

## **第3次**

# **おびひろ男女共同参画プラン 【案】**

令和 2 年 2 月

帯 広 市



# 目次

## 第1章

### プランの基本的な考え方

- 1 プラン策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 2 男女共同参画をめぐる動き・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 3 帯広市の男女共同参画の現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
- 4 プランの位置付け・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
- 5 プランの期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
- 6 プランの体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

## 第2章

### プランの基本目標

- 1 プランの基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

## 第3章

### プランの基本方向・基本施策

- <基本目標Ⅰ> 互いを尊重する男女共同参画の実現に向けた意識の改革
  - 基本方向1 男女平等の視点に立った教育の推進・・・・・・・・・・・・・12
  - 基本方向2 男女共同参画への意識の向上・・・・・・・・・・・・・14
  - 基本方向3 性を尊重する認識の浸透・・・・・・・・・・・・・16
  
- <基本目標Ⅱ> 男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶  
(DV防止基本計画)
  - 基本方向1 パートナー等からの暴力の根絶・・・・・・・・・・・・・18
  - 基本方向2 セクシュアル・ハラスメントなど  
女性に対する暴力の根絶・・・・・・・・・・・・・20

<基本目標Ⅲ> 男女がともに活躍できる環境づくり

(女性活躍推進計画)

基本方向1	政策・方針決定過程における女性の参画促進	22
基本方向2	男女がともに働くための環境整備	24
基本方向3	就労における男女平等の促進	26
基本方向4	就業機会の確保	28
基本方向5	地域社会等における男女共同参画の促進	31

## 第4章

### プランの推進

1	推進体制	33
2	進捗管理	33

## 参考資料

- 1 帯広市男女共同参画市民懇話会審議経過
- 2 帯広市男女共同参画市民懇話会名簿
- 3 日本国憲法(抄)
- 4 男女共同参画社会基本法
- 5 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
- 6 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(抄)
- 7 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
- 8 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 9 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律
- 10 男女共同参画行政関係年表

# 第1章 プランの基本的な考え方

## 1 プラン策定の趣旨

一人ひとりが性別にかかわらず、社会のあらゆる分野に参画し、自分らしく生きることが出来る男女共同参画社会の実現は、社会全体で取り組むべき重要な課題となっています。

国においては、男女共同参画社会の実現に向け、関係法を整備してきており、なかでも、人口減少や少子高齢化が進行する社会においては、女性の活躍が不可欠として、女性の登用の推進、子育て・介護などに配慮した柔軟な働き方の実現に向けた制度改革などを進めているほか、配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス）（以下、「DV」という。）やセクシュアル・ハラスメント<sup>※1</sup>（以下、「セクハラ」という。）など、女性に対する暴力の根絶に向けた取り組みなどを進めています。

本市においては、2001（平成13）年に男女共同参画を推進するための行動プランとして「おびひろ男女共同参画プラン」（以下、「プラン」という。）を策定して以降、国等の施策の動向も踏まえながら、一人ひとりが輝き豊かで活力ある男女共同参画社会の実現を目指して、各施策に取り組んできました。

市が実施した調査結果からは、企業における育児休業や短時間勤務などの導入が進むなど一定の成果が見られているものの、男性の育児休業取得が進んでいないことや、DVやセクハラなど女性に対する暴力の存在のほか、依然として社会の様々な分野における男女間の意識に格差があるなどの課題が見られているところです。

固定的な性別による役割分担意識<sup>※2</sup>にとらわれることなく、男女が個性と能力を十分に発揮できる社会、男性中心の働き方を見直し、男女がともに仕事と家庭生活との両立ができる社会、互いの人権が尊重され、DVやセクハラなどの暴力のない社会を目指した取り組みを、今後も引き続き進める必要があります。

本プランは、国の動きや社会情勢、本市の男女共同参画に関する現状や課題を踏まえ、一人ひとりの人権を尊重し、多様性を認め合い、誰もが個性や能力を十分に発揮し活躍することができる男女共同参画社会の実現を目指し、総合的に施策を推進するために策定するものです。

### ※1 セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な性質の言動のことで、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など、様々なものが含まれる。

### ※2 固定的な性別による役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

## 2 男女共同参画をめぐる動き

### (1) 国際社会の動き

国際連合（以下「国連」という。）では、1975（昭和 50）年を国際婦人年と定め、男女平等の推進、経済・社会・文化への婦人の参加などを目標に世界的な活動を行うこととし、1979（昭和 54）年には、女子に対する差別の撤廃と男女平等に向けた「女性差別撤廃条約」を採択するなど、女性の地位向上を目指す取り組みを進めてきました。

また、2015（平成 27）年には、国連サミットで「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、この中に掲げられた「持続可能な開発目標（SDGs）<sup>※1</sup>」において、政治、経済、公共分野での意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画等をターゲットとした「ジェンダー<sup>※2</sup>平等を実現しよう」の目標が定められました。

わが国の男女共同参画は、こうした国連の女性の地位向上に係る運動と連動して進んできています。

※1 持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals : SDGs）

2015（平成 27）年 9 月に国連で採択された、先進国を含む 2030 年までの国際社会全体の目標。17 のゴール（目標）とその下位目標である 169 のターゲットから構成されている。

※2 ジェンダー

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス/sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー/gender）という。

### (2) 国の動き

わが国では、平成11年に「男女共同参画社会基本法」（以下、「基本法」という。）を制定し、社会のあらゆる分野における男女共同参画の実現に向けた取り組みを進めてきています。しかしながら、固定的な性別による役割分担意識や男性中心型の労働慣行は依然として残っており、また、急速な少子化の進展や雇用環境の変化等、社会情勢が大きく変わる中、価値観やライフスタイル、性をめぐる概念などが多様化し、新たな状況への適切な対応が求められています。

特に、女性を取り巻く社会環境は大きな変化を遂げており、平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）が制定され、あらゆる分野における女性活躍推進の基本原則が定められたことにより、様々な法改正や制度改革等が進められています。

平成27年12月に制定された「第4次男女共同参画基本計画」においては、女性活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないとして、男性中心型労働慣行の変革や、あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた積極的な女性採用・登用の推進、更には女性が安心して暮らせるために、困難な状況にある女性への支援や女性に対する暴力根絶に

向けた取り組み強化のほか、防災・復興施策への男女共同参画の視点の導入等が進められています。

また、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて制定された「ストーカー行為等の規制等に関する法律」（平成12年）、「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。以下、「DV防止法」という。）については、その後の社会の要請に応じて、支援すべき対象や内容を拡大するなど、法改正が重ねられています。

### （3）北海道の動き

北海道においては、平成26年に、北海道全体で女性活躍の気運醸成を図るため、「北の輝く女性応援会議」を設置し、企業等と連携した取り組みを進めてきています。

平成30年3月には、「女性活躍推進法」に基づく推進計画を包含させた、「第3次北海道男女平等参画基本計画」を策定し、男女平等観の形成のための意識変革の推進や、様々な分野における女性の活躍の促進、DV防止及び被害者保護等の推進に向け、各種施策を総合的に推進しています。

また、「DV防止法」に基づく計画として、平成31年に「第4次北海道配偶者暴力防止、被害者保護及び支援等に関する基本計画」を策定し、暴力のない男女平等参画社会の実現を目指して、DV防止と被害者支援の推進に取り組んでいます。

### 3 帯広市の男女共同参画の現状と課題

#### (1) 男女共同参画意識の改革

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

男女共同参画社会に対する人々の意識は、時代とともに変わりつつあるものの、性別による役割分担意識や性差に関する偏見、これを反映した社会慣行などは依然として残っており、その解消に向けた意識の改革が課題となっています。

本市の意識調査では、家庭における固定的な性別による役割分担は、解消に向けた意識が浸透しつつあるものの、現実的には男性は仕事、女性は家庭を優先しているなどの結果が見られたほか、男女の地位の平等観については、「社会通念・慣習・しきたり」、「政治の場」、「社会全体」において、男性が優遇されていると感じている人の割合が7割を超えており、5年前の調査時と比べて、変化が見られないなど、依然として、男女間の不平等の意識が残っていることがわかりました。

また、近年、LGBT等\*の多様な性のあり方に対する社会の関心が高まりつつある一方で、社会の中には、知識が不足していることによる差別や偏見があると言われており、生活の様々な場面において、LGBT等の人々が「生きづらさ」を抱えながら暮らしていることが指摘されています。

性別にとらわれず、誰もが、それぞれ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に向けて、家庭、地域、学校、職場などあらゆる場において、男女共同参画に関する認識やその意義に対する理解を促進していく必要があります。

※LGBT等

L：レズビアン（女性の同性愛者）、G：ゲイ（男性の同性愛者）、B：バイセクシュアル（両性愛者）、T：トランスジェンダー（身体と心の性別に違和感があるなどで、生まれた時の性別とは違う性別で生きたいと望む人）の頭文字を組み合わせたもの。LGBT以外にも、様々な性のあり方があるため、LGBT等としています。

#### (2) 暴力を許さない社会の実現

暴力は、個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害であり、その対象の性別や加害者、被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありません。

DVや性犯罪、ストーカー行為、売買春、セクハラ等の被害者の多くは女性であり、その



根底には、男女の社会的地位や経済力の格差からくる上下関係などがあると言われており、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

DVは、外部からの発見が困難な家庭内において行われることが多いため、潜在化しやすく、被害が深刻になりやすいという特性があります。また、DVは、被害者のみならず、その子どもへの虐待につながることもあるなど社会的にも問題となっています。

また、近年では、SNSなどのコミュニケーションツールの広がりに伴い、これらを利用した交際相手からの暴力、性犯罪等の暴力など多様化してきており、こうした状況への対応も必要となっています。

本市の意識調査でも、DVやセクハラ被害が依然と存在していること、また、DV被害を受けても誰にも相談していない人がいることが明らかになっています。

DVやセクハラなどのあらゆる暴力を根絶するためには、暴力が重大な人権侵害であることへの認識を深め、これを容認しない社会の実現に向け取り組む必要があります。

### (3) 女性が活躍できる社会の実現

女性活躍推進法においては、自らの意志によって職業生活を営み、又、営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であるとして、女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用や、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備などにより女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るとしています。

本市においては、審議会等への女性の参画率がプランに定めた目標値を下回る状況が続いているほか、意識調査結果からは、育児、介護休業制度を就業規則などに規定している事業所は増加しているものの、男性の制度利用が進んでいない状況が見られます。その原因としては、「休業中の代替要員の確保の問題」、「取得しづらい職場の雰囲気」との回答が多くありました。また、女性従業員に対しては、「結婚・出産に関わらず仕事を継続して欲しい」という事業所が約7割を占めた反面、そのための取り組みについては「特に何もしていない」という事業所が4割を超えるなど、女性を継続して雇用するための具体的な取り組みに着手できていない状況が見られました。

女性の活躍が進むことは、女性だけでなく、男女がともに仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、そのためには、働き方、暮らし方、意識を変革し、仕事と家庭生活の調和が図られた社会の実現に向け取り組む必要があります。

## 4 プランの位置付け

このプランは、本市の男女共同参画の推進に関する分野計画として、「第七期帯広市総合計画」に即して策定するものです。

また、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく基本計画としての位置付けに加え、「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項に定める市町村推進計画、「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項に定める市町村基本計画として位置づけるものです。

