

宇治市男女共同参画計画

# 第5次UJIあさぎりプラン

2021年度  
(令和3年度)

2025年度  
(令和7年度)

2021年(令和3年)3月

宇治市

# はじめに

宇治市では、2004年(平成16年)に、「宇治市男女生き生きまちづくり条例」を制定し、その基本理念に基づき、「真の男女平等と地域に根差した男女共同参画社会の実現」を目指す将来像として、4次にわたる宇治市男女共同参画計画「UJI あさぎりプラン」のもと、市民の皆様とともに様々な施策に取り組んでまいりました。

前計画期間の5年間では、男女共同参画の推進に関する市民の意識は高まり、政策や方針決定過程への女性の参画は進みつつあるものの、各分野における男女の平等感には大きな変化がみられないなど、宇治市における男女共同参画社会の実現は未だ途上といえます。

2020年(令和2年)以降、新型コロナウイルスの感染拡大によって、さまざまな困難を抱えた皆様の状況は一層深刻さを増しています。一方でこれを契機に、リモートワークが拡大し、場所の制約を受けない柔軟な働き方が可能になるなど、男女ともに新しい働き方の可能性が広がっており、ウィズコロナ・ポストコロナの時代を見据えた好機とも考えられます。

そのような状況を踏まえ、宇治市男女共同参画計画「第5次 UJI あさぎりプラン」を策定いたしました。5つの基本方向に加え、本計画期間で取り組む「固定的な性別イメージの解消」をはじめとした5つの重点課題を新たに設け、市民、事業者、教育関係者、市民団体の皆様とともに積極的に取り組み、さらなる女性の活躍を促進し、男女がともに輝くことのできる社会にしてまいりたいと考えますので、皆様のご協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

最後になりましたが、計画の策定にあたりまして、宇治市男女共同参画審議会で熱心にご議論をいただきました委員の皆様をはじめ、アンケート調査や座談会等にご協力をいただきました市民、事業者、市民団体等の皆様、パブリックコメントに際し貴重なご意見をお寄せいただきました皆様にご心よりお礼を申し上げます。

2021年(令和3年)3月



宇治市長 松村 淳子

# 目次

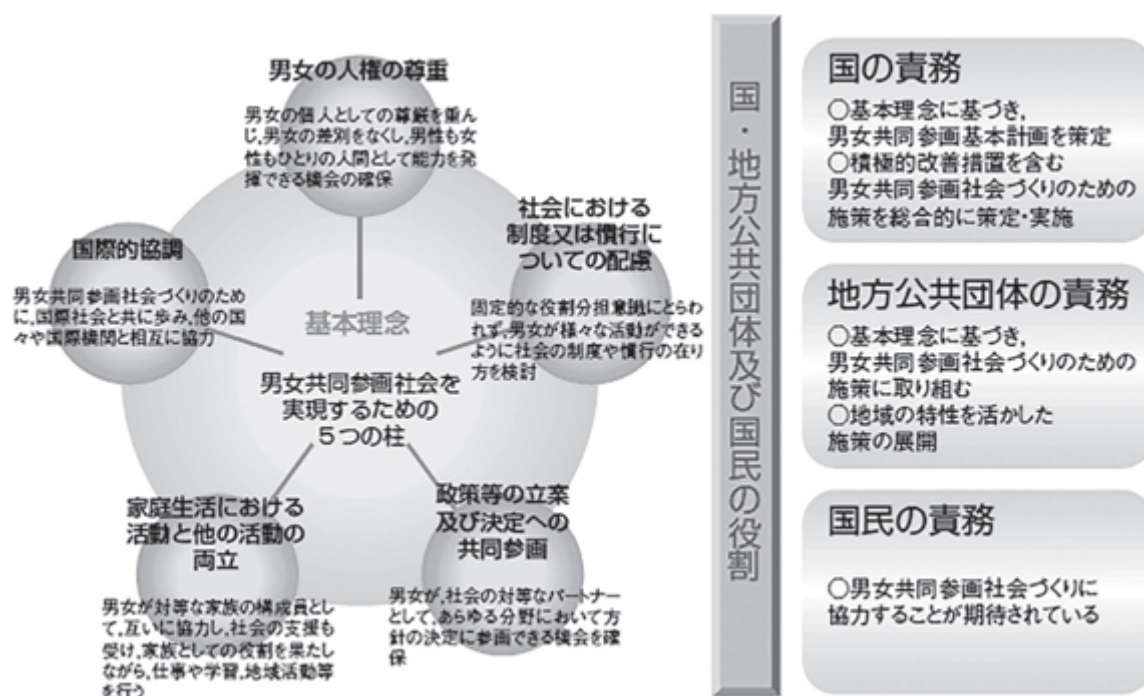
第1章 計画の策定にあたって .....	1
1. 計画策定の趣旨.....	1
2. 計画の位置づけ.....	2
3. 計画の期間.....	3
4. 計画の策定経過.....	4
5. 計画の目標.....	5
6. 第4次U J I あさぎりプランの取組と成果 .....	7
7. 本市における男女共同参画の現状.....	13
第2章 計画の内容 .....	19
1. 計画の体系.....	19
2. 第5次U J I あさぎりプランにおいて取り組む重点課題.....	20
基本方向1 多様な選択を可能にする男女共同参画意識の浸透.....	22
基本方向2 あらゆる分野における女性の活躍の推進 .....	29
基本方向3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現.....	37
基本方向4 安全・安心な暮らしの実現 .....	44
基本方向5 協働による男女生き生きまちづくりの推進.....	52
第3章 計画の推進 .....	55
1. 計画の推進体制.....	55
2. 計画の進行管理・評価・公表.....	56
3. 市民等との連携・協働の推進 .....	56
4. 計画の推進にかかる目標値.....	57
参考資料.....	59
女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約.....	59
男女共同参画社会基本法 .....	64
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 .....	67
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 .....	76
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	83
宇治市男女生き生きまちづくり条例 .....	89
男女共同参画のあゆみ .....	93
用語索引.....	98

# 第1章 計画の策定にあたって

## 1. 計画策定の趣旨

男女共同参画社会基本法（1999年（平成11年）公布・施行）では、男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）を掲げ、行政(国、地方公共団体)と国民それぞれが果たすべき役割を定めています。国は、同法に基づく男女共同参画基本計画を5年ごとに策定し、社会経済情勢の変化等に対応した重点分野を設定し、具体的施策と成果目標を定めています。

### 男女共同参画社会基本法の概要



内閣府男女共同参画局ホームページより

少子高齢化の進む我が国において、社会の持続的な発展のためには、女性が活躍できる社会づくりが最重要課題のひとつであるとして、2014年（平成26年）には、首相官邸内に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、2015年（平成27年）から毎年「女性活躍加速のための重点方針」を定めています。

国連サミットにおいては、2015年（平成27年）9月に、2030年（令和12年）までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標である「持続可能な開発目標」

（SDGs<sup>1</sup>）が採択され、「誰一人取り残さない」社会をめざし、国際社会が一致

<sup>1</sup> SDGs : 「Sustainable Development Goals」の略です。2001年(平成13年)に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015年(平成27年)9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年(令和12年)までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない(leave no one behind)」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル(普遍的)なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。

して取組を進めています。17の目標の1つに設定された「ジェンダー平等の実現」は、すべての目標達成において必要不可欠であるとされています。

このような状況の中で、本市では男女共同参画計画を複数回にわたり策定し、宇治市男女生き生きまちづくり条例の趣旨を具体化する施策を推進してきました。

本市では、1995年（平成7年）3月に地域に根ざした男女共同参画社会の実現をめざして「宇治市女性施策推進プラン（UJIあさぎりプラン）」を策定し、2001年（平成13年）3月の改定を経て、あらゆる分野における男女共同参画の推進や女性の人権の尊重などに関する取組を推進してきました。

また、2004年（平成16年）12月には、本市における男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、男女が生き生きと暮らすことができるまちづくりを進めるため、男女共同参画の推進に関する基本理念や本市、市民、事業者等の責務、施策の基本事項を定めた「宇治市男女生き生きまちづくり条例」を施行しました。

このたび、「第4次UJIあさぎりプラン」の計画期間が2020年（令和2年）度で終了することから、本市における男女共同参画を取り巻く現状や課題を踏まえ、社会情勢の変化に伴う新たな課題にも対応しつつ、地域に根ざした男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進するため、「第5次UJIあさぎりプラン」を策定します。

## 2. 計画の位置づけ

- 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項及び「宇治市男女生き生きまちづくり条例」第9条第1項に定める本市の男女共同参画計画であり、本市における男女共同参画の推進に関する施策の基本的指針を定めたものです。
- 本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下、「DV<sup>2</sup>防止法」という。）第2条の3第3項に定める「市町村基本計画」である「宇治市DV対策基本計画」及び、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）第6条第2項に定める「市町村推進計画」である「宇治市女性活躍推進計画」を包含します。
- 本計画は「宇治市総合計画」の部門別計画であり、関連する他の部門別計画と連携を図りながら推進します。

---

<sup>2</sup> DV : Domestic Violence(ドメスティック・バイオレンス)の略で、夫婦や恋人など親密な間柄にある男女間で起こる暴力のことをいいます。

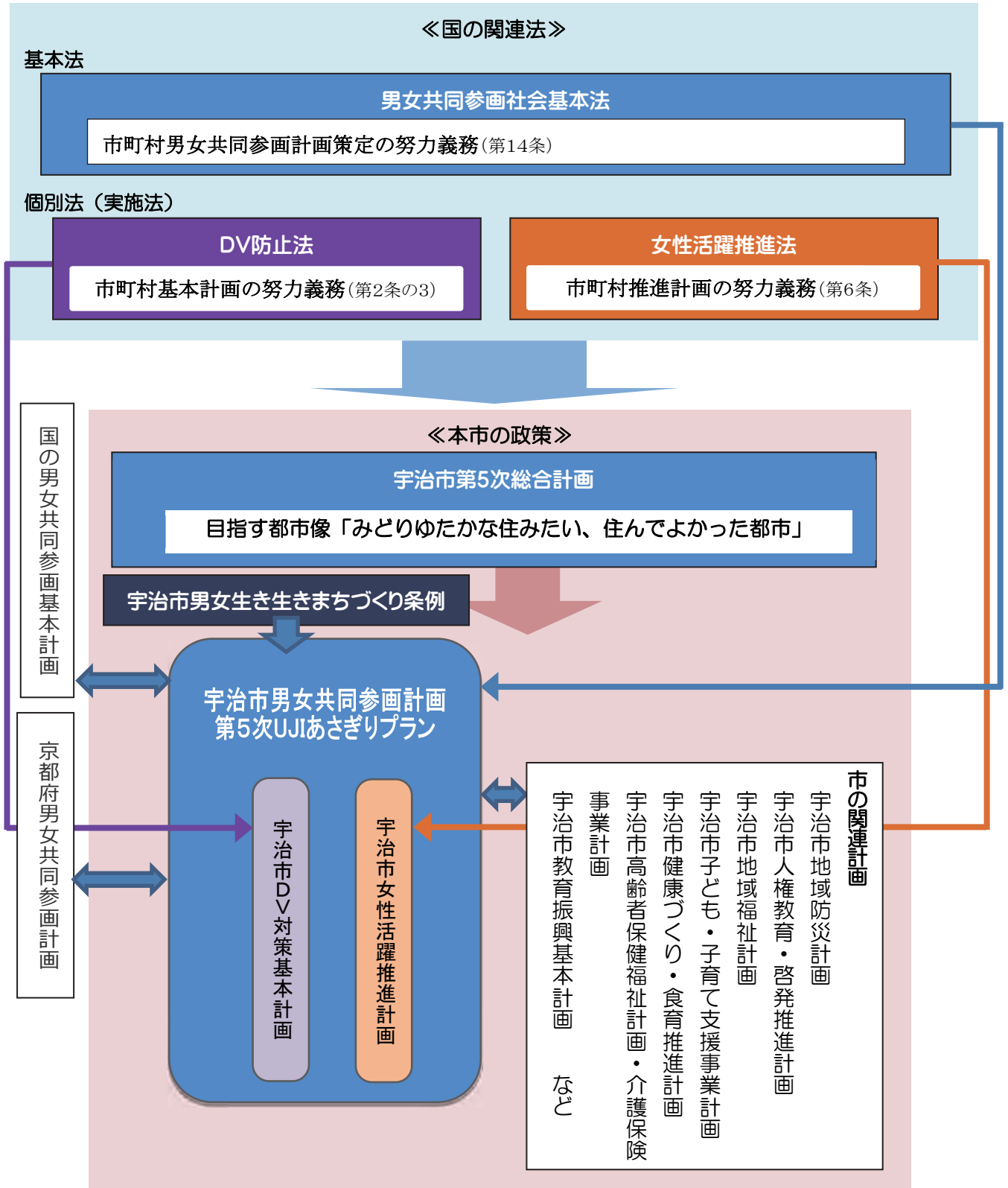
暴力の種類は以下のように分けることができます。

- ・身体的暴力 なぐる、ける、物を投げつけるなど
- ・精神的暴力 相手の人格を傷つけるようなことを言う、相手が大事にしている物をこわす、相手を見無視するなど
- ・性的暴力 無理やりセックスをする、避妊に協力しないなど
- ・経済的暴力 生活費を渡さない、自立を妨げ就職させない、お金や物を貢がせる、借りたお金を返さないなど
- ・社会的暴力 外出を細かくチェックする、携帯電話のメールやアドレスを勝手に見る、友人との付き合いを制限するなど

### 3. 計画の期間

計画期間は、2021年（令和3年）度から2025年（令和7年）度までの5年間とします。

《計画の位置づけ概念図》



## 4. 計画の策定経過

本計画は、「宇治市男女共同参画に関する市民意識・実態調査」及び「宇治市男女共同参画に関する事業所調査」（以下、アンケート調査という。）や「宇治市男女共同参画に関する座談会」（以下、座談会という。）などにより、本市の男女共同参画の実態把握に努めるとともに、パブリックコメント（市民等の意見を募る手続）や宇治市男女共同参画支援センターにおける取組などを通じて広く市民等の意見を求め、「宇治市男女生き生きまちづくり条例」に定める「宇治市男女共同参画審議会」の審議を経て策定しました。

### 【アンケート調査の概要】

#### ■実施時期

2020年（令和2年）1月

#### ■市民意識・実態調査

宇治市在住の満16歳以上の市民を対象に4,000人を無作為抽出しました。

#### ■事業所調査

宇治市内の事業所を対象に300事業所を無作為抽出しました。

### 【座談会の概要】

#### ■実施時期

2020年（令和2年）7月

#### ■内容

男女共同参画計画の策定において重要なテーマについての専門家、当事者等が日頃感じていることや課題の有無、解決の方向性などの意見を聴取して、重点課題の設定を行いました。



## 5. 計画の目標

### (1) めざす将来像

#### 『真の男女平等と地域に根ざした男女共同参画社会の実現』

「宇治市男女生き生きまちづくり条例」に定める8つの基本理念に基づき、男女が社会の対等な構成員として、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なければならないという意識が、社会全体及び市民の日常生活に浸透し、市民一人ひとりが男女共同参画を實踐できる地域社会の実現をめざします。

#### 「宇治市男女生き生きまちづくり条例」の基本理念

- ①男女が、個人としての人権を尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人としての個性と能力を十分に発揮する機会が確保されること。
- ②生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重され、健康の保持増進が図られること。
- ③家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、暴力的行為（身体的、精神的又は経済的な苦痛を与える行為をいう。）及び他の者を不快にさせる言動が根絶されること。
- ④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配慮されること。
- ⑤男女が、社会の対等な構成員として、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野における政策又は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。
- 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、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、当該活動と社会生活における活動とを共に行うことができるよう配慮されること。
- ⑦あらゆる教育の場において、多様な選択を可能にする教育及び学習機会の充実が図られること。
- ⑧国際社会における男女共同参画の推進に関する取組に留意し、国際的協調の下に行われること。



## (2) 男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、性別にかかわらず誰もが、意欲に応じて、社会のあらゆる分野で活躍できる社会です。仕事、家庭、地域などにおける多様な活動を一人ひとりの希望に沿ったかたちで展開でき、男女が共に夢や希望を実現して、一人ひとりの豊かな人生に結びつくことをめざしています。



