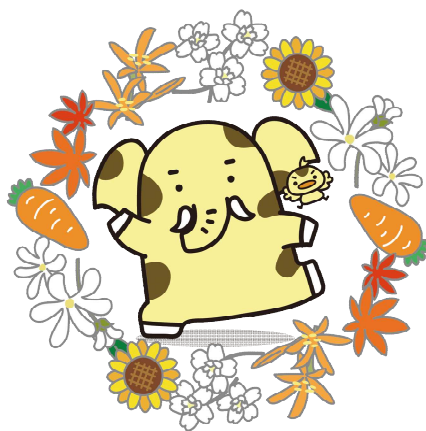


第4次にいざ 男女共同参画プラン

令和5年度（2023年度）～令和9年度（2027年度）



新座市

はじめに



男女が互いに人権を尊重し、「女性」や「男性」というイメージにあてはめてしまうことなく、一人ひとりが持っている個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、社会全体で取り組むべき課題です。

国においては、男女共同参画社会の実現に向け、国際社会における取組と連動しながら、平成11年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、それに基づく男女共同参画基本計画をはじめとする様々な取組を推進してきました。

また、本市においては、男性も女性も平等にいきいきと暮らすことができる元気の出るまちを築くため、平成12年に埼玉県下で初めてとなる「新座市男女共同参画推進条例」を制定し、積極的に様々な関連施策を推進してまいりました。

しかしながら、社会全体においては、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在し、これに基づく社会通念や慣行などが依然として残っています。

加えて、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大で、営業自粛等による非正規雇用労働者の減少や、育児介護等のケアワークの負担増など、女性への深刻な影響が明らかになりました。

同時に、これまでも指摘されてきた配偶者等からの暴力やひとり親家庭等の貧困がより表面化し、私たちの向き合うべき課題が浮き彫りになりました。

こうした状況を踏まえ、この度、本市では、「あらゆる分野で男女共同参画を進める意識づくり」、「誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり」及び「男女ともに働きやすい環境づくり」の3つの基本目標を掲げた「第4次にいざ男女共同参画プラン」を策定いたしました。

市民の皆様や事業者の皆様とともに、男女共同参画のまちづくりを一層推進し、誰もが自分らしく活躍できる魅力ある快適みらい都市を共創してまいりたいと考えておりますので、御理解、御協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、本プランの策定に当たりまして、貴重な御提言を頂きました新座市男女共同参画審議会の委員の皆様や、御協力を賜りました市民の皆様々に心から感謝を申し上げます。

令和5年3月

新座市長 並木 傑

◆目次

第1章 計画の概要

1	計画策定の趣旨	7
2	計画の基本理念	7
3	計画の基本目標	8
4	計画の位置付け	8
5	計画の期間	8
6	計画の推進に当たっての市民、事業者、市の役割	8
7	計画の推進	9
8	統計からみる新座市の現状	10

第2章 男女共同参画を取り巻く環境

1	国際的な動き	17
2	国の動き	18
3	埼玉県動き	20
4	新座市の取組	21

第3章 計画の内容

1	施策の体系	25
2	施策の展開	27
	・基本目標1 あらゆる分野で男女共同参画を進める意識づくり	27
	・基本目標2 誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり	32
	・基本目標3 男女ともに働きやすい環境づくり (女性の職業生活における活躍についての推進計画)	38

資料編

1	第4次にいざ男女共同参画プラン策定の経過	45
2	新座市男女共同参画審議会委員名簿	45
3	新座市男女平等意識・実態調査	45
4	男女共同参画に関する年表	46
5	関係法令等	52
	(1) 新座市男女共同参画推進条例	52
	(2) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	55
	(3) 男女共同参画社会基本法	60

(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	64
(5) 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律	71
(6) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	72
(7) 埼玉県男女共同参画推進条例	79
6 用語解説	81

◆ 本文中、※印の付いた用語は、資料編「6 用語解説」において詳細に説明しています。

新座市男女共同参画都市宣言

わたしたちは

性別にとらわれず 性別により差別されず

対等なパートナーとして

自らの意思により

あらゆる分野に共に参画し

責任を担う社会の実現をめざして

ここに 新座市を


男女共同参画都市とすることを宣言します

- 1 家事と育児と介護を共に担う家庭をつくれます
- 1 平等で働きやすい職場をつくれます
- 1 生涯にわたり男女平等意識を育む地域社会をつくれます
- 1 互いを認め思いやり人権を尊重するまちをつくれます
- 1 豊かな環境と平和な社会を願い世界に友情の輪を広げます

平成13年11月1日制定

第1章 計画の概要



 「※」印が付いている用語は、巻末で解説しています。

1 計画策定の趣旨

新座市では、男女共同参画社会の実現に向けて、平成6年に第1次計画となる「にいざ男女平等行動プラン」を策定して以降、各計画に基づき、これまでに各種の施策を積極的に推進してきました。近年では、「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）」が制定されるなど、女性が活躍できる環境が整ってきています。

しかしながら、家庭や地域・職場などあらゆる場面において依然として固定的な性別役割分担[※]意識や無意識の思い込み[※]が根強く残っており、自己の能力や個性を發揮できないと感じている人や不平等を感じている人などがいます。

これまでの成果や社会情勢の変化などを踏まえ、「女性の職業生活における活躍についての推進計画」を包括した新たな計画として「第4次にいざ男女共同参画プラン」を策定するものです。

なお、第4次にいざ男女共同参画プランの策定については、令和2年度に策定予定であった本市の最上位計画「第5次新座市総合計画」が新型コロナウイルス感染症等の影響で策定が2年延期になったことに伴い、当該計画と整合性を図る必要がある本計画についても、策定が2年延期となりました。計画休止期間中（令和3年度～4年度）は、新型コロナウイルス感染症等の影響で様々な制限があることを考慮しつつ、引き続き可能な範囲で「第3次にいざ男女共同参画プラン」に沿った各種事業を実施し、男女共同参画の推進を図りました。

《新座市の男女共同参画計画の推移》

第1次計画	にいざ男女平等行動プラン	(計画期間：平成 6年度～12年度)
第2次計画	第2次にいざ男女平等行動プラン	(計画期間：平成13年度～17年度)
第3次計画	にいざ男女共同参画プラン	(計画期間：平成18年度～22年度)
第4次計画	第2次にいざ男女共同参画プラン	(計画期間：平成23年度～27年度)
第5次計画	第3次にいざ男女共同参画プラン	(計画期間：平成28年度～32年度)

【本計画】

第6次計画	第4次にいざ男女共同参画プラン	(計画期間：令和5年度～9年度)
-------	-----------------	------------------

2 計画の基本理念

新座市男女共同参画推進条例[※]においては、女性も男性も平等にいきいきと暮らすことができる豊かで活力あるまちを目指して、以下の6つの基本理念を掲げています。

- (1) 社会のあらゆる分野において、男女が個人としての尊厳が重んじられ、差別的取扱いを受けず、個人として能力が發揮できる機会を確保すること。
- (2) 性別による役割分担等に基づく社会の制度や慣行が、社会における男女の自由な選択に影響を及ぼさないように配慮すること。
- (3) 施策や方針の立案・決定に、男女が共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が相互の協力と社会の支援の下、家庭生活における活動と社会生活における活動に同等に参画することができるようにすること。

- (5) 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されること。
- (6) 国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、施策を推進していくこと。

3 計画の基本目標

新座市男女共同参画推進条例[※]第3条の基本理念や社会情勢の変化、働く場面において女性の力がいまだに潜在化していることなどを踏まえ、以下の3つの基本目標を設定し、施策を推進していきます。

- 基本目標1 あらゆる分野で男女共同参画を進める意識づくり
- 基本目標2 誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり
- 基本目標3 男女ともに働きやすい環境づくり

4 計画の位置付け

- この計画は、新座市男女共同参画推進条例第9条の規定に基づく基本計画であり、かつ、「第5次新座市総合計画」や諸関連計画との整合性を図った計画です。
- この計画は、男女共同参画社会基本法[※]第14条第3項に規定される「市町村男女共同参画計画」です。
- この計画の「基本目標3 男女ともに働きやすい環境づくり」は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律[※]第6条第2項に規定される「市町村推進計画」です。

5 計画の期間

この計画の期間は、令和5年度（2023年度）から令和9年度（2027年度）までの5年間とし、社会情勢の変化に的確に対応するため、5年後に見直しを行います。

令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)
				
				計画の見直し

6 計画の推進に当たっての市民、事業者、市の役割

この計画の推進に当たっては、市民、事業者、市のそれぞれが役割と責任を持って、協働して取り組むことが重要です。市民、事業者、市のそれぞれが次の役割を果たすこととします。

市民

- 一人ひとりが、家庭や職場、学校、地域、その他の社会のあらゆる分野において相互に協力し、主体的かつ積極的に男女共同参画の推進に努めます。
- 女性も男性も、固定的な性別役割分担[※]意識や無意識の思い込み[※]にとらわれず、家庭生活や

職場、地域活動などにおいて、それぞれの能力を発揮して共に責任を担い、また、権利を分かち合います。

- 男女共同参画社会の形成に向けた各主体の取組について理解し、積極的に協力していきます。

事業者

- 職場において男女の均等な機会を確保するなど、事業活動における男女共同参画を主体的かつ積極的に推進するように努めます。
- 女性も男性も、職業生活と家庭や地域の活動を両立できるよう、職場環境の整備に努めます。
- 男女共同参画社会の形成に向けた各主体の取組について理解し、積極的に協力していきます。

市

- 市民や事業者に対する、男女共同参画社会の基本理念の浸透を図るため、啓発活動等を実施していきます。
- 市民一人ひとりが能力を発揮することができ、性別にとらわれない多様な生き方が選択できるような環境の整備を進めます。
- 国や県と十分な連携を図り、市民や事業者と協働して、男女共同参画社会の形成に向けた施策を実施します。

7 計画の推進

本計画を推進するに当たっては、以下の点に留意するものとします。

(1) 計画推進体制の充実

ア 庁内推進体制の充実

関連各課と課題を共有し、相互に連絡調整を図りながら、総合的・計画的に施策を推進していきます。

イ 市民・事業者との連携

計画の推進に当たっては、市民や事業者と市の協力体制が重要であるため、新座市男女共同参画審議会等との連携を図ります。

(2) 国・県・関係機関との連携

計画を推進するに当たって、国や県の男女共同参画関係機関と連携したり、他市町村との情報交換を行います。

(3) 計画の進行管理

ア 進捗状況の管理

毎年度、計画の進捗状況を把握して年次報告書を作成の上、新座市男女共同参画審議会による評価・点検を行います。

イ 計画の基本目標に関する情報の収集・調査研究

計画を効果的に推進するため、新座市市民意識調査や新座市男女平等意識・実態調査などの各種調査や男女共同参画に関する情報収集、調査及び研究を行います。

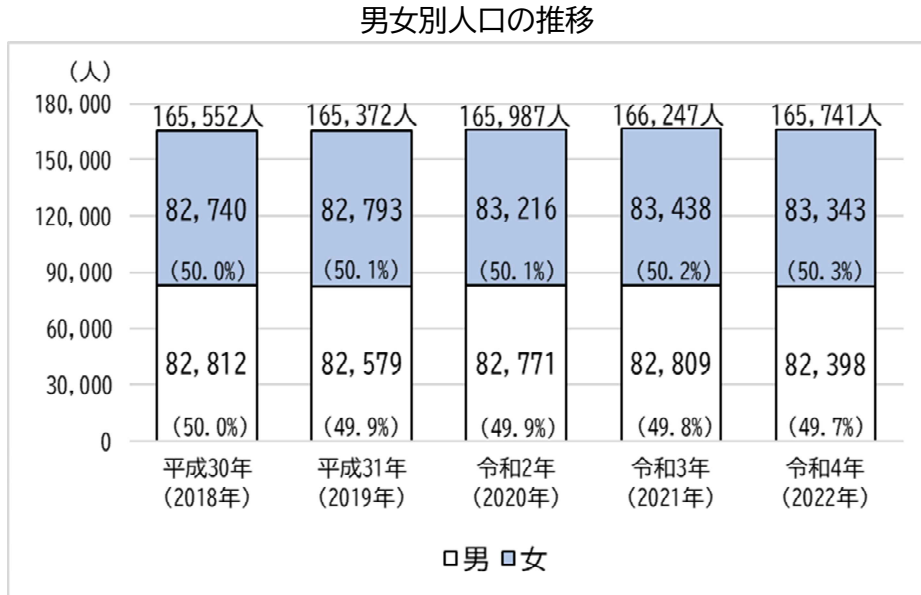
ウ 情報公開の推進

計画の進捗状況や男女共同参画審議会の審議内容などの情報公開を進めます。

8 統計からみる新座市の現状

(1) 人口の推移

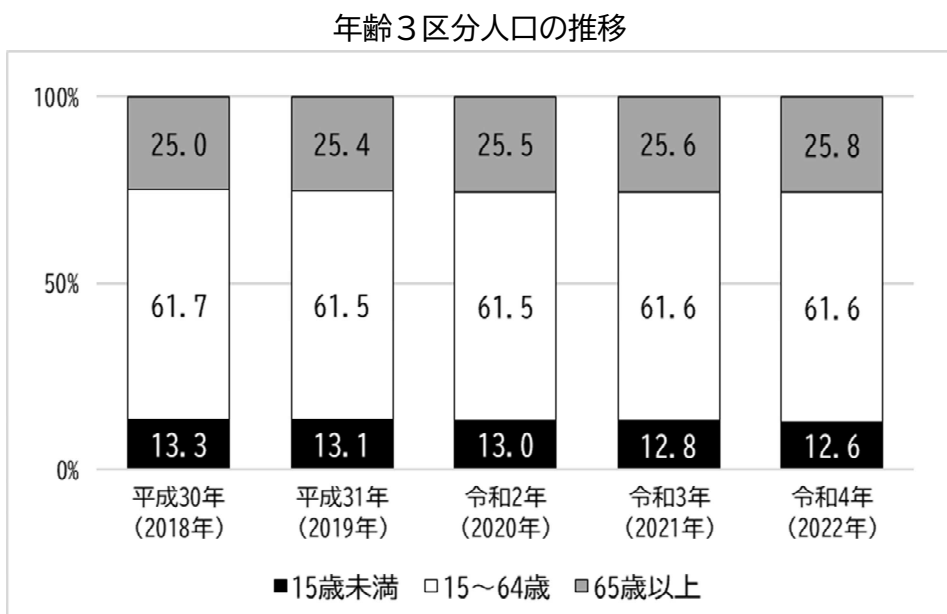
本市の人口は、令和4年（2022年）4月1日現在、165,741人です。人口に占める男女の比率に大きな変化はありません。



資料：統計にいざ（各年4月1日現在）

(2) 年齢3区分人口の推移

本市の年齢3区分人口は、平成30年（2018年）からの5年間は、大きな変化はありません。

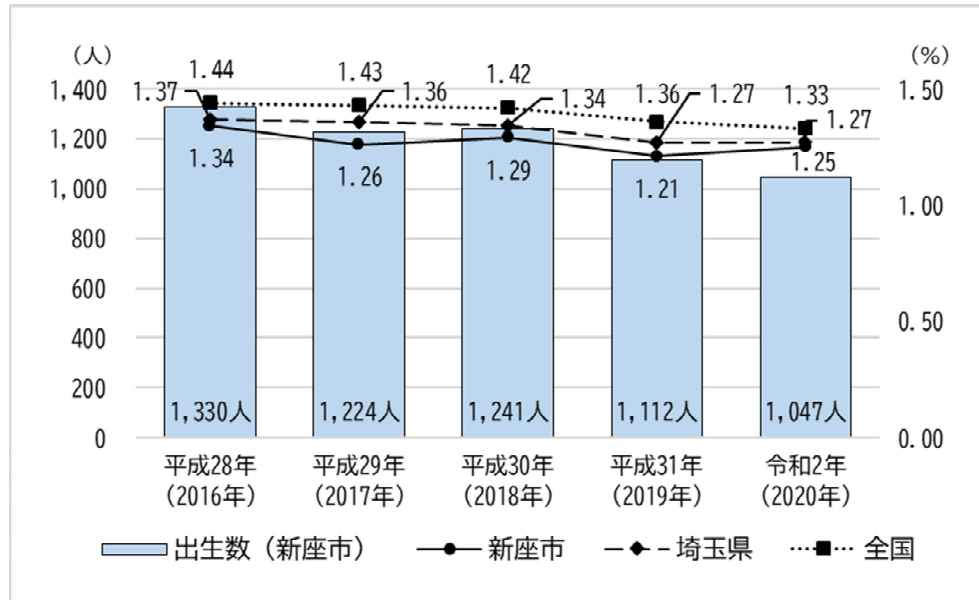


資料：統計にいざ（各年4月1日現在）

(3) 合計特殊出生率

本市における令和2年（2020年）の合計特殊出生率（一人の女性が一生の間に生む子どもの平均数を示す指標。15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計することによって求める。）は、1.25となっています。

