

# ざま男女共同参画推進指針

座 間 市

令和 3 年 3 月



## はじめに

男女共同参画社会の実現を目指し、本市の男女共同参画施策の根幹を担う行動計画として「ざま女性プラン」を策定してから今年で30年目を迎えます。そしてこの間、本市では、「ざま女性プラン」の理念をそのままに、国内外の社会情勢の変化に対応し、より実効性を高めた「ざま男女共同参画プラン」、「第二次ざま男女共同参画プラン」へと計画を引き継ぎながら、多様な働き方への支援や相談・福祉サービスの充実、講座や講演会等を通じた男女共同参画意識の啓発等の施策を積極的に進めてまいりました。

このたび「第二次ざま男女共同参画プラン」の計画期間が終了し、次期「ざま男女共同参画プラン」開始までの2年間、男女共同参画社会実現に向けた取組を途切れさせることなく、着実に施策を遂行していくため、「ざま男女共同参画推進指針」を策定いたしました。「第二次ざま男女共同参画プラン」で掲げた「ひとりひとりが多様な生き方を選択できる社会づくり」、「異性に対する暴力の根絶と尊重」、「男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発」という目標に向けて、市民の皆様のご協力を賜りながら、より時代に即した施策に取り組んでまいります。

本指針の策定にあたっては、「ざま男女共同参画プラン推進協議会」をはじめ、多くの市民の皆様から貴重なご意見、ご提案をいただきました。心から御礼を申し上げますとともに、引き続き皆様のご理解、ご協力をお願い申し上げます。

令和3（2021）年3月

座間市長 佐藤 弥斗



# 目次

## はじめに

### 第一章 指針の基本的な考え方

- 1 指針の策定に当たって . . . 2
- 2 基本理念及び目標 . . . 3
- 3 計画の概要 . . . 4
- 4 施策の体系 . . . 6

### 第二章 指針の内容

- 【重点目標】Ⅰ. 「ひとりひとりが多様な生き方を選択できる社会づくり」 . . . 10
  - (1) 仕事と生活の調和が図れる環境整備
  - (2) 性別にとらわれない活躍の場づくり
- 【重点目標】Ⅱ. 「異性に対する暴力の根絶と人権の尊重」 . . . 18
  - (1) 異性への暴力防止の啓発と暴力根絶への取組の推進
  - (2) 様々な人権を守るための取組
- 【重点目標】Ⅲ. 「男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発」 . . . 23
  - (1) 男女平等への意識改革のための教育
  - (2) 男女平等意識の普及啓発の推進

### 第三章 推進体制、進行管理等

- 1 推進体制 . . . 28
- 2 進行管理 . . . 28

### 付属資料

- 1 関係法令 . . . 29
  - (1) 男女共同参画社会基本法
  - (2) 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（抄）
  - (3) 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（抄）
  - (4) 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（抄）
  - (5) ストーカー行為等の規制等に関する法律（抄）
  - (6) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）
- 2 ざま男女共同参画プラン推進協議会要綱
- 3 座間市男女共同参画行政推進会議設置要綱
- 4 座間市男女共同参画行政専門会議設置要領
- 5 男女共同参画の推進に関する年表



# 第一章

## 指針の基本的な考え方

---

# 第一章 指針の基本的な考え方

## 1. 指針の策定に当たって

国際社会における女性の地位向上を目指した動きと連動しながら、我が国も男女平等の社会の実現を目指して、さまざまな法律が制定され、施行されています。

また、具体的に施策を進めるため、国及び都道府県、さらに市町村でも男女平等を達成するために実施する細目を体系的にあげた『行動計画』（プラン）作りが行われています。

本市では、平成3（1991）年に女性にかかわる問題を具体的に解決し、“男女共同社会”の実現を目指す行動計画として「ざま女性プラン」を策定し、それを発展的に継承させる形で平成13（2001）年に「ざま男女共同参画プラン」（第一次プラン）を、策定しました。このプランは、平成11（1999）年に制定された「男女共同参画社会基本法」及び翌平成12年に策定された「男女共同参画計画」の基本理念を踏まえています。少子高齢化を背景として、基本法では男女共同参画社会を「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任の分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる」社会と想定し、国、自治体、国民の責務を明確にするとともに、その実現が「21世紀の我が国における最重要課題」として位置づけています。

本市第一次プランは平成22（2010）年度までの10年を計画期間として、男女共同参画施策を推進してきました。具体的には、「男女共同参画講座」や「あくしゅフォーラム」等の講座、講演会による意識啓発や、「子育て支援センター」の設置等の福祉サービスの充実、また、雇用環境の健全化への取組などにより、「男女共同参画社会の実現」を目指したものとなりました。

その後、国は男女共同参画基本計画や男女雇用機会均等法の改定、次世代育成支援対策推進法の制定、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取組といった、女性からさらに男性も含めて仕事と家庭を両立しやすい環境づくりに向けて様々な施策も推進してきました。このように法律や制度の整備が進められており、子育て期の女性の就業率や第一子出産前後の女性の就業継続率が上昇しており、女性活躍の動きが拡大してきています。さらに、平成27（2015）年には、女性の採用・登用・能力開発等のために事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、いわゆる「女性活躍推進法」も成立しました。

一方、男女の働き方の二極化、方針決定の場における女性の割合の少なさ、女性に偏る家事・育児時間の負担など、様々な課題が未だ存在している状況です。

また、男女平等の達成を妨げる大きな課題として、配偶者や交際相手からの暴力の問題も根強くあります。この問題に対しては、平成13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」（「配偶者暴力防止法」）が制定され、平成19年の一部改正により市町村における



「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に関する基本的な計画」策定が努力義務となりました。さらに「配偶者暴力防止法」は平成25年に改正され、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者に対しても適用されることになり、「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」と改められました。

以上の動向を背景に、本市も「男女の自立と平等に基づく共同参画社会の実現」を目指し、引き続き平成23（2011）年に「第二次ざま男女共同参画プラン」を策定しました。このプランが個別計画として定められている、「第四次座間市総合計画」の中間見直しが平成28年度に行われ、男女共同参画に密接な関係のある子育て支援及び防災対策が強化されたことを受け、平成29（2017）年3月に第二次プランの中間見直しを行いました。

「第二次ざま男女共同参画プラン」は令和2年度で計画期間が満了しましたが、「男女の自立と平等に基づく共同参画社会の実現」を着実に推進するため、社会情勢等の変化を踏まえ、次期プランの策定に先立ち、本指針を策定しました。

## 2. 基本理念及び目標

### 基本理念

#### ○男女の人権の尊重

個人としての尊厳を重んじ、個人の自己決定・自己実現の視点から、性別にとらわれず、個人が自由な選択のもとで能力を発揮できる社会の実現を目指します。

#### ○あらゆる分野への男女共同参画

政治、経済、社会、文化などの多岐にわたる分野へ、自立した責任ある個人として参画し、政策・方針決定過程に対等に参画すること、その意識を育てること、また、参画しやすい仕組みを作ることに取り組みます。

#### ○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

だれもが、仕事、家庭生活、地域生活、自己実現など、様々な活動について自らが希望する調和のとれた暮らしができるよう取り組みます。

#### ○社会制度や慣行による影響への配慮

社会における制度や慣行における性別による固定的な役割分担等の概念が、ひとりひとり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します。

## 重点目標

### ○ひとりひとりが多様な生き方を選択できる社会づくり

ひとりひとりがお互いを尊重し、多様な生き方を選択できる社会づくりを進めます。だれもが希望するライフプランを実現するためには、自らの意思だけでなく、それを可能とする周囲の環境づくりが必要です。職場における男女の不平等の解消や、育児・介護休業の普及及び取得しやすい環境の整備などが重要となります。また、家庭生活において各々が協力し合い、特定個人への負担を軽減することや、政策・方針決定過程に女性がより参画することができる環境を整備し、地域活動等においても性別にかかわらず積極的に参画することにより、自己実現へとつながる取組を進めます。

### ○異性に対する暴力の根絶と人権の尊重

県や関係機関と連携し、異性からの暴力被害者の相談や保護、自立に向けた支援を充実・強化していくとともに、人権を尊重する立場から、異性からの暴力の根絶に向けた啓発活動を実施します。また、近年急速に発達しているインターネットや携帯電話の普及等による被害も急増しており、情報に対する正しい認識力を高めるとともに、その正しい使い方について啓発を行っていきます。

### ○男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発

男女共同参画社会とは、性別にかかわらずお互いを尊重し、喜びも責任も分かち合いながら、その個性と能力を十分に発揮できる社会のことです。しかし、徐々に薄れつつあるものの、未だに「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分担意識が残っています。そのため、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発や情報の収集、提供を行います。

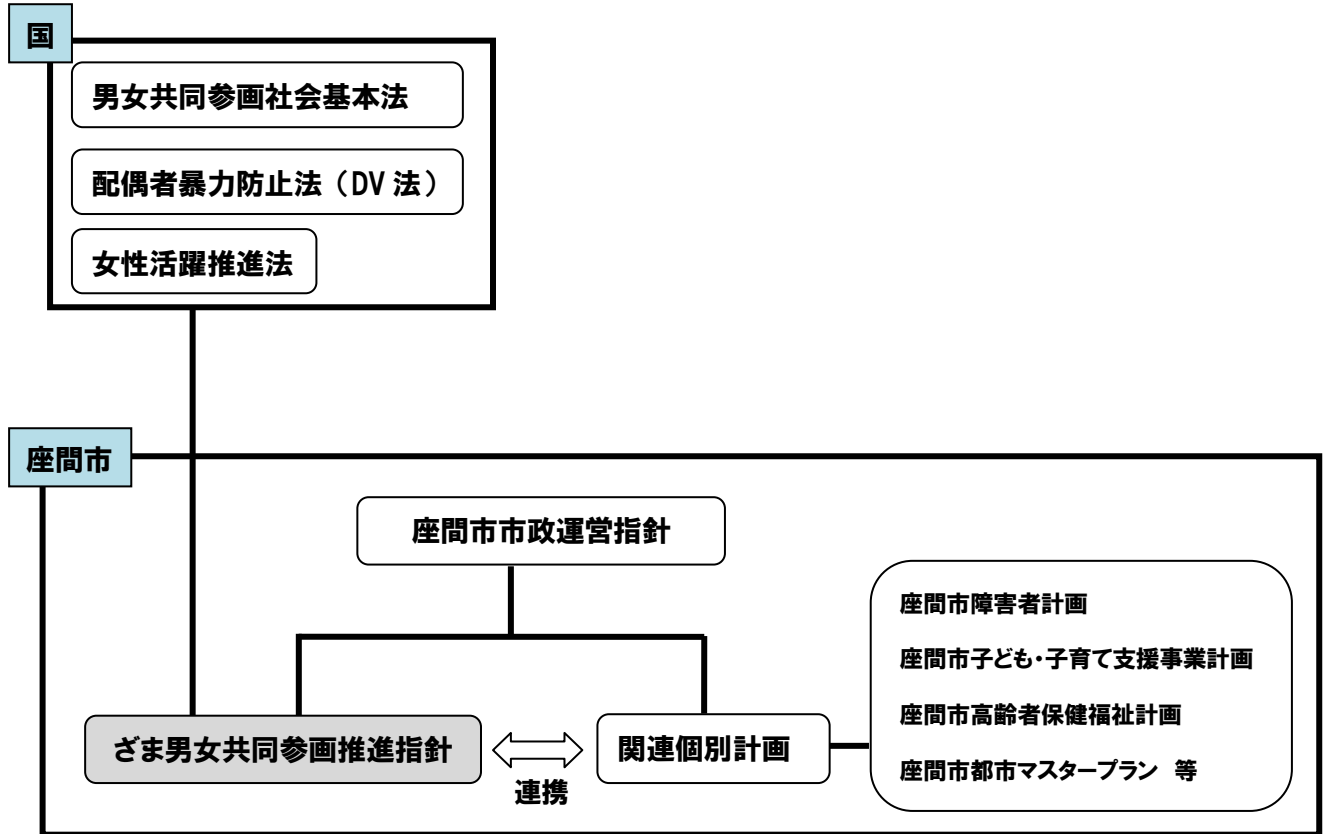
## 3. 計画の概要

### 指針の性格

○当市では、「ざま男女共同参画プラン」を次の4つの側面を併せ持つ計画として定めています。

- ①男女共同参画社会基本法に基づく「基本計画」
- ②配偶者暴力防止法に基づく「基本計画」
- ③女性活躍推進法に基づく「基本計画」
- ④座間市総合計画の「個別計画」

