

第5期ねやがわ男女共同参画プラン

令和3(2021)年度～令和12(2030)年度

寝屋川市

はじめに

近年、少子高齢化や人口減少の問題、就労形態の多様化などが進む中、ジェンダー平等の実現に向けた国際的合意の形成、働き方改革の推進など、男女共同参画を取り巻く情勢は大きく変動しております。

当市におきましては、平成23(2011)年3月に「第4期ねやがわ男女共同参画プラン」を策定、また、平成30(2018)年3月には女性の就業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「市町村推進計画」を策定するなど、固定的性別役割分担意識の解消、女性の政策・方針決定過程への参画など様々な施策を展開してまいりました。

しかしながら、今なお、家庭や職場、地域など日常生活の様々な場面において、人々の意識や行動、社会慣行等による固定的な性別役割分担意識や性別に基づく様々な差別や偏見が、女性などの社会参画を妨げる要因となっており、男女共同参画社会の実現に向けた課題が多く存在しています。

このような状況の中、当市では、「第4期ねやがわ男女共同参画プラン」の計画期間が、令和2(2020)年度末で終了することから、令和元(2019)年度に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」等の結果、新型コロナウイルス感染症の影響で一層顕在化したジェンダーに起因する諸課題などを踏まえ、今後の社会情勢の変化に対応するため、令和3(2021)年度からの10年間を計画期間とする「第5期ねやがわ男女共同参画プラン」を策定いたしました。

当プランでは、当市の実情を踏まえ、男女共同参画実現に向けて推進すべき基本目標、その達成のために取り組むべき課題、課題の解決に向けた施策の方向を設定した上で、具体的な取組を明らかにしております。

今後とも、誰もが人権を尊重され、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指すとともに、市内外の多くの方から「選ばれるまち」となるよう、寝屋川市の魅力を高める取組を推進してまいりますので、より一層の御理解と御協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

結びに、当プラン策定に当たりまして、貴重な御意見や御提言をいただきました寝屋川市男女共同参画審議会委員の皆様を始め、意識調査等に御協力いただきました多くの市民並びに事業所の皆様方に厚くお礼申し上げます。

令和3(2021)年3月

寝屋川市長 **広瀬 慶輔**



目次

第1章 プランの基本的な考え方.....	1
1. プラン策定に当たって	1
2. プランの目指す姿	1
3. 基本的な視点	2
4. プラン策定の背景	3
5. プランの概要	6
第2章 市の男女共同参画に関する現状.....	8
1. 「第4期プラン」における目標値の達成状況.....	8
2. 「第4期プラン」の取組と課題.....	9
第3章 プランの内容	14
プランの体系	14
基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進.....	16
基本目標Ⅱ 暮らしの安全と安心の確保.....	24
基本目標Ⅲ 男女共同参画を基盤とした文化の浸透.....	32
第4章 プランの推進	38
1. 男女共同参画推進体制の確立.....	38
2. 市民・関係機関等との連携.....	39
3. プランの進行管理	39
4. 計画推進のための目標値	40
参考資料	42

第1章 プランの基本的な考え方

1. プラン策定に当たって

「男女共同参画社会基本法」では、国と地方公共団体は、共通の基本理念にのっとり、施策を行うことにより、全体としての男女共同参画社会の形成を目指すことが規定されています。このため、都道府県は国の男女共同参画基本計画を、市町村は国の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それぞれ計画を策定することとされています。

本プランは、「男女共同参画社会基本法」に基づき、男女共同参画社会の実現を目指す取組を寝屋川市で具体的に推進するためのものです。

2. プランの目指す姿

寝屋川市は多様な生き方の選択による イノベーションを創出します

「第六次寝屋川市総合計画（計画期間：令和3年度～令和9年度）」では、寝屋川市の将来像を、「新たな価値を創り、選ばれるまち 寝屋川 ～イノベーションの創出～」とし、寝屋川市の新たな未来を切り拓くため、従来の枠組みに捉われない新たな価値とイノベーションを創出し、現在の市民及び将来の市民に選ばれるまちを目指しています。この“新たな価値とイノベーションの創出”には、性別に捉われない多様な価値観や視点が欠かせません。

本プランは、「男女共同参画社会基本法」における基本理念と「第六次寝屋川市総合計画」で掲げる将来像を踏まえ、誰もが人権を尊重され、個性と能力を十分に発揮できる活力にあふれた豊かな男女共同参画社会をつくとともに、多様な生き方の選択により、寝屋川市の新たな価値とイノベーションの創出を目指します。

※ イノベーション：画期的な技術や新しい仕組みを創造し、変革を起こすことで経済や社会に価値を生み出すこと。

3. 基本的な視点

「男女共同参画社会基本法」の基本理念を踏まえ、社会状況の変化による新たな課題も念頭において、以下の基本的な視点を基盤として、本プランにおける関連施策や取組を推進します。

(1) 持続可能な活力ある社会を次世代に引き継ぐ

持続可能で活力のある社会の実現は、我が国のみならず世界共通の目標となっています。そのためには、あらゆる分野においてジェンダー平等、男女共同参画の視点が常に確保されることが必要です。

(2) 実質的な男女の平等の実現に向けた取組の強化

我が国は、男女間の格差を示す国際的な指標である「ジェンダーギャップ指数」が先進国中、極めて低位に位置しており、中でも政治・経済分野における男女格差の縮小が国を挙げての課題となっています。女性が十分に参画できていない分野への目標達成とその先の実質的な男女の平等の実現に向けた、ポジティブ・アクションも含めた積極的な取組が必要です。

(3) 男女が共に実現する、あらゆる分野での活躍

男女共同参画は、女性だけでなく男性も豊かな人生を送ることにつながります。働く場面、地域における様々な活動などのあらゆる分野で、男女が活躍できるよう、性別に関わらず、仕事と家事・育児・介護やその他の生活を両立できる環境が整備される必要があります。

(4) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

被害者の多くが女性である、配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV」といいます。）に加えて、主に若年女性が被害を受ける性暴力の問題が顕在化するなど、女性に対する暴力をめぐる状況が多様化しています。女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する必要があります。

(5) 市民等と行政のパートナーシップによる取組の推進

男女共同参画社会の実現には、行政における施策の推進だけでなく、市民・地域・団体、事業者による主体的な行動や取組が欠かせません。そのため、市民・地域・団体、事業者への働きかけとともに市民等と行政のパートナーシップ関係の構築を図ります。

4. プラン策定の背景

(1)世界における近年の動向

国連を中心に進められてきた、世界における男女平等・男女共同参画の取組では、昭和 54 年に採択された「女子差別撤廃条約」と、平成 7 年に開催された「第 4 回世界女性会議（北京会議）」において採択された、「北京宣言・行動綱領」が、現在に至るまで、世界における男女平等・男女共同参画推進の国際規範・基準となっています。

平成 27 年には、国際社会共通の目標として採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（SDGs）」における 17 の目標の一つとして「ジェンダー平等の実現」が設定されています。今後は、「北京行動綱領」と「2030 アジェンダ（SDGs）」といった国際合意事項の確実な履行が課題となっています。

平成 28 年 6 月に「SOGI（ソジ、ソギ）」に関する差別や嫌がらせへの取組として、国連の補助機関の一つである国連人権理事会で「性的指向と性自認を理由とする暴力と差別からの保護」に関する決議を賛成多数で可決しました。

また、令和元年に、日本で開催された「G20 サミット（金融・世界経済に関する首脳会合）」の成果文書「G20 大阪首脳宣言」には、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である」と明記されています。

このように、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」は、人権の視点からも社会経済発展の視点からも世界共通の課題として共有されています。



(2)国における近年の動向

我が国では、平成 25 年 6 月に閣議決定された「日本再興戦略」において、『女性の力』は、これまで活かしきれなかった我が国最大の潜在力である」と表現され、「女性の活躍推進」が重点施策に位置付けられました。平成 26 年には、内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、「すべての女性が輝く政策パッケージ」が取りまとめられました。同本部では、平成 27 年からは毎年、「女性活躍加速のための重点方針」が決定されています。

主な法制度の動向としては、平成 28 年に、「育児・介護休業法」、「男女雇用機会均等法」、「ストーカー規制法」がそれぞれ改正されました。平成 30 年には、政治の分野における男女共同参画を目指す「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（候補者男女均等法）」が公布・施行されました。また、同年には長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現や公正な待遇の確保を目的とした「働き方改革関連法」が成立しました。

令和元年には、平成 28 年 4 月に施行された「女性の就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」といいます。）」の一部改正が行われ、一般事業主行動計画の策定・届出

義務及び自社の女性活躍に関する情報公表義務の対象が、常時雇用する労働者 101 人以上の事業主に拡大（令和 4 年 4 月 1 日施行）されました。また、同年にセクシュアル・ハラスメントなど職場でのハラスメント防止対策の強化を目的とする「男女雇用機会均等法」等の改正や住民票、マイナンバーカード等への旧姓併記も施行されています。

令和 2 年に、男女共同参画社会基本法に基づく第 5 次男女共同参画基本計画が策定されました。策定の背景として、新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響、人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加、国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動、ジェンダー平等に向けた世界的な潮流などの社会情勢や環境変化があげられています。

また、我が国は国際的にみて、政策・方針決定過程への女性の参画が遅れており、第 4 次男女共同参画基本計画で掲げた「指導的地位に占める女性割合 30%」の目標が達成できなかったことから、引き続き、「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性割合 30%程度を目指す」こととなりました。

(3)大阪府における近年の動向

大阪府では、平成 13 年にすべての人が個人として尊重され、性別に捉われることなく、自分らしくのびやかに生きることのできる男女共同参画社会の実現を目指し、「おおさか男女共同参画プラン」を策定されました。平成 18 年に一部改訂後、その後の後継計画としては、平成 23 年に「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」策定、平成 28 年に「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」策定と続いています。同プランの計画期間終了に伴い、「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」が、令和 3 年に策定されています。

また、平成 17 年に「大阪府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計画」が策定されて以降、数度の見直しを重ねながら、取組が進められており、平成 29 年には「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(2017-2021)」が策定されました。

さらに、令和元年 10 月には、性的指向及び性自認の多様性が尊重され、すべての人が自分らしく生きることができる社会の実現を目指し、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」が施行され、令和 2 年 1 月からは、同性パートナーに対する「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」が開始されています。

(4)寝屋川市の取組

相談支援、就労支援、啓発等の取組

本市では、平成 25 年度から、DV 被害者緊急一時保護事業委託を開始し、翌年度に、DV 加害者対応マニュアルを作成し、庁内及び関係機関へ配布しました。

平成 27 年度から平成 28 年度にかけて、男女共同参画推進センター（ふらっと ねやがわ）で実施している女性の心の悩み相談（カウンセリング）の面接相談の実施日数を毎週水曜日の 2 枠から 3 枠に拡充、毎月第 3 木曜日の 3 枠を拡充や女性の就労・キャリアアップ等に関するセミナーの開催を年 3 回以上に拡充しました。

また、ねやがわシティ・ステーション内に地域就労支援センターとハローワーク枚方職業紹介コーナーを併設し、就労相談や職業紹介・求人情報の検索などの就労支援を行っています。平成 29 年 9 月には、産業振興センターにハローワーク枚方の専門スタッフによる出張マザーズコーナーを開設し、翌年 7 月には、更に利用者の利便性の向上を図るため RELATTO（子育てリフレッシュ館）に移設し、子育て中の方の就労支援に取り組んでいます。

男女共同参画審議会については、平成28年度から、審議会の更なる充実と議論を深めるために、開催回数を2回から4回に拡充し、平成29年度には、子どもたちの男女平等意識の向上を目指して、男女共同参画啓発冊子「男女共同参画って、なーに？」の企画・編集を行い、市立の小・中学校、幼稚園、保育所に配布しました。

平成30年度には、中核市移行に伴い、LGBTなどの性的少数者に配慮した取組推進の一環として、申請書等の性別表記調査を実施し、公的書類の性別欄の全庁的な見直しを行いました。取組を通じて、各職員に性的少数者についての正しい理解と配慮を求めました。

令和元年度には、より一層、市立の小・中学校におけるいじめ防止対策を推進するための組織を市長部局に設置し、いじめ対応及びいじめ防止対策を推進するとともに、市職員間におけるハラスメント防止対策の強化に取り組んでいます。

仕事と子育ての両立支援の取組

平成27年度から、子ども・子育て支援新制度が開始されたことにより、本市では、質の高い幼児期の教育・保育の総合的な提供、保育の量的拡大・確保、地域の子ども・子育て支援の充実等を目指す「第1期子ども・子育て支援事業計画」を策定し、また、令和2年3月には、「次世代育成支援行動計画」、「母子保健計画」、「母子家庭等自立促進計画」、「子どもの貧困対策計画」を内包する「第2期子ども・子育て支援事業計画」を策定して、総合的な子育て支援に取り組んでいます。

平成28年度には、国の「放課後子ども総合プラン」に基づき、市の実情に応じて留守家庭児童会及び放課後子供教室を効果的に実施できるように検討を行う「放課後子ども総合プラン運営委員会」を設置して、市立小学校における児童の放課後対策を充実することで、子どもの健全育成と保護者の安心に努めています。

また、本市では、既存保育所等の定員増や定員弾力化による児童の受入れなどの待機児童対策を積極的に推進することで、北河内7市で唯一、平成26年度から3年連続で4月1日時点における待機児童0人を達成しました。しかし、保育士不足の深刻化によって、平成29年4月1日時点の待機児童0人の継続が危ぶまれる事態となったことから、平成28年度に、保育士の処遇改善等の確保対策を盛り込んだ「待機児童ZEROプラン」を策定し、平成29年度以降も、各年度4月1日時点の待機児童0人を達成してきました。令和元年7月からは、将来を見据え、保育の質の向上を視野に入れた年間を通じた待機児童0人に取り組むため、取組期間を2年延長し、潜在保育士就職促進事業等の事業を拡充した「待機児童ZEROプランR」の取組を推進しています。

平成30年度には、子育て総合支援拠点として「RELATTO（子育てリフレッシュ館）」を開設し、また、同年度には「子育て世代包括支援センター SKIP～すきっぷ～」を保健福祉センター及びRELATTO（子育てリフレッシュ館）内に設置して、妊娠期から子育て期にわたる保護者と子どもに対する切れ目のない支援を行っています。

5. プランの概要

(1) プラン策定の経緯

本プラン策定に当たっては、学識者や市議会議員、関係団体、公募市民で構成する、男女共同参画審議会における数次にわたる審議のほか、「男女共同参画に関する意識調査」やパブリック・コメントの実施による市民の意識及び意見等の情報を収集することにより、本市の実情に即したプランの策定に努めました。本プランは、男女共同参画社会の実現という目的のために、市民・地域社会、企業と行政が協働し、それぞれの役割を担い、課題を解決するための指針となるものです。

「男女共同参画に関する意識調査」の概要

令和元年度に実施した調査は、これまでの20歳以上の市民3,000人に加え、新たに次世代を担う小学生から大学生1,000人と市内事業所1,000か所を対象に行いました。

調査の種類	対象者	有効回収数(率)	
市民意識調査	20歳以上の市民3,000人 (男女各1,500人)	1,099件	(36.6%)
⑨事業所実態調査	従業員が10人以上の市内事業所 1,000か所	357事業所	(35.7%)
⑨小学生から大学生への調査	小学校6校278人	252件	(90.6%)
	中学校6校250人	220件	(88.0%)
	高校3校276人	250件	(90.6%)
	大学2校250人	244件	(97.6%)

調査期間: 令和元年9月～11月

(2) プランの構成

本プランの構成は、プランが目指す3つの「基本目標」と、「基本目標」を実現するために取り組む「課題」、課題解決に向けた施策推進のための「施策の方向」を設定し、体系化しています。

(3) プランの期間

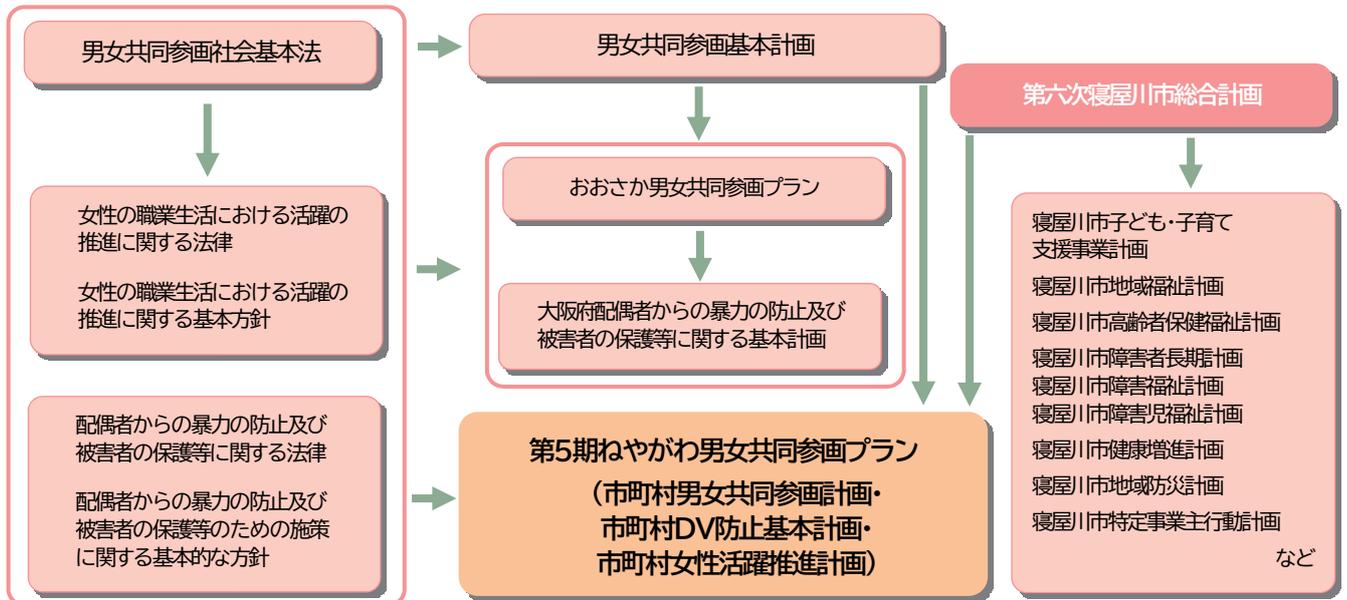
本プランの期間は、令和3(2021)年度から令和12(2030)年度までの10年間とします。

なお、社会状況の変化等、男女共同参画施策を取り巻く状況に柔軟に対応するため、必要に応じて見直しを行うこととします。

(4) プランの位置付け

- ①本プランは、「男女共同参画社会基本法」に基づいて、本市の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プランで、推進すべき基本目標とそれに基づく具体的取組を明らかにしています。
- ②本プランは、「第六次寝屋川市総合計画」を推進するための分野別計画で、子育て、保健、福祉等に関する関連計画と整合性を図りながら策定し、男女共同参画の視点で横断的に捉えています。
- ③本プランは、「男女共同参画社会基本法」に示された「国の責務・地方公共団体の責務・国民の責務」を踏まえ、行政とともに市民等の主体的な参画を得ながら、取組を推進するための指針となるものです。
- ④本プランは、「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」（以下「DV防止法」といいます。）及び「女性活躍推進法」に規定される「市町村DV防止基本計画」「市町村女性活躍推進計画」を包含しています。

【 計画の位置付け 】



第2章 市の男女共同参画に関する現状

1. 「第4期プラン」における目標値の達成状況

「第4期ねやがわ男女共同参画プラン（以下、「第4期プラン」といいます。）」で設定した目標値の達成状況は、全12項目のうち、4項目が達成となっております。なお、未達成項目については、今後も目標値の達成に向けて、検証・改善していく必要があります。

【「第4期プラン」における目標値】 は目標達成項目

基本目標	指標	第4期プラン策定時	令和2年4月1日現在	令和2年度までの目標数値
I	審議会等委員への女性委員の登用比率	26.3% 平成22年4月1日現在	27.3%	30.0%
	女性委員のいない審議会等の割合	24.0% 平成22年4月1日現在	4.2%	0%
	市職員の女性管理職比率	係長以上16.2% 平成22年4月1日現在	係長以上17.8%	係長以上30.0%
II	「男は仕事、女は家庭」というように性別によって役割を分担する考え方に共感しない市民の割合	61.0% 平成22年度	62.1% 令和元年度	70.0%
	ジェンダー(社会的・文化的性別)の認知度	40.5% 平成21年度	<input checked="" type="checkbox"/> 77.2% 令和元年度	50.0%
III	「職場」において「男女平等」と感じる市民の割合	24.4% 平成21年度	20.4% 令和元年度	35.0%
IV	保育所(園)の利用率 (保育所(園)を利用できる乳幼児の割合)	31.7% 平成22年4月1日現在	<input checked="" type="checkbox"/> 44.0% ^{※1} 令和元年度	40.0%
	地域子育て拠点の箇所数	6か所 平成22年4月1日現在	<input checked="" type="checkbox"/> 12か所 令和元年度	12か所
V	地域包括支援センターの相談件数	2,502件 平成21年度	<input checked="" type="checkbox"/> 5,671件 令和元年度	3,700件
VI	乳がん検診の受診率	11.8% 平成21年度	4.0% 令和元年度	30.0%
VII	DV(ドメスティック・バイオレンス)の認知度	89.5% 平成21年度	97.1% 令和元年度	100%
	配偶者等からの「壁に物を投げるなど、脅かす」行為について、暴力と認識する人の割合	70.9% 平成21年度	79.4% 令和元年度	100%

※1：保育所・認定こども園の確保量/0～5歳人口×100（第2期子ども・子育て支援事業計画）

2. 「第4期プラン」の取組と課題

「第4期プラン」における基本目標ごとの主な取組と課題は以下のとおりです。

基本目標Ⅰ 男女が共に参画する社会づくり

【取組】

審議会等の女性委員比率のヒアリング調査等を実施し、所管課に改善の依頼を行っていますが、過去10年間の女性委員比率は約25%で、横ばいで推移しています。

また、平成28年4月に施行された「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画の策定、平成30年3月には、平成30年度から令和2年度までの3年間の取組を明記した「第4期プラン～女性活躍推進版～」を策定し、令和元年度には女性管理職の割合が19.0%と急増しています。

自助・共助の消防・防災の取組としては、令和元年度に女性班から女性分団へ格上げを行い、地域の防災訓練や応急手当の指導で特に活躍しています。

【課題】

審議会等の女性委員比率の推移を見ると令和2年4月1日現在で27.3%と微増しているものの目標数値の30.0%には届かず、引き続き取組が必要です。

地域における意思決定過程への女性の参画率を見ると、PTA、老人クラブが35%以上であるものの他の分野での比率は低いままにとどまっていることから、共助のしくみづくりをこれまで以上に進めていく必要があります。それには、女性自身の参画意識を高めるなど意識変革への取組も必要です。

近年、大型台風や地震などの災害が多発しており、災害時における、女性や障害者等に対する配慮が不十分であったり、性暴力被害が起こったりする事例が報告されています。日頃から男女平等・男女共同参画意識を醸成し、多様な人々の参画による災害対策や避難所運営が実施できるように環境を整えていくことが必要です。

