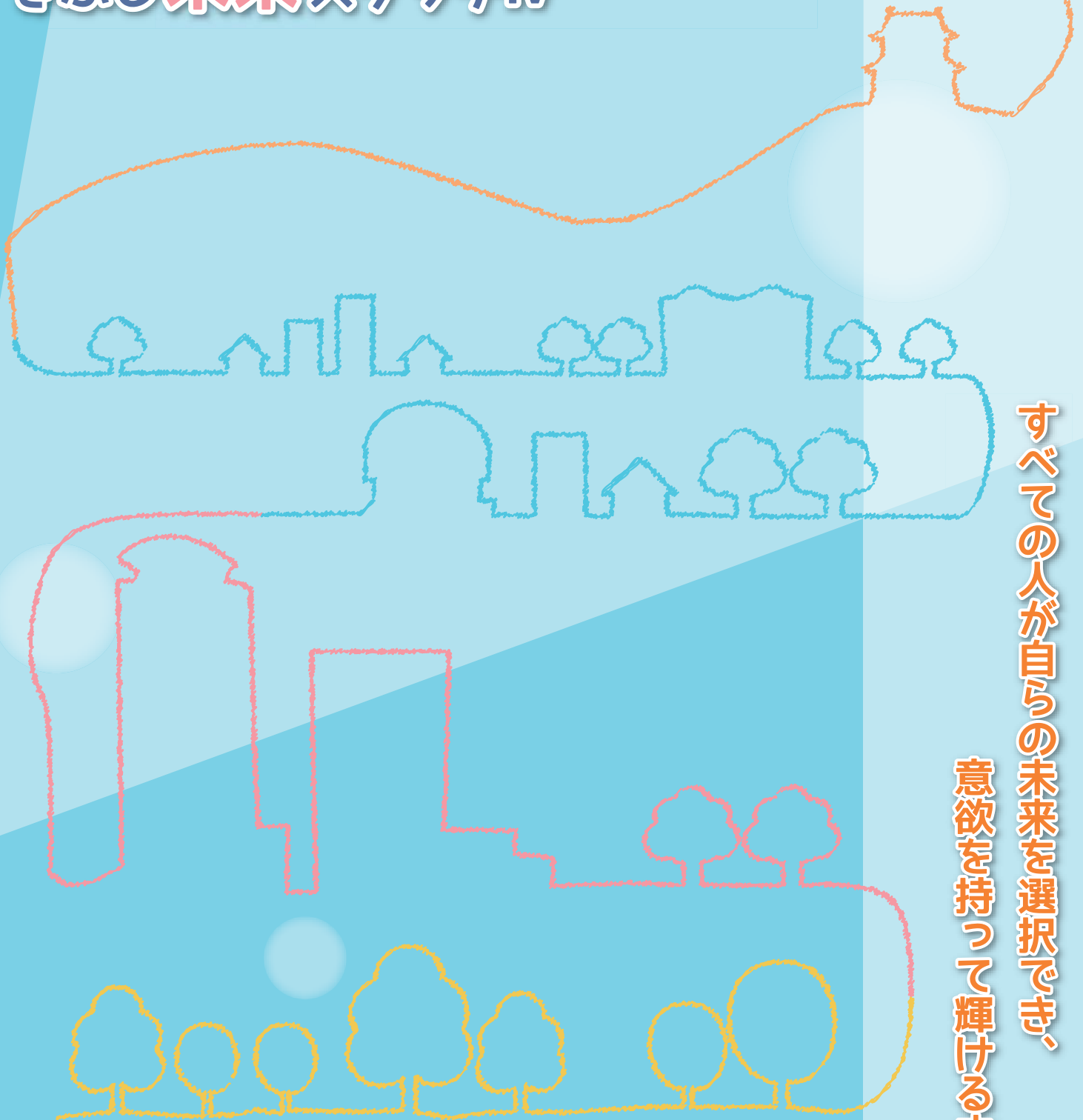


# 第3次岐阜市男女共同参画基本計画 ぎふし未来スケッチⅣ



すべての人が自らの未来を選択でき、  
意欲を持って輝けるまち

# 目次

<b>第1章 計画の策定にあたって</b> .....	<b>1</b>
1 策定の趣旨 .....	1
2 策定に関する考え方 .....	2
3 計画の位置づけ .....	2
4 計画の期間 .....	3
5 計画の特徴 .....	3
6 国内外の動きと岐阜市の歩み .....	4
<b>第2章 男女共同参画を取り巻く岐阜市の現状</b> .....	<b>7</b>
1 人口等の状況 .....	7
2 評価指標の状況と検証 .....	18
<b>第3章 計画の基本的な考え方</b> .....	<b>24</b>
1 基本理念及び基本目標 .....	24
2 めざす将来像 .....	25
3 計画の体系 .....	26
<b>第4章 評価指標</b> .....	<b>28</b>
1 評価指標の設定 .....	28
2 目標値の設定 .....	28
<b>第5章 計画の内容</b> .....	<b>31</b>
基本目標Ⅰ 男女の人権尊重 .....	31
方針1 女性の人権の擁護 .....	31
方針2 生涯にわたる性の理解と心身の健康づくり .....	36
方針3 多文化共生社会に向けての対応 .....	39
基本目標Ⅱ 男女平等・自立意識の醸成 .....	41
方針4 男女共同参画についての啓発 .....	41
方針5 男女平等観に立った生涯にわたる教育・学習の充実 .....	44

基本目標Ⅲ 政策・方針決定過程における男女共同参画(岐阜市女性活躍推進計画)…………	47
方針6 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の促進…………	47
方針7 政策・方針決定過程への男女共同参画…………	52
方針8 就業分野における男女共同参画…………	57
方針9 市役所における男女共同参画…………	61
基本目標Ⅳ 家庭・地域社会における男女共同参画…………	63
方針10 家庭・地域における男女共同参画…………	63
方針11 災害時における男女共同参画…………	66
方針12 子育てにおける男女共同参画…………	67
方針13 高齢社会における男女共同参画…………	69

## 第6章 計画の推進…………… 72

1 推進体制……………	72
2 拠点の充実……………	73
3 市民、地域、事業者との連携と協働……………	73
4 市民からの苦情への対応……………	73
5 国、県、他市町村との連携……………	73

## 資料編…………… 74

1 関連法令……………	74
岐阜市男女共同参画推進条例……………	74
岐阜市男女共同参画推進審議会規則……………	78
男女共同参画社会基本法(抄)……………	79
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律……………	82
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(抄)……………	88
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……………	94
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(抄)……………	106
2 第3次岐阜市男女共同参画基本計画策定までの経緯……………	114
3 岐阜市男女共同参画推進審議会委員名簿……………	115

## 第1章

## 計画の策定にあたって

## 1 策定の趣旨

「男女共同参画社会基本法」では、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世紀における最重要課題として位置づけています。市町村に対しては同法第14条第3項において、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めるよう努めなければならないとし、基本計画の策定を努力義務としています。

本市はこれまで、昭和54年に婦人問題担当窓口を設置して以来、女性政策の取組をすすめてきました。平成14年6月には、男女がともに政治的、経済的、社会的及び文化的な利益を享受でき、かつともに責任を担う男女共同参画社会の実現をめざし、「岐阜市男女共同参画推進条例」を制定しました。この条例に基づき、平成21年3月に「第2次岐阜市男女共同参画基本計画 ぎふし未来スケッチⅢ」（計画期間：平成21年度～29年度）を策定し、市が実施すべき施策の方向と事業を定めるとともに、女性が置かれた状況を客観的に把握するため、評価指標を設定しています。

こうした中、国では、平成27年に「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」という）を制定し、女性の個性と能力を十分発揮して職業生活において活躍できるよう推進しています。さらに同年、「第4次男女共同参画基本計画」を策定し、女性の活躍促進に向けた男性中心型労働慣行等の変革や困難な状況に置かれている女性への支援、東日本大震災の経験を踏まえた男女共同参画の視点からの防災復興対策等といった、さらなる男女共同参画に向けての取組がすすめられています。

「第2次岐阜市男女共同参画基本計画」の計画期間が終了を迎え、男女共同参画社会の実現をめぐる社会状況が大きく変化している中、このような今日の状況を踏まえ、改めて本市の課題を見直し、男女共同参画社会の将来のあるべき姿を定め、市の姿勢を明確にするため、新たに「第3次岐阜市男女共同参画基本計画」を策定するものです。



## 2 策定に関する考え方

- (1) 本計画の基本目標等について、「第2次岐阜市男女共同参画基本計画 ぎふし未来スケッチⅢ」の考え方を踏襲しつつ、社会状況の変化や国、県の方針等を踏まえて新たに設定することとします。
- (2) 国の第4次男女共同参画基本計画との整合性や必要な見直しを図りながら策定します。
- (3) 本計画の評価指標（P3）の設定について、各指標を検証し適切な評価指標を設定します。

## 3 計画の位置づけ

- (1) 本計画は、岐阜市男女共同参画推進条例第5条第1項及び同条例第10条第1項に基づく、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、実施するための計画です。
- (2) 本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけ、国の「第4次男女共同参画基本計画」や県の計画を勘案するとともに、岐阜市の他分野の計画との整合を考慮した計画です。
- (3) 本計画は、平成21年3月に策定した「第2次岐阜市男女共同参画基本計画 ぎふし未来スケッチⅢ」の成果と課題を踏まえ、これを引き継いで策定したものです。
- (4) 本計画の基本目標Ⅲ（P47）は、女性活躍推進法第6条第2項に規定する「市町村推進計画」を包含したものです。
- (5) 本計画には、市の取り組むべき施策とともに、市民、事業者に期待される役割を掲げており、本市の男女共同参画社会の実現に向け、市民と行政が一体となった取組をすすめようとするものです。

## 4 計画の期間

計画期間は平成30年度からの10年間とします。

ただし、社会情勢の変化、国や県の動向や計画の進捗状況などにより、随時、計画の見直しを検討します。そして2022年度には、本計画で設定する目標値（P28）の達成状況をはじめ評価指標として掲げた数値の推移を勘案し、その5年後（2027年度）の目標値を再設定するものとし、その際には、計画内容についても必要な改定を行うものとしてします。

平成30年 (2018年)	平成31年 (2019年)	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年
<b>第3次岐阜市男女共同参画基本計画</b>									
5年後には、社会情勢等を踏まえ見直し予定									

## 5 計画の特徴

### （1）評価基準の明確化

女性が置かれた状況を客観的に把握するために、数値による評価が可能な事業に、男女共同参画の推進状況を評価する基準として3つの指標（目標値、期待値、社会指標。以下、総称して「評価指標」という。）を設定しています。

- 目標値（市が主体的に推進し、めざす数値）
- 期待値（市が市民や事業者に働きかけて、めざす数値）
- 社会指標（推進状況を測るために経年変化を数値でとらえた指標）

### （2）年次の評価と公表

毎年、計画の進捗状況を男女共同参画推進審議会に報告し、評価を受け、市民に公表します。

### （3）広く市民に向けた計画

市民・事業者・市が一体となって計画的に取り組むための指針となるものとして策定しています。

## 6 国内外の動きと岐阜市の歩み

実施年	岐阜市	国	世界(国連等)
昭和 20 年 (1945 年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>選挙法改正の公布 (婦人参政権)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「国際連合」誕生</li> </ul>
昭和 50 年 (1975 年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>総理府に婦人問題企画推進本部を設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1975 年からの 10 年を「国際婦人年」と定め、国際婦人年世界会議(メキシコシティ)で女性の地位向上のための「世界行動計画」を採択</li> </ul>
昭和 51 年 (1976 年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「国内行動計画」策定 (昭和 52~61 年度)</li> </ul>	
昭和 52 年 (1977 年)			
昭和 53 年 (1978 年)			
昭和 54 年 (1979 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>市民部市民生活課に婦人窓口設置</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>国連総会「女子差別撤廃条約」採択</li> </ul>
昭和 55 年 (1980 年)			
昭和 56 年 (1981 年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>国内行動計画後半期重点目標決定</li> </ul>	
昭和 57 年 (1982 年)			
昭和 58 年 (1983 年)			
昭和 59 年 (1984 年)			
昭和 60 年 (1985 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第 1 回女性フェスティバル」開催</li> <li>「国連婦人の 10 年」最終年世界会議(ナイロビ)に市民、行政が参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活保護基準額の男女差解消</li> <li>「男女雇用機会均等法」公布</li> <li>「国民年金法」改正公布(女性の年金権確立)</li> <li>「女子差別撤廃条約」批准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「国連婦人の 10 年」最終年世界会議開催(ナイロビ)</li> </ul>
昭和 61 年 (1986 年)			
昭和 62 年 (1987 年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「新国内行動計画」策定(昭和 62~平成 12 年度)</li> </ul>	
昭和 63 年 (1988 年)			
平成元年 (1989 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>婦人会館開館</li> </ul>		
平成 2 年 (1990 年)			
平成 3 年 (1991 年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「新国内行動計画」第 1 次改定</li> <li>「育児休業法」公布</li> </ul>	
平成 4 年 (1992 年)			
平成 5 年 (1993 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>市民部に女性政策室を設置(課体制)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択</li> </ul>

実施年	岐阜市	国	世界(国連等)
平成6年 (1994年)		・総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会、男女共同参画推進本部を設置	・国連人口・開発会議(カイロ)リプロダクティブ・ヘルス/ライツを含む行動計画採択
平成7年 (1995年)	・岐阜市女性行動計画「ぎふし未来スケッチ」(10年計画)策定	・ILO総会にて「156号条約」批准 ・「育児休業法」改正「育児・介護休業法」公布	・第4回世界女性会議開催(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択
平成8年 (1996年)	・総合企画部に男女共同参画室を設置(課体制)	・「男女共同参画2000年プラン」策定	
平成9年 (1997年)		・「男女雇用機会均等法」改正公布 ・「介護保険法」公布	
平成10年 (1998年)	・「第9回女性問題全国都市会議」を岐阜市で開催	・「特定非営利活動促進法」公布 ・「婦人週間」を「女性週間」に変更	
平成11年 (1999年)		・「男女共同参画社会基本法」成立	
平成12年 (2000年)		・「ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー行為規制法)」公布 ・「男女共同参画基本計画」策定	・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)「政治宣言」「成果文書」採択
平成13年 (2001年)	・「岐阜市男女共同参画推進協議会」設置	・「DV防止法」公布 ・男女共同参画室を、男女共同参画局へと改組	
平成14年 (2002年)	・婦人会館閉館 ・岐阜市女性センター開館 ・「岐阜市男女共同参画推進条例」公布		
平成15年 (2003年)		・「次世代育成支援対策推進法」公布	
平成16年 (2004年)	・「岐阜市男女共同参画基本計画 ぎふし未来スケッチⅡ」(5年計画)策定	・「DV防止法」改正公布	
平成17年 (2005年)		・「第2次男女共同参画基本計画」策定	・第49回国際婦人の地位委員会閣僚級会議「北京+10」開催(ニューヨーク)
平成18年 (2006年)	・岐阜市・柳津町合併		
平成19年 (2007年)		・「DV防止法」改正公布 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	
平成20年 (2008年)	・男女共同参画・文化課に名称変更	・「次世代育成支援対策推進法」改正公布 ・「女性の参画加速プログラム」決定	

実施年	岐阜市	国	世界(国連等)
平成 21 年 (2009 年)	・「第 2 次岐阜市男女共同参画基本計画 ぎふし未来スケッチⅢ」(9 年計画) 策定	・「育児・介護休業法」改正公布	
平成 22 年 (2010 年)		・「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」改定 ・「第 3 次男女共同参画基本計画」策定	・第 54 回国連婦人の地位委員会「北京+15」記念会合(ニューヨーク)「宣言」採択
平成 23 年 (2011 年)			・UN Women(ジェンダー平等と女性エンパワーメントのための国連機関)正式発足
平成 24 年 (2012 年)		・子ども・子育て支援新制度成立 ・「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働くまでしこ大作戦～」策定	・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
平成 25 年 (2013 年)	・「第 2 次岐阜市男女共同参画基本計画 ぎふし未来スケッチⅢ」(改訂版) 策定	・「DV 防止法」改正公布 ・「ストーカー行為規制法」改正公布 ・「男女雇用機会均等法施行規則」改正公布	
平成 26 年 (2014 年)		・「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」決定	・第 58 回国連婦人の地位委員会「女性と女兒に対する国連ミレニアム開発目標(MDGs)の遂行における成果と課題」決議案採択
平成 27 年 (2015 年)	・男女共生・生きがい推進課に名称変更	・「次世代育成支援対策推進法」10 年延長 ・「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)」公布 ・「第 4 次男女共同参画基本計画」策定	
平成 28 年 (2016 年)		・「第 1 回 働き方改革実現会議」開催	・G7伊勢志摩サミットにて「女性の能力開花のための G7 行動指針」の取りまとめ
平成 29 年 (2017 年)	・岐阜市男女共同参画優良事業者シンボルマーク作成		
平成 30 年 (2018 年)	・「第 3 次岐阜市男女共同参画基本計画 ぎふし未来スケッチⅣ」(10 年計画) 策定		

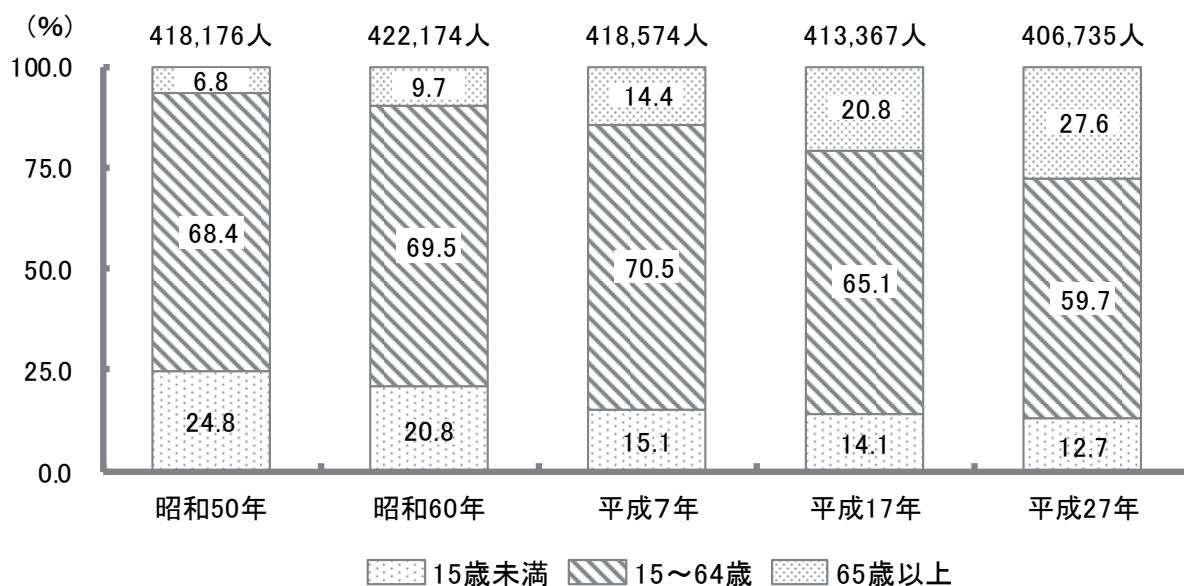
1 人口等の状況

(1) 人口の動向

本市の総人口の推移をみると、昭和 50 年から平成 27 年にかけて約 11,441 人減少しており、平成 27 年で 406,735 人となっています。

また、年齢 3 区分別人口の割合推移をみると、15 歳未満、15～64 歳人口が減少しているのに対し、65 歳以上人口の割合は増加し続けています。国の動向と同様に、本市でも高齢化が進み、生産年齢人口の減少が進んでいます。(図 2-1)

図 2-1 岐阜市年齢 3 区分別人口の推移

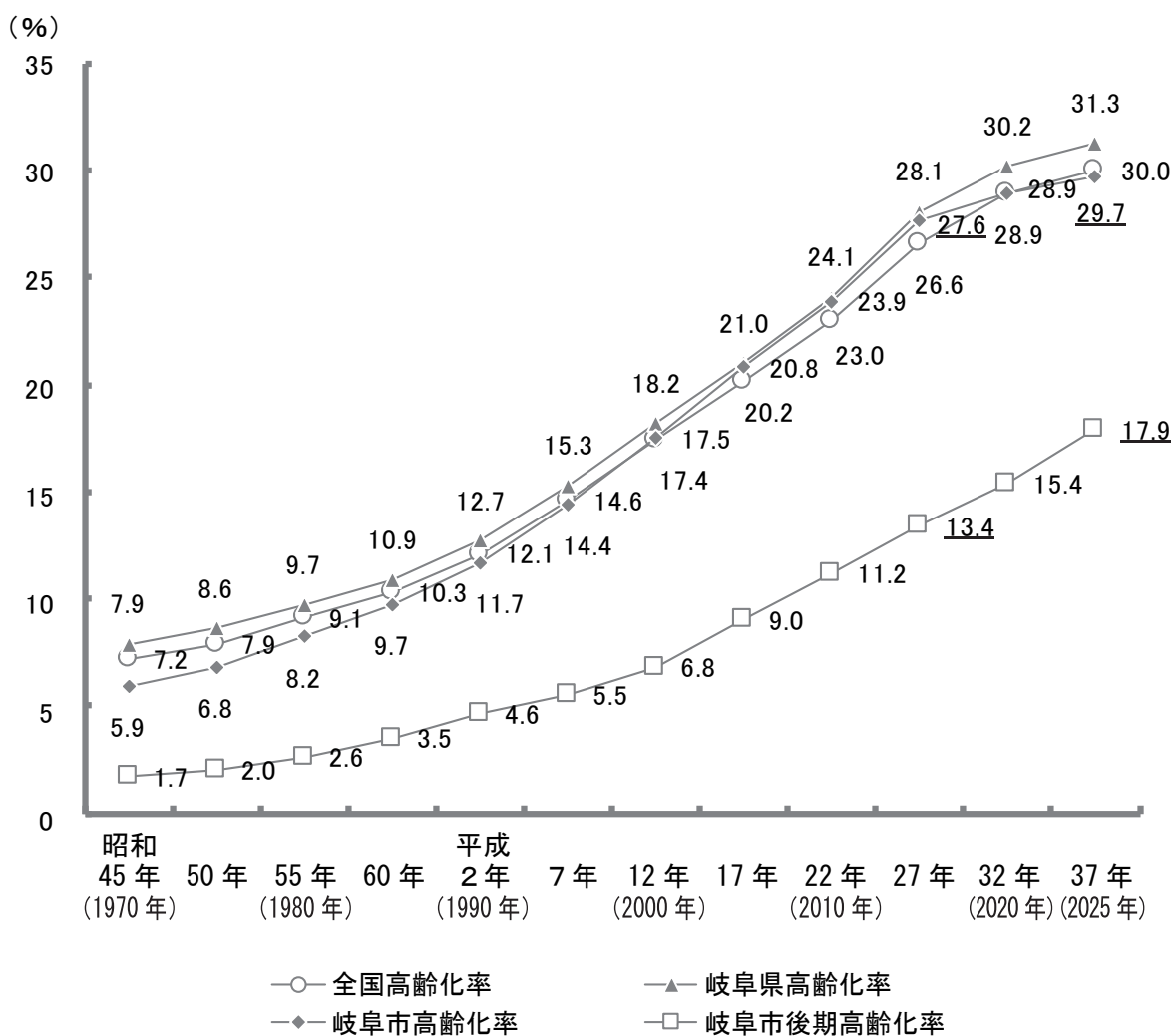


資料：国勢調査

本市の高齢化率をみると、全国および岐阜県とほぼ同率で年々増加しており、平成27年には27.6%となっており、2025年には29.7%に達すると推計されます。

また、本市の後期高齢化率<sup>1</sup>は、年々増加しており、平成27年には13.4%となっており、2025年には17.9%に達すると推計されます。(図2-2)

図2-2 高齢化率の推移



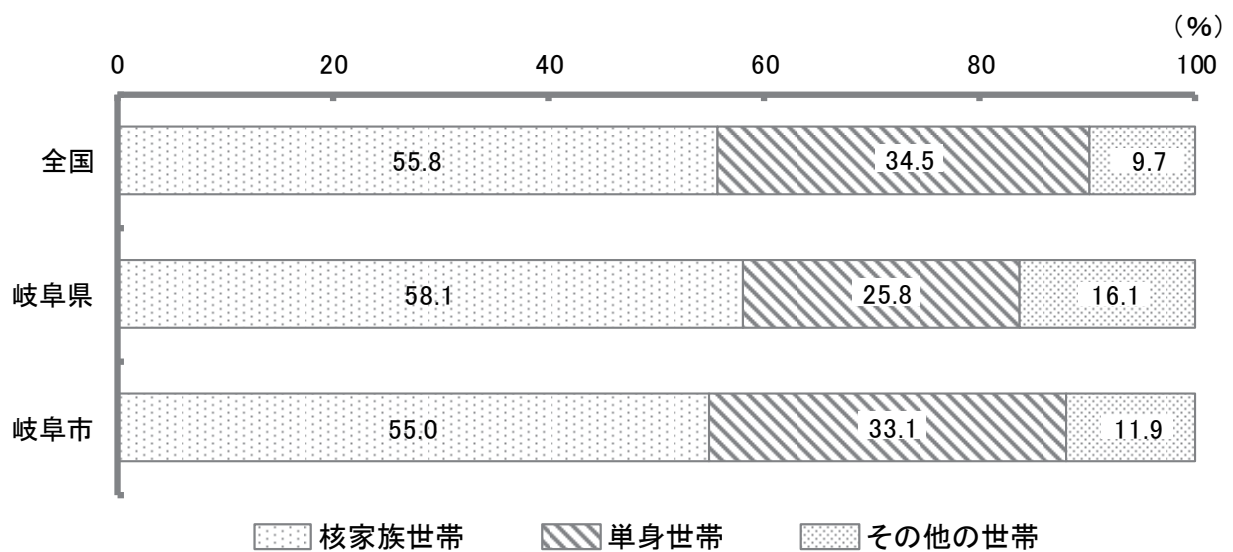
資料：昭和50年～平成27年は「国勢調査」、平成32年、37年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成25年3月推計）による推計

