

# 第4次 佐渡市男女共同参画計画

令和 7 年度～令和 11 年度

佐 渡 市



ごあいさつ

# 第 4 次男女共同参 画計画 副題

市長  
顔写真

市長あいさつ

・・・・・・・・目次・・・・・・・・

第1章 計画の基本的な考え方

|   |                                 |   |
|---|---------------------------------|---|
| 1 | 計画の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・   | 1 |
| 2 | 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | 1 |
| 3 | 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・   | 1 |
| 4 | 計画策定の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | 2 |
| 5 | 「第3次男女共同参画計画」の施策推進状況・・・・・・・・    | 6 |
| 6 | 男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査の概要と課題   | 8 |

第2章 計画の内容

|   |                                    |    |
|---|------------------------------------|----|
| 1 | 計画の基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・    | 19 |
| 2 | 計画の基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・    | 19 |
| 3 | 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・    | 20 |
| 4 | 計画の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・      | 21 |
| 5 | 基本目標Ⅰ 日常のあらゆる場面における男女共同参画意識の形成     | 22 |
| 6 | 基本目標Ⅱ 女性が自らの意思で選択し、活躍することができる社会づくり | 26 |
| 7 | 基本目標Ⅲ 多様な生き方が選択できる環境づくり            | 30 |
| 8 | 基本目標Ⅳ 誰もが相談や支援を受けることができる体制づくり      | 34 |

第3章 計画の指標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37

資料編

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| ・男女共同参画社会基本法・・・・・・・・・・・・・・・・                                   | 40 |
| ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律<br>（男女雇用機会均等法）・・・・・・・・・・・・・・・・ | 45 |
| ・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）                            | 52 |
| ・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）                               | 59 |
| ・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（配偶者暴力防止法）                          | 68 |
| ・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）                                 | 81 |
| ・SDGs 目標5「ジェンダー平等を実現しよう」のターゲット一覧                               | 87 |
| ・佐渡市男女共同参画推進懇談会開催要項                                            | 88 |

# 第1章

## 計画の基本的な考え方

- 1 計画の趣旨
- 2 計画位置づけ
- 3 計画の期間
- 4 計画策定の背景
- 5 「第3次男女共同参画計画」の施策推進状況
- 6 男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査の概要と課題

## 1 計画の趣旨

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

本市が抱える大きな課題である人口減少やそれに伴う少子高齢化、経済変化等に対応していくために、女性が安心して出産できる環境、生活できる環境、能力を発揮し社会進出できる環境の整備が必要です。

こうした中、本市では平成19年3月に「佐渡市男女共同参画計画」策定し、その後第2次、第3次の改訂を経ながら、男女共同参画社会の実現に向けて幅広い分野にわたる施策を、総合的、計画的に進めてきました。

これまでの取り組みにより、職場における育児・介護休業制度の普及をはじめとして、男女ともに働きやすい職場づくりへの取り組みが増加するなど、一定の成果が上がってきている一方で、家庭や地域での性別による固定的な役割分担意識が根強く残っているほか、DV や各種ハラスメントなど主に女性に対する人権侵害が依然として多くなっているなど、取り組むべき課題は多く残っています。

本計画は、令和2年3月に策定した第3次佐渡市男女共同参画計画の計画期間が令和7年3月をもって終了することから、これまでの取り組みを継承しつつ、社会環境の変化や前述の課題に対応しながら、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的、計画的に推進するため、「第4次佐渡市男女共同参画計画」を策定しました。

## 2 計画の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基く市町村男女共同参画計画です。

本計画は「佐渡市総合計画」を上位計画とし、関連する他の部門の個別計画との整合性を図りながら、計画を策定するものです。

本計画は、以下の法律に基づく市町村計画として一体的に策定しています。

- ①「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）第6条第2項に基づく市町村推進計画
- 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」（以下、配偶者暴力防止法という）第2条の3第3項に基づく市町村基本計画
- ③「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下、困難女性支援法）第8条3項に基づく市町村基本計画

本計画は、2030年に向けて世界が合意した「持続可能な開発目標」（SDGs）の目標5「ジェンダー平等を実現しよう」の実現に向けて計画を策定するものです。

## 3 計画の期間

令和7年度から令和11年度までの5年間です。

## 4 計画策定の背景

### （１） 世界の動き

#### 【国際婦人年と国際婦人の十年】

国連は 1972 年（昭和 47 年）の総会で、男女平等を目指し、1975 年（昭和 50 年）を「国際婦人年」と定め「平等・開発・平和」を目標に掲げて女性の地位向上のために世界的行動をとることを宣言しました。

1975 年（昭和 50 年）6 月に、メキシコシティで開かれた「国際婦人年世界会議」では、この目標を実現するための「メキシコ宣言」と「世界行動計画」が採択されました。さらに、国連は「国際婦人年」に続く 10 年間を「国連婦人の十年」と定め、加盟国に対し「世界行動計画」の達成を呼びかけました。

#### 【女子差別撤廃条約とナイロビ将来戦略】

1980 年（昭和 55 年）には、コペンハーゲンで「国連婦人の十年」中間年世界会議が開かれ「国連婦人二十年後半期行動プログラム」が採択されました。

この会議では、最も大きな成果といえる「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」いわゆる「女子差別撤廃条約」の署名式が行われました。

1985 年（昭和 60 年）7 月の「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議では、「国連婦人の十年」に掲げられた目標達成のための努力を西暦 2000 年に向けて継続することを確認するとともに「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」いわゆる「ナイロビ将来戦略」が採択されました。

さらに、1990 年（平成 2 年）には、国連経済社会理事会において、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第一回見直しと評価に伴う勧告及び結論」いわゆる「ナイロビ将来戦略勧告」が採択されました。

#### 【行動要領と北京宣言】

1995 年（平成 7 年）には、「平等、開発及び平和のための行動」をスローガンに北京で第 4 回世界女性会議が開催され、女性の地位向上に向けた国際的な指針となる「行動綱領」と「北京宣言」が採択されました。

そして、2000 年（平成 12 年）ニューヨークの国連本部では、「女性 2000 年会議」が開催され「行動綱領」の実施状況の検討及び評価に基づき「政治宣言」とその実施を促進するための「北京宣言及び行動綱領のための更なる行動とイニシアティブ」（成果文書）が採択されました。

2005 年（平成 17 年）には、1995 年に北京で開催された第 4 回世界女性会議から 10 年目ということで定例の国連婦人の地位委員会を閣僚級会合に格上げして開催し、第 4 回世界女性会議で採択された「北京宣言」と「行動綱領」の全面履行の必要性を再確認した宣言を全会一致で採択しました。

#### 【国連『北京+15』世界閣僚級会合開催】

2010 年（平成 22 年）には、「北京宣言及び行動綱領」の採択から 15 年にあたることを記念し、「国連『北京+15』世界閣僚級会合」がニューヨークで開催され、「北京行動要領」等を再確認し、実施に向けた国連や NGO 等の貢献強化などの宣言等が採択さ

れました。

### 【国連による SDGs 採択】

2015 年（平成 27 年）には、国連持続可能な開発サミットで「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、SDGs のゴール 5 に「ジェンダー平等を実現」が掲げられています。

## （2）国の動き

### 【国内行動計画策定と女子差別撤廃条約批准】

国においては、「国際婦人年」を契機に 1975 年（昭和 50 年）に総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部を設置、1977 年（昭和 52 年）に「国内行動計画」を策定し、向こう 10 年間の女性に関する行政の課題及び施策の方向を明らかにし、総合的、体系的な施策を推進しました。この結果、「男女雇用機会均等法」の制定など法制面での男女平等が整備され、1985 年（昭和 60 年）6 月には、「国連婦人の十年」の最大の成果といえる「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」を批准しました。

### 【男女共同参画 2000 年プラン】

1993 年（平成 5 年）7 月の推進本部の決定による「男女共同参画社会づくりに向けての推進体制の整備について」を受けて、翌年 6 月に総理府に男女共同参画室及び男女共同参画審議会を設置し、同年 7 月には閣僚級による男女共同参画推進本部を発足し、女性に関する施策の推進を図り、平成 8 年（1996 年）には、男女共同参画審議会による「男女共同参画ビジョン」の答申を受けて「男女共同参画 2000 年プラン」が策定され「女性の人権が推進・擁護される社会の形成」など 4 つの基本目標と 11 の重点目標が掲げられました。

### 【男女共同参画社会基本法と男女共同参画計画】

そして 1999 年（平成 11 年）には、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の最重要課題として位置づけた「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、2000 年（平成 12 年）には、「男女共同参画社会基本計画」が策定され、2005 年（平成 17 年）に少子化・男女共同参画担当として内閣府特命担当大臣が誕生し、その 12 月に「男女共同参画基本計画（第 2 次）」が策定されました。

2010 年（平成 22 年）には、男性、子どもにとっての男女共同参画の推進や生活上の困難に直面する人々への支援、地域等における男女共同参画の推進などの重点分野を新設した「第 3 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

その後、2015 年（平成 27 年）の「第 4 次男女共同参画基本計画」の策定を経て、2020 年（令和 2 年）には、社会経済環境や国際情勢の変化、新型コロナウイルス感染症によって顕在化した女性をめぐる諸問題を踏まえ、「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

### 【あらゆる分野における女性の活躍の推進】

女性の力は企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、社会全体の活力につながるものとして、「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月閣議決定）に「女性の活躍推進」が盛り込まれるなど、女性の活躍が国の成長戦略の柱の一つに位置付けられ、様々な取り組みが進められています。

また、職業生活における女性の活躍を一層推進するため、「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。）が平成 27 年に制定され、事業主行動計画の策定などが盛り込まれました。

2020 年（令和 2 年）策定された「第 5 次男女共同参画基本計画」でも「目指すべき社会」の方向性の一つとして、「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」が掲げられ、男性中心型労働慣行から脱却し、女性が健康的に活躍できる社会を目指すべきとしています。

### （3）新潟県の動き

#### 【新潟県婦人対策の方向】

新潟県においては 1977 年（昭和 52 年）民生部青少年福祉課に婦人問題担当窓口が設置されて以来、国の「国内行動計画」を基本に女性行政に取り組み、1985 年（昭和 60 年）には、10 年間の婦人施策の総合的指針として「新潟県婦人対策の方向」が策定されました。

#### 【にいがたオアシス女性プラン】

1992 年（平成 4 年）には、民間有識者からなる新潟県女性問題協議会から「新潟県婦人対策の方向の改定についての意見報告」が提出されたのをふまえ、「婦人対策の方向」の全面改定を行い「にいがたオアシス女性プラン」が策定されました。

1993 年（平成 5 年）には、（財）新潟県女性財団が設立され、新潟県女性センターを拠点とした、女性の自立と社会参加の促進に向けた機能の充実が図られました。

1996 年（平成 8 年）には、21 世紀における男女共同参画社会の構築に向けた指針として、国の内外における女性問題解決への動きや、少子高齢化、国際化に対応するため「ニューにいがた女性プラン」が策定されました。

#### 【新潟・新しい波 男女平等推進プラン、新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例】

2001 年（平成 13 年）には「ニューにいがた女性プラン」の計画期間満了により、男女共同参画基本法に基づく男女共同参画計画として「新潟・新しい波 男女平等推進プラン」が策定されました。2002 年（平成 14 年）4 月に「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」が制定され、この条例に基づき「男女平等推進相談室」が新潟ユニゾンプラザ内に開設されました。

#### 【新潟県男女共同参画計画】

2006 年（平成 18 年）3 月、平成 18 年度から平成 24 年度までの 7 年間を計画期間とする「新潟県男女共同参画計画」が新たに策定されました。

2007 年（平成 19 年）10 月には国の動きに合わせ、経済界、労働界、行政の各団体が一体となり「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向け、「新潟県ワーク・ライフ・バランス推進共同宣言」を行いました。

2013 年（平成 25 年）7 月には、「第 2 次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」が策定されました。

同プランは平成 29 年に改訂され、現在は第 3 次男女平等推進プランとして取り組みが進められています。

#### （４）佐渡市の動き

##### 【佐渡市男女共同参画計画】

2005 年（平成 17 年）6 月に佐渡市男女共同参画計画検討委員会を設置して、計画策定をスタートさせました。

2007 年（平成 19 年）3 月、平成 19 年度から平成 26 年度までの 8 年間を計画期間とする「佐渡市男女共同参画計画」を策定し、施策の推進に努めてきました。

2014 年（平成 26 年）には、佐渡市男女共同参画庁内推進会議、佐渡市男女共同参画推進懇談会を設置し、同年 2 月に「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施しました。

そして、2015 年（平成 27 年）3 月には、「一人ひとりが「自分らしく」輝ける島へ」を推進するための「第 2 次佐渡市男女共同参画計画」が、また 2020 年 3 月には「第 3 次佐渡市男女共同参画計画」～ だれひとり、取り残さない多様な生き方が選択できる島へ ～が策定され、「佐渡市男女共同参画計画」に引き続き男女共同参画社会の実現に向けて取り組みが進められています。

## 5 「第 3 次男女共同参画計画」の施策推進状況

「第 3 次佐渡市男女共同参画計画」では目指すべき方向性及び 3 つの基本目標に対し、26 項目の指標を設定し、取り組みを進めてきました。各指標の進捗状況及び今後の課題については下記の通りとなります。

### ＜基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の形成に向けた意識づくり＞

- ・基本目標Ⅰについては、「学校教育の場における男女平等」の意識について目標を上回ったものの、6 指標中 5 指標が目標を下回っています。
- ・特に、市民意識調査での「仕事と家庭の優先度」や「職場での男女平等意識」の改善が進んでいない状況から、家庭や地域、職場での固定的役割分担意識が依然として根強い状況がうかがえます。
- ・「DV 被害の相談先」について、「安心して相談できる場所がなかった、人がいなかった」の割合が増加しており、専門機関・公的機関などの内容や相談方法の認知度を高める必要があります。
- ・乳がん検診や特定健診等の受診率はいずれも目標未達となっており、各種健康検査、健診を受けやすい体制整備とともに、必要性和受診方法の周知を図る必要があります。

### ＜基本目標Ⅱ 男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる環境づくり＞

- ・基本目標Ⅱについては、16 指標のうち評価可能な 10 指標中、6 指標で目標未達成となっています。
- ・特に「ハラスメントの有無」「男女の差別のない人事考課基準」「ハッピーパートナー登録企業」「仕事と家庭の両立支援制度の整備状況」が未達成となっており、事業者に対する制度導入の必要性、メリットなどの周知とともに、市民に対する更なる啓蒙が必要と思われます。

