

第2次

# おだわら男女共同参画プラン

(平成28年度～32年度)

平成28年3月

小田原市



## はじめに

平成11年に男女共同参画社会基本法が制定されて以降、国では男女共同参画基本計画や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章などが策定され、男女共同参画の推進が図られてきました。

平成27年8月には、「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）」が成立し、女性の職業生活における活躍をより一層推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることとされました。

小田原市においても、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を發揮できる社会を目指して、平成23年3月に「おだわら男女共同参画プラン」を策定し、様々な事業に取り組んでまいりました。

しかしながら、平成25年度に実施した「小田原市男女共同参画市民意識調査」を見ると、いまだ固定的性別役割分担意識は解消されておらず、今後も継続した啓発の必要性を改めて感じたところであります。

また、政策・方針決定過程における女性の参画についても充分とは言えず、調和のとれた意思決定のための環境が整っているとは言えない状況にあります。

市では、こうした課題の解決を図るため、この度「第2次おだわら男女共同参画プラン」を策定いたしました。本計画では、これまでの取組を基にしつつ、「男性や子どもにおける男女共同参画の促進」、「地域社会における男女共同参画の促進」、「女性の職業生活における活躍の推進」などの施策の充実を図ることとしております。

市民の皆様のご理解、ご協力をいただきながら、本計画を着実に推進し、男女共同参画の実現に向けて鋭意努力してまいりたいと考えております。

結びに、本計画の策定に当たりご尽力いただきました、おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見をお寄せいただきました市民の皆様に心からお礼申し上げます。



平成28年3月

小田原市長 加藤 憲一

## 男女共同参画社会とは…

「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を  
分かち合い、性別にかかわらず、その個性と  
能力を十分に発揮できる社会」です

\*男女共同参画社会基本法第2条

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





## 目 次

第1章 計画策定における背景	
1 男女共同参画の歴史と背景	2
2 小田原市の現状と課題	5
第2章 計画の基本的事項	
1 計画改定の目的	8
2 計画の位置付け	8
3 計画期間	8
4 計画の体系	10
第3章 計画の内容	
1 基本方針Ⅰ 男女共同参画社会のための意識づくり	13
2 基本方針Ⅱ 仕事と生活の調和のための環境づくり	18
3 基本方針Ⅲ さまざまな分野における男女共同参画の促進	29
4 基本方針Ⅳ 人権としての性の尊重	34
第4章 推進体制	
1 推進体制	44
2 国・県・他市町村との連携、協力の推進	44
3 関係機関などとの連携と支援	44
資料編	45



- ● ● 第1章 計画策定における背景
  - 1 男女共同参画の歴史と背景
    - (1) 世界と日本
    - (2) 小田原市
  - 2 小田原市の現状と課題

## 1 男女共同参画の歴史と背景

### (1) 世界と日本

国連では、1975（昭和50）年を「国際婦人年」と定め、メキシコシティで開催した「国際婦人年世界会議」において「世界行動計画」を採択しました。1979（昭和54）年には、国連総会において、女子に対する差別を撤廃し、男女平等原則を具体化するための基本的かつ包括的な条約である「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」が採択されています。また、「国連婦人の10年」の最終年に当たる1985（昭和60）年にはナイロビ世界会議において、「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」がまとめられています。

1995（平成7）年に北京で開催された第4回世界女性会議において「北京宣言及び行動綱領」が採択され、その後、この会議は5年おきに開催されています。2000（平成12）年にはニューヨークで国連特別総会「女性2000年会議」が開催され、「政治宣言及び成果文書」が採択されました。2015（平成27）年は「北京+20」に当たり、国連においてこれまでの取組状況に関するレビューが行われています。

一方、日本では戦後まもなくの1945（昭和20）年に婦人参政権が認められ、1946（昭和21）年に制定された日本国憲法第14条及び第24条において、女性の法制上の地位向上が図られました。国の組織としては1975（昭和50）年、総理府に婦人問題企画推進本部が設置され、1977（昭和52）年に「国内行動計画」、1987（昭和62）年に「西暦2000年に向けての新国内行動計画」が策定されました。1985（昭和60）年には女子差別撤廃条約を批准し、同年4月には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」を公布、1986（昭和61）年に施行されました。この法律は、職場での男女平等を確保し、女性が差別されることなく、充実した職業生活を営むことを理念としています。しかしながら、日本型雇用慣行に大きな変化をもたらすまでには至らず、また、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントといった問題も存在しています。

その他の法整備としては、1991（平成3）年にすべての労働者を対象とした「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（育児休業法）」が制定されています。また、この年は、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」（第1次改定）も策定され、「新国内行動計画」で使われた「参加」を「参画」に改め、男女共同参画型社会の形成を目指すものとされました。

1994（平成6）年には、国内組織の充実強化を図るために、男女共同参画推進本部、総理府に男女共同参画室、内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会が設置されています。

1996（平成8）年7月には男女共同参画審議会が答申した「男女共同参画ビジョン」において、男女共同参画社会の実現を促進するための基本的な法律についての検討がなされ、同年12月に策定された「男女共同参画2000年プラン」においてもその検討が盛り込まれました。その後、1998（平成10）年11月の答申「男女共同参画社会基本法について」をもとに、「男女共同参画社会基本法」が1999（平成11）年6月に成立し、公布・施行されました。この法律を受け、2000（平成1



2) 年に「第1次男女共同参画基本計画」が策定されています。

男女共同参画社会基本法第2条において、「男女共同参画社会の形成」とは、「男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」と定義されました。

また、男女共同参画社会基本法第14条において、「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を定めなければならない」(第1項)、「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を定めるよう努めなければならない」(第3項)とされたことから、2000(平成12)年から都道府県や市町村で男女共同参画計画が策定され始めました。

2000(平成12)年には「ストーカー行為等の規則等に関する法律」、2001(平成13)年に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)」など配偶者等からの暴力やつきまとい等に対する法律も整備されました。

国の組織としては、2001(平成13)年1月に内閣府に特命担当大臣(男女共同参画担当)、男女共同参画局が置かれ、2007(平成19)年に、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されています。また、翌年には、内閣府男女共同参画局に「仕事と生活の調和推進室」が設置されています。

2015(平成27)年8月には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的として「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)」が成立しました。同年12月には、「第4次男女共同参画基本計画」が策定され、「あらゆる分野における女性の活躍」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」の3つの政策領域が体系化されました。

「男女共同参画社会基本法」の制定以降、日本の男女共同参画社会への取組は本格化しましたが、経済分野、教育分野、健康分野、政治分野の4分野における男女格差を表す国際的な指数であるジェンダーギャップ指数(GGGI)<sup>1)</sup>においては、2014(平成26)年は142か国中104位、2015(平成27)年は145か国中101位と、経済分野や政治分野での順位が影響し、低迷が続いています。



1) 各国の社会進出における男女格差を示す指標。世界経済フォーラム(WEF)が毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出されます。

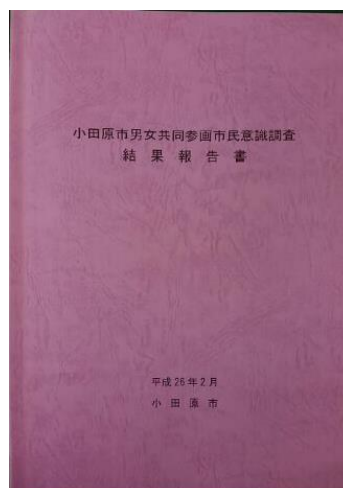
## (2) 小田原市

本市では、1986（昭和61）年に策定した総合計画「おだわら21世紀プラン」に女性の社会参加を新たな行政課題として位置付けたことにより、1988（昭和63）年に社会教育課に婦人担当を設置しました。その後、女性行政係への名称変更を経て、1993（平成5）年に課相当の組織として、市民部女性行政室（後に女性行政課に名称変更）を設置しました。2005（平成17）年に、市民部地域政策課男女共同参画担当となり、2011（平成23）年には人権も所管する部署として、市民部人権・男女共同参画課を設置し、現在に至っています。

また、女性行政に関する施策について研究するための組織として、1989（平成元）年に小田原市婦人問題研究委員会、小田原市婦人行政研究協議会を設置しました。1992（平成4）年には小田原市女性行政推進協議会（現：小田原市男女共同参画推進協議会）を設置し、翌年、小田原市女性行政推進協議会研究部会（現：小田原市男女共同参画推進協議会研究部会）が活動を始め、20年以上経った現在でも他の市町村にはない取組として継続しています。

男女共同参画に関する計画としては、これまで「おだわら21女性プラン」（平成3年3月）、「おだわら女性ビジョン」（平成11年3月）、「おだわら男女共同参画プラン」（平成23年4月）を策定してきました。2013（平成25）年には、「おだわら男女共同参画プラン」を改定するための基礎情報を得るため「小田原市男女共同参画市民意識調査」を実施し、平成26年度から2箇年にわたる改定作業を経て、本計画「第2次おだわら男女共同参画プラン」（平成28年3月）を策定しました。

### 「小田原市男女共同参画市民意識調査」



## 2 小田原市の現状と課題

「おだわら男女共同参画プラン」（平成23年度～）は、国や県の男女共同参画計画などを参考に策定しましたが、今回は、平成25年度に「小田原市男女共同参画市民意識調査」を実施したことから、その結果についても計画に反映させることができました。

調査回答者は、6割が女性、5割以上が50歳以上となっており、回答者属性に若干の偏りはあるものの、1,000通以上の回答が得られ、現状を把握するための有用なデータが得られました。

まず、男女共同参画に関する基本的用語の認知度については、ポジティブ・アクション<sup>2)</sup>とリプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>3)</sup>に対する認識が低くなっていました。

また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識については、4割以上が賛成としており、「おだわら男女共同参画プラン」を推進する中で、啓発に努めてきたものの、依然として高い割合となっています。

賛成の理由については、「子どもに寂しい思いをさせたくないから（65.7%）」、「仕事と家事・育児の両立は難しいから（63.4%）」という回答が多く、仕事と家庭の両立が難しい状況にあることが分かります。

今後も固定的性別役割分担意識にとらわれることなく、自らの意思が尊重される生き方ができるよう、女性のみならず男性に対しても啓発や学習機会の提供を行うとともに、子どもの頃からの啓発についても力を入れていく必要があります。

国の「第4次男女共同参画基本計画」にも、男性中心型労働慣行等の変革について盛り込まれたところですが、誰もが多様な生き方ができる環境整備として、仕事と家庭の両立支援は、ますます重要になっています。

ドメスティック・バイオレンス（DV）については、啓発事業をはじめ、相談、安全確保、被害者の自立支援まで一連の取組を実施していますが、相談件数は依然として多い状況にあります。

性に関わる人権侵害の根絶については、「おだわら男女共同参画プラン」により、学校教育等の場で啓発に取り組んできたところですが、DVとセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の被害経験者割合は、DV17.9%、セクハラ32.6%となっており、今後も継続的な取組が求められています。

また、暴力と捉える具体的な行為の内容についての回答を見ると、認識に幅があることも明らかになりました。

DV、セクハラについては、女性が被害者であると思われがちですが、男性のDV被害者の割合は14.1%、セクハラ被害者の割合は16.6%で、6、7人に1人の割合で被害を経験しているという結果も出ており、女性だけの問題とは言えない状況となっています。

2) 意欲のある女性を積極的に登用し、能力を発揮してもらおうという企業の自主的な取組、それらの制度のこと。

3) 性と生殖に関する健康・権利。1994年のカイロの国際会議で提唱された概念で、女性が身体的、精神的、社会的な健康を維持し、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかなどについて自ら決定する権利のこと。

防災に関する意識については、女性や乳幼児などに配慮した避難所の必要性を感じている市民が多くなっています。防災については、「おだわら男女共同参画プラン」では取り上げていなかった分野ですが、「第2次おだわら男女共同参画プラン」では、東日本大震災の経験をもとに、防災・災害対策において女性の参画を強化していく必要があります。

男女共同参画社会に関する行政への要望としては、「仕事や子育て・介護を両立するために必要な公的サービスの充実（77.7%）」、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直し（42.1%）」、「女性の再就職に役立つ学習機会や相談事業などの就労支援の充実（37.5%）」の順で多くなっていることから、「子育て」、「介護」、「労働」といった視点を重要なポイントとして計画策定に当たりました。

こうしたことから、「第2次おだわら男女共同参画プラン」においては、次の点を主な課題として捉えることとしました。

- ① 男性や子どもにおける男女共同参画の促進
- ② 防災・災害対策の場における女性の参画の促進
- ③ 仕事と家事・育児を両立できる環境整備と女性の就労支援の充実
- ④ DV、セクハラに対する理解をさらに高めるための啓発の充実

「第2次おだわら男女共同参画プラン」では、施策の方向として「子どもにおける男女共同参画の促進」、「男性における男女共同参画の促進」、「地域社会における男女共同参画の促進」を新たに設けたほか、「女性の職業生活における活躍の推進」、「防災・災害対策の場における女性の参画の促進」といった施策を推進していくこととしています。

● ● ● 第2章 計画の基本的事項

1 計画策定の目的

2 計画の位置付け

3 計画期間

4 計画の体系

(1) 基本目標

(2) 基本方針

(3) 計画体系図

## 1 計画策定の目的

本計画は「男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、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」（男女共同参画社会基本法第2条）という男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画社会基本法第14条第3項で定められた市町村男女共同参画計画として策定するものです。

「おだわら男女共同参画プラン」は、計画期間が平成23年度から平成28年度までとなっていました。が、国や県の計画を反映し、より現在の社会情勢に合った計画とするため、計画期間を1年前倒しして新たに策定したものです。

## 2 計画の位置付け

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画であり、小田原市の総合計画である「おだわらTRYプラン」を補完する特定課題に対応した個別計画です。

また、本計画の基本方針Ⅳの施策の方向1「配偶者等からの暴力の根絶」は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に基づく、小田原市における「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」（市町村基本計画）として位置付けています。

さらに、基本方針Ⅱの施策の方向1「多様な生き方のための支援」及び、施策の方向2「男性における男女共同参画の促進」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項に定める市町村推進計画としても位置付けています。

## 3 計画期間

本計画の計画期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。ただし、社会情勢の変化等に応じて必要な見直しを行います。

■ ■ ■ 計画の位置付け ■ ■ ■

男女共同参画社会基本法（平成 11 年 6 月 23 日公布・施行）

5つの基本理念

- 1 男女の人権の尊重
- 2 社会における制度又は慣行についての配慮
- 3 政策等の立案及び決定への共同参画
- 4 家庭生活における活動と他の活動の両立
- 5 国際的協調

国の責務（第 8 条）

- ・積極的改善措置を含む男女共同参画社会形成に関する施策を総合的に策定・実施

地方公共団体の責務（第 9 条）

- ・基本理念にのっとり、男女共同参画社会形成に関する施策を実施
- ・区域の特性に応じた施策の策定・実施

国民の責務（第 10 条）

- ・男女共同参画社会の形成に寄与

男女共同参画基本計画

（第 13 条）

国：計画策定義務

男女共同参画計画

（第 14 条）

都道府県：計画策定義務  
市町村：計画策定努力義務

男女共同参画社会基本計画

第 4 次：27 年～

かながわ男女共同参画推進プラン

第 3 次：25 年度～29 年度

おだわら TRY プラン

（第 5 次小田原市総合計画）

前期：23 年度～28 年度  
後期：29 年度～34 年度

おだわら男女共同参画プラン

第 2 次：28 年度～32 年度

【基本方針】

- 1 男女共同参画社会のための意識づくり
- 2 仕事と生活の調和のための環境づくり
- 3 さまざまな分野における男女共同参画の促進
- 4 人権としての性の尊重

## 4 計画の体系

### (1) 基本目標

本計画の基本目標は「男女共同参画社会の実現」とします。男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指します。

### (2) 基本方針

本計画の基本方針は、以下の4つで構成します。

#### ①男女共同参画社会のための意識づくり

男女共同参画の視点に立ち、家庭、学校、地域、職場などで、男女平等の認識が深まるよう啓発します。また、男女が互いの人権を尊重するための意識づくりに向け、教育・学習機会の充実を図ります。

#### ②仕事と生活の調和のための環境づくり

家庭・地域活動等と仕事の両立ができるよう育児・介護の支援体制の充実と環境の整備を図るとともに、女性の就労支援や、男性に対する家庭・地域への参画支援に努めます。

#### ③さまざまな分野における男女共同参画の促進

行政や地域社会など、社会のあらゆる分野に女性の意見を反映させるため、審議会などの政策・方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、地域における女性の積極的な活躍、リーダー的立場への登用を働きかけます。

