

# 第3次あやせ 男女共同参画プラン

令和3(2021)年度～令和12(2030)年度

一人ひとりが  
すてきに生きよう



令和3年2月

綾瀬市



# 一人ひとりがすてきに生きよう

綾瀬市では、平成 13（2001）年に「あやせ男女共同参画プラン」を策定し、平成 14（2002）年に「綾瀬市男女共同参画都市宣言」を行いました。その後、平成 23（2011）年に第 2 次プランを策定するなど、積極的に諸施策を推進してまいりました。

この間、国においては、平成 25（2013）年に「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」を改正し、平成 28（2016）年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を完全施行しております。また、令和 2（2020）年 12 月には「第 5 次男女共同参画基本計画」を閣議決定しました。さらに、国連においても、平成 27 年に「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（持続可能な開発目標：SDGs）」を採択し、17 の目標の中に「目標 5：ジェンダー平等を実現しよう」を設定するなど、男女共同参画社会の実現に向けた社会全体の動きは着実に前進しております。

この度、第 2 次となる「あやせ男女共同参画プラン」の計画期間が満了となるため、次の 10 年間を見据えた「第 3 次あやせ男女共同参画プラン」を策定いたしました。本プランの策定に当たっては、第 2 次プランの進捗状況の点検を行うとともに、社会経済状況の変化や市民意識調査等の分析による本市の地域特性を踏まえながら、少子高齢化や人口減少社会の中で、持続可能な都市として発展していくため、「活力と魅力に満ちた綾瀬」の実現に向けて、「一人ひとりがすてきに生きよう」を新たな基本理念として掲げ、家庭や地域、職場等それぞれの領域において、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進してまいります。

男女共同参画社会の実現には、市民、事業者、行政などが主体的にそれぞれの役割と責任をともに担い、連携した取り組みが重要になることから、皆様の一層の御理解と御協力をお願いいたします。

結びに、このプランの策定にあたり、貴重な御意見や御提言をいただきました、あやせ男女共同参画プラン推進協議会委員の皆様をはじめ、関係各位や、意識調査に御協力いただいた市民の皆様に、厚くお礼を申し上げます。

令和 3（2021）年 2 月

綾瀬市長 古塩政由

# 綾瀬市男女共同参画都市宣言

市民一人ひとりいつでもどこでも

男女がお互いに尊重し合い

ともに参画できる社会をつくります

さまざまな生き方を認め合い

個人の自立と責任の分かち合い

男女が協力し合う 21 世紀

思いやりと活力のあるまちを築きます

ここに綾瀬市は

「男女共同参画都市」を宣言します

平成 14 年 7 月 7 日



綾瀬市男女共同参画シンボルマーク

だい じ  
第3次

だんじょきょうどうさんかくぶらん  
あやせ男女共同参画プラン

だいじえすと  
ダイジェスト

きほんりねん  
【基本理念 ひとり一人ひとりがすてきに生きよう】



だんじょきょうどうさんかくしやかい  
「男女共同参画社会」ってなあに？

だんせい じよせい いよく おう ぶんや かつやく しやかい  
「男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会」

むずか  
なんだけど、ちょっと難しいよね。

だい じぶらん いらすと しょうかい  
第3次プランをイラストで紹介するけど

たいせつ いしきいかく  
大切なのは、みんなの意識改革なんだ！



きほんもくひょう だんじょきょうどうさんかく すいしん  
基本目標1 男女共同参画の推進



ひとり しみん せいべつ こくせき こせい  
一人ひとりの市民が、性別や国籍によらず、個性

のうりよく はつき しゃかい  
と能力を発揮できる社会をめざすよ。

きほんもくひょう わーく らいふ ばらんす すいしん  
基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの推進



出典：内閣府「カエル！ジャパン」

しごと せいかつ りょうりつしえん だれ はずら  
仕事と生活の両立支援や、誰もが働きやすい

しょくばかんきょう すいしん しごと せいかつ ちょうわ  
職場環境づくりを推進して、仕事と生活が調和し

た社会をめざすよ。

きほんもくひょう じよせいかつやく すいしん  
基本目標3 女性活躍の推進

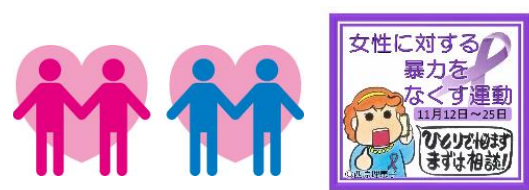


じよせい はたら しょくばかんきょう  
女性が働きやすい職場環境づくりや、

さいしゅうしょく きゃりああっぷしえん しょくぎょうぶんや  
再就職・キャリアアップ支援など、職業分野に

おける女性活躍をめざすよ。

きほんもくひょう せい じんけんそんちょう  
基本目標4 あらゆる性の人権尊重



出典：内閣府（暴力をなくす運動）

せい たようせい かんてん じんけんそんちょう りねん  
性の多様性の観点からも、人権尊重の理念を

ねづ てい-ふいなど じんけんしんがい にんしき ぶか  
根付け、DV等が人権侵害であるとの認識を深

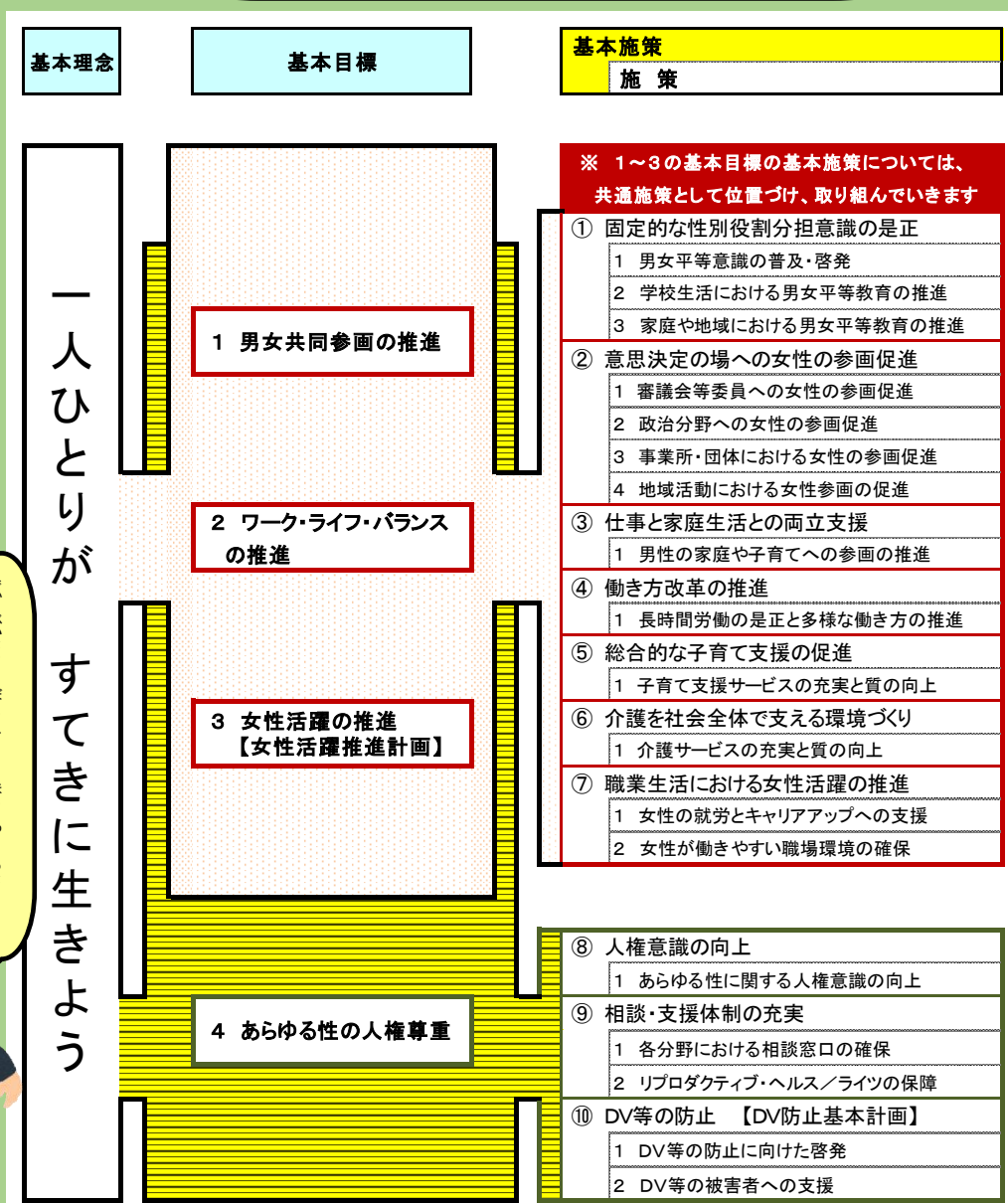
めるとともに、あらゆる場面で暴力は許さないと

いう意識啓発を図るよ。

第3次プランは、どんな内容なの…？



基本理念を実現するために、2次プランの検証や  
 市民意識調査などから、基本目標を4つ設定したんだ。  
 そこで感じたのは、「あらゆる性の人権尊重」が最も大切で、  
 1～3の基本目標の基盤になっていると思ったんだ。  
 次に、基本目標を達成するための基本施策を考えた時、  
 3つの基本目標は連携した取り組みが必要だと思ったんだ。  
 そこで、下の図のような内容にしたんだ！



女性活躍が、法律に基づいた計画  
 になっているのね！



DV等の防止も、法律に基づいた計画になっているんだ！



# 目 次

## 第1章 プラン策定にあたって

- 1 経緯・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 策定の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

## 第2章 プランの基本的な考え方

- 1 位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 2 施策体系図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 3 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
- 4 進行管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

## 第3章 基本理念及び基本目標

- 1 基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
- 2 基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16

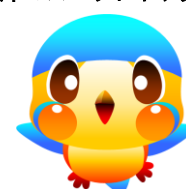
## 第4章 施策の方向性

- 1 男女共同参画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- 2 ワーク・ライフ・バランスの推進・・・・・・・・・・ 19
- 3 女性活躍の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
- 4 あらゆる性の人権の尊重・・・・・・・・・・・・・・ 24

## 【資料編】

- 1 男女共同参画の主な動き・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
- 2 男女共同参画社会基本法・・・・・・・・・・・・・・・・ 35
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・ 38
- 4 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針・・ 43
- 5 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・・ 53
- 6 あやせ男女共同参画プラン推進協議会設置要綱・・ 59

綾瀬市マスコットキャラクター



あやびい



# 第1章 プラン策定にあたって

## 1 経緯

綾瀬市は、平成13（2001）年に「あやせ男女共同参画プラン」を策定し、平成14（2002）年に「綾瀬市男女共同参画都市宣言」を行いました。その後、平成23（2011）年に第2次プランを策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、諸施策を推進してきました。

この度、第2次プランが令和2（2020）年度をもって終了することから、令和3（2021）年度から令和12（2030）年度を計画期間とする「第3次あやせ男女共同参画プラン」を策定しました。

## 2 策定の背景

### （1）世界の動向 ～ジェンダー・ギャップ指数による国際間比較～

世界各国の男女平等の度合いを指数化した「ジェンダー・ギャップ指数2020（GGI）」報告書が、令和元（2019）年12月に世界経済フォーラムから公表されました。

この報告書は、経済、教育、保健、政治の4分野14項目における男女格差の状況を指数化し、国別に順位をつけたものです。報告書によると、調査対象の153か国中、1位は11年連続でアイスランド、日本は過去最低の121位（前年は149か国中110位）でした。

日本の評価は、項目ごとに優劣がはっきりしています。読み書き能力、初等教育（小学校）、出生率の分野では、男女間に不平等は見られないという評価で、前年同様世界1位のランクになっています。

一方で、中等教育（中学校・高校）、高等教育（大学・大学院）、労働所得、政治家・経営管理職、教授・専門職、国会議員数では、男女間の差が大きいとの評価で、世界ランクがいずれも100位以下。その中でも、最も低いのが閣僚数の139位で、国会議員数も135位とかなり低くなっています。また、経済分野でも、賃金格差が67位、労働力参加79位、所得108位といずれも低くなっています。

分野	スコア(順位)	昨年のスコア順位
経済	0.598(115位)	0.595(117位)
政治	0.049(144位)	0.081(25位)
教育	0.983(91位)	0.994(65位)
健康	0.979(40位)	0.979(41位)

出典:内閣府男女共同参画局

GGI(2020)  
上位国及び主な国の順位

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
4	スウェーデン	0.820
5	ニカラグア	0.804
6	ニュージーランド	0.799
7	アイルランド	0.798
8	スペイン	0.795
9	ルワンダ	0.791
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
19	カナダ	0.772
21	英国	0.767
53	米国	0.724
76	イタリア	0.707
81	ロシア	0.706
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
121	日本	0.652

※0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

出典:内閣府男女共同参画局



ーシップを発揮すべき分野で、ダイバーシティ（多様な人材を積極的に活用しようという考え方）の評価が低い状態が続いていることから、日本においては、これまで以上に当該分野での「男女共同参画社会の実現」が求められています。

## （２）国の動向

### ① 男女共同参画に関するあゆみ

昭和 54（1979）年の国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択され、締約国は「女性に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の処置をとること」とされました。

しかし、日本では、国籍における「父系血統主義（父親が自国民である場合のみ、子に自国国籍を付与する方式）」や、「労働」において女性差別があったことから、すぐに批准することができませんでした。

そこで、昭和 59（1984）年に「国籍法」を改正し、「父母両系血統主義（父親または母親のいずれか一方が自国民であれば、子に自国国籍を付与する方式）」を採用しました。さらに、昭和 60（1985）年に「男女雇用機会均等法」を制定することで、ようやく、条約を批准することができました。

その後、平成元（1989）年に「新学習指導要領」の改定によって、高等学校で「家庭科」が男女必修になったほか、平成 4（1992）年の「育児休業法」の施行により、子どもが満 1 歳に達するまで、男女とも育児休業を取得できるようになりました。

そして、平成 11（1999）年に、「21 世紀の男女共同参画社会の形成」を促進するための総合的な枠組みとなる「男女共同参画社会基本法」を施行しています。

### ② 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の改正

平成 25（2013）年に、「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「DV防止法」とします。）の第 3 次改正が行われ、法律名称の「保護」が「保護等」に変更されました。改正内容は、適用対象の拡大で、「同居している交際相手からの暴力及びその被害者」についても、DV防止法の規定が準用されることとなりました。

さらに、令和元年にDV防止法が一部改正され、児童虐待と密接な関連があるとされるDV被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されるとともに、その保護の適用対象として被害者の同伴家族も含まれることが明確となりました。

### ③ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の制定

平成 27（2015）年に、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現することにより、人口減少局面における最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につながるよう「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」とします。）が成立しました。

この法律では、事業主に対し、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表を義務付けています。

また、令和元年6月に一部改正され、令和4（2022）年4月1日から、一般事業主行動計画の策定義務の対象は、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るなど、女性活躍に関する情報公表の強化が盛り込まれています。

### ④ 第4次男女共同参画基本計画の策定

平成 27 年に、国は「第4次男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の形成に向け「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会」「男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」「男性中心型労働慣行等の変革などを通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」「男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会」の4つの目指すべき社会を掲げ、取り組みの推進を図っています。

### ⑤ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の公布・施行

民主主義の確立のためには、男女がその違いから生まれる互いの長所をいかし、平等に、かつ補い合いながら機能する、社会の営みにおける男女の真のパートナーシップが前提となります。しかし、日本の現状は、国民が男女半々であるにもかかわらず、議会の場に女性が少ない「過少代表」とも言える状況であり、諸外国とも大きな格差があります。

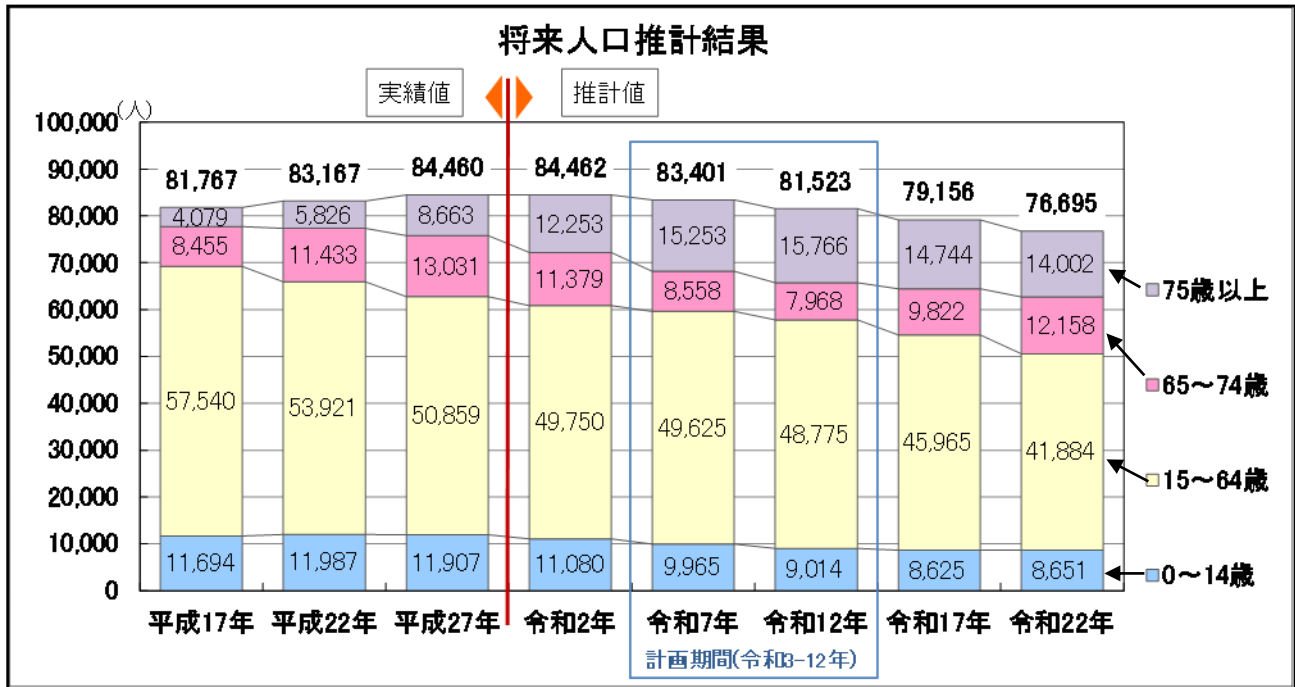
そこで、平成 30（2018）年に、政治分野における男女共同参画を推進するため、国及び地方公共団体の責務等を定めた「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されています。

この法律は、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、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ことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むように努めることなどを定めています。