合計特殊出生率の推移



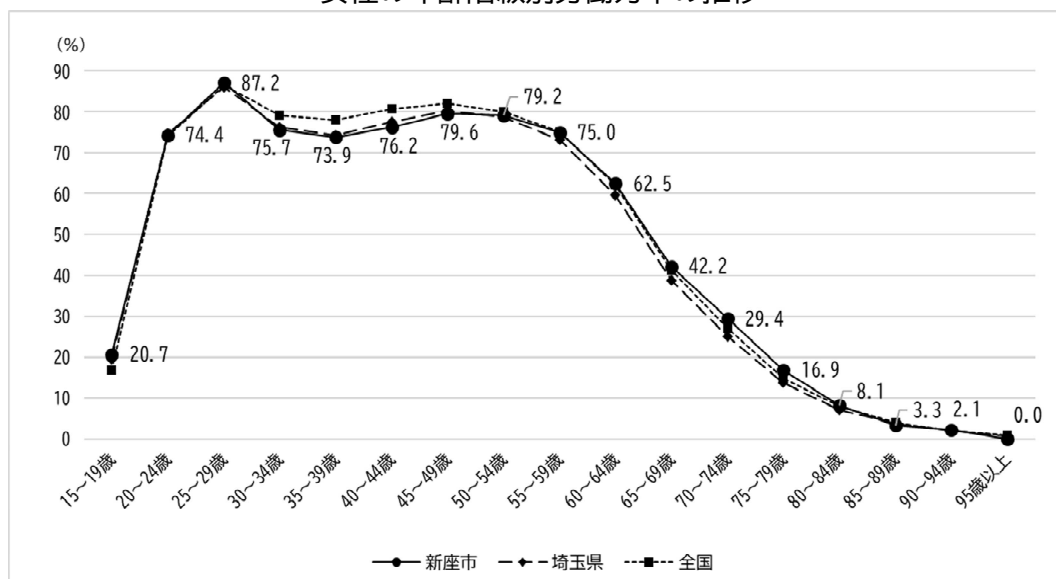
資料：埼玉県の人口動態概況（埼玉県保健政策課）

(4) 女性の年齢階級別労働力率（国・県・新座市）

本市の女性の労働力率※（15歳以上人口に占める労働人口）の推移を見ると、25～29歳が87.2%と最も高く、次いで45～49歳が79.6%と高くなっています。

一方で30～39歳では労働力率の低下が見られます。埼玉県や国と比べると、若干低い状況にあります。

女性の年齢階級別労働力率の推移



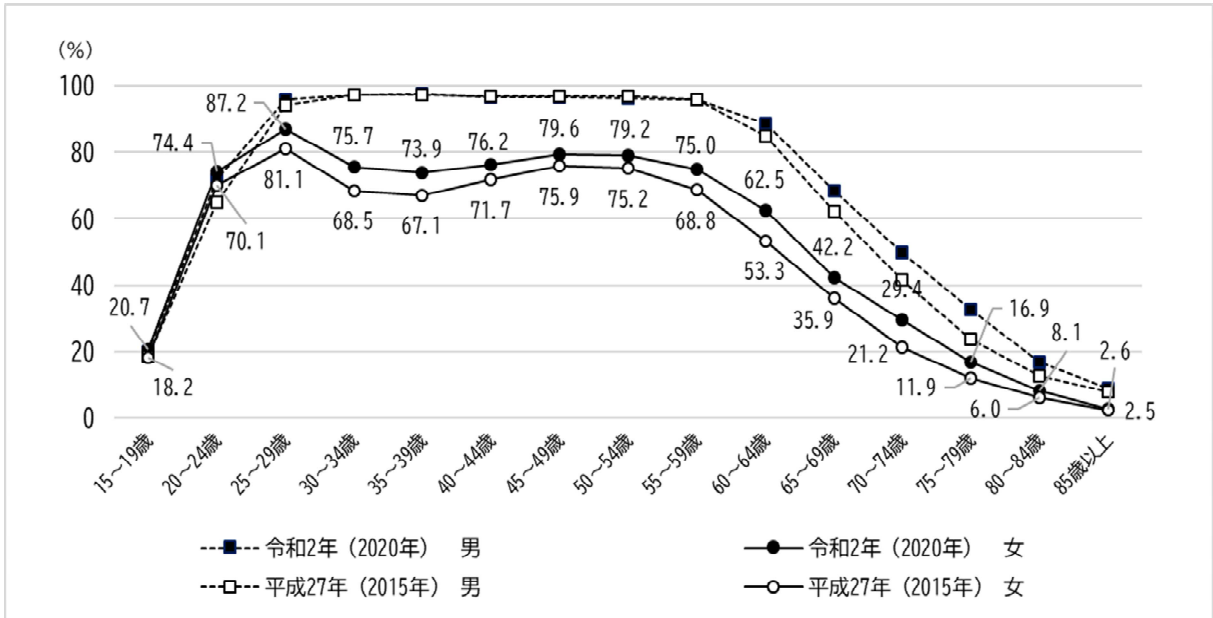
資料：総務省統計局「令和2年国勢調査」

※労働力率については、労働力状態「不詳」の者を除いて算出

(5) 年齢階級別労働力率（新座市男女別）

本市の令和2年（2020年）の女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働人口）は、平成27年（2015年）と比べるとM字カーブの底が上昇しています。これは、未婚化の進展だけでなく、結婚・出産を経ても就業を希望する層が増えていることなどが要因として考えられます。男性の労働力率については、女性に見られるような労働力率の低下は見られません。

年齢階級別労働力率の推移

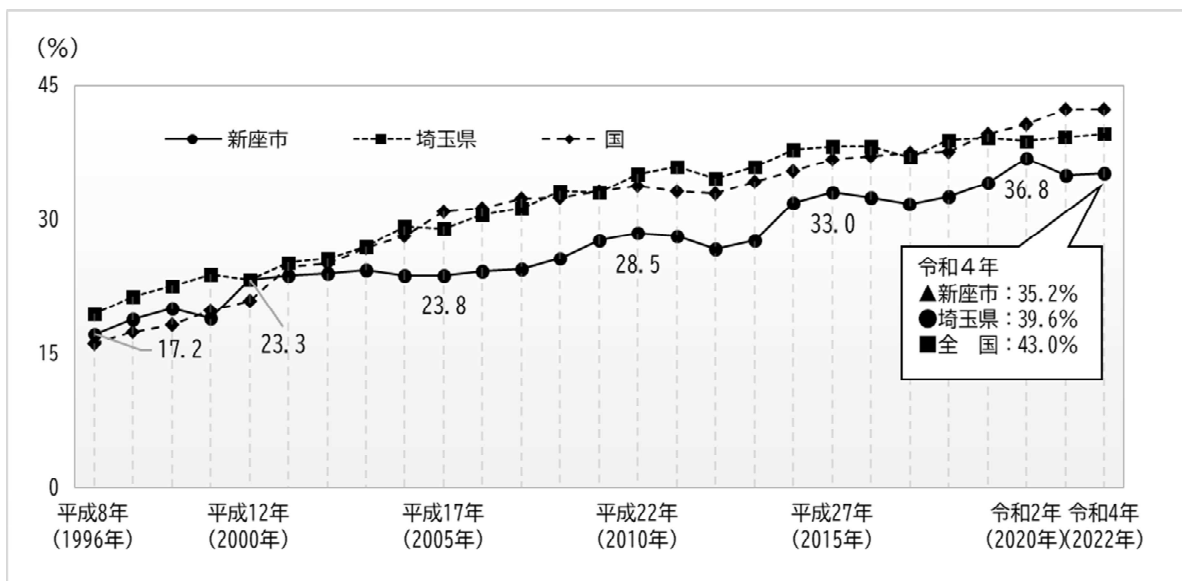


資料：総務省統計局「令和2年国勢調査」及び「平成27年国勢調査」
*労働力率については、労働力状態「不詳」の者を除いて算出

(6) 審議会等における女性の登用状況

新座市の審議会等における女性の登用状況は、令和4年（2022年）では35.2%となっており、近年はやや増加していますが、埼玉県や国と比べると、若干低い状況にあります。

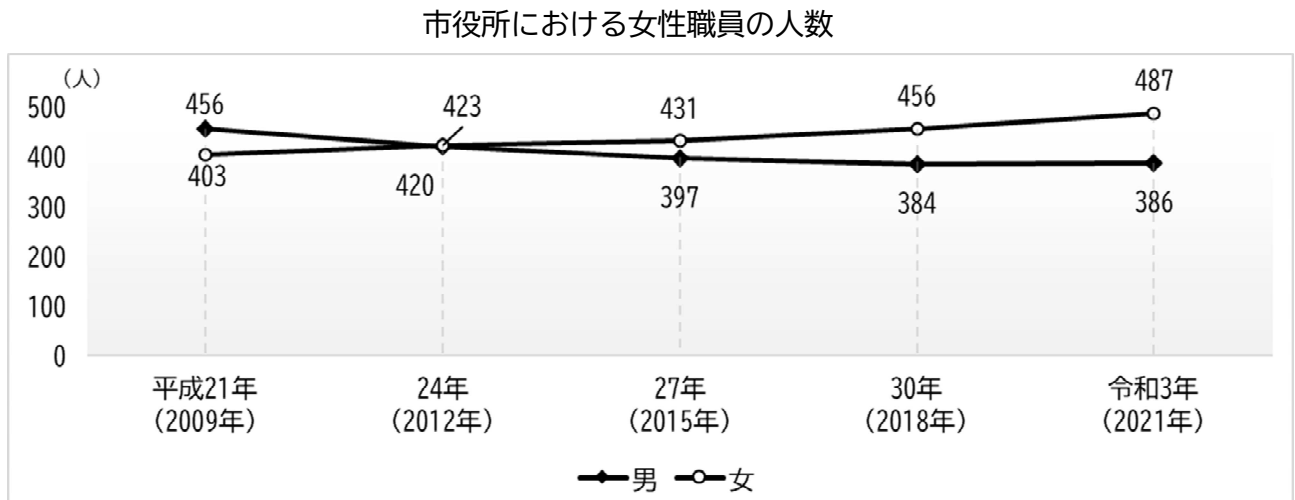
審議会等における女性の登用状況



資料：人権推進室

(7) 市役所における女性職員の人数

市職員のうち女性職員の人数は、平成24年（2012年）を境に増加傾向にあります。



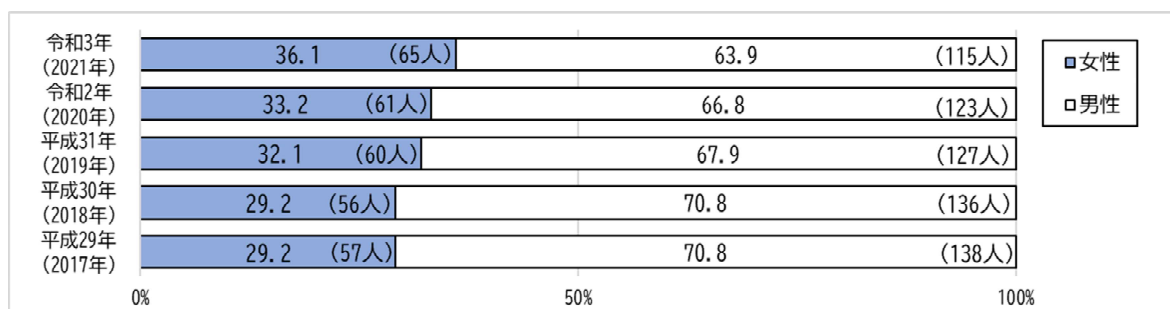
資料：統計にいざ（各年1月1日現在）
 ＊市長、副市長及び教育長を除く。
 ＊再任用フルタイム職員を含む。

(8) 女性職員の管理職への登用率

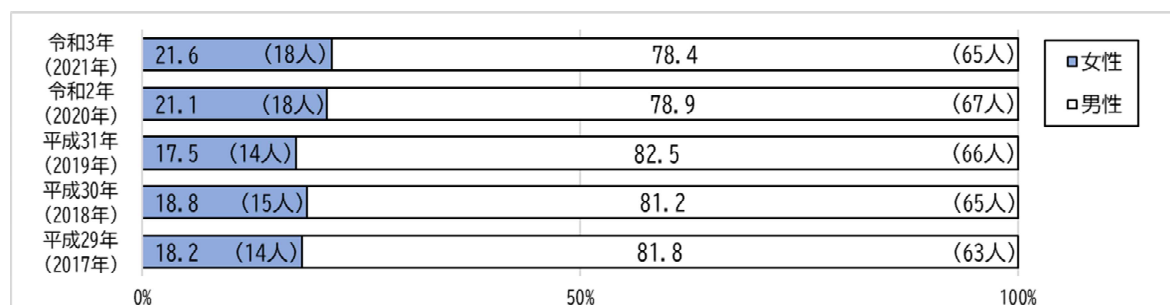
市職員のうち副課長級以上に占める女性職員の割合は、平成29年（2017年）と令和3年（2021年）を比べると、6.9ポイント増加しています。

また、課長級以上に占める女性職員の割合は、平成29年（2017年）と令和3年（2021年）を比べると、3.4ポイント増加しています。

副課長級以上に占める女性割合



課長級以上に占める女性割合

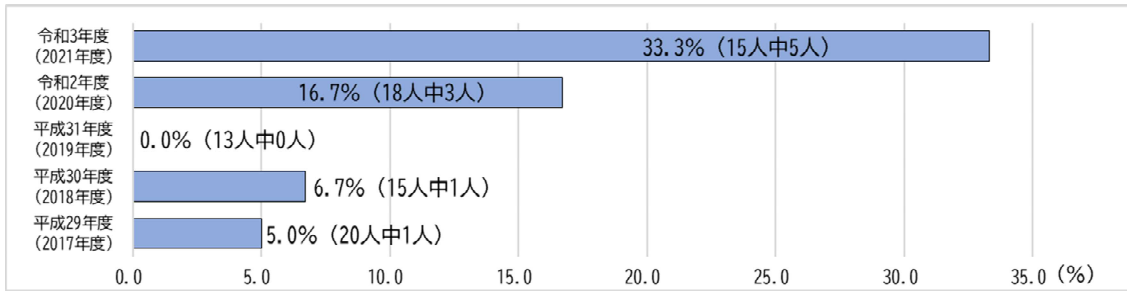


資料：人事課

(9) 男性職員の育児休業の取得率

市職員のうち男性職員の育児休業の取得率は、平成29年（2017年）と令和3年（2021年）を比べると、28.3ポイント増加しています。

男性職員の育児休業の取得率

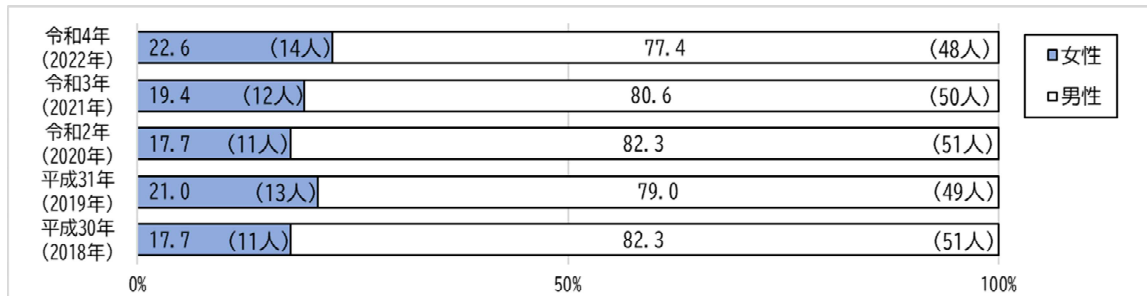


資料：第4次新座市特定事業主行動計画の進捗状況
* () 内の数字は、その年度に子が出生した職員のうち育児休業を取得した職員数

(10) 町内会の方針決定への参画

町内会長等の地域活動では、方針決定に関わる役職である町内会長のうち、女性の占める割合は令和4年（2022年）では、22.6%となっています。

町内会における女性の会長の割合



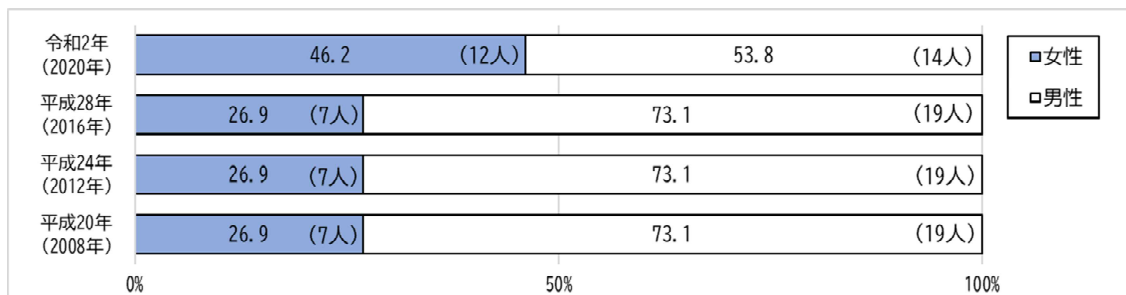
資料：地域活動推進課（各年6月1日）

(11) 市議会への参画

市議会における女性議員は、令和2年（2020年）は46.2%となっており、平成20年（2008年）と比べると19.3ポイントと大幅に増加しています。

なお、令和2年（2020年）は、埼玉県内で最も女性議員の多い市議会となっており、市区別の全国ランキングでは、3位（同率1位が2自治体）となっております。

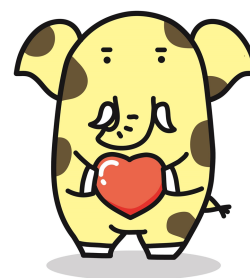
市議会における女性議員の割合




資料：議会事務局、埼玉県統計年鑑

*全国ランキングについては、内閣府「市区町村女性参画状況見える化マップ」による

第2章 男女共同参画を取り巻く環境



 「※」印が付いている用語は、巻末で解説しています。

1 国際的な動き

◆ 「国際婦人年※」と「国連婦人の10年※」

昭和47年(1972年)の第27回国連総会において、女性の地位向上のために世界規模の行動を行うべきことが提唱され、昭和50年(1975年)を「国際婦人年※」とすることが決定されました。