図 計画の位置づけ



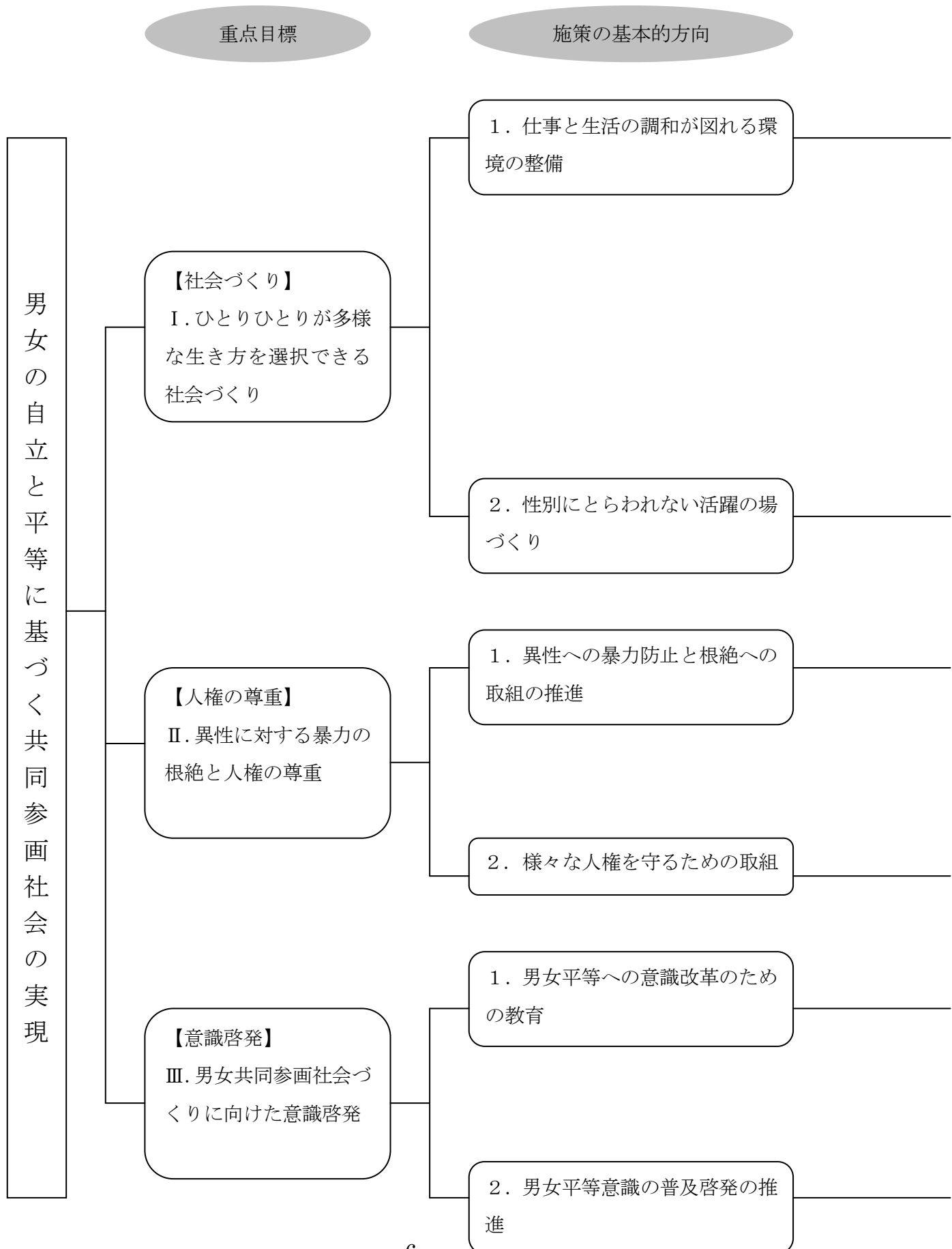
○令和2年度に、「第二次ざま男女共同参画プラン」及び「第四次座間市総合計画」の計画期間が終了しました。次期座間市総合計画は令和5年度を始期とし、策定までの2年間（令和3年～4年度）は、市政運営指針が策定されることになりました。

このことに伴い、次期ざま男女共同参画プランの始期についても同様に、令和3年～4年度については、男女共同参画社会の実現に向け、より実効性のある取組を行うため現状と課題を見直した本指針を策定することとしました。

#### 指針の期間

○本指針の計画期間は、令和3年～4年度の2年間です。ただし、社会情勢の変化に応じ、見直しが必要と判断される場合は、計画期間内であっても見直しを行います。

## 4. 施策の体系



## 施策の具体的方向

- (1) 多様な働き方への支援
- (2) 男女共同参画に基づく適正な待遇の促進
- (3) 男女の生涯にわたる健康支援
- (4) 様々な生活環境への支援

- (1) 適性と意欲が生かせる進路選択への支援
- (2) あらゆる分野への男女共同参画の推進

- (1) 異性への暴力防止のための取組の推進

- (1) 多様な性のあり方の理解と啓発
- (2) 有害情報等による被害防止のための取組

- (1) 教育現場における男女平等教育の充実
- (2) 生涯学習における男女平等教育の推進

- (1) 男女共同参画に関する情報の収集と提供



## 第二章

## 指針の内容

---

## 第二章 指針の内容

### 【重点目標】 I. ひとりひとりが多様な生き方を選択できる社会づくり

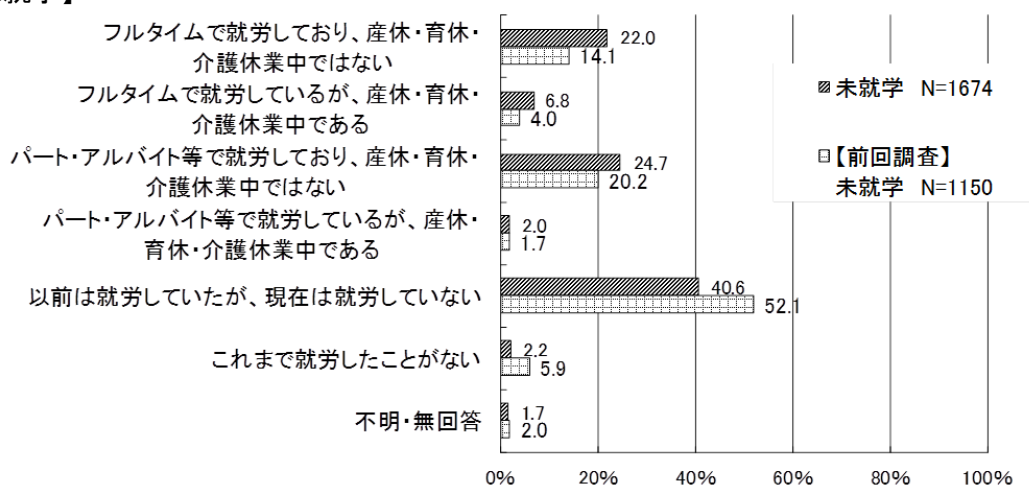
ひとりひとりが、仕事、家庭生活、地域生活、趣味等を両立し、生涯を通じて充実した生活が送れるよう、多様な生き方を選択できる社会づくりを進めます。

近年ライフスタイルや価値観は多様化しており、仕事や家庭生活、地域生活との調和を望む声が増えています。未就学児童及び就学児童の保護者を対象に調査を行った「座間市の子ども・子育てに関する調査（平成31年）」の結果を見ると、前回調査（平成25年）と比較し子育て中の母親の就労率が上がっており、未就学児童の母親の調査結果を見ると、「以前は就労していたが、現在は就労していない」「これまで就労していない」と答えた回答率を比較すると、58%から42.8%へと、未就労率が約15%減少しています。（図1）

さらに、未就労の父母とも、高い就労意欲がうかがえることがわかります。（図2）

#### 母親

##### 【未就学】



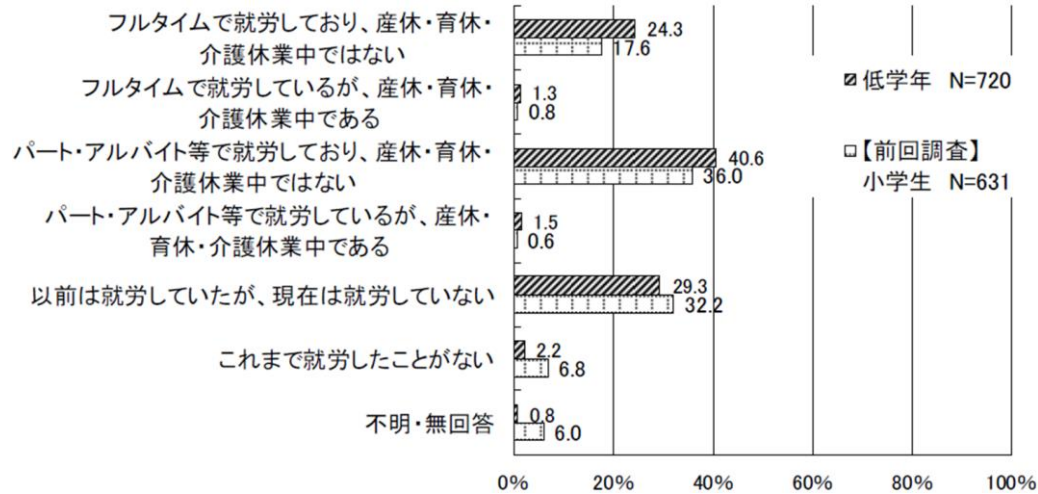
##### 【未就学 お子さんの年齢別】

		回答者数	フルタイムで就労しており、産休・育休・介護休業中ではない	フルタイムで就労しているが、産休・育休・介護休業中である	パート・アルバイト等で就労しており、産休・育休・介護休業中ではない	パート・アルバイト等で就労しているが、産休・育休・介護休業中である	以前は就労していたが、現在は就労していない	これまで就労したことがない	不明・無回答
全体		1674	22.0%	6.8%	24.7%	2.0%	40.6%	2.2%	1.7%
お子さんの年齢	0歳	293	13.7%	20.5%	11.6%	3.4%	47.0%	2.4%	1.4%
	1歳	273	26.7%	4.4%	15.4%	3.3%	47.6%	1.5%	1.1%
	2歳	270	26.3%	7.4%	19.6%	1.5%	42.6%	1.5%	1.1%
	3歳	283	21.2%	3.2%	30.0%	1.1%	41.0%	1.4%	2.1%
	4歳	272	24.3%	3.3%	35.7%	2.2%	30.9%	2.9%	0.7%
	5歳	240	21.7%	0.8%	37.1%	0.8%	34.6%	2.5%	2.5%