### (3) 綾瀬市の現状

#### ① 統計データからの分析

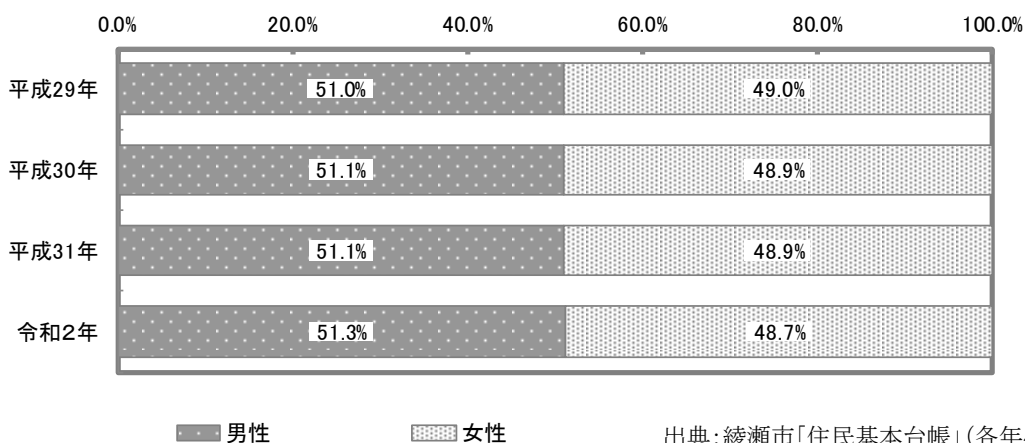
本市の将来人口推計をみると、総人口は令和2年の84,462人をピークに減少傾向にあります。また、年齢3区分別人口構成の推移をみると、0～14歳は減少傾向であるのに対し、65歳以上は増加傾向にあり、少子高齢化が一層加速する見込みとなっています。

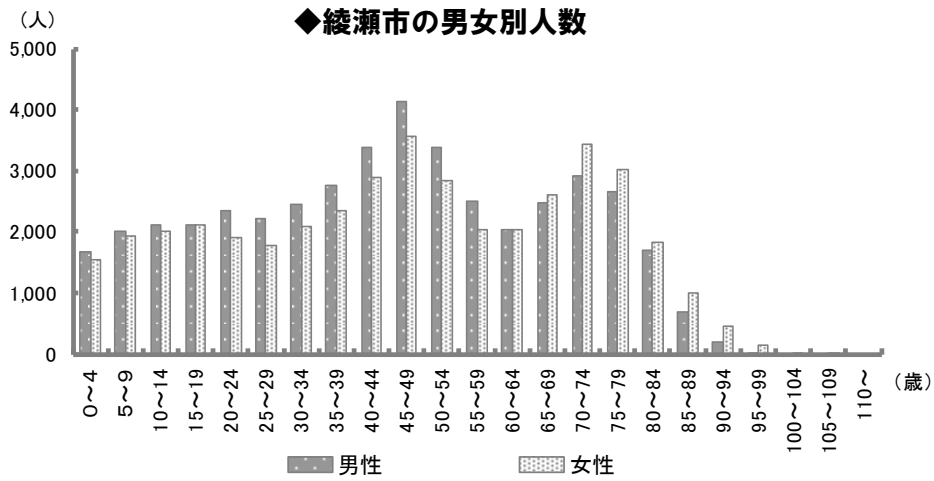


※人口推計については、平成27年国勢調査の人口を基準としています。出生率及び生残率は、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口(平成29年推計)における仮定値を、本市の実際の出生数・死亡者数に基づいて補正した上で適用し、社会移動は、過去10年間の純移動率に基づいて推計しています。 出典:綾瀬市総合計画 2030

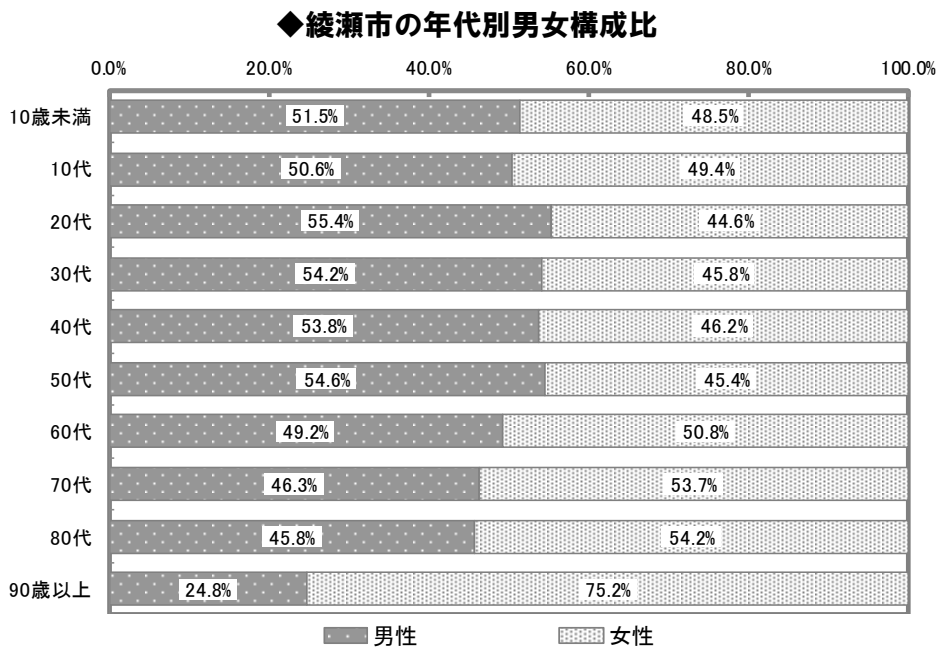
人口の男女構成比をみると、平成29年以降、わずかに男性の割合が女性の割合を上回っており、男性が51.3%、女性が48.7%となっています。年代別にみると、50代までは男性の割合が高く、60代以降は女性の割合が高くなっています。

#### ◆綾瀬市の男女構成比推移





出典:綾瀬市「住民基本台帳」(令和2年4月1日現在)

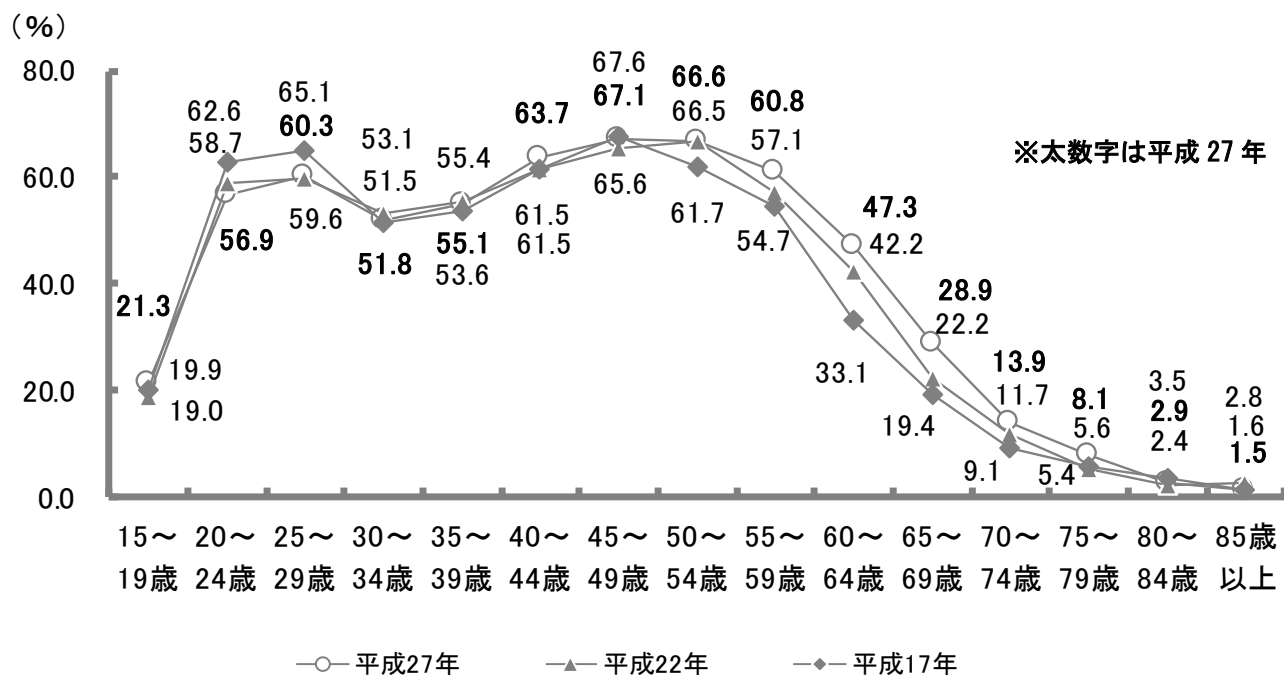


出典:綾瀬市「住民基本台帳」(令和2年4月1日現在)

また、外国人市民の比率は、令和2年4月1日現在 4.92%、県内3位（1位愛川町、2位箱根町）となっています。人口減少局面において地域の持続可能性を確保するためには、性別をはじめ、国籍や年齢といった垣根を超えて、多様な個性を認め合い一人ひとりが活躍できる社会（ダイバーシティ&インクルージョン）をめざすことが必要です。さらに、自分の身体の性、心の性または性的指向で悩んでいる方などの、性の多様性についての啓発や、ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」とします。）などの暴力の防止とともに、暴力は重大な人権侵害であるという認識を広く浸透させ、暴力を許さない社会の意識醸成に努めることが重要です。今後も、DV防止等の啓発、被害者への相談等の総合的な支援体制が必要となっています。

女性の就業に関しては、近年では年代ごとの労働率が上がっているものの、女性が仕事と子育てを両立することの困難さの表れか、本市においても、女性の年齢別就業率の推移は、出産・育児にあたる時期に落ち込み、その後に再び増加するM字カーブを描いています。

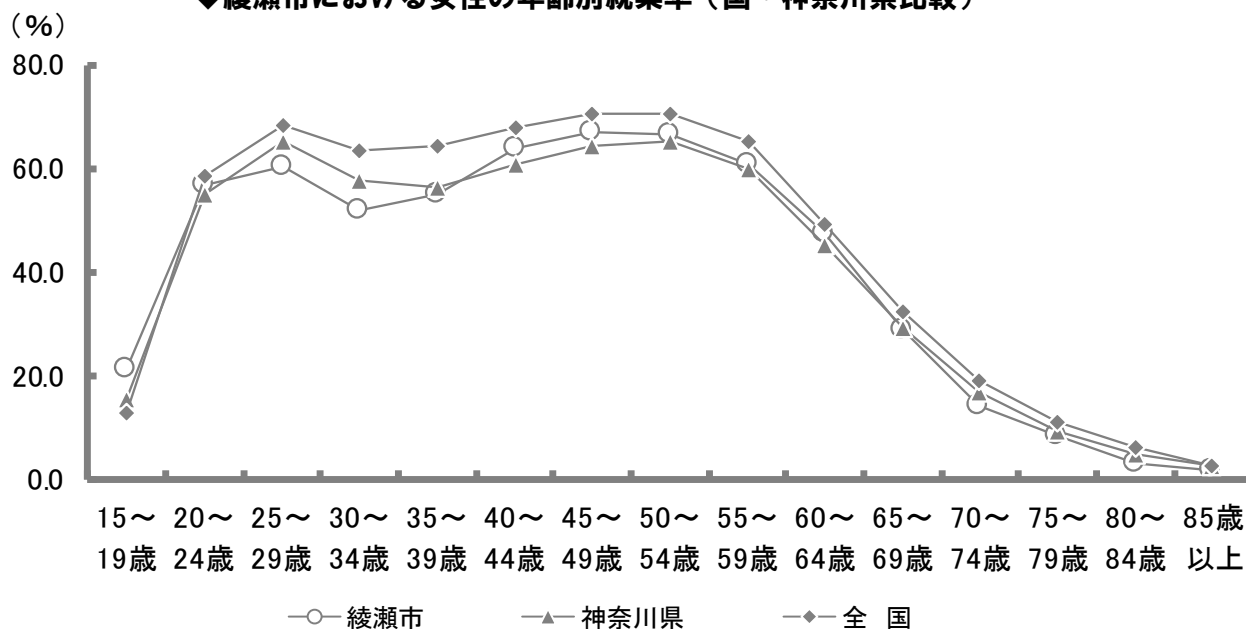
◆綾瀬市における女性の年齢別就業率の推移（平成 17～27 年）



出典：総務省「国勢調査」（各年 10 月 1 日現在）

本市の平成 27 年の女性の年齢別就業率を全国、県と比較すると、20 歳以降は全国より低くなっており、特に 25～34 歳の乖離が大きく神奈川県より低くなっています。

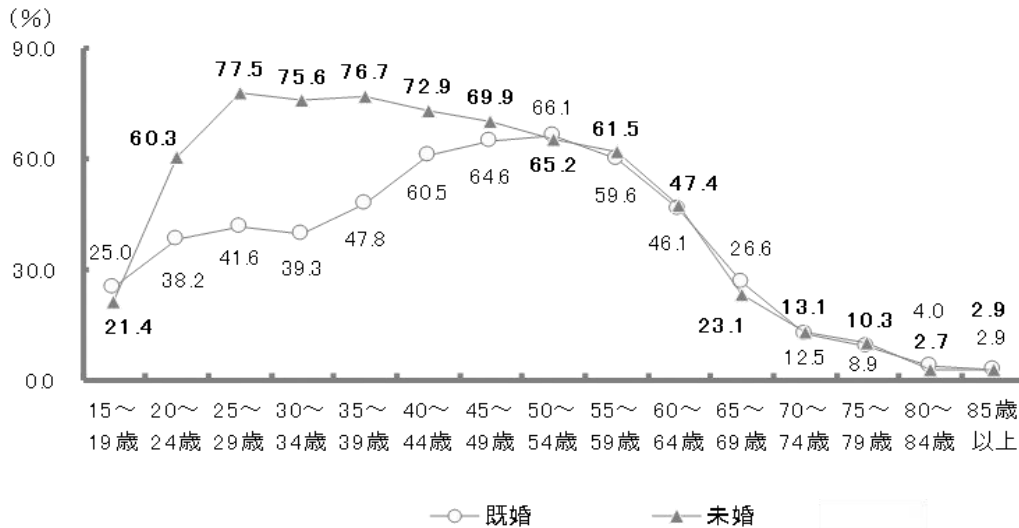
◆綾瀬市における女性の年齢別就業率（国・神奈川県比較）



出典：総務省「国勢調査」（平成 27 年 10 月 1 日現在）

平成 27 年の女性の未婚・既婚別就業率をみると、特に 20 歳代から 30 歳代において、未婚者に比べ既婚者の就業率が大幅に低くなっています。

### ◆綾瀬市における女性の年齢別就業率（既婚・未婚比較）



出典：総務省「国勢調査」(平成27年10月1日現在)

こうした統計データから、本市の既婚女性は、出産や子育てを背景に一度離職し、子育てが一段落する40歳代半ばから就業する傾向にあることが伺えます。

本市においても、一層の女性活躍による男女共同参画社会を実現するためには、女性が働き続けることのできる環境を作るとともに、多様な働き方に対する意識啓発を行っていく必要があります。

## コラム1 エスディーゼーズ SDGs (持続可能な開発目標)

### ◆SDGsとは

平成27(2015)年の国連サミットで採択された国際目標で、すべての国連加盟国は、2030年までに持続可能でより良い世界を目指し、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。SDGsの目標は17のゴール・169のターゲットから構成され、目標の5つ目に「ジェンダー平等を実現しよう」が位置付けられています。

### ◆ジェンダーとは

生物学的な性別に対して、社会的・文化的につくられる性別のことを指します。例えば、「外で働くのは男性で、家事は女性」「男性は青、女性は赤」と決めつける先入観など、男性と女性の役割の違いによって生まれる性別のことです。



### ◆ジェンダー平等に向けて

国はジェンダー平等に向けた開発協力の方針として、平成25(2016)年に「女性の活躍推進のための開発戦略」を公表し、①女性と女児の権利の尊重・脆弱な状況の改善 ②女性の能力発揮のための基盤の整備 ③政治、経済、公共分野への女性の参画とリーダーシップ向上を重点分野としています。

具体的には、女性に配慮したインフラ整備や母子保健サービスの拡大、女子教育や理系分野で活躍する女性の拡大、防災分野をはじめとする女性の指導的役割への参画推進等の支援を通じて、女性の活躍推進と質の高い成長を目指しています。



## ② 男女共同参画に関する市民意識調査結果からの分析

本プラン策定に当たっての基礎資料を得ることを目的として、「綾瀬市男女共同参画に関する市民意識調査」（以下「市民意識調査」とします。）を実施しました。

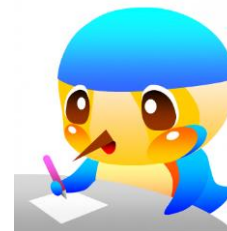
【調査対象】本市在住の18歳以上74歳以下の市民を無作為抽出（男女半数。外国籍含む。）

【調査期間】令和2年4月1日から令和2年4月20日

【調査方法】郵送による配布・回収

【回収状況】配布数2,500通、有効回答数738通、有効回答率29.5%

【調査結果】調査結果の概要は次のとおり（詳細は、別冊の「綾瀬市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」を参照）



### 男女平等に関する意識について

学校教育の場面では「平等である」との回答が約5割と最も多い結果でしたが、政治、社会通念・慣習・しきたりなど社会の多くの場面では、未だ「男性優位である」との回答が7割を超えていました。

これにより、男女共同参画社会の実現に向けて、引き続き、男女共同参画に係る啓発及び各分野での具体的な取り組みの必要性が明らかとなりました。

### 女性の社会参画について

女性がPTA会長、自治会長、職場の管理職といった役職への就任を拒む要因として、女性自身の考えとして「リーダーシップがないから」や「自信がないから」という理由が合わせて約4割と、最も多い結果となりました。

これにより、女性が自信を持てるよう、啓発やきっかけづくりをはじめ、地域活動や職場などの各分野において、性別で役割を固定化しないといった意識改善の必要性が明らかとなりました。

### 家庭生活について

固定的な性別役割分担意識は解消に向かっている現状が見受けられる一方で、「家事等は女性が行うべき」という意識の変革が必要」と考える男女比較では、女性の約4割に対して男性は約2割と、家事分担の意識では男女間で大きな差が見られる結果となりました。

また、男性が育児、介護、地域活動に積極的に関わるために必要なこととして、男女ともに「上司や同僚の理解があること」が5割半ば、「休暇が取りやすくなること」が約5割の順で多い結果となりました。

これにより、男性に対する家事や育児などへの参画の意識啓発とともに、各事業所における職場環境改善に向けたワーク・ライフ・バランスの推進などの必要性が明らかとなりました。



### 就労・働き方について

育児休業や介護休暇等の休業制度について、「制度があるかわからない」（介護休暇で約6割）や「休める雰囲気がない」（育児休業で4割弱）と感じている人が多い結果となりました。

これにより、各事業所における制度の周知とともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりの必要性が明らかとなりました。

### 学校教育分野の男女共同参画について

学校教育の場では、「互いの性を尊重し合える教育の充実」を求める声が約5割半ばと、最も多い結果となりました。

これにより、お互いの理解や性別役割分担意識解消に向けた教育の重要性が明らかとなりました。

### 防災分野の男女共同参画について

防災分野では、男女とも「市の防災計画に男女両方の視点が入ること」が約5割と最も多かったものの、「防災訓練・研修への女性の参加」や「自主防災組織への女性の参加」を考える女性は、男性よりも少ないという結果となりました。

これにより、男女双方の視点に立った防災計画の策定及び、防災訓練・研修などへの女性の参加の働きかけなどの必要性が明らかとなりました。

### ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスでは“希望”と“現実”が乖離している人が多い結果となりました。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に重要だと思うものとしては、「保育所などの託児施設やサービスの充実」（36.7%）、「介護施設や介護サービスの充実」（36.7%）、「両立支援制度を利用しやすい職場の体制や雰囲気の形成」（35.2%）の順に多い結果となりました。

