

第5次いるま男女共同参画プラン

たがいの個性や多様性を認めあい、誰もが自分らしく輝く入間

令和4年度～8年度
(2022～2026年度)



入間市

入間市男女共同参画都市宣言

わたしたちは、あらゆる分野において女性も男性も一人ひとりが特性と能力を十分発揮し、対等の立場で参画するとともに責任を分かち合う男女共生社会の実現に向けて、ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

- 一、わたしたちは、男女が性別にとらわれず個人として尊重し合うことを大切にし、共にかがやき、いきいきと暮らす「入間」をめざします。
- 一、わたしたちは、男女がお互いに対等な立場で、政治・経済・社会・文化などのあらゆる活動に等しく参画する元気な「入間」をめざします。
- 一、わたしたちは、男女が家事・育児・介護などを分かち合い、互いに支え合う、思いやりあふれた「入間」をめざします。
- 一、わたしたちは、男女が国際社会の一員として共に協力し、平和を愛する香り豊かな緑の文化都市「入間」をめざします。

平成 15 年 11 月 16 日 埼玉県入間市

基本理念（入間市男女共同参画推進条例第3条）

1 男女の人権の尊重

一人ひとりが互いを大切にし、男女の個人としての尊厳が重んじられること、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男女の人権が尊重されること。

2 多様な生き方の選択

性別による固定的な役割分担意識に基づく制度又は慣行を見直し、一人ひとりが多様な生き方を選択できること。

3 意思決定の場での男女共同参画

男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野における活動の方針の立案や決定の場に共同して参画する機会が確保されること。

4 家庭生活と他の活動との両立

家族を構成する男女が、互いの協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動とその他の活動が両立できること。

5 国際的協調

国際社会における取組を十分理解して行われること。

ごあいさつ

～たがいの個性や多様性を認めあい、 誰もが自分らしく輝く入間～実現のために



高齢社会の進行や子どもの出生率の低迷により、社会の成長が停滞していくことが危惧されるなか、本市が活力ある持続可能なまちづくりを進めていくためにも、性別や年齢にかかわらず、あらゆる立場や年代の人が個性と能力を發揮して、地域、職場、学校、家庭等において主体的に活躍できる男女共同参画社会の実現が求められています。

しかしながら、昭和の働き方とも言うべき男性中心型の労働慣行や「男は仕事、女は家庭」に代表されるような固定的な性別役割分担意識が、いまだ社会や個人の意識に深く根付いているのが現状です。加えて今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、これまで世の中に潜在的にありながら表面化してこなかった男女共同参画やジェンダー平等の遅れを顕在化させました。特に飲食・宿泊業等のサービス業が大きな打撃を受けたことなどから、女性の雇用形態の5割を超える非正規雇用労働者を中心に女性の雇用情勢が急速に悪化し、ひとり親家庭や女性の貧困問題が注目されるようになりました。また、テレワーク等で配偶者の在宅時間が増えたことで精神・経済・身体的DVが増加したり、女性の自殺者数が増加したりするなど、深刻な課題も生じています。

入間市では、社会情勢の変化や新たに顕在化した課題等を見据え、より一層の男女共同参画社会の実現を図ることを目指し、個人や企業、地域社会の意識改革や環境整備を効果的に進めていくために、本市が取り組むべき施策の方向・事業の実施計画を示した『第5次いるま男女共同参画プラン（令和4年度から令和8年度）』を策定いたしました。

2015年9月に国連サミットで採択されたSDGs（持続可能な開発目標）において、SDGs全体の「目的」として、また、全てのゴールを実現するための「手段」として、重要なテーマとなっている「ジェンダー平等の実現」を踏まえ、新たなプランでは、多様な価値観や生き方を認め、誰もが生きやすいまちの実現に向け「たがいの個性や多様性を認めあい、誰もが自分らしく輝く入間」をめざす姿に掲げています。

結びに、本プランの策定にあたり、ご尽力いただきました入間市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見をいただきました市民の皆様、関係者の皆様に、心よりお礼を申し上げます。

令和4年3月

入間市長 杉島 理一郎

目次

第1章 プランの基本的な考え方

1	プラン策定の趣旨	1
2	プランの基本理念	1
3	プランの期間	1
4	プランの目標	1
5	プランの性格・位置づけ	2
6	プランの数値目標	3
7	プランの推進体制	3

第2章 プランの内容

1	プランの体系	4
2	プランの成果指標	5
3	施策の内容	7
	基本目標1 性別役割分担意識からの脱却と多様な生き方の尊重	7
	基本目標2 あらゆる分野での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの充実	12
	基本目標3 誰もが安全で安心して暮らせる地域づくりの推進	19
	基本目標4 プランを実現するための推進体制の強化	27

参考資料

入間市の現在の状況	31
「男女共同参画社会に向けての市民意識調査」からみる入間市の現状	33
男女共同参画に関する国内外の動き	42
男女共同参画に関する年表 ～国際婦人年以降の動き～	53
関連法令の概要説明	58
関連法令原文	60
用語解説	88
第5次プラン検討の経過	90
入間市男女共同参画審議会委員名簿	91
入間市男女共同参画推進スタッフ会議（第7期）スタッフ名簿	92
第5次いるま男女共同参画プランの基本方針について（諮問）	93
第5次いるま男女共同参画プランの基本方針について（答申）	94

第1章 プランの基本的な考え方

第1章 プランの基本的な考え方

1 プラン策定の趣旨

入間市は、これまで「入間市男女共同参画推進条例」に基づき、平成29年4月から令和4年3月までを期間とする第4次いるま男女共同参画プラン(以下、「第4次プラン」という。)を策定し、男女共同参画社会に向けた施策を推進してきました。

その成果は、令和2年6月に実施した「男女共同参画社会に向けての市民意識調査」(以下、「市民意識調査」という。)結果からみると「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識に否定的な市民が7割を超えるなど、確実に男女共同参画の意識は進展しています。しかし、一方で男女の地位が社会通念などで平等と感じていない市民の割合は8割にも及ぶ状況がみられ、女性よりも男性が優遇されていると感じる方が多くいることから男女平等について一層の取り組みが必要です。

こうしたことから、男女共同参画の推進に向けた継続した取り組みを進めるため、これまでの施策の成果、市民意識調査の結果及び男女共同参画審議会の答申を踏まえて、「第5次いるま男女共同参画プラン」を策定します。

2 プランの基本理念

第5次いるま男女共同参画プラン(以下、「第5次プラン」という。)では、「たがいの個性や多様性を認めあい、誰もが自分らしく輝く入間」をめざす姿に掲げ、入間市男女共同参画推進条例の基本理念に基づき、あらゆる分野において女性も男性も一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、責任を分かち合う男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進します。

3 プランの期間

第5次プランの期間は、令和4(2022)年度から令和8(2026)年度までの5年間とします。



4 プランの目標

第5次プランでは男女共同参画社会の実現のために、「たがいの個性や多様性を認めあい、誰もが自分らしく輝く入間」をめざして4つの基本目標を設定しています。

基本目標1 性別役割分担意識からの脱却と多様な生き方の尊重

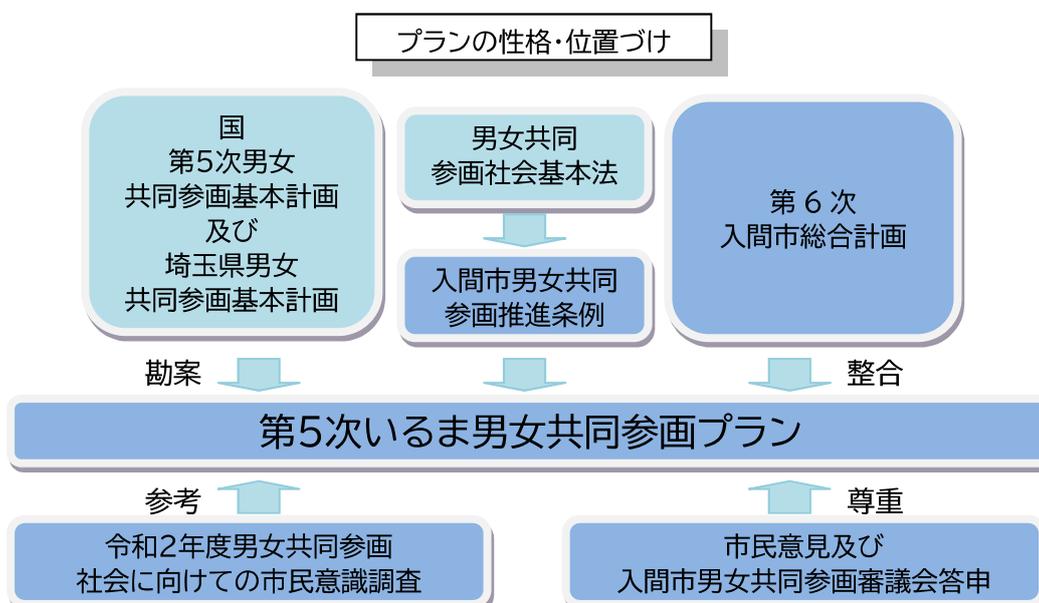
基本目標2 あらゆる分野での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの充実

基本目標3 誰もが安全で安心して暮らせる地域づくりの推進

基本目標4 プランを実現するための推進体制の強化

5 プランの性格・位置づけ

- I 第5次プランの4つの基本目標は、「入間市男女共同参画推進条例」の基本理念に基づいています。
- II 「入間市男女共同参画推進条例」は、すべての国民の個人尊重を謳う憲法第13条と、法の下での男女平等を説く第14条、更に、日本が1985年に批准した、あらゆる種類の不当な女性差別の撤廃を義務づける「女子差別撤廃条約」を源泉とする男女共同参画推進の大きな流れの最前線に位置しています。
- III 第5次プランは、法律的には「男女共同参画社会基本法」に基づく国及び埼玉県男女共同参画基本計画を踏まえており、同法第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」に該当します。
- IV 第5次プランの基本目標2の課題(1)「女性活躍と政策・方針決定参画の促進」、(2)「働き方改革を通じたワーク・ライフ・バランスの実現」、(3)「働く女性、働きたい女性の支援の推進」の3つの課題は、「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」)」に基づく、「市町村推進計画」に対応しています。
- V 第5次プランの基本目標3の課題(2)「暴力・ハラスメント根絶のための教育・啓発と被害者の支援」は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(以下「DV防止法」)」に基づく「市町村基本計画」に対応しています。
- VI 第5次プランは、第4次プランの事業成果を基に、「第6次入間市総合計画」における男女共同参画社会の実現に向けた基本計画として、他の施策との総合的な推進を目指します。
- VII 第5次プランは、令和2(2020)年に実施した市民意識調査の結果を参考にするるとともに、市民意見及び入間市男女共同参画審議会からの答申を尊重しています。



6 プランの数値目標

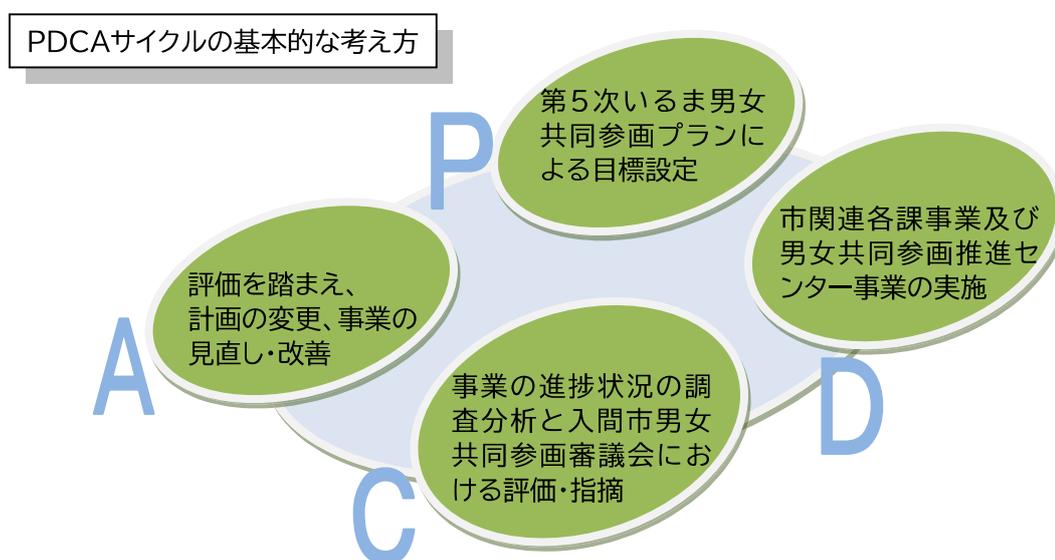
このプランには、施策の実質的な効果を確認するため、数値目標を示しています。この数値目標の当初値は「市民意識調査」等によります。

7 プランの推進体制

プランの推進にあたっては、PDCAサイクル(注)の方法論を適用します。

PDCAサイクルが着実に機能するよう、プランの進捗状況について、毎年度、取組実施課、男女共同参画審議会、男女共同参画担当課による分析・評価を行い、課題解決に取り組めます。

また、5年ごとに実施する市民意識調査により市民の視点から評価を行います。



(注)PDCAサイクルとは、Pは「Plan=計画」、Dは「Do=実行」、Cは「Check=評価」、Aは「Action=改善」を意味し、PDCAサイクルを繰り返してより良いプランへと改善することが望まれています。

第2章 プランの内容

第2章 プランの内容

1 プランの体系

めざす姿 「たがいの個性や多様性を認めあい、誰もが自分らしく輝く入間」		
基本目標	課題	施策の方向
基本目標1 性別役割分担意識からの脱却と多様な生き方の尊重	(1)男女共同参画に関する教育・啓発の推進	●幼少期を含むあらゆる世代へ男女共同参画に関する教育・啓発をします
	(2)多様性に富む包括的な社会の推進	●多様である一人ひとりがお互いを尊重し認めあう社会づくりを推進します
	(3)性別役割分担意識から脱却するための意識改革の推進	●固定的な性別役割分担意識と性別に関する無意識の思い込みを解消します
基本目標2 あらゆる分野での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの充実	(1)女性活躍と政策・方針決定参画の促進 入間市女性活躍推進計画	●女性が政治、経済、地域などあらゆる分野で指導的な立場で活躍できるよう支援します
	(2)働き方改革を通じたワーク・ライフ・バランスの実現 入間市女性活躍推進計画	●働く人すべてが仕事と家事・育児・介護などを両立できる環境を整備します ●企業等に対する女性活躍のための支援や働きかけをします ●男性の意識改革、働き方改革を進めます
	(3)働く女性、働きたい女性の支援の推進 入間市女性活躍推進計画	●女性の就業支援と仕事と家庭生活の両立を支援します ●性別を理由とする仕事上のハラスメントや不利益取扱いを解消します
基本目標3 誰もが安全で安心して暮らせる地域づくりの推進	(1)防災における男女共同参画の体制づくり	●防災、被災生活への男女共同参画視点の導入と基盤整備をします
	(2)暴力・ハラスメント根絶のための教育・啓発と被害者の支援 入間市DV対策基本計画	●DVなどあらゆる差別・暴力の防止のための意識啓発と支援体制を強化します
	(3)誰もが安心して暮らすための環境づくり	●貧困など生活上困難を抱えた方への支援をします ●誰もが安心して健康的な生活をおくれる環境づくりをします
基本目標4 プランを実現するための推進体制の強化	(1)施策・事業への男女共同参画・女性活躍の視点の反映	●市の施策等における男女共同参画の視点を反映します
	(2)取組体制の改善と充実	●庁内組織の体質改善・意識改革と各種事業を充実します
	(3)プランの進行管理と評価	●適切な評価・進捗管理と関係機関との連携を強化します

2 プランの成果指標

基本目標の達成度を図るため、基本目標ごとに下記の指標に対する数値目標を設定します。これらの指標については、毎年度の各課調査のほか、5年ごとに実施する「男女共同参画社会に向けての市民意識調査」の調査結果にて測ります。

基本目標1 性別役割分担意識からの脱却と多様な生き方の尊重

成果指標	現状値	目標値
男女の地位が社会通念や慣習などで平等と感じる人の割合 【市民意識調査】	14.1% (全体) 18.6% (男性) 10.2% (女性)	20.0%
性的マイノリティやLGBTという言葉を知っている人の割合 【市民意識調査】	80.6%	90.0%
「男は仕事、女は家庭」という考え方に否定的な人の割合 【市民意識調査】	72.4% 68.7% (男性) 76.3% (女性)	80.0%

基本目標2 あらゆる分野での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの充実

数値目標	現状値	目標値
市の審議会等における女性の割合 【企画課調べ】	32.7%	35.0%
保育所・園の待機児童数 【保育幼稚園課調べ】	10人	0人
学童保育室の待機児童数 【青少年課調べ】	41人	0人

基本目標3 誰もが安全で安心して暮らせる地域づくりの推進

数値目標	現状値	目標値
市の防災会議委員に占める女性の割合 【危機管理課調べ】	26.5%	35.0%
配偶者等（事実婚や交際相手等含む）からDVを受けたあと、相談した人の割合 【市民意識調査】	28.0%	35.0%
乳幼児健康診査未受診者家庭訪問の実施割合 【地域保健課調べ】	100%	100%

基本目標4 プランを実現するための推進体制の強化

数値目標	現状値	目標値
男女共同参画に関する職員研修への年間参加者数 【人権推進課調べ】	75人	90人

※現状値について【市民意識調査】令和2年度調査、【各課調べ】令和3年3月31日現在（地域保健課・人権推進課）、令和3年4月1日現在（企画課・保育幼稚園課・青少年課・危機管理課）



【SDGs(エス・ディー・ジーズ)とは】

SDGsは「Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標」の略称で、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現を目指す世界共通の目標として、2015年9月の国連サミットで全会一致で採択されました。2030年をゴールに持続可能でよりよい社会を目指すために、先進国も含め、全ての国が取り組むべき普遍的(ユニバーサル)な目標として、社会、経済、環境の3側面から17の国際目標が掲げられています。

男女共同参画プランは、17ある目標のうち、ジェンダー平等の達成と、すべての女性と女児のエンパワーメントを図ることをテーマとした「5. ジェンダー平等を実現しよう」のゴールに向けた取り組みを担います。

またジェンダー平等の実現は、SDGs 全体の中においても重要なテーマとして位置付けられ、17ある目標全てのゴールの実現に関わる必要不可欠な目的であり手段としてその重要性が明示されています。

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. 貧困をなくそう | 9. 産業と技術革新の基盤をつくろう |
| 2. 飢餓をゼロに | 10. 人や国の不平等をなくそう |
| 3. すべての人に健康と福祉を | 11. 住み続けられるまちづくりを |
| 4. 質の高い教育をみんなに | 12. つくる責任 つかう責任 |
| 5. ジェンダー平等を実現しよう | 13. 気候変動に具体的な対策を |
| 6. 安全な水とトイレを世界中に | 14. 海の豊かさを守ろう |
| 7. エネルギーをみんなに
そしてクリーンに | 15. 陸の豊かさを守ろう |
| 8. 働きがいも経済成長も | 16. 平和と公正をすべての人に |
| | 17. パートナリシップで目標を
達成しよう |



3 施策の内容

基本目標 1

性別役割分担意識からの脱却と多様な生き方の尊重

誰もが個人として尊重され、一人ひとりの個性と能力を発揮するためには、固定的な性別役割分担意識の脱却と、性の多様性を含むあらゆる人権が尊重される社会を実現することが必要なため、男女共同参画についての意識啓発やあらゆる人権への理解の促進・支援を図ります。

課題 1

男女共同参画に関する教育・啓発の推進

【現状】

- ・市の調査で、男女が社会のあらゆる分野で更に平等になるために、最も重要だと思うことを聞いたところ、「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が最も高く（32.8%）なっています。

出典：令和2年度男女共同参画社会に向けての市民意識調査結果報告書

【課題】

- ・家庭や地域、教育の場において、幼少期からの学習と、あらゆる世代に対して男女平等意識の形成が必要です。

施策の方向 1 幼少期を含むあらゆる世代へ男女共同参画に関する教育・啓発をします

主な取組	取組内容	実施課
家庭・地域における男女平等の推進	・男女共同参画に関するセミナーの開催やセンターだより等を発行し、市民の認識と理解を深めます。	人権推進課
	・出前講座メニューに男女共同参画に関する内容を取り入れ、PTA家庭教育学級での実施を依頼していきます。	社会教育課
	・父親向け講座の開催など父親が子育てに参加する機会づくりを進めます。	こども支援課
	・妊婦と夫を対象に、両親学級（パパママクラス）を実施します。	地域保健課
	・地域社会に対して、男女共同参画に関する学習機会を提供するための事業を実施します。	公民館
教育の場における男女平等の推進	・市内小・中学校の児童・生徒に対して、人権尊重への理解促進を図るための人権教室や人権作文コンテストを実施します。	人権推進課
	・あらゆる人権に対して理解を深めるため、保育所職員を人権保育研修へ派遣します。	保育幼稚園課
	・学童保育室において、男女平等の観点から、男女混合名簿を導入し、男女一緒に遊びを行います。	青少年課
	・学校教育において、男女平等の観点から、男女混合名簿を導入し、男女平等意識を高めます。	学校教育課

課題2 多様性に富む包括的な社会の推進

【現状】

- ・市の調査で、性的マイノリティの方々への人権施策の必要性について聞いたところ、「正しい理解を深めるための教育・啓発活動を推進する」が（63.5%）と最も高く、次いで「相談・支援体制を充実する」（45.7%）、「パートナーシップ制度など法整備を行う」（43.2%）となっています。

出典：令和2年度男女共同参画社会に向けての市民意識調査結果報告書

【課題】

- ・性別はもちろんのこと、国籍や年齢、障害の有無にかかわらず、多様な生き方に対する差別や偏見を排除し、互いの価値観を認めあうことで、誰もが生きやすい社会になるための意識啓発と支援体制の充実が必要です。

施策の方向1 多様である一人ひとりがお互いを尊重し認めあう社会づくりを推進します

主な取組	取組内容	実施課
性的マイノリティに対する理解促進と支援	・多様な性について理解と認識を深めるための講演会やパネル展示を実施するほか、当事者や家族等が抱えている悩みごとの問題解決を支援するための相談事業を実施します。	人権推進課
	・教育現場において、男女混合名簿の導入や、男女の区別なく座席やロッカーを配置することで、当事者生徒に配慮します。	学校教育課
	・性的マイノリティに関する講座や講演会を実施し、性的マイノリティへの理解促進を図ります。	社会教育課
リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発	・妊娠・出産について女性の自己決定権があることを認識してもらうため、ホームページ等を活用して「性と生殖」に関する健康と権利の情報提供を行います。	人権推進課
	・妊婦と夫を対象に、両親学級（パパママクラス）を実施します。 ・早期不妊検査及び不育症検査の助成事業を行います。	地域保健課
外国人への支援	・市刊行物等の外国語への翻訳や外国人相談窓口の充実を図ります。	地域振興課
障害者と介助者への支援	・障害のある方が地域で自立した社会生活が送れるよう、関係機関と連携を強化するとともに、相談支援の資質向上に努めます。	障害者支援課
高齢者と介護者への支援	・関係機関と協働して、認知症になっても安心して暮らせるまちづくり事業を推進するとともに、男女の区別ない就労に向けた、シルバー人材センターの運営を支援します。 ・地域包括支援センターで、本人や家族などからの相談、高齢者等見守りネットワークを通して、高齢者の孤立・虐待防止などの支援を行います。	高齢者支援課

【入間市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度とは】

入間市では、令和3年9月1日より、「入間市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を開始しました。

この制度は、片方または双方が性的マイノリティ*である二人が、お互いを人生のパートナーとして助け合い、協力し合って生活を共にすると約束したことを市長に対して宣誓し、市は宣誓書受領書や宣誓書受領カードを交付するものです。また、宣誓する方に、未成年の子ども等がいる場合、家族として生活を共にし、保護者(介護者)として守っていくことを併せて宣誓することができます(ファミリーシップ宣誓)。

