



# 八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画Ⅲ

令和3年度(2021年度) ≫≫ 令和12年度(2030年度)



令和3年3月

八幡市



## はじめに



令和2年（2020年）の、新型コロナウイルスによる感染症の拡大は、今までの社会で固定的な性別役割分担意識を反映したジェンダーに起因する経済格差などの課題を顕在化させるとともに、生活様式にも影響を与えました。加速する人口減少と少子高齢化、人生100年時代の到来を意識し、男女が健康な生活を実現するために、働き方・暮らし方の変革が求められています。

本市では、平成23年（2011年）に、「八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画Ⅱ」を、平成28年（2016年）に「るーぷ計画Ⅱ（後期プラン）」を策定し、男女が互いに思いやりをもって、ともに輝くまちをめざして男女共同参画社会の実現に向け、様々な取り組みを進めてきました。

世界的には平成27年（2015年）9月に国連で持続可能な開発目標（SDGs）を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、「すべての人が平等な機会を与えられ、より良い生活を送ることができる」世界を目指し、各国で取り組みが加速されています。

国においても、令和2年7月に「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」が示され、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映する必要があるとされています。

こうした国の動きや本市の現状を踏まえ、これまでの理念を継承しつつ、ジェンダーにとらわれない視点をあらゆる施策に反映した「八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画Ⅲ」を策定しました。

今後は、この新たな計画のもと、あらゆる分野において、性別にかかわらず誰もが活躍でき、多様な立場の人々が安心して暮らせる安心・安全な環境づくりの推進に向けて男女共同参画を推進してまいりますので、ご理解ご協力をお願い申し上げます。

本プランの策定にあたり、八幡市男女共同参画プラン懇話会の皆様をはじめ、貴重なご意見をいただきました市民の皆様ならびに関係各位に心から感謝申し上げます。

令和3年3月

八幡市長

堀口文昭

# 目次

## 第1章 プランの基本的な考え方

1 プランの趣旨 .....	1
2 プランの基本的な理念.....	3
3 プランの基本的な視点.....	3
4 プランの性格と位置づけ.....	4
5 プランの期間.....	5
6 策定手法 .....	5

## 第2章 プラン策定の背景

1 国内外の動向 .....	7
2 八幡市の取り組み .....	12

## 第3章 プランの体系 .....

14

## 第4章 プランの内容

政策領域Ⅰ あらゆる分野において男女がともに活躍 .....	16
政策領域Ⅱ 安心・安全な市民生活 .....	40
政策領域Ⅲ 男女共同参画社会のさらなる推進に向けた環境整備 .....	55

## 資料編

1 八幡市男女共同参画推進条例 .....	65
2 八幡市男女共同参画推進本部設置要綱.....	67
3 八幡市男女共同参画プラン懇話会設置要綱.....	69
4 八幡市男女共同参画プラン懇話会委員名簿.....	70
5 計画の策定過程.....	71
6 男女共同参画にかかわる条約・法律等.....	72
7 関係年表 男女共同参画社会に関する主な動き .....	119

# 第1章 プランの基本的な考え方

## 1 プランの趣旨

- 男女共同参画社会とは、※「男女共同参画社会基本法」第2条において、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」とされています。
- 八幡市（以下「本市」という）では、「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成13年（2001年）に※「八幡市男女共同参画プラン」を、平成18年（2006年）に、改定版である「八幡市男女共同参画プラン 一歩計画」を策定しました。また、平成21年（2009年）に「八幡市男女共同参画推進条例」を制定し、八幡市女性相談の開設、八幡市女性ルームの開設等、様々な施策を進めてきました。さらに、平成23年（2011年）に「八幡市男女共同参画プラン 一歩計画Ⅱ」を、平成28年（2016年）に「八幡市男女共同参画プラン 一歩計画Ⅱ（後期プラン）」（以下「前プラン」という）を策定しました。
- 少子高齢化、人口減少が急速に進む中で、女性の活躍支援や※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、男女共同参画の視点にたった防災対策、男女間の暴力に関する問題の多様化への取り組み等、男女共同参画に関する様々な課題の解決が求められています。また、現在も性別による役割分担意識は根強く、それに基づく男女の不平等はいまだ解消されていないのが現状です。政治や経済の場における女性の活躍が低調であり、子育てや介護、地域活動の場への男性の参加・参画が進んでいないなど、依然、多くの課題が残されています。
- 平成27年（2015年）に国連において採択された、※持続可能な開発目標（SDGs）のひとつには、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」ことが示されています。
- このような状況を踏まえ、男女が社会の対等な構成員としてその個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野で活躍する取り組みを一層推進し、持続可能な開発目標（SDGs）の視点に基づいた取り組みを進めるため、前プランにおける取り組みの評価を行うとともに、男女共同参画に関する市民・事業所意識調査を通じ、市民意識や事業所の実態とニーズを把握したうえで、「八幡市男女共同参画プラン 一歩計画Ⅲ」（以下「本プラン」という）を策定しました。

### 男女共同参画社会基本法

男女がお互いの人権を尊重し、責任と利益を分かち合い、性別にかかわらず社会参画する基本理念を明らかにした法律。「参画」は単なる参加ではなく、方針決定への参加を意味します。平成11年（1999年）6月施行。

### 八幡市男女共同参画プラン

基本的人権の尊重をうたった日本国憲法と男女共同参画社会基本法の基本理念を踏まえ、国、府の行動計画を考慮し、八幡市総合計画を上位計画とした男女共同参画社会の実現に向けた八幡市男女共同参画に関する基本指針です。推進期間は、平成13年度（2001年度）～平成22年度（2010年度）の10年間。

## ワーク・ライフ・バランス

国が平成 19 年（2007 年）に策定した仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「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」と定義づけられています。

具体的には

### （1）就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者が生き生きと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現等に向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

### （2）健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人等との充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間等を持てる豊かな生活ができる。

### （3）多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢等にかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期等個人の置かれた状況に応じて多様な柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

とされています。

## 持続可能な開発目標（SDGs）

平成 27 年（2015 年）に国連において採択された、世界が抱える問題を解決し、持続可能な社会をつくるための 17 の目標と 169 のターゲットを定め、「誰一人取り残さない」社会の実現をめざし、社会経済や環境をめぐる幅広い分野の課題に対して総合的に取り組む国際社会全体の普遍的な目標です。

この SDGs に掲げられた 17 の目標のうち目標 5 では、「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられ、ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）平等の実現と女性のエンパワーメント（能力強化）がめざされています。

5 ジェンダー平等を実現しよう



【SDGs の 17 の目標】

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## 2 プランの基本的な理念

○本プランは、男女共同参画社会の形成をめざして、「男女共同参画社会基本法」及び「八幡市男女共同参画推進条例」に基づく、前プランの理念を引き継ぎ、次の4つの基本的な理念を掲げます。

- (1) 男女の人権の尊重と、互いの個性及び能力の発揮
- (2) 社会における制度、慣行の見直しと、活動の選択への配慮
- (3) 政策等の立案及び決定への共同参画
- (4) 家庭生活と仕事、社会活動の調和

八幡市男女共同参画推進条例より抜粋

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行うものとする。

- (1) 人権が尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、個性及び能力を發揮できる機会が確保されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担に基づく社会における制度又は慣行が解消され、社会における活動の選択に対して影響を及ぼさないように配慮されること。
- (3) 市民が、社会の対等な構成員として、市の政策又は事業者における方針の立案及び決定に共に参画する機会が確保されること。
- (4) 市民が、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及び仕事その他の社会活動との均衡と調和のとれた生活が図られること。

## 3 プランの基本的な視点

○本プランは、これまでの成果と課題に対応し、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ため、次の基本的な視点を踏まえ、策定します。

- (1) 男女共同参画社会とは、男女が互いに助け合い、より良い社会をめざすこと、そして女性にとっても男性にとっても生きやすい社会をつくること
  - 固定的な性別役割分担意識をなくした男女平等の社会
  - 一人ひとりの人権が尊重され尊厳を持って生きることができる社会
  - 男女共に個性と能力を發揮することによる多様性に富んだ活力ある社会
- (2) 男女共同参画が進むとどんなことが期待できるのか
  - 地域社会や学校等のあらゆる場での教育によって、男女平等意識が熟成され、新しい生き方への気づきが広がります。
  - 仕事と家庭、地域等との両立支援と働き方の見直しが図られ、生きがいのある生活を送ることができます。
  - 意思決定の場に女性の参画が進められ、女性の能力が活かされます。
  - 人権と性が大切にされ、性暴力をなくす取り組みが推進され、互いに対等なパートナーとして、理解し協力し合える社会になります。
  - 様々な困難を抱えた人たちが安心して暮らせる環境がつけられます。

## 4 プランの性格と位置づけ

- 本プランは、平成 28 年（2016 年）に策定した「八幡市男女共同参画プラン 一歩計画Ⅱ（後期プラン）」の計画期間における達成状況の点検を行い、策定したものです。
- 本プランは、憲法や※「女子差別撤廃条約」「男女共同参画社会基本法」の基本理念にのっとり、国や府の「男女共同参画基本計画」「KYOのあけぼのプラン」の考え方のもと、本市における男女共同参画社会の実現に向け、総合的に施策を進めるための指針となります。
- 本プランは、「男女共同参画社会基本法」に規定された地方公共団体の責務を果たすために、男女共同参画社会の実現をめざして、その基本方針、施策の方向を明らかにし、男女共同参画関連施策を総合的かつ効果的に推進することを目的としています。
- 本プランは、男女の性別に捉われることなく、男女がその個性と能力を十分に発揮できる豊かな社会を実現するために、プランの基本的な視点を踏まえた事業の促進や啓発活動の推進を展開します。
- 本プランは、固定的な性別役割分担の仕組みの中で生じた社会制度・慣行を見直し、男女の意識の改革に向けて多様な分野から事業展開を図り、本市の現状と課題を明確にししながら、その方向性を示すものとしします。
- 本プランは、平成 13 年（2001 年）に制定された※「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」第 2 条の 3 第 3 項に基づき、本市における「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」（本市では「八幡市配偶者等からの暴力（DV）の防止及び被害者の支援に関する基本計画」という）とみなします。
- 本プランは、平成 27 年（2015 年）に制定された※「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 条で努力義務とされている、本市における「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」（本市では「八幡市女性活躍推進計画」という）とみなします。

### 女子差別撤廃条約

正式には「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」で、昭和 54 年（1979 年）国連総会で採択され、日本は昭和 60 年（1985 年）に批准しました。女性も個人として男性と平等な権利、機会、責任を享受できる完全な男女平等の実現をめざしています。令和元年（2019 年）8 月現在の署名は 99 か国、締約は 189 か国。

### 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

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。同法第 2 条の 3 第 3 項に、市町村は、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の実施に関する基本的な計画を定めるよう努めなければならないとしています。平成 13 年（2001 年）制定、平成 16 年（2004 年）改正、平成 19 年（2007 年）改正、平成 25 年（2013 年）改正、令和元年（2019 年）改正。

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的とし、施行から10年間の時限立法となっています。同法により平成28年（2016年）4月から、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、\*民間企業等）に義務づけられました。平成27年（2015年）9月施行、令和元年（2019年）改正。  
※令和元年（2019年）の改正により、常時雇用する労働者数101人以上の事業主が対象となる（改正前は301人）。100人以下の事業主にあっては努力義務（令和4年（2022年）4月1日施行）。

## 5 プランの期間

- 本プランの推進期間は、令和3年度（2021年度）から令和12年度（2030年度）までの10年間とします。
- 男女共同参画に関する国内外の変化に対応するため、計画最終年度にあたる令和12年度（2030年度）中に、市民意識調査等を通じて本市の状況等の把握を行い、プランの見直しを行うものとします。

## 6 策定手法

### （1）八幡市男女共同参画に関するアンケート調査

「八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画Ⅲ」策定に係る基礎資料として、男女共同参画に関する意識や実態等を把握するために実施しました。

- 調査対象者：市内にお住まいの16歳以上の方から2,000人を無作為抽出（市民アンケート）  
市内事業所の中から200社を無作為抽出（事業所アンケート）
- 調査期間：令和元年（2019年）10月8日（火）～令和元年（2019年）10月23日（水）
- 調査方法：郵送配布・回収

アンケート種別	配布数	有効回収数	有効回収率
市民アンケート	2,000票	639票	32.0%
事業所アンケート	200票	42票	21.0%

### （2）市民ワークショップの実施

八幡市男女共同参画に関するアンケート調査に加え、市民から直接意見をうかがう場として、課題の洗い出しやどのような取り組みが必要かを意見・提案していただくことを目的に実施しました。

- 開催日：令和2年（2020年）2月29日（土）
- 会場：八幡市立生涯学習センター ふれあいホール

※市民ワークショップでの意見については、次ページに掲載しています。

### (3) 八幡市男女共同参画プラン懇話会

男女共同参画社会をめざす総合的施策について意見を求めるため、男女共同参画に関して識見を有する方や関係機関・団体より推薦を受けた方、公募による市民からなる「八幡市男女共同参画プラン懇話会」を設置し、専門的な見地や市民の視点からの意見の交換、調整または発表を行いながら、プラン案についての審議を行いました。

### (4) パブリックコメントの実施

市民の意見を本プランに反映させるため、策定の過程でプラン案を市ホームページ等で公開し、パブリックコメントを実施しました。

■ 実施期間：令和2年（2020年）10月1日（木）～10月20日（火）

#### 男女共同参画を考えるワークショップ（市民ワークショップ）

##### ■ ワークショップでの主な意見（抜粋）



職場や家庭の身近なところから変えないと意識は変わらないのでは？



やれる人がやれるときにやっていく！

急には無理かもしれないが、実行することで風潮をつくっていく。



男性も家事・育児をやってほしい！

でも、夫婦間で話をするには勇気がいるし、姑さんの目もある…



「地域団体の代表に」と言われたが荷が重かった…

だけど、今日の話聞いて、「やらないと」って思った！



緊急時にこそ、役所の窓口相談したい。

府の男女共同参画課、市の人権啓発課に相談する！

相談に乗ってほしい！



普段からトップになることを考えていないので、

いざというときに考えが出てこない。

日々の意識をどう変えていくか、

まずは自分自身の意識変革が必要！



令和2年(2020年)  
2月29日(土)  
13:30~16:30  
八幡市立生涯学習センター  
ふれあいホールにて開催

## 第2章 プラン策定の背景

### 1 国内外の動向

#### (1) 国際的な男女共同参画の流れ

- 昭和50年(1975年)、国連はこの年を「国際婦人年」、翌年からの10年を「国連婦人の10年」とし、あらゆる女性差別の撤廃と男女平等社会の実現に向けて、世界各国が取り組むことを提唱し、「世界行動計画」が採択されました。また、昭和54年(1979年)には、「女子差別撤廃条約」が採択されました。
- 平成7年(1995年)には、北京において\*第4回世界女性会議が開催され、国際的指針となる「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。その後、平成12年(2000年)6月には、ニューヨークでの国連特別総会「女性2000年会議」において、「行動綱領」の進捗状況の確認・評価が行われ、21世紀の男女平等社会実現のための行動を示した「成果文書」が採択されました。
- 平成17年(2005年)に開催された第49回国連婦人の地位委員会(北京+10)の宣言では、「北京宣言及び行動綱領」及び国連特別総会「女性2000年会議」の成果文書が再確認され、その実施状況の評価・見直しも行われました。
- 平成18年(2006年)には、東アジア男女共同参画担当大臣会合が東京で開催されました。これは東アジアにおける初の男女共同参画担当大臣会議であり、16か国・2国際機関が出席し、東京閣僚共同コミュニケが採択されました。
- 平成22年(2010年)7月には、既存のジェンダー関連4機関である国連ジェンダー問題特別顧問事務所(OSAGI)、国連女性地位向上部(DAW)、国連女性開発基金(UNIFEM)、国際婦人調査訓練研究所(INSTRAW)を統合し、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)」として新たな機関が正式発足され、平成23年(2011年)1月から活動が開始されました。
- 平成24年(2012年)3月には、第56回国連婦人の地位委員会において我が国が提出した「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案が採択されました。
- 平成27年(2015年)3月には、平成7年(1995年)に開催された第4回世界女性会議(北京会議)から20年目にあたることを記念し、第59回国連婦人の地位委員会(北京+20)が開催され、「北京宣言及び行動綱領」と第23回国連特別総会「女性2000年会議」成果文書の実施状況及び評価が議論され、女性に対する暴力の阻止や教育の機会の充実等を求めた「北京宣言と行動綱領」を全面実施する決意が再確認されました。
- また、同年9月に開催された、国連持続可能な開発サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、持続可能な開発目標(SDGs)のひとつに、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」ことが示されました。さらに、すべての目標とターゲットにおける進展において、ジェンダー平等の実現及びジェンダー視点の主流化が不可欠なものとして位置づけられました。
- 令和元年(2019年)12月に世界経済フォーラムが発表した世界各国の男女格差を測る指数である「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」では、我が国は153か国中121位(前年は149か国中110位)に位置づいており、依然として男女間の格差が解消されていません。

## 世界女性会議

女性の地位向上のための国連による会議。「国際婦人年（昭和 50 年（1975 年）」における具体的な取り組みのひとつとして同年にメキシコシティで開催されました。

「平等・開発・平和」をテーマとして掲げ、国連婦人年以降 5～10 年ごとに、女性に関する世界会議が開催されています。会議では、各国政府代表と国連諸機関が参加する「政府間会議」と民間による NGO フォーラムが開催されています。

## （2）国内の動向

- 昭和 50 年（1975 年）、総理府に「婦人問題企画推進本部」が設置されました。昭和 52 年（1977 年）には「国内行動計画」が策定され、女性問題への本格的な取り組みがはじめられました。その結果、昭和 60 年（1985 年）の「女子差別撤廃条約」の批准を契機に、昭和 61 年（1986 年）に「男女雇用機会均等法」が施行され、その後、平成 4 年（1992 年）に「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」（以下「育児・介護休業法」という）や平成 13 年（2001 年）に「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」等、法制度面の整備が進められました。
- 平成 5 年（1993 年）には中学校で、平成 6 年（1994 年）には高等学校で、これまで女子のみの履修とされてきた家庭科の男女共修がはじめられ、教育の面において性別による役割分担意識の見直しが進められました。
- 平成 8 年（1996 年）には、男女共同参画社会形成の促進に関する新しい国内行動計画「男女共同参画プラン」が策定され、さらに、平成 11 年（1999 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位置づけた「男女共同参画社会基本法」が施行されました。この法律では、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、国、地方公共団体及び国民が男女共同参画社会の形成に関する取り組みを総合的かつ計画的に推進することが定められています。
- 平成 12 年（2000 年）には、※「男女共同参画基本計画」が閣議決定され、総合的かつ計画的な取り組みが進められてきましたが、これまでの取り組みを評価・総括し、平成 17 年（2005 年）には第 2 次の計画が、平成 22 年（2010 年）には、令和 2 年（2020 年）までを見通した長期的な政策の方向性等を示した第 3 次の計画が策定されました。
- 平成 19 年（2007 年）には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、官民あげての仕事と生活の調和の推進が図られました。それまでは女性を中心とした「仕事と家庭の両立」の取り組みが進められていましたが、指針の策定により、男女あらゆる年代層を対象とした、育児や介護にとどまらないあらゆる活動との調和である「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の取り組みへと深化しています。

- 平成 20 年（2008 年）には男女共同参画推進本部において「女性の参加加速プログラム」が策定され、戦略的な取り組みとして、仕事と生活の調和の実現、女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実、意識改革の3つを一体として推進することが打ち出されました。
- 平成 24 年（2012 年）6 月、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議において、「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働く『なでしこ』大作戦～」を策定し、男性の意識改革、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）、公務員の率先垂範の3点を柱とする取り組みを推進することとされました。
- 平成 25 年（2013 年）6 月には、女性の活躍促進が日本再興戦略の中核として位置づけられ、以降、指導的地位への女性の参画促進、女性の再就職に向けた保育所整備等の取り組みが推進されました。
- 平成 27 年（2015 年）8 月には、女性の採用・登用・能力開発等のための行動計画策定を事業主に義務づける「女性活躍推進法」が可決・成立し、9 月に施行されました。
- 平成 27 年（2015 年）12 月には、令和 7 年度（2025 年度）末までの「基本的な考え方」並びに令和 2 年度（2020 年度）末までに実施する施策の基本的な方向性と具体的な取り組みをとりまとめた「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されました。
- 平成 28 年（2016 年）には、SDGs 推進本部が設置され、「SDGs 実施指針」が決定されました。同指針では、SDGs の担い手として女性のエンパワーメントを図り、あらゆる分野における女性の活躍を推進していくことが掲げられています。
- 平成 29 年（2017 年）には、「いじめの防止等のための基本的な方針」が改定され、「性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するいじめを防止するため、性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知する」ことが盛り込まれました。
- 平成 30 年（2018 年）には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数をできる限り均等にすることをめざすことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定めるなど、自主的に取り組むよう努めることなどが定められています。

#### 男女共同参画基本計画

平成 12 年（2000 年）12 月に男女共同参画社会基本法に基づく初めての計画として策定。平成 8 年（1996 年）12 月に男女共同参画推進本部が決定した国内行動計画の「男女共同参画 2000 年プラン」を基礎につくられたもので、第 1 部は基本的考え方、第 2 部では女性に対する暴力の根絶のための基盤づくりについてなど、11 の取り組むべき具体的施策が新しく盛り込まれ、第 3 部では総合的推進体制の整備・強化が述べられています。男女共同参画基本計画は 5 年ごとに見直され、平成 27 年（2015 年）12 月に第 4 次計画が策定されました。