また、昭和50年(1975年)の第30回国連総会において、昭和51年(1976年)から昭和60年(1985年)までを「国連婦人の10年-平等・発展・平和-」とすることが宣言されました。

◆ 「女子差別撤廃条約」と「家族的責任を有する労働者条約（ILO第156号条約）※」

昭和54年(1979年)の国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）が採択されました。この条約では、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であると定義されています。

また、これを受けて、昭和56年(1981年)には、ILO（国際労働機関）により「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（第156号条約）」が採択されました。この条約は、子どもや近親者の面倒を見るために職業生活に支障をきたすような男女の労働者に対して、各種の保護や便宜を提供し、家族的責任と職業的責任とが両立できるようにすることが目的とされています。

◆ 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略

昭和60年(1985年)は、ケニアのナイロビにおいて「国連婦人の10年」最終年世界会議（第3回世界女性会議※）が開催されました。この会議では、国連婦人の10年の目標である「平等・発展・平和」の継続を確認するとともに、西暦2000年に向けて各国等が積極的措置を採る上でのガイドラインである「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。

◆ 「北京宣言※」と「北京行動綱領※」

平成7年(1995年)に中国・北京で開催された第4回世界女性会議(北京会議)において、国際的な男女共同参画の取組の規範となる「北京宣言・行動綱領」が採択されました。この宣言及び行動綱領には、女性の貧困、教育と訓練、健康などの12の重大問題領域に沿って、女性のエンパワメント※を推進するためのアジェンダ（課題）が記載されており、現在まで、男女共同参画・女性活躍のための活動の国際的基準となっています。国際社会ではこうした基準が策定されたことを記念して、5年ごとに過去5年の進捗と今後の課題を世界全体で振り返る取組が行われています。

なお、令和2年(2020年)3月には、第64回国連女性の地位委員会※が、ニューヨークの国連本部で開催されましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、会期が大幅に短縮されるとともに規模を縮小した開催となりました。

会合は政治宣言（「第4回世界女性会議から25周年を迎えるに当たっての政治宣言」）や各種決議等の採択が行われた後に休会となり、加盟国からの発言の機会は見送られました。

◆ 持続可能な開発のための2030アジェンダの採択

持続可能な開発目標 (SDGs : Sustainable Development Goals) ※とは、平成27年 (2015年) 9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、「2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標」のことで、

17のゴール・169のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない」社会の実現が理念とされています。

目標5では「ジェンダー※平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメント※」が掲げられており、本計画とかかわりが深い項目となっています。

2 国の動き

◆ 国内行動計画の策定

昭和52年 (1977年) に、世界行動計画を国策に取り入れるため、最初の「国内行動計画」が策定されました。その後、昭和62年 (1987年) に「西暦2000年に向けての新国内行動計画」、平成8年 (1996年) に「男女共同参画2000年プラン」が策定され、男女共同参画に係る施策の基本方針となりました。

◆ 男女共同参画社会基本法※の制定

平成11年 (1999年) に、男女共同参画社会の実現に向けた取組を行う上での法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。男女共同参画社会の実現を最重要課題に位置付け、その実現に向けての国・地方公共団体及び国民の責務と施策の基本となる事項等などが明らかにされました。

◆ 男女共同参画基本計画の策定

平成12年 (2000年) に、男女共同参画社会基本法に基づき、「男女共同参画基本計画」が策定され、また平成13年 (2001年) には、男女共同参画の推進体制をより充実したものにすため、内閣府内に「男女共同参画局」が設置されました。

平成17年 (2005年) に策定された第2次男女共同参画基本計画では、12の重点目標が定められ、科学技術や防災などが新たな取組の分野として追加されました。さらに、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」について、「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。」との目標が明記されました。

平成22年 (2010年) に策定された第3次男女共同参画基本計画では、男性、子どもにとっての男女共同参画や貧困など様々な困難な状況に置かれている人々への対応等が盛り込まれるなど、改めて強調すべき視点が示されました。

平成27年 (2015年) に策定された第4次男女共同参画基本計画では、男性中心型労働慣行等の変革やあらゆる分野における女性の活躍などが盛り込まれたほか、東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、防災・復興施策への男女共同参画の視点の導入などが強調されました。

令和2年 (2020年) に策定された第5次男女共同参画基本計画では、「2020年30%目標」※に向けて、女性就業者数や上場企業女性役員数の増加等、道筋をつけてきたにもかかわらず、全体として「30%」の水準に達しそよとは言えない状況及びジェンダーギャップ指数※の順位から分か

るように国際的に見ても女性の政治・経済分野への参画が遅れていることを踏まえ、指導的地位への女性登用等が強調されました。

◆ 「育児・介護休業法[※]」の施行

平成7年(1995年)に成立した「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(育児・介護休業法)」は、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる雇用環境の整備が目的とされており、平成21年(2009年)には、子の看護休暇制度の拡充や介護休暇が新設されるなどの一部改正が行われました。

また、令和3年には産後パパ育児制度(出生時育児休業制度)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化がされるなどの一部改正が行われました。

◆ 「DV防止法[※]」の施行

平成13年(2001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」が施行されました。「保護命令」が創設され、生命身体に危害を受けるおそれがある場合は、裁判所が加害者を引き離すための命令を発することができるようになりました。

平成16年(2004年)の一部改正では、都道府県に基本計画の策定が義務付けられたほか、配偶者からの暴力の定義が精神的暴力、性暴力を含むものとして拡大されるとともに、保護命令制度が拡充されました。

平成19年(2007年)の一部改正では、保護命令制度が更に拡充されるとともに、市町村に対する基本計画の策定の努力義務等が規定されました。

平成25年(2013年)の一部改正では、法の適用対象が事実上の婚姻関係にある者に加え、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者に拡大され、法律名も「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)」に改められました。

令和元年(2019年)の一部改正では、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、保護の対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確化されました。

◆ 「次世代育成支援対策推進法[※]」の施行

平成15年(2003年)に「次世代育成支援対策推進法」が成立し、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う次世代育成支援対策が進められてきました。この法律は、10年間の時限立法でしたが、少子高齢化を背景に、平成26年(2014年)の一部改正により更に10年間延長されることとなりました。

◆ 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章[※]」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針[※]」

平成19年(2007年)に、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、社会全体での仕事と生活の双方の調和の実現に向けた決意が表明されました。

なお、「憲章」では、『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。』とされており、ワーク・ライフ・バランスを実現することが社会全体を豊かにするものであることが明記されています。

◆ 「女性活躍推進法^{*}」の施行

平成27年(2015年)に、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、「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)」が施行されました。

これにより、女性の職業生活における活躍の推進計画の策定が地方公共団体の努力義務とされたほか、国や地方公共団体、労働者が301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが義務付けられました。

令和4年(2022年)の一部改正では、女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」が追加され、常用労働者301人以上の大企業に対し、情報公表が義務付けられました。

3 埼玉県動き

◆ 「埼玉県男女共同参画推進条例」の制定

埼玉県では、全国に先駆けて平成12年(2000年)3月に「埼玉県男女共同参画推進条例」が制定されました。

◆ 「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」の策定

平成14年(2002年)2月に、埼玉県男女共同参画推進条例の規定に基づく初の基本計画として、「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」が策定されました。その後、平成19年(2007年)にはこのプランを見直した「埼玉県男女共同参画プラン」が策定され、令和4年(2022年)には現計画となる「埼玉県男女共同参画基本計画」が策定されました。

◆ 男女共同参画関連の取組

埼玉県の施策を実施するとともに、県民や市町村の取組を支援するため、「埼玉県男女共同参画推進センター(愛称・With You^{ウィズ ユー}さいたま)」が設置されました。平成20年(2008年)には、同センター内に子育て期の女性の再就職を支援するため、「埼玉県女性キャリアセンター」が設置されました。また、女性の活躍による経済の活性化を目指す埼玉版ウーマノミクスプロジェクトが積極的に推進されています。

◆ 「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」の公布・施行

性の多様性が尊重された社会の実現を目指して「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」が令和4年(2022年)7月に公布・施行されました。

この条例は、自分が好きになる相手、性的な関心の対象となる性についての指向(性的指向)や、自分の性についての認識(性自認)が、地域、学校、職場などで尊重され、差別や偏見を受けることなく、安心して生活できる性の多様性が尊重された社会を目指して制定されました。

4 新座市の取組

◆ 男女共同参画推進基本計画の策定

平成6年(1994年)に、男女共同参画の推進に関する第1次の基本計画として、「にいざ男女平等行動プラン」を策定しました。平成12年(2000年)の「新座市男女共同参画推進条例[※]」施行後、この条例に基づく初めての基本計画となる「第2次にいざ男女平等行動プラン」を平成13年(2001年)に策定しました。以後、計画の検証・見直しを5年ごとに行い、本市における男女共同参画社会実現のための重要な指針としています。

◆ 「新座市男女共同参画推進条例[※]」の施行

平成11年(1999年)の国における「男女共同参画社会基本法[※]」の制定、平成12年(2000年)4月の埼玉県における「埼玉県男女共同参画推進条例」の制定を受け、男女共同参画社会の実現に積極的に取り組む市の姿勢を明示するため、同年7月に他の市区町村に先駆け、全国で4番目、埼玉県下で初めての「新座市男女共同参画推進条例」を施行しました。

◆ 「新座市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」の策定

DV[※]被害者に対する支援体制をより確固としたものにするため、「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」を平成24年(2012年)に策定しました。以後、計画の検証・見直しを5年ごとに行っています。

◆ 市民に向けた取組

平成7年(1995年)から男女平等情報紙(現・男女共同参画情報紙)「For You[※]」を発行し、男女共同参画に関する情報の提供を行っています。

また、平成12年(2000年)10月には、新座市男女共同参画推進条例の規定に基づき、市民が性別による差別的取扱いなど男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合の相談窓口となる「女性困りごと相談室[※]」を設置しました。

令和4年4月1日の機構改革により、女性困りごと相談室は閉室することとなりましたが、その業務は福祉相談室に移管されました。なお、福祉相談室は福祉事務所に設置されたことから、DV被害者に対する支援等については、より一層支援体制の強化が図られることとなりました。

平成13年(2001年)11月1日の市制施行記念日には、男女共同参画都市を宣言するとともに、同年12月には、国(内閣府)との共催で男女共同参画都市宣言記念事業を実施しました。

さらに、平成14年(2002年)には、男女共同参画社会の形成を推進するための活動拠点となる施設として、「男女共同参画推進プラザ[※]」を生涯学習センターとの複合施設「にいざほっとぱらざ」内に開設しました。男女共同参画推進プラザは、にいざほっとぱらざの賃貸借契約の終了に伴い、令和3年3月31日をもって閉館しましたが、男女共同参画推進プラザで行っていた事業は、人権推進室が引き継いで実施しています。

一方、平成15年(2003年)には、市が収集し、又は、発行する公文書のうち、法令(法律、政令、省令、告示等)による定めがあるものを除き、性別記載欄を削除しました。これは、性的マイノリティ当事者の中には、市が扱う申請書等の様式に性別記載欄がある場合、性自認とは違う性別を選択することに抵抗感を抱いたり、窓口で性別を再確認されたりすることに精神的苦痛を感じている方がおられることに配慮し、いち早く取組を実施したものです。

このほか、平成25年(2013年)からは、市が行事などで実施するアンケートについても、性別(男女)記載欄を設けないか、又は、参加者の男女比率を把握したい場合などにおいても、男女のほかに「回答しない」という欄を設けるようにしました。

◆ 職員に向けた取組

平成8年(1996年)に全国で初めて「職員旧姓使用取扱要領」を制定するとともに、平成11年(1999年)には、「新座市職員のセクシュアル・ハラスメント^{*}の防止に関する規程」を制定しました。平成17年(2005年)には、DV^{*}被害者への不適切な対応による二次的被害を防止するため、職員向けの啓発パンフレットを作成するとともに、研修を実施しました。

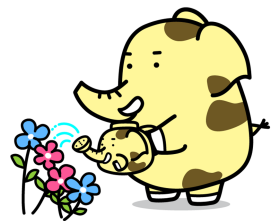
また、「地方公務員の育児休業等に関する法律」の制定に伴い、平成4年(1992年)に制定した「新座市職員の育児休業等に関する条例」について、平成18年(2006年)及び20年(2008年)に一部改正を行い、育児休業を取りやすくする職場環境を整備しました。

平成21年(2009年)には、「育児・介護休業法^{*}」が一部改正され、国においても男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備が行われたことに対応し、「新座市職員の育児休業等に関する条例」を一部改正し、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等にかかわらず、育児休業や育児短時間勤務等を可能とするなどしたほか、「産後パパ育休」制度の新設などにより、育児及び介護に関する制度の拡充を図りました。

このほか、本市が一事業主として策定した「第4次新座市特定事業主行動計画」においては、育児休業や年次有給休暇の取得目標値等を定めるなど、職員のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)^{*}に関する取組を進めています。

また、令和6年度(2024年度)までに、課長級以上に占める女性職員の割合を25%以上、副課長級以上に占める女性職員の割合を40%以上とするなど、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組も進めています。

