

第3次鈴鹿市男女共同参画基本計画

令和6年4月
鈴鹿市

男女共同参画都市宣言 2012（平成24）年12月21日 告示第305号

（鈴鹿市制施行70周年・鈴鹿市男女共同参画センター開設10周年の年に）

自然の恵みと伝統や文化に育まれたまち、
人々の絆に支えられた、活力に満ちたまち、
このまちを愛し、未来に向けて歩むわたしたちは、
性別にかかわらず、男女があらゆる分野において
個性と能力を十分に発揮し、
夢を持って暮らせるまち「鈴鹿」の実現をめざし、
ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

鈴 鹿 市

はじめに（策定にあたって）

近年、我が国において、少子高齢化の進行や、労働力人口の減少、新型コロナウイルス感染症の影響や災害の激甚化など、我々を取り巻く環境は大きく変化しています。一方、この10年でAI(人工知能)をはじめとするテクノロジーの大きな進歩により、働き方や生活様式が大きな変容を遂げました。また、人生100年時代と呼ばれる時代に突入し、家族の形態も多様化しています。



このような社会情勢の中、誰もが性別にかかわらず、自分らしく、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を形成することが、これまで以上に重要な課題となっています。

本市では、男女共同参画社会の実現に向け、基本計画の前身となる「鈴鹿市男女共同参画プラン」を平成9年に策定し、その後、平成22年に「(第1次)鈴鹿市男女共同参画基本計画」、平成28年に「第2次鈴鹿市男女共同参画基本計画」を策定いたしました。

当初のプラン策定から約30年が経過をし、その間、市内における男女共同参画意識の普及度を毎年調査してきましたが、男女共同参画意識は向上しているものの、性別による固定的役割分担意識は完全な解消には至っておらず、いまだ男女間の格差について課題が残されています。

国においても令和5年度に「女性版骨太の方針2023(女性活躍・男女共同参画の重点方針2023)」を政府決定し、経済分野をはじめ、女性の健康支援、政治分野、地域の分野等についても重点的に取り組んでいく事項を定めました。

このような状況をふまえ、このたび策定しました「第3次鈴鹿市男女共同参画基本計画」においては、「政策・方針決定過程」と「就労」における男女共同参画を重要施策と位置づけ、これまで以上に男女共同参画社会の推進を図ってまいります。

また、民学官一体となって取り組んでいる「SUZUKA 女性活躍推進連携会議」をはじめ、市民の皆さま、事業者の皆さまと一丸となって各事業に取り組み、「誰もが個性と能力を発揮し、夢を持って暮らせるまち鈴鹿」の実現を目指してまいりますので、ご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、計画の策定にあたり、貴重なご意見をお寄せいただきました市民の皆様をはじめ、ご尽力いただきました鈴鹿市男女共同参画審議会委員及び関係各位に心からお礼申し上げます。

令和6年4月

鈴鹿市長 末松 則子

目 次

第1章 第3次基本計画の策定にあたって	
1 基本計画策定の趣旨	2
2 基本計画の位置付け	2
3 基本計画の期間	3
4 基本計画策定の背景	3
* 国際婦人年からの世界、日本、三重県、鈴鹿市の動き	6
第2章 第3次基本計画の体系	
1 条例や実施計画との関係	10
* 計画の体系	12
2 成果指標と重点課題・重要施策	14
(参考) SDGsの各ゴール	16
第3章 課題と施策	
課題Ⅰ 男女共同参画に関する意識の普及と向上	18
施策(1) 男女共同参画に関する意識の啓発	18
課題Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の推進	20
施策(1) 政策・方針決定過程における男女共同参画	20
施策(2) 就労における男女共同参画	22
施策(3) 地域における男女共同参画	23
施策(4) 家庭における男女共同参画	24
施策(5) 教育における男女共同参画	24
課題Ⅲ ジェンダーの視点に立った人権尊重と性差に応じた健康支援	25
施策(1) 自尊感情と人権意識の向上	25
施策(2) 生涯にわたる心身の健康に関する啓発	27
第4章 計画の推進のために	
1 計画の進行管理	30
2 推進体制	31
用語解説	34
資料編	
・ 鈴鹿市男女共同参画推進条例	38
・ 鈴鹿市庁内委員会規則	41
・ 鈴鹿市男女共同参画推進本部運営要領	42
・ 審議会等委員への女性の登用推進方策	44
・ 鈴鹿市職員男女共同参画推進員設置要綱	46
・ 鈴鹿市男女共同参画審議会委員名簿	48
・ 三重県内における女性の登用状況(議会議員・市町における自治会長)	49
・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	50
・ 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	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	69
・ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	78
アンケート	
2022(令和4)年度鈴鹿市男女共同参画に関するアンケート調査結果	80
2023(令和5)年度鈴鹿市男女共同参画に関する事業所アンケート調査結果	113

第1章 第3次基本計画の策定にあたって

第1章 第3次基本計画の策定にあたって

1 基本計画策定の趣旨

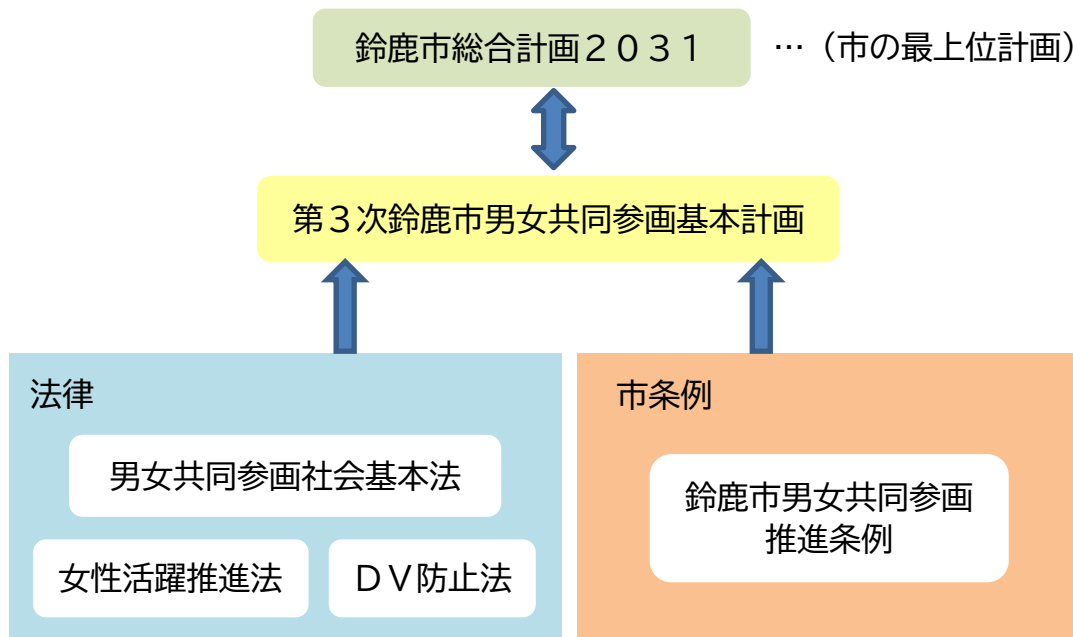
本市では、男女共同参画の推進に関し、基本目標を定め、市民、事業者及び市の責務を明らかにするとともに、施策の基本方針を定めることによって、市民、事業者及び市が協働し、男女共同参画社会（注1）を実現することを目的として、2006（平成18）年に鈴鹿市男女共同参画推進条例を制定いたしました。そして、条例に基づき本市の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために、基本計画を策定しています。

第3次鈴鹿市男女共同参画基本計画（以下、「第3次基本計画」と表記する。）は、2024（令和6）年度から2031（令和13）年度までの8年間の計画として、これまでの第1次鈴鹿市男女共同参画基本計画（以下、「第1次基本計画」と表記する。）、第2次鈴鹿市男女共同参画基本計画（以下、「第2次基本計画」と表記する。）の取組を継承し、発展させるために新たに策定するものです。

また、2022（令和4年）度を実施した市民アンケート調査の結果を踏まえ、成果指標及び重要施策を見直しました。

2 基本計画の位置付け

- (1) この計画は、男女共同参画社会基本法（注2）第14条に規定される市町村男女共同参画計画に該当する計画であり、また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」と表記する。）（注3）第6条に基づく推進計画並び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（以下、「DV防止法」と表記する。）（注4）第2条の3に基づく市町村基本計画として位置付けています。
- (2) この計画は、鈴鹿市男女共同参画推進条例第8条に基づく基本計画として位置付けています。
- (3) 鈴鹿市まちづくり基本条例が掲げる、中長期的・総合的な計画であり、今後のまちづくりを進める上で、最も重要な計画である鈴鹿市総合計画2031との整合性を図り策定しています。



3 基本計画の期間

2024（令和6）年度から2031（令和13）年度までの8年間とします。

ただし、社会情勢の変化や計画の進捗状況等によっては、上記の期間に関わらず必要に応じて見直しを行います。

4 基本計画策定の背景

1975（昭和50）年、国連が女性の地位向上を目指して設けた国際婦人年をスタートに男女共同参画に関する世界の動きが始まりました。1979（昭和54）年には女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下、「女子差別撤廃条約」と表記する。）^{（注5）}が採択されました。また、2015年（平成27）年には、国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」における2030（令和12）年までに達成すべき国際社会全体の開発目標であり、17のゴール（目標）と169のターゲットで構成されるSDGs（持続可能な開発目標）が採択され、特にゴール5として「ジェンダー平等の実現」が掲げられるとともに、「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化（エンパワーメント）」^{（注6）}は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」（外務省訳より引用）と宣言されています。

我が国における男女共同参画への取組は、1985（昭和60）年の女子差別撤廃条約の批准を契機に本格的にスタートしました。雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下、「男女雇用機会均等法」と表記す

る。) (注7) の改正など法整備を進める中で1999 (平成11) 年に男女共同参画社会基本法が制定され、男女共同参画社会の実現は21世紀の最重要課題の一つであると位置付けられました。また、5年に1度、施策の基本的な方向性や成果目標などを示す男女共同参画基本計画を策定するとともに、政府全体として当該年度及び翌年度に重点的に取り組む事項を女性版骨太の方針 (女性活躍・男女共同参画の重点方針) として決定しています。しかし、国際社会における推進状況と比較すると、政治・経済分野を中心に遅れたものとなっており、世界経済フォーラムが2023 (令和5) 年に発表したジェンダー・ギャップ指数 (各国の男女間格差を数値化したもの) は、146か国中125位と過去最低となっています。

三重県においては、1979 (昭和54) 年に県内行動計画策定後、継続して取り組み、2000 (平成12) 年に三重県男女共同参画推進条例を制定しました。2021 (令和3) 年に策定した第3次三重県男女共同参画基本計画では、多様な主体との連携・協働により男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、着実に男女共同参画社会の実現を図ると掲げています。

本市では、国や県の動きに呼応し、1997 (平成9) 年に鈴鹿市男女共同参画プランを策定、2002 (平成14) 年には鈴鹿市男女共同参画センターを開設しました。その後、2006 (平成18) 年に鈴鹿市男女共同参画推進条例を制定、2010 (平成22) 年には第1次基本計画を策定し、2012 (平成24) 年に鈴鹿市男女共同参画都市宣言を行いました。また、2015 (平成27) 年に制定された女性活躍推進法を受け、民学官が一体となって女性の能力を十分に発揮できる仕組みづくりを推進するための協議会としてSUZUKA女性活躍推進連携会議 (注8) を設立しました。2016年 (平成28) 年には、第2次基本計画を策定し、あらゆる分野における男女共同参画の推進を重点課題として取り組みながら今日に至っています。



~~~~~  
国際女性デーのシンボルフラワー「ミモザ」  
3月8日は国際女性デーです。「国際女性デー」の  
シンボルとされているのが「ミモザの花」で、  
イタリアでは、男性が恋人だけではなく、女性に  
日頃の感謝の気持ちを込めて、ミモザの花束を  
贈る習慣があります。  
~~~~~

* 国際婦人年からの世界、日本、三重県、鈴鹿市の動き

(第3次三重県男女共同参画基本計画 参考資料などを基に作成)

西暦 (元号)	世界の動き	日本の動き	三重県の動き	鈴鹿市の動き
1975年 (S50)	・国際婦人年 ・第1回世界女性会議開催 ・1976年から10年間を「国連婦人の十年」と決議(第30回国連総会)			
1976年 (S51)	・ILO(国際労働機関)に婦人労働問題担当を設置	・民法改正(離婚後の氏を選択)		
1977年 (S52)		・国内行動計画 策定	・婦人関係行政推進連絡会議設置	
1979年 (S54)	・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択		・県内行動計画 策定	
1984年 (S59)		・第1回日本女性会議 開催		
1985年 (S60)	・第3回世界女性会議開催「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・国籍法 改正 ・男女雇用機会均等法 公布 ・女子差別撤廃条約 批准		
1987年 (S62)		・西暦2000年に向けての国内行動計画 策定	・みえの第2次行動計画(アイリスプラン) 策定	
1991年 (H3)		・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(以下、「育児・介護休業法」と表記する。)公布 ・西暦2000年に向けての国内行動計画 第1次改定『男女共同参加→男女共同参画』		
1992年 (H4)				・市民対話課に婦人行政係設置
1994年 (H6)		・総理府に男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置(政令)	・三重県女性センター開館	・男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置(政令) ・男女共同参画推進本部設置
1995年 (H7)	・第4回世界女性会議開催「北京宣言及び行動綱領」採択		・みえの男女共同参画推進プラン-アイリスプラン21(第3次行動計画)策定	・鈴鹿市女性問題懇話会設置
1997年 (H9)		・男女共同参画審議会設置法公布、男女共同参画審議会設置(法律) ・男女雇用機会均等法 改正 ・介護保険法 公布		・鈴鹿市男女共同参画プラン 策定 ・人権啓発課女性行政係に組織変更
1998年 (H10)			・アイリス21 推進連携会議設置	
1999年 (H11)		・男女共同参画社会基本法公布 ・男女雇用機会均等法 改正		
2000年 (H12)	・国連特別総会「女性2000年会議」	・男女共同参画基本計画 策定	・三重県男女共同参画推進条例 制定 ・「日本女性会議2000津」開催	
2001年 (H13)		・内閣府に男女共同参画会議設置、男女共同参画局設置 ・DV防止法公布 ・第1回男女共同参画週間 ・閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」	・三重県男女共同参画審議会設置 ・女性センターを男女共同参画センターに改称	・人権啓発課男女共同参画室に組織変更

西暦 (元号)	世界の動き	日本の動き	三重県の動き	鈴鹿市の動き
2002年 (H14)			・三重県男女共同参画基本計画 策定	・鈴鹿市男女共同参画センター開館 ・市長公室男女共同参画センターに組織変更
2003年 (H15)		・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」		・鈴鹿市男女共同参画審議会設置
2004年 (H16)		・DV防止法 改正 ・DV防止法に基づく基本方針 策定		・生活安全部男女共同参画課に組織変更
2005年 (H17)	・第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」	・男女共同参画基本計画(第2次) 策定 ・女性の再チャレンジ支援プラン 策定		・鈴鹿市男女共同参画プラン改定版 策定
2006年 (H18)		・男女雇用機会均等法 改正 ・女性の再チャレンジ支援プラン 改定	・三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画 策定	・鈴鹿市男女共同参画推進条例 制定
2007年 (H19)		・DV防止法 改正	・三重県男女共同参画基本計画 改訂	
2008年 (H20)		・男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 ・ワーク・ライフ・バランス(注9)元年		
2010年 (H22)	・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」	・第3次男女共同参画基本計画 策定		・(第1次)鈴鹿市男女共同参画基本計画 策定
2011年 (H23)			・第2次三重県男女共同参画基本計画 策定	
2012年 (H24)				・男女共同参画センター開設10周年 ・「鈴鹿市男女共同参画都市宣言」
2015年 (H27)	・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」	・女性活躍推進法 公布 ・第4次男女共同参画基本計画 策定	・第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版) 策定	・SUZUKA 女性活躍推進連携会議 設立
2016年 (H28)	・伊勢志摩サミット開催「女性の能力開花のためのG7行動指針」等合意	・育児・介護休業法 改正		・第2次鈴鹿市男女共同参画基本計画 策定
2018年 (H30)		・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 公布・施行		
2019年 (R1)		・女性活躍推進法等の一部改正		
2020年 (R2)	・第64回国連婦人の地位委員会「北京+25」	・第5次男女共同参画基本計画 策定		・第2次鈴鹿市男女共同参画基本計画改定版 策定
2021年 (R3)		・育児・介護休業法 改正 ・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 改正	・第3次三重県男女共同参画基本計画 策定	
2022年 (R4)		・女性活躍推進法 改正 ・育児・介護休業法 改正		・男女共同参画センター開設20周年
2023年 (R5)	・G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合			
2024年 (R6)				・第3次鈴鹿市男女共同参画基本計画 策定

第2章 第3次基本計画の体系

第2章 第3次基本計画の体系

1 条例や実施計画との関係

■ 目的

鈴鹿市男女共同参画推進条例第1条の「男女共同参画社会の実現」を目的とします。

なお、鈴鹿市総合計画2031においては、ビジョン6「みんなで支える 自分らしく生きるまち」の中に掲げています。

男女共同参画社会の実現

■ 目標

鈴鹿市男女共同参画推進条例第3条に掲げる事項を総合的に推進するため、鈴鹿市男女共同参画都市宣言から『誰もが個性と能力を十分に発揮し、夢を持って暮らせるまち「鈴鹿」』を目標とします。

誰もが個性と能力を十分に発揮し、夢を持って暮らせるまち「鈴鹿」

■ 課題

鈴鹿市男女共同参画推進条例第9条に基づき、課題を以下の3つにまとめます。

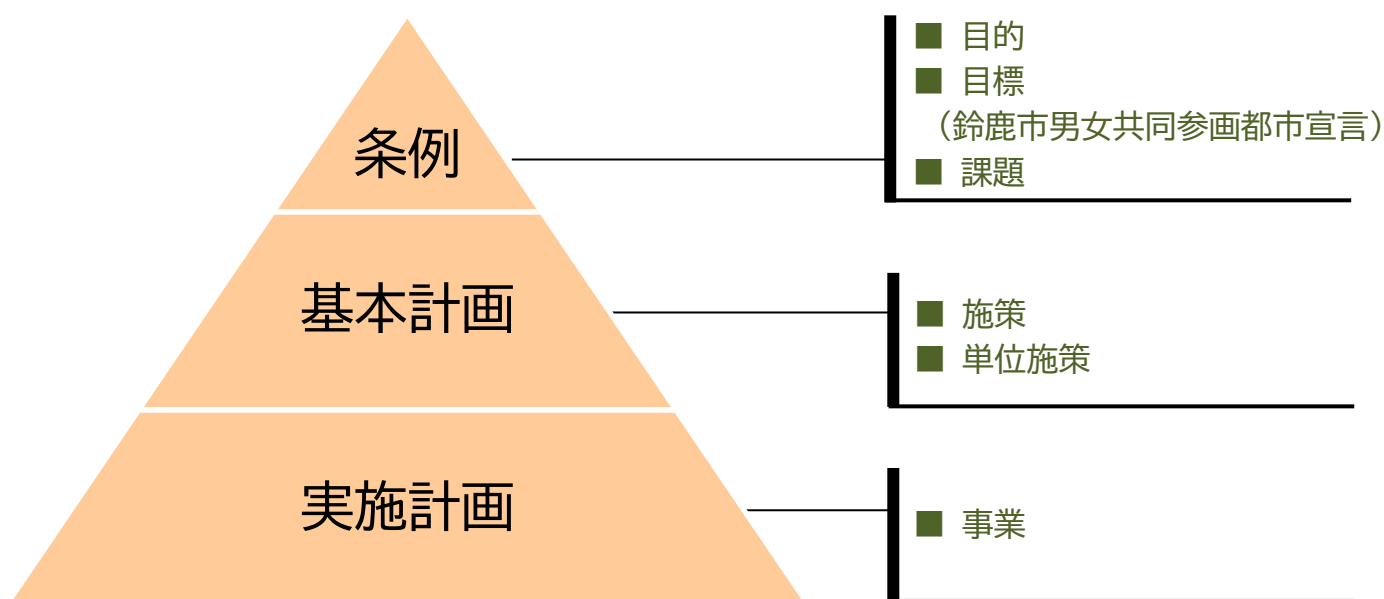
- I 男女共同参画に関する意識の普及と向上
- II あらゆる分野における男女共同参画の推進
- III ジェンダー^(注10)の視点に立った人権尊重と性差に応じた健康支援

■ 施策と単位施策

この課題に基づいて、施策を 12 ページのとおり、単位施策を 13 ページのとおりそれぞれ定めます。

■ 事業

この基本計画を実効あるものとして総合的に推進していくため、各施策について具体化した事業を実施します。また、事業概要と指標をまとめ、実施計画を策定します。

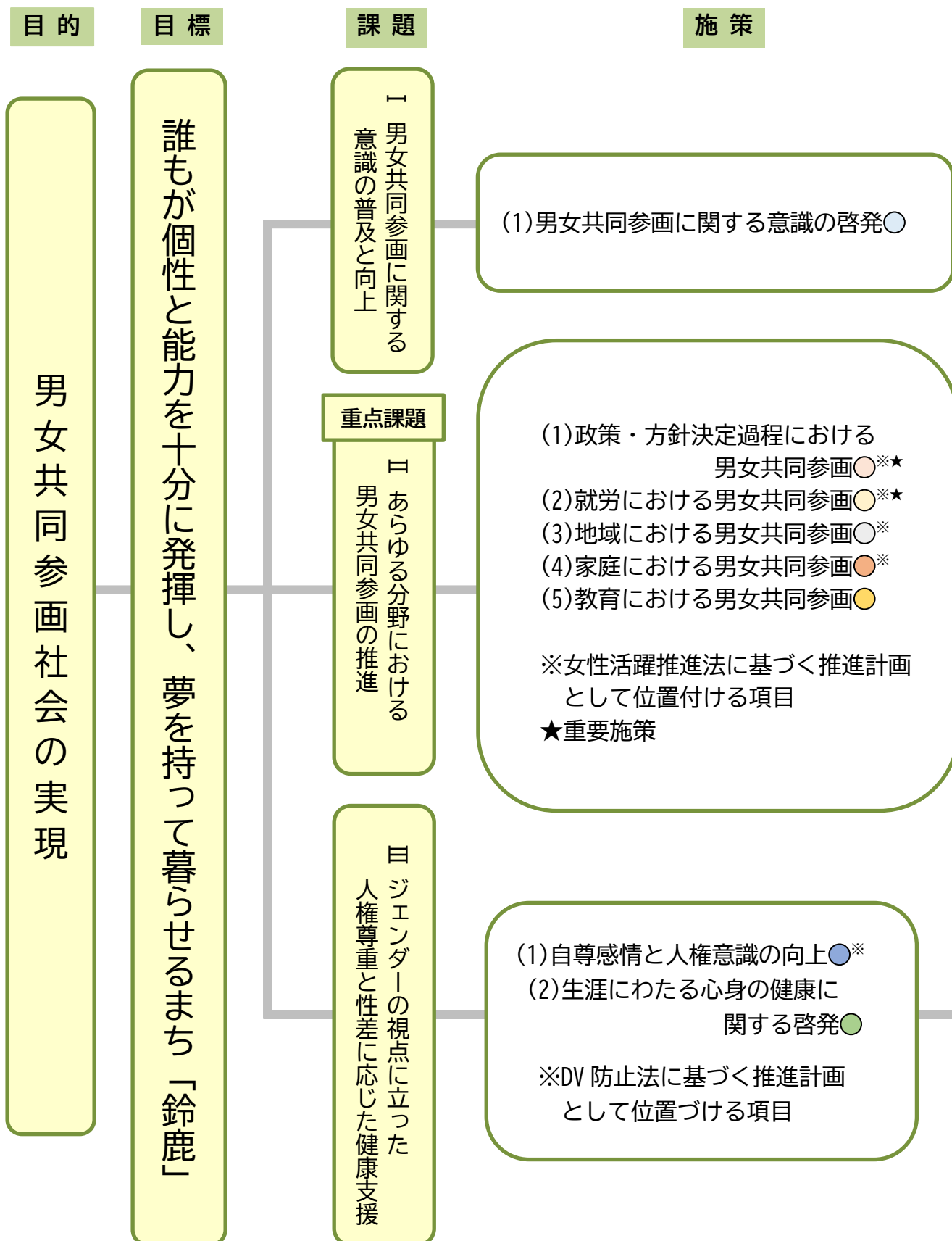


■ 施策の進行管理と評価

この基本計画に掲げる施策の進行管理は、毎年の事業実施報告で行います。

評価は、鈴鹿市男女共同参画推進本部会議による内部評価と鈴鹿市男女共同参画審議会による外部評価で行います。

* 計画の体系



単 位 施 策

(1)男女共同参画に関する意識の啓発○

- 1 性別による固定的役割分担意識の解消
- 2 市の制度・施策における男女共同参画
- 3 一人ひとりの生き方を尊重する地域づくり

(1)政策・方針決定過程における男女共同参画○

- 1 審議会等委員への女性の登用率向上
- 2 行政や企業等組織における女性登用促進

(2)就労における男女共同参画○

- 1 雇用における男女の格差解消
- 2 ワーク・ライフ・バランスの推進
- 3 ライフステージに応じた就労支援
- 4 女性の自立・起業等への支援
- 5 育児・介護休暇等の取得促進

(3)地域における男女共同参画○

- 1 男女がともに参画する地域活動
- 2 防災分野における男女共同参画の推進

(4)家庭における男女共同参画○

- 1 家庭生活上で育む男女共同参画
- 2 男性の家庭参画を促進する学習機会の充実

(5)教育における男女共同参画●

- 1 人権尊重意識を高める教育・保育の充実
- 2 多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- 3 メディア・リテラシーの向上

(1)自尊感情と人権意識の向上●

- 1 自尊感情を高める相談事業の充実
- 2 DVやセクハラ等への対応

(2)生涯にわたる心身の健康に関する啓発●

- 1 心身の健康支援
- 2 性に関する正しい知識の普及

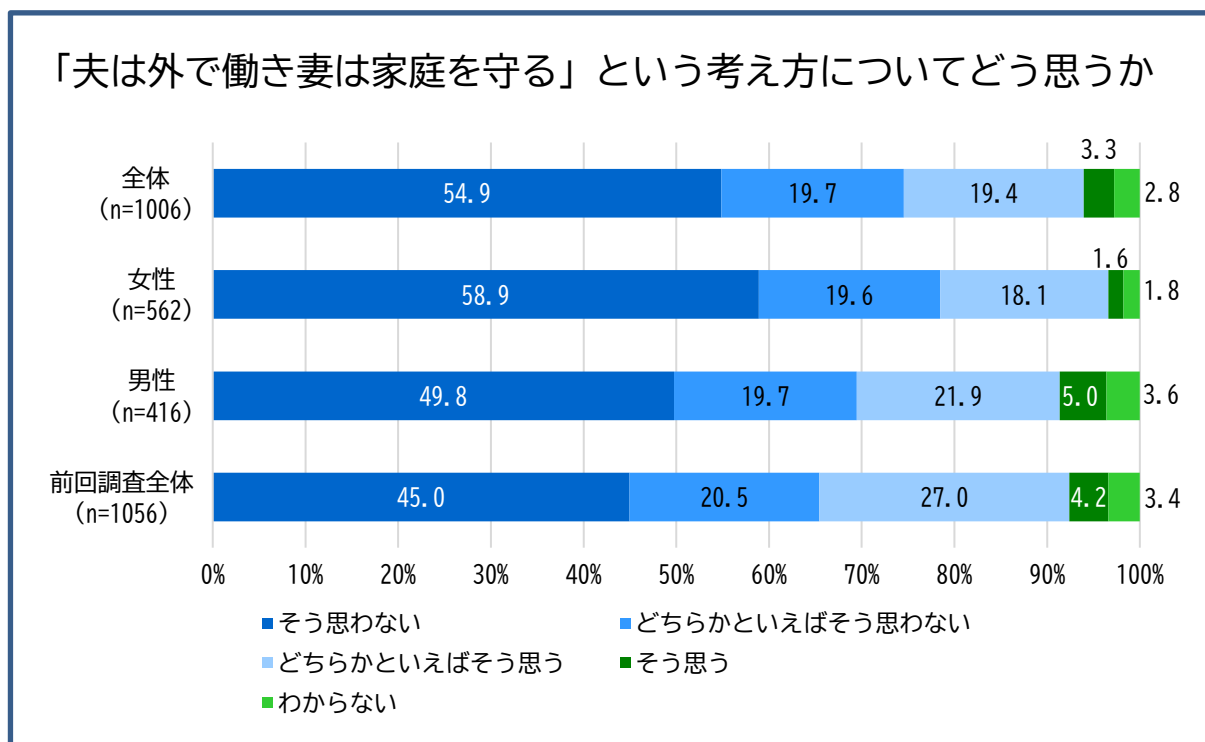
2 成果指標と重点課題・重要施策

■ 成果指標

市民アンケート調査（2022（令和4）年度実施）の結果では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別による固定的役割分担意識（注11）について、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と答えた人の割合は74.6%であり（下記グラフ参照）、前回調査（2018（平成30）年度実施）結果（65.5%）と比較して9.1ポイント増加しました。男女別ではそれぞれ、女性が8.6ポイント、男性が9.1ポイント増加しました。しかし、依然として4人に1人の割合で市民の中に性別による固定的役割分担意識が残る結果であり、市内全域に広く男女共同参画に関する意識を浸透させる必要があることから、引き続き「男女共同参画に関する意識の普及度」を成果指標とします。

また、鈴鹿市総合計画2031においては、男女共同参画社会の実現に関する成果指標として位置付けます。

男女共同参画に関する意識の普及度 目標値：76%



2022（令和4）年度男女共同参画に関するアンケート調査結果（巻末資料）
 前回調査：2018（平成30）年実施

【重点課題】

課題Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の推進

【重要施策】

- 前期実施計画（１）政策・方針決定過程における男女共同参画
- （２）就労における男女共同参画

■ 重点課題

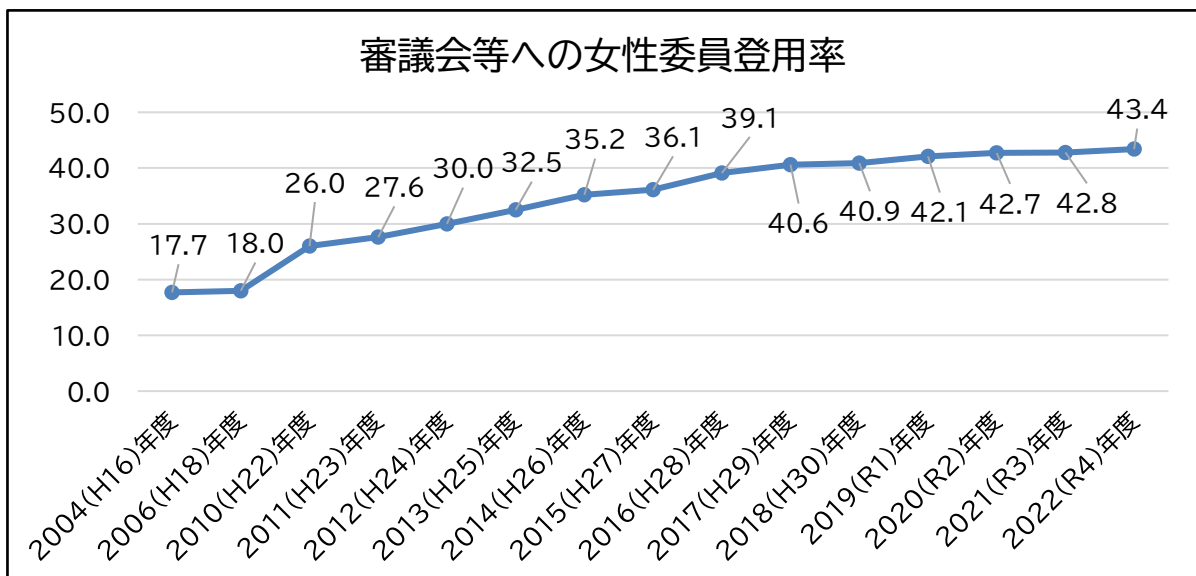
市民アンケート調査（2022（令和4）年度）では、男女の地位の平等感について家庭・職場・学校教育・地域の各分野で前回調査より向上しているものの、学校教育の分野以外は依然として4割を下回っており、社会全体では前回調査を下回る結果となりました。あらゆる分野において男女共同参画を推進することで、一人ひとりの男女共同参画に関する意識を向上させ、ひいては市全体の男女共同参画に関する意識の普及度の向上につながることから、「第3次基本計画」でも引き続き課題Ⅱ「あらゆる分野における男女共同参画の推進」を重点課題と位置付けます。

■ 重要施策

市の審議会等における女性委員の割合は、第2次基本計画策定時（2016（平成28）年度）と比較し4.3ポイント増加し、2022（令和4）年度末時点で43.4%まで上昇しました。本計画では女性委員の登用率50%を目指すこととし、引き続き本市の政策や方針の決定過程への女性の参画を進めるとともに、自治会活動や政治分野などあらゆる分野における政策・方針決定過程でも男女共同参画が進むよう、啓発等の取組が必要です。

また、職場における男女の地位の平等感も依然として3割を下回っており、雇用における男女間の格差解消や男女ともに働きやすい職場風土の醸成などワーク・ライフ・バランスの推進等の取組が必要です。

これらのことから、施策1「政策・方針決定過程における男女共同参画」と施策2「就労における男女共同参画」を重要施策として、より実効性のある事業計画を策定し重点課題に取り組みます。



(参考) SDGsの各ゴール



	<p>目標1 貧困をなくそう あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる</p>		<p>目標2 飢餓をゼロに 飢餓を終わらせ、食料安全保障および栄養の改善を実現し、持続可能な農業を促進する</p>
	<p>目標3 すべての人に健康と福祉を あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する</p>		<p>目標4 質の高い教育をみんなに すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する</p>
	<p>目標5 ジェンダー平等を実現しよう ジェンダー平等を達成し、すべての女性および女児のエンパワーメントを行う</p>		<p>目標6 安全な水とトイレを世界中に すべての人々の水と衛生の利用可能性を持続可能な管理を確保する</p>
	<p>目標7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的なエネルギーへのアクセスを確保する</p>		<p>目標8 働きがいも経済成長も 包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する</p>
	<p>目標9 産業と技術革新の基盤をつくろう 強靱なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進およびイノベーションの推進を図る</p>		<p>目標10 人や国の不平等をなくそう 国内および各国家間の不平等を是正する</p>
	<p>目標11 住み続けられるまちづくりを 包摂的で安全かつ強靱で持続可能な都市および人間居住を実現する</p>		<p>目標12 つくる責任つかう責任 持続可能な消費生産形態を確保する</p>
	<p>目標13 気候変動に具体的な対策を 気候変動およびその影響を軽減するための緊急対策を講じる</p>		<p>目標14 海の豊かさを守ろう 持続可能な開発のために、海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する</p>
	<p>目標15 陸の豊かさを守ろう 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の促進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処ならびに土地の劣化の阻止・回復および生物多様性の損失を阻止する</p>		<p>目標16 平和と公正をすべての人に 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する</p>
	<p>目標17 パートナーシップで目標を達成しよう 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する</p>		

(第3次三重県男女共同参画基本計画の参考資料を基に作成)

第3章 課題と施策

第3章 課題と施策

課題Ⅰ 男女共同参画に関する意識の普及と向上

男女共同参画の概念は、性別にとらわれず、互いを認め合い、個々の個性と能力を十分に発揮できるという、すべての活動の根幹にあるべき考え方です。少子高齢化と人口減少が進む現代社会において、この意識の醸成が、今後、社会の活力の維持と成長に大きく関与すると言っても過言ではありません。市民アンケート調査（2022（令和4）年度実施）の結果では、「男女共同参画」という言葉の認知度は72.7%と、前回調査（2018（平成30）年度実施）より0.9ポイント上昇しました。

また、鈴鹿市男女共同参画センター（ジェフリーすずか）について、「利用したことがある」「名前は知っているが利用したことはない」と回答した人の割合は59.5%であり、前回調査の56.9%から2.6ポイント上昇しました。今後も、ジェフリーすずかを本市の男女共同参画の活動拠点として、男女共同参画の重要性を広く市民に発信するとともに、男女共同参画に関する意識を向上させるための効果的な啓発活動等に取り組む必要があります。

課題Ⅰでは、鈴鹿市全体の男女共同参画に関する意識の底上げを目的として、その普及と向上を目指した施策に取り組めます。

そして、男女共同参画に関する意識調査で最も象徴的な質問である「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的役割分担意識については、否定的な回答をした人の割合は74.6%であり、前回調査の65.5%から9.1ポイント上昇しました。女性においては69.9%から78.5%へと8.6ポイント、男性においては60.4%から69.5%へと9.1ポイント上昇しており、性別による固定的役割分担意識の変化が進んでいる状況が伺えます。しかし、依然として全体の2割強が性別による固定的役割分担意識を持っており、そこへ働きかけていく方法を検討し、今後も男女共同参画に関する意識を浸透させる取組の継続が必要です。



施策（1）男女共同参画に関する意識の啓発

単位施策1 性別による固定的役割分担意識の解消

男女共同参画に関する基本的な学習機会の提供や啓発活動に努めるとともに、様々な情報ツールを活用して、より効果的な広報活動と情報発信を展開します。

担当課 情報政策課、男女共同参画課

単位施策2 市の制度・施策における男女共同参画

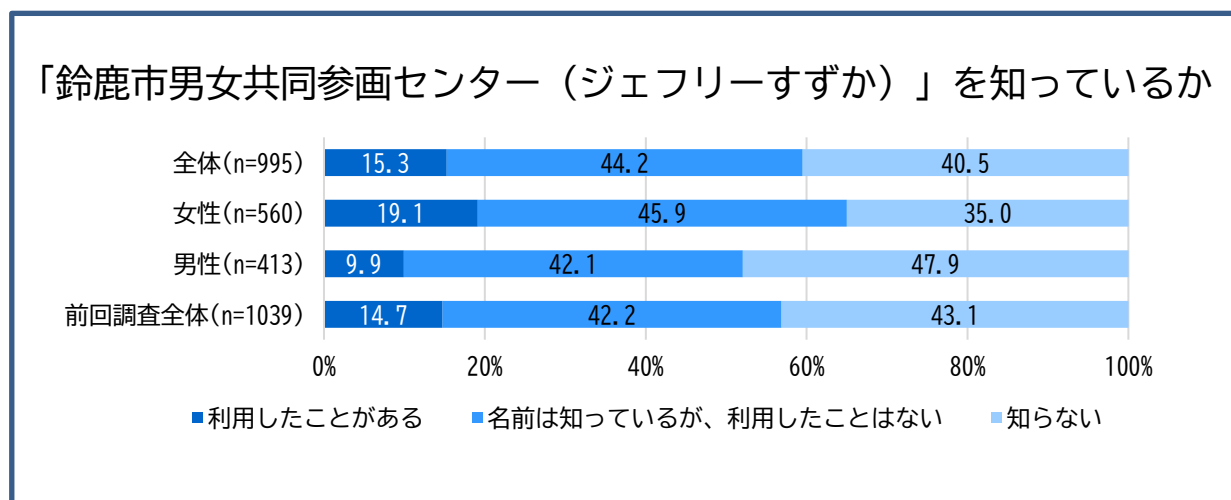
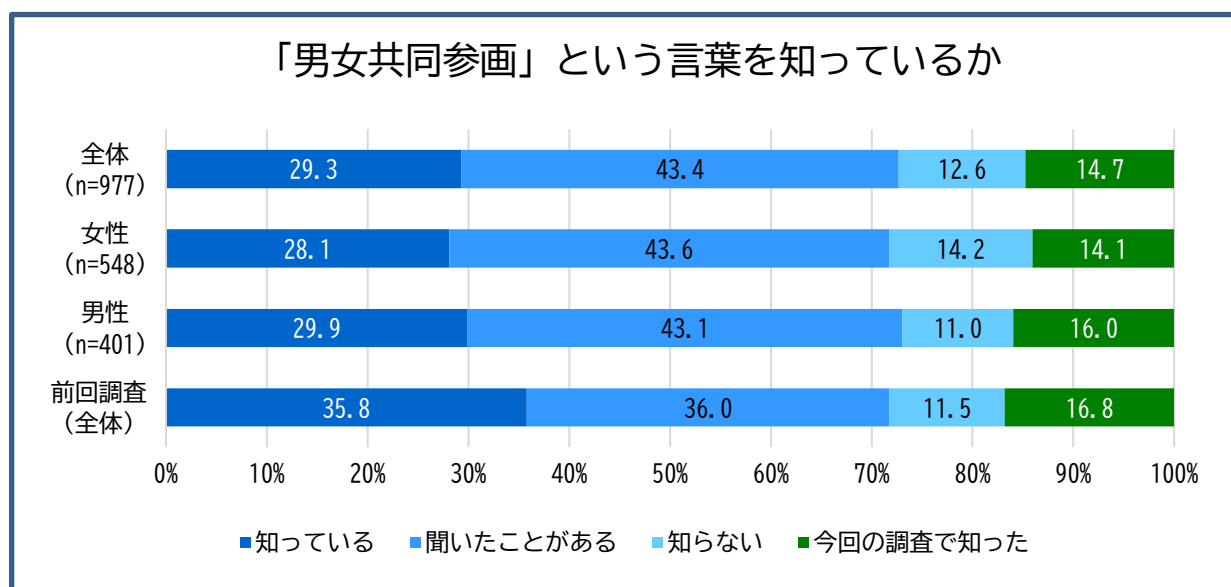
市職員の男女共同参画に関する意識を高めるとともに、市の制度や施策に男女共同参画の視点を取り入れます。