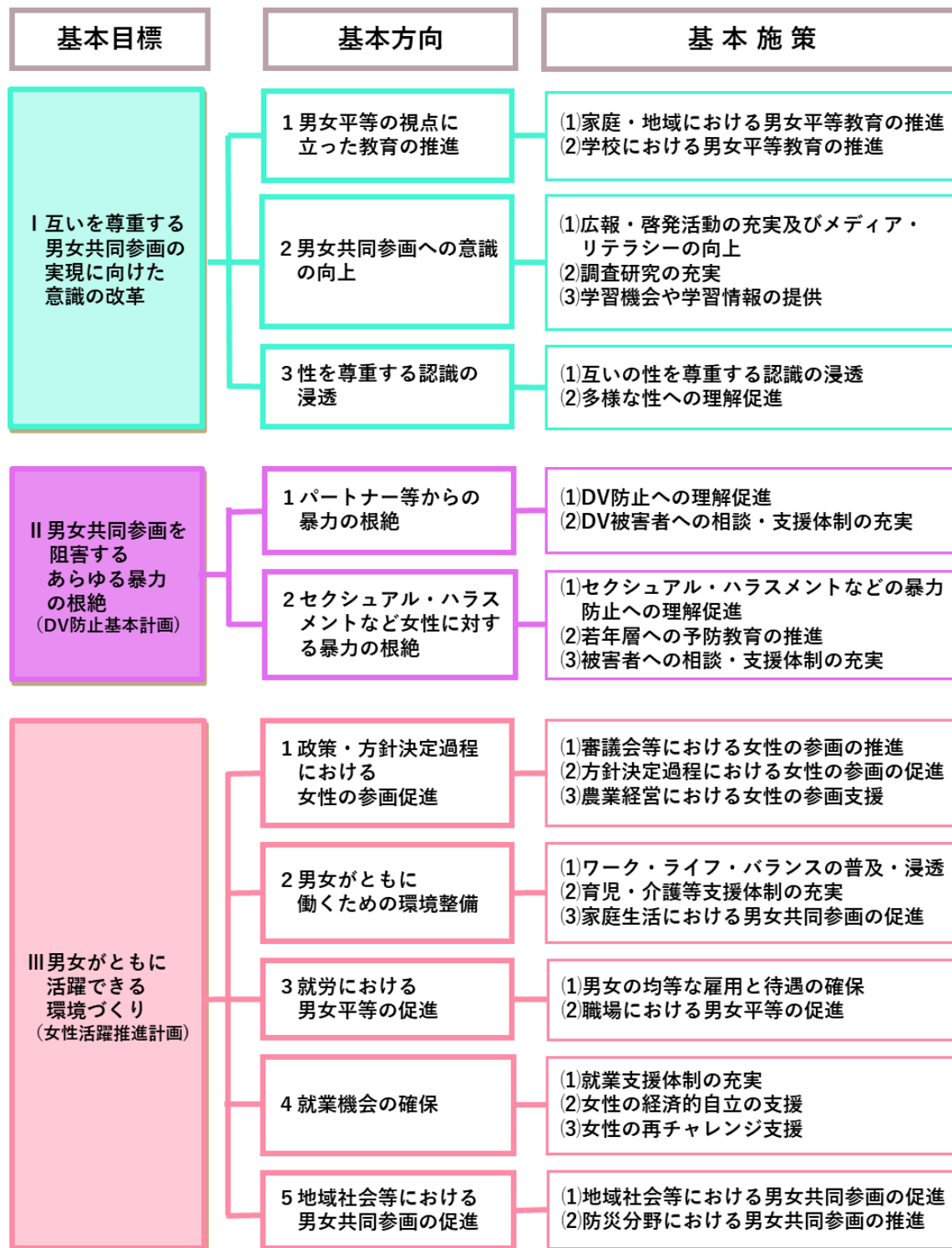
## 5 プランの期間

このプランの期間は、2020（令和2）年度から2029（令和11）年度までの10年間とし、男女共同参画にかかる社会情勢の変化に柔軟に対応するため、必要に応じて見直しを行います。

## 6 プランの体系

このプランは、「基本目標」、「基本方向」、「基本施策」で構成します。

- (1) 基本目標…基本目標は、市の男女共同参画の実現に向けた目標として示したものです。
- (2) 基本方向…基本方向は、基本目標の実現に向けた市の施策の方向性を示したものです。
- (3) 基本施策…基本施策は、基本方向の実現に向け、市が実施する男女共同参画に係る取り組みを示したものです。



## 第2章 プランの基本目標

### 1 プランの基本目標

このプランでは、国の動きや社会情勢、第2次プランにおける現状と課題を踏まえ、本市における男女共同参画社会の実現に向けた基本目標を以下の3つとします。

#### 基本目標Ⅰ

#### 互いを尊重する男女共同参画の実現に向けた意識の改革

男女共同参画社会の実現のためには、人々の意識の中で長い間に形づくられてきた固定的な性別役割分担意識の解消や、多様な性の理解に向け、互いを尊重する意識の浸透が必要です。

市民の理解を促進していくため、家庭や地域、学校などあらゆる場において、男女平等観の形成や多様な性の尊重などに関し意識の改革を図ります。

#### 基本方向

- 1 男女平等の視点に立った教育の推進
- 2 男女共同参画への意識の向上
- 3 性を尊重する認識の浸透

#### ◆推進目標

推進目標	現状値 (H30)	目標値 (R6)	推進目標の考え方
固定的な性別役割分担意識が解消されていると思う人の割合	60.9%※	増加	・固定的な性別役割分担意識が解消されていると思う人の割合。 ・男女平等の視点に立った教育や意識の啓発を行うことにより、役割分担意識の解消を進め、割合の増加を目指します。

※ 平成30年度男女共同参画に関する意識調査（市調査）「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「反対」と回答した割合

## 基本目標Ⅱ

## 男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶（※DV防止基本計画）

DV やセクハラ、ストーカー行為などは、重大な人権侵害となる暴力行為であり、その予防と被害からの回復のための取り組みを推進することが必要です。

また、DV は、被害者のみならずその子どもにも悪影響を与えることを考慮する必要があります。

こうした女性に対する暴力を根絶するため、暴力を生まない予防教育や DV 被害者の支援を進めます。

### 基本方向

- 1 パートナー等からの暴力の根絶
- 2 セクシュアル・ハラスメントなど女性に対する暴力の根絶

### ◆推進目標

推進目標	現状値 (H30)	目標値 (R6)	推進目標の考え方
市内高等学校におけるデートDV予防講座実施率	77.8%	100%	<ul style="list-style-type: none"><li>・市内9高等学校のうち、デートDV予防講座を受講した生徒のいる学校の割合。</li><li>・若年層からの暴力を生まない予防教育により、パートナー間の暴力の防止につなげるため、高校における実施率100%を目指します。</li></ul>

## 基本目標Ⅲ

## 男女がともに活躍できる環境づくり（※女性活躍推進計画）

仕事と家庭生活の両立や、女性の政策・方針決定過程への参画、ライフステージに応じた働き方の選択など、男女がともに活躍できる環境づくりが必要です。

女性の活躍が進むことは、女性だけではなく、男女が共に暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、女性の活躍を推進します。

### 基本方向

- 1 政策・方針決定過程における女性の参画促進
- 2 男女がともに働くための環境整備
- 3 就労における男女平等の促進
- 4 就業機会の確保
- 5 地域社会等における男女共同参画の促進

### ◆推進目標

推進目標	現状値 (H30)	目標値 (R6)	推進目標の考え方
事業所 <sup>※1</sup> の管理職に占める女性割合	17.5%	増加	・従業員5人以上の事業所における管理職に占める女性の割合。 ・企業等の方針決定過程において、多様な視点による意見を反映させるため、女性の参画に向けた啓発を行い、毎年度増加を目指します。
育児休業制度を導入している事業所の割合	52.3%	58.3%	・従業員5人以上の事業所において、育児休業制度を導入している事業所の割合。 ・事業所への啓発により、ワーク・ライフ・バランスの理解を進め、毎年1%の増加を目指します。
事業所の育児休業を取得した男性従業員の割合	—	増加	・従業員30人以上の事業所において、配偶者が出産した者のうち育児休業を取得した男性従業員の割合。 ・男女がともに仕事と家庭生活が両立できるよう、男性の家事・育児等への参画の重要性について啓発を行い、令和2年度の調査値より毎年度増加を目指します。

※1 事業所とは、市が実施する「事業所雇用実態調査」の対象事業所のことをいう。

推進目標	現状値 (H30)	目標値 (R6)	推進目標の考え方
審議会等への女性の参画率	32.5%	40.0% 以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市の審議会等における女性委員の割合。</li> <li>・審議会等における女性の視点の必要性について理解を進め、2次プラン<sup>※2</sup>で未達成であった目標値40.0%を目指します。</li> </ul>
市の管理職に占める女性割合	14.1%	15.0% 以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市の管理職に占める女性職員の割合。</li> <li>・市の方針決定過程において、多様な視点による意見を反映させるため、女性職員のキャリア形成の支援を進め、目標値を目指します。</li> </ul>
市の育児休業を取得した男性職員の割合	7.0%	13.0% 以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者が出産した者のうち、育児休業を取得した市の男性職員の割合。</li> <li>・男女がともに仕事と家庭生活を両立するため、男性が家事・育児等へ参画できるよう育児休業を取得しやすい職場環境づくりを全庁的に進め、目標値を目指します。</li> </ul>

※2 2次プランとは、「第2次おびひろ男女共同参画プラン」のことをいう。

# 第3章 プランの基本方向・基本施策

## 〈基本目標 I〉

### 互いを尊重する男女共同参画の実現に向けた意識の改革

#### 基本方向1 男女平等の視点に立った教育の推進

##### 【現状と課題】

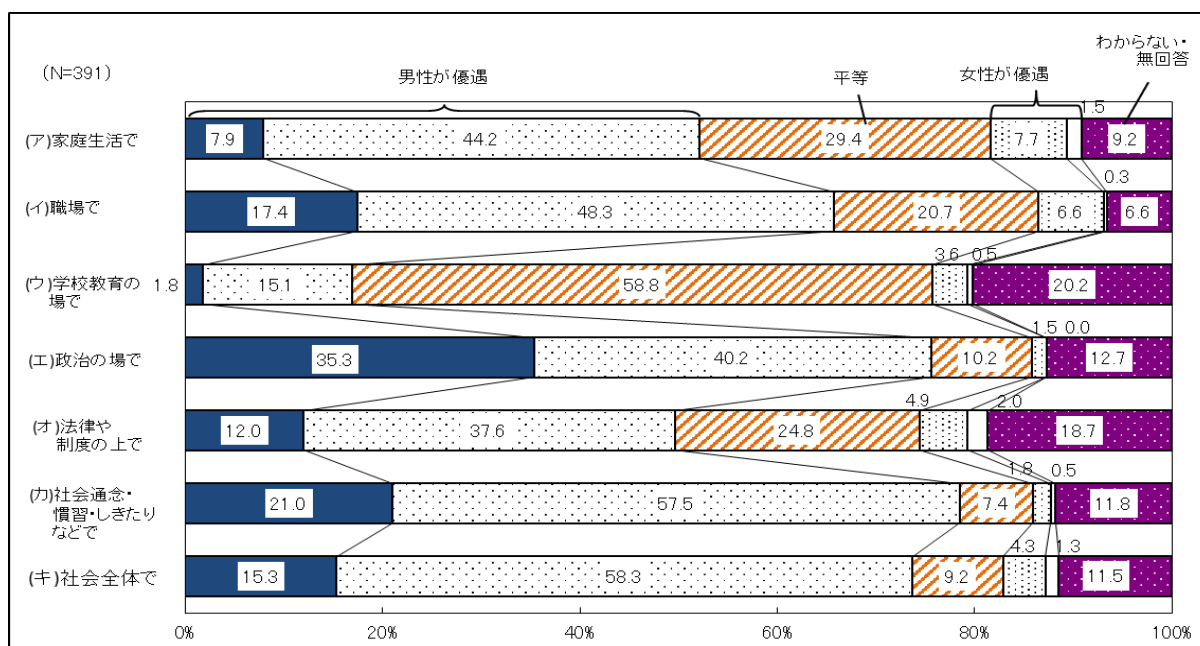
男女の地位の平等感について、本市が平成30年に実施した「男女共同参画に関する意識調査」では、学校教育の場では約6割の人が平等になっていると感じている一方で、政治の場や社会通念、社会全体においては、7割以上の人が「男性が優遇されている」と回答しているなど、依然として社会の様々な分野で、男女間に不平等があると感じている割合が高い結果となっています。

このため、家庭や地域、学校において、市民一人ひとりが、個人の尊重と男女平等意識を身につけることが重要であるほか、次代を担う子どもたちに互いを尊重する心を育む教育が必要です。

#### 基本施策

- (1) 家庭・地域における男女平等教育の推進
- (2) 学校における男女平等教育の推進

図1 男女の地位の平等感



※帯広市「平成30年度 男女共同参画に関する意識調査」より作成



## 基本施策 (1)家庭・地域における男女平等教育の推進

多様な生き方や暮らし方を持った人々が、他の人々と共生しながら自分らしさを大切にしていけるよう、家庭や地域における固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識啓発を進めます。

