

# 習志野市

## 第4次男女共同参画基本計画

令和8(2026)年度～令和15(2033)年度

誰もが尊重され、その人らしく活躍できる社会

令和8年3月  
習志野市



# はじめに

令和8年3月 習志野市長

宮本泰介



本市では、男女共同参画社会の実現に向け、平成3(1991)年に女性政策課を設置し、先進的に男女共同参画への取り組みを開始いたしました。

平成16(2004)年には、男女共同参画社会基本法の理念を踏まえた「習志野市男女共同参画推進条例」を制定し、平成29(2017)年には、女性活躍推進法に基づく市町村推進計画及びDV防止法に基づく市町村基本計画を包含した「第2次男女共同参画基本計画(改訂版)」を策定いたしました。

さらに、第3次の計画では、男女の枠を超えた「多様性(ダイバーシティ)」の視点を取り入れ、市民や関係団体と協働のもと施策を推進しております。

近年、少子高齢化の進展や働き方の多様化、外国人住民の増加、性の多様性への理解の広がりなど、社会環境は大きく変化しています。仕事と家庭の両立や女性の就業率が増加する等、着実に男女共同参画の実現に向けて進んでいる一方で、固定的な性別役割分担意識や、企画及び意思決定における女性参画の不足、DVをはじめとする暴力問題など、今なお課題は残っております。

このような中、本市では、令和8(2026)年4月に、目指すべき将来都市像を「多彩で豊かな交流が広がるまち 習志野」とした新たな基本構想をスタートいたします。

この将来都市像を実現するための“3つのピース”の一つとして掲げた「すべてが協和し充実する「活動」」を達成するため、このたび令和8(2026)年度から令和15(2033)年度までを計画期間とする新たな「習志野市男女共同参画基本計画」を策定いたしました。

男女共同参画及び多様性を尊重する社会づくりをより一層推進するため、本計画では、これまでの取り組みを基盤としつつ、現代社会における男女共同参画に関する課題や多様化する課題に対応しながら、誰もが個人として尊重され、その人らしく能力を発揮できる社会の実現を目指してまいります。

最後に、本計画の策定にあたりご指導いただいた習志野市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、関係するすべての皆様に心から感謝申し上げますとともに、今後とも本市の男女共同参画と多様性政策に対しご協力をいただきますようお願い申し上げます。



# 目 次

## 第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨.....	9
2 計画の位置付けと特徴.....	10
3 計画の期間.....	11
4 計画の策定体制.....	12

## 第2章 計画策定の背景

1 社会情勢の変化.....	15
2 国・千葉県の動向 .....	17
3 本市の現状.....	19
4 第3次計画期間中の取り組み状況 .....	29

## 第3章 計画の基本的考え方

1 計画の将来像.....	35
2 基本目標.....	35
3 計画の体系.....	40
4 重点施策.....	42

## 第4章 施策の展開

基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり .....	47
基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり.....	59
女性活躍推進法に基づく事業一覧 .....	71
新規事業一覧 .....	73

## 第5章 将来像の実現に向けた推進体制

1 計画の推進体制の全体像.....	77
2 計画の評価のあり方 .....	78
3 計画の評価指標.....	79

資料編 .....	89
-----------	----



# 第 1 章

---

計画策定にあたって



# 1 計画策定の趣旨

習志野市では、平成16（2004）年7月に「習志野市男女共同参画推進条例」を施行し、男女共同参画社会の実現に向けて、市が実施する施策を総合的かつ計画的に推進し、市民、関係者と共に協働で取り組んできました。

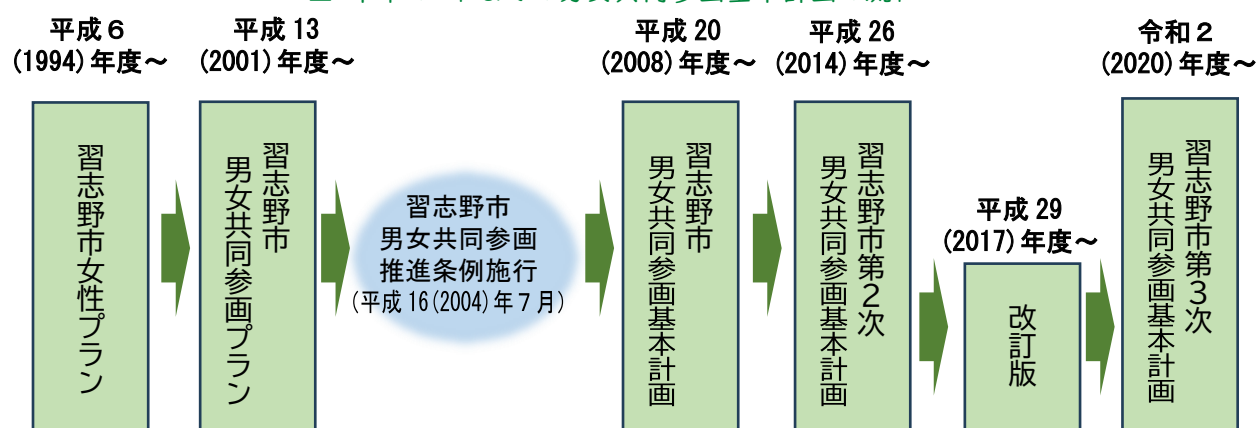
この条例に基づく計画として、令和2（2020）年3月に「習志野市第3次男女共同参画基本計画」（計画期間：令和2（2020）年度～令和7（2025）年度。以下「第3次計画」といいます。）を策定しました。第3次計画では、「男女」の枠を超えて、「誰もが個人として尊重され、その人らしく活躍できる社会」を目指し、多様性（ダイバーシティ）の観点を踏まえるとともに、全ての人の人権が尊重され、多様な人が様々な分野で活躍できる取り組みを展開してきました。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後の「新たな日常」への対応、少子高齢社会の進展、人生100年時代の到来と働き方・暮らし方の変革、女性の政策・方針決定過程への参画拡大、生成AIをはじめとした技術革新とデジタル化社会への対応、配偶者・パートナー間の暴力（DV）の根絶、頻発する大規模災害、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた対応など、私たちを取り巻く社会・経済環境は日々変化し、男女共同参画をめぐる課題は複雑化、多様化、高度化しています。今後、本市では総人口が大きく減少するリスクは少ないものの少子高齢化がさらに進んでいく見込みです。

こうした中で、社会が持続的に発展していき、本市が多くの人に「住みたい」「住み続けたい」と選択される魅力あるまちであり続けるためには、性別、年齢、国籍及び文化的背景、障がいの有無、性的指向及び性自認などあらゆる「違い」を認め合い、互いの人権を尊重して、多様な人々の能力や考え方を受け入れ、積極的に生かしていく「多様性（ダイバーシティ）」の理念を強く意識した取り組みを実施していく必要があります。この間、本市は令和6（2024）年4月に多様性社会推進課を設置し、一人ひとりの多様性が尊重され、誰もが活躍できる社会づくりを推進しています。

本市は、このような状況を踏まえ、より一層の男女共同参画の推進と多様性社会の推進を図るため、多様性の観点を十分に踏まえた「習志野市第4次男女共同参画基本計画」を策定し、DVの防止、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進、困難な問題を抱える女性に対する支援等に取り組みます。これらを通して、性別による差別のない男女共同参画社会を実現し、誰もが尊重され、その人らしく活躍できる社会を目指します。

## ■ 本市のこれまでの男女共同参画基本計画の流れ

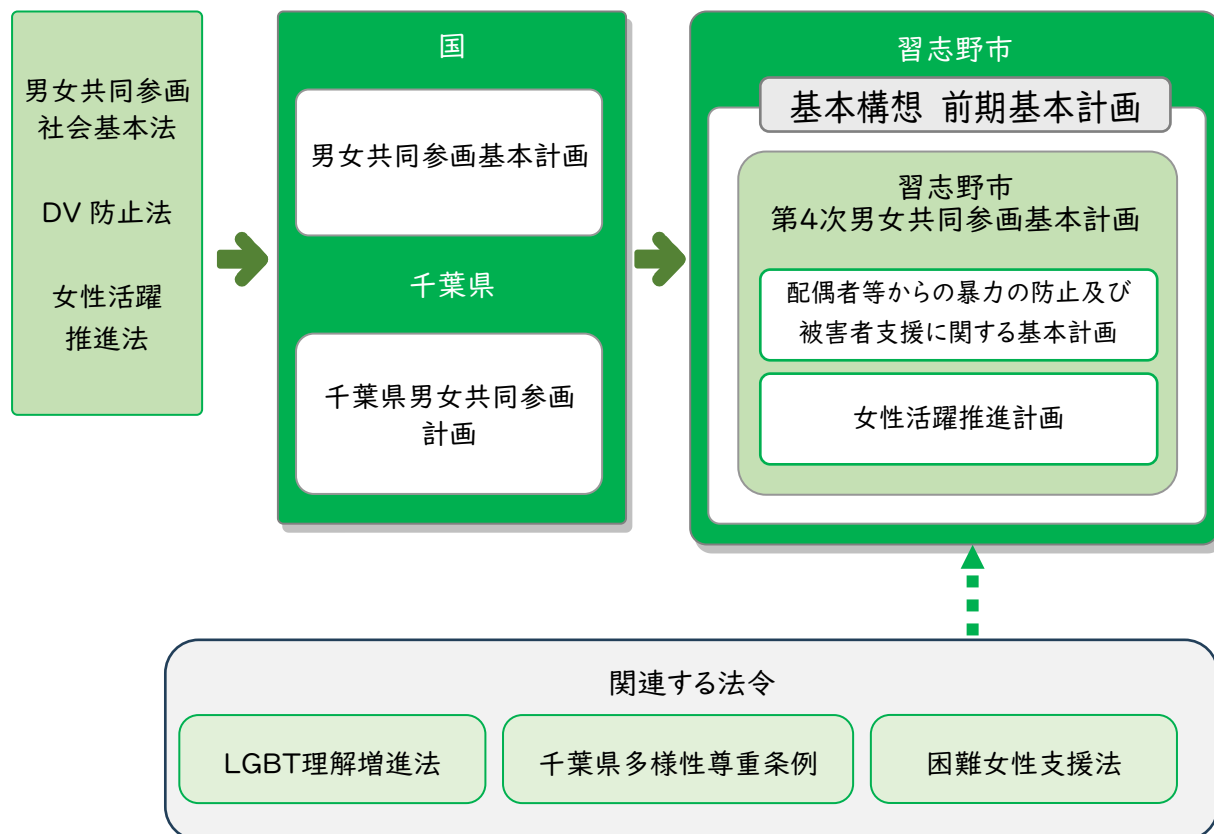


## 2 計画の位置付けと特徴

### (1) 計画の位置付け

この計画は、次のような計画です。

- ① 習志野市男女共同参画推進条例第10条第1項に基づく「基本計画」であると同時に、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」として位置付けられる計画です。
- ② 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」を含む計画です。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第6条第2項に基づく「市町村推進計画」を含む計画です。
- ④ 市の総合的かつ計画的なまちづくりの方向を示す「習志野市基本構想（令和8（2026）年度～令和23（2041）年度）」及び「習志野市前期基本計画（令和8（2026）年度～令和15（2033）年度）」との整合性を図り、多様性の要素を取り入れた計画です。
- ⑤ 国の「男女共同参画基本計画」並びに千葉県の「千葉県男女共同参画計画」を考慮した上で策定した計画です。



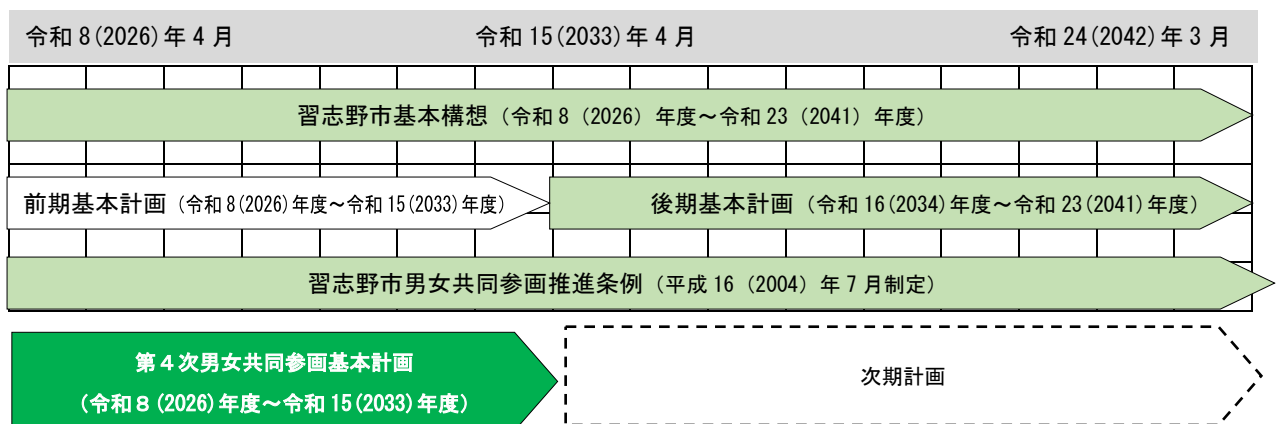
## (2) 計画の特徴

この計画は、次のような特徴を持っています。

- ①男女共同参画社会の実現に向けて、計画最終年度（令和15（2033）年度）の社会の方向性を見据えた本市の施策を総合的かつ体系的にまとめています。
- ②性別、年齢、国籍及び文化的背景、障がいの有無、性的指向及び性自認等にかかわらず、誰もが自分らしく社会に参画し、能力を発揮することで、社会の維持・発展につながっていくものとされる「多様性」の観点を重視しています。
- ③計画に位置付けた各事業の取り組みを評価することに加え、各基本目標の達成に向けて絶えず方向性を確認し、市民、関係者等が対話しながら協働で取り組みを見直して推進する仕組みを構築しています。また、「成果目標（アウトカム）」（目指すべき社会の実現に向けた明確な目標）と「成果指標」（成果目標（アウトカム）の達成度を確認するための指標）、「参考指標」（本市の男女共同参画の推進状況を把握する指標）、「管理指標」（活動や取り組みの成果を説明する値）を設定して、習志野市男女共同参画審議会による第三者評価を行うこととしています。

## 3 計画の期間

令和8（2026）年度から令和23（2041）年度までを期間として策定する本市の「基本構想」の将来都市像の実現を目指し、上位計画である習志野市前期基本計画の計画期間との整合性を図る観点から、この計画の期間を令和8（2026）年度から令和15（2033）年度までの8年間とします。



## 4 計画の策定体制

この計画は、次のようにして策定しました。

- ①令和6(2024)年度に男女共同参画に関する市民意識調査(以下、「市民意識調査」といいます。)、男女共同参画に関する事業所調査(以下、「事業所調査」といいます。)及びワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査(以下、「ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査」といいます。)を実施し、男女共同参画に対する市民・市内事業所の現状及び意識を把握しました。
- ②市の条例に基づいて設置された「習志野市男女共同参画審議会」(学識経験者や地域活動・市民活動関係者など識見を有する人、公募市民で構成)において計画案の内容を審議し、同審議会における意見を踏まえています。
- ③庁内の次長職の職員で構成する「習志野市男女共同参画施策庁内推進会議」において、計画案に位置付ける事業や指標について検討しました。
- ④令和7(2025)年11月～12月にパブリックコメントを実施し、計画案に対する市民の意見を把握し、反映させています。

# 第 2 章

---

## 計画策定の背景



# 社会情勢の変化

## (1) ジェンダー・ギャップ指数\*の状況

グローバルかつ地域的な経済問題に取り組むために、政治・経済・学術等の各分野における指導者層の交流促進を目的とした独立・非営利団体である世界経済フォーラム（World Economic Forum）は、経済、教育、健康、政治の4分野のデータから各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数を毎年公表しています。

日本の順位は、政治分野及び経済分野の値が特に低いことから、世界的に見ても順位が下位となっており、令和7（2025）年には148か国中118位（前年は146か国中118位）となりました。この結果は主要7か国（G7）の中で最低レベルであり、アジア諸国の中で見ても、韓国や中国、ASEAN 諸国を下回る順位です。

■ ジェンダー・ギャップ指数（2025）上位国及び主な国の順位

順位	国名	値	順位	国名	値
1	アイスランド	0.926	65	モンゴル	0.728
2	フィンランド	0.879	66	タイ	0.728
3	ノルウェー	0.863	74	ベトナム	0.713
4	英国	0.838	85	イタリア	0.704
5	ニュージーランド	0.827	101	韓国	0.687
6	スウェーデン	0.817	103	中国	0.686
9	ドイツ	0.803	117	アンゴラ	0.668
32	カナダ	0.767	118	日本	0.666
35	フランス	0.765	119	ブータン	0.663
42	米国	0.756	120	ブルキナファソ	0.659

■ 各分野における日本の順位とスコア

分野	令和7（2025）年の順位 （スコア）	令和6（2024）年の順位 （スコア）
経済	112 位 (0.613)	120 位 (0.568)
教育	66 位 (0.994)	72 位 (0.993)
健康	50 位 (0.973)	58 位 (0.973)
政治	125 位 (0.085)	113 位 (0.118)

資料：「Global Gender Gap Report 2025」（世界経済フォーラム）

\*ジェンダー・ギャップ指数：世界経済フォーラムが、経済、教育、健康、政治の分野ごとに各使用データを重み付けして算出・公表している数値。男性に対する女性の割合（女性の数値／男性の数値）を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされています。

### (2) 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響

---

令和2(2020)年から令和5(2023)年にかけて、全世界的に新型コロナウイルス感染症の影響が拡大し、令和2(2020)年には感染拡大防止のための長期間の外出自粛や企業・学校の休業等が行われました。このような状況のもと、家事・育児・介護等の家庭責任が女性に集中しがちになったこと、男性に比べ非正規雇用の多い女性がより職を失いやすかったこと、医療や介護、福祉関係など感染のリスクが高いとされる職種で女性の割合が高いこと、在宅時間の増加を背景としたDV等の増加が懸念されることなど、ジェンダーに起因する課題が顕在化しました。

一方で、感染拡大の防止策としてテレワークやオンラインの活用が進んだことは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に寄与したとも考えられます。

### (3) 人口の減少と女性の就労を取り巻く環境の変化

---

全国的に少子高齢化が進み、人口減少社会が到来する中で、経済活動や地域活動等における担い手不足が意識されており、今日の日本では幅広い分野でこれまで以上に多様な人材の活用が求められています。就労面について見ると、女性の労働力率のいわゆるM字カーブは全国的に解消傾向にありますが、女性の就業形態を見ると男性に比べて非正規雇用の割合が高くなっており、女性の正規雇用労働者比率が20歳代後半でピークを迎え、その後低下を続ける「L字カーブ」という新たな課題が顕在化しています。女性に多い非正規雇用の労働者と正規雇用の労働者の間には給与等の処遇面で格差が存在しており、このことが女性の貧困の問題の背景の一つとも考えられています。

## 2 国・千葉県の動向

### (1) 国の動き

#### ①第5次男女共同参画基本計画の策定

国は、令和2(2020)年12月に男女共同参画社会基本法に基づく基本計画である第5次男女共同参画基本計画を策定しました。同計画では、目指すべき社会として「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」「男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」「仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」の4点を掲げています。

#### ②男女共同参画社会基本法の改正

令和7(2025)年6月に改正された男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策として「連携及び協働の促進」「人材の確保等」が追加されるとともに、地方公共団体が関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点となる男女共同参画センターの機能を担う体制の確保に努めること、独立行政法人国立女性教育会館を機能強化することで新設される独立行政法人男女共同参画機構が男女共同参画センターを支援し、様々な関係者と連携して、施策を推進するための中核的な機関としての役割を果たすこと等が位置付けられました。

#### ③男女共同参画を取り巻くその他の主な法改正の状況

令和2(2020)年6月から順次施行され、令和4(2022)年度に全面施行された改正「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)では、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されました。なお、令和7(2025)年6月に成立した同法の改正法では、一定規模以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を義務付けることや、女性の健康上の特性への配慮の明確化、法律の有効期限の10年間延長等が定められています。

令和4(2022)年4月から段階的に施行されている改正「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(育児・介護休業法)では、雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業の分割取得等が定められています。また、令和7(2025)年4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法では、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等が定められています。

令和5(2023)年6月には、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(LGBT理解増進法)が施行され、施策の推進に関して基本理念を定めて国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れ、認め合う社会になることを目的としています。

DVについては、令和6(2024)年4月施行の改正「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(DV防止法)で保護命令の対象に精神的暴力を加えること、被害者と同居する未成年のこどもに対する電話等禁止命令の創設等の保護命令制度の拡充、保護命令違反の厳罰化が定められました。なお、令和7(2025)年12月施行の同法の改正法では、いわゆる「紛失防止タグ」による位置情報無承諾取得が保護命令で禁止する行為に含まれることとなりました。

令和6(2024)年4月には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(困難女性支援法)が施行され、困難を抱える女性への包括的な支援体制の整備と、民間団体との連携が明記されました。

### (2) 千葉県の動き

---

千葉県では、令和3(2021)年3月に「第5次千葉県男女共同参画計画」(計画期間:令和3(2021)年度~令和7(2025)年度)を策定して、「男女がともに認め合い、支え合い、元気な千葉の実現を目指します」を目標に、各種施策を展開しています。令和4(2022)年3月には、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律に基づき、千葉県のDV防止及び被害者支援のための施策に関する総合的な計画として、「千葉県DV防止・被害者支援基本計画(第5次)」を策定しています。

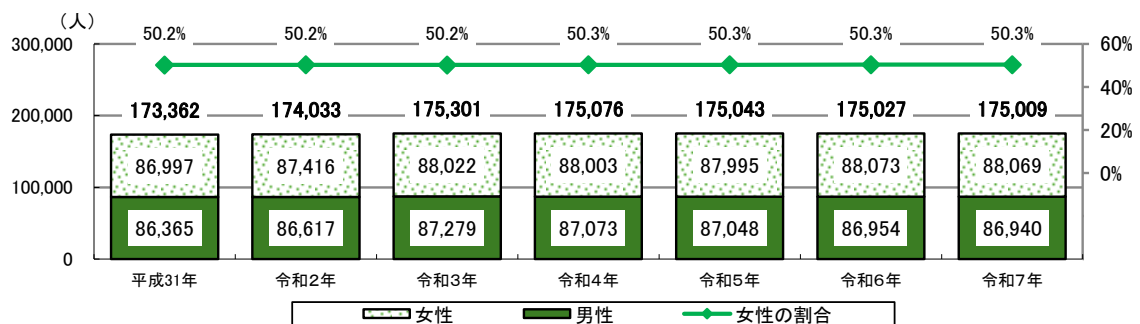
令和6(2024)年1月には、多様性が尊重され、誰もが活躍できる社会の実現を図るため、「千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例」(千葉県多様性尊重条例)を施行しました。また、令和6(2024)年3月には、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づき、「千葉県困難な問題を抱える女性支援基本計画」を新たに策定しました。

## 3 本市の現状

### (1) 人口・世帯の状況

令和7(2025)年3月31日現在、総人口は17万5,009人で、平成31(2019)年の17万3,362人と比べて1,647人(約1.0%)増加しています。男女比はおおむね1対1となっています。平成31(2019)年以降の推移を見ると、平成31(2019)年から令和3(2021)年までいずれの年次も対前年比プラスで推移しているものの、以降はほぼ横ばいとなっています。

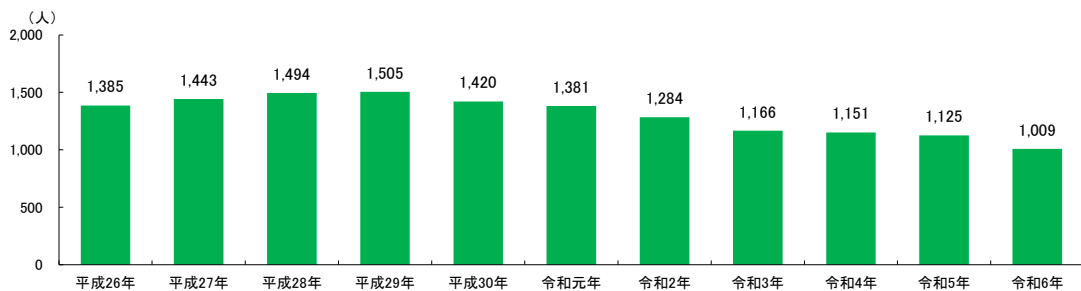
■ 習志野市の人口推移(各年3月31日現在の住民基本台帳人口)



資料: 習志野市住民基本台帳

本市の日本人住民の人口動態を見ると、平成26(2014)年以降の出生数は、平成29(2017)年の1,505人をピークに一貫して前年を下回り続け、令和6(2024)年では1,009人に減少しています。一方、死亡数は、増加傾向で推移しており、その結果、自然増減数(出生数と死亡数の差)は、令和2(2020)年以降マイナスで推移し、かつマイナスの幅が年々拡大傾向にあります。

■ 習志野市の出生数の推移(日本人住民)

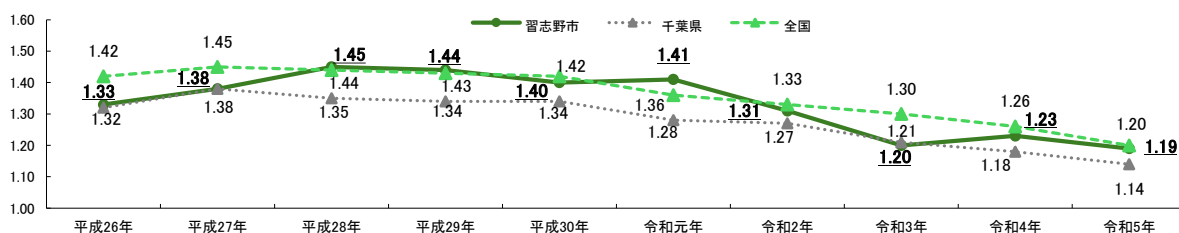


資料: 総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」

本市の合計特殊出生率は令和元(2019)年から3(2021)年にかけて急激に低下し、令和3(2021)年には全国及び千葉県平均値を下回る1.20となりました。令和5(2023)年時点では1.19で、千葉県平均値を上回っていますが、依然として人口を維持するために必要とされる2.07を下回っています。

## 第2章 計画策定の背景

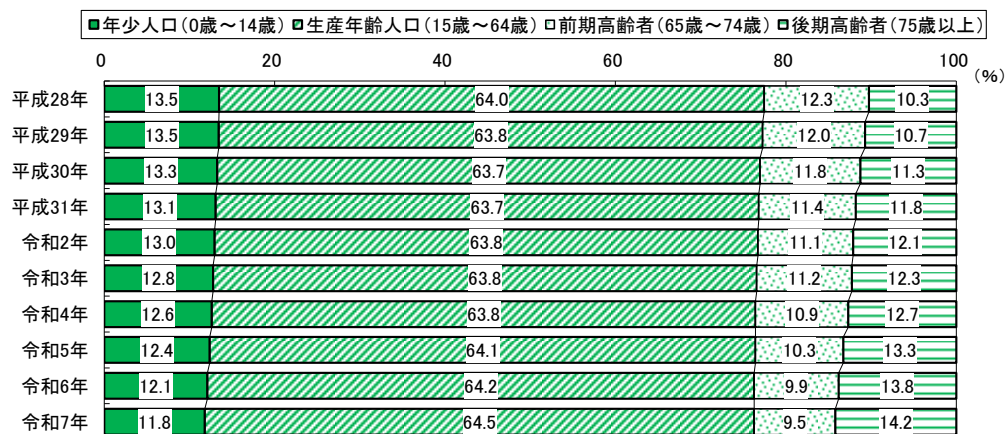
### ■ 習志野市の合計特殊出生率の推移



資料：厚生労働省「人口動態統計」（千葉県衛生統計年報（人口動態調査））

本市の年齢階層別人口を見ると、令和7（2025）年3月31日現在、年少人口（0歳～14歳）が2万713人（構成比11.8%）、生産年齢人口（15歳～64歳）が10万7,662人（64.5%）、高齢者人口（65歳以上）が4万1,270人（23.7%）となっています。平成28（2016）年と比べると、年少人口が2,177人減（9.5%減）となっているのに対し、生産年齢人口が4,389人増（4.0%増）、高齢者人口が3,336人増（8.7%増）となっています。

### ■ 習志野市の年齢階層別人口比率の推移

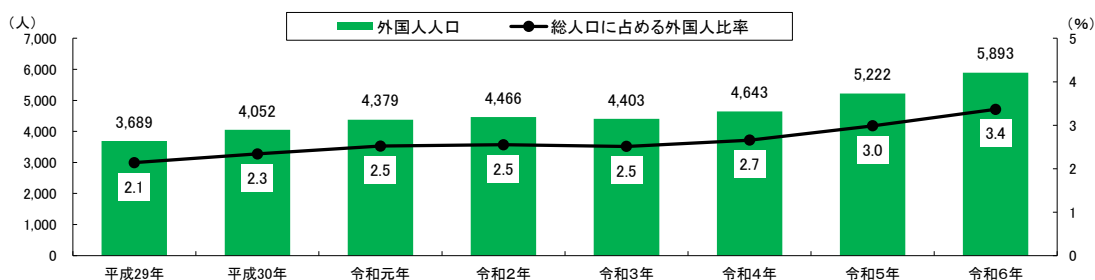


※ 各年3月31日現在。

資料：習志野市住民基本台帳

本市の外国人人口は、平成29（2017）年以降増加傾向にあります。特に令和5（2023）年から6（2024）年にかけては671人の増加となっており、令和5（2023）年以降は総人口に占める比率が3%台となっています。

### ■ 習志野市の外国人人口の推移

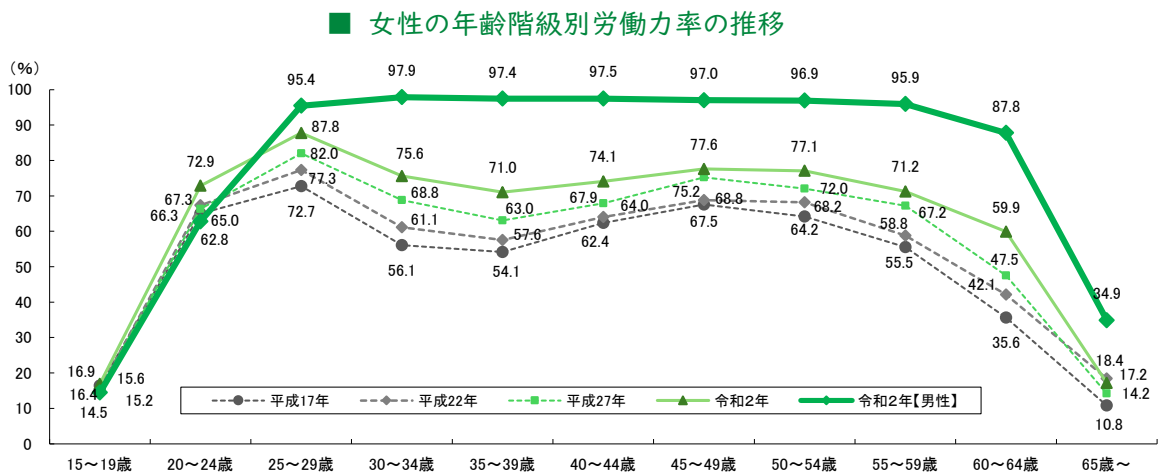


※ 各年12月31日現在。

資料：習志野市市民課

## (2) 就労・雇用環境等

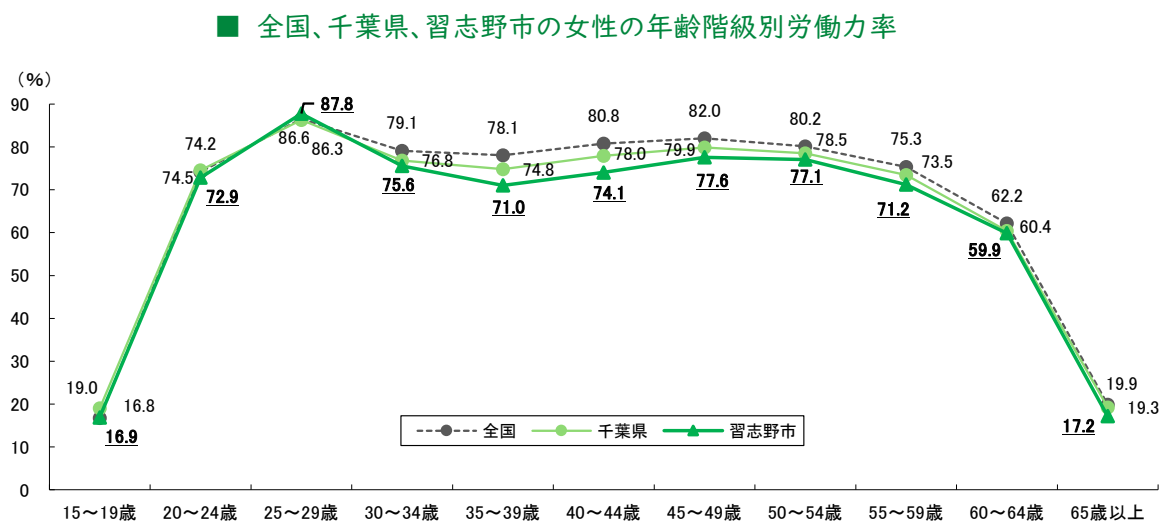
女性の年齢階級別労働力率を見ると、全国、千葉県、本市とも、出産・子育て期にあたる30歳～40歳代で割合が落ち込む「M字カーブ」と呼ばれる曲線を描く状態となっています。近年ではこの年代における労働力率が上昇しており、M字の状態が緩やかになってきていますが、依然として各年代の男性の労働力率を大幅に下回っています。



※ 労働力率は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

資料：国勢調査

令和2（2020）年の本市の女性の年齢階級別労働力率は15歳～19歳で全国を、25歳～29歳で全国及び千葉県を上回っているものの、これ以外の年代ではいずれも全国及び千葉県を下回っています。

