

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年法律第64号)

改正 令和7年6月4日

(令和7年法律第63号)

第1章 総則(第1条—第4条)

第2章 基本方針等(第5条・第6条)

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針(第7条)

第2節 一般事業主行動計画等(第8条—第18条)

第3節 特定事業主行動計画(第19条)

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表(第20条・第21条)

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第22条—第29条)

第5章 雑則(第30条—第33条)

第6章 罰則(第34条—第39条)

附則

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第5条第1項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施

するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等

(基本方針)

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
 - ニ 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2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画

(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第3章 事業主行動計画等

⑧ 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 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2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する

労働者の数が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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

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

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の

数が100人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

（認定の取消し）

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

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9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第13条第1項の規定に基づき講じている措置に関する情報を公表していること、同法第19条に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第13条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。
2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。
一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
二 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
三 第13条第2項の規定による公表をせず、又

は虚偽の公表をしたとき。

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12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和22年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、

第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第17条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施される

ように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

⑨ 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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、又はその変更(内閣府令で定める軽微な変更を除く。)を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、又はその変更(前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。)をしたときは、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、又はその変更をしたときは、遅滞なく、これを公

表しなければならない。

- 6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異
 - 二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合
 - 三 前二号に掲げるもののほか、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
 - 四 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第8条第1項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。
- 一 前項第一号及び第二号に掲げる情報
 - 二 前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方
- 3 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第1項各号に掲げる情報のうち少な

くとも一の情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用する職員の男女の給与の額の差異
- 二 その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 三 前二号に掲げるもののほか、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
- 四 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

(財政上の措置等)

第23条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であ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に努めるものとする。

(啓発活動)

第25条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第26条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することに

より、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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2項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

第28条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第29条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規

定する一般事業主に対して、報告を求め、又は
助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項若しくは
第2項の規定による公表をせず、若しくは虚偽
の公表をした第8条第1項に規定する一般事業
主又は第20条第3項に規定する情報に関し虚
偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認
定一般事業主である第8条第7項に規定する一
般事業主に対し、前条の規定による勧告をした
場合において、当該勧告を受けた者がこれに従
わなかったときは、その旨を公表することがで
きる。

(権限の委任)

第32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15
条、第16条、第30条及び前条に規定する厚生
労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めると
ころにより、その一部を都道府県労働局長に委
任することができる。

(政令への委任)

第33条 この法律に定めるもののほか、この法律
の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安
定法第41条第2項の規定による業務の停止の
命令に違反して、労働者の募集に従事したと
きは、当該違反行為をした者は、1年以下の拘
禁刑又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、
一年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に
処する。

- 一 第22条第四項の規定に違反して秘密を漏
らした者
- 二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした
者

第36条 次の各号のいずれかに該当する場合に
は、当該違反行為をした者は、6月以下の拘
禁刑又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第16条第4項の規定による届出をしない
で、労働者の募集に従事したとき。

二 第16条第5項において準用する職業安定
法第37条第2項の規定による指示に従わな
かったとき。

三 第16条第5項において準用する職業安定
法第39条又は第40条の規定に違反したと
き。

第37条 次の各号のいずれかに該当する場合に
は、当該違反行為をした者は、30万円以下の
罰金に処する。

一 第10条第2項(第14条第2項において準用
する場合を含む。)の規定に違反したとき。

二 第16条第5項において準用する職業安定
法第50条第1項の規定による報告をせず、
又は虚偽の報告をしたとき。

三 第16条第5項において準用する職業安定
法第50条第2項の規定による立入り若しく
は検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は同
項の規定による質問に対して答弁をせず、若
しくは虚偽の陳述をしたとき。

四 第16条第5項において準用する職業安定
法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏
らしたとき。

第38条 法人の代表者又は法人若しくは人の代
理人、使用人その他の従業者が、その法人又は
人の業務に関し、第34条、第36条又は前条の
違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、
その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を
科する。

第39条 第30条の規定による報告をせず、又は
虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に
処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第2条 この法律は、令和18年3月31日限り、そ
の効力を失う。

2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に

従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

○困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

(令和4年法律第52号)

最終改正:令和7年6月1日 施行
(令和4年法律第68号)

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性(そのおそれのある女性を含む。)をいう。

(基本理念)

第3条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- 一 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。
- 二 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。

三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

(国及び地方公共団体の責務)

第4条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

(関連施策の活用)

第5条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

(緊密な連携)

第6条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所(社会福祉法(昭和26年法律第45号)に規定する福祉に関する事務所をいう。)、児童相談所、児童福祉施設(児童福祉法(昭和22年法律第164号)第7条第1項に規定する児童福祉施設をいう。)、保健所、医療機関、職業紹介機関(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(昭和41年法律第132号)第2条に規定する職業紹介機関をいう。)、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター(総合法律支援法(平成16年法律第74号)第13条に規定する日本司法支援センターをいう。)、配偶者暴力相談支援センター(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(平成13年法律第31号)第3条第1項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。)その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

第2章 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第7条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

らない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第1項の都道府県基本計画及び同条第3項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項
 - 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項
 - 三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項
- 3 厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、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8条** 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援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 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針
 - 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 その他困難な問題を抱える女性への支援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困難な問題を抱える女性への支援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 厚生労働大臣は、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3章 女性相談支援センターによる支援等

(女性相談支援センター)

第9条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

- 2 地方自治法(昭和22年法律第67号)第252条の19第1項の指定都市(以下「指定都市」という。)は、女性相談支援センターを設置することができる。
- 3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。
 - 一 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第11条第1項に規定する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 困難な問題を抱える女性(困難な問題を抱える女性とその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第五号まで及び第12条第1項において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。
 - 四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育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 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けられることができ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 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。
- 5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。
- 6 女性相談支援センターには、第3項第二号の一時保護を行う施設を設けなければならない。

- 7 第3項第二号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、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。
- 8 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。
- 9 第3項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。
- 10 女性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、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
- 11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

(女性相談支援センターの所長による報告等)

第10条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第6条の3第18項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第123条第2項に規定する母子保護の実施が適当であると認めるときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

(女性相談支援員)

- 第11条** 都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第20条第1項(第四号から第六号までを除く。)並びに第22条第1項及び第2項第一号において同じ。)は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする。
- 2 市町村(女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第20条第2項及び第22条第2項

第二号において同じ。)は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。

- 3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

(女性自立支援施設)

- 第12条** 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと(以下「自立支援」という。)を目的とする施設(以下「女性自立支援施設」という。)を設置することができる。
- 2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。
 - 3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

(民間の団体との協働による支援)

- 第13条** 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。
- 2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