### 〈主な取り組み〉

- 家庭・地域における、個の重要性の尊重を啓発する各種講座・研修会の開催
- 地域において、男女がそれぞれの個性や能力を十分に発揮できる各種講座の開催など学習機会の提供

## 基本施策 (2)学校における男女平等教育の推進

学校教育における必要のない男女の区別をなくし、一人ひとりの個性を尊重する男女平等観に立った教育を進めます。

### 〈主な取り組み〉

- 児童生徒の発達段階に応じた、男女の相互理解などの指導と、男女平等の視点に立った教育の実施
- 教職員や関係者に対する、男女共同参画社会に関する理解の浸透を図る研修などの実施

## 基本方向 2

### 男女共同参画への意識の向上

#### 【現状と課題】

固定的な性別役割分担意識や性差に対する偏見の解消、人権尊重を基盤とした男女平等観の形成への理解の促進を図る啓発活動は、男女共同参画社会づくりに向けた取り組みの根幹をなすものです。

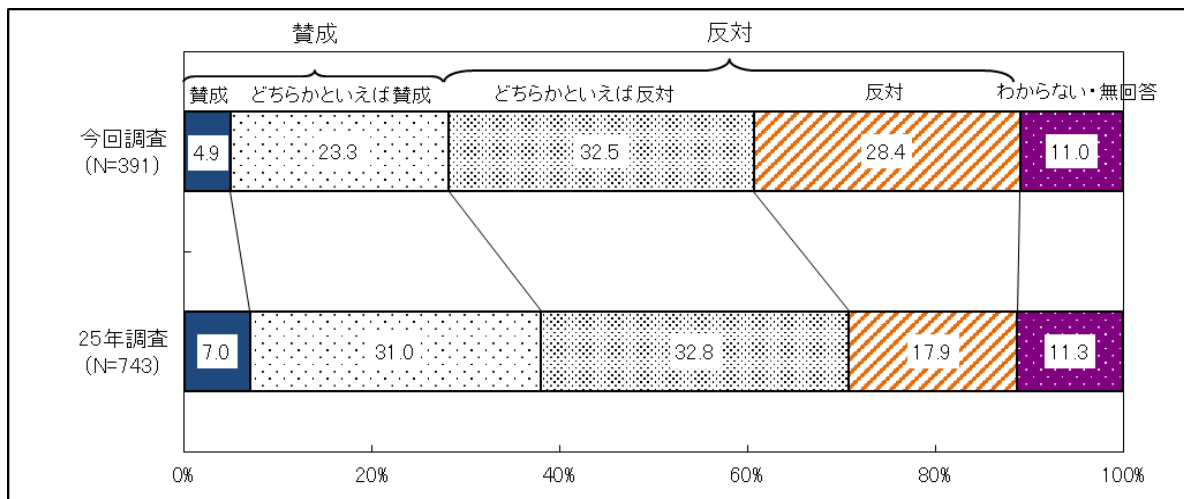
「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識について、本市が平成 30 年に実施した意識調査では、「反対」、「どちらかといえば反対」とする回答が 60. 9%で、5 年前の調査より 10.2 ポイント増加していますが、男性は仕事、女性は家庭を優先するものとの意識が依然として約 4 割残っています。

固定的な性別役割分担意識の解消には、社会における男女共同参画の意義について理解を進める必要があります。

#### 基本施策

- (1) 広報・啓発活動の充実及びメディア・リテラシーの向上
- (2) 調査研究の充実
- (3) 学習機会や学習情報の提供

図2 「男は仕事、女は家庭」の考え方



※帯広市「平成 30 年度 男女共同参画に関する意識調査」より作成

## 基本施策 (1) 広報・啓発活動の充実及びメディア・リテラシー<sup>※</sup>の向上

固定的な性別役割分担意識や、社会通念上の「男らしさ、女らしさ」にとらわれず、一人ひとりが平等であり、個人を尊重できるという意識の浸透を進めます。

### 〈主な取り組み〉

- 男女共同参画週間や情報誌の発行など多様な機会を通じた情報の提供
- 性別に基づく固定的観念にとらわれない広報・出版物の発行やホームページの作成
- 学校教育をはじめとする様々な場での、メディア・リテラシーの向上に資する啓発

#### ※メディア・リテラシー

情報を伝達する媒体（メディア）を使いこなす基礎的な素養のことで、メディアを通じて情報を取得・収集し、取舍選択及び評価・判断する能力や、自らの持つ情報がメディアを通じて適切に発信できる能力を指します。

## 基本施策 (2) 調査研究の充実

男女共同参画社会形成のため、市民や事業所の実態把握や国際社会における男女共同参画の状況を収集・提供します。

### 〈主な取り組み〉

- 男女共同参画に関わる市民や事業所の意識調査の実施
- 国際社会における男女共同参画や、世界と比較した日本の男女共同参画推進状況などの情報の収集・提供

## 基本施策 (3) 学習機会や学習情報の提供

男女共同参画に関する事柄について、生涯を通していつでも自由に学ぶことができるための学習機会を提供します。

### 〈主な取り組み〉

- 多様な生き方を主体的に選択できる生涯学習情報の提供と、知識を学べる機会の提供
- 生涯にわたりそれぞれの個性と能力を発揮し、心豊かな生活を送れる地域社会づくり

### 基本方向3

### 性を尊重する認識の浸透

#### 【現状と課題】

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会形成への前提となるものです。特に、女性の「こころ」や「からだ」は、思春期、妊娠・出産期、更年期など、ライフステージによって変化することに、留意が必要です。

女性やそのカップルが子どもを産む、産まないなどを決めることができる「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>\*</sup>（性と生殖に関する健康と権利）」の視点は、女性の重要な人権の一つとして、男女双方が理解することが重要です。

LGBT等は、近年、社会的に認知されつつありますが、本市が平成30年度に実施した意識調査では、「セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）」又は「LGBT」という言葉の認知度について、4割を超える人が「言葉の意味を知らなかった」と回答しています。

LGBT等の方々は、周囲の人の無理解や偏見などにより困難を抱えることがあります。多様な性への理解を促進し、誰もが自分らしく生きることができるよう、差別や偏見のない社会づくりが必要です。

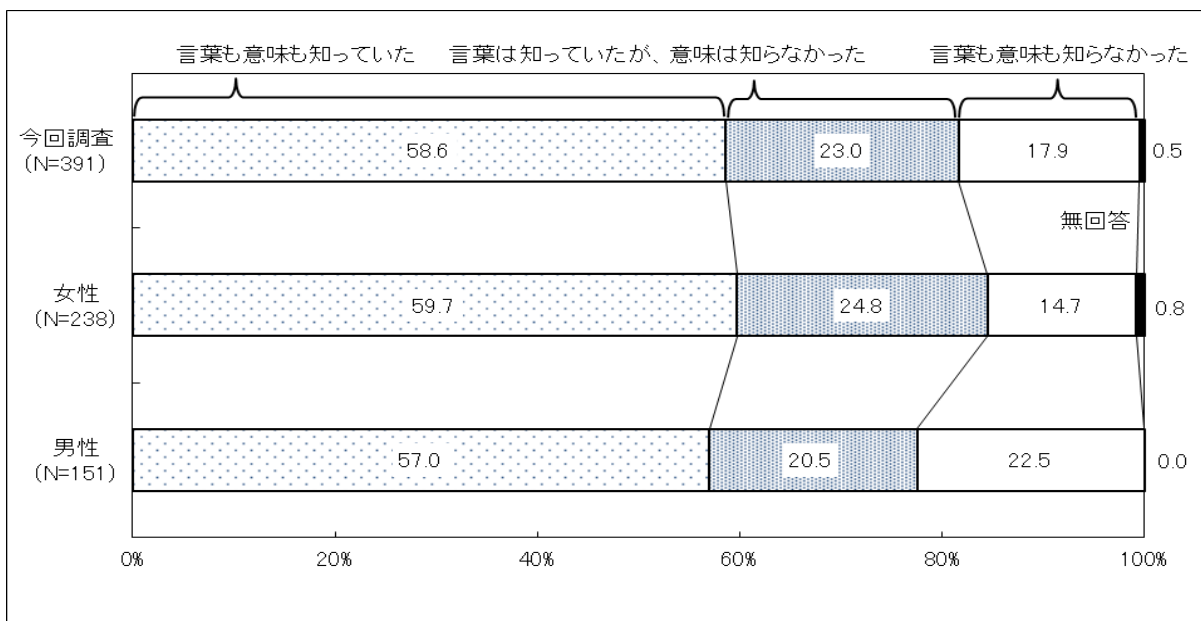
<sup>\*</sup>リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

1994年、国際人口開発会議において提唱されたもの。子どもを産むか産まないか、いつ産むか、何人産むかは、個人やカップルが自由にかつ責任を持って決める事であるという考えで、世界的には人権の一部と考えられています。そのための情報と手段を得る権利を誰もが有しています。

#### 基本施策

- (1) 互いの性を尊重する認識の浸透
- (2) 多様な性への理解促進

図3 「セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）」又は「LGBT」という言葉の認知度



※帯広市「平成30年度 男女共同参画に関する意識調査」より作成

## 基本施策 (1)互いの性を尊重する認識の浸透

男女が互いの性を尊重し、生命の尊厳や性に関する知識を身につけ、自覚と責任をもった行動がとれるよう啓発を進めます。

### 〈主な取り組み〉

- 男女相互の性の尊重を促す学習機会の提供や啓発活動
- 学校における児童生徒への適切な性教育の実施
- 教職員の性教育研修の充実
- 性感染症と薬物乱用や喫煙・飲酒についてその健康被害に対する情報提供
- リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理解促進
- 妊娠中や産後の保健相談、育児相談の実施

## 基本施策 (2)多様な性への理解促進

LGBT 等の人々が抱える困難を理解するため、多様な性のあり方への啓発を進めます。

### 〈主な取り組み〉

- 多様な性のあり方に関する講座の開催
- 学校における性の多様性への理解促進

## 〈基本目標Ⅱ〉

### 男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶 (DV 防止基本計画)

#### 基本方向 1 パートナー等<sup>\*</sup>からの暴力の根絶

##### 【現状と課題】

本市のDV相談件数は、平成27年をピークに減少傾向となっていました。平成30年には234件と前年より増加し、全国のDV相談件数も増加傾向にあります。

本市が平成30年度に実施した意識調査では、DV被害を受けたことのある女性は10.1%、男性は1.3%と女性の被害が多い状況にあります。また、被害を受けても誰にも相談しなかった人がいるため、相談窓口等の周知を図るとともに、相談しやすい体制づくりにより被害者の潜在化を防止し、被害者等の安全確保を最優先とした措置を講じるなど、関係機関と連携して被害者の立場に立った迅速、的確な支援を行う必要があります。