担当課 全課

単位施策3 一人ひとりの生き方を尊重する地域づくり

古くからの慣習や伝統文化を尊重しつつ、男女共同参画の新しい視点で見直し、性別に関わらず、誰もが参画できる地域コミュニティの形成を目指します。

担当課 地域協働課、人権政策課、男女共同参画課、市民対話課、



2022（令和4）年度男女共同参画に関するアンケート調査結果（巻末資料）
 前回調査：2018（平成30）年実施

重点課題

課題Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の推進

男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる分野において男女が社会の構成員としてともに参画し、責任を担う社会づくりが必要です。世界経済フォーラムが発表した2023年版「ジェンダー・ギャップ報告書」では、日本の総合順位は、146か国中125位（前回は116位）で、これは2006年の発表開始以来、最低の順位です。この指数は、「経済」「教育」「健康」「政治」の4分野における男女格差を総合して割り出しています。日本は「経済」と「政治」の分野で指導的な立場にいる女性が少ないため、順位が低くなっています。

また、新型コロナウイルス感染症は特に女性の就業面に大きな影響を与えましたが、他方で、情報通信業等は雇用が増加し、その他の業種でもデジタル人材の需要が高まる中で、デジタル化社会に対応した女性のデジタルスキルの向上と就労支援が重要となっています。

さらに、近年、地球規模での気候変動による大規模自然災害が多発しており、東海地域においても南海トラフ巨大地震等が危惧されています。災害時に備え平時からの地域の自助力・共助力の重要性が唱えられてきていることから、防災分野での女性の参画が必要です。

今後も、社会情勢の変化により生じる影響について、各分野の事業を通して課題を見だし、改善に向けて対応策を講じる必要があります。

課題Ⅱでは、あらゆる分野における男女共同参画の推進を目指し、社会情勢に応じた実効性のある施策に取り組みます。

重要施策

施策（1）政策・方針決定過程における男女共同参画



単位施策1 審議会等委員への女性の登用率向上

全審議会等における女性委員の登用率のさらなる向上に取り組みます。ただし、市の制度・施策に市民の意見を公平に反映させるため、各審議会等において、男女比率の適正化に努めます。

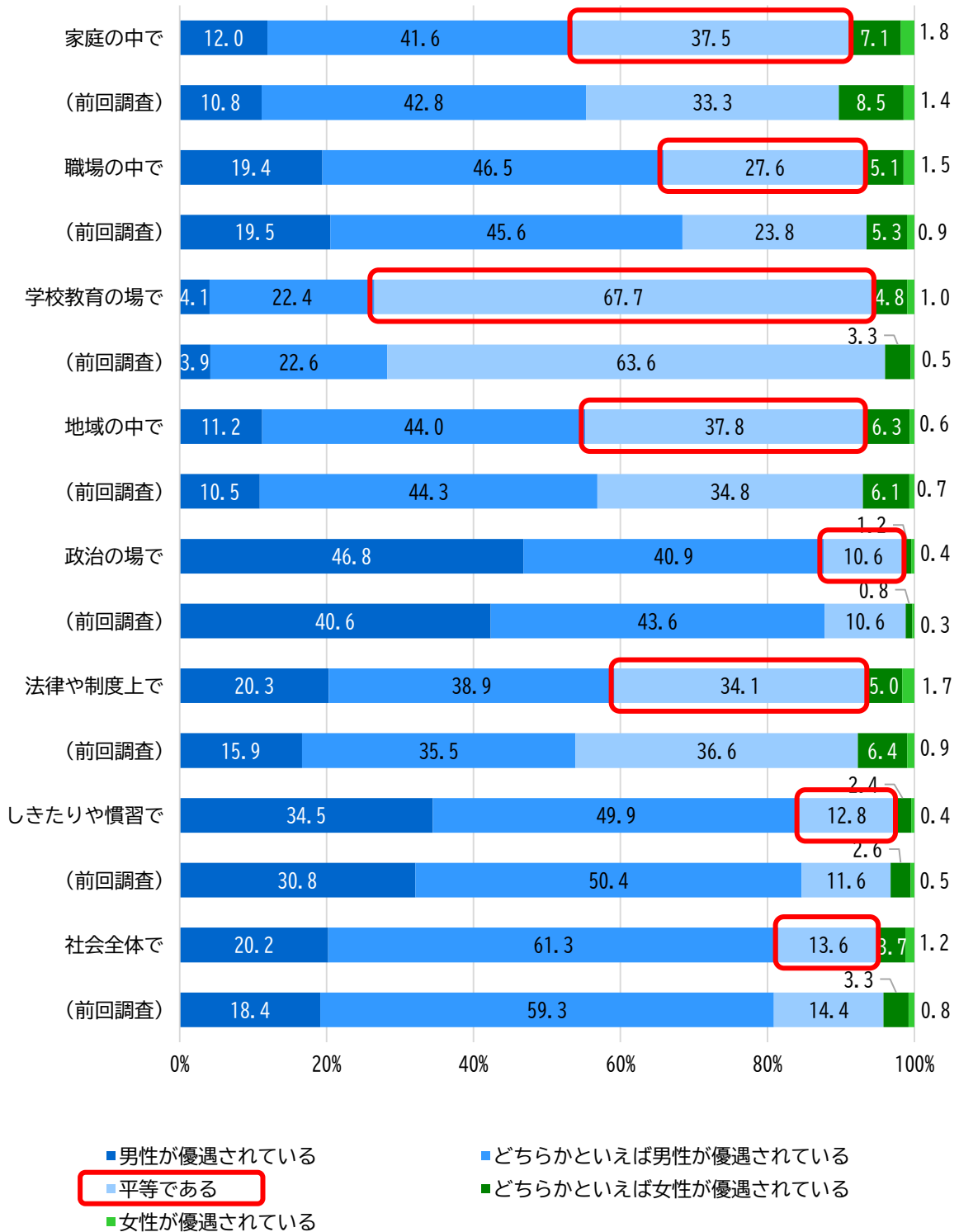
担当課 審議会等担当課

単位施策2 行政や企業等組織における女性登用促進

行政や民間企業、地域など、あらゆる組織や団体の政策・方針決定過程や指導的立場に女性の参画が進むよう関係機関に働きかけます。また、各機関が計画的に人材育成に取り組めるよう、情報提供や支援体制の充実に取り組みます。

担当課 人事課、地域協働課、産業政策課、学校教育課

各分野において男女が平等になっていると思うか（全体）



2022（令和4）年度男女共同参画に関するアンケート調査結果（巻末資料）
 前回調査：2018（平成30）年実施

重要施策

施策（２）就労における男女共同参画



単位施策１ 雇用における男女の格差解消

男女格差を是正するため、雇用における男女の均等な機会と待遇の平等性の確保、就労における男女共同参画を推進するための啓発やそれを促す仕組みの構築に取り組みます。

担当課 人事課、産業政策課、消防総務課

単位施策２ ワーク・ライフ・バランスの推進

少子高齢化や人口減少、デジタル化が進む社会の中で男女がともに生きがいを持って暮らし続けるために、多様な働き方を可能とするなど、ワーク・ライフ・バランスを推進するための意識啓発と仕組みづくりに取り組みます。

担当課 人事課、産業政策課

単位施策３ ライフステージに応じた就労支援

Ｌ字カーブ（注12）と呼ばれる女性の働き方の背景にある課題を検証し、子育て支援や介護支援の充実、ライフステージに応じた就労支援や情報提供に取り組みます。

担当課 子ども政策課、子ども育成課、長寿社会課

単位施策４ 女性の自立・起業等への支援

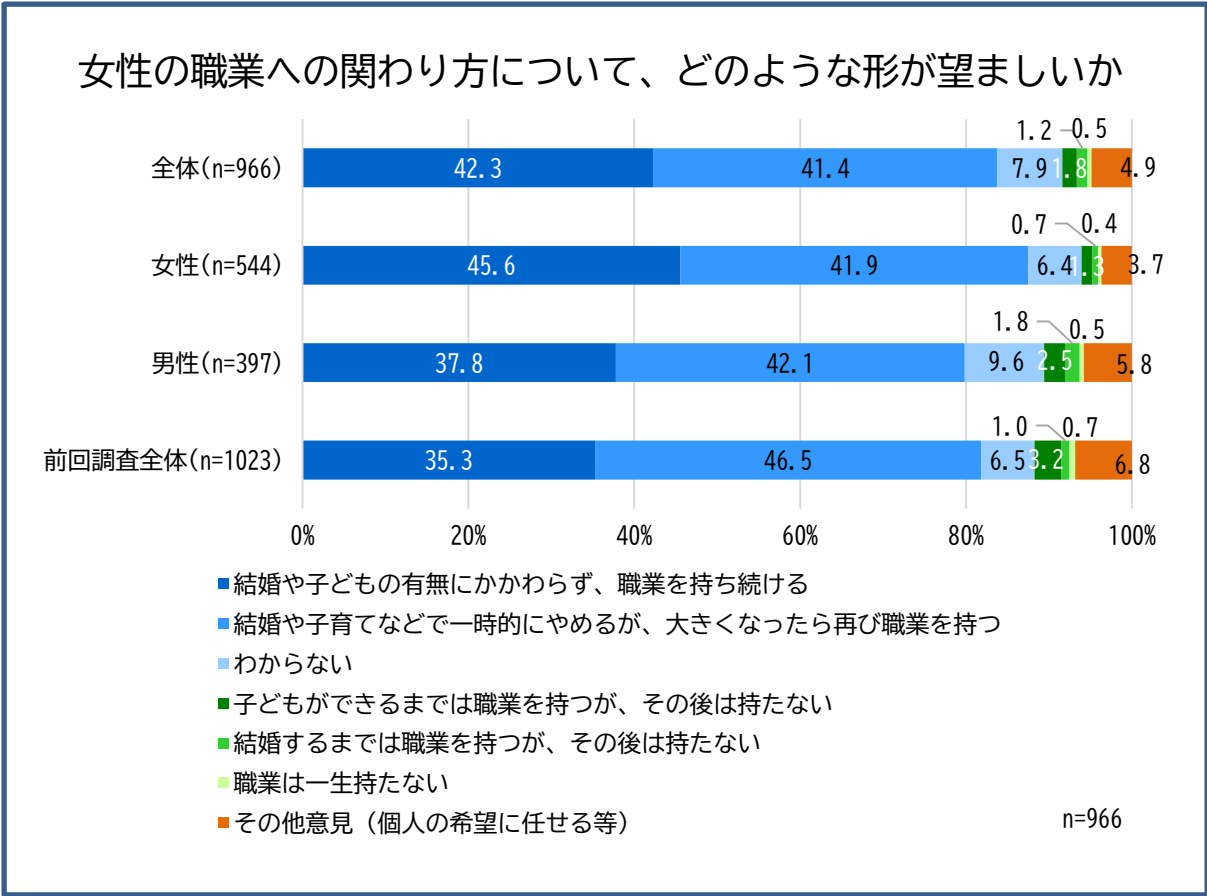
デジタル分野や農業分野等、女性の就労機会を拡大するため、関係機関と連携し、スキルアップに関する講座の開催、情報提供、支援制度の周知に取り組みます。

担当課 男女共同参画課、商業観光政策課、農林水産課、農業委員会事務局

単位施策５ 育児・介護休暇等の取得促進

男女を問わず、育児や介護を行う就労者が仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう、育児・介護休暇等の取得を促進する仕組みづくりや意識啓発、職場の環境整備に取り組みます。

担当課 人事課、産業政策課



2022（令和4）年度男女共同参画に関するアンケート調査結果（巻末資料）
 前回調査：2018（平成30）年実施

施策（3）地域における男女共同参画

単位施策1 男女がともに参画する地域活動

地域における様々な活動にあらゆる世代の男女がともに参画することを促進し、男女共同参画の視点に立った「自助」「共助」「公助」のまちづくりを目指します。

担当課 地域協働課、スポーツ課

単位施策2 防災分野における男女共同参画の推進

災害対策や復興支援の場において、女性と男性が受ける影響の違いなどへの配慮には女性の視点が必要であることから、男女共同参画に関する意識を広めることで、多様なニーズに対応できる防災体制の構築に取り組みます。

担当課 防災危機管理課、中央消防署

施策（４）家庭における男女共同参画



単位施策１ 家庭生活で育む男女共同参画

社会の最小単位である家庭において、日々の営みを通じて男女共同参画の意識を育むことで、社会全体の男女共同参画に関する意識の底上げを図ります。

担当課 文化振興課、子ども政策課、教育指導課

単位施策２ 男性の家庭参画を促進する学習機会の充実

性別による固定的役割分担意識の解消とともに、人口構造や家族形態などにより変化するライフスタイルに対応できるよう、男性の家事・育児・介護に関する情報提供や学習機会の充実に取り組みます。

担当課 地域協働課、図書館、子ども政策課、子ども保健課、長寿社会課

施策（５）教育における男女共同参画



単位施策１ 人権尊重意識を高める教育・保育の充実

ジェンダーの視点に立った教育・保育で、互いを認め合う人権意識を醸成するとともに、指導者に対して社会情勢に応じた研修機会の充実や情報共有に取り組みます。

担当課 子ども育成課、学校教育課、教育指導課、教育支援課

単位施策２ 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

ジェンダーに基づく固定観念にとらわれず、個々の個性や能力、希望に応じた進路の選択ができるよう、キャリア教育（注13）の充実に取り組みます。

担当課 教育指導課、教育支援課

単位施策３ メディア・リテラシーの向上

個人の意識に大きな影響力を持つインターネット等のメディアにおいて、暴力的な表現や性の商品化など、女性の人権を侵害しているケースが見受けられることから、メディアから発せられる様々な情報を、自ら判断し読み解くことができるよう、メディア・リテラシー（注14）を向上するための啓発活動や学習会等の充実を図ります。

担当課 子ども育成課、教育支援課

課題Ⅲ ジェンダーの視点に立った人権尊重と 性差に応じた健康支援

「ジェンダーの視点」とは、性差別、性別による固定的役割分担、偏見等が社会的に作られたものであることを意識していこうとする視点をいいます。依然として社会的に作られた「男はこうあるべき、女はこうあるべき」といった性別による固定的役割分担意識が根強く、そのような意識が原因で生きづらさを感じ、心身の不調を招くケースも少なくないことから、男女を問わず生涯を通じた健康支援が必要となっています。また、「男性が主、女性は従」や「男性は強い、女性は弱い」といった意識が、強者から弱者への暴力や支配となってDV（注15）やセクハラ（注16）などの人権侵害が引き起こされます。市民アンケート調査（2022（令和4）年度）の結果では、何らかのDVを受けたことがあると回答した市民のうち約半数が誰にも相談しなかったと回答しています。

女性自身が自らの生命の安全と健康を守るための考え方「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（注17）の理念を広めるとともに、DV（デートDV（注18）含む）の被害者にも加害者にもならないための啓発事業や予防教育、支援に関する情報提供などの充実が求められます。男女共同参画社会を実現するためには、一人ひとりの人権が尊重されることが大切です。

さらに、LGBTQ（注19）に関する情報提供や理解を深めるための学習機会の充実など、多様な性のあり方について正しい理解が求められています。

課題Ⅲでは、誰もが生きがいを感じながら自分らしく生きることができるよう、人権尊重と心身の健康支援に関する施策に取り組みます。

施策（1）自尊感情と人権意識の向上



単位施策1 自尊感情を高める相談事業の充実

ジェンダーの視点に立った相談を通じて、相談者の自尊感情の向上とエンパワメントを図ります。

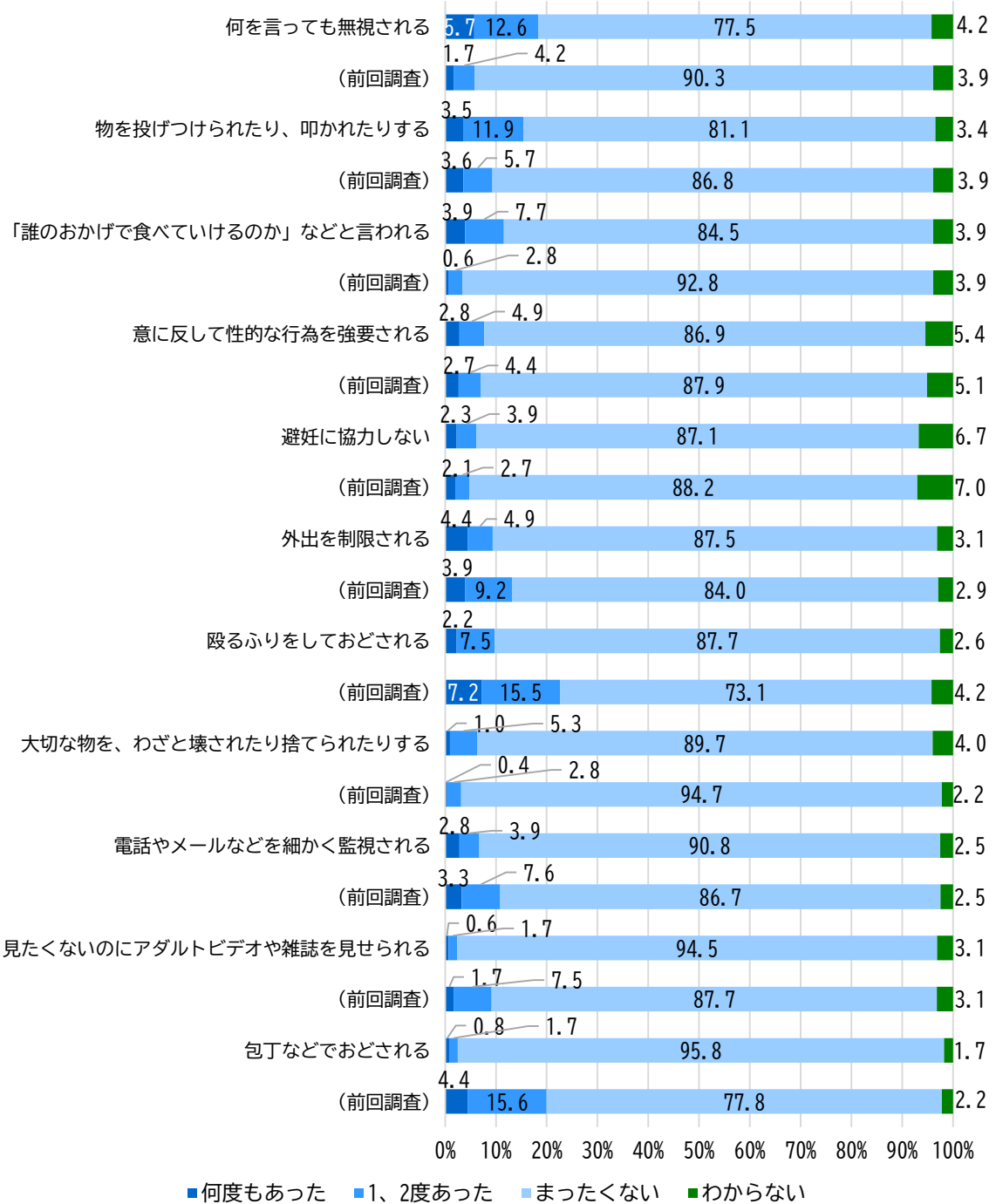
担当課 男女共同参画課、市民対話課、子ども保健課

単位施策2 DVやセクハラ等への対応

女性に対する暴力やセクハラは、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であることを周知するとともに、予防するための啓発活動に努めます。また女性相談支援センターや児童相談所、警察等の関係機関との連携を強め、被害者の保護と支援に取り組みます。

担当課 人権政策課、男女共同参画課、子ども家庭支援課、健康福祉政策課、保護課

どのようなDVを受けたことがあるか



2022（令和4）年度男女共同参画に関するアンケート調査結果（巻末資料）
 前回調査：2018（平成30）年実施



施策（２）生涯にわたる心身の健康に関する啓発

単位施策１ 心身の健康支援

ジェンダーに起因する心身の不調への理解と予防や、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの理念を広めるとともに、男女の特性に応じた生涯にわたる健康支援について、学習機会の充実や啓発活動に取り組みます。

担当課 男女共同参画課、地域医療推進課

単位施策２ 性に関する正しい知識の普及

男女が性について正しい知識を理解し、互いに尊重し合える関係を築くための広報や啓発に努めるとともに、発達段階に応じた適切な性教育に取り組みます。

担当課 男女共同参画課、子ども保健課、教育指導課

第4章 計画の推進のために

第4章 計画の推進のために

1 計画の進行管理

本計画の施策を効率的かつ効果的に実施していくため、実施計画記載の事業を定期的に評価・検証し、次年度以降の施策の推進に反映します。また、「計画（Plan）」「実行（Do）」「調査・評価（Check）」「改善（Action）」【PDCAサイクル】のなかで、施策・事業の実効性を高めていきます。



2 推進体制

■庁内推進体制

この基本計画を総合的に推進していくために、鈴鹿市男女共同参画推進本部を設置し、庁内連携を強化するとともに、あらゆる分野の政策へ男女共同参画の視点を反映させるよう取り組みます。

■鈴鹿市男女共同参画審議会

鈴鹿市男女共同参画推進条例第 13 条に基づき鈴鹿市男女共同参画審議会を設置し、市の施策の実施状況について、評価及び提言を行います。

■市民、事業者、関係機関等との連携・協働

市民・事業者・関係機関等に対して情報提供を行い、理解を深めるとともに、連携・協働しながら基本計画の推進に努めます。また、あらゆる分野における女性活躍の推進に関しては、SUZUKA女性活躍推進連携会議により民学官が一体となって取り組み、鈴鹿市全体の男女共同参画の推進を図ります。

■男女共同参画センターの活用

本市の男女共同参画を進める拠点として、登録団体等と連携した男女共同参画に関する啓発、学習事業や、関係機関等とも連携した相談事業を行うとともに、市民の交流の場として活用していきます。

用語解説

注1 男女共同参画社会

男女共同参画社会基本法において、「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、ともに責任を担うべき社会」と定義付けられています。

注2 男女共同参画社会基本法

1999（平成 11）年 6 月に制定されました。前文において、「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」であり、「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」と謳っています。

注3 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）

自らの意思によって働き、又は働こうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮しながら活躍し、その結果、豊かで活力のある社会を実現することが、近年一層重要になっています。そのために、国や地方公共団体及び事業主の責務と、女性の活躍を推進するための、事業主の行動計画や支援措置等が、この法律で定められています。

注4 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）

2001（平成 13）年 4 月に成立し、今まで家庭内の問題として見過ごされてきた配偶者からの暴力が社会問題として認識されるようになりました。一般的には『配偶者暴力防止法』と呼ばれています。

注5 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）

本条約は、1979（昭和 54）年国連総会において採択され、1981（昭和 56）年に発効しました。日本は 1985（昭和 60）年に締結しています。男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めています。非常に広範で総合的な法規定であり、その後の女性の権利の進展の基礎となっています。

注6 エンパワーメント

人は誰もがすばらしい力を持って生まれ、生涯にわたりそのすばらしい力を発揮し続けることができるという前提のもと、そのすばらしい力を引き出すことをエンパワーメントといいます。男女共同参画の分野では、女性が自己決定能力を養い、社会のあらゆる分野で意思決定過程に参画するための「力をつけること」を意味することもあります。また、個人的に力をつけるだけでなく、連携して力をつけていくという意味合いも持っています。

注7 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）

就職や仕事の上での男女差別を禁止する法律です。募集・採用・配置・昇進・賃金などについての男女差別の禁止、職場のセクハラの禁止や、セクハラ予防の義務など、男女の働く権利を守る様々なことが規定されています。

注8 SUZUKA女性活躍推進連携会議

あらゆる分野における女性の参画を促進し、その人材育成や積極的登用などに、民学官が一体となって取り組むための協議会。市内の企業、各種団体、高等教育機関等を構成員とし、情報共有や意見聴取等を行うことで、女性活躍推進のための事業に活かすことを目的としています。

注9 ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和と訳されます。仕事だけではなく、家事や育児介護、地域活動、趣味など、私生活も充実させることにより、仕事と私生活のバランスを保つことです。

注10 ジェンダー

「男らしさ、女らしさ」といった社会的・文化的につくられた男女の違いのことで、生物学的な性差とは区別されています。「男は仕事、女は家事・育児」という性別による固定的役割分担意識は、このジェンダーによってもたらされたものです。

注11 性別による固定的役割分担意識

「男は仕事、女は家事・育児」というように、性別によって家庭、職場などあらゆる場面で役割を分業・分担するという考え方をいいます。日本においては、こうした男女に対する固定的な役割分担意識が根強く残っています。

注12 L字カーブ

我が国の男女共同参画の現状は、いわゆる「M字カーブ」の問題は解消に向かい、女性役員数なども増加しているものの、国際的に見て立ち遅れています。特に、出産を契機に、女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」の存在に象徴されるように、様々なライフイベントに当たりキャリア形成との二者択一を迫られるのは多くが女性であり、その背景には、長時間労働を中心とした労働慣行や女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、それらの根底にある性別による固定的役割分担意識など、構造的な課題が存在します。

注13 キャリア教育

一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア（経験）発達を促す教育のことです。

注14 メディア・リテラシー

私たち自身が、テレビ、インターネット、新聞、ラジオ、雑誌、マンガ、ポピュラー音楽、映画、ビデオ、ゲーム等のあらゆるメディアを使いこなし、メディアの提供する情報を読み解く能力のことをいいます。

注15 DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者、恋人その他の親密な関係にある者（過去において配偶者、恋人その他の親密な関係にあった者を含む。）に身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な言動のことをいいます。

注16 セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）

性的いやがらせのことです。タイプとしては大きく2つに分類され、性的ないやがらせ等を拒否したことにより不利益な扱いを受ける「対価型」と、性的ないやがらせにより就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に重大な悪影響が生じる「環境型」タイプがあるといわれています。

注17 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」と訳されます。身体的、精神的、社会的に良好な状態にあり、安全な性生活を営み、子どもをいつ何人産むか、または産まないかなどを、当事者である女性に幅広い自己決定権を認めようとする考え方で、妊娠、出産、中絶に関わる女性の生命の安全や健康を重視したものです。

注18 デートDV

交際中のカップル間に起こるDVのことです。身体や心への暴力はもちろん、束縛も相手を支配しようとする暴力として含まれます。

注19 LGBTQ

レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（生まれた時の性別と自認する性別が一致しない人）、クエスチョニング（自分自身のセクシュアリティを決めない、分からない人）の頭文字をとった総称です。誰もが性のあり方には様々な形があることを知り、多様な生き方を認め合う社会となることが望まれています。

資料編

鈴鹿市男女共同参画推進条例

(平成18年6月29日 鈴鹿市条例第21号)

誰もが個人として尊重され、法の下に平等であることは、日本国憲法が保障するところであって、鈴鹿市もすでに鈴鹿市人権擁護に関する条例（平成8年鈴鹿市条例第26号）を制定し、人権尊重の理念を明確にしているところである。しかしながら、21世紀を迎え、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等社会経済情勢の急激な変化に対応するために、すべての人が性別を超えて協働し、その持てる個性と能力を十分に発揮できる社会の実現がいつそう要請されるようになった。

来るべき新しい社会は、人権が十分に保障されていることに加えて、すべての人が自立した個人として、その個性と能力を主体的に発揮することができる社会であり、それぞれに多様な生き方が認められる社会でなければならない。それは同時に、男女が対等の立場で、あらゆる分野における責任を分担しあう社会でもあって、男女平等の理念を基盤とし、性別による固定的役割分担意識やそれに基づく制度や慣行を解消することによって、はじめて具現化されるものと考えられる。

このたび、鈴鹿市は、男女共同参画を新しい社会システムを構築するための重要な理念としてとらえ、市民、事業者、他の市町村や三重県と協働して、男女共同参画社会の形成促進を図ることを決意し、ここに、鈴鹿市男女共同参画推進条例を制定するものである。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本目標を定め、市民、事業者及び市の責務を明らかにするとともに、施策の基本方針を定めることによって、市民、事業者及び市が協働して男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において「男女共同参画」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、ともに責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的改善措置」とは、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

3 この条例において「事業者」とは、市内において営利、非営利を問わず事業を行う個人、法人、その他団体をいう。

(基本目標)

第3条 男女共同参画を推進するための基本目標として、次の事項を設定する。

(1) 性別により差別されることなく、個人としての能力が発揮できる機会を確保すること。

(2) 性別による固定的役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善すること。

(3) 男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案、決定及び実行に参画する機会を確保すること。

(4) 男女が職業生活における活動と家庭及び地域生活における活動等を両立して行うことができるようにすること。

(5) 国際社会における男女共同参画の推進に協力し連携すること。

(市民の責務)

第4条 市民は、前条の基本目標（以下「基本目標」という。）をめざし、家庭、学校、職場、地域等社会のあらゆる分野において、男女共同参画を積極的に推進するよう努めなければならない。

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

(事業者の責務)

第5条 事業者は、基本目標をめざし、男女が当該事業に対等に参画する機会の確保に努めなければならない。

2 事業者は、男女が、当該事業における活動と家庭生活を含むその他の活動等を両立して行うことができる環境を整備するよう努めなければならない。

3 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策や調査に積極的に協力するよう努めなければならない。

(市の責務)

第6条 市は、男女共同参画の推進を主要な施策として位置付け、基本目標をめざし、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に策定し実施しなければならない。

2 市は、あらゆる施策を策定及び実施するに当たって、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

3 市は、市民及び事業者と協力し、連携を図りながら男女共同参画の推進に努めなければならない。

4 市は、男女共同参画の推進に関し、国、三重県及びその他の地方公共団体と連携を図るとともに、積極的に働きかけるよう努めなければならない。

(禁止事項等)

第7条 すべての人は、社会のあらゆる分野において、次に掲げる行為を行ってはならない。

(1) 性別を理由とした差別的扱い

(2) 相手の意に反した性的な言動により、相手の尊厳を傷つけ、又は不利益を与えること。

(3) 配偶者、恋人その他の親密な関係にある者（過去において配偶者、恋人その他の親密な関係にあった者を含む。）に身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な言動

2 市は、前項の行為及び性別による固定的役割分担意識を助長する行為等を防止するため、広報その他の必要な措置をとらなければならない。

(基本計画の策定)

第8条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本計画（以下「基本計画」という。）を策定する。

2 市長は、基本計画の策定に当たっては、第13条第1項の鈴鹿市男女共同参画審議会に意見を求めると同時に、広く市民の意見を聴かななければならない。

3 市長は、基本計画を策定したときは、遅滞なく公表しなければならない。

4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(基本計画に定める事項)

第9条 基本計画は、次に掲げる事項について定める。

- (1) 政策・方針決定過程における男女間の格差を改善するための必要な事項
- (2) 男女共同参画の推進に関する啓発及び広報等に関する必要な事項
- (3) 性別による固定的役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善するための必要な事項
- (4) 教育の場における男女共同参画の推進に関する必要な事項
- (5) 労働の場における男女共同参画の推進に関する必要な事項
- (6) 職業生活における活動と家庭及び地域生活における活動等の両立支援に関する必要な事項
- (7) 男女共同参画施策に関する苦情及び相談に対応するための必要な事項
- (8) 男女共同参画の推進に関し、マスメディアとの連携を図る事項
- (9) 男女共同参画の推進に資するための調査及び研究に関する必要な事項
- (10) 前各号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する必要な事項

(積極的改善措置等必要な措置)

第10条 市は、積極的改善措置を推進しなければならない。

- 2 市は、事業者が積極的改善措置を講ずるための必要な情報提供及び支援を行うものとする。

(推進体制の整備等)

第11条 市は、基本計画に基づく施策を実施するために必要な体制整備に努めるとともに、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(年次報告)

第12条 市長は、毎年一回、基本計画に基づく施策の実施状況について報告書を作成し、公表するものとする。

(男女共同参画審議会)

第13条 市長は、鈴鹿市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

- 2 審議会は、次に掲げる事務を行う。
 - (1) 基本計画に関して意見を述べること。
 - (2) 市長の諮問に応じ、男女共同参画に関する基本的かつ重要な事項を調査審議すること。
 - (3) 市が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について評価を行うこと。
- 3 審議会は、前項に規定する事務を行うほか、男女共同参画に関する重要な事項について、市長に意見を述べることができる。
- 4 審議会は、市長が任命する委員10人以内で組織する。
- 5 前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満としないものとする。ただし、市長がやむを得ない事情があると認めた場合は、この限りでない。
- 6 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とし、再任を妨げない。
- 7 審議会の運営等について必要な事項は、市長が別に定める。

(委任)

第14条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

鈴鹿市庁内委員会規則

(平成9年3月28日規則第8号)

(別表)

15 鈴鹿市男女共同参画推進本部

目的	本市における男女共同参画社会の形成に関し、必要な施策の総合的かつ効果的な推進を図る。
所掌事務	(1) 鈴鹿市男女共同参画基本計画の策定及び改定に関する事 (2) 鈴鹿市男女共同参画実施計画の策定及び推進に関する事 (3) 前2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
定数	25人以内
事務局	地域振興部男女共同参画課

鈴鹿市男女共同参画推進本部運営要領

(趣旨)

第1条 この要領は、鈴鹿市庁内委員会規則（平成9年鈴鹿市規則第8号）に定めるもののほか、鈴鹿市男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）の運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第2条 推進本部は、行政経営会議の構成員をもって充てる。

- 2 推進本部に本部長及び副本部長を置き、本部長は市長、副本部長は副市長をもって充てる。
- 3 推進本部の会議は、本部長が招集する。
- 4 会議の運営は、行政経営会議の例による。
- 5 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるとき又は本部長が欠けたときにその職務を代理する。

(男女共同参画推進本部幹事会)

第3条 推進本部の円滑な運営を図るため、推進本部に男女共同参画推進本部幹事会（以下「幹事会」という。）を置く。

- 2 幹事会は、次に掲げる者をもって組織する。
 - (1) 地域振興部長
 - (2) 鈴鹿市行政組織規則（平成9年鈴鹿市規則第7号）第7条第1項に規定する主管課の長
 - (3) 鈴鹿市教育委員会事務局等組織規則（平成16年鈴鹿市教育委員会規則第1号）第6条第1項に規定する主管課の長
 - (4) 鈴鹿市消防本部組織規則（昭和50年鈴鹿市規則第22号）第2条第2項に規定する主管課の長
 - (5) 鈴鹿市上下水道局組織規程（昭和44年鈴鹿市水道部管理規程第2号）第2条第2項に規定する主管課の長
 - (6) 地域振興部長が必要と認める者
- 3 幹事会に幹事長を置き、地域振興部長をもって充てる。
- 4 幹事会は、必要に応じて幹事長が招集し、主宰する。
- 5 幹事長は、必要があると認めるときは、幹事会に関係職員を出席させ、意見又は説明を求めることができる。
- 6 幹事会は、おおむね次の事項を所掌する。
 - (1) 推進本部の付議事項及び指示事項に関する検討及び調整
 - (2) 前号に掲げるもののほか、幹事長が必要と認める事項

(男女共同参画推進本部専門部会)

第4条 推進本部に男女共同参画推進本部専門部会（以下「専門部会」という。）を置く。

- 2 専門部会は、次に掲げる職員をもって組織する。
 - (1) 男女共同参画課長
 - (2) 鈴鹿市男女共同参画基本計画実施計画において事業を実施する課に属する職員のうち

ちから市長が指名する者

- 3 専門部会に部会長を置き、男女共同参画課長をもって充てる。
- 4 専門部会は、必要に応じ、組織の全部又は一部を部会長が招集し、主宰する。
- 5 部会長は、必要があると認めるときは、専門部会に関係職員を出席させ、意見又は説明を求めることができる。
- 6 専門部会は、おおむね次の事項を所掌する。
 - (1) 男女共同参画社会の形成に関する具体的な施策の協議及び検討
 - (2) 前号に掲げるもののほか、部会長が必要と認める事項

(庶務)

第5条 推進本部の庶務は、地域振興部男女共同参画課において処理する。

附 則

この要領は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成26年11月4日から施行する。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和5年5月23日から施行する。

附 則

この要領は、令和6年3月1日から施行する。

審議会等委員への女性の登用推進方策

(令和元年6月28日 鈴共第111号)

1 趣旨

この方策は、鈴鹿市男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）に掲げる市政への女性の参画拡大を推進するため、審議会等委員への女性の登用に関して必要な事項を定める。

2 対象

対象となる審議会等は、地方自治法第138条の4第3項及び、第202条の3に規定する附属機関、地方自治法第180条の5第1項、第3項に規定する執行機関、地方公営企業法第14条の規定に基づく審議会、鈴鹿市意見聴取等のための会議に関する規程及び鈴鹿市教育委員会意見聴取等のための会議に関する規程に基づく会議（附属機関及び附属機関以外の会議の取扱いに関するガイドライン参照）とする。

3 目標

鈴鹿市男女共同参画基本計画に基づき、全審議会等における女性委員の登用率は50%を目標とする。ただし、市の制度・施策に市民の意見を公平に反映させるため、各審議会等において、男女比率の適正化に努めるものとする。

4 女性委員登用の推進方策

積極的改善措置の考え方から、所管する審議会等委員の選任の際は、次に掲げる方策等により、女性の積極的な登用を図るものとする。

- (1) 委員の選出を関係団体へ依頼する場合は、本方策の趣旨を伝える。
- (2) 専門分野に女性がいない場合は、専門分野を広義に捉えるとともに、肩書や職種にこだわらず女性の登用機会を広げること。
- (3) 法令等の規定により職種が限定されているもの以外については、肩書や職種にこだわらず女性の登用機会を広げること。
- (4) 団体推薦の委員については、当該団体の長等の職にある者や役員に限定せず、当該団体の構成員の中から適任とされる女性を推薦するよう関係団体に依頼すること。
- (5) 市政運営への住民参画機会の拡大を推進するために公募制を積極的に導入するとともに、公募委員の選任に当たっては2分の1が女性委員となるよう努めること。
- (6) 市の職員が委員となる場合については、その数が最少となるように見直し、その枠を適任とされる女性に充てるよう努めること。

5 情報収集及び整備

男女共同参画課長は、各分野の女性の人材に関する情報を収集し、女性人材リストの整備に努めるものとする。

6 事前協議、報告、決定等

- (1) 附属機関の委員を委嘱する場合は、事前に（委嘱手続きをするまでに）審議会等委員への女性の登用推進に関する事前協議書（別記様式1。以下「事前協議書」という。）により、男女共同参画課長と協議した上で、鈴鹿市男女共同参画推進本部長（市長）へ届出なければならない。
- (2) 附属機関の委員の決定に当たっては、起案文書に審議会等委員への女性登用推進に関する事前協議結果の通知（承認済みのもの）を添付し、人事課長（教育委員会については教育総務課長）及び男女共同参画課長に合議の上、市長の決裁を受けなければならない。
- (3) 地方自治法180条の5に規定する執行機関及び附属機関以外の会議については、事前協議の対象とはせず、委員決定後に男女共同参画課へ審議会等委員への女性の登用推進に関する報告書（別記様式2）を提出するものとする。

7 関係団体への要請

男女共同参画課長は、必要に応じて、団体推薦の対象としている関係団体に対し、女性委員の積極的登用について要請するものとする。

8 登用状況の公表

男女共同参画課長は、毎年度、本方策の対象となる各審議会等における女性委員の登用状況について男女共同参画推進本部会議に報告するとともに、市民に公表するものとする。

鈴鹿市職員男女共同参画推進員設置要綱

（目的）

第1条 この要綱は、職員男女共同参画推進員を設置することにより、男女共同参画推進のための意識を各所属に浸透させ、もって男女共同参画社会形成の促進を図ることを目的とする。