(民生委員等の協力)

- 第14条** 民生委員法(昭和23年法律第198号)に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法(昭和24年法律第139号)

に定める人権擁護委員、保護司法(昭和25年法律第204号)に定める保護司及び更生保護事業法(平成7年法律第86号)に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

(支援調整会議)

- 第15条** 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第9条第7項又は第12条第2項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者(以下この条において「関係機関等」という。)により構成される会議(以下この条において「支援調整会議」という。)を組織するよう努めるものとする。
- 2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。
- 3 支援調整会議は、前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。
- 4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。
- 5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 一 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者
 - 二 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者
 - 三 前二号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者
- 6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

第4章 雑則

(教育及び啓発)

第16条 国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

- 2 国及び地方公共団体は、自己がかげがえのない個人であることについての意識の涵かん養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受けることができるようにす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)

第17条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に資するため、効果的な支援の方法、その心身の健康の回復を図るための方法等に関する調査研究の推進に努めるものとする。

(人材の確保等)

第18条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に従事する者の適切な処遇の確保のための措置、研修の実施その他の措置を講ずることにより、困難な問題を抱える女性への支援に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るよう努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第19条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する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20条 都道府県は、次に掲げる費用(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第一号から第三号までに掲げる費用に限る。)を支弁しなければならない。

- 一 女性相談支援センターに要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- 二 女性相談支援センターが行う第9条第3項第二号の一時保護(同条第7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 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用

四 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用

五 都道府県が行う自立支援(市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

六 第13条第1項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用

2 市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。

3 市町村は、第13条第2項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。

(都道府県等の補助)

第21条 都道府県は、社会福祉法人が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用の4分の3以内を補助することができる。

2 都道府県又は市町村は、第13条第1項又は第2項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用(前条第1項第六号の委託及び同条第3項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。)の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)

第22条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第20条第1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10分の5を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次に掲げる費用の10分の5以内を補助することができる。

一 都道府県が第20条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第五号に掲げるもの(女性相談支援センターを設置す

る指定都市にあつては、同項第三号に掲げるものに限る。)

二 市町村が第20条第2項の規定により支弁した費用

3 国は、予算の範囲内において、都道府県が第20条第1項の規定により支弁した費用のうち同項第六号に掲げるもの及び市町村が同条第3項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第2項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

第5章 罰則

第23条 第9条第8又は第15条第5項の規定に違反して秘密を漏らした者は、1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、令和6年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 次条並びに附則第3条、第5条及び第38条の規定 公布の日

二 附則第34条の規定 この法律の公布の日又は児童福祉法等の一部を改正する法律(令和4年法律第66号)の公布の日のいずれか遅い日

三 略

四 附則第36条の規定 この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律(令和4年法律第68号)の公布の日のいずれか遅い日

(検討)

第2条 政府は、この法律の公布後3年を目途として、この法律に基づく支援を受ける者の権利を擁護する仕組みの構築及び当該支援の質を公正かつ適切に評価する仕組みの構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、前項に定める事項のほか、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行の状

況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。

(準備行為)

第3条 厚生労働大臣は、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)前においても、第7条第1項から第3項までの規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、厚生労働大臣は、同条第4項の規定の例により、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められ、公表された基本方針は、施行日において、第7条第1項から第3項までの規定により定められ、同条第4項の規定により公表された基本方針とみなす。

(婦人補導院法の廃止)

第10条 婦人補導院法は、廃止する。

(婦人補導院法の廃止に伴う経過措置)

第11条 旧婦人補導院法第12条の規定による手当金の支給及び旧婦人補導院法第19条の規定による遺留金品の措置については、なお従前の例による。この場合において、これらに関する事務は、法務省令で定める法務省の職員が行うものとする。

(政令への委任)

第38条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

○埼玉県男女共同参画推進条例

平成12年3月24日
条例第12号

個人の尊重と法の下での平等は日本国憲法にうたわれており、男女平等の実現については、国際婦人年以來、国際連合が「平等・開発・平和」の目標を掲げ、各国が連帯して取り組んでいる。

また、あらゆる分野における女性に対する差別の解消を目指して、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸に男女平等のための取組が積極的に展開され、国内及び県内においても進められてきた。

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

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

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

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

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

(目的)

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

ることを目的とする。

(定義)

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

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

(基本理念)

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

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動に対等に参画することができるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生

殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として、行われなければならない。

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

(県の責務)

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

- 2 県は、男女共同参画の推進に当たり、市町村、事業者及び県民と連携して取り組むものとする。
- 3 県は、第1項に規定する施策を総合的に企画し、調整し、及び推進するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置等を講ずるように努めるものとする。

(事業者の責務)

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

(県民の責務)

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

(性別による権利侵害の禁止)

- 第7条 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、女性に対する暴力を行ってはならない。
- 2 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性

別による固定的な役割分担及び女性に対する暴力等を助長し、及び連想させる表現並びに過度の性的な表現を行わないように努めなければならない。

(県の施策等)

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

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

(埼玉県男女共同参画審議会)

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

- 一 知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に

関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議すること。

- 二 男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、必要に応じ、調査し、及び知事に意見を述べること。

(総合的な拠点施設の設置)

第11条 県は、男女共同参画社会の実現に向けた施策を実施し、並びに県民及び市町村による男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点施設を設置するものとする。

(基本計画の策定)

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

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

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

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

- 4 知事は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。

- 5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(苦情の処理)

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

- 2 県民等は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について苦情が

ある場合、又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合には、前項の機関に申し出ることができる。

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

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

(年次報告)

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

(委任)

第15条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

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

○朝霞市男女平等推進条例

平成15年3月24日公布
朝霞市条例第15号
改正:平成18年12月25日条例第41号

目次

前文

第1章 総則(第1条—第9条)

第2章 基本的施策(第10条—第17条)

第3章 具体的施策(第18条—第23条)

第4章 朝霞市男女平等推進審議会(第24条—第29条)

第5章 雑則(第30条)

附則

日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、男女平等の実現に向け、国際的にも国内においても様々な取組がなされてきた。

しかしながら、性別による固定的な役割分業意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く、ドメスティック・バイオレンスが顕在化するなど男女平等の実現には多くの課題が残されている。

国においては、男女共同参画社会基本法が制定され、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を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けている。

朝霞市においては、朝霞市女性行動計画を策定し、市民と行政が一体となり男女平等の推進に努めてきた。

急速な社会環境の変化とともに、多様な生き方を認める社会に変わりつつある現在、朝霞市が豊かで安心できる社会を築いていくためには、地域の特性を踏まえ、男女が、社会の対等な構成員として認め合い、あらゆる分野に対等に参画できる社会を実現することが重要である。