基本目標Ⅱ 男女共同参画社会実現に向けた文化の創造

【取組】

本市では、大人、子どもそれぞれを対象にした広報誌やSNSについては平成29年度に導入したアプリのインストール数が令和2年4月1日現在で24,000件を超え、令和元年度からは市公式ツイッターを導入するなど、若い世代が受け入れやすい多様な媒体を通じた情報発信を行っています。

また、男女共同参画推進センターでは、男女共同参画に関わる様々なテーマのセミナーなどを開催しています。中でもこれまで女性の参画が少ない分野である科学分野について、親子で参加できる科学に関する講座を実施したり、情報誌「ルミエール」の中で、女性の少ない分野あるいは男性の少ない分野で活躍する人を紹介するなど、性別に捉われない職域へのチャレンジを啓発しています。

【課題】

「市民意識調査」の結果では、性別による役割分担に否定的な意識の市民が女性64.8%・男性58.6%と、男女共に前回調査と比べて大幅に増加していますが、目標数値の70.0%には届いてい

せん。また、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい」「子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てるべきだ」「妻子を養うのは男の責任である」という考え方については、前回調査よりも減っているものの「そう思う」割合が約半数を占め、特に男性においては、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい」「妻子を養うのは男の責任である」で60%前後と高くなっています。

また、学校教育の中では、教職員及び子どもに対して、進路指導や職業観の育成において男女の区別なく能力をいかせるような意識付けや情報収集・提供が求められます。

男女共同参画推進センターについて、「市民意識調査」では、特に重要な機能をたずねたところ、「男女それぞれの立場に立った心の悩みなどの相談に応じる」が47.0%で約半数を占めたものの、啓発・学習・自主活動の支援などについては10%台以下の割合となっており、セミナーなどへの参加者が少ないのが現状です。今後も男女共同参画推進センターの認知向上のため周知するとともに、様々な対象のニーズに合った、企画や開催日時を検討などを含め、様々な機会を捉えて広報・啓発の必要があります。特に、次代を担う子どもや男性に向けた有効な手段を講じる必要があります。

基本目標Ⅲ 働く場での男女共同参画の推進

【取組】

本市では、地域就労支援センターにおいて、就職困難者を対象とした就労相談を実施しています。平成28年度から、週2回の相談日を週4回に拡充して相談対応を行っています。相談者に占める女性の割合はおおむね3割程度で、相談者のうち1割程度が就職に結び付いています。

また、平成29年9月から、大阪労働局との協定に基づき、子育て中の人を対象とした出張マザーズコーナーを月2回開設し、子育て中でも身近な場所で就労相談が受けられる取組を開始しました。同年度は、延べ31人の利用に対して、平成30年度は、延べ57人と増加しており、利用が進んでいます。

「第4期プラン～女性躍進推進版～」に位置付けている「起業に関する情報提供」としては、毎年開講している「創業支援セミナー」「起業講座」の参加者では、おおむね女性が半数を超えており、女性の関心が高いことがわかります。

【課題】

「市民意識調査」の結果では、職場における男女の地位の平等感について、「男女平等」と感じる割合が、女性18.0%・男性23.6%で、目標数値の35.0%に届いていません。また、男女共に6割以上が「男性優遇」と答えており、前回調査を下回りっておりますが、引き続き、改善に向けた取組が必要です。

「事業所実態調査」では、従業員数「1～50人」「301人以上」において女性管理職の割合が27.1%・32.4%と高くなっており、一定の女性登用が進んでいることがうかがえますが、職場での男性優遇感は根強い状態です。

しかしながら、特に子育て世代の女性の就労率は上昇しており、女性の働く意欲が高いことがうかがえ、「事業所実態調査」からも、人事の方針として「長期雇用の維持」「若年者の雇用拡大」「女性社員の登用及び活用」は上位に挙げられていることから、雇用者と事業所双方に向けた取組を進めていく必要があります。

令和2年3月に始まった新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言では、感染防止のためのフレックスタイム制やテレワークなど多様な働き方を導入する契機となり、労働者の働きやすさにつながる可能性が示唆されています。

基本目標Ⅳ 仕事と生活の調和の実現

【取組】

本市では、子育て中も働き続ける女性の増加を背景とした保育ニーズの高まりに対応するために、平成28年度に「待機児童ZEROプラン」を策定し、保育士確保のための様々な方策と保育士が働きやすい環境整備を行い、平成30年度及び令和元年度は年間を通じて待機児童0人を達成しました。

放課後児童健全育成事業（留守家庭児童会）は、対象年齢の拡大、開所時間の延長、土曜日開所の拡充を順次行い、働く男女を支援しています。また、RELATTO（子育てリフレッシュ館）の開設、子育て世代包括支援センターの設置、ファミリー・サポート・センター事業、病児保育事業等の充実に取り組んでおり、これら子育て支援に係る事業は、平成30年度に子育て家庭を対象に実施したニーズ調査の結果に基づいて、令和2年3月に「第2期子ども・子育て支援事業計画」を策定し、見込み量と確保策を定めています。

男女がともに子育てに関わる意識を醸成するための取組として、父親も参加しやすい子育て講座の開催や、平成25年度からパパママ体験教室の開催、父子健康手帳の交付も実施しています。

【課題】

男性の育児や介護など家庭生活への参画は、女性の家庭以外の場所での参画につながります。しかし、「市民意識調査」を見ると、「父親が育児に参画することは当然なので、男性も育児休業を取得するほうがいい」と思う人が多い一方で、「職場の雰囲気として男性は育児休業を取得しづらいと感じる」「育児休業を取得した場合、世帯の収入が下がるため、生活ができるか心配」などといった男性が育児休業を取得しづらい状況がうかがえます。

仕事と家庭の調和に関する取組は、男女平等の社会の実現のためには必要不可欠なものです。子育て環境の整備、男性の家事・育児・介護への参画、多様な働き方の創出など、各方面に向けた施策を行う必要があり、また、事業所の積極的な取組が求められます。

また、「寝屋川市総合計画策定に係る市民ワークショップ報告書」（平成31年3月）の結果から、参加者が寝屋川市でやってほしい取組の中に「男性だけの料理教室」が挙げられており、市民ニーズの掘り起こしと事業の効果的な広報の必要性がうかがえます。

基本目標Ⅴ あらゆる人が生きがいを持って安心して暮らせる環境整備

【取組】

高齢者やその家族の支援に関する取組は、3年ごとに策定する「高齢者保健福祉計画」に基づき、適正な介護保険事業の実施に努めています。介護予防や認知症の人への支援及び家族介護者への支援は、中学校区（12か所）ごとに設置している地域包括支援センターを中心に地域や関係機関と連携しながら地域に密着した情報提供や相談支援、家族介護者、男性介護者の自主的な活動の支援などを実施しています。

障害者への取組は、「障害者長期計画」及び「障害福祉計画・障害児福祉計画」に基づき、障害福祉サービスの充実、公共施設・情報のバリアフリーの取組、交通手段の確保、防災対策などに取り組んでいます。また、障がい者就業・生活支援センター、ハローワーク枚方等と連携して「寝屋川エルガイダンス」を開催し、就労者の体験談・企業の受け入れ方針等の講演、模擬面接等を実施して、一般就労につながるよう支援しています。

ひとり親家庭については「第2期子ども・子育て支援事業計画」の中に「母子家庭等自立促進計

画」を内包して策定し、ひとり親家庭に対する経済的支援、就労支援、相談業務等を行っています。

【課題】

国勢調査（平成27年）によると、本市の高齢化率は令和2年で推計32.1%と約3人に1人が65歳以上です。世帯構造については、単独世帯の割合が最も高く28.3%、ひとり親家庭は母子・父子を合わせて約10%となっています。また、障害者や在住外国人、性的少数者など多様な家族形態や価値観、置かれた状況が様々な人々が暮らしています。

高齢者については女性の割合が高く、若い時からの働き方が反映され経済的に自立困窮する場合があります。ひとり親家庭においても同様の傾向があります。新型コロナウイルス感染症による経済面、生活面への影響は、こうした社会的に弱い立場の人に特に大きく現れています。

高齢者や障害者、ひとり親家庭、外国人、性的少数者など複合的な困難に陥る可能性が高い市民に対して、それぞれの立場に立った相談や支援の提供が必要です。そのためには、一人ひとりの状況を的確に把握し、有効な手立てを講じることのできるよう、きめ細やかな対応が必要です。特に男性に対しては、仕事偏重の生き方によって地域に参加できずに孤立したり、家事や介護の技術不足などによる負担が大きいと考えられ、きめ細かい支援が求められます。

基本目標VI 生涯を通じた心と身体 の健康づくり

【取組】

健康づくりについては、各種がん検診、妊婦健康診査などを実施するとともに、「特定健康診査等実施計画」「国民健康保険保健事業実施計画（データヘルス計画）」に基づいて、生活習慣病の発症や重症化、合併症の予防に重点を置いた取組を進めてきました。また、「子ども・子育て支援事業計画」では妊娠期から乳幼児期にかけての健康づくりが、「健康増進計画」では高齢期の健康づくりの推進方策がそれぞれ示され、これらに基づいて市民のライフステージ別の健康増進に取り組んでいます。また、毎年作成している「健康づくりプログラム」の中で、市の健康づくり事業を広く周知・啓発するとともに、「健康長生塾」等の様々な事業を実施しています。

子育て世代包括支援センターでは、保健師等による母子健康手帳交付時の全数面談や子育て支援プランの作成、子育てに関する情報提供等を行っています。また、プレママ教室、パパママ教室、マタニティヨガの実施を通して支援を必要としている母親に対して、保健師等につなぐなどの妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援をしています。

また、男性の心身の健康づくりとしては、男女共同参画推進センターにおいて電話での男性のための悩み相談（カウンセリング）を実施しています。

【課題】

乳がん検診の受診率については、平成31年4月1日現在で4.0%と目標数値の30.0%を達成していない状況です。受診率の向上に向けて、乳がん検診やその他の各種がん検診の受診をしやすくするために、手軽に受診の申込みができるよう利便性の向上を図るとともに、受診しやすい環境を整備する必要があります。妊娠期から産前・産後の女性は身体に大きな変化が起こることから、日常生活、栄養、環境など様々なことに気を配る必要があります。また、一人の女性が産む子どもの数が減少し、母親自身のきょうだいの数も少なくなっていることから、大人になるまでに乳幼児に接した経験がない人が増えています。そのため、乳幼児の接し方が分からない、子育てに不安や負担感が大きいといったことが起こる背景ともなっており、妊娠・出産・育児期の女性に対するきめ

細かな支援の仕組みが求められています。

男女共同参画推進センターでの男性のための悩み相談は、平成28年度には20件の相談がありました。他の年度では10件台で推移しています。相談窓口の周知を工夫して、男性が気軽に相談できる体制が必要です。

基本目標Ⅶ 女性等に対するあらゆる暴力の根絶

【取組】

「女性に対する暴力をなくす運動」「児童虐待防止推進月間」「人権週間」などの機会を活用して広報、啓発を行っています。

男女共同参画推進センターでは、女性の心の悩み相談として面接相談と電話相談及び女性のための法律相談を実施しており、平成27年から平成28年には、面接相談の相談日の拡充を行うとともに、心の悩みをもつ女性が交流できる機会として、女性同士で気軽に話せる場の女子会トークを実施しています。

また、全市立小学校3年生・6年生を対象に子どもへの暴力防止プログラム（CAP学習）、大人のCAP講座を実施し、子ども自身が自分を守る方法を学ぶ機会を提供しています。

【課題】

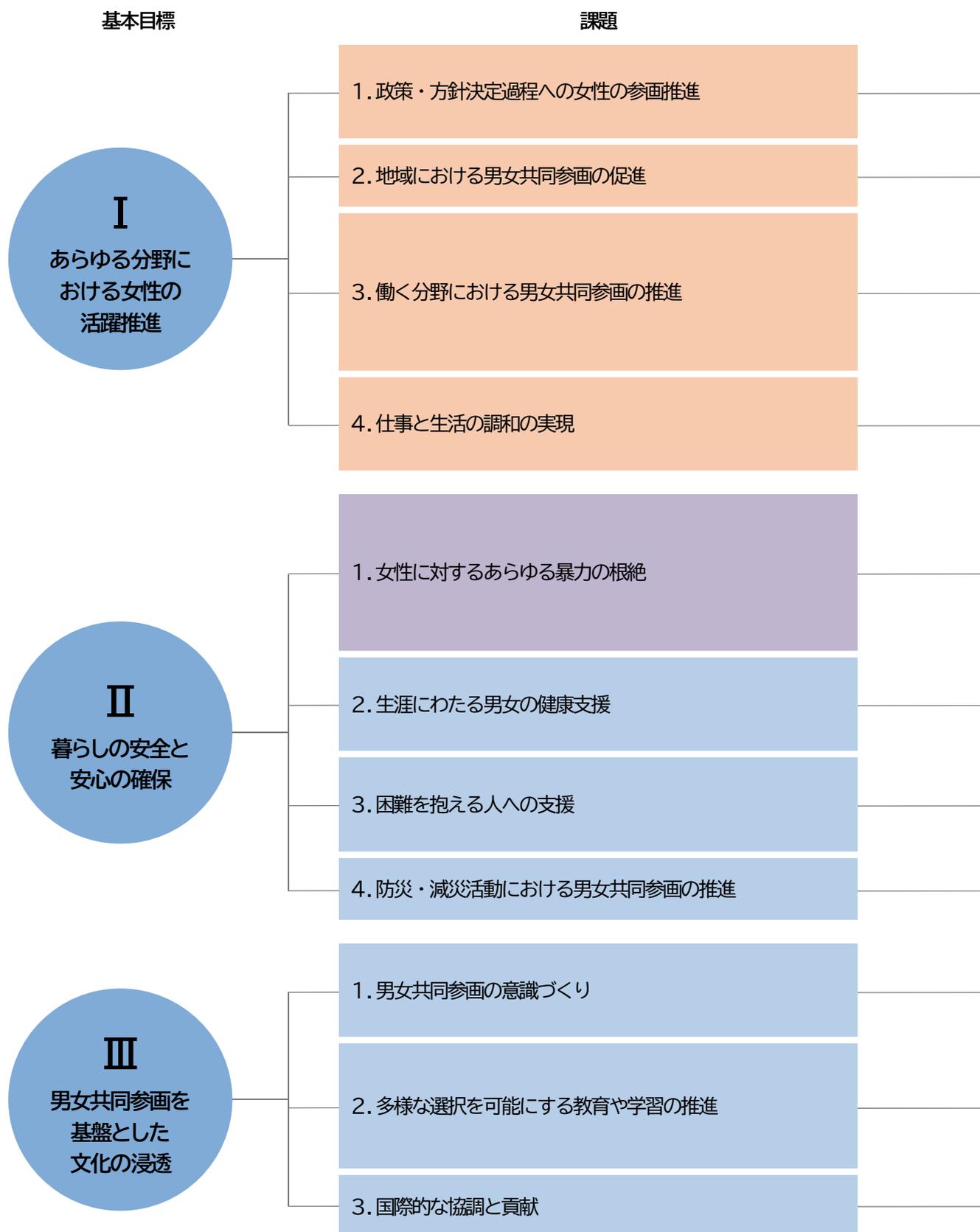
「市民意識調査」の結果では、DVという言葉の認知度は高まっていますが、具体的なDVの内容については正しい理解がされていない結果となっています。また、「中学生・高校生・大学生への調査」では、デートDVの認知度については大学生の約半数が「内容を知っている」としているものの、中学生では16.8%にとどまっています。

セクシュアル・ハラスメント、DV、デートDV、性犯罪、児童虐待などあらゆる暴力は許されないことであるという人権尊重意識を高め、あらゆる暴力への正しい理解とそれに立ち向かうエンパワーメントのための情報提供や学習機会、気軽に相談できる相談窓口の周知・啓発が必要です。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による自粛期間中に、DVの相談件数が増加したという報告がされています。非常時や災害時のストレスが、暴力の増加に結び付きやすいことも念頭において、相談や支援の体制の検討が必要です。

第3章 プランの内容

プランの体系



施策の方向		ページ	
(1)市の政策・方針決定過程への女性の参画推進	女性活躍推進計画	17	
(2)女性職員の管理職登用の推進		17	
(3)女性の能力開発とリーダー養成		17	
(1)地域活動で男女が活躍する環境づくり		19	
(2)子育て世代が活躍できる地域社会づくり		19	
(1)雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の推進		21	
(2)市職員の配置における男女平等の推進		21	
(3)多様な働き方への支援		21	
(4)市職員の多様な働き方の推進		21	
(5)職場におけるハラスメントの防止		21	
(1)仕事と子育ての両立支援		23	
(2)仕事と介護の両立支援		23	
(3)男性の家事・子育て・介護等への参画促進		23	
(1)女性に対する暴力の予防と根絶のための意識の浸透		DV防止 基本計画	25
(2)暴力に関する相談支援体制の充実			25
(3)DV等被害者保護と自立支援の推進	25		
(4)性犯罪・性暴力の予防と被害者支援	25		
(5)DV被害者支援のための加害者対策	25		
(1)生涯の各時期に応じた男女の健康課題への対応		27	
(2)性と生殖に関する健康と権利の浸透		27	
(3)心の健康対策の推進		27	
(1)ひとり親家庭等が安心して暮らせる環境づくり		29	
(2)様々な困難な状況を抱える人が安心して暮らせる地域社会づくり		29	
(3)性の多様性を尊重する環境づくり		29	
(1)地域における防災・減災活動への女性の参画促進		31	
(2)避難所運営における男女共同参画の促進		31	
(1)男女の人権尊重と法制度の理解促進		33	
(2)男女共同参画の視点に立った情報提供や啓発活動の充実		33	
(3)男女共同参画の視点に立った広報活動の推進		33	
(1)男女平等保育・教育の充実		35	
(2)男女共同参画の視点に立った生涯学習機会の提供と仲間づくり		35	
(3)男女平等な家庭教育の実践に向けた啓発		35	
(4)男女共同参画の視点に立った文化創造活動の推進と支援		35	
(1)持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)への貢献		37	
(2)男女共同参画に関する国際的な動向の情報収集と発信		37	

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍推進

課題1.政策・方針決定過程への女性の参画推進

本市の審議会等の女性委員比率は、27.3%（令和2年4月1日現在）で、大阪府内の3分の1以上の自治体が30%以上（平成31年4月1日現在）であるのに対し、女性の登用が進んでいない状況です。また、女性委員のいない審議会の割合は低くなっているものの、いまだわずかながら存在しています。

本市における様々な施策についての審議を行う審議会等については、その委員は各種団体から選出する充て職による場合が多く、各種団体の長の男性比率が高い現状から女性が選出されにくいという実態があります。審議会等の女性委員比率を高めていくには、地域の団体における役職者の女性比率を高めていくとともに、団体の長に限らず女性の団体構成員を推薦してもらうという働きかけも必要です。

市職員の女性管理職比率は、「第4期プラン」の目標値として設定している係長以上の割合は17.8%で10年前と比べて1.6ポイントの伸びにとどまっています。

男性職員の勤続年数がほぼ一定であるのに対して、女性職員の勤続年数は近年、短縮傾向で離職率も高くなっています。また、課長級の女性比率が高くなっている一方で係長級の女性比率は低下しており、管理職候補の女性職員が少ない状況です。女性職員がいきいき輝く組織づくりのために、全庁的な課題認識と取組が必要です。

各役職段階の職員の女性割合

年度 \ 役職	理事・部長	次長	課長	課長以上	課長代理	係長	※係長以上
平成26年度	12.5%	5.9%	5.0%	6.7%	9.1%	23.8%	16.6%
平成27年度	16.7%	6.5%	6.3%	8.4%	14.3%	22.9%	16.8%
平成28年度	16.0%	3.8%	8.1%	8.8%	7.1%	22.8%	16.6%
平成29年度	15.4%	6.3%	8.8%	9.6%	11.1%	21.9%	16.6%
平成30年度	16.0%	3.3%	17.2%	13.4%	0.0%	20.1%	16.1%
令和元年度	13.0%	3.3%	27.4%	19.0%	18.2%	15.9%	17.4%
令和2年度	12.5%	3.2%	24.7%	17.4%	25.9%	16.7%	17.8%

資料：人事室（各年度4月1日）

※ 理事から係長以上の職員の女性割合

【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)市の政策・方針決定過程への女性の参画推進

NO	具体的取組	担当課
1	審議会等への女性参画の意義について庁内の共通認識を深め、団体選出委員における女性推薦の促進などを行い女性の参画率を向上します。	関係課
2	審議会等における女性委員の登用比率などの現状について調査します。	人権・男女共同参画課

施策の方向(2)女性職員の管理職登用の推進

NO	具体的取組	担当課
3	キャリアパスの明確化により、女性職員の昇任意欲を喚起されるような昇任資格取得制度を推進します。	人事室
4	高度な知識・技術を取得し、指導力を有する女性職員の育成を図るため、意欲のある女性職員の外部研修への派遣を積極的に行います。	人事室
5	女性職員のキャリア意識を醸成すること及び女性の活躍推進を図るための研修を実施します。	人事室
6	女性教員のキャリア形成支援として、力量形成の機会や場の積極的な提供とともに管理職の登用試験受験や研修参加に関わる所属長による声かけの工夫を行います。	学務課

施策の方向(3)女性の能力開発とリーダー養成

NO	具体的取組	担当課
7	審議会等に参画し活躍できる女性や男女共同参画に関わる活動を促進するような講座等を実施します。	人権・男女共同参画課
8	女性が企画力、表現力など様々な能力を身に付けてエンパワーメントするための啓発事業などに取り組みます。	人権・男女共同参画課

課題2.地域における男女共同参画の促進

本市は、大阪府内に勤務する人々のベッドタウンとして成長・発展してきました。これまでは夫婦と子どもからなる世帯の割合が全国平均に比べて高かったのが、近年、急速にその割合が低下しています。一方で、子どもが巣立った後の夫婦のみ世帯の割合が大幅に上昇し、高齢者の単独世帯数も大きく増加しています。

地域で暮らす市民の世帯構造が変化する中、本市では、コミュニティづくりと地域協働の推進を目的として、平成25年に「地域協働推進プラン」を策定し、地域の支え合いと地域課題を地域で解決する仕組みづくりを進めてきました。現在、市内の全小学校区で地域協働協議会が設立され、住民同士や地域の団体が協力・連携し、地域で話し合いながら、地域住民が参加できる行事や防災、福祉、緑化など地域の特色をいかした活動が行われています。

仕事を通じた人間関係だけの生活を送ってきた方は、リタイア後の生きがいを見つけにくいという課題があることから、リタイア後の市民が地域の活動に積極的に参加して、地域活動の支え手になるとともに、生きがいにつながるようなきっかけづくりや場の提供が必要とされています。また、本市では人口減少に歯止めをかけ、子育て世代の転入を促すために保育所待機児童対策や子育て支援を積極的に取り組んでいます。年少人口比率は全国平均を下回っていますが、近年の合計特殊出生率は全国平均を上回っており、一定の効果が現れていると考えられます。子育てしやすいまちとして、若い世代から選んでもらえるような取組を進めるとともに、男女が家事や育児に積極的に参加し、地域のなかで仲間づくりも行えるような機会の提供も重要です。