（職員男女共同参画推進員）

第2条 職員男女共同参画推進員（以下「推進員」という。）は、次に掲げる者を各所属（鈴鹿市行政組織条例（平成8年鈴鹿市条例第25号）第4条に規定する地区市民センター及び鈴鹿市行政組織規則（平成9年鈴鹿市規則第7号）第3条に規定する課並びに別表に定める所属をいう。）から1名ずつ選出し、市長が任命する。

- （1）原則として副主幹の職にある者
- （2）前号の該当がない場合は、これに相当する職にある者

（推進員の役割）

第3条 推進員の役割は、次のとおりとする。

- （1）男女共同参画に関する職員の意識啓発に関すること。
- （2）市施策への男女共同参画の視点の積極的な導入に関すること。
- （3）男女が共に働きやすい職場環境づくりに関すること。

（研修会の開催等）

第4条 推進員制度の円滑な運用を図るため、推進員に対し研修会の開催、情報の提供等を行う。

（庶務）

第5条 推進員に関する庶務は、総務部人事課において処理する。

（その他）

第6条 この要綱に定めるもののほか、推進員の設置に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成20年4月21日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和元年12月18日から施行する。
(但し平成31年4月1日より適用)

附 則

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年5月1日から施行する。

別表

部局	所属
上下水道局	経営企画課
	経理課
	営業課
	水道工務課
	下水道工務課
	水道施設課
教育委員会事務局	教育総務課
	教育政策課
	学校教育課
	教育指導課
	教育支援課
消防本部	消防総務課
	消防課
	予防課
	情報指令課
	中央消防署
	南消防署
	北分署
	西分署
	東分署
	鈴峰分署
	天名分署
その他	会計課
	議事課
	選挙管理委員会事務局
	監査委員事務局
	農業委員会事務局

鈴鹿市男女共同参画審議会委員名簿

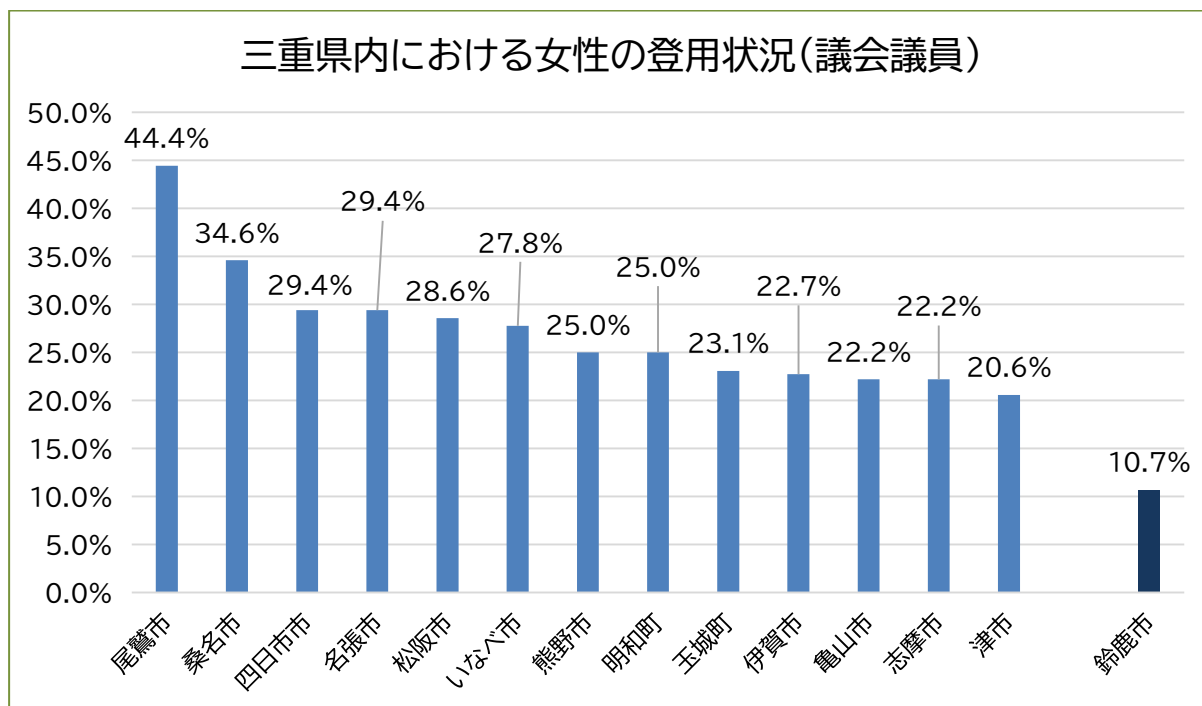
(敬称略 五十音順)

任期：2023（令和5）年4月1日～2025（令和7）年3月31日

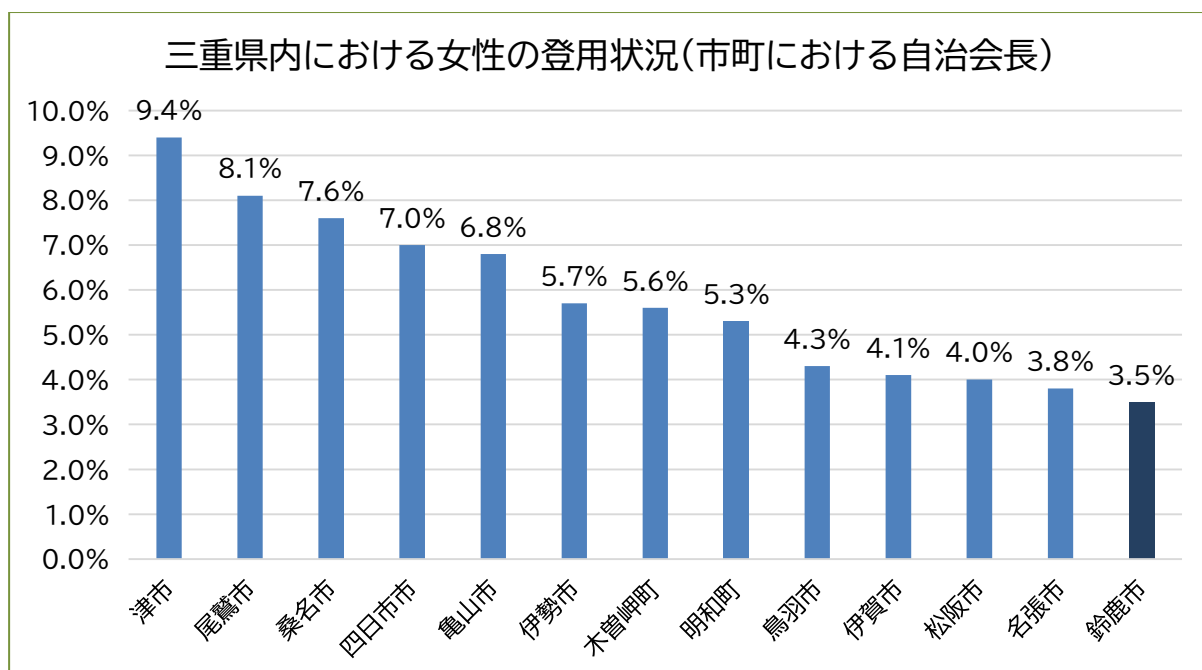
委員氏名	所属等	備考
秋葉 美香	公募委員	
市川 春美	鈴鹿市人権擁護委員	
内納 洋幸	鈴鹿市自治会連合会副会長	R5.6.1～
岡本 綾	行政書士	
蕪竹 理江	鈴鹿商工会議所(株式会社 宝輪)	
長谷川 玲子	有識者	
藤原 芳朗	鈴鹿医療科学大学教授	会長
松本 周一	本田技研工業株式会社鈴鹿製作所 生産業務部 総務課長	

三重県内における女性の登用状況

(議会議員・市町における自治会長) ※上位13市町を掲載



令和5年度統一地方選挙後 各市町議会議員数(独自調査) / 令和5年8月31日現在



令和4年度版 三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課発行 / 令和4年4月1日現在

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年 9 月 4 日号外法律第 64 号

目次

第一章 総則（第一条—第四条）
第二章 基本方針等（第五条・第六条）
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）
第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
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（第二十二条—第二十九条）
第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）
附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつ

つ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が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百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の

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

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の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六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取

組の実施により達成しようとする目標

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

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

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第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

第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定す

る一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

一 第二十条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則

(平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

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

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分

の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄 （施行期日）

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

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

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

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則（令和四年三月三十一日法律第一二号）抄 （施行期日）

第一条 この法律は、令和四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 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四條、第二十五條及び第二十七條の規定 令和四年十月一日

（政令への委任）

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（令和四年六月一七日法律第六八号）抄 （施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成 13 年 4 月 13 日法律第 31 号

目次

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条―第五条の四）

第三章 被害者の保護（第六条―第九条の二）

第四章 保護命令（第十条―第二十二條）

第五章 雑則（第二十三条―第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条―第三十一条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、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、個人の尊厳を書し、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、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）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 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を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

四 前三号に掲げるもののほか、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 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を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

四 前三号に掲げるもののほか、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女性相談支援センター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女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

4 前項第三号の一時保護は、女性相談支援センターが、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 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

6 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。

(女性相談支援員による相談等)

第四条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

(女性自立支援施設における保護)

第五条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

(協議会)

第五条の二 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者(第五項において「関係機関等」という。)により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織するよう努めなければならない。

2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。

3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。

4 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。

5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

(秘密保持義務)

第五条の三 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、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)

第五条の四 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 警視総監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

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

るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(接近禁止命令等)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫(以下この章において「身体に対する暴力等」という。))を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。)が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、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。以下この条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。)からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して一年間、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。以下この項において同じ。)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を命ずるものとする。

2 前項の場合において、同項の規定による命令(以下「接近禁止命令」という。)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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為を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、文書を送付し、通信文その他の情報(電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。))の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。)をフ

クシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等を行うこと。

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、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等を行うこと。

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、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。）に係る記録媒体その他の物を送付し、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電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

九 その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置（当該装置の位置に係る位置情報（地理空間情報活用推進基本法（平成十九年法律第六十三号）第二条第一項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号において同じ。）を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この号及び次号において同じ。）（同号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。）により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。

十 その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置を取り付けること、位置情報記録・送信装置を取り付けた物を交付することその他の移動に伴い位置情報記録・送信装置を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為を行うこと。

3 第一項の場合において、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、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年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及び当該子に対して前項第二号から第十号までに掲げる行為

（同項第五号に掲げる行為にあつては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。）を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 第一項の場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。））その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあつては、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。

6 第二項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為（電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。）をいう。

一 電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成十四年法律第二十六号）第二条第一号に規定する電子メールをいう。）その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。

二 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であつて、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。

（退去等命令）

第十条の二 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。以下この条及び第十八条第一項において同じ。）が、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つては、当該配偶者であつた者。以下この条、第十二条第二項第二号及び第十八条第一項において同じ。）から更に身体に対する暴力を受けることにより、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、当該配偶者に対

し、命令の効力が生じた日から起算して二月間（被害者及び当該配偶者が生活の本拠として使用する建物又は区分建物（不動産登記法（平成十六年法律第百二十三号）第二条第二十二号に規定する区分建物をいう。）の所有者又は賃借人が被害者のみである場合において、被害者の申立てがあったときは、六月間）、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を命ずるものとする。ただし、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。

（管轄裁判所）

第十一条 接近禁止命令及び前条の規定による命令（以下「退去等命令」という。）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 接近禁止命令の申立ては、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等が行われた地

3 退去等命令の申立ては、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

（接近禁止命令等の申立て等）

第十二条 接近禁止命令及び第十条第二項から第四項までの規定による命令の申立ては、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等を受けた状況（当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。）

二 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身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ける事情

三 第十条第三項の規定による命令（以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。）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三項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 退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況（当該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であって、当該配偶者であった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ときにあっては、当該配偶者であった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を含む。）

二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、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ける事情

三 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、前二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

3 前二項の書面（以下「申立書」という。）に第一項第五号イから二まで又は前項第三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、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号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、接近禁止命令、第十条第二項から第四項までの規定による命令及び退去等命令（以下「保護命令」という。）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又は同条第二項第三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。

(期日の呼出し)

第十四条の二 保護命令に関する手続における期日の呼出しは、呼出状の送達、当該事件について出頭した者に対する期日の告知その他相当と認める方法によってする。

2 呼出状の送達及び当該事件について出頭した者に対する期日の告知以外の方法による期日の呼出しをしたときは、期日に出頭しない者に対し、法律上の制裁その他期日の不遵守による不利益を帰することができない。ただし、その者が期日の呼出しを受けた旨を記載した書面を提出したときは、この限りでない。

(公示送達の方法)

第十四条の三 保護命令に関する手続における公示送達は、裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨を裁判所の掲示場に掲示してする。

(電子情報処理組織による申立て等)

第十四条の四 保護命令に関する手続における申立てその他の申述(以下この条において「申立て等」という。)のうち、当該申立て等に関するこの法律その他の法令の規定により書面等(書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。次項及び第四項において同じ。)をもってするものとされているものであって、最高裁判所の定める裁判所に対してするもの(当該裁判所の裁判長、受命裁判官、受託裁判官又は裁判所書記官に対してするものを含む。)については、当該法令の規定にかかわらず、最高裁判所規則で定めるところにより、電子情報処理組織(裁判所の使用に係る電子計算機(入出力装置を含む。以下この項及び第三項において同じ。))と申立て等をする者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。)を用いてすることができる。

2 前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。

3 第一項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。

4 第一項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等(署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。)をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。

5 第一項の規定によりされた申立て等が第三項に規定するファイルに記録されたときは、第一項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。

6 第一項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。

(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又は同条第二項第三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 前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を

命ずる場合において、第十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 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第十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。接近禁止命令又は第十条第二項から第四項までの規定による命令にあっては接近禁止命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日以後において、退去等命令にあっては当該退去等命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した日以後において、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、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。

3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。

4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かななければならない。

5 第三項の取消し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。

6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。

7 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から第三項までの場合について準用する。

(退去等命令の再度の申立て)

第十八条 退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等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退去等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期間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退去等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、退去等命令を発するものとする。ただし、当該退去等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、当該退去等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、同条第二項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情」と、同項第三号中「事項に」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情に」と、同条第三項中「事項に」とあるのは「事項並びに第十八条第一項本文の事情に」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等の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

第二十条 削除

(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）第一編から第四編までの規定（同法第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第一百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第一百十一条、第一編第七章、第一百三十三条の二第五項及び第六項、第一百三十三条の三第二項、第一百五十一条第三項、第一百六十条第二項、第一百八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。）を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の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。

第一百十二条第一項本文	前条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第一百十二条第一項ただし書	前条の規定による措置を開始した	当該掲示を始めた

第百十三条	書類又は電磁的記録	書類
	記載又は記録	記載
	第百十一条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第百三十三条の三第一項	記載され、又は記録された書面又は電磁的記録	記載された書面
	当該書面又は電磁的記録	当該書面
	又は電磁的記録その他これに類する書面又は電磁的記録	その他これに類する書面
第百五十一条第二項及び第百三十一条の二第二項	方法又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する方法	方法
第百六十条第一項	最高裁判所規則で定めるところにより、電子調書（期日又は期日外における手続の方式、内容及び経過等の記録及び公証をするためにこの法律その他の法令の規定により裁判所書記官が作成する電磁的記録をいう。以下同じ。）	調書
第百六十条第三項	前項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容に	調書の記載について
第百六十条第四項	第二項の規定によりファイルに記録された電子調書	調書

	当該電子調書	当該調書
第百六十条の二第一項	前条第二項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容	調書の記載
第百六十条の二第二項	その旨をファイルに記録して	調書を作成して
第二百五条第三項	事項又は前項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百五条第四項	事項又は第二項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百三十一条の三第二項	若しくは送付し、又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する	又は送付する
第二百六十一条第四項	電子調書	調書
	記録しなければ	記載しなければ

（最高裁判所規則）

第二十二條 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）

第二十三條 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）

第二十四條 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。

(都道府県及び市町村の支弁)

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女性相談支援センター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女性相談支援センターが行う一時保護(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。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援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 市町村は、第四条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援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 市町村が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を行い、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(同条を除く。)中「配偶者からの暴力」とあるのは、「特定関係者からの暴力」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	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手(以下「特定関係者」という。)
	、被害者	、被害者(特定関係者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	特定関係者又は特定関係者であった者
第十条第一項から第四項まで、第十条の二、第十一条第二項第二号及び第三項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで並びに第二項第一号及び第二号並びに第十八条第一項	配偶者	特定関係者
第十条第一項、第十条の二並びに第十二条第一項第一号及び第二項第一号	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及び第十条の二の規定によるものを含む。第三十一条において同じ。)に違反した者は、二年以下の懲役又は二百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第三条第五項又は第五条の三の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

第三十一条 第十二条第一項若しくは第二項(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。)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若しくは第二項(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 略

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

附 則 (令和元年六月二六日法律第四六号) 抄

(施行期日)

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

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定
公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

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

(検討等)

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

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（令和四年五月二五法律第五二号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、令和六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 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日

（政令への委任）

第三十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（令和四年六月一七法律第六八号）抄
（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則（令和五年五月一九法律第三〇号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第七条の規定 公布の日

二 第二十一条の改正規定 民事訴訟法等の一部を改正する法律（令和四年法律第四十八号。附則第三条において「民事訴訟法等改正法」という。）附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日

（保護命令事件に係る経過措置）

第二条 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等に関する法律（以下「新法」という。）第十条及び第十条の二の規定は、この法律の施行の日（以下この条において「施行日」という。）以後にされる保護命令の申立てに係る事件について適用し、施行日前にされた保護命令の申立てに係る事件については、なお従前の例による。

2 新法第十一条第二項及び第三項並びに第十二条第一項及び第二項の規定は、施行日以後にされる保護命令の申立てについて適用し、施行日前にされた保護命令の申立てについては、なお従前の例による。

3 新法第十八条第一項の規定は、施行日以後にされる同項に規定する再度の申立てに係る事件について適用し、施行日前にされた同項に規定する再度の申立てに係る事件については、なお従前の例による。

（民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間の経過措置）

第三条 新法第十四条の二から第十四条の四までの規定は、民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間は、適用しない。

2 附則第一条第二号に規定する規定の施行の日から民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間における新法第二十一条の規定の適用については、同条中「第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第

九十四条、第一百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第一百一十一条、第一編第七章、第一百三十三条の二第五項及び第六項、第一百三十三条の三第二項、第一百五十一条第三項、第一百六十条第二項、第八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百十五條第二項、第二百二十七條第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。）を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の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」とあるのは、「第八十七条の二の規定を除く。）を準用する」とする。

（罰則の適用に関する経過措置）

第四条 刑法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十七号）の施行の日（以下この条において「刑法施行日」という。）の前日までの間における新法第三十条の規定の適用については、同条中「拘禁刑」とあるのは、「懲役」とする。刑法施行日以後における刑法施行日前にした行為に対する同条の規定の適用についても、同様とする。

（政令への委任）

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）

第八条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、新法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（令和五年六月一四法律第五三号）抄

この法律は、公布の日から起算して五年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三十二章の規定及び第三百八十八条の規定 公布の日

二 第一条中民事執行法第二十二條第五号の改正規定、同法第二十五條の改正規定、同法第二十六條の改正規定、同法第二十九條の改正規定（「の謄本」の下に「又は電磁的記録に記録されている事項の全部を記録した電磁的記録」を加える部分を除く。）、同法第九十一條第一項第三号の改正規定、同法第四百十一條第一項第三号の改正規定、同法第四百八十一條第一項の改正規定、同条第四項の改正規定、同法第四百八十三條の改正規定、同法第四百八十九條の改正規定及び同法第四百九十三條第一項の改正規定、第十二條、第三十三條、第三十四條、第三十六條及び第三十七條の規定、第四十二條中組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律第三十九條第二項の改正規定、第四十五條の規定（民法第九十八條第二項及び第五百五十一條第四項の改正規定を除く。）、第四十七條中鉄道抵当法第四十一條の改正規定及び同法第四十三條第三項の改正規定、第四十八條及び第四章の規定、第八十八條中民事訴訟費用等に関する法律第二條の改正規定、第九十一條

の規定、第八十五条中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十二条第三項の改正規定、第九十八条の規定並びに第三百八十七条の規定 公布の日から起算して二年六月を超えない範囲内において政令で定める日

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

昭和47年7月1日法律第113号

目次

第一章 総則（第一条—第四条）
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（第五条—第十条）
第二節 事業主の講ずべき措置等（第十一条—第十三条の二）
第三節 事業主に対する国の援助（第十四条）
第三章 紛争の解決
第一節 紛争の解決の援助等（第十五条—第十七条）
第二節 調停（第十八条—第二十七条）
第四章 雑則（第二十八条—第三十二条）
第五章 罰則（第三十三条）
附則

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を図られるように努めなければならない。

（啓発活動）

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

（男女雇用機会均等対策基本方針）

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

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

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

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審

議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

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

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

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

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

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

二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生

の措置であつて厚生労働省令で定めるもの

三 労働者の職種及び雇用形態の変更

四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障とな

つている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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

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

(指針)

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

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

第二節 事業主の講ずべき措置等

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者から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 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」

という。）を定めるものとする。

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

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

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

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

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

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

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

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

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

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

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

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

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

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）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するため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

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

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

（男女雇用機会均等推進者）

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

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする

する場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

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

三 前号の計画で定める措置の実施

四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

五 前各号の措置の実施状況の開示

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

（苦情の自主的解決）

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

（紛争の解決の促進に関する特例）

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

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

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第二節 調停

（調停の委任）

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

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請

をした場合について準用する。

(調停)

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

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

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

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

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

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

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

(時効の完成猶予)

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

(訴訟手続の中止)

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

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

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

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

第四章 雑則

(調査等)

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

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

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

(公表)

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

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第四項、第十一条の三第三項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の三第一

項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

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

3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

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

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

（適用除外）

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

第五章 罰則

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

附 則

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から施行する。
（令和八年三月三十一日までの間の男女雇用機会均等推進者の業務）

2 令和八年三月三十一日までの間は、第十三条の二中「並びに」とあるのは、「、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに」とする。

附 則（昭和五八年一月二日法律第七八号）

1 この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。

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

附 則（昭和六〇年六月一日法律第四五号） 抄 （施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

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（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）

第二十条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成三年五月一五日法律第七六号） 抄 （施行期日）

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

附 則（平成七年六月九日法律第一〇七号） 抄 （施行期日）

第一条 この法律は、平成七年十月一日から施行する。

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

第九条 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家については、前条の規定による改正前の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律第三十条及び第三十一条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦

人の家に関し、厚生労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第二条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第三十四条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を厚生労働大臣に行い、厚生労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

附 則（平成九年六月一八日法律第九二号）抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成十一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（次号に掲げる改正規定を除く。）、第三条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第五条、第六条、第七条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条（次号に掲げる改正規定を除く。）の規定公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日

二 第一条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律第二十六条の前の見出しの改正規定、「事業主は」の下に「、労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるようにしなければならない」に改める部分に限る。）、同法第二十七条の改正規定（「講ずるように努めなければならない」を「講じなければならない」に改める部分及び同条に二項を加える部分に限る。）、同法第三十四条の改正規定（「及び第十二条第二項」を「、第十二条第二項及び第二十七条第三項」に改める部分、「第十二条第一項」の下に「、第二十七条第二項」を加える部分及び「第十四条及び」を「第十四条、第二十六条及び」に改める部分に限る。）及び同法第三十五条の改正規定、第三条中労働基準法第六十五条第一項の改正規定（「十週間」を「十四週間」に改める部分に限る。）、第七条中労働省設置法第五条第四十一号の改正規定（「が講ずるように努めるべき措置についての」を「に対する」に改める部分に限る。）並びに附則第五条、第十二条及び第十三条の規定並びに附則第十四条中運輸省設置法（昭和二十四年法律第一百五十七号）第四条第一項第二十四号の二の三の改正規定（「講ずるように努めるべき措置についての指針」を「講ずべき措置についての指針等」に改める部分に限る。） 平成十年四月一日

附 則

(平成十一年七月一六日法律第八七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号

に定める日から施行する。

一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定（同法第二百五十条の九第一項に係る部分（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）に限る。）、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定（同法附則第十項に係る部分に限る。）、第二百四十四条の規定（農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。）並びに第四百七十二條の規定（市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。）並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第一百五十七条第四項から第六項まで、第六十条、第六十三条、第六十四条並びに第二百二条の規定 公布の日

(国等の事務)

第百五十九条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第六十一条において「国等の事務」という。）は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

(処分、申請等に関する経過措置)

第百六十条 この法律（附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第六十三条において同じ。）の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為（以下この条において「処分等の行為」という。）又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「申請等の行為」という。）で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

(不服申立てに関する経過措置)

第百六十一条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があつたものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であつた行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

(その他の経過措置の政令への委任)

第百六十四条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

(検討)

第二百五十条 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第二百五十一条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則

(平成十一年七月一六日法律第一〇四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

附 則

(平成十一年二月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

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

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

附 則

(平成十三年七月一一日法律第一一二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十三年十月一日から施行する。

附 則

(平成十三年一月一六日法律第一一八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (平成一四年五月三一日法律第五四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

(経過措置)

第二十八条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

第二十九条 この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

附 則

(平成一四年七月三一日法律第九八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。

附 則 (平成一八年六月二一日法律第八二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十九年四月一日から施行する。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第二条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第一百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第五条第一項のあっせんに係る紛争については、第一条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「新法」という。）第十六条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(時効の中断に関する経過措置)

第三条 この法律の施行の際現に委員会に係属している第一条の規定による改正前の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第十四条第一項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第二十四条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

(罰則に関する経過措置)

第四条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二〇年五月二日法律第二六号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

(処分等に関する経過措置)

第二条 この法律による改正前の法律(これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。)の規定により次の表の中欄に掲げる従前の国の機関(以下この条において「旧機関」という。)がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律(これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。)の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国等の機関(以下この条において「新機関」という。)がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

一	国土交通大臣(第一条の規定による改正前の国土交通省設置法(以下「旧設置法」という。)第四条第二十一号から第二十三号までに掲げる事務に係る場合に限る。)	観光庁長官
二	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
三	海難審判庁	海難審判所
四	船員中央労働委員会(旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。)	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会(旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合に限る。)	交通政策審議会

六	船員地方労働委員会(旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。)	中央労働委員会又は都道府県労働委員会
七	船員地方労働委員会(旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律に係る事務に係る場合に限る。)	地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)
八	船員地方労働委員会(旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合(七の項に掲げる場合を除く。))に限る。)	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会
九	地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)(旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。)	厚生労働大臣又は都道府県知事

2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第四条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。

3 旧法令の規定により旧機関に対して届出その他の手続をしなければならないとされている事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してその手続をしなければならないとされた事項について、その手続がされていないものとみなして、当該相当規定を適用する。

(罰則に関する経過措置)

第六条 この法律の施行前にした行為及び前条第四項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第七条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第九条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則

(平成二四年六月二七日法律第四二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

附 則 (平成二六年六月一三日法律第六七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律(平成二十六年法律第六十六号。以下「通則法改正法」という。)の施行の日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

第二十九条 この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則

(平成二八年三月三一日法律第一七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年一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 第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定 公布の日

(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等の紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第十一条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第一百二十二号)第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第十二条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同項のあっせんに係る紛争については、第五条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第十六条及び第八条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の三の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第十三条 附則第一条第一号に掲げる規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第十四条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八条の規定による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十三条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則

(平成二九年六月二日法律第四五号)

この法律は、民法改正法の施行の日から施行する。ただし、第百三条の二、第百三条の三、第二百六十七條の二、第二百六十七條の三及び第三百六十二条の規定は、公布の日から施行する。

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

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

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

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (令和二年三月三一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

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

一 第一条中雇用保険法第十九条第一項の改正規定、同法第三十六条の見出しを削る改正規定並びに同法第四十八条及び第五十四条の改正規定並びに同法附則第四条、第五条、第十条及び第十一条の二第一項の改正規定並びに附則第十条、第二十六条及び第二十八条から第三十二条までの規定 公布の日

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成 30 年 5 月 23 日号外法律第 28 号

(目的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市長の職（以下「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策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（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

(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、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推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ずるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第六条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの（次項において「社会的障壁」という。）及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供（同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における社会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(環境整備)

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備

を行うものとする。

(性的な言動等に起因する問題への対応)

第九条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

(人材の育成等)

第十条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

(その他の施策)

第十一条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (令和三年六月一六日法律第六七号)

この法律は、公布の日から施行する。

男女共同参画に関するアンケート調査結果報告書

調査対象者の属性

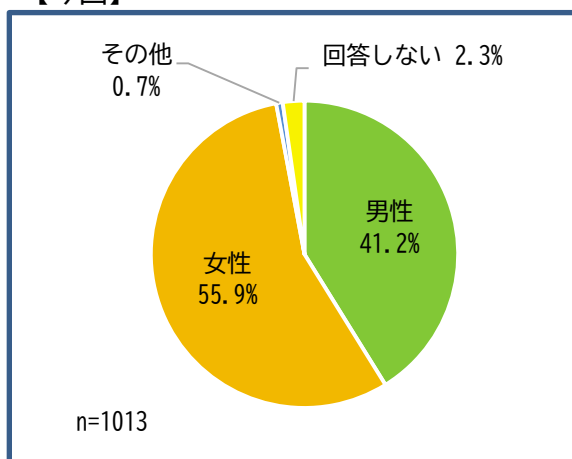
■調査のあらまし

調査の目的	次期男女共同参画基本計画を社会情勢の変化に対応した新しい計画とするための貴重な資料として活用する。
調査の対象	市内に居住する満18歳以上の市民3,000人
抽出方法	住民基本台帳から無作為抽出
調査方法	郵送による配布及び回収
調査期間	2022（令和4）年11月2日～12月16日
有効回答数	1,013件、回収率33.8%

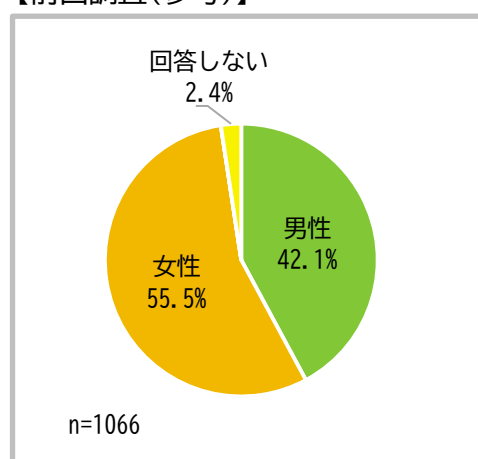
※本報告書に記載の「前回調査」とは、「2018（平成30）年度」に実施した調査を指します。

