充実」及び「介護サービスの充実」が最も多く 39.0%となっています。市民意識と同様に、事業所においても具体的な子育てと介護支援策を市に求めていることがわかります。

## 6. 第4次飯能市男女共同参画プランの成果と課題

### 基本目標1 男女共同参画の意識づくり

男女共同参画社会の実現のためには、一人ひとりが高い意識を持ち行動することが重要となるため、男女共同参画セミナーや講座の開催、また市広報やホームページなど様々なツールでの啓発と情報提供を行ってきました。また、平成28年4月には「飯能市男女共同参画推進条例」を施行し、更なる男女共同参画の推進に向け、取組を実施してきました。

しかし、平成28年に実施した市民意識調査の結果で、市の男女共同参画推進に関する様々な取組について「知らない」という回答が半数以上を占めている現状から、今後も意識づくりの基本となる啓発が課題であり、様々なメディアを使い、効果的な情報発信に努める必要があります。

また、市民意識調査の結果では、教育の分野における男女の平等観は、他の分野と比べて高いものの、男女共同参画に関する意識は子どものころからの積み重ねによるものが大きいことから、今後も教育現場や地域・家庭において、高い意識を持った教育が必要です。

- 【課題】・男女共同参画に関する効果的な啓発の実施
- ・子どもへの教育に携わる者に対する意識啓発の実施

### 基本目標2 あらゆる分野における男女共同参画の環境づくり

本市の審議会等への女性の登用の促進については、各審議会等の委員の改選時に、女性の割合が30%以上になるよう関係各課へ働きかけを行ってきましたが、全体として目標指標である30%には未だ達していないため、働きかけをより強化させる必要があります。

また、近年多発している地震や災害等に備え、行政と地域では様々な防災対策を行っていますが、避難所における男女のニーズの違いや復興段階における女性を巡る問題に対応するため、男女共同参画の視点に立った防災対策と災害時支援を引き続き推進する必要があります。

働く場における男女共同参画の環境づくりでは、「ワーク・ライフ・バランスの推進」をキーワードに、男性の育児参加を促すセミナーの開催や働く場における男女共同参画の推進のための意識啓発を行ってきました。しかし、市民意識調査の結果で「ワーク・ライフ・バランスについて内容を知らない」という回答が70%以上を占めるという現状があること、また、女性が家事や育児の大半を担っている現状や、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには「職場の労働環境整備が重要である」という市民の切実な声を読み取れることから、今後は事業所に対する意識啓発や情報提供に力を入れる必要があります。



- 【課題】・審議会等への女性の登用率の向上のため、関係各課へ働きかけの強化
- ・男女共同参画の視点からの防災対策の推進
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進

### 基本目標3 配偶者等からの暴力のない社会づくり

#### 【飯能市DV防止基本計画】

第4次飯能市男女共同参画プランでは、基本目標3を「飯能市DV防止基本計画」として策定し、暴力防止に向けた意識づくりのための講座の開催や情報提供、また被害者の安全確保や自立に向けた支援を行ってきました。平成26年4月には「飯能市配偶者暴力相談支援センター」を設置し、DV被害者を迅速かつ適切に支援するための体制を充実させました。

近年は、携帯情報端末やソーシャルメディアの普及により、若年層間でも「デートDV」と呼ばれる支配関係の構築が起こりやすいという新たな現状があります。特に、身体的暴力ではない「交友関係・携帯電話の監視」、「長時間の無視」なども暴力にあたるという認識を一人ひとりが持てるように、更なる啓発を実施することが必要です。

今後も、あらゆる暴力防止のための意識啓発や相談窓口の周知、実情に即した迅速かつ適切なDV被害者支援を継続して実施する必要があります。

- 【課題】・DV相談窓口の効果的な周知
- ・若年層間の「デートDV」防止のための啓発

## 参考【数値目標からみる第4次プランの目標達成状況】

第4次飯能市男女共同参画プランでは、計画の進捗状況や達成度を的確に把握し、評価するため、数値目標を設定しました。

### ・「市民意識調査からの目標指標」

平成23年度に実施した「第4次飯能市男女共同参画プラン策定に係る市民意識調査」の結果の数値を現状値として、平成29年度までに達成すべき目標値。

### ・「行政の目標指標」

平成23年度の数値を現状値として、平成29年度までに達成すべき目標値。

(市民意識調査からの目標指標)

基本目標	項目	目標値	達成状況
1	社会全体で「男女が平等になっている」と回答した人の割合	40.0%	15.4%
	「男は仕事、女は家庭」について「そうは思わない」と回答した人の割合	50.0%	34.6%
	教育の中で「男女が平等になっている」と回答した人の割合	80.0%	65.1%
2	育児や子どものしつけを「共同して分担」している人の割合	50.0%	38.0%
	炊事・洗濯・掃除などの家事を「共同して分担」している人の割合	30.0%	22.0%
	男性の場合、「育児や介護を理由とした休暇や早退などが取りにくい」と回答した人の割合（男性の回答）	30.0%	40.1%
	方針・政策決定の場に女性の参画を促進するために、「審議会等へ女性委員を積極的に登用する」がとても重要であると回答した人の割合	50.0%	42.4%
3	配偶者や交際相手などから「人格を否定するような暴言により精神的な苦痛を受けた」ことが「何度もあった」と回答した人の割合	根絶	8.1%
	「大声で怒鳴る、暴言を吐く」を「どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答した人の割合	100%	67.1%

## (行政の目標指標)

基本 目標	項目	目標値	達成状況 (平成29年度)	担当課
1	男女共同参画に関する講座等の参加者数(延べ人数)	200人	279人	地域活動支援課
	市立小中学校における男女平等教育に関する人権教育研修会の実施	各校1回	各校1回	学校教育課
2	地域子育て支援拠点設置数	8箇所	6箇所	子育て支援課
	埼玉県「多様な働き方実践企業」認定事業所数	5事業所	33事業所 (平成30年2月1日現在)	地域活動支援課 産業振興課
	各種審議会等*における女性委員の割合	30.0%	25.6%	地域活動支援課
	女性委員が含まれる審議会等の割合	80.0%	68.5%	地域活動支援課
	乳がん検診受診率 子宮がん検診受診率	50.0% 50.0%	7.5% 5.2% (平成28年度)	健康づくり支援課
3	DV防止に関する意識啓発講座の参加者数	60人	18人	地域活動支援課
	デートDVに関する周知と防止のための広報	3回	2回	地域活動支援課
	DV関係機関連絡調整会議の開催	3回	1回	地域活動支援課
	相談員のための専門研修や相談事例の対応研修	1回	0回	地域活動支援課

※「各種審議会等」とは、地方自治法第202条の3に基づく審議会等及び地方自治法第180の5に基づく委員会等。



## 第 2 章 計画の基本的な考え方

---



## 1. 基本理念

# 誰もが 互いの人権を尊重し 個性と能力を十分に発揮できるまち 飯能

飯能市男女共同参画推進条例の基本理念に基づき、男女が互いに尊重し合い、互いの違いを認め合い、誰もが個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指し、本計画の基本理念を定めました。

(飯能市男女共同参画推進条例 7つの基本理念)

- ・ 男女の人権の尊重
- ・ 社会における制度又は慣行についての配慮
- ・ あらゆる分野における政策や方針の立案及び決定への共同参画
- ・ 家庭生活における活動とその他の活動の両立
- ・ 個人の尊厳を害する暴力の根絶
- ・ 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重
- ・ 国際動向の考慮と協調



## 2. 基本目標

基本理念の実現に向けて、4つの基本目標を定めました。

### 基本目標1 一人ひとりの人権を尊重し、お互いを認め合う意識づくり

誰もが個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、市民一人ひとりが意識を見直し、お互いの人権を尊重することが重要です。そのための意識啓発事業や情報提供を実施します。また、男女共同参画に関する意識は、子どものころからの積み重ねによるものが大きいことから、教育の場で人権意識や男女平等意識を育む取組を実施するとともに、次世代を担う子どもへの教育に携わる者に対しても意識啓発を実施します。

#### 【施策の方向性】

- 1 男女共同参画社会に向けた意識づくり
- 2 一人ひとりを大切にする教育・学習の推進

## 基本目標2 地域・社会における男女共同参画の環境づくり

地域・社会において、誰もがいきいきと暮らすことができる環境の整備は、本市の男女共同参画社会の実現に向けた大きな柱です。少子高齢化が急速に進み、単身世帯が増加している本市において、地域活動や社会活動に誰もが参画しやすい環境をつくり、お互いに支え合うまちづくりを進めることが重要です。地域における多様な政策・方針決定過程へ女性の参画を進めるとともに、地域活動に男女共同参画の視点が反映されるよう積極的な働きかけを行います。また、男女共同参画の国際動向にも注目し、情報収集・提供に努めます。

### 【施策の方向性】

- 1 地域・社会における政策・方針決定過程への女性の登用の促進
- 2 地域・社会における男女共同参画の推進
- 3 地域・社会において、誰もがいきいきと暮らすことができる環境づくり
- 4 男女共同参画に関する国際動向の理解と協調

## 基本目標3 働く場における男女共同参画の環境づくり

### 【飯能市女性活躍推進計画】

平成28年4月に女性活躍推進法が施行され、性別に捉われず、働くことを希望する人がやりがいをもって職業生活を送ることができる社会づくりが求められています。本市においても、基本目標3を女性活躍推進法第6条第2項に基づく市町村基本計画と位置付け、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を積極的かつ効果的に実施します。また、女性の活躍を推進するため、男性中心型労働慣行<sup>\*</sup>を見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を強化します。

<sup>\*</sup>「男性中心型労働慣行」とは、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間労働や転勤が当然とされる男性中心の働き方等を前提とする労働慣行のこと。

### 【施策の方向性】

- 1 働く場における男女共同参画の推進
- 2 ワーク・ライフ・バランスの推進
- 3 働く場における女性活躍の推進



## 基本目標4 あらゆる暴力のない社会づくり

### 【飯能市DV防止基本計画】

配偶者等に対する暴力は重大な人権侵害であり、女性の人権を軽視する社会構造や経済力の弱さ等から女性が被害者であることが多く、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき大きな課題です。さらに近年は、携帯情報端末やソーシャルメディアの普及により、若年層間でもデートDVと呼ばれる支配関係の構築が起こりやすい現状があります。

