

# 第2次

## にのみや男女共同参画プラン 【改定版】



二宮町

## はじめに

二宮町では、男女共同参画社会基本法に基づく市町村男女共同参画計画として、2003（平成 15）年に「二宮町男女共同参画プラン」、2013（平成 25）年に「第 2 次にのみや男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、様々な事業に取り組んできました。

この間、国では「第 4 次男女共同参画社会基本計画」の策定、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行、「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」の改正などの動きがありました。

二宮町でも、「第 2 次にのみや男女共同参画プラン」の策定から 5 年が経過し、この間の取り組みの成果と課題を踏まえ、またライフスタイルの多様化など、私たちを取り巻く社会情勢の変化に対応するため、「第 2 次にのみや男女共同参画プラン」を改定しました。

個人事業主の多い本町において、男女が共に活躍する社会を実現するためには、単に啓発のための講座・講演会を開催するだけでなく、町職員が意識をもって各種施策、制度設計に取り組むことで、町民全体のワーク・ライフ・バランスの実現につなげていくことが必要です。

このプランでは、ワーク・ライフ・バランス実現のため、まずは、二宮町が一事業所として仕事と子育てや介護が両立できる職場環境づくりを進め、対外的な発信へと繋げていくことを施策の方向の中で位置付けています。

また、東日本大震災や熊本地震から教訓を得た「防災分野における男女共同参画」を新たに位置付け、12 の施策の中でも特に「地域活動における男女共同参画」に重点を置き、取り組みを進めることとしました。

「男女共同参画社会の実現」には、町民一人一人が意識を持ち、地道に取り組むことが不可欠です。町民の皆様にも、プランに掲げた取り組みや男女共同参画の現状をご理解いただき、将来像として掲げた「男女が共に支え合う心豊かなまち 湘南にのみや」の実現に向けた取り組みが一層広がっていくことを願っています。

最後になりますが、本プランの策定にあたりまして、ご協力いただきました「二宮町男女共同参画プラン推進連絡会」の委員の皆様をはじめ、貴重な御意見をお寄せいただいた町民の皆様には心からお礼申し上げます。

2018（平成 30）年 4 月

二宮町長 村田邦子

**第1章 プラン改定に当たって**

- 1. 改定の経緯 . . . . . 1
- 2. 社会環境の変化と町の現状 . . . . . 1
- 3. これまでの取り組みの成果と課題 . . . . . 2

**第2章 プランの基本的な考え方**

- 1. プランの趣旨 . . . . . 4
- 2. プランの性格 . . . . . 4
- 3. プランの期間 . . . . . 5

**第3章 プランの内容**

- 1. 将来像 . . . . . 6
- 2. 基本方針 . . . . . 7
- 3. 重点目標 . . . . . 8
- 4. 推進の視点 . . . . . 9
- 5. プランの体系図 . . . . . 10

**第4章 施策の内容**

- <施策(1)> 男女共同参画意識の普及・啓発と教育 . . . . . 12
- <施策(2)> 性別役割分業意識の解消に向けた啓発 . . . . . 14
- <施策(3)> 働き方の見直しに向けた啓発 . . . . . 16
- <施策(4)> あらゆる暴力の根絶に向けた啓発 . . . . . 18
- <施策(5)> 政策方針決定の場への男女共同参画 . . . . . 20
- <施策(6)> 家庭生活における男女共同参画 . . . . . 22
- <施策(7)> 地域活動における男女共同参画 . . . . . 24
- <施策(8)> 働く場における男女共同参画 . . . . . 26
- <施策(9)> チャレンジやキャリアアップのための支援 . . . . . 28
- <施策(10)> 育児や介護への社会的支援 . . . . . 30
- <施策(11)> 心と身体健康づくり支援 . . . . . 32
- <施策(12)> 男女共同参画推進活動への支援 . . . . . 34

**第5章 プランの推進**

- 1. 推進体制 . . . . . 36
- 2. 進行管理 . . . . . 37
- 3. 進行における役割 . . . . . 37

**第6章 資料編**

- . . . . . 38

# 1

## プラン改定に当たって

### 1. 改定の経緯

二宮町では、町民一人ひとりが多様な生き方ができる男女共同参画社会の実現を目指して、2003（平成 15）年 3 月に「二宮町男女共同参画プラン」を策定しました。そしてプランをより実効性あるものとするため、10 年間の計画期間を 3 期に分け、期毎に具体的な事業を定めた実施計画を策定し、様々な取り組みを実施してきました。

2013（平成 25）年 4 月には、2013（平成 25）年度から 2022（平成 34）年度までの 10 年間の計画期間とした「第 2 次にのみや男女共同参画プラン」を新たに策定し、「男女が共に支え合う心豊かなまち 湘南にのみや」の実現に向けた施策を推進してきましたが、2017（平成 29）年度で計画期間の前期 5 年間の終了することから、この度、中間見直しを行いました。

### 2. 社会環境の変化と町の現状

男女共同参画社会の実現は、「男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）」により、我が国における 21 世紀の最重要課題として位置付けられたものであり、これまでに「男女雇用機会均等法」や「仕事と生活の調和憲章」、「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（DV 防止法）」をはじめとする様々な制度が整備され、第 2 次にのみや男女共同参画プランの前期期間においても次のような制度整備や社会情勢の変化が生じています。

- ① 2013（平成 25）年に「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（DV 防止法）」が改正され、配偶者からの暴力だけでなく、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力も法の適用対象となりました。
- ② 2015（平成 27）年に女性の職業生活における活躍が一層重要になっていることを鑑み、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。
- ③ 2015（平成 27）年に女性の参画やリーダーシップの重要性等が盛り込まれた「仙台防災枠組 2015-2030」が採択され、国の「第 4 次男女共同参画基本計画」に男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興体制の確立が施策の基本方針として掲げられました。
- ④ 二宮町の人口は、2060（平成 72）年に 14,376 人になると推計されていますが、2016（平成 28）年に策定した二宮町人口ビジョンでは、将来の年齢構成を考慮しつつ、人口減少を緩やかにするために、2060 年に向かって、出生率を 2.07（2013（平成 25）年度実績：1.19）まで回復させるとともに、転出超過である社会移動を 0（2014（平成 26）年度転出超過：213 人）にし、17,000 人以上とすることを目標とし、総合戦略では、若い世代の結婚・出産・子育ての希望を叶え、子育てを楽しめる環境をつくるための施策として、子育てと仕事の両立を推進するための「子育て世代のワーク・ライフ・バランス実現プロジェクト」を掲げています。

### 3. これまでの取り組みの成果と課題

#### 「二宮町男女共同参画プラン」

町が 2003（平成 15）年度から 2012（平成 24）年度にかけて推進してきた「二宮町男女共同参画プラン（前計画）」では、目指すべき姿と基本理念を掲げるとともに、それを実現するために定められた 4 つの基本目標に対して 12 のプランと具体的な施策を設定し、各種の取り組みを実施してきました。

同時に目標の実現に向け、プランの推進体制を確立するため、「庁内の推進体制」として「二宮町男女共同参画プラン庁内連絡会議（庁内会議）」を整備し、「庁内の男女共同参画の推進」を図るとともに、「町民、事業者、NPO 等の協働」による推進組織「二宮町男女共同参画プラン推進連絡会」を立ち上げ、プランの円滑な推進に努めてきましたが、各種の取り組みに掲げた目標の達成にはまだほど遠い状況がありました。

#### 1 あらゆる分野への男女共同参画の促進

- (1) 政策・方針決定の場への男女共同参画
- (2) 地域づくりにおける男女共同参画
- (3) 家庭への男女共同参画
- (4) 働く場における男女共同参画

#### 2 男女共同参画の意識の形成

- (5) 制度・慣行や慣習の見直しと男女共同参画の意識の形成
- (6) あらゆる場における男女平等教育の推進

#### 3 男女共同参画への社会的支援の充実

- (7) 女性の性と人権の尊重
- (8) 子育てへの社会的支援
- (9) 高齢者等の自立支援と介護への社会的支援

#### 4 目標の実現に向けて

##### — プランの推進体制の確立 —

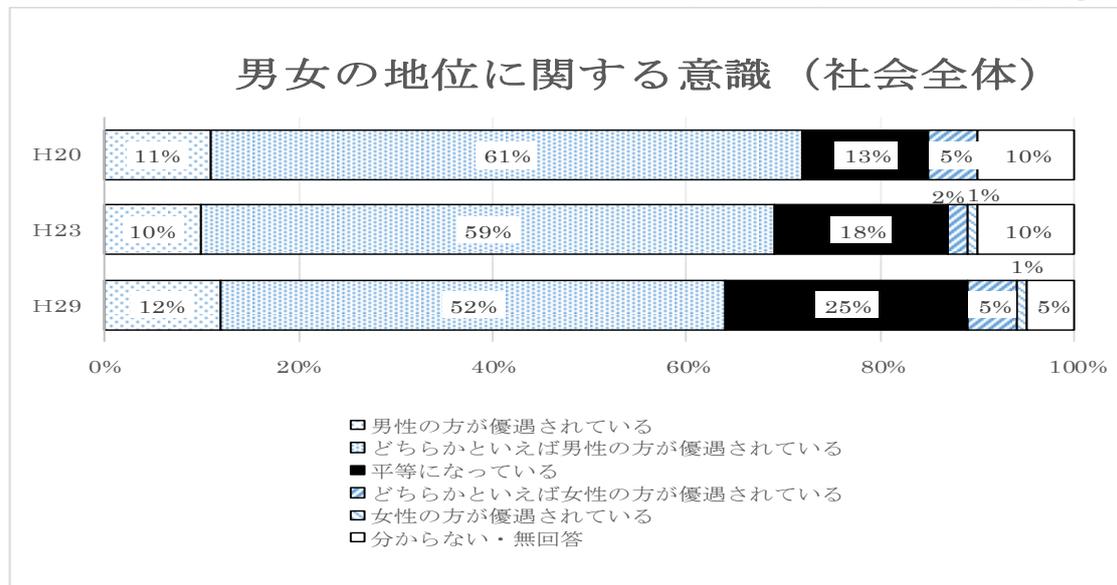
- (10) 庁内推進体制の整備
- (11) 庁内の男女共同参画の推進
- (12) 町民、事業者、NPO 等との協働

「二宮町男女共同参画プラン（前計画）」より  
「第 2 次にのみや男女共同参画プラン【前期】（2013（平成 25）年度～2017（平成 29）年度）」

2013（平成 25）年度に 2022（平成 34）年度までの「第 2 次にのみや男女共同参画プラン」を策定し、将来像と 3 つの基本方針を掲げ、それを実現するための 3 つの重点目標に対して 12 項目の施策を設定し、各種施策に取り組んできましたが、アンケートの結果によれば、社会全体における男女の平等感、町が実施している男女共同参画に関する各種の取り組みへの認知度など、全体としては上昇傾向にあるものの目標達成には至らず、また、長時間労働等を背景とした男女の仕事と生活を取り巻く状況、M 字カーブ改善、女性のライフスタイルや世帯構成の変化など様々な側面からの課題が存在していることから、社会の多様性に対応できる実効性のある取り組みが引き続き求められています。

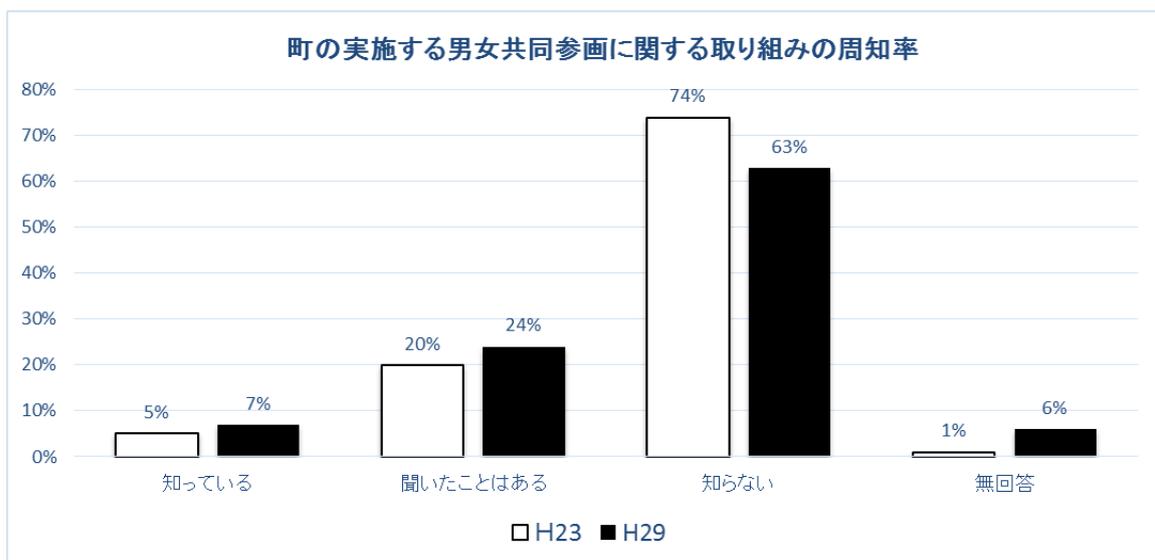
町民の男女共同参画に関する意識を把握するため実施した「アンケート調査」の結果によると、社会全体における男女の平等感は少しずつ「平等」に近づいているものの、依然として「男性を優遇視」する声が多く、「家庭（地域）」と「職場」を両立するためにはさらなる支援の充実や、働き方の見直しが求められています。