（図1）資料：座間市の子ども子育てに関する調査（平成31年3月）

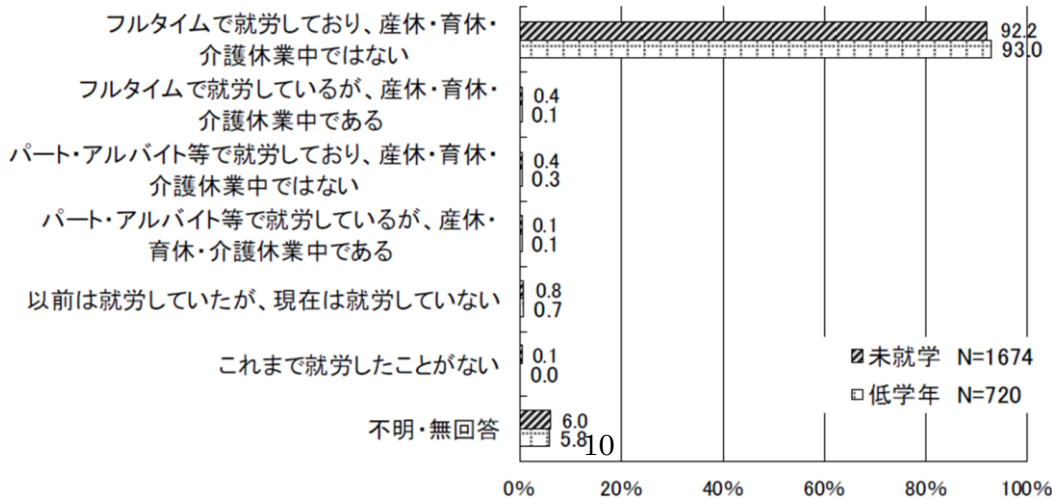


【低学年】



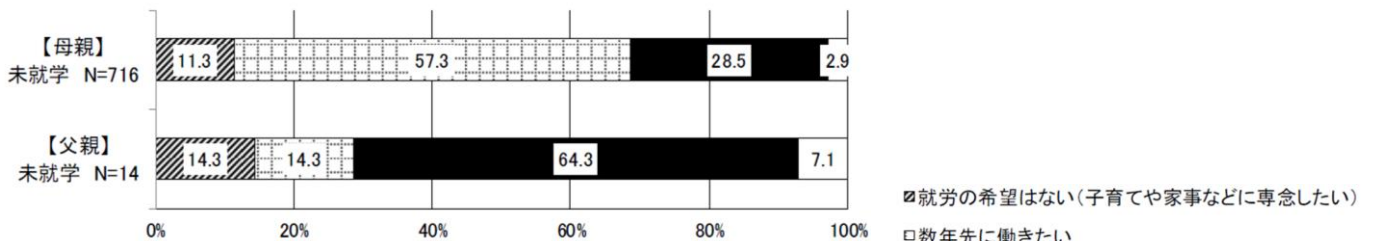
父親

【未就学】 【低学年】

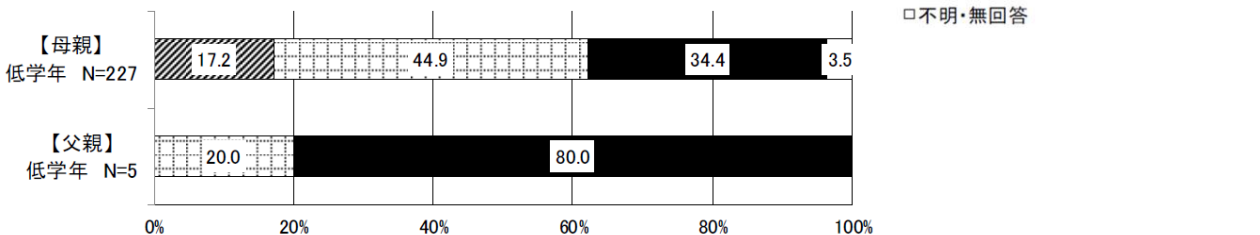


【未就労者対象】 就労希望について

【未就学】



【低学年】

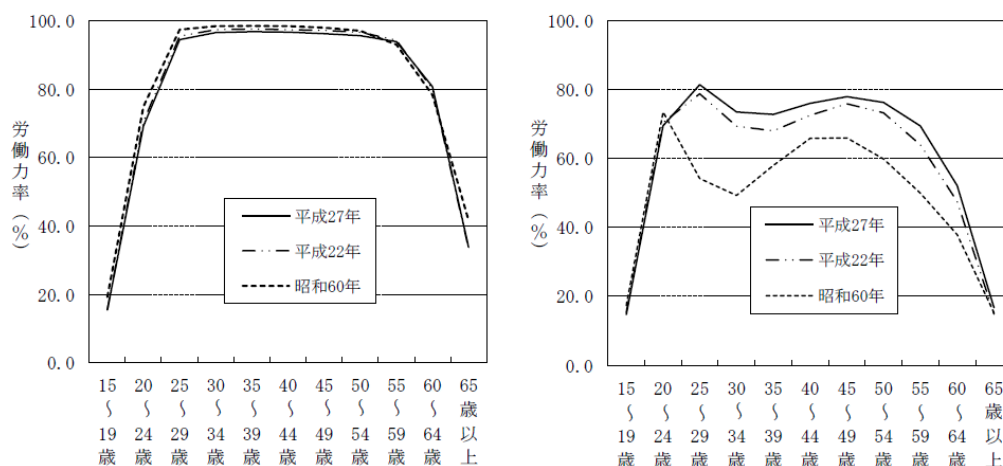


(図2) 資料：座間市の子ども子育てに関する調査（平成31年3月）

また、平成27（2015）年に総務省統計局が行った国勢調査によると、近年女性の年齢階級別労働力率が上昇傾向にあります。「30～34歳」の結婚、出産、子育ての時期に労働力率が一気に落ち、その後「40～44歳」から若干上昇する、この現象は折れ線グラフの形から「女性の年齢階級別労働力率のM字カーブ」と呼ばれています。平成22年にM字カーブの底となった35～39歳の労働力率が68.0%でしたが、平成27年には72.7%へと上昇しています。

市では「座間市子ども・子育て支援事業計画」の中で様々な支援策に取り組んでいますが、安心して働きながら出産や子育てができるよう育児支援や健康相談等の支援を今後も進めるとともに、企業における育児休業制度の普及促進を図ることで、仕事と生活の調和が図れる環境の整備を進めます。

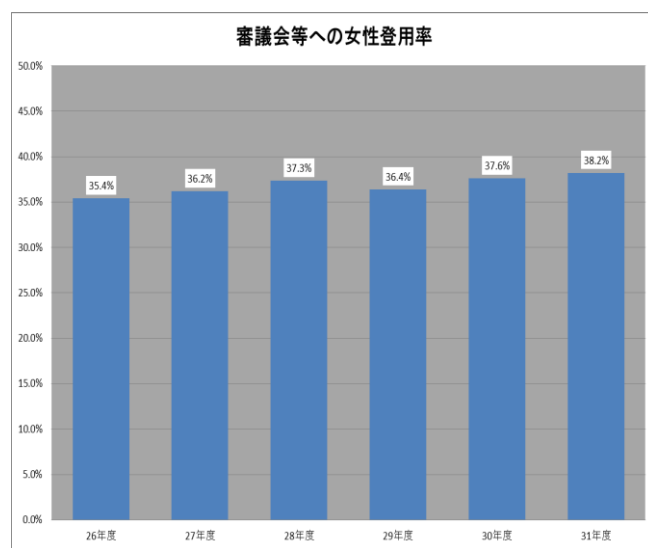
年齢（5歳階級）、男女別労働力率—全国（昭和60年，平成22年，27年）



(図3) 資料：平成27年国勢調査（平成27年）

男女共同参画社会の実現に向けては、あらゆる分野において男女がともに参加することはもとより、政策・方針決定の場に女性が参画していくことが重要です。

市では、「第四次座間市総合計画」において、附属機関等への女性登用促進要綱に基づき審議会等への女性登用率「50%」を目標に定めていました。平成26（2014）年度から現在までの推移を見ると、微増はしているものの40%には達していません（図4）。引き続き、性別にとらわれない活躍の場づくりを進めます。



(図4) 資料：広聴人権課調（毎年4月1日現在）

## 「施策の基本的方向」 1. 仕事と生活の調和が図れる環境の整備

経済政策の変化による競争の激化から、正社員の長時間労働が問題になる一方で、いわゆるリーマンショック以降の世界経済の悪化により、労働意欲を持ちながらも働くことができないといった本人の希望とは反する現状があります。従業員ひとりひとりが働きやすい環境へと変えていけば、優秀な人材が集まり、従業員の定着率も高まるといったメリットもあることから、企業にも長期的な視点に立った経営が望まれています。

### ■ 「施策の具体的方向」(1) 多様な働き方への支援

経済政策の変化によって働き方もまた多様化してきました。短時間正社員制度やフレックスタイム制、テレワークなど、ライフステージの変化に対応した就労形態を取り入れている企業も増えてきています。こうした多様な就労形態のあり方について、企業と連携し、普及啓発していきます。あわせて、長時間労働の是正など、自分の時間や家庭、地域生活での時間をもてる環境の整備を進めるとともに、働く意思を持つ方への支援を行います。

また、女性活躍推進法の成立により、国、地方公共団体だけでなく、一般企業においても女性の登用率および就業率の上昇が期待されます。

#### 《構成事業》

##### ①職場環境、労働条件格差の解消の促進

職場の環境や労働条件格差の解消を働きかけます。

##### ②育児休業・介護休業制度の普及・促進

育児・介護休業の取得を庁内や市内企業に働きかけます。

##### ③離職者等への再就職支援

再就職支援の講座の実施や、相談の実施状況等の情報を提供します。(推進計画関係)

##### ④起業についての講座の実施及び情報提供

起業を目指す人を対象とした講座の実施や、その他公共機関での実施状況等の情報を提供します。(推進計画関係)

## ■「施策の具体的方向」(2) 男女共同参画に基づく適正な待遇の促進



近年では女性も多岐にわたる分野に参画し、その能力を発揮しています。しかし、法的な整備は進んできているものの、依然として男女間に待遇の格差があるというのが現状です。こうした格差は女性の就労意欲を減退させるだけでなく、従業員のモチベーションの低下にもつながります。よりよい社会を築くために待遇格差の是正は不可欠です。

### 《構成事業》

#### ①多様な働き方のできる職場環境整備の充実

短時間労働や、フレックスタイムなど多様な働き方の整備を進めるよう企業に働きかけるとともに、積極的に取り組む企業への表彰や、その取組事例を企業や市民に提供します。

#### ②職場におけるあらゆる性差別解消の促進

性差別の解消を進めるよう企業に働きかけます。

## ■「施策の具体的方向」(3) 男女の生涯にわたる健康支援



性差医療対策の検討や、こころとからだの健康を維持するための健康教育を進め、男女の生涯にわたる健康を支援します。

### 《構成事業》

#### ①保健、医療対策の充実

自らの健康を維持するための健康相談や、健康診断の更なる充実を図ります。

#### ②こころとからだの健康に関する意識啓発や支援の充実

こころとからだの健康についてのセミナーを開催する等の教育、意識啓発を進めるとともに、支援の充実を図ります。

## ■「施策の具体的方向」(4) 様々な生活環境への支援

ひとりひとりが、仕事、家庭生活、地域生活等の調和のとれた暮らしが送れることを目指して、子育てや介護等に関するサービス等を充実させ、家庭生活の負担の軽減を図ります。

### 《構成事業》

①公的サービスの充実
------------

子育て支援事業や介護支援事業、高齢者、障害者の自立支援事業の充実を図ります。
--

②地域支援サービスの充実
--------------

児童施設等の充実や地域密着型サービス、地域生活での自立支援サービス等の充実を図ります。
---

③家庭生活の男女による協力の啓発
------------------

家庭生活における男女の協力について意識啓発を行います。
-----------------------------

## 「施策の基本的方向」 2. 性別にとらわれない活躍の場づくり

さまざまな分野での、政策・方針決定の場への女性の参画は未だ十分とは言えません。国は令和2（2020）年までに女性国家公務員の採用及び管理職登用を「30%」にすることを目標に掲げていますが、現在の女性管理職登用率（課長級以上）を見てみると、国では5.3%（令和元（2019）年7月1日現在）、座間市では22.4%（令和2（2020）年4月1日現在）となっています。また、審議会等の女性委員の割合も本市では36.8%（同年4月1日現在）と、目標の50%には達していない状況です。政策・方針決定過程には多様な視点が必要です。近年では、これまで男女共同参画の視点が十分に意識されていなかった防災の分野において、それぞれのニーズの違いを把握した対応を進めるため、女性の参画を促す取組が始まっています。

平成27（2015）年8月の女性活躍推進法の成立により、女性の採用・登用・能力開発等のために**事業主行動計画**の策定が事業主に義務づけられました。市としては女性活躍推進法における「特定事業主」として、平成28年度に女性活躍推進法に基づいた特定事業主行動計画を策定し、実施しています。今後も、市内の一般事業主に対して、女性活躍推進法の啓発を行なうなど、あらゆる分野でひとりひとりが様々な活動に参画できるよう取組を進めます。

### ■ 「施策の具体的方向」（1）適性と意欲が生かせる進路選択への支援

性別にとらわれない進路選択の可能性を広げるとともに、指導者への意識啓発の研修等を引き続き行い、常に新しい可能性を提示できる環境を整備します。

#### 《構成事業》

①適性と意欲を尊重した進路指導の推進
性別にとらわれない多様な進路を提示し、適切な選択ができるよう指導します。

②指導者への人権・男女共同参画に関する研修の実施
男女共同参画の視点についての的確に指導ができるよう、指導者への研修を実施します。

### ■ 「施策の具体的方向」（2）あらゆる分野への男女共同参画の推進

男女が共に様々な分野で活動できるよう、政策・方針決定過程や地域活動での男女共同参画を進めます。

## 《構成事業》

### ①地域活動への男女共同参画の推進

地域活動において、男女が共に参画することを働きかけるとともに、性別や世代を超えた、ひとりひとりの個性と能力を発揮できるような活動を通して、お互いを尊重し、多様な視点を生かしたまちづくりを進めます。