また、「男性の家事・育児・介護などの平均時間」はわずかに増加を示したものの、女性の平均時間に比べ大幅に少ないことから、より参画意識を高めるとともに、事業所の男性の両立支援の取り組み強化が求められます。

### ＜基本目標Ⅲ 女性の活躍できる社会づくり＞

- ・基本目標Ⅲについては、3 指標中 2 指標が未達成となっています。
- ・「市の付属機関・懇談会等における女性の登用割合」は目標設定時より改善しているものの目標を大きく下回っており、地域活動も含めた女性の登用、活躍機会の増強に向けた支援強化、女性の参画意識の向上に向けた取り組みが必要と思われます。
- ・「農業における家族経営協定の締結数」が目標未達であり、農業を含めた家族経営における女性の地位向上、経営参画に向けた意識啓発、知識の普及が必要と思われます。

## ●第 3 次佐渡市男女共同参画計画の目標進捗状況

| 計画の体系        | No. | 指標                                                           | 算出方法等      | 第 3 次計画<br>策定時の数値<br>(調査年度) | R6年度目標 | R6年度実績<br>(※は R5 年実績) | 評価 |
|--------------|-----|--------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------|--------|-----------------------|----|
| 目指すべき<br>方向性 | —   | 男女共同参画の実現について賛成する人の割合                                        | 市民意識調査     | 80.1% (R1)                  | 増加     | 調査未実施                 | —  |
| 基本目標Ⅰ        | 1   | 「仕事」と「家庭」の優先度について、「共働きで、共に家庭を守る」ことが現状に近いと回答する人の割合            | 市民意識調査     | 33.2% (R1)                  | 増加     | 21.0%                 | C  |
| 基本目標Ⅰ        | 2   | 「職場」での男女の地位が、平等になっていると回答する人の割合                               | 市民意識調査     | 30.7% (R1)                  | 増加     | 29.4%                 | C  |
| 基本目標Ⅰ        | 3   | 子どもがいると回答した人で、学校教育の場において「男女が平等である」と思う人の割合                    | 市民意識調査     | 52.8% (R1)                  | 増加     | 56.7%                 | A  |
| 基本目標Ⅰ        | 4   | DVの被害について「相談しなかった」理由のうち、「安心して相談できるところがなかった、人がいなかった」と回答した人の割合 | 市民意識調査     | 30.7% (R1)                  | 減少     | 33.0%                 | C  |
| 基本目標Ⅰ        | 5   | 乳がん検診の受診率 (%)                                                | 健康医療対策課調べ  | 9.7 (R1)                    | 増加     | ※8.9%                 | C  |
| 基本目標Ⅰ        | 6   | 特定健康診査（集団検診・人間ドック）の受診率（40歳～74歳で国保加入者） (%)                    | 健康医療対策課調べ  | 53.9 (H30)                  | 60%    | ※53.9%                | C  |
| 基本目標Ⅱ        | 7   | ハラスメントを「自分が直接経験したことがある」人の割合                                  | 市民意識調査     | 37.6% (R1)                  | 減少     | 37.7%                 | C  |
| 基本目標Ⅱ        | 8   | 性別により評価されることがないよう、人事考課基準を明確に定めている割合                          | 事業所調査      | 29.1% (H29)                 | 増加     | 28.9%                 | C  |
| 基本目標Ⅱ        | 9   | 妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がある事業所の割合                   | 事業所調査      | 18%(H29)                    | 増加     | 58.6%                 | A  |
| 基本目標Ⅱ        | 10  | ハッピー・パートナー企業登録数（累計数）                                         | 新潟県調べ      | 31 (R1)                     | 40     | ※35                   | B  |
| 基本目標Ⅱ        | 11  | 働き方改革について「内容まで知っている」人の割合                                     | 市民意識調査     | 46.4% (R1)                  | 増加     | 調査未実施                 | —  |
| 基本目標Ⅱ        | 12  | ワーク・ライフ・バランスについて「内容まで知っている」人の割合                              | 市民意識調査     | 25.5%(R1)                   | 増加     | 30.5%                 | A  |
| 基本目標Ⅱ        | 13  | 介護休業制度について内容を「知っている」と回答した人の割合                                | 市民意識調査     | 56.6%(R1)                   | 増加     | 調査未実施                 | —  |
| 基本目標Ⅱ        | 14  | 仕事と家庭の両立支援制度を整備している割合                                        | 事業所調査      | 29.3% (H29)                 | 増加     | 22.0%                 | C  |
| 基本目標Ⅱ        | 15  | 悩みを抱えたとき、誰にも相談する相手がいないと回答した人の割合 (%)                          | 健康医療対策課調べ  | 5.5% (H29)                  | 0%     | 調査未実施                 | —  |
| 基本目標Ⅱ        | 16  | 男性の平日1日の生活時間のうち、家事・育児・介護などの平均時間                              | 市民意識調査     | 1時間55分 (R1)                 | 増加     | 1時間58分                | A  |
| 基本目標Ⅱ        | 17  | 介護保険ボランティアポイント制度の登録者数（累計人）                                   | 高齢福祉課調べ    | 245 (H30)                   | 300人   | 制度廃止                  | —  |
| 基本目標Ⅱ        | 18  | 認知症サポーターの人数（累計人）                                             | 高齢福祉課調べ    | 7,821人 (H30)                | 10,000 | ※9,349人               | B  |
| 基本目標Ⅱ        | 19  | 自立相談支援の相談援助件数（件）                                             | 社会福祉課調べ    | 2,098件 (H30)                | 増加     | ※2,556件<br>(11月時点)    | A  |
| 基本目標Ⅱ        | 20  | ひとり親家庭において、悩みがあるときに、相談すると回答した人の割合 (%)                        | 子ども若者課調べ   | 82.6% (H30)                 | 90%    | 調査未実施                 | —  |
| 基本目標Ⅱ        | 21  | 研修会等を受け、防災意識が向上したと回答した人の割合 (%)                               | 防災課調べ      | —（新規）                       | 増加     | 調査未実施                 | —  |
| 基本目標Ⅱ        | 22  | 公民館講座（外国語）の参加人数（人）                                           | 社会教育課調べ    | 359人 (H30)                  | 増加     | ※0人                   | C  |
| 基本目標Ⅲ        | 23  | 市の附属機関・懇談会等における女性の登用割合 (%)                                   | 市民課調べ      | 24% (R1)                    | 30%    | ※25.9%                | B  |
| 基本目標Ⅲ        | 24  | 農業における家族経営協定の締結数（累計件）                                        | 農業委員会事務局調べ | 96件(R1)                     | 105件   | ※99件                  | B  |
| 基本目標Ⅲ        | 25  | 女性の起業支援件数（累計件）                                               | 産業振興課調べ    | 8 件 (H30)                   | 増加     | ※15件                  | A  |

(評価の説明：A：目標達成、B：目標未達成だが、計画時の数値より良化、C：計画時の数値より悪化または変化なし)

## 6 男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査の概要と課題

### （１）佐渡市男女共同参画に関する市民意識調査

調査対象：佐渡市に在住する満 18 歳から 79 歳までの男女 2,000 人（無作為抽出）

調査方法：郵送配布、郵送回答及び WEB 回答の併用

調査期間：令和 6 年 8 月 15 日～8 月 31 日

回答状況：有効回答数 729（うち WEB 回答 213）、有効回答率 36.5%

#### ①家庭・地域での男女別役割分担意識について

##### （ア）1 日の平均生活時間

1 日の平均生活時間は、前回調査に比べ女性の「家事・育児・介護などの時間」が減少し、男女とも「自分の自由に使える時間」が増加している。しかしながら「家事・育児・介護などの時間」は女性が 2 時間ほど多く、「自分の自由に使える時間」は男性が 1 時間以上多くなっており、依然として女性の家事・育児等の負担が高くなっています。

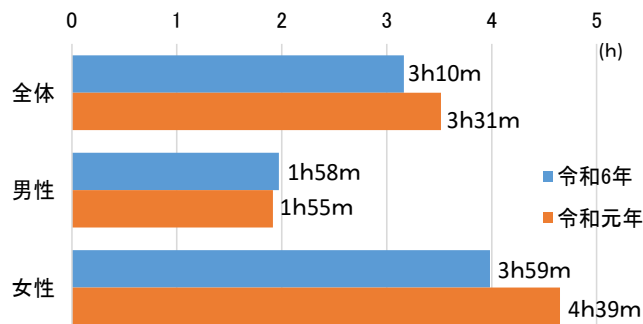
##### （イ）仕事と家庭の役割分担

夫婦間の仕事と家庭の役割分担については、自分の「考えに近い」は「共働きで、夫婦がともに家庭のこと（家事・育児など）をすべきである」が約 8 割を占めているのに対し、「現状に近い」は「共働きで、主に妻が家庭のこと（家事・育児など）をしている」「共働きで、夫婦ともに家庭のこと（家事・育児など）をしている」が同じ割合となっており、「希望」に対して「現状」は夫婦間の役割分担が解消されていない状況となっています。

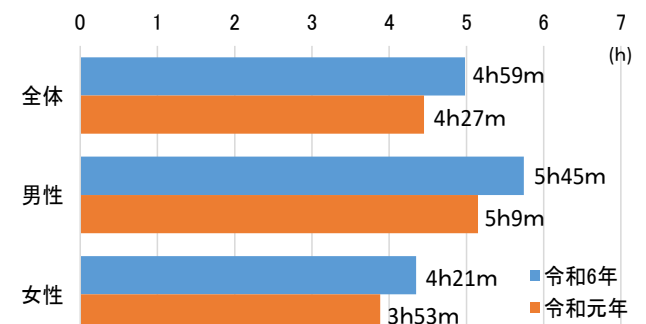
##### （ウ）地域活動における男女の役割分担

「葬祭の集まりでお茶や料理などの準備をする人」については、女性の割合が高く、「自治会長や町内会長、集落長」「消防団員」は男性が高いなど、役割によって男女間の分担に明確な差がみられています。