このようなことから、引き続き、暴力防止のための意識啓発及び相談窓口の周知、並びに迅速かつ適切なDV被害者支援を実施します。

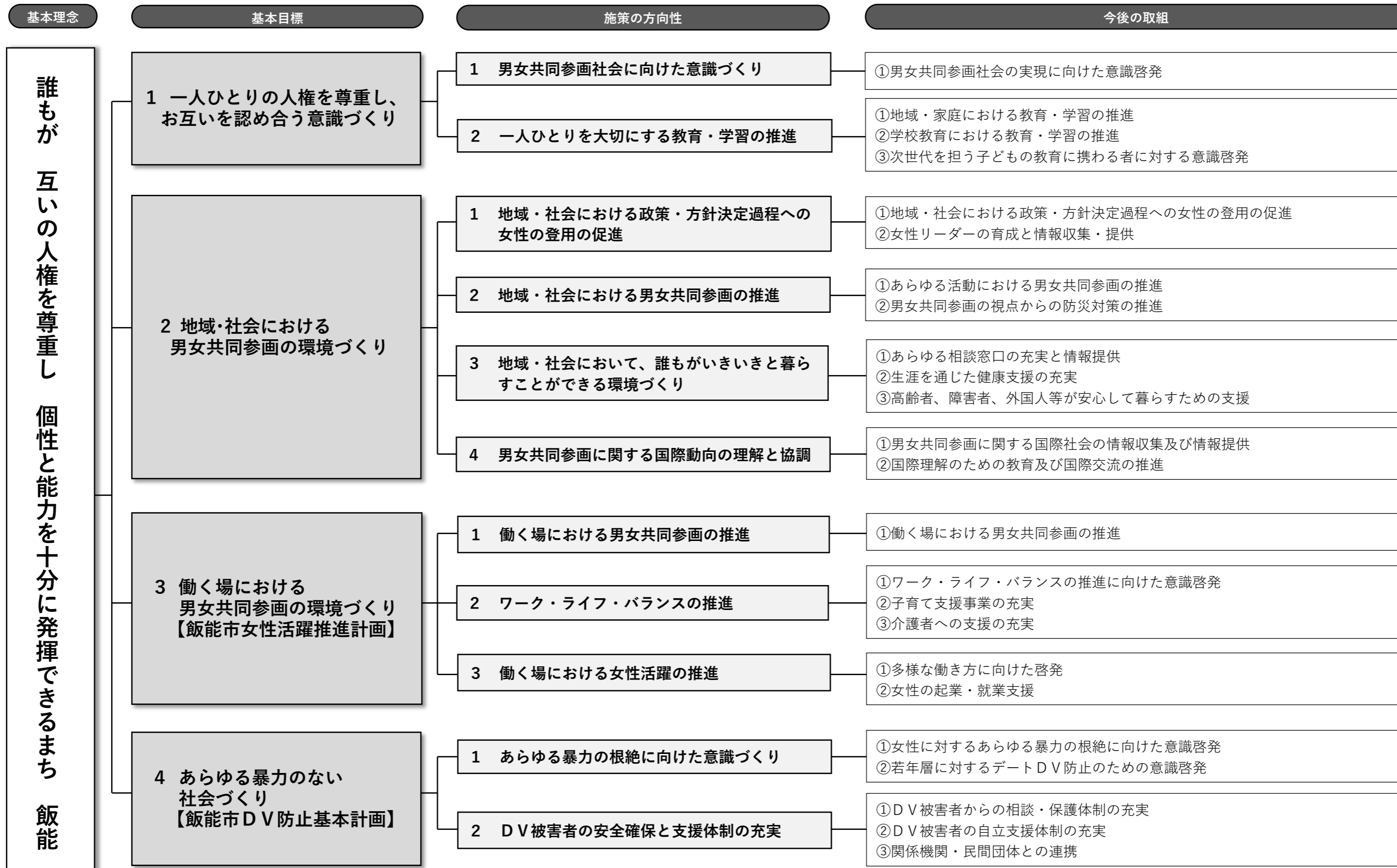
基本目標4は、DV防止法第2条の3第3項に基づく市町村基本計画として位置付けます。

#### 【施策の方向性】

- 1 あらゆる暴力の根絶に向けた意識づくり
- 2 DV被害者の安全確保と支援体制の充実



### 3. 施策の体系





## 4. 数値目標の設定

本計画では、計画の進捗状況や達成度を的確に把握し、評価するため、以下の考えに基づき、各施策に数値目標を設定します。

具体的な目標値については、第3章のそれぞれの施策の後に明記しています。

### 「市民意識調査からの目標指標」

平成28年度に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」の結果の数値を現状値として、平成34年度(2022年度)までに達成すべき目標値。

### 「行政の目標指標」

平成29年度の数値を現状値として、平成34年度(2022年度)までに達成すべき目標値。

### 【留意点】

- ・それぞれの目標値は、現状値を踏まえ、各施策推進による伸びを見込んで設定します。
- ・国や県において同様の目標値が設定されている場合は、それに準じて設定します。
- ・本市の総合振興計画、関連する個別計画・行政改革等で設定している目標値については、その目標値に準じて設定します。
- ・目標値は、市民、事業者、教育に携わる者と市の連携・協力により達成するものです。



## 第3章 施策の内容

---





## 基本目標1 一人ひとりの人権を尊重し、お互いを認め合う意識づくり

### 施策1 男女共同参画社会に向けた意識づくり

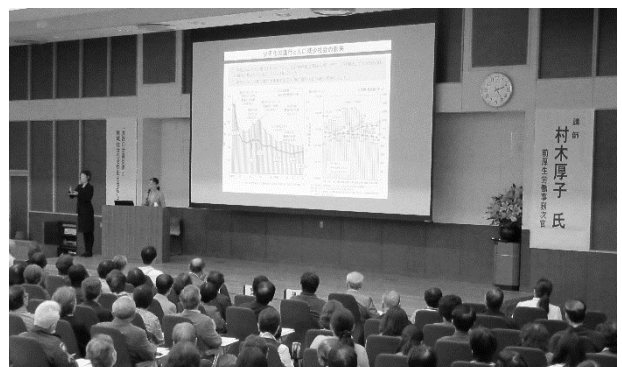
#### ①男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発

性別による固定的な役割分担意識を解消し、一人ひとりの人権を尊重して、男女が共にお互いを認め合う意識づくりのために、男女共同参画に関するセミナーや講座の開催など、意識啓発事業を実施します。実施にあたっては、世代により男女共同参画に関する意識が大きく異なることを考慮し、それぞれの世代に合う方法で啓発を実施し、具体的な事例紹介を入れるなどの工夫を施します。また、市広報やホームページなどのあらゆるメディアを活用し、効果的な啓発に努めます。

	具体的な取組	担当課
1	男女共同参画に関する意識啓発事業の実施	地域活動支援課
2	各種メディアの幅広い活用による、男女共同参画に関する情報発信	地域活動支援課 情報戦略課
3	飯能市男女共同参画推進条例の周知	地域活動支援課
4	市職員の意識改革の推進	地域活動支援課 職員課



男女共同参画セミナー「映画上映会」



埼玉県西部地域まちづくり協議会  
男女共同参画部会による講演会

## 施策2 一人ひとりを大切にする教育・学習の推進

### ①地域・家庭における教育・学習の推進

男女共同参画社会の実現のためには、市民一人ひとりが男女共同参画の意義を正しく理解し、実践していくことが重要です。そのために、地域や家庭における、男女共同参画・人権に関する生涯学習の機会を提供します。

	具体的な取組	担当課
5	地域・家庭に向けた男女共同参画・人権に関するセミナーや講座の開催	各地区行政センター 各公民館 生涯学習課

### ②学校教育における教育・学習の推進

学校では、男女平等や人権尊重の理念を身につけ、実際に行動できるようになるための教育を実施します。また、性の多様性に配慮し、一人ひとりの児童・生徒の状況を理解し、差別を生み出さない学習環境を整備します。

	具体的な取組	担当課
6	学校教育における男女平等・人権に関する教育の実施	学校教育課
7	性の多様性に配慮した児童・生徒理解の促進	学校教育課
8	発達段階に応じた体の発育・発達を学習	学校教育課

### ③次世代を担う子どもの教育に携わる者に対する意識啓発

次世代を担う子どもたちの男女平等や人権に関する意識は、教育に携わる者の男女共同参画に関する意識に大きく影響されます。そのため、教育者自身が、男女共同参画に関する高い意識を持って教育に携わることが重要であり、子どもの教育に携わる者に対する意識啓発を実施します。

	具体的な取組	担当課
9	学校教職員に対し、県主催の男女共同参画の啓発研修の受講促進	学校教育課
10	学校教職員に対し、人権教育研修会の開催	学校教育課
11	保育所職員や放課後児童クラブ支援員などに対する意識啓発や情報提供	保育課 地域活動支援課
12	市内幼稚園教諭に対する意識啓発や情報提供	地域活動支援課

## 【基本目標1に関する目標指標】

(市民意識調査からの目標指標)

項目	現状値	目標値
	平成28年度	平成34年度 (2022年度)
飯能市男女共同参画推進条例について、「内容を知っている」と回答した人の割合	2.4%	30.0%
「男は仕事、女は家庭」について、「そうは思わない」と回答した人の割合	34.6%	50.0%
社会全体で「男女が平等になっている」と回答した人の割合	15.4%	30.0%

(行政の目標指標)

項目	現状値	目標値	担当課
	平成29年度	平成34年度 (2022年度)	
男女共同参画に関する講座等の開催回数	5回	5回	地域活動支援課
男女共同参画に関する講座の参加者数 (延べ人数)	279人	300人	地域活動支援課
男女共同参画情報紙「アンサンプル」の発行回数	2回	3回	地域活動支援課
男女共同参画推進庁内情報紙「アイリス」の発行回数	2回	3回	地域活動支援課
市立小中学校における男女平等教育に関する人権教育研修会の開催	各校1回	各校1回	学校教育課

## 基本目標2 地域・社会における男女共同参画の環境づくり

### 施策1 地域・社会における政策・方針決定過程への女性の登用の促進

#### ①地域・社会における政策・方針決定過程への女性の登用の促進

市の政策や方針決定過程に、男女が共に参画することは、男女共同参画社会を実現する基盤となります。しかし、本市では、審議会等における女性の登用は増加傾向にあるものの、自治会長に占める女性の割合、市議会議員に占める女性の割合、市立小・中学校のPTA会長に占める女性の割合は極めて少ない状況です。そのため、各分野の政策・方針決定過程へ、女性の登用を積極的に働きかけるとともに、事例紹介などによる啓発を実施します。

	具体的な取組	担当課
13	市の審議会等への女性の登用について、積極的な働きかけと状況調査の実施・公表	地域活動支援課 企画調整課
14	自治会などの各種団体の方針決定過程への女性の登用について、積極的な働きかけの実施	地域活動支援課 生涯学習課
15	女性の登用に関する先進事例やロールモデルの紹介による啓発の実施	地域活動支援課
16	市職員の管理職への女性登用の促進	地域活動支援課 職員課

#### ②女性リーダーの育成と情報収集・提供

地域・社会における政策・方針決定過程において、女性の参画が不十分な現状であることから女性が参画しやすい環境づくりが必要です。そこで市では、より多くの女性がこれまでの経験や能力を地域や市政に活かし参画することを目的として、「女性人材リスト」を整備し、各分野で活躍している女性リーダーの人材情報を把握し、必要に応じて情報提供を行います。また、この制度の周知や、女性リーダーを育成するための講座の開催などの啓発事業を実施します。

	具体的な取組	担当課
17	女性人材リストの整備と拡充	地域活動支援課
18	女性リーダーの育成のための啓発事業の実施	地域活動支援課

## 施策2 地域・社会における男女共同参画の推進

### ①あらゆる活動における男女共同参画の推進

地域・社会活動の場において、市民一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できるように、固定的な性別役割分担意識に基づく慣習・慣行を見直していくことが重要です。そこで、市では、市民に対し、様々な地域活動に関する情報提供を行い、活動への参画を促し、活動団体との連携のもと男女共同参画の環境づくりを進めます。

	具体的な取組	担当課
19	飯能市健康のまちづくり計画の推進	健康づくり支援課
20	はんのうふくしの森プランの推進	地域・生活福祉課
21	市民活動団体の支援や情報発信	地域活動支援課 子育て支援課 情報戦略課
22	自治会やPTAなどの様々な団体へ、固定的な性別役割分担意識に捉われない参画の働きかけ	地域活動支援課

### ②男女共同参画の視点からの防災対策の推進

東日本大震災では、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、男女のニーズの違いが配慮されないなどの課題が生じました。平常時から男女共同参画を推進することが、防災・復興を円滑に進める基盤となります。そのため、日頃から地域の防災対策の活動における女性の参画を促進し、男女共同参画の視点に立った防災対策・災害時支援体制づくりを進めます。

	具体的な取組	担当課
23	地域の防災組織における女性の参画について、積極的な働きかけの実施	地域活動支援課 危機管理室
24	男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	地域活動支援課 危機管理室
25	女性に配慮した災害時支援体制づくりの推進	危機管理室
26	男女共同参画の視点に立った地域防災計画やマニュアルの充実	危機管理室

### 施策3 地域・社会において、誰もがいきいきと暮らすことができる環境づくり

#### ①あらゆる相談窓口の充実と情報提供

市では、健康や子育て、介護、就労など市民の様々な生活課題に対する各種相談窓口を開設しています。しかしながら、市の相談窓口を知らない市民もみられ、悩みや不安の解決の糸口が見つからず、困難を抱え込んでいる場合もあります。そこで、複雑化・多様化するニーズに応えるため、各相談窓口の専門性の向上や相互の連携強化を図り、相談窓口の周知・啓発に努めます。

	具体的な取組	担当課
27	各種相談窓口の充実と各種メディアの幅広い活用による情報発信	相談業務担当課 情報戦略課

#### ②生涯を通じた健康支援の充実

男女共同参画社会の実現には、生涯を通じて男女共に健康であることが重要です。特に女性は、妊娠や出産など年齢や環境による身体的変化が大きいことから、ライフステージに応じた健康支援が必要とされています。

また、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>※</sup>）の考え方は、男女共同参画社会の基本となるものであることから、その普及を図ります。