これにより、子育てや介護など、両立支援に向けた環境整備や、各事業所における職場環境の改善の必要性が明らかとなりました。

### 女性の活躍推進について

女性の就業のあり方について、結婚して子どもが生まれた後も職業を持ち続ける考えの人が、

男女とも約4割との結果となりました。また、女性が働き続けるために重要だと思うものとしては、「保育所などの託児施設やサービスの充実」（約6割）、「男女が協力して育児・介護等を担うという理解・意識改革」（約4割）、「性別に関係なく育



児・介護休業が取得しやすい職場環境」（約4割）の順に多い結果となりました。

これにより、働くことを希望する女性が、「仕事か子育てか」といった二者択一を迫られることなく働き続けられる職場環境づくりの必要性が明らかとなりました。

### **DVやハラスメントについて**

DVを受けた人は、女性で3割、男性で1割となっており、国と比べて低い結果となりましたが、DVを受けた人の中で、どこにも相談しなかった人の割合は国よりも多い結果となりました。

これにより、DVに関する相談窓口の周知とともに、DVが人権を侵害する行為であるという理解を深め、被害を抱え込まず相談することの意識啓発の必要性が明らかとなりました。

### **LGBTなど性的マイノリティについて**

LGBTなど性的マイノリティについて、「自分が悩んでいる」（1.4%）や「家族・友人が悩んでいる」（2.3%）と人数自体は少ないものの、性的指向が違うことの悩みとして、「一般社会の偏見や差別」（6割半ば）や「家族や友人に相談できないことによる孤立感や将来への不安」（約3割）が多い結果となりました。

これにより、性的マイノリティへの理解を深め、多様な性を尊重する意識醸成の必要性が明らかとなりました。

### **男女共同参画施策について**

男女共同参画社会を実現するために必要だと思う取り組みとしては、「保育所などの託児施設やサービスの充実」（約5割）、「介護施設や介護支援サービスの充実」（約4割）、「労働時間の短縮や各種休業制度普及等、労働条件改善に向けた企業等への啓発」（約3割）の順に多い結果となりました。

これにより、子育てや介護など、両立支援に向けた環境整備や、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みの必要性が明らかとなりました。

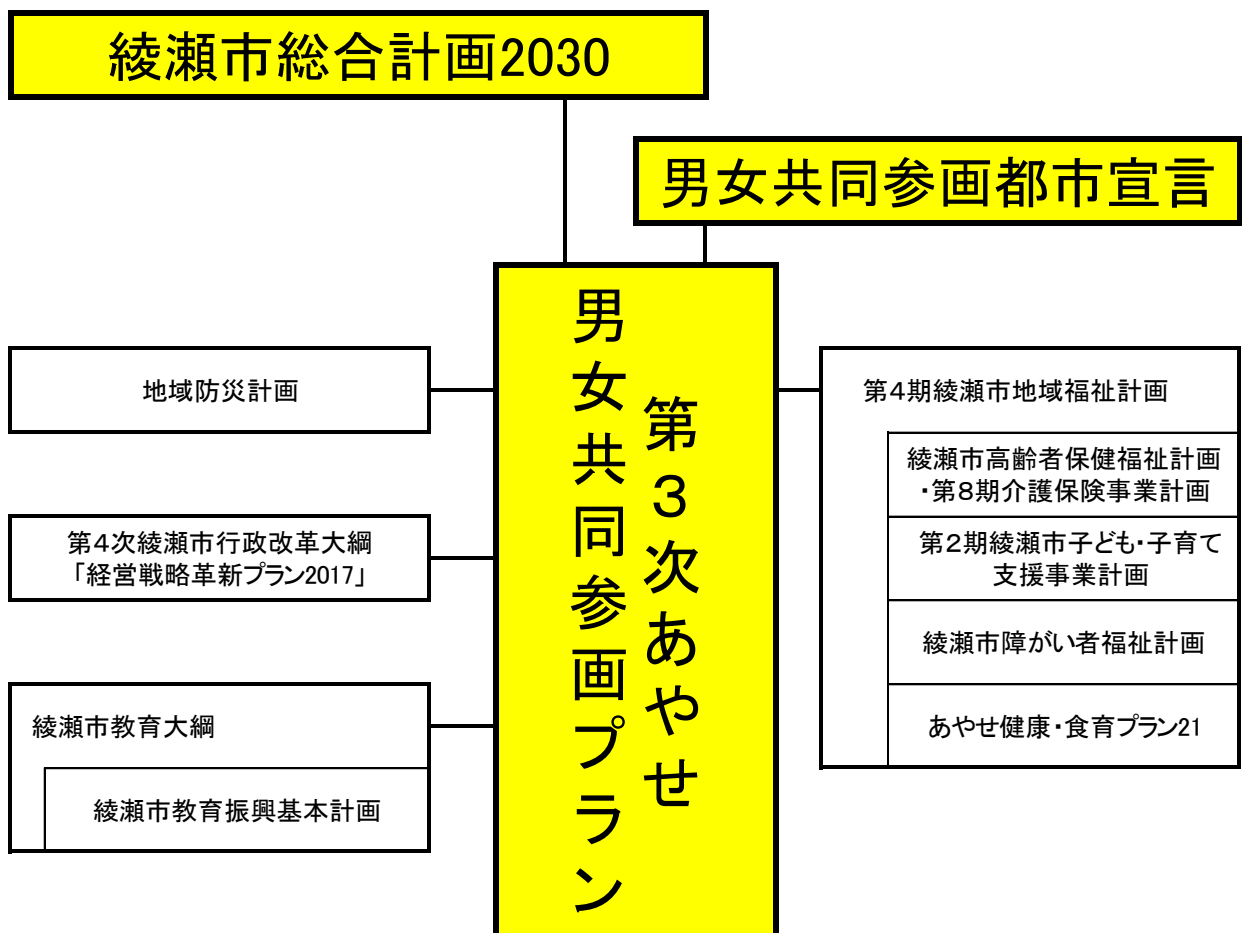


## 第2章 プランの基本的な考え方

### 1 位置づけ

- ① 本プランは、市総合計画の基本理念「“つたえる”を大切にすまち“つながる”を生み出すまち」を達成するための個別計画として位置づけ、策定及び推進に当たっては市の関連計画との整合を図りながら、男女共同参画社会の実現をめざします。

また、男女共同参画施策との関連性が強い個別計画(「第4期綾瀬市地域福祉計画」など)が策定されていることから、本プランに設定する施策等は、「男女共同参画」への寄与度等を考察し、選択と集中の視点から位置づけを行います。



- ② 「男女共同参画社会基本法（第14条）」に基づく市町村男女共同参画計画です。

(都道府県男女共同参画計画等)

#### 第十四条

- 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。

- ③ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（第6条）」（以下、「女性活躍推進法」）に基づく市町村推進計画です。

（都道府県推進計画等）

第六条

- 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。

- ④ 「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2条の3）」（以下、「配偶者暴力防止法」）に基づく市町村基本計画です。

（都道府県基本計画等）

第二条の三

- 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。

- ⑤ 国の「第4次男女共同参画基本計画」と、神奈川県「かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）」の内容を踏まえています。

国：施策の基本的方向

- 1 あらゆる分野における女性の活躍
- 2 安全・安心な暮らしの実現
- 3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備
- 4 推進体制の整備・強化

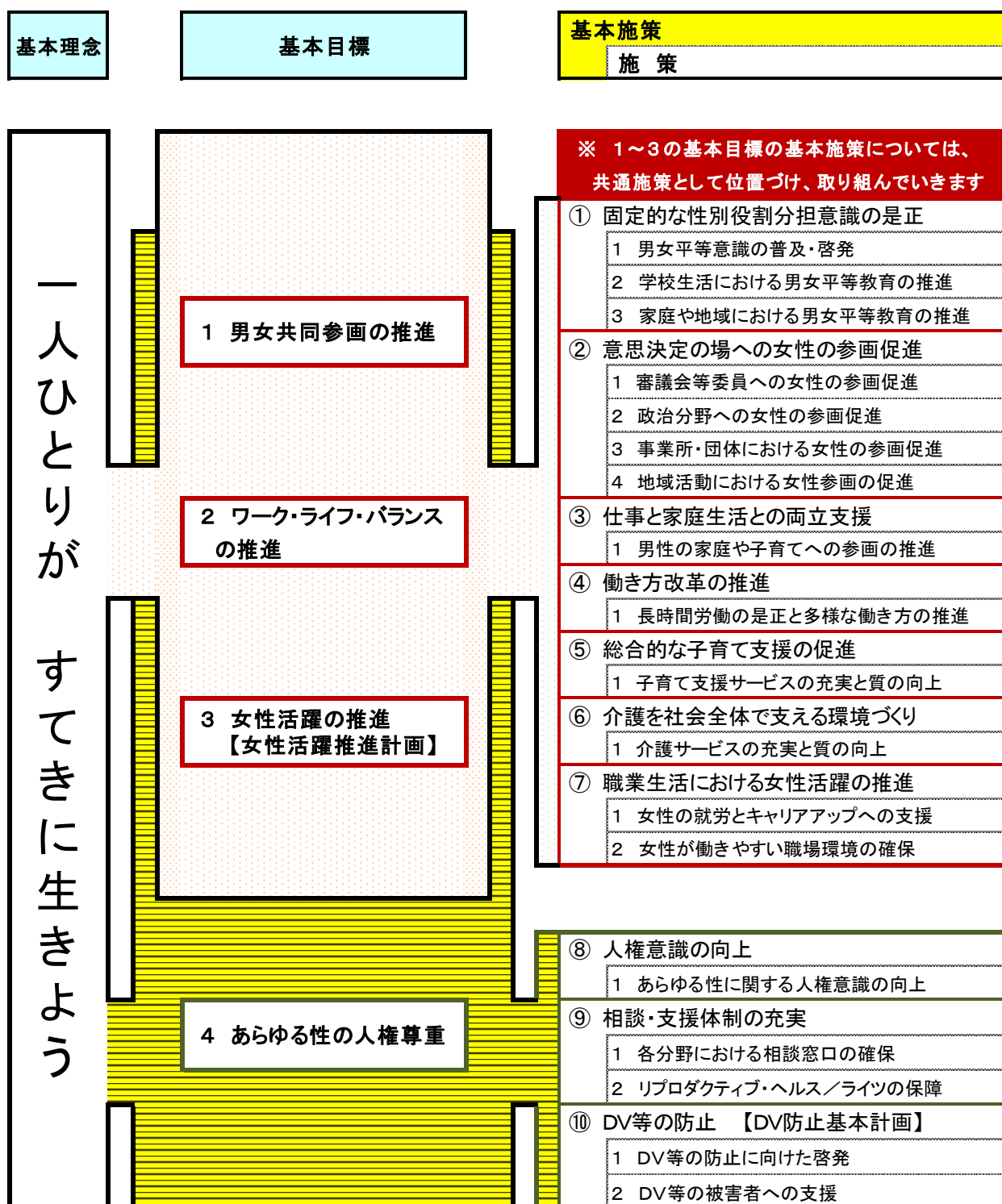
神奈川県：基本理念

- 1 人権の尊重
- 2 あらゆる分野への参画
- 3 ワーク・ライフ・バランスの実現
- 4 固定的性別役割分担意識の解消

## 2 施策体系図

各種統計データや市民意識調査結果などにに基づき設定した4つの基本目標は、互いに補完・連携する相関関係にあることから、本プランでは基本目標と基本施策を次のように整理しています。

また、本プランを推進するために策定する前期・後期の「実施計画」で、各基本目標に「成果指標」を設定することで、本プランの達成度を「見える化」して評価します。



### 3 計画期間

「綾瀬市総合計画 2030」の計画期間を踏まえ、令和3（2021）年度から令和12（2030）年度までの10年間とします。

なお、計画期間中であっても大きな社会情勢の変化などがあれば、必要に応じて適宜見直しを行います。

### 4 進行管理

本プランは、基本理念、基本目標、基本施策、施策で構成し、基本施策及び施策については、実施計画として10年間をそれぞれ5年間の前期（令和3年～7年度）と後期（令和8年～12年度）に分け、後期の実施計画については、前期分を点検することで、基本施策及び施策の見直しを行い策定します。

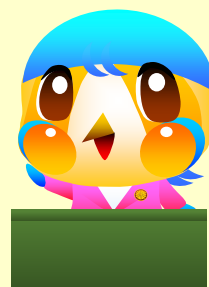
また、実施計画の進捗状況を毎年度把握するとともに、「あやせ男女共同参画プラン推進協議会」に報告を行い、本プランの進行管理を的確に行います。

#### コラム2 女性活躍推進法

##### ◆女性活躍推進法とは

仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指し、平成27（2015）年に成立した法律で、10年間の時限立法となっています。

この法律では、国や地方公共団体のほか、常時雇用する労働者が301人以上の事業主（2022年4月1日からは101人以上に拡大）に対して、①自社の女性活躍状況を把握し改善点や課題を分析する ②数値目標を設定し行動計画を策定・公表する ③自社の女性の活躍状況（採用比率・管理職比率等）を公表する、などを義務付けています。



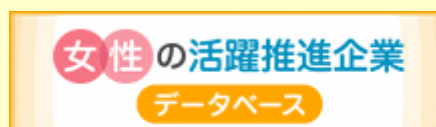
##### ◆えるぼし

「えるぼし」は、女性の活躍推進に関する状況や取り組みなどが優良な企業を認定する制度です。また、「えるぼし」認定企業のうち、特に優良な企業は「プラチナえるぼし」として認定します。市内では、株式会社栄和産業（吉岡東4-15-5、製造業）が「えるぼし」を取得しています。

##### ◆女性の活躍推進企業データベース

厚生労働省のホームページ「女性の活躍推進企業データベース」では、各企業の取り組み状況や各種情報を確認することができます。

このデータベースには、各企業の女性の活躍に関する情報に加えて、月平均残業時間や有給休暇取得率など、働きやすさや人材の活躍状況などが掲載されており、男女を問わず就職活動における企業研究などにも活用ができます。





# 第3章 基本理念及び基本目標

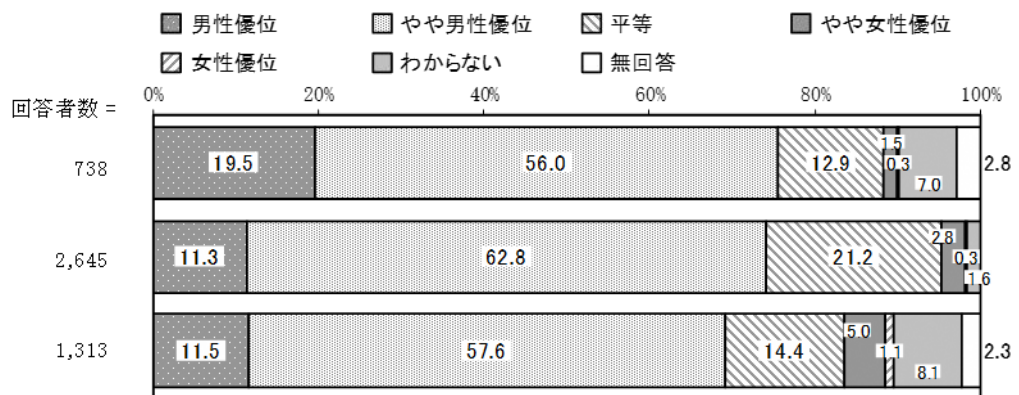
## 1 基本理念

### 「一人ひとりがすてきに生きよう」

少子高齢化による人口減少をはじめ、国際化、情報化の急速な変化、性の多様性に関する理解などに対応し、「活力と魅力に満ちた綾瀬」を具現化するためには、性別や国籍の区別なく綾瀬市民としてお互いにその人権を尊重し責任を分かち合い、一人ひとりの個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現は、非常に重要な課題となっています。

令和2年に実施した「市民意識調査」において、「社会全体で、男女の地位は平等になっていると思いますか」と質問したところ、国の調査（令和元年度内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」）と比較して「男性優位」が8.2ポイント高く、「平等」が8.3ポイント低くなっています。また、神奈川県調査（「平成28年度県民ニーズ調査」）と比較しても「男性優位」が8.0ポイント高くなるなど、国・県よりも男性優位の社会であると感じている市民が多いことが分かりました。

◆社会全体における男女の地位の平等感に関する調査結果



出典：綾瀬市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（令和2年8月）

現在の市民意識は上図のとおりとなりましたが、性差にかかわらず、一人ひとりの市民が社会の対等な構成員として、個人の希望に応じて、あらゆる分野に主体的に取り組み、参画できるような社会にしなければなりません。

そこで、本プランでは、健康で充実した生活を送ることができる、男女共同参画社会の実現を目指し、「一人ひとりがすてきに生きよう」を基本理念とした様々な施策を計画的に推進します。





## 2 基本目標

お互いを尊重し合い、生き生きとした暮らしができる社会を形成し、「一人ひとりがすてきに生きる」ことができる男女共同参画社会を実現するために、次の4つの基本目標を設定します。



### 基本目標 1 男女共同参画の推進

女性も男性も性別にとらわれずに、個々の生き方を自由に選択できる社会をつくる必要があります。しかし、いまだに社会通念や慣習の中でジェンダーが形成され、そのジェンダーによって家庭、職場、地域での役割が決まってしまうことが少なくありません。そのため、一人ひとりの市民が、性別や国籍によらず、個性と能力を発揮できる社会をめざします。

### 基本目標 2 ワーク・ライフ・バランスの推進

平成 19（2007）年に、国は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定しました。この憲章の中で「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」として、「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」としています。そのため、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、仕事と生活の調和が実現した社会をめざします。

### 基本目標 3 女性活躍の推進【女性活躍推進計画】

近年では出産後も育児休業を取得し、キャリアを継続する女性が増えつつあるものの、未だ既婚女性の年齢別就業率は低い現実があります。そのため、働くことを希望する女性が、「仕事か子育てか」といった二者択一を迫られることなく働き続けられるよう、女性活躍推進法に基づき、職業分野における女性活躍の推進をめざします。

### 基本目標 4 あらゆる性の人権尊重

人権としての「女性の権利」を保障することが、男女共同参画社会の実現に向けた基本課題となります。日本国憲法では、性による差別を禁止し、すべての国民が法の下に平等であるとしています。さらに、国際連合でも、昭和 23（1948）年に採択された世界人権宣言で、「基本的人権尊重の原則」を定めています。そこで、「人権尊重」は本プランの基盤となる概念であることから、性の多様性の観点からも、あらゆる性の人権尊重の理念を社会に深く根付かせる取り組みを推進します。

また、人権侵害であるDVなどをはじめ、あらゆる場面で暴力は許さないという意識の醸成を図ります（DV防止基本計画）。

# 第4章 施策の方向性

## 1 男女共同参画の推進

### ◆ 取り組み

これまでの男性中心の組織に女性が参画することによって、新たな発想や視点をもたらされ、組織及び社会を形成していくうえでの活性化につながることから、家庭・地域活動への男性の参画を働きかけるとともに、政治、職場、家庭、地域活動等、あらゆる分野で男女が対等に参画し、外国人市民を含め綾瀬市民として、責任を担っていく社会づくりに向けた取り組みを進めます。