ここに、私たちは、男女が平等な社会の構築を目指し、その基本理念を明らかにし、男女平等に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女平等の推進に関する基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務並びに教育における責務を明らかにするとともに、男女平等の推進に関する市の施策の基本的事項を定めることにより、施策を総合的かつ計画的に推進し、あらゆる人々が、性別、年齢、身体上の障害の有無、国籍等にかかわらず住みやすく暮らしやすい地域社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女平等 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、個人として能力を発揮する機会が確保されることにより対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。
- (4) ドメスティック・バイオレンス 配偶者、恋人その他親密な関係にある者(過去に配偶者、恋人その他親密な関係にあった者を含む。)が相手方に対して振るう身体的、精神的、性的又は経済的暴力をいう。

(基本理念)

第3条 男女平等の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること及び男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないことを旨として、行われなければならない。

2 男女平等の推進に当たっては、性別による固定的な役割分業意識を解消し、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において男女が個人として能力を発揮できる機会が確保され、多様な生き方ができ、自己の責任に基づく自己決定権が確立されなければならない。

- 3 男女平等の推進は、市における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
- 4 男女平等の推進は、家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動に対等に参画することができるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女平等の推進は、性別、年齢、身体上の障害の有無、国籍等にかかわらず、あらゆる差別と暴力を決して許さない社会を構築することを旨として、行われなければならない。
- 6 男女平等の推進に当たっては、市、市民及び事業者が自らの責任を自覚し、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において主体的にその役割を果たし、及び相互の創意工夫によって互いに協働して、行われなければならない。
- 7 男女平等の推進に当たっては、男女平等の推進に向けた取組が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、国際的な協力の下に行われなければならない。

(市の責務)

- 第4条** 市は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、市の主要な政策として男女平等の推進に関する施策(積極的格差是正措置及び性別による差別的取扱いその他の男女平等の推進を阻害する要因の解消を含む。)を総合的に策定し、及び実施するものとする。
- 2 市は、男女平等の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、基本理念に配慮するものとする。
 - 3 市は、男女平等の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。
 - 4 市は、国、県及び他の市町村との連携を図るとともに、男女平等の推進に関する施策を効果的に推進するために、市民等と協働するものとする。
 - 5 市は、事業者の男女平等の推進状況を把握するよう努めるものとする。

(市民の責務)

- 第5条** 市民は、基本理念にのっとり、男女平等に関する理解を深め、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において相互に協力して、男女平等の推進に寄与するよう努めなければならない。
- 2 市民は、市が行う男女平等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6条** 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において男女が対等に参画する機会を確保するよう努めなければならない。
- 2 事業者は、職業生活と家庭生活その他の生活とを両立して行うことができる多様な就業形態に配慮した就業環境の改善に努めなければならない。
 - 3 事業者は、市が行う男女平等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。

(教育における責務)

- 第7条** 学校教育その他教育に携わる者は、教育を行うに当たっては、基本理念に配慮しなければならない。
- 2 何人も、子どもの教育に当たっては、家庭、学校及び地域において、男女が共に積極的に参画するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

- 第8条** 何人も、家庭、職場、学校、地域等において、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他の性別による差別と暴力を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

- 第9条** 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分業意識及びセクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他の性別による差別と暴力を助長する表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

(行動計画)

- 第10条** 市長は、男女平等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、男女平等の推進に関する行動計画(以下「行動計画」という。)を策定するものとする。

2 行動計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女平等の推進に関する施策の大綱

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

3 市長は、行動計画の策定に当たっては、市民等の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるとともに、朝霞市男女平等推進審議会に諮問しなければならない。

4 市長は、行動計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。

5 市長は、社会情勢の変化等に対応するため、必要に応じて行動計画の見直しを図るものとする。

6 第3項及び第4項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(事業等の評価)

第11条 市長は、朝霞市男女平等推進審議会の意見を聴いた上、男女平等の推進に関する市の事業等を評価し、これを公表するものとする。

2 前項の評価は、市長が別に定める評価基準により行うものとする。

(調査研究)

第12条 市は、男女平等の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を行うものとする。

(啓発及び人材の育成)

第13条 市は、市民等と共に、男女が対等に参画することができる体制の整備が積極的に行われるよう啓発に努めるものとする。

2 前項に定めるもののほか、市は、市民等と共に、男女平等の推進に関する啓発に努めるものとする。

3 市は、男女平等に関する市民等の理解を深めるために必要な人材を育成するよう努めるものとする。

(年次報告)

第14条 市長は、男女平等の推進に関する施策の

実施状況等について年次報告書を作成し、これを公表するものとする。

(学校教育及び社会教育における措置)

第15条 市は、学校教育及び社会教育において、男女平等の推進のために必要な措置を講ずるものとする。

(市民等への支援)

第16条 市は、男女平等の推進に関する自主的な取組を行う市民等に対し、情報提供その他必要な支援を行うものとする。

(家庭生活と職業生活等との両立への支援)

第17条 市は、男女が共に家庭生活と職業生活その他の生活との両立ができるように、子の養育、家族の介護等において必要な支援に努めるものとする。

第3章 具体的施策

(顕彰)

第18条 市は、男女平等の推進に関する取組を普及させるため、当該取組を積極的に行っている市民等に対し、顕彰を行うものとする。

(積極的格差是正措置)

第19条 市は、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動について、男女間に参画する機会の格差が生じている場合において、市民等と協力し、積極的格差是正措置が講ぜられるよう努めるものとする。

2 市は、男女平等の推進のため、市の組織運営において個人の能力を合理的かつ適切に評価し、積極的格差是正措置を講ずるよう努めるものとする。

3 市長その他の執行機関は、附属機関を組織する委員その他の構成員を委嘱し、又は任命することに当たっては、積極的格差是正措置を講ずることにより、男女の均衡を図るよう努めるものとする。

(総合的な拠点施設の設置)

第20条 市は、男女平等の推進に関する施策を実施し、及び市民等の男女平等の推進に関する

取組を支援するための総合的な拠点施設を設置するよう努めるものとする。

- 2 市は、前項に規定する拠点施設の設置及び運営に関して広く市民等の意見を聴くものとする。

(ドメスティック・バイオレンスの防止及び被害者の救済の促進)

第21条 市は、県、他の市町村、関係機関及び民間団体と連携し、ドメスティック・バイオレンスの防止及びドメスティック・バイオレンスによる被害者(次項及び第3項において「被害者」という。)の救済の促進を図るものとする。