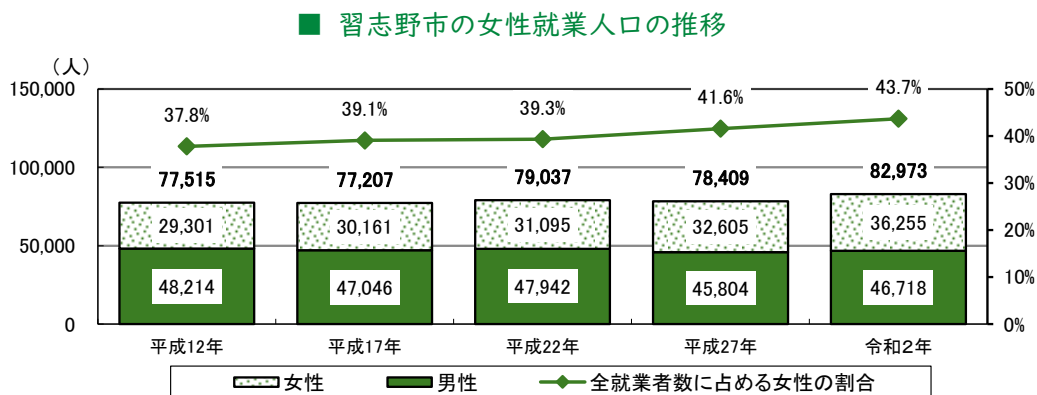


※ 労働力率は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

資料：国勢調査（令和2（2020）年）

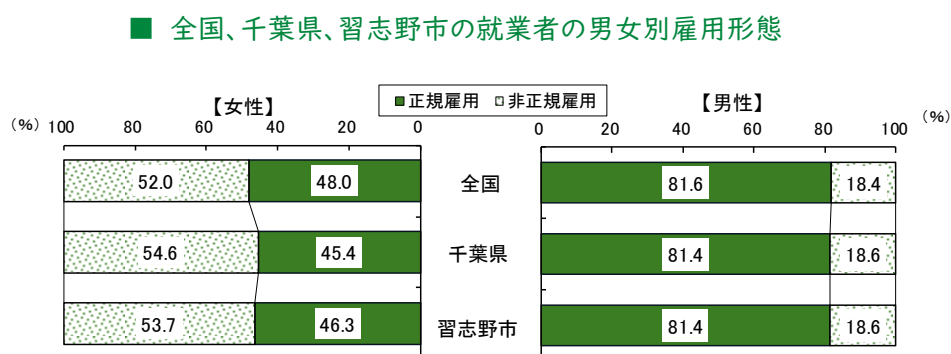
## 第2章 計画策定の背景

本市の男性の就業者数は減少傾向にあるのに対し、女性の就業者数は平成12(2000)年以降増加を続けています。全就業者数に占める女性の割合も増加を続けており、平成27(2015)年以降は40%台となっています。



資料: 国勢調査(令和2(2020)年)

就業者の雇用形態を見ると、男性の正規雇用率は全国・千葉県・本市とも8割強となっています。一方、女性の正規雇用率は全国が5割弱、千葉県が4割台半ば、本市では5割弱となっています。本市では男性に比べて女性の正規雇用率が低く、女性の正規雇用率は全国をやや下回っています。

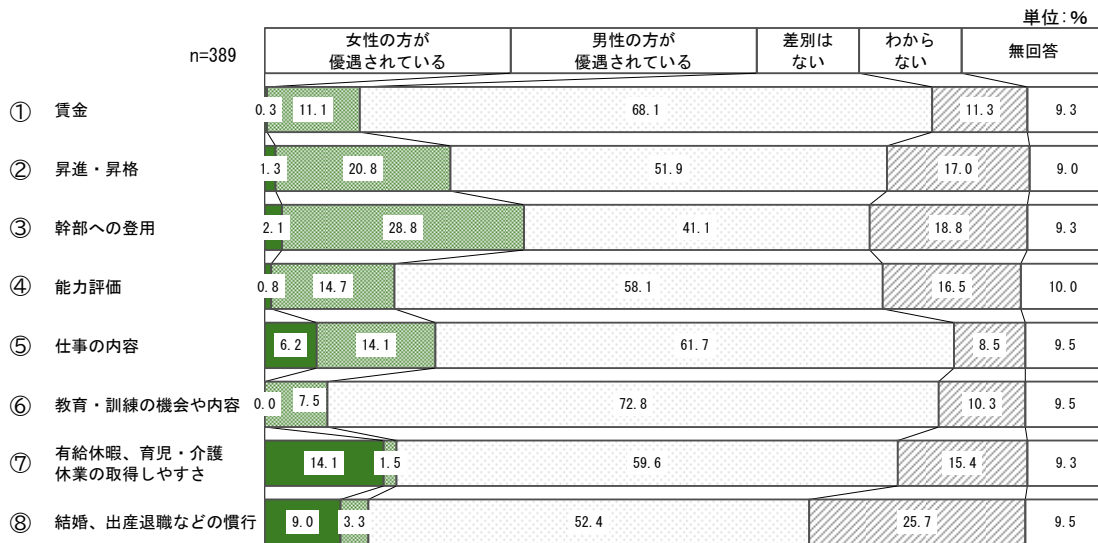


資料: 国勢調査(令和2(2020)年)

市民意識調査によると、職場における男女の待遇の格差について、賃金、昇進・昇格、幹部への登用、能力評価、仕事の内容、教育・訓練の機会や内容、有給休暇、育児・介護休業の取得しやすさ、結婚・出産退職等の慣行のいずれも「差別はない」が「男性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」を上回っており、『③幹部への登用』以外の項目では「差別はない」が5割以上となっています。

『②昇進・昇格』『③幹部への登用』では「男性の方が優遇されている」が2割台となっています。また、『⑦有給休暇、育児・介護休業の取得しやすさ』では「女性の方が優遇されている」が14.1%となっています。

## ■ 職場における男女の待遇の格差



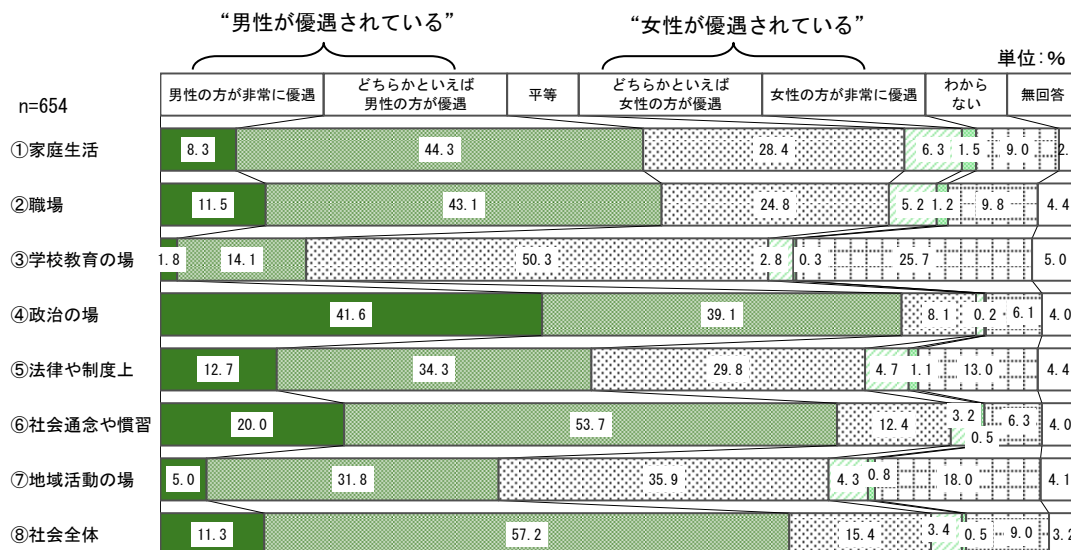
資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和6（2024）年度調査）

## (3) 男女平等意識と家庭における分担

市民意識調査によると、家庭生活、職場、学校教育の場、政治の場、法律や制度上、社会通念や慣習、地域活動の場、社会全体の8分野について、男女が平等であるという回答は、『③学校教育の場』が50.3%で最も高く、次いで『⑦地域活動の場』が35.9%となっています。

「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた「男性が優遇されている」については、『④政治の場』が80.7%で最も高く、次いで『⑥社会通念や慣習』が73.7%となっています。社会全体についても男性優遇という意識が強く、多くの分野について、女性に比べて男性が優遇されているという意識が強いことが分かります。

## ■ 男女の地位の平等感

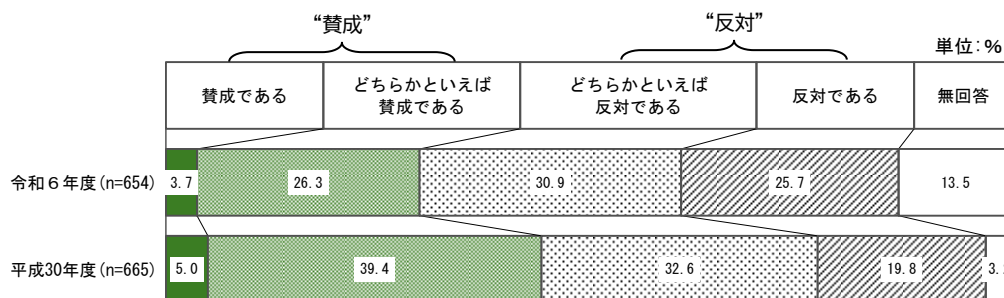


資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和6（2024）年度調査）

## 第2章 計画策定の背景

市民意識調査によると、「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方に“賛成”が30.0%、“反対”が56.6%となっています。平成30(2018)年度調査から令和6(2024)年度にかけて“賛成”が14ポイント減少しており、固定的な性別役割分担意識が解消に向かっているものの、根強く残っています。

### ■ 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について

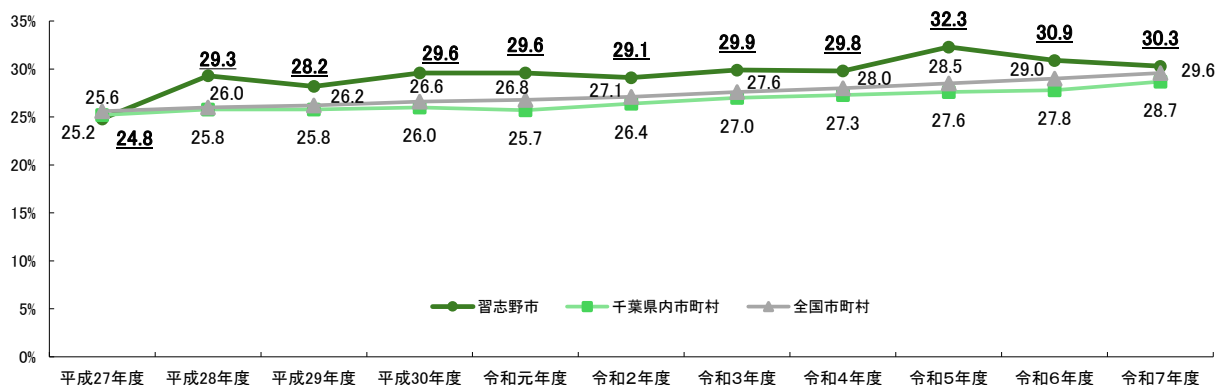


資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」(令和6(2024)年度調査)

## (4) 政策・方針決定過程への女性の参画

本市の審議会等における女性委員の割合は平成28(2016)年度以降、全国市町村平均値と千葉県内市町村平均値を上回る状態が続いています。令和5(2023)年度に30%台に到達しており、令和7(2025)年度は30.3%です。

### ■ 審議会等における女性委員割合の推移

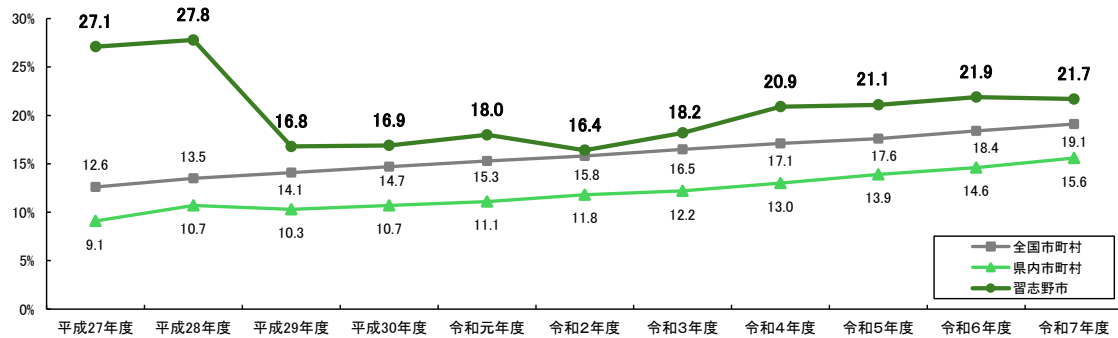


※ 地方自治法第202条の3に基づく審議会等における登用状況

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況」

本市職員の管理職に占める女性割合は平成28(2016)年度から29(2017)年度にかけて大幅に低下したものの、令和3(2021)年度以降は上昇傾向にあり、令和7(2025)年度時点で21.7%となっています。全国市町村平均、千葉県内市町村平均とも女性割合が上昇傾向にありますが、本市の割合は全国市町村平均、千葉県内市町村平均を一貫して上回っています。

### ■ 全国、千葉県、習志野市の管理職に占める女性割合の推移



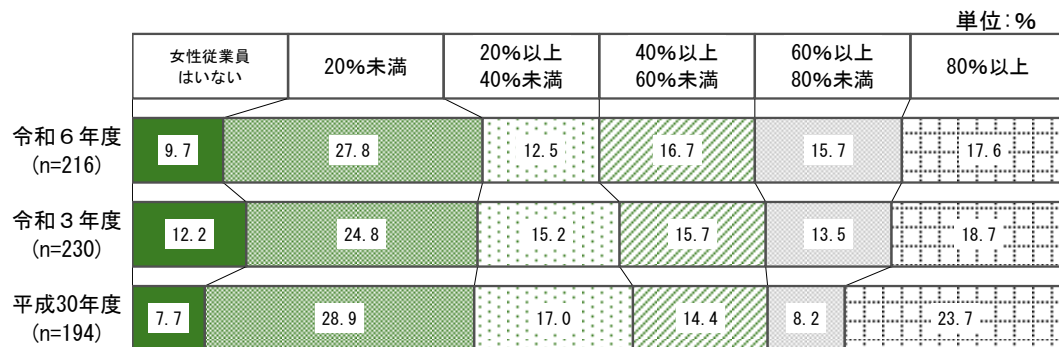
※ 各年4月1日現在。

※ 課長以上の職にある職員に占める女性の割合

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況」

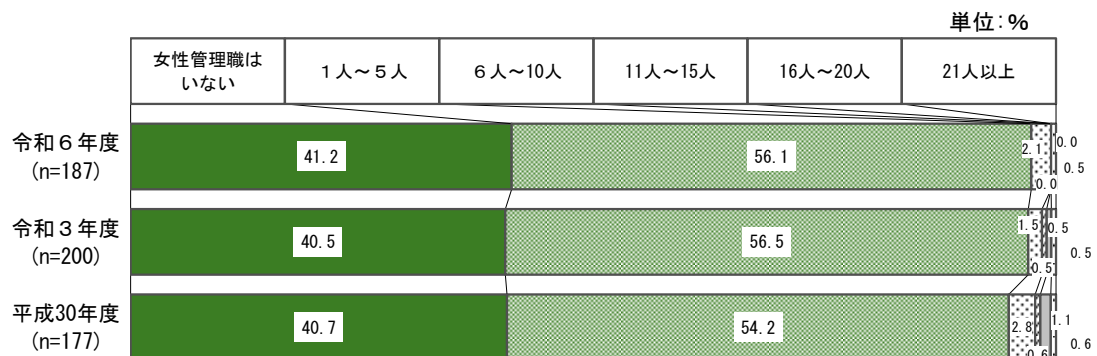
ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査によると、市内事業所の半数では女性従業員比率が40%未満となっています。女性従業員がいる市内事業所のうち、女性管理職がいる事業所が58.8%、女性管理職がいない事業所が41.2%となっており、平成30（2018）年度調査、令和3（2021）年度調査、令和6（2024）年度調査で大きな傾向の違いはありません。女性管理職がいる事業所の女性管理職の人数は、大半が1人～5人となっています。

### ■ 女性従業員の比率



資料：習志野市「ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」

### ■ 女性管理職の人数



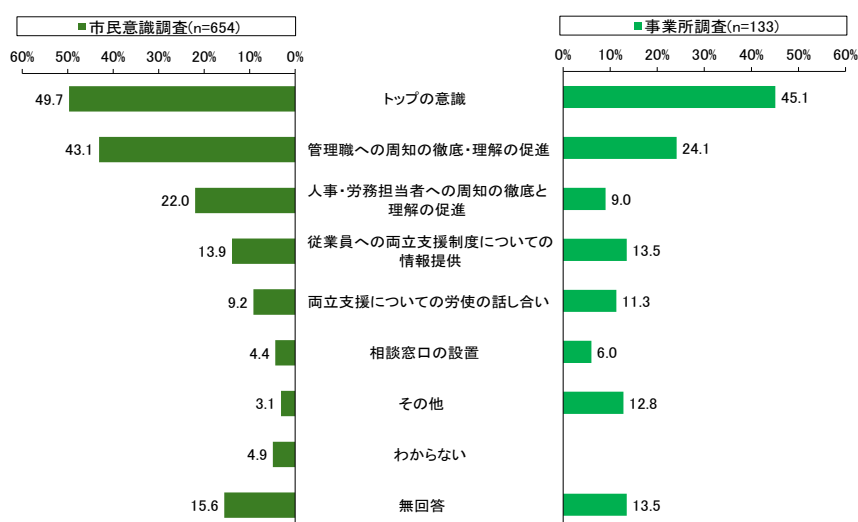
資料：習志野市「ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」

## (5) ワーク・ライフ・バランスについて

市民意識調査・事業所調査では、市民・事業所の双方に対して、ワーク・ライフ・バランスを充実するために特に重要なことを尋ねました。

市民意識調査・事業所調査とも「トップの意識」（市民49.7%、事業所45.1%）が最も多く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」（市民43.1%、事業所24.1%）が続いています。市民意識調査では「人事・労務担当者への周知の徹底と理解の促進」（22.0%）が、事業所調査では、「従業員への両立支援制度についての情報提供」（13.5%）が3番目に多い回答となっています。企業のトップや管理職がワーク・ライフ・バランスについて意識を持ち、自社の取り組みの充実を図ることが必要です。

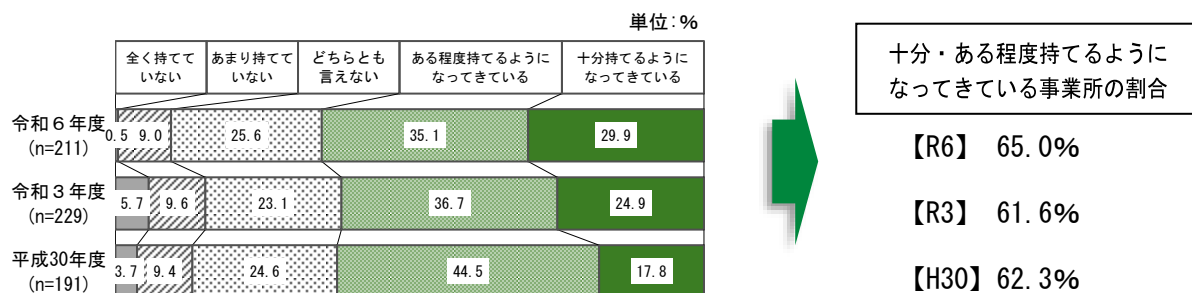
### ■ 職場においてワーク・ライフ・バランスが充実するために重要なこと



資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」「男女共同参画に関する事業所調査」（令和6（2024）年度調査）

ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査によると、近年従業員が、余暇活動の時間（地域活動・文化活動・趣味の活動）を持てるようになってきている（十分持てるようになってきている・ある程度持てるようになってきている）と回答した事業所は65.0%で、平成30（2018）年度調査（62.3%）と令和3（2021）年度調査（61.6%）を上回っています。この背景には、労働時間の短縮とともに、新型コロナウイルス感染症対策としての外出・活動の自粛が令和5（2023）年度以降に見直されたことの影響等が考えられます。

### ■ 従業員が余暇活動時間を持てるようになってきているか

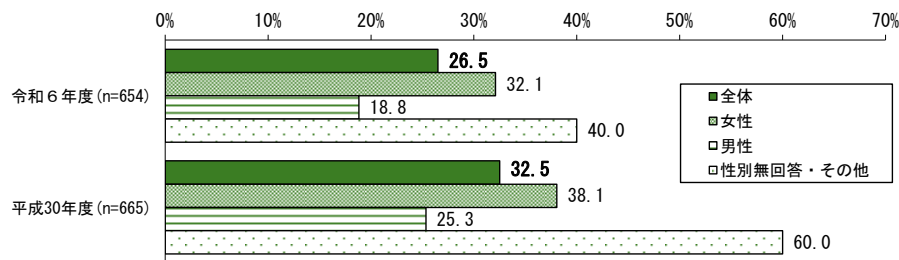


資料：習志野市「ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」

## (6) 配偶者・パートナー間の暴力

市民意識調査によると、配偶者やパートナー・交際相手から何らかの暴力（DV）を受けたことがあるという回答は26.5%であり、平成30（2018）年度調査から令和6（2024）年度調査にかけて6ポイント減少しています。男女別に見ると、女性で何らかの暴力被害を受けたという回答が32.1%であり、男性の割合を13ポイント上回っています。

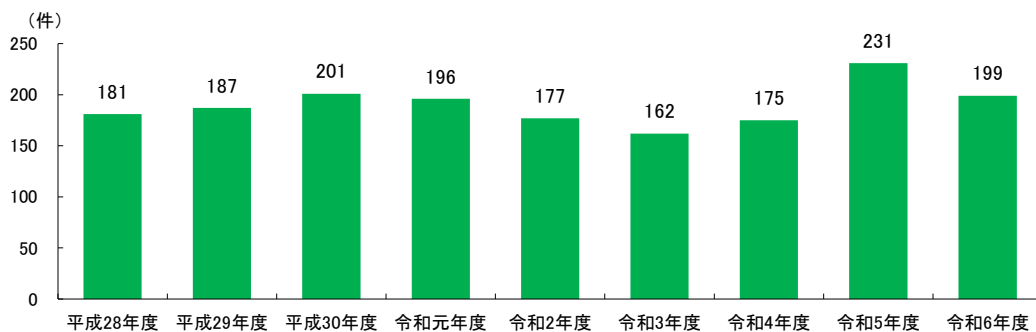
### ■ 何らかの暴力（DV）を受けたことがある人の割合



資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」

本市のDV相談件数は増減を繰り返しており、令和4（2022）年度から5（2023）年度にかけては一時的に増加しています。全体的には、ほぼ横ばいとなっており、令和6（2024）年度の相談件数は199件となっています。

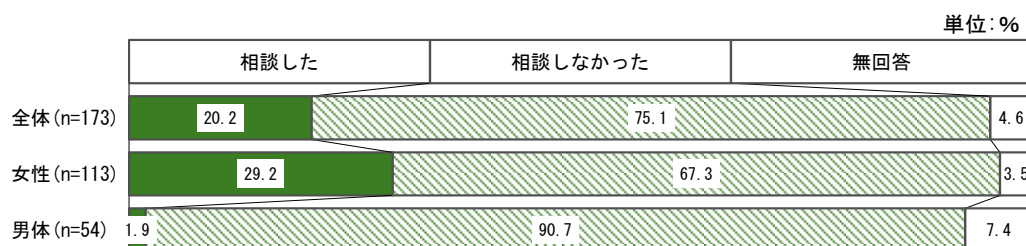
### ■ 習志野市のDV相談件数の推移



資料：習志野市資料

しかし、市民意識調査によると、暴力の被害者で被害を相談しなかった人は75.1%となっており、男性被害者に限定すると9割に達しています。

### ■ 習志野市のDV被害の相談の有無

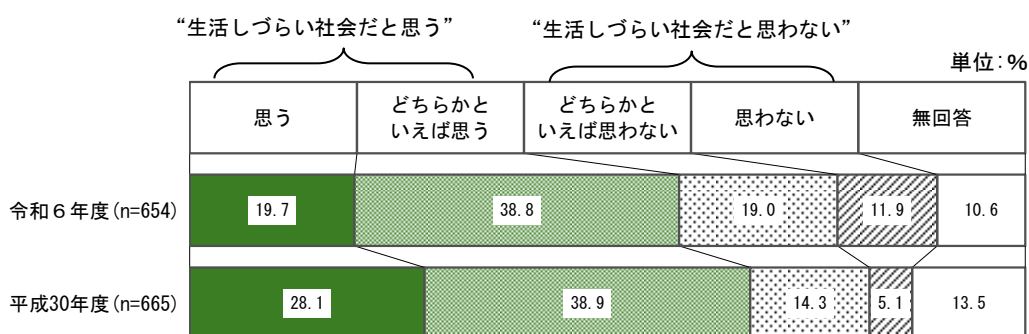


資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和6（2024）年度調査）

## (7) 性の多様性について

市民意識調査によると、「LGBT」という言葉を見たり聞いたりしたことがあるという回答が80.6%であり、平成30(2018)年度調査から令和6(2024)年度調査にかけて19ポイント増加しています。また、現在の社会が性的少数者の人々にとって“生活しづらい社会だと思う”という回答が58.5%、“生活しづらい社会だと思わない”という回答が30.9%となっており、平成30(2018)年度調査から令和6(2024)年度調査にかけて、“生活しづらい社会だと思う”の割合が8ポイント減少しています。女性の“生活しづらい社会だと思う”は62.8%であり、男性の割合を10ポイント上回っています。

### 性的少数者にとっての社会

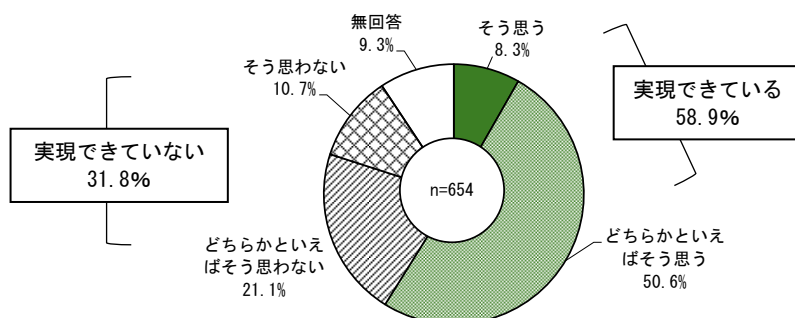


資料: 習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」

## (8) ダイバーシティについて

市民意識調査によると、「ダイバーシティ」という概念を知っているという回答が62.5%、知らないという回答が35.5%となっています。また、本市で「ダイバーシティ社会」が実現できているという回答は58.9%、実現できていないという回答は31.8%です。

### ダイバーシティ社会の実現度



資料: 習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」(令和6(2024)年度調査)

## 4 第3次計画期間中の取り組み状況

令和2(2020)年3月に策定した第3次計画では5つの基本目標とそれに基づく12の課題に116の事業を位置付けて、各事業を計画的に実行してきました。本市では毎年度、計画に計上した事業の進捗状況を自己評価するとともに、男女共同参画審議会で評価し、事業評価報告書を公表してきました。

第4次計画の策定にあたり、令和5(2023)年度までの主な取り組みの状況を次のとおり整理します。

### (1) 基本目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり

男女共同参画週間における講演会、男女共同参画に関する講座等の開催、男女共同参画社会づくりのための情報紙の発行、男女共同参画に関する啓発を図りました。

学校では、学習活動全体だけでなく教育活動全体を通して、男女平等や多様な性への理解を深めるため、児童生徒の意識を醸成する人権教育を行いました。

性の多様性については、令和4(2022)年6月に習志野市パートナーシップ・ファミリーシップ制度を創設し、令和5(2023)年7月以降、近隣市等と都市間連携協定を結び、転出入に係る手続きの簡素化を図りました。

虐待、暴力、いじめ、差別を無くすためにこれらの問題を市民全体で認識し、事態を解消し、自分自身を含む大切な人を守るため、一人ひとりが行動すべきことを共通理解することを目的として、令和4(2022)年6月に「虐待・暴力・いじめ・差別から自身を含む大切な人を守る都市宣言(通称:大切な人を守る都市宣言)」を制定しました。

DVの防止に関しては、DV相談カード、広報紙、市ホームページなど多様な方法による啓発の実施、相談窓口の周知、DV被害者に対する支援制度の情報提供など、啓発や周知の充実に努めるとともに、女性が抱える様々な問題の一助となるよう、女性の生き方相談を実施しました。

### (2) 基本目標Ⅱ 誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

市の女性職員を対象としたキャリア研修において、女性管理職をロールモデルに意見交換を実施し、将来のキャリアについて考える研修の場を提供しました。また、千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度や女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」等の認定・表彰を受けている市内の事業所一覧を掲載したパンフレットを作成し、各種講座で配布しました。

まちづくりにおける男女共同参画の促進に関しては、町会・自治会の女性役員意見交換会の実施を働きかけて、地域の女性の声を聴く環境づくりを図りました。防災対策については、防災会議の委員に新たに女性2人を増員して女性の視点を取り入れる体制を整備するとともに、各避難所の配備職員に女性を配置し、女性避難者からの意見や避難所でのコミュニケーション確保を整備しました。

### (3) 基本目標Ⅲ 多様な働き方、生き方を認め合い、

#### 仕事と生活が調和した環境づくり

---

千葉県ジョブサポートセンター及び近隣5市（市川市、八千代市、鎌ケ谷市、浦安市、船橋市）との共催による女性向け再就職支援セミナー、市主催の就労セミナーを着実に実施しました。また、「女性デジタル人材育成プラン」に基づいて女性の就労を支援する講座を実施し、パート・アルバイト・契約社員、職務・勤務地・時間を限定した正社員など、女性自身の希望に応じた形で働くことができるよう支援しました。

ワーク・ライフ・バランスの促進に関しては、性別による思い込みを含めたアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）について、参加者が少人数のグループに分かれて意見交換する形を取り入れた講演会、子育て中の父親を対象とした男女共同啓発講座を開催するとともに、情報紙「きらきら」で男性の育児休暇と家事参画を取り上げて、市内保育所（園）、幼稚園、こども園、小学校、中学校へ配布し、広く周知を行いました。

### (4) 基本目標Ⅳ 心が通い合い、健康で安心に暮らせる環境づくり

---

生涯にわたる健康維持に関して、妊娠届出時からの全数状況把握を行い、妊娠中から就学前まで切れ目のない母子健康支援を行いました。

また、年代や個々の状況に応じた健康相談の支援や健診（検診）未受診者勧奨通知内容の見直しによる受診率の向上を図るとともに、思春期保健講演会を実施しました。

誰もが安心に暮らせる環境の整備については、ひとり親家庭への支援制度をまとめた「ひとり親家庭支援のしおり」の作成、男女問わず60歳以上を対象とした「寿学級」の実施、障がいのある参加者がスポーツを通じて交流を楽しめるユニバーサルスポーツ交流会の開催、市国際交流協会に対する支援を行いました。

### (5) 基本目標Ⅴ 将来像の実現に向けた推進体制づくり

---

男女共同参画社会づくり情報紙「きらきら」について、市民編集委員との協働で企画・編集を行い、様々なテーマを特集して年2回発行しました。また、男女共同参画推進団体連絡会議及び研修会を開催し、情報交換を行いました。

計画推進体制に関しては、男女共同参画審議会に事業評価部会を設置し、審議会と事業担当課との対話を通して現状把握と今後の見通し等を整理しました。また、国や千葉県が開催する各種関係会議に参加し、国や千葉県、近隣自治体の情報収集を図りました。

## (6) 成果指標の状況

## ①男女の地位の平等感(社会全体)

指標	基準値 平成30(2018)年 12月	目標値 令和7(2025) 年度	現状値 令和6(2024) 年度
「男女が平等になっている」と回答した割合(社会全体)	12.2%	上昇	15.4%

【指標出典】習志野市男女共同参画に関する市民意識調査

## ②DVの被害経験

指標	基準値 平成30(2018)年 12月	目標値 令和7(2025) 年度	現状値 令和6(2024) 年度
DVの被害経験が過去に「何度もあった」「1、2度あった」とする人	32.5%	低減	26.5%

【指標出典】習志野市男女共同参画に関する市民意識調査

## ③市の審議会等委員における男女比率

指標	基準値 平成31(2019)年 4月1日	目標値 令和7(2025)年度	現状値 令和7(2025)年 4月1日
市の審議会等委員における女性の比率	29.8%	どちらかの性が 40%以上 60%以下	33.4%

※ 地方自治法第138条の4第3項の規定に基づき、法律または条例に定めるところにより設置されている附属機関及び規則、要綱等に基づき附属機関に準じて設置される機関による。(4月1日付け)

## ④女性管理職割合(習志野市役所)

指標	基準値 令和元(2019) 年度	目標値 令和7(2025) 年度	現状値 令和6(2024) 年度
習志野市役所における女性管理職割合	29.5%	30.0%	30.7%

【指標出典】習志野市女性活躍推進特定事業主行動計画

※ 令和7年4月から習志野市次世代育成支援特定事業主行動計画と統合し、習志野市職員のワークライフバランス推進プランとして改定している。

## ⑤女性管理職がいる事業所

指標	基準値 平成31(2019)年3月	目標値 令和7(2025) 年度	現状値 令和6(2024)年度
市内事業所における女性管理職(事業所数・割合)	女性管理職がいる事業所 105 事業所(59.3%)	上昇	女性管理職がいる事業所 110 事業所(58.8%)

※ 市内事業所のうち、女性従業員がいる事業所を対象とする。

【指標出典】習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査

### ⑥週50時間以上の長時間労働勤務者がいる事業所

指標	基準値 平成 31(2019)年 3月	目標値 令和 7(2025) 年度	現状値 令和 6(2024) 年度
週 50 時間以上の長時間労働勤務者が半数以上いる事業所の割合	11.4%	低減	7.5%

【指標出典】 習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査

### ⑦従業員が余暇活動の時間（地域活動・文化活動・趣味の活動）をおおよそ持っている事業所

指標	基準値 平成 31(2019)年 3月	目標値 令和 7(2025) 年度	現状値 令和 6(2024) 年度
従業員が余暇活動の時間（地域活動・文化活動・趣味の活動）をおおよそ持っている市内事業所の割合	62.3%	上昇	65.0%

【指標出典】 習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査

### ⑧従業員が家族との時間をおおよそ持っている事業所

指標	基準値 平成 31(2019)年 3月	目標値 令和 7(2025) 年度	現状値 令和 6(2024) 年度
従業員が家族との時間をおおよそ持っている市内事業所の割合	69.9%	上昇	77.2%

【指標出典】 習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査

### ⑨LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）という言葉の認知度

指標	基準値 平成 31(2019)年 3月	目標値 令和 7(2025) 年度	現状値 令和 6(2024) 年度
LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）という言葉を見たり聞いたりしたことがある人の割合	61.1%	上昇	80.6%

