

第三次ざま男女共同参画プラン

座 間 市

令和 5 年 3 月

はじめに

男女共同参画社会とは、男性と女性が互いの人権を尊重し、社会のあらゆる分野で、性別にかかわらずその個性と能力を発揮することができる社会のことです。本市の男女共同参画社会の実現を目指すに当たり、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30年以上の月日が経過しました。その間、平成13（2001）年の「ざま男女共同参画プラン」、平成23（2011）年の「第二次ざま男女共同参画プラン」及び令和3（2021）年の「ざま男女共同参画推進指針」を策定しました。令和4（2022）年には「座間市パートナーシップ宣誓制度」の導入を行い、本市の男女共同参画社会の実現を目指した様々な取組を進めてまいりました。

一方で、令和2（2020）年から世界的に大流行した新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、人々の生活環境に大きな影響を及ぼしました。特に女性に対する影響は大きく、DVや様々な暴力の増加、雇用の減少や雇用形態の変化等の社会的な課題が顕在化し、改めて女性の人権尊重が叫ばれています。また、固定的な性別役割分担意識が依然として根強く残っており、あらゆる分野において男女共同参画社会の実現を阻害する原因になっています。

このような状況の中、これまでの「ざま男女共同参画推進指針」を引き継ぐだけでなく、近年の男女共同参画に関する社会情勢や、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により生じた課題等を踏まえ、本市の男女共同参画社会の実現を目標とした、「第三次ざま男女共同参画プラン」を策定いたしました。

本プランでは「ざまの男女共同参画社会の実現」を掲げ、「あらゆる分野における男女共同参画の推進」、「暴力の根絶と人権の尊重」、「一人ひとりが多様な生き方を選択できる社会づくり」という重点目標に基づき、これまで以上に、市民の皆様のご協力を賜りながら、ポストコロナ時代に即した施策に取り組んでまいります。

本プラン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5（2023）年3月

座間市長 佐藤 弥斗

目次

はじめに

第一章 プランの基本的な考え方

- 1 プランの策定に当たって . . . 2
- 2 基本理念及び目標 . . . 4
- 3 計画の概要 . . . 5
- 4 施策の体系 . . . 8

第二章 プランの内容

- 【重点目標】Ⅰ. 「あらゆる分野における男女共同参画の推進」 . . . 11
 - (1) 男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発
 - (2) あらゆる分野における女性の活躍推進
 - (3) 地域等における男女共同参画の推進
- 【重点目標】Ⅱ. 「暴力の根絶と人権の尊重」 . . . 17
 - (1) 異性に対する暴力の防止と根絶への取組の促進
 - (2) あらゆる暴力の根絶と予防の啓発
- 【重点目標】Ⅲ. 「一人ひとりが多様な生き方を選択できる社会づくり」 . . . 25
 - (1) 誰もが自分らしく暮らせる環境の整備
 - (2) 誰もがともに活躍できる社会の実現
 - (3) 生涯を通じた健康づくり

第三章 推進体制、進行管理等

- 1 推進体制 . . . 36
- 2 進行管理 . . . 36

付属資料

- 1 関係法令 . . . 37
 - (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

プランの基本的な考え方

第一章 プランの基本的な考え方

1. プランの策定に当たって

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）の策定、平成23（2011）年に「第二次ざま男女共同参画プラン」の策定及び平成29（2017）年に第二次ざま男女共同参画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（2020）年度をもって計画期間終了となりましたが、令和3（2021）年度からの2年間は「ざま男女共同参画推進指針」へと計画を引き継がれました。これらのプランは、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（2000）年に策定された「男女共同参画計画」の基本理念を踏まえ、男女共同参画の推進に積極的に取り組んできました。

平成27（2015）年、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる「女性活躍推進法」が国会で成立しました。また、国際的には同年、国連サミットにおいてSDGs（持続可能な開発目標）が国際目標として採択されました（図1）。17の目標のうち、ゴール5には「ジェンダーの平等と女性のエンパワーメント」が掲げられ、「すべての女性に対する差別や暴力をなくすこと」、「意思決定における女性の参画とリーダーシップの機会を確保すること」などの具体的な目標が定められ、男女共同参画社会の実現に向けた取組が積極的に進められています。

一方で、我が国のジェンダー・ギャップ指数（※1）は、令和4（2022）年の時点で146か国中116位と、先進国の中で最低レベルであり、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となっています。これらの背景には、未だに根強く残る性別役割分担意識やDV等の暴力の増加などに加えて、とりわけ新型コロナウイルス感染症拡大の影響による社会構造の変化が挙げられ、「ジェンダーの平等と女性のエンパワーメント」の達成の課題となっていると考えられます。このような課題に対応するために、あらゆる施策において男女共同参画の視点で改めて考える必要が求められています。

以上の現状と課題を踏まえ、本市の「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、ざま男女共同プラン推進協議会や座間市男女共同参画行政専門会議からの意見、パブリックコメント、令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査の結果（※2）をもとに、第五次座間市総合計画の個別計画として、「第三次ざま男女共同参画プラン」を策定しました。

(図1) 平成27年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、17のゴール、169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。日本においても令和3年12月に「SDGsアクションプラン2022」を策定し、SDGsの達成に向けて国内実施・国際協力を一層加速するとしています。



資料：国際連合広報センター

(※1) ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラム (World Economic Forum : WEF) が毎年、「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから各国の男女格差の現状を評価しています。

(※2) 令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査の調査概要

◆調査の目的：市民の男女共同参画についての意識や実態等を把握し、次期さま男女共同参画プランの策定に伴う基礎資料として活用することを目的に、「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施しました。

- ◆調査対象：令和3年11月1日時点、座間市在住の満18歳以上の男女個人3,000人
- ◆抽出方法：住民基本台帳から無作為抽出
- ◆調査方法：郵送によるアンケート形式 (調査票郵送配布、郵送回収)
- ◆調査期間：令和3年11月25日～12月20日
- ◆回答方式：無記名、選択式 (一部記入式)

◆回収数：1, 180件（回収率39.3%）

◆集計結果の見方

①図（グラフ）の中で使用されているアルファベットnは、その設問に対する回答者数、SAは単一回答方式の設問、MAは複数回答方式の設問を表します。

②回答の比率（全て百分率（%）で表示）は、その設問の回答者数を基数（件数）として算出しています。したがって、複数回答の設問の場合、全ての比率を合計すると100%を超える場合があります。また、小数点以下第2位を四捨五入して算出しているため、合計が100%にならない場合があります。

※概要数値の見方

数値はそれぞれ割合（%）を表示。基数の記述があるもの以外は有効回収数を基本としています（n=1, 180）。

2. 基本理念及び目標

基本理念

○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の推進

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）

誰もが、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、一人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

○あらゆる分野における男女共同参画の推進

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、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おり、また、それに基づく「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」と呼ばれる、自分の経験や育った環境、社会属性によって自分でも

気づかないうちに持つようになった考え方の偏りによるものもあります。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、提供に努めるとともに、性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスへの解消に向けた取組を進め、更に地域活動等においても性別にかかわらず積極的な男女共同参画の推進を行います。

○暴力の根絶と人権の尊重

県や関係機関と連携し、DV（配偶者等からの暴力）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、あらゆる暴力等の根絶に向けた啓発活動を実施します。また、情報通信技術（ICT）やSNS等の新たなコミュニケーションツールの普及により、多様化、低年齢化する犯罪や性被害等も増加しており、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予防啓発を行っていきます。

○一人ひとりが多様な生き方を選択できる社会づくり

一人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性的少数者（又はLGBT等）の人々が自分らしく暮らせる環境の整備、育児・介護休業の普及及び取得しやすい職場づくりなどが重要となります。また、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、自己実現へとつながる取組や男女がそれぞれの健康課題に対応できるような健康づくりの支援を進めます。