宣誓制度により、法的な効果が生じるものではありませんが、性的マイノリティの方々が家族として扱われ、社会全体で各種サービスや制度の利用が普及していくとともに、性の多様性への理解が深まり、誰もが生きやすい社会になることが期待されます。

*性的マイノリティ:性自認(自己の性別についての認識)が戸籍上の性と異なる方、性的指向(恋愛感情や性的関心の対象となる性別についての指向)が異性のみだけではない方など。性的少数者。

様式第1号 (第4条関係)
入間市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓書

(宛先)入間市長 年 月 日

私たちは、入間市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓の取扱いに関する要綱の規定に基づき、以下の内容を確認した上で、パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓を行います。

宣誓をしようとする者

氏 名	氏 名
(通称名)	(通称名)
住 所	住 所
電話番号	電話番号

未成年の子等

氏 名	氏 名
-----	-----

※ 通称名は使用を希望する方のみ記入してください。
 ※ パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓をする者に生計を一にする未成年の子等がいる場合には、氏名を記載することができます。

添付資料
 (1) 住民票の写し又は住民票記載事項証明書
 (2) 戸籍抄本、独身証明書その他の婚姻をしていないことが確認できる書類
 (3) その他市長が必要と認める書類

《宣誓書様式》

第 号
宣誓 年 月

入間市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓書
受領カード

入間市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓の取扱いに関する要綱第6条の規定に基づき、パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓書を受領したことを証明します。

本人 パートナー

氏名	氏名
年 月 日生	年 月 日生

交付 令和 年 月 日 入間市長 杉島 理一郎

第 号
宣誓 年 月

入間市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓書
受領カード

入間市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓の取扱いに関する要綱第6条の規定に基づき、パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓書を受領したことを証明します。

本人 パートナー

氏名	氏名
年 月 日生	年 月 日生

交付 令和 年 月 日 入間市長 杉島 理一郎

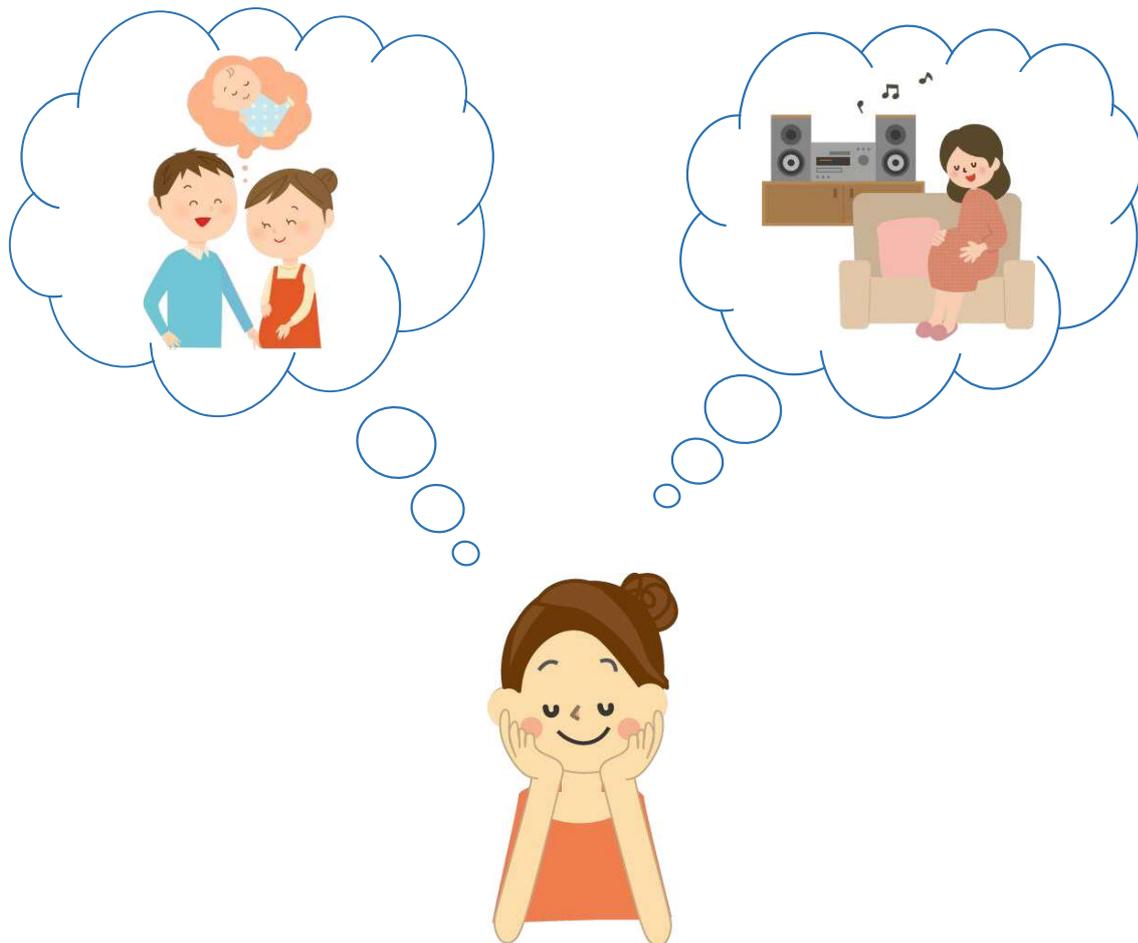
《宣誓書受領カード》

【リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは】

リプロダクティブ・ヘルス/ライツは、「性と生殖に関する健康と権利」と訳されます。性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的、精神的、社会的に良好な状態であることを意味するリプロダクティブ・ヘルスを享受できる権利をリプロダクティブ・ライツといいます。

具体的には、子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠や出産、全ての新生児が健全な小児期を享受すること、またそれらに関する情報と手段を得ることができる権利です。また、女性だけでなく男性の性と生殖の健康、役割、責任なども包括しています。

自分のからだ・人生を守るために、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの観点から、男女が性の知識を正しく得ることが大切です。



課題3 性別役割分担意識から脱却するための意識改革の推進

【現状】

- ・市の調査で、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識については、「否定派」が（72.4%）と前回の平成27年度の調査から6.2%増加し、改善が見られる一方で、実際には、「主として男性」が行うことが望ましいものとして“生活費の確保”が（51.6%）と最も高く、対して「主として女性」については“家計の管理”が（45.2%）、次いで“家事（炊事・洗濯・掃除など）”（34.6%）など、依然として固定的な性別役割分担意識が根付いている状況が伺えます。

出典：令和2年度男女共同参画社会に向けての市民意識調査結果報告書

【課題】

- ・固定的な性別役割分担意識からの脱却については、あらゆる世代に対して意識啓発を行うことが必要ですが、とくに高齢者、中高年世代に高い傾向があることから、この世代に向けた効果的な啓発を行うことも大切です。

施策の方向1 固定的な性別役割分担意識と性別に関する無意識の思い込みを解消します

主な取組	取組内容	実施課
各種講座等の開催	・性によって生き方や役割を分ける意識、慣習を見直すための講座等を実施します。	人権推進課
	・男性が積極的に楽しく子育てを行うきっかけをつくる講座を実施します。	こども支援課
情報紙やホームページ等を活用した啓発	・固定的な性別役割分担意識解消のため、男女共同参画に関する情報紙を作成・発行するほか、ホームページにも掲載します。また、男女共同参画週間に合わせて、パネル展示を行います。	人権推進課
市内事業者への啓発	・商工会・工業会を通じて、市内事業者へ取り組みの周知・啓発を図ります。	商工観光課
男女共同参画に関する法制度の周知	・各種法制度に関する資料を講演会等で配布したり、ホームページに掲載したりするほか、国や県から提供された情報を関係部署に提供するなど周知を図ります。	人権推進課

男女共同参画推進センターのホームページでは、ホームページから悩みごと相談の予約や講座の申し込みができるほか、男女共同参画に関するたくさんの情報を掲載しています。ぜひ、ご覧ください。

ホームページ QRコード

基本目標 2

あらゆる分野での女性活躍とワーク・ライフ・バランスの充実

超高齢社会となり、社会の成長が停滞していくことが危惧されるなかで、活力ある持続可能な社会を作るためにも女性の活躍が一層求められます。女性があらゆる分野で活躍するためには、政策や方針決定の場への女性の参画、男女が共に仕事や家庭を両立させるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。女性活躍の推進やワーク・ライフ・バランスの実現に向け、企業・団体や個人に対して環境整備に向けた意識啓発を図ります。

課題 1 女性活躍と政策・方針決定参画の促進

入間市女性活躍
推進計画

【現状】

- ・市の調査で、政策・方針を決定する場に占める女性の割合が依然として低い理由を聞いたところ、「家事や子育て、介護などの負担が大きい」（48.6%）に次いで「男性優位の組織運営になっている」（47.8%）「重要な役割を男性が務める慣習になっている」（44.9%）となっています。

出典：令和2年度男女共同参画社会に向けての市民意識調査結果報告書

【課題】

- ・女性があらゆる分野で活躍するために、慣習にとらわれず企業や団体が女性の積極的な登用を促進するための啓発や、女性への情報提供・支援が必要です。

施策の方向 1 女性が政治、経済、地域などあらゆる分野で指導的な立場で活躍できるよう支援します

主な取組	取組内容	実施課
審議会における女性委員の登用の促進	・女性登用状況を把握するとともに、各課に対し女性の登用に対する啓発を図ります。 ・審議会等を設置しようとする課及び委員改選を行う課に対し、女性登用の促進について個別に指導します。	企画課
市女性職員の管理職への登用の促進	・優秀な職員が能力を発揮できるよう、研修等を通じて職員のキャリア形成を支援し、管理職への登用を促進します。	人事課
女性の能力開発のための支援	・女性リーダー養成講座を実施します。また、受講者を審議会等委員へ推薦し、女性参画を進めます。	人権推進課
市民活動団体等への女性参画の支援	・自治会を含む市民活動団体等への女性参画拡大の啓発を関係課と連携して行います。	地域振興課

主な取組	取組内容	実施課
女性活躍に関する 情報提供	・国や県から提供される情報を資料閲覧室に配架し、併せてホームページにリンクを貼り、情報の充実を図ります。	人権推進課
	・埼玉県女性キャリアセンター等が実施する女性活躍に関する情報を共有します。また、市内で開催される就職支援セミナー、働く女性応援講座、インターンシップ、おしごと相談等の女性活躍の推進に関する情報をポスターやホームページ等を活用して、広く周知を図ります。	商工観光課

コラム4

【ジェンダー・ギャップ指数(GGI)】

世界経済フォーラムが2021年3月、各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数(Gender Gap Index:GGI)を発表しました。この指数は、「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータを基とし、2021年の日本の総合スコアの順位は156か国中120位(前回は153か国中121位)でした。先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果です。日本は政治分野において女性の参加割合が低く、国会議員の女性割合は9.9%、大臣の同割合は10%に過ぎないこと、さらに女性の行政府の長が存在していないことも指摘されています。

《分野ごとの順位》

分野	順位	指標
経済	117位	0.604
政治	147位	0.061
教育	92位	0.983
健康	65位	0.973

出典：世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」



【現状】

・市の調査で、女性が政策・方針を決定する場に進出するために必要なことを聞いたところ、「家事や子育てなど家庭内での責任を男女がバランスよく分かち合う」（49.4%）が最も高く、また、仕事と家庭を両立するために必要な条件については、「育児休業・介護休業制度の充実や利用しやすい環境をつくる」（54.6%）、「労働時間の短縮や長時間労働の是正などの働き方を見直す」（48.9%）が高い数値となりました。

出典：令和2年度男女共同参画社会に向けての市民意識調査結果報告書

【課題】

・家事や育児・介護、自身の体調など、さまざまな事情をもつすべての人が、安心して働くことのできる、多様で柔軟な働き方を推進するための意識啓発と環境の整備が必要です。

施策の方向1 働く人すべてが仕事と家事・育児・介護などを両立できる環境を整備します

主な取組	取組内容	実施課
柔軟な働き方の環境整備	・AI等の技術をはじめとするデジタル技術やデータを活用して、市民の利便性の向上を図るとともに、市の業務の効率化を図ります。	情報政策課
	・職員の勤務条件について、国及び他の地方公共団体の動きを注視しつつ、柔軟な働き方の環境整備（フレックスタイム制・テレワーク）のための研究を進めます。	人事課
	・働くすべての人が仕事と家事・育児・介護などを両立できる環境を整備するため、労働相談を実施し、対応を図ります。	商工観光課
	・事業所内保育施設の設置を支援するため、希望する企業からの相談を受け付けます。	保育幼稚園課
子育て支援の充実	・子育ての楽しさを伝える講座を実施します。 ・子育て中の親子及び妊婦が交流できる場所を整備・拡充し、相談や情報提供、助言等の必要な支援が受けられる事業を実施します。	こども支援課
	・保育施設の整備を進め、保護者が安心して児童を預けられる場を確保します。	保育幼稚園課
	・放課後子ども教室事業を全小学校区で実施し、子どもが安心して活動できる場の確保を図り、多様な学習・体験を実施します。 ・学童保育室の整備を進め、保護者が安心して児童を預けられる場を確保します。	青少年課
	・健康教育事業（両親学級、食育教室、2歳児歯科健診等）を行い、妊婦や乳幼児と保護者等を支援します。	地域保健課

施策の方向2 企業等に対する女性活躍のための支援や働きかけをします

主な取組	取組内容	実施課
市内事業者に向けた啓発	・ 特定事業主行動計画や庁内イクボス宣言の取り組みについて毎年新任課長等に研修をし、子育てや介護をしている職員が安心して働くことができる環境を整えます。	人事課
	・ 関連課と連携して、市内事業者を対象に女性活躍に関する講座を実施し、女性活躍の支援を行うとともに、多様な生き方やワーク・ライフ・バランスの理念について周知を図ります。	人権推進課
	・ 女性活躍に関する情報や講演会、働き方改革の推進に関する情報を市内工業会・商工会を通じて、市内事業者へ啓発及び情報提供を行います。	商工観光課
企業認定制度の活用と啓発	・ 女性従業員数の取り入れ等、入札参加資格登録の審査事項について検討します。	管財課
	・ 県が実施している「企業認定制度」の取り組みをホームページ等で紹介します。	人権推進課
	・ 国、県が実施している企業認定制度の情報を、広く市民へ周知するほか、市内工業会・商工会を通じて、市内事業者へ啓発及び情報提供を行います。	商工観光課

コラム5

【埼玉県 多様な働き方実践企業認定制度とは】

この制度は、仕事と家庭の両立を支援するため、テレワークや短時間勤務など、男女がともにいきいきと働ける多様な働き方を実践している企業等を県が認定するものです。県は基準を満たす企業等を認定し、働きやすい企業として、ホームページ等で広くPRしています。

現在認定企業数は令和3年12月現在3,498社となり、県内企業に「多様な働き方」が少しずつ広まっています。

【9つの認定項目のうち3つ以上該当すれば認定を取得できます。】

- ①男女が共に仕事と育児・介護を両立できる
- ②テレワークやフレックスタイムなど独自の取組を導入している
- ③出産した女性等が現に働き続けている
- ④女性管理職が活躍している
- ⑤働きやすい職場環境づくりをしている
- ⑥働き方に対する取組を表明している
- ⑦男性従業員の育児休業等の取得が定着している
- ⑧働き方改革を積極的に進めている
- ⑨従業員が長く働き続けている

施策の方向3 男性の意識改革、働き方改革を進めます

主な取組	取組内容	実施課
男性の育児休業・介護休業の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・男性職員がより積極的に育児・介護を行えるよう育児・介護休業を取得しやすい環境を整えます。 ・育児・介護休業法等の改正を踏まえて、育児休業の取得回数制限の緩和や育児休業を取得しやすい勤務環境の整備について、適切な措置を講じます。 	人事課
	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業や介護休業を取得しやすい環境を整備するため、労働相談を実施します。労働者だけでなく、企業からの相談にも対応し、育児休業・介護休業の取得促進を図ります。 	商工観光課
長時間労働抑制の推進・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての職員が心身ともに健康に働き、能力を発揮することで組織の生産性を向上させるために、時間外勤務縮減運動を実施し、長時間労働の抑制を図ります。 	人事課
	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働による労働者の悩みを解消し、心身ともに健康に働くことができるよう労働相談を実施します。これにより長時間労働の抑制を図ります。 	商工観光課
男性への意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護の有無に関わらず、すべての男性に向けた意識啓発を講座や情報紙等を通じて行います。 	人権推進課

コラム6

【育児・介護休業法の改正】

「改正育児・介護休業法」は、「男性版産休」とも呼ばれており、「出生時育児休業」が新設されるなど、男性の育休が大きく変わります。改正点は主に5つです。制度は令和4年4月以降、順次施行されます。

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- 3 育児休業の分割取得
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

《施行日》 2、5・・・令和4年4月1日
1、3・・・令和4年10月1日
4・・・令和5年4月1日



【現状】

- ・いまだに男性中心の職場環境にある現状では、働きたい女性が思うように社会進出ができない状況になっています。男女ともに社会通念や慣習などが障壁となり、性別役割分担意識の解消が進んでいない中では、とくに女性が、育児・介護等による時間的制約を受けやすい状況があります。
- ・市の調査で、職場における男女平等について聞いたところ、男性の方が優遇されていると思う項目は、「昇進や昇格」（39.2%）が最も高く、次いで「賃金」（27.4%）となっています。女性の方が優遇されていると思う項目については「育児休業等の休暇の取得しやすさ」（41.8%）が最も高くなっています。

出典：令和2年度男女共同参画社会に向けての市民意識調査結果報告書

【課題】

- ・昇進や昇格、賃金格差の解消のためには、職場等において性別に関係なく個々の能力や希望に応じて働くことができる環境整備と、働く一人ひとりの男女平等への意識改革が必要です。また、ライフステージの影響を受けやすい女性が多様な働き方を選択できる機会の提供が求められます。

施策の方向1 女性の就業支援と仕事と家庭生活の両立を支援します

主な取組	取組内容	実施課
女性の就職、在宅ワーク支援	・就職・在宅ワークなどの講座を開催し、ライフステージに合わせた多様な働き方を支援します。	人権推進課
	・就職面接会・企業説明会、就職支援セミナーのほか、就業に関する悩みや不安を解消するための就業相談を実施します。	商工観光課
女性の起業支援	・起業を目指す女性を支援するための講座の実施やイベント事業への協力を行います。	人権推進課
	・起業を目指す方を対象とした創業セミナーを実施します。	商工観光課

施策の方向2 性別を理由とする仕事上のハラスメントや不利益取扱いを解消します

主な取組	取組内容	実施課
労働条件等の改善の啓発	・企業人権問題講演会を開催します。ニュー・ノーマルな開催方法としてwebによる講演会の動画配信を行い、多くの人に参加できる講演会とします。また、労働基準等に関する国、県等からの情報の周知を行います。	商工観光課
ハラスメント防止対策の促進	・ハラスメント防止に関する啓発リーフレットの配布や情報紙等への掲載を行い、意識啓発に努めます。	人権推進課
	・講演会（webによる講演会の動画配信）や啓発広報を通して、ハラスメント防止のための意識啓発を行います。 ・労働関係のハラスメントや賃金未払い等の問題の事前防止や早期解決のため、労働相談を実施します。	商工観光課
	・職場におけるハラスメントの防止について啓発するとともに、ハラスメント相談体制を整えます。	人事課

【さまざまなハラスメント】

ハラスメント(Harassment)とは「嫌がらせ」や「いじめ」と訳される言葉です。行為者にどういう意図があったかは問題ではなく、相手が不快な感情を抱けばそれはハラスメントになります。ハラスメントの種類は多岐にわたるとともに、さまざまなハラスメントから派生し、その種類は増加しています。

職場でのハラスメントは、職場上の立場や優位性を利用して嫌がらせ行為を行うことです。ハラスメントにより、従業員の働く意欲が低下し、職場環境が悪くなることもあります。

《ハラスメントの一例》

☆パワハラ(パワーハラスメント)

組織などでの地位や人間関係などの優位性を利用して、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

☆モラハラ(モラルハラスメント)

言葉や態度など目に見えない暴力・嫌がらせで相手を追い詰める行為。同僚同士、部下から上司に対して、また職場のみならず、夫婦や親子、友人同士で発生することもある。

☆セクハラ(セクシュアルハラスメント)

性差別的な発言や性的な言動による嫌がらせ。「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識に基づいた言動は、セクハラの原因や背景にも。

☆マタハラ・パタハラ(マタニティハラスメント・パタニティハラスメント)

妊娠・出産が業務に支障をきたすとして、妊娠中の女性に解雇・降格を促すなどの嫌がらせをすることをマタハラ(マタニティハラスメント)と言い、男性が育児休業を取得することや短時間勤務・フレックス勤務を活用することを妨害する行為をパタハラ(パタニティハラスメント)と言う。

☆エイハラ(エイジハラスメント)

年齢や世代による差別や偏見。年齢・年代を持ち出して「もう年なんだから」「若いから何でもできる」「ゆとり世代は…」など。

☆セカハラ(セカンドハラスメント)

ハラスメントの相談を会社の上司や同僚に相談することで逆に責められたり、嫌がらせを受けたりすること。相談内容を社内に言いふらす。相談者の気持ちに寄り添わず「自分たちの時は…」と持論を展開したり、「あなたにも原因があったのでは」と逆に責めたりするなど。



基本目標 3

誰もが安全で安心して暮らせる地域づくりの推進

新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で、女性の貧困や自殺者、DVの増加など女性への深刻な影響が明らかになりました。女性への深刻な影響の根底には、平時において男女共同参画が進んでいなかったことが、コロナの影響により顕在化したことが大きいとされています。このように非常時においては女性のみならず、社会的弱者が不利益な立場に置かれる状況もあることから、誰もが安心して暮らせる社会を目指し、あらゆる支援体制の強化を図ります。

課題 1 防災における男女共同参画の体制づくり

【現状】

- ・近年、地震や洪水、突風といった自然災害が頻発しています。災害時には、女性、妊産婦、乳幼児、高齢者、障害者、外国人、性的マイノリティの方が不利益な立場に置かれる状況もあることから、さまざまな立場の人に配慮した避難所運営、備蓄品配備などの災害対策が不可欠です。

【課題】

- ・地域防災への男女共同参画を推進するため、女性の意見を反映した防災対策を講じることができるよう、防災会議への女性委員の積極的な登用や女性防災リーダーの育成、研修会や自主防災組織への女性の参画を促進することが必要です。

施策の方向 1 防災、被災生活への男女共同参画視点の導入と基盤整備をします

主な取組	取組内容	実施課
男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	・多様な視点から必要な支援が行えるよう、市防災会議委員に男女共同参画審議会委員を推薦します。 ・性的マイノリティの方に配慮するため、民間の支援団体との協力体制の構築に努めます。	人権推進課
	・市の地域防災に関する重要事項を審議する「入間市防災会議」の女性比率の向上を図ります。	危機管理課
地域防災組織への女性の参画促進	・各自主防災会で、女性の視点を取り入れた防災訓練が行われるよう支援し、女性の参加促進を図り、将来的に女性リーダーの育成につなげます。	危機管理課



【防災・災害と女性】

近年、気候変動等に伴う水害等の予想を超えた災害が発生しており、今後、大規模地震の可能性も高まっています。いつどの地域でも被害が起こる可能性があることから、日頃から防災意識を高め、地域住民が一体となり、災害に強いまちづくりが必要不可欠です。