### (3) 京都府の動向

---

- 昭和 56 年（1981 年）に「婦人の地位の向上と福祉の増進を図る京都府行動計画」が策定され、「KYOのあけぼの大学」や「女性の船」事業の実施、「京都府立婦人教育会館」の開館、「女性海外研修」の取り組みが進められました。平成元年（1989 年）には「KYOのあけぼのプラン」が策定され、平成 12 年（2000 年）を目標として、男女平等と共同参画の 21 世紀をめざす行動計画の取り組みがはじめられました。
- 平成 8 年（1996 年）には、「京都府女性総合センター」が開設されました。その後、平成 20 年（2008 年）に「京都府男女共同参画センター（愛称：らら京都）」と改称され、男女共同参画社会の実現に向けて情報の発信、学習、交流を推進するための拠点施設として事業が展開されています。
- 平成 13 年（2001 年）には、「新KYOのあけぼのプラン」として、新たに 10 か年計画が策定されました。そして、この計画に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた啓発と人づくり、女性のチャレンジ支援、仕事と子育ての両立支援、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性の人権擁護等の取り組みが進められました。
- 平成 16 年（2004 年）4 月には、男女が支え合い、一人ひとりが生き生きと輝ける社会の実現をめざして、※「京都府男女共同参画推進条例」が施行されました。
- 平成 18 年（2006 年）には、※DV の根絶をめざし、DV の防止及び被害者の保護並びに自立支援を総合的に推進するために「京都府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」が策定され、その後、DV を容認しない社会のさらなる実現をめざすために、平成 21 年（2009 年）、平成 26 年（2014 年）、平成 31 年（2019 年）3 月に改定されました。
- 平成 19 年（2007 年）には、「新KYOのあけぼのプラン後期施策」が策定されました。
- 平成 22 年（2010 年）には、京都雇用創出活力会議で、行政、経済団体、労働団体、NPO、地域団体等が連携して取り組みを進めるための「京都 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）行動計画」が策定され、同年 8 月に、ワンストップで就業支援と保育情報の提供等を行う京都ジョブパークマザーズジョブカフェが開設されました。また、平成 25 年（2013 年）3 月に第 2 次行動計画が定められました。
- 平成 23 年（2011 年）には、「新KYOのあけぼのプラン」の後継となる※「KYOのあけぼのプラン（第 3 次）」が策定されました。その後、平成 28 年（2016 年）には社会情勢の変化に伴う新たな課題に対応するための見直しが行われ、後期施策が策定されました。
- 平成 23 年（2011 年）11 月、公労使のオール京都体制でワーク・ライフ・バランスに取り組む拠点として「京都ワーク・ライフ・バランスセンター」が開設され、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度により、企業の実情に応じた仕事と子育て・介護との両立支援策等の導入が促進されています。
- 平成 27 年（2015 年）3 月、経済団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）の連携により、京都における女性の活躍を加速化させるための推進組織「輝く女性応援京都会議」が設置されました。

- 同年10月、若者や女性、高齢者、障がい者等、府民全員参加により、「京都の未来を拓く人をつくる」等を基本目標とした「京都府地域創生戦略～京都流地域創生～」が策定され、令和元年度（2019年度）までの5年間で、新しい交流の中で持続可能で魅力と活力ある地域をつくりあげる文化創生のための施策を推進することとされています。
- 平成28年（2016年）3月、令和8年度（2026年度）までを計画期間とする、「女性活躍推進法」に基づく「京都女性活躍応援計画」が策定され、京都における女性の活躍を推進するために連携して取り組むにあたっての基本的な考え方が示されました。この計画は、法律施行後3年を目処に見直しについて検討することとされており、平成31年（2019年）3月には第1回改正が行われています。

### KYOのあけぼのプラン（第3次）

男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画社会基本法が平成11年（1999年）に制定され、翌年の平成12年（2000年）末には国の男女共同参画基本計画が策定されました。この計画は男女共同参画基本法第14条に係る都道府県の法定計画で、平成23年度（2011年度）から令和2年度（2020年度）までを計画期間とした京都府男女共同参画計画。社会情勢等の変化や新しい課題に対応するため、平成28年（2016年）に後期施策が策定されました。

### 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

過去に形成された社会的・構造的な男女間格差を解消するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し特別な機会を提供することなどにより、実質的な機会均等の実現を目的とした積極的差別是正措置のこと。男女共同参画社会基本法では、国に準じて地方公共団体でも男女間の格差を改善するため必要な範囲においてポジティブ・アクションの促進施策を展開する責務を有すると明記されています。

### 京都府男女共同参画推進条例

男女共同参画の推進に関し、基本理念等を定め、その取り組みを府、府民及び事業者が一体となって総合的かつ計画的に推進するための条例。平成16年（2004年）に施行されました。

### DV（ドメスティック・バイオレンス）

英語の「domestic violence」をカタカナで表記したもの。略して「DV」と呼ばれています。一般的には「夫や恋人等親密な関係にあるパートナーから女性に対して振るわれる暴力」という意味で使用されています。夫婦（もと夫婦を含む）や恋人等親しい間柄で起きる、身体的、精神的、性的、経済的な暴力をいいます。

DVは交際中の10代、20代の若い人たちの間でも起こっており、とくに「デートDV」と呼ばれています。

## 2 八幡市の取り組み

- 本市では、昭和63年（1988年）9月に「男女平等社会をめざす八幡市行動計画策定協議会」を設置し、市民アンケートを実施する中で基礎資料をまとめ、平成3年（1991年）には、平成12年度（2000年度）末までの10年間を計画期間とする第1次プランとなる「男女平等社会をめざす八幡市行動計画」を策定しました。平成6年（1994年）には、市内組織の「八幡市男女共同参画推進本部」を設置し、女性政策の推進に係る企画・調整を実施しました。
- また、第1次プランの中間年にあたる平成9年（1997年）には市民意識調査を実施するとともに、プランの中間報告をまとめました。平成12年（2000年）3月には、女性への暴力や男女共同参画の視点を入れた市民意識調査を実施し、学識経験者や市民公募委員で組織された男女共同参画プラン懇話会からの意見等を踏まえ、平成13年（2001年）3月に第2次プランとなる「八幡市男女共同参画プラン」を策定しました。以降、このプランを指針として、男女がともに輝く社会づくりをめざし、市民の理解・協力・参加を得ながら、様々な施策の展開を図ってきました。
- 平成17年（2005年）に八幡市民の生活、労働状況の実態や男女の平等など、男女共同参画社会に関する意識を把握するために市民・事業所意識調査を実施し、男女が生き生きと働くための環境整備等、事業所における取り組みや姿勢を把握するため、初めて市内事業所を対象とした調査を実施しました。これらの調査は、女性の能力発揮のための積極的な取り組みやセクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理、男女間の賃金格差の解消等制度上の整備の状況等について行ったもので、本市が具体的に取り組むべき施策の基礎資料としました。
- 平成18年（2006年）4月には、近年の女性を取り巻く国内外の変化に対応し、また、これまでの成果や課題に対応するため、従来のプランの後継プランとして中間見直しを行い、男女共同参画社会の必要性が市民に理解されるよう、本市が行う男女共同参画啓発事業を「るーぶ講座」と名づけ、市民定着を図りました。また、この中間見直しから、計画の名称を「るーぶ計画」とし、人から人へつなぐ和と輪を実感してもらいながら、男女共同参画社会づくりを進めてきました。
- 平成23年（2011年）3月に「るーぶ計画」の後継プランである「るーぶ計画Ⅱ」を10年計画として新たに策定しました。そして、プランの中間年にあたる平成28年（2016年）3月には、急速に広がるグローバル化、新しい男女の生き方や市民の意識改革に対応するため、後期プランを策定しました。
- 令和2年度（2020年度）末をもって、前プランの計画期間が満了となることから、社会情勢の変化に対応し、より効果的に男女共同参画社会の実現に向けた施策が展開できるよう、本プランを策定しました。

## (1) 八幡市女性相談

---

- 平成13年(2001年)4月に女性問題アドバイザーによる相談事業を開設しました。相談件数は年々増加傾向にあり、相談内容は多岐にわたっています。DV被害者が相談しやすい環境整備や被害者の立場にたった支援、各関係機関との連携強化を図ってきました。また、DV被害者のあらゆる状況に力を与えるため、平成22年(2010年)5月からフェミニスト・カウンセラーによる女性専門相談を開設し、カウンセリング機能の充実を図っています。

## (2) 八幡市男女共同参画推進条例

---

- 男女共同参画社会の実現に向けて、市、市民、事業者が一体となって、家庭や職場、学校、地域社会などの日常活動の中で積極的に取り組んでいくための根拠として、平成21年(2009年)3月に「八幡市男女共同参画推進条例」を制定しました。
- この条例では、男女共同参画社会の実現を21世紀における市政の重要課題のひとつと位置づけ、「～自立と協働による個性あふれるまちづくり～ 人権を大切に、みんなが力を合わせてまちづくりを進めるまち」を築くため、男女共同参画における基本理念並びに市、市民及び事業者の責務その他市の特性に応じた男女共同参画に関する施策の基本となる事項について規定しています。

## (3) 八幡市女性ルーム

---

- 女性の自立や社会参加の促進、市民活動の支援、女性団体のネットワーク化のための総括機能を持った拠点の整備が求められていることから、現有施設の有効利用等、多様な選択肢の中から、その具体化に向けて検討し、平成21年(2009年)6月から、八幡人権・交流センター内に週2日(木・金)の利用で八幡市女性ルームを開設しました。八幡市女性ルームは、男女があらゆる分野への社会参画を促進し、学習、意見交換、交流のできる拠点施設として男女共同参画社会の実現のために活動されている団体が自由に施設を利用することができます。
- 平成23年(2011年)3月、女性相談・女性専門相談と併せての常時使用が可能となりました。

# 第3章 プランの体系

国の「男女共同参画基本計画」並びに、京都府の「KYOのあけぼのプラン」の考え方のもと、本市の男女共同参画社会の推進におけるこれまでの取り組みの成果や課題、市民ニーズの動向等を踏まえ、基本的な理念や基本的な視点に基づいて、3つの政策領域ごとに基本目標を掲げ、8つの基本目標に係る施策を設定しました。本プランの体系は次の通りです。

政策領域	基本目標	主要施策
I あらゆる分野において男女がともに活躍	1 社会における制度、慣行の見直しを進める	(1)男女共同参画の視点からの慣習・慣行の見直し (2)男女がともに能力を発揮できる市民社会づくり
	2 社会的な意思決定等の場における男女共同参画を進める	(1)行政における意思決定の場での男女共同参画 ○特定事業主行動計画による取り組みの推進 (2)企業・団体等における意思決定の場での男女共同参画
	3 働き方や職場環境の見直しを進める ○八幡市女性活躍推進計画	(1)ワーク・ライフ・バランスの取り組み支援 (2)男女共同参画の職場づくり (3)男女がともにチャレンジできる環境づくり (4)農業、自営業における男女共同参画の推進 (5)年齢にかかわらず社会参画できる環境づくり
	4 家庭・地域での男女共同参画を進める	(1)家庭での男女共同参画の推進 (2)地域での男女共同参画の推進
II 安心・安全な市民生活	5 男女間の暴力等を許さない地域づくり ○八幡市配偶者等からの暴力(DV)の防止及び被害者の支援に関する基本計画	(1)男女間の暴力を許さない意識づくり (2)男女間の暴力防止のための地域づくり (3)相談及び被害者支援体制の充実
	6 人が人として安心して暮らせる環境をつくる	(1)性と生殖の健康・権利を守る取り組み (2)多様な立場の人々が安心して暮らせる環境づくり (3)男女共同参画の視点にたった防災・災害時支援体制づくり
III 男女共同参画社会のさらなる推進に向けた環境整備	7 男女共同参画に向けた一人ひとりの気づきと学びを広げる	(1)家庭や地域における男女共同参画教育の充実 (2)学校や保育の場における男女共同参画教育の充実 (3)男女共同参画に関する啓発・情報提供の充実
	8 推進体制の充実と連携強化を図る	(1)市民参画による推進体制の強化 (2)男女共同参画推進のための拠点の充実 (3)市内推進体制の充実・強化

## 施策の方向

- |                                     |                                |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| ① 男女共同参画の視点にたった慣習・慣行の見直し            |                                |
| ① 市民活動における男女共同参画の推進                 | ② 女性団体等のネットワークづくりへの支援          |
| ① 審議会・委員会等への女性の積極的な登用               | ② 管理・監督職等への女性の積極的な登用           |
| ① 職場での管理・監督職や団体役員等への女性の積極的な登用のための啓発 |                                |
| ② 職場での積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入促進     |                                |
| ① 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する情報提供    | ② 働き方の見直しのための取り組み支援            |
| ③ 仕事と家庭や地域活動等の両立を支える就労環境の整備         |                                |
| ① 男女対等な職業観・労働観にたった企業の育成             | ② 健康に関する保護の促進                  |
| ③ ハラスメント対策の促進                       |                                |
| ① 様々な分野におけるチャレンジ支援                  |                                |
| ① 家族経営等における男女共同参画の取り組み              |                                |
| ① 高齢者の社会参画の促進                       |                                |
| ① 男性の家庭生活への参画                       | ② 多様な家庭のあり方の啓発                 |
| ① 地域活動における男女共同参画の推進                 |                                |
| ① 男女間の暴力に関する啓発・教育の推進                | ② 若年層に向けた啓発の取り組みの推進            |
| ① 関係機関との連携による総合的な対応                 | ② 痴漢やつきまとい被害の根絶                |
| ③ 性暴力・性犯罪を未然に防ぐ取り組み                 |                                |
| ① カウンセリング機能を持った相談体制の充実              | ② 被害者等への支援                     |
| ① 性と生殖の健康・権利に関する啓発                  | ② 母子の健康を守る保健事業の推進              |
| ① 高齢者の自立した生活への支援                    | ② 障がい者の自立した生活への支援              |
| ③ 貧困等生活上の困難に直面する男女への支援              | ④ 多様な生き方を認め合う意識の醸成             |
| ⑤ 外国籍市民が安心して暮らせる環境づくり               |                                |
| ① 地域での防災活動における男女共同参画の推進             | ② 男女共同参画の視点を取り入れた災害時支援体制の充実    |
| ① 家庭における男女共同参画に関する学習機会の充実           | ② 地域における男女共同参画に関する学習機会の充実      |
| ① 子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進              | ② 教職員・保育士研修の充実                 |
| ① 男女共同参画に関する情報発信                    | ② 男女共同参画の視点にたった情報理解力の向上並びに情報伝達 |
| ③ 男女共同参画に関する情報発信の担い手の確保・育成          |                                |
| ① 関係機関、関係団体との連携強化                   | ② 市民参画による男女共同参画の推進             |
| ① 男女共同参画推進のための拠点の充実                 |                                |
| ① 推進本部の機能充実                         | ② 男女共同参画の視点にたった各種施策の推進         |
| ③ 啓発・相談体制の充実                        | ④ 計画の進行管理                      |

※事業の概要については、第4章に具体的に掲載しています。

## 第4章 プランの内容

### 政策領域Ⅰ あらゆる分野において男女がともに活躍

#### 基本目標1 社会における制度、慣行の見直しを進める

##### 【現状と課題】

##### 取り組み 状況

- ・人権（女性の人権を含む）や市民活動に関するテーマで出前講座を開催しました。
- ・男女共同参画啓発研修について民生児童委員協議会に情報共有しました。
- ・市民活動にかかわる情報を、八幡人権・交流センターに設置しているパンフレットスタンドや窓口に設置し、情報提供しました。
- ・八幡市女性ルームを設置し、各団体間の交流や情報交換の場として、活動を支援しました。

##### 統計 資料

- ・自治会長に占める女性の割合は、年々減少傾向にあり、令和元年度（2019年度）では6.1%となっています（図4-1-1）。

##### 市民 アンケート 調査

- ・「男性優遇」（「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」）の割合は、しきたりや慣習では79.4%、社会全体では70.2%を占めています。前回調査（平成27年（2015年）実施）と比較すると、社会全体では男性優遇の割合が減少し、平等の割合が増加していますが、しきたりや慣習では逆に男性優遇が増加し、平等が減少しています（図4-1-2）。

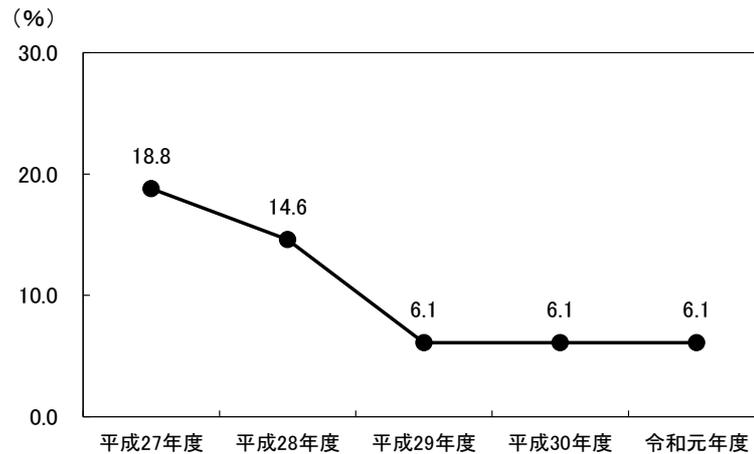
八幡市では  
ココが重要 

自治会長等、地域活動団体の長における女性の参画はいまだ不十分な状況にあることがうかがえます。地域活動団体の長への女性の参画を進めるとともに、地域活動の意思決定の場に男女ともに参加することができるよう、啓発を推進する必要があります。

また、本市では、出前講座や情報提供等による啓発を進めてきましたが、依然として、しきたりや慣習、社会全体において男性優位である状況が根強く残っていることがわかります。しきたりや慣習に縛られず、男女がともに自分の意思で地域に積極的に参画していけるよう、啓発等を行っていく必要があります。

図4-1-1

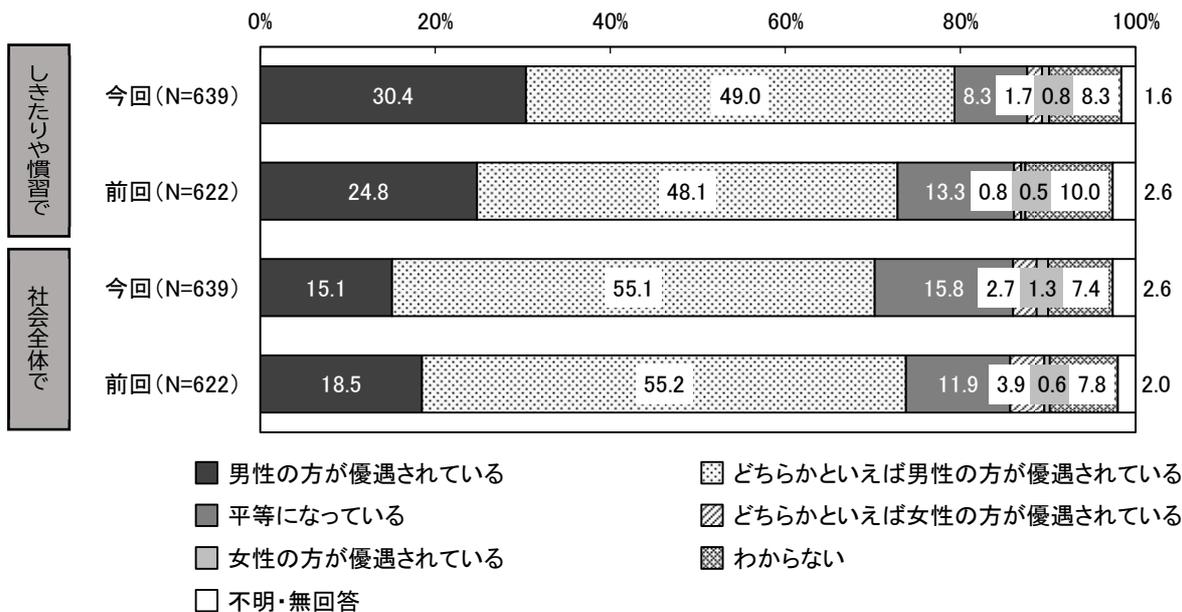
■ 八幡市の自治会長に占める女性の割合



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

図4-1-2

■ しきたりや慣習、社会全体における男女の地位の平等感



注：「前回」は、平成27年（2015年）に実施した「八幡市男女共同参画に関する市民・事業所アンケート調査」

資料：八幡市男女共同参画に関するアンケート調査

達成目標

○男女がともに能力を発揮できる活気ある市民社会の実現をめざします。

【成果指標】

指標名	基準値 令和元年度 (2019年度)	目標値 令和12年度 (2030年度)	成果指標の説明
しきたりや慣習で男女の地位が「平等になっている」と答える人の割合【新規】	8.3%	20.0%	性別による役割分担意識をなくすための取り組みによって、市民の意識の向上をめざします。
社会全体で男女の地位が「平等になっている」と答える人の割合	15.8%	30.0%	男女がともに生きやすい社会に向けた取り組みによって、市民の意識の向上をめざします。