【指標出典】 習志野市男女共同参画に関する市民意識調査

# 第 3 章

---

計画の基本的考え方



## 1 計画の将来像

計画の将来像とは、男女共同参画をめぐる様々な課題を乗り越え、多様性（ダイバーシティ）の観点  
を踏まえた本市が目指すべき方向性を示すものです。

### ■ 第4次男女共同参画基本計画の将来像

誰もが尊重され、  
その人らしく活躍できる社会

## 2 基本目標

計画の将来像の実現のため、2つの基本目標を設定します。2つの基本目標は近年の男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化や、本市のこれまでの基本計画における取り組みとその成果、今後の多様性社会の推進を見据えて設定するものです。

## 基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり

人権の尊重は、男女共同参画の根底をなす基本理念です。性別にかかわらず、誰もが個人として尊重されなければなりません。しかしながら、現在の社会には依然として「男性は仕事、女性は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識が根強く存在しており、男女共同参画社会の実現を阻害する要因の一つとなっています。こうした意識を見直して多様性を認め合い、一人ひとりが能力を発揮できる機会が確保されるよう、家庭や地域、学校等における男女平等教育・学習の推進を図るとともに、男女共同参画・多様性尊重の意識啓発を進め、社会の慣習・慣行や人々の意識等の変革を促進します。

近年、LGBTに代表される性の多様性をめぐる状況は大きく変化し、人々の関心が高まりつつありますが、誤った理解に基づく差別的な言動・取り扱いがなされる等により、多様な性的指向や性自認・性別違和の人々が悩みを抱え、自分らしく生きることが困難な状況に置かれています。多様な性的指向や性自認・性別違和の人々に対する差別と偏見をなくすためには、市民一人ひとりが性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合うことが大切であることから、令和5（2023）年6月に施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）」を踏まえ、多様な性を尊重する意識の定着を図ります。

平成23（2011）年の東日本大震災の後も、平成28（2016）年の熊本地震、令和6（2024）年の能登半島地震をはじめとして、全国各地で大規模な災害が起きています。これまでの防災対策や災害発生時の避難所運営においては、男女共同参画が十分に意識されなかったことから、被災した女性が多く困難を抱えたという課題が指摘されています。近い将来に発生が懸念される首都直下地震や南海トラフ巨大地震に対する備えが必要とされる中で、男女共同参画の視点については多様性の視点を十分に踏まえた万全の防災対策を図ります。

配偶者・パートナー間の暴力（DV）やセクシュアル・ハラスメントをはじめとした各種ハラスメント等は依然として多く、被害を受ける人が後を絶ちません。本市が令和4（2022）年6月に制定した「虐待・暴力・いじめ・差別から自身を含む大切な人を守る都市宣言（通称：大切な人を守る都市宣言）」では、虐待、暴力、いじめ、差別を無くすためにこれらの問題を市民全体で認識し、事態を解消し、自分自身を含む大切な人を守るため、一人ひとりが行動すべきことを共通理解することを目的としています。人権を侵害する暴力のない社会に向けて、暴力の防止対策や被害者支援に努めます。

女性は、男性との間で社会的・経済的な格差があるなど、DV被害や性暴力・性被害、ストーカー被害、経済的な問題、心の不調など、生活上の様々な問題に直面しやすい傾向にあります。新型コロナウイルス感染症の拡大時には、女性の非正規雇用労働者の割合の高さ等を背景として、男性に比べて女性の雇用や所得に影響が強く現れるといった、女性の不安定な雇用状況が顕在化しました。また、性別だけでなく、年齢や国籍、障がいの有無、職業等の違いによる生活上の問題を抱え、支援を必要としている人々がいることから、誰もが安心して暮らせる環境づくりを進めます。

## 【成果目標】

- ◇ 誰もが互いの人権を尊重し合い、全ての人の平等が確保されます。
- ◇ 誰もが困難を抱え込まず、みんなで支え合って生活することができます。

## ◆ 基本目標Ⅰの参考指標 ◆

指標	現状			
(1) 男女平等について話し合ったり、学習した経験  【平成24(2012)年12月、平成30(2018)年12月、令和7(2025)年3月の習志野市男女共同参画に関する市民意識調査結果】	男女平等について話し合ったり、学習したりしたことがある割合			
	年	平成 24(2012)年	平成 30(2018)年	令和 7(2025)年
	割合	62.4%	65.0%	66.5%
(2) 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について  【平成24(2012)年12月、平成30(2018)年12月、令和7(2025)年3月の習志野市男女共同参画に関する市民意識調査結果】		平成 24(2012)年	平成 30(2018)年	令和 7(2025)年
	賛成・どちらか といえば賛成	50.6% 男性 60.6% 女性 43.4%	44.4% 男性 51.7% 女性 38.3%	30.0% 男性 39.0% 女性 23.0%
	反対・どちらか といえば反対	39.1% 男性 30.5% 女性 45.3%	52.4% 男性 46.4% 女性 57.5%	56.6% 男性 49.8% 女性 61.6%
(3) 本市の配偶者等からの暴力相談件数(デートDVを含む)  【庁内関係部署の相談件数の集計値】	年度	令和 4(2022)年度	令和 5(2023)年度	令和 6(2024)年度
	件数	175件	231件	199件
(4) DV被害経験について相談した人の割合  【平成24(2012)年12月、平成30(2018)年12月、令和7(2025)年3月の習志野市男女共同参画に関する市民意識調査結果】	平成 24(2012)年	平成 30(2018)年	令和 7(2025)年	
	18.8% 男性 4.8% 女性25.8%	16.7% 男性 3.9% 女性24.1%	20.2% 男性 1.9% 女性29.2%	

## 基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

わが国では女性活躍推進法や「政治分野における男女共同参画推進法（政治分野男女共同参画推進法）」に基づき、政治分野や行政分野をはじめ、企業や各種団体等における意思決定の過程への女性の参画に向けた取り組みが進められていますが、「ジェンダー・ギャップ指数」の順位が伸び悩む状態が継続しているように、依然として十分な水準に達しているとは言えません。市及び事業所の政策・方針決定過程への女性のさらなる参画を通して、性別を問わず誰もが自ら希望する分野に参画し、活動できる社会の形成を目指します。

誰もが社会のあらゆる分野における活動に参画し活躍するためには、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に気づき、固定的な性別役割分担意識を見直して一人ひとりの多様な働き方や生き方を認め合うとともに、仕事と生活が調和し、自身の希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる環境が整備されていることが必要です。働く人々を取り巻く近年の環境変化を踏まえ、引き続き、働く場における男女の機会均等を促し、子育てや介護等の事情で就労継続を断念した女性等の再チャレンジや、起業する女性への支援を進めるとともに、家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て・介護支援の充実を図ります。さらに、地域の魅力や活力を高め、男女双方の家庭・地域への参画とまちづくりにおける男女共同参画の実現を促します。

誰もが思春期から妊娠・出産期、更年期、高齢期にかけて、様々な健康課題に直面します。一人ひとりが生涯を通じて、自身の健康状態に応じて適切な自己管理を行うとともに、生活する上でそれぞれの課題を理解し、互いに配慮し合いながら暮らすことのできる地域づくりを進めます。

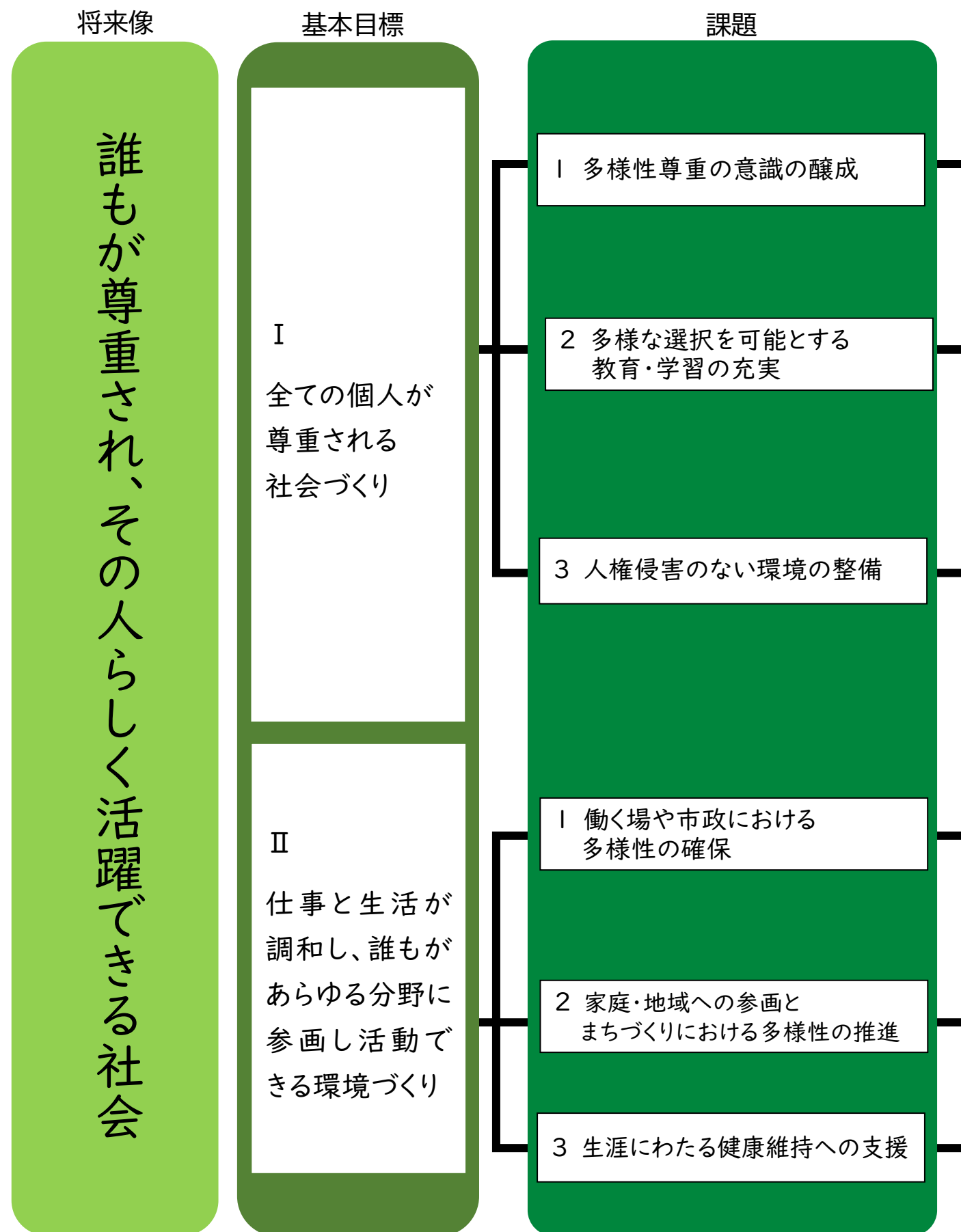
### 【成果目標】

- ◇ 家庭・地域から方針や意思決定の場まで、あらゆる分野で男女が共に参画し、多様な視点が取り入れられます。
- ◇ 誰もが健やかに過ごすとともに、仕事と生活を調和させ、自身の希望通り家庭や社会で活躍しています。

## ◆基本目標Ⅱの参考指標◆

指標	現状																				
(5) 女性活躍推進法第21条に基づく習志野市における女性の職業選択に資する情報の公表	① 職員採用試験受験者(令和6(2024)年度実施)																				
	<table><tr><th></th><th>全体人数</th><th>うち女性</th><th>女性割合</th></tr><tr><td>申込者</td><td>1,190 人</td><td>412 人</td><td>34.6%</td></tr><tr><td>合格者</td><td>51 人</td><td>30 人</td><td>58.8%</td></tr></table>		全体人数	うち女性	女性割合	申込者	1,190 人	412 人	34.6%	合格者	51 人	30 人	58.8%								
		全体人数	うち女性	女性割合																	
	申込者	1,190 人	412 人	34.6%																	
	合格者	51 人	30 人	58.8%																	
② 管理職女性割合(令和7(2025)年4月1日現在)																					
<table><tr><th>全体人数</th><th>うち女性人数</th><th>女性割合</th></tr><tr><td>198人</td><td>43 人</td><td>21.7%</td></tr></table>	全体人数	うち女性人数	女性割合	198人	43 人	21.7%															
全体人数	うち女性人数	女性割合																			
198人	43 人	21.7%																			
③ 各役職別の女性割合(令和7(2025)年4月1日現在)																					
	<table><tr><th>区分</th><th>全体人数</th><th>うち女性人数</th><th>女性割合</th></tr><tr><td>部長相当職</td><td>16 人</td><td>2 人</td><td>12.5%</td></tr><tr><td>次長相当職</td><td>30 人</td><td>5 人</td><td>16.7%</td></tr><tr><td>課長相当職</td><td>152人</td><td>36 人</td><td>23.7%</td></tr><tr><td>係長相当職</td><td>114 人</td><td>29 人</td><td>25.4%</td></tr></table>	区分	全体人数	うち女性人数	女性割合	部長相当職	16 人	2 人	12.5%	次長相当職	30 人	5 人	16.7%	課長相当職	152人	36 人	23.7%	係長相当職	114 人	29 人	25.4%
区分	全体人数	うち女性人数	女性割合																		
部長相当職	16 人	2 人	12.5%																		
次長相当職	30 人	5 人	16.7%																		
課長相当職	152人	36 人	23.7%																		
係長相当職	114 人	29 人	25.4%																		
(6) 市内認可保育所・こども園(長時間児)入所(園)待機児童数の推移【こども保育課】	・市内認可保育所・こども園(長時間児)入所(園)待機児童数																				
	<table><tr><th>年</th><th>平成 24(2012)年</th><th>平成 30(2018)年</th><th>令和 7(2025)年</th></tr><tr><td>待機児童数</td><td>32人</td><td>144人</td><td>5人</td></tr></table>	年	平成 24(2012)年	平成 30(2018)年	令和 7(2025)年	待機児童数	32人	144人	5人												
年	平成 24(2012)年	平成 30(2018)年	令和 7(2025)年																		
待機児童数	32人	144人	5人																		
(7) 本市の25歳～49歳の女性の就業率【令和2(2020)年国勢調査】																					
	<table><tr><th>年齢</th><th>25～29 歳</th><th>30～34 歳</th><th>35～39 歳</th><th>40～44 歳</th><th>45～49 歳</th></tr><tr><td>割合</td><td>84.1%</td><td>73.1%</td><td>68.7%</td><td>72.1%</td><td>75.2%</td></tr></table>	年齢	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	割合	84.1%	73.1%	68.7%	72.1%	75.2%								
年齢	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳																
割合	84.1%	73.1%	68.7%	72.1%	75.2%																
(8) 健康に関する情報入手を実行している人の割合【健康なまち習志野計画 平成25(2013)年3月及び習志野市健康意識調査 平成31(2019)年3月・令和7(2025)年3月】	・健康に関する情報入手を「必ず実行」「たまに実行」する人の割合																				
	<table><tr><th>年度</th><th>平成 25(2013)年度</th><th>平成 30(2018)年度</th><th>令和 6(2024)年度</th></tr><tr><td>割合</td><td>69.2%</td><td>76.3%</td><td>78.9%</td></tr></table>	年度	平成 25(2013)年度	平成 30(2018)年度	令和 6(2024)年度	割合	69.2%	76.3%	78.9%												
	年度	平成 25(2013)年度	平成 30(2018)年度	令和 6(2024)年度																	
	割合	69.2%	76.3%	78.9%																	
※平成30(2018)年度・令和6(2024)年度は「実行している」「ほぼ実行している」「ときどき実行している」の人の割合																					

### 3 計画の体系



## 施策の方向

- ① 男女共同参画の意識啓発と多様性の尊重
- ② 男女共同参画に関する情報収集と調査研究
- ③ 国際交流を通じた男女平等意識への理解の促進
- ④ 多様な性を尊重する意識啓発と制度の運用
- ⑤ 防災活動における女性参画への理解の促進 **【重点施策】**

- ① 就学前における男女平等の意識啓発
- ② 学校における男女平等の意識啓発
- ③ 家庭、地域における男女共同参画及び多様性の意識啓発

- ① 暴力・人権侵害のない環境づくり
- ② 暴力・人権侵害の根絶に向けた取り組みの推進
- ③ DV防止の広報・啓発
- ④ DV被害者が安心して相談できる体制の整備 **【重点施策】**
- ⑤ DV被害者の生活再建に向けた支援
- ⑥ DVに対応する関係機関等との連携・協力
- ⑦ 困難に直面する女性等への支援
- ⑧ 高齢者・障がいのある人・外国人等への意識啓発と支援

- ① 雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の促進
- ② 農業従事者、自営業等における男女共同参画の促進
- ③ 女性の起業、再チャレンジ支援
- ④ 市政における女性の参画の推進 **【重点施策】**
- ⑤ 事業所等における多様性の促進 **【重点施策】**
- ⑥ 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進 **【重点施策】**

- ① 家庭生活・地域生活への参画促進
- ② 地域活動における男女共同参画の促進
- ③ 家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援 **【重点施策】**
- ④ 多様な視点を取り入れた防災・災害対応の活動

- ① 生涯にわたる健康維持への情報提供と相談の充実 **【重点施策】**
- ② 安心して妊娠・出産できる環境に向けた支援

将来像の実現に向けた推進体制

## 4 重点施策

この計画期間中においては、以下の施策の方向を重点的に取り組みます。

### 1. 防災活動における女性参画への理解の促進

令和6(2024)年元日に発生した能登半島地震をはじめ、近年のわが国では地震や台風等の自然災害が多く発生しています。平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となること、女性は防災・復興の主体的な担い手であることから、防災活動における女性の参画促進に重点的に取り組みます。

### 2. DV被害者が安心して相談できる体制の整備

配偶者・パートナーの間に生じる暴力(DV)は、被害者の命に危険が及ぶこともある人権侵害です。DV被害の深刻化を防ぐためには、早期に被害者を発見して相談につなげることが重要です。DV被害者が安心して相談できるよう、相談窓口を周知するとともに、庁内関係部署や関係機関と連携を図りながら、相談窓口の利便性向上など相談体制の整備に重点的に取り組みます。

### 3. 市政における女性の参画の推進

多様な意見が社会の政策・方針決定過程に公平・公正に反映されるためには、あらゆる分野において男女が共に参画する機会が確保されることが必要です。近年、本市の審議会等における女性委員や市職員の管理職に占める女性職員割合が20%程度にとどまっていることから、市政における女性参画のさらなる推進に取り組みます。

### 4. 事業所等における多様性の促進

少子高齢化と人口減少に伴う労働力不足が顕在化する中で、女性をはじめとした多様な人々が活躍できる社会の実現が重要となっています。誰もが多様で柔軟な働き方が選択でき、女性、高齢者、障がいのある人、外国人等の多様な人々が活躍できるよう、事業所等における多様性の促進に取り組みます。

### 5. 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進

ワーク・ライフ・バランスは、職場、家庭、地域社会といった幅広い領域にわたることから、誰もがその人らしく活躍できる社会を実現する上で大きな影響力があります。仕事と子育て・介護の両立支援制度の利用促進やワーク・ライフ・バランスの意識啓発など、働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進に取り組みます。

## 6. 家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等でライフステージに応じた多様な生き方を選択・実現できる社会です。誰もが働きながら家庭生活・地域活動へ参画できる環境を整備するため、子育て支援、介護支援の充実を図ります。

## 7. 生涯にわたる健康維持への情報提供と相談の充実

男女とも自身の身体について正しい知識・情報を得て、ライフステージに応じて主体的に健康維持のために取り組むことが重要です。健診の情報提供や健康教育・健康相談の充実、性感染症やエイズ予防の啓発等を行います。



# 第 4 章

---

## 施策の展開



## 基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり

### 課題Ⅰ 多様性尊重の意識の醸成

平成6(1994)年3月策定の「習志野市女性プラン」以来、本市では男女平等の実現に向けた取り組みを計画的に展開してきましたが、本市の「市民意識調査」(令和6(2024)年度)からは、政治の場、社会通念や慣習を中心に、多くの分野について女性に比べて男性が優遇されているという意識が相変わらず強いことが分かります。「男性は仕事、女性は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識は解消しつつありますが、依然として家庭生活における家事や育児等の役割の多くを女性のみが担当している実態があります。

こうした状況の変革のためには、一人ひとりが様々な違いがある個人として尊重されるという「多様性尊重」の重要性を全ての人々が理解した上で、男女共同参画を自身の問題であると認識して、自ら積極的に習慣・慣行を変えるための行動を取ることが必要です。誰もが社会によってつくりあげられた「男性像」「女性像」のような「社会的性別(ジェンダー)」のことを十分に理解し、性差別や性別による固定的役割分担、性差に関する偏見やアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)等が社会的につくられたものであることを意識することが大切です。広報の充実や講座の開催といった情報提供・学習機会の拡大を通して、多様性を尊重する意識を醸成し、社会的性別(ジェンダー)の視点を養い、男女共同参画の意識啓発を図るとともに、多様な国籍の市民の相互の交流を通じ、国際的視野に立った男女平等意識の理解を促進します。

令和5(2023)年6月のLGBT理解増進法の制定等を背景として、LGBT等の多様な性の人々に対する社会的な認識が急速に高まっています。本市の「市民意識調査」(令和6(2024)年度)によると、LGBTという言葉の認知度が平成30(2018)年度調査時を大幅に上回っていますが、依然として現在の社会が多様な性的指向及び性自認・性別違和の人々にとって生活しづらい社会であるという認識が主流となっています。多様な性的指向及び性自認・性別違和の人々が抱える困難を解消し、全ての人にとって暮らしやすい社会を実現させるためには、誰もが性の多様性についての正しい知識と相手を尊重する意識を持ち、こうした人々への配慮を心掛ける必要があります。本市では、職員、関係者及び教職員等が多様な性的指向及び性自認・性別違和の人々の困難を理解し、適切な対応の一助となるよう平成31(2019)年1月に「性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針」を作成し、引き続き取り組むものです。

これまで防災の分野では、防災対策や災害発生時の避難所運営において、男女共同参画が十分に意識されなかったことから、被災した女性が多く困難を抱えたという課題が指摘されています。本市では、引き続き訓練や研修会等を実施し、女性の視点や性の多様性に関する避難所運営の課題点を踏まえ、意識啓発を行います。

市民一人ひとりが互いの人権を尊重し、多様性を認め合い、支え合いながら、誰もが大切なパートナーまたは家族とともに暮らすことができるよう、令和4(2022)年度に創設した「習志野市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」の円滑な運用を図ります。

施策の方向① 男女共同参画の意識啓発と多様性の尊重

番号	事業名	取組内容	担当課
1	男女共同参画社会づくりのための情報紙の発行	市民編集委員と協働で、男女共同参画社会づくり情報紙「きらきら」等の企画・編集を行い、市民の手に届くよう配布します。	多様性社会推進課
2	男女共同参画週間における講演会等の実施	毎年行われる国の男女共同参画週間に併せ、講演会等を実施します。	多様性社会推進課
3	広報紙、ホームページなどメディアの活用による啓発	男女共同参画及び多様性の尊重に関する情報を、広報紙、ホームページ、SNS等を通じて発信します。	多様性社会推進課
4	市職員に対する男女共同参画及び多様性に関する研修の実施	新規採用職員を対象として、男女共同参画及び多様性の理解を深める研修を実施し、男女共同参画及び多様性社会推進への意識向上を目指します。	人事課
5	男女共同参画及び多様性についての庁内啓発	市職員等へ庁内啓発紙を発行し、啓発を行います。	多様性社会推進課
6	男女共同参画及び多様性に関する講座等の開催	男女共同参画及び多様性社会推進に関する講座等を開催します。	多様性社会推進課
7	事業所に対する男女共同参画及び多様性に関する啓発	事業所に対して、商工会議所等の関係機関と連携し、男女共同参画及び多様性社会推進に関する啓発を行います。	多様性社会推進課
		事業所に対して、関係機関と連携し、男女共同参画及び多様性に関する周知を行います。	産業振興課
8	【女性活躍】 固定的な性別役割分担意識を見直す講座等の実施	家庭内の男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識を見直す講座等を実施します。	多様性社会推進課
		家庭内の男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識にとらわれない講座等を実施します。	公民館
9	男女共同参画の視点を含めた啓発紙・パンフレット等の発行	子育てや介護等に関するパンフレット・チラシ等の作成に際し、男女共同参画の視点を含めた紙面づくりを行います。	子育てサービス課 介護保険課

施策の方向② 男女共同参画に関する情報収集と調査研究

番号	事業名	取組内容	担当課
10	男女共同参画の情報収集と提供	男女共同参画に関する資料等を整備し、提供します。	多様性社会推進課
11	男女共同参画に関する調査・研究	次期の本基本計画策定の資料とするため、市民、事業所及び市職員の男女共同参画に関する意識調査を定期的の実施するとともに、結果から課題等について取り組み等を研究します。	多様性社会推進課

## 施策の方向③ 国際交流を通じた男女平等意識への理解の促進

番号	事業名	取組内容	担当課
12	社会的性別（ジェンダー）の視点を持ち、国際交流の促進及び国際理解に向けた情報の収集と提供	姉妹都市との交流を中心に、男女問わず、社会的性別（ジェンダー）の視点を持った市民の国際感覚の醸成を促します。	多様性社会推進課

## 施策の方向④ 多様な性を尊重する意識啓発と制度の運用

番号	事業名	取組内容	担当課
13	性の多様性に関する理解促進	性の多様性に関する正しい理解を促進するための啓発活動を行います。また、パートナーシップ・ファミリーシップ制度の理解促進に努めます。	多様性社会推進課
14	公的証明書等における性別欄の廃止等の周知	市が所管・使用する書類について法的義務付けや事務の性質上必要であるものを除き、性別欄を廃止すること及びアンケート等で性別欄が必要な場合は、男女以外の選択肢の設定をすることについて庁内への周知を行います。	多様性社会推進課
15	学校における性の多様性に関する理解促進	人権教育の中で、性の多様性に関する内容を取り入れ、児童・生徒への理解を促進します。また、必要がない場合は性別による区分をしないよう配慮します。	学習指導課
16	市職員及び教職員に対する性の多様性に関する理解促進	新規採用職員研修において、性の多様性に関する内容を盛り込み、性の多様性に関する理解を促進します。	人事課
		千葉県が主催する性の多様性に関する研修等への教職員の参加を促進します。	総合教育センター

## 施策の方向⑤ 防災活動における女性参画への理解の促進【重点施策】

番号	事業名	取組内容	担当課
17	防災対策における男女共同参画の意識啓発	市民や市職員に対して、防災対策における男女共同参画や性の多様性についての意識啓発を図ります。	危機管理課

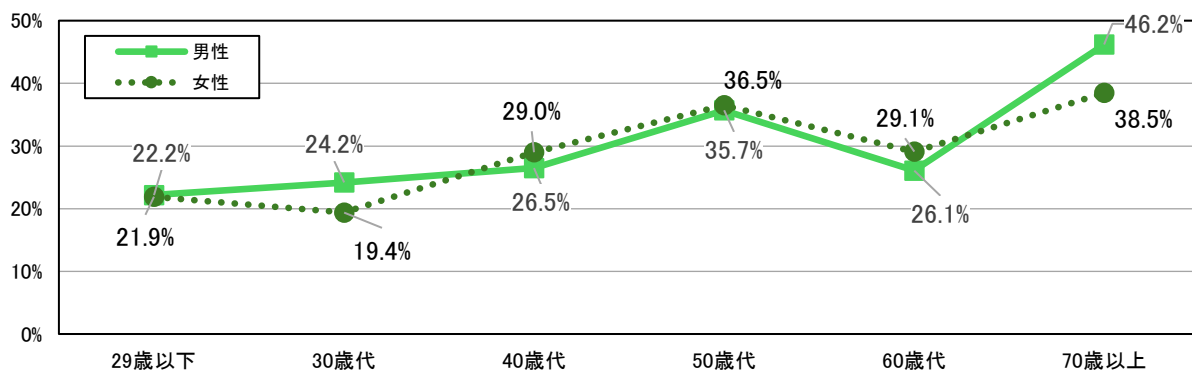
## 課題2 多様な選択を可能とする教育・学習の充実

多様性尊重の意識を醸成し、男女共同参画について理解を深めるためには、保育所や幼稚園、こども園、学校における教育・学習が重要な役割を担っています。児童・生徒の発達段階に応じて、一人ひとりが理解できるよう分かりやすくするため、男女平等から取り組み、男女相互の理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなど将来を見通した自己形成を進めることで、児童・生徒が社会に出た時、男女共同参画の姿勢を持って、性別にかかわらず個性と能力を発揮し、喜びや責任を果たせる社会を目指すものです。併せて、児童・生徒が自らの生き方や能力・適性に応じて多様な進路を主体的に選択する力をつけるキャリア教育の充実が求められます。

多様性尊重や男女共同参画に関する教育関係者の意識は、こどもたちをはじめ教育を受ける立場の人に大きな影響を及ぼすことから、教職員は多様性尊重・男女共同参画を推進する模範となることが求められます。学校で性別にとらわれない個性を尊重した教育を行うとともに、性差に関する偏見や固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）により性別で差別することがないよう、教職員の男女共同参画に関する研修への参加を促進します。

また、本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）によると、50歳代や70歳以上の市民を中心に、男女平等について話し合ったり学習したりしたことがないという人が少なくないことが分かります。市民一人ひとりが人生のステージに応じて様々な働き方、学び方、生き方を選べるよう、学校教育のみならず社会教育においても取り組みを行うことが必要です。家庭や地域において、生涯を通じて多様性尊重の意識が高められる学習機会の確保を図ります。

■ 男女平等について話し合ったり学習したことがない人の割合



（出典）習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）

## 施策の方向① 就学前における男女平等の意識啓発

番号	事業名	取組内容	担当課
18	保育所・幼稚園・こども園における男女平等の教育・保育の推進	乳幼児の保育や指導において、男女平等の視点に配慮したカリキュラムを行っているかを点検し、必要に応じて見直しを行います。	こども保育課
19	保育・幼児教育関係者の男女平等教育に関する内容を盛り込んだ研修の実施	保育所・幼稚園・こども園職員に対して、男女平等教育に関する内容を盛り込んだ研修を実施します。	こども保育課

## 施策の方向② 学校における男女平等の意識啓発

番号	事業名	取組内容	担当課
20	男女平等の視点を盛り込んだ人権尊重教育の推進	人権尊重教育の一環として、男女平等について学ぶ授業等を行います。	学習指導課
21	男女平等の視点に立った教育相談、フレンドあいあいの実施	教育相談、フレンドあいあいにおいては、男女平等の視点に配慮し、個に応じた相談、支援、指導を行います。	総合教育センター
22	男女平等の視点に立った進路指導の実施	進路指導を行う上で、生徒や保護者に対し、男女平等の視点に配慮し、個に応じた指導を行います。	学習指導課
23	男女平等の視点に立ったキャリア教育の推進	職場体験学習を行う上で、男女平等の視点に配慮し、個に応じた職場体験学習に取り組めるようにします。	学習指導課
		男女ともに個性と能力に応じ、キャリア発達することによって社会的責任を果たし、自らの可能性を高めていく能力を育みます。	習志野高等学校（学校教育課）
24	教職員の男女共同参画に関する研修への参加促進	千葉県で主催する男女共同参画に関する研修への参加を促進します。	総合教育センター

## 施策の方向③ 家庭、地域における男女共同参画及び多様性の意識啓発

番号	事業名	取組内容	担当課
25	男女共同参画及び多様性に関する講座等の開催や情報の提供	男女共同参画及び多様性の視点に立った講座等の開催や情報提供を行います。	【再掲】 多様性社会推進課 公民館
26	男女平等の視点に立ち、誰もが参加しやすい講座の実施	公民館講座の実施にあたっては、男女共同参画の視点に配慮し、日程や内容等を検討します。	公民館

### 課題3 人権侵害のない環境の整備

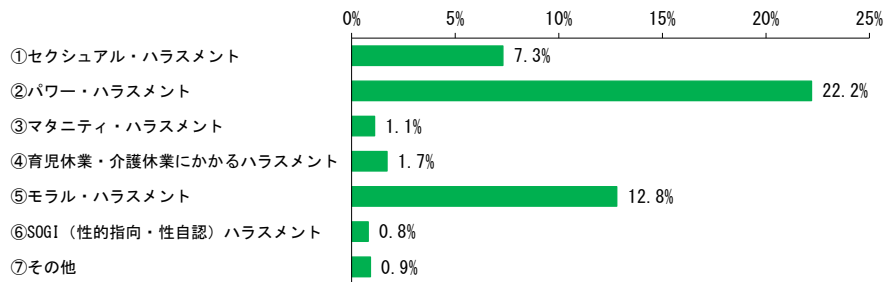
セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、ストーカー行為、性犯罪・性暴力等は、被害者の心身を著しく傷つけ、人間としての尊厳を踏みにじる行為であり、決して許されません。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）によると、ここ5年の間にパワー・ハラスメントを受けたことがある人が2割強、モラル・ハラスメントを受けたことがある人が1割強となっていることから、発生を防止し被害を根絶するため、暴力防止教育や意識啓発に積極的に取り組みます。特に、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは職場での発生が多いことに加え、必要な防止対策を講じることが法律で事業主に義務付けられています。本市の「事業所調査」（令和6（2024）年度）によると、市内事業所の多くは法律上の責務を認識していますが、被害の防止に向けた取り組みの必要性を感じていない、または、必要性は感じるものの取り組みが進んでいないという事業所が多数を占めているため、事業所に対する啓発を強化します。併せて、相談窓口の周知や相談・支援に携わる職員の専門性の向上を図り、被害者に寄り添った相談対応の充実に努めます。

配偶者・パートナーの間に生じる暴力（DV）は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）からは、配偶者・パートナー・交際相手から何らかの暴力を受けたことがある人の割合は低下傾向にありますが、被害者の多くは暴力被害を誰にも相談していないことから、被害を受けても相談に結び付いていないケースが少なからず存在していることが考えられます。DVは被害が潜在化・深刻化しやすいことから、市民一人ひとりがDVについて正しく理解し、被害の兆候を見逃さないようにすることが、DVの防止へとつながります。また、DV被害者を発見した場合に早期に適切な関係機関へつなげることの徹底が求められます。

DV被害者が安全で安心した生活を送るためには、DV被害者の安全確保を最優先とし、相談から生活再建まで一貫した支援を実施するとともに、庁内の関係部署や警察、配偶者暴力相談支援センターとの情報の共有や連携を強化し、被害者が受けた被害を躊躇せずに打ち明けることができる相談体制を整備する必要があります。被害者に子どもがいる場合や、高齢者、障がいのある人、外国人、多様な性的指向及び性自認・性別違和の人である場合については、それぞれの事情に十分配慮することも必要です。DV防止のための広報、啓発を行うとともに、DV被害者が安心して相談できる体制を整備し、被害者の個々の状況に応じた適切な支援に努めます。併せて、本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）によると、デートDVの認知度がDVを大幅に下回っていることから、デートDVについての周知・啓発等を積極的に行い、若い世代における被害の根絶と将来的なDVの発生防止を図ります。

