

上越市 第4次 男女  
共同参画  
基本計画

< 令和5年度～令和9年度 >

本計画は、  
DV防止法及び女性活躍推進法に基づく  
計画としても位置付けています。



上越市

# 男女共同参画都市宣言

私たち上越市民は、人としての品位と資質を高める中で、世代を超え、男女の人権を尊重し、社会のあらゆる分野で平等に参画できるまちづくりをめざし、ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

- 一 男女が互いの人権を認めあい、一人ひとりが自立し、自分らしくいきいきと暮らせる「じょうえつ」をめざします。
- 一 男女が政治をはじめとする社会のあらゆる分野において、平等に参画できる「じょうえつ」をめざします。
- 一 男女が仕事と家庭生活を両立させ、対等なパートナーとして、協働できる「じょうえつ」をめざします。
- 一 男女がともに、地球市民として、友情と平和の輪を地域から世界へ広げる「じょうえつ」をめざします。

平成13年9月26日

上越市

## “City of Equality between the Sexes” Proclamation

Seeking to enhance human dignity and character, as well as endeavoring to make our city one in which the human rights of men and women are respected across all generations and both sexes can participate equally in all aspects of society, we, the residents of Joetsu City, do hereby proclaim Joetsu a “City of Equality Between the Sexes.”

We aim to make Joetsu a city in which men and women respect each other’s human rights, and in which each and every person can live a vigorous and independent life in a manner of his/her own choosing.

We aim to make Joetsu a city in which men and women can participate equally in politics and all other aspects of society.

We aim to make Joetsu a city in which men and women can reconcile work and home life, cooperating as equal partners.

We aim to make Joetsu a city in which men and women can join together as citizens of the world to expand our community’s circle of friendship and peace around the globe.

Proclaimed on this, the 26th day of September 2001

Joetsu City

# 男女が、互いの人権を尊重し あらゆる分野で平等に参画できる まちを目指して

上越市は、平成13年（2001年）9月に「男女共同参画都市宣言」を行い、平成14年（2002年）3月に「男女共同参画基本条例」を制定するとともに「男女共同参画基本計画」を策定し、男女が互いの人権を尊重し、社会のあらゆる分野で平等に参画できるまちづくりを目指した取組を進めてまいりました。

その後、国や県の動きとも連動しながら、平成23年（2011年）に第2次、平成30年（2018年）には第3次男女共同参画基本計画を策定し、計画に基づく各種事業を行うことにより、当市における男女共同参画社会の実現に向けた取組を総合的かつ計画的に推進してまいりました。

この度、第3次基本計画の計画期間が令和4年（2023年）3月で終了することに伴い、新たに「上越市第4次男女共同参画基本計画」を策定することといたしました。基本的な部分においては、これまでとの一貫性と継続性を保持しつつ、国、県及び市の関連する計画との整合を図るとともに、第3次基本計画に基づく各種事業の評価・検証、当市の男女共同参画に関する市民意識調査結果、さらに今日の様々な社会情勢の変化なども踏まえて改定作業を進めてまいりました。

本計画では、改めて基本的な男女共同参画の大切さを認識する中でその強化を図っていくことや、ワーク・ライフ・バランスの実現などに向けた労働環境の整備、そして女性への暴力根絶に向けた取組を継続していくことに加え、社会を取り巻く環境の急激な変化の中で、新たな視点として多様性への理解や尊重についても目標としているところです。

男女共同参画社会の実現に向けては、市民や事業所、関係団体の皆様との連携と協働が何より大切であり、皆様からのより一層のご理解、ご協力をいただきながら、着実に本計画に基づく施策・事業の推進に努めてまいりたいと考えております。

結びに、今回の計画策定に当たり、ご検討いただいた上越市男女共同参画審議会の委員の皆様を始め、ご協力・ご尽力いただきました全ての皆様に、心から御礼申し上げます。

令和5年3月

上越市長 中川 幹太

# I N D E X

## 目 次

<b>第1章 基本となる考え方</b> .....	1
1. 計画策定の趣旨 .....	1
2. 計画の性格 .....	2
3. 基本理念 .....	2
4. 計画の目標（目指すまちの姿） .....	2
5. 計画期間 .....	2
6. 計画策定の背景 .....	2
7. 市民意識調査の結果及び第3次基本計画の進捗状況 .....	5
8. 第4次基本計画の特徴的な取組 .....	12
9. 計画の体系 .....	14
10. 施策の分野と基本目標 .....	16
<b>第2章 基本目標、重点目標、施策の方向</b> .....	21
＜施策の分野＞ I 男女が等しく参画するための社会環境整備 .....	21
＜基本目標＞ 1 男女共同参画を正しく理解できる社会づくり .....	21
＜基本目標＞ 2 男女共同参画を実践できる環境づくり .....	30
＜基本目標＞ 3 女性が活躍できる社会づくり .....	44
＜基本目標＞ 4 推進体制の整備 .....	53
＜施策の分野＞ II 配偶者等からの暴力防止・被害者支援 .....	57
＜基本目標＞ 1 暴力を許さない社会づくり .....	57
＜基本目標＞ 2 被害者等への支援 .....	63
<b>第3章 計画の推進</b> .....	68
1. 庁内推進体制の整備・充実と連携強化 .....	68
2. 市民、事業者、地縁団体等との連携・協働 .....	68
3. 関係機関との連携強化 .....	68
<b>参考資料</b> .....	69
・男女共同参画に関する国内外及び市の取組 .....	70
・上越市男女共同参画基本条例 .....	74
・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 .....	77
・男女共同参画社会基本法 .....	80
・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 .....	82
・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 .....	87
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 .....	92
・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 .....	97
・上越市第4次男女共同参画基本計画の策定経過 .....	98
・用語解説 .....	99

※本計画に記載の部局及び課等の名称は令和5年3月現在のものです。

# 第1章 基本となる考え方

## 1 計画策定の趣旨

上越市では、男女共同参画社会を「男女が、社会の対等な構成員として、個性と能力を発揮し、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ることにより、男女が等しく政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うこと」と捉え、その推進に努めてきました。

日本国憲法では、個人の尊重と法の下での平等が定められており、全ての人は、個人として尊重され、性別によって差別されない平等な存在です。全ての人が互いに人権を尊重しつつ責任を分かち合い、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れば、社会全体の活力が増し、人々が将来に夢を持てるような社会環境となっていくと考えます。

一方で、ジェンダー<sup>1</sup>と言われる「社会的・文化的につくり上げられた性差」は、様々な場面において、男女共同参画社会の実現の障壁となってきました。その解消に向け、特に性別を理由にして役割を固定的に分けてしまう「性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>」及び「無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）<sup>3</sup>」が根強く残っていること、女性活躍・女性参画の進捗が遅れていること、そして女性への暴力の問題の対応に関しては、地域生活に密着している地方行政こそが地域の状況に応じた具体的な施策を効果的に推進していかなければなりません。また、人口減少や少子高齢化の進行などに伴う問題に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大など社会を取り巻く環境が大きく変化していく中であって、支援を必要とする人を誰一人取り残さない施策の取組も、ますます求められています。

これまでの施策の取組と社会情勢の状況を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向け、上越市男女共同参画基本条例に基づき総合的かつ計画的な推進を図るために、「上越市第4次男女共同参画基本計画」（以下「第4次基本計画」という。）を策定します。

## 2 計画の性格

本計画は、次の性格を併せ持つものです。

- (1) 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項及び上越市男女共同参画基本条例（平成14年条例第1号）第11条第1項に基づく上越市の男女共同参画の推進に関する基本計画として策定するものです。
- (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号。以下「DV<sup>7</sup>防止法」という。）第2条の3第3項に基づく上越市における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な計画（以下「DV<sup>7</sup>防止計画」という。）に位置付けられる計画です。
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律64号。以下「女性活躍推進法」という。）第6条第2項の規定に基づく上越市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「女性活躍推進計画」という。）として位置付けられる計画です。
- (4) 上越市における最上位計画である「上越市第7次総合計画」並びに市民一人一人の人権尊重などあらゆる差別の解消を目指す「人権を尊び部落差別などあらゆる差別をなくし明るい上越市を築く総合計画（第5次人権総合計画）」等、関連する市の各種計画や国・県の同種計画と整合を図り、男女共同参画社会の実現に向け、具体的な施策・事業の推進を規定する計画とするものです。

### 3 基本理念

「上越市男女共同参画基本条例」の基本理念に基づき、本計画の基本理念を以下のとおりとします。

- (1) 男女の人権を尊重し、直接又は間接を問わず性別による差別的取扱いをなくすとともに、男女が個人として能力を発揮する機会を確保すること。
- (2) 生涯にわたる性と生殖に関する健康及び権利を尊重すること。
- (3) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）からの暴力的行為（心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。以下同じ。）を根絶すること。
- (4) 市の政策又は事業者若しくは地縁団体等の方針の立案及び決定に男女が平等に参画できるようにすること。
- (5) 男女が共に品位及び資質を高め、個人として能力を発揮できるように、男女平等の視点に立って社会における制度及び慣行を見直すとともに、性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>の解消を進めること。
- (6) 家族を構成する男女が、相互の強力と社会の支援の下に、家庭生活と職業生活等とを両立できるようにすること。
- (7) 男女共同参画の促進が国際社会における取組と密接に関係していることを理解すること。

### 4 計画の目標（目指すまちの姿）

「上越市男女共同参画基本条例」前文に基づき、本計画では

「男女が、互いの人権を尊重し社会のあらゆる分野で平等に参画できるまち」を目指すまちの姿に掲げ、その実現に向け分野ごとに施策の展開を図ります。

### 5 計画期間

本計画は、上越市男女共同参画基本計画（平成14年度から平成22年度まで。以下「基本計画」という。）、第2次男女共同参画基本計画（平成23年度から平成29年度まで。以下「第2次基本計画」という。）及び、第3次男女共同参画基本計画（平成30年度から令和4年度まで。以下「第3次基本計画」という。）に続く第4次基本計画として、令和5年度から令和9年度までの5年間を計画期間とします。

### 6 計画策定の背景

#### (1) 国及び新潟県の動き

昭和50年（1975年）の国際婦人年を契機として、世界的に男女共同参画社会の実現に向けた取組が継続して進められてきました。近年では、平成27年（2015年）に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にある「持続可能な開発目標（SDGs）<sup>4</sup>」において、ジェンダー<sup>1</sup>平等の達成、全ての女性のエンパワーメント<sup>5</sup>の促進などが掲げられ、これを含む17のゴール、169のターゲットについて、地球上の「誰一人取り残さない」ことを基本理念として各国で取組が加速しています。

日本では、平成11年（1999年）に「男女共同参画社会基本法」を制定し、翌年には同法に基づく「男女共同参画社会基本計画」を策定、以降、基本計画の改定を重ねながら「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（2015年））など雇用の分野や、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」（平成30（2018）年）など女性参画の分野において施策を推進してきました。このほか、女性に対するあらゆる暴力の根絶や、防災・

復興分野における男女共同参画の推進など、総合的に取り組んできました。

令和2年(2020年)からは、これまでの取組と様々な社会情勢の変化などを踏まえ、「第5次男女共同参画基本計画」を策定し、目指すべき社会として改めて以下の4つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととしています。

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs<sup>4</sup>で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

新潟県では、平成14年(2002年)に「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」を制定し、条例に基づき男女平等推進相談室を新潟ユニゾンプラザ内に開設しました。平成18年(2006年)には、この条例の基本理念に基づき「新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)」を策定し、以降、平成25年(2013年)の第2次計画、平成29年(2017年)に第3次計画をそれぞれ策定してきました。

現在は、令和4年度(2022年度)から令和8年度(2026年度)までを計画期間とする第4次計画に基づき、取り組むべき課題に対応しながら男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進していくこととしています。

- ①性別による固定的役割分担意識の解消
- ②人口減少・少子高齢化社会における女性が活躍できる環境づくり
- ③ワーク・ライフ・バランスの推進

## (2) 上越市の動き

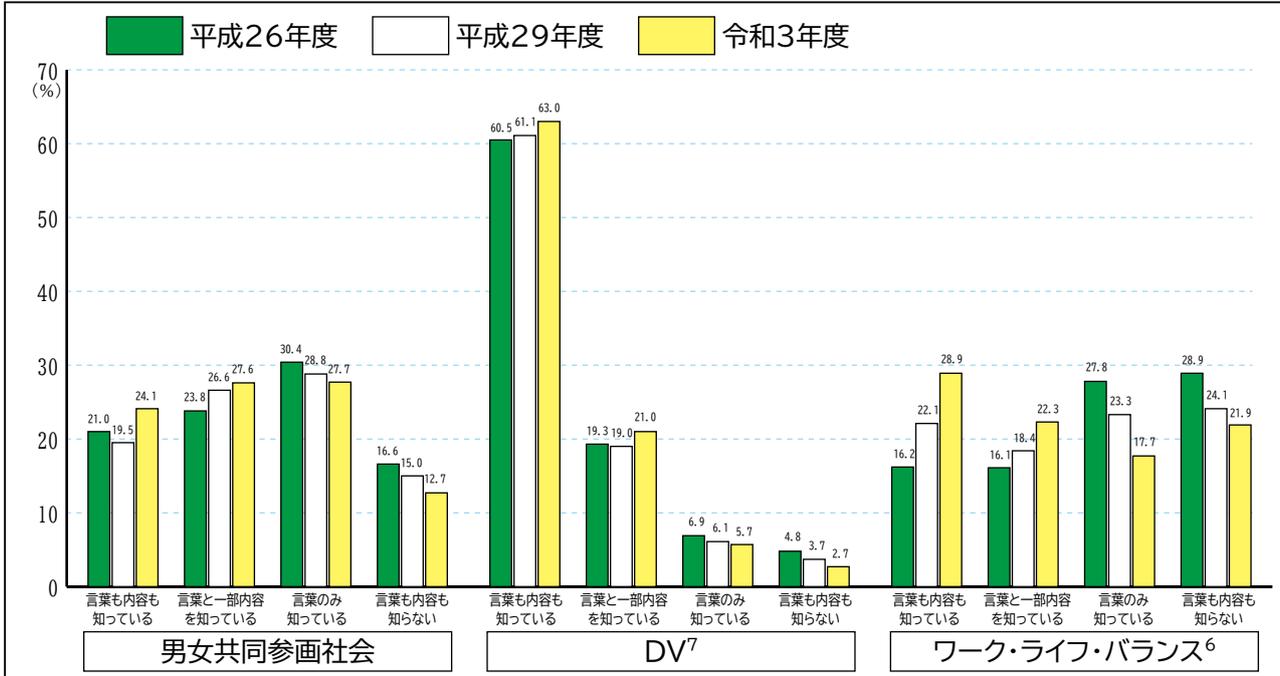
上越市では、平成7年(1995年)3月に上越市女性行動計画「じょうえつ女性アクションプラン」を策定しました。その後、平成13年(2001年)には新潟県内でもいち早く「男女共同参画都市」を宣言し、翌年の平成14年(2002年)3月に「上越市男女共同参画基本条例」を制定するとともに、「上越市男女共同参画基本計画」(以下「基本計画」という。)を策定しました。以降、国や県の動きとも連動しながら平成23年(2011年)3月に第2次基本計画、平成30年(2018年)3月に第3次基本計画を策定し、これら基本計画に基づき行政内部の推進を始め、市民や地縁団体、市民活動団体、事業者等との協働により、当市における男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策に取り組んできました。

第4次基本計画の策定に当たり、令和3年(2021年)11月に実施した男女共同参画に関する市民意識調査の結果では、「男女共同参画社会」や「DV(配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力)<sup>7</sup>」、「ワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>」に対する認知度・理解度が向上した一方で、男女の地位の平等感では「職場」や「政治」、「社会通念・習慣・しきたり等」の分野で低い傾向が見られるほか、「家事」や「育児」、「介護」に費やす時間が男性よりも女性の方が3時間以上長いなど、依然として「性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>」が根強く残っていることが伺え、新潟県と同様、男女共同参画に関する意識啓発の強化が必要となっています。

この他にも、令和4年(2022年)2月実施の事業所アンケートの結果からは、ワーク・ライフ・

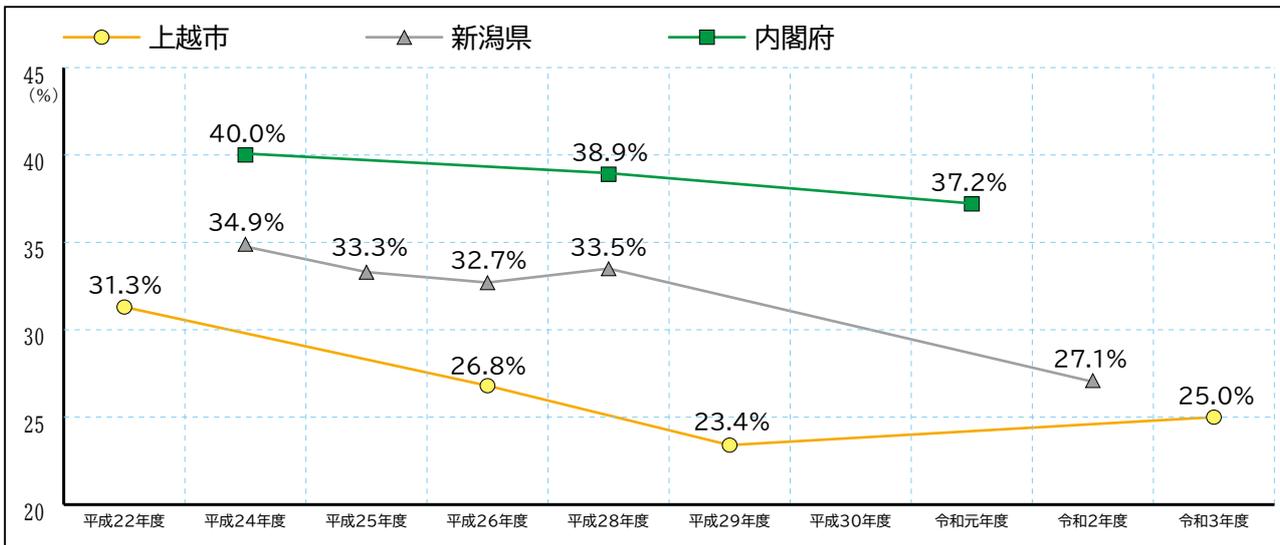
バランス<sup>6</sup>の推進を始めとする労働環境の見直しの必要性が見られるほか、あらゆる分野での女性の活躍推進や女性参画の拡大、更には女性に対する暴力の根絶などの課題が見られ、各種調査の結果を踏まえた様々な取組を重点的に行っていくことが必要となっています。

**男女共同参画に関する主な言葉の認知度・理解度** 【資料：「市民意識調査」】

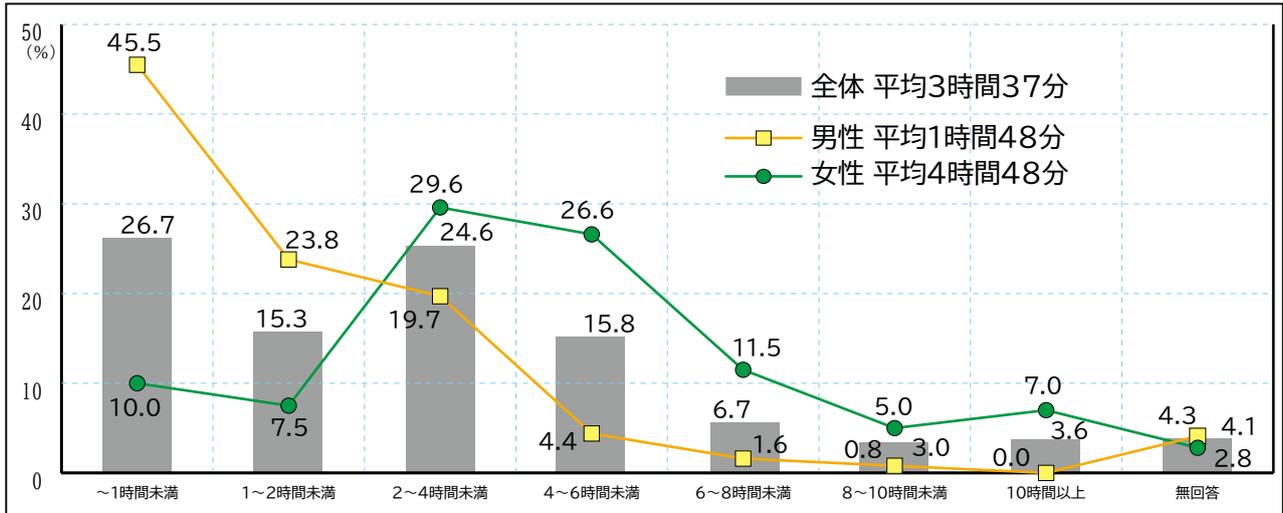


**男女の地位の平等感の推移（各分野の平均値の比較）**

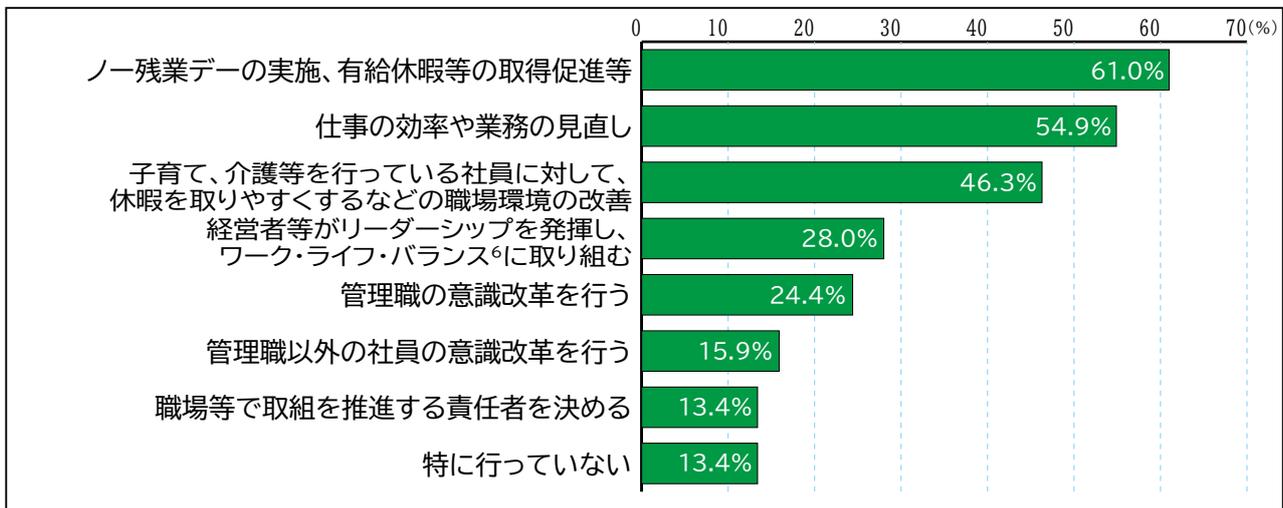
【資料：「市民意識調査」、内閣府「男女共同参画に関する世論調査」、新潟県「男女共同参画に関する県民意識調査」】



**家事・育児・介護などの時間** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**ワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>に関する取組** 【資料：令和3年度「市内事業所アンケート」】



## 7 市民意識調査の結果及び第3次基本計画の進捗状況

### (1) 上越市の男女共同参画に関する市民意識調査の結果

#### ①調査の目的

市民の男女共同参画に関する意識と実態を把握し、令和5年度からの第4次基本計画策定の基礎資料とするほか、男女共同参画社会実現に向け、調査結果を今後の市の施策に反映させ、一層の充実を図るため、調査を実施しました。

#### ②実施概要

- ・調査対象 上越市内在住の満18歳以上の男女 計2,000人
- ・抽出方法 住民基本台帳に基づく無作為抽出
- ・調査方法 郵便による配付・回収及びオンラインによる回答
- ・調査期間 令和3年11月1日～26日(26日間)
- ・回収状況 772(内訳：男性365、女性399、その他・無回答8)
- ・回収率 38.6%

### ③結果の概要

#### 【男女の地位の平等感】

男女の地位の平等感については、「学校教育」の分野が55.1%と最も高かったものの、それ以外の分野では前回の調査と同様に、10%から20%台と低い傾向がみられます。特に「社会通念・習慣・しきたり等」では10.5%と最も低くなっており、「家庭生活」や「職場」、「地域活動」を含めた身近な分野での平等感を高めるための取組の強化が必要になっています。また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに対し「反対」又は「どちらかといえば反対」と回答した割合は67.2%と、前回調査よりも10ポイント以上増えた一方で、「家事等に費やす時間」を見ると女性の方が男性よりも約2.7倍長いほか、「夫も妻も仕事をし、共に家事等をする」を理想としながらも現実には「夫も妻も仕事をし、妻が主に家事等をする」という回答が最も多いという結果から、依然として「性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>」が根強く残っていることが伺えます。

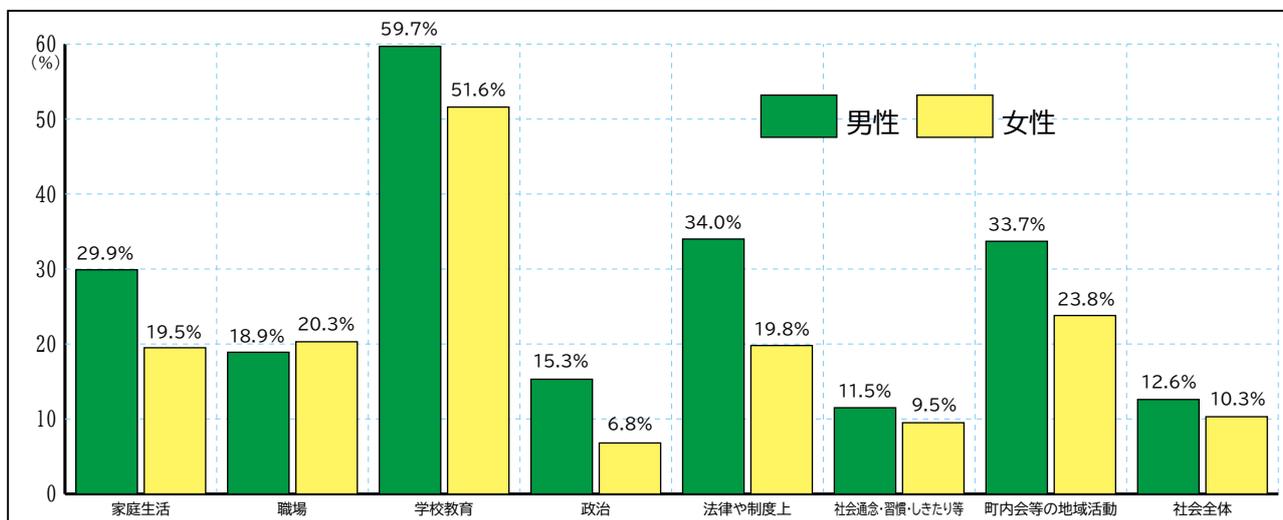
#### 【女性に対する暴力】

女性に対する暴力については、女性の人権が尊重されていないこととして「家庭内での夫から妻への暴力」と回答した割合が60.2%と最も高く、以下「職場におけるセクシュアル・ハラスメント<sup>8</sup>」58.7%、「痴漢行為やストーカー行為」50.4%と続き、いずれも前回よりも高い割合となっています。特に「家庭内での夫から妻への暴力（DV<sup>7</sup>）」については、名称や言葉として「言葉も内容も知っている」及び「言葉と一部の内容を知っている」と回答した割合が83.9%と高く、DV<sup>7</sup>は女性の人権を著しく侵害する暴力であるという認識が浸透してきている一方で、DV<sup>7</sup>を受けたことがある女性がまだ3割も存在しているという今回の結果を踏まえると、引き続き女性への暴力根絶に向けた更なる取組を強化していく必要があります。

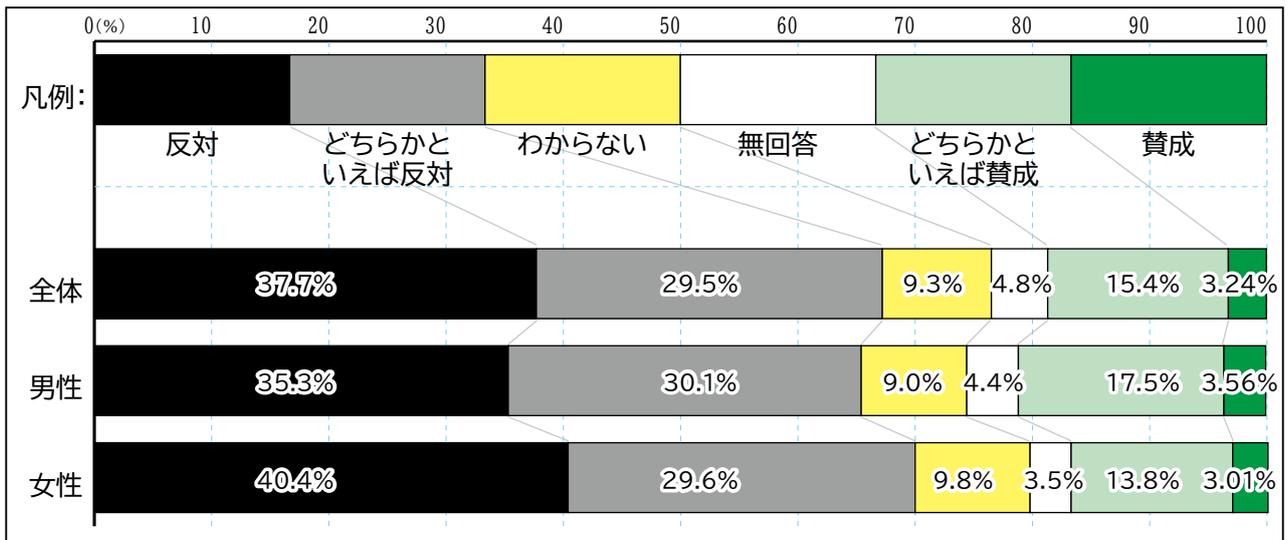
#### 【育児、介護等と仕事】

このほか、男女共同参画社会を実現するために行政が力を入れていくべき取組について最も多かった回答が「育児や介護中であっても仕事が続けられる支援」60.9%、次に「育児や介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職の支援」56.6%、「保育や介護等の施設やサービスの充実」51.0%と続いており、仕事と育児・介護等との両立や育児・介護等の後の再就職が課題となっています。その背景には、「性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>」による女性の家事負担の多さや男性中心型労働慣行から仕事を何よりも優先させる意識などがあるものと考えられることから、いまだ根強く残るこれら意識等の解消に向けた啓発が重要であると同時に、労働環境の見直しについても、ワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>の視点に立って性別にかかわらず働きやすい職場環境の整備を進めていくことがますます重要となっています。

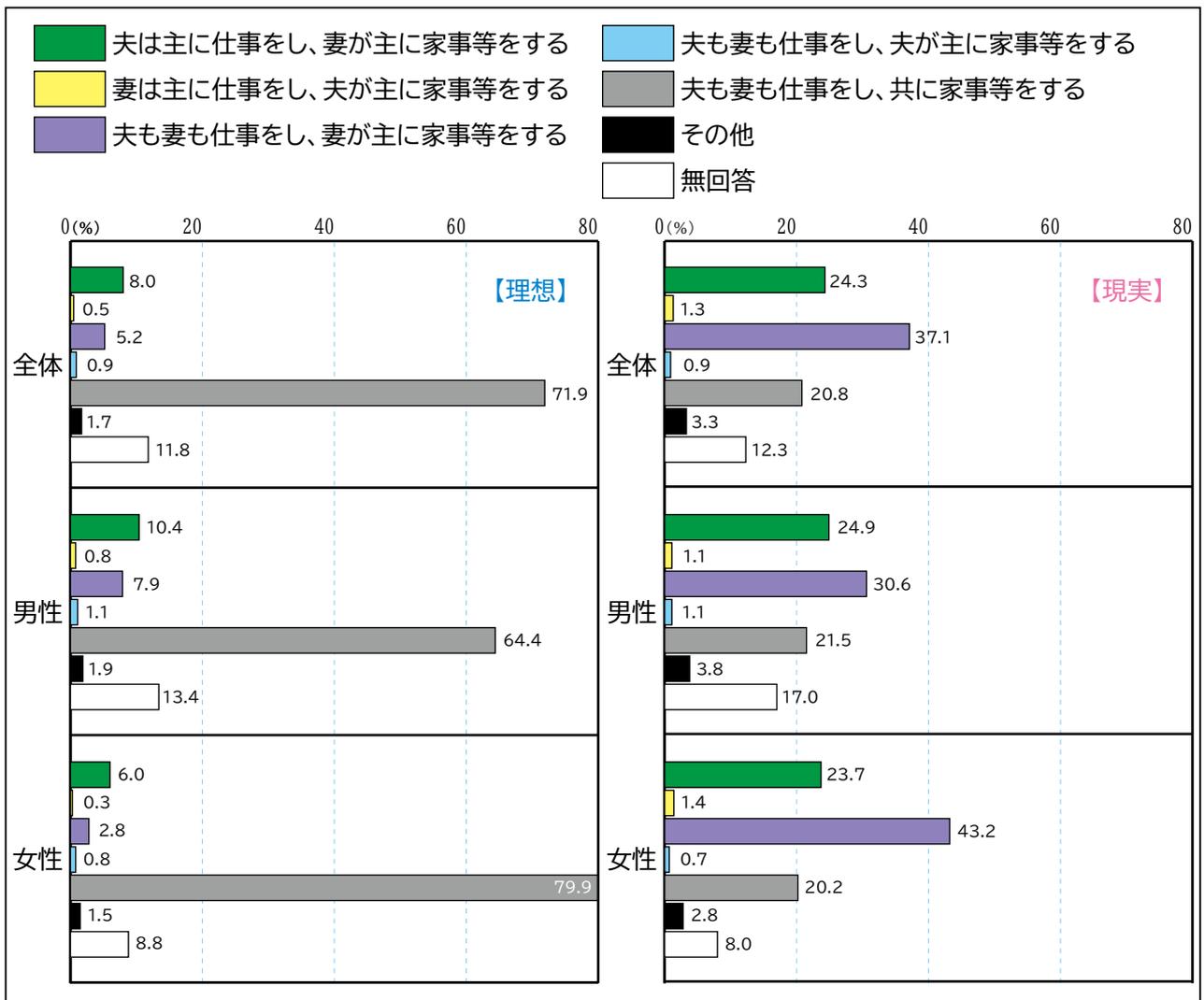
男女の地位の平等感（各分野で平等と感じる人の割合）【資料：令和3年度「市民意識調査」】