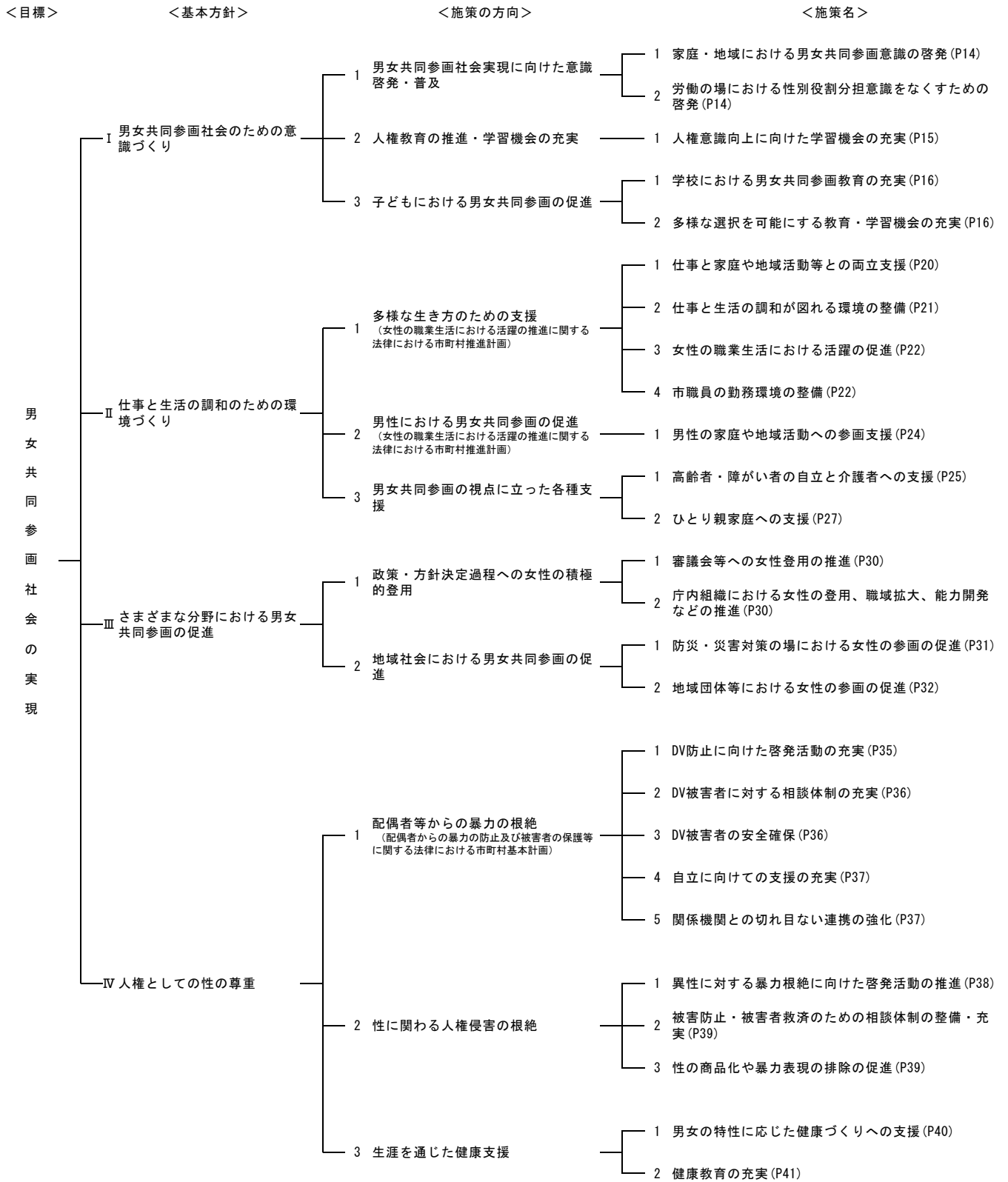
#### ④人権としての性の尊重

男女の人権を尊重し、DVやセクハラ等、あらゆる暴力の根絶と、男女の生涯にわたる健康づくりを推進します。



### (3) 計画体系図

(3) 計画体系図



● ● ● 第3章 計画の内容

基本方針 I 男女共同参画社会のための意識づくり

基本方針 II 仕事と生活の調和のための環境づくり

基本方針 III さまざまな分野における男女共同参画の促進

基本方針 IV 人権としての性の尊重

## 基本方針Ⅰ 男女共同参画社会のための意識づくり

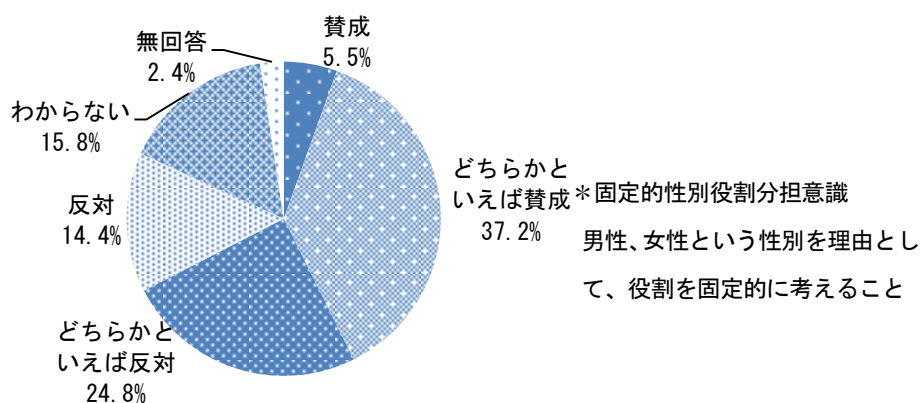
### 現状と課題

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに代表される固定的性別役割分担意識について、小田原市男女共同参画市民意識調査では、「賛成」及び「どちらかといえば賛成」が42.7%、「どちらかといえば反対」及び「反対」が39.2%で賛成が反対を上回っています。

その他、男女共同参画市民意識調査では、学校教育の場において男女間が平等であると感じている人は73.1%となっていますが、職場と政治の場においては、男性の方が優遇されていると感じている人の割合が高くなっています。

男女を問わず、自らの意思が尊重される生き方ができるよう、様々な世代に対して啓発や学習機会を提供し、固定的性別役割分担意識の解消に努めていく必要があります。

表1 固定的性別役割分担について



※「小田原市男女共同参画市民意識調査」より

表2 男女の地位

	男性の方が優遇	どちらかといえば男性の方が優遇	平等である	どちらかといえば女性の方が優遇	女性の方が優遇	無回答
学校教育	3.0%	9.1%	73.1%	5.1%	1.2%	8.4%
職場	31.9%	42.0%	15.7%	2.6%	0.5%	7.4%
政治の場	33.1%	40.4%	18.6%	0.4%	0.1%	7.4%

※「小田原市男女共同参画市民意識調査」より

## 施策の方向 1 男女共同参画社会実現に向けた意識啓発・普及

固定的性別役割分担意識が、いまだ根強く残っている中、男女共同参画についての正しい知識と必要性を学ぶことは重要です。性別や年齢にとらわれず一人ひとりが多様な生き方ができる社会、一つの役割や責任を一人ではなく複数の人が担う、支えあいや思いやりのある社会を目指し、市の施設に限らず様々な場を活用して、広く男女共同参画意識の啓発を行います。

### 施策名「1 家庭・地域における男女共同参画意識の啓発」

No	取組	取組内容
1	男女共同参画意識啓発事業	男女共同参画社会づくりを進めるため、セミナーや講演会、イベント、情報紙の発行などによる情報発信や意識啓発を行います。
2	男女共同参画推進団体との協働事業の推進	男女共同参画の推進を目指す市民団体と協働で意識啓発事業を行うなど、市民力の活用を図ります。
3	男女共同参画に関する資料の収集と提供	男女共同参画に関する資料を収集し、図書館やおだわら市民交流センターなどで市民へ情報提供を行います。
4	男女共同参画の視点に立った市出版物の発行	広報おだわらをはじめとする市の出版物について、男女共同参画の視点を意識し、表現に配慮した編集を行います。

### 施策名「2 労働の場における性別役割分担意識をなくすための啓発」

No	取組	取組内容
5	労働教育事業	事業主とそこに働く人に対し、労働関係の各制度の普及と、働き方についての意識啓発を行うため、講座を開催するとともに、情報の提供を行います。

## 施策の方向 2 人権教育の推進・学習機会の充実

性別による偏見や差別は、個人の尊厳を侵害する人権問題の一つです。

「一人ひとりがかげがえのない存在として尊重される」という人権尊重意識は、男女共同参画を進める上で重要です。

講演会や講座、庁内においては職員研修などを通して、市民及び市職員の人権尊重意識を高めていきます。

### 施策名「1 人権意識向上に向けた学習機会の充実」

No	取組	取組内容
6	人権啓発事業	人権意識の向上を図るため、人権に関する講演会等を開催します。
7	市職員の研修	人権を尊重した市政運営をするため、職員研修を実施するとともに、県や各種団体が開催する人権講演会等に職員を派遣し、人権意識の向上を図ります。



### 施策の方向 3 子どもにおける男女共同参画の促進

これからの社会を担う子ども達の男女共同参画意識を育てるには、学校、家庭、地域等での教育、学習が非常に重要です。

学校においては、発達段階に応じて、男女の平等や互いの人権を尊重し合える意識づくりを行います。

また、子ども達に次代の親としての意識を醸成する取組を行うとともに、身近なロールモデルである保護者に対しても、学習の場や情報を提供していきます。

#### 施策名「1 学校における男女共同参画教育の充実」

No	取組	取組内容
8	人権教育の推進	県教育委員会等のハンドブックなどを活用したり、教科等の関連すべき内容から男女平等教育を取り上げます。
9	進路指導の充実	生徒が固定的性別役割分担意識にとらわれることなく、ライフプラン等を考えられるよう指導します。
10	教職員の研修	教職員に対し、学校教育や進路指導における男女平等教育を進めるための研修を行います。

#### 施策名「2 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実」

No	取組	取組内容
11	「子どものための男女共同参画講座」の開催	子どもまたは親子を対象に、固定的性別役割分担意識にとらわれることなく、ライフプラン等を考える機会をつくります。
12	保育体験学習事業	保育園、幼稚園において、次代の親である中学生を対象に、乳幼児とふれあう保育体験学習を実施します。

# 成 果 目 標



No	項 目	現状値 (年度)	目標値 (目標年度)
1	「男女共同参画社会」という用語の周知度	45.8% (25年度)	100% (31年度)
2	「ワーク・ライフ・バランス」という用語の周知度	43.9% (25年度)	50%以上 (31年度)

## 基本方針Ⅱ 仕事と生活の調和のための環境づくり

### 現状と課題

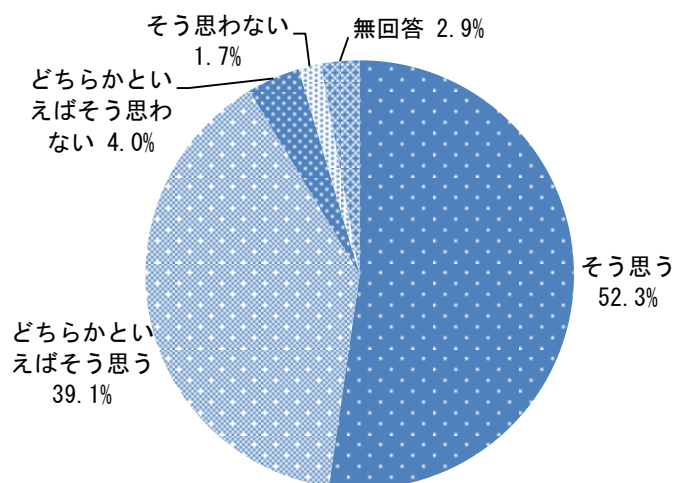
小田原市男女共同参画市民意識調査において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めていこうとする考えに、「そう思う（52.3%）」及び「どちらかといえばそう思う（39.1%）」は、9割以上を占めており、特に若い世代は高い意識を示しています。

家事、育児などを夫婦半々で分担することを理想としている人も多いですが、実際は女性が主な担い手となっており、仕事と生活のバランスは、現実と理想の間で乖離が見られます。

いまだ、結婚、出産、育児により離職する女性も多く、仕事を離れた女性が再就職できるよう支援を行っていく必要があります。

また、育児休業や介護休業を取得する男性が少なく、男女共同参画市民意識調査によると、育児休業や介護休業が取得できない理由は、「職場の理解が得られないから」が26.1%、男性の家事・育児参加については、「参加したくても労働環境により参加できない現状がある」が61.9%となっており、長時間労働を是正するなどの労働環境の改善が今後も必要とされています。

表3 ワーク・ライフ・バランスを進めていこうとする考え

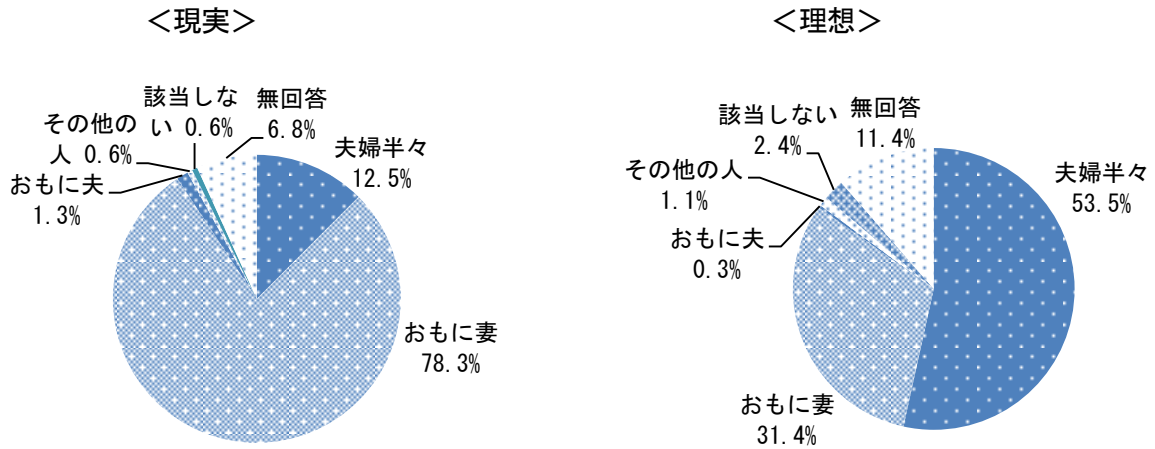


※「小田原市男女共同参画市民意識調査」より

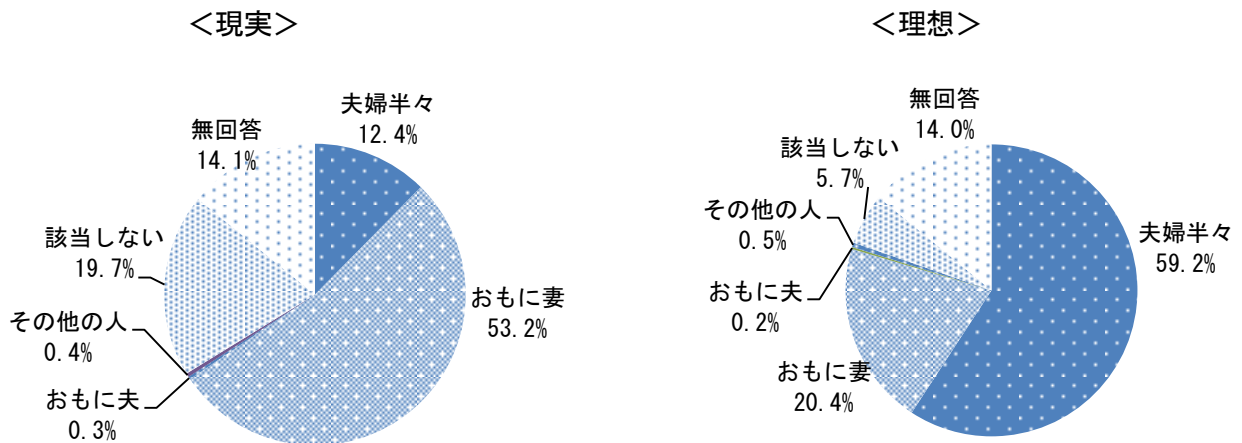


表4 家庭の仕事の分担について

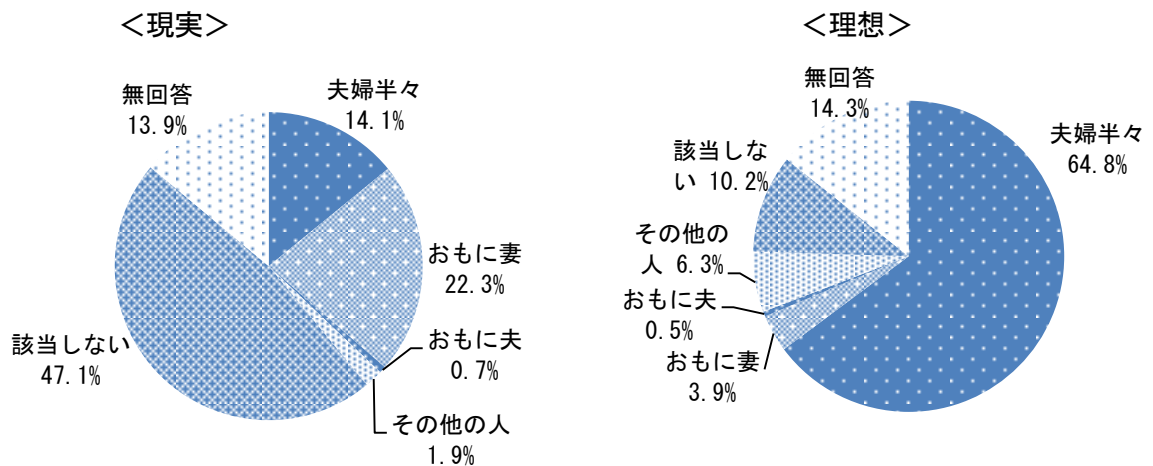
◇家事



◇育児・子育て



◇介護



※「小田原市男女共同参画市民意識調査」より

## 施策の方向 1 多様な生き方のための支援

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律における市町村推進計画)