- 2 市は、被害者の救済に係る人材の育成及び資質の向上を図るものとする。
- 3 市は、ドメスティック・バイオレンスの防止及び被害者の救済を図るため、市民等に対し、必要な支援に努めるものとする。

(性別による権利侵害の防止)

第22条 前条に定めるもののほか、市は、県、他の市町村、関係機関等と連携し、セクシュアル・ハラスメントその他の性別による差別と暴力の防止に努めるものとする。

(男女平等苦情処理委員の設置等)

第23条 男女平等の推進を阻害する要因によって人権を侵害され、又は社会的な慣行等により差別的取扱いを受けた者からの申出を適切かつ迅速に処理するため、男女平等苦情処理委員(以下「苦情処理委員」という。)を置く。

- 2 前項の申出ができる者は、次に掲げる者とする。
 - (1) 市内に住所を有する者
 - (2) 市内に存する事務所又は事業所に勤務する者
 - (3) 市内に存する学校に在学する者
- 3 苦情処理委員は、必要があると認めるときは、関係者に対し、その協力を得た上で資料の提出及び説明を求め、又は出席を求めて事情を聴くことができる。
- 4 市長は、必要があると認めるときは、苦情処理委員の意見に基づき、関係者に助言及び是正の勧告を行うことができる。

第4章 朝霞市男女平等推進審議会

(朝霞市男女平等推進審議会の設置)

第24条 男女平等を推進する上で必要な事項を審議するため、朝霞市男女平等推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(所掌事務)

第25条 審議会は、第10条第3項(同条第6項において準用する場合を含む。)及び第11条第1項に定めるもののほか、男女平等の推進に関する施策等に関する重要事項について市長の諮問に応じて審議し、答申する。

- 2 審議会は、男女平等の推進に関する施策等に関する重要事項について、市長に意見を述べることができる。

(委員)

第26条 審議会は、委員13人以内をもって組織する。

- 2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1) 男女平等の推進に関する活動を行っている者

(2) 関係行政機関の職員

(3) 知識経験者

(4) 公募による市民

- 3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第27条 審議会に会長及び副会長を置く。

- 2 会長及び副会長は、委員の互選により定める。
- 3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第28条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

- 2 審議会の会議は、委員の過半数が出席しなければ、開くことができない。

- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(庶務)

第29条 審議会の庶務は、総務部人権庶務課において処理する。

第5章 雑則

(委任)

第30条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成15年4月1日から施行する。
ただし、第23条の規定は、同年10月1日から施行する。

附 則(平成18年条例第41号)

この条例は、平成19年4月1日から施行する。

4 男女共同参画関連年表

年	世界	国	埼玉県	朝霞市
昭和50(1975)	・国際婦人年世界会議(メキシコシティ)で「世界行動計画」を採択【第1回世界女性会議】	・総理府に「婦人問題企画推進本部」、「婦人問題企画推進本部会議」設置 ・総理府婦人問題担当室開設		
昭和51(1976)	・「国連婦人の十年」始まる(～1985年)	・「特定業種育児休業法」施行 ・「民法等の一部を改正する法律」施行(離婚後の氏の選択自由)	・生活福祉部婦人児童課に婦人問題担当副参事設置	
昭和52(1977)		・「国内行動計画(昭和52～61年度)」策定 ・国立婦人教育会館が嵐山町に開館	・企画財政部に婦人問題企画室長設置 ・「婦人問題庁内連絡会議」設置 ・「埼玉婦人問題会議」発足	
昭和53(1978)			・「埼玉県婦人問題協議会」設置	
昭和54(1979)	・国連第34回総会で「女子差別撤廃条約」採択		・県民部に婦人問題企画室長設置	
昭和55(1980)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)【第2回世界女性会議】	・「女子差別撤廃条約」に署名	・「県民部婦人対策課」設置 ・「婦人関係行政推進会議」設置 ・「婦人の地位向上に関する埼玉県計画(昭和54～60年度)」策定	
昭和56(1981)	・「女子差別撤廃条約」発効 ・「ILO 第156号条約」(家族的責任条約)採択	・「民法及び家事審判法の一部を改正する法律」施行(配偶者の相続分 1/3 から 1/2 へ引き上げ)		
昭和57(1982)		・「母子福祉法の一部を改正する法律」施行(寡婦も母子家庭に準じた取り扱い)		
昭和59(1984)		・パートタイム労働対策要綱制定	・「婦人の地位向上に関する埼玉県計画(修正版)」策定	
昭和60(1985)	・「国連婦人の十年」最終年世界会議(ナイロビ)で、「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を採択、NGO フォーラム開催【第3回世界女性会議】	・「国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律」施行(子の国籍を父系血統主義から父母両系主義へ) ・「女子差別撤廃条約」批准	・「国連婦人の十年」最終年世界会議 NGO フォーラムに派遣団参加	

年	世界	国	埼玉県	朝霞市
昭和61(1986)		<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人問題企画推進有権者会議」設置 ・「国民年金等の一部を改正する法律」施行(女性の年金権の確立) ・「男女雇用機会均等法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女平等社会確立のための埼玉県計画(昭和61～平成7年度)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・企画課に婦人問題連絡窓口を設置 ・「婦人問題庁内連絡会議」を設置
昭和62(1987)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画(昭和62～平成12年度)」策定 ・所得税法改正(配偶者特別控除制度新設)、施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人対策課」を「婦人行政課」に名称変更 	
昭和63(1988)		<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法改正(週40時間制) 		<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人対象事業分類表」作成
平成2(1990)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女平等社会確立のための埼玉県計画(修正版)」策定 ・埼玉県民活動総合センター(伊奈町)の開館 	
平成3(1991)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」の第1次改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人行政課」を「女性政策課」に名称変更 ・「婦人関係行政推進会議」を「女性関係行政推進会議」に名称変更 ・「埼玉県婦人問題協議会」を「埼玉県女性問題協議会」に名称変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・市民生活課に「女性政策係」を設置 ・「婦人問題庁内連絡会議」を「女性政策庁内連絡会議」に名称変更
平成4(1992)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業等に関する法律」施行 ・初の婦人問題担当大臣誕生 		
平成5(1993)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連世界人権会議(ウィーン)「ウィーン宣言」採択 ・国連「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「パートタイム労働法」成立、施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「埼玉女性の歩み」発行 	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回女性セミナー開催 ・市民向け情報紙「そよかぜ」発行
平成6(1994)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ILO第175号条約」(パートタイム労働に関する)採択 ・国際人口・開発会議(カイロ)「カイロ宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・総理府に「男女共同参画室」新設 ・「男女共同参画審議会」設置 ・内閣に「男女共同参画推進本部」設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・「1994 彩の国の女性」発行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「朝霞市女性に関する市民意識調査」実施
平成7(1995)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回世界女性会議(北京)で、「北京宣言及び行動綱領」を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」成立、施行(一部平成11年施行) ・「ILO第156号条約」(家族的責任条約)批准 	<ul style="list-style-type: none"> ・「2001 彩の国男女共同参画プログラム(平成7～13年度)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・朝霞市女性行動計画調査研究のため「女性政策庁内連絡会議幹事会」設置 ・第4回世界女性会議(北京)に朝霞市民派遣 ・日本女性会議(新潟)に朝霞市民派遣