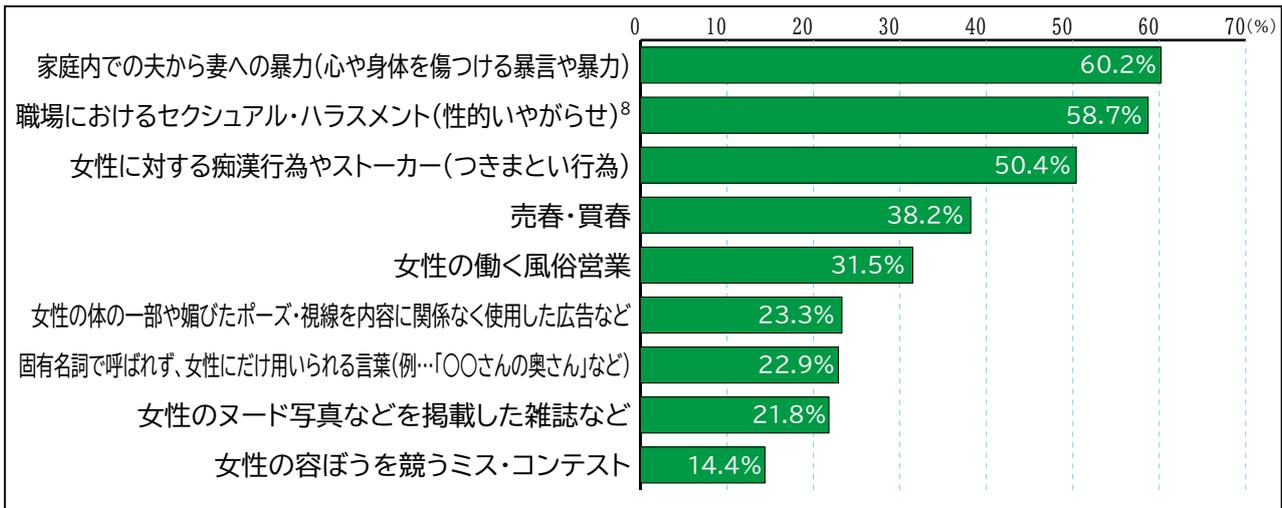
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



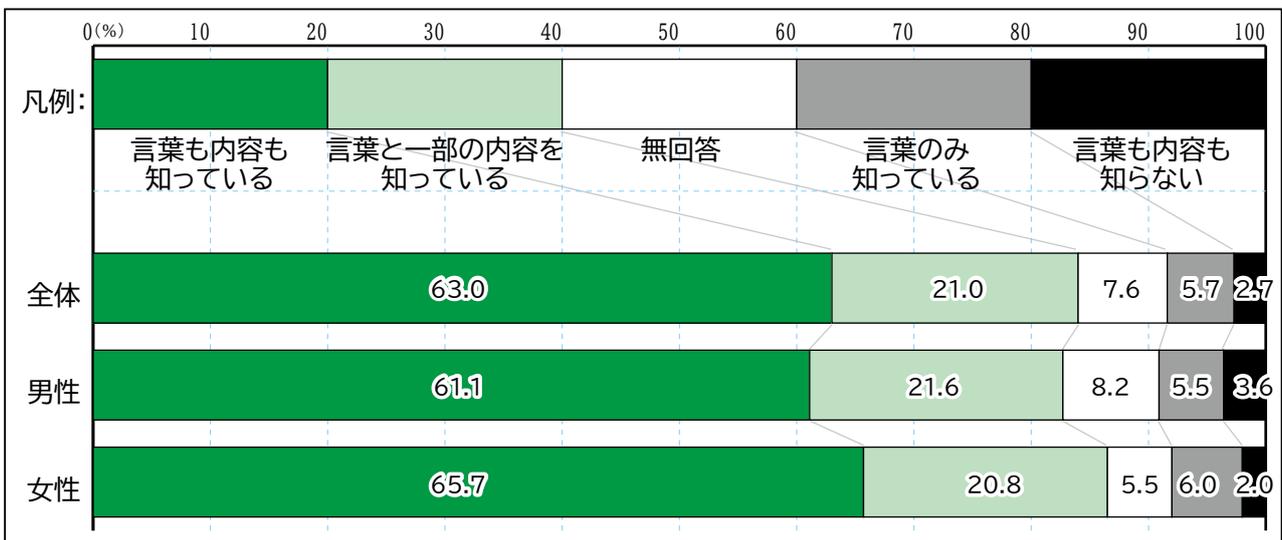
家庭での夫婦の役割分担「理想」と「現実」 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



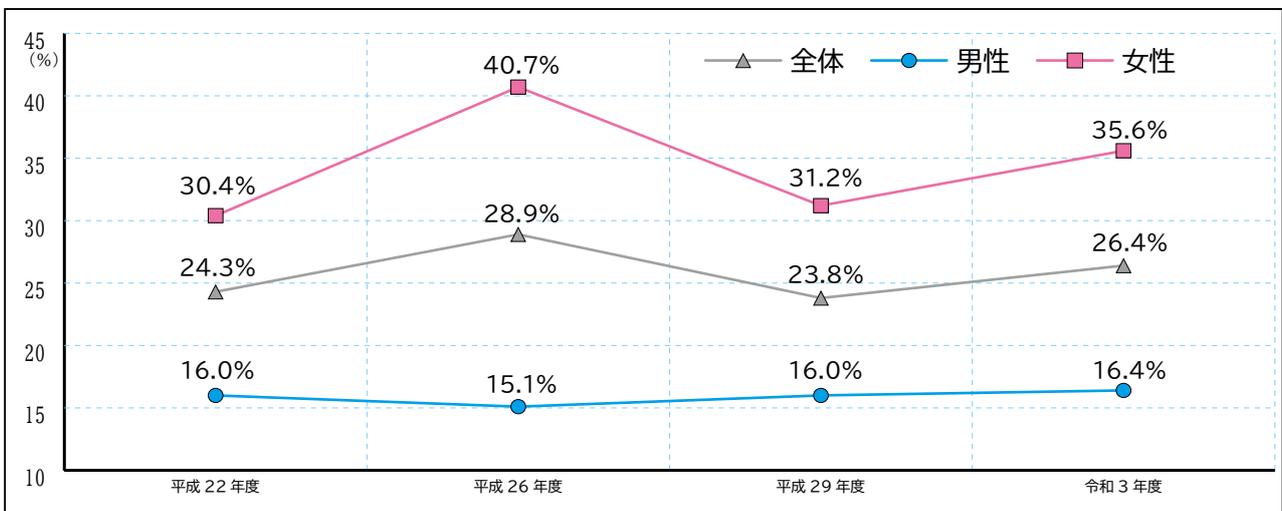
**女性の人権が尊重されていないと感じること** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**「DV<sup>7</sup>」の認知度・理解度** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】

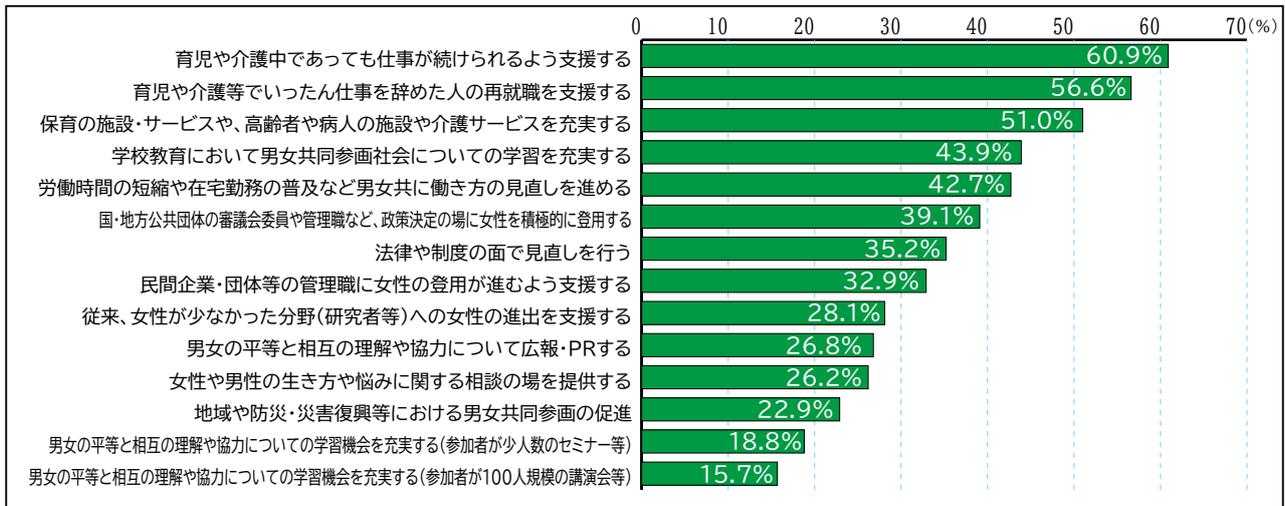


**夫婦間又は交際相手間で暴力を受けたことがある** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**男女共同参画社会を実現するために行政が力を入れていくべきこと**

【資料：令和3年度「市民意識調査」】



(2) 第3次基本計画の進捗状況

第3次基本計画では、「男女が、互いの人権を尊重し社会のあらゆる分野で平等に参画できるまち」を掲げ、「男女が等しく参画するための社会環境整備」と「配偶者からの暴力防止・被害者支援」の2つの施策の分野においてそれぞれの指標を定めました。

また、取組に当たっては、施策の柱となる6つの基本目標を定めたほか、施策を推進していくための重点目標と指標を定めました。

【分野別】

■男女が等しく参画するための社会環境整備

令和4年度における「男女の地位の平等感」に関しては、家庭生活や職場など7つの項目の平均で40.0%としていた指標に対し、令和3年度実施の市民意識調査では25.0%となり、計画策定時の現状値である平成29年の指標に対して1.6ポイント改善されたものの、目標の達成には難しい状況となっています。

■配偶者からの暴力防止・被害者支援

令和4年度における「配偶者から暴力を受けたことがある女性の割合」に関しては、30.4%以下としていた指標に対し、令和3年度実施の市民意識調査では32.6%となり、目標の達成に2.2ポイント届かない結果となりました。また、計画策定時の現状値である平成29年度の指標に対しても1.4ポイント悪化する状況となっています。

分野	指標項目	指標値		進捗状況 (R4)
		現状 H29	目標 R4	
男女が等しく参画するための社会環境整備	男女の地位の平等感	23.4%	40.0%	▶市民意識調査…25.0%
配偶者からの暴力防止・被害者支援	配偶者等から暴力を受けたことがある女性の割合	31.2%	30.4%以下	▶市民意識調査…32.6%

【重点目標別】

重点目標別では、令和3年度に実施した市民意識調査を始めとする各種調査結果及び令和3年度実績において、設定した22の項目のうち、指標を達成している項目は10項目となりま

した。また、指標は達成していないものの、平成29年度から上昇・改善が図られた項目は5項目となりました。

## ■施策の分野Ⅰ 男女が等しく参画するための社会環境整備

### 【基本目標1】 男女共同参画を正しく理解できる社会づくり

重点目標	指標項目	指標値		進捗状況 (R4)
		現状 H29	目標 R4	
(1)男女共同参画についての理解の促進	男女共同参画社会の認知度	46.1%	60.0%	▶市民意識調査…51.7%
(2)男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	「社会通念・習慣・しきたりなど」で男女が平等と感じる人の割合	10.1%	18.4%	▶市民意識調査…10.5%
(3)男性にとっての男女共同参画の推進	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対、どちらかといえば反対と回答した男性の割合	52.9%	60.4%	▶市民意識調査…65.5%
(4)子どもへの意識啓発の推進	「学校教育の場」で平等と感じる人の割合	46.7%	58.9%	▶市民意識調査…55.1%

### 【基本目標2】 男女共同参画を実践できる環境づくり

重点目標	指標項目	指標値		進捗状況 (R4)
		現状 H29	目標 R4	
(1)労働環境の見直しの推進	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス <sup>6</sup> ）に取り組む事業所の割合	81.9%	現状値より向上	▶事業所アンケート…86.6%
	「職場」で平等と感じる人の割合	19.9%	29.7%	▶市民意識調査…19.4%
(2)子育て、介護への支援の充実	子育てをしやすいと感じる市民の割合	—	53.8%	▶市民の声アンケート…61.3%
(3)生涯を通じた女性の心と体の健康支援	女性の性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ） <sup>10</sup> の考え方に沿った講座等の参加者の満足度	—	80.0%	▶市の調査…94.0%
	子宮頸がん検診の受診率	※ H28 14.8%	現状値より向上	▶市の調査…5.7%
	乳がん検診の受診率	※ H28 12.9%	現状値より向上	▶市の調査…6.6%
(4)貧困等により困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備	自立相談支援事業登録者のうち、支援が終了した人の割合	※ H28 70.6%	現状値より向上	▶市の調査…81.5%
	必要な支援や助成が受けられていないと感じる人の割合	※ H28 12.0%	6.0%	▶市の調査…2.6%

## 【基本目標3】 女性が活躍できる社会づくり

重点目標	指標項目	指標値		進捗状況 (R4)
		現状 H29	目標 R4	
(1)女性の能力発揮への支援	女性の能力を活かす取組を行っている事業所の割合	69.8%	現状値より向上	▶事業所アンケート…64.7%
(2)企業、団体、学校、地域等における方針決定の場への女性の参画推進	管理職に女性を登用している民間企業の割合	46.8%	現状値より向上	▶事業所アンケート…47.0%
(3)市の施策・方針決定過程への女性の参画拡大	市の審議会等の女性登用率	※ H28 28.7%	50.0%	▶市の調査…27.5%
	女性委員を含む審議会等の設置率	※ H28 93.0%	100.0%	▶市の調査…92.7%

## 【基本目標4】 推進体制の整備

重点目標	指標項目	指標値		進捗状況 (R4)
		現状 H29	目標 R4	
(1)男女共同参画推進センターの充実	センター講座参加者の満足度（満足、概ね満足の合計）	76.0%	80.0%	▶市の調査…87.4%
(2)男女共同参画社会を目指す全庁的な取組の推進	「男女共同参画の考え方」を業務の中で実践できている職員の割合	86.1%	現状値より向上	▶市の調査…88.6%

## ■施策の分野Ⅱ 配偶者等からの暴力防止・被害者支援

## 【基本目標1】 暴力を許さない社会づくり

重点目標	指標項目	指標値		進捗状況 (R4)
		現状 H29	目標 R4	
(1)暴力防止に関する人権教育の推進及び啓発	家庭内での夫から妻への暴力は女性の人権が尊重されていないと感じる人の割合	55.8%	66.0%	▶市民意識調査…60.2%
(2)相談窓口の充実	市の女性相談窓口の認知度	16.4%	40.0%	▶市民意識調査…13.1%

## 【基本目標2】 被害者等への支援

重点目標	指標項目	指標値		進捗状況 (R4)
		現状 H29	目標 R4	
(1)発見通報体制の整備・被害者の安全な保護	女性が抱えている悩みの相談窓口のうち認知度30%以上の相談機関	1か所	3か所以上	▶市民意識調査…2か所
(2)自立への支援	女性相談を原因とする苦情件数	なし	なし	▶市の調査…なし

## 8 第4次基本計画の特徴的な取組

平成30年3月に策定した第3次基本計画が令和5年3月をもって計画期間が終了することを受け、市では、条例に基づき第4次基本計画を策定することとしました。

計画の策定に当たっては、これまでの取組を継承しつつ、国・県の計画や市の関連計画との整合や、社会情勢の変化、第3次基本計画の取組の検証結果などを反映させ、引き続き男女共同参画社会の総合的かつ計画的な推進を図っていきます。

### (1) 計画の策定における主な視点

#### ①意識啓発強化の視点

基本目標とする「男女共同参画を正しく理解できる社会づくり」では、意識啓発の強化に取り組めます。

- ▶いまだに根強く残っている「性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>」の解消
- ▶家庭や地域などの身近な場所における普及・啓発の強化
- ▶男性に向けての意識啓発の推進

#### ②労働環境改善の視点

「男女共同参画を実践できる環境づくり」では、労働環境の整備に関することや多様性の尊重などを重点目標として位置付け、計画の中で進めていきます。

- ▶ワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>の実現
- ▶女性の市内定住、U・Iターンに向けた取組
- ▶貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の理解への環境整備

#### ③暴力根絶の視点

「暴力を許さない社会づくり」では、全国的に「DV<sup>7</sup>」が増加している中、国や新潟県の対策強化や市民の認識の高まりに合わせて、特に女性への暴力根絶に向けた取組を強化します。

- ▶暴力根絶に向けた人権教育の推進及び啓発

### (2) 市民意識調査の結果の反映

令和3年11月に実施した男女共同参画に関する市民意識調査の結果では、男女共同参画社会の認知度・理解度は向上しているものの、男女の地位の平等感については学校教育の分野を除き低い傾向にあり、男女の家事時間の格差や夫婦の役割分担の状況からも、依然として家庭や地域など身近な環境での性別による固定的役割分担意識が根強く残っていると考えられます。

職業生活、女性活躍の推進に関する部分では、夫婦ともに仕事をしているが家事は主に妻がしている割合が多いほか、職場での労働条件や待遇、勤務内容、また退職や転職の理由などにおいても、女性にとって働きやすい環境になっているとはまだ言えない状況にあります。

また、男女の人権、DV<sup>7</sup>については、女性の人権が尊重されていないものとして「DV<sup>7</sup>」と回答する割合が最も多く、名称や言葉の認知度・理解度でも「DV<sup>7</sup>」が高い結果であることから、女性に対する暴力としての認識が浸透していることがうかがえます。一方で、約3割の女性が「DV<sup>7</sup>」に関連した暴力を受けたことがあったと回答していることや、その相談先としての当市の女性相談窓口の認知度が低い状況にあることは、改めて女性に対する暴力の根絶に向けた取組の必要性を示しています。

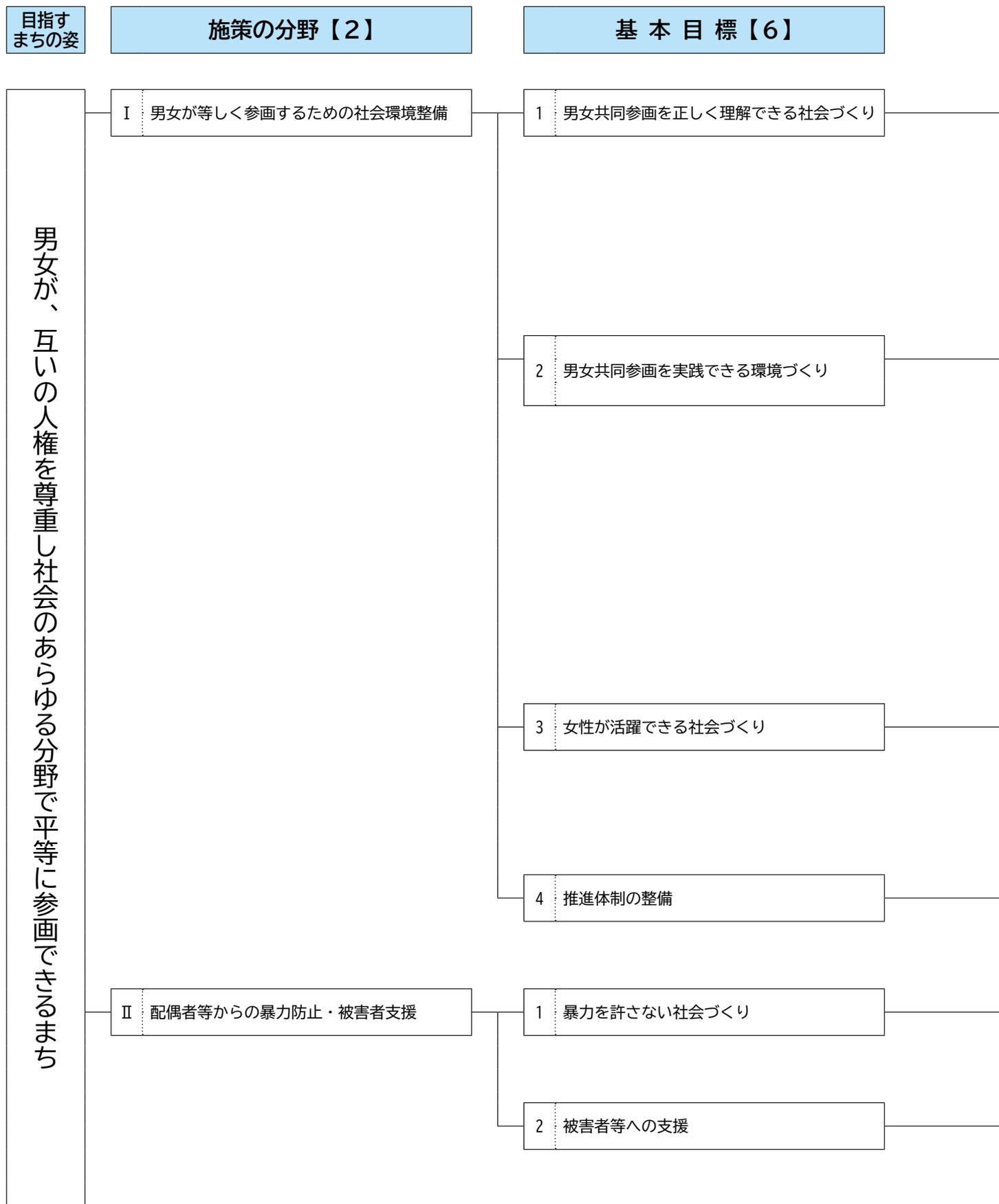
### (3) 第3次基本計画の達成状況の反映

第3次基本計画における重点目標ごとの評価指標の達成状況、及び、計画に基づき各課等

で取り組んだ事業実績等の評価・検証の結果から、「根強く残る性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>」や「ワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>の推進」、「市の審議会等の女性登用率の伸び悩み」、「複雑・多様化する相談に対する女性相談の充実」などについて、更なる取り組みを強化していく必要があります。

第4次基本計画では、これらの評価・検証結果や社会情勢の変化等を施策の体系へ反映させつつ、これまでの計画との一貫性と継続性も保ちながら、男女共同参画社会の総合的かつ計画的な推進を図っていきます。

## 9 計画の体系



重点目標【18】		施策の方向【38】		掲載 ページ
(1) 男女共同参画についての理解の促進と意識啓発		①広報などを通じた継続的な意識啓発活動の推進		21
		②男女共同参画の基本的知識の周知啓発の推進		
		①出前講座など地域への積極的な啓発活動の実施		
		②あらゆる分野における性別による固定的役割分担意識 <sup>2</sup> の解消への周知啓発活動の実施		
(2) 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し		①男性における男女共同参画の意義の理解促進		25
		②男性の家事・育児・介護等への参画の促進		
(3) 男性にとっての男女共同参画の推進		①保育園、幼稚園及び学校教育の場における男女平等教育の徹底		28
		②教育関係者への意識啓発と男女平等教育に関する調査研究の充実		
(4) 子どもへの意識啓発の推進		①ワーク・ライフ・バランス <sup>6</sup> の浸透		30
		②男女の均等な待遇の確保など男性中心型労働慣行の改善の更なる推進		
(1) 労働環境の見直しの推進とワーク・ライフ・バランスの実現		③職場におけるあらゆるハラスメントの防止の取組		34
		①男女共同参画の視点に立った子育て支援施策の充実		
(2) 子育て、介護への支援の充実		②男女共同参画の視点に立った介護支援施策の充実		37
		①若者・女性にとって魅力ある働く場の確保に向けた取組		
(3) 女性の市内定住、U・Iターンのための環境整備		②男女共同参画の視点に立った多様な活動の選択を妨げない環境整備に向けての啓発推進		38
		①リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（女性の性と生殖に関する健康と権利） <sup>10</sup> の普及啓発		
(4) 生涯を通じた女性の心と体の健康支援		②生涯を通じた健康保持への支援及び健康相談の充実		41
		①生活困窮者の自立促進の支援		
(5) 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の理解への環境整備		②ひとり親家庭等への支援の充実		44
		③多様な属性の人々や多様な価値観への理解の促進		
(1) 女性の能力発揮への支援		①女性の人材育成に向けた各種講座の開催		47
		②女性の再就職への支援		
(2) 企業、団体、学校、地域等における方針決定の場への女性の参画推進		①女性人材の情報収集、整備、提供		50
		②女性の参画情報の調査、公表		
(3) 市の施策・方針決定過程への女性の参画拡大		①市の各種審議会等へのクォータ制 <sup>15</sup> の活用による女性の参画推進		53
		②女性職員の積極的な登用		
(1) 男女共同参画推進センターの充実		①男女共同参画に関する情報発信の強化		55
		②市民や活動団体への支援		
(2) 男女共同参画社会を目指す全庁的な取組の推進		①市職員への研修会の実施		57
		②男女共同参画の考え方に基づいた施策の推進		
(1) 暴力根絶に向けた人権教育の推進及び啓発		①配偶者等からのあらゆる暴力の根絶と防止に向けた啓発		60
		②セクシュアル・ハラスメント <sup>8</sup> 等の防止に向けた啓発		
(2) 相談窓口の充実		①女性相談事業の充実		63
		②その他相談機関との連携		
(1) 発見通報体制の整備・被害者の安全な保護		①制度や体制、法律の認知のための周知活動の推進		66
		②被害者への安全確保のための情報提供		
(2) 自立への支援		①生活再建の支援		
		②同伴者への支援		

## 10 施策の分野と基本目標

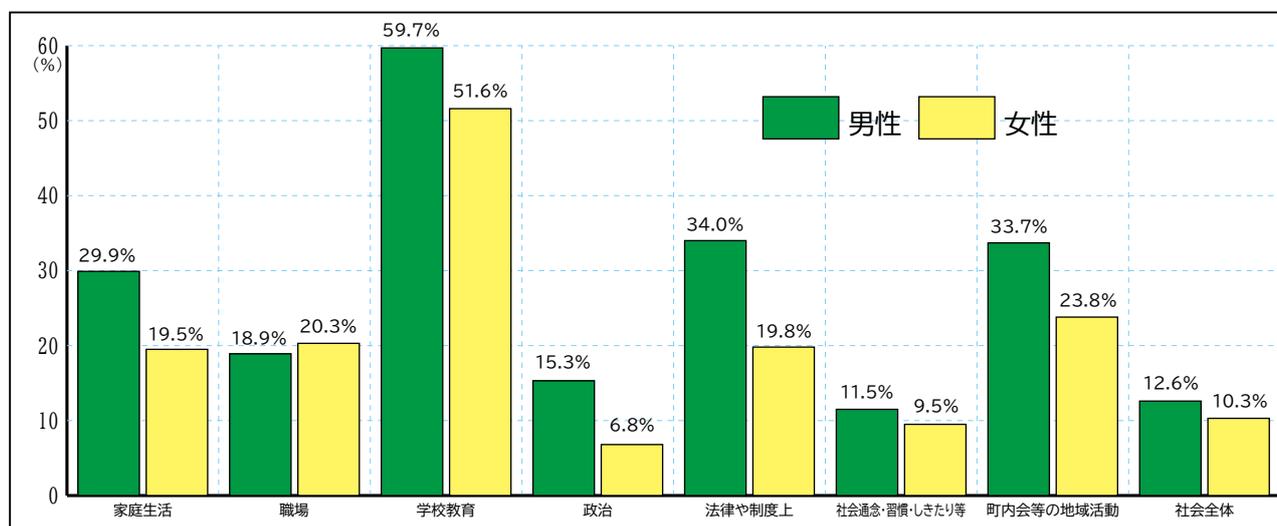
### ■施策の分野Ⅰ 男女が等しく参画するための社会環境整備

市民一人一人が性別にかかわらず、社会の対等な構成員として、個性と能力を発揮し、自ら社会のあらゆる分野で平等に参画していくことができるよう、個人として尊重される社会づくりが重要です。

また、多様な生き方を尊重し、性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>や無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）<sup>3</sup>など古くから根強く残る社会通念やしきたり等を見直していくことが必要です。

男女共同参画社会の実現に向けて、家庭、職場、地域等のあらゆる場面においてジェンダー<sup>1</sup>の視点を持って、性別にかかわらず互いの意見や能力、人格を大切に、全ての人が自分らしく生き生きと暮らすことのできるまちを目指します。

男女の地位の平等感（各分野で平等と感じる人の割合）【資料：令和3年度「市民意識調査」】



#### <調査等の結果>

○男女の地位の平等感（各分野で平等と感じる人の割合）

▼市民意識調査 …………… 25.0%（以下の7分野の平均値）

・家庭生活	24.4%（男性29.9%、女性19.5%）
・職場	19.4%（男性18.9%、女性20.3%）
・学校教育	55.1%（男性59.7%、女性51.6%）
・政治	10.9%（男性15.3%、女性6.8%）
・法律や制度上	26.4%（男性34.0%、女性19.8%）
・社会通念・習慣・しきたり等	10.5%（男性11.5%、女性9.5%）
・町内会等の地域活動	28.4%（男性33.7%、女性23.8%）

男女の地位の平等感では、「学校教育」が全分野の中で最も高く55.1%でしたが、他の分野では10～20%台にとどまり、特に「社会通念・習慣・しきたり等」の分野が最も低くなっています。また、「職場」を除く全ての分野において、女性の方が男性に比べ平等と感じている人の割合が低い傾向がみられました。中でも、「家庭生活」と「法律や制度上」については、男女の差が10ポイント以上あり、性別による認識や実態の相違があるということ、法

律や制度は整備されてきているものの実感が伴っていないということが伺われます。

### 【評価指標】

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
男女の地位の平等感 (各分野での平均)	市民意識調査	23.4%	25.0%	30.0%

### <基本目標>

#### ① 男女共同参画を正しく理解できる社会づくり

男女共同参画を推進するためには、性別にかかわらず誰もが男女共同参画社会を正しく理解することが前提です。個人の価値観や生き方が多様化していく中で、男女共同参画社会を実現していくには、互いに相手の考えを尊重することがより大切となりますが、そのためには当然ながら、男性も女性も共に意識改革を図っていくことが重要となります。市民意識調査では、働き手や稼ぎ手は男性で、女性は家庭を守る又は家計を助ける程度に働くという意識が、依然として男性の方が多く持っている傾向が伺えます。男女共同参画社会の実現に向けて、女性の地位の向上などへの取組はもとより、男性に対しては性別により役割分担を固定する意識や無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）<sup>3</sup>からの脱却を促すとともに、長時間労働の抑制や育児・介護休業の取得等、働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>の推進により、男性の家庭生活や地域生活への参画を進めていく必要があります。

また、幼少期からの男女平等教育は、子どもたちが成長し社会に出てからも、多様な個人の価値観や生き方を自然なものとして受け入れることが期待でき、互いの人格を認め合い、それぞれの個性と能力を発揮できる社会を形成する上で大変重要と考えます。

社会情勢が変化していく中で、ますます男女共同参画社会が大切であることを認識してもらうため、市民がジェンダー<sup>1</sup>の視点を持って、家庭や職場、地域等の身近な場面での習慣や慣行に関する不平等又は不均衡に気付いてもらうことを通して、引き続き男女共同参画を正しく理解し合う社会づくりを推進します。

#### ② 男女共同参画を実践できる環境づくり

人口減少・少子高齢化が進む中で、持続可能な社会を築いていくためには、家庭や職場、地域等あらゆる場面において、性別にかかわらず互いに理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持ちながら社会に参画していくこと、すなわち男女共同参画の考え方が大切になります。

男女雇用機会均等法の施行以来、職業分野での女性の進出が進み、あらゆる分野で多くの女性が活躍する姿も見られます。しかし、「仕事も家事も共に夫婦で行う」を理想としながらも現実には「家事は主に妻が行う」という実態に見られるように、まだ多くの女性が、育児や介護などの家事労働の負担を抱えており、依然として女性活躍・女性参画の推進が妨げられている状況を踏まえると、労働環境の見直しの推進とワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>の実現に向けた取組を図ることが必要です。

また、本市においても若者・女性の大都市圏への市外流出が課題となっていますが、女性の市内定住やU・Iターンの推進に向け、市内で女性が能力を発揮していける環境整備や女性の活躍に向けた意識改革も重要となります。

一方、女性は生涯の中で妊娠や出産の可能性を有しているなど、男性とは大きく異なる健康上の問題に多く直面しますが、女性が自らの健康を守るため、自らの判断で今後のライフ・ステージを決定する権利を尊重する視点がますます大切となります。

さらに、就労環境や社会情勢の変化などに伴い、非正規雇用者、ひとり親家庭あるいは、高齢者・障害のある人などを中心に、貧困等による生活上困難に陥りやすいおそれがある中、性別を始め多様な属性の人々への理解や人権の尊重を大切することは極めて重要であり、それぞれの状況に応じ、的確な支援と多様性を尊重する意識の啓発を図ることが重要です。

### ③ 女性が活躍できる社会づくり

性別にかかわらず互いに個性と能力を発揮し、自らの意思によって参画していくことは、男女共同参画社会を築いていくために大切なことであり、あらゆる分野において、女性の活躍や参画の推進が期待されている中、企業等の管理職や議員、地域の団体の役員など、リーダーシップを発揮する場への女性の登用の重要性が高まっています。

しかし、多くの女性の場合、育児や介護等を担うことを理由に、いったん職を離れてしまうことが多く見受けられ、しかも、家庭生活と仕事の両立の難しさから再就職も困難となってしまう実態があります。これらは女性の活躍や参画の推進を妨げている大きな要因の一つであり、仕事と育児等の両立や再就職に対する支援が必要とされています。

性別による格差を解消していく取組の一つとして、市が設置する審議会等の委員に男性及び女性を偏り無く登用して両性の意見を施策に反映させていくなど、積極的な取組を継続的に実施し、女性が活躍できる社会づくりを進めていきます。

### ④ 推進体制の整備

男女共同参画社会を実現させていく上で、行政の役割が重要であることはいうまでもありません。

様々な分野における男女共同参画社会を実感できるまちを念頭に、職員一人一人が男女共同参画の理念を意識しながら業務に携わることは、効果的な事業の推進につながるるとともに、その姿は市民への啓発にもつながります。

第4次基本計画においても、計画に基づく施策への取組を着実に進めていくため、各事業の達成度を測るための評価指標を設定し、進捗管理を図っていきます。

なお、市の男女共同参画の拠点である男女共同参画推進センターでは、男女共同参画推進のための各種講座の開催や関係する情報の発信などを通じて、今後も市民の意見を取り入れながら効果的な事業運営を図っていきます。