「二宮町男女共同参画に関するアンケート調査結果」より



また、町が実施している男女共同参画に関する各種の取り組みへの認知度は、2011（平成 23）年度の 25%に対し 2017（平成 29）年度は 31%と上昇しているものの、依然として「知らない」という回答が半数以上を占めており、更なる周知・啓発が求められています。今後は、生活の質の向上や定住人口の確保のためにも、町民のニーズに即した支援策の充実と合わせ、町民一人ひとりに男女共同参画を推進する魅力が理解されるよう、それぞれが抱える課題に男女共同参画の視点を取り入れて解決を図るとい、実践的な意識啓発活動を強化していく必要があります。

「二宮町男女共同参画に関するアンケート調査結果」より



## 2

# プランの基本的な考え方

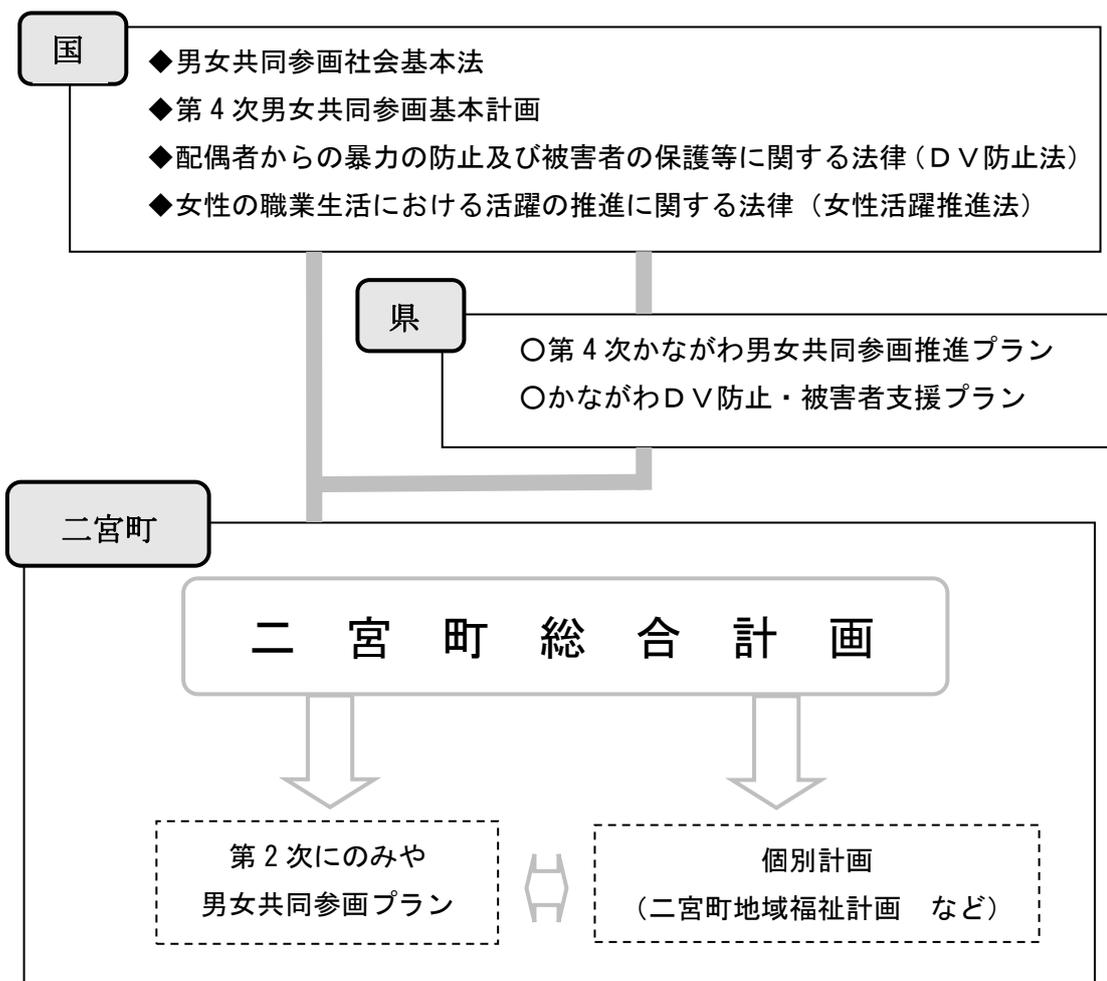
## 1. プランの趣旨

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、国においては「男女共同参画基本計画（現行は「第4次男女共同参画基本計画（2015（平成27）年12月）」）」が策定され、神奈川県においても区域における男女共同参画社会の形成促進を図ることを目的に「かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）（2018（平成30）年3月）」が策定されています。

本プランは、国及び県の計画、これまでの町の取り組みの成果と課題を踏まえ、町民の皆さまと共に男女共同参画によるまちづくりを進めるため策定したものです。

## 2. プランの性格

- (1) 本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定されている「市町村男女共同参画計画」にあたるものであり、本町が男女共同参画社会の形成を目指す上での道しるべとなるものです。
- (2) 本プランは、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」第2条の3第3項に規定された市町村計画を兼ねるもので、施策4「あらゆる暴力の根絶に向けた啓発」が該当します。
- (3) 本プランは、「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）第6条第2項に規定された市町村推進計画を兼ねるもので次の施策の方向が該当します。  
施策Ⅰ-1-（1）-①男女平等意識の啓発活動の推進  
施策Ⅰ-1-（2）-②幼少期からの平等意識の形成  
施策Ⅰ-1-（3）-②ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備  
施策Ⅱ-2-（5）-①意思決定過程への積極的な女性の登用促進  
施策Ⅱ-2-（8）-①男女平等な就業環境の整備と労働相談の充実  
施策Ⅱ-2-（8）-②仕事と生活が両立できる職場環境の構築  
施策Ⅲ-3-（9）-①適性と意欲が活かせる進路選択への支援  
施策Ⅲ-3-（10）-①子育てを支える環境の充実
- (4) 本プランは、「二宮町総合計画」の理念やまちづくりの方向性に即して「男女が共に支え合う心豊かなまち 湘南にのみや」を将来像とし、男女共同参画社会の実現を目指して、第5次二宮町総合計画の部門別事業計画として策定したものであり、町民、事業者、行政が一体となって将来像の実現を目指していくものです。



### 3. プランの期間

本プランの計画期間は、2013（平成 25）年度から 10 年間と定め、2022（平成 34）年度を目標年度としています。計画期間のうち 2013（平成 25）年度から 2017（平成 29）年度までは、前期として計画を推進してきましたが、この 5 年間における社会経済情勢の変化やプランの進捗状況に応じて必要な見直しを行い、2018（平成 30）年度から 2022（平成 34）年度までを後期として目標達成に向けて取り組みます。

2003（平成 15）年度～2012（平成 24）年度

2013（平成 25）年度～2022（平成 34）年度



### 3 プランの内容

#### 1. 将来像

本プランでは「男女共同参画社会基本法」が目指す、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の実現を目指すとともに、

**男女が様々な場面で互いを支え合い  
共に協力しながら明るく心豊かな町を築いてほしい**

という願いをこめて、下記のスローガンを町のあるべき姿として「将来像」に掲げます。

**男女が共に支え合う心豊かなまち 湘南にのみや**

< 二宮町男女共同参画シンボルマーク >



町の目指す「男女共同参画社会」の明るく元気な姿が、子どもからお年寄りまで広く愛され、親しまれるよう、シンボルマークを策定しました。

赤一色で作られたこのデザインは「燦然と輝く希望の太陽」と、認め合い、助け合い、分かち合う「男女の平等」を表したもので、力強く羽ばたき発展していく勇姿を象徴したものです。

このシンボルマークを周知し、チラシ、ポスター等の広報に活用することで、男女共同参画の啓発活動を推進していますので、積極的にご利用ください。

## 2. 基本方針

「男女共同参画社会基本法」に定められた「男女共同参画社会の形成についての基本理念」をもとに、本プランが「将来像」に掲げた町の「あるべき姿」を実現させるための「基本方針」を次のように定めます。

### I 「意識の高揚」

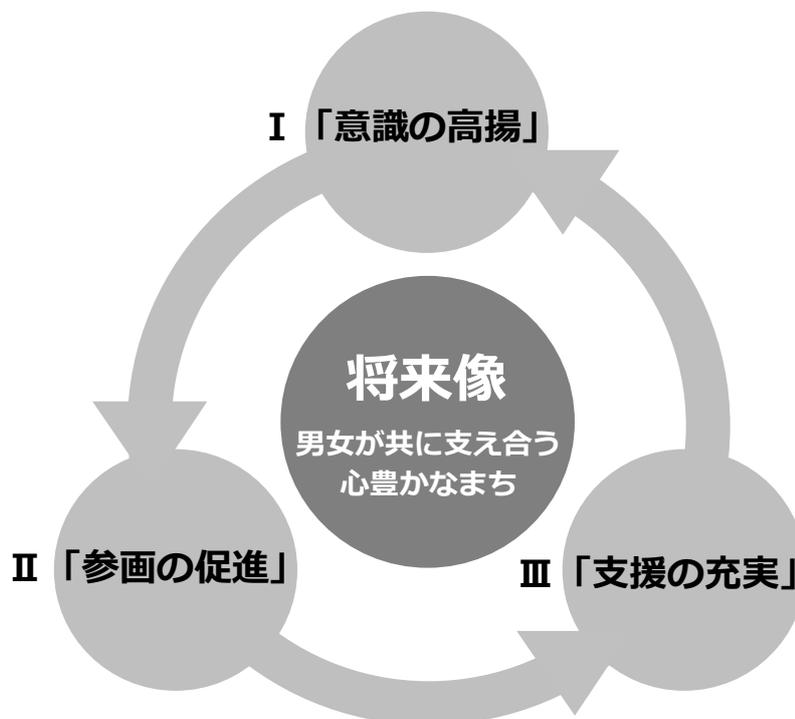
社会のあらゆる場面において、男女共同参画の視点に立った男女共同参画意識の普及啓発、情報発信による「意識の高揚」を図ることで、将来像の実現を目指します。

### II 「参画の促進」

社会の様々な分野で具体的な行動に結びついた男女共同参画を図るため、機会の創出による「参画の促進」を図ることで、将来像の実現を目指します。

### III 「支援の充実」

男女共同に関わる参画をより活発なものとするため、間接的なサポートや参画しやすい環境の整備による「支援の充実」を図ることで、将来像の実現を目指します。



### 3. 重点目標

#### (1) 重点目標1 「男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり」

「男女共同参画意識」を形成するための普及啓発を図るとともに、「学校教育」や「生涯学習」の場を通じて、若い世代からお年寄りまで幅広く、わかりやすい啓発を継続的に行うことで、世代間の認識の乖離を解消し、男女共同参画に対する理解を深めます。

一方で、地域や家庭に根強く残る「性別による役割分業観の解消」や、働く場における「待遇面での男女不平等の是正」に関する啓発等、分野毎の課題に応じた啓発を行うことに加え、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の啓発により「働き方の見直し」を図ります。

また、近年多発している親しい間柄での「DVの防止」や、働く場での「セクシュアル・ハラスメントの防止」等、人権尊重に関わる意識啓発により「あらゆる暴力の根絶」を図ります。

#### (2) 重点目標2 「社会のあらゆる分野への男女共同参画の促進」

審議会等への女性委員の積極的な登用を図ることで、男性の意見に偏りがちな「政策・方針決定の場」への参画を促進して意見の反映を図るとともに、女性の意識や能力を発揮できるような学習機会、相談機能、人材情報の充実を図ります。

また、働きながら家事や育児、介護等に参画することへの「職場の理解」や、これまでの経験を活かした「地域活動への参画機会」を得られるような環境を整備することにより、促進効果を高め、「家庭生活」、「地域活動」、「職場」等、社会のあらゆる分野への「男女の平等」や「機会の均等」の促進を図ります。

#### (3) 重点目標3 「男女共同参画を応援するサポート体制の充実」

女性が新たな分野へ参画する際の「チャレンジ支援」や「キャリアアップ支援」、出産後の「再就業支援」等、幅広く能力開発のための支援を行います。

同時に町民のニーズの高い「保育」や「介護」に関わる支援体制の充実を図るとともに、健康診断や相談体制の充実等、「心と身体の健康づくりのための支援」を図ります。

また、国や県、他市町村と連携をとりながら、男女共同参画に関する活動を行うNPO組織等への「活動支援」を行い、参画の促進を活性化させます。

## 4. 推進の視点

本プランに掲げた各種の施策の推進に当たっては、下記の事項に視点を置き、積極的な推進を図ることとします。

### (1) 重点目標1 「男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり」

～ 広報・イベント・講座・教育 ～

- ・あらゆる分野への意識啓発
- ・幅広い世代への意識啓発
- ・わかりやすい意識啓発
- ・性差表現に配慮した意識啓発

### (2) 重点目標2 「社会のあらゆる分野への男女共同参画の促進」

～ 行政・各種団体等の具体的な活動の促進 ～

- ・男女平等の促進
- ・男女の機会均等の促進
- ・それぞれの分野の状況に応じた促進
- ・積極的改善措置による促進

### (3) 重点目標3 「男女共同参画を応援するサポート体制の充実」

～ サポート体制の確立 ～

- ・ニーズに応じた能力開発支援
- ・環境づくりによる支援
- ・情報の充実による支援
- ・相談体制の充実による支援

## 5. プランの体系図

将来像

基本方針  
(3項目)