※「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」とは、すべての人が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、自分たちの子どもの数、出産間隔、出産する時期を自由かつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという権利のこと。

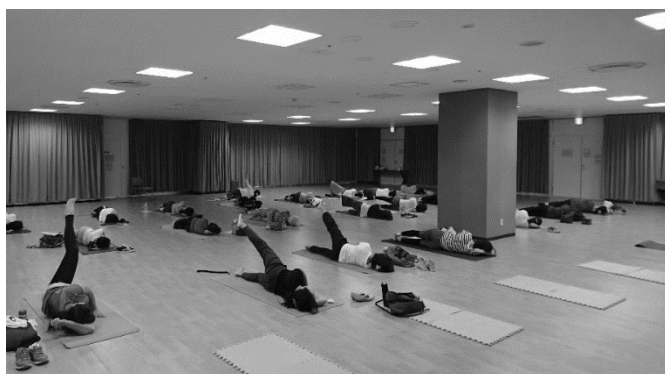
	具体的な取組	担当課
28	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの考え方の普及	地域活動支援課
29	ライフステージの変化に応じた健康支援の充実	健康づくり支援課
30	各種検診や健康診査の充実	健康づくり支援課 保険年金課
31	メンタルヘルスに関する各種相談の実施	健康づくり支援課

### ③高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らすための支援

高齢者、障害者、外国人など、日常生活における自立や社会参画を行う上で様々な支援を必要とする方や、経済的に困難を抱える女性等が安心して暮らせることは、男女共同参画社会の実現に向けて不可欠なことです。そのため、自立に向けた支援の充実を図り、誰もがいきいきと暮らすことができる環境づくりに努めます。また、一人ひとりの人権を尊重するために、性的マイノリティ（LGBT\*等）に関する理解を促進するための啓発を実施します。

※「LGBT」とは、レズビアン（L：女性同性愛者）、ゲイ（G：男性同性愛者）、バイセクシュアル（B：両性愛者）、トランスジェンダー（T：「身体の性」と「性自認」が一致しない人）のこと。

	具体的な取組	担当課
32	はんのうふくしの森プランの推進	地域・生活福祉課
33	飯能市介護保険事業計画及び老人福祉計画の推進	介護福祉課
34	飯能市障害者計画、飯能市障害福祉計画、飯能市障害児福祉計画の推進	障害者福祉課
35	飯能市子ども・子育てワクワクプランの推進	子育て支援課
36	多文化共生事業の推進	地域活動支援課
37	性的マイノリティに関する理解の促進のための啓発事業の実施	企画調整課



男女共同参画セミナー「女性のココロとカラダ」



セミナー中の託児

## 施策4 男女共同参画に関する国際動向の理解と協調

### ①男女共同参画に関する国際社会の情報収集及び情報提供

1979年第34回国連総会で女子差別撤廃条約の採択に継いで、我が国では1985年に女子差別撤廃条約が批准されました。また、同年、労働基準法一部が改正され、男女雇用機会均等法が成立しました。このように、我が国における男女共同参画推進への取組は、国際的な動向を踏まえ進められてきました。そこで、本市においても、男女共同参画に関する国際的な動向について情報収集及び情報提供を行い、国際社会の一員として、男女共同参画を推進します。

	具体的な取組	担当課
38	男女共同参画に関する国際社会の情報収集及び情報発信	地域活動支援課 図書館 情報戦略課

### ②国際理解のための教育及び国際交流の推進

国際社会の一員として、男女共同参画を推進していくために、国際社会の理解を深める必要があります。そこで、本市では、国際理解のための教育と市民団体主体による国際交流の推進に努めます。

	具体的な取組	担当課
39	国際理解のための教育の推進	学校教育課
40	市民団体主体による国際交流の推進	地域活動支援課



## 【基本目標2に関する目標指標】

(市民意識調査からの目標指標)

項目	現状値	目標値
	平成28年度	平成34年度 (2022年度)
方針・政策決定の場に女性の参画を促進するために、「市の審議会等への女性の積極的登用」が「とても重要である」と回答した人の割合	42.4%	50.0%
方針・政策決定の場に女性の参画を促進するために、「自治会の長や役員への女性の積極的登用」が「とても重要である」と回答した人の割合	29.6%	40.0%

(行政の目標指標)

項目	現状値	目標値	担当課
	平成29年度	平成34年度 (2022年度)	
各種審議会等における女性委員の割合	25.6%	30.0%	地域活動支援課
女性委員が含まれる審議会等の割合	68.5%	80.0%	地域活動支援課
市職員の管理職に占める女性の割合	14.3%	20.0%	職員課
女性自治会長の人数	3人	5人	地域活動支援課
女性PTA会長の人数	0人	2人	生涯学習課
特定健診の受診率	48.3% (平成28年度)	60.0% (平成35年度・ 2023年度)	保険年金課

## 基本目標3 働く場における男女共同参画の環境づくり 【飯能市女性活躍推進計画】

### 施策1 働く場における男女共同参画の推進

#### ①働く場における男女共同参画の推進

働く場における男女平等の機会及び待遇を実質的に確保するため、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法等の関係法制度の周知、労働環境や条件に関する情報提供を行います。あわせて、働く場におけるあらゆるハラスメント防止のための啓発を実施します。

また、本市は小規模事業所や家族経営の事業所が多いことから、商工会議所などの関連団体との連携のもと、実態を踏まえた小規模事業所への啓発及び情報発信を行い、働く場における男女共同参画を推進します。

	具体的な取組	担当課
41	事業所・商工団体・経済団体等に向けた、働く場における男女共同参画の啓発及び情報発信	地域活動支援課 産業振興課 情報戦略課
42	職場におけるあらゆるハラスメント防止のための啓発	地域活動支援課 産業振興課
43	男女雇用機会均等法や労働基準法、女性活躍推進法等の周知	地域活動支援課



企業対象の男女共同参画セミナー  
「仕事と介護の両立」

## 施策2 ワーク・ライフ・バランスの推進

### ①ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発

今までの男性中心型労働慣行を見直し、仕事と生活の調和を図ることができるよう、各種休暇制度の周知・普及及び制度の利用を促進するための啓発を実施します。また、働き続けることを希望する女性が就労を継続することができるよう、男性の家事・育児・介護等への積極的な参画に向けた啓発を進めます。

	具体的な取組	担当課
44	育児休業・介護休暇制度等の周知・普及	地域活動支援課 産業振興課
45	男性の家事・育児・介護等への参画に向けた啓発事業の実施	地域活動支援課 各地区行政センター 各公民館
46	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた啓発事業の実施	地域活動支援課

### ②子育て支援事業の充実

働く女性や働くことを希望する女性が増加する中で、男女が共に安心して仕事と子育ての両立ができるよう、子育て支援事業の充実に努めます。また、各種メディアを幅広く活用し、子育て支援に関する効果的な情報発信を実施します。

	具体的な取組	担当課
47	保育事業、放課後児童クラブ事業の充実	保育課
48	各種子育て支援に関する効果的な情報発信	保育課 子育て支援課 健康づくり支援課 情報戦略課
49	事業所内保育施設の設置に関する支援や情報提供	産業振興課 保育課 地域活動支援課

### ③介護者への支援の充実

市民意識調査及び企業意識調査の結果で、本市が今後力を入れるべきこととして、「高齢者等の介護・福祉サービスの充実」が上位を占めていること、また介護を必要とする人が増加し、働き盛りの世代が介護を担う可能性が高い超高齢社会の現代において、介護による負担や離職を減らし、仕事と介護を両立できる環境づくりが求められています。そのため、介護に関する相談体制の充実を図るとともに、介護と仕事の両立のための講座の開催など、啓発事業を実施します。

	具体的な取組	担当課
50	介護に関する相談体制の充実と情報発信	介護福祉課 情報戦略課
51	介護と仕事の両立のための啓発事業の実施や情報発信	地域活動支援課 情報戦略課

## 施策3 働く場における女性活躍の推進

### ①多様な働き方に向けた啓発

短時間勤務やフレックスタイム、在宅勤務などの多様な働き方を推進し、女性がいきいきと働き続けることができる環境の整備を働きかけます。埼玉県では、「多様な働き方実践企業」認定制度を実施しており、本市においても33事業所がこの制度の認定を受けています（平成30年2月1日現在）。今後も、この制度の周知や活用を図るとともに、働き方改革を目指す企業に対する情報提供や支援を実施します。

	具体的な取組	担当課
52	埼玉県「多様な働き方実践企業」認定制度の周知や活用	産業振興課 地域活動支援課
53	働き方改革を目指す事業所に対する支援や情報提供	産業振興課 地域活動支援課

### ②女性の起業・就業支援

本市における女性の年齢階級別労働力率は、国と同様にM字型曲線を描いていますが、年々M字カーブは緩やかになっており、全体的に働くことを希望する女性が増えています。そのため、女性の就職や再就職に向けた講座の開催や情報提供を行い、一度仕事を辞めた後も、スムーズに復職できる環境づくりを進めます。

また、新たに起業を目指す女性を支援するための講座の開催や、創業を支援する各種補助制度、関係機関と連携した創業支援など、起業に関する情報提供を実施します。

	具体的な取組	担当課
54	就職や再就職を目指す女性に対する講座等の開催や情報提供	地域活動支援課 産業振興課
55	起業を目指す女性に対する支援や講座等の開催、情報提供	産業振興課 地域活動支援課
56	女性の労働に関する各種相談の実施及び情報発信	産業振興課 情報戦略課

### 【基本目標3に関する目標指標】

(市民意識調査からの目標指標)

項目	現状値	目標値
	平成28年度	平成34年度 (2022年度)
子育てや子どものしつけを「共同して分担している」と回答した人の割合	38.0%	50.0%
男性の場合、「育児や介護を理由とした休暇や早退などが取りにくい」と回答した人の割合(男性の回答)	40.1%	20.0%
女性活躍推進法について、「内容を知っている」と回答した人の割合	7.3%	20.0%

(行政の目標指標)

項目	現状値	目標値	担当課
	平成29年度	平成34年度 (2022年度)	
認可保育所の待機児童数	3人	0人 (平成31年度・ 2019年度)	保育課
埼玉県「多様な働き方実践企業」認定事業所数	33事業所 (平成30年2月1日現在)	40事業所	産業振興課 地域活動支援課

## ～女性活躍の推進に取り組んでいます～

本市で、女性活躍の推進に取り組んでいる事業所や団体をご紹介します。

### 飯能精密工業株式会社 (飯能市芦荻場 783 代表取締役社長 中山久喜)

#### ～女性社員発、コミュニケーション活性化！～

会社概要：1970年創業、通信機器部品や医療機器部品の金属プレス加工製品を製造しています。従業員24名のうち、女性が半数を占めています。

### 埼玉版ウーマノミクスプロジェクト<sup>※</sup>への参加

※埼玉県産業労働部ウーマノミクス課が主催し、県内の事業所を対象にした、働き方改革のプロジェクト。

「背中を見て覚えろ!」「損して得取れ!」という昔ながらの職人氣質や人が育たない環境で売り上げが低迷し、経費削減を徹底していると、従業員は与えられた仕事をただこなすだけの活気のない職場環境に。どうしたら良いのだろうと悩んでいたある日、埼玉県の「女性活躍・ビジネスチャンスセミナー」のちらしが目に留まり、参加したところ、環境改善やイクボスの考えを知り、「今、変わらなければ自社の未来はない!」「個性・アイデアを出せる職場へ変わらなければ!」そう決意し、社長と全社員の「女性社員発、コミュニケーション活性化!」プロジェクトを始めました。

### コミュニケーションの重要性を認識

女性4人のプロジェクトメンバーを中心に、より良い会社にするために、今私たちに足りないことを徹底的に話し合い、「コミュニケーションや意見交換の必要性」を感じている従業員が多いことがわかりました。それから、今すぐできることとして、不況だからと中止していた忘年会を開催し、ホワイトボードを活用して全社員が情報を共有できる仕組みを作りました。

また、「午前中だけ働きたい」などのパート社員の職場環境への希望をできるかぎり聴き、柔軟に対応することとしました。これにより、優秀な人材の確保にもつながっています。