年	世界	国	埼玉県	朝霞市
平成8(1996)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会より「男女共同参画ビジョン」答申 ・「男女共同参画2000年プラン(21世紀初頭まで)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「世界女性みらい会議」開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性行動計画策定に関する提言のため「朝霞市女性行動計画懇話会」設置 ・市長に提言書提出(「朝霞市女性行動計画懇話会」解消)
平成9(1997)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正(女性に対する差別の禁止、セクハラ防止、ポジティブ・アクションの奨励) ・「労働基準法」一部改正(女性の時間外・休日労働、深夜業規制を解消等) ・「育児・介護休業法」一部改正(労働者の深夜業制限の制度創設) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「県民部女性政策課」から「県環境生活部女性政策課」に組織変更 ・「女性関係行政推進会議」を「男女共同参画推進会議」に改組 ・女性センター(仮称)基本構想策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・朝霞市女性行動計画「共にいきいきと暮らせる明日のために あさか女と男プラン(平成9～17年度)」策定 ・「男女共同参画社会づくり推進委員会」設置
平成10(1998)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会より「男女共同参画社会基本法(仮称)」答申 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性センター(仮称)基本計画策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「朝霞市女性行動計画実施計画(平成10～12年度)」策定
平成11(1999)	<ul style="list-style-type: none"> ・「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選択議定書」を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」成立、施行 ・「改正男女雇用機会均等法」、「改正労働基準法」、「育児・介護休業法」の全面施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性問題協議会より「男女共同参画推進条約(仮称)」答申 	
平成12(2000)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)で「政治宣言」及び「成果文書」を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険制度開始 ・「ストーカー規制法」成立、施行 ・「児童虐待防止法」成立、施行 ・「男女共同参画基本計画(平成12～22年度)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「彩の国国際フォーラム2000」開催 ・「埼玉県男女共同参画推進条約」施行 ・苦情処理機関の設置 ・訴訟支援の実施 ・「埼玉県女性問題協議会」を「埼玉県男女共同参画審議会」に名称変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性総合相談事業開始
平成13(2001)		<ul style="list-style-type: none"> ・「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 ・「男女共同参画会議」設置 ・「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)施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性政策課」を「男女共同参画課」に名称変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・「朝霞市女性行動計画実施計画(平成13～15年度)」策定

年	世界	国	埼玉県	朝霞市
平成14(2002)		<ul style="list-style-type: none"> 「改正育児・介護休業法」施行(仕事と家庭の両立支援策の充実) 	<ul style="list-style-type: none"> 埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)開設 「男女共同参画推進プラン 2010(平成14～22年度)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「(仮称)朝霞市男女共同参画推進条例検討委員会」設置 市長に答申提出(「(仮称)朝霞市男女共同参画推進条例検討委員会」解消)
平成15(2003)		<ul style="list-style-type: none"> 「次世代育成対策推進法」施行 「少子化社会対策基本法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画に関する意識・実態調査～社会参画と家庭生活へのチャレンジ～」実施 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画社会づくり推進委員会」廃止 「朝霞市女性行動計画実施計画(平成15～17年度)」策定 「朝霞市男女平等推進条例」制定 「女性政策庁内連絡会議」を「男女平等推進庁内連絡会議」に名称変更 「あさか女と男^{ひと}プラン推進委員会」設置 「朝霞市男女平等推進審議会」設置 「朝霞市男女平等推進条例施行規則」施行 「朝霞市男女平等苦情処理委員」設置
平成16(2004)		<ul style="list-style-type: none"> 「DV防止法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> 彩の国女性チャレンジ支援事業スタート 	<ul style="list-style-type: none"> 「朝霞市男女平等に関する市民意識調査」実施
平成17(2005)	<ul style="list-style-type: none"> 第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」開催 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画基本計画(第2次)(平成32年まで。具体的施策は平成22年度末まで)」策定 「改正育児・介護休業法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> さいたま輝き荻野吟子賞の創設 	<ul style="list-style-type: none"> 朝霞市男女平等推進審議会から市長に「(仮称)朝霞市男女平等推進行動計画策定への提言書」を提出 「あさか女と男^{ひと}プラン推進委員会」廃止 市民生活課「女性政策係」を「男女平等推進係」に名称変更 「朝霞市男女平等推進行動計画(平成18～27年度)」策定 「朝霞市男女平等推進行動計画実施計画(平成18～20年度)」策定
平成18(2006)			<ul style="list-style-type: none"> 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する埼玉県基本計画(平成18～20年度)」策定 	

年	世界	国	埼玉県	朝霞市
平成19(2007)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法の一部改正」施行(男性に対する差別の禁止、間接差別の禁止等) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」中間見直し、「埼玉県男女共同参画推進プラン」とする 	
平成20(2008)		<ul style="list-style-type: none"> ・「DV防止法の一部改正」施行(保護命令制度の拡充) 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性キャリアセンター開設 	<ul style="list-style-type: none"> ・「朝霞市男女平等推進行動計画実施計画(平成20～22年度)」策定
平成21(2009)			<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第2次)(平成21～23年度)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者等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計画(平成21～27年度)」策定
平成22(2010)	<ul style="list-style-type: none"> ・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第3次)(平成32年まで。具体的施策は平成27年度末まで)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性キャリアセンターを男女共同参画推進センターに組織統合 	<ul style="list-style-type: none"> ・「朝霞市男女平等に関する市民意識調査」実施 ・事業所アンケート実施 ・職員意識調査実施 ・「朝霞市男女平等推進行動計画後期行動基本計画(平成23～27年度)」策定 ・「朝霞市男女平等推進行動計画後期基本計画実施計画(平成23～25年度)」策定
平成23(2011)				<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者暴力相談支援センター事業を開始
平成24(2012)	<ul style="list-style-type: none"> ・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「埼玉県男女共同参画基本計画(平成24～28年度)」策定 ・「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第3次)(平成24～28年度)」策定 ・産業労働部ウーマノミクス課設置 ・女性キャリアセンターをウーマノミクス課に組織変更 ・埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)に配偶者暴力相談支援センターの機能を付加 	