重点目標  
(3項目)

男女が共に支え合う心豊かなまち  
湘南にのみや

### I 「意識の高揚」

#### 重点目標 1

男女共同参画社会の実現  
に向けた意識づくり

- ・あらゆる分野への意識啓発
- ・幅広い世代への意識啓発
- ・わかりやすい意識啓発
- ・性差表現に配慮した意識啓発

### II 「参画の促進」

#### 重点目標 2

社会のあらゆる分野への  
男女共同参画の促進

- ・男女平等の促進
- ・男女の機会均等の促進
- ・それぞれの分野の状況に応じた促進
- ・積極的改善措置による促進

### III 「支援の充実」

#### 重点目標 3

男女共同参画を応援する  
サポート体制の充実

- ・ニーズに応じた能力開発支援
- ・環境づくりによる支援
- ・情報の充実による支援
- ・相談体制の充実による支援

## 施策

(12項目)

## 施策の方向

(24項目)

(1)男女共同参画意識の普及・啓発と教育	①男女平等意識の啓発活動の推進 ②男女共同参画に関する調査・研究・情報収集	P 1 2
(2)性別役割分業意識の解消に向けた啓発	①性別による役割分業意識の是正 ②幼少期からの平等意識の形成	P 1 4
(3)働き方の見直しに向けた啓発	①仕事と生活との両立支援 ②ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備	P 1 6
(4)あらゆる暴力の根絶に向けた啓発	①人権意識の育成と定着 ②あらゆる暴力の根絶と対策 ③相談・救護体制の整備・充実	P 1 8
(5)政策方針決定の場への男女共同参画	①意思決定過程への積極的な女性の登用促進	P 2 0
(6)家庭生活における男女共同参画	①男性の育児・介護への参画促進 ②男女が参加しやすい事業の開催	P 2 2
(7)地域活動における男女共同参画	①地域組織における男女共同参画 ②防災分野における男女共同参画	P 2 4
(8)働く場における男女共同参画	①男女平等な就業環境の整備と労働相談の充実 ②仕事と生活が両立できる職場環境の構築	P 2 6
(9)チャレンジやキャリアアップのための支援	①適性と意欲が活かせる進路選択への支援	P 2 8
(10)育児や介護への社会的支援	①子育てを支える環境の充実 ②介護を支える環境の充実	P 3 0
(11)心と身体の健康づくり支援	①妊娠出産における女性への支援と母子健康保持 ②生涯にわたる健康づくりの促進 ③心身の健康づくりの支援	P 3 2
(12)男女共同参画推進活動への支援	①推進体制による施策の推進と管理の充実 ②町民、町民活動団体等への支援	P 3 4

## 4

## 施策の内容

## ＜ 施策(1) ＞ 男女共同参画意識の普及・啓発と教育 【 I - 1 - (1) 】

## 【目指す姿】

男女共同参画が町民に理解されている

## 活動(成果)指標

評価指標	現況 (2017 (平成 29) 年度)	目標値 (2022 (平成 34) 年度)
男女共同参画社会の認知度 (男女共同参画アンケート結果による)	31%	50%

## 課 題

男女共同参画社会基本法の制定以降、国を挙げて法律や制度の整備を進めながら施策の推進がなされ、町においても「男女共同参画社会」の実現に向けた各種の取り組みを実施してきましたが、いまだに誤解や偏見といった多くの問題が残されています。

2017 (平成 29) 年度に実施した町民アンケート調査では、「町が実施する男女共同参画に関する取り組み」の認知度について、「知らない」との回答が 2011 (平成 23) 年度の 74% に対し 63%と改善しましたが、依然として 6 割強の回答者に知られていないという状況があります。

男女全ての個人が互いに人権を尊重し、利益を公平に享受するとともに、その責任を担いながら個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためには、男女共同参画の意識普及・啓発が必要となります。

また、メディアが及ぼす影響は大きいと、女性への性差別的な表現や固定観念にとらわれた表現に対し、差別を見抜き読み解く力を育てることが必要となります。町が情報の発信者となる場合にも、表現に十分な配慮が求められます。

さらに、男女共同参画の施策の推進に当たっては、現状や課題を十分に把握し、問題の理解を深めることが重要となります。各種調査・研究や情報収集の際には、男女の置かれている状況を客観的に把握できる調査を実施するとともに、男女別データの表示・公開により男女間格差の実態を把握しやすくすることが求められます。

## 施策の方向

### I-1-(1)-① 男女平等意識の啓発活動の推進

男女が共に多様な生き方を選択できる社会の実現を目指して、そして男女共同参画を自身の問題として捉えられるように、あらゆる分野において普及啓発をしていきます。

また、職員の意識啓発に努め、町が発信者となる広報媒体等については、人権やジェンダーに敏感な視点を持った適切な表現に努めます。

No.	項目	概要
1	男女が共に活躍できるための情報発信	ジェンダー、 <sup>※</sup> LGBT等、多様な視点を持って、ホームページ、広報等を活用し、広く情報発信します。
2	町民団体と連携した意識啓発	町民団体の意見や企画を取り入れ、講座等を開催します。(1回/年)

### I-1-(1)-② 男女共同参画に関する調査・研究・情報収集

町民が男女共同参画の視点から主体的に情報を読み解き、活用する能力（<sup>※</sup>メディア・リテラシー）を養うための情報を収集します。

また、調査・研究や分析に当たっては、可能な限り男女別にデータ収集を図っていきます。

No.	項目	概要
1	男女共同参画関係図書等の収集、情報提供	図書館で、関係図書やDVDを収集します。また、男女共同参画月間においては、特設コーナーを設け、情報提供します。(1回/年)
2	調査・研究における男女別データの充実	アンケート調査等を実施する際、可能な限り、男女別にデータを収集し、必要に応じ男女別にデータを集計します。

※「ジェンダー (Gender)」・・・「男らしく、女らしく」といった社会的・文化的につくられた性差。生物学的な性別であるセックス (Sex) とは区別される。

※LGBT・・・性の在り方が典型的な男女間のそれとは異なる人々の総称。女性同性愛者 (レズビアン)、男性同性愛者 (ゲイ)、両性愛者 (バイセクシュアル)、自らの性同一性に違和感を感じている者 (トランスジェンダー) をそれぞれ頭文字で示した語。

※「メディア・リテラシー (Media literacy)」・・・様々なメディアからの情報を主体的、客観的に読み解く能力やメディアを適切に選択し、発信する能力。

## < 施策(2) > 性別役割分業意識の解消に向けた啓発 【 I - 1 - (2) 】

### 【目指す姿】

性別による役割分業意識が解消されている

### 活動(成果)指標

評価指標	現況 (2017 (平成 29) 年度)	目標値 (2022 (平成 34) 年度)
性別による役割分業意識が 解消されている割合 (男女共同参画アンケート結果による)	25%	30%

### 課 題

2017 (平成 29) 年度に実施した町民アンケート調査では、「男女の地位に関する意識について」において、地域活動、家庭生活、職場、学校教育、慣習・しきたり、政治や行政、法律や制度、社会全体の 8 項目すべてにおいて、女性よりも男性が優遇されていると感じている割合が高くなっています。

このように、男女共同参画がすべての人々の課題であるにもかかわらず、「男性は稼ぎ手」、「女性は家庭を守り、家計の補助として働く」といった固定的性別役割分業意識が依然として残っています。

また、これらの意識について、「働く女性の個人的な問題」や「家庭内や職場内での些細な問題」として捉えられたりすることがありますが、このようなことが男女共同参画の実現を阻み、社会全体の変革につながらない要因であるといえます。

固定的性別役割分業意識は一朝一夕に払拭できるものではありませんが、男女共同参画を自身の問題として捉えて、あらゆる場においての意識啓発を行う必要があります。

## 施策の方向

### I-1-(2)-① 性別による役割分業意識の是正

性別役割分業意識の是正に向けた啓発のため、性別、年齢を問わず、様々な人が参加しやすい場において、男女平等の意識づくりや個人が個性と能力を発揮することの大切さを学ぶことができる学習機会の充実を図ります。

No.	項目	概要
1	男女共同参画講演会の開催	男女が個人として尊重され、性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる社会を実現するための講演会を開催します。(1回/年)

### I-1-(2)-② 幼少期からの平等意識の形成

乳幼児期からの男女平等意識の形成が重要であるため、個性や能力が発揮できる職業観や生活観を育む教育の推進及び幅広い啓発活動を推進していきます。

子どもの成長過程に関係するすべての人が、生物学的性とジェンダー・フリー<sup>\*</sup>に関する正しい認識を持って子どもに接していけるように、学校教育での男女平等教育の充実を図っていきます。

No.	項目	概要
1	成長段階に応じた個性や能力が発揮できる職業観や生活観を育む教育の推進	幼少期からの男女平等意識の形成につながるよう、育児教室における情報提供や、おはなし会などを通じた啓発をします。
2	学習指導要領に基づく男女平等教育の実施	教育関係者に対し、人権教育を進めるための研修を実施し、性別にとらわれない能力や適性を活かした教育活動を行うことで、人権の尊重、男女平等など児童生徒の理解を深めます。

※「ジェンダー・フリー (Gender free)」・・・社会的・文化的性差に対する偏見・先入観をなくすこと。男女差すべてを機械的、画一的に解消することを求めているわけではない。

＜ 施策(3) ＞ 働き方の見直しに向けた啓発 【 I-1-(3) 】

【目指す姿】

町民一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みをしている

活動(成果)指標

評価指標	現況 (2017 (平成 29) 年度)	目標値 (2022 (平成 34) 年度)
ワーク・ライフ・バランス達成割合 (男女共同参画アンケート結果による)	31%	50%
育児・介護休業制度の取得割合 (男女共同参画アンケート結果による)	11%	30%

課 題

ライフスタイルや価値観が多様化した近年において、仕事と生活・地域等との調和を望む個人は少なくありません。しかし、経済のグローバル化に伴う企業間の競争の激化は、長時間労働による過重労働者を増加させ、男性が家事や育児に参加すること、女性が就労を継続すること、意欲を持ちながら社会参画することを妨げているという実態があります。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することは、個々の健康を維持し、趣味、学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能にするとともに、家族としての育児・介護を含めた責任を安心して果たすことを可能にさせます。またそれらは結婚や出産、育児などに際して就業を中断せざるを得ない女性たちの『M<sup>\*</sup>字カーブ問題』の解消や、少子・高齢化社会における経済の持続可能な発展や活性化、企業の生産性の向上につながるものです。

このため、企業と連携を密にして、ワーク・ライフ・バランスに対する理解を進めると共に、短時間正社員制度やフレックスタイム制、在宅ワーク等、ライフステージの変化に対応した多様で質の高い就労形態の在り方について普及啓発をしていく必要があります。

※ 「M字カーブ」・・・日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する特徴がある。

## 施策の方向

### I-1-(3)-① 仕事と生活との両立支援

男女が共に家事・育児・介護・地域活動等を担うことができるよう、男性への情報提供や知識・技術の習得機会、交流の機会を提供していきます。

No.	項目	概要
1	仕事と生活の両立支援	夫婦で参加するマタニティ教室などを含め、男性が家庭・育児・介護に参加し楽しむことができる講座等を実施します。 (10事業/年)

### I-1-(3)-② ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備

企業にとっても、ワーク・ライフ・バランスの実現には優秀な人材確保と定着、モチベーションアップ、心身の健康保持、生産性の向上等のメリットがあるため、育児・介護休業制度等の積極的な取得や労働時間の短縮等の環境づくりに向けた普及・啓発を進めていきます。

また、バランスのとれたライフスタイルへの転換を図った取り組み事例を発信していきます。

No.	項目	概要
1	町内事業所への啓発	労働時間の短縮と育児・介護休業制度の取得等、働き方改革につながるよう、町内事業所へ啓発します。
2	生涯学習に関する情報提供	趣味やレクリエーション等、個人の生活を豊かにするための講座・イベントなど、生涯学習に関する情報提供をします。
3	ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供	バランスのとれたライフスタイルへの転換を図った事例等を、国・県のパンフレット等を活用し紹介します。

## < 施策(4) > あらゆる暴力の根絶に向けた啓発 【 I - 1 -(4) 】

### 【目指す姿】

あらゆる暴力や相談機関について町民の認識が高まり、暴力が根絶されている

### 活動(成果)指標

評価指標	現況 (2017 (平成 29) 年度)	目標値 (2022 (平成 34) 年度)
人権問題への関心や理解度 (人権研修会アンケート結果による)	29%	60%