### ②政策・方針決定等の意思決定における男女共同参画の推進

各種審議会委員や団体、市の管理職登用等への男女共同参画を進めるとともに、市内企業等に対して管理職登用等への男女共同参画を働きかけます。(推進計画関係)

事業主行動計画について、市内企業等への周知、啓発活動に努めます。(推進計画関係)

## ■事業主行動計画

**特定事業主**<sup>1</sup>（国・地方公共団体）と、**一般事業主**<sup>2</sup>（常時雇用する労働者が301人以上の大企業）は、（1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（2）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（3）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならない。（一般事業主のうち、300人以下の中小企業は努力義務<sup>\*</sup>）

※付属資料P6「(6)女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」参照

※法改正により、令和4年4月1日以降は101人以上に対象拡大。

<sup>1</sup> 特定事業主…国・地方公共団体

<sup>2</sup> 一般事業主…民間企業等（国・地方公共団体以外）

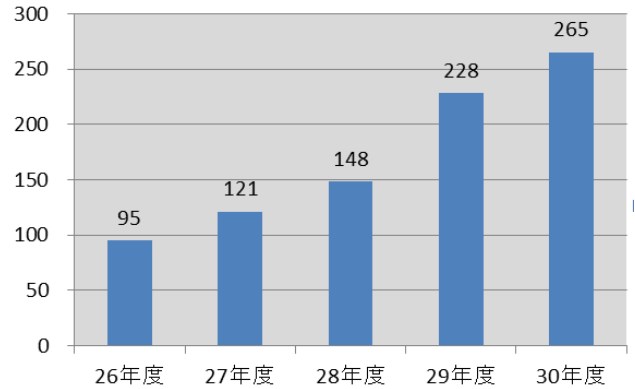
## 【重点目標】Ⅱ. 異性に対する暴力の根絶と人権の尊重

配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス、以下 DV という。）の相談件数は本市でも年々増加しています（図1）。これは、配偶者等のパートナーからの暴力が社会的に取り上げられ、今まで表面化していなかった問題が見えてきたことも要因のひとつと考えられます。DV が原因となって、時には命にかかわる悲しい事件も起きています。

こうした暴力の経験について、令和2（2020）年3月に行った「市民意識調査」（図2）において、最も多いのは精神的暴力であり、17.1%が「少なくとも一度は被害にあっている」と答えています。DV における暴力の形態は一般的に「身体的暴力」、「精神的暴力」、「性的暴力」、「経済的暴力」の4つに分類されます。この4項目を男女別に見てみると、次のような結果が得られます。

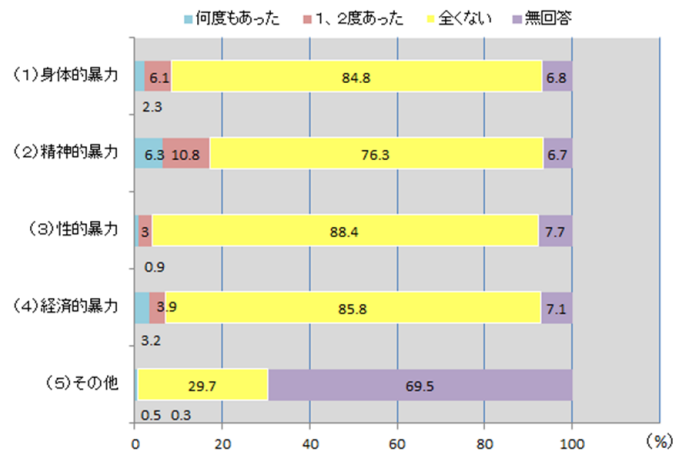
（図3-1～4）

DV相談件数



（図1）資料：市民人権課調（毎年3月31日現在）

パートナー（配偶者・恋人）からされた暴力の経験

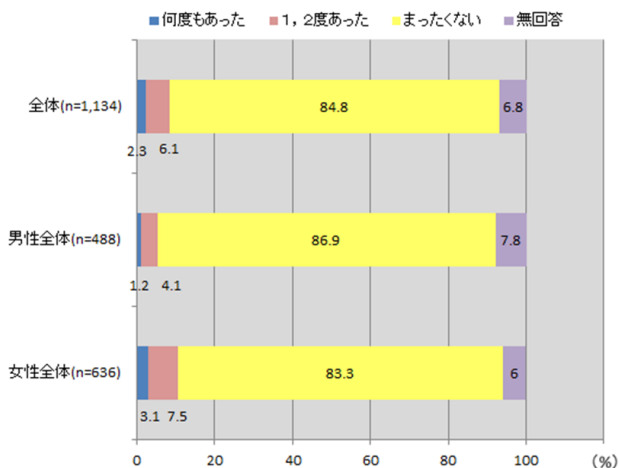


（図2）資料：座間市民意識調査（令和2年3月）  
※以降資料の記載がない図表は同資料とします。

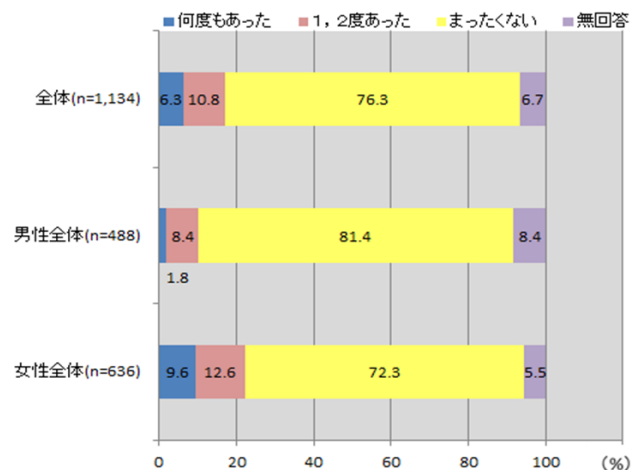
（1）身体的暴力（図3-1）  
（殴る／物を投げる／首を絞める／タバコの火を押し付ける等）

（2）精神的暴力（図3-2）  
（暴言を吐く／大事なものを壊す／交友関係を監視・制限する等）

身体的暴力



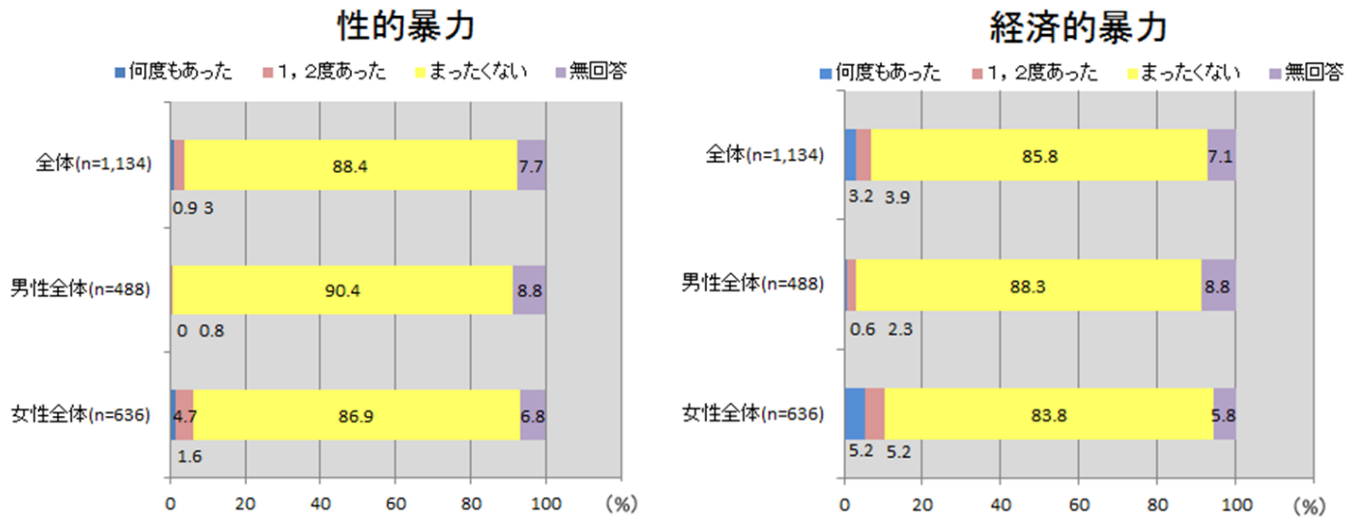
精神的暴力





(3) 性的暴力 (図3-3)  
 (性行為を強要する／避妊に協力しない／ポルノを見せる等)

(4) 経済的暴力 (図3-4)  
 (生活費を渡さない／仕事を制限する／借金を重ねる等)



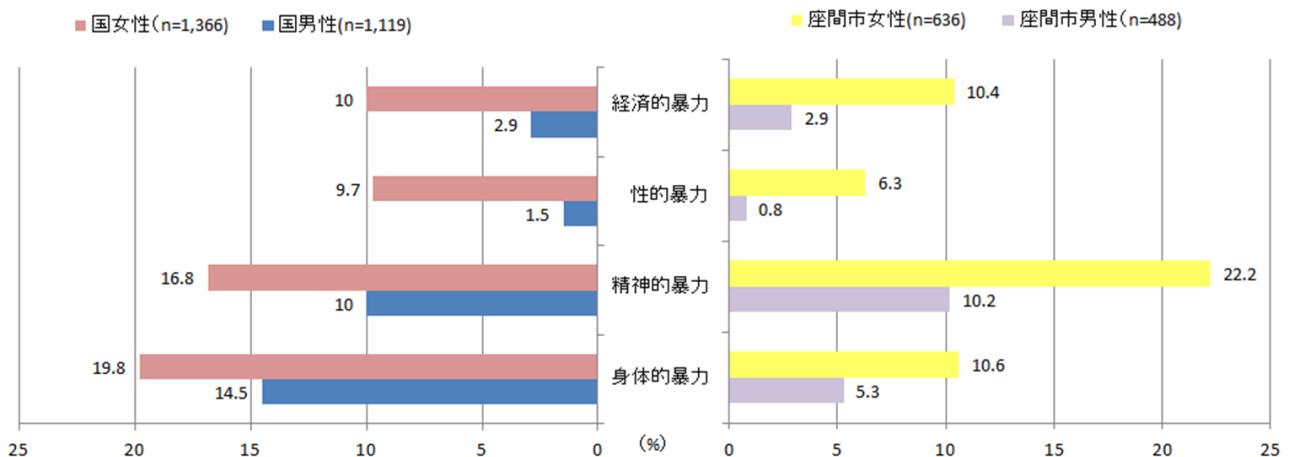
また、国においても「男女間の暴力に関する調査」を行っています。座間市と国の状況を比較すると次のようになります (図4)。

どの項目にも共通して言えることは、暴力の被害者が男性よりも女性の方が多いという点です。特に性的暴力の被害は圧倒的に女性の方が多いことがうかがえます。市では、国の調査結果と比較し「精神的暴力」を除き、国に比べると少ない状況にあります。国では男女ともに「身体的暴力」の割合が最も高くなっているのに比べ、市では「精神的暴力」の割合が最も高くなっていることが特徴として挙げられます。

しかし、配偶者等からの暴力は、男性の被害者も少なくありません (図4)。性別に関係なく、暴力は人権侵害です。ひとりひとりが意識をもってこの問題に取り組んでいく必要があります。

また、近年暴力は配偶者のみならず、恋人などのパートナーによる被害も増えてきています。これを「デートDV」と呼んでおり、特に若年者に広がっています。単純な暴力に加え、例えば、恋人のプライベートや動向を事細かにチェックするといった行為を「愛情」であると思い込んだまま結婚し、そのままDVにつながるケースも少なくありません。