## ■施策の分野Ⅱ 配偶者等からの暴力防止・被害者支援

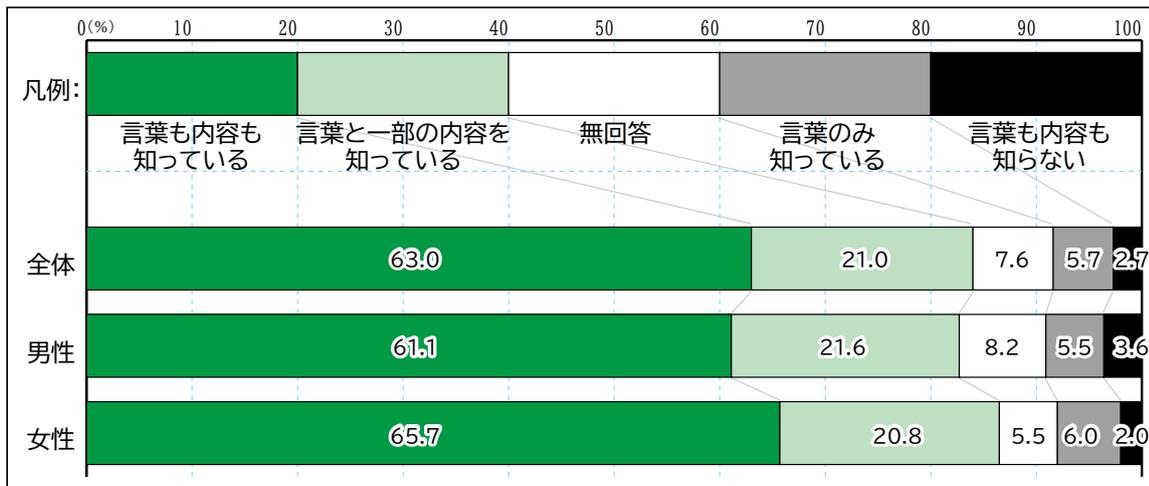
配偶者や交際相手などの親密な関係において、一方を暴力で支配する「DV<sup>7</sup>」は、重大な人権侵害であると同時に、個人を尊重することを前提とする男女共同参画の視点からも解消すべき重要な課題です。DV<sup>7</sup>防止法では被害者を女性に限定していませんが、一般的には男性の方が、身体的、経済的及び社会的な「力」を持ち、このような力の差を利用して女性に向けて起こる場合が多い傾向にあると思われま

す。「DV<sup>7</sup>」は家庭内や親密な関係の中において起こるため、潜在化しやすく周囲の人は気が付きにくい側面があるため、事件までの発展や相談などにより表面化するものは一部であり、潜在的な件数は膨大な数に上ると推定されます。近年、親しい間柄で起こる「DV<sup>7</sup>」が「暴力・犯罪」であるとの認識が浸透してきたことに加え、コロナ禍での外出自粛や在宅勤務、休業に伴う影響を背景に、全国的に被害件数が増えている中、暴力を未然に防ぐとともに、被害者を的確に救済する対策も講じる必要があります。

信頼していた人からの暴力は、身体はもとより心を深く傷つけてしまい、被害者のその後の人生を大きく変えてしまう場合もあります。身体的なものに限らず、あらゆる暴力は決して許されない行為との認識の下、誰もが安心して健やかに生活できるよう、暴力を許さないまちを目指します。

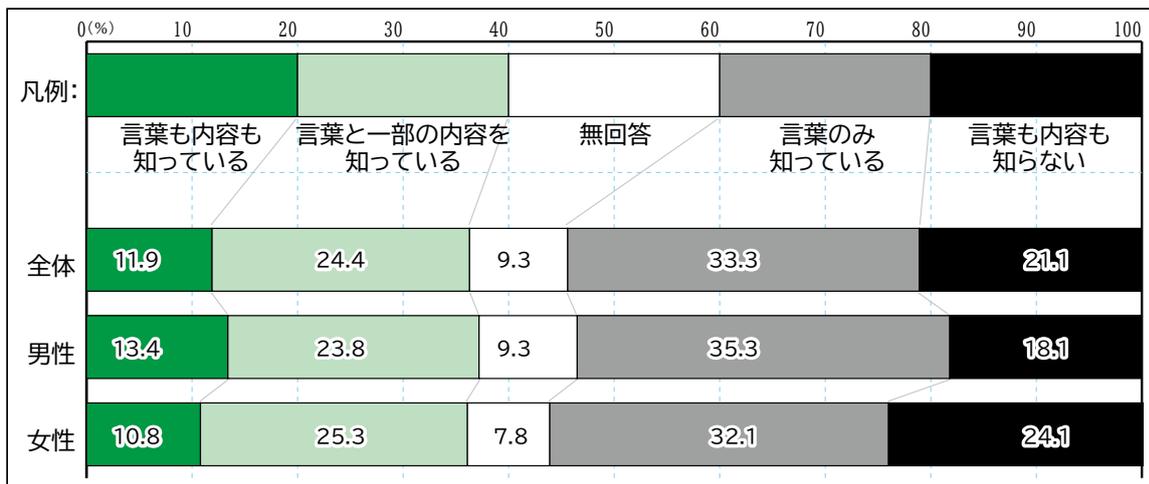
**DV…ドメスティック・バイオレンス（配偶者やパートナー等からの暴力）<sup>7</sup>の認知度**

【資料：令和3年度「市民意識調査」】



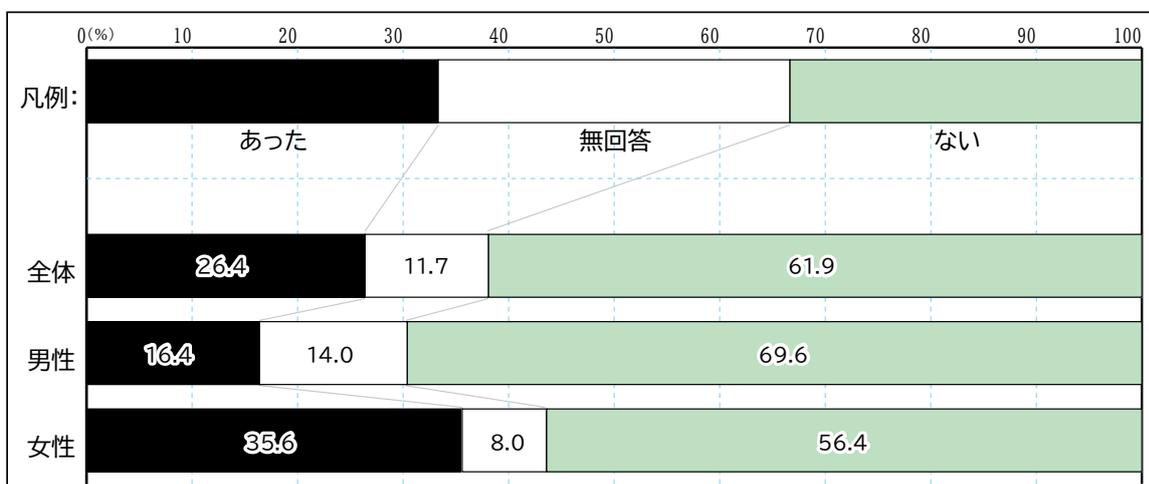
**配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV<sup>7</sup>防止法）の認知度**

【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**配偶者等から身体的、精神的、経済的、性的暴力を1つでも受けたことがある人の割合**

【資料：令和3年度「市民意識調査」】



## <調査等の結果>

○DV…ドメスティック・バイオレンス（配偶者やパートナー等からの暴力）<sup>7</sup>の認知度

▼市民意識調査……………83.9%

「DV（ドメスティック・バイオレンス）<sup>7</sup>」は、「言葉も内容も知っている」と「言葉と一部内容を知っている」の合計で83.9%となりました。

○配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV<sup>7</sup>防止法）の認知度

▼市民意識調査……………36.3%

「DV<sup>7</sup>防止法」は、「言葉も内容も知っている」と「言葉と一部内容を知っている」の合計で36.3%となりました。

○配偶者から身体的、精神的、経済的、性的暴力を1つでも受けたことがある女性の割合

▼市民意識調査……………35.6%（男性16.4%）

配偶者から何かしらの暴力を受けたことがある女性は、約3割の35.6%を占めた一方で、男性は16.4%となり、数は女性より少ないものの男性に対する暴力もみられました。

### 【評価指標】

指標名	調査区分	前回値（H29）	現状値（R4）	目標値（R9）
配偶者等から暴力を受けたことがある女性の割合	市民意識調査	31.2%	35.6%	30.0%

## <基本目標>

### ① 暴力を許さない社会づくり

市民意識調査では、3割以上の女性が配偶者等から暴力を受けたことがあると回答しています。また、「殴る・蹴る」等の身体を傷つける行為については、多くの人が暴力と認識していますが、行動の監視や拘束、存在の無視といった行為は暴力と感ぜない傾向がみられました。

身体への直接的な暴力だけではなく、行動の監視や拘束、心ない暴言など精神的苦痛を与えることも含め、いかなる理由があっても配偶者等からの暴力は犯罪になり得る行為であり、重大な人権侵害であるという認識を一人一人が持つことが必要です。

男女共同参画の推進の妨げとなるあらゆる暴力の根絶に向けて、暴力防止の取組や相談業務の充実を図ります。

### ② 被害者等への支援

配偶者等からの暴力被害の多くは女性という現状があり、その背景には女性の人権の軽視や社会の無関心など、様々な問題が存在しているものと考えられます。この状況に対しては、「DV」が重大な人権侵害であるという意識啓発のほか、女性が経済的、社会的、精神的に自立できるための支援など多岐にわたる取組が必要となります。

また、被害者に対する急迫の危険が生じるおそれがあると認められるときは、直ちに警察へ通報するとともに、被害者に対し、時期を逸することなく一時保護を受けることを促すなどの措置を講ずることも必要です。

被害者の安全の確保を最優先に自立を支援するため、関係機関との連携を図りながら的確な助言や支援の充実を図ります。

## 第2章 基本目標、重点目標、施策の方向

- <施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備  
 <基本目標> 1 男女共同参画を正しく理解できる社会づくり

### 重点目標 (1) 男女共同参画についての理解の促進と意識啓発

#### 【現状と課題】

男女共同参画社会の実現には、全ての人がその必要性を正しく理解し、一人一人へ広く浸透することが不可欠です。

市民意識調査の男女共同参画に関する名称等の認知度や理解状況の回答で、「言葉も内容も知っている」と「言葉と一部内容を知っている」の合計が、「男女共同参画社会」、「DV<sup>7</sup>」、「ジェンダー<sup>1</sup>」、「ワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>」の4項目では50%を超えましたが、「男女共同参画都市宣言」や「男女共同参画基本条例」、「男女共同参画推進センター」、「女性相談窓口」などについては20%にも及ばず、市が掲げる理念や取り組む制度、施設などへの認知度は大変低いという結果となっています。

#### 【施策の方向】

男女共同参画に関する言葉と内容の理解と認識が深まるよう、基礎知識部分の広報・啓発活動を継続的に行い、男女共同参画社会の理念の浸透と意識の向上を図ります。

##### ① 広報などを通じた継続的な意識啓発活動の推進

<取組例>

男女共同参画コーナーでの情報提供やセンター発行の情報紙、広報上越、市ホームページ等の活用による啓発【男女共同参画推進センター】、男女共同参画関係図書等の閲覧スペースの設置【人事課】 など

##### ② 男女共同参画の基本的知識の周知啓発の推進

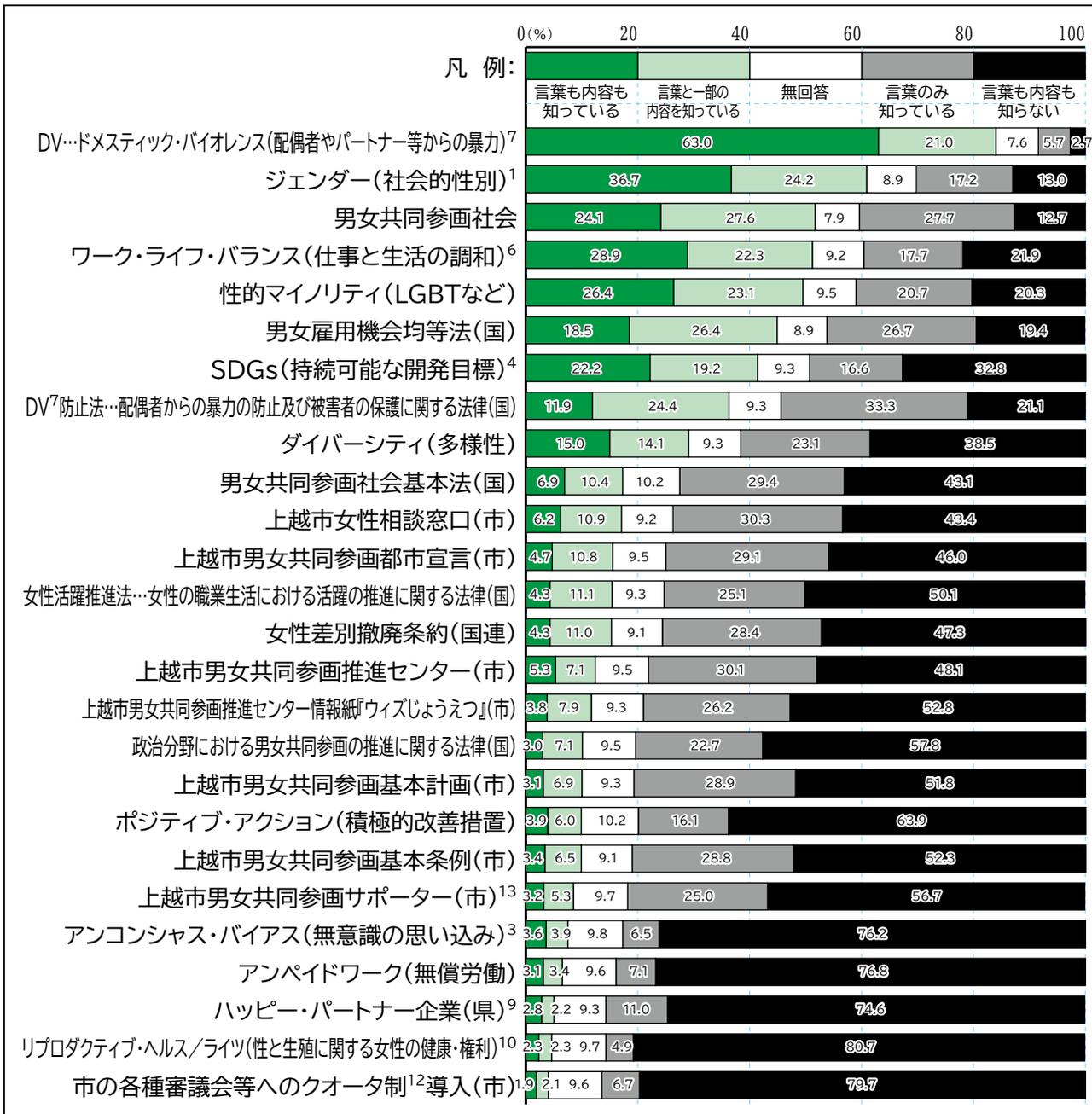
<取組例>

施策の方向に沿った各講座の開催【男女共同参画推進センター】 など

#### 【評価指標】

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
男女共同参画社会の認知度	市民意識調査	46.1%	51.7%	55.0%

**男女共同参画に関する言葉等の認知度** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



<調査等の結果>

○「男女共同参画社会」の認知度・理解状況

▼市民意識調査……………51.7%

▼事業所アンケート……63.9%（「男女共同参画社会基本法」の認知度・理解度を問う設問）

認知度・理解状況を「言葉も内容も知っている」と「言葉と一部内容を知っている」の合計で判定した場合どちらも半数を超えているものの、市民意識調査での男女共同参画に関する理念（男女共同参画都市宣言）や制度、施設など（法律や条例、センター等）への認知度については大変低い結果となりました。

< 施策の分野 > I 男女が等しく参画するための社会環境整備

< 基本目標 > 1 男女共同参画を正しく理解できる社会づくり

## 重点目標 (2) 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

### 【現状と課題】

男女共同参画社会の実現を阻害する要因の一つと考えられる、長い年月の間に生活に根付いた性別による固定的役割分担意識は、これまでの教育や社会情勢の変化により徐々に緩和されてきてはいるものの、依然として社会生活の中に根強く残っているのが現状です。また、価値観や働き方など様々な場面で多様化が進んでいる中で、無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）<sup>3</sup>による性別を理由とする様々な固定観念なども男女共同参画社会の実現を難しくしています。

職場での女性の地位や就労環境は、平成28年4月に全面施行された女性活躍推進法などを始めとする法整備により改善されつつありますが、市民意識調査の結果では職場の分野を始め、家庭生活、政治、社会通念・習慣・しきたりなどでの平等感については、「男性の方が優遇されている」との回答が多い状況にあります。

### 【施策の方向】

全ての人たちが男女共同参画社会の実現への進展を実感できるようにするため、家庭内や職場、地域など身近な環境で性別にかかわらず平等になるよう取り組みます。

#### ① 出前講座など地域への積極的な啓発活動の実施

< 取組例 >

地域人権懇談会の開催【人権・同和対策室】、地域における男女共同参画の啓発や人材情報の提供、出前講座の開催【男女共同参画推進センター】、保護者への啓発・連携方法の工夫、教育関係者への意識啓発【学校教育課】、人権を考える講話会の開催【社会教育課】 など

#### ② あらゆる分野における性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>の解消への周知啓発活動の実施

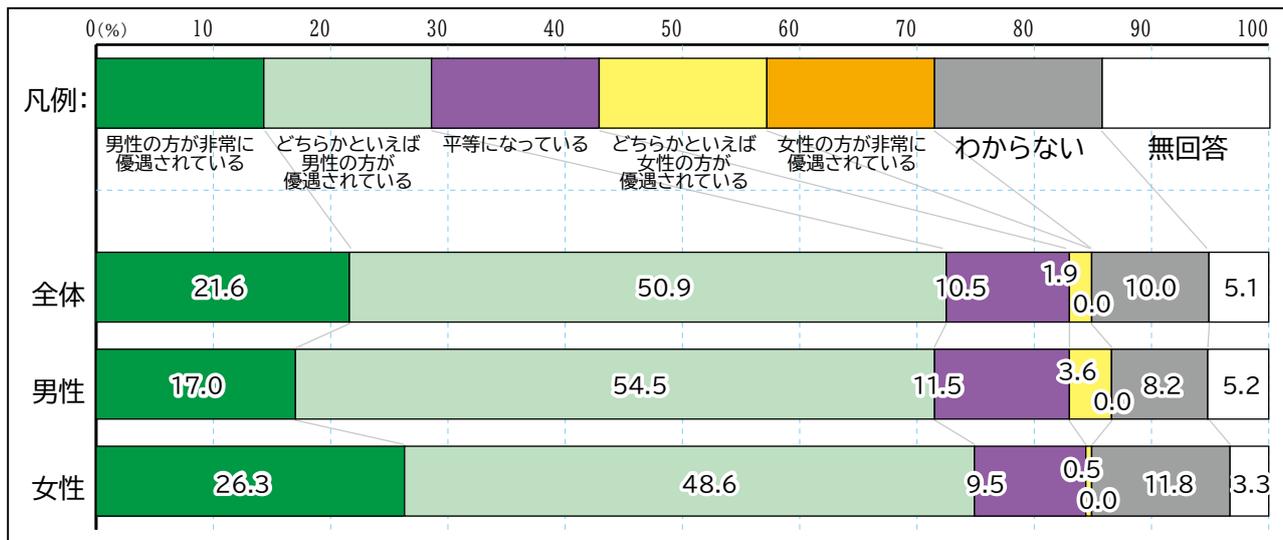
< 取組例 >

消防団の活動に対する男女共同参画の意識啓発【危機管理課】、性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>の解消に向けた講座の開催【男女共同参画推進センター】

### 【評価指標】

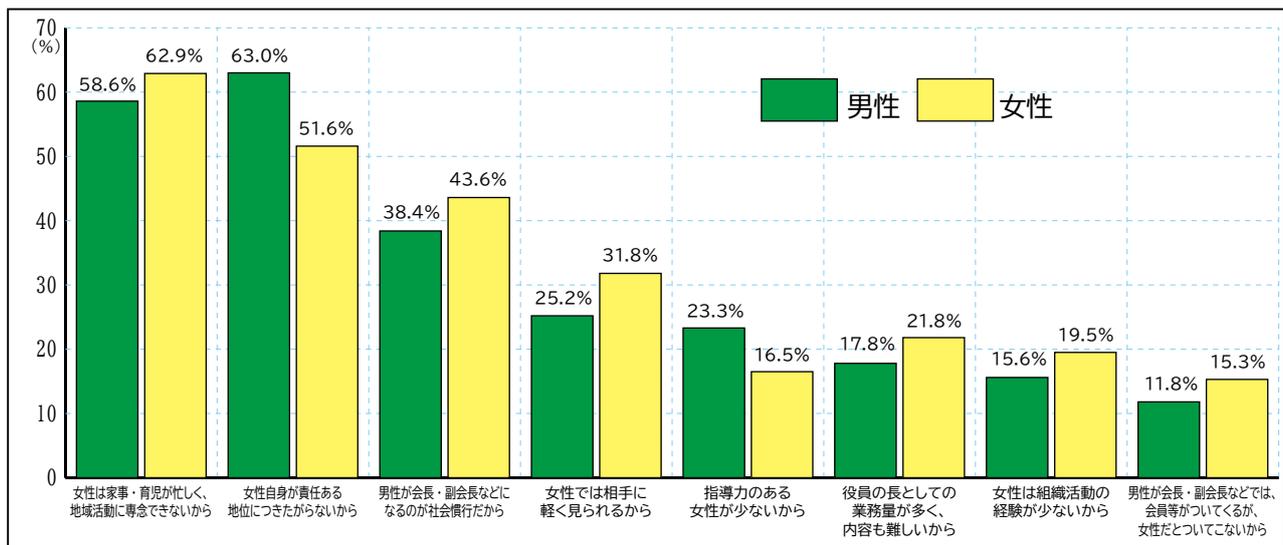
指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
「社会通念・習慣・しきたりなど」で男女が平等と感じる人の割合	市民意識調査	10.1%	10.5%	15.0%

**社会通念・習慣・しきたりなどの男女の地位の平等感** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**P T Aや町内会などの地域団体の役員の長に女性が就くことの妨げとなっている主な原因**

【資料：令和3年度「市民意識調査」】



<調査等の結果>

○社会通念・習慣・しきたりなどの男女の地位の平等感

▼市民意識調査……………10.5%（全体）

○P T Aや町内会などの地域団体の役員の長に女性が就くことの妨げとなっている主な原因

▼市民意識調査

- ・男性が会長・副会長などとなるのが社会慣行だから  
……………40.7%（男性38.4%、女性43.6%）

市民意識調査で「P T Aや町内会などの地域団体の役員の長に女性が就くことの妨げとなっている主な原因」を聞いたところ、「男性が会長・副会長などとなるのが社会慣行だから」を挙げる人が男性は38.4%、女性は43.6%に上り、性別により役割分担を固定する意識が根強く残っていることが伺えます。

- <施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備  
 <基本目標> 1 男女共同参画を正しく理解できる社会づくり

### 重点目標 (3) 男性にとっての男女共同参画の推進

#### 【現状と課題】

国際連合経済社会理事会の機能委員会の一つである国連女性の地位委員会では、男女共同参画社会の形成に向けて、男性が全面的に関与することが重要であると指摘しています。

国も、男女共同参画は男性にとっても重要で男女が共に進めていくものであり、男性の子育てへの参画促進や育児・介護休業の取得促進などワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>の推進を始めとして、男性にとっての男女共同参画の推進がますます重要になっていると考察しています。

市民意識調査において「家庭での夫婦の役割分担の理想と現実」を聞いた結果は、理想としては「夫も妻も共に仕事をし、共に家事等をする」という回答が最も多い一方で、現実には「夫も妻も共に家事をし、妻が主に家事等をする」の回答が最も多くなっています。実態はまだ理想に及びませんが、男性、女性とも、家事等を共に行う意識が高いことは伺えることから、男性の意識の持ち方や行動いかんによっては、女性の負担が大きく減少していく可能性が期待できます。

#### 【施策の方向】

男性の行動変容を促すため、男女共同参画社会の理解を男性に向けて積極的に働きかけます。

##### ① 男性における男女共同参画の意義の理解促進

<取組例>

男性に向けた男女共同参画の啓発のための広報活動【男女共同参画推進センター】など

##### ② 男性の家事・育児・介護等への参画の促進

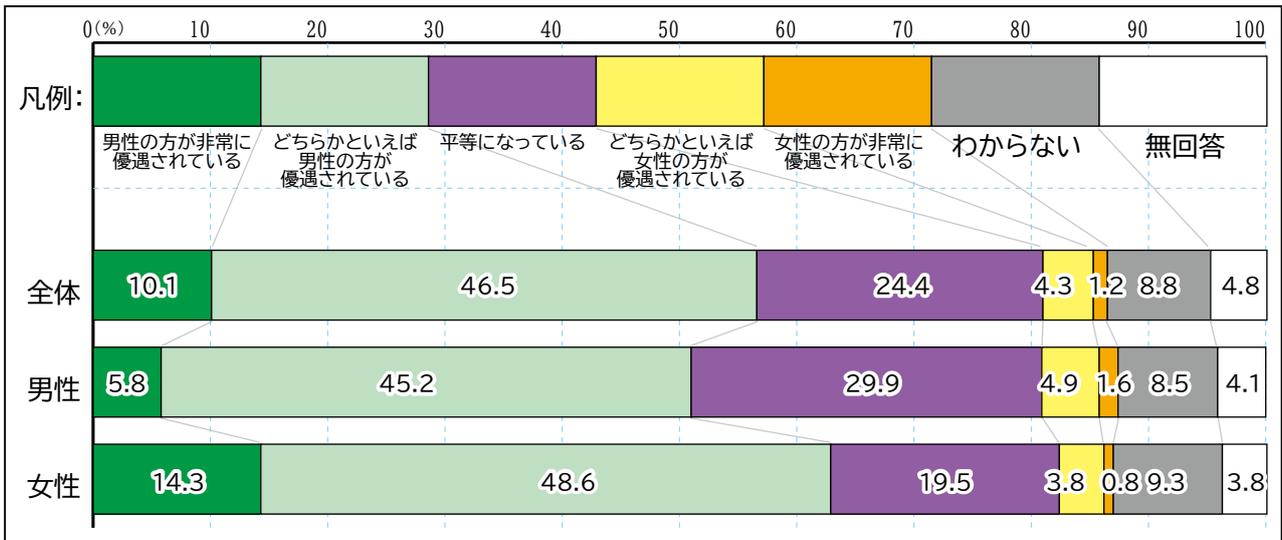
<取組例>

すくすく赤ちゃんセミナー等の母子保健事業における意識啓発【健康づくり推進課】、施策の方向に基づく講座の開催、関連情報の周知広報【男女共同参画推進センター】など

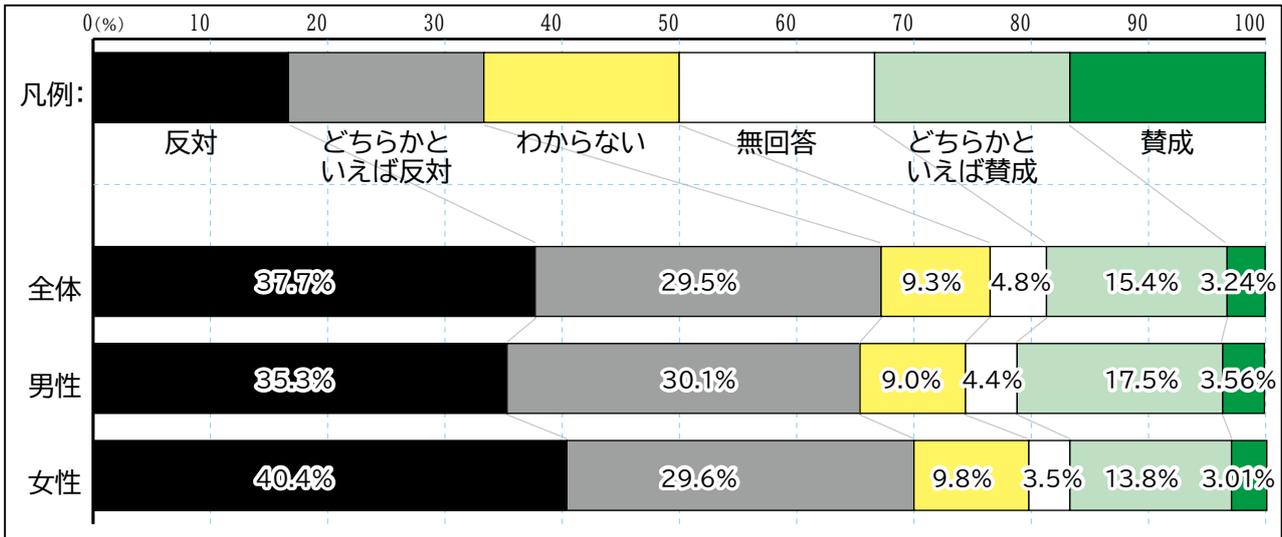
#### 【評価指標】

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対、どちらかといえば反対と回答した男性の割合	市民意識調査	52.9%	65.5%	70.0%

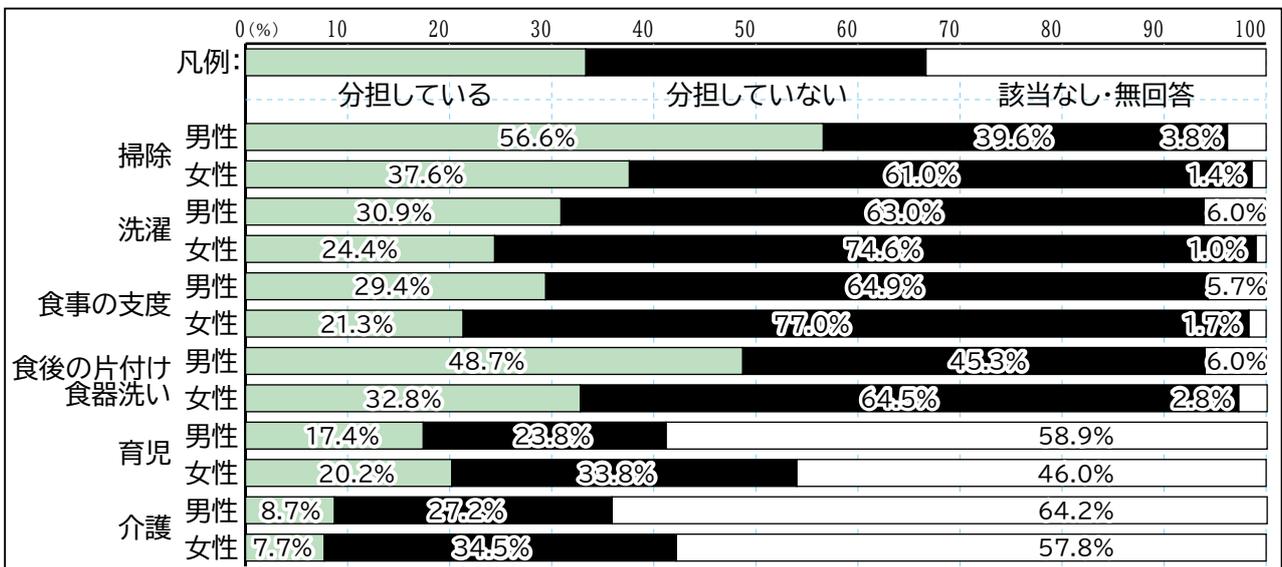
**家庭生活における男女の地位の平等感** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



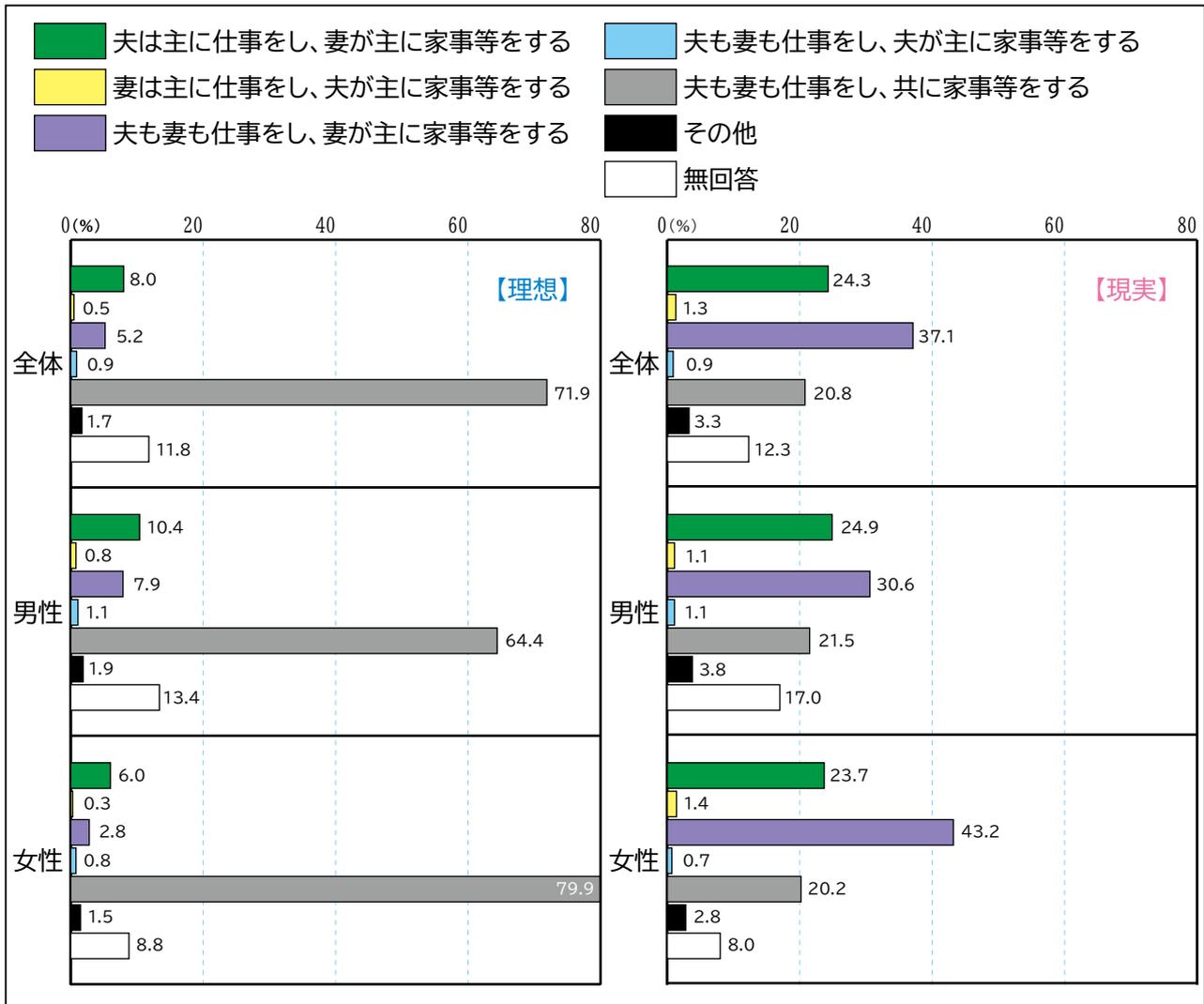
**「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**夫婦間での家事の役割分担の状況** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**夫婦の役割分担の理想と現実** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**<調査等の結果>**