### 課 題

「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」をはじめとする法制度や行政側の取り組み及びその体制整備により、暴力の根絶に向けてある程度の進展がみられてきています。しかし、女性や子どもに対する暴力が犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であるという認識が、未だ社会全般に浸透しているとは言えません。暴力は人生を豊かに生きる権利を侵害し、弱い立場にある人を支配しようとする行為であり、雇用の場における<sup>※</sup>セクシュアル・ハラスメントや<sup>※</sup>パワー・ハラスメント、児童・高齢者・障がい児者への虐待等、男女共に被害を受け、肉体的・精神的に苦しんでいます。

特に、性犯罪・性暴力については誰にも相談できなかった事例や低年齢時の被害も多く、インターネットや携帯電話等のメディアの急速な普及による有害情報の氾濫等の新たな課題も発生しています。

被害者は経済的・社会的に自立することが困難であることから、暴力を受忍せざるを得ない環境に置かれてしまう事例が多く、これらに対し、暴力を容認しない社会風土を醸成するための啓発を強化するとともに、被害者が相談しやすい体制づくりを通して被害の潜在化や深刻化を防止し、関係機関と連携して被害者の救済支援を進める必要があります。

さらに、グローバル化の進展に伴い、町内在住の外国人が徐々に増えつつあります。このため、人権や性にまつわる問題や国際社会の課題について、町民の理解と関心を深める機会を充実していくとともに、町民一人ひとりが認識を高めていく必要があります。

※「セクシュアル・ハラスメント (Sexual harassment)」・・・相手が望まない性的な言動により、相手方の生活環境を害すること。又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えること。

※「パワー・ハラスメント (Power harassment)」・・・同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

## 施策の方向

### I-1-(4)-① 人権意識の育成と定着

暴力を伴わない人間関係を育むため、差別や人権侵害があってはならないという人権意識の向上を図っていきます。特に若年層に対する暴力の予防啓発の拡充や教育・学習の充実に取り組んでいきます。

No.	項目	概要
1	人権意識の向上に向けた情報提供・周知啓発	DV・セクシュアルハラスメント・虐待等の防止のための情報提供及び周知啓発を行うとともに、人権問題研修会を開催し、人権意識の向上を図ります。
2	学校教育における人権教育の充実	性に関する正しい知識の習得や性的少数者（LGBT）への配慮、いじめ・デートDV防止に関する人権教育等を進めるとともに、日本語を母国語としない子どもたちへの学習支援の充実に取り組めます。

### I-1-(4)-② あらゆる暴力の根絶と対策

暴力の発生を予防、根絶するための啓発活動を行いながら、女性・子ども・高齢者にとっても安全な環境づくりを進めていきます。

No.	項目	概要
1	安全安心まちづくりパトロールの実施	二宮町安全安心まちづくり協議会を開催し、関係機関と連携を図るとともに、青少年環境浄化活動、防犯パトロール、登下校時見守りパトロールを実施し、暴力発生の予防と、有害情報から若年層を守ることに取り組みます。
2	犯罪未然防止のための情報提供	関係機関と連携し、安全安心情報の共有及び町民への情報発信を行います。

### I-1-(4)-③ 相談・救護体制の整備・充実

暴力や差別に対する被害者に対して、生活就業等の相談支援を行うとともに、情報提供等をきめ細かく実施していきます。

暴力による犯罪行為に対しては、関係機関と密接な連携を確保して、相談・救護体制の整備と充実に図っていきます。

No.	項目	概要
1	DV等に関する対応	DVに関する相談を受け付け、関係機関が行う一時保護・自立支援のサポートにつなげます。
2	児童虐待への対応	児童虐待に関する相談を受け付け、児童相談所等の関係機関と連携し、子どもの安全を確保します。
3	高齢者・障がい児者への対応	役場や地域包括支援センターにて相談を受け付け、関係機関と連携し相談・支援体制の充実に取り組めます。

## ＜ 施策(5) ＞ 政策方針決定の場への男女共同参画 【 II - 2 -(5) 】

### 【目指す姿】

意思決定の場への女性参画が高まり、その能力が活かされている

### 活動(成果)指標

評価指標	現況 (2017 (平成 29) 年度)	目標値 (2022 (平成 34) 年度)
町審議会等への女性委員登用率	24.2%	30%
町女性職員の管理職への登用率	14.8%	30%

### 課 題

2003 (平成 15) 年から国は男女共同参画社会の実現に向けて「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(『2020 年 30%』の目標)を達成するため、積極的改善措置(※ポジティブ・アクション)を推進してきましたが、固定的性別役割分業意識やキャリア形成機会の男女間格差が未だ解消されておらず、政策・方針の立案、決定の場において女性の意見が十分に反映されていない状況が続いています。

その主な要因として、出産や子育てによる就業の中断等により指導的地位に立つ女性候補者が少なかったこと、あるいは、ロールモデルの不足によって女性が孤立し不安を抱えてしまったこと、長時間労働が可能であることを前提とした勤務への躊躇があったこと等(※)ポジティブ・アクションを推進する上での環境整備が不十分だったことがあげられます。そして、このことによって、かえって女性自身の指導的地位への敬遠につながったと考えられています。

町でも政策方針決定の場への男女共同参画として、各種審議会等への女性参画を推進するための啓発を行ってきましたが、委員の選定基準に法的な定めのある審議会等があるため、国の目標とする 30%に達しない状況が続いています。町民の半数は女性であり、町の重要な政策決定の場に女性が参画し、多様な視点や発想を生かした町民サービスにつなげることは、町民満足度の高い町政の実現につながります。

※「ポジティブ・アクション (Positive action)」・・・男女の格差を改善するために必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、積極的に機会の均等を図ること。

## 施策の方向

### Ⅱ-2-(5)-① 意思決定過程への積極的な女性の登用促進

町の政策・方針決定過程への女性の参画をすすめるとともに、様々な意見を反映できるように審議会等の委員等への積極的な女性の登用に取り組みます。

また、女性にも意思決定の場に進んで参画し、状況を変えていく力を持つ（エンパワーメント）ことが求められているため、身近なロールモデルの発掘や職員の成長を支援する制度を検討するなど女性リーダーの育成を進め、女性の町職員の管理職への登用を促進します。

No.	項目	概要
1	町審議会等への女性の登用促進	審議会等への女性の参画を推進するための方針に基づき、女性登用を積極的に促進します。
2	町女性職員の管理職への登用促進	女性職員を対象とした研修（幹部候補養成研修）を実施し、女性幹部の積極的登用を促進します。

※「エンパワーメント(Empowerment)」・・・自らの意思と能力を高め、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在へと支援すること。

## < 施策(6) > 家庭生活における男女共同参画 【Ⅱ-2-(6)】

### 【目指す姿】

平等な家事・育児・介護の促進がされている

### 活動(成果)指標

評価指標	現況 (2017(平成29)年度)	目標値 (2022(平成34)年度)
家庭・育児・介護支援事業数	10事業	10事業

### 課題

家庭は社会生活の中で基本的な生活単位であり、「子は親の鏡」と言われるように、各家庭環境から子どもは基本的な生活習慣や倫理観、社会規範を学び身につける重要な役割を担う場です。しかし、少子高齢化が深刻化する状況にあっても、家事、子育て、教育、介護等の家庭責任の多くは女性が担い、依然として家庭内での男性優位が解消されていません。

男女がともに社会のあらゆる場面に参画していくためには、労働時間の短縮への取り組みを進め、家庭を構成する男女が相互に協力するとともに、社会の支援を受けながら、家族の一員としての役割や責任を円滑に果たし、家庭生活と仕事等との両立が図られるようにしなければなりません。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現は、心身ともに健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会等への参画を通じて自己実現を可能にするとともに、育児・介護も含めて家族が安心して暮らし、その責任を果たしていく上で重要なものであるため、啓発を進める必要があります。

## 施策の方向

### II-2-(6)-① 男性の育児・介護への参画促進

仕事と生活の調和を図るため、家庭生活支援講座や介護家族支援事業を実施し、育児不安の解消や親子関係の向上及び男性の介護への積極的な参画を促進し、男女が共に育児・介護を担う意識を高めていきます。

No.	項目	概要
1	仕事と生活との両立支援 (再掲)	夫婦で参加するマタニティ教室などを含め、男性が家庭・育児・介護に参加し楽しむことができる講座等を実施します。 (10事業/年)
2	男性の家事・育児参画の促進	母子手帳発行の際、父親の育児参画を促すためのチラシを配布し、父親からの相談に応じる体制づくりを強化するとともに、男性の妊婦疑似体験などのマタニティ教室を開催します。 また、男女が共に育児を担う意識を高めるため、出産、子育て期における相談・情報提供など切れ目のない支援を行います。

### II-2-(6)-② 男女が参加しやすい事業の開催

子育て中や働く男女でも町民活動や学習の機会に積極的に参加できるよう、開催曜日や時間を検討するとともに、会場に一時保育の場を設けていきます。

No.	項目	概要
1	男女が参加しやすい事業の開催	会議や講座・イベント等を休日・夜間に開催したり、託児サービスを準備するなど、男女問わず参加しやすい環境を整備します。

## < 施策(7) > 地域活動における男女共同参画 【Ⅱ-2-(7)】

### 【目指す姿】

様々な立場の人が地域活動に参加している

### 活動(成果)指標

評価指標	現況 (2017(平成29)年度)	目標値 (2022(平成34)年度)
地区長の女性割合	5%	10%
防災会議の女性委員割合	12.5%	30%

### 課題

家族構成の多様化や都市化の進展、女性の社会進出などに伴い、地域での支え合いやコミュニティづくりの必要性が高まっています。特に男性は仕事の忙しさなどから、地域活動への参加が難しい状況にあります。また、逆に参加意識はあっても時間やきっかけがないために参加できない人が多く、様々な立場の人達が参加しやすいように環境の整備をすることが必要です。

今後は男女が共にその責任を担わないと地域コミュニティが立ち行かなくなるといった懸念があるため、生活に身近なところから、安心して社会参画できる機会の提供や環境整備を図る必要があります。

また、地域における課題やニーズが多様化する中で、暮らしやすく活力ある地域社会を築くためには、行政だけではなく、あらゆる世代の町民が幅広い地域活動をしていくことが必要です。しかし、地域活動に携わっている女性は多いにもかかわらず、地域の意思決定過程への女性参画が進まないといった現況に対し、男女がともに支えあう地域づくりを推進することが一層求められています。

さらに、高齢化社会をより豊かで活力あるものにしていくため、高齢期の男女を単純に支えられる側として位置づけるのではなく、年齢や性別に基づく固定的性別役割分担意識を取り除き、他の世代とともに、自立し誇りを持って社会を支える重要な一員として、高齢者の役割を積極的に捉える必要があります。定年等により退職した男女が、これまでの経験を活かして地域活動等に参画し、生きがいのある生活が送れるような支援を図る必要があります。

## 施策の方向

### II-2-(7)-① 地域組織における男女共同参画

防犯、環境等の新たな分野においても男女共同参画を促進し、様々な立場の人が豊富な経験を活かして地域活動への参画ができるように、環境整備を促進し地域力を高めていきます。

No.	項目	概要
1	地区役員への女性登用促進	二宮町地区長連絡協議会にて、地域づくりにおける女性視点の重要性を周知し、地区長等の自治会役員への女性登用の促進を働きかけます。
2	地域ボランティア活動の支援	地区長等と連携し、様々な立場の人が豊富な経験を活かし地域活動へ参加されるよう研究・調査・支援を行います。

### II-2-(7)-② 防災分野における男女共同参画

災害時の迅速な支援体制を構築するため、女性の視点で地域防災を見直し、高齢者や子ども等の災害弱者への問題を提起していきます。

No.	項目	概要
1	防災会議への女性登用促進	防災・復興に係る意思決定の場に女性が参画できるよう女性登用を促進します。
2	防災指導員への女性登用促進	平時から男女共同参画の視点をもった地域防災体制が整備できるよう防災指導員の選出について女性登用の促進を働きかけます。
3	防災に関する男女共同参画意識の醸成	予防、応急、復旧、復興等のすべての局面において女性が重要な役割を果たしていることを認識し、防災訓練、講座等において女性が防災・復興の主体的な担い手であることを周知し男女共同参画意識の醸成をします。

## < 施策(8) > 働く場における男女共同参画 【Ⅱ-2-(8)】

### 【目指す姿】

事業所等における男女共同参画の取り組みが促進されている

### 活動(成果)指標

評価指標	現況 (2017 (平成 29) 年度)	目標値 (2022 (平成 34) 年度)
町職員における男性の育児休業取得率	12.5%	50%
町職員における男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率	配偶者出産休暇 80.7% 育児参加休暇 50%	100%

### 課 題

性別を問わず、一人ひとりが多様な生き方をしていく上で、就業により経済基盤を確保し、経済的に自立することが重要です。男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、育児・介護休業法の改正など、徐々に職場における法的な環境の整備は進んできているものの、未だ固定的性別役割分業意識が根強く、結婚、出産、子育て期に就業を中断せざるを得ない女性は多く、また女性が継続就業や再就職をできるような雇用環境整備が不十分であることから、働く場における男女の実質的な機会と待遇の均等が確保されていない状況が続いています。