<sup>1</sup> 後期高齢化率とは、75歳以上の高齢者の人口比率のこと。

本市の平成 27 年の世帯構成をみると、核家族世帯が一番多く 55%、次いで単身世帯が 33.1%となっており全国より少なくなっています。岐阜県と比較すると核家族世帯は少ないのですが単身世帯が多くなっています。(図 2-3)

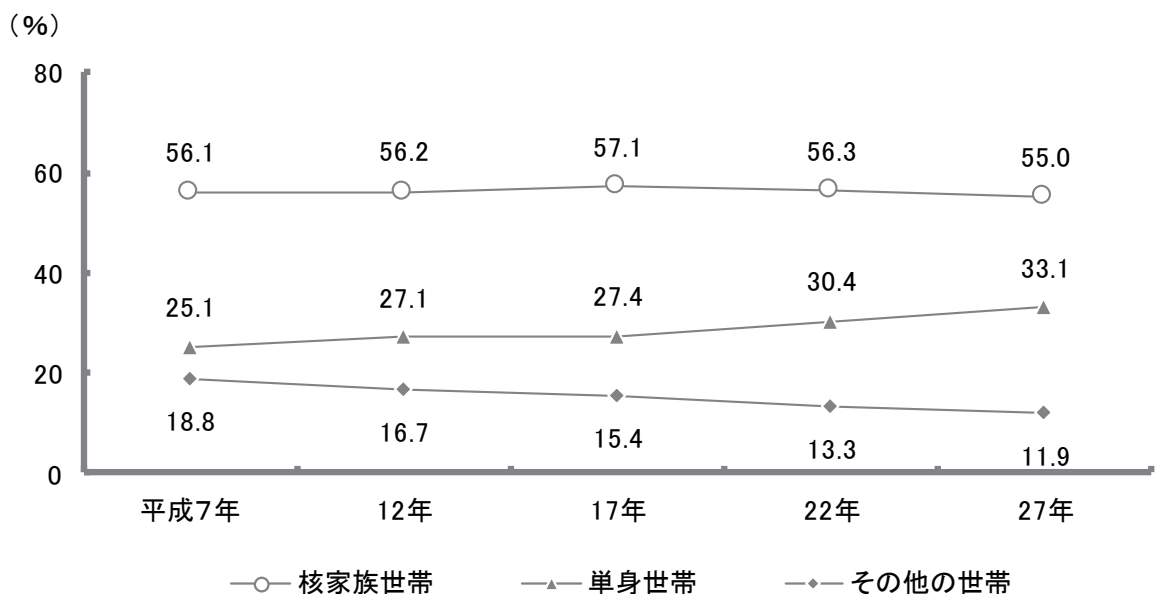
本市の世帯構成比の推移をみると単身世帯が増加しており、図 2-5 の高齢者世帯の推移から、高齢者単身世帯の増加が影響していることがうかがわれます。また、高齢者単身世帯の男女比は女性の方が高くなっています。(図 2-4、5、6)

図 2-3 世帯構成比の全国・県比較



資料：国勢調査（平成 27 年）

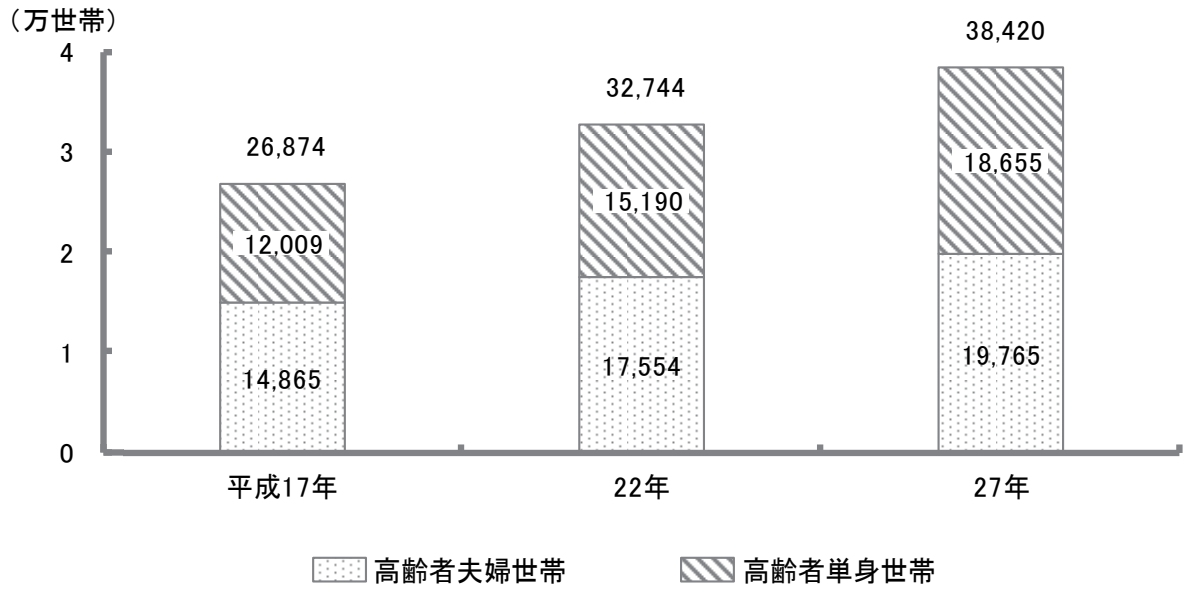
図 2-4 岐阜市世帯構成比の推移



資料：国勢調査

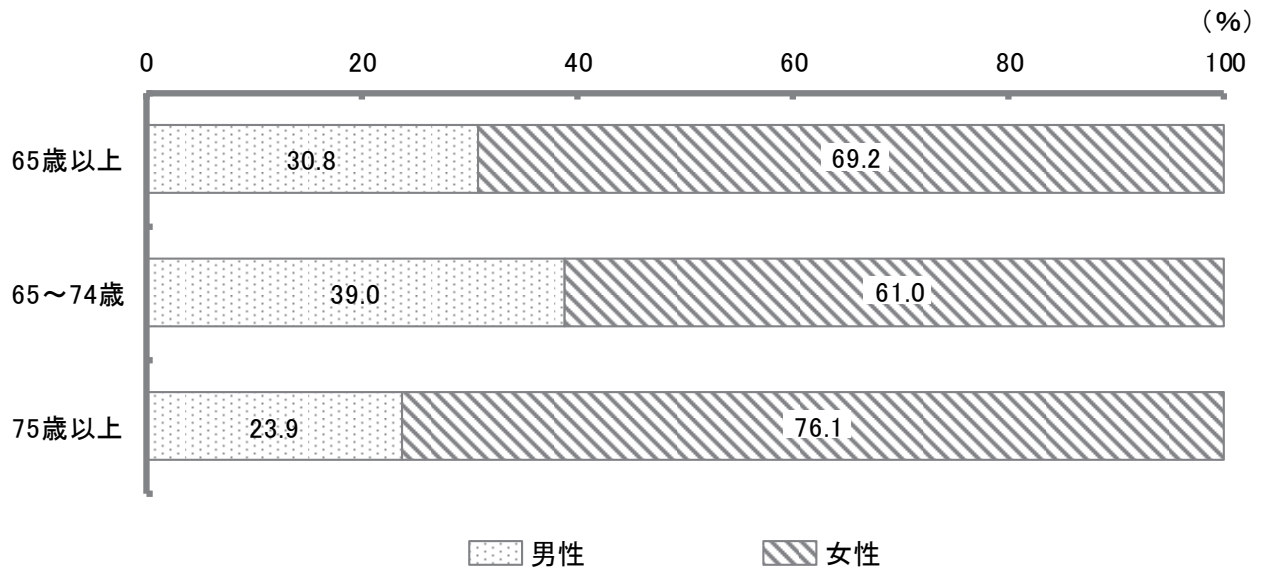


図 2 - 5 岐阜市高齢者世帯数の推移



資料：国勢調査

図 2 - 6 岐阜市高齢者単身世帯の男女比



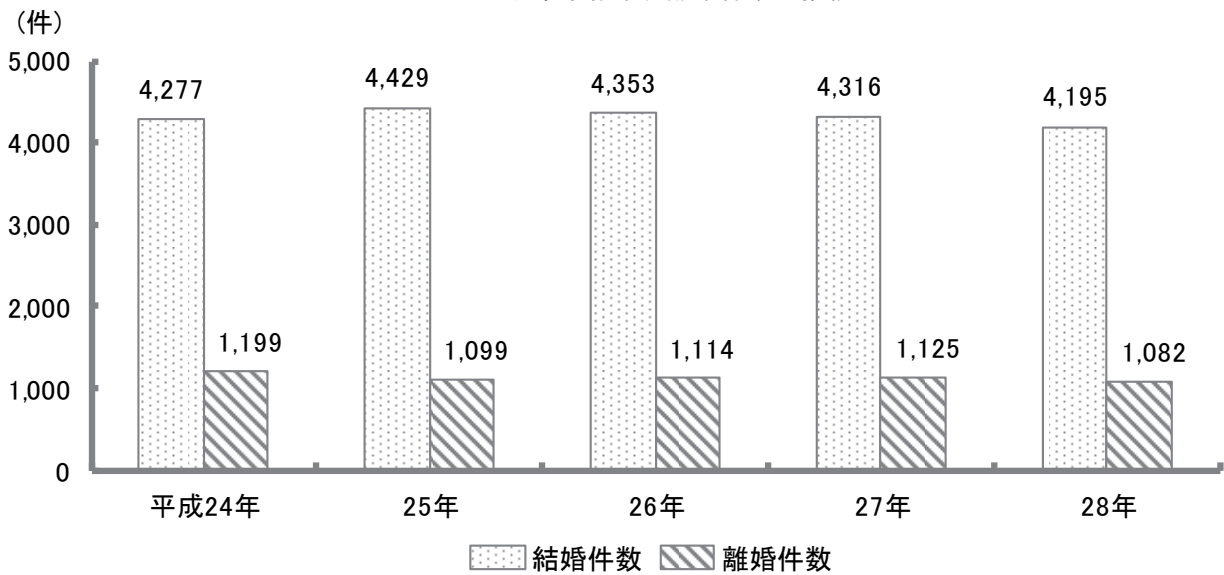
資料：国勢調査（平成 27 年）

## (2) 婚姻、離婚の状況

本市の結婚件数は、平成25年以降減少傾向にあり、平成28年には4,195件となっています。離婚件数は増減を繰り返しており、平成28年には1,082件となっています。(図2-7)

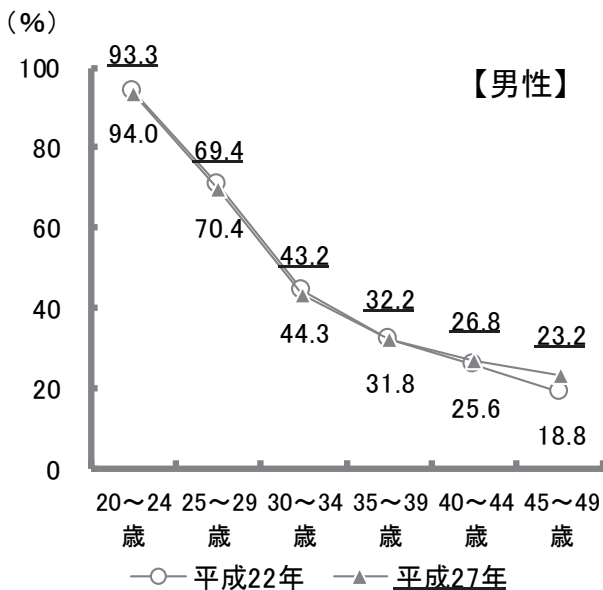
また、年齢別未婚率は、女性に比べ男性が高い傾向にあり、平成22年と平成27年を比較すると、女性は年代を問わず未婚率が上昇し、男性は35歳以上で増加しています。(図2-8、9)

図2-7 岐阜市結婚、離婚件数の推移



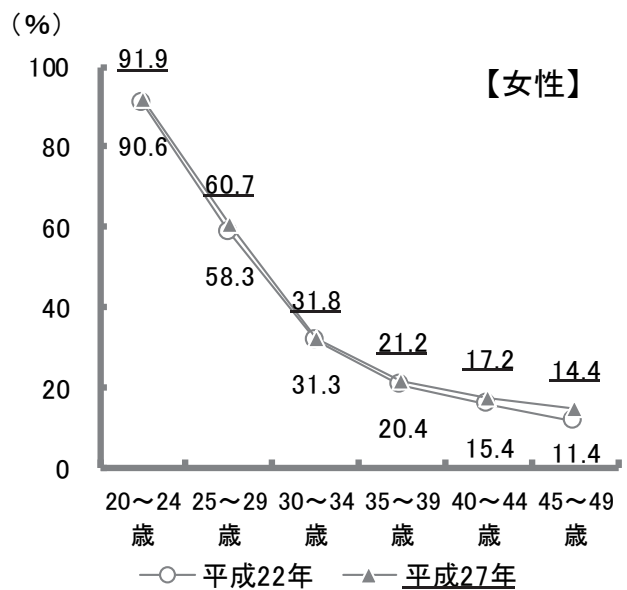
資料：平成28年版岐阜市統計書

図2-8 岐阜市男性の年齢別未婚率の推移



資料：国勢調査

図2-9 岐阜市女性の年齢別未婚率の推移

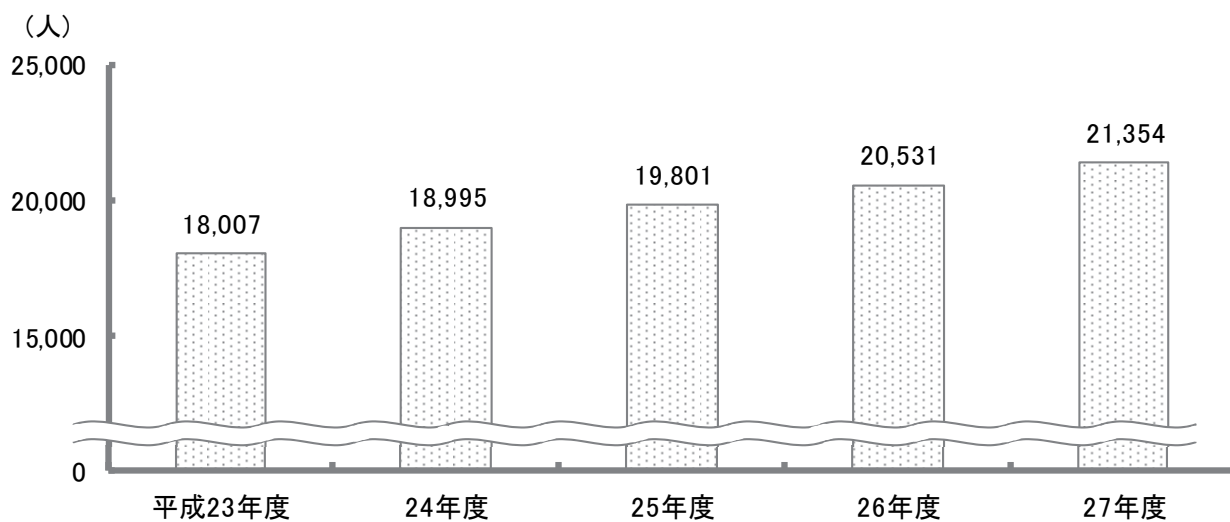


資料：国勢調査

### (3) 福祉等の状況

介護保険の要介護・要支援認定者は、高齢化率が高くなるのに伴い年々増加し、平成27年度には21,354人となっています。(図2-10)

図2-10 岐阜市介護保険の要介護・要支援認定者の推移



資料：介護保険事業状況報告

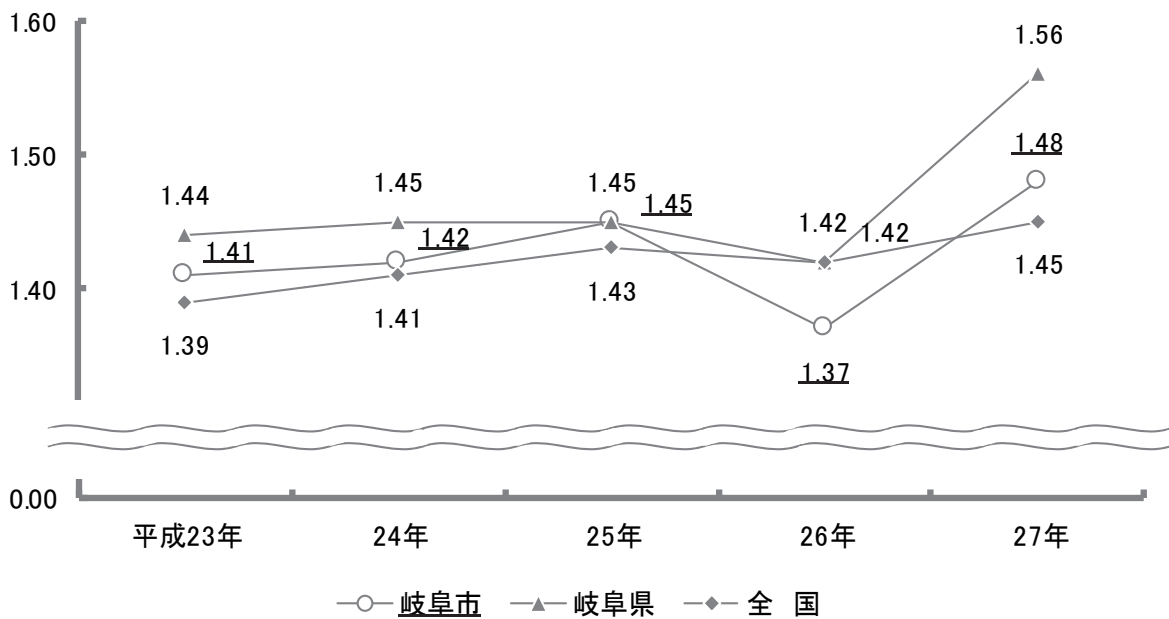


#### (4) 合計特殊出生率<sup>2</sup>及び出生数の推移

本市の合計特殊出生率をみると、増減を繰り返しながら増加しており、平成27年で1.48となっています。全国と比較すると高い割合で推移しているものの、岐阜県に比べ低くなっています。出生数については減少傾向にあります。(図2-11、12)

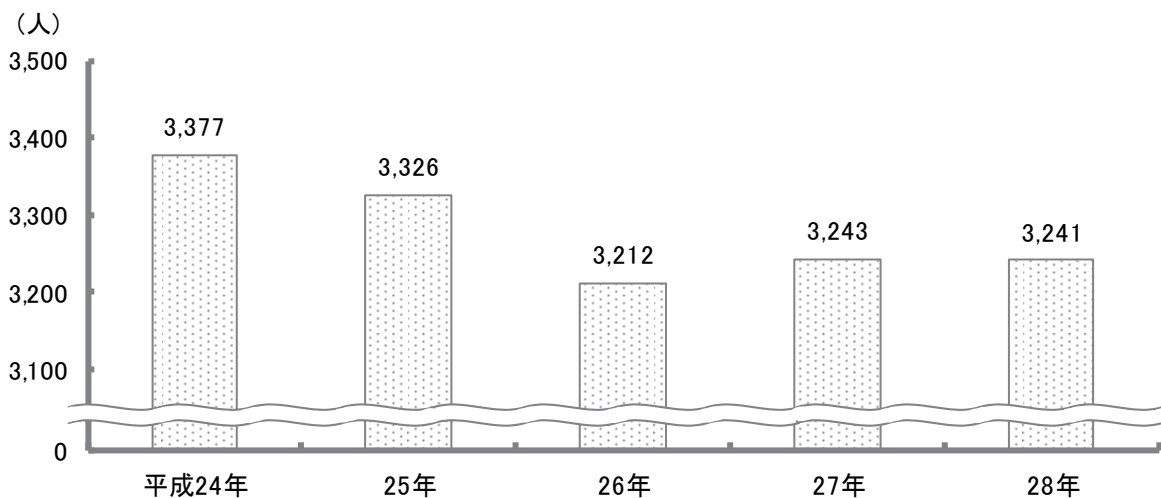
これは、出産が可能な女性の総人口が減少していることによるものであるといわれています。

図2-11 合計特殊出生率の推移の国・県比較



資料：岐阜市衛生年報

図2-12 岐阜市出生数の推移



資料：平成28年版岐阜市統計書

<sup>2</sup> 合計特殊出生率とは、「15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、一人の女性とその年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

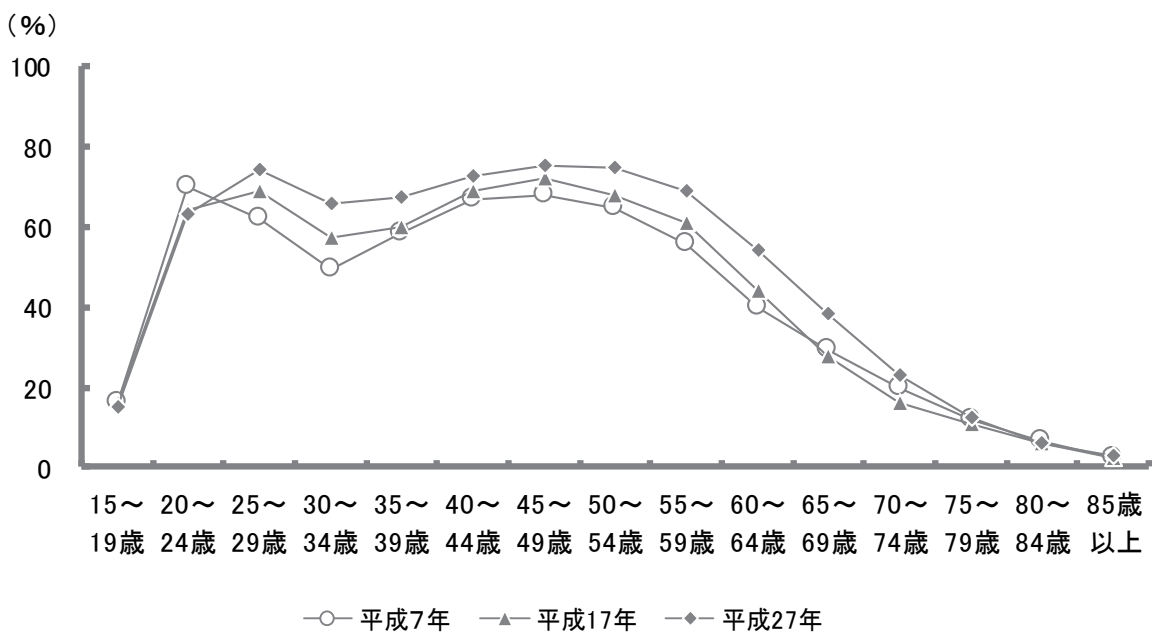
## (5) 女性の年齢別就業率の推移及び産業大分類別従業者数

女性の年齢別就業率の推移をみると、出産・育児期にあたる30歳代の就業率の落ち込み、いわゆるM字カーブの底は、平成7年に比べて徐々に浅くなっています。これは、女性の就業意欲の高まりや未婚率の上昇が影響しているといえます。(図2-13)

また、平成27年の年齢別就業率を岐阜県・全国と比較すると、各年代ともに全国より高く、岐阜県とほぼ同じ就業率で推移しています。岐阜市は、各年代を問わず就業する女性が多い地域といえます。(図2-14)

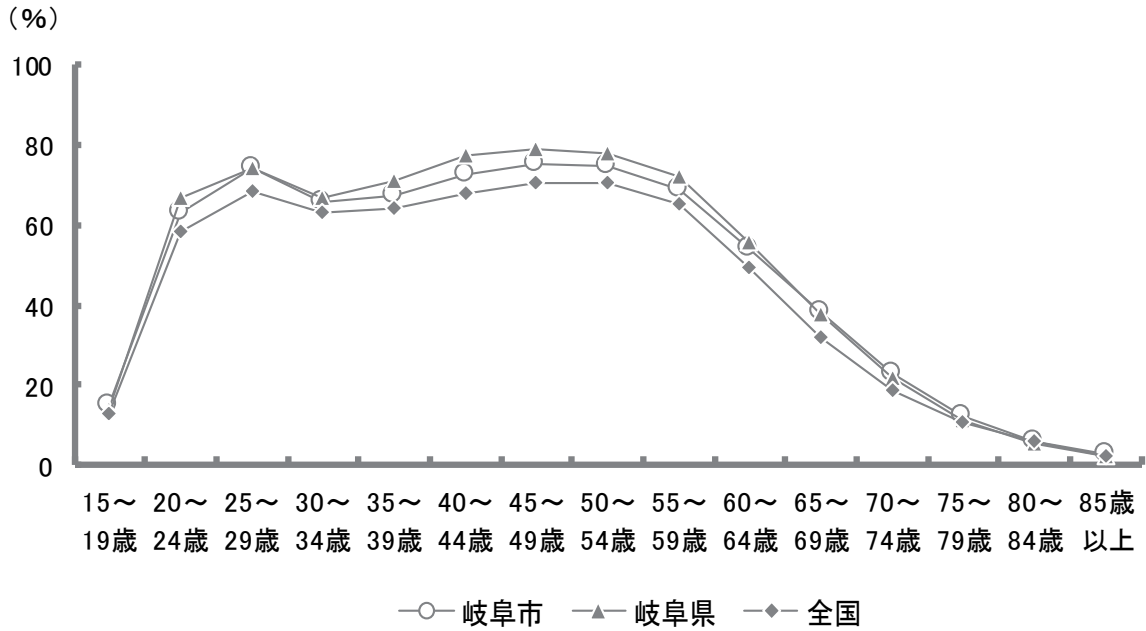
図2-15の日本と海外の女性の年齢別労働力率では、日本の年齢別労働力率は、20歳代ではスウェーデンとほぼ同じくらいで、米国、ドイツ、韓国より高かったものが、30歳代の労働力率は、米国と同じくらいに落ち込んでいます。その後、40歳代以降になると米国をわずかに上回って推移しています。子育てを終える年代になっても大幅に労働力率が上昇することなく推移していることから、出産・育児期を経ても就業に対する意欲は変わらないといえます。