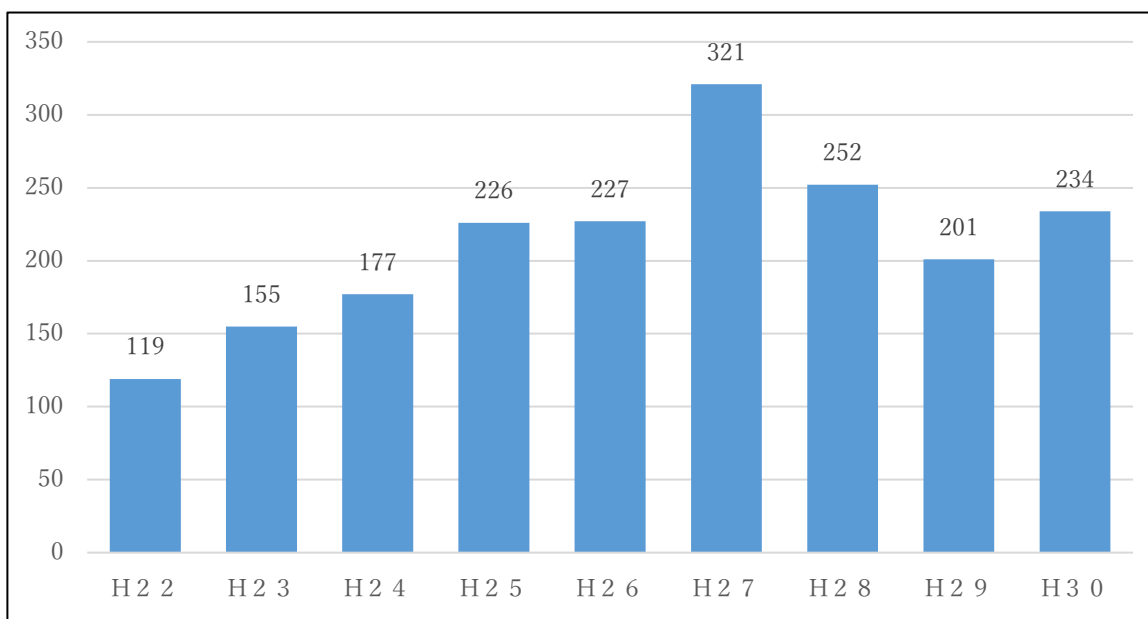
※パートナー等

配偶者や元配偶者のほか、生活の本拠を共にする交際相手のこと。

#### 基本施策

- (1) DV防止への理解促進
- (2) DV被害者への相談・支援体制の充実

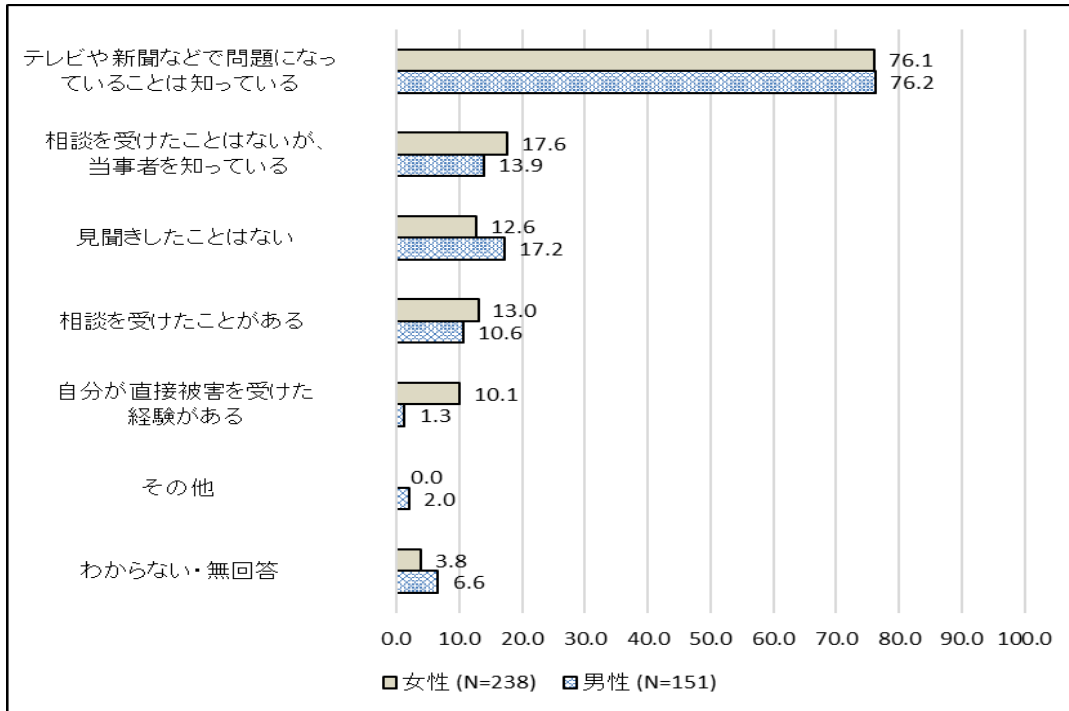
図4 帯広市におけるDV相談件数の推移 (件)



※帯広市男女共同参画推進課調べ

図5 DVについて経験したり見聞きしたこと

(%)



※帯広市「平成30年度 男女共同参画に関する意識調査」より作成

### 基本施策 (1)DV 防止への理解促進

啓発資料の配布や講座などあらゆる機会を活用して、DV 予防と根絶に向けた意識啓発を進めます。

#### 〈主な取り組み〉

- DV 防止に向けた DV に関する情報の収集・提供

### 基本施策 (2)DV 被害者への相談・支援体制の充実

DV 被害が深刻化する前に被害者が相談できる支援体制の充実に努めます。

#### 〈主な取り組み〉

- 被害者の安全確保と秘密の保持に十分配慮し、被害者の立場に立った相談体制の確保
- 関係各課によるネットワークを活用した被害者からの相談の対応
- DV 被害女性の保護や、自立支援を行う民間シェルターに対する支援
- DV を要因とする児童虐待の防止に向けた関係機関との連携・対応

## 基本方向2

## セクシュアル・ハラスメントなど女性に対する暴力の根絶

### 【現状と課題】

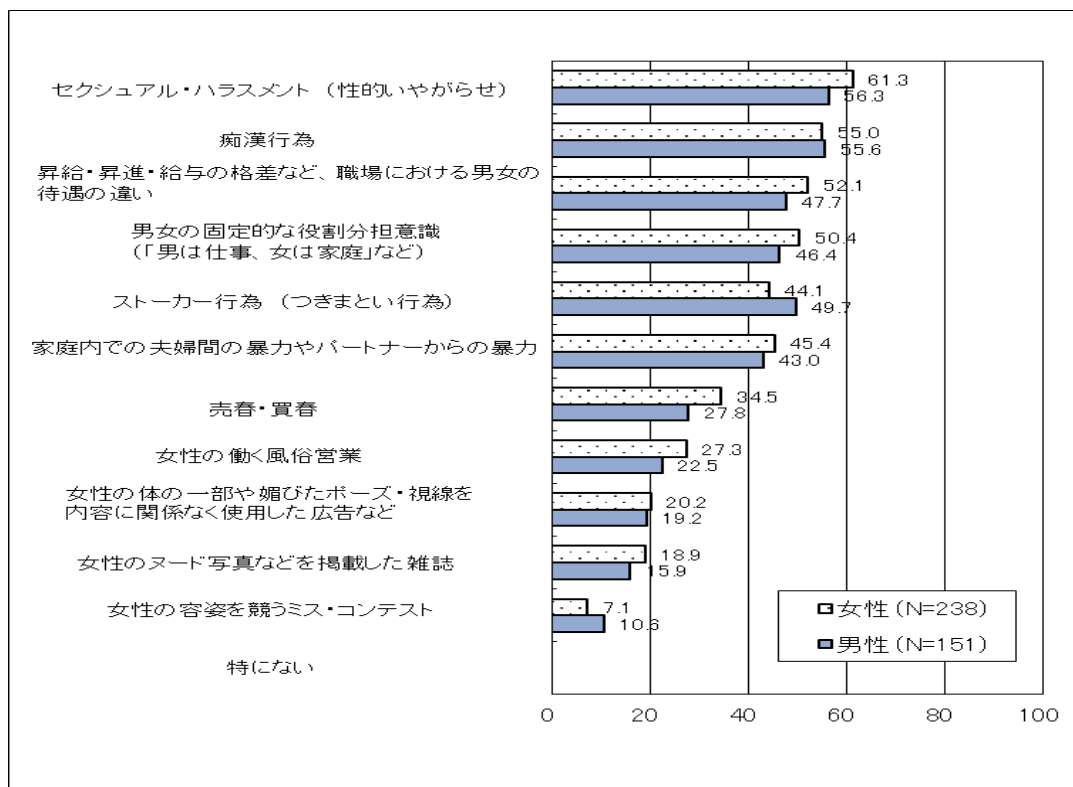
本市が平成30年度に実施した意識調査では、「女性の人権が尊重されていないと感じること」について、DV以外にも、「セクハラ（性的いやがらせ）」や「痴漢行為」、「ストーカ行為」など、女性に対する暴力を選択した回答が多い結果となっています。

女性に対する暴力の根絶には、予防教育をはじめとした、暴力を容認しない社会環境を整備するための教育・啓発を進めるとともに、被害者支援に際しては被害者の置かれた状況に十分に配慮し、きめ細かく対応することが必要です。

### 基本施策

- (1) セクシュアル・ハラスメントなどの暴力防止への理解促進
- (2) 若年層への予防教育の推進
- (3) 被害者への相談・支援体制の充実

図6 女性の人権が尊重されていないと感じること (%)



※帯広市「平成30年度 男女共同参画に関する意識調査」より作成



## 基本施策 (1)セクシュアル・ハラスメントなどの暴力防止への理解促進

職場や学校、様々な場における、セクハラやマタニティ・ハラスメント※、ストーカー行為※などについて、予防と根絶に向けた意識の啓発を進めます。

### 〈主な取り組み〉

- 性暴力や性犯罪など、性の尊重を阻害する行為の根絶に向けた意識啓発
- 男女雇用機会均等法等の規定に基づいた、セクハラや妊娠・出産等へのハラスメント（マタニティ・ハラスメント）の認識の向上と防止対策の周知徹底

※マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠・出産を理由として、人事で不利益な扱いを受けたり、職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせ、いじめのこと。

※ストーカー行為

同一の者に対し、つきまとい等を繰り返して行うこと。

## 基本施策 (2)若年層への予防教育の推進

特に若年層が被害者となりやすい SNS を利用したリベンジポルノ※などの性的嫌がらせ、売買春行為など、新たな形の暴力を予防するため若年層への意識の啓発を進めます。

### 〈主な取り組み〉

- 交際相手からの暴力未然防止に関する若年層の理解促進
- 学校における、交際相手からの暴力の未然防止に向けた講座の開催

※リベンジポルノ

元交際相手の性的な写真等を嫌がらせ目的でインターネット上に公開することなど。

## 基本施策 (3)被害者への相談・支援体制の充実

関係機関との連携により、被害者の人権に配慮した相談の対応や、自立支援を進めます。

### 〈主な取り組み〉

- 関係各課によるネットワークの活用と関係機関との連携による被害者の人権に配慮した相談の対応、自立支援

〈基本目標Ⅲ〉

男女がともに活躍できる環境づくり（女性活躍推進計画）

基本方向1 政策・方針決定過程における女性の参画促進

【現状と課題】

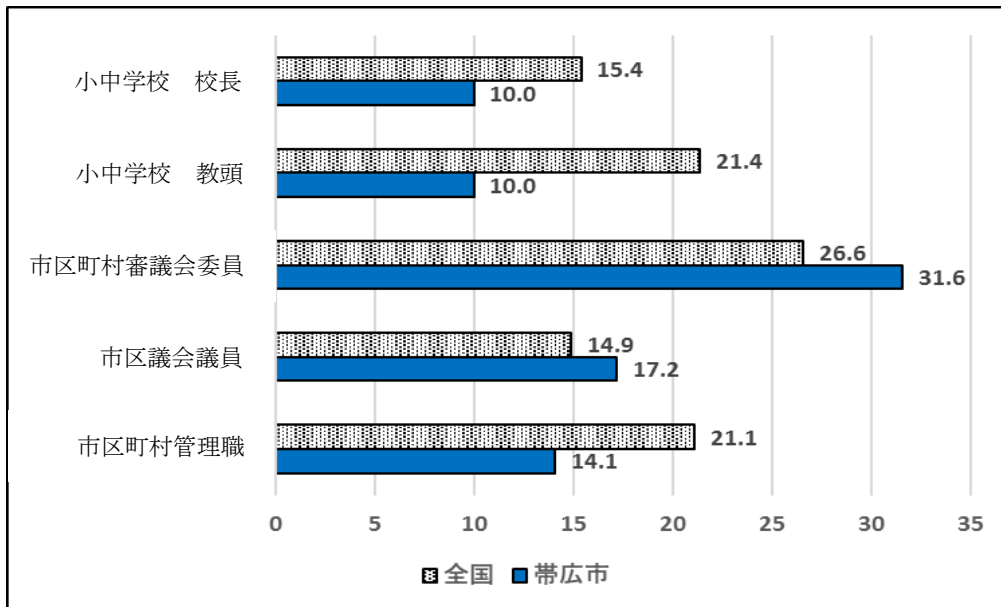
平成 30 年度に調査した従業員 5 人以上の市内事業所における女性管理職の割合は、17.5%となっており、また、市職員の管理職に占める女性の割合は、目標 15%以上のところ 14.1%となっています。また、本市の審議会等における女性の参画率は、平成 30 年度末で 32.5%となっており、第 2 次プランで目標とした 40%を下回っています。