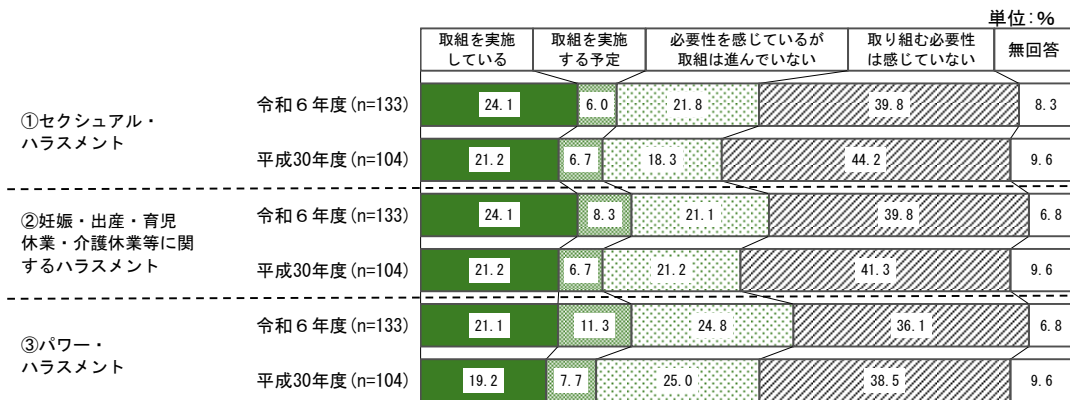
誰もが安心して暮らせる社会を実現するためには、社会的な困難に陥りやすい人々への支援を充実させることが必要です。近年では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を通して、雇用情勢の悪化に伴う女性の貧困化やDV・性暴力被害の深刻化など、複合的で困難な問題を抱える女性の存在が社会問題となりました。本市の「女性の生き方相談」の相談件数はほぼ横ばいになっていますが、相談内容は「暴力被害」、子ども・親との関係の持ち方や虐待等が含まれる「家族・親族」「こころと体」など、多岐にわたっています。本市では、令和6（2024）年4月施行の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、千葉県や様々な関係機関・民間団体等と連携して、困難な問題を抱える女性の支援に関する相談支援の充実や資質の向上等の取り組みを進めます。また、年齢や障がいの有無、国籍の違い等にかかわらず、本市で生活する誰もが安心して暮らすことのできる環境を整備するため、それぞれの状況を踏まえた支援の充実に努めます。

### ■ ここ5年以内にハラスメントを受けた人の割合



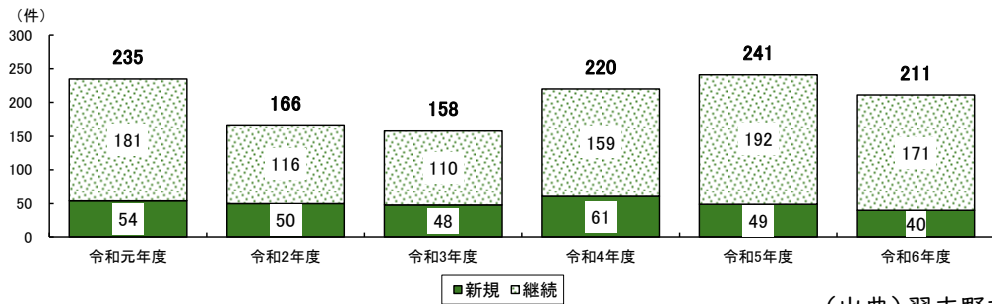
(出典) 習志野市男女共同参画に関する市民意識調査(令和7(2025)年3月)

### ■ ハラスメント防止のための取組



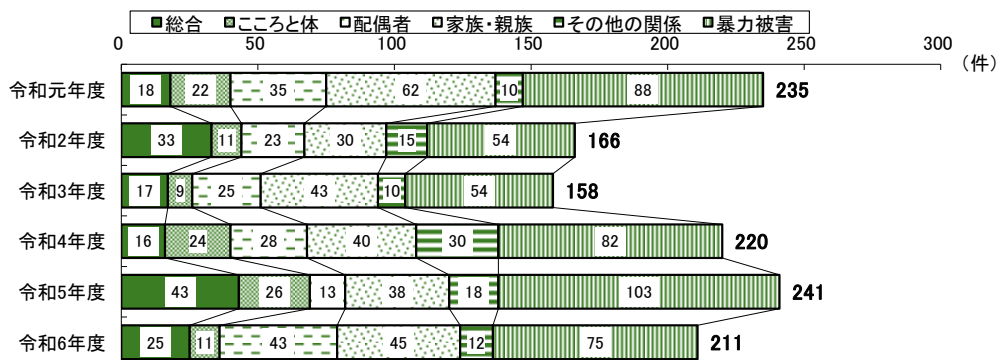
(出典) 習志野市男女共同参画に関する事業所調査(令和7(2025)年3月)

### ■ 女性の生き方相談の相談件数の推移



(出典) 習志野市資料

### ■ 女性の生き方相談の内容別内訳



(出典) 習志野市資料

## 施策の方向① 暴力・人権侵害のない環境づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
27	人権尊重についての広報と啓発	人権啓発パンフレット等の配布や広報紙により人権週間等の周知を行います。また、人権擁護委員の人権啓発活動をサポートします。	多様性社会推進課
28	【女性活躍】 ハラスメントの防止に向けた啓発	セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントに関する認識を深め、被害防止に向けた啓発を行います。	多様性社会推進課
29	【女性活躍】 働く場におけるハラスメントの防止に向けた啓発	商工会議所等と連携・協力し、誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止対策の周知に努めます。	多様性社会推進課
		関係機関と連携・協力し、誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止対策の周知に努めます。	産業振興課
		市職員や教育関係者に対し、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止に向けた研修や、被害者の支援等を実施します。	人事課 学校教育課
30	性の商品化を防ぐための啓発	性の商品化を防ぐため、有害ビラや看板の撤去等を行います。	青少年センター
31	児童虐待防止への啓発	ポスターやリーフレットの配布、研修等により、児童虐待防止の啓発を行います。	こども家庭課

## 施策の方向② 暴力・人権侵害の根絶に向けた取り組みの推進

番号	事業名	取組内容	担当課
32	児童・生徒の発達段階に沿った人権尊重の視点からの性教育の推進	児童・生徒の発達段階に応じて、男女の成長の違いや生命誕生の仕組みを学習し、児童・生徒が男女対等の立場で、互いの人権を尊重し合う教育を実施します。	学校教育課 学習指導課

## 施策の方向③ DV防止の広報・啓発【DV防止法】

番号	事業名	取組内容	担当課
33	DVに関する啓発	啓発パンフレットの配布や広報紙、ホームページ等によりDVは人権侵害であることや「女性に対する暴力をなくす運動」の周知について広報、啓発を行います。	多様性社会推進課
34	デートDVに関する啓発	デートDVに関する広報、啓発を行います。	多様性社会推進課
		生徒に対して、デートDVに関する啓発を行います。	学校教育課 学習指導課

## 施策の方向④ DV被害者が安心して相談できる体制の整備【重点施策】【DV防止法】

番号	事業名	取組内容	担当課
35	DV等に関する相談技術の向上	DV啓発研修や男女共同参画に関する研修への参加により、多様化する相談内容に適切に対応します。	【新規】 多様性社会推進課 こども家庭課 子育てサービス課 総合教育センター
36	DV家庭のこどもへの支援	こどもの養育及び発達に関する相談に応じながら、DV家庭の早期発見に努め、虐待が疑われるこどもについて、関係機関との連携により支援を行います。	こども家庭課 子育てサービス課
		成長・発達に不安があるこどもと保護者に対する相談に応じながら、DVや児童虐待が疑われる家庭について、関係機関との連携により支援を行います。	ひまわり発達相談センター
37	女性の生き方相談の充実	女性の生き方相談の充実を図るとともに、関連する相談機関との連携を図り、保護に取り組みます。	多様性社会推進課
38	男性に対する相談窓口に関する情報提供	相談者の訴えを受け止め必要に応じて専門相談機関等の適切な相談窓口へつなぎます。	多様性社会推進課
39	健康相談事業の充実	DV被害者が健康な生活ができるよう、相談支援と情報提供を行います。必要に応じて関係機関と連携し、適切な対応をします。	健康支援課
40	高齢者への情報提供と相談の充実	市内5カ所の高齢者相談センター（地域包括支援センター）において、虐待や暴力等を受けている人々についての相談に対応し、情報提供を随時行います。	高齢者支援課
41	障がいのある人への情報提供と相談の充実	関係課と連携を図りながら、障がいのあるDV被害者についての相談に対応し、情報提供を随時行います。	障がい福祉課

## 第4章 施策の展開

番号	事業名	取組内容	担当課
42	DVに関する相談窓口の周知	配偶者暴力相談支援センター等のDV相談窓口について、チラシ等の配布や広報紙、ホームページ等の掲載により周知を行います。	多様性社会推進課

### 施策の方向⑤ DV被害者の生活再建に向けた支援【DV防止法】

番号	事業名	取組内容	担当課
43	緊急保護を求めるDV被害者への支援	関係機関と連携を取り、被害者を一時保護につなぐ等の適切な支援を行います。	多様性社会推進課 こども家庭課
44	DV被害者支援制度についての情報提供	DV被害者を支援する制度について、被害者の状況に応じて、関係機関と連携し、情報提供や支援を行います。	多様性社会推進課
45	生活困窮に関する相談支援	生活困窮者に対し、らいふあつぷ習志野において、相談に応じます。生活保護による支援が必要な場合は、生活保護制度につながります。	生活相談課
46	高齢者への自立支援	養護者（配偶者や家族など）からの虐待を受けた高齢者の自立に向けて、施設利用も含め支援を行います。	高齢者支援課
47	障がいのある人への自立支援	養護者（配偶者や家族など）からの虐待を受けた障がいのある人の自立に向けて、施設利用も含め支援を行います。	障がい福祉課
48	住宅に関する情報提供	DV被害者が新たな生活の場を見つけるため、市営住宅を希望する場合には、募集・選考において、当選確率が高くなることもあるため、入居等に関する情報を提供します。	住宅課

### 施策の方向⑥ DVに対応する関係機関等との連携・協力【DV防止法】

番号	事業名	取組内容	担当課
49	庁内関係部署との連携	DV防止推進関係課長会議の開催や庁内関係部署との連携を図り、情報の提供や共有に努めます。	多様性社会推進課
50	庁外関係機関との連携	千葉県主催の連絡会議等に参加し、情報交換に努め、千葉県、警察、民生委員・児童委員等と積極的に連携を図ります。	多様性社会推進課 こども家庭課
		各種講演会等の周知・出席することにより、情報交換に努め、千葉県、警察、民生委員・児童委員等と積極的に連携を図ります。	健康福祉政策課

## 施策の方向⑦ 困難に直面する女性等への支援

番号	事業名	取組内容	担当課
51	【再掲】 庁内関係部署との連携	DV防止推進関係課長会議の開催や庁内関係部署との連携を図り、情報の提供や共有に努めます。	多様性社会推進課
52	【再掲】 女性の生き方相談の充実	女性の生き方相談の充実を図るとともに、関連する相談機関との連携を図り、保護に取り組みます。	多様性社会推進課
53	ひとり親家庭への相談体制の充実	関係機関との連携による情報収集により、個々のひとり親家庭の状況に応じた相談に対応します。	子育てサービス課
54	ひとり親家庭の自立支援と福祉の増進	児童扶養手当と医療費助成によりひとり親家庭の生活の安定と福祉の増進を図ります。また自立に向けた就労相談に対応するため給付金の支給や関係機関との連携を行います。	子育てサービス課
55	【新規】 性犯罪被害者への支援	犯罪被害者支援金の対象として性犯罪の被害者への支援を図ります。	くらし安全課
56	【再掲】 生活困窮に関する相談支援	生活困窮者に対し、らいふあつぷ習志野において、相談に応じます。生活保護による支援が必要な場合は、生活保護制度につなぎます。	生活相談課

※上記の施策のほか、施策の方向①～⑥にある事業も含まれます。

## 施策の方向⑧ 高齢者・障がいのある人・外国人等への意識啓発と支援

番号	事業名	取組内容	担当課
57	【新規】 多世代への「新しい認知症観」の普及啓発	共生社会の実現を推進するため、認知症になっても何もしなくなるのではなく、認知症になっても一人ひとりが個人としてできること・やりたいことがあり、住み慣れた地域で仲間等とつながりながら、希望を持って自分らしく暮らし続けることができるという考え方である「新しい認知症観」の普及啓発に努めます。	高齢者支援課
58	男女共同参画の視点に立った学習機会・情報の提供	千葉県生涯大学校の案内を行い、学習意欲のある高齢者の学習機会の場と情報を広く提供します。	高齢者支援課
		高齢者対象の学習機会、生涯学習に係る案内等の情報を広く提供します。また、公民館活動において、高齢者を対象とした男女共同参画の視点に立った講座を実施します。	公民館
59	高齢者の地域交流活動における男女共同参画の促進	高齢者のスポーツ・レクリエーション活動において、男女が共同参画できる環境づくりへの支援を行います。	高齢者支援課

## 第4章 施策の展開

番号	事業名	取組内容	担当課
60	【新規】 「障がい」や「障がいのある人」への理解促進事業	広報習志野への啓発記事の掲載や、市庁舎のライトアップ、市民や事業者向けに障がいへの理解促進のためのパンフレットの配布等を行います。	障がい福祉課
61	障がいのある人の社会参加と就労支援の充実	男女を問わず障がいのある人の社会参加の促進や就労希望者に対する支援体制の充実を図ります。	障がい福祉課
62	障がいのある人の相談	障がい者地域共生協議会の活動や障がいのある人の相談支援体制の充実を図ります。	障がい福祉課
63	障がいのある人のスポーツ・レクリエーション活動の充実	男女問わず参加できるユニバーサルスポーツ交流会の実施やレクリエーション活動の充実を図ります。	障がい福祉課
64	在住外国人向けの環境整備の充実	日本人と外国人が地域の構成員として安心して暮らせるよう、多文化共生社会の実現に向けた取り組みを実施します。	多様性社会推進課

## 基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

### 課題Ⅰ 働く場や市政における多様性の確保

少子高齢化と人口減少を背景として社会環境が変化する中で、変化に的確に対応していくためには、社会の多様性によってもたらされる活力や創造性が重要となります。企業等においては、女性、障がいのある人、高齢者、外国人など多様な人材を活かし、能力が最大限発揮できる機会を提供することを通してイノベーションを生み出し、価値創造につなげていく経営である「ダイバーシティ経営」が求められます。本市の「ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査」（令和6（2024）年度）によると、多様な人材を雇用・登用することが企業経営に貢献すると認識している事業所が多数ですが、実際に多様な人材の雇用に向けた取り組みを行っている事業所は少数です。多様で柔軟な働き方が選択でき、女性をはじめとした多様な人々が活躍できるよう、事業所等におけるさらなる多様性の促進に取り組めます。

仕事は生活の経済的基盤であるとともに、就労を通して自己実現を図るという人も多く、働く場における多様性の確保は、誰もが活躍できる社会を実現する上で不可欠なものです。女性を取り巻く就労環境の改善や社会の変化に伴い、近年では女性の年齢階級別労働力率が全体として上昇し、いわゆる「M字カーブ」は緩やかになっています。しかし、本市の谷間にあたる30歳代と40歳代前半の女性の労働力率（令和2（2020）年国勢調査）は全国平均及び千葉県平均を下回っているほか、男性は8割強が正規雇用であるのに対し、女性は正規雇用が5割弱、非正規雇用が5割強となっています。また、本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）では、職場において「男性が優遇されている」と回答した人の割合が依然として半数を上回っており、仕事の内容や待遇の面で性別を理由とする差別がないという回答が多数を占めているものの、昇進・昇格や幹部への登用については、男性の方が優遇されているという回答も見られます。就労を希望する女性が確実に働くことができるよう、関係機関と連携して女性の起業や再就職の支援に取り組むとともに、雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の促進に向けて、事業者への労働基準法や男女雇用機会均等法をはじめとした各種雇用分野の法律等の周知に努めます。

農業や自営業といった分野では、家族での経営が基本という特性上、家庭における男女の関係性が働く場にも持ち込まれ、女性が経営に携わる機会が乏しいという面が見られます。男女が対等に経営に参画しやすい環境に向けて取り組みます。

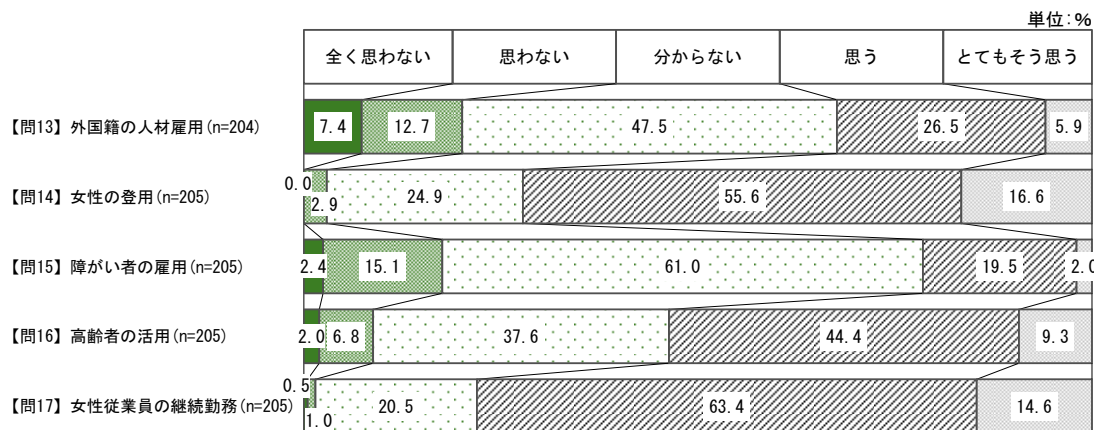
社会のあらゆる分野に男女が対等な関係で参画するということは、全ての人が幸福を感じられる社会の実現につながります。政策・方針決定過程に男女が共に参画する機会が確保されることにより、政策や方針に多様な意見を反映させることが可能になるとともに、男女共に責任を分かち合いながら社会が成長していくことにつながります。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）では、政策決定の場における女性の参画について、男女半々になってほしいとする回答が全体の6割強を占めています。しかし、本市の審議会等委員における女性委員の比率は33.4%（令和7（2025）年4月1日現在）、市職員の管理職に占める女性職員の比率は21.7%（令和7（2025）年4月1日現在）にとどまっており、目標値を下回っています。このことから、市として市政における女性参画のさらなる推進を図ります。

本市の「事業所調査」（令和6（2024）年度）によると、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいな

## 第4章 施策の展開

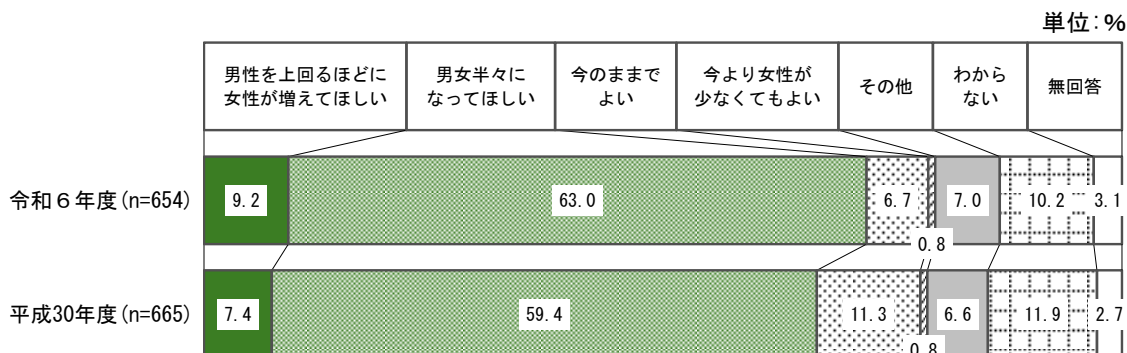
い事業所が多数であり、従業員に実際に利用されている両立支援制度は一部にとどまっています。また、本市の「ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査」(令和6(2024)年度)によると、ワーク・ライフ・バランス推進のための行政の制度や支援に向けた行政の姿勢が市内事業所に十分理解されていないことが分かります。事業所におけるさらなる取り組みの強化を促すとともに、事業所に行政の姿勢・情報をより効果的に伝えるようにします。

### ■ 多様な人材を雇用・登用することが企業経営に貢献すると思うか



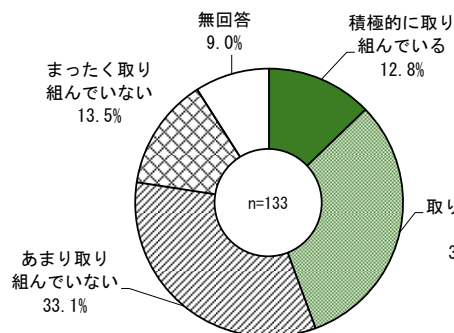
(出典) 習志野市ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査 (令和7(2025)年3月)

### ■ 政策決定の場における女性の参画について



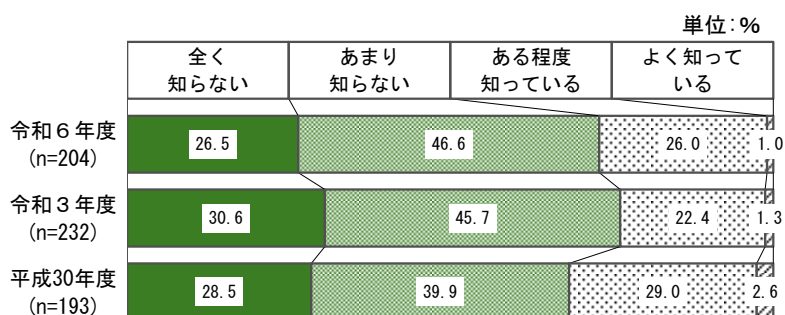
(出典) 習志野市男女共同参画に関する市民意識調査 (令和7(2025)年3月)

### ■ ワーク・ライフ・バランスについての取組状況



(出典) 習志野市男女共同参画に関する事業所調査 (令和7(2025)年3月)

### ■ 行政のワーク・ライフ・バランス推進制度の認知度



(出典) 習志野市ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査 (令和7(2025)年3月)

## 施策の方向① 雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の促進

番号	事業名	取組内容	担当課
65	雇用分野における法律等に関する情報の提供	関係機関と連携して、「労働基準法」や「男女雇用機会均等法」、「労働者派遣法」等の雇用分野の法律や制度の周知に努めます。	多様性社会推進課 産業振興課

## 施策の方向② 農業従事者、自営業等における男女共同参画の促進

番号	事業名	取組内容	担当課
66	【女性活躍】 農業従事者等における男女の共同参画意識の啓発及び意思決定への女性参画の促進	家族で農業経営に携わる各世帯員が、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境等について家族間で取り決める「家族経営協定」の締結を推進します。	産業振興課

## 施策の方向③ 女性の起業、再チャレンジ支援

番号	事業名	取組内容	担当課
67	【女性活躍】 職業能力・技術を習得する学習情報の提供	就労セミナーの開催、就労相談・就労情報の提供を行います。	産業振興課
68	【女性活躍】 創業支援に向けた情報提供及び講演会の開催	市内で、創業・起業しようとする市民に対して、経営面や資金面をはじめ、創業に関する基礎知識等を習得するための情報提供や講演会を行います。	産業振興課
69	【女性活躍】 就労や再就職に関する情報提供	ふるさとハローワークならしの等と連携し、就労や再就職に関する情報の提供を行います。	産業振興課
70	【女性活躍】 再チャレンジ支援講座の実施	就労を支援する講座等を実施します。	多様性社会推進課

## 施策の方向④ 市政における女性の参画の推進 【重点施策】

番号	事業名	取組内容	担当課
71	【女性活躍】 審議会等への女性委員の登用の推進	各種審議会等委員への女性の積極的な登用を推進します。	多様性社会推進課 総務課
72	男女共同参画の視点を持った人材の情報提供	男女共同参画の視点を持った人材の情報を提供します。	多様性社会推進課

番号	事業名	取組内容	担当課
73	開かれた議会への取り組み	市民により一層身近で親しみやすい市議会を目指し、ホームページや市議会報の改善に取り組むとともに市議会報をより多くの人に読んでもらえるよう努めます。	議会事務局
74	【女性活躍】 市役所女性職員の活躍推進	職員のワークライフバランス推進プランに基づき、女性が働く職域の拡大を図ります。また、指導的立場につく女性に対して、各種研修の参加を促進するなど育成・支援を行います。	人事課

### 施策の方向⑤ 事業所等における多様性の促進 【重点施策】

番号	事業名	取組内容	担当課
75	【女性活躍】 各種表彰・認定・登録・認証制度の周知	市内事業所や市民等に対し、千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度や女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」等の周知を行います。また、商工会議所等の関係機関と連携し認定に向けた支援を行います。	多様性社会推進課 産業振興課
		市内事業所や市民等に対し、仕事と介護の両立支援「トモニン」等の周知を行います。また、商工会議所等の関係機関と連携し、認定に向けた支援を行います。	高齢者支援課 障がい福祉課 産業振興課
		市内事業所や市民等に対し、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度「くるみん、プラチナくるみん」等の周知を行います。	産業振興課
76	【新規】 障がいのある人の社会参加と就労支援の充実	市内に居住する障がいのある人を職場実習に受け入れた事業者等に対し、職場実習奨励金を交付し、もって障がいのある人の雇用機会の拡大、事業者等の障がい者雇用の促進を図るとともに、本市の中心的な存在である中小企業事業者の人材の確保等を図ります。	産業振興課

施策の方向⑥ 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進 **【重点施策】**

番号	事業名	取組内容	担当課
77	【女性活躍】 ワーク・ライフ・バランス（パ ラレルキャリア等を含む）に 関する意識啓発	働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・ balan ス（パラレルキャリア等を含む）講座を開催し、いきいきと働く人を増やします。（市民）	多様性社会推進課
	【女性活躍】 ワーク・ライフ・バランスの 意識啓発	働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・ balan スに取り組む事業所が増えるよう、関係部署と連携し、必要な働きかけを行います。（事業所）	産業振興課
		職員の時間外勤務の削減や、男性の育児に関する休暇等の取得促進を図るとともに、働き方の見直しに取り組みます。また、市職員へのワーク・ラ イフ・バランスの意識啓発に取り組みます。（市職員）	人事課

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

資料編

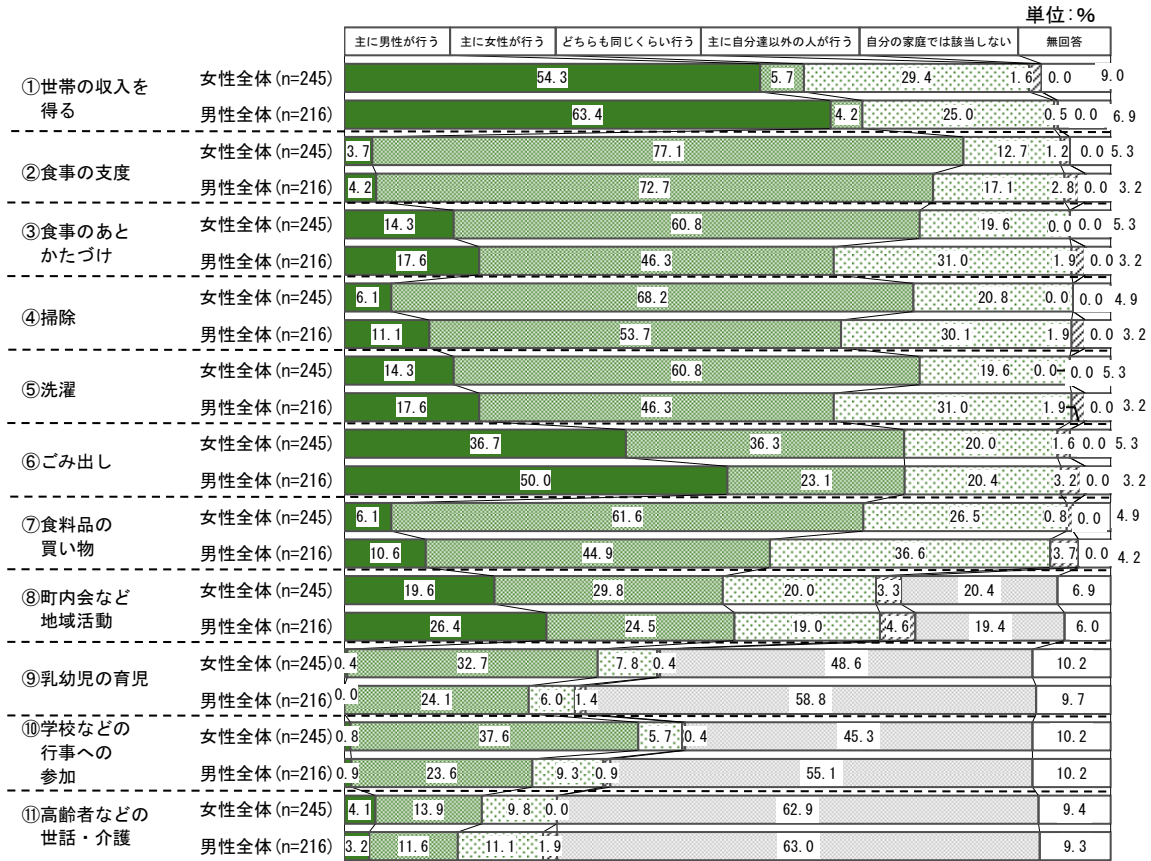
### 課題2 家庭・地域への参画とまちづくりにおける多様性の推進

豊かで活力あるまちづくりを進めるためには、町会・自治会やPTA等の地域活動において、性別や年齢等にかかわらず様々な人が公平・対等な関係で参画し、多様な意見が活動に反映されることが重要です。また、誰もが個性を発揮して自分らしくいきいきと活躍できる社会を実現するためには、家庭や地域の活動において、男女双方が責任を分かち合い、協力し合うことが重要です。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）では、家庭生活における家事や育児・介護の多くを主に女性のみが担当しており、男女が役割を同じように担うという世帯は一部にとどまっています。また、一部の役割について、男性は自身がある程度参画していると認識しているのに対し、女性はそのようには認識していないという、男女間での意識に差が生じています。共働きの家庭においては、家事を男女で協力・分担するのではなく、女性が仕事に加え家事も多く担っている実態がうかがえます。一方で、地域活動に参加している人が認識している問題点として、代表者が男性から選ばれる慣例があることや、行事等は主に男性が企画しているといったことが多く挙げられています。女性に集中しがちな家事・育児・介護を男女で分担し、誰もが家庭生活と仕事、地域活動等にバランスをとって参画できる環境づくりが重要であり、特に男性の家庭や地域活動への参加を促しつつ、地域活動に参加していない人々に対する参加促進、女性の参画が少ない活動や分野への積極的な女性の参画促進を通して、男女双方が家庭・地域で活躍できる社会づくりを図ります。

仕事と生活の調和が実現した社会とは、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働いて仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、人生の各段階に応じて多様な生き方を選択・実現できる社会です。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）では、自営業または事業所等で働いている人で余暇活動の時間、家族と過ごす時間や身内の世話の時間を持てるようになってきているという回答が増加傾向にあります。しかし、固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として就労の有無にかかわらず女性が家事・育児・介護・地域活動における役割の多くを担っています。「市民意識調査」（令和6（2024）年度）によると、多くの市民が女性の望ましい働き方として結婚や出産にかかわらず仕事を持つ形を支持していますが、29歳以下の女性に限ると、結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事を持つ形が望ましいという意識が強くなっています。誰もが自らの希望する生き方が選択できるよう、家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援の充実、特に男性の育児休業の取得促進を図ります。

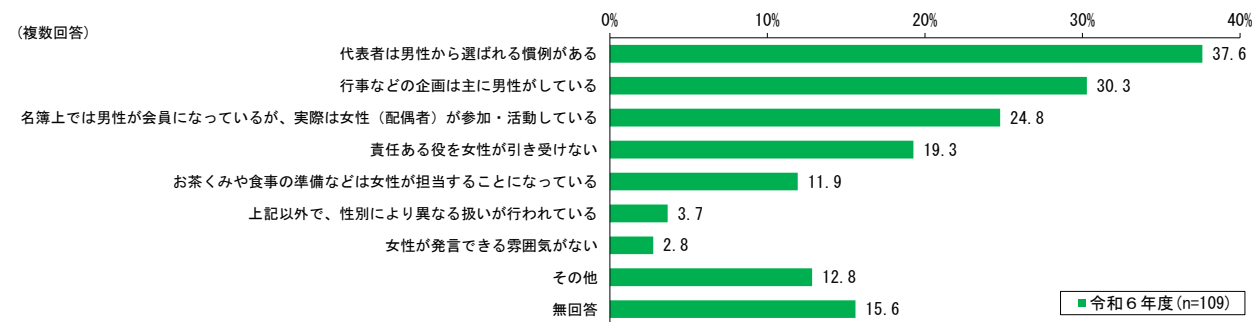
本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）によると、防災や災害からの復興に女性の視点を反映させるために必要なこととして、女性に配慮した避難所運営、物資の備蓄、女性支援員の配置といった避難所における対策の充実が強く求められています。国の「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」等を踏まえ、平常時の備えから避難、復旧・復興の各段階における多様性配慮、とりわけ男女共同参画の視点を欠かすことのない仕組みづくりを進めます。

■ 家庭生活における担当（男女別）



（出典）習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）

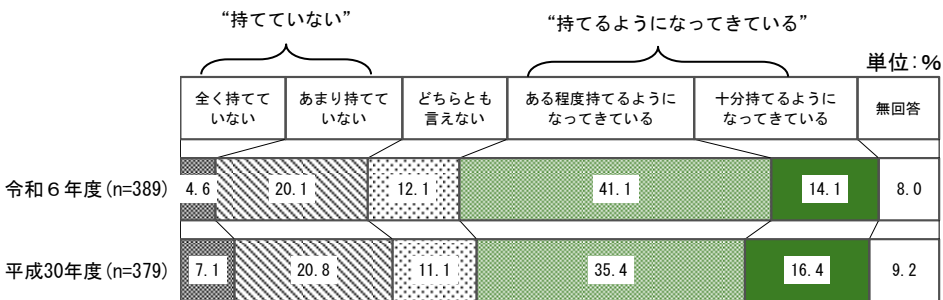
■ 地域活動における問題点



（出典）習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）

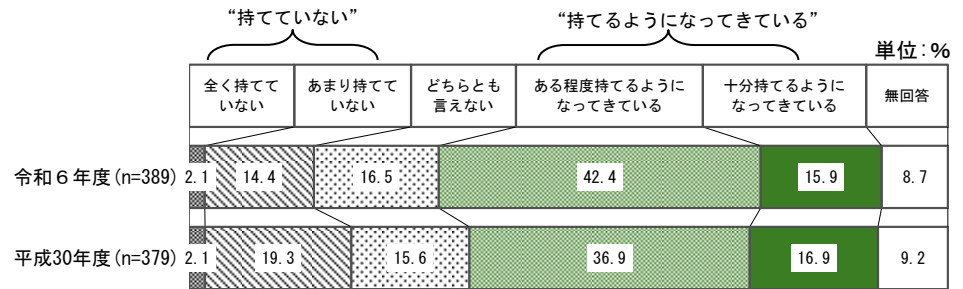
■ 余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間