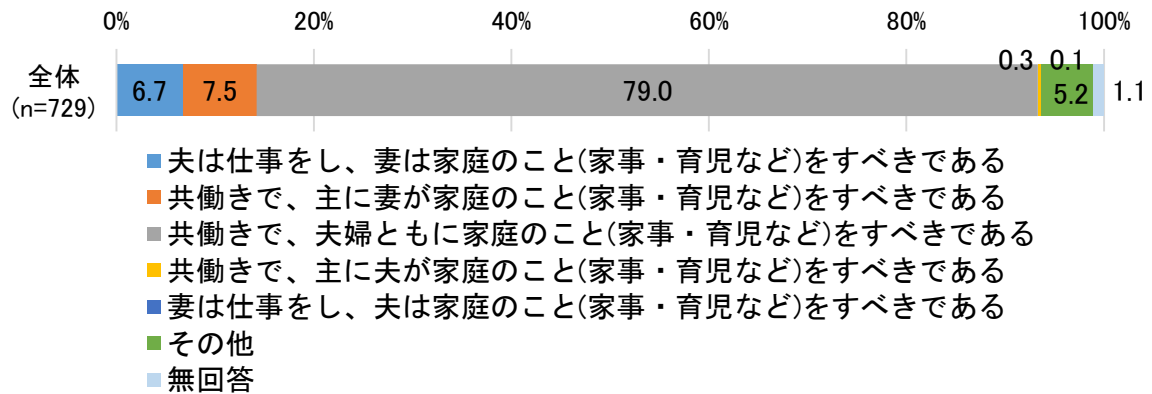
#### <家事・育児・介護などの時間>



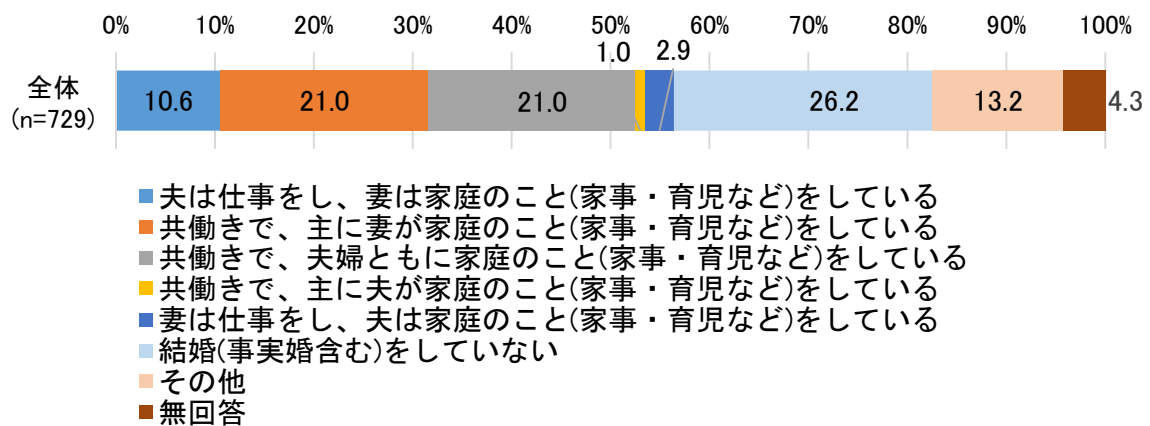
#### <自分の自由に使える時間>



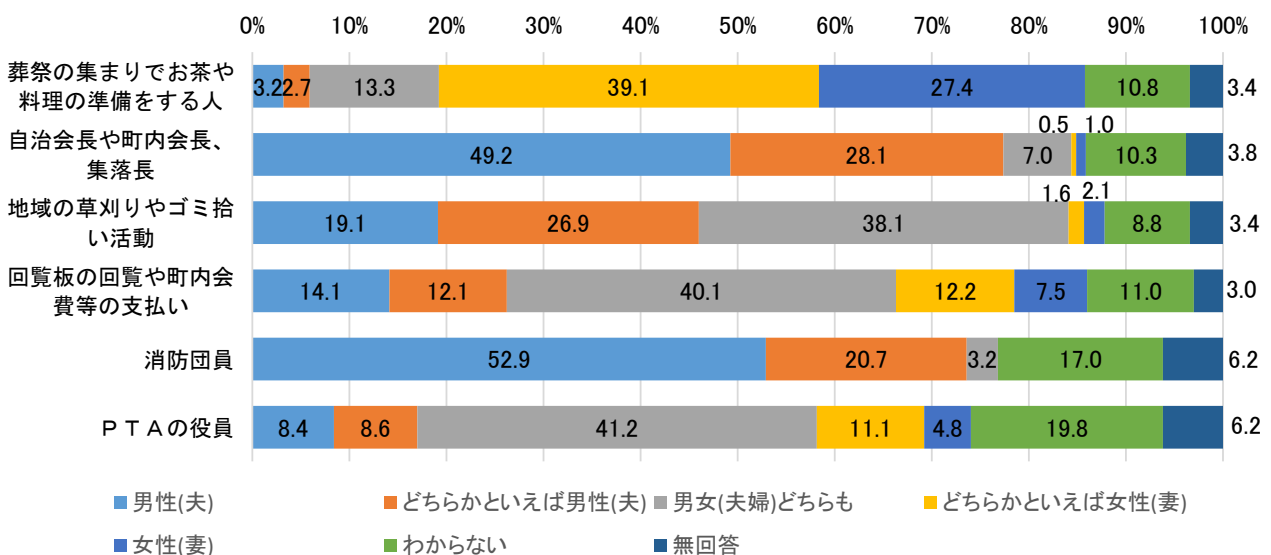
＜夫婦間の仕事と家庭の役割分担：自分の考えに近いもの＞



＜夫婦間の仕事と家庭の役割分担：現状に近いもの＞



＜地域の慣行や活動における男女（夫婦）の役割分担＞



## ②就業・職場について

### （ア）職場での男女間の格差認識

全項目で「平等」の割合が最も高くなっているが、「男性が有利」とする割合が「女性が有利」の割合を大きく上回っており、依然として男性優位の認識が高くなっています。

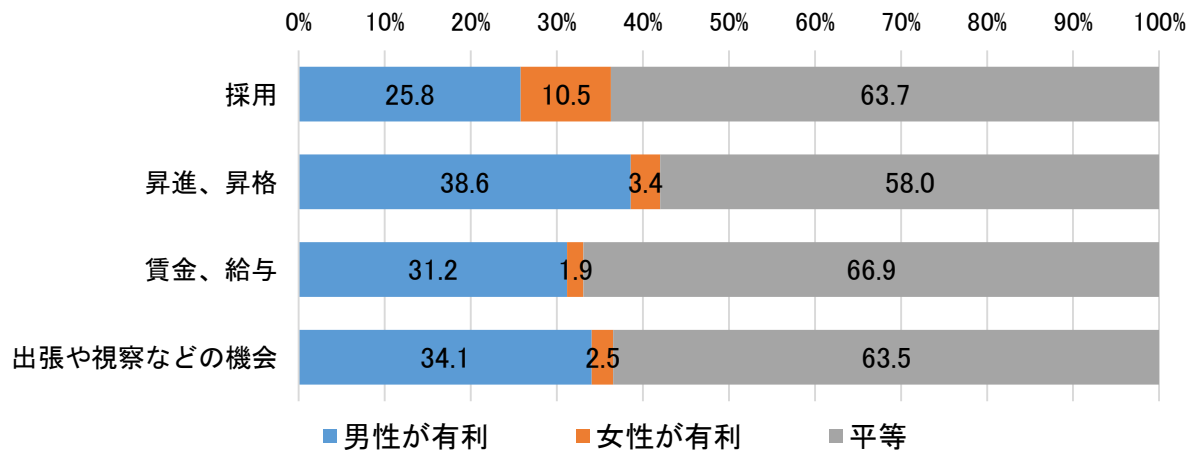
### （イ）育児休業制度の利用状況

男性の育児休業取得者は 1.9%にとどまるなど、女性に比べて極めて低い割合となっています。

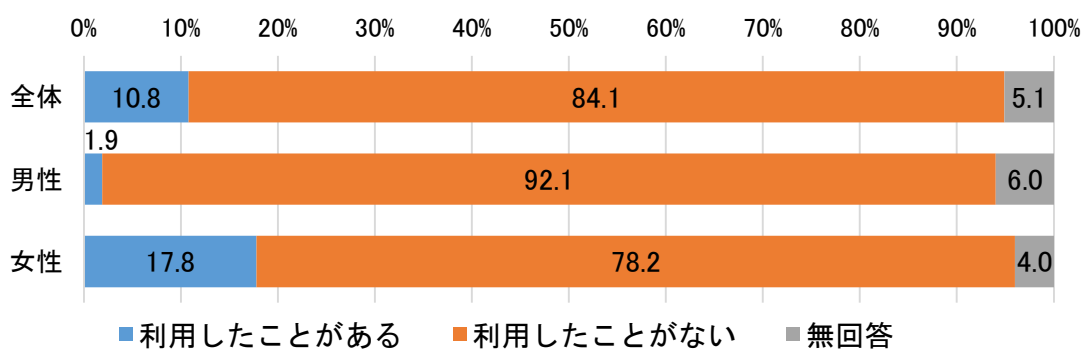
### （ウ）介護休業制度の利用状況

介護休業制度の利用状況については、男女ともに 1%台と極めて低い割合となっています。

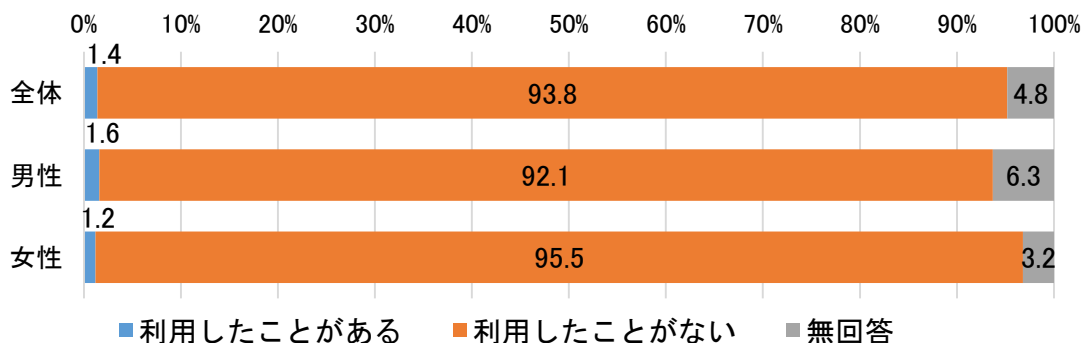
### ＜職場の待遇等における男女間の格差の認識＞



### ＜育児休業制度の利用状況＞



### ＜介護休業制度の利用状況＞



### ③ドメスティックバイオレンス（DV）について

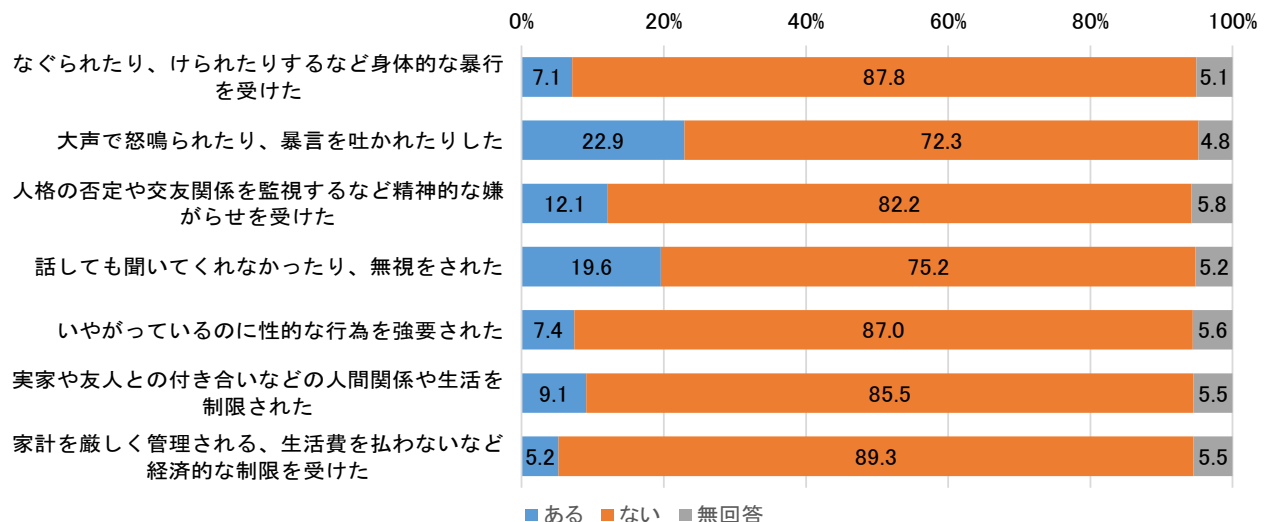
#### （ア）DV を受けた経験

DV については、「大声で怒鳴られたり、暴言を吐かれたりした」「話をしても聞いてくれなかったり、無視をされた」などの経験が比較的高くなっています。また各項目を通じて、男性より女性が被害を受けている割合が高い傾向にあります。

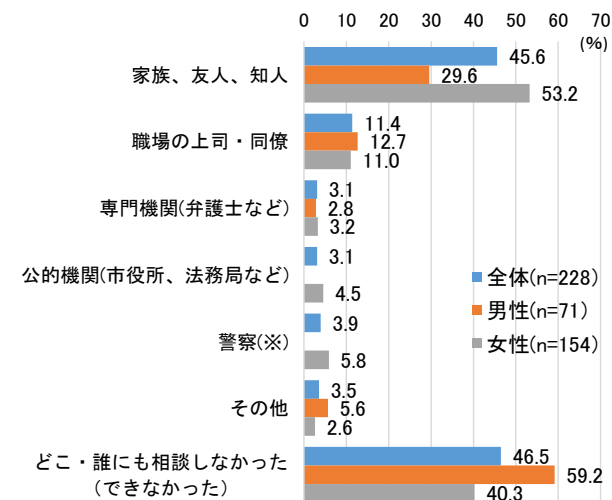
#### （イ）DV 被害の相談先

DV 被害の相談先では、「どこ・誰にも相談しなかった（できなかった）」の割合が最も高く、相談できなかった理由として、女性では「安心して相談できる場所・人がいなかったから」の割合が最も高くなっています。一方、具体的な相談先では「家族、友人、知人」「職場の上司・同僚」など身近な人への相談が上位を占めています。

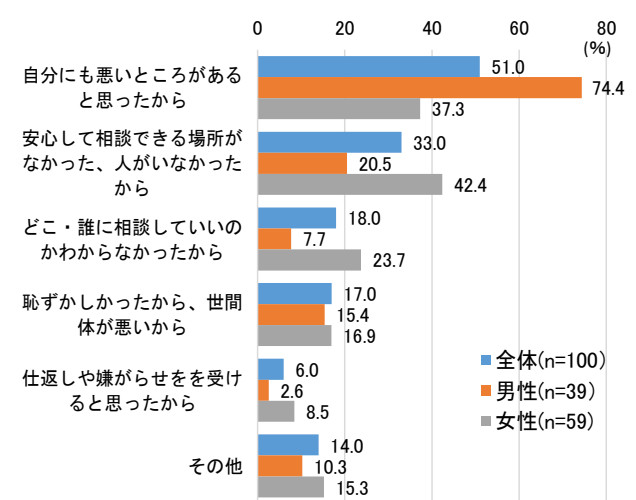
#### <ドメスティックバイオレンスの経験>



#### <DV 被害の相談先>



#### <相談しなかった(できなかった)理由>



## ④男女共同参画全般について

## (ア) 男女別の優遇度合に関する認識

実社会の様々な分野における男女の地位平等に対する意見を尋ねたところ、「学校教育」を除いて男性が優遇されているとする割合が高くなっています。

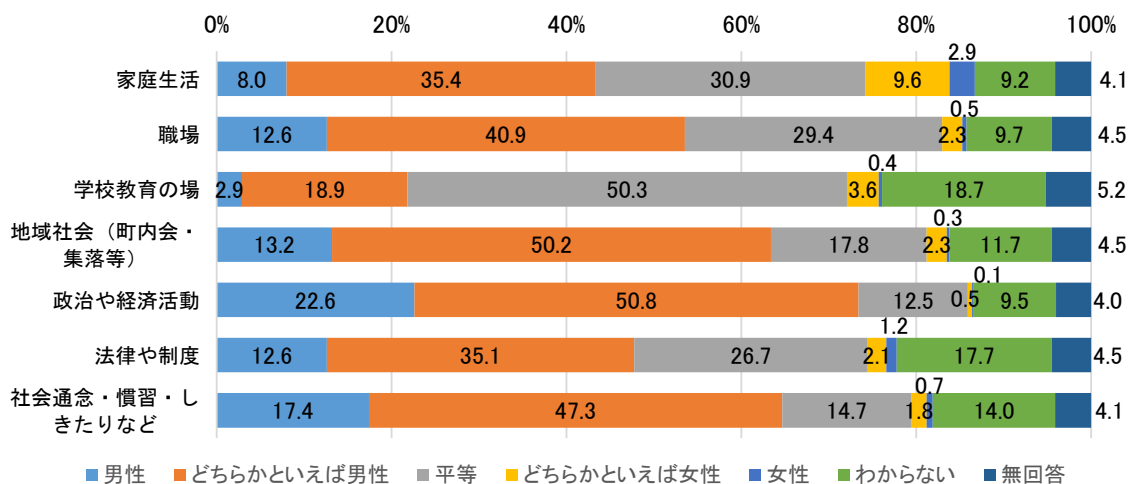
## (イ) 男女共同参画に関する用語の認知度

男女共同参画に関する用語の認知度については、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(女性支援新法)」「アウティング」「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」「アンコンシャス・バイアス」などの認知度が低くなっています。