■性別

【今回】

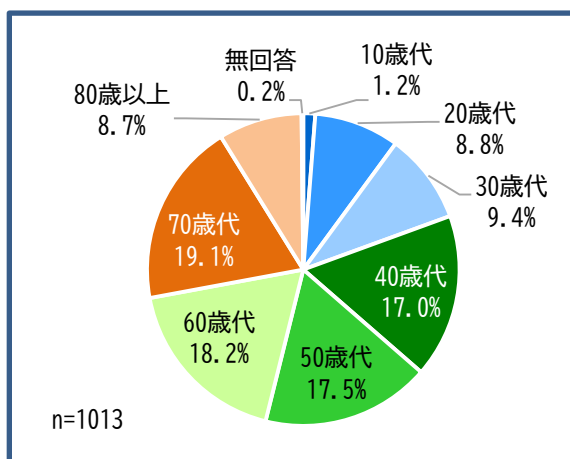


【前回調査(参考)】

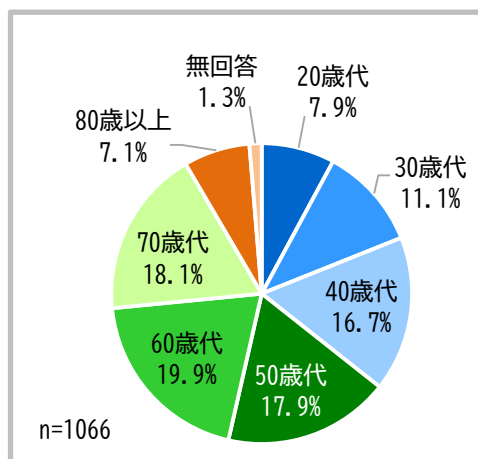


■年齢

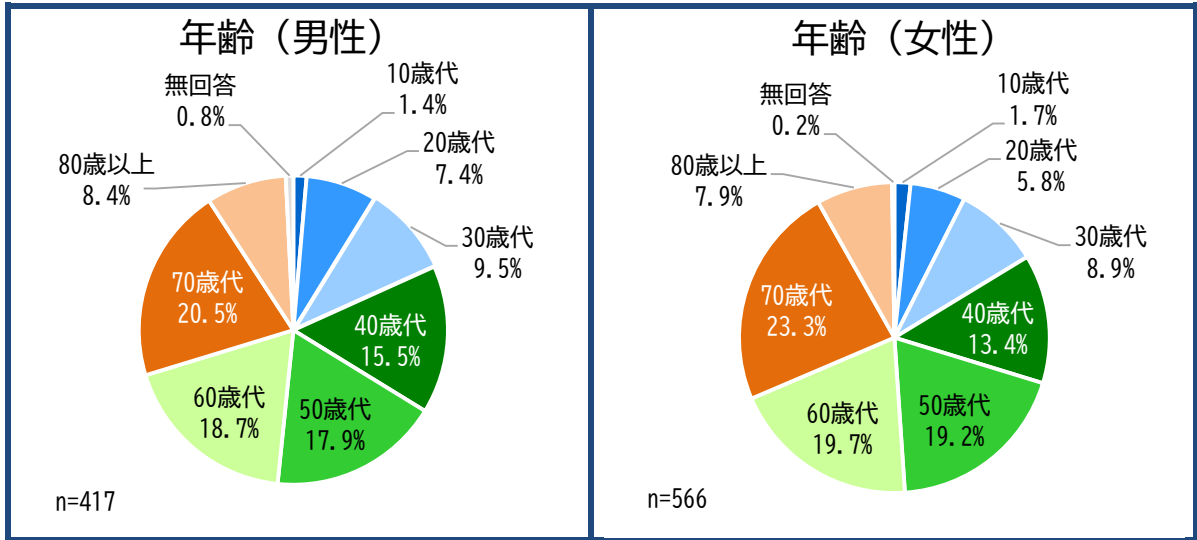
【今回】



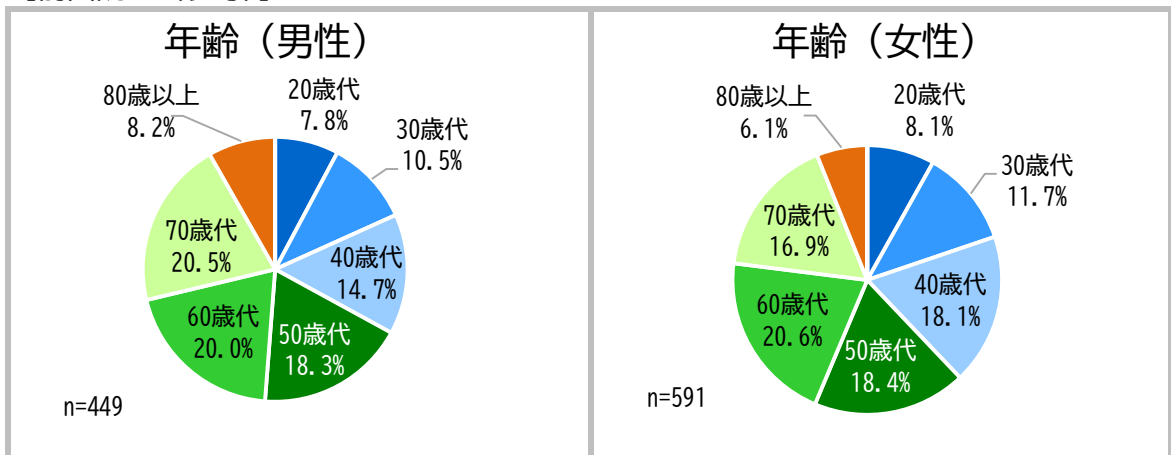
【前回調査(参考)】



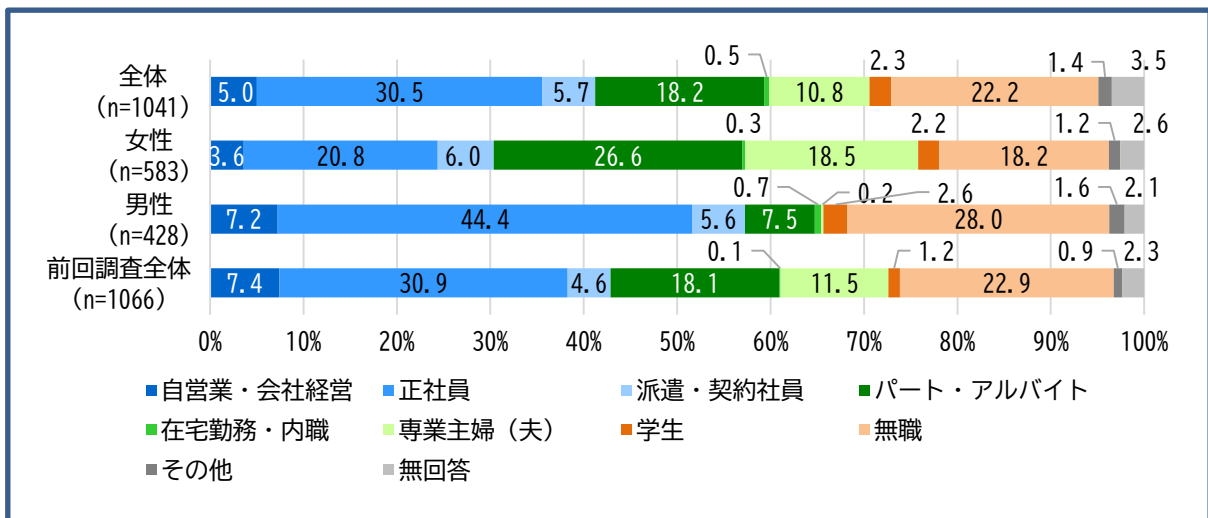
【今回】



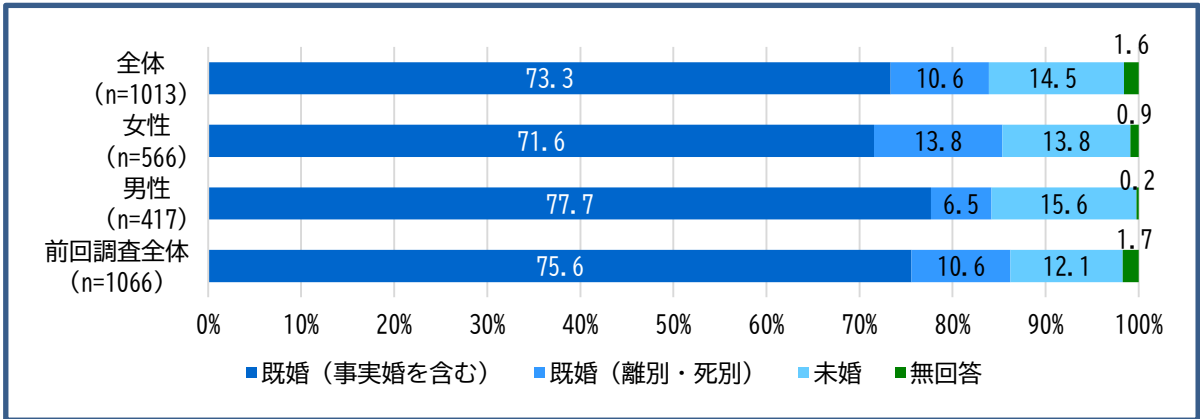
【前回調査（参考）】



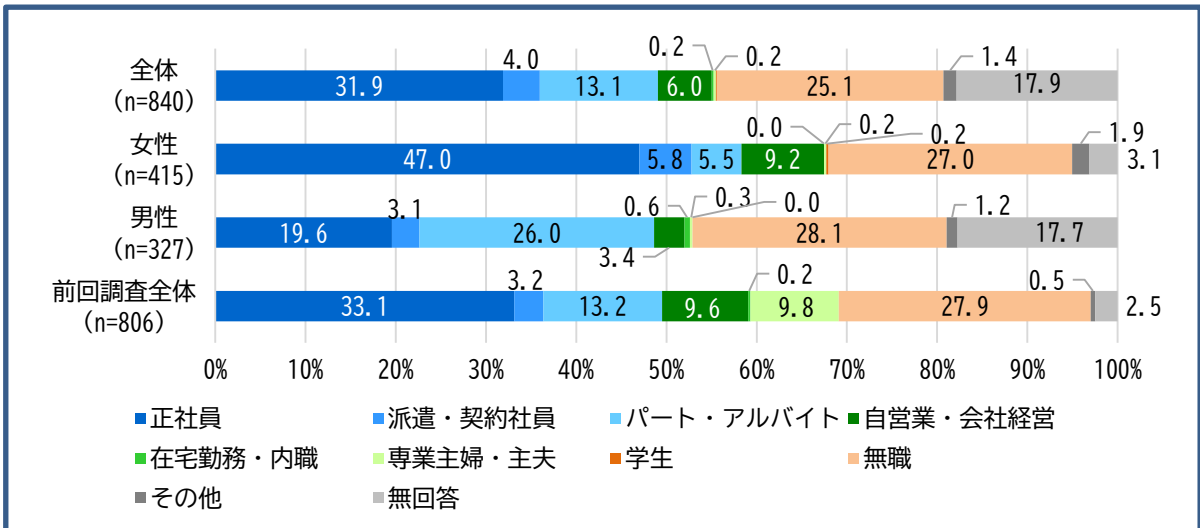
■ 職業



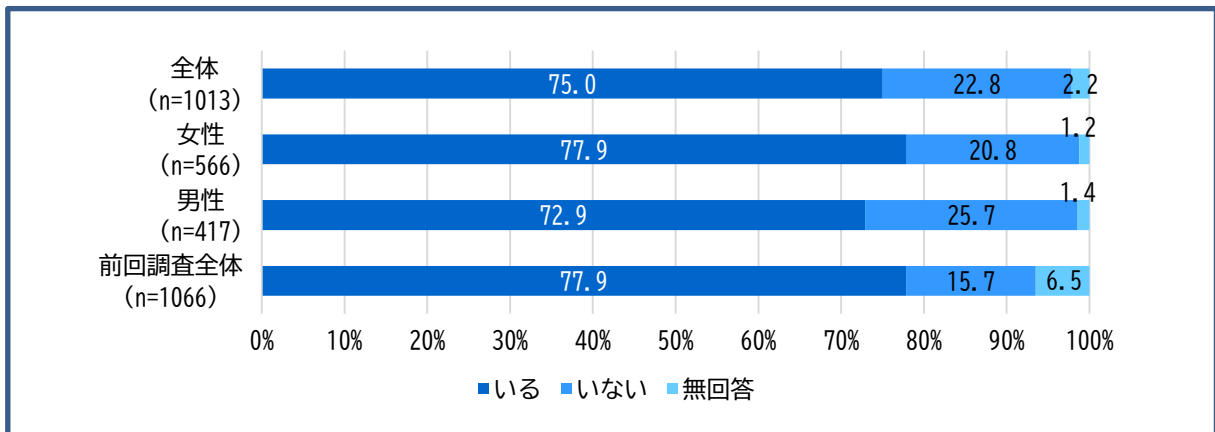
■結婚について



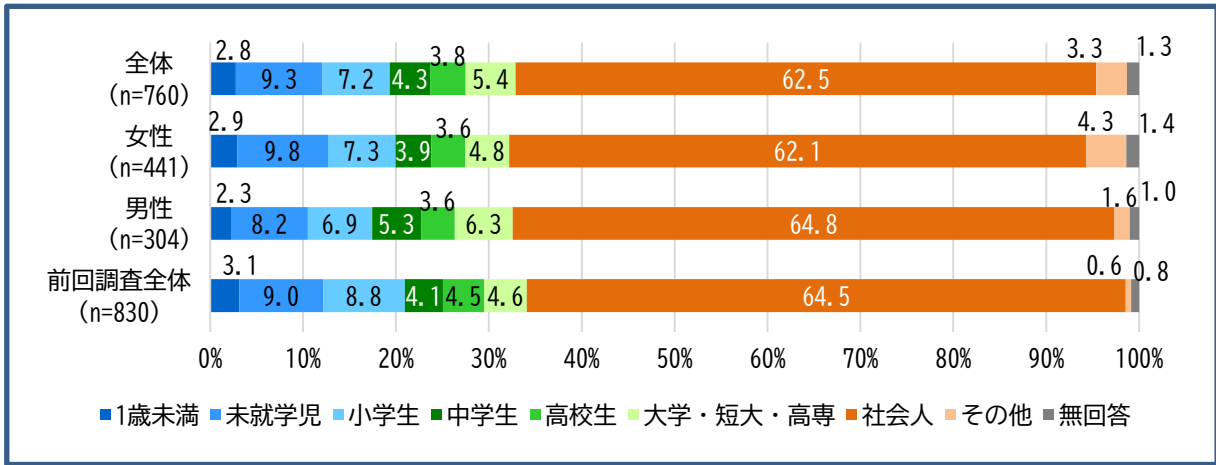
■配偶者の職業



■子どもについて

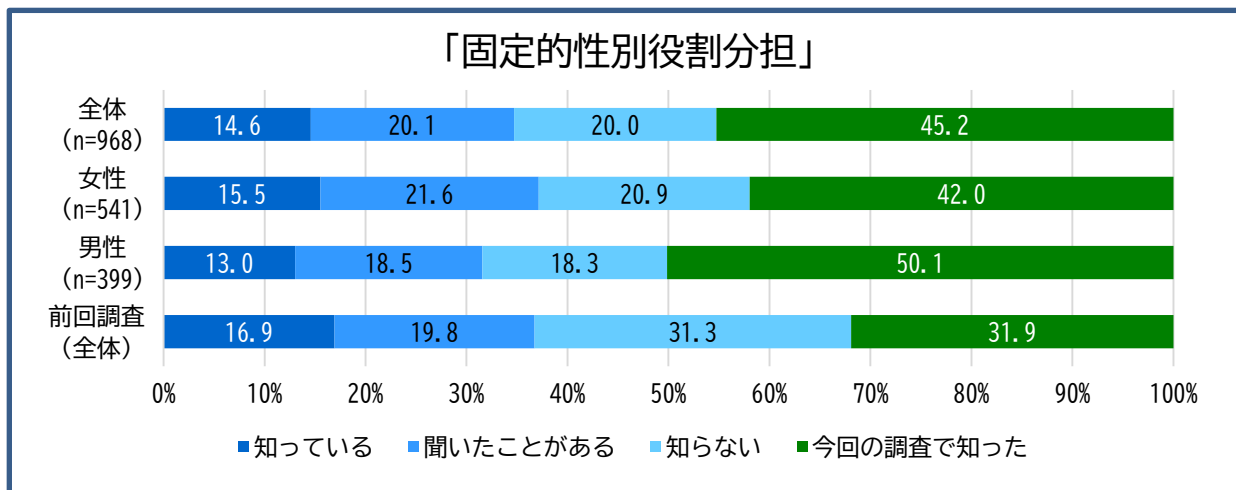
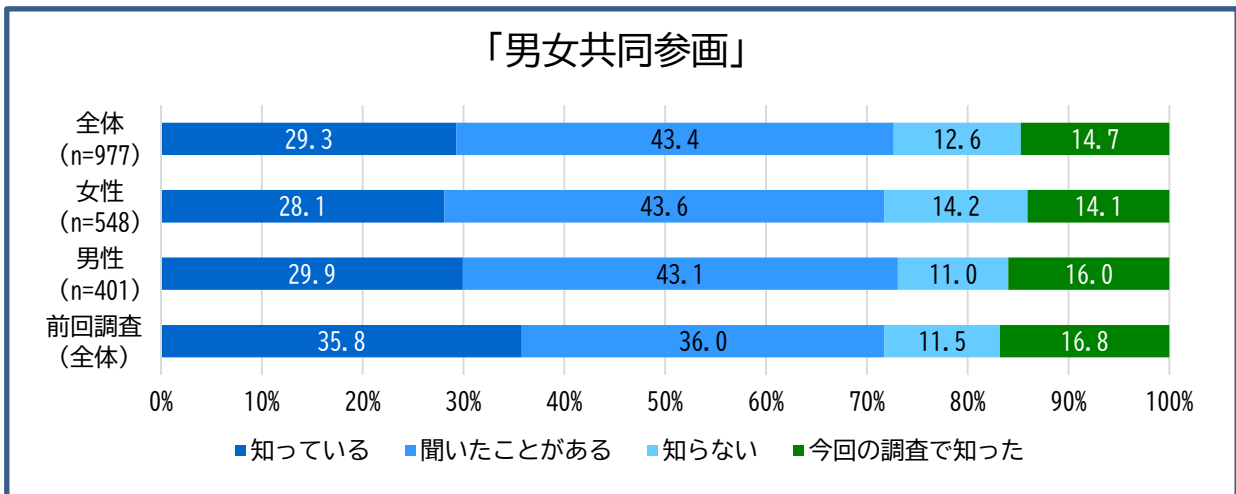


■一番下の子の年頃

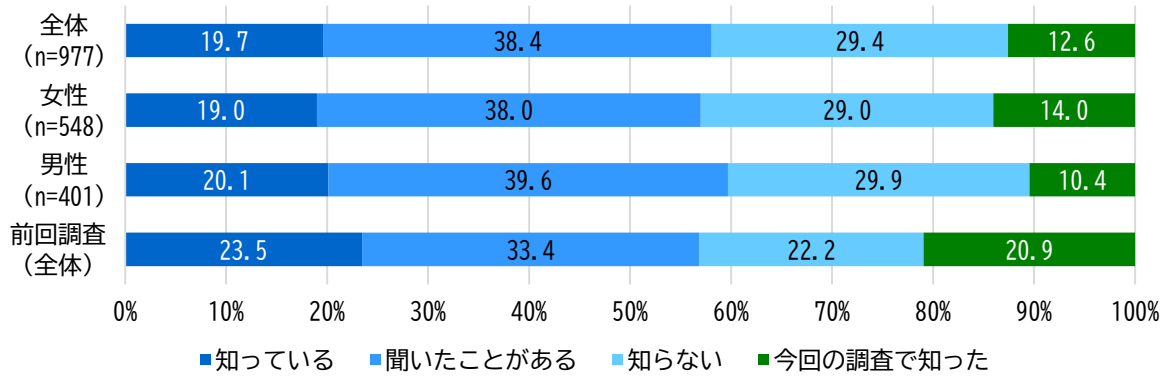


1 男女平等意識について

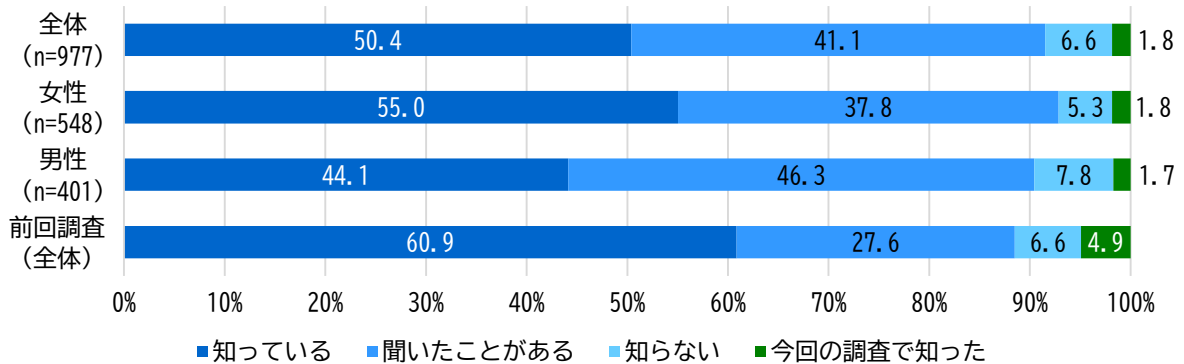
問1 あなたは次の言葉を知っていますか。それぞれ1つ選んで○をつけてください。



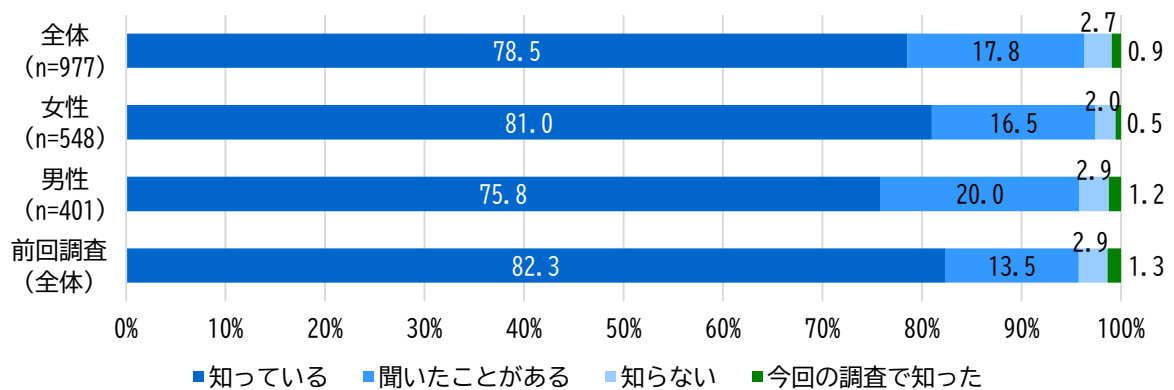
「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」



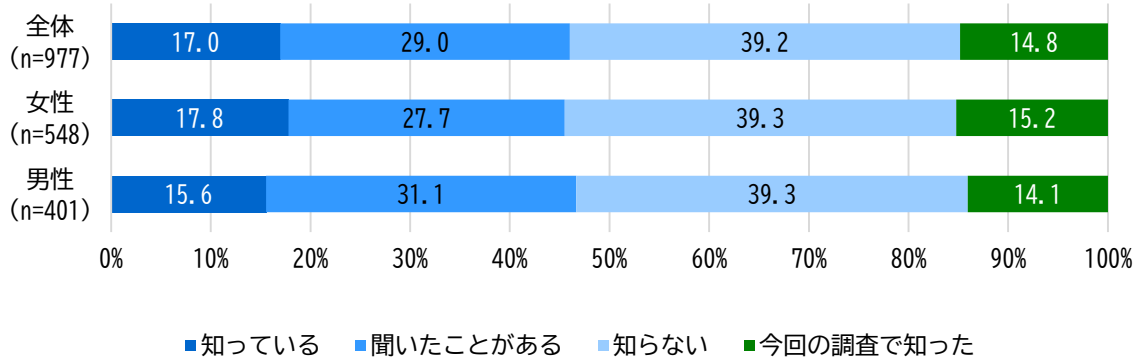
「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」



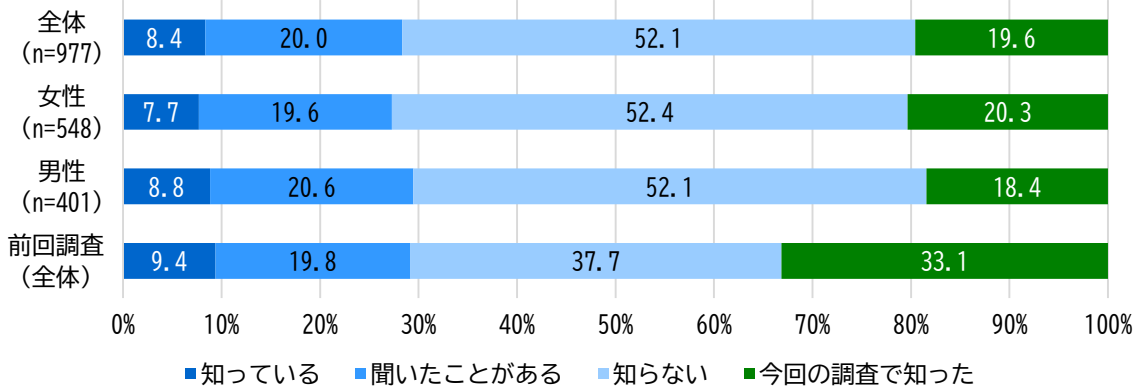
「セクシュアル・ハラスメント」



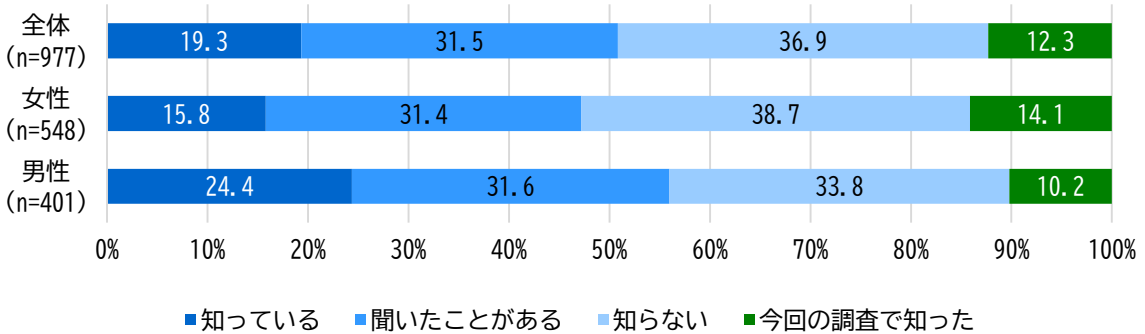
「ジェンダー・ギャップ指数」



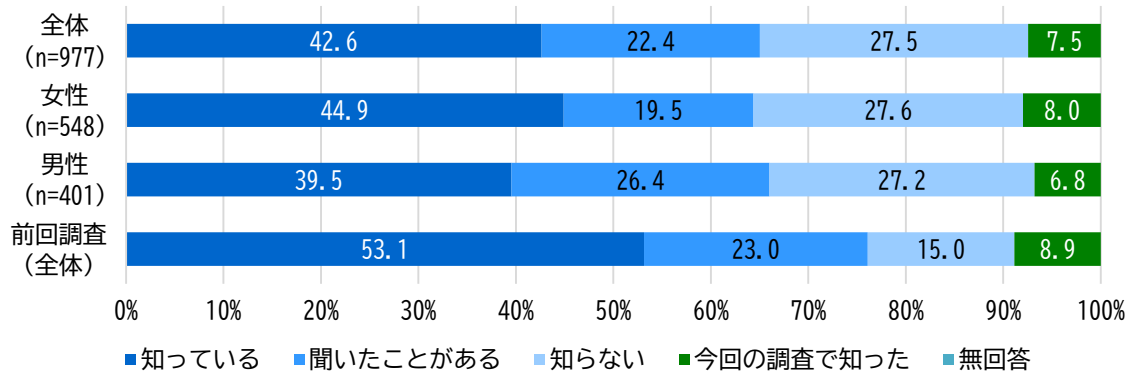
「ポジティブ・アクション（積極的改善処置）」



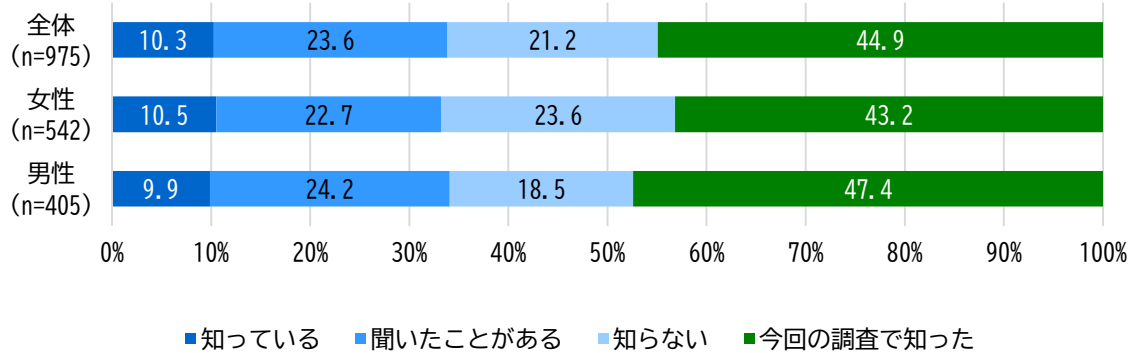
「ダイバーシティ社会」



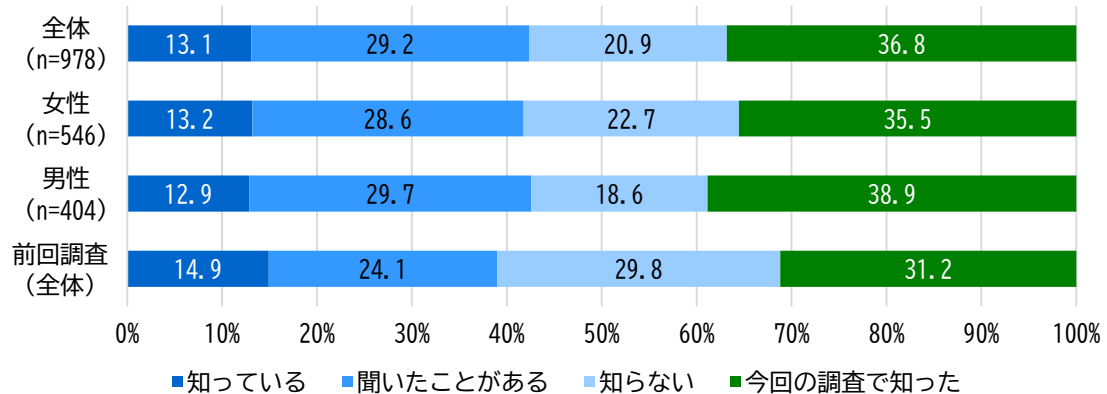
「LGBTQ」



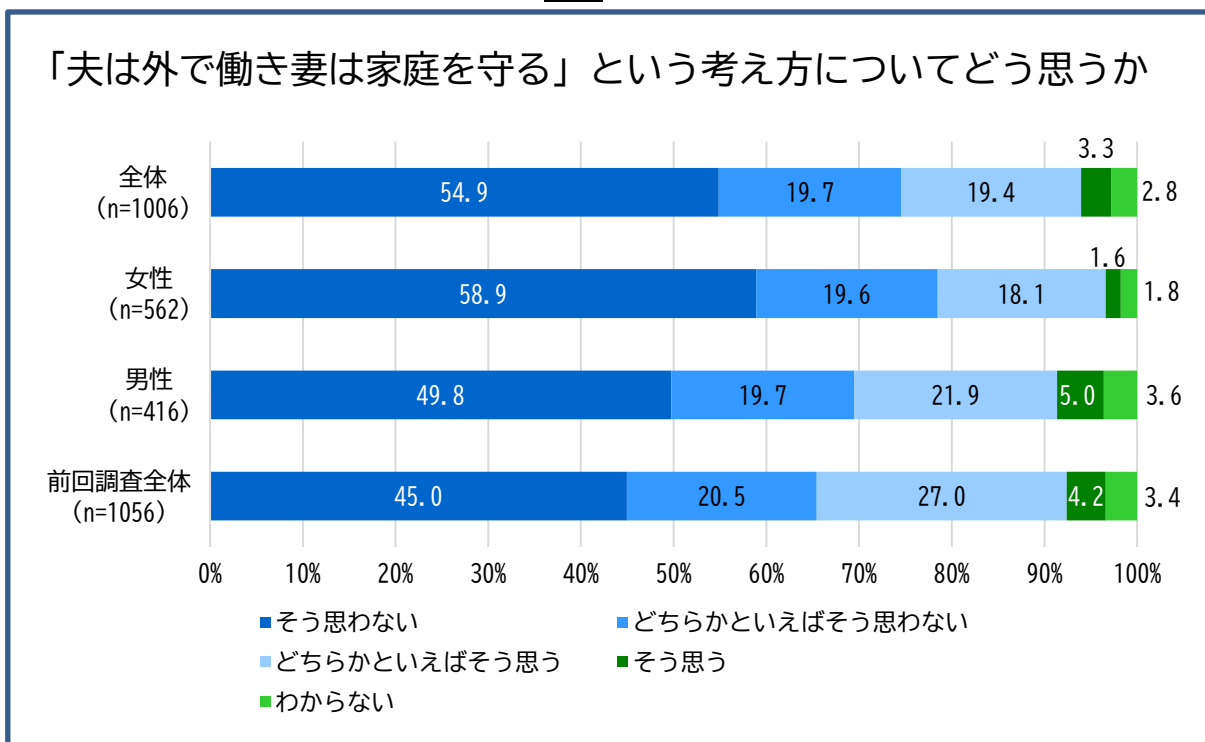
「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」



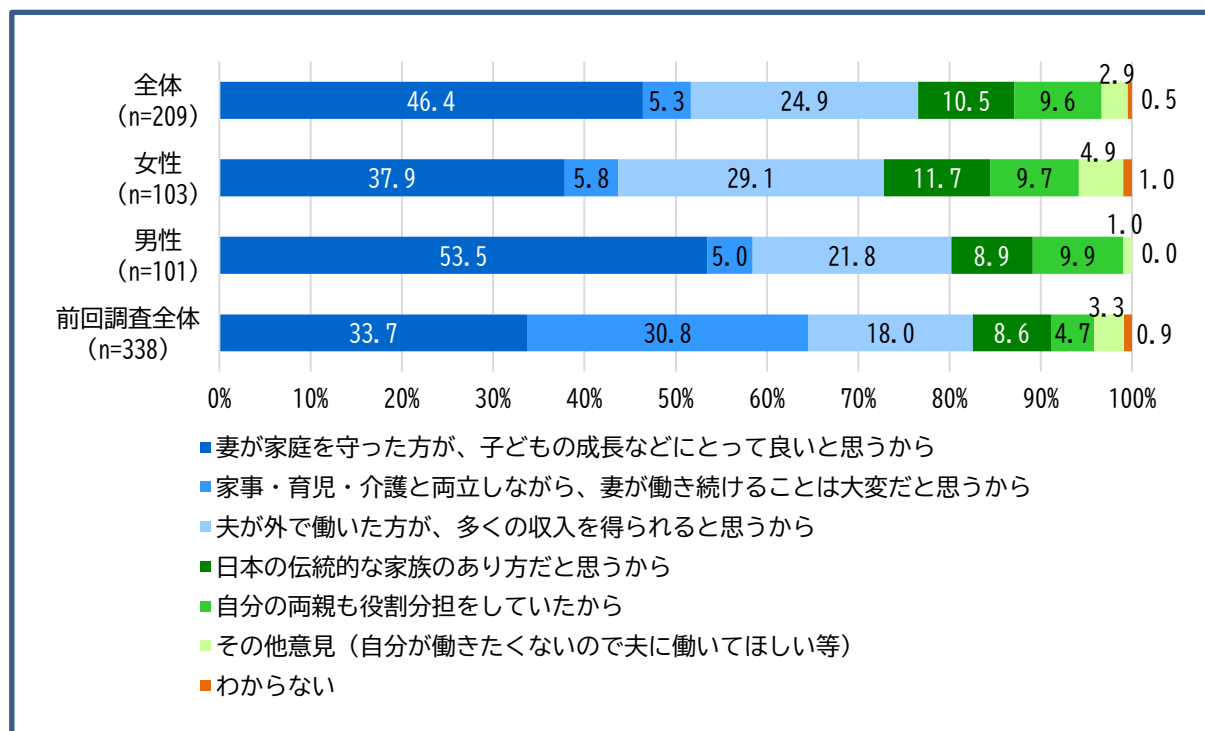
「男女共同参画都市宣言（鈴鹿市）」



問2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方がありますが、あなたはどう思いますか。次の中から1つ選んで○印をつけてください。

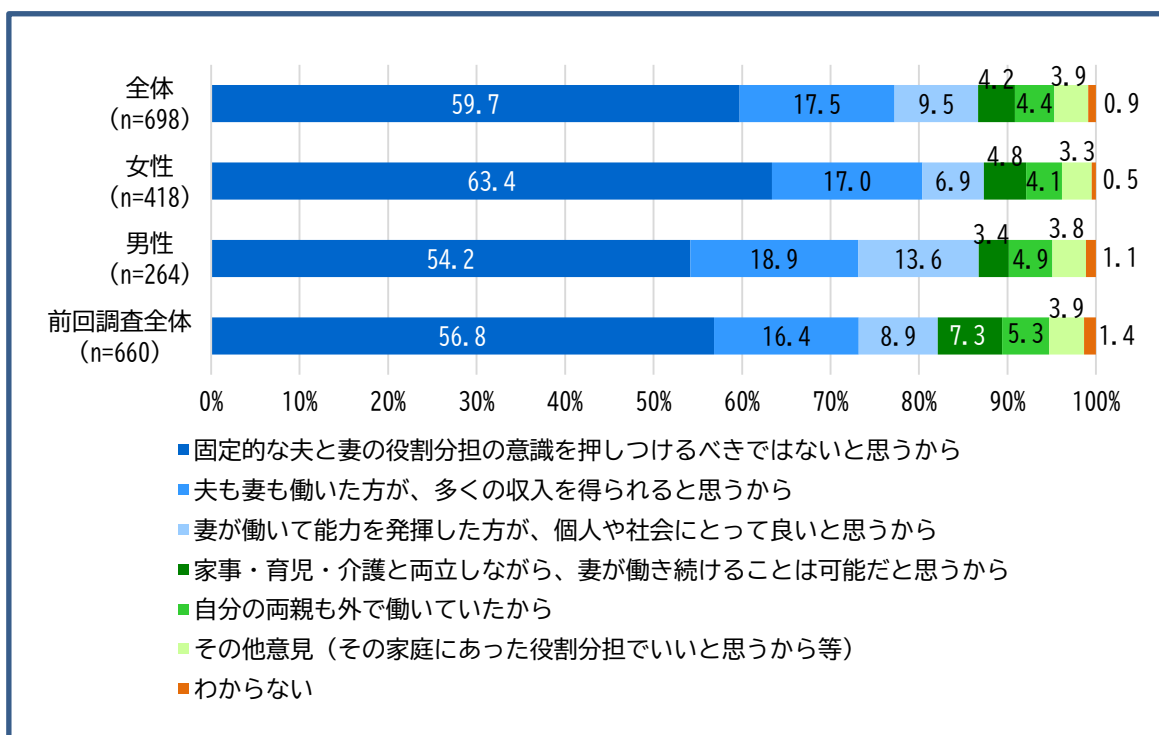


(問2で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた方にお聞きします。)
問2-2 それはなぜですか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

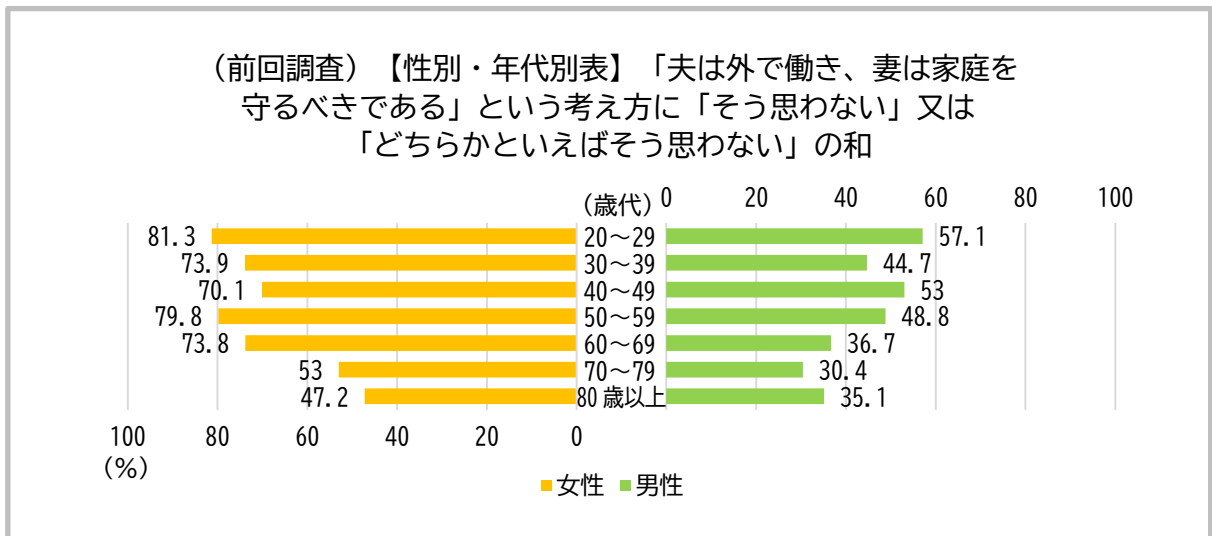
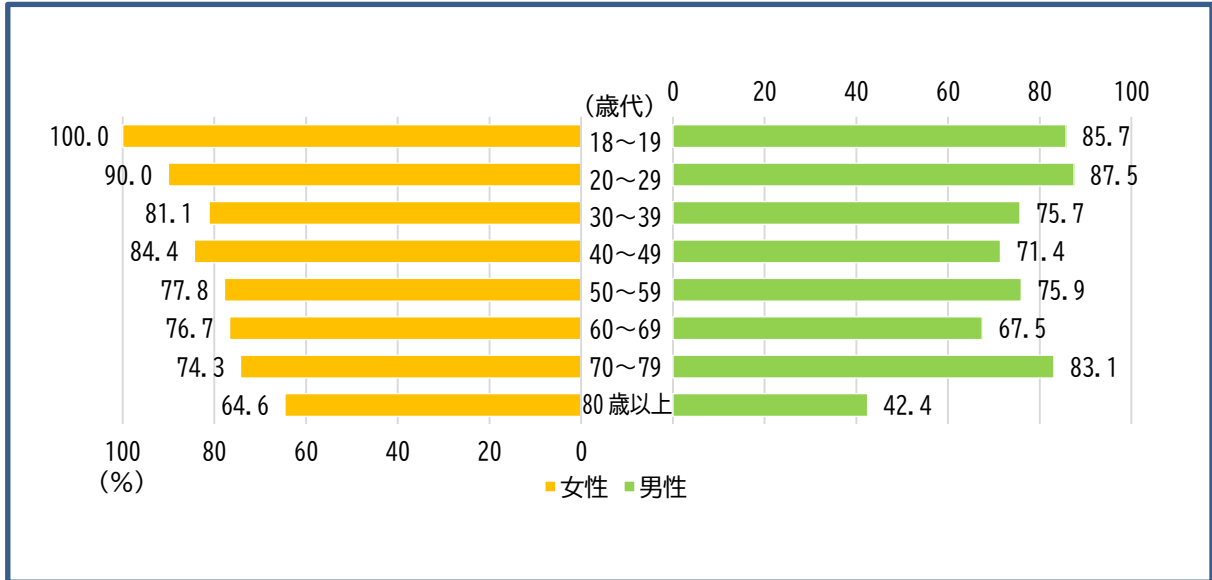


(問2で「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と答えた方にお聞きします。)

問2-3 それはなぜですか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

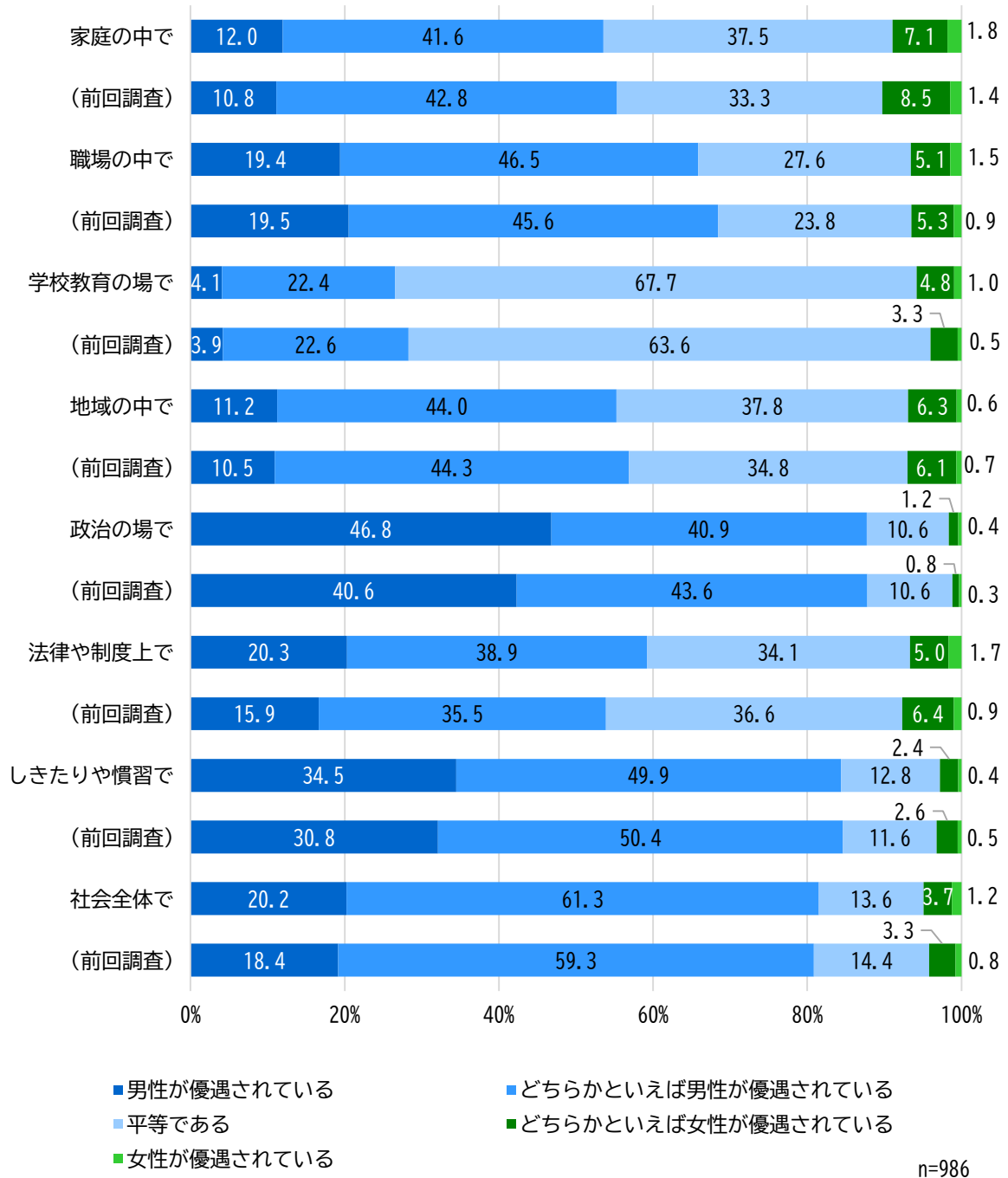


【性別・年代別表】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「そう思わない」又は「どちらかといえばそう思わない」の和。