## 主要施策（１） 男女共同参画の視点からの慣習・慣行の見直し

【施策の方向】

① 男女共同参画の視点にたった慣習・慣行の見直し

自治会や民生委員等の地域活動において男女共同参画が進むよう、意思決定の場への女性の参画を促進するための地域の取り組みを支援します。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
自治会役員等への女性の登用促進【新規】	・自治会役員等への女性の登用促進に向けた周知・啓発。	周知・啓発を行う。
自治会における男女共同参画の促進支援	・人権に関する「出前講座」等の開催による、慣習や慣行として残る固定的な性別役割分担意識の払拭、男女共同参画の重要性の周知・啓発。	講座参加者や市民からの声を取り入れ、より効果が期待でき、興味・関心を惹きつけるテーマを設定し、周知・啓発を行う。
民生委員等における男女共同参画の促進支援	・地域住民の福祉全般に関して日常的に地域での生活相談・指導等を行う民生児童委員協議会に対する、男女共同参画の視点にたった啓発・講座等の情報提供。	関係機関が主催する男女共同参画啓発研修に関する情報提供の充実を図る。

## 主要施策（２） 男女がともに能力を発揮できる市民社会づくり

### 【施策の方向】

#### ① 市民活動における男女共同参画の推進

性別にかかわらず、自分の意思で積極的に社会参画していけるよう、市民団体や NPO 等に関する情報の提供や機会の拡充等に取り組みます。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画を推進する団体の育成・支援	・男女共同参画を推進する団体・個人を対象とした、積極的に参画できるような活動の場や交流の場の提供。 ・女性会への活動助成、意識改革と参画促進の取り組みの推進。	女性会の担い手不足が課題であることから、事業の周知を図り、人員を確保する。
市民団体や NPO 等に関する情報の提供	・市民活動をさらに充実させられるような情報の発信。	活動に役立つ情報を発信する。

### 【施策の方向】

#### ② 女性団体等のネットワークづくりへの支援

女性団体・グループ等による自主的な活動に対して、情報の発信やネットワークづくりを支援します。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
女性団体活動支援	・八幡市女性ルームにおける情報交換の場の設置と各団体間の交流を図る活動支援。	活動支援を継続する。

## 基本目標2 社会的な意思決定等の場における男女共同参画を進める

### 【現状と課題】

#### 社会 情勢

- ・国では、平成27年(2015年)に制定した「女性活躍推進法」に基づき、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」が策定されました。この基本方針を踏まえ、平成28年(2016年)4月から、労働者301人以上の民間事業主に対して「一般事業主行動計画」の策定を(300人以下の事業主は努力義務)、都道府県や市町村に対して「特定事業主行動計画」の策定をそれぞれ義務づけ、女性の採用比率や管理職の割合等、女性の職業生活における活躍推進に向けた数値目標の設定と公表を求めています。
- ・令和元年(2019年)に「女性活躍推進法」が改正され、「一般事業主行動計画」策定の対象が101人以上の事業主まで拡大されました(令和4年(2022年)4月1日施行。100人以下の企業は努力義務)。
- ・さらに、女性活躍推進の状況が優良な事業主を認定する動きも盛んで、「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」が創設・推進されています。

#### 取り組み 状況

- ・本市の審議会・委員会等への女性委員の登用、市管理・監督職への女性職員の登用に努めました。
- ・職員の能力向上のため、研修計画に基づき、計画的に研修を実施しました。
- ・企業等に対して、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)や労働条件格差是正に関し、チラシの配布や公共施設への配架、市ホームページへの掲載による情報提供を行いました。

#### 統計 資料

- ・審議会等における女性委員の登用率は、平成24年(2012年)から平成26年(2014年)にかけて増加していたものの、平成27年(2015年)以降、ゆるやかに減少しています。平成31年(2019年)現在34.6%と、前プランの目標値である40.0%を下回っています(図4-2-1)。
- ・八幡市職員の女性管理職の割合は、平成24年(2012年)から平成27年(2015年)までは2割前後で推移していたものの、平成27年(2015年)以降は年々減少し、令和元年度(2019年度)では13.8%となっています(図4-2-1)。

#### 事業所 アンケート 調査

- ・女性の雇用管理について、10年前と比べ、「女性の勤続年数が延びた」「責任ある職務に就く女性が増えた」と回答した割合が高くなっています。
- ・一方で、男性の管理職が「0人」である割合が11.4%、女性の管理職が「0人」である割合が55.6%と、管理職の男女差が依然として大きくなっています(図4-2-2)。

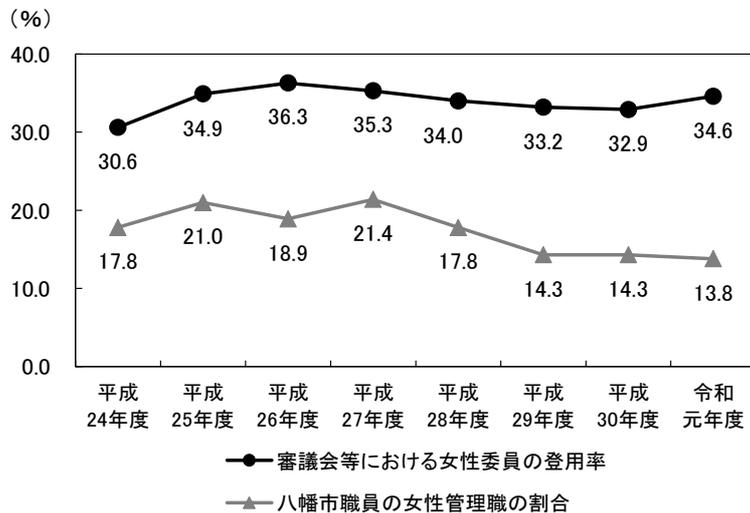
八幡市では  
ココが重要

審議会等における女性委員の登用率は減少しており、委員の性別が偏ることがないように、より一層配慮する必要があります。また、八幡市職員の女性管理職の割合も減少していることから、市職員に対する意識啓発や働きやすい環境整備、能力に応じた管理職への積極的な登用を図る必要があります。

さらに、民間では女性の勤続年数が延び、責任ある職務に就く女性が増えたものの、管理職については依然として男女の差が大きくなることから、企業等に対し、一般事業主行動計画の策定をはじめ、女性のキャリア教育に関してより一層働きかける必要があります。

図4-2-1

■ 八幡市の審議会等<sup>注</sup>における女性委員の登用率、八幡市職員の女性管理職の割合

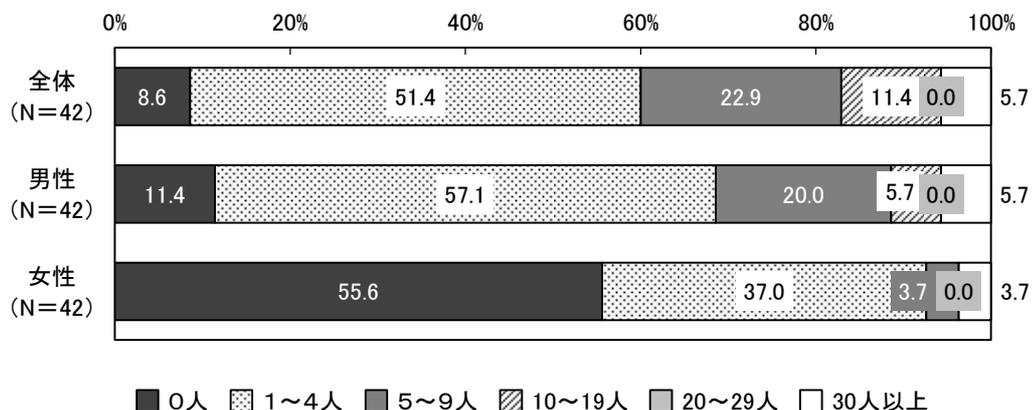


注：審議会等の範囲は、設置要綱に基づく審議会及び委員会

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

図4-2-2

■ 事業所における管理職の状況



注：不明・無回答を除く

資料：八幡市男女共同参画に関するアンケート調査

## 達成目標

○意思決定の場への女性の参画が進められ、女性の能力が活かされるとともに、女性、男性、ともに意見が反映されることをめざします。

### 【成果指標】

指標名	基準値 令和元年度 (2019年度)	目標値 令和12年度 (2030年度)	成果指標の説明
審議会等における女性委員の割合	34.6%	45.0%	審議会等への女性委員の積極的な登用に努めます。

## 主要施策（１） 行政における意思決定の場での男女共同参画

### 【施策の方向】

#### ① 審議会・委員会等への女性の積極的な登用

市政に幅広い市民の意見を反映させることを目的に設置している審議会等において、男女ともにその意見を反映させるため、女性の登用率45.0%を目標として、委員の性別が偏ることなく構成されるよう取り組みます。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
市の審議会・委員会等への女性の登用の推進	・女性委員ゼロの解消と女性委員の登用推進、登用率の改善。	「審議会等委員の候補者選考判断基準」に基づき、女性登用を推進する。

### 【施策の方向】

#### ② 管理・監督職等への女性の積極的な登用

市において、より活躍できる女性職員の育成と能力発揮の機会の充実に努め、管理・監督職への登用を進めます。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
管理・監督職等への女性の積極的な登用	・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に即した計画的な市管理・監督職等への女性の登用推進。	女性活躍推進法に基づき、管理職等への女性の登用を推進する。

施策・事業	事業の概要	今後の方向
女性職員の職務・職域の拡大	・市の女性職員の管理職への登用促進と職域の拡大。	女性職員の登用促進と職域拡大を図る。
職員の研修機会の充実	・職員の能力向上のための各種研修会の開催。	研修計画に基づき、計画的に研修を実施する。
メンター制度の導入【新規】	・女性職員が出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージ・意欲を持てるようにするためのメンター制度の導入。	制度の導入を推進する。

## 主要施策（２） 企業・団体等における意思決定の場での男女共同参画

### 【施策の方向】

#### ① 職場での管理・監督職や団体役員等への女性の積極的な登用のための啓発

関係団体と連携しながら、市内企業・団体等における女性の管理・監督職への登用や職域の拡大、意思決定にかかわる場への参画を進めるよう働きかけを行います。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画社会啓発講座の推進	・出前講座を取り入れるなど、企業等に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の周知・啓発。	企業への働きかけを行う。
商工会・工業会等経済団体との連携	・市ホームページでの掲載や公共施設への配架による商工会・工業会に対する女性の積極的登用に関する情報提供。	働き方改革関連法の順次施行に伴い、労働環境改善に向けた啓発活動を推進する。
メンター制度の導入に向けた啓発【新規】	・女性が働き続けるうえでの悩みについて助言するメンター制度の周知・啓発。	周知・啓発を行う。

### 【施策の方向】

#### ② 職場での積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入促進

企業・団体等において、男女の機会均等が確保されるよう、さらなる啓発を進めます。

男女労働者の間に生じている格差を解消するために、企業等が積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に取り組むよう、関係機関、関係団体と連携しながら、啓発を進めます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入促進	・関係機関と連携した、事業所における男女の労働条件格差是正に向けた周知・啓発。	働き方改革関連法の順次施行に伴い、労働環境改善に向けた啓発活動を推進する。
一般事業主行動計画策定についての啓発	・管理・監督職への計画的な女性の登用を図るための一般事業主行動計画策定への働きかけ。	女性活躍推進法の趣旨に基づき、行動計画策定を働きかける。
女性の活躍推進への取り組みに対する国の支援措置の周知	・管理・監督職への計画的な女性の登用を図るための支援制度に関する情報の提供と活用に向けた働きかけ。	女性活躍推進法の趣旨に基づく制度の周知・啓発に努め、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入を促す。

## 基本目標3 働き方や職場環境の見直しを進める

### 【現状と課題】

#### 社会情勢

- ・平成29年(2017年)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等に関する法律」が改正され、事業主の妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設されました。
- ・「働き方改革」の実現に向け、平成30年(2018年)に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が制定され、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等に向けた取り組みが進められています。
- ・令和元年(2019年)に「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」が改正され、パワー・ハラスメント対策の法制化とセクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化が進められています。
- ・国ではワーク・ライフ・バランスの実現や人口減少時代における労働力人口の確保、地域の活性化などへ寄与する切り札として、テレワークの普及促進に資する取り組みが進められています。また、令和2年(2020年)現在、世界で流行している新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点からも、テレワークの積極的な活用が推奨されています(総務省ホームページより)。

#### 取り組み状況

- ・平成28年度(2016年度)にワーク・ライフ・バランスに関するリーフレットを作成し、啓発を行いました。また、男女共同参画や「男女雇用機会均等法」等について、関係省庁作成の啓発物を商工会・工業会へ情報提供するとともに、市ホームページへの掲載と公共施設への配架を行いました。
- ・多様化する保育ニーズに対応できるよう、保育サービスの充実を図っており、令和元年度(2019年度)時点での待機児童は0人となっています。
- ・女性の能力開発等の支援講座を実施するとともに、起業・再就職に関するチラシの掲示による啓発を行いました。
- ・年齢にかかわらず社会参画ができるよう、シルバー人材センターや老人クラブ連合会活動の支援を行うとともに、高齢者大学を開催しました。

#### 統計資料

- ・平成27年(2015年)の女性の就業率は、平成22年(2010年)と比較し、20~24歳と80~84歳を除くすべての年代で上昇しています。とくに、30歳代後半や50歳代、60歳代後半の増加が大きくなっています(図4-3-1)。また、国・府と比較すると、多くの年代で国・府を下回っています(図4-3-2)。
- ・平成30年(2018年)の男女の\*所定内給与額の差は、平成27年(2015年)と比較すると縮小しているものの、依然として約7万円の差があります。

#### 所定内給与

給与規則等によって、決まって支給される給与(定期給与)のうち、時間外手当や休日出勤手当等の所定外給与(超過労働給与)以外のものをいいます。

市民  
アンケート  
調査

- ・育児・介護休業制度の利用の有無については、前回調査と比較して、「利用したことがある」がわずかに高く、「利用したくても利用できない」がわずかに低くなっています（図4-3-3）。利用しない、利用できない理由については、「職場に制度が整っていないから」「同僚に迷惑がかかるから」「利用しにくい雰囲気があるから」が多くあげられています。
- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知度については、前回調査と比較して向上しています（図4-3-4）。しかし、希望としては「仕事、家庭生活、地域・個人の生活を両立」、「仕事と家庭生活優先」等、仕事と家庭・地域生活のバランスをとりたいという意識がみられるものの（図4-3-5）、現実としては、男性は「仕事優先」、女性は「家庭生活優先」が高くなっています。仕事と生活の調和がとれた暮らしのために職場の環境や制度として必要なことは、「子どもが病気のと看や学校行事のときに休みがとれること」「フレックスタイム制や在宅勤務等、柔軟な働き方ができること」「上司に理解があること」が多くあげられています。
- ・セクハラ被害を経験したことがある割合は、1割みられます。
- ・男女共同参画社会をつくるために、市がすべきことについては、「育児休業・介護休業等の制度を男女ともにもっと利用できるよう普及させる」「保育所や認定こども園、放課後児童クラブ等、地域の子育て支援サービスを充実する」が多くあげられています。

八幡市では  
ココが重要



ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度は向上しましたが、実際には仕事と生活の調和は図られていないことがわかります。「仕事」と仕事以外の「生活」のバランスをとることができるよう、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの周知・啓発に取り組むとともに、地域の子育て支援サービスの充実や就労環境の整備、職場における多様な働き方の実現に取り組む必要があります。

図4-3-1

■ 女性の年齢別就業率の推移

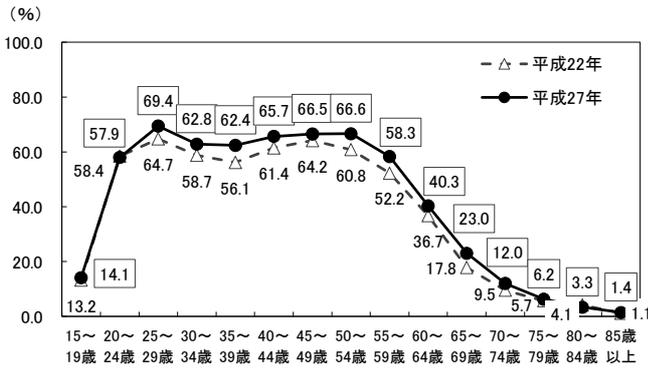
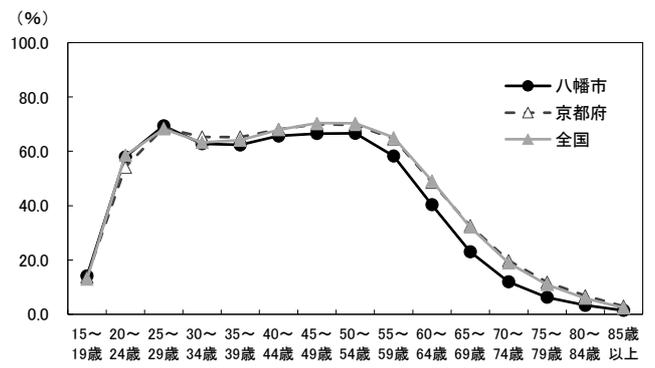


図4-3-2

■ 女性の年齢別就業率の全国・京都府比較 (平成27年(2015年))



資料：国勢調査

図4-3-3

■ 育児・介護休業制度の利用の有無

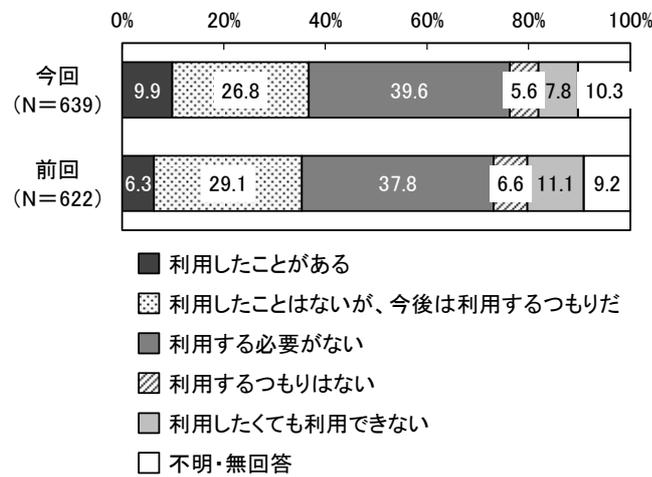
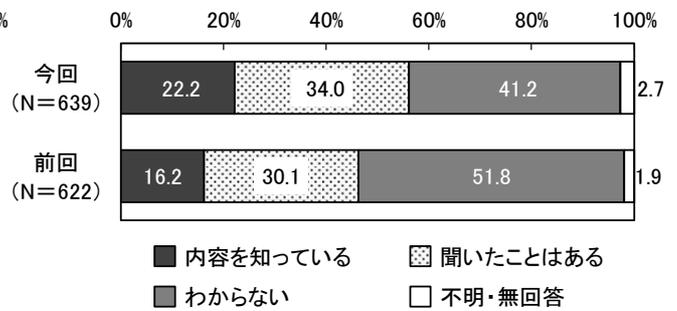


図4-3-4

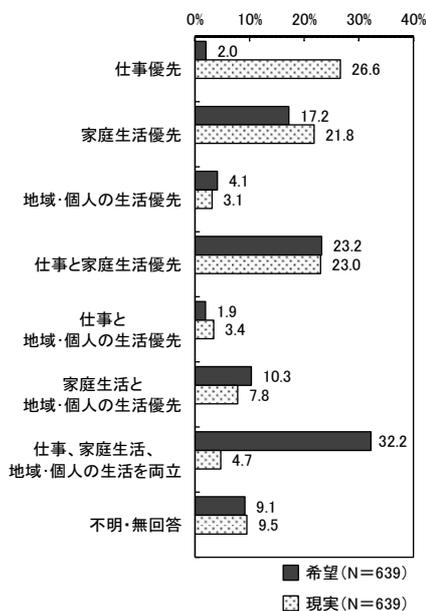
■ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知度



資料：八幡市男女共同参画に関するアンケート調査

図4-3-5

■ 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度



資料：八幡市男女共同参画に関するアンケート調査

## 達成目標

- 仕事と生活の調和が図られ、多様な働き方が認められ、生涯を通して充実した生活を送れるまちをめざします。
- 男女がともに能力を発揮できる職場の実現をめざします。

### 【成果指標】

指標名	基準値 令和元年度 (2019年度)	目標値 令和12年度 (2030年度)	成果指標の説明
「育児休業を利用したことがある」人の割合	女性 13.0% 男性 5.3%	女性 30.0% 男性 10.0%	育児休業制度の普及を通じて、仕事と生活が調和した暮らしの推進をめざします。

※基準値及び目標値は、八幡市男女共同参画に関するアンケート調査に基づいて算出した数値です。厚生労働省の調査（令和元年度雇用均等基本調査）による全国平均値は女性 83.0%、男性 7.48%です。

## 主要施策(1) ワーク・ライフ・バランスの取り組み支援

### 【施策の方向】

#### ① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する情報提供

男女がともに仕事と家事・育児・介護等の家庭生活のバランスを図れるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進や偏った家事等の分担の改善について、広報や情報提供を進めます。