人の生き方は、その性別によって定められるものではありません。誰もが多様な生き方ができるよう、仕事と生活の両立を支援する環境を整え、男性の家庭・地域活動等への参画や、女性の職業生活における活躍を促進します。

### 施策名「1 仕事と家庭や地域活動等との両立支援」

No	取組	取組内容
1	子育て支援拠点管理運営事業	市内4か所の子育て支援センターにおいて、子育てひろばの運営、育児不安等についての相談指導、子育てに関する情報の収集及び提供、講座等の開催を通じ子育て家庭に総合的な支援を行います。
2	地域育児センター事業の推進	保育所を地域の子育て支援施設と位置付け、育児教室、子育て家庭交流、中高生、園児体験交流、世代間交流を行います。
3	多様な保育サービスの充実	多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育、病後児保育などを行う民間保育所に対して、事業費を助成するとともに、相談、指導、助言も含めた総合的な支援をします。
4	ファミリー・サポート・センター管理運営事業	育児支援を受けたい人と育児支援ができる人の登録及び管理、援助活動の調整を行います。
5	民間保育所の改築等補助	民間保育所園舎改築工事費を補助します。
6	放課後児童対策の充実	小学校区すべてに放課後児童クラブを設置し、それぞれの環境整備等充実を図ります。 また、放課後子ども教室を設置し、学習やスポーツ、文化活動等の体験学習の場を提供します。
7	託児ボランティアの育成・活用	託児ボランティアグループを育成し、子育て中の人々が市の事業等に参加しやすいよう託児を実施します。

施策名「2 仕事と生活の調和が図れる環境の整備」

No	取組	取組内容
8	労働教育事業（再掲）	事業主とそこに働く人に対し、労働関係の各制度の普及と、働き方についての意識啓発を行うため、講座を開催するとともに、情報の提供を行います。
9	家族経営協定の締結	家族で経営する農業において、農業従事者の役割分担や就労条件等を決めることにより、それぞれの地位を確立する「家族経営協定」のPRと締結時の立会いを行います。
10	企業における取組状況の「見える化」の推進	女性の積極的活用や、男女がともに働きやすい環境づくりに努めている市内事業所の情報を収集し、広く市民にPRします。
11	職場におけるハラスメントの防止・啓発	セクハラや妊娠・出産・育児休業取得等を理由とするハラスメント等、職場における様々なハラスメントの防止に向け、事業所等に啓発を行う。
12	一般事業主行動計画の策定の啓発	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に係る一般事業主行動計画について、各事業所における策定に向けて啓発を行います。
13	協議会の設置検討	女性の職業生活における活躍の推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」の設置について、検討します。

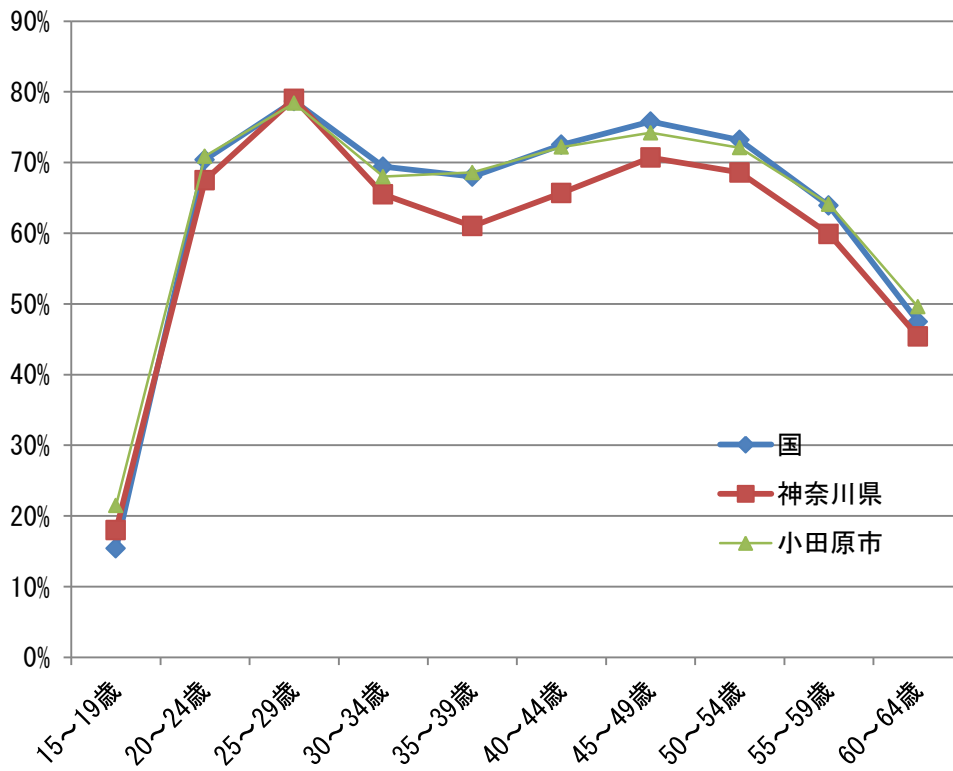
### 施策名「3 女性の職業生活における活躍の促進」

No	取組	取組内容
14	起業・就労支援事業	女性の経済的自立に向けて、起業・就労を支援する講座を開催するとともに、就労に必要な能力アップのための情報提供を行います。
15	働く女性のキャリア支援事業	職業生活における女性のキャリアアップにつながる講座や、自らのキャリアプランを考える講座等を開催します。
16	女性のキャリア相談への対応	再就職や起業も含めた、就業を目指す女性を対象とした相談に対応します。
17	女性の活躍推進等に関する啓発	女性の活躍推進等に関する資料を収集し、広く市民への情報提供を行うとともに、入札等の機会を利用し、事業所に対する周知を図ります。

### 施策名「4 市職員の勤務環境の整備」

No	取組	取組内容
18	医療職員の職場環境の整備	院内保育所の充実等、医療職員が子育てをしながら安心して働ける職場環境の整備を行います。
19	休暇等が取得しやすい職場環境づくり	休暇取得に対する職場の雰囲気づくりや、休暇等の取得の促進と制度の浸透等を図ります。
20	特定事業主行動計画の策定・実施	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に係る特定事業主行動計画を策定、実施します。

表5 女性年齢階級別労働力率



※市は人口集中地区による集計

※平成22年度国勢調査「産業等基本集計」より



## 施策の方向 2 男性における男女共同参画の促進

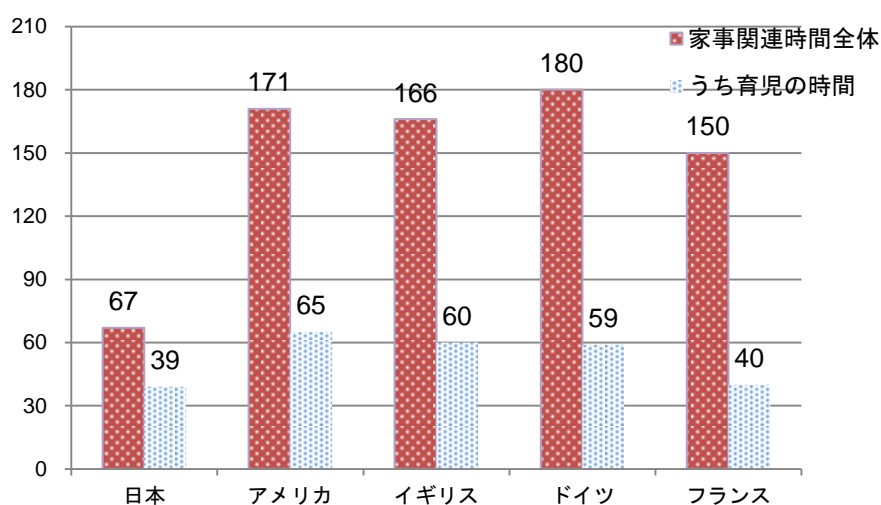
(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律における市町村推進計画)

「男女共同参画社会」は女性だけのためのものではありません。「男は家族を養うもの」といった固定的性別役割分担意識にとらわれず、自らが望むバランスで働くことは、男性にとっても重要です。男性にとっての男女共同参画の意義や家庭や地域への関わりを促進するための啓発事業を行うとともに、男性が家事・育児に参画する意識づくりを進めます。

### 施策名「1 男性の家庭や地域活動への参画支援」

No	取組	取組内容
21	「男性のための男女共同参画講座」の開催	固定的性別役割分担意識の変化を促す講座や、男性を対象とした家庭や地域に積極的に関るための講座を開催します。
22	ママパパ学級の開催	妊娠から育児に関する知識の普及等を行い、安心して出産が迎えられるよう、母親とその家族を支援する教室を開催します。
23	母子健康手帳の配布	母子保健サービスの情報提供や妊娠・出産の経過と子の成長過程等を記録し、母と子の健康管理に役立てるとともに、父親への育児情報も掲載した母子健康手帳を交付します。

表6 6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日あたり）



Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of LaborStatistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)

### 施策の方向 3 男女共同参画の視点に立った各種支援

核家族化、未婚化が進んだことにより、依然、介護者の負担は大きく、介護により仕事を離職したり、介護疲れなどの肉体的、精神的な問題が生じています。

また、高齢単身女性や母子家庭に多い経済的不安や、地域における高齢単身男性や父子世帯の孤立などの問題もあります。性別を問わず、援助を必要とする人々が安心して暮らせる社会とは、男女共同参画を進める上での前提であり、援助を必要とする人々及びそれを支える人々に対する支援を行います。

#### 施策名「1 高齢者・障がい者の自立と介護者への支援」

No	取組	取組内容
24	地域包括支援センターの増設と機能強化	地域包括支援センターの増設、地域ケア会議の開催など、地域包括ケアシステム推進のため、地域包括ケアセンターの機能強化を図ります。
25	認知症高齢者支援策の強化	認知症支援の推進や成年後見制度の利用支援など、高齢者が住み慣れた地域で生活し続けることができるよう支援します。
26	家族介護者支援の充実	家族介護教室の開催、家族介護用品の支給、徘徊認知症高齢者の探索、介護マークの普及など、高齢者等を介護する家族の負担を軽減します。
27	高齢者の暮らしを支える取り組みの充実	救急要請カードの配付、福祉タクシーの利用助成、緊急通報システムの貸与など、緊急時や災害時における支援体制を構築します。
28	高齢者虐待などによる緊急時の体制整備	老人ホーム入所措置や虐待防止ネットワークなど、高齢者を速やかに保護できる体制を整えるとともに、虐待防止や早期発見のため、関係機関との連携を図ります。
29	在宅医療・介護連携の推進	地域包括ケア推進会議の開催や研修会の開催など、在宅医療と介護サービスが一体的に提供できるよう、関係者の連携を図ります。

(施策名「1 高齢者・障がい者の自立と介護者への支援」のつづき)

No	取組	取組内容
30	障害福祉サービス費給付事業	障害者自立支援法に基づく介護給付費、訓練等給付費、補装具費等を給付します。
31	障がい者食の自立支援事業	在宅の重度障がい者に対し、食の自立の観点から、配食等の利用調整を図るとともに、食事を定期的に自宅に配達することにより、自立した生活を営むことができるよう支援します。
32	移動支援サービス費給付事業	屋外での移動に困難がある障がい児者の外出をガイドヘルパーが支援し、地域での自立生活及び社会参加の促進を図ります。
33	日中一時支援サービス事業	障害福祉サービス事業所、障害者支援施設等において、障がい児者に日中活動の場を提供し、見守り、社会に適応するための日常的な訓練等を行うことにより、障がい児者の家族の就労支援並びに障がい児者を日常的に介護している家族の一時的な休息の確保を図ります。
34	重度障がい者訪問入浴サービス事業	在宅での入浴が困難な重度身体障がい者に対して、巡回入浴車で利用者宅を訪問して入浴サービスを実施し、心身機能の維持向上と介護家族の負担軽減を図ります。
35	障がい者雇用促進事業	障がい者が地域で生活するための経済的基盤を築くため、障がい者雇用の促進を図ります。



施策名「2 ひとり親家庭への支援」

No	取組	取組内容
36	ひとり親家庭等日常生活支援事業	ひとり親家庭等が一時的に介護、保育などの家庭支援サービスが必要となった場合に、必要に応じて家庭生活支援員を派遣します。
37	母子家庭等自立支援事業	母子・父子自立支援員を設置するほか、技能、資格の取得を支援するための高等職業訓練促進給付金や教育訓練給付金等を支給します。 また、各種セミナー、日常生活支援員の派遣等を行います。
38	ひとり親家庭等医療費助成事業	ひとり親家庭の親と子の医療費について、保険診療の自己負担分を助成します。
39	児童扶養手当支給事業	離婚や死亡等により、父または母と生計を同じくしていない児童について手当を支給します。
40	市営住宅への入居優遇	ひとり親家庭の市営住宅への入居にあたり、優先度を高めるよう配慮します。

# 成 果 目 標



No	項 目		現状値 (年度)	目標値 (目標年度)
1	保育園の待機児童数		16人 (27年度)	0人 (31年度)
2	小田原市男性職員	配偶者出産休暇取得率	71.9% (26年度)	75%以上 (32年度)
		育児参加のための休暇取得率	14.0% (26年度)	20%以上 (32年度)
3	小田原市職員の年次休暇年平均取得日数		7.4日 (26年度)	11日 (32年度)

## 基本方針Ⅲ さまざまな分野における男女共同参画の促進

### 現状と課題

本市では、政策・方針決定過程への女性の積極的登用を進めるため、審議会等への女性の参画について目標値を定め、全庁的に取り組んできました。

庁内組織においては、性別を問わない採用、人事配置を目指し、職域の拡大を進めています。

一方で、地域での女性の役職の登用率は、依然低い数値となっており、政策決定における女性の意思の反映は課題となっています。政治、経済、地域などあらゆる場で、男女が対等に参画できる社会が求められています。

表7 本市の審議会等の女性参画率

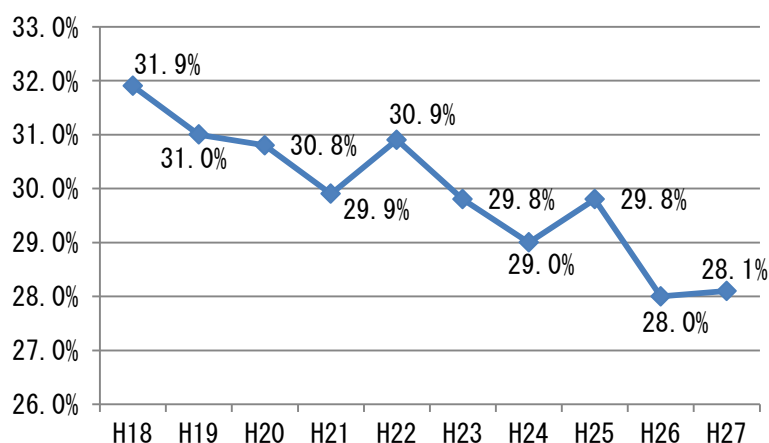
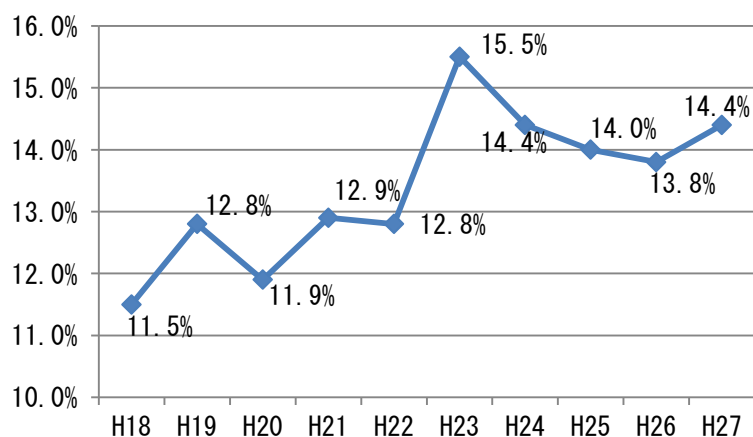


表8 本市職員の管理監督者に占める女性の比率



## 施策の方向 1 政策・方針決定過程への女性の積極的登用

政策・方針決定過程においては、男女双方の意見を反映させていく必要がありますが、女性の参画が進んでいない分野もあり、調和のとれた意思決定がなされているとはいえません。

企業や関係団体に対し、男女共同参画への理解と協力を働きかけ、女性の積極的な登用を進めていきます。

### 施策名「1 審議会等への女性登用の推進」

No	取組	取組内容
1	「審議会等への女性参画推進の指針」の推進	指針に基づき、女性委員がいない審議会等をなくし、女性委員の参画率が40%以上60%未満になるよう推進を図ります。
2	審議会等出席者の託児の実施	子育て中の委員が審議会等に出席するために託児を実施します。
3	女性の人材確保及び充実	様々な場で活躍する女性を「おだわら女性人材ファイル」に収集し、女性の審議会等への参画推進のために活用します。
4	各種団体の役職部門などへの女性参画の促進	委員の推薦依頼団体である各種関係団体、外郭団体に、女性の参画を働きかけます。

### 施策名「2 庁内組織における女性の登用、職域拡大、能力開発などの推進」

No	取組	取組内容
5	管理職への女性の登用	性別による格差が生じないよう管理職への女性の登用を図ります。
6	適正な人事配置と職域の拡大	職員の能力や適性が十分に発揮できるよう、性別を問わない人事配置に行います。
7	職員の能力開発	研修機関で開催される専門的かつ高度な研修へ積極的に女性職員を派遣します。