これまで、女性が避難生活をおくる中で、プライバシーの確保や衛生用品の配布、防犯・安全対策、避難所内での役割分担等において、さまざまな課題が浮き彫りとなりました。具体的には「生理用品の要望の受付・配布・管理」「トイレと風呂の安全の確保」「女性専用の洗濯・物干し場の確保」「女性専用の更衣室・授乳室の確保」のほか、避難所運営においては、女性に炊事、洗濯、掃除などのケア役割の負担が増大するなどが挙げられます。

その他にも、災害発生時には、乳幼児、高齢者、障害者、性的マイノリティ、外国人など、さまざまな人々が困難に直面します。

多様性に基づくさまざまな視点から必要な支援を行えるよう、女性の視点を反映した防災対策を進めていくことが大切です。



【現状】

- ・市の調査で、配偶者からの暴力被害経験について、「何度もあった」「1、2度あった」と回答した人のうち、「相談できなかった（しようとは思わなかった）」と回答した人は（63.6%）です。「相談できなかった（しようとは思わなかった）」理由として、「相談するほどのことではないと思ったから」が（44.8%）で最も高い結果となっています。
- ・配偶者間の暴力の防止への取り組みとして、どのようなことが必要かという質問に対する回答について、「被害者を保護する体制を充実する」が（45.1%）で最も高く、次いで「被害を受けた人たちのための相談体制・窓口を充実する（41.5%）」となっています。

出典：令和2年度男女共同参画社会に向けての市民意識調査結果報告書

【課題】

- ・身体的・精神的な暴力、ストーカー行為、ハラスメント等の暴力は重大な人権侵害であり、その被害者の多くは女性です。近年では、交際相手からの暴力であるデートDVやSNS等を利用した性犯罪等も増加し深刻化しています。このような行為を未然に防止するためには、暴力は人権侵害であるという意識を幼少期のうちから意識啓発していくこと、そして、被害者に対して漏れのない安心・安全な支援を行うために、相談窓口の周知と関係機関との綿密な連携を図っていく必要があります。

施策の方向1 DVなどあらゆる差別・暴力の防止のための意識啓発と支援体制を強化します

主な取組	取組内容	実施課
DVや虐待等の防止に関する意識啓発	・センターだよりやホームページ、パネル展示等で、DV防止に関する情報を掲載し、意識啓発を図ります。	人権推進課
	・児童虐待の防止に関する記事を市報やホームページに掲載するほか、「児童福祉週間」等に合わせたパネル展示、オレンジリボン（子ども虐待防止運動）の配布による啓発活動を行います。 ・親子の良好な関係を作り、子育てのストレスを軽減させる「オレンジプログラム」を地域子育て支援拠点施設において実施します。	こども支援課
	・高齢者虐待を発見した場合、市及び地域包括支援センターに通報をしていただく啓発活動を行います。	高齢者支援課
若年層における暴力の防止に関する啓発	・デートDVに関するパンフレットを市内中学校や公共施設等に提供し、暴力防止に関する意識啓発を図ります。	人権推進課
	・学級活動を通して、暴力の未然防止に向けた実践行動や、その解決方法を学びます。また、道徳科の授業の中で、暴力の問題について自分自身のこととして捉え、日常生活に結びつけて考えます。	学校教育課

主な取組	取組内容	実施課
相談事業の周知と充実	・外国人相談窓口の周知と体制の充実を図ります。	地域振興課
	・ホームページや広報紙に、相談窓口の案内を掲載するほか、市内公共施設等に相談窓口カードを設置し、周知に努めます。 ・面接・電話・オンラインなど多様な相談形態を取り入れ、相談者の利便性の向上を図ります。 ・弁護士等の専門家による相談を実施し、相談の充実を図ります。	人権推進課
	・犯罪被害者支援の総合的な対応窓口として、切れ目ない支援（各種制度の紹介、関係部署や外部関係機関への連絡、調整等）を行います。	交通防犯課
	・関係機関や地域の委託相談支援事業所等との連携強化を図り、相談支援事業の周知や、さまざまな相談に対応できるよう努めます。	障害者支援課
	・総合相談支援窓口の周知を行うとともに、関係課と連携して相談支援を行います。	福祉総務課
	・高齢者の相談窓口を周知するとともに、職員（関連施設含む）が虐待対応職員研修を受講し、法律・福祉分野の専門機関から助言を受けることにより、高齢者虐待対応技術の向上を図ります。	高齢者支援課
	・ホームページへの掲載やリーフレットの配布等により、家庭児童相談室の周知を図り、子育て家庭の悩みや心配ごとについてのさまざまな相談に対応します。	こども支援課
	・こころとからだの健康相談窓口の周知や乳幼児健診等の機会を通じ、専門職による相談体制の充実に努めます。	地域保健課
	・教育センター相談窓口やホームページを広く周知するとともに、児童発達支援センターとの連携を図り、支援体制を整えます。	学校教育課
関係機関や関係部署との連携	・DV対策庁内連絡会議を開催し関係機関が抱える課題を相互で確認し、被害者を支援するための連携体制の強化に努めます。 ・必要に応じて専門相談や関係機関への紹介を行います。	人権推進課
被害者保護のための支援体制の整備	・マイナンバー制度関係課で構成する庁内調整会議において策定した「DV被害者等に係るマイナンバー制度における対応方針」に基づいた運用を行い、安全性の向上を図ります。	情報政策課
	・「住民基本台帳事務におけるDV等支援措置」の申出及び相談を受けた際は、被害者の安全確保のため、迅速に関連各課へ情報提供を行い、連携・支援を強化します。	市民課
生活再建に向けた支援体制の整備	・外国人相談窓口を通じて、生活再建に関する部署に外国人被害者をつなぐ支援を行います。	地域振興課
	・被害者に弁護士等による専門相談について情報提供し、生活再建にあたっての助言を得られる機会を設け、併せて関係課・関係機関への紹介も行います。	人権推進課

主な取組	取組内容	実施課
生活再建に向けた支援体制の整備	・被害者を迅速且つ適切に支援するために、関係機関と情報連携を行い、必要な支援の調整を図ります。	人権推進課
	・被害者の生活再建に向け、生活保護法に基づき、健康で文化的な最低限度の生活を保障し、または生活困窮者自立支援法に基づく相談支援や就労支援、住居確保給付金の支給などを行います。	生活支援課
	・DV被害者世帯を市営住宅の抽選番号の加算が受けられる優遇世帯とし、当選確率が上がるよう取り組みを行います。	都市計画課
	・障害のある被害者が地域で自立した日常生活や社会生活等をおくることができるよう、相談支援事業所連絡会等を通じて関係機関との連携強化を図り、就労支援など、さまざまな相談に対応できるよう努めます。	障害者支援課
	・子がいる被害者の自立に向けた資格取得の案内や就労支援等、さまざまな相談・助言を行います。	こども支援課
	・被害者への総合的支援を行うため、関係課及び課内での情報共有を図ります。	地域保健課
	・高齢者虐待を把握した場合は、関係機関と連携し被虐待者の安全を確保します。また、市外から転入してきた被害者について、支援が途切れないよう関係課と情報連携を行い、支援体制を強化します。	高齢者支援課
	・DV被害者に児童・生徒がいる場合、避難する際の就学手続きに関する支援を行います。	学校教育課

コラム9

【10代～20代の若年層に広がる性被害】

「モデル・アイドルになりませんか」と声をかけられた、「高収入アルバイト」に応募した、そのようなきっかけから、JKビジネス、AV出演強要など、性犯罪や性暴力被害に遭う問題が広がっています。

友人や先輩に誘われて断れない、みんなやっているからなどの気持ちで、被害に遭ってしまうことも起きています。

インターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、リベンジポルノ、自撮り被害など、性暴力は一層多様化してきています。



【DV・デートDV】

ドメスティック・バイオレンス(DV)は、一般的に配偶者や恋人などの親密な関係にあるパートナーから振るわれる暴力をいい、個人の尊厳を傷つけ、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。その多くが外部からの発見が困難な家庭内で行われるため、潜在化しやすく、また、加害者に罪の意識が薄いため、周囲も気付かないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすい傾向があります。

暴力は、殴る、蹴るだけでなく、精神的(無視・暴言・監視)、性的(性行為の強要、避妊に協力しない)、経済的(生活費を渡さない・仕事を辞めさせる)などさまざまな形態があります。

また、恋人など親密な関係で起こる暴力のうち、若年者に起こる交際相手からの暴力を、一般的に「デートDV」と呼びます。内閣府の調査によると、女性の約5人に1人、男性の約9人に1人が交際相手からの暴力を受けたことがあるという深刻な結果が明らかになっています。

配偶者や恋人から暴力を受けた場合は、一人で悩まず、相談機関へ相談してください。



ひとりで悩まず相談を

【女性相談の申込み・DVの相談】

入間市人権推進課男女共同参画推進センター

04-2964-2536

【その他DV相談窓口】

埼玉県配偶者暴力相談支援センター 048-863-6060

男女共同参画推進センター With You さいたま 048-600-3800

内閣府 DV相談ナビ #8008

身の危険を感じた場合や緊急の場合は、迷わず警察(110番)を!!



課題3 誰もが安心して暮らすための環境づくり

【現状】

- ・女性は男性に比べて、結婚や出産などのライフステージや性差に起因して、男性とは異なる健康上の問題や社会的な問題に直面することが多い傾向にあります。特に、ひとり親家庭や貧困等を抱える女性は、複合的な問題を抱え困難な状況に置かれていることもあります。

【課題】

- ・各ライフステージに応じて、女性をはじめ誰もが安心していきいきと暮らせるための健康支援や生活環境を整えるための支援が不可欠です。そのためには、関係機関が相互に連携して、切れ目ない支援体制を整える必要があります。

施策の方向1 貧困など生活上困難を抱えた方への支援をします

主な取組	取組内容	実施課
ひとり親家庭への支援の充実	・生活保護法に基づき、健康で文化的な最低限度の生活を保障し、または生活困窮者自立支援法に基づく相談支援や就労支援、住居確保給付金の支給などを行います。困窮世帯の中高生を対象とする学習教室を開催します。	生活支援課
	・貧困の連鎖を断ち切ることを目的に、ひとり親家庭等の児童を対象とした学習支援事業を実施するほか、必要に応じて家庭訪問等を行います。また、子育て中のひとり親の経済的自立に繋がられるよう母子家庭等総合対策支援事業を実施します。	こども支援課
母子保健事業の充実	・妊婦、産婦、乳幼児等を支援するために、母子保健事業（母子健康手帳の交付、早期不妊検査及び不育症検査・早期不妊治療費助成事業、妊婦健康診査、乳幼児健診、妊産婦訪問指導等）を実施します。	地域保健課
セーフティネットの充実	・専門相談員による女性の悩みごと相談、女性のための法律相談を実施し、生活上の困難を抱えた女性の問題解決に向け支援します。	人権推進課
	・就労支援として、就職支援セミナーを実施するほか、家庭外で働くことが困難な方に、内職相談を実施します。また就職面接会・企業説明会や、就業に関するさまざまな悩みや不安を解消するため、若年者就業相談を実施します。	商工観光課
	・生活保護法に基づき、健康で文化的な最低限度の生活を保障し、または生活困窮者自立支援法に基づく相談支援や就労支援、住居確保給付金の支給などを行います。	生活支援課
	・困窮世帯の食料支援を推進するため、こども食堂やフード・パントリーなどの市民活動を支援します。	こども支援課
	・市立小・中学校に通う児童・生徒の保護者のうち、経済的に困りの方に対して、学校で必要な諸経費を援助します。	学校教育課

施策の方向2 誰もが安心して健康的な生活をおくれる環境づくりをします

主な取組	取組内容	実施課
健康づくりに関する事業の充実	・誰でも参加しやすいスポーツ事業を企画し、多世代においてスポーツ普及を目指します。	スポーツ推進課
	・各種健診・がん検診を行い市民の健康増進を図ります。	健康管理課
	・市民の主体的な健康づくりを支援するため、健康に関する知識の普及・啓発を図るための健康づくり推進事業（各種健康教室、健康相談等）を実施します。	地域保健課
こころやからだの相談の充実	・専門相談員による女性の悩みごと相談（面接・電話）を実施し、さまざまな悩みを抱える女性に対してストレス緩和等に向け支援します。	人権推進課
	・心身に関する相談等があった際は、関係機関や専門相談を紹介するなど、相談体制の充実に努めます。	福祉総務課
	・検（健）診の結果を必要に応じて保健部門等の相談に繋げ、相談支援の充実を図ります。	健康管理課
	・からだやこころの健康及び健康づくりを目的に、地域保健福祉推進事業（精神科医によるこころの相談・もの忘れ相談、ひきこもり相談等）を実施します。	地域保健課
感染症対策の充実	・予防接種事業により感染症の感染及び発症の予防、症状の軽減化を図るとともに、感染症の発生及びまん延を予防し、公衆衛生の向上及び増進を図ります。	地域保健課

コラム11

【コロナ禍と女性の貧困】

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、パート・アルバイトなどの非正規労働者、中でも女性の生活困窮の深刻さが浮き彫りとなりました。コロナ禍において、軒並み休業対応を余儀なくされた「宿泊業・飲食サービス業・生活関連サービス業・娯楽業」における女性の非正規雇用労働者の割合が高いことが要因にあり、これは、これまで見過ごされてきたことや、潜在的にあったものの表面化してこなかった女性の貧困等がコロナ禍で可視化されたためでもあります。この問題の一つとして、生理用品が十分に購入できない「生理の貧困」が全国的にも新たな問題として取り上げられ、多くの自治体で生理用品の無償配布の取り組みが行われています。



入間市でも、左記カードやスマートフォンの画面を提示いただくことで、市役所所定の窓口で生理用品の配布を受けられます。



基本目標 4

プランを実現するための推進体制の強化

男女共同参画社会の実現に向け、より効果的に男女共同参画を推進していくために市民・団体・事業所、市がそれぞれの特性を活用して、連携・協働していく推進体制の強化が必要です。

そして、プランを着実に推進していくためには、本プランの進捗状況の確認及び分析を行い、実効性のある施策を実施していくことが重要です。そのために、男女共同参画審議会と連携して毎年評価を行うとともに、その評価を実施課に報告し、男女共同参画の視点を取り入れるための庁内組織の体質・意識改善を図ります。

また、施策の浸透度を測り、効果を分析するためには、市民の意識や実態を把握することが必要であることから、5年に1回、男女共同参画社会に向けての市民意識調査を実施します。

課題 1 施策・事業への男女共同参画・女性活躍の視点の反映

【現状】

- ・市は「入間市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、市職員に対して男女共同参画・女性活躍への取り組みを強化しています。

【課題】

- ・市は、女性活躍推進法の規定に基づく特定事業主である市内事業者のモデルとして、市職員に対して女性活躍を推進していくとともに、施策に男女共同参画や女性活躍の視点を取り入れることの意識づけを行うことが重要です。

施策の方向 1 市の施策等における男女共同参画の視点を反映します

主な取組	取組内容	実施課
特定事業主行動計画 (女性活躍推進法) の推進	・職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、特定事業主行動計画を所属長及び職員に周知するとともに、計画の取り組みを推進します。	人事課
	・市の施策等に反映させるため国や県からの情報を関係機関に提供します。	人権推進課
	・ポスター掲示やホームページ等を活用して周知を行います。	商工観光課
市民意識調査の実施 (5年ごと)と現状 把握及び分析	・5年ごとに市民意識調査を行い、現状の把握と分析の結果を次期プランの策定と事業計画に活用します。	人権推進課
市民・団体・事業者 等との連携	・学識経験者や団体・事業者、公募市民等で構成される入間市男女共同参画審議会において、プランの進捗状況を確認し、評価を行います。 ・市民・団体・事業者との協働による啓発事業を実施します。	人権推進課
	・関係団体に対して、市民活動・地域活動等の情報を提供することにより男女共同参画を推進します。	地域振興課
	・男女共同参画の視点における、事業者との協働事業を検討します。	商工観光課

課題2 取組体制の改善と充実

【現状】

- ・男女共同参画の視点は、日々の業務のあらゆる場面で求められます。市職員による無意識の思い込みや決めつけが、男女共同参画の取り組みを停滞させたり、市民サービスへの配慮を欠いたりすることもあります。

【課題】

- ・男女共同参画の推進には、全ての部署が取り組む必要があり、日々の業務が、男女共同参画の視点に立っているか意識することが必要です。そのためにも男女共同参画に関する職員研修をあらゆる年齢層・階層に実施することが重要です。

施策の方向1 庁内組織の体質改善・意識改革と各種事業を充実します

主な取組	取組内容	実施課
庁内連絡会議の充実	・庁内連絡会議を活用して、プランの進捗状況や課題について意見交換を行い、各課の各種事業へ男女共同参画の視点を取り入れることを促します。	人権推進課
男女共同参画に関する職員研修の実施	・男女共同参画社会の実現を促進するため、市職員として日々の業務の中で意識すべき基本的事項を学ぶことを目的に実施します。	人事課
	・あらゆる年齢層・立場の職員に対して、男女共同参画意識を醸成するための講師選定・派遣を行います。	人権推進課

課題3 プランの進行管理と評価

【現状】

- ・実施課による自己評価から審議会が行う評価まで一定の時間を要するため、実施課の施策に審議会からの評価を反映するまでに遅れが発生しやすい現状があります。

【課題】

- ・迅速に庁内の関係部署に審議会からの評価を報告できるよう、わかりやすい評価指標を設定することが必要です。

施策の方向1 適切な評価・進捗管理と関係機関との連携を強化します

主な取組	取組内容	実施課
男女共同参画審議会委員意見の施策への反映	・男女共同参画審議会において評価した内容を、庁内会議で報告し、各課の施策の取り組みに反映します。	人権推進課
施策の実施状況の分析及び結果の公表	・本プランの適切な進行管理を行うため、各課による自己評価を男女共同参画審議会にて分析・評価を行い、報告書にまとめ、ホームページで公表します。	人権推進課



男女共同参画社会の実現を推進するための拠点施設 「男女共同参画推進センター」の活動を紹介します



男女共同参画の理念の周知をはじめ、女性の人材の育成と能力開発や就労支援、男性の家事・育児等の参加促進などに向けた、さまざまな講座やイベントを実施しているほか、女性のための悩みごと相談や配偶者等からの暴力防止などの取り組みを行っています。



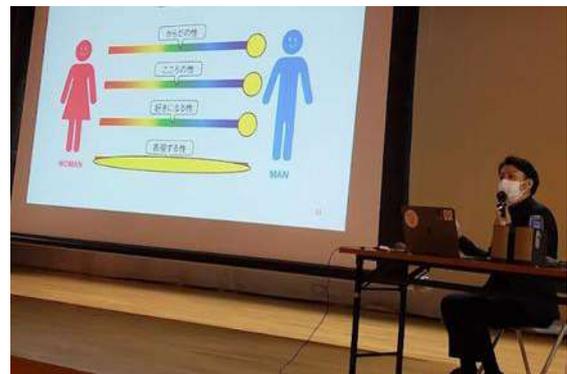
男女共同参画セミナー



魅力アップセミナー
カラーセラピー&カラーコーディネート講座



就職支援セミナー



LGBT 講演会

各種相談事業

女性の悩みごと
面接相談・電話相談

女性のための
法律相談

性的マイノリティのための
悩みごと相談



女性のさまざまな悩みごとの問題解決を図るため、3つの相談事業を開設しています。面接相談・法律相談については、オンラインでの相談も可能です。

また、性的マイノリティ(性的少数者)に関する悩みごと相談もお受けしています。



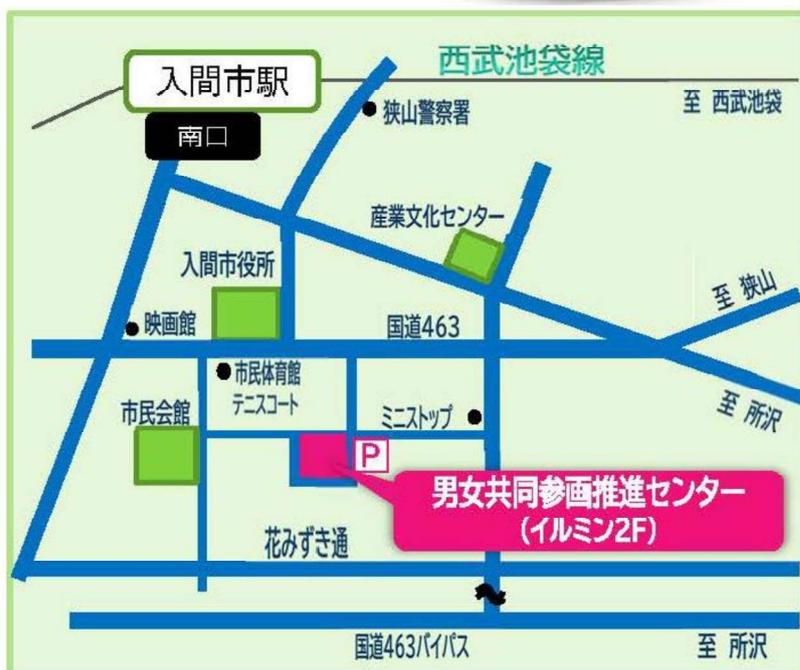
拠点施設「男女共同参画推進センター」はこちらです

男女共同参画推進センターは、市体育館の南隣に位置し、複合施設「イルミン」の2階にあります。

☆徒歩:西武池袋線入間市駅から徒歩約15分

☆バス:西武池袋線入間市駅から武蔵藤沢駅行きバスで入間市市民会館前バス停下車徒歩約2分、または市内循環バス「ていーろーど」入間市役所バス停下車徒歩約5分

☆駐車場:センター裏側(東側)に約40台

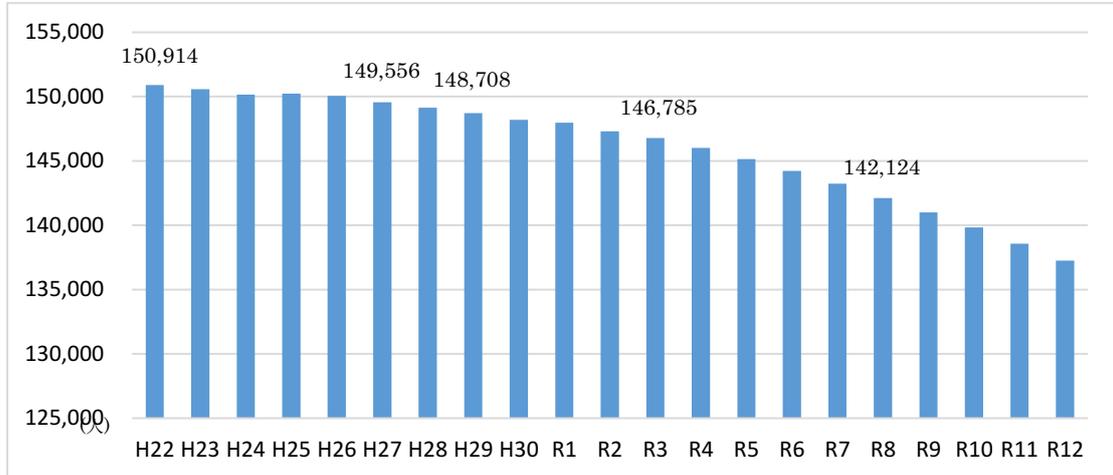


參考資料

入間市の現在の状況

(1) 総人口の推移

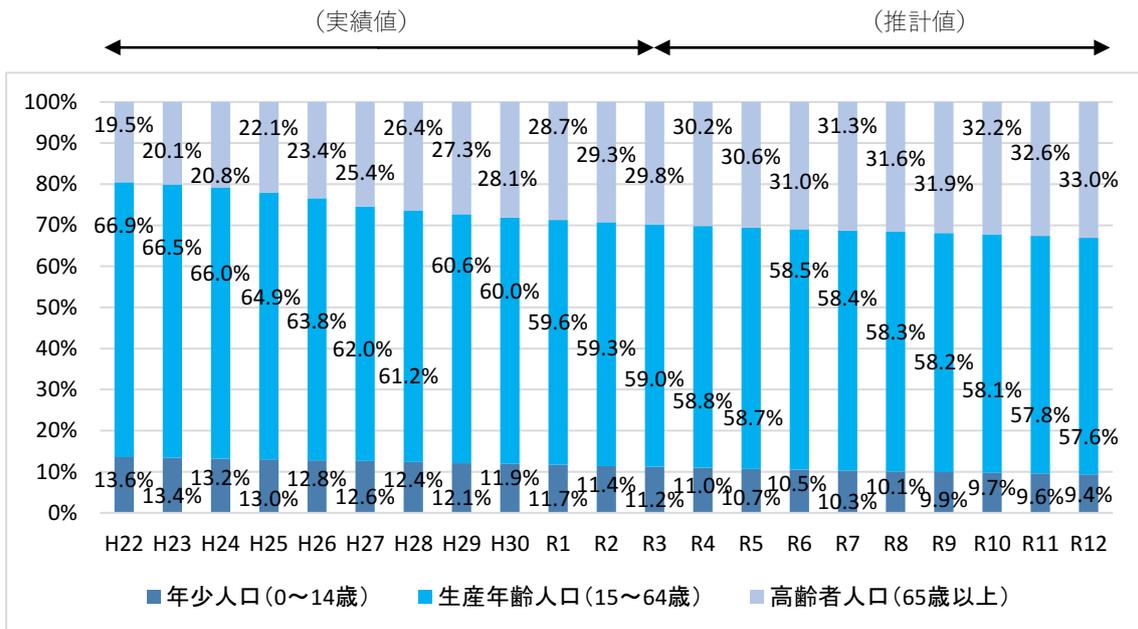
入間市の総人口は年々減少を続けており、令和22年(2040年)には現在の約17%減の12万2千人程度になると推計されています。