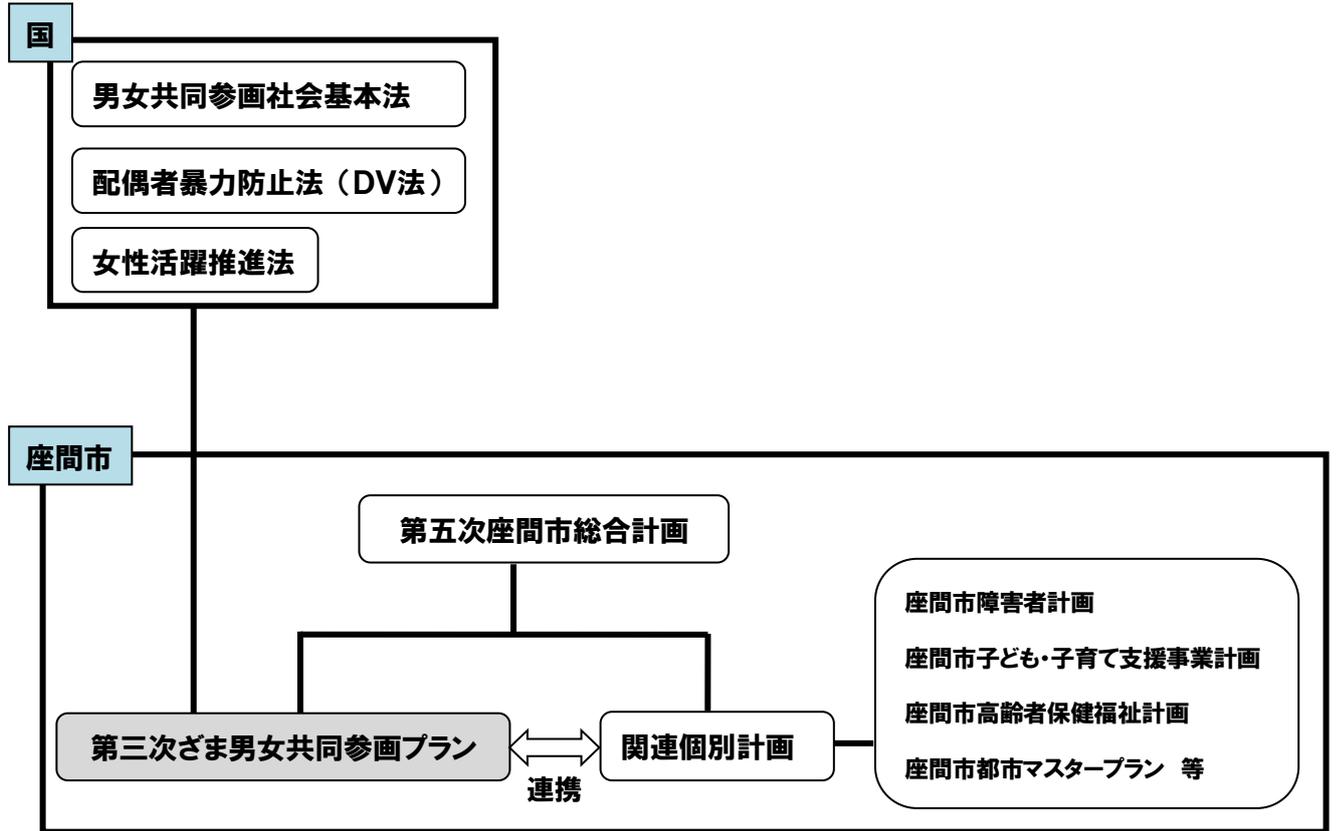
3. 計画の概要

プランの性格

○本市では、「ぎ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」

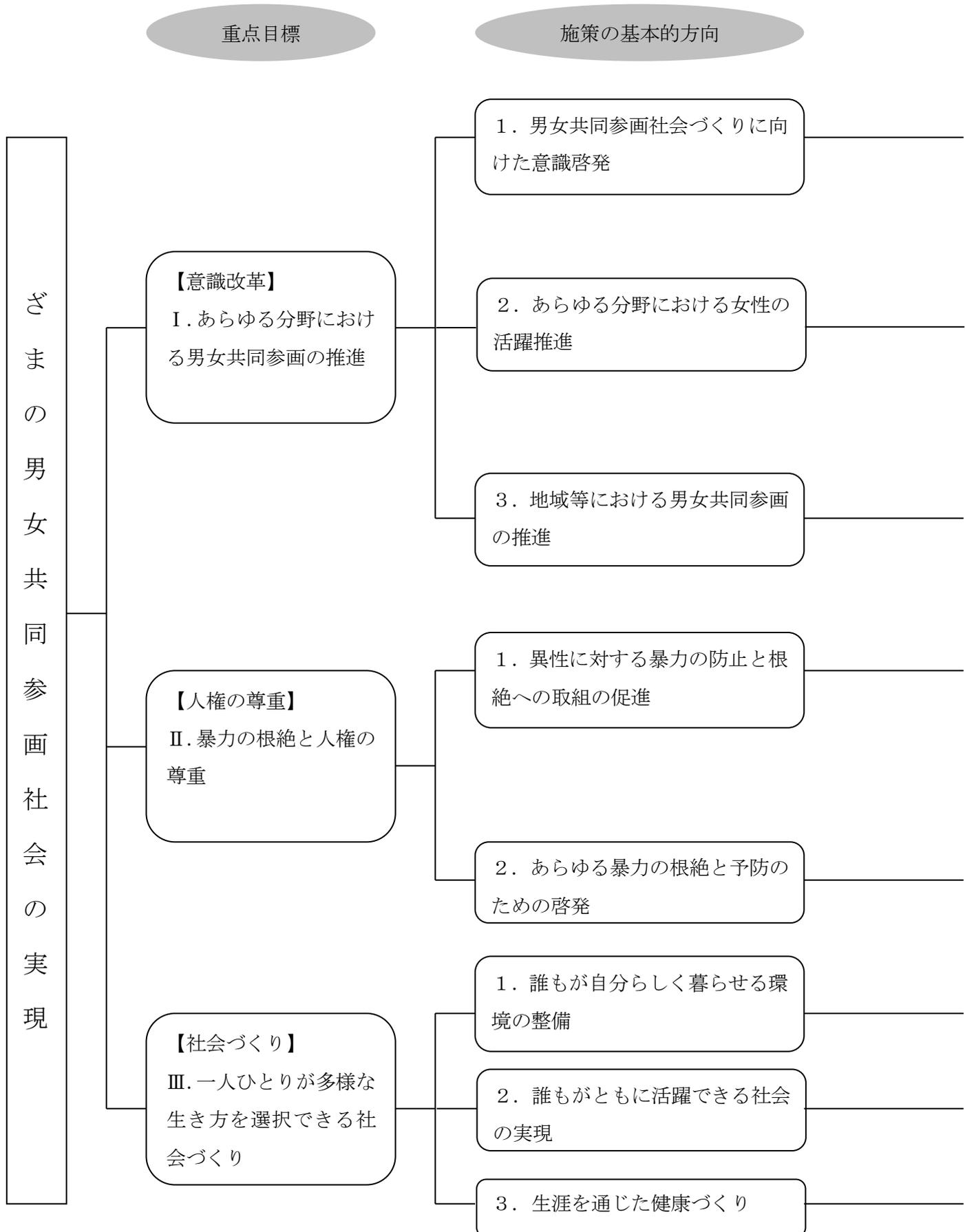
図 計画の位置づけ



プランの期間

○本プランの計画期間は、令和5年～12年度の8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) 教育現場における男女共同参画に関する教育の充実
- (2) 生涯学習における男女共同参画に関する学習機会の推進
- (3) 男女共同参画に関する情報の収集と提供

- (1) 政策・方針決定における女性の参画拡大の促進

- (1) 地域活動等における男女共同参画の推進
- (2) 防災・災害対策分野における男女共同参画の促進

- (1) DV被害者への支援
- (2) DVに対する暴力防止のための取組の推進

- (1) 多様な暴力の根絶に向けた予防啓発（デートDV、セクシュアル・ハラスメント等）
- (2) 有害情報等による被害防止のための取組

- (1) 困難を抱えた女性等に対する支援
- (2) 多様な性に関する理解及び環境整備

- (1) 多様な働き方への推進
- (2) 様々な生活環境への支援

- (1) 生涯にわたる健康支援

第二章

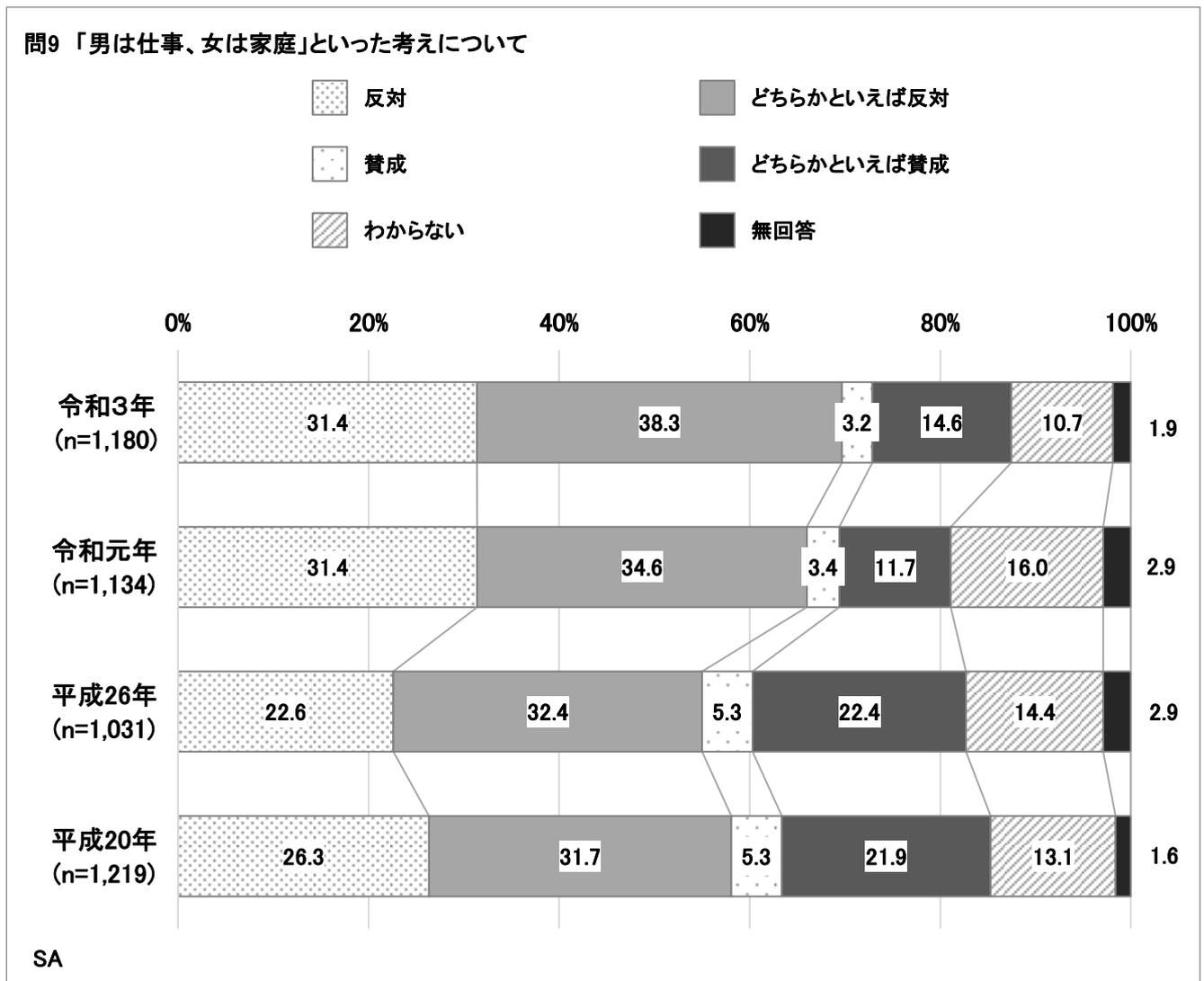
プランの内容

第二章 プランの内容

【重点目標】 I. あらゆる分野における男女共同参画の推進

あらゆる分野における男女の活躍と男女共同参画の意識啓発の強化を進めます。

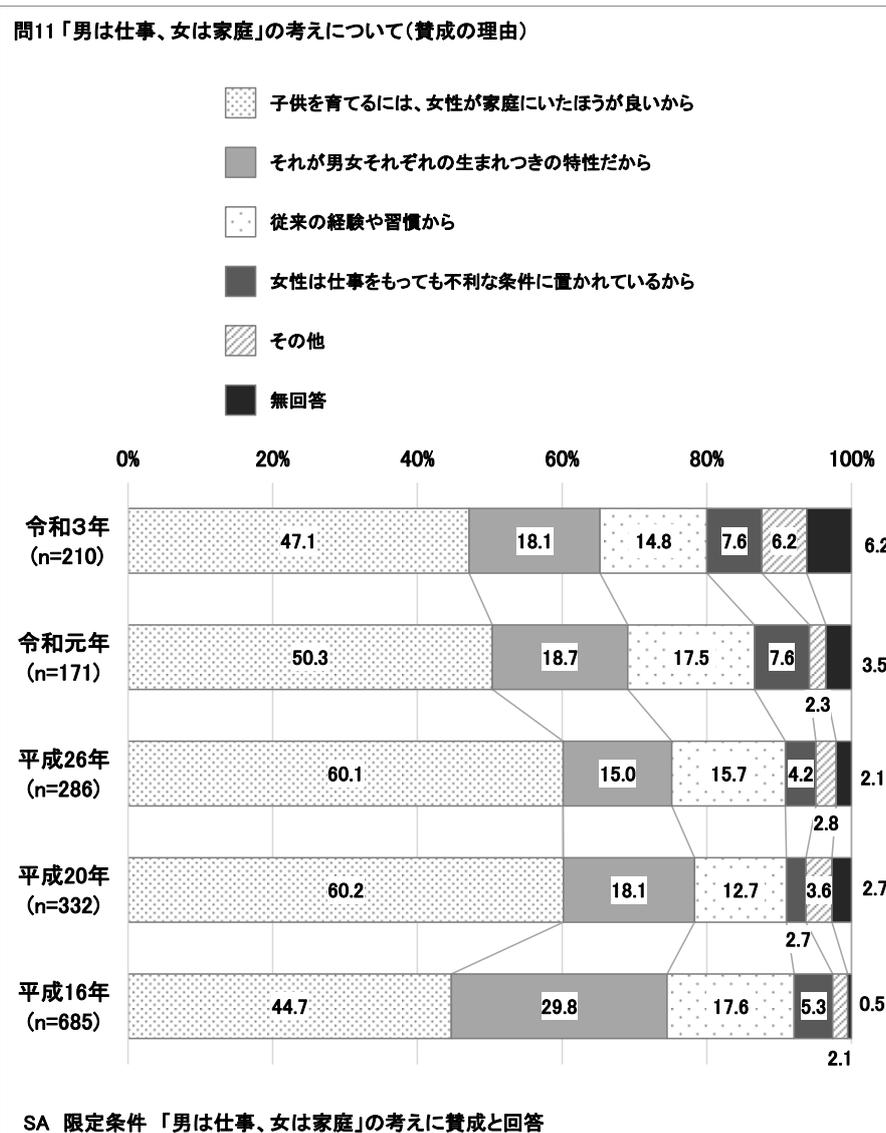
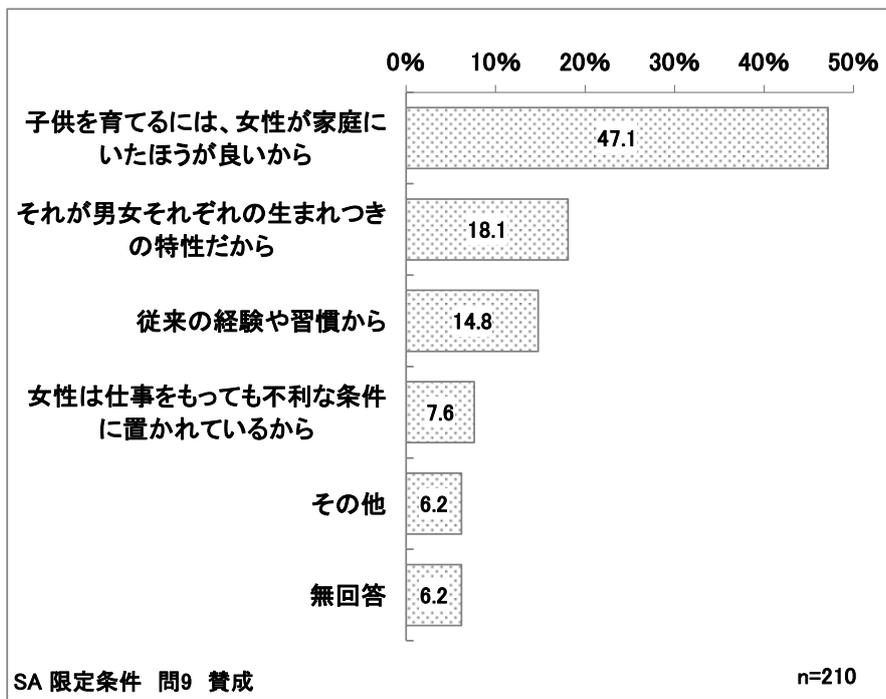
「令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査」では「男は仕事、女は家庭という考え方」について（図1）、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた“反対”については、平成26年以降増加傾向にあり、特に平成26年から令和元年にかけての増加が顕著です。