第3章 計画の内容



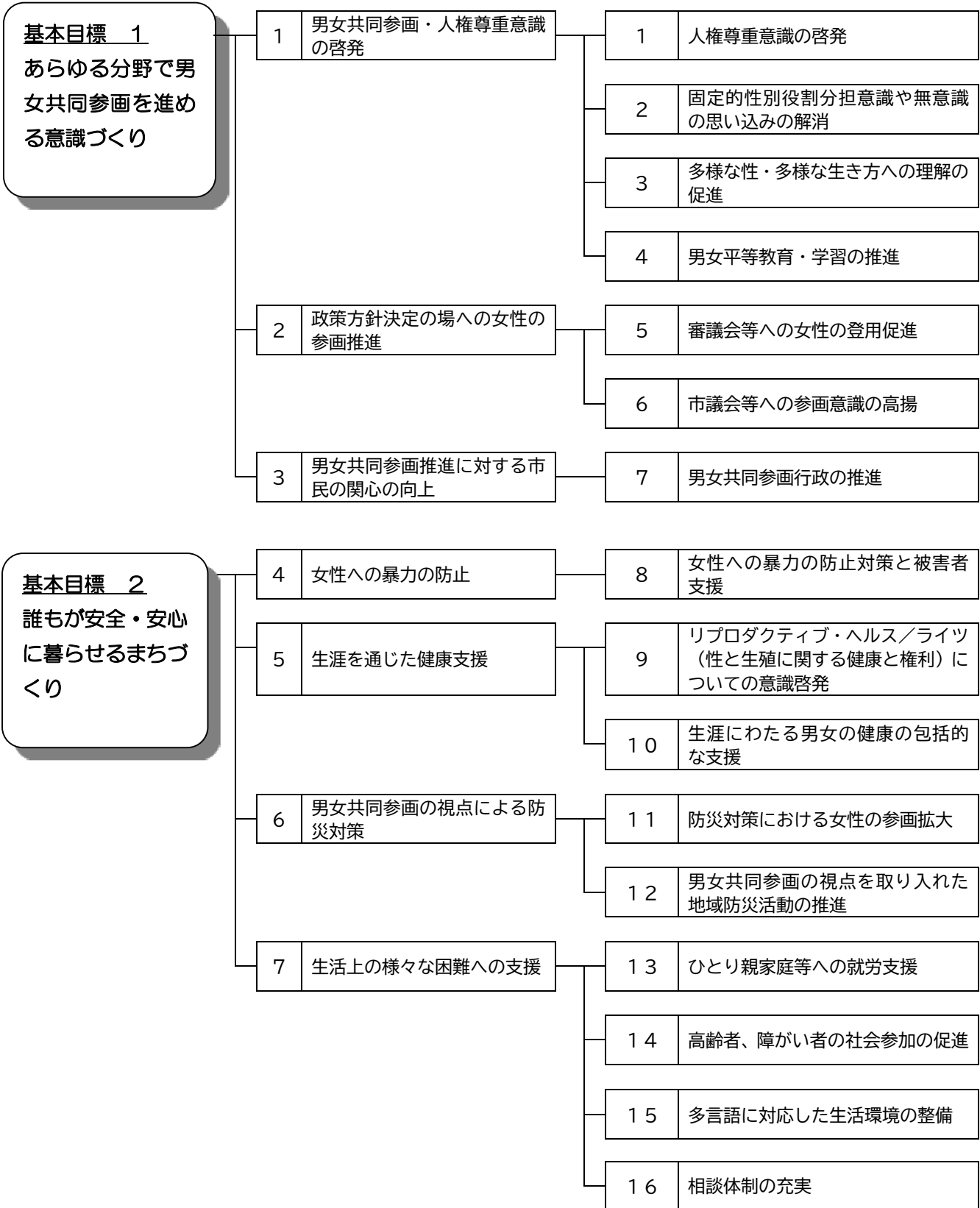
 「※」印が付いている用語は、巻末で解説しています。

1 施策の体系

< 基本目標 >

< 方針 >

< 施策 >

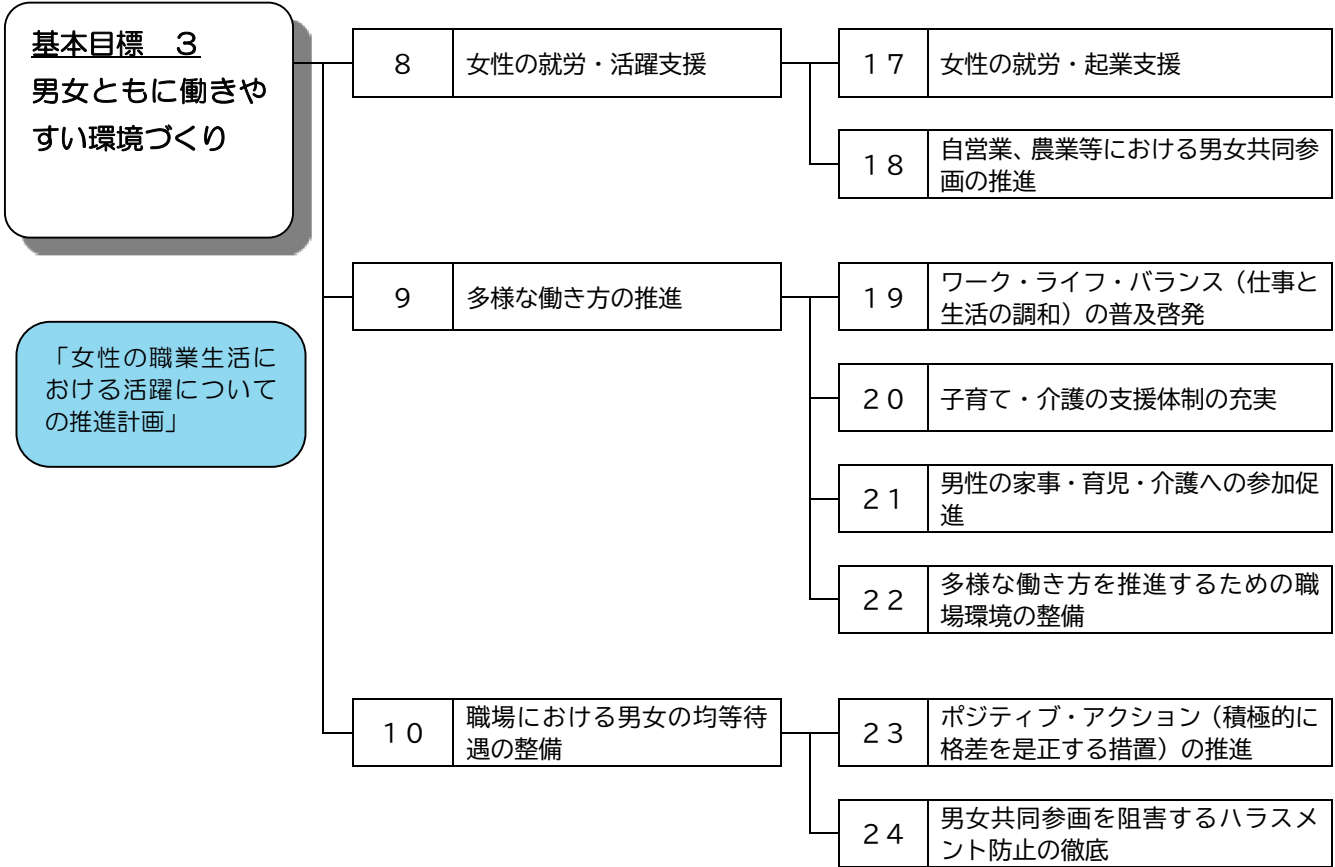


1 施策の体系

< 基本目標 >

< 方針 >

< 施策 >



2 施策の展開

基本目標1 あらゆる分野で男女共同参画を進める意識づくり

男女共同参画社会とは、女性も男性も性別、年齢、就業や結婚の有無、性的指向などにとらわれず、互いにその人権を尊重し合い、一人ひとりの個性と能力が十分に発揮できる社会のことです。この男女共同参画社会を実現するためには、市民一人ひとりが男女共同参画について正しく理解することが大切です。

そのためには、日常生活における制度や慣習に見られる固定的な性別役割分担※¹意識や無意識の思い込み※²を解消していくとともに、一人ひとりが「多様な生き方」を自ら選ぶことができ、お互いに認め合うことができる環境をつくっていくことが大切です。

令和元年度（2019年度）に実施した新座市男女平等意識・実態調査によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に肯定的な考え方を示す人が、女性は27.4%、男性は32.8%となっており、5年前の調査よりおよそ4～10ポイント減少してはいますが、実際の生活においては、いまだに家事、子育て、介護などは主に女性が担っていることも、この調査結果から分かっています。男女の地位の平等感についても、男性が優遇されていると感じている人が多いことから、依然として固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの意識が根強く存在していると言えます。

男女共同参画に対する理解を浸透させるため、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において教育・啓発活動の充実を図り、だれもが尊重され、個性能力を十分に発揮し、いきいきと暮らすことができる環境づくりを進めます。

MEMO

※1 固定的な性別役割分担

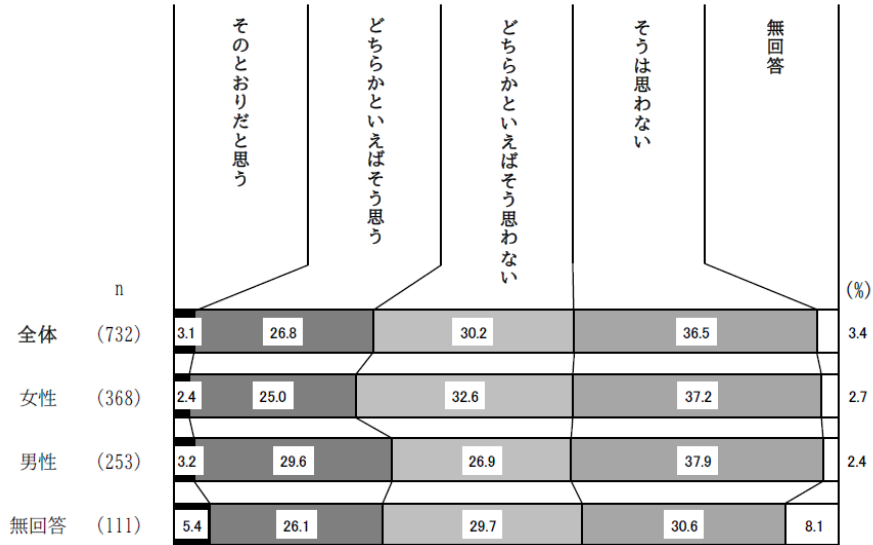
男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。

※2 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみ込まれ、既成概念、固定観念となっていく。

■性別役割分担意識

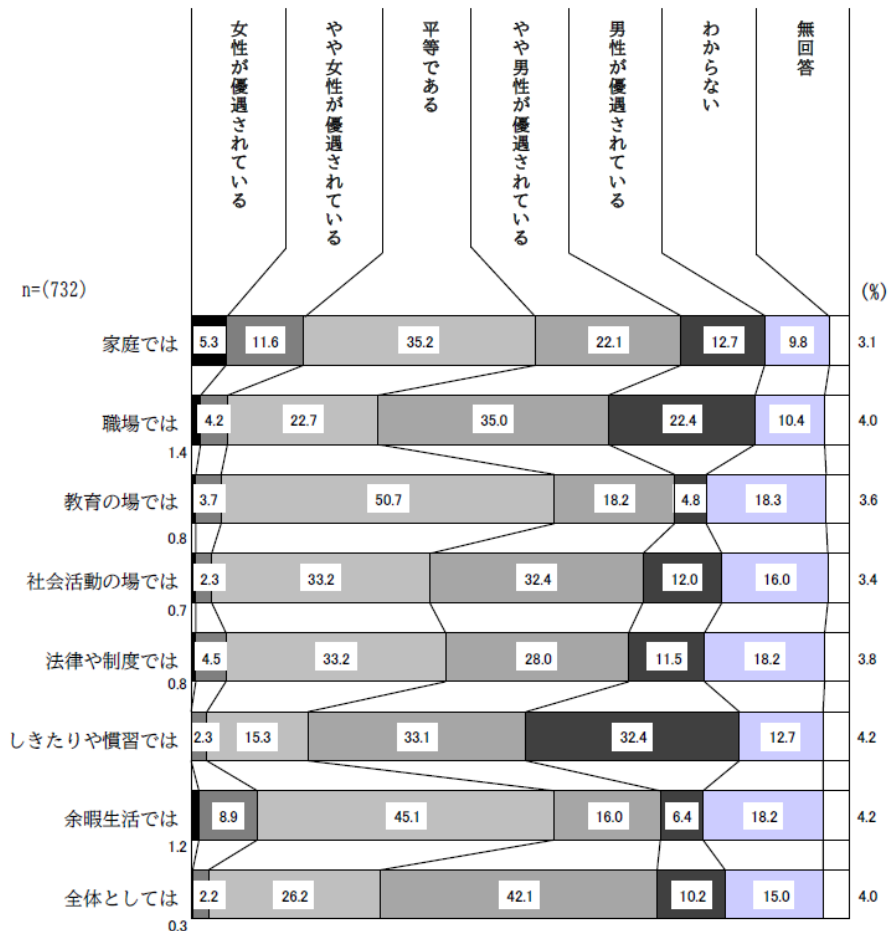
問. 「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか。(○は一つ)



資料：新座市男女平等意識・実態調査（令和2年3月）

■男女の地位の平等感

問. 次にあげる分野において、男女の地位は平等であると思いますか。(○は各項目に一つ)



資料：新座市男女平等意識・実態調査（令和2年3月）

方針 1 男女共同参画・人権尊重意識の啓発

あらゆる機会を通じて、男女共同参画や人権尊重に関する意識啓発を推進します。

施策1 人権尊重意識の啓発

事業No.	事業名	事業内容	担当課
1	研修会・講演会等の開催	人権に関する研修会・講演会等を開催し、市民の理解を深め、差別は不当なものという人権尊重意識を持てる人づくりに努める。	人権推進室 生涯学習スポーツ課 中央公民館
2	広報紙やホームページ、フェイスブック等の活用	市で発行する各種の広報紙やホームページ、フェイスブック等を活用し、人権尊重意識の啓発を図る。	人権推進室 生涯学習スポーツ課
3	啓発資料の作成、提供	人権尊重意識向上のための啓発リーフレットや啓発冊子を作成し、多くの機会を捉えて広く市民に提供する。	人権推進室 生涯学習スポーツ課
4	市職員・教職員に対する啓発	人権問題について理解を深めるため、市職員・教職員を対象とした研修会等を行い、啓発を図る。	人事課 生涯学習スポーツ課 教育支援課
5	男女共同参画に関する情報の収集と提供	男女共同参画に関する図書や県・他市の情報を収集し、市ホームページ等を利用して情報を提供する。	人権推進室
6	メディア・リテラシー（情報を読み解き、活用する能力）※向上のための取組	メディアからもたらされる情報を男女共同参画の立場に立って主体的な判断ができるよう、学校、生涯学習の場において、メディア・リテラシー（情報を読み解き、活用する能力）に関する啓発を行う。	教育支援課 中央公民館

施策2 固定的性別役割分担※意識や無意識の思い込み※の解消

事業No.	事業名	事業内容	担当課
7	研修会・講演会等の開催	男女共同参画について理解を深めるため、研修会・講演会等を開催する。	人権推進室 中央公民館
8	広報紙やホームページ、フェイスブック等の活用	市で発行する各種の広報紙やホームページ、フェイスブック等を活用し、男女共同参画社会の実現に向けた啓発活動を推進する。	人権推進室
9	民生・児童委員や地域団体等への啓発	民生・児童委員や町内会の役員など地域のリーダーが男女共同参画の必要性を理解し、地域活動を推進できるよう意識啓発を図る。	人権推進室
10	市職員・教職員に対する啓発	男女共同参画について理解を深めるため、市職員・教職員を対象として研修会等を行い、啓発を図る。	人事課 教育支援課
11	男女共同参画の視点による市の広報、刊行物等の表現への配慮	市が発行する広報、刊行物等においては、「男は仕事、女は家事・育児」等の固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みにとらわれず、女性と男性の多様なイメージを積極的に取り上げる。	人権推進室 シティブロモーション課

施策3 多様な性・多様な生き方への理解の促進

事業No.	事業名	事業内容	担当課
12	申請書、証明書等の公文書における性別記載欄の見直し	市が収集し、又は、発行する公文書で性別記載欄がある様式のうち、法律・政令等で定められているものを除き、性別記載欄を削除する。 また、市が行事等で行うアンケートについて、性別回答欄を設けないか、又は、参加者の男女比率を把握したい場合においても、男女の他に「回答しない」旨の欄を設置する。	人権推進室
13	研修会・講演会等の開催	性的マイノリティ※について理解を深めるため、研修会・講演会等による啓発を図る。	人権推進室
14	市職員・教職員に対する啓発	性的マイノリティについて理解を深めるため、市職員・教職員を対象とした研修会等を行い、啓発を図る。	人事課 教育相談センター

施策4 男女平等教育・学習の推進

事業No.	事業名	事業内容	担当課
15	男女平等教育の推進	学校教育における男女平等教育を一層充実させる。	教育支援課
16	性別にとらわれない生徒指導・進路指導の推進	性別にとらわれない生徒指導、進路指導、進路選択等の指導や助言を行うよう、進路指導担当者等に対する男女平等の研修の充実を図る。	教育支援課 教育相談センター
17	教職員・保育士を対象とした研修の充実	男女平等に基づいた教育や保育の推進を図るため、研修体系に男女平等に関する内容を組み込み、意識の高揚を図る。	人事課 教育支援課
18	家庭教育に関する学習機会や情報の提供	男女共同参画に関する家庭教育への支援を推進するために、保護者を対象とした関連講座や情報提供の充実を図る。	こども支援課 中央公民館
19	生涯にわたる学習機会の充実	男女共同参画の視点に立った生涯学習を推進する。	人権推進室 生涯学習スポーツ課 中央公民館

方針 2 政策方針決定の場への女性の参画推進

市が率先して、政策、方針決定過程の場への女性の参画を推進します。具体的には、審議会委員への女性の積極的登用及び女性職員の管理職への登用を推進します。

施策5 審議会等への女性の登用促進

事業No.	事業名	事業内容	担当課
20	委員数の男女均等の促進	政策方針決定の場の男女比の不均衡を是正するため、ポジティブ・アクション（積極的に格差を是正する措置）※の考え方にに基づき、各種審議会等に女性委員を積極的に登用するとともに、女性委員のいない審議会等を解消する。 また、女性委員の構成比率の目標を40%以上とし、令和9年度（2027年度）までに達成するように努める。	人権推進室

施策6 市議会等への参画意識の高揚

事業No.	事業名	事業内容	担当課
21	研修会・講演会等の開催	女性の政治参加を促進するため、研修会・講演会等を開催する。	人権推進室 中央公民館

方針 3 男女共同参画推進に対する市民の関心の向上

男女共同参画推進に関する市の取組について、情報提供を行うとともに、男女平等の視点に立ったまちづくりを推進します。

施策7 男女共同参画行政の推進

事業No.	事業名	事業内容	担当課
22	新座市男女共同参画推進条例*の周知	パンフレットの配布等により、新座市男女共同参画推進条例の周知を図る。	人権推進室 中央公民館
23	男女平等の視点に立ったまちづくりの推進	SDGs*の理念に基づき、ジェンダー*平等の実現に向けたまちづくりを推進する。	政策課

基本目標2 誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり

性別に関わらず、個人がその個性と能力を十分に発揮するためには、身体的・精神的な安全・安心が確保されていることが基本となります。

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。ドメスティック・バイオレンス（DV）^{※3}や性暴力など女性への暴力を防止するため、市民に対する意識啓発や相談体制の充実を図るとともに、被害者救済のために、各関連機関と緊密に連携し、支援体制の充実を図っていきます。

身体的・精神的な安全・安心の確保には、男女が互いの性差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の気持ちを持つことや、いのちの尊さを理解することが重要です。生涯にわたって男女がともに健康で暮らせることを目指すため、「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）^{※4}」に関する理解の醸成に取り組むとともに、性差や年齢差に応じた健康支援を推進します。

社会の中では、障がいのある人・ひとり親家庭・高齢世帯・外国人やルーツが外国にあること等により、これらの人が、生きづらさを感じる状況も多くあります。誰もがいきいきと暮らすため、個々の人が自立した一人の人間であることを認め、尊重した上で、自立した生き方ができるための支援を行い、あらゆる市民が住みやすいまちづくりを実現していきます。