図2-13 女性の年齢別就業率の推移 (全国)



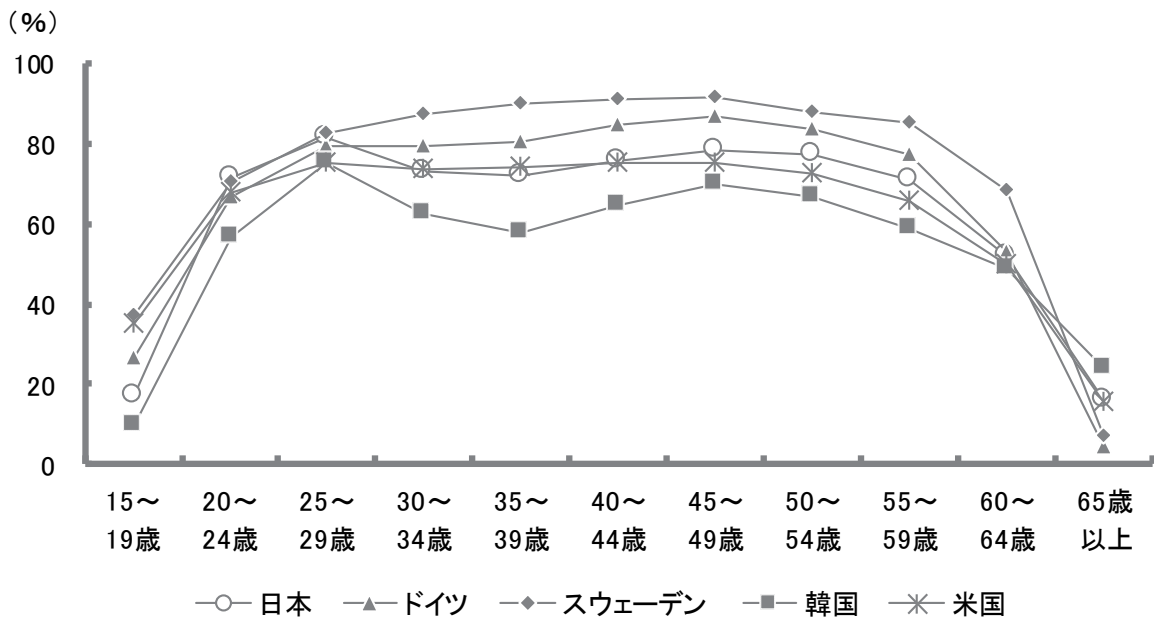
資料：国勢調査

図2-14 女性の年齢別就業率の国・県比較



資料：国勢調査（平成27年）

図2-15 日本と海外の女性の年齢別労働力率<sup>3</sup>



資料：内閣府男女共同参画局（平成28年）

<sup>3</sup> 労働力率とは、就業者数と完全失業者数とを合わせた労働力人口が15歳以上の人口に占める割合のこと。完全失業者とは、働く能力と意思を持ち、しかも本人が現に求職活動をしているにも関わらず、就業の機会が社会的に与えられていない者を指す。

本市の産業大分類別従業者数は、平成 28 年には「卸売業、小売業」が最も多く 45,560 人となり、次いで「医療、福祉」が 27,229 人、「宿泊業、飲食サービス業」が 20,282 人となっています。また、平成 24 年と比べると、「医療、福祉」が大幅に増加する一方、「生活関連サービス業、娯楽業」が 3,529 人減少し、ついで「製造業」が 1,939 人減少、「卸売業、小売業」が 1,568 人減少しています。(表 2-1)

産業大分類の上位 5 項目を男女別にみると、男女ともに「卸売業、小売業」が最も高く、男性では次いで「建設業」、「サービス業（他に分類されないもの）」が高く、女性では、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」が高くなっています。(図 2-16、17)

表 2-1 岐阜市産業大分類別従業者数

単位：人

	平成 24 年	平成 28 年	増減
卸売業、小売業	47,128	45,560	▲ 1,568
医療、福祉	23,077	27,229	4,152
宿泊業、飲食サービス業	20,363	20,282	▲ 81
サービス業（他に分類されないもの）	18,686	18,102	▲ 584
製造業	17,254	15,315	▲ 1,939
建設業	13,299	12,999	▲ 300
生活関連サービス業、娯楽業	13,302	9,773	▲ 3,529
金融業、保険業	9,402	8,830	▲ 572
運輸業、郵便業	7,727	7,660	▲ 67
教育、学習支援業	7,817	7,618	▲ 199
学術研究、専門・技術サービス業	6,841	6,744	▲ 97
不動産業、物品賃貸業	5,136	4,907	▲ 229
情報通信業	3,010	2,759	▲ 251
複合サービス事業	1,320	1,463	143
電気・ガス・熱供給・水道業	974	988	14
農業、林業、漁業	790	685	▲ 105
鉱業、採石業、砂利採取業	29	18	▲ 11
計	196,155	190,932	▲ 5,223

資料：経済センサス

図2-16 岐阜市産業大分類別従業者数（男性）  
（上位5項目）

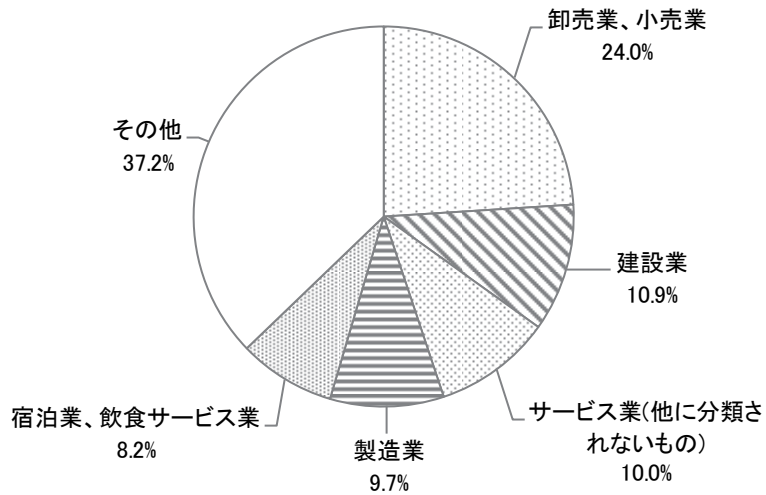
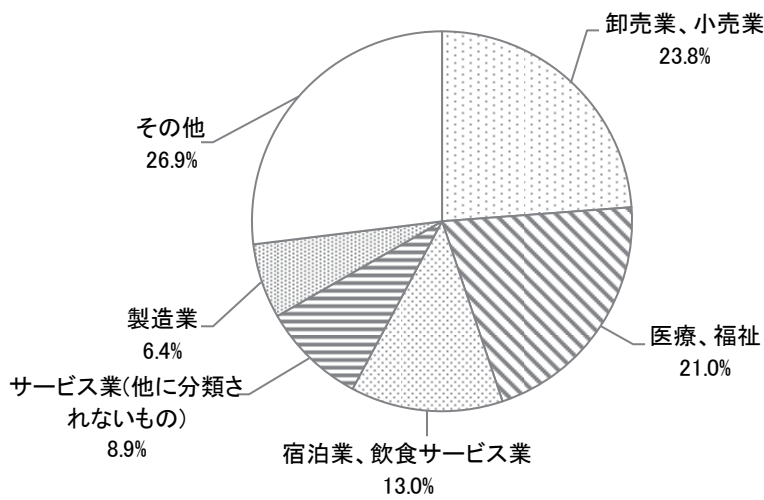


図2-17 岐阜市産業大分類別従業者数（女性）  
（上位5項目）





## 2 評価指標の状況と検証

平成21年3月に策定した第2次岐阜市男女共同参画基本計画では、女性が置かれた状況を客観的に把握するために、評価指標を設定し男女共同参画の推進に取り組んできました。この計画では、市が主体的にめざす数値である目標値、市が市民や事業者働きかけてめざす数値である期待値、進捗状況を測るために経年変化を数値でとらえた社会指標、の3つの指標を掲げています。

### (1) 目標値（市が主体的に推進し、めざす数値）

	内容	策定時	評価時	目標値 <sup>4</sup> (平成29年度)	
1	女性センター事業参加者数	H24.3.31 現在	H29.3.31 現在	8,000人	
		7,378人	15,264人		
2	比 率 委 員 会 に お け る 女 性 の 比 率	H24.6.1 現在	H28.6.1 現在	H29.6.1 現在	
		全審議会・委員会等 (A+B+C)	32.6%	33.2%	40.0%
		A 自治法第180条の 5に基づく委員会等	7.7%	5.4%	
		B 地方自治法202条の 3に基づく審議会、 委員会等	21.3%	27.0%	
		C (A, B以外の委員会等)	38.0%	38.7%	
3	女性がいない審議会・委員会 等の数	H24.6.1 現在	H28.6.1 現在	0	
		24/160	27/207		
4	男女共同参画優良事業者数 (累計)	H24年度	H28年度	34事業者	
		24事業者	34事業者		
5	女性人材リストの登録者数	H24.3.31 現在	H29.3.31 現在	450人	
		404人	462人		
	女性人材リストの活用件数	H24.3.31 現在	H29.3.31 現在	毎年5件	
		4件	3件		

#### 検証

審議会・委員会等の委員における女性の比率は、計画策定時からの5年間にわずかずつの増減を繰り返し、改善傾向を見せています。しかしながら、依然として女性のいない審議会・委員会等があります。審議会・委員会等の設置数が伸びている中、女性人材を活用することを粘り強く働きかけ、庁内での意識啓発を図る必要があります。

<sup>4</sup> 平成25年3月の第2次岐阜市男女共同参画基本計画改定時に設定。

男女共同参画優良事業者数については目標値を達成しましたが、市内事業者に対してさらに周知していく必要があります。また、事業所内での男女共同参画が推進され、さらに優良事業者が増えるよう、被表彰事業者のPRに努めます。

## (2) 期待値（市が市民や事業者に働きかけて、めざす数値）

	内容	策定時	評価時	期待値 <sup>5</sup> (平成29年度)	
1	女性の農業委員の数 (選挙による委員30人 選任による委員7人)	H24.6.1現在	H28.6.1現在	2人	
		0人	0人		
2	農業従事者における家族経営 協定 <sup>6</sup> 締結件数	H24.3.31現在	H29.3.31現在	18家族	
		13家族	14家族		
3	市役所における育児休業を取 得した男性の数	H23年度	H28年度	毎年2人以上	
		1人	2人		
4	市役所における妻の出産補助 休暇(2日間)の利用率(日数)	H23年度	H28年度	100%(2日)	
		55%(1.1日)	71%(1.4日)		
4	市役所における妻の産前産後 期間中の補助休暇(5日間)の 利用率(日数)	H23年度	H28年度	100%(5日)	
		24%(1.2日)	26%(1.3日)		
5	放課後児童ク ラブ(留守家 庭児童会)	定員数	H24.4.1現在	H28.4.1現在	2,140人
			2,051人	2,623人	
5	放課後児童ク ラブ(留守家 庭児童会)	時間延長開設 数	H24.4.1現在	H28.4.1現在	40児童会
			38児童会	47児童クラブ <sup>*</sup>	

### 検証

先の表2-1 産業大分類別従業者数であらわされているように、本市で農業等に  
従事する人は685人と平成24年度調査と比較して減少しており、この背景では、  
女性の農業委員を選出することは困難な状況です。農業従事者における家族経営協  
定締結件数についても、横ばいで推移しているため、さらなる制度の周知が必要です。

市役所における男性の育児休業取得や、妻の出産補助休暇並びに妻の産前産後期  
間中の補助休暇について制度の周知がなされ、年度によって対象者が変動するもの  
の利用率の向上がみられます。

放課後児童クラブについては、制度の改正もあり期待値は達成されましたが、女性  
の活躍推進には欠かせない施策であり、今後もニーズに対応するための制度の充実  
が求められます。

<sup>5</sup> 平成25年3月の第2次岐阜市男女共同参画基本計画改定時に設定。

<sup>6</sup> 家族経営協定とは、作業分担、報酬、休日、家事や介護分担などについて農業経営を担う家族全員で話し合い、取り決めた農業の家族内協定。

(3) 社会指標（推進状況を測るために経年変化を数値でとらえた指標）

	内容		策定時	評価時	資料出所等
1	DV相談件数		H24. 3. 31 現在	H29. 3. 31 現在	子ども支援課 女性センター
			912件	1,440件	
2	市内の小学校 における女性 の管理職数	校長	H23年度調査	H29年度調査	学校基本調査
			7人/49人	6人/47人	
		副校長	H23年度調査	H29年度調査	
			0人/1人	0人/1人	
		教頭	H23年度調査	H29年度調査	
			12人/55人	13人/52人	
	市内の中学校 における女性 の管理職数	校長	H23年度調査	H29年度調査	
			1人/23人	1人/23人	
		副校長	H23年度調査	H29年度調査	
			0人/1人	0人/1人	
		教頭	H23年度調査	H29年度調査	
			0人/26人	3人/29人	
市内の高等学 校における女 性の管理職数	校長	H23年度調査	H28年度調査		
		1人/19人	2人/18人		
	副校長	H23年度調査	H28年度調査		
		0人/3人	0人/3人		
	教頭	H23年度調査	H28年度調査		
		3人/27人	3人/28人		
3	育児休業制度の定めがある事 業所の割合		H23年度調査	H28年度調査	
			62.7%	59.7%	
4	育児休業の取 得率	男性	H23年度調査	H28年度調査	岐阜市労働 実態調査
			0.7%	5.6%	
		女性	H23年度調査	H28年度調査	
			91.4%	97.8%	
5	介護休業制度の定めがある事 業所の割合		H23年度調査	H28年度調査	
			40.7%	47.7%	
6	市議会議員における女性の割 合		H24. 4. 1 現在	H29. 4. 1 現在	岐阜市
			3人/41人	5人/37人	
6	県議会議員における女性の割 合（岐阜市選挙区）		H24. 4. 1 現在	H29. 4. 1 現在	岐阜県
			1人/9人	2人/9人	
7	女性の管理職がいる事業所の 割合		H23年度調査	H28年度調査	岐阜市労働 実態調査
			30.3%	39.2%	
8	市内の事業所でセクシュアル・ ハラスメント対策が行われた 割合		H23年度調査	H28年度調査	岐阜市労働 実態調査
			42.2%	33.9%	

	内容		策定時	評価時	資料出所等
9	市役所における男女別45歳以上の職員に占める管理職の割合	男性	H24.4.1 現在 35.7%	H29.4.1 現在 36.3%	人事課
		女性	H24.4.1 現在 15.9%	H29.4.1 現在 14.9%	
10	市役所における介護休暇を取得した職員数	男性	H23 年度 1人	H28 年度 1人	
		女性	H23 年度 3人	H28 年度 1人*	
11	女性の自治会連合会長の数		H24.5.1 現在 1人/50人	H29.5.1 現在 1人/50人	市民活動交流センター
	女性自治会長の数		H24.4.1 現在 155人/2,585人	H29.4.1 現在 197人/2,563人	
12	女性の公民館館長の数		H24.4.1 現在 3人/50人	H29.4.1 現在 2人/50人	社会教育課
13	市立小中学校における女性のPTA会長の数	小学校	H24.5.31 現在 2人/48人	H29.5.31 現在 1人/46人	
		中学校	H24.5.31 現在 3人/22人	H29.5.31 現在 1人/22人	
14	延長保育事業設置箇所数(公立、私立含む)	20時まで延長	H24.4.1 現在 7箇所	H29.4.1 現在 7箇所	
		19時まで延長	H24.4.1 現在 22箇所	H29.4.1 現在 25箇所	
	一時預かり事業設置箇所数(公立、私立含む)		H24.4.1 現在 25箇所	H29.4.1 現在 26箇所	
	低年齢児(0~2歳)の保育所利用割合		H24.4.1 現在 15.4%	H29.4.1 現在 23.3%	
15	ファミリー・サポートセンター育児活動件数		H24.3.31 現在 9,612件	H29.3.31 現在 6,438件	子ども支援課

### 検証

市民にとって身近な小・中学校における管理職数やPTA会長数、市議会議員数などは少しずつ女性が活躍する場面が見られるようになってきました。その一方で、女性の自治会連合会長、女性の自治会長数は依然として少なく、地域活動の場では、男性が中心になっていることがうかがわれます。

労働環境では、育児・介護休業法の改正、男女雇用機会均等法の改正、女性活躍推進法の施行などにより、男女共同参画社会の形成に向け改善傾向にあります。働き方改革が求められている昨今、なお一層の制度の活用が重要です。そのためには、経営者、労働者双方の意識改革も必要です。

## 岐阜市の現状と課題

人口等の状況から見た岐阜市の現状は、少子高齢化による生産年齢人口の減少、高齢単身者世帯の増加、男女ともに未婚率が上昇しており、出生数も減少傾向にあります。

介護保険の要介護・要支援認定者は増加傾向で推移しており、産業大分類別従業者数（表2-1）にみられる「医療、福祉」の従業者数が大幅に増えていることの裏付けにもなります。この「医療、福祉」は、女性が多く就業する分野であり、女性の年齢別就業率では、全国と比較して高くなっている要因ともいえます。そのため、保育サービスや放課後児童クラブの充実も引き続き求められるところです。

家庭、職場、地域で男女共同参画が進み、女性の活躍が各場面で当たり前になるには、性別による固定的な役割分担意識や社会のあらゆる活動に男女が対等に参画することが重要です。

平成 28 年度に実施した男女共同参画に関する市民意識調査（以下「市民意識調査」という。）においては、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識について、男女ともに同感しないという回答が増えています。特に、男女で比較すると男性の方が、意識の変化の割合が高くなっており、男女共同参画の意識に係る改善が進んでいます。一方、同調査で家事や育児を実際に担うのは誰かを問うたところ、依然として女性の割合が高く、意識と行動にかい離があることもうかがえます。

今後は、家庭、職場、地域でも男女が対等に参画している場面が増えるようにしなければなりません。

そのためには、これまでのような男女共同参画に係る意識啓発のみならず、男性中心の働き方等を前提とする労働慣行の改革がすすみ、家庭や地域などの生活の場における男性の積極的な参画が求められています。





## 【岐阜市女性センター】

岐阜市女性センターは、男女が対等なパートナーとして、社会のあらゆる分野で責任と利益を分かち合う「男女共同参画社会」を実現をめざし、学習・情報・交流・相談の4つの機能を持ち、市民の誰もが気楽に利用できる施設を目指しています。

### ○ 施設概要

開館時間：午前9時～午後9時

休館日：毎月最終火曜日（火曜日が祝日の場合はその翌日）と年末年始（12/29～1/3）

### ○ 所在地

岐阜市橋本町1丁目10番地23（ハートフルスクエア-G 2階）

## 女性のための相談室

自分自身の生き方や家族のこと、夫婦間のこと、職場・近隣との人間関係など、さまざまな悩みを持つ女性に解決の糸口を見つけ出すお手伝いをするための相談室です。電話による相談と、法律、こころ、家計、健康の専門家による面接相談を行っています。相談は無料で秘密厳守ですので、安心してご相談ください。

### ○ 電話相談

電話番号：フリーダイヤル：0120-786874（ナヤマハナシ）

受付時間：月曜日～土曜日 10:00～12:00、13:00～16:00

夜間相談（毎月第1・3金曜日）17:00～20:00 も相談を受けます。

※ただし、祝日・休館日（毎月最終火曜日）と年末年始（12/29～1/3）、イベント開催日などを除く

### ○ 面接相談

面接相談時間：13:00～15:00

予約受付電話番号：058-268-1052

# 第3章

## 計画の基本的な考え方

### 1 基本理念及び基本目標

本計画では、前計画を踏襲し、岐阜市男女共同参画推進条例の4つの基本理念に沿って、4つの基本目標を掲げています。

また、基本目標Ⅲの「政策・方針決定過程における男女共同参画」については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律を反映させたものとします。

#### 【 条例の基本理念 】

(1)  
男女があらゆる場において性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として尊重され、その能力を発揮する機会が確保されること。



(2)  
性別による固定的な役割分担等に基づく社会の制度及び慣行が、男女の社会活動の自由な選択に影響を及ぼすことのないよう配慮されること。



(3)  
市及び事業者における方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会が確保されること。



(4)  
男女が、相互の協力及び社会の支援のもとに、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。



#### 【 本計画の基本目標 】

基本目標Ⅰ  
男女の人権尊重

基本目標Ⅱ  
男女平等・自立意識の醸成

基本目標Ⅲ  
政策・方針決定過程における男女共同参画（岐阜市女性活躍推進計画）

基本目標Ⅳ  
家庭・地域社会における男女共同参画

岐阜市では「男女共同参画社会の実現」に向けて、これまでもさまざまな取組を推進してきましたが、一定の成果は見られるものの現在でも多くの分野で課題が残されています。

戦後から72年が経過し、男女の結婚観や就業に対する考え方、個人の生き方や生活習慣も画一的なものでなくなり、さまざまな生き方、考え方が広まってきました。

それは、市民一人ひとりが自らの意思に基づいた選択をすることができる一方で、多様さゆえに、お互いがわかりあえないことから生じるいさかいやコミュニティの希薄化も指摘されるようになってきました。

このような課題は、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関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる、誰もが生きやすい男女共同参画社会の実現を図ることによって解決されます。特に、男女が対等の立場に立って政策・方針決定過程に関わることによって、平和と安寧をもたらすといわれています。

こうした状況を踏まえ、岐阜市がめざす将来像を「すべての人が自らの未来を選択でき、意欲を持って輝けるまち」として掲げ、市民一人ひとりが自らの選択を基に、意欲を持って個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かでいきいきとした活力ある社会の実現をめざします。その実現の先にある誰もが輝き笑顔あふれる未来に向かって、本計画の取組を推進します。

#### 【めざす将来像】



**すべての人が自らの未来を選択でき、意欲を持って輝けるまち**

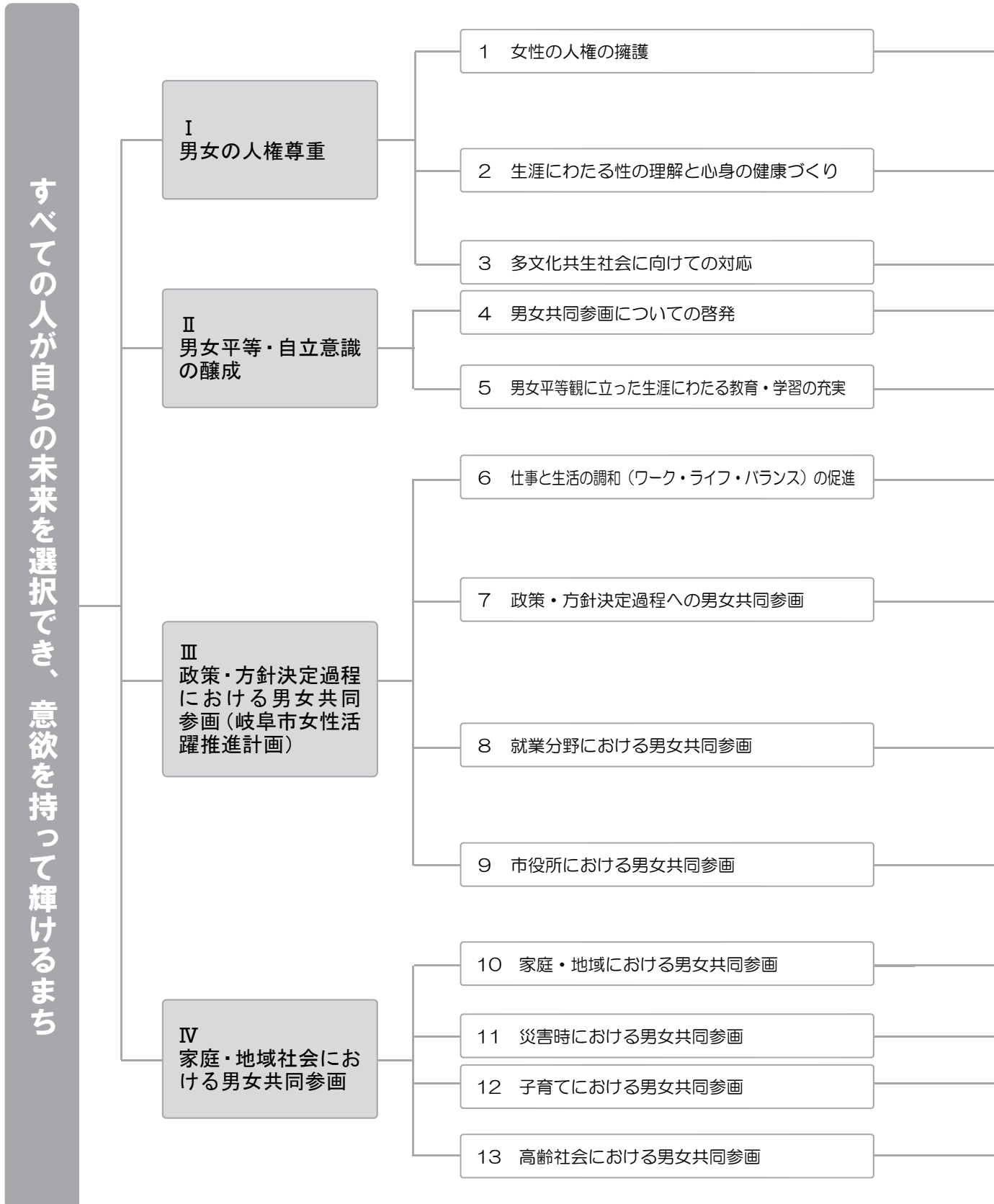


### 3 計画の体系

【めざす将来像】

【基本目標】

【方針】



【 施策の方向 】

1 女性に対するあらゆる暴力の根絶と環境づくり

2 メディアにおける人権尊重

1 互いの性を理解し互いに尊重する意識の形成

2 男女の生涯にわたる心身の健康づくりへの支援

3 性的少数者への理解の促進

1 多文化共生社会への理解の促進

1 男女共同参画に関する調査・研究と広報の充実

1 学校・幼稚園・保育所（園）における男女平等の促進

2 家庭・地域における男女平等意識を浸透させるための生涯学習・社会教育の推進

1 ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

2 多様な働き方の促進

1 政策・方針決定過程への女性の参画推進

2 男女共同参画社会に向けての女性のエンパワーメント

3 男女共同参画に向けての市政運営

1 企業・団体における意思決定の場への女性の参画推進

2 男女が対等なパートナーとして働く職場環境づくり

3 女性のチャレンジ機会の拡充

1 市役所における男女の職域の拡大とポジティブ・アクションの推進

2 市役所を男女共同参画モデル事業所とするための取組

1 男女がともに家庭生活において自立し責任を共有するための支援

2 男女共同参画の視点に立ったまちづくりの推進

1 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の推進

1 男女共同参画の視点に立った子育て支援の推進

1 高齢期における男女の生活自立と充実

2 男女共同参画の視点に立った介護の推進

## 第4章

# 評価指標

## 1 評価指標の設定

本計画では、女性が置かれた状況を客観的に把握するために、男女共同参画の推進状況を評価する基準として3つの指標である目標値、期待値、社会指標を引き続き設定します。

設定にあたっては、第2次岐阜市男女共同参画基本計画の評価時における検証を踏まえ、新たに追加した指標や、引き続き設定し5年後の目標値を上げているものもあります。

なお、本計画の基本目標Ⅲ（P47）を、岐阜市女性活躍推進計画としているため、目標値、期待値に岐阜市特定事業主行動計画の目標値を組み入れています。

## 2 目標値の設定

指標の種類	指標名	現状値 (平成29年)	目標値 (2022年)	資料出所 /担当課等
目標値	性的少数者に関する講座実施回数	2回(H28) 4回(H29)	5回	女性センター 人権啓発センター
	岐阜市女性センターについての認知度	26.1%(H28)	40%	女性センター
	男女共同参画優良事業者数(累計)	36(H29)	50	男女共生・生きがい推進課
	審議会・委員会等における女性比率(全審議会・委員会等)	33.4%(H29)	50%	審議会所管課  行財政改革課 男女共生・生きがい推進課
	審議会・委員会等における女性比率(地方自治法第180条の5に基づく委員会等)	5.5%(H29)		
	審議会・委員会等における女性比率(地方自治法第202条の3に基づく審議会、委員会等)	26.4%(H29)		
	審議会・委員会等における女性比率(その他の審議会、委員会等)	40.0%(H29)		
	女性がいない審議会・委員会等の数	26(H29)	0	
	女性人材リストの活用件数	1(H29)	30	男女共生・生きがい推進課
	市役所における新卒採用職員の女性割合(事務職)	36.5%(H29)	50%	女性活躍推進法に基づく岐阜市特定事業主行動計画 <sup>7</sup>
	市役所における新卒採用職員の女性割合(技術職)	1人(H29)	毎年1人以上	