関係団体と連携しながら、ワーク・ライフ・バランスの推進について、企業等への広報や情報提供を進めます。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
ワーク・ライフ・バランスに関する広報	・仕事と家庭生活、地域活動の調和が図られ、充実した家庭生活が送れるようにするための広報や情報の提供。	働き方改革関連法の順次施行に伴い、労働環境改善に向けた啓発活動を推進する。
企業への情報提供等	・市内の企業等に対する、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた多様な働き方（テレワーク等）に関する関係機関と連携した情報の提供。	働き方改革関連法の順次施行に伴い、労働環境改善に向けた啓発活動を推進する。
※「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度の周知【新規】	・ワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業を応援する「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度の周知・啓発。	周知・啓発を行う。

### 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度

京都府で設けている、ワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業を応援するための制度です。ワーク・ライフ・バランスを推進する宣言を登録した企業を、市ホームページ等で広く紹介するとともに、関連情報の提供や認証に向けた取り組みの支援が行われています。認証を受けた企業は、認証マークの使用や府の物品等の調達における優遇の対象となるなどのメリットが受けられます。

#### 【施策の方向】

#### ② 働き方の見直しのための取り組み支援

関係機関と連携し、労働時間、有給休暇の取得等の基準の遵守を企業に働きかけます。

国・府と連携した制度的整備を図りながら、※フレックスタイム制の導入や長時間労働削減等の働き方の見直しについて、事業主や働く人への啓発を行います。

#### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
企業への法令基準遵守の働きかけ	・市内の企業等に対する、労働基準法等の法令基準の遵守に関する関係機関と連携した働きかけ。	働き方改革関連法の順次施行に伴い、労働環境改善に向けた啓発活動を推進する。
事業主や働く人への啓発	・事業主や被雇用者に対する、多様な働き方に関する関係機関と連携した周知・啓発。	働き方改革関連法の順次施行に伴い、労働環境改善に向けた啓発活動を推進する。
非正規労働者の雇用環境改善に向けた啓発 【新規】	・パートタイム労働等の非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換支援の促進についての周知・啓発。	周知・啓発を行う。

### フレックスタイム制

労働者自身が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる労働時間制をいいます。具体的には、1日の労働時間帯を、必ず勤務しなければならない時間（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出退勤してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けて実施するのが一般的です。

#### 【施策の方向】

#### ③ 仕事と家庭や地域活動等の両立を支える就労環境の整備

育児休業・介護休業が円滑に取得され、仕事と家庭（育児・介護等）や地域活動等の両立が果たされるよう、制度の普及に向けて、関係機関、関係団体と連携しながら、啓発を進めます。

仕事と家庭や地域活動等の両立を支えるため、育児や介護を支援する各種サービスの充実を図るとともに、講座や相談を通じて具体的な指導が受けられるよう努めます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
育児・介護休業制度の徹底	・企業等に対する、関係機関と連携した法制度の周知・啓発。	法制度の周知・啓発を行う。
育児や介護支援の基盤整備	・多様化する保育ニーズへの対応に向けた保育サービスや学童保育の充実と家庭児童相談室における相談支援。 ・介護者の負担軽減に向けた、介護保険サービスの充実。 ・福祉委員等を中心とした、高齢者の見守り活動と自治会への加入促進。	待機児童ゼロを堅持する。 介護者のニーズに合わせて情報提供を行い、介護保険サービスの充実を図る。
※「イクメンプロジェクト」※「イクボスアワード」※「さんきゅうパパプロジェクト」の啓発【新規】	・厚生労働省が実施している「イクメンプロジェクト」「イクボスアワード」、内閣府が実施している「さんきゅうパパプロジェクト」等についての周知・啓発。	休暇取得に向けて、周知・啓発を行う。

イクメンプロジェクト

働く男性が育児をより積極的にすることや、育児休業を取得することができるよう、社会の気運を高めることを目的とし、厚生労働省が平成 22 年（2010 年）6 月より始動させたプロジェクトです。

イクボスアワード

部下が育児と仕事を両立できるよう配慮し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職を「イクボス」として表彰する賞です。第 1 回の選考は平成 26 年（2014 年）に開催されています。

さんきゅうパパプロジェクト

ママの産後すぐに休みを取るパパを増やしていくための取り組みです。内閣府では、「少子化社会対策大綱」（平成 27 年（2015 年）3 月閣議決定）で掲げた目標である、5 年後に「男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 80%」に向け、男性の休暇取得を推進しています。

## 主要施策（２） 男女共同参画の職場づくり

### 【施策の方向】

#### ① 男女対等な職業観・労働観にたった企業の育成

女性が生涯にわたって職業を持ち、それぞれの自己実現が図れるよう、経営者の意識改革のもとに男女対等な職業観・労働観にたった企業の育成を支援します。

採用や賃金・給与、昇進・昇格等、雇用における男女の不平等が解消されるよう、関係団体と連携しながら、啓発を進めます。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
企業への啓発活動の充実	・男女共同参画に関する啓発物の配架による周知・啓発。	働き方改革関連法の順次施行に伴い、労働環境改善に向けた啓発活動を推進する。
企業への男女共同参画に関する出前講座の実施	・出前講座等による、経営者層の意識改革促進 ・男女共同参画に積極的に取り組む企業への支援。	企業の興味・関心をひくテーマを検討し内容の充実を図るとともに、企業への働きかけを行う。
男女雇用機会均等法の周知	・事業所等に対する、「男女雇用機会均等法」等の趣旨や内容の周知徹底。	働き方改革関連法の順次施行に伴い、労働環境改善に向けた啓発活動を推進する。
※えるぼし認定制度の普及【新規】	・厚生労働省が、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業に対して行う「えるぼし」認定制度の周知・啓発。	認定制度の普及を行う。

### えるぼし認定

「えるぼし」認定とは、女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度です。認定には3段階あり、「採用」「継続就業」「労働時間などの働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目のうち、1つまたは2つの基準を満たした場合は1段階、3つまたは4つの基準を満たした場合は2段階、5つすべての基準を満たした場合は3段階となっています。また、令和元年（2019年）の女性活躍推進法の改正により、えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況がとくに優良であるなどの一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナえるぼし」認定が創設されました。

### 【「えるぼし」認定マーク】

《プラチナえるぼし》



《えるぼし(1段階目)》



【施策の方向】

② 健康に関する保護の促進

働く女性の健康が保護され、妊娠・出産に伴う不利益な取り扱いがなく、安心して働き続けられるよう、法令の趣旨徹底に向けた啓発や広報に取り組みます。

働く人の健康が保護され、過労死等の悲惨な事態を招かないよう、法令の趣旨徹底に向けた啓発や広報に取り組みます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
生理休暇や妊娠・出産に関する保護制度の周知	・生理休暇や妊娠・出産に関する保護のための休暇を安心して取得するための周知・啓発。	周知・啓発を行う。
労働相談窓口の周知【新規】	・京都府労働相談所、京都労働局等の労働相談に関する窓口の周知・啓発。	周知・啓発を行う。

【施策の方向】

③ ハラスメント対策の促進

職場における※セクシュアル・ハラスメントや※パワー・ハラスメント、※マタニティ・ハラスメント等の人権侵害を防止するとともに、企業の内部規則化や対策組織づくり等の取り組みを促進するため、啓発や広報に取り組みます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
ハラスメント対策に関する啓発	・セクハラ・パワハラ・マタハラ等の防止に向けた啓発及び研修会の開催。	周知・啓発を行う。
相談窓口の設置に関する啓発【新規】	・セクハラ・パワハラ・マタハラ等に関する相談窓口設置の働きかけ。	周知・啓発を行う。

セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な発言や行動で、例えば身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさを流したり、目に触れる場所へのわいせつな写真等の掲示、性的な冗談やからかい等、様々な形態のものが含まれます。セクハラは、性と人格を損ない、意欲や能力の発揮を妨げ、良好な人間関係の形成を阻害する行為であることを正しく理解することが求められています。職場のセクハラ防止のために、事業主には雇用管理上必要な措置を講ずることが男女雇用機会均等法第11条において義務づけられています。

### パワー・ハラスメント

権力や地位を利用した嫌がらせのことを指します。令和元年（2019年）に改正労働施策総合推進法が公布され、令和2年（2020年）6月1日からパワー・ハラスメント防止のための措置を講じることが義務化されました（中小企業は公布後3年以内の政令で定める日までの間は努力義務）。

この法改正によって、以下の3つの要素をすべて満たすものが職場のパワー・ハラスメントの概念として整理されました。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
- ③ 労働者の就業環境が害される。

さらに、「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」の6つの行為類型が職場のパワー・ハラスメントに当たりうる行為として考えられる例として示されました。

### マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産に伴う労働制限・就業制限・産前産後休業・育児休業によって業務上支障をきたすという理由で行う精神的・肉体的な嫌がらせ行為のことを指します。妊娠中の嫌がらせは流産の危険性もあり、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、労働基準法に違反する場合も多々見受けられます。

## 主要施策（3） 男女がともにチャレンジできる環境づくり

### 【施策の方向】

#### ① 様々な分野におけるチャレンジ支援

女性や男性のチャレンジ、再チャレンジを支援し、再就職、キャリアアップ、起業、地域活動等、チャレンジしたいと考える女性への効率的な情報の提供、講座の開催等の支援策やサポート体制の整備に努めます。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
チャレンジ支援のための講座の開催	・女性の能力開発等の支援講座の開催。	講座を開催するとともに、講座の周知・啓発を行う。
起業・再就職等を支援する情報・機会の提供	・起業・再就職のための情報提供等の支援。	情報提供の充実を図る。

## 主要施策（４） 農業、自営業における男女共同参画の推進

### 【施策の方向】

#### ① 家族経営等における男女共同参画の取り組み

農業、自営業等の重要な担い手である女性の経営参画を進めるため、啓発や研修機会の提供、※家族経営協定等の普及に取り組みます。

農業に携わる女性のネットワーク化を推進し、新商品の開発や地元産農産物を使用した料理フェスティバル活動等、地域の暮らしと農業の発展に資する活動を支援します。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
女性の経営参画に関する情報提供	・認定農業者をはじめとする、農業に携わる女性の経営参画、家族経営協定の締結の促進に向けた周知・啓発。	情報提供の充実を図る。
がんばる農業女性の交流の支援	・農業に携わる女性のネットワーク化の推進。 ・新商品の開発や料理フェスティバル活動への支援。	農業・農村の活性化を図るため、農村グループが行う研修や地元産農産物を使った新商品の開発、料理フェスティバル活動を支援する。
農業委員会等への女性の参画拡大【新規】	・農業委員会等における女性の参画拡大に向けた、好事例の情報提供。	情報提供を行う。

#### 家族経営協定

農業経営における家族の役割分担や労働報酬、休日等の労働条件、経営の円滑な継承等に関するルールを家族みんなで話し合いながら明確化するもので、家族一人ひとりの能力を生かし、共同経営を確立することを通じて経営改善を図る取り組みです。

## 主要施策（５） 年齢にかかわらず社会参画できる環境づくり

### 【施策の方向】

#### ① 高齢者の社会参画の促進

高齢者が社会の担い手となって活躍できるよう、高齢者が就業できる多様な機会を確保するとともに、持てる知識・経験・能力を活かした社会参画の場づくりやさらなる能力開発の場づくりを進めます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
高齢者の就業促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シルバー人材センター活動をはじめとする、高齢男女の就業に関する情報提供。</li> </ul>	<p>情報提供の充実を図る。</p>
高齢者の社会参加・参画促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・閉じこもり予防と趣味や社会活動への参加による健康に生き生きと過ごす期間の保持。</li> </ul> <p>【推進事業】</p> <p>シルバー人材センター活動、老人クラブ            連合会活動、高齢者大学、各種公民館講座・サークル活動、見守り活動、世代間交流事業</p>	<p>事業の周知を図り、社会参加・参画を促進する。</p>

## 基本目標4 家庭・地域での男女共同参画を進める

### 【現状と課題】

#### 取り組み 状況

- ・男性のための料理教室やおやじの会料理教室、男女共同参画社会啓発講座を実施しました。
- ・自主防災隊員については、各自治会において男女の区別なく選任されており、避難所運営協議会への女性の参加も進みつつあります。女性防火推進隊については、定数のうち、実員数は半数程度となっています。
- ・環境市民ネット会員のうち、半数以上が女性会員となっています。

#### 市民 アンケート 調査

- ・男は外で働き、女は家庭を守るべきという考えについて、前回調査と比較すると、「そう思わない」が増加していますが、年齢別で見ると、年代が上がるにつれて「思う」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」）が高くなる傾向にあります（図4-4-1）。
- ・家庭での役割分担について、理想では「生活費を得る」を除く項目で、「夫婦・カップルで同じ程度」が最も高くなっているものの、実際には「生活費を得る」を除く項目で、「主に妻・パートナー（女性）」が高くなっており、理想と現実には差があることがわかります（図4-4-2）。
- ・男性も女性も、ともに子育てや介護を担っていくために必要なことについては、「夫婦や家族間のコミュニケーションを図る」「労働時間の短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間の拡大を図る」「夫婦の役割分担について当事者の考え方を尊重する」が多くあげられています。
- ・男女ともに地域活動に積極的に参加するために必要なことは、「参加のきっかけとなる地域活動情報の提供」「配偶者や家族の協力」「社会全体の中で、地域活動についての評価を高める」が多くあげられています。

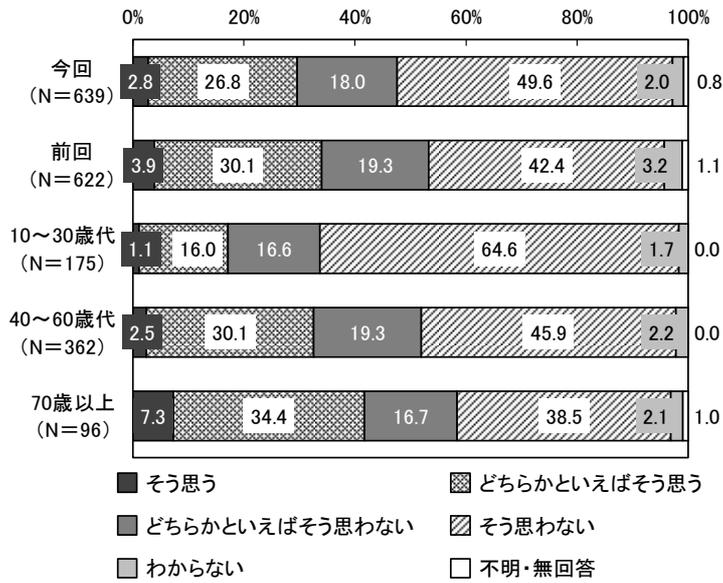
八幡市では  
ココが重要

固定的な性別役割分担意識は年齢が高くなるとともに強くみられ、家庭での役割分担については、理想と現実の乖離がみられます。男女がともに子育てや介護を担うためには、コミュニケーションを図ることや当事者の考え方を尊重することが多くあげられていることから、家庭での男女共同参画について、啓発等を進めながら、それぞれの立場を考える教室・講座等の機会を提供していく必要があります。一方で、男性のための料理教室については、参加者からの要望が強く、開催回数の充実を図る必要があります。

また、地域での男女共同参画が進むよう、女性防火推進隊や環境市民ネット会員等の地域活動において、男女ともに参画できるよう、引き続き支援が必要です。

図4-4-1

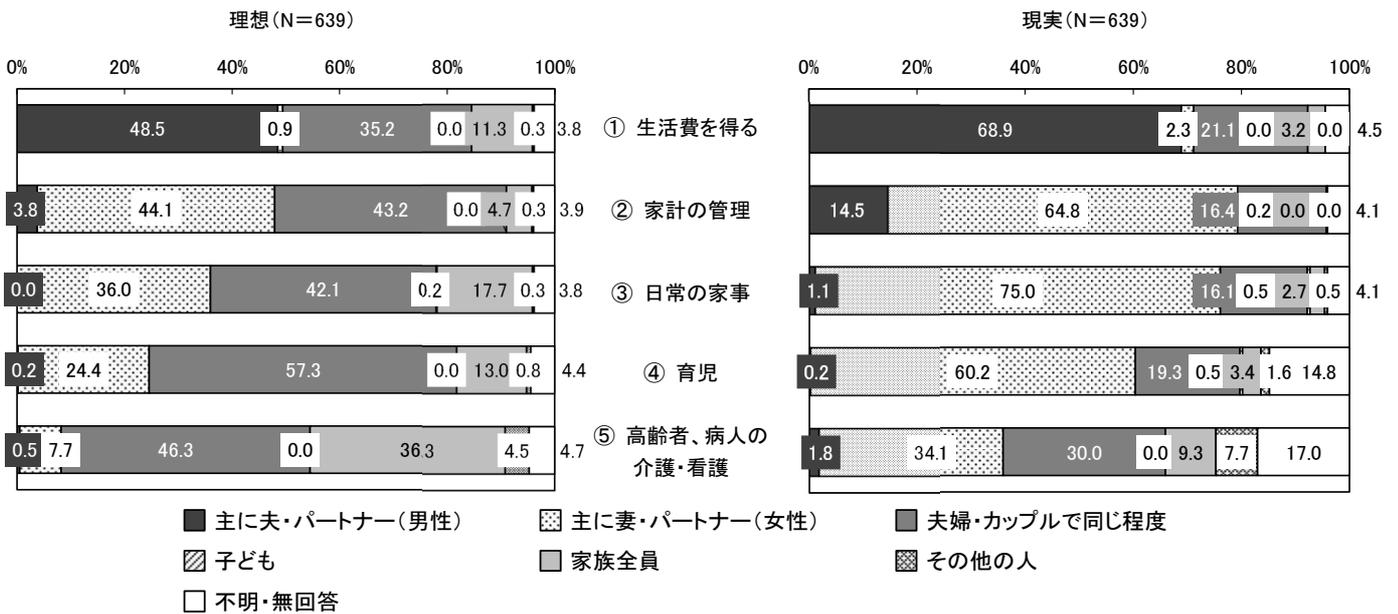
■ 男は外で働き、女は家庭を守るべきという考えについて



資料：八幡市男女共同参画に関するアンケート調査

図4-4-2

■ 家庭での役割分担



資料：八幡市男女共同参画に関するアンケート調査

達成目標

○男女がともに責任を担い、分かち合い、対等な立場で家庭や地域活動に参画できるまちをめざします。

【成果指標】

指標名	基準値 令和元年度 (2019年度)	目標値 令和12年度 (2030年度)	成果指標の説明
家庭生活で男女の立場が「平等になっている」と答える人の割合	33.3%	50.0%	男女がともに助け合い、尊重し合う社会に向けた取り組みによって、市民の意識の向上をめざします。
地域社会で男女の地位が「平等になっている」と答える人の割合 【新規】	27.7%	40.0%	男女がともに能力を発揮できる活気ある地域社会に向けた取り組みによって、市民の意識の向上をめざします。

## 主要施策（１） 家庭での男女共同参画の推進

【施策の方向】

### ① 男性の家庭生活への参画

固定的な性別役割分担意識をなくし、家事、育児、介護等が男女の共同責任であるとの認識の浸透を図るとともに、男性の家庭への参画を促進します。

男性が家庭責任を果たすために、家事、育児、介護等を内容とする講座の開催や男女共同参画に関する学習機会の充実を図り、男性のエンパワーメントに取り組みます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画社会啓発講座の推進（再掲）	・男性にとっての男女共同参画の意義と責任、地域・家庭等への参画を重視した啓発・講座等の開催。	男性の参画促進に努め、男性が家庭責任を果たし、ワーク・ライフ・バランスのとれた生活の重要性等について周知・啓発する。
男性のエンパワーメントのための学習機会の提供	・男性のための料理教室や男女共同参画社会啓発講座等の開催。	男性のための料理教室については、参加者からの要望が強いため、講座等の開催回数を拡充する。

【施策の方向】

### ② 多様な家庭のあり方の啓発

男女共同参画の視点から、多様な家庭のあり方や個人のあり方について尊重する社会をつくるため、啓発活動を進めます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画社会啓発講座の推進（再掲）	・夫婦や家族のあり方の多様化に関する周知・啓発。	周知・啓発を行う。

## 主要施策（２） 地域での男女共同参画の推進

【施策の方向】

① 地域活動における男女共同参画の推進

地域活動において、性別にかかわらず、自分の意思で地域に貢献する活動が展開されるよう支援します。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
防災活動における男女共同参画の促進	・八幡市女性防火推進隊や自主防災隊の防災活動による男女共同参画の促進。	女性防火推進隊については、定員数に対し、実員が半数程度となっていることから、参画を促進する。
環境保全活動における男女共同参画の促進	・「八幡市美しいまちづくりに関する条例」に沿った市民協働の環境保全活動における男女の参画促進。	八幡市環境市民ネット活動や市民環境活動等における男女の参画を促進する。
地域福祉活動における男女共同参画の促進	・高齢者の閉じこもり防止や子育て支援等にかかわるボランティア活動における男女の参画促進。	周知・啓発を行う。
防犯活動における男女共同参画の促進	・子どもの見守り等、地域の防犯活動における男女の参画促進。	八幡防犯推進員協議会やPTA、防犯パトロール等の地域の防犯活動における男女の参画を促進する。

### 基本目標5 男女間の暴力等を許さない地域づくり

#### 【現状と課題】

##### 社会情勢

- ・ 配偶者暴力相談支援センターや警察における配偶者からの暴力事案等の相談件数は増加傾向にあります。
- ・ 新型コロナウイルス感染症に伴う生活不安・ストレスなどから、DV の増加・深刻化が懸念されています。
- ・ DV と同時に児童虐待が発生していたり、\*面前 DV の問題など、DV が子どもの心や体に与える影響は大きく、児童虐待防止の観点からも DV の根絶は喫緊の課題となっています。