また、近年は女性、若年層だけでなく、中高年の男性にも非正規雇用が増えています。非正規雇用は相対的に低賃金で、雇用が不安定になりがちであるとともに、雇用先での職業能力開発の機会を得にくく、キャリア形成が阻害されるため、自立的、安定的な生活を送ることを困難にさせています。

男女が当たり前働き続けることができ、暮らしていける賃金を確保できるような多様な雇用形態の整備を図り、そして「人間らしい働きがいのある仕事（ディーセント・ワーク）」を実現することは、労働人口の減少や「M字カーブの問題」の解消、長時間労働の抑制につながるため、経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスの確保と合わせて、雇用環境の整備に取り組んでいく必要があります。

## 施策の方向

### II-2-(8)-① 男女平等な就業環境の整備と労働相談の充実

事業主、人事担当者、労働者に向けて、ダイバーシティーの視点から労働者が多様な働き方を選択できるような就労形態を促進し、ワーク・ライフ・バランスの確保に向けた労働条件の改善や多様な働き方が経営に及ぼすメリットについての情報を、商工会等と連携し発信していきます。

また、自営業等の事業主への労働関連法令の遵守の啓発や労働諸問題解決のための労働相談機関の周知を図り、男女が共に働きやすい環境づくりを推進していきます。

No.	項目	概要
1	町内事業所における啓発	女性の雇用環境整備や管理職登用の促進及び「男女雇用機会均等法」、「パートタイム労働法」などの遵守について二宮町商工会の会議等の機会を活用して働きかけます。啓発回数：2回/年
2	就業相談の支援	女性の就業における相談について、県の相談窓口を紹介するとともに、関連する情報を収集し、提供します。
3	総合評価入札制度の導入検討	女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する事業所を入札制度において優遇する取り組みについて検討します。

### II-2-(8)-② 仕事と生活が両立できる職場環境の構築

町内事業所へのワーク・ライフ・バランス確保の重要性を周知するため、町が男女共同参画のモデルとなるよう町役場における仕事と子育ての両立支援の取り組みなど、率先行動を進めます。

No.	項目	概要
1	町職員における男性の育児休業等の取得促進	父親として育児に参加することは重要であるため、男性職員の積極的な育児休業等の取得を促進します。
2	時間外勤務の縮減	週1回、各課で定時退庁日を設定するとともに、8月をワーク・ライフ・バランス月間とし、定時退庁の推進を図ります。 また、毎月19日を「育児の日」、22日を「夫婦の日」として定時退庁を促す雰囲気づくりを推進します。

※「ダイバーシティー (Diversity)」・・・元々は「多様性」の意。人種、性別、年齢、個性、価値観、健康状態等、あらゆる多様性を積極的に受け入れることで、優秀な人材を幅広く確保し、ビジネスの成長につなげようとする考え方。

＜ 施策(9) ＞ チャレンジやキャリアアップのための支援 【Ⅲ-3-(9)】

【目指す姿】

チャレンジやキャリアアップの支援が図られている

活動(成果)指標

評価指標	現況 (2017(平成29)年度)	目標値 (2022(平成34)年度)
創業塾受講者数	9名	20名

課題

少子高齢化や雇用の変化、グローバル化が進展する中、持続的に新たな価値を創り、経済活性化を図るには、女性をはじめ、多様な人材確保が必要となります。特に将来的な労働不足の解消に向けて、女性が能力を発揮していくことは、経済の基盤となる人材確保に有効であり、社会の活力を保つことにつながります。

男女がともに自らの働きたい分野で個性や能力を発揮できる環境や、個人の価値観やライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を選択できる環境が整備され、職務や能力・働き方に応じた適正な処遇や労働条件を確保することが求められます。

特に育児や介護等でいったん就業を中断した女性にとっては、情報へのアクセス機会が少なくなることから、様々な分野にチャレンジするために必要な技術・知識の習得をする機会をより身近な場で提供できるようにする必要があります。

また、企業としては、非正規雇用から正規雇用への転換を希望する者に対して、正規労働者になるための職業訓練等の支援を積極的に行う姿勢が求められています。

## 施策の方向

### Ⅲ-3-(9)-① 適性と意欲が活かせる進路選択への支援

女性の能力が十分に発揮できるように職業能力習得の機会の拡充につながる情報提供や、起業につながるノウハウ等に関する情報提供を行っていきます。

No.	項目	概要
1	女性の職業訓練・キャリアアップに関する情報提供	県等からの冊子やパンフレット配架により情報提供を行います。
2	起業家支援	商工会と連携して、創業塾を開催し起業に関する情報提供などを行うほか、創業支援事業計画を策定し、商業者や町民などによる起業を支援します。

＜ 施策(10) ＞ 育児や介護への社会的支援 【Ⅲ-3-(10)】

【目指す姿】

育児や介護への社会的支援が充実している

活動(成果)指標

評価指標	現況 (2017 (平成 29) 年度)	目標値 (2022 (平成 34) 年度)
待機児童数 (4月1日)	5名	0名

課 題

近年の核家族化、少子化の進行が地域とのつながりの希薄化などを招いているといわれていますが、育児不安を抱え、孤立した子育て家庭が増加しています。親の子育て不安や、子育て負担によるストレスは、直接的にも間接的にも子どもの健全な育成に大きな影響を与えかねないことから、子育ての不安を取り除くための環境づくりをする必要があります。こうした子育て不安の解消に向けて、子育てに関する各種情報提供の充実や子育て親子の交流、子育て支援ネットワークの構築などが課題であり、子育て家庭が孤立しないよう地域で支えあう意識を醸成していくことが必要です。

また、高齢者や障がい児者の自立や社会参画の支援、介護体制の構築などが進んではいるものの、未婚・離婚の増加や高齢化の進展により、単身世帯やひとり親世帯が増加し、さらには長期的な経済の低迷によって非正規雇用に就かざるを得ない労働者の中で女性の困窮率が高く、高齢単身女性や母子世帯ではさらにこの影響を受けやすくなっています。

一方で、根強く残る固定的性別役割分業意識やワーク・ライフ・バランスが不確立であるために、高齢単身男性や父子世帯は、地域でのネットワークが少なく孤立しがちな傾向にあります。

このように、子育てや介護をともに社会全体で担う意識づくりや、それをサポートする相談体制の充実を図りながら、安心して子どもを産み育てられる環境や介護負担の軽減に向けた体制の整備を進め、児童・高齢者・障がい児者への虐待等の問題解消に向けた支援をしていく必要があります。

## 施策の方向

### Ⅲ-3-(10)-① 子育てを支える環境の充実

男女が共に安心して子育てに参画できるよう、各種子育て施策に基づき、子育て支援体制を整備するとともに、家庭環境ニーズに対応した多様な保育サービスの充実を促進します。

No.	項目	概要
1	保育サービスの量と質の向上	子ども・子育て支援事業計画に基づき、保育士を確保し、待機児童解消、延長保育事業の充実、休日、夜間、病児・病後児保育等のサービスについて検討します。
2	放課後児童対策の充実	学童保育や放課後子ども教室など、放課後の児童の居場所を確保します。
3	ファミリー・サポート・センターの周知と利用促進	まかせて会員の講習会を実施し、会員の増加と支援体制の充実に努めます。
4	ひとり親家庭の自立支援	手当等の支給、保育所入所の優先措置など、ひとり親家庭に対する支援を充実させます。
5	子育て支援ネットワークの充実	教育・保育施設、民生委員等と連携し、育児・児童虐待等の相談体制の充実を図ります。
6	公共スペースの有効活用、バリアフリーやプライバシーの視点による公共施設設備等の点検	公共施設の再配置に当たっては、子育て世代、高齢者、障がい児者等あらゆる視点を持って機能向上に努めます。

### Ⅲ-3-(10)-② 介護を支える環境の充実

支援を必要とする高齢者や障がい児者が住み慣れた家庭や地域の中で安心して暮らし続けられるよう、介護保険制度や各種障害者福祉施策に基づき、介護支援を充実させていきます。また、公共施設の再配置に当たっては、誰もが利用しやすいよう、施設整備を進めていきます。

No.	項目	概要
1	地域の支えあい体制の強化	地域包括ケアシステムの構築に向けて地域での見守り体制、生活支援の担い手となる地域住民の支援体制づくりに取り組みます。
2	介護サービスの充実	介護保険事業計画に基づき、在宅医療・介護連携やサービスの充実を図ります。
3	障がい児者支援の充実	障がい者福祉計画に基づき、関係機関と連携し、介護サービス、特別支援教育の充実を図り、障がい児者の自立と社会参加を促進します。
4	公共スペースの有効活用、バリアフリーやプライバシーの視点による公共施設設備等の点検（再掲）	公共施設の再配置に当たっては、子育て世代、高齢者、障がい児者等あらゆる視点を持って機能向上に努めます。

＜ 施策(11) ＞ 心と身体の健康づくり支援 【Ⅲ-3-(11)】

【目指す姿】

町民の心身の健康支援が図られている

活動(成果)指標

評価指標	現況 (2016(平成28)年度)	目標値 (2022(平成34)年度)
妊婦健診受診率	98.6%	100%
特定健康診査受診率	37.2%	42%

課 題

男女が互いの心や身体を十分に理解し合い、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が、男女共同参画社会を形成する上で不可欠になります。

生涯を通じた男女の心と身体の健康づくりの支援施策としては、HIVをはじめとする性感染症や薬物（アルコール・ニコチンを含む）乱用の予防啓発、不妊治療に関する特定不妊治療費助成事業や不妊治療カウンセリング体制の普及、周産期医療ネットワークの整備等を推進しています。しかし、HIV感染者、エイズ患者数は、増減を繰り返し、依然として医師・救急医療体制の不足、性差医療の普及体制が十分とは言えない状況にあります。

女性は子どもを産む、産まないにかかわらず、乳・幼児期、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等の人生の各段階に応じて男性とは異なる健康上の問題に直面するため、女性が妊娠や出産を自身で決定する「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>※</sup>（性と生殖に関する健康と権利）」があることを女性の基本的人権として社会全体が尊重し、再認識していく必要があります。

一方男性は、女性よりも自殺率が2倍以上高い状況にあります。長時間労働等の重圧や、ワーク・ライフ・バランスが不確立であるために精神面で家庭や地域から孤立しやすいという心の問題と関連していることを十分考慮して、早急に対策をとる必要があります。

このように、男女がその健康状態や性差に応じて適切に自己管理ができるよう、発達段階に応じた適切な性教育や健康教育を推進するとともに、食生活やスポーツ等を通して、それぞれのライフスタイルに合った健康管理や健康づくりを支援していく必要があります。

※「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（Reproductive health/rights）」・・・いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性関係、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つ等、女性の人権の1つ。

## 施策の方向

### Ⅲ-3-(11)-① 妊娠出産における女性への支援と母子健康保持

子育て世代包括支援センターでは、母子の健康保持に必要な保健指導や育児支援を行うとともに、乳幼児健康診査・訪問支援を実施して健やかな発育・発達を支援し、健康相談体制の充実を図っていきます。

No.	項目	概要
1	妊産婦の健康保持への支援	母子健康手帳発行時に保健師等の専門職員との面談による情報提供や妊婦健診への助成を通じて、妊産婦の健康保持への支援を行います。
2	乳幼児の発育・発達支援	赤ちゃん訪問や乳幼児健診等を通じて乳幼児の健康状況を把握するほか、育児相談や育児発達支援教室において育児不安の解消や親子関係の向上を図ります。

### Ⅲ-3-(11)-② 生涯にわたる健康づくりの促進

男女がその健康状態に応じて正確な知識や情報を入手し、適切に生活習慣病予防等の自己管理をできるようにするため、健康教育、食育を計画的に推進し、健康相談体制の整備や知識の普及啓発を図り、健康診査及び指導等により支援していきます。

また、健康で活力ある生活を送れるよう、生涯を通じた心身の健康づくりを充実させるためのスポーツ教室等を開催し、健康増進を支援していきます。

No.	項目	概要
1	保健サービス推進事業	健康増進計画・食育推進計画及びデータヘルス計画に基づき、健康づくりステーションを中心として、病気の早期発見・治療及び生活習慣病の予防・改善に努めます。
2	HIV や薬物乱用防止に関する教育啓発	小中学校において、保健の年間計画に基づき HIV 教育を実施します。また、小中学校で薬物乱用防止教室を実施し、正しい知識の普及啓発を行います。中学校エイズ講演会：1回/年
3	生涯スポーツ教室の開催	サッカー、健康づくり水中運動教室などを開催し、ライフスタイルにあった健康づくりを支援します。

### Ⅲ-3-(11)-③ 心身の健康づくりの支援

男女問わず、過重労働は心身の健康を損ねる重大な問題であるため、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ると共に、心身の健康管理を推進する研修や相談機関の情報提供をしていきます。

No.	項目	概要
1	自殺予防推進事業	講座及びキャンペーンを通じて自殺対策に関する町民への普及啓発を行います。
2	ハラスメント防止のための啓発	ハラスメント防止に向けて、町職員、教職員へ啓発します。