人口の半分を占める女性の視点が、政治、経済、社会などあらゆる分野に反映されるためには、女性の人材育成や、就労の場、地域で女性が参画できる環境づくりへの取り組みを進めていく必要があります。

基本施策

- (1) 審議会等における女性の参画の推進
- (2) 方針決定過程における女性の参画の促進
- (3) 農業経営における女性の参画支援

図 7 政策・方針決定過程における女性の参画率 (%)



※内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会形成又は女性に関する施策の進捗状況調査」、

帯広市「男女共同参画に関わる帯広市の数値」より作成

全国(小中学校校長・教頭 H30.5、市区町村審議会委員 H30.4、市区議会議員 H29.12、市区町村管理職 H30.4)

帯広市(小中学校校長・教頭・市審議会委員・市職員管理職 H30.4、市議会議員 H29.4)

## 基本施策 (1)審議会等における女性の参画の推進

市が設置する審議会等への女性の参画拡大や、より多様な意見を反映できる環境づくり、学習機会の提供などを通じた人材育成を図ります。

### 〈主な取り組み〉

- 女性人材情報の収集・提供と審議会委員等への女性登用の推進
- 各種講座の実施と、研修への派遣による女性の人材育成

## 基本施策 (2)方針決定過程における女性の参画の促進

男女がともに暮らしやすい社会の実現に向け、企業及び市の方針決定過程における女性の参画拡大を図ります。

### 〈主な取り組み〉

- 企業等の方針決定過程における女性の参画に向けた理解の促進
- 市女性職員の職域拡大や管理職への登用の推進

## 基本施策 (3)農業経営における女性の参画支援

農業経営をともに行うパートナーとして、女性が意欲や能力を発揮し、主体的に活躍できるように支援します。

### 〈主な取り組み〉

- 農業経営における家族経営協定などの取り組みの推進と、女性の農業技術、経営力向上のための研修の実施
- 農業に関連する加工や販売などの活動の支援

## 基本方向2

## 男女がともに働くための環境整備

### 【現状と課題】

仕事は生活のための経済的な基盤であるほか、働く人の自己実現や生きがいにつながるものです。本市が平成30年度に実施した意識調査では、生活の中での希望する優先度について、「仕事」と「家庭生活」とともに優先したい」と答えた人の割合は30.7%と最も高かったものの、現実では「仕事」を優先している人が多い結果となりました。

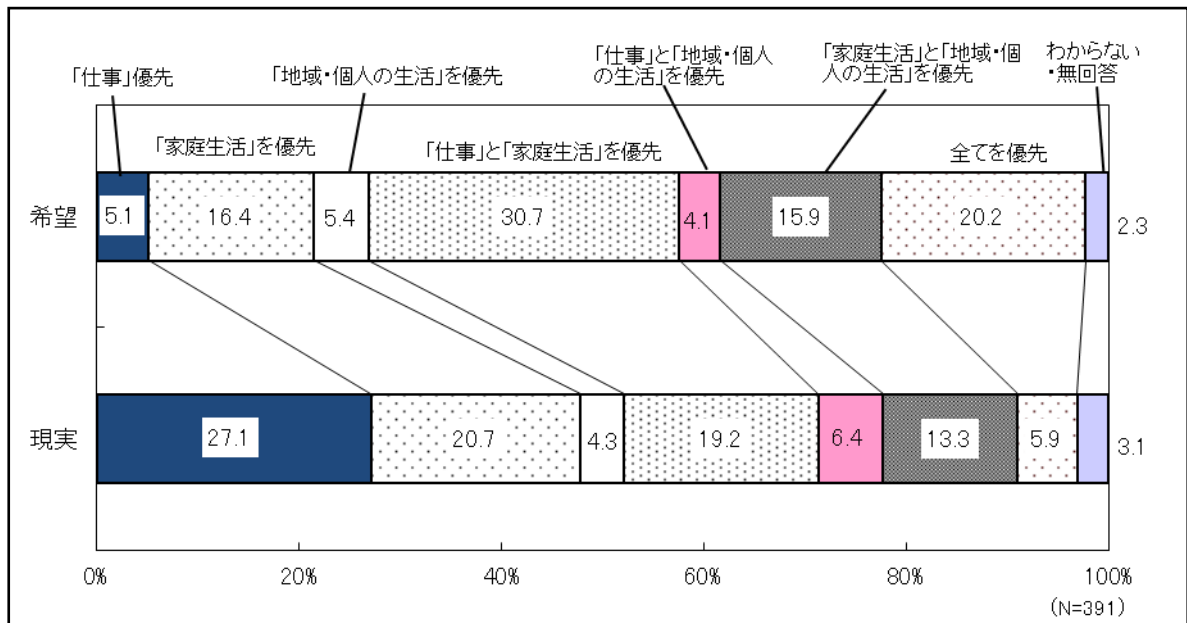
一人ひとりがそれぞれのライフステージにおけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に向けた取り組みを進め、働きたい人がその能力を十分に発揮できる環境を整備する必要があります。

また、ひとり親家庭については、経済的に不安定な状況に陥りやすい状況にあることから、就業支援のほか、仕事と育児・介護等との両立が可能となる環境づくりへの取り組みが必要です。

### 基本施策

- (1) ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透
- (2) 育児・介護等支援体制の充実
- (3) 家庭生活における男女共同参画の促進

図8 「仕事」、「家庭」、「地域、個人の生活」の優先度



※帯広市「平成30年度 男女共同参画に関する意識調査」より作成

## 基本施策 (1)ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透

ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透を進め、働き方の見直しや固定的な性別役割分担意識の解消を図ります。

### 〈主な取り組み〉

- ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供
- 育児休業・育児短時間勤務及び、部分休業制度の取得促進

## 基本施策 (2)育児・介護等支援体制の充実

多様な就業形態に対応した保育・介護等のサービスにより、男女がともに仕事と育児・介護等が両立できるよう支援するほか、ひとり親家庭に対する就業支援や、育児・介護等のしやすい環境の整備を進めます。

### 〈主な取り組み〉

- 保護者の働き方の多様化に対応した保育サービスの提供
- 企業、団体における労働時間短縮や育児・介護等休業制度の導入促進
- 市男性職員の育児休業の取得促進
- 介護の負担の軽減や要介護者の生活の向上を図る、各種支援事業や相談の実施

## 基本施策 (3)家庭生活における男女共同参画の促進

家庭生活における男性の家事・育児・介護などへの参画に向けた、男性本人や職場における上司などの周囲の理解を進めます。

### 〈主な取り組み〉

- 家庭内における固定的な性別役割分担にとらわれない意識啓発
- 家庭生活と調和した職業生活の実現に向けた、長時間労働の抑制や年次有給休暇等の取得、固定的な性別役割分担意識の解消への意識啓発

### 基本方向3

### 就労における男女平等の促進

#### 【現状と課題】

女性はその視点や潜在的な力を活かし就労することは、地域の持続的な発展や企業の活性化という点から、重要な意義を持ちます。平成27年実施の国勢調査によると、少子高齢化の進行により、本市の労働力人口は減少しています。労働力人口における男女の人数差は徐々に縮まってきており、女性も労働を担う重要な人材となっています。

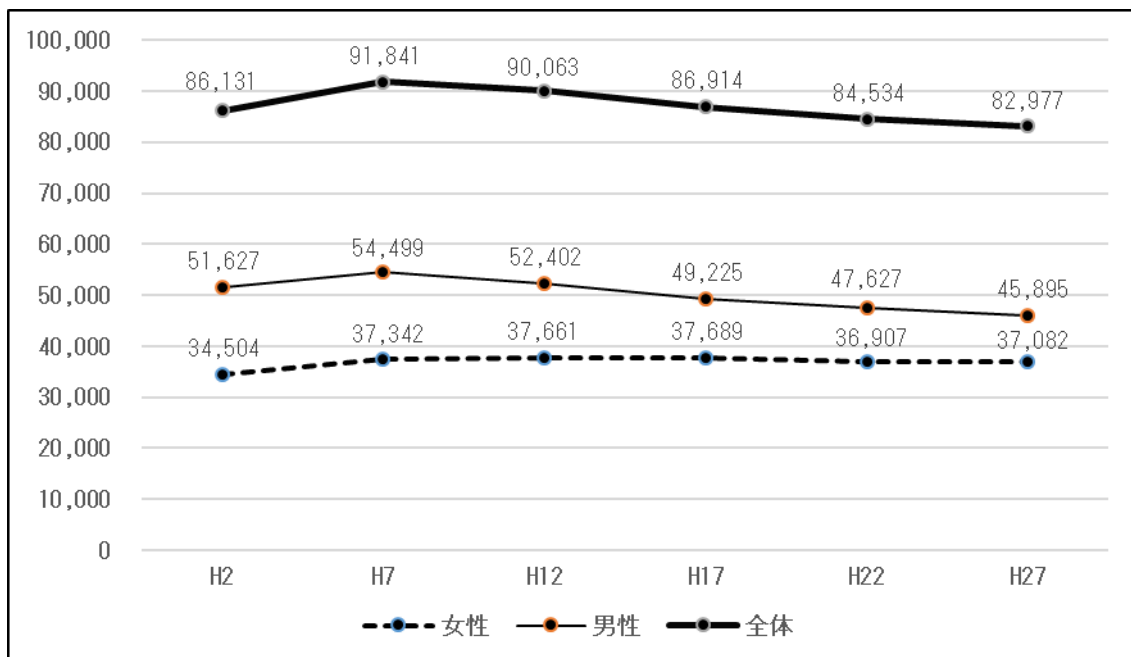
「男女雇用機会均等法」や、「女性活躍推進法」などにより、女性が就労し活躍するための法的整備が進められている一方、男性中心の働き方を前提とする労働慣行が依然として残っているため、男女の働き方・暮らし方・意識を変革し、男女がそれぞれ意欲を持って職業生活を継続できるよう取り組む必要があります。

#### 基本施策

- (1) 男女の均等な雇用と待遇の確保
- (2) 職場における男女平等の促進

図9 帯広市の労働力人口の推移

(人)



※「国勢調査」より作成

## 基本施策 (1)男女の均等な雇用と待遇の確保

企業に対し男女雇用機会均等法をはじめとする法律、制度などに関する情報の周知・啓発により、男女の均等な雇用と待遇の確保を促進します。

### 〈主な取り組み〉

- 必要な場面で積極的に制度を利用できるよう、育児・介護休業法や男女雇用機会均等法などの制度の周知
- 問題解決のための労働相談窓口における情報の提供
- 男女共同参画に関する企業の取り組み事例の情報の提供

## 基本施策 (2)職場における男女平等の促進

労働力人口において女性の比率が高まっている中、男性中心の働き方等を前提とする労働慣行の是正と、男女が意欲を持って職業生活を続けることができるよう、啓発を進めます。

### 〈主な取り組み〉

- 職場における、性別による固定的役割分担意識に基づく慣行や慣習を解消するための啓発
- 農業や商工自営業等に従事する女性の労働条件の向上など、働く場における男女平等の促進

## 基本方向 4

## 就業機会の確保

### 【現状と課題】

全国的に働く女性が増加する一方で、平成 27 年実施の国勢調査をもとにした、本市における女性の年代別労働力率の推移をみると、20～30 代で結婚や出産をきっかけに離職し、育児が一段落した後ふたたび働き出すという「M 字カーブ問題」が解決されていないことが読み取れます。