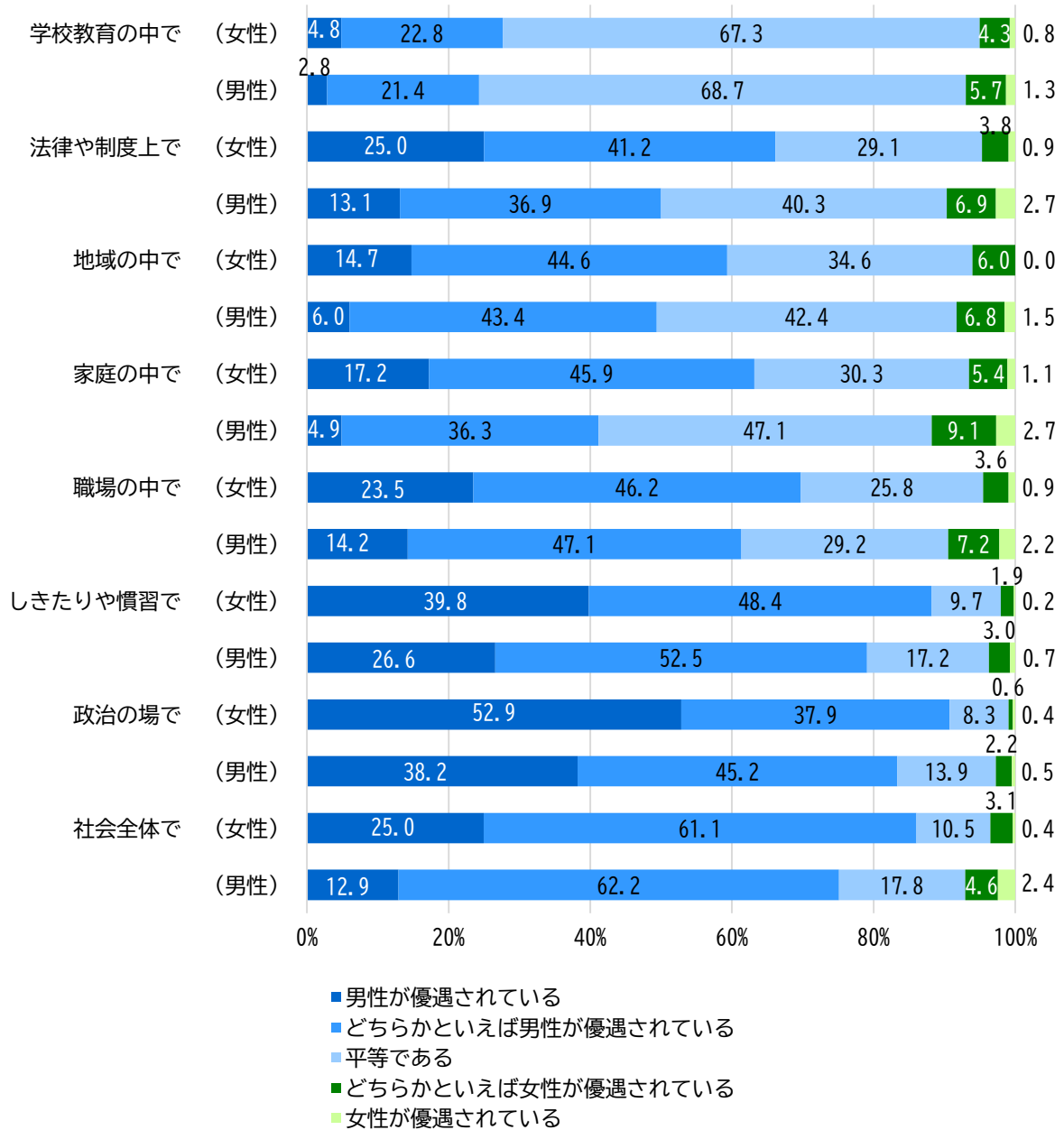


問3 次にあげる各分野において男女の地位が平等になっていると思いますか。
 それぞれ1つ選んで○をつけてください。

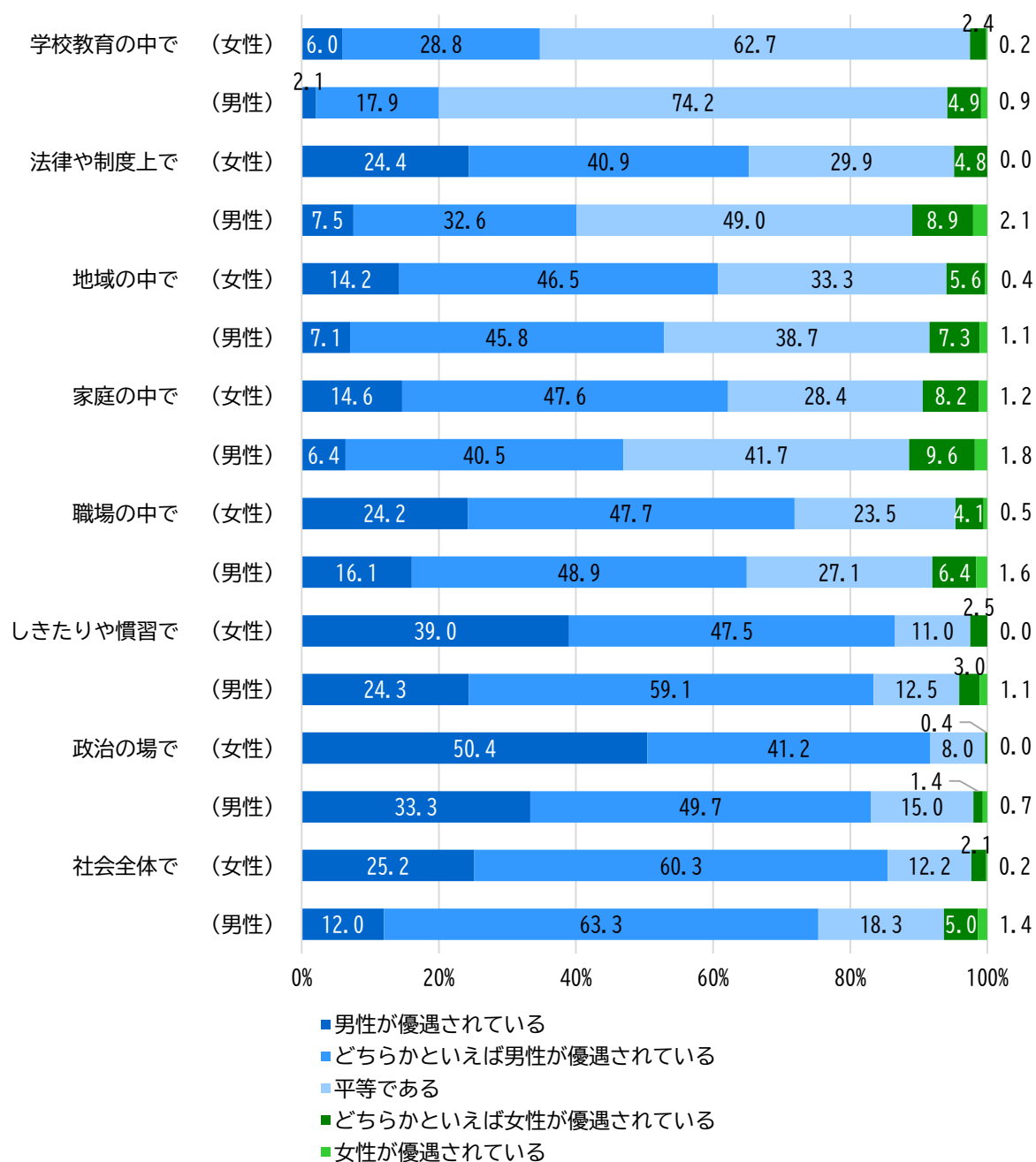
各分野において男女が平等になっていると思うか（全体）



各分野において男女が平等になっていると思うか（男女別）

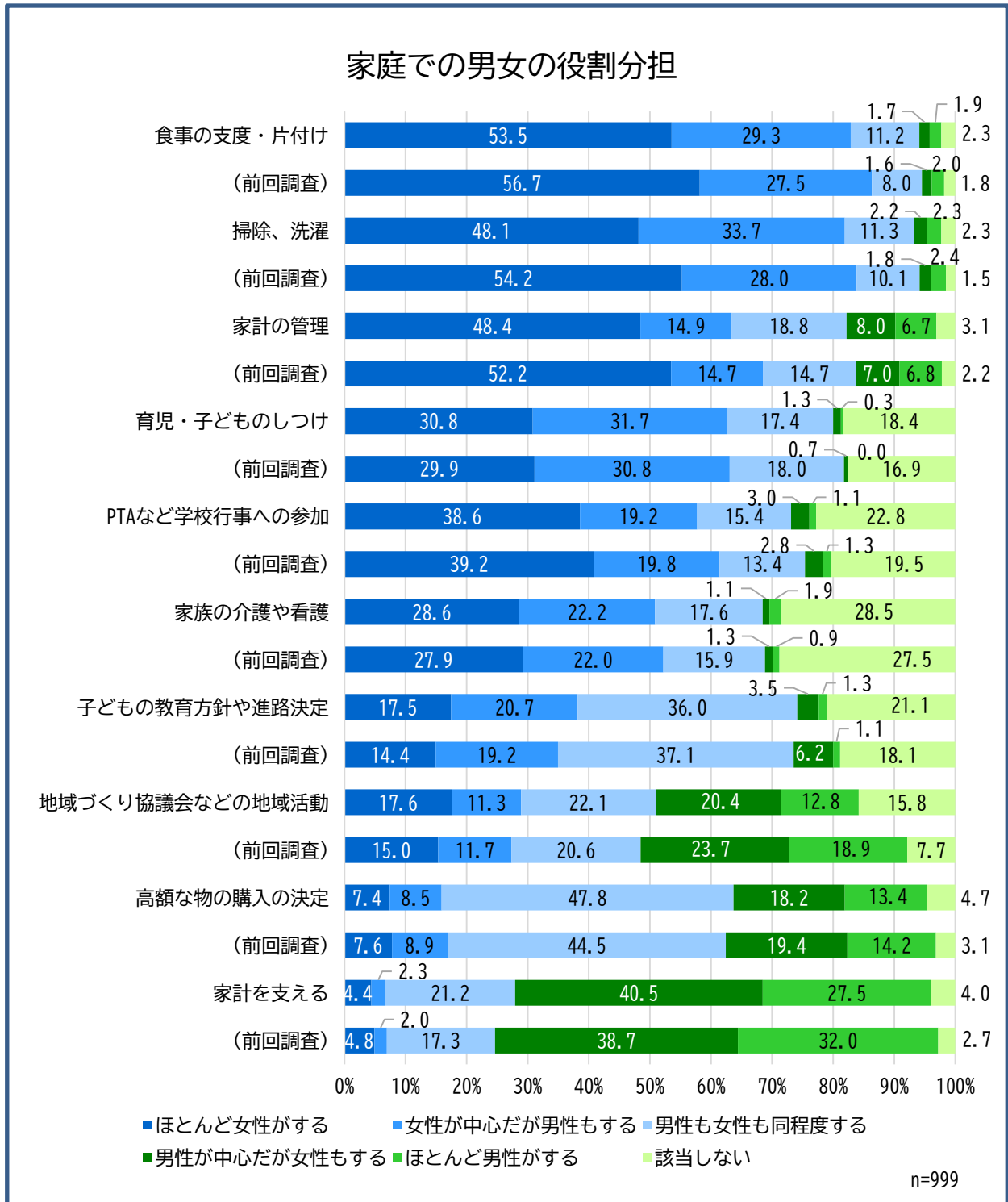


前回調査（男女別）



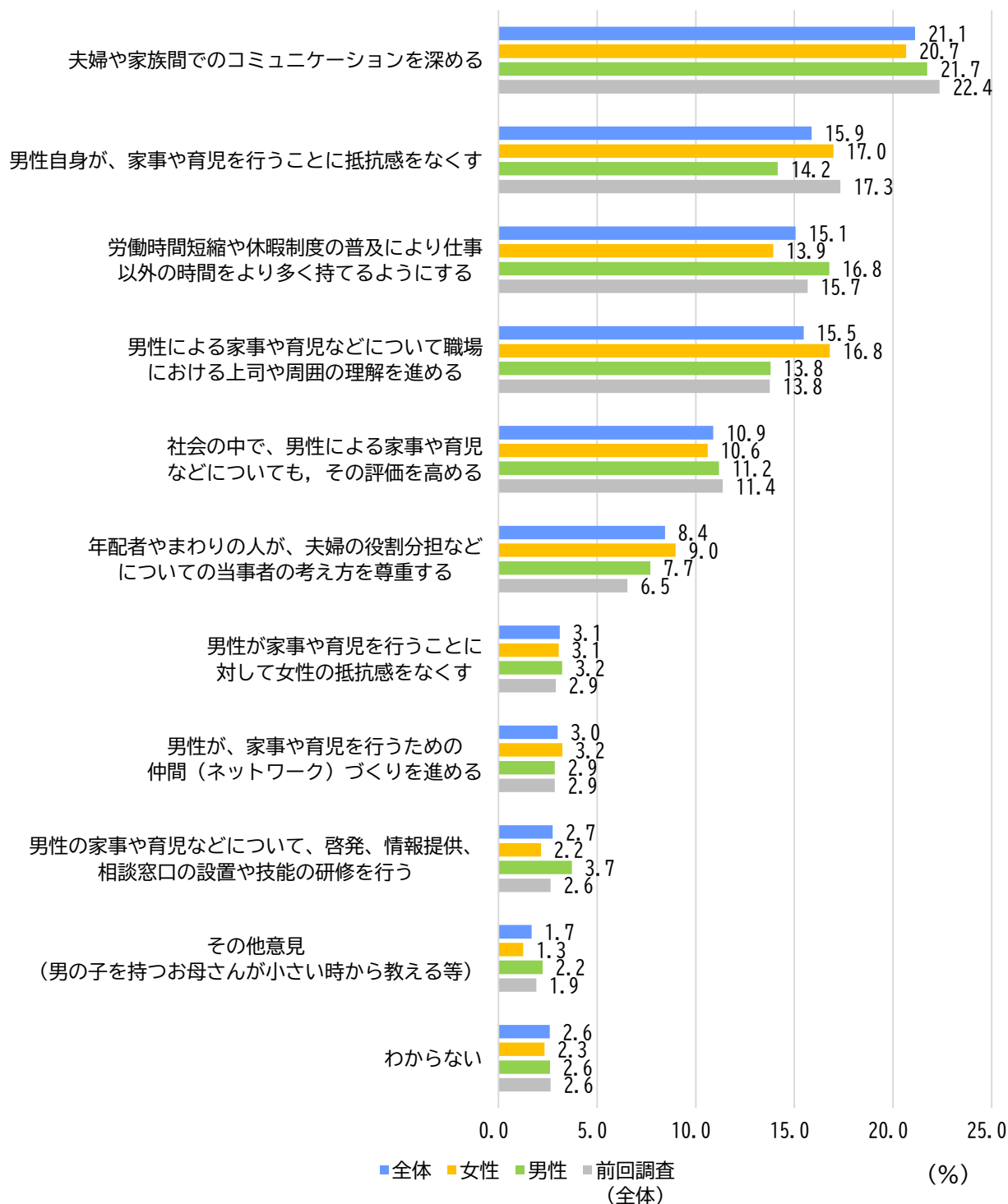
2 家庭生活について

問4 次の事柄について、あなたの家庭では主にどなたがしていますか。それぞれ1つ選んで○をつけてください。

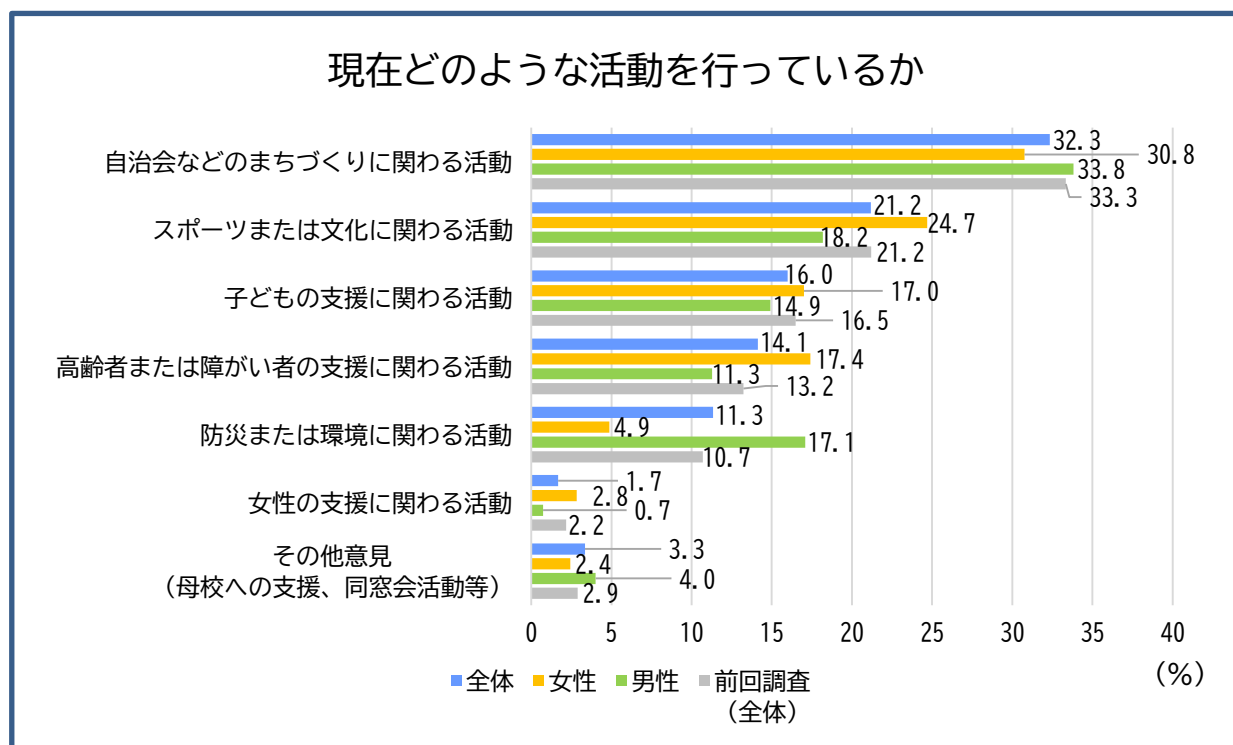


問5 男性が家事や育児に積極的に関わられるようにするためにはどのようなことが必要だと思いますか。次の中から2つまで選んで○をつけてください。

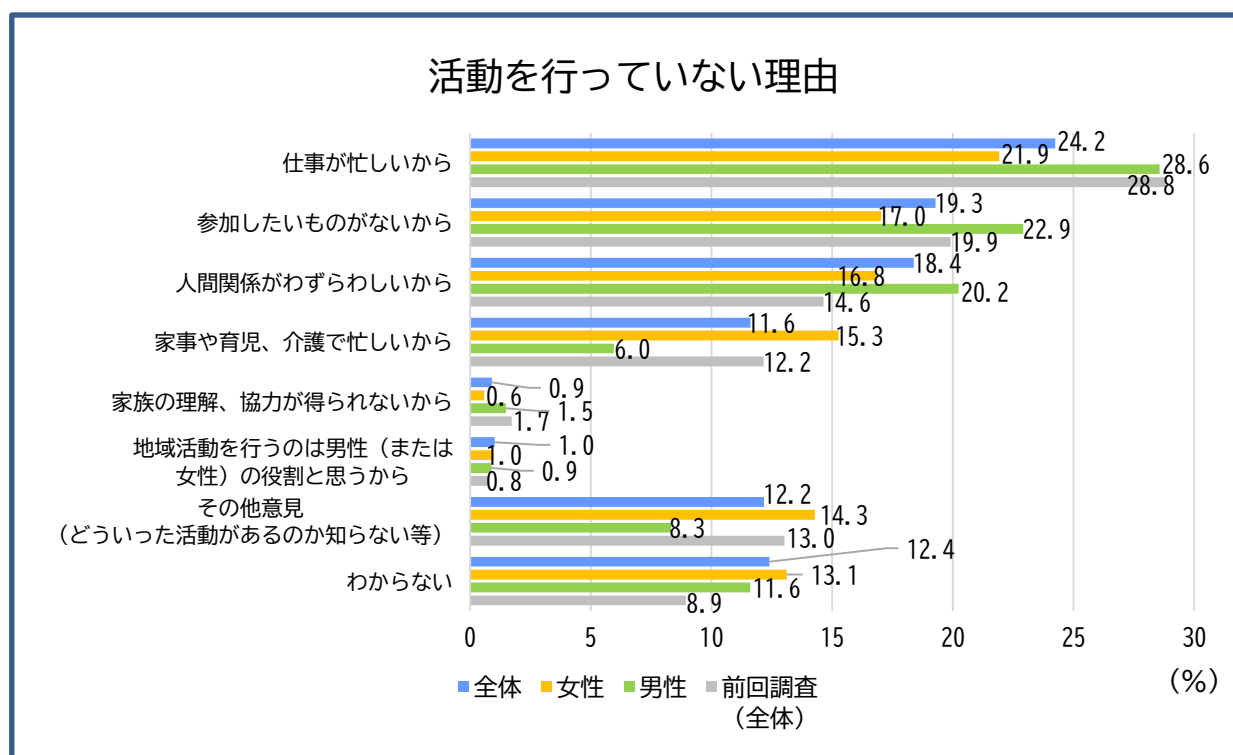
男性が家事や育児に積極的に関わられるために必要なこと



問6 あなたは現在、次のような活動を行っていますか。あてはまるものを全て選んで○をつけてください。

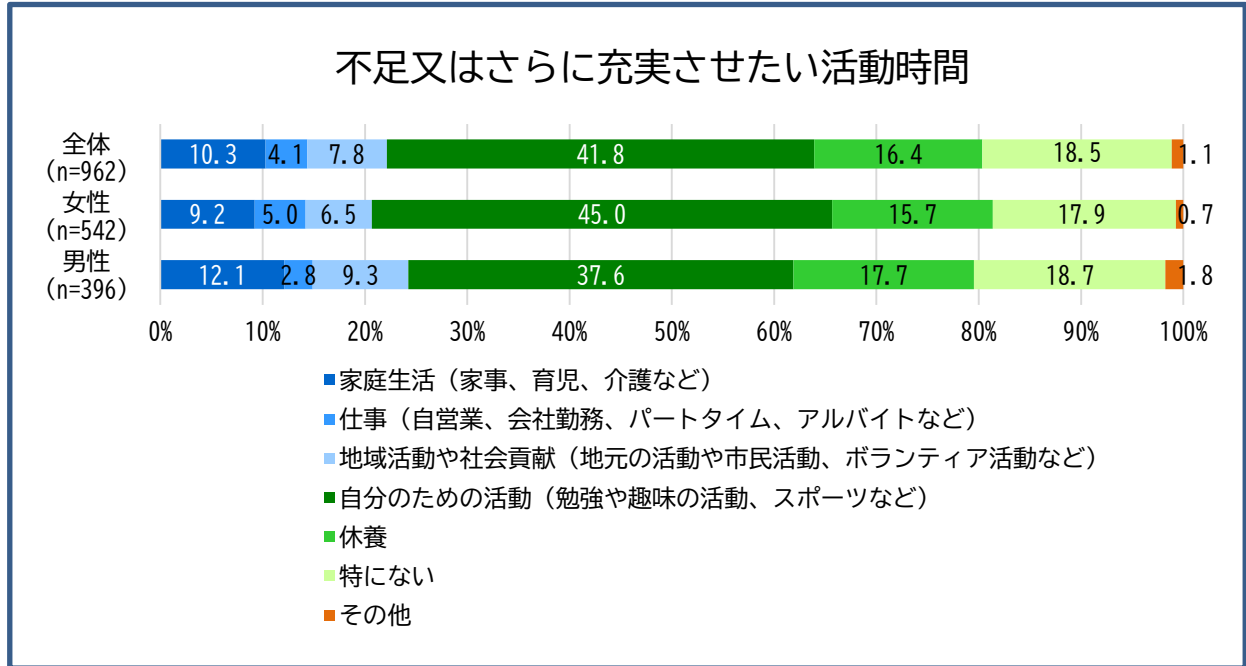


(問6で、「特に活動していない」と答えた方にお聞きします。)
問6-2 それはなぜですか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

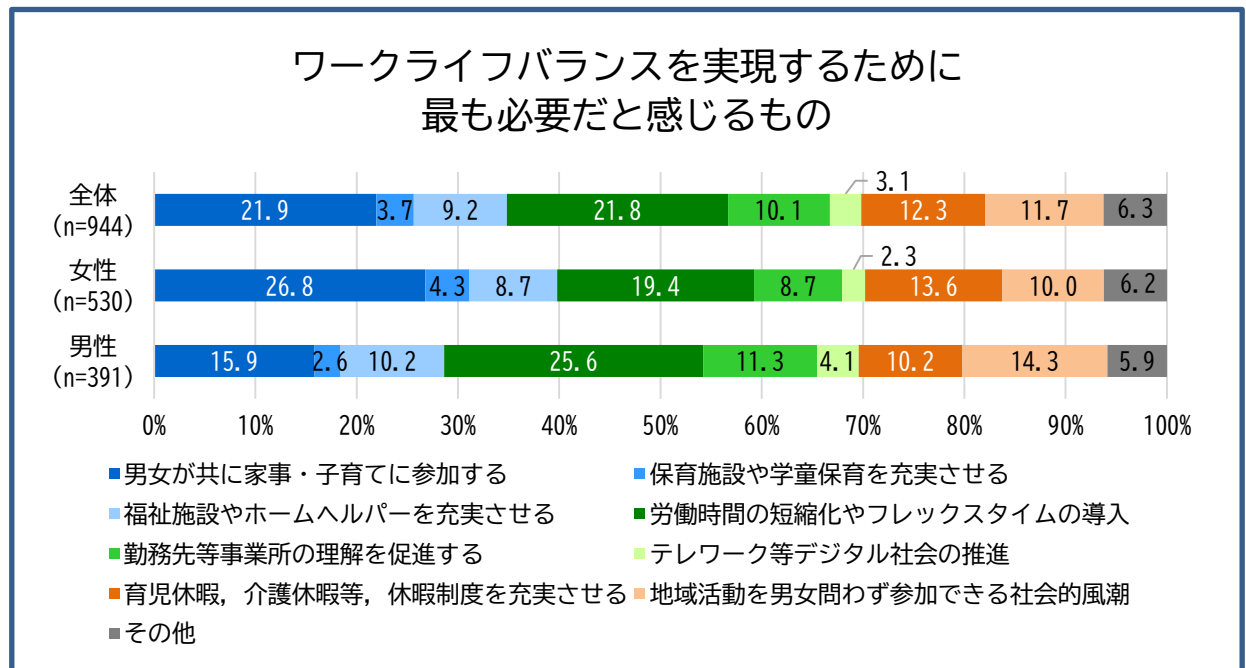


3 就労・職業について

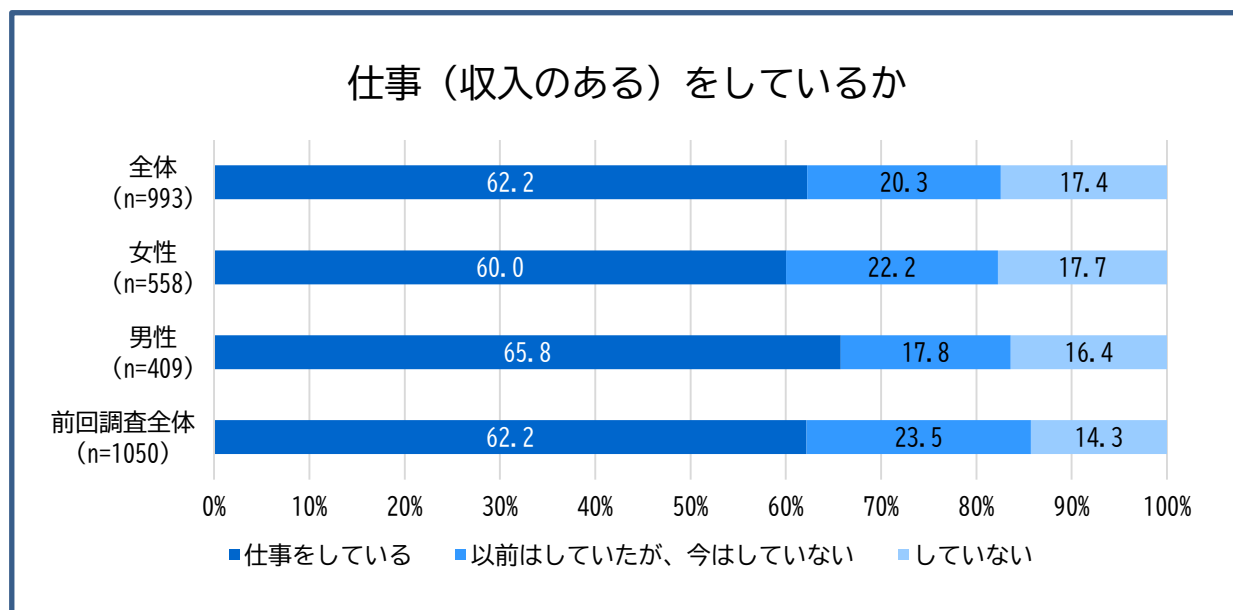
問7 あなたは、生活の中でどの活動の時間が不足している又はさらに充実させたい、と感じていますか。次の中から1つ選んでください。



問7-2 ワークライフバランスを実現するために最も必要だと感じるものは何ですか。次の中から1つ選んでください。

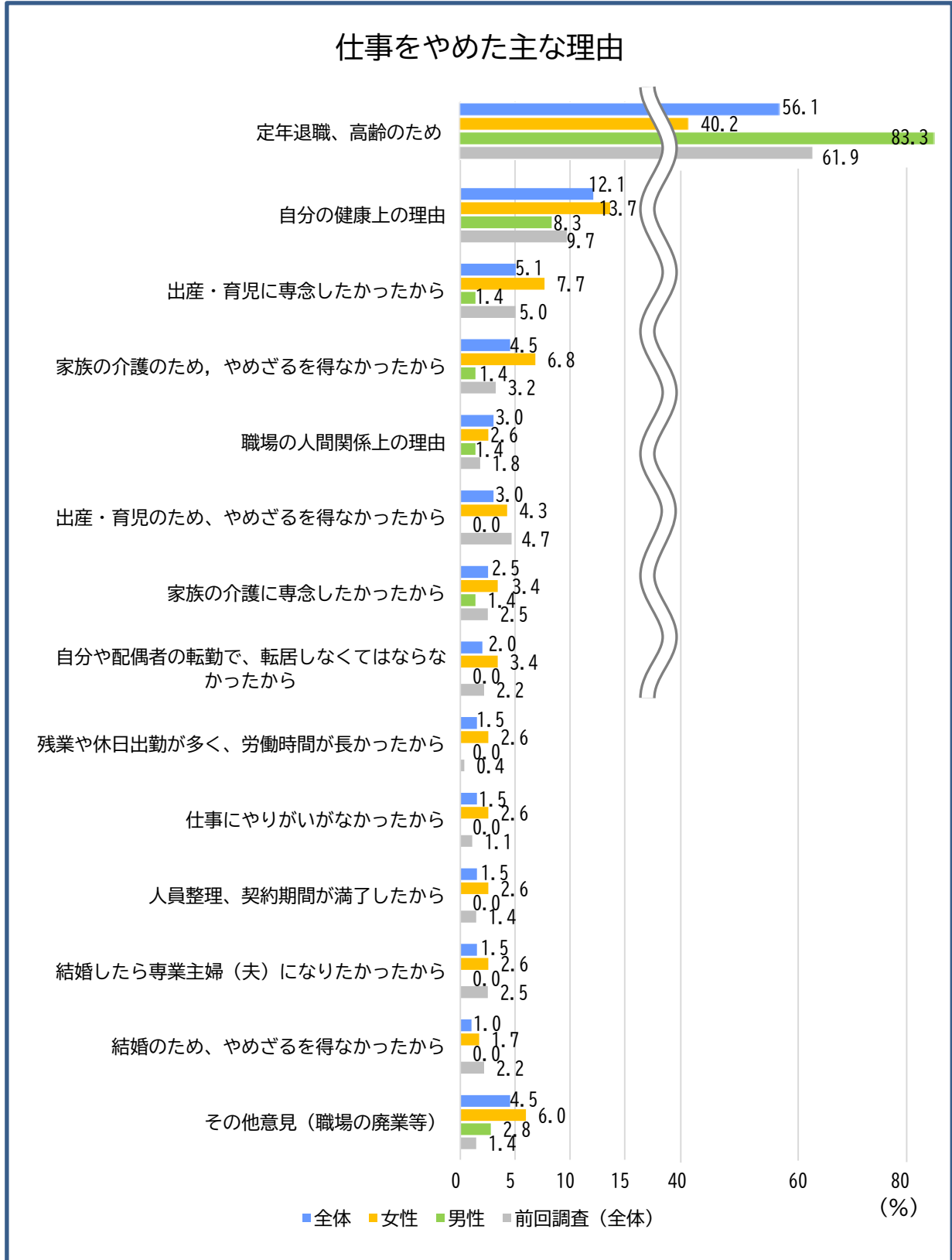


問8 あなたは現在、収入のある仕事をしていますか。(産休、育児休業、介護休業中の方は「1仕事をしている」になります。)



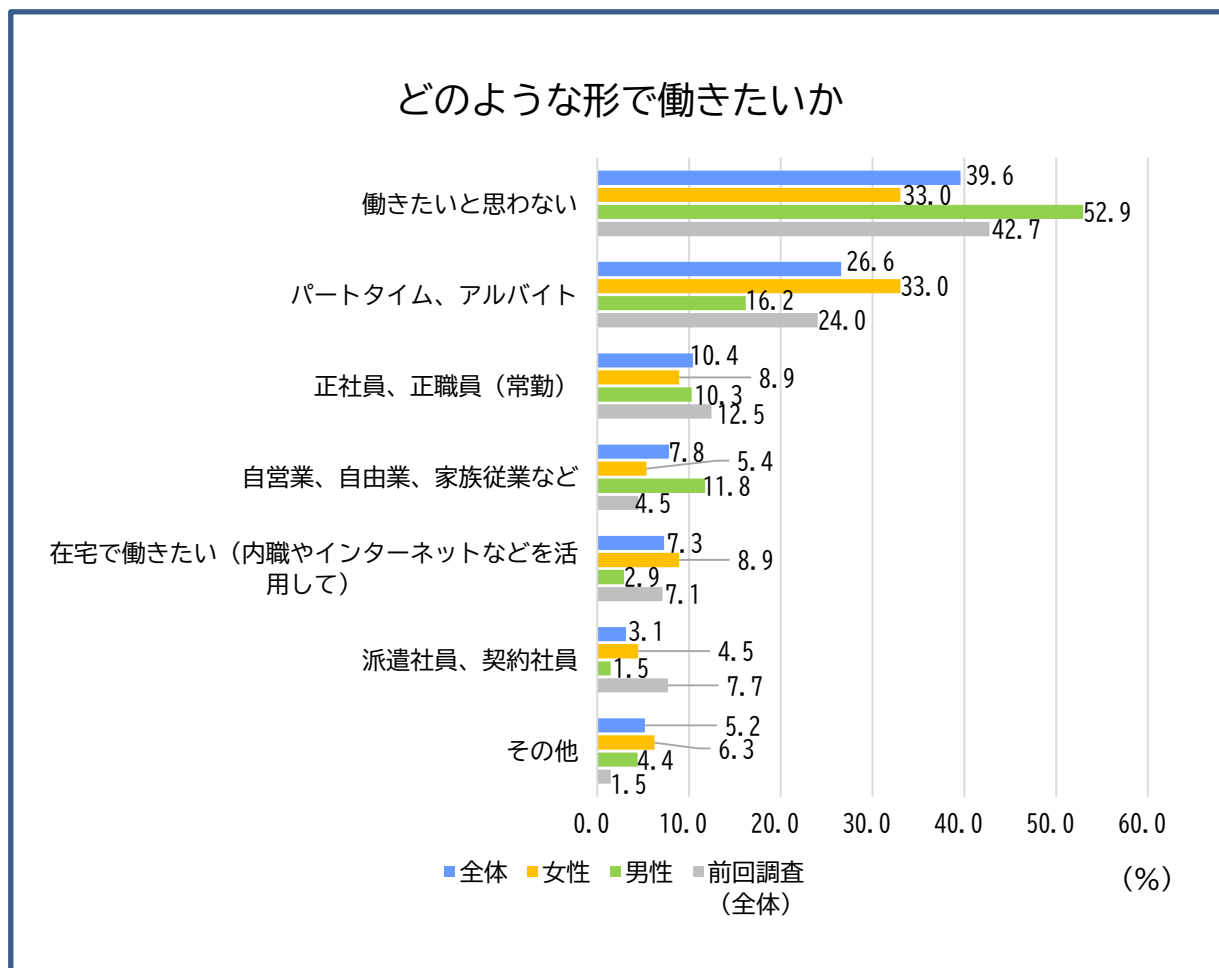
(問8で、「以前はしていたが、今はしていない」と答えた方にお聞きします。)

問8-2 あなたが仕事をやめた主な理由は何ですか。次の中から1つ選んでください。



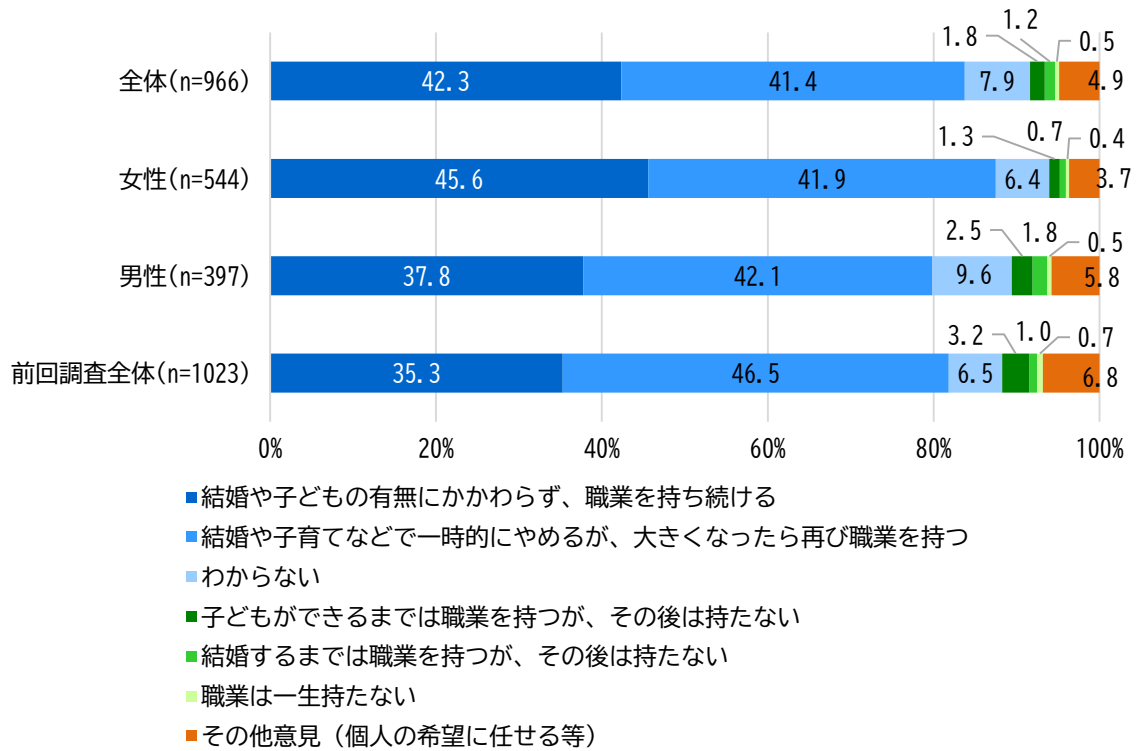
(問8で、「以前はしていたが、今はしていない」「していない」と答えた方にお聞きします。)

問8-3 今後、働くとなると、どのような形で働きたいですか。次の中から1つ選んで○をつけてください。



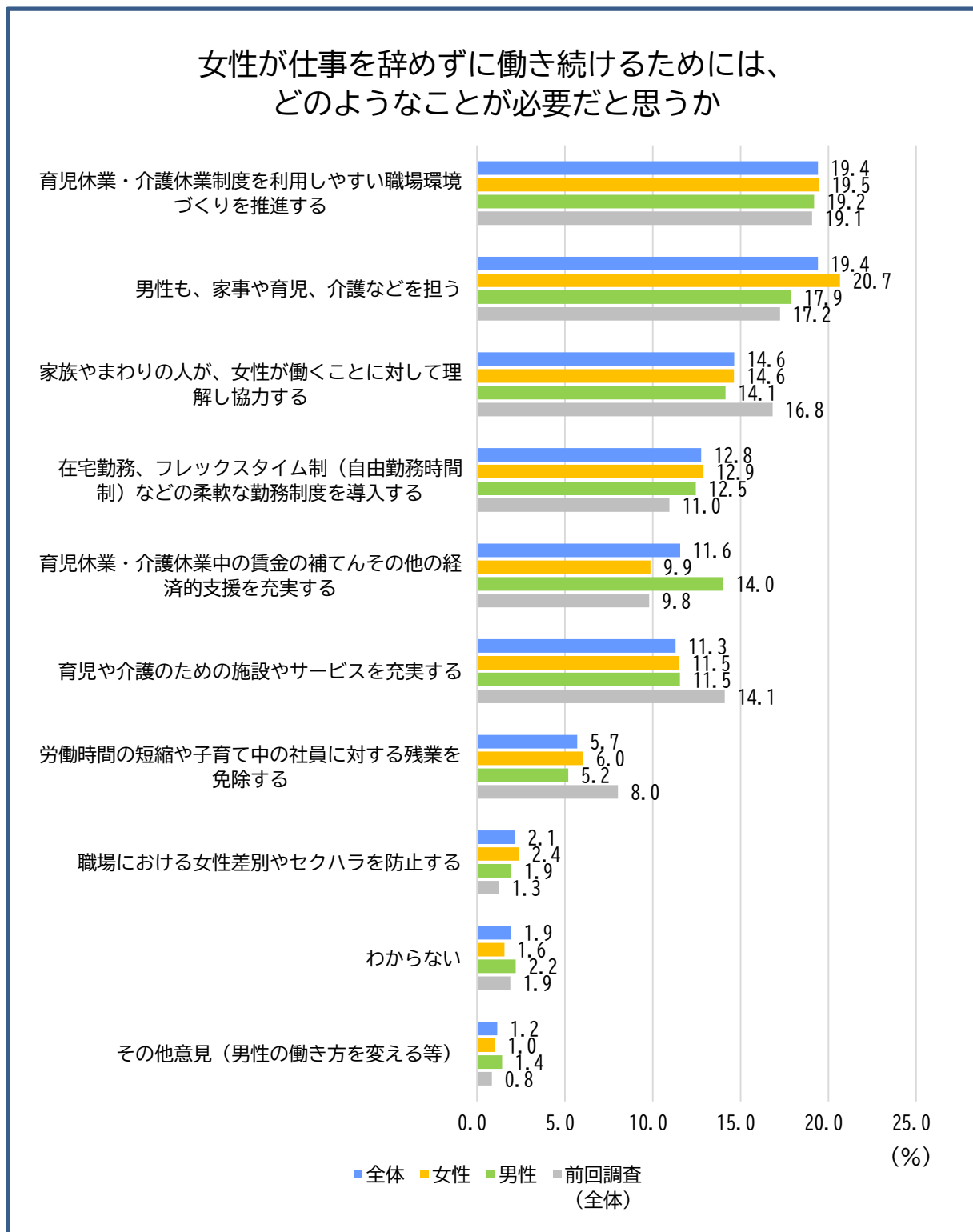
問9 女性への職業への関わり方について、あなたはどのような形が最も望ましいと思いますか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