資料：企画課

(2) 年齢三区分別人口の推移

年齢三区分別では、年々65歳以上の高齢者が増加する一方で、生産年齢人口が減少し、少子化・高齢化が進んでいます。



資料：企画課

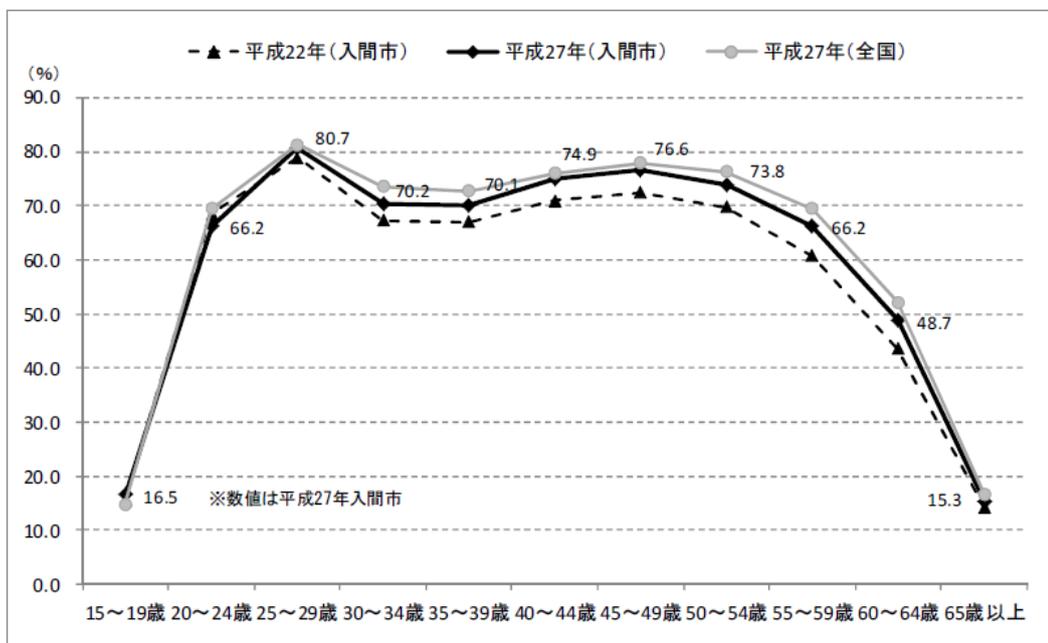
(3) 女性の労働力率

女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)は、学校卒業後の年代で上昇し、その後、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下したのち、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという「M字カーブ」を描くといわれています。

入間市では、平成22年度と平成27年度の調査結果を比較すると、M字カーブがゆるやかになってきており、M字の底が上昇しています。

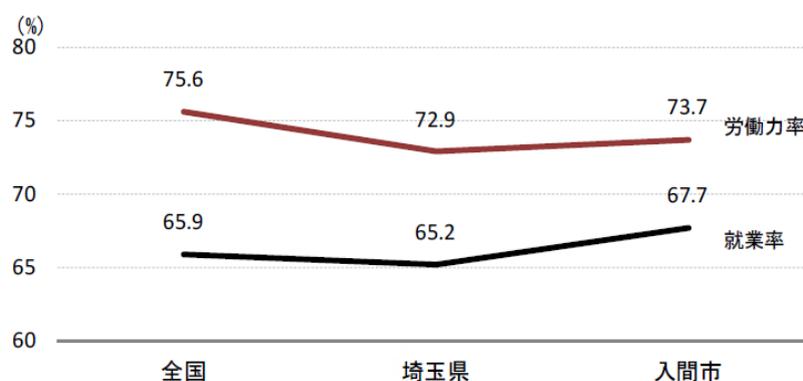
また、25～44歳の女性の労働力率・就業率の差についてみると、全国9.7ポイント、埼玉県7.7ポイント、入間市は6.0ポイントとなっており、全国や埼玉県と比較して、入間市は就業率が高いことが分かります。

■年齢階層別女性の労働力率



資料：国勢調査（平成27年）

■25～44歳の女性の労働力率・就業率

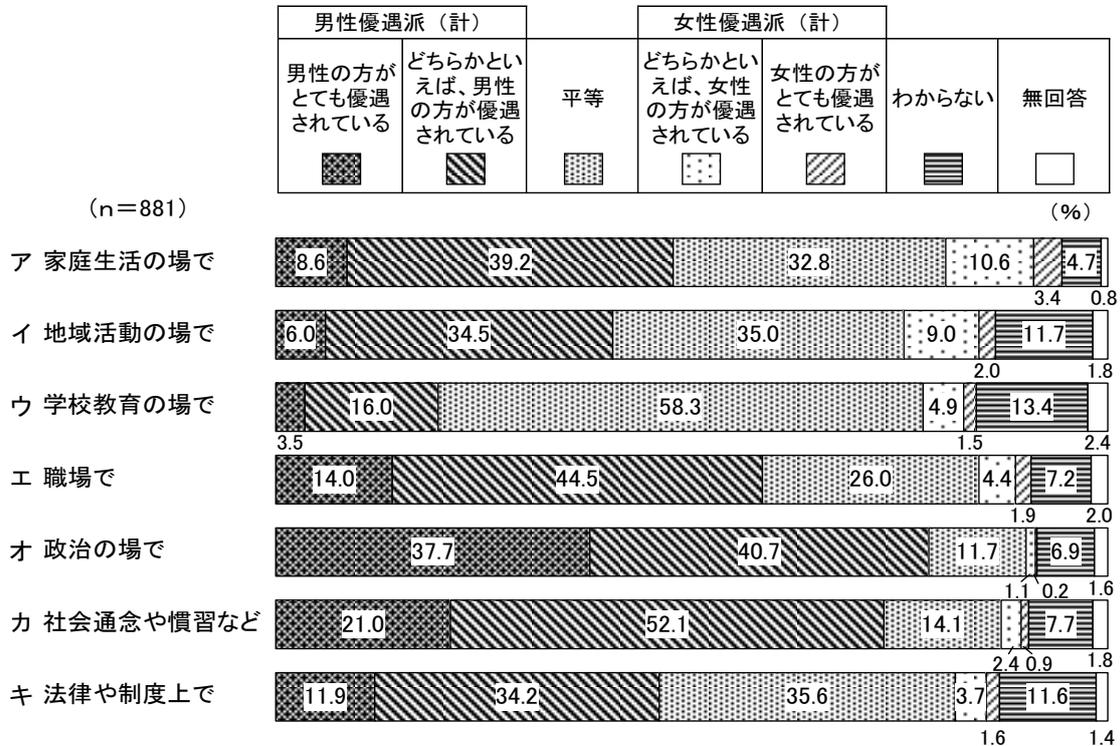


資料：国勢調査（平成27年）

「男女共同参画社会に向けての市民意識調査」からみる入間市の現状

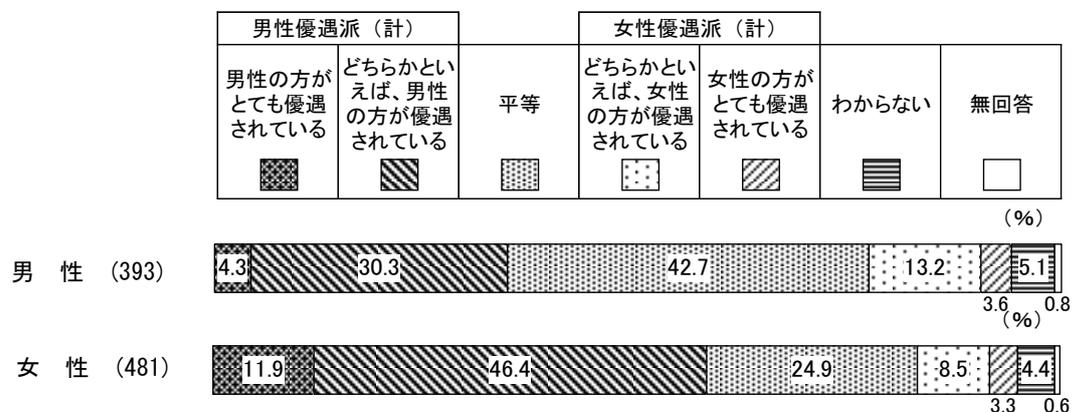
(1)基本目標1に関する調査結果

「男女の地位の平等感」について



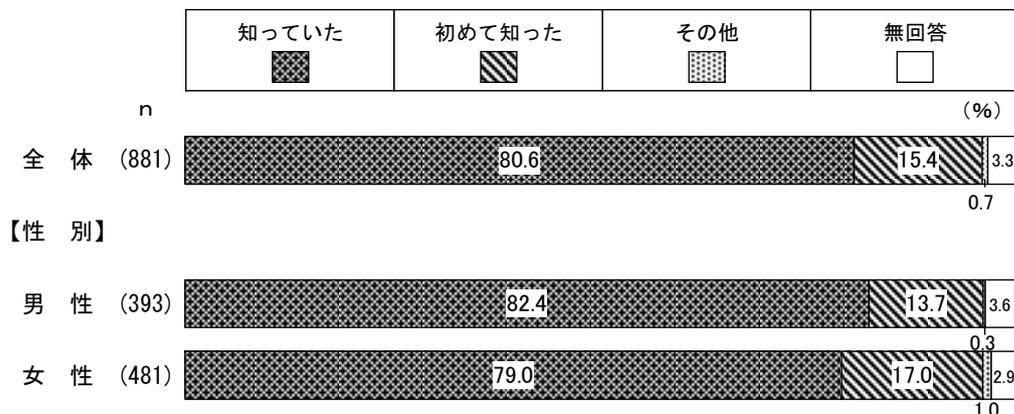
・全体では、「男性優遇派(計)」は“政治の場で”が78.4%で最も高く、次いで“社会通念や慣習など”(73.1%)、“職場で”(58.5%)となっています。また、「平等」は、“学校教育の場で”が(58.3%)と最も高くなっています。

「男女の地位の平等感」について／家庭生活の場 性別



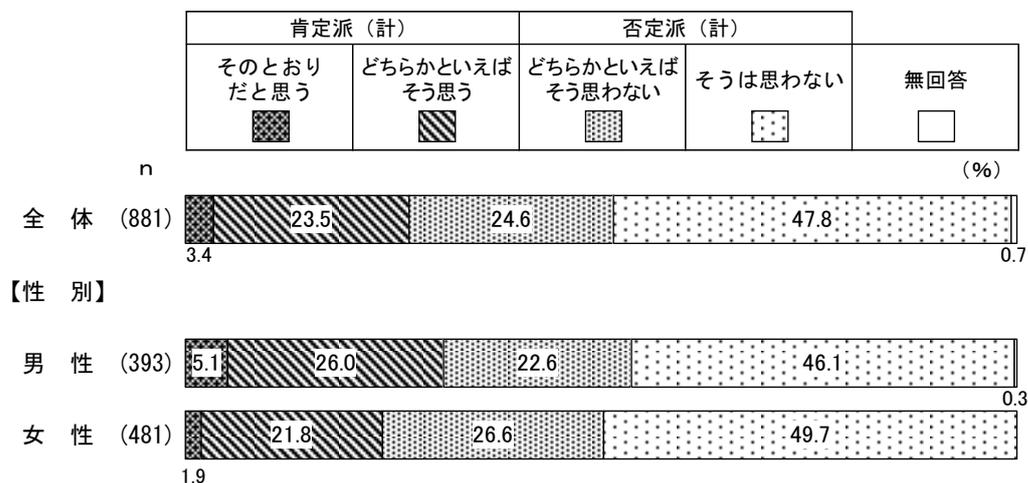
・「男女の地位の平等感」の7つの項目のうち、『男性優遇派(計)』における男女差が最も大きい項目は、“家庭生活の場で”、女性(58.3%)、男性(34.6%)となっています。

性的マイノリティやLGBTという言葉の認知度



・性的マイノリティやLGBTという言葉を知っていたか聞いたところ、全体では、「知っていた」が80.6%、「初めて知った」は15.4%となっています。性別による、大きな差はみられません。

「男は仕事、女は家庭」という考え方

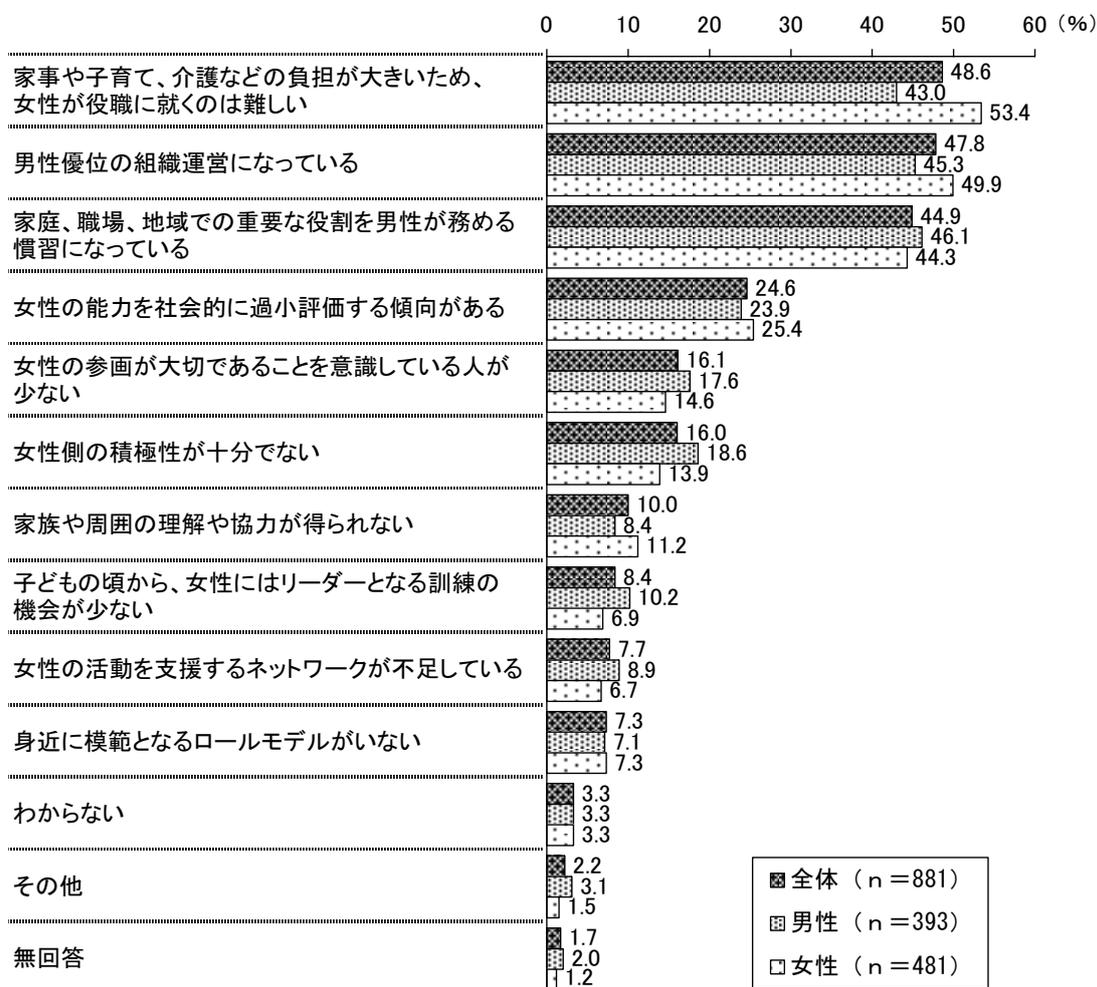


・全体では、「どちらかといえばそう思わない」(24.6%)と「そうは思わない」(47.8%)を合わせた『否定派(計)』は72.4%となっています。

・性別で見ると、『肯定派(計)』は男性(31.1%)、女性(23.7%)、『否定派(計)』は男性(68.7%)、女性(76.3%)となっています。

(2)基本目標2に関する調査結果

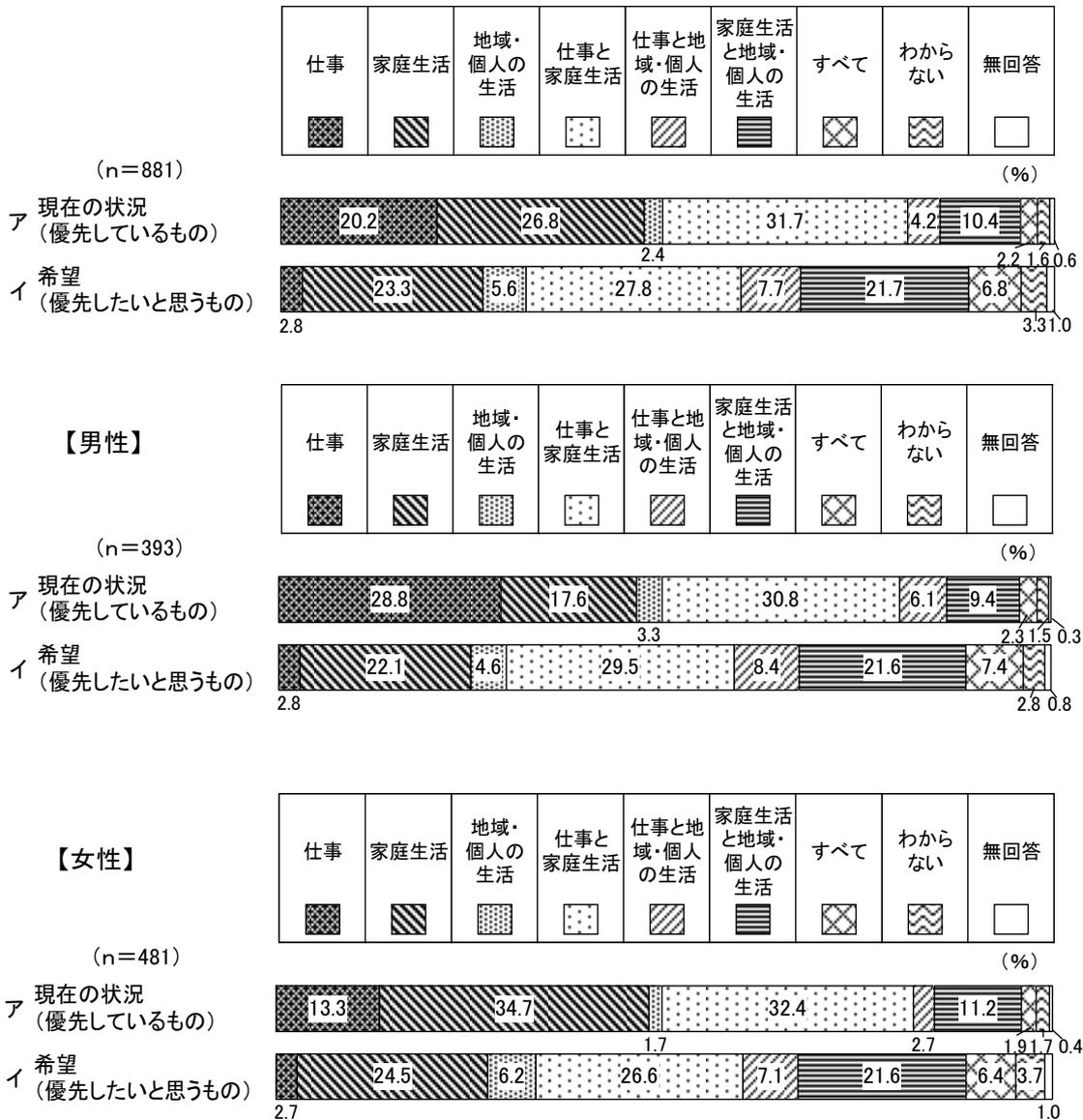
政策方針を決定する場に占める女性の割合が低い理由



・全体では、「家事や子育て、介護などの負担が大きいため、女性が役職に就くのは難しい」が48.6%で最も高く、次いで「男性優位の組織運営になっている」(47.8%)、「家庭、職場、地域での重要な役割を男性が務める慣習になっている」(44.9%)、「女性の能力を社会的に過小評価する傾向がある」(24.6%)となっています。

・性別では、「家事や子育て、介護などの負担が大きいため、女性が役職に就くのは難しい」は女性(53.4%)、男性(43.0%)、「男性優位の組織運営になっている」は男性(45.3%)、女性(49.9%)となっています。

家庭生活と地域活動と仕事に関する現在の状況と希望



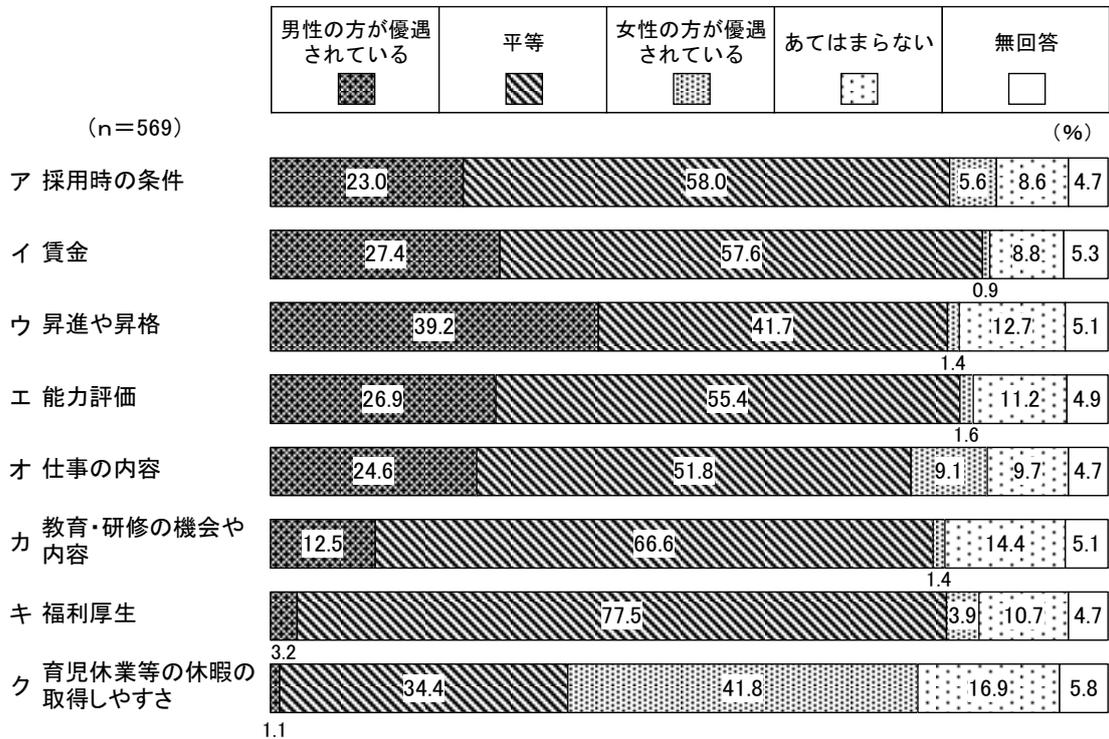
・全体の「現在の状況」で優先しているものは、「仕事と家庭生活」が31.7%で最も高く、次いで「家庭生活」(26.8%)、「仕事」(20.2%)となっています。