地域における意思決定過程への女性の参画率の推移

団体名	平成 26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和 元年度	2年度
市町村防災会議委員総数	40	40	40	40	39	39	40
うち女性委員数	4	4	3	3	4	4	4
参画率	10.0%	10.0%	7.5%	7.5%	10.3%	10.3%	10.0%
自治会長数	198	198	198	199	200	200	200
うち女性自治会長数	19	20	19	21	24	25	28
参画率	9.6%	10.1%	9.6%	10.6%	12.0%	12.5%	14.0
PTA数	39	41	41	41	41	41	40
うち女性が代表者	10	10	14	13	12	13	14
参画率	25.6%	24.4%	34.1%	31.7%	29.3%	31.7%	35.0%
老人クラブの会員数	10,675	10,675	10,362	10,134	9,670	9,341	9,029
うち女性	6,641	6,661	6,475	6,402	6,124	5,903	5,755
参画率	62.2%	62.4%	62.5%	63.2%	63.3%	63.2%	63.7%
老人クラブの役員数	15	15	14	15	15	15	13
うち女性が代表者	2	2	3	3	3	3	5
参画率	13.3%	13.3%	21.4%	20.0%	20.0%	20.0%	38.5%

資料：内閣府男女共同参画局「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」、寝屋川市

【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)地域活動で男女が活躍する環境づくり

NO	具体的取組	担当課
9	自治会や地域協働協議会等の地域団体における活動において女性が積極的に参加できるよう環境整備を進めます。	市民活動振興室 関係課
10	リタイア後の市民が地域活動に参加するきっかけとなるよう情報発信を行います。	市民活動振興室 保育課 人権・男女共同参画課
11	男女共同参画推進センターの登録団体の市民企画事業を支援するとともに、他の団体との相互交流などにより、男女共同参画に関わる市民活動の広がりを推進します。	人権・男女共同参画課

施策の方向(2)子育て世代が活躍できる地域社会づくり

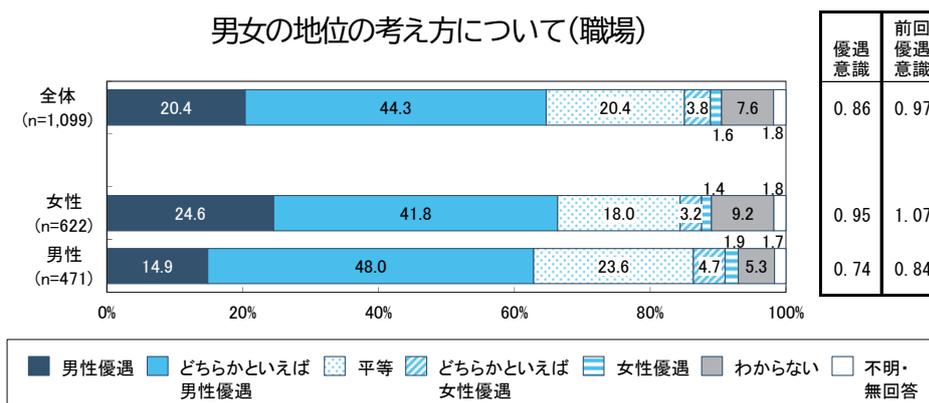
NO	具体的取組	担当課
12	育児中の保護者による主体的な育児サークルの立ち上げと活動支援を行い、子育て世代の仲間づくりを推進します。	子育て支援課
13	シルバー世代や子育て世代が交流し、ともに地域で活動するためのきっかけづくりを行います。	市民活動振興室 社会教育課

課題3.働く分野における男女共同参画の推進

人口減少や少子化により働き手が減少する中、国では「女性活躍推進法」の制定を始めとする女性の労働力に期待する政策を進めています。その結果、全国的な傾向と同様に、本市においても30歳代女性の労働力率は大きく上昇しています。

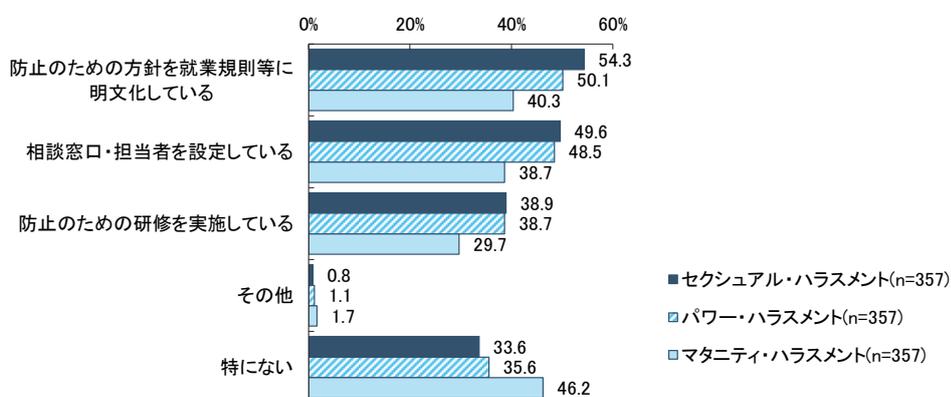
一方、「市民意識調査」では、職場における男女の地位について、男性の方が優遇されていると感じる人の割合が、男女とも6割を超えており、女性が職業において十分に活躍できる環境とはなっていないことを示しています。また、男性の長時間労働や家事・育児等への参画意識の低さを背景に、女性の方が家事・育児等の負担が大きいことも女性の働き方に影響しています。

近年は、セクシュアル・ハラスメントのほかにも、妊娠・出産を理由として不利益や嫌がらせを受けるマタニティ・ハラスメント、職務上の地位などの職場内の優位性を背景とするパワー・ハラスメントなど様々なハラスメントが社会問題となっていますが、ハラスメントは重大な人権侵害であり、禁止されなければならないものです。そのため、事業主に対してハラスメント防止のための措置を義務化（大企業は令和2年6月から、中小企業は令和4年4月から）する法改正が行われています。「事業所実態調査」では、就業規則等への明文化や相談窓口を設置している事業所は半数程度にとどまっています。引き続き、ハラスメントのない、誰もが働きやすい職場づくりに向けた取組を進める必要があります。



資料：寝屋川市「男女共同参画に関する市民意識調査」(令和元年度)

事業所におけるハラスメントの取組状況



資料：寝屋川市「男女共同参画に関する事業所実態調査」(令和元年度)

【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の推進

NO	具体的取組	担当課
14	事業所に対して「女性活躍推進法」や「男女雇用機会均等法」を始めとする労働関連法や制度の情報提供を行います。	産業振興室 人権・男女共同参画課
15	雇用や待遇等に関する問合せに対応する窓口を設けて、労働者の相談の機会を確保します。	産業振興室

施策の方向(2)市職員の配置における男女平等の推進

NO	具体的取組	担当課
16	性別によって職域を限定することなく、女性職員の職域拡大、キャリア形成につながる配置を行います。	人事室
17	管理職員に対して、業務の分担等において性別による思い込みを排除した男女平等を推進する意識付けを行います。	人事室

施策の方向(3)多様な働き方への支援

NO	具体的取組	担当課
18	就労等に関する情報提供と相談体制の確保を行います。	産業振興室 人権・男女共同参画課
19	起業等を希望する人に対して、講座の開催や創業支援事業を通じた支援を行います。	産業振興室 人権・男女共同参画課

施策の方向(4)市職員の多様な働き方の推進

NO	具体的取組	担当課
20	職員一人ひとりが自分のライフスタイルに合わせた柔軟で効率的な働き方ができる取組を推進します。	人事室

施策の方向(5)職場におけるハラスメントの防止

NO	具体的取組	担当課
21	市職員及び教職員間のあらゆるハラスメントの予防啓発とともに、ハラスメント事案発生時の対応や相談体制を整備します。	人事室 監察課 学務課 総合教育研修センター
22	事業所に対して、あらゆるハラスメント防止のための配慮や措置義務に関する情報提供を図ります。	産業振興室 人権・男女共同参画課

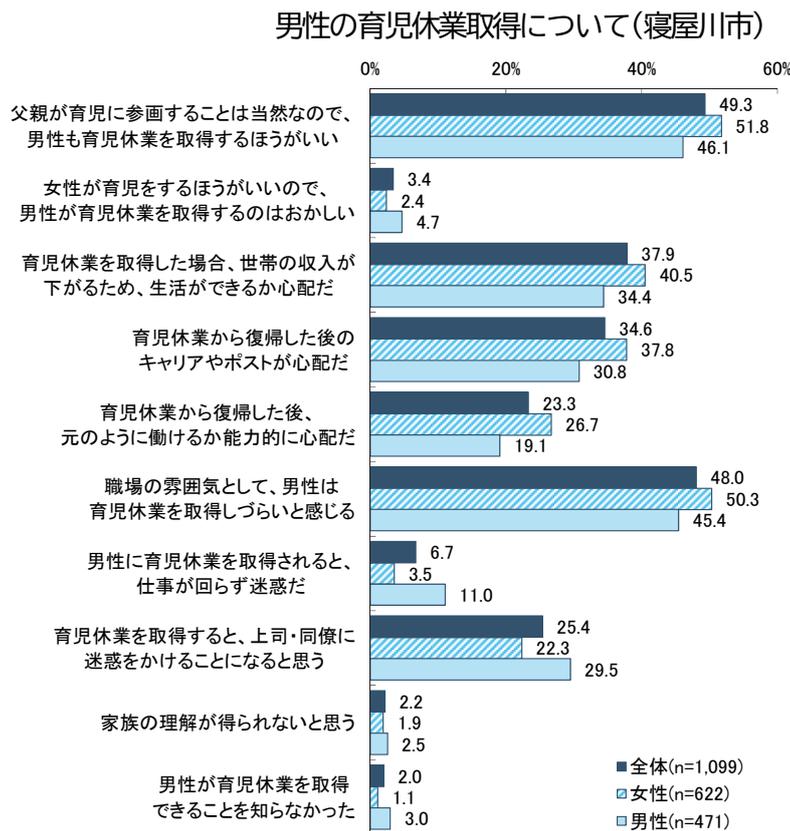
課題4.仕事と生活の調和の実現

子ども・子育て支援新制度による様々な子育て支援施策の充実に加えて、令和元年10月から、国の幼児教育・保育の無償化が開始されたことなどを背景に、子育て期の女性の就労意欲は一層高まっており、出産後も継続して働き続ける女性の割合も増加しています。そうした中、女性の出産年齢の上昇に伴い、子育てと親の介護が同時期に重なる「ダブルケア」の問題に直面する女性が増加しています。また、「市民意識調査」によると、男性が育児休業を取得することを肯定する人が多い一方で、職場の雰囲気は男性の育児休業が取得しづらいと感じる人も多く、実際に育児休業を取得する男性の割合は極めて低いのが実態です。

介護については、男性の生涯未婚率（50歳時の未婚率）が23.4%（令和元年度）と親と同居を続ける男性が増えており、仕事と親の介護の両立に悩むケースが増加しています。

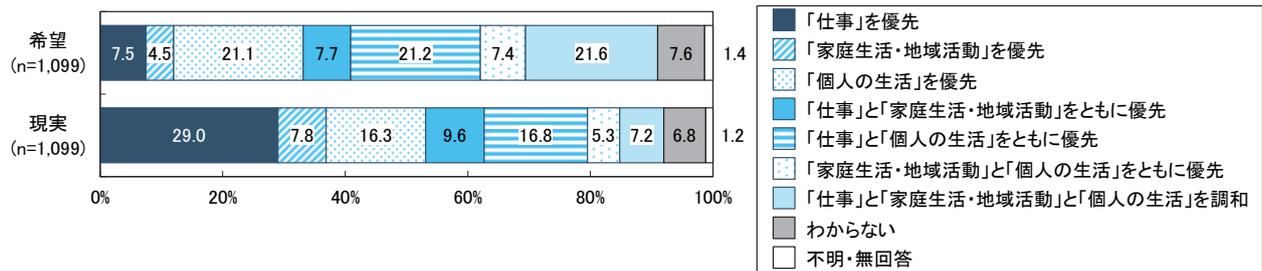
また、仕事と生活のバランスについて、「市民意識調査」によると、「仕事」「家庭生活・地域活動」「個人の生活」をどのように優先したいかは、男女ともに希望と現実にギャップが生じている実態があります。

このように、育児、介護等と仕事との両立は、男女共通の問題となっており、地域における子育てや介護の基盤整備を進めるとともに、育児・介護休業の取得促進、事業所に対する両立支援対策や長時間労働是正の働きかけなど、男女ともに仕事と生活の調和が実現できる取組が必要です。



資料：寝屋川市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和元年度）

「仕事」「家庭生活・地域活動」「個人の生活」の希望と現実(寝屋川市)



資料：寝屋川市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和元年度）

【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)仕事と子育ての両立支援

NO	具体的取組	担当課
23	待機児童ZEROプランRや放課後児童対策事業の充実を通じて、仕事を持つ保護者が仕事と子育てを両立できる環境整備を進めます。	保育課 青少年課
24	多様な保育ニーズに対応した一時預かり事業やファミリー・サポート・センター事業等の供給体制の確保を行います。	子育てリフレッシュ館
25	事業所に対して、労働者に対する両立支援施策や一般事業主行動計画の策定に向けた情報提供を行います。	産業振興室 人権・男女共同参画課
26	庁内及び事業所における労働者、特に男性労働者の育児休業取得の促進に向けた取組を推進します。	人事室 産業振興室 人権・男女共同参画課

施策の方向(2)仕事と介護の両立支援

NO	具体的取組	担当課
27	介護に関する相談に対応し、適切な介護サービスの利用や家族介護支援事業の活用を推進します。	高齢介護室
28	男性介護者交流会への参加促進を行い、男性介護者の孤立化防止と介護負担を軽減するための社会資源活用を支援します。	高齢介護室

施策の方向(3)男性の家事・子育て・介護等への参画促進

NO	具体的取組	担当課
29	父親の育児参画促進が図られるよう、情報提供を行うとともに、切れ目なく支援します。	子育て支援課 子育てリフレッシュ館
30	父親が参加しやすい育児講座や保護者の交流機会の拡充により、父親同士の仲間づくりを促進します。	子育て支援課 子育てリフレッシュ館
31	男性が家事の知識や技術を身に付ける講座の開催及び各種団体への支援を行います。	市民活動振興室 社会教育課

基本目標Ⅱ 暮らしの安全と安心の確保

課題1.女性に対するあらゆる暴力の根絶

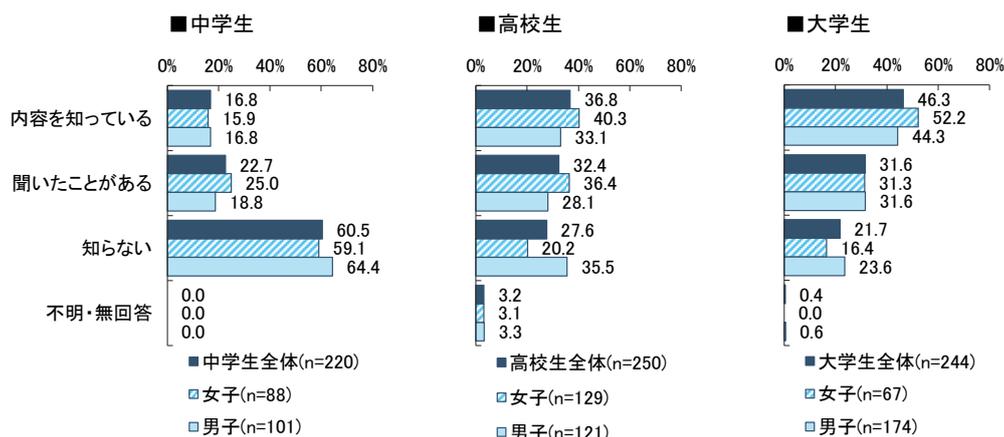
女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、DVやデートDV、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為などのほかに最近では、若年女性が被害にあうJKビジネス、AV出演強要、リベンジポルノ（私事性的画像被害）などが社会問題化しています。これらの性暴力・性犯罪被害者の圧倒的多数は女性であり、近年のスマートフォンやSNSの普及により、その被害は多様化、低年齢化する傾向です。更に、新型コロナウイルス感染症の影響による外出自粛が家庭内の暴力の増加や深刻化につながる懸念されています。

暴力は被害者の体だけでなく、心にも大きな傷をつけることから、被害者がその後の人生で長期間にわたって苦しむことも少なくありません。また、被害者から相談を受けた人が、被害者の落ち度を買めたり、被害のことを忘れるように言うなど、被害者が二次被害で更に傷つくこともあります。

女性に対する暴力の背景には、女性の人権の軽視や性に基づく固定的な役割意識、社会的・経済的な男性の優位性など、社会の中で男女の置かれた状況が影響しています。社会的な問題として、女性に対する暴力についての正しい認識の浸透を進めるとともに、暴力の根本にある性差別意識や男女の社会的地位の格差の解消を含めた取組が必要です。被害者支援としては、相談対応、被害者保護の対応から自立支援の取組まで庁内の各課及び関係機関との連携強化により、一層の支援体制の強化が必要です。また、加害者への対応を念頭に置いた取組の検討を進めることも課題となっています。

「小学生から大学生への意識調査」の中で、中学生以上にデートDVの認知度を尋ねたところ、中学生で約6割、高校生で3割弱、大学生で2割強が「知らない」という回答でした。デートDVの被害を未然に防止するためには、中学生からの予防教育が必要です。

デートDVの認知度(寝屋川市)



資料：寝屋川市「男女共同参画に関する小学生から大学生への意識調査」(令和元年度)

【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)女性に対する暴力の予防と根絶のための意識の浸透

NO	具体的取組	担当課
32	女性に対する暴力についての正しい認識の浸透を進めるとともに、男女の対等な人間関係を基礎とした暴力のない社会づくりの啓発を推進します。	人権・男女共同参画課
33	デートDVを防止するために、若年者を対象にした予防、啓発の取組を進めます。	教育指導課 人権・男女共同参画課

施策の方向(2)暴力に関する相談支援体制の充実

NO	具体的取組	担当課
34	女性に対するあらゆる暴力が潜在化しないように、相談体制の周知及び整備を行います。	人権・男女共同参画課
35	大阪府配偶者暴力支援センターや警察等の関係機関と連携し緊急事案時の対応体制を強化します。	人権・男女共同参画課

施策の方向(3)DV等被害者保護と自立支援の推進

NO	具体的取組	担当課
36	関係機関と連携を図りながら、DV被害者の緊急一時保護、生活の自立、心のケアなど情報提供及び支援を行います。	人権・男女共同参画課
37	個人情報保護に関する職員間の認識を共有し、被害者保護のための住民基本台帳事務における措置を徹底します。	戸籍・住基担当 人権・男女共同参画課
38	DV被害者支援連絡会議を通じた関係課及び関係機関との連携体制を強化します。	人権・男女共同参画課
39	DV被害者のみならず、子どもに深刻な影響を及ぼすことから、要保護児童対策地域協議会や子ども家庭総合支援拠点事業等との連携体制を強化します。	子どもを守る課

施策の方向(4)性犯罪・性暴力の予防と被害者支援

NO	具体的取組	担当課
40	学校や地域の関係機関を通じて、性犯罪・性暴力被害者のための広報周知を推進します。	人権・男女共同参画課 監察課
41	子どもが性暴力の被害者にも加害者にもならないよう、幼少時からの年齢段階に応じた教育に取り組むとともに、子どものための相談窓口の周知を図ります。	教育指導課 監察課 人権・男女共同参画課
42	SNS等の利用において性被害につながるおそれのある書き込みや危険性について学ぶ予防教育を行います。	教育指導課 人権・男女共同参画課

施策の方向(5)DV被害者支援のための加害者対策

NO	具体的取組	担当課
43	加害者対策についての情報収集と理解に努めます。	人権・男女共同参画課

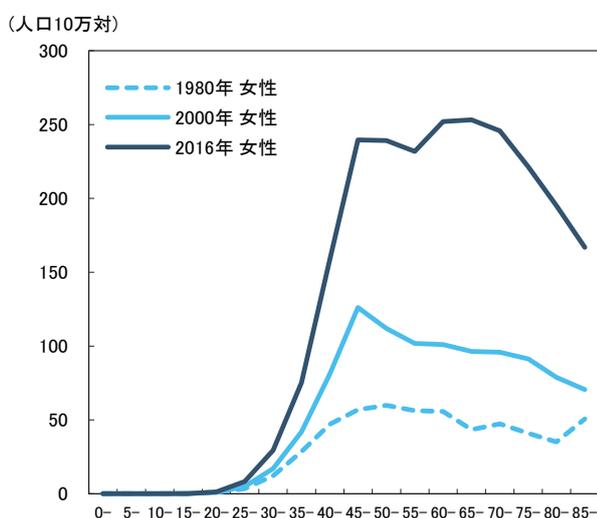
課題2.生涯にわたる男女の健康支援

男女が互いの身体的性差を理解し合い、人権尊重と相手に対する思いやりをもつことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提となります。

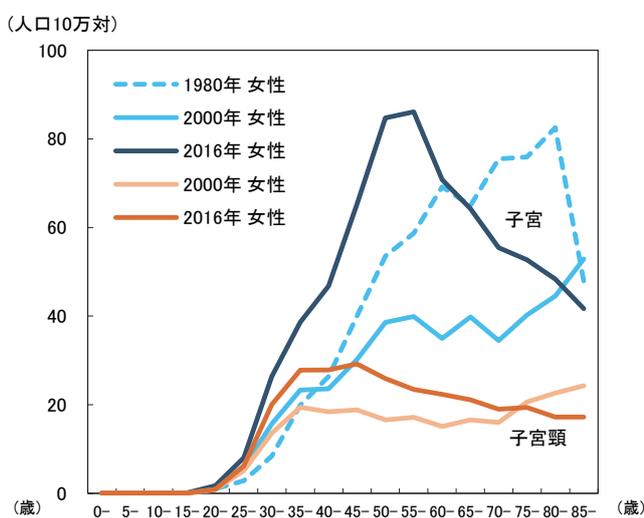
誰もが自らの心身の健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することは健康を享受する上で必要なことですが、特に女性は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といったライフステージごとに心身の状態が大きく変化します。また、食生活や女性のライフスタイルの変化などを背景に、女性特有の疾病である乳がん、子宮がんの罹患が増加しています。一方で、男性は、生活習慣病のリスクを高める喫煙や飲酒をしている人の割合、自殺、ひきこもりの割合が女性よりも高いことが指摘されているなど、男女で異なる健康課題が存在します。

市民の誰もが心と体の健康について、正しい知識を身に付け、市民が自ら主体的に健康づくりに取り組むとともに、必要な情報を得て、相談や治療方針などを選択できるよう生涯にわたる健康づくりの支援が必要とされています。

乳がん罹患率



子宮がん罹患率



資料：国立がん研究センターがん情報サービス（がん登録・統計）

自殺者数の推移(寝屋川市)

	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
寝屋川市の自殺者数	28 人	38 人	29 人	29 人	28 人
自殺者数・男性	17 人	25 人	19 人	18 人	21 人
自殺者数・女性	11 人	13 人	10 人	11 人	7 人