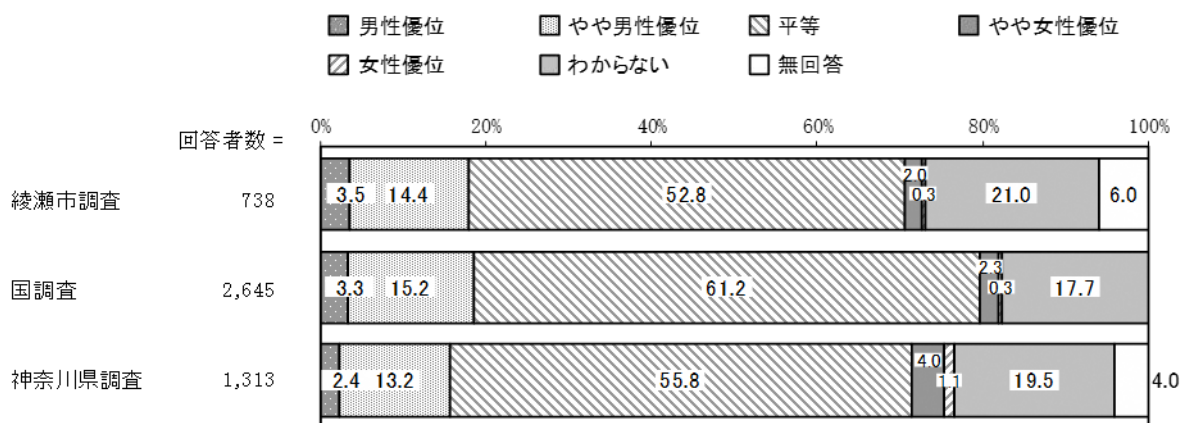
### ◆ 取り組みの背景と課題

男女共同参画を推進するためには、その基礎となる学校教育における早期の段階からの男女平等教育が非常に大切です。また、学校教育に加えて、生涯にわたって男女平等や人権に関する意識を育んでいくための生涯学習の推進は、今後も極めて重要となっています。

市民意識調査で、学校教育分野において「男女の地位は平等になっていると思いますか」と質問したところ、県調査と比較すると大きな差異はみられませんが、国調査と比較すると、“男性優位”の割合は同程度であるものの、「平等」が8.4ポイント低い結果となっています。



### ◆ 学校教育分野における男女の地位の平等感に関する調査結果



出典：綾瀬市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（令和2年8月）

また、男女共同参画社会の実現にとって、政策・方針決定過程への女性の参画も同じく非常に重要な取り組みです。国では平成 15（2003）年に「社会のあらゆる分野において、2020 年

までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」との目標を掲げましたが、その実現は難しく、令和2年7月に目標期限を「2020 年代の可能な限り早期」に延長しています。

本市でも、指導的地位における女性が占める割合は、次表のとおり未だ道半ばであり、各分野における政策・方針決定の場において、女性の声が十分に反映できているとはいえない状況です。

#### ◆各分野における女性の占める割合

	議会議員	審議会等委員	市町村職員の管理職	自治会長	防災会議
全国平均 (市区のみ)	16.6%	28.4%	15.6%	6.3%	10.7%
神奈川県内 市町村平均	22.7%	30.9%	16.6%	9.2%	12.7%
綾瀬市	30.0%	28.4%	7.5%	7.1%	6.1%

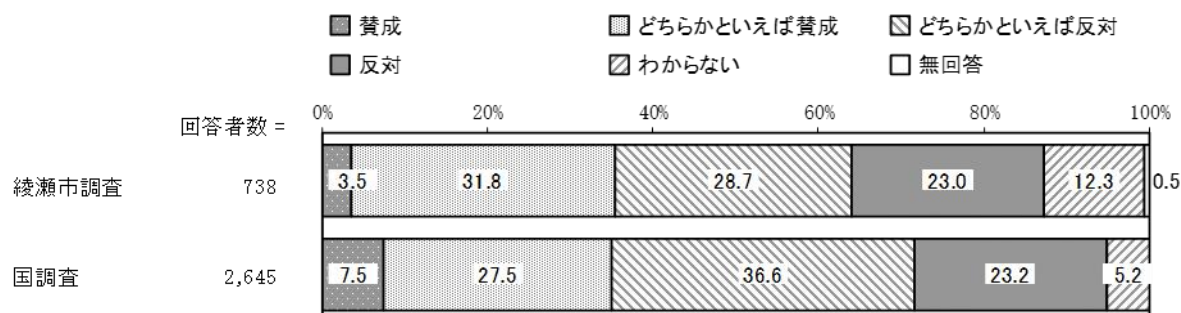
※出典：内閣府「市町村女性参画状況見える化マップ」（令和元年度実績値）

さらに、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について質問したところ、国調査と比較すると、“反対”と“どちらかといえば反対”を足すと 8.1 ポイント低いものの、“賛成”と“どちらかといえば賛成”を足すと同程度となっており、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識は、国調査と同様になっています。

一方、近年では女性も社会の担い手として活躍の場が広がりつつある中で、「男は仕事、女は家庭も仕事も」と、女性ばかりに負担が偏るケースもあります。

このように「男性だから」「女性だから」と自らがその性別役割意識にとらわれると、過度の不安や負担を感じ、その人らしい生き方を困難にしてしまう場合も考えられるため、これまでの固定的役割分担意識を見直し、女性も男性も対等な一人として尊重され、社会を共に担い合う意識づくりに向けた取り組みが引き続き求められています。

#### ◆「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に関する調査結果



出典：綾瀬市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（令和2年8月）

## 2 ワーク・ライフ・バランスの推進

### ◆ 取り組み

男女が共に希望するライフスタイルを実現し、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、仕事と生活の両立支援に向けた意識啓発をはじめ、保育・介護サービスの充実など両立支援に向けた環境整備のほか、誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた取り組みを進めます。

### ◆ 取り組みの背景と課題

男女共同参画社会基本法の第6条で「家庭生活における活動と他の活動の両立」を掲げていますが、現実には男性の長時間労働や職場優先の働き方がもたらした固定的な役割分担意識が根強く残っています。



女性の就労の有無にかかわらず、女性の方がより多く、家事・育児・介護等の家庭的責任と地域活動の双方を担っています。近年では、女性の就業が進んでいるものの、これまでの「男は仕事、女は家庭」という役割分担が解消されないままでは、「男は仕事、女は仕事と家事・育児・介護等」という形で女性ばかりに負担が偏ってしまいます。

市民意識調査では、「生活の中で『仕事』『家庭生活』『地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）』の優先度を伺います。まず、あなたの“希望”に近いものを1つ選んでください」と質問したところ、国調査と比較すると、「『仕事』を優先したい」が6.8ポイント、「『家庭生活』を優先したい」が7.1ポイント低い一方、「『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したい」「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したい」が多く、仕事・家庭・地域をバランスよく大事にしたい人が多いことが伺えます。

### コラム3 働き方改革

働き方改革とは、働く人々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革とされています。

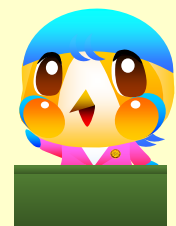
#### 【神奈川県における、働き続けたい女性のための支援】

働く女性が、子どもを生き育てながら、職場で理解され協力を得られて、よい人間関係の中で安心して働き続けることができるように、①ワーキングマザー両立応援カウンセリング、②女性のための労働相談、③キャリアカウンセリング、④両立応援セミナー、⑤「働くママ・プレママのための両立応援ブック」などの取り組みを実施しています。

#### 【コロナ禍による働き方改革と女性の活躍】

新型コロナウイルスの感染予防対策として、テレワークや時差勤務といった取り組みが急速に進み、結果的に働き方やライフスタイルを改めて考えるきっかけともなっています。

この経験を基に、今後も多くの企業が従来の働き方からテレワークの実施など、柔軟な働き方を取り入れることで、働く上での時間や場所の制約などが減少し、男女のワーク・ライフ・バランスの実現とともに、女性の活躍に向けた環境づくりの前進も期待できます。

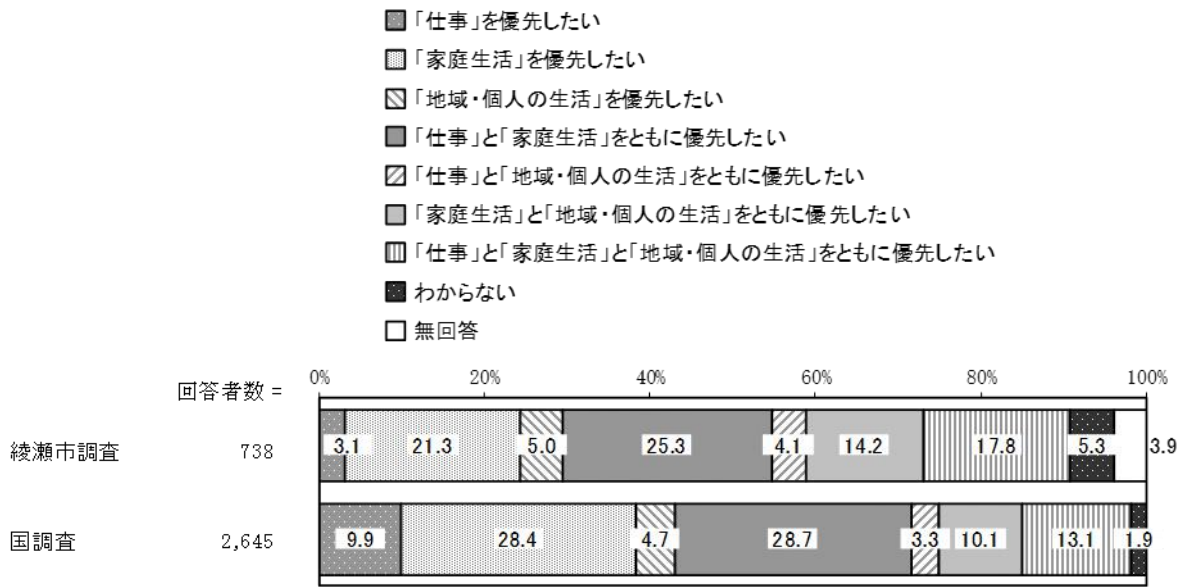




一方で、上記の「希望」に対し「現実」を質問したところ、女性では「『家庭生活』を優先している」、男性では「『仕事』を優先している」が最も多くなっており、国調査と比較しても、大きな差異はみられませんでした。

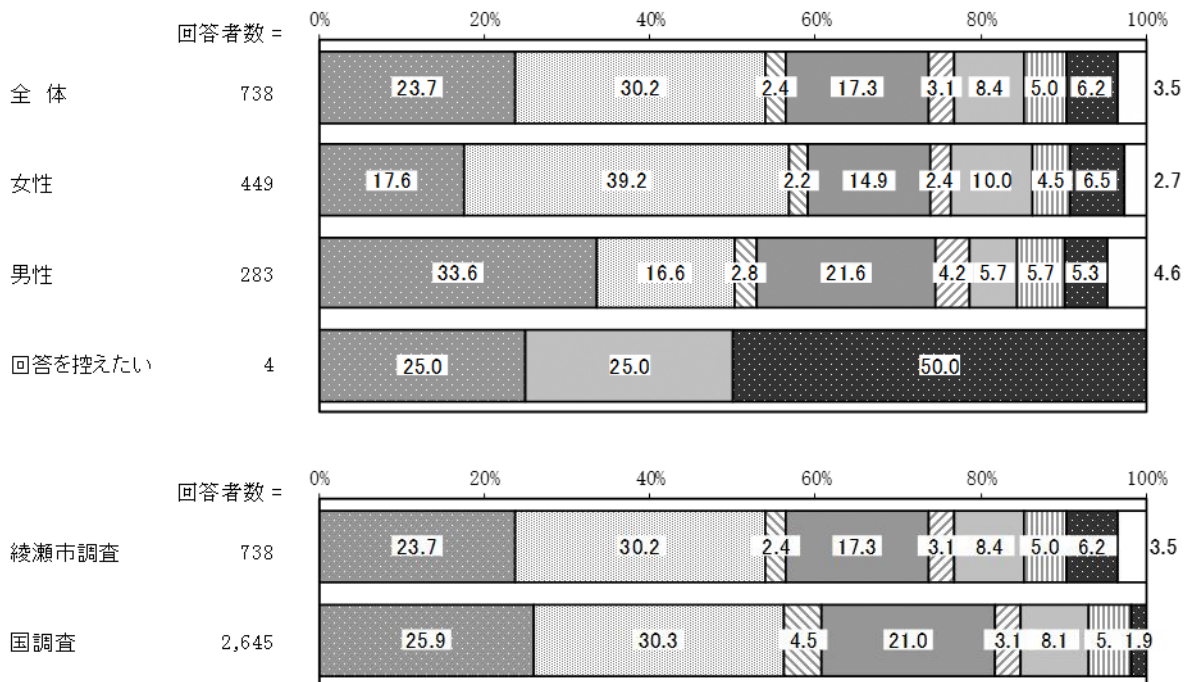
そのため、「希望」の実現に向けた、ワーク・ライフ・バランスの推進の取り組みが求められています。

### ◆ワーク・ライフ・バランスの「希望」に関する調査結果



出典：綾瀬市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（令和2年8月）

### ◆ワーク・ライフ・バランスの「現実」に関する調査結果



出典：綾瀬市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（令和2年8月）

### 3 女性活躍の推進

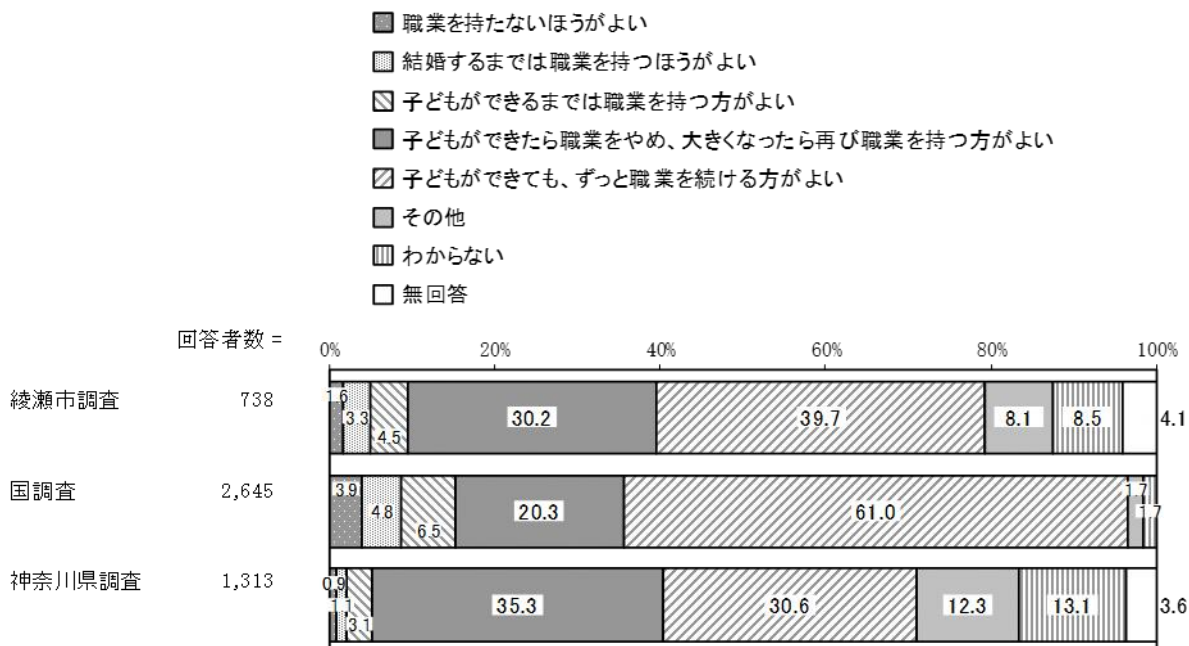
#### ◆ 取り組み

働くことを希望する女性が、「仕事か子育てか」といった二者択一を迫られることなく働き続けられるよう、両立に向けた保育・介護サービスの充実をはじめ、女性が働きやすい職場環境づくりのほか、再就職やキャリアアップ支援などの取り組みを進めます。

#### ◆ 取り組みの背景と課題

市民意識調査で、「一般的に女性が職業を持つことについて、どう思いますか」と質問したところ、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が、県調査との比較では 9.1 ポイント高くなっているものの、国調査との比較では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が 21.3 ポイント低くなっており、女性が職業を持ち、キャリア形成することへの一層の意識啓発が必要になっています。

#### ◆女性が職業を持つことの意識に関する調査結果

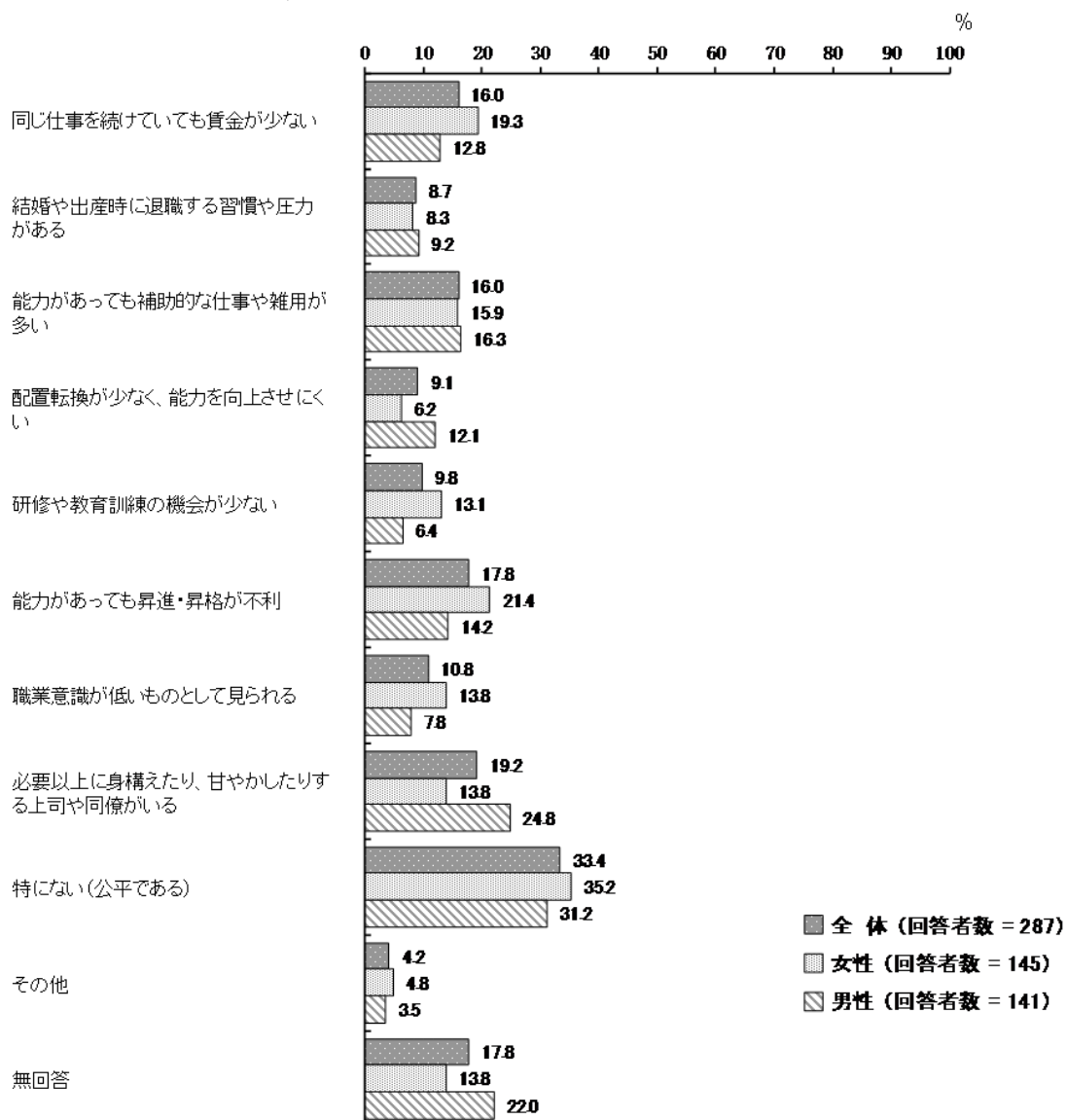


出典：綾瀬市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（令和2年8月）

また、「あなたの職場では、女性が男性に比べて、次のような扱いを受けていると思うことはありますか」との質問に、女性の回答で最も多いのは「特にない（公平である）」が 35.2%であるものの、2番目には 21.4%が「能力があっても昇進・昇格が不利」と回答しています。