（図1）資料：令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年3月）

一方、「どちらかといえば賛成」と「賛成」を合わせた“賛成”は、平成26年と令和元年にかけては減少しましたが、令和元年から令和3年にかけては、若干の増加となっています。

なお、「賛成」又は「どちらかといえば賛成」の理由として（図2）、最も多い回答は、「子供を育てるには、女性が家庭にいたほうが良いから」であり、回答の約半数を占めることから、性別役割分担意識は依然として根強く残っていることがうかがえます。



(図2) 資料：令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年3月）

このことから、男女共同参画の推進に関する全ての分野の取組の基盤として、自分らしい生き方を選択できるよう、意識啓発を性別、年齢、環境を問わず推進する必要があります。

また、あらゆる人々に対して、男女共同参画社会への理解と意識づくりに向けた広報等を行うなど、積極的に働きかけます。

「施策の基本的方向」 1. 男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発

未だに根強く残る性別役割分担意識が、性別を問わず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。

性別役割分担意識の解消に向けて、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ための意識啓発を、行政だけでなく、教育現場や地域活動、企業の中でも行っていく必要があります。

また、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。

■「施策の具体的方向」(1) 教育現場における男女共同参画に関する教育の充実

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 指導者・保護者の男女平等教育に関する理解の促進

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共同参画に関する学習環境の推進

生涯を通じて男女共同参画について考え、誰もが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。

■ 「施策の具体的方向」(3) 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、現状ではまだ十分に理解されているとは言えない状況にあります。男女共同参画について正しく理解することで、男女がいきいきと暮らせるまちづくり、「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

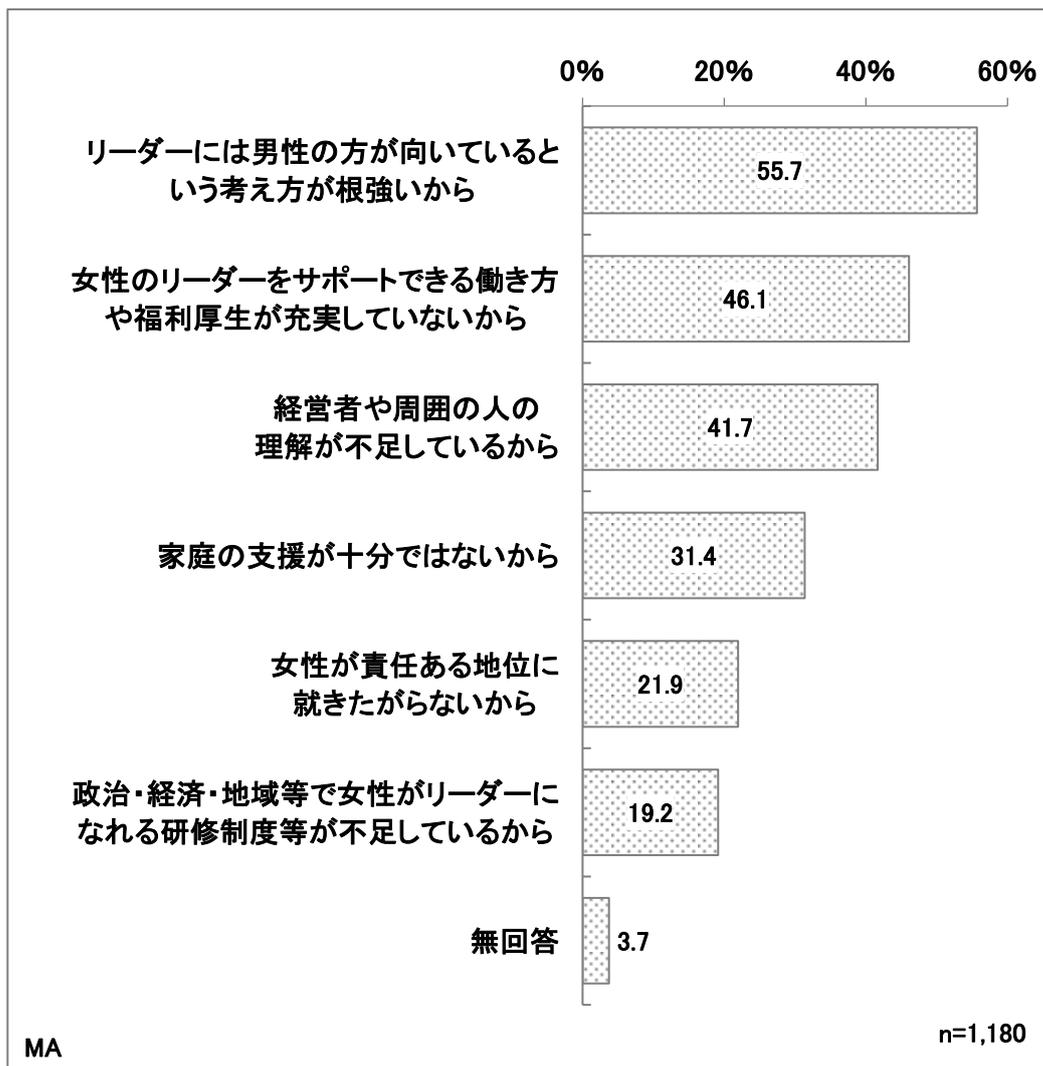
市民意識調査の中に男女共同参画に関する項目を設け、男女共同参画意識啓発の推移等の把握に努めます。

「施策の基本的方向」2. あらゆる分野における女性の活躍推進

女性の参画は、行政、企業活動、地域活動等の分野において多様な価値観や新たな発想をもたらし、社会全体の活力につながるものとして、期待されています。しかし、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。国では国の審議会等の委員に占める女性の割合を40%以上、60%以下を目標として掲げており、令和3年(2021)年9月30日時点での割合は42.3%でした。本市でも、審議会等における女性の割合の向上に積極的に取り組んできましたが、令和4(2022)年4月1日時点での割合は38.4%と、目標の50%には達していない状況です(図1)。また、令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査の質問「あなたは、政治・経済・地域などのあらゆる分野で女性のリーダーが少ない理由について、あなたの考えとして近いものを選択してください。」(図2)では、「リーダーには男性の方が向いているという考え方が根強いから」(55.7%)が最も多く、ここでも性別役割分担意識は依然として残っていることがうかがえます。政策・方針決定過程には多様な視点が必要であり、今後も女性があらゆる分野に参画し、審議会等の委員における男女の割合の均等を図るため、男女それぞれが意識改革や女性の人材育成を推進し、女性のエンパワーメントを図るとともに、女性の参画を促進します。

年度 指標	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
各審議会・協議会等の女性委員の割合 (広聴人権課調. 単位: %)	35.4	36.2	37.3	36.4	37.6	38.2	36.8	36.3	37.2	38.4

(図1) 資料：過去10年間の各審議会・協議会等の女性委員の割合



(図2) 資料：令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年3月）

■「施策の具体的方向」（1）政策・方針決定における女性の参画拡大の促進

男女の多様な視点を反映させるため、市の審議会等の女性委員の割合50%を目標とし、女性の参画を推進します。

《構成事業》

① 審議会等への女性の登用促進

審議会等への参加の支援等、積極的な取組を進めます。

② 市における政策・方針決定における女性の参画拡大

女性活躍推進法における「特定事業主行動計画」に基づき、働きやすい職場環境の整備を推進し、女性職員の活躍できる場を拡大します。

③ 市内企業等における政策・方針決定における女性の参画拡大
市内企業等に対して、女性活躍推進法についての理解、周知、啓発活動に努めます。

④ 女性の人材育成等の推進
政策・方針決定における女性のエンパワーメントを図るため、女性の人材育成を進めます。

「施策の基本的方向」 3. 地域等における男女共同参画の推進

地域の組織等において、性別や年代が固定化されることなく、様々な人が参画できるような取組を推進します。また、災害による影響は社会的な立場によっても異なるため、その対策に多様な視点を反映させる必要があります。性別を問わずニーズの違いなどに配慮した防災、災害対策を進めるために、女性の参画を推進します。