年	世界	国	埼玉県	朝霞市
平成25(2013)				<ul style="list-style-type: none"> 朝霞市女性センター(それいゆぶらざ)開設 「朝霞市男女平等推進行動計画後期基本計画実施計画(平成25～27年度)」策定
平成26(2014)		<ul style="list-style-type: none"> 「DV防止法の一部改正」施行(生活の本拠を共にする交際相手からの暴力への適用拡大、法律名変更) 		<ul style="list-style-type: none"> 「朝霞市男女平等に関する市民意識調査」実施 事業所アンケート実施 職員意識調査実施
平成27(2015)	<ul style="list-style-type: none"> 第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍推進法」成立、施行(一部は平成28年施行) 「第4次男女共同参画基本計画」策定 		
平成28(2016)				<ul style="list-style-type: none"> 「第2次朝霞市男女平等推進行動計画(平成28～令和7年度)」策定 「第2次朝霞市男女平等推進行動計画実施計画【改訂版】(平成28～令和2年度)」策定
平成29(2017)		<ul style="list-style-type: none"> 性犯罪規定の改正及び厳罰化のための刑法の一部改正 「男女雇用機会均等法の一部改正」施行(マタハラ防止等) 	<ul style="list-style-type: none"> 「埼玉県男女共同参画基本計画(平成29～令和3年度)」策定 「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第4次)(平成29～令和3年度)」策定 	
平成30(2018)		<ul style="list-style-type: none"> 「政治分野における男女共同参画推進法」成立、施行 		
平成31/令和元(2019)		<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍推進法の一部改正」成立(行動計画の策定義務対象拡大、情報公表の強化等) 		<ul style="list-style-type: none"> 「朝霞市男女平等に関する市民意識調査」実施 事業所アンケート実施 職員意識調査実施
令和2(2020)	<ul style="list-style-type: none"> 第64回国連女性の地位委員会「第4回世界女性会議から25周年を迎えるに当たっての政治宣言」(※新型コロナウイルス感染拡大により、1日間のみの開催) 第75回国連総会「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」開催 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女雇用機会均等法の一部改正」施行(セクハラ防止対策の強化等) 「第5次男女共同参画基本計画」策定 		

年	世界	国	埼玉県	朝霞市
令和3(2021)		<ul style="list-style-type: none"> ・「政治分野における男女共同参画推進法の一部改正」(候補者の選定方法の改善、候補者の人材育成、セクハラ・マタハラへの対応等を含む環境整備) 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業労働部ウーマノミクス課を廃止し、人材活躍支援課、多様な働き方推進課に再編 ・女性キャリアセンターを人材活躍支援課に組織変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第2次朝霞市男女平等推進行動計画後期基本計画(令和3～7年度)」策定 ・「第2次朝霞市男女平等推進行動計画後期基本計画実施計画(令和3～7年度)」策定
令和4(2022)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法の一部改正」の施行(男性の育休取得促進の義務化等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「埼玉県男女共同参画基本計画(令和4年度～令和8年度)」策定 ・「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第5次)」策定 ・県民生活部人権推進課及び男女共同参画課を統合し、人権・男女共同参画課を設置 	
令和5(2023)		<ul style="list-style-type: none"> ・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の成立・施行 		<ul style="list-style-type: none"> ・朝霞市女性センター(それいゆぱらざ)10周年記念イベント実施 ・「朝霞市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」開始
令和6(2024)		<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行 ・「DV防止法の一部改正」施行(対象拡大、接近禁止命令違反に対する厳罰化等) ・「民法の一部改正」施行(女性の再婚禁止期間の廃止等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画(令和6年度～令和8年度)」策定 ・婦人相談センターを男女共同参画推進センターに組織統合 	<ul style="list-style-type: none"> ・「朝霞市男女平等に関する市民意識調査」実施 ・事業所アンケート実施 ・小学生・中学生・高校生意識調査実施 ・職員意識調査実施
令和7(2025)～	<ul style="list-style-type: none"> ・第69回国連女性の地位委員会「北京+30」開催「第4回世界女性会議30周年における政治宣言」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法の一部改正」の施行(子の年齢に応じた柔軟な働き方拡充、育休取得状況の広報義務の拡大、仕事と介護の両立支援制度強化等) ・「男女共同参画社会基本法の一部改正」の施行(男女共同参画センターの法的位置付け) 		<ul style="list-style-type: none"> ・こどもモニター実施 ・「第3次朝霞市男女平等推進行動計画(令和8～17年度)」策定

5 用語解説

行	用語	説明	頁
A~Z	DV(ドメスティック・バイオレンス)	配偶者やパートナー等親密な関係にある(あった)者が、相手に対して振るう身体的・精神的・性的暴力のこと(経済的暴力は精神的暴力に含まれる)。また、人間らしく生きる権利を奪うもの。例えば、殴る・蹴る、威嚇する、配偶者や恋人の存在や要望を理由もなく無視する、家族や友人との付き合いを制限する、生活費を渡さないなど、苦痛を与える行為のこと。また、デートDVとは恋人同士の間で起こる暴力のことをいう。	2,3,4,5,9,10,11,12,13,14,17,34,35,38,46,47,48,49,50,51,54,71,73
	DV対策等関係機関ネットワーク会議	DVの防止並びにその被害者の保護及び自立支援に関する対策及び困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第15条に定めるものについて、関係する機関が連携し、総合的に推進するため設置されている。DV等に係る情報の交換及び共有に関することや、DV等の防止に係る啓発活動に関すること、DV等の被害者の保護及び自立支援に関する対策等を協議する。	14,35,51,71,73
	LGBTQ(エルジービーティーキュー)	レズビアン(L:女性同性愛者)、ゲイ(G:男性同性愛者)、バイセクシュアル(B:同性も異性も好きになる人)、トランスジェンダー(T:身体の性と心の性が異なる人)、クエスチョニング(Q:自分自身の性自認や性的指向に迷ったり、探している人)の頭文字をとった言葉。性的マイノリティを包括的に表す言葉でもある。	9,10,33,66
	NPO	Non-Profit Organizationの略で、「特定非営利活動法人」や「民間非営利組織」等と訳される。政府・自治体や私企業とは独立した存在として、市民・民間の支援の下で社会的な公益活動を行う組織・団体を指す。	58
	SOGIE(ソジー)	Sexual Orientation Gender Identity Expressionの頭文字をとった語句で、性的指向、性自認、性表現を表す。性的マイノリティだけでなく、すべての人に関わる性の要素を表す言葉として使われる。	9,10,17,33,66,67,73
ア	アウトリーチ	公的機関や支援団体等が自ら働きかけて対象者に支援の手を伸ばすこと。	10,14,55
	朝霞市パートナーシップ・ファミリーシップ制度	一方又は双方の性自認が戸籍上の性別と異なるもの又は性的指向が異性のみではない二人が、お互いを人生のパートナーとし、日常生活において継続的に協力し合う関係であることを届け出ると、市から「届出受領証明書」と「届出受領証明カード」が交付される制度。また、どちらか一方又は双方と生計を同じくすることもや親等がいる場合には、その関係性も含めて届け出ることができる。	33,66,67
	あさか女(ひと)と男(ひと)セミナー	男女平等に関する情報の提供や、学びを通じて男女平等を推進し、地域の人材育成につなげることを目的に実施する連続セミナーのこと。セミナーは、「あさか女(ひと)と男(ひと)セミナー企画・運営協力員」等と協働で実施している。	31,33