### 暴力被害の比較

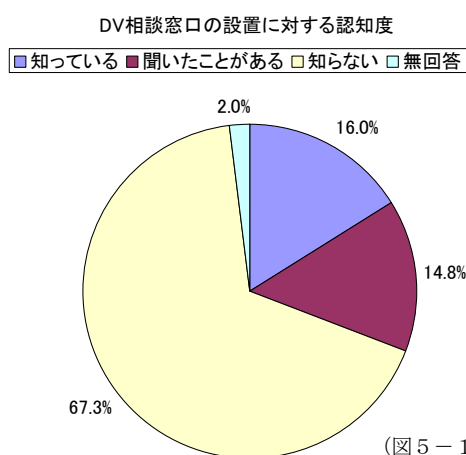


(図4) 資料: 「男女間の暴力に関する調査」平成29年内閣府

このような暴力行為を受けた際の相談窓口として、市では平成17（2005）年度から「DV相談」を開設し、こうした問題に対して適切なアドバイスや支援などを行っています。現在のDV相談窓口の設置に対する認知度は次のとおりです（図5-1、2）。

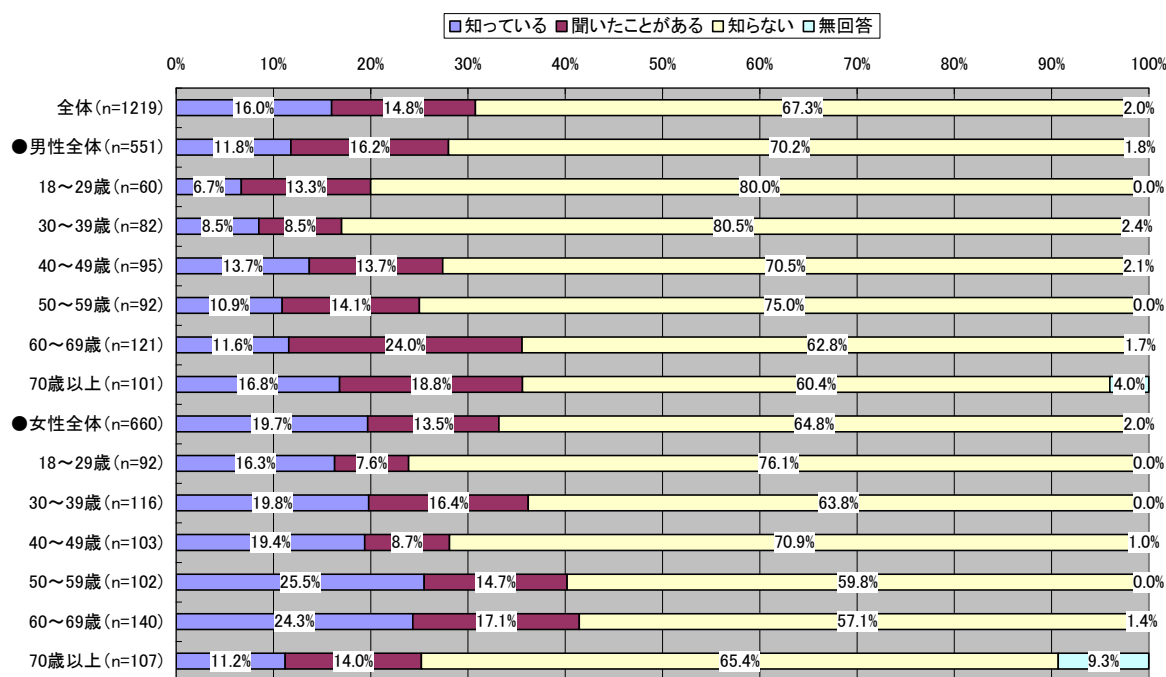
「知っている」、「聞いたことがある」と答えた市民は約3割となっています。認知度を性別・年齢別に見ると50、60歳代の女性が最も高く、30歳代の男性が最も低くなっています。全体的に男性の認知度の方が低い傾向にありますが、70歳以上では逆に男性の方が高いという結果も見られます。現在は、週5回「女性相談」として相談を受け付けており、「広報ざま」を通じて年4回程度、相談窓口の周知に努めていますが、特に被害者の方に知っていただくために、より一層の広報活動が必要とされます。

(図5-1)



(図5-1) 資料：座間市民意識調査（平成21年3月）

(図5-2) DV相談窓口の設置に対する認知度(性別・年齢別)



## 「施策の基本的方向」 1. 異性への暴力防止と根絶への取組の推進

異性への暴力は、DVに限ったことではありません。セクシュアル・ハラスメント、痴漢、ストーカー等、主に女性が被害者となることの多い犯罪行為は依然として増加傾向にあります。また、こうした事態を利用して痴漢被害を装うなど、男性のえん罪事件なども依然として残っています。ひとりひとりが安全、安心の暮らしを続けるためにも、こうした不当な行為は根絶していかなければなりません。

### ■ 「施策の具体的方向」(1) 異性への暴力防止のための取組の推進

配偶者等、異性に対する暴力行為への相談体制や関係機関との連携を図るとともに、暴力行為を未然に防ぐための意識啓発など暴力根絶への取組を進めます。

#### 《構成事業》

##### ① 配偶者等、異性に対する暴力行為相談体制の充実

暴力の被害者に対する専門相談を実施します。

##### ② 配偶者等への暴力相談に対する関係機関の連携

関係機関が連携し、被害者に対する支援の充実を図ります。

##### ③ 異性への暴力防止の意識啓発

異性への暴力行為は人権侵害であるということを啓発します。

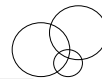
## 「施策の基本的方向」 2. 様々な人権を守るための取組

我が国では、個人としての人権が憲法や関係法によって保障されています。人権が保障された男女共同参画社会を実現するためには、性に関する正しい知識、多様な性に関する認識が不可欠であり、そうした学習機会の提供に努めます。

また、現代では多様なメディアやインターネット等の普及により、膨大な情報が簡単に手に入るようになりました。そのため、情報を受容し受け入れるのではなく、正しい情報の取捨選択を行う力を高め、評価していく力、いわゆるメディア・リテラシーを向上させるための学習機会の提供に努めるとともに、有害情報の被害から市民を守るといった人権に配慮した取組を進めます。

さらに、昨今、援助交際などの売買春や、人身取引（トラフィッキング）等の犯罪行為が問題になっています。正しい知識を身につけ、こうした犯罪の防止が急務となっています。特に SNS などを入り口とした犯罪が増えていることから、これらに着目した適切な利用や危険性に関する教育・啓発を推進することに努めます。

## ■「施策の具体的方向」(1) 多様な性のあり方の理解と啓発



性に関する正しい知識や、多様な性のあり方についての学習機会を提供し、普及啓発を行います。

### 《構成事業》

#### ①発達段階に応じた適切な性教育の実施

学校教育の中で、発達段階に応じて性に関する正しい知識や、性のあり方についての教育を行います。

#### ②多様な性に関する学習機会の提供

多様な性のあり方等について正しい知識を得るための学習機会を提供します。

## ■「施策の具体的方向」(2) 有害情報等による被害防止のための取組



情報に対する正しい認識力を高めるとともに、有害情報等による被害の防止等の取組を進めます。

### 《構成事業》

#### ①情報に関する正しい認識力を高める学習機会の提供

携帯電話やインターネット等の普及による情報の多様化の中で、正しい情報を取捨選択するための学習機会を提供します。

#### ②有害な社会環境の是正への取組

有害な情報から青少年を守る取組を進めます。

#### ③相談体制の充実

有害情報等による被害に関する相談を行います。

### 【重点目標】Ⅲ. 男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発

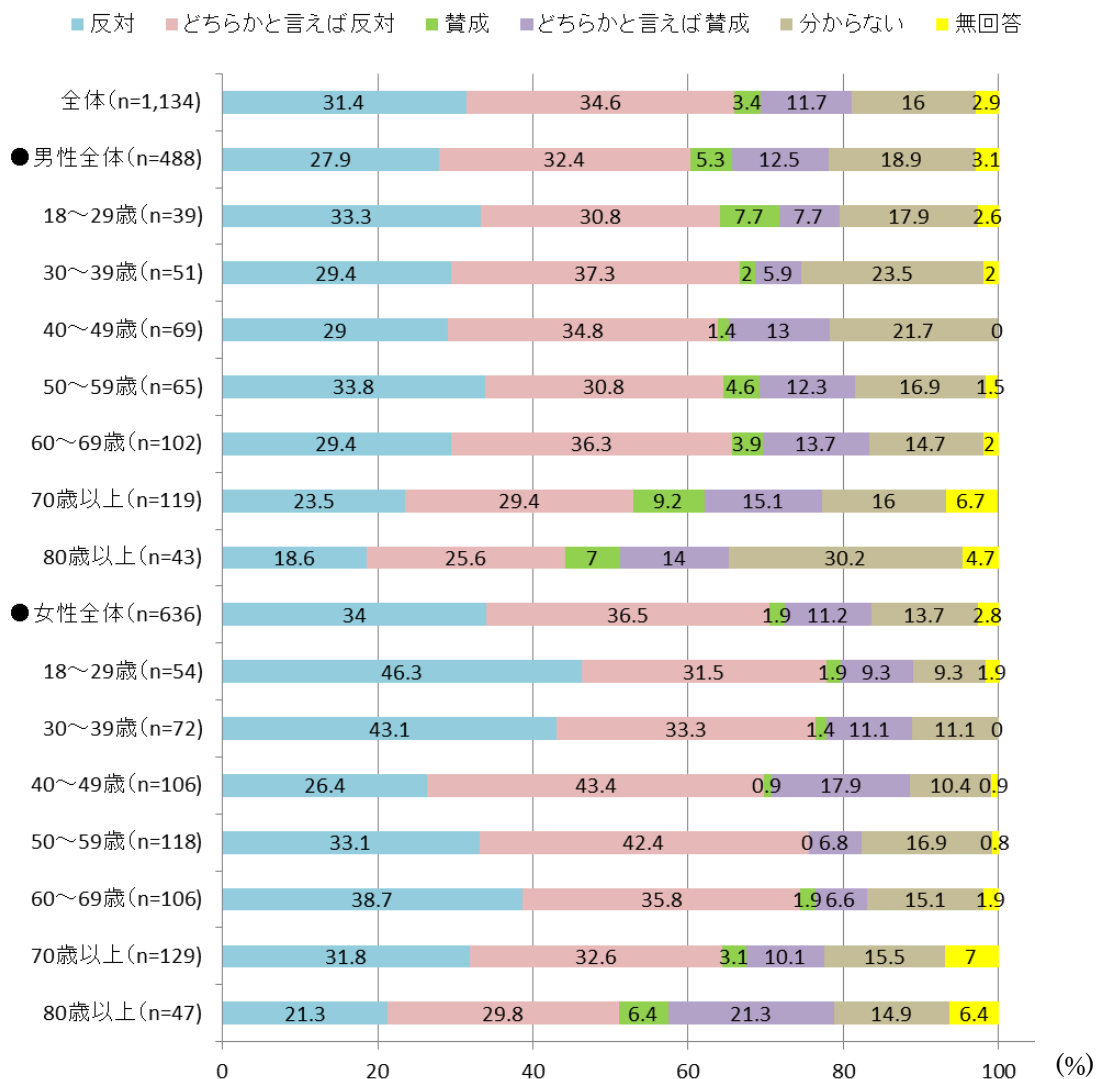
男女がお互いを尊重しながら、それぞれの個性、能力を発揮していく社会に向けて、行政だけでなく、教育現場や、企業の中でも取組が進められてきました。社会環境は徐々に整備されつつありますが、従来の性別役割分担意識は依然として残っており、そのことが男女ともに様々な分野へ参画する際の妨げになっている場合があります。

「男は仕事、女は家庭という考え方」について性別・年齢別に見てみると（図1）、若年層ほど反対の割合が高く、40歳代、50歳代女性を除いて女性のほうが反対の割合が高くなっています。また、全体を見ると、男女ともにすべての年代で反対の割合の方が高くなっています。

しかし、およそ3割弱が賛成と、性別役割分担意識は徐々に薄くなってきているものの、依然として残っていることがうかがえます。

男女共同参画社会の理念についての正しい理解を深めていくため、関係課や県等と連携・協働し、情報提供や意識啓発の取組を進めます。

#### 【性別、年齢別】「男は仕事、女は家庭」という考え方について



（図2）資料：座間市民意識調査（令和2年3月）  
※以降資料の記載がない図表は同資料とします。

## 「施策の基本的方向」 1. 男女平等への意識改革のための教育

男女共同参画を身近なものにしていくきっかけは集団行動の中にあります。学校という小さな社会の中で、男女共同参画に関する正しい知識や自立の意識を学べるよう、教育の場において学習の機会を提供することが必要です。