<sup>7</sup> 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画における2020年度までの目標値を記載。改定後には再設定予定。なお、資料出所が岐阜市特定事業主行動計画である他の目標値においても同様。

指標の種類	指標名	現状値 (平成 29 年)	目標値 (2022 年)	資料出所 ／担当課等
目標値	市役所における新卒採用職員の女性割合（消防職）	0 人（H29）	10 人	女性活躍推進法に基づく岐阜市特定事業主行動計画
	市役所における管理的地位にある職員に占める女性割合	14.7%（H29）	20%	
	防災に関する出前講座への女性の参画率	30%	40%	都市防災政策課
	認知症サポーター養成講座年間受講者数	3,123	3,300	高齢福祉課 「岐阜市高齢者福祉計画」 <sup>8</sup>

指標の種類	指標名	現状値 (平成 29 年)	目標値 (2022 年)	資料出所 ／担当課等
期待値	「男女共同参画講座」参加者の理解度	現状は計測値無	90%	女性センター
	農業従事者における家族経営協定締結件数	14（H28）	18	農林政策課
	市役所の男性職員における育児休業取得率	1.8（H28）	13%	人事課
	市役所における妻の出産補助休暇（2日間）の利用率（日数）	71.0%（H28）	100%	
	市役所における妻の産前産後期間中の補助休暇（5日間）の利用率（日数）	26.0%（H28）	100%	
	市役所における年次有給休暇の平均取得日数	9.3 日（H29）	14 日以上	女性活躍推進法に基づく岐阜市特定事業主行動計画
	市役所における年間 360 時間を超えて超過勤務を行う職員の割合	12.3%（H29）	5%以下	
	放課後児童クラブ定員数	2,722（H29）	3,606	青少年教育課

<sup>8</sup> 第7期岐阜市高齢者福祉計画における平成31年度までの目標値を記載。改定後には再設定予定。

指標の種類	指標名	現状値 (平成 29 年)	資料出所 /担当課等	
社会 指標	D V 相談件数	1,440 (H28)	子ども支援課 女性センター	
	乳がん、子宮がん検診の受診率	乳がん 32.4% 子宮がん 32.1% (H26 健康基礎調査結果)	健康増進課 「健康基礎調査」	
	妊婦一般健康診査の第 1 回目 受診率	97% (H27)	健康増進課	
	「男は仕事、女は家庭」という 考えに同感する人の割合	39.2% (H28)	男女共生・生きがい推進課 「男女共同参画に関する 市民意識調査」	
	男女の平等感について、家庭 生活で平等と回答した人の割合	34.3% (H28)		
	家事や育児を夫婦で協力して 行っていると回答した人の割合	15.3% (H28)		
	市立小中学校における女性の PTA 会長の数	小学校：1/46 (H29) 中学校：1/22 (H29)	社会教育課	
	延長保育事業設置箇所数（公立、 私立含む）	20 時まで：7 (H29) 19 時まで：25 (H29)	子ども保育課	
	一時預かり事業設置箇所数（公 立、私立含む）	26 (H29)		
	低年齢児（0～2 歳）の保育所利用 割合	23.3% (H29)		
	市内の小中学校 における女性の 管理職数	校長	6 人/47 人 (H29)	学校基本調査
		副校長	0 人/1 人 (H29)	
		教頭	13 人/52 人 (H29)	
	市内の中学校 における女性の 管理職数	校長	1 人/23 人 (H29)	
		副校長	0 人/1 人 (H29)	
		教頭	3 人/29 人 (H29)	
	市内の高等学 校における女 性の管理職数	校長	2 人/18 人 (H28)	
		副校長	0 人/3 人 (H28)	
		教頭	3 人/28 人 (H28)	
	育児休業制度の定めがある事業所 の割合	59.7% (H28)	岐阜市 労働実態調査	
	育児休業の取得率	男性：5.6% (H28) 女性：97.8% (H28)		
	介護休業制度の定めがある 事業所の割合	47.7% (H28)		
	女性の管理職がいる事業所の割合	39.2% (H28)		
	市内の事業所でセクシュアル・ ハラスメント対策が行われた 割合	33.9% (H28)		
	30 代女性の労働力率（国勢調査）	66.7% (H27)		国勢調査
	市議会議員における女性の割合	5/37 (H29)	岐阜市	
	県議会議員における女性の割合 （岐阜市選挙区）	2/9 (H29)	岐阜県	
	市役所における介護休暇を取得し た職員数	男性：1 (H28) 女性：1 (H28)	人事課	
	「男女が平等に生活や活動の できるまちだと思ふ」と回答した人 の割合	43.2% (H28)	総合政策課 「市民意識調査」	
	女性の公民館館長の数	2/50 (H29)	社会教育課	
母子家庭等自立支援給付金事業 の支給件数	42 (H28)	子ども支援課		

## 基本目標Ⅰ 男女の人権尊重

## 方針1 女性の人権の擁護

## 現状と課題

ドメスティック・バイオレンス（DV）やセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）等は、基本的人権に係る大きな問題です。また、加害者に罪の意識が薄いという傾向があり、周囲が気付かないうちに、被害が深刻化しやすいことが挙げられます。

また、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）など、インターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、これらを利用した交際相手からの暴力（リベンジポルノ<sup>9</sup>等）、性犯罪、売買春、児童ポルノ画像等児童に対する性的暴力は一層多様化しており、そうした新たな形の暴力に対して迅速かつ的確に対応していく必要があります。

市民意識調査では、DVの経験がある人が年代に関わらず発生しており、被害者の中には、「相談しても無駄だと思った」「自分さえ我慢すればこのままやっていけるといった」などの理由で相談などの対応をしなかった経験のある人が多くなっています。

（図5-1、2）

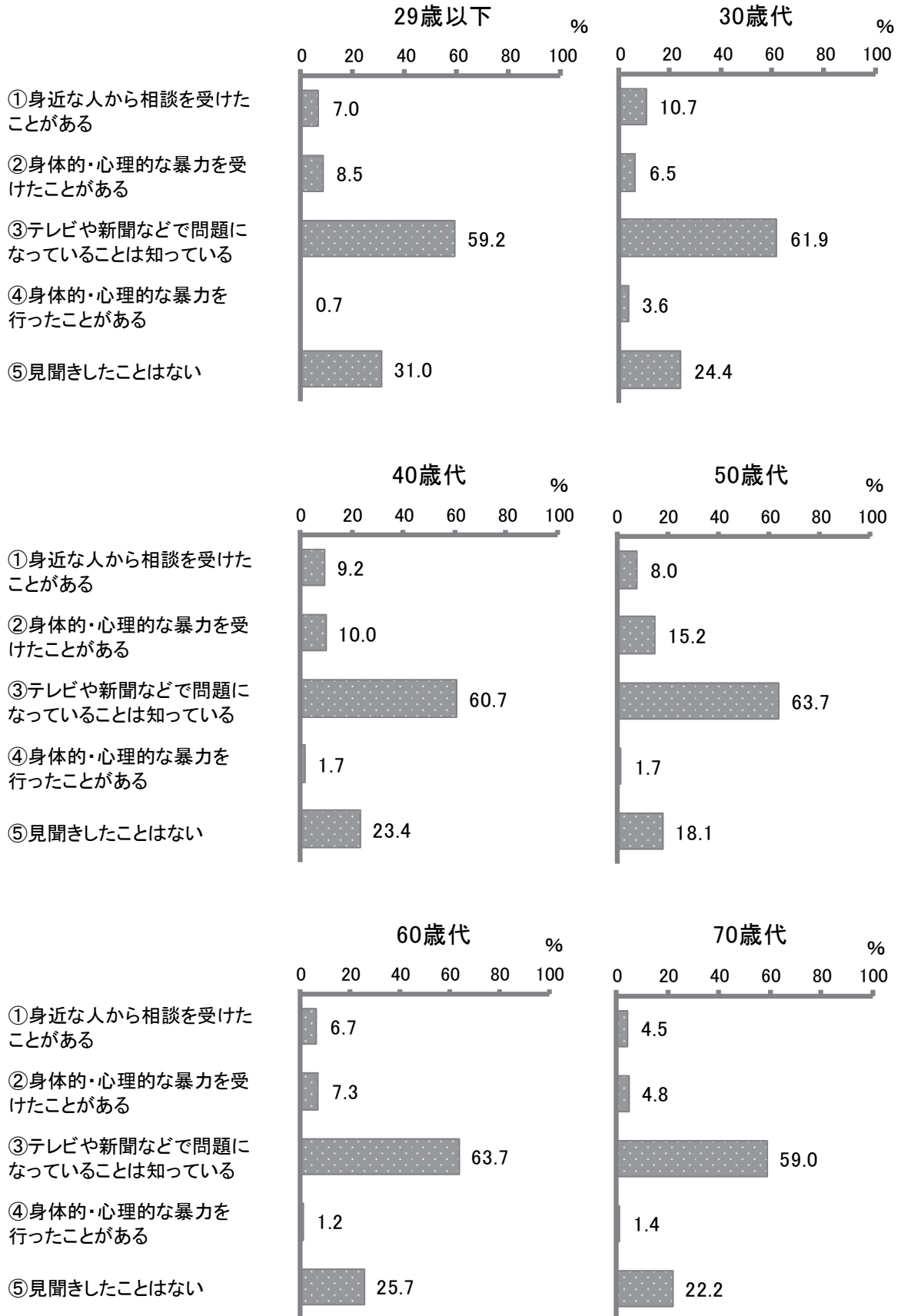
男女間のあらゆる暴力の根絶に向け、若年層からDVについての周知に努めるとともに、関係機関と連携し、暴力を許さない気運を高めるとともに、被害者が安心して相談できる体制づくりと自立支援の取組を推進することが必要です。また、配偶者からの暴力は被害者のみならずその子どもにも悪影響の連鎖が生じること（ファミリーバイオレンス<sup>10</sup>）も指摘されており、被害者の子どもに対する精神的ケア等の支援も不可欠となります。

さらには、性的指向や性自認を理由とする偏見・差別を受けている場合や、ひとり親世帯、障がいがあること、国籍の違い、高齢者であること、同和問題等、複合的に困難な状況におかれている場合についても、人権尊重の観点からの配慮が必要です。

<sup>9</sup> リベンジポルノとは、離婚した元配偶者や、別れた元交際相手が、相手から拒否されたことの仕返しに、相手が公開するつもりのない私的な性的画像を無断でインターネット上などに公開する嫌がらせ行為及びその画像。

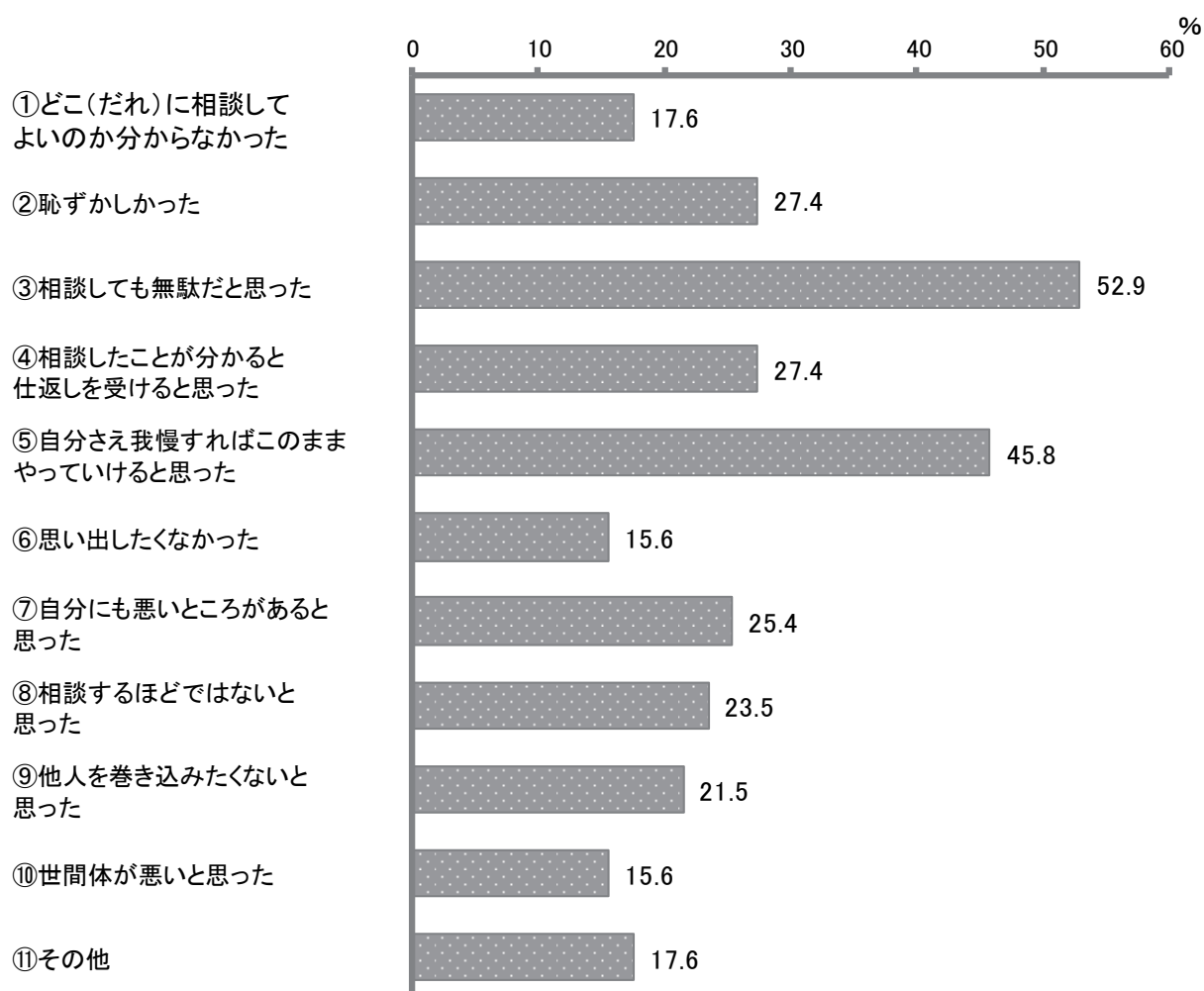
<sup>10</sup> ファミリーバイオレンスとは、家庭内の親密な関係にある人々間の暴力。

図5-1 DVを身近で見聞きしたり、経験したりしたかどうか（年齢別・複数回答）



資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

図5-2 DVについてどこ(だれ)にも相談しなかった理由(複数回答)



資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書



## 施策の方向

### 施策の方向1 女性に対するあらゆる暴力の根絶と環境づくり

男女間のあらゆる暴力を根絶するため、DVに関する学習機会と情報提供を行うとともに、デートDV<sup>11</sup>等を含め若年層からの啓発や教育を行います。また、被害にあった人に対し、関係機関と連携しながら、安全確保及び保護や支援等の体制を強化します。DVをはじめ、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪、ストーカー行為等の人権侵害に対する相談窓口の充実を図ります。

	具体的施策	担当課
1	DV（ドメスティック・バイオレンス）被害者・関係者の安全確保および保護と支援 <b>主な取組</b> ・DV被害者の保護、相談、自立支援 ・DV被害者の家庭で育つ子どもへの支援体制 ・DV被害者の情報保護	市民課 国保・年金課 子ども支援課 子ども保育課 市民健康センター 女性センター 市民相談室 学校指導課
2	DVに関する学習機会と情報提供 <b>主な取組</b> ・講座・セミナーの開催、情報提供	子ども支援課 女性センター
3	DVに関する関係機関との連携強化 <b>主な取組</b> ・女性に対する暴力の被害者支援に関する連携強化	子ども支援課 女性センター
4	女性の人権尊重のための取組と相談窓口の充実 <b>主な取組</b> ・講座・セミナーの開催、情報提供 ・複合的に困難な状況に置かれている女性の相談窓口	障がい福祉課 市民相談室 人権啓発センター 女性センター
5	セクシュアル・ハラスメント防止の取組と相談窓口の充実 <b>主な取組</b> ・セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口、調査 ・セクシュアル・ハラスメント防止のための情報提供	産業雇用課 男女共生・生きがい推進課 市民相談室 女性センター
6	性犯罪、ストーカーに関する相談 <b>主な取組</b> ・性犯罪、ストーカーに関する相談窓口 ・性暴力被害者の夜間緊急診療の受け入れ体制への協力	防犯・交通安全課 子ども支援課 市民病院医事課 市民相談室 女性センター

<sup>11</sup> デートDVとは、交際中のカップルの間で起こるDVのこと。身体的、精神的、経済的、性的暴力など暴力の種類はさまざま。

## 施策の方向2 メディアにおける人権尊重

男女共同参画の視点に立ち、人権に配慮した情報発信を行うとともに、男女間の暴力行為を助長、連想させるような表現または不必要な性的表現を行わないよう、また、インターネットの普及による情報発信後の影響等も含め、講座・セミナーの開催等を通じて、特に若年層からメディア・リテラシー<sup>12</sup>等（情報モラルを含む）に関する教育・学習の充実を図ります。

具体的施策		担当課
1	<p>メディアにおける人権意識の啓発と学習機会の提供</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画の視点に立った情報と学習機会の提供</li> <li>メディア・リテラシー向上のための教職員に対する研修</li> <li>児童、生徒がメディア等における性の商品化から悪影響を受けないための啓発 <b>新規</b></li> </ul>	<p>広報広聴課 男女共生・生きがい推進課 人権啓発センター 女性センター 学校指導課</p>



<sup>12</sup> メディア・リテラシーとは、メディアからの情報を無批判に受け入れるのではなく、主体的に読み解く能力。また、メディアを使って自分自身の考えを表現する能力。

## 方針2 生涯にわたる性の理解と心身の健康づくり

### 現状と課題

性別にかかわらずお互いの人権を尊重し、健康でいきいきと暮らすことができる社会づくりは、男女共同参画社会の実現のために重要であり、性的少数者（性的マイノリティ）等、性（セクシュアリティ）の多様性を理解し、お互いを尊重する意識づくりが必要です。近年、性的少数者の存在がようやく認知されてきており、平成27年に成人約7万人に行った調査（大手調査会社調べ）によると性的少数者の割合は13人に1人といった結果も出ています。心とからだの性が一致しない性同一性障害（GDI）で医療機関を受診した人は平成27年末まででのべ2万2,000人に上り（日本精神神経学会調査より）増加傾向にあります。また、こうしたことを理由に、学校でのいじめや暴力、職場での採用拒否や解雇など、当事者への偏見や差別も問題として挙げられており、自己肯定感を持ちづらい、周囲から孤立してしまうなどの状況下におかれやすいことで、メンタルヘルスの不調、自殺念慮<sup>13</sup>割合の高さも一部の調査で明らかになっています。こういったことから、多様な性への理解の促進、誰もが自分らしく生きられる社会の実現が求められています。

また、女性の妊娠・出産期、男女がともに経験する思春期、子育て期、更年期、高齢期といったライフステージにより、それぞれの健康上の課題があります。昨今うつ病等の心の病についても問題となっており、生涯を通じて自分らしく充実した生活を送るために、健康課題について正しい知識を持つとともに、健康診査やがん検診を受診し、病気の早期発見・早期治療につなげることや喫煙や飲酒、食生活、運動などの生活習慣を改善するなど、健康づくりのさらなる普及啓発等の支援が必要です。



<sup>13</sup> 自殺念慮とは、自殺することについて思い巡らす事。希死念慮などとも言う。

## 施策の方向

### 施策の方向1 互いの性を理解し互いに尊重する意識の形成

男女がお互いの性を理解するとともに、性に関するお互いの意思を尊重していくための意識の啓発と、性に対する多様な認識に関する学習機会の提供及び相談体制の充実を図ります。

具体的施策		担当課
1	<p>互いの性を尊重するための学習機会の提供と相談体制の充実</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>互いの性を大切にするための学習機会の提供</li> <li>エイズ、性感染症等に関する学習機会の提供と相談</li> </ul>	<p>地域保健課 女性センター</p>

### 施策の方向2 男女の生涯にわたる心身の健康づくりへの支援

男女がともに生涯を通じて健康な生活を送るために、健康づくりに関する学習機会の提供や情報提供を行うとともに、妊娠・出産期、思春期、更年期等の時期をとらえて、母子保健サービスをはじめ、健診や啓発等、健康づくりを支援します。

また、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>14</sup>に関する啓発とともに、心身のバランスを崩しやすい思春期・更年期など、ライフステージに応じた心身の健康づくりに向けた相談体制の充実を図ります。さらに、生涯を見通した健康な体づくりのためには、運動習慣の有無が密接に関連しており男性に比べ女性の運動習慣者の割合が低いことから、女性が運動習慣を身につけられるよう啓発及び促進します。高齢化の進展を踏まえて、認知機能低下及び運動器症候群（ロコモティブシンドローム<sup>15</sup>）、フレイル<sup>16</sup>等の予防に努めます。

具体的施策		担当課
1	<p>生涯にわたる心身の健康づくりに関する学習機会と情報提供</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>リプロダクティブ・ヘルス/ライツを含む生涯にわたる心身の健康づくりに関する学習機会の提供</li> <li>男女の思春期、更年期における健康に関する講座の開催と情報提供</li> <li>母性保護及び健康管理を確立するための情報提供と健康診査</li> <li>生涯にわたる健康づくりをめざし、地域における健康診査</li> </ul>	<p>国保・年金課 福祉医療課 健康増進課 市民健康センター 地域保健課 女性センター 学校保健課</p>

<sup>14</sup> リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは、性と生殖に関する健康及び権利。ライフサイクルを通し、性と生殖の健康を権利としてとらえようとする概念であり、妊娠・出産の調節はもとより、不妊、性感染症、HIV/エイズ、性暴力、売買春、女性特有の病気などが幅広く含まれる。

<sup>15</sup> ロコモティブシンドローム：骨や関節、筋肉など運動器の衰えが原因で、歩行や立ち座りなどの日常生活に障害を来している状態のこと。進行すると要介護になるリスクが高くなる。

<sup>16</sup> フレイル：高齢者の身体機能や認知機能が低下して虚弱となった状態で、要介護予備軍とされる。

具体的施策		担当課
2	生涯にわたる心身の健康づくりに関する相談体制の充実  <b>主な取組</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リプロダクティブ・ヘルス/ライツを含む生涯にわたる心身の健康づくりに関する相談</li> <li>・男女の思春期、更年期における健康に関する相談</li> <li>・医療機関における女性専用外来の充実</li> </ul>	健康増進課 市民健康センター 市民病院 女性センター 学校保健課

### 施策の方向3 性的少数者への理解の促進

性的指向<sup>17</sup>や性自認<sup>18</sup>を理由とする偏見・差別をなくし、誰もが「自分らしく」生きられる社会となるよう、性的少数者に関する情報提供や学習機会を通じて、この問題についての啓発や理解の促進に努めます。

具体的施策		担当課
1	<b>性的少数者に関する情報及び学習機会の提供</b> <b>新規</b>  <b>主な取組</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・性的指向や性自認に関する講座・セミナーの開催 <b>新規</b></li> <li>・多様な性に関する教育の実施 <b>新規</b></li> <li>・啓発資料の作成と提供 <b>新規</b></li> <li>・啓発DVDの所蔵と貸出 <b>新規</b></li> </ul>	人権啓発センター 女性センター 学校指導課
2	<b>性的少数者等への配慮</b> <b>新規</b>  <b>主な取組</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政サービスにおいて、性の多様性に配慮した対応の実施 <b>新規</b></li> </ul>	全庁
3	互いの性別を越えての人権を尊重するための情報提供と相談体制の充実  <b>主な取組</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・性の多様性に関する情報提供</li> <li>・性に関する相談窓口</li> </ul>	地域保健課 男女共生・生きがい推進課 人権啓発センター 女性センター