■「施策の具体的方向」(1) 地域活動等における男女共同参画の推進

地域活動等において、男女共同参画の視点を取り入れ、様々な人が参画しやすく、個性や能力を発揮できる活動の在り方を提示します。

《構成事業》

① 地域団体、市民活動等への男女共同参画の推進
地域活動における男女共同参画への理解促進と情報提供の充実を進めます。

■「施策の具体的方向」(2) 防災・災害対策分野における男女共同参画の促進

防災・災害対策に関する施策・方針決定過程等において、様々な人の参画を促し、地域における多様な視点を反映した防災・災害対策に努めます。

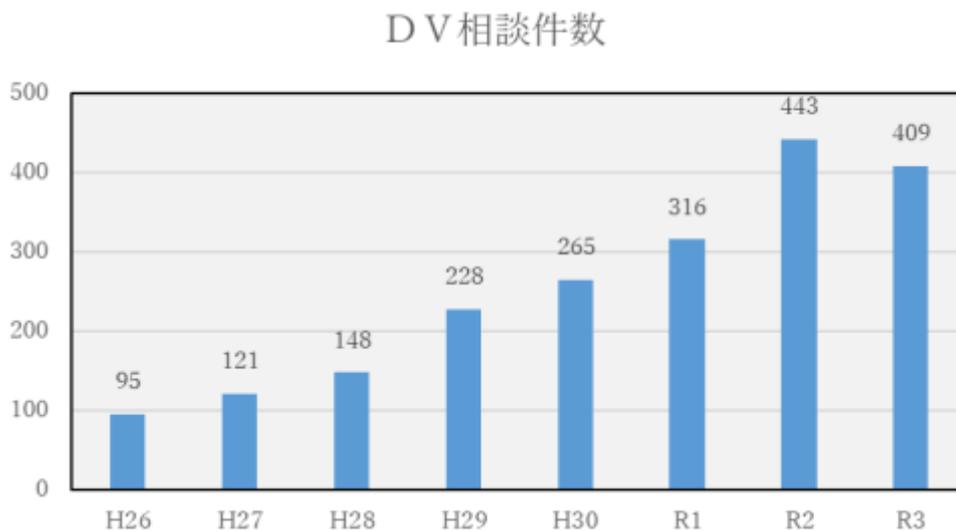
《構成事業》

① 多様な視点を取り入れた地域防災の促進
男女共同参画及び多様性社会の推進に対応した地域防災を促進します。

【重点目標】Ⅱ. 暴力の根絶と人権の尊重

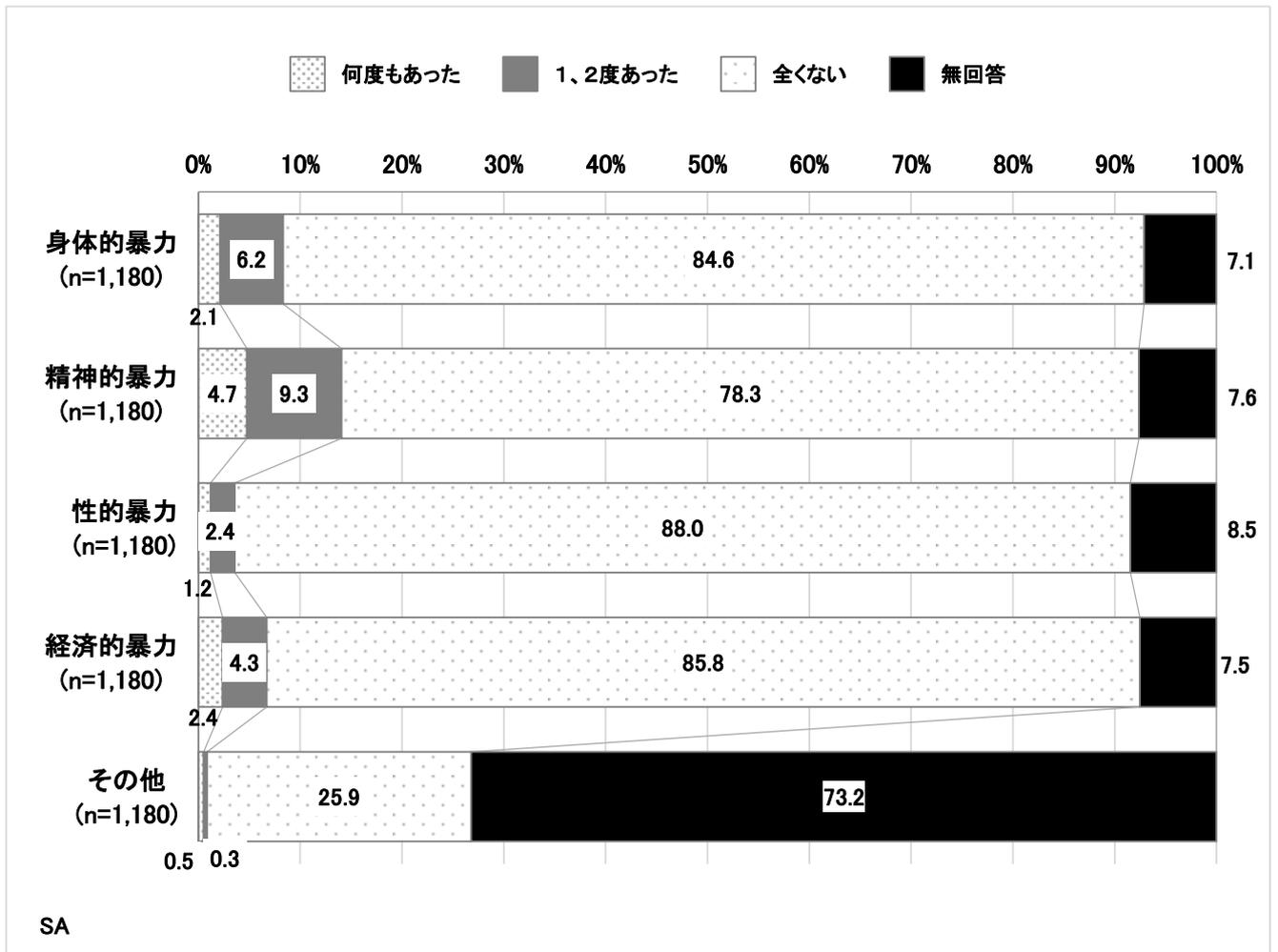
あらゆる暴力（DVやセクシュアル・ハラスメント、いじめ等）は、重大な人権侵害であり、対象となる性別や間柄を問わず、決して許されるものではありません。しかし、近年、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による外出自粛や休業等による生活不安や、ストレスを原因とする配偶者・パートナー等からの暴力の増加が懸念されています。

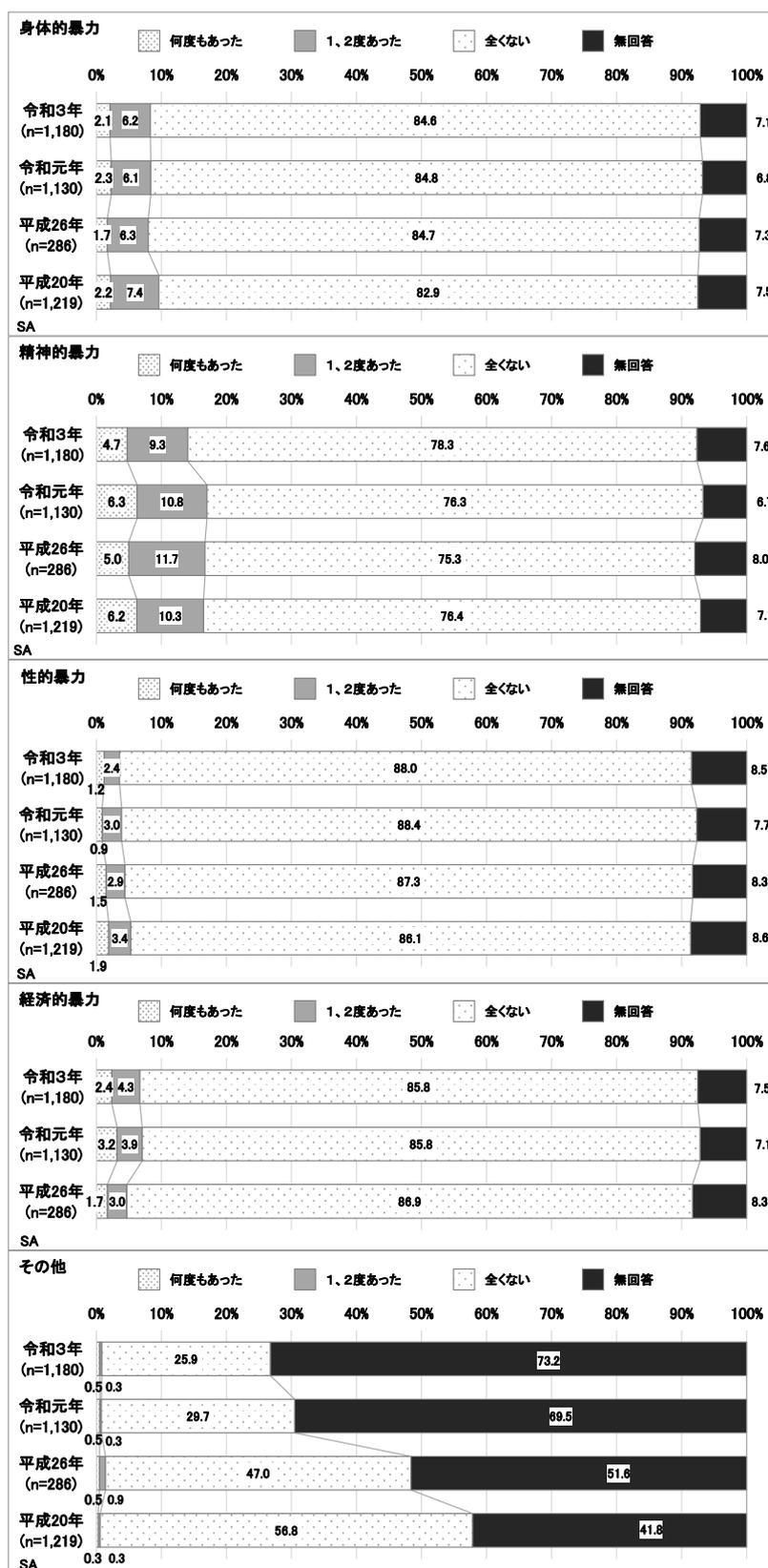
DVに関して、本市における相談件数は年々増加傾向にあり、令和2年度以降の増加が顕著です（図1）。



（図1）資料：広聴人権課（令和4年4月）

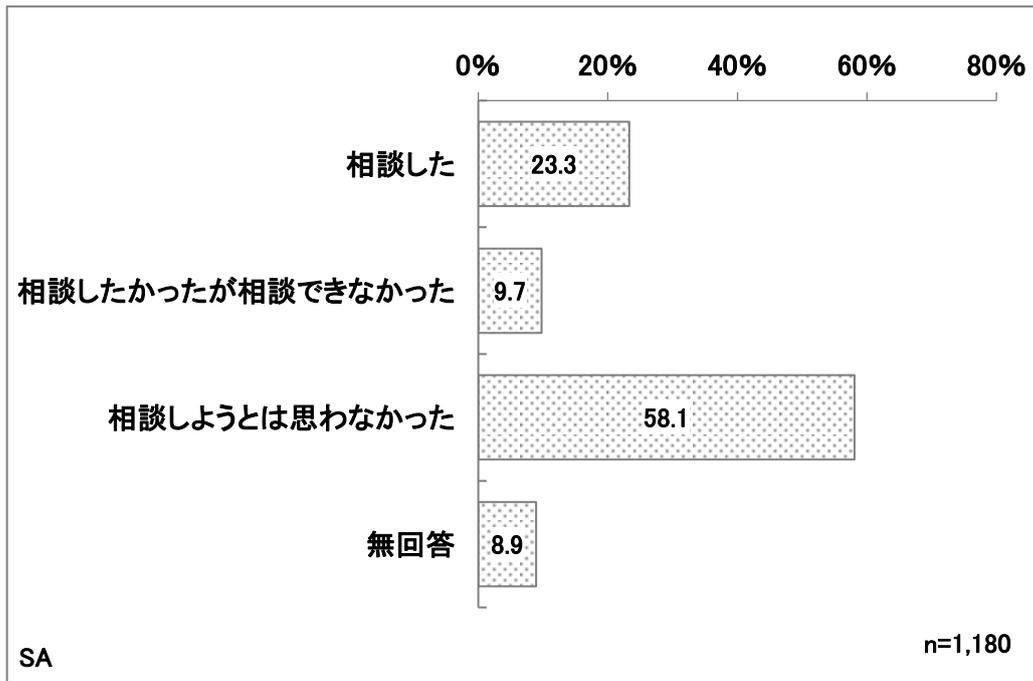
また、「令和3年度に実施した男女共同参画に関する市民意識調査」での質問「あなたはこれまでに、配偶者・パートナーから次のようなことをされたことはありますか。」について、本市でのDV被害の現状は図2のとおりであり、「精神的暴力」の割合が経年比較で見ても依然として高くなっていることが特徴として挙げられます。