## < 施策(12) > 男女共同参画推進活動への支援 【Ⅲ-3-(12)】

### 【目指す姿】

男女共同参画推進活動への支援が図られている

### 活動(成果)指標

評価指標	現況 (2017 (平成 29) 年度)	目標値 (2022 (平成 34) 年度)
町民活動団体との連携事業数	1 事業	2 事業

### 課 題

男女共同参画に関する施策は、行政の各分野や町民生活の様々な分野に及びます。そのため、国や県等との連携強化や情報収集に努めるとともに、近隣自治体との広域連携による交流や情報交換等により、効果的な施策の推進を図る必要があります。

また、町民活動団体等と連携して、それぞれの持つ資源やノウハウ及び知識を町施策へ反映させて、幅広いネットワークを構築していくことが、男女共同参画施策の推進のために望まれます。

そして、男女共同参画をさらに推進するためには、町民が自らの問題として捉え、活動することが基礎となり、地域で活動している団体や個人が、行政と対等にそれぞれの立場で情報を共有し、より効果的に力を発揮できる体制づくりが必要です。

町には様々な活動団体がありますが、男女共同参画の視点に立って活動する団体を発掘して、団体相互の連携強化と育成支援を図ることが課題となっています。

## 施策の方向

### Ⅲ-3-(12)-① 推進体制による施策の推進と管理の充実

行政として全庁的に施策に取り組み、町職員が更に男女共同参画に関する認識を高め、常にその視点を持って事業を遂行できるよう努めていきます。

No.	項目	概要
1	プランの推進・管理	「二宮町男女共同参画プラン庁内連絡会議」により、プランの進行管理を行い「二宮町男女共同参画プラン推進連絡会」で計画を見直します。
2	町職員への男女共同参画意識の啓発と研修	講座等を開催する際は、町職員へ参加を呼びかけ、男女共同参画に関する認識を高めます。

### Ⅲ-3-(12)-② 町民、町民活動団体等への支援

町民活動団体等が持つ自主性・主体性を尊重して、その経験や専門知識に基づいた提言等を各施策に反映させるとともに、各団体との連携を図っていきます。

効果的に施策の推進に取り組むために、男女共同参画の視点に立って活動する団体を発掘し、団体相互のネットワーク化を図るとともに、その活動の拠点機能の整備として情報交換や交流の場等を提供していきます。

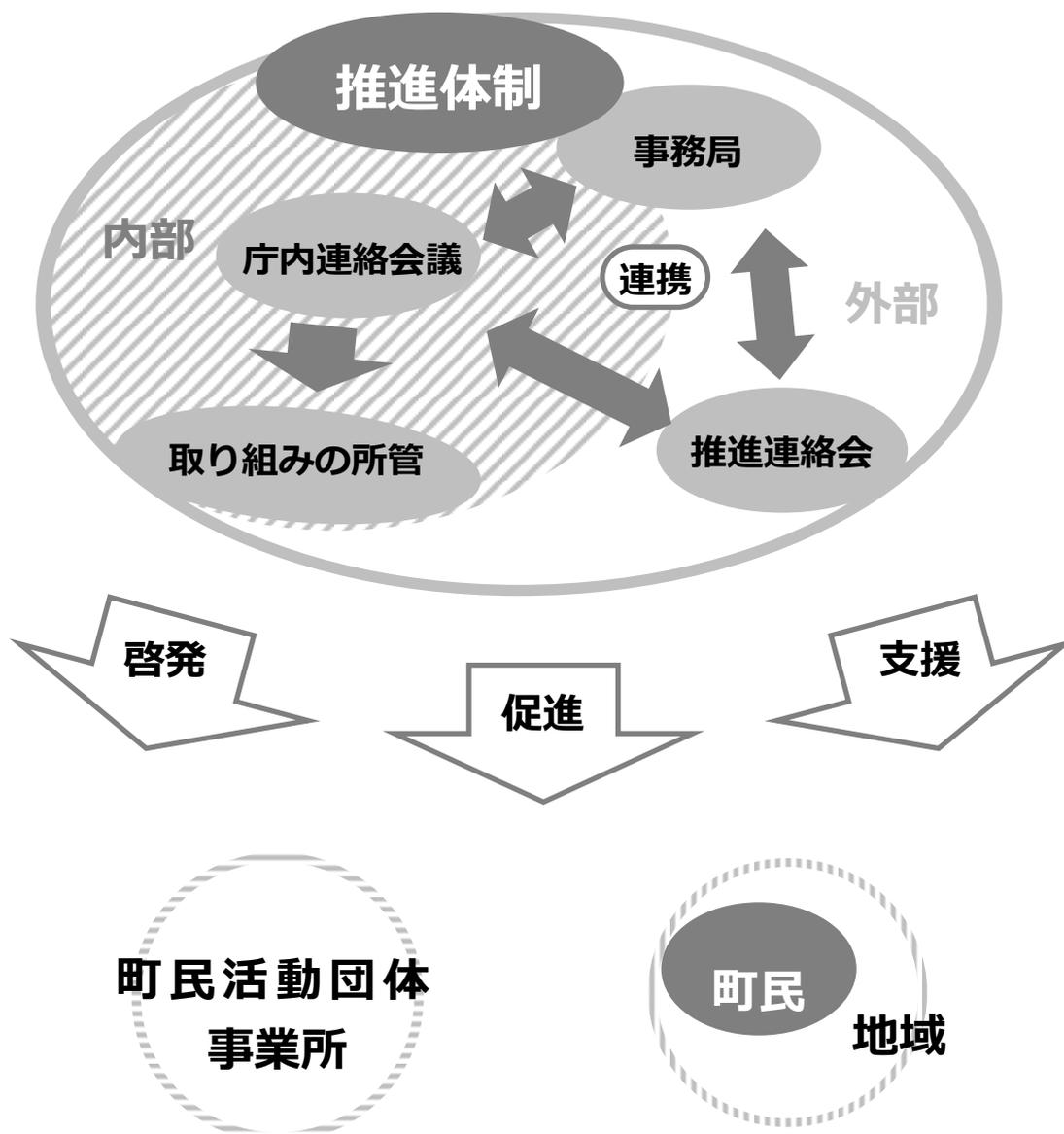
No.	項目	概要
1	町民活動サポートセンターの機能拡充	ボランティア活動情報の窓口を一元化し、男女共同参画の視点を持って、町民活動情報の受発信、支援を行います。

## 5 プランの推進

### 1. 推進体制

男女共同参画に関する各種の取り組みを、効率的且つ効果的に実施し、着実な成果を得るため、プランの進行管理を円滑に行うための推進体制を強化します。

町民や各関係団体の代表、事業者等で構成される「二宮町男女共同参画プラン推進連絡会（外部）」、並びに行政内部の推進体制として「二宮町男女共同参画プラン推進庁内連絡会議（内部）」を設置し、それぞれが役割に応じた推進を図るとともに、両者が連携して、プランの推進に当たります。



## 2. 進行管理

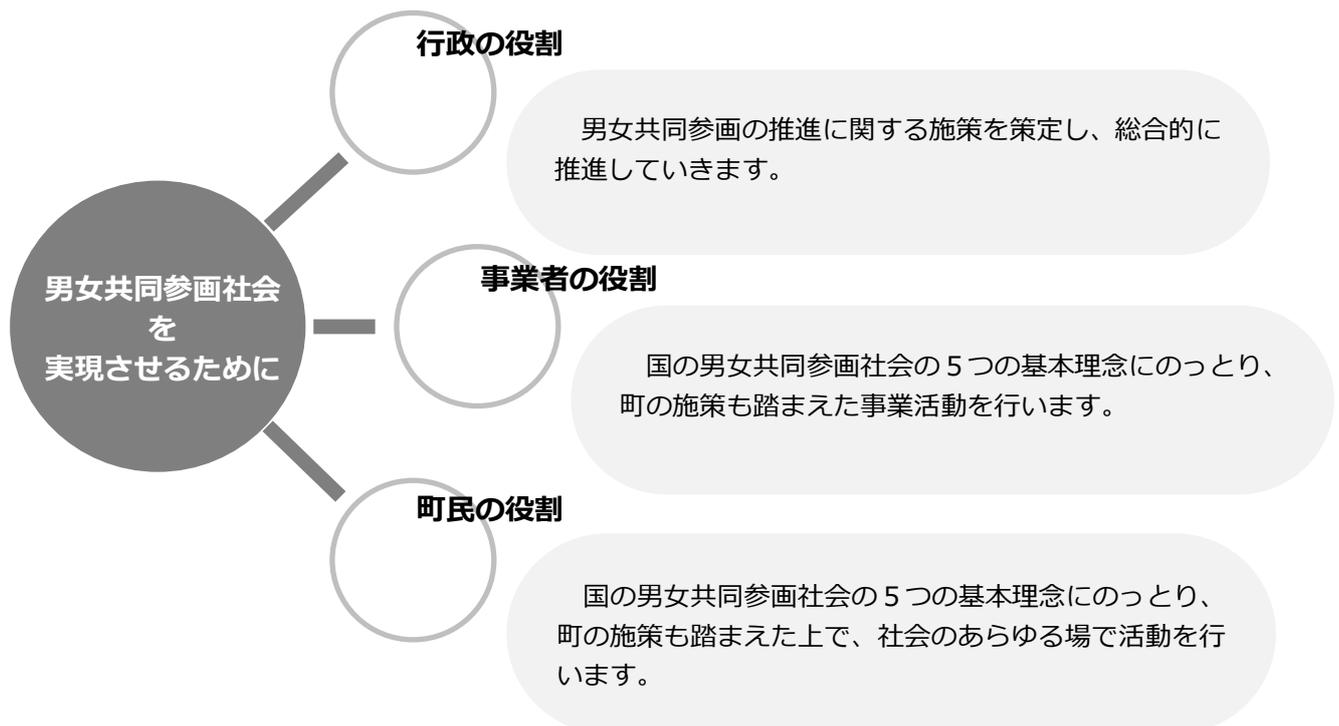
プランに掲げた取り組みの実行を着実なものとするため、「二宮町男女共同参画プラン推進連絡会」並びに「二宮町男女共同参画プラン推進庁内連絡会議」を中心とした全庁的な連携のもと、定期的に進捗状況や成果を把握して効果的な進行管理を図るとともに、把握した成果や課題を<sup>※</sup>ローリング方式で検証することで、実効性の高いプランを目指します。

また、行政の透明性を向上させ、町民とのより良い信頼関係を構築するため、取り組みによる成果は、「広報にのみや」や「町ホームページ」等を通じ、町民にわかりやすく公表します。

※「ローリング方式」・・・計画の実施過程で、計画と実績の間にズレが生じていないかを定期的に見直し(rolling)、ズレがある場合には実績に合わせて計画の施策・事業等を再編成して目的の達成を図る手法。

## 3. 推進における役割

男女共同参画社会を実現するためには、町民、事業者、行政がそれぞれの役割を担うとともに、お互いに連携・協力し合うことが不可欠であり、各々が男女共同参画社会の実現を自らの問題としてとらえ、より身近なところから取り組みをはじめることが重要です。



## 資料目次

1	二宮町男女共同参画プラン推進連絡会設置要綱	39
2	二宮町男女共同参画プラン推進連絡会委員名簿	40
3	プラン改定の経過	41
4	男女共同参画社会基本法	42
5	男女共同参画社会基本法の施策の仕組み	48
6	神奈川県男女共同参画推進条例（抄）	49
7	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律	51
8	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	63
9	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	77
10	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	88



男女共同参画  
内閣府男女共同参画局  
シンボルマーク

ひとつ「働き方」を変えてみよう!