行	用語	説明	頁
ア	アンコンシャス・バイアス	無意識の思い込みや偏見。	41
	生命(いのち)の安全教育	子どもたちが性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、発達段階に応じて性暴力の根底にある誤った認識や行動、その影響などを正しく理解した上で、生命の尊さや自分や相手など一人ひとりを尊重する態度等を学ぶための教育。この教育は、政府が令和2(2020)年6月に策定した「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づいて、全国の学校で推進されている。	4,44
	エンパワーメント	その人や組織が本来持っている能力や長所、強みを引き出し、主体的に活動できるよう促すことで、個人の能力開発・成長や組織の活性化を目指すこと。	8,10,15,17,18,56,58,70,73
カ	カスタマーハラスメント(カスハラ)	顧客等からの暴行、脅迫、暴言、不当な要求などの理不尽で著しい迷惑行為のこと。	6
	合計特殊出生率	15歳～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に子どもを生むとした場合の平均のこどもの数のこと。	22,23
	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(困難女性支援法)	貧困や家庭内暴力(DV)などをはじめとする困難な問題に直面する女性の自立に向けて公的支援を強化することを目的として、令和6(2024)年から施行された。国は支援のための施策に関する基本方針を定め、都道府県は基本計画を策定しなければならない。市町村の基本計画策定は努力義務。また、各都道府県に相談窓口となる女性相談支援センターを設置し、女性相談支援員が相談に応じ、必要な援助を行う。	2,3,5,9,13,50,54
サ	ジェンダー	本来の生物学的な性別(セックス)ではなく、女らしさ・男らしさといった社会的・文化的に形成された性別のこと。	4,5,6,8,10,17,18,30,36,40,41,43,70,73
	それいゆぱらざ(女性センター)	市民の交流や講座の開催、また、DV相談や女性総合相談など男女平等に関するさまざまな施策を推進する総合的な拠点施設として、朝霞市中央公民館・コミュニティセンターの中に設置している。「それいゆ」はフランス語で太陽の意味で「女性も男性も光り輝けるように」応援する場所となるように」との思いから生まれた愛称。	8,71
	女性総合相談	本市が行っている相談で、親族間のもめごとや対人関係などの悩みや問題を抱える女性に対して、専門の相談員が応じている相談。	31,53,54,55,73
	女性に対する暴力をなくす運動	国では、女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであることから、毎年11月12日から国連の定めた「女性に対する暴力撤廃国際日」の25日までの2週間を「女性に対する暴力をなくす運動」期間と定めている。平成13(2001)年6月5日、男女共同参画推進本部決定。具体的には、ポスター等の作成配布やメディアを利用した広報活動、講演会等の啓発活動、相談窓口の開設などを行い、関係機関の連携強化と意識啓発、教育の充実を図る。	47

行	用語	説明	頁
サ	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)	女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成28(2016)年に施行された。成立当初は有効期限を10年とする時限立法だったが、令和7(2025)年、さらに10年延長されることになった。民間企業等(一般事業主、常時雇用する労働者の数が100人以下の一般事業主については努力義務)並びに国及び地方公共団体の機関(特定事業主)に、事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられている。また、地方公共団体は、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画の策定が努力義務とされている。	2,3,6,9,15,56,57
	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	公選による公職等の立場で国または地方公共団体における政策の立案及び決定の過程に男女が共同して参画する機会を確保できることを目的として、平成30(2018)年に施行された。この法律は、衆参議員及び地方議会の選挙において男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざすこと等を基本原則とし、国・地方公共団体の責務や政党が所属する男女の公職候補者の数について目標を設定することなどを定めている。	4,9,62
	性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(LGBT理解増進法)	すべての国民がその性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現をめざして、令和5(2023)年に成立、施行された。性的マイノリティに対する国民の理解を広めるための施策の推進に関する基本理念の策定と、国及び地方公共団体の役割等を定めている。	5
	性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)	平成6(1994)年カイロの国際人口開発会議において提唱された概念で、人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由を持ち、そのための情報と手段を得ることができるという権利。また、差別、強制、暴力を受けることなく、生殖に関する決定を行える権利も含まれる。さらに、女性が安全に妊娠・出産を享受でき、またカップルが健康な子どもを持てる最善の機会を得られるよう適切なヘルスケア・サービスを利用できる権利。	9,10,17,32,33,38,44,45,73
	性別による固定的な役割分業意識	男女を問わず、個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」のように、性別を理由として役割を分ける考え方のこと。	4,7,9,10,31,42,54,60,70
	セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)	相手の意思に反した、性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、多くの人の目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など様々な様態なものが含まれ、性差別、人権侵害の問題として捉えられている。特に雇用の場では、「相手の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をしる上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と考えられている。	4,6,47