内閣府男女共同参画局ホームページより

## 6. 第4次UJIあさぎりプランの取組と成果

### (1) 目標値・指標値の達成状況

「男女共同参画社会」や「ジェンダー<sup>3</sup>」の言葉の認識度は第4次計画策定時に比べて大幅に上昇しており、男女共同参画に関する言葉の浸透がうかがえます。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別役割分担に否定的な考えの人が過半数を超え目標を達成しています。その一方で、各分野における男女の地位の平等感が高まっておらず、むしろほとんどの分野で男性優遇感が高まっている傾向です。性別役割分担に否定的な人の割合が高くなっているのに対して各分野において男女がおかれた状況に大きな変化がみられていないことがうかがえます。

市内事業所においては、女性活躍に関するポジティブ・アクション<sup>4</sup>や育児・介護との両立支援、ハラスメント対策などの取組が徐々に広がってきています。

#### 基本方向1 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進

□は現状値が目標を上回った項目

△は第4次計画策定時よりも目標に近づいた項目

▽は第4次計画策定時よりも目標から離れた項目

項目	第3次計画策定時(参考)	第4次計画策定時(2015・H27)	現状値(2020・R2)	目標値・指標値(2020・R2)
「男女生き生きまちづくり条例」の周知度	31.3%	27.9%	▽ 23.9%	40%
「男女共同参画社会」という言葉の認識度	51.4%	60.4%	□ 71.8%	70%
「ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)」という言葉の認識度	35.6%	41.7%	□ 67.3%	50%
「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する割合	39.9%	44.7%	□ 52.7%	50%
「社会通念・慣習で男女平等」と感じている人の割合	13.7%	15.0%	▽ 12.6%	30%
社会全体でみた場合に、男女の地位が平等になっていると思う人の割合	15.9%	15.2%	▽ 15.1%	30%
セクシュアル・ハラスメントに対する対策を講じている事業所の割合 ※1	32.8%	26.4%	□ 50.0%	40%
セクシュアル・ハラスメントを経験したことがある人の割合	女性⇒38.4% 男性⇒15.3%	36.8% 18.9%	△ 27.8% △ 11.0%	0% 0%
学校教育の場で男女の地位が平等になっていると思う人の割合	62.5%	63.6%	▽ 57.8%	70%

※1:現状値は、何らかのハラスメント防止の取組を行っている事業所の割合

<sup>3</sup> ジェンダー : 「社会的・文化的に形成された性別」を意味する言葉です。生物学的性別(セックス)に対して、社会によって作り上げられた「男性像」・「女性像」のような男女の別を示す概念で、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ます。一方で、ジェンダーが性差別や性別による固定的役割分担、偏見等につながってきたことをしっかりと認識することが必要です。

<sup>4</sup> ポジティブ・アクション : 「積極的改善措置」のことで、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため必要な範囲において、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います。固定的な男女の役割分担意識やこれまでの習慣から、「営業職に女性がほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の男女差が生じている場合に、このような差を解消するために、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組を指すこともあります。

## 基本方向2 あらゆる分野における女性の活躍の推進

項目	第3次計画 策定時(参考)	第4次計画策定 時(2015・H27)	現状値 (2020・R2)	目標値・指標値 (2020・R2)
職場で男女の地位が平等になっていると思う人の割合	16.7%	19.4%	△ 21.1%	30%
政策・方針の立案・決定において女性の意見が反映されていると思う人の割合 ※2	12.9%	7.0%	△ 13.6%	20%
政策・方針決定の場へ参画したいと思う女性の割合	17.7%	12.4%	▽ 9.5%	20%
ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所の割合 ※3	21.8%	26.4%	81.4%	40%
本市管理監督者への女性職員の登用割合	19.3%	20.2%	△ 22.1%	25%
本市審議会等における女性委員の登用割合	27.2%	28.6%	28.6%	35%
女性委員がいない本市審議会等(女性委員がいない本市審議会等の数/本市審議会等の数)	10/90	14/88	△ 11/94	0

※2:政治の場で、「女性が優遇されている」「どちらかといえば女性が優遇されている」「平等になっている」と回答した割合

※3:現状値は何らかのポジティブ・アクションの取組を行っている事業所の割合

## 基本方向3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）<sup>5</sup>の推進

項目	第3次計画 策定時(参考)	第4次計画策定 時(2015・H27)	現状値 (2020・R2)	目標値・指標値 (2020・R2)
「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認識度	48.0%	54.5%	60.5%	60%
本市男性職員の育児休業取得率(取得者数/対象者数)	0%	4.0%	11.1%	10%
育児休業を取得したことのある人の割合	女性⇒7.5% 男性⇒3.0%	8.7% 1.6%	△ 14.0% ▽ 1.5%	20% 10%
介護休業を取得したことのある人の割合	女性⇒2.0% 男性⇒2.3%	2.4% 1.8%	△ 2.8% △ 1.9%	10% 10%
育児を支援する対策を講じている事業所の割合	53.8%	52.8%	△ 57.8%	60%
介護を支援する対策を講じている事業所の割合	36.1%	35.8%	△ 46.0%	50%

<sup>5</sup> ワーク・ライフ・バランス : 「仕事と生活の調和」と訳され、やりがいのある仕事と充実した個人生活の両者をうまく調和させ、個人が持っている能力を最大限に発揮できるようにすることをいいます。

## 基本方向4 安全・安心な暮らしの実現

項目	第3次計画 策定時(参考)	第4次計画策定 時(2015・H27)	現状値 (2020・R2)	目標値・指標値 (2020・R2)
DVを経験したことがある人の割合	女性⇒27.4% 男性⇒10.0%	20.6% 10.0%	▽ 20.7% △ 8.1%	0% 0%
子宮頸がん検診受診率 ※4	10.0% (2008・H20)	17.7%	▽ 6.6%	50% (2024・R6)
乳がん検診受診率 ※4	12.3% (2008・H20)	22.1%	▽ 9.9%	50% (2024・R6)

※4:宇治市健康づくり推進プランの数値を引用した項目で、目標年限は2024年(令和6年)度。プラン策定時の受診率と2016年(平成28年)度以降の受診率は、算出方法が異なるため、単純比較はできない

## 基本方向5 協働による男女生き生きまちづくりの推進

項目	第3次計画 策定時(参考)	第4次計画策定 時(2015・H27)	現状値 (2020・R2)	目標値・指標値 (2020・R2)
地域において男女の地位が平等になっていると思う人の割合	47.0%	46.2%	▽ 43.4%	60%
地域活動へ参加したことがある人の割合	39.4%	66.8%	△ 70.3%	80%



UJI あさぎりフェスティバル



## (2) 第4次UJIあさぎりプランにおける取組と課題

本市では「宇治市男女生き生きまちづくり条例」第18条に、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況に関する年次報告書の作成と公表を定めています。

宇治市男女共同参画計画を実効性のあるアクションプランとするため、計画的に進行管理を行っており、この計画の進行状況については、毎年、市民アンケートによる市民意識調査と庁内各課へは「具体的施策進行状況調査」を実施しました。

### 【基本方向1】男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進

「男女の人権の確立と固定的性別役割分担意識<sup>6</sup>の解消」に向けて、様々な広報・啓発に取り組むとともに、学習機会の提供に努めました。また、「教育を通じた理解の促進」をめざし、学校教育及び生涯教育の場において、学習の推進に努めました。

第4次UJIあさぎりプランの計画期間中は、「男女共同参画社会」や「ジェンダー」「ワーク・ライフ・バランス」といった言葉の認識度が上昇し「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方<sup>6</sup>に反対する人の割合は半数を超え目標を達成したものの、「社会通念・慣習で男女平等」と感じている人の割合は第4次計画策定時点より減少し、指標値を下回りました。これは、男女平等意識の高まりにより、現状との差が大きく感じられるようになったとも考えられます。

男女共同参画の推進に向けた意識は着実に高まりつつありますが、依然として男女の固定的な性別役割分担が根強く存在している状況であり、引き続き、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参画できる社会の実現に向けた取組を進める必要があります。

### 【基本方向2】あらゆる分野における女性の活躍の推進

「職業生活における男女共同参画の推進」に向けては、労政ニュースやホームページ、情報誌『リズム』において女性活躍推進のためのポジティブ・アクションなどについて広報啓発を実施しました。第4次UJIあさぎりプランの計画期間中、事業所では、ポジティブ・アクションに取り組む割合が増加しています。また、市役所における取組として「宇治市女性活躍推進特定事業主行動計画」に基づき、管理監督者に占める女性職員の割合等、情報の公開を行いました。「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」に向けては、本市審議会等への女性委員の登用などを推進するため、女性委員の割合が35%未満の審議会等を所管する所属への事前協議を行いました。結果として第4次計画策定時点と同割合にとどまりました。審議会委員が充て職で団体の長であることが多いため、長である女性が少ないなどの課題が考えられます。「女性のチャレンジ支援」としては、相談事業や講座の開催により、女性の起業や、経営参画支援に向けた学習機会を提供し、また相談の充実を

<sup>6</sup> 固定的性別役割分担意識：男女を問わず個人の能力によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」などのように、男性、女性という性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方をいいます。

図りました。

女性の活躍についての取組は徐々には進みつつありますが、より一層取組を進め、あらゆる分野での活躍を推進する必要があります。

### 【基本方向3】ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の意識づくり」に向けては、情報誌『リズム』の発行、労政ニュースの発行などにより、情報提供・啓発に努めました。その結果、ワーク・ライフ・バランスという言葉の認識度は上昇し、目標を達成しています。また、育児、介護を支援する対策を講じている事業所の割合が増加していますが、今後さらに取組が必要です。「男性にとっての男女共同参画」としては、男性のための相談事業を実施するとともに、相談事業の広報にも努めました。市役所における男性職員の育児休業取得率は11.1%となり、目標を達成することができました。これは育児休業取得者の体験談等を内容とする育児パパセミナーの実施による成果などが考えられます。

今後も、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組とともに、男性の育児や介護、家事への参画推進など、実質的な男女共同参画の取組を進める必要があります。

### 【基本方向4】安全・安心な暮らしの実現

「配偶者等からの暴力の根絶」に向けて、児童虐待防止推進月間と連携し、オレンジリボン<sup>7</sup>・パープルリボン<sup>8</sup>キャンペーンとして、DV防止に向けた啓発や学習機会の提供に努めたほか、ネットワーク会議を開催し、関係機関との連携や情報共有に努めました。「困難な状況を抱えた女性への支援」としては、女性のための相談<sup>9</sup>事業を実施し、必要に応じて関係機関への紹介や情報提供を行いました。「生涯を通じた女性の健康支援」としては、子宮頸がん・乳がん検診に加え、妊婦歯科健康診査事業を実施しました。「地域防災における男女共同参画の推進」に向けては、災害時における男女共同参画視点の重要性や地域コミュニティの大切さについての研修を行うことや、引き続き、災害対策本部地区班への女性配置に努めました。

今後も、困難な状況を抱えた女性への支援のために関係機関とのネットワークを強化し、支援に努める必要があります。

---

<sup>7</sup> オレンジリボン運動 : 「子ども虐待のない社会の実現」をめざす市民運動です。オレンジリボンは、そのシンボルマークであり、オレンジ色は子どもたちの明るい未来を表しています。

<sup>8</sup> パープルリボン運動 : 1994年(平成6年)アメリカで、女性に対する暴力の被害当事者によって生まれた草の根運動です。パープルリボンには、女性に対するあらゆる暴力をなくしていこうとのメッセージが込められています。

本市では、11月に「児童虐待防止推進月間」と「女性に対する暴力をなくす運動」期間を併せて、子どもへの虐待と女性に対する暴力の根絶に向け、シンボルマークを一本化し「オレンジリボン・パープルリボンキャンペーン」を実施しています。

<sup>9</sup> 女性のための相談 : ころやからだの悩み、家族や職場での人間関係など、女性が抱えている様々な問題を共に考え、自分自身の力で一歩を踏み出すためのサポートをする相談です。一般相談と専門相談があり、専門相談には女性弁護士による法律相談、女性カウンセラーによるフェミニスト・カウンセリング、女性医師によるころやからだの相談があります。

## 【基本方向5】協働による男女生き生きまちづくりの推進

「市民等との協働の推進」に向けては、UJIあさぎりフェスティバル<sup>10</sup>の開催や市民企画事業の実施など、まちづくりに向けた市民活動や地域活動への参画を促進し、様々な啓発及び情報提供を行うとともに、市民等との協働事業の推進に努めました。

今後も、地域に根差した男女共同参画社会の実現をめざし、地域の各団体との連携や協働をより一層推進する必要があります。



UJI あさぎりフェスティバル

<sup>10</sup> UJI あさぎりフェスティバル : 市民と行政が協働し、男女がともに生き生きと暮らせる地域に根ざした男女共同参画社会の実現に向けて、市民等が日頃の活動や学習の成果等も発表、交流し、学びを深めるとともに誰もが気軽に参加でき、楽しめるフェスティバルとして1995年(平成7年)度から開催されています。

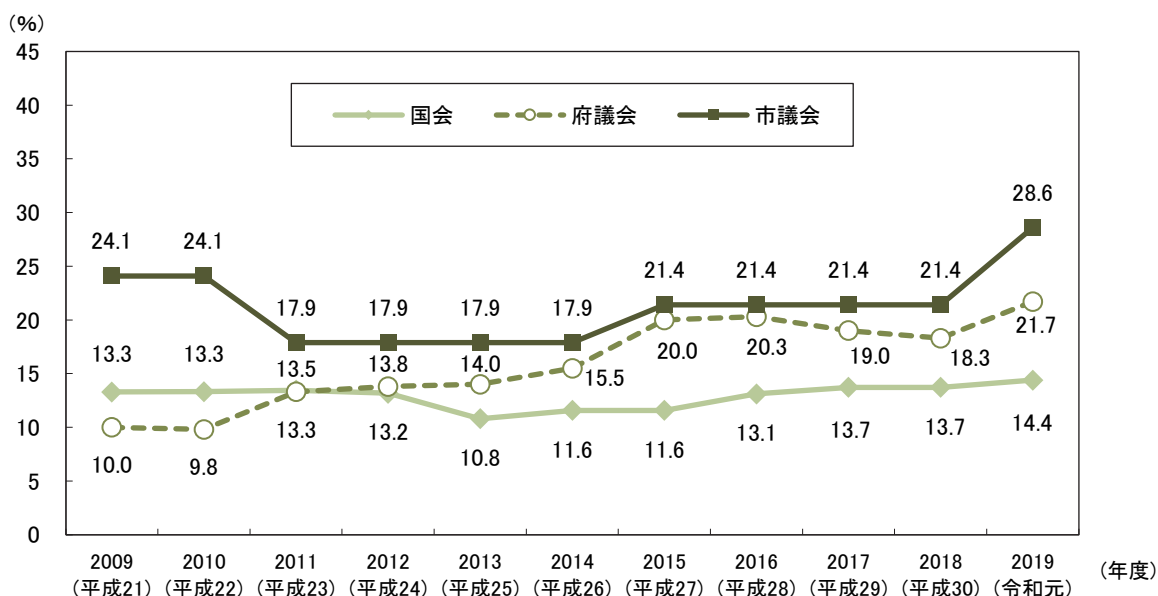


## 7. 本市における男女共同参画の現状

### (1) 意思決定等への女性の参画

#### ① 女性議員割合の推移

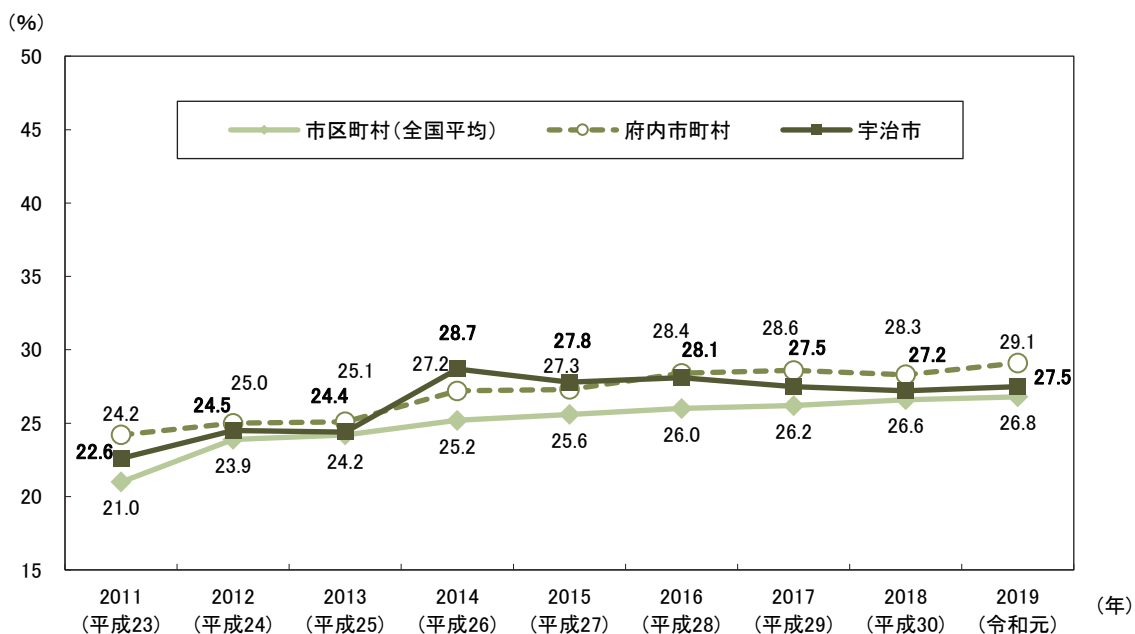
本市市議会における女性議員割合は、28.6%（28人中8人）で、京都府議会、国会に比べて高くなっています。