○家庭生活における男女の地位の平等感

▼市民意識調査……………24.4% (全体)

家庭生活上で男女が「平等」と感じている人の割合は全体では約4分の1でした。男性の29.9%に比べて女性は19.5%となり、女性の方が平等感が低くなっています。

○「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について

▼市民意識調査（「賛成」及び「どちらかといえば賛成」の割合）…18.7% (全体)

この考え方については、「賛成」及び「どちらかといえば賛成」の割合が、男性21.1%、女性16.8%となり、男性の方が性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>を持つ人の割合が高い傾向が見られます。

<施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備

<基本目標> 1 男女共同参画を正しく理解できる社会づくり

**重点目標 (4) 子どもへの意識啓発の推進**

**【現状と課題】**

幼児期から男女共同参画の視点に立った教育を受けることや生活環境に身を置くことは、その後の人格形成に大きな影響を与えます。当市では全ての市立小・中学校において、担当者を置き、職員への研修や男女平等教育に基づく授業を行っています。

しかし、社会にはいまだに「男らしく」「女らしく」という性別による振る舞い方を求める考えを持つ人もいます。性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>や無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）<sup>3</sup>の解消は学校での教育だけではなく、あわせて幼児期から体験し経験を積むことも重要であり、その中で、幼稚園教諭や保育士の指導は男女共同参画の実現に大きな影響力を持つと考えます。

文部科学省が定める「幼稚園教育要領」には「正義と責任、男女の平等、自他の敬愛と協力を重んずるとともに、公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと」を規定しています。また、厚生労働省が定める保育所保育指針には「人との関わりの中で、人に対する愛情と信頼感、そして人権を大切にすることを育てるとともに、自主、自立及び協調の態度を養い、道徳性の芽生えを培うこと」を規定しています。

**【施策の方向】**

子どもへの意識啓発に際しては、男女共同参画の考え方が全ての子どもに浸透するよう、子どもが健やかに成長し、個性を発揮できる環境づくりに努めます。

① 保育園、幼稚園及び学校教育の場における男女平等教育の徹底

<取組例>

乳幼児期からの男女平等の意識啓発と情報提供【保育課】、男女平等教育の推進・授業実践【学校教育課】など

② 教育関係者への意識啓発と男女平等教育に関する調査研究の充実

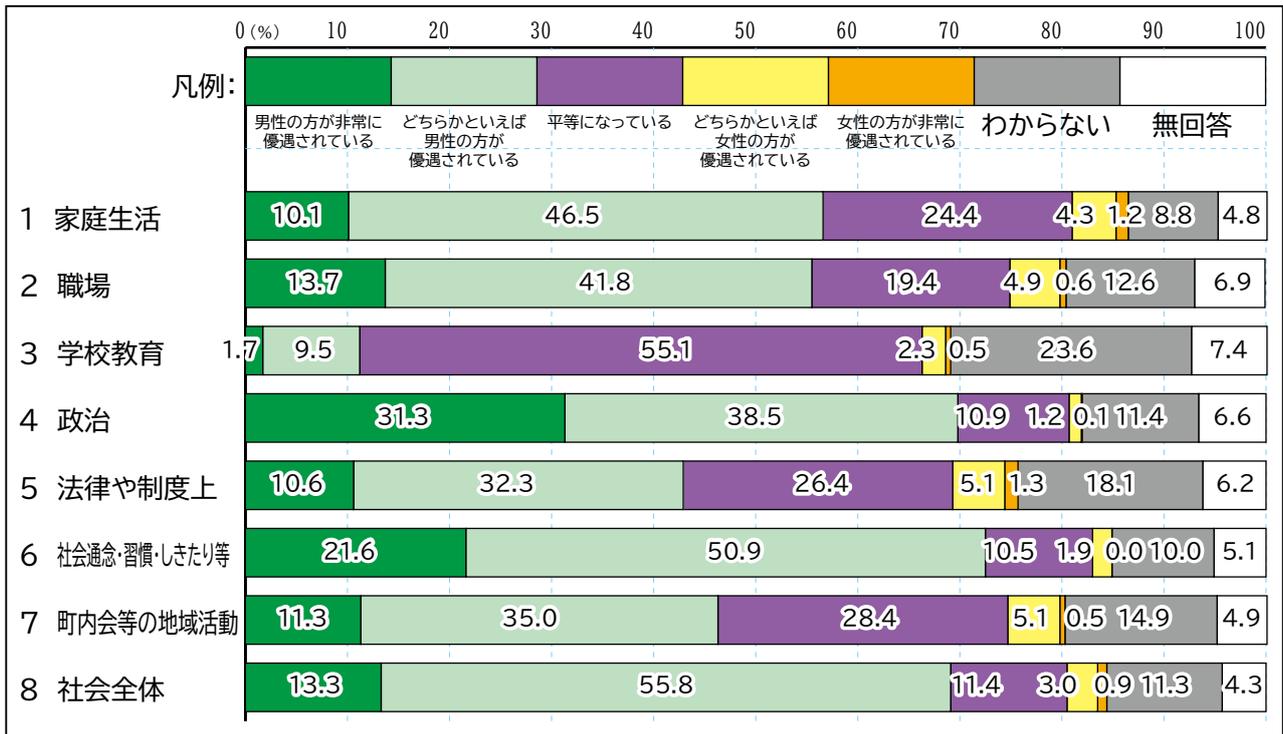
<取組例>

男女平等教育の推進、男女平等教育推進状況調査の実施【学校教育課】 など

**【評価指標】**

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
「学校教育の場」で平等と感じる人の割合	市民意識調査	46.7%	55.1%	60.0%

「男女の地位の平等感」について 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



<調査等の結果>

○「学校教育の場」で平等と感じる人の割合

▼市民意識調査……………55.1%

他の分野が10～20%台と依然として低い割合となる中、「学校教育の場」での平等感は、最も高い55.1%でした。

<施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備

<基本目標> 2 男女共同参画を実践できる環境づくり

### 重点目標 (1) 労働環境の見直しの推進とワーク・ライフ・バランスの実現

#### 【現状と課題】

少子高齢化が進み人口減少が深刻な社会問題となっている中であって、性別にかかわらず共に個性と能力を発揮し、あらゆる分野において参画できる、男女共同参画の視点による社会環境づくりが重要になってきています。

近年では、行政や企業によるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）<sup>6</sup>に向けた取組として、育児休業や介護休業などの休業制度、短時間労働やフレックス制など法制度の面については整備が進められているものの、市民意識調査では3割以上が「仕事・家庭・地域等をともに優先する」を理想としながらも現実には「仕事を優先する」という回答が最も多いなど、市民の仕事への意識や現場の実態としては、従来からある「仕事優先」という労働慣行が根強く残っていると言えます。

この傾向は男性の方に多く見られることから、家事や育児等への男性の参画促進や、男性社員が前提の長時間労働を始めとする男性中心型労働慣行の解消など、男女共同参画の視点からもワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>を推進させていくことは、性別にかかわらず共に働きやすい職場環境を整えていく上で、とても重要な取組となります。

次代を担う子どもたちの健やかな育成を図る観点からも、親が子どもと向き合う時間が十分確保されるよう、育児休業制度などを積極的に活用してもらうための周知・啓発のほか、企業への出前講座などを通じて企業の主体的な労働環境の見直しが加速していくよう働きかけていく必要があります。

#### 【施策の方向】

産業、業種、企業の規模に関わらず、全ての人が自分らしく生活できる社会を目指し、男性中心型労働慣行の改善や職場におけるあらゆるハラスメントの防止など、労働環境の見直しを促進します。

##### ① ワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>の浸透

<取組例>

こころの健康づくり【健康づくり推進課】、市民及び市内事業所へのワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>に関する意識啓発【男女共同参画推進センター、産業政策課】、仕事と育児・介護の両立のための情報提供【産業政策課】 など

##### ② 男女の均等な待遇の確保など男性中心型労働慣行の改善の更なる推進

<取組例>

国等が行う取組の啓発、情報提供【産業政策課】、育児・介護休業法による努力事項実施事業者への総合評点加点制度導入【契約検査課】、家族経営協定締結の啓発、農業者年金加入促進【農業委員会】 など

##### ③ 職場におけるあらゆるハラスメントの防止の取組

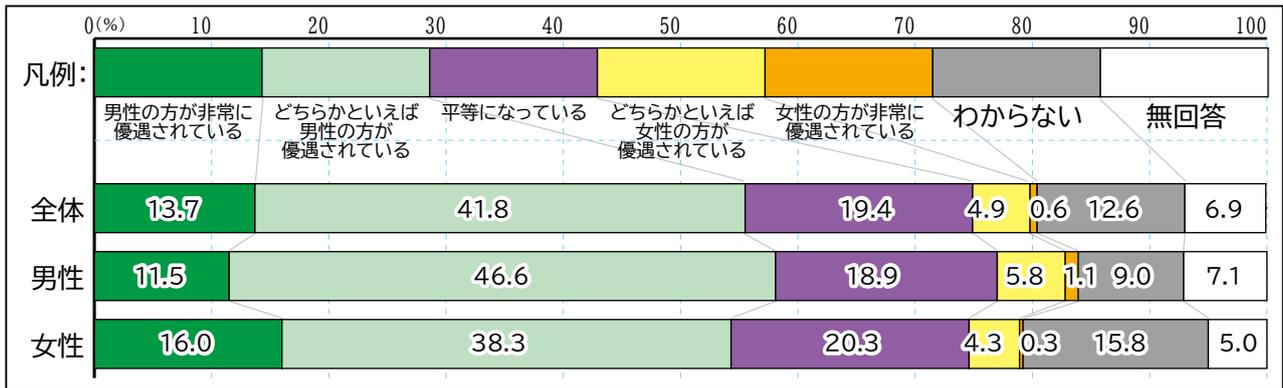
<取組例>

市民及び市内事業所への職場におけるあらゆるハラスメントの防止に関する意識啓発【男女共同参画推進センター、産業政策課】 など

【評価指標】

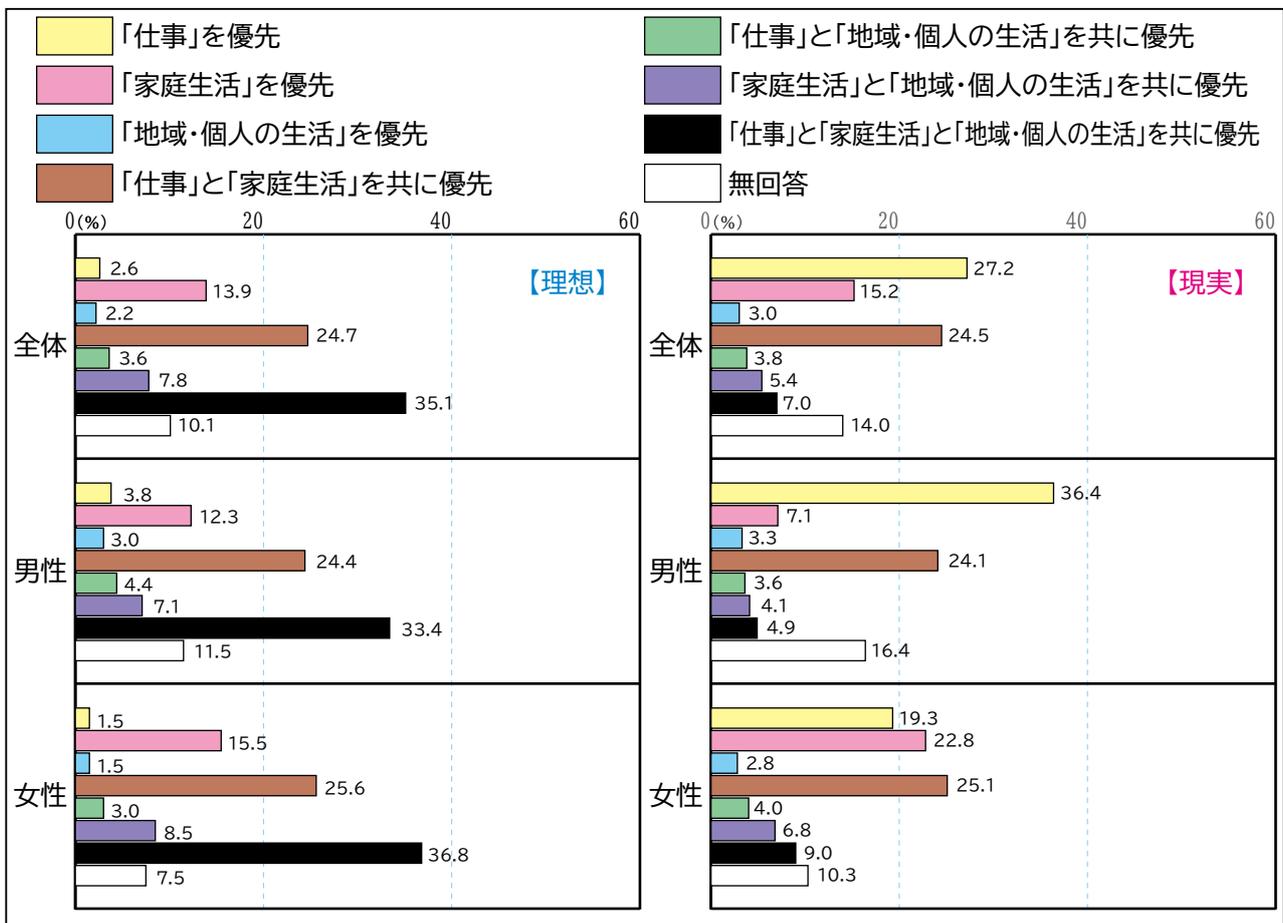
指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス <sup>6</sup> ）に取り組む事業所の割合	事業所アンケート	81.9%	86.6%	90.0%
「職場」で平等と感じる人の割合	市民意識調査	19.9%	19.4%	25.0%

職場における男女の地位の平等感 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



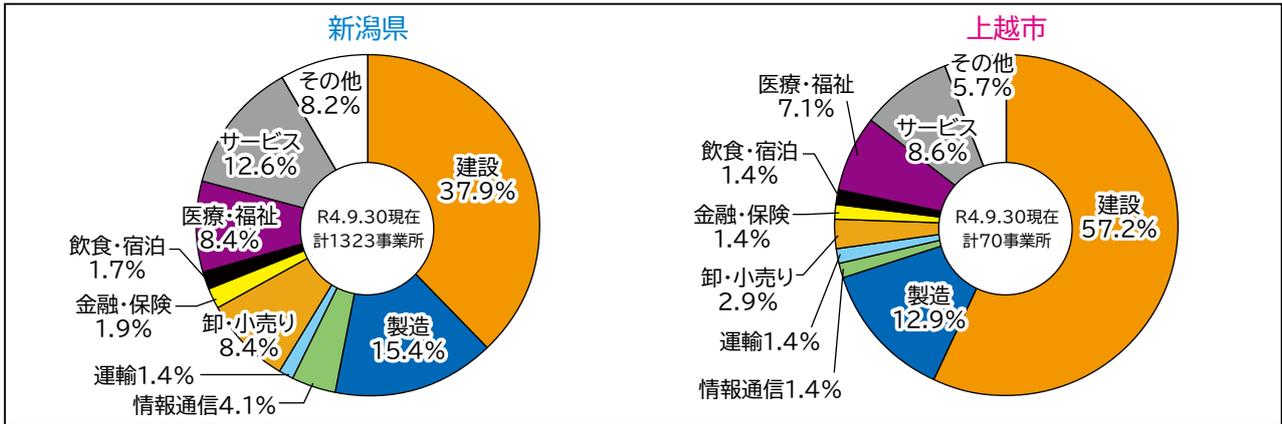
生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度についての理想と現実

【資料：令和3年度「市民意識調査」】

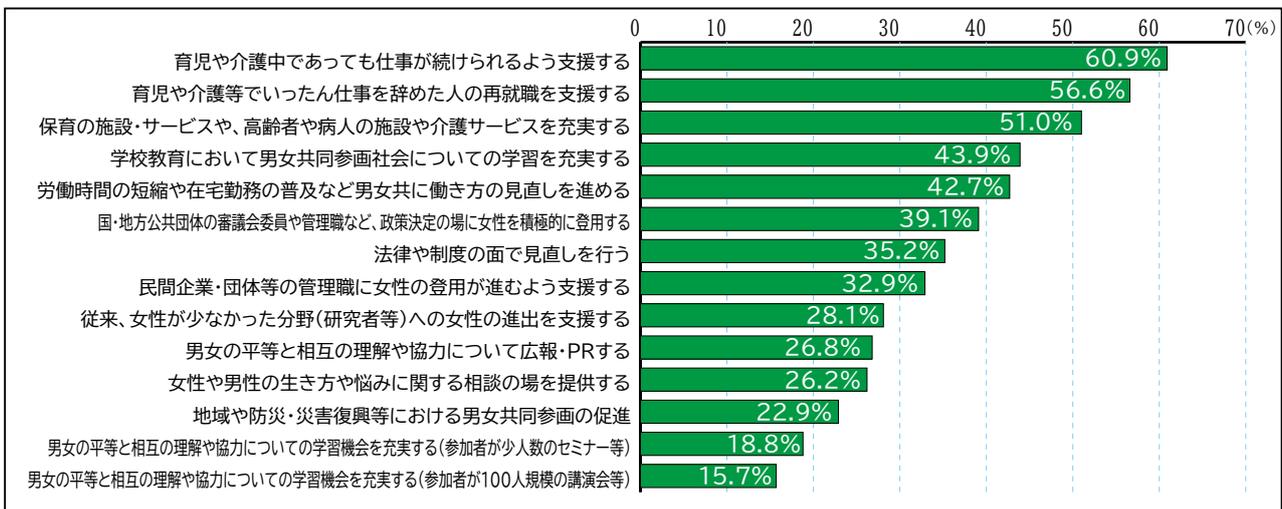


新潟県ハッピー・パートナー登録企業<sup>9</sup>業種別登録状況

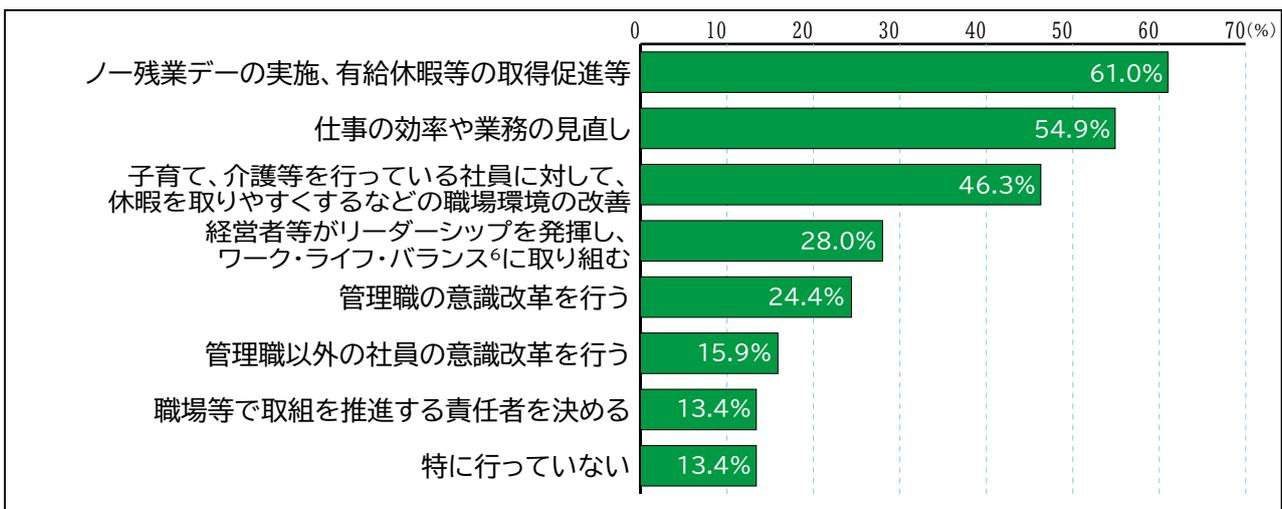
【資料：新潟県ホームページ／男女平等・共同参画推進室】



今後力を入れていくべき行政の取組 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



ワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>に関する取組状況 【資料：令和3年度「事業所アンケート」】



**<調査等の結果>**

## ○職場における男女の地位の平等感

▼市民意識調査……………19.4%（全体）

## ○職場における男女の差について

職場における男女の差について、全体の結果と女性の結果では、「職種にかかわらず、お茶くみなどの雑用は、女性がすることが多い」が最も多くなりました。一方、男性の結果を見ると、「女性が配属されない職種がある」が最も多くなっており、他の項目についても性別によって労働環境や役割分担意識が違うという傾向がみられます。

## ○今後力を入れていくべき行政の取組

市民意識調査では、「育児や介護」に関連する3項目が男性女性とも回答の上位を占め、しかも女性からの回答が多い結果という特徴が見られました。また、「働き方の見直し」や、「政策決定の場への女性の登用」などを求める回答も30%以上あった一方で、セミナーや講演会等の「学習機会の充実」については、それぞれ10%台で他の項目と比べて低い結果となりました。

<施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備

<基本目標> 2 男女共同参画を実践できる環境づくり

## 重点目標 (2) 子育て、介護への支援の充実

### 【現状と課題】

最近では男性の家事や育児等への参画が増えてきている傾向が見られ、家事や育児を共同することにより新たな視点や価値観が生まれ、男性自身にとっても生きていく上で多くのメリットを受けられると考えます。行政や企業の育児休業の取得や短時間労働の実施に向けては、法律や制度の整備が着実に進められているところですが、育児休業を取得する男性は、実際には少数と言わざるを得ない状況と言えます。

市民意識調査での、家庭での夫婦の役割分担についての「理想」と「現実」を聞いた結果では、男性の6割、女性の約8割が「夫も妻も仕事をし、共に家事等をする」を理想としている一方で、実践できているのは、男性女性とも約2割程度という状況になっています。また、平日の生活時間の使い方では、「家事・育児・介護など」を担う時間が男性に比べて女性が3時間も長い結果となりました。

性別にかかわらず自らの意思でライフスタイルを選ぶことができる環境を築いていくためには、市民意識調査の結果に多く見られた、性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>や、無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）<sup>3</sup>を私たちの生活の身近なところから払拭していかなくてはなりません。

現在、子育てや介護への支援については、様々な施策を推進していく上で、個々の家庭環境に寄り添いながら取り組んでいるところですが、社会経済情勢や子育て・介護を取り巻く環境の変化に伴うニーズの多様化に対応していくためにも、誰もが男女共同参画の視点を持つことも重要となってきます。

### 【施策の方向】

家庭内での役割分担はもとより、企業内での育児・介護に関する制度や行政サービスの充実を進めます。

#### ① 男女共同参画の視点に立った子育て支援施策の充実

<取組例>

子育てセミナー、ファミリーサポートセンター【こども課】、放課後児童クラブ【学校教育課】、待機児童数ゼロ維持、ニーズに対応するための保育サービス【保育課】、施策の方向に基づく講座の開催【男女共同参画推進センター】 など

#### ② 男女共同参画の視点に立った介護支援施策の充実

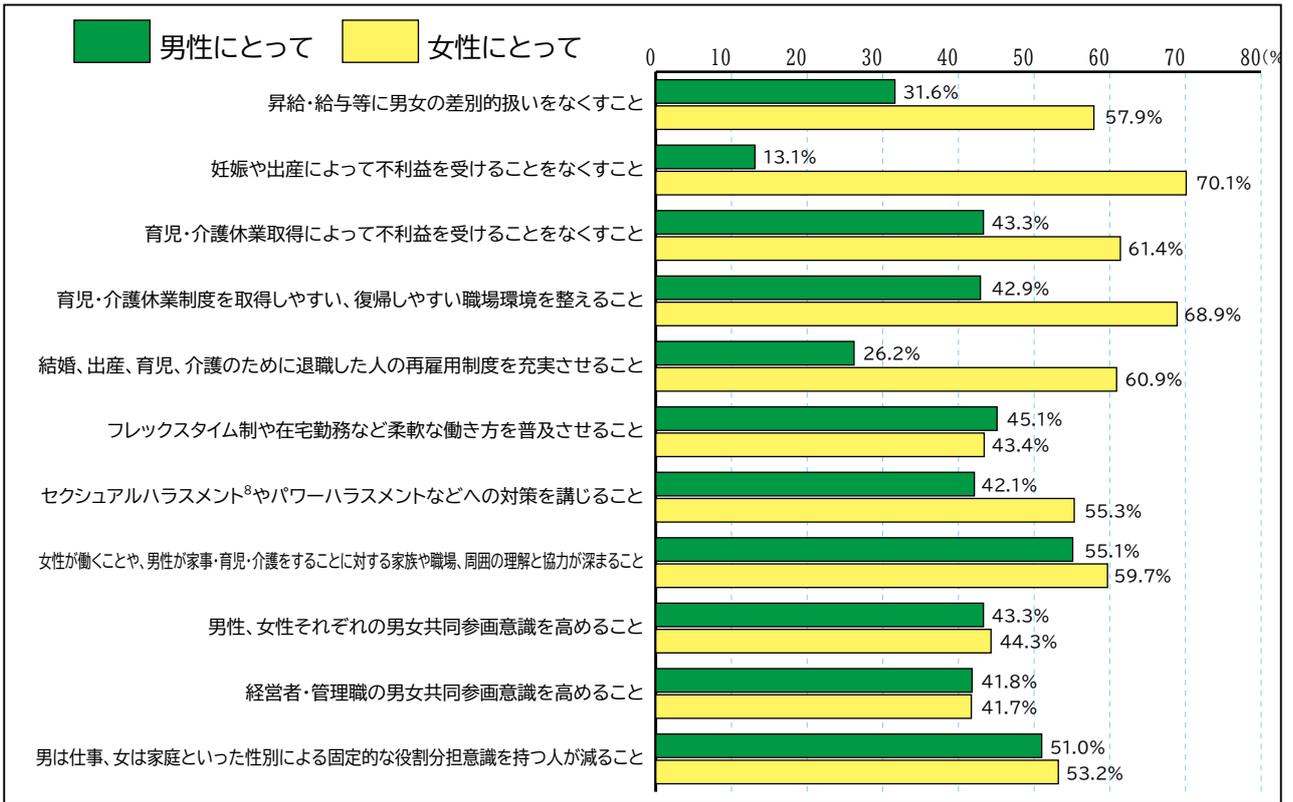
<取組例>

施策の方向に基づく講座の開催【男女共同参画推進センター】 など

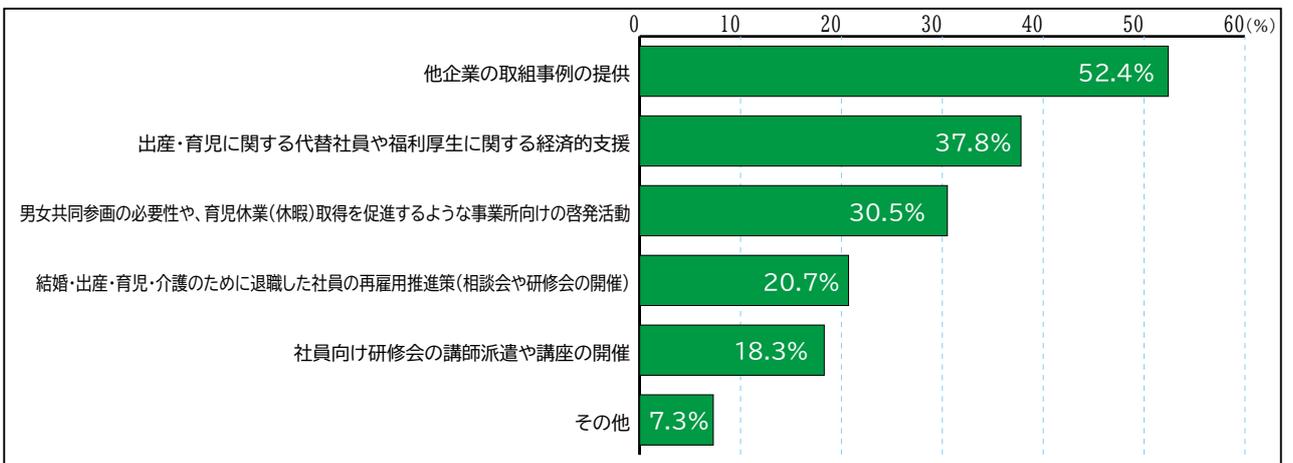
### 【評価指標】

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
子育てをしやすいと感じる市民の割合	市の調査	—	61.3%	66.2%

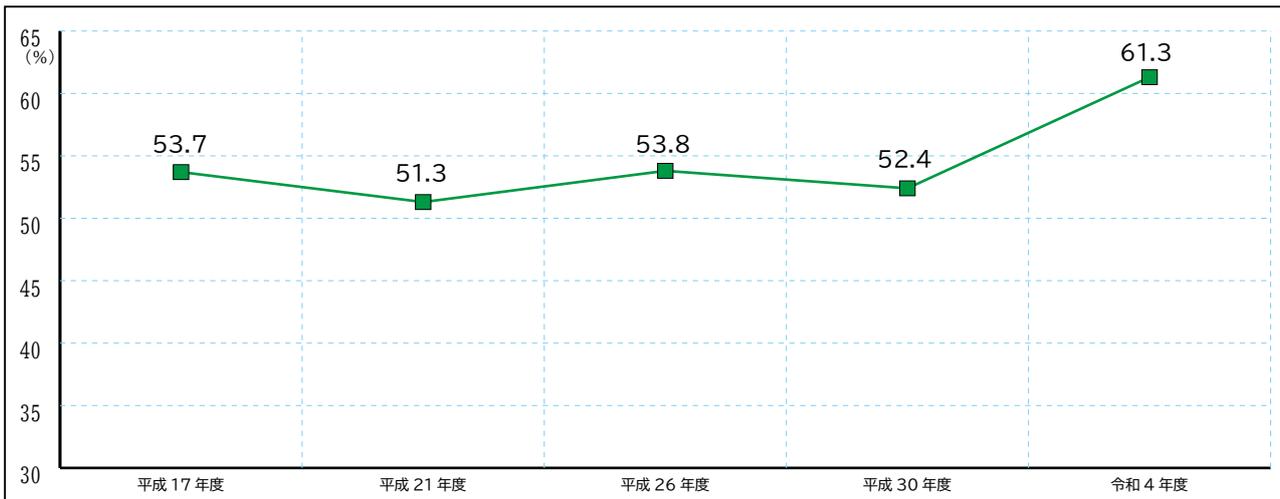
**働きやすい環境づくりに必要なこと** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**市に対して臨む施策** 【資料：令和3年度「事業所アンケート」】



**子育てをしやすいと感じる市民の割合** 【資料：市民の声アンケート】



<調査等の結果>

○働きやすい環境づくりに必要なこと

▼市民意識調査

「男性と女性それぞれにとって働きやすい職場をつくるにはどのようなことが必要か」を聞いたところ、男性にとっては「女性が働くことや男性が育児等をするに対する周囲の理解」、「固定的性別役割分担意識の解消」、「フレックスタイム制など柔軟な働き方」とする回答が多く、女性にとっては「妊娠や出産による不利益をなくす」、「育児・介護休業制度を取得しやすく復帰しやすい職場環境」、「結婚、出産、育児、介護のために退職した人の再雇用制度の充実」が多く挙げられ、子育て・介護と仕事に関係する項目が回答の上位を占める結果となりました。

○今後力を入れていくべき行政の取組

▼事業所アンケート

「市に対して望む施策」について聞いたところ、「他企業の取組事例の提供」に次いで、「出産・育児に関する代替社員や福利厚生に関する経済的支援」と「男女共同参画や育児休業取得推進の啓発」を挙げた回答率が共に30%台という結果になりました。

<施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備

<基本目標> 2 男女共同参画を実践できる環境づくり

**重点目標** (3) 女性の市内定住、U・Iターンのための環境整備 <<新設>>

**【現状と課題】**

当市の人口は、平成12年頃から人口減少の加速が始まり、以降20年間で約1割の減少となっています。死亡数が出生数を上回る自然減の状態に加えて、転出数が転入数を上回る社会減の状況が継続していることが主な要因となっています。

また、20歳代から30歳代の女性人口の減少傾向が継続しており、このことは自然減の要因の一つとも考えられます。背景には、就学や就労環境の違いから、進学や就職を契機に東京圏や新潟市域に転出していることが挙げられるほか、市内に戻りたくても希望する働く場が少ないこと、また男女共同参画の視点からは、性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>や無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）<sup>3</sup>が地域に根強く残っていることで暮らし難さを感じていることも考えられます。

**【施策の方向】**

全ての人々が性別に関係なく働きやすい環境整備に取り組みます。

① 若者・女性にとって魅力ある働く場の確保に向けた取組

<取組例>

男女共同参画に関する意識啓発【男女共同参画推進センター】、国等の施策の周知・啓発、移住就業支援金、就労促進家賃補助金【産業政策課】 など

② 男女共同参画の視点に立った多様な活動の選択を妨げない環境整備に向けての啓発推進

<取組例>

男女共同参画に関する意識啓発【男女共同参画推進センター】 など

**【評価指標】**

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
現在の社会は「女性」にとって働きやすい環境にあると思う人の割合	市民意識調査	17.0%	13.7%	30.0%

<施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備

<基本目標> 2 男女共同参画を実践できる環境づくり

**重点目標 (4) 生涯を通じた女性の心と体の健康支援**

**【現状と課題】**

性別にかかわらず心と身体及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識や情報を得ることは、自らの健康を維持していく上で必要なことです。

女性の心身の状態は、思春期、成熟期、更年期、高齢期など年代によって大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(女性の性と生殖に関する健康と権利)<sup>10</sup>の視点が特に重要になっていますが、未だにこの考え方への認識が低い状況にあることは否めません。自らの性と生殖については、自らが決定して、その意思が尊重されていくことが、自分らしく生きることができる社会づくりに必要であり、男女共同参画社会の実現に向けても大切なことであると言えます。

近年の社会経済環境の変化に伴い、性別や年代などに関わらず多様な健康上の課題や新たな問題が生じていますが、それらに対応するためには医療分野に限らず包括的な支援が必要であり、互いの性差に応じた支援に向けた取組を社会全体で認識し推進していくことが重要です。

**【施策の方向】**

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(女性の性と生殖に関する健康と権利)<sup>10</sup>への正しい理解と生涯を通じた健康の保持増進のため、各ライフステージに応じた健康教育、健康診査や相談・指導に取り組みます。

① リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(女性の性と生殖に関する健康と権利)<sup>10</sup>の普及啓発  
<取組例>

女性の性と生殖に関する健康と権利の考え方に沿った講座の開催【男女共同参画推進センター】など

② 生涯を通じた健康保持への支援及び健康相談の充実  
<取組例>

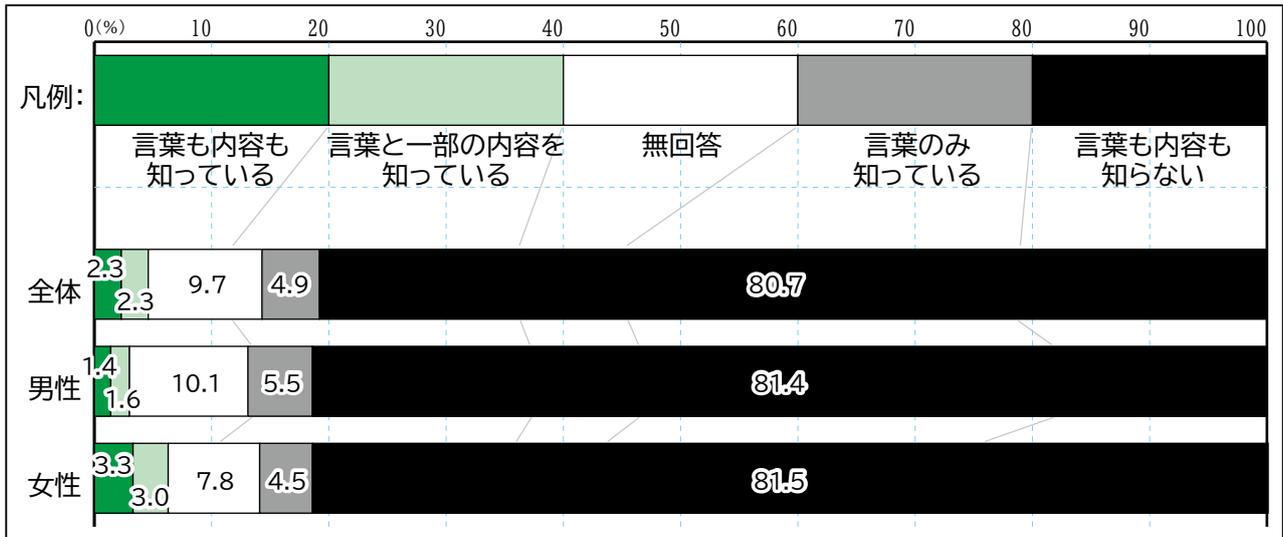
思春期保健講座等の母子保健事業、がん検診等の保健事業【健康づくり推進課】、小学校体育及び中学校保健体育における保健分野の学習【学校教育課】、スポーツ・健康増進の機会提供【スポーツ推進課】 など

**【評価指標】**

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(女性の性と生殖に関する健康と権利)の考え方に沿った講座等の参加者の満足度	市の調査	—	86.6%	87.5%
子宮頸がん検診の受診率	市の調査	※ H28 14.8%	5.7%	現状値より向上
乳がん検診の受診率	市の調査	※ H28 12.9%	6.6%	現状値より向上

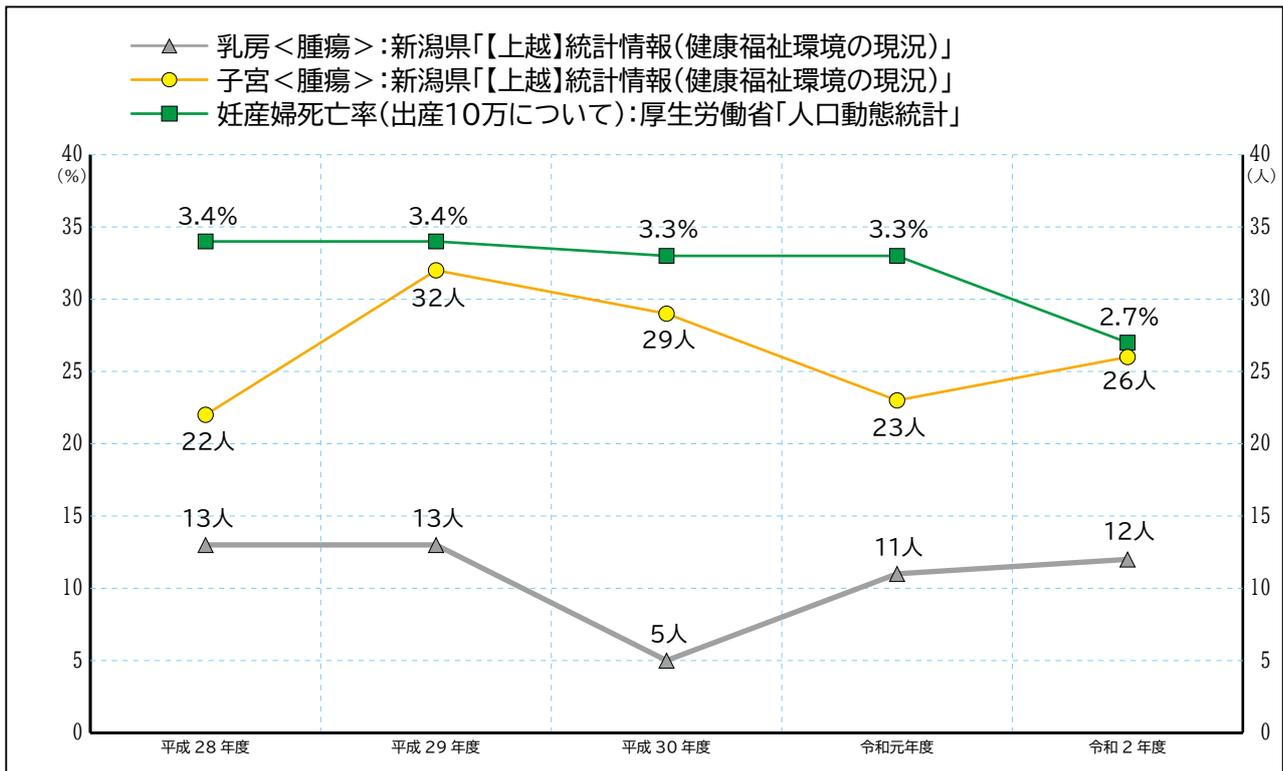
「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（女性の性と生殖に関する健康と権利）<sup>10</sup>」の認知度・理解度

【資料：令和3年度「市民意識調査」】

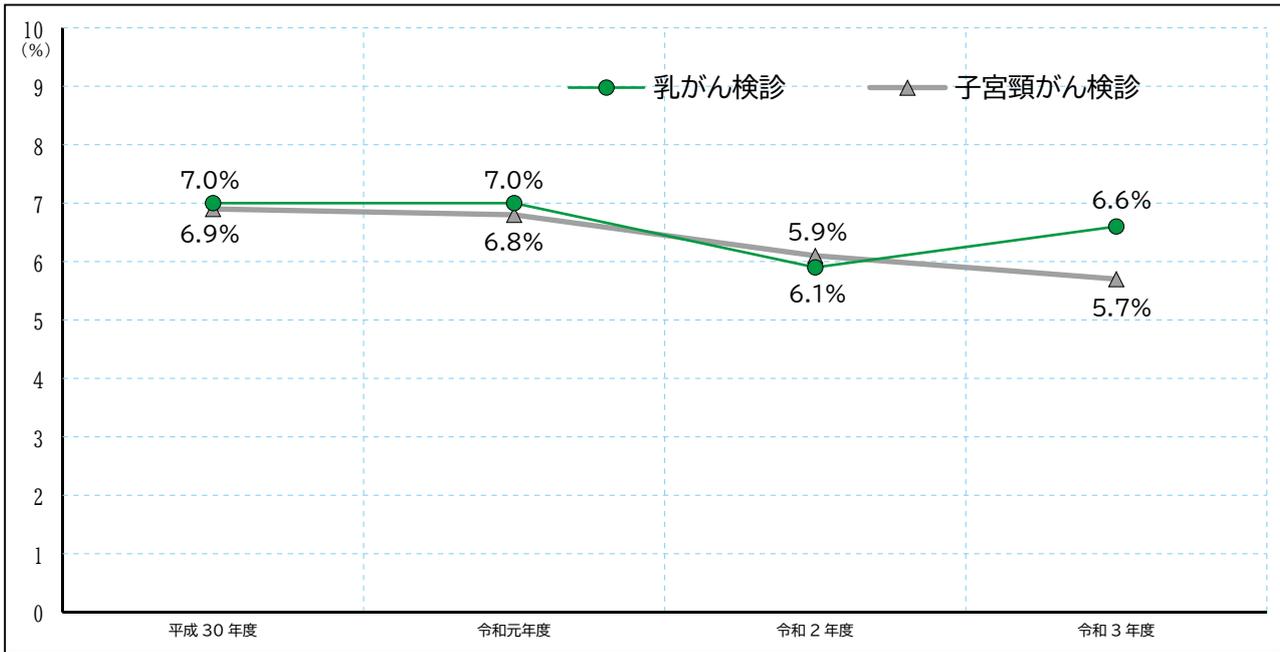


妊産婦及び悪性新生物による女性の死亡者の状況

【資料：新潟県「【上越】統計情報（健康福祉環境の現況）」、厚生労働省「人口動態統計」】



上越市における各種検診の受診率の推移 【資料：健康づくり推進課】



<調査等の結果>

○「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（女性の性と生殖に関する健康と権利）<sup>10</sup>」の  
認知度・理解度

▼市民意識調査……………4.7%

「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（女性の性と生殖に関する健康と権利）<sup>10</sup>」は、「言葉も内容も知っている」と「言葉と一部内容を知っている」の合計で4.7%となりました。男性が3.0%、女性で6.3%という結果で、認知度・理解度が非常に低い結果となっています。

<施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備

<基本目標> 2 男女共同参画を実践できる環境づくり

### 重点目標 (5) 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の理解への環境整備

#### 【現状と課題】

厚生労働省の国民生活基礎調査によると、就労環境や社会構造の変化などに伴い、ひとり親世帯や高齢者、障害のある人などへの貧困等による生活困窮者の増加傾向が続いている現状があります。

その中でも、女性の貧困はひとり親世帯や非正規雇用による不安定な就労環境など、単身・世帯を問わずあらゆる年代で生じています。

市民意識調査の就業状況に関する結果では、同じ勤め人であっても正規社員・職員の従事割合は、男性が女性を約20ポイント上回る一方で、非正規の社員・職員では女性が男性を約14ポイント上回るなど、女性が男性に比べ経済的に不安定となる傾向が見られ、生活上の困難さがより深刻化・長期化してしまうことが考えられます。

このようなことから、親から子、さらには孫世代へと、世代を超えて貧困が連鎖していくことのないよう、生活に困窮している人や世帯への的確な支援が求められています。

また、性的指向・性自認（性同一性）<sup>11</sup>に関すること、障害があること、外国人であること等を理由とした社会的困難を抱えている場合には、性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>、無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）<sup>3</sup>などを背景に更なる困難を抱えがちですが、多様な属性の人々の人権を尊重することが結果として女性の複合的な困難のリスクを減らすことにもつながります。

#### 【施策の方向】

複合的な課題を抱える生活困窮者の自立や、ひとり親家庭等の経済的負担の軽減を図るとともに、就労の支援に取り組みます。

##### ① 生活困窮者の自立促進の支援

<取組例>

生活困窮者の自立支援【福祉課】 など

##### ② ひとり親家庭等への支援の充実

<取組例>

児童扶養手当、ひとり親家庭等医療費助成【こども課】 など

##### ③ 多様な属性の人々や多様な価値観への理解の促進

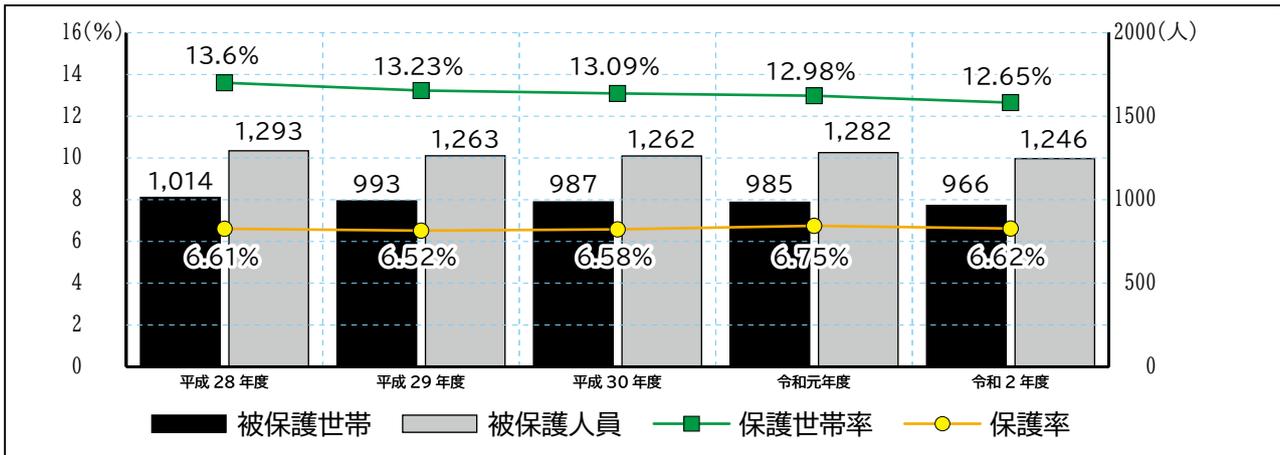
<取組例>

人権総合計画における「外国人市民の人権保障の実現」や「様々な人権問題への対応」などの施策の目標に基づき実施する啓発活動の推進【人権・同和対策室等】 など

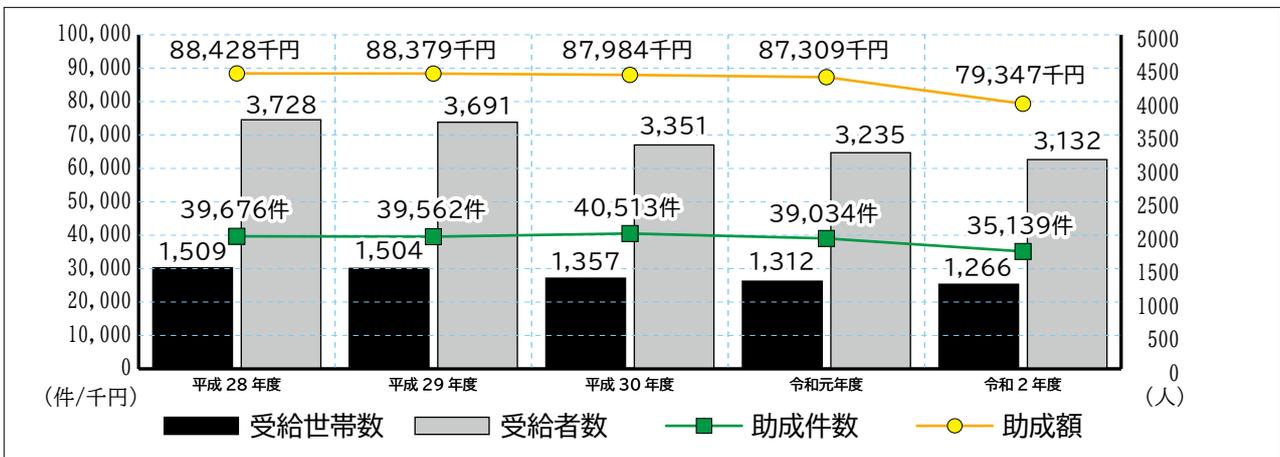
#### 【評価指標】

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
自立相談支援事業登録者のうち、支援が終了した人の割合	市の調査	※ H28 70.6%	81.5%	82.0%
必要な支援や助成が受けられていないと感じる人の割合	市の調査	※ H28 12.0%	2.6%	2.5%

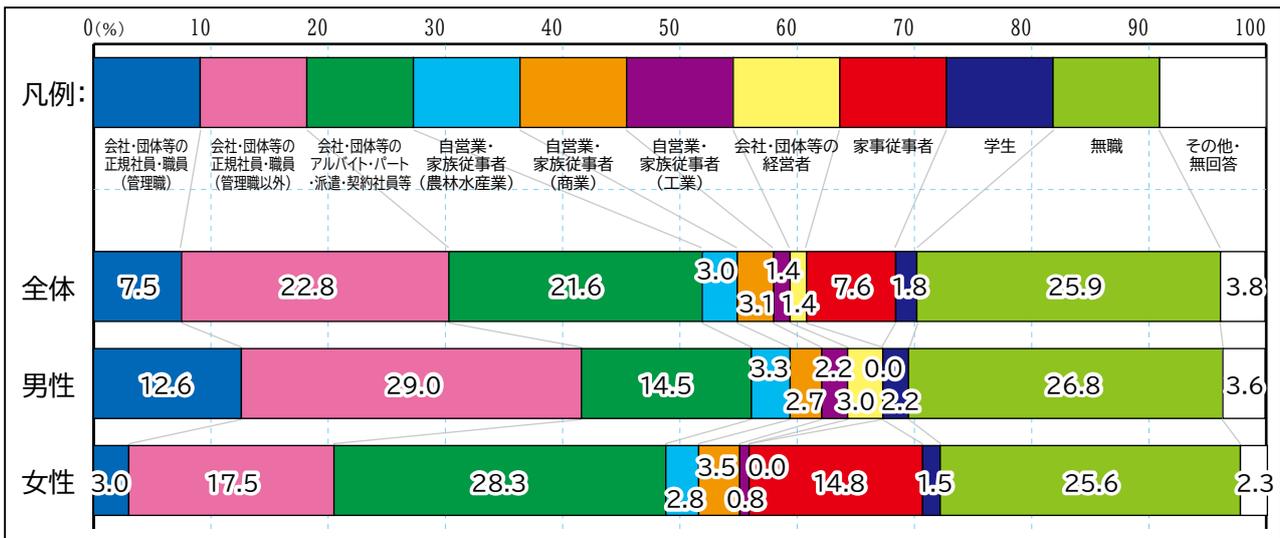
**生活保護の動向** 【資料：「上越のふくし」2021年（令和3年）版】



**ひとり親家庭等の医療費助成状況** 【資料：「上越のふくし」2021年（令和3年）版】



**性別による就業状況** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】（全体・男性・女性／各項目）



<調査等の結果>

○性別による就業状況

▼市民意識調査

- ・ 正規社員・職員……………男性：41.6%、女性20.6%
- ・ アルバイト・パート・派遣・契約社員等…男性：14.5%、女性28.3%
- ・ 家事従事者……………男性：0.0%、女性14.8%

<施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備

<基本目標> 3 女性が活躍できる社会づくり

### 重点目標 (1) 女性の能力発揮への支援

#### 【現状と課題】

国はこれまで、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法、育児・介護休業法などの法律や制度の制定や改正などにより、男女が等しく共に参画していくための社会環境の整備を進めてきました。しかし、企業においては、ワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>の推進などのように職場の環境整備に取り組んでいるものの、現状においては男性中心型労働慣行や性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）<sup>3</sup>などに基づく社会通念や習慣、しきたり等が妨げとなり、女性の参画拡大の進捗が遅れている状況にあります。

急速な少子高齢化や人口減少が進むなど社会経済情勢の変化にあって持続可能な社会の実現のためには、あらゆる分野において政策・方針決定過程に男女が共に参画する中で、特に女性の活躍が広がっていくことが重要です。

育児や介護を担う状況になった場合でも、希望する就労形態で働くことができる環境の整備が必要であり、やむを得ず離職した後、再就職を希望する場合においても、経験不足を補うための専門性の高い能力を備える学習機会や情報の提供を行い、その能力が発揮できる社会を目指していく必要があります。

また、職業分野だけでなく、地域社会や市民活動の場なども含め、幅広い分野で女性の能力が発揮できるよう支援していくことも重要です。

#### 【施策の方向】

職場、町内会、地域活動などにおける問題解決や活性化のためには女性の参画と女性ならではの視点が不可欠であることから、女性の能力の発揮を支援します。

##### ① 女性の人材育成に向けた各種講座の開催

<取組例>

ワーク・ライフ・バランス<sup>6</sup>の推進を図るためのセミナー開催、国等の取組の情報提供、相談窓口の開設【産業振興課】、施策の方向に基づく講座の開催【男女共同参画推進センター】など

##### ② 女性の再就職への支援

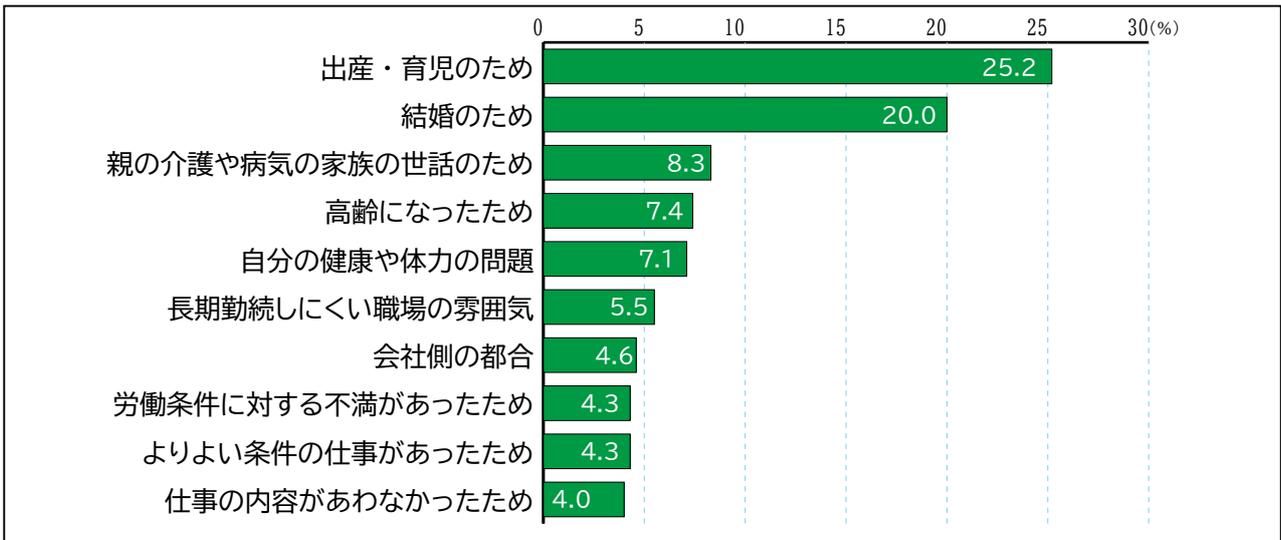
<取組例>

女性の再就職セミナーの開催【産業政策課】、各種研修会等の情報提供【男女共同参画推進センター】など

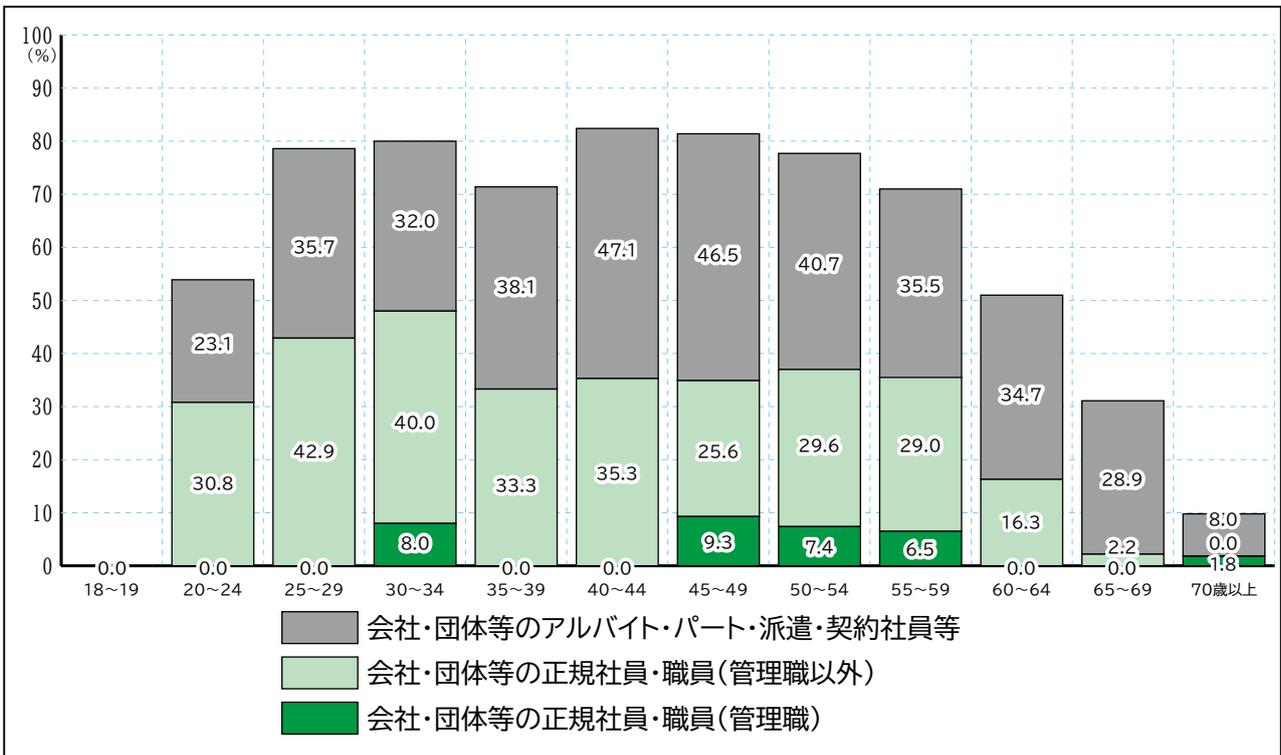
#### 【評価指標】

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
女性の能力を活かす取組を行っている事業所の割合	事業所アンケート	69.8%	64.7%	70.0%

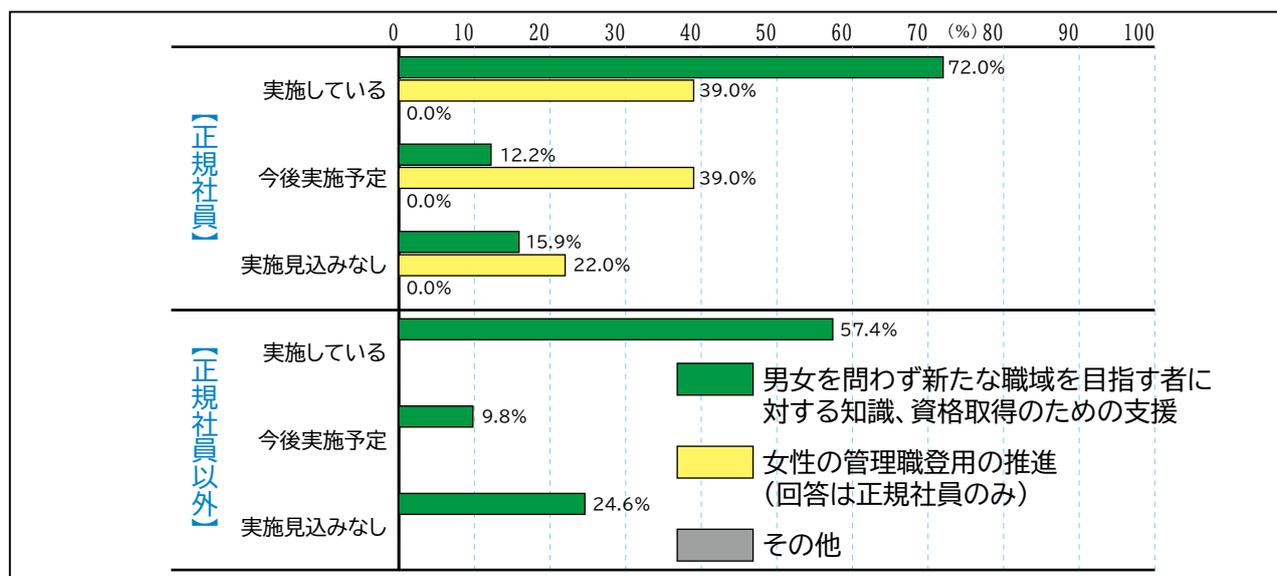
**女性が仕事を辞めた理由又は中断した理由** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**女性の就業状況** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**女性の能力を活かす取組** 【資料：令和3年度「事業所アンケート」】



**<調査等の結果>**

○女性の能力を活かす取組

事業所アンケートでは、「男女を問わず新たな職域を目指す者に対する知識、資格の取得のための支援」について「実施している」との回答が、正規社員で72.0%、正規職員以外では57.4%となりました。また、「女性の管理職登用の推進」について、実施又は今後実施予定とする回答が合わせて78.0%となった一方、22.0%の事業者が実施見込みなしと回答しています。また、市民意識調査で「離職・転職等の経験とその理由」を聞いたところ、女性の81.5%が離職・転職等を経験しており、その主な理由として「出産・育児」と「結婚」を挙げた女性が全体の約半数近くを占める結果となりました。

<施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備

<基本目標> 3 女性が活躍できる社会づくり

### 重点目標 (2) 企業、団体、学校、地域等における方針決定の場への女性の参画推進

#### 【現状と課題】

厚生労働省が発表した「令和3年度雇用均等基本調査」によると、係長相当職以上の役職に女性が就いている企業の割合は20%前後で停滞しており、政府が定めた「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標」に対していまだ低い状況にあります。

市内の女性の管理職への登用状況について市内事業所を対象にアンケートを実施した結果、管理職に女性を登用している事業所の割合は徐々に上昇してきているものの、管理職に占める女性の割合は10%に達していない結果となっています。また、女性の登用に支障となることとして、「家事、育児、介護など、女性に時間外労働や、深夜労働をさせにくいこと」と「女性自身が昇進・昇格を望まないこと」という回答が、それぞれ約40%と高い結果となっています。

一方、市民意識調査では、「PTAや町内会などの地域団体の役員の長に女性が就くことの妨げとなっている主な原因」を聞いたところ、「女性は家事・育児が忙しく、地域活動に専念できないから」と「女性自身が責任ある地位に就きたがらない」がそれぞれ50%以上で上位を占めたほか、「男性が会長・副会長などになるのが社会慣行だから」も40%を占めるなど、性別により役割分担を固定する意識が根強く残っていることが伺えます。

将来にわたり持続可能で多様性に富んだ活力ある社会を構築するためには、職場だけではなく、町内会やNPOなどの地域・市民活動など、いずれかの性に偏ることなく意見などが聴けるよう、平等に役割を担える体制を整えていく必要があります。

#### 【施策の方向】

女性の参画をあらゆる分野において進めることにより、多様な意見が公平・公正かつ的確に反映される社会を目指します。

##### ① 女性人材の情報収集、整備、提供

<取組例>

農業経営に対する女性参画の推進【農政課】、女性人材バンク【男女共同参画推進センター】など

##### ② 女性の参画情報の調査、公表

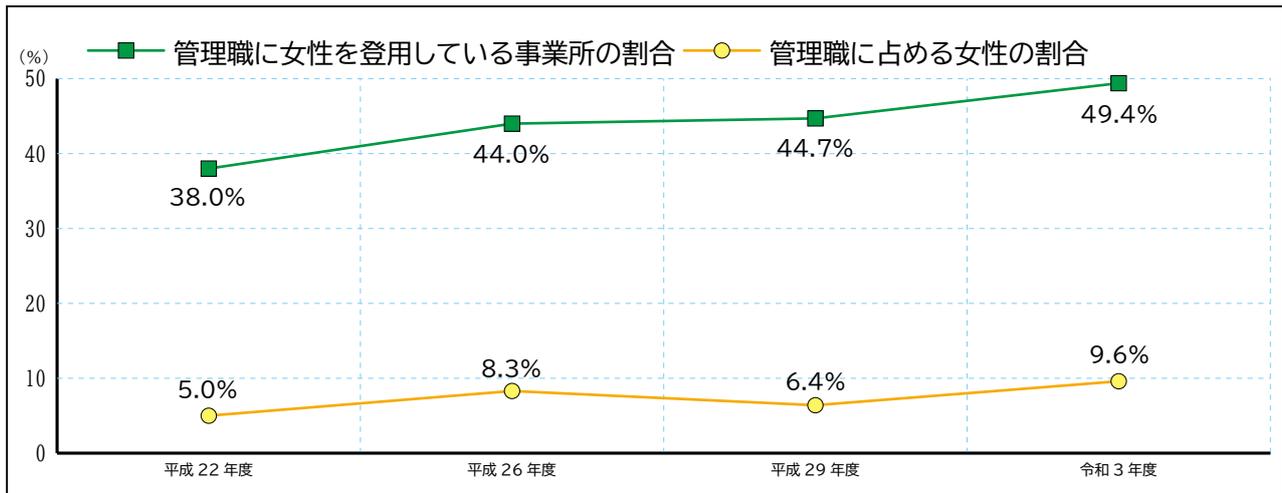
<取組例>

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく第2次上越市特定事業主行動計画の実施【人事課】など

#### 【評価指標】

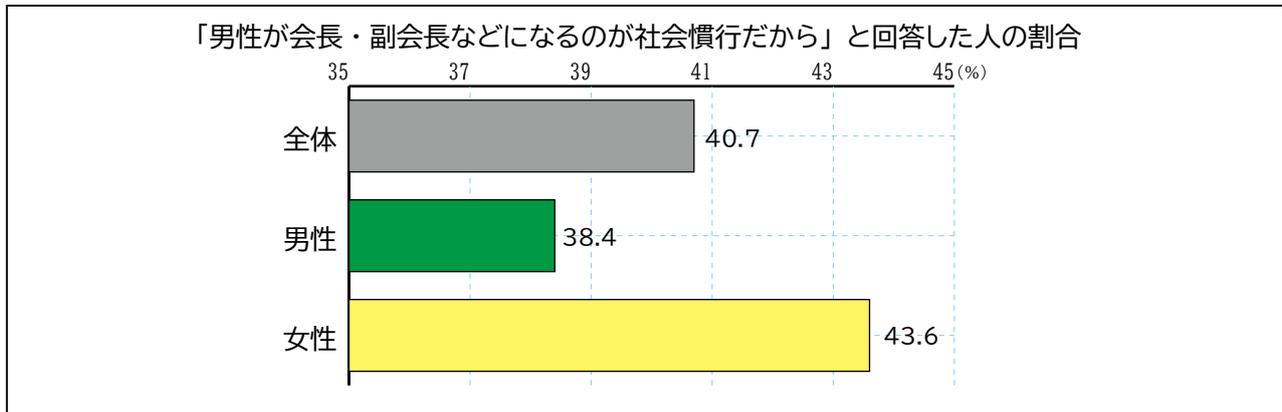
指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
管理職に女性を登用している民間企業の割合	事業所アンケート	46.8%	47.0%	50.0%