・全体の「希望」で優先したいと思うものは、「仕事と家庭生活」が27.8%で最も高く、次いで「家庭生活」(23.3%)、「家庭生活と地域・個人の生活」(21.7%)となっています。

・性別による「現在の状況」で優先しているものは、「仕事」は男性(28.8%)、女性(13.3%)、「家庭生活」は男性(17.6%)、女性(34.7%)となっています。

・性別による「希望」で優先したいと思うものは、大きな傾向の違いはみられません。

職場における男女の平等について

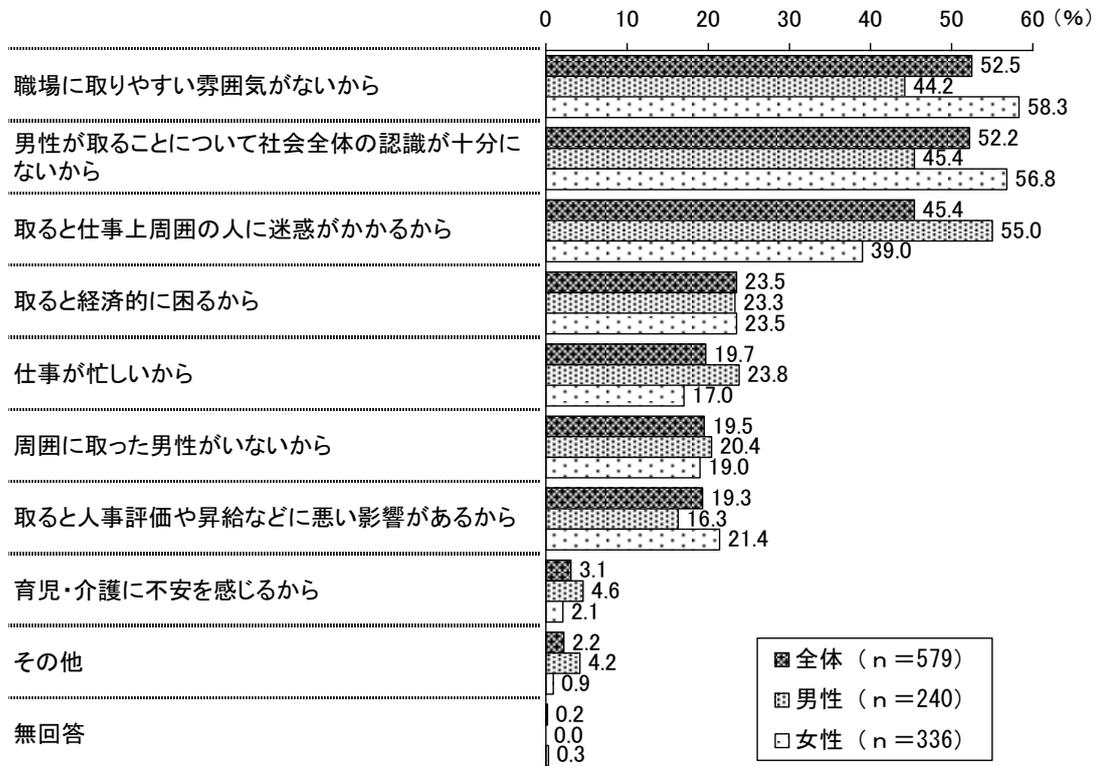


・「男性の方が優遇されている」は“昇進や昇格”が39.2%で最も高く、次いで“賃金”(27.4%)、“能力評価”(26.9%)となっています。

・「女性の方が優遇されている」は“育児休業等の休暇の取得しやすさ”が41.8%で最も高く、次いで“仕事の内容”(9.1%)となっています。

・「平等」は“福利厚生”が77.5%で最も高く、次いで“教育・研修の機会や内容”(66.6%)、となっています。

育児・介護休業等を取得しづらい理由について

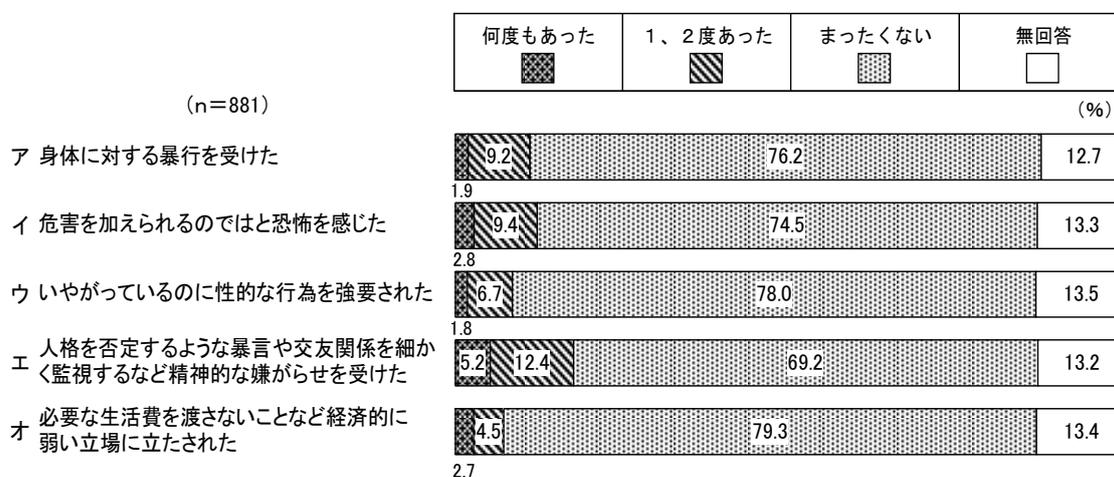


・全体では「職場に取りやすい雰囲気がないから」が52.5%で最も高く、次いで「男性が取ることに社会全体の認識が十分でないから」(52.2%)、「取ると仕事上周围の人に迷惑がかかるから」(45.4%)、「取ると経済的に困るから」(23.5%)となっています。

・性別では、「取ると仕事上周围の人に迷惑がかかるから」は男性(55.0%)、女性(39.0%)、「職場に取りやすい雰囲気がないから」は男性(44.2%)、女性(58.3%)、「男性が取ることに社会全体の認識が十分でないから」は男性(45.4%)、女性(56.8%)となっています。

(3)基本目標3に関する調査結果

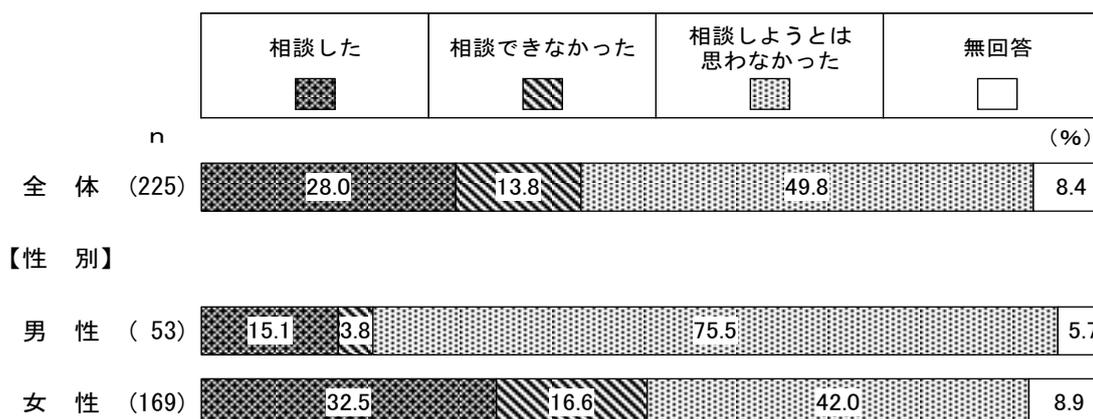
配偶者からの暴力被害経験の有無



・「何度もあった」のうち、“人格を否定するような暴言や交友関係を細かく監視するなど精神的な嫌がらせを受けた”が 5.2%と最も高くなっています。

・「1、2度あった」のうち、“人格を否定するような暴言や交友関係を細かく監視するなど精神的な嫌がらせを受けた”が 12.4%で最も高く、次いで“危害を加えられるのではと恐怖を感じた”(9.4%)、“身体に対する暴行を受けた”(9.2%)となっています。

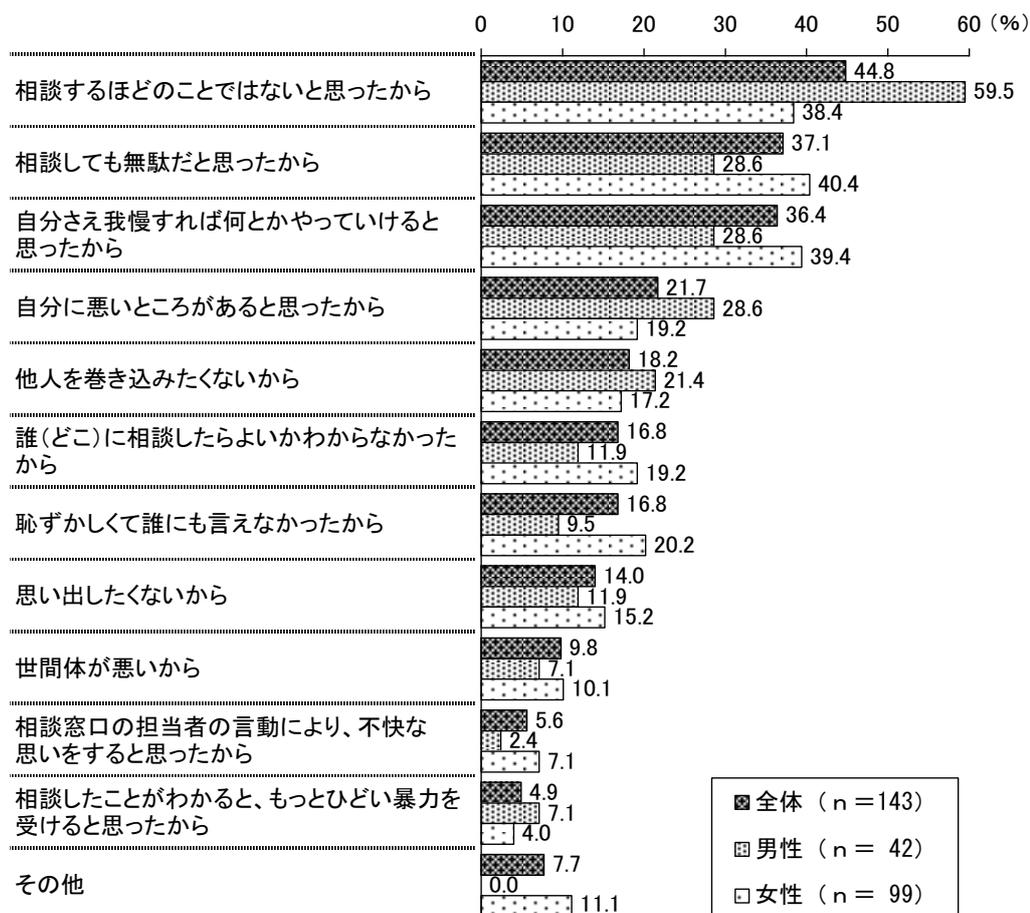
配偶者からの暴力に関する相談の有無



・全体では、「相談できなかった」(13.8%)、「相談しようとは思わなかった」(49.8%)となっています。

・性別でみると、「相談しようとは思わなかった」は男性(75.5%)、女性(42.0%)となっています。

相談できなかった理由

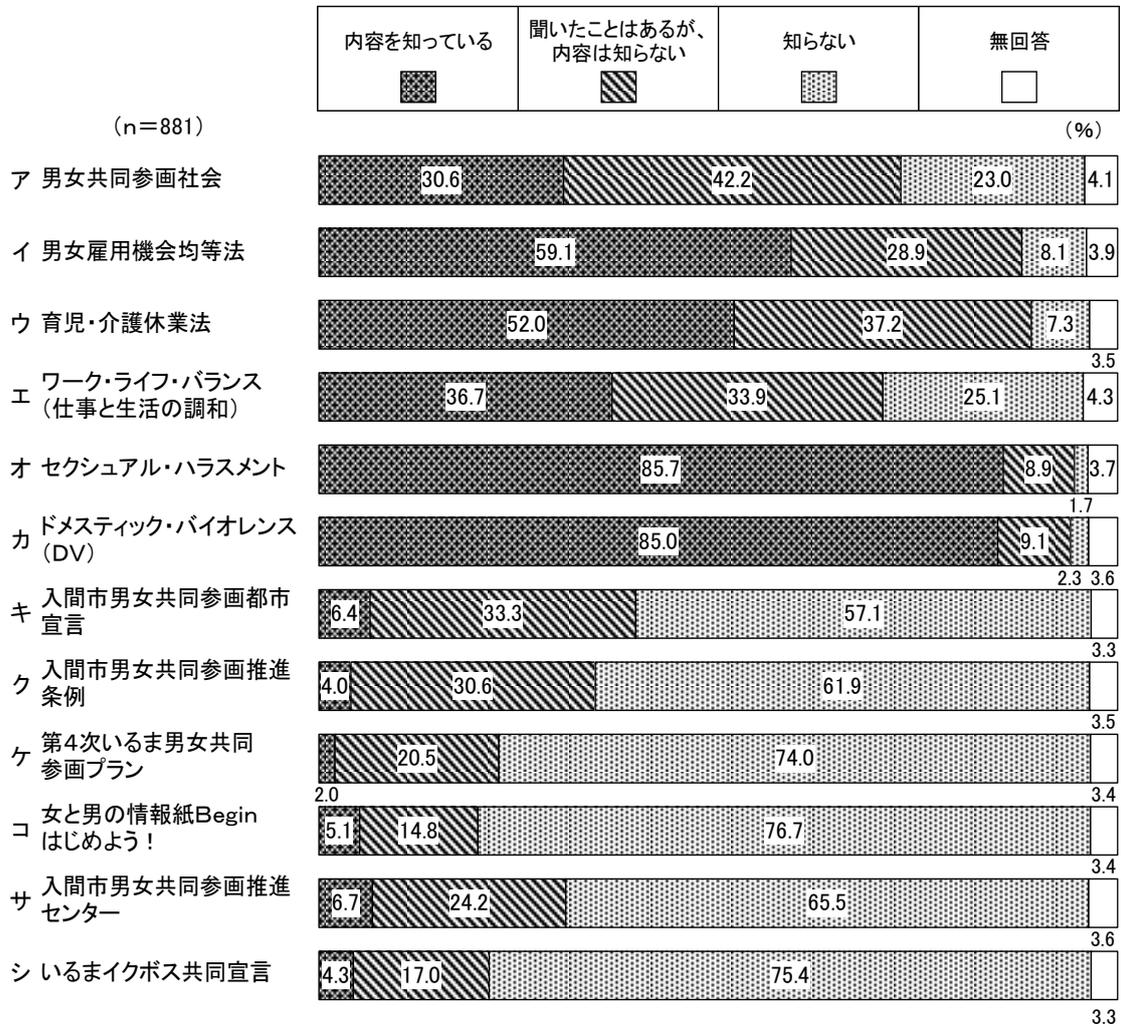


・全体では、「相談するほどのことではないと思ったから」が44.8%で最も高く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」(37.1%)、「自分さえ我慢すれば何とかやっていけると思ったから」(36.4%)となっています。

・性別で見ると、「相談するほどのことではないと思ったから」は男性(59.5%)、女性(38.4%)、「相談しても無駄だと思ったから」は女性(40.4%)、男性(28.6%)、「自分さえ我慢すれば何とかやっていけると思ったから」は女性(39.4%)が男性(28.6%)となっています。

(4)基本目標4に関する調査結果

男女共同参画に関する言葉の認知度



・全体では、「内容を知っている」は“セクシュアル・ハラスメント”が85.7%で最も高く、次いで“ドメスティック・バイオレンス(DV)”(85.0%)、“男女雇用機会均等法”(59.1%)、“育児・介護休業法”(52.0%)となっています。

・「聞いたことはあるが、内容は知らない」は“男女共同参画社会”が42.2%で最も高く、次いで“育児・介護休業法”(37.2%)、“ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)”(33.9%)、“入間市男女共同参画都市宣言”(33.3%)となっています。

・「知らない」は“女と男の情報紙Beginはじめよう!”が76.7%で最も高く、次いで“いるまイクボス共同宣言”(75.4%)、“第4次いるま男女共同参画プラン”(74.0%)、“入間市男女共同参画推進センター”(65.5%)となっています。

男女共同参画に関する国内外の動き

1. 入間市の動き

■男女共同参画への取組のはじまり

昭和 59(1984)年、社会教育課に婦人青少年係〔平成6(1994)年女性青少年係と改める〕を設置し、従来、保健・福祉・教育・労働等の各分野において取組が行われていた女性に係わる事業について総合的な調整や、女性への研修・講座を実施してきました。

男女平等社会の実現に向けて、世界的・全国的に運動が展開される中で、入間市においても女性をめぐる社会問題は、行政の中で総合的に取り組むべきであるという声が高まり平成4(1992)年7月、女性問題協議会が設置されました。

■女性施策の指針となる基本計画「いるま男女共生プラン」の策定

平成5(1993)年2月、女性の特性と能力が十分発揮されるよう総合的かつ効果的な女性施策の指針となる基本計画の策定に向け「女性問題に関する行動計画について」の諮問が市長より女性問題協議会に出されました。

これを受けて女性問題協議会では、先進地の視察、市役所や市内企業における意識調査等による調査研究をすすめ、平成7(1995)年2月「女性問題に関する行動計画について」の答申書を提出しました。この答申を受けて、市民意識調査を実施し、市が行うべき施策・事業を総合的に体系化し、21世紀に向けて男女平等のまちづくりを進めるための基本計画として「いるま男女共生プラン」を策定しました。

■実態把握のため「男女共生社会に向けての市民意識調査」を実施

平成9(1997)年4月からは、企画課女性政策担当で、計画の推進及び見直しなどの事務を所掌し、男女共同参画関連施策を積極的に推進してきました。

平成 12(2000)年には「男女共生社会に向けての市民意識調査」を実施し、平成 14(2002)年に、市民意識調査の結果と、国の男女共同参画基本計画などを踏まえ、「いるま男女共生プラン」の改訂を行いました。

■「入間市男女共同参画都市宣言」と「入間市男女共同参画推進センター」の開館

平成 15(2003)年には、「入間市男女共同参画都市宣言」記念事業の一環として、女性による「模擬議会 入間市女性議会」を開催しました。この女性議会で宣言文を採択し、11月16日「入間市男女共同参画都市宣言」を発信しました。

平成16(2004)年4月には、「入間市男女共同参画推進センター」を開館し、男女共同参画に関する情報提供や講座の開催、「女性のための悩みごと相談」事業や、センターのホームページ開設を行い、男女共同参画への取組の充実を図りました。

■男女共同参画社会の実現に向け「入間市男女共同参画推進条例」を制定

平成 22(2010)年 4 月 1 日には、「入間市男女共同参画推進条例」を制定し、市民、事業者等と連携、協力し男女共同参画社会の実現に向けて取り組むことを決めました。また、市が取り組む課題を把握するため、「男女共同参画社会に向けた市民意識調査」を実施しました。

■いるま男女共同参画プラン（第3次）の策定

平成 24(2012)年4月、女性政策の所掌事務を市民部に移管し、自治文化課に男女共同参画担当を設置しました。同年「第3次いるま男女共同参画プラン(以下「第3次プラン」)」を制定し、DV防止等新たな課題への対応や数値目標を設定するなど、より実行性のあるプランとして取り組みを実施しました。

■いるま男女共同参画プラン（第4次）の策定

「第3次プラン」の実施成果を踏まえ、また平成 27(2015)年「女性活躍推進法」の成立等を受け、女性が活躍するための基盤づくりと社会情勢の変化に対応するため、平成29(2017)年、「第4次いるま男女共同参画プラン(以下「第4次プラン」)」を策定しました。併せて、同年4月、男女共同参画推進センターは、組織改編により新設された市民生活部人権推進課の所管となりました。

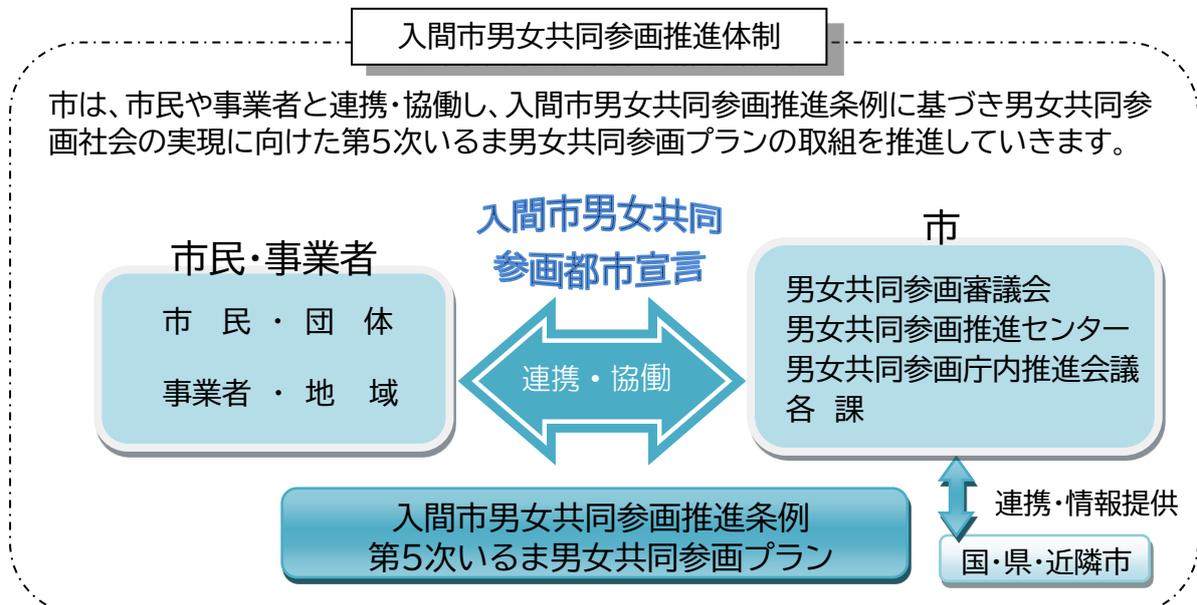
「第4次プラン」では、少子高齢化や人口減少による生産年齢人口の減少、グローバル化により生じた社会・経済の構造変化、格差や貧困の拡大などの課題に対応し持続可能な社会を構築するためには、男女共同参画の推進が不可欠であるとして、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組むほか、多様な性のあり方を理解し尊重するために、性的マイノリティに関する理解促進のための啓発・教育にも新たに取り組みました。