資料：国会は、衆議院・参議院各事務局調べ  
府議会は、内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」  
宇治市議会は、総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」

#### ② 審議会などの委員の女性割合の推移

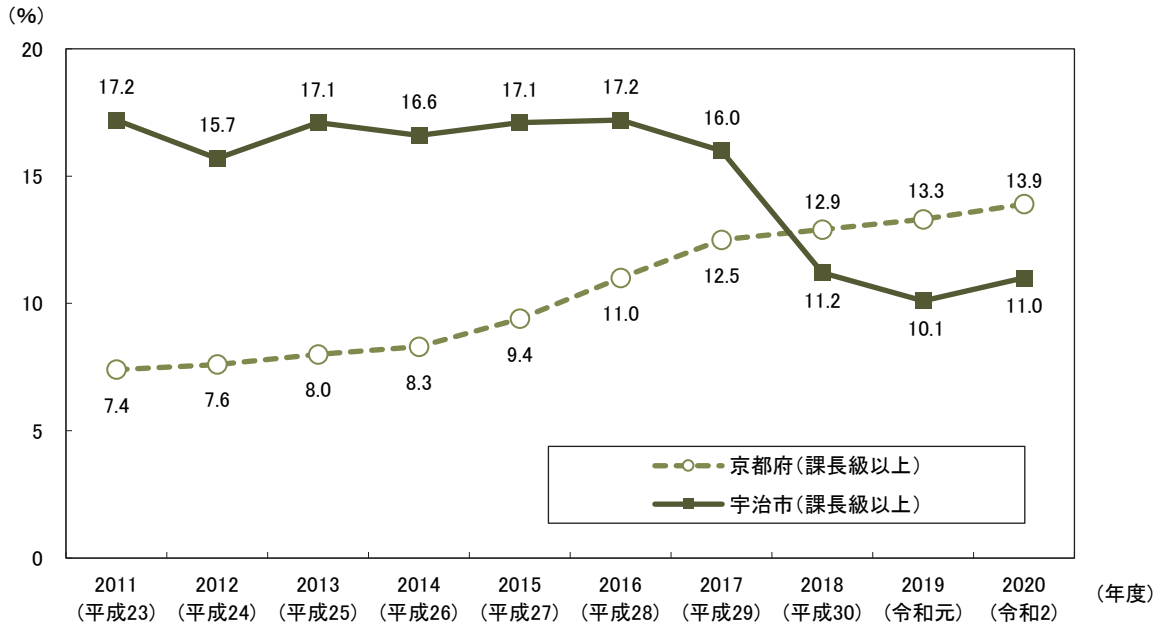
審議会等委員の女性割合は、全国平均よりもやや高いですが京都府平均よりも低くなっています。



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

### ③市職員における女性管理職割合の推移

市職員の女性管理職割合は、2017年（平成29年）まで横ばいで推移していましたが、2018年（平成30年）以後、低下しています。

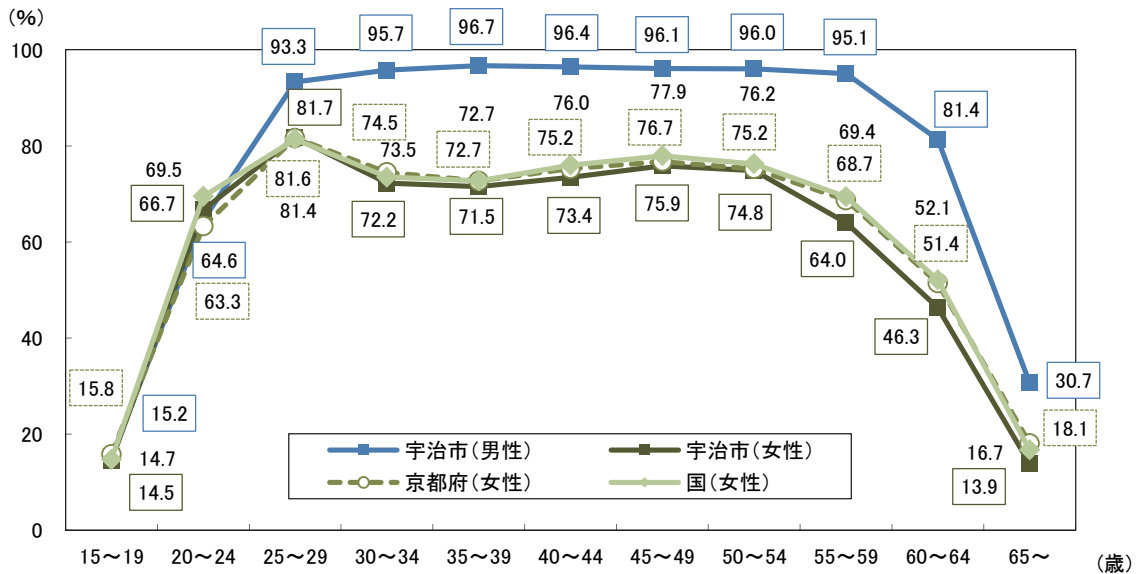


資料:内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

## (2) 就労状況

### ①性別・年齢層別労働力率

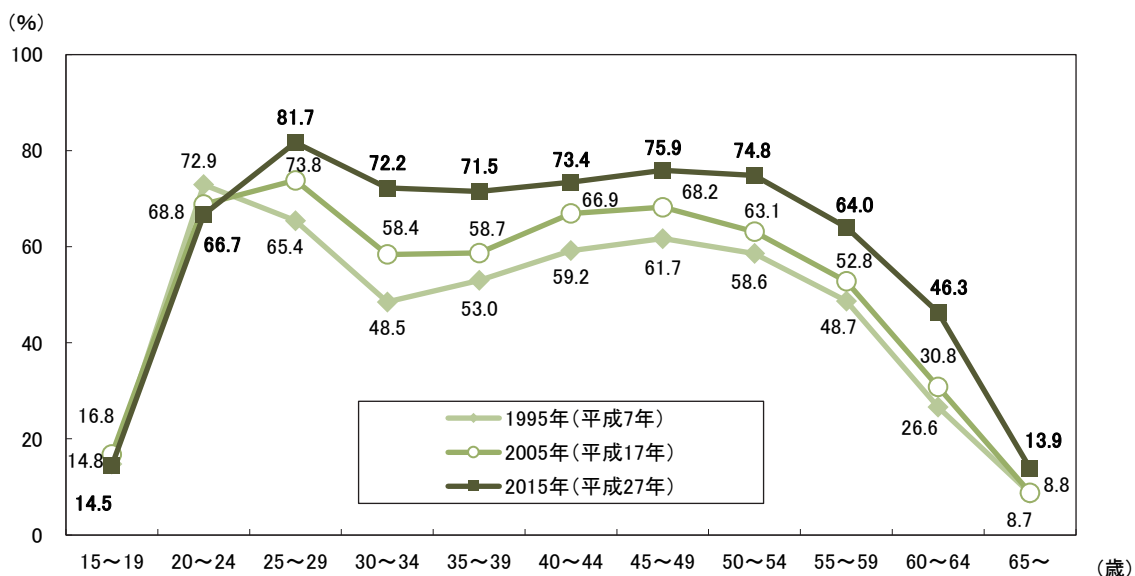
本市における女性の年齢層別労働力率は、全国、京都府とほぼ同程度となっています。本市の男性の30歳代から50歳代の労働力率が約95%であるのに対して、女性は20ポイント以上低くなっています。



資料:総務省「国勢調査」2015年(平成27年)

## ②女性労働力率の経年変化（宇治市）

女性労働力率の変化をみると、この20年間でいわゆる「M字カーブ<sup>11</sup>」の底（30歳代の労働力率）が大幅に上昇しています。

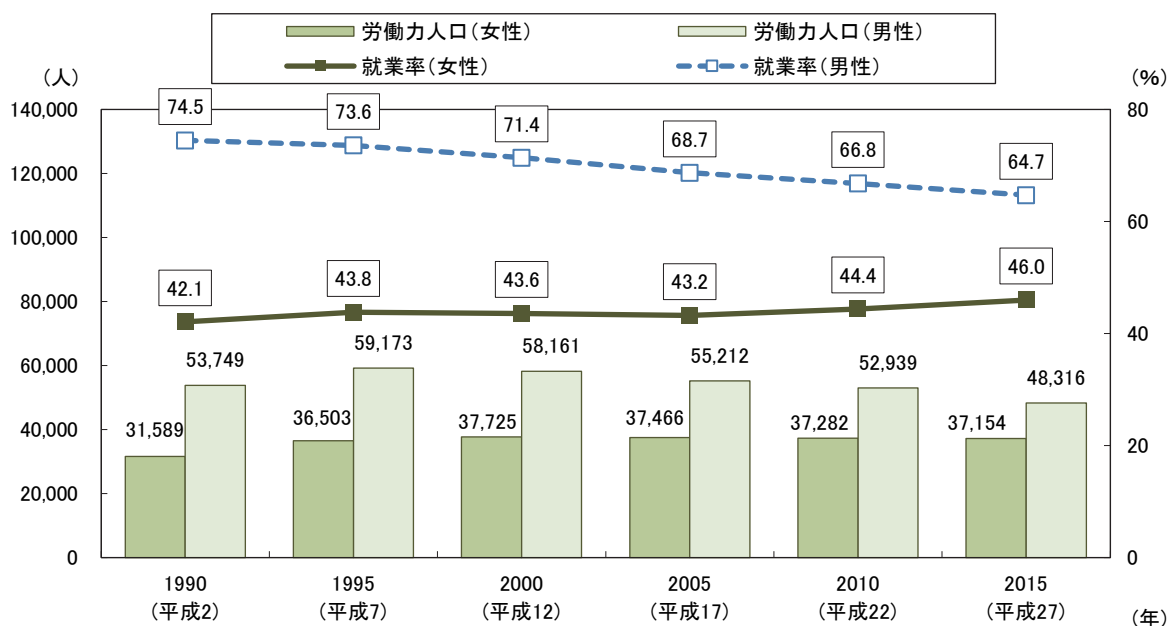


資料:総務省「国勢調査」

## ③男女別労働力人口と就業率の推移

全国的にみて、男性の労働力人口は減少して就業率も低下傾向ですが、女性の労働力人口は横ばいを維持し就業率は上昇傾向です。

人口の高齢化により、男性は定年退職者の占める割合が高くなっているのに対して、女性はこれまで就業率が低かった子育て世代の就業率が上がったことが背景にあると考えられます。

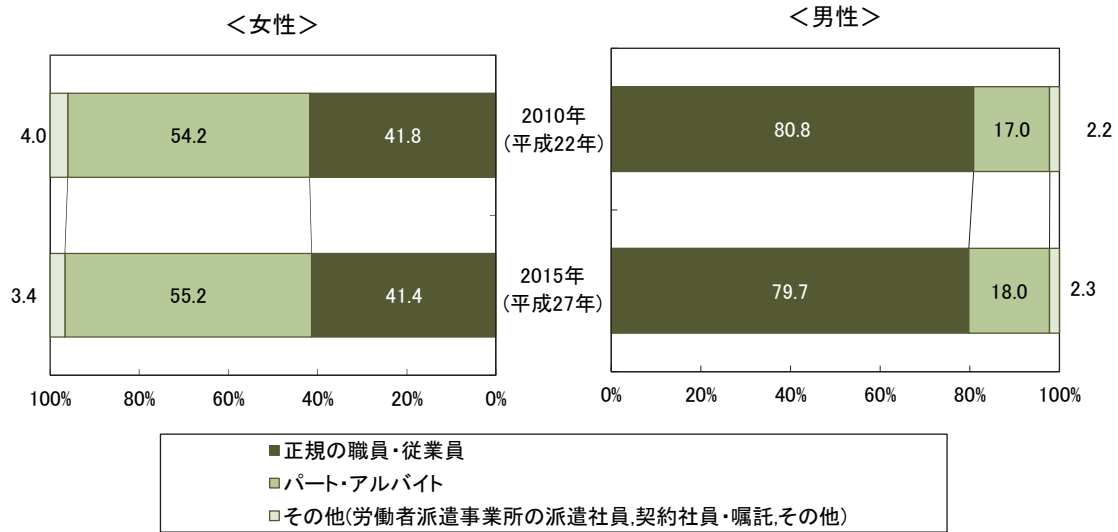


資料:総務省「国勢調査」

<sup>11</sup> M字カーブ：日本の女性の就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。M字カーブを描く原因は、出産・子育て期に離職する女性が多いことを示しています。国際的には台形に近い形が多くみられます。

#### ④雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移（宇治市）

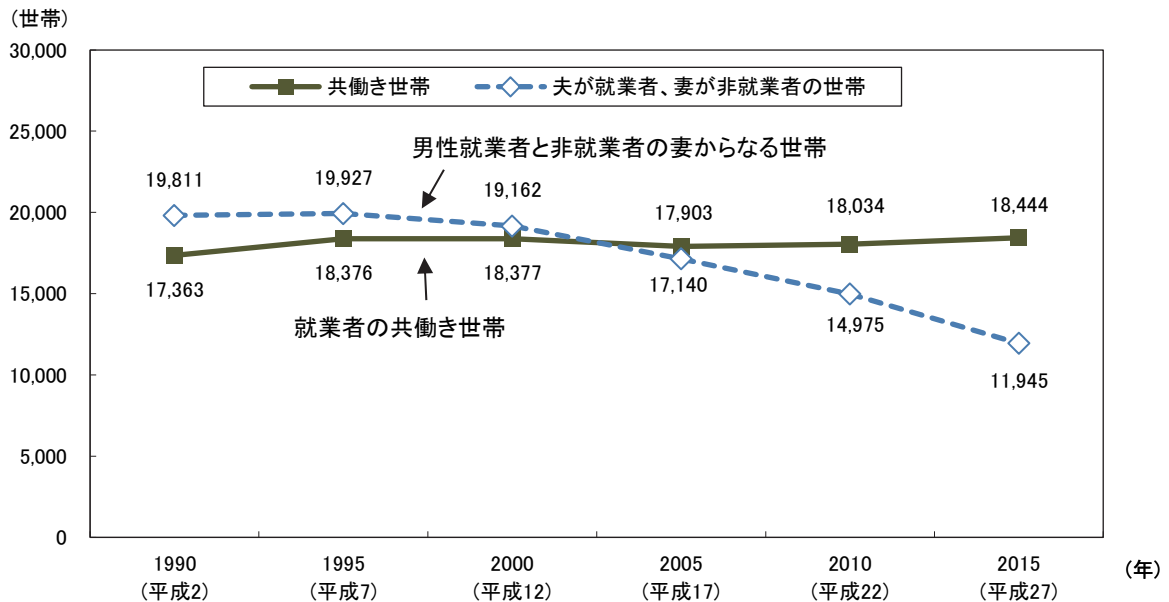
正規の職員・従業員の割合が、男性は約8割に対して、女性では約4割という構成割合はほとんど変化していません。