女性の職業への関わり方について、どのような形が望ましいか



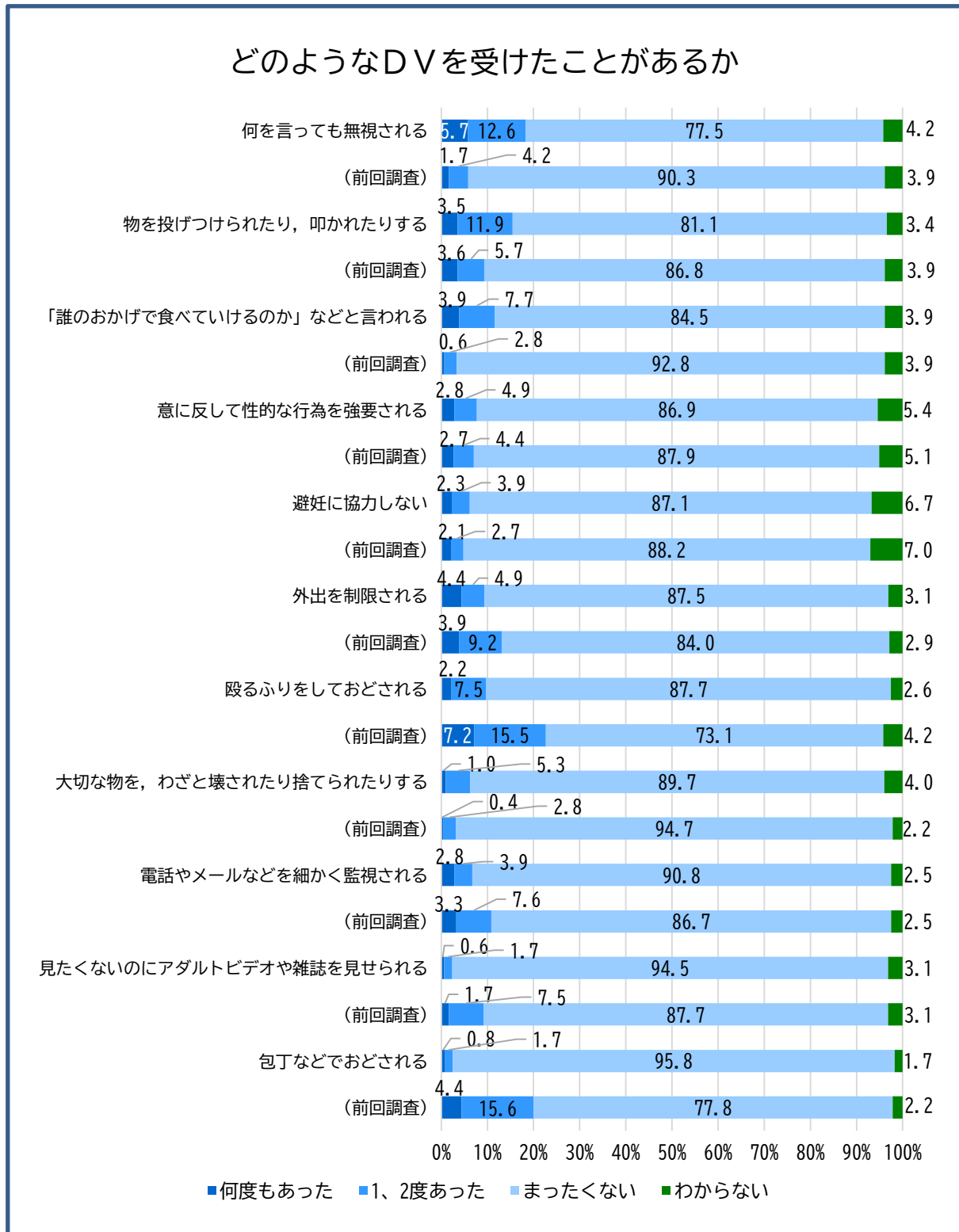
n=966

問 10 女性が、出産、子育て、介護などの理由で仕事を辞めずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から2つまで選んで○をつけてください。

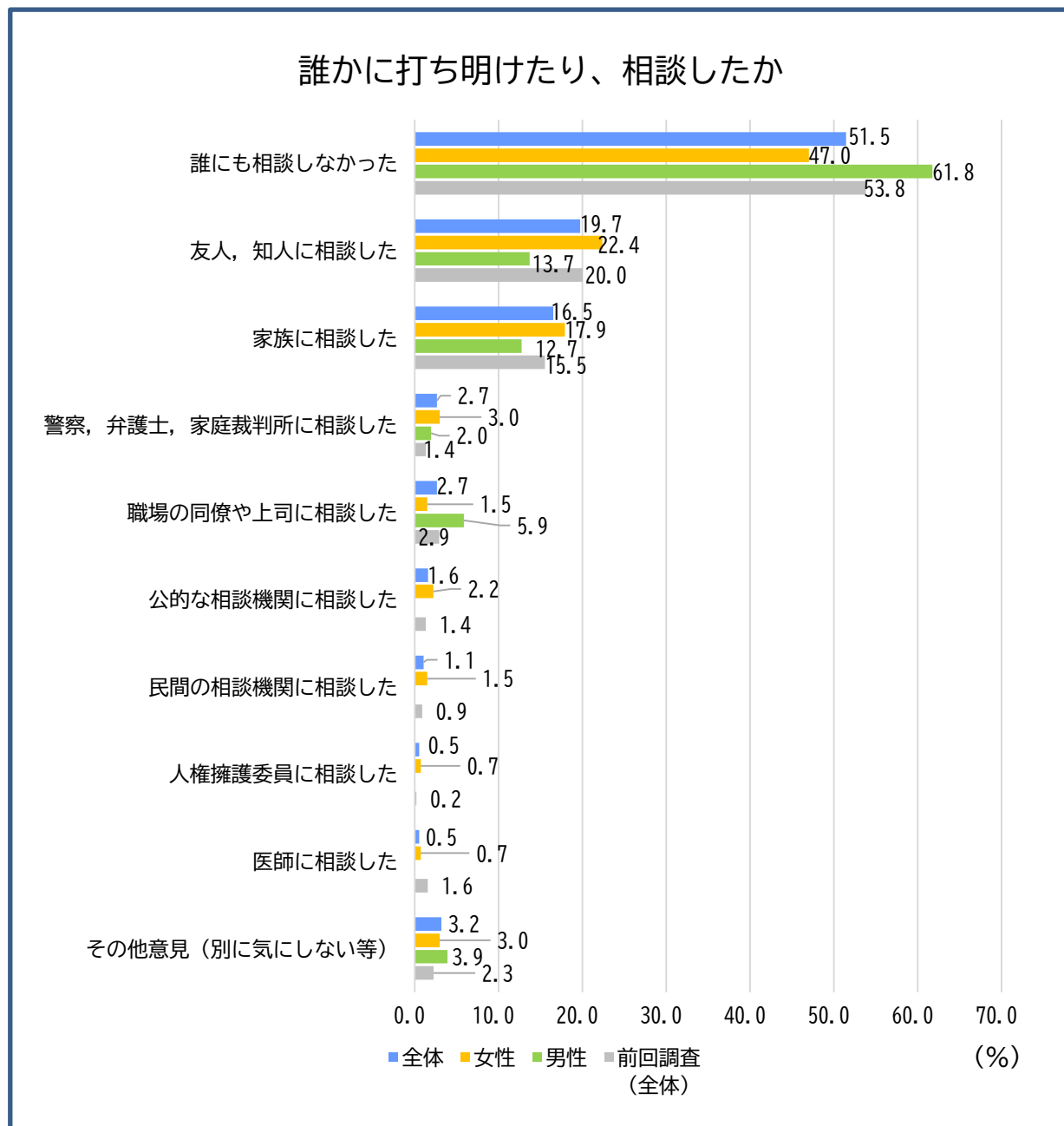


4 DV（配偶者や恋人からの暴力）、セクシュアル・ハラスメントについて

問 11 あなたはこれまでに、配偶者や恋人など親しい関係にある人から次のようなことをされたことはありますか。それぞれ1つ選んで○をつけてください。

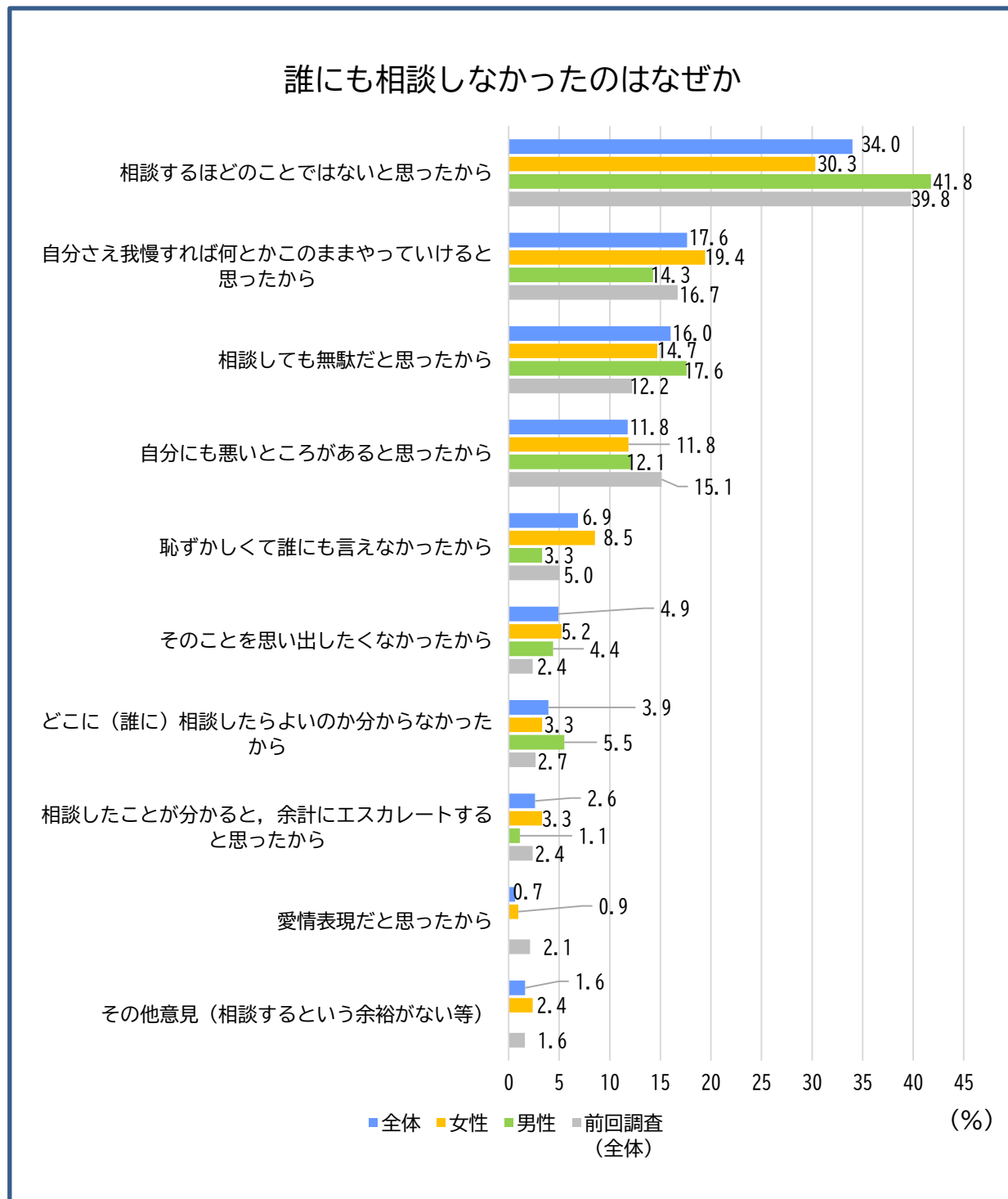


(問11で、1つでも「何度もあった」「1、2度あった」と答えた方にお聞きします。)
 問11-2 そのような行為があった時に、あなたは誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。次の中からあてはあるものを全て選んで○をつけてください。

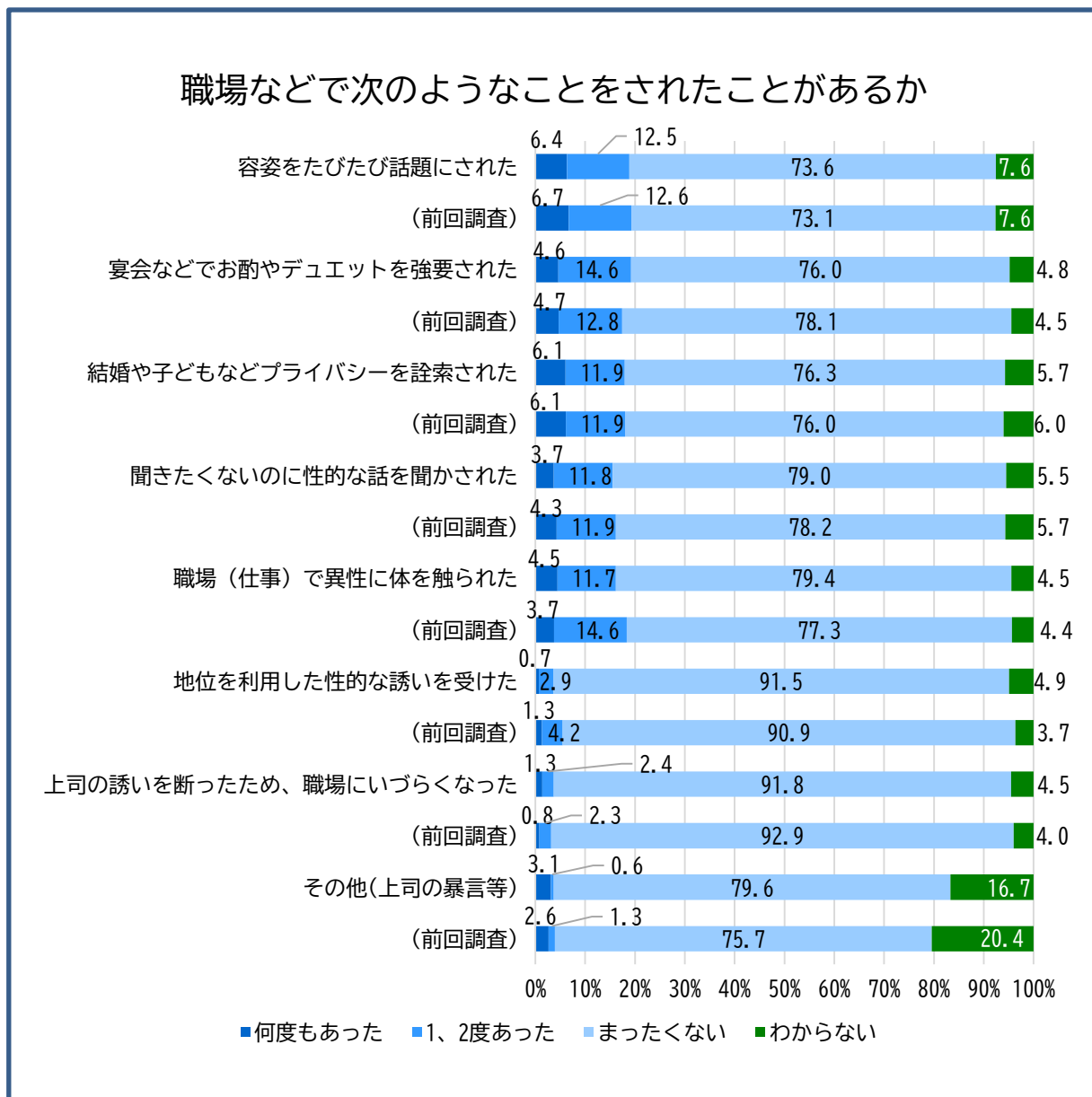


(問 11-2 で、「誰にも相談しなかった」と答えた方にお聞きします。)

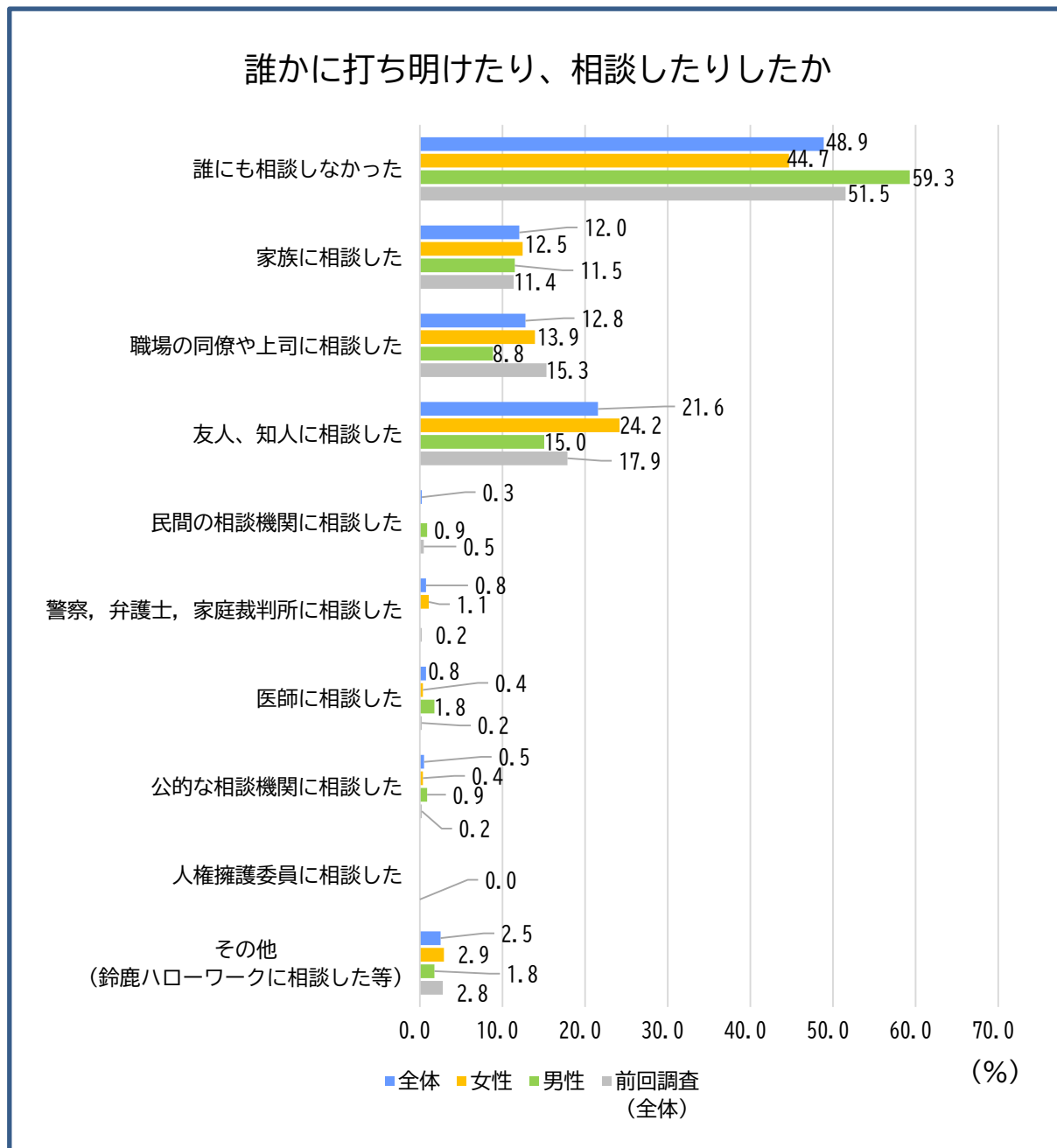
問 11-3 誰にも相談しなかったのはなぜですか。次の中からあてはまるものを全て選んで○をつけてください。



問 12 あなたはこれまでに、職場などで次のようなことをされたことはありますか。
それぞれ1つ選んで○をつけてください。

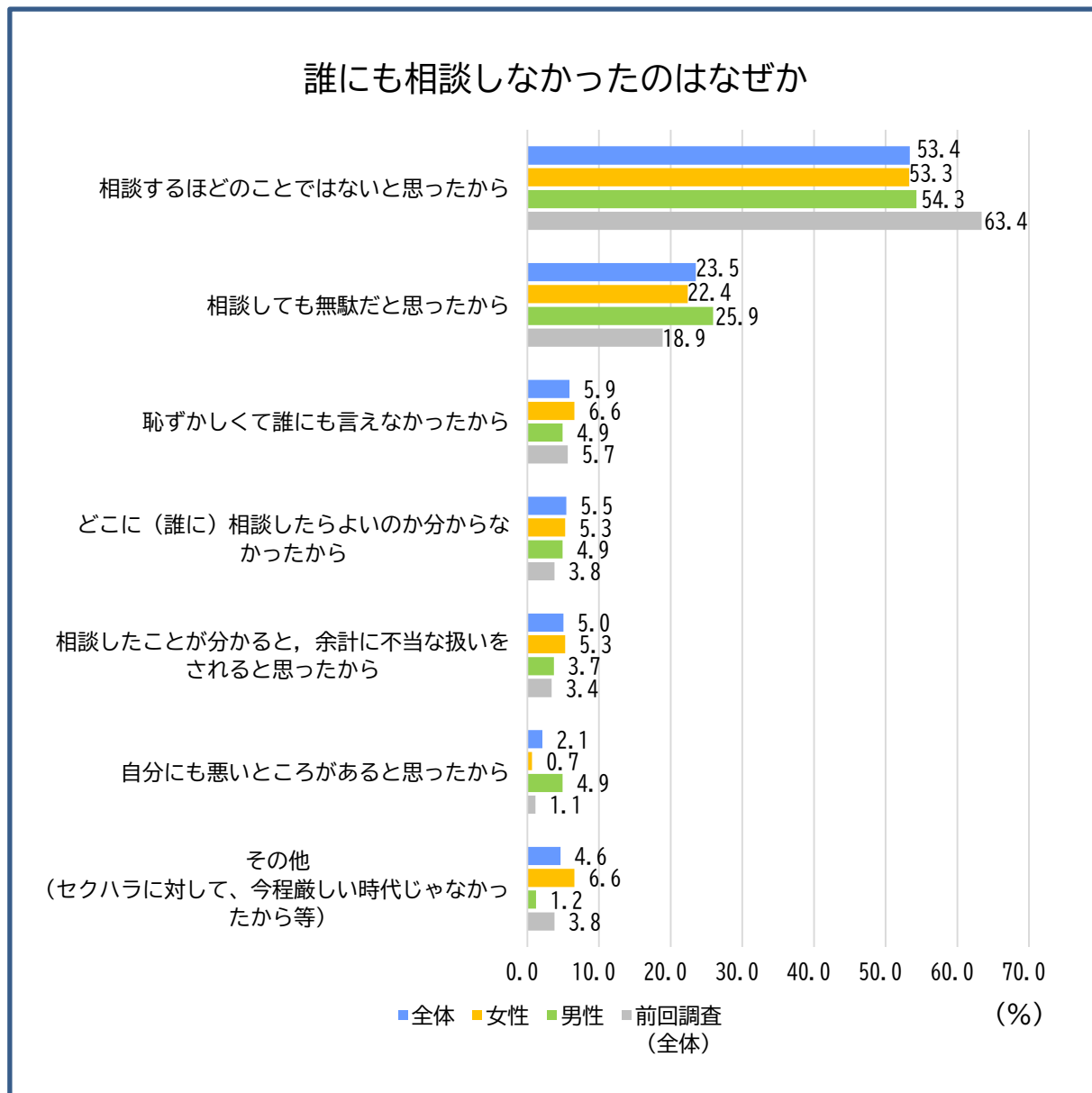


(問12で、1つでも「何度もあった」「1、2度あった」と答えた方にお聞きします)
 問12-2 そのような行為があった時に、あなたは誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。次の中からあてはまるものを全て選んで○をつけてください。



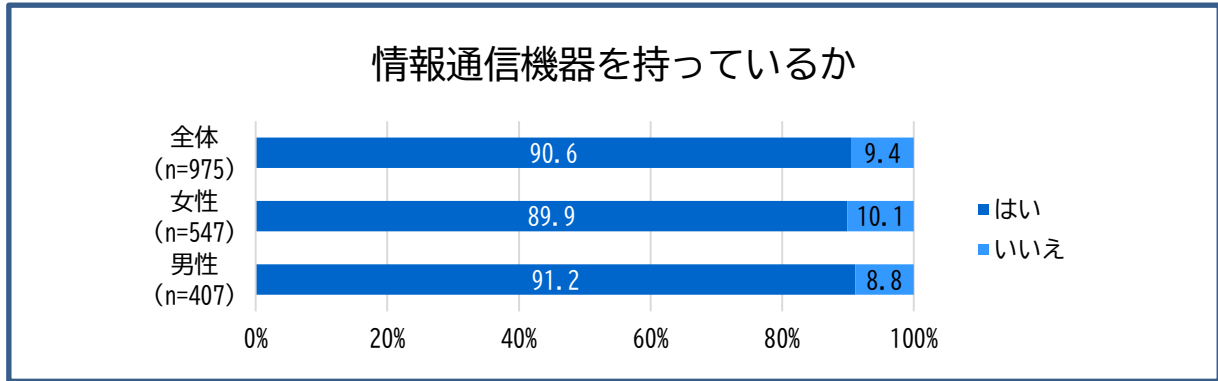
(問 12-2 で、「誰にも相談しなかった」と答えた方にお聞きします。)

問 12-3 誰にも相談しなかったのはなぜですか。次の中からあてはまるものを全て選んで○をつけてください。



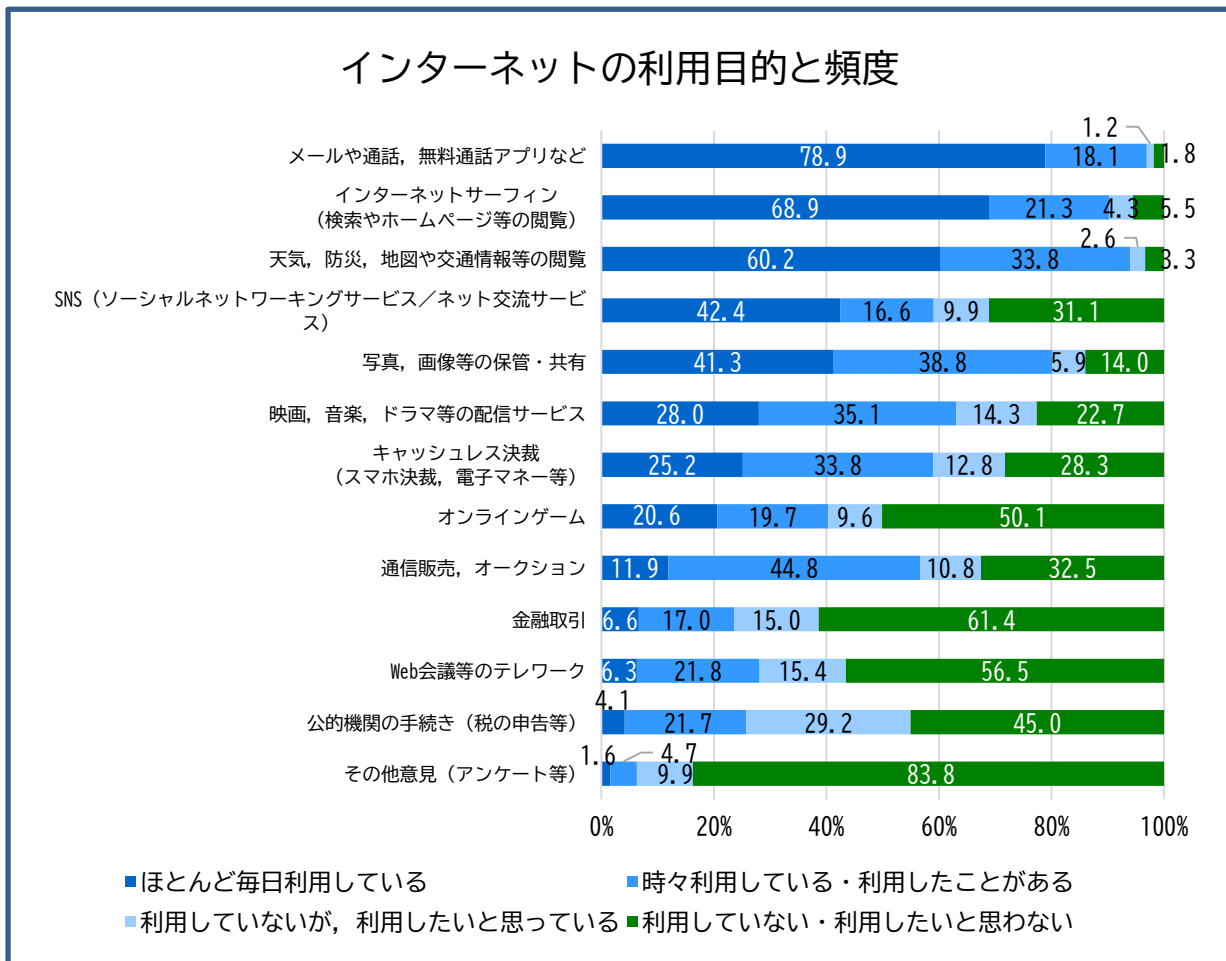
5 あなたのデジタル環境について

問 13 あなたは、インターネットが繋がるスマートフォンやパソコン、タブレット等の情報通信機器を1つ以上持っていますか。(携帯電話やウェアラブル端末でもインターネットが繋がる場合は「はい」を選択してください。)



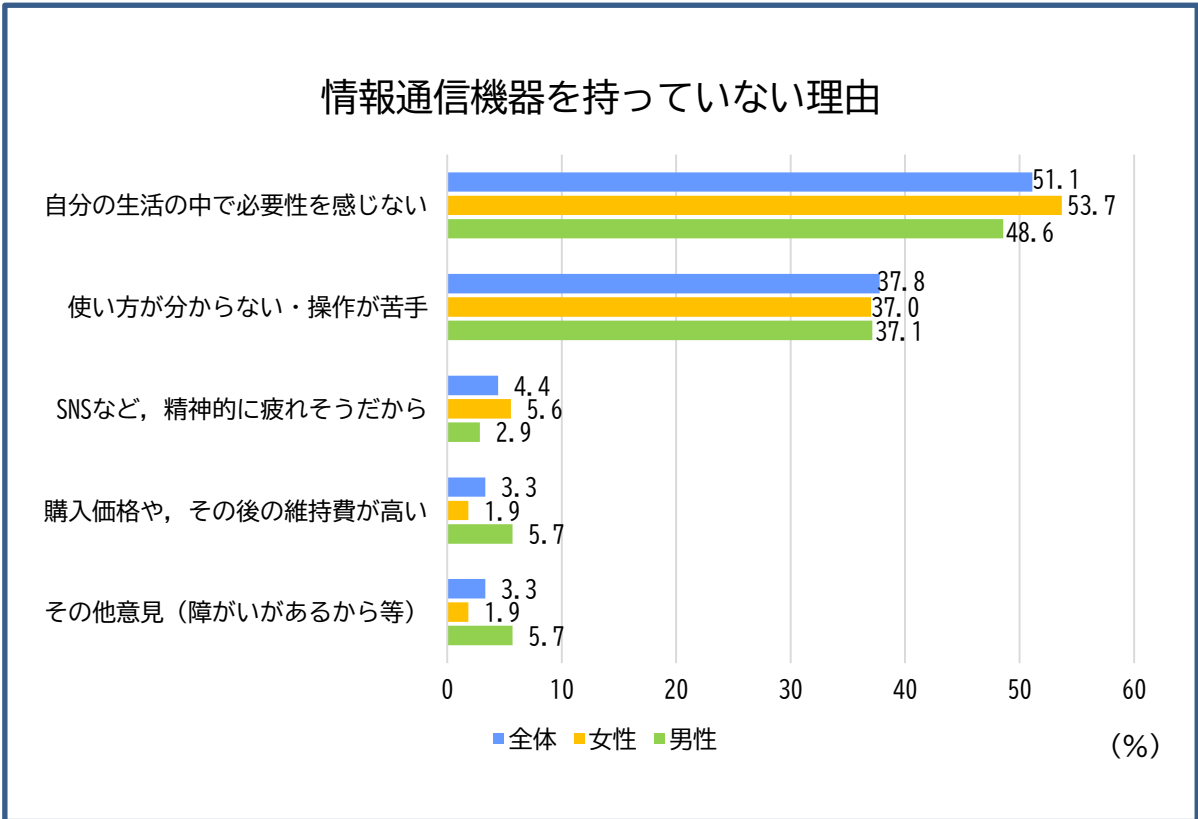
(問 13で「1 はい」と答えた方にお聞きします)

問13-2 次の項目について、どのくらいの頻度で利用していますか。あてはまるものをそれぞれ1つ選んでください。

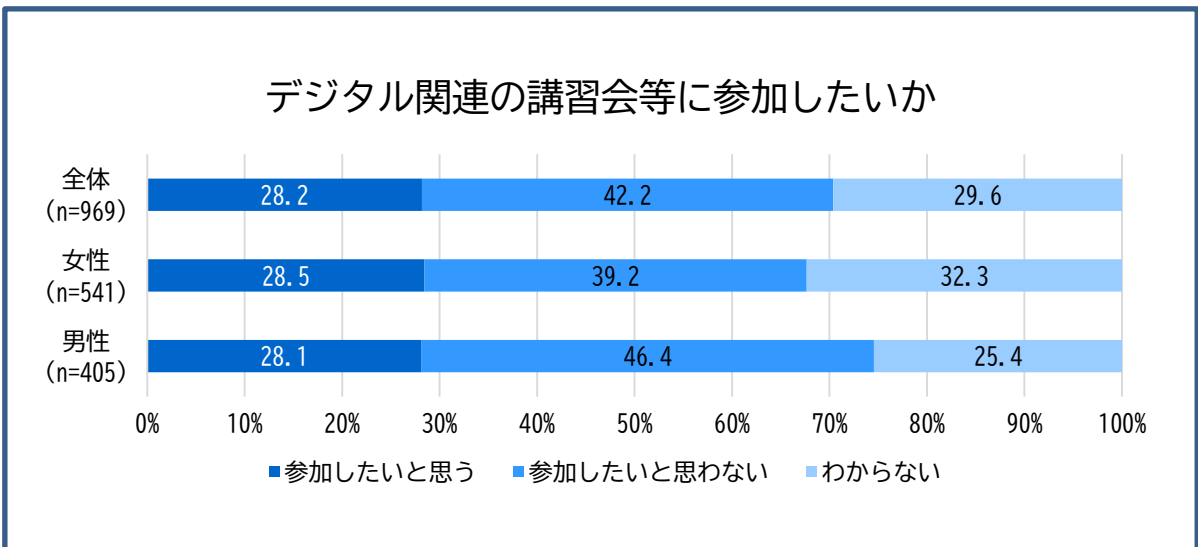


(問 13 で「いいえ」と答えた方にお聞きします)

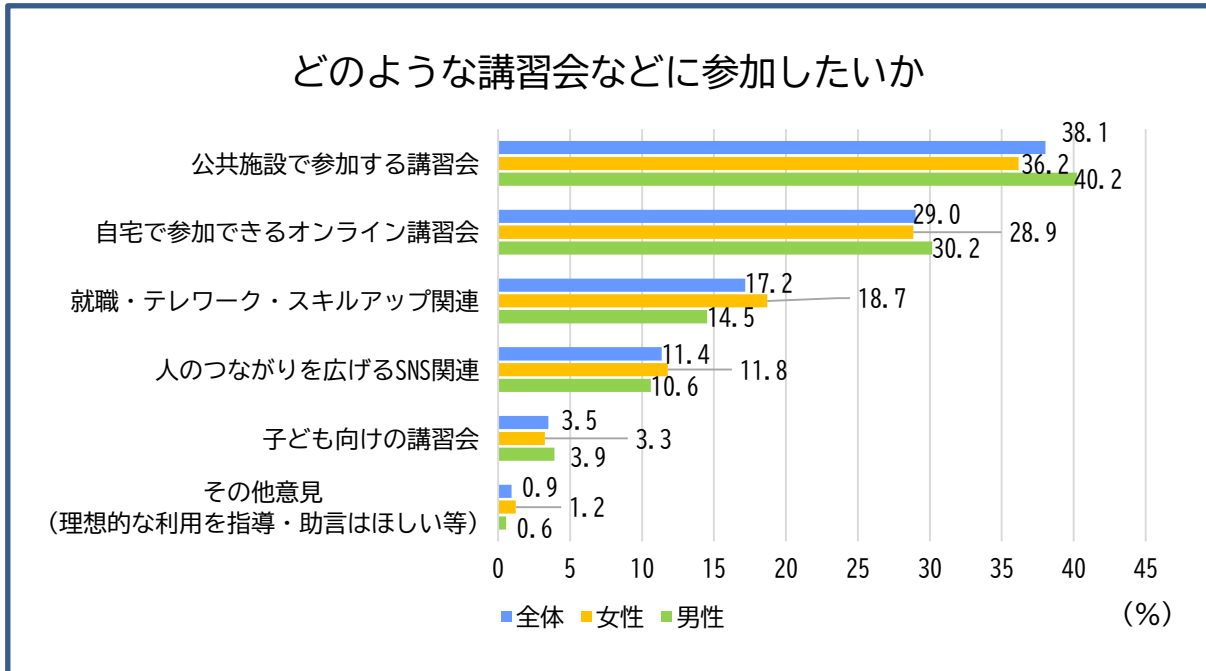
問 13-3 持っていない理由は何ですか。次の中から1つ選んでください。



問 14 デジタル技術向上に関する知識を習得するための講習会などがあれば、参加したいと思いますか

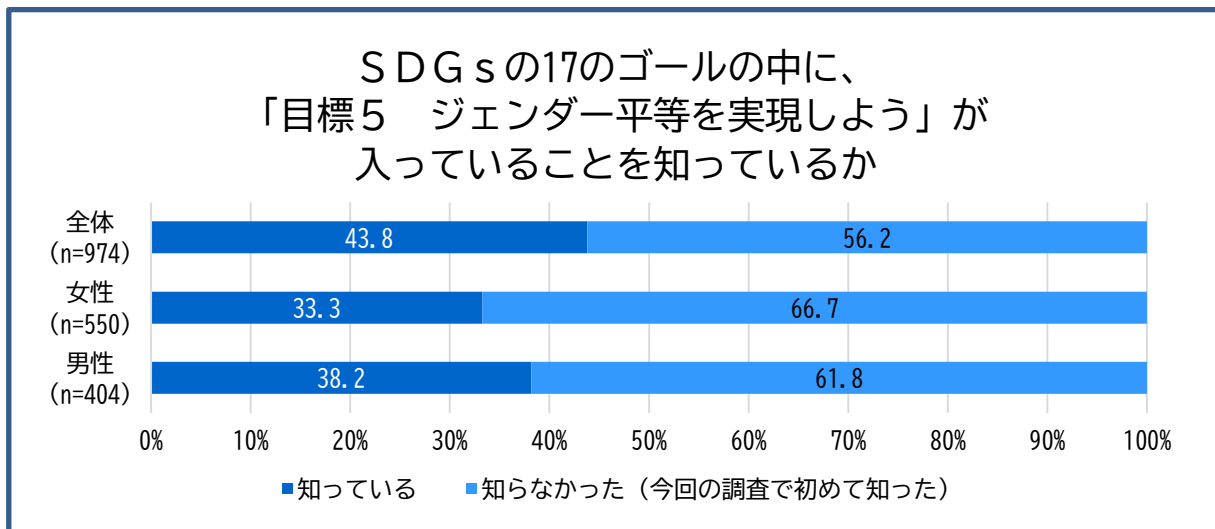


問 14-2 どのような講習会などに参加したいですか。次の中からあてはまるものを全て選んでください。



6 SDGs (エス・ディ・ジーズ) について

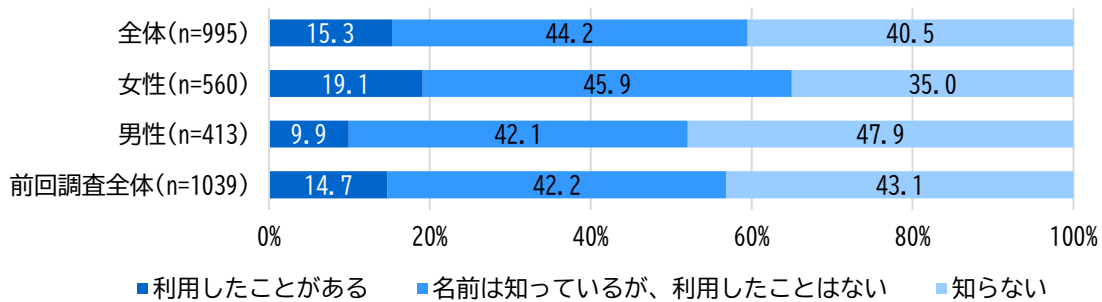
問 15 あなたは、SDGsの17のゴールの中に、「目標5 ジェンダー平等を実現しよう」が入っていることを知っていますか。