■これまでの取組を踏まえ、新たなプランの策定へ

「第4次プラン」に掲げた施策に基づき様々な事業に取り組み、令和2年6月に実施した「男女共同参画社会に向けての市民意識調査」の結果では、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識に否定的な市民が7割を超えるなど、男女共同参画の意識の進展が一定数見られました。一方で男女の地位が社会通念などで平等と感じていない市民の割合は8割にも及ぶことも同調査から明らかとなり、男女平等について一層の取り組みが必要なことも改めて浮き彫りとなりました。

こうしたことから、これまでの施策の成果、市民意識調査の結果及び男女共同参画審議会の答申を踏まえて、令和4年「第5次いるま男女共同参画プラン」を策定しました。

男女共同参画社会の実現に向けて、関係機関と連携・協働し、計画的に施策を推進していきます。



2. 世界の動き

■「婦人の地位委員会」の設置 ～男女平等に向けて～

国際連合は、昭和 21(1946)年「婦人の地位委員会」を設置し、女性の法的権利の整備、女性の人権に関する国際的な基準の作成にとりかかりました。

■国際婦人年から国連婦人の十年 ～世界的な行動の始まり～

国際連合が 昭和 50(1975)年を「国際婦人年」と定め、初の世界女性会議である「国際婦人年世界会議(第1回世界女性会議)」(メキシコシティ)を開催しました。そして、昭和 51(1976)年から昭和 60(1985)年の 10 年間を「国連婦人の十年」と位置づけ、世界各国に対し男女平等に向けた積極的な取組を呼びかけました。

■「女子差別撤廃条約」 ～あらゆる形態の差別の撤廃を～

昭和 54(1979)年には、国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」(条文は 38 ページ)が採択されました。女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するために必要な措置(法律、規則、慣習、慣行の修正や廃止など)を各国がとることを明記しています。翌年「国連婦人の十年 中間年世界会議(第2回世界女性会議)」の際に行われた条約署名式において、わが国も署名しました。

■婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略 ～「国連婦人の十年」の総括～

昭和 60(1985)年に、ケニアのナイロビで「国連婦人の十年 最終年世界会議(第3回世界女性会議)」が開催され、「国連婦人の十年」の成果検討・評価が行われるとともに、西暦 2000 年に向けて各国が積極的な取組をする上でのガイドラインとなる「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。

■「北京宣言」と「行動綱領」 ～21世紀に向けての具体的行動～

平成7(1995)年 北京で開催された、第4回世界女性会議では「ナイロビ将来戦略」の見直しと評価が実施されました。そして、実質的な男女平等の推進とあらゆる分野への女性の全面参加など 38 項目からなる「北京宣言」と、世界中の女性のエンパワーメント(*1)に関するアジェンダ(予定表)としての「行動綱領」が採択され、12 の重大問題領域について取組むべき戦略目標と行動が示されました。

■女性2000年会議 ～行動綱領の完全実施に向けて～

平成 12(2000)年には、ニューヨークで国連特別総会「女性 2000 年会議:21 世紀に向けての男女平等・開発・平和」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」の実施状況の検討・評価が行われました。そして、目標達成の決意を表明する「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ(いわゆる成果文書)」が採択されました。

■北京+10 ～北京宣言の実施状況見直しと評価～

北京会議から 10 年目にあたる、平成 17(2005)年に、第 49 回国連婦人の地位委員

会(通称「北京+10」)が、国連本部(ニューヨーク)で開催されました。

「北京宣言及び行動綱領」と「女性 2000 年会議成果文書」の実施状況の評価・見直しを行うとともに、更なる実施に向けた戦略や今後の課題を協議し、「宣言」及び 10 項目からなる「決議」が採択されました。

■女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告に対する最終見解 ～差別の無い社会へ～

平成 20(2008)年、日本政府は「女子差別撤廃条約」の規定(*2)に基づいて、条約実施状況に関する第6回政府報告を提出しました。同報告は、国連本部で開催された女子差別撤廃委員会において審議されました。翌平成 21(2009)年に、わが国の報告に対して同委員会から、婚姻適齢、離婚後の女性の再婚禁止期間等民法の改正や、女性に対する暴力の問題に対する取組など、21 項目にわたる関心事項及び勧告が、最終報告として公表されました。

■北京+15 ～国連機能強化におけるジェンダー 4 機関の統合～

平成 22(2010)年、第 54 回国連婦人の地位委員会(通称「北京+15」)が国連本部で、15周年を迎える「北京宣言及び行動綱領」と第 23 回国連特別総会「女性 2000 年会議」成果文書の実施状況の評価を主要テーマに開催され、「国連機能強化におけるジェンダー 4 機関の統合」等の決議が採択されました。翌年、国連婦人開発基金(UNIFEM)、国際婦人調査訓練研修所(INSTRAW)、ジェンダー問題事務総長特別顧問室(OSAGI)、女性の地位向上部(DAW)の国連の4つの機関を統合したジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関「UN Women」が活動を開始しました。

■自然災害とジェンダー(*3) ～防災等における女性の参画～

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

■北京+20 ～男女共同参画及び女性のエンパワーメントの完全な実現に向けて～

平成 27(2015)年、第 59 回国連婦人の地位委員会(「北京+20」)が国連本部で「北京宣言及び行動綱領」と第 23 回国連特別総会「女性 2000 年会議」成果文書の実施状況及び評価を主要テーマに開催され、「第4回世界女性会議20周年における政治宣言」等が採択されました。

■ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントの実現のために

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

■仕事の世界における女性の経済的エンパワーメントの達成に向けて

平成 29(2017)年、第61回国連女性の地位委員会(CSW)が、国連本部(ニューヨーク)で開催されました。その中で、教育・訓練・技能開発の強化、女性の経済的エンパワーメントのための経済的・社会的政策の実施、増加している労働の非正規性や女性労働者の移動性への対処などの合意結論、「パレスチナ女性の状況及びその支援」及び「職場におけるセクシャル・ハラスメント(*4)解消決議」の決議が採択されました。

■北京+25 ～北京宣言と行動綱領の完全な実現に向けて取り組み強化を～

令和2(2020)年、第64回国連女性の地位委員会(CSW64)が、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、大幅な日程の短縮及び規模を縮小して国連本部(ニューヨーク)で開催されました。第4回世界女性会議で「北京宣言・行動綱領」が採択されてから25周年(「北京+25」)を迎える年であることから、「第4回世界女性会議から25周年を迎えるに当たっての政治宣言」が採択されました。宣言では、北京行動綱領の実施が、ジェンダー平等ならびに女性と少女のエンパワーメントの達成、持続可能な開発2030アジェンダのために不可欠であることの強調などがされました。

(*1)女性のエンパワーメント

力(パワー)をつけること。女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力をもち、さまざまなレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力をもつことを意味します。エンパワーメントの考え方は、1980年代の半ばから発展途上国の女性運動の中で提起され議論が深まり、1995年の北京会議でキーワードとして用いられたことにより国際社会に浸透してきました。

(*2)女子差別撤廃条約の第18条では、締約国は条約の実施のためにとった措置や進歩の状況を、国連事務総長に提出することを義務づけています。日本は平成26(2014)年に第7回及び第8回報告を提出しました。

(*3)ジェンダー

社会的・文化的に形成された性別。社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別をいいます。

(*4)セクシャル・ハラスメント

表記について、他の本文中では、「セクシュアル・ハラスメント」を用いていますが、ここでは原文をそのまま引用しています。

3. 国の動き

■ 婦人問題企画推進本部の設置と国内行動計画の策定 ～世界の動きと合わせて～

わが国では、昭和 50(1975)年の「世界行動計画」を国内施策に取り入れるため、総理府に内閣総理大臣を本部長とする「婦人問題企画推進本部」を設置し、昭和 52(1977)年には「国内行動計画」を策定して、以後 10 年間の女性の地位向上のための目標を明らかにしました。

■ 「女子差別撤廃条約」批准 ～国内法と制度の整備～

昭和 55(1980)年に、「女子差別撤廃条約」に署名しました。その批准に際しては条約の主旨に沿った国内法や制度等の整備を行わなければならないため昭和 60(1985)年の「国籍法」の改正(国籍取得の際の父系血統主義から父母両系の血統主義へ)及び「男女雇用機会均等法」の制定、家庭科授業の男女共修など、様々な取組を行いました。そして同年、条約を批准し 72 番目の締結国になりました。

■ 新国内行動計画の策定 ～男女共同参加型社会から参画型社会の形成を目指す～

昭和 62(1987)年には、ナイロビ将来戦略を受けて、男女共同参加型社会の形成を目指す「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」を策定しました。

平成 3(1991)年には、「新国内行動計画」の第一次改定が行われ、「社会のあらゆる分野へ男女が平等に共同して参画することが不可欠である」との考えから、「参加」を「参画」に改め、男女共同参画型社会の形成を目指すこととしました。

■ 男女共同参画推進本部の設置 ～国の推進体制の拡充～

平成 6(1994)年、総理府に「男女共同参画室」を新設するとともに、「男女共同参画推進本部(*4)」を設置し、さらには内閣総理大臣の諮問機関として「男女共同参画審議会」を設け、国の推進体制を拡充・強化しました。

■ 男女共同参画 2000 年プラン ～北京会議の成果をふまえて～

平成 8(1996)年には、「北京宣言及び行動綱領」と、男女共同参画審議会が答申した「男女共同参画ビジョン」に基づいて、「男女共同参画 2000 年プラン」が策定されました。その中で、「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行等の見直し」や「女性に対する暴力の根絶」等の新たな課題が示されました。

■ 「男女共同参画社会基本法」制定 ～男女共同参画社会実現への責務～

平成 11(1999)年、男女共同参画社会の実現に向けた取組を行う上での法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。この法律は、男女共同参画社会の実現が 21 世紀のわが国社会を決定する最重要課題と位置づけ、国・地方公共団体・国民の責務と施策の基本的な事項を明らかにしています。

また、平成 12(2000)年には、この基本法に基づき「男女共同参画基本計画」が策定されました。

国の推進体制は翌年の中央省庁再編に伴い、総理府「男女共同参画室」から内閣府「男

女共同参画局」に組織機能が強化され「男女共同参画会議」が設置されました。

■「配偶者暴力防止法」制定 ～パートナーからの暴力対策の具体化～

平成 13(2001)年、女性に対するあらゆる暴力の根絶を目的とした「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」が成立しました。この法律では、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を定めるとともに、「保護命令」が創設され、被害者が更なる暴力により生命身体に危害を受けるおそれがあるときは、裁判所が加害者を引き離すための命令を発することができるようになりました。平成 16(2004)年の改正では、都道府県に基本計画の策定が義務付けられたほか、配偶者からの暴力の定義が精神的暴力・性的暴力を含むものとして拡大され、保護命令制度も拡充されました。

■男女共同参画基本計画(第2次) ～長期的な施策の提示と法・制度の拡充～

平成 17(2005)年には、「第2次男女共同参画基本計画」が策定され、基本的な考え方として 12 の重点分野が掲げられ、それぞれについて平成 32(2020)年までを見通した長期的な施策の方向性が示されました。

また、子育てや介護等によりいったん離職した女性の再就職・起業等を総合的に支援するための「女性の再チャレンジ支援プラン」を策定しました。これは、安心して子育てしながら女性が再チャレンジできる社会の実現を目指すもので、2015 年に女性の労働力人口を 25 万人増(2005 年比)とする目標が設定されました。

平成 18(2006)年には「男女雇用機会均等法」が改正されました。女性に対する差別の禁止から、男女双方に対する差別の禁止など、性別による差別禁止の範囲を拡大、妊娠・出産などを理由とする不利益扱いの禁止、これまで女性を対象としていたセクシュアル・ハラスメントについて男性も含める対策を講じることなどが規定されました。

■仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) ～多様な生き方が選択できる社会～

平成 19(2007)年、男女共同参画会議において「ワーク・ライフ・バランス(*5)推進の基本的方向」が示されるとともに、関係閣僚・経済界・労働界・地方公共団体の代表により構成される「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において「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」が策定されました。

憲章は、仕事と生活の調和の実現に向けての国民的な取組の大きな方向性を提示するものであり、行動指針は、憲章を受けて、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を数値目標なども交えて具体的に示しています。

憲章及び行動指針に基づき、仕事と生活の調和を推進していくため、平成 20(2008)年を「仕事と生活の調和元年」と位置づけました。

■男女共同参画基本計画(第3次)

平成 22(2010)年、「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。この基本計画では、①女性の活躍による経済社会の活性化 ②男性、子どもにとっての男女共同参画 ③様々な困難な状況に置かれている人々への対応 ④女性に対するあらゆる

る暴力の根絶 ⑤地域における身近な男女共同参画の推進 の5つの視点を改めて強調しています。

施策の基本的方向と具体的施策として、男女共同参画を推進する15の重点分野を掲げ、本計画を実効性のあるアクションプランとするために「成果目標」を示しています。

■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）制定

この法律は、働く場面において女性が力を十分に発揮できているとはいえない現状と急激な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念や人材の多様性（ダイバーシティ）の確保に対応するため、平成27年8月制定されました。国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定し、地方公共団体（都道府県、市町村）は、基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画策定が努力義務とされています。また、国や地方公共団体、民間事業者（労働者が300人以上）は「事業主行動計画」の策定・公表を行います。

■男女共同参画基本計画（第4次）

平成27（2015）年、「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。この基本計画では、①男性中心型労働慣行（*6）等を変革 ②あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた女性採用・登用の推進、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くする ③様々な困難な状況に置かれている人々への支援と環境整備 ④東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活用 ⑤女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化 ⑥国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上 ⑦地域における推進体制の強化 の7つの視点を改めて強調しています。

施策の基本的方向と具体的施策として、男女共同参画を推進する12の重点分野を掲げ、本計画を実効性のあるアクションプランとするために「成果目標」を示しています。

■政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の制定

この法律は、平成30年5月23日公布・施行され、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すために制定されました。日本の政治分野への女性の参画は、諸外国と比べると大きく遅れており、議会の場に女性が少ない「過少代表」とも言える状況になっています。政治分野における男女の共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与するために、衆議院、参議院及び地方議会の議員選挙において、男女の候補者数ができる限り均等となることを目指すことなどの基本原則が示されているほか、国・地方公共団体、政党等の責務を明記しています。

■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の一部改正

令和元年5月、行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を内容とする法改正が行われ、一般事業主行動計画の策定義務の対象が、常時雇用する労働者が「301人以上」から「101人以上」の事業主に拡大されました（令和2年6月1日施行、対象企業拡大については令和4年4月1日施行）。

■労働施策総合推進法の改正 ～ハラスメント防止対策の義務化～

昭和41年に制定された労働施策総合推進法の基本理念は、労働者が生きがいを持ち能力を最大限発揮することができる社会を実現することで、具体的には「労働環境の改善」「多様な働き方を推進」を目的としています。2019年に改正された労働施策総合推進法の改正は、職場におけるパワハラ防止対策が義務付けられ、その中には、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメントも含まれます。大企業においては、令和2年6月1日から、中小企業については、令和4年4月1日から義務化されました。

■男女共同参画基本計画(第5次)

令和2年(2020)年、「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。この基本計画では、第4次の基本計画で実現できなかった課題と今後の社会経済構造の変化、さらには新型コロナウイルス感染症の拡大で顕在化した女性を巡る諸課題などを踏まえ、施策の基本的方向と具体的施策として、11の重点分野を掲げています。その他、男女共同参画に馴染みのない人への理解促進のために、分かりやすい文言や表現にするよう努め、データ等を多数引用して充実を図ったこと、策定のプロセスで寄せられた多くの意見を可能な限り反映するよう努め、若者から多く寄せられた「就活セクハラ防止」などを新たに盛り込んでいます。

(*4) 男女共同参画推進本部

「婦人問題企画推進本部」を拡大発展させたもので、内閣総理大臣を本部長、内閣官房長官を女性問題担当大臣としての副本部長とし、全閣僚を本部員として組織されました。

(*5) ワーク・ライフ・バランス

ワーク(仕事)とライフ(仕事以外の生活)を調和させるという意味で、性別・年齢を問わず、誰もが自己の人生の各段階に応じて、仕事・家庭生活・地域生活・個人の自己啓発など様々な活動を、自らの希望するバランスで展開できる状態のことをいいます。1990年代に欧米で使われはじめた概念です。

(*6) 男性中心型労働慣行

勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

4. 埼玉県の動き

■時代に応じた行動計画の策定 ～世界の潮流に合わせて～

昭和 50(1975)年の「国際婦人年」に始まる国際的な動きと、国内婦人問題企画推進本部の設置の動きを背景に、昭和 51(1976)年、女性行政を担当する県の組織として、生活福祉部婦人児童課に婦人問題総合窓口を設置しました。

昭和 54(1979)年からは、時代に応じた行動計画の策定のために、第一次から第三次まで行動計画(*7)を策定し、継続して推進しました。

■「埼玉県男女共同参画推進条例」制定 ～全国に先駆けた条例制定～

平成 12(2000)年には、全国に先駆けて、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するために「埼玉県男女共同参画推進条例」を制定しました。

そして、男女共同参画に関する苦情処理機関の設置や訴訟支援、男女共同参画推進事業所の表彰など、実効ある施策を展開してきました。

■埼玉県男女共同参画推進プラン 2010 の策定 ～長期的視点に立ったプラン～

平成 14(2002)年に、条例に基づく初の基本的な計画である「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010～あなたらしさを発揮して～」(計画期間:平成 14～22 年度)を策定し、あらゆる分野に男女共同参画と人権尊重の視点を取り入れることを主眼として、具体的な道筋を示しました。

また、県の施策を実施し、県民や市町村の取組を支援するための総合的な拠点として、さいたま新都心に「埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)」を開設しました。

■女性への具体的な支援 ～積極的な施策の実行～

平成 16(2004)年から、「女性のチャレンジ支援事業」の実施が始まりました。With Youさいたまを拠点として、起業を目指す女性の支援講座、就職支援セミナーなどを開催し、女性の新しい発想や多様な能力を活かせるよう、様々な分野への女性のチャレンジを支援しています。

平成 17(2005)年に、「さいたま輝き荻野吟子賞」(*8)を創設し、男女共同参画の推進に顕著な功績のあった個人や団体、事業所を表彰しています。

また、「埼玉県子育て応援行動計画」を策定し、総合的な子育て支援策を推進しています。

■新たな課題への施策強化 ～関連計画の策定と推進プランの見直し～

平成 18(2006)年には、「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」を策定し、被害の発生防止から相談、一時保護、自立支援に至るまでの施策を推進することで、暴力を許さない社会の実現に向けた取組を強化しました。

平成 19(2007)年に、「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010」の見直しを行い、新たな課題に対応するため重点事項の決定や推進指標の追加などをするとともに、名称を「埼玉県男女共同参画推進プラン」に、終期を平成 23 年度に変更しました。

■女性の活躍推進 ～女性活躍の環境整備～

平成 24(2012)年に、「埼玉県男女共同参画基本計画」(計画期間:平成 24～28 年度)を策定し、「男女共同参画社会の実現－男女がともに個性と能力を発揮でき、人権が尊重された埼玉－」をめざし、施策を総合的かつ計画的に推進してきました。「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第3次)」を策定し、埼玉県男女共同参画推進センターに配偶者暴力相談支援センターの機能を付加しました。

また、産業労働部ウーマノミクス課を設置し、女性の力が原動力となって経済の好循環を生み出す「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」を展開し、「働きやすい環境の整備」、「女性の就業・起業支援」、「女性の活躍を応援する気運づくり」を柱に様々な取組を行っています。

■新たな男女共同参画の視点からの対応 ～多様性に富んだ活力ある社会づくり～

平成 29(2017)年に、これまでの成果を踏まえ、今後の人口減少、人口構造の変化、そして社会変化のスピードの加速などの新たな課題に男女共同参画の視点から対応するため「埼玉県男女共同参画基本計画(平成 29～33 年度)」を策定しました。女性活躍推進法の推進基本計画としても位置付けられています。また、これまでの取組強化と市町村における支援の充実、県全体のDV対策を推進するため「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第4次)」を策定しました。

■新たな「埼玉県男女共同参画基本計画」の策定

令和3年度に、「埼玉県男女共同参画基本計画」(計画期間:平成 29～令和 3 年度)の満了にあたり、これまでの成果や課題を踏まえるとともに、県の人口がまもなく減少に転じ、全国でも最も早いスピードで後期高齢者が増加するなど、社会情勢の変化が見込まれています。人口減少・少子高齢化などに対応し、活力ある持続可能な社会をつくるためにも、男女共同参画の視点の重要性が益々高まっていることから、今後の目指す姿と取り組むべき施策を明らかにする、新たな「埼玉県男女共同参画基本計画(令和4～8年度)」を策定しました。

(*7) 第一次から第三次までの行動計画

- ・ 第一次計画：婦人の地位向上に関する埼玉県計画（昭和 54～60 年度）
- ・ 第二次計画：男女平等社会確立のための埼玉県計画（昭和 61～平成 7 年度）
- ・ 第三次計画：2001 彩の国男女共同参画プログラム（平成 7～13 年度）

(*8) 荻野吟子

1851(嘉永 4)年—1913(大正 2)年。わが国における最初の女性医師。現在の埼玉県熊谷市に生まれました。明治初頭の日本では婦人科の医師が男性のみであったために、治療に苦心した自身の経験から女医になることを志します。男尊女卑で女性に受験資格が無いという社会通念の中であって、不屈の精神で道を拓き産婦人科医師となりました。婦人の地位向上のための活動を行った女性活動家としても知られています。