資料:総務省「国勢調査」

#### ⑤共働き世帯の推移（宇治市）

本市では、2005年（平成17年）に、共働き世帯が男性就業者と非就業者の妻からなる世帯を上回り、その差は大きくなっています。

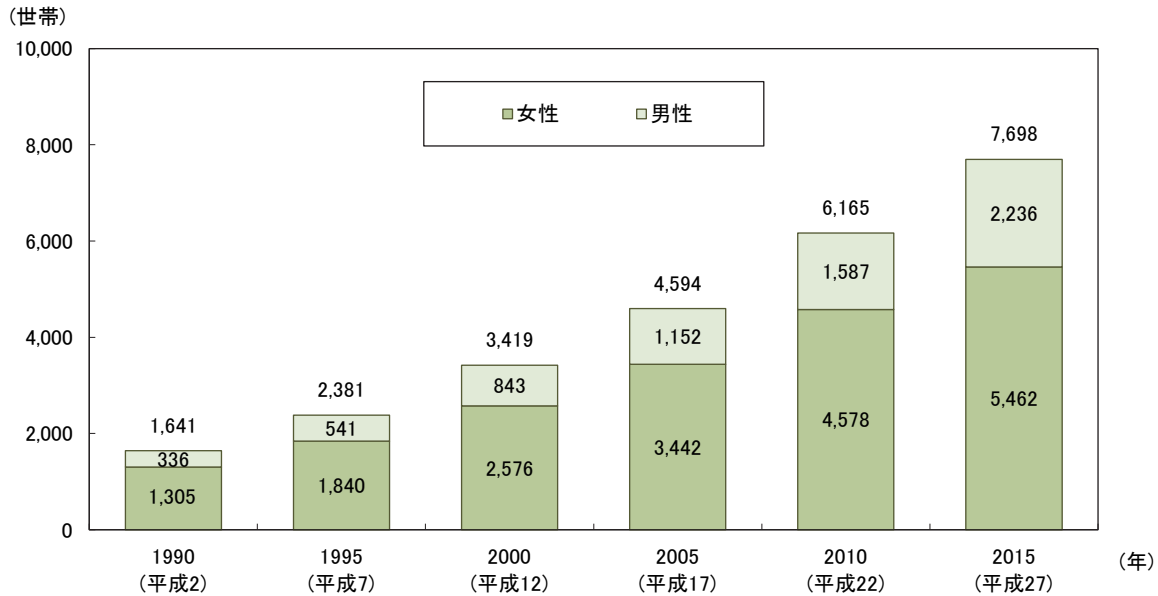


(注) 共働き世帯は、「夫、妻共に就業者である世帯」  
 資料:総務省「国勢調査」

### (3) 暮らし

#### ①性別にみた65歳以上の単独世帯数の推移（宇治市）

本市では、この25年間で高齢単独世帯数は約4.7倍に増加しています。高齢単独世帯のうち女性は約7割を占めています。

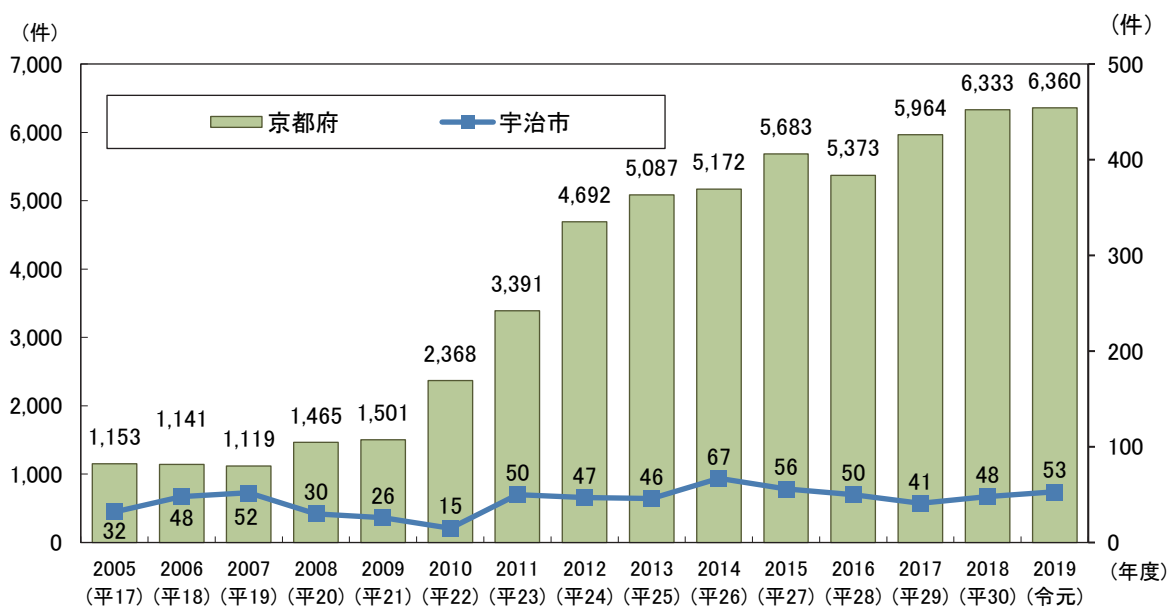


資料:総務省「国勢調査」

### (4) 相談状況

#### ①配偶者からの暴力相談件数の推移（京都府・宇治市）

京都府における配偶者からの暴力相談件数は増加傾向となっています。本市の相談件数は横ばいの状況です。



(注) 京都府は、京都府府内の配偶者暴力相談支援センターの相談件数(家庭支援総合センター、南部・北部家庭支援センター及び京都市DV相談支援センター)  
資料: 京都府は「男女共同参画に関する年次報告」2019年(令和元年)度版及び内閣府「配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等」、宇治市は男女共同参画課

## ②宇治市男女共同参画支援センターにおける相談の状況

### 1. 女性のための相談

		2010年度 (平成22年度)	2011年度 (平成23年度)	2012年度 (平成24年度)	2013年度 (平成25年度)	2014年度 (平成26年度)	2015年度 (平成27年度)	2016年度 (平成28年度)	2017年度 (平成29年度)	2018年度 (平成30年度)	2019年度 (令和元年度)
一般相談		312件	214件	193件	177件	204件	215件	181件	188件	186件	192件
	内DV件数(主訴)	15件	50件	47件	46件	67件	56件	50件	41件	48件	53件
フェミニスト・カウンセリング		42件	55件	36件	93件	92件	79件	66件	67件	96件	72件
法律相談		34件	38件	39件	37件	36件	37件	30件	27件	28件	31件
こころとからだの相談		11件	7件	10件	9件	12件	9件	4件	5件	3件	4件
相談計		399件	314件	278件	316件	344件	340件	281件	287件	313件	299件
CoCo チャレ相談 起業カフェ	回数	24回	24回	24回	24回	24回	24回	24回	24回	24回	24回
	内出前相談	(4回)	(4回)	(4回)	(2回)	(2回)	(2回)	(2回)	(2回)	(2回)	(2回)
	件数	63件	63件	59件	67件	81件	78件	89件	86件	85件	87件
	人数	81人	84人	92人	101人	114人	102人	110人	104人	95人	111人

### 2. 男性のための電話相談<sup>12</sup>

	2010年度 (平成22年度)	2011年度 (平成23年度)	2012年度 (平成24年度)	2013年度 (平成25年度)	2014年度 (平成26年度)	2015年度 (平成27年度)	2016年度 (平成28年度)	2017年度 (平成29年度)	2018年度 (平成30年度)	2019年度 (令和元年度)
男性のための電話相談					9件	18件	24件	31件	26件	27件

資料: 男女共同参画課

<sup>12</sup> 男性のための電話相談 : ストレスを抱えながらも「男だから」と誰にも言えずに悩んでいる男性が精神的健康を取り戻し、自分の生きる方向性を自分で獲得できるよう支援する、男性カウンセラーによる電話での相談で、2014年(平成26年)度から実施しています。

# 第2章 計画の内容

## 1. 計画の体系

重点課題	基本方向	計画課題	推進施策
<p>固定的な性別イメージの解消</p> <p>女性の活躍推進とエンパワーメント支援</p> <p>家事・育児・介護等の場における男女共同参画のさらなる推進</p> <p>女性に対する暴力の根絶と相談支援体制の強化</p> <p>地域防災における男女共同参画の推進</p>	<p>意識の浸透</p> <p>基本方向1 可能にする男女共同参画</p>	(1) 男女の人権の確立とジェンダー平等の浸透	<p>①固定的な性別イメージの解消に向けた意識啓発</p> <p>②人権及び男女共同参画に関する相談の充実</p> <p>③メディア・リテラシー向上のための教育の推進</p>
		(2) 幼少期からの多様な選択を可能にする教育の推進	<p>④男女平等・男女共同参画教育・学習の推進</p> <p>⑤教育関係者等に対する人権・男女共同参画研修の充実</p>
		(3) 生涯学習等を通じた男女平等意識の醸成	<p>⑥男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進</p> <p>⑦市民の生涯学習活動の支援</p>
	<p>女性活躍推進計画</p> <p>基本方向2 あらゆる分野における女性の活躍の推進【宇治市】</p>	(4) 職業生活における男女共同参画の推進	<p>⑧男女が共に働きやすい職場環境づくりの促進</p> <p>⑨職業分野における女性の活躍推進</p> <p>⑩女性の就業や経営参画の支援</p>
		(5) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	<p>⑪本市審議会等への女性委員の登用推進</p> <p>⑫企業・地域団体等の役職における女性登用の促進</p> <p>⑬市職員における女性登用の推進</p>
		(6) 女性のチャレンジ支援	<p>⑭女性のチャレンジを可能にする環境整備</p> <p>⑮女性活躍に向けたネットワークづくりの支援</p>
	<p>活躍推進計画</p> <p>基本方向3 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現【宇治市女性】</p>	(7) 男性にとっての男女共同参画の推進	<p>⑯男性の家事・育児・介護等の参画促進に向けた学習機会の提供</p> <p>⑰男性のための相談の充実</p>
		(8) 仕事と育児・介護等との両立支援	<p>⑱ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた意識啓発</p> <p>⑲仕事と育児の両立を可能にする環境整備</p> <p>⑳仕事と介護の両立を可能にする環境整備</p> <p>㉑職場における両立支援の促進</p>
		(9) 女性に対するあらゆる暴力の根絶	<p>㉒性に基づくあらゆる暴力を許さない社会意識の浸透</p> <p>㉓女性に対するハラスメント防止の強化</p>
	<p>基本方向4 安全・安心な暮らしの実</p>	(10) 配偶者等に対する暴力の根絶 【宇治市 DV 対策基本計画】	<p>㉔相談体制と被害者支援の充実</p> <p>㉕関係機関等との連携強化</p>
		(11) 困難な状況を抱えた女性等への支援と多様性を尊重する社会づくり	<p>㉖生活上の困難に直面した女性等への支援</p> <p>㉗高齢者、障害者、外国人、性的少数者等が安心して暮らせる地域社会づくり</p>
		(12) 生涯を通じた男女の健康支援	<p>㉘リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する普及・啓発</p> <p>㉙発達段階に応じた性教育・健康教育の推進</p> <p>㉚生涯の各時期に応じた心身の健康対策の推進</p>
	<p>基本方向5 協働による男女の共生</p>	(13) 地域防災における男女共同参画の推進	<p>㉛男女共同参画の視点を取り入れた地域防災活動の推進</p> <p>㉜男女共同参画の視点に立った災害時の対応の推進</p>
		(14) 市民等との協働の推進	<p>㉝男女共同参画のまちづくりに向けた市民活動の促進</p> <p>㉞市民等との連携・協働事業の推進</p>



## 2. 第5次U J I あさぎりプランにおいて取り組む 重点課題

第5次U J I あさぎりプランを策定するにあたり、男女共同参画における今日的な課題等を勘案して、以下の重点課題を設定して計画を推進します。

本計画を実効性のあるアクションプラン（行動計画）とするため、できる限り具体的な目標値または指標値を、年次に作成する実施計画において設定します。

また、計画の推進にあたっては、男女共同参画の理念や事業等について積極的に広報啓発に努める必要があります。以下5つの重点課題に関わる広報啓発の手法や内容については、年次に作成する実施計画で具体的に示し、効果的に実施します。

### （1）固定的な性別イメージの解消

「男らしさ」「女らしさ」といった固定的な性別イメージは、育つ環境や所属する集団の中で知らず知らずのうちに形成され、固定観念となっていきます。このような、性別に関わる無意識の偏見・思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、男女の生きづらさにもつながっていると思われます。

無意識の偏見・思い込みは誰もが持っているものですが、その存在に、まずは気づき、自覚することが重要です。そして、固定的な性別イメージの解消に努めることが望まれます。

また、男女平等・男女共同参画の意識は幼少期からの周囲の大人の言葉かけを含めた子どもが受け取る様々な情報や体験によって培われるため、幼少期からの取組と、基礎となる人権教育の充実が重要です。

### （2）女性の活躍推進とエンパワメント<sup>13</sup>支援

少子高齢化がますます進展するなかで、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ためには、これまで活用が不十分であった女性の能力を社会のあらゆる分野において活用することが要請されています。また、世界的に合意されたSDGs（持続可能な開発目標）においてもジェンダー平等が目標のひとつに掲げられています。

働く女性が増加し、子育て期間中も継続して就労する女性は増加していますが、家事・育児・介護等に大きな負担を感じているという実態があります。それらの負担が大きいことは、女性が仕事で活躍する機会を減らしてしまいます。

---

<sup>13</sup> エンパワメント：一人ひとりが自分自身を尊重し、自己決定力や仕事の能力、経済力をつけ意思決定の場に参加するなど、あらゆる場面で社会を変革する力をつけていくことをいいます。先住民運動や、女性運動、市民運動等で用いられ、実践されるようになった概念です。

また、女性の起業やローカルビジネス<sup>14</sup>等のチャレンジを支援することは、地域のためになり、かつ柔軟で新しい働き方を生み出す可能性があります。

新たな課題の解決や社会の活力を維持するためにも、女性がこれまで以上に活躍できるよう、ポジティブ・アクションや条件整備に取り組む必要があります。

### (3) 家事・育児・介護等の場における男女共同参画のさらなる推進

人生100年時代、個人の人生を豊かにするワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に対する関心が高まっています。

育児に積極的に関わっている男性は、子どもの成長とともに自分自身の成長も実感できることが多く、家族間のコミュニケーションにも良い影響が生じているという声もあります。

ワーク・ライフ・バランスが可能になる、職場での働き方改革と同時に、男女が共に家事や育児、介護等に関わることができる条件整備が必要です。

### (4) 女性に対する暴力の根絶と相談支援体制の強化

女性に対する暴力の背景には、社会における男女間の格差や男性優位の意識が影響しています。近年は、DVや虐待が世代間で連鎖していて、対応が一層複雑化し、困難になっている状況があるとの指摘があります。DVや虐待の影響の大きさや、影響が長期間に及ぶことへの理解を広げて、女性に対する暴力の根絶をめざすとともに、支援を必要とする人、一人ひとりがおかれた状況が異なることを念頭において適切な支援をねばり強く行う必要があります。このため様々な関係機関と連携することにより、相談・支援体制を強化する必要があります。

また、早い段階での相談につながるような窓口の周知や受け入れ体制の整備、併せて幼少期からデートDV予防啓発や、女性の生き方に関わる教育に取り組む必要があります。

### (5) 地域防災における男女共同参画の推進

近年、大規模災害が頻発するなかで、地域における防災・減災活動の重要性が増しています。これまでの災害時には、避難所や仮設住宅などで女性や子どもが性暴力被害にあう、家庭内でのDVや虐待が増えるといったことが現実起こっています。

災害時に開設される避難所運営にあたっては、地域に暮らす多様な市民が避難所では共に過ごすことになるため、特定の人々が我慢を強いられるようなことのないように配慮されなければなりません。

今後発生することが予測される災害に備え、男女共同参画の切り口から、避難所運営や復興対策に女性の視点を反映し、地域防災の取組を行うことは、よりよいコミュニティづくりにもつながります。