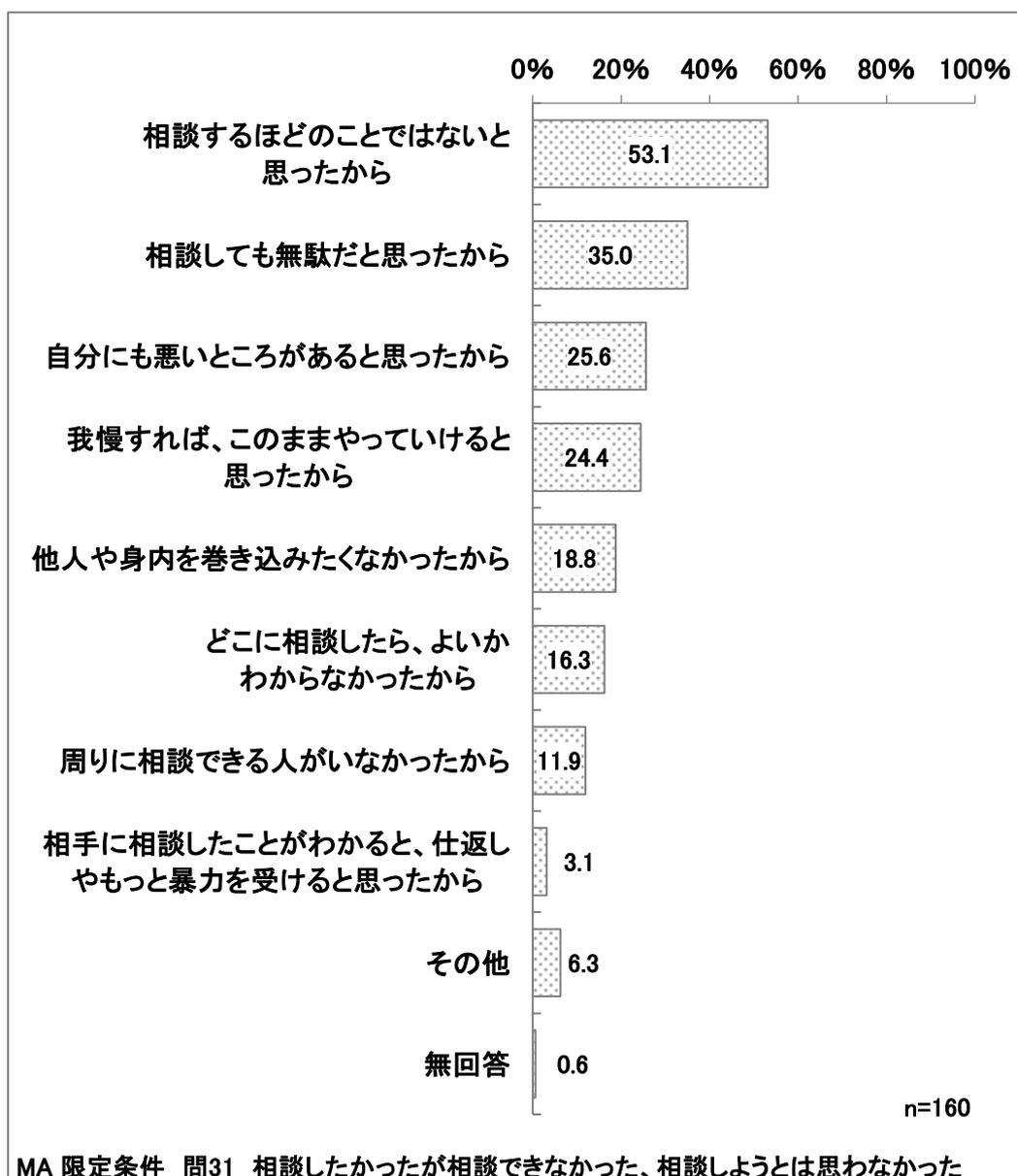


(図2) 資料：令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年3月）

なお、DV被害にあった方の回答で、質問「誰かに打ち明けたり、行政機関等に相談したことはありますか。」については、「相談しようとは思わなかった」（58.1%）が最も多くなっています（図3）。その理由として最も多いのが「相談するほどのことではないと思ったから」（53.1%）、次いで「相談しても無駄だと思ったから」（35.0%）でした（図4）。

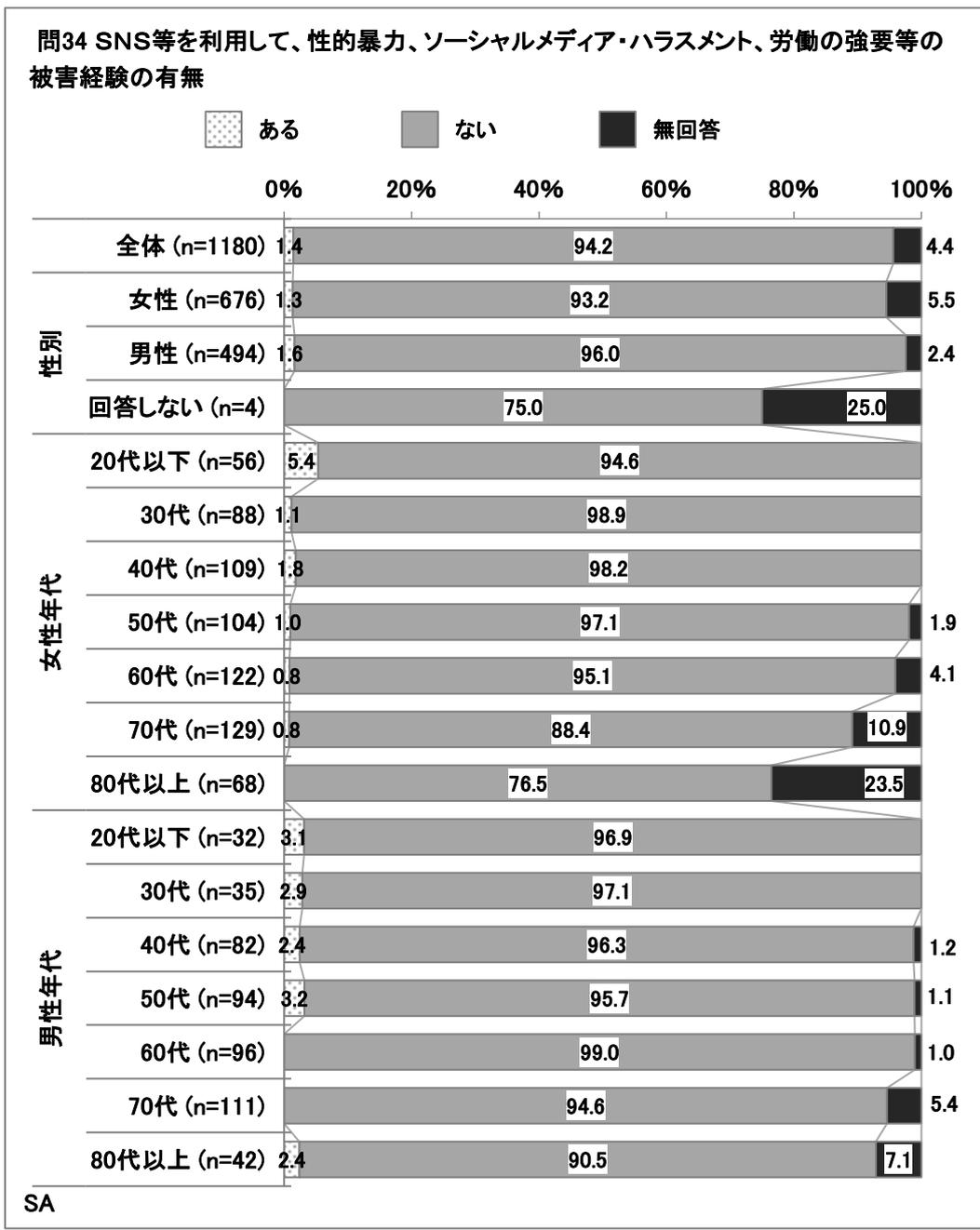
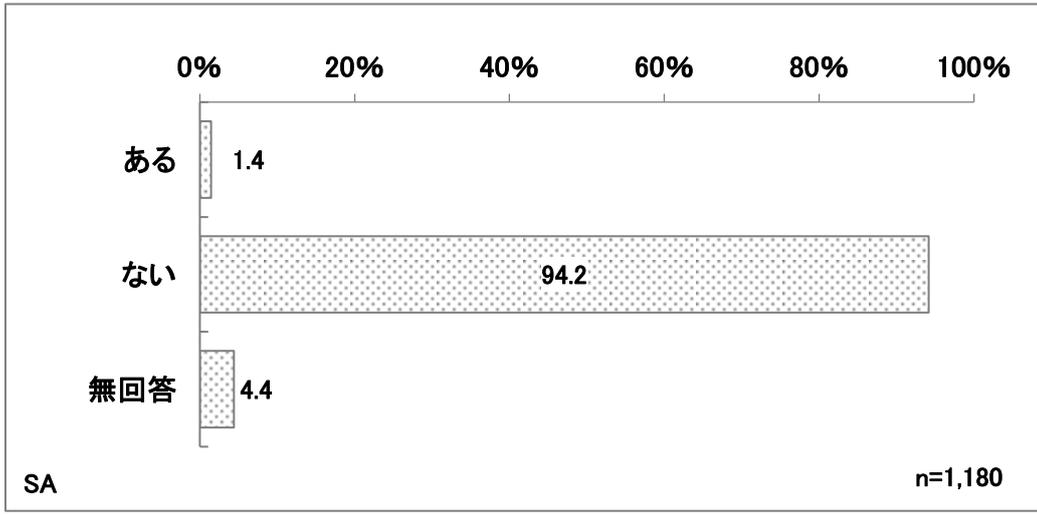


(図3) 資料：令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年3月）



(図4) 資料：令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年3月）

その他では、SNSの普及が進み、生活に密着した情報交換が可能となった現代では、SNS等を利用した、性的暴力、ソーシャルメディア・ハラスメント、労働の強要等の被害が問題視されています。本市でも被害経験が「ない」が9割を超えています。が、わずかではあるものの、「ある」が1.4%でした。性年代別では、女性の20代以下で「ある」の割合が他の年代より高いとの結果が得られました（図5）。



(図5) 資料：令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年3月）

あらゆる暴力を根絶するためには、性別による固定的な役割分担意識や経済力の格差による上下関係の解消に向けた取組や、若年層を始めとした SNS 等の被害対策など、あらゆる暴力防止のための予防教育・啓発を強化する必要があり、被害者も加害者も作らない、人権が尊重される意識の醸成を行っていきます。

「施策の基本的方向」 1. 異性に対する暴力の防止と根絶への取組の促進

DVを未然に防ぐとともに、被害者の自立に向けた相談支援等を充実し、DVの根絶を目指します。

■ 「施策の具体的方向」(1) DV被害者への支援

DVについて、関係機関と連携して被害者への相談体制等の支援の充実を進めます。

《構成事業》

① DVに対する相談体制の充実

相談者の状況に応じた専門相談を実施します。

② DVに関する相談に対する関係機関との連携

関係機関と連携し、被害者に対する支援の充実を図ります。

■ 「施策の具体的方向」(2) DVに対する暴力防止のための取組の推進

DVが重大な人権侵害であることを周知し、暴力防止に向け、地域、学校等に対する意識啓発の取組を進めます。

《構成事業》

① DV防止と啓発活動の促進

DV根絶に向けた意識啓発を推進します。

「施策の基本的方向」 2. あらゆる暴力の根絶と予防のための啓発

暴力はDVに限ったことではありません。各種ハラスメント、いじめ及び SNS 等を利用した暴力は、犯罪を含む重大な人権侵害であるということについての理解促進と予防の啓発を推進し、あらゆる暴力の根絶に向けた意識啓発を図ります。

また、SNS、インターネット等の普及により、膨大な情報がある中で、メディアの安全・安心利用のための有害情報等から市民を守るといった人権を配慮した取組を進めます。

■「施策の具体的方向」(1) 多様な暴力の根絶に向けた予防啓発(デートDV、セクシュアル・ハラスメント等)

性別や年齢を問わず、あらゆる人権を尊重し、多様化する暴力の根絶に向けた予防啓発の取組を進めます。

《構成事業》

① いじめ、暴力行為防止のための取組

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やみんなの人権110番等の周知を進めます。

② セクシュアル・ハラスメント等の防止のための取組

セクシュアル・ハラスメント等の防止対策を推進するため、理解促進のための意識啓発や相談しやすい体制づくりを進めます。

③ 若年層等に向けた暴力行為防止のための取組

デートDVや性被害、性犯罪等の意識啓発と相談しやすい体制づくりを進めます。

■「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

情報を主体的に読み解き、自ら発信する能力、いわゆるメディア・リテラシーを高めるとともに、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