## 施策の方向 2 地域社会における男女共同参画の促進

2011（平成23）年3月に発生した東日本大震災をきっかけとして、防災・災害対策のあらゆる場面において女性の参画は重要であるという認識が深まりました。本市でもこれまで以上に、防災・災害対策において女性の視点を取り入れていきます。

また、自治会など地域団体においても、女性の参画、役職への登用が進むよう働きかけを行います。

### 施策名「1 防災・災害対策の場における女性の参画の促進」

No	取組	取組内容
8	防災・災害対策に係る意思決定の場への女性の参画の促進	小田原市防災会議や避難所運営委員会をはじめとする、各種防災・災害対策会議等における女性委員の登用を積極的に進めます。
9	男女双方の視点に十分配慮した防災訓練や避難訓練等の実施	災害時に、男性のみならず女性も支援者の側として活躍できるよう、多様で実践的な訓練を行います。
10	男女双方の視点に十分配慮した避難所における生活環境の確保	避難者のプライバシーの確保や男女のニーズの違い等に配慮した避難所における生活環境確保のための取組を進めます。
11	女性消防団員の登用と活用	女性消防団を設置し、地域に密着した消防団活動として、防火指導や応急手当の普及活動を行うとともに、大規模な災害が発生した場合に情報収集などの後方支援を行います。



## 施策名「2 地域団体等における女性の参画の促進」

No	取組	取組内容
12	地域活動団体の役員への女性登用の促進	自治会、老人クラブ等の地域団体の役員に女性の登用が進むよう働きかけます。
13	女性リーダー育成事業	指導的役割を担う上で必要となる会議の運営能力や、団体のマネジメント等に関する講座の開催や情報の提供等を行います。

# 成 果 目 標



No	項 目		現状値 (年度)	目標値 (目標年度)
1	審議会等への女性の参画率		28.1% (27年度)	40%以上 60%未満 (32年度)
2	小田原市防災会議での女性委員の割合		21.1% (27年度)	30%以上 (32年度)
3	女性職員の昇任希望率	主査級から係長級へ	51% (26年度)	70%以上 (32年度)
		副課長級から課長級へ	24% (26年度)	30%以上 (32年度)

## 基本方針Ⅳ 人権としての性の尊重

### 現状と課題

全国的に、DV被害経験者は、20.3%と5人に1人が被害者になっている状況で、本市の男女共同参画意識調査でも、被害経験があると答えた人は17.9%にのびります。性別にみると、男性の14.1%、女性の20.8%が経験ありと答えており、もはやDVは女性だけの問題とは言えません。

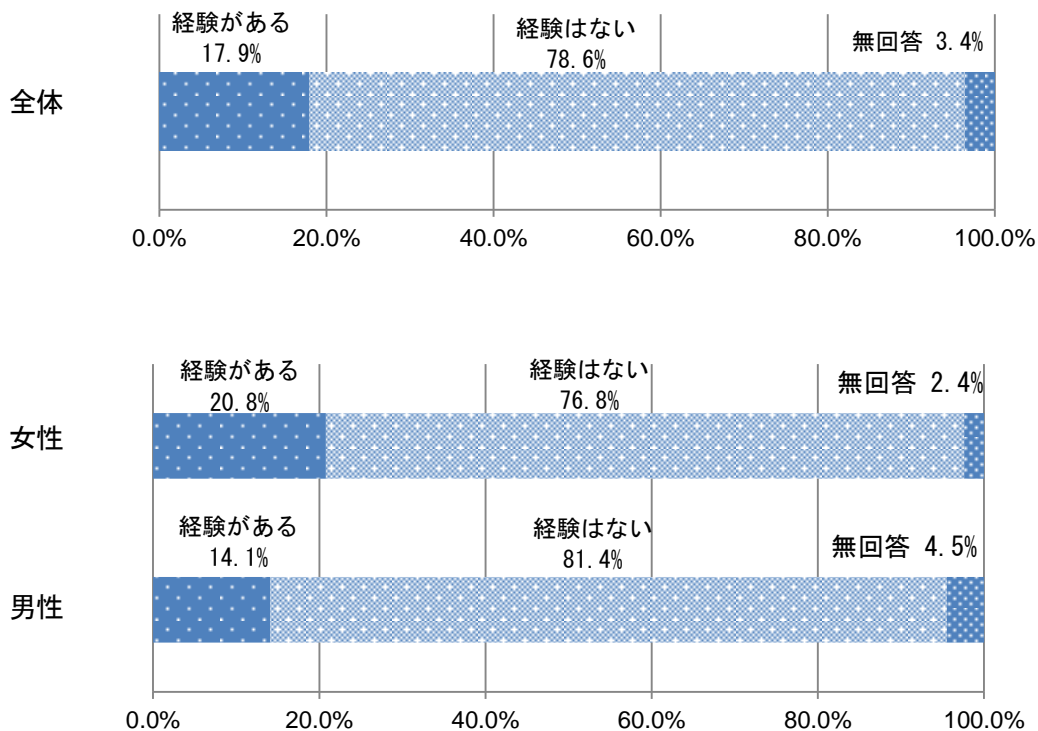
神奈川県では平成26年11月から「DVに悩む男性のための相談窓口」を開設しており、本市でも、被害、加害を問わず、男性からの相談については、当窓口を紹介、案内しています。

DVについては、殺傷事件につながることもあることから、事件を未然に防ぐためにも、関係機関と連携を強化し、被害者の安全確保に努めなくてはなりません。

また、被害者が新たな場所で自立した生活を安心して送ることができるよう安定した経済的基盤の確立や子どもの養育についての支援を充実させていく必要があります。

さらに、男女共同参画の実現に向けて、男女の身体の違いを理解し合い、生涯を通じて健康を維持することは不可欠であり、性差に応じた健康支援を行うとともに、男女がお互いの人権を尊重し、セクハラ等の人権侵害が起こらないよう啓発等を進める必要があります。

表9 DV経験について



※「小田原市男女共同参画市民意識調査」より



## 施策の方向 1 配偶者等からの暴力の根絶

(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律における市町村基本計画)

DVは、犯罪となる行為を含む人権侵害であり、決して許されるものではありませんが、家庭内で行われることから潜在化しやすく、加害者の罪の意識は薄い傾向があります。

市では、被害者の安全確保を最優先としつつ、啓発活動をはじめ、様々な関係機関と連携しながら、相談体制を充実し、DV被害者への自立にいたる支援を行います。

### 施策名「1 DV防止に向けた啓発活動の充実」

No	取組	取組内容
1	DV防止に向けた広報・啓発活動の推進	広報紙、ホームページ、窓口周知カード、パープルリボン <sup>4)</sup> 等を活用してDV防止について啓発します。
2	DV防止に向けた講演会・講座の開催	DV防止の意識向上を図るため、講演会・講座等を開催します。
3	学校における教育の充実	児童・生徒に対し、人権教育を行う中で、デートDV <sup>5)</sup> 等、暴力防止への理解を深めます。

4) DVを始めとする女性に対する暴力をなくそうという国際的なキャンペーンのシンボル

5) 交際中の若いカップルの中で起こる暴力(恋人間暴力)

## 施策名「2 DV被害者に対する相談体制の充実」

No	取組	取組内容
4	相談員の設置及び資質の向上	女性相談員を設置するとともに、その相談スキルの向上を図るため、国、県、団体等による研修会や講座に派遣します。
5	相談環境の整備・充実	安心して相談が受けられるよう、相談件数の動向を見ながら相談員の増員や相談室の確保を検討します。
6	庁内連携の充実	DV対応関係機関庁内連絡会を定期的に開催し、情報の共有化など連携強化を図ります。
7	被害者支援対応マニュアルの整備	迅速、円滑な被害者支援をするために、被害者支援対応マニュアルを適宜見直します。

## 施策名「3 DV被害者の安全確保」

No	取組	取組内容
8	緊急一時保護の実施	相談時における被害者の安全を確保するとともに、状況に応じて一時保護施設及び警察と連携し、被害者を迅速に保護します。
9	一時保護中の被害者への支援	一時保護施設と連携し、被害者本人の意思を尊重した施設退所後の支援方針を決定し、被害者の不安や悩みの解消に努めます。
10	安定した生活への支援	施設退所後の生活や住居等について、被害者が安定した生活を送れるよう支援します。 また、必要に応じてNPO法人など諸団体による支援の情報を提供します。
11	被害者の支援に係る情報の秘密保持	被害者の情報が加害者に漏れないよう、関係機関と連携し、秘密保持に万全の態勢を図ります。

#### 施策名「4 自立に向けての支援の充実」

No	取組	取組内容
12	被害者の立場に立った自立支援	各種窓口で被害者本人による手続きが必要な場合には、必要に応じ相談員や職員が協力します。
13	就労に係る支援	被害者の状況に応じて、自立支援教育訓練給付など各種給付制度や就労支援講座等の情報を提供し、就労を促進します。
14	経済的な支援	被害者の状況に応じて、生活保護、児童扶養手当、ひとり親医療費助成など、経済的な支援を行います。
15	子どもに対する支援	関係機関と連携し、同伴児の円滑な転校や転園に努めるとともに、必要に応じて当該児童の心身のケアへの対応を行います。

#### 施策名「5 関係機関との切れ目ない連携の強化」

No	取組	取組内容
16	庁内連携の充実（再掲）	DV対応関係機関庁内連絡会を定期的で開催し、情報の共有化など連携強化を図ります。
17	広域連携支援の活用	県及び一時保護施設と連携し、被害者が必要な支援を受けることができるよう努めます。
18	民間団体との連携	相談や支援を行っている団体と定期的に情報交換を行います。

## 施策の方向 2 性に関わる人権侵害の根絶

デートDV、セクハラ、性犯罪、ストーカー行為など、異性に対する暴力が後を絶たず、近年では、インターネットを利用した犯罪や殺傷事件まで発生しています。

また、私達の身の回りには、様々なメディアから性暴力表現等を扱った情報も多いため、青少年の発達への影響を考え、啓発活動のみならず、相談体制の充実や、青少年をそのような情報から守る地域環境整備を行います。

### 施策名「1 異性に対する暴力根絶に向けた啓発活動の推進」

No	取組	取組内容
19	異性に対する暴力根絶に向けた広報・啓発活動の推進	広報紙、ホームページ、パンフレット等を活用して、市内の大学等を含め、広く異性に対する暴力防止について啓発します。
20	人権啓発事業（再掲）	人権意識の向上を図るため、人権に関する講演会等を開催します。
21	学校における教育の充実（再掲）	児童・生徒に対し、人権教育を行う中で、デートDV等、暴力防止への理解を深めます。
22	職場におけるハラスメントの防止・啓発（再掲）	セクシャル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業取得等を理由とするハラスメント等、職場における様々なハラスメントの防止に向け、事業所等に啓発を行う。
23	国・県との連携の充実	国・県と連携を図り、女性に対する暴力根絶に向けた意識啓発を行います。

施策名「2 被害防止・被害者救済のための相談体制の整備・充実」

No	取組	取組内容
24	市民相談体制の充実	人権相談、法律相談といった各種相談窓口を設け、市民が気軽に相談できる体制を整えます。
25	教育委員会のセクハラ相談電話の設置	教職員の児童・生徒に対するセクハラや、教職員間のセクハラについて、教育委員会に相談窓口を設けます。
26	市職員のハラスメント相談窓口の設置	市職員間のハラスメントについて、相談窓口を設けます。

施策名「3 性の商品化や暴力表現の排除の促進」

No	取組	取組内容
27	地域環境づくり運動	「小田原市青少年環境浄化」活動の一つである地域環境づくり運動として、風俗関係業者の看板類等、青少年に悪影響の与える恐れのあるものを撤去します。
28	男女共同参画の視点に立った市出版物の発行（再掲）	広報おだわらをはじめとする市の出版物について、男女共同参画の視点を意識し、表現に配慮した編集を行います。

## 施策の方向 3 生涯を通じた健康支援

女性は妊娠や出産などを経験することから、男性とは異なるライフサイクルを持ち、それに伴い様々な問題に直面することもあります。

女性と男性とでは、身体的、生理的に違いがあることを十分に理解し合い、心身の健康に関して正確な知識や情報を得られるよう啓発を行います。

また、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）を保障するため、健康の保持に向けた支援と同時に、不妊・不育に悩む男女への支援も行います。

### 施策名「1 男女の特性に応じた健康づくりへの支援」

No	取組	取組内容
29	母子健康手帳の配布（再掲）	母子保健サービスの情報提供や妊娠・出産の経過と子の成長過程等を記録し、母と子の健康管理に役立てるとともに、父親への育児情報も掲載した母子健康手帳を交付します。
30	ママパパ学級の開催（再掲）	妊娠から育児に関する知識の普及等を行い、安心して出産が迎えられるよう、母親とその家族を支援する教室を開催します。
31	妊婦健康診査	妊娠中の疾病予防や異常の早期発見に努めるため、公費負担により医療機関等において個別健康診査を実施します。
32	妊婦歯科健康診査	費用の一部を公費負担し、妊娠中に歯科健康診査を実施します。
33	周産期救急医療 <sup>6)</sup> の提供	母子の生命の安全を図るため周産期救急医療を実施します。
34	女性専用外来の充実	女性特有の症状について気兼ねなく相談できるよう、女性医師が診察に当たる女性専用外来を実施します。

6) 周産期とは妊娠22週から出生後7日未満の期間を指し、重症に対応する「基幹病院」、重症と軽症の間に対応する「中核病院」、軽症に対応する「協力病院」として機能別に位置づけた受入病院を中心とし、分娩時の予期できない急変等に対処し、ハイリスクの妊婦から新生児まで、高度な医療水準により一貫した対応を24時間体制で、患者を受け入れる体制になっていること。

(施策名「1 男女の特性に応じた健康づくりへの支援」につづき)

No	取 組	取 組 内 容
35	各種健康診査の実施	生涯を通じた健康づくりを推進するため、男性特有の前立腺がんや、女性特有の子宮がん、乳がん等の検診を充実させ、早期発見に努めます。
36	健康講演会・講座の開催	生涯を通じた健康の支援と情報提供のため、自殺対策、禁煙、各種がん等についての講演会等を開催します。
37	不妊・不育に対する支援	不妊症の治療を受ける方への経済的負担の軽減を図るため、治療費の一部を助成するとともに、不妊治療助成に関して情報提供を行います。

 施策名「2 健康教育の充実」

No	取 組	取 組 内 容
38	児童・生徒に対する健康教育の充実	小中学生の性に関する正しい知識や、薬物、喫煙等による健康被害の理解を深めるため、保健体育の授業、学級活動において健康教育を計画的に進めます。
39	性教育講演会の実施	医師、助産師などを講師に迎え、各中学校で、性に関する正しい知識を習得するための講演会を開催します。また、保護者の参加も受け入れるよう努めます。

# 成 果 目 標



No	項 目	現状値 (年度)	目標値 (目標年度)
1	<p>配偶者や恋人など親しい間柄における次のような行為を暴力と認識する人の割合</p> <p>① 交友関係や電話を細かく監視する ② 何を言っても長期間無視し続ける ③ 大声でどなる ④ 生活費を渡さない</p>	<p>① 24.3% ② 45.6% ③ 58.9% ④ 57.7% (25年度)</p>	<p>① 100% ② 100% ③ 100% ④ 100% (31年度)</p>
2	がん検診の受診率	<p>乳がん 11.7% (26年度)</p> <p>子宮がん 13.2% (26年度)</p> <p>前立腺がん 14.2% (26年度)</p>	<p>50.0% (34年度)</p>



● ● ● 第4章 推進体制と進行管理

1 推進体制の整備

2 国・県・他市町村との連携・協力の推進

3 関係機関などとの連携と支援

## 1 推進体制の整備

### ▶ 小田原市男女共同参画推進協議会

本市における男女共同参画に係る施策についての調査研究を行うとともに、事業の実施状況を点検・評価していくことで「おだわら男女共同参画プラン」を総合的かつ効果的に推進します。

### ▶ 小田原市男女共同参画推進協議会研究部会

小田原市男女共同参画推進協議会が指示する事項について専門的な調査及び研究を行い、その結果を同協議会に報告します。

市職員が研究部会員となり、最長2年間の調査・研究を行います。

### ▶ 小田原市人権施策推進懇談会

人権施策の総合的かつ効果的な推進を図るために設置している小田原市人権施策推進懇談会において、「おだわら男女共同参画プラン」に係る事業について外部識者の視点で検証します。

## 2 国・県・他市町村との連携・協力の推進

国、県、市町村等で構成する協議会などに参加し、情報の収集に努めるとともに、連携・協力を図りながら施策を推進します。

## 3 関係機関などとの連携と支援

### ▶ 会議や研修への派遣

国や県が実施する男女共同参画に関する会議や研修会に市職員等を派遣します。

### ▶ 男女共同参画に係る市民活動の支援

市民活動応援補助金や、ボランティア活動補償制度により、市民活動を支援します。

### ▶ 活動拠点の整備・充実

おだわら市民交流センターを男女共同参画に係る市民活動の拠点として活用します。団体間の交流、情報発信、イベントの開催などについて支援を行います。

## 資料編

### 1 おだわら男女共同参画プラン策定経過編

おだわら男女共同参画プラン策定までの流れ	46
小田原市男女共同参画市民意識調査	47
小田原市附属機関設置条例（抜粋）	47
おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会規則	48
おだわら男女共同参画策定検討委員会委員名簿	49
おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会への諮問	49
おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会の答申	50