<sup>14</sup> ローカルビジネス：個人商店や小規模事業者を中心とする地域に根付いた店舗型ビジネスの総称です。

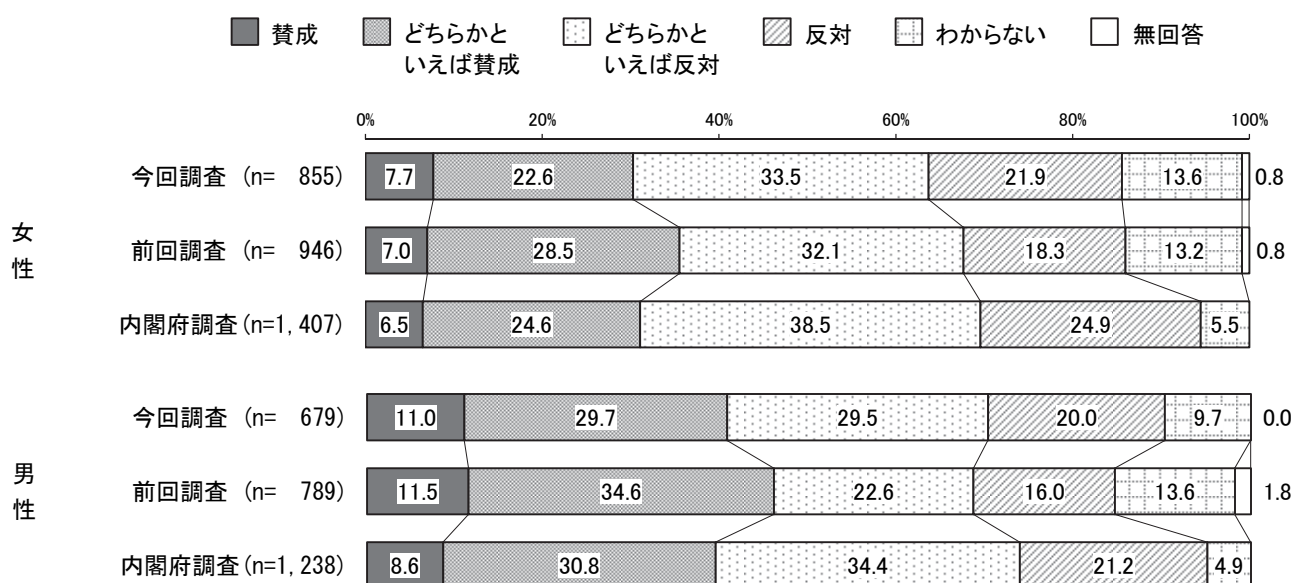
# 基本方向 1 多様な選択を可能にする男女共同参画意識の浸透

## 計画課題 (1) 男女の人権の確立とジェンダー平等の浸透

### 【現状と課題】

- 「市民意識・実態調査」では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担に否定的な意識は高まっており、特に男性の方が前回調査よりも変化した割合が高くなっていました。
- 「男であること」「女であること」による負担感や生きづらさを感じたことがあると回答した人は、女性は2人に1人、男性は4人に1人の割合となっており、女性の方が性別による生きづらさを感じる割合が高くなっていますが、男性も少なからず性別による生きづらさを感じています。
- 固定的な性別イメージを当然視されることで、負担感や生きづらさを感じることは、男女どちらにとっても好ましいことではなく、性別にかかわらず、誰もが一人ひとりの個性や能力を発揮できる社会であることが望まれます。
- また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響など、変化の大きな時代においては、多様な意見に耳を傾けて、誰も取り残されず、誰もが暮らしやすい社会づくりが必要となっています。
- 性別に起因する差別的取扱いを排除するとともに、固定的な性別イメージを解消し、男女の人権尊重に基づく男女平等意識が社会の隅々にまで浸透することをめざした取組が必要です。

図 性別役割分担意識(前回調査、内閣府調査との比較)



資料:宇治市「市民意識・実態調査」(2020年(令和2年))

図 性別によって負担感や生きづらさを感じたことの有無

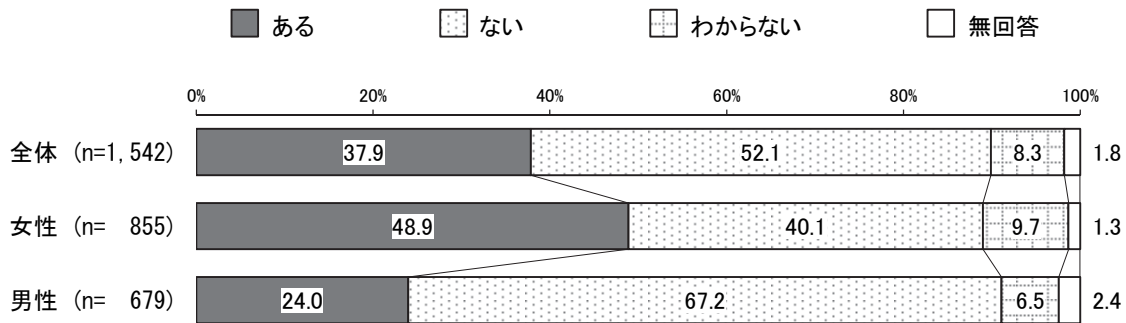
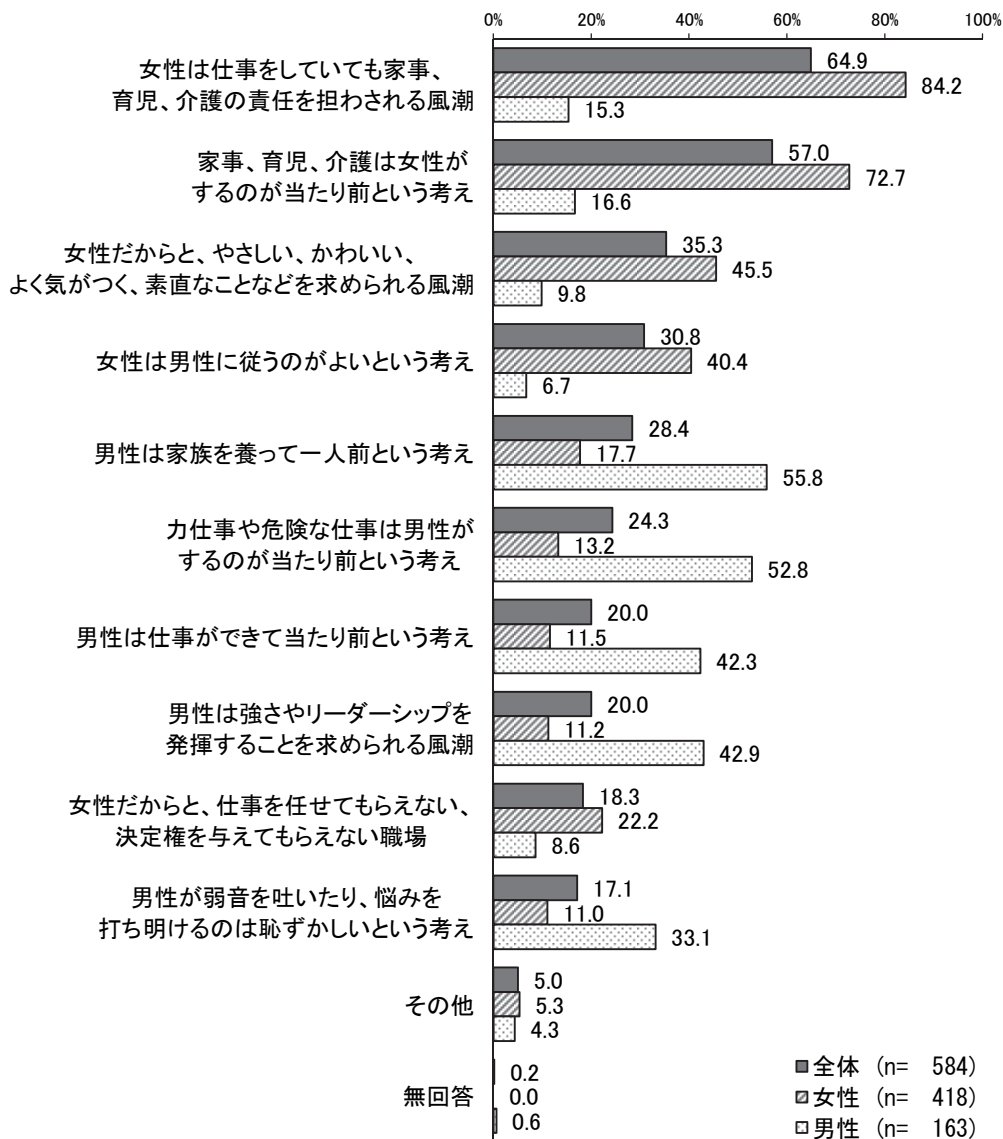


図 性別によって負担感や生きづらさを感じたとき



資料:宇治市「市民意識・実態調査」(2020年(令和2年))

## 推進施策①固定的な性別イメージの解消に向けた意識啓発

具体的施策	担当課	番号
様々な機会、方法により、固定的な性別イメージを解消するための意識啓発に向けた情報の発信や講座を開催します	男女共同参画課 人権啓発課	1
本市の施策が男女共同参画の視点に立って取り組まれるよう、職員の男女平等意識を高めるための研修を実施します	男女共同参画課 人事課 人権啓発課	2
市の刊行物等において男女共同参画の視点に立った表現を徹底します	男女共同参画課 秘書広報課 人権啓発課 関係課	3

## 推進施策②人権及び男女共同参画に関する相談の充実

具体的施策	担当課	番号
「男性のための電話相談」等男性が相談できる窓口の周知拡大を図り、相談しやすい相談体制を整備します	男女共同参画課 人権啓発課	4
「女性のための相談」や「男性のための電話相談」等相談窓口の周知拡大を図るとともに、多様な相談方法の実施による利便性の向上を図ります	男女共同参画課 人権啓発課	5

## 推進施策③メディア・リテラシー<sup>15</sup>向上のための教育の推進

具体的施策	担当課	番号
メディア・リテラシー向上のための学習機会や情報提供に努めます	男女共同参画課	6
小・中学生を対象に、インターネットを活用する能力向上について教育の充実に努めます	学校教育課	7

<sup>15</sup> メディア・リテラシー：メディアからの情報をそのまま受け入れるのではなく、自分で考え批判できる能力、メディアにアクセスして活用する能力、メディアを通じてコミュニケーションを行う能力、この3つから構成する複合的な能力のことをいいます。



## 計画課題（2） 幼少期からの多様な選択を可能にする教育の推進

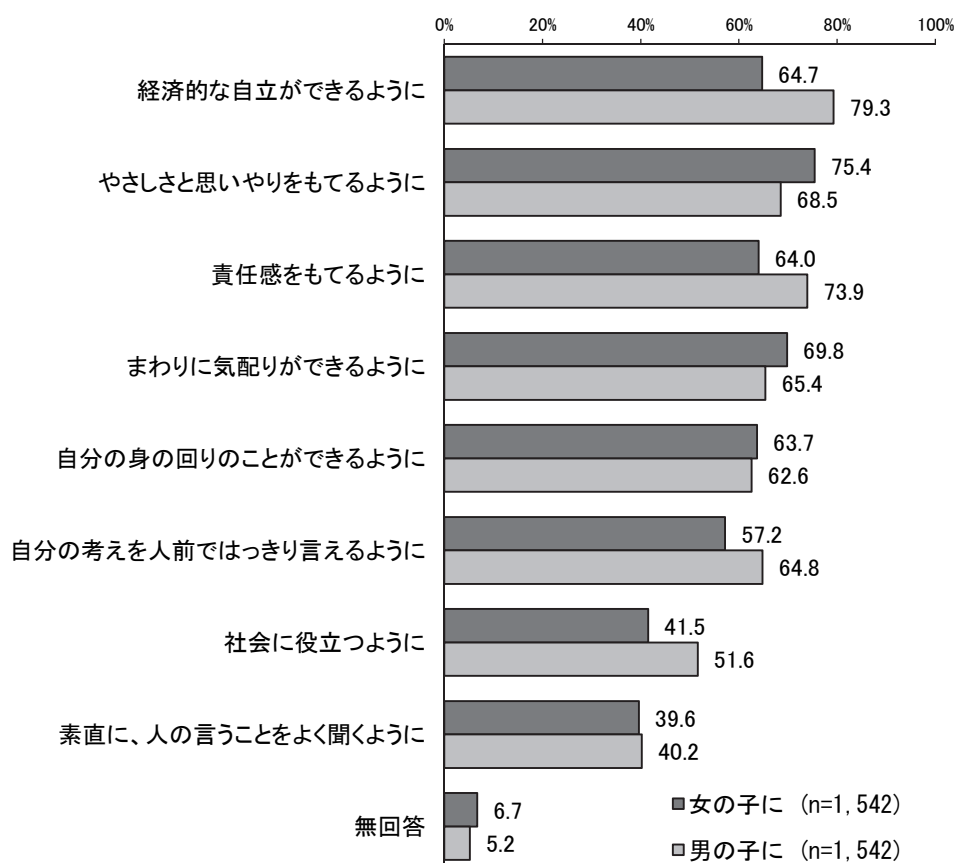
### 【現状と課題】

- 「市民意識・実態調査」では、子どもの育ちについて、男の子には経済的な自立への期待が、女の子にはやさしさと思いやりを期待する傾向があるなど、子どもの性別によって差がみられています。
- こうした大人の意識が影響し、子どもへかける言葉が性別によって異なることにより、子どもたちの意識に刷り込まれ「男らしさ、女らしさ」という固定的なイメージをもつようになることが考えられます。
- 「座談会」では、男女平等教育を実践している教員自身が、性別によるイメージの先入観や思い込みに気づく場面があるという声が聞かれました。
- 性差に関する固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、誰もがもつものですが、その存在を自覚することで影響を抑えることも可能です。
- 子どもへの接し方や声かけにおいて、性別に基づく無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について、保育者・教員への研修等を行い、幼少期から、固定的な性別イメージを払拭する男女平等・男女共同参画の視点に立った教育の推進が必要です。
- 子どもの個性を伸ばし、自分らしい多様な選択が可能になるように、保護者や子どもに対しても、性別にかかわらず一人ひとりが違っていてもよいという意識の啓発が必要です。



中学生用 男女共同参画ハンドブック

図 子どもにどのように育てほしいか



資料:宇治市「市民意識・実態調査」(2020年(令和2年))

#### 推進施策④男女平等・男女共同参画教育・学習の推進

具体的施策	担当課	番号
ジェンダーや性の多様性に関する理解、男女平等に関する教育・学習の充実に努めます	男女共同参画課 学校教育課	8
児童・生徒の将来の職業選択に関する教育・学習の充実に努めます	学校教育課	9
中学生を対象に男女共同参画ハンドブックを活用した啓発学習を行います	男女共同参画課 学校教育課	10

#### 推進施策⑤教育関係者等に対する人権・男女共同参画研修の充実

具体的施策	担当課	番号
人権やハラスメント防止、性差に基づく無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する職員研修を実施します	男女共同参画課 学校教育課 保育支援課	11