### 「全社員がいきいきと働くことができる企業の地域NO.1」を目指して

「全社員ができない理由を考えるのではなく、できる方法を考え、常に前向きでいること」を目標とし、女性活躍や多様な働き方を実践していきます。働き方の見直しで、仕事の共有化・みえる化を図り、これからもMADE IN JAPANの品質を強みとして、企業としても更なる成長をしていきたいと考えています。



丁寧に作業する女性社員



女性活躍について語る取締役

## 飯能信用金庫 (飯能市栄町 24-9 理事長 大野孝男)

### ～ファイナンスセンター設立 女性ならではの強みを活かして～

会社概要：1951年設立。「はんしん」の愛称で知られ、本市に本店を置く金融機関で、従業員の約4割が女性です。

#### 女性活躍を推進しています

当金庫では、女性が働きやすい制度や取組を積極的に実施しています。例えば、半日有給休暇制度や1時間単位の時間休暇制度、また30分単位の時短制度があり、産休や育休からの復帰率は100%に近く、仕事と子育ての両立の困難さを理由に退職する女性はほとんどいません。また、育休を取得した職員がスムーズに復帰ができるように、女性職員で組織する委員会「HLCアザレア」が会報誌を発行し、育休中の職員へ、金庫内の人事や事務、福利厚生などの情報を提供しています。



女性活躍について語る人事部

#### 女性ならではの強みを営業に活かす

きめ細やかな心遣いや事務の正確さ、物腰柔らかな接客能力などは女性ならではの強みであると思います。当金庫はお客様との信頼関係が重要であることから、女性職員のそのような接客に対し、お客様からも高い評価をいただいています。

また、女性職員を中心としたファイナンスセンターを開設し、投資信託をはじめ、住宅ローン、年金など、お客様の様々な相談にお応えしており、多くの女性が活躍しています。

## 企業組合つどい (飯能市下川崎 34 代表理事 布留川肇子)

### ～事業所内保育所<sup>※</sup>スタート！仕事と子育ての両立～

会社概要：生活クラブ「飯能デリバリーセンター」の業務の一部を受託し、運営しています。20代～80代の男女がいきいきと働いています。

※「事業所内保育所」とは、従業員の児童を保育するため、企業や事業所の中に設置している保育所のこと。

#### 1時間100円の保育所

平成29年2月に開設した事業所内保育所に子どもを預けながら、週に2～5回、一日2時間～5時間など、多くの女性が自分の希望するペースで仕事をしています。保育料は、1時間100円、子どもの給食は200円です。「子どもが小さいうちは短い時間の仕事を選び、仕事と子育ての配分をうまく保ちたい」という声や、「事業所内保育所ができたから、働くことができた」という女性の本音も聞こえてきます。また、子どもが体調不良になっても、交代要員を探すフォロー体制を整えるなど、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。



保育所を利用して働く女性とそのお子様

## 飯能商工会議所女性会（会長 萩野頼子）

### ～飯能市郷土かるた 女性ならではの視点を活かして～

団体概要：平成23年11月、「商店街を元気にするため」を目的として、女性経営者や経営者の家族の女性達が集まりました。現在、定期的に役員会を開催し、経営に関する勉強会や情報交換を行っています。

### 飯能市郷土かるたの制作

平成26年、女性ならではの視点を活かした事業として飯能市郷土かるたを制作しました。現在、飯能市郷土館の教材としても活用されています。飯能市の子ども達が市の歴史・文化・産業などを楽しく遊びながら学び、子ども達の郷土愛が育まれることを願っています。



飯能市郷土かるた

ジェリー ビーンズ

## Jelly Beans（代表 山崎尚美・石井奈緒美）

### ～好きなことを仕事に、夢を叶えて～

団体概要：平成25年に開催された、起業がテーマの飯能市男女共同参画セミナーに参加した女性が集まりました。それぞれ得意とする分野は様々ですが、起業のノウハウを共有するなど、横のつながりを自身の事業に活かしています。

### それぞれの好きなことを仕事にする

一人ひとりの会員は、英語塾、整理収納アドバイザー、料理教室、ビューティーアドバイザー、カラーコーディネーター、アルバム作りなど、好きなことや得意なことを起業または起業に向けて活動しています。

月に一度、メンバーが集まり、起業のノウハウを共有し、それぞれの状況を情報交換しています。



メンバーの皆さん

### 家事や子育てとの両立

自宅での仕事はオンオフの切り替えが難しいですが、時間の融通が利き、家事や子育てとの両立がし易いことは起業の大きなメリットです。日々、家族と良くコミュニケーションを図ることで理解を得られるよう心掛けています。

効果的な告知や集客の方法、また税金の申告方法などの起業に必要なノウハウは、これからも横のつながりや起業支援セミナーなどで学んでいきたいです。



## 基本目標4 あらゆる暴力のない社会づくり

### 【飯能市DV防止基本計画】

#### 施策1 あらゆる暴力の根絶に向けた意識づくり

##### ①女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた意識啓発

DV防止法の制定やメディア等による報道により、DVという言葉の認知度は年々高くなっています。しかし、身体的な暴力ではない「無視をする」、「携帯電話を監視する」などの精神的暴力や、「生活費を渡さない」などの経済的暴力がDVにあたることは当事者によって認識の差があるため、更なる意識啓発が必要です。また、DVは性質上、家庭の中で起こることがほとんどで被害者が声をあげにくいものであることから、いかなる場合も暴力を許さないという社会的認識を醸成するとともに、効果的に相談窓口を周知し、あらゆる暴力の根絶を目指します。

	具体的な取組	担当課
57	女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた意識啓発事業の実施	地域活動支援課
58	各種メディアの幅広い活用による、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた情報発信	地域活動支援課 情報戦略課

##### ②若年層に対するデートDV防止のための意識啓発

暴力は配偶者間だけでなく、高校生や大学生など若年者の恋人間でも発生しており、若い恋人間で起きる暴力は「デートDV」と呼ばれています。特に近年は、携帯情報端末やソーシャルメディアの普及により、「付き合いの制限」や「リベンジポルノ」など若年層間でも支配関係の構築が起こりやすい現状があります。暴力の発生を防ぐには、若い頃から性別に関わらずお互いを尊重し、暴力で相手をコントロールすることは許されないという意識を醸成することが重要です。そのために学校や地域に向けて、デートDV防止講座の開催を働きかけるとともに、学校教職員に対してデートDV防止に関する情報提供を行います。

	具体的な取組	担当課
59	若年層に対するデートDV防止のための意識啓発事業の実施	地域活動支援課
60	各種メディアの幅広い活用による、デートDV防止のための情報発信	地域活動支援課 情報戦略課
61	学校教職員に向けたデートDV防止のための情報提供	学校教育課 地域活動支援課
62	家庭・学校・地域等でのデートDV防止講座の開催について、積極的な働きかけ	地域活動支援課

## 施策2 DV被害者の安全確保と支援体制の充実

### ①DV被害者からの相談・保護体制の充実

本市は、平成26年4月に近隣自治体に先立ち、飯能市配偶者暴力相談支援センターを設置しました。これにより、被害者が一人で被害を抱え込むことなく相談ができ、特に緊急性の高いケースについては迅速かつ適切な支援ができる体制を整備しました。本計画でも引き続き、相談窓口を広く周知し、複雑化している相談には関係各課等での横断的な相談支援を行います。

また、被害者支援に関する様々な法や制度の改正・変更に関し、最新の情報収集に努めるとともに、職務者は専門研修を積極的に受講し、相談技術の資質向上を図ります。

	具体的な取組	担当課
63	相談窓口の充実と各種メディアの幅広い活用による情報発信	地域活動支援課 情報戦略課
64	DV被害者支援のための対応マニュアルの運用及び適宜見直し	地域活動支援課
65	DV被害者の早期発見や緊急避難対応	地域活動支援課 子育て支援課 関係各課
66	飯能市配偶者暴力相談支援センターの運営	地域活動支援課
67	担当職員、相談員の専門研修の受講と二次被害の防止	地域活動支援課

### ②DV被害者の自立支援体制の充実

被害者が加害者から逃れて新たな生活を始めるにあたり、被害者の特殊な事情に配慮しながら、生活を再建するための各種制度の活用や弾力的な運用に努めます。また、関係各課が連携し、被害者や同伴する子どもの心のケアなど、継続した相談支援及び生活再建に関する情報提供を行います。

	具体的な取組	担当課
68	DV被害者やその子どもに対する各種相談の実施	地域活動支援課 子育て支援課 健康づくり支援課
69	DV被害者が自立して生活再建するための支援	地域活動支援課 関係各課

### ③関係機関・民間団体との連携

市関係課はもとより、警察や学校等の外部の関係機関とも密に連携を図り、被害情報を正確に把握し、迅速かつ適切な被害者支援を行います。特に、緊急性が高いケースについては、迅速に連携し対応します。また、被害者の意志を尊重し、柔軟に被害者支援を実施するため、DVに関わる民間団体の情報収集及び連携を促進します。

	具体的な取組	担当課
70	DV被害者の保護、自立支援のための関係機関との連携の強化	地域活動支援課 関係各課
71	DV関係機関連絡調整会議の開催	地域活動支援課
72	DVに関わる民間団体との連携の促進	地域活動支援課

## 飯能市配偶者暴力相談支援センターについて

本市は、平成26年4月、「飯能市配偶者暴力相談支援センター」を設置しました。DV防止法において、市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置は努力義務とされていますが、被害者の保護や相談、緊急時の安全確保のほか、被害者が自立して生活することを促進するための各種制度の運用が迅速かつ適切に実施できるよう、近隣自治体に先駆けて設置し、運営しています。

### 【配偶者暴力相談支援センターの業務】

- ① 相談及び相談機関の紹介
- ② 医学的又は心理的な指導その他の必要な指導
- ③ 緊急時における安全の確保及び一時保護
- ④ 自立生活のための制度利用に関する情報提供、  
関係機関との連絡調整
- ⑤ 保護命令制度に関する情報提供、関係機関との連絡調整
- ⑥ 居住・保護施設の情報提供、関係機関との連絡調整



「女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク」  
内閣府男女共同参画局制定

## 【基本目標4に関する目標指標】

(市民意識調査からの目標指標)

項目	現状値	目標値
	平成28年度	平成34年度 (2022年度)
飯能市女性相談について、「内容を知っている」と回答した人の割合	8.0%	30.0%
「デートDV」について、「内容を知っている」と回答した人の割合	27.9%	50.0%
「大声で怒鳴る、暴言を吐く」を「どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答した人の割合	67.1%	100%
配偶者や交際相手等から「人格を否定するような暴言により精神的な苦痛を受けた」ことが「何度もあった」と回答した人の割合	8.1%	根絶

(行政の目標指標)

項目	現状値	目標値	担当課
	平成29年度	平成34年度 (2022年度)	
DV及びデートDV防止に関する講座の開催回数	1回	3回	地域活動支援課
DV関係機関連絡調整会議の開催回数	1回	2回	地域活動支援課
担当職員、相談員の専門研修の受講回数 (延べ回数)	4回	5回	地域活動支援課

## 第4章 計画の推進体制

---



## 1 推進体制の強化

### ①男女共同参画庁内推進会議を中心とした計画の総合的かつ効果的な推進

男女共同参画の推進は、所管課が単独で実施するものではなく、職員一人ひとりが高い意識を持って全庁的に取り組む必要があります。そのため、男女共同参画庁内推進会議委員を中心に、全ての職員が男女共同参画の視点からそれぞれの事業を実施します。また、庁内関係各課と連携を図り、総合的かつ効果的な事業実施に努めます。

具体的な取組	担当課
男女共同参画庁内推進会議の開催	地域活動支援課
庁内関係各課との連携による事業の実施	地域活動支援課 関係各課

### ②市・市民・事業者・教育に携わる者との協働による推進

飯能市男女共同参画推進条例では、男女共同参画社会の実現のため、市・市民・事業者・教育に携わる者がそれぞれの立場で果たすべき役割をそれぞれの責務として明記しており、4者の協働により効果的に男女共同参画を推進します。

具体的な取組	担当課
市・市民・事業者・教育に携わる者との協働による推進	地域活動支援課

### ③外部関係機関との連携の推進

市民の意見を反映するための貴重な組織である飯能市男女共同参画審議会を中心に、男女共同参画を推進していきます。また、埼玉県西部地域まちづくり協議会\*男女共同参画部会をはじめとした、外部の関係機関とも連携して事業を実施することにより、広域で効果的に男女共同参画を推進します。