災害時においては、安心して避難所で生活を送るために、男女のニーズの違いや個別の援護が必要な妊婦などへの配慮等、様々な被害者の視点に配慮することが必要です。災害に備えのあるまちづくりを目指すため、男女共同参画の視点に立った防災対策を進めるとともに、政策・方針の立案過程への女性の参画を促進します。

MEMO

※3 ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者や恋人等の親密な関係にあるパートナー又はパートナーであった人から振るわれる暴力のこと。身体的暴力のほか、言葉や態度による精神的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力、性的行為を強要する性的暴力等も含まれる。

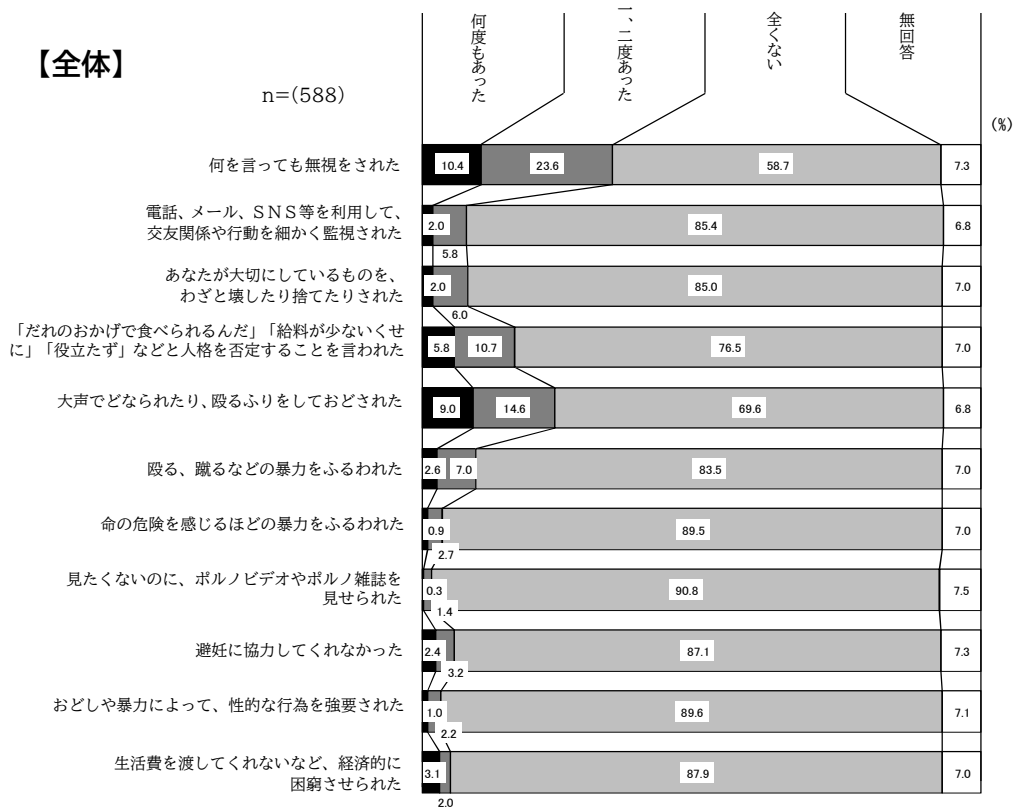
※4 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

女性が生涯を通じて、自らの身体について自己決定を行い、健康を享受する権利のこと。

■DV被害経験

問. これまでに、あなたの配偶者（パートナー）から、次のようなことをされたことがありますか。
（○は各項目に一つ）

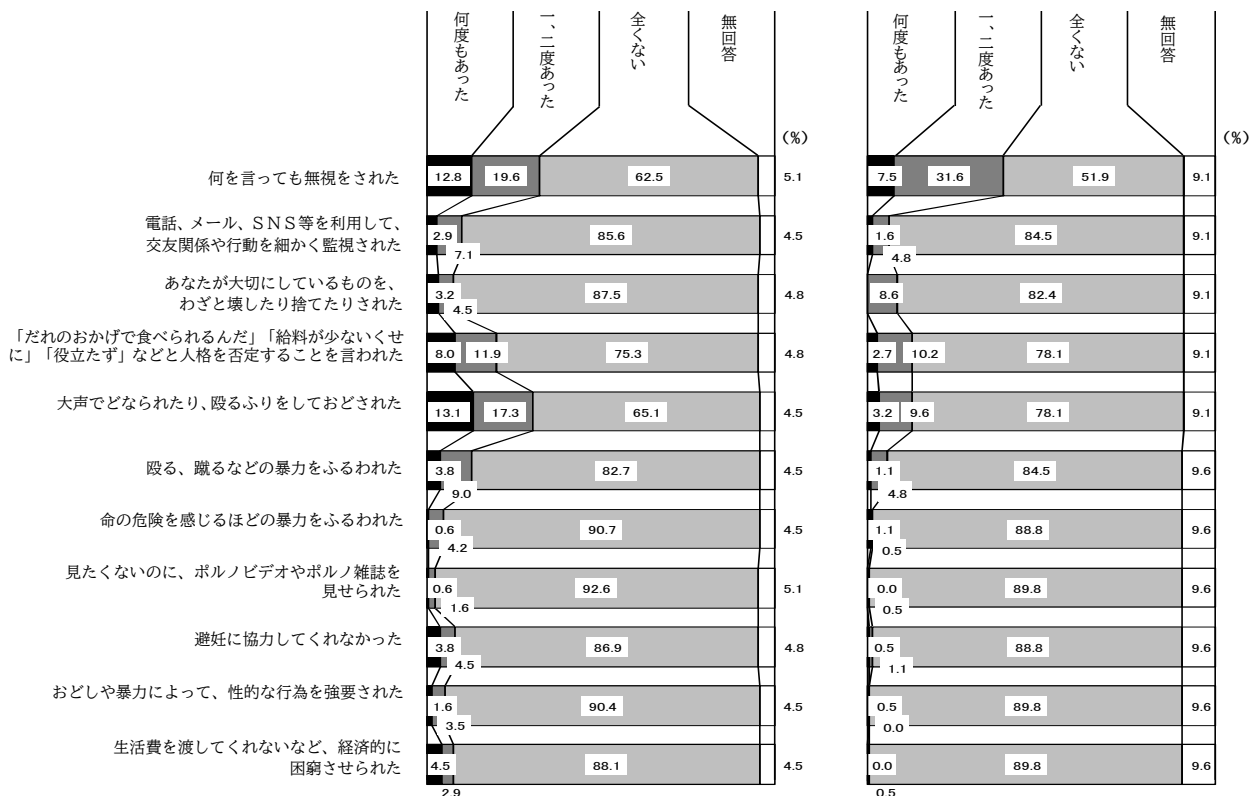
【全体】



【性別】

【女性】 (n=312)

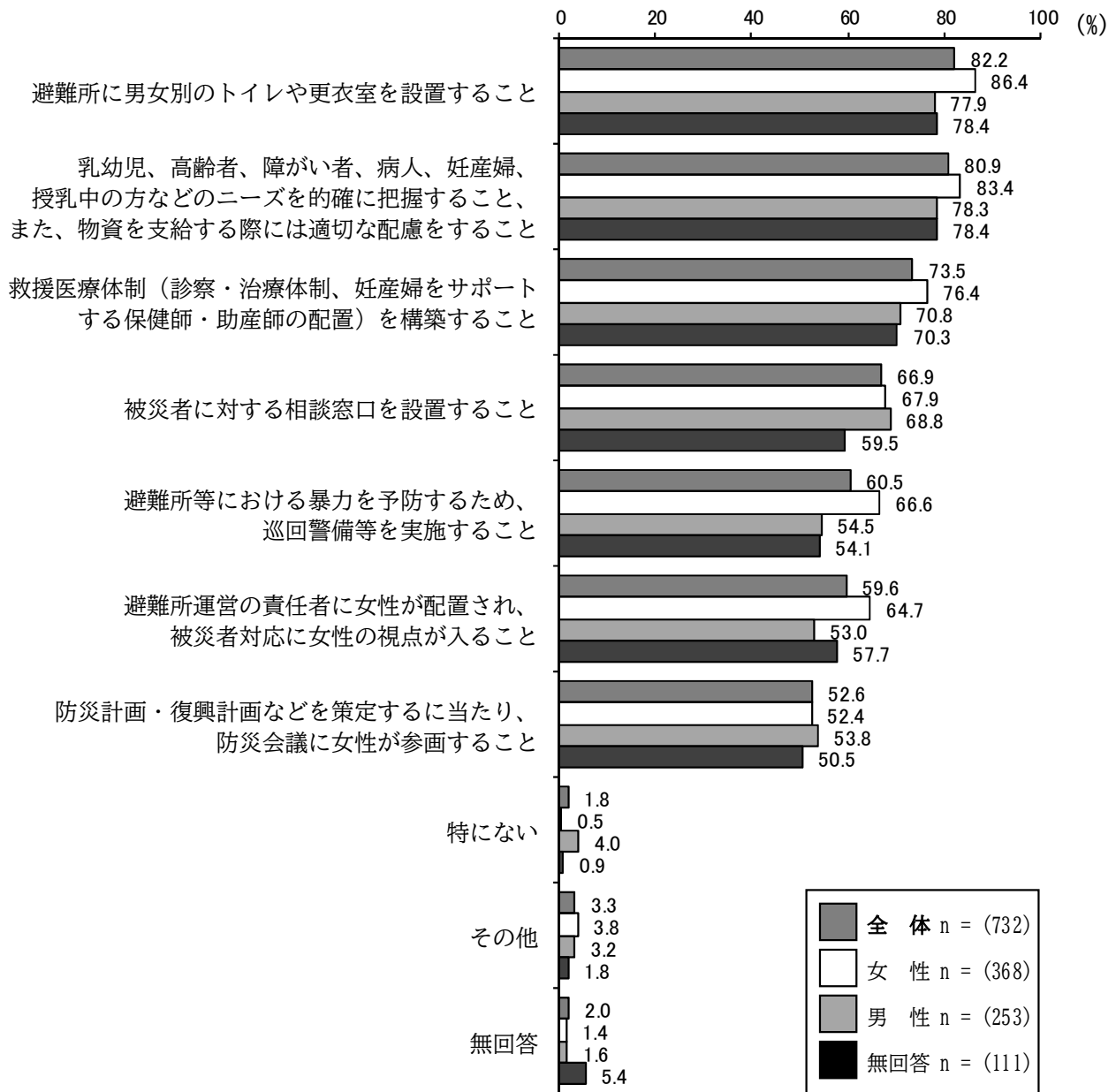
【男性】 (n=187)



資料：新座市男女平等意識・実態調査（令和2年3月）

■防災・災害復興対策で配慮すべきこと

問. 防災・災害復興対策で配慮して取り組む必要があると思うことは何ですか。
(あてはまるものすべてに○)



資料：新座市男女平等意識・実態調査（令和2年3月）

方針 4	女性への暴力の防止
------	-----------

配偶者等からの暴力（DV※）や性暴力など女性への暴力の防止のため、相談窓口や自立のための支援体制などの充実を図ります。

施策8 女性への暴力の防止対策と被害者支援

事業No.	事業名	事業内容	担当課
24	研修会・講演会等の開催	DVや性暴力など女性への暴力を防止するため、意識の啓発を図るとともに、女性への暴力が人権侵害であるとの認識を深めるための研修会・講演会等を開催する。	人権推進室 福祉政策課 中央公民館 教育相談センター
25	DVの防止対策と被害者支援	DV防止に向けて、意識の啓発を図る。 また、『配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画』を運用し、DVの防止と被害者への支援体制の充実を図る。	福祉政策課 こども支援課
26	相談・情報提供体制の充実	DVや性暴力など女性に対する暴力についての相談、情報提供体制の充実を図る。	人権推進室 福祉政策課 福祉相談室

方針 5	生涯を通じた健康支援
------	------------

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）※の視点から、市民が生涯を通じて健康な生活を送ることができるよう、意識の高揚を図るとともに、情報提供と支援体制の充実に努めます。

施策9 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）についての意識啓発

事業No.	事業名	事業内容	担当課
27	研修会・講演会等の開催	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）についての理解を深めるため、研修会・講演会等を開催する。	人権推進室 保健センター 中央公民館
28	性に関する教育の推進	学校や家庭において性と生殖に関する教育を推進する。	教育支援課

施策10 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

事業No.	事業名	事業内容	担当課
29	ライフ・ステージに応じた健康づくりへの支援	男女が共に自らの身体について正しい情報を持ち、生涯を通じて、それぞれのライフステージに応じた身体と心の健康管理・保持増進を支援する。特に女性は、妊娠や出産の可能性もあり、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面することに留意した取組を行う。	保健センター
30	相談・情報提供体制の充実	保健師、栄養士、助産師等による電話や来所相談のほか、精神科医による「精神保健相談」を実施し、からだどころの健康についての相談体制の充実を図る。また、女性が受診しやすい環境づくりを推進するため、医療機関の女性専門外来に関する情報を提供する。	保健センター

方針 6 男女共同参画の視点による防災対策

防災対策における女性の参画を拡大し、男女それぞれの視点を取り入れた防災対策を推進します。また、自主防災組織などの地域の様々な団体における女性の参画を促進します。

施策11 防災対策における女性の参画拡大

事業No.	事業名	事業内容	担当課
31	防災対策における女性の参画拡大の促進	男女双方の意見を幅広く取り入れるため、防災会議等における女性委員の参画拡大を図る。	危機管理室
32	自主防災組織等における女性の参画の促進	自主防災組織等における女性の参画を促進し、女性の意見が適正に反映されるよう努めるとともに、女性リーダーの育成を図る。	危機管理室

施策12 男女共同参画の視点を取り入れた地域防災活動の推進

事業No.	事業名	事業内容	担当課
33	女性の視点を取り入れた防災対策の推進	災害時における避難所の運営や備品の確保など、女性の視点を取り入れた防災対策を進める。また、男女双方の視点に立った防災対策の重要性について、周知・啓発を図る。	危機管理室

方針 7 生活上の様々な困難への支援

性別や年齢、国籍の違いや障がいの有無に関わらず、様々な属性を持つ個人を認め合い、活躍できる環境づくりを進めます。

施策13 ひとり親家庭等への就労支援

事業No.	事業名	事業内容	担当課
34	相談・情報提供体制の充実	ひとり親家庭等の父母に対する就業を促進するための情報提供や相談等を行う。	こども支援課 産業振興課

施策14 高齢者、障がい者の社会参加の促進

事業No.	事業名	事業内容	担当課
35	相談・情報提供体制の充実	高齢者や障がい者が住み慣れた地域でいきいきと生活するため、社会参加活動を促す研修会・講演会等を開催する。	長寿はつらつ課 介護保険課 障がい者福祉課
36	雇用・就労の推進	地域の中で自立と社会参加を促進するため、高齢者、障がい者の就労支援の総合的な推進体制を整備する。	長寿はつらつ課 障がい者福祉課

施策15 多言語に対応した生活環境の整備

事業No.	事業名	事業内容	担当課
37	研修会・講演会等の開催	外国語の学習会、国際情報の講演会、異文化に関する研修会・講演会等を開催する。	中央公民館
38	外国語による情報提供等の行政サービスの充実	日常生活において必要な情報をふりがな付きの日本語のほか、外国語による表記を行い、誰もが行政サービスを受けられる体制づくりを推進する。	地域活動推進課

施策16 相談体制の充実

事業No.	事業名	事業内容	担当課
39	相談体制の充実	男女共同参画推進のため、各種相談の充実に努める。	人権推進室 地域活動推進課 福祉相談室

基本目標3 男女ともに働きやすい環境づくり 「女性の職業生活における活躍についての推進計画」

女性の就業率は年々増加し、多くの分野において女性の参画が進んでいます。女性の活躍が進むことは、女性だけではなく、男女がともに仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものです。しかしながら、未だに家事・子育て・介護等の多くを女性が担っている現状があります。

このことは、本市においても同様で、令和元年度（2019年度）に実施した男女平等意識・実態調査では、「家庭生活の考え方」について「実生活」では何を優先しているか調査したところ、「家事・育児・介護を優先している」は女性が30.1%に対し男性は9.9%と21.1ポイントの差がありました。