資料：厚生労働省の統計（発見日・住居地）

【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)生涯の各時期に応じた男女の健康課題への対応

NO	具体的取組	担当課
44	男女が互いの身体的性差や健康課題を理解し、自らの心と体の健康について正しい知識を得る機会を提供します。	健康づくり推進課
45	性感染症や薬物依存などに関する知識の普及啓発と予防のための取組を進めます。	保健予防課
46	男女のライフステージや健康課題に対応した健康相談、健康教育を充実します。	健康づくり推進課
47	体力・筋力の維持向上のための健康講座やスポーツ教室の充実やポイント制度による運動習慣継続の動機付けを行います。	高齢介護室 文化スポーツ室

施策の方向(2)性と生殖に関する健康と権利の浸透

NO	具体的取組	担当課
48	妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援の充実とともに、男性に対しても妊娠・出産・育児についての知識を得る機会を提供します。	子育て支援課 子育てリフレッシュ館

施策の方向(3)心の健康対策の推進

NO	具体的取組	担当課
49	精神保健上の問題を含めた自殺の背景となり得る要因に対して、相談窓口の周知やゲートキーパー養成研修等に取り組むとともに、自殺予防に関する知識の普及に努めます。	保健総務課
50	ひきこもり、依存症等を含む精神疾患に関する相談窓口の周知と誰もが相談しやすい相談体制の充実を図ります。	保健予防課

課題3.困難を抱える人への支援

ひとり親家庭については、母子家庭は父子家庭と比べて就労収入が約半分であるなど、経済状況に関する悩みが多く、父子家庭においても、家事などに関する悩みが多い傾向にあります。特に母子家庭は、相対的貧困率が高い状況で、子どもの貧困に大きく影響しております。

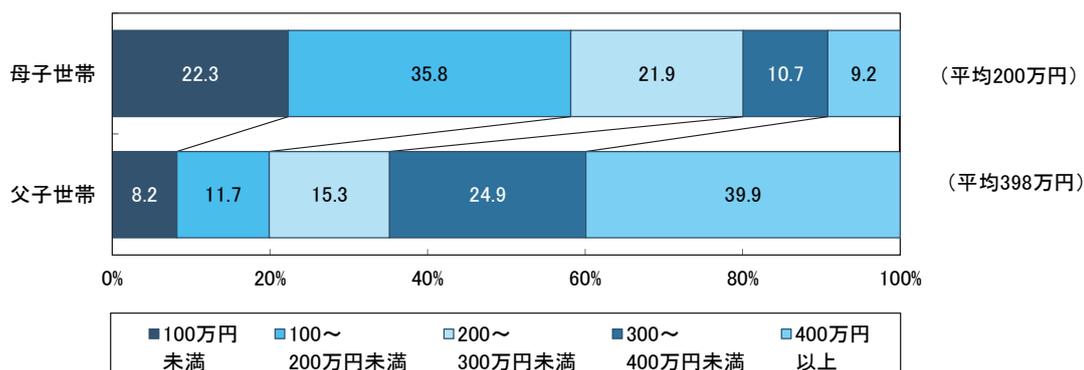
一方、高齢者や障がいがある人については、男女の生活実態や意識、身体機能等の違いに配慮する必要があります。

また、性的指向や性自認に関すること、障がいがあること、外国人やルーツが外国であることなどを理由とした社会的困難を抱えている人が、固定的な性別役割分担意識や性に基づく偏見等を背景に、更に複合的な困難を抱える場合があります。

様々な困難を抱える人に対して、誰もが住み慣れた地域で、自分らしく安心して暮らし続けられるよう、支援を行うとともに、一人ひとりの人権が尊重されるよう留意した取組が必要です。

更に、新型コロナウイルス感染症がこのような社会的に弱い立場にある人に対して、より深刻な影響を及ぼしていることを踏まえて、こうした状況に置かれている人への正しい理解を広め、多様性を認め、人権が尊重される地域社会をつくることが求められます。

母子世帯・父子世帯の年間就労収入の構成割合(全国)



(注) 年間就労収入とは、母子世帯の母自身又は父子世帯の父自身の年間就労収入である。

資料：厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査結果報告」平成28年度版

【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)ひとり親家庭等が安心して暮らせる環境づくり

NO	具体的取組	担当課
51	ひとり親家庭に対して、生活、子育て、子どもの教育、就業など、母子及び父子家庭の状況に応じた必要な支援を行います。	こどもを守る課
52	貧困と格差の連鎖を起こさないために、教育支援等の子どもの貧困対策を推進します。	保護課 教育政策総務課 教育指導課

施策の方向(2)様々な困難な状況を抱える人が安心して暮らせる地域社会づくり

NO	具体的取組	担当課
53	高齢者、障害者等の権利擁護、虐待防止と相談窓口の充実を図ります。	高齢介護室 障害福祉課
54	高齢者、障害者等の経済的安定に資する就労相談を関係機関と連携を図りながら実施し、就労機会の提供に結び付けます。	高齢介護室 障害福祉課
55	外国人が安心して生活する上で必要な情報提供や相談窓口の設置などの支援を行います。	企画三課 市民活動振興室
56	多様な家族の形態を認め合う意識啓発とともに、それぞれの家族が抱える困難に対応する取組を進めます。	人権・男女共同参画課

施策の方向(3)性の多様性を尊重する環境づくり

NO	具体的取組	担当課
57	性的指向や性自認等の多様性に対する理解の促進とともに、生活上で抱える困難を軽減するための配慮に取り組みます。	人権・男女共同参画課
58	子どもが性の多様性を理解し、すべての子どもの人権が尊重されるように取り組みます。	教育指導課
59	「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」の周知を行い、同性パートナーに対する理解と啓発を進めます。	人権・男女共同参画課

課題4.防災・減災活動における男女共同参画の推進

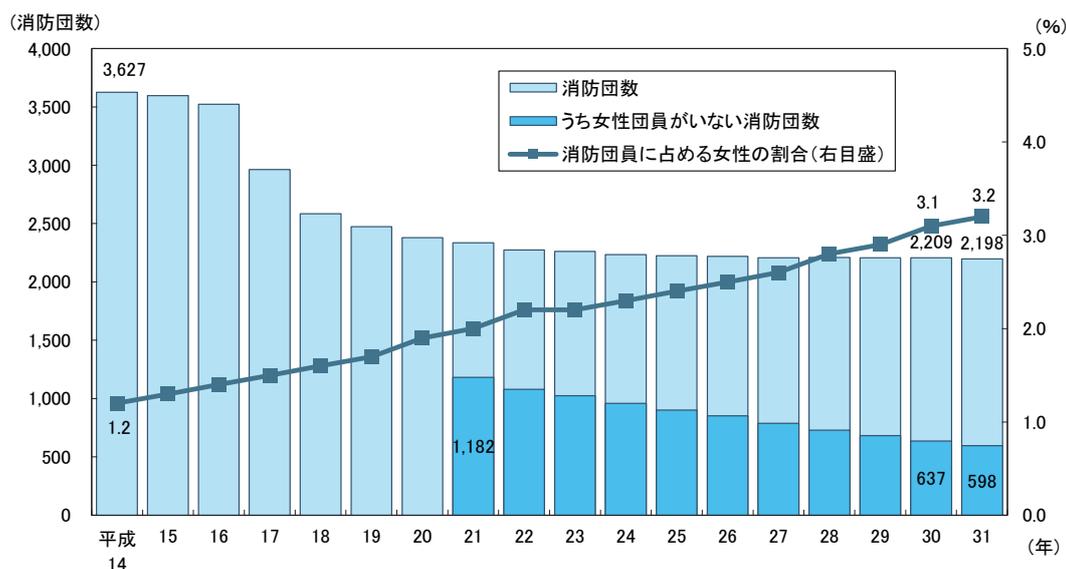
近年、大規模災害の頻発により、防災・災害対策への関心が高まっていますが、自然災害による被害は、地震や風水害等の自然要因に加えて、それを受け止める社会の在り方等の社会要因により、その被害の内容や大きさが決まってくると言われています。大規模災害の発生は、すべての人の生活が脅かされますが、とりわけ女性や子どものほか、社会的弱者と考えられる人がより大きな影響を受けると考えられるため、社会要因による困難を最小限にすることが必要です。

東日本大震災を始めとする過去の災害においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、女性のニーズが考慮されにくいといった課題や、性暴力被害の発生などが報告されています。

そのため男女共同参画の視点から地域防災・減災活動への取組が必要とされており、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、男女のニーズの違い等に配慮した取組が必要です。また、女性が男性とともに意思決定に参画し、主体的な担い手であることを認識した取組の推進も必要です。

本市では、平成14年に女性消防団を立ち上げ、当初5人の団員が現在は13人となり、防火啓発活動のほか心肺蘇生の方法やAEDの使い方を地域の人に伝える講習会で指導するなど、地域防災の担い手として活動しています。消防団員に占める女性割合は3.4%（平成30年4月1日現在）で全国平均を上回っているものの、更なる増加が求められています。

消防団数及び消防団員に占める女性の割合の推移(全国)



- (注) 1. 消防庁「消防防災・震災対策現況調査」及び消防庁資料より作成。
 2. 原則として毎年4月1日現在。
 3. 東日本大震災の影響により、平成23年の岩手県、宮城県及び福島県、平成24年の宮城県牡鹿郡女川町の値は、平成22年4月1日の数値で集計。
 資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和2年度版

【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)地域における防災・減災活動への女性の参画促進

NO	具体的取組	担当課
60	「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～」(内閣府)を活用して、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、女性の視点からの取組を推進して災害対応力の強化に努めます。	防災課 人権・男女共同参画課
61	地域防災計画や避難所運営マニュアルの見直しにおける意思決定の場に女性の参画拡大を進めます。	防災課

施策の方向(2)避難所運営における男女共同参画の促進

NO	具体的取組	担当課
62	地域の様々な人が参加して避難所の運営を模擬体験する「避難所運営ゲーム HUG(ハグ)」などを通じて、多様な視点を取り入れた避難所運営をそれぞれの地域において主体的に行えるよう支援します。	防災課

基本目標Ⅲ 男女共同参画を基盤とした文化の浸透

課題1.男女共同参画の意識づくり

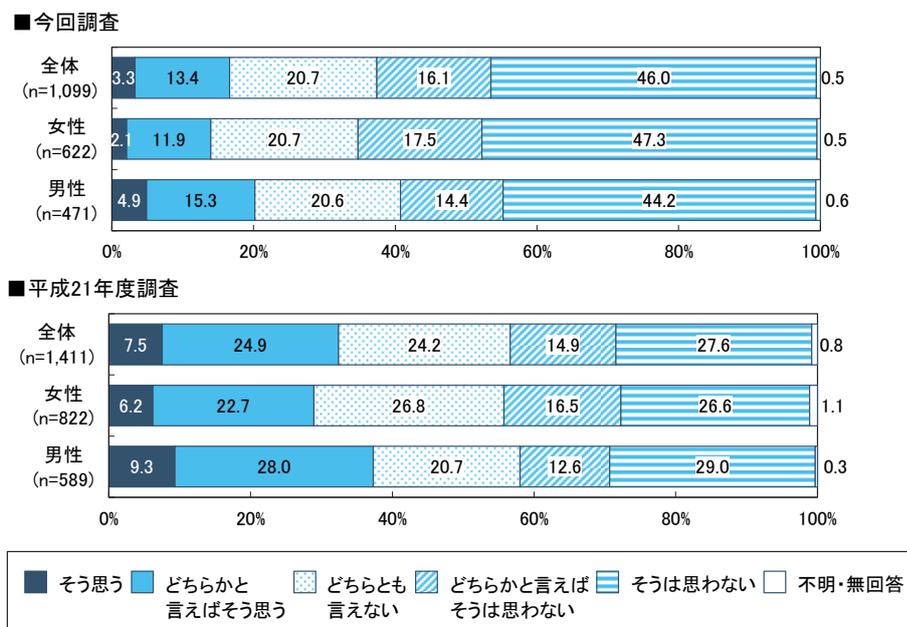
「市民意識調査」の結果を見ると、「男は仕事、女は家庭」のような男女で役割を固定した考え方に同感しない人の割合やジェンダー意識は、前回調査と比べて大きく変化しています。しかしながら、社会の各分野における男女の平等感では、前回調査よりも男性が優遇されていると感じる人の割合が高くなっている分野も見られるなど、社会全体から見て男性が優遇されていると感じる人の割合が高い状況に大きな変化は見られていません。このことから、市民の意識変化に比べて、現実の生活上での男女の役割や社会のありように変化が感じられず、多くの人が男女平等を実感できていないと考えられます。その背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の意識に形成された性差に関する固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられます。

こうした固定観念や思い込みは、幼少期からの周囲の大人の言葉かけを含めた子どもが受け取る様々な情報や体験によって形成されるものです。無意識の思い込みは誰もがもつものですが、そのことによって自分自身や子どもの生き方を縛ることになっては、生きづらさや一人ひとりの個性を発揮することの妨げになることがあります。

男女に関わらず、誰もが互いを尊重しながら、自分らしく生きられるようになるために、学校、家庭、地域、職場などのあらゆる場を通じて、幼児から高齢者にいたる幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものにすることが必要です。

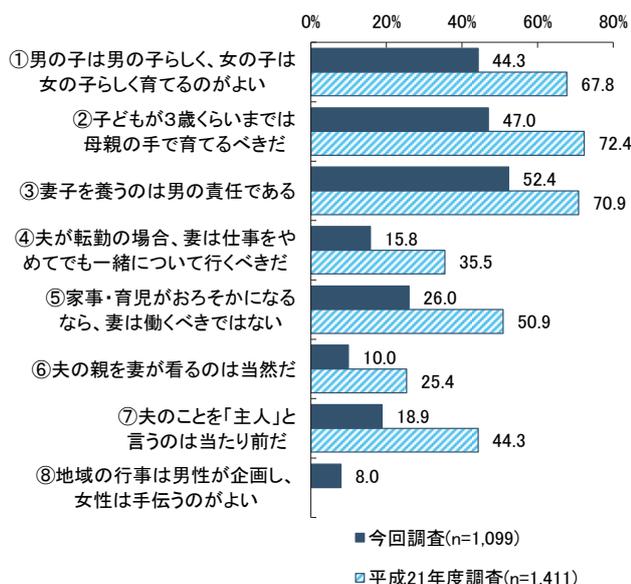
また、男女が対等に責任を担うことへの理解を広め、誰もが個性と能力を発揮し、社会の発展に貢献する意識を醸成する必要があります。

固定的性別役割分担意識(寝屋川市)



資料：寝屋川市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和元年度）

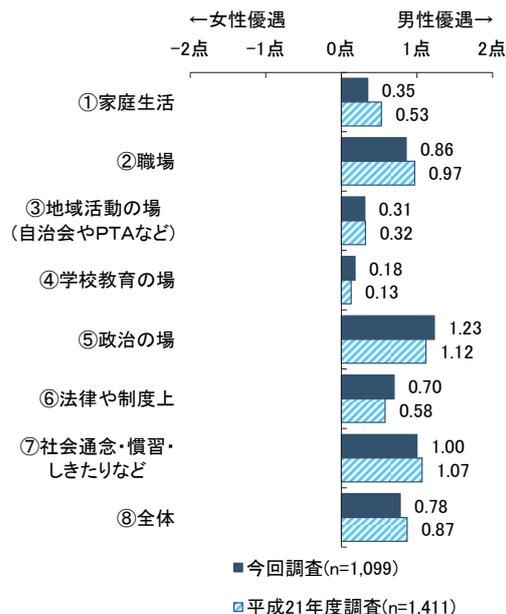
性別による役割の考え方(寝屋川市)



(注)⑧は今回調査のみの設問。

資料：寝屋川市「男女共同参画に関する市民意識調査」(令和元年度)

社会における男女の平等感(寝屋川市)



【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)男女の人権尊重と法制度の理解促進

NO	具体的取組	担当課
63	男女共同参画に関わる法律や制度の周知と理解を促進するための情報発信や学習機会を提供します。	人権・男女共同参画課
64	市の施策が男女共同参画の視点に立って取り組まれるよう、職員に対する男女の人権尊重の意義と男女共同参画に関わる法律・制度の理解を深める研修を実施します。	人事室 人権・男女共同参画課

施策の方向(2)男女共同参画の視点に立った情報提供や啓発活動の充実

NO	具体的取組	担当課
65	本市の男女共同参画プランや調査結果及び国や大阪府の動向等を情報発信します。	人権・男女共同参画課
66	性別に基づく思い込みや偏見に気づききっかけとなる取組を行います。	人権・男女共同参画課
67	男女共同参画に関する図書や映像資料等の収集・提供を充実します。	中央図書館 人権・男女共同参画課

施策の方向(3)男女共同参画の視点に立った広報活動の推進

NO	具体的取組	担当課
68	行政機関の制作する広報物等のあらゆる情報発信の中で、男女共同参画の視点に立った適切な表現を推進します。	企画三課 人権・男女共同参画課
69	広報誌のほか市公式ホームページ、SNS、アプリ等の多様な情報発信チャネルを活用して、男女共同参画の視点に立った情報発信の充実を図ります。	企画三課

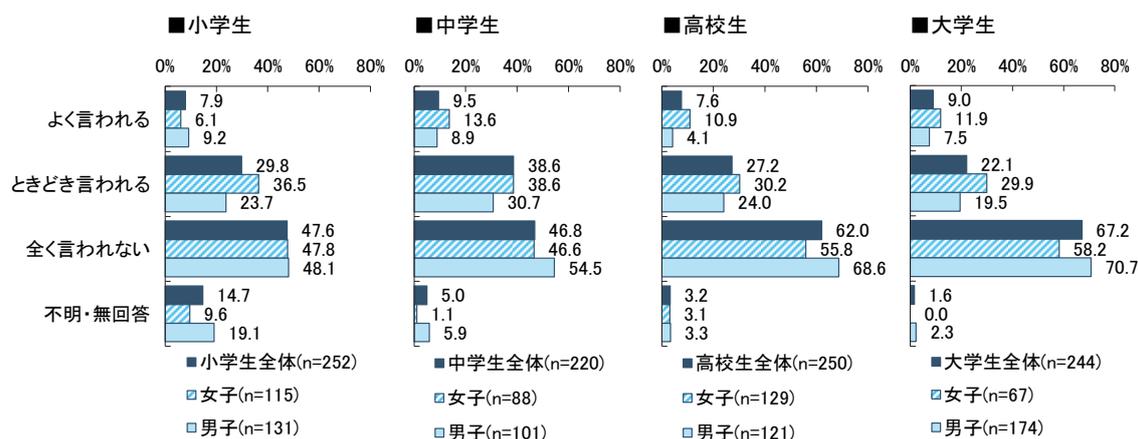
課題2.多様な選択を可能にする教育や学習の推進

大人の側に、子どもの性別によって期待することに違いがあれば、無意識の子どもへの言葉かけなどに表れて、子どもは、それぞれの性別に期待される役割や振る舞い方を身に付けるようになると考えられます。「小学生から大学生への調査」では、それぞれ3割から5割弱が「男だから、女だから」と言われた経験があると回答しています。言われた相手としては、両親を始めとする家族や友達が多い状況です。

保育・教育現場においては、男女平等の教育が実施されていますが、子どもとのふれあいの中で、無意識のうちに「男だから、女だから」といった性別に基づく固定観念が保育士、教職員の言動に現れていないかにも留意して、子どもの個性の発揮や多様な選択を阻害しないようにする必要があります。

また、大人も「男だから、女だから」という思い込みによって、自分自身の行動や振る舞いを制限したり、「男らしさ、女らしさ」を相手に押し付けたりすることなく、男女が対等に互いを尊重し合える関係をつくるための啓発機会が必要です。

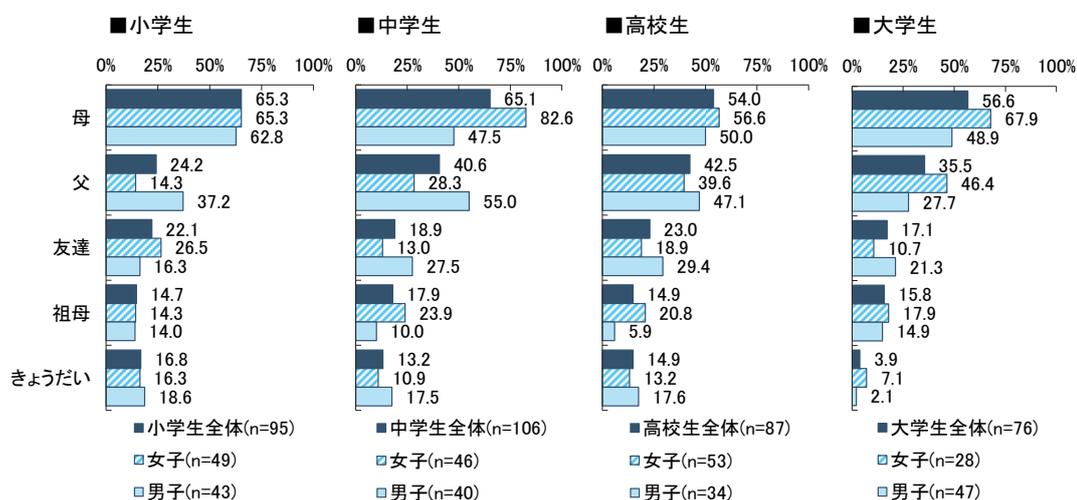
「男だから、女だから」と言われた経験(寝屋川市)



資料：寝屋川市「男女共同参画に関する小学生から大学生への意識調査」(令和元年度)

「男だから、女だから」と言われた相手(寝屋川市)

上位5位のみ抜粋



資料：寝屋川市「男女共同参画に関する小学生から大学生への意識調査」(令和元年度)

【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)男女平等保育・教育の充実

NO	具体的取組	担当課
70	教職員及び保育士が、性別に基づく思い込みや偏見に気づく機会の提供と、男女平等保育・教育の実践につながる研修を実施します。	保育課 学務課 総合教育研修センター
71	性別に関わらず多様な職業選択を可能にする職業観の醸成を図るとともに、児童生徒の発達段階に応じた男女平等の視点に立った教育に取り組みます。	教育指導課

施策の方向(2)男女共同参画の視点に立った生涯学習機会の提供と仲間づくり

NO	具体的取組	担当課
72	寝屋川リーダーズの活動等を通して、性別に関わらずリーダーシップを発揮できる人材の育成と年齢に応じた働きかけにより、男女共同参画意識の醸成を図ります。	青少年課
73	多様な年齢層、属性の市民の生きがいがいづくりと自己実現につながり、充実した生活を送れるよう生涯学習の機会を提供し、仲間づくりを支援します。	社会教育課 人権・男女共同参画課

施策の方向(3)男女平等な家庭教育の実践に向けた啓発

NO	具体的取組	担当課
74	「男らしさ、女らしさ」に捉われず子どもの個性を伸ばす子育て観の醸成と家庭教育の実践に向けた学習機会を提供します。	企画三課 監察課 青少年課 人権・男女共同参画課