## 計画課題（3）生涯学習等を通じた男女平等意識の醸成

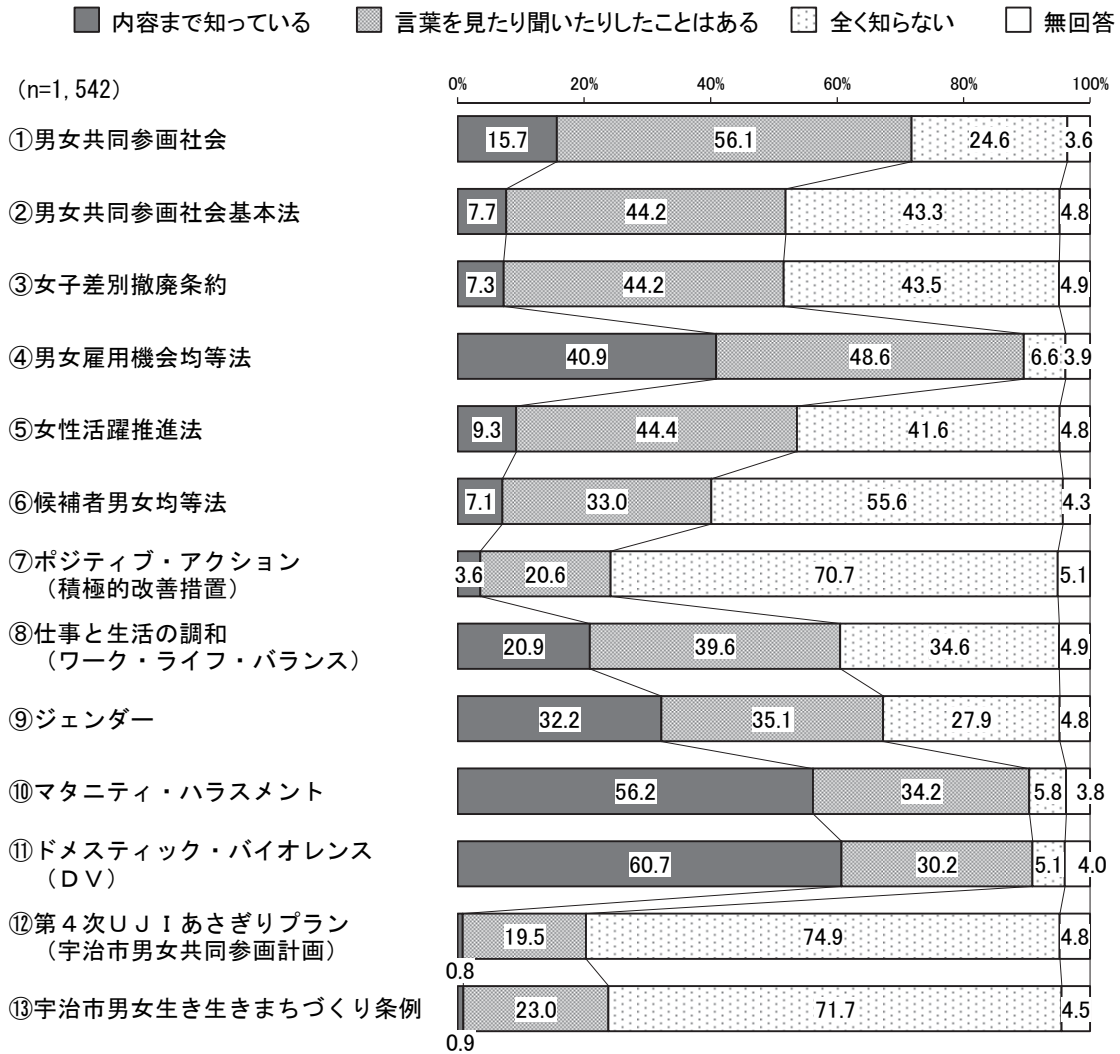
### 【現状と課題】

- 「市民意識・実態調査」では、男女共同参画に関する用語等の周知度で、半数以上の人に知られている用語は多いですが、ほとんど知られていない用語もみられます。また、「男であること」「女であること」による負担感や生きづらさを感じている人は全体の約4割となっており、少なくありません。
- 性差に関する固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、育つ環境や、集団の中で無意識のうちに身についていくものであるため、言動によって相手を不快にするなどの悪影響を及ぼすことがあります。しかし、その存在を自覚することで影響を抑えることが可能です。
- 誰もが互いを尊重しながら、性別にかかわらず、自分らしく生きられるように、幅広い層を対象に、様々な機会を通じて、啓発や学習機会を提供し、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものにすることが必要です。
- 男女が対等に責任を担うことで、男性にとっても多様な選択が可能になることへの理解を広め、一人ひとりが個性と能力を発揮することにより、社会の発展に貢献する意識を醸成する必要があります。



男女共同参画市民企画事業

図 男女共同参画に関する用語や事柄の周知度



資料:宇治市「市民意識・実態調査」(2020年(令和2年))

### 推進施策⑥男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進

具体的施策	担当課	番号
男女共同参画に関する講座や男女共同参画の視点に配慮した講座を開催し、広く市民に学習機会を提供します	男女共同参画課 生涯学習課	12

### 推進施策⑦市民の生涯学習活動の支援

具体的施策	担当課	番号
市民企画事業を市と共催で実施し、市民の活動を支援します	男女共同参画課 生涯学習課	13
男女共同参画に関する資料の充実を図り、学習機会の提供や啓発に努めます	各図書館	14

## 基本方向2 あらゆる分野における女性の活躍の推進

### 【宇治市女性活躍推進計画】

#### 計画課題（4）職業生活における男女共同参画の推進

##### 【現状と課題】

- 持続可能な社会の成長力を維持するため、国では「女性活躍推進法」の制定をはじめ、女性の職業生活のための政策を進めています。近年、全国的な傾向と同様、本市においても20歳代後半から30歳代女性の労働力率は大きく上昇しています。
- しかしながら、男性に比べて女性は非正規雇用が多いとともに、賃金の格差があるという状況に大きな変化がみられません。また、「市民意識・実態調査」で各分野の男女の地位の平等感をみると、職場では男性が優遇されていると感じる人が6割を超えており、政治の場や社会通念・慣習・しきたりなどに次いで高くなっています。
- 男性の長時間労働や家事・育児等への参画意識の低さなどを背景に、女性の家事・育児等の負担が大きく、女性の働き方に影響していること等、女性が職業において十分に活躍できる環境とはなっていない状況です。
- 近年、職場におけるハラスメントの相談が増加し、様々なハラスメントが社会問題となっています。特に女性に対するハラスメントでは、セクシュアル・ハラスメントの他に、マタニティ・ハラスメント<sup>16</sup>が顕在化しています。そのため、事業主に対してハラスメント防止のための措置を義務化する法改正が行われました。
- 「事業所調査」では、ハラスメント防止のための取組として、就業規則等への明文化や相談窓口を設置している事業所は3割に満たない状況で、取組を行っていない事業所が4割を超えています。
- 誰もが働きやすい職場づくりを推進するとともに職業分野で女性が力を発揮して、活躍できる環境整備が必要です。

---

<sup>16</sup> マタニティ・ハラスメント：妊娠・出産・育児休業等を理由とした嫌がらせや不利益取扱いのことをさします。

図 各分野の男女の地位の平等感

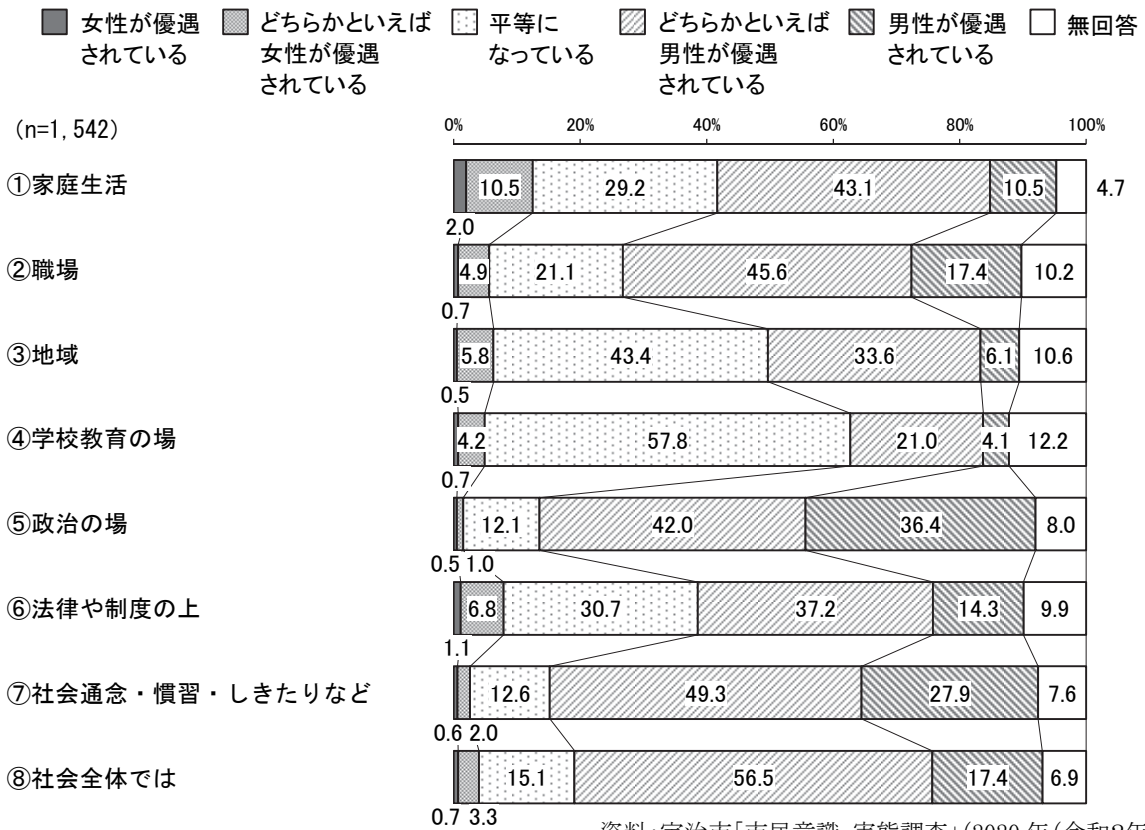
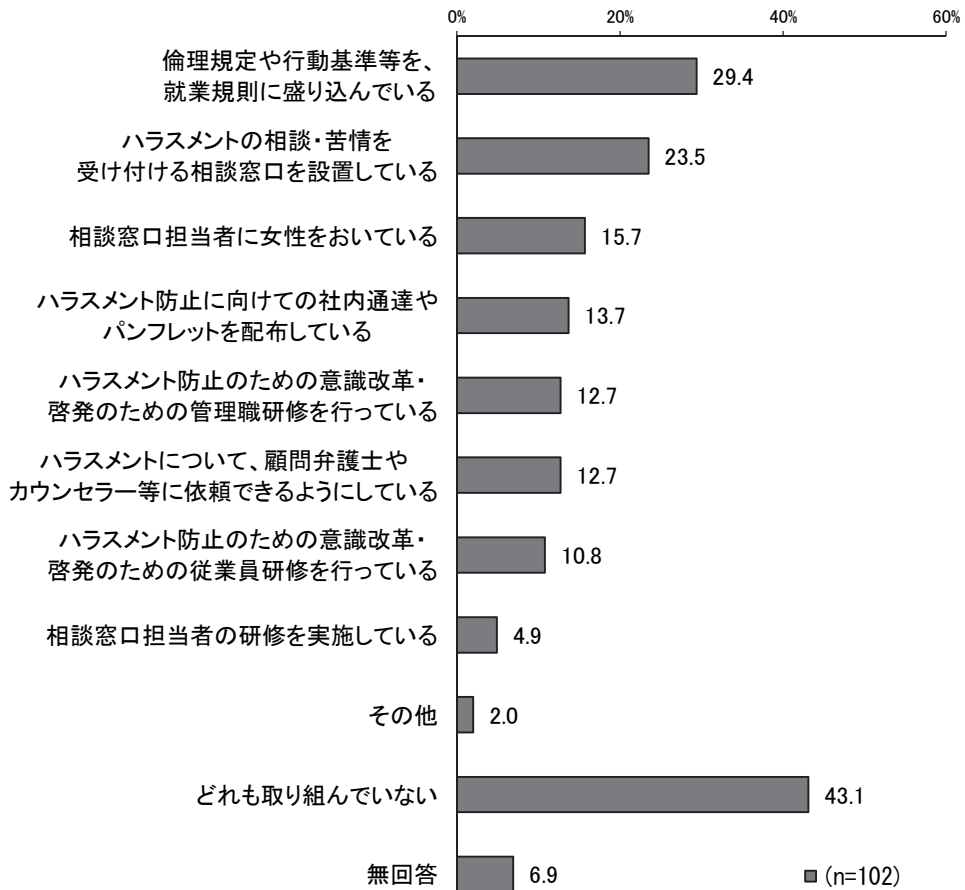


図 ハラスメント防止のための取組の実施状況



## 推進施策⑧男女が共に働きやすい職場環境づくりの促進

具体的施策	担当課	番号
庁内におけるハラスメント防止のための研修を実施し、相談体制を強化します	人事課 職員厚生課	15
市内企業に対してハラスメント防止対策義務化の周知・広報を行います	産業振興課	16
市民に対して職場のハラスメントの理解と防止の啓発を行います	男女共同参画課	17
市内企業に対して男女雇用機会均等法、パートタイム労働法等の順守を啓発します	産業振興課	18
市民・事業者からの労働契約、労働時間、賃金等の労働相談窓口の周知・広報を行います	産業振興課	19

## 推進施策⑨職業分野における女性の活躍推進

具体的施策	担当課	番号
市内企業に対して女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定や女性活躍助成金制度の周知・広報を行います	男女共同参画課 産業振興課	20

## 推進施策⑩女性の就業や経営参画の支援

具体的施策	担当課	番号
女性の就業や経営参画に向けた女性の支援講座や相談を実施します	男女共同参画課	21
京都府の「京の農林女子ネットワーク <sup>17</sup> 」の情報発信と活動への参加を促進します	農林茶業課	22
「京力農場プラン <sup>18</sup> 」策定・実施において女性農業者の参画を促進します	農林茶業課	23
京都ジョブパークと地域若者サポートステーション京都南による出張就労相談会を開催します	産業振興課	24

<sup>17</sup> 京の農林女子ネットワーク : 京都府では、女性が活躍しやすい環境づくりにより、農業や林業で働きたいと思う女性が増加することを目的に、2016年(平成28年)度から「京の農林女子ネットワーク」を結成し、府内の農業や林業に意欲的に取り組む概ね20歳代から40歳代の女性がお互い相談できる仲間づくりや女性が活躍しやすい環境づくり、農業経営能力のスキルアップを図るなどの取組を進めています。メンバーは法人に勤める女性も含め、現在58名です(2020年(令和2年)4月現在)。

<sup>18</sup> 京力農場プラン : 集落・地域が抱える「人と農地の問題」を解決するため、集落・地域の話し合い等により作成する「未来の設計図」であり、今後の担い手の確保・育成の方針、農地集積に必要な取組等を定めています。  
国の「人・農地プラン」の京都府版。



## 計画課題（5）政策・方針決定過程への女性の参画拡大

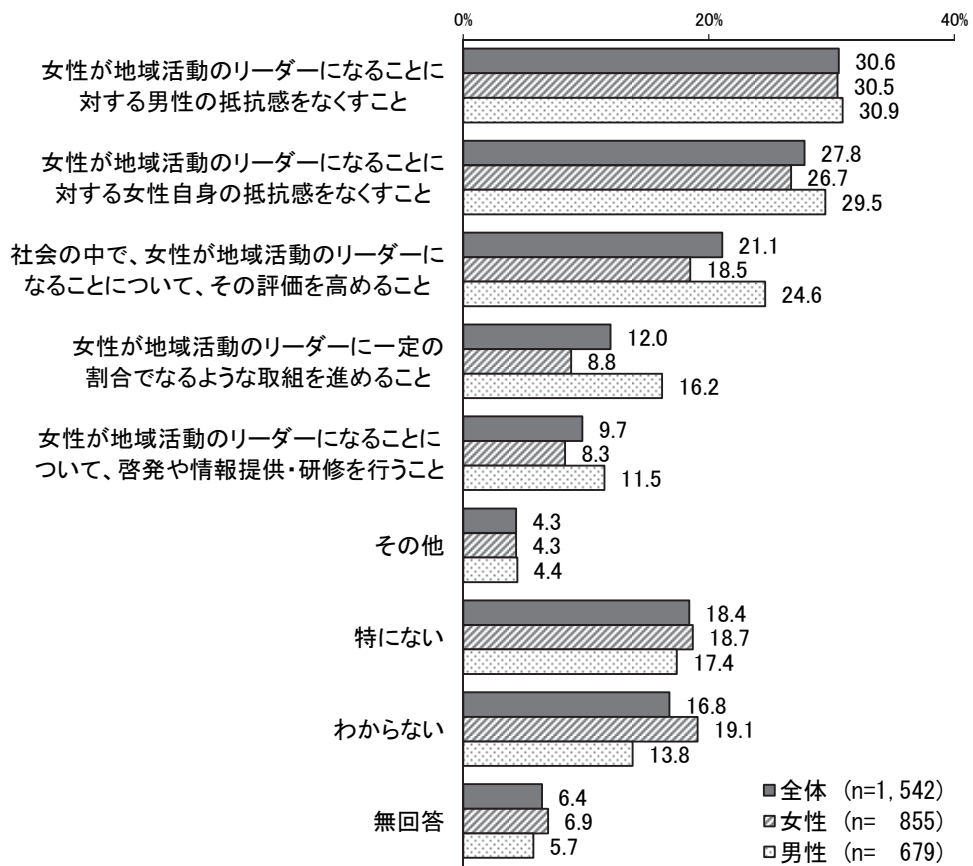
### 【現状と課題】

- 本市の審議会委員の女性割合は、28.6%（2020年（令和2年）4月現在）で、第4次計画策定時と同じ水準にとどまっています。また、女性委員のいない審議会の割合は低くなっているものの、約1割の審議会で女性委員がゼロの状態、いずれも第4次計画で設定した目標を達成できませんでした。
- 審議会委員は、各種団体から選出する充て職による場合が多く、各種団体の長の男性比率が高い現状から女性が選出されにくいという実態があります。
- 審議会委員の改選時には所管する担当課と事前協議を行って、女性委員の選出に努めているものの、一層の女性委員選出に向けた取組が必要です。
- 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律<sup>19</sup>が、2018年（平成30年）5月に制定され、女性の参画拡大は、多様な民意を反映させる観点から重要とされています。
- 市職員の女性管理監督職割合は、22.1%（2020年（令和2年）4月現在）で、第4次計画策定時と比べて1.9ポイント上昇しましたが、第4次計画で設定した目標の25%には届きませんでした。
- 管理監督者に占める女性職員の割合については、全職員に占める女性職員の割合（2020年（令和2年）4月現在32.2%）を踏まえると、さらなる登用の余地があることから、女性職員のキャリアアップ等の取組が必要です。
- 「市民意識・実態調査」をみると、女性が地域活動のリーダーになるために必要なこととして、女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすことと同程度に女性自身の抵抗感をなくすことが挙げられています。
- 誰もが参加しやすく、多様な視点に立った地域活動を展開するためには、男女が対等に方針決定に参画することの重要性を啓発する必要があります。