行	用語	説明	頁
タ	第6次朝霞市総合計画	市政を総合的かつ計画的に推進するため、中・長期的な視点から市民と市が共に目標とする将来像を描き、その実現に向けて、将来の行政需要やまちづくりの方向性などを総合的・体系的に示すもの。これまで昭和50(1975)年から10年ごとに計画を策定し、令和8(2026)年度を初年度とする計画。	2,8
	男女共同参画社会	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分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ共に責任を担うべき社会。男女共同参画社会を推進していくために、男女共同参画社会基本法が平成11年6月より施行されている。	40
	男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律。雇用における性別を理由とする差別的取り扱いの禁止が定められている。また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するための雇用管理上必要な配慮を事業主に義務づけたり、女性労働者の妊娠中及び出産後の健康確保のための措置を推進している。	63
	男女平等苦情処理委員	男女平等の推進を阻害する要因によって人権を侵害され、又は社会的な慣行により差別的取り扱いを受けた者からの申し出を適切かつ迅速に処理するため設置された委員。	41,71
	男女平等推進行動計画	「朝霞市男女平等推進条例」に基づき、男女平等に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために策定した計画。これまで平成18(2006)年度から10年ごとに計画を策定しており、令和8(2026)年度から令和17(2035)年度までの計画を「第3次朝霞市男女平等推進行動計画」としている。	2,3,4,7,8,11,13,15,30,40
	男女平等推進情報「そよかぜ」	男女が平等となる社会像の提案や男女平等推進の情報として、「そよかぜ企画・編集協力員」等と協働で企画・編集し、広報あさか等で広く情報提供している。	30,31,36
	男女平等推進審議会	男女平等の推進に関する施策等についての重要事項を審議する会議。朝霞市男女平等推進条例で設置が規定されている組織であり、男女平等に関する活動を行っている者や関係行政機関の職員・知識経験者・公募による市民などからなる委員で成り立っている。	8,71,72
	市内男女平等推進指針	朝霞市男女平等推進条例に基づき、市役所から率先して男女平等を推進するため、職員一人ひとりの男女平等意識の向上を促し、男女が平等な職場環境を整備するなど、市内における取組を促進することを目的としている。	30,63,70
	デートDV	交際相手から行われる暴力行為のこと。相手が嫌がるのに無理やり力づくで言うことを聞かせたり、暴言や暴力を振るうなどの身体的・性的・精神的・経済的暴力を指す。	12,47
	テレワーク	勤労形態の一種で、情報通信技術を活用してオフィス以外の場所で働く柔軟な勤務形態のこと。	4,5

行	用語	説明	頁
ハ	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 (DV防止法)	配偶者(元配偶者含む)や同居する交際相手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し、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として成立した法律。平成13(2001)年に制定されて以来、複数回にわたって改正されている。	3,5,11,12, 34,38
	ポジティブ・アクション (積極的格差是正措置)	一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。例えば、女性が少ない場合、女性枠数を設けて、人事を行う等。	36,38,63
マ	マタニティ・ハラスメント (マタハラ)	妊娠・出産をきっかけに、肉体的、精神的な嫌がらせを受けること。具体的には、妊娠したことで解雇されたり、妊娠の継続を脅かすような危険な業務を故意に割り当てたり、妊娠したことについての悪口を言ったりなどの行為が該当する。	4
ラ	労働力率	15歳以上人口に占める労働力人口の割合。	24,56
ワ	ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できるようにする考え方。	4,10,15,17, 26,36,37, 38,60,61, 70,73

第3次朝霞市男女平等推進行動計画

令和8(2026)年3月

発行 朝霞市女性センター(それいゆぷらざ)
〒351-0016 埼玉県朝霞市青葉台1-7-1
TEL 048-463-2697
FAX 048-463-0524

第5期朝霞市特定事業主行動計画（案）（概要）

昨年度、現計画（第4期計画）の計画期間を1年延長し令和8年3月31日までとしたが、女性活躍推進法の改正内容等が判明したため、以下のとおり、次期計画の策定を行う。

1 計画期間

令和8年度を初年度とする5年間

（令和8年4月1日から令和13年3月31日まで）

2 特定事業主行動計画とは

以下の2つの法律に基づき、それぞれ計画を策定するものとされている。

次世代育成支援対策推進法（次世代育成支援法）

急速な少子化などへの対策として、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために講ずるべき取組に関して、国及び地方公共団体の機関は特定事業主行動計画を策定するものとする。

【法の趣旨】

少子化や人口減少の克服

【取組内容】

職員が希望どおりに働きながら、結婚、出産、子育てができる職場環境づくり

- ・男性の育児参加の推進
- ・時間外勤務の縮減などによる仕事と育児等との両立支援 など

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

女性が本人の意思により、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できる機会を提供することを目的とし、男女間の格差の実情を踏まえた教育訓練や昇進などの取組に関して、国及び地方公共団体の機関は特定事業主行動計画を定めなければならない。

【法の趣旨】

男女間の事実上の格差の是正による労働力の確保と組織の活性化

【取組内容】

- ・女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場づくり
- ・時間外勤務の縮減による仕事と育児等との両立支援を通じたキャリア形成支援 など

本市では、両法に基づく「特定事業主行動計画」について、取組内容としては共通する項目が多いことから、現計画から、一つの「朝霞市特定事業主行動計画」の中で、それぞれの取組に関して規定している。

※特定事業主・・・国及び地方公共団体の機関の長等

一般事業主・・・特定事業主以外の事業主

3 主なポイント（現計画との変更点など）

(1) 法改正への対応

次世代育成支援法（令和7年4月施行）及び女性活躍推進法（令和8年4月施行予定）の改正を踏まえた内容に更新した。

【法律の主な改正内容】

- ・時限立法期間をそれぞれ10年延長
- ・状況の把握・分析と、定量的な数値目標の設定
- ・女性の健康上の特性に係る取組の追記
- ・ハラスメント対策の追記

(2) 市独自の視点として介護関係を追加

職員のワーク・ライフ・バランスの推進には、家族介護支援も重要であることから、市独自の視点として新たに「介護離職防止という視点」を追加した。

(3) 職員意識調査の実施

計画策定に当たり、「働き方に関する職員意識調査」を実施し、職員の職場に対する意識を把握し、課題の整理を行った上で、取組内容や目標を設定した。

(4) 時間外勤務の縮減を最優先課題に設定

職員意識調査の結果などから、職員のワーク・ライフ・バランスの推進には、時間外勤務の縮減が根本的な課題であることが判明した。

時間外勤務の縮減を最優先課題として構成を再構築するとともに、5年後の数値目標を新たに設定した。

【時間外勤務縮減に関する目標数値】

対令和6年度比20%削減（1人・1月当たり8.6時間を6.9時間に）

(5) (2) から (4) までの内容などを踏まえ、計画の副題を変更

変更前：「職員の子育て支援・女性活躍応援プラン」

変更後：「職員の働き方支援・育児介護等応援プラン」

4 進行管理

両法の規定に基づき、毎年度実施している以下の公表を今後も引き続き行っていくことで、目標の達成状況を検証していく。

- ・次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画の取組（実施状況）
- ・女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

5 公表までのスケジュール

○職員意識調査	令和7年11月13日～11月26日（実施済）
○職員コメント	令和7年12月23日～令和8年1月7日（実施済）
○政策調整会議	令和8年1月26日（実施済）
○定例庁議	令和8年2月10日
○公表	令和8年4月（予定）