この荻野吟子不屈の精神を今に伝えるため、先駆的な活動などで、男女共同参画の推進に顕著な功績のあった個人、団体、事業所を表彰するものです。

男女共同参画に関する年表 ～国際婦人年以降の動き～

年	世界・国連	国	埼玉県	入間市	
昭和 50 年 (1975 年)	◇国際婦人年 ◇国際婦人年世界会議(第 1 回世界女性会議:メキシコシティ)で「世界行動計画」採択	◇婦人問題企画推進本部発足 ◇総理府に婦人問題担当室設置			
昭和 51 年 (1976 年)	国連婦人の十年	◇1976 年から 1985 年までの 10 年を「国連婦人の十年」とする	◇民法一部改正(離婚後の氏 の選択自由に) ◇第 1 回日本婦人問題会議 (労働省)	◇生活福祉部婦人児童課に婦 人問題担当副参事設置	
昭和 52 年 (1977 年)		◇「国内行動計画」策定 ◇国立婦人教育会館(嵐山町) が開館	◇企画財政部に婦人問題企画 室長設置 ◇婦人問題庁内連絡会議設置 ◇埼玉婦人問題会議発足		
昭和 54 年 (1979 年)		◇第 34 回国連総会で女子差 別撤廃条約採択		◇県民部に婦人問題企画室長 設置	
昭和 55 年 (1980 年)		◇「国連婦人の十年」中間年 世界会議(第 2 回世界女性 会議:コペンハーゲン)開催	◇民法一部改正(配偶者の法 定相続分 1/3 から 1/2 に)	◇「婦人の地位向上に関する 埼玉県計画」策定 ◇県民部に婦人対策課設置 ◇婦人関係行政推進会議設置	
昭和 56 年 (1981 年)		◇ILO 総会で ILO 第 156 号 条約採択(男女労働者特に 家庭的責任を有する労働者 の機会均等及び均等待遇に 関する条約)			
昭和 59 年 (1984 年)			◇国籍法及び戸籍法一部改正 (子の国籍を父系血統主義 から父母両系主義へ)(施行 は昭和 61 年)	◇「婦人の地位向上に関する 埼玉県計画(修正版)」策定	◇社会教育課に婦人青少年係 設置
昭和 60 年 (1985 年)	◇「国連婦人の十年」最終年 世界会議(第 3 回世界女性 会議:ナイロビ)で「ナイロ ビ将来戦略」採択 ◇NGO フォーラム開催	◇女子差別撤廃条約批准 ◇男女雇用機会均等法成立 (施行は昭和 61 年) ◇労働基準法一部改正 (施行は昭和 61 年)	◇「国連婦人の十年」最終年 世界会議・NGO フォーラ ムに埼玉県婦人派遣団参加		
昭和 61 年 (1986 年)			◇「男女平等社会確立のため の埼玉県計画」策定		
昭和 62 年 (1987 年)		◇「西暦 2000 年に向けての 新国内行動計画」策定	◇「婦人対策課」を「婦人行 政課」に名称変更		
平成元年 (1989 年)		◇法例の一部を改正する法律 成立(婚姻、親子関係等につ いての男性優先規定の改正 等)			
平成 2 年 (1990 年)	◇「ナイロビ将来戦略に関す る第 1 回見直しと評価に伴 う勧告及び結論」採択(国 連・経済社会理事会) ◇ILO 総会で ILO 第 171 号 条約採択(夜業に関する条 約)		◇「男女平等社会確立のため の埼玉県計画(修正版)」策 定 ◇埼玉県県民活動総合センタ ー(伊奈町)が開館		
平成 3 年 (1991 年)		◇「西暦 2000 年に向けての 新国内行動計画(第 1 次改 定)」策定 ◇育児休業法成立 (施行は平成 4 年)	◇「婦人行政課」を「女性政 策課」に名称変更		
平成 4 年 (1992 年)		◇初の婦人問題担当大臣設置		◇入間市女性問題協議会設置	
平成 5 年 (1993 年)	◇国連世界人権会議(ウィー ン)で「ウィーン宣言」採択 ◇国連総会で「女性に対する 暴力撤廃に関する宣言」採 択	◇パートタイム労働法成立		◇市長から入間市女性問題協 議会へ「女性問題に関する 行動計画について」諮問	
平成 6 年 (1994 年)	◇ILO 総会で ILO 第 175 号 条約採択(パートタイム労 働に関する条約) ◇国際人口・開発会議(カイ ロ)開催	◇男女共同参画推進本部発足 ◇男女共同参画審議会設置 ◇総理府に男女共同参画室設 置	◇1994 彩の国の女性発行	◇「社会教育課婦人青少年係」 を「社会教育課女性青少年 係」に名称変更	
平成 7 年 (1995 年)	◇第 4 回国連世界女性会議 (北京)で「北京宣言及び行 動綱領」採択 ◇社会開発サミット(コペン ハーゲン)開催	◇育児・介護休業法成立 ◇ILO 第 156 号条約批准 (家族的責任条約)	◇「2001 彩の国男女共同参 画プログラム」策定	◇入間市女性問題協議会から 市長へ「女性問題に関する 行動計画について」答申 ◇男女共生社会に向けての市 民意識調査実施	

年	世界・国連	国	埼玉県	入間市
平成8年 (1996年)		◇「男女共同参画2000年プラン」策定 ◇男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足	◇世界女性みらい会議開催、「埼玉宣言」採択	
平成9年 (1997年)		◇労働基準法一部改正(女子保護規定の廃止等)(施行は平成11年) ◇男女雇用機会均等法一部改正(セクハラについての事業主配慮義務を規定等)(一部を除き、施行は平成11年) ◇介護保険法成立(施行は平成12年)	◇「県民部女性政策課」から「環境生活部女性政策課」に組織変更 ◇女性関係行政推進会議を男女共同参画推進会議に改組 ◇埼玉県女性センター(仮称)基本構想策定	◇「共にかがやき いきいきと いるま男女共生プラン」策定 ◇女性政策の所掌事務を社会教育部社会教育課から企画部企画課に移管。企画課に女性政策担当設置 ◇いるま男女共生プラン推進委員設置 ◇入間市女性政策推進スタッフ会議発足
平成10年 (1998年)			◇埼玉県女性センター(仮称)基本計画策定	◇入間市女性団体名簿登録開始 ◇いるま女性団体ニュース創刊 ◇入間市女性団体交流会開催 ◇4市女性政策担当合同事業検討会議開始
平成11年 (1999年)	◇「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選択議定書」採択	◇「男女共同参画社会基本法」公布、施行(*1) ◇「男女雇用機会均等法」改正 ◇「育児・介護休業法」改正	◇女性問題協議会が「男女共同参画推進条例(仮称)」を答申	◇男女共生社会に向けての入間市職員意識調査実施
平成12年 (2000年)	◇国連特別総会「女性2000年会議」(*2) 「政治宣言」、「成果文書」採択	◇「男女共同参画基本計画」閣議決定 ◇「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行	◇「埼玉県男女共同参画推進条例」制定、施行(*3) ◇男女共同参画に関する苦情処理機関の設置 ◇訴訟支援の実施	◇4市交流会開催 ◇女と男の情報紙創刊 ◇男女共生社会に向けての市民意識調査実施
平成13年 (2001年)		◇男女共同参画会議、男女共同参画局を設置 ◇「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」施行(*4)	◇「環境生活部女性政策課」から「総務部男女共同参画課」に組織変更	
平成14年 (2002年)		◇アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催 ◇「育児・介護休業法」改正(仕事と家庭の両立支援策の充実)	◇「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」策定 ◇埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)開設	◇「共にかがやき いきいきと いるま男女共生プラン」改訂
平成15年 (2003年)	◇女子差別撤廃委員会による日本レポート審議(ニューヨーク)	◇「少子化社会対策基本法」公布、施行 ◇女子差別撤廃条約実施状況第4回・5回報告審議 ◇「次世代育成支援対策推進法」公布、施行(*5) ◇「女性のチャレンジ支援策の推進について」(男女共同参画推進本部決定) ◇「母子及び寡婦福祉法」等の改正(母子家庭等の自立促進)		◇女性による「模擬議会入間市女性議会」開催 ◇「入間市男女共同参画都市宣言」 ◇入間市男女共同参画都市宣言記念式典開催
平成16年 (2004年)		◇「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」改正(配偶者からの暴力定義の拡大)(*6) ◇「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」(男女共同参画推進本部決定)	◇「女性のチャレンジ支援事業」開始(*7)	◇「入間市男女共同参画推進センター」開館 ◇女性のための悩みごと相談開始
平成17年 (2005年)	◇第49回国連婦人の地位委員会(「北京+10」世界閣僚級会合)(*8)	◇「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 ◇「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	◇「さいたま輝き荻野吟子賞」創設 ◇「埼玉県子育て応援行動計画」策定	

年	世界・国連	国	埼玉県	入間市
平成 18 年 (2006 年)	◇「東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(東京)	◇「男女雇用機会均等法」改正(男性に対する差別禁止) ◇東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 ◇「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 ◇「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」(男女共同参画推進本部決定)	◇「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定	◇入間市男女共同参画推進センター ホームページ開設 ◇市長から入間市女性問題協議会へ「第 2 次いるま男女共生(男女共同参画)プランの基本方針について」諮問 ◇男女共同参画推進スタッフ会議発足(女性政策推進スタッフ会議から名称変更)
平成 19 年 (2007 年)	◇「第 2 回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(インド)	◇「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」改正 ◇「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 ◇「子どもと家族を応援する日本」重点戦略取りまとめ ◇「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(*9)	◇「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010」見直し「埼玉県男女共同参画推進プラン」に名称変更	◇入間市女性問題協議会から市長へ「第 2 次いるま男女共生(男女共同参画)プランの基本方針について」答申 ◇[共にかがやき いきいきと第 2 次いるま男女共同参画プラン]策定
平成 20 年 (2008 年)		◇女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告提出 ◇「女性の参画加速プログラム」(男女共同参画推進本部決定)	◇女性キャリアセンター開設	◇入間市男女共同参画都市宣言 5 周年記念事業実施
平成 21 年 (2009 年)	◇「第 3 回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(韓国) ◇女子差別撤廃委員会が第 6 回日本審査の総括所見発表	◇「育児・介護休業法」改正(*10) ◇女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告審議 ◇男女共同参画シンボルマーク決定	◇「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第 2 次)」策定	◇入間市市民活動センター・入間市男女共同参画推進センター開館 5 周年記念事業実施、愛称[イルミン]決定
平成 22 年 (2010 年)	◇第 54 回国連婦人の地位委員会「北京+15」記念会合(ニューヨーク)	◇「男女共同参画基本計画(第 3 次)」閣議決定 ◇「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」改定 ◇APEC 第 15 回女性リーダーズネットワーク(WLN)会合 ◇第 8 回男女共同参画担当者ネットワーク(GFPN)会合	◇女性キャリアセンターを男女共同参画推進センターに組織統合	◇「入間市男女共同参画推進条例」制定 ◇市長から入間市男女共同参画審議会へ「第 3 次いるま男女共同参画プランの基本方針について」諮問 ◇男女共同参画社会に向けての市民意識調査実施
平成 23 年 (2011 年)	◇ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関(UN Women)発足			◇市制施行 45 周年記念事業「いるま男女共同参画フェスタ」開催
平成 24 年 (2012 年)	◇第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	◇「改正育児・介護休業法」の全部施行 ◇「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定 ◇「母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法」制定	◇「平成 24 年度～28 年度埼玉県男女共同参画基本計画」策定 ◇「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第 3 次)」策定 ◇産業労働部ウーマノミクス課設置 ◇女性キャリアセンターをウーマノミクス課に組織変更 ◇埼玉県男女共同参画推進センター(With You サイト)に配偶者暴力相談支援センターの機能を付加	◇入間市男女共同参画審議会から市長へ「第 3 次いるま男女共同参画プランの基本方針について」答申 ◇「女と男 共にかがやき いきいきと 第 3 次いるま男女共同参画プラン」策定 ◇女性政策の所掌事務を企画部企画課から市民部移管。自治文化課に男女共同参画担当設置
平成 25 年 (2013 年)		◇若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ◇「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正(*11) ◇「ストーカー行為等の規制等に関する法律」改正 ◇「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる		

年	世界・国連	国	埼玉県	入間市
平成 26 年 (2014 年)	◇第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択(内容は第 3 回国連防災世界会議等を見据え、強化、補足したものになっている)	◇「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 ◇「日本再興戦略」改訂 2014 に「女性が輝く社会」の実現が掲げられる ◇女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW! Tokyo2014)開催		◇入間市市民活動センター・入間市男女共同参画推進センター開館 10 周年記念事業実施
平成 27 年 (2015 年)	◇国連「北京+20」記念会合(第 59 回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)) ◇第 3 回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 ◇UN Women 日本事務所開設 ◇「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ(*13)」(SDGs)採択(目標 5: ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う)	◇「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定 ◇「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」制定(*12) ◇「男女共同参画基本計画(第 4 次)」閣議決定		◇市長から入間市男女共同参画審議会へ「第 4 次いるま男女共同参画プランの基本方針について」諮問 ◇男女共同参画社会に向けての入間市職員意識調査実施 ◇男女共同参画社会に向けての市民意識調査実施
平成 28 年 (2016 年)	◇第 60 回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)	◇女性差別撤廃条約実施状況第 7 回及び第 8 回報告審議 ◇「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行 ◇「女性活躍加速のための重点方針 2016」策定 ◇「女性の活躍推進のため開発戦略」策定		◇市制施行 50 周年記念事業「男女共同参画セミナー(公開講演会)・人権啓発講演会」開催
平成 29 年 (2017 年)	◇第 61 回国連女性の地位委員会で「職場におけるセクシュアル・ハラスメント解消決議」採択		◇「埼玉県男女共同参画基本計画(平成 29~33 年度)」策定 ◇「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(平成 29~33 年度)」策定	◇入間市男女共同参画審議会から市長へ「第 4 次いるま男女共同参画プランの基本方針について」答申 ◇「第 4 次いるま男女共同参画プラン」策定
平成 30 年 (2018 年)		◇「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行		◇性的マイノリティのための悩みごと相談開始
令和元年 (2019 年)		◇「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 ◇「労働施策総合推進法」改正		
令和 2 年 (2020 年)	◇第 64 回国連女性の地位委員会「北京+25」で「第 4 回世界女性会議 25 周年における政治宣言」採択	◇「男女共同参画基本計画(第 5 次)」閣議決定		◇市長から入間市男女共同参画審議会へ「第 5 次いるま男女共同参画プランの基本方針について」諮問 ◇男女共同参画社会に向けての市民意識調査実施
令和 3 年 (2021 年)				◇女性の悩みごと相談(面接)のオンライン相談を開始 ◇入間市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度開始
令和 4 年 (2022 年)			◇「埼玉県男女共同参画基本計画(令和 4~8 年度)」策定	◇入間市男女共同参画審議会から市長へ「第 5 次いるま男女共同参画プランの基本方針について」答申 ◇「第 5 次いるま男女共同参画プラン」策定

*1…男女共同参画社会基本法：男女共同参画社会の実現に向けた取組みを行う上での法的根拠となる法律。男女共同参画社会実現を 21 世紀の我が国社会を決定づける最重要課題とし、国・地方公共団体及び国民の責務と施策の基本となる事項等について明らかにしました。

*2…国連特別総会「女性 2000 年会議」：ニューヨークで国連特別総会「女性 2000 年会議：21 世紀に向けての男女平等・開発・平和」が開催されました。北京会議（1995 年）で採択された行動綱領の各国実施状況の検証と、今後各国政府のとるべき行動目標が「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ（成果文書）」として採択されました。

★北京宣言：1995 年「第 4 回世界女性会議」で 21 世紀に向けての女性の地位向上の指針となる、12 の重大問題領域を定めています。

*3…埼玉県男女共同参画推進条例：県民や地域社会の視点に立ち、地域の実情を十分踏まえ、県民意識を最大限に発揮した上で、全国に先駆け

て制定されました。

- *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：夫・パートナーからの暴力対策を具体化した法律。「保護命令」が創設され、被害者が暴力により生命身体に危害を受けるおそれがあるときは裁判所が加害者を引き離すための命令を発することができるようになりました。
- *5…次世代育成支援対策推進法：次代の社会を担う子どもが、健やかに生まれ育成される環境の整備を、国、県、市町村、事業者、地域が一体となって行う「次世代育成支援対策」が進められています。
- *6…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(改正)：都道府県に基本計画の策定を義務づけたほか、配偶者からの暴力の定義が、精神的暴力・性的暴力を含むものとして拡大されるとともに、保護命令制度が拡充されました。
- *7…女性のチャレンジ支援事業：この事業は、男女、とりわけ女性が個性と能力を十分に発揮しえない現状を踏まえ、女性の新しい発想や多様な能力を活かせるよう、様々な分野への女性のチャレンジを支援するものです。男女共同参画推進センター（With You さいたま）を拠点として、関係機関・団体からなるチャレンジ支援ネットワークを設置し、起業を目指す女性の支援講座、就職セミナー、NPO などの企画提案によるチャレンジ支援講座の開催などを行っています。
- *8…第 49 回国連婦人の地位委員会（「北京+10」世界閣僚級会合）：「北京宣言及び行動綱領」及び「女性 2000 年会議成果文書」の実施状況の評価・見直しと、今後の課題について協議し、「宣言」及び 10 項目からなる「決議」が採択されました。
- *9…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」：憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会の姿を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義しています。行動指針では、企業や働く者の効果的な取り組み及び国や地方公共団体の施策の方針を示しています。
- *10…育児・介護休業法(改正)：3 歳までの子を養育する労働者について短時間勤務制度(1 日 6 時間)を設けることを事業主の義務とすること、介護のための短期休暇制度を創設すること、父母がともに育児休業を取得する場合、1 歳までの間に 1 年間育児休業を取得可能とすることなどが定められました。
- *11…配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律：改正により、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ついても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて、法の適用対象とされることとなります。また、法律名が「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に改められました。
- *12…女性の職業生活における活躍の推進に関する法律：この法律の成立により、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、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、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務付けられました。※常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等にあつては努力義務
- *13…持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（2030 アジェンダ）：2001 年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015 年 9 月の国連サミットで採択された 2016 年から 2030 年までの国際目標です。貧困を撲滅し、持続可能な世界を実現するために、17 のゴール・169 のターゲットからなる「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals: SDGs)を掲げています。

関連法令の概要説明

関連法令	解説
日本国憲法	わが国における現行の憲法で、昭和 21 年 11 月 3 日公布、昭和 22 年 5 月 3 日施行されました。前文および 11 章 103 条からなり、国民主権、基本的人権の尊重、平和主義を基調として、象徴天皇制、戦争の放棄、三権分立、国権の最高機関としての国会、地方自治の保障などを規定しています。
女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	通称「女子差別撤廃条約」といいます。昭和54年第34回国連総会で130か国の賛成を得て採択され、わが国は昭和55年に署名、昭和60年に批准しました。女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するために必要な措置(法律、規則、慣習、慣行の修正や廃止など)を各国が講じることを明記しています。
男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の実現に向けた取組を行う上での法的根拠として制定された法律です。5つの基本理念と、国・地方公共団体・国民の責務と施策の基本的な事項を規定しています。
埼玉県男女共同参画推進条例	県における男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的に制定された条例です。基本理念にのっとり、県、事業者、県民の責務を明らかにしています。同条例に基づき、男女共同参画に関する苦情処理機関の設置や訴訟支援などの施策を展開しています。
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	通称「DV 防止法」といいます。女性に対するあらゆる暴力の根絶を目的に、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を定めるとともに、「保護命令」が創設され、裁判所が加害者を引き離すための命令を発することができるようになりました。また、平成 16 年の改正では、都道府県に基本計画の策定が義務付けられたほか、配偶者からの暴力の定義が精神的暴力・性的暴力を含むものとして拡大され、保護命令制度も拡充されました。
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	通称「男女雇用機会均等法」といいます。昭和61年に施行され、雇用の分野での男女の平等を図るとともに、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しています。平成9年6月に女性に対する募集、採用、配置などの差別禁止規定や、セクシュアル・ハラスメントの防止などの雇用管理上の規定を新設するなどの改正が行われました。

関連法令	解説
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	通称「女性活躍推進法」といいます。働く場面において女性が力を十分に発揮できているとはいえない現状と急激な人口減少における将来の労働力不足の懸念や人材の多様性の確保に対応するため制定されました。国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定し、地方公共団体(都道府県、市町村)は、基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画策定が義務とされています。
入間市男女共同参画推進条例	あらゆる分野で女性も男性も一人ひとりが特性と能力を十分発揮し、対等の立場で参画するとともに責任を分かち合う男女共同参画社会の実現に向けて取り組むために、5つの基本理念を掲げています。また、市、市民、事業者それぞれの責務を明らかにするとともに、3者が協力・連携して取り組みを進めていくことを明記しています。
入間市男女共同参画推進センター条例	男女共同参画社会の形成に向けた施策を推進するため拠点施設として、男女共同参画推進センターを設置することを定めた条例です。センターの6つの機能と体制について明記しています。

関連法令原文

日本国憲法（抄）

昭和 21 年 11 月 3 日公布

昭和 22 年 5 月 3 日施行

（基本的人権の享有と本質）

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

（個人の尊重、生命・自由・幸福追求の権利の尊重）

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

（法の下での平等）

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

〔2、3項略〕

（家庭生活における個人の尊厳と両性の平等）

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

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

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

1979 年（昭和 54 年）国際連合採択

1981 年（昭和 56 年）発効

1985 年（昭和 60 年）日本国批准

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文章にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衝平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確認し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、全ての国（社会体制及び経済体制のいかなるを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限参加することを必要としていることを確認し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、ま

た、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なであることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

第1部

第1条

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

第2条

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

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

第3条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維

持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成されたときに廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置を執る。

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

第6条

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

第2部

第7条

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

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

第8条

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

第9条

1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条

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

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普

通教育、技術教育、専ら月教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。

(b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会

(c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励する事により、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。

(d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会

(e) 継続教育計画く成人向けの及び実用的な識字計画を含む。)特に、男女間に存在する教育上の格差を出来る限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会

(f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。

(g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会

(h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報(家族計画に関する情報及び助言を含む。)を享受する機会

第 11 条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利

(b) 同一の雇用機会(雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。)についての権利

(c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係わるすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。)を受ける権利

(d) 同一価値の労働についての同一報酬(手当を含む。)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利

(e) 社会保障(特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障)についての権利及び有給休暇についての権利

(f) 作業条件に係わる健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む。)についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、つぎのことを目的とする適当な措置をとる。

(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。

(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の

設置及び充実を促進することにより奨励すること。

(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第 12 条

1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス(家族計画に関連するものを含む。)を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分娩及び産後の期間中の適当なサービス(必要な場合には無料にする。)並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第 13 条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) 家族給付についての権利

(b) 銀行貸し付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利

(c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第 14 条

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

2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

(a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利

(b) 適当な保健サービス(家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。)を享受する権利

(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利

(d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類(正規であるか無いかを問わない。)の訓練及び教育(実用的な識字に関するものを含む。)並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

(e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利

(f) あらゆる地域活動に参加する権利

(g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利

(h) 適当な生活条件(特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件)を享受する権利

利

第4部

第15条

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

第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に西己偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任を持って決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係わる同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することが出来る。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2を持って定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員の内9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員の内2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提出する。

第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとつた立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。

(a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内

(b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請する時。

- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

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

第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間を合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員

会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、又、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。

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

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

第6部

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

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

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

第25条

1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。

2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。

3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。

4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第26条

1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。

2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置がある時は、その措置を決定する。

第27条

1 この条約は、20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

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

第28条

1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。

2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。

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

第29条

1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規定に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。

3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

男女共同参画社会基本法

平成 11 年法律第 78 号

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

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

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

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

第 1 章 総則

(目的)

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

(定義)

第 2 条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は当該各号に定めるところによる。

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わる男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第 6 条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、この養育、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役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第 7 条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
(都道府県男女共同参画計画等)
- 第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。
- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画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りての配慮)
- 第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
(国民の理解を深めるための措置)
- 第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
(苦情の処理等)
- 第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参加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の必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
(調査研究)
- 第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。
(国際的協調のための措置)
- 第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交

換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

- 第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

- 第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

- 第23条 会議は、議長及び議員24人以内を持って組織する。

(議長)

- 第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

- 第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣の内から、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内から、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1項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

- 第26条 前条1項第二号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第1項第二号の議員は、再任されることができる。
(資料提出の要求等)

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

- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対して

も、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

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

附則抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

附則(平成11年7月16日法律第102号)抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。(施行の日=平成13年1月6日)

一 略

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日
(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附則(平成11年12月22日法律第160号)抄

(施行期日)

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

(以下略)

埼玉県男女共同参画推進条例

平成12年埼玉県条例第12号

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

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

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

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

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

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

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

(目的)

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

(定義)

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

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

二 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係わる男女間の格差を是正するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう

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

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること、女性に対する暴力が根絶されることその他の男女の

人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動に同等に参画することができるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進に向けた取組が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画の推進は、国際的な協力の下に行われなければならない。

(県の責務)

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

(事業者の責務)

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

(県民の責務)

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

(性別による権利侵害の禁止)

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

(公衆に表示する情報に関する留意)

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

(県の施策等)

- 第9条 県は、本県の特性を踏まえ、男女共同参画を推進するため、次に掲げる施策等を行うものとする。
- 一 男女が共に家庭生活及び職業生活を両立すること

ができるように、その支援を行うように努めること。

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

(埼玉県男女共同参画審議会)

- 第10条 埼玉県男女共同参画審議会(第12条第3項において「審議会」という。)は、男女共同参画の推進に資するために、次に掲げる事務を行う。

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

(総合的な拠点施設の設置)

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

(基本計画の策定)

- 第12条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 知事は、基本計画を策定するに当たっては、県民の意見を聴くとともに、審議会に諮問しなければならない。
- 4 知事は、基本計画を策定した時は、速やかにこれを公表するものとする。
- 5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(苦情の処理)