女性の就業率は増加している一方、実際の生活においては、いまだに家事、子育て、介護などは主に女性が担っていることがこの調査結果から分かっています。

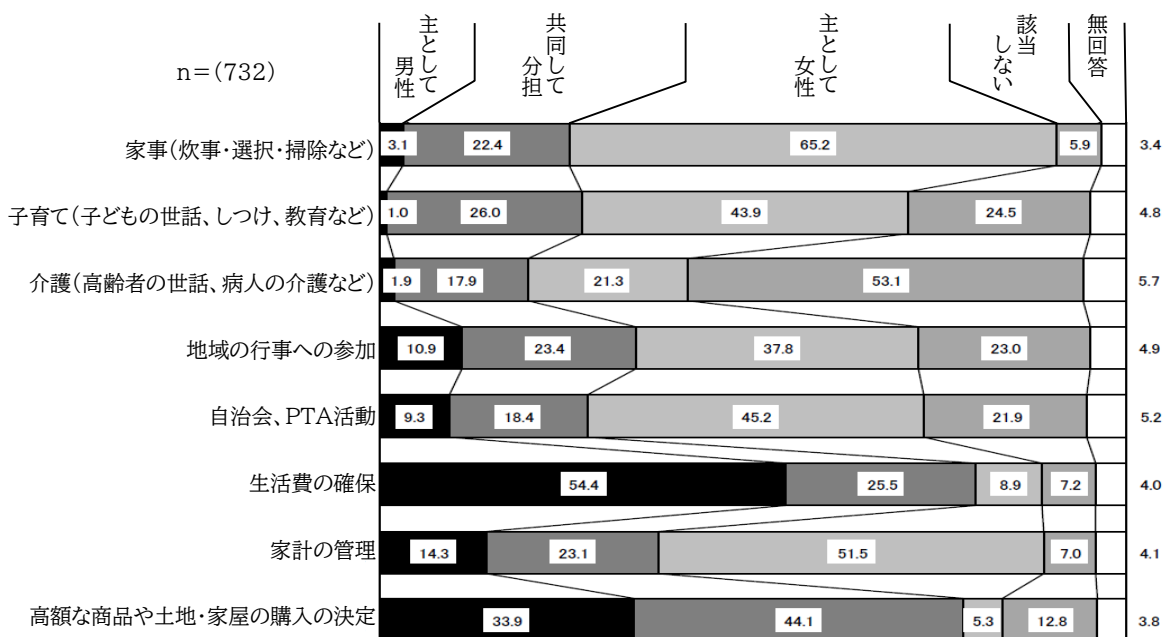
これは、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方が依然として根付いていることや、就職しても性差による賃金格差、結婚・出産退職の職場内慣行などが改善されていないことなどによるものと考えられます。

こうした中、性別に関わらず、仕事か家庭か二者選択を迫られることなく働き続けることができるよう、労働時間の削減、テレワークの導入やオンライン活用の更なる拡大など多様で柔軟な働き方を可能にする労働環境の整備を促進します。

また、男女がともにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※が取れた生活が送れるよう、市民や事業者に対して、働き方の見直しや職場環境の整備、男性の家事・育児・介護への参画を働き掛けます。

■家庭生活における男女の役割分担の状況

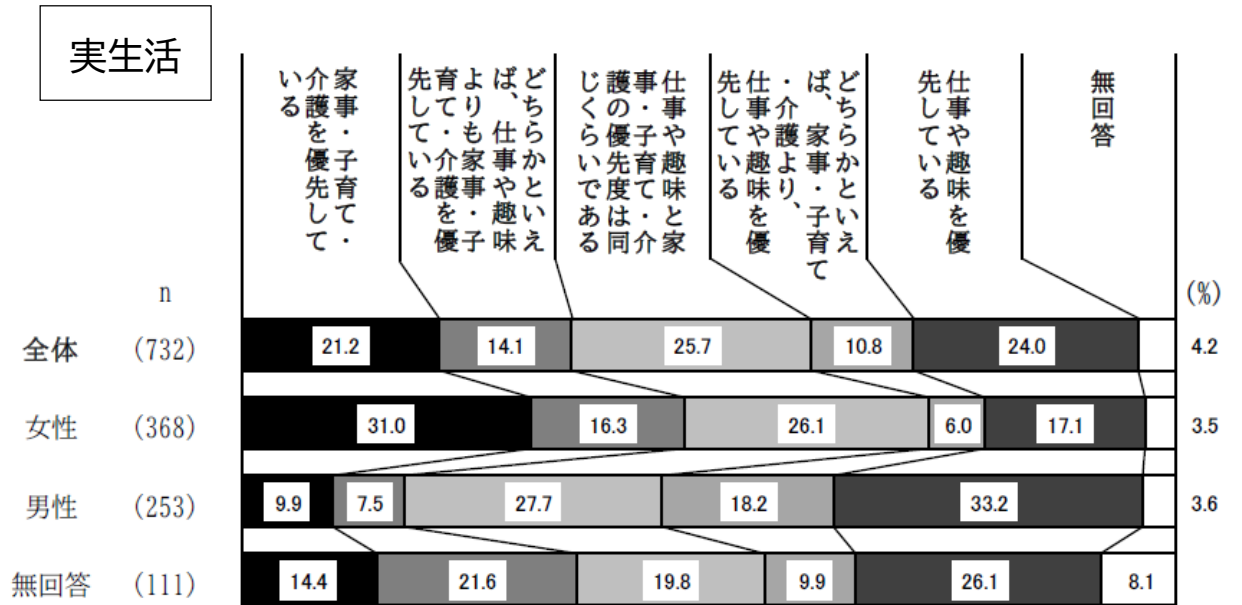
問. あなたの家庭での実際の役割分担はどうですか。（○は各項目に一つ）



資料：新座市男女平等意識・実態調査（令和2年3月）

■家庭生活で優先していること、したいこと

問. 家庭生活の考え方について、あなたは「実生活」では何を優先していますか。また、「希望」では何を優先したいですか。(○は各項目に一つ)



資料：新座市男女平等意識・実態調査（令和2年3月）



資料：新座市男女平等意識・実態調査（令和2年3月）

方針 8	女性の就労・活躍支援
------	------------

女性の就業継続や再就職・起業などのための環境整備を促進します。また、就業能力を高め、適性に見合った職業選択や有効な資格・技能等の取得ができるよう、研修会・講演会の充実を図るとともに、相談・情報提供体制を充実させます。

施策17 女性の就労・起業支援

事業No.	事業名	事業内容	担当課
40	研修会・講演会等の開催	女性の就労・起業をサポートするため、就労に有効な資格の取得等に関する情報を提供する。また、転職、再就職支援のための研修会・講演会等を開催する。	人権推進室 産業振興課 中央公民館
41	男女賃金格差等の解消に向けての啓発	性差による昇進や賃金の格差是正に向け、事業所等に啓発を行う。	人権推進室 産業振興課
42	相談・情報提供体制の充実	就職や起業、地域活動等にチャレンジしようと考えている女性を支援するため、各種相談、情報提供体制の充実を図る。	産業振興課

施策18 自営業、農業等における男女共同参画の推進

事業No.	事業名	事業内容	担当課
43	自営業、農業等における男女共同参画経営に関する啓発	女性が家族従業者として果たしている役割の重要性が適正に評価されるように、各種団体と連携して啓発に努めるとともに、家族経営協定の周知などの情報提供を行う。	産業振興課

方針 9	多様な働き方の推進
------	-----------

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※に関する意識啓発を推進します。また性別に関わらず、多様で柔軟な働き方ができるよう各種制度の周知や情報提供を行います。

施策19 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の普及啓発

事業No.	事業名	事業内容	担当課
44	研修会・講演会等の開催	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に向けて、意識啓発、情報提供を行うとともに、研修会・講演会等を開催する。	人権推進室 中央公民館
45	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する意識啓発	労働時間の短縮や育児・介護休業法等の関連法規の周知と啓発を行うとともに、仕事と家事・育児等の両立支援を図るための情報提供を行う。	人権推進室 産業振興課

施策20 子育て・介護の支援体制の充実

事業No.	事業名	事業内容	担当課
46	子育てや介護を支援する体制の充実	待機児童の解消を目的とした保育所の整備、放課後児童保育室の整備、障がいのある子どもへの支援などの子育て支援サービスの充実や介護サービスの充実を図る。	保育課 介護保険課 児童発達支援センター
47	保育・子育て支援サービスの充実	多様な保育ニーズに応えるため、一時保育や病後児保育、放課後児童保育室など安心して子育てできる環境を整備する。 また、ファミリー・サポート・センターなど、こどもを地域で支える仕組みや子育て中の人々が精神的な不安や負担を軽減できるよう、気軽に相談できる場の充実を図る。	こども支援課 保育課
48	子育てに関する相談体制の充実	家庭において児童を適切に養育するため、また、養育に関連して発生する児童の問題の解決を図るため、家庭児童の福祉についての相談体制の充実を図る。	こども支援課
49	父親の子育て参加の推進	男性の子育て参加を促進し、男女平等の子育て環境を作るために、妊娠、出産、育児について父母が共に学習できる機会を提供する。	保健センター
50	介護保険事業の周知・啓発	介護の負担を家族、特に女性に集中させることなく社会全体で支えるため、介護保険制度の周知・啓発を図る。	介護保険課
51	相談・情報提供体制の充実	生活全般にかかわる様々な問題についての相談や、保健・医療・介護・福祉サービスの利用援助、情報提供等を行う総合的な相談・情報提供体制を整備し、高齢者や障がい者の地域での生活を援助する。	長寿はつらつ課 介護保険課 障がい者福祉課

施策21 男性の家事・育児・介護への参加促進

事業No.	事業名	事業内容	担当課
52	研修会・講演会等の開催	家事や育児、介護への関心や興味を高め、参加の促進につながるような研修会・講演会等を開催する。	人事課 人権推進室 こども支援課 産業振興課 介護保険課 障がい者福祉課 中央公民館
53	家事・育児・介護等へ参画するための啓発	男性が家事・育児・介護等へ積極的に参画する家庭づくりを進めるため、啓発に努める。	人権推進室 こども支援課 産業振興課 介護保険課 障がい者福祉課

施策22 多様な働き方を推進するための職場環境の整備

事業No.	事業名	事業内容	担当課
54	市内事業所等との連携	職場での男女共同参画について理解を深めるため、市内事業所等に向けて啓発や情報提供等を行う。	人権推進室 産業振興課
55	労働関連法令の周知	「労働基準法 [※] 」や「男女雇用機会均等法 [※] 」、「女性活躍推進法 [※] 」等の労働関連法令の周知を図る。	産業振興課
56	労働時間の短縮	女性と男性の労働者が職業生活、家庭生活、地域活動に共に参加することができるように、事業所に対して労働時間短縮への啓発を図る。 また、ノー残業デーの推進に努める。	人事課 産業振興課

施策22 多様な働き方を推進するための職場環境の整備

事業No.	事業名	事業内容	担当課
57	「パートタイム・有期雇用労働法 [※] 」及び「労働者派遣法 [※] 」の周知	パートタイム・有期雇用労働者・派遣労働者等の非正規労働者等の労働条件が向上するよう、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「労働者派遣法」の周知を図る。	産業振興課
58	男性中心型労働慣行の見直しのための啓発	男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方を見直すため、各種団体と連携して啓発に努める。	人権推進室 産業振興課
59	就労や起業に関する支援	転職や再就職、起業を目指す市民を対象に、労働関係機関等と連携しながら講座等を開催する。また、ふるさとハローワークやハローワークと連携を密にし、求人情報の提供に努めるとともに、在宅ワークに関する情報提供などを行う。	人権推進室 産業振興課 中央公民館
60	テレワークの導入・オンラインの活用のための啓発推進	時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を実現するため、テレワークの普及促進に向けた啓発を行う。併せて事業所等に対しても、テレワークの推進の呼びかけを行う。	人権推進室 産業振興課

方針10 職場における男女の均等待遇の整備

働く場における男女の均等な機会と待遇の確保に向け、理解を深めるための情報提供・啓発を行います。

施策23 ポジティブ・アクション（積極的に格差を是正する措置）[※]の推進

事業No.	事業名	事業内容	担当課
61	方針決定の場への女性の参画促進	女性の役員等への登用を進めるため、ポジティブ・アクション（積極的に格差を是正する措置）に関する情報を幅広く提供する。	人権推進室 産業振興課
62	市の女性職員の管理職への登用	市政運営における男女共同参画を推進するため、市の女性職員の管理職への登用を推進する。 また、研修等を充実させ、人材育成を推進する。	人事課
63	管理職を目指す市の女性職員に対する指導及び相談体制の充実	管理職を目指す市の女性職員に対して、現役の女性管理職員が指導するとともに、相談体制の充実を図る。	人事課

施策24 男女共同参画を阻害するハラスメント防止の徹底

事業No.	事業名	事業内容	担当課
64	男女共同参画を阻害するハラスメント防止のための啓発推進	セクシュアル・ハラスメント [※] 、パワー・ハラスメント [※] 、マタニティ・ハラスメント [※] 等の男女共同参画を阻害するハラスメントの防止のため、事業所等に啓発を行う。	産業振興課
65	相談・情報提供体制の充実	職場における差別やセクシュアル・ハラスメント等の労働問題の解決のため、各種相談や情報提供体制の充実を図る。	人権推進室 産業振興課

資料編



1 第4次にいざ男女共同参画プラン策定の経過

月 日	事 項
令和4年 7月 5日	第1回男女共同参画審議会・諮問
11月 1日～30日	パブリック・コメント実施
令和5年 2月 8日	第2回男女共同参画審議会
3月 7日	第3回男女共同参画審議会
3月15日	答申
3月22日	庁議

2 新座市男女共同参画審議会委員名簿

【任期：令和4年9月1日～令和6年8月31日】 （敬称略・50音順）◎会長 ○副会長

氏 名	備 考
伊藤 まり子	舞踊家、文化協会理事・副会長
榎本 賢治	新座市農業委員会会長・元市議会議員
栗山 淑美	会社員
佐野 美生	主婦
高橋 英子	主婦
○高橋 遼太	司法書士
栃原 紀子	新座市老人クラブ連合会「二三鶴」会長
◎徳野 裕子	十文字学園女子大学人間生活学部健康栄養学科准教授
吉田 紀生	写真家、文化協会理事・副会長

3 新座市男女平等意識・実態調査

市民の家庭、地域、職場など様々な場面における男女平等に関する意識と実態を把握し、新たな男女共同参画行動計画（本計画）の基礎資料とするため、実施した。

期 間	令和元年8月30日（金）～9月25日（水）
対 象	新座市に在住する20歳以上の方2,000人（無作為抽出）に調査票を郵送
回収結果	回収数732人（女性：368人、男性：253人、無回答：111人）
調査内容	就業／家庭生活／教育／DV／社会参加／防災／男女平等

4 男女共同参画に関する年表

年	国際的な動き	国の動き
1975年(昭和50年)	○国際婦人年世界会議(メキシコシティ)で「世界行動計画」採択	○総理府に婦人問題企画推進本部設置 ○婦人問題企画推進会議及び婦人問題担当室設置
1976年(昭和51年)	○「国連婦人の10年」スタート(～1985年)	○民法一部改正(離婚後の氏の選択が自由に) ○第1回日本婦人問題会議開催
1977年(昭和52年)		○「国内行動計画」策定 ○「国内行動計画前期重点目標」決定 ○国立婦人教育会館(現・国立女性教育会館)開館
1978年(昭和53年)		
1979年(昭和54年)	○「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」採択(第34回国連総会)	
1980年(昭和55年)	○「国連婦人の10年」中間年世界会議(コペンハーゲン)開催 ○「女子差別撤廃条約」署名式	○「女子差別撤廃条約」署名 ○民法一部改正(配偶者の相続分1/3から1/2へ)
1981年(昭和56年)	○ILO第156号条約(男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約)採択(ILO総会) ○「女子差別撤廃条約」を発効	
1984年(昭和59年)		○国籍法及び戸籍法一部改正(父系優先主義から父母両系主義に)
1985年(昭和60年)	○「国連婦人の10年」最終年世界会議(ナイロビ)で「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	○「男女雇用機会均等法」成立(施行は1986年) ○労働基準法一部改正(施行は1986年) ○「女子差別撤廃条約」を批准
1986年(昭和61年)		
1987年(昭和62年)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
1988年(昭和63年)		
1989年(平成元年)		○法例一部改正(婚姻、親子関係等における男性優先規定の改正等)
1990年(平成2年)	○「ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択(国連・経済社会理事会) ○ILO第171号条約(夜業に関する条約)採択(ILO総会)	
1991年(平成3年)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(第一次改定)策定 ○「育児休業等に関する法律」成立(施行は1992年)
1992年(平成4年)		○初の婦人問題担当大臣設置
1993年(平成5年)	○世界人権会議(ウィーン)開催 ○「女性に対する暴力撤廃宣言」採択(国連総会)	○「パートタイム労働法」成立
1994年(平成6年)	○ILO第175号条約(パートタイム労働に関する条約)採択(ILO総会) ○国際人口・開発会議(カイロ)開催	○男女共同参画推進本部設置 ○男女共同参画審議会発足 ○総理府男女共同参画室発足
1995年(平成7年)	○第4回世界女性会議(北京)開催 「北京宣言」及び「行動綱領」採択	○「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(育児・介護休業法)」成立 ○ILO第156号条約批准
1996年(平成8年)		○「男女共同参画2000年プラン」策定