また、生涯を通じて健やかに暮らすためには、家庭や地域等での協力は不可欠です。生涯学習の場で男女共同参画を理解することで、男女がお互いを尊重し、協力し合う気持ちをはぐくみ、地域活動の活性化につながることも考えられます。そのため、地域や社会での男女共同参画意識を高める学習の場を提供します。

### ■「施策の具体的方向」(1) 教育現場における男女平等教育の充実

人格形成の基礎となる幼少期からの教育は、家庭はもとより、学校が担うところは大きいといえます。人権の尊重、男女の相互理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなどの指導の充実を図ります。

#### 《構成事業》

##### ①発達段階に応じた男女平等教育の推進・充実

発達段階に応じて適切な男女平等教育を推進し、自立や性別にとらわれない意識の普及を図ります。

##### ②いじめ、暴力行為等防止のための取組

いじめ、暴力行為等を防止するための教育を進めるとともに、子どもが相談しやすい体制づくりを進めます。

##### ③指導者・保護者の男女平等教育に関する理解及び指導の促進

指導者や保護者が男女共同参画について正しく理解するための講座等を開催します。

### ■「施策の具体的方向」(2) 生涯学習における男女平等教育の推進

生涯を通じて男女共同参画について考え、男女がともに能力を発揮できる学習環境の充実を図ります。

#### 《構成事業》

##### ①生涯学習における男女共同参画意識啓発の実施

生涯学習の場における男女共同参画に関する意識啓発を実施します。

## 「施策の基本的方向」 2. 男女平等意識の普及啓発の推進

「男女共同参画社会」という言葉の市民への認知はまだまだ低い状況にあります。男女共同参画の基本理念の周知を図るとともに、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するための意識啓発や情報収集、提供を引き続き行い、本市の男女共同参画施策の拠点としての機能の将来的な拡充も検討します。

### ■ 「施策の具体的方向」(1) 男女共同参画に関する情報の収集と提供



男女共同参画について、多くの誤解、偏見があります。男女共同参画について正しく理解することで、男女がともに歩む安全・安心のまちづくり、「男女共同参画社会」の実現を目指します。

#### 《構成事業》

①男女共同参画に関する意識啓発の実施
--------------------

講座や啓発誌による男女共同参画意識啓発を行います。
---------------------------

②市民意識調査の実施
------------

市民意識調査の中に男女共同参画に関する項目を設け、男女共同参画意識啓発の推移等の把握に努めます。
--





## 第三章

## 推進体制、進行管理等

---

## 第三章 推進体制、進行管理等

ざま男女共同参画推進指針を効果的に機能させるためには、行政における推進体制の整備・充実はもとより、市民や事業者をはじめ、様々な機関との連携が欠かせません。また、その実行に当たっての進行管理を行い、目標を達成できているかなど様々な観点からのチェックや、助言を必要とします。

### 1. 推進体制

#### (1) 庁内の推進体制の整備・充実

庁内男女共同参画推進組織を通じ、関係課との連携のもと、本計画の総合的な推進を図ります。

#### (2) 男女共同参画に関する市民組織との連携

男女共同参画に関する市民組織と連携し、啓発活動等、男女共同参画の主に意識面における分野に関する事業を展開することで、男女共同参画社会に向けた推進を図ります。

#### (3) 施策の推進状況の把握・公表

本計画を効果的に推進するために、推進状況を把握するとともに、本市の男女共同参画施策の状況を調査し、男女共同参画社会実現に向けての施策の推進や参考となるよう、年度ごとに報告書を作成し、公表します。

進ちよく状況の評価に当たっては、評価の基準を明確にし、必要に応じて計画の見直しを行います。

#### (4) 関係機関との連携

このプランの実現のため、国、県等やNPO等の関係機関との連携を強化するとともに、必要な法制度等の改善などについて、要望、要請を行います。

### 2. 進行管理

#### (1) 庁内及び市民組織による進行管理

庁内男女共同参画推進組織及び男女共同参画に関する市民組織による実施計画の評価、見直しを行い、必要な施策について検討した結果を各担当課で再度検討することにより、その実効性を常に保ちながら進行管理していきます。

# 付 属 資 料

1. 関係法令	
(1) 男女共同参画社会基本法	… 30
(2) 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（抄）	… 35
(3) 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（抄）	… 39
(4) 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（抄）	… 51
(5) ストーカー行為等の規制等に関する法律（抄）	… 57
(6) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）	… 61
2. ざま男女共同参画プラン推進協議会要綱	… 74
3. 座間市男女共同参画行政推進会議設置要綱	… 77
4. 座間市男女共同参画行政専門会議要領	… 79
5. 男女共同参画の推進に関する年表	… 80

## 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

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

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

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

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

### 第一章 総則

#### (目的)

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

#### (定義)

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

#### (男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることそ

の他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参

画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

### (男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

### (都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

### (施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を

策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。



# 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（抄）

（昭和四十七年七月一日法律第百十三号）

最終改正：平成二〇年五月二日法律第二六号

## 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て行う措置を講ずることを妨げるものではない。

#### (婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 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がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 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。

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（抄）

（平成三年法律第七十六号）

最終改正：平成二十一年七月一日法律第六五号

## 第一章 総則

### （目的）

第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資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 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第五章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条及び第二十九条において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。

二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

四 対象家族 配偶者（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む。以下この号及び第六十一条第三項（同条第六項から第八項までにおいて準用する場合を含む。）において同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。

五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

### （基本的理念）

第三条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

### （関係者の責務）

第四条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又

は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するように努めなければならない。

## 第二章 育児休業

### (育児休業の申出)

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

二 その養育する子が一歳に達する日（以下この条において「一歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

2 前項の規定にかかわらず、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の申出をすることができない。

3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4 第一項及び前項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の一歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

5 第一項ただし書、第二項、第三項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
- 三 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して一月（前条第三項の規定による申出にあつては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」という。）前日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

4 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第五項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業開始予定日の変更の申出等)

第七条 第五条第一項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日（前条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、同条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を一回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があつた場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があつた日の翌日から起算して一月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日と

されていた日（前条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。

3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を一回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

（育児休業申出の撤回等）

第八条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第六条第三項又は前条第二項の規定による事業主の指定があった場合にあっては当該事業主の指定した日、同条第一項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。第三項及び次条第一項において同じ。）の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第五条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。

3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（育児休業期間）

第九条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が一歳（第五条第三項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては、一歳六か月）に達したこと。

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

3 前条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準



用する。

(不利益取扱いの禁止)

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をし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。

### 第三章 介護休業

(介護休業の申出)

第十一条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日(以下この号において「九十三日経過日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(九十三日経過日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、前項の規定による申出をすることができない。

一 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合(厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。)

二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数(第十五条第一項及び第二十三条第二項において「介護休業等日数」という。)が九十三日に達している場合 イ 介護休業をした日数(介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。)

ロ 第二十三条第二項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であつて厚生労働省令で定めるものが講じられた日数(当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数(その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数)とし、二以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあつては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数(その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数)を合算して得た日数とする。)

3 第一項の規定による申出(以下「介護休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間

中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。

4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業申出があつた場合における事業主の義務等）

第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書（第二号を除く。）及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、労働者からの介護休業申出があつた場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があつた日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業終了予定日の変更の申出）

第十三条 第七条第三項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

（介護休業申出の撤回等）

第十四条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日（第十二条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあっては、当該事業主の指定した日。第三項において準用する第八条第三項、次条第一項及び第二十三条第二項において同じ。）の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされた場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3 第八条第三項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

#### (介護休業期間)

第十五条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」という。)は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日(その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。)までの間とする。

2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第二号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

4 第八条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

#### (準用)

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

### 第三章の二 子の看護休暇

#### (子の看護休暇の申出)

第十六条の二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

3 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

#### (子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第十六条の三 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書(第二号を除く。)及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の

規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

第十六条の四 第十条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

#### 第四章 時間外労働の制限

第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間(以下この条において単に「労働時間」という。)を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間(一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項において同じ。)を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
  - 二 労働者の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
  - 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(同項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。
- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
  - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条 前条第一項（第二号を除く。）、第二項、第三項及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

## 第五章 深夜業の制限

第十九条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間（以下この条において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者

三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第二十条 前条第一項から第三項まで及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

## 第六章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定めの周知等の措置）

第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
- 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

（雇用管理等に関する措置）

第二十二条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（勤務時間の短縮等の措置等）

第二十三条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その一歳（当該労働者が第五条第三項の申出をすることができる場合にあっては、一歳六か月。以下この項において同じ。）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものにあつては労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易に

するための措置（以下この項及び次条第一項において「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、その雇用する労働者のうち、その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者にあつては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する九十三日の期間（当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が一以上である場合にあつては、九十三日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあつては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。）以上の期間における勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業の制度又は前条第二項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

## 第二十五条 削除

（労働者の配置に関する配慮）

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものを行う場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

（再雇用特別措置等）

第二十七条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置（育児等退職者であつて、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第三十条及び第三十九条第一項第一号において同じ。）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

（指針）

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が

図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進者)

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条から第二十七条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者（第三十九条第一項第五号において「職業家庭両立推進者」という。）を選任するように努めなければならない。

第七章 対象労働者等に対する支援措置（略）

第八章 雑則（略）

附則 （略）



## 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（抄）

（平成十三年四月十三日法律第三十一号）

最終改正：平成十九年七月一日法律第一一三号

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

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

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

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

### 第一章 総則

#### （定義）

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項において「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つては、当該配偶者であつ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つた者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

#### （国及び地方公共団体の責務）

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

### 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

#### （基本方針）

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条

第五項において「主務大臣」という。)は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針(以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条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。

(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。

(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。

(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、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

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

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

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

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

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

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミ

リ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

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

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

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

（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。

## ストーカー行為等の規制等に関する法律（抄）

（平成十二年五月二十四日法律第八十一号）

### （目的）

第一条 この法律は、ストーカー行為を処罰する等ストーカー行為等について必要な規制を行うとともに、その相手方に対する援助の措置等を定めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止し、あわせて国民の生活の安全と平穩に資することを目的とする。

### （定義）

第二条 この法律において「つきまとい等」とは、特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、当該特定の者又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他当該特定の者と社会生活において密接な関係を有する者に対し、次の各号のいずれかに掲げる行為をすることをいう。

一 つきまとい、待ち伏せし、進路に立ちふさがり、住居、勤務先、学校その他その通常所在する場所（以下「住居等」という。）の付近において見張りをし、又は住居等に押し掛けること。

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 面会、交際その他の義務のないことを行うことを要求すること。

四 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

五 電話をかけて何も告げず、又は拒まれたにもかかわらず、連続して、電話をかけ若しくはファクシミリ装置を用いて送信すること。

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。

2 この法律において「ストーカー行為」とは、同一の者に対し、つきまとい等（前項第一号から第四号までに掲げる行為については、身体の安全、住居等の平穩若しくは名誉が害され、又は行動の自由が著しく害される不安を覚えさせるような方法により行われる場合に限る。）を反復してすることをいう。

### （つきまとい等をして不安を覚えさせることの禁止）

第三条 何人も、つきまとい等をして、その相手方に身体の安全、住居等の平穩若しくは名誉が害され、又は行動の自由が著しく害される不安を覚えさせてはならない。

### （警告）

第四条 警視總監若しくは道府県警察本部長又は警察署長（以下「警察本部長等」という。）は、つきまとい等をされたとして当該つきまとい等に係る警告を求める旨の申出を受けた場合において、当該申出に係る前条の規定に違反する行為があり、かつ、当該行為をした者が更に反復して

当該行為をするおそれがあると認めるときは、当該行為をした者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、更に反復して当該行為をしてはならない旨を警告することができる。

2 一の警察本部長等が前項の規定による警告（以下「警告」という。）をした場合には、他の警察本部長等は、当該警告を受けた者に対し、当該警告に係る前条の規定に違反する行為について警告又は第六条第一項の規定による命令をすることができない。

3 警察本部長等は、警告をしたときは、速やかに、当該警告の内容及び日時その他当該警告に関する事項で国家公安委員会規則で定めるものを都道府県公安委員会（以下「公安委員会」という。）に報告しなければならない。