### ◆職場における女性の処遇等に関する調査結果



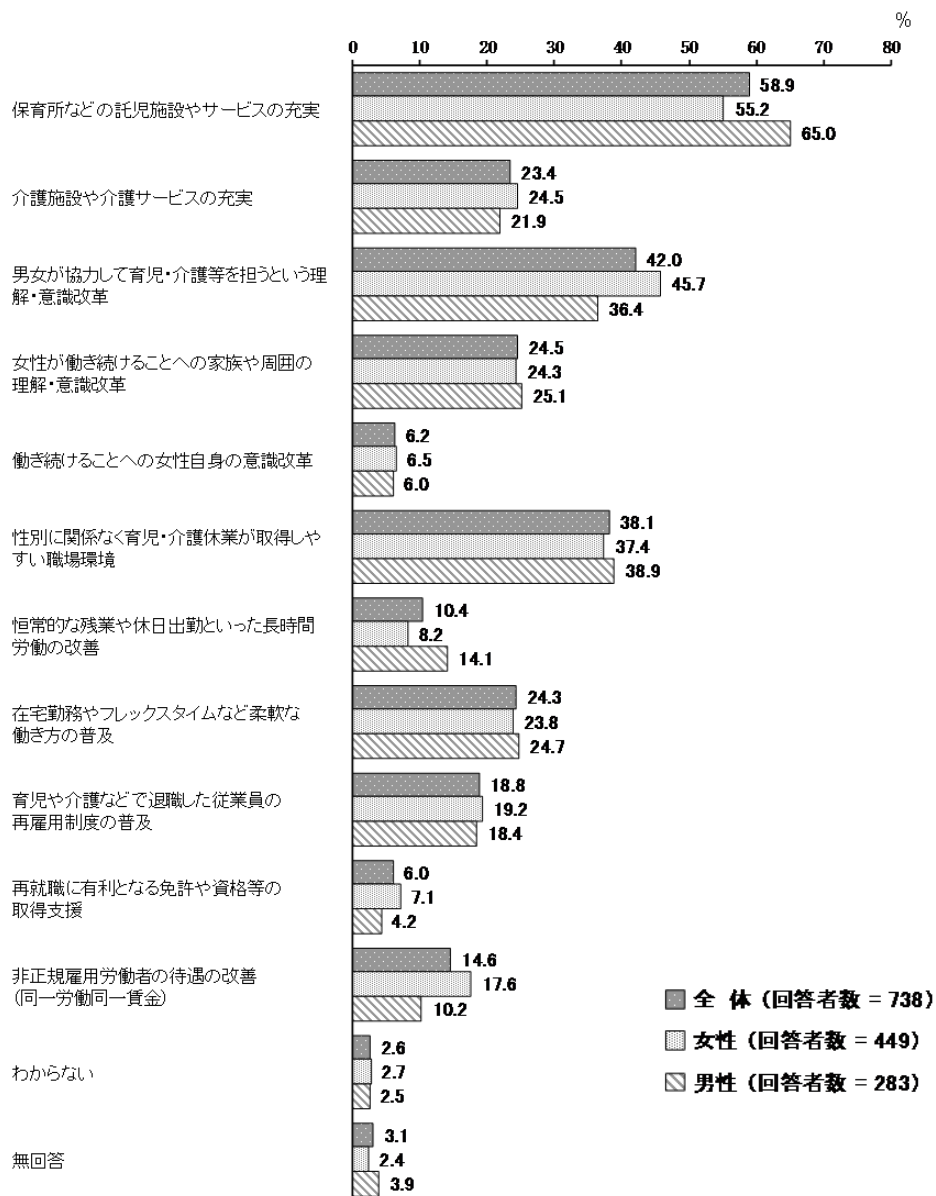
出典：綾瀬市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（令和2年8月）

さらに、「女性が働き続けるために、必要なことは何だと思いますか。重要だと思うものを3つまで選んでください」と質問したところ、女性では「保育所などの託児施設やサービスの充実」が55.2%で第1位、「男女が協力して育児・介護等を担うという理解・意識改革」が45.7%で第2位、「性別に関係なく育児・介護休業が取得しやすい職場環境」が37.4%で第3位となりました。

男性に比べ、女性で「男女が協力して育児・介護等を担うという理解・意識改革」が男性より9.3ポイント高いことから、家事・育児・介護を、女性が担っている現状の変革が求められています。



## ◆女性が働き続けるために必要だと思うことに関する調査結果

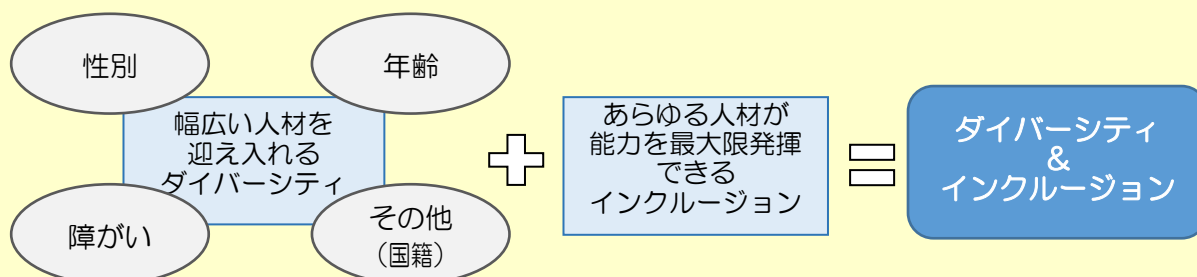
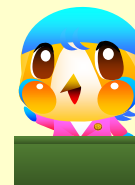


出典: 綾瀬市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」(令和2年8月)

### コラム4 ダイバーシティ&インクルージョン

人には人種や性別、年齢などの外見的な違いはもちろん、宗教や価値観、性格、嗜好など、内面にも様々な違いがあります。「ダイバーシティ(多様性)&インクルージョン(包摂)」とは、個々の「違い」を受け入れ、認め合い、生かしていくことで、組織内にイノベーション(変革)と新しい価値創造を実現することを意味します。

なお、経済産業省では、ダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている先進的な企業を「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」として表彰しており、市内では株式会社栄和産業(吉岡東4-15-5、製造業)が令和元年度に表彰されています。



## 4 あらゆる性の人権の尊重

### ◆ 取り組み

性の多様性の理解や、あらゆる性に関する人権尊重についての意識啓発を推進するとともに、各分野における相談支援体制を確保します。また、DV防止法に基づき、配偶者等に対する暴力の防止と人権尊重の意識啓発を図ります。さらに、性と生殖に関する健康保持に対する取り組みを進めます。

### ◆ 取り組みの背景と課題

近年、LGBT等の性の多様性への社会的認知が広がりつつあり、本市でも、性の多様性への理解促進とともに、あらゆる性に関する人権意識の向上が必要となっています。

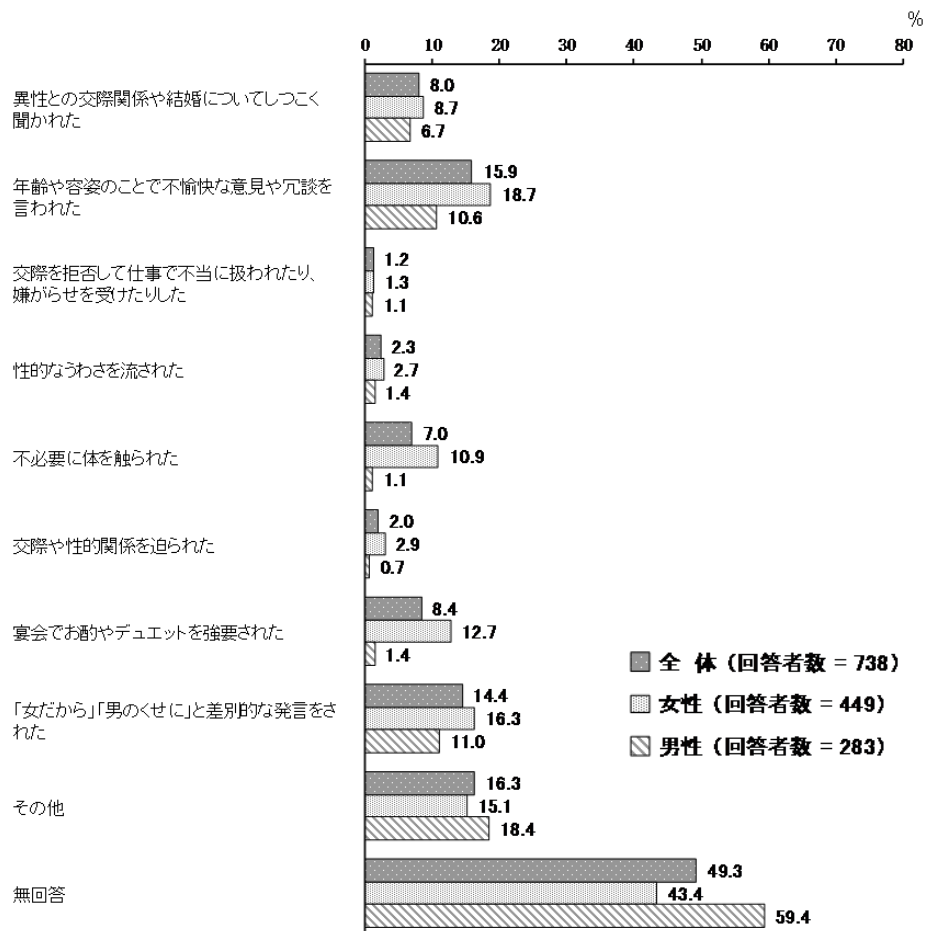
また、障がい者、高齢者、外国人、ひとり親家庭などで困難を抱えている方も、人権的な観点からの配慮が求められ、必要な支援に適切に繋がられるような相談支援体制が重要です。

さらに、DVやセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」とします。）、ストーカー行為、性犯罪等の暴力は、

人権を侵害し、男女共同参画の推進を阻害する重大な問題です。こうした暴力の根絶に向けて、暴力は重大な人権侵害であるという認識を広く浸透させ、暴力を許さない社会の意識醸成に努めることが重要です。

市民意識調査で、「あなたは、職場・地域・学校などで次のようなセクハラを受けましたことがありますか（あてはまるものにすべて○）」と質問したと

◆セクハラ被害に関する調査結果

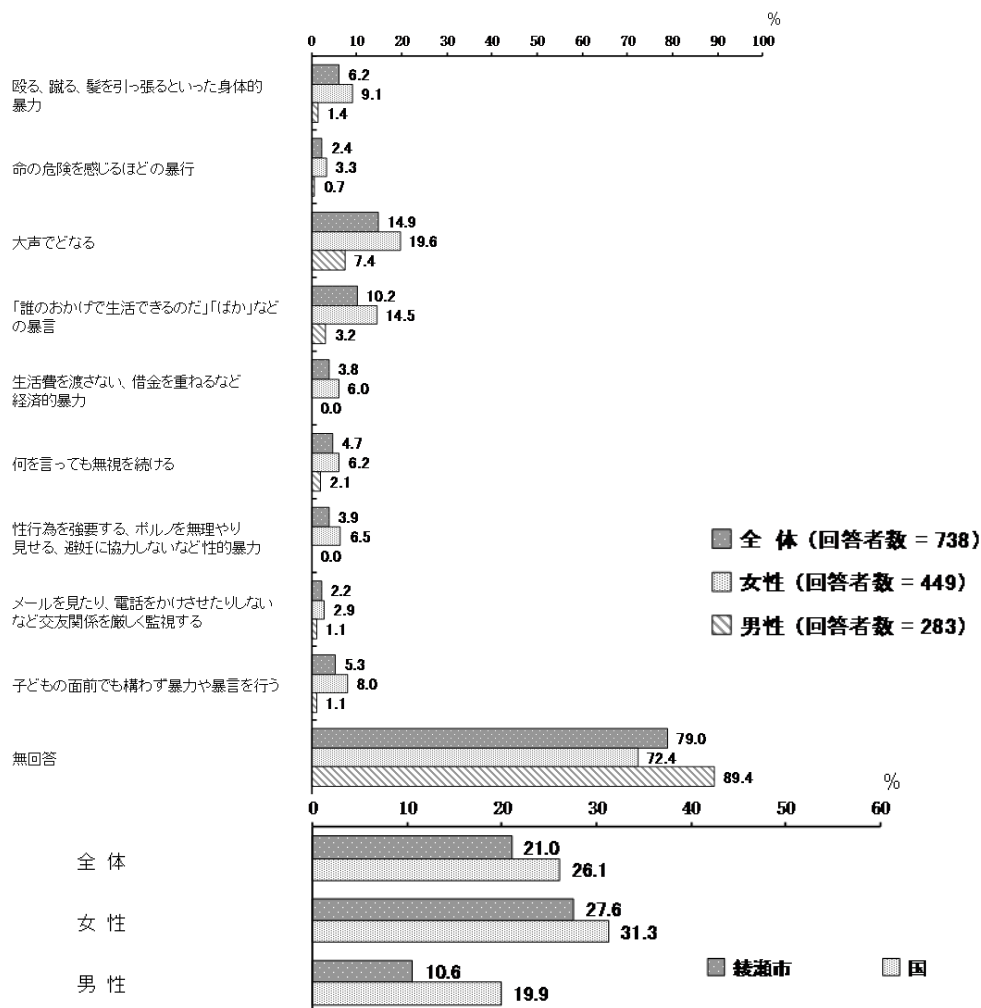


出典：綾瀬市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」(令和2年8月)

ころ、性別でみると、「セクハラを受けた」人の割合は、女性で5割半と、男性より 16.0 ポイント高くなっています。また、男性でも「セクハラを受けた」人は約4割にのぼっており、セクハラの内容は男女ともにみられます。セクハラの内容は、すべての項目で、男性よりも女性で割合が高くなっており、特に「宴会でお酌やデュエットを強要された」「不必要に体を触られた」が男性より約 10 ポイント高くなっています。また、「年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた」、「「女だから」「男のくせに」と差別的な発言をされた」が1割半ばとなっています。

次に、「あなたは、配偶者やパートナーなどから、次のような精神的・身体的暴力（DV）を受けたり、身近に見聞きしたりしたことがありますか（あてはまるものにすべて○）」と質問したところ、「大声でどなる」が全体で 1 割半ばとなり、女性で約2割を占めています。DVを受けた人は、女性で約3割と、男性より 17.0 ポイント高くなっています。DVを受けたことがある人の割合を国と比較すると、全体、男女別とも低くなっており、特に男性では国の半分程度と、DV防止への意識が高いといえる状況ですが、今後も、引き続き啓発が求められます。

#### ◆DVの被害等（受けた又は身近に見聞きした）に関する調査結果



出典：綾瀬市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」(令和2年8月)

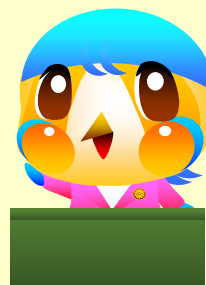
このほか、男女が互いの身体的性差を十分に理解しあい、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての前提といえます。そのため、人権の一つである「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」を保障するため、男女の生涯にわたる“性と生殖に関する健康”に向けた取り組みが求められています。

## コラム5 性の多様性

社会には男性と女性の2つの性だけではなく、様々な「性」があります。「男性・女性」のように明確に分けられるものだけではなく、その在り方は人によって様々です。

### 【性別の要素】

- ①体の性別:身体的な特徴によって分類される性別のことをいいます。
- ②性自認:自分の性別を自分でどう思うかをいいます。
- ③性的指向:どんな性別の人を好きになるかをいいます。
- ④性表現:着ている服や、仕草、言葉づかいのことをいいます。



### 【LGBTとは】

性的少数者の総称を言います。「L」はレズビアン(女性同性愛者)、「G」はゲイ(男性同性愛者)、「B」はバイセクシュアル(両性愛者)、「T」はトランスジェンダー(性自認と身体的な性が一致しない人)の頭文字をとって名付けられました。このほかにも、無性愛者(恋愛感情や性愛の感情を抱かない人)やエックスジェンダー(性自認を男女のいずれかとは認識していない人)など、様々なセクシュアリティが存在します。

### 【SOGIとは】

性的指向(好きになる性:Sexual Orientation)と性自認(心の性:Gender Identity)の頭文字をとって名付けられた、「人の属性(備わっている固有の性質・特徴)を表す略称」です。

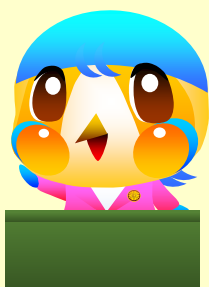
「SOGI」には、LGBTの方々も含まれるほか、男性として女性が好きな方、女性として男性が好きな方など、すべての人々が含まれているという考え方になります。

あらゆる SOGI を差別しない。どんな性自認・性的指向の方であっても差別しない、されないという考え方を持つことが大切です。

## コラム6 リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは？

平成6(1994)年にエジプトで開催された国際人口開発会議の「行動計画」において、「家族計画」の捉え方が、従来の人口問題を解決するための人口増加を抑制する手段ではなく、一人ひとりの生活や福祉を向上するために「情報やサービスを選択しアクセスする権利である」と転換されました。

それ以降、新しい概念として、(セクシュアル・)リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(SRHR:性と生殖に関する健康と権利)が広く使われるようになりました。



日本では一般的に「性と生殖に関する健康」と訳され、性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることを意味します。

具体的な定義としては、①安全に安心して妊娠・出産ができること、②子どもにとって最適な養育ができること、③他人の権利を尊重しつつ安全で満足のいく性生活をもてること、④ジェンダーに基づく暴力、児童婚、強制婚や、女性性器切除(FGM)などの有害な行為によって傷つけられないこと、⑤強要を受けることなくセクシュアリティを表現できること、⑥誰もが妊娠・出産、家族計画、性感染症、不妊、疾病の予防・診断・治療などの必要なサービスを必要な時に受けられること、となります。