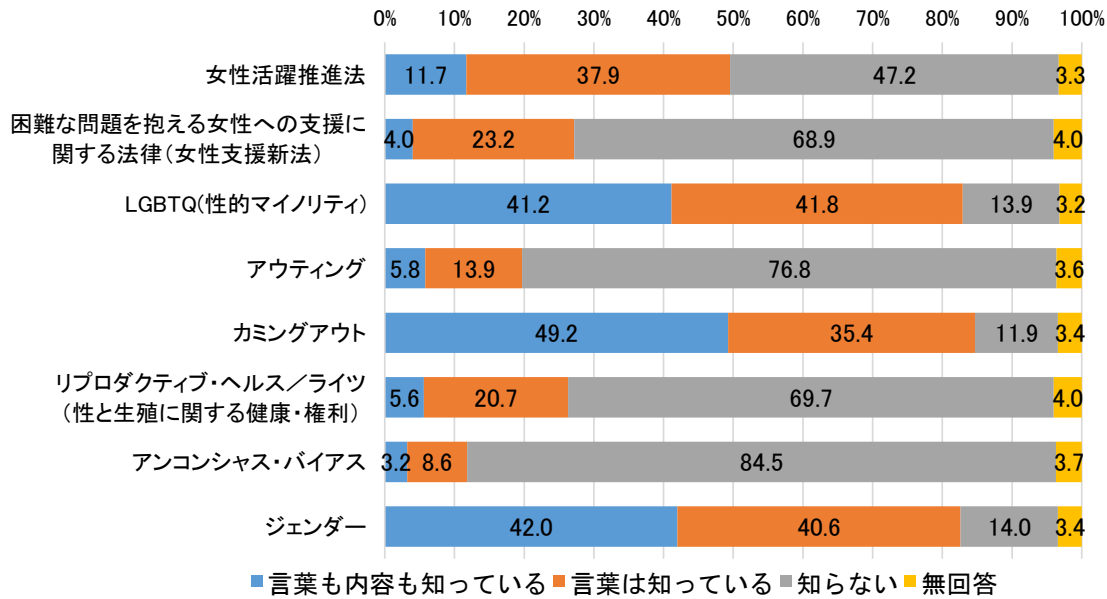
## (ウ) 夫婦の姓のあり方に対する意識

夫婦の姓のあり方については、「従来どおり夫婦どちらかの姓を名乗る制度のままでよいが、旧姓を使用できる制度がもっと広がるべき(旧姓の通称使用についての法制化等)」「夫婦が別々の姓を名乗ることができる選択がほしい(選択的夫婦別姓制度)」の割合がいずれも3割を超え、旧姓の継続使用について希望する割合が比較的高くなっています。

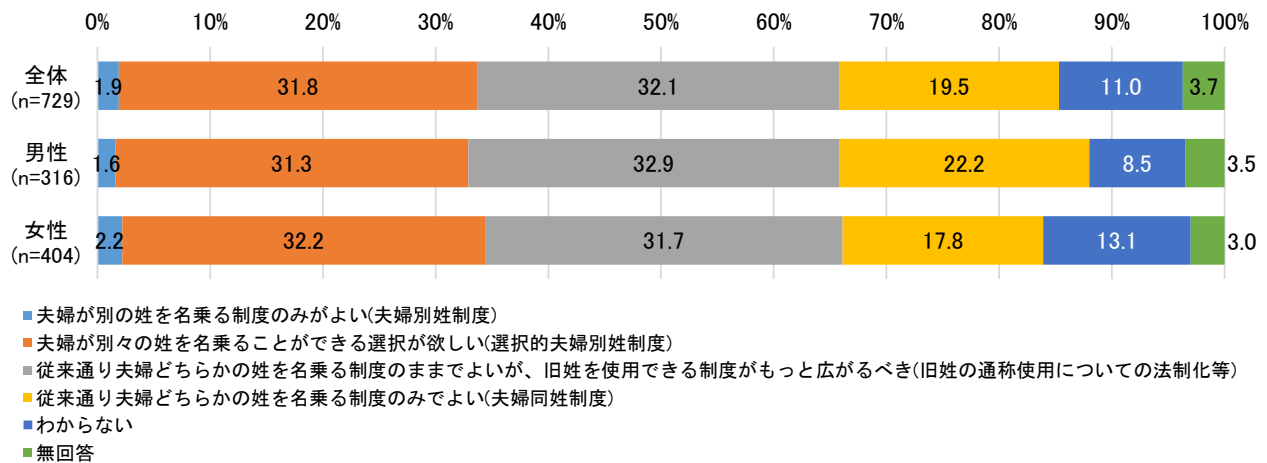
## &lt;社会生活の各分野における男女の優遇度合に関する認識&gt;



＜男女共同参画に関する用語の認知度（一部抜粋）＞



＜夫婦の姓のあり方に対する意識＞



## （２）佐渡市男女共同参画に関する事業所調査

調査対象：佐渡市内の公務関連を除く従業員数 10 名以上の 540 事業所

調査方法：郵送配布、郵送回答及び WEB 回答の併用

調査期間：令和 6 年 8 月 15 日～8 月 31 日

回答状況：有効回答数 232（うち WEB 回答 73）、有効回答率 43.0%

### ①管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合は、前回調査に比べわずかながら減少しています。また、係長級相当～部長級相当までは役職が上がるごとに女性の割合が少なくなっています。

| 区分            | 人数    | うち女性  | 割合（前回割合）     |
|---------------|-------|-------|--------------|
| 役員・事業主        | 424   | 65    | 15.3%（20.7%） |
| 部長級相当         | 172   | 25    | 14.5%（13.2%） |
| 課長級相当         | 345   | 77    | 22.3%（22.5%） |
| 係長級相当         | 389   | 147   | 37.8%（39.6%） |
| 管理職合計         | 1,330 | 314   | 23.6%（24.9%） |
| 全従業員（非正規雇用含む） | 5,556 | 2,501 | 45.0%（46.2%） |

### ②ハラスメントについて

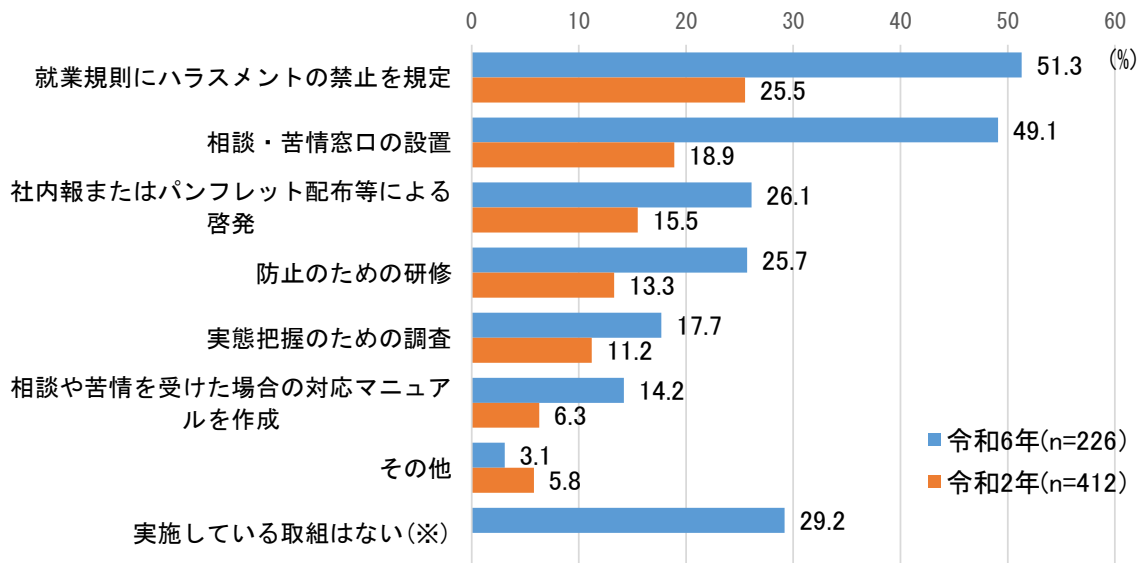
ハラスメントの相談があった事業所数については、「モラル・ハラスメント」（今回調査より追加）が 37 件と最も多くなっています。男女別では、概ね女性従業員の相談実績が男性従業員の実績を上回る結果となっています。

ハラスメント防止のための取組としては、「就業規則にハラスメントの禁止を規定」「相談・苦情窓口の設置」を中心に、前回調査に比べ各取組ともに増加しています。一方、「実施している取組はない」（今回調査より追加）も約 3 割の回答があるなど、取組状況が 2 極化している状況もうかがえます。

### ＜各種ハラスメントの相談があった事業所数＞

| ハラスメントの種類                                              | 相談ありの事業所数 |        |        |
|--------------------------------------------------------|-----------|--------|--------|
|                                                        | 男 性       | 女 性    | 合 計    |
| セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）                                  | 2（4）      | 9（11）  | 11（15） |
| パワー・ハラスメント（地位や権力を利用した嫌がらせ）                             | 15（11）    | 15（18） | 30（29） |
| マタニティ／パタニティ・ハラスメント<br>（妊娠、出産、子育てをする人や育休を取ることにに対する嫌がらせ） | 0（3）      | 2（7）   | 2（10）  |
| モラル・ハラスメント（言葉や態度などによる精神的嫌がらせ）                          | 15        | 22     | 37     |
| その他                                                    | 0         | 2      | 2      |

# ＜ハラスメント防止のための取組の実施状況＞



(※)「実施している取組はない」は今回調査より追加

## ③育児・介護との両立支援

### (ア) 育児休業制度の規定と取得状況

育児休業制度を就業規則で定めている事業所の割合は全体の 77.1%となり、前回調査時(49.8%)より大幅に増加しています。取得可能な休業期間は「1 歳に達するまで」が最も高く、次いで「2 歳に達するまで」となっています。

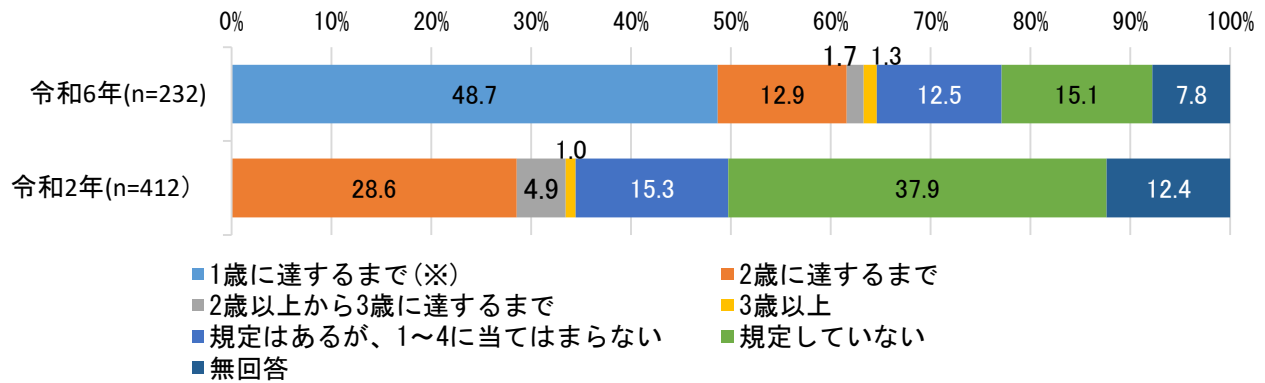
昨年度の育児休業取得可能者に対する取得状況（有効回答事業所の見の集計）は男性は取得可能者のうち取得者の比率は6.5%、平均取得日数 18.6 日、女性は取得者比率 23.2%、平均取得日数 275. 6 日となっており、取得者比率、平均取得日数とも男女間で大きな開きがあります。

### (イ) 介護休業制度の規定と取得状況

介護休業制度を就業規則で定めている事業所の割合は全体の 71.1%となり、前回調査時(48.5%)より大幅に増加しています。取得可能な休業期間は法定である「通算 93 日まで」が最も多いが、法定を超える取得期間を付与する事業所も 1 割を超えています。

介護休業を取得できる従業員数に対して実際に申請があった数は男性、女性ともに 2.4%で極めて低い取得率となっています。

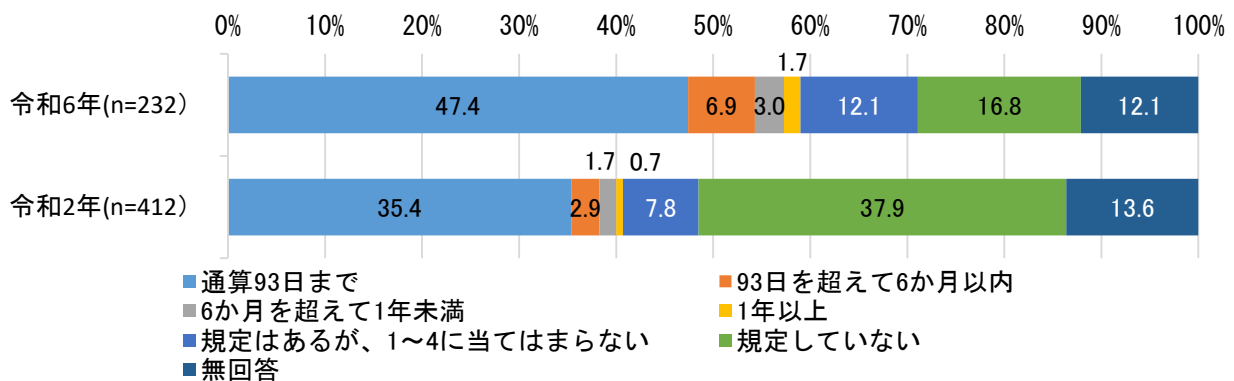
### ＜就業規則における育児休業期間の規定＞



### ＜育児休業の取得状況＞

|            | 男性従業員   | 女性従業員    |
|------------|---------|----------|
| 取得できる従業員数  | 232 人   | 254 人    |
| 取得率        | 6. 5%   | 23. 2%   |
| 平均取得(申請)日数 | 18. 6 日 | 275. 6 日 |

### ＜就業規則における介護休業期間の規定＞



### ＜介護休業制度の取得状況＞

|            | 男性従業員 | 女性従業員 |
|------------|-------|-------|
| 取得できる従業員数  | 293 人 | 169 人 |
| 取得率        | 2. 4% | 2. 4% |
| 平均取得(申請)日数 | 185 日 | 66 日  |