7 鈴鹿市男女共同参画センターについて

問16 あなたは、「鈴鹿市男女共同参画センター ジェフリーすずか」をご存じですか
次の中から1つ選んで○をつけてください。

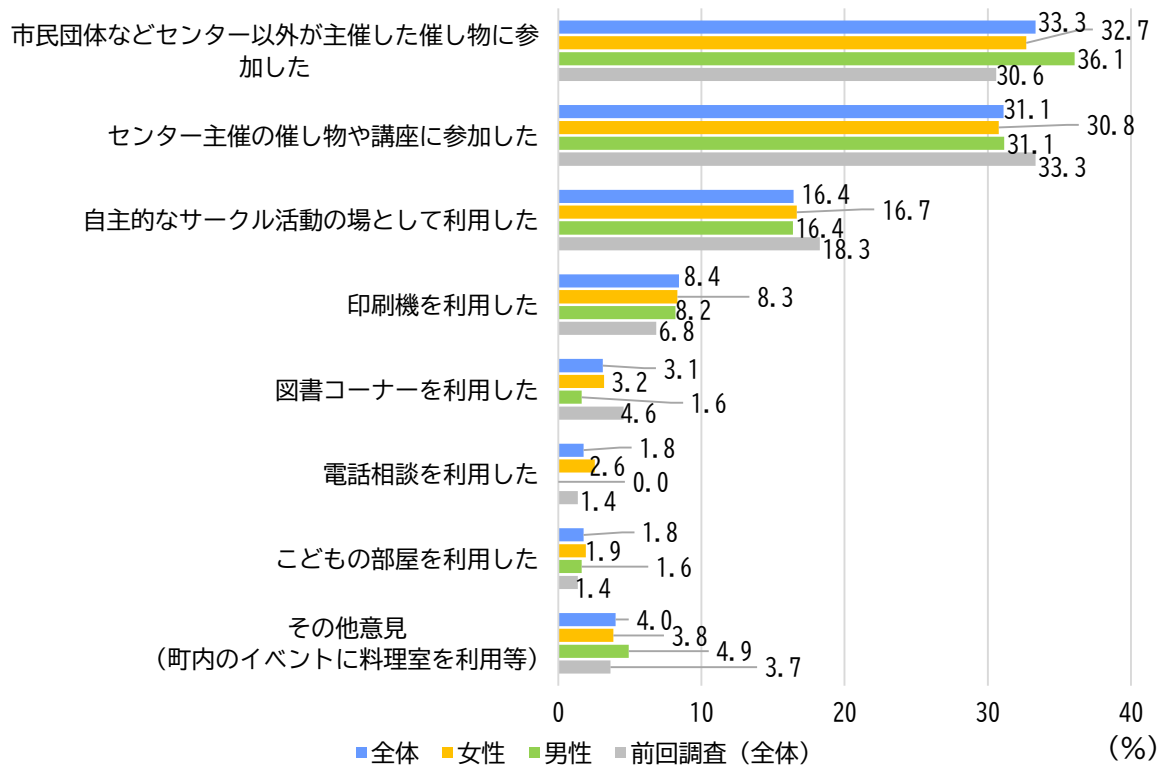
「鈴鹿市男女共同参画センター（ジェフリーすずか）」を知っているか



問16で、「利用したことがある」と答えた方にお聞きします。）

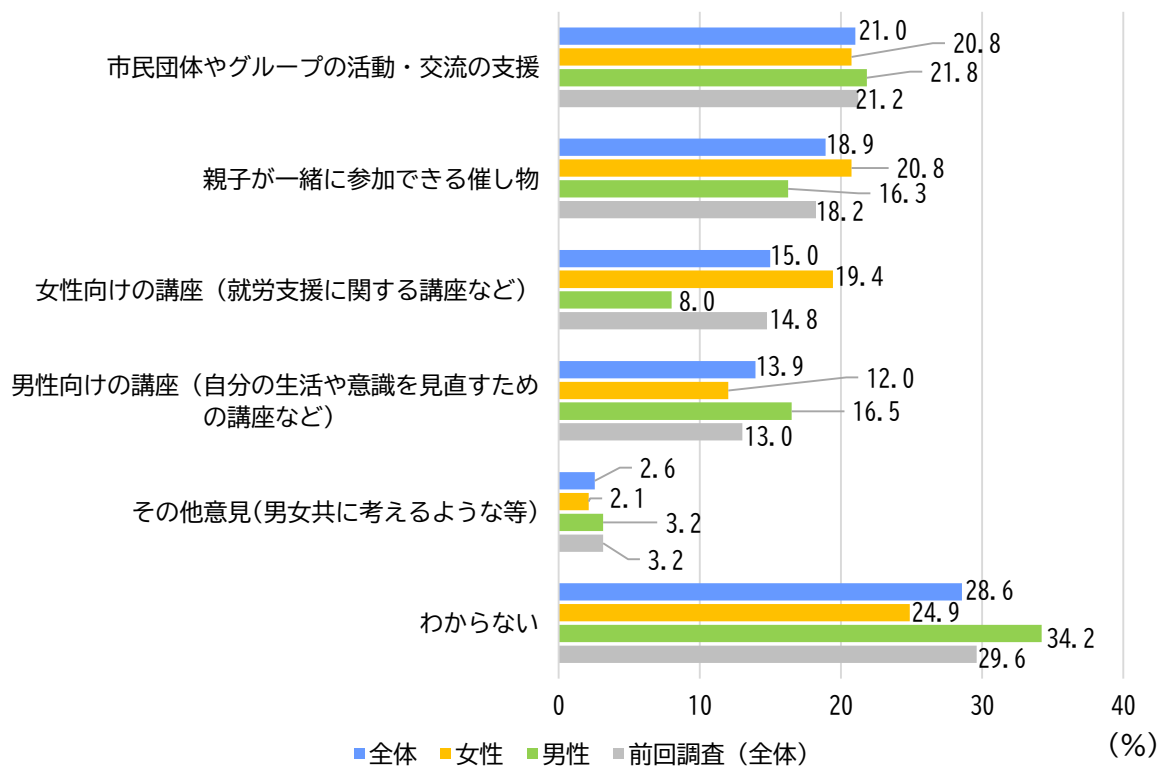
問16-2 あなたはどのようなかたちで、「鈴鹿市男女共同参画センター」を利用しましたか。また、知りましたか。次の中からあてはまるものを全て選んでください。

どのようにで「鈴鹿市男女共同参画センター」を利用したか



問17 今後、男女ともに利用できる施設として、「鈴鹿市男女共同参画センター」に何を充実してほしいと思いますか。次の中からあてはまるものを全て選んで○をつけてください。

男女ともに利用できる施設として、何を充実してほしいか



2023(令和5)年度 鈴鹿市

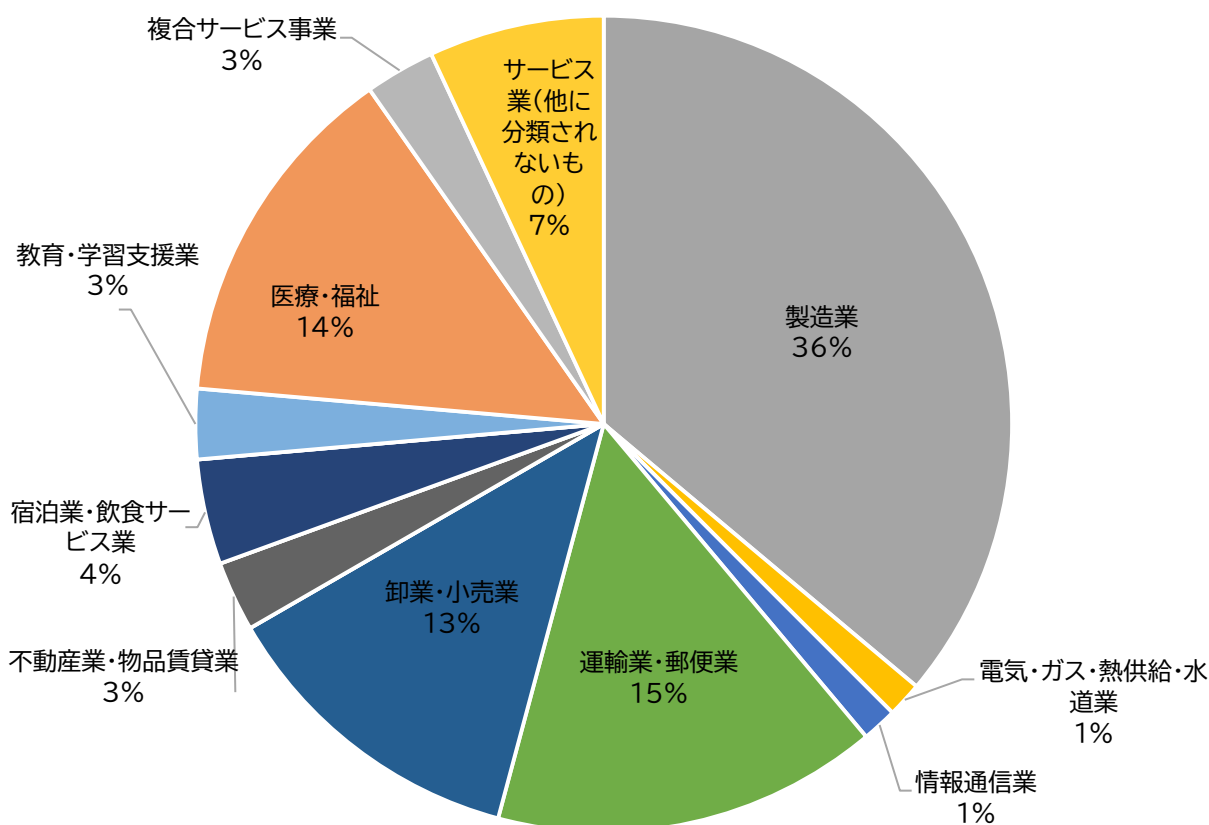
男女共同参画に関する事業所アンケート調査結果報告書

■ 調査のあらまし

調査の目的	各事業所における女性活躍推進状況を調査し、今後の市の取組の参考資料とするため
調査の対象	市内に本社、支店等を有する事業所201社
抽出方法	鈴鹿商工会議所名鑑より従業員数50名以上の事業所をすべて抽出
調査方法	郵送による配布及び回収
調査期間	2023(令和5)年4月1日～4月28日
有効回答数	73件(回収率36.3%)

● 事業所概要(業種)

業種(日本標準産業分類)	回答件数	業種(日本標準産業分類)	回答件数
鉱業・採石業・砂利採取業	0	不動産業・物品賃貸業	2
建設業	0	学術研究・専門・技術サービス業	0
製造業	26	宿泊業・飲食サービス業	3
電気・ガス・熱供給・水道業	1	生活関連サービス業・娯楽業	0
情報通信業	1	教育・学習支援業	2
運輸業・郵便業	11	医療・福祉	10
卸業・小売業	9	複合サービス事業	2
金融業・保険業	0	サービス業(他に分類されないもの)	5

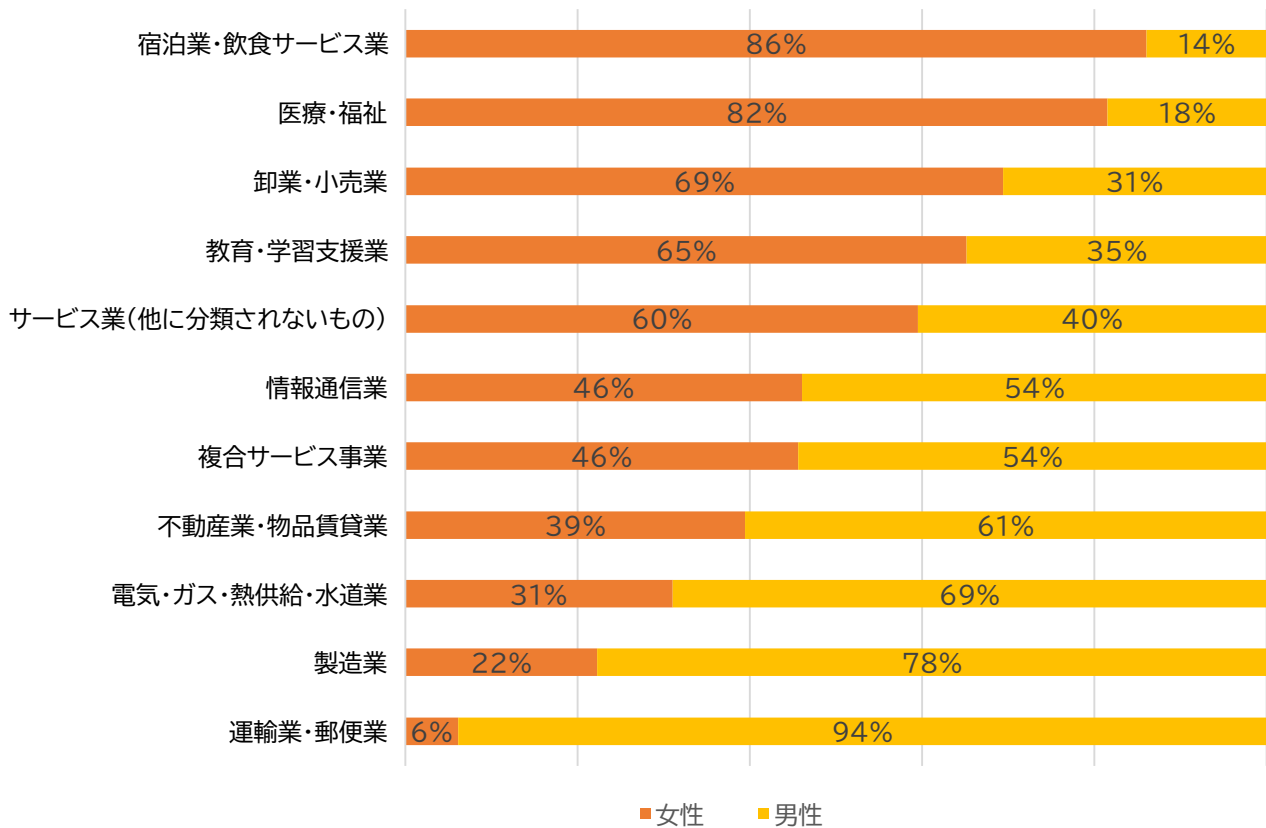


●事業所概要(従業員数)

従業員規模	回答(件数/構成比)	従業員規模	回答(件数/構成比)
11人～50人	16件 (21.9%)	201人～300人	7件 (9.6%)
51人～100人	13件 (17.8%)	301人～	19件 (26.0%)
101人～200人	16件 (21.9%)	従業員数不明	2件 (2.8%)

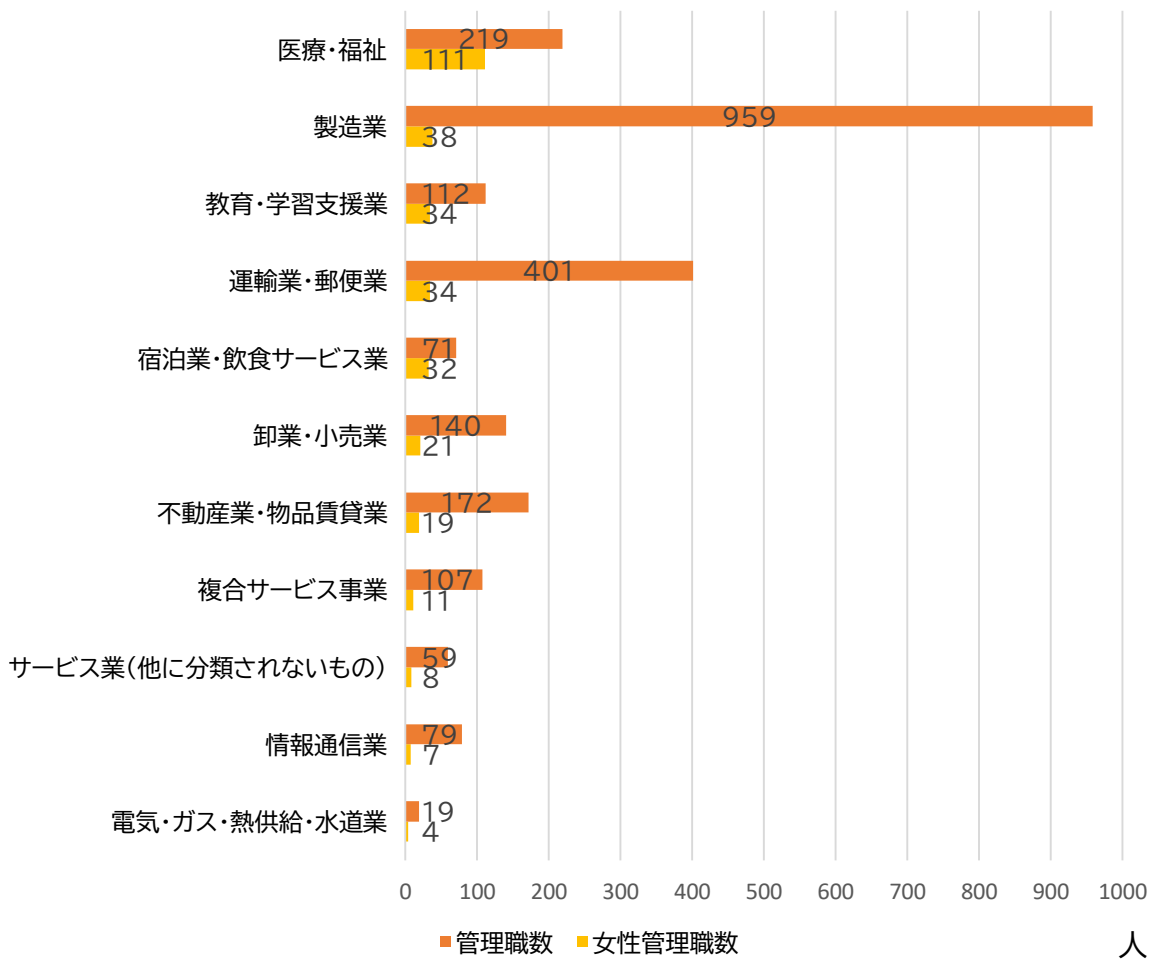
業種	男性(人)	女性(人)	業種	男性(人)	女性(人)
製造業	12068	3456	宿泊業・飲食サービス業	239	1475
電気・ガス・熱供給・水道業	69	31	教育・学習支援業	1543	2887
情報通信業	191	163	医療・福祉	391	1731
運輸業・郵便業	7777	505	複合サービス事業	334	280
卸業・小売業	637	1445	サービス業(他に分類されないもの)	372	547
不動産業・物品賃貸業	287	187			

従業員男女割合

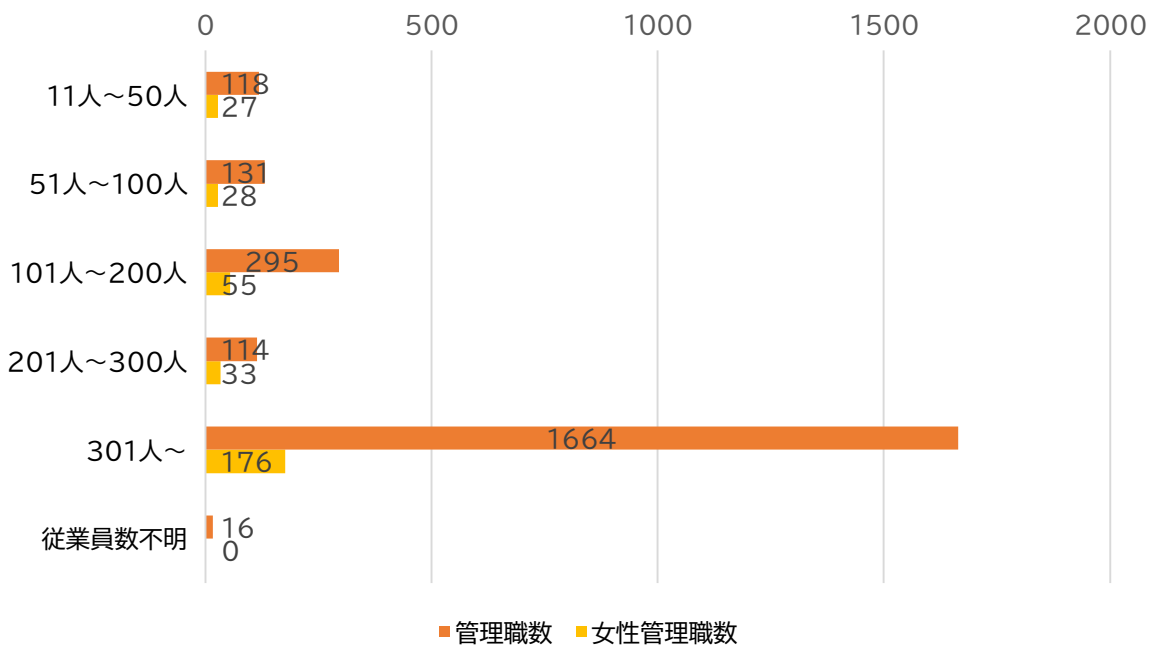


●管理職の状況について(女性管理職の有無)

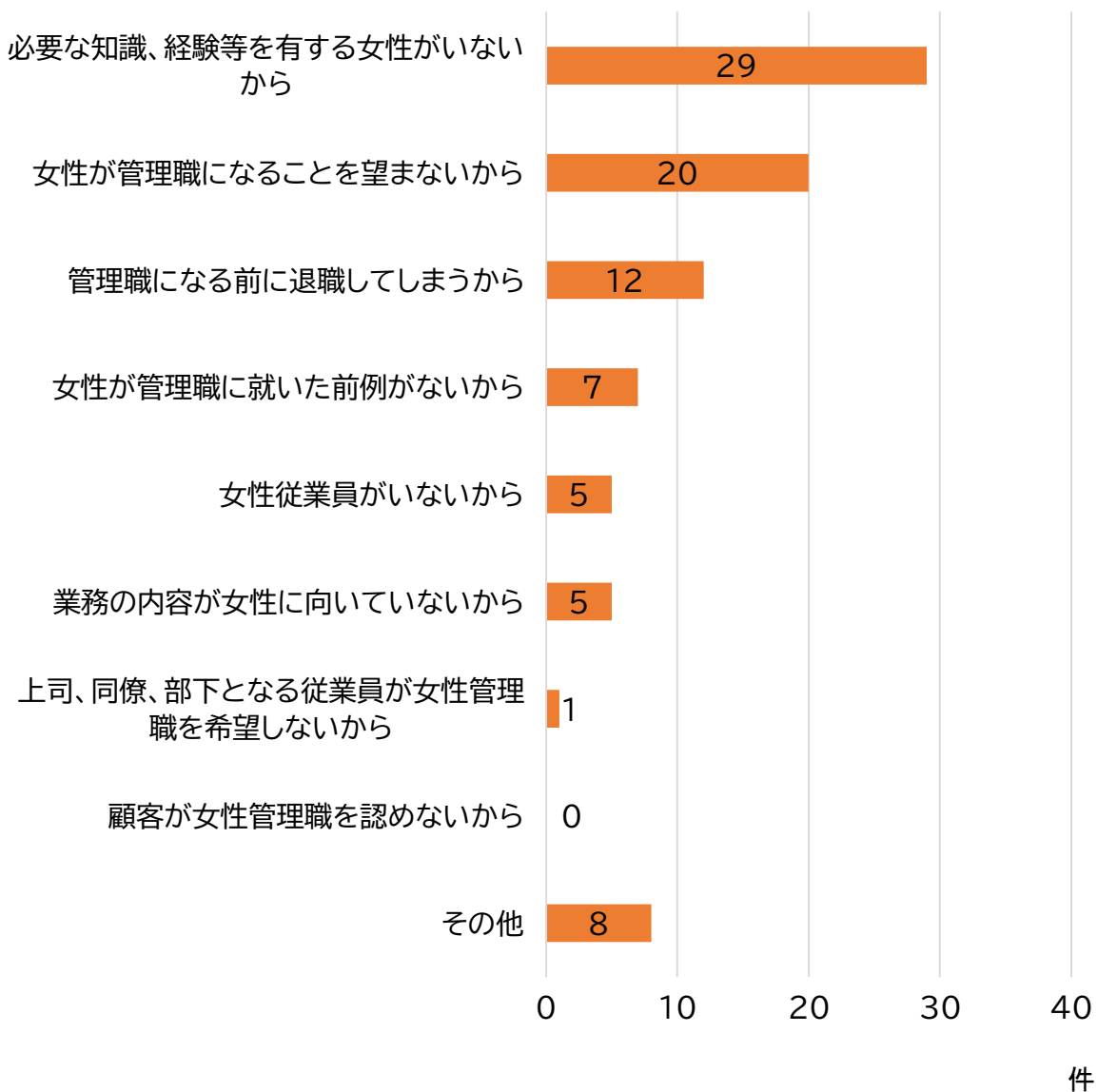
業種別



従業員規模別



●女性管理職が少ない(全体の1割未満)の理由について



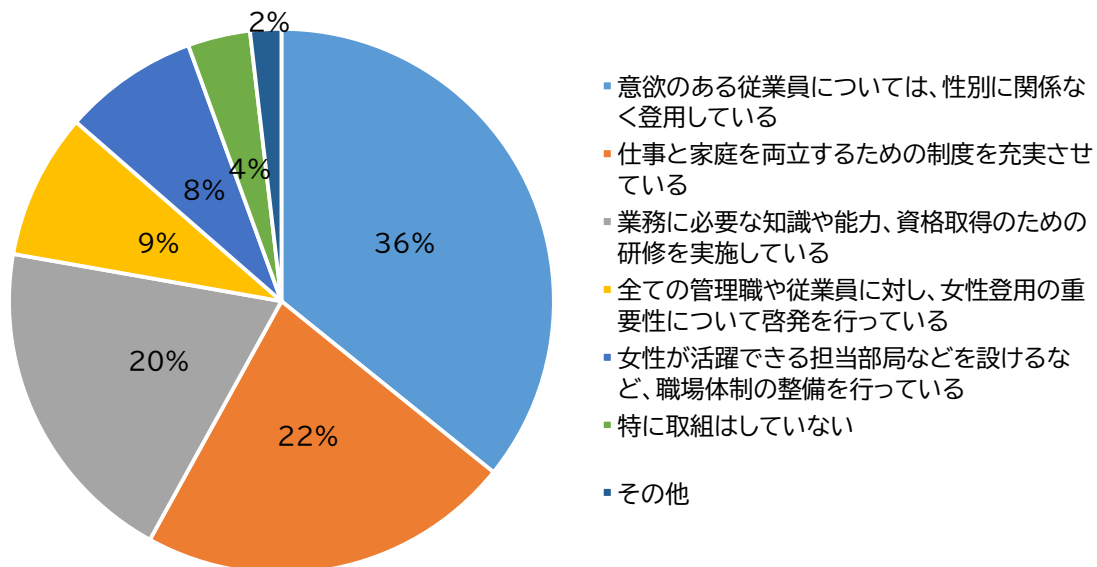
その他の内容

- ・ 管理職になってから育休取得して、人生観が変わる。ブランクが発生する。
- ・ 特に必要性がないため。
- ・ 管理職の制度を設けていない。
- ・ 現在、工場に在籍している女性社員には、管理職として昇進する要件である総合職の者がいないため。
- ・ 今まで管理職になれる年齢層の正規職員が少なかったから
- ・ 製造現場では交替制勤務が前提となるが育児をしながらの勤務は難しい実態があり、キャリアを描きにくい。
- ・ 現在管理職に登用される世代に女性の総合職が少ないため。(過去の採用人数が少ない)

● 貴事業所の女性の活躍推進について

問1. 女性の活躍(女性管理職登用を含む)を推進するために、どのようなことに取り組んでいますか。(複数回答可)

	業務に必要な知識や能力、資格取得のため	女性が活躍できる担当部局などを設けるなど、職場体制の整備を行っている	仕事と家庭を両立するための制度を充実させている	全ての管理職や従業員に対し、女性登用の重要性について啓発を行っている	意欲のある従業員については、性別に関係なく登用している	特に取組はしていない	その他
	32	13	36	14	58	6	3
11人～50人	6	5	5	1	12	4	0
51人～100人	4	2	6	1	11	0	1
101人～200人	6	1	7	3	12	2	2
201人～300人	7	3	2	3	4	0	0
301人～	12	4	15	5	18	0	0
従業員数不明	1	0	1	1	1	0	0



その他の内容

- ・ 力量があれば管理職になれば良い。(男性との区別は不要)
- ・ 社内規程に職種転換制度があり優秀である女性社員自ら申告できる制度であり、試験面接等の選考を以って専任職、総合職に転換できる。
- ・ 2017から女子社員があつまって行なう「女子ミーティング」を開催しており翌2018年に名称を「女性活躍委員会」と変更し継続しています。

問2. 上記の取組についてお伺いします。

a. 効果はありましたか。

- ① あった ② 今のところない

		あった	今のところない	無回答
	経営者 管理職	32	34	7
11人～50人	16	6	7	3
51人～100人	13	5	7	1
101人～200人	16	5	9	2
201人～300人	7	3	4	0
301人～	19	12	7	0
従業員数不明	2	1	0	1



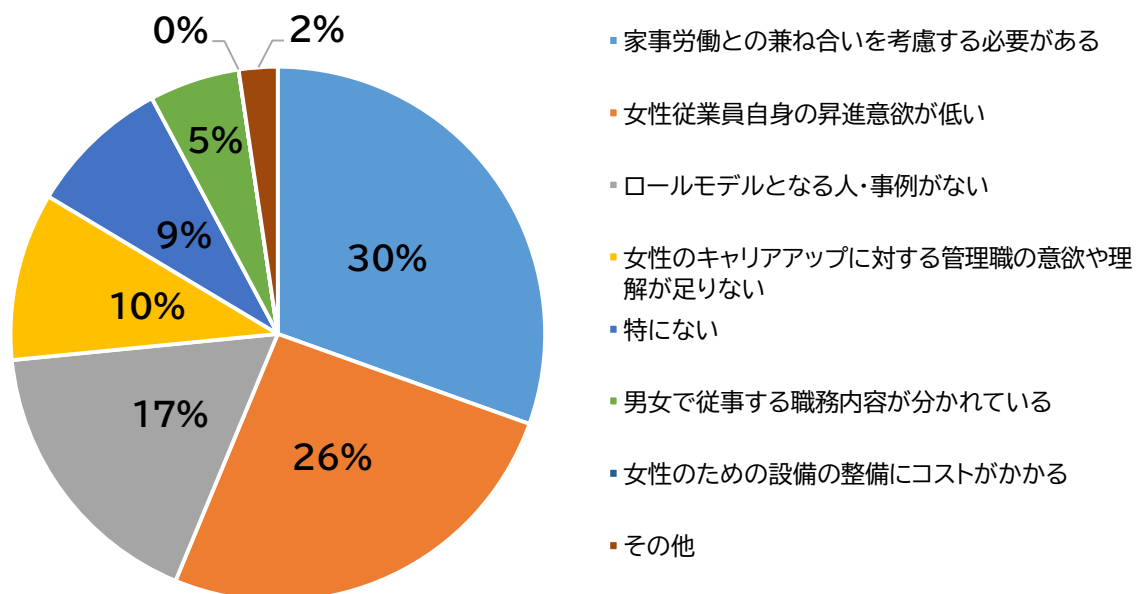
■ あった ■ 今のところない ■ 無回答

b. 「①あった」と答えた方にお伺います。どのような効果がありましたか。

- ・ 育休、時短勤務を経て、復帰されている。
- ・ 管理職の女性の割合が増えた。
- ・ 性別関係なく適正な評価により管理職の業務に就いている。
- ・ 下の者を育てている。技術の習得に積極的。
- ・ 結婚、育児を理由とした女性の退職が減った。女性の役員就任。
- ・ 衛生管理者に登用した場合、従業員に対して、卒先して動いてくれる様になった。
- ・ 多くの方が、ワークライフを両立し、活躍してくださっている。
- ・ 取組を続けている結果4割を超える女性管理職を維持している。
- ・ 女性の人事担当者を選出し、女性従業員のフォローや相談窓口を設置し、気軽に相談できるような体制を作って、女性からの相談も受けやすくなった。
- ・ 一定業務においては男女区別なく業務にあたっただいています。
- ・ 性別に関係なく、意欲のある従業員の活躍がみられる。
- ・ 部下をまとめ職務遂行。
- ・ 過去に一般技能職→専任職への実績有り。
- ・ お子様の送迎等柔軟に対応。
- ・ 女性の管理職昇格者がいた。
- ・ 採用時、優秀な人材を確保した結果、若い女性職員の起用が多くなっている。
- ・ マネジメント層への意識改革に重点的に取り組み女性への積極的な役割付与など増加している。
- ・ 他部署間での問題を話し合い解決することが出来ました。子育てしながら働く方や趣味などを充実させる為の有休の取り方など、どの様にしたらいいかなどのお話し合いをしています。
- ・ 係長職に該当する資格試験への受験者増
- ・ 仕事と家庭を両立するための制度(育児休業や育児短時間勤務制度など)を整えており、出産・育児を経て多くの女性が活躍している。総合職への転換試験や助役への登用試験において、女性の登用実績がある。

問3. 女性の雇用・登用を進める上で、どのような課題がありますか。(複数回答可)

	目録 目録	家事労働との兼ね合いを考慮する必要がある	女性従業員自身の昇進意欲が低い	ロールモデルとなる人・事例がない	や理解が足りない	女性のキャリアアップに対する管理職の意欲	特にない	男女で従事する職務内容が分かれている	女性のための設備の整備にコストがかかる	その他
11人~50人	16	10	9	1	3	2	2	2	0	0
51人~100人	13	6	3	4	1	2	1	1	0	0
101人~200人	16	10	8	6	1	2	2	2	0	1
201人~300人	7	2	4	2	2	1	2	2	0	0
301人~	19	10	8	8	5	2	0	0	0	2
従業員数不明	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0



その他の内容

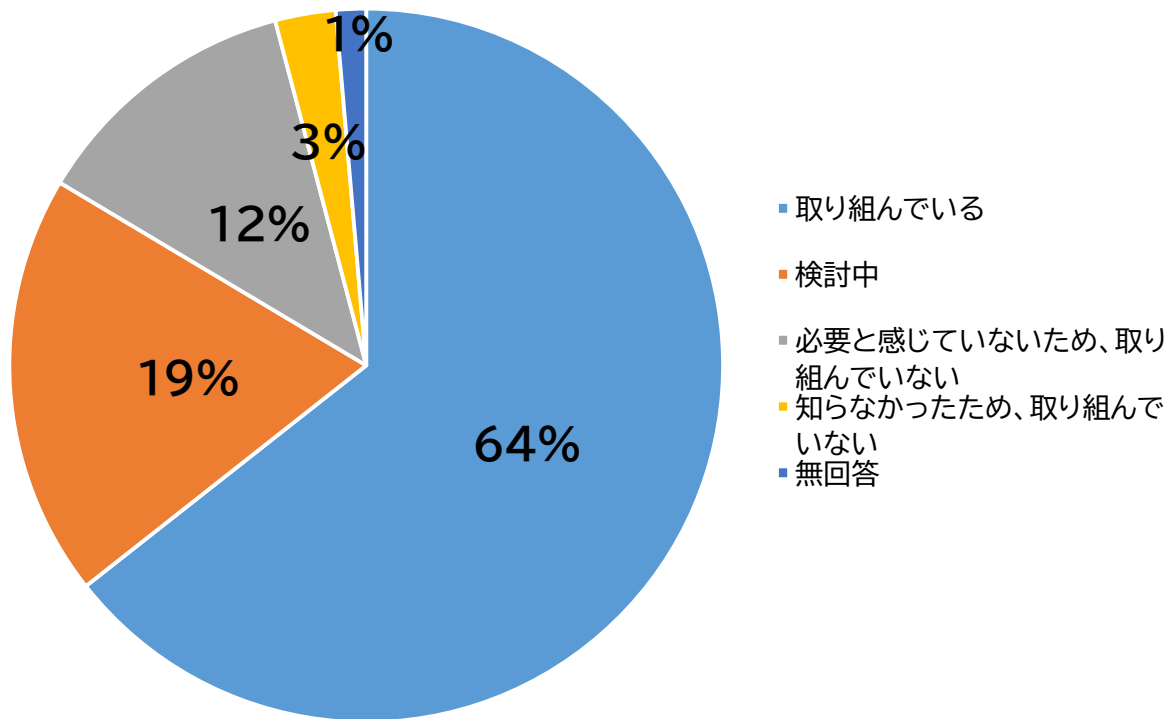
- ・ 教員公募における女性の応募者が少ない。
- ・ 交替制勤務を前提とする動き方。
- ・ システム作りの途中。

● 貴事業所の働く環境について

問4. ワーク・ライフ・バランスの取組について伺います。

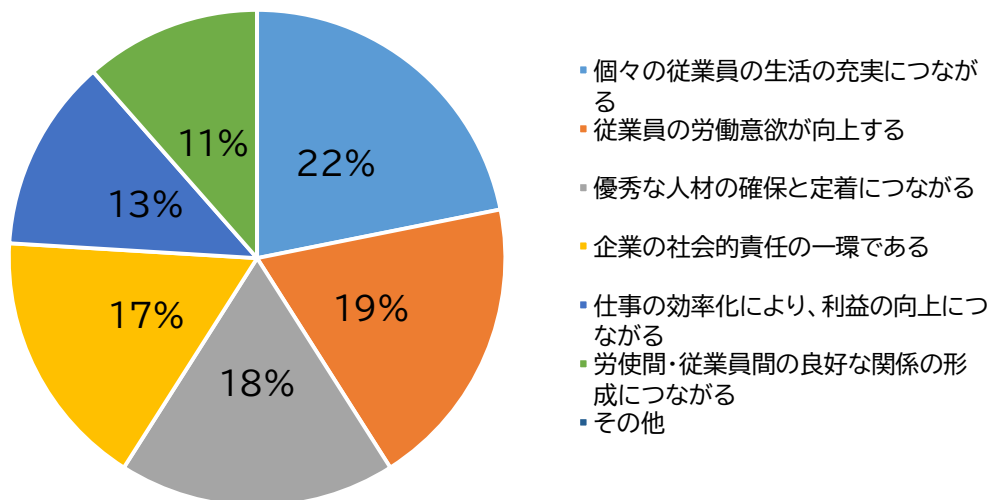
- a. 取り組んでいる b. 知らなかったため、取り組んでいない c. 必要と感じていないため、取り組んでいない
d. 検討中