### 2 男女共同参画社会を実現するための法・歴史等資料編

小田原市男女共同参画推進協議会設置要綱	51
審議会等への女性参画推進の指針（抜粋）	52
男女共同参画社会基本法（抄）	54
女子のあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（抄）	57
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（抄）	60
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	63
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	84
ストーカー行為等の規制等に関する法律	94
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	99
仕事と生活の調和推進のための行動指針	102
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	106
男女共同参画に関するあゆみ（年表）	113

## 1 おだわら男女共同参画プラン策定経過編

### ■ おだわら男女共同参画プラン策定までの流れ

- 平成25年 8月 ・小田原市男女共同参画市民意識調査作業に着手
- 12月 ・小田原市男女共同参画市民意識調査を実施（調査期間：12月13日(金)から27日(金)）
- 平成26年 2月 ・小田原市男女共同参画市民意識調査結果報告書作成
- 3月 ・小田原市附属機関設置条例の改正及びおだわら男女共同参画プラン策定検討委員会規則の制定
- 5月 ・平成26年度第1回小田原市男女共同参画推進協議会において、小田原市男女共同参画市民意識調査結果の報告及びおだわら男女共同参画プランの改定作業に着手することを報告
- 7月 ・おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会委員の公募・推薦を開始
- 10月 ・おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会委員委嘱  
・第1回おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会を開催  
委員長・副委員長選出、現行プランの評価など
- 11月 ・平成26年度第2回小田原市男女共同参画推進協議会において、第1回おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会の内容について報告
- 平成27年 1月 ・第2回おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会を開催  
おだわら男女共同参画プラン骨子案の検討など
- 5月 ・平成27年度第1回小田原市男女共同参画推進協議会において、おだわら男女共同参画プランの概要及び作業状況について説明
- 7月 ・おだわら男女共同参画プラン（素案）の内容を庁内照会
- 8月 ・第3回おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会を開催  
おだわら男女共同参画プラン素案の検討など  
・平成27年度第2回小田原市男女共同参画推進協議会において、おだわら男女共同参画プランの素案及び今後の計画策定のスケジュールについて説明
- 9月 ・平成27年小田原市議会9月定例会総務常任委員会にて、おだわら男女共同参画プランの素案及びパブリックコメントを実施することを報告  
・パブリックコメントを実施（実施期間：9月15日(火)～10月14日(水)）
- 12月 ・平成27年度第3回小田原市男女共同参画推進協議会において、おだわら男女共同参画プランの案について説明
- 2月 ・第4回おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会を開催  
おだわら男女共同参画プラン案の検討
- 3月 ・おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会から市長へ答申  
・第2次おだわら男女共同参画プランを決定



## ■ 小田原市男女共同参画市民意識調査

### 1 調査の目的

「第2次おだわら男女共同参画プラン」の策定に向けて、男女共同参画の施策形成のための基礎資料とするため市民の意識等を調査することを目的に実施した。

### 2 調査の方法

調査対象…市内在住の満18歳以上の男女3,000人（外国籍市民を含む）

調査期間…平成25年12月13日（金）から平成25年12月27日（金）

調査方法…郵送による配布・回収

有効回収…1,020通（有効回収率34.0%）

### 3 調査の内容

①回答者属性、②男女共同参画に関する基本的意識、③ワーク・ライフ・バランスに関する意識、④仕事に関する意識、⑤出産・育児に関する意識、⑥DV（ドメスティック・バイオレンス）に関する意識、⑦セクシュアル・ハラスメントに関する意識、⑧防災に関する意識、⑨男女共同参画社会に関する行政への要望

## ■ 小田原市附属機関設置条例（抜粋）

（趣旨）

第1条 地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定による附属機関の設置に関しては、別に定めがあるものを除き、この条例の定めるところによる。

（設置）

第2条 執行機関の附属機関として、別表に掲げるものを置く。

（委任）

第3条 附属機関の組織、所掌事務及び運営に関し必要な事項は、当該附属機関の属する執行機関が定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、昭和54年4月1日から施行する。

別表（第2条関係）

附属機関の属する執行機関…市長

附属機関…おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会

設置目的…おだわら男女共同参画プランの策定に関する事項につき、市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を報告し、及び必要と認める事項について意見を具申すること。

委員の数…10人以内

## ■ おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会規則

(趣旨)

**第1条** この規則は、小田原市附属機関設置条例(昭和54年小田原市条例第1号)第2条の規定に基づき設置されたおだわら男女共同参画プラン策定検討委員会(以下「委員会」という。)の組織、運営等に関し必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

**第2条** 委員会は、おだわら男女共同参画プランの策定に関する事項につき、市長の諮問に応じて調査審議し、その結果を報告し、及び必要と認める事項について意見を具申するものとする。

(委員)

**第3条** 委員会の委員(以下「委員」という。)は、次に掲げる者のうちから必要の都度、市長が委嘱する。

- (1) 男女共同参画に関する知識、経験等を有する者
- (2) 学識経験者
- (3) 公募市民
- (4) 前3号に掲げる者のほか、市長が必要と認める者

2 委員の任期は、委嘱の日の属する年度の翌年度の末日までとする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員は、再任されることができる。

(委員長及び副委員長)

**第4条** 委員会に委員長及び副委員長1人を置き、委員の互選により定める。

- 2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 4 委員長及び副委員長の任期は、委員の任期による。

(会議)

**第5条** 委員会の会議は、委員長が招集し、その議長となる。

- 2 委員会は、委員の2分の1以上が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 委員会の議事は、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。

(関係者の出席)

**第6条** 委員会において必要があると認めるときは、その会議に、議事に関係のある者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(秘密の保持)

**第7条** 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また同様とする。

(庶務)

**第8条** 委員会の事務は、市民部人権・男女共同参画課において処理する。

(委任)

**第9条** この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

**附 則**

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

## ■ おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会委員名簿

役職	氏名	区分	所属団体等
委員長	大山 七穂	学識経験者	東海大学文学部教授
副委員長	岩本 貫治	市長が必要と認める者	小田原市人権擁護委員会
委員 (50音順)	岩崎 由美子	学識経験者	小田原市校長会
	岡田 健	市長が必要と認める者	小田原市民生委員児童委員協議会
	河口 俊	一般市民	
	菊地 篤子	学識経験者	小田原短期大学准教授
	佐藤 宏子	一般市民	
	清水 康	男女共同参画に関する知識・経験を有する者	特定非営利活動法人ウエスト神奈川女性の人権を守る会
	村上 隆	市長が必要と認める者	小田原箱根商工会議所
	八尋 信子	男女共同参画に関する知識・経験を有する者	女性華の会

## ■ おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会への諮問

人権第21号

平成26年10月28日

おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会

委員長 大山 七穂 様

小田原市長 加藤 憲一

おだわら男女共同参画プランの改定について（諮問）

本市では、男女共同参画社会基本法（平成11年6月公布・施行）第14条を根拠法令として、男女共同参画に関する計画を策定しております。

現計画は平成23年度から平成28年度までを計画期間としておりましたが、1年前倒しをして計画期間を平成27年度までとしたことに伴い、平成26年度から2箇年にわたり改定作業を行うことといたしました。

つきましては、「小田原市附属機関設置条例」及び「おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会規則」第2条の規定に基づき、おだわら男女共同参画プランの改定について、諮問いたします。

事務担当：市民部 人権・男女共同参画課

■ ■ おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会の答申

人権第26号  
平成28年3月17日

小田原市長 加藤 憲一様

おだわら男女共同参画プラン策定検討委員会  
委員長 大山七穂

第2次おだわら男女共同参画プランの改定について（答申）

平成26年10月28日付け人権第21号で諮問のあった第2次おだわら男女共同参画プランの改定について、別紙のとおり答申します。





■ ■ 小田原市男女共同参画推進協議会設置要綱

(平成4年4月1日)

(趣旨)

第1条 この要綱は、小田原市男女共同参画推進協議会（以下「協議会」という。）の設置及び運営等に関し必要な事項を定めるものとする。

(設置)

第2条 本市における男女共同参画に係る施策についての調査研究、調整等を行い、もって「おだわら男女共同参画プラン」を総合的かつ効果的に推進するため協議会を設置する。

(所掌事務)

第3条 協議会の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 「おだわら男女共同参画プラン」の推進に関すること。
- (2) 男女共同参画に係る施策の調査及び研究に関すること。
- (3) 男女共同参画に係る連絡調整に関すること。
- (4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関し必要な事項

(組織)

第4条 協議会は、会長、副会長及び委員をもって組織し、それぞれ別表に掲げる職にある者をもって充てる。

2 前項の規定にかかわらず、会長は、特に必要があると認める場合は、別表に掲げる者以外の職員を委嘱することができる。

(会長及び副会長)

第5条 会長は、協議会の会務を総理する。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、会長があらかじめ定めた順序に従い、その職務を代理する。

(会議)

第6条 協議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

(関係者の出席等)

第7条 協議会は、必要に応じ、議事に関係のある者に出席を求め、又は資料の提供を求めることができる。

(研究部会)

第8条 協議会に研究部会を置く。

- 2 研究部会員の選出方法は、会長が定める。
- 3 研究部会員の任期は会長が定めるものとし、最長2年とする。ただし、研究部会員が欠けた場合における後任者の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 研究部会に部会長及び副部会長を置き、部会員の互選により定める。
- 5 研究部会の会議は、部会長が招集し、これを主宰する。

第9条 研究部会は、協議会が指示する事項について専門的な調査及び研究を行い、その結果を協議会に報告するものとする。

- 2 研究部会にアドバイザーを設置することができる。
- 3 会長は、研究部会の調査や研究に必要があると認めるときは、関係職員の出席を求めることができる。

(庶務)

第10条 協議会の庶務は、市民部人権・男女共同参画課において処理する。

(実施細目)

第11条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

## ■ 審議会等への女性参画推進の指針（抜粋）

（平成23年4月1日通達第3号市長名）

本市の「おだわら男女共同参画プラン」の目標である、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現する」ためには、女性が男性と共に様々な政策、方針決定の場面に参画していかなければなりません。特に、市民の意見を反映させる審議会等で女性が意見を述べることは不可欠です。

「おだわら男女共同参画プラン」でも、女性が参画する機会を少なくさせている大きな要因である、根強く残る固定的性別役割分担意識による弊害をなくしていけるよう、企業や地域団体などにも働きかけを行うこととともに、市の審議会等への女性委員の参画を全庁的に推進することを定めています。

### 1 推進の目標

女性の参画に関しては、男女それぞれの構成比が40%に欠けることなく60%を超えることのないよう編成されることを目標とし、当面は平成28年（2016年）までに、女性委員がいない審議会をなくし、女性委員40%以上を目指します。

### 2 推進体制の整備

女性の参画を積極的に推進するため、小田原市男女共同参画推進協議会を推進管理機関として位置付け、協議会委員は、各部の推進管理者として、「小田原市審議会等への女性参画推進要綱」（平成7年9月1日制定）に基づき、積極的な女性の参画を図ります。

### 3 参画の推進

(1) 女性の参画が40%に満たない審議会等は、改選時に必ず女性を選任し、目標を達成するよう努めます。

ア 推進管理者は、女性の参画が40%に満たない審議会等に対し、計画的な参画を進めます。

イ 新しく設置する審議会等は、女性の参画40%以上を目標とします。

ウ 女性がゼロの審議会等は、改選時に少なくとも1名は女性を入れます。

(2) 女性の参画が40%を超える審議会等については、改選後も女性委員の比率を維持するように努め、40%以上60%未満の目標到達に向けて引き続き努力するとともに、参画する委員の重複を避け、新たな人材の発掘に努めます。

(3) 女性の参画が60%を超える審議会等にあっては、男女の比率が偏らないよう男性の参画を図ります。

### 4 委員構成の見直し

各審議会等で女性の参画を進めるため、次の点から委員構成を見直します。

(1) 委員資格の役職指定を緩和します。

(2) 性別指定での推薦依頼をします。

(3) 公募枠を設けます。

(4) 女性の少ない分野の委嘱については、幅広い類似分野の検討による柔軟な対応を図ります。

### 5 女性が参画するための支援

審議会等に積極的に参画できるよう、託児ボランティアを活用し、女性が参画しやすい環境づくりに努めます。

### 6 人材の育成及び発掘、人材把握と情報の提供

(1) 審議会等を所管する課は、専門分野に関わる人材の発掘や育成に努めます。

(2) 男女共同参画の推進を担当する課は、エンパワーメント講座などの人材育成により、長期的に女性の人材育成に努めます。

- (3) 男女共同参画の推進を担当する課は、講座、講演会参加者のほか、広く市民に登録を呼び掛け、「おだわら女性人材ファイル」の内容を充実させ、人材リストとして活用します。また、各課等は、所有する人材情報を男女共同参画の推進を担当する課に提供します。
- (4) 審議会等の委員を選任する際、所管する課からの事前協議の要請に対して、男女共同参画の推進を担当する課は、積極的に協力し、人選に当たります。

#### 7 報告及び公表

- (1) 推進管理者は、小田原市男女共同参画推進協議会において推進状況を報告します。
- (2) 小田原市男女共同参画推進協議会会長は、推進管理者の報告を受けて、市民に推進状況を公表します。

#### 8 啓発

推進管理者と男女共同参画の推進を担当する課が中心となり、市民や職員に向け、審議会等への女性参画について、啓発情報を提供します。

## 男女共同参画社会基本法（抄）

（平成11年6月23日法律第78号）

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

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

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

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

### 第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女

が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

を定めるように努めなければならない。

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第三章 男女共同参画会議

以下省略

## 女子のあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（抄）

（国連総会採択：1979年12月18日、日本批准：1985年6月25日）

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信し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支

配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

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

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限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 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) 両性の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 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

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。

- (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。

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 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（種類のいかなを問わない。）を無効とすることに同意する。

4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第 16 条 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。

- (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。

#### 第 5 部

以下省略

## ■ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（抄）

（昭和47年7月1日法律第113号）

### 第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

（基本的理念）

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

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

（啓発活動）

第三条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第四条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
- 二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

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

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

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

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

### 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

#### 第一節 性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新（性別以外の事由を要件とする措置）

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上

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

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

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

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

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようになるため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

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

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

## 第二節 事業主の講ずべき措置

## 第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

### 第三章 紛争の解決

#### 第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

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

#### 第二節 調停

以下省略

## ■ 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5月15日法律第76号)

### 第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律(第一号に掲げる用語にあっては、第九条の三を除く。)において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 育児休業 労働者(日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第八章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条、第二十九条及び第十一章において同じ。)が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 対象家族 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。)並びに配偶者の父母をいう。
- 五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

(基本的理念)

第三条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

(関係者の責務)

第四条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するように努めなければならない。

### 第二章 育児休業

(育児休業の申出)

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 その養育する子が一歳に達する日(以下「一歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

2 前項の規定にかかわらず、育児休業(当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。))の期間内に、労働者(当該期間内に労働基準法(昭和二十二年

法律第四十九号)第六十五条第二項の規定により休業した者を除く。)が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。)をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。

3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であってその配偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4 第一項及び前項の規定による申出(以下「育児休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の一歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

5 第一項ただし書、第二項、第三項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日(第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当

該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があつた場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

3 事業主は、労働者からの育児休業申出があつた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があつた日の翌日から起算して一月(前条第三項の規定による申出にあつては二週間)を経過する日(以下この項において「一月等経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日(当該育児休業申出があつた日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日)までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

4 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第五項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業開始予定日の変更の申出等)

第七条 第五条第一項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日(前条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。)の前日までに、前条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該

申出に係る育児休業開始予定日を一回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- 2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して一月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。））以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。

- 3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を一回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

（育児休業申出の撤回等）

第八条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第六条第三項又は前条第二項の規定による事業主の指定があった場合にあっては当該事業主の指定した日、同条第一項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下同じ。）の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第五条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。

- 3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働

者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（育児休業期間）

第九条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が一歳（第五条第三項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては、一歳六か月）に達したこと。

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

- 3 前条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例）

第九条の二 労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第二章から第五章まで、第二十四条第一項及び第十二章の規定の適用については、第五条第一項中「一歳に満たない子」とあるのは「一歳に満たない子（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、一歳二か月に満たない子）」



と、同条第三項各号列記以外の部分中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同項第一号中「又はその配偶者が、当該子の一歳到達日」とあるのは「が当該子の一歳到達日（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）」と、前条第一項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。」（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の一歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当

該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、同条第二項第二号中「第五条第三項」とあるのは「次条第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては一歳二か月、同条第三項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、「一歳六か月」とあるのは「一歳六か月」と、第二十四条第一項第一号中「一歳（）」とあるのは「一歳（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出をすることができる場合にあっては一歳二か月、）」と、「一歳六か月」とあるのは「一歳六か月」とするほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。

- 2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第五条第一項の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の一歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。

（公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用）

第九条の三 第五条第三項及び前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第八号）第三条第二項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）第三条第二項（同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）（第七号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百十号）第二条第二項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第一百一十号）第二条第二項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第五条第一項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなす。



(不利益取扱いの禁止)

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### 第三章 介護休業

(介護休業の申出)