17 性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す人間の根本的な性傾向のことを指す。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）に分類される。性的指向を持たない場合は「無性愛」となる。

18 性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのようなアイデンティティ（自己同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念。生物学的な性別と、自分自身の性自認との間に食い違いが生じている場合には「性別違和」を感じ、性同一性障害がそれに当たる。

## 方針3 多文化共生社会に向けての対応

### 現状と課題

政治・経済・社会などあらゆる分野で国際化が進む中、男女共同参画に関する取組においては、国内の状況を把握するだけでなく、広く国際的な視野から女性問題を理解し男女共同参画を推進していく必要があります。各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたジェンダーギャップ指数<sup>19</sup>（2017年）の国別順位において、日本は114位と大変低い順位となっていることから、女性の地位向上のための国際規範や基準について理解を深めることが求められています。

本市の外国人市民は、平成30年1月1日現在、9,092人であり、市全体の人口の2.2%となっています。男女比をみると、男性3,620人、女性5,472人と女性が約6割を占めています。（岐阜市住民基本台帳より）またその居住地区は市全域に散在している傾向にあります。

このような状況の中、本市では、平成27年（2015）3月に策定した岐阜市多文化共生推進基本計画「たぶんかマスタープラン2015～2019」により、民族、国籍、言語等、文化や価値観の異なる人々がその多様性を相互に理解し、外国人市民が、生活者として、また、まちづくりの担い手として活躍できるよう必要な施策を行っています。

今後のさらなる国際化社会に向け、多言語による情報・相談体制の充実などによる外国人市民への支援のみならず、市民一人ひとりが、まちづくり、男女共同参画社会の形成に参画できる環境を作ることが求められています。

ジェンダーギャップ指数（2017）主な国の順位

順位	国名	値	順位	国名	値
1	アイスランド	0.878	11	フランス	0.778
2	ノルウェー	0.830	12	ドイツ	0.778
3	フィンランド	0.823	15	イギリス	0.770
4	ルワンダ	0.822	16	カナダ	0.769
5	スウェーデン	0.816	49	アメリカ	0.718
6	スカラグア	0.814	71	ロシア	0.696
7	スロヴェニア	0.805	82	イタリア	0.692
8	アイルランド	0.794	100	中国	0.674
9	ニュージーランド	0.791	114	日本	0.657
10	フィリピン	0.790	118	韓国	0.650

※ ジェンダーギャップ指数は、0が完全不平等、1が完全平等を意味する。

出典：The Global Gender Gap

<sup>19</sup> ジェンダーギャップ指数とは、各国の社会進出における男女格差を示す指標。経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出される。0が完全不平等、1が完全平等を意味している。

## 施策の方向

### 施策の方向1 多文化共生社会への理解の促進

世界の女性をとりまく状況に関する情報提供を行うとともに、外国人市民への日本語の学習機会や多言語による情報・相談体制の充実等を通じて支援を行い、国際社会および多文化共生社会に関する理解を促進します。

	具体的施策	担当課
1	国際化社会および多文化共生社会に関する理解の促進 <u>主な取組</u> ・世界の女性をとりまく問題に関する学習機会と情報提供	国際課 女性センター
2	外国人市民への支援 <u>主な取組</u> ・外国人市民への日本語の学習機会と多言語による情報提供 ・外国人市民のための相談窓口の設置	産業雇用課 市民相談室 国際課

多文化共生プラザのようす（みんなの森 ぎふメディアコスモス内）





## 方針4 男女共同参画についての啓発

## 現状と課題

男女共同参画社会を実現していくうえで、人々の意識の中にある性別に基づく固定的な役割分担意識、性差に関する偏見が大きな課題となっています。「男は仕事、女は家庭」などといった固定的な性別役割分担意識は、男女の個人としての能力の発揮や、活動の選択を制限するもので、男女共同参画が進まない要因となっています。特に男性の意識改革は男性自身にとって暮らしやすい社会の形成につながる点も重要となります。

市民意識調査では、「男は仕事、女は家庭」という考えについて、“同感する”という回答が、男女ともに前回調査に比べ減少しており、特に男性では約5ポイントの減少と、同感しない方向へ変化していることがわかります。一方、年代別にみると、30歳代では、“同感する”または“どちらかといえば同感する”人の割合が、70歳代とほぼ同程度に高くなっています。(図5-3、4)

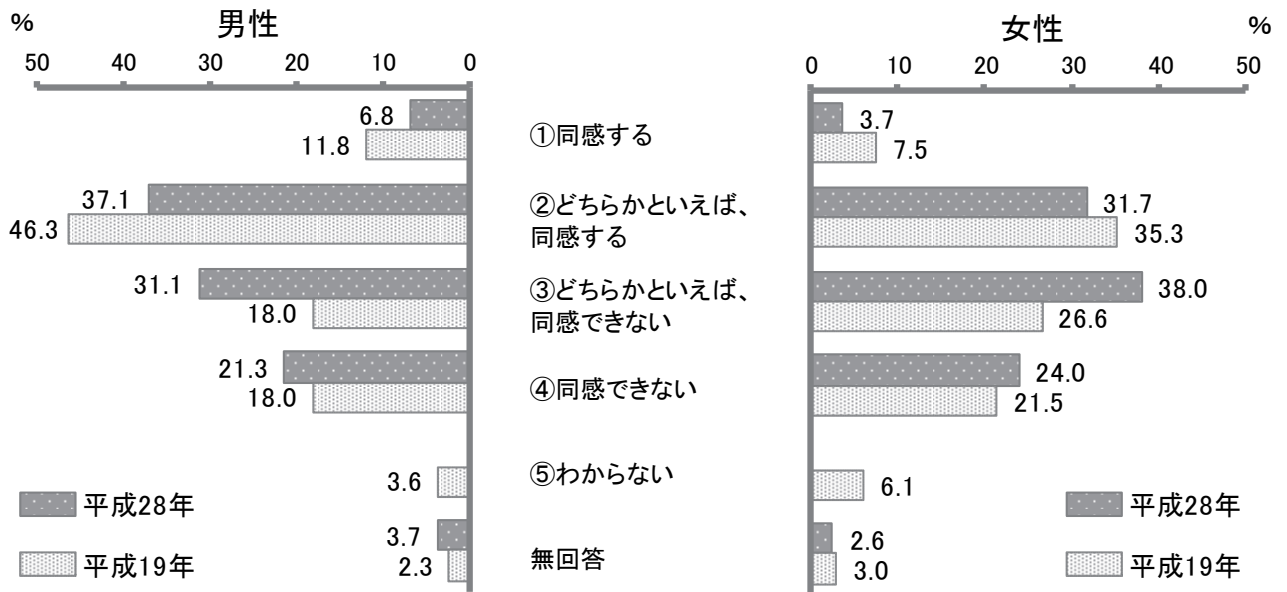
岐阜市では、男女共同参画を推進するための拠点施設である岐阜市女性センターにおいて意識啓発を行ってきましたが、まだまだ多くの市民に男女共同参画に対する意識が根付いているとはいえません。今後も拠点施設としての役割を十分に発揮し、引き続き啓発に努める必要があります。

男女が互いに尊重し、多様な価値観を認め合い、責任を分かち合い、個性と能力を発揮できる社会を築くために、実態把握や啓発活動などを通して、固定的な役割分担の意識改革を図ることが必要です。



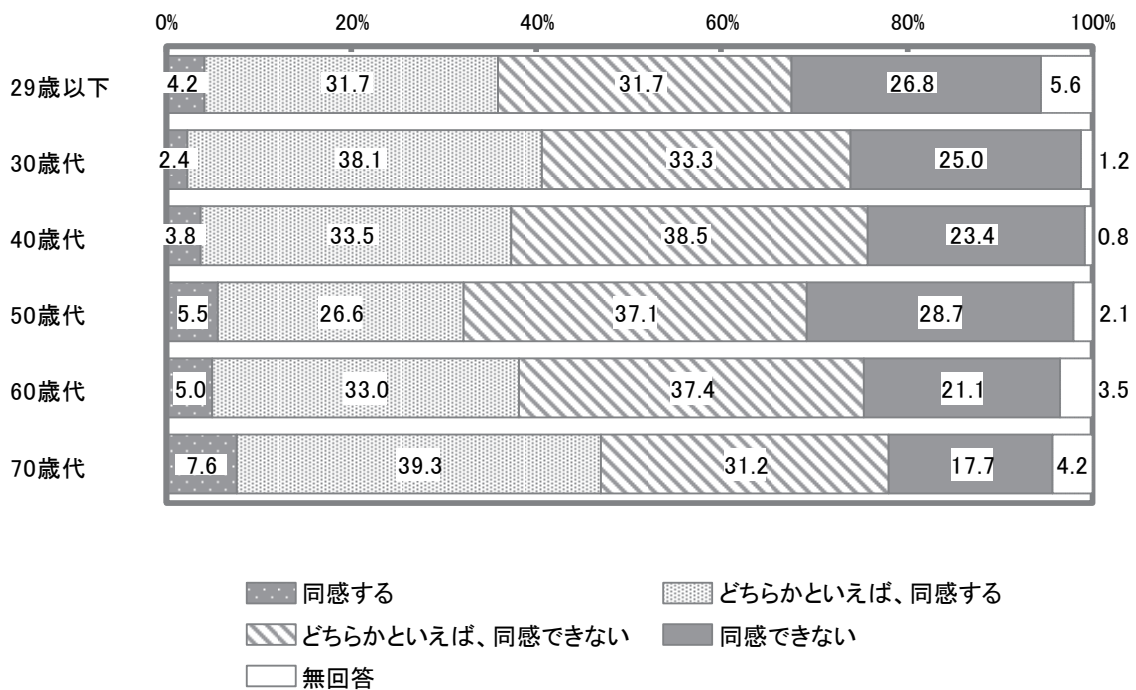


図5-3 「男は仕事、女は家庭」という考えについて（男女別）



資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

図5-4 「男は仕事、女は家庭」という考えについて（年齢別）



資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

## 施策の方向

### 施策の方向1 男女共同参画に関する調査・研究と広報の充実

男女共同参画社会の推進のために、男女共同参画に関する調査・研究を行うとともに、さまざまな機会を通じた学習機会と情報提供を行い、市民一人ひとりの男女共同参画に関する理解を促進します。

	具体的施策	担当課
1	男女共同参画に関する学習機会と情報提供 <u>主な取組</u> <ul style="list-style-type: none"><li>男女共同参画に関する講座・セミナーの開催</li><li>男女共同参画に関する情報提供</li><li>啓発資料の作成と提供</li><li>啓発DVDの所蔵と貸出</li></ul>	広報広聴課 男女共生・生きがい推進課 人権啓発センター 女性センター 女子短期大学 社会教育課 図書館
2	男女共同参画の推進に関する調査・研究 <u>主な取組</u> <ul style="list-style-type: none"><li>男女共同参画に関する意識の浸透及び進捗状況に関する調査・研究</li></ul>	男女共生・生きがい推進課 女性センター

岐阜市女性センター主催のセミナーの様子



## 方針5 男女平等観に立った生涯にわたる教育・学習の充実

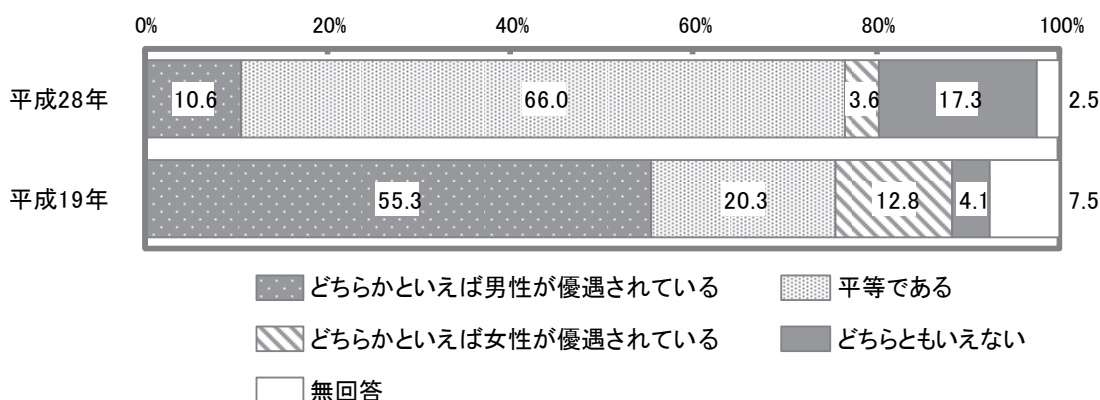
### 現状と課題

次世代を担う子どもたちについては、子どもの頃から人権を尊重する感性を育み、自他の人権を大切にしながら、一人ひとりが将来を見据えて自己を形成できる教育を充実することが求められます。

市民意識調査では、学校教育の場で、男女平等と感じている人は6割半ばと前回調査の2割に比べ、大きく改善されていますが、これを男女別で見ると10ポイントの開きがあります。(図5-5、6)

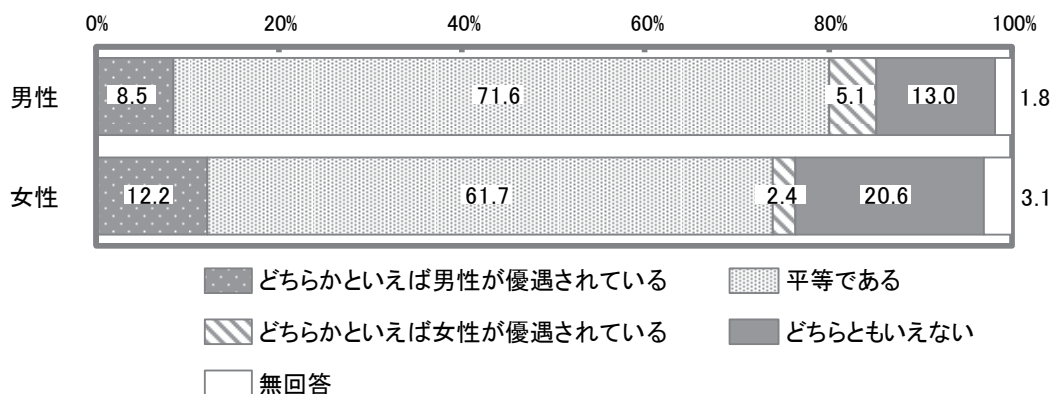
家庭・学校・職場・地域など社会のあらゆる分野において、性別にかかわらず、子どもの個性を伸ばし、相手を尊重する人権感覚を身に付ける教育を充実し、将来の男女共同参画社会を担う人材を育てることが必要です。

図5-5 学校教育の場における男女の地位について（前回比較）



資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

図5-6 学校教育の場における男女の地位について（男女別）



資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

## 施策の方向

### 施策の方向1 学校・幼稚園・保育所（園）等における男女平等の促進

男女共同参画意識を育むためには、幼少期からの教育が重要な役割を担っており、学校・幼稚園・保育所（園）等において、男女平等教育を促進するとともに、自らの生き方を主体的に選択できる能力を育てる教育を推進します。

また、子どもが男女共同参画意識を育むためには、教える立場にある人々が男女共同参画意識を持っていることが重要であり、教職員等指導者に対するジェンダー<sup>20</sup>に関する研修を行います。

	具体的施策	担当課
1	学校・幼稚園・保育所（園）等における男女平等教育の促進 <b>主な取組</b> ・男女平等の視点にたった個を大切に教育の実施 ・男女混合名簿の継続実施 ・男女の性にとらわれない個性を尊重した進路指導 ・学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止	子ども保育課 男女共生・生きがい推進課 薬科大学 女子短期大学 学校指導課 商業高等学校
2	学校・幼稚園・保育所（園）等の教職員等指導者に対するジェンダーに関する研修の充実 <b>主な取組</b> ・教職員等指導者へのジェンダーに関する研修	子ども保育課 学校指導課
3	学校・幼稚園・保育所（園）等における男女の職域の拡大と女性の管理職起用の促進 <b>主な取組</b> ・男女の職域の拡大と女性の管理職起用の促進	人事課 子ども保育課 学校指導課



<sup>20</sup> ジェンダーとは、生まれる前に決定される生物学的な性の違いに対して、出生後に周囲と関わりながら育つ中でこうあるべきだと身についた性差観念。

## 施策の方向2 家庭・地域における男女平等意識を浸透させるための 生涯学習・社会教育の推進

家庭や地域において、男女が相互の人格を尊重し、相手の立場を理解し助け合うような人間形成と性別による固定的な役割分担意識を解消するため、生涯学習の観点から男女共同参画に関する学習機会の充実を図ります。

	具体的施策	担当課
1	<p>家庭・地域における男女共同参画の視点に立った生涯にわたる学習機会の提供</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>家庭や地域で生涯にわたり男女がともに学習できる講座の開催</li> </ul>	<p>消費生活センター 男女共生・生きがい推進課 生涯学習センター 女性センター 女子短期大学 社会教育課 科学館</p>
2	<p>性別による固定的な役割分担意識を解消するための生涯にわたる学習機会と情報提供</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>家庭や地域における性別による固定的な役割分担意識を解消するための講座の開催</li> </ul>	<p>男女共生・生きがい推進課 女性センター</p>



## 方針6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の促進

## 現状と課題

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた生活は、一人ひとりの健康を維持し、生涯を通じて育児・介護との両立や自己実現を可能にするなど、社会的責任を果たすとともに、家族と安心して豊かに生活していくうえで重要なことです。

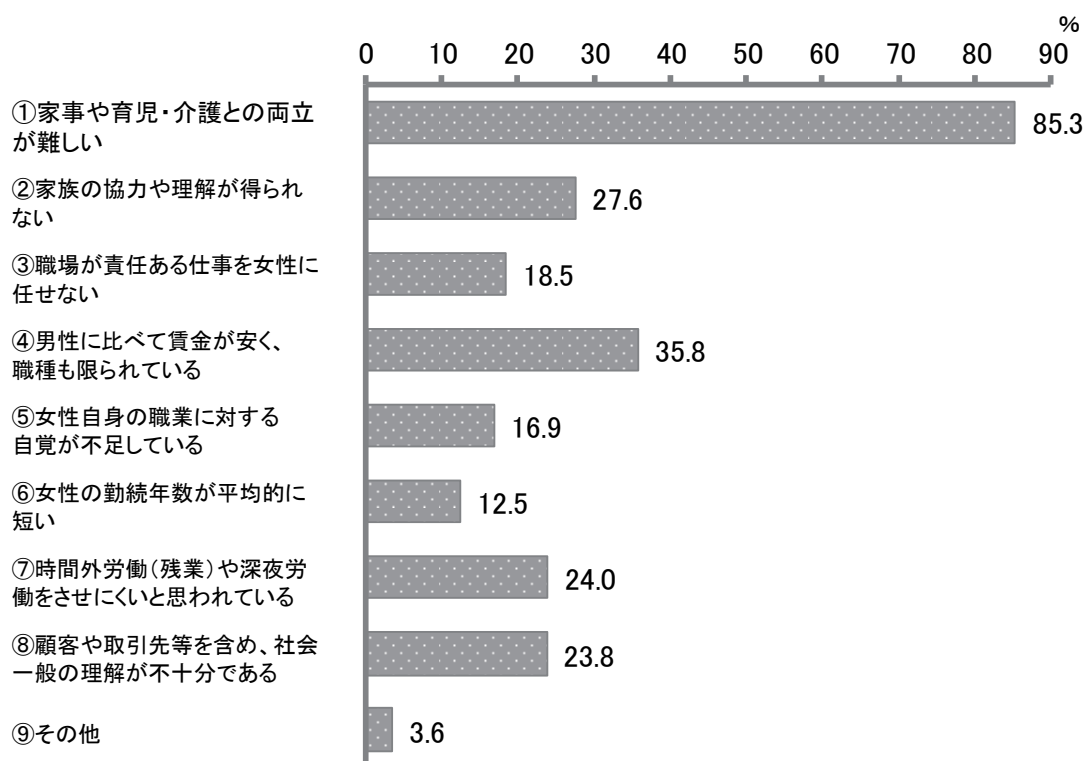
平成27年に成立した女性活躍推進法に基づく取組に関しても積極的に推進し、男性の家事、育児・介護への参画や職場環境の整備について、企業などに対して働きかけていく必要があります。

市民意識調査では、女性が職業を持ち続けていくうえでの問題について、「家事や育児・介護との両立が難しい」が8割半ばとなっています。また、時間外労働の削減や労働環境の改善への取組を期待する声も多く、出産・育児、介護による女性の働き方への制約や男性中心型労働慣行が問題としてあげられています。（図5-7）

性別役割分担意識について、男女ともに改善がみられ、特に男性の意識については改善がすすんでいます。（図5-3 P42）また、家事や育児についての役割分担などの実践面については、女性が担う割合は下がっています。（図5-8）

今後は、子育てや介護支援サービスの充実や仕事と生活の両立に対する職場の理解の促進とともに、女性の就労にはこれまで以上の家庭（パートナー）の理解と協力や「働き方改革」とあわせた「男性の家庭参画への理解の促進と意識改革」も重要課題となります。家庭内において、男女がともに家事、育児・介護等の負担を共有し、バランスをとりながらお互いに協力しあっていくことが大切です。

図5-7 女性が職業をもち続けていくうえでの問題について（複数回答）

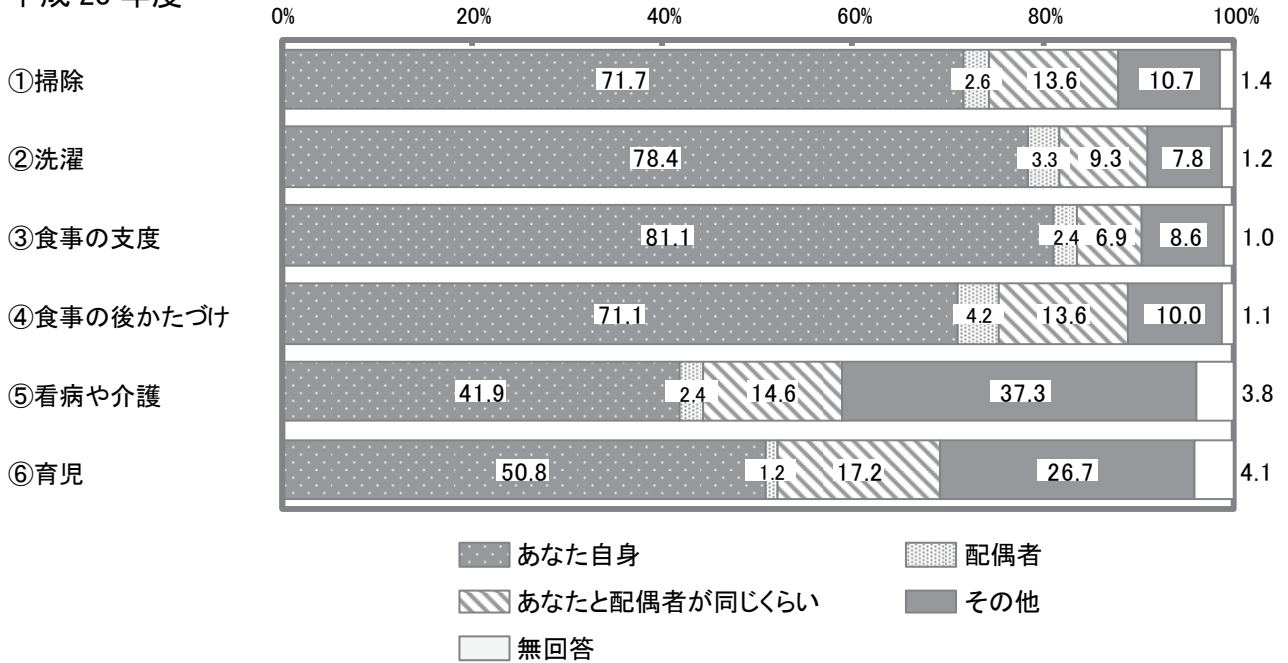


資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

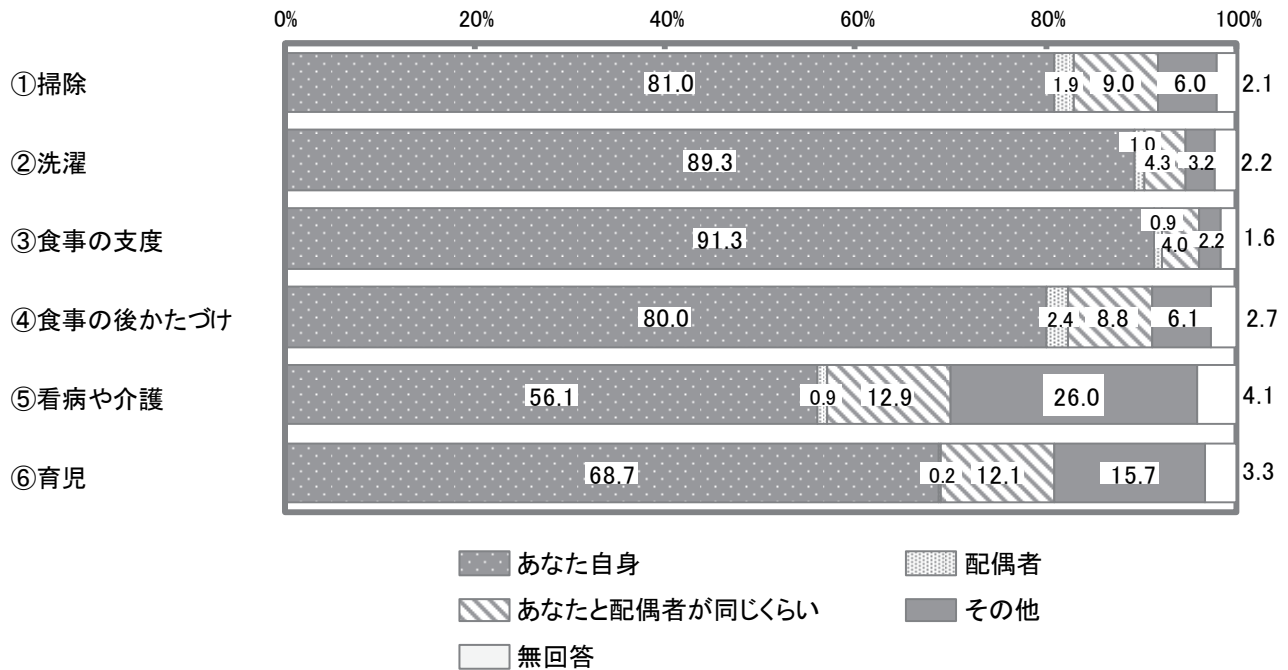


図5-8 家事や育児などの担い手について（女性：前回比較）

平成28年度



平成19年度



資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書



## 施策の方向

### 施策の方向1 ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

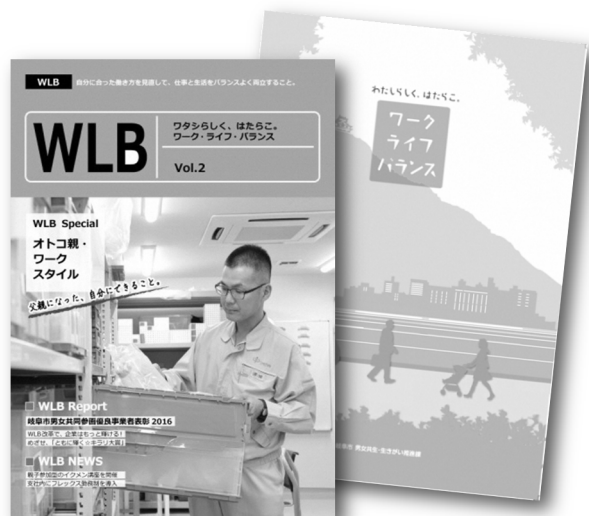
ワーク・ライフ・バランスを促進するため、各種講座や情報提供を通じた普及啓発を行います。