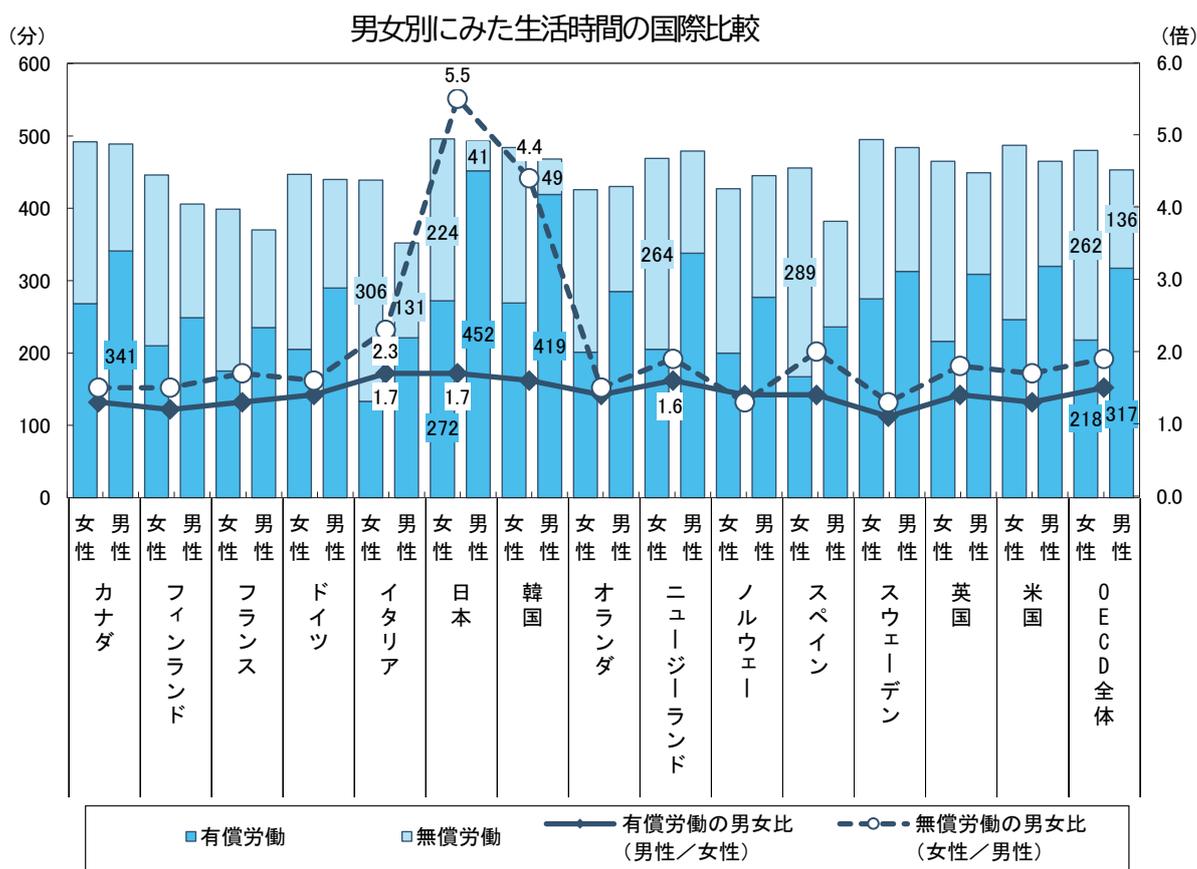
施策の方向(4)男女共同参画の視点に立った文化創造活動の推進と支援

NO	具体的取組	担当課
75	市民の多様な文化創造活動が男女共同参画の視点で実践されるよう活動支援を行います。	文化スポーツ室 人権・男女共同参画課

課題3.国際的な協調と貢献

本市の「第六次総合計画」では、計画の位置付けの一つに、SDGs（持続可能な開発目標）達成への貢献を掲げています。17のゴールと169のターゲットで構成されるSDGsの5番目のゴール「ジェンダー平等を実現しよう」は、正に本計画の目指す男女共同参画社会の実現と一致します。「ジェンダー平等を実現しよう」は、9つのターゲットで構成されており、そのうちの「公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、及び各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する」と「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する」の2つは、我が国が国際的に後れをとっている分野です。OECD（経済協力開発機構）が2020年にまとめた生活時間の国際比較データをみると、どの国も無償労働時間は女性の方が長いですが、男女比（男性を1としたときの女性の比率）は日本の5.5倍が際立って大きくなっています。

また、男女の格差を測る国際的な指数である、グローバル・ジェンダー・ギャップ指数は、各国を対象に、政治・経済・教育・健康の4部門について、男女にどれだけの格差が存在しているかを分析してスコア化するもので、世界経済フォーラムが各国のスコアと順位を毎年公表しています。（指数は完全平等なら1、最低は0）日本は、政治・経済部門のスコアが低く、総合ランクで低位となっています。



- (注) 1. OECD「Balancing paid work, unpaid work and leisure (2020)」をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 3. 調査は、2009年～2018年の間に実施している。

資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和2年度版

日本のジェンダーギャップ指数の推移

	調査 国数	総合		経済		教育		健康		政治	
		順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア
2019年	153	121	0.652	115	0.598	91	0.983	40	0.979	144	0.049
2018年	149	110	0.662	117	0.595	65	0.994	41	0.979	125	0.081
2017年	144	114	0.657	114	0.580	74	0.991	1	0.980	123	0.078
2016年	144	111	0.660	118	0.569	76	0.990	40	0.979	103	0.103
2015年	145	101	0.670	106	0.611	84	0.988	42	0.979	104	0.103
2014年	142	104	0.658	102	0.618	93	0.978	37	0.979	129	0.058
2013年	136	105	0.650	104	0.584	91	0.976	34	0.979	118	0.060
2012年	135	101	0.653	102	0.576	81	0.987	34	0.979	110	0.070
2011年	135	98	0.651	100	0.567	80	0.986	1	0.980	101	0.072
2010年	134	94	0.652	101	0.572	82	0.986	1	0.980	101	0.072
2009年	134	101	0.645	108	0.550	84	0.985	41	0.979	110	0.065
2008年	130	98	0.643	102	0.544	82	0.985	38	0.979	107	0.065
2007年	128	91	0.645	97	0.549	69	0.986	37	0.979	94	0.067
2006年	115	80	0.645	83	0.545	60	0.986	1	0.980	83	0.067

資料：World Economic Forum 「The Global Gender Gap Report」

【施策の方向と具体的取組】

施策の方向(1)持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)への貢献

NO	具体的取組	担当課
76	SDGsの達成に向けて、市民や地域団体、事業者などに「ジェンダー平等の実現」による持続可能なまちづくりの推進を働きかけます。	人権・男女共同参画課

施策の方向(2)男女共同参画に関する国際的な動向の情報収集と発信

NO	具体的取組	担当課
77	男女共同参画に関する国際的な動向を把握し、市民に向けて情報収集と発信を行います。	人権・男女共同参画課

第4章 プランの推進

1. 男女共同参画推進体制の確立

男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる分野においてジェンダー平等、男女共同参画の視点が常に確保されることが必要です。プランの推進に当たっては、次の推進体制等で施策を展開していきます。

(1) 男女共同参画推進本部

男女共同参画社会の実現に向けて、市長を本部長とする、男女共同参画推進本部において、プランの策定及びプランに基づく施策の企画・推進等を行い、総合的かつ効果的な施策の実施を図ります。

男女共同参画推進本部幹事会議・実務担当者会議を定期的に行い、研修の実施など推進本部を通じて、市職員が施策の企画立案・実施において、男女共同参画の視点をもって取り組むよう庁内の意識啓発に努めます。

(2) 男女共同参画審議会

学識者や市議会議員、関係団体、公募市民で構成する「男女共同参画審議会」において、男女共同参画プランの策定や推進、施策の進捗状況、その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する事項について調査・審議をしていただき、その提言や御意見等を踏まえて、本市が行う男女共同参画社会の実現に向けた総合的施策の推進を図ります。

(3) 男女共同参画推進センター

「市立男女共同参画推進センター(ふらっと ねやがわ)」を、男女共同参画社会を実現するための諸事業の推進拠点施設として位置付け、市民との協働でプランの目標を達成するよう、次の事業の充実を目指します。

①講座等	男女共同参画の視点からの講座等の実施
②相談	女性の心の悩み相談（カウンセリング）の実施 女性のための法律相談の実施 男性のための悩み相談（カウンセリング）の実施
③情報・資料の収集・提供	男女共同参画の視点からの資料や図書、ビデオ等の収集・提供
④活動支援	男女共同参画を推進する自主活動への支援
⑤交流	男女共同参画の推進に向けた個人やグループの交流、ネットワークづくりの支援
⑥一時保育	講座等に安心して参加できるような支援

2. 市民・関係機関等との連携

(1) 市民等との協働

男女共同参画社会の実現には、行政だけでなく市民、地域団体、企業等がそれぞれの役割を果たすことが不可欠です。市民、地域団体、企業等において男女共同参画社会の形成に資する活動が主体的に取り組みられるよう支援するとともに、パートナーシップに基づいた協働の取組を推進します。

(2) 関係機関等との連携強化

本計画の実効性を高めるために、国・大阪府の機関や近隣市町村及び関係団体等と緊密な連携を図ります。特にDV対策については、配偶者暴力相談支援センターの機能を有する大阪府女性相談センター及び大阪府中央子ども家庭センターや警察との連携を深めて、緊急対応と自立支援の体制を強化します。

3. プランの進行管理

プランに掲げた取組について、毎年度、事業の実施状況を把握・検証し、男女共同参画審議会において施策の進捗状況の評価を行います。その結果は、広く市民へ公表するとともに、以後の施策に適正に反映するよう努めます。

プランの実効性と計画性を高め、できる限り市民に分かりやすいものとするため、基本目標ごとに代表的な指標について目標数値を設定し、達成に向けて計画的に取り組みます。

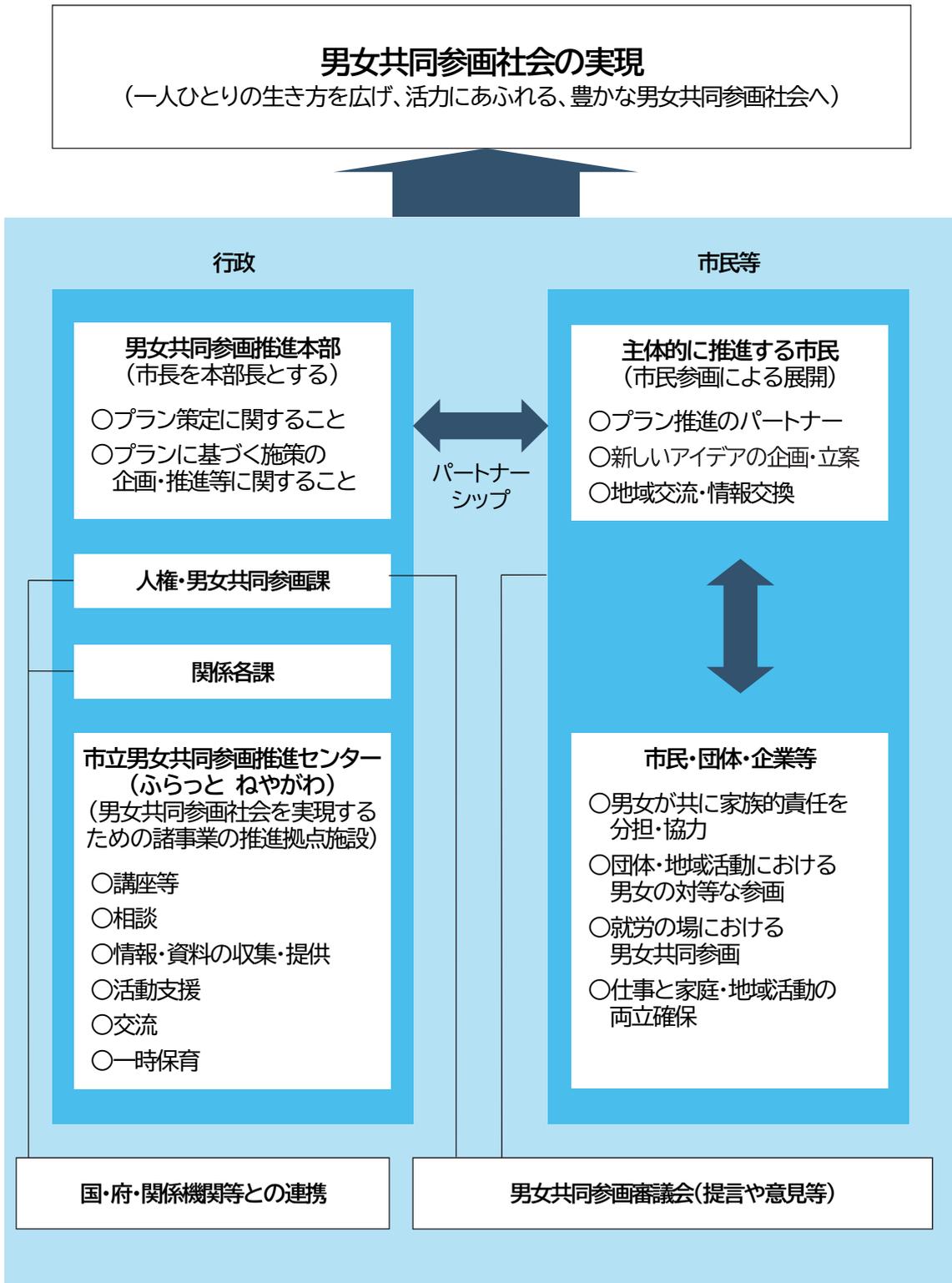
4. 計画推進のための目標値

基本目標	指標	第4期プラン策定時	令和2年4月1日現在	第4期プランの目標値	第5期プランの目標値	頁
I	審議会等委員への女性委員の登用比率	26.3% 平成22年4月1日現在	27.3%	30.0%	40%以上、60%以下	17
I	女性委員のいない審議会等の割合	24.0% 平成22年4月1日現在	4.2%	0%	0%	17
I	市職員の女性管理職比率	係長以上 16.2% 平成22年4月1日現在	係長以上 17.8%	係長以上 30.0%	係長以上 30%	17
I	市男性職員の育児休業取得率	—	6.9% 平成30年度	—	30%	23
I	通年保育所等利用待機児童数	—	0人	—	0人を維持	23
I	一般事業主行動計画の策定状況 (101人以上の事業所)	—	Ⓐ51.7% ^{※1} 令和元年度	—	Ⓐ100%	23
		—	♀37.9% ^{※2} 令和元年度	—	♀100%	23
II	デートDVの認知度(中学生～大学生)	—	中学生 39.5% 高校生 69.2% 大学生 77.9%	—	中・高・大 全て 100%	25
II	相談できる人が「いない」の割合(小学生～大学生)	—	小学生 11.5% 中学生 9.5% 高校生 10.8% 大学生 15.2%	—	現状より割合を下げる	25
II	性的少数者又はLGBTについての認知度	—	84.3% 令和元年度	—	100%	29
III	「男は仕事、女は家庭」というように性別によって役割を分担する考え方に共感しない市民の割合	61.0% 平成22年度	62.1% 令和元年度	70.0%	100%	33
III	「男女共同参画社会」の言葉の認知度	—	—	—	100%	33
III	SDGsについての認知度	—	22.4% 令和元年度	—	70%	37

※1：Ⓐは、次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画を意味します。

※2：♀は、女性活躍推進法における一般事業主行動計画を意味します。

プランの推進イメージ図



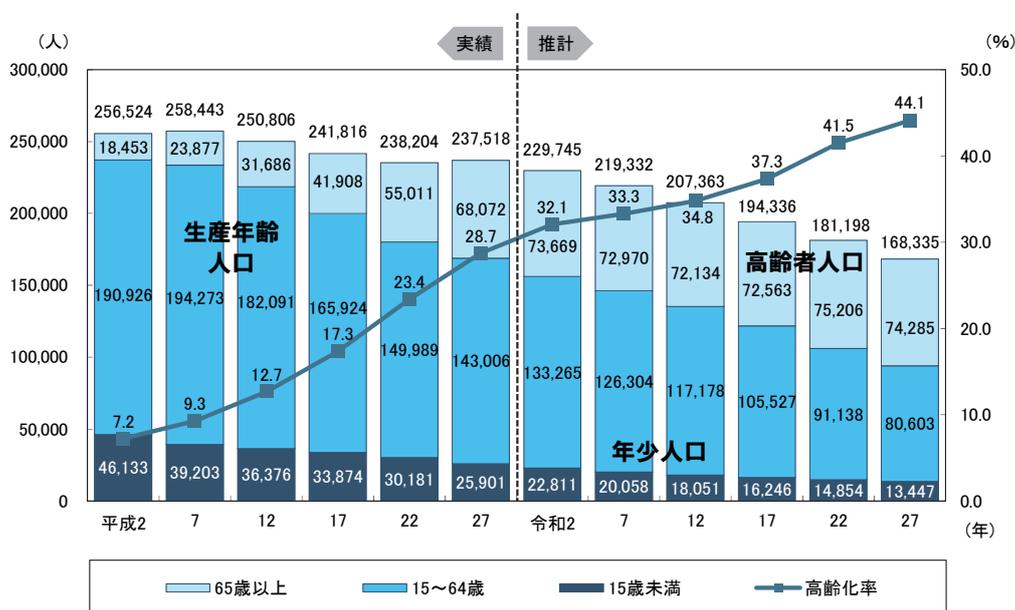
参考資料

1. 男女共同参画に関する統計

(1) 人口と世帯の状況

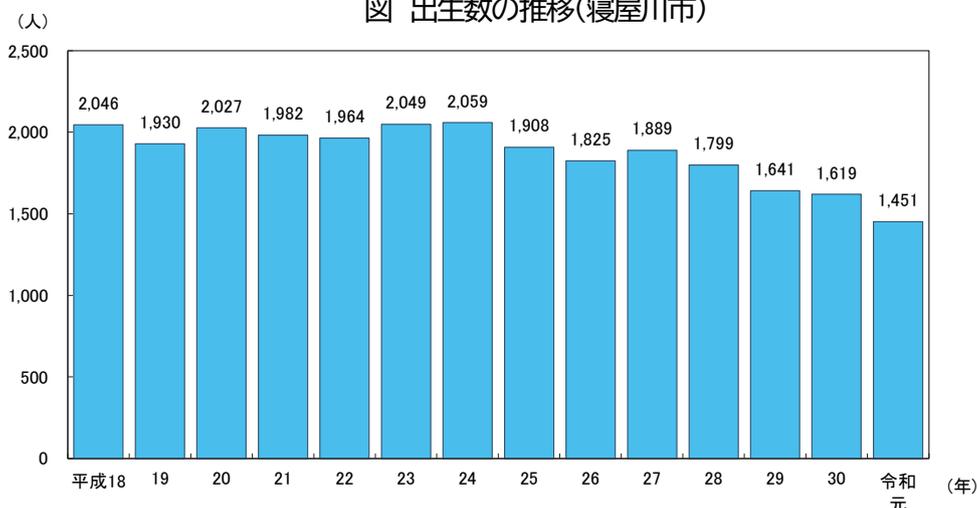
本市の平成27年の高齢化率は28.7%で、全国の26.7%を上回っています。一方で15歳未満の年少人口比率は10.9%で、全国の12.7%を下回っており、少子高齢化は、全国平均よりも進んでいます。また、出生数は減少しているものの、ひとりの女性が生涯に産む子ども数の平均を表す合計特殊出生率は、直近の統計では全国平均を上回りました。

図 高齢化率と年齢3区分別人口の推移(推計含む)(寝屋川市)



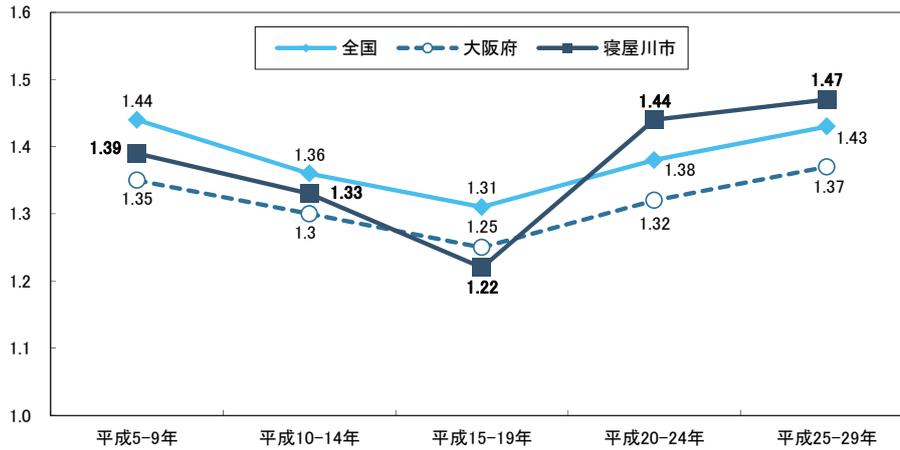
(注) 人口総数には年齢「不詳」を含むため、年齢3区分別人口の計と総数は一致しない。
資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

図 出生数の推移(寝屋川市)



資料：寝屋川市統計書

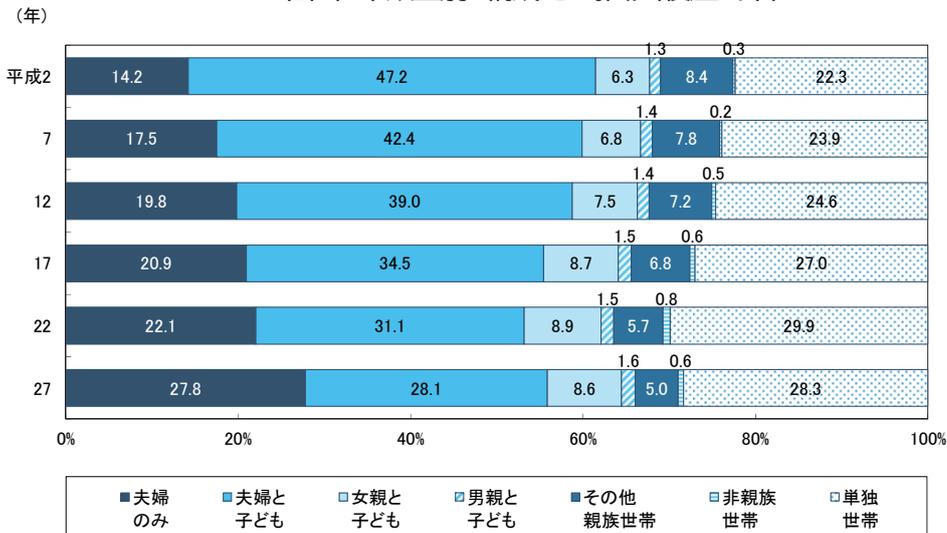
図 合計特殊出生率の推移(全国・大阪府・寝屋川市)



資料：厚生労働省「人口動態統計特殊報告（人口動態保健所・市区町村別統計）」ベース推定値
 ※ベース推定値：市区町村別の指標は、出現数の少なさに起因して、偶然性の影響で数値が不安定であったりするため、より広い範囲の情報を活用して推定する方法。合計特殊出生率、標準化死亡比の推定に用いられている。

世帯類型別の構成比では、この25年で、夫婦と子どもからなる世帯は約20ポイント減少し、三世帯世帯を含むその他親族世帯の割合も減少しています。一方で、夫婦のみ世帯と単独世帯が大幅に増加しています。