○余暇活動の時間



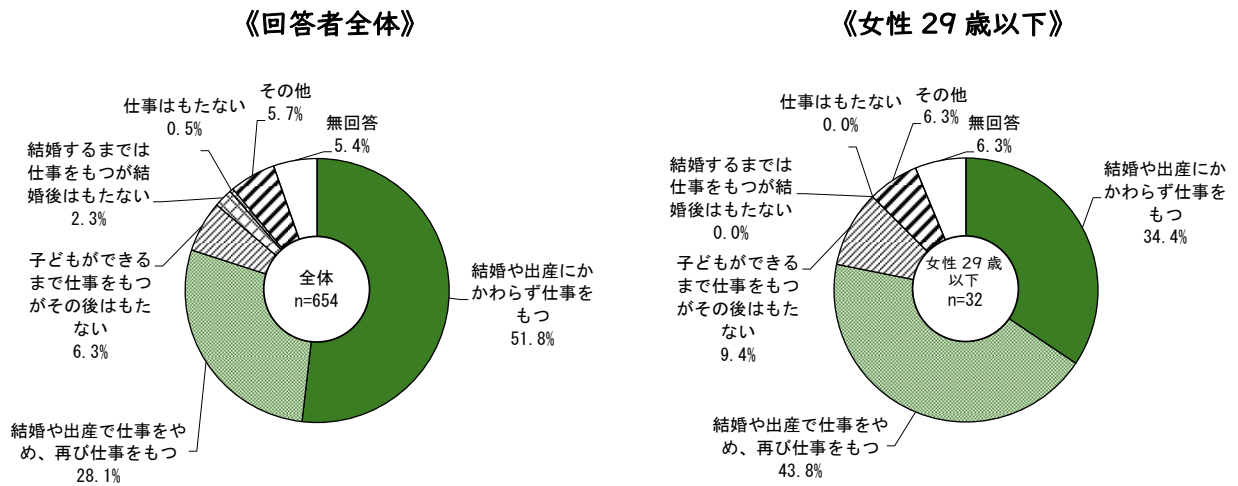
## 第4章 施策の展開

### ○家族と過ごす時間や 身内の世話の時間



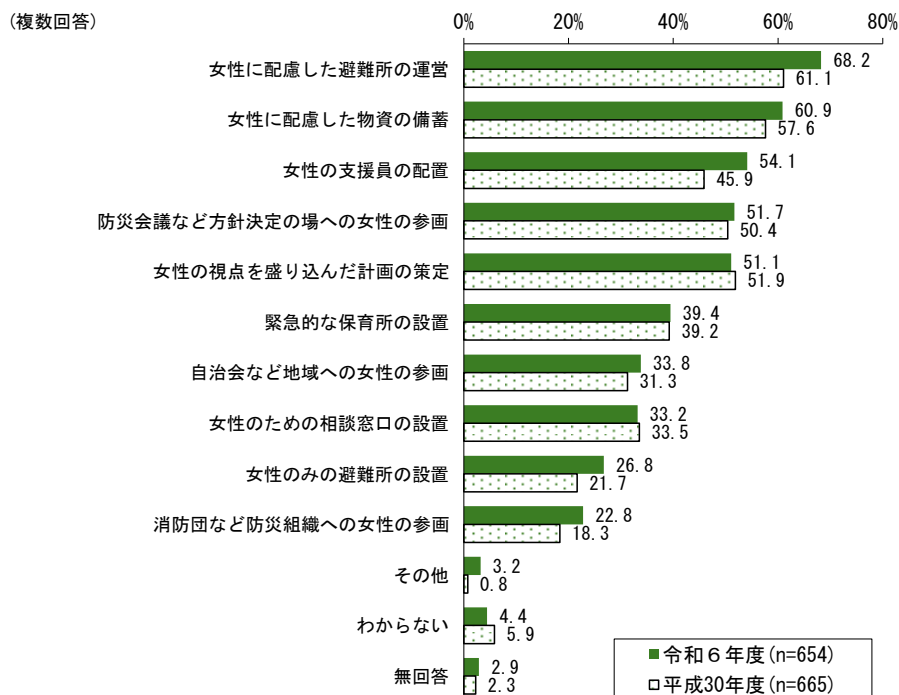
(出典) 習志野市男女共同参画に関する市民意識調査(令和7(2025)年3月)

### ■ 女性が働くことについての考え



(出典) 習志野市男女共同参画に関する市民意識調査(令和7(2025)年3月)

### ■ 防災や災害からの復興に女性の視点を反映するために必要なこと



(出典) 習志野市男女共同参画に関する市民意識調査(令和7(2025)年3月)

## 施策の方向① 家庭生活・地域生活への参画促進

番号	事業名	取組内容	担当課
78	「ママ・パパになるための学級」の充実	安心して妊娠・出産・子育てに臨めるように、知識や技術を提供するとともに、両親が共に子育てを担っていけるように支援します。	健康支援課
79	子育てへの参画を促す情報提供	保育所・幼稚園・こども園の事業実施において、男女の区別なく様々な形で参画を促す情報の提供を行います。	こども保育課
80	男女が参加できる地域開放の充実	保育所所庭開放や子育てふれあい広場について、男女共に参加しやすい内容の充実を図ります。	こども保育課
81	子育て支援拠点での多様な家庭への参画促進	子育て支援拠点施設の土、日の開所等により平日利用できない家庭も利用しやすい施設づくりを行います。	子育てサービス課
		子育て支援拠点の土曜日開所や行事の開催等により、平日利用できない家庭も利用しやすい施設づくりを行います。	こども保育課

## 施策の方向② 地域活動における男女共同参画の促進

番号	事業名	取組内容	担当課
82	男女共同参画推進団体等との連携・協働	男女共同参画推進登録団体等と男女共同参画の啓発、推進を図るため、各団体活動への支援及び情報交換を行うとともに、各団体間の連携を目的に連絡会議や研修会の開催等を実施します。	多様性社会推進課
83	町会・自治会等の活動への男女の共同参画意識の啓発及び意思決定への女性の参画促進	連合町会連絡協議会との連携のもと、町会・自治会等の活動の啓発と男女共同参画意識の向上に努めます。	協働政策課
84	市民活動団体の支援ならびに市民活動およびボランティア活動の情報提供	市民活動団体を支援するとともに、「習志野市ボランティア・市民活動センター」と連携を図りながら、市民活動及びボランティア活動の情報提供に努め、性別にかかわらず、市民活動に参画できるように促します。	協働政策課
85	ボランティア活動の普及・啓発	公民館利用サークルが、男女共に日々の活動成果を発表し地域・社会に還元できるように支援します。また、公民館地区学習圏会議の活動において性別にかかわらずボランティア活動に参加できるよう努めます。	公民館

**施策の方向③ 家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援** **【重点施策】**

番号	事業名	取組内容	担当課
86	一時保育の充実	就労や緊急、リフレッシュ等で保育を必要とする家庭に一時保育を実施し、市ホームページやLINEを活用した利用しやすい一時保育の環境整備に努めます。	こども保育課
87	病児・病後児保育の周知	市内の病児・病後児保育の周知を行います。	子育てサービス課
88	ファミリー・サポート・センター事業等の充実	相互援助や組織の活用を行い、サービスメニューの拡大等や会員の確保を行うとともに、研修内容の充実を図ります。	子育てサービス課
89	地域で支える子育ての機運の充実	地域ぐるみの子育て支援体制を推進するため、関係機関との連携を図ります。	子育てサービス課
90	放課後児童会の充実	放課後児童会の施設整備を図り、充実した運営の提供に努め、安心して働くことができる環境づくりに取り組みます。	児童育成課
91	【新規】 放課後子供教室の実施	放課後等に全ての児童を対象とした安全安心な居場所として学習や体験・交流活動等の機会を提供する放課後子供教室を実施します。	社会教育課
92	子育て支援相談の充実	こどもセンター、きらっ子ルームの周知を行うとともに、子育てに関する情報提供を行い、安心して子育てできるよう、個々の家庭に応じた支援を行います。	子育てサービス課
93	乳幼児に対する健康相談等の充実	乳幼児の健康相談等を通じて、こどもの発育・発達を確認するとともに、生活習慣や生活リズム等の子育てについての相談に応じ、子育てへの不安を軽減し、より良い親子関係が形成できるよう支援を行います。	健康支援課
94	介護者への支援体制の充実	「介護保険制度」について、性別にかかわらず、家族の負担軽減につながるよう、制度の啓発に努めます。	介護保険課
		市内5カ所の高齢者相談センター（地域包括支援センター）において、介護についての相談に対応し、必要な情報の提供を随時行います。	高齢者支援課

**施策の方向④ 多様な視点を取り入れた防災・災害対応の活動**

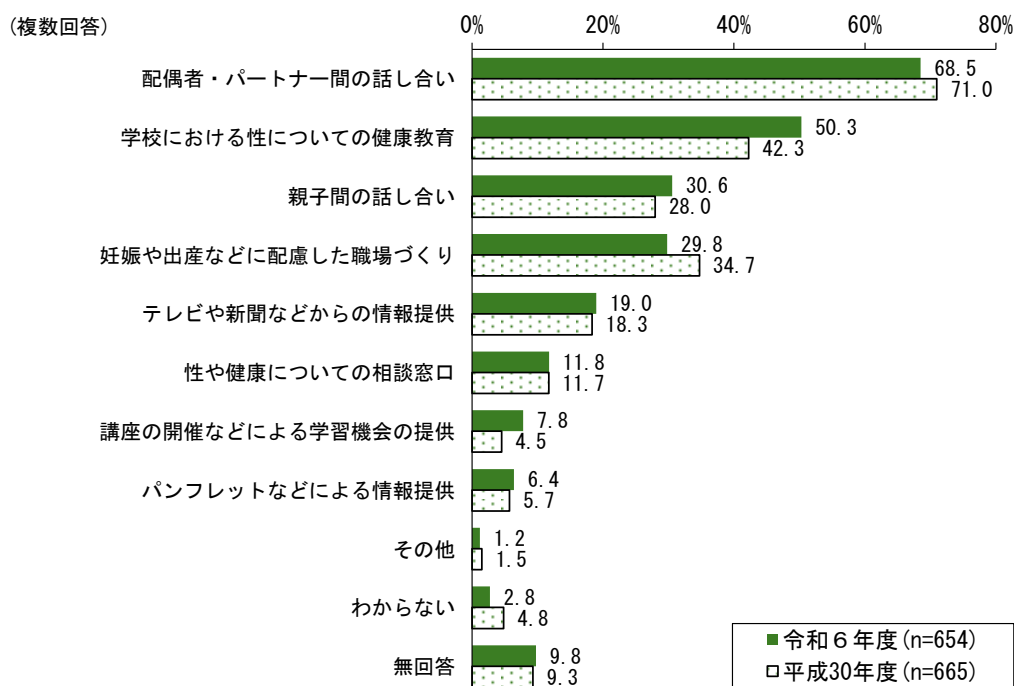
番号	事業名	取組内容	担当課
95	男女共同参画の視点を盛り込んだ防災体制の整備	女性および性の多様性に配慮した地域防災計画とするための点検や見直し、ならびに防災用品の整備と避難所運営に取り組みます。	危機管理課

### 課題3 生涯にわたる健康維持への支援

誰もが生涯にわたり、健康で安心して暮らすためには、性差による身体的特質を十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きていくことが欠かせません。また、自らの健康状態に応じて、適切に自己管理を行うことができるようにするためには、心身の健康についての正しい知識・情報を入手し、主体的に健康維持に取り組めるようにする必要があります。特に女性は妊娠や出産の可能性もあり、男性と異なる健康上の問題に直面することに留意する必要があります。近年では、性や妊娠に関する正しい知識を身につけ健康管理を行うよう促す「プレコンセプションケア\*」の観点から、女性だけではなく男性に向けても月経トラブルに関する啓発を行うなど、女性特有の健康課題を改善するために「フェムテック\*」を活用した取り組みが進みつつあります。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）では、男女が互いの性や健康について理解しあうために大切なこととして、配偶者・パートナー間の話し合いや学校における性についての健康教育を挙げる回答が多くなっています。

健康教育、相談体制の充実とともに、ライフステージに応じた啓発活動や支援の充実を図ります。また、妊娠・出産を希望する女性が安心して妊娠・出産できるよう、心身の状態に応じて必要なサポートを提供します。

#### ■ 男女が互いの性や健康について理解しあうために大切なこと



（出典）習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）

● ..... ●

● **\*プレコンセプションケア**：妊娠前の健康管理（ケア）を意味する言葉です。こども家庭庁では、妊娠前に限らず、日頃から性や健康について正しい知識を持ち自分の身体を大切にすることが生涯にわたる健康づくりにもつながるという考えから、「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行う取り組み」と位置付けています。

● **\*フェムテック**：Female（女性）とTechnology（技術）からできた造語であり、月経、妊娠・出産、更年期等の女性特有の健康課題について、先進的な技術を用いて対応する製品・サービスのことです。

**施策の方向① 生涯にわたる健康維持への情報提供と相談の充実** **【重点施策】**

番号	事業名	取組内容	担当課
96	年代や個々に応じた健康教育、健康相談の充実	年代や性別に応じた健康教育の実施や個々に応じたきめ細やかな相談に努めます。	健康支援課
97	健診（検診）に関する情報提供及び受けやすい体制の整備	妊婦・乳幼児健診、成人の健康診査（がん検診など）の事業の充実、整備、情報の周知に努めます。	健康支援課
98	性感染症・エイズ予防と喫煙・飲酒・薬物乱用防止の啓発	地域保健では、対象に合わせた啓発活動を行います。	健康支援課
		対象に合わせた啓発活動を行います。学校では、千葉県主催の研修への教職員の参加を促進するとともに、児童生徒に適切な指導を行います。	学校教育課
99	「生命と性」の健康についての理解の向上	各中学校区の実情に合わせ、中学校区地域保健連絡会等において、「生命と性」の健康についての理解の向上に努めます。	健康支援課
100	【新規】健康課題に関する啓発講座等の実施	性差や年齢による健康課題に関する啓発講座等を実施します。	多様性社会推進課
		【再掲】男女共同参画及び多様性の視点に立った講座等の開催や情報提供を行います。	公民館

**施策の方向② 安心して妊娠・出産できる環境に向けた支援**

番号	事業名	取組内容	担当課
101	切れ目ない母子健康支援	「妊娠届出」時に必ず看護職が妊婦やパートナーと面接し、その後の全ての節目の時期に妊娠・出産・子育ての状況を確認し、妊娠中から就学前まで切れ目のない母子健康支援を行います。	健康支援課

# 女性活躍推進法に基づく事業一覧

女性活躍推進法に基づく事業は、以下の12事業です。

## 基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
8	固定的な性別役割分担意識を見直す講座等の実施	家庭内の男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識を見直す講座等を実施します。	多様性社会推進課
		家庭内の男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識にとらわれない講座等を実施します。	公民館
28	ハラスメントの防止に向けた啓発	セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントに関する認識を深め、被害防止に向けた啓発を行います。	多様性社会推進課
29	働く場におけるハラスメントの防止に向けた啓発	商工会議所等と連携・協力し、誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止対策の周知に努めます。	多様性社会推進課
		関係機関と連携・協力し、誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止対策の周知に努めます。	産業振興課
		市職員や教育関係者に対し、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止に向けた研修や、被害者の支援等を実施します。	人事課 学校教育課

## 基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
66	農業従事者等における男女の共同参画意識の啓発及び意思決定への女性参画の促進	家族で農業経営に携わる各世帯員が、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境等について家族間で取り決める「家族経営協定」の締結を推進します。	産業振興課
67	職業能力・技術を習得する学習情報の提供	就労セミナーの開催、就労相談・就労情報の提供を行います。	産業振興課

## 第4章 施策の展開

番号	事業名	取組内容	担当課
68	創業支援に向けた情報提供及び講演会の開催	市内で、創業・起業しようとする市民に対して、経営面や資金面をはじめ、創業に関する基礎知識等を習得するための情報提供や講演会を行います。	産業振興課
69	就労や再就職に関する情報提供	ふるさとハローワークならしの等と連携し、就労や再就職に関する情報の提供を行います。	産業振興課
70	再チャレンジ支援講座の実施	就労を支援する講座等を実施します。	多様性社会推進課
71	審議会等への女性委員の登用の推進	各種審議会等委員への女性の積極的な登用を推進します。	多様性社会推進課 総務課
74	市役所女性職員の活躍推進	職員のワークライフバランス推進プランに基づき、女性が働く職域の拡大を図ります。また、指導的立場につく女性に対して、各種研修の参加を促進するなど育成・支援を行います。	人事課
75	各種表彰・認定・登録・認証制度の周知	市内事業所や市民等に対し、千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度や女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」等の周知を行います。また、商工会議所等の関係機関と連携し認定に向けた支援を行います。	多様性社会推進課 産業振興課
		市内事業所や市民等に対し、仕事と介護の両立支援「トモニン」等の周知を行います。また、商工会議所等の関係機関と連携し、認定に向けた支援を行います。	高齢者支援課 障がい福祉課 産業振興課
		市内事業所や市民等に対し、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度「くるみん、プラチナくるみん」等の周知を行います。	産業振興課
77	ワーク・ライフ・バランス（パラレルキャリア等を含む）に関する意識啓発	働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・バランス（パラレルキャリア等を含む）講座を開催し、いきいきと働く人を増やします。（市民）	多様性社会推進課
	ワーク・ライフ・バランスの意識啓発	働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組む事業所が増えるよう、関係部署と連携し、必要な働きかけを行います。（事業所）	産業振興課
		職員の時間外勤務の削減や、男性の育児に関する休暇等の取得促進を図るとともに、働き方の見直しに取り組みます。また、市職員へのワーク・ライフ・バランスの意識啓発に取り組みます。（市職員）	人事課

# 新規事業一覧

新たに位置付けた事業は、以下の6事業です。

## 基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
55	性犯罪被害者への支援	犯罪被害者支援金の対象として性犯罪の被害者への支援を図ります。	くらし安全課
57	多世代への「新しい認知症観」の普及啓発	共生社会の実現を推進するため、認知症になったら何もできなくなるのではなく、認知症になってからも、一人ひとりが個人としてできること・やりたいことがあり、住み慣れた地域で仲間等とつながりながら、希望を持って自分らしく暮らし続けることができるという考え方である「新しい認知症観」の普及啓発に努めます。	高齢者支援課
60	「障がい」や「障がいのある人」への理解促進事業	広報習志野への啓発記事の掲載や、市庁舎のライトアップ、市民や事業者向けに障がいへの理解促進のためのパンフレットの配布等を行います。	障がい福祉課

## 基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
76	障がいのある人の社会参加と就労支援の充実	市内に居住する障がいのある人を職場実習に受け入れた事業者等に対し、職場実習奨励金を交付し、もって障がいのある人の雇用機会の拡大、事業者等の障がい者雇用の促進を図るとともに、本市の中心的な存在である中小企業事業者の人材の確保等を図ります。	産業振興課
91	放課後子供教室の実施	放課後等に全ての児童を対象とした安全安心な居場所として学習や体験・交流活動等の機会を提供する放課後子供教室を実施します。	社会教育課
100	健康課題に関する啓発講座等の実施	性差や年齢による健康課題に関する啓発講座等を実施します。	多様性社会推進課
		【再掲】 男女共同参画の視点に立った講座等の開催や情報提供を行います。	公民館



# 第 5 章

---

将来像の実現に向けた推進体制



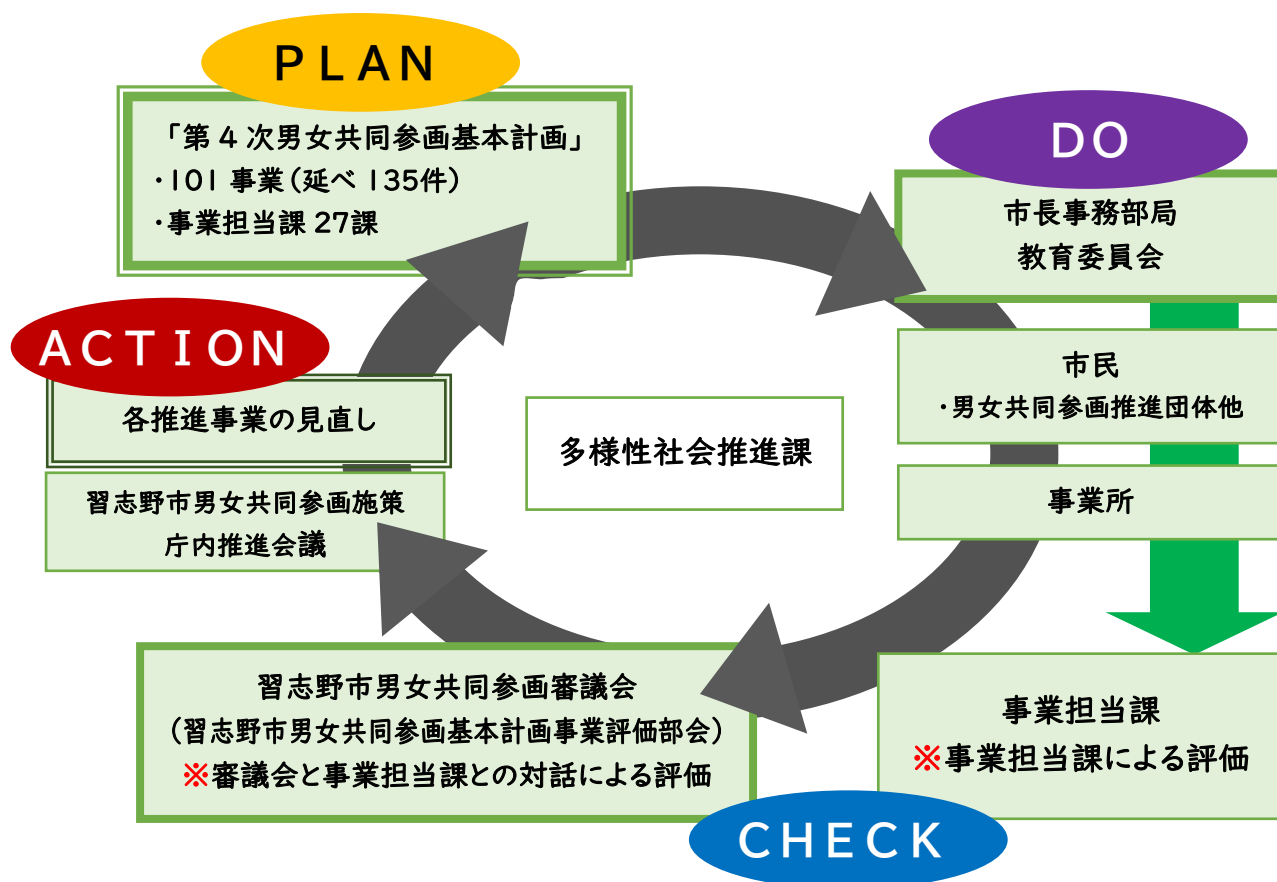
# 1 計画の推進体制の全体像

将来像に則り、市・市民・事業者・教育関係者がそれぞれの役割に応じて積極的に情報を発信・共有し、習志野市男女共同参画審議会において事業評価報告書をまとめ、習志野市男女共同参画施策庁内推進会議において必要に応じて事業・目標値の見直しを図り、市・市民・事業者・教育関係者の協働により、計画の着実な推進を図ります。

計画の実効性を高めるため、計画期間中は施策・事業について、多様性社会推進課を中心に、庁内関係部局において定期的に進行状況を把握・点検・評価し、さらに習志野市男女共同参画審議会等との対話を通し得られた意見・評価を踏まえ、その状況に応じて取り組みを適宜改善していくPDCAサイクルによる適切な進行管理を行います。

こうした一連の進行管理の状況に関する情報は、市民に分かりやすく提示します。このような活動を通して、計画の各事業が常に最善の形で取り組まれる状態を維持し、計画の将来像の実現を目指します。

## ■ 計画の推進、管理体制



## 2 計画の評価のあり方

この計画は、あらかじめ設定した「成果目標（アウトカム）」と、数値目標（成果指標、参考指標、管理指標）に照らし合わせながら、各年度の計画の進捗状況を確認し、評価を行います。評価に際しては、行事・イベントの開催数の増減等を確認するのに留まらず、この計画の将来像の実現に資する目標に貢献しているかどうかの検証を重視し、必要に応じて、事業所管課と多様性社会推進課との意見交換（ヒアリング）を経てその結果を報告書にまとめ、適切な進行管理につなげるものとします。

本市では、計画の推進にあたって、市民や関係者等が有する多様な視点、情報、資源、ネットワーク、知恵等を生かす「協働」の考え方を取り入れています。具体的には、毎年度末に目標値等に照らし合わせて取り組み内容を点検し、その取り組みに対する事業担当課の反省、改善等を促す「実績評価」を行うとともに、上位の目標を達成するためにどのような取り組みが必要か、効果的に取り組むためにはどのような方策が必要かなど、望ましい方向性について話し合う「対話」を通して新たな価値を分かち合い、優れた取り組みの創出を図る「未来志向の評価」を行ってきました。

未来志向の評価は、市民や関係者、行政が共に新たな価値を生産する「協働」の視点とともに、車の両輪のような位置付けで進める必要があります。新しく生まれた価値を評じあい（＝評価）、優れた取り組みを創出するためには、今後の望ましい方向性について話し合う「対話」が重要です。本市は、男女共同参画審議会等の協力を得ながら、各事業担当課等と毎年度定期的に対話の機会を設けています。引き続き、関係者間での信頼関係を維持しながら、優れた取り組みの創出や改善・改革を進めます。

## 3 計画の評価指標

第3次計画では、計画の進捗状況进行评估するのにあたって、「成果目標（アウトカム）」及び「成果指標」「参考指標」「管理指標」の3種類の指標を設定しました。第4次計画についても、引き続き3種類の指標をもとに、上位の目標である「成果目標（アウトカム）」の達成に向けて取り組みの質を高めていきます。

### (1) 成果目標・成果指標

本市は、取り組みの結果実現する8年後の“男女共同参画社会”、ひいては“多様性社会の姿”を具体的に「成果目標（アウトカム）」として位置付けます（第3章2参照）。

また、成果目標（アウトカム）の達成度合いを測るため、「成果指標」を設定します。成果指標とは計画の最終年度（令和15（2033）年度）の具体的な数値目標であり、この令和15（2033）年度の目標値は、事業完了後に全ての取り組みを総合的に実施した結果として、計画開始時点の数値（基準値）と照らし合わせながら、達成度の点検を行うために活用します。

この計画では、重点施策を中心に積極的な取り組みの実施を通して成果目標（アウトカム）の達成を目指す観点から、7つの重点施策それぞれに対応した成果指標を設定します。重点施策と成果指標の対応関係は、次のとおりです。

#### 【重点施策】

#### 【成果指標】※P80～参照

防災活動における女性参画への理解の促進

④防災会議など方針決定の場への女性の参画

DV被害者が安心して相談できる体制の整備

⑤DVの被害経験

市政における女性の参画の推進

⑥市の審議会等委員における男女比率  
⑦女性管理職割合（習志野市役所）  
⑧女性管理職がいる事業所

事業所等における多様性の促進

⑨事業所のダイバーシティ（人材の多様性）人員構成（性別、国籍、雇用形態など）の多様化

働く場における  
ワーク・ライフ・バランスの促進

⑩従業員が余暇活動の時間（地域活動・文化活動・趣味の活動）をおおよそ持っている事業所  
⑪従業員のやりがいを引き出すための具体的な取り組みをしている事業所

家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援

⑫子育て支援・介護支援の導入状況

生涯にわたる健康維持への  
情報提供と相談の充実

⑬生涯にわたる健康維持への支援  
⑭がん検診受診率の向上

## 《成果指標一覧》

## ■ 男女共同参画社会の実現度

## ① 男女の地位の平等感

指標	基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
次の分野で、「男女が平等になっている」と回答した割合		
家庭生活	28.4%	30%
職場	24.8%	36%
学校教育の場	50.3%	55%
政治の場	8.1%	9%
法律や制度上	29.8%	32%
社会通念や慣習	12.4%	15%
地域活動の場	35.9%	38%
社会全体	15.4%	19%

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

## ■ 多様性社会（ダイバーシティ）の実現度

## ② ダイバーシティ社会の実現度【新規】

指標	基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
習志野市でダイバーシティ社会が実現できていると思う人（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合）	58.9%	上昇

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

## ③ 性的少数者が生活しやすい社会という認識【新規】

指標	基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
性的少数者が生活しやすい社会だと思う「どちらかといえば思う」人の割合	58.5%	50%

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

## ■ 重点施策「防災活動における女性参画への理解の促進」

## ④ 防災会議など方針決定の場への女性の参画【新規】

指標	基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
防災や災害からの復興を考えた場合、女性の視点を反映するために、防災会議など方針決定の場への女性の参画が必要だと思う人	51.7%	53%

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

## 重点施策「DV被害者が安心して相談できる体制の整備」

### ⑤ DVの被害経験

指標	基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
DVの被害経験が過去に「何度もあった」「1、2度あった」とする人	26.5%	21%

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

## 重点施策「市政における女性の参画の推進」

### ⑥ 市の審議会等委員における男女比率

指標	基準値 令和 7(2025)年 4 月	目標値 令和 15(2033)年度
市の審議会等における女性委員数の比率	33.4%	どちらかの性が 40%以上60%以下

指標	基準値 令和 7(2025)年 4 月	目標値 令和 15(2033)年度
市の審議会等の設置及び運営等に関する指針の基準を満たしている審議会等の割合	26.4% (19/72審議会等)	29%

・「地方自治法」第138条の4第3項の規定に基づき、法律または条例に定めるところにより設置されている附属機関及び規則、要綱等に基づき附属機関に準じて設置される機関による。（4月1日付け）

### ⑦ 女性管理職割合（習志野市役所）

指標	基準値 令和 7(2025)年 4 月	目標値 令和 15(2033)年度
習志野市役所における女性管理職※1割合	21.7%	30.0%

※1「習志野市職員のワークライフバランス推進プラン」（令和7（2025）年3月策定）にある管理職の対象者。

### ⑧ 女性管理職がいる事業所

指標	基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
市内事業所における女性管理職 （事業所数・割合）	女性管理職がいる事業所※2 110事業所（58.8%）	60%
内訳	1人～5人	105事業所（56.1%）
	6人～10人	4事業所（2.1%）
	11人～15人	0事業所（0%）
	16人～20人	0事業所（0%）
	21人以上	1事業所（0.5%）

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査（令和7（2025）年3月）」による。

※2 市内事業所のうち、女性従業員がいる事業所を対象とする。

## 重点施策「事業所等における多様性の促進」

### ⑨ 事業所のダイバーシティ(人材の多様性) 人員構成(性別、国籍、雇用形態など)の多様化【新規】

指標	基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
5年前と比べて人員構成(性別、国籍、雇用形態など)が「かなり多様化している」「ある程度多様化している」とした事業所	16.5%	上昇

・「習志野市男女共同参画に関する事業所調査(令和7(2025)年3月)」による。

## 重点施策「働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進」

### ⑩ 従業員が余暇活動の時間(地域活動・文化活動・趣味の活動)をおおよそ持っている事業所

指標		基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
従業員が余暇活動の時間(地域活動・文化活動・趣味の活動)をおおよそ持っている市内事業所の割合		65.0% (下線部の合計値)	68%
内 訳	十分持てるようになってきている	29.9%	上昇
	ある程度持てるようになってきている	35.1%	上昇

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査(令和7(2025)年3月)」による。

### ⑪ 従業員のやりがいを引き出すための具体的な取り組みをしている事業所【新規】

指標		基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
従業員のやりがいを引き出すための具体的な取り組みをしている市内事業所の割合		31.6% (下線部の合計値)	48%
内 訳	かなりやっている	7.4%	上昇
	少しやっている	24.2%	上昇

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査(令和7(2025)年3月)」による。

## 重点施策「家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援」

### ⑫ 子育て支援・介護支援の導入状況【新規】

指標	基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
市内事業所における支援制度の状況「制度があり利用者がいる」「制度はあるが利用者がいない」とする事業所		
市内事業所における配偶者出産休暇制度	39.8%	53%
不妊治療休暇制度	14.3%	上昇
休業中の従業員への情報提供・復帰支援	29.3%	32%
休業中の従業員への経済的支援	20.3%	21%
家族の看護休暇制度	28.5%	37%
短時間勤務制度	33.9%	48%
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	32.4%	57%

・「習志野市男女共同参画に関する事業所調査（令和7（2025）年3月）」による。

## 重点施策「生涯にわたる健康維持への情報提供と相談の充実」

### ⑬ 生涯にわたる健康維持への支援【新規】

指標	基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
生涯にわたる健康維持への支援を重要だと思う人 （「重要」「まあ重要」の割合）	86.1%	上昇

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

### ⑭ がん検診受診率の向上【新規】

指標	基準値 令和 7(2025)年 3 月	目標値 令和 15(2033)年度
胃がん	41.1%	50%以上
肺がん	44.2%	
大腸がん	46.1%	
子宮頸がん	45.6%	
乳がん	48.9%	

・「健康なまち習志野計画」>「習志野市市民健康意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

一般調査：15歳以上の市民2,000人  
 事業者調査：商工会議所会員事業者から500人  
 市民活動団体調査：79団体  
 親子調査：1歳6か月児健診と3歳児健診の受診者297人を対象

＊いずれも無作為抽出。

## (2) 参考指標

成果目標（アウトカム）の実現を支えるとともに、実現に向けた取り組みが一層加速するよう、推移を定期的にフォローアップする指標として「参考指標」を設定します。この参考指標は本市の男女共同参画の推進状況を的確に把握できるようにするため、参考データとして広く市民等に公表します。

なお、直近の指標の状況は、第3章2「基本目標」（35 ページ～39 ページ）に掲載しています。

## (3) 管理指標と目標値

この計画の事業ごとに設定している「管理指標」は、具体的な取り組みの実施回数や施設の利用人数等により現状を把握するものです。また、「目標数値」は、現状の課題に対し改善を図るべく設定するものです。