第十一条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限る。当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日（以下この号において「九十三日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（九十三日経過日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）
- 2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。
  - 一 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。）
  - 二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（第十五条第一項及び第二十三条第三項において「介護休業等日数」という。）が九十三日に達している場合
- イ 介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。）
- ロ 第二十三条第三項の措置のうち所定労働時間の短縮その他の措置であつて厚生労働省令で定めるものが講じられた日数（当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休

業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）とし、二以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあっては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）を合算して得た日数とする。）

- 3 第一項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。
- 4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

- 第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。
- 2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。
  - 3 事業主は、労働者からの介護休業申出があつた場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があつた日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」

という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第十三条 第七条第三項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

(介護休業申出の撤回等)

第十四条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第十二条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。第三項において準用する第八条第三項、次条第一項及び第二十三条第三項において同じ。)の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされた場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3 第八条第三項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(介護休業期間)

第十五条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」という。)は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日(その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。)までの間とする。

2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第二号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出した労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

4 第八条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(準用)

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

#### 第四章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

第十六条の二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、十労働日)を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話をを行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

3 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第十六条の三 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

第十六条の四 第十条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

#### 第五章 介護休暇

(介護休暇の申出)

第十六条の五 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日(要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、十労働日)を限度として、当該世話をを行うための休暇(以下「介護休暇」という。)を取得することができる。

2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

3 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第十六条の六 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

第十六条の七 第十条の規定は、第十六条の五第一項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

#### 第六章 所定外労働の制限

第十六条の八 事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であって、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第四項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十七条第二項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育し

ないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が三歳に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日まで、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十六条の九 事業主は、労働者が前条第一項の規定による請求をし、又は同項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### 第七章 時間外労働の制限

第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項及び第十八条の二において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第四項において「制限終了予定日」と

いう。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十六条の八第二項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日まで、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条 前条第一項、第二項、第三項及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条の二 事業主は、労働者が第十七条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十七条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### 第八章 深夜業の制限

第十九条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間（以下この条及び第二十条の二において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
- 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。
- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、そ

の事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
  - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
  - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
  - 三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第二十条 前条第一項から第三項まで及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第二十条の二 事業主は、労働者が第十九条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十九条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### 第九章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定め等の周知等の措置）

第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項

二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

(雇用管理等に関する措置)

第二十二条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(所定労働時間の短縮措置等)

第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの(一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下「所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならない。

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する九十三日の期間(当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が一以上である場合にあっては、九十三日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあっては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。)以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

第二十三条の二 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一 その一歳(当該労働者が第五条第三項の規定による申出をすることができる場合にあっては、一歳六か月。次号において同じ。)に満たない子を養育する労働者(第二十三条第二項に規定する労働者を除く。同号において同じ。)で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置

二 その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

三 その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、第六章の規定による所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は第二十三条第三項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第二十五条 削除

(労働者の配置に関する配慮)

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(再雇用特別措置等)

第二十七条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者(以下「育児等退職者」という。)について、必要に応じ、再雇用特別措置(育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたもの)について、当該事業主

が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第三十条及び第三十九条第一項第一号において同じ。)その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進者)

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条から第二十七条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するよう努めなければならない。

## 第十章 対象労働者等に対する支援措置

### 第一節 国等による援助

(事業主等に対する援助)

第三十条 国は、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者(以下「対象労働者」という。)及び育児等退職者(以下「対象労働者等」と総称する。)の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

(相談、講習等)

第三十一条 国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、国が講ずる前項の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

(再就職の援助)

第三十二条 国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

(職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置)

第三十三条 国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

(勤労者家庭支援施設)

第三十四条 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設を設置するように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設は、対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。

3 厚生労働大臣は、勤労者家庭支援施設の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

4 国は、地方公共団体に対して、勤労者家庭支援施設の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うことができる。

(勤労者家庭支援施設指導員)

第三十五条 勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員(次項において「勤労者家庭支援施設指導員」という。)を置くように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、厚生労働大臣が定める資格を有する者のうちから選任するものとする。

## 第二節 指定法人

(指定等)

第三十六条 厚生労働大臣は、対象労働者等の福祉の増進を図ることを目的とする一般社団法人又は一般財団法人であって、第三十八条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国を一を限って、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、対象労働者等の福祉の増進に資すると認められること。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指定をしたときは、同項の規定による指定を受けた者(以下「指定法人」という。)の名称及び住所並びに事務所の所在地を公示しなければならない。

3 指定法人は、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

4 厚生労働大臣は、前項の規定による届出があったときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

(指定の条件)

第三十七条 前条第一項の規定による指定には、条件を付け、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、当該指定に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

(業務)

第三十八条 指定法人は、次に掲げる業務を行うものとする。

一 対象労働者等の職業生活及び家庭生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに対象労働者等、事業主その他の関係者に対して提供すること。

二 次条第一項に規定する業務を行うこと。

三 前二号に掲げるもののほか、対象労働者等の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

(指定法人による福祉関係業務の実施)



第三十九条 厚生労働大臣は、指定法人を指定したときは、指定法人に第三十条から第三十四条までに規定する国が行う業務のうち次に掲げる業務（以下「福祉関係業務」という。）の全部又は一部を行わせるものとする。

- 一 対象労働者の雇用管理及び再雇用特別措置に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対し、相談その他の援助を行うこと。
  - 二 第三十条の給付金であって厚生労働省令で定めるものを支給すること。
  - 三 対象労働者に対し、その職業生活と家庭生活との両立に関して必要な相談、講習その他の援助を行うこと。
  - 四 前三号に掲げるもののほか、対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。
- 2 前項第二号の給付金の支給要件及び支給額は、厚生労働省令で定めなければならない。
- 3 指定法人は、福祉関係業務の全部又は一部を開始する際、当該業務の種類ごとに、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を厚生労働大臣に届け出なければならない。指定法人が当該業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときも、同様とする。
- 4 厚生労働大臣は、第一項の規定により指定法人に行わせる福祉関係業務の種類及び前項の規定による届出に係る事項を公示しなければならない。

（業務規程の認可）

第四十条 指定法人は、福祉関係業務を行うときは、当該業務の開始前に、当該業務の実施に関する規程（以下「業務規程」という。）を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 厚生労働大臣は、前項の認可をした業務規程が福祉関係業務の適正かつ確実な実施上不適当となったと認めるときは、その業務規程を変更すべきことを命ずることができる。

3 業務規程に記載すべき事項は、厚生労働省令で定める。  
（福祉関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可）

第四十一条 指定法人は、福祉関係業務のうち第三十九条第一項第二号に係る業務（次条及び第四十八条において「給

付金業務」という。）を行う場合において、自ら同号の給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

（報告）

第四十二条 指定法人は、給付金業務を行う場合において当該業務に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項について報告を求めることができる。

（事業計画等）

第四十三条 指定法人は、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 指定法人は、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を作成し、厚生労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

（区分経理）

第四十四条 指定法人は、福祉関係業務を行う場合には、福祉関係業務に係る経理とその他の業務に係る経理とを区分して整理しなければならない。

（交付金）

第四十五条 国は、予算の範囲内において、指定法人に対し、福祉関係業務に要する費用の全部又は一部に相当する金額を交付することができる。

（厚生労働省令への委任）

第四十六条 この節に定めるもののほか、指定法人が福祉関係業務を行う場合における指定法人の財務及び会計に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

（役員を選任及び解任）

第四十七条 指定法人の役員を選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

2 指定法人の役員が、この節の規定（当該規定に基づく命令及び処分を含む。）若しくは第四十条第一項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたとき、又は第三十八条に規定する業務に関し著しく不適当な行為をしたときは、厚生労働大臣は、指定法人に対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

(役員及び職員の公務員たる性質)

第四十八条 給付金業務に従事する指定法人の役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

(報告及び検査)

第四十九条 厚生労働大臣は、第三十八条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、指定法人に対し、同条に規定する業務若しくは資産の状況に関し必要な報告をさせ、又は所属の職員に、指定法人の事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(監督命令)

第五十条 厚生労働大臣は、この節の規定を施行するために必要な限度において、指定法人に対し、第三十八条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

(指定の取消し等)

第五十一条 厚生労働大臣は、指定法人が次の各号のいずれかに該当するときは、第三十六条第一項の規定による指定（以下「指定」という。）を取り消し、又は期間を定めて第三十八条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

一 第三十八条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。

二 指定に関し不正の行為があったとき。

三 この節の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

四 第三十七条第一項の条件に違反したとき。

五 第四十条第一項の規定により認可を受けた業務規程によらないで福祉関係業務を行ったとき。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第三十八条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

(厚生労働大臣による福祉関係業務の実施)

第五十二条 厚生労働大臣は、前条第一項の規定により、指定を取り消し、若しくは福祉関係業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、又は指定法人が福祉関係業務を行うことが困難となった場合において必要があると認めるときは、当該福祉関係業務を自ら行うものとする。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている福祉関係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を公示しなければならない。

3 厚生労働大臣が、第一項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている福祉関係業務を行わないものとする場合における当該福祉関係業務の引継ぎその他の必要な事項は、厚生労働省令で定める。

## 第十一章 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第五十二条の二 事業主は、第二章から第八章まで、第二十三条、第二十三条の二及び第二十六条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第五十二条の三 前条の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第一百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第五十二条の六までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第五十二条の四 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

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

### 第二節 調停

(調停の委任)

第五十二条の五 都道府県労働局長は、第五十二条の三に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第五十二条の六 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と読み替えるものとする。

第十二章 雑則

(育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例)

第五十三条 認定中小企業団体の構成員たる中小企業者が、当該認定中小企業団体をして育児休業又は介護休業（これらに準ずる休業を含む。以下この項において同じ。）をする労働者の当該育児休業又は介護休業をする期間について当該労働者の業務を処理するために必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該認定中小企業団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員たる中小企業者については、適用しない。

2 この条及び次条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 中小企業者 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）第二条第一項に規定する中小企業者をいう。

二 認定中小企業団体 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第二条第二項に規定する事業協同組合等であつて、その構成員たる中小企業者に対し、第二十二條の事業主が講ずべき措置その他に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると認定したものをいう。

3 厚生労働大臣は、認定中小企業団体が前項第二号の相談及び援助を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、同号の認定を取り消すことができる。

4 第一項の認定中小企業団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十三条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項 及び第四十二条の二 の規定の適用については、同法第三十六条第二項 中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二 中「第三十九条 に規定する募集受託者」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十三条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、認定中小企業団体に対し、第二項第二号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。

第五十四条 公共職業安定所は、前条第四項の規定により労働者の募集に従事する認定中小企業団体に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これ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の促進に努めなければならない。

(調査等)

第五十五条 厚生労働大臣は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、これらの者の雇用管理、職業能力の開発及び向上その他の事項に関し必要な調査研究を実施するものとする。

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第五十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項（第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）、第十条（第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十二条第一項、第十六条の三第一項、第十六条の六第一

項、第十六条の八第一項、第十六条の九、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十九条第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十三条、第二十三条の二、第二十六条又は第五十二条の四第二項（第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その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。

(労働政策審議会への諮問)

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第三号から第五号まで、第五条第二項及び第三項第二号、第六条第一項第二号（第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条第二項及び第三項（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号、第十一条第二項第一号及び第二号ロ、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第一項、第十六条の五第一項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十三条並びに第三十九条第一項第二号及び第二項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(権限の委任)

第五十八条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(厚生労働省令への委任)

第五十九条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

(船員に関する特例)

第六十条 第六章、第七章、第十章第二節、第五十二条の六から第五十四条まで及び第六十二条から第六十七条までの規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員になろうとする者及び船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員等」という。）に関しては、適用しない。

2 船員等に関しては、第二条第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項第二号及び第四項、第六条第一項第二号（第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第三項、第七条（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号及び第三項、第九条の二第一項、第十一条第二項第一号及び第二号並びに第三項、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第一項及び第二項、第十六条の五第一項及び第二項、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項第三号及び第二項、第二十三条、第二十九条、第五十七条、第五十八条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第五条第二項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第九条第二項第三号、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九条の二第一項中「労働基準法第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第二十三条第二項中「労働基準法第三十二条の三の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同項及び第二十四条第一項

中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項第三号中「制度、第六章の規定による所定外労働の制限に関する制度」とあるのは「制度」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から第五章まで、第八章」と、第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「、第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、同項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項、第十六条の九、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第十六条の五第一項」と、「、第二十三条並びに第三十九条第一項第二号及び第二項」とあるのは「並びに第二十三条」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第二十条第一項、第二十一条から第二十六条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えられた第五十二条の五第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十条第一項、第二十一条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第

二十五条第一項 中「第十八条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と読み替えるものとする。

(公務員に関する特例)

第六十一条 第二章から第九章まで、第三十条、前章、第五十三条、第五十四条、第五十六条、第五十六条の二、前条、次条、第六十三条、第六十五条及び第六十八条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

2 国家公務員及び地方公務員に関しては、第三十二条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者（第二十七条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。）」と、第三十四条第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等（第三十条に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。）」とする。

3 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人（以下この条において「行政執行法人」という。）の職員（国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第十一条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当するものに限る。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の配偶者、父母、子又は配偶者の父母であって負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第二条第三号の厚生労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この条において「要介護家族」という。）の介護をするため、休業をすることができる。

4 前項の規定により休業をすることができる期間は、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する三月の期間内において必要と認められる期間とする。

5 行政執行法人の長は、第三項の規定による休業の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、当該請求に係る期間のうち業務の運営に支障があると認められる日又は時間を除き、これを承認しなければならない。ただし、国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員のうち、第三項の規定による休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があった場合は、この限りでない。

6 前三項の規定は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第十一条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当するものに限る。）について準用する。この場合において、第三項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）」と、前項本文中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「業務」とあるのは「公務」と、同項ただし書中「国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員」とあるのは「同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員」と読み替えるものとする。

7 行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）であって小学校就学の始期に達する

までの子を養育するものは、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該子の世話を行うため、休暇を取得することができる。

8 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において五日（同項に規定する職員が養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあつては、十日）とする。

9 行政執行法人の長は、第七項の規定による休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

10 前三項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第七項中「行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員）」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員）」と、「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「同法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。））」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

11 行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあつては、第十六条の六第

二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の要介護家族の介護その他の第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話をを行うため、休暇を取得することができる。

12 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において五日（要介護家族が二人以上の場合にあつては、十日）とする。

13 行政執行法人の長は、第十一項の規定による休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があつたときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

14 前三項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する第六条第一項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。）について準用する。この場合において、第十一項中「行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員）」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員）」と、「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「同法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。））」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

15 行政執行法人の長は、三歳に満たない子を養育する当該行政執行法人の職員（国家公務員法第八十一条の五第一

項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第十六条の八第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。

16 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和三十一年法律第百六十二号)第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下この条において同じ。)は、三歳に満たない子を養育する地方公務員法第四条第一項に規定する職員(同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第十六条の八第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。

17 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間(第十七条第一項に規定する制限時間をいう。第十九項において同じ。)を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

18 前項の規定は、行政執行法人の職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第十七条第一項の」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項の」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

19 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該地方公務員法第四条第一項に規定する職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

20 前項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第十七条第一項」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

21 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該行政執行法人の職員であって第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜(同項に規定する深夜をいう。第二十三項において同じ。)において勤務しないことを承認しなければならない。

22 前項の規定は、要介護家族を介護する行政執行法人の職員について準用する。この場合において、同項中「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

23 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する同法第四条第一項に規定する職員であって第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各



号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

24 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第四条第一項に規定する職員について準用する。この場合において、前項中「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

### 第十三章 罰則

第六十二条 第五十三条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第六十三条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第五十三条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第五十三条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第五十三条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第六十四条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第四十二条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 二 第四十九条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第六十五条 第五十三条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は第五十三条第五項において準用する同法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しく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は、三十万円以下の罰金に処する。

第六十六条 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、第六十二条から前条まで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各本条の罰金刑を科する。

第六十七条 第四十一条の規定により厚生労働大臣の認可を受けなければならない場合において、その認可を受けなかったときは、その違反行為をした指定法人の役員は、二十万円以下の過料に処する。

第六十八条 第五十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

## 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)

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

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

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

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

### 第一章 総則

(定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、

「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

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

### 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

ばならない。

- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
  - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
  - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
  - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
  - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は

心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

- 三 被害者（被害者がある家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
  - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
  - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
  - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
  - 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。  
（婦人相談員による相談等）
- 第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。  
（婦人保護施設における保護）
  - 第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

- 第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかった

と認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（警察本部長等の援助）

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

するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第四百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十一年法律第二百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所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）

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

#### 第四章 保護命令

（保護命令）

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶

者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置

を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることそ

他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

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

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

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

（保護命令の申立て）

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申

立ての時ににおける事情

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

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

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

2 申立書に第十二条第一項第五号イから二までに掲げ

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

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

(保護命令の申立てについての決定等)

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

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

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

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

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

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

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

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

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

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

(保護命令の取消し)

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

た者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

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

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

(事件の記録の閲覧等)

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

方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法 の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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



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

(民間の団体に対する援助)

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

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

(国の負担及び補助)

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

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

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

## 第五章の二 補則

(この法律の準用)

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

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

第六条第一項 配偶者又は配偶者であった者 同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者

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

## 第六章 罰則

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

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

附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命

令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

(検討)

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

附 則 （平成一九年七月一日法律第一一三号）

抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

附 則 （平成二五年七月三日法律第七二号） 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 （平成二六年四月二三日法律第二八号）

抄

(施行期日)