図 世帯類型別 構成比の推移(寝屋川市)

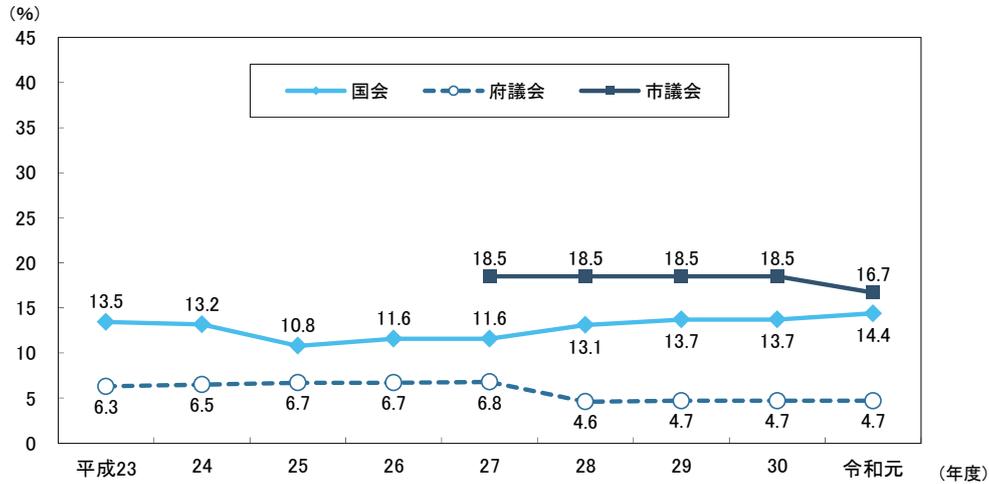


資料：総務省「国勢調査」

(2)様々な分野の女性の参画状況

本市の令和元年における市議会議員の女性割合は、16.7%となっています。国、大阪府の割合を上回っているものの直近では低下しています。府内の市の状況を見ると、低い方に位置しています。

図 女性議員割合の推移(全国・大阪府・寝屋川市)



資料：国会は、衆議院・参議院各事務局調べ

府議会は、内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」

寝屋川市議会は、総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」

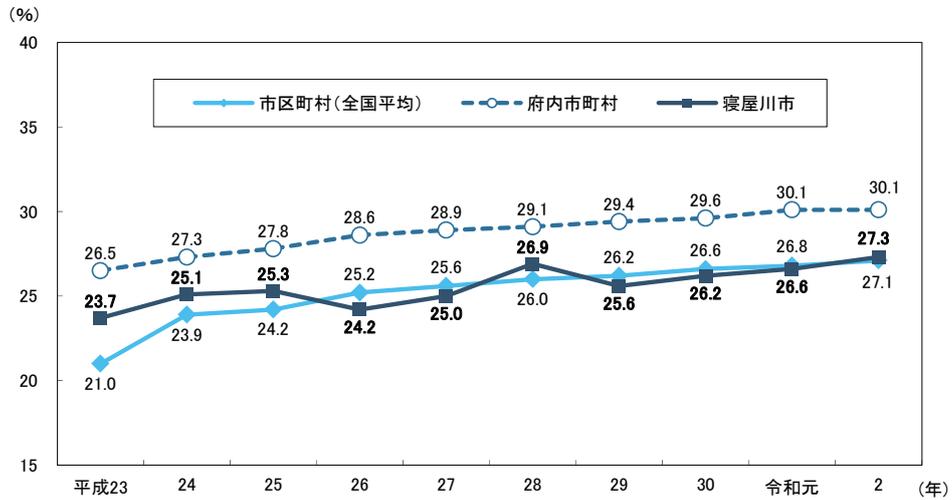
図 大阪府内の市の状況(令和元年)



資料：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」

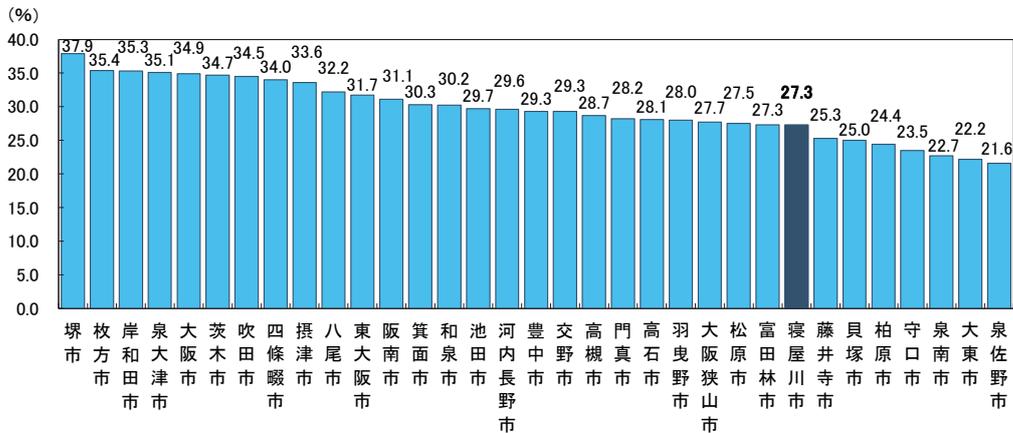
本市の審議会等委員の女性割合は上昇傾向で、令和2年は27.3%となっています。全国や大阪府内市町村の平均と比較すると、全国平均をわずかに上回っていますが、大阪府平均は下回っています。府内の市では低位に位置しています。

図 審議会などの委員の女性比率の推移(全国平均・府内市町村・寝屋川市)



資料：内閣府男女共同参画局「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」、寝屋川市

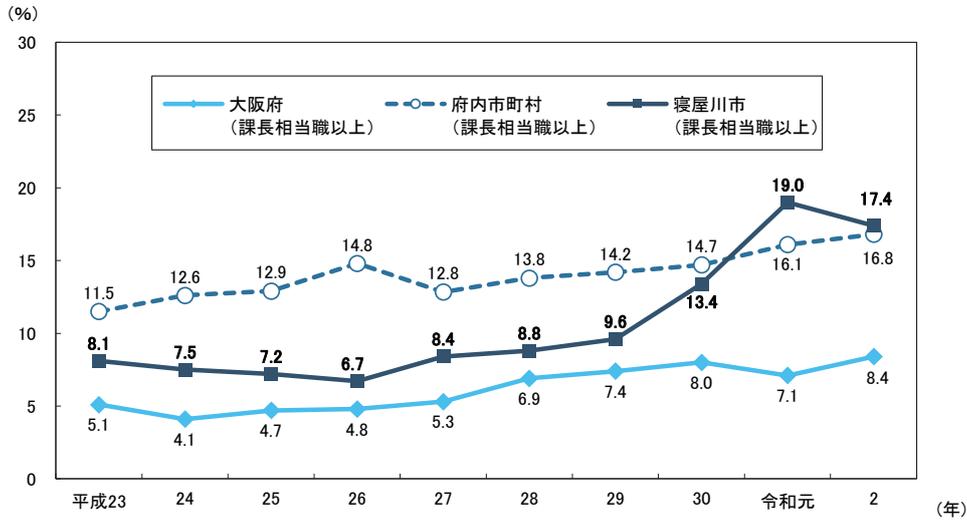
図 大阪府内の市の状況(令和2年)



資料：内閣府男女共同参画局「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」

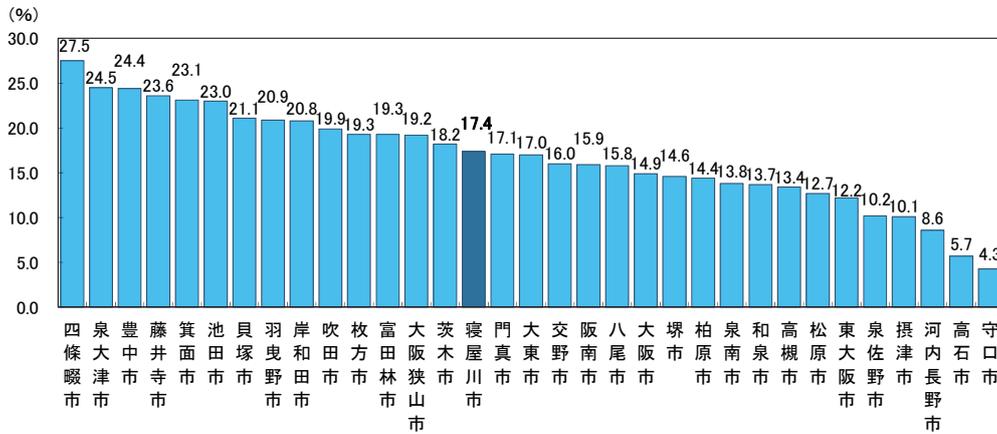
本市職員の女性管理職割合は、令和元年に大きく上昇しましたが、令和2年に17.4%に低下しました。大阪府、府内市町村平均を上回っており、府内の市ではほぼ中位に位置しています。

図 府・市町村職員における女性管理職割合の推移(大阪府・府内市町村・寝屋川市)



資料：内閣府男女共同参画局「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」、寝屋川市

図 大阪府内の市の状況(令和2年)



資料：内閣府男女共同参画局「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」、寝屋川市

教員に占める女性割合に対して、校長・教頭の女性割合は低くなっています。小学校の校長・教頭と中学校の教頭は女性がやや増えていますが、中学校校長は2人又は1人が続いています。

表 保育所・幼稚園・学校教員の女性割合(寝屋川市)

年度	公立保育所				公立幼保連携型認定こども園				公立幼稚園			
	園数	保育士数	うち女性	女性割合	園数	教員数	うち女性	女性割合	園数	教員数	うち女性	女性割合
平成26	7	90	90	100.0%					5	31	31	100.0%
27	6	85	85	100.0%					5	30	30	100.0%
28	6	82	82	100.0%	0	-	-	-	5	29	29	100.0%
29	6	74	74	100.0%	0	-	-	-	5	26	26	100.0%
30	6	79	79	100.0%	0	-	-	-	5	26	26	100.0%
令和元	6	88	88	100.0%	0	-	-	-	5	32	32	100.0%

年度	公立小学校				公立中学校			
	学校数	教員数	うち女性	女性割合	学校数	教員数	うち女性	女性割合
平成26	24	686	437	63.7%	12	424	188	44.3%
27	24	678	430	63.4%	12	420	190	45.2%
28	24	673	427	63.4%	12	398	177	44.5%
29	24	681	432	63.4%	12	394	169	42.9%
30	24	691	433	62.7%	12	388	174	44.8%
令和元	24	699	434	62.1%	12	387	172	44.4%

資料：幼稚園、小学校、中学校は文部科学省「学校基本調査」、保育所は、寝屋川市保育課

表 保育所・幼稚園・小中学校の校長・教頭の女性割合(寝屋川市)

年度	所長(保育所)			幼保連携型認定こども園・園長			公立幼稚園・園長		
	計	女性	女性割合	計	女性	女性割合	計	女性	女性割合
平成26	7	7	100.0%				5	5	100.0%
27	6	6	100.0%				5	5	100.0%
28	6	6	100.0%	-	-	-	5	5	100.0%
29	6	6	100.0%	-	-	-	5	5	100.0%
30	6	6	100.0%	-	-	-	5	5	100.0%
令和元	6	6	100.0%	-	-	-	5	5	100.0%

年度	公立小学校・校長			公立小学校・教頭			公立中学校・校長			公立中学校・教頭		
	計	女性	女性割合									
平成26	24	4	16.7%	24	5	20.8%	12	2	16.7%	12	0	0.0%
27	24	4	16.7%	24	8	33.3%	12	2	16.7%	12	1	8.3%
28	24	6	25.0%	24	6	25.0%	12	1	8.3%	12	2	16.7%
29	24	6	25.0%	24	7	29.2%	12	1	8.3%	12	4	33.3%
30	24	6	25.0%	24	8	33.3%	12	1	8.3%	12	4	33.3%
令和元	24	7	29.2%	24	7	29.2%	12	1	8.3%	12	3	25.0%

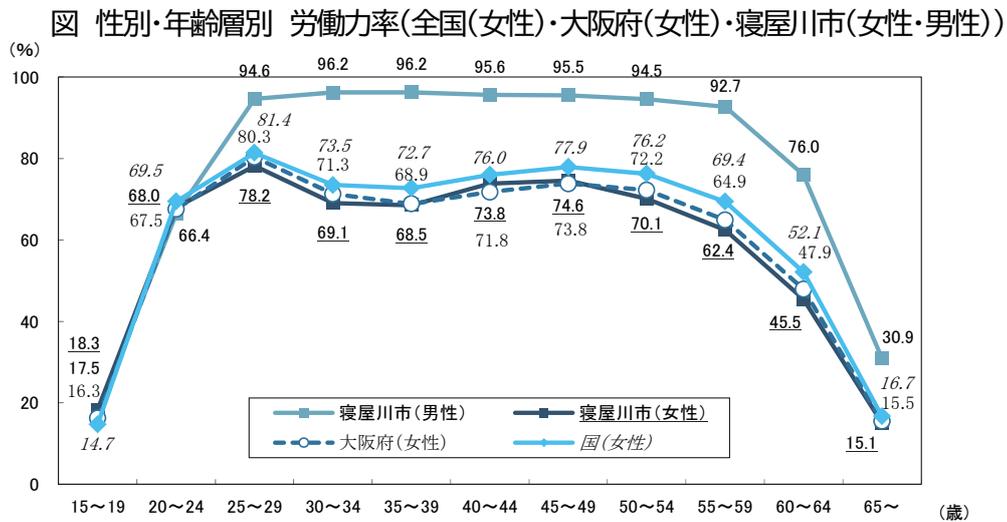
資料：幼稚園(学務課)、小学校、中学校は文部科学省「学校基本調査」、保育所は、寝屋川市保育課

(3)女性の就労状況

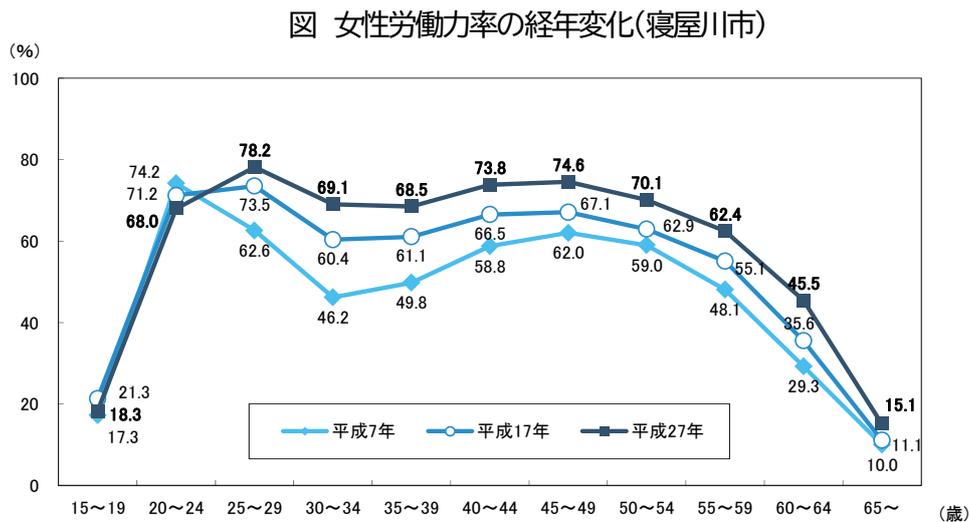
本市における年齢層別女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)は、おおむね大阪府平均をやや下回る割合となっています。

全国的に子育て期の女性の労働力率は上昇しているのと同様に、本市においても、この20年で大きく上昇しています。特に30歳代前半の上昇幅が大きくなっています。

これまで、女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代で一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くという特徴がありました。子育て期にも働き続ける女性が増えて、M字カーブが解消されつつありますが、女性の年代別正規雇用率をみると、正規雇用で働く女性は、20歳代後半をピークにその後低下し続け、グラフの形状がL字カーブを描いています。国では、女性の正規職員化支援等によりL字カーブの解消が今後の課題とされています。



資料：総務省「国勢調査」平成27年



資料：総務省「国勢調査」

図 女性労働力率と女性正規雇用率(大阪府・全国)



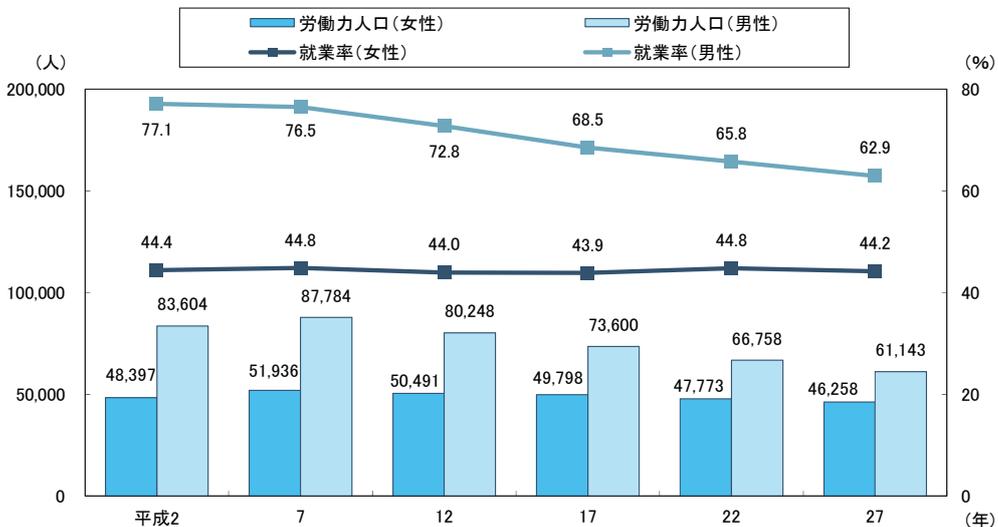
(注) 「正規雇用率」は15歳以上人口(労働力状態「不詳」を除く)に占める「正規の職員・従業員」の割合。
資料:総務省「国勢調査」平成27年

男女別に労働力人口と就業率を見ると、男性の労働力人口、就業率の低下に比べて、女性の労働力人口の低下幅は小さく、就業率は横ばいで推移しています。

人口の高齢化傾向により男性全体の就業率は低下していると考えられます。一方の女性は、ほぼ全ての年代で労働力率の上昇が見られており、高齢化の影響を上回るほど働く女性が増えたことが背景にあると考えられます。

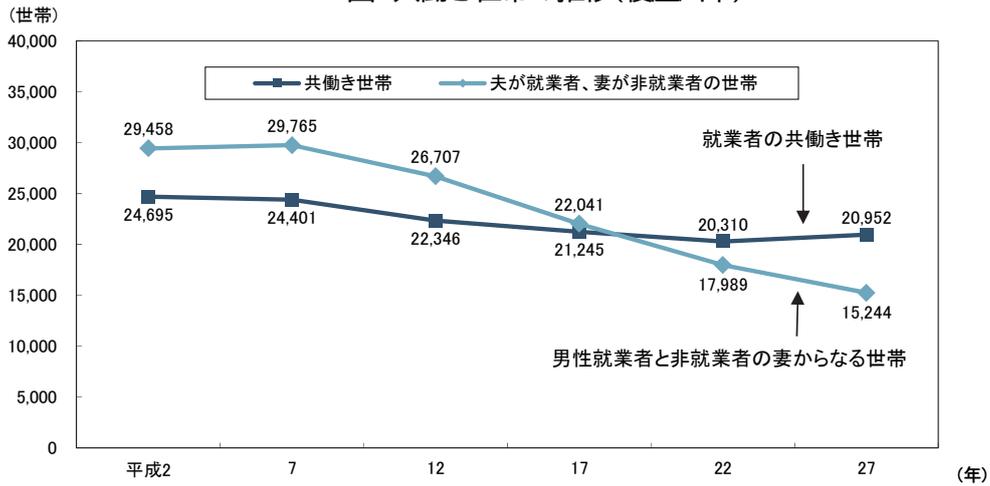
本市では、平成17年までは、夫が就業者、妻が非就業者の世帯が共働き世帯を上回っていましたが、平成22年には逆転してその差は拡大傾向です。全国では平成9年に共働き世帯の割合が上回っています。

図 男女別労働力人口と就業率の推移(寝屋川市)



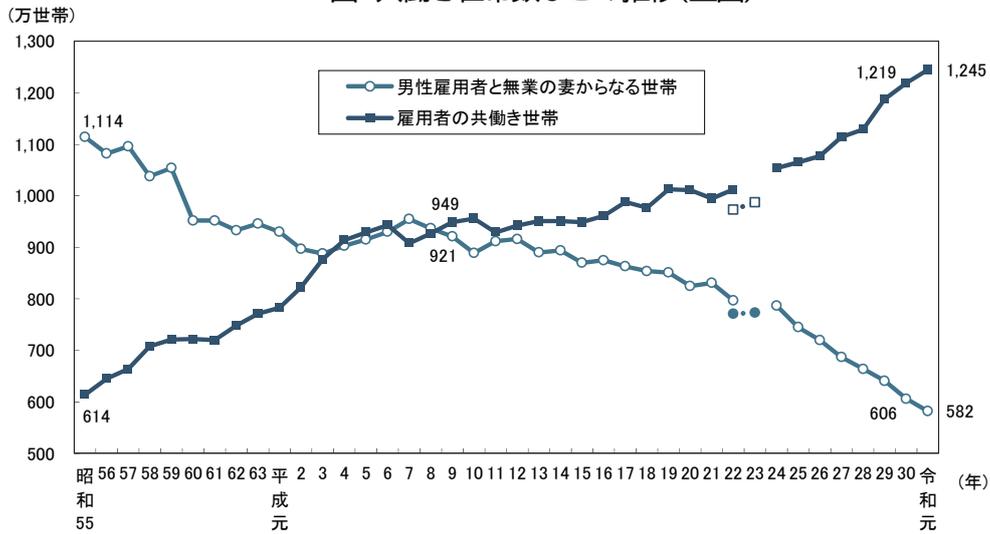
資料:総務省「国勢調査」

図 共働き世帯の推移(寝屋川市)



(注) 共働き世帯は、「夫、妻共に就業者である世帯」
資料：総務省「国勢調査」

図 共働き世帯数などの推移(全国)



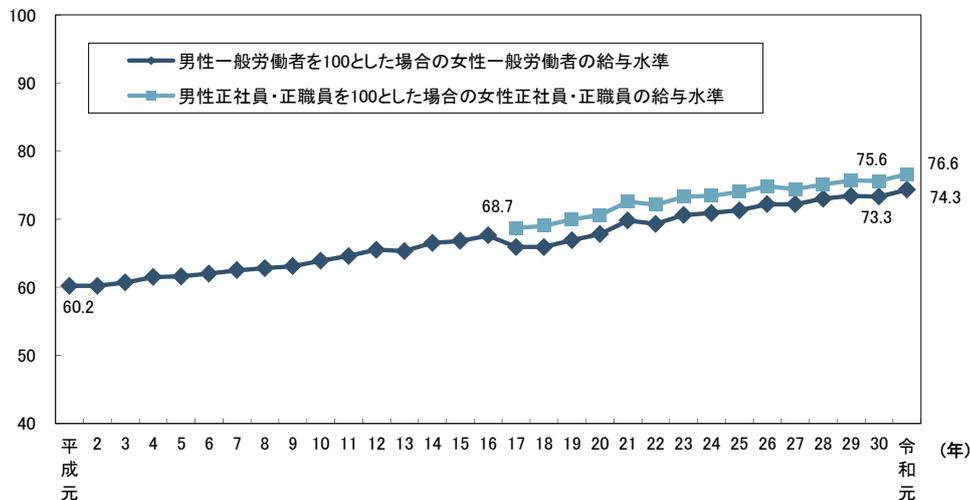
(注) 平成 22、23 年の数字は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和 2 年度版