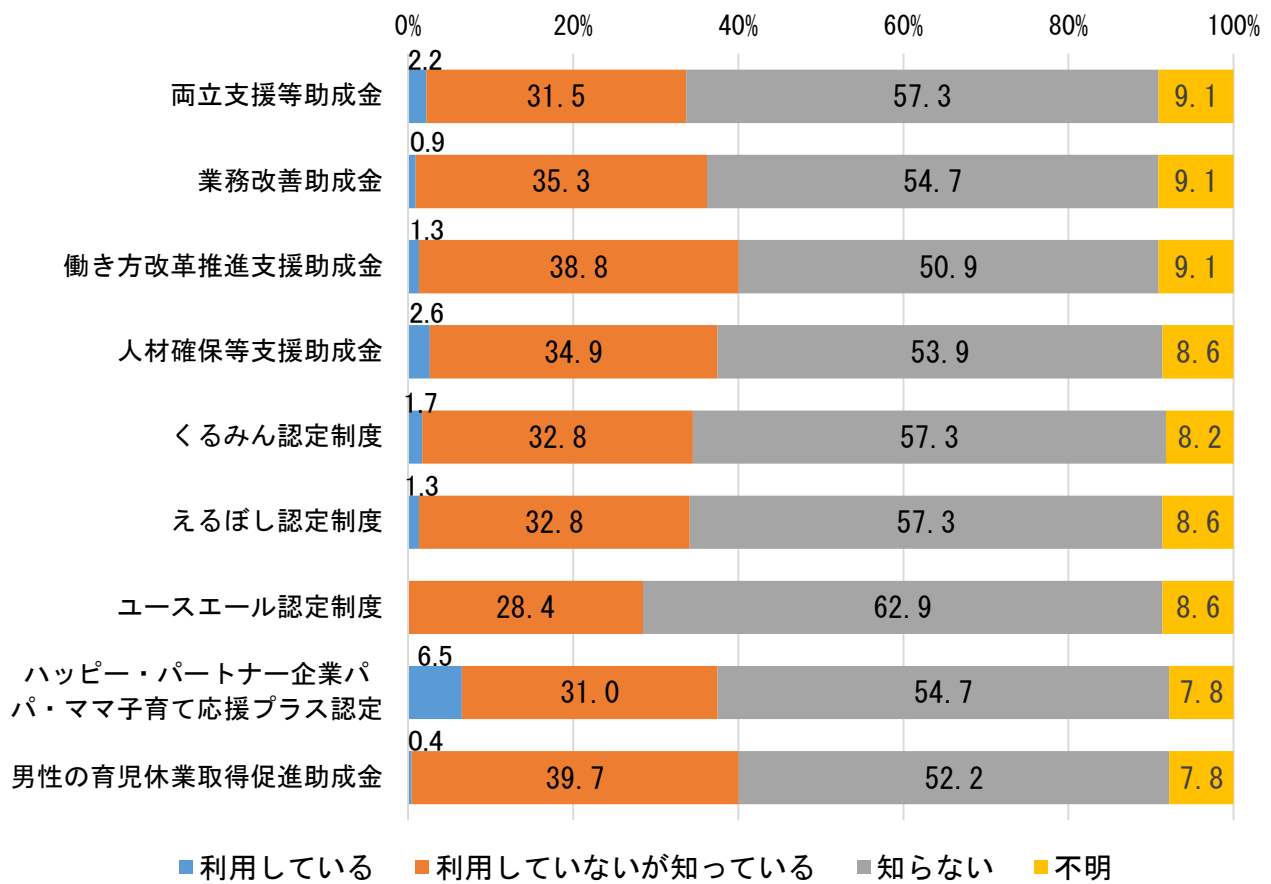
### ④サポート制度の利用状況

ワーク・ラフ・バランスの推進をサポートする国・自治体の支援制度の活用状況については、大半の制度で「利用している」の割合が0～2%前後にとどまり、極めて低い活用状況となっています。

制度自体の認知度も依然として4割に満たない認知状況となっていることから、制度内

容や活用のメリットを周知していく必要があります。

＜国・自治体の支援制度の活用状況＞



# 第2章

## 計画の内容

- 1 計画の基本理念
- 2 計画の基本目標
- 3 計画の推進体制
- 4 計画の体系
- 5 基本目標Ⅰ
- 6 基本目標Ⅱ
- 7 基本目標Ⅲ
- 8 基本目標Ⅳ

## 1 計画の基本理念

「男女共同参画社会基本法」の基本理念に基づき、本計画では次の5つを基本理念とします。

- ・男女の人権の尊重
- ・社会における制度又は慣行についての中立的配慮
- ・さまざまな方針の立案及び決定への共同参画
- ・家庭生活における活動と他の活動の両立
- ・国際的協調

## 2 計画の基本目標

少子高齢化が進む中で、全ての人々が生きがいを持って安心して暮らすためには、男女がお互いに認め合いつつ、責任も分かち合い、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が必要不可欠です。そのため、本計画では社会情勢の変化及び「第3次佐渡市男女共同参画計画」の進捗状況、市民の意識調査等の結果を踏まえ、「生活・地域」「職場・政治」「選択・多様」「相談・支援」の4つの観点から基本目標を再構築し、以下の4つの基本目標を達成するために施策を推進していきます。

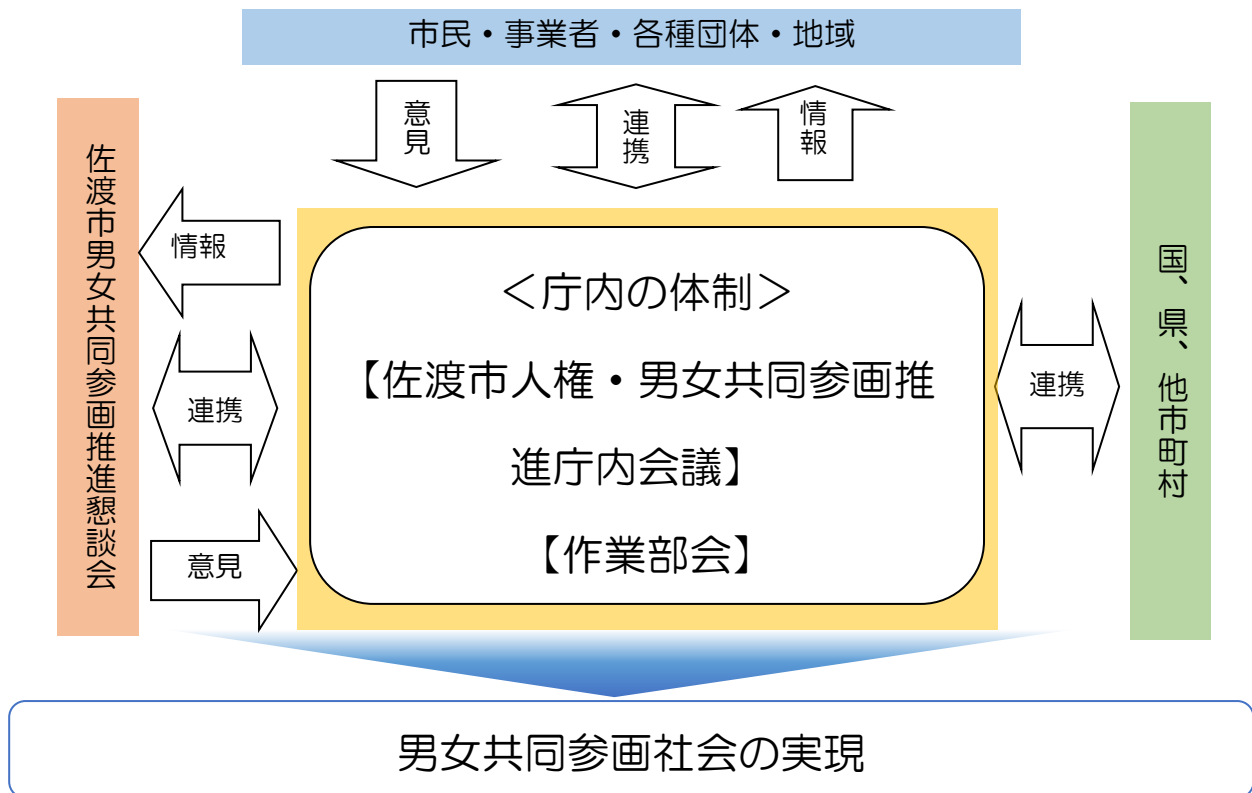
**基本目標Ⅰ 日常のあらゆる場面における男女共同参画意識の形成**

**基本目標Ⅱ 女性が自らの意思で選択し、活躍することができる社会づくり**

**基本目標Ⅲ 多様な生き方が選択できる環境づくり**

**基本目標Ⅳ だれもが相談や支援を受けることができる体制づくり**

### 3 計画の推進体制



・本市における男女共同参画推進施策を総合的かつ効果的に推進するために設置する「佐渡市人権・男女共同参画推進庁内会議」により、全庁的な男女共同参画の推進に取り組みます。

・庁内会議の下部組織として作業部会を置き、本計画に位置付けた施策を着実に実施します。

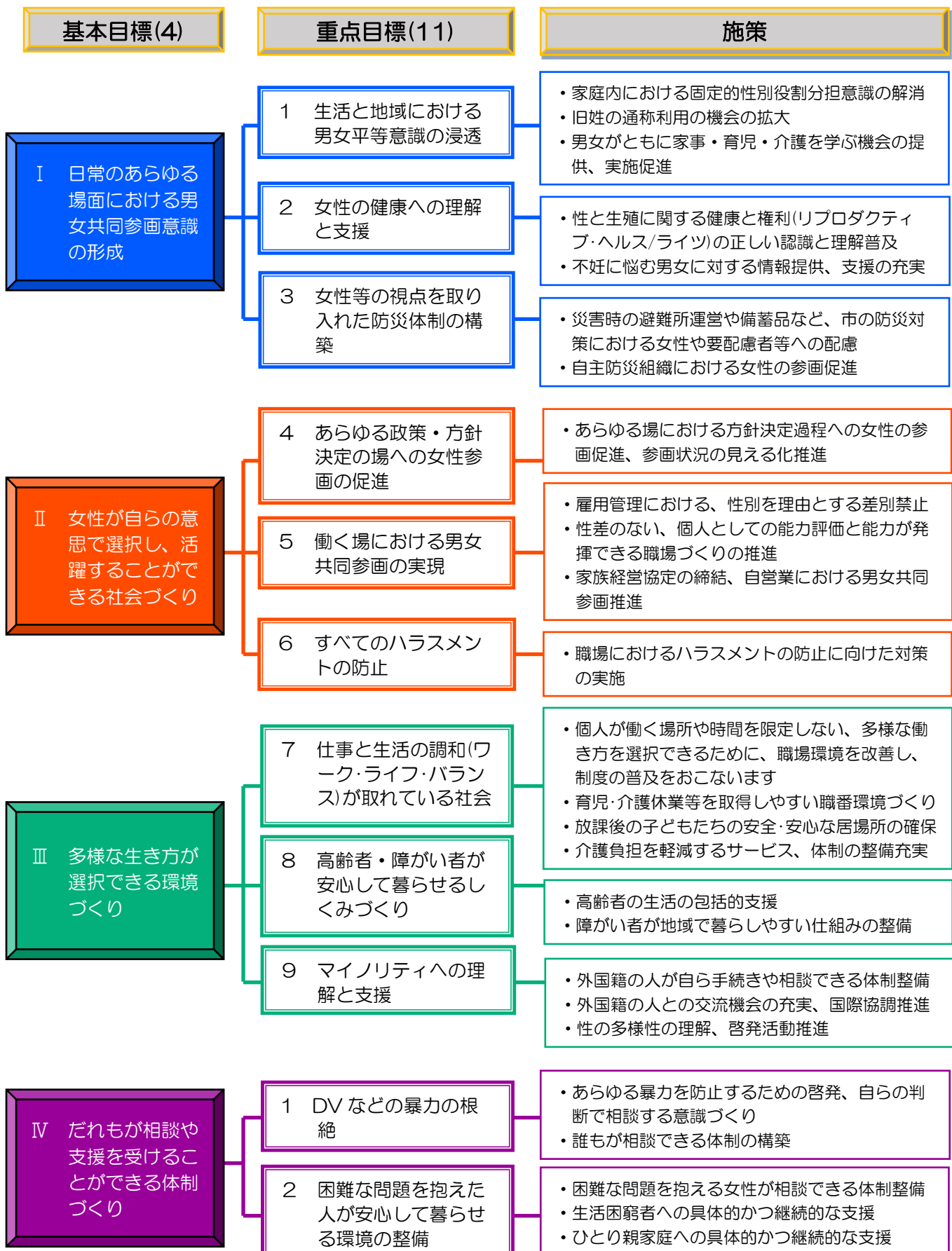
・行政のあらゆる施策に男女共同参画の視点を反映できるよう、様々な機会を利用し、全職・員に向けた男女共同参画に関する情報提供を行います。

#### ●計画の進行管理

計画の実行性を高めるためには、施策の成果を客観的に評価し、取組や手法を改善していくことが求められます。そのため本計画に基づいて実施される事業について、成果指標による達成状況などの評価や外部委員会による事業評価を行うなど、PDCA サイクルによる進行管理を行います。

## 4 計画の体系

### 第4次男女共同参画計画 副題



## 5 基本目標Ⅰ 日常のあらゆる場面における男女共同参画意識の形成

誰もが自分らしく生活できる社会を実現するためには、男女が社会の対等な構成員として、性別によることなくそれぞれの個性と能力を十分に発揮できたり、それぞれの人権が尊重されたりされる社会づくりが重要です。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識、暴力や差別についても未だに存在しているのが現状です。

そのため、基本目標Ⅰでは以下の３点を「重点目標」として設定し、家庭、地域、防災等あらゆる場において、男女共同参画社会の実現へ向けた意識づくりに取り組みます。また、男女が互いの身体的性差を十分に理解、尊重し、すべての人が健康な生活を実現できるよう、ライフステージに応じた健康支援に取り組みます。

### 重点目標

- 1 生活と地域における男女平等意識の浸透
- 2 女性の健康への理解と支援
- 3 女性等の視点を取り入れた防災体制の構築

## 重点目標１ 生活と地域における男女平等意識の浸透

## 【現状と課題】

- ・家庭は「社会の縮図」とも言われるように、家庭において男女が協力することは、社会を変えることにつながり、また女性が活躍していくことにもつながります。
- ・しかしながら、市民意識調査によれば約 8 割の人が「共働きで、夫婦ともに家庭のこと（家事・育児・など）をすべきである」ことが自分の考えに最も近いと回答している一方、現状は「共働きで、夫婦ともに家庭のこと（家事・育児等）をしている」の割合は、21.0%に留まっています。
- ・また、実際の平日 1 日の平均生活時間でも「家事・育児・介護などの時間」は男性に比べ女性の方が 2 時間ほど多く、逆に「自分の自由に使える時間」は 1 時間以上少なくなっているなど、依然として家庭での家事・育児・介護等については、女性の負担が大きいことがうかがえます。
- ・そのため、家庭や地域及び幼稚園・保育園・学校などの教育の場において男女平等意識を醸成するとともに、固定的な男女間の役割分担意識の解消に向けた取り組みをさらに強化し、お互いに協力できる態勢を整えることが必要です。
- ・また、市民意識調査において、夫婦の姓のあり方として「旧姓を使用できる制度がもっと広がるべき（旧姓の通称使用についての法制化等）」「夫婦が別々の姓を名乗る選択が欲しい（選択的夫婦別姓制度）」を希望する割合が高くなっていることから、法律の範囲内での旧姓の機会拡大も検討が必要です。