埼玉県の動き	新座市の取組	年
		1975年(昭和50年)
○生活福祉部婦人児童課に婦人問題担当副参事設置	○公民館で女性講座開設	1976年(昭和51年)
○企画財政部に婦人問題企画室長設置 ○婦人問題庁内連絡会議設置 ○埼玉県婦人問題会議発足		1977年(昭和52年)
○第1回埼玉県婦人問題協議会開催		1978年(昭和53年)
○県民部に婦人問題企画室長設置	○社会教育課で女性の地位向上のための講演会開催	1979年(昭和54年)
○「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」策定 ○県民部に婦人対策課設置 ○婦人関係行政推進会議設置		1980年(昭和55年)
		1981年(昭和56年)
○「婦人の地位向上に関する埼玉県計画(修正版)」策定		1984年(昭和59年)
○「国連婦人の10年」最終年世界会議NGOフォーラムに埼玉県婦人派遣団参加		1985年(昭和60年)
○「男女平等社会確立のための埼玉県計画」策定	○新座市における青年・婦人意識調査実施	1986年(昭和61年)
		1987年(昭和62年)
	○婦人問題を所管する専管組織設置 ○女性問題に係る連絡調整会議設置	1988年(昭和63年)
		1989年(平成元年)
○「男女平等社会確立のための埼玉県計画(修正版)」策定 ○埼玉県県民活動総合センター開館		1990年(平成2年)
○婦人行政課を女性政策課に名称変更	○男女平等意識啓発パンフレット作成 ○女性学習グループ合同研修会開催	1991年(平成3年)
	○埼玉県女性行政モデル市町村推進事業の指定 ○女性に関する意識調査実施 ○女性行政推進会議(現・男女共同参画行政推進会議)設置 ○「新座市職員の育児休業等に関する条例」制定	1992年(平成4年)
	○企画課に女性総務係設置 ○市議会にて「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約(第156号)」の早期批准を求める意見書可決 ○女性行動プラン懇話会設置	1993年(平成5年)
	○「にいざ男女平等行動プラン」策定	1994年(平成6年)
○「2001彩の国男女共同参画プログラム」策定	○新座それいゆフォーラム設置 ○新座市男女平等情報紙(現・男女共同参画情報紙)For You創刊	1995年(平成7年)
○「世界女性みらい会議」開催	○新座市職員旧姓使用取扱要領策定 ○「新座それいゆアクション・プログラム」の発行	1996年(平成8年)

年	国際的な動き	国の動き
1997年(平成9年)		○労働法一部改正(女子保護規定の廃止等、施行は1999年) ○「男女雇用機会均等法」一部改正(セクハラについて事業主配慮義務を規定、施行は一部を除き1999年)
1998年(平成10年)		
1999年(平成11年)		○「男女共同参画社会基本法」成立
2000年(平成12年)	○国連特別総会女性2000年会議(ニューヨーク)開催 「政治宣言」、「成果文書」採択	○「男女共同参画基本計画」策定 ○「ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)」成立
2001年(平成13年)		○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」成立 ○内閣府に「男女共同参画局」設置 ○男女共同参画会議設置
2002年(平成14年)		
2003年(平成15年)		○「次世代育成支援対策推進法」成立
2004年(平成16年)		○「DV防止法」一部改正
2005年(平成17年)	○第49回国連婦人の地位委員会閣僚級会議「北京+10」開催	○「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ○「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 ○少子化・男女共同参画担当大臣設置
2006年(平成18年)		○「男女雇用機会均等法」一部改正(男性に対する差別の禁止、間接差別の禁止等、施行は2007年)
2007年(平成19年)		○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 ○「DV防止法」一部改正
2008年(平成20年)		
2009年(平成21年)		○「DV相談ナビ」運用開始 ○「育児・介護休業法」一部改正(施行は2010年、一部の規定は2015年施行)
2010年(平成22年)	○第54回国連婦人の地位委員会閣僚級会議「北京+15」開催	○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ○「第3次男女共同参画基本計画」策定
2011年(平成23年)		○「パープルダイヤルー性暴力・DV相談電話ー」の開設
2012年(平成24年)	○第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	○「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定

埼玉県の動き	新座市の取組	年
	○「高校生の男女平等意識調査報告書」作成	1997年(平成9年)
○女性センター(仮称)基本構想策定	○第2次新座それいゆフォーラムから「男女平等推進機構=ジェンダーステーション(仮称)のあり方」について提言	1998年(平成10年)
○女性センター(仮称)基本計画策定	○「新座市職員のセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程」制定	1999年(平成11年)
○「埼玉県男女共同参画推進条例」施行 ○男女共同参画に関する苦情処理機関設置	○「新座市男女平等意識・実態調査報告書」発行 ○「新座市男女共同参画推進条例」施行 ○女性困りごと相談室開設	2000年(平成12年)
	○「第2次にいざ男女平等行動プラン」策定 ○男女共同参画都市を宣言国(内閣府)との共催により男女共同参画都市宣言記念事業実施	2001年(平成13年)
○「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」策定 ○埼玉県男女共同参画推進センター(With Youさいたま)開設	○男女共同参画推進プラザ(にいざほっとぶらざ内)開館	2002年(平成14年)
	○申請書、証明書等の公文書における性別記載欄の見直し実施	2003年(平成15年)
		2004年(平成16年)
	○「新座市男女平等意識・実態調査報告書」発行 ○「ドメスティック・バイオレンス(DV)を理解するために~職員による二次的被害の予防と心得」発行 ○「職員の子育て応援ハンドブック」発行	2005年(平成17年)
○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定	○「にいざ男女共同参画プラン(平成18年度~22年度)」策定 ○「新座市職員の育児休業等に関する条例」一部改正	2006年(平成18年)
	○事業所に対する「男女共同参画推進に関するアンケート」実施 ○県の「地域子育て応援タウン」に認定	2007年(平成19年)
○女性キャリアセンター開設	○初の女性市議会議長選出 ○「新座市職員の育児休業等に関する条例」一部改正 ○「職員の子育て応援ハンドブック」改訂	2008年(平成20年)
○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第2次)」策定	○事業所に対する「男女共同参画推進に関するアンケート」実施 ○「ドメスティック・バイオレンス(DV)を理解するために~職員による二次的被害の予防と心得」発行	2009年(平成21年)
	○「新座市男女平等意識・実態調査報告書」発行 ○「新座市職員の育児休業等に関する条例」一部改正 ○「職員の子育て応援ハンドブック」改訂	2010年(平成22年)
	○事業所に対する「男女共同参画推進に関するアンケート」実施 ○「第2次にいざ男女共同参画プラン(平成23年度~27年度)」策定	2011年(平成23年)
○「埼玉県男女共同参画推進計画」策定 ○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第3次)」策定 ○男女共同参画推進センターに配偶者暴力相談支援センターの機能を付加 ○産業労働部ウーマノミクス課設置	○「新座市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(平成24年度~28年度)」策定	2012年(平成24年)

年	国際的な動き	国の動き
2013年(平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」作成 ○「DV防止法」改正(施行は2014年) ○「ストーカー規制法」改正 ○「日本再興戦略」(6月14日閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる
2014年(平成26年)	○第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	<ul style="list-style-type: none"> ○「日本再興戦略」改定2014に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる ○女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW! Tokyo2014)開催
2015年(平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> ○第59回国連婦人の地位委員会閣僚級会議「北京+20」開催 ○「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ○「女性活躍加速のための重点2015」策定 ○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立、施行 ○「第4次男女共同参画基本計画」策定
2016年(平成28年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「育児・介護休業法」改正 ○「女性活躍促進のための重点方針 2016」策定 ○「ストーカー規制法」改正
2017年(平成29年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「女性活躍促進のための重点方針 2017」策定 ○「育児・介護休業法」改正
2018年(平成30年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 ○「女性活躍促進のための重点方針 2018」策定 ○「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」成立・施行(2019年から順次施行)
2019年(平成31年) (令和元年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「女性活躍促進のための重点方針 2019」策定 ○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 ○「育児・介護休業法」改正 ○「働き方改革関連法」改正
2020年(令和2年)	○第64回国連女性の地位委員会(CSW)「北京+25」会議	<ul style="list-style-type: none"> ○「女性活躍促進のための重点方針 2020」策定 ○「第5次男女共同参画基本計画」策定
2021年(令和3年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 ○「ストーカー規制法」改正 ○「育児・介護休業法」改正
2022年(令和4年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 ○「育児・介護休業法」改正 ○「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立

埼玉県の動き	新座市の取組	年
	○事業所に対する「男女共同参画推進に関するアンケート」実施	2013年(平成25年)
	○事業所に対する「男女共同参画推進に関するアンケート」実施 ○「新座市男女平等意識・実態調査」実施	2014年(平成26年)
		2015年(平成27年)
		2016年(平成28年)
○「埼玉県男女共同参画基本計画」策定 ○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第4次)」策定		2017年(平成29年)
		2018年(平成30年)
	○「新座市男女平等意識・実態調査」実施	2019年(平成31年) (令和元年)
	○男女共同参画推進プラザ(にいざほっとがらぎ内)閉館	2020年(令和2年)
○産業労働部ウーマノミクス課を廃止し、人材活躍支援課、多様な働き方推進課に再編 ○女性キャリアセンターを人材活躍支援課に組織変更	○女性困りごと相談室閉室	2021年(令和3年)
○「埼玉県男女共同参画基本計画」策定 ○「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」公布・施行	○福祉相談室開設	2022年(令和4年)

5 関係法令等

◆新座市男女共同参画推進条例

平成12年6月15日 条例第37号

目次

前文

第1章 総則(第1条—第8条)

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(第9条—第16条)

第3章 男女共同参画審議会(第17条—第23条)

第4章 雑則(第24条)

附則

すべて人は平等な存在であり、男性と女性は、対等なパートナーとして互いの人権を尊重しなければならない。

私たちのまち新座においては、にいざ男女平等行動プランを策定する一方、市民自らがその行動指針として新座それいゆアクションプログラムを作成するなど、市民と行政が一体となり男女平等の推進に努めてきた。

しかしながら、現状では、統計や意識調査などが示すように、高い割合を占める核家族世帯の中で出産や子育てを機に就労を中断する女性が多く、性別による固定的な役割分担などに基づく社会の制度や慣行が今なお根深く存在している。

少子・高齢化、情報化、国際化等が急速に進展する社会において、私たちのまち新座が豊かで活力ある都市としてさらに発展を続けるためには、男女が、従来の性別による固定的な役割分担などの概念にとらわれることなく、社会の対等な構成員として、自らの意思と責任によりあらゆる分野の活動に共に参画することが重要である。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の形成を推進し、男性も女性も平等にいきいきと暮らすことができる元気の出るまち新座を築くため、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、事業者及び市民の責務を明らかにするとともに、市の施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって豊かで活力あるまちづくりに寄与することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲にお

いて、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

- (3) 性と生殖に関する健康と権利 身体に妊娠、出産等の固有の仕組みを有する女性が、身体的、精神的及び社会的に完全に良好な状態にあること並びに妊娠、出産等の意思決定に権利を持つことをいう。
- (4) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、市における施策又は事業者における方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動に同等に参画することができるようにすることを旨として、行われなければならない。

5 男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として、行われなければならない。

6 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮して行われなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

3 市は、男女共同参画の推進に当たり、国及び他の地方公共団体、事業者並びに市民と連携して取り組むものとする。

(事業者の責務)

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

(市民の責務)

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

(セクシュアル・ハラスメント等の禁止)

第7条 何人も、家庭、職場、学校、地域等において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

2 何人も、身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為は、配偶者等に対しても、これを行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担又はセクシュアル・ハラスメント等を助長し、又は連想させる表現及び過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

第9条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、市民の意見を聴くとともに、新座市男女共同参画審議会に諮問しなければならない。

3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。

4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(事業者及び市民の理解を深めるための措置)

第10条 市は、広報活動等を通じて、基本理念に関する事業者及び市民の理解を深めるよう適切な措置を講じるものとする。

(事業者及び市民の活動に対する支援)

第11条 市は、事業者及び市民が行う男女共同参画の推進に関する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じるものとする。

(積極的格差是正措置)

第12条 市は、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動について、男女間に参画する機会の格差が生じている場合、事業者及び市民と協力し、積極的格差是正措置を講じられるよう努めるものとする。

2 市は、審議会等における委員を委嘱し、又は任命する場合にあつては、積極的格差是正措置を講じることにより、できる限り男女の均衡を図るものとする。

(推進体制の整備)

第13条 市は、男女共同参画の推進に関する施策等について総合的かつ計画的に取り組むための組織の構築及び充実に努めるものとする。

(相談窓口)

第14条 市は、市民が性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合の相談を受けるために窓口を置くものとする。

2 市は、前項の相談を受けた場合においては、他の関係機関等と連携をとり、必要な支援を行うよう努めるものとする。

(情報の収集及び分析)

第15条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、必要な情報の収集及び分析を行うものとする。

(年次報告)

第16条 市長は、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする年次報告書を作成し、これを公表するものとする。

第3章 男女共同参画審議会

(設置)

第17条 男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進する上で必要な事項を審議するため、新座市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(所掌事項)

第18条 審議会は、市長の諮問に応じ、基本計画に関する事項その他男女共同参画の推進に関する重要事項を審議する。

2 審議会は、その議決により、男女共同参画の推進に関する重要事項について調査研究し、その成果に基づいて、市長に意見を述べ、又は提言することができる。

(組織)

第19条 審議会は、委員10人以内をもって組織する。

2 委員は、男女共同参画の推進に関し識見を有する者のうちから市長が委嘱する。この場合において、市長は、委員の一部を公募により選出するよう努めるものとする。

(任期)

第20条 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第21条 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員の互選により定める。

- 2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第22条 審議会は、会長が招集し、その議長となる。

- 2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(庶務)

第23条 審議会の庶務は、総務部において処理する。

第4章 雑則

(委任)

第24条 この条例に定めるもののほか、男女共同参画の推進に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、平成12年7月1日から施行する。ただし、第14条の規定は、同年10月1日から施行する。

附 則(平成20年条例第35号)抄

(施行期日)

- 1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

◆女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

(1979年12月18日国際連合総会採択 1981年9月3日発効)

この条約の締約国は、

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

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

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

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

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

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

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

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

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

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

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

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

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

次のとおり協定した。

第1部

第1条

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

第2条

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

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

適当な措置（立法を含む。）をとること。

- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

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

第4条

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

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

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

第6条

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

第2部

第7条

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

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

第8条

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

第9条

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

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条

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

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

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

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利

- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

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

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対す

るこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
 - (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
 - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
 - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
 - (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
 - (f) あらゆる地域活動に参加する権利
 - (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
 - (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

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

第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
- (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任

- (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
- (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

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

第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

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

第22条

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

第6部

第23条

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

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

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

第25条

- 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
- 2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
- 3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第26条

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第27条

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

第28条

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
- 2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第29条

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

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

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

第30条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

◆男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日 法律第78号

目次

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。

(1) 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2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2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。

(経過措置)

第3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1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1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4条第1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23条第1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2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2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5条第1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3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24条第1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3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。

○中央省庁等改革関係法施行法(平成11年法律第160号)抄

(処分、申請等に関する経過措置)

第1301条 中央省庁等改革関係法及びこの法律(以下「改革関係法等」と総称する。)の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

2 改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3 改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等の施行の日前にその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

(政令への委任)

第1344条 第71条から第76条まで及び第1301条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法等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、政令で定める。

附 則 (平成11年12月22日法律第160号)抄

(施行期日)

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

- 1 第995(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1305条、第1306条、第1324条第2項、第1326条第2項及び第1344条の規定 公布の日

◆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

目次

前文

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)

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つ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つては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。(国及び地方公共団体の責務)

第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(被害者と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2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してはならないこと。
 - (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2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るべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。
- 2 前項の申立てをする場合における第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、相手方にある場合は、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第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の身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第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、それぞれの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、	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手

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		
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28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

第1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)

(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 略
- 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

附 則（令和元年6月26日法律第46号）抄
（施行期日）

第1条 この法律は、令和2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 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定 公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

第4条 前2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8条 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3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6条第1項及び

第2項の通報の対象となる同条第1項に規定す配偶者からの暴力の形態並びに同法第10条第1項から第4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1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1条第1号に掲げる規定の施行後3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1条第1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。

附 則（令和4年5月25日法律第52号）抄
（施行期日）

第1条 この法律は、令和6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 次条並びに附則第3条、第5条及び第38条の規定 公布の日
（政令への委任）

第38条 この附則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。

附 則（令和4年6月17日法律第68号）抄
（施行期日）

- 1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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509条の規定 公布の日

◆性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

平成15年7月16日 法律第111号

(趣旨)

第1条 この法律は、性同一性障害者に関する法令上の性別の取扱いの特例について定めるものとする。

(定義)

第2条 この法律において「性同一性障害者」とは、生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別(以下「他の性別」という。)であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であつて、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する2人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう。

(性別の取扱いの変更の審判)

第3条 家庭裁判所は、性同一性障害者であつて次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

- (1) 20歳以上であること。
- (2) 現に婚姻をしていないこと。
- (3) 現に未成年の子がいないこと。
- (4) 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
- (5) その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

2 前項の請求をするには、同項の性同一性障害者に係る前条の診断の結果並びに治療の経過及び結果その他の厚生労働省令で定める事項が記載された医師の診断書を提出しなければならない。

(性別の取扱いの変更の審判を受けた者に関する法令上の取扱い)

第4条 性別の取扱いの変更の審判を受けた者は、民法(明治29年法律第89号)その他の法令の規定の適用については、法律に別段の定めがある場合を除き、その性別につき他の性別に変わったものとみなす。

2 前項の規定は、法律に別段の定めがある場合を除き、性別の取扱いの変更の審判前に生じた身分関係及び権利義務に影響を及ぼすものではない。

(家事審判法の適用)