内閣府「カエル! ジャパン」  
キャンペーンシンボルマーク



神奈川県  
託児サービス付きマーク



女性に対する暴力根絶の  
ためのシンボルマーク



神奈川県子ども・子育て支援推進条例  
認証マーク



次世代育成支援対策に取り組む企業  
認証マーク（くるみん）

# 1 二宮町男女共同参画プラン推進連絡会設置要綱

(設置)

第1条 住民との協働により、二宮町男女共同参画プランの推進を図るため、二宮町男女共同参画プラン推進連絡会（以下「推進連絡会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進連絡会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 二宮町男女共同参画プランの推進及び啓発に関すること。
- (2) その他男女共同参画の推進に関すること。

(組織)

第3条 推進連絡会は、委員10名以内で組織する。

2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 町教育委員会の委員
- (2) 関係行政機関の職員
- (3) 関係団体の役員
- (4) 町内の事業所に勤務する者
- (5) 学識経験を有する者
- (6) 一般公募者
- (7) その他町長が必要と認める者

(委員の任期)

第4条 委員の任期は、1年とする。ただし、再任を妨げない。

2 委員に欠員が生じた場合には、後任者を充て、その残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 推進連絡会に会長及び副会長を1名置き、委員の互選によって定める。

2 会長は、会務を総理し、推進連絡会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 推進連絡会の会議は、会長が招集し、会議の議長となる。

(意見等の聴取)

第7条 会長は、会議の運営上必要があると認められるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その説明または意見を聞くことができる。

(庶務)

第8条 推進連絡会の庶務は、政策総務部地域政策課において処理する。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか、推進連絡会の運営等に必要な事項は、会長が推進連絡会に諮って決める。

附 則

この要綱は、平成15年5月15日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

## 2 二宮町男女共同参画プラン推進連絡会委員名簿

◎会長 ○副会長

No.	氏名	選出区分	役職等
1	◎原 道子	1号委員	町教育委員
2	三田 哲也	3号委員	P T A連絡協議会
3	小林 照子	3号委員	町民生委員児童委員協議会
4	松浦 弘躬	3号委員	地区長連絡協議会
5	脇 須美子	3号委員	二宮町商工会
6	○高見 利和	3号委員	にのみや男女共同参画推進の会
7	杉本 和子	6号委員	一般公募

### 3 プラン改定の経過

開催日	内 容
平成 29 年 4 月 20 日 ～ 5 月 11 日	男女共同参画に関する町民アンケート調査の実施 調査対象：町内在住の 20 歳以上の町民を年代ごとの人数を均等に無作為抽出 1,000 名 (回収率 35.1%)
平成 29 年 7 月 10 日	第 1 回二宮町男女共同参画プラン推進連絡会 ・第 2 次にのみや男女共同参画プランの概要について ・第 2 次にのみや男女共同参画プラン実施事業等について ・第 2 次にのみや男女共同参画プランの見直しの方向性について
平成 29 年 7 月 27 日	第 1 回二宮町男女共同参画プラン庁内連絡会議 ・第 2 次にのみや男女共同参画プランの概要について ・各種調査実施報告について ・第 2 次にのみや男女共同参画プランの見直しについて
平成 29 年 9 月 25 日	第 2 回二宮町男女共同参画プラン推進連絡会 ・第 2 次にのみや男女共同参画プランの素案について
平成 29 年 12 月 7 日	第 3 回二宮町男女共同参画プラン推進連絡会 ・第 2 次にのみや男女共同参画プラン改定版の素案について ・第 2 次にのみや男女共同参画プラン改定版（素案）のパブリックコメントについて
平成 29 年 12 月 12 日	第 2 回二宮町男女共同参画プラン庁内連絡会議 ・第 2 次にのみや男女共同参画プラン改定版の素案について ・第 2 次にのみや男女共同参画プラン改定版（素案）のパブリックコメントについて
平成 29 年 12 月 19 日	政策会議 ・第 2 次にのみや男女共同参画プラン改定版の素案について ・第 2 次にのみや男女共同参画プラン改定版（素案）のパブリックコメントについて
平成 29 年 12 月 25 日	議会全員協議会 ・第 2 次にのみや男女共同参画プラン改定版の素案について ・第 2 次にのみや男女共同参画プラン改定版のパブリックコメントについて
平成 30 年 1 月 5 日 ～ 1 月 25 日	第 2 次にのみや男女共同参画プラン改定版（素案）のパブリックコメント実施 閲覧場所：ホームページ、役場町政資料閲覧コーナー、ラディアン、図書館、 町民サービスプラザ、町民センター、二宮町地域政策課窓口
平成 30 年 2 月 6 日	政策会議 ・第 2 次にのみや男女共同参画プラン改定版（素案）に対するパブリックコメントの実 施結果について
平成 30 年 2 月 16 日	二宮町男女共同参画プラン推進連絡会委員に書面にて第 2 次にのみや男女共同参画プ ラン改定版（最終案）の確認

## 4 男女共同参画社会基本法

(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)

最終改正：平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号

前文

第 1 章 総則（第 1 条～第 12 条）

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第 13 条～第 20 条）

第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条～第 28 条）

附則

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

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

### 第 1 章 総則

(目的)

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

(定義)

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

(1) 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。

(2) 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3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、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7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 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

(2) 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15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参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18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

### 第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- (2) 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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

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

#### **附 則 抄**

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法（平成9年法律第7号）は、廃止する。

#### **附 則（平成11年7月16日法律第102号）抄**

(施行期日)

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

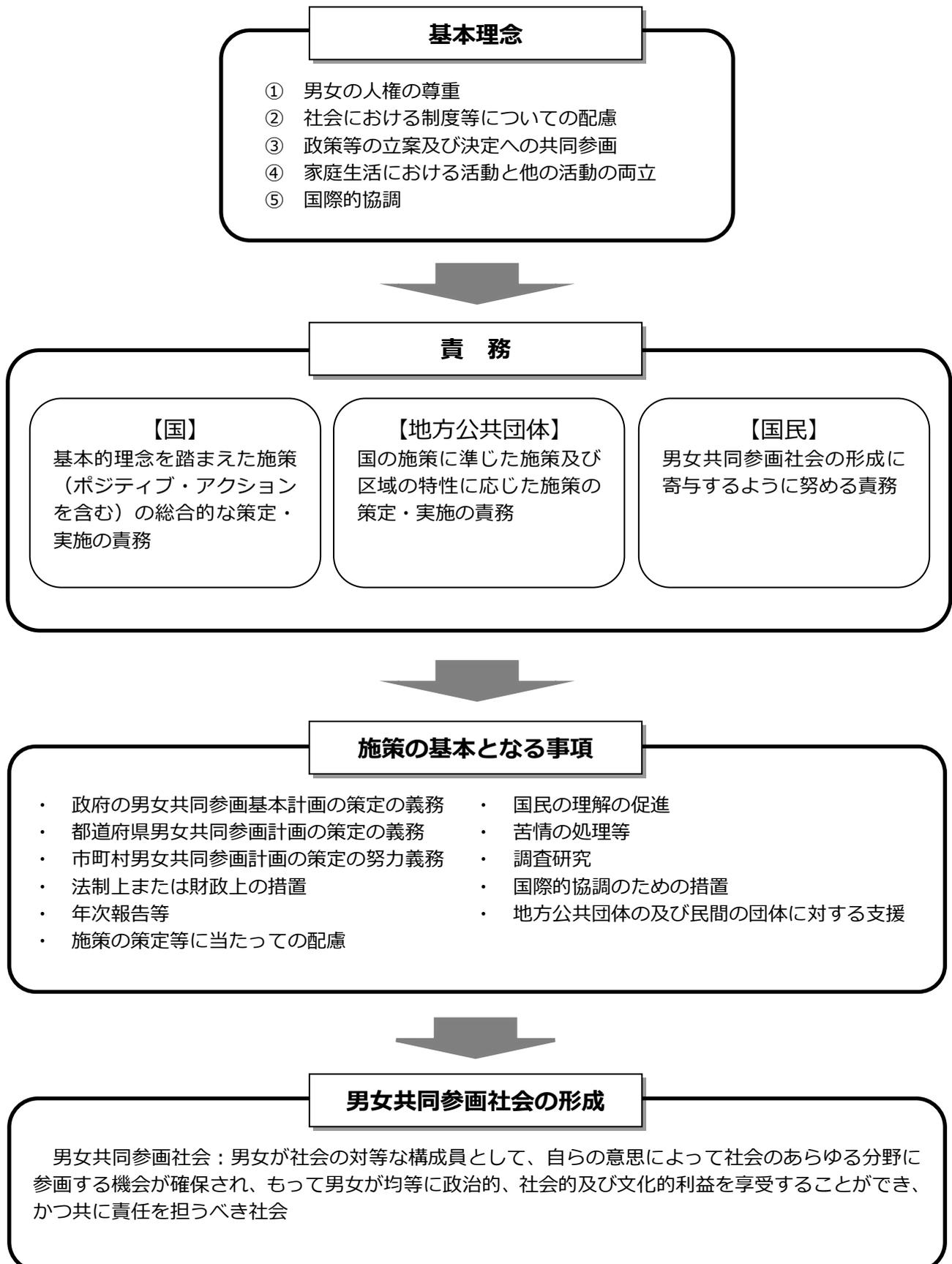
(2)附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

#### **附 則（平成11年12月22日法律第160号）抄**

(施行期日)

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。

## 5 男女共同参画社会基本法の施策の仕組み



## 6 神奈川県男女共同参画推進条例（抄）

（平成 14 年神奈川県条例第 8 号）

平成 14 年 4 月 1 日施行

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、県、事業者及び県民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の実施について必要な事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成の促進に寄与することを目的とする。

（定義）

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

(1) 男女共同参画 男女が、互いにその人権を尊重し、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利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

(2) セクシュアル・ハラスメント 相手が望まない性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。

（男女共同参画を推進するための理念）

第 3 条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられ性別によるいかなる権利侵害も受けないこと、あらゆる場において男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての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。

2 男女共同参画の推進は、男女が社会のあらゆる分野における意思の形成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。

3 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動と当該活動以外の活動との両立を図ることができるようであることを旨として、行われなければならない。

4 男女共同参画の推進に当たっては、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自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。

（県の責務）

第 4 条 県は、前条に規定する理念（以下「条例の理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、男女共同参画の推進に関する施策について、市町村、事業者及び県民と協力して実施するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第 5 条 事業者は、条例の理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進を図るものとする。

2 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（県民の責務）

第 6 条 県民は、条例の理念にのっとり、あらゆる分野において男女が共に責任を担い、及び互いに協力するとともに、男女共同参画の推進を阻害する行為を行わないよう努めなければならない。

2 県民は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（性別による権利侵害行為の禁止）

第 7 条 何人も、職場、家庭、学校、地域その他の社会のあらゆる場において、異性に対する暴力的行為（身体的又は精神的な苦痛を与える行為をいう。）その他の性別による権利侵害行為を行ってはならない。

（セクシュアル・ハラスメントの禁止等）

第 8 条 何人も、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

2 事業者は、事業活動を行うに当たり、その使用する者が当該事業の執行に際し、第三者に対しセクシュアル・ハラスメントを行わないよう必要な配慮に努めなければならない。

(情報を読み解く能力の向上)

第9条 県は、県民が、男女共同参画の推進を阻害するおそれがある表現に関し、提供される情報を主体的に解釈し、及び評価するための能力の向上を図ろうとする取組に必要な施策を講じるものとする。

(男女共同参画の推進に関する届出等)

第10条 常時使用する従業員の数が規則で定める数の規模の事業所を県内に有する事業者は、毎年、当該事業所における男女共同参画の推進に関し、次に掲げる事項を知事に届け出なければならない。ただし、規則で定める事業所については、この限りでない。

- (1) 事業者の名称及び代表者並びに所在地
- (2) 事業所の名称及び所在地並びに主たる業種
- (3) 常時使用する従業員の数及びその男女別の数
- (4) 職務区分別の常時使用する従業員の数及びその男女別の数
- (5) 専ら事業所全般又は事業所に設けられた組織の経営及び管理の業務に従事する者の数並びにその男女別の数
- (6) 従業員の資質及び能力の向上を図るための教育訓練の実施状況
- (7) 業務の遂行と家庭生活における活動との両立を支援するための措置の状況
- (8) セクシュアル・ハラスメントを防止するための措置の状況
- (9) その他規則で定める事項

2 知事は、前項の規定による届出をしていない事業者に対し、届出を行うべきことを勧告することができる。

(報告の徴収)

第11条 知事は、この条例の施行に必要な限度において、前条第1項の規定により届出があった事業者から必要な報告を求めることができる。

(指導及び勧告)

第12条 知事は、第10条第1項の規定により事業者から届出があった事業所のうち、相当の理由がないにもかかわらず、男女共同参画の推進の状況が著しく不良であると認められ、かつ、相当の期間を経過しても改善が認められないものがあるときは、当該事業所を有する事業者に対し、改善に関する指導又は勧告をすることができる。

(情報の提供)

第13条 県は、男女共同参画の推進に関する施策及び男女共同参画の推進の状況についての情報を県民及び事業者に積極的に提供するものとする。

(施策又は事業についての提案等の申出)

第14条 県内に住所を有する者、県内に事業所を有する事業者その他規則で定める者で、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は事業についての提案、意見、要望、苦情等のあるものは、知事にその旨を申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定により申出があった提案、意見、要望、苦情等の処理を行うに当たり特に必要があると認めるときは、神奈川県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の意見を聴くものとする。

(審議会への諮問)

第15条 知事は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項の規定による男女共同参画計画を策定し、又は改定しようとするときその他男女共同参画の推進に関する重要事項に関し決定を行おうとするときは、審議会の意見を聴くものとする。

(委任)

第16条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則（抄）

(施行期日)

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第10条から第12条までの規定は、同年10月1日から施行する。（以下省略）

## 7 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(昭和47年7月1日法律第113号)

最終改正：平成26年6月13日法律第67号

第1章 総則（第1条～第4条）

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等（第5条～第10条）

第2節 事業主の講ずべき措置（第11条～第13条）

第3節 事業主に対する国の援助（第14条）

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助（第15条～第17条）

第2節 調停（第18条～第27条）

第4章 雑則（第28条～第32条）

第5章 罰則（第33条）

附則

### 第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(啓発活動)

第3条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第4条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

(1) 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

(2) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

## 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

### 第1節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしなければならない。

(1) 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

(2) 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの

(3) 労働者の職種及び雇用形態の変更

(4) 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務

の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第8条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第10条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで及び前条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

2 第4条第4項及び第5項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

## 第2節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替

えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

### 第3節 事業主に対する国の援助

第14条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

(1) その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

(2) 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成

(3) 前号の計画で定める措置の実施

(4) 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

(5) 前各号の措置の実施状況の開示

## 第3章 紛争の解決

### 第1節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第15条 事業主は、第6条、第7条、第9条、第12条及び第13条第1項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場