# 資料編



# 1 男女共同参画の主な動き

● 世界と日本の動き	● 綾瀬市（男女共同参画所管課）の主な動き
1945（S20）年 ・ 国際連合設立	
1946（S21）年 ・ 女性の参政権行使 ・ 国連婦人の地位委員会設置	
1948（S23）年 ・ 「世界人権宣言」採択	
1956（S31）年 ・ 売春防止法成立 ・ 国連に加盟	
1975（S50）年 ・ 国連婦人年メキシコ ・ 世界婦人会議（第1回）	
1976～85年 ・ 国連婦人の10年	
1977（S52）年 ・ 「国内行動計画」策定	
1979（S54）年 ・ 国連女子差別撤廃条約採択	人権相談の開始（12月から定例相談） ※これまでにも不定期で実施
1980（S55）年 ・ 婦人の10年中間コペンハーゲン世界会議（第2回）	
1984（S59）年 ・ 国籍法改正	
1985（S60）年 ・ 国民年金法改正 ・ 男女雇用機会均等法制定 ・ 女子差別撤廃条例批准 ・ 婦人の10年ナイロビ世界会議（第3回）	
1991（H3）年 ・ 育児休業法交付	1991（H3）年 ・ 広報広聴課に女性行政専任職員配置 ・ 綾瀬市女性問題懇話会、綾瀬市女性行政連絡推進委員会設置
	1992（H4）年 ・ 「綾瀬市男女共同社会に関する市民意識調査」の実施
1993（H5）年 ・ パートタイム労働法施行 ・ 国連「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	1993（H5）年 ・ 広報広聴課に女性政策推進担当配置 ・ 女性問題懇話会から提言書「すてきに生きよう」提出 ・ あやせ女性プラン策定協議会、委員会及び作業部会設置



● 世界と日本の動き	● 綾瀬市（男女共同参画所管課）の主な動き
	1994（H6）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「あやせ女性プラン」策定</li> <li>・あやせ女性プラン推進協議会、綾瀬市女性行政推進委員会設置</li> <li>・あやせ女性フォーラム（福島瑞穂氏公演）</li> </ul>
1995（H7）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業法改正</li> <li>・北京世界女性会議（第4回）</li> </ul>	1995（H7）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・あやせ女性プラン実施計画策定</li> <li>・情報紙「すてきに生きよう」創刊</li> <li>・市女性行政推進委員会設置</li> <li>・女性問題講演会（重川治樹氏講演）</li> </ul>
1996（H8）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画ビジョン策定</li> <li>・男女共同参画2000年プラン策定</li> </ul>	1996（H8）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>企画課に移管</b></li> <li>・情報紙第2号「労働」</li> <li>・情報紙第3号「介護」</li> <li>・女性問題講演会（小藤田千栄子氏講演）</li> </ul>
1997（H9）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女雇用機会均等法改正</li> <li>・労働基準法改正</li> </ul>	1997（H9）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報紙第4号「健康」</li> <li>・情報紙第5号「教育」</li> <li>・男女共同社会フォーラム（佐藤文子氏講演）妻に異議あり（市民トーク＆トーク）こんな関係がいいね。男と女</li> </ul>
	1998（H10）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報紙第6号「国際交流」</li> <li>・情報紙第7号「健康」</li> <li>・職場専門研修（金井淑子氏講演）</li> <li>・男女共同参画社会講演会（井上輝子氏講演）女性とメディア</li> </ul>
1999（H11）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業法施行</li> <li>・労働基準法（一部改正）施行</li> <li>・男女雇用機会均等法（一部改正）施行</li> <li>・男女共同参画社会基本法制定</li> </ul>	1999（H11）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>企画課に女性政策担当を設置</b></li> <li>・情報紙第8号「パートナー関係」</li> <li>・男女共同参画社会講演会（深沢純子氏講演）視線とジェンダー</li> </ul>
2000（H12）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童虐待の防止等に関する法律公布</li> <li>・ニューヨーク世界女性会議（第5回）</li> <li>・ストーカー行為等の規則等に関する法律施行</li> <li>・男女共同参画基本計画策定</li> <li>・国連「ミレニアム開発目標（MDGs）」設定</li> </ul>	2000（H12）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報紙第9号「ジェンダーフリー」</li> <li>・あやせ女性プラン推進協議会「提言書」提出</li> <li>・男女共同参画社会講演会（円より子氏講演）多様な生き方のできる社会を目指して</li> </ul>

● 世界と日本の動き	● 綾瀬市（男女共同参画所管課）の主な動き
2001（H13）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画局（内閣府）設置</li> <li>配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）公布・一部施行</li> </ul>	2001（H13）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>情報紙第10号「男女共同参画基本法」</li> <li>あやせ女性プラン推進協議会「あやせ男女共同参画プラン」（策提案）答申</li> <li>男女共同参画社会講演会（宗像佳代とプレアバッカーズ）男女共同参画社会とは</li> <li>「あやせ男女共同参画プラン」策定</li> </ul>
2002（H14）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律完全施行</li> </ul>	2002（H14）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>DV相談毎月第2、第4木曜日（9時～16時）で開始（企画課女性政策担当）</li> <li>男女共同参画都市宣言</li> <li>情報紙第11号「幸せな社会づくりのために」</li> <li>男女共同参画社会講演会（藤本裕子氏講演）楽しい子育て-共同参画のすすめ-</li> </ul>
2003（H15）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画推進本部決定</li> <li>次世代育成支援対策推進法施行</li> <li>少子化対策基本法施行</li> </ul>	2003（H15）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同社会課（男女国際推進担当）に移管</li> <li>DV相談の拡充（毎週月曜日13時～17時）（男女共同社会課市民相談担当）</li> <li>情報紙第12号「一個人の人間として、のびのび生きられる社会を」</li> <li>男女共同参画社会講演会（園田雅代氏講演会）思いやりのコミュニケーション</li> </ul>
2004（H16）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律改正</li> </ul>	2004（H16）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>情報紙第13号「男の料理教室」食生活を自分で管理</li> <li>男女共同参画社会講演会（渡邊康磨氏講演）子どものやる気を引き出すセルフ・カウンセリング</li> </ul>
2005（H17）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>改正育児・介護休業法施行</li> <li>男女共同参画基本計画（第2次）閣議決定</li> <li>女性の再チャレンジ支援プラン策定</li> </ul>	2005（H17）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>市民協働安全課に移管</li> <li>DV相談広報広聴課へ移管</li> <li>人権相談市民協働安全課へ移管</li> <li>情報紙第14号「歩き始めた男女共同参画社会」</li> <li>男女共同参画社会講演会（島津直美氏講演）市民お互いの協働のあり方</li> </ul>
2006（H18）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>男女雇用機会均等法改正</li> </ul>	2006（H18）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>情報紙第15号「社会活動に女性の進出を」</li> </ul>

● 世界と日本の動き	● 綾瀬市（男女共同参画所管課）の主な動き
2007（H19）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</li> </ul>	2007（H19）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画社会講演会（岩宮陽子氏講演）主婦の起業から発展するベンチャー企業へ</li> <li>情報紙第16号「夫婦別姓について考える」</li> <li>庁内啓発紙「DUET」第1・2号発行</li> </ul>
2008（H20）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>改正配偶者からの暴力の防止及び保護に関する法律施行</li> <li>「女性の参加加速プログラム」男女共同参画推進本部決定</li> </ul>	2008（H20）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>情報紙第17号「ノルウェーにおける男女共同参画社会」</li> <li>男女共同参画社会講演会（プリュン・エフテル氏講演）紛争地域の医療にかかわる生き方</li> <li>庁内啓発紙「DUET」第3・4号発行</li> </ul>
2009（H21）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画シンボルマーク決定</li> <li>育児・介護休業法改正</li> </ul>	2009（H21）年 <ul style="list-style-type: none"> <li><b>市民協働課に移管</b></li> <li><b>DV相談市民協働課へ移管</b></li> <li>情報紙第18号「男女共同参画社会の実現を目指して」</li> <li>男女共同参画社会講演会（阿部裕子氏基調講演）DVの実態と子どもへの影響（市民劇団オンリーワン朗読部隊）ひまわり～DVをのりこえて</li> <li>庁内啓発紙「DUET」第5・6号発行</li> </ul>
2010（H22）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業法改正</li> <li>第3次男女共同参画基本計画閣議決定</li> <li>「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定</li> </ul>	2010（H22）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>情報紙第19号「ワーク・ライフ・バランス」</li> <li>男女共同参画社会講演会（一龍齋春水氏講談「童謡詩人・金子みすゞの生涯」</li> <li>情報紙第19・20号</li> <li>庁内啓発紙「DUET」第7・8号発行</li> </ul>
2011（H23）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>次世代育成支援対策推進法改正</li> </ul>	2011（H23）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画社会講演会</li> <li>情報紙第21号発行</li> <li>庁内啓発紙「DUET」第9・10号発行</li> <li>「あやせ男女共同参画プラン」改訂</li> </ul>
2012（H24）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定</li> </ul>	2012（H24）年 <ul style="list-style-type: none"> <li><b>DV相談曜日変更（毎週月曜日から毎週金曜日へ）</b></li> <li>男女共同参画都市宣言10周年記念講演会（堀田力氏）「地域で自分を活かす～男と女と地域と子ども～」</li> <li>情報紙第22号「男女共同参画都市宣言10周年」</li> </ul>

● 世界と日本の動き	● 綾瀬市（男女共同参画所管課）の主な動き
2013（H25）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・DV防止法改正</li> <li>・ストーカー規制法改正</li> <li>・「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置付け</li> </ul>	2013（H25）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・庁内啓発紙「DUET」第11・12号発行</li> <li>・DV相談・人権相談市民課へ移管</li> <li>・市民課に移管</li> <li>・男女共同参画社会講演会</li> <li>・庁内啓発紙「DUET」第13・14号発行</li> </ul>
2014（H26）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム労働法改正</li> <li>・「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置</li> </ul>	2014（H26）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画社会講演会</li> <li>・情報紙第23号発行</li> <li>・庁内啓発紙「DUET」第15・16号発行</li> </ul>
2015（H27）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）」公布</li> <li>・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	2015（H27）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画社会講演会</li> <li>・情報紙第24号発行</li> <li>・庁内啓発紙「DUET」第17・18号発行</li> </ul>
2016（H28）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」完全施行</li> <li>・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」改正</li> </ul>	2016（H28）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画社会講演会（渥美由喜氏）</li> <li>・情報紙第25号発行</li> <li>・庁内啓発紙「DUET」第19・20号発行</li> </ul>
2017（H29）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休業法改正</li> </ul>	2017（H29）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・企画課（国際・男女共同参画担当）に移管</li> <li>・DV相談日数の拡充（毎週金曜日午後から毎週月～金の午後へ）</li> <li>・女性就労等支援事業補助金創設</li> <li>・男女共同参画社会講演会（吉原博氏講演）「社員7人の市内町工場が実現した“残業ゼロ”の働き方改革～残業ゼロで年収600万円超 そこに至ったユニーク経営とは～</li> <li>・情報紙第26号発行</li> <li>・庁内啓発紙「DUET」第21・22号発行</li> </ul>
2018（H30）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律施行</li> </ul>	2018（H30）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画社会講演会（河村暁子氏、平野敬子氏講演）「働く女性のためのキャリアアップセミナー」</li> <li>・情報紙第27号発行</li> <li>・庁内啓発紙「DUET」第23・24号発行</li> </ul>
2019（H31/R1）年	2019（H31/R1）年 <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報紙第27号「ワーク・ライフ・バランス」「イクメン・カジダン」「女性活躍推進」「ポジティブアクション」「ダイバーシティ」</li> <li>・庁内啓発紙「DUET」第25・26・27号発行</li> </ul>

<p>● 世界と日本の動き</p>	<p>● 綾瀬市（男女共同参画所管課）の主な動き</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報紙第28号「ワーク・ライフ・バランス」「仕事と家庭の両立」「労働基準法の改正」「女性活躍行動計画の策定」</li> </ul>
<p>2020（R2）年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律一部改正</li> <li>・ 災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～公表</li> <li>・ 「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	<p>2020（R2）年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ DV相談時間の拡充（午後のみを午前10時～16時45分へ）</li> <li>・ 「綾瀬市男女共同参画に関する市民意識調査」の実施</li> <li>・ 情報紙第29号発行</li> <li>・ 庁内啓発紙「DUET」第28・29号発行</li> </ul>
	<p>2021（R3）年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第3次あやせ男女共同参画プラン策定</li> </ul>



## 2 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、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

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

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

### 第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

## 第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。



(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附則抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附則(平成十一年七月一六日法律第一〇二号)抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附則(平成十一年一月二二日法律第一六〇号)抄

(施行期日)

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

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

### 3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）

#### 第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

#### 第二章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

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

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

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

#### 第三章 事業主行動計画等

##### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果

的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

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

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

## 第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働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 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

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

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

（認定の取消し）

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

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

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

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

適用しない。

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

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

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

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

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

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

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

### 第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

いては、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
  - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
  - 二 学識経験者
  - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

## 第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

## 第六章 罰則

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

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

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

附 則 抄

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

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

(検討)

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

附 則 (平成二十九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

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

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

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

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

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

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

## 4 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（令和元年12月20日）

政府は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号以下「法」という。）第5条の規定に基づき、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。）を策定する。基本方針は、女性の職業生活における活躍の推進に向けた政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方を示すものである。

### 第1部 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

#### 1 女性の職業生活における活躍の必要性

我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、平成30年には約70%（昭和50年48.8%）となっており※1、着実に増加してきているが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約240万人に上る※2。さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約5割の女性が離職する※3など出産・育児を理由に離職する女性は多く、20代後半の女性の就業率は約8割であるのに対し、多くの人が出産・子育て期を迎える30代の女性の就業率は約7割となっている※4。

また、雇用形態を見ると、女性は出産・育児等による離職後の再就職に当たって非正規雇用者となる場合が多いことなどから、男性雇用者のうち非正規雇用者の割合が約2割であるのに対し、女性雇用者における割合は約6割となっている※5。こうした状況は、雇用の不安定や低賃金といった問題を生じさせるばかりでなく、長期的なキャリア形成を通じた女性の十分な能力の発揮を阻む一因となっている。

さらに、上述のような女性の就業状況や固定的な性別役割分担意識に基づく男性を中心とした雇用慣行を背景として、管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は約15%（平成30年）と低



い水準にとどまっております※6、近年漸増傾向にあるものの、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べても低い状況にある。

このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえると、女性が、仕事を通じた様々な経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を得ることができるようするために、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくことが求められる。

※1 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成 30 年）

※2 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 30 年）

※3 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成 27 年）

※4～6 脚注 1 と同じ。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、令和 45 年には、総人口は 9,000 万人を割り込み（平成 30 年約 12,600 万人）、生産年齢人口（15 64 歳）割合は約 52（平成 26 年 61.3 まで減少するものと推計されており※7、将来の労働力不足が懸念されている。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に 対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるといった観点からも、早急に女性の活躍の推進が求められている。

こうした状況の中、我が国が持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが緊要な課題であることから、その発揮を経済成長のために不可欠なものとして、我が国の成長戦略の中核と位置づけられた。具体的には、女性の力は、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体の活力につながるものとして、「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）や、引き続き「日本再興戦略」改訂 2014」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」が盛り込まれ、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みの構築を検討することとされた。

これを受け、厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会※8 における議論※ 9 等を経て、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を、平成 27 年 2 月に閣議決定し、第 189 回通常国会に提出、国会における審議・修正を経て、平成 27 年 8 月 28 日に成立した。

法が施行されて以降、事業主行動計画の策定が義務付けられている事業主については、ほぼ全ての事業主において計画策定が行われており、また、情報公表も進んできている。一方で、我が国の女性の年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、労働力率と潜在的労働力率の差は依然として大きい。また、管理的職業従事者に占める女性割合は諸外国に比べて低い状態にあるなど、今なお課題が残っている。こうした状況を踏まえ、法附則に基づく見直しを実施し、一般事業主行動計画の策定等の義務を常時雇用する労働者の数が 101 人以上の一般事業主に拡大することなどを盛り込んだ女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号。以下「改正法」という。）が第 198 回通常国会において令和元年 5 月に成立した。

※7 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）：出生中位・死亡中位推計」、総務省「人口推計」（平成 30 年）

※8 平成 29 年以降は、厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会

※9 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（報告）（平成 26 年 9 月 30 日労働政策審議会雇用均等分科会）

## 2 法と男女共同参画社会の形成との関係

我が国における男女平等の実現に向けた取組は、日本国憲法にその理念が明記されたことが大きな契機となり、戦後の国際社会における取組とも連動しながら、着実に進められてきた。

昭和 60 年には、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律（昭和 60 年法律第 45 号）により、勤労婦人福祉法（昭和 47 年法律第 113 号）が改正され、企業の募集、採用から定年、退職、解雇にいたる雇用管理における男女の均等な機会及び待遇の確保等が規定されることとなり、雇用の分野における男女平等の実現に大きく寄与してきた※10。

さらに、平成 11 年には、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して、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号。以下「基本法」という。）が制定された。基本法では、男女共同参画社会の形成を、「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」と定義した上で、形式的な平等にとどまらない実質的な機会の平等を推進することが求められており、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること、すなわち積極的改善措置（いわゆるポジティブ・アクション）を含む施策を講ずる責務が国に課されている。また、基本法では、基本理念の一つとして、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、政策・方針の立案・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ことが、掲げられている。

以降、基本法に基づき、男女共同参画基本計画の策定及び推進を通じて各種取組を推進し、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関しては、その重要性に鑑み、「第 3 次男女共同参画基本計画」（平成 22 年 12 月 17 日閣議決定）において、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも 30 % 程度になるよう期待する」という目標（平成 15 年 6 月 20 日男女共同参画推進本部決定）の達成に向けて、様々なポジティブ・アクションを定め、女性の継続就業や再就職に対する支援、企業に対する支援等の取組の強化・加速に努めてきた。

法は、このような取組に努めてもなお、女性の力がいまだ潜在化している現状を踏まえ、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、女性の活躍の場の提供主体である事業主に対し、女性の活躍に関する状況の把握・課題分析・行動計画策定・情報公表を義務付けることなどを規定し、これまで事業主の自主的取組に委ねられてきた基本法や雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づくポジティブ・

アクションの実効性を高め、これによって男女の実質的な機会の均等を目指すものである。

なお、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、男女共同参画社会の形成の趣旨を踏まえる必要があることから、法第1条において、基本法の基本理念にのっとり旨を明記している。※10

その後、当該法律（「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」）は、平成9年法律第92号により、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に名称が改正されるとともに、雇用の分野で女性が男性と均等な取扱いを受けられない事例が依然として存在するといった状況を踏まえ、雇用管理の各ステージにおける女性に対する差別を禁止し、その実効性を確保するための措置に関する規定等が追加されるなどした。

### 3 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

#### (1) 法の対象

法第1条において「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」を「女性の職業生活における活躍」と定義しているとおり、法は、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとする全ての女性を対象とするものである。