**市内事業所における管理職への女性の登用状況** 【資料：令和3年度「事業所アンケート」】

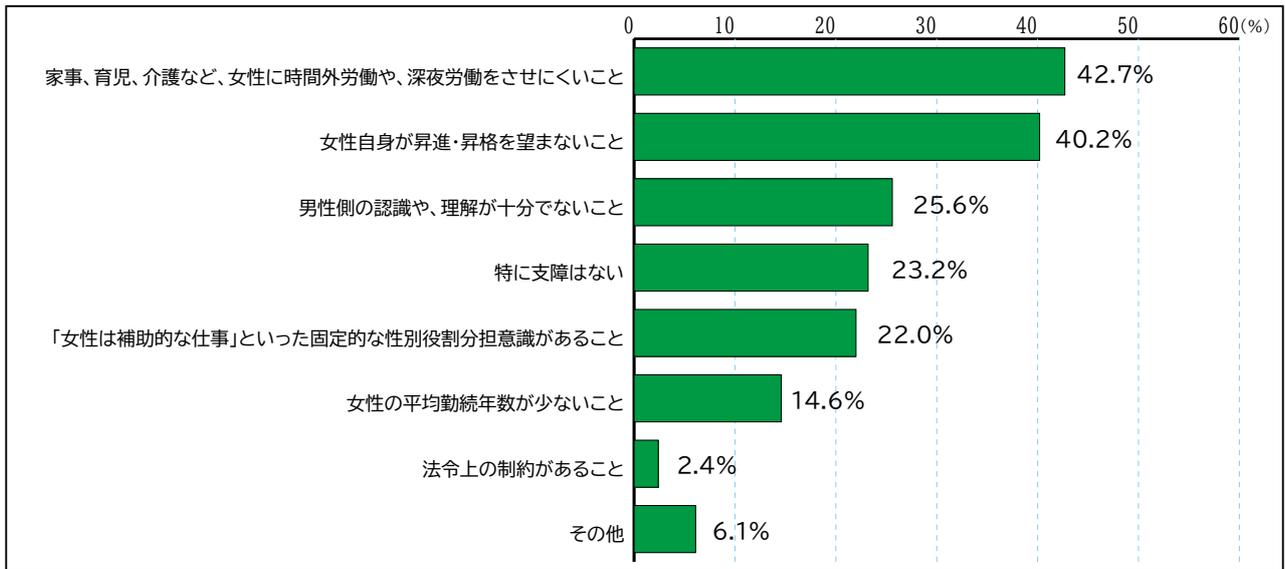


**P T A や町内会などの地域団体の役員の長に女性が就くことの妨げとなっている主な原因**

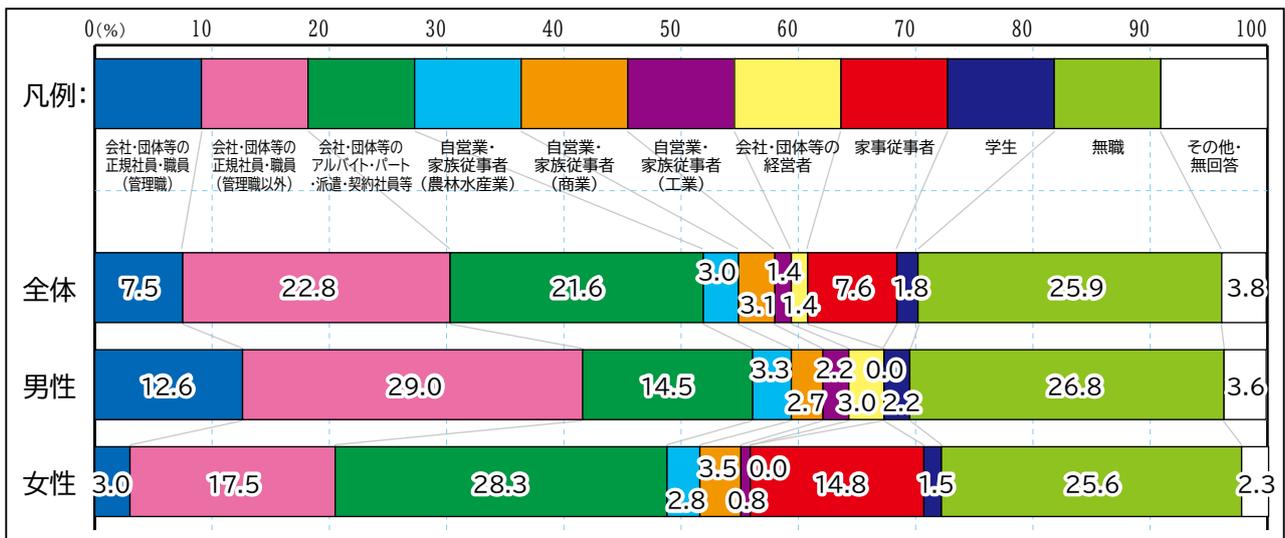
【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**女性人材の活用に当たり、支障になると思われること** 【資料：令和3年度「事業所アンケート」】



**性別による就業状況** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



<調査等の結果>

○市内事業所における管理職への女性の登用割合

事業所アンケートでは、従業員が10人以上の事業所で49.4%が登用しているとの回答でした。また、「女性の管理職登用の推進」について実施又は今後実施予定との回答が合わせて78.0%となった一方、20%以上の事業所では実施見込みなしとの回答でした。

また、市民意識調査において就業状況について聞いたところ、「管理職の正規社員・職員」では男性の方が女性よりも約10ポイント高い結果となりました。

<施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備

<基本目標> 3 女性が活躍できる社会づくり

### 重点目標 (3) 市の施策・方針決定過程への女性の参画拡大

#### 【現状と課題】

市民意識調査を始め、国や県の調査等の結果からは、依然として性別による固定的役割分担意識<sup>2</sup>や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）<sup>3</sup>が根強く残っている傾向が伺え、あらゆる場面において性別にかかわらず平等に参画できる機会を確保していく上での大きな妨げとなっています。多様な意見や発想、価値観などを取り入れることができる参画の機会を確保することは、男女共同参画の推進とともに、暮らしやすいまちづくりに関してもとても大切なことです。

市では、市の施策・方針決定過程への女性の参画を積極的に進めることとし、平成14年3月に制定した「上越市男女共同参画基本条例」では、市におけるクオータ制<sup>12</sup>の実施に当たり、審議会等の委員が男女同数となるよう配慮しなければならないとしています。しかしながら、近年は女性登用率の低い傾向が続いており、改めて審議会等の委員選任に当たっては、男女同数を基本とする考え方を市内で認識するとともに、女性登用率の向上に資する具体的な取組を進めていくことが必要です。

また、同条例では、女性職員の職域の拡大及び積極的な登用を図るとともに、性別にかかわらず均等に研修を受けることができるよう配慮することとしています。

市の施策・方針決定の場に多くの女性が参画し、男女共同参画の視点や発想が活かされることは、市民ニーズを反映した市政運営やバランスの取れた質の高い行政サービスの実現にもつながるものとなります。

#### 【施策の方向】

各種審議会等の委員が男女同数となるよう配慮しながら、意識啓発を通じて公募委員への女性の応募を促すなど、女性登用率の向上に努めます。

##### ① 市の各種審議会等へのクオータ制<sup>12</sup>の活用による女性の参画推進

<取組例>

女性人材バンク、審議会等における女性登用率の向上【男女共同参画推進センター】、保育園やファミリーヘルプ保育園での一時預かり保育【保育課】 など

##### ② 女性職員の積極的な登用

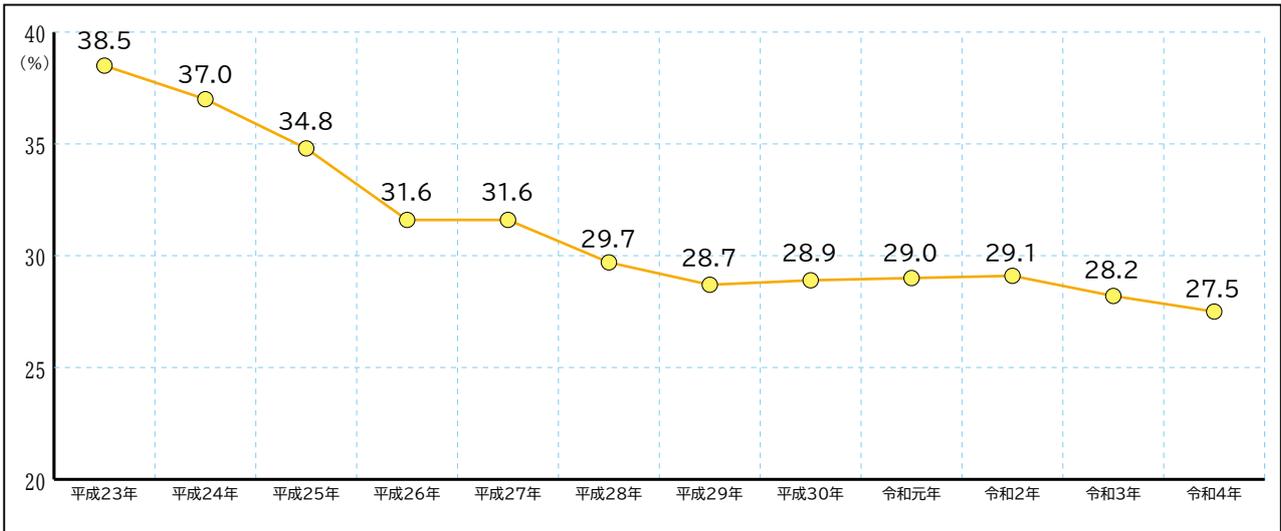
<取組例>

職員を管理職の候補者とするための計画的な育成、女性職員の積極登用【人事課】、学校への管理職選考検査受検働きかけ【学校教育課】 など

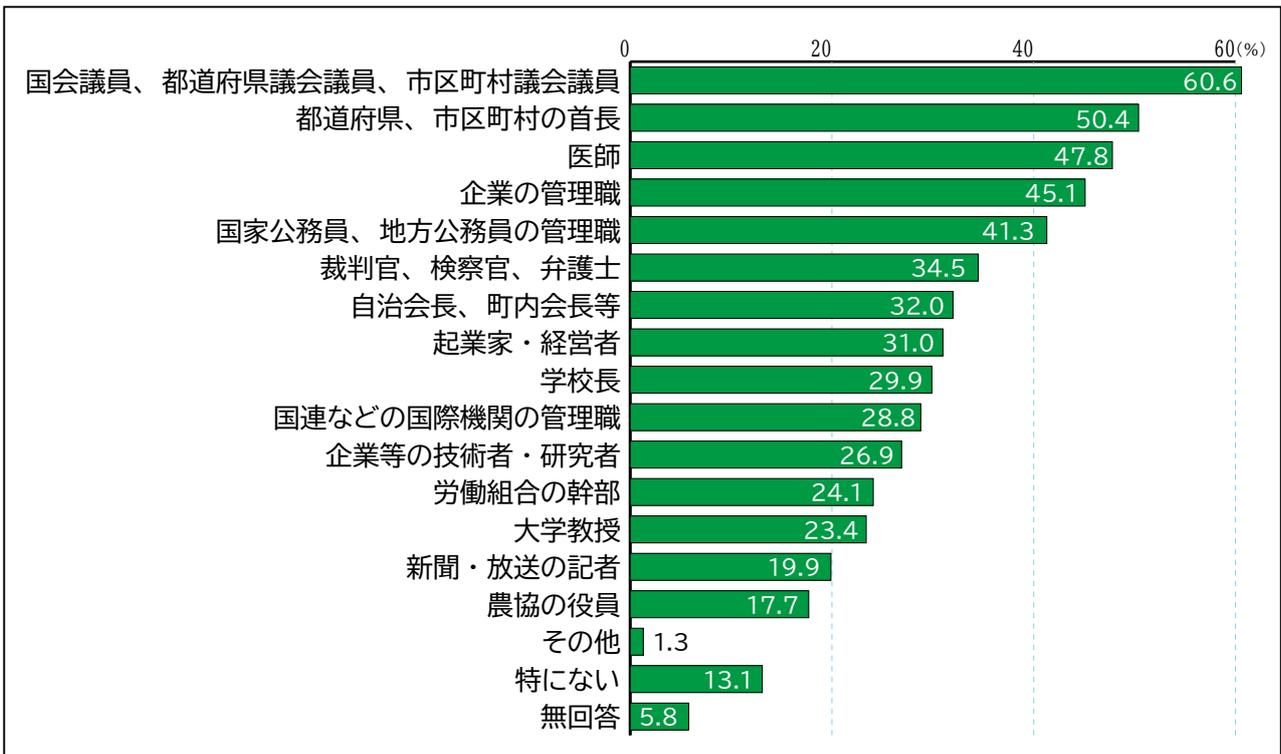
#### 【評価指標】

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
市の審議会等の女性登用率	市の調査	※H28 28.7%	27.5%	30.0%
女性委員を含む審議会等の設置率	市の調査	※H28 93.0%	92.7%	95.0%

**市の審議会等委員の女性登用率の推移** 【資料：男女共同参画推進センター】

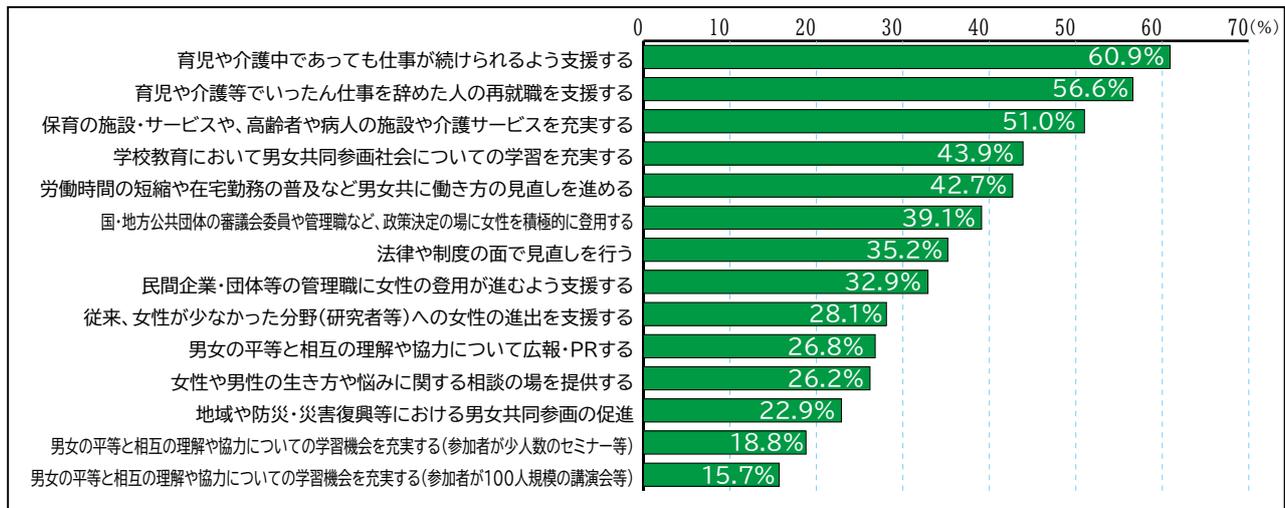


**女性の進出を望む職業や役職** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**男女共同参画社会を実現するために行政が力を入れていくべきこと**

【資料：令和3年度「市民意識調査」】



<調査等の結果>

○女性の進出を望む職業や役職

市民意識調査では男性女性とも、「国会議員、都道府県議会議員、市区町村議会議員」、「都道府県、市区町村の首長」といった政治の分野への女性の進出を望む回答が上位となり、次いで「医師」、「企業の管理職」、「国家公務員、地方公務員の管理職」などが続く結果となりました。

○男女共同参画社会の実現のために今後力を入れていくべき行政の取組

市民意識調査では、子育てや介護に関連する3項目が男性女性とも約半数を占め、特に女性からの回答が多い結果となりました。また、「働き方の見直し」や、「政策決定の場への女性の登用」などを求める回答も30%以上あった一方で、セミナーや講演会等の「学習機会の充実」については、それぞれ10%台で他の項目と比べて低い結果となりました。

<施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備

<基本目標> 4 推進体制の整備

### 重点目標 (1) 男女共同参画推進センターの充実

#### 【現状と課題】

男女共同参画推進センターは、その名称のとおり上越市の男女共同参画を推進するための拠点施設として設置されており、男女共同参画について周知・啓発を図るための講座やセミナーの開催、関連図書の出し入れ、悩みを抱える市民を対象にした女性相談事業などを行っています。

また、男女共同参画の実現に寄与する活動を行っている市民団体を協力団体としてセンターに登録し、各種講座等の開催案内や様々な情報の提供を行うほか、センターで開催する講座の企画・運営の委託や、センターが発行する情報紙の作成過程での協議など、市民意見を反映した事業展開となるよう連携を図っています。

さらに、地域などの身近な場面における市民への普及・啓発活動の一環として、男女共同参画サポーター<sup>13</sup>制度により、各種の講座等への参加を促す働きかけを通して、男女共同参画の一層の推進と広い範囲への意識啓発の浸透に向けた取組を進めています。

このような事業展開を継続して行っていますが、市民意識調査の結果では、市民が男女共同参画推進センターを知っている割合は12.4%と低く、設置から20年以上経過しても広く認知されているとは言えない現状となっています。

#### 【施策の方向】

センターが一層活用されるよう、市民や活動団体が利活用しやすい環境づくりに努めるとともに、活動団体等との連携を強化します。

##### ① 男女共同参画に関する情報発信の強化

<取組例>

男女共同参画の取組の公表、情報紙の発行、男女共同参画関係図書購入【男女共同参画推進センター】 など

##### ② 市民や活動団体への支援

<取組例>

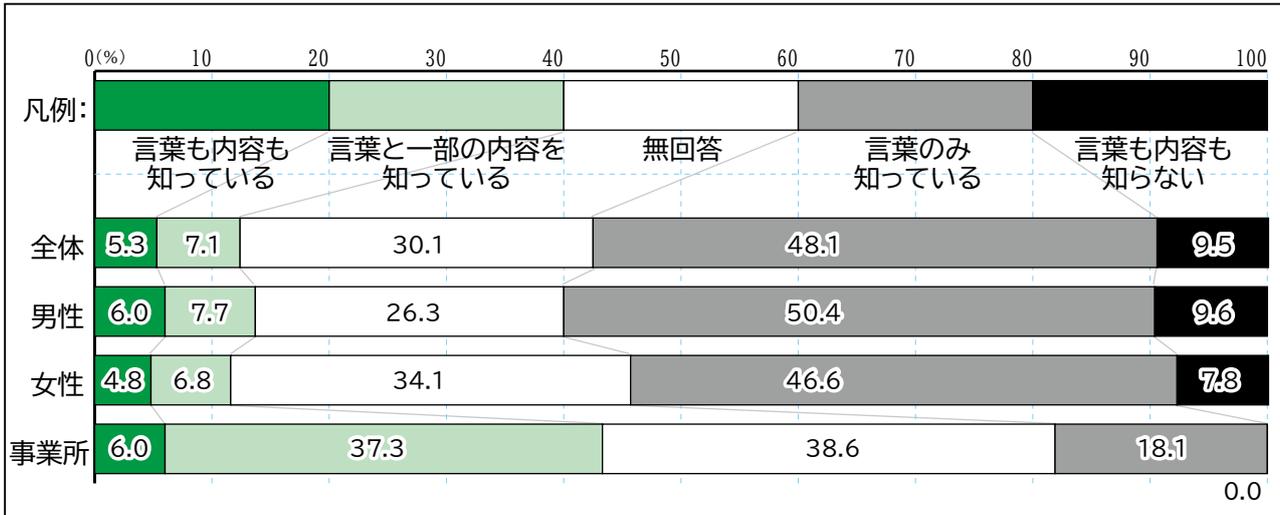
活動団体への支援、登録団体等との連携【男女共同参画推進センター】 など

#### 【評価指標】

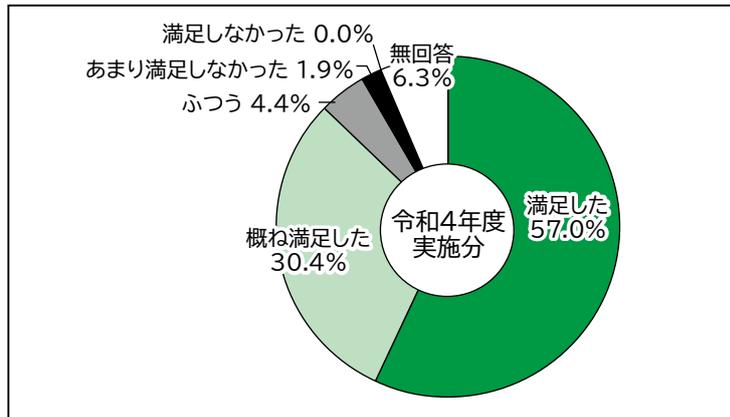
指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
センター講座参加者の満足度（満足、おおむね満足の合計）	市の調査	76.0%	87.4%	90.0%

**上越市男女共同参画推進センターの認知度**

【資料：令和3年度「市民意識調査、事業所アンケート」】



**センター講座参加者の満足度** 【資料：男女共同参画推進センター】



<調査等の結果>

○男女共同参画推進センターの認知度・理解度

▼市民意識調査……………12.4%

▼事業所アンケート……………43.3%

※「言葉も内容も知っている」と「言葉と一部内容を知っている」の合計

- <施策の分野> I 男女が等しく参画するための社会環境整備  
 <基本目標> 4 推進体制の整備

## 重点目標 (2) 男女共同参画社会を目指す全庁的な取組の推進

### 【現状と課題】

行政の業務は市民生活のあらゆる分野に直結していることから、多岐にわたる行政の部署が男女共同参画の考えを意識して業務を遂行することにより、市民生活のあらゆる分野に波及することも可能となります。また、民間企業のモデルとなるよう、率先して男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進していくことも行政の大きな役割と言えます。

全庁の各課等を対象とする、男女共同参画の考え方に基づいた施策の推進として、行政からの情報発信時におけるジェンダー<sup>1</sup>視点からのチェックを実践している課等は80%を超えていますが、引き続き広報やホームページ等のメディアの発信や各種文書の作成はもとより、職員一人一人が男女共同参画について正しい認識を持ち、業務の中で実践していくことが求められています。

### 【施策の方向】

あらゆる役職、職種向けの研修会を充実させ、通達や情報提供を通じ職員一人一人の意識啓発を進めることで、男女共同参画の考え方を意識し、業務の中で実践できるよう努めます。

#### ① 市職員への研修会の実施

<取組例>

セクシュアル・ハラスメント<sup>8</sup>防止対策の周知【人事課】、情報発信時におけるジェンダー<sup>1</sup>視点でのチェックの実践についての意識付け（広報主任向け資料に明記）【広報対話課】、保育士及び幼稚園教諭、職員の研修会【男女共同参画推進センター】 など

#### ② 男女共同参画の考え方に基づいた施策の推進

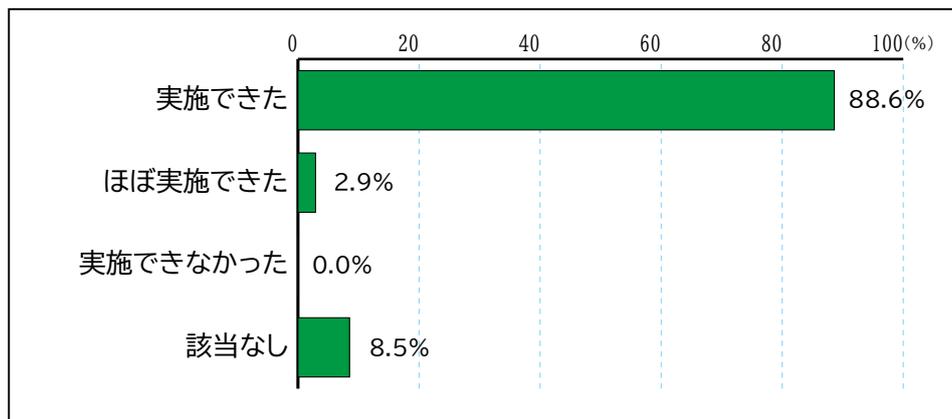
<取組例>

旧姓使用の認証、特定事業主行動計画、子育て・介護のための休暇取得推進【人事課】、男女共同参画に係る市民の意識調査、情報発信時におけるジェンダー<sup>1</sup>視点でのチェック【男女共同参画推進センター】、男女の視点に配慮した避難所運営、女性等のニーズに対応した災害時備蓄品の確保【危機管理課】 など

### 【評価指標】

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
行政からの情報発信時におけるジェンダー <sup>1</sup> 視点からのチェック	市の調査	—	88.6%	90.0%

情報発信時におけるジェンダー<sup>1</sup>視点からのチェック 【資料：男女共同参画推進センター】



<調査等の結果>

○全庁を対象とする男女共同参画の考え方に基づいた施策の推進

▼行政からの情報発信時におけるジェンダー<sup>1</sup>視点からのチェック……88.6%

ジェンダー<sup>1</sup>視点からのチェックの実践状況について、「実践している」が88.6%、「ほぼ実践できている」が2.9%という結果となりました。

- <施策の分野> II 配偶者等からの暴力防止・被害者支援  
 <基本目標> 1 暴力を許さない社会づくり

### 重点目標 (1) 暴力根絶に向けた人権教育の推進及び啓発

#### 【現状と課題】

DV（配偶者等からの暴力）<sup>7</sup>、セクシュアル・ハラスメント<sup>8</sup>、ストーカー、痴漢行為などは、決して許される行為ではなく、いかなる理由があろうとも認めることはできません。男女間において、一方を暴力で支配することは重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で根絶に向けて強力に取り組むべき課題です。

また、近年、交際相手間の暴力、いわゆる「デートDV<sup>7</sup>」を始め、若年女性への性犯罪・性暴力も問題視されています。令和3年度の内閣府調査によると、20代から30代の女性は交際相手からの暴力を受けた経験があるとの回答が25%を超え、他の年代よりも高い結果となりました。これは女性だけにとどまらず男性にも同じことが言え、20代と30代の男性は、女性より低いものの、暴力を受けたことのある人の割合が他の年代よりも高い結果となっています。これらのことから、若年層にも男女間の暴力などに関する正しい認識の理解と意識啓発を促す必要があります。

あらゆる暴力の根絶に向けて共に人権が尊重され、安心して生活できる社会づくりが今後ますます重要となっています。

#### 【施策の方向】

男女間において、一方を暴力で支配することは重大な人権侵害であることから、男女間の暴力に関する正しい認識の理解と意識啓発を促します。

##### ① 配偶者等からのあらゆる暴力の根絶と防止に向けた啓発

<取組例>

配偶者等からのあらゆる暴力の根絶を目指した相談・支援【男女共同参画推進センター】

など

##### ② セクシュアル・ハラスメント<sup>8</sup>等の防止に向けた啓発

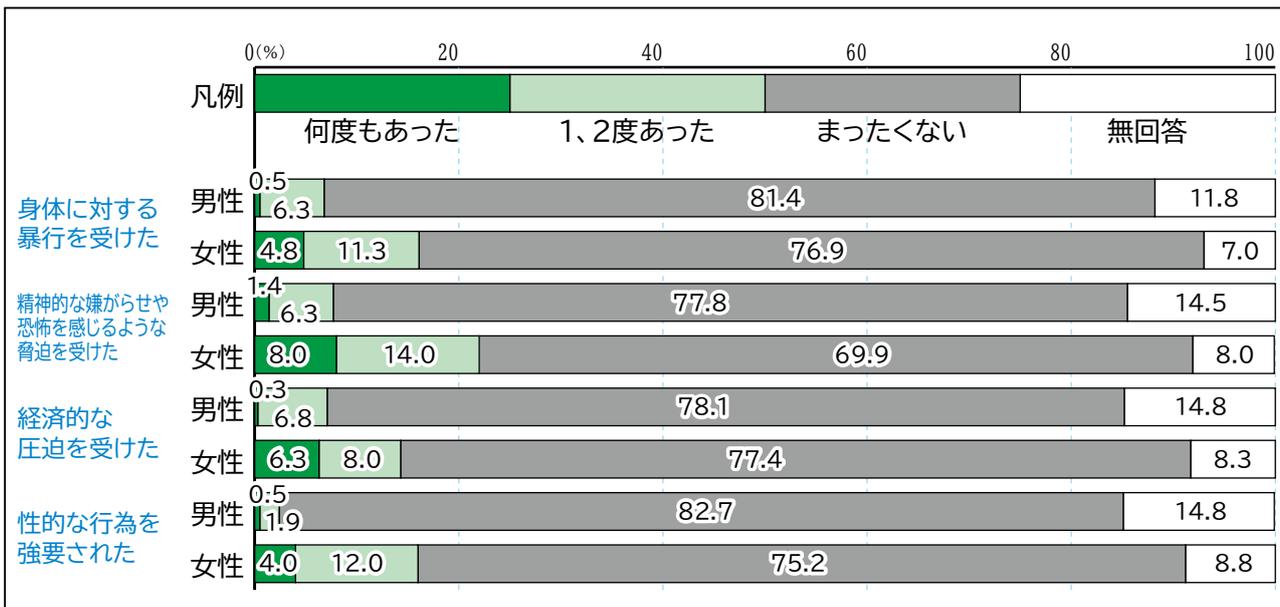
<取組例>

セクシュアル・ハラスメント<sup>8</sup>等の防止に向けた啓発【男女共同参画推進センター】 など

#### 【評価指標】

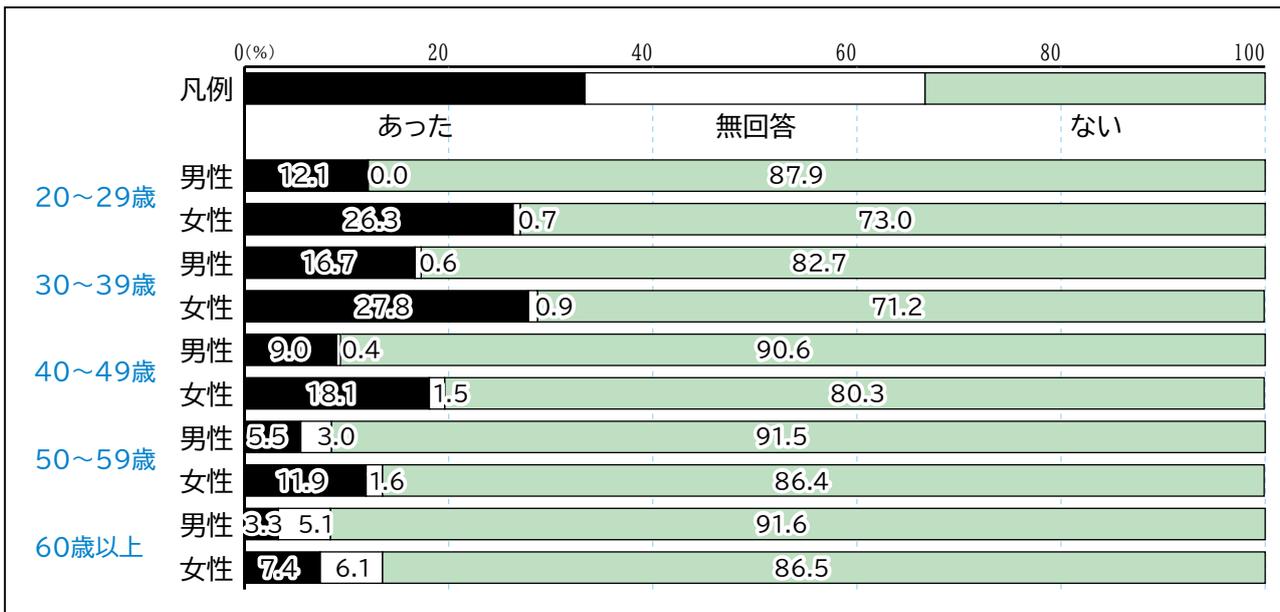
指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
家庭内での夫から妻への暴力は女性の人権が尊重されていないと感じる人の割合	市民意識調査	55.8%	60.2%	70.0%

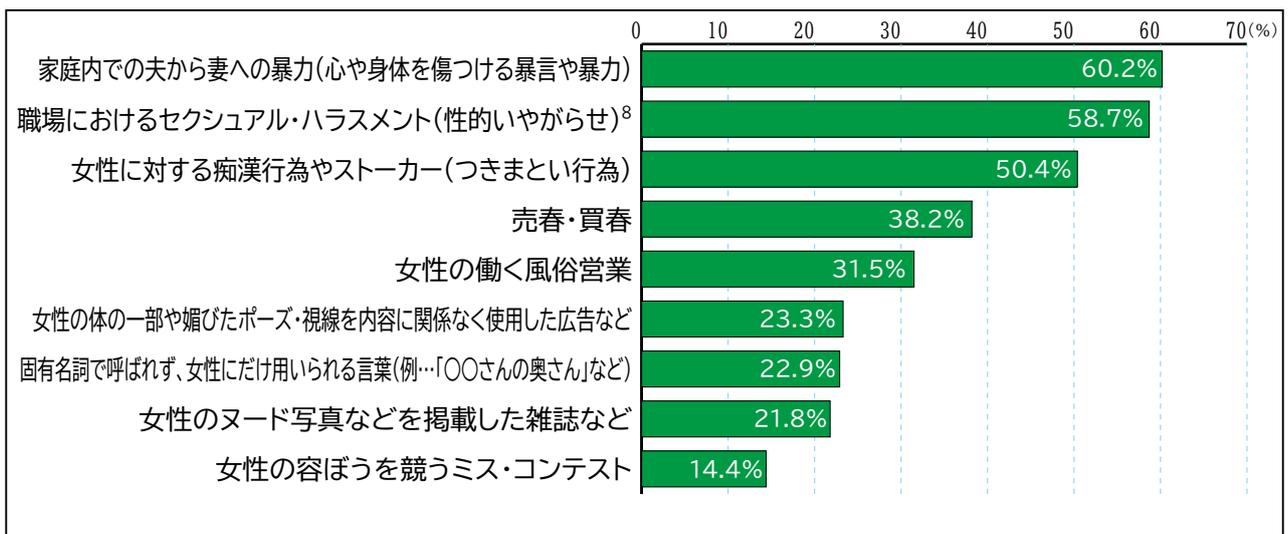
**夫婦間の暴力の有無** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**交際相手からの被害経験の有無**

【資料：内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和2年度）】



**女性の人権が尊重されていないと感じること** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】

**<調査等の結果>**

○家庭内での夫から妻への暴力は女性の人権が尊重されていないと感じる人の割合

▼市民意識調査……………60.2% (男性：54.2%、女性：66.7%)