##### 取り組み状況

- ・ 女性に対する暴力をなくす運動啓発期間（毎年 11 月 12 日～25 日）に、女性に対する暴力の根絶について啓発を行いました。また、女性に対する暴力根絶のシンボルであるパープルリボンにちなみ、さくらであい館展望塔の「パープル・ライトアップ」を実施しました。
- ・ DV 被害者支援カード・女性問題アドバイザーだよりの発行及びリーフレットによる啓発、街頭啓発を行いました。
- ・ 性暴力防止に向けた社会・学校教育の取り組みを促進するとともに、デート DV の防止に向けたテーマで講座を実施しました。
- ・ 女性相談員 2 名体制による一般相談を平日、専門相談を月 2 回実施しました。
- ・ 「いわしみず相談ネットワーク」へ参加するとともに、要保護児童対策地域協議会を開催し、関係機関の連携強化とネットワーク化を図りました。

##### 統計資料

- ・ 八幡市女性相談に寄せられた相談件数は、平成 27 年（2015 年）から平成 29 年（2017 年）にかけて増加しましたが、その後は減少し、平成 31 年（2019 年）では 465 件となっています。DV 関係の相談件数については年々減少傾向にあり、平成 27 年（2015 年）と平成 31 年（2019 年）を比較すると 126 件減少しています（図 4-5-1）。

#### 面前 DV

子どもが見ている前で夫婦間で暴力をふるうことを「面前 DV」といい、子どもへの心理的虐待にあたります。面前 DV がない場合でも、DV の緊張感や被害者が感じている恐怖が子どもに伝わり、子どものトラウマ（心的外傷）となってしまうケースもあります。

市民  
アンケート  
調査

- ・ これまでに配偶者や恋人以外の人から性的な被害にあったことがあるかについては、「痴漢にあった（体をさわられた）こと」がある割合が高く、中でも女性の割合が高くなっています（図4-5-2）。
- ・ DVを受けたことがある人は、男性よりも女性において高くなっています。
- ・ DVを受けた人のうち、「誰（どこ）にも相談しなかった（できなかった）」割合が半数以上を占めています。その理由として、「相談するほどのことではないと思ったから」「自分さえ我慢すれば、何とかやっていけると思ったから」「相談しても無駄だと思ったから」が多くあげられています。
- ・ DVに関する相談機関や相談窓口の認知度については、市の各種相談事業が1～3割の認知度となっています（図4-5-3）。

八幡市では  
ココが重要

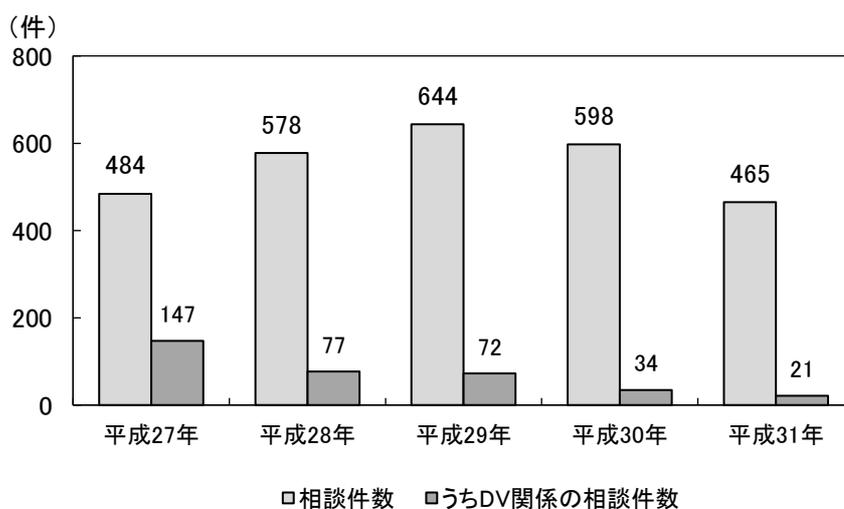


本市では、男女間の暴力に関する相談の実施と啓発に取り組んできましたが、依然として、DVや性的被害を受ける割合は女性の方が高くなっています。DVを受けた人のうち、相談をしなかった人も多くみられることから、相談機関や窓口の周知をはじめ、さらに相談しやすい環境づくりを進める必要があります。

また、DVは児童虐待と密接にかかわっていることもあるため、相談員の資質向上や、必要に応じて関係部署、関係機関につなぐための連携を強化する必要があります。

図4-5-1

■ 八幡市女性相談に寄せられたDV相談件数

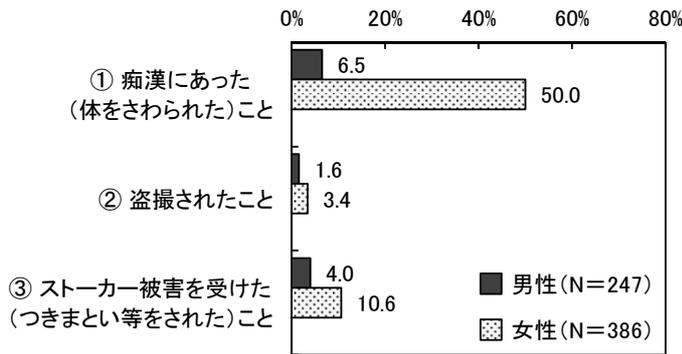


資料：八幡市人権啓発課

※一般相談における件数

図4-5-2

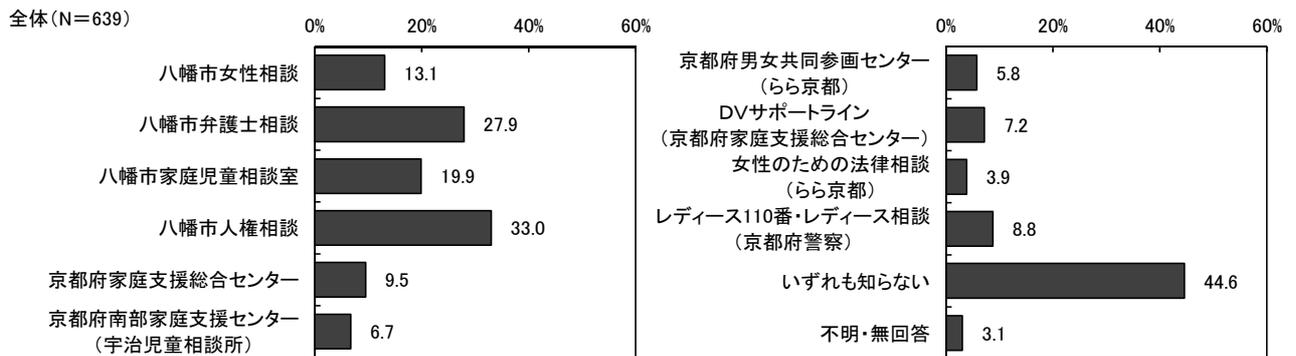
■ 配偶者や恋人以外の人から性的な被害を受けた割合



資料：八幡市男女共同参画に関するアンケート調査

図4-5-3

■ DVに関する相談機関や相談窓口の認知度



資料：八幡市男女共同参画に関するアンケート調査

達成目標

○DV やセクシュアル・ハラスメント、痴漢等の暴力・性犯罪をなくす取り組みを推進し、誰もが安心して暮らせる社会の実現をめざします。

【成果指標】

指標名	基準値 令和元年度 (2019年度)	目標値 令和12年度 (2030年度)	成果指標の説明
DV 被害経験のある女性の割合	14.0%	10%未満	暴力をなくすための取り組みにより、DV被害の減少をめざします。

## 主要施策（１） 男女間の暴力を許さない意識づくり

### 【施策の方向】

#### ① 男女間の暴力に関する啓発・教育の推進

本人の意思、尊厳を無視した人権侵害や性暴力・性犯罪を許さない社会を築くため、異性を対等なパートナーとして受け止め、尊重する意識づくりに向けた啓発に取り組みます。

女性に対する暴力は、女性の生命や心身に極めて深刻なダメージを与え、人の尊厳にかかわる重大な人権問題であり、犯罪であるとの認識が広く浸透するよう、DVやセクシュアル・ハラスメント、痴漢等の暴力・性犯罪を許さない社会づくりに向けて啓発を行います。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
女性に対する暴力をなくす運動週間の推進	・女性に対する暴力をなくす運動啓発期間（毎年11月12日～25日）における、DV、性犯罪、売買春、セクハラ、ストーカー行為等、女性に対する暴力追放のための周知・啓発や講座の開催。	暴力追放のための周知・啓発を行う。
男女間の暴力に関する啓発の推進	・DV被害者支援カード、女性問題アドバイザーだより、リーフレットによる周知・啓発。	周知・啓発を行う。
学校における性教育の充実	・※「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）に関する意識向上のための周知・啓発。 ・生徒に対するデートDV講座による教育の推進。	教育を推進する。
性暴力防止に向けた社会教育・学校教育の取り組み	・児童・生徒に対する性的虐待、セクシュアル・ハラスメント、DV等、性と生殖に関する人権侵害を防止するための情報提供・学習機会の充実。	学習機会の充実に取り組む。

#### 「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）

リプロダクティブ・ヘルス／ライツとは、性と生殖に関する健康・生命の安全を、女性のライフステージを通して、権利としてとらえる概念で、性や生殖など、自分の身体に関する全てのことは、当事者である女性が選択し、自己決定できる権利のことです。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれています。

【施策の方向】

② 若年層に向けた啓発の取り組みの推進

交際中の若い人たちの間で起こるデート DV の防止や AV 出演強要問題、JK ビジネスによる被害の防止に向けて、中学校・高等学校等との連携による正しい理解や認識に向けた教育・啓発や相談体制の充実に取り組みます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
デート DV の防止に向けた学校教育の取り組み	・女性相談員による周知・啓発、講座の開催。	周知・啓発を行う。
AV 出演強要問題や JK ビジネス問題に関する周知【新規】	・危険性や悪質な手口の周知・啓発。 ・相談窓口の周知・啓発。	周知・啓発を行う。

## 主要施策（２） 男女間の暴力防止のための地域づくり

【施策の方向】

① 関係機関との連携による総合的な対応

配偶者からの暴力は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の施行以来、犯罪行為であるという認識が浸透しつつあるとともに、身体的暴力だけでなく、言葉や態度による暴力も DV として認識されはじめています。潜在化しがちな DV の防止に向けた啓発活動や、女性のエンパワーメントを支援する相談体制の充実に向けた取り組みを推進します。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
女性相談窓口の充実	・相談員の他市とのネットワークによる意見交換やスキルアップのための研修。 ・面前 DV ・子どもへの虐待防止の視点にたった助言等。	面前 DV をはじめ、多様化する相談内容に対応できるよう、ネットワークを強化する。
DV 被害者支援者カードの発行・活用	・医療関係機関等へのカード配布による周知・啓発。	周知・啓発を行う。
関係部署、関係機関との連携	・家庭児童相談室や生活支援課等、庁内における関係各部署との連携。 ・要保護児童対策地域協議会の開催による関係機関の連携強化とネットワーク化。 ・八幡警察署や医師会等との連携。 ・八幡警察署主催の「いわしみず相談ネットワーク」への参加。	ケース検討等を行い、連携を強化し、DV と児童虐待の関連性にも配慮した対応に取り組む。

施策・事業	事業の概要	今後の方向
DV等相談対応ダイヤル「#8008（はれれば）」「#8891（はやくワンストップ）」の周知【新規】	・DV等の被害者がひとりで悩まず、つらい思いや不安を相談することができるよう、DV相談ナビサービス「#8008（はれれば）」、性暴力の被害相談対応ダイヤル「#8891（はやくワンストップ）」の周知・啓発。	周知・啓発を行う。
児童相談所虐待対応ダイヤル「189（いちはやく）」の周知【新規】	・虐待を受けたと思われる子どもを見つけたときなどに、ためらわずに児童相談所に通告・相談できるよう、児童相談所虐待対応ダイヤル「189（いちはやく）」の周知・啓発。	周知・啓発を行う。

【施策の方向】

② 痴漢やつきまとい被害の根絶

「いわしみず相談ネットワーク」による連携により、痴漢やつきまとい被害等、性暴力・性犯罪に対する警察の対応について情報を発信し、犯罪被害に遭いにくい安全・安心なまちづくりを推進します。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
痴漢・つきまとい被害防止への情報提供・啓発	・女性相談から八幡警察署等への情報提供。 ・セクハラ、女性に対する性暴力等に対する啓発紙の作成。	八幡警察署との連携と市民への周知を行う。

【施策の方向】

③ 性暴力・性犯罪を未然に防ぐ取り組み

異性や子どもへの性暴力を許さない環境づくりに努めるため、関係機関と連携しながら、防犯灯の設置、DVD・ゲームソフト・雑誌等の陳列や販売について自粛されるよう啓発に努めます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
有害なメディア等の販売抑制に関する啓発	・京都府の「青少年の健全な育成に関する条例」に基づく啓発。 ・京都府と連携した立入調査。	啓発を行う。
防犯設備の整備促進	・防犯灯等道路照明灯の整備。	整備を行う。

## 主要施策（３） 相談及び被害者支援体制の充実

### 【施策の方向】

#### ① カウンセリング機能を持った相談体制の充実

カウンセリング機能を持った相談体制の充実を図るため、女性相談員の関係機関への研修参加やフェミニスト・カウンセラーとの連携強化を図ります。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
女性相談窓口の充実 (再掲)	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性相談員の関係機関への研修参加による能力向上。</li> <li>女性専門相談員やフェミニスト・カウンセラーとの連携強化。</li> </ul>	相談体制の充実を図る。

### 【施策の方向】

#### ② 被害者等への支援

暴力の被害に遭った人への相談体制や関係機関への連絡調整の充実に取り組みます。

関係機関と連携しながら、緊急避難できる場の確保や被害に対する治療・精神的なケア等適切な対応ができるような体制の充実に取り組みます。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
各種相談の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>DV 被害者等への相談体制の充実と相談窓口の周知・啓発。</li> <li>DV 被害者等への保護、自立支援。</li> </ul>	被害者支援策の具体化を行う。
各種関係機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>京都府、近隣市町村、警察等との連携強化。</li> </ul>	さらなる連携の強化を図る。
被害者情報の保護体制の強化【新規】	<ul style="list-style-type: none"> <li>庁内における被害者に関する個人情報の保護の徹底。</li> </ul>	保護体制を強化する。
学校における相談体制の充実【新規】	<ul style="list-style-type: none"> <li>スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の配置推進。</li> </ul>	配置を推進する。

## 基本目標6 人が人として安心して暮らせる環境をつくる

### 【現状と課題】

#### 社会情勢

- ・東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、防災・復興施策への男女共同参画の視点の導入や、防災・復興における女性の参画とリーダーシップの発揮が重要となっています。
- ・平成6年（1994年）に国連人口・開発会議（カイロ会議）で、「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）という考え方の重要性が示され、これを基本に、働く女性の健康と権利が重視されてきています。
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大による景気悪化を背景に、解雇や雇い止めなどが増加しており、とくに非正規で働く人の貧困の問題がますます深刻化しています。

#### 取り組み状況

- ・母子保健指導として、こんにちは赤ちゃん訪問事業や育児に関する不安や悩みの相談、妊婦保健指導として妊婦健康診査費用助成を実施するとともに、性と生殖の健康・権利に関する情報提供を行いました。
- ・多様な立場の人が安心して暮らせるよう、高齢者福祉施策として、パワーアップ教室やいきいき教室、高齢者栄養改善事業等の介護予防や家族介護交流事業を実施しました。
- ・生活困窮者に対する就労やその他の自立に関する相談支援、事業利用のためのプラン作成等を行いました。また、ひとり親家庭や若者等の自立に向けた支援を行いました。
- ・※LGBTs等様々なセクシュアリティ理解に向け、リーフレットを作成するとともに、啓発に努めました。
- ・外国籍市民に対しては、政策研究型職員提案事業において、外国人居住者対策について研究を実施し、研究成果を踏まえ、優しい日本語の導入を現体制で可能な取り組みとして設定し、各課において導入可能な事業を検討するよう進めています。また、日本語教室を実施する団体等への活動支援を行いました。
- ・自主防災隊員については、各自治会において男女の区別なく選任されており、避難所運営協議会への女性の参加、女性防火推進隊による高齢者宅防火訪問等を進めています。避難所の運営体制については、市として避難所運営マニュアルを作成し、女性や要配慮者に配慮した避難所運営を推進しています。

#### LGBTs

LGBTとは女性同性愛者（レスビアン、Lesbian）、男性同性愛者（ゲイ、Gay）、両性愛者（バイセクシュアル、Bisexual）、心と体の性の不一致（トランスジェンダー、Transgender）の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的少数者の人々を指す言葉です。

最近では、LGBT以外のあらゆる性的少数者を含め、複数形の「s」をつけて「LGBTs」という言葉がよく使われるようになってきています。

市民  
アンケート  
調査

- ・防災・災害復興対策における性別に配慮した対応が必要なことについては、「避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、授乳室、洗濯干場等）」「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障がい者、妊産婦へのサポート体制）」「避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」が多くあげられています。
- ・自らの性や妊娠・出産に関し、カップルや個人が自由にかつ責任を持って決定するために必要な支援については、「子どもの成長と発育に応じた性教育」「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」「喫煙や飲酒、薬物等の健康への害についての情報提供・相談体制の充実」が多くあげられています。
- ・性的少数者の人々への理解における課題については、「LGBTs等について正しい知識を得る機会がないこと」「本人の意思に反して『男らしく、女らしく』という考えを押しつけること」「学校や職場でいじめやいやがらせを受けること」が多くあげられています。
- ・外国籍市民が安心して暮らせる環境の整備における課題については、「外国人市民に対する日本語教室・教育が十分でないこと」「日本人市民に対する異文化理解教育や啓発が十分でないこと」「情報提供が多言語でないこと」が多くあげられています。

八幡市では  
ココが重要



本市では、多様な立場の人が安心して暮らせるよう、高齢者福祉、障がい者施策、ひとり親家庭や生活困窮者、外国籍市民、部落差別などによる複合的な生活課題等に対する関連機関との連携による支援、LGBTs 理解に向けた取り組み等を進めてきました。今後は、様々な状況に置かれた人々に対して、男女共同参画の視点から支援していくことができるよう、情報提供や相談体制、教育を充実させる必要があります。また、多様な性への理解を深めるために、正しい知識を提供する機会をつくる必要があります。

防災・災害復興対策については、地域における防災活動の促進と避難所運営マニュアルの活用を図りながら、防災・災害復興対策への女性の参画を図り、性差によるニーズの違いに配慮した取り組みを進める必要があります。

## 達成目標

- すべての住民が生涯にわたって心身ともに健康的な生活が送れる環境づくりを進めるとともに、一人ひとりが自己の心身の問題を主体的に受け止め、管理していく意識を持てるよう、※性と生殖に関する健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）が守られるまちづくりをめざします。
- 高齢者、障がい者、外国籍市民や生活上の困難に直面している人を含めて、誰もが安心して暮らせる環境づくりをめざします。
- 防災・減災を推進するにあたっては、男女共同参画の視点にたち、緊急時においても誰もが安心して生活を送ることができるよう、男女それぞれのニーズを踏まえた支援を提供できるまちづくりをめざします。

### 【成果指標】

指標名	基準値 令和元年度 (2019年度)	目標値 令和12年度 (2030年度)	成果指標の説明
65歳以上の人口に占める要介護認定者の割合	25.8%	20%	高齢期をできるだけ元気に暮らせることをめざします。

## 主要施策（1） 性と生殖の健康・権利を守る取り組み

### 【施策の方向】

#### ① 性と生殖の健康・権利に関する啓発

性と生殖に関する健康と権利を認め合い、心と身体の健康を守るため、互いの性と人権の尊重を基礎にした正しい性教育の充実や知識・情報の提供に取り組みます。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
学校における性教育の充実（再掲）	・学校における保健学習の充実。 ・思春期における心と身体の発達への理解促進、性と生命を尊重する態度の育成。	学校との連携により、理解促進を図る。
性と生殖の健康・権利に関する情報の提供	・母子健康手帳発行時や、個別相談等あらゆる場を通じた、性と健康に関する情報の提供。	情報提供を行う。

### 【施策の方向】

#### ② 母子の健康を守る保健事業の推進

母子の健康を守るため、関係機関と連携し、思春期、妊娠期、出産期、更年期等、人生の各ステージに対応した健康支援を進めます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
母子保健指導の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・母子保健の向上及び子育ての中で親が抱く育児不安の解消を図るための取り組みの実施。</li> </ul> <p>【推進事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊産婦・新生児訪問指導、マタニティスクール、発達健康相談</li> <li>・子育て支援センターの常設事業や対象講座への呼びかけ</li> <li>・専門職（保健師、栄養士、臨床心理士、保育士等）による相談</li> </ul>	対象者は減少しているが、支援が必要な人、支援を希望する人は増加していることから、必要な支援が実施できるよう努める。
妊婦保健指導の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊婦を対象とした健康診査の費用助成と保健指導の推進。</li> </ul>	費用の助成により健診の受診促進を図るとともに、指導内容の充実を図る。