※「埼玉県西部まちづくり協議会」とは、所沢市、飯能市、狭山市、入間市の4市で構成され、広域的に連携を深めながら、各市の特性や伝統・文化などを生かした魅力あるまちづくりに取り組んでいる組織のこと。

具体的な取組	担当課
飯能市男女共同参画審議会の開催	地域活動支援課
団体、県、国等、男女共同参画推進に関わる外部機関との連携の推進	地域活動支援課

## 2 計画の進行管理と評価

### ①計画の着実な進行管理と公表

計画を確実に実行するため、男女共同参画庁内推進会議委員を中心に、計画の着実な進行管理に努めます。また、数値目標を含めた年度毎の進捗状況を、広く市民に公表します。

具体的な取組	担当課
男女共同参画庁内推進会議委員を中心とした着実な進行管理	地域活動支援課
年度毎の進捗状況の公表	地域活動支援課

### ②計画の客観的評価の実施

男女共同参画の推進は、市民一人ひとりの意識や考え方が大きく影響するため、短期間で評価できるものではありません。しかしながら、現代社会において、人権の尊重や女性活躍の推進など様々な観点から着実に男女共同参画を推進していくことが求められているため、各施策について、第三者による段階を踏んだ客観的評価を実施します。

具体的な取組	担当課
飯能市男女共同参画審議会委員及び男女共同参画庁内推進会議委員を中心とした客観的評価の実施	地域活動支援課



### 3 市職員の男女共同参画の推進

#### ①市職員への男女共同参画の意識づけ

本計画を確実に実行し、本市の男女共同参画を推進するためには、市職員が自ら高い意識を持って各施策に取り組む必要があります。そのため、すべての職員が男女共同参画推進の重要性や必要性を認識し、率先して行動できるよう、職員に対する研修や情報提供を行います。

具体的な取組	担当課
職員への男女共同参画に関する研修の実施	職員課 地域活動支援課
あらゆる方法での職員への男女共同参画に関する情報提供	地域活動支援課

#### ②職員が働きやすい環境づくり

本計画を実行する市が自ら、市内事業所のモデルケースとなるよう、働きやすい環境づくりに取り組む必要があります。男女が共に働きやすい環境の整備は、生産性や業務効率の向上につながり、結果として人件費の削減など多くのメリットが生じます。

また、市は1つの事業所として特定事業主行動計画を推進します。

具体的な取組	担当課
特定事業主行動計画の推進	職員課
ワーク・ライフ・バランスの推進	職員課 地域活動支援課
各種制度の周知・利用の促進	職員課 地域活動支援課
管理職等への意識啓発の実施	職員課







## 目 次

1. 第5次飯能市男女共同参画プラン策定の経緯	65
2. 諮問・答申	66
飯能市男女共同参画審議会委員名簿	68
3. 飯能市男女共同参画庁内推進会議設置規程	69
飯能市男女共同参画庁内推進会議委員名簿	70
4. 男女共同参画の推進に関する年表	71
5. 男女共同参画をめぐる動向	76
6. 関連法律	78
・日本国憲法	
・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	
・男女共同参画社会基本法	
・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	
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	
・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	
・埼玉県男女共同参画推進条例	
・飯能市男女共同参画推進条例	



## 1. 第5次飯能市男女共同参画プラン策定の経緯

(1) 飯能市男女共同参画審議会			
年度	開催月日	会議名称	主な協議内容
平成28年度 (2016年度)	8月29日	第2回飯能市男女共同参画審議会	・市民意識調査の実施について
	3月17日	第3回飯能市男女共同参画審議会	・市民意識調査の結果及び企業意識調査の実施について
平成29年度 (2017年度)	5月12日	第1回飯能市男女共同参画審議会	・第5次プラン策定について
	8月25日	第2回飯能市男女共同参画審議会	・企業意識調査及び職員意識調査の結果について ・第5次プラン骨子(案)について
	12月19日	第3回飯能市男女共同参画審議会	・第5次プラン素案諮問及び答申

(2) 飯能市男女共同参画庁内推進会議			
年度	開催月日	会議名称	主な協議内容
平成28年度 (2016年度)	8月3日	第1回飯能市男女共同参画庁内推進会議	・市民意識調査の実施について
	2月13日	第2回飯能市男女共同参画庁内推進会議	・市民意識調査の結果及び企業意識調査の実施について
平成29年度 (2017年度)	5月1日	第1回飯能市男女共同参画庁内推進会議	・第5次プラン策定について
	8月7日	第2回飯能市男女共同参画庁内推進会議	・企業意識調査及び職員意識調査の結果について ・第5次プラン骨子(案)について
	9月21日	第3回飯能市男女共同参画庁内推進会議	・第5次プラン素案について
	11月7日	第4回飯能市男女共同参画庁内推進会議	・第5次プラン素案について

(3) 意見募集等		
年度	月日	実施内容
平成28年度 (2016年度)	10月7日～31日	男女共同参画に関する市民意識調査実施
平成29年度 (2017年度)	4月7日～28日	男女共同参画に関する企業意識調査実施
	1月12日～25日	パブリックコメント実施

## 2. 諮問・答申

(諮問)

29 飯地活発第563号  
平成29年12月19日

飯能市男女共同参画審議会  
会長 南林 さえ子 様

飯能市長 大久保 勝

### 第5次飯能市男女共同参画プランの策定について（諮問）

第5次飯能市男女共同参画プランの策定について、飯能市男女共同参画推進条例第11条第2項の規定に基づき、貴審議会の意見を求めます。

### 記

#### 諮問第1号 第5次飯能市男女共同参画プランの策定について

##### 諮問理由

本市では、平成6年度に策定した「飯能市女性行動計画」をはじめとし、平成24年度に策定した「第4次飯能市男女共同参画プラン」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

この結果、「飯能市男女共同参画推進条例」の制定、「飯能市配偶者暴力相談支援センター」の設置などの成果を上げています。

国においては、少子高齢化・人口減少社会が進む中、女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が極めて重要な課題であるとし、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行や「第4次男女共同参画基本計画」の策定など、取組は新たな段階に入っています。

こうした中、現行計画の計画期間終了にあたり、これまでの成果を踏まえ取組を継承するとともに、社会情勢の変化と市民ニーズに対応した「第5次飯能市男女共同参画プラン」を策定しました。

つきましては、本計画（素案）についてご審議いただきたく、ここに諮問いたします。



(答申)

平成29年12月19日

飯能市長 大久保 勝 様

飯能市男女共同参画審議会  
会長 南林 さえ子

第5次飯能市男女共同参画プランの策定について (答申)

平成29年12月19日付け29飯地活発第563号で諮問のあった第5次飯能市男女共同参画プランの策定について、慎重に審議した結果、概ね妥当と認め、下記のとおり意見を付して答申いたします。

記

諮問第1号 第5次飯能市男女共同参画プランの策定について

1. 基本理念「誰もが 互いの人権を尊重し 個性と能力を十分に発揮できるまち飯能」の実現に向け着実に施策を推進してください。
2. 施策の推進に当たり、庁内関係各課と連携を図り、全庁的な取組として総合的かつ計画的に事業を実施してください。
3. 飯能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男女共同参画の推進に取り組んでください。
4. 毎年、計画の進捗状況を公表し、計画の着実な進行管理に努めてください。

## 飯能市男女共同参画審議会委員名簿（第2期）

役 職	氏 名	備 考
会長	南 林 さえ子	学識経験者
職務代理	小 平 陽 一	知識経験者
委員	小 野 加津美	知識経験者
委員	加 藤 巳佐子	知識経験者
委員	金 子 富佐子	知識経験者
委員	児 嶋 雅 子	公募
委員	出 水 仁	知識経験者
委員	永 山 隆	公募
委員	矢 島 崇 行	知識経験者
委員	渡 辺 孝 子	知識経験者

(敬称略)

任 期：平成28年4月1日～平成30年3月31日

事務局：飯能市市民生活部地域活動支援課

### 3. 飯能市男女共同参画庁内推進会議設置規程

平成20年3月31日決裁

(設置)

第1条 飯能市における男女共同参画に関する施策について、社会情勢の変化に対応し、総合的かつ効果的に推進するため、飯能市男女共同参画庁内推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進会議は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 飯能市男女共同参画プランの進行管理に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する施策の調査研究に関すること。
- (3) その他男女共同参画に関する施策について必要と認められること。

(組織)

第3条 推進会議は、会長及び委員15人以内をもって組織する。

- 2 会長は、市民生活部長をもって充てる。
- 3 委員は、市職員のうちから市長が任命する。

(任期)

第4条 委員の任期は2年とする。

- 2 補欠委員の任期は、前任委員の残任期間とする。

(会長の職務)

第5条 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。

- 2 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第6条 推進会議は、会長が招集し、会議の議長となる。

- 2 推進会議は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第7条 推進会議の庶務は、市民生活部地域活動支援課において処理する。

(その他)

第8条 この規程に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。

(任期の特例)

- 2 この規程の施行により、最初に任命する委員の任期は、第4条第1項の規定にかかわらず、平成21年3月31日までとする。

(飯能市女性行政庁内推進会議設置規程の廃止)

- 3 飯能市女性行政庁内推進会議設置規程（平成11年7月1日施行）は、廃止する。
- 4 この規程は、平成28年4月1日から施行する。

## 飯能市男女共同参画庁内推進会議委員名簿

役 職	氏 名	所 属
会 長	坂 本 実	市民生活部長
職務代理	須 田 あゆみ	健康福祉部障害者福祉課主幹
委員	神 立 浩 美	健康福祉部健康づくり支援課主幹
委員	永 井 敦	学校教育課学校教育課指導主事
委員	池 田 保 浩	危機管理室主査
委員	栗 田 孔 崇	企画総務部企画調整課主査
委員	青 田 美恵子	企画総務部職員課主査
委員	真 野 理 恵	企画総務部契約検査課主査
委員	池 田 潤 二	市民生活部生活安全課主査
委員	岡 部 亜久里	産業環境部産業振興課主査
委員	佐 野 誠 治	健康福祉部地域・生活福祉課主査
委員	岡 部 美ちる	健康福祉部介護福祉課主査
委員	細 田 和 穂	健康福祉部子育て支援課主査
委員	浅 見 洋	健康福祉部保育課主査
委員	諸 井 涼 子	健康福祉部保険年金課主査

任 期：平成29年4月1日～平成31年3月31日

事務局：飯能市市民生活部地域活動支援課

## 4. 男女共同参画の推進に関する年表

年	世界の動き	国の動き	埼玉県の動き	飯能市の動き
1975年 (昭50年)	・国際婦人年 ・国際婦人年世界会議(メキシコ・シティ)で「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年 (昭51年)	・「国連婦人の10年」始まる(1976年～1985年)	・民法一部改正(離婚後の氏の選択自由に) ・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設置	
1977年 (昭52年)		・国内行動計画策定 ・国立婦人教育会館が嵐山町に開館	・企画財政部に婦人問題企画室長設置 ・婦人問題庁内連絡会議設置 ・埼玉婦人問題会議発足	
1978年 (昭53年)			・第1回埼玉県婦人問題協議会開催	
1979年 (昭54年)	・第34回国連総会で「女子差別撤廃条約」採択		・県民部に婦人問題企画室長設置	
1980年 (昭55年)	・「国連婦人の10年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン)ー女子差別撤廃条約の署名式	・民法一部改正(配偶者の法定相続分1/3→1/2)	・「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を設置 ・婦人関係行政推進会議設置	
1981年 (昭56年)	・ILO第156号条約の採択(ILO総会)(男女労働者特に家庭的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約)	・国内行動計画後期重点目標発表		
1984年 (昭59年)	・「国連婦人の10年世界会議 ESCAP 地域政府間準備会議」開催(東京)	・国籍法及び戸籍法一部改正(子の国籍…父系血統主義→父母両系主義)	・「婦人の地位向上に関する埼玉県計画(修正版)策定」	
1985年 (昭60年)	・「国連婦人の10年」最終年世界会議開催(ナイロビ)ー「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(施行は昭和61年)	・「国連婦人の10年」最終年世界会議 NGOフォーラムに派遣団参加	
1986年 (昭61年)		・「男女雇用機会均等法」施行	・「男女平等社会確立のための埼玉県計画」策定	
1987年 (昭62年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	・婦人対策課を婦人行政課に名称変更	
1989年 (平元年)		・法例一部改正(婚姻、親子関係等についての男性優先規定の改正等)		
1990年 (平2年)	・「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」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(ILO総会)		・「男女平等社会確立のための埼玉県計画(修正版)」策定 ・埼玉県県民活動総合センターの開館	