インターネットやSNS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 有害情報等に関する被害防止等の啓発活動への取組

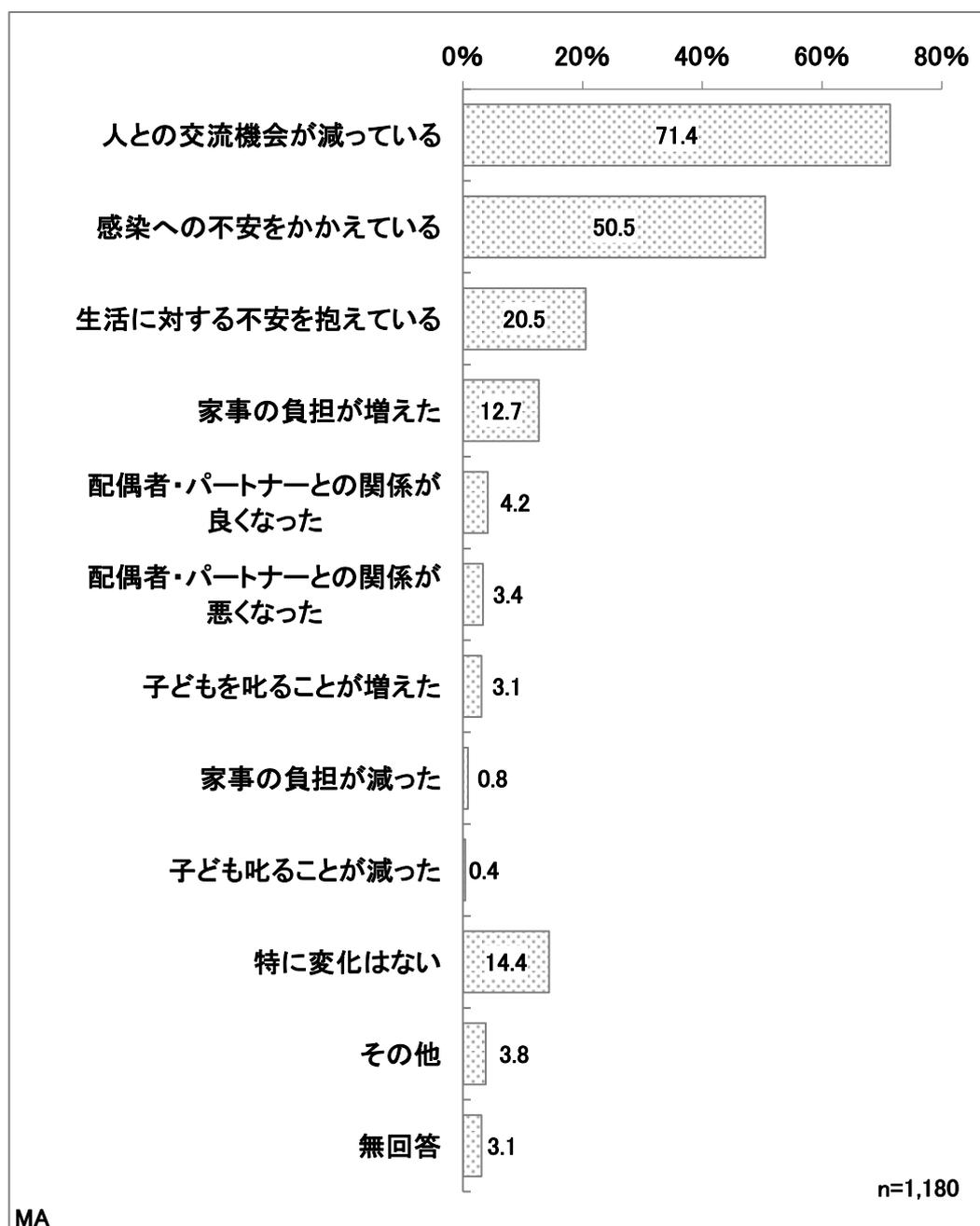
有害な情報等による危険性や被害防止の周知に関する意識啓発を進めます。

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。

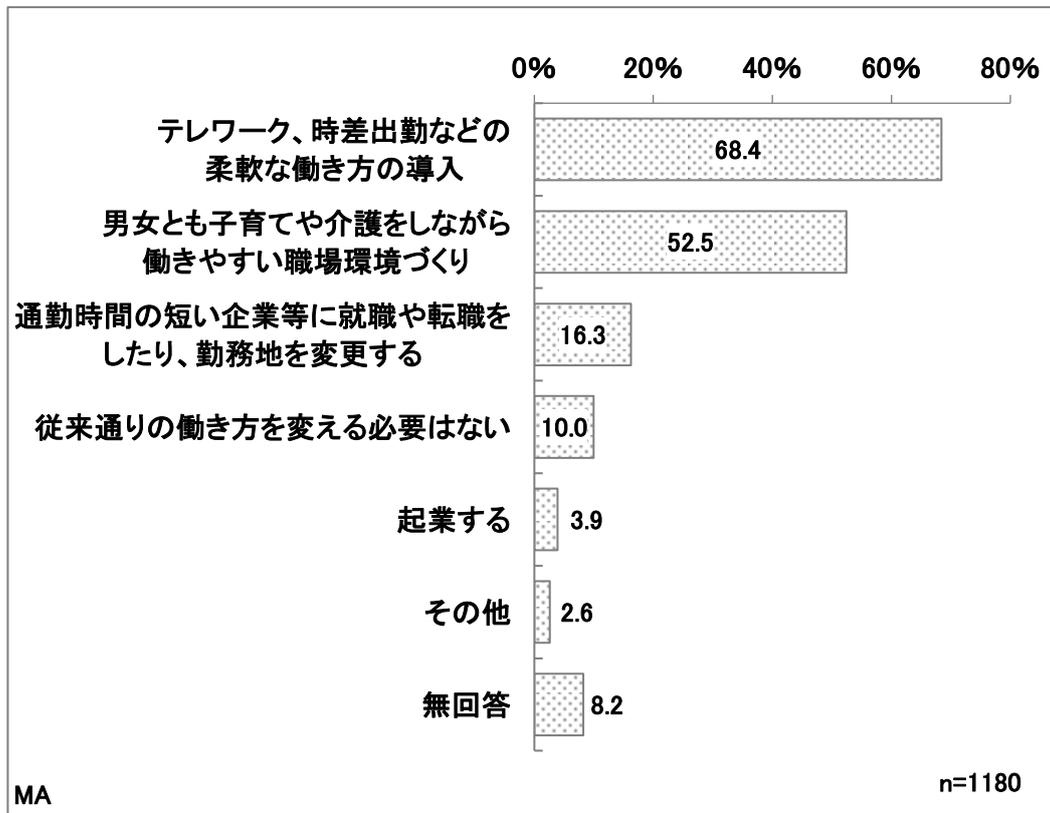
【重点目標】Ⅲ. 一人ひとりが多様な生き方を選択できる社会づくり

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。その一方で、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、一人ひとりの生活環境が大きく変化しています。男女共同参画に関する市民意識調査での質問「新型コロナウイルス感染症拡大の影響前と比べて、あなたの生活や行動、心身に変化はありますか。」では、「人との交流機会が減っている」（71.4%）が最も多い回答でした（図1）。



(図1) 資料：令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年3月）

そして、質問「新型コロナウイルス感染症の収束後であっても、今後どのような働き方が重要だと思いますか。」(図2)では、「テレワーク、時差出勤などの柔軟な働き方の導入」(68.4%)が最も多く、次いで「男女とも子育てや介護をしながら働きやすい職場環境づくり」(52.5%)が多く、これらの回答が半数以上になっていることから、新しい生活様式に関心が集まる中で、本市の男女共同参画社会の実現には、性別や年齢等による偏見をなくし、一人ひとりが仕事、日常生活、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る必要があります。