#### (2) 法の基本原則

基本方針は、基本原則にのっとり定めなければならないとされているところ、法第2条に定める基本原則の内容は以下のとおりである。

- ① 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、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、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うこと。
- ② 女性の職業生活における活躍の推進は、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、家庭生活における活動についてその役割を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うこと。
- 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こと。我が国においては、固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っていたり、男性を中心とした雇用慣行が維持されていることなどにより、男女の間で法律上差別はなくとも、実質的には機会の不平等が生じていることが考えられる。こうした不平等が解消されるまでの間、ポジティブ・アクションを推進することが望ましいとの認識から、①の基本原則を設けたものである。

なお、基本法第2条第1号において、男女共同参画社会は「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」される社会とされていることを踏まえ、①のとおり、女性の職業生活における活躍の推進に当たっても、職業生活を営むか、営まないかの選択は、自らの意思に基づく主体的な選択によるべきものであって、強要・強制されるものであってはならないことと規定している。

また、②については、家庭責任の多くを女性が担っている現状を踏まえ、女性が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を図りながら、職業生活において活躍するためには、男性が家族の一員としての役割を一層果たすことが求められ、男性を含めた働き方の見直しや、企業トップや管理職を含め、社会全体の意識の改革が必要であるとの認識から規定したものである。併せて、例えば、保育施設の整備や両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、職業生活と家庭生活の両立を図るための環境の整備が不可欠である。また、幼少期から、家庭や学校、地域等において、固定的な性別役割にとらわれず、多様な経験を積むことも、社会全体の意識変革に寄与するものと考えられる。

なお、女性の職業生活における活躍の推進は当然、家族形態によって対象が限定されるものではない。さらに、職業生活と家庭生活との両立に関しても、当然に本人の意思が尊重されるべきであり、専業主婦等、家庭生活に専念するという選択も尊重されなければならないと、③のとおり、その趣旨を確認的に規定している。

#### (3) 女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

ー就業希望など働く場面における女性の思いを実現するー

トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない約240万人に上る女性の希望の実現が図られる。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進される。

このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女が共に、多様な生き方、働き方を実現でき、それにより、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る。

#### (4) 事業主の取組に必要な視点と行政の役割

事業主が、女性の職業生活における活躍を推進するに当たっては、(2)の基本原則を踏まえつつ、以下の視点を持って、自ら実施すべき取組を検討し、実施していくことが求められる。

一方、行政は、事業主が、取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく必要な支援を行うとともに、公的サービスの提供主体として、女性に対する支援措置や保育環境の整備を始めとする職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備を図ることとする。

○ トップが先頭立って意識改革・働き方改革を行う。

経営者・管理職は、長時間労働の是正等の働き方の見直しや、ワークライフバランスに資する取組を人事評価に反映させる仕組みの検討も含めた評価の在り方の見直しなどを通じて、社員等が持つ多様な価値観を理解しつつ、社員等の一人ひとりの個性と能力を十分に発揮させることができるよう、先頭立って意識を改革し、働き方改革を実践する。

○ 女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。

女性の職業生活における活躍の推進は、各主体に多様で柔軟な発想・意思決定を促し、商品・サービス・政策等にイノベーションをもたらすものと考えられる。また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぎ、継続就業を促進することは、優秀な人材の確保という点においても各主体にメリットがあるこのため、女性の活躍の推進が、民間事業者にとっては、持続的な企業競争力や企業価値の向上に、国・地方公共団体にとっては、政策の質と行政サービスの向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組む。

○ 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。

長時間労働を前提とした現在の働き方は、家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にするものであり、結果として、女性に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となっている。

また、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加とともに、男女が互いに責任を分かち合いながら、家事・育児等を担っていく必要があると考えられる。このように、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を發揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要がある。

このため、長時間労働の是正や多様な働き方の構築を始めとする働き方の改革を進め、男女が共に自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場を実現する。

○ 男性の家庭生活への参画を強力に促進する。

職業生活と家庭生活の両方を営むに当たって、一方の家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高まらざるを得ず、結果として女性が職場において活躍することが困難になる。男性の家事・育児等の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つである。

このため、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて男性の意識の改革を促すとともに、育児休業等、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する。

○ 育児・介護等をしながら当たり前 キャリア形成できる仕組みを構築する。

職業生活において、女性がその個性と能力を十分に發揮し、活躍できるようにするためには、長時間労働等の職場慣行の下、育児等による時間制約を抱える女性が重要な仕事を経験できずキャリア形成ができないといった、いわゆる「マミートラック」に乗ってしまうような状況を改善し、男女共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながらも、キャリア形成を可能にする仕組みを構築する必要がある。

このため、女性も男性も、育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、両立支援制度を利用する女性へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組を推進する。

#### 4 基本方針の構成

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、もって豊かで活力ある社会を実現するという法の目的を達成するためには、国及び地方公共団体が、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、実施することに加え、活躍の場の提供主体である事業主が、職業生活を営み、又は営もうとする女性に対し、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等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ことが不可欠である。

このため、法においては、基本原則にのっとり、国・地方公共団体及び民間事業者が一体となって取組を進めていくための枠組みとして、政府による基本方針の策定、地方公共団体による推進計画の策定、事業主による行動計画の策定並びに国及び地方公共団体による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ている。

基本方針は、法に基づき、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、第2部において、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を定めるとともに、第3部において、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事項として、国及び地方公共団体による支援措置、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、国及び地方公共団体の推進体制に関する事項を、第4部において基本方針の見直しに関する事項を定めるものである。

### 第2部 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

#### 1 基本的な考え方

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体において、職業生活に関する機会の提供と職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の両側面から、積極的かつ主体的に取組が実施されることが不可欠である。

これを実現するため、法第8条及び第19条※11において、一般事業主及び特定事業主（以下「事業主」という。）に対し、事業主行動計画の策定が義務付けられている。常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主については令和4年3月31日までの間は努力義務。常時雇用する労働者の数が100人以下の一般事業主については努力義務。）。

女性の職業生活における活躍に向けては、採用から配置・育成、妊娠・出産・子育て期を通じた継続就業、登用に至るまで、各段階において様々な課題があるが、どの課題が特に大きな問題となっているかは、各主体により様々である。このため、事業主が事業主行動計画を定めるに当たっては、各主体において、採用した労働者又は職員（以下「労働者等」という。）に占める女性労働者等の割合、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等に占める女性労働者等の割合その他の女性の活躍に関する状況を職務の内容も踏まえて把握し、課題を分析した上で、の課題解決に必要な取組を事業主行動計画に定め、実行していくことが重要である。

なお、定量的に定めることとされている目標（数値目標については、上記の状況把握・課題分析の結果を踏まえ、課題解決を図るためにふさわしい項目を事業主が選定する仕組みとしているが、事業主行動計画に定めた取組の実施に当たっては、数値目標を含め、取組によって実現を目指す内容を具体的に設定することにより、効果的に取組を進めることが期待される。※11 改正法による改正後の規定を指す。以下同じ。

## 2 事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点

事業主は、法第7条に定める事業主行動計画策定指針に即して事業主行動計画を定めることとなるところ、事業主による取組が円滑かつ効果的に実施されるよう、事業主行動計画策定指針においては、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し、以下の観点から定めることとする。

### (1) 男女を通じた働き方改革への取組

育児や介護等の事情のため厳しい時間制約のある労働者等を含む全ての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、時間当たりの生産性の重視、人事評価への反映等、これまでの働き方に関する意識を大きく改革するための取組が必要である。

なお、意識改革を進めていくためには、経営者等各主体のトップが、管理職を始めとする労働者等に対し、その必要性について明確で具体的なメッセージを継続的に発信することや、労働者等のニーズを的確に把握することなどにより、職場全体に意識の浸透を図るための取組も重要となる。

### (2) 各段階の課題に応じた取組

#### (ア) 採用

新規卒業者採用の段階で、約3割の企業において男性のみの採用となっていることや、幹部候補である総合職採用についていまだに女性の割合が2割を下回っていること※12などを踏まえると、男女に実質的な機会の平等が担保されているとは言い難い状況がある。

また、管理的地位にある女性労働者の割合が低い大きな理由の一つとして、採用段階において、女性が少ないことが挙げられている。

さらに、結婚・出産等を機に退職した女性が、再チャレンジし、職業生活において能力を最大限に発揮するためには、希望に応じて、元の職場での再雇用や異なる職場での再就職が可能となることが望ましい。

このため、経験者採用や再雇用も含め、女性の積極採用に係る取組が重要となる。

#### (イ) 配置・育成・教育訓練

営業部門、生産部門及び研究・開発・設計部門等を中心に、男性が9割以上の配置となっている企業が多く※13、また、教育訓練の中心をOJTが占めている職場が多いことを踏まえると、配置における性別の偏りにより、男女に教育訓練の実質的な機会の平等が担保されているとは言い難い状況にある。

また、Off-JTの面においても、将来的な育成に向けた教育訓練の状況には、男女間で格差が見られる。

さらに、長時間労働等の職場慣行の下、育児等による時間制約を抱える女性が重要な仕事を経験できずキャリア形成ができないといったような状況も見られる。

このため、配置や職務内容の見直し、女性が将来的な育成に向けた教育訓練を受講できるような環境整備や長期的なキャリア形成に向けた取組のほか、出産・子育て期においても重要なポストで能力を発揮し、継続して働き続け、管理職や役員を目指す道を選択できるよう、「(3)(ア)男女を通じた長時間労働の是正など働き方の改革」を併せて実施することも必要である。

#### (ウ) 昇進

企業において、管理職の中には、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項を必ずしも実践できていない者も存在している状況を踏まえると、管理職の意識改革や評価・昇進の透明性の確保が重要となる。

また、男性に比べ女性は管理職への昇進意欲が弱い傾向が見られるが、女性が昇進を希望しない理由として、仕事と家庭の両立が困難になること、自らの雇用管理区分では昇進可能性がないこと、周囲に同性の管理職がいないことといった理由が多く挙げられていることから、女性が昇進意欲を持てるよう、「3)職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進」と併せて、雇用管理区分間での転換、ロールモデルとなる人材の育成、キャリアパスモデルの紹介、メンター制度の導入等の取組についても積極的に推進する必要がある。併せて、女性同士の社内ネットワークの構築を進めるとともに、特に中小企業においては、社内でのネットワークの構築が難しい場合が多いため、女性のネットワークを地域で形成していくなどの取組により、女性が昇進意欲を持てるよう支援していく必要がある。

#### (エ) 雇用形態の変更等

非正規雇用について、雇用の不安定や低賃金、セーフティネットが不十分等の課題が指摘される中、女性雇用者の半数以上が非正規雇用である現状を踏まえると、女性の職業生活における活躍を推進する上で、正規雇用の女性への対応とともに、非正規雇用の女性への対応も極めて重要な課題であることから、正社員として働きたいが機会に恵まれずに非正規雇用で働いている女性や、自らの選択で非正規雇用として働いているものの働きに応じた処遇がなされていない女性について、その意欲と能力に応じた職責を担う働き方ができるようにする必要がある。

このため、非正規雇用から正規雇用への転換、非正規雇用者に対する研修等の能力向上の機会の付与等、本人の希望や職務の内容に応じた適切かつ着実な取組が重要となる。

#### (オ) 役員への登用

我が国の管理的職業従事者における女性の割合は約15、上場企業の役員に占める女性の割合は約5(令和元年)と※14、諸外国に比べて低い水準にとどまっており、政策・方針決定過程への女性の参画が十分に図られているとは言い難い状況にある。

各主体において、多様で柔軟な発想・意思決定を促すためには、意思決定の場への女性の参画が不可欠であり、女性の役員への登用を積極的に進めるための取組も重要である。

このため、女性の管理職への登用だけでなく、役員への登用も視野に入れて、事業主行動計画を策定し、取り組んでいくことが望ましい。

※12 厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」

※13 労働政策研究・研修機構「平成26年度採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査結果」

※14 東洋経済新報社「役員四季報」(令和元年)

### (3) 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んできてはいるものの、出産前に就業していた女性の約5割が出産後に離職している。また、

退職の理由として、職業生活と家庭生活の両立困難を挙げている女性の割合は約3割の現状にあり※15、両立困難の理由としては、勤務時間の制約や職場の雰囲気が多く挙げられている。

(ア) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方の改革

恒常的な残業を前提とした働き方は、男女共に家事・育児等の家庭生活やボランティア等の地域生活への参画、また、余暇における健康づくり・能力開発・趣味を楽しむことなどによる豊かな生活の実現を困難にするものであり、改善に向けた取組が重要となる。

また、女性自身の両立の実現はもちろんのこと、「(ウ) 男性の家庭生活への参画の促進」のためにも、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)の施行を踏まえ、時間外勤務の抑制や年次有給休暇の取得促進といった取組を進める必要がある。

さらに男女とも長時間労働を当たり前とせず、厳しい時間制約があることを前提とした業務体制の構築・運営、生産性を意識した効率的な業務運営や長時間労働の是正等のワークライフバランスに資する取組を総合的に進めることも重要である。また、これらの取組を人事評価に適切に反映させる仕組みについても検討が要である。

なお、社会全体の目標として、週労働時間60時間以上の雇用者の割合や年次有給休暇取得率等の数値目標が掲げられているところ※16、こうした目標も踏まえ、積極的に取り組むことが求められる。また、長時間労働の是正を前提としつつ、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワーク等の取組も重要である。

※15 厚生労働省委託調査「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」(平成30年)

※16 仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定・平成28年3月7日一部改正)

(イ) 両立支援制度の導入や男女が共に利用しやすい雰囲気づくり

大企業では、育児・介護休業や短時間勤務等の制度の整備は相当進んできているものの、中小企業においては必ずしも十分に進んでいない。また、実際に安心してそれらの制度が利用でき、復職しやすい雰囲気づくりも非常に重要である。このため、より使いやすい両立支援制度の導入を進めるとともに、「(1) 男女を通じた働き方改革への取組」や「(4) ハラスメントへの対策等」の取組とも併せ、出産・育児等をしながら、働き続けることを支援する職場の雰囲気を作ることが必要である。

(ウ) 男性の家庭生活への参画の促進

6歳未満の子供がいる女性の1日の家事関連時間は約7時間半であるのに対して、男性は約1時間半である※17など、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っている現状にある。また、夫が平日の家事・育児を行わない場合の妻の継続就業率が約5割であるのに対し、夫が平日の家事・育児を4時間以上担う場合の妻の継続就業率は7割を超える※18など、配偶者である男性の家事・育児への参画度合いが、女性の継続就業に非常に大きな影響を与えていると考えられる。

これらの点を踏まえると、女性が職業生活と家庭生活の両立を図る上で、男性の家庭生活への参画の促進は不可欠である。

さらに、男性が家事・育児や介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用である。また事業主にとっても、古い労働慣行の変革を促進し、子育てに理解ある職場風土の形成につながると考えられる。

このため、男性による育児休業等の両立支援制度の活用促進や男性の家庭生活への関わりを推進する雰囲気の醸成等の取組が重要である。また、「ア 男女を通じた長時間労働の是正など働き方の改革」を併せて実施することにより、男性の家庭生活への参画が効果的に進むものと考えられる。

※17 総務省「社会生活基本調査」(平成28年)

※18 厚生労働省「第14回21世紀成年人者縦断調査(平成14年成年人)」(平成27年)

(4) ハラスメントへの対策等

男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて、男性の意識改革を進めることが重要である。この改革が進まなければ、「(3) 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進」の効果も限定的になってしまう恐れがある。

また、職場における固定的な性別役割分担意識は、両立支援制度の利用に向けた障壁や、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、様々な女性に対するハラスメントの背景にもなりやすいことから、当該意識を改革するための取組は急務である。

(5) 公的部門による率先垂範等

国及び地方公共団体の機関等は、法第19条に基づき、特定事業主として、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定する。特定事業主に係る事業主行動計画策定指針においては、平等取扱の原則及び成績主義の原則といった公務員法制や各機関の特性に留意しつつ、特定事業主における取組が、公的部門として一般事業主を率先垂範する観点が必要である。

また、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活(家事及び育児等)への参加促進の観点も考慮する必要がある。

特に、行政部門における国家公務員については、「隗より始めよ」の観点から、各府省等は、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)において数値目標を設定することとされている女性職員の採用・登用、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、引き続き特定事業主行動計画において数値目標を設定し、積極的に取組を進めていく。

さらに、地方公共団体の機関等においても、各特定事業主の実情に関する状況把握・課題分析の結果を勘案しつつ、国の各府省等における取組も参考にしながら数値目標を設定し、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましい。

### 3 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画との関係

事業主は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第12条又は第19条に基づき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するよう、両立支援に関する雇用環境・職場環境の整備や働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組について、事業主行動計画(以下「次世代行動計画」という。)を策定しているところ、法に基づく事業主行動計画の策定に当たっては、次世代行動計画の内容と整合性を図るものとする。

#### 4 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表

事業主は、法第 20 条又は第 21 条に基づき、女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表する義務又は努力義務が課されている。また、改正法によって常時雇用する労働者の数が 301 人以上の一般事業主及び特定事業主は、職業生活に関する機会の提供及び職業生活と家庭生活との両立に関する情報の公表が義務付けられた。

これらの情報は、求職者が就職先を検討する上で、また、事前に就職先の状況を理解し、継続的に就業するという観点からも重要なものである。また、こうした情報を積極的に公表することは、人材の確保や市場における評価といった観点から、事業主にとっても有用なものと考えられる。

このため、情報公表の際には、厚生労働省令・内閣府令で定める項目の中から、できる限り多くの項目を公表することが期待される。また、就職活動中の学生等が、タイムリーに情報を取得できるようなタイミングで、原則として、毎年更新することが望ましい。

なお、上記のような情報については、就業希望者だけではなく、投資家や消費者にとっても有益な情報であることを踏まえ、できる限り多くの者が容易に情報を得られるような形で公表することが期待される。

#### 第3部 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策

##### 1 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

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等

○ 女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業の認定

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である各事業主において積極的かつ主体的に取組が実施されることが不可欠である。

法第 9 条では、厚生労働大臣は一般事業主行動計画を策定・届出をした一般事業主について、厚生労働省令で定めるところにより女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が優良な一般事業主として認定できることとしている。

また、法第 12 条では、厚生労働大臣は、法第 9 条により認定を受けた一般事業主について、厚生労働省令で定めるところにより女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が特に優良な一般事業主として認定できることとしている。

法第 9 条の認定基準については、女性の活躍状況の水準と取組による改善度合いの両面で評価を行うことや、業種ごと・企業規模ごとの特性に配慮することなどにより、より多くの一般事業主の取組の促進につながるようにするとともに、法第 12 条に基づく認定基準の設定については、法第 9 条の認定基準よりも更に水準の高い基準を設定し、これらの認定を取得した企業が労働市場や資本市場等において評価されることを通じて、企業の取組を促進していくこととする。

○ 公共調達を通じた女性の活躍推進

法第 24 条では、認定一般事業主等※19 に対する受注機会の増大を規定しており、女性の活躍推進に積極的かつ主体的に取り組む一般事業主に対して、現行法令の枠組みの範囲内で、公共調達における公正性及び経済性を確保しつつ、受注の機会の増大を図ることにより、一般事業主の自主的なポジティブ・アクションを促進することとする※20。また、地方公共団体の公共調達において、認定一般事業主等の情報や、政府のデータベースに搭載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、独自の基準に基づく加点等が積極的に実施されるよう、取組の促進に努めるものとする。

※19 法第 9 条により認定を受けた認定一般事業主、法第 12 条により認定を受けた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状況が優良な一般事業主をいう。