## 主要施策（２） 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境づくり

【施策の方向】

### ① 高齢者の自立した生活への支援

高齢男女が家庭・地域で安心して暮らせるよう、単身高齢者の生活支援をはじめとする地域包括ケアの推進、高齢者虐待の防止や権利擁護の推進に努めます。

介護をできるだけ必要としない社会をめざした、介護予防事業を推進するとともに、家族介護者の介護負担の軽減や、良質な介護基盤の整備を進めます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
介護予防対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運動器の機能向上、栄養改善、閉じこもり予防等の介護予防事業の推進。</li> </ul>	パワーアップ教室（運動器機能向上事業）やいきいき教室（閉じこもり予防支援事業、高齢者栄養改善事業、高齢者口腔機能向上事業）を実施する。
認知症高齢者の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常的に行方不明の恐れのある認知症高齢者の見守り、早期発見及び身元確認。</li> </ul>	認知症高齢者の情報を事前登録し、行方不明等の際に関係機関の協力を得られるネットワークの構築を図る。

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女がともに介護を担うための支援	・介護への男女の共同参画を促進するための学習、交流機会の提供。	家族介護交流事業を実施し、介護知識・技術を習得するための教室や介護者間の交流を図る事業を実施する。
虐待防止【新規】	・虐待防止や発見時の通報窓口の周知・啓発。 ・虐待防止に関する研修の実施。	研修を充実させ、虐待防止対策に関する周知・啓発を行う。

#### 【施策の方向】

### ② 障がい者の自立した生活への支援

障がい者が安心して暮らせるよう、地域での雇用促進や在宅生活支援の充実を図ります。

#### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
障がいのある男女の雇用促進	・男女がともに生き生きと働ける就労支援の充実。	就労希望者に対し、就労に関する福祉サービスを提供する。
男女共同参画の視点からの日中活動の支援	・地域活動支援センターを通じた障がい者の日中活動の支援。	地域活動支援センターとの連携体制を強化する。
※ノーマライゼーションの意識の浸透	・八幡市障がい者計画の推進や地域活動支援センターの運営等を通じた、ノーマライゼーションの意識の浸透を図る取り組みの推進。	障害者差別解消法の趣旨の周知を図るとともに、市民が障がいの有無にかかわらず、安心して暮らせる社会について考える機会を提供するため、研修会を実施する。
虐待防止【新規】	・虐待防止や発見時の通報窓口の周知・啓発。 ・虐待防止に関する研修の実施。	研修を充実させ、虐待防止対策に関する周知・啓発を行う。

#### ノーマライゼーション

障がい者等を含めて、誰もが参加でき、地域の中で当たり前で暮らせる社会が健全であるという考え方。

【施策の方向】

③ 貧困等生活上の困難に直面する男女への支援

貧困等生活上の困難な状況に置かれた人の自立に向けた相談体制の充実を図ります。

貧困状況に置かれたひとり親家庭に対し、世帯や子どもの実情に応じたきめ細やかな支援を行います。

関係機関と連携しながら、引きこもり等困難な状況に置かれた若者等の自立に向けた取り組みを進めます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
相談体制の充実	・生活困窮者の相談に応じた諸制度の適用による生活保護、自立支援。 ・新型コロナウイルス感染症拡大の影響により失業や大幅な収入減少に直面する人に対する相談支援。	制度内容の周知を図りながら、引き続き相談支援を実施する。
ひとり親家庭の自立支援	・母子自立支援員による、自立のための相談・情報提供・指導等の支援。 ・医療費の無償化による経済的な支援。	自立支援に向けた支援を継続する。
若者等の自立に向けた支援	・関係機関と連携した、若者等へのキャリア教育や相談・指導。	関係機関と連携し、関連情報を提供する。

【施策の方向】

④ 多様な生き方を認め合う意識の醸成

性の多様性について、正しい理解や認識が得られるよう、人権部門と連携し、教育・啓発や、相談体制の充実に取り組みます。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
LGBTs 理解に向けた啓発の取り組み	・多様な性の生き方の理解に向けた啓発・講座の開催。	啓発を行う。
学校における多様な性への理解促進【新規】	・教職員を対象とした多様な性への理解促進のための研修の実施。 ・多様な性について理解を深めるための学習の展開。	理解促進に向けた研修や学習を促進する。
相談体制の充実【新規】	・多様な性に関する相談窓口の充実。 ・市職員に対する職員研修の実施。	相談体制の充実を図る。
学校における相談体制の充実【新規】	・児童・生徒に対する学校における多様な性についての相談体制の充実、関係機関との連携強化。	相談体制の充実を図る。

施策・事業	事業の概要	今後の方向
多様な性に配慮した環境の整備【新規】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な性に配慮した公共施設の環境整備（更衣室の整備等）。</li> <li>・民間施設への環境整備の働きかけ。</li> </ul>	環境整備を促進する。
多様な性に関する職員対応ガイドラインの作成【新規】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な性に関する正しい理解を促し、市民サービスの向上と職員が生き生きと働ける職場づくりを推進するためのガイドラインの作成・活用。</li> </ul>	作成・活用する。

【施策の方向】

⑤ 外国籍市民が安心して暮らせる環境づくり

外国籍市民及び関係者との連携を密にし、ニーズに対応できる相談体制を整えます。

言葉の壁による行政サービス格差を解消するため、外国籍市民への情報提供を充実します。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
相談体制の充実（再掲）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国籍市民のニーズに応じた、関係課における相談体制の充実。</li> </ul>	外国人居住者対策の総括担当課の設置と一元的な相談窓口の設置について検討するとともに、多国籍の市民に対応できるよう、外国語による案内表記を行う。
外国籍市民へのサービスの向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・言葉の壁による不利益をこうむることのないよう、情報提供の充実。</li> </ul>	外国人居住者対策の総括担当課の設置と一元的な相談窓口の設置について検討するとともに、多国籍の市民に対応できるよう、外国語による案内表記を行う。

主要施策（3） 男女共同参画の視点にたった防災・災害時支援体制づくり

【施策の方向】

① 地域での防災活動における男女共同参画の推進

地域における自主防災組織等の育成を通じて地域防災力の向上を図るとともに、それらの組織においては男女共同参画の視点に基づく活動を促進します。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
防災活動における男女共同参画の促進 (再掲)	・八幡市女性防火推進隊や自主防災隊の防災活動による男女共同参画の促進。	女性防火推進隊については、定員数に対し、実員が半数程度となっていることから、参画を促進する。 高齢者宅防火訪問で、女性目線での防火指導を行う。

【施策の方向】

② 男女共同参画の視点を取り入れた災害時支援体制の充実

災害発生時、安心して避難生活を送ることができるよう、男女それぞれのニーズを踏まえた支援を提供できる体制づくりを推進します。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
女性や要配慮者等の視点にたった災害時支援体制の推進	・災害時の避難所の設置・運営体制、被災者に対する相談受付体制、医薬品等の備蓄・供給体制の整備における、女性や子育て家庭、介護者や障がい者のいる家庭等への配慮。	避難所運営マニュアルに基づく、女性や要配慮者に配慮した避難所運営を推進する。 避難所運営会議への女性の参画を推進する。 介護者や要介護者へのニーズに合わせた災害時支援体制を整備する。 派遣依頼に応じて、避難訓練等における避難所開設時の運営体制整備に協力する。
災害時に向けた啓発の推進【新規】	・男女共同参画の視点にたった避難所の設置・運営体制等についての市民への周知・啓発。	八幡市女性団体連絡協議会を通し、市民向けの講習会を実施する。

## 基本目標7 男女共同参画に向けた一人ひとりの気づきと学びを広げる

## 【現状と課題】

取り組み  
状況

- ・やわた男女共同参画フェスティバルや男女共同参画啓発講座、女性の人権をテーマとした出前講座、ステップアップ男女共生講座、男性のための料理教室やおやじの会料理教室等の男女共同参画に関するイベント・講座を実施しました。
- ・誰もが講座等に参加できるよう、休日開催や手話通訳や要約筆記の実施、保育ルームの設置等の配慮に努めました。
- ・八幡市教育委員会広報紙「くすのき」を年2回発行し、人権ポスターコンクールについての記事を掲載するなど、保護者に対する啓発を実施しました。また、幼稚園・保育園・認定こども園の職員に対し、年1回人権研修を実施しました。
- ・男女共同参画週間（毎年6月23日～29日）に啓発事業を実施するとともに、性差別や偏見を生む表現にならないよう、掲載する文章、写真、イラスト等に配慮しながら、広報やわたや市ホームページにおいて男女共同参画の取り組み内容の広報を行いました。
- ・男女共同参画社会リーダー養成講座を実施しました。

市民  
アンケート  
調査

- ・学校教育の場で男女平等を推進するために必要なことについては、「男女の区別なく、能力や個性を活かした進路指導を実施する」「互いのよさを理解し、異性を思いやる心を育てる教育を実施する」「心身の発育について正しく理解し、生命や性を尊重する教育を実施する」が多くあげられています。
- ・男女共同参画社会をつくるために、市がすべきことについては、「学校教育の場で、男女平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」が多くあげられています。

八幡市では  
ココが重要

本市では、様々な男女共同参画に関するイベント・講座の開催、男女共同参画週間や広報やわた・市ホームページを活用した啓発を進めてきました。今後は、引き続き、イベント・講座の開催、啓発事業を推進するとともに、市民アンケート調査結果からは、学校教育の場における男女平等についての学習の充実も求められていることから、子どもの頃から男女共同参画に関する理解を深める学習を推進する必要があります。そのためにも、教職員や保育士に対する研修に引き続き取り組む必要があります。

## 達成目標

○地域や学校等における教育や啓発・情報提供によって、男女共同参画社会の大切さについての気づきと学びが着実に広がっていき、実行につながることをめざします。

### 【成果指標】

指標名	基準値 令和元年度 (2019年度)	目標値 令和12年度 (2030年度)	成果指標の説明
男女共同参画社会啓発事業への参加者数	411人	450人	参加しやすい、参加したくなる開催方法の工夫等によって、参加者の増加をめざします。

## 主要施策（１） 家庭や地域における男女共同参画教育の充実

### 【施策の方向】

#### ① 家庭における男女共同参画に関する学習機会の充実

関係部署が実施する啓発事業を通じて、男性も女性もともに家族としての責任を担うことの大切さを学び、子育てや介護をはじめ家庭生活への男性の参画を促進します。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画社会啓発講座の推進（再掲）	・男女共同参画の視点にたった男女共同参画社会啓発講座の開催。	周知につながる取り組みを推進する。
家事等への男性の参画のための講座の推進	・男性のための料理教室等への男性参加の積極的な支援。	男性のための料理教室については、参加者からの要望が強くあるため、開催回数を拡充する。
介護への男性の参画のための講座の推進	・生涯学習センターや公民館講座における講座・教室等の開設。	周知につながる取り組みを推進する。

【施策の方向】

② 地域における男女共同参画に関する学習機会の充実

男女共同参画社会啓発講座をはじめ、地域での啓発事業を通じて、男女共同参画の大切さに気づき、学び、行動に移すための学習機会の充実に取り組みます。

男女がともに自らの意思によって、社会のあらゆる分野において活動に参画できる力をつけられるよう、多様化・高度化した学習需要や情報のニーズに対して、あらゆる学習機会の情報を発信し、引き続き支援します。

その他の関係機関、生涯学習センターや公民館、社会教育団体、PTA 等における学習及び研修実施について、引き続き情報の提供を行います。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画社会啓発講座の推進（再掲）	・地域・団体・PTA 等に対する学習機会の充実。	講座参加者や市民からの声を取り入れ、テーマの検討を行い、中学生・高校生等、幅広い世代の参加促進を図る。
やわた男女共同参画フェスティバルの推進	・女性団体と協働による地域における男女共同参画に関する学習機会の提供、フェスティバルの周知・啓発。	周知につながる取り組みを推進する。
公民館講座、生涯学習各種講座の充実	・男女共生に関する各種講座・講演会の開催。	男女ともに参加しやすいよう、講座内容を工夫する。
男女がともに参加しやすい講座の開催	・誰もが参加できるための工夫（休日開催や時間の配慮、手話通訳等、障がい者への配慮及び保育ルームの開設等）。	男女ともに参加しやすい講座を工夫する。

主要施策（2） 学校や保育の場における男女共同参画教育の充実

【施策の方向】

① 子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進

子どもたち一人ひとりの個性と能力が尊重され、性別に捉われず、生きる力、育つ力を伸ばすことのできるよう、男女共同参画に関する教育を進めます。

固定的な性別役割分担意識を助長する内容ではないかなどの点検・検討をしながら、男女平等教育を推進します。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
小・中学校学習指導の充実	・性別にかかわらず、個性と能力が活かせる教育・生活指導の充実。	学習指導の充実を図る。
副読本の活用	・人権の尊重、男女平等、相互協力・理解についての教育の推進。	推進に向けた連携を行う。

施策・事業	事業の概要	今後の方向
保護者への啓発	・八幡市教育委員会広報紙「くすのき」の年2回発行。	啓発を促進する。
キャリア教育の推進【新規】	・男女平等の視点から多様な進路選択が可能であることへの意識を高める進路指導やキャリア教育の推進。	キャリア教育を推進する。

【施策の方向】

② 教職員・保育士研修の充実

教職員や保育士の研修項目においても、男女共同参画社会の視点にたった内容をより一層取り入れる研修の実施を促します。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
教職員の研修	・男女共同参画の視点にたった、教職員等の資質と指導力の向上をめざす研修の実施。	教職員の資質を高める。
保育士の研修	・保育士に対する男女共同参画意識の醸成。	保育協会等が主催する、男女共同参画に関連する研修の積極的な受講を推進し、個々の意識の醸成を図る。
教職員管理職への女性の登用の促進【新規】	・児童・生徒にとって最も身近な社会である学校がロールモデルとなり、男女平等を身近に学ぶ機会とするとともに、職場全体に多様な価値観をもたらし、職場全体の意識改革につなげる、教職員管理職への女性登用の促進に向けた啓発。	女性の登用を促進する。

## 主要施策（３） 男女共同参画に関する啓発・情報提供の充実

### 【施策の方向】

#### ① 男女共同参画に関する情報発信

男女共同参画の大切さや男女共同参画の視点に気づき、学ぶことへのきっかけとなるよう工夫を加えながら、固定的な性別役割分担意識の解消や男女の自立等、男女共同参画社会をめざすための学習機会の提供と、男女平等及び人権尊重の意識を根づかせるための広報・啓発活動を引き続き展開します。

男女共同参画に関する情報や資料を収集し、提供・発信します。

性差別撤廃や男女共同参画に向けた国際的な取り組みや国・府の取り組み等に関して、情報の収集を行うとともに、市民への情報提供に活用します。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画社会啓発講座の推進（再掲）	・男女共同参画の視点にたった社会における制度・慣行の見直しを促進するための啓発や講座の推進。	講座開催だけでなく、様々な広報媒体を使用した啓発を推進する。
男女共同参画週間啓発講座の推進	・男女共同参画週間（毎年6月23日～29日）における、男女共同参画社会基本法の目的及び基本理念に関する理解を深めるための啓発・講座の開催。	周知につながる取り組みを推進する。
やわた男女共同参画フェスティバルの推進（再掲）	・地域、女性団体等との協働による男女共同参画の視点にたった啓発・講座の開催。	周知につながる取り組みを推進する。
男女共同参画啓発リーフレットの作成・活用	・男女共同参画の視点にたった啓発紙（リーフレット）の作成。	啓発紙（リーフレット）を活用した周知・啓発を行う。
広報やわたによる啓発	・男女共同参画の視点にたった広報紙の作成。 ・性別に基づく固定観念に捉われない表現の推進。	男女共同参画の取り組み内容を広報する。 性差別や偏見を生む表現にならないよう、掲載する文章、写真、イラスト等に配慮する。
市ホームページによる啓発	・男女共同参画の視点にたった市ホームページの作成。 ・性別に基づく固定観念に捉われない表現の推進。	男女共同参画の取り組み内容を広報する。 性差別や偏見を生む表現にならないよう、掲載する文章、写真、イラスト等に配慮する。
市出前講座による啓発	・職員が講師となって、地域に出向き実施する講座の開催（女性の人権問題、女性相談から見えるもの）。	講座参加者や市民からの声を取り入れ、より効果が期待でき、興味・関心を惹きつけるテーマを設定し啓発を行う。

施策・事業	事業の概要	今後の方向
関連図書・ビデオの貸出	・男女共同参画に関する書籍、ビデオ等の貸出。	関連図書・ビデオを充実する。
国際的な取り組み、国・府の取り組みに関する情報の収集と提供	・男女共同参画関連の国際的な情報の収集・提供。	情報収集を行う。

【施策の方向】

② 男女共同参画の視点にたった情報理解力の向上並びに情報伝達

メディア情報（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ、インターネット等）が溢れ、誰もが容易に様々な情報を得られる中で、適切に判断できる能力（メディア・リテラシー）を向上させるための取り組みを行います。

行政の出版物は市民の生活と密接な関係と大きな影響力を持つことから、男女共同参画に関する認識を深め、男女共同参画の視点にたった点検を行い、広報・啓発活動を展開します。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
メディア情報を適切に判断できる能力向上のための取り組み	・メディアを正しく読み解く能力（メディア・リテラシー）を向上するための学習機会の提供。	啓発講座の啓発を行い、参加促進を図る。
男女共同参画の視点からの広報物等のガイドラインづくり	・性別に基づく固定観念に捉われないためのガイドラインの作成。	ガイドライン作成に向けた取り組みを行う。

【施策の方向】

③ 男女共同参画に関する情報発信の担い手の確保・育成

男女共同参画に関する情報を発信する推進役を育成し、一人でも多くのリーダー的存在の輩出等、多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実に努めます。

男女共同参画社会の実現をめざすための地域リーダーの活動を支援します。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画に関する情報発信の推進役の養成	・男女共同参画社会づくりリーダー養成講座の開催。	養成講座の周知・啓発を行う。

## 基本目標 8 推進体制の充実と連携強化を図る

### 【現状と課題】

#### 取り組み 状況

- ・八幡市女性団体連絡協議会等と連携し、啓発活動を実施しました。
- ・男女共同参画社会啓発講座を実施しました。
- ・八幡市女性ルームの団体活動や交流の場としての活用を促進しました。
- ・避難所の運営体制については、市として避難所運営マニュアルを作成し、女性や要配慮者に配慮した避難所運営を推進するとともに、避難所運営協議会への女性の参加を推進しました。
- ・女性相談を実施するとともに、女性相談員に対する研究機会を設け、相談の充実を図りました。
- ・京都府や近隣市町との連携を図るため、京阪奈 DV 被害者連絡会等を実施しました。

#### 統計 資料

- ・防災会議における女性委員の割合は、平成 27 年度（2015 年度）から平成 28 年度（2016 年度）にかけて減少した後は横ばいで推移し、令和元年度（2019 年度）では 5.3%となっています（図 4-8-1）。

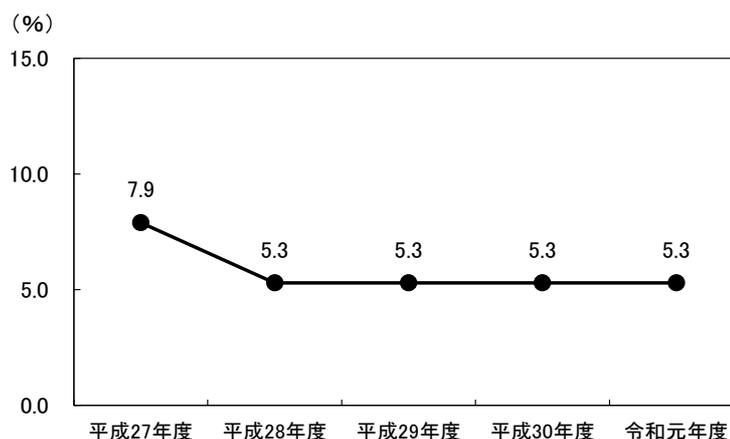
八幡市では  
ココが重要

市では、男女共同参画社会啓発講座による市民の意識向上や府や関係団体との連携を図るなど男女共同参画の推進に取り組んできましたが、さらなる推進に向けて、継続的な啓発と連携体制の強化に取り組む必要があります。

また、女性の参画率が低い防災会議における女性委員の割合を改善し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立させる必要があります。

図 4-8-1

#### ■ 八幡市の防災会議における女性委員の割合



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

## 達成目標

○計画の実現に向けて、市と市民、事業者、国、京都府、地方公共団体との連携による協働の取り組みが着実に進められることをめざします。

### 【成果指標】

指標名	基準値 令和元年度 (2019年度)	目標値 令和12年度 (2030年度)	成果指標の説明
防災会議における女性委員の割合【新規】	5.3%	30%	防災会議への女性委員の積極的な登用に努めます。

## 主要施策（１） 市民参画による推進体制の強化

### 【施策の方向】

#### ① 関係機関、関係団体との連携強化

男女共同参画社会の実現に向けて、この計画に掲げた各種の施策について、市民、事業者、NPO等との協働により、継続的に取り組みを進める体制をつくります。

男女共同参画施策を進めるには、国、京都府、地方公共団体との広域的な連携が必要です。国、京都府や近隣市町との情報交換を図り、広域的な連携・協働を図ります。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画を推進する団体等のネットワーク化	・八幡市女性団体連絡協議会や京都府「女性の船」事業等との連携強化。	連携強化を推進する。