1991年 (平3年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改訂)策定」</li> <li>「育児休業等に関する法律」成立(施行は平成4年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>婦人行政課を女性政策課に名称変更</li> <li>「埼玉県女性問題協議会」に名称変更</li> <li>女性関係行政推進会議設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>埼玉県女性対策モデル市の指定を受ける</li> <li>「飯能市女性会議」設置(9月)</li> </ul>
1992年 (平4年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>初の婦人問題担当大臣設置</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>飯能市女性会議に「飯能市における男女平等社会を実現するための方策」について諮問(4月)</li> <li>「飯能市女性問題に関する市民意識調査」実施(10月)</li> </ul>
1993年 (平5年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>世界人権会議(ウイーン)</li> <li>「女性に対する暴力撤廃宣言」採択(国連総会)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>パートタイム労働法成立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>飯能市女性会議が「男女平等社会を実現するための答申書」提出(2月)</li> <li>「飯能市女性行政庁内連絡会議」設置(7月)</li> </ul>
1994年 (平6年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ILO第175号条約(パートタイム労働に関する)採択(ILO総会)</li> <li>国際人口・開発会議開催(カイロ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>総理府男女共同参画室発足</li> <li>内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会設置</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>「飯能市女性行動計画」策定(3月)</li> <li>市民部自治文化課に女性青少年係設置(4月)</li> </ul>
1995年 (平7年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会開発サミット開催(コペンハーゲン)</li> <li>第4回国連世界女性会議開催(北京)「行動綱領」「北京宣言」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の成立・施行(一部は平成11年施行)</li> <li>ILO第156号条約批准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「2001彩の国男女共同参画プログラム」策定</li> </ul>	
1996年 (平8年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画ビジョン」答申</li> <li>「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「世界女性みらい会議」開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>飯能市男女共同参画情報誌「アンサンプル」創刊(12月)</li> </ul>
1997年 (平9年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法一部改正(女子保護規定の廃止等…施行は平成11年)</li> <li>男女雇用機会均等法一部改正(セクハラについての事業主配慮義務を規定…一部を除き平成11年施行)</li> <li>男女共同参画審議会設置法及び男女共同参画審議会令公布</li> <li>労働省婦人局が女性局、婦人少年室が女性少年室に名称変更</li> <li>「介護保険法」成立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>県民部女性政策課から環境生活部女性政策課に組織変更</li> <li>女性関係行政推進会議を男女共同参画推進会議に改組</li> <li>「埼玉県職員旧姓使用取扱要綱」施行</li> <li>女性センター(仮称)基本構想策定</li> </ul>	
1998年 (平10年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>女性センター(仮称)基本計画策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性青少年係を女性国際係に変更(4月)</li> </ul>
1999年 (平11年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選択議定書」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する人事院規則」施行</li> <li>「男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画社会に関する市民意識調査」実施(3月)</li> </ul>

2000年 (平12年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)「政治宣言」「成果文書」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画基本計画」策定</li> <li>・ストーカー規制法成立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「彩の国国際フォーラム2000」開催</li> <li>・「埼玉県男女共同参画推進条例」施行</li> <li>・苦情処理機関の設置</li> <li>・訴訟支援の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「飯能市男女共同参画プランー第2次女性行動計画」策定(3月)</li> <li>・市民部が市民環境部へ名称変更、飯能市女性行政庁内連絡会議を廃止し、「飯能市女性行政庁内推進会議」を設置(4月)</li> </ul>
2001年 (平13年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣府に男女共同参画局設置</li> <li>・男女共同参画会議設置</li> <li>・「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」(通称DV防止法)成立</li> <li>・「男女共同参画週間」設定(6月23日～29日)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性政策課を男女共同参画課に名称変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「飯能市女性相談」開設(5月)</li> </ul>
2002年 (平14年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」策定</li> <li>・埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女が共に働きやすい職場を作るために一飯能市職員意識調査」実施(5月)</li> </ul>
2003年 (平15年)				<ul style="list-style-type: none"> <li>・飯能市女性会議が「ドメスティック・バイオレンスの被害者相談に関する意見並びに要望書」を市長へ提出(3月)</li> <li>・市民環境部自治文化課女性国際係が、市民生活部市民参加推進課市民参加担当へ名称変更(4月)</li> <li>・「飯能市DV関係機関連絡調整会議」設置(5月)</li> </ul>
2004年 (平16年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」(DV防止法)一部改正(暴力の定義拡大等…同年施行)</li> <li>・「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」一部改正(育児休業期間の延長等…平成17年施行)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民参加担当から女性国際担当へ名称変更(4月)</li> </ul>
2005年 (平17年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第49回国連婦人の地位委員会(通称:北京+10)開催(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画基本計画(第2次)策定」</li> <li>・「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」改正</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会に関する市民意識調査」の実施(2月)</li> </ul>
2006年 (平18年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女雇用機会均等法」一部改正(男性に対する差別の禁止、間接差別の禁止等…平成19年施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・飯能市男女共同参画プラン(第3次)素案、男女共同参画社会に関する市民意識調査結果報告書の公開(3月)</li> </ul>

				・「飯能市男女共同参画プラン（第3次）」策定（3月）
2007年 （平19年）		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」（DV防止法）改正公布</li> <li>・「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為の行動指針」策定</li> </ul>		
2008年 （平20年）		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性の参画加速プログラム」決定</li> </ul>		・飯能市女性行政庁内推進会議を廃止し、「飯能市男女共同参画庁内推進会議」を設置（4月）
2009年 （平21年）		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第2次）」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・飯能市女性会議を廃止し、「飯能市男女共同参画推進会議」を設置、女性国際担当を男女共同参画・国際担当へ名称変更（4月）</li> </ul>
2010年 （平22年）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第54回国連婦人の地位委員会（通称：北京+15）開催（ニューヨーク）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第3次男女共同参画基本計画」策定</li> <li>・「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為の行動指針」政労使合意</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・飯能市男女共同参画推進会議が「『親学』講座に対する飯能市男女共同参画推進会議の意見書」を飯能市親学推進事業実行委員会及び飯能市長へ提出（7月）</li> </ul>
2011年 （平23年）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連の新しい女性機関「UN Women」発足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」改正</li> </ul>		
2012年 （平24年）			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「埼玉県男女共同参画基本計画」（7月）策定</li> <li>・「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援計画（第3次）」策定</li> <li>・働く場における女性の活躍を支援するため、埼玉県産業労働部に「ウーマノミクス課」を設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第4次飯能市男女共同参画プラン策定に係る市民意識調査」の実施（2月）</li> <li>・飯能市男女共同参画推進会議が「第33回九都県市合同防災訓練に係る男女共同参画の視点についての意見書」を市危機管理室へ提出（7月）</li> </ul>
2013年 （平25年）		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者からの暴力及び被害者の保護等に関する法律」改正</li> <li>・若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言</li> <li>・「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・第4次飯能市男女共同参画プラン策定（3月）</li> </ul>
2014年 （平26年）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「日本再興戦略」改定2014に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・飯能市配偶者暴力相談支援センター設置（4月）</li> <li>・飯能市男女共同参画審議会設置（4月）</li> </ul>



2015年 (平27年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第59回国連婦人の地位委員会(通称:北京+20)開催(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性・平和・安全保障に関する行動計画策定</li> <li>・子ども・子育て支援新制度スタート</li> <li>・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という)施行(事業主行動計画部分を除く)</li> <li>・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>		
2016年 (平28年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第60回国連婦人の地位委員会「女性のエンパワーメントと持続可能な開発の関連性」の合意結論と「紛争下における女性及び児童の人質解放」等決議案採択</li> <li>・女子差別撤廃条約実施状況第7回・第8回報告の審議・最終見解の公表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」完全施行</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・飯能市男女参画推進条例施行(4月)</li> <li>・「男女共同参画に関する市民意識調査」(10月)実施</li> </ul>
2017年 (平29年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「埼玉県男女共同参画基本計画」(3月)策定</li> <li>・「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画に関する企業意識調査」(4月)実施</li> <li>・「男女共同参画に関する職員意識調査」(7月)実施</li> </ul>
2018年 (平30年)				<ul style="list-style-type: none"> <li>・第5次飯能市男女共同参画プラン策定(3月)</li> </ul>

## 5. 男女共同参画をめぐる動向

### (1) 国際的な動向

女性の地位向上を目指した取り組みについては、昭和 50 年（1975 年）の「国際婦人年」を大きな節目として、国際連合（以下「国連」）を中心に世界各国で急速に進展しました。

平成 7 年（1995 年）の「第 4 回世界女性会議」（北京）では、各国政府に自国の行動計画の策定とその実施責任を求める行動綱領が採択され、あらゆる政策及び計画に、社会的・文化的につくられた性差を解消するよう求めています。

平成 12 年（2000 年）にニューヨークで開催された国連特別総会「女性 2000 年会議」においては、「北京行動綱領」について検証と評価を行い、「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ成果文書」が採択されました。

平成 17 年（2005 年）に開催された第 49 回国連婦人の地位委員会「北京+10」では、「北京行動綱領及び女性 2000 年会議成果文書」の完全実施に向けた一層の取り組みを国際社会に求めることが確認され、国際的潮流の中にも男女共同参画は進展をみせています。

平成 24 年（2012 年）には、第 56 回国連婦人の地位委員会が、国連本部で開催されました。日本が提出した防災、災害救護、復旧復興の全ての段階における女性の参画や、女性のニーズへの配慮を求めること等を内容とする「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案が採択され、多様な分野で男女共同参画の広がりをみせています。

平成 28（2016）年、第 60 回国連婦人の地位委員会が、国連本部（ニューヨーク）で開催されました。「女性のエンパワーメントと持続可能な開発の関連性」の合意結論と「パレスチナ女性の状況及びその支援」「戦争下における女性及び児童の人質解放」等の決議が採択されました。

我が国の男女共同参画の国際比較では、世界経済フォーラムが毎年世界各国の男女格差を図る指標である「ジェンダー・ギャップ指数」を公表していますが、日本は 135 か国中 100 位代で推移しており、特に政治や経済の分野において男女の格差が大きいことからこのような低水準にあると言われており、男女共同参画において取り組む課題は多いと考えられます。

### (2) 国の動向

我が国においては、昭和 60 年（1985 年）の女子差別撤廃条約の批准を契機に、法や制度の整備が進められ、男女労働者を対象とした「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」（男女雇用機会均等法）や、「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）などが制定されました。

平成 11 年（1999 年）には、女性と男性が互いにその人権を尊重し、喜びを分かち合い、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を促進するため「男女共同参画社会基本法」が施行されました。

また、平成 13 年（2001 年）には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV 防止法）が施行されました。

一方、男女共同参画に係る計画としては、国際婦人年世界会議に基づき、昭和 52 年（1977 年）に「国内行動計画」を策定し、現在では改定を重ねながら平成 27 年（2015 年）12 月に「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されています。

近年は、働く場面において女性が力を十分発揮できていないことと将来的な労働力不足や人材の多様性確保のために「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）」が平成 27 年（2015 年）8 月に制定され、同年閣議決定した男女共同参画基本計画（第 4 次）においても男性中心の労働慣行等の変革、あらゆる分野における女性参画の拡大があげられています。

### （3）埼玉県の動向

埼玉県では、住民や地域社会の視点に立ち、地域の実情を十分に踏まえ、県民意見を最大限に反映した上で、総合的かつ計画的に推進するために、全国に先駆け平成 12 年（2000 年）3 月に「埼玉県男女共同参画推進条例」を制定しました。

平成 14 年（2002 年）2 月に「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010」を策定し、あらゆる分野に男女共同参画と人権尊重の視点を取り入れることを主眼として、男女共同参画社会づくりのための具体的な道筋を示しました。

同年、県の施策を実施し、県民や市町村の取り組みを支援するため、「埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）」を開設しました。