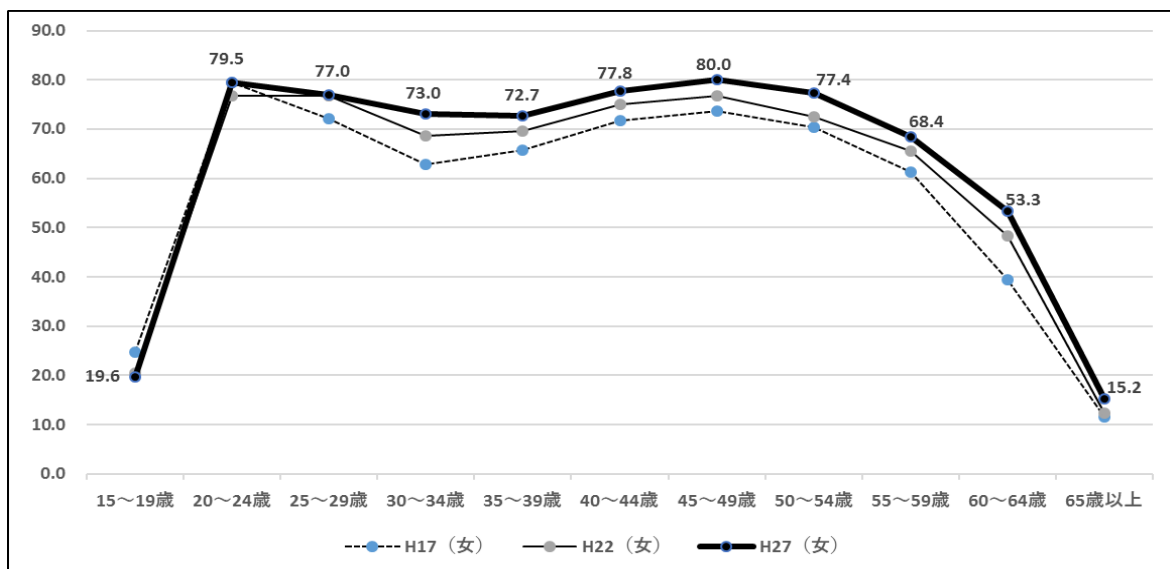
本市が平成 30 年度に実施した意識調査では、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と答えた人の割合は 39.6%と、25 年の調査の 33.6%と比べて増加し、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と答えた人の割合は 34.5%と、25 年の調査の 41.0%より減少しており、就業に対する意識が変化してきている事が伺えます。

働きたい女性が、仕事と子育て・介護などの二者択一を迫られることなく働き続けられるようにするには、その人が持っている能力を十分に発揮できる環境づくりが必要です。

### 基本施策

- (1) 就業支援体制の充実
- (2) 女性の経済的自立の支援
- (3) 女性の再チャレンジ支援

図 10 帯広市の女性の労働力率の推移 (%)



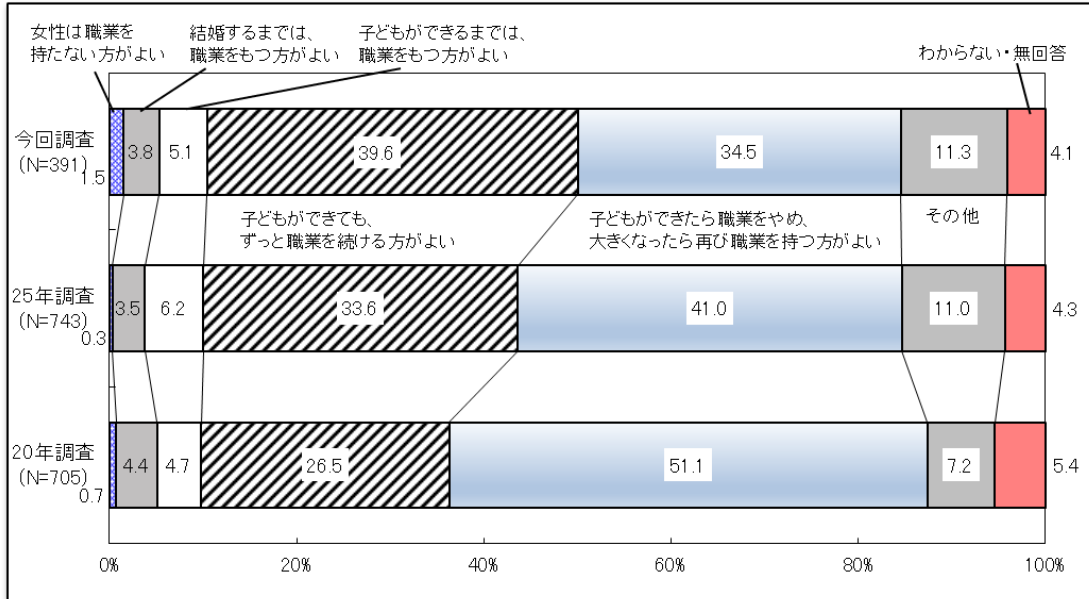
※「国勢調査」より作成

【労働力率】 就業者数と完全失業者数とを合わせた労働人口が 15 歳以上の人口に占める割合  
労働力人口 ÷ 15 歳以上の人口（生産年齢人口） × 100 の数値で示す。



図 1 1 女性が職業を持つこと

(%)



※帯広市「平成 30 年度 男女共同参画に関する意識調査」より作成

### 基本施策 (1)就業支援体制の充実

多様な生き方が実現できる就業や、新しく事業を起こすための情報提供や相談などのほか、働き続けるための支援について関係機関と連携を図りながら進めます。

#### 〈主な取り組み〉

- 定年後再雇用制度などの普及啓発による雇用促進
- 起業を目指す女性に対する知識や手法に関する情報提供や相談等支援

## 基本施策 (2)女性の経済的自立の支援

関係機関と連携した就業や職業訓練の情報収集・提供により、自立のための就業機会を確保します。

### 〈主な取り組み〉

- 関係機関と連携して必要な情報の提供や相談の充実のほか、学習機会、技能講習や能力開発のための講座を開催
- 母子家庭等就業・自立支援センターの活用、就労に関する相談、情報提供などの就労サービスの提供による、ひとり親家庭の自立支援
- ひとり親家庭の自立につながるよう、資格取得への支援
- 農業技術、経営技術向上のための研修制度の充実と、新規就農者の相談対応

## 基本施策 (3)女性の再チャレンジ支援

女性の多様な生き方を実現するため、再就業や職業訓練に関する情報を収集・提供し、結婚や出産等で仕事を中途退職した女性の就業機会を拡大します。

### 〈主な取り組み〉

- 女性の職業意識の向上、能力開発のための講座などの開催や、関係機関と連携した職業訓練機会の拡充

## 基本方向5

## 地域社会等における男女共同参画の促進

### 【現状と課題】

人口が減少していく中、活力のある地域社会を維持するには、様々な地域の活動に男女ともに多様な年齢層の参画を進める必要があります。PTA や町内会、地域団体などの会長等の役職は男性が多くを占めていますが、これからは、女性がリーダーとして地域活動に参画し、女性の視点や豊かな知識・経験を広く活かすなど、地域活動における男女共同参画の推進が重要です。

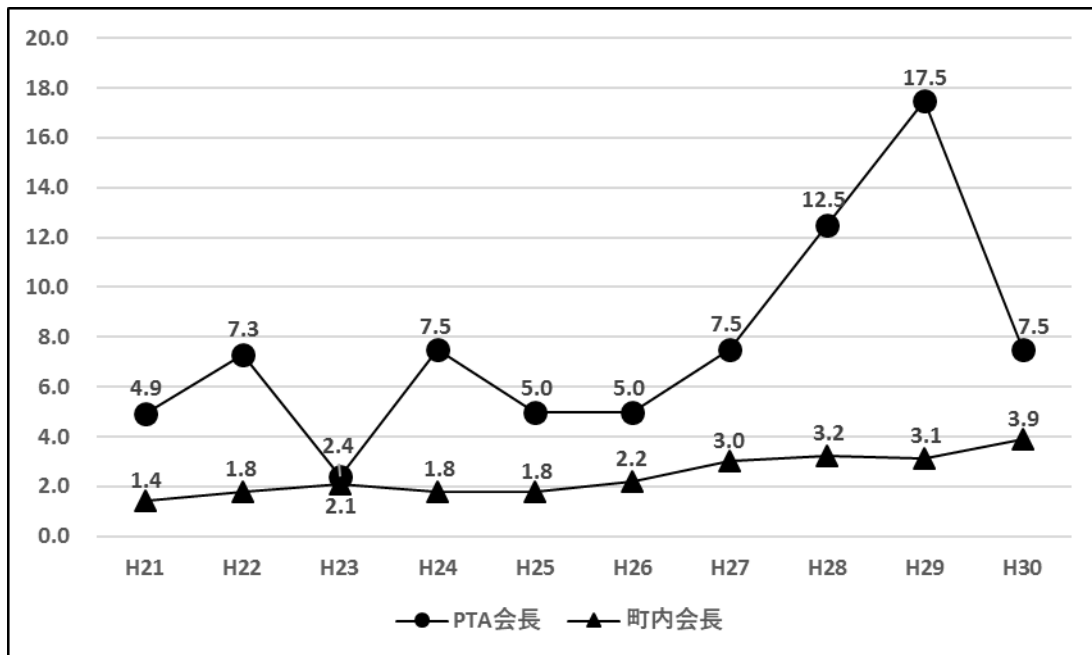
防災・復興においては、東日本大震災等の教訓から、予防から復興までの各段階において、男女共同参画の視点を取り入れる必要があります。

### 基本施策

- (1) 地域社会等における男女共同参画の促進
- (2) 防災分野における男女共同参画の推進

図12 帯広市のPTA会長及び町内会長の女性の比率の推移

(%)



※帯広市「男女共同参画に関わる帯広市の数値」より作成

## 基本施策 (1)地域社会等における男女共同参画の促進

男女が協力し合って地域における様々な活動に参加し、女性が地域活動のリーダーシップを発揮できるよう支援するとともに、情報を収集・提供します。

### 〈主な取り組み〉

- 学習機会の提供や参加に向けた意識啓発による、男性の地域・社会活動への参加促進
- 各種団体において女性がリーダーとして活躍するための、研修機会の拡大
- 高齢期の男女が経験や知識を活かし、健康保持や仲間との交流を深めて生きがいを持って暮らせる環境づくり
- 障害のある人が生きがいを持って安心して暮らすための、障害の特性に応じたニーズや課題に対応する相談支援体制の強化と、障害福祉サービスの提供

## 基本施策 (2)防災分野における男女共同参画の推進

性別などによるプライバシーの配慮やニーズの違い、被災・復興状況における諸問題を解決するため、男女共同参画の視点を取り入れた支援体制を確保します。

### 〈主な取り組み〉

- 防災活動への女性の参画の促進
- 女性等の視点や知識を活かした避難所の運営
- 男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の整備と、防災意識の普及・啓発
- 消防団における女性の参画促進

# 第4章 プランの推進

## 1 推進体制

このプランに盛り込まれた施策を総合的かつ計画的に推進していくには、市民の理解により連携して事業を展開することが必要なため、市民、団体、企業などと行政が連携して推進していきます。

### (1) 庁内における推進体制

「帯広市男女共同参画推進委員会」（推進委員会）において、庁内関係部課が一体的に取り組めます。

また、市職員一人ひとりが男女共同参画の視点を持つよう情報の提供を行い、庁内における男女共同参画意識の啓発を図ります。

### (2) 市民等からの意見聴取

市民や関係団体の代表者、事業者、学識経験者などで構成する「帯広市男女共同参画市民懇話会」（市民懇話会）において、男女共同参画の推進に関する事項について意見を聴き、取り組みを進めます。

### (3) 国・北海道などとの連携

国・北海道の動きと連携、協力し、効果的に施策を進めるとともに、男女共同参画に関して自主的な取り組みを行っている団体や事業者などとの連携を図ります。

## 2 進捗管理

### (1) 市民・事業者意識調査の実施

男女共同参画に関する意識や実態を把握し比較・検証するために、市民や事業所を調査対象とした意識調査を実施します。

### (2) プランの進行管理

プランに基づく施策の進行管理については、5年後の目標値を設定した推進目標を用いるなどして進捗状況を把握し、施策に反映させていきます。

# 参考資料

- 1 帯広市男女共同参画市民懇話会審議経過
- 2 帯広市男女共同参画市民懇話会名簿
- 3 日本国憲法（抄）
- 4 男女共同参画社会基本法
- 5 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
- 6 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（抄）
- 7 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
- 8 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 9 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律
- 10 男女共同参画行政関係年表