管理指標は、原則として年度単位で測ることのできる量的な実績値であることから、計画期間中の各年度の状況を翌年度に公表します（ただし、目標数値の設定があるものに限る）。

### 基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり

番号	事業名	管理指標項目	目標数値	担当課
1	男女共同参画社会づくりのための情報紙の発行	男女共同参画社会づくり情報紙の発行回数	年2回	多様性社会推進課
2	男女共同参画週間における講演会等の実施	男女共同参画週間に併せた講演会等の実施回数	年1回	多様性社会推進課
3	広報紙、ホームページなどメディアの活用による啓発	男女共同参画及び多様性の尊重に関する情報の広報紙、ホームページ、SNS等による啓発回数	年10回	多様性社会推進課
4	市職員に対する男女共同参画及び多様性に関する研修の実施	市職員対象の男女共同参画及び多様性の理解を深める研修の実施回数	年1回以上	人事課
5	男女共同参画及び多様性についての庁内啓発	市職員への男女共同参画に関する庁内啓発紙の発行回数	年2回	多様性社会推進課
6	男女共同参画及び多様性に関する講座等の開催	男女共同参画及び多様性社会推進に関する講座等の開催回数	年3回以上	多様性社会推進課
7	事業所に対する男女共同参画及び多様性に関する啓発	男女共同参画及び多様性社会推進に関する情報紙等を通した市内事業所に対する啓発回数	年1回以上	多様性社会推進課
		市内事業所に対する男女共同参画に関する啓発等の回数	年1回	産業振興課

番号	事業名	管理指標項目	目標数値	担当課
8	【女性活躍】 固定的な性別役割分 意識を見直す講座等 の実施	固定的な性別役割分担意識を 見直す講座等の実施回数	年1回以上	多様性社会推進課
		固定的な性別役割分担意識にと られない講座等の実施回数	各公民館で 年1回以上	公民館
11	男女共同参画に関す る調査・研究	市民、事業所及び市職員の男女 共同参画に関する意識調査の実 施または課題への取り組み回数	現計画中に 1回	多様性社会推進課
13	性の多様性に関する 理解促進	性の多様性に関する啓発の回数	年2回	多様性社会推進課
16	市職員及び教職員に 対する性の多様性に 関する理解促進	市職員に対する性の多様性に関 する研修の実施回数	年1回	人事課
		教職員に対する性の多様性に関 する研修の実施回数	年1回	総合教育センター
19	保育・幼児教育関係 者の男女平等教育に 関する内容を盛り込 んだ研修の実施	男女平等教育に関する内容を 盛り込んだ研修の実施回数	年3回	こども保育課
25	男女共同参画及び多 様性に関する講座等の 開催や情報の提供	男女共同参画及び多様性の視 点に立った講座の実施回数	各公民館で 年1回以上	公民館
29	【女性活躍】 働く場におけるハラス メントの防止に向けた 啓発	【新規】市内事業所に対する働き やすい雇用環境の確保に関する 周知等の回数	年1回	産業振興課
		【新規】労務管理研修の実施 回数	年1回	人事課
31	児童虐待防止への啓発	児童虐待防止への啓発回数	年1回以上	こども家庭課
35	【DV防止法】 DV等に関する相談技 術の向上	【新規】DV等に関する相談技術 に関する研修への参加回数	年2回以上	多様性社会推進課
		相談員のDV研修等の参加回数	年2回以上	こども家庭課
			年2回以上	子育てサービス課
			年1回以上	総合教育センター
36	【DV防止法】 DV家庭のこどもへの 支援	【新規】DVや児童虐待への対応 方法の職員間での共有回数	年1回以上	ひまわり発達相談 センター
57	【新規】 多世代への「新しい認 知症観」の普及啓発	【新規】認知症サポーター養成 講座の受講者数	年500人	高齢者支援課

## 第5章 将来像の実現に向けた推進体制

### 基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

番号	事業名	管理指標項目	目標数値	担当課
65	雇用分野における法律等に関する情報の提供	【新規】市内事業所に対する雇用分野の法律や制度に関する周知等の回数	年1回	産業振興課
66	【女性活躍】 農業従事者等における男女の共同参画意識の啓発及び意思決定への女性参画の促進	農業従事者における家族経営協定締結数	現計画中に 14戸	産業振興課
67	【女性活躍】 職業能力・技術を習得する学習情報の提供	就労を支援するセミナー等の女性参加者数	10人以上	産業振興課
68	【女性活躍】 創業支援に向けた情報提供及び講演会の開催	【新規】創業・起業を支援する情報提供等の回数	年1回	産業振興課
69	【女性活躍】 就労や再就職に関する情報提供	【新規】就労を支援する情報提供の回数	年1回	産業振興課
70	【女性活躍】 再チャレンジ支援講座の実施	女性のための再チャレンジ支援講座の開催回数	年1回	多様性社会推進課
73	開かれた議会への取り組み	市議会報の発行回数	年4回	議会事務局
74	【女性活躍】 市役所女性職員の活躍推進	【新規】女性職員のキャリアデザイン研修の実施回数	年1回	人事課
75	【女性活躍】 各種表彰・認定・登録・認証制度の周知	【新規】市内事業所に対する「えるぼし」に関する周知等の回数	年1回	産業振興課
		【新規】市内事業所に対する「トモニン」に関する周知等の回数	年3回	高齢者支援課
		【新規】市内事業所に対する「くるみん、プラチナくるみん」に関する周知などの回数	年1回	産業振興課
77	【女性活躍】 ワーク・ライフ・バランス（パラレルキャリア等を含む）に関する意識啓発	市民に対するワーク・ライフ・バランス及びパラレルキャリアに関する啓発等の回数	年1回以上	多様性社会推進課

番号	事業名	管理指標項目	目標数値	担当課
	【女性活躍】 ワーク・ライフ・バランスの意識啓発	市内事業所に対するワーク・ライフ・バランスに関する啓発等の回数	年1回	産業振興課
		市職員に対するワーク・ライフ・バランス研修の実施回数	年2回	人事課
80	男女が参加できる地域開放の充実	保育所所庭開放日数	各施設 週1回以上	こども保育課
82	男女共同参画推進団体等との連携・協働	男女共同参画推進登録団体連絡会議及び研修会等の開催回数	年2回	多様性社会推進課
88	ファミリー・サポート・センター事業等の充実	ファミリー・サポート・センター入会説明会の実施回数	定例入会説明会38回 地域入会説明4回 訪問入会説明3回	子育てサービス課
100	【新規】 健康課題に関する啓発講座等の実施	性差や年齢による健康課題に関する啓発講座等の実施回数	年1回	多様性社会推進課 公民館



# 資料編

---



## I 習志野市第4次男女共同参画基本計画策定までの経過

時 期	会議名等・出席委員数	審議事項等
令和6年5月17日	令和6年度第1回習志野市男女共同参画審議会	<b>【諮問事項】</b> 1. 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和5年度事業評価について <b>【審議事項】</b> 1. 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和5年度事業の取り組み状況について <b>【協議事項】</b> 1. 事業評価の実施方法について 2. 男女共同参画基本計画事業評価部会の委員の指名について 3. 習志野市第4次男女共同参画基本計画の策定について
令和6年6月27日	令和6年度第1回習志野市男女共同参画施策庁内推進会議	<b>【議題】</b> 1. 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和5年度の事業評価について 2. 習志野市第4次男女共同参画基本計画の策定について <b>【報告事項】</b> 1. 市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の運用状況について
令和6年7月22日 ～8月9日	男女共同参画に関する市民意識調査実施 男女共同参画に関する事業所調査実施 ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査実施	調査結果は市ホームページをご確認ください
令和6年10月30日	令和6年度第2回習志野市男女共同参画審議会	<b>【審議事項】</b> 1. 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和5年度評価報告書(案)について <b>【報告事項】</b> 1. 男女共同参画に関する市民意識調査、同事業所調査、ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査の速報値について 2. 習志野市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の運用状況について

時 期	会議名等・出席委員数	審議事項等
令和6年11月22日	令和6年度第2回習志野市男女共同参画施策庁内推進会議	【議題】 1. 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和5年度評価報告書について 2. 男女共同参画に関する市民意識調査、同事業所意識調査、ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査の速報値について
令和7年3月7日	令和6年度第3回習志野市男女共同参画施策庁内推進会議	【議題】 1. 習志野市第4次男女共同参画基本計画の体系(案)等について
令和7年3月25日	令和6年度第3回男女共同参画審議会	【審議事項】 1. 習志野市第4次男女共同参画基本計画の体系(案)等について 【報告】 1. 男女共同参画に関する市民意識調査、同事業所調査、ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査の速報値について
令和7年6月18日 ～6月25日	全庁意見照会の実施	
令和7年7月8日	令和7年度第1回男女共同参画審議会	【諮問事項】 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和6年度事業評価及び習志野市第4次男女共同参画基本計画の策定について 【審議事項】 1. 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和6年度事業評価について 2. 習志野市第4次男女共同参画基本計画の素案について
令和7年7月15日	令和7年度第1回男女共同参画基本計画事業評価部会	【審議事項】 1. 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和6年度の事業評価について
令和7年7月28日	令和7年度第2回男女共同参画審議会	【審議事項】 1. 習志野市第4次男女共同参画基本計画の素案について

# 1 習志野市第4次男女共同参画基本計画策定までの経過

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

資料編

時 期	会議名等・出席委員数	審議事項等
令和7年8月8日	令和7年度第2回男女共同参画基本計画事業評価部会 令和7年度第1回習志野市男女共同参画施策庁内推進会議	【議題】 1. 第3次男女共同参画基本計画の振り返り及び今後のビジョンについて【対話】 2. 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和6年度事業評価について
令和7年8月25日	令和7年度第3回男女共同参画審議会	【審議事項】 1. 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和6年度事業評価報告書(案)について 2. 習志野市第4次男女共同参画基本計画(素案)について
令和7年9月17日	男女共同参画審議会から市長へ答申	【答申】 1. 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和6年度事業評価 2. 習志野市第4次男女共同参画基本計画の策定について
令和7年9月22日	令和7年度第2回習志野市男女共同参画施策庁内推進会議	【議題】 1. 習志野市第3次男女共同参画基本計画の令和6年度の事業評価について 2. 習志野市第4次男女共同参画基本計画の策定について
令和7年9月30日	令和7年度第1回習志野市DV防止推進関係課長会議	【議題】 1. 第4次男女共同参画基本計画(素案)について 【報告】 1. 令和6年度DVに関する相談実績について
令和7年10月24日	臨時庁議	【審議事項】 令和7年度パブリックコメントの実施について
令和7年11月11日	議員への周知	パブリックコメントの実施について(報告)
令和7年11月15日 ～12月15日	パブリックコメント実施	
令和8年3月19日	臨時庁議	【審議事項】 習志野市第4次男女共同参画基本計画(最終案)
令和8年3月26日	令和7年度第4回男女共同参画審議会	【報告】 習志野市第4次男女共同参画基本計画について
令和8年3月31日	習志野市第4次男女共同参画基本計画策定	パブリックコメント結果発表

## 2 市民意識調査の概要

### 【市民意識調査】

調査地域	習志野市全域		
調査対象	市内在住の18歳以上の男女2,000人		
抽出方法	住民基本台帳による無作為抽出		
調査方法	郵送配布、郵送回収		
調査期間	令和6年7月22日～8月9日		
回収結果	○発送数:2,000                      ○宛先不明等: 7 ○回収数: 656                      ○有効回収数:654                      ○有効回収率:32.8%		

### 【事業所調査】

調査地域	習志野市全域		
調査対象	令和3年度経済センサス活動調査結果（総務省統計局）に掲載されている市内事業所で個人経営、外国の会社及び法人でない団体を除く、単独事業所及び本所・本社・本店で、常用雇用者が1名以上の事業所のうち、500 事業所		
抽出方法	無作為抽出		
調査方法	郵送配布、郵送回収		
調査期間	令和6年7月22日～8月9日		
回収結果	○発送数:500                      ○宛先不明等: 30 ○回収数:138                      ○有効回収数:133                      ○有効回収率:28.3%		

### 【ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査】

調査地域	習志野市全域		
調査対象	令和3年度経済センサス活動調査結果（総務省統計局）に掲載されている市内事業所で個人経営、外国の会社及び法人でない団体を除く、単独事業所及び本所・本社・本店で、常用雇用者が1名以上の事業所のうち、1,000事業所		
抽出方法	無作為抽出		
調査方法	郵送配布、郵送回収		
調査期間	令和6年7月22日～8月9日		
回収結果	○発送数:1,000                      ○宛先不明等: 59 ○回収数: 358                      ○有効回収数:344                      ○有効回収率:36.6%		

### 3 パブリックコメントの実施結果

名称	「習志野市第4次男女共同参画基本計画（素案）」への意見募集
募集期間	令和7年11月15日～12月15日
公表資料	・「習志野市第4次男女共同参画基本計画（案）」 ・「習志野市第4次男女共同参画基本計画（案）の概要」
公表場所	市役所情報公開コーナーなど市施設の窓口及び市ホームページ
募集方法	持参、郵送、ファクシミリ、ちば電子申請サービスの意見提出フォーム
募集結果	提出1人 意見項目数2件
主な意見	・女性活躍推進法に基づく事業における周知方法・集客等の実績について ・防災対策における具体的な施策の要望について

## 4 習志野市男女共同参画審議会委員名簿

(令和7年4月1日現在)

分野	氏名	所属等	備考
識見を有するもの	1 朝倉 暁生	東邦大学	会長 事業評価部会員
	2 緒川 由里子	男女共同参画推進団体(勇気づけ育児の会)	副会長
	3 高田 雄佑	習志野法曹会	事業評価部会員
	4 後藤 京子	千葉人権擁護委員協議会習志野支部会	事業評価部会長
	5 渡邊 邦彦	習志野市小中学校長会	
	6 五関 清	習志野市民生委員児童委員協議会	
	7 秋山 奈穂子	習志野商工会議所	事業評価部会員
	8 西田 文恵	習志野商工会議所	
	9 杉山 雅崇	習志野市建設協力会	事業評価部会員
	10 堀田 健治	習志野市連合町会連絡協議会	
公募	11 土肥 洋子	公募委員	
	12 佐藤 佐知子	公募委員	事業評価部会員

## 5 習志野市男女共同参画推進条例

私たちの目指す社会は、男性と女性の人権が尊重され、性別によつて差別されない平等な社会である。

習志野市は、男性も女性も個性を生かしつつ、あらゆる分野に対等な構成員として参画することができる男女共同参画社会に向けて、市民とともにさまざまな取組をしてきた。長年の取組により男女共同参画は前進してきているものの、いまだ、性別による固定的な役割分担に基づいた考え方が、男女の活動の選択を制約する場合があるので、なお一層の努力が必要となつている。

一方、私たちを取り巻く社会経済情勢は、少子高齢化の進展、経済活動の成熟化、家族形態の多様化、地域社会の変化等、大きく変わつてきている。

このような中で、習志野市文教住宅都市憲章をまちづくりの基本理念として掲げてきた習志野市が更に豊かで活力ある都市として着実に発展を遂げていくためには、男女共同参画社会を今後も定着させていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の実現に向けて基本理念を明らかにし、市、市民及び事業者が協働して、その取組を推進するため、この条例を制定する。

(目的)

**第1条** この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定めることにより、総合的かつ計画的に男女共同参画の推進を図り、もつて男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

**第2条** この条例において「男女共同参画」とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によつ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、もつ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** この条例において「積極的改善措置」とは、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために、必要な範囲内において、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。

(基本理念)

**第3条** 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 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、男女が個人としての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。
- (2) 男女が、性別による固定的な役割分担に影響されことなく、あらゆる分野における活動を自己の意思により、選択できること。
- (3) 男女が、市における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と職場、地域その他の社会生活における活動を両立することができること。
- (5) 男女が、互いの性への理解を深めることにより、健康について互いの意思を尊重し合い、その生涯にわたる心身の健康が維持されること。

(市の責務)

**第4条** 市は、基本理念にのつとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を策定し、総合的かつ計画的に推進するものとする。

- 2** 市は、市民及び事業者の模範となるよう自ら率先して男女共同参画の推進に取り組むものとする。
- 3** 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、市民及び事業者と協働するとともに、国、他の地方公共団体その他公共の団体と連携するよう努めるものとする。

(市民の責務)

**第5条** 市民は、基本理念にのつとり、男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画の推進に自ら努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

- 2** 市民は、家庭生活及び地域の活動において子どもたちとかわるときは、基本理念に配慮するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

**第6条** 事業者は、基本理念にのつとり、その事業活動において、男女共同参画の推進に積極的に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

- 2 事業者は、男女が仕事と家庭生活及び地域活動等の両立ができるよう努めるものとする。

（教育関係者の責務）

- 第7条** 学校教育、職場教育その他の教育に携わる者は、個々の教育を行う過程において、基本理念に配慮した教育を行うよう努めるものとする。

（性別による権利侵害の禁止）

- 第8条** 何人も、家庭、学校、地域、職場その他のあらゆる場において、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

- 2 何人も、家庭、学校、地域、職場その他のあらゆる場において、性的な言動により他の者を不快にさせ、その者の就業環境その他の生活環境を害し、又は性的な言動への相手方の対応によって不利益を与えてはならない。

- 3 何人も、家庭、学校、地域、職場その他のあらゆる場において、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。以下この項において同じ。）又はかつて配偶者であった者に対する暴力的行為（身体的又は精神的苦痛を与える行為をいう。）及びこれに付随して起こる子への同様な行為を行ってはならない。

（公衆に表示する情報）

- 第9条** 何人も、公衆に表示する情報において、暴力を助長し、若しくは連想させる表現又は過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

（基本計画）

- 第10条** 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

- 2 市長は、基本計画を策定し、又は変更しようとするときは、習志野市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民及び事業者の意見を反映させるよう努めるものとする。
- 3 市長は、基本計画を策定し、又は変更したときは、これを公表するものとする。
- 4 市長は、策定し、又は変更した基本計画の推進状況を毎年公表するものとする。

（推進施策）

- 第11条** 市は、男女共同参画を推進するため、次の施策を行うものとする。

- （1）市民及び事業者が男女共同参画への理解を深めるための啓発活動を行うこと。
- （2）市民及び事業者が男女共同参画への理解を深めるため、学校教育その他のあらゆる教育の場において、男女共同参画に関する教育及び学習の振興に努めること。

- （3）男女が相互に協力し、家庭生活における活動と職場、地域その他の社会生活における活動を両立することができるよう必要な支援に努めること。

- （4）男女共同参画を推進する市民及び事業者に対し、情報の提供その他の必要な支援に努めること。

- （5）審議会等の委員を委嘱し、又は任命するときは、男女間の均衡を図るため積極的改善措置を講ずるよう努めること。

- （6）情報の収集及び調査研究を行うこと。

（推進拠点の整備）

- 第12条** 市は、男女共同参画に関する施策の推進並びに市民及び事業者が行う男女共同参画を推進する取組を支援するため、拠点となる施設を整備するものとする。

（苦情への対応）

- 第13条** 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に対し、市民又は事業者から苦情の申出を受けたときは、適切な対応に努めるものとする。

- 2 市長は、必要があると認めるときは、前項の申出について、習志野市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

（相談への対応）

- 第14条** 市長は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する人権の侵害について、市民から相談があつたときは、関係機関と連携し、適切な対応に努めるものとする。

（委任）

- 第15条** この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

## 附 則

（施行期日）

- 1 この条例は、平成16年7月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 この条例の施行の際現に策定されている計画であつて、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するためのものは、第10条第1項の規定により策定された基本計画とみなす。

## 附 則

（施行期日）

- 1 この条例は、令和8年4月1日から施行する。

## 6 習志野市附属機関条例

(趣旨)

**第1条** この条例は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項の附属機関(以下「附属機関」という。)の設置等に関し、必要な事項を定めるものとする。

(設置)

**第2条** 本市は、別表に定めるところにより、附属機関を置く。

(委員)

**第3条** 附属機関の委員(以下「委員」という。)は、執行機関が委嘱し、又は任命する。

2 委員は、再任されることができる。

3 委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 執行機関は、委員が心身の故障のために職務の執行ができないと認める場合又は委員に職務上の義務違反その他委員たるに適しない非行があると認める場合には、その委員を解任することができる。

(会長等及び職務代理者)

**第4条** 附属機関に会長又は委員長(以下「会長等」という。)及び会長等の職務を代理する者(以下「職務代理者」という。)を置く。

2 会長等は、当該附属機関の会務を総理し、当該附属機関を代表する。

3 職務代理者は、会長等を補佐し、会長等に事故があるとき又は会長等が欠けたときはその職務を代理する。

(臨時委員)

**第5条** 附属機関に、特別の事項を調査審議させるため、臨時委員を置くことができる。

2 臨時委員は、当該特別の事項に関し専門的知識のある者のうちから、執行機関が委嘱する。

3 臨時委員は、その者の委嘱に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。

(専門委員)

**第6条** 附属機関に、専門の事項を調査させるため、専門委員を置くことができる。

2 専門委員は、当該専門の事項に関し専門的知識のある者のうちから、執行機関が委嘱する。

3 専門委員は、その者の委嘱に係る当該専門の事項に関する

調査が終了したときは、解任されるものとする。

(守秘義務)

**第7条** 委員(臨時委員及び専門委員を含む。第11条において同じ。)は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(会議)

**第8条** 附属機関の会議(以下「会議」という。)は、会長等が招集し、議長となる。ただし、会長等及びその職務を代理する者とともに事故があるとき又はこれらの者がともに欠けたときの会議は、執行機関が招集する。

2 会議は、委員(議事に関係のある臨時委員を含む。以下この条において同じ。)の過半数の出席がなければ開くことができない。

3 会議は、会長等が必要と認めたときは、映像及び音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができる方法により開催することができる。

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

5 委員は、自己の利害に関係する事項についての審議に参加することができない。

6 附属機関は、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意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(部会)

**第9条** 附属機関は、必要に応じ、部会を置くことができる。

(委任)

**第10条** この条例に定めるもののほか必要な事項は、規則又は教育委員会規則で定める。

(罰則)

**第11条** 第7条の規定に違反して秘密を漏らした習志野市行政不服審査会の委員及び当該委員の職を退いた者は、1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処する。

附 則 抄

(施行期日)

1 この条例は、令和8年4月1日から施行する。

別表(第2条)

附属機関の属 する執行機関		附 属 機 関	担任する事務	委員の構成	委員の 定数	委員の任期
市長	1～16	略				
	17	習志野市 男女共同 参画審議 会	1 習志野市男女共同参画推進条例第 10条の基本計画の策定に関する事 項を調査審議すること。 2 習志野市男女共同参画推進条例第 13条第1項の苦情の申出の処理に 関する事項を調査審議すること。 3 習志野市男女共同参画推進条例第 10条の基本計画の推進状況の評価 に関する事項を調査審議すること。 4 その他男女共同参画の推進に関する 重要事項を調査協議すること。	1 男女共同参画に関 し識見を有する者 2 公募に応じた市民	12人 以 内	2年
	18～ 43	略				
教育委員会	略					

## 7 習志野市附属機関設置条例施行規則

(趣旨)

**第1条** この規則は、習志野市附属機関設置条例(令和8年条例第1号。以下「条例」という。)の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(用語)

**第2条** この規則において使用する用語は、条例において使用する用語の例による。

(会議の公開等)

**第3条** 会議の公開又は非公開、会長等及び職務代理者並びに庶務担当課は、別表第1のとおりとする。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、会長等が会議に諮って会議の全部又は一部を非公開とすることができる。

- (1) 会議の審議事項に習志野市情報公開条例(平成9年条例第17号)第8条各号に掲げる情報が含まれる場合
- (2) 会議を公開することにより、公正かつ円滑な議事運営に著しい支障が生ずると認められる場合

(部会)

**第4条** 部会の委員は、委員の中から会長等が指名する。

2 部会に部会長を置き、会長等が指名する。

3 部会長に事故があるとき又は部会長が欠けたときは、あらかじめ部会長が指名する部会の委員がその職務を代理する。

4 部会の会議については、条例第8条の規定を準用する。

(委任)

**第5条** この規則に定めるもののほか、附属機関の運営に関し必要な事項は、当該附属機関の会長等が当該附属機関に諮って定める。

**附 則**

(施行期日)

1 この規則は、令和8年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行の際現に附属機関が当該附属機関の運営に関し必要な事項について定めている場合は、この規則

の施行の日に第5条の規定により当該附属機関の運営に関し必要な事項を定めたものとみなす。

別表第1(第3条第1項) 抄

附属機関	会議の公開又は非公開	会長等	職務代理者	庶務担当課
習志野市男女共同参画審議会	公開	委員による互選により選任された者	委員による互選により選任された者	協働経済部多様性社会推進課

## 8 習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会設置要領

### (趣旨)

**第1条** 習志野市男女共同参画審議会(平成16年7月1日設置、以下「審議会」という。)は、習志野市男女共同参画推進条例施行規則(平成16年7月1日施行、以下「施行規則」という。)第6条第1項の規定に基づき、習志野市男女共同参画基本計画(以下「基本計画」という)の進捗状況の評価その他基本計画に関し必要な事項を調査審議するため、習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会(以下「部会」という。)を設置する。

### (組織)

- 第2条** 部会は、7名以内の委員をもって組織し、施行規則第6条第2項の規定に基づき、審議会委員のうちから審議会会長が指名する。
- 2 部会の委員の任期は、前項の規定により審議会会長に指名された日から次の委員が指名される日の前日までとする。ただし再任を妨げない。
- 3 部会には、部会長を置き、部会を組織する委員の互選によりこれを定める。
- 4 部会長に事故があるときは、あらかじめ部会長の指名する委員がその職務を代理する。

### (会議)

- 第3条** 部会の会議は、部会長が招集し、議長を務める。
- 2 部会の会議は、過半数の委員が出席しなければ開くことができない。
- 3 部会は、その調査審議に必要があると認めるときは、関係者の出席を求めてその説明若しくは意見を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

### (所掌事項)

- 第4条** 部会は、基本計画に掲げる事業の推進状況の評価を行い、審議会に報告する。
- 2 前項に定めるもののほか審議会会長が必要と認める場合は、部会は、基本計画に関し審議会会長が指示した事項について調査審議し、審議会に報告する。

### (庶務)

**第5条** 部会の運営に関する事務は、男女共同参画担当課において処理する。

### (委任)

**第6条** この要領に定めるもののほか、部会の運営等に関し必要な事項は、審議会が定める。

### 附 則

この要領は、平成21年4月1日から施行する。

### 附 則

この要領は、平成23年6月1日から施行する。

### 附 則

この要領は、平成24年4月1日から施行する。

### 附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

### 附 則

この要領は、平成31年3月18日から施行する。

### 附 則

この要領は、令和6年4月1日から施行する。

## 9 習志野市男女共同参画施策庁内推進会議設置要綱

(設置)

**第1条** 習志野市における男女共同参画に関する施策を総合的かつ効率的に推進するため、習志野市男女共同参画施策庁内推進会議(以下「推進会議」という。)を置く。

(所掌事項)

**第2条** 推進会議は、次の事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画に関する施策の総合的な推進に関すること。
- (2) 男女共同参画の推進に関する施策について関係各部及び各機関の連絡調整に関すること。
- (3) 男女共同参画の推進に関する調査・研究に関すること。
- (4) その他男女共同参画に関する施策の推進に関すること。

(組織)

**第3条** 推進会議は、別表に掲げる職にある者をもって組織する。

- 2 推進会議には、会長及び副会長1名を置き、会長は協働経済部長の職にある者とし、副会長は協働経済部次長の職にある者とする。
- 3 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

**第4条** 推進会議の会議は、必要に応じて会長が招集し、その議長となる。

- 2 会長は、必要があると認めたときは、会議に委員以外の者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(研究会)

**第5条** 推進会議には、必要に応じ、研究会を置くことができる。

- 2 研究会の委員は、市職員の中から会長が指名又は公募する。
- 3 研究会の委員長は、互選とする。
- 4 研究会は、必要な協議を終えた後、その結果を会長に報告し、解散するものとする。

(庶務)

**第6条** 推進会議の庶務は、男女共同参画担当課において処理する。

(補則)

**第7条** この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営に関

し必要な事項は、会長が別に定める。

**附 則**

この要綱は、平成9年5月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成15年11月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成25年12月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成26年9月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成29年4月3日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成30年5月7日から施行する。

**附 則**

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

別 表(第3条第1項)

職 名
協働経済部長
政策経営部次長
総務部次長
協働経済部次長
健康福祉部次長
都市環境部次長
こども部次長
議会事務局次長
学校教育部次長
生涯学習部次長

## 10 習志野市DV防止推進関係課長会議設置要領

（設置）

**第1条** 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第1条に規定する配偶者からの暴力（以下「DV」という。）への適切な対応を図るため、習志野市DV防止推進関係課長会議（以下「DV防止会議」という。）を設置する。

（所掌事務）

**第2条** DV防止会議は、次に掲げる事項について協議する。

- （1）DVへの適切な対応を図るための関係機関等との連携強化に関する事項
- （2）DVの未然防止を推進するための広報及び啓発に関する事項
- （3）その他DVを防止するため必要と認める事項

（組織）

**第3条** DV防止会議は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

- 2 委員長はDV防止会議を統括する。
- 3 委員長は協働経済部次長の職にある者とし、副委員長は、多様性社会推進課長の職にある者とする。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。
- 5 委員は別表に掲げる職にある者をもって充てる。

（会議）

**第4条** DV防止会議は、委員長が必要に応じて招集し、その議長となる。

- 2 委員は、会議に出席できないときは、その指名する者を代理で会議に出席させることができる。
- 3 委員長は必要があると認めたときは、構成員以外の者を会議に出席させることができる。

（事務局）

**第5条** DV防止会議の事務局は、多様性社会推進課に置く。

（委任）

**第6条** この要領に定めるもののほか、DV防止会議の運営に関し必要な事項は、委員長がDV防止会議に諮って定める。

**附 則**

この要領は、平成16年7月7日から施行する。

**附 則**

この要領は、平成24年4月1日から施行する。

**附 則**

この要領は、平成24年11月1日から施行する。

**附 則**

この要領は、平成26年12月25日から施行する。

**附 則**

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

**附 則**

この要領は、平成29年4月3日から施行する。

**附 則**

この要領は、平成30年4月1日から施行する。

**附 則**

この要領は、令和6年4月1日から施行する。

**附 則**

この要領は、令和7年4月1日から施行する。

別表（第3条第5項）

職 名
協働経済部次長
多様性社会推進課長
防犯安全課長
市民課長
健康支援課長
生活相談課長
高齢者支援課長
障がい福祉課長
こども家庭課長
ひまわり発達相談センター所長

# 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号  
最終改正：令和7年6月27日法律第80号

## 前文

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21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

## 第1章 総則

### (目的)

**第1条** この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

### (定義)

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

- 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3条** 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

### (社会における制度又は慣行についての配慮)

**第4条** 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

### (政策等の立案及び決定への共同参画)

**第5条** 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

### (家庭生活における活動と他の活動の両立)

**第6条** 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

### (国際的協調)

**第7条** 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

### (国の責務)

**第8条** 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

**第9条** 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

**第10条** 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(独立行政法人男女共同参画機構の役割)

**第10条の2** 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

(法制上の措置等)

**第11条** 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

**第12条** 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

## 第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策 (男女共同参画基本計画)

**第13条** 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 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2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

**第14条** 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 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15条** 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

**第16条** 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

**第17条** 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(連携及び協働の促進)

**第18条** 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間

における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。
- 3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。（人材の確保等）

**第18条の2** 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。（調査研究）

**第18条の3** 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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19条** 国は、前3条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。（国際的協調のための措置）

**第20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。

### 第3章 男女共同参画会議

（設置）

**第21条** 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

**第22条** 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進

に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

**第23条** 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

（議長）

**第24条** 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

**第25条** 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

**第26条** 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

**第27条** 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

（政令への委任）

**第28条** この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則（省略）

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

昭和47年7月1日法律第113号

最終改正:令和7年6月11日法律第63号

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19条)

第3節 事業主に対する国の援助(第20条)

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助(第21条—第23条)

第2節 調停(第24条—第33条)

第4章 雑則(第34条—第38条) 省略

第5章 罰則(第39条)

附則(省略)

### 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、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

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

(啓発活動)

**第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。

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

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

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

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

6 前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。

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

二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの

三 労働者の職種及び雇用形態の変更

四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新（性別以外の事由を要件とする措置）

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

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

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

**第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つて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後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等）

**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 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該他の事業主が講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければならない。

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

5 第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。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

**第12条** 国は、前条第1項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

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

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

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業

主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

(求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

**第13条** 事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの(以下この項及び次項並びに次条において「求職者等」という。)によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動(以下この項及び同条第1項において「求職活動等」という。)において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が事業主による求職者等からの前項の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

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

4 第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。

(求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

**第14条** 国は、求職者等の求職活動等を阻害する前条第1項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「求職活動等における性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

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

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

4 労働者は、求職活動等における性的言動問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

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

**第15条** 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つて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

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

4 第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国、事業主及び労働者の責務)

**第16条** 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

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

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

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

**第17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18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。

(男女雇用機会均等推進者)

**第19条** 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第8条、第11条第1項、第12条第2項、第13条第1項、第14条第2項、第15条第1項、第16条第2項、第17条及び前条第1項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

### 第3節 事業主に対する国の援助

**第20条** 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前3号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

## 第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21条** 事業主は、第6条、第7条、第9条、第17条及び第18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委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

**第22条** 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項及び第2項、第13条第1項及び第2項、第15条第1項及び第2項、第17条並びに第18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33条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

**第23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24条** 都道府県労働局長は、第22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で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 事業主は、労働者が前項の申請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。

(調停)

**第25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26条** 委員会は、調停のため必要であると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

**第27条** 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要で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28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29条** 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

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

(時効の完成猶予)

**第30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、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

**第31条** 第24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。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第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32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33条** この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

#### 第4章 雑則（略）

#### 第5章 罰則

第39条 第35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（略）

# 13 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律《育児・介護休業法》(抄)

平成3年5月15日法律第76号

最終改正: 令和7年6月11日法律第63号

第1章 総則(第1条—第4条)

第2章 育児休業(第5条—第10条)

第3章 介護休業(第11条—第16条)

第4章 子の看護等休暇(第16条の2—第16条の4)

第5章 介護休暇(第16条の5—第16条の7)

第6章 所定外労働の制限(第16条の8—第16条の10)

第7章 時間外労働の制限(第17条—第18条の2)

第8章 深夜業の制限(第19条—第20条の2)

第9章 事業主が講ずべき措置(第21条—第29条)

第10章～第13章、附則(省略)

## 第1章 総則

(目的)