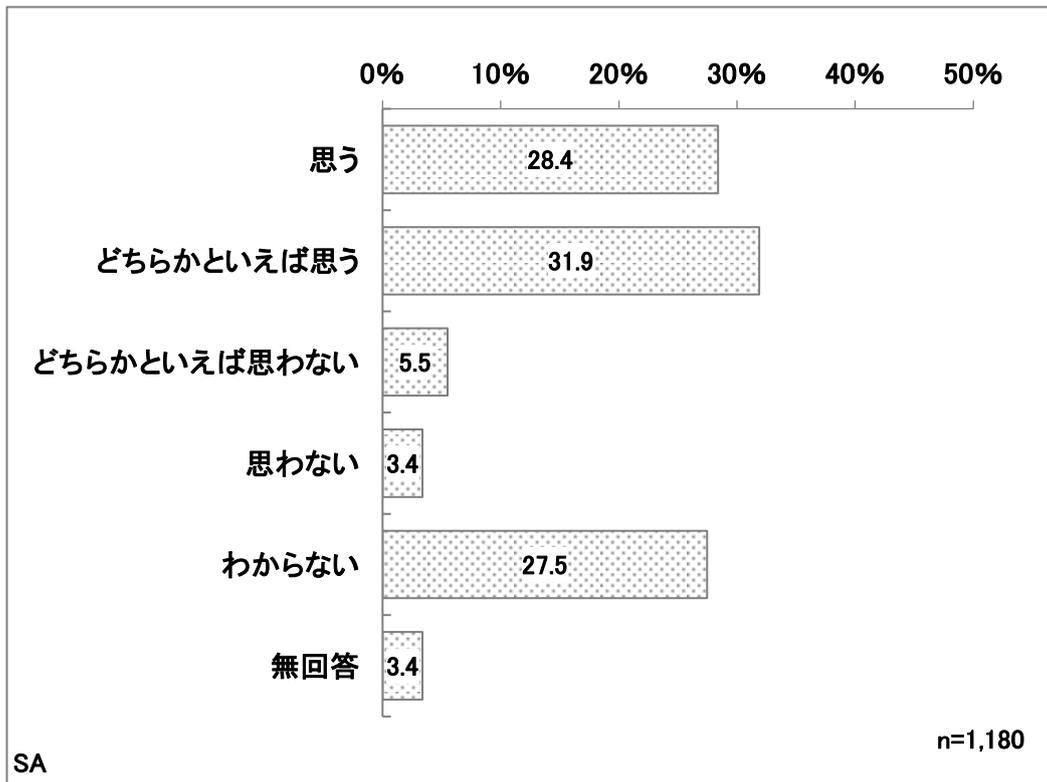


(図2) 資料：令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年3月）

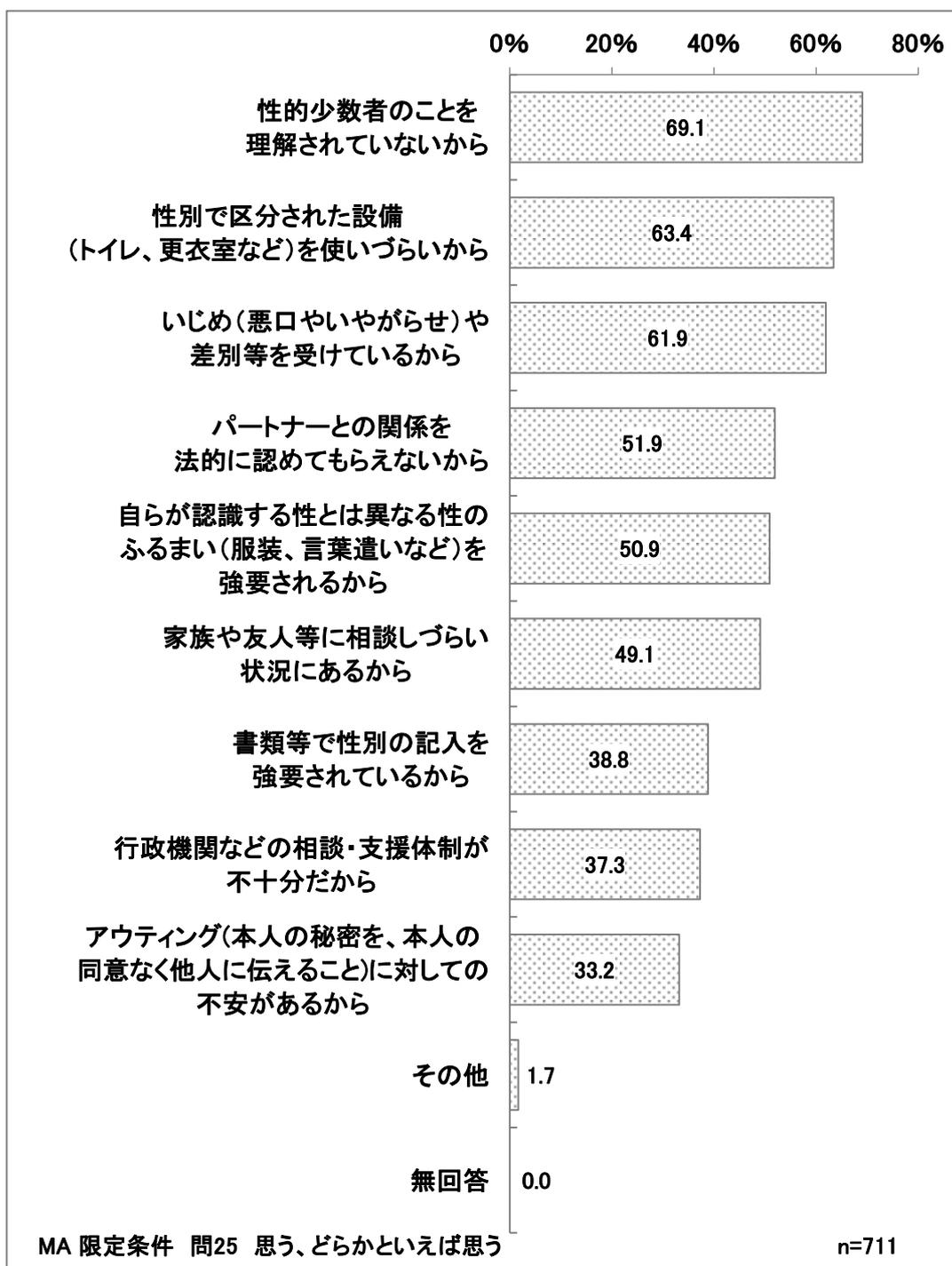
「施策の基本的方向」 1. 誰もが自分らしく暮らせる環境の整備

一人ひとりの置かれている様々な生活環境の違いや、性的少数者などそれぞれの異なる状況によって、課題、ニーズ、支援は多岐にわたります。男女共同参画に関する市民意識調査での質問「性的少数者（またはLGBT等）の方々にとって、今の社会は生活しづらいと思いますか。」(図3)では「どちらかといえば思う」(31.9%)が最も多く、また、質問「それは、どのような理由からですか。」(図4)では、「性的少数者のことを理解されていないから」(69.1%)が最も多くなっています。

このことから、生活環境、性別等で困難な状況に置かれることなく、誰もが自分らしく暮らせる環境の整備が求められていることがうかがえます。



(図3) 資料：令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年3月）



(図4) 資料: 令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査(令和4年3月)

■「施策の具体的方向」(1) 困難を抱えた女性等に対する支援

家庭環境、社会的、経済的な格差を背景に、貧困等の生活上の困難に陥りやすい立場にある女性等に対して、個々の生活環境に沿った支援の取組を進めます。

《構成事業》

① 貧困に直面する女性等に対する支援

生活困窮世帯等の包括的な支援事業や関係機関と連携し、自立支援の充実を図ります。

② 様々な困難を抱える女性等への支援

生活環境や性別等、女性等が抱える複合的な困難の解消に向けた支援を進めます。

■ 「施策の具体的方向」(2) 多様な性に関する理解及び環境整備

性的少数者の方が自分らしく暮らせる環境を整備するとともに、社会全体の正しい理解促進と学習機会の提供を行います。

〈構成事業〉

① 各種行政サービス等の充実

座間市パートナーシップ宣誓制度(※)の周知や宣誓者の希望に応じて、利用できる各種行政サービスの拡充を進めます。

② 多様な性に関する理解促進の意識啓発

多様な性に関して、講座や情報紙による意識啓発を行います。

③ 多様な性に関する学習機会の提供

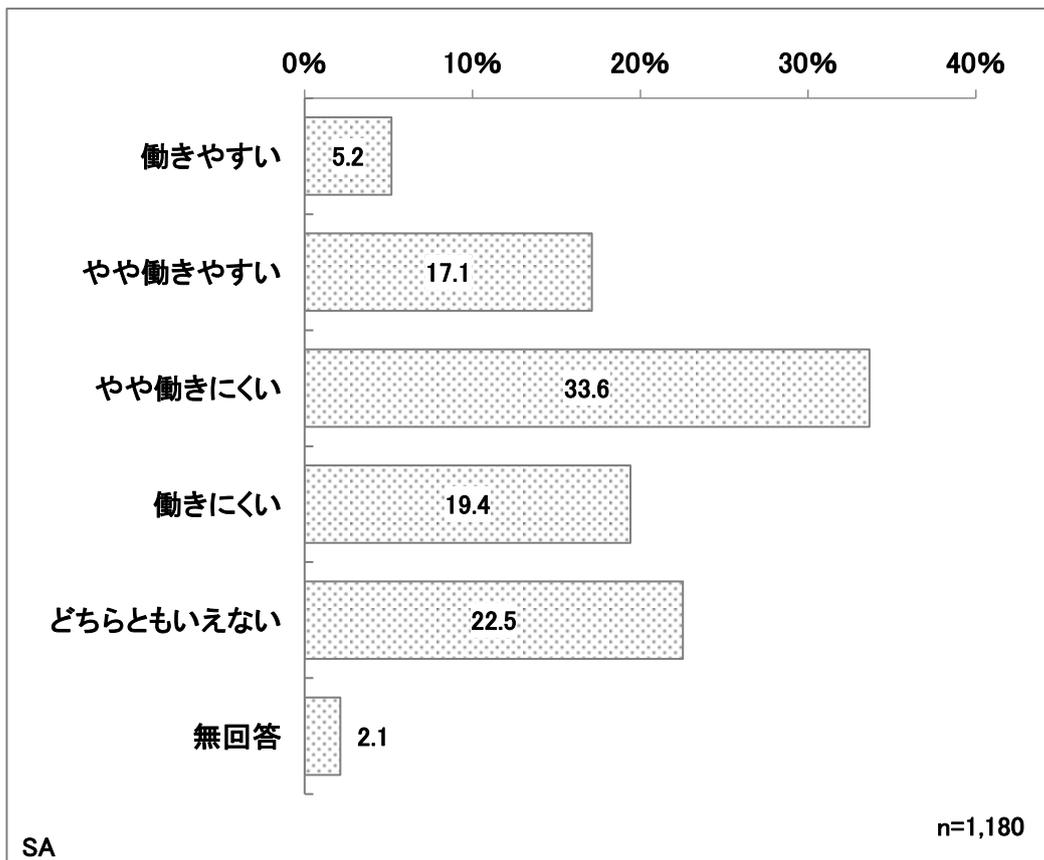
多様な性のあり方等について正しい知識を得るための学習機会を提供します。

(※) 座間市パートナーシップ宣誓制度は、同性、異性を問わず、性的少数者や事実婚など、様々な事情により婚姻の届出をしていない、又は届出ができない二人が、互いを人生のパートナーであることを宣誓し、市が「パートナーシップ宣誓受領証」等を交付するものです。

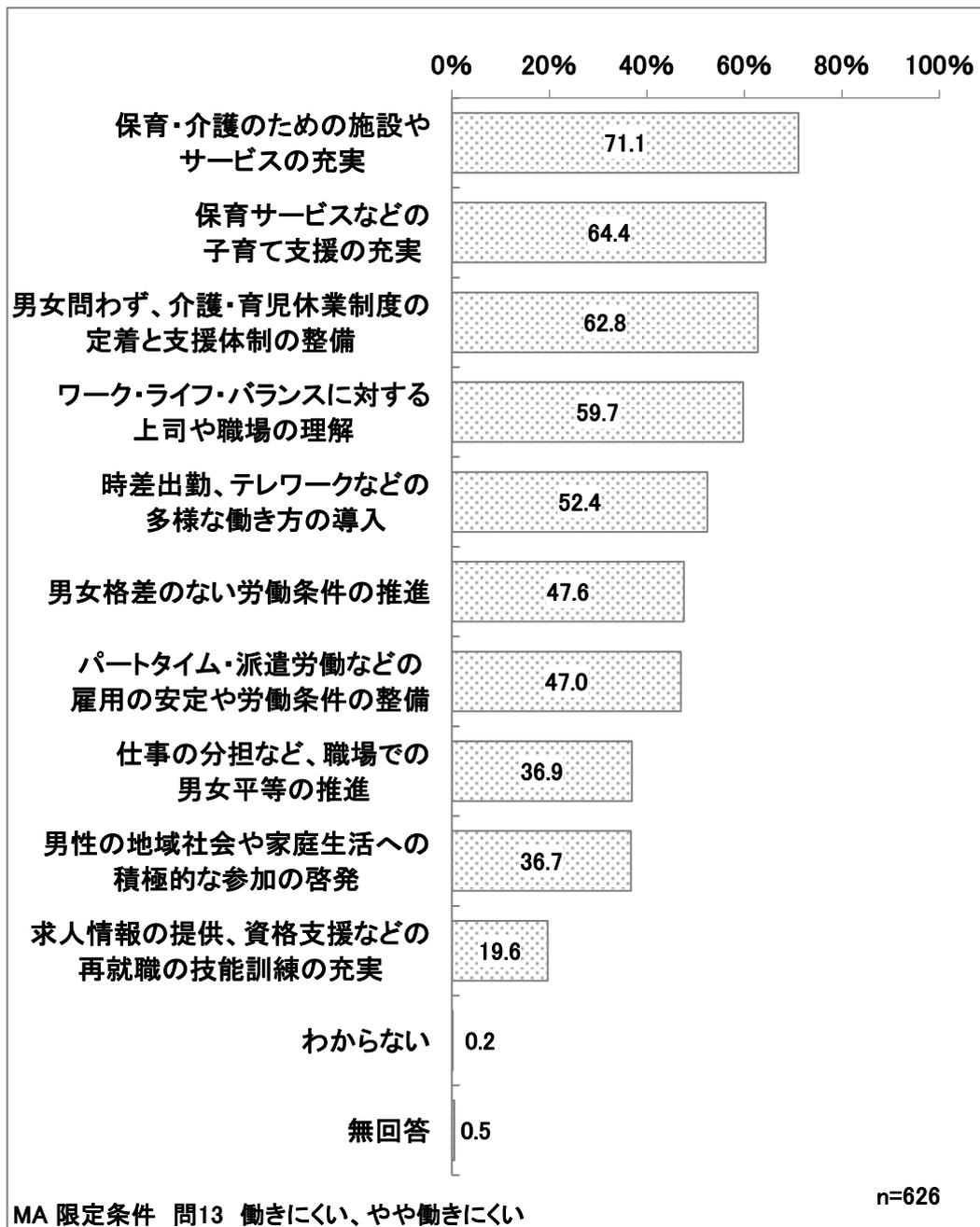
この制度は、法的な効力が生じるものではありませんが、宣誓される二人が自分らしくいきいきと生活できるように、二人の思いを尊重し、応援するものです。

「施策の基本的方向」2. 誰もがともに活躍できる社会の実現

男女共同参画に関する市民意識調査における質問「今の社会は女性にとって、働きやすい環境であると思いますか。」(図5)では、「やや働きにくい」(33.6%)が最も多く、次いで「どちらともいえない」(22.5%)が多いとの回答でした。また、質問「女性が働きやすい環境になるには、どのような取組や支援が必要だと思いますか」(図6)では、「保育・介護のための施設やサービスの充実」(71.1%)が最も多く、次いで「保育サービスなどの子育て支援の充実」(64.4%)、「男女問わず、介護・育児休業制度の定着と支援体制の整備」(62.8%)が多かったことから、女性が活躍できる機会の提供が必要であることがうかがえます。