	回答数 回答社数	取り組んでいる	取り組んでいない		検討中	無回答
			知らなかった	必要がない		
		47	2	9	14	1
11人～50人	16	8	0	5	3	0
51人～100人	13	6	0	3	4	0
101人～200人	16	8	2	1	5	0
201人～300人	7	7	0	0	0	0
301人～	19	17	0	0	2	0
従業員数不明	2	1	0	0	0	0



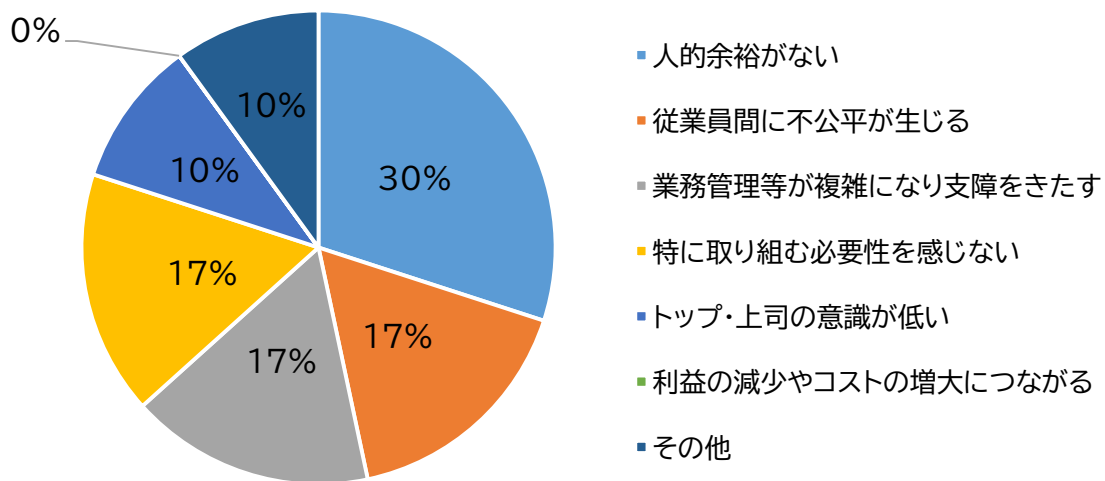
問5. 「a. 取り組んでいる」と答えた方にお伺いします。ワーク・ライフ・バランスの取組により、貴事業所にとってどのような効果があると感じていますか。(複数回答可)

	回答数							
	回答数	優秀な人材の確保と定着につながる	仕事の効率化により、利益の向上につながる	従業員の労働意欲が向上する	個々の従業員の生活の充実につながる	企業の社会的責任の一環である	労使間・従業員間の良好な関係の形成につながる	その他
	回答数	33	23	35	40	31	21	0
11人～50人	8	7	5	6	6	5	4	0
51人～100人	6	4	2	3	5	3	1	0
101人～200人	8	6	4	6	8	7	3	0
201人～300人	7	4	7	7	7	3	3	0
301人～	17	12	12	15	15	12	10	0
従業員数不明	1	0	0	0	1	1	0	0



問6. 「c. 必要と感じていないため、取り組んでいない」「d. 検討中」と回答した方にお伺いします。ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由は何ですか。（複数回答可）

	回答数 回答割合	人的余裕がない	従業員間に不公平が生じる	業務管理等が複雑になり支障をきたす	特に取り組む必要性を感じない	トップ・上司の意識が低い	利益の減少やコストの増大につながる	その他
11人～50人	8	3	4	3	2	3	0	0
51人～100人	7	3	0	1	2	0	0	0
101人～200人	6	2	1	1	1	0	0	3
201人～300人	0	0	0	0	0	0	0	0
301人～	2	1	0	0	0	0	0	0
従業員数不明	0	0	0	0	0	0	0	0



その他の内容

- ・働き方改革に対する全般的意識の高揚。
- ・知らなかった。

問7. 労働関係制度の導入状況についてお伺いします。(複数回答可。)

	導入している		導入していない		無回答
	利用実績あり	利用実績なし	導入予定あり	導入予定なし	
子の看護休暇制度	24 (34%)	25 (34%)	5 (7%)	6 (8%)	13 (18%)
配偶者の出産支援制度	25 (34%)	10 (14%)	7 (10%)	16 (22%)	15 (21%)
所定労働時間短縮の措置	43 (59%)	7 (10%)	2 (3%)	8 (11%)	13 (18%)
フレックスタイム制度	20 (27%)	2 (3%)	6 (8%)	31 (42%)	14 (19%)
テレワークの活用	31 (42%)	4 (5%)	2 (3%)	24 (33%)	12 (16%)
所定外・時間外労働の制限	47 (64%)	8 (11%)	1 (1%)	5 (7%)	12 (16%)
育児・介護等の理由による退職者の再雇用	19 (26%)	14 (19%)	4 (5%)	23 (32%)	13 (18%)
雇用形態の移行 (正規⇄パート・アルバイト等)	44 (60%)	3 (4%)	0 (0%)	15 (21%)	11 (15%)
事業所内託児施設の設置	8 (11%)	0 (0%)	3 (4%)	49 (67%)	13 (18%)
勤務地・配置転換等の配慮	41 (56%)	4 (5%)	1 (1%)	13 (18%)	14 (19%)
その他	1 (100%)	0 (0%)			0 (0%)

その他の内容

- ・介護が必要となった社員の離職をなくす為、会社としてサポートできる様に働き方を話し合う制度があります。

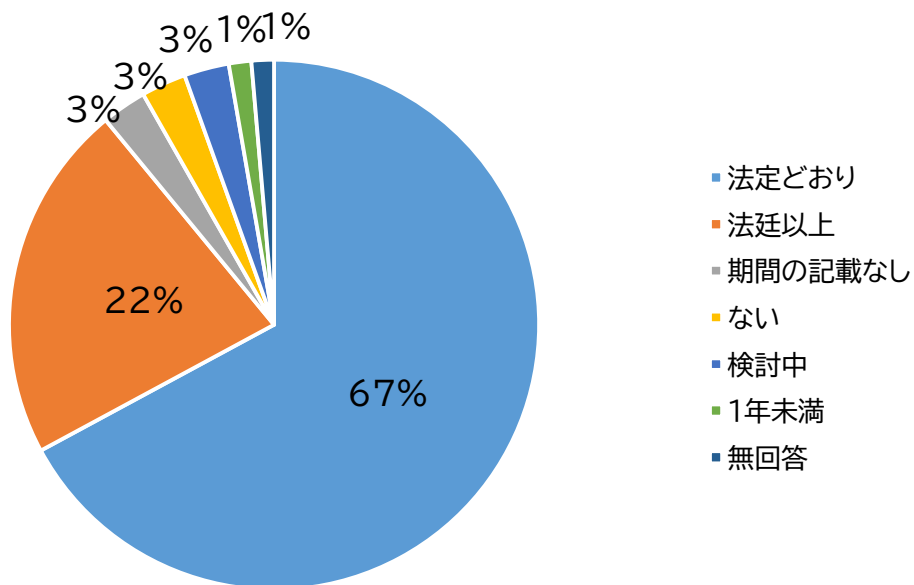
問8. 貴事業所の育児休業制度についてお伺いします。

ある（法定以上、法定どおり、1年未満）

ない

検討中

	回答数 回答率	ある				ない	検討中	無回答
		法定以上	法定どおり	1年未満	期間の記載なし			
11人～50人	16	0	13	0	0	1	2	0
51人～100人	13	1	10	0	1	1	0	0
101人～200人	16	2	14	0	0	0	0	0
201人～300人	7	2	0	4	0	1	0	0
301人～	19	10	8	0	0	0	0	0
従業員数不明	2	1	0	0	1	0	0	1



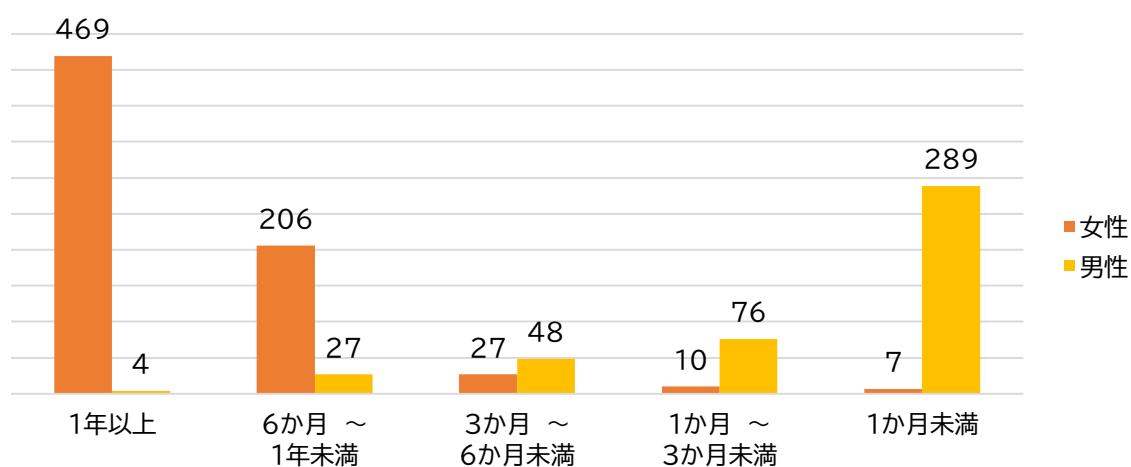
※法定以上の内訳

1年：16件
2年：48件
3年：1件

問9. 過去3年間(R2～R4)のうち、貴事業所で育児休業を取得した方がいる場合、その人数を記入してください。

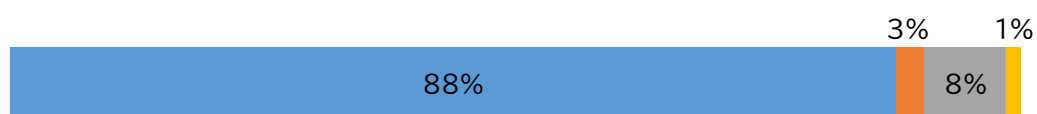
		女性取得人数				
		1年以上	6か月～1年未満	3か月～6か月未満	1か月～3か月未満	1か月未満
	回答数 回答社数	469	206	27	10	7
11人～50人	16	5	4	0	0	0
51人～100人	13	7	6	0	0	0
101人～200人	16	43	9	0	0	0
201人～300人	7	19	5	0	0	0
301人～	19	389	182	27	10	7
従業員数不明	2	6	0	0	0	0

		男性取得人数				
		1年以上	6か月～1年未満	3か月～6か月未満	1か月～3か月未満	1か月未満
	回答数 回答社数	4	27	48	76	289
11人～50人	16	0	0	1	0	1
51人～100人	13	1	0	0	3	1
101人～200人	16	0	0	0	3	3
201人～300人	7	1	0	0	4	11
301人～	19	15	27	46	66	273
従業員数不明	2	0	0	1	0	0



問10. 貴事業所の介護休業制度についてお伺いします。

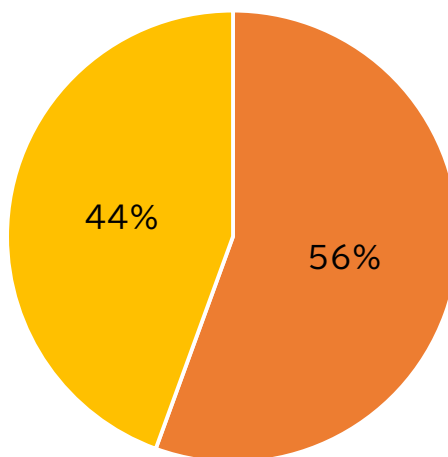
		あ る	な し	検 討 中	無 回 答
	回答数 回答社数	64	2	6	1
11人～50人	16	13	1	2	1
51人～100人	13	10	1	2	0
101人～200人	16	14	0	2	0
201人～300人	7	7	0	0	0
301人～	19	19	0	0	0
従業員数不明	2	1	0	0	1



■あ る ■な し ■検 討 中 ■無 回 答

問11. 過去3年間(R2～R4)のうち、貴事業所で介護休業を取得した方がいる場合、その人数を記入してください。

		女性の取得者	男性の取得者
	回答数 回答社数	30	24
11人～50人	16	3	4
51人～100人	13	0	1
101人～200人	16	2	1
201人～300人	7	1	2
301人～	19	22	14
従業員数不明	2	2	2



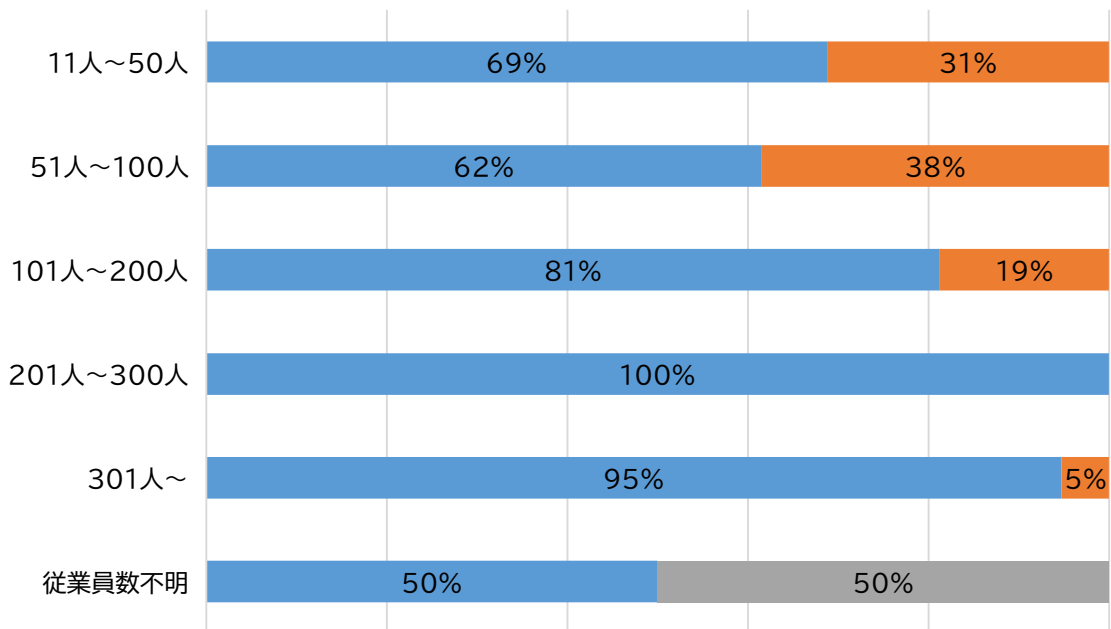
■女性の取得者 ■男性の取得者

問12. 貴事業所では、妊娠・出産・育児・介護に関する支援制度について、従業員が利用しやすいように、相談窓口の設置や情報提供はしていますか。

		している	(していない 含む) 検討中 含み	無回答
	回答数	58	14	1
11人~50人	16	11	5	0
51人~100人	13	8	5	0
101人~200人	16	13	3	0
201人~300人	7	7	0	0
301人~	19	18	1	0
従業員数不明	2	1	0	1



■ している ■ していない(検討中含む) ■ 無回答



■ している ■ していない(検討中含む) ■ 無回答

問13. 育児休業中の従業員がいる場合、代替要員の確保はどのようにしましたか。
 (複数回答可)

【全体】

	回答数 回答社数	有期契約 労働者	派遣労働者	配置 転換	(部署内 対応 (代替なし))	その他
51人~100人	8	0	1	0	7	0
101人~200人	1	2	4	1	4	2
201人~300人	6	1	1	2	2	0
301人~	18	1	3	2	5	7
従業員数不明	1	0	1	0	0	0



■ 有期契約労働者 ■ 派遣労働者 ■ 配置転換 ■ 部署内対応(代替なし) ■ その他

【男性の取得者】

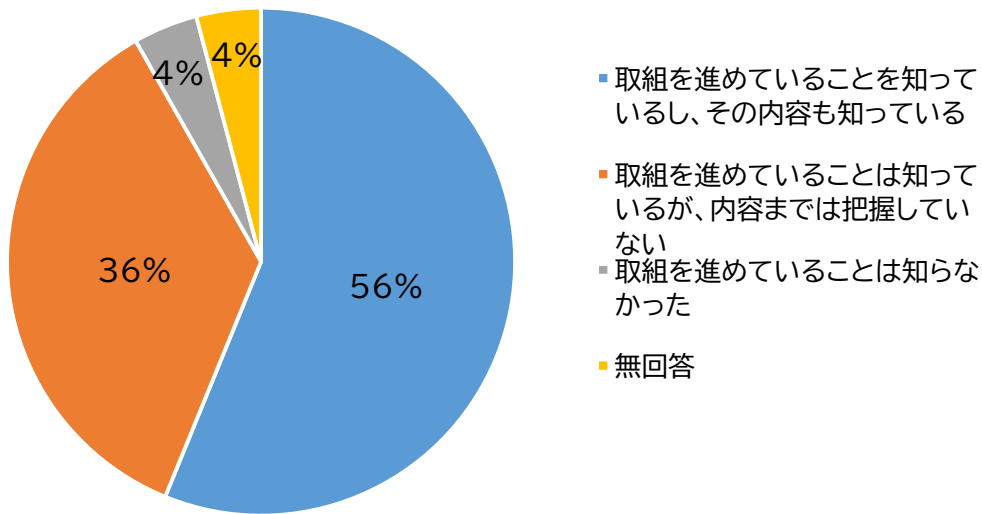
	回答数 回答社数	有期契約 労働者	派遣労働者	配置 転換	(部署内 対応 (代替なし))	その他
51人~100人	5	0	1	0	4	0
101人~200人	7	0	0	0	5	2
201人~300人	5	0	0	2	3	0
301人~	14	0	0	0	8	6
従業員数不明	1	0	1	0	0	0



■ 有期契約労働者 ■ 派遣労働者 ■ 配置転換 ■ 部署内対応(代替なし) ■ その他

問14. 国や地方自治体では、女性活躍推進のための取組を進めていますが、そのことについてご存じですか。

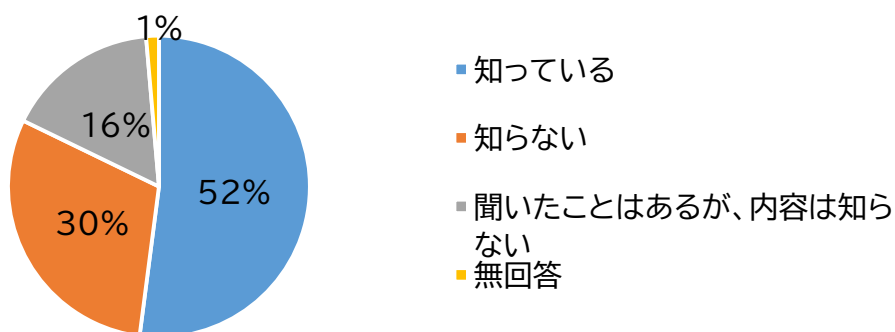
		も知取 知つ組 つてを てい進 るしめ 、い そのこ 内と 容を	は知取 把つ組 握てを し進 ていめ いがて ない、 内るこ 容事 までは	知取 ら組 なを か進 つめ たて ている ことは	無 回 答
	回答数	41	26	3	3
11人～50人	16	6	6	3	1
51人～100人	13	7	6	0	0
101人～200人	16	9	7	0	0
201人～300人	7	5	2	0	0
301人～	19	15	5	0	1
従業員数不明	2	0	1	0	1




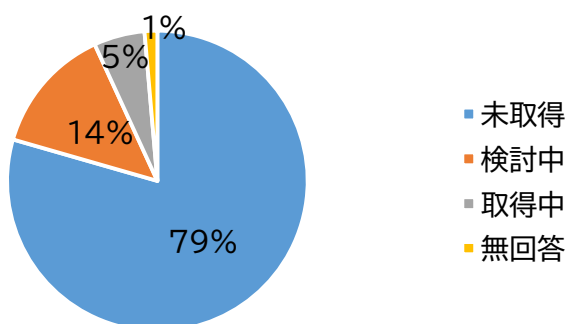
問15. 次の認定制度の認知・取得状況についてお伺いします。

●えるぼし認定

【認知状況】		知っている	はあるが、内容は知らない	知らない	無回答
		38	12	22	1
11人～50人	16	4	3	9	0
51人～100人	13	6	2	5	0
101人～200人	16	8	4	4	0
201人～300人	7	5	1	1	0
301人～	19	14	2	3	0
従業員数不明	2	1	0	0	1



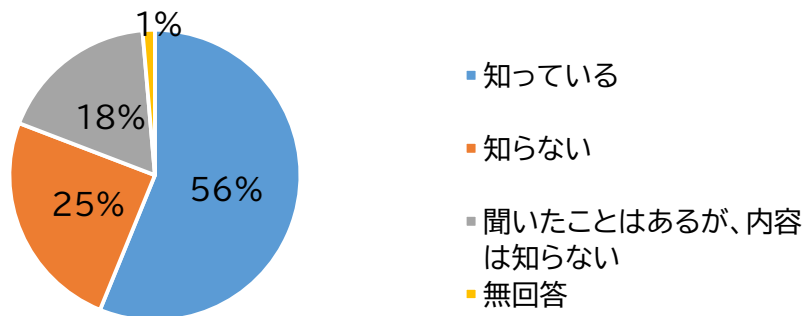
【取得状況】		取得中	検討中	未取得	無回答
		4	10	58	1
11人～50人	16	0	0	16	0
51人～100人	13	1	0	12	0
101人～200人	16	0	3	13	0
201人～300人	7	0	2	5	0
301人～	19	3	5	11	0
従業員数不明	2	0	0	1	1



●くるみん認定・プラチナくるみん認定

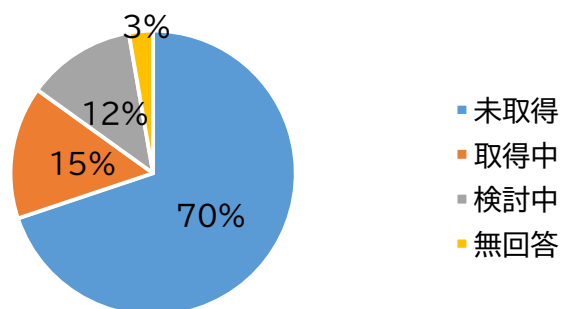
【認知状況】

		知っている	聞いたことはあるが、内容は知らない	知らない	無回答
	株式会社	41	13	18	1
11人～50人	16	5	4	7	0
51人～100人	13	6	3	4	0
101人～200人	16	8	5	3	0
201人～300人	7	6	0	1	0
301人～	19	15	1	3	0
従業員数不明	2	1	0	0	1



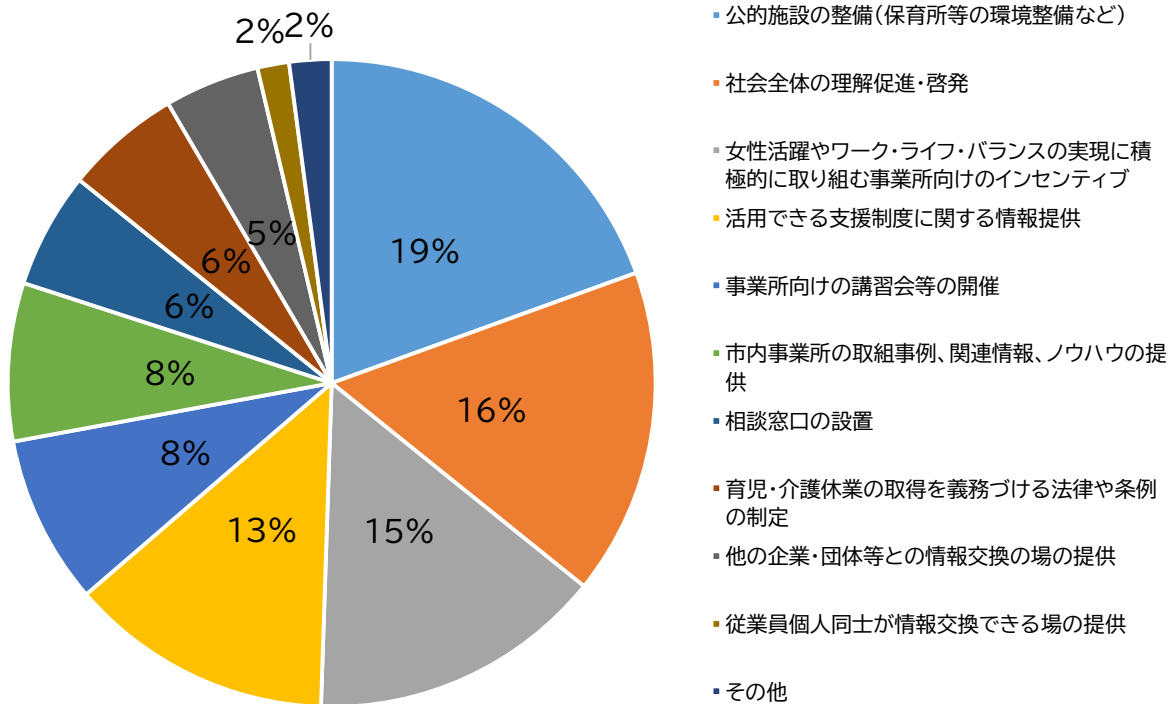
【取得状況】

		取得中	検討中	未取得	無回答
	株式会社	11	9	51	2
11人～50人	16	0	1	14	1
51人～100人	13	1	0	12	0
101人～200人	16	1	3	12	0
201人～300人	7	2	2	3	0
301人～	19	7	3	9	0
従業員数不明	2	0	0	1	1



問16. 女性活躍推進の支援において、国や地方自治体に期待することは何ですか。(複数回答可)

	回答数	公的施設の整備(保育所等の環境整備など)	社会全体の理解促進・啓発	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組む事業所向けのインセンティブ	活用できる支援制度に関する情報提供	事業所向けの講習会等の開催	市内事業所の取組事例、関連情報、ノウハウの提供	相談窓口の設置	育児・介護休業の取得を義務づける法律や条例の制定	他の企業・団体等との情報交換の場の提供	従業員個人同士が情報交換できる場の提供	その他
	回答数	37	31	28	25	16	15	11	11	9	3	4
11人~50人	16	7	9	4	9	3	3	4	1	2	0	0
51人~100人	13	7	3	6	4	1	2	2	2	2	1	2
101人~200人	16	5	5	8	5	4	4	1	3	1	1	2
201人~300人	7	4	3	2	1	2	1	0	1	1	0	0
301人~	19	14	10	8	6	6	5	4	4	3	1	0
従業員数不明	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0



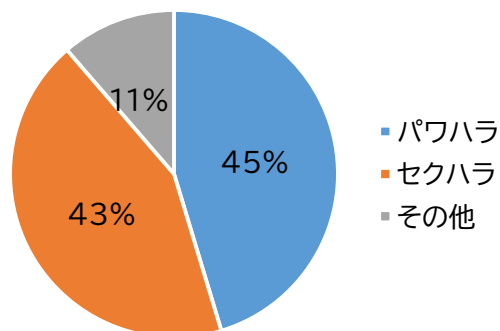
その他の内容

- ・そもそも男性、女性との問い合わせ自体が疑問に感じる。
- ・補助金。
- ・期待していない。
- ・女性の家庭での役割負担(食事やPTA参加等)はまだ少なくはありません。さらに社会的に高い地位となると責任が背負いきれない恐れもありこういった方向性で消化するか等難しいと考えます。(ブラッシュアップ等金銭時間を好きに活用できる方と肩を並べる難しさが課題です。

問17. 貴事業所ではパワハラ(パワー・ハラスメント)や、セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)、
 その他ハラスメント(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)に関する
 取組を行っていますか。

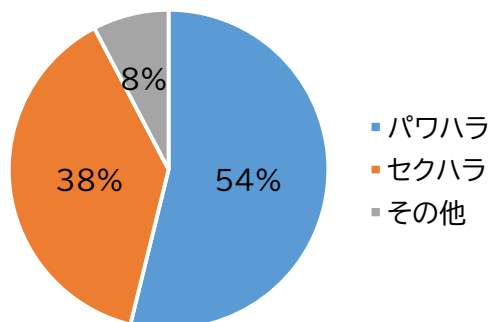
○防止策や対応等、何らかの取組を実施している

	回答数 回答社数	パワハラ	セクハラ	その他
		68	65	17
11人~50人	15	14	14	3
51人~100人	12	12	10	2
101人~200人	15	15	14	3
201人~300人	7	7	7	2
301人~	19	19	19	7
従業員数不明	1	1	1	0



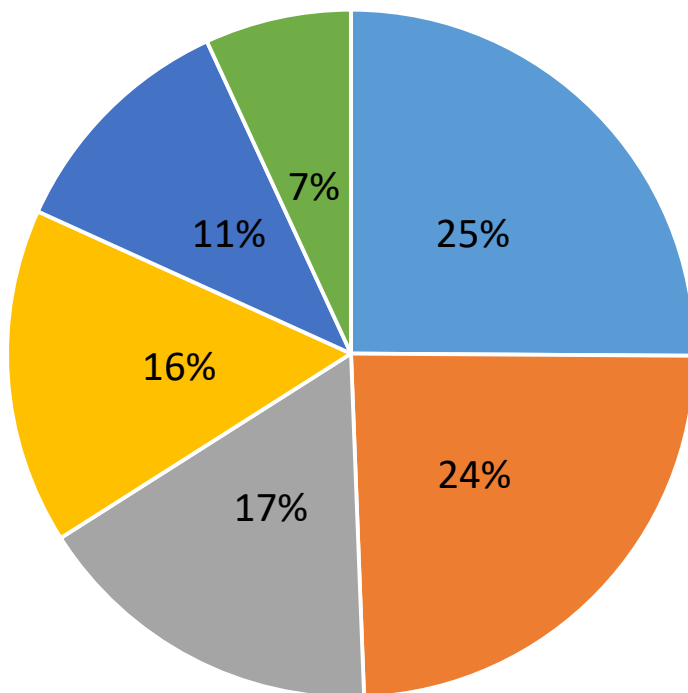
○防止策や対応等、何らかの取組を実施予定

	回答数 回答社数	パワハラ	セクハラ	その他
		7	5	1
11人~50人	0	0	0	0
51人~100人	2	1	1	0
101人~200人	3	2	2	1
201人~300人	1	1	1	0
301人~	1	1	1	0
従業員数不明	0	0	0	0



問18. 取組を実施している方にお伺いします。ハラスメント防止のためにどのような取組を行っていますか。（複数回答可）

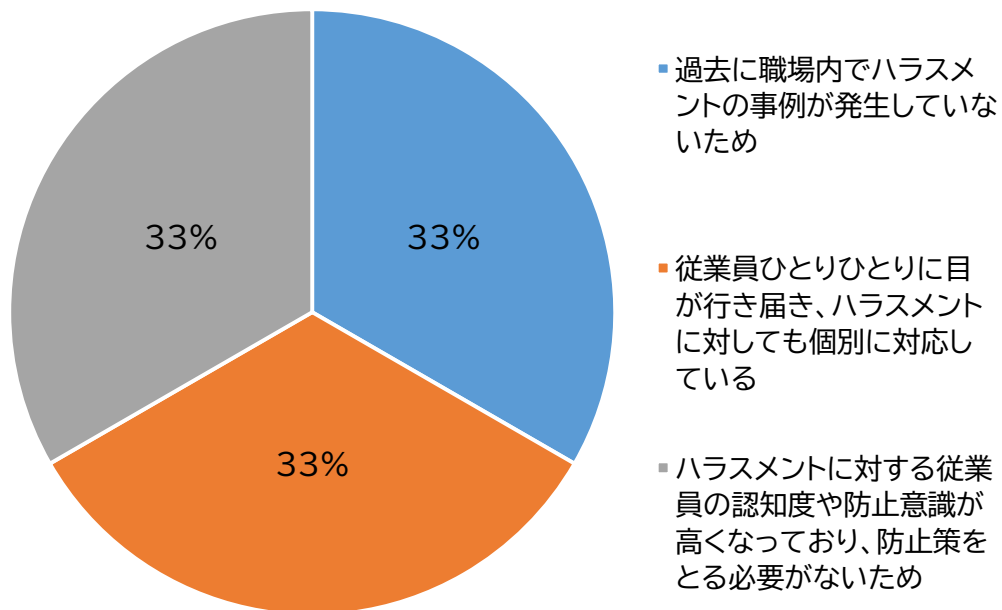
	目次	相談・苦情に対処するための相談窓口（担当）を設けている	外部の相談窓口について周知している	就業規則等にハラスメント防止について明文化している	防止のための研修、講習等を実施している	事業所内の発行物に記事掲載や啓発チラシの配布等意識啓発を行っている	事業所内で実態把握のための調査を行っている	その他
	目次	62	28	60	41	39	17	0
11人～50人		15	11	3	13	6	5	3
51人～100人		12	10	2	7	4	5	3
101人～200人		15	14	6	14	7	9	5
201人～300人		7	7	2	6	4	5	0
301人～		19	19	14	19	19	14	6
従業員数不明		1	1	1	1	1	1	0



- 相談・苦情に対処するための相談窓口(担当)を設けている
- 就業規則等にハラスメント防止について明文化している
- 防止のための研修、講習等を実施している
- 事業所内の発行物に記事掲載や啓発チラシの配布等意識啓発を行っている
- 外部の相談窓口について周知している
- 事業所内で実態把握のための調査を行っている
- その他

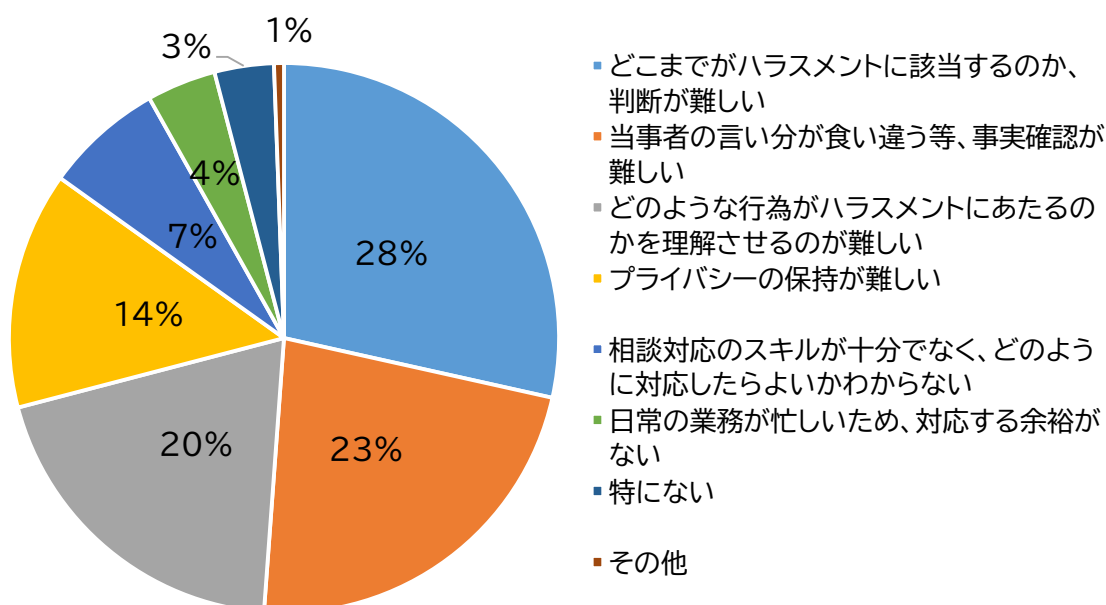
問19. 取組は進んでいない 又は 必要性は感じていない と答えた方に、その理由をお伺いします。(複数回答可)

	過去に職場内でハラスメントの事例が発生していないため	従業員ひとりひとりに目が行き届き、ハラスメントに対しても個別に対応している	ハラスメントに対する従業員の認知度や防止意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため	経済的に難しい	業務多忙のため、対応する余裕がない	その他
回答数	1	1	1	0	0	0
11人～50人	0	0	0	0	0	0
51人～100人	1	1	0	0	0	0
101人～200人	1	0	1	0	0	0
201人～300人	0	0	0	0	0	0
301人～	1	0	0	1	0	0
従業員数不明	0	0	0	0	0	0



問20. 貴事業所において、ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じるのはどのようなことですか。(複数回答可)

	回答数 回答率	どこまでがハラスメントに該当するのか、判断が難しい	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	どのような行為がハラスメントにあたるのかを理解させるのが難しい	プライバシーの保持が難しい	相談対応のスキルが十分でなく、どのように対応したらよいかわからない	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	特にない	その他
		49	39	34	24	12	7	6	1
11人～50人	16	12	10	9	6	3	0	0	0
51人～100人	13	6	3	6	3	1	1	2	0
101人～200人	16	12	9	6	6	2	2	1	1
201人～300人	7	4	5	3	2	1	2	2	0
301人～	19	14	12	9	7	5	2	1	0
従業員数不明	2	1	0	1	0	0	0	0	0

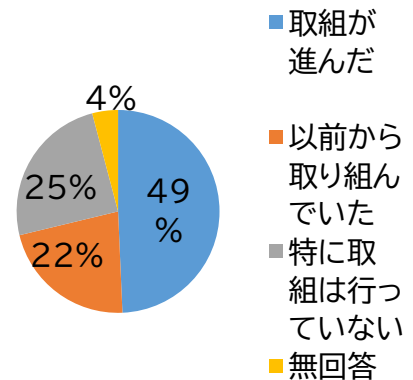


その他の内容

- ・ハラスメントが確認でき、対応として部署異動を考える際に、提案できる候補が少ない。

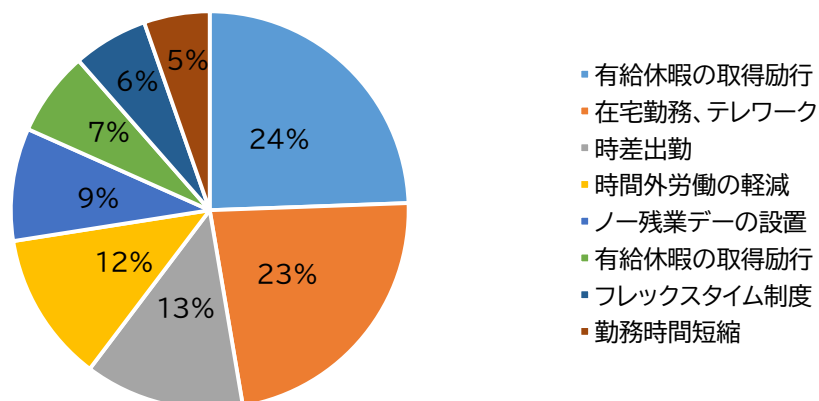
問21. 今回の新型コロナウイルス感染症対策における自粛活動の影響で、
貴事業所の働き方改革は進みましたか。

	自粛活動 実施状況	変化あり		変化なし		無回答
		取組が進んだ	組以前で からいた 取り	行つて 取組 ない	特 に取 組 ない	
		36	16	18	3	
11人～50人		16	7	3	4	2
51人～100人		13	3	3	7	0
101人～200人		16	6	5	5	0
201人～300人		7	4	2	1	0
301人～		19	15	3	1	0
従業員数不明		2	1	0	0	1



問22. 問21で「a. 変化あり 取組が進んだ」又は「変化なし 以前から取り組んでいた」と回答した方は、どのような取組をされていますか。(されましたか。)(複数回答可)

	自粛活動 実施状況	勤務時間短縮	時差出勤	フレックスタイム制度	在宅勤務・テレワーク	時間外労働の軽減	ノー残業デーの設置	有給休暇の取得励行	有給休暇の取得励行	
				7	17	8	30	16	12	32
11人～50人		10	1	3	1	5	4	2	7	1
51人～100人		6	2	4	1	1	3	1	5	2
101人～200人		11	1	0	1	5	0	2	6	1
201人～300人		6	0	2	2	3	2	1	2	0
301人～		18	2	8	3	15	7	6	11	5
従業員数不明		2	0	0	0	1	0	0	1	0



第3次鈴鹿市男女共同参画基本計画

(発行日) 令和6年3月
(発行) 鈴鹿市
(編集) 地域振興部男女共同参画課
〒513-0801 三重県鈴鹿市神戸二丁目15番18号
電話 059-381-3113 FAX 059-381-3119
E-mail danjokyodosankaku@city.suzuka.lg.jp
URL <https://www.city.suzuka.lg.jp/danjo/>