**第1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等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2条** この法律(第1号に掲げる用語にあっては、第9条の7、第61条第28項、41項、第42項及び第45項並びに第61条の2第23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8章まで、第21条から第24条まで、第25条第1項、第25条の2第1項及び第3項、第26条、第28条、第29条並びに第11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29年法律第89号)第817条の2第1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22年法律第164号)第27条第1項(同項第3号に係る部分に限る。)の規定により同法第6条の4第2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これらの労働者に準ずる者として厚生労働省令で定める労働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4号を除き、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3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

四 対象家族 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。)並びに配偶者の父母をいう。

五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

(基本的理念)

**第3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4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2章 育児休業

(育児休業の申出)

**第5条** 労働者は、その養育する1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(第9条の2第1項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第9条までにおいて同じ。)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、その養育する子が1歳6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。第3項、第9条の2第1項及び第11条第1項において同じ。)が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労働者は、その養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)までの期間(当該子を養育していない期間を除く。)内に2回の育児休業(第7項に規定する育児休業申出によりする育児休業を除く。)をした場合には、当該子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の規定による申出をすることができない。

3 労働者は、その養育する1歳から1歳6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(厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第2号に該当する場合)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(当該子の1歳到達日において育児休業をしている者であつて、その翌日を第6項に規定する育児休業開始予定日とする申出をするものを除く。)にあつては、当該子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、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1歳到達日において育児休業をしている場合
- 二 当該子の1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
- 三 当該子の1歳到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

4 労働者は、その養育する1歳6か月から2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(前項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第

2号に該当する場合)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1歳6か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」という。)において育児休業をしている場合
- 二 当該子の1歳6か月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
- 三 当該子の1歳6か月到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

5 第1項ただし書の規定は、前項の規定による申出について準用する。この場合において、第1項ただし書中「1歳6か月」とあるのは、「2歳」と読み替えるものとする。

6 第1項、第3項及び第4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、次の各号に掲げる申出にあつては、第3項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該各号に定める日を育児休業開始予定日としなければならない。

- 一 第3項の規定による申出 当該申出に係る子の1歳到達日の翌日(当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日)
- 二 第4項の規定による申出 当該申出に係る子の1歳6か月到達日の翌日(当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日)

7 第1項ただし書、第2項、第3項(第1号及び第2号を除く。)、第4項(第1号及び第2号を除く。)、第5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7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

**第6条** 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該

事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、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1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1項、第3項及び第4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1月（前条第3項の規定による申出（当該申出があった日が当該申出に係る子の1歳到達日以前の日であるものに限る。）又は同条第4項の規定による申出（当該申出があった日が当該申出に係る子の1歳6か月到達日以前の日であるものに限る。）にあっては2週間）を経過する日（以下この項において「1月等経過日」という。）の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1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1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1項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第7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7条** 第5条第1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3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3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1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1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3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1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8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6条第3項又は前条第2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1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 前項の規定により第5条第1項の規定による申出を撤回した労働者は、同条第2項の規定の適用については、当該申出に係る育児休業をしたものとみなす。

3 第1項の規定により第5条第3項又は第4項の規定による申出を撤回した労働者は、当該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、同条第3項及び第4項の規定にかかわらず、これらの規定による申出をすることができない。

4 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9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7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生

じた日（第3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1歳（第5条第3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1歳6か月、同条第4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2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（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、第9条の5第1項に規定する出生時育児休業期間、第15条第1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4項後段の規定は、前項第1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。

（出生時育児休業の申出）

**第9条の2** 労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、出生時育児休業（育児休業のうち、この条から第9条の5までに定めるところにより、子の出生の日から起算して8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っては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8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っては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。次項第1号において同じ。）の期間内に4週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。）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っては、その養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までに、その労働契約が満了することができる。明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労働者は、その養育する子について次の各号のいずれかに該当する場合には、当該子については、同項の規定による申出をすることができない。

一 当該子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間（当該子を養育していない期間を除く。）内に2回の出生時育児休業（第4項に規定する出生時育児休業申出によりする出生時育児休業を除く。）をした場合

二 当該子の出生の日（出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）以後に出生時育児休業をする日数（出生時育児休業を開始する日か

ら出生時育児休業を終了する日までの日数とする。第9条の5第6項第3号において同じ。）が28日に達している場合

3 第1項の規定による申出（以下「出生時育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は出生時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「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時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。

4 第1項ただし書及び第2項（第2号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を出生時育児休業終了予定日（第9条の4において準用する第7条第3項の規定により当該出生時育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日）とする出生時育児休業をしているものが、当該出生時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出生時育児休業開始予定日とする出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（出生時育児休業申出があった場合における事業主の義務等）

**第9条の3** 事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があったときは、当該出生時育児休業申出を拒むことができない。ただし、労働者からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該労働者から当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合は、この限りでない。

2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの出生時育児休業申出があっ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9条の3第1項ただし書及び同条第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項、第3項及び第4項」とあるのは「第9条の2第1項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があった場合において、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日が当該出生時育児休業申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この項において「2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、当該出生時育児休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日（当該出生時育児休業申出があった日までに、第6条第3項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2週間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出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

4 事業主と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、次に掲げる事項を定めた場合における前項の規定の適用については、同項中「2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）」とあるのは「次項第2号に掲げる期間を経過する日」と、「当該2週間経過日」とあるのは「同号に掲げる期間を経過する日」とする。

一 出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容

二 事業主が出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日を指定することができる出生時育児休業申出があった日の翌日から出生時育児休業開始予定日とされた日までの期間（2週間を超え1月以内の期間に限る。）

5 第1項ただし書及び前3項の規定は、労働者が前条第4項に規定する出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（準用）

**第9条の4** 第7条並びに第8条第1項、第2項及び第4項の規定は、出生時育児休業申出並びに出生時育児休業開始予定日及び出生時育児休業終了予定日について準用する。この場合において、第7条第1項中「（前条第3項）とあるのは「（第9条の3第3項（同条第4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2項中「1月」とあるのは「2週間」と、「前条第3項」とあるのは「第9条の3第3項（同条第4項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、第8条第1項中「第6条第3項又は前条第2項」とあるのは「第9条の3第3項（同条第4項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第9条の4において準用する前条第2項」と、「同条第1項」とあるのは「第9条の4において準用する前条第1項」と、同条第2項中「同条第2項」とあるのは「第9条の2第2項」と読み替えるものとする。

（出生時育児休業期間等）

**第9条の5** 出生時育児休業申出をした労働者がその期間中は出生時育児休業をすることができる期間（以下「出生時育児休業期間」という。）は、出生時育児休業開始予定日とされた日（第9条の3第3項（同条第4項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は前条において準用する第7条第2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、前条において準用する第7条第1項の規定により出生時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出生時育児休業開始予定日とされた日。以下この条において同じ。）から

出生時育児休業終了予定日とされた日（前条において準用する第7条第3項の規定により当該出生時育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日。第6項において同じ。）までの間とする。

2 出生時育児休業申出をした労働者（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、出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に該当するものに限る。）は、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までの間、事業主に対し、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業期間において就業することができる日その他の厚生労働省令で定める事項（以下この条において「就業可能日等」という。）を申し出ることができる。

3 前項の規定による申出をした労働者は、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までは、その事業主に申し出ることにより当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができる。

4 事業主は、労働者から第2項の規定による申出（前項の規定による変更の申出を含む。）があった場合には、当該申出に係る就業可能日等（前項の規定により就業可能日等に変更された場合にあっては、その変更後の就業可能日等）の範囲内で日時を提示し、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該労働者の同意を得た場合に限り、厚生労働省令で定める範囲内で、当該労働者を当該日時に就業させることができる。

5 前項の同意をした労働者は、当該同意の全部又は一部を撤回することができる。ただし、第2項の規定による申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合に限り、

6 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、出生時育児休業期間は、第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第4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 出生時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出生時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 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業申出に係る子の出生の日の翌日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日の翌日）から起算して8週間を経過したこと。

三 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業申出に係る子の出生の日（出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）以後に出生時育児休業をする日数が28日に達したこと。

四 出生時育児休業終了予定日とされた日までに、出生時育児休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間、第15条第1項に規定する介護休業期間又は新たな出生時育児休業期間が始まったこと。

7 第8条第4項後段の規定は、前項第1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9条の6** 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1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2章から第5章まで、第24条第1項及び第12章の規定の適用については、第5条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子（第9条の6第1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、1歳2か月に満たない子）」と、同条第3項ただし書中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該労働者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の6第1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1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1号中「又はその配偶者が、当該子の1歳到達日」とあるのは「が当該子の1歳到達日（当該労働者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の6第1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1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1歳到達日（当該配偶者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の6第1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1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3号中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該子を養育する労働者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の6第1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1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6項第1号中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の6第1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1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）。次条第3項において同じ。）」と、第9条第1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（第9条の6第1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1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（昭和22年法律第49号）第65条第1項又は第2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及び次条第1項に規定する出生時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（第9条の6第1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2項第2号中「第5条第3項」とあるのは「第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1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1歳2か月、同条第3項（第9条の6第1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4項」とあるのは「第5条第4項」と、第24条第1項第1号中「1歳」とあるのは「1歳（当該労働者が第9条の6第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1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1歳2か月、）」とするほか、必要な技術的読替は、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5条第1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1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9条の7** 第5条第3項、第4項及び第6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3年法律第108号）第3条第2

項、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)第3条第2項(同法第27条第1項及び裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律第299号)(第7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3年法律第110号)第2条第2項又は裁判官の育児休業に関する法律(平成3年法律第111号)第2条第2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5条第1項、第3項又は第4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10条** 事業主は、労働者が育児休業申出等(育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。)をし、若しくは育児休業をしたこと又は第9条の5第2項の規定による申出若しくは同条第4項の同意をしなかったことその他の同条第2項から第5項までの規定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、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### 第3章 介護休業

(介護休業の申出)

**第11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、第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

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3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、2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15条第1項において「介護休業日数」という。)が93日に達している場合

3 第1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1項ただし書及び第2項(第2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13条において準用する第7条第3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12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6条第1項ただし書及び第2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12条第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項、第3項及び第4項」とあるのは「第11条第1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2週間を経過する日(以下この項において「2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2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2項の規定は、労働者が前条第4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13条** 第7条第3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14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12条第3項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。第3項において準用する第8条第4項及び次条第1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12条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

- 3 第8条第4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15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93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3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13条において準用する第7条第3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1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第2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65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時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8条第4項後段の規定は、前項第1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。

(不利益取扱いの禁止)

**第16条** 事業主は、労働者が介護休業申出をし、又は介護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4章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇の申出)

**第16条の2** 9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子(以下この項において「小学校第3学年修了前の子」という。)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5労働日(その養育する小学校第3学年修了前の子が2人以上の場合にあっては、10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小学校第3学年修了前の子の世話、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小

学校第3学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法(昭和33年法律第56号)第20条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第3学年修了前の子の世話を行うため、又は当該小学校第3学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇(以下「子の看護等休暇」という。)を取得することができる。

- 2 子の看護等休暇は、1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1日未満の単位で取得することができる。

- 3 第1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、子の看護等休暇を取得する日(前項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得するときは子の看護等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1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。

(子の看護等休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

**第16条の3** 事業主は、労働者からの前条第1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6条第1項ただし書(第2号に係る部分に限る。)及び第2項の規定は、労働者からの前条第1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、同号中「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16条の2第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で子の看護等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1日未満の単位で取得しようとする者に限る。)」と、第6条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項、第3項及び第4項」とあるのは「第16条の2第1項」と読み替えるものとする。

(準用)

**第16条の4** 第16条の規定は、第16条の2第1項の規定による申出及び子の看護等休暇について準用する。

## 第5章 介護休暇

(介護休暇の申出)

**第16条の5** 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5労働日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10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、1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1日未満の単位で取得することができる。

3 第1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1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1の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。

(介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

**第16条の6** 事業主は、労働者からの前条第1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6条第1項ただし書(第2号に係る部分に限る。)及び第2項の規定は、労働者からの前条第1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、同号中「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16条の5第2項の厚生労働省令で定める1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1日未満の単位で取得しようとする者に限る。)」と、第6条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の6第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項、第3項及び第4項」とあるのは「第16条の5第1項」と読み替えるものとする。

(準用)

**第16条の7** 第16条の規定は、第16条の5第1項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

## 第6章 所定外労働の制限

**第16条の8** 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって、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1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(1月以上1年以内の期間に限る。第4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4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1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17条第2項前段(第18条第1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1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1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1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
- 三 制限終了予定日とされた日までに、第1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65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第3項後段の規定は、前項第1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16条の9** 前条第1項から第3項まで及び第4項(第2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1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3項及び第4項第1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3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1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16条の10** 事業主は、労働者が第16条の8第1項(前条第1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16条の8第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 第7章 時間外労働の制限

**第17条** 事業主は、労働基準法第36条第1項の規定により同項に規定する労働時間(以下この条において単に「労働時間」という。)を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間(1月について24時間、1年について150時間をいう。次項及び第18条の2において同じ。)を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1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、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間(1月以上1年以内の期間に限る。第4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4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1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16条の8第2項前段(第16条の9第1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1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1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1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第1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65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第3項後段の規定は、前項第1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18条** 前条第1項、第2項、第3項及び第4項(第2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1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3項及び第4項第1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3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1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18条の2** 事業主は、労働者が第17条第1項(前条第1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17条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 第8章 深夜業の制限

**第19条** 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間(以下この条及び第20条の2において「深夜」という。)において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
  - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
  - 三 前2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、その期間中は深夜において労働させてはならない

こととなる一の期間(1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(同項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。

3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

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

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第1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65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第3項後段の規定は、前項第1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20条** 前条第1項から第3項まで及び第4項(第2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1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第2号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第1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3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1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20条の2** 事業主は、労働者が第19条第1項(前条第1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19条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 第9章 事業主が講ずべき措置

(妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等)

**第21条** 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出等に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

2 事業主は、前項の措置を講ずるに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、同項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした労働者の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならない。

3 事業主は、前項の規定により意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

4 事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置(以下この条及び第22条第4項において「介護両立支援制度等」という。)その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出(同項において「介護両立支援制度等申出」という。)に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

5 事業主は、労働者が、当該労働者が40歳に達した日の属する年度その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を知らせなければならない。

6 事業主は、労働者が第1項若しくは第4項の規定による申出をしたこと又は第2項の規定により確認された意向の内容を理由として、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。

（育児休業等に関する定め、周知等の措置）

**第21条の2** 前条第1項、第4項及び第5項に定めるもののほか、事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。

- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
  - 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
  - 三 前2号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 2 事業主は、労働者が育児休業申出等又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

（雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置）

**第22条** 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
  - 二 育児休業に関する相談体制の整備
  - 三 その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置
- 2 事業主は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。
- 一 その雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施
  - 二 介護休業に関する相談体制の整備
  - 三 その他厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置
- 3 前2項に定めるもののほか、事業主は、育児休業申出等及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 4 事業主は、介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。
- 一 その雇用する労働者に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
  - 二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
  - 三 その他厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置

（育児休業の取得の状況の公表）

**第22条の2** 常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。

（所定労働時間の短縮措置等）

**第23条** 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び第23条の3第1項第3号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
  - 二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
  - 三 前2号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者
- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第3号に掲げる労働者であってその3歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は次の各号のいずれかに掲げる措置を講じなければならない。
- 一 労働者の申出に基づき、当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするため、同居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務（第24条第4項において「在宅勤務等」という。）をさせる措置（第23条の3第1項第2号及び第24条第2項において「在宅勤務等の措置」という。）
  - 二 前号に掲げるもののほか、労働基準法第32条の3第1項の規定により労働させることその他の労働者の申出

に基づく厚生労働省令で定める当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（第23条の3第1項第1号並びに第24条第1項第1号及び第2号において「始業時刻変更等の措置」という。）

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する3年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（以下この条及び第24条第3項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じ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

4 前項本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として当該労働者が申し出た日から起算する。

**第23条の2** 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

**第23条の3** 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならない。

- 一 始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるもの
- 二 在宅勤務等の措置
- 三 育児のための所定労働時間の短縮措置
- 四 労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇（子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を与えるための措置

五 前各号に掲げるもののほか、労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定により事業主が同項第4号に掲げる措置を講じたときは、同号に規定する休暇は、1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1日未満の単位で取得することができる。

3 第1項の規定（第3号に掲げる労働者にあつては、同項第4号に係る部分に限る。以下この項において同じ。）は、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第1項の規定による措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、これを適用しない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、第1項に掲げる措置を講じ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
- 三 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、前項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で第1項第4号に規定する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（前項の規定により同項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得しようとする者に限る。）

4 事業主は、第1項の規定による措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

5 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、3歳に満たない子を養育する労働者に対して、当該労働者が第1項の規定により当該事業主が講じた措置（以下この項及び第7項において「対象措置」という。）のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間内に、対象措置その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、対象措置に係る申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

6 第21条第2項及び第3項の規定は、前項の厚生労働省令で定める措置を講ずる場合について準用する。この場合において、同条第2項中「同項の規定による申出」とあるのは「第23条の3第5項に規定する対象措置」と、「当該申出をした」とあるのは「当該対象措置の対象となる」と、「当

該子の出生の日以後に発生し」とあるのは「発生し」と読み替えるものとする。

- 7 事業主は、労働者が対象措置に係る申出をし、若しくは第1項の規定により当該労働者に措置が講じられたこと又は前項において準用する第21条第2項の規定により確認された意向の内容を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

**第24条** 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇(子の看護等休暇、介護休暇、前条第1項第4号に規定する休暇及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。)を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるように努めなければならない。

一 その1歳(当該労働者が第5条第3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1歳6か月、当該労働者が同条第4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2歳。次号において同じ。)に満たない子を養育する労働者(第23条第2項に規定する労働者を除く。同号において同じ。)で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置

二 その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

三 その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度

- 2 前項に定めるもののほか、事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者(第23条第2項に規定する労働者を除く。)で育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

- 3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努めなければならない。

- 4 前項に定めるもののほか、事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づく在宅勤務等をさせることにより当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるように努めなければならない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

**第25条** 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

**第25条の2** 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

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

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

- 4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

(労働者の配置に関する配慮)

**第26条** 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(再雇用特別措置等)

**第27条** 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者(以下「育児等退職者」という。)について、必要に応じ、再雇用特別措置(育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有す

る旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第30条において同じ。)その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

**第28条** 厚生労働大臣は、第21条から第25条まで、第26条及び前条の規定に基づき事業主が講ずべき措置等並びに子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進者)

**第29条** 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第21条第1項、同条第2項及び第3項(これらの規定を第23条の3第6項において準用する場合を含む。)、第21条第4項及び第5項、第21条の2から第22条の2まで、第23条第1項から第3項まで、第23条の3第1項から第5項まで、第24条、第25条第1項、第25条の2第2項、第26条並びに第27条に定める措置等並びに子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

## 第10章～第13章 (省略)

### 附 則(省略)

# 14 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律《DV防止法》

平成13年4月13日法律第31号  
最終改正：令和7年12月30日法律第84号

## 第1章 総則（第1条・第2条）

### 第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等（第2条の2・第2条の3）

### 第2章 配偶者暴力相談支援センター等（第3条—第5条の4）

### 第3章 被害者の保護（第6条—第9条の2）

### 第4章 保護命令（第10条—第22条）

### 第5章 雑則（第23条—第28条）

### 第5章の2 補則（第28条の2）

### 第6章 罰則（第29条—第31条）

### 附則

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

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

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

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

## 第1章 総則

### （定義）

**第1条** この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者  
からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であ  
って生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）  
又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下  
この項及び第28条の2において「身体に対する暴力等」と  
総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を  
受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消さ  
れた場合にあっては、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2条** 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止す  
るとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援すること  
を含む。以下同じ。）を図る責務を有する。

## 第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

### （基本方針）

**第2条の2** 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び  
厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「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1項及び第3項において「基本方針」とい  
う。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第1項  
の都道府県基本計画及び同条第3項の市町村基本計画  
の指針となるべきものを定めるものとする

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する  
基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための  
施策の内容に関する事項
- 三 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための  
施策を実施するために必要な国、地方公共団体及び  
民間の団体の連携及び協力に関する事項

四 前3号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する重要事項

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

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

(都道府県基本計画等)

**第2条の3** 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「都道府県基本計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

三 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

四 前3号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「市町村基本計画」という。)を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

**第3条** 都道府県は、当該都道府県が設置する女性相談支援センターその他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

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

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

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

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

三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

五 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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3号の一時保護は、女性相談支援センターが、自らい、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

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

(女性相談支援員による相談等)

**第4条** 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

(女性自立支援施設における保護)

**第5条** 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

(協議会)

**第5条の2** 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者(第5項において「関係機関等」という。)により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織するよう努めなければならない。

2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。

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

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

5 協議会は、第3項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

(秘密保持義務)

**第5条の3** 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

**第5条の4** 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

### 第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

**第6条** 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

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

3 刑法(明治40年法律第45号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前2項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

**第7条** 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第3条第3項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

**第8条** 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和29年法律第162号)、

警察官職務執行法(昭和23年法律第136号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

**第8条の2** 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

**第8条の3** 社会福祉法(昭和26年法律第45号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和25年法律第144号)、児童福祉法(昭和22年法律第164号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和39年法律第129号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

**第9条** 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

**第9条の2** 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

### 第4章 保護命令

(接近禁止命令等)

**第10条** 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫(以下この章において「身体に対する暴力等」という。)を受けた者に限る。以下この条並びに第12条第1項第3号及び第4号において同じ。)が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条及び第12条第1項第2号から第4号までにおいて同じ。)からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれがあるときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶

者に対し、命令の効力が生じた日から起算して1年間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

2 前項の場合において、同項の規定による命令（以下「接近禁止命令」という。）を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して1年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為をしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、文書を送付し、通信文その他の情報（電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第6項第1号において同じ。）の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。）をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等を行うこと。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等を行うこと。

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

九 その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置（当該装置の位置に係る位置情報（地理空間情報活用推進基本法（平成19年法律第63号）第2

条第1項第1号に規定する位置情報をいう。以下この号及び次号において同じ。）を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この項において同じ。）（第11号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。）により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。

十 その承諾を得ないで、その所持する位置特定用識別情報送信装置（当該装置を識別する情報を送信する機能を有し、当該装置の周辺において当該情報を受信した識別情報送受信装置（位置情報記録・送信装置その他の装置であって、当該情報を受信し、及び送信する機能を有するものをいう。）の位置に係る位置情報を利用して、その所在する地点又は区域の位置を特定するために用いられる装置をいう。以下この号及び次号において同じ。）（同号に規定する行為がされた位置特定用識別情報送信装置を含む。）の位置に係る位置情報を取得すること。

十一 その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置又は位置特定用識別情報送信装置（以下この号において「位置情報記録・送信装置等」という。）を取り付けること、位置情報記録・送信装置等を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置等を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為をすること。

3 第1項の場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して1年を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと及び当該子に対して前項第2号から第11号までに掲げる行為（同項第5号に掲げる行為にあつては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。）をしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第1項の場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者

と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して1年を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

- 5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意)がある場合に限り、することができる。
- 6 第2項第4号及び第5号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為(電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。)をいう。

- 一 電子メール(特定電子メールの送信の適正化等に関する法律(平成14年法律第26号)第2条第1号に規定する電子メールをいう。)その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。
- 二 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。

(退去等命令)

**第10条の2** 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。)を受けた者に限る。以下この条及び第18条第1項において同じ。)が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、第12条第2項第2号及び第18条第1項において同じ。)から更に身体に対する暴力を受けることにより、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれがあるときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して2月間(被害者及び当該配偶者が生活の本拠として使用する建物又は区分建物(不動産登記法(平成16年

法律第123号)第2条第22号に規定する区分建物をいう。)の所有者又は賃借人が被害者のみである場合において、被害者の申立てがあったときは、6月間)、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、申立ての時に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。

(管轄裁判所)

- 第11条** 接近禁止命令及び前条の規定による命令(以下「退去等命令」という。)の申立てに係る事件は、相手方の住所(日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。
- 2 接近禁止命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
    - 一 申立人の住所又は居所の所在地
    - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力等が行われた地
  - 3 退去等命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
    - 一 申立人の住所又は居所の所在地
    - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

(接近禁止命令等の申立て等)

**第12条** 接近禁止命令及び第10条第2項から第4項までの規定による命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行なければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力等を受けた状況(当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む)。
- 二 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身に重大な危害を受けるおそれがあるときと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 三 第10条第3項の規定による命令(以下この号並びに第17条第3項及び第4項において「三項命令」という。)の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該三項命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 四 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行なければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況（当該身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況を含む。）

二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時の事情

三 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前2号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

3 前2項の書面（以下「申立書」という。）に第1項第5号イからニまで又は前項第3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、第1項第1号から第4号まで又は前項第1号及び第2号に掲げる事項についての申立人の供述を記載し、又は記録した書面又は電磁的記録で公証人法（明治41年法律第53号）第53条第1項又は第59条第3項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第13条 裁判所は、接近禁止命令、第10条第2項から第4項までの規定による命令及び退去等命令（以下「保護命

令」という。）の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第12条第1項第5号イからニまで又は同条第2項第3号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し、又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

（期日の呼出し）

第14条の2 保護命令に関する手続における期日の呼出しは、呼出状の送達、当該事件について出頭した者に対する期日の告知その他相当と認める方法によってする。

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

（公示送達の方法）

第14条の3 保護命令に関する手続における公示送達は、裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨を裁判所の掲示場に掲示してする。

（電子情報処理組織による申立て等）

第14条の4 保護命令に関する手続における申立てその他の申述（以下この条において「申立て等」という。）のうち、当該申立て等に関するこの法律その他の法令の規定により書面等（書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。次項及び第4項において同じ。）をもってするものとされているものであって、最高裁判所の定める裁判所に対してするもの（当該裁判所の裁判長、受命裁判官、受託裁判官又は裁判所書記官に対してするものを含む。）については、当該法令の

規定にかかわらず、最高裁判所規則で定めるところにより、電子情報処理組織（裁判所の使用に係る電子計算機（入出力装置を含む。以下この項及び第3項において同じ。）と申立て等をする者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を用いてすることができる。

- 2 前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。
- 3 第1項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。
- 4 第1項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等（署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。）をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。
- 5 第1項の規定によりされた申立て等が第3項に規定するファイルに記録されたときは、第1項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。
- 6 第1項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。

（保護命令の申立てについての決定等）

- 第15条** 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまで又は同条第2項第3号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談

支援センターが2以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

- 5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

**第16条** 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかなる事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を命ずる場合において、第10条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第10条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

**第17条** 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。接近禁止命令又は第10条第2項から第4項までの規定による命令にあっては接近禁止命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した日以後において、退去等命令にあっては当該退去等命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した日以後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

- 2 前条第6項の規定は、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。

- 3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して6月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第10条第3項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。
- 4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かなければならない。
- 5 第三項の取消しの申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。
- 6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。
- 7 第15条第3項及び前条第7項の規定は、第1項から第3項までの場合について準用する。

(退去等命令の再度の申立て)

**第18条** 退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする退去等命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の期間までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の退去等命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、退去等命令を発するものとする。ただし、当該退去等命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該退去等命令を発しないことができる。

- 2 前項の申立てをする場合における第12条の規定の適用については、同条第2項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第18条第1項本文の事情」と、同項第3号中「事項に」とあるのは「事項及び第18条第1項本文の事情に」と、同条第3項中「事項に」とあるのは「事項並びに第18条第1項本文の事情に」とする。

(事件の記録の閲覧等)

**第19条** 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、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。

## 第20条 削除

(民事訴訟法の準用)

**第21条** この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成8年法律第109号)第1編から第4編まで

の規定(同法第71条第2項、第91条の2、第92条第9項及び第10項、第92条の2第2項、第94条、第100条第2項、第1編第5章第4節第3款、第111条、第1編第7章、第133条の2第5項及び第6項、第133条の3第2項、第151条第3項、第160条第2項、第185条第3項、第205条第2項、第215条第2項、第227条第2項並びに第232条の2の規定を除く。)を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第112条第1項本文	前条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第112条第1項ただし書	前条の規定による措置を開始した	当該掲示を始めた
第113条	書類又は電磁的記録	書類
	記載又は記録	記載
	第111条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第133条の3第1項	記載され、又は記録された書面又は電磁的記録	記載された書面
	当該書面又は電磁的記録	当該書面
	又は電磁的記録その他これに類する書面又は電磁的記録	その他これに類する書面
第151条第2項及び第231条の2第2項	方法又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する方法	方法
第160条第1項	最高裁判所規則で定めるところにより、電子調書(期日又は期日外における手続の方式、内容及び経過等の記録及び公証をするためにこの法律その他の法令の規定により裁判所書記官が作成す	調書

	る電磁的記録をいう。以下同じ。)	
第160条第3項	前項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容に	調書の記載について
第160条第4項	第2項の規定によりファイルに記録された電子調書	調書
	当該電子調書	当該調書
第160条の2第1項	前条第2項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容	調書の記載
第160条の2第2項	その旨をファイルに記録して	調書を作成して
第205条第3項	事項又は前項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第215条第4項	事項又は第2項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第231条の3第2項	若しくは送付し、又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する	又は送付する
第261条第4項	電子調書	調書
	記録しなければ	記載しなければ

(最高裁判所規則)

**第22条** この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

## 第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

**第23条** 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

**第24条** 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

**第25条** 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

**第26条** 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市町村の支弁)

**第27条** 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う女性相談支援センターの運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- 二 第3条第3項第3号の規定に基づき女性相談支援センターが行う一時保護(同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 三 第4条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用
- 四 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市町村は、第4条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

**第28条** 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5を負担するものとする。

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

- 一 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの
- 二 市町村が前条第2項の規定により支弁した費用

## 第5章の2 補則

(この法律の準用)

**第28条の2** 第2条及び第1章の2から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活

に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定(同条を除く。)中「配偶者からの暴力」とあるのは、「特定関係者からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第2条	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手(以下「特定関係者」という。)
	、被害者	、被害者(特定関係者からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第6条第1項	配偶者又は配偶者であった者	特定関係者又は特定関係者であった者
第10条第1項から第4項まで、第10条の2、第11条第2項第2号及び第3項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで並びに第2項第1号及び第2号並びに第18条第1項	配偶者	特定関係者
第10条第1項、第10条の2並びに第12条第1項第1号及び第2項第1号	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

## 第6章 罰則

**第29条** 保護命令(前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項まで及び第10条の2の規定によるものを含む。第31条において同じ。)に違反した者は、2年以下の拘禁刑又は200万円以下の罰金に処する。

**第30条** 第3条第5項又は第5条の3の規定に違反して秘密を漏らした者は、1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処する。

**第31条** 第12条第1項若しくは第2項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項若しくは第2項(第28条の2において準用する第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、10万円以下の過料に処する。

## 附 則 抄

(施行期日)

**第1条** この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。ただし、第2章、第6条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第7条、第9条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第27条及び第28条の規定は、平成14年4月1日から施行する。

(経過措置)

**第2条** 平成14年3月31日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第12条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

(検討)

**第3条** この法律の規定については、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

# 15 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》

平成27年9月4日法律第64号  
最終改正：令和7年6月11日法律第63号

第1章 総則（第1条—第4条）

第2章 基本方針等（第5条・第6条）

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）

第2節 一般事業主行動計画（第8条—第18条）

第3節 特定事業主行動計画（第19条）

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21条）

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

第5章 雑則（第30条—第33条）

第6章 罰則（第34条—第39条）

附則

### 第1章 総則

（目的）

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

（基本原則）

**第2条** 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留

意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

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

（事業主の責務）

**第4条** 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活

との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

## 第2章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
  - ニ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

**第6条** 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

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

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

## 第3章 事業主行動計画等

### 第1節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

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

### 第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

**第8条** 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が100人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理

的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が100人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

- 第10条** 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

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

- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第9条の認定を受けたとき

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

**第13条** 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

**第14条** 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

**第15条** 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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

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

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

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4第1項及び第2項、第5条の5、第39条、第41条第2項、第42条、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

### 第3節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生

活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更をしたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

#### 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

- 一 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異
  - 二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合
  - 三 前2号に掲げるもののほか、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
  - 四 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第8条第1項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。
- 一 前項第1号及び第2号に掲げる情報
  - 二 前項第3号に掲げる情報又は同項第4号に掲げる情報の少なくともいずれか一方
- 3 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女

性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第1項各号に掲げる情報のうち少なくとも一の情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

- 一 その任用する職員の男女の給与の額の差異
- 二 その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 三 前2号に掲げるもののほか、その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 四 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

**第24条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般

事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

**第27条** 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
  - 二 学識経験者
  - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

## 第5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

**第30条** 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

## 第6章 罰則

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

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

- 一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 附 則 抄

（施行期日）

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

（この法律の失効）

**第2条** この法律は、令和18年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

# 16 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律《LGBT理解増進法》

令和5年6月23日法律第68号

(目的)

**第1条** この法律は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

(定義)

**第2条** この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。

2 この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

(基本理念)

**第3条** 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

(国の役割)

**第4条** 国は、前条に定める基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(地方公共団体の役割)

**第5条** 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(事業主等の努力)

**第6条** 事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談

の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

2 学校（学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。以下同じ。）の設置者は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその設置する学校の児童、生徒又は学生（以下この項及び第10条第3項において「児童等」という。）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(施策の実施の状況の公表)

**第7条** 政府は、毎年1回、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の実施の状況を公表しなければならない。

(基本計画)

**第8条** 政府は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定しなければならない。

2 基本計画は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解を増進するための基本的な事項その他必要な事項について定めるものとする。

3 内閣総理大臣は、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、基本計画を公表しなければならない。

5 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

6 政府は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性をめぐる情勢の変化を勘案し、並びに性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね3年ごとに、基本計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。

7 第3項から第5項までの規定は、基本計画の変更について準用する。

(学術研究等)

**第9条** 国は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する学術研究その他の性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の策定に必要な研究を推進するものとする。

(知識の着実な普及等)

**第10条** 国及び地方公共団体は、前条の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

2 事業主は、その雇用する労働者に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議)

**第11条** 政府は、内閣官房、内閣府、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省その他の関係行政機関の職員をもって構成する性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議を設け、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うものとする。

(措置の実施等に当たっての留意)

**第12条** この法律に定める措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意

するものとする。この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする。

## 附 則 抄

(施行期日)

**第1条** この法律は、公布の日から施行する。

(検討)

**第2条** この法律の規定については、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

# 17 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 《困難女性支援法》

令和4年5月25日法律第52号

最終改正：令和4年6月17日法律第68号

第1章 総則（第1条—第6条）

第2章 基本方針及び都道府県基本計画等（第7条・第8条）

第3章 女性相談支援センターによる支援等（第9条—第15条）

第4章 雑則（第16条—第22条）

第5章 罰則（第23条）

附則（省略）

## 第1章 総則

（目的）

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

（定義）

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

（基本理念）

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

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

三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

（国及び地方公共団体の責務）

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

（関連施策の活用）

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

（緊密な連携）

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

**第2章 基本方針及び都道府県基本計画等**

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第1項の都道府県基本計画及び同条第3項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項
- 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項
- 三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