## （１）具体的な施策

| 施策の内容                           | 主管課                        |
|---------------------------------|----------------------------|
| 家庭内における固定的性別役割分担意識の解消を促します      | 市民課                        |
| 旧姓の通称利用の機会を拡大します                | 全課                         |
| 男女がともに家事・育児・介護を学ぶ機会を提供し、実施を促します | 健康医療対策課<br>子ども若者課<br>高齢福祉課 |
| 保育園・幼稚園・学校において男女平等意識の啓発をおこないます  | 子ども若者課<br>学校教育課            |

## （２）指標

| No. | 指標                                          | 算出方法等   | 現状（年度）            | R11 年度目標 |
|-----|---------------------------------------------|---------|-------------------|----------|
| 1   | 市民意識調査による、男性の平日 1 日の生活時間のうち、家事・育児・介護などの平均時間 | 市民意識調査  | 1 時間 58 分<br>(R6) | 3 時間     |
| 2   | 家族介護支援事業における、1 年間の家族介護教室の活動目標               | 高齢福祉課調べ | 8 回<br>(R5) "     | 12 回     |

## 重点目標2 女性の健康への理解と支援

### 【現状と課題】

- 健康づくりは男女ともに必要なことです。加えて、女性は妊娠・出産を経験する可能性があり、男性とは異なった健康上の課題があることを男女が共に認識することが重要です。
- 市民意識調査の結果では、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）※」という言葉の認知度は依然として低く、普及啓発が十分な状況とは言えません。
- そのため、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）」とは、どのようなことを指しているのか、性と生殖に関する健康と権利に関する知識を普及させるとともに、避妊、不妊、子育て、更年期障害等あらゆる場面に応じた相談体制を整えていく必要があります。
- また、妊娠や出産の希望がかなえられるよう、正しい情報、知識の提供とともに、不妊に悩む人に対する相談体制の強化や不妊治療等への支援なども必要となっています。

### ※性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）

女性が身体的・精神的・社会的な健康を維持し、子どもを産むかどうか、いつ産むか、どれくらいの間隔で産むかなどについて選択し、自ら決定する権利のことを言います。1994 年のカイロの国連会議（国際人口・開発会議）で国際的承認を得た考え方です。

### （１）具体的な施策

| 施策の内容                                                | 主管課              |
|------------------------------------------------------|------------------|
| 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）についての正しい認識と理解の普及を図ります | 健康医療対策課<br>学校教育課 |
| 不妊に悩む男女に対する情報提供と支援の充実を図ります                           | 健康医療対策課          |

### （２）指標

| No. | 指標                                                 | 算出方法等  | 現状（年度）       | R11 年度目標 |
|-----|----------------------------------------------------|--------|--------------|----------|
| 3   | 市民意識調査による、「リプロダクティブヘルス／ライツ」の言葉について「言葉も内容も知っている」の割合 | 市民意識調査 | 5.6%<br>(R6) | 20%      |

### 重点目標3 女性等の視点を取り入れた防災体制の構築

#### 【現状と課題】

- 近年、全国各地で地震や水害などによる大規模災害が頻発している状況下、災害発生時における避難所等での様々な場面において、性別に配慮した支援の課題が明らかになっています。
- 市民意識調査においても、女性の視点に対応した防災対策として「避難所における女性へ配慮した設備（更衣室、入浴施設、授乳室、防犯対策等）」「さまざまなニーズに対応した備蓄品の設置」などが課題とする回答が多くなっており、こうした声を反映させる仕組みづくりが課題となっています。
- そのため、地域においても男女共同参画の視点を取り入れることや、地域の防災活動に女性の参画を従来以上に促すなど、防災計画策定や避難所運営等において様々な視点に配慮した体制を構築していくことが重要です。

#### （１）具体的な施策

| 施策の内容                                             | 主管課  |
|---------------------------------------------------|------|
| 災害の避難所運営や備蓄品など、市の防災対策において、女性や要配慮者等の視点を考慮した対応を行います | 防災課  |
| 佐渡市消防団における女性の参画を促進します                             | 消防本部 |

#### （２）指標

| No. | 指標                  | 算出方法等  | 現状（年度）   | R11 年度目標 |
|-----|---------------------|--------|----------|----------|
| 4   | 佐渡市防災会議の委員に占める女性の割合 | 防災課調べ  | 6.7%(R6) | 30%      |
| 5   | 消防団員に占める女性の割合       | 消防本部調べ | 3%(R6)   | 5%       |

## 6 基本目標Ⅱ 女性が自らの意思で選択し、活躍することができる社会づくり

将来にわたり持続可能で、かつ活力ある社会を構築するためには、多様な人材の活用、視点の導入が必要であり、男女が共にあらゆる分野に参画し、その個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりが重要となります。特に、政策・方針決定過程や経済社会における意思決定への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高める観点からも極めて重要です。

しかしながら、現状では政治・経済の場や職場、地域、慣習・しきたりなど、社会のあらゆる場面で依然として男性が優遇され、女性が入り込みにくい状況も残っていることから、女性の選択の幅が狭められてしまっている面が否めません。

このため、基本目標Ⅱでは以下の３点を「重点目標」に設定し、政策・方針決定の場や職場、地域などあらゆる場面での女性の参画を今以上に促し、女性の活躍の場をさらに広げるとともに、自ら選択できる余地の拡大に取り組みます。また、各種のハラスメントの防止に取り組むことで、女性も含めた各個人の能力が発揮できる環境づくりに努めます。

### 重点目標

- 4 あらゆる政策・方針決定の場への女性参画の促進
- 5 働く場における男女共同参画の実現
- 6 すべてのハラスメントの防止

## 重点目標4 あらゆる政策・方針決定の場への女性の参画

## 【現状と課題】

- ・市の附属機関・懇談会等における女性の登用割合や市職員の女性管理職の割合を見ると政策・方針決定の場に女性が少ない現状があることから（下記（2）指標の現状欄参照）、女性の意見を反映する機会を増やし、男女の調和がとれた社会を実現するためにも、その割合を高めていく必要があります。
- ・また、市民意識調査によれば「政治や経済活動」「社会通念・慣習・しきたりなど」「地域社会（町内会、集落等）」「職場」など多くの場面で男性が優遇されているとの回答が高くなっており、女性の進出を妨げる要因となっています。
- ・このため、市の関係機関や職員における女性の積極的な登用と人材育成に取り組むとともに、市内の事業所に向けて啓発、働きかけを行っていく必要があります。
- ・一方、女性に対しても社会におけるあらゆる分野で能力を発揮することができるよう、女性の参画意欲を高め、スキルアップできる体制を整備する必要があります。

## （1）具体的な施策

| 施策の内容                                     | 主管課                                     |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------|
| あらゆる場における方針決定過程への女性の参画を促進し、参画状況を「見える化」します | 市民課、総務課<br>地域産業振興課<br>農業委員会事務局<br>社会教育課 |

## （2）指標

| No. | 指標                                   | 算出方法等      | 現状（年度）        | R11 年度目標 |
|-----|--------------------------------------|------------|---------------|----------|
| 6   | 市のすべての附属機関・懇談会等における女性の登用割合           | 市民課調べ      | 25.9%<br>(R6) | 40%      |
| 7   | 市職員の係長級以上（部長・課長・課長補佐・係長）に占める女性の割合    | 総務課調べ      | 26.5%<br>(R6) | 40%      |
| 8   | 事業所調査による、市内事業所の管理職（係長級相当以上）に占める女性の割合 | 事業所調査      | 23.6%<br>(R6) | 40%      |
| 9   | 特定非営利活動法人の代表者に占める女性の割合               | 地域産業振興課調べ  | 11%<br>(R5.3) | 30%      |
| 10  | 農業委員に占める女性委員の割合                      | 農業委員会事務局調べ | 4.2%<br>(R6)  | 30%      |

## 重点目標5 働く場における男女共同参画の推進

## 【現状と課題】

- 平成 19 年 4 月の男女雇用機会均等法の改正施行により、性別による差別禁止の範囲が拡大されるとともに、妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いが禁止されるなど、雇用の分野においても男女の均等な機会と待遇の確保などを図る整備が推進されています。
- また、平成 27 年 9 月「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）」の施行により、自らの意思によって職業生活を営み、または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一層重要である旨が明文化されました。
- しかしながら、市民意識調査によれば、職場での待遇等において「昇進、昇格」「出張や視察などの機会」「賃金、給与」などを中心に男性が有利との認識が高くなっており、法律の趣旨が十分に浸透していない状況もうかがえます。
- このため、市内の事業所、各種団体等に対して男女間格差の過是正に向けた、雇用機会均等法等法律の趣旨や内容とともに、性差にとらわれない、能力に応じた公正な人事評価制度の導入の必要性などを広く啓蒙していく必要があります。
- また、農業を中心とした家族経営の事業体では、家族間の役割分担や労働対価基準などがあいまいになりがちであることから、家族就労環境の改善に向けた啓発・情報提供が求められます。

## (1) 具体的な施策

| 施策の内容                                 | 主管課            |
|---------------------------------------|----------------|
| 雇用管理における、性別を理由とする差別を禁止します             | 市民課<br>地域産業振興課 |
| 性差なく、個人として能力を公正に評価され、発揮できる職場づくりを推進します | 総務課<br>地域産業振興課 |
| 家族経営協定の締結を推進し、自営業における男女共同参画を推進します     | 農業政策課          |

## (2) 指標

| No. | 指標                                                   | 算出方法等   | 現状（年度）        | R11 年度目標 |
|-----|------------------------------------------------------|---------|---------------|----------|
| 11  | 事業所調査による、働く場における男女共同参画の推進に関して、「性差のない明確な人事考課基準の設置」の割合 | 事業所調査   | 28.9%<br>(R6) | 40%      |
| 12  | 事業所調査による、働く場における男女共同参画の推進に関して、「特に実施していない」の割合         | 事業所調査   | 30.6%<br>(R6) | 20%以下    |
| 13  | 佐渡市で家族経営協定を結んでいる農家の数                                 | 農業政策課調べ | 58 件<br>(R5)  | 65 件     |

## 重点目標6 すべてのハラスメントの防止

### 【現状と課題】

- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、業務への支障が生じたり、貴重な人材の流出につながるなど、悪影響を与えかねない大きな問題です。
- 令和元年に「女性活躍推進法」の一部改正により、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたほか、その後の各種法律の改正により、セクシュアル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など、職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や国、事業主及び労働者の責務が明確化される等、防止対策の強化が図られています。
- しかしながら、市民意識調査によれば、各種ハラスメントについて「自分自身や知人・友人で経験した人はいない」との回答は2割台半ばにとどまり、依然として自分自身や周囲でハラスメントを受けたとする人が多くなっています。
- また、事業所調査においてもハラスメント対策について「実施している取組はない」とする事業所が3割近くに上るなど、引き続き対策の強化が必要となっています。

### （１）具体的な施策

| 施策の内容                      | 主管課            |
|----------------------------|----------------|
| 職場におけるハラスメントの防止に向けた対策を講じます | 総務課<br>地域産業振興課 |

### （２）指標

| No. | 指標                                         | 算出方法等 | 現状（年度）        | R11 年度目標 |
|-----|--------------------------------------------|-------|---------------|----------|
| 14  | 事業所調査による、ハラスメントを防止する取組のうち「実施している取組はない」の回答率 | 事業所調査 | 29.2%<br>(R6) | 10%以下    |

## 7 基本目標Ⅲ 多様な生き方が選択できる環境づくり

少子高齢化の進行や雇用状況などの社会変化に伴い、市民の生き方が多様化しているなかで、いきいきと安心して住みなれた地域で暮らしていくためには、多様な生き方を選択することができ、個が尊重され、個人が能力に応じて力を発揮することができる環境づくりが重要です。

このため、基本目標Ⅲでは以下の3つ重点目標を設定し、ワーク・ライフ・バランスの面から男女がともに自らの働き方、生き方を選択し、互いに協力しあえる社会の実現を目指すとともに、高齢者や、障がい者、在住外国人、性的マイノリティの人権が尊重され、それぞれの希望に合った生活が可能な社会の実現を目指し、支援や体制整備を推進します。

### 重点目標

- 7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれている社会
- 8 高齢者・障がい者が安心して暮らせるしくみづくり
- 9 マイノリティへの理解と支援

## 重点目標7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれている社会

## 【現状と課題】

- ・内閣府の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が現実化した社会について、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会』と定義しています。
- ・男女がともに充実した生活を送るためには、仕事と家庭生活・地域活動等のバランスを取りながら、多様化している個人の状況に応じて生き方が選択できることが大切です。
- ・しかしながら、市民意識調査及び事業所調査において、退職者の再雇用制度や育児・介護に関する休業制度など制度面では徐々に整備が進んでいるものの、実際の利用は低水準にとどまっているとの状況がうかがえ、その要因に制度の認知不足や、職場内での取得しにくい雰囲気などもあげられています。
- ・また、ワーク・ライフ・バランスの推進をサポートする国・自治体の支援制度についても、その利用率、認知度ともに低水準にとどまっていることから、制度内容や活用のメリットを周知していく必要があります。
- ・さらに、一人ひとりのライフステージに応じて多様な働き方を選択し、仕事と生活の調和を実現していくことができるよう、育児や介護にかかる支援の充実が求められます。

## （１）具体的な施策

| 施策の内容                                                   | 主管課                   |
|---------------------------------------------------------|-----------------------|
| 個人が働く場所や時間を限定しない、多様な働き方を選択できるように、職場環境を改善し、制度の普及をおこないます。 | 総務課<br>地域産業振興課        |
| 育児・介護休業等を取得しやすい職場環境づくりを推進します                            | 市民課<br>総務課<br>地域産業振興課 |
| 放課後児童クラブ等、放課後の子どもたちの安全・安心な居場所を確保します                     | 子ども若者課                |
| 介護負担を軽減するサービスの充実などにより、生活支援体制を整備します。                     | 高齢福祉課                 |