「女性の人権が尊重されていないと感じること」としては、このほか「職場におけるセクシュアル・ハラスメント<sup>8</sup>」、「女性に対する痴漢行為やストーカー」が男性女性とも上位を占める結果となりました。

<施策の分野> II 配偶者等からの暴力防止・被害者支援

<基本目標> 1 暴力を許さない社会づくり

**重点目標 (2) 相談窓口の充実**

**【現状と課題】**

配偶者や交際相手からの暴力に関する相談内容においては、被害者の安全を第一に考えて緊急の保護や自立の支援など、迅速に対応する必要があります。

また、相談内容は配偶者や交際相手からの暴力のみならず、結婚・離婚・養育などの家庭内や就労・借金などの経済的な問題など多岐にわたり、さらに複数の問題を抱えている場合も多く、相談員には相談者の意向に沿った適切な助言をすることはもちろんのこと、関係機関との連携による調整や支援先への仲介など、専門的な知識と迅速かつ適切な判断が求められています。

女性の悩みを相談する機関や窓口などについて市民意識調査では、男性女性ともに新潟県警察本部の「女性被害110番」の認知度が最も高かった一方、市の女性相談窓口の認知度は10%台という低い結果になりました。

相談窓口の存在を知らずに悩みを抱え込んでいる人が潜在していることが考えられること、また近年相談経路として警察相談や福祉事務所などを通じた相談も多いことから、市役所内の関係課等との連携や定期的な情報交換に加え、県や警察などの関係機関との情報交換・連携を通じて、気軽に利用できる相談窓口としての周知の強化と相談者へのスムーズな支援につなげていく体制づくりが重要です。

**【施策の方向】**

女性相談窓口の周知強化に努めるとともに、庁内の関係課等や関係機関との連携強化と、相談に携わる職員のスキルアップを図ります。

① 女性相談事業の充実

<取組例>

女性に対するあらゆる暴力の根絶を目指した相談・支援、女性相談窓口の周知【男女共同参画推進センター】 など

② その他相談機関との連携

<取組例>

女性に対するあらゆる暴力根絶を目指した相談・支援【男女共同参画推進センター】、介護者と被介護者の暴力根絶を目指した相談・支援【高齢者支援課】、女性を始めとする健康相談窓口の充実【健康づくり推進課、すこやかにくらし包括支援センター】 など

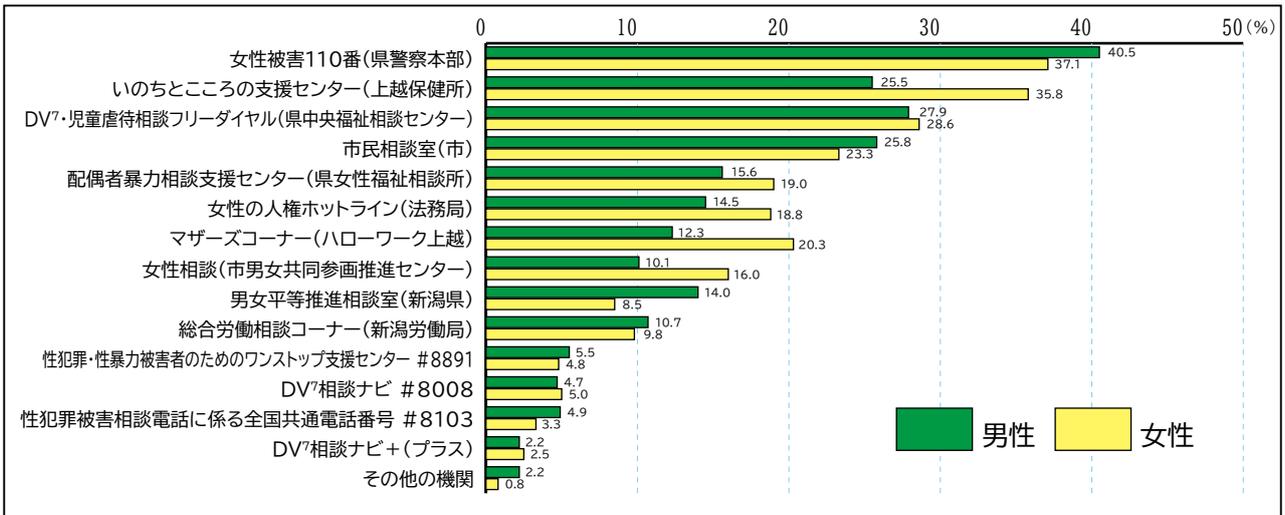
**【評価指標】**

指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
市の女性相談窓口の認知度	市民意識調査	16.4%	13.1%	20.0%

**女性が抱えている悩みの相談窓口の認知度**

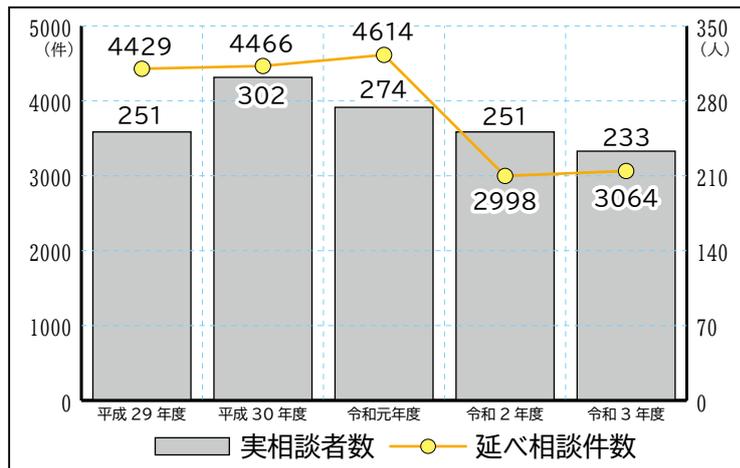
【資料：令和3年度「市民意識調査」】

(「男性」・「女性」の各項目の回答率)



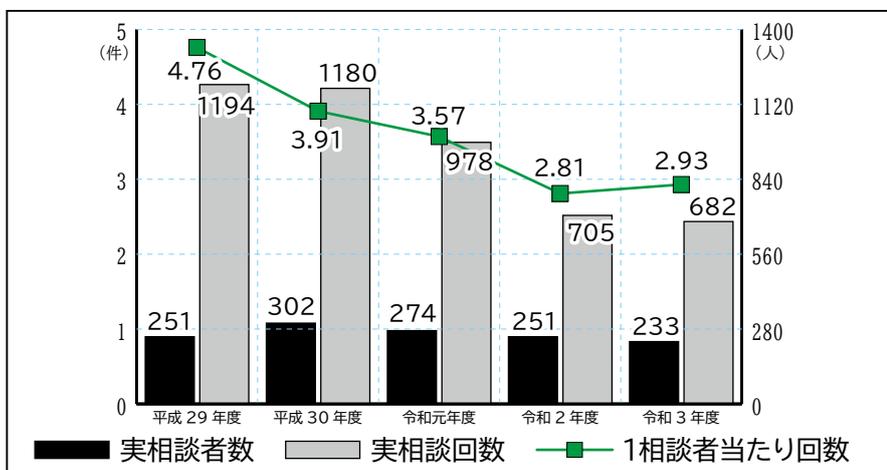
**女性相談における相談受付状況 (実相談者数、延べ相談件数)**

【資料：男女共同参画推進センター】

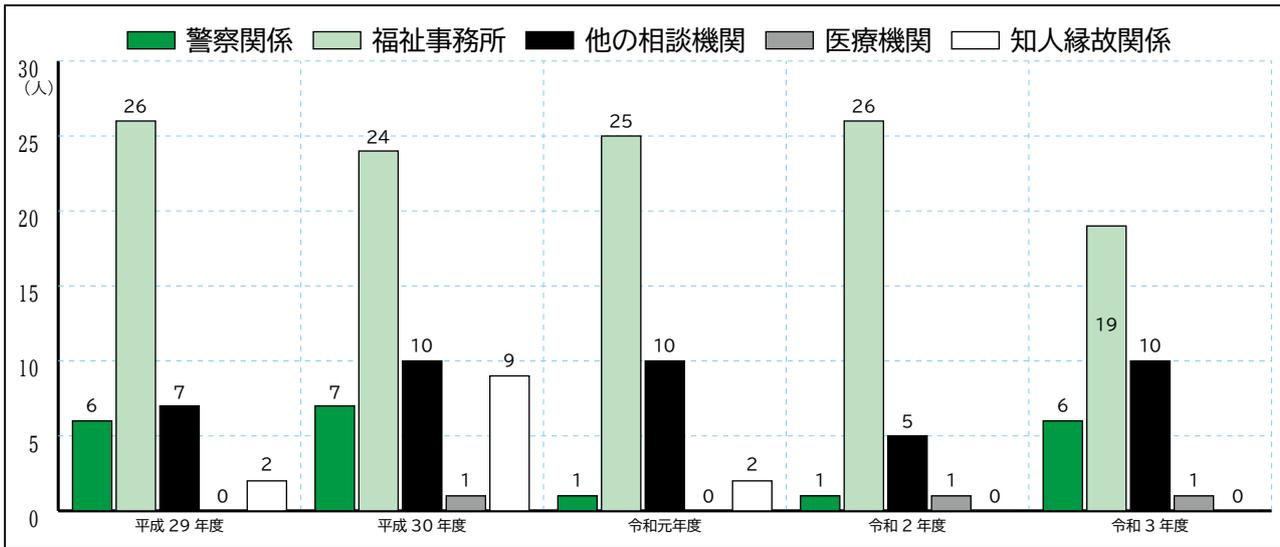


**女性相談における相談受付状況 (実相談者数、回数)**

【資料：男女共同参画推進センター】



**女性相談における主な相談経路の年度別推移** 【資料：男女共同参画推進センター】



<調査等の結果>

○市の女性相談窓口の認知度

▼市民意識調査……………13.1%（男性10.1%、女性16.0%）

「女性の悩みを相談する機関や窓口など」について聞いたところ、「女性被害110番」が最も多く、次いで「いのちとこころの支援センター」、「DV<sup>7</sup>・児童虐待相談フリーダイヤル」が上位を占めた一方、「女性相談」は10%台という低い結果となりました。

- <施策の分野> II 配偶者等からの暴力防止・被害者支援  
 <基本目標> 2 被害者等への支援

### 重点目標 (1) 発見通報体制の整備・被害者の安全な保護

#### 【現状と課題】

配偶者からの暴力の多くは家庭内で発生していて、加えて被害者は、加害者からの報復を恐れたり世間体を気にすることで他人へ救済を求めることを躊躇する傾向があるため、外部から発見することは困難な状況にあります。

DV<sup>7</sup>防止法では、配偶者からの暴力を受けている者を発見した場合は、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に努めなければならない、医師その他医療関係者については、通報することができると規定されています。このような中、内閣府の調査によれば、全国の配偶者暴力相談支援センターへ寄せられた配偶者からの暴力の相談件数は、継続して増加している傾向にあります。

また、配偶者から暴力を受けた被害者は、身体的、精神的な傷を負っていることが多く、身の安全確保を最優先に行う必要があります。相談中や保護施設への移送途中など、加害者からの追いかげが懸念される場合は、絶えず相談員も注意を払わなければなりません。

さらに、個人情報保護の面では被害者に関する情報管理も細心の注意を払う必要があります。住民票や子どもの学校から滞在地が判明しないように、個人情報を扱う部署も徹底した情報の管理及び連絡体制の構築が求められます。

#### 【施策の方向】

被害者の安全確保のためには、関係機関や周囲の人からの情報も大切であり、啓発の際には通報の趣旨や重要性について周知に努めます。

- ① 制度や体制、法律の認知のための周知活動の推進

<取組例>

DV<sup>7</sup>に関する制度や法律の周知【男女共同参画推進センター】 など

- ② 被害者への安全確保のための情報提供

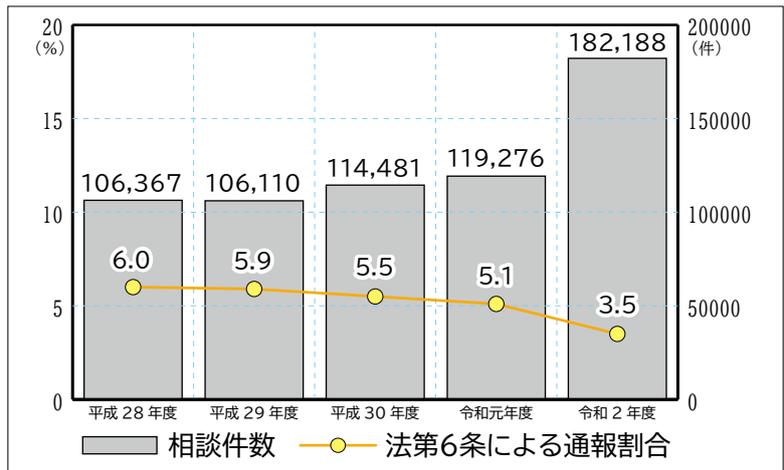
<取組例>

女性相談事業（売春防止法、DV<sup>7</sup>防止法に基づき相談員を設置）、DV<sup>7</sup>被害者の緊急一時保護の支援【男女共同参画推進センター】、女性を始め市民を対象とした相談窓口の充実【市民相談センター】 など

#### 【評価指標】

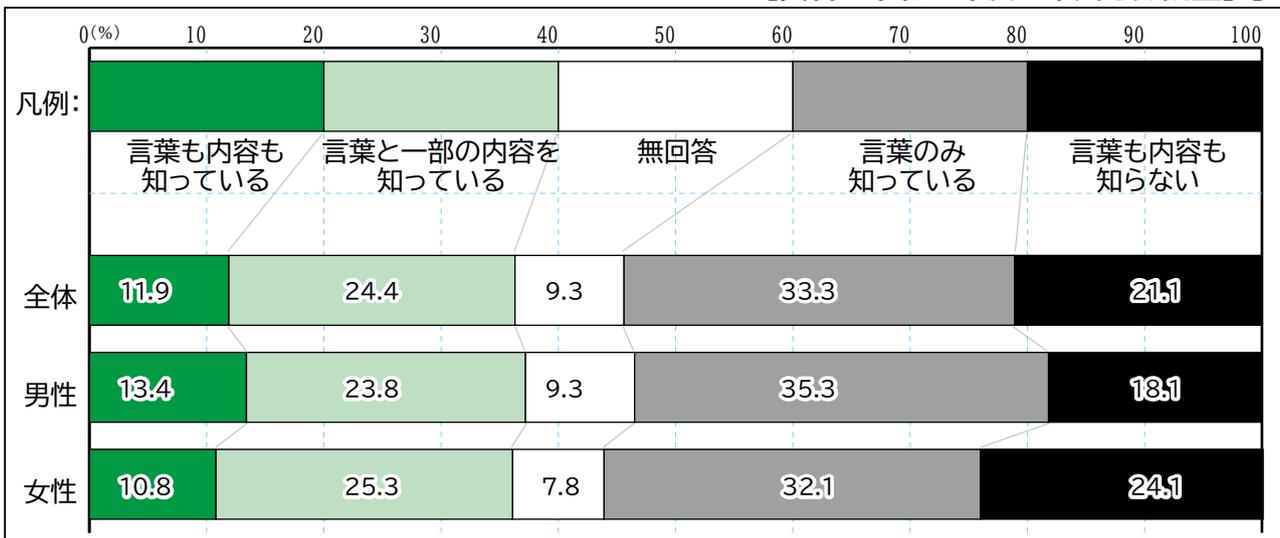
指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
女性が抱えている悩みの相談窓口のうち認知度30%以上の相談機関	市民意識調査	1カ所	2カ所	3カ所

**配偶者暴力相談支援センターの相談件数** 【資料：内閣府調べ】



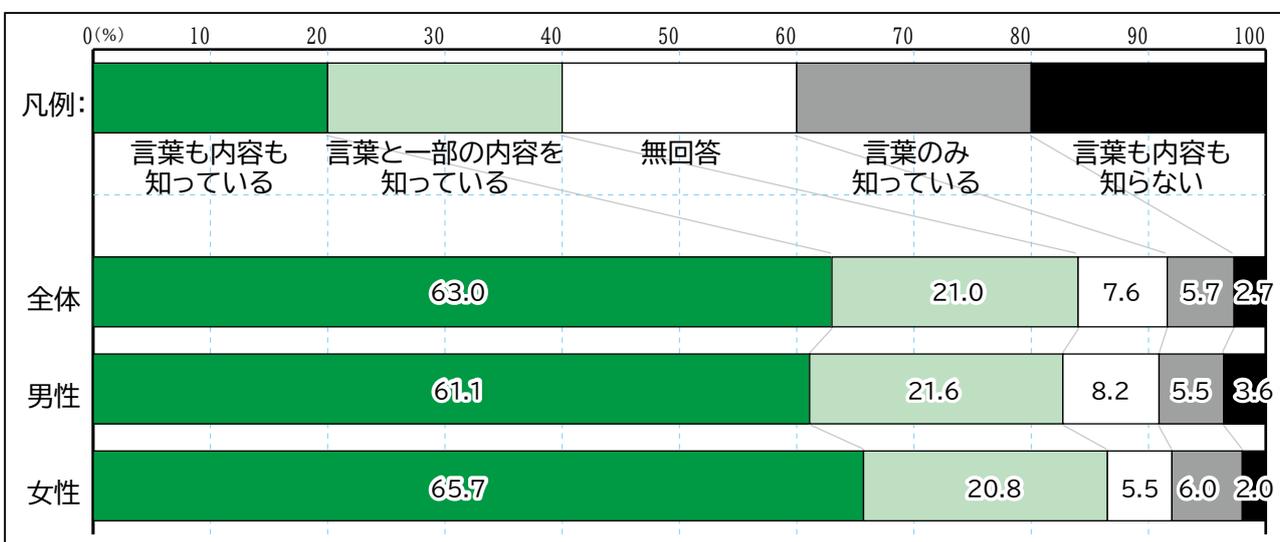
**配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV<sup>7</sup>防止法）の認知度**

【資料：令和3年度「市民意識調査」】

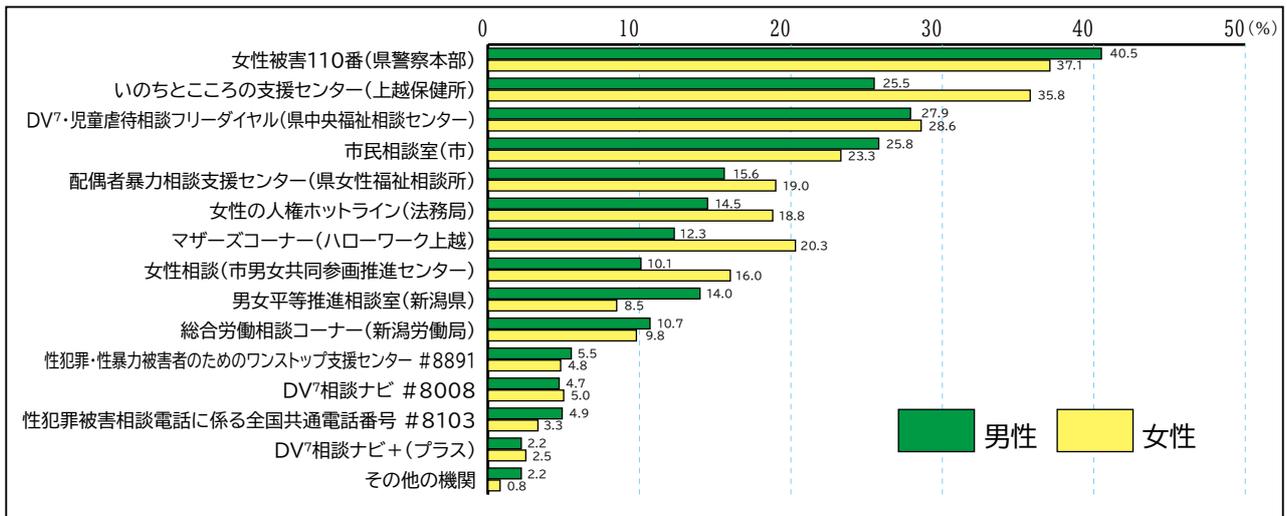


**DV…ドメスティック・バイオレンス（配偶者やパートナー等からの暴力）<sup>7</sup>の認知度**

【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**女性が抱えている悩みの相談窓口の認知度** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



<調査等の結果>

○配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）の認知度

▼市民意識調査……………36.3%（男性37.3%、女性36.1%）

「DV<sup>7</sup>防止法」は「言葉も内容も知っている」と「言葉と一部内容を知っている」の合計で36.3%となった一方、「DV（ドメスティック・バイオレンス）<sup>7</sup>」については83.9%となり、「DV<sup>7</sup>防止法」はよく知らなくても「DV<sup>7</sup>」は知っているという傾向が見られました。

- <施策の分野> II 配偶者等からの暴力防止・被害者支援  
 <基本目標> 2 被害者等への支援

**重点目標 (2) 自立への支援**

**【現状と課題】**

一般的に女性は男性と比べ経済的に不利な状況にあることが多く、配偶者からの暴力による被害者への対応においては、生活再建のための支援が不可欠となります。

被害者には心のケアを始め、住居の確保、自立のための安定した収入の確保など様々な支援が必要です。状況に応じた支援を有効に活用することも自立への手段となります。

また、被害者への支援と同時に、子や親、兄弟姉妹などの親族に対する支援も必要となる場合もあります。特に子どもは家庭環境の変化や学校の転校等、生活環境が大きく変わることで精神的に不安定になることも考えられ、個々のケースに応じた柔軟な対応も大切です。

**【施策の方向】**

相談者に必要な支援に関する情報を的確に収集し、提供します。

① 生活再建への支援

<取組例>

女性相談事業【男女共同参画推進センター】 など

② 同伴者への支援

<取組例>

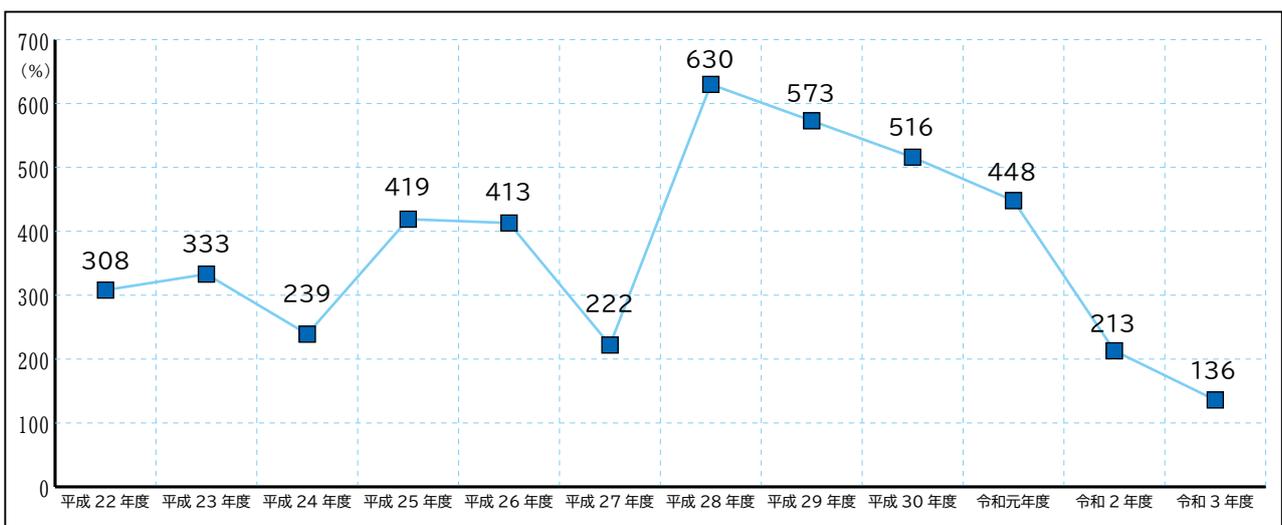
女性相談事業【男女共同参画推進センター】 など

**【評価指標】**

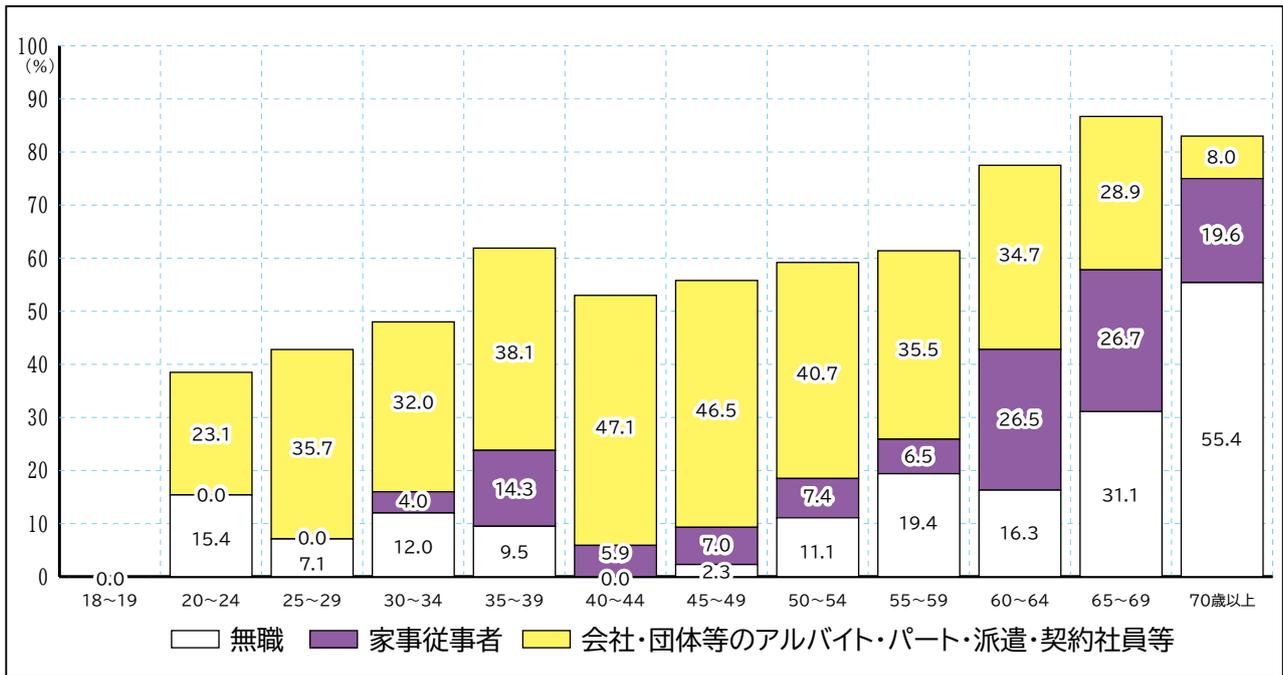
指標名	調査区分	前回値 (H29)	現状値 (R4)	目標値 (R9)
女性相談を原因とする苦情件数	市の調査	なし	なし	なし

**配偶者からの暴力に関する市女性相談への相談件数の推移**

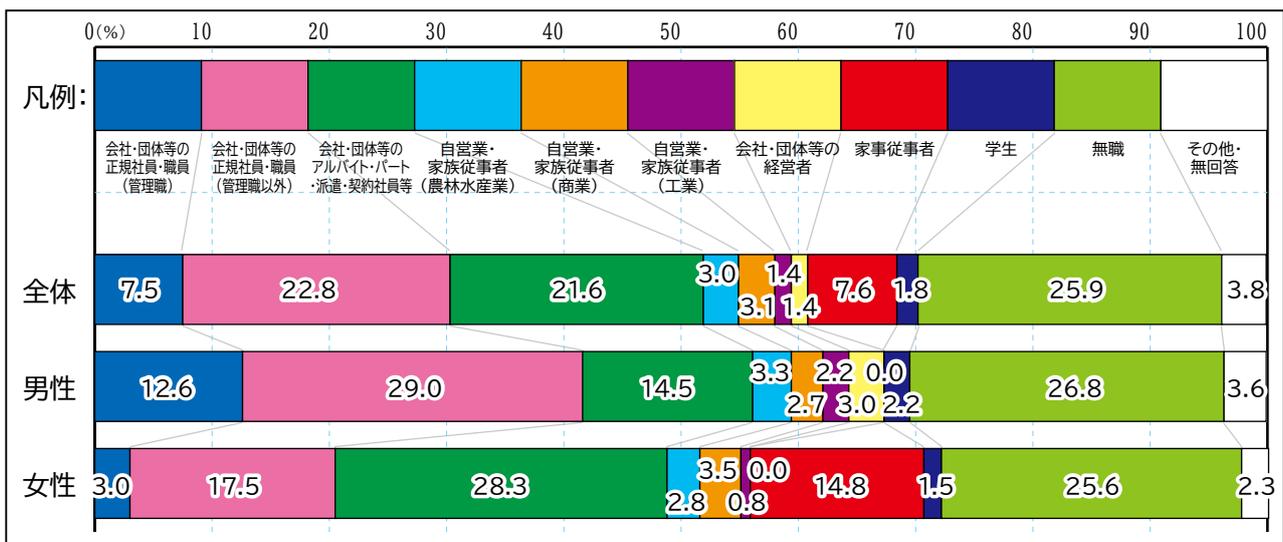
【資料：男女共同参画推進センター】



**女性の就業状況** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



**性別による就業状況** 【資料：令和3年度「市民意識調査」】



<調査等の結果>

○性別による就業状況

▼市民意識調査

・アルバイト・パート・派遣・契約社員等…男性：14.5%、女性：28.3%

・家事従事者……………男性： 0%、女性：14.8%

性別によって就業状況に差があり、主に女性の方が経済的に不安定であるという傾向が見られます。

# 第3章 計画の推進

男女共同参画社会を実現させていくためには、行政が中心となって関連施策を展開させることはもとより、全ての市民、事業者及び地縁団体等が、それぞれの立場で主体的に男女共同参画に取り組むとともに、あらゆる分野において、互いに連携・協力しながら推進していくことが大切です。

## 1 庁内推進体制の整備・充実と連携強化

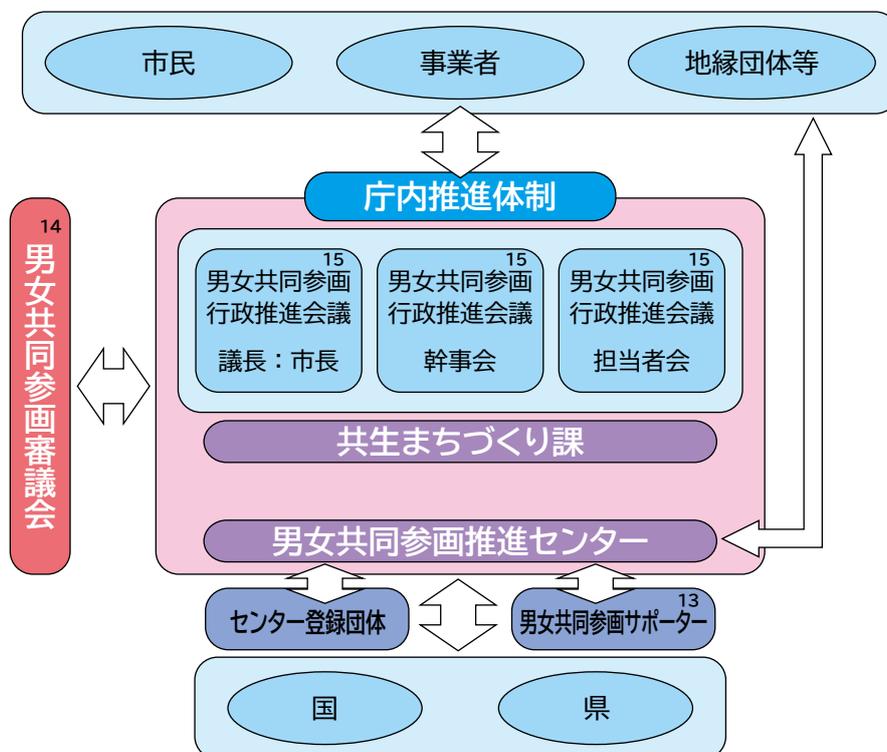
本計画の実施に当たっては、関係部局相互の連携の下、全庁的に総合的かつ効果的な推進に努めるとともに、関係部局においては、計画の趣旨を踏まえた施策の展開を図っていきます。

## 2 市民、事業者、地縁団体等との連携・協働

行政だけでなく地域全体で男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めていく必要があることから、市民・事業者・地縁団体等との連携・協働を図っていきます。

## 3 関係機関との連携強化

各施策の実施に当たっては、必要に応じて国・県を始めとする関係機関との情報共有を図ることなどにより、それぞれの実施主体が中心となって、連携・協力しながらより効果的に取組を進めていくよう努めていきます。



# 參考資料

男女共同参画に関する国内外及び市の取組

年	世界（国連）	国
1975年（昭50）	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際婦人年（目標：平等・開発・平和）</li> <li>国際婦人年世界会議（メキシコシティ）</li> <li>「世界行動計画」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>総理府に婦人問題企画推進本部設置</li> <li>婦人問題企画推進本部会議開催</li> </ul>
1976年（昭51）	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連婦人の10年（～1985）</li> </ul>	
1977年（昭52）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「国内行動計画」策定</li> <li>国立婦人教育会館開館</li> </ul>
1979年（昭54）	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女子差別撤廃条約」採択</li> </ul>	
1980年（昭55）	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連婦人の10年中間年世界会議（コペンハーゲン）</li> <li>「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択</li> </ul>	
1981年（昭56）	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女子差別撤廃条約」発効</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「国内行動計画後期重点目標」策定</li> </ul>
1985年（昭60）	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連婦人の10年最終年世界会議（ナイロビ）</li> <li>「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女子差別撤廃条約」批准</li> </ul>
1986年（昭61）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女雇用機会均等法」施行</li> </ul>
1987年（昭62）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定</li> </ul>
1990年（平2）	<ul style="list-style-type: none"> <li>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に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択</li> </ul>	
1991年（平3）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第1次改定）」策定</li> </ul>
1992年（平4）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児休業法」施行</li> </ul>
1993年（平5）	<ul style="list-style-type: none"> <li>世界人権会議（ウィーン）「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択（国連総会）</li> </ul>	
1994年（平6）	<ul style="list-style-type: none"> <li>「開発と女性」に関する第2回アジア・太平洋大臣会議（ジャカルタ）</li> <li>「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画審議会設置</li> <li>男女共同参画推進本部設置</li> </ul>
1995年（平7）	<ul style="list-style-type: none"> <li>第4回世界女性会議（北京）</li> <li>北京宣言及び「2000年までの行動要領」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児・介護休業法」施行（介護休業制度の法制化）</li> </ul>
1996年（平8）		<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足</li> <li>「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>
1997年（平9）		<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画審議会設置</li> </ul>
1998年（平10）		
1999年（平11）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「（改正）男女雇用機会均等法」施行（女性に対する差別が努力義務から禁止規定に）</li> <li>「男女共同参画社会基本法」施行</li> </ul>
2000年（平12）	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>
2001年（平13）		<ul style="list-style-type: none"> <li>内閣府に男女共同参画局設置</li> <li>男女共同参画会議設置</li> <li>「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行</li> <li>第1回男女共同参画週間</li> </ul>
2002年（平14）		<ul style="list-style-type: none"> <li>アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催</li> </ul>
2003年（平15）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「次世代育成支援対策推進法」施行</li> </ul>