※20 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成 28 年 3 月すべての女性が輝く社会づくり本部決定）において、毎年度、各府省等の取組状況を公表することにより、各府省等の取組を促進することとしている。

○ 企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等

企業における女性の活躍状況が、就職活動中の学生等とはもとより、成長につながる取組として国内外で市場から評価されてきており、企業における女性の採用・登用等の状況や女性の活躍に向けた取組等、女性の活躍に関する情報公表の促進や、女性の活躍に関する企業情報を総合的にデータベース化して提供するなど一層の効果的な「見える化」を図ることで、市場や就職活動中の学生等からの評価を通じて、更なる女性の活躍を促進する。

また、女性の職業生活における活躍の推進に向けて優れた取組を行う事業主に対する顕彰や好事例の発信により、当該事業主のみならず、他の事業主の女性の活躍推進に向けた取組を促進する。

地方公共団体においても、認定一般事業主等の情報や、政府のデータベースに搭載された管内の企業の情報公表内容を活用しながら、独自の基準に基づく企業表彰や、優良企業に関する消費者等への情報発信等に取り組むことにより、管内の企業の取組の加速化を図ることが考えられる。

○ 中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進

社会全体において女性の活躍を推進していくためには、一般事業主行動計画の策定等について、改正法により新たに義務対象となる常時雇用する労働者の数が 101 人以上 300 人以下の一般事業主における取組を促進するとともに、努力義務となっている常時雇用する労働者の数が 100 人以下の一般事業主においても※ 21 引き続き取組を進め、取組の裾野を広げていくことが重要である。中小企業においては、行動計画の策定等に関するノウハウが少なく、事務負担が大きいことなどから、女性の活躍に関する状況の把握や課題分析の実施を支援するとともに、必要な財政的支援等を行っていくこととする。

※21 行動計画策定義務の対象拡大は、令和 4 年 4 月 1 日から施行。

(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

法第 22 条第 1 項では、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措置を講ずるよう努めるものとされている。具体的には、女性が、希望に応じて多様かつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働きや能力に応じた処遇・労働条件を確保できるよう、必要な支援を講ずることで、潜在化している女性の力を最大限に発揮できるようにすることが望ましい。

そのため、以下のような取組を推進するものとする。

○ 非正規雇用における雇用環境等の整備

希望に応じて働き方を選択でき、かつ、誇りをもって働き続けることができるようにするため、正規雇用者と非正規雇用者との間の不合理な待遇差を解消するための施策を充実させるとともに、非正規雇用者のうち正社員への転換を希望する労働者に対する支援等を拡充する。

○ 女性の登用促進のための支援

女性が将来のキャリアプランを描きつつ就業を継続し、キャリアアップしていけるようにするため、様々な場面を通じてロールモデルの普及促進を図る。

○ 再就職支援

出産・育児等を理由に離職する女性が多いことを踏まえ、ライフステージに応じた公的職業訓練の実施や能力アップのための訓練を実施する一般事業主に対する支援等を実施することとする。

また、全ての女性が、個性と能力を最大限に発揮して希望する形での活躍が実現できるよう、職業生活と家庭生活との両立が可能となる再就職や専門資格等を生かした再就職への支援、これまでの育児や介護等の経験を生かして地域等において活躍できるための支援を推進する。

○ 起業・創業支援

起業に関する知識や手法に関する情報提供等や資金面の支援など、起業を目指す女性に対する支援策を実施する。また、地域で起業する女性に対する地方公共団体の支援の取組を収集・発信する。

○ 女性の参画が少ない分野での就業支援

女性は、農林水産業や地域の活性化において重要な役割を果たし、6次産業化の担い手としても期待されていることを踏まえ、その能力が一層発揮されるよう支援する。そのほか、建設業や造船業、運輸業、研究機関等、女性の参画が少ない分野での就業支援や、女性が働きやすい職場環境の整備を進めることとする。

○ キャリア教育等の推進

男女が共に社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるようにするためには、学校教育等において生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力等が培われることが重要であることから、キャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進を図る。また、女子学生・生徒の理工系分野への進学状況は、いまだ他分野と比較して低い実情にあり、結果として、職業生活における理工系分野での女性の活躍が進めづらい状況になっている。そのため、理工系分野に対する女子学生・生徒の興味・関心の喚起・向上に資する取組を推進し、女子学生・生徒の理工系分野への進路選択を支援する。あわせて、理工系分野での女性の活躍に関する社会一般の理解を促進するとともに、理工系分野で活躍する女性を一貫して支援するため、関係府省や経済界、学界、民間団体など産学官からなる支援体制を構築する。

(3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動

○ 女性の職業生活における情報の収集・整理・提供

女性の職業生活における活躍の推進に向け、女性の職業生活における活躍に関する国際的な動向や、海外の類似の法制度の運用実績、国内における女性の職業生活における活躍の推進を図るための取組に関する具体的な事例等の様々な情報を収集し、法の運用に生かすとともに、その成果を国民に公表し、その関心と理解を深めるため、法第26条において、国は、必要な情報の収集、整理及び提供を行うこととしている。女性の職業生活における活躍の推進については、法に基づく施策の実施状況等を含め、有用な情報の収集、整理及び提供に積極的に努めることとする。

○ 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動

女性の職業生活における活躍の推進を効果的に進めていくためには、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革が必要である。女性の職業生活なく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革が必要である。女性の職業生活における活躍における活躍の推進に関する国民の関心と理解を深め、その協力を得るために、国の推進に関する国民の関心と理解を深め、その協力を得るために、国や地方公共団体において、法の趣旨や理念について周知徹底を図るための必要な啓や地方公共団体において、法の趣旨や理念について周知徹底を図るための必要な啓発活動を行うこととする。発活動を行うこととする

## 2 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

(1) 男性の意識と職場風土の改革

女性が職業生活において活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要である。働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等により、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会を実現する。

併せて、社会全体の働き方や意識を改革するためには、管理職を含めた企業トップの意識改革が最も重要であることから、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を実施する。

(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

法第2条第2項において、女性の職業生活における活躍の推進は、家庭生活における役割を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、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よう行われなければならないものとされている。

○ 職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備

待機児童の問題は、育児をしながら働くことを希望する女性等の活躍の妨げとなっており、保育等の充実を図ることは喫緊の課題である。このため、遅くとも令和2年度末までに、女性就業率8割に対応できるよう、約32万人分の保育の受け皿を確保することを目指す「子育て安心プラン」を確実に実行する。併せて、同プランの確実な実行のために必要な保育人材を確保し、待機児童を解消する。

また、小学校入学後に女性が仕事を辞めざるを得ない状況となるいわゆる「小1の壁」を打破し、次代を担う人材を育成するため「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブについて、令和3年度末までに約25万人分を整備し、待機児童の解消を目指す。その後、女性就業率の更なる上昇に対応できるよう整備を行い、令和元年度から令和5年度までの5年間で約30万人分の整備を図る。



### ○ 長時間労働の是正・休暇の取得促進

職業生活と家庭生活を両立するためには、我が国の特徴的な課題と指摘されている長時間労働の是正が極めて重要である。そのため、長時間労働の是正、年次有給休暇取得の促進等ワークライフバランスに取り組む企業への支援を行い、ライフステージに応じて、男女共に希望に沿って職業生活と家庭生活を両立することを可能にするための取組を推進する。

### ○ 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進

一般事業主における仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を促進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく、両立支援等の雇用環境の整備に積極的に取り組む企業の認定及び特例認定の取得を促進するとともに、制度の認知度の向上を図る。

また、「育休復帰支援プラン」の策定による円滑な育児休業取得・職場復帰への取組、代替要員の確保、法定※22を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度による職場復帰後の取組により、両立支援に取り組む中小企業事業主への支援を行う。

さらに、介護離職を防ぐための職場環境の整備に向けた具体的な取組を推進する。

※22 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）で定めるもの。

### ○ 柔軟な働き方の推進

職場だけでなく、外出先や自宅等場所にとらわれない就業を可能とするテレワークの普及を図ることにより、男女が希望に応じて多様で柔軟な働き方を実現できるよう、企業等へのテレワーク導入支援等を行う。

### ○ 職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討

時間当たりの生産性を重視した人事評価を含め、職業生活と家庭生活の両立を前提に、職場全体の風土や意識を変えるために効果的な人事評価の在り方について、好事例の調査研究を行うなど、検討を進める。

#### (3) ハラスメントのない職場の実現

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、男女共に仕事と家庭を両立しづらい職場の雰囲気やセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、様々な女性に対するハラスメントの背景となるなど、男性を中心とした雇用慣行の大きな要因となっており、職業生活においても女性の活躍の妨げとなっている。

このため、社会全体における取組と併せて、職業生活においても固定的な性別役割分担意識の改革に向けた取組を進める。

具体的には、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて、男性の意識改革を進めることが重要であることから、働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルの提示や好事例の普及等により、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会を実現する。

また、社会全体の働き方や意識を改革するためには、管理職を含めた企業トップの意識改革が最も重要であることから、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を実施する。

さらに、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等が起らないよう、男女雇用機会均等法等についてあらゆる機会を捉えて周知徹底し、企業において法令に沿った措置が確実に実施されるよう、一般事業主に対する指導を徹底するとともに、女性が安心して働くことができる職場風土改革に向けた取組を推進する。

## 3 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 その他の重要事項

### (1) 国における推進体制

#### (ア) 事業主行動計画策定の推進

法第18条において、国は、一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主や一般事業主行動計画の届出をした一般事業主に対して、計画の策定、労働者への周知・公表、また、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している。

一般事業主行動計画が企業規模を問わず策定・実施されるようにするためには、法の趣旨等の普及啓発から計画策定・実施までのあらゆる段階において、一般事業主に対する援助の実施に努めることが必要であることを踏まえ、一般事業主からの相談に応じるほか必要な支援を講じることとする。

特定事業主行動計画についても同様に、特定事業主による円滑な計画の策定等がなされるよう地方公共団体等に対する説明会の実施など、必要な支援を講じることとする。

#### (イ) フォローアップ

内閣府は、関係府省と連携・協力しつつ、基本方針に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する施策の実施状況について、適切にフォローアップを行い、その結果を踏まえ、必要に応じて施策の見直しを行う。

また、特定事業主行動計画の策定・実施状況に関しては、内閣人事局及び総務省と連携・協力して内閣府が、一般事業主行動計画の策定状況に関しては厚生労働省が、それぞれフォローアップを行い、概ね一年に一回、公表することとする。

### (2) 地方公共団体における推進体制

#### (ア) 都道府県推進計画・市町村推進計画の策定

##### (イ) 推進計画策定の必要性

女性の有業者に占める割合や管理職に占める割合等、女性の職業生活における活躍状況は地域によって異なっていることを踏まえると、我が国全体として効果的に女性の活躍を推進するためには、国が実施する施策に加え、職業生活を営み、又は営もうとする女性にとって身近な地方公共団体において、それぞれの地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進することが重要である。また、地方創生に当たっては女性の活躍が鍵であり、活力ある地域社会の実現に向けて女性の活躍を推進する意義は大きく、この取組を計画的かつ効果的に進めるため、地方公共団体においては、法第6条に基づく、都道府県推進計画又は市町村推進計画（以下「推進計画」という。）を策定することが望ましい。

なお、女性の職業生活における活躍の推進に関しては、基本法に基づく「都道府県男女共同参画計画」又は「市町村男女共同参画計画」（以下「男女共同参画計画」という。）の一分野として、既に各地方公共団体において様々な取組が実施されているところ、これまでの取組を踏まえつつ、基本方針を勘案し、今後更に効果的な取組が推進されることが期待される。

この際、法に基づく推進計画と男女共同参画計画を一体のものとして策定することも考えられる。

#### (イ) 推進計画の策定に当たっての留意事項

##### ○ 横断的な推進体制の整備

女性の職業生活における活躍を、行政全体として推進していくため、都道府県と市町村の間や、首長を含めた庁内の関係部局の職員間で共通認識を持つことが重要である。

このため、庁内横断的な連絡会議を設置するなどして、情報や意見の交換を行うことが考えられる。なお、連絡会議は、既存の推進体制を活用することも考えられる。

##### ○ 地域の実情及び住民のニーズの把握

実効性のある施策を実施するためには、各地方公共団体において、女性の業生活における活躍に関する地域の現状と課題を把握し、何に優先的に取り組むべきかを検討することが重要である。把握すべき事項としては、生産年齢人口に占める女性の有業者や就業希望者の割合、管理職に占める女性の割合、労働時間等の状況、男性の育児休業取得率、ポジティブ・アクション等に取り組む域内の一般事業主の割合や、職業生活に関する住民の意識等が考えられる。

また、施策の検討に当たっては、地域の実情に応じたものとする必要があることから、法第 22 条第 2 項に基づく住民からの相談の内容を踏まえるとともに、住民や各種団体を対象とした説明会や意見交換会の開催、推進計画案についての意見募集の実施に努めることが望ましい。

なお、法第 27 条第 1 項に基づく協議会を活用することも有用である。

##### ○ 実施時期等の明記

推進計画に基づく取組を計画的かつ効果的に実施するため、それぞれの施策について、実施時期を明らかにするとともに、当該施策により達成しようとする目標を具体的に記載することが重要である。この際、数値目標を設定するなど、取組の効果を客観的に検証できるような目標とすることが望ましい。

##### ○ 実施状況の点検・評価

推進計画に基づく取組によって、女性の職業生活における活躍が推進されたか、女性の直面している問題や課題の解消に役立ったかなど、施策の実施状況を点検・評価し、その結果を次年度以降の取組に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクルを確立することが重要である。その際、住民や一般事業主、各種団体等、関係者の意見を広く聴取することが望ましい。

##### ○ 公表

推進計画は、その存在と内容が広く住民に周知され、その計画に沿って、地域ぐるみの取組が推進されることが重要であることから、推進計画を定め、又は変更した際には、広報誌やホームページへの掲載等、適切な方法で、これを公表する必要がある。

#### (イ) 相談体制の構築

法第 22 条第 2 項において、地方公共団体は、職業生活を営み、又は営もうとする女性やその家族等からの相談に応じ、関係機関の紹介や情報提供、助言等の必要な措置を講ずるよう努めるものとしている。

地域において、女性の職業生活における活躍を推進するためには、地方公共団体が、住民からの相談に応じ、関係機関の紹介や有用な情報の提供に努めるなど、必要な人に分野（例えば、就労、起業・創業、子育て支援、教育、福祉等）に関わらず必要な情報を横断的に提供するワンストップ機能を果たすことが望ましく、それにより、国が講ずる支援措置もより効果的に実施することが可能になると考えられる。

#### (ウ) 協議会の普及 多様な主体による連携体制の構築

地方公共団体において、女性の職業生活における活躍に関する施策が効果的かつ円滑に推進されるよう、法第 27 条第 1 項において、女性の職業生活における活躍の推進に関し、地域における様々な関係機関がネットワークを形成し、地域の実情を踏まえた取組を進める枠組として、国及び地方公共団体の機関により協議会を組織することができることとしている。

協議会は、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援等の措置に係る事例や、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族等からの相談に係る事例等の情報のうち、有用と思われるものについて、関係機関で共有し、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であり、積極的に設置・活用されることが望ましい。

また、協議会の設置を契機として、地方公共団体が、国の機関、地域の経済団体、金融機関等、多様な主体と連携を図りながら、活躍したい女性の掘り起こしから、学び直しに関する支援、キャリア形成支援、活躍の場を得た後の支援まで、女性の活躍のステージ、時間軸に応じたトータルな支援を行えるような、いわば「女性活躍のための地域プラットフォーム」とも言うべき総合的な支援体制を構築していくことが期待される。

#### (エ) 国による地方公共団体における推進計画のフォローアップの実施と好事例の情報提供

報提供等内閣府は、内閣府は、地方公共団体の取組の支援として、地方公共団体の取組の支援として、地方公共団体における推進計画の地方公共団体における推進計画の策定状況等について、適時、適切なフォローアップを行うとともに、好事例について情報提供等情報提供等を行う。

### 第 4 部 基本方針の見直し基本方針の見直し

改正法附則第 7 条において、改正法の施行後 5 年を経過した場合に、必要があると認めるときは、規定について検討を加えるものとされていることを踏まえ、基本方針についても、改正法施行後 5 年を目途に見直しについて検討することとする。

ただし、改正法の施行から 5 年を経過していなくとも、社会経済情勢や女性職業生活における活躍に関する状況の変化、法及び基本方針に基づく施策や事業主による取組の実施状況等を踏まえ、必要と認められる場合には、見直しを行うものとする。

## 5 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：令和元年法律第46号)

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

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

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

### 第一章 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六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第三十六号)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、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

### 第四章 保護命令

(保護命令)

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

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

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
  - 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 一 面会を要求すること。
  - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
  - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
  - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
  - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（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行わなければならない。

- 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大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

- イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
- ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
- ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
- ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（保護命令の申立てについての決定等）

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

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

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

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

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

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又



は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認め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、相手方にあるは、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

(国の負担及び補助)

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

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

## 第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあるは、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定

中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

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

#### 第六章罰則

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

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

#### 附則抄

（施行期日）

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

（経過措置）

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

（検討）

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

附則（平成一六年六月二日法律第六四号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（次項において「旧法」という。）第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。  
2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

（検討）

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

附則（平成一九年七月一一日法律第一一三号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

附則（平成二五年七月三日法律第七二号）抄

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附則（平成二六年四月二三日法律第二八号）抄

（施行期日）

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

一 略

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

附則（令和元年六月二六日法律第四六号）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。

## 6 あやせ男女共同参画プラン推進協議会設置要綱

（趣旨）

第1条 この要綱は、あやせ男女共同参画プラン推進協議会の設置、組織、運営等について必要な事項を定めるものとする。

（設置）

第2条 本市における男女共同参画社会の実現をめざし、あやせ男女共同参画プランの総合的推進を図るため、あやせ男女共同参画プラン推進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

（所掌事項）

第3条 協議会は、次に掲げる事項を所掌する。

(1) あやせ男女共同参画プランの策定に関すること。

(2) あやせ男女共同参画プランの進行管理に関すること。

(3) その他あやせ男女共同参画プランの推進に関し必要な事項

（組織）

第4条 協議会は、委員9名以内をもって組織する。

2 委員は、男女共同参画について識見を有する者、あやせ男女共同参画プランに位置付けられた施策との関連性の強い組織及び団体、市民その他市長が必要と認める者のうちから市長が委嘱する。

（任期）

第5条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。

（会長及び副会長）

第6条 協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、協議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を行う。

（会議）

第7条 協議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

2 会長は、会議の運営上必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その説明又は意見を求めることができる。

（庶務）

第8条 協議会の庶務は、男女共同参画主管課において処理する。

（実施細目）

この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

附則

（施行期日）

1 この要綱は、平成6年5月1日から施行する。

（経過措置）

2 この協議会の設置当初の委員の任期は、第5条の規定にかかわらず平成8年3月31日までとする。

附則

この要綱は、平成8年11月1日から施行する。

附則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附則

この要綱は、平成15年4月1日から施行する。

附則

この要綱は、平成22年7月1日から施行する。

附則

この要綱は、平成30年6月1日から施行する。

附則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。



**第3次あやせ男女共同参画プラン  
令和3年2月**

**綾瀬市 経営企画部 企画課**

**〒252-1192 綾瀬市早川 550 番地**

**TEL0467-70-5657**