平成 18 年（2006 年）2 月には平成 16 年（2004 年）の「DV 防止法」の一部改正を受け、被害の発生防止から相談、一時保護、自立支援に至るまでの施策を総合的に推進するため、「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」を策定しました。

平成 19 年（2007 年）2 月には、計画期間の最終年度を平成 23 年度とするなど中間見直しを行い「埼玉県男女共同参画推進プラン」を策定しました。

平成 20 年（2008 年）5 月には、結婚や出産を機に退職した女性の再就職を支援するため、「埼玉県女性キャリアセンター」を「埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）」内に開設しました。

平成 24 年（2012 年）4 月に、働く場における女性の活躍を支援するため、埼玉県産業労働部にウーマノミクス課を設置しました。

平成 29 年（2017 年）には、今後の人口減少、人口構造や社会変化に対応するために「埼玉県男女共同参画計画（平成 29～33 年度）」を策定しています。

## 6. 関連法律

### 日本国憲法 (抄)

公布 昭和 21 年 11 月 3 日

施行 昭和 22 年 5 月 3 日

#### (国民の基本的人権の永久不可侵性)

**第 11 条** 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

#### (個人の尊重)

**第 13 条** すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

#### (法の下での平等、貴族制度の否認、栄典の授与)

**第 14 条** すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

2 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。

3 栄誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴はない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。

#### (家庭生活における個人の尊厳と両性の平等)

**第 24 条** 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

2 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

### 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

採 択 昭和 54 (1979) 年 12 月 18 日

(第 34 回国際連合総会)

発 効 昭和 56 (1981) 年 9 月 3 日

日本国 昭和 60 (1985) 年 6 月 25 日批准

(条約第 7 号)

〃 昭和 60 (1985) 年 7 月 25 日 発効

〃 平成 15 (2003) 年 条約第二十条 1  
の改正

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信し、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信し、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。

## 第一部

### 第一条

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、排除又は制限であつて、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。

### 第二条

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つ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。

## 第三条

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。

## 第四条

- 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つてはならず、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。

## 第五条

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) 両性の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。

## 第六条

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。

## 第二部

### 第七条

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

## 第八条

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。

## 第九条

- 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。

## 第三部

### 第十条

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

## 第十一条

- 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、雇用の保障なら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に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。

## 第十二条

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。

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分娩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。

## 第十三条

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

## 第十四条

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

## 第四部

### 第十五条

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（種類のいかんを問わない。）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。

### 第十六条

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。
- (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）

- (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。

## 第五部

### 第十七条

- 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十八人の、三十五番目の締約国による批准又は加入の後は二十三人の徳望が高く、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。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出されるものとし、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、自国民の中から一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の後六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三箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二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、締約国の三分の二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、過半数の票を得て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、四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九人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの九人の委員は、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 委員会の五人の追加的な委員の選挙は、三十五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二人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの二人の委員は、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選任する。

- 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。

### 第十八条

- 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一年以内
- (b) その後は少なくとも四年ごと、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。

### 第十九条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を二年の任期で選出する。

### 第二十条

- 1 委員会は、第十八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一回会合する。委員会の会合の期間は、国際連合総会の承認を条件としてこの条約の締約国の会合において決定する。
- 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。

### 第二十一条

- 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。

### 第二十二条

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。



## 第六部

### 第二十三条

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

### 第二十四条

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。

### 第二十五条

- 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。

### 第二十六条

- 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。

### 第二十七条

- 1 この条約は、二十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三十日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、二十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三十日目の日に効力を生ずる。

### 第二十八条

- 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。

### 第二十九条

- 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六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。

### 第三十条

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

最終改正 平成11年12月22日同第160号

### 前文

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

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

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

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

### 第一章 総則

#### (目的)

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

#### (定義)

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

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

女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

#### (男女の人権の尊重)

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

#### (社会における制度又は慣行についての配慮)

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

#### (政策等の立案及び決定への共同参画)

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

#### (家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

#### (国際的協調)

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

#### (国の責務)

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

#### (地方公共団体の責務)

**第九条** 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施

策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

#### (国民の責務)

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

#### (法制上の措置等)

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

#### (年次報告等)

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

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

#### (男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

#### (都道府県男女共同参画計画等)

**第十四条** 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の

形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

#### (施策の策定等に当たっての配慮)

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

#### (国民の理解を深めるための措置)

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

#### (苦情の処理等)

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

#### (調査研究)

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

#### (国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第三章 男女共同参画会議

(設置)

**第二十一条** 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

**第二十二条** 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

**第二十三条** 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

**第二十四条** 議長は、内閣官房長官をもって充てる。  
2 議長は、会務を総理する。

(議員)

**第二十五条** 議員は、次に掲げる者をもって充てる。  
一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者  
二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者  
2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。  
3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。  
4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

**第二十六条** 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。  
2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができない。

(資料提出の要求等)

**第二十七条** 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。  
2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

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

### 附 則 抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

**第二条** 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

**第三条** 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。  
2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。  
3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

## 附 則（平成十一年七月十六日法律第百二号）抄

## （施行期日）

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

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

## （委員等の任期に関する経過措置）

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

- 一から十まで 略
- 十一 男女共同参画審議会

## （別に定める経過措置）

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

## 附 則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号）抄

## （施行期日）

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

（以下略）

## 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 7 月 1 日 法律第 113 号

最終改正 平成 29 年 6 月 2 日 法律第 45 号

## 第一章 総則

## （目的）

**第一条** 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）

**第二条** 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、女性労働者にあつ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つて、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）

**第三条** 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）

**第四条** 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 前二項の規定は、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。

## 第二章 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

### 第一節 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)

**第五条** 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。

- 第六条** 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つ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)

**第七条** 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つ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)

**第八条** 前三条の規定は、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つ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)

- 第九条** 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（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二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つ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一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)

- 第十条** 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三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 第四条第四項及び第五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、同条第四項中「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。

### 第二節 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)

- 第十一条** 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に対する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 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 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「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雇用管理上の措置)

**第十一条の二** 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、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二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つ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 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 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「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。

#### （妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

**第十二条** 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（昭和四十年法律第百四十一号）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。

**第十三条** 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 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「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。

### 第三節 事業主に対する国の援助

**第十四条** 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つ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つている事情を改善するに当たつ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

## 第三章 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助

#### （苦情の自主的解決）

**第十五条** 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（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）

**第十六条** 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二条及び第十三条第一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（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

#### （紛争の解決の援助）

- 第十七条** 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 事業主は、労働者が前項の援助を求め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。

### 第二節 調停

#### （調停の委任）

**第十八条** 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（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六条第一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 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

#### （調停）

**第十九条** 前条第一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。

**第二十条** 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一項及び第十一条の二第一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係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動又は同項に規定する言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

**第二十一条** 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。

**第二十二条** 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。

**第二十三条** 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)

**第二十四条** 前条第一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二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつ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)

**第二十五条** 第十八条第一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、四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つ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 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一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)

**第二十六条** 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)

**第二十七条** 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。

## 第四章 雑則

#### (調査等)

**第二十八条** 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)

**第二十九条** 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)

**第三十条** 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一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。

#### (船員に関する特例)

**第三十一条** 船員職業安定法（昭和二十三年法律第三十号）第六条第一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、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第二項、第十一条の二第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三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、第六



条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の二第一項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の二第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「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、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一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、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。
- 3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。こ
- 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 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十一条中「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、第二十六条中「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、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」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）

**第三十二条** 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、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（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

## 第五章 罰則

**第三十三条** 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万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 （昭和五八年一二月二日法律第七八号）

- 1 この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。
- 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 （昭和六〇年六月一日法律第四五号） 抄

#### （施行期日）

**第一条** この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。

#### （その他の経過措置の政令への委任）

**第十九条** 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）

**第二十条** 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一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二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二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 （平成三年五月一五日法律第七六号） 抄

#### （施行期日）

**第一条** この法律は、平成四年四月一日から施行する。

### 附 則 （平成七年六月九日法律第一〇七号） 抄

#### （施行期日）

**第一条** この法律は、平成七年十月一日から施行する。

**(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)**

**第九条** 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三十条及び第三十一条の規定は、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、厚生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二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三十四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厚生労働大臣に行い、厚生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 (平成九年六月一八日法律第九二号) 抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、平成十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条(次号に掲げる改正規定を除く。)、第三条(次号に掲げる改正規定を除く。)、第五条、第六条、第七条(次号に掲げる改正規定を除く。)並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条(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六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二十六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。)、同法第二十七条の改正規定(「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二項を加える部分に限る。)、同法第三十四条の改正規定(「及び第十二条第二項」を「、第十二条第二項及び第二十七条第三項」に改める部分、「第十二条第一項」の下に「、第二十七条第二項」を加える部分及び「第十四条及び」を「第十四条、第二十六条及び」に改める部分に限る。)及び同法第三十五条の改正規定、第三条中労働基準法第六十五

条第一項の改正規定(「十週間」を「十四週間」に改める部分に限る。)、第七条中労働省設置法第五条第四十一号の改正規定(「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。)並びに附則第五条、第十二条及び第十三条の規定並びに附則第十四条中運輸省設置法(昭和二十四年法律第百五十七号)第四条第一項第二十四号の二の三の改正規定(「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。) 平成十年四月一日

**附 則 (平成十一年七月一六日法律第八七号) 抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定(同法第二百五十条の九第一項に係る部分(両議院の同意を得ることに係る部分に限る。))に限る。)、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定(同法附則第十項に係る部分に限る。)、第二百四十四条の規定(農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。)並びに第四百七十二条の規定(市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。)並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第百五十七条第四項から第六項まで、第百六十条、第百六十三条、第百六十四条並びに第二百二条の規定 公布の日

**(国等の事務)**

**第百五十九条** 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(附則第百六十一条において「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)**

**第百六十条** この法律(附則第一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百六十三条において同じ。)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）

**第百六十一条** 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、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

#### （その他の経過措置の政令への委任）

**第百六十四条** 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）

**第二百五十条** 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一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。

**第二百五十一条** 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。

#### 附 則 （平成十一年七月一六日法律第一〇四号） 抄

##### （施行期日）

**第一条** この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

#### 附 則 （平成十一年一二月二二日法律第一六〇号） 抄

##### （施行期日）

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

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

#### 附 則 （平成一三年七月一一日法律第一一二号） 抄

##### （施行期日）

**第一条** この法律は、平成十三年十月一日から施行する。

#### 附 則 （平成一三年一一月一六日法律第一一八号） 抄

##### （施行期日）

**第一条** この法律は、公布の日から施行する。

#### 附 則 （平成一四年五月三一日法律第五四号） 抄

##### （施行期日）

**第一条** この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

##### （経過措置）

**第二十八条** 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。

**第二十九条** 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。

**附 則 (平成一四年七月三十一日法律第九八号) 抄**

(施行期日)

**第一条** この法律は、公社法の施行の日から施行する。

**附 則 (平成一八年六月二一日法律第八二号) 抄**

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成十九年四月一日から施行する。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

**第二条** 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(平成十三年法律第百十二号)第六条第一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五条第一項のあっせんに係る紛争については、第一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。)第十六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)

**第三条** この法律の施行の際現に委員会に係属している第一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十四条第一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二十四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)

**第四条** 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)

**第五条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二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 (平成二〇年五月二日法律第二六号) 抄**

(施行期日)

**第一条** この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

(処分等に関する経過措置)

**第二条** 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(第一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。)第四条第二十一号から第二十三号までに掲げる事務に係る場合に限る。)	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(旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。)	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会(旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合に限る。)	交通政策審議会
六	船員地方労働委員会(旧設置法第四条第九十六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(旧設置法第四条第九十七号及び第九十八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(旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合(七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。)(旧設置法第四条第九十六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、附則第四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)**

**第六条** 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)**

**第七条** 附則第二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)**

**第九条** 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 (平成二四年六月二七日法律第四二号) 抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

**附 則 (平成二六年六月一三日法律第六七号) 抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第六十六号。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)**

**第二十九条** 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 (平成二八年三月三一日法律第一七号) 抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定 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)**

**第十一条** 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（平成十三年法律第一百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一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、第五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十六条及び第八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五十二条の三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)**