また、仕事と家庭生活の両立を図るためには、男性の家庭生活への参画促進が不可欠であり、男性が家事・育児等に主体的に参画するための意識啓発及び環境づくりをすすめます。

	具体的施策	担当課
1	<p>ワーク・ライフ・バランスに関する学習機会と情報提供</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ワーク・ライフ・バランスに関する講座の開催</li> <li>ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供</li> </ul>	<p>産業雇用課 男女共生・生きがい推進課 女性センター</p>
2	<p><b>男性の家庭参画への理解の促進</b> <b>新規</b></p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>男性の意識改革のための講座や家事参加型講座の開催 <b>新規</b></li> <li>男性に対する介護への参画促進 <b>新規</b></li> <li>男性の子育て参画促進</li> </ul>	<p>子ども保育課 男女共生・生きがい推進課 女性センター</p>

岐阜市男女共同参画優良事業者シンボルマーク  
(女性が働きやすい環境の整備を積極的に推進している  
事業者を応援することを目的としてH28年度に作成)

ワーク・ライフ・バランス啓発誌  
(H28、H29年度に作成)



## 施策の方向2 多様な働き方の促進

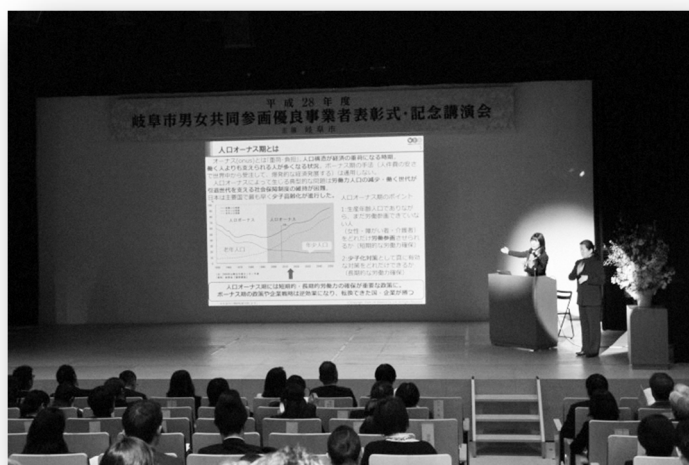
長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、労働時間の短縮等、企業に向けて多様で柔軟な働き方を促進します。

女性が子育て等を経験しながらも、継続して就業したり、再就職するなど多様な働き方ができるように、情報提供や支援に努めます。

また、育児・介護休業法等、仕事と子育てや介護の両立のための法・制度等の周知を行います。

具体的施策		担当課
1	<p><b>就労環境の改善の促進</b> 新規</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>モデル事業者における取組事例の情報提供 新規</li> <li>多様な働き方に関する学習機会の提供 新規</li> <li>企業への就労環境に関する講師派遣等の支援 新規</li> <li>多様な働き方に関する調査と支援</li> <li>両立支援に向けた企業の取組の促進</li> </ul>	産業雇用課 男女共生・生きがい推進課

H28 年度岐阜市男女共同参画優良事業者表彰式・記念講演会



## 方針7 政策・方針決定過程への男女共同参画

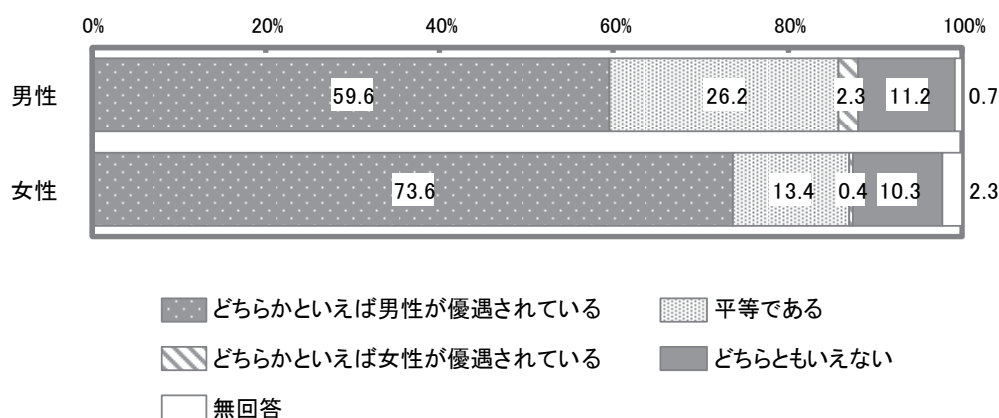
### 現状と課題

男女共同参画社会を実現し、今後の少子高齢化の進行や社会の激しい変化に対応していくためには、性別にかかわらず、多様な人材が方針決定の場に参画していくことが重要です。

市民意識調査では、政治、地域活動等の場で、男女ともに多くが「どちらかといえば男性が優遇されている」と感じています。「平等である」との回答は男性が多く、女性には特に地域活動の場で「どちらともいえない」の回答が多くみられます。(図5-9、10)また、男女共同参画社会の実現のために行政が力を入れるべきことについて、就労環境の改善を求めるもの以外に「女性の政策決定の場や管理職への積極的起用」や「女性リーダーの養成」に多くあげられています。(図5-11)

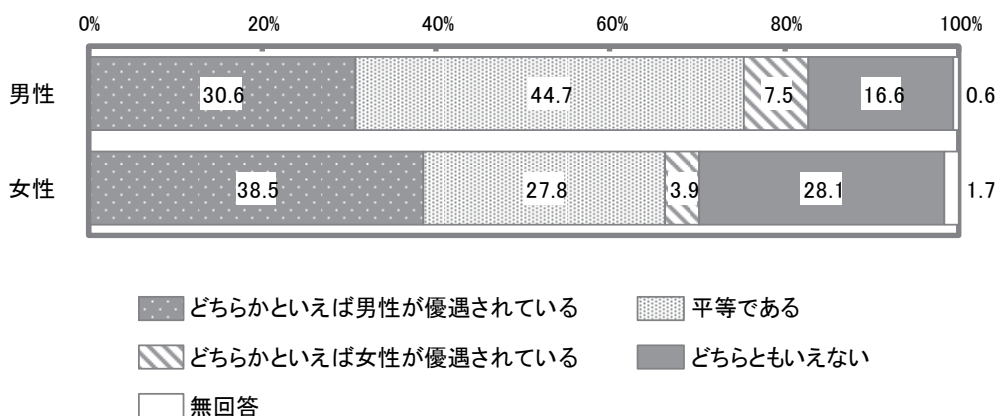
政策・方針等の意思決定における男女共同参画をすすめていくためには、市民一人ひとりが社会や政治に関心を持つとともに、あらゆる活動に男女がともに参画し、責任と役割を担う意識づくりのための啓発等が必要です。

図5-9 政治の場における男女の地位について



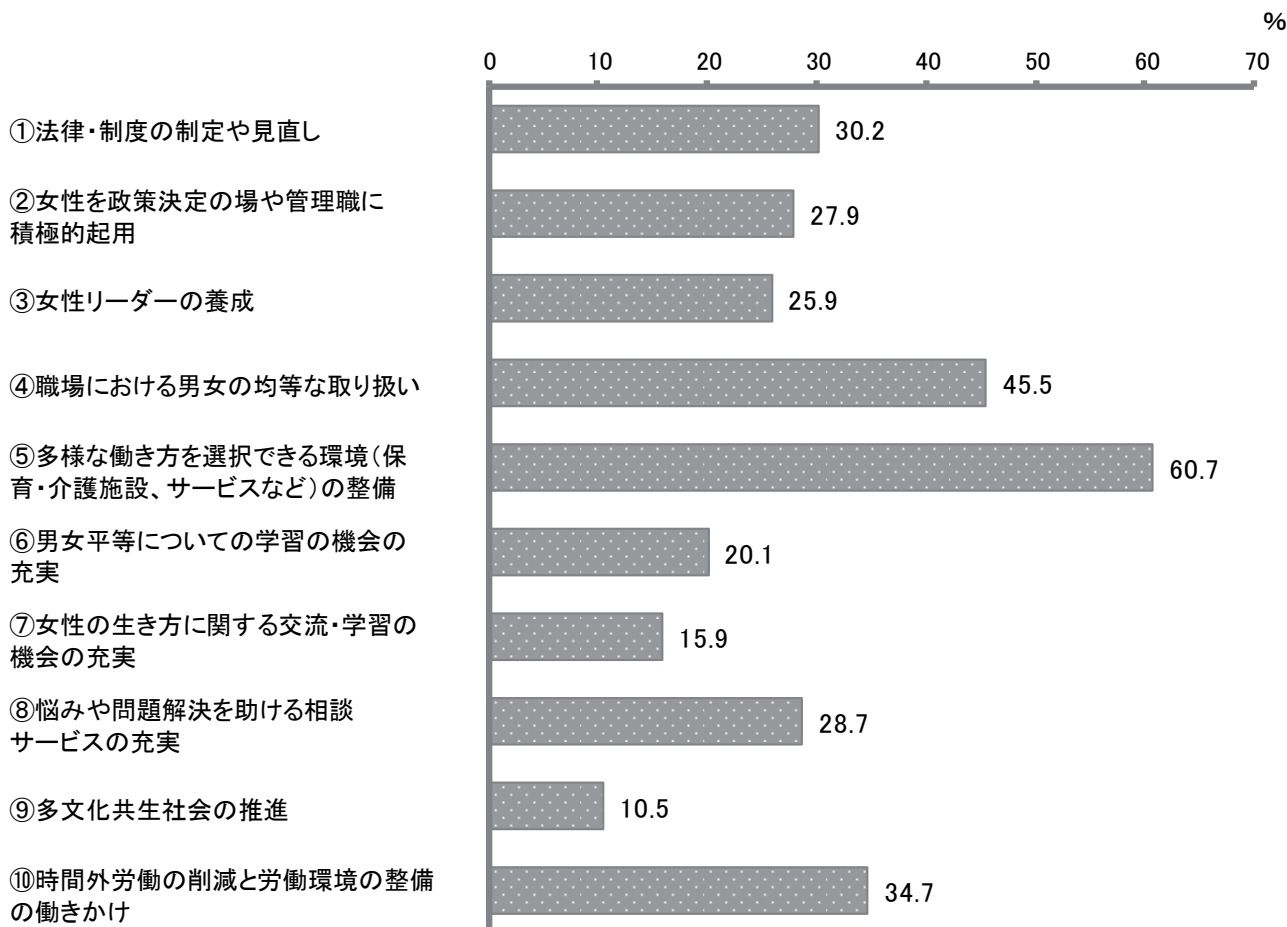
資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

図5-10 地域の活動の場における男女の地位について



資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

図5-11 男女共同参画社会の実現のために行政が力を入れるべきこと（複数回答）



資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

## 施策の方向

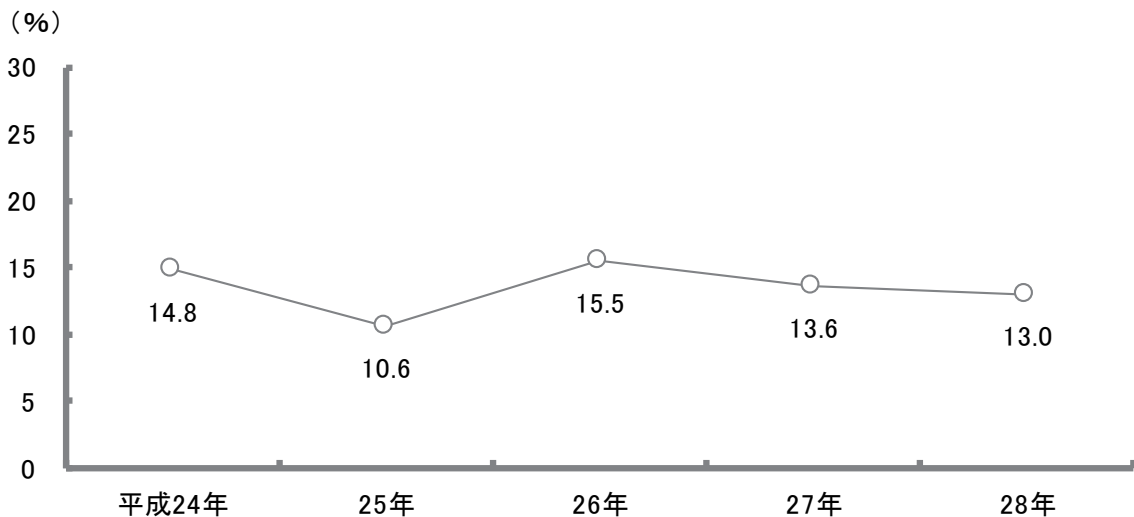
### 施策の方向1 政策・方針決定過程への女性の参画推進

女性がない審議会・委員会等の率は、増減を繰り返しながら、減少傾向にあり、平成28年に13.0%となっています。(図5-12)

市が設置する審議会・委員会等への女性の積極的な登用を行い、政策・方針決定過程への女性の参画を推進します。また、パブリックコメント手続等を活用し、性別にかかわらず幅広く市民の意見を市の政策・方針等に反映します。

	具体的施策	担当課
1	審議会・委員会等における女性の参画推進 <b>主な取組</b> ・審議会・委員会等における女性の参画推進	行財政改革課 男女共生・生きがい推進課
2	多くの市民が男女の区別なく政策・方針決定過程に参画する機会の提供 <b>主な取組</b> ・パブリック・コメント手続の積極的な運用	全庁 市民参画政策課

図5-12 女性がない審議会・委員会等の率



資料：庁内資料

## 施策の方向2 男女共同参画社会に向けての女性のエンパワーメント<sup>21</sup>

女性が自らの能力を高め、個々の能力に応じた多様な分野に参画できる人材となるために、女性の能力開発を支援する取組を推進します。

女性自身の意欲を高揚し、能力を開発していくため、学習機会の充実を図ります。また、女性の人材に関する情報を幅広く収集し、女性リーダーの養成と発掘に努め、地域等で活躍できる女性の育成を図ります。

女性の意欲と能力を生かし、社会のさまざまな分野で活躍できるよう、再就職や起業をめざす女性の支援を行います。

具体的施策		担当課
1	女性の人材育成と人材データの作成 <b>主な取組</b> ・女性のリーダー育成のための能力開発講座 ・女性の人材に関するデータベースの充実とネットワーク化	男女共生・生きがい推進課 女性センター
2	企業・団体等への女性のエンパワーメントのための働きかけと支援 <b>主な取組</b> ・企業・団体に向けて女性のエンパワーメントと女性の能力活用の取組を促進するための情報提供	産業雇用課 男女共生・生きがい推進課
3	科学技術分野など、女性が少ない分野への女性の参画促進 <b>主な取組</b> ・理工系分野など、さまざまな分野への関心の醸成	薬科大学 学校指導課 商業高等学校 科学館



<sup>21</sup> エンパワーメントとは、力をつけることの意。自ら意識と能力を高め、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在になること。

### 施策の方向3 男女共同参画に向けての市政運営

男女共同参画に向けて、先進的な取組を実施している事業者への表彰や優遇措置等の支援を通じて、市としての姿を示し、事業者に男女共同参画の推進を働きかけます。

具体的施策		担当課
1	<p>事業者に向けて男女共同参画を推進するための働きかけ</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画優良事業者の表彰</li> <li>次世代育成支援・女性活躍を積極的に推進する事業者への優遇措置</li> </ul>	<p>契約課 男女共生・生きがい推進課</p>

岐阜市男女共同参画優良事業者  
募集チラシ（H29年度作成）

H28年度岐阜市男女共同参画優良事業者表彰式にて  
取り組み事例を紹介する様子





## 方針8 就業分野における男女共同参画

### 現状と課題

生産年齢人口の減少が見込まれる中、将来にわたり持続可能で活力ある経済社会を築いていくために、就労を希望する「女性の力」が求められています。

また、少子高齢化やグローバル化が進展するなか、性別に関わりなく個々の能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティ<sup>22</sup>の推進や、持続可能な社会の実現や生産性の向上等にもつながると考えられます。

方針6にて前述の女性活躍推進法では、働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を促進することとしています。

しかし、国においてはM字カーブ問題がいまだ解消されておらず、本市においても改善はみられるものの、子育てや介護等を理由に離職している人がおりキャリア形成の妨げになっている現状もあります。また、男性に比べ女性に占める非正規雇用の割合は高く、女性の貧困や男女間の賃金格差の一因になっているため、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた取組も必要です。

市民意識調査では、女性が職業を持ち続けていくうえでの問題は、周囲の理解を始め、賃金・職種・仕事に男女差があることが挙げられています。(図5-7 P48) また、男女共同参画社会の実現のために行政が力を入れるべきことについて、「多様な働き方を選択できる環境(保育・介護施設、サービスなど)の整備」、「職場における男女の均等な取り扱い」について多く回答を寄せています。(図5-11 P53)

働くことを希望する人が性別にかかわらず、その能力を十分に発揮することができるよう、均等な機会と待遇の確保をすすめると同時に、女性が働くことへの周囲の理解や、多様で柔軟な働き方への支援が必要です。そのためには子育てや介護等を理由に離職した後の再就職支援、能力開発の支援などの働きたい女性が働き続けられる環境づくりが重要です。

<sup>22</sup> ダイバーシティとは、「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。



## 施策の方向

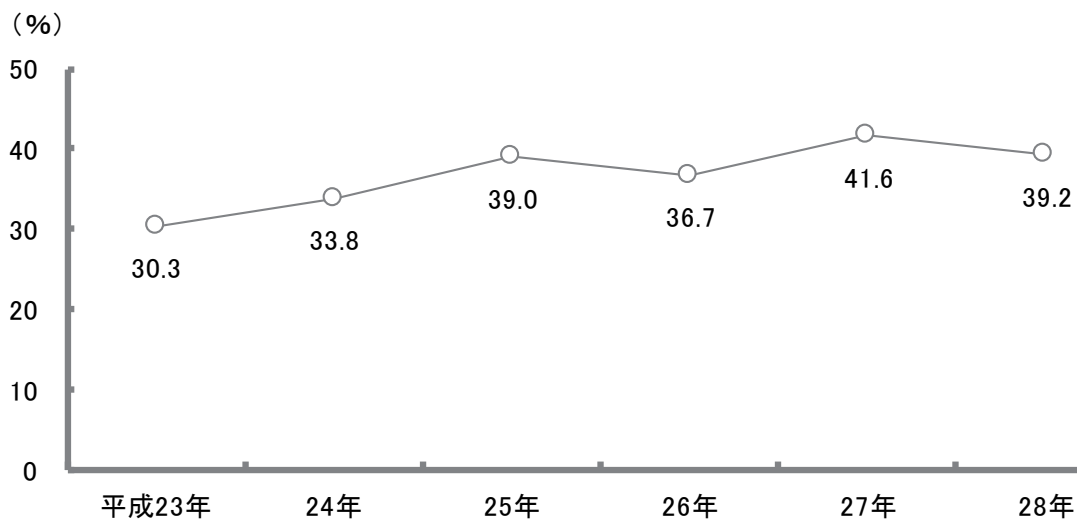
### 施策の方向1 企業・団体における意思決定の場への女性の参画推進

女性の管理職がいる事業所の割合は、平成25年まで増加していましたが、平成26年以降、増減を繰り返しており、平成28年では39.2%となっています。(図5-13)

女性の能力開発を支援し、女性の就労機会の拡大を図るとともに、企業・団体における管理職等への女性の起用に向けた啓発を行います。

具体的施策		担当課
1	<p>女性の就労機会の拡大</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性の職業能力開発のための情報提供</li> </ul>	産業雇用課 女性センター
2	<p>女性の管理職への積極的起用の促進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>管理職等への女性起用のための情報提供と講座の開催</li> </ul>	産業雇用課 男女共生・生きがい推進課

図5-13 女性の管理職がいる事業所の割合



資料：庁内資料

## 施策の方向2 男女が対等なパートナーとして働く職場環境づくり

男女の均等な雇用機会や待遇が確保されるよう、男女雇用機会均等法等について、企業等に対し、啓発、情報提供を行います。

実質的な男女労働者間の均等を確保するため、企業等に対し、ポジティブ・アクション<sup>23</sup>に関する調査及び情報提供とともに、マタニティ・ハラスメントを含むセクシュアル・ハラスメント防止に向けた取組を促進します。

また、多様な就労形態における労働条件の向上を図るため、家内労働や家族労働に関する相談体制を充実するとともに、農林水産業において適正な労働時間の設定や労働報酬の確保、老後の保障等の就業条件の整備に向けた、家族経営協定の締結を促進します。

具体的施策		担当課
1	<p>職場における男女平等の促進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>男女平等の就労条件の整備と男女雇用機会均等法等に関する情報提供と相談</li> </ul>	男女共生・生きがい推進課 女性センター
2	<p>ポジティブ・アクションの普及</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ポジティブ・アクションに関する調査</li> <li>ポジティブ・アクションに関する講座の開催と情報提供</li> </ul>	産業雇用課
3	<p>企業・団体等におけるハラスメント防止の取組の促進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業・団体等におけるハラスメント防止のための情報提供</li> </ul>	産業雇用課
4	<p>女性の家内労働者及び家族従事者の労働条件の向上</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>家内労働及び家族労働に関する相談</li> <li>農業従事者における家族経営協定の締結促進</li> </ul>	農林政策課 市民相談室

<sup>23</sup> ポジティブ・アクションとは、男女間の参画の機会の差を是正するために、必要な範囲で、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供すること。積極的格差是正措置。

### 施策の方向3 女性のチャレンジ機会の拡充

社会のさまざまな分野における女性の参画や能力を發揮するため、女性の起業支援や子育て・介護等により離職した人の再就職等に関する情報提供や相談体制の充実を図るとともに、働いている女性の就業継続のための支援を行います。

具体的施策		担当課
1	<b>起業する女性への支援</b> <b>主な取組</b> ・ 起業する女性のための情報提供と相談	企業誘致課 女性センター
2	<b>チャレンジ支援のための学習機会と情報提供</b> <b>主な取組</b> ・ 再就職に関する講座の開催と情報提供 ・ 企業や団体等への再雇用制度の促進のための情報提供	産業雇用課 女性センター
3	<b>女性の就業継続のための支援</b> <b>主な取組</b> ・ 女性の就業継続のための支援	産業雇用課 子ども保育課 男女共生・生きがい推進課 青少年教育課



## 方針9 市役所における男女共同参画

### 現状と課題

本市の政策決定の場における女性比率は改善してきているものの、依然として女性の数は男性より少ないのが現状です。

政策・方針決定過程への女性の参画を促進するためには、市も一事業所として、市役所内の男女共同参画をすすめ、モデル事業所となって市内の事業者などの模範となる必要があります。

今後も、職員の男女共同参画に関する研修の充実をはじめ、女性管理職への登用を促進するために、女性職員のエンパワーメントとキャリアアップなどの取組をすすめることが必要です。

### 施策の方向

#### 施策の方向1 市役所における男女の職域の拡大とポジティブ・アクションの推進

岐阜市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画により、市職員の男女共同参画についての意識の高揚を図るとともに積極的に女性職員の育成に努め、性別にかかわらず、本人の意欲と能力に応じた登用を推進します。

	具体的施策	担当課
1	市役所における男女の職域の拡大と女性管理職起用の推進 <b>主な取組</b> ・市役所における男女の職域の拡大と女性管理職起用の推進	人事課 消防総務課
2	市女性職員のエンパワーメントの促進 <b>主な取組</b> ・市役所における研修機会の拡充と活用の促進 ・市役所における男女共同参画の推進と相談	人事課 職員育成課 男女共生・生きがい推進課

## 施策の方向2 市役所を男女共同参画モデル事業所とするための取組

市役所が一事業所として、市内の事業所等のモデルとなるよう、市職員に対し、男女共同参画やハラスメントに関する研修を行うとともに、男女が育児休業・介護休暇・ボランティア休暇等を取得できる環境づくりを行い、率先してワーク・ライフ・バランスを推進します。