新潟県	上越市	年
		1975年（昭50）
		1976年（昭51）
		1977年（昭52）
		1979年（昭54）
		1980年（昭55）
		1981年（昭56）
・「新潟県婦人対策の方向」を策定		1985年（昭60）
		1986年（昭61）
		1987年（昭62）
		1990年（平2）
・新潟県女性問題協議会設置		1991年（平3）
・「にいがたオアシス女性プラン」策定（「新潟県婦人対策の方向」改定）		1992年（平4）
・（財）新潟県女性財団設立	・女性政策行政推進委員会設置	1993年（平5）
	・「男女共同参画社会の形成に向けての意識調査」実施	1994年（平6）
	・「上越市女性行動計画」策定 ・女性ネットワークグループ開設 ・「女性政策推進委員会」設置	1995年（平7）
・「ニューにいがた女性プラン」策定 ・新潟県女性センター開館	・「男女平等教育研究会」設置（2年間）	1996年（平8）
		1997年（平9）
	・「地域・慣習ジェンダー研究会」設置（2年間） ・女性政策情報誌「カスタネット」創刊	1998年（平10）
	・「姉妹都市女性サミット」開催	1999年（平11）
	・「上越市女性フォーラム」開催（7月） ・「上越市女性映画祭」開催（9月）	2000年（平12）
・「新潟・新しい波 男女平等推進プラン」策定	・「上越市男女共同参画基本条例制定検討委員会」設置（1月） ・「男女共同参画推進センター」設置（3月） ・「男女共同参画都市宣言」（9月）	2001年（平13）
・「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」制定（3月） ・新潟県男女平等社会推進審議会設置 ・男女平等推進相談室開設	・「上越市男女共同参画基本条例」制定（3月） ・「上越市男女共同参画基本計画」策定（3月） ・「男女共同参画審議会」設置（5月） ・男女共同参画推進本部・内閣府共催「男女共同参画宣言都市奨励事業記念式典」開催（6月）	2002年（平14）
	・「DV防止庁内連絡会議」設置（2月） ・男女共同参画地域推進員設置（46人）	2003年（平15）

年	世界（国連）	国
2004年（平16）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「（改正）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行（配偶者からの暴力の定義の拡大、保護命令制度の拡充）</li> <li>「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」策定</li> </ul>
2005年（平17）	<ul style="list-style-type: none"> <li>第4回世界女性会議で採択された北京宣言と行動綱領の全面履行の必要性を再確認した宣言を全会一致で採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「（改正）育児・介護休業法」施行（育児休業の取得期間の拡充）</li> <li>「第2次男女共同参画基本計画」策定</li> <li>「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</li> <li>「少子化・男女共同参画担当大臣」新設</li> </ul>
2006年（平18）		
2007年（平19）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「（改正）男女雇用機会均等法」施行（性差禁止の範囲拡大、セクハラ対策の強化）</li> <li>「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」策定</li> <li>「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</li> </ul>
2008年（平20）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「（改正）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行（市町村に対し配偶者からの暴力防止・被害者保護の実施に関する基本計画の策定を努力義務化）</li> </ul>
2010年（平22）	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「（改正）育児・介護休業法」施行（短時間勤務制度の義務化、父親の育児休業制度の拡充）</li> <li>「第3次男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>
2011年（平23）	<ul style="list-style-type: none"> <li>UN Women（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）正式発足</li> </ul>	
2012年（平24）	<ul style="list-style-type: none"> <li>第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～策定</li> </ul>
2013年（平25）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定</li> </ul>
2014年（平26）	<ul style="list-style-type: none"> <li>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メント」決議案採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「（改正）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行（生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力防止及びその被害者に準じて、法の適用対象となる）</li> <li>「日本再興戦略」改訂2014に「女性が輝く社会」の実現が掲げられる。</li> </ul>
2015年（平27）	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連「北京+20」記念会合（ニューヨーク）「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）採択（目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布、施行</li> <li>「第4次男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>
2016年（平28）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行</li> </ul>
2017年（平29）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「（改正）育児・介護休業法」施行（育児休業等の対象範囲の拡大）</li> </ul>
2018年（平30）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> </ul>
2019年（令1）	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女平等に関するパリ宣言」（G7パリサミット）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正</li> </ul>
2020年（令2）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「第5次男女共同参画基本計画」策定</li> <li>「（改正）男女雇用機会均等法」施行（ハラスメント防止に関する事業主及び労働者の責務の明確化）</li> </ul>
2021年（令3）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正</li> </ul>
2022年（令4）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正（労働者数101人以上300人以下の事業主にも義務化）</li> </ul>
2023年（令5）		

新潟県	上越市	年
		2004年（平16）
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「上越市男女共同参画基本計画（改訂版）」策定（3月）</li> <li>合併記念事業「上越市男女共同参画フェスタ」開催（6月）</li> </ul>	2005年（平17）
<ul style="list-style-type: none"> <li>「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定</li> <li>「ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）」登録制度開始</li> <li>「新潟県配偶者暴力防止・被害者支援基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「地域における男女共同参画」発行（2月）</li> <li>男女共同参画地域推進員を全区に配置（108人）（10月）</li> <li>「全国男女共同参画宣言都市サミットinじょうえつ」開催（11月）</li> </ul>	2006年（平18）
<ul style="list-style-type: none"> <li>「新潟県ワーク・ライフ・バランス推進共同宣言」実施</li> </ul>		2007年（平19）
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「上越市男女共同参画基本計画（後期改訂版）」策定（3月）</li> </ul>	2008年（平20）
		2010年（平22）
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「上越市第2次男女共同参画基本計画」策定（3月）</li> <li>「上越市男女共同参画推進センター」の愛称を「ウィズじょうえつ」とする。（3月）</li> </ul>	2011年（平23）
		2012年（平24）
<ul style="list-style-type: none"> <li>「第2次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定（7月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画サポーター設置（6月）</li> </ul>	2013年（平25）
		2014年（平26）
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「上越市第2次男女共同参画基本計画（後期改訂版）」策定（3月）</li> </ul>	2015年（平27）
		2016年（平28）
<ul style="list-style-type: none"> <li>「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定（3月）</li> </ul>		2017年（平29）
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「上越市第3次男女共同参画基本計画」策定（3月）</li> </ul>	2018年（平30）
		2019年（令1）
		2020年（令2）
		2021年（令3）
<ul style="list-style-type: none"> <li>「第4次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定（3月）</li> </ul>		2022年（令4）
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「上越市第4次男女共同参画基本計画」策定（3月）</li> </ul>	2023年（令5）

## ○上越市男女共同参画基本条例

平成14年3月29日

条例第1号

最終改正：平成21年3月27日条例第12号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第9条）

第2章 男女共同参画の促進に関する基本方針等  
（第10条・第11条）

第3章 男女共同参画の促進に関する施策等  
（第12条—第21条）

第4章 男女共同参画審議会（第22条—第26条）  
附則

女性と男性は、個人として尊重され、性別によって差別されない平等な存在である。しかし、社会的文化的に作られた性差はあらゆる場面においてこれを妨げてきた。

1975年の「国際婦人年」をきっかけに、真の男女平等を目指す世界のうねりは、日本国内において進められてきた取組にも様々な影響を与えてきた。上越市では、1995年に「じょうえつ女性アクションプラン」を策定し、男女共同参画社会の形成に向けて新たな取組を進めてきた。しかし、いまだに性別による固定的な役割分担意識とそれに起因する社会慣行が見られ、男女の自立や多様な生き方を阻害する幾つかの課題が残されている。

上越市は、21世紀の幕開けに当たり、理想とする新たな都市像の一つとして「ヒューマン都市」を掲げて男女が共に社会に参画することの大切さを確認し、「男女共同参画都市」を宣言した。そして、今、私たちは、男女が互いにその人権を尊重しつつ、社会のあらゆる分野に共に参画できるまちを実現することを決意し、この条例を制定する。

### 第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画について、基本理念を定め、並びに市、市民、事業者及び地縁による団体その他の団体の責務を明らかにするとともに、男女共同参画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、男女共同参画の促進を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

（定義）

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、個性と能力を發揮し、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ることにより、男女が等しく政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) クォータ制 市の政策又は事業者若しくは地縁による団体その他の団体（以下「地縁団体等」とい

う。）の方針の立案及び決定に参画する男女の構成比について、あらかじめ目標を定める制度をいう。

(3) 積極的格差是正措置 第1号に規定する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲内で、クォータ制の採用等により、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。

(4) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方を不快にさせること及び性的な言動を受けた相手方の対応を理由として当該相手方に不利益を与えることをいう。

（男女共同参画についての基本理念）

第3条 男女共同参画は、次の事項を基本理念として促進されなければならない。

- (1) 男女の人権を尊重し、直接又は間接を問わず性別による差別的取扱いをなくすとともに、男女が個人として能力を發揮する機会を確保すること。
- (2) 生涯にわたる性と生殖に関する健康及び権利を尊重すること。
- (3) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）からの暴力的行為（心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。以下同じ。）を根絶すること。
- (4) 市の政策又は事業者若しくは地縁団体等の方針の立案及び決定に男女が平等に参画できるようにすること。
- (5) 男女が共に品位及び資質を高め、個人として能力を發揮できるように、男女平等の視点に立って社会における制度及び慣行を見直すとともに、性別による固定的な役割分担意識の解消を進めること。
- (6) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活と職業生活等を両立できるようにすること。
- (7) 男女共同参画の促進が国際社会における取組と密接に関係していることを理解すること。

（市の責務）

第4条 市は、前条に定める男女共同参画についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の促進を市の主要政策の一つと位置付け、地域の実情を踏まえ、男女共同参画の促進に関する総合的な施策を策定し、及び実施しなければならない。

（市民の責務）

第5条 市民は、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、相互に協力して男女共同参画の促進に努めなければならない。

2 市民は、基本理念にのっとり、市が実施する男女共同参画の促進に関する施策に協力するものとする。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女が平等に能力を發揮できるよう必要な措置を講ずるとともに、個人としての能力を適正に評価するよう努めなければならない。

2 事業者は、基本理念にのっとり、市が実施する男女共同参画の促進に関する施策に協力するものとする。

(地縁団体等の責務)

第7条 地縁団体等は、基本理念にのっとり、その構成員の性別による固定的な役割分担意識を解消し、その運営又は活動に関する方針の立案及び決定に男女が平等に参画できる体制その他男女が平等に能力を発揮できる環境を整備するよう努めなければならない。

2 地縁団体等は、基本理念にのっとり、市が実施する男女共同参画の促進に関する施策に協力するものとする。

(禁止行為)

第8条 何人も、男女の人権を侵害する次の行為をしてはならない。

- (1) 性別による差別的取扱い
- (2) セクシュアル・ハラスメント
- (3) 配偶者に対する暴力的行為

(表現上の留意事項)

第9条 何人も、広く市民に提供する情報においては、次の表現を行わないよう努めなければならない。

- (1) 性別による固定的な役割分担意識、配偶者に対する暴力的行為等を助長する表現及び連想させる表現
- (2) 過度の性的な表現

第2章 男女共同参画の促進に関する基本方針等  
(施策の策定等に係る指針)

第10条 市は、施策の策定及び実施に当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の精神がいかされるよう配慮しなければならない。

2 市は、市の政策の立案及び決定に男女が平等に参画できるよう積極的格差是正措置を講ずるとともに、事業者及び地縁団体等の方針の立案及び決定に男女が平等に参画できるよう積極的格差是正措置が講ぜられるようにするものとする。

3 市は、男女共同参画の促進に関する施策の策定及び実施に当たっては、国及び他の地方公共団体並びに市民、事業者及び地縁団体等と積極的に連携して行うものとする。

(男女共同参画基本計画)

第11条 市長は、男女共同参画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) 男女共同参画の促進に関する長期的な目標
- (2) 男女共同参画の促進に関する長期的かつ総合的な施策の大綱
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画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 市長は、男女共同参画基本計画を定めるに当たって

は、あらかじめ上越市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

4 市長は、男女共同参画基本計画を定めたときは、速やかにこれ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。

第3章 男女共同参画の促進に関する施策等  
(市における体制整備等)

第12条 市は、男女共同参画の促進に関する施策を策定し、及び円滑に実施するため、必要な体制を整備するとともに、法制上及び財政上の措置を講ずるものとする。

2 市は、別に条例で定めるところにより設置する男女共同参画推進センターを男女共同参画基本計画の推進及び男女共同参画の促進に関する市民の活動の拠点施設とするものとする。

(市におけるクオータ制の実施等)

第13条 市長は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第180条の5第1項及び第3項に規定する執行機関として置かなければならない委員及び委員会（以下「執行機関」という。）の委員を選任するときは、委員が男女同数（定数が奇数であるときは、男女の数の差が1人であることをいう。以下同じ。）となるよう配慮しなければならない。

2 市長及び執行機関は、それらの附属機関の委員その他の構成員を委嘱し、又は任命するときは、委員その他の構成員が男女同数となるよう配慮しなければならない。

3 市長及び執行機関、ガス水道局並びに議会は、施策の策定及び実施に当たり会議等の機会を設けて市民等の意見を聴くときは、男女同数から意見を聴くよう配慮しなければならない。

4 議会は、その権限により執行機関並びに市長及び執行機関の附属機関の委員その他の構成員を推薦し、又は指名推選するときは、委員その他の構成員が男女同数となるよう配慮しなければならない。

5 任命権者（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第6条第1項に規定する任命権者をいう。以下同じ。）は、職員を任用するときは、職員の男女の構成比に配慮するものとする。

6 任命権者は、女性職員の職域の拡大及び積極的な登用を図るとともに、職員が性別にかかわらず均等に研修を受けることができるよう配慮するものとする。  
(社会環境の整備)

第14条 市は、女性の政治活動への参画が促進されるよう社会環境の整備に努めるものとする。

2 市は、事業者の事業活動及び地縁団体等の活動において、男女が平等に能力を発揮できるよう社会環境の整備に努めるものとする。

(男女共同参画に関する教育の振興等)

第15条 市は、幼稚園、小学校、中学校その他の学校及び保育所（以下「学校等」という。）において、男女

共同参画の促進及び人権意識の確立に配慮した教育又は保育が行われるよう必要な措置を講ずるものとする。

2 市は、学校等において、教育又は保育に携わる女性の積極的な登用が配慮されるとともに、男女が平等に能力を発揮できるよう必要な措置を講ずるものとする。  
(調査及び研究の実施等)

第16条 市は、男女共同参画の促進に関する施策を策定し、及び適正に実施するため、男女共同参画に関する事項について、情報の収集、調査及び研究の実施並びにその成果の普及に努めるものとする。

(広報活動の充実等)

第17条 市は、市民、事業者及び地縁団体等の男女共同参画に関する理解が深まるとともに、男女共同参画の促進に関する活動に対する意欲が高まるよう広報活動の充実その他必要な措置を講ずるものとする。

(活動の支援)

第18条 市は、市民、事業者及び地縁団体等の男女共同参画の促進に関する活動を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

(被害者の救済)

第19条 市は、第8条各号に掲げる行為に係る被害者を救済するため、関係機関との連携を図りつつ、必要な措置を講ずるものとする。

(苦情の申出等)

第20条 市民は、市の施策が男女共同参画の促進を阻害すると認めるときは、その中止等必要な措置をとるべきことを市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出があったときは、適正に対応しなければならない。

(施策の実施状況の公表)

第21条 市長は、毎年、男女共同参画の促進に関する施策の実施状況を公表しなければならない。

#### 第4章 男女共同参画審議会

(設置)

第22条 男女共同参画の促進を総合的かつ計画的に推進する上で必要な事項を審議するため、上越市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(所掌事項)

第23条 審議会の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第11条第3項に規定する事項を処理すること。
- (2) 市長の諮問に応じ、男女共同参画の促進に関する基本的事項及び重要事項を調査審議すること。
- (3) 男女共同参画の促進に関する施策の実施状況を監視するとともに、市の施策が男女共同参画の促進に及ぼした影響を評価すること。

2 審議会は、前項各号に掲げるもののほか、男女共同参画の促進に関し市長に意見を述べることができる。

(組織)

第24条 審議会は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する20人以内の委員をもって組織する。

- (1) 学識経験者

(2) 関係行政機関の職員

(3) 事業者

(4) 地縁団体等の代表者

(5) 公募に応じた市民

(6) その他市長が必要と認める者

(委員の任期)

第25条 審議会の委員の任期は、2年とし、再任は妨げない。ただし、委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委任)

第26条 前3条に定めるもののほか、審議会に関し必要な事項は、市長が規則で定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。

(男女共同参画基本計画の特例)

- 2 この条例の施行の際、現に審議会に相当する組織の意見を聴いて定めた男女共同参画基本計画に相当する計画があるときは、第11条第3項の規定にかかわらず、審議会への報告をもって、当該計画を男女共同参画基本計画とすることができる。

附 則 (平成16年条例第202号)

この条例は、平成17年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年条例第12号) 抄

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

## ○女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

この条約の締約国は、国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、国際連合及び専門機関の主権の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、国際的平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるものも問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

### 第一部

#### 第一条

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

#### 第二条

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

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実質的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従つて行動することを確保すること。

(e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

#### 第三条

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

#### 第四条

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

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

#### 第五条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a) 両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

(b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

#### 第六条

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

#### 第二条

#### 第七条

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

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

#### 第八条

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

#### 第九条

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

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

#### 第三条

#### 第十条

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

(a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、

修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。

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

第十一条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
  - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
  - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
  - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受けられる権利
  - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
  - (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
  - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
  - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
  - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
  - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
  - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第十二条

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

第十三条

- 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- (a) 家族給付についての権利
  - (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権

利

- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第十四条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
  - (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
  - (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
  - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
  - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
  - (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
  - (f) あらゆる地域活動に参加する権利
  - (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
  - (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第四部

第十五条

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

第十六条

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

## 第五部

## 第十七条

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

## 第十八条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、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捗に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
  - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から一年以内
  - (b) その後は少なくとも四年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

## 第十九条

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

## 第二十条

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

## 第二十一条

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

## 第二十二条

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

## 第六部

## 第二十三条

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

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

## 第二十四条

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

## 第二十五条

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

## 第二十六条

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

## 第二十七条

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

## 第二十八条

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

## 第二十九条

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

## 第三十条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

○男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日)  
(法律第七十八号)

最終改正：平成一一年一月二二日同 第一六〇号

目次

前文  
第一章 総則（第一条—第十二条）  
第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）  
第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）  
附則

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男

女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の國務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者の中から、内閣総理大臣が任命する者

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

### 附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

### 附 則（平成十一年七月一六日法律第一〇二号）抄

(施行期日)

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

(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

### 附 則（平成十一年一月二二日法律第一六〇号）抄

(施行期日)

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

(以下略)

○配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成十三年四月十三日)

(法律第三十一号)

最終改正：令和四年 六月一七日同 第 六八号

目次

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条―第五条）

第三章 被害者の保護（第六条―第九条の二）

第四章 保護命令（第十条―第二十二條）

第五章 雑則（第二十三条―第二十八條）

第五章の二 補則（第二十八條の二）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（定義）

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第二十八條の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするとき

は、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

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

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

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

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

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

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

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

三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

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

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

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供しよう努めなければならない。

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

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

（警察本部長等の援助）

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

（福祉事務所による自立支援）

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十一年法律第百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

#### 第四章 保護命令

（保護命令）

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるお

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

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的羞しゆう恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当

該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意)がある場合に限り、することができる。

(管轄裁判所)

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

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

(保護命令の申立て)

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

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情

三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

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

2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めたものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

(保護命令の申立てについての決定等)

第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければ

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

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

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

2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令

を再度発する必要があると認め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十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)  
第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方によっては、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)  
第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

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

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

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)  
第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者（次項において「職務関係者」という。）は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

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

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

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

(都道府県及び市の支弁)  
第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
- 二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用
- 三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福

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

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

- 2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。
  - 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
  - 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

## 第五章の二 補則

(この法律の準用)  
第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合であっても、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条  
被害者  
被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）

第六条第一項  
配偶者又は配偶者であった者  
同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者  
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項  
配偶者  
第二十八条の二に規定する関係にある相手  
第十条第一項  
離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合  
第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

## 第六章 罰則

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

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

## 附 則 抄

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

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

(検討)

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

附 則（平成一六年六月二日法律第六四号）  
（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。  
（経過措置）

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

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

（検討）

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

附 則（平成一九年七月一日法律第一一三号）抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。  
（経過措置）

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

附 則（平成二五年七月三日法律第七二号）抄  
（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則（平成二六年四月二三日法律第二八号）抄  
（施行期日）

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

一 略

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

附 則（令和元年六月二六日法律第四六号）抄  
（施行期日）

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

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日  
（その他の経過措置の政令への委任）

第四条 前二条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討等）

第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（令和四年五月二五日法律第五二号）抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日

（政令への委任）

第三十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（令和四年六月一七日法律第六八号）抄  
（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 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  
 (昭和四十七年七月一日)  
 (法律第百十三号)  
 最終改正：令和四年 六月一七日同 第 六八号

目次

第一章 総則（第一条—第四条）  
 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等  
 第一節 性別を理由とする差別の禁止等（第五条—第十条）  
 第二節 事業主の講ずべき措置（第十一条—第十三条）  
 第三節 事業主に対する国の援助（第十四条）  
 第三章 紛争の解決  
 第一節 紛争の解決の援助（第十五条—第十七条）  
 第二節 調停（第十八条—第二十七条）  
 第四章 雑則（第二十八条—第三十二条）  
 第五章 罰則（第三十三条）  
 附則

第一章 総則  
 (目的)

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。  
 (基本的理念)

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

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

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

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

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

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等  
 第一節 性別を理由とする差別の禁止等  
 (性別を理由とする差別の禁止)

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

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

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの

- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新  
 (性別以外の事由を要件とする措置)

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

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

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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

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

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

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

第二節 事業主の講ずべき措置  
 (平一八法八二・追加)  
 (職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

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

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

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

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

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

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

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

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

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

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

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

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

### 第三節 事業主に対する国の援助

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

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

## 第三章 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

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

(紛争の解決の援助)

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

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

### 第二節 調停

(調停の委任)

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

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調

停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

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

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

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

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

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

(時効の中断)

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

(訴訟手続の中止)

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

- 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。（資料提供の要求等）

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

(厚生労働省令への委任)

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

## 第四章 雑則

(調査等)

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

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

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

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

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六

条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第二項、第十一条の二第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の二第一項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の二第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。

5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会」とあるのは「調停員」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に所属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。（適用除外）

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

## 第五章 罰則

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

### 附 則

（施行期日）

- この法律は、公布の日から施行する。  
（令和八年三月三十一日までの間の男女雇用機会均等推進者の業務）
- 令和八年三月三十一日までの間は、第十三条の二中「並びに」とあるのは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに」とする。

附 則（昭和五八年一月二日法律第七八号）

- この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。
- 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。

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（昭和六〇年六月一日法律第四五号）抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

第十九条 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）

第二十条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一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二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二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（平成三年五月一日法律第七六号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

附 則（平成七年六月九日法律第一〇七号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成七年十月一日から施行する。

（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）

第九条 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三十条及び第三十一条の規定は、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二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三十四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（平成九年六月一日法律第九二号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第三条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第五条、第六条、第七条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条（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六月を超えない範囲内において政令で定める日

二 第一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二十六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「できるように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。）、同法第二十七条の改正規定（「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二項を加える部分に限る。）、同法第三十四条の改正規定（「及び第十二条第二項」を「、第十二条第二項及び第二十七条第三項」に改める部分、「第十二条第一項」の下に「、第二十七条第二項」を加える部分及び「第十四条及び」を「第十四条、第二十六条及び」に改める部分に限る。）及び同法第三十五条の改正規定、第三条中労働基準法第六十五条第一項の改正規定（「十週間」を「十四週間」に改める部分に限る。）、第七条中労働省設置法第五条第四十一号の改正規定（「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。）並びに附則第五条、第十二条及び第十三条の規定並びに附則第十四条中運輸省設置法（昭和二十四年法律第五十七号）第四条第一項第二十四号の二の三の改正規定（「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。） 平成十年四月一日

附 則（平成十一年七月一日法律第八七号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定（同法第二百五十条の九第一項に係る部分（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定（同法附則第十項に係る部分に限る。）、第二百四十四条の規定（農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。）並びに第四百七十二條の規定（市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。）並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第七百五十七條第四項から第六項まで、第六百十條、第六百十三條、第六百十四條並びに第二百二條の規定 公布の日

(国等の事務)

第二百五十九條 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（附則第六十一条において「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)

第六十條 この法律（附則第一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六十三條において同じ。）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、附則第二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)

第六十一条 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、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一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)

第六十四條 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)

第二百五十條 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一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一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。

第二百五十一条 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（平成十一年七月一六日法律第一〇四号）抄  
(施行期日)

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

附 則（平成十一年二月二日法律第一六〇号）抄  
(施行期日)

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

- 一 第九百九十五条（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。）、第一千三百五条、第一千三百六条、第一千三百二十四条第二項、第一千三百二十六条第二項及び第一千三百四十四条の規定 公布の日

附 則（平成十三年七月一日法律第一一二号）抄  
(施行期日)

第一条 この法律は、平成十三年十月一日から施行する。

附 則（平成十三年一月一六日法律第一一八号）抄  
(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則（平成一四年五月三一日法律第五四号）抄  
(施行期日)

第一条 この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

(経過措置)

第二十八條 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。

第二十九條 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（平成一四年七月三一日法律第九八号）抄  
(施行期日)

第一条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。

附 則（平成一八年六月二一日法律第八二号）抄  
(施行期日)

第一条 この法律は、平成十九年四月一日から施行する。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第二条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一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五条第一項のあつせんに係る紛争については、第一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。）第十六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)

第三条 この法律の施行の際現に委員会に係属している第一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十四条第一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二十四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)

第四条 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)

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二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（平成二〇年五月二日法律第二六号）抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

（処分等に関する経過措置）

第二条 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。

一	国土交通大臣（第一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。）第四条第二十一号から第二十三号までに掲げる事務に係る場合に限る。）	観光庁長官
二	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
三	海難審判庁	海難審判所
四	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合に限る。）	交通政策審議会
六	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十六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
七	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八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。）
八	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合（七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
九	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第四条第九十六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、附則第四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）

第六条 この法律の施行前にした行為及び前条第四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）

第七条 附則第二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）

第九条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、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（平成二四年六月二七日法律第四二号）抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

附 則（平成二六年六月一三日法律第六七号）抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第六十六号。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）

第二十九条 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（平成二八年三月三一日法律第一七号）抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定 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）

第十一条 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（平成十三年法律第一百二二号）第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあつせん員に係属している同項のあつせんに係る紛争については、第五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十六条及び第八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五十二条の三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）

第十三条 附則第一条第一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）

第十四条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八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）

第三十三条 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（平成二九年六月二日法律第四五号）

この法律は、民法改正法の施行の日から施行する。ただし、第三百三条の二、第三百三条の三、第二百六十七條の二、第二百六十七條の三及び第三百六十二條の規定は、公布の日から施行する。

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄

（施行期日）

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

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則（令和二年三月三一日法律第一四号）抄

（施行期日）

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

- 一 第一条中雇用保険法第十九条第一項の改正規定、同法第三十六条の見出しを削る改正規定並びに同法第四十八条及び第五十四条の改正規定並びに同法附則第四条、第五条、第十条及び第十一条の二第一項の改正規定並びに附則第十条、第二十六条及び第二十八条から第三十二条までの規定 公布の日

附 則（令和四年六月一七日法律第六八号）抄  
（施行期日）

- 1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
  - 一 第五百九条の規定 公布の日

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

（平成二十七年九月四日）

（法律第六十四号）

最終改正：令和四年六月一七日法律第六八号

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
  - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
  - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
  - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
  - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
- 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
- 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

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

(都道府県推進計画等)

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
  - 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
  - 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
  - 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
  - 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
  - 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。  
(基準に適合する一般事業主の認定)
- 第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。  
(認定一般事業主の表示等)
- 第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。  
(認定の取消し)
- 第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。
  - 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
  - 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
  - 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。
 (基準に適合する認定一般事業主の認定)
- 第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。  
(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。（委託募集の特例等）

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

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。（一般事業主に対する国の援助）

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

### 第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人をを超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
  - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。
- 3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

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

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

附 則 抄  
(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄  
(施行期日)

第一条 この法律は、平成二九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄  
(施行期日)

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

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定

及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日  
(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄  
(施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「第一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四條、第二十五條及び第二十七條の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、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 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄  
(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

## ○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

(平成三十年五月二十三日)

(法律第二十八号)

最終改正：令和三年六月一六日法律第六八号

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則(次条において単に「基本原則」という。)にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する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ずるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第六条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの(次項において「社会的障壁」という。)及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供(同項及び第十一条に

おいて「実態の調査及び情報の収集等」という。)を行うものとする。  
2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における社会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(環境整備)

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。(性的な言動等に起因する問題への対応)

第九条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

(人材の育成等)

第十条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

(その他の施策)

第十一条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (令和三年六月一六日法律第六七号)

この法律は、公布の日から施行する。

**上越市第4次男女共同参画基本計画の策定経過**

年 月	会議等の名称	内 容
令和3年11月	・上越市の男女共同参画に関する市民意識調査	・調査対象2,000人、回答率38.6%
令和4年2月	・上越市の男女共同参画に関する市内事業所アンケート	・調査対象154社、回答率53.9%
令和4年7月	・令和4年度第1回上越市男女共同参画審議会	・「上越市第4次男女共同参画基本計画の策定について」諮問 ・「上越市第4次男女共同参画基本計画の策定方針」について審議
令和4年11月	・令和4年度第3回上越市男女共同参画審議会	・「上越市第4次男女共同参画基本計画の本文案」について審議
令和4年12月	・上越市議会総務常任委員会所管事務調査	・「上越市第4次男女共同参画基本計画策定案」について説明
令和4年12月	・パブリックコメント（市民意見公募手続）意見募集	・「上越市第4次男女共同参画基本計画案」の意見公募（令和4年12月23日～令和5年1月23日）
令和5年2月	・令和4年度第4回上越市男女共同参画審議会	・「上越市第4次男女共同参画基本計画の本文案」について審議
令和5年3月	・上越市第4次男女共同参画基本計画の策定について上越市男女共同参画審議会から答申	・上越市男女共同参画審議会から市へ答申書の提出
令和5年3月	・上越市第4次男女共同参画基本計画策定	

## 用語解説

※「No.」は、本文中でその用語を使用している箇所に付した番号を指す。

No.	用語	掲載ページ	解説
1	ジェンダー	1、2、16、17、 21、22、55、56	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。
2	性別による固定的役割分担意識	1、2、3、6、12、 13、15、16、23、 27、28、34、37、 41、44、50	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
3	無意識の思い込みや偏見 (アンコンシャス・バイアス)	1、16、17、22、 23、28、34、37、 41、44、50	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。
4	持続可能な開発のための 2030 アジェンダ 持続可能な開発目標（SDGs）	2、3、22	平成27年（2015年）9月に国連で採択された、平成28年（2016年）から令和12年（2030年）までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標（Sustainable Development Goals：SDGs）を設定。ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女性のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。
5	エンパワーメント	2	自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

No.	用語	掲載ページ	解説
6	ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	3、4、5、6、10、 12、13、15、17、 21、22、25、30、 31、32、44	誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を自分の希望するバランスで実現できる状態を指す。 仕事と私生活の両立を支援することで、業務効率を図り、生産性を高め、かつ優秀な人材の確保、モラル向上などをめざすもので、主に企業戦略として欧米の産業界で取り込まれてきた概念である。
7	DV (ドメスティック・バイオレンス)	1、3、4、6、8、 12、18、19、20、 21、22、57、61、 62、63、64、65	配偶者や恋人など密接な関係にある、または密接な関係にあった人から振るわれる暴力。家庭内の出来事で被害が潜在することが多い。身体的なものだけでなく、精神的・性的・経済的なものを含む。
8	セクシュアル・ハラスメント	6、8、15、35、 55、57、59	相手の意に反した性的な言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な噂の流布、公の場へのわいせつな写真の啓示など、直接・間接を問わず様々な様態のものが含まれる。
9	ハッピー・パートナー企業 (新潟県男女共同参画推進企業)	22、32	新潟県が実施している事業。男女がともに働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できるよう職場環境を整えたり、女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組む企業等を登録し、その取組を支援している。
10	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (女性の性と生殖に関する健康・権利)	10、15、22、38、 39、40	リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、平成6年(1994年)の国際人口/開発会議の「行動計画」及び平成7年(1995年)の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。 また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができる」という基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利」とされている。

No.	用語	掲載ページ	解説
11	性的指向・性自認 (性同一性)	41	性的指向 (Sexual Orientation) とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念である。性自認 (Gender Identity) とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ (性同一性) を自分の感覚として持っているかを示す概念である。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。なお、性的指向について、例えば、レズビアン (同性を恋愛や性愛の対象とする女性)、ゲイ (同性を恋愛や性愛の対象とする男性)、バイセクシュアル (同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人) 等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー (出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人) 等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的少数者 (セクシュアルマイノリティ) を表す言葉の一つとして使われることもある。
12	クォータ制	15、22、50	積極的改善措置 (ポジティブ・アクション) の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。
13	男女共同参画サポーター	22、53、68	センター講座などへの参加を通して、男女共同参画についての知識や理解を深めながら、男女共同参画の理解者・協力者として、地域などにおいて自発的に市民などへの働きかけを行ってもらう市民公募型の制度。
14	上越市男女共同参画審議会	68	男女共同参画の促進を総合的かつ計画的に進めるのに必要な事項を審議するため、学識経験者や市民等で組織している。 審議会では、男女共同参画に関する基本計画の策定に際し意見を述べるほか、市長の諮問に応じて重要事項の調査審議をすることや、施策の実施状況の監視や影響調査などを行う。また、男女共同参画の促進に関し市長に意見を述べることができる。
15	男女共同参画行政推進会議	68	上越市庁議規程に規定する職にある人をもって組織し、市長が議長となり男女共同参画に関する施策の総合的な推進や、施策の推進に係る関係部局間の連絡調整に関することなどについて協議する。

# 上越市第4次男女共同参画基本計画

令和5年3月発行

発行

上越市

〒943-8601 新潟県上越市木田1丁目1番3号  
TEL (025) 526-5111 FAX (025) 526-6111  
URL <https://www.city.joetsu.niigata.jp/>