男女間の賃金格差は縮小傾向にあります。女性は男性の約75%の水準です。

本市における、男女雇用者の雇用形態別の構成をみると、男性は約78%が正規雇用者に対して、女性は正規雇用者が約40%にとどまり、この5年間でほとんど変化していません。

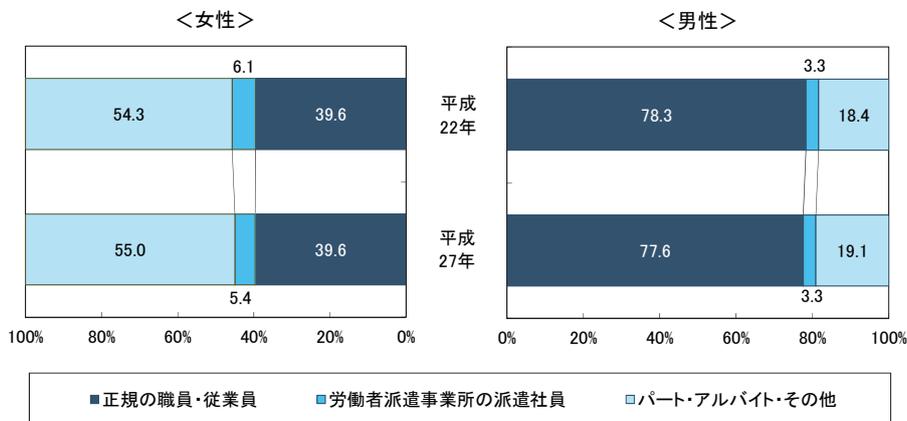
図 男女労働者の賃金格差の推移(男性一般労働者の給与水準を100とした場合)(全国)

(基準とする男性の給与=100)



資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和2年度版

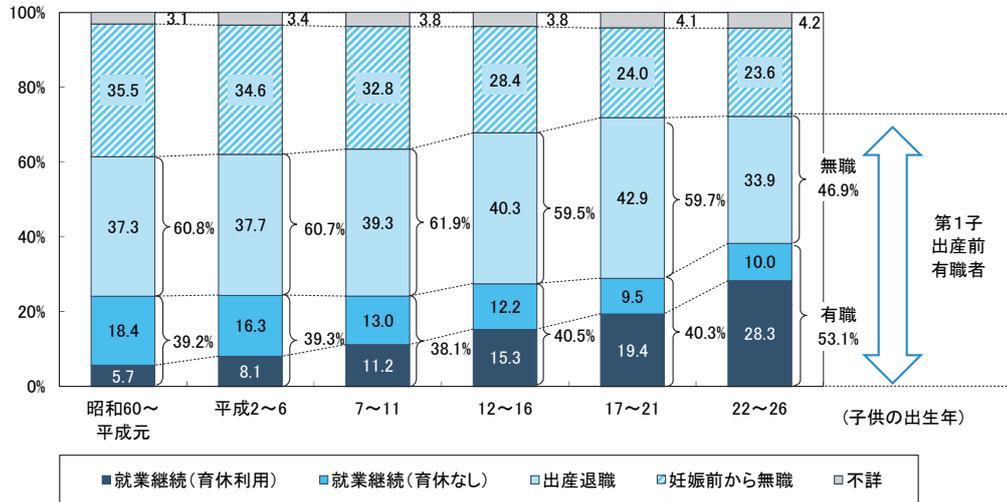
図 雇用形態別に見た役員を除く雇用者の構成割合の推移(寝屋川市)



第1子出産前後の妻の就業状況を見ると、以前は第1子出産を機に約6割が離職していましたが、直近の統計では離職する割合よりも就業を継続する割合が高くなっています。

ただ、夫と妻の仕事時間と家事関連時間を見ると、妻の就業状態に関わらず夫の家事関連時間はわずかとなっています。

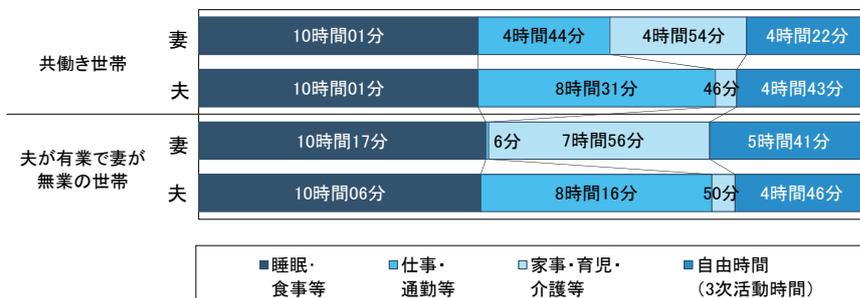
図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴(全国)



- (注) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) — 妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業
 就業継続(育休なし) — 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子供1歳時就業
 出産退職 — 妊娠判明時就業～子供1歳時無職
 妊娠前から無職 — 妊娠判明時無職

資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和元年度版

図 妻の就業状態別 夫と妻の仕事時間と家事関連時間(全国)

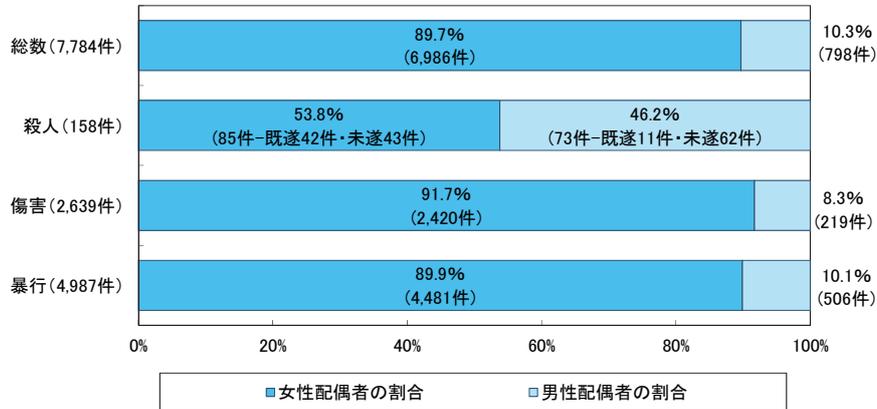


(注) 夫婦と子どもの世帯。
 資料：総務省「社会生活基本調査」平成28年

(4)女性に対する暴力、相談の状況

配偶者間の犯罪において、女性が被害者である割合は9割にのぼります。また、性犯罪の認知・相談において被害者の圧倒的多数が女性です。

図 配偶者による犯罪の種類・性別被害者の割合(全国)



(参考) 警察庁資料より作成。

資料：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和2年度版

表 警察における刑法犯認知件数・相談件数(被害者の状況)

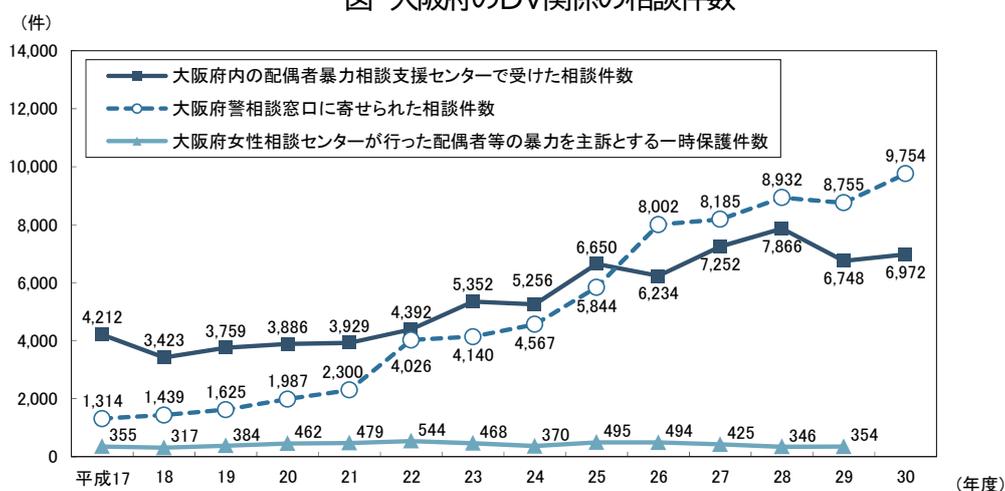
		平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
強制性交等	認知件数	1,167	989	1,109	1,307	1,405
	うち女性	1,167	989	1,094	1,251	1,355
	女性割合	100.0	100.0	98.6	95.7	96.4
強制わいせつ	認知件数	6,755	6,188	5,809	5,340	4,900
	うち女性	6,596	5,941	5,610	5,152	4,761
	女性割合	97.6	96.0	96.6	96.5	97.2
公然わいせつ	認知件数	1,138	962	825	788	746
	うち女性	1,039	883	750	697	647
	女性割合	91.3	91.8	90.9	88.5	86.7
略取誘拐・人身売買	認知件数	191	228	239	304	293
	うち女性	144	188	203	247	245
	女性割合	75.4	82.5	84.9	81.3	83.6
配偶者からの暴力	相談件数	63,141	69,908	72,455	77,482	82,207
	うち女性	55,584	59,412	60,015	61,518	64,392
	女性割合	88.0	85.0	82.8	79.4	78.3
ストーカー	相談件数	21,968	22,737	23,079	21,556	20,912
	うち女性	19,627	20,180	20,381	18,949	18,403
	女性割合	89.3	88.8	88.3	87.9	88.0
私事性的画像被害*	相談件数	1,143	1,063	1,243	1,347	1,479
	うち女性	1,041	979	1,138	1,257	1,382
	女性割合	91.1	92.1	91.6	93.3	93.4

*プライベートな性的画像を、その撮影対象者の同意なく公表する行為。

資料：警察庁統計資料

大阪府内の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数は、平成28年度以降やや減少していますが、大阪府警に寄せられた相談件数が大きく増加しています。

図 大阪府のDV関係の相談件数



資料：大阪府「大阪府の男女共同参画の現状と施策」

男女共同参画推進センターにおける相談件数は、近年延べ400件前後で推移しています。男性のための悩み相談は、直近2年間は延べ10件余りとなっています。令和元年度のDVを主訴とする相談は延べ64件で約15%となっています。

表 男女共同参画推進センターにおける相談の状況

		平成26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度
女性の心の悩み相談	面接	197	242	201	200	237	252
	電話	143	150	196	154	145	126
男性のための悩み相談		7	10	20	18	13	11
女性のための法律相談		45	41	37	26	28	36
うちDVを主訴とする相談		(55)	(80)	(26)	(47)	(56)	(64)
相談計		392	443	454	398	423	425

資料：寝屋川市人権・男女共同参画課

(5)健康づくり

女性に特有のがん検診の受診率は、近年4～5％程度で推移しています。

表 健康診断、各種検診実施状況(寝屋川市)

		平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
胃がん検診	受診者	3,356	3,814	4,390	4,075	3,835
	受診率	2.1	2.4	2.7	2.5	2.4
肺がん検診	受診者	3,777	4,408	5,105	4,829	4,585
	受診率	2.6	3.0	3.5	3.3	3.1
大腸がん検診	受診者	8,180	7,108	7,480	7,234	6,884
	受診率	5.6	4.8	5.1	4.9	4.6
乳がん検診	受診者	4,840	3,716	3,823	4,057	3,572
	受診率	5.3	4.1	4.2	4.5	4.0
子宮がん検診	受診者	5,162	5,334	5,115	4,944	4,865
	受診率	5.0	5.2	5.0	4.9	4.8
前立腺がん検診	受診者	989	1,248	1,582	1,555	1,443
	受診率	2.0	2.5	3.2	3.1	2.8

資料：寝屋川市健康づくり推進課

2. 男女共同参画に関する年表

【男女共同参画に関する世界・国・府・市の動き】

資料	世界の動き	国の動き	■府の動き ○市の動き
昭和50年 (1975年)	・国際婦人年 (目標:平等、発展、平和) ・国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	・婦人問題企画推進本部設置 ・婦人問題企画推進会議設置	
昭和51年 (1976年)			■労働部に女性問題担当設置
昭和52年 (1977年)			■大阪府婦人問題推進会議設置
昭和53年 (1978年)		・総理府「婦人の現状と施策」－国内行動計画に関する報告書公表	
昭和54年 (1979年)	・国連第34回総会 「女子差別撤廃条約」採択		■大阪府婦人問題企画推進本部設置
昭和55年 (1980年)	・「国連婦人の10年」中間年世界会議(コペンハーゲン)「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択		■企画部に婦人政策係設置
昭和56年 (1981年)		・「婦人に関する施策の推進のための国内行動計画後期重点計画」策定 ・民法の一部改正(配偶者の相続分を1/3→1/2(子どもと共に相続する場合))	■「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」策定
昭和57年 (1982年)		・労働省「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」を公表	■企画部に婦人政策室設置
昭和58年 (1983年)			
昭和59年 (1984年)		・「国籍法」改正(国籍の父母両系主義確立)	○教育委員会社会教育部に青少年婦人室設置
昭和60年 (1985年)	・「国連婦人の10年」最終年世界会議(ナイロビ)「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略(ナイロビ戦略)」採択(1986～2000年)	・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准	○「婦人問題行動計画を考える会」設置
昭和61年 (1986年)		・「男女雇用機会均等法」施行 ・「国民年金法等の一部を改正する法律」施行(女性の年金権の確立) ・婦人問題企画推進本部拡充:構成を全省庁に拡大 ・婦人問題企画推進有識者会議開催	■「21世紀をめざす大阪府女性プラン」(第2期行動計画)策定
昭和62年 (1987年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	○「寝屋川市女性問題行動計画」策定
昭和63年 (1988年)			○「女性問題を考えるつどい」第1回開催(以後毎年開催) ○女性政策推進本部設置(本部長:市長) ○女性大学講座開設
平成元年 (1989年)	・「子どもの権利条約」採択	・学習指導要領改訂(中学・高校家庭科の男女必修化)	
平成2年 (1990年)	・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採決		○青少年婦人室を青少年婦人課に改称し女性政策係を設置 ○女性学セミナー開設 ○「ルミエール」創刊

資料	世界の動き	国の動き	■府の動き ○市の動き
平成3年 (1991年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定	■「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期行動計画～女と男のジャンプ・プラン」策定 ■審議会等女性登用目標率を25%に改定 ■「大阪府女性基金」設置 ○女性問題懇話会設置 ○「市制施行40周年記念女性フェスティバル」開催
平成4年 (1992年)		・「育児休業法」施行 ・婦人問題担当大臣設置 ・「生活大国5ヵ年計画」策定 ・「農山漁村の女性に関する中長期ビジョン」策定 ・介護休業制度に関するガイドライン策定	○女性問題懇話会提言 ○「女と男のねやがわフォーラム」を市民の企画運営によって開催(以後毎年開催)
平成5年 (1993年)	・国連第48回総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 ・国連世界人権会議「ウイーン宣言及び行動計画」採択	・中学校の家庭科男女共修開始 ・「パートタイム労働法」施行	○女性問題懇話会提言 ○市長公室に女性政策担当設置(女性政策の企画・調整・連絡・啓発を所管)
平成6年 (1994年)	・国際家族年 ・国際人口・開発会議(カイロ) ・ILO「パートタイムに関する条約」及び勧告を採択	・高校の家庭科男女共修開始 ・男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置(政令) ・男女共同参画推進本部設置	■「大阪府女性基金プリムラ賞」創設 ■ドーンセンター(大阪府立女性総合センター)開館 ○女性政策推進本部に実務担当者会を設置 ○「男女平等に関する市民意識調査」実施
平成7年 (1995年)	・国連人権委員会「女性に対する暴力をなくす決議」採択 ・第4回世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	・「ILO156号条約」批准 ・「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化) ・「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について(エンゼルプラン)」スタート	■「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」結果報告 ○女性問題懇話会意見書提出 ○第3期女性問題懇話会発足
平成8年 (1996年)	・第1回児童の商業的性的搾取に反対する世界会議(ストックホルム)	・「男女共同参画2000年プラン」策定 ・男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足	■大阪女子大学に女性学研究センター開設 ■「大阪府女性問題懇話会提言書」提出 ○市長公室女性政策担当から企画財政部人権文化室人権啓発課に女性政策係を組織変更 ○女性問題懇話会提言
平成9年 (1997年)		・男女共同参画審議会設置(法律) ・「男女雇用機会均等法」改正	■「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期行動計画(改定)～新 女と男のジャンプ・プラン」策定 ○人権文化部に女性政策課創設 ○第2期寝屋川市女性行動計画策定
平成10年 (1998年)			■女性政策課を男女協働社会づくり課に改称
平成11年 (1999年)		・改正「男女雇用機会均等法」施行 ・「男女共同参画社会基本法」施行 ・「食料・農業・農村基本法」施行(女性の参画の促進を規定)	■「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」発表 ○「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
平成12年 (2000年)	・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)「北京宣言及び行動綱領」実施のための更なる行動とイニシアティブ(成果文書)採択	・「男女共同参画基本計画」策定 ・「ストーカー行為規制法」施行 ・「介護保険法」施行	○人・ふれあい部に男女共同参画課創設 ○女性政策推進本部を男女共同参画推進本部と改称 ○男女共同参画審議会発足

資料	世界の動き	国の動き	■府の動き ○市の動き
平成13年 (2001年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画局設置 ・男女共同参画会議設置 ・「DV防止法」施行 ・第1回男女共同参画週間 ・閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」 	<ul style="list-style-type: none"> ■「大阪府男女協働社会づくり審議会」答申 ■男女協働社会づくり課を男女共同参画課に改称 ■「大阪府男女共同参画計画」(おおさか男女共同参画プラン)策定 ○地域市民懇談会開催(市内2か所) ○男女共同参画審議会答申 ○市立男女共同参画推進センター(ふらっと ねやがわ)開設
平成14年 (2002年)		<ul style="list-style-type: none"> ・アフガニスタンの女性支援に関する懇話会開催 	<ul style="list-style-type: none"> ■「大阪府男女共同参画推進条例」施行 ○「第3期ねやがわ男女共同参画プラン」策定
平成15年 (2003年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 ・「次世代育成支援対策推進法」施行 ・男女共同参画社会の将来像検討会開催 ・第4回・5回女子差別撤廃条約実施状況報告審議 	<ul style="list-style-type: none"> ■「男女いきいき・元気宣言」事業者制度創設 ■「大阪府男女共同参画審議会」答申
平成16年 (2004年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 ・男女共同参画社会の将来像検討会報告書の取りまとめ ・「DV防止法」改正及び同法に基づく基本方針の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「寝屋川市DV被害者支援連絡会議」設置
平成17年 (2005年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ■「大阪府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計画」策定
平成18年 (2006年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合(東京) 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 ・「男女雇用機会均等法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ■「大阪府男女共同参画計画改訂版」(改訂おおさか男女共同参画プラン)策定 ○寝屋川市男女共同参画審議会「第3期ねやがわ男女共同参画プラン」の中間見直しについて提言
平成19年 (2007年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「DV防止法」一部改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「第3期ねやがわ男女共同参画プラン」改訂 ○男女共同参画課を人権文化課に統合
平成20年 (2008年)		<ul style="list-style-type: none"> ・改正「DV防止法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ■「大阪府における男女共同参画施策の検証・評価システムのあり方について」答申
平成21年 (2009年)			<ul style="list-style-type: none"> ■「大阪府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計画」改定 ○「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
平成22年 (2010年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」記念会合 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第3次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○寝屋川市男女共同参画審議会「第4期ねやがわ男女共同参画プランに係る基本的な方向について」答申
平成23年 (2011年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(UN Women)」発足 		<ul style="list-style-type: none"> ■「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」策定 ○「第4期ねやがわ男女共同参画プラン」策定

資料	世界の動き	国の動き	■府の動き ○市の動き
平成24年 (2012年)	・ラオス人民民主共和国ビエンチャン特別市において「第1回女性に関するASEAN閣僚級会合」開催	・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～」策定	■「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(2012-2016)」策定
平成25年 (2013年)		・若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ・「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」改正	
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	・「すべての女性が輝く社会づくり本部」の設置 ・「すべての女性が輝く社会づくり推進室」の発足	
平成27年 (2015年)	・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」記念会合 ・第3回国連防災世界会議「仙台防災枠組」採択	・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立 ・女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を閣議決定 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定	■OSAKA女性活躍推進会議の設置 ■大阪府男女共同参画審議会から「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」答申
平成28年 (2016年)	・G7伊勢志摩サミットの首脳会合及び全ての関係閣僚会合において「女性活躍推進」をアジェンダに設定(ジェンダー主流化)	・国の公共調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する指針の決定	■「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」策定
平成29年 (2017年)	・第1回G7男女共同参画担当大臣会合	・「子育て安心プラン」の公表 ・刑法の一部改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等) ・国家公務員の旧姓使用の拡大	■「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(2016-2020)」策定
平成30年 (2018年)	・第2回G7男女共同参画担当大臣会合	・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ・「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～」の策定	○「第4期ねやがわ男女共同参画プラン～女性活躍推進版～」策定
平成31年 令和元年 (2019年)	・W20日本開催(第5回WAW!と同時開催) ・第3回G7男女共同参画担当大臣会合 ・ILO「暴力及びハラスメント撤廃条約」採択	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正	■「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」施行 ○「男女共同参画に関する市民意識調査」等実施
令和2年 (2020年)	・OECD「女性に対する暴力撲滅に関するハイレベル会合」 ・国連「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」 ・W20サミット(サウジアラビア)開催	・DV相談+(プラス)開始 ・「DV防止法に基づく基本方針」改定 ・「女性活躍・パワハラ規制法」施行 ・「第5次男女共同参画基本計画」策定	■「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」開始 ■大阪府男女共同参画審議会から「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」答申 ○危機管理部に人権・男女共同参画課創設
令和3年 (2021年)			■「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」策定 ○「第5期ねやがわ男女共同参画プラン」策定

3. 用語解説

男女共同参画社会(P1)

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

ジェンダー(P2)

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)とは別に、社会通念や慣習の中に存在する、それぞれの社会や文化によって作り上げられた「男性像」、「女性像」を指す。

ポジティブ・アクション(P2)

様々な分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施する措置のこと。

ドメスティック・バイオレンス(DV)(P2)

配偶者・恋人など親密な関係にある者、又は親密な関係にあった者から受ける身体的、精神的暴力などの様々な暴力のこと。

持続可能な開発のための 2030 アジェンダ(SDGs)(P3)

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された 2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。17 のゴール・169 のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。「ジェンダー平等の実現」が目標に掲げられている。持続可能な社会を実現するために、発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル(普遍的)なものである。

エンパワーメント(P3)