具体的施策		担当課
1	<p>市職員への男女共同参画に関する研修などの充実</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市職員への男女共同参画に関する研修の開催</li> <li>市役所におけるハラスメント防止のガイドライン活用と徹底</li> </ul>	<p>人事課 職員育成課 職員厚生課 男女共生・生きがい推進課 教育政策課</p>
2	<p>市役所において男女が育児休業・介護休暇・ボランティア休暇等を取得できる環境づくりの促進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市役所において男女が育児休業・介護休暇を取得できるための環境整備</li> <li>市役所において男女が地域のまちづくりなどのための休暇を取得しやすい環境整備</li> <li>市職員のワーク・ライフ・バランスの推進 <b>新規</b></li> </ul>	<p>人事課 教育政策課</p>

H29 年度管理職職員研修のようす



方針 10 家庭・地域における男女共同参画

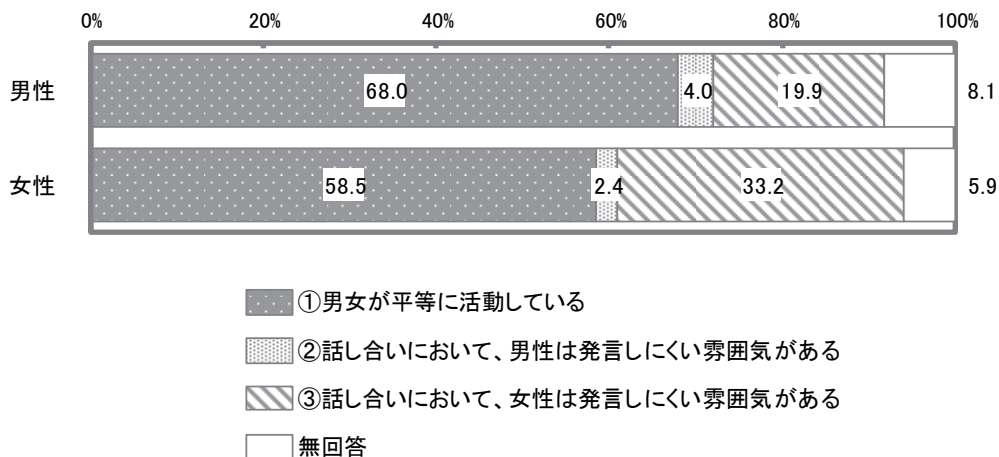
現状と課題

家庭や地域活動は就労とともに私たちの社会生活の重要な一面であり、地域でも少子高齢化が進む中、活動の担い手不足を解消するため男女がともに協力して役割を果たすことが求められます。地域のコミュニティは、同じ地域に住む者同士の連帯感を育み、住民自治の礎となるため大変重要です。

しかしながら、市民意識調査の結果では、男女が平等に活動していても、話し合いにおいて女性は発言しにくい雰囲気があったり、参加するきっかけがなく活動内容等を知らない、仕事が忙しいと答える男性が多いという現実があります。(図 5-14、15)

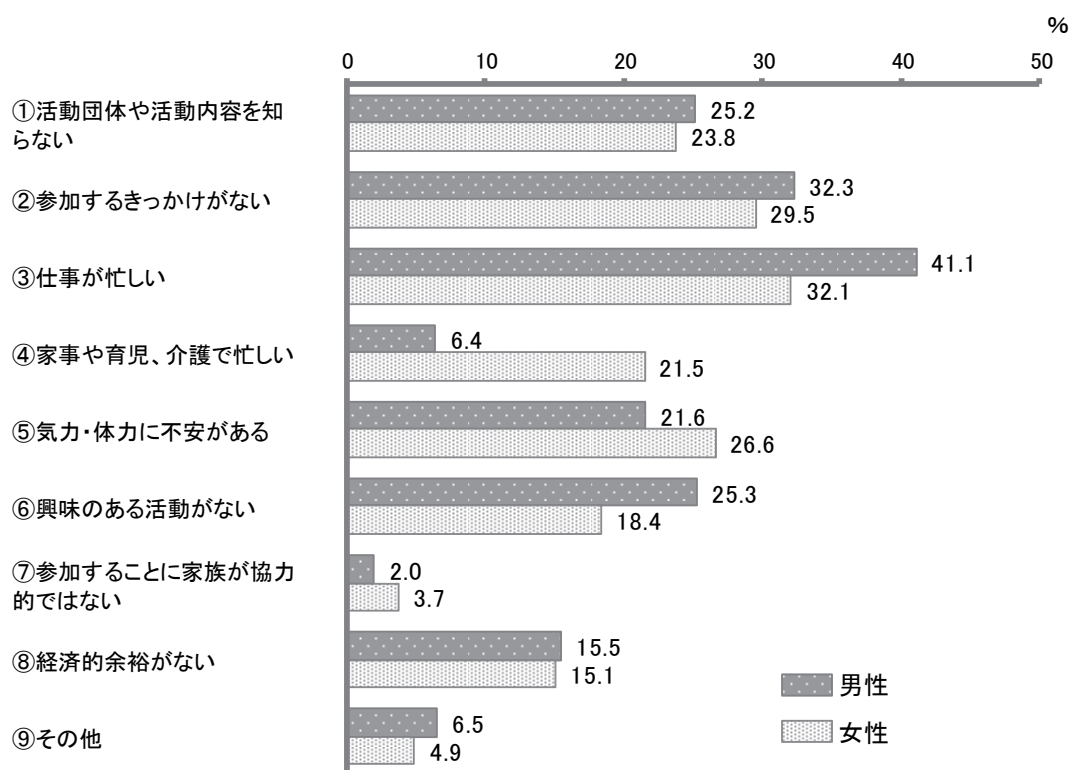
また、まちづくりや地域活動の分野に関しては、どちらかといえば男性が中心となって担ってきた側面がありますが、男女を問わず、そこに住む人として地域活動や社会活動に参加することが大切です。そのために固定的な性別役割分担の慣行を見直し、多様な年代の女性・男性がもっと地域活動に参画できるよう啓発し、男女共同参画意識を醸成しながら行う地域づくりが求められています。

図 5-14 地域での活動について、感じていること



資料：平成 28 年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

図 5-15 社会・地域活動に参加する時に支障になること（複数回答）



資料：平成 28 年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

## 施策の方向

### 施策の方向 1 男女がともに家庭生活において自立し責任を共有するための支援

男女がともに家庭生活において自立し責任を共有するため、仕事と家庭生活の両立支援のための講座などを開催するとともに、こうした講座を開催する際には、男女が参加できるよう配慮します。

また、ひとり親家庭や単身者等、多様な生活者に対応した自立の支援を行います。

具体的施策		担当課
1	<p>家庭生活における自立の支援</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事と家庭生活の両立のための講座の開催</li> <li>・男女が参加できるよう時間帯等に配慮した講座の開催</li> </ul>	<p>介護保険課 健康増進課 市民健康センター 男女共生・生きがい推進課 女性センター</p>

具体的施策		担当課
2	<p>多様な生活に対応した自立支援</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ひとり親家庭への支援と相談</li> </ul>	福祉医療課 子ども支援課 住宅課 女性センター 学校指導課

## 施策の方向2 男女共同参画の視点に立ったまちづくりの推進

地域・社会活動に男女がともに参画できる環境づくりを行うとともに、こうした地域・社会活動における意思決定の場に女性が参画できるよう、男女共同参画に関する情報提供や働きかけを行います。

また、まちづくりや地域づくりの分野における男女共同参画を推進します。

具体的施策		担当課
1	<p>男女がともに地域・社会活動に参画できる環境づくりの促進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画による地域・社会活動の促進</li> <li>・地域団体等における男女共同参画の啓発</li> </ul>	男女共生・生きがい推進課 市民活動交流センター 女性センター 中央青少年会館
2	<p>地域・社会活動における意思決定の場への女性の参画促進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域団体等へのポジティブ・アクションについての情報提供</li> <li>・自治会等の代表における女性の参画促進のための啓発</li> </ul>	市民活動交流センター 社会教育課
3	<p>多様な主体と協働して地域課題に取り組む中での男女共同参画の推進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・NPO やボランティア等との協働を通じた男女共同参画推進</li> </ul>	男女共生・生きがい推進課 市民活動交流センター 生涯学習センター
4	<p>まちづくりや地域づくりの分野における男女共同参画の推進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域のまちづくりをすすめる人材育成等への支援</li> </ul>	男女共生・生きがい推進課 生涯学習センター



## 方針 11 災害時における男女共同参画

### 現状と課題

近年、自然災害が激甚化し、被災時に不便な生活環境の下で家事や育児などの家庭的責任に対する負担が、女性に集中するなどの問題があげられています。また、避難所において、女性に対する性的暴力等の事例も報告されています。さらに、東日本大震災においては、避難所運営等で女性の参画が十分に確保されず、男女のニーズの違い等が配慮されないなどの課題が生じており、男女共同参画の視点に立った防災の取組が重要となります。

災害に強いまちづくりをすすめるためにも男女共同参画の視点に立った防災体制を確立するとともに、災害時において、女性や子ども等の多様なニーズに対応できる体制づくりが必要とされています。

### 施策の方向

#### 施策の方向 1 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の推進

災害時における、避難所の運営等避難生活においては、男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮する必要があり、日ごろから、女性防災リーダーの育成や避難所の運営方法について検討するなど、防災分野における固定的な役割分担意識を見直し、男女共同参画の視点から防災対策を推進します。

	具体的施策	担当課
1	<p>防災分野への女性の参画促進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 防災及び災害発生時対応における男女共同参画の促進</li><li>・ 消防団活動への女性の参画促進</li><li>・ 地域の防災活動や自主防災組織・防災訓練への女性の参画促進</li><li>・ 女性のニーズを反映した避難所の運営体制の整備 <b>新規</b></li><li>・ 女性の視点等に配慮した災害用備蓄物資の整備 <b>新規</b></li><li>・ 避難所運営ゲーム【避難所 HUG<sup>24</sup> (ハグ)】の実施・普及 <b>新規</b></li><li>・ 防災における男女共同参画を推進するための広報・啓発及び学習機会の提供 <b>新規</b></li></ul>	都市防災政策課 消防総務課 男女共生・生きがい推進課 女性センター

<sup>24</sup> 避難所運営ゲーム[HUG]。静岡県が開発した教材「避難所 (H) 運営 (U) ゲーム (G)」を用いた一般住民向けシミュレーション型訓練。

## 方針 12 子育てにおける男女共同参画

### 現状と課題

家庭生活は、家族一人ひとりが、家事、育児・介護といった家庭の責任をともに担うことが大切です。家族の中の考え方が、広く社会を構成していく根底にあるという点において、家庭内の男女共同参画に関する意識醸成は大変重要となります。

市民意識調査より、家庭生活について、全ての項目で家事や育児の担い手は主に女性が担っていることがうかがえます。(図 5-8 P49)

本市の子育て支援については、「岐阜市子ども・子育て支援事業計画」や「岐阜市まち・ひと・しごと創生総合戦略」において結婚から出産、子育て、教育など、ひとが成長する過程において切れ目なく支援し、「子育て立市」の実現に努めています。

今後、これらの関連計画との連携を強化していくとともに、家庭において男女共同参画意識のさらなる向上を図り、男女がお互いを思いやり、力を合わせた家庭生活を送ることができるような支援が必要です。

岐阜市女性センター主催“パパとリトミック”講座のようす



## 施策の方向

### 施策の方向1 男女共同参画の視点に立った子育て支援の推進

男女がともに家庭生活と社会のさまざまな分野に参画するため、多様な子育てニーズに対応できるよう、保育サービスの充実を図るとともに、子育てに関する講座等を通じて、女性だけでなく、男性の子育てへの参画を促進します。

	具体的施策	担当課
1	<p>多様なニーズに対応する子育て支援の充実</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保育環境の充実</li> <li>・ 放課後児童クラブの充実</li> </ul>	<p>子ども保育課 青少年教育課</p>
2	<p>子育てに参画できる環境づくりの推進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育て講座の開催と情報提供</li> <li>・ 子育てに関する調査</li> <li>・ 男性の子育て参画の促進（再掲）</li> <li>・ 児童館・児童センターの充実</li> </ul>	<p>子ども政策課 子ども支援課 子ども保育課 健康増進課 市民健康センター 男女共生・生きがい推進課 女性センター 図書館</p>
3	<p>子育てに関する男女共同参画の視点に立った相談体制の充実</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育てに関する相談</li> <li>・ 子ども・若者に対する相談</li> <li>・ 子どもへの虐待防止に関する相談</li> </ul>	<p>子ども・若者総合支援センター 子ども保育課 健康増進課 市民健康センター 女性センター 学校指導課</p>



## 方針 13 高齢社会における男女共同参画

### 現状と課題

本市の人口は、減少傾向にありますが、65歳以上の高齢者人口のみが増加しており、平成27年度の65歳以上人口の構成比は27.6%となっています。

市民意識調査では、自宅での介護の担い手について、「介護を受ける人の配偶者」との回答が全体で4割と最も多くなっています。寝たきりの高齢者や体の不自由な人の介護の望ましい方法については、半数の人が「専門的な施設や病院を利用する」を選択し、次いで、「自宅で介護保険制度などのサービスを利用しながら、家族・親族が介護をする」との回答が4割という結果でした。(図5-16、17)

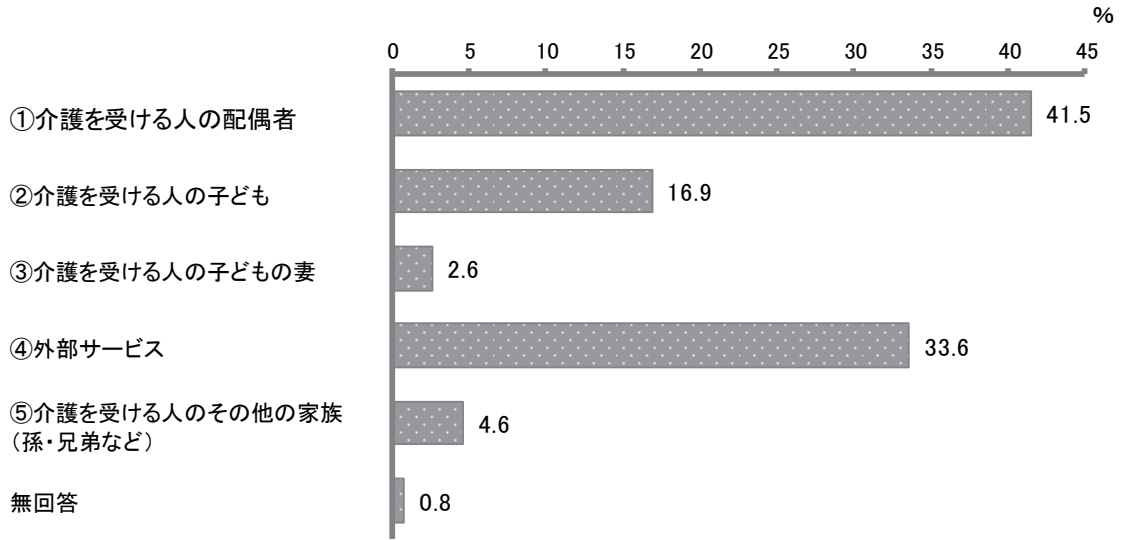
また、図2-8、9(P11)で表れているように、本市の男女の未婚率が上昇傾向にあり、結婚に対する考え方が画一的でなくなっている様子がうかがえます。さらにはライフスタイルの変化により晩婚化・晩産化が進んでおり、子育て中に親(親族)の介護も同時に発生して、二つの課題に直面する「子育てと介護のダブルケア」も表面化しています。

本市では、介護・支援が必要となっても、住み慣れた地域で自分らしく安心して暮らし続けられる社会づくりをめざし、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される「地域包括ケアシステム」の構築をすすめています。

介護を行う側も、される側も、誰もが安心して暮らせる環境を整備するため、介護負担の軽減や取得しやすい介護休暇など、介護の担い手を支援する施策を充実させるとともに、高齢期における男女が健康で自立した生活をおくり、積極的に社会へ参画できるような社会づくりが必要です。

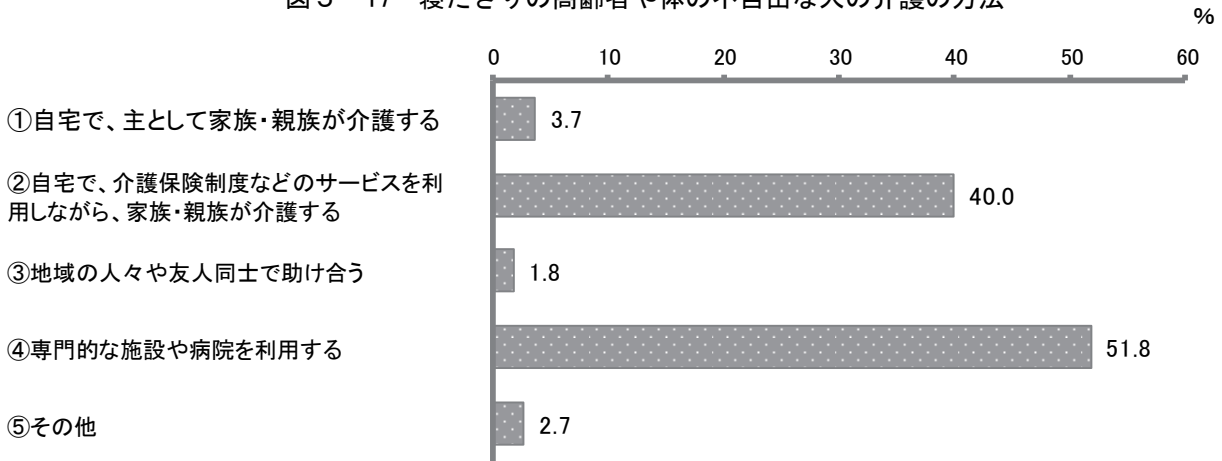


図5-16 自宅での介護の担い手



資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

図5-17 寝たきりの高齢者や体の不自由な人の介護の方法



資料：平成28年度岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査報告書

## 施策の方向

### 施策の方向1 高齢期における男女の生活自立と充実

高齢期における男女の自立した生活を支援するため、高齢者の生活に関する調査や講座等の開催、相談窓口の充実を図るとともに、生きがいつくり活動や世代間交流、老人クラブ活動を通して男女共同参画を促進します。

	具体的施策	担当課
1	<p>男女共同参画の視点に立った高齢者の自立支援</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者の生活に関する調査</li> <li>高齢者の生活を支援する講座の開催及び相談</li> </ul>	<p>介護保険課 生活福祉一課 生活福祉二課 高齢福祉課 女性センター</p>
2	<p>高齢者の生きがいつくり支援を通しての男女共同参画促進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>生きがいつくり支援</li> <li>世代間交流の促進</li> </ul>	<p>高齢福祉課 子ども支援課 子ども保育課 男女共生・生きがい推進課 教育政策課 学校指導課 社会教育課</p>

### 施策の方向2 男女共同参画の視点に立った介護の推進

男女がともに家庭生活と社会のさまざまな分野に参画するため、多様な介護・生活支援サービスなどの福祉サービスの充実を図るとともに、介護を社会全体で担っていくための啓発や情報提供を行います。また、家族介護者へ過度な負担がかからないような支援の充実や、育児と介護の両立支援などに努めます。

	具体的施策	担当課
1	<p>介護を社会全体で担っていくシステムに対する理解の促進</p> <p><b>主な取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護を社会全体で担っていくシステムに対する啓発</li> <li>介護に関する理解の促進と多様な情報提供</li> <li>男性に対する介護への参画促進 <b>新規</b> (再掲)</li> <li>家族介護者への支援の充実 <b>新規</b></li> </ul>	<p>介護保険課 高齢福祉課 男女共生・生きがい推進課 女性センター</p>

## 第 6 章

# 計画の推進

### 1 推進体制

本計画において位置づけた各施策を着実に推進するため、「PDCAサイクル」による「継続的改善」の考え方を基本とし、年度ごとに「Plan（計画）」「Do（実施）」「Check（評価）」「Action（改善）」のサイクルで事業の進捗管理を行います。

計画を全庁的に推進するため、市長を本部長として、副市長、理事、各部長等で構成する男女共同参画推進本部<sup>25</sup>を設置しています。推進本部には、市民参画部男女共生・生きがい推進課長を幹事長とする男女共同参画推進本部幹事会<sup>26</sup>を置き、横断的調整機能を強化しています。

各部政策課及び基本計画に掲げる事業担当課は男女共同参画基本計画推進員を置き、事業の着実な実行を図るとともに、社会情勢の変化などに応じて実施方法などを見直していきます。各部署による事業の評価、施策の調整、進行管理を行い、より良い取組を推進していきます。

このような推進体制ですすめる事業の進捗状況を調査し、その結果を「基本計画進捗状況調査」としてまとめ、岐阜市男女共同参画推進審議会<sup>27</sup>に報告し、評価をいただきます。

H29年度第1回岐阜市男女共同参画推進審議会のようす



<sup>25</sup> 岐阜市男女共同参画推進条例第16条に基づき設置。市長を推進本部長とした行政経営会議のメンバーにて組織する。

<sup>26</sup> 男女共同参画の推進に関わる事項を協議するため、本部に幹事会を設置。政策課長会議のメンバーにて組織する。

<sup>27</sup> 岐阜市男女共同参画推進条例第20条に基づき設置。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、評価および審議する。



## 2 拠点の充実

岐阜市女性センターを本市の男女共同参画を推進するための拠点施設と位置づけ、男女が対等なパートナーとして、社会のあらゆる分野で責任と利益を分かち合う男女共同参画社会を実現するため、学習・交流・情報・相談の各機能を充実し、市民の誰もが気楽に利用する環境を整備します。

- ・男女共同参画に関する講座・イベントの開催など、学習研修機能の充実
- ・男女共同参画社会に関する情報の収集と発信及び情報コーナーでの提供
- ・男女共同参画の視点に立った女性センター相談室の電話・面接相談の充実
- ・グループや団体の男女共同参画の視点でのネットワークづくり
- ・男女共同参画の推進に関する団体の活動への支援

## 3 市民、地域、事業者との連携と協働

市民、地域、事業者の主体的な参画や自主的な取組が目標達成の大きな推進力になります。男女共同参画の推進に関する活動を行う市民団体やグループを支援・育成するとともに、市民、企業、NPO、ボランティア等の団体と情報交換を行うなど連携を強化します。市民、地域、事業所、行政が協働しながら計画を推進していきます。

## 4 市民からの苦情への対応

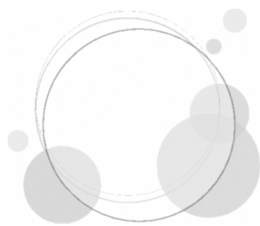
市が実施する男女共同参画施策や男女共同参画推進の妨げになる事柄などについて、市民等からの苦情や相談を受け付け、これに応える制度として苦情処理制度を設けています。関係する市の部局や関係者の協力のもと調査を行うとともに、必要に応じ岐阜市男女共同参画推進審議会苦情処理部会の意見を聴き、適切な対応に努めます。

## 5 国、県、他市町村との連携

本計画を推進するにあたり、他の自治体との交流や情報交換により、効果的な施策の推進に努めます。また、国、県、他市町村との密接な連携を図り、男女共同参画に関する会議・フォーラム等への参加を通して、最新の情報・動向に注意を払います。

また、本市だけでは実現の難しい問題については、国や県に対して働きかけを行い、その実現に向けた取組を行います。さらに、法制度の整備や改善について、国に対して働きかけをしていきます。





## 資料編

### 1 関連法令

#### 岐阜市男女共同参画推進条例

平成14年6月28日公布

条例第25号

##### 目次

前文

第1章 総則（第1条—第9条）

第2章 基本的施策等（第10条—第19条）

第3章 男女共同参画推進審議会（第20条）

第4章 雑則（第21条）

附則

日本国憲法は、すべて人間は平等であり、その性別により差別されることなく、個人として尊重されることを保障している。

しかしながら、現状においては、性別による固定的な役割分担意識や男性優位の価値観による女性差別が根強く存在している。

国は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際社会の動きと協調して、男女共同参画社会の実現に向けて施策を展開してきており、岐阜市もこれと連動して取組を進めてきたが、なお多くの課題が残されている。

すべての市民が性別にかかわらず一人の個人として豊かで実りある人生を送ることができる社会を実現するためにも、男女がそ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ることは、大きな意味を持つものである。

ここに、私たち市民は、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し、かつ、共に責任を担う社会を実現するため、男女共同参画を推進する取組を総合的かつ計画的に推進することを決意し、この条例を制定する。

#### 第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策について基本的な事項を定めることにより、男女共同参画社会の実現を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって家庭、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参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的格差是正措置 社会のあらゆる分野における活動において男女間の参画の機会の格差を是正するため、必要な範囲で、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 事業者 市内において公的機関若しくは民間を問わず、又は営利若しくは非営利を問わず事業を行う個人及び法人その他の団体をいう。
- (4) 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。

- (5) 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(以下「配偶者等」という。)からの身体的、心理的若しくは性的な危害若しくは苦痛となり、又はそのおそれのある行為、経済的虐待及び配偶者等による社会的隔離をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

- (1) 男女があらゆる場において性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として尊重され、その能力を発揮する機会が確保されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担等に基づく社会の制度及び慣行が、男女の社会活動の自由な選択に影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- (3) 市及び事業者における方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が、相互の協力及び社会の支援のもとに、家庭生活における活動及び社会生活における活動に對等に参画すること。

(実現すべき姿)

第4条 市、市民及び事業者は、次に掲げる事項を男女共同参画の推進に当たっての実現すべき姿とする。

- (1) 家庭においては、男女が共に子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動にかかわり、これと職業生活及び地域における活動を両立することができ、家族それぞれが従来の性別役割分担意識にとらわれることなく生き方を選択できること。
- (2) 職場においては、男女間に募集、採用、配置、賃金、昇進等に性別による格差がなく、方針の立案、決定及び実施に等しく参画する機会が確保され、男女が共にゆとりをもって仕事及び家庭生活を両立できる環境であること。
- (3) 事業活動及び社会経済活動の場においては、性別による差別的取扱いを行わないこと。
- (4) 学校をはじめとするあらゆる教育及び保育の場においては、男女共同参画の視点を取り入れ、性別にとらわれず個性と能力を尊重する教育、指導及び保育を行うこと。
- (5) 地域においては、固定的な性別役割分担意識又はそれによる慣習やしきたりにとらわれず、男女が連帯して活動に参画すること。