の労働者の苦情を処理するための機関をいう。) に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第17条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 第2節 調停

(調停の委任)

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第19条 前条第1項の規定に基づく調停(以下この節において「調停」という。)は、3人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第11条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第21条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係

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

第22条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第23条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

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

(時効の中断)

第24条 前条第1項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第2項の通知を受けた日から30日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第25条 第18条第1項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

(1) 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第1項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第1項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

第26条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第27条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

#### 第4章 雑則

(調査等)

第28条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

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

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第31条 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第4条第1項並びに同条第4項及び第5項(同条第6項、第10条第2項、第11条第3項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)、第10条第1項、第11条第2項、第13条第2項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、4条第4項(同条第6項、第10条第2項、第11条第3項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第6条第2号、第7条、第9条第3項、第12条及び第29条第2項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第9条第3項中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第1項又は第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第17条第1項、第18条第1項及び第29条第2項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第18条第1項中「第6条第1項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)」とあるのは「第21条第3項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第18条第1項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第19条から第27条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、3人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

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

5 第20条から第27条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第20条から第23条まで及び第26条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第21条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)が置かれる地方運輸局(運輸監理部を含む。)」と、第26条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第27条中「この節」とあるのは「第31条第3項から第5項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、

「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第32条 第2章第1節及び第3節、前章、第29条並びに第30条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第2章第2節の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第2条第2号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

## 第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

### 附則抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

### 附則（昭和58年12月2日法律第78号）抄

- 1 この法律（第1条を除く。）は、昭和59年7月1日から施行する。
- 2 この法律の施行日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係法令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

### 附則（昭和60年6月1日法律第45号）抄

(施行期日)

第1条 この法律は、昭和61年4月1日から施行する。

(その他の経過措置の政令への委任)

第19条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

(検討)

第20条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第1条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第2条の規定による改正後の労働基準法第6章の2の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講

ずるものとする。

**附 則（平成3年5月15日法律第76号）抄**

（施行期日）

第1条 この法律は、平成4年4月1日から施行する。

**附 則（平成7年6月9日法律第107号）抄**

（施行期日）

第1条 この法律は、平成7年10月1日から施行する。

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第9条 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家については、前条の規定による改正前の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律第30条及び第31条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家に関し、労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第2条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第34条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を労働大臣に行い、労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

**附 則（平成9年6月18日法律第92号）抄**

（施行期日）

第1条 この法律は、平成11年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。～以下略～

**附 則（平成11年7月16日法律第87号）抄**

（施行期日）

第1条 この法律は、平成12年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。～以下略～

**附 則（平成11年7月16日法律第104号）抄**

（施行期日）

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88号）の施行の日から施行する。

**附 則（平成11年12月22日法律第160号）抄**

（施行期日）

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。

**附 則（平成13年7月11日法律第112号）抄**

(施行期日)

第1条 この法律は、平成13年10月1日から施行する。

**附 則（平成13年11月16日法律第118号）抄**

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

**附 則（平成14年5月31日法律第54号）抄**

(施行期日)

第1条 この法律は、平成14年7月1日から施行する。

(経過措置)

第28条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸管理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

第29条 この法律の施行日前に旧法令の規定により海運管理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対しした申請みなす。

第30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。

**附 則（平成14年7月31日法律第98号）抄**

(施行期日)

第1条 この法律は、公社法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。～以下 略 ～

**附 則（平成18年6月21日法律第82号）抄**

(施行期日)

第1条 この法律は、平成19年4月1日から施行する。ただし、附則第七条の規定は、社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成17年法律第62号）中社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第2条第1項第1号の4の改正規定の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日から施行する。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第2条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第5条第1項のあっせんに係る紛争については、第1条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「新法」という。）第16条の規定

にかかわらず、なお従前の例による。

(時効の中断に関する経過措置)

第3条 この法律の施行の際現に委員会に係属している第1条の規定による改正前の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第14条第1項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第24条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

(罰則に関する経過措置)

第4条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適応については、なお従前の例による。

(検討)

第5条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、新法及び第2条の規定による改正後の労働基準法第64条の2の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

#### **附 則（平成20年5月2日法律第26号）抄**

(施行期日)

第1条 この法律は、平成20年10月1日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

第6条 この法律の施行前にした行為及び前条第4項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第7条 附則第2条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第9条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

#### **附 則（平成24年6月27日法律第42号）抄**

(施行期日)

第1条 この法律は、平成25年4月1日から施行する。

#### **附 則（平成26年6月13日法律第67号）抄**

(施行期日)

第1条 この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成26年法律第66号。以下「通則法改正法」という。）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。

1 附則第14条第2項、第18条及び第30条の規定 公布の日

(処分等の効力)

第28条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定によってした又はすべき処分、手続その他の行為であつてこの法律による改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）に相当の規定があるものは、法律（これに基づく法令を含む。）に別段の定めのあるものを除き、新法令の相当の規定によってした又はすべき処分、手続その他の行為とみなす。

(罰則に関する経過措置)

第29条 この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令等への委任)

第30条 附則第3条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令（人事院の所掌する事項については、人事院規則）で定める。

## 8 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 4 月 13 日法律第 31 号)

最終改正：平成 26 年 4 月 23 日法律第 28 号

第 1 章 総則（第 1 条・第 2 条）

第 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等（第 2 条の 2・第 2 条の 3）

第 2 章 配偶者暴力相談支援センター等（第 3 条～第 5 条）

第 3 章 被害者の保護（第 6 条～第 9 条の 2）

第 4 章 保護命令（第 10 条～第 22 条）

第 5 章 雑則（第 23 条～第 28 条）

第 5 章の 2 補則（第 28 条の 2）

第 6 章 罰則（第 29 条・第 30 条）

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 1 章 総則

(定義)

第 1 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 28 条の 2 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2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1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第2条の2 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5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1項及び第3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1項の都道府県基本計画及び同条第3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。

(1) 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

(2) 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

(3) 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2条の3 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。

(1) 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

(2) 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

(3) 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2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3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。
    - (1) 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。
    - (2) 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。
    - (3) 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6号、第5条及び第8条の3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。
    - (4) 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。
    - (5) 第4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。
    - (6) 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3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4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5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3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6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40年法律第45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7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3条第3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8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29年法律第162号)、警察官職務執行法(昭和23年法律第136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8条の2 警視総監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3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8条の3 社会福祉法（昭和26年法律第45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25年法律第144号）、児童福祉法（昭和22年法律第164号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129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9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

（苦情の適切かつ迅速な処理）

第9条の2 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4章 保護命令

（保護命令）

第10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12条第1項第2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3号及び第4号並びに第18条第1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2号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

(1) 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないこと。

- (2) 命令の効力が生じた日から起算して2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1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6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。
- (1) 面会を要求すること。
  - (2) 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。
  - (3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
  - (4) 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。
  - (5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6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。
  - (6) 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。
  - (7) 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。
  - (8) 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1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12条第1項第3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1項第1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6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15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第1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12条第1項第4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1項第1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6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15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15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11条 前条第1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1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。

- (1) 申立人の住所又は居所の所在地
  - (2) 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12条 第10条第1項から第4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しなければならない。

- (1) 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
- (2) 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おける事情
- (3) 第10条第3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おける事情
- (4) 第10条第4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おける事情
- (5) 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5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1号から第4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41年法律第53号）第58条ノ2第1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13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14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12条第1項第5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15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12条第1項第5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2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16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10条第1項第1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2項から第4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10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4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4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4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3項の規定は、第3項及び第4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17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10条第1項第1号又は第2項から第4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3月を経過した後において、同条第1項第2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2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6項の規定は、第10条第1項第1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15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

第18条 第10条第1項第2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2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12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第1号、第2号及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第5号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第20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12条第2項（第18条第2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21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8年法律第109号）の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第22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5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第23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

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24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25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26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27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。

(1) 第3条第3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。)

(2) 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第4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

(3) 第4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

(4) 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第4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28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5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10分の5以内を補助することができる。

(1) 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの

(2) 市が前条第2項の規定により支弁した費用

## 第5章の2補則

(この法律の準用)

第28条の2 第2条及び第1章の2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身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第28条の2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2条	被害者	被害者（第28条の2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6条第1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10条第1項から第4項まで、 第11条第2項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで及び 第18条第1項	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手
第10条第1項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

## 第6章 罰則

第29条 保護命令（前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4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、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 第12条第1項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項（第28条の2において準用する第18条第2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、10万円以下の過料に処する。

## 附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。ただし、第2章、第6条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第7条、第9条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第27条及び第28条の規定は、平成14年4月1日から施行する。

（経過措置）

第2条 平成14年3月31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12条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3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3条 この法律の規定については、この法律の施行後3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16年6月2日法律第64号） 抄**

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第2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10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10条第2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10条第1項第2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18条第1項の規定の適用については、同項中「2月」とあるのは、「2週間」とする。

（検討）

第3条 新法の規定については、この法律の施行後3年を目処として、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19年7月11日法律第113号） 抄**

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第2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10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25年7月3日法律第72号）抄**

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して6 月を経過した日から施行する。

**附 則（平成 26 年 4 月 23 日法律第 28 号）抄**

（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成27年4月1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。

(1) 第 1 条中次世代育成支援対策推進法附則第 2 条第 1 項の改正規定並びに附則第 4 条第 1 項及び第 2 項、第14条並びに第19条の規定 公布の日

(2) 第 2 条並びに附則第 3 条、第 7 条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日

（政令への委任）

第 19 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。

## 9 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年9月4日法律第64号)

### 目次

- 第1章 総則（第1条－第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
  - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
  - 第2節 一般事業主行動計画（第8条－第14条）
  - 第3節 特定事業主行動計画（第15条）
  - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第16条・第17条）
- 第4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（第18条―第25条）
- 第5章 雑則（第26条－第28条）
- 第6章 罰則（第29条－第34条）
- 附則

### 第1章 総則

#### (目的)

第1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11年法律第78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2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3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5条第1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4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2章 基本方針等

(基本方針)

第5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。

- (1) 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
- (2) 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
- (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
- (4) 前3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2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6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3章 事業主行動計画等

#### 第1節 事業主行動計画策定指針

第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1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、次に掲げる次項につき、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。

- (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- (2) 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
- (3) 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2節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を越えるものは、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。

(1) 計画期間

(2) 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

(3) 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1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2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1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1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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300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3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4項から第6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9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第11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9条の認定を取り消すことができる。

(1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

(2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

(3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第12条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300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22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

4 承認中小事業主団体は、第1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37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2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40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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12条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2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42条の2中「第39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27年法律第64号)第12条第4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2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13条 公共職業安定所は、前条第4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14条 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

第15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。

(1) 計画期間

- (2) 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
- (3) 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2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1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4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16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

##### (特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第17条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

#### 第4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18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19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20条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第21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22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23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18条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2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18条第3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。
  - (1) 一般事業主の団体又はその連合団体
  - (2) 学識経験者
  - (3) 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2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24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25条 前2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5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第26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8条第1項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第27条 第8条から第12条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第28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6章 罰則

第29条 第12条第5項において準用する職業安定法第41条第2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30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。

- (1) 第18条第4項の規定に違反した者
- (2) 第24条の規定に違反した者

第31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。

- (1) 第12条第4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
- (2) 第12条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- (3) 第12条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第32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。

- (1) 第10条第2項の規定に違反した者
- (2) 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- (3) 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第2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

第33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29条、第31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34条 第26条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章(第7条を除く。)、第5章(第28条を除く。 )及び第6章(第30条を除く。 )の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

- 2 第18条第3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4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

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24条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第1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1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3条 前条第2項から第4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4条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(社会保険労務士法の一部改正)

第5条 社会保険労務士法(昭和43年法律第89号)の一部を次のように改正する。

別表第1第20号の25の次に次の1号を加える。

20の26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)

(内閣府設置法の一部改正)

第6条 内閣府設置法(平成11年法律第89号)の一部を次のように改正する。

附則第2条第2項の表に次のように加える。

平成38年3月31日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第5条第1項に想定するものをいう。)の策定及び推進に関すること。
------------	--

理由

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ため、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支援措置等について定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

## 10 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

（憲章及び行動指針の策定：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）

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

### 【いま何故仕事と生活の調和が必要なのか】

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・ 安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
  - ・ 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
  - ・ 仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む
- など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあつては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

（多様な働き方の模索）

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させよう

とする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

（多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性）

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※ 「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

（明日への投資）

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

### 【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

#### ① 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

#### ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

#### ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

### 【関係者が果たすべき役割】

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとよ

り、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることのないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進める必要がある。

(企業と働く者)

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

(国民)

(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

(国)

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

(地方公共団体)

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

## 第2次にのみや男女共同参画プラン【改定版】

発行日 平成30(2018)年4月

編集・発行 二宮町政策総務部地域政策課

〒259-0196 神奈川県中郡二宮町二宮961番地

電話 0463-71-3311 FAX 0463-73-0134

E-mail : [kyodou@town.ninomiya.kanagawa.jp](mailto:kyodou@town.ninomiya.kanagawa.jp)