人が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となること。

SOGI(P3)

性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字からなる言葉で、すべての人がもつ性を構成する要素、属性を表現する概念。

性的指向(P3)

どのような性別の人を好きになるか、ということ。

性自認(P3)

自分の性をどのように認識しているのか、ということ。「心の性」と言われることもある。「身体の性」と「心の性」が一致せず、自身の身体に違和感を持つ人たちがいる。

一般事業主行動計画(女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法)(P3、P23)

女性活躍推進法に基づき、企業が自社の女性活躍に関する取組状況、課題把握を行い、(1)数値目標(2)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。常時雇用する従業員 301 人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表、周知及び自社の女性活躍に関する情報の公表が義務付けられている。

※令和4年4月1日から、常時雇用する従業員の人数が 301 人以上から 101 人以上に拡大。

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員 101 人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

セクシュアル・ハラスメント(P4)

継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、様々な生活の場で起こり得るものである。職場においては、性的な言動に対する対応により労働者がその労働条件等について不利益を受けるものを「対価型セクシュアル・ハラスメント」、性的な言動により労働者の就業環境が害されるものを「環境型セクシュアル・ハラスメント」とされている。

大阪府パートナーシップ宣誓証明制度(P4)

性的少数者当事者が、お互いを人生のパートナーとすることを宣誓した事実を、大阪府として公に証明する制度。

LGBT(P5)

レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)の頭文字を組み合わせた言葉で、性的少数者を指して使われることもあるが、LGBTは性の多様性の一部分を表現している。

性的少数者(P5)

性的指向(どのような性別の人を好きになるか)が同性や両性であったり、性自認(自分の性別をどう認識しているか)が身体的性別と一致していないなど、性のあり方が多数派に属さない人。

CAP学習・CAP講座(P13)

CAP(キャップ)は、Child Assault Prevention(子どもへの暴力防止)の頭文字からなる言葉。子どもがいじめ・虐待・体罰・誘拐・痴漢・性暴力など様々な暴力から自分の心とからだを守る暴力防止のための予防教育プログラムのこと。

デートDV(P13)

交際中の人々の間で起こる身体的・精神的・性的・経済的な暴力や社会的隔離をさす。

マタニティ・ハラスメント(P20)

妊娠・出産・育児休業等を理由とした嫌がらせや不利益取扱いのこと。

JKビジネス(P24)

主として「JK」(女子高校生)などの未成年者を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプシオン」等と称し、性的なサービスを客に提供させるもの。

リベンジポルノ(P24)

相手に対する復讐心等から性的な画像等をその撮影対象者の同意なく、インターネットの掲示板等に公表する行為。

性別役割分担意識(P28)

「男は仕事、女は家庭」など、性別だけでそれぞれの役割を固定的に分ける考え方のこと。

グローバル・ジェンダーギャップ指数(P36)

世界経済フォーラムが毎年公表する、世界各国における男女格差を測る指数。経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。

L字カーブ(P48)

女性の年齢階級別の正規雇用労働者比率をグラフ化した時にその形がアルファベットの「L」の字の形に似た曲線を描くこと。

ワーク・ライフ・バランス(P58)

人々が、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・実現できること。

ダイバーシティ(多様性)

「雇用する人材の“多様性”を確保する」などの意味で用いられ、性別や人種に限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの様々な違いを受け入れ、広く人材を活用することで、価値を創出しようとする。

4. 寝屋川市男女共同参画審議会委員名簿

No.	区 分	氏 名	所 属
1	学識者	大東 貢生	佛教大学社会学部
2	学識者	林田 敏子	奈良女子大学生生活環境学部
3	学識者	藤田 朋子	京都ノートルダム女子大学
4	学識者	森川 順	弁護士
5	学識者	濱田 智崇	京都橘大学健康科学部
6	市議会議員	久野須賀子	寝屋川市議会
7	市議会議員	辻谷 恵一	寝屋川市議会
8	商工関係団体	星野 創 (令和2年12月31日まで) 榎並 佑亮 (令和3年1月12日から)	北大阪商工会議所
9	福祉関係団体	新宅 智子	寝屋川市民生委員児童委員協議会
10	教育関係団体	吉永 均	寝屋川市立小・中学校校長会
11	男女共同参画関係団体	金谷ますみ	ふらっとねやがわ連絡会
12	市民公募	福田みゆき	
13	市民公募	木下 尚三	

5. 審議会開催経過

開催日		審議内容
令和2年 7月13日	第1回審議会	○「第5期ねやがわ男女共同参画プラン」について ○その他
令和2年 8月21日	第2回審議会	○「第5期ねやがわ男女共同参画プラン」の策定について ○その他
令和2年 10月27日	第3回審議会	○「第5期ねやがわ男女共同参画プラン」の策定について ○その他
令和3年 2月24日	第4回審議会 (書面による開催)	○パブリック・コメント手続実施結果について ○「第5期ねやがわ男女共同参画プラン」の策定について(最終案) ○その他

6. 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

採択 1979(昭和54)年12月18日 第34回国際連合総会
日本 1985(昭和60)年7月1日公布 条約第7号

この条約の締約国は、

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

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

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

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

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

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

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

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

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

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利

の完全な享有に不可欠であることを強調し、

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

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

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

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

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

第2条

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

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実現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。

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

第12条

1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分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際は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その後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。

7. 男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日公布)

(平成11年法律第78号)

目次

前文

第1章 総則(第1条—第12条)

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する
基本的施策(第13条—第20条)

第3章 男女共同参画会議(第21条—第28条)
附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第1章 総則

(目的)

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

進することを目的とする。

(定義)

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

(1) 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。

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成す

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 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

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

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

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変

更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3

項に規定する事項を処理すること。

- (2) 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。

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

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

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 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

- (2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必

要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法（平成9年法律第7号）は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成11年7月16日法律第102号） 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 略

(2) 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28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。

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2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11年12月22日法律第160号） 抄

(施行期日)

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第995条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第1305条、第1306条、第1324条第2項、第1326条第2項及び第1344条の規定 公布の日

8. 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成13年法律第31号

目次

前文

第1章 総則（第1条・第2条）

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等
（第2条の2・第2条の3）

第2章 配偶者暴力相談支援センター等（第3条—第5条）

第3章 被害者の保護（第6条—第9条の2）

第4章 保護命令（第10条—第22条）

第5章 雑則（第23条—第28条）

第5章の2 補則（第28条の2）

第6章 罰則（第29条・第30条）

附則

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

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

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

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

第1章 総則

（定義）

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身

に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第28条の2において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

第2条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の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1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第5項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第1項及び第3項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

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

（1）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

（2）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

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 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

(2) 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

(3) 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2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する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。

(1) 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。

(2) 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。

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

(4) 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。

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

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

4 前項第3号の一時保護は、婦人相談所が、自らい、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 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4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5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3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

第8条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和29年法律第162号）、警察官職務執行法（昭和23年法律第136号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（警察本部長等の援助）

第8条の2 警視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15条第3項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

第8条の3 社会福祉法（昭和26年法律第45号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和25年法律第144号）、児童福祉法（昭和22年法律第164号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）その他の法令の定めるところによ

り、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

第4章 保護命令

（保護命令）

第10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12条第1項第2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3号及び第4号並びに第18条第1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2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。

- (1) 命令の効力が生じた日から起算して6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。
 - (2) 命令の効力が生じた日から起算して2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1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6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。
- (1) 面会を要求すること。
 - (2) 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。
 - (3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - (4) 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。
 - (5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、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。
 - (6) 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。
 - (7) 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。
 - (8) その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第1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12条第1項第3号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子

を連れ戻すと疑うに足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1項第1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6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15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

- 4 第1項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12条第1項第4号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1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6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15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第11条 前条第1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1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。

- (1) 申立人の住所又は居所の所在地
- (2) 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12条 第10条第1項から第4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。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 第10条第3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
- (4) 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- (5) 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5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1号から第4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41年法律第53号）第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

第13条 裁判所は、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14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第12条第1項第5号イからニまで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15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及び

その内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあつては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があつた場合において、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つたときに限り、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10条第1項第1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2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあつた場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条

第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令にあつ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3月を経過した後において、同条第1項第2号の規定による命令にあつては当該命令が効力を生じた日から起算して2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6項の規定は、第10条第1項第1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15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

（第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て）

第18条 第10条第1項第2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つ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つたときは、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2月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

2 前項の申立てをする場合における第12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第1号、第2号及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第5号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

（事件の記録の閲覧等）

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

できる。ただし、相手方によっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第20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12条第2項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第21条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成8年法律第109号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

(1) 第3条第3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。)

(2) 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

(3) 第4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

(4) 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第4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28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5を負担するものとする。

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

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

(2) 市が前条第2項の規定により支弁した費用

第5章の2 補則

(この法律の準用)

第28条の2 第2条及び第1章の2から前章までの規定は、生活の本拠を共にする際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消し

た場合にあつては、当該関係に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。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第2条	被害者	被害者(第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第6条第1項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで及び第18条第1項	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手
第10条第1項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

第6章 罰則

第29条 保護命令(前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項まで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、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 第12条第1項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項(第28条の2において準用する第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、10万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

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

附 則 (平成16年6月2日法律第64号)

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第2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10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10条第2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つ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10条第1項第2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。)があつた場合における新法第18条第1項の規定の適用については、同項中「2月」とあるのは、「2週間」とする。

(検討)

第3条 新法の規定については、この法律の施行後3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19年7月11日法律第113号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第2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10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25年7月3日法律第72号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

附 則 (平成26年4月23日法律第28号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成27年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- (1) 略
- (2) 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定

平成26年10月1日

附 則 (令和元年6月26日法律第46号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、令和2年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号

に定める日から施行する。

- (1) 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定 公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

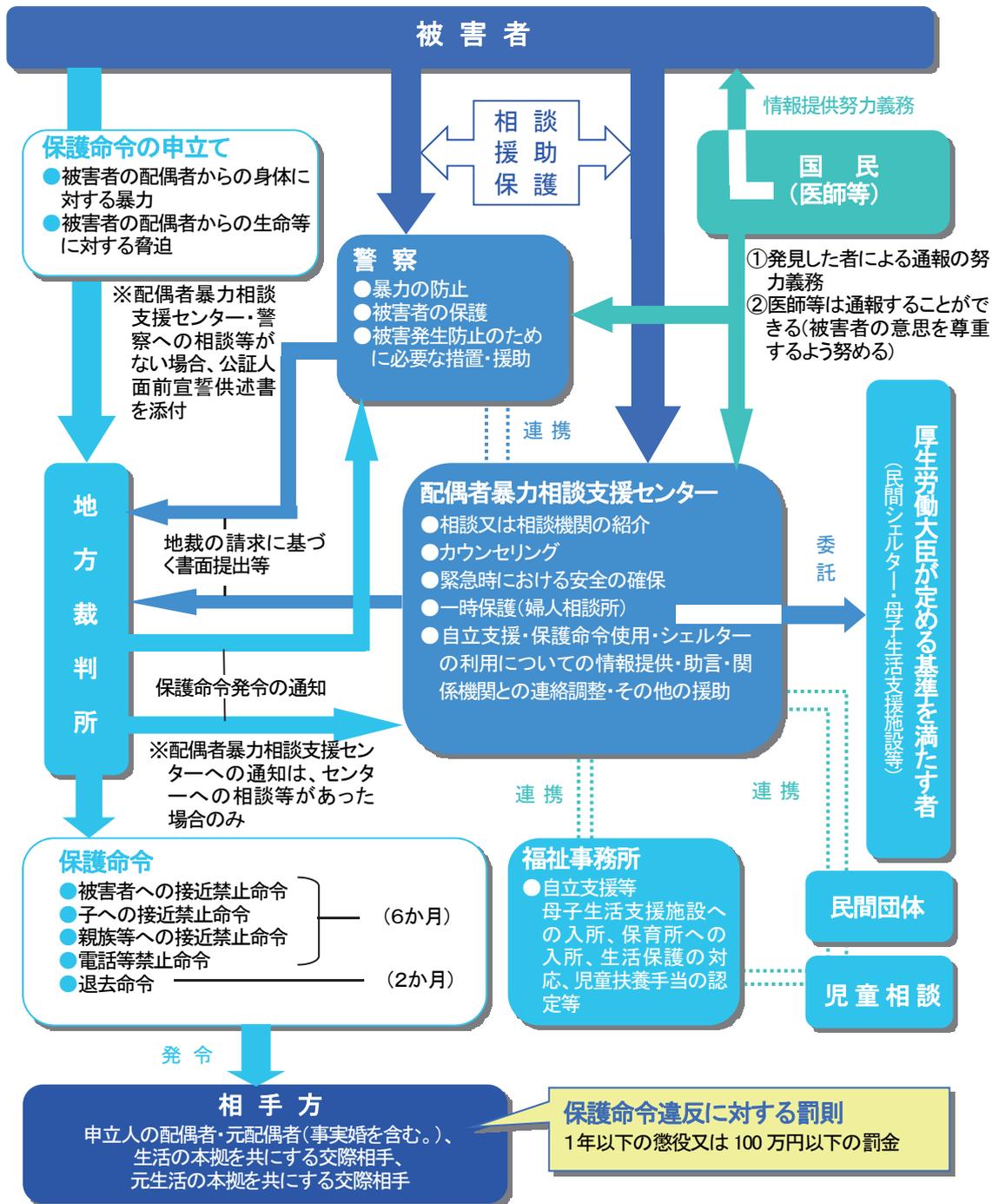
第4条 前2条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討等)

第8条 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3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6条第1項及び第2項の通報の対象となる同条第1項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第10条第1項から第4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1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1条第1号に掲げる規定の施行後3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1条第1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。

全体の流れ



国や地方公共団体は……

- 主務大臣(内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣、厚生労働大臣)による基本方針の策定
- 都道府県・市町村による基本計画の策定(市町村については努力義務)

資料: 内閣府男女共同参画局

9. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年法律第64号)

目次

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

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、

かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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

(4) 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

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

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

- (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- (2) 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
- (3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300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。

- (1) 計画期間
- (2) 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
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

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

- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

- (1) 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- (2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 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。
- (5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、

同項の承認を取り消すことができる。

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

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

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第3節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
- (2) 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
- (3) 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2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

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

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主は、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。

(1) 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

(2) その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

(1) 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

(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職

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

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

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

(1) 一般事業主の団体又はその連合団体

(2) 学識経験者

(3) その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事

業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第6章 罰則

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

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

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第10条第2項(第14条第2項において準

用する場合を含む。)の規定に違反した者

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

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

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

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもの

のほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

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

附 則 (平成29年3月31日法律第14号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成29年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

(2)・(3) 略

(4) 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定(「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。)、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第38条第3項の改正規定(「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。)、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和51年法律第33号)第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の

4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律(附則第1条第4号に掲げる規定にあつては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第35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6月5日法律第24号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して1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。

(1) 第3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4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

(2) 第2条の規定 公布の日から起算して3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5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6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7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の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。

10. 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(昭和47年法律第113号)

目次

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

第1章 総則

(目的)

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

(基本的理念)

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

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

(啓発活動)

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

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第4条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女

の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針(以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。)を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

(1) 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

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

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

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、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2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

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

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

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

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

(3) 労働者の職種及び雇用形態の変更

(4) 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

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

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第8条 前3条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

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

(指針)

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

- 2 第4条第4項及び第5項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同

条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第2節 事業主の講ずべき措置等

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

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

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 5 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第11条の2 国は、前条第1項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう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

ればならない。

- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

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

第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

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

第11条の4 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要

な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

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

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

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

(男女雇用機会均等推進者)

第13条の2 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第8条、第11条第1項、第11条の2第2項、第11条の3第1項、第11条の4第2項、第12条及び前条第1項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第3節 事業主に対する国の援助

第14条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び

待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- (1) その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- (2) 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障とな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
- (3) 前号の計画で定める措置の実施
- (4) 前3号の措置を実施するために必要な体制の整備
- (5) 前各号の措置の実施状況の開示

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項及び第2項(第11条の3第2項において準用する場合を含む。)、第11条の3第1項、第12条並びに第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

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

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

第2節 調停

(調停の委任)

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

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

(調停)

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

- 2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

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

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

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

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

(時効の完成猶予)

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

(訴訟手続の中止)

第 25 条 第 18 条第 1 項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4 月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

- (1) 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
 - (2) 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。
- 3 第 1 項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第 1 項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

第 4 章 雑則

(調査等)

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

- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

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

(公表)

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

(船員に関する特例)

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

- 2 前項の規定により読み替えられた第 18 条第 1 項の規定により指名を受けて調停員が行う調停につ

いては、第19条から第27条までの規定は、適用しない。

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

（適用除外）

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

第5章 罰則

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

附 則 抄

（施行期日）

- 1 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 （昭和58年12月2日法律第78号）

- 1 この法律（第1条を除く。）は、昭和59年7月1日から施行する。
- 2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正

後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

附 則 （昭和60年6月1日法律第45号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、昭和61年4月1日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

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

（検討）

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

附 則 （平成3年5月15日法律第76号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成4年4月1日から施行する。

附 則 （平成7年6月9日法律第107号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成7年10月1日から施行する。

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

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

2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家に関し、厚生労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第2条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第34条に規定する勤

労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を厚生労働大臣に行い、厚生労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

附 則（平成9年6月18日法律第92号）抄

（施行期日）

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

- (1) 第1条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第3条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第5条、第6条、第7条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第3条、第6条、第7条、第10条及び第14条（次号に掲げる改正規定を除く。）の規定 公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日
- (2) 第1条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律第26条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定（「事業主は」の下に「、労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるようにしなければならない」に改める部分に限る。）、同法第27条の改正規定（「講ずるように努めなければならない」を「講じなければならない」に改める部分及び同条に2項を加える部分に限る。）、同法第34条の改正規定（「及び第12条第2項」を「、第12条第2項及び第27条第3項」に改める部分、「第12条第1項」の下に「、第27条第2項」を加える部分及び「第14条及び」を「第14条、第26条及び」に改める部分に限る。）及び同法第35条の改正規定、第3条中労働基準法第65条第1項の改正規定（「10週間」を「14週間」に改める部分に限る。）、第7条中労働省設置法第5条第41号の改正規定（「が講ずるように努めるべき措置についての」を「に対する」に改める部分に限る。）並びに附則第5条、第12条及び第13条の規定並びに附則第14条中運輸省設置法（昭和24年法律第157号）第4条第1項第24号の2の3の改正規定（「講ずるように努めるべき措置についての指針」を「講ずべき措置についての指針等」に改める部分に限る。） 平成10年4月1日

附 則（平成11年7月16日法律第87号）抄

（施行期日）

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

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

（国等の事務）

第159条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第161条において「国等の事務」という。）は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

（処分、申請等に関する経過措置）

第160条 この法律（附則第1条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第163条において同じ。）の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為（以下この条において「処分等の行為」という。）又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「申請等の行為」という。）で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第2条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそ

それぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

- 2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

(不服申立てに関する経過措置)

第 161 条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であって、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があったものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であった行政庁とする。

- 2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第 2 条第 9 項第 1 号に規定する第 1 号法定受託事務とする。

(その他の経過措置の政令への委任)

第 164 条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

(検討)

第 250 条 新地方自治法第 2 条第 9 項第 1 号に規定する第 1 号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第 1 に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第 251 条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公

共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成 11 年 7 月 16 日法律第 104 号）抄 (施行期日)

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

附 則（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）抄 (施行期日)

第 1 条 この法律（第 2 条及び第 3 条を除く。）は、平成 13 年 1 月 6 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- (1) 第 995 条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第 1305 条、第 1306 条、第 1324 条第 2 項、第 1326 条第 2 項及び第 1344 条の規定 公布の日

附 則（平成 13 年 7 月 11 日法律第 112 号）抄 (施行期日)

第 1 条 この法律は、平成 13 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（平成 13 年 11 月 16 日法律第 118 号）抄 (施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則（平成 14 年 5 月 31 日法律第 54 号）抄 (施行期日)

第 1 条 この法律は、平成 14 年 7 月 1 日から施行する。

(経過措置)

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

の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

第29条 この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

附 則（平成14年7月31日法律第98号）抄
(施行期日)

第1条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。

附 則（平成18年6月21日法律第82号）抄
(施行期日)

第1条 この法律は、平成19年4月1日から施行する。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

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

(時効の中断に関する経過措置)

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

(罰則に関する経過措置)

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

(検討)

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

附 則（平成20年5月2日法律第26号）抄
(施行期日)

第1条 この法律は、平成20年10月1日から施行する。

(処分等に関する経過措置)

第2条 この法律による改正前の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。）の規定により次の表の中欄に掲げる従前の国の機関（以下この条において「旧機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国等の機関（以下この条において「新機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

(1)	国土交通大臣（第1条の規定による改正前の国土交通省設置法（以下「旧設置法」という。）第4条第21号から第23号までに掲げる事務に係る場合に限る。）	観光庁長官
(2)	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
(3)	海難審判庁	海難審判所
(4)	船員中央労働委員会（旧設置法第4条第96号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会
(5)	船員中央労働委員会（旧設置法第4条第97号及び第98号に掲げる事務に係る場合に限る。）	交通政策審議会
(6)	船員地方労働委員会（旧設置法第4条第96号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会又は都道府県労働委員会
(7)	船員地方労働委員会（旧設置法第4条第97号及び第98号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び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に係る事務に係る場合に限る。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
(8)	船員地方労働委員会（旧設置法第4条第97号及び第98号に掲げる事務に係る場合（7の項に掲げる場合を除く。）に限る。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会
(9)	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第4条第96号に掲げる事務に係る場合に限る。）	厚生労働大臣又は都道府県知事

2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第4条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機

関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。

- 3 旧法令の規定により旧機関に対して届出その他の手続をしなければならないとされている事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してその手続をしなければならないとされた事項について、その手続がされていないものとみなして、当該相当規定を適用する。

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成24年6月27日法律第42号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年6月13日法律第67号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律(平成26年法律第66号。以下「通則法改正法」という。)の施行の日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

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

附 則 (平成28年3月31日法律第17号) 抄

(施行期日)

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

に定める日から施行する。

- (1) 第7条の規定並びに附則第13条、第32条及び第33条の規定 公布の日

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律等の紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第11条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第6条第1項の紛争調整委員会又は同法第21条第1項の規定により読み替えて適用する同法第5条第1項の規定により指名するあっせん員に係属している同項のあっせんに係る紛争については、第5条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第16条及び第8条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第52条の3の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第13条 附則第1条第1号に掲げる規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第14条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、第5条、第6条及び第8条の規定による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(その他の経過措置の政令への委任)

第33条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (平成29年6月2日法律第45号)

この法律は、民法改正法の施行の日から施行する。ただし、第103条の2、第103条の3、第267条の2、第267条の3及び第362条の規定は、公布の日から施行する。

附 則 (令和元年6月5日法律第24号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して1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。

- (1) 第3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4条の改正規定並びに次条及び附則第

6条の規定 公布の日

(罰則に関する経過措置)

第5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6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7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の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。

第5期ねやがわ男女共同参画プラン

令和3（2021）年3月

発行 / 寝屋川市 危機管理部 人権・男女共同参画課

〒572-8555 寝屋川市本町1番1号

TEL : 072-825-2168

FAX : 072-825-2638