- 第13条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼす

と認められる施策についての苦情又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された場合の事案について、県内に住所を有する者又は在勤若しくは在学するもの（次項において「県民等」という。）からの申出を適切かつ迅速に処理するための機関を設置するものとする。

- 2 県民等は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について苦情がある場合、又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合には、前項の機関に申し出ることができる。
- 3 第1項の機関は、前項の規定に基づき苦情がある旨の申出があった場合において、必要に応じて、前項の施策を行う機関に対し、説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、又はその写しの提出を求め、必要があると認めるときは、当該機関に是正その他の措置をとるように勧告等を行うものとする。
- 4 第1項の機関は、第2項の規定に基づき人権を侵害された旨の申出があった場合において、必要に応じて、関係者に対し、その協力を得た上で資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係者に助言、是正の要望等を行うものとする。

（年次報告）

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

（委任）

第15条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

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

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成13年法律第31号

最終改正：令和元年6月26日法律第46号

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

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

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと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（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第一章の二基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため

の施策の内容に関する事項

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

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

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

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

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、第八条の三及び第九条において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整

その他の援助を行うこと。

五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第六条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第二百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。)を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害を加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものと

する。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に被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を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、しゅう又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第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を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。

(管轄裁判所)

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所(日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

(保護命令の申立て)

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時に於ける事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時に於ける事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時に於ける事情五配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面(以下「申立書」という。)に同項第五号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治四十一年法律第五十三号)第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

(保護命令の申立てについての決定等)

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

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

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

2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)第十八条第十條第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による

命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のた

めの指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。
(民間の団体に対する援助)

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

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

(国の負担及び補助)

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

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

- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二補則

(この法律の準用)

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

第二条	被害者	被害者(第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
-----	-----	---

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

第六章罰則

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

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

附則〔抄〕

(施行期日)

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

(経過措置)

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

(検討)

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

附則〔平成十六年法律第六十四号〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

（検討）

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

附 則〔平成十九年法律第百十三号〕〔抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

附 則〔平成二十五年法律第七十二号〕〔抄〕

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則〔平成二十六年法律第二十八号〕〔抄〕

（施行期日）

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

一 略

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

附 則〔令和元年法律第四十六号〕〔抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

第四条 前二条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。

（検討等）

第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大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。

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年

を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方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。

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47年7月1日法律第113号

最終改正：令和2年3月31日法律第14号

第1章 総則

（目的）

第一条 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 の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等

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条 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ある労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業

主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 5 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

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

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、

「聴く」と読み替えるものとする。

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

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条 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。

（男女雇用機会均等推進者）

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第三節 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 紛争の解決の援助等

(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、第十一条第一項及び第二項(第十一条の三第二項において準用する場合を含む。)、第十一条の三第一項、第十二条並びに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 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第二節 調停

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせるものとする。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停(以下この節において「調停」という。)は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業

主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

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

(時効の完成猶予)

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四章 雑則

(調査等)

第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

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

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第四項、第十一条の三第三項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の三第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

こ

4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。

5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会」とあるのは「調停員」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは

「国土交通省令」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第三十二条 第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

省 略

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成27年9月4日法律第64号

最終改正：令和元年6月5日法律第24号

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）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。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（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、それらの長又はこ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

省 略

入間市男女共同参画推進条例

平成 22 年条例第 1 号

男女共同参画社会基本法は、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、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形成についての基本理念を明らかにし、その方向性を示しています。

入間市においては、平成 9 年の「いるま男女共生プラン」の策定を始めとして、「男女共同参画都市」の宣言、入間市男女共同参画推進センターの開設など、様々な取り組みを着実に進めています。

しかし、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く、男女が個人として対等に尊重され、互いに認め合う平等な地域社会を実現するには、多くの課題が残されています。また、少子高齢化、国際化、情報化等、多様な社会の変化により、男女共同参画社会の実現に向けたより一層の努力が求められています。

ここに、私たちは、男女がともにのびやかに、その人らしく生きることのできる平和を愛する香り豊かな緑の文化都市を目指して、その基本理念を明らかにし、市、市民及び事業者等が手を携えて男女共同参画を推進するため、この条例を制定します。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、市における男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する市の施策の基本的な事項を定めることにより、当該施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号の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。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。
- (4) ドメスティック・バイオレンス 配偶者その他親密な関係にある者(過去に配偶者であった者その他親密な関係にあった者を含む。)からの身体的暴力又は精神的、性的若しくは経済的に苦痛を与える言動をいう。
- (5) 市民 市内に住所を有する者、市内の事務所又は事業所に勤務する者及び市内の学校に在学する者をいう。
- (6) 事業者等 営利又は非営利の別にかかわらず、市内において事業活動を行う個人、法人及び市民活動団体その他の団体をいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる基本理念に

基づき行われなければならない。

- (1) 一人ひとりが互いを大切にし、男女の個人としての尊厳が重んじられること、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。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識に基づく制度又は慣行を見直し、一人ひとりが多様な生き方を選択できること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野における活動の方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、互いの協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動とその他の活動が両立できること。
- (5) 国際社会における取組を十分理解して行われること。

(市の責務)

第 4 条 市は、前条の基本理念に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画の推進に当たり、市民及び事業者等と協力し、かつ、連携を図るよう努めなければならない。

3 市は、男女共同参画の推進に当たり、国及び他の地方公共団体と協力し、かつ、連携を図るものとする。

(市民の責務)

第 5 条 市民は、男女共同参画についての理解を深め、あらゆる分野における活動への男女の平等な参画の機会を確保するなど男女共同参画の推進に取り組むよう努めるものとする。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者等の責務)

第 6 条 事業者等は、事業活動を行うに当たって、雇用及び活動における男女の平等な機会と待遇を確保するなど男女共同参画の推進に取り組むよう努めるものとする。

2 事業者等は、事業活動を行うに当たって、仕事と家庭生活の調和のとれた職場環境を整備するよう努めるものとする。

3 事業者等は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止)

第 7 条 何人も、いかなる場においても、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、いかなる場においても、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、いかなる場においても、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

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

第 2 章 基本的施策等

(基本的施策)

第 9 条 市は、男女共同参画の推進に関し、次に掲げる

基本的施策を行うものとする。

- (1) あらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、市民及び事業者等と協力し、積極的改善措置が講じられるよう努めること。
- (2) 政策、方針等の意思決定過程における男女共同参画を推進するため、必要な措置を講じること。
- (3) 学校教育その他のあらゆる分野の教育における男女共同参画を推進するため、必要な措置を講じること。
- (4) 家族を構成する男女が家庭生活の活動とその他の活動を両立することができるように必要な支援を行うこと。
- (5) セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他の権利侵害に当たる行為の防止に努めるとともに、これらの被害を受けた者に対し、必要な支援を行うこと。
- (6) 市民及び事業者等に対し、性別による固定的な役割分担及び男女間の暴力等を助長し、又は連想させる表現並びに過度の性的な表現を用いないよう理解及び協力を求めていくこと。
- (7) 男女共同参画に関する調査研究を行い、市民及び事業者等に対して情報の提供を行うこと。
- (8) 男女共同参画の推進に関する施策に対する市民及び事業者等の理解を深めるために、広報活動の充実を図ること。
- (9) 男女共同参画の推進に資する人材を育成し、及びその積極的な活用を図ること。

(基本計画)

第 10 条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、市民及び事業者等の意見が反映されるよう必要な措置を講じるとともに、第 15 条の入間市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。

4 前二項の規定は、基本計画の変更について準用する。(年次報告)

第 11 条 市長は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする報告書を作成し、及び公表するものとする。

(施策の推進体制の整備)

第 12 条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するために必要な体制を整備するものとする。

(意見等の申出)

第 13 条 市民及び事業者等は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、意見等を市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、関係機関と連携し、これに適切に対応するものとする。

(拠点施設)

第 14 条 市は、入間市男女共同参画推進センター(入間市男女共同参画推進センター条例(平成 15 年条例第 33 号)に基づき設置された施設をいう。)を拠点として、男女共同参画の推進に関する施策を推進するものとする。

第 3 章 入間市男女共同参画審議会

(審議会の設置)

第 15 条 男女共同参画の推進に資するため、入間市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(所掌事務)

第 16 条 審議会は、市長の諮問に応じて、基本計画に関する事項その他男女共同参画の推進に関する重要事項について調査審議する。

(組織)

第 17 条 審議会は、委員 15 人以内をもって組織し、知識経験者のうちから市長が委嘱する。

(任期)

第 18 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、再任を妨げない。

2 補欠による委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第 19 条 審議会に、会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 20 条 審議会は、会長が招集し、会長が会議の議長となる。

2 審議会は、委員の半数以上の出席がなければ、会議を開くことができない。

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

(庶務)

第 21 条 審議会の庶務は、市民生活部人権推進課において処理する。

第 4 章 雑則

(委任)

第 22 条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

(入間市女性問題協議会条例の廃止)

2 入間市女性問題協議会条例(平成 4 年条例第 21 号)は、廃止する。

(経過措置)

3 この条例の施行の際現に定められている「第 2 次いるま男女共同参画プラン」は、第 10 条の規定により策定された基本計画とみなす。

(入間市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償等に関する条例の一部改正)

4 入間市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償等に関する条例(昭和 31 年条例第 28 号)の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

附 則(平成 23 年条例第 9 号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 28 年条例第 27 号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

入間市男女共同参画推進センター条例

平成 15 年入間市条例第 33 号
最終改正：令和 3 年入間市条例第 24 号

(設置)

第 1 条 男女が、互いにその人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の形成に向けた施策を推進するため、男女共同参画推進センターを設置する。

(名称及び位置)

第 2 条 男女共同参画推進センターの名称及び位置は、次のとおりとする。

名称	位置
入間市男女共同参画推進センター	入間市豊岡四丁目 2 番 2 号

(施設)

第 3 条 入間市男女共同参画推進センター（以下「センター」という。）の施設は、別表のとおりとする。

(業務)

第 4 条 センターは、男女共同参画社会の形成に係る次の業務を行う。

- (1) 講座、研修及び啓発に関すること。
- (2) 相談に関すること。
- (3) 交流の促進及び市民活動の支援に関すること。
- (4) 情報の収集及び提供に関すること。
- (5) 会議室その他設備の提供に関すること。
- (6) その他必要な事業

(職員)

第 5 条 センターに所長その他必要な職員を置く。

(休所日)

第 6 条 センターの休所日は、12 月 29 日から翌年の 1 月 3 日までの日とする。ただし、市長が必要と認めるときは、これを変更し、又は臨時に休所日を設けることができる。

(開所時間)

第 7 条 センターの開所時間は、午前 9 時から午後 9 時 30 分までとする。ただし、市長がセンターの管理上必要があると認めるときは、これを変更することができる。

(使用者の範囲)

第 8 条 センターの会議室及び設備（以下「会議室等」という。）を使用できる者は、次のとおりとする。

- (1) 市内又は所沢市、飯能市若しくは狭山市において男女共同参画を推進する団体
- (2) 公用で使用する者
- (3) その他市長が特に認める者

(使用の許可)

第 9 条 会議室等を使用しようとする者は、あらかじめ市長の許可を受けなければならない。許可に係る事項を変更しようとするときも、同様とする。

2 市長は、前項の許可をする場合において、センターの管理上必要な条件を付することができる。

(許可の取消)

第 10 条 市長は、前条の許可を受けた者（以下「使用者」という。）が次の各号の一に該当するときは、当該許可を取り消すことができる。この場合において、使用者が損害を受けることがあっても、市はその責めを負わない。

- (1) 許可申請に偽りがあったとき。
- (2) 会議室等を損傷するおそれがあると認められるとき。

(3) この条例又はこの条例に基づく規則に違反したとき。

(4) その他センターの管理上支障があると認められるとき。

(使用料)

第 11 条 センターの施設及び設備（以下「施設等」という。）の使用料は、無料とする。

(原状回復)

第 12 条 使用者は、会議室等の使用が終わったときは、速やかに当該会議室等を原状に復し、かつ清掃をしなければならない。また、第 10 条の規定により会議室等の使用の許可を取り消されたときも、同様とする。

(損害賠償)

第 13 条 自己の責めに帰すべき理由により施設等を破損し、又は滅失した者は、これを原状に復し、又は市長が相当と認める額を賠償しなければならない。

(委任)

第 14 条 この条例の施行に関し、必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 31 年条例第 4 号)

- 1 この条例は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 改正後の規定は、平成 31 年 4 月 1 日以後に使用又は利用の申請のあったものについて適用し、同日前に使用又は利用の申請のあったものについては、なお従前の例による。

附 則(令和 3 年条例第 24 号)

この条例は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

別表(第 3 条関係)

(令 3 条例 24・一部改正)

施設名
会議室、こども室（授乳コーナーを含む。）、資料閲覧室、相談室 1、相談室 2、相談室 3

用語解説

	用語	解説								
あ行	イクボス／ イクボス宣言	「イクボス」とは、部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら組織の業績向上を達成し、自らも仕事と私生活を楽しむ上司のことをいいます。 入間市では、誰もがいきいきと働き、住みやすさが実感できるまちを目指し、平成 29 年 10 月 15 日に、市内企業・団体と共同で「いるまイクボス共同宣言」を行いました。								
	LGBT	LGBT とは、レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシャル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)の頭文字をとって作られた言葉です。性のあり方が多数派とは異なる面がある人々のことを総称して性的少数者(性的マイノリティ、セクシュアル・マイノリティ)といわれることもあります。 <table border="1" data-bbox="639 723 1409 936"> <tr> <td>レズビアン</td> <td>同性を好きになる女性</td> </tr> <tr> <td>ゲイ</td> <td>同性を好きになる男性</td> </tr> <tr> <td>バイセクシャル</td> <td>同性も異性も好きになる人</td> </tr> <tr> <td>トランスジェンダー</td> <td>出生時に割り当てられた性と自認する性が異なる人</td> </tr> </table>	レズビアン	同性を好きになる女性	ゲイ	同性を好きになる男性	バイセクシャル	同性も異性も好きになる人	トランスジェンダー	出生時に割り当てられた性と自認する性が異なる人
	レズビアン	同性を好きになる女性								
ゲイ	同性を好きになる男性									
バイセクシャル	同性も異性も好きになる人									
トランスジェンダー	出生時に割り当てられた性と自認する性が異なる人									
エンパワーメント	一人ひとりが本来持っている力を発揮し、自らの意思決定により主体的に行動することによって状況を変える力をつけることをいいます。									
か行	慣習	一定の社会で定着した、伝統的な行動様式、ならわしをいいます。								
さ行	JK ビジネス	女子高校生等を商品化し、性を売り物とするビジネスです。安全であるかのようなアルバイトを装い、実際には同意のないまま性的なサービスをさせられたり、ストーカー被害に遭ったりすることもあります。								
	ジェンダー	社会や文化が求める男性像や女性像と一致する態度、感情、行動のことです。「男らしさ」「女らしさ」といった言葉で表現されることもあります。								
	持続可能な社会	将来の世代が必要とするものを損なうことなく、現在の世代の欲求も満足させるような開発が行われた社会をいいます。								
	社会通念	社会一般的に支持されている常識や習慣、見解や大多数の人が「当たり前」と思う事柄をいいます。								
	社会的弱者	社会の中で比較した際に、著しく不利な状況や不利益な状態に置かれる個人や集団をさします。ここでは、高齢者・障害者・児童・女性・少数者・貧困層などの意味で用いています。								
	性別役割分担意識	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というように、男性、女性という性別を理由として役割を分ける考え方のことをいいます。								
	セーフティネット	「安全網」と訳され、網の目のように救済策を張ることで、全体に対して安全や安心を提供するための仕組み、社会保障制度をいいます。								

	用語	解説
た行	多様性	ダイバーシティとも表記され、直訳すると「幅広く性質の異なるものが存在すること」「相違点」という意味があります。ここでは、性別、年齢、価値観、ライフスタイル、障害の有無などあらゆることは、個人によってさまざまであるという意味で用いています。
	テレワーク	勤務形態の一種で、インターネットなどの通信を活用して時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働く形態をいいます。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、急速に導入が進みました。
な行	ニュー・ノーマル	直訳すると「新しい日常」です。社会に大きな変化が起こり、変化が起こる以前とは同じ姿に戻ることができず、新たな常識が定着することいいます。新型コロナウイルス感染症防止では「新しい生活様式」としても用いられています。
は行	フードパントリー	ひとり親家庭や生活困窮者など、さまざまな理由で食品や日用品の入手が困難な方に対して、食品や日用品を無料で提供する支援活動をいいます。
	フレックスタイム制	労働者自身が、あらかじめ決められた総労働時間の範囲内で、始業や終業の時間を自由に決めて働ける制度です。
	包括的な社会	「包括的」には「全体をつつみこんでいるさま」という意味があり、全体を包み込む社会、つまり誰もが排除されず取り残されず、全員が社会に参画する機会を持つことをいいます。「インクルーシブな社会」と表現されることもあります。
ら行	ライフステージ	年齢にともなって変化する生活段階のことをいい、ここでは節目となる生活環境の段階(結婚、出産・育児、家族の介護など)の意味で用いています。
	リベンジポルノ	元交際相手などが、振られた腹いせなど復讐を目的に、交際時に撮影した性的な写真・動画などを、本人の同意なくインターネット上で公開する嫌がらせ行為をいいます。
わ行	ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和」の意味で、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態であることをいいます。

第5次プラン検討の経過

年 度	月	内 容
令和2年度 (2020)	6月	市民意識調査 (6/1~6/25)
	7月	男女共同参画審議会 (7/16) ・ 諮問：プランの基本方針について
	11月	男女共同参画審議会 (11/19) ・ 今後の進め方について ・ 草案部会の設置について ・ 次期プランに関する意見について
	3月	男女共同参画審議会 草案部会会議 (3/9) ・ プランの基本的な考え方 ・ プランの体系について
		男女共同参画審議会 草案部会会議 (3/25) ・ プランの基本的な考え方 ・ プランの体系について
令和3年度 (2021)	5月	男女共同参画審議会 (5/20) ・ プランの基本的な考え方 (案) について ・ プランの体系 (案) について
	6月	男女共同参画推進スタッフ会議 (6/23) ・ プランにおける各課の事業取組 (案) について
	7月	男女共同参画審議会 (7/8) ・ プランの基本的な考え方について検討・決定 ・ プランの体系 (案) について検討・決定 ・ プランの内容 (案) の構成について検討
	10月	男女共同参画推進スタッフ会議 (10/7) ・ プラン (素案) の確認について
		男女共同参画審議会 (10/28) ・ プラン (素案) の決定について ・ プランの参考資料について
	12月	第5次いるま男女共同参画プラン (素案) パブリック・コメント (12/13~1/11)
	1月	男女共同参画審議会 (1/27) ・ プランの答申について ・ プラン (素案) の決定について
	2月	答申 (2/21)

入間市男女共同参画審議会委員名簿

(令和2年度～令和3年度在籍者 敬称略・順不同)

選出区分	委員氏名	任 期	職	備 考
知識経験者	関根 靖光	2.7.1～4.6.30	会長	東京家政大学名誉教授 プラン草案部会委員
	小林 由利	2.7.1～4.6.30	副会長	社会保険労務士 プラン草案部会委員
	今泉 大二郎	2.7.1～4.6.30	委員	入間市校長会
	大澤 雅之	2.7.1～4.6.30	委員	入間市工業会 プラン草案部会委員
	粕谷 幹子	2.7.1～4.6.30	//	入間市商工会
	川名 千鶴子	2.7.1～4.6.30	//	NPO法人まちづくりサポ- トネット元気な入間 プラン草案部会委員
	神崎 幸子	2.7.1～4.6.30	//	入間市国際交流協会
	木村 仁美	2.7.1～4.6.30	//	公募
	熊木 真知子	2.7.1～4.6.30	//	公募 プラン草案部会委員
	坂本 健介	2.7.1～3.6.30	//	入間市PTA連合会
	木内 正人	3.7.1～4.6.30	//	
	野口 節子	2.7.1～4.6.30	//	入間市民間保育園園長会
	逸見 リカ	2.7.1～4.6.30	//	所沢人権擁護委員協議会入間 部会
	星野 心み子	2.7.1～4.6.30	//	入間市民生委員・児童委員協 議会
	矢崎 勝好	2.7.1～4.6.30	//	入間市連合区長会
	山川 さおり	2.7.1～4.6.30	//	公募

入間市男女共同参画推進スタッフ会議(第7期)スタッフ名簿
令和3年度

(組織機構順 敬称略)

	氏 名	役 職	所 属
1	増田 裕太	主事	企画課
2	星野 健司	主査	人事課
3	町田 浩一	副主幹	自治文化課
4	関根 智子	副主幹	交通防犯課
5	遠山 賢太	主任	商工観光課
6	大谷 綾子	主任	障害者支援課
7	粕谷 淳子	副主幹	こども支援課
8	今藤 明子	主査	地域保健課
9	山崎 元博	主任	危機管理課
10	長澤 優代	主任	学校教育課

第5次いるま男女共同参画プランの基本方針について(諮問)

入人推発第156号

令和2年7月16日

入間市男女共同参画審議会

会長 関根 靖光 様

入間市長 田中 龍夫

第5次いるま男女共同参画プランの基本方針について(諮問)

入間市男女共同参画推進条例(平成22年条例第1号)第16条の規定に基づき、第5次いるま男女共同参画プランの基本方針について、貴審議会の意見を求めます。

諮問の趣旨

本市では、男女共同参画社会の実現に向けて、平成9年の「いるま男女共生プラン」の策定を始めとして、男女共同参画都市宣言、男女共同参画推進センターの開設、入間市男女共同参画推進条例の制定施行など、様々な取り組みを行ってまいりました。

現在は、「第4次いるま男女共同参画プラン」に基づき、関連施策を推進し、あらゆる分野において男女が個人として尊重され、性別に関わりなく、一人ひとりが個性と能力を十分発揮し、対等な立場で参画するとともに責任を分かち合う男女共同参画宣言都市にふさわしい環境づくりに向け、更なる取組みを進めています。

現計画が令和3年度を終期としていることから、男女共同参画社会を取り巻く状況の変化を踏まえ、「第5次いるま男女共同参画プラン」を策定するための基本方針について、ご審議頂きたく諮問するものです。

第5次いるま男女共同参画プランの基本方針について(答申)

令和4年2月21日

入間市長 杉島理一郎様

入間市男女共同参画審議会

会長 関根靖光

第5次いるま男女共同参画プランの基本方針について(答申)

令和2年7月16日付入人推発第156号で諮問のあったことについて、下記のとおり答申します。

記

当審議会では、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)及び国の第5次男女共同参画基本計画並びに入間市男女共同参画推進条例(平成22年条例第1号)を踏まえ、延べ6回にわたり会議を開催し慎重に審議した結果、別添の「第5次いるま男女共同参画プラン」を取りまとめました。

なお、協議会として付帯意見を次のとおり提起しますので、事業推進に当たっては十分配慮されるよう要望します。

記

付帯意見

- 1 男女共同参画社会を実現するための拠点施設「男女共同参画推進センター」の周知について、一層努めていただきたい。
- 2 性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行の解消に向け、関係各課が連携し、発展的な取り組みをお願いする。

.....

第5次いるま男女共同参画プラン

発行日 令和4年3月

発行 埼玉県入間市

編集 市民生活部人権推進課（人権・平和・男女共同参画担当）

〒358-0003 埼玉県入間市豊岡四丁目2番2号

入間市男女共同参画推進センター内

〔電話〕 04(2964)2536

〔FAX〕 04(2964)2539

〔e-mail〕 ir212000@city.iruma.lg.jp

〔ホームページアドレス〕 http://www.city.iruma.saitama.jp/shisetsu/shisetsu_kyoiku/1012387/index.html

表紙イラスト 原田寛子氏

.....