## （２）指標

| No. | 指標                                        | 算出方法等     | 現状（年度）                      | R11 年度目標       |
|-----|-------------------------------------------|-----------|-----------------------------|----------------|
| 15  | 市職員の合計時間外勤務時間数                            | 総務課調べ     | 78,129時間<br>(R6)            | 63,500<br>時間以下 |
| 16  | 「さどマッチボックス」における、1年間の掲載数に対する採用率            | 地域産業振興課調べ | ●●%<br>(●●)                 | ●●%            |
| 17  | 市職員の男性の1週間以上の育児休業の取得率                     | 総務課調べ     | 16.7%<br>(R5)               | 85%            |
| 18  | 事業所調査による、男性の育児休業の平均取得日数                   | 事業所調査     | 18.6日<br>(R6)               | 180日           |
| 19  | 在宅介護実態調査における、就労継続の見込みにおいて「問題なく、続けていける」の割合 | 高齢福祉課調べ   | フル32.4%<br>パート16.7%<br>(R6) | ともに<br>50%     |

## 重点目標8 高齢者・障がい者が安心して暮らせるしくみづくり

## 【現状と課題】

- ・誰もがその個性や能力を十分に発揮して、いきいきと暮らせるためには、心も体も良好であることが大切であり、そのためには、高齢者や障がい者を含めた全ての人が生きがいをもって、共に協力し合い、支え合い、相互に人格と個性を尊重しあいながら共生する社会が求められています。
- ・また、市民意識調査の結果においても、家庭における介護の負担は主に女性が担っている傾向があるため、介護が必要な人を社会全体で支えていく仕組みをつくる必要があります。
- ・加えて、高齢者・障がい者も社会を支える重要な一員としてとらえ、住み慣れた地域で活躍、または安心して暮らすための環境づくりに努めることが必要です。

## (1) 具体的な施策

| 施策の内容                           | 主管課   |
|---------------------------------|-------|
| 高齢者の生活を包括的に支援します                | 高齢福祉課 |
| 障がい者が地域で生きがいをもって暮らしやすい仕組みを整備します | 社会福祉課 |

## (2) 指標

| No. | 指標                              | 算出方法等   | 現状（年度）        | R11 年度目標 |
|-----|---------------------------------|---------|---------------|----------|
| 20  | 認知症サポーター登録者における男性の割合            | 高齢福祉課調べ | 27.3%<br>(R5) | 50%      |
| 21  | 障がい者就労施設等からの物品等の調達実績における、対前年比割合 | 社会福祉課調べ | 100%以上        | 110%以上   |

## 重点目標9 マイノリティへの理解と支援

## 【現状と課題】

- 誰もが一人の人間として尊重され、個人として能力を発揮できる社会に向けては、それぞれの人が持つ特性を理解し、尊重し合うことが重要です。このため、外国籍の人やLGBTQ（性的マイノリティ）の人たちなど、地域社会の中における少数派（マイノリティ）といわれる人の人権を尊重し、異なる考えや生活習慣などを互いに認め合い、理解していくことが重要となります。
- 市民意識調査の結果において、性的マイノリティの人たちが暮らしやすい社会に向けては、「幼少期から理解を深める教育を推進する」ことが必要との回答が多く、幼児・学校教育を中心に、多くの世代に向けた啓発活動が必要となります。
- 加えて、外国籍の人に対しては、安心して生活できるような手続き、相談体制の整備とともに、交流機会の提供など互いの文化や生活習慣などの理解促進を図っていく必要があります。

## (1) 具体的な施策

| 施策の内容                                | 主管課   |
|--------------------------------------|-------|
| 外国籍の人が自ら手続きや相談ができる態勢を整備します           | 全課    |
| 外国籍の人が地域に参画できるよう、交流の機会を設け、国際協調を推進します | 観光振興課 |
| 性の多様性を理解し、支援者を増やすための啓発活動を行います        | 市民課   |

## (2) 指標

| No. | 指標                                         | 算出方法等   | 現状（年度）       | R11 年度目標 |
|-----|--------------------------------------------|---------|--------------|----------|
| 22  | 佐渡日本語教室の受講者数（延べ）                           | 観光振興課調べ | 74人<br>(R5)  | 80人      |
| 23  | 市民意識調査による、「アウティング」の言葉について、「言葉も内容も知っている」の割合 | 市民意識調査  | 5.8%<br>(R6) | 20%      |

## 8 基本目標Ⅳ だれもが相談や支援を受けることができる体制づくり

女性をめぐる課題は DV 被害や生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化しており、コロナ禍によりこうした課題が顕在化し、「孤独・孤立対策」といった視点も含め、新たな女性支援強化が喫緊の課題となっています。

また、こうした課題についてはセンシティブかつデリケートな側面がある一方、迅速かつ包括的な対応・支援が必要となります。

そのため、基本目標Ⅳでは下記の 2 点を重点目標に設定し、DV の根絶に向けた啓発、意識改革とともに、困難な問題を抱える人も含めた相談体制の整備、支援制度充実に努めます。

### 重点目標

10 DV など暴力の根絶

11 困難な問題を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

## 重点目標 10 DV など暴力の根絶

## 【現状と課題】

- 性別による差別的な扱いや、相手の意に反した性的な言動、暴力等は人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上でも重要な課題です。
- 市民意識調査結果を見ると暴力は男女共に存在していますが、依然としてその対象者は女性が多くなっています。
- また、市民意識調査において、DV を受けたが「どこ・誰にも相談しなかった（できなかった）」と回答した人に、なぜ相談しなかった（できなかった）のか尋ねたところ、女性は「安心して相談できる場所・人がいなかったから」という回答が最も多くありました。
- そのため、あらゆる暴力を防止するための啓発と安心して相談できる環境づくりが必要です。

## (1) 具体的な施策

| 施策の内容                                    | 主管課                      |
|------------------------------------------|--------------------------|
| あらゆる暴力を防止するための啓発を行い、自らの判断で相談する意識づくりを図ります | 市民課                      |
| 年齢や性別に関係なく、誰もが相談できる体制を構築します              | 子ども若者課<br>社会福祉課<br>学校教育課 |

## (2) 指標

| No. | 指標                                                                       | 算出方法等  | 現状（年度）        | R11 年度目標 |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|--------|---------------|----------|
| 24  | 市民意識調査における、DV の被害について「相談しなかった」理由のうち、「安心して相談できるところがなかった、人がいなかった」と回答した人の割合 | 市民意識調査 | 33.0%<br>(R6) | 20%以下    |

## 【現状と課題】

- ・経済状況や少子高齢化、結婚や離婚に対する意識の変化などに伴い、非正規雇用の増加をはじめとする就業構造の変化や単身世帯・ひとり親世帯が増加し、不安定雇用や収入格差による貧困や社会的孤立等の困難を抱える人が増加しています。
- ・こうした困難を抱える女性を支援するため、令和 6 年 4 月より「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」が施行され、適切な相談対応、一時保護、医学的・心理学的な援助、自立促進のための生活支援などを行うこととされています。
- ・このため、生活困窮者への自立支援と生活意欲の助長を図ることにより、安定した生活が送れるよう相談体制を整備していくとともに、それぞれの状況に応じた支援を充実させ、誰もが安心して暮らせる環境整備を進めていくことが重要です。

## （１）具体的な施策

| 施策の内容                      | 主管課            |
|----------------------------|----------------|
| ・困難な問題を抱える女性が相談できる体制を整備します | 子ども若者課         |
| ・生活困窮者への具体的かつ継続的な支援を行います   | 社会福祉課<br>学校教育課 |
| ・ひとり親家庭への具体的かつ継続的な支援を行います  | 子ども若者課         |

## （２）指標

| No. | 指標              | 算出方法等    | 現状（年度）      | R11 年度目標 |
|-----|-----------------|----------|-------------|----------|
| 25  | 佐渡市における女性相談員の人数 | 子ども若者課調べ | ●●人<br>(R●) | ●●人      |
| 26  | 佐渡市における福祉相談員の人数 | 社会福祉課調べ  | ●●人<br>(R●) | ●●人      |

# 第3章

## 計画の指標

### 基本目標Ⅰ 日常のあらゆる場面における男女共同参画意識の形成

| No. | 指標                                                 | 算出方法等   | 現状<br>(年度)     | R11 年度目<br>標 |
|-----|----------------------------------------------------|---------|----------------|--------------|
| 1   | 市民意識調査による、男性の平日1日の生活時間のうち、家事・育児・介護などの平均時間          | 市民意識調査  | 1時間58分<br>(R6) | 3時間          |
| 2   | 家族介護支援事業における、1年間の家族介護教室の活動目標                       | 高齢福祉課調べ | 8回<br>(R5) "   | 12回          |
| 3   | 市民意識調査による、「リプロダクティブヘルス/ライツ」の言葉について「言葉も内容も知っている」の割合 | 市民意識調査  | 5.6%<br>(R6)   | 20%          |
| 4   | 佐渡市防災会議の委員に占める女性の割合                                | 防災課調べ   | 6.7%(R6)       | 30%          |
| 5   | 消防団員に占める女性の割合                                      | 消防本部調べ  | 3%(R6)         | 5%           |

### 基本目標Ⅱ 女性が自らの意思で選択し、活躍することができる社会づくり

| No. | 指標                                                   | 算出方法等      | 現状<br>(年度)    | R11 年度目<br>標 |
|-----|------------------------------------------------------|------------|---------------|--------------|
| 6   | 市のすべての附属機関・懇談会等における女性の登用割合                           | 市民課調べ      | 25.9%<br>(R6) | 40%          |
| 7   | 市職員の係長級以上（部長・課長・課長補佐・係長）に占める女性の割合                    | 総務課調べ      | 26.5%<br>(R6) | 40%          |
| 8   | 事業所調査による、市内事業所の管理職（係長級相当以上）に占める女性の割合                 | 事業所調査      | 23.6%<br>(R6) | 40%          |
| 9   | 特定非営利活動法人の代表者に占める女性の割合                               | 地域産業振興課調べ  | 11%<br>(R5.3) | 30%          |
| 10  | 農業委員に占める女性委員の割合                                      | 農業委員会事務局調べ | 4.2%<br>(R6)  | 30%          |
| 11  | 事業所調査による、働く場における男女共同参画の推進に関して、「性差のない明確な人事考課基準の設置」の割合 | 事業所調査      | 28.9%<br>(R6) | 40%          |
| 12  | 事業所調査による、働く場における男女共同参画の推進に関して、「特に実施していない」の割合         | 事業所調査      | 30.6%<br>(R6) | 20%以下        |

|    |                                            |         |               |       |
|----|--------------------------------------------|---------|---------------|-------|
| 13 | 佐渡市で家族経営協定を結んでいる農家の数                       | 農業政策課調べ | 58 件<br>(R5)  | 65 件  |
| 14 | 事業所調査による、ハラスメントを防止する取組のうち「実施している取組はない」の回答率 | 事業所調査   | 29.2%<br>(R6) | 10%以下 |

## 基本目標Ⅲ 多様な生き方が選択できる環境づくり

| No. | 指標                                         | 算出方法等     | 現状<br>(年度)                    | R11 年度目標    |
|-----|--------------------------------------------|-----------|-------------------------------|-------------|
| 15  | 市職員の合計時間外勤務時間数                             | 総務課調べ     | 78,129 時間<br>(R6)             | 63,500 時間以下 |
| 16  | 「さどマッチボックス」における、1 年間の掲載数に対する採用率            | 地域産業振興課調べ | ●●%<br>(●●)                   | ●●%         |
| 17  | 市職員の男性の 1 週間以上の育児休業の取得率                    | 総務課調べ     | 16.7%<br>(R5)                 | 85%         |
| 18  | 事業所調査による、男性の育児休業の平均取得日数                    | 事業所調査     | 18.6 日<br>(R6)                | 180 日       |
| 19  | 在宅介護実態調査における、就労継続の見込みにおいて「問題なく、続けていける」の割合  | 高齢福祉課調べ   | フル 32.4%<br>パート 16.7%<br>(R6) | ともに 50%     |
| 20  | 認知症サポーター登録者における男性の割合                       | 高齢福祉課調べ   | 27.3%<br>(R5)                 | 50%         |
| 21  | 障がい者就労施設等からの物品等の調達実績における、対前年比割合            | 社会福祉課調べ   | 100%以上                        | 110%以上      |
| 22  | 佐渡日本語教室の受講者数（延べ）                           | 観光振興課調べ   | 74 人<br>(R5)                  | 80 人        |
| 23  | 市民意識調査による、「アウティング」の言葉について、「言葉も内容も知っている」の割合 | 市民意識調査    | 5.8%<br>(R6)                  | 20%         |

## 基本目標Ⅳ だれもが相談や支援を受けることができる体制づくり

| No. | 指標                                                                       | 算出方法等    | 現状<br>(年度)    | R11 年度目標 |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|----------|---------------|----------|
| 24  | 市民意識調査における、DV の被害について「相談しなかった」理由のうち、「安心して相談できるところがなかった、人がいなかった」と回答した人の割合 | 市民意識調査   | 33.0%<br>(R6) | 20%以下    |
| 25  | 佐渡市における女性相談員の人数                                                          | 子ども若者課調べ | ●●人<br>(R●)   | ●●人      |
| 26  | 佐渡市における福祉相談員の人数                                                          | 社会福祉課調べ  | ●●人<br>(R●)   | ●●人      |

# 資料編

- 男女共同参画社会基本法
- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（男女雇用機会均等法）
- 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）
- 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）
- 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（配偶者暴力防止法）
- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）
- SDGs 目標5「ジェンダー平等を実現しよう」のターゲット
- 佐渡市男女共同参画推進懇談会開催要綱

## 男女共同参画社会基本法

### 目次

#### 前文

#### 第 1 章 総則（第 1 条—第 12 条）

#### 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（第 13 条—第 20 条）

#### 第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条—第 28 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 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。

（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。

（調査研究）

第 18 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 19 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 20 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 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 10 分の 5 未満であってはならない。
- 3 第 1 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 10 分の 4 未満であってはならない。
- 4 第 1 項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第 26 条 前条第 1 項第二号の議員の任期は、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 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 抄

（施行期日）

第 1 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 2 条 男女共同参画審議会設置法（平成 9 年法律第 7 号）は、廃止する。

（経過措置）

第 3 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 1 条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第 21 条第 1 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 4 条第 1 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 23 条第 1 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 2 項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第 4 条第 2 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 5 条第 1 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 3 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 24 条 第 1 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 3 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。