(市の責務)

第5条 市は、第3条に規定する基本理念に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、実施しなければならない。

2 市は、施策を実施するに当たり、国、他の地方公共団体、事業者及び市民との連携に努めなければならない。

(市民の責務)

第6条 市民は、男女共同参画について理解を深め、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、男女共同参画の推進に積極的に取り組まなければならない。

2 市民は、市が実施する施策に協力しなければならない。

(事業者の責務)

第7条 事業者は、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及び男女共同参画を阻害する要因の解消に積極的に取り組まなければならない。

2 事業者は、市が実施する施策に協力しなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、性別を理由とする権利侵害及び差別的取扱い並びにセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

2 何人も、すべての男女間において、ドメスティック・バイオレンス等の個人の尊厳を踏みにじる暴力及び虐待を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する制限)

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担、セクシュアル・ハラスメント等を助長し、又は連想させる表現及び過度の性的な表現を行ってはならない。

## 第2章 基本的施策等

(基本計画)

第10条 市は、第4条に規定する実現すべき姿の達成に向けて、第5条に規定する市の責務を果たすため基本計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

2 市長は、基本計画を策定又は変更するに当たっては、あらかじめ広く市民の意見を聴くとともに、岐阜

市男女共同参画推進審議会に諮問しなければならない。

3 市長は、基本計画を策定又は変更したときは、速やかにこれを公表するものとする。

4 市は、社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて基本計画の見直しを図るものとする。

(政策の策定等に当たっての配慮及び積極的格差是正措置)

第11条 市は、あらゆる政策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画に配慮しなければならない。

2 市は、政策の立案、決定その他の機会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は、積極的格差是正措置を講ずるものとする。

(情報の収集及び分析)

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、効果的に実施するため、必要な情報の収集及び分析を行うものとする。

(市民及び事業者の理解を深めるための措置)

第13条 市は、男女共同参画の推進について市民及び事業者の理解を深めるため、広報活動等適切な措置を講ずるものとする。

(市民及び事業者の活動への支援)

第14条 市は、市民及び事業者が男女共同参画の推進に関して行う活動を支援するため、学習及び教育の推進、情報の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

(事業者の表彰)

第15条 市は、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い、男女共同参画の推進に顕著な功績があったと認める事業者を表彰することができる。

(施策の推進等に係る体制の整備)

第16条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、推進状況を評価するため、必要な体制を整備するものとする。

(拠点施設)

第17条 市は、岐阜市/生涯学習/女性/センターを男女共同参画の推進に向けた施策を実施し、男女共同参画の取組を支援するための拠点施設とするものとする。

(苦情相談等)

第18条 市は、性別に基づく差別、男女共同参画の推進を阻害する要因、ドメスティック・バイオレンス等の人権の侵害等に関する苦情及び相談を受け付け、関係機関等との連携を図りつつ、適切な措置を講ずるものとする。

(年次報告の公表)

第19条 市長は、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする年次報告書を作成し、これを公表するものとする。

### 第3章 男女共同参画推進審議会

第20条 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、評価及び審議するため、岐阜市男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、次に掲げる事項について、市長の諮問に応じ調査、審議及び答申するものとする。

(1) 基本計画の策定及び変更に関すること。

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する施策の基本的事項及び重要事項

3 審議会は、前項に定めるもののほか、男女共同参画に関する施策の基本的事項及び重要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、委員15人以内で組織する。この場合において、男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

5 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。この場合において、委員の一部は、公募により選出するものとする。

(1) 学識経験者

(2) 市民

(3) 企業及び団体関係者

(4) 関係行政機関の職員

(5) 前各号に掲げるもののほか、市長が適当と認める者

- 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する。
- 7 委員は、再任されることができる。
- 8 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

#### 第4章 雑則

(委任)

第21条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、市長が定める。

#### 附則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(経過措置)

2 第10条第1項に規定する基本計画が策定されるまでの間は、市長が決定した岐阜市女性行動計画を同項の規定により策定された基本計画とみなす。

(非常勤の特別職職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

3 非常勤の特別職職員の報酬及び費用弁償に関する条例(昭和59年岐阜市条例第11号)の一部を次のように改正する。

別表国土利用計画審議会委員の項の次に次のように加える。

男女共同参画推進審議会委員	日額 9,500円
---------------	-----------

(検討)

4 市は、この条例の規定について、施行後3年を目途として、施行状況等を勘案し、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。

# 岐阜市男女共同参画推進審議会規則

平成 14 年 6 月 28 日

規則第 44 号

改正 平成 15 年 3 月 31 日規則第 8 号

改正 平成 20 年 3 月 31 日規則第 7 号

改正 平成 27 年 3 月 31 日規則第 3 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、岐阜市男女共同参画推進条例（平成 14 年岐阜市条例第 25 号。以下「条例」という。）第 20 条第 8 項の規定に基づき、岐阜市男女共同参画推進審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(会長及び副会長)

第 2 条 審議会に、会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、審議会の会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 3 条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を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。

4 会長は必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させて説明を求め、又はその意見を聴くことができる。

(部会)

第 4 条 審議会は、専門的事項に関して審議するため部会を置くことができる。

2 部会に属すべき委員は、委員のうちからその都度会長が指名する。

(庶務)

第 5 条 審議会の庶務は、市民参画部男女共生・生きがい推進課において処理する。

(その他)

第 6 条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成 15 年規則第 8 号）抄

(施行期日)

1 この規則は、平成 15 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 20 年規則第 7 号）抄

(施行期日)

1 この規則は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 27 年規則第 3 号）抄

1 この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

# 男女共同参画社会基本法（抄）

（平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号）

（最終改正：平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）

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

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

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

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

## 第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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



(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

第二十一条 ～ 第二十八条 [省略]

附則 [省略]



# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年9月4日法律第64号)

## 目次

- 第一章 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（第八条—第十四条）
  - 第三節 特定事業主行動計画（第十五条）
  - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
- 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（第十八条—第二十五条）
- 第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）
- 第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

## 第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

## 第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第

二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等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。

(委託募集の特例等)

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

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定す

る職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

### 第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又は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）

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

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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



## 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 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)

第二十三条 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、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

第二十四条 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)

第二十五条 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)

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する

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

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第二十八条 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

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 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 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 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 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

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

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

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

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

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

# 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（抄）

（平成 13 年 4 月 13 日法律第 31 号）

（最終改正：平成 19 年 7 月 11 日法律第 113 号）

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

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

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようとす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（以下この項において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

（国及び地方公共団体の責務）

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

## 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

（都道府県基本計画等）

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

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

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市

町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

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

三 被害者（被害者が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、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年



法律第百六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第百三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)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、道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

#### 第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
  - 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 一 面会を要求すること。
  - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
  - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
  - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
  - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る

状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身边につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身边につきまとい、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っては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

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

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

一 申立人の住所又は居所の所在地

二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

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

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

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

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

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

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

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

2 申立書に第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

(保護命令の申立てについての決定等)

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

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

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

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

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

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

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

(保護命令の取消し)

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

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

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

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

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

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第百九号）の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則 [省略]

第六章 罰則 [省略]

附則 [省略]

# 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

昭和47年7月1日法律第113号

## 目次

第1章 総則（第1条—第4条）

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等（第5条—第10条）

第2節 事業主の講ずべき措置（第11条—第13条）

第3節 事業主に対する国の援助（第14条）

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助（第15条—第17条）

第2節 調停（第18条—第27条）

第4章 雑則（第28条—第32条）

第5章 罰則（第33条）

附則

## 第1章 総則

（目的）

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

（基本的理念）

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にとっ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って、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

（啓発活動）

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

（男女雇用機会均等対策基本方針）

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

(1) 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

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

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

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

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

6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等



（性別を理由とする差別の禁止）

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

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

- (1) 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- (2) 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であって厚生労働省令で定めるもの
- (3) 労働者の職種及び雇用形態の変更
- (4) 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第8条 前3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っている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

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

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

（指針）

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

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

第2節 事業主の講ずべき措置

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

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

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(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)

- 第 11 条の2 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 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第 2 項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であっ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 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 3 第 4 条第 4 項及び第 5 項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 4 項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

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

- 第 13 条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 3 第 4 条第 4 項及び第 5 項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 4 項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

### 第 3 節 事業主に対する国の援助

- 第 14 条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。
- (1) その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
  - (2) 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
  - (3) 前号の計画で定める措置の実施
  - (4) 前 3 号の措置を実施するために必要な体制の整備
  - (5) 前各号の措置の実施状況の開示

## 第 3 章 紛争の解決

### 第 1 節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

- 第 15 条 事業主は、第 6 条、第 7 条、第 9 条、第 12 条及び第 13 条第 1 項に定める事項(労働者の募集及び採用に係るものを除く。)に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

- 第 16 条 第 5 条から第 7 条まで、第 9 条、第 11 条第 1 項、第 11 条の 2 第 1 項、第 12 条及び第 13 条第 1 項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成 13 年法律第 112 号)第 4 条、第 5 条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、次条から第 27 条までに定めるところによる。

### （紛争の解決の援助）

- 第 17 条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
- 2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 第2節 調停

### （調停の委任）

- 第 18 条 都道府県労働局長は、第 16 条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第 6 条第 1 項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。
- 2 前条第 2 項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

### （調停）

- 第 19 条 前条第 1 項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、3 人の調停委員が行う。
- 2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

- 第 20 条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。
- 2 委員会は、第 11 条第 1 項及び第 11 条の 2 第 1 項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動又は同項に規定する言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

- 第 21 条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

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

- 第 23 条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。
- 2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

### （時効の中断）

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

### （訴訟手続の中止）

- 第 25 条 第 18 条第 1 項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4 月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。
- (1) 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- (2) 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。
- 3 第 1 項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第 1 項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。



(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

#### 第 4 章 雑則

(調査等)

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

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

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

(公表)

第 30 条 厚生労働大臣は、第 5 条から第 7 条まで、第 9 条第 1 項から第 3 項まで、第 11 条第 1 項、第 11 条の 2 第 1 項、第 12 条及び第 13 条第 1 項の規定に違反している事業主に対し、前条第 1 項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

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

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

3 前項の調停の事務は、3 人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

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

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

停員が取り扱っている」と、第27条中「この節」とあるのは「第31条第3項から第5項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

(適用除外)

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

## 第5章 罰則

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

附 則 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (昭和58年12月2日法律第78号)

1 この法律（第1条を除く。）は、昭和59年7月1日から施行する。

2 この法律の施行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60年6月1日法律第45号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、昭和61年4月1日から施行する。

(その他の経過措置の政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成3年5月15日法律第76号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成4年4月1日から施行する。

附 則 (平成7年6月9日法律第107号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成7年10月1日から施行する。

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

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

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

附 則（平成9年6月18日法律第92号） 抄

（施行期日）

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

(1) 第1条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第3条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第5条、第6条、第7条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第3条、第6条、第7条、第10条及び第14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6月を超えない範囲内において政令で定める日

(2) 第1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26条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定（「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27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2項を加える部分に限る。）、同法第34条の改正規定（「及び第12条第2項」を「、第12条第2項及び第27条第3項」に改める部分、「第12条第1項」の下に「、第27条第2項」を加える部分及び「第14条及び」を「第14条、第26条及び」に改める部分に限る。）及び同法第35条の改正規定、第3条中労働基準法第65条第1項の改正規定（「10週間」を「14週間」に改める部分に限る。）、第7条中労働省設置法第5条第41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5条、第12条及び第13条の規定並びに附則第14条中運輸省設置法（昭和24年法律第157号）第4条第1項第24号の2の3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10年4月1日

（罰則に関する経過措置）

第2条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則（平成11年7月16日法律第87号） 抄

（施行期日）

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

(1) 第1条中地方自治法第250条の次に5条、節名並びに2款及び款名を加える改正規定（同法第250条の9第1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40条中自然公園法附則第9項及び第10項の改正規定（同法附則第10項に係る部分に限る。）、第244条の規定（農業改良助長法第14条の3の改正規定に係る部分を除く。）並びに第472条の規定（市町村の合併の特例に関する法律第6条、第8条及び第17条の改正規定に係る部分を除く。）並びに附則第7条、第10条、第12条、第59条ただし書、第60条第4項及び第5項、第73条、第77条、第157条第4項から第6項まで、第160条、第163条、第164条並びに第202条の規定 公布の日

（新地方自治法第156条第4項の適用の特例）

第122条 第375条の規定による改正後の労働省設置法の規定による都道府県労働局（以下「都道府県労働局」という。）であって、この法律の施行の際第375条の規定による改正前の労働省設置法の規定による都道府県労働基準局の位置と同一の位置に設けられているものについては、新地方自治法第156条第4項の規定は、適用しない。

（職業安定関係地方事務官に関する経過措置）

第 123 条 この法律の施行の際現に旧地方自治法附則第 8 条に規定する職員（労働大臣又はその委任を受けた者により任命された者に限る。附則第 158 条において「職業安定関係地方事務官」という。）である者は、別に辞令が発せられない限り、相当の都道府県労働局の職員となるものとする。

（地方労働基準審議会等に関する経過措置）

第 124 条 この法律による改正前のそれぞれの法律の規定による地方労働基準審議会、地方職業安定審議会、地区職業安定審議会、地方最低賃金審議会、地方家内労働審議会及び機会均等調停委員会並びにその会長、委員その他の職員は、相当の都道府県労働局の相当の機関及び職員となり、同一性をもって存続するものとする。

（国等の事務）

第 159 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 161 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 160 条 この法律（附則第 1 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 163 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 2 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 161 条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であって、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。）があっ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った行政庁とする。

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 2 条第 9 項第 1 号に規定する第 1 号法定受託事務とする。

（手数料に関する経過措置）

第 162 条 施行日前においてこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定により納付すべきであった手数料については、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、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第 163 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。

(その他の経過措置の政令への委任)

第 164 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。

2 附則第 18 条、第 51 条及び第 184 条の規定の適用に関して必要な事項は、政令で定める。

(検討)

第 250 条 新地方自治法第 2 条第 9 項第 1 号に規定する第 1 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 1 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 251 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。

第 252 条 政府は、医療保険制度、年金制度等の改革に伴い、社会保険の事務処理の体制、これに従事する職員の在り方等について、被保険者等の利便性の確保、事務処理の効率化等の視点に立って、検討し、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 (平成 11 年 7 月 16 日法律第 104 号) 抄

(施行期日)

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

附 則 (平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号) 抄

(施行期日)

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

附 則 (平成 13 年 7 月 11 日法律第 112 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、平成 13 年 10 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 13 年 11 月 16 日法律第 118 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (平成 14 年 5 月 31 日法律第 54 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、平成 14 年 7 月 1 日から施行する。

(経過措置)

第 28 条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸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 29 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。

第 30 条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。



附 則（平成 14 年 7 月 31 日法律第 98 号）抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第 1 章第 1 節（別表第 1 から別表第 4 までを含む。）並びに附則第 28 条第 2 項、第 33 条第 2 項及び第 3 項並びに第 39 条の規定 公布の日

（罰則に関する経過措置）

第 38 条 施行日前にした行為並びにこの法律の規定によりなお従前の例によることとされる場合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施行日以後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第 39 条 この法律に規定するもののほか、公社法及び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。

附 則（平成 18 年 6 月 21 日法律第 82 号）抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。ただし、附則第 7 条の規定は、社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成 17 年法律第 62 号）中社会保険労務士法（昭和 43 年法律第 89 号）第 2 条第 1 項第 1 号の 4 の改正規定の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日から施行する。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

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

（時効の中断に関する経過措置）

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

（罰則に関する経過措置）

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

（検討）

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

附 則（平成 20 年 5 月 2 日法律第 26 号）抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 20 年 10 月 1 日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成24年6月27日法律第42号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年6月13日法律第67号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律(平成26年法律第66号。以下「通則法改正法」という。)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 附則第14条第2項、第18条及び第30条の規定 公布の日

(処分等の効力)

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

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令等への委任)

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

附 則 (平成28年3月31日法律第17号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成29年1月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第7条の規定並びに附則第13条、第32条及び第33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11条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第6条第1項の紛争調整委員会又は同法第21条第1項の規定により読み替えて適用する同法第5条第1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5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16条及び第8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52条の3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 13 条 附則第 1 条第 1 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 14 条 政府は、この法律の施行後 5 年を経過した場合において、第 5 条、第 6 条及び第 8 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 33 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。

# 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（抄）

平成3年法律第76号

## 目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
  - 第二章 育児休業（第五条—第十条）
  - 第三章 介護休業（第十一条—第十六条）
  - 第四章 子の看護休暇（第十六条の二—第十六条の四）
  - 第五章 介護休暇（第十六条の五—第十六条の七）
  - 第六章 所定外労働の制限（第十六条の八—第十六条の十）
  - 第七章 時間外労働の制限（第十七条—第十八条の二）
  - 第八章 深夜業の制限（第十九条—第二十条の二）
  - 第九章 事業主が講ずべき措置（第二十一条—第二十九条）
  - 第十章 対象労働者等に対する国等による援助（第三十条—第五十二条）
  - 第十一章 紛争の解決
    - 第一節 紛争の解決の援助（第五十二条の二—第五十二条の四）
    - 第二節 調停（第五十二条の五・第五十二条の六）
  - 第十二章 雑則（第五十三条—第六十一条）
  - 第十三章 罰則（第六十二条—第六十六条）
- 附則

## 第一章 総則

### （目的）

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

### （定義）

第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあっては、第九条の三並びに第六十一条第三十三項及び第三十四項を除く。）において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第八章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条、第二十九条及び第十一章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第四号及び第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）を除き、以下同じ。）を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。
- 五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

（基本的理念）

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

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

（関係者の責務）

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

第二章 育児休業

（育児休業の申出）

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
  - 二 その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休業した者を除く。）が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。）をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。
- 3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子が一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。
- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合
  - 二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- 4 労働者は、その養育する一歳六か月から二歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。
- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳六か月に達する日（次号及び第六項において「一歳六か月に到達日」という。）において育児休業をしている場合
  - 二 当該子の一歳六か月に到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- 5 第一項ただし書の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第一項第二号中「一歳六か月」とあるのは、「二歳」と読み替えるものとする。
- 6 第一項、第三項及び第四項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、第三項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の一歳到達日の翌日を、第四項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の一歳六か月に到達日の翌日を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。
- 7 第一項ただし書、第二項、第三項ただし書、第五項及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育

児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

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

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項、第三項及び第四項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
- 3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して一月（前条第三項又は第四項の規定による申出にあっては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。
- 4 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第七項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業開始予定日の変更の申出等)

第七条 第五条第一項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日（前条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、前条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を一回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- 2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して一月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。））以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。
- 3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を一回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(育児休業申出の撤回等)

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

- 2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第五条第一項、第三項及び第四項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。
- 3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業期間)

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

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

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

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が一歳（第五条第三項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては一歳六か月、同条第四項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては二歳）に達したこと。

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

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

（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例）

第九条の二 労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第二章から第五章まで、第二十四条第一項及び第十二章の規定の適用については、第五条第一項中「一歳に満たない子」とあるのは「一歳に満たない子（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、一歳二か月に満たない子）」と、同条第三項ただし書中「一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）」とあるのは「一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同項第一号中「又はその配偶者が、当該子の一歳到達日」とあるのは「が当該子の一歳到達日（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同条第六項中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）」と、前条第一項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の一歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、同条第二項第二号中「第五条第三項」とあるのは「次条第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては一歳二か月、同条第三項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、第二十四条第一項第一号中「一歳（）」とあるのは「一歳（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出をすることができる場合にあっては一歳二か月、）」とするほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。



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

(公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用)

第九条の三 第五条第三項及び第四項並びに前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百八号）第三条第二項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第二項（同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法（昭和三十六年法律第百九十九号）（第七号に係る部分に限る。））において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第二項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第百十一号）第二条第二項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第五条第一項又は第三項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなす。

(不利益取扱いの禁止)

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

### 第三章 介護休業

(介護休業の申出)

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者
- 2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。

- 一 当該対象家族について三回の介護休業をした場合
- 二 当該対象家族について介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二回以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。第十五条第一項において「介護休業日数」という。）が九十三日に達している場合
- 3 第一項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。
- 4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

- 第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。
- 2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。
  - 3 事業主は、労働者からの介護休業申出があつた場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があつた日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。
  - 4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

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

(介護休業申出の撤回等)

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

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

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

(介護休業期間)

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

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

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

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

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

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

(準用)

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

#### 第四章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

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

2 子の看護休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

3 第一項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日（前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得するときは子の看護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。

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

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

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

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限



る。）」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

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

#### 第五章 介護休暇

(介護休暇の申出)

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

2 介護休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

3 第一項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日(前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得するときは介護休暇の開始及び終了の日時)を明らかにして、しなければならない。

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

(介護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等)

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

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の五第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者(同項の規定による厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。))」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

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

#### 第六章 所定外労働の制限

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

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

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第四項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十七条第二項前段(第十八条第一項において準用する場合を含む。)に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

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

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

- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
  - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が三歳に達したこと。
  - 三 制限終了予定日とされた日まで、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
  - 5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第十六条の九 前条第一項から第三項まで及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
- 2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第十六条の十 事業主は、労働者が第十六条の八第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十六条の八第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 2

## 第3次岐阜市男女共同参画基本計画策定までの経緯

年月日	項目	内容
平成 28 年 7 月～8 月	岐阜市男女共同参画に関する市民意識調査	・岐阜市内に在住する 18 歳以上の市民 3,000 人（男女各 1,500 人）
平成 29 年 6 月 22 日	平成 29 年度岐阜市男女共同参画推進本部幹事会	・第 2 次岐阜市男女共同参画基本計画（改定版）進捗状況について ・第 3 次岐阜市男女共同参画基本計画策定について
平成 29 年 7 月 11 日	諮問	
平成 29 年 7 月 11 日	平成 29 年度第 1 回岐阜市男女共同参画推進審議会	・第 2 次岐阜市男女共同参画基本計画（改定版）平成 28 年度実績報告について ・第 2 次岐阜市男女共同参画基本計画（改定版）平成 29 年度実施計画について ・第 3 次岐阜市男女共同参画基本計画策定について
平成 29 年 10 月 20 日	平成 29 年度第 2 回岐阜市男女共同参画推進審議会	・第 3 次岐阜市男女共同参画基本計画素案について
平成 29 年 11 月 6 日 ～ 12 月 5 日	パブリック・コメント	
平成 29 年 12 月 19 日	平成 29 年度第 3 回岐阜市男女共同参画推進審議会	・第 2 次岐阜市男女共同参画基本計画（改定版）評価指標について（中間報告） ・パブリック・コメントをふまえた第 3 次岐阜市男女共同参画基本計画 最終案について 他
平成 30 年 1 月 12 日	答申	
平成 30 年 1 月 25 日	平成 29 年度岐阜市男女共同参画推進本部幹事会	・第 3 次岐阜市男女共同参画基本計画策定について
平成 30 年 2 月 2 日	平成 29 年度岐阜市男女共同参画推進本部	・第 3 次岐阜市男女共同参画基本計画策定について
平成 30 年 3 月	「第 3 次岐阜市男女共同参画基本計画 ぎふし未来スケッチⅣ」策定	

## 3

## 岐阜市男女共同参画推進審議会委員名簿

(平成 28 年 6 月 15 日委嘱)

◎会長、○副会長

(敬省略、五十音順)

氏名	職名
いとう めぐみ 伊藤 恵	公募市民
◎おおやぶ ちほ ◎大藪 千穂	岐阜大学教授
くらやま あけみ 倉山 明美	公募市民
こいけ もとこ 小池 肇子	NPO 法人くすくす理事
しみず たつろう 清水 達郎	岐阜市自治会連絡協議会
◎しんむら しょうじ ◎新村 昌治	岐阜大学教授
すぎやま ひでこ 杉山 秀子	岐阜市女性の会連絡協議会副会長
ちもり もとこ 地守 素子	岐阜商工会議所議員 (株)エム・ケー・メディックス代表取締役
なかたに けいこ 中谷 恵子	岐阜市小中学校長会 藍川小学校長
のぞえ まさえ 野添 雅恵	厚生労働省岐阜労働局雇用環境・均等室
はっとり まなぶ 服部 学	連合岐阜・岐阜地域協議会議長
はら なほこ 原 菜穂子	岐阜市議会(文教委員)
◎やまだ たけし ◎山田 武司	岐阜経済大学長
やまもと たかひろ 山本 孝洋	岐阜青年会議所副理事長 (有)ウォールテック専務取締役
わたなべ あすか 渡邊 明日香	公募市民

任期：2年間

15人



## 男女共同参画電子イラスト集 「eーぎふし未来スケッチブック」

男女共同参画電子イラスト集「eーぎふし未来スケッチブック」は、「家庭」「職場」「学校」「地域」の様々な場面で、男女が個性と能力を發揮し、いきいきと活動している様子を描いたイラスト集です。目に見える“イラスト”をとおして、男女共同参画のすばらしさを表現してあります。

全部で139点のイラストは、岐阜市のホームページからダウンロードして、ご自由にお使いいただけます。

チラシやパンフレット、ポスターなど、広報物のワンポイントに使用するイラストは、伝えたいことを表す重要な要素となります。男女どちらにとっても、身近に感じられ、関心のもてる表現とするために、岐阜市男女共同参画電子イラスト集「eーぎふし未来スケッチブック」のイラストをご活用ください。

イラストは、下記アドレスよりダウンロードできます。

男女共同参画電子イラスト集

「eーぎふし未来スケッチブック」ホームページアドレス

<http://www.city.gifu.lg.jp/4924.htm>



第3次岐阜市男女共同参画基本計画  
ぎふし未来スケッチⅣ

発行日 平成30年3月

発行者 岐阜市 市民参画部 男女共生・生きがい推進課  
〒500-8701 岐阜市今沢町18番地  
電話 058-214-4792(直通)