# 1. 帯広市男女共同参画市民懇話会 審議経過

	開催日・場所	内容
平成30年度 第1回	平成31年1月11日（金） 市役所10階 第5A会議室	委員紹介・事務局紹介 会長・副会長選任 プランの策定について プランの施策体系等について
平成30年度 第2回	平成31年2月25日（月） 市役所10階 第5B会議室	基本的視点、基本目標、基本方向の確認 施策の方向（案）について
平成31年度 第1回	平成31年4月24日（水） 市役所10階 第5A会議室	基本的視点、基本目標、基本方向の確認 施策の概要（案）について
令和元年度 第2回	令和元年6月25日（火） 市役所10階 第5A会議室	施策体系及び基本施策の概要の確認
令和元年度 第3回	令和元年10月15日（火） 市役所10階 第5A会議室	原案策定 検討資料について

## 2. 帯広市男女共同参画市民懇話会 委員名簿

令和2年2月現在(五十音順)

氏名	職業・所属等	備考
池下 栄里子	帯広市校長会	
遠藤 妙子	帯広市男女共同参画推進員の会	
岡庭 義行	帯広大谷短期大学	会長
加藤 絹子	帯広市川西農業協同組合女性部	
小沼 美樹	帯広市PTA連合会	
阪口 剛	釧路弁護士会	
佐藤 駿	大学院生	
末永 敢行	北海道民生委員児童委員連盟帯広支部	
富樫 雅道	一般社団法人北海道中小企業家同友会 とかち支部	
三品 正則	帯広市町内会連合会	
宮本 まゆみ	連合北海道帯広地区連合会	副会長
向井 輝美	損害保険ジャパン日本興亜株式会社	
吉川 さくら	大学生	平成30年 12月時点



### 3. 日本国憲法（抄）

日本国民は、正当に選挙された国会における代表者を通じて行動し、われらとわれらの子孫のために、諸国民との協和による成果と、わが国全土にわたつて自由のもたらす恵沢を確保し、政府の行為によつて再び戦争の惨禍が起ることのないやうにすることを決意し、ここに主権が国民に存することを宣言し、この憲法を確定する。そもそも国政は、国民の厳粛な信託によるものであつて、その権威は国民に由来し、その権力は国民の代表者がこれを行使し、その福利は国民がこれを享受する。これは人類普遍の原理であり、この憲法は、かかる原理に基くものである。われらは、これに反する一切の憲法、法令及び詔勅を排除する。

日本国民は、恒久の平和を念願し、人間相互の関係を支配する崇高な理想を深く自覚するのであつて、平和を愛する諸国民の公正と信義に信頼して、われらの安全と生存を保持しようと決意した。われらは、平和を維持し、専制と隷従、圧迫と偏狭を地上から永遠に除去しようと努めてゐる国際社会において、名誉ある地位を占めたいと思ふ。われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する。

われらは、いつれの国家も、自国のことのみに専念して他国を無視してはならないのであつて、政治道徳の法則は、普遍的なものであり、この法則に従ふことは、自国の主権を維持し、他国と対等関係に立たうとする各国の責務であると信ずる。

日本国民は、国家の名誉にかけ、全力をあげてこの崇高な理想と目的を達成することを誓ふ。

#### 第三章 国民の権利及び義務

第十一条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる。

第十三条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第十四条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

- ② 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。
- ③ 栄誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴はない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。

第二十二條 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

- ② 何人も、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。

第二十三條 学問の自由は、これを保障する。

第二十四條 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

- ② 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

第二十五條 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

- ② 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第二十六條 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。

- ② すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする。

第二十七條 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

- ② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

- ③ 児童は、これを酷使してはならない。

## 4. 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日)

(法律第七十八号)

男女共同参画社会基本法をここに公布する。

男女共同参画社会基本法

目次

前文

第一章 総則(第一条—第十二条)

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第十三条—第二十条)

第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条)

附則

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及

びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(平一一法一六〇・一部改正)

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都

道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社

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

### 第三章 男女共同参画会議 (設置)

第二十一条 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)

第二十二条 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、第十三条第三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 前二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)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

#### (議長)

第二十四条 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)

第二十五条 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務大臣のうちから、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 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、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十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

#### (議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

#### (資料提出の要求等)

第二十七条 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)

第二十八条 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 抄

##### (施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

##### (男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

##### (経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

- 2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

- 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

#### 附 則 (平成十一年七月一六日法律第一〇二号) 抄

##### (施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日 = 平成一三年一月六日)

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三條、第二十八條並びに第三十條の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八條 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十條 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

(施行期日)

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

(以下略)

## 5. 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

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

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきでは

なく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なであることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

### 第一部

#### 第一条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

#### 第二条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従つて行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

#### 第三条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

#### 第四条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

#### 第五条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

#### 第六条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

#### 第二部

##### 第七条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

##### 第八条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

##### 第九条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

#### 第三部

##### 第十条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）、特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

##### 第十一条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を

確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
- (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
- (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
- (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

#### 第十二条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分娩及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

#### 第十三条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

#### 第十四条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
  - (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
  - (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利

- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

#### 第四部

##### 第十五条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかなるかを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

##### 第十六条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
  - (a) 婚姻をする同一の権利
  - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
  - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
  - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
  - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
  - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
  - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
  - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利



- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

## 第五部

### 第十七条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は十八人の、三十五番目の締約国による批准又は加入の後には二十三人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出されるものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から一人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後六箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも三箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の三分の二をもって定足数とする。この会合においては、出席しかつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得て指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、四年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち九人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの九人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の五人の追加的な委員の選挙は、三十五番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち二人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの二人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

### 第十八条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとつ

た立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。

- (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から一年以内
  - (b) その後は少なくとも四年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

### 第十九条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を二年の任期で選出する。

### 第二十条

- 1 委員会は、第十八条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年二週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

### 第二十一条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
- 2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

### 第二十二条

専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

## 第六部

### 第二十三条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

### 第二十四条

締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

### 第二十五条

- 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
- 2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。

- 3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

#### 第二十六条

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

#### 第二十七条

- 1 この条約は、二十番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後三十日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、二十番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後三十日目の日に効力を生ずる。

#### 第二十八条

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
- 2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

#### 第二十九条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から六箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。
- 3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

#### 第三十条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

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

### 第一章 総則

#### (目的)

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念のつとり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図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

#### (基本的理念)

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

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

#### (啓発活動)

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

#### (男女雇用機会均等対策基本方針)

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
- 二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
- 5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

### 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

#### 第一節 性別を理由とする差別の禁止等

##### (性別を理由とする差別の禁止)

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

い。

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

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

(性別以外の事由を要件とする措置)

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

(女性労働者に係る措置に関する特例)

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

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

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

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

## 第二節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

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

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

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

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

第十一条の二 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

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

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

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

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

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

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

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

「聴く」と読み替えるものとする。

## 第三節 事業主に対する国の援助

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

一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

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

三 前号の計画で定める措置の実施

四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

五 前各号の措置の実施状況の開示

## 第三章 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

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

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

### 第二節 調停

(調停の委任)

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

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

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

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一項及び第十一条の二第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動又は同項に規定する言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

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

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

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

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

(時効の中断)

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

(訴訟手続の中止)

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

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定によ

り第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

#### 第四章 雑則

(調査等)

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

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

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

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

以下略

## 7. 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

### 附則

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

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

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

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

### 第一章 総則

#### (定義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

#### (国及び地方公共団体の責務)

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

### 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

#### (基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本

計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

#### (都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

### 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

#### (配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

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

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

三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、

被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

### 第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行う

とともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)、警察官職務執行法(昭和三十二年法律第百三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

### 第四章 保護命令

(保護命令)

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

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

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
- 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
  - 一 面会を要求すること。
  - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
  - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
  - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
  - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 八 その性的羞しゆう恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居してい

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

- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意)がある場合に限り、することができる。

(管轄裁判所)

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

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
  - 一 申立人の住所又は居所の所在地
  - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

(保護命令の申立て)

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する



脅迫を受けた状況

- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時の事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
- 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
- 二 前項の書面(以下「申立書」という。)に同項第五号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治四十一年法律第五十三号)第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

- 第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を

付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令

- を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
- 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
  - 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

- 第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。
- 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

- 第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。
- 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

- 第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

- 第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。
- 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
  - 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用
  - 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
  - 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。))及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

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

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

- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
  - 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用
- 第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(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、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条

被害者

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

第六条第一項

配偶者又は配偶者であった者

同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者

第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項

配偶者

第二十八条の二に規定する関係にある相手

第十条第一項

離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合

第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

(平二五法七二・追加)

第六章 罰則

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

(平二五法七二・一部改正)

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

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

附 則 (平成一六年六月二日法律第六四号)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものとの同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(以下「新法」という。)第十条第一項第二号の規定による命令の申立て(この法律の施行後最初にされるものに限る。)があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

(検討)

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

附 則 (平成一九年七月一日法律第一一三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

よる。

附 則（平成二五年七月三日法律第七二号）抄  
(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則（平成二六年四月二三日法律第二八号）抄  
(施行期日)

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

一 略

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

## 8. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

### 第一章 総則

#### (目的)

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

#### (基本原則)

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

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

#### (国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっ

り、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

#### (事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

### 第二章 基本方針等

#### (基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
    - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
    - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
    - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
    - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
    - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
  - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
  - 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
  - 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

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

#### 第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第

三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

##### (一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

##### (特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

##### (職業指導等の措置等)

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

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又

は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

##### (財政上の措置等)

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

##### (国等からの受注機会の増大)

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

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

##### (啓発活動)

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

##### (情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

##### (協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにす



るため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
  - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
  - 二 学識経験者
  - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

#### (秘密保持義務)

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

#### (協議会の定める事項)

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

#### 第五章 雑則

##### (報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

##### (権限の委任)

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

##### (政令への委任)

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

#### 第六章 罰則

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

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

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

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

#### (平二九法一四・一部改正)

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

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

#### 附 則 抄

##### (施行期日)

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

##### (この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。

ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定に

あつては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

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

## 9. 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

(平成三十年五月二十三日)

(法律第二十八号)

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律をここに公布する。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

(目的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職(次条において「公選による公職等」という。)にある者として国又は地方公共団体における政策の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること(以下「政治分野における男女共同参画」という。)が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

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

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則(次条に

おいて単に「基本原則」という。)にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする。

(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、国内外における当該取組の状況に関する実態の調査並びに当該取組に関する情報の収集、整理、分析及び提供(次項及び第九条において「実態の調査及び情報の収集等」という。)を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第六条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うよう努めるものとする。

(環境整備)

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うよう努めるものとする。

(人材の育成等)

第八条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第九条 国は、実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

## 10. 男女共同参画行政関係年表

年	世界	日本	北海道	帯広
昭和45年 (1970年)				○婦人センター開館
昭和47年 (1972年)	○1975年を国際婦人年とすることを宣言			
昭和50年 (1975年)	○国際婦人年世界会議開催(於メキシコ) ○「世界行動計画」採択 ○国連婦人の十年('76~'85)決定	○婦人問題企画推進本部設置 ○婦人問題企画推進会議設置 ○婦人問題担当室設置		
昭和51年 (1976年)	○ILO婦人労働問題担当室設置	○育児休業法施行(女子教員・看護婦・保母を対象) ○民法の一部を改正する法律施行(離婚復氏制度)		
昭和52年 (1977年)		○「国内行動計画」策定 ○「国内行動計画」前期重点目標決定 ○国立婦人教育会館開館		
昭和53年 (1978年)		○「国内行動計画」第1回報告書発表	○「北海道婦人行動計画」策定	
昭和54年 (1979年)	○国連婦人の十年エスカップ地域政府間準備会議開催(於ニューデリー) ○女子差別撤廃条約採択			
昭和55年 (1980年)	○国際婦人の十年中間年世界会議開催(於パナマ) ○後半期行動計画採択 ○女子差別撤廃条約署名式	○「国内行動計画」第2回報告書発表 ○女子差別撤廃条約への署名決定	○北海道婦人指導員配置(14支庁)	○婦人青少年課(民生部→教育委員会) ○「帯広市婦人活動計画」策定
昭和56年 (1981年)	○女子差別撤廃条約発効	○民法及び家事審判法の一部を改正する法律施行(配偶者の法定相続分の引き上げ) ○「国内行動計画」後期重点目標発表	○北海道婦人行動計画推進協議会設立(昭和62年北海道女性の自立プラン推進協議会に改称)	
昭和58年 (1983年)		○婦人少年問題審議会婦人労働部会「男女雇用平等法審議」中間報告	○北海道婦人の十年中間年全道大会開催(於札幌市)	