## 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)

### 目次

- 第 1 章 総則（第 1 条—第 4 条）
- 第 2 章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等
  - 第 1 節 性別を理由とする差別の禁止等（第 5 条—第 10 条）
  - 第 2 節 事業主の講ずべき措置等（第 11 条—第 13 条の 2）
  - 第 3 節 事業主に対する国の援助（第 14 条）
- 第 3 章 紛争の解決
  - 第 1 節 紛争の解決の援助等（第 15 条—第 17 条）
  - 第 2 節 調停（第 18 条—第 27 条）
- 第 4 章 雑則（第 28 条—第 32 条）
- 第 5 章 罰則（第 33 条）
- 附則

### 第 1 章 総則

#### （目的）

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

#### （基本的理念）

- 第 2 条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者に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等

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第 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事業主の講ずる第 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、これに応ずるように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 11 条の 2 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に努めなければならない。

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

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

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第 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 11 条の 3 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 第 11 条第 2 項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 厚生労働大臣は、前 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 11 条の 4 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っては、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 12 条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第 13 条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

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

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

（男女雇用機会均等推進者）

第 13 条の 2 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 11 条の 2 第 2 項、第 11 条の 3 第 1 項、第 11 条の 4 第 2 項、第 12 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 14 条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障とな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 3 章 紛争の解決

### 第 1 節 紛争の解決の援助等

（苦情の自主的解決）

第 15 条 事業主は、第 6 条、第 7 条、第 9 条、第 12 条及び第 13 条第 1 項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう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 16 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 11 条の 3 第 2 項において準用する場合を含む。）、第 11 条の 3 第 1 項、第 12 条並びに第 13 条第 1 項に定める事項についての

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

（紛争の解決の援助）

第 17 条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第 11 条第 2 項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

## 第 2 節 調停

（調停の委任）

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

2 第 11 条第 2 項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第 19 条 前条第 1 項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、3 人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第 20 条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者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 21 条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

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

第 23 条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

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

（時効の完成猶予）

第 24 条 前条第 1 項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第 2 項の通知を受けた日から 30 日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の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 25 条 第 18 条第 1 項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4 月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

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

（厚生労働省令への委任）

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

#### 第 4 章 雑則

（調査等）

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

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

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

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

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

（公表）

第 30 条 厚生労働大臣は、第 5 条から第 7 条まで、第 9 条第 1 項から第 3 項まで、第 11 条第 1 項及び第 2 項（第 11 条の 3 第 2 項、第 17 条第 2 項及び第 18 条第 2 項において準用する場合を含む。）、第 11 条の 3 第 1 項、第 12 条並びに第 13 条第 1 項の規定に違反している事業主に対し、前条第 1 項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

（船員に関する特例）

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

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

3 前項の調停の事務は、3 人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

- 4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。
- 5 第 20 条から第 27 条までの規定は、第 2 項の調停について準用する。この場合において、第 20 条から第 23 条まで及び第 26 条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第 21 条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第 26 条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第 27 条中「この節」とあるのは「第 31 条第 3 項から第 5 項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第 32 条 第 2 章第 1 節、第 13 条の 2、同章第 3 節、前章、第 29 条及び第 30 条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第 2 章第 2 節（第 13 条の 2 を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律第 257 号）第 2 条第 2 号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和 26 年法律第 299 号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和 22 年法律第 85 号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和 29 年法律第 165 号）第 2 条第 5 項に規定する隊員に関しては適用しない。

## 第 5 章 罰則

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

## 附 則

（施行期日）

- 1 この法律は、公布の日から施行する。  
（令和 8 年 3 月 31 日までの間の男女雇用機会均等推進者の業務）
- 2 令和 8 年 3 月 31 日までの間は、第 13 条の 2 中「並びに」とあるのは、「、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 8 条第 1 項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第 20 条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに」とする。

## 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）

第 34 回国連総会（昭和 54 年 12 月）採択

昭和 60 年 6 月日本批准

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認し、

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なるを問わない。）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、特に嚴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、平等及び互恵の原則を確認し、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認し、

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 1 部

#### 第 1 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2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現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3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4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5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育児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6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2部

## 第7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8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9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3部

#### 第10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11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に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 12 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 13 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 14 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 4 部

#### 第 15 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（種類のいかんを問わない。）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 16 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 5 部

#### 第 17 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 18 人の、35 番目の締約国による批准又は加入の後には 23 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 1 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 6 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 3 箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を 2 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 3 分の 2 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、4 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 9 人の委員の任期は、2 年で終了するものとし、これらの 9 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きで選ばれる。

6 委員会の 5 人の追加的な委員の選挙は、35 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 2 人の委員の任期は、2 年で終了するものとし、これらの 2 人の委員は、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。

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。

#### 18 条

1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、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1年以内

（b）その後は少なくとも4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19 条

1 委員会は、手続規則を採択する。

2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

#### 第20 条

1 委員会は、第18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2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21 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22 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6部

#### 第23 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24 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25 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26 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27 条

- 1 この条約は、20 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 30 日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、20 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 30 日目の日に効力を生ずる。

第 28 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 29 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 6 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 30 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。

## 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）

### 目次

|       |                                          |
|-------|------------------------------------------|
| 第 1 章 | 総則（第 1 条—第 4 条）                          |
| 第 2 章 | 基本方針等（第 5 条・第 6 条）                       |
| 第 3 章 | 事業主行動計画等                                 |
| 第 1 節 | 事業主行動計画策定指針（第 7 条）                       |
| 第 2 節 | 一般事業主行動計画等（第 8 条—第 18 条）                 |
| 第 3 節 | 特定事業主行動計画（第 19 条）                        |
| 第 4 節 | 女性の職業選択に資する情報の公表（第 20 条・第 21 条）          |
| 第 4 章 | 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第 22 条—第 29 条） |
| 第 5 章 | 雑則（第 30 条—第 33 条）                        |
| 第 6 章 | 罰則（第 34 条—第 39 条）                        |
| 附則    |                                          |

### 第 1 章 総則

#### （目的）

第 1 条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が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 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百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第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 条の 2 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 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 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第 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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第 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少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第 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 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第 4 章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

第 24 条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

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

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

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

## 第 5 章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

## 第 6 章 罰則

第 34 条 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1 年以下の懲役又は 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 年以下の懲役又は 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者は、6 月以下の懲役又は 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者
- 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者
- 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者

第 37 条 次の各号のいずれかに該当する者は、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。）の規定に違反した者
- 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者
- 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 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者

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、平成 38 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。

## 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

### （配偶者暴力防止法）

目次

前文

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努めている国際社会における取組にも沿うものである。

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

#### 第 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 5 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 前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する重要事項

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

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

### （都道府県基本計画等）

第 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 前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

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

## 第 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、第六号、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、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 6 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

（女性相談支援員による相談等）

第 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 項第三号及び第四号において同じ。）が、配偶者（配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条及び第 12 条第 1 項第二号から第四号までにおいて同じ。）からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して 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 項第一号において同じ。）の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。）をフ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、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。）に係る記録媒体その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

九 その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置（当該装置の位置に係る位置情報（地理空間情報活用推進基本法（平成 19 年法律第 63 号）第 2 条第 1 項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号において同じ。）を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この号及び次号において同じ。）（同号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。）により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。

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

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 項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して 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二号から第十号までに掲げる行為（同項第五号に掲げる行為にあっては、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 項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して 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 項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為（電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。）をいう。
  - 一 電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成 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 項第二号及び第 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大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して 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しなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力等を受けた状況（当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。）
- 二 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時の事情
- 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の事情
- 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

2 退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況（当該身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況を含む。）
- 二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時の事情
- 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、前二号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
  - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
  - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
  - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
  - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

3 前 2 項の書面（以下「申立書」という。）に第 1 項第五号イから二まで又は前項第三号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、第 1 項第一号から第四号まで又は前項第 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た書面で公証人法（明治 41 年法律第 53 号）第 58 条ノ 2 第 1 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 項第五号イからニまで又は同条第 2 項第三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 項第五号イからニまで又は同条第 2 項第三号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが 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 3 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 3 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、同項第三号中「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る電磁的記録をいう。以下同じ。） | 調書          |
| 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 項第三号の規定に基づき女性相談支援センターが行う一時保護（同条第 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、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その 10 分の 5 を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次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、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 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つた者        | 特定関係者又は特定関係者であつた者        |
| 第 10 条第 1 項から第 4 項まで、第 10 条の 2、第 11 条第 2 項第二号及び第 3 項第二号、第 12 条第 1 項第一号から第四号まで並びに第 2 項第一号及び第二号並びに第 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 項第一号及び第 2 項第一号                                                           | 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 年以下の懲役又は 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。

## 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）

### 目次

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

### 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（綜合法律支援法（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。次号から第五号まで及び第 12 条第 1 項において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- 三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。
- 四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 五 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができる施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。
- 5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。
- 6 女性相談支援センターには、第 3 項第二号の一時保護を行う施設を設けなければならない。
- 7 第 3 項第二号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 9 第 3 項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。
- 10 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
- 11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

（女性相談支援センターの所長による報告等）

第 10 条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第 6 条の 3 第 18 項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第 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（第四号から第六号までを除く。）並びに第 22 条第 1 項及び第 2 項第一号において同じ。）は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員（以下「女性相談支援員」という。）を置くものとする。

2 市町村（女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第 20 条第 2 項及び第 22 条第 2 項第二号において同じ。）は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。

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

（女性自立支援施設）

第 12 条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと（以下「自立支援」という。）を目的とする施設（以下「女性自立支援施設」という。）を設置することができる。

2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。

3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

（民間の団体との協働による支援）

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

2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

（民生委員等の協力）

第 14 条 民生委員法（昭和 23 年法律第 198 号）に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法（昭和 24 年法律第 139 号）に定める人権擁護委員、保護司法（昭和 25 年法律第 204 号）に定める保護司及び更生保護事業法（平成 7 年法律第 86 号）に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

（支援調整会議）

第 15 条 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第 9 条第 7 項又は第 12 条第 2 項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者（以下この条において「関係機関等」という。）により構成される会議（以下この条において「支援調整会議」という。）を組織するよう努めるものとする。

2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。

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

4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。

5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

一 国又は地方公共団体の機関当該機関の職員又は職員であった者

二 法人当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者

三 前二号に掲げる者以外の者支援調整会議を構成する者又は当該者であった者

6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

## 第 4 章 雑則

（教育及び啓発）

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

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

（調査研究の推進）

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

（人材の確保等）

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

（民間の団体に対する援助）

- 第 19 条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

（都道府県及び市町村の支弁）

- 第 20 条 都道府県は、次に掲げる費用（女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第一号から第三号までに掲げる費用に限る。）を支弁しなければならない。

- 一 女性相談支援センターに要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
- 二 女性相談支援センターが行う第 9 条第 3 項第二号の一時保護（同条第 7 項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用
- 四 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用
- 五 都道府県が行う自立支援（市町村、社会福祉法人その他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 項第六号の委託及び同条第 3 項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。）の全部又は一部を補助することができる。

（国の負担及び補助）

- 第 22 条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第 20 条第 1 項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その 10 分の 5 を負担するものとする。

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

- 一 都道府県が第 20 条第 1 項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第五号に掲げるもの（女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、同項第三号に掲げるものに限る。）
- 二 市町村が第 20 条第 2 項の規定により支弁した費用

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

## 第 5 章 罰則

第 23 条 第 9 条第 8 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 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

### 附 則 抄

#### （施行期日）

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

- 一 次条並びに附則第 3 条、第 5 条及び第 38 条の規定公布の日
- 二 附則第 34 条の規定この法律の公布の日又は児童福祉法等の一部を改正する法律（令和 4 年法律第 66 号）の公布の日のいずれか遅い日
- 三 略
- 四 附則第 36 条の規定この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和 4 年法律第 68 号）の公布の日のいずれか遅い日

#### （検討）

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

2 政府は、前項に定める事項のほか、この法律の施行後 3 年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

#### （準備行為）

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

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

#### （婦人補導院法の廃止）

第 10 条 婦人補導院法は、廃止する。

#### （婦人補導院法の廃止に伴う経過措置）

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

#### （政令への委任）

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

## SDGs 目標5「ジェンダー平等を実現しよう」のターゲット一覧



目標 5. ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを図る

### <ターゲット>

|     |                                                                                           |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.1 | あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。                                                   |
| 5.2 | 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性及び女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。                             |
| 5.3 | 未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。                                                |
| 5.4 | 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。           |
| 5.5 | 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。                           |
| 5.6 | 国際人口・開発会議（ICPD）の行動計画及び北京行動綱領、ならびにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。           |
| 5.a | 女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、ならびに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。 |
| 5.b | 女性の能力強化促進のため、ICT をはじめとする実現技術の活用を強化する。                                                     |
| 5.c | ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。                       |

## 佐渡市男女共同参画推進懇談会開催要綱

令和6年5月1日 佐渡市訓令第15号

（設置）

第1条 本市における人権教育・啓発推進計画及び男女共同参画計画を総合的かつ効果的に推進するために、佐渡市人権・男女共同参画推進庁内会議（以下「会議」という。）を設置する。

（所掌事務）

第2条 会議の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 佐渡市人権教育・啓発推進計画の策定、推進及び調整に関すること。
- (2) 佐渡市男女共同参画計画の策定、推進及び調整に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、人権施策の推進に係る重要事項に関すること。

（組織）

第3条 会議は、別表に掲げる職にある者をもって組織する。

2 会長は、市民生活部長をもって充てる。

3 副会長は、市民課長をもって充てる。

（会議）

第4条 会議は、会長が必要に応じて招集し、これを主宰する。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

3 会長は、必要があると認めるときは、前条に規定する者以外の者を出席させ、意見を聴くことができる。

（作業部会）

第5条 会議に、必要に応じて作業部会を置くことができる。

2 作業部会の組織及び運営については、会長が別に定める。

（事務局）

第6条 推進会議の事務局は、市民課に置く。

（その他）

第7条 この訓令に定めるもののほか、会議の運営に関して必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この訓令は、令和6年5月1日から施行する。

別表（第3条関係）

|           |
|-----------|
| 市民生活部長    |
| 健康医療対策課長  |
| 総務課長      |
| 防災課長      |
| 社会福祉課長    |
| 子ども若者課長   |
| 地域産業振興課長  |
| 高齢福祉課長    |
| 農業政策課長    |
| 農業委員会事務局長 |
| 学校教育課長    |
| 社会教育課長    |
| 観光振興課長    |