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

- 一 第一条中次世代育成支援対策推進法附則第二条第一項の改正規定並びに附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日
- 二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定 平

成二十六年十月一日

(政令への委任)

第十九条 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。

## ■ ストーカー行為等の規制等に関する法律 (平成12年5月24日法律第81号)

(目的)

第一条 この法律は、ストーカー行為を処罰する等ストーカー行為等について必要な規制を行うとともに、その相手方に対する援助の措置等を定めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止し、あわせて国民の生活の安全と平穩に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「つきまとい等」とは、特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、当該特定の者又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他当該特定の者と社会生活において密接な関係を有する者に対し、次の各号のいずれかに掲げる行為をすることをいう。

- 一 つきまとい、待ち伏せし、進路に立ちふさがり、住居、勤務先、学校その他その通常所在する場所(以下「住居等」という。)の付近において見張りをし、又は住居等に押し掛けること。
- 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 三 面会、交際その他の義務のないことを行うことを要求すること。
- 四 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- 五 電話をかけて何も告げず、又は拒まれたにもかかわらず、連続して、電話をかけ、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。
- 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し若しくはその知り得る状態に置くこと。

2 この法律において「ストーカー行為」とは、同一の者に対し、つきまとい等(前項第一号から第四号までに掲げる行為については、身体の安全、住居等の平穩若しくは名誉が害され、又は行動の自由が著しく害される不安を覚えさせるような方法により行われる場合に限る。)を反復してすることをいう。

(つきまとい等をして不安を覚えさせることの禁止)

第三条 何人も、つきまとい等をして、その相手方に身体の安全、住居等の平穩若しくは名誉が害され、又は行動の自由が著しく害される不安を覚えさせてはならない。

(警告)

第四条 警視總監若しくは道府県警察本部長又は警察署長(以下「警察本部長等」という。)は、つきまとい等をしたとして当該つきまとい等に係る警告を求める旨の申出を受けた場合において、当該申出に係る前条の規定に違反する行為があり、かつ、当該行為をした者が更に反復して当該行為をするおそれがあると認めるときは、当該行為をした者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、更に反復して当該行為をしてはならない旨を警告することができる。

2 一の警察本部長等が前項の規定による警告(以下「警告」という。)をした場合には、他の警察本部長等は、当該警告を受けた者に対し、当該警告に係る前条の規定に違反する行為について警告又は第六条第一項の規定による命令をすることができない。

3 警察本部長等は、警告をしたときは、速やかに、当該警告の内容及び日時を第一項の申出をした者に通知しなければならない。

4 警察本部長等は、警告をしなかったときは、速やかに、その旨及びその理由を第一項の申出をした者に書面により通知しなければならない。

5 警察本部長等は、警告をしたときは、速やかに、当該警告の内容及び日時その他当該警告に関する事項で国家公安委員会規則で定めるものを都道府県公安委員会(以下「公安委員会」という。)に報告しなければならない。

6 前各項に定めるもののほか、第一項の申出の受理及び警告の実施に関し必要な事項は、国家公安委員会規則で定める。

(禁止命令等)

第五条 公安委員会は、警告を受けた者が当該警告に従わずに当該警告に係る第三条の規定に違反する行為をした場合において、当該行為をした者が更に反復して当該行為をするおそれがあると認めるときは、当該警告に係る前条第一項の申出をした者の申出により、又は職権で、当該行為をした者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、次に掲げる事項を命ずることができる。

一 更に反復して当該行為をしてはならないこと。

二 更に反復して当該行為が行われることを防止するために必要な事項

2 公安委員会は、前項の規定による命令（以下「禁止命令等」という。）をしようとするときは、行政手続法（平成五年法律第八十八号）第十三条第一項の規定による意見陳述のための手続の区分にかかわらず、聴聞を行わなければならない。

3 一の公安委員会が禁止命令等をした場合には、他の公安委員会は、当該禁止命令等を受けた者に対し、当該禁止命令等に係る第三条の規定に違反する行為について禁止命令等をする事ができない。

4 公安委員会は、第一項の申出を受けた場合において、禁止命令等をしたときは、速やかに、当該禁止命令等の内容及び日時を当該申出をした者に通知しなければならない。

5 公安委員会は、第一項の申出を受けた場合において、禁止命令等をしなかったときは、速やかに、その旨及びその理由を当該申出をした者に書面により通知しなければならない。

6 前各項に定めるもののほか、禁止命令等の実施に関し必要な事項は、国家公安委員会規則で定める。

(仮の命令)

第六条 警察本部長等は、第四条第一項の申出を受けた場合において、当該申出に係る第三条の規定に違反する行為（第二条第一項第一号に掲げる行為に係るものに限る。）があり、かつ、当該行為をした者が更に反復して当該行為をするおそれがあると認めるとともに、当該申出をした者

の身体の安全、住居等の平穩若しくは名誉が害され、又は行動の自由が著しく害されることを防止するために緊急の必要があると認めるときは、当該行為をした者に対し、行政手続法第十三条第一項の規定にかかわらず、聴聞又は弁明の機会の付与を行わないで、国家公安委員会規則で定めるところにより、更に反復して当該行為をしてはならない旨を命ずることができる。

2 一の警察本部長等が前項の規定による命令（以下「仮の命令」という。）をした場合には、他の警察本部長等は、当該仮の命令を受けた者に対し、当該仮の命令に係る第三条の規定に違反する行為について警告又は仮の命令をすることができない。

3 仮の命令の効力は、仮の命令をした日から起算して十五日とする。

4 警察本部長等は、仮の命令をしたときは、直ちに、当該仮の命令の内容及び日時その他当該仮の命令に関する事項で国家公安委員会規則で定めるものを公安委員会に報告しなければならない。

5 公安委員会は、前項の規定による報告を受けたときは、当該報告に係る仮の命令があった日から起算して十五日以内に、意見の聴取を行わなければならない。

6 行政手続法第三章第二節（第二十八条を除く。）の規定は、公安委員会が前項の規定による意見の聴取（以下「意見の聴取」という。）を行う場合について準用する。この場合において、同法第十五条第一項中「聴聞を行うべき期日までに相当な期間をおいて」とあるのは、「速やかに」と読み替えるほか、必要な技術的読替えは、政令で定める。

7 公安委員会は、仮の命令に係る第三条の規定に違反する行為がある場合において、意見の聴取の結果、当該仮の命令が不当でないと認めるときは、行政手続法第十三条第一項の規定及び前条第二項の規定にかかわらず、聴聞を行わないで禁止命令等をする事ができる。

8 前項の規定により禁止命令等をしたときは、仮の命令は、その効力を失う。

9 公安委員会は、第七項に規定する場合を除き、意見の聴取を行った後直ちに、仮の命令の効力を失わせなければならない。

10 仮の命令を受けた者の所在が不明であるため第六項において準用する行政手続法第十五条第三項の規定により意見の聴取の通知を行った場合の当該仮の命令の効力は、第三項の規定にかかわらず、当該仮の命令に係る意見の聴取の期日までとする。

11 前各項に定めるもののほか、仮の命令及び意見の聴取の実施に関し必要な事項は、国家公安委員会規則で定める。  
(警察本部長等の援助等)

第七条 警察本部長等は、ストーカー行為又は第三条の規定に違反する行為(以下「ストーカー行為等」という。)の相手方から当該ストーカー行為等に係る被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該相手方に対し、当該ストーカー行為等に係る被害を自ら防止するための措置の教示その他国家公安委員会規則で定める必要な援助を行うものとする。

2 警察本部長等は、前項の援助を行うに当たっては、関係行政機関又は関係のある公私の団体と緊密な連携を図るよう努めなければならない。

3 警察本部長等は、第一項に定めるもののほか、ストーカー行為等に係る被害を防止するための措置を講ずるよう努めなければならない。

4 第一項及び第二項に定めるもののほか、第一項の申出の受理及び援助の実施に関し必要な事項は、国家公安委員会規則で定める。

(国、地方公共団体、関係事業者等の支援等)

第八条 国及び地方公共団体は、ストーカー行為等の防止に関する啓発及び知識の普及、ストーカー行為等の相手方に対する婦人相談所その他適切な施設による支援並びにストーカー行為等の防止に関する活動等を行っている民間の自主的な組織活動の支援に努めなければならない。

2 国及び地方公共団体は、前項の支援等を図るため、必要な体制の整備、民間の自主的な組織活動の支援に係る施策を実施するために必要な財政上の措置その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

3 ストーカー行為等に係る役務の提供を行った関係事業者は、当該ストーカー行為等の相手方からの求めに応じて、

当該ストーカー行為等が行われることを防止するための措置を講ずること等に努めるものとする。

4 ストーカー行為等が行われている場合には、当該ストーカー行為等が行われている地域の住民は、当該ストーカー行為等の相手方に対する援助に努めるものとする。

(報告徴収等)

第九条 警察本部長等は、警告又は仮の命令をするために必要があると認めるときは、その必要な限度において、第四条第一項の申出に係る第三条の規定に違反する行為をしたと認められる者その他の関係者に対し、報告若しくは資料の提出を求め、又は警察職員に当該行為をしたと認められる者その他の関係者に質問させることができる。

2 公安委員会は、禁止命令等をするために必要があると認めるときは、その必要な限度において、警告若しくは仮の命令を受けた者その他の関係者に対し、報告若しくは資料の提出を求め、又は警察職員に警告若しくは仮の命令を受けた者その他の関係者に質問させることができる。

(禁止命令等を行う公安委員会等)

第十条 この法律における公安委員会は、禁止命令等並びに第五条第二項の聴聞及び意見の聴取に関しては、当該禁止命令等並びに同項の聴聞及び意見の聴取に係る事案に関する第四条第一項の申出をした者の住所若しくは居所若しくは当該禁止命令等並びに第五条第二項の聴聞及び意見の聴取に係る第三条の規定に違反する行為をした者の住所(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)の所在地又は当該行為が行われた地を管轄する公安委員会とする。

2 この法律における警察本部長等は、警告及び仮の命令に関しては、当該警告又は仮の命令に係る第四条第一項の申出をした者の住所若しくは居所若しくは当該申出に係る第三条の規定に違反する行為をした者の住所(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)の所在地又は当該行為が行われた地を管轄する警察本部長等とする。

3 公安委員会は、警告又は仮の命令があった場合において、次に掲げる事由が生じたことを知ったときは、速やかに、当該警告又は仮の命令の内容及び日時その他当該警告又は仮の命令に関する事項で国家公安委員会規則で定める

ものを当該他の公安委員会に通知しなければならない。ただし、当該警告又は仮の命令に係る事案に関する第五条第二項の聴聞又は意見の聴取を終了している場合は、この限りでない。

- 一 当該警告又は仮の命令に係る第四条第一項の申出をした者がその住所又は居所を他の公安委員会の管轄区域内に移転したこと。
- 二 当該申出に係る第三条の規定に違反する行為をした者がその住所（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）を他の公安委員会の管轄区域内に移転したこと。
- 4 公安委員会は、前項本文に規定する場合において、同項ただし書の聴聞又は意見の聴取を終了しているときは、当該聴聞又は意見の聴取に係る禁止命令等を行うことができるものとし、同項の他の公安委員会は、第一項の規定にかかわらず、当該聴聞又は意見の聴取に係る禁止命令等を行うことができないものとする。
- 5 公安委員会は、前項に規定する場合において、第三項ただし書の聴聞に係る禁止命令等をしないときは、速やかに、同項に規定する事項を同項の他の公安委員会に通知しなければならない。

（方面公安委員会への権限の委任）

第十一条 この法律により道公安委員会の権限に属する事務は、政令で定めるところにより、方面公安委員会に委任することができる。

（方面本部長への権限の委任）

第十二条 この法律により道警察本部長の権限に属する事務は、政令で定めるところにより、方面本部長に行わせることができる。

（罰則）

第十三条 ストーカー行為をした者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起することができない。

第十四条 禁止命令等（第五条第一項第一号に係るものに限る。以下同じ。）に違反してストーカー行為をした者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

2 前項に規定するもののほか、禁止命令等に違反してつきまとい等を行うことにより、ストーカー行為をした者も、同項と同様とする。

第十五条 前条に規定するもののほか、禁止命令等に違反した者は、五十万円以下の罰金に処する。

（適用上の注意）

第十六条 この法律の適用に当たっては、国民の権利を不当に侵害しないように留意し、その本来の目的を逸脱して他の目的のためにこれを濫用するようなことがあってはならない。

## 附 則

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（条例との関係）

2 地方公共団体の条例の規定で、この法律で規制する行為を処罰する旨を定めているものの当該行為に係る部分については、この法律の施行と同時に、その効力を失うものとする。

3 前項の規定により条例の規定がその効力を失う場合において、当該地方公共団体が条例で別段の定めをしないときは、その失効前にした違反行為の処罰については、その失効後も、なお従前の例による。

（検討）

4 ストーカー行為等についての規制、その相手方に対する援助等に関する制度については、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況を勘案して検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるべきものとする。

附 則 （平成二五年七月三日法律第七三号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月を経過した日から施行する。ただし、第二条の改正規定及び附則第三条の規定は、公布の日から起算して二十日を経過した日から施行する。

（通知に関する経過措置）

第二条 この法律による改正後のストーカー行為等の規制等に関する法律（以下「新法」という。）第四条第三項及び第四項の規定は、この法律の施行後に同条第一項の申出を受けた場合における警告について適用する。

（条例との関係）

第三条 地方公共団体の条例の規定で、新法で規制する行為を処罰する旨を定めているものの当該行為に係る部分については、第二条の改正規定の施行と同時に、その効力を失うものとする。

- 2 前項の規定により条例の規定がその効力を失う場合において、当該地方公共団体が条例で別段の定めをしないときは、その失効前にした違反行為の処罰については、その失効後も、なお従前の例による。

（政令への委任）

第四条 前二条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第五条 ストーカー行為等その他の特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で当該特定の者等に不安を覚えさせるような方法による行為の規制等の在り方については、近年、当該行為に係る事案の数が高い水準で推移していること、当該行為が多様化していること等を踏まえ、所要の法改正を含む全般的な検討が加えられ、速やかに必要な措置が講ぜられるものとする。

- 2 政府は、前項の行為の実情等を把握することができる立場にあることを踏まえ、同項の規制等の在り方について検討するための協議会の設置、当該行為の防止に関する活動等を行っている民間の団体等の意見の聴取その他の措置を講ずることにより、同項の検討に当たって適切な役割を果たすものとする。



## ■ ■ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

（平成19年12月18日）

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

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

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

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実）

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

しかし、現実の社会には、

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

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安

を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

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

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

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

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

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

（多様な働き方の模索）

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されて

いる。

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

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

（多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性）

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

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

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

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

（明日への投資）

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ

現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

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

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

① 就労による経済的自立が可能な社会

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

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

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

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

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

〔関係者が果たすべき役割〕

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として

広げていく必要がある。

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

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

(企業と働く者)

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

(国民)

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

(国)

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

(地方公共団体)

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

## ■ ■ 仕事と生活の調和推進のための行動指針

(平成19年12月18日)

### 1 行動指針の性格

本行動指針は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定める。

### 2 「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる諸条件

憲章で示した「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」の具体的な3つの社会が実現するために必要な条件はそれぞれ以下のとおりである。

#### ① 就労による経済的自立が可能な社会

- ・ 若者が学校から職業に円滑に移行できること。
- ・ 若者や母子家庭の母等が、就業を通じて経済的自立を図ることができること。
- ・ 意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できること。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること。

#### ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

- ・ 企業や社会において、健康で豊かな生活ができるための時間を確保することの重要性が認識されていること。
- ・ 労働時間関係法令が遵守されていること。
- ・ 健康を害するような長時間労働がなく、希望する労働者が年次有給休暇を取得できるよう取組が促進されていること。
- ・ メリハリのきいた業務の進め方などにより時間当たり生産性も向上していること。
- ・ 取引先との契約や消費など職場以外のあらゆる場面で仕事と生活の調和が考慮されていること。

#### ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

- ・ 子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること。
- ・ 多様な働き方に対応した育児、介護、地域活動、職業能力の形成等を支える社会的基盤が整備されていること。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること（再掲）。

### 3 各主体の取組

仕事と生活の調和の実現の取組は、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本であるが、我が国の社会を持続可能で確かなものとするに関わるものであることから、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行う。

#### (1) 企業、働く者の取組

##### (総論)

- ・ 経営トップがリーダーシップを発揮し、職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組む。
- ・ 労使で仕事と生活の調和の実現に向けた目標を定めて、これに計画的に取り組む、点検する仕組みを作り、着実に実行する。
- ・ 労使で働き方を見直し、業務の進め方・内容の見直しや個人の能力向上等によって、時間当たり生産性の向上に努める。企業は、雇用管理制度や人事評価制度の改革に努める。働く者も、職場の一員として、自らの働き方を見直し、時間制約の中でメリハリのある働き方に努める。
- ・ 管理職は率先して職場風土改革に取り組む、働く者も職場の一員としてこれに努める。

- ・ 経営者、管理職、働く者は、自らの企業内のみならず、関連企業や取引先の仕事と生活の調和にも配慮する。
- ・ 働く者は、将来を見据えた自己啓発・能力開発に取り組み、企業はその取組を支援する。
- ・ 労使団体等は連携して、民間主導の仕事と生活の調和に向けた気運の醸成などを行う。
- ・ 労使は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ、労働契約を締結し、又は変更すべきものとする。

(就労による経済的自立)