年	世界	日本	北海道	帯広
昭和59年 (1984年)	○ナイロビ世界会議のためのエスカップ地域政府間準備会議開催(於東京)	○総理府「アジア太平洋地域婦人シンポジウム」開催	○「北海道の婦人」発行 ○生活環境部道民運動推進本部に青少年婦人局を設置 ○「北海道婦人行動計画」後期推進方策策定	
昭和60年 (1985年)	○国連婦人の十年ナイロビ世界会議開催(於ナイロビ) ○婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略採択	○国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律施行(国籍の父母両系主義等) ○男女雇用機会均等法成立 ○労働基準法一部改正 ○女子差別撤廃条約批准	○ナイロビ世界会議NGOフォーラム参加 ○北海道婦人問題研究懇話会(昭和44年設置)を北海道女性会議に改組 ○「女性さみっと2/2の世界へ」開催	
昭和61年 (1986年)		○婦人問題企画推進会議に替え婦人問題企画推進有識者会議設置 ○男女雇用機会均等法施行 ○国民年金法等の一部を改正する法律施行(女性の年金権の確立)		
昭和62年 (1987年)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	○北海道女性会議「北海道女性の自立プラン」答申 ○「北海道女性の自立プラン」策定 ○北海道婦人総合センター(仮称)建設構想策定 ○「女性さみっとセカンドステージ」開催	
昭和63年 (1988年)			○生活福祉部に青少年婦人室を設置 ○審議会等への女性委員の登用目標率20%	
平成元年 (1989年)	○1994年を国際家族年とすることを採択		○「'89女性さみっと」開催	○「帯広市女性活動計画」策定 ○ふれあいサロン ○ふれあい講演会 ○リーダー養成(女性国内研修派遣)
平成2年 (1990年)	○ナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論採択	○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」の見直し方針決定		○ふれあいサロン ○ふれあい講演会 ○リーダー養成(女性国内研修派遣)

年	世界	日本	北海道	帯広
平成3年 (1991年)	○海外経済協力基金(OECD)「開発と女性」配慮のための指針策定	○育児休業法成立 ○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定	○北海道立女性プラザ開設	○ふれあいサロン ○ふれあい講演会 ○リーダー養成 (女性国内研修派遣)
平成4年 (1992年)		○育児休業法施行 ○婦人問題担当大臣任命	○「女性さみっと'92in北海道」開催	○第1回市民会議 ○ふれあいサロン ○ふれあい講演会 ○リーダー養成 (女性国内研修派遣)
平成5年 (1993年)		○第1回婦人問題に関する全国女性リーダー会議開催 ○中学校での家庭科の男女必修実施 ○パートタイム労働法成立 ○パートタイム労働法施行		○ふれあいサロン ○リーダー養成 (女性国内研修派遣) (海外研修派遣・アメリカ・カナダ・中国)
平成6年 (1994年)	○「開発と女性」に関する第2回アジア・太平洋大臣会議開催(於ジャカル) ○国際人口開発会議開催(於カト)	○高等学校での家庭科の男女必修実施 ○男女共同参画室設置 ○男女共同参画審議会設置 ○男女共同参画推進本部設置	○「北海道の女性」発行	○第2回市民会議 ○ふれあいサロン ○リーダー養成 (女性国内研修派遣)
平成7年 (1995年)	○第4回世界女性会議-平等・開発・平和のための行動開催(於北京) ○「北京宣言及び行動綱領」採択	○育児休業法改正(介護休業制度の法制化)	○北海道男女共同参画推進本部の設置	○第3回市民会議 ○婦人センター閉館 ○とちぎプラザ開館 ○女性青少年課に改称 ○リーダー養成 (国内研修派遣・新潟市) (海外研修派遣・中国)
平成8年 (1996年)		○「男女共同参画2000年プラン」策定	○北海道男女共同参画懇話会「新しい行動計画策定に向けての提言」受理	○リーダー養成 (国内研修派遣・宇都宮市) (海外研修派遣・アメリカ・カナダ)
平成9年 (1997年)		○男女雇用機会均等法改正	○「北海道男女共同参画プラン」策定 ○環境生活部に女性室を設置 ○「女性に関する意識調査」発行	○リーダー養成 (国内研修派遣・岡山市)
平成10年 (1998年)		○男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法について」答申	○「北海道国際女性フォーラム」開催	○リーダー養成 (国内研修派遣・尼崎市) (海外研修派遣・中国)

年	世界	日本	北海道	帯広
平成11年 (1999年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画社会基本法施行</li> <li>○食料・農業・農村基本法公布、施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「北海道の女性」発行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内研修派遣・浜松市)(海外研修派遣・中国)</li> </ul>
平成12年 (2000年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○国連特別総会女性2000年会議開催(於ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画審議会「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申</li> <li>○「男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○北海道男女共同参画懇話会「男女平等参画に関する条例の制定に向けて」意見書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内研修派遣・津市)</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○「帯広市男女共同参画プラン」提言委員会設置</li> <li>○提言委員会から「プランへの提言書」を受理</li> </ul>
平成13年 (2001年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○内閣府男女共同参画局設置</li> <li>○男女共同参画会議設置</li> <li>○閣議決定「仕事と子育ての両立支援の方針について」</li> <li>○配偶者暴力防止法施行</li> <li>○育児・介護休業法一部改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「女性に対する暴力」実態調査報告書発行</li> <li>○北海道男女平等参画推進条例施行</li> <li>○北海道男女平等参画審議会設置</li> <li>○北海道男女平等参画苦情処理委員設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内研修派遣・水戸市)</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○「帯広市男女共同参画プラン」策定</li> <li>○「女性情報コーナー」設置</li> <li>○情報誌「カスタネット」創刊</li> </ul>
平成14年 (2002年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「北海道男女平等参画基本計画」策定</li> <li>○審議会等への女性委員の登用目標率30%</li> <li>○北海道立女性相談援助センターで配偶者暴力相談支援センターの業務を開始</li> <li>○男女平等参画推進室及び各支庁で配偶者暴力相談支援センターの業務の一部を開始</li> <li>○「男女共同参画フォーラムin北海道」開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内研修派遣・青森市)</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> </ul>
平成15年 (2003年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」</li> <li>○男女共同参画社会の将来像検討会開催</li> <li>○第4回、5回女子差別撤廃条約実施状況報告審議</li> <li>○次世代育成支援対策推進法成立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「男女平等参画に関する意識調査」発行</li> <li>○北海道男女平等参画審議会「男女平等参画の状況に関する指標の設定について」建議</li> <li>○北海道男女平等参画推進本部「男女平等参画に関する指標及び参考項目」決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内研修派遣・大津市)(国立女性教育会館派遣研修)</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> </ul>

年	世界	日本	北海道	帯広
平成16年 (2004年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」</li> <li>○配偶者暴力防止法改正</li> <li>○同法に基づく基本方針の策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「男女平等参画の視点からの公的広報の手引き」発行</li> <li>○「データでみる男女平等参画2004」発行</li> <li>○「北海道男女平等参画チャレンジ賞」創設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国立女性教育会館派遣研修)</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> </ul>
平成17年 (2005年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)開催(於ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○改正育児・介護休業法施行</li> <li>○男女共同参画会議「男女共同参画基本計画改定にあたっての基本的な考え方」答申</li> <li>○男女共同参画基本計画(第2次)策定</li> <li>○女性の再チャレンジ支援プログラム決定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内研修派遣・福井市)(国立女性教育会館派遣研修)</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> </ul>
平成18年 (2006年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」</li> <li>○男女共同参画会議「少子化と男女共同参画に関する提案-仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能とする働き方の見直しについて」</li> <li>○男女雇用機会均等法改正</li> <li>○委託調査「女性の参画指数」</li> <li>○東京で男女共同参画大臣会合開催</li> <li>○女性の再チャレンジ支援プログラム改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「北海道配偶者暴力防止及び被害者保護・支援に関する基本計画」策定</li> <li>○「男女共同参画フォーラムin北海道」開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内研修派遣・津市)(国立女性教育会館派遣研修)</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> </ul>
平成19年 (2007年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会」設置</li> <li>○改正男女雇用機会均等法施行</li> <li>○パートタイム労働法改正</li> <li>○配偶者暴力防止法改正</li> <li>○ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「北海道男女平等参画基本計画の改定について」諮問</li> <li>○「北海道男女平等参画基本計画の改定について」答申</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内研修派遣・広島市)(国立女性教育会館派遣研修)</li> <li>○教育委員会から市長部局へ所管が移行し、男女共同参画推進課を設置</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> </ul>



年	世界	日本	北海道	帯広
平成20年 (2008年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○改正配偶者暴力防止法施行</li> <li>○同法に基づく基本方針の改定</li> <li>○改正パートタイム労働法施行</li> <li>○次世代育成支援対策推進法改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「第2次北海道男女平等参画基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内研修派遣・富山市)(国立女性教育会館派遣研修)</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> <li>○帯広市男女共同参画新プラン市民懇話会設置</li> </ul>
平成21年 (2009年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○改正次世代育成支援対策推進法施行</li> <li>○育児・介護休業法改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「第2次北海道配偶者暴力防止及び被害者保護等支援に関する基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内研修派遣・堺市)</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> <li>○帯広市男女共同参画新プラン市民懇話会より「意見書」を受理</li> <li>○女性相談サポートライン開設</li> </ul>
平成22年 (2010年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○国連婦人の地位委員会(「北京+15」記念会合)開催(於ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○改正育児・介護休業法施行</li> <li>○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の新合意</li> <li>○「男女共同参画基本計画(第3次)」策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内研修派遣・京都市)</li> <li>○「第2次帯広市男女共同参画プラン」策定</li> <li>○帯広市男女共同参画推進市民会議設置</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> </ul>
平成23年 (2011年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関(UN Women)発足</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○リーダー養成(国内派遣研修・松江市)</li> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> </ul>
平成24年 (2012年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○『「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画』策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> </ul>
平成25年 (2013年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○配偶者暴力防止法改正</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> </ul>
平成26年 (2014年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第58回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○次世代育成支援対策推進法改正</li> <li>○パートタイム労働法改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「第3次北海道配偶者暴力防止及び被害者保護等・支援に関する基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画セミナー開催</li> <li>○女と男の一行詩募集</li> </ul>

年	世界	日本	北海道	帯広
平成27年 (2015年)	○国連女性の地位委員会 （「北京+20」記念会合） 開催（於ニューヨーク） ○持続可能な開発目標 （SDGs）採択	○「女性の職業生活にお ける活躍の推進に関する 法律」成立・一部施行 ○男女共同参画会議「第 4次男女共同参画基本計 画策定にあたっての基本 的な考え方」答申 ○「男女共同参画基本計 画（第4次）」策定	○道民生活課に女性支援 室を設置	○男女共同参画セミナー 開催 ○女と男の一行詩募集
平成28年 (2016年)		○男女雇用機会均等法改 正 ○育児・介護休業法改正 ○「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	○「北海道女性活躍推進 計画」策定	○男女共同参画セミナー 開催 ○女と男の一行詩募集
平成29年 (2017年)		○改正男女雇用機会均等 法施行 ○改正育児・介護休業法 施行		○男女共同参画セミナー 開催 ○女と男の一行詩募集
平成30年 (2018年)			○「第3次北海道男女平 等参画基本計画」策定	○男女共同市民懇話会設 置 ○男女共同参画セミナー 開催 ○女と男の一行詩募集
平成31・ 令和元年 (2019年)		○「女性の職業生活にお ける活躍の推進に関する 法律」一部改正		○男女共同参画セミナー 開催 ○女と男の一行詩募集
令和2年 (2020年)				○「第3次帯広市男女共 同参画プラン」策定