4 前三項に定めるもののほか、第一項の申出の受理及び警告の実施に関し必要な事項は、国家公安委員会規則で定める。

（禁止命令等）

第五条 公安委員会は、警告を受けた者が当該警告に従わずに当該警告に係る第三条の規定に違反する行為をした場合において、当該行為をした者が更に反復して当該行為をするおそれがあると認めるときは、当該行為をした者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、次に掲げる事項を命ずることができる。

一 更に反復して当該行為をしてはならないこと。

二 更に反復して当該行為が行われることを防止するために必要な事項

2 公安委員会は、前項の規定による命令（以下「禁止命令等」という。）をしようとするときは、行政手続法（平成五年法律第八十八号）第十三条第一項の規定による意見陳述のための手続の区分にかかわらず、聴聞を行わなければならない。

3 前二項に定めるもののほか、禁止命令等の実施に関し必要な事項は、国家公安委員会規則で定める。

（仮の命令）

第六条 警察本部長等は、第四条第一項の申出を受けた場合において、当該申出に係る第三条の規定に違反する行為（第二条第一項第一号に掲げる行為に係るものに限る。）があり、かつ、当該行為をした者が更に反復して当該行為をするおそれがあると認めるとともに、当該申出をした者の身体の安全、住居等の平穏若しくは名誉が害され、又は行動の自由が著しく害されることを防止するために緊急の必要があると認めるときは、当該行為をした者に対し、行政手続法第十三条第一項の規定にかかわらず、聴聞又は弁明の機会の付与を行わないで、国家公安委員会規則で定めるところにより、更に反復して当該行為をしてはならない旨を命ずることができる。

2 一の警察本部長等が前項の規定による命令（以下「仮の命令」という。）をした場合には、他の警察本部長等は、当該仮の命令を受けた者に対し、当該仮の命令に係る第三条の規定に違反する行為について警告又は仮の命令をすることができない。

3 仮の命令の効力は、仮の命令をした日から起算して十五日とする。

4 警察本部長等は、仮の命令をしたときは、直ちに、当該仮の命令の内容及び日時その他当該



仮の命令に関する事項で国家公安委員会規則で定めるものを公安委員会に報告しなければならない。

5 公安委員会は、前項の規定による報告を受けたときは、当該報告に係る仮の命令があった日から起算して十五日以内に、意見の聴取を行わなければならない。

6 行政手続法第三章第二節（第二十八条を除く。）の規定は、公安委員会が前項の規定による意見の聴取（以下「意見の聴取」という。）を行う場合について準用する。この場合において、同法第十五条第一項 中「聴聞を行うべき期日までに相当な期間をおいて」とあるのは、「速やかに」と読み替えるほか、必要な技術的読替えは、政令で定める。

7 公安委員会は、仮の命令に係る第三条の規定に違反する行為がある場合において、意見の聴取の結果、当該仮の命令が不当でないと認めるときは、行政手続法第十三条第一項 の規定及び前条第二項の規定にかかわらず、聴聞を行わないで禁止命令等を行うことができる。

8 前項の規定により禁止命令等をしたときは、仮の命令は、その効力を失う。

9 公安委員会は、第七項に規定する場合を除き、意見の聴取を行った後直ちに、仮の命令の効力を失わせなければならない。

10 仮の命令を受けた者の所在が不明であるため第六項において準用する行政手続法第十五条第三項 の規定により意見の聴取の通知を行った場合の当該仮の命令の効力は、第三項の規定にかかわらず、当該仮の命令に係る意見の聴取の期日までとする。

11 前各項に定めるもののほか、仮の命令及び意見の聴取の実施に関し必要な事項は、国家公安委員会規則で定める。

（警察本部長等の援助等）

第七条 警察本部長等は、ストーカー行為又は第三条の規定に違反する行為（以下「ストーカー行為等」という。）の相手方から当該ストーカー行為等に係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、当該相手方に対し、当該ストーカー行為等に係る被害を自ら防止するための措置の教示その他国家公安委員会規則で定める必要な援助を行うものとする。

2 警察本部長等は、前項の援助を行うに当たっては、関係行政機関又は関係のある公私の団体と緊密な連携を図るよう努めなければならない。

3 警察本部長等は、第一項に定めるもののほか、ストーカー行為等に係る被害を防止するための措置を講ずるよう努めなければならない。

4 第一項及び第二項に定めるもののほか、第一項の申出の受理及び援助の実施に関し必要な事項は、国家公安委員会規則で定める。

（国、地方公共団体、関係事業者等の支援）

第八条 国及び地方公共団体は、ストーカー行為等の防止に関する啓発及び知識の普及、ストーカー行為等の相手方に対する支援並びにストーカー行為等の防止に関する活動等を行っている民間の自主的な組織活動の支援に努めなければならない。

2 ストーカー行為等に係る役務の提供を行った関係事業者は、当該ストーカー行為等の相手方からの求めに応じて、当該ストーカー行為等が行われることを防止するための措置を講ずること等に努めるものとする。

3 ストーカー行為等が行われている場合には、当該ストーカー行為等が行われている地域の住民は、当該ストーカー行為等の相手方に対する援助に努めるものとする。

(報告徴収等)

第九条 警察本部長等は、警告又は仮の命令をするために必要があると認めるときは、その必要な限度において、第四条第一項の申出に係る第三条の規定に違反する行為をしたと認められる者その他の関係者に対し、報告若しくは資料の提出を求め、又は警察職員に当該行為をしたと認められる者その他の関係者に質問させることができる。

2 公安委員会は、禁止命令等をするために必要があると認めるときは、その必要な限度において、警告若しくは仮の命令を受けた者その他の関係者に対し、報告若しくは資料の提出を求め、又は警察職員に警告若しくは仮の命令を受けた者その他の関係者に質問させることができる。

(罰則)

第十三条 ストーカー行為をした者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起することができない。

第十四条 禁止命令等（第五条第一項第一号に係るものに限る。以下同じ。）に違反してストーカー行為をした者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

2 前項に規定するもののほか、禁止命令等に違反してつきまとい等をするにより、ストーカー行為をした者も、同項と同様とする。

第十五条 前条に規定するもののほか、禁止命令等に違反した者は、五十万円以下の罰金に処する。

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）

（平成二十七年法律第六十四号）

### 第一章 総則

#### （目的）

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

#### （基本原則）

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

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

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

#### （国及び地方公共団体の責務）

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

(事業主の責務)

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

## 第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

#### 第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、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、厚生労働大臣に届け出なければならない。

働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

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

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

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

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

#### (基準に適合する一般事業主の認定)

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

#### (認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

#### (認定の取消し)

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

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

#### (基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭

和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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

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

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下



「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

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

活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

## 第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

## 第六章 罰則

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

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

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

#### 附 則 抄

##### (施行期日)

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

##### (この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二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、第二十八条の規定（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。

#### 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

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国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（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六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つては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

## ざま男女共同参画プラン推進協議会要綱

### (趣旨)

第1条 この要綱は、ざま男女共同参画プラン推進協議会（以下「協議会」という。）の設置及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

### (設置)

第2条 本市における望ましい男女共同参画社会を実現するための計画（以下「男女共同参画計画」という。）の総合的推進を図るため、協議会を置く。

### (所掌事項)

第3条 協議会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画計画の総合的推進に関すること。
- (2) 男女共同参画計画の進行管理に関すること。
- (3) 前2号に定めるもののほか、男女共同参画計画の目的を達成するために必要な事項に関すること。

### (組織)

第4条 協議会の委員（以下「委員」という。）は、12名以内とし、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 関係団体から選出された者
- (3) 女性問題学習関係者
- (4) 公募で選出された者

### (任期)

第5条 委員の任期は、2年以内とする。ただし、再任することができる。

2 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

### (役員)

第6条 協議会に会長1人、副会長1人を置き、委員の互選により定める。また、書記1人を置くことができ、委員若しくは事務局がこの任にあたることができる。

### (役員の仕事)

第7条 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。

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

3 書記は、協議会の議事を記録する。

### (会議)

第8条 協議会の会議は、会長が招集し、会議の議長となる。

2 会長は、必要があると認めるときは、協議会に委員以外の者を会議に出席させ、意見又は説明を求めることができる。



(アドバイザーの設置)

第9条 男女共同参画計画の総合的推進を図るため、必要な助言を行うアドバイザーを置くことができる。

2 アドバイザーは、学識を有する者のうちから市長が選任する。

(庶務)

第10条 協議会の事務局は、男女共同参画担当課内に置く。

(委任)

第11条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営その他必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成13年5月8日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年6月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成27年5月19日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

ざま男女共同参画プラン推進協議会委員 任期 R1・5・23～R3・3・31

役 職	氏 名	備 考
アドバイザー	伊 藤 めぐみ	学識経験者 (東洋英和女学院大学女性学講師)
会 長	渡 部 由紀子	女性問題学習関係
副 会 長	樋 田 一 徳	女性問題学習関係
	今 野 秀 司	女性問題学習関係
	杉 山 朋 子	女性問題学習関係
	小田切 政 子	女性問題学習関係
	菅 原 真智子	女性問題学習関係
	横 田 要	女性問題学習関係
	小 坂 達	公募による市民代表
	内 藤 芳 子	関係団体から選出された者
	木 村 大 輔	関係団体から選出された者
	大 木 一 隆	関係団体から選出された者

## 座間市男女共同参画行政推進会議設置要綱

### (趣 旨)

第1条 この要綱は、座間市男女共同参画行政推進会議（以下「推進会議」という。）の設置及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

### (設 置)

第2条 男女共同参画に関する施策の推進を図るため、推進会議を置く。

### (所掌事項)

第3条 推進会議は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 第二次ざま男女共同参画プランの実施計画の策定及び進行管理に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する施策の推進方策の検討に関すること。
- (3) 男女共同参画に関する施策の推進に関わる連絡調整に関すること。
- (4) 男女共同参画計画の策定に関すること。

### (推進会議の構成)

第4条 推進会議は、別表に掲げる構成員をもって構成する。

### (座 長)

第5条 推進会議の座長は、市民部長をもって充てる。

2 座長は、会務を総理し、推進会議を代表する。

3 座長に事故あるとき、又は欠けたときは男女共同参画施策主管課長がその職を代理する。

### (会議の招集)

第6条 推進会議は、必要に応じ市民部長が招集する。

### (関係職員の出席等)

第7条 座長は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、意見を聴取し、又は関係職員に資料の提出を求めることができる。

### (男女共同参画行政専門会議)

第8条 推進会議に、第3条に掲げる事項の調査研究を行うため、男女共同参画行政専門会議（以下「専門会議」という。）を設置する。

2 専門会議の運営に関し必要な事項は、要領で別に定める。

### (庶 務)

第9条 推進会議の庶務は、男女共同参画担当課において処理する。

### (委 任)

第10条 この要綱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、座長が推進会議に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成13年6月5日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年4月18日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年7月28日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月28日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年9月28日から施行する。

別表（第4条関係）

	構成員
1	市民部長
2	危機管理課長
3	企画政策課長
4	文書法制課長
5	職員課長
6	広聴人権課長
7	商工観光課長
8	健康づくり課長
9	医療課長
10	介護保険課長
11	障がい福祉課長
12	子ども政策課長
13	子ども育成課長
14	保育課長
15	青少年課長
16	道路課長
17	教育指導課長
18	生涯学習課長

## 座間市男女共同参画行政専門会議要領

### 1. 趣 旨

この要領は、座間市男女共同参画行政推進会議設置要綱（平成13年6月5日施行。以下「要綱」という。）第8条の規定に基づき、座間市男女共同参画行政専門会議（以下「専門会議」という。）の構成等に関し、必要な事項を定めるものとする。