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

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

(都道府県基本計画等)

**第8条** 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針
- 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項
- 三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 厚生労働大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

**第3章 女性相談支援センターによる支援等**

(女性相談支援センター)

**第9条** 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

2 地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の19第1項の指定都市（以下「指定都市」という。）は、女性相談支援センターを設置することができる。

3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第11条第1項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- 二 困難な問題を抱える女性（困難な問題を抱える女性がその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第5号まで及び第12条第1項において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- 三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。
- 四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 五 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができる施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。

5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。

6 女性相談支援センターには、第3項第2号の一時保護を行う施設を設けなければならない。

7 第3項第2号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

9 第3項第2号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。

10 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

(女性相談支援センターの所長による報告等)

**第10条** 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第6条の3第18項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第23条第2項に規定する母子保護の実施が適当であると認めたときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

(女性相談支援員)

**第11条** 都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第20条第1項(第4号から第6号までを除く。))並びに第22条第1項及び第2項第1号において同じ。))は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする。

2 市町村(女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第20条第2項及び第22条第2項第2号において同じ。))は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。

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

(女性自立支援施設)

**第12条** 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと(以下「自立支援」という。)を目的とする施設(以下「女性自立支援施設」という。)を設置することができる。

2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。

3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

(民間の団体との協働による支援)

**第13条** 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの

活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。

2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

(民生委員等の協力)

**第14条** 民生委員法(昭和23年法律第198号)に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法(昭和24年法律第139号)に定める人権擁護委員、保護司法(昭和25年法律第204号)に定める保護司及び更生保護事業法(平成7年法律第86号)に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

(支援調整会議)

**第15条** 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第9条第7項又は第12条第2項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者(以下この条において「関係機関等」という。))により構成される会議(以下この条において「支援調整会議」という。)を組織するよう努めるものとする。

2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。

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

4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。

5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

一 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者

二 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者

三 前2号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者

6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

## 第4章 雑則

(教育及び啓発)

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

2 国及び地方公共団体は、自己がかけがえのない個人であることについての意識の涵養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受けることができるようにするための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進)

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

(人材の確保等)

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

(民間の団体に対する援助)

**第19条** 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市町村の支弁)

**第20条** 都道府県は、次に掲げる費用(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第1号から第3号までに掲げる費用に限る。)を支弁しなければならない。

- 一 女性相談支援センターに要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- 二 女性相談支援センターが行う第9条第3項第2号の一時保護(同条第7項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用
- 四 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用
- 五 都道府県が行う自立支援(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 六 第13条第1項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用

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

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

(都道府県等の補助)

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

2 都道府県又は市町村は、第13条第1項又は第2項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用(前条第1項第6号の委託及び同条第3項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。)の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)

**第22条** 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第20条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5を負担するものとする。

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

一 都道府県が第20条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第5号に掲げるもの(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、同項第3号に掲げるものに限る。)

二 市町村が第20条第2項の規定により支弁した費用

3 国は、予算の範囲内において、都道府県が第20条第1項の規定により支弁した費用のうち同項第6号に掲げるもの及び市町村が同条第3項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第2項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

## 第5章 罰則

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

## 附 則(省略)

## 18 男女共同参画推進行政のあゆみ

※丸数字は取組が行われた月を示す。(例・⑨=9月)

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
1975 (昭 50)	国際婦人年 ⑥ 国際婦人年世界会議を メキシコシティで開催 世界行動計画採択	⑨ 総理府に婦人問題企画 推進本部設置 ⑨ 婦人問題企画推進会議 設置 ⑨ 総理府に婦人問題担当 室設置		
1976 (昭 51)	「国連婦人の十年」始まる	⑥ 民法一部改正(離婚後 の氏の自由選択)施行		
1977 (昭 52)		① 国内行動計画策定 ⑪ 国立婦人教育会館オープン		
1979 (昭 54)	⑫ 第34回国連総会「女子 差別撤廃条約」採択		④ 各支庁に婦人問題 担当窓口を設置	
1980 (昭 55)	⑦ 「国連婦人の十年中間 年世界会議」をコペン ハーゲンで開催(国連 婦人の十年後半期行動 プログラムを採択) ⑦ 女子差別撤廃集約署名式	⑦ 女子差別撤廃条約署名		
1981 (昭 56)		⑤ 国内行動計画後期重点 目標発表		
1982 (昭 57)		女子差別撤廃条約批准に 向けて国籍法等国内法制 整備作業		
1985 (昭 60)	⑦ 「国連婦人の十年最 終年世界会議」をナイ ロビで開催(婦人の地 位向上のためのナイロ ビ将来戦略を採択)	① 国籍法及び戸籍法の一 部を改正する法律施行 ⑥ 女子差別撤廃条約批准 ⑦ 同条約発効	⑤ 婦人問題に関する 意識調査実施 ⑧ 千葉県婦人問題懇 話会設置	
1986 (昭 61)		② 婦人問題企画推進有識 者会議開催決定 ④ 男女雇用機会均等法施 行	① 婦人フォーラム県大 会開催 ③ 千葉県婦人計画 策定 ⑧ ウーマンカレッジ基 礎講座開設 ⑩ 婦人の海外派遣(婦 人のつばさ)実施	
1987 (昭 62)		⑤ 新国内行動計画策定 (男女共同参画型社会 の形成を目指す)		

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
1989 (昭 64 /平元)	⑪ 児童の権利条約採択	③ 新学習指導要領告示 (高等学校家庭科の男女必修)		
1990 (平2)	⑤ ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告および結論を採択 ⑥ ILO 第171号条約の採択 ⑨ 児童の権利条約発効		④ 青少年婦人課に婦人政策室設置	
1991 (平3)		⑤ 西暦 2000 年に向けての「新国内行動計画」第1次改定	③ さわやかちば女性プラン策定	⑩ 女性政策課設置 ⑩ 女性情報YOU&ME創刊 ⑩ 女性部長誕生
1992 (平4)		④ 育児休業法施行 ⑫ 初の婦人問題担当大臣任命	④ 青少年婦人課婦人政策室を青少年女性課女性政策室と変更	② 女性プラン策定懇話会設置 ⑦ 第1回習志野女性フォーラム開催
1993 (平5)	⑥ 世界人権会議(ウィーン) ⑫ 女性に対する暴力撤廃宣言採択	⑫ パートタイム労働法施行	③ 千葉県女性白書「ちば女性のすがた」発刊 ⑥ 女性会館(仮称開設準備委員会)設置 ⑫ 男女共同参加型社会に向けての県民意識調査実施	③ 女性問題啓発誌「声の花束」発刊 ⑦ 女性プラン策定懇話会、市長に提言 ⑦ 女性施策庁内研究会発足
1994 (平6)	⑥ ILO第 175 号条約(パートタイム)採択 ⑨ 国際人口・開発会議(カイロ)	④ 児童の権利条約批准 ⑤ 同条約発効 ⑥ 総理府に男女共同参画室設置 ⑦ 内閣に男女共同参画本部設置(婦人問題企画推進本部を廃止)		① 第2回習志野女性フォーラム開催 ② いきいき職場づくりについての職員意識調査実施 ③ 習志野市女性プラン策定
1995 (平7)	① ILO第171号条約発効 ③ 社会開発サミット(コペンハーゲン) ⑨ 第4回世界女性会議を北京で開催 北京宣言、行動綱領採択	⑥ ILO 第156号条約発効 ⑩ 育児・介護休業法の一部を改正する法律施行(一部平11.4.1)	⑧ 第4回世界女性会議NGOフォーラム北京派遣	① 男女共同参画推進会議設置 ② 第3回習志野女性フォーラム開催
1996 (平8)		⑦ 男女共同参画ビジョン答申 ⑨ 男女共同参画推進連絡会議(えがりてネットワーク)発足 ⑫ 男女共同参画 2000 年プラン策定	③ ちば新時代女性プラン策定 ④ 女性政策推進本部設置 ⑪ さわやかちば県民プラザ(女性センター)開設	① 第4回習志野女性フォーラム開催

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
1997 (平9)				① 第5回習志野女性フォーラム開催 ⑤ 女性施策を進める庁内連絡会議設置 ⑤ 市議会にて正副議長に女性を選出 ⑪ 女性の生き方相談事業開始
1998 (平10)	② ILO第175号条約(パートタイム)発効		⑫ 男女共同参画社会に向けての県民意識調査を実施	① 第6回習志野女性フォーラム開催 ⑩ 女性の職域拡大のための職員意識調査
1999 (平11)	⑩ エスキヤップ・ハイレベル政府間会議(バンコク)	④ 男女雇用機会均等法の改正施行(一部は平成10年4月施行) ⑥ 男女共同参画社会基本法施行		① 第7回習志野女性フォーラム開催 ③ 習志野市男女共同参画白書発行 ⑦ 市民意識調査
2000 (平12)	⑥ 国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)開催	⑫ 男女共同参画基本計画策定	② 女性施策推進懇話会を男女共同参画推進懇話会に改称 ④ 男女共同参画推進本部を設置 ④ 男女共同参画課(企画部)を新たに設置	① 第8回習志野女性フォーラム開催
2001 (平13)		① 内閣府に男女共同参画会議、男女共同参画局を設置 ① 第1回男女共同参画会議開催 ⑦ 仕事と子育て両立支援策の方針を決定・施行 ⑩ 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施行	② 男女共同参画推進懇話会開催 ③ 千葉県男女共同参画計画策定	① 第9回習志野女性フォーラム開催 ③ 男女共同参画プラン策定 ④ 女性政策課から男女共同参画課に変更 ④ 男女共同参画推進庁内連絡会議設置 ⑪ 女性模擬議会開催
2002 (平14)		④ 育児・介護休業法の一部を改正する法律施行		① 第10回習志野女性フォーラム開催
2003 (平15)		⑥ 女性のチャレンジ支援策の推進についてを決定 ⑦ 次世代育成対策推進法施行 ⑧ 少子化社会対策基本法施行		⑪ 習志野市男女共同参画センター開設・課名を男女共同参画課から男女共同参画センターに変更
2004 (平16)		⑥ 「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の一部を改正する法律」施行	⑨ 男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査実施	⑦ 習志野市男女共同参画推進条例施行 ⑦ 習志野市男女共同参画審議会設置 ⑦ 習志野市DV防止推進関係課長会議設置

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
2005 (平 17)	② 第49回国連女性の地位委員会(「北京+10」閣僚級会合)開催(ニューヨーク)	④ 「育児・介護休業法の一部を改正する法律」施行 ⑫ 男女共同参画基本計画(第2次)策定 ⑫ 女性の再チャレンジ支援プラン策定		⑪ 男女共同参画センターの愛称を募集し、「ステップならし」に決定
2006 (平 18)		④ 国の審議会等における女性委員の登用の促進についてを決定 ⑥ 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 ⑫ 女性の再チャレンジ支援プラン改定	③ DV防止・被害者支援基本計画」策定 ⑧ ちば県民共生センター・同東葛飾センター開設 ⑫ 男女共同参画計画(第2次)策定	⑦ 男女共同参画社会づくりに向けての市民意識調査実施 ⑨ 男女共同参画社会づくりに向けての事業所アンケート調査実施
2007 (平 19)		④ 「男女雇用機会均等法」の一部改正施行		⑦ 習志野市男女共同参画基本計画策定地域ミーティング開催
2008 (平 20)		① 「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の一部を改正する法律」施行		③ 習志野市男女共同参画基本計画策定
2009 (平 21)			③ DV防止・被害者支援基本計画(第2次)策定 ⑩ 男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査実施	
2010 (平 22)	③ 第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催(ニューヨーク)	⑫ 第3次男女共同参画基本計画閣議決定		
2011 (平 23)	① 「UN Women」(ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関)発足		③ 男女共同参画計画(第3次)策定	
2012 (平 24)		⑥ 女性の活躍促進による経済活性化行動計画策定	③ 千葉県 DV 防止・被害者支援基本計画(第3次)策定	③ 習志野市男女共同参画基本計画の分野別計画として「DV防止対策編」を策定 ⑦ 「男女共同参画に関する意識調査」実施
2013 (平 25)				⑥⑦ 男女共同参画週間事業(次期基本計画策定事業)パート1講演会、パート2基調講演および地域ミーティング実施

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
2014 (平 26)		① 「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の一部を改正する法律」施行	⑩ 男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査実施	③ 第2次男女共同参画基本計画策定
2015 (平 27)	③ 国連「北京+20」記念会合(第59回国連女性の地位委員会(ニューヨーク)) ③ 第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 ④ UN Women 日本事務所開設 ⑨ 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択(目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び能力強化を行う)	⑥ 「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ⑧ 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW!2015)開催 ⑨ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布(平成28年4月全面施行) ⑫ 第4次男女共同参画基本計画策定 ⑫ 女性・平和・安全保障に関する行動計画策定		
2016 (平 28)		② 女性差別撤廃条約実施状況第7回および第8回報告審議 ④ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行 ⑤ 女性活躍加速のための重点方針 2016 策定 ⑤ 女性の活躍推進のための開発戦略策定	③ 第4次千葉県男女共同参画計画策定	③ ワーク・ライフ・バランス推進に関する協働型プログラム評価事業に伴う事業所実態調査
2017 (平 29)	⑪ G7男女共同参画担当大臣会合(初開催)	⑦ 「刑法の一部を改正する法律」施行(性犯罪関連規定) ⑩ 「育児・介護休業法の一部を改正する法律」施行	③ 千葉県 DV 防止・被害者支援基本計画(第4次)策定	③ 第2次男女共同参画基本計画(改訂版)策定
2018 (平 30)		⑤ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行 ⑥ 女性活躍加速のための重点方針 2018 策定 ⑦ 働き方改革関連法公布	⑩ 千葉県男女共同参画センター移転(千葉県都町合同庁舎へ)	⑦ 男女共同参画に関する市民意識調査、男女共同参画に関する事業所調査実施 ⑧ ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査実施
2019 (平 31 / 令元)		⑥ 「女性活躍推進法等の一部を改正する法律」施行	⑪ 男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査実施	① 性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針策定

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
2020 (令2)	③ 国連「北京+25」記念 会合(第64回国連女性 の地位委員会(ニュー ヨーク)) ④ UN Women「COVID -19と女性・女児に対す る暴力」報告書公表 ⑩ 国連「北京+25」記念 ハイレベル会合(第75 回国連総会(ニューヨ ーク))	④ 「児童虐待防止対策の 強化を図るための児童 福祉法等の一部を改正 する法律」施行(児童虐 待防止法、DV防止法の 改正) ⑤ 「災害対応力を強化する 女性の視点～男女共同 参画の視点からの防災・ 復興ガイドライン～」公表 ⑥ 「性犯罪・性暴力対策の 強化の方針」決定 ⑫ 第5次男女共同参画基 本計画策定		③ 第3次男女共同参画 基本計画策定
2021 (令3)	⑧ G20女性活躍担当大 臣会合(初開催)	⑥ 「政治分野における男 女共同参画の推進に関 する法律の一部を改正 する法律」施行	③ 第5次千葉県男女 共同参画計画策定	⑦ ワーク・ライフ・ balan ス推進に関する事業 所調査実施
2022 (令4)		④ 「育児・介護休業法及び 雇用保険法の一部を改 正する法律」施行(順次) ⑥ 性をめぐる個人の尊厳 が重んぜられる社会の 形成に資するために性 行為映像制作物への出 演に係る被害の防止を 図り及び出演者の救済 に資するための出演契 約等に関する特則等に 関する法律施行	③ 千葉県 DV 防止・被 害者支援基本計画 (第5次)策定	⑥ 習志野市パートナー シップ・ファミリーシッ プ制度創設 ⑥ 「虐待・暴力・いじ め・差別から自身を 含む大切な人を守る 都市宣言(通称:大 切な人を守る都市宣 言)」制定
2023 (令5)	⑥ G7男女共同参画・女性 活躍担当大臣会合 (日本初開催:栃木県 日光市)	③ 「性犯罪・性暴力対策の 更なる強化の方針」決定 ⑥ 「性的指向及びジェン ダーアイデンティティの 多様性に関する国民の 理解の増進に関する法 律」施行 ⑦ 「刑法及び刑事訴訟法 の一部を改正する法 律」「性的な姿態を撮 影する行為等の処罰及 び押収物に記録された 性的な姿態の影像に係 る電磁的記録の消去等 に関する法律」施行		⑦ パートナーシップ・フ ァミリーシップ制度に 係る都市間連携に 関する協定締結

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
2024 (令6)		④ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律」施行 ④ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律施行	① 千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例（千葉県多様性尊重条例）施行 ③ 千葉県困難な問題を抱える女性支援基本計画策定 ④ 男女共同参画課を多様性社会推進課に改組 ⑥ ちばダイバーシティ宣言 ⑩ 男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査実施	③ パートナーシップ制度自治体間連携ネットワークに加入 ④ 男女共同参画センターを改編し、多様性社会推進課を新設 ⑦ 男女共同参画に関する市民意識調査、男女共同参画に関する事業所調査、ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査実施
2025 (令7)	③ 国連「北京+30」記念会合（第69回国連女性の地位委員会（ニューヨーク）） ⑩ 国連「北京+30」記念ハイレベル会合（第80回国連総会（ニューヨーク））	④ 「育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」施行（順次） ⑥ 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」公布（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法の改正） ⑥ 独立行政法人男女共同参画機構法公布（令和8年4月全面施行予定） ⑩ 初の女性内閣総理大臣就任		
2026 (令8)		③ 第6次男女共同参画基本計画策定	③ 第6次千葉県男女共同参画計画策定	③ 第4次男女共同参画基本計画策定

## 19 用語説明

### 【あ行】

#### ● アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み) (30、38、47、50 ページ)

「女性は感情的になりやすい」「組織のリーダーは男性のほうが向いている」など、誰もが潜在的に抱きがちな思い込みのことです。これらは育つ環境や所属する集団の中で無意識のうちに脳に刻み込まれ、既成概念、固定観念となっていきます。

#### ● イノベーション (59 ページ)

刷新、革新、新機軸のこと。生産技術の革新のほか、新商品の開発、新市場・新資源の開拓や新しい経営組織の形成等を含む概念です。

#### ● SNS (48、84 ページ)

インターネットを介して人間関係を構築できるWebサービスの総称で、個人と個人とを結ぶことを目的とした社会的なネットワークのことです。主なサービスとして、LINE(ライン)やInstagram(インスタグラム)、X(旧ツイッター)等があります。

#### ● M字カーブ (16、21、59 ページ)

15歳以上の女性の労働力人口比率を年齢階級別にグラフにすると、30歳と40歳代の前半が谷となり、20歳代前半と40歳代後半が山となる曲線になります。これをM字カーブといいます。結婚、出産を機に退職し、子育てが終わると再就職するというライフスタイルを取る女性が多いと、グラフはこの形となります。

#### ● LGBT (10、18、28、32、36、47 ページ)

「L」は女性同性愛者を指すLesbian(レズビアン)、「G」は男性同性愛者を指すGay(ゲイ)、「B」は両性愛者を指すBisexual(バイセクシャル)、「T」は生まれたときの性と自分が認識している性が一致しない人や違和を感じている人のTransgender(トランスジェンダー)の4つの頭文字をとった言葉です。また近年、全ての人の性的指向、性自認という「状態」や「特性」に関連する課題解決を広く求める観点で、「性的指向(Sexual Orientation)」と「性自認(Gender Identity)」の頭文字を取った「SOGI」という言葉も用いられています。

#### ● えるぼし (29、62、72、86 ページ)

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業が申請を経て厚生労働大臣の認定を受ける制度です。

認定は基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた企業は認定マーク(えるぼし)を商品や広告、名刺、求人票等に使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができます。また国等の入札制度において、認定された企業の評価加点の配点が高くなる等の優遇措置があります。令和2年6月には、えるぼし認定よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されました。

### 【か行】

#### ● キャリア教育 (50、51 ページ)

一人ひとりのこどもたちの社会的、職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キ

キャリア発達を促す教育のこと。学校での学びと社会との関連性を教え、学習意欲を向上させるとともに、学習習慣や社会的・職業的経験を通じて自らの役割の価値や、自分と役割との関係を見出していく教育のことです。

## ● 共生社会（57、73 ページ）

障がいのある人もない人も、全ての市民が、互いに人格と個性を尊重し、支え合いながら生きる社会のことです。

## ● きらっ子ルーム（68 ページ）

乳幼児（主に0歳～3歳）を持つ親とそのこどもが気軽に集い、打ち解けた雰囲気の中で語り合い、交流を図ることができる「つどいの広場」のことです。施設では、「子育て支援コンシェルジュ」が子育てに関する情報提供や相談等を受け付けています。

## ● くるみん、プラチナくるみん（62、72、86 ページ）

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことで、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。認定企業になると企業のイメージアップ、優秀な人材の獲得、企業の資産に対する一定の税制上の優遇措置（くるみん税制）を受けられます。

さらに認定を受けた企業がより高い水準の取り組みを行い、申請すると「特定認定マーク（プラチナくるみん）」が付与されます。また、国等が定める入札制度で、認定された企業の評価加点が高くなる等の優遇措置があります。令和4（2022）年4月から、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準の引き上げに伴い、新たに「トライくるみん認定」が創設されました。

## ● 合計特殊出生率（19、20 ページ）

一人の女性が一生の間に平均して何人の子を産むかを示す数値。出産可能な年齢を15歳から49歳までとし、その年齢別出生率を合計し、女性が仮にその年齢別出生率のとおりにならば産んだ場合の平均出産数を計算したもの。この率が2.07を下回ると将来、長期的には人口が減少する計算になります。

## 【さ行】

## ● ジェンダー（16、47、49 ページ）

人間には生まれつきの生物学的性別があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によってつくり上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別をジェンダー（gender／社会的性別）といいます。

## ● ジェンダーアイデンティティ（18、36 ページ）

自身の性別について、ある程度の一貫性を持った認識のことです。

## ● 持続可能な開発目標(SDGs)（9、17 ページ）

平成27（2015）年9月に国連で採択された国際目標で、平成28（2016）年から令和12（2030）年までを期限として「誰一人取り残さない」社会の実現を目指すものです。経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、2030年を期限とする包括的な17の目標（Sustainable Development Goals: SDGs）を設定しています。そのゴール5では「ジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメント」が掲げられています。

## ● 首都直下地震（36 ページ）

首都及びその周辺地域の直下で発生するマグニチュード7クラスの地震及び相模トラフ（相模湾から房総半島

南東沖までの海底の溝) 沿い等で発生するマグニチュード8クラスの海溝型地震のことです。政府の中央防災会議のワーキンググループの平成25(2013)年の報告では、いくつかのタイプに分けて想定を行い、30年以内に70%の確率で起きるとされるマグニチュード7クラスの首都直下地震が都心南部直下で発生した場合には、最悪の場合、死者が約2万3,000人、経済被害が約95兆円に上るとの想定が発表されています。

## ● 障がい者地域共生協議会 (58 ページ)

地域における障がい福祉に関する関係者の連携、及び支援の体制に関する協議を行うために、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(障害者総合支援法)」第89条の3に基づき設置された機関です。処遇困難事例への対応のありかたの協議及び調整、地域の関係機関によるネットワークの構築、地域の社会資源の開拓及び改善、障がいを理由とする差別を解消するための取り組み等に関する協議を行っています。

## ● 人生100年時代 (9 ページ)

ロンドン・ビジネス・スクール教授のリンダ・グラットンが著書「LIFE SHIFT(ライフ・シフト)100年時代の人生戦略」で提唱した概念。世界で長寿化が急速に進み、先進国では平成19(2007)年生まれの2人に1人が100歳を超えて生きる「人生100年時代」が到来すると予測し、これまでと異なる新しい人生設計が必要であるとしています。

## ● ストーカー (36、52 ページ)

同一の者に対し、「つきまとい等」を繰り返し行うことです。「つきまとい等」とは、特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情またはそれが満たされなかったことに対する怨根の感情を充足する目的で特定の者やその家族等に対して次の行いをすることです。

1. つきまとい・待ち伏せ・押しかけ・うろつき
2. 監視していることを告げる行為
3. 義務のない面会や交際、復縁等の要求
4. 大声で怒鳴るなど乱暴な言動
5. 無言電話、拒否後の連続した電話や電子メール、SNS等を使った執拗な嫌がらせ行為
6. 汚物等の送付
7. 中傷したり名誉を傷つけるような内容を告げたり、電子メールの送信
8. わいせつな写真を自宅に送り付ける等の性的羞恥心の侵害
9. GPS機器等の無断取り付け、GPS機器等を用いて位置情報を取得する行為

## ● 生成AI (9 ページ)

プロンプト(質問・作業指示)等に応じて文章、動画、静止画、イラストや音声等の様々なコンテンツを生成する機能を有する人工知能関連技術のことです。

## ● 性的指向・性自認 (9、11、18、36、47、52 ページ)

性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性に向いているかを表すもので、「好きになる性」のことです。恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等を指します。性自認とは、自分の性をどのように認識しているかという「こころの性」のことです。こころの性と生まれたときの性とが一致する場合もあれば、一致しない場合もあります。一致する人をシスジェンダー、一致しない人をトランスジェンダーといいます。

## 【た行】

### ● 多様性(ダイバーシティ) (9、10、11、17、18、28、35、36、40、41、42、47、48、50、51、59、62、64、70、79、80、82、84、85 ページ)

人種、性別、年齢、国籍、宗教など、個々人の属性にとらわれず、あらゆる違いを認め合いお互いの人権を尊重し、価値観や発想を取り入れることにより、個人の能力を最大限生かす取り組みのことです。働き方の多様性の意味で使われることもあります。

### ● 千葉県生涯大学校 (57 ページ)

55歳以上の人々が新しい知識を身につけ、広く仲間づくりを図るとともに、学習の成果を地域活動に役立てるなど、社会参加による生きがいの高揚に資すること及び高齢者が福祉施設、学校等におけるボランティア活動、自治会の活動の担い手となることを促進することを目的として、千葉県が設置したものです。県内5地域に6校舎があります。

### ● 千葉県ジョブサポートセンター (30 ページ)

生活の安定と再就職や定着の支援のため、千葉県と国(ハローワーク)が協力して行う“仕事と生活の総合案内所”です。雇用主・従業員向けの相談等も受け付けています。

### ● DV (9、10、16、18、27、29、31、36、37、41、42、52、55、56、79、81、85 ページ)

配偶者間・パートナー間の暴力をDV(ドメスティック・バイオレンス)といいます。結婚しているかどうかは問いません。身体的暴力に限らず、精神的、経済的、性的など、あらゆる形の暴力が含まれます。どんな形であっても、暴力は相手の尊厳を傷つけ、重大な人権侵害になります。

### ● DV防止推進関係課長会議 (56、57 ページ)

本市における配偶者・パートナーからの暴力(DV)への適切な対応を図るため、DV防止を推進する市内の担当課長で構成する会議のことです。

### ● デートDV (37、52、55 ページ)

恋人同士の間で起きる暴力のこと。内閣府の「男女間における暴力に関する調査報告書(令和6(2024)年3月公表)」によると、交際相手がいた(いる)女性の22.7%、男性の12.0%が交際相手からの暴力、いわゆるデートDVを受けています。

デートDVも、殴る・蹴るなど身体に対する暴力だけではありません。交際相手に「他の異性と会話をするな」等と命令したり、携帯電話の着信履歴やメール・SNSのチェック、交友関係や行動の監視など、相手の気持ちを考えずに、自分の思いどおりに支配したり束縛したりしようとする態度や行動も、デートDVに該当します。

### ● テレワーク (16 ページ)

“テレ(遠距離)”と“ワーク(仕事)”を組み合わせた言葉で、従来の事業所での画一的な勤務体系ではない時間や場所にとられない働き方のことを指します。テレワークには、在宅勤務、サテライトオフィス等を用いた施設利用型テレワーク、移動時間中に業務を行うモバイルワーク等の類型があります。また、最近は観光地等に滞在しながらテレワークを行う“ワーケーション”も注目されています。

### ● トモニン (62、72、86 ページ)

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備・促進のためのシンボルマークの“愛称”です。

仕事と介護を両立できる職場環境の整備を図り、介護離職を防止することは、企業の持続的な発展において

重要な課題となっています。厚生労働省では、「トモニン」を通じて介護離職を防止し、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組む企業を増やし、介護離職の防止に向けた社会的気運の醸成を図っています。

事業者は、「両立支援の広場」のホームページ(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)に自社の仕事と介護の両立に関する取り組みを登録し、使用規程に沿って商品や広告、名刺、求人票等にシンボルマーク「トモニン」を使用することができます。

## 【な行】

### ● 習志野市パートナーシップ・ファミリーシップ制度 (29、47、49 ページ)

誰もが大切なパートナーや家族と共に暮らすことのできるまちの実現に資することを目的として、令和4(2022)年6月に本市が開始した取り組みです。同居し、共同生活において互いを人生のパートナーとし、家族として対等な立場で責任を持って協力すると約束した2人が市にパートナーシップの宣言(2人が未成年の子と同居している場合はファミリーシップの宣言)を行い、市はその宣言書を受領するとともに宣言書受領証明カード(パートナー宣言証)を発行します。

### ● 南海トラフ巨大地震 (36 ページ)

駿河湾から日向灘沖にかけてのプレート境界を震源域としておおむね100年～150年間隔で繰り返し発生してきた大規模地震のことです。前回の南海トラフ地震(昭和東南海地震(昭和19(1944)年)及び昭和南海地震(昭和21(1946)年))が発生してから約80年以上が経過した現在では、次の南海トラフ地震発生の切迫性が高まってきています。

## 【は行】

### ● 配偶者暴力相談支援センター (52、56 ページ)

DV防止法に基づき、DVを防止し被害者を保護するため、相談や一時保護、被害者の自立に向けた就業の促進や住宅の確保への支援等を行う機関です。千葉県では、女性サポートセンター、男女共同参画センター、13カ所ある各健康福祉センターに設置されています。また、市町村では、千葉市、船橋市、市川市、野田市、我孫子市に設置されています。

### ● パラレルキャリア (63、72、86 ページ)

ピーター・ドラッカーが著書「明日を支配するもの」で提唱した考えで、本業を持ちながら、第二、第三の活動をすることです。

### ● PDCAサイクル (77 ページ)

Plan(計画)→Do(実行)→Check(評価)→Action(改善)を繰り返すことで、業務を継続的に実施・改善していく手法のことです。一般的には、この4段階を経て、最後の「Action(改善)」を次のPDCAサイクルにつなげ、継続的に業務を改善するという考え方が浸透しています。

### ● ファミリー・サポート・センター (68、87 ページ)

こどもの一時的な預かりや保育所への送迎、保護者の体調不良や産前産後の家事支援等の援助を受けたい人(利用会員)と、援助のできる人(提供会員)が会員となり、会員相互の協力により地域で支え合うシステムのことです。

## ● ふるさとハローワークならしの (61、72 ページ)

ふるさとハローワークは、公共職業安定所が設置されていない市町村において、国と市町村が共同で運営している、職業相談・職業紹介等を行う地域の職業支援拠点のことです。ふるさとハローワークならしのは、ハローワーク船橋の出先機関であり、求人検索機を用いた全国の求人情報の検索・閲覧、専門相談員によるきめ細かな職業相談や面接指導及び紹介状の作成を行っています。

## ● 保護命令 (18 ページ)

DV防止法に基づく、DV被害者保護のための制度です。被害者からの申立てにより、裁判所が配偶者に対して被害者の身辺へのつきまとい等の一定の行為を禁止する命令を発令するもので、「被害者への接近禁止命令」「被害者への電話等禁止命令」「被害者の同居の子への接近禁止命令」「被害者の同居の子への電話等禁止命令」「被害者の親族等への接近禁止命令」「退去等命令」の6つの類型があります。保護命令に違反した者には、刑罰が科せられることとされています。

## ● 防災会議 (29、79、80 ページ)

災害対策基本法の規定により都道府県及び市町村に設置される機関です。本市では、「習志野市地域防災計画」を作成して、その実施を推進しています。

## 【ま行】

## ● モラル・ハラスメント (52 ページ)

言葉や態度等による精神的な嫌がらせのことです。働く場では一般に、性別や職務上雇用形態にかかわらず、言葉や態度、身振りや文書等によって相手の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的・精神的に傷を負わせてその人が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、勤務環境を悪化させることを指します。

## 【や行】

## ● ユニバーサルスポーツ (30、58 ページ)

障がいの有無や年齢に関係なく、様々な人が一緒にできるレクリエーションの性質を含むスポーツのことです。ボッチャ、モルック、ピックルボール、フライングディスク、卓球バレー等の競技が行われます。

## 【ら行】

## ● らいふあつぷ習志野 (56、57 ページ)

生活困窮者自立支援法に基づき、平成27(2015)年4月1日に開設した生活と仕事の総合相談窓口です。市の委託を受けた民間法人が運営しており、市内に居住している人の「生活費がギリギリで不安」「仕事になかなか見つからない」「家族が引きこもっている」「こどもが働かず親の年金で暮らしている」「家賃の支払いに困っている」「こどもを塾に通わせる余裕がない」など、生活や仕事に関する相談に無料で応じています。

## ● ロールモデル (29 ページ)

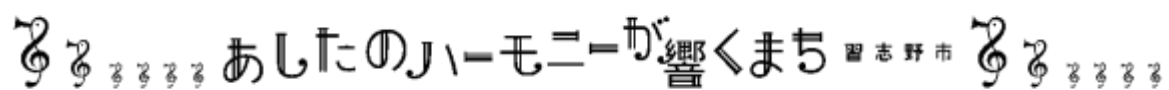
企業等において、社員が将来において目指したいと思う模範となる存在のことで、スキルや具体的な行動を学んだり、模倣したりする対象となる人材のことです。スキルだけでなく、仕事とライフイベントとの両立や業務への取り組み姿勢など、考え方やあり方についてよい刺激を受けることができる存在でもあります。ロールモデルは必ずしも一人とは限らず、自分が不足している知識や身につけたい態度・行動に応じて複数の人をロールモデルとすることもできます。

## 【わ行】

---

### ● ワーク・ライフ・バランス（9、12、16、25、26、30、31、32、41、42、43、59、60、63、72、79、81、82、86、87 ページ）

仕事と生活の調和のことをいいます。「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和を取り、その両方を充実させる働き方、生き方のことです。



## 習志野市第4次男女共同参画基本計画

令和8年3月発行

発行 習志野市 協働経済部 多様性社会推進課

〒275-8601 千葉県習志野市鷺沼2丁目1番1号

電話 047-451-1151（内線 265・266）

<https://www.city.narashino.lg.jp/>