### 【施策の方向】

#### ② 市民参画による男女共同参画の推進

男女共同参画社会の実現に向けて、地域や事業所での学習機会の充実を図るため、市民ボランティアによる「男女共同参画推進員」の育成を図ります。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画推進員の育成	・男女共同参画社会啓発講座受講者や八幡市女性ルーム利用者を中心とした男女共同参画推進員の育成。	地域における学習機会の充実をめざし、男女共同参画推進員を育成する。

## 主要施策（２） 男女共同参画推進のための拠点の充実

### 【施策の方向】

#### ① 男女共同参画推進のための拠点の充実

男女共同参画社会の実現に向けた啓発や相談の拠点として、八幡市女性ルームの機能の充実を図ります。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
八幡市女性ルームの充実	・学習・意見交換・交流拠点施設として、男女共同参画社会の実現のための活動をしている方及び団体への活用促進。	利用促進のための周知を図る。

## 主要施策（３） 庁内推進体制の充実・強化

### 【施策の方向】

#### ① 推進本部の機能充実

関係各課等と連携をとりながら、男女共同参画社会を実現するための施策を全庁的・総合的に推進するため、推進本部体制のより一層の充実を図ります。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画推進本部の運営	・男女共同参画プランに基づく諸施策の点検、総合的かつ効果的なプランの推進。	男女共同参画プランを推進する。

### 【施策の方向】

#### ② 男女共同参画の視点にたった各種施策の推進

関係各課において、男女共同参画の視点にたって、できるだけ積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を取り入れながら本プランに基づく様々な施策を推進します。

防災・減災活動を推進するにあたっては、防災会議における女性委員の登用等女性参画を促進し、女性の視点やニーズを活かした防災体制の整備・充実を図ります。

### 【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
八幡市男女共同参画推進条例の周知	・男女共同参画啓発講座、リーフレット等による周知・啓発。	周知・啓発を行う。
積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入	・関係各課において男女間の格差改善に向けた積極的な機会の提供。	積極的な機会の提供により、男女間の格差を改善させる。

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進	・災害時の避難所の設置・運営体制、被災者に対する相談受付体制、医薬品等の備蓄・供給体制等における男女それぞれのニーズを取り入れた対策の充実。	避難所運営マニュアルに基づく、女性や要配慮者に配慮した避難所運営を推進する。避難所運営会議への女性の参画を推進する。

【施策の方向】

③ 啓発・相談体制の充実

男女共同参画社会の実現に向けて、より参加しやすい啓発事業の展開や、多様なニーズに対応できる相談体制の充実、そのための関係機関との連携強化を図ります。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
相談窓口の充実	・人権をはじめ、男女にかかわるあらゆる相談の充実。	多様な課題に対応できるよう、体制の充実を図る。
相談員の研修の充実	・女性相談員に対する研修会等、参加拡大。	研修により、相談員の資質を高める。
相談窓口の連携強化	・京都府や南部市町村、京阪奈 DV 被害者連絡会との連携強化。	連携強化を推進する。

【施策の方向】

④ 計画の進行管理

計画の着実な実行と成果を実現するため、男女共同参画推進本部において、各部課にまたがる男女共同参画施策の企画、調整を行うため、PLAN（計画）、DO（実行）、CHECK（点検）、ACTION（改善）のPDCAサイクルによる進行管理を行います。

【主な施策・事業】

施策・事業	事業の概要	今後の方向
男女共同参画推進本部による企画・調整	・定期的な推進本部会議の開催。	企画・調整を継続する。
実施状況の公表と進行管理	・毎年度、市ホームページにおける男女共同参画に関する施策の実施状況の公表。	市ホームページの充実を図る。
市民等の意識調査と分析の活用	・市民や事業所の意識や実態の定期的な調査分析。 ・施策の成果に関する点検や施策の推進への活用。	調査分析を行い、施策の見直し、検討を行う。

# 資料編



## 八幡市男女共同参画推進条例

平成 21 年 3 月 30 日 条例第 3 号

## (目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進についての基本理念、市、市民及び事業者の責務その他男女共同参画の推進に関する基本的な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

## (定義)

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

- (1) 男女共同参画 市民が、社会の対等な構成員として、自らの意思により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、もって市民が均等に政治的、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ことをいう。
- (2) 事業者 市内に事務所又は事業所を有する個人又は法人その他の団体をいう。

## (基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行うものとする。

- (1) 人権が尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、個性及び能力を發揮できる機会が確保されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担に基づく社会における制度又は慣行が解消され、社会における活動の選択に対して影響を及ぼさないように配慮されること。
- (3) 市民が、社会の対等な構成員として、市の政策又は事業者における方針の立案及び決定に共に参画する機会が確保されること。
- (4) 市民が、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及び仕事その他の社会活動との均衡と調和のとれた生活が図られること。

## (市の責務)

第 4 条 市は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）に基づき、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施に努めるものとする。

- 2 市は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たって、市民、事業者、国及び府との連携及び協力を努めるものとする。

## (市民の責務)

第 5 条 市民は、基本理念に関する理解を深め、男女共同参画の推進に努めるものとする。

- 2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策の協力を努めるものとする。

## (事業者の責務)

第 6 条 事業者は、事業活動を行うに当たり、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めるものとする。

- 2 事業者は、職場、家庭その他の活動を両立して行うことができるよう職場環境の整備に努めるものとする。
- 3 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策の協力を努めるものとする。

## (権利侵害の禁止)

第 7 条 何人も、性別を理由とする差別的取扱いその他の男女共同参画に反する権利侵害を行ってはならない。

## (基本計画)

第 8 条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための基本計画（以下「男女共同参画プラン」という。）を策定するものとする。

- 2 市長は、男女共同参画プランを策定したときは、速やかに公表するものとする。
- 3 前 2 項の規定は、男女共同参画プランを変更する場合について準用する。

## (委員等の構成)

第 9 条 市長は、附属機関その他これに準ずるものの委員等の委嘱又は任命に当たっては、女性の積極的な登用に努めるものとする。

(実施状況の公表)

第10条 市長は、毎年度、男女共同参画に関する施策の実施状況を公表するものとする。

(男女共同参画推進本部)

第11条 市長は、男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画プランに基づく施策について企画、調整及び実施を行うため、男女共同参画推進本部を設置する。

(委任)

第12条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に策定されている八幡市男女共同参画プランは、第8条第1項の規定により策定されたものとみなす。

## 八幡市男女共同参画推進本部設置要綱

平成5年11月12日告示第66号

(設置)

**第1条** 男女共同参画社会の実現に向けて、「八幡市男女共同参画プラン」(平成13年4月1日制定)に基づく諸施策について企画調整し、これを総合的かつ効果的に推進するため、八幡市男女共同参画推進本部(以下「推進本部」という。)を設置する。

(所掌事項)

**第2条** 推進本部は、次の事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画に関する施策についての企画とその推進に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する施策についての連絡調整とその推進に関すること。
- (3) その他、前条の目的を達成するために必要な事項に関すること。

(組織)

**第3条** 推進本部は、市長が定める職にある者をもって組織する。

2 推進本部は、必要に応じて委員以外の職員等を出席させることができる。

(本部長及び副本部長)

**第4条** 推進本部に本部長、副本部長を置く。

2 本部長に担当副市長を、副本部長に他の副市長及び教育長をもってこれにあてる。

3 本部長は、会務を総理する。

4 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

**第5条** 推進本部の会議は、本部長が必要に応じて招集し、本部長がその議長となる。

(幹事会)

**第6条** 推進本部に幹事会を置く。

2 幹事会は、男女共同参画に関する施策の具体的事項について、協議検討する。

3 幹事会は、幹事をもって構成する。

4 幹事は、市長が定める職にある者とする。

5 幹事長及び副幹事長は、幹事の互選によって決めることとする。

6 幹事会は、必要に応じて幹事以外の職員等を出席させることができる。

(庶務)

**第7条** 推進本部の庶務は、男女共同参画担当課において行う。

(その他)

**第8条** この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成5年12月1日から実施する。

附 則(平成6年7月1日)

この要綱は、平成6年7月1日から実施する。

附 則(平成7年8月1日告示第64号)

この要綱は、平成7年8月1日から施行する。

附 則(平成10年2月18日告示第3号)

この要綱は、平成9年12月1日から適用する。

附 則(平成10年3月31日告示第23号)

この要綱は、平成10年4月1日から施行する。

附 則(平成11年3月31日告示第37号)

この要綱は、平成11年4月1日から施行する。

附 則(平成12年7月13日告示第102号)

この要綱は、平成12年7月13日から施行する。

**附 則**（平成 14 年 3 月 29 日告示第 39 号）

この要綱は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

**附 則**（平成 16 年 7 月 20 日告示第 56 号）

この要綱は、平成 16 年 7 月 20 日から施行する。

**附 則**（平成 17 年 1 月 14 日告示第 4 号）

この要綱は、平成 17 年 1 月 14 日から施行する。

**附 則**（平成 19 年 2 月 14 日告示第 7 号）

1 この要綱は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

2 この要綱の施行の際現に在職する収入役は、その任期中に限り、なお従前の例により在職するものとする。

3 前項の場合において、この要綱による改正後の各要綱中会計管理者に係る規定は適用せず、この要綱による改正前の各要綱中収入役に係る規定は、なおその効力を有する。

**附 則**（平成 22 年 3 月 30 日告示第 18 号）

この要綱は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

## 八幡市男女共同参画プラン懇話会設置要綱

平成12年3月7日八幡市告示第14号

## (設置)

第1条 男女共同参画社会をめざす総合的施策について意見を求めるため、八幡市男女共同参画プラン懇話会（以下「懇話会」という。）を設置する。

## (組織)

第2条 懇話会は、委員10人以内をもって組織する。

2 委員は、市長が委嘱する。

3 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

## (職務)

第3条 懇話会は、市長の求めに応じ、次の事項についての意見の交換、調整又は発表を行う。

(1) 男女共同参画プランの策定に関すること

(2) 男女共同参画プランの推進に関すること

## (会長及び副会長)

第4条 懇話会に会長をおき、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は会務を総理し、懇話会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代行する。

## (委員の任期)

第5条 委員の任期は男女共同参画プランの策定が終わるまでとする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第6条 懇話会の会議は、必要に応じ会長が召集し、会長が議長を務める。

第7条 懇話会は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、関係者に対し資料の提出、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。

## (庶務)

第8条 懇話会の庶務は、男女共同参画担当課において行う。

## (その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、会長が別に定める。

## 附 則

この要綱は、平成12年4月1日から施行する。

## 附 則（平成22年5月1日）

この要綱は、平成22年5月1日から施行する。

## 4 八幡市男女共同参画プラン懇話会委員名簿

	氏名	摘要
	岩崎 正人	企業
	佐野 恵理子	教育
	新谷 章恵	市民
	田近 明	高齢者
会長	中山 まき子	学識経験者
	眞柄 以久代	人権
副会長	松本 伍男	社会福祉
	森川 正子	女性
	森下 徹	行政

五十音順・敬称略

## 5 計画の策定過程

年月日		会議等	主な内容
R1	7.1	八幡市男女共同参画プラン懇話会 市民委員募集	・広報「やわた」、市ホームページ、市内公共施設で募集
	6.10	八幡市男女共同参画プラン改訂に 伴う業務委託契約	・プロポーザル方式による策定業者決定（4社による）
	8.30	第1回八幡市男女共同参画推進本 部会議	・八幡市男女共同参画プラン策定方法について ・八幡市男女共同参画に関する市民・事業所アンケート調査概要(案)について
	9.4	第1回八幡市男女共同参画プラン 懇話会	・八幡市男女共同参画プラン策定方法について ・八幡市男女共同参画に関する市民・事業所意識調査概要(案)について
	10.8～ 10.23	八幡市男女共同参画に関する市民・ 事業所意識調査	・市民調査（満16歳以上の市民2,000人） ・事業所調査（八幡市内の事業所200社）
	11.27	第2回八幡市男女共同参画プラン 懇話会	・ワークショッププログラム案について ・八幡市男女共同参画に関する市民・事業所意識調査結果報告（速報）
	12.16	第2回八幡市男女共同参画推進本 部会議	・ワークショッププログラム案について ・八幡市男女共同参画に関する市民・事業所意識調査結果報告（速報）
R2	1.28	第1回八幡市男女共同参画推進本 部幹事会会議	・幹事長及び副幹事長の選出について ・八幡市男女共同参画プラン策定方法について ・八幡市男女共同参画に関する市民・事業所意識調査結果報告（速報） ・八幡市男女共同参画プランの取り組み状況について
	2.29	男女共同参画を考える市民ワーク ショップ	・男女共同参画の現状について ・男女共同参画について日頃から思っていることや 気になっていること ・男女共同参画社会の実現に向けてめざす姿
	4. (中止)	第2回八幡市男女共同参画推進本 部幹事会会議	・八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画Ⅲ（素案） について（新型コロナウイルス感染防止のため開催 を中止し、素案の確認・意見集約のみ）
	7.30	第3回八幡市男女共同参画推進本 部会議	・八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画Ⅲ（素案） について
	5.28	第3回八幡市男女共同参画プラン 懇話会	・八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画Ⅲ（素案） について（新型コロナウイルス感染防止のためオン ライン会議にて実施）
	10.1～ 10.20	八幡市男女共同参画プラン るーぷ 計画Ⅲ（素案）に関するパブリック コメント	・パブリックコメントの実施（市ホームページ、市内 公共施設で募集）
	11.6	第4回八幡市男女共同参画プラン 懇話会	・八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画Ⅲ（素案） について ・パブリックコメントの結果報告
	11.20	八幡市長に答申(会長・副会長)	・懇話会から市長に八幡市男女共同参画プラン策定 について報告
11.17	第4回八幡市男女共同参画推進本 部会議	・八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画Ⅲ（素案） について ・パブリックコメントの結果報告	

## 6 男女共同参画にかかわる条約・法律等

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）

昭和60年6月24日 批准

昭和60年7月25日 発効

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権の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

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

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

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかんを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に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信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、

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

次のとおり協定した。

第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際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従っ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ってはならず、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) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

## 第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、雇用の保障並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、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
    - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
    - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 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、分べん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するものとし、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、過半数の票を得た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で選ばれる。
7. 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
8. 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
9. 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

### 第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。

# 男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日法律第七十八号  
改正 平成十一年七月十六日法律 第二百二号  
同 十一年十二月二十二日同 第六十号

## 前文

### 第一章 総則（第一条—第十二条）

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

### 第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

### 附則

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

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

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

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

## 第一章 総則

### （目的）

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

### （定義）

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

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

### （男女の人権の尊重）

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

### （社会における制度又は慣行についての配慮）

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

### （政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体におけ

る政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

### 第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。

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

昭和四十七年七月一日法律第百十三号  
最終改正：令和元年六月五日法律第二十四号

## 第一章 総則（第一条—第四条）

### 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

#### 第一節 性別を理由とする差別の禁止等（第五条—第十条）

#### 第二節 事業主の講ずべき措置等（第十一条—第十三条の二）

#### 第三節 事業主に対する国の援助（第十四条）

### 第三章 紛争の解決

#### 第一節 紛争の解決の援助等（第十五条—第十七条）

#### 第二節 調停（第十八条—第二十七条）

### 第四章 雑則（第二十八条—第三十二条）

### 第五章 罰則（第三十三条）

### 附則

## 第一章 総則

### （目的）

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念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）

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

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

### （啓発活動）

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

### （男女雇用機会均等対策基本方針）

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

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

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

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

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

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

## 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

### 第一節 性別を理由とする差別の禁止等

#### （性別を理由とする差別の禁止）

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

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

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

（性別以外の事由を要件とする措置）

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

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい

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

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

（指針）

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

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

第二節 事業主の講ずべき措置等

（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）

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

2 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一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、前三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 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における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）

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

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

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう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一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）

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 第十一条第二項の規定は、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、前二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 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

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

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

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一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）

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

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、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 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（男女雇用機会均等推進者）

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一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。

第三節 事業主に対する国の援助

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

一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

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

三 前号の計画で定める措置の実施

四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

五 前各号の措置の実施状況の開示

### 第三章 紛争の解決

#### 第一節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

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

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

#### 第二節 調停

(調停の委任)

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

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

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

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者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。

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

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

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

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

(時効の完成猶予)

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の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)

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

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を

申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

#### 第四章 雑則

(調査等)

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

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

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

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項(第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。)、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一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、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)、第十条第一項、第十一条第四項、第十一条の三第三項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三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、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の三第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「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、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)」とあるのは「第二十一条第三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十八条第一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、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、三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 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十一条中「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、第二十六条中「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、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」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)

第三十二条 第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）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（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附則（省略）

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

平成三年五月十五日法律第七十六号

最終改正：令和元年六月五日法律第二十四号

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあっては、第九条の三並びに第六十一条第三十三項及び第三十六項を除く。）において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第八章まで、第二十一条から第二十四条まで、第二十五条第一項、第二十五条の二第一項及び第三項、第二十六条、第二十八条、第二十九条並びに第十一章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第四号及び第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）を除き、以下同じ。）を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の

父母をいう。

五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

(基本的理念)

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

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

(関係者の責務)

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

## 第二章 育児休業

(育児休業の申出)

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

二 その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休業した者を除く。）が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。）をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。

3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子が一歳に達する日（以下「一歳到達日」という。）において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4 労働者は、その養育する一歳六か月から二歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳六か月に達する日（次号及び第六項において「一歳六か月に到達日」という。）において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳六か月に到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

5 第一項ただし書の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第一項第二号中「一歳六か月」とあるのは、「二歳」と読み替えるものとする。

6 第一項、第三項及び第四項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、第三項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の一歳到達日の翌日を、第四項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の一歳六か月に到達日の翌日を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。

7 第一項ただし書、第二項、第三項ただし書、第五項及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日の変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業申出があつた場合における事業主の義務等）

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

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

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

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項、第三項及び第四項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

3 事業主は、労働者からの育児休業申出があつた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があつた日の翌日から起算して一月（前条第三項又は第四項の規定による申出にあつては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日（当該育児休業申出があつた日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

4 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第七項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業開始予定日の変更の申出等）

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

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

3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を一回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

（育児休業申出の撤回等）

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

2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第五条第一項、第三項及び第四項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。

- 3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業期間)

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

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

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

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

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

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

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)

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

条第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては一歳二か月、同条第三項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）と、第二十四条第一項第一号中「一歳（）」とあるのは「一歳（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出をすることができる場合にあっては一歳二か月、）」とするほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。

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

（公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用）

第九条の三 第五条第三項及び第四項並びに前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百八号）第三条第二項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第二項（同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法（昭和三十六年法律第二百九十九号）（第七号に係る部分に限る。））において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第二項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第百十一号）第二条第二項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第五条第一項又は第三項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなす。

（不利益取扱いの禁止）

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

### 第三章 介護休業

（介護休業の申出）

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。

一 当該対象家族について三回の介護休業をした場合

二 当該対象家族について介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二回以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。第十五条第一項において「介護休業日数」という。）が九十三日に達している場合

3 第一項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。

4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業申出があった場合における事業主の義務等）

第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があった場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、労働者からの介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があった日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。  
（介護休業終了予定日の変更の申出）

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

（介護休業申出の撤回等）

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

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

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

（介護休業期間）

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

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

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

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

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

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

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

#### 第四章 子の看護休暇

（子の看護休暇の申出）

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

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

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

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

るものとする。

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

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

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

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

## 第五章 介護休暇

(介護休暇の申出)

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

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

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

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

(介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

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

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

(準用)

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

## 第六章 所定外労働の制限

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

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

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」

という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第四項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十七条第二項前段(第十八条第一項において準用する場合を含む。)に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

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

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

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

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が三歳に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

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

第十六条の九 前条第一項から第三項まで及び第四項(第二号を除く。)の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十六条の十 事業主は、労働者が第十六条の八第一項(前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)の規定による請求をし、又は第十六条の八第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 第七章 時間外労働の制限

第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項の規定により同項に規定する労働時間(以下この条において単に「労働時間」という。)を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間(一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項及び第十八条の二において同じ。)を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

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

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第四項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十六条の八第二項前段(第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

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

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

- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
- 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
- 三 制限終了予定日とされた日まで、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

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

第十八条 前条第一項、第二項、第三項及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第十八条の二 事業主は、労働者が第十七条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十七条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 第八章 深夜業の制限

第十九条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間（以下この条及び第二十条の二において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
- 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

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

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

- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
- 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
- 三 制限終了予定日とされた日まで、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

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

第二十条 前条第一項から第三項まで及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み

替えるものとする。

- 2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第二十条の二 事業主は、労働者が第十九条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十九条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

#### 第九章 事業主が講ずべき措置等

（育児休業等に関する定めめの周知等の措置）

第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。

- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
- 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

- 2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

（雇用管理等に関する措置）

第二十二条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（所定労働時間の短縮措置等）

第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び第二十四条第一項第三号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三第一項の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならない。

- 3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する三年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（以下この条及び第二十四条第二項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者

が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

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

第二十三条の二 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一 その一歳（当該労働者が第五条第三項の規定による申出をすることができる場合にあっては一歳六か月、当該労働者が同条第四項の規定による申出をすることができる場合にあっては二歳。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第二十三条第二項に規定する労働者を除く。同号において同じ。）で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置

二 その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

三 その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

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

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

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

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

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

第二十五条の二 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

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

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

4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。

(労働者の配置に関する配慮)

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(再雇用特別措置等)

第二十七条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置（育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしているものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第三十条において同じ。）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一条から第二十五条まで、第二十六条及び前条の規定に基づき事業主が講ずべき措置等並びに子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進者)