---

<sup>19</sup> 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律：2018年(平成30年)に公布・施行された法律で、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざして、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。

図 性別 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと



資料:宇治市「市民意識・実態調査」(2020年(令和2年))



UJI あさぎりフェスティバル 宇治市議会 女性議員展示



### 推進施策⑪本市審議会等への女性委員の登用推進

具体的施策	担当課	番号
女性委員登用の意義を全庁的な共通認識として啓発するとともに、女性構成員が参画可能となるよう規則や要綱等の見直しを啓発します	男女共同参画課	25
委員選出団体に対して、女性の委員候補者推薦依頼を行います	関係課	26

### 推進施策⑫企業・地域団体等の役職における女性登用の促進

具体的施策	担当課	番号
事業所に対してポジティブ・アクション(積極的改善措置)に対する理解が深まるよう啓発を行います	男女共同参画課 産業振興課	27
地域団体等における女性役員の登用促進について啓発を行います	男女共同参画課	28

### 推進施策⑬市職員における女性登用の推進

具体的施策	担当課	番号
女性職員の能力開発と意欲向上を目的に、女性職員を対象とした研修の実施及び外部研修への派遣を行います	人事課	29
所属長等を対象とした女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組を実施します	人事課	30
消防職への女性職員採用拡大の取組を行います	消防総務課	31

## 計画課題（6）女性のチャレンジ支援

### 【現状と課題】

- 「座談会」では、本市は地域で活躍している女性が多く、高齢者支援の活動などが活発に行われているという声が聞かれました。
- 本市では、20歳代後半から30歳代女性の労働力率は大きく上昇しており、若い世代の女性は、地域の活動に参加する時間がないという状況もあります。
- 女性は、育児や介護で就労を中断したり、フルタイムで就業するのが難しい状況があるといった理由から、持っている能力を発揮できていない人が多いと考えられます。様々な制約があるなかでも、一人ひとりの女性をエンパワーメントできる支援が必要です。
- 本市では、女性のキャリアアップやチャレンジ、自己実現欲求も含めて、女性の相談に応じる「ここからチャレンジ（CoCoチャレ）相談」<sup>20</sup>を実施し、さらに、交流機会や情報交換の場として、「起業カフェ」を実施して、女性のチャレンジを後押しするきっかけづくりを行っています。
- 新型コロナウイルス感染症拡大の中で、リモートワーク<sup>21</sup>が広がるなど、働き方はますます多様化する傾向です。女性の就労や起業、ローカルビジネスなど多様な働き方を促進するために、これまでの取組の充実とともに資金面の支援や経営の知識、人的ネットワークなど様々なスタートアップ支援をはじめ、その後の継続的な支援が必要です。



女性 鶺匠

<sup>20</sup> ここからチャレンジ相談事業 : 様々な分野でチャレンジしている、またはチャレンジしようとする女性を支援するための相談事業で、資格を生かせる仕事づくりやNPO法人設立といった具体的な情報提供を求める人まで、様々な形のチャレンジをサポートしています。

<sup>21</sup> リモートワーク : 会社から離れた場所で働く働き方のことをいいます。

## 推進施策⑭女性のチャレンジを可能にする環境整備

具体的施策	担当課	番号
ここからチャレンジ相談事業を充実し、女性の起業、就業、再就職、キャリアアップなどに向けた支援を行います	男女共同参画課 産業振興課	32
女性のエンパワーメントを支援する事業を実施し、女性のチャレンジを支援します	男女共同参画課	33
紫式部文学賞・市民文化賞 <sup>22</sup> を主催して、日本女性文学の継承・発展への貢献と市民文化の向上を図ります	文化スポーツ課	34

## 推進施策⑮女性活躍に向けたネットワークづくりの支援

具体的施策	担当課	番号
男女共同参画支援センター関係団体交流会を実施して、市内で活動する女性のネットワークづくりを支援します	男女共同参画課	35
ここからチャレンジ相談事業(起業カフェ) <sup>23</sup> を実施し、チャレンジしたい女性の交流とネットワークづくりを支援します	男女共同参画課	36

<sup>22</sup> 紫式部文学賞・市民文化賞

：「源氏物語」の作者である紫式部の名を冠した、女性が作者である文学作品を対象とする文学賞。「源氏物語」ゆかりの地である本市で、「ふるさと創生事業」として市民のアイデアから誕生したもので、伝統ある日本女性文学の継承・発展と市民文化の向上に資することを目的に、毎年、全国の作家、文芸評論家、出版社、新聞社、市民推薦人などから推薦された作品の中から選考、決定しています。併せて、数々の古典文学の舞台となった本市の文化的伝統の継承・発展を図り、市民文化の向上に資することを目的に、性別を問わず市民の作品を対象とする「紫式部市民文化賞」も実施しています。

<sup>23</sup> ここからチャレンジ相談事業(起業カフェ)：起業に必要な情報交換やネットワークづくりを目的にしたグループでの話し合いの場として開催しています。交流活動に加え、毎回テーマを設定して起業にかかる様々な手続きなどについて学ぶ時間があります。

# 基本方向3 ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)の実現

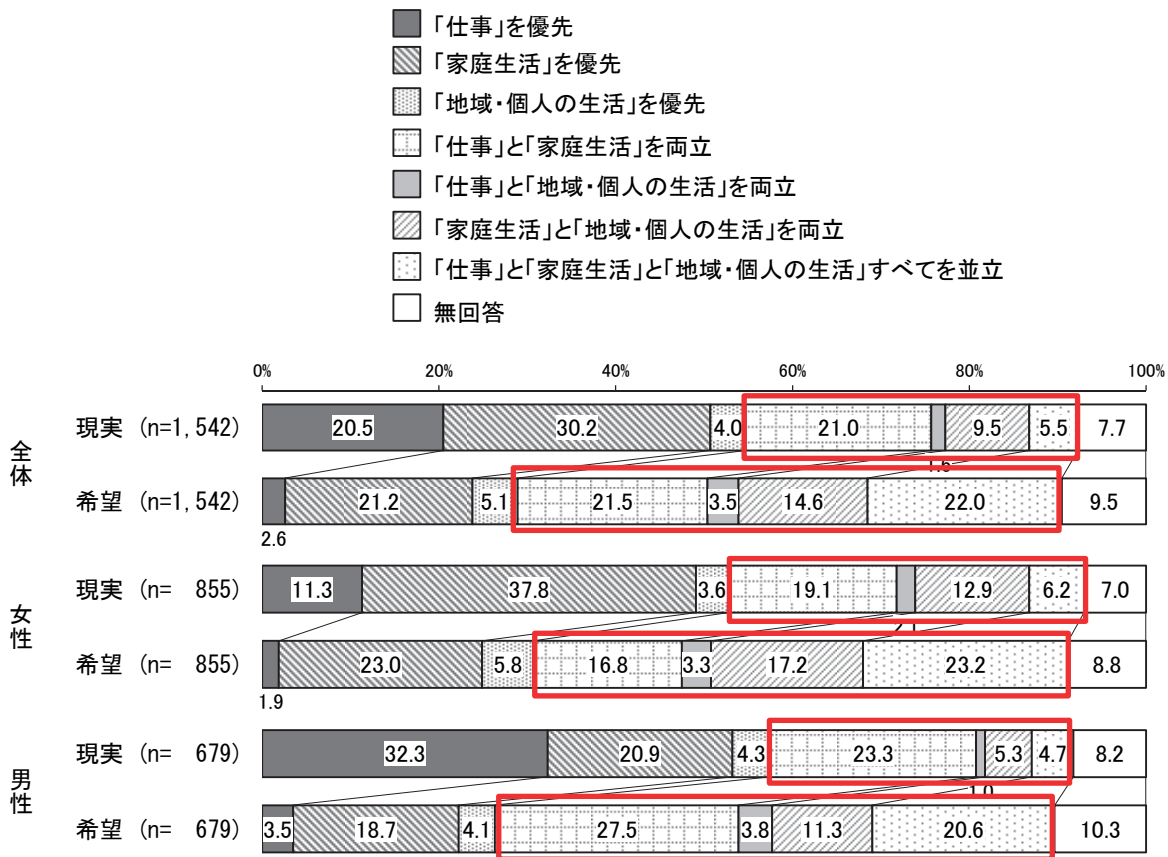
## 【宇治市女性活躍推進計画】

### 計画課題(7) 男性にとっての男女共同参画の推進

#### 【現状と課題】

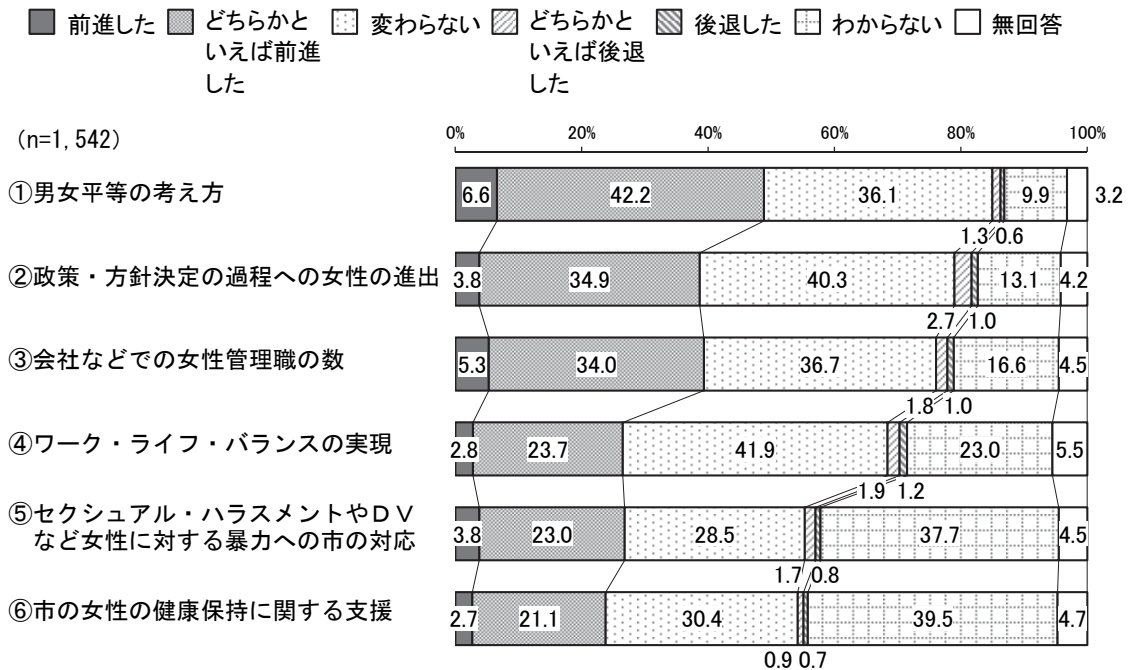
- 「市民意識・実態調査」では、「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」の関わり方で、希望では複数のことを両立させたいと思う人が多いのに対して、現実では女性は「家庭生活」を優先している人が多く、男性では「仕事」を優先している人が多くなっています。男女とも希望と現実にはギャップがみられています。
- 男性では、「仕事」と「家庭生活」を両立、または「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人生活」のすべてを並立させたいと思う人は半数近いですが、現実にはできていない人は少なくなっています。
- また、この5年間の男女共同参画の変化で、「ワーク・ライフ・バランスの実現」については、前進したと思う人よりも変わらないと思う人の方が多くなっています。
- 男性が、家事・育児・介護等に積極的に関わることは、パートナーとお互いの苦労も喜びも分かち合うことにつながり、家族のコミュニケーションを良好にします。また、子育ては子どもの成長とともに親自身も成長する機会を与えてくれます。
- 仕事の生産性を高めつつ男女が共に働き、かつ家庭の責任も果たすワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現が求められています。

図 性別 「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」の関わり方



資料:宇治市「市民意識・実態調査」(2020年(令和2年))

図 この5年間の男女共同参画の変化



資料:宇治市「市民意識・実態調査」(2020年(令和2年))

## 推進施策⑯男性の家事・育児・介護等の参画促進に向けた学習機会の提供

具体的施策	担当課	番号
家庭内での男女共同参画を推進するため、男性を対象とした講座を実施します	男女共同参画課	37
健康教室、食生活改善推進員協議会(若葉の会)などに、男性の参加を促し、食生活や運動について普及啓発します	健康生きがい課	38
男性を対象とした料理教室を実施し、男性の生活的自立を促進します	人権啓発課	39
妊娠・産後支援事業「パパ出番ですよ」「赤ちゃんのお世話体験」で父親としての心構えや育児に関する学習機会を提供します	保健推進課	40
家族介護者教室、認知症家族支援プログラム、OB 会などへの男性の参加を促進し、男性介護者の負担軽減と介護者同士の交流機会を提供します	健康生きがい課	41