附則抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して1年を経過した日から施行する。

(検討)

2 性別の取扱いの変更の審判の請求をすることができる性同一性障害者の範囲その他性別の取扱いの変更の審判の制度については、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行の状況、性同一性障害者等を取り巻く社会的環境の変化等を勘案して検

討が加えられ、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が講ぜられるものとする。

(性別の取扱いの変更の審判を受けた者に係る老齢基礎年金等の支給要件等の特例に関する措置)

3 国民年金法等の一部を改正する法律(昭和60年法律第34号)附則第12条第1項第4号及び他の法令の規定で同号を引用するものに規定する女子には、性別の取扱いの変更の審判を受けた者で当該性別の取扱いの変更の審判前において女子であったものを含むものとし、性別の取扱いの変更の審判を受けた者で第4条第1項の規定により女子に変わったものとみなされるものを含まないものとする。

附則(平成20年6月18日法律第70号)(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。

(経過措置)

2 この法律の施行の日前にされたこの法律による改正前の性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律第3条第1項の規定による性別の取扱いの変更の審判の請求に係る事件については、なお従前の例による。

(検討)

3 性同一性障害者の性別の取扱いの変更の審判の制度については、この法律による改正後の性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律の施行の状況を踏まえ、性同一性障害者及びその関係者の状況その他の事情を勘案し、必要に応じ、検討が加えられるものとする。

附則(平成23年5月25日法律第53号)

この法律は、新非訟事件手続法の施行の日から施行する。

附則(平成30年6月20日法律第59号)抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成34年4月1日から施行する。ただし、附則第26条の規定は、公布の日から施行する。

(性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律の一部改正に伴う経過措置)

第17条 施行日前にされた性同一性障害者の性別の取扱いの変更の審判の請求に係る事件については、附則第15条の規定による改正後の性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律第3条第1項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(政令への委任)

第26条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

◆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等(第8条—第18条)
 - 第3節 特定事業主行動計画(第19条)
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表(第20条・第21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22条—第29条)
- 第5章 雑則(第30条—第33条)
- 第6章 罰則(第34条—第39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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成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19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。
- (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等

(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100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。

- (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100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（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14条第1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。
(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12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47年法律第113号）第13条の2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3年法律第76号）第29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13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8条第1項及び第7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1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14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10条第2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15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12条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
(2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
(3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
(4) 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。
(5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16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4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51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16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3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3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16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17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18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19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20条 第8条第1項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。)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。

(1) 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

(2) 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8条第1項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)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しなければならない。

3 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第1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21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。

(1) 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

(2) 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22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23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24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つ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に努めるものとする。

(啓発活動)

第25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26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27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22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22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28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29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30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7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31条 厚生労働大臣は、第20条第1項若しくは第2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8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第3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8条第7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32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30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33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34条 第16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、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第16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16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16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37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第10条第2項(第14条第2項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- (2) 第16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16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

(4) 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38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34条、第36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39条 第30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 抄

(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22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、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28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3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29年3月31日法律第14号) 抄
(施行期日)

第1条 この法律は、平成29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条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定
公布の日

(2)及び(3) 略

(4) 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、

第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定(「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。)、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第38条第3項の改正規定(「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。)、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和51年法律第33号)第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律(附則第1条第4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35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6月5日法律第24号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して1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。

(1) 第3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4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

(2) 第2条の規定 公布の日から起算して3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5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6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7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。

附 則 (令和4年3月31日法律第12号) 抄
(施行期日)

第1条 この法律は、令和4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2条中職業安定法第32条及び第32条の11第1項の改正規定並びに附則第28条の規定 公布の日

(2) 略

(3) 第1条中雇用保険法第10条の4第2項及び第58条第1項の改正規定、第2条の規定(第1号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定(「第48条」を「第47条の3」に改める部分に限る。)、同法第5条の2第1項の改正規定及び同法第4章中第48条の前に1条を加える改正規定を除く。)並びに第3条の規定(職業能力開発促進法第10条の3第1号の改正規定、同条に1項を加える改正規定、同法第15条の2第1項の改正規定及び同法第18条に1項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第5条、第6条及び第10条の規定、附則第11条中国家公務員退職手当法第10条第10項の改正規定、附則第14条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号)第4条第2項及び第18条の改正規定並びに同法第33条の改正規定(「、第11条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第5条の5第1項」とあるのは「船員職業安定法第15条第1項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第15条から第22条まで、第24条、第25条及び第27条の規定令和4年10月1日

(政令への委任)

第28条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

◆埼玉県男女共同参画推進条例

平成12年3月24日 埼玉県条例第12号

個人の尊重と法の下での平等は日本国憲法にうたわれており、男女平等の実現については、国際婦人年以來、国際連合が「平等・開発・平和」の目標を掲げ、各国が連帯して取り組んでいる。また、あらゆる分野における女性に対する差別の解消を目指して、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸に男女平等のための取組が積極的に展開され、国内及び県内においても進められてきた。

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

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

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

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

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

(目的)

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

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性

的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。

(基本理念)

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

2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動に対等に参画することができるようにすることを旨として、行われなければならない。

5 男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として、行われなければならない。

6 男女共同参画の推進に向けた取組が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画の推進は、国際的な協力の下に行われなければならない。

(県の責務)

第4条 県は、男女共同参画の推進を主要な政策として位置付け、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的格差是正措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 県は、男女共同参画の推進に当たり、市町村、事業者及び県民と連携して取り組むものとする。

3 県は、第1項に規定する施策を総合的に企画し、調整し、及び推進するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置等を講ずるように努めるものとする。

(事業者の責務)

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

(県民の責務)

第6条 県民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野に、自ら積

極的に参画するとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、女性に対する暴力を行ってはならない。

2 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

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

(県の施策)

第9条 県は、本県の特性を踏まえ、男女共同参画を推進するため、次に掲げる施策等を行うものとする。

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

(埼玉県男女共同参画審議会)

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

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

(総合的な拠点施設の設置)

第11条 県は、男女共同参画社会の実現に向けた施策を実施し、並びに県民及び市町村による男女共

同参画の取組を支援するための総合的な拠点施設を設置するものとする。

(基本計画の策定)

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

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

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

3 知事は、基本計画を策定するに当たっては、県民の意見を聴くとともに、審議会に諮問しなければならない。

4 知事は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(苦情の処理)

第13条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された場合の事案について、県内に住所を有する者又は在勤若しくは在学する者(次項において「県民等」という。)からの申出を適切かつ迅速に処理するための機関を設置するものとする。

2 県民等は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について苦情がある場合、又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合には、前項の機関に申し出ることができる。

3 第1項の機関は、前項の規定に基づき苦情がある旨の申出があつた場合において、必要に応じて、前項の施策を行う機関に対し、説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、又はその写しの提出を求め、必要があると認めるときは、当該機関に是正その他の措置をとるよう勧告等を行うものとする。

4 第1項の機関は、第2項の規定に基づき人権を侵害された旨の申出があつた場合において、必要に応じて、関係者に対し、その協力を得た上で資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係者に助言、是正の要望等を行うものとする。

(年次報告)

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

(委任)

第15条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

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

6 用語解説

あ 行

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【育児・介護休業法】

育児、家族の介護を行う労働者の仕事と家庭生活との両立が図られるよう支援することを目指し、従来の育児休業法を一部改正し、平成7年(1995年)に成立。平成21年(2009年)の一部改正では、父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間を延長する「パパ・ママ育休プラス」の導入、介護のための短期の休暇制度の創設を行うなど、仕事と育児・介護を両立することができるよう支援体制が拡充された。

エンパワーメント (Empowerment)

「力(パワー)をつけること」の意。自らの意識と能力を高め、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持ち、自分の置かれた不利な状況を変えていく力を持つことをいう。

エス・ディー・ジーズ (SDGs)

SDGs(Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標)は、「誰一人取り残さない(leave no one behind)」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標。2015年の国連サミットにおいて全ての加盟国が合意した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中で掲げられた。2030年を達成年限とし、17のゴールと169のターゲットから構成されている。

か 行

家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約【ILO第156号条約】

国連の機関であるILO(国際労働機関)が、昭和56年(1981年)に採択した条約。日本は平成4年(1992年)育児休業法を法制化し、平成7年(1995年)6月に批准。この条約は、女子差別撤廃条約が、家族的責任を男女が担うことを基本的な考え方としていることを、雇用の場で具体化した条約といえる。

国際婦人年

昭和47年(1972年)の第27回国連総会において女性の地位向上のため世界規模の行動を行うべきことが提唱され、昭和50年(1975年)を国際婦人年とすることが決定された。また、昭和51年(1976年)から昭和60年(1985年)までの10年間を「国連婦人の十年」とした。

国連婦人の10年

昭和50年(1975年)の第30回国連総会において、昭和51年(1976年)から昭和60年(1985年)までを「国連婦人の10年—平等・発

展・平和」とすることが宣言された。「国連婦人の10年」の中間に当たる昭和55年(1980年)には、デンマークのコペンハーゲンで「国連婦人の10年中間年世界会議」(第2回女性会議)が開かれ、「国連婦人の10年」の最終年に当たる昭和60年(1985年)には、ケニアのナイロビで「国連婦人の10年世界会議」(第3回世界会議)が開かれ、「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択された。

国連女性の地位委員会

国連が女性の地位向上に取り組む上で中核的な役割を果たしている委員会であり、国連の一組織として昭和21年(1946年)に設置された。政治、市民、社会、教育等における女性の地位向上について、国連経済社会理事会に対して勧告や報告、提案等を行う。旧称は「国連婦人の地位委員会」。

固定的な性別役割分担

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。

さ 行

ジェンダー (Gender)

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。ジェンダーは、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index)

ジェンダー・ギャップ指数とは、世界経済フォーラムが平成17年(2005年)から毎年発表している各国の男女格差を示す指数のことをいう。

この指数は、「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。

令和4年(2022年)の日本の総合スコアは0.650、順位は146か国中116位(前回は156か国中120位)であり、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となった。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章

平成19年(2007年)12月、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表者等からなる官民トップ会議において策定。新たな視点や取組を盛り込み、

平成22年(2010年)6月に政労使トップによる新たな合意が結ばれた。

「憲章」においては、ワーク・ライフ・バランスが実現した目指すべき社会の姿として、「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」を挙げ、取組に当たっては国や地方公共団体の支援が重要であると述べている。

仕事と生活の調和推進のための行動指針

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と併せて策定された行動指針。「憲章」で示された「仕事と生活の調和が実現した社会」を目指し、企業、働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体施策の方針を定めたものである。政策によって一定の影響を及ぼすことができる14の項目について、平成32年(2020年)の目標値を設定している。

次世代育成支援対策推進法

政府の少子化対策の一環として、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的とした法律。平成17年度(2005年度)から10年間の時限立法であったが、10年間延長され、有効期限が平成37年(2025年)3月末までとなった。国、地方公共団体、従業員数が101人以上の企業は、次世代育成支援対策に関する目標や目標達成のために講じる対策・時期などを設定した行動計画を作成し、計画に基づいた取組を実施することが義務付けられている。

女性困りごと相談室

新座市男女共同参画推進条例の規定に基づき、市民が性別による差別的取扱い等男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合の相談窓口として、平成12年(2000年)10月に市役所内に設置した。様々な相談を受け入れ、内容に応じ、関係各課と連携していた。

令和3年度(2021年度)末に閉室し、現在は福祉相談室において、相談を受け付けている。

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】

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした法律。平成28年度(2016年度)から10年間の時限立法である。国、地方公共団体、従業員数が301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定と公表が義務付けられており、令和4年の一部改正では、情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加されている。

性的マイノリティ

性的指向の少数者のことをいう。LGBTQ(「L」=レズビアン、「G」=ゲイ、「B」=バイセクシュアル、「T」=トランスジェンダー、「Q」=クエスチョニング)などがある。

性と生殖に関する健康と権利【リプロダクティブ・ヘルス/ライツ】 (Reproductive Health/Rights)

リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、平成6年(1994年)の国際人口/開発会議の「行動計画」及び平成7年(1995年)の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。

また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔及び出産する時を責任を持って自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができる」という基本的権利並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利」とされている。

世界女性会議

昭和50年(1975年)の国際婦人年以降、5～10年ごとに開催されている女性問題に関する国際会議である。第1回(国際婦人年女性会議)は昭和50年(1975年)にメキシコのメキシコシティで、第2回(「国連婦人の10年」中間年世界会議)は昭和55年(1980年)にデンマークのコペンハーゲンで、第3回(「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議)は昭和60年(1985年)にケニアのナイロビで、第4回世界女性会議は平成7年(1995年)に中国の北京で開催された。

セクシュアル・ハラスメント【セクハラ】 (Sexual Harassment)

相手の意に反する性的な言動による嫌がらせのこと。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的うわさの流布等の行為がある。

た 行

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律【パートタイム労働法】

短時間労働者(パートタイム労働者)の福祉の増進を図ることを目的として、平成5年(1993年)に成立・施行された。事業主は短時間労働者に労働条件を明示すること、通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件を確保すること、常時10人以上の労働者を使用する事業主は、短時間労働者に適用される就業規則を整備することなど、雇用管理の改善等のための措置について定めている。

男女共同参画社会基本法

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して、平成11年(1999年)に公布、施行された。

男女共同参画情報紙「For You」

男女共同参画に関する諸情報を幅広く市民に提供し、男女共同参画に対する市民の認識と理解を深めることを目的として、平成7年（1995年）に創刊した情報紙。

男女共同参画推進プラザ

平成14年（2002年）2月1日、男女共同参画推進のための拠点施設として、生涯学習センターとの複合施設「にいざほっとぷらざ」内に開設した。男女共同参画に関する図書、情報誌等を閲覧できる情報交流コーナーを設け、情報発信を行うとともに、講座・講演会など様々な催しを開催したが、令和2年度（2020年度）末に閉館した。

男女雇用機会均等法

「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」の略称で、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められている。

平成28年3月31日に一部改正され、平成29年1月1日施行された改正男女雇用機会均等法では、上司・同僚が職場において、妊娠・出産等に関する言動により就業環境を害する行為をすることがないよう、事業主に対し、防止対策の措置義務が新設された。

ドメスティック・バイオレンス (Domestic Violence/DV)

配偶者や恋人等の親密な関係にあるパートナー又はパートナーであった人から振るわれる暴力のこと。身体的暴力のほか、言葉や態度による精神的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力、性的行為を強要する性的暴力等も含まれる。

な 行

2020年30%目標

「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」という政府の目標。平成15年6月男女共同参画推進本部において決定された。

は 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【DV防止法】

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、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的としている。

平成25年（2013年）の一部改正によって、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても法の適用対象となった。

パワー・ハラスメント【パワハラ】 (Power Harassment)

権力や地位・立場を利用した嫌がらせのこと。職務上の上下関係・権力関係等を背景にして、本来の業務等の範疇を超えて人格と尊厳を傷つける言動を行い、働く環境などを悪化させる行為をいう。

北京宣言及び行動綱領

平成7年（1995年）に中国・北京で開催された第4回世界女性会議（北京会議）において採択され、21世紀に向けて各国の女性政策の指針を示したものである。行動綱領では、優先すべき12の重大問題として「女性に対する暴力」や「女性の健康」などを挙げており、この綱領に基づき、国は「男女共同参画2000年プラン」を策定、平成12年（2000年）までに達成すべき目標と施策を掲げた。

ポジティブ・アクション【積極的に格差を是正する措置】 (Positive Action)

様々な分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供すること。具体的には、委員会・審議会等における女性委員の登用のための目標値の設定や、雇用における女性の採用・登用の促進等が挙げられる。

ま 行

マタニティ・ハラスメント【マタハラ】 (Maternity Harassment)

職場において妊娠・出産した人に対して行われる精神的・肉体的な嫌がらせを指す。

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

メディア・リテラシー (Media Literacy)

インターネットやテレビ、新聞などのメディアからの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

ら 行

労働基準法

労働者の生存権を保障するために、労働契約・賃金・労働時間・休日及び年次有給休暇・災害補償・就業規則など、労働条件の基準を定めた法律である。昭和22年（1947年）に施行された。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律【労働者派遣法】

派遣労働者の保護を目的に定められた法律であり、昭和61年（1986年）に施行された。

労働力率

人口（日本では15歳以上）に対する労働力人口の比率のこと。労働力人口は就業者に完全失業者を加えた人数で、15歳以上で働いている人と働く意欲を持つ人がどれくらいいるかを示すものである。

わ 行

ワーク・ライフ・バランス【仕事と生活の調和】 (Work Life Balance)

仕事と生活の一方のみを優先するのではなく、双方を両立し、仕事と生活が調和したバランスのよい状態のこと。男女共同参画社会を実現するための必須条件であり、少子化が進む中で、仕事と子育ての両立を図る仕組みとして認識されている。

第4次にいざ男女共同参画プラン
【令和5年度（2023年度）～令和9年度（2027年度）】

令和5年（2023年）3月発行

発行 新座市
編集 新座市総務部人権推進室
〒352-8623 埼玉県新座市野火止一丁目1番1号
Tel 048-477-1513（直通）
URL <http://www.city.niiza.lg.jp/>