- ・ 就職困難者等を一定期間試用雇用するトライアル雇用などを活用しつつ、人物本位による正当な評価に基づく採用を行う。
- ・ パート労働者等については正規雇用へ移行しうる制度づくり等を行う。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- ・ 時間外労働の限度に関する基準を含め、労働時間関連法令の遵守を徹底する。
- ・ 労使で長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務の見直しや要員確保に取り組む。

- ・ 社会全体の仕事と生活の調和に資するため、取引先への計画的な発注、納期設定に努める。

(多様な働き方の選択)

- ・ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進める。
- ・ 男性の子育てへの関わりを支援・促進するため、男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備等に努める。
- ・ 女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供する。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

(2) 国民の取組

- ・ 国民一人ひとりが、個々人の多様性を理解し、互いに尊重し合う。
- ・ 自らの仕事と生活の調和の在り方について考え、周囲の理解を得ながらその実現を目指す。
- ・ 家庭や地域の中での自らの役割を認識し、積極的な役割を果たす。
- ・ 消費者の一人として、サービスを提供する労働者の働き方に配慮する。

(3) 国の取組

(総論)

- ・ 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
- ・ 自営業者など雇用者以外の人も含めた仕事と生活の調和の重要性についての理解促進を図る。
- ・ 生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した支援を進める。
- ・ 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する。
- ・ 経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業対策（新分野への進出支援や事業再生・承継支援、下請取引の適正化の確保、資金調達の円滑化等）など包括的な取組を引き続き着実に推進する。
- ・ 先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、業務効率化のノウハウ提供、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援を推進する。
- ・ 労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督及び指導を強化する。
- ・ 顕彰制度や企業の取組の診断・点検を支援すること、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみんマーク）の周知等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する。

- ・ 公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する。
- ・ 働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する。
- ・ 労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するためにメンタルヘルス対策を推進する。
- ・ 行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用

促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む。

(就労による経済的自立)

- ・ 勤労観・職業観を形成し、社会人・職業人として必要な能力を身につけた人材を育成するため、学校段階を通じたキャリア教育・職業教育を体系的に充実させる。また、キャリア教育を進めるにあたっては、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、仕事と生活の調和の重要性など、キャリアを積み上げる上で必要な知識の理解についても促進を図る。
- ・ 現在のジョブ・カード制度等を発展させ、非正規労働者を含めた、社会全体に通じる職業能力開発・評価制度を構築する。また、職場や地域での活動に必要な能力向上の機会を拡充するため、社会人の学習目的に応じた教育プログラムの提供や学習成果が適切に評価されるような枠組みの構築等により、社会人の大学や専修学校、公民館等における学習を促進する。
- ・ 非正規労働者や長期失業者等に対し、職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討を行い、トランポリン型の第2のセーフティネットを確立する。
- ・ フリーターの常用雇用化を支援する。
- ・ 若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する。

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- ・ 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- ・ 改正労働基準法（平成22年施行）に基づく割増賃金率の引上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るために改正した「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る。

(多様な働き方の選択)

- ・ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
- ・ 女性が主体的に働き方を選択できるよう、結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うことを支援する。
- ・ 妊娠・出産を経ても働き続けたいという希望を持ちながらも離職する女性がいまだに多い現状を改善し、育児休業を取得しやすい環境を整備するとともに女性の就業率の向上を図る。
- ・ 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する。
- ・ 在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- ・ 「パパ・ママ育休プラス」等も活用した男性の育児休業の取得促進や学校や地域など様々な場で、男女が協力して子育てに関わることについての学習機会を提供すること等により男性の子育てへの関わりへの支援・促進を図る。
- ・ 地域のスポーツ活動や自然体験活動、文化活動等への親子での参加を促すとともに、保護者や地域住民等の学校支援活動などへの参加を促進し、男性が子育てに関わるきっかけを提供する。
- ・ 地方公共団体や市民・NPO等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する。

- ・ 多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する。

#### (4) 地方公共団体の取組

- ・ 地方の実情に即した、仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。NPO等の活動を通じて中小企業経営者等の取組の促進を図る。
- ・ 仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に対する認証・認定制度や表彰、融資制度や優遇金利の設定、公共調達における優遇措置など、地方の実情に即した取組を行い、企業における取組を支援・促進する。
- ・ 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を展開する。
- ・ 地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

#### 4 仕事と生活の調和の実現の進捗状況の点検・評価

数値目標の設定や「仕事と生活の調和」実現度指標の活用により、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた全体としての進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図る。また、憲章、本行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設け、数値目標や「仕事と生活の調和」実現度指標についても必要に応じて見直すこととする。

#### 5 数値目標（別紙1）

仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について数値目標を設定する。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。2020年の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準（①個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、②施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等）を設定する。

#### 6 「仕事と生活の調和」実現度指標の在り方（別紙2）

「仕事と生活の調和」実現度指標とは、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況（個人の実現度指標）と、②それを促進するための環境の整備状況（環境整備指標）を数量的に把握するものである。個人の実現度指標については、「Ⅰ 仕事・働き方」、「Ⅱ 家庭生活」、「Ⅲ 地域・社会活動」、「Ⅳ 学習や趣味・娯楽等」、「Ⅴ 健康・休養」の5分野ごとに中項目、小項目を設け、環境整備指標については分野を設けず1つの指標とする。「仕事と生活の調和」実現度指標では、本行動指針で数値目標とされた指標を含む別紙2の構成要素に掲げられた指標を合成して作成する。この「仕事と生活の調和」実現度指標は、目標として設定するものではなく、仕事と生活の調和の進展度合いを測るものである。なお、憲章で定める「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」の3つの社会の姿の実現状況も本指標により把握することができる。



## ■ 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8月28日法律第64号)

### 第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その

他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

### 第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本



的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。  
(都道府県推進計画等)

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

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

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事

業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

#### 第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働

者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍

の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第64号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集

に従事する者」とする。

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

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はこれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業にお

ける女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勧告して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 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)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活にお

ける活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三條 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、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければ

ならない。

(秘密保持義務)

第二十四條 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十五條 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六條 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第二十七條 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第二十八條 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第六章 罰則

第二十九條 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十條 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一條 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三

十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第三十三条 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、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

## 附 則

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項

に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。

二十の二十六 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第64号）

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第64号）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。

男女共同参画に関するあゆみ（年表）

年	国連等	日本	神奈川県	小田原市
1945 (昭和 20)		・改正選挙法公布(婦人参政権)		
1946 (昭和 21)	・国連婦人の地位委員会を設置	・初の婦人参政権行使 ・日本国憲法公布(男女平等明文化)(1947年施行)		
1947 (昭和 22)		・改正民法公布(家父長制廃止)(1948年施行)		
1948 (昭和 23)	・世界人権宣言採択	・優生保護法公布、施行		
1956 (昭和 31)		・売春防止法公布(1958年施行)		
1961 (昭和 36)		・所得税法改正(配偶者控除制度新設)		
1967 (昭和 42)	・婦人に対する差別撤廃宣言採択			
1975 (昭和 50)	・国際婦人年 ・国際婦人年世界会議(メキシコシティ)世界行動計画、メキシコ宣言採択	・「国際婦人年にあたり婦人の社会的地位向上をはかる決議」採択 ・総理府に婦人問題企画推進本部設置	・県議会で「婦人の社会的地位向上をはかる決議」採択	
1976 (昭和 51)	・国連婦人の10年(～1985)	・民法改正(離婚復氏制度)、戸籍法公布、施行	・県知事室に婦人関係行政の窓口設置	
1977 (昭和 52)		・国内行動計画策定 ・国立婦人教育会館開館	・県民総務室に婦人班設置 ・婦人問題懇話会設置	
1978 (昭和 53)			・新神奈川計画に婦人総合センター(現在のかながわ女性センター)が位置付けられる	
1979 (昭和 54)	・女子差別撤廃条約採択			
1980 (昭和 55)	・国連婦人の10年(中間年)世界会議(コペンハーゲン)	・民法改正(配偶者の相続分改正)(1981年施行) ・国連婦人の10年中間年全国会議	・県民部に婦人総合センター建設準備室設置 ・県下20女性団体による神奈川県婦人の地位向上グループ研究結果報告・発行	
1981 (昭和 56)	・ILO第156号条約(家族的責任条約)採択	・国内行動計画後期重点目標を設定	・婦人問題懇話会提言「神奈川婦人の地位向上プラン(仮称)の策定に向けて」 ・県下10女性団体による婦人問題委託研究結果報告・発行	
1982 (昭和 57)			・かながわ女性元年 ・かながわ女性プラン策定 ・かながわ女性会議結成 ・県立婦人総合センター ・県民部に婦人企画室設置 ・婦人問題協議会設置	
1983 (昭和 58)			・県審議会等への女性の参加推進要綱制定	

年	世界	日本	神奈川県	小田原市
1984 (昭和 59)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国籍法、戸籍法改正（父母両系主義）（1985 年施行）</li> <li>・パートタイム労働対策要綱制定</li> </ul>		
1985 (昭和 60)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の 10 年の成果を検討し、評価するための世界会議（ナイロビ）</li> <li>・ナイロビ将来戦略採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国民年金法（専業主婦の基礎年金保証）（1986 年施行）</li> <li>・男女雇用機会均等法公布（1986 年施行）</li> <li>・女性差別撤廃条約の批准（1986 年発効）</li> </ul>		
1986 (昭和 61)				<ul style="list-style-type: none"> <li>・おだわら 21 世紀プラン策定</li> </ul>
1987 (昭和 62)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・西暦 2000 年に向けての新国内行動計画策定</li> <li>・所得税法改正（配偶者特別控除制度新設）、施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新かながわ女性プラン策定</li> <li>・かながわ女性会議民間行動計画「私たちの行動計画・かながわ」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会教育課に婦人担当設置</li> </ul>
1988 (昭和 63)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性差別撤廃条約実施状況第 1 回報告審議（第 7 回女子差別撤廃委員会）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法改正（週 40 時間制）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人総合センター図書館に「山川菊栄文庫」開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小田原市婦人問題研究委員会発足</li> <li>・小田原市婦人行政研究協議会設置</li> </ul>
1989 (平成元)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童の権利に関する条約採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新学習指導要領告示（高校家庭科男女必修）</li> <li>・パートタイム労働指針告示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・神奈川県婦人問題協議会を女性問題協議会に名称変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民意識調査実施</li> </ul>
1990 (平成 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ナイロビ将来戦略見直し勧告</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・小田原市婦人問題研究委員会「明るく豊かな男女共同社会実現のために－90 の提言」答申</li> </ul>
1991 (平成 3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業法公布（1992 年施行）</li> <li>・新国内行動計画（第一次改定）策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新かながわ女性プラン改定実施計画策定</li> <li>・県民部婦人企画室を同女性政策室に、県立婦人総合センターを同かながわ女性センターに名称変更</li> <li>・県審議会等の委員への女性の登用推進要綱制定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・おだわら 21 女性プラン策定</li> <li>・婦人担当から女性行政係となる</li> </ul>
1992 (平成 4)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業制度等に関するガイドラインの策定</li> <li>・初の婦人問題担当大臣誕生</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・小田原市女性行政推進協議会設置</li> </ul>
1993 (平成 5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連世界人権会議（ウィーン）ウィーン宣言採択</li> <li>・女性に対する暴力の撤廃に関する宣言採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム労働法公布・施行</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民部女性行政室設置</li> <li>・小田原市女性行政推進協議会研究部会設置</li> </ul>
1994 (平成 6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO175 号条約（パートタイム労働に関する条約）採択</li> <li>・アジア・太平洋における女性の地位向上のためのジャカルタ宣言採択</li> <li>・国際人口・開発会議（カイロ）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣に男女共同参画推進本部設置</li> <li>・総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会設置</li> <li>・児童の権利に関する条約批准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第 1 回東アジア女性フォーラム（現アジア女性友好交流会議）をかながわ女性センターにて開催</li> </ul>	
1995 (平成 7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第 4 回世界女性会議（北京）NGO フォーラム開催、北京宣言、行動綱領採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業法改正（介護休業制度）公布（1998 年施行）</li> <li>・ILO156 号条約（家族的責任条約）批准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県に女性副知事誕生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「審議会への女性登用推進の指針」策定（平成 12 年までの目標 30% を設定）</li> </ul>



年	世界	日本	神奈川県	小田原市
1996 (平成 8)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・優生保護法を改正、母体保護法として公布、施行</li> <li>・男女共同参画 2000 年プラン</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・神奈川県立かながわ女性センターの今後の運営について(答申)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小田原市女性問題懇話会設置</li> </ul>
1997 (平成 9)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法改定(女性保護規定撤廃)</li> <li>・男女雇用機会均等法改正(女子差別禁止、セクハラ防止義務)(1999 年施行)</li> <li>・育児・介護休業法改正(深夜業制限)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・かながわ女性プラン 21</li> <li>・かながわ女性センターで、女性総合相談窓口スタート</li> <li>・女性への暴力相談等関係機関連絡会発足</li> </ul>	
1998 (平成 10)				<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性行政室を女性行政課に名称変更</li> <li>・小田原市女性問題懇話会「品格ある社会の形成に向けて」提言</li> <li>・ビジョン 21 おだわら策定</li> <li>・新女性プラン策定検討委員会設置</li> </ul>
1999 (平成 11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選定議定書」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画社会基本法公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性への暴力相談「週末ホットライン」開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・おだわら女性ビジョン策定</li> </ul>
2000 (平成 12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連特別総会「女性 2000 年会議」開催(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画基本計画策定</li> <li>・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)公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・かながわ女性センターで「女性への暴力相談」窓口設置</li> </ul>	
2001 (平成 13)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣府に男女共同参画局設置</li> <li>・「男女共同参画会議」設置</li> <li>・配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律(配偶者暴力防止法)公布(全面施行は 2002 年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者暴力相談窓口設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「審議会等への女性参画推進の指針」策定(平成 17 年までの目標 35%を設定)</li> </ul>
2002 (平成 14)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画推進条例公布・施行</li> <li>・神奈川県男女共同参画審議会設置</li> <li>・配偶者暴力相談支援センター設置</li> </ul>	
2003 (平成 15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子差別撤廃条約実施状況第 4 回・第 5 回報告審議(第 29 回女子差別撤廃委員会)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代育成支援対策推進法公布(全面施行は 2005 年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・かながわ男女共同参画推進プラン策定(2003 年から概ね 5 年間)</li> </ul>	
2004 (平成 16)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者暴力防止法改正</li> <li>・育児・介護休業法改正(2005 年施行)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・小田原 TMO(商工会議所)との連携でおだわら女性プラザ開設(1 月)</li> </ul>
2005 (平成 17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「北京+10」(第 49 回国連婦人の地位委員会)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画基本計画(第 2 次)策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・かながわ女性センターにかながわ女性キャリア支援センターを設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域政策課男女共同参画担当となる</li> <li>・ビジョン 21 おだわら後期基本計画策定</li> <li>・おだわら女性ビジョン後期基本計画策定</li> </ul>

年	世界	日本	神奈川県	小田原市
2006 (平成 18)	・第 1 回東アジア男女共同参画 担当大臣会合開催 (東京)	・男女雇用機会均等法改正	・かながわ DV 被害者支援プラン 策定	・おだわら女性プラザが地域政 策課所管となる
2007 (平成 19)		・パートタイム労働法改正 (2008 年施行) ・配偶者暴力防止法改正 (2008 年施行) ・「仕事と生活の調和 (ワーク・ ライフ・バランス) 憲章」及 び「仕事と生活の調和推進の ための行動指針」策定		
2008 (平成 20)		・「仕事と生活の調和推進室」 設置 ・男女共同参画推進本部決定 「女性の参画加速プログラ ム」(20 年までに 30%)	・かながわ男女共同参画推進プ ラン (第 2 次) 策定 (2008 年から概ね 5 年間)	
2009 (平成 21)	・女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告審議 (第 44 回女子 差別撤廃委員会)	・育児・介護休業法の改正 (2010 年施行) ・「DV 相談ナビ」の開設	・かながわ DV 被害者支援プラン 改定	
2010 (平成 22)	・「北京+15」(第 54 回国連婦 人の地位委員会)	・「第 3 次男女共同参画基本計 画」策定		・小田原市男女共同参画プラン 策定推進委員会設置 ・「小田原市人権施策推進指針」 策定
2011 (平成 23)				・「おだわら TRY プラン」策定 ・「おだわら男女共同参画プラン」 策定 ・人権・男女共同参画課設置 ・新たに「審議会等の女性参画 推進の指針」策定 (平成 28 年までの目標 40%を設定)
2013 (平成 25)			・かながわ男女共同参画推進プ ラン (第 3 次) 策定 (2013 年から概ね 5 年間)	・小田原市男女共同参画市民意 識調査実施
2014 (平成 26)				・小田原市男女共同参画プラン 策定推進委員会設置
2015 (平成 27)	・「北京+20」(第 59 回国連 婦人の地位委員会)	・女性の職業生活における活躍 の推進に関する法律公布・施 行 ・「第 4 次男女共同参画基本計 画」策定		・おだわら女性プラザ閉所、お だわら市民交流センターへ 機能移転 (11 月)
2016 (平成 28)				・「第 2 次おだわら男女共同参 画プラン」策定



第2次おだわら男女共同参画プラン

平成28年3月

発行 小田原市 市民部 人権・男女共同参画課  
〒250-8555 小田原市荻窪300  
電話 (0465) 33-1725