**第十三条** 附則第一条第一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)**

**第十四条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八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)**

**第三十三条** 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。

## 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

改正 平成 29 年 3 月 31 日 法律第 14 号

### 第一章 総則

#### (目的)

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

#### (基本原則)

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

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

**3** 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意

思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

#### (国及び地方公共団体の責務)

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

#### (事業主の責務)

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

### 第二章 基本方針等

#### (基本方針)

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

**2** 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

**3** 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

**4** 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

**5** 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

**（都道府県推進計画等）**

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

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

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

**第三章 事業主行動計画等****第一節 事業主行動計画策定指針**

**第七条** 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

**第二節 一般事業主行動計画****（一般事業主行動計画の策定等）**

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

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

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

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

**（基準に適合する一般事業主の認定）**

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

(認定一般事業主の表示等)

**第十条** 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「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（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

**第十二条** 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働

者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

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

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

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

**第十三条** 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

**第十四条** 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画



**第十五条** 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

**第十六条** 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業にお

ける女性の職業生活における活躍に関する情報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）

**第十七条** 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情報を定期的に公表しなければならない。

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

**第十八条** 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）

**第十九条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

**第二十条** 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、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

**第二十一条** 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

**第二十二条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

**第二十三条** 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、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

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

(秘密保持義務)

**第二十四条** 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

**第二十五条** 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

**第二十六条** 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、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。

(権限の委任)

**第二十七条** 第八条から第十二条まで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)

**第二十八条** この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

**第二十九条** 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

**第三十条** 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

**第三十一条** 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

**第三十二条** 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

**第三十三条** 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、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

**第三十四条** 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

#### 附 則

##### (施行期日)

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

##### (この法律の失効)

- 第二条** この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。
- 2** 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3** 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4** この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

##### (政令への委任)

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

##### (検討)

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

##### (社会保険労務士法の一部改正)

**第五条** 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。  
別表第一第二十号の二十六の次に次の一号を加える。

**二十の二十七** 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)

##### (内閣府設置法の一部改正)

**第六条** 内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年 三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第五条第一項に規定するものをいう。)の策定及び推進に関すること。
------------------	--

#### 附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

##### (施行期日)

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

- 一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日
- 四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和三十五年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

##### (罰則に関する経過措置)

**第三十四条** この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

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

**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**

公布 平成13年4月13日 法律第31号

最終改正 平成26年4月23日法律第28号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下  
の平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向け  
た取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも  
含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救  
済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者  
からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的  
自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えるこ  
とは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっ  
ている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実  
現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者  
を保護するための施策を講ずることが必要である。この  
ことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国  
際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、  
自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの  
暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制  
定する。

**第一章 総則**

(定義)

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

**2** この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴  
力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

**第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等**

(基本方針)

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

- 2** 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条  
第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基  
本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す  
る基本的な事項
  - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため  
の施策の内容に関する事項
  - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護  
のための施策の実施に関する重要事項
- 3** 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しよ  
うとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協  
議しなければならない。
- 4** 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更した  
ときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

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

- 2** 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定  
めるものとする。
- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す  
る基本的な方針
  - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため  
の施策の実施内容に関する事項
  - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護  
のための施策の実施に関する重要事項
- 3** 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に  
即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町  
村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護  
のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この  
条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう  
努めなければならない。

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

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

### （配偶者暴力相談支援センター）

- 第三条** 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
- 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
  - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
  - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合においては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
  - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
  - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
  - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

### （婦人相談員による相談等）

- 第四条** 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

### （婦人保護施設における保護）

- 第五条** 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第三章 被害者の保護

### （配偶者からの暴力の発見者による通報等）

- 第六条** 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

### （配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

### （警察官による被害の防止）

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

### （警察本部長等の援助）

- 第八条の二** 警視総監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を

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

#### (福祉事務所による自立支援)

**第八条の三** 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第四百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十一年法律第二百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

#### (被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

#### (苦情の適切かつ迅速な処理)

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

### 第四章 保護命令

#### (保護命令)

**第十条** 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止する

ため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に被者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
- 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

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

- 一 面会を要求すること。
- 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
- 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

**3** 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶

者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合限り、することができる。

#### （管轄裁判所）

- 第十一条** 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。
- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
- 一 申立人の住所又は居所の所在地
  - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

#### （保護命令の申立て）

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

- 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きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
  - 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
  - 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
  - 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
    - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
    - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
    - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
    - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

#### （迅速な裁判）

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

#### （保護命令事件の審理の方法）

- 第十四条** 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、

申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

#### (保護命令の申立てについての決定等)

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

#### (即時抗告)

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられていると

きは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

#### (保護命令の取消し)

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

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

#### (第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

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



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

#### (事件の記録の閲覧等)

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

#### (法務事務官による宣誓認証)

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

#### (民事訴訟法の準用)

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

#### (最高裁判所規則)

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

### 第五章 雑則

#### (職務関係者による配慮等)

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

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

#### (教育及び啓発)

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

#### (調査研究の推進等)

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

#### (民間の団体に対する援助)

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

#### (都道府県及び市の支弁)

**第二十七条** 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

#### (国の負担及び補助)

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

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

## 第五章の二 補則

### (この法律の準用)

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

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

## 第六章 罰則

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

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

## 附 則 抄

### (施行期日)

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

### (経過措置)

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

### (検討)

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

## 附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

### (施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

### (経過措置)

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

**2** 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以

下「新法」という。)第十条第一項第二号の規定による命令の申立て(この法律の施行後最初にされるものに限る。)があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

(検討)

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

**附 則 (平成一九年七月一日法律第一一三号) 抄**

(施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

**附 則 (平成二五年七月三日法律第七二号) 抄**

(施行期日)

**1** この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

**附 則 (平成二六年四月二三日法律第二八号) 抄**

(施行期日)

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

一 略

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

## 埼玉県男女共同参画推進条例

平成12年3月24日 埼玉県条例第12号

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に努めるものとする。

#### (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)

**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、当該取組を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3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2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1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に勧告等を行うものとする。

- 4 第1項の機関は、第2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。

## 飯能市男女共同参画推進条例

平成27年12月18日 条例第40号

個人の尊重と法の下での平等がうたわれている日本国憲法の下、我が国では、男女平等の実現に向けて、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批准するとともに、男女共同参画社会基本法などの法整備や種々の取組が進められてきた。

本市においても、平成12年に飯能市男女共同参画プランを策定し、男女共同参画の推進に関する施策を積極的に展開している。

しかしながら、性別による固定的な役割分担の意識と、それに基づく社会の制度や慣行は依然として根深く残り、子育てと仕事との両立が困難な状況で出産・子育て期における女性の労働力率が低下するなど、社会のあらゆる分野において男女間の格差が見受けられる。また、ドメスティック・バイオレンスなど人権を侵害する問題もいまだ根絶するには至らず、なお一層の取組が求められている。

このような現状を踏まえ、飯能の豊かな自然の恵みを楽しみながら、誰もが未来に明るい展望を拓き、生き生きと暮らし、次世代を担う子どもが健やかに生まれ心豊かに生まれ、将来にわたって活力ある地域社会を築いていくためには、男女が互いに尊重し合い、互いの違いを認め合い、誰もが個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現することが重要である。

ここに、本市は、市民、事業者及び教育に携わる者との協働により、男女共同参画を推進していくことを決意し、この条例を制定する。

### (目的)

**第1条** この条例は、市の男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに市、市民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策について基本的な事項を定めることにより、当該施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

### (用語の意義)

**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。

- (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) 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。

- (3) 市民 市内に居住し、又は勤務し、若しくは通学する者をいう。
- (4) 事業者 市内に事務所又は事業所を有する個人又は法人その他の団体をいう。
- (5) 教育に携わる者 家庭教育、学校教育、社会教育その他のあらゆる教育に携わる者をいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者その他親密な関係にある者(配偶者であった者その他親密な関係にあった者を含む。)からの身体的、精神的、経済的又は性的な暴力をいう。
- (7) 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** 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

- (1) 一人一人が互いを大切にし、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な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人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担の意識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ること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、市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。
- (4) 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と就業、就学その他の社会生活における活動とを両立して行うことができるようにすること。
- (5) ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメントその他の性別に起因する権利侵害に当たる行為が根絶されること。
- (6) 男女が互いの性を理解し、妊娠、出産その他の性及び生殖に関する事項について自らの決定が尊重されること並びに生涯にわたり男女が健康な生活を営むことについて配慮されること。
- (7) 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係があることを十分理解し、国際的な協調の下に行われること。

### (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、及び実施しなければならない。

**2** 市は、男女共同参画の推進に当たり、市民、事業者、教育に携わる者、国及び他の地方公共団体と協力し、連携を図るよう努めなければならない。

**(市民の責務)**

**第5条** 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画について積極的に理解を深め、その推進に努めなければならない。

2 市民は、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、基本理念にのっとり、その事業活動において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よう努めなければならない。

2 事業者は、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。

**(教育に携わる者の責務)**

**第7条** 教育に携わる者は、教育が男女共同参画の推進に果たす役割の重要性を認識し、基本理念に配慮した教育を行うよう努めなければならない。

**(性別による権利侵害行為の禁止)**

**第8条** 何人も、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、性別による差別的な取扱い、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメントその他の性別に起因する権利侵害に当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及び前条に規定する行為を助長し、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努めなければならない。

**(基本的施策)**

**第10条** 市は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる基本的施策を行うものとする。

- (1) 男女共同参画に関する市民、事業者及び教育に携わる者(以下「市民等」という。)の理解を深めるため、広報活動の充実に努め、及び学習機会の提供を行うこと。
- (2) 男女が共に家庭生活と社会生活とを両立することができるよう、必要な支援を行うこと。
- (3) 家庭教育、学校教育、社会教育その他のあらゆる教育において、基本理念に配慮した教育が行われるよう、必要な措置を講ずること。
- (4) 職域、学校、地域、家庭その他の社会の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に、市民等と協力し、積極的格差是正措置が講ぜられるよう努めること。
- (5) 性と生殖に関する健康と権利の尊重が適切に図られるよう、情報及び学習機会の提供その他の必要な支援を行うこと。

(6) 関係機関と連携し、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメントその他の性別に起因する権利侵害に当たる行為の防止に努め、及びその被害者の支援を行うこと。

(7) 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要因についての調査研究を行うこと。

**(基本計画の策定)**

**第11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。)を策定しなければならない。

2 市長は、基本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講ずるとともに、第15条に規定する飯能市男女共同参画審議会に諮問するものとする。

3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。

4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

**(年次報告)**

**第12条** 市長は、毎年度、男女共同参画の推進に関する施策の実施内容、進捗状況等を明らかにする報告書を作成し、これを公表しなければならない。

**(相談及び苦情の処理)**

**第13条** 市長は、性別による差別的な取扱いその他の男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められることについて市民等から相談があったときは、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。

2 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又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市民等から苦情の申出を受けたときは、適切な措置を講ずるものとする。

**(推進体制の整備)**

**第14条** 市は、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に必要な体制を整備するものとする。

**(男女共同参画審議会)**

**第15条** 市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議するため、飯能市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

**(審議会の組織)**

**第16条** 審議会は、委員10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任命する。

- (1) 学識経験者
- (2) 知識経験者

**(委員の任期)**

- 第 17 条** 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 2 委員は、再任されることができる。

**(会長)**

- 第 18 条** 審議会に会長を置き、委員の互選により定める。
- 2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 3 会長に事故があるときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

**(審議会の会議)**

- 第 19 条** 審議会は、会長が招集し、会議の議長となる。
- 2 審議会は、委員の 2 分の 1 以上が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席した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。

**(意見の聴取等)**

- 第 20 条** 審議会は、審議のため必要があると認めるときは、関係者に対し、出席を求めて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。

**(審議会の庶務)**

- 第 21 条** 審議会の庶務は、市民生活部地域活動支援課において処理する。

**(委任)**

- 第 22 条** この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

**附 則**

**(施行期日)**

- 1 この条例は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。  
(飯能市男女共同参画審議会条例の廃止)
- 2 飯能市男女共同参画審議会条例(平成 26 年条例第 19 号)は、廃止する。



第5次飯能市男女共同参画プラン  
平成30年3月

---

発行 飯能市  
編集 市民生活部 地域活動支援課  
住所 〒357-8501 飯能市大字双柳1番地の1  
TEL 042-973-2111  
URL <https://www.city.hanno.lg.jp/>

【表紙画 山本二三（絵映舎）】