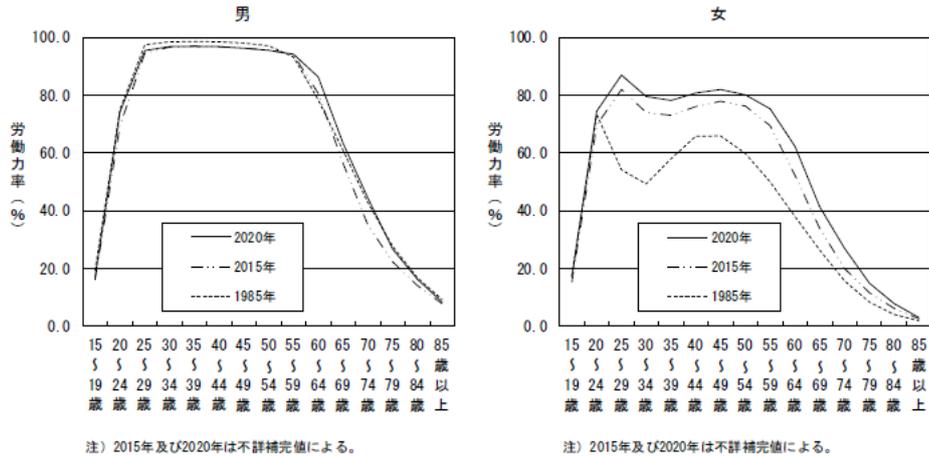
(図5) 資料: 令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査(令和4年3月)



(図6) 資料：令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査（令和4年3月）

また、令和2（2020）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。しかし、女性の労働力率は平成27（2015）年に比べると、全ての年齢階級で上昇しており、M字カーブが崩れてきているのが分かります（図7）。

年齢（5歳階級）、男女別労働力率—全国（1985年、2015年、2020年）



(図7) 資料：令和2年国勢調査（令和2年）

働き方に関する価値観が多様化する中で、男女ともに働きやすい職場づくり、ワーク・ライフ・バランスの充実に向けて、多様な働き方の支援を官民が一体となって取り組む必要があります。

■「施策の具体的方向」（1）多様な働き方への推進

新型コロナウイルス感染症拡大の影響によって働き方もまた多様化してきました。在宅勤務、テレワーク、時差出勤など、環境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。こうした多様な働き方について、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・家庭の時間や地域生活に費やせる時間を確保できるようにす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。

《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 多様な働き方のできる職場環境整備の充実

在宅勤務、テレワーク、時差出勤など、環境の変化に応じて、多様な働き方を選択できる環境整備を進めるよう企業に働きかけます。

■「施策の具体的方向」(2) 様々な生活環境への支援

一人ひとりが、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、障がい者の自立支援事業等の充実を図ります。

② 地域での支援体制の充実

子どもや子育てに関する施設等の充実や、地域密着型サービス等の地域での包括支援体制等の充実を図ります。

③ 家庭生活における男女共同参画の促進

家庭生活における性別役割分担の解消を進めます。

「施策の基本的方向」3. 生涯を通じた健康づくり

男女がお互いの身体的な特質や生活習慣等を十分に理解し、一人ひとりが健康で自分らしく暮らせるよう、生涯にわたっての健康保持増進が求められます。

また、女性は妊娠、出産等を経験することにより、様々な健康課題が生じることを男女がともに、正しく理解し、健康課題に対応できるように、健康づくりの施策の充実を図ります。

■「施策の具体的方向」(1) 生涯にわたる健康支援

性別、年齢等にかかわらず、全ての人が生涯を通じて心身ともに健康で活力ある生活を送るための環境整備・健康支援をします。

《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 妊娠・出産等に関する健康保持や情報提供の充実

妊娠・出産等に対する健康保持増進を図ります。

第三章

推進体制、進行管理等

第三章 推進体制、進行管理等

男女共同参画プラン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	… 38
(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）	… 43
(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）	… 47
(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）	… 59
(5) ストーカー行為等の規制等に関する法律（抄）	… 65
(6) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）	… 69
2. ざま男女共同参画プラン推進協議会要綱	… 82
3. 座間市男女共同参画行政推進会議設置要綱	… 84
4. 座間市男女共同参画行政専門会議要領	… 86
5. 男女共同参画の推進に関する年表	… 87

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：令和四年六月十七日法律第六八号

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 の理念にのつ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つては、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：令和四年六月十七日法律第六八号

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つては、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つては、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つ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つたときは、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つては、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：令和四年六月十七日法律第六八号

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、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边につきまとい、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边につきまとい、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）

最終改正：令和四年六月十七日法律第六八号

（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つ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）

最終改正：令和四年六月十七日法律第六八号

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が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(一般事業主であつて、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つ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つて、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（昭和三十二年法律第三十三号）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。

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。

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。

附 則

この要綱は、令和3年12月6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	職員課長
5	広聴人権課長
6	商工観光課長
7	健康づくり課長
8	医療課長
9	介護保険課長
10	障がい福祉課長
11	子ども政策課長
12	子ども育成課長
13	保育課長
14	青少年課長
15	建築住宅課長
16	教育指導課長
17	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"> ・国際婦人年 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・県議会で「婦人の社会的地位向上をはかる決議」採択 	
1976 (昭和 51)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連婦人の 10 年(1976~1985) 	<ul style="list-style-type: none"> ・民法改正(離婚復氏制度)、戸籍法公布、施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・県知事室に婦人関係行政の窓口設置 ・(財)川崎市中小企業婦人会館開館 	
1977 (昭和 52)		<ul style="list-style-type: none"> ・国内行動計画策定 ・国立婦人教育会館開館 	<ul style="list-style-type: none"> ・県民総務室に婦人班設置 ・県婦人問題懇話会設置 	
1978 (昭和 53)			<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・横浜市婦人会館開館 	
1979 (昭和 54)	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約採択 			
1980 (昭和 55)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連婦人の 10 年(中間年)世界会議(コペンハーゲン) 	<ul style="list-style-type: none"> ・民法改正(配偶者の相続分改正)(81 年施行) ・国連婦人の 10 年中間年全国会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・横須賀市婦人会館(貸し館業務のみ)開館 ・県民部に婦人総合センター建設準備室設置 ・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 	
1981 (昭和 56)	<ul style="list-style-type: none"> ・ILO 第 156 号条約(家族的責任条約)採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・国内行動計画後期重点目標を設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・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」 ・県下 10 女性団体による婦人問題委託研究結果報告発行 	
1982 (昭和 57)			<ul style="list-style-type: none"> ・かながわ女性元年 ・かながわ女性プラン策定 ・かながわ女性会議結成 ・県立婦人総合センター開館 ・県民部に婦人企画室設置 ・県労働部に勤労婦人班設置 ・婦人問題協議会設置 ・厚木市婦人会館開館 	
1983 (昭和 58)			<ul style="list-style-type: none"> ・茅ヶ崎市婦人センター開館 ・県審議会等への女性の参加推進要綱制定 	
1984 (昭和 59)		<ul style="list-style-type: none"> ・国籍法、戸籍法改正(父母両系主義)(85 年施行) ・パートタイム労働対策要綱制定 		

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"> ・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) ・ナイロビ将来戦略採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・国民年金法改正(専業主婦の基礎年金保証)(86年施行) ・男女雇用機会均等法公布(86年施行) ・女子差別撤廃条約の批准(86年発効) 		<ul style="list-style-type: none"> ・「第 19 回婦人生活研究集会」開催 ・「国連婦人の十年のつどい」開催(第 20 回婦人生活研究集会)
1986 (昭和 61)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法施行 		<ul style="list-style-type: none"> ・「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 ・ざま女性会議事業委託の実施
1987 (昭和 62)		<ul style="list-style-type: none"> ・西暦 2000 年に向けての新国内行動計画策定 ・所得税法改正(配偶者特別控除制度新設)、施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・新かながわ女性プラン策定 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第 21 回婦人生活研究集会」開催 ・「婦人団体指導者研修会」補助事業実施 ・「ざま女性会議」事業委託実施 ・ざま女性フェスティバル開催(第 22 回婦人生活研究集会)
1988 (昭和 63)		<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法改正(週 40 時間制) 	<ul style="list-style-type: none"> ・婦人総合センター図書館に「山川菊栄文庫」開設 ・横浜女性フォーラム開館 	<ul style="list-style-type: none"> ・市民大学で女性学クラス開講 ・「ざま女性会議」事業委託実施 ・「ざま女性フェスティバル」開催(第 23 回婦人生活研究集会)
1989 (平成元)	<ul style="list-style-type: none"> ・児童の権利に関する条約採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・新学習指導要領告示(高校家庭科男女必修) ・パートタイム労働指針告示 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・市民大学で女性学クラス開講 ・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 ・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
1990 (平成 2)	<ul style="list-style-type: none"> ・ナイロビ将来戦略見直し勧告 			<ul style="list-style-type: none"> ・「第 24 回婦人生活研究集会」開催 ・「女性問題懇話会特別委員」(5 名)委嘱 ・「第 25 回婦人生活研究集会」開催
1991 (平成 3)		<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業法公布(92 年施行) ・新国内行動計画(第一次改定)策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・新かながわ女性プラン改定実施計画策定 ・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 ・県審議会等の委員への女性の登用推進要綱制定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性問題懇話会」「ざま女性プラン」について答申 ・ざま女性プラン施行

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"> ・内閣府に男女共同参画局設置 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜市男女共同参画推進条例公布・施行 ・川崎市男女平等かわさき条例公布・施行 ・配偶者暴力相談窓口設置 ・横須賀市男女共同参画推進条令公布(02年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ざま男女共同参画プラン施行 ・ざま男女共同参画プラン推進協議会設置
2002 (平成 14)			<ul style="list-style-type: none"> ・県男女共同参画推進条例公布・施行 ・神奈川県男女共同参画審議会設置 ・配偶者暴力相談支援センター設置 	
2003 (平成 15)	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援対策推進法公布(05年全面施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・県かながわ男女共同参画推進プラン策定 ・さがみはら男女共同参画推進条例公布(04年施行) 	
2004 (平成 16)		<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者暴力防止法改正 ・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) 		
2005 (平成 17)	<ul style="list-style-type: none"> ・第49回国連婦人の地位委員会[北京+10]開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援対策推進法全面施行 ・男女共同参画基本計画(第2次)策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画係設置 ・DV相談窓口の設置(週3日)
2006 (平成 18)	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催(東京) 	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・県かながわDV被害者支援プラン策定 	
2007 (平成 19)		<ul style="list-style-type: none"> ・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) ・配偶者暴力防止法改正(08年施行) ・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・鎌倉市男女共同参画推進条例公布・施行 	
2008 (平成 20)			<ul style="list-style-type: none"> ・県かながわ男女共同参画推進プラン(第2次)策定 	
2009 (平成 21)		<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法の改正(10年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・県かながわDV被害者支援プラン改定 	
2010 (平成 22)	<ul style="list-style-type: none"> ・第54回国連婦人の地位委員会[北京+15]開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次男女共同参画基本計画策定 		

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	・県かながわ男女共同参画推進プラン(第4次)策定	・「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)	新型コロナウイルス感染症の感染症拡大	・第5次男女共同参画基本計画策定		・「第2期座間市の子ども・子育て支援事業計画」策定 ・女性市長誕生
2021 (令和3年)		・育児・介護休業法改正・施行 ・「政治分野における男女共同参画推進法」改正		・ざま男女共同参画推進指針策定
2022 (令和4年)				・令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査を実施 ・座間市パートナーシップ宣誓制度を実施



第三次ざま男女共同参画プラン

令和5（2023）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