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条、第二十二条、第二十三条第一項から第三項まで、第二十四条、第二十五条第一項、第二十五条の二第二項、第二十六条及び第二十七条に定める措置等並びに子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

## 第十章 対象労働者等に対する国等による援助

(事業主等に対する援助)

第三十条 国は、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者（以下「対象労働者」という。）及び育児等退職者（以下「対象労働者等」と総称する。）の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

(相談、講習等)

第三十一条 国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、国が講ずる前項の措置に準じた措置を講ずるように努めなければならない。

(再就職の援助)

第三十二条 国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

(職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置)

第三十三条 国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

(勤労者家庭支援施設)

第三十四条 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設を設置するように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設は、対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。

3 厚生労働大臣は、勤労者家庭支援施設の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

4 国は、地方公共団体に対して、勤労者家庭支援施設の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うことができる。

(勤労者家庭支援施設指導員)

第三十五条 勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員（次項に

において「勤労者家庭支援施設指導員」という。)を置くように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、厚生労働大臣が定める資格を有する者のうちから選任するものとする。

第三十六条から第百十七条 (省略)

附則 (省略)

# 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

平成十三年四月十三日法律第三十一号  
最終改正：令和元年六月二十六日法律第四十六号

## 前文

### 第一章 総則（第一条・第二条）

#### 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

### 第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条）

### 第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）

### 第四章 保護命令（第十条—第二十二條）

### 第五章 雑則（第二十三条—第二十八条）

#### 第五章の二 補則（第二十八条の二）

### 第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

## 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する国際社会における取組にも沿うものである。

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

## 第一章 総則

### （定義）

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

### （国及び地方公共団体の責務）

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

## 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

### （基本方針）

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

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

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

三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）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 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第百六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第百三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（警察本部長等の援助）

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

（福祉事務所による自立支援）

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

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、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）

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

#### 第四章 保護命令

（保護命令）

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

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
  - 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 一 面会を要求すること。
  - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
  - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
  - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
  - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 八 その性的羞しゆう恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

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

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

(保護命令の申立て)

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
  - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
  - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
  - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
  - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

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

- 2 申立書に第十二条第一項第五号イから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。

(保護命令の申立てについての決定等)

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

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

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

(保護命令の取消し)

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

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

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

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

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

第二十二條 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三條 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)

第二十四條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第二十五條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第二十六條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七條 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 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

第二十八條 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

## 第六章 罰則

第二十九條 保護命令(前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十條 第十二条第一項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第二十八條の二において読み替えて準用する第十二条第一項(第二十八條の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

## 附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第七条、第九条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第二十七条及び第二十八條の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

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

(検討)

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

附 則 (平成一六年六月二日法律第六四号)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

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

(検討)

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

附 則 (平成一九年七月一日法律第一一三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

附 則 (平成二五年七月三日法律第七二号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 (平成二六年四月二三日法律第二八号) 抄

(施行期日)

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

一 略

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

附 則 (令和元年六月二六日法律第四六号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

第四条 前二条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。

(検討等)

第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、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第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大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。

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、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第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方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。

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

平成二十七年九月四日法律第六十四号  
令和元年六月五日法律第二十四号

## 第一章 総則（第一条—第四条）

## 第二章 基本方針等（第五条・第六条）

## 第三章 事業主行動計画等

### 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

### 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

### 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

## 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）

## 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

## 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

## 附則

## 第一章 総則

### （目的）

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

### （基本原則）

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

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

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

### （国及び地方公共団体の責務）

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

### （事業主の責務）

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

## 第二章 基本方針等

### (基本方針)

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

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

### (都道府県推進計画等)

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

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

## 第三章 事業主行動計画等

### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
  - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
  - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

### 第二節 一般事業主行動計画等

#### (一般事業主行動計画の策定等)

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

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労

働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（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（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二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（平成三年法律第七十六号）第二十九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)

第十三条 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、第八条第一項及び第七項の規定は、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、毎年少なくとも一回、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)

第十四条 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 第十条第二項の規定は、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)

第十五条 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、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二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十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつ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つて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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）

第二十一条 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

### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第二十二条 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)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 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)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 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、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

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

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主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七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)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一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八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二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八条第七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)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十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)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 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、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に

定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日  
二・三 略

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

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中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第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の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。

## 7

## 関係年表 男女共同参画社会に関する主な動き

	世界	日本	京都府	八幡市
昭和50年 (1975年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国際婦人年世界会議」開催(メキシコシティ)</li> <li>・「世界行動計画」を採択</li> <li>・1976年から1985年までを「国連婦人の10年」と決定(国連総会)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「総理府婦人問題企画推進本部」(本部長・内閣総理大臣)設置</li> <li>・「婦人問題企画推進本部会議」設置</li> <li>・総理府に「婦人問題担当室」発足</li> </ul>		
昭和51年 (1976年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO(国際労働機関)事務局に「婦人労働問題担当室」設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「民法」改正・施行(離婚後の氏を選択)</li> </ul>		
昭和52年 (1977年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・総理府婦人問題企画推進本部「国内行動計画」策定、「国内行動計画前期重点目標」発表</li> <li>・「国立婦人教育会館」開館</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・京都府議会「婦人の地位向上のための請願」趣旨採択</li> <li>・京都府、女性政策担当の総合窓口設置</li> <li>・「京都府婦人関係行政連絡会」設置</li> <li>・「京都府婦人問題協議会」設置</li> </ul>	
昭和54年 (1979年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連第34回総会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を採択</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・京都府婦人問題協議会が知事に「提言」を提出</li> <li>・京都府婦人大学開設</li> <li>・「京都府婦人対策推進会議」設置</li> </ul>	
昭和55年 (1980年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国連婦人の10年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女子差別撤廃条約」に署名</li> <li>・婦人問題企画推進本部が「国連婦人の10年」中間年全国会議を開催</li> <li>・「民法」改正(昭和55年施行。配偶者の法定相続分引き上げ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・京都府婦人の意識・生活実態調査を実施</li> </ul>	
昭和56年 (1981年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」発効</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国民年金法」改正(昭和57年施行。国籍条項の撤廃)</li> <li>・「母子福祉法」を「母子及び寡婦福祉法」に改正</li> <li>・総理府婦人問題企画推進本部「国内行動計画後期重点目標」発表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・京都府議会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の批准促進に関する意見書を提出</li> <li>・「京都府婦人の船」を実施(平成7年に「女性の船」に名称変更)</li> <li>・「婦人の地位向上と福祉の増進を図る京都府行動計画」策定・公表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・京都府婦人の船に八幡市から5人の代表が参加</li> </ul>
昭和57年 (1982年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国立婦人教育会館」開館</li> <li>・京都府婦人海外研修の実施</li> </ul>	
昭和58年 (1983年)				<ul style="list-style-type: none"> <li>・「八幡市婦人団体連絡協議会」結成</li> </ul>
昭和59年 (1984年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国籍及び戸籍法」改正(昭和60年施行。国籍の父母両系主義確立)</li> </ul>		

	世界	日本	京都府	八幡市
昭和60年 (1985年)	・「国連婦人の10年」最終年世界会議開催(ナイロビ) ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「国民年金法」改正(昭和61年施行。女性の年金権確立) ・「男女雇用機会均等法」成立(昭和61年施行) ・「女子差別撤廃条約」批准	・ナイロビ世界会議NGOフォーラムへ女性6人派遣 ・国連婦人の10年最終年記念大会「京都女性フォーラム85」開催	・ナイロビ世界会議に八幡市から女性1人を派遣
昭和61年 (1986年)		・「婦人問題企画推進有識者会議」設置		
昭和62年 (1987年)		・婦人問題企画推進本部「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	・「婦人問題に関する意識・実態調査」実施 ・「京都府婦人関係行政推進会議」発足(前・婦人関係行政連絡会を改組拡充) ・「京都府婦人問題検討会議」設置 ・婦人問題地域会議(南部・中部・北部)開催	
昭和63年 (1988年)		・「婦人週間40周年記念全国会議」開催	・婦人問題シンポジウム開催 ・知事に京都府婦人問題検討会議が「提言」を提出 ・女性問題フォーラムを6地域で開催	・「男女平等社会をめざす八幡市行動計画策定協議会」設置 ・男女平等社会をめざす八幡市行動計画策定のための意識調査を実施
平成元年 (1989年)		・学習指導要領の改訂(高等学校家庭科の男女共修化等) ・「法令の一部を改正する法律」成立(平成2年施行。婚姻・親子関係等についての男性優先規定の改正等)	・「KY0のあけぼのプラン」策定・公表 ・福祉部に「女性政策課」設置 ・「女性政策推進本部」設置 ・「京都府女性政策推進専門家会議」設置 ・「京都府あけぼの賞」創設 ・KY0のあけぼのフェスティバル事業開始	
平成2年 (1990年)	・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			・育児休業法の早期制定を求める意見書の提出
平成3年 (1991年)		・「育児休業等に関する法律」成立(平成4年施行。すべての労働者が対象) ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改定)」策定		・「男女平等社会をめざす八幡市行動計画」策定
平成4年 (1992年)	・国連環境・開発会議開催(リオ・ジャネイロ)	・初の婦人問題担当大臣が任命(内閣官房長官兼任)		
平成5年 (1993年)	・「世界人権会議」開催(ウィーン) ・「女性に対する暴力撤廃に関する宣言」採択	・中学校で家庭科男女必修開始 ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パート労働法)」成立・施行 ・女性初の衆議院議長誕生	・「KY0のあけぼの府民意識・実態調査」実施	

	世界	日本	京都府	八幡市
平成6年 (1994年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国際人口・開発会議」開催(カイロ)</li> <li>・「人権教育のための国連10年」決議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性初の最高裁判所判事の誕生</li> <li>・高等学校で家庭科の男女必修開始</li> <li>・総理府に「男女共同参画室」及び「男女共同参画審議会」、「男女共同参画推進本部」設置</li> <li>・一般職の職員の勤務時間・休暇等に関する法律の施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「京都府の新しい農山漁村女性ビジョン」策定</li> <li>・府警、機動捜査隊に女性警察官を配置</li> <li>・府警、全国初の女性国際捜査官誕生・女性警護隊、白バイ隊発足</li> <li>・京都府女性政策推進専門家会議「KY0のあけぼのプラン改定についての提言」提出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「八幡市女性政策推進本部」を設置</li> <li>・「介護休業・短時間勤務制度の早期法制化に関する意見書」を提出</li> <li>・「第1回やわた女性フェスティバル」開催</li> </ul>
平成7年 (1995年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性に対する暴力をなくす決議」国連人権委員会で採択</li> <li>・「第4回世界会議」開催(北京)</li> <li>・「北京宣言及び行動綱領」採択</li> <li>・「社会開発サミット」開催(コペンハーゲン)</li> <li>・「人権教育のための国連10年」始まる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ILO156号条約」(家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約)批准</li> <li>・「育児休業等に関する法律」一部改正、「育児・介護休業法」が成立・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第4回世界女性会議NGOフォーラム」へ代表団派遣</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「八幡市女性政策推進本部幹事会」を設置</li> </ul>
平成8年 (1996年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申</li> <li>・「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「KY0のあけぼのプラン」改定</li> <li>・「京都府女性総合センター」開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・八幡市婦人団体連絡協議会冊子「ハーモニー」刊行</li> </ul>
平成9年 (1997年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画審議会設置法」成立・施行</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正(平成11年施行。母性保護やセクシュアルハラスメント防止、ポジティブ・アクションの促進)</li> <li>・「労働基準法」改正</li> <li>・「育児・介護休業法」改正(平成11年施行)</li> <li>・「介護保険法」改正</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・八幡市婦人団体連絡協議会が「女性団体連絡協議会」に改称</li> <li>・「男女平等社会をめざす八幡市行動計画」の進捗状況や現状を把握するための市民意識調査を実施</li> </ul>
平成10年 (1998年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法について」答申</li> <li>・「特定非営利活動促進法(NPO法)」施行</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女平等社会をめざす八幡市行動計画」中間見直し</li> </ul>
平成11年 (1999年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性に対する暴力撤廃国際日」を定める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働基準法」一部改正</li> <li>・「男女共同参画社会基本法」成立(平成13年施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画社会に関する府民意識調査実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「やわた女性市民会議」設置</li> </ul>

	世界	日本	京都府	八幡市
平成12年 (2000年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)</li> <li>・「政治宣言と「北京宣言及び行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアティブに関する文書」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「介護保険法」施行</li> <li>・男女共同参画審議会「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申</li> <li>・「ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規正法)」成立・施行</li> <li>・男女共同参画審議会「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方ー21世紀の最重要課題ー」答申</li> <li>・「児童虐待の防止等に関する法律」施行</li> <li>・「男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・京都府女性政策推進専門家会議「新京都府女性行動計画策定に向けての提言」提出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性への暴力やジェンダーの視点を入れた調査項目の市民意識調査を実施</li> <li>・「男女共同参画プラン懇話会」の設置</li> </ul>
平成13年 (2001年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組</li> <li>・「男女共同参画会議」を内閣府に設置</li> <li>・「第1回男女共同参画週間」実施</li> <li>・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」成立・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「京都府男女共同参画計画ー新KY0のあけぼのプラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画プラン懇話会が「男女共同参画プラン策定に向けての意見」を市長に提出</li> <li>・市民意識調査報告書発行</li> <li>・「八幡市男女共同参画プラン」策定</li> <li>・「八幡市女性相談窓口」開設</li> <li>・第1回男女共同参画週間事業開始</li> </ul>
平成14年 (2002年)				<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第2期やわた女性市民会議」開始</li> <li>・八幡市女性政策推進本部を「八幡市男女共同参画推進本部」に改称</li> </ul>
平成15年 (2003年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働者派遣法」可決</li> <li>・男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定</li> <li>・「次世代育成支援対策推進法」成立・施行</li> <li>・「少子化社会対策基本法」成立・施行</li> <li>・「児童福祉法」改正</li> </ul>		
平成16年 (2004年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画社会の将来像検討会報告書「男女共同参画は日本社会の希望」公表</li> <li>・「少子化社会対策大綱」閣議決定</li> <li>・「育児・介護休業法」改正(平成17年施行)</li> <li>・「DV防止法」改正・施行(DVの定義の拡大)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「京都府男女共同参画条例」施行</li> <li>・「女性チャレンジ相談」開設(京都府女性総合センター内)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(第2期)やわた女性市民会議活動報告集発行</li> <li>・女性のチャレンジ支援事業を実施</li> </ul>
平成17年 (2005年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連女性の地位委員会閣僚級会合(北京+10)開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第2次男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「京都府女性チャレンジオフィス」開所(京都府女性総合センター内)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査を実施</li> </ul>

	世界	日本	京都府	八幡市
平成18年 (2006年)	・東アジア男女共同参画担当大臣会合が東京で開催(東アジアにおける初の男女共同参画担当大臣会議)	・「男女雇用機会均等法」改正(平成19年施行。性差別禁止の範囲の拡大、男女双方に対する差別の禁止等)	・「地域女性チャレンジオフィス」開設 ・「地域女性わくわくスポット」設置 ・「京都府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護自立支援に関する計画」策定	・「八幡市男女共同参画プラン」中間見直し。計画の名称を「るーぷ計画」とした ・市の男女共同参画啓発事業を「るーぷ講座」と名づける
平成19年 (2007年)		・「DV防止法」改正(平成20年施行。保護命令制度の拡充等) ・「仕事と生活調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和のための行動指針」策定	・「新KY0のあけぼのプラン後期施策」策定	
平成20年 (2008年)		・男女共同参画推進本部「女性の参加加速プログラム」決定 ・「次世代育成支援対策推進法」改正(平成21年施行。一般事業主行動計画の公表の義務化等)	・「京都府女性総合センター」が「京都府男女共同参画センター(愛称:らら京都)」に改称	・男女共同参画担当部署を八幡人權・交流センターに移設
平成21年 (2009年)		・「DV相談ナビ」開設 ・男女共同参画のシンボルマーク決定 ・「育児・介護休業法」改正(平成22年施行。短時間勤務制度の導入等)	・「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画(第2次)」策定	・「八幡市男女共同参画条例」を制定 ・「女性ルーム」を開設
平成22年 (2010年)	・第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)の開催 ・「UN Women」発足	・「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画の策定に当たっての基本的な考え方」答申 ・「第3次男女共同参画基本計画」策定	・「京都 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)行動計画」策定 ・京都府家庭支援総合センター開所 ・「マザーズジョブカフェ」開設 ・「子育て期の多様な働き方モデル創造プラン」策定	・「女性専門相談」(フェミニスト・カウンセラー)を開設 ・「八幡市男女共同参画プラン懇話会」の開催 ・男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査を実施 ・男女共同参画プラン懇話会が「男女共同参画プラン策定に向けての意見」を市長に提出
平成23年 (2011年)	・「UN Women」(ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関)発足		・「KY0のあけぼのプラン(第3次)」策定 ・「京都ワーク・ライフ・バランスセンター」開設	・「八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画II」を策定 ・「女性ルーム」を八幡人權・交流センター内1階に移設
平成24年 (2012年)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「子ども・子育て支援法」制定(平成27年施行) ・「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定		
平成25年 (2013年)		・「若者・女性活躍推進フォーラム」開催、提言 ・「日本再興戦略」閣議決定。女性の活躍促進が中核に位置付けられる ・「ストーカー規制法」改正・施行 ・「DV防止法」の改正(平成26年施行。事実婚を保護対象)	・「京都 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)行動計画(第2次)」策定	

	世界	日本	京都府	八幡市
平成26年 (2014年)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「子どもの貧困対策の推進に関する法律」施行 ・「日本再興戦略」改訂2014に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる ・「子供の貧困対策に関する大綱」閣議決定 ・「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW!Tokyo2014)開催 ・「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 ・「すべての女性が輝く社会づくり推進室」の発足 ・「放課後子ども総合プラン」策定	・「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画(第3次)」策定	
平成27年 (2015年)	・第59回国連婦人の地位委員会(北京+20)の開催 ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択	・「生活困窮者自立支援法」施行 ・「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW!Tokyo2015)開催 ・「女性活躍推進法」成立・施行 ・男女共同参画会議「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定	・「輝く女性応援京都会議」設置 ・「京都府地域創生戦略 京都流域創生」策定	・男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査を実施
平成28年 (2016年)		・「女性活躍加速のための重点方針2016」策定 ・「男女雇用機会均等法」改正(平成29年施行) ・「育児・介護休業法」改正(平成29年施行) ・SDGs推進本部が設置され「SDGs実施指針」が決定 ・国際女性会議WAW!(WAW!2016)開催 ・「ストーカー規制法」改正(平成29年施行)	・「KY0のあけぼのプラン(第3次)後期施策」策定 ・「京都女性活躍応援計画」策定	・「八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画II(後期プラン)」を策定
平成29年 (2017年)	・「G7 タオルミーナ・サミット」開催(イタリア)・宣言文採択 ・APEC 女性と経済フォーラム開催(ベトナム)・声明文採択	・「いじめの防止等のための基本的な方針」改定(性同一性障害や性的指向・性自認に係る方針が示される) ・「女性活躍加速のための重点方針2017」策定 ・国際女性会議WAW!(WAW!2017)開催		
平成30年 (2018年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」成立・施行 ・「女性活躍加速のための重点方針2018」策定 ・「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」策定 ・「働き方改革関連法」成立(平成31年施行)		

	世界	日本	京都府	八幡市
平成31年 令和元年 (2019年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第5回国際女性会議 WAW!/W20」開催</li> <li>・「女性活躍推進法」改正(令和2年施行)</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正(2020年施行。パワー・ハラスメント対策の義務化等)</li> <li>・「DV防止法」改正・施行(児童虐待対策、DV被害者の保護対策の強化)</li> <li>・「女性活躍加速のための重点方針2019」策定</li> <li>・「育児・介護休業法」改正(2021年施行。時間単位での取得等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画(第4次)」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査を実施</li> <li>・「男女共同参画を考える市民ワークショップ」開催</li> <li>・「八幡市男女共同参画プラン懇話会」の開催</li> </ul>
令和2年 (2020年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第64回国連婦人の地位委員会(北京+25)の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」作成</li> <li>・「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」のとりまとめ(性犯罪・性暴力対策の集中強化期間(2020年度～2022年度)の設定)</li> <li>・「第6回国際女性会議 WAW!」開催</li> <li>・「女性活躍加速のための重点方針2020」策定</li> <li>・男女共同参画会議「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申</li> <li>・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「KY0のあけぼのプラン(第4次)」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「八幡市男女共同参画プラン懇話会」の開催</li> <li>・八幡市男女共同参画プラン懇話会の市長への意見書提出</li> </ul>
令和3年 (2021年)				<ul style="list-style-type: none"> <li>・「八幡市男女共同参画プラン るーぶ計画Ⅲ」を策定</li> </ul>

---

八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画Ⅲ

令和3年(2021年)3月

発行:八幡市 市民部 人権啓発課

住所:〒614-8073 八幡市八幡軸 63 番地 八幡人権・交流センター

電話:075-981-3127(直通) FAX:075-983-4545

---



八幡市男女共同参画プラン るーぷ計画Ⅲ  
令和3年(2021年)3月

発行:八幡市 市民部 人権啓発課  
住所:〒614-8073 八幡市八幡軸63番地 八幡人権・交流センター  
電話:075-981-3127(直通) FAX:075-983-4545