### 2. 構 成

専門会議は、要綱第4条に規定する構成員が指名する職員をもって構成する。

### 3. 会 議

(1) 専門会議の会議は、男女共同参画施策主管課長が招集する。

(2) 会議の進行は、男女共同参画施策主管課長が行う。

### 4. その他

専門会議には、実施計画案等の検討にあたって課題別に検討部会を設けることができる。

#### 附 則

この要領は、平成13年6月5日から施行する。

#### 附 則

この要領は、平成17年4月18日から施行する。

#### 附 則

この要領は、平成18年4月5日から施行する。

#### 附 則

この要領は、平成23年2月4日から施行する。

#### 附 則

この要領は、平成23年5月2日から施行する。

#### 附 則

この要領は、平成28年9月28日から施行する。

## 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	神奈川県動き	座間市の動き
1975 (昭和 50)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際婦人年</li> <li>・国際婦人年世界会議(メキシコシティ)世界行動計画、メキシコ宣言採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国際婦人年にあたり夫人の社会的地位向上をはかる決議」採択</li> <li>・総理府に婦人問題企画推進本部設置、総理府婦人問題担当室業務開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県議会で「婦人の社会的地位向上をはかる決議」採択</li> </ul>	
1976 (昭和 51)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の 10 年(1976～1985)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民法改正(離婚復氏制度)、戸籍法公布、施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県知事室に婦人関係行政の窓口設置</li> <li>・(財)川崎市中小企業婦人会館開館</li> </ul>	
1977 (昭和 52)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内行動計画策定</li> <li>・国立婦人教育会館開館</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県民総務室に婦人班設置</li> <li>・県婦人問題懇話会設置</li> </ul>	
1978 (昭和 53)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・新神奈川計画に婦人総合センター(当時のかながわ女性センター)が位置付けられる</li> <li>・横浜市婦人会館開館</li> </ul>	
1979 (昭和 54)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子差別撤廃条約採択</li> </ul>			
1980 (昭和 55)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の 10 年(中間年)世界会議(コペンハーゲン)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民法改正(配偶者の相続分改正)(81年施行)</li> <li>・国連婦人の 10 年中間年全国会議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・横須賀市婦人会館(貸し館業務のみ)開館</li> <li>・県民部に婦人総合センター建設準備室設置</li> <li>・県下 20 女性団体による神奈川県婦人の地位向上グループ研究結果報告発行</li> </ul>	
1981 (昭和 56)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO 第 156 号条約(家族的责任条約)採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内行動計画後期重点目標を設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県婦人問題懇話会提言「神奈川婦人の地位向上プラン(仮称)の策定に向けて」</li> <li>・県下 10 女性団体による婦人問題委託研究結果報告発行</li> </ul>	
1982 (昭和 57)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・かながわ女性元年</li> <li>・かながわ女性プラン策定</li> <li>・かながわ女性会議結成</li> <li>・県立婦人総合センター開館</li> <li>・県民部に婦人企画室設置</li> <li>・県労働部に勤労婦人班設置</li> <li>・婦人問題協議会設置</li> <li>・厚木市婦人会館開館</li> </ul>	
1983 (昭和 58)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・茅ヶ崎市婦人センター開館</li> <li>・県審議会等への女性の参加推進要綱制定</li> </ul>	
1984 (昭和 59)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国籍法、戸籍法改正(父母両系主義)(85年施行)</li> <li>・パートタイム労働対策要綱制定</li> </ul>		

年	世界の動き	国の動き	神奈川県動き	座間市の動き
1985 (昭和 60)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の 10 年の成果を検討し、評価するための世界会議(ナイロビ)</li> <li>・ナイロビ将来戦略採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国民年金法改正(専業主婦の基礎年金保証)(86年施行)</li> <li>・男女雇用機会均等法公布(86年施行)</li> <li>・女子差別撤廃条約の批准(86年発効)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第 19 回婦人生活研究集会」開催</li> <li>・「国連婦人の十年のつどい」開催(第 20 回婦人生活研究集会)</li> </ul>
1986 (昭和 61)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女雇用機会均等法施行</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「座間市新総合計画・後期基本計画」の中、「女性の地位向上」を課題のひとつとして設定</li> <li>・ざま女性会議事業委託の実施</li> </ul>
1987 (昭和 62)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・西暦 2000 年に向けての新国内行動計画策定</li> <li>・所得税法改正(配偶者特別控除制度新設)、施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新かながわ女性プラン策定</li> <li>・かながわ女性会議民間行動計画「私たちの行動計画・かながわ」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第 21 回婦人生活研究集会」開催</li> <li>・「婦人団体指導者研修会」補助事業実施</li> <li>・「ざま女性会議」事業委託実施</li> <li>・ざま女性フェスティバル開催(第 22 回婦人生活研究集会)</li> </ul>
1988 (昭和 63)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法改正(週 40 時間制)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人総合センター図書館に「山川菊栄文庫」開設</li> <li>・横浜女性フォーラム開館</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民大学で女性学クラス開講</li> <li>・「ざま女性会議」事業委託実施</li> <li>・「ざま女性フェスティバル」開催(第 23 回婦人生活研究集会)</li> </ul>
1989 (平成元)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童の権利に関する条約採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新学習指導要領告示(高校家庭科男女必修)</li> <li>・パートタイム労働指針告示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・神奈川県婦人問題協議会を同女性問題協議会に名称変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民大学で女性学クラス開講</li> <li>・女性に関する施策の推進を図るため「女性問題行政連絡会議」設置</li> <li>・座間市女性問題懇話会を設置し、ざま女性プラン策定について諮問</li> </ul>
1990 (平成 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ナイロビ将来戦略見直し勧告</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第 24 回婦人生活研究集会」開催</li> <li>・「女性問題懇話会特別委員」(5 名)委嘱</li> <li>・「第 25 回婦人生活研究集会」開催</li> </ul>
1991 (平成 3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業法公布(92 年施行)</li> <li>・新国内行動計画(第一次改定)策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新かながわ女性プラン改定実施計画策定</li> <li>・県民部婦人企画室を同女性政策室に、県立婦人総合センターを同かながわ女性センターに名称変更</li> <li>・県審議会等の委員への女性の登用推進要綱制定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性問題懇話会」「ざま女性プラン」について答申</li> <li>・ざま女性プラン施行</li> </ul>

年	世界の動き	国の動き	神奈川県動き	座間市の動き
1992 (平成 4)	・環境と開発に関する国連会議(リオデジャネイロ)	・介護休業制度に関するガイドラインの策定 ・初の婦人問題担当大臣誕生	・逗子市に女性市長誕生	
1993 (平成 5)	・国連世界人権会議(ウィーン)ウィーン宣言採択 ・女性に対する暴力の撤廃に関する宣言採択	・パートタイム労働法公布、施行	・フォーラムよこはま開館	
1994 (平成 6)	・ILO175 号条約(パートタイム労働に関する条約)採択 ・アジア・太平洋における女性の地位向上のためのジャカルタ宣言採択 ・国際人口・開発会議(カイロ)	・内閣に男女共同参画推進本部設置 ・総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会設置 ・児童の権利に関する条約批准	・第 1 回東アジア女性フォーラム(現アジア女性友好交流会議)をかながわ女性センターにて開催 ・南足柄市女性センター開館	
1995 (平成 7)	・第 4 回世界女性会議(北京)NGO フォーラム開催、北京宣言、行動綱領採択	・育児休業法改正(介護休業制度)公布(98 年施行) ・ILO156 号条約(家族的責任条約)批准	・デュオよこすか開館 ・県に女性副知事誕生	
1996 (平成 8)		・優生保護法を改正、母体保護法として公布、施行 ・男女共同参画 2000 年プラン策定	・「神奈川県立かながわ女性センターの今後の運営について」(答申)	
1997 (平成 9)		・労働基準法改定(女子保護規定撤廃) ・男女雇用機会均等法改正(女子差別禁止、セクハラ防止義務)(99 年施行) ・育児・介護休業法改正(深夜業制限)	・かながわ新総合計画 2 1 の「VII 共に生きる参加型社会をめざして」に「男女共同参画社会の実現」を位置づけ ・かながわ女性プラン 2 1 策定 ・かながわ女性センターで女性総合相談窓口スタート ・女性への暴力相談等関係機関連絡会発足	
1998 (平成 10)			・茅ヶ崎市女性センター、機能を拡充し、移転、開館	
1999 (平成 11)		・男女共同参画社会基本法公布・施行 ・食料・農業・農村基本法の公布・施行(女性の参画の促進)	・川崎市男女共同参画センター(すくらむ 21)開館 ・県民総務室人権・同和担当と女性政策室を再編し、人権男女共同参画課を設置 ・女性への暴力相談「週末ホットライン」開設	・座間女性プラン推進懇話会を設置
2000 (平成 12)		・男女共同参画基本計画策定 ・介護保険法の施行	・相模原市男女共同参画推進センター(ソレイユさがみ)開館 ・かながわ女性センターで「女性への暴力相談」窓口設置	・「第 2 次ざま女性プラン」中間報告 ・ざま男女共同参画プラン(仮称)策定に伴う公聴会



年	世界の動き	国の動き	神奈川県動き	座間市の動き
2001 (平成 13)		<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「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「配偶者暴力防止法」という。)公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜市男女共同参画推進条例公布・施行</li> <li>・川崎市男女平等かわさき条例公布・施行</li> <li>・配偶者暴力相談窓口設置</li> <li>・横須賀市男女共同参画推進条令公布(02年施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ぞま男女共同参画プラン施行</li> <li>・ぞま男女共同参画プラン推進協議会設置</li> </ul>
2002 (平成 14)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・県男女共同参画推進条例公布・施行</li> <li>・神奈川県男女共同参画審議会設置</li> <li>・配偶者暴力相談支援センター設置</li> </ul>	
2003 (平成 15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性差別撤廃委員会において、日本に対する審査が行われた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代育成支援対策推進法公布(05年全面施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県かながわ男女共同参画推進プラン策定</li> <li>・さがみはら男女共同参画推進条例公布(04年施行)</li> </ul>	
2004 (平成 16)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者暴力防止法改正</li> <li>・育児・介護休業法改正(育児・介護休業取得の期間雇用者へ適用拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設)(05年施行)</li> </ul>		
2005 (平成 17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第49回国連婦人の地位委員会[北京+10]開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代育成支援対策推進法全面施行</li> <li>・男女共同参画基本計画(第2次)策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・かながわ女性センターにかながわ女性キャリア支援センターを設置</li> <li>・横浜市婦人会館閉館。男女共同参画センター横浜南として開館</li> <li>・フォーラムよこはま閉館。男女共同参画センター横浜北開館</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画係設置</li> <li>・DV相談窓口の設置(週3日)</li> </ul>
2006 (平成 18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催(東京)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女雇用機会均等法改正(間接差別禁止、男性を含むセクハラ禁止)(07年施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県かながわDV被害者支援プラン策定</li> </ul>	
2007 (平成 19)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム労働法の改正(均衡の取れた処遇の確保の促進)(08年施行)</li> <li>・配偶者暴力防止法改正(08年施行)</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ための行動指針策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・鎌倉市男女共同参画推進条例公布・施行</li> </ul>	
2008 (平成 20)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・県かながわ男女共同参画推進プラン(第2次)策定</li> </ul>	
2009 (平成 21)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休業法の改正(10年施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県かながわDV被害者支援プラン改定</li> </ul>	
2010 (平成 22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第54回国連婦人の地位委員会[北京+15]開催</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> </ul>		

年	世界の動き	国の動き	神奈川県動き	座間市の動き
2011 (平成 23)			・横浜市 DV 相談支援センターを設置	・第二次ざま男女共同参画プラン策定
2012 (平成 24)			・相模原市配偶者暴力相談支援センターを設置	
2013 (平成 25)		・配偶者暴力防止法改正 (14 年施行) ・ストーカー規制法改正	・県かながわ男女共同参画推進プラン (第 3 次) 策定	
2014 (平成 26)		・パートタイム労働法の改正 (15 年施行)		・「座間市子ども・子育て支援事業計画」策定
2015 (平成 27)	・第 59 回国連婦人の地位委員会 [北京+20] 開催	・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。) 公布・施行 (16 年完全施行) ・「第 4 次男女共同参画基本計画」閣議決定	・かながわ女性センターを県藤沢合同庁舎に移転し「かながわ男女共同参画センター」(かなテラス) に名称変更	
2016 (平成 28)		・女性活躍推進法完全施行 ・育児・介護休業法改正 (17 年施行) ・男女雇用機会均等法改正 (17 年施行)	・川崎市 DV 相談支援センターを設置	・第二次ざま男女共同参画プラン中間見直し
2017 (平成 29)		・育児・介護休業法改正・施行		
2018 (平成 30)		・「政治分野における男女共同参画推進法」施行		・「座間市の子ども・子育てに関する調査」実施
2019 (平成 31 年) (令和元年)				
2020 (令和 2 年)				・「第 2 期座間市の子ども・子育て支援事業計画」策定



## ざま男女共同参画推進指針

令和3（2021）年3月発行

発行 神奈川県座間市

編集 座間市市民部広聴人権課人権・男女共同参画係

〒252-8566 座間市緑ヶ丘一丁目1番1号