## 推進施策⑰男性のための相談の充実

具体的施策	担当課	番号
「男性のための電話相談」等男性の相談できる窓口の周知拡大を図り、相談しやすい相談体制を整備します	男女共同参画課 人権啓発課	4 再掲



男性料理教室～男のええ加減料理

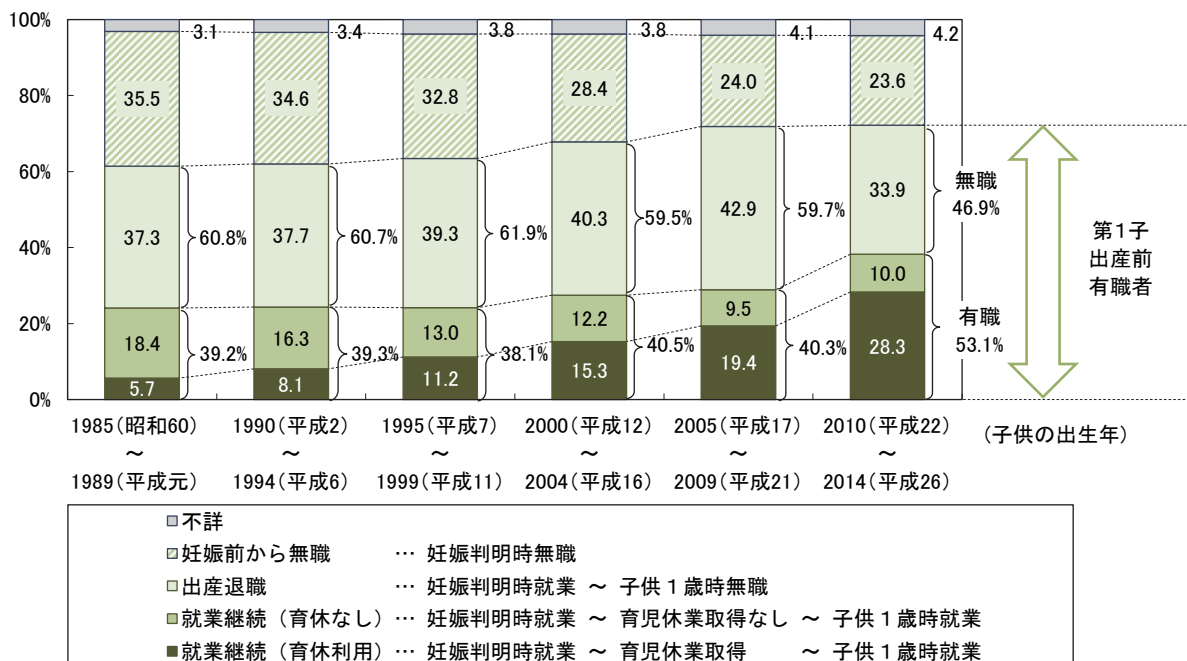


## 計画課題（8）仕事と育児・介護等との両立支援

### 【現状と課題】

- 子ども・子育て支援新制度による様々な子育て支援施策の充実や、国の幼児教育・保育の無償化などを背景に、子育て期の女性の就労意欲は一層高まっており、出産後も継続して働き続ける女性の割合も増加しています。
- 「事業所調査」では、事業所が従業員の両立支援を進めることにより期待できる効果は一定認識されているものの、男性で育児休業を取得する人は、ごくわずかです。その背景には、男性が育児休業を取得しづらい職場の雰囲気があることも指摘されています。
- 介護についてみると、国民生活基礎調査（2019年（令和元年））によると、同居の主な介護者の性別では、男性が35.0%となっています。男性の生涯未婚率（50歳時の未婚率）が上昇（23.4%：2015年（平成27年）国勢調査）し、親と同居を続け、親の介護に直面して仕事との両立に悩むケースが増加しているなどの背景があります。
- 晩婚化、晩産化の進展に伴い、育児と介護の負担が同時にかかる「ダブルケア」も顕在化しています。
- 育児、介護等と仕事との両立は、男女共通の問題となっており、地域における子育てや介護の基盤整備を進めるとともに、育児・介護休業の取得促進、事業所に対する両立支援対策や長時間労働是正の働きかけなど、男女共に仕事と生活の調和が実現できる取組が必要です。

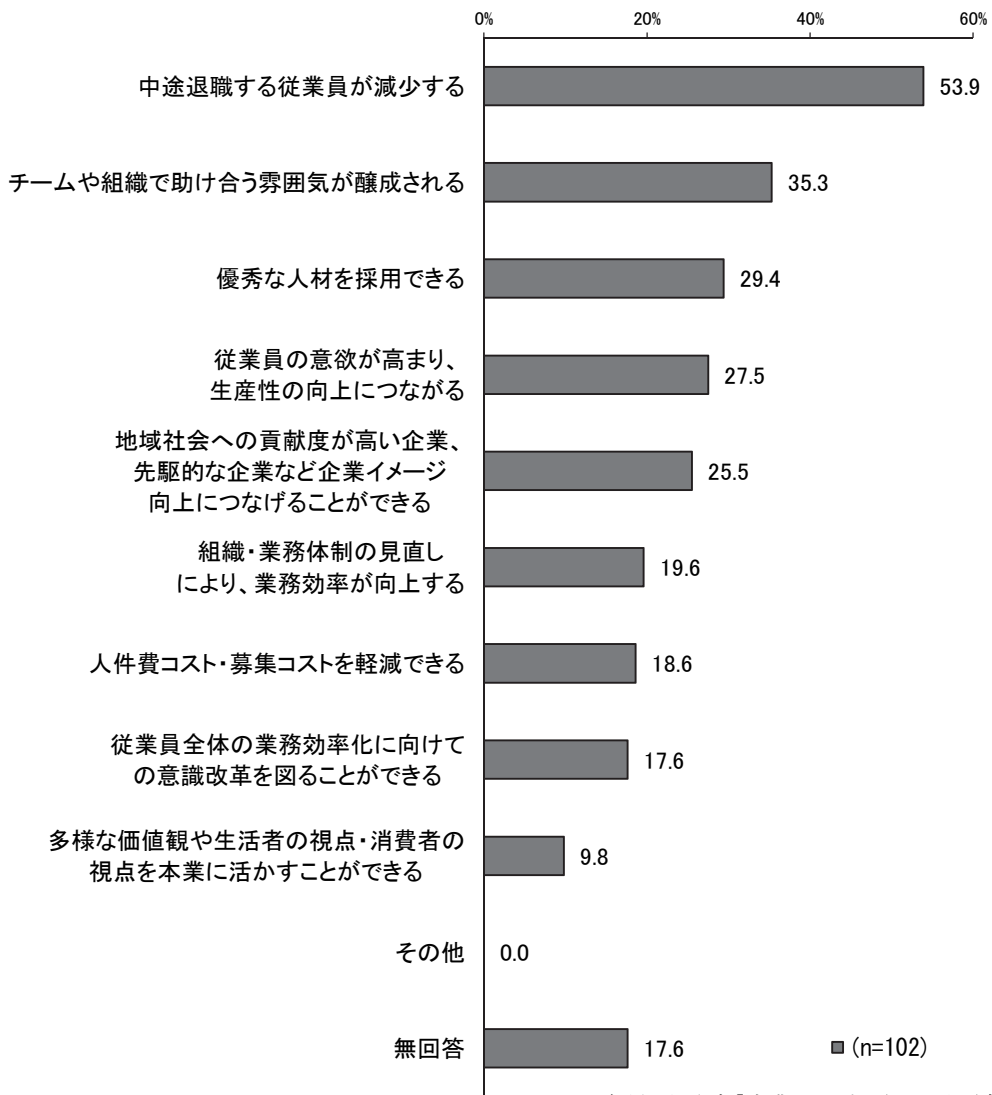
図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴(全国)



(注) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成  
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計  
 3. 出産前後の就業経歴

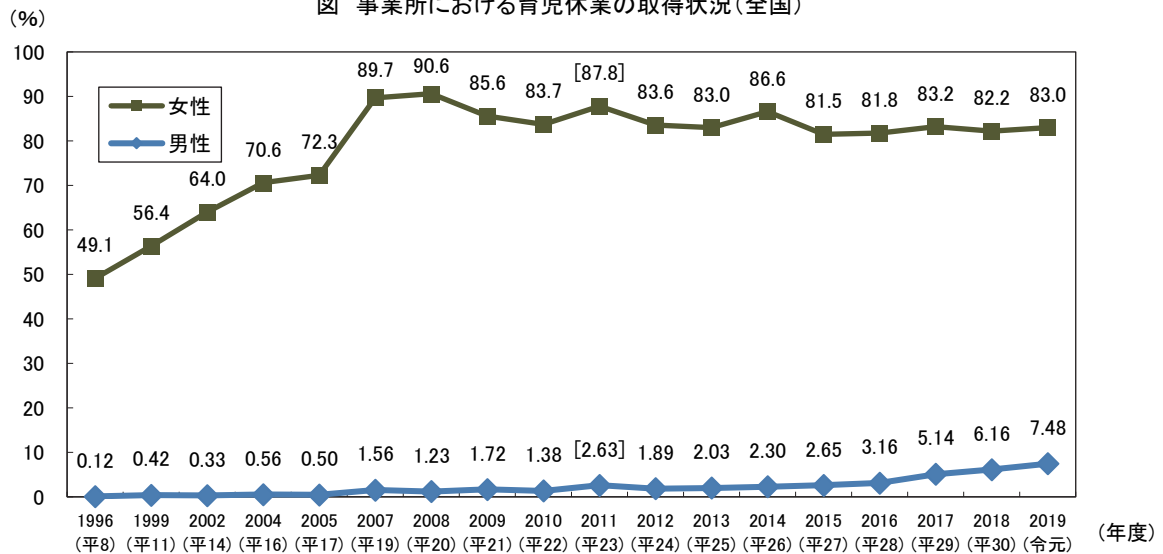
資料:内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」2019年(令和元年)版

図 両立支援を進めることにより期待できる効果



資料:宇治市「事業所調査」(2020年(令和2年))

図 事業所における育児休業の取得状況(全国)



(注) 2011年(平成23年)度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果  
資料:厚生労働省「雇用均等基本調査」

## 推進施策⑱ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた意識啓発

具体的施策	担当課	番号
情報誌、市ホームページ等多様な媒体を活用してワーク・ライフ・バランスについての啓発を推進します	男女共同参画課	42
先進的な取組等を実施している市内企業の情報を発信します	男女共同参画課 産業振興課	43

## 推進施策⑲仕事と育児の両立を可能にする環境整備

具体的施策	担当課	番号
延長保育、一時保育、病児保育等の働く男女の仕事と育児の両立のための多様なニーズに対応した保育サービスを実施します	保育支援課	44
柔軟な保育施設の運営等により待機児童の解消を図ります	保育支援課	45
働く男女の仕事と育児の両立のための児童の放課後対策を充実します	こども福祉課	46
地域と協働して、放課後や土曜日の子どもの居場所づくりを推進します	教育支援課	47
市民の相互援助活動としてファミリー・サポート・センターを充実します	こども福祉課	48

## 推進施策⑳仕事と介護の両立を可能にする環境整備

具体的施策	担当課	番号
総合相談事業等で介護者の相談支援を行う地域包括支援センター <sup>24</sup> の機能強化を図ります	健康生きがい課	49
高齢者に対する生活支援サービス事業を充実して家族の負担軽減を図ります	健康生きがい課	50
介護サービス基盤の整備を行い、適切な介護サービスを提供し、家族の介護を抱えている負担軽減を図り、介護離職を防止します	介護保険課	51

<sup>24</sup> 地域包括支援センター：保健・福祉・介護の専門職を配置して、地域住民の保健・福祉・医療の向上、虐待防止、介護予防マネジメントなどを総合的に行うことにより、その保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援することを目的とする施設です。

## 推進施策②職場における両立支援の促進

具体的施策	担当課	番号
育児・介護休業法の改正情報の周知・広報を行います	産業振興課	52
次世代育成支援推進法 <sup>25</sup> に基づく一般事業主行動計画の策定や両立支援助成金活用制度の周知・広報を行います	産業振興課	53
国・京都府の両立支援推進企業認証制度 <sup>26</sup> の周知・広報を行います	産業振興課	54
男性職員の育児休業取得率の目標を掲げて、積極的な取得促進に努めます	人事課	55
男性職員向けの説明会「育児パパセミナー」の計画的実施や「男性職員のための育児参加ハンドブック」の活用などにより、男性職員が育児休業を取得しやすい職場意識の醸成を図ります	人事課	56
市職員の時間外勤務時間の縮減、年次休暇取得日数の増加の取組を推進します	人事課	57
ファミリーサポート休暇の取得を推進し、男性職員の育児参加を促進します	人事課	58



お父さんと作ろう！エコ動物工作教室

<sup>25</sup> 次世代育成支援推進法 : 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずる法律です。2005年(平成17年)4月に施行され、2014年(平成26年)度末までの時限立法でしたが、法改正により、2024年(令和6年)度末までに延長され、一般事業主行動計画の策定義務の延長、新たな認定制度「プラチナくるみん認定」の創設が行われました。

<sup>26</sup> 両立支援推進企業認証制度 : 従業員の仕事と育児・介護等の両立支援に取り組む企業を認証する制度のことです。国では、「子育てサポート企業」として認定する「くるみんマーク」、京都府では、ワーク・ライフ・バランスに取り組む方針を宣言し、認証基準を満たす従業員300人以下の府内事業所を認証する「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証があります。

## 基本方向4 安全・安心な暮らしの実現

### 計画課題(9) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

#### 【現状と課題】

- 女性に対する暴力では、DVやデートDV<sup>27</sup>、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為などのほかに最近では、若年女性が被害にあうJKビジネス<sup>28</sup>、AV出演強要、リベンジポルノ(私事的画像被害)<sup>29</sup>、デートレイプドラッグ<sup>30</sup>などが社会問題化しています。
- 女性に対する暴力の背景には、女性の人権の軽視や性に基づく固定的な役割意識、社会的・経済的な男性の優位性など、社会の中で男女のおかれた状況が影響していることから、社会的な問題として、解決に取り組まなければなりません。
- 性暴力・性犯罪被害者の圧倒的多数は女性であり、近年のスマートフォン、SNSの普及により、その被害は多様化、低年齢化する傾向です。
- デートDV等若い女性に対する暴力の被害を未然に防止するためには、大人が女性に対する暴力を正しく認識するとともに若い世代からの予防教育が必要です。

---

<sup>27</sup> デートDV

: 恋人間の暴力のことをいいます。

<sup>28</sup> JKビジネス

: 主として「JK」、すなわち「女子高校生」などの児童を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、性的なサービスを客に提供させるものです。

<sup>29</sup> リベンジポルノ(私事的画像被害)

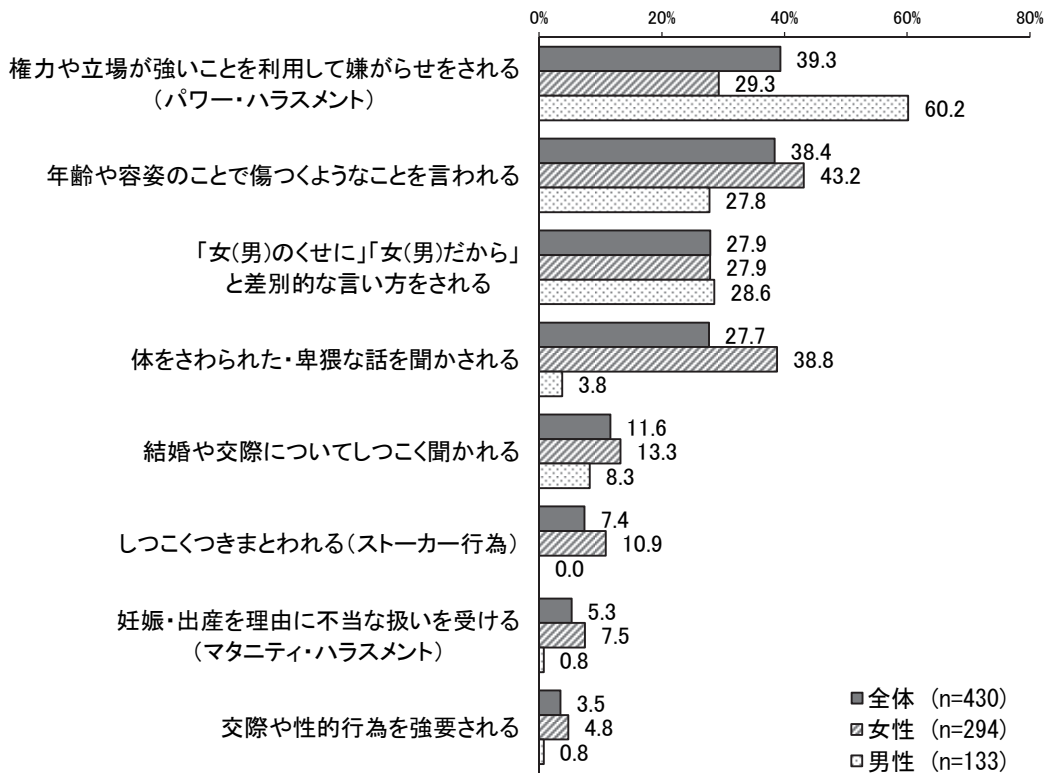
: 離婚した元配偶者や別れた元交際相手が、相手から拒否されたことの仕返しに、相手の私的な性的画像を無断でネットの掲示板などに公開する行為のことです。

<sup>30</sup> デートレイプドラッグ

: デートや飲み会ですすめられた飲み物に薬が混入されており、体が動かなくなったり、意識を失ったところで性暴力にあう被害のことです。



図 性別 ハラスメントを受けた経験



資料:宇治市「市民意識・実態調査」(2020年(令和2年))

## 推進施策②性に基づくあらゆる暴力を許さない社会意識の浸透

具体的施策	担当課	番号
女性に対する暴力をなくす運動期間に、児童虐待防止推進月間と協働して、「オレンジリボン・パープルリボンキャンペーン」啓発とセミナーを実施します	男女共同参画課 こども福祉課	59
市広報紙、情報誌、ホームページ等多様な媒体を活用したDV防止等啓発を推進します	男女共同参画課	60
若者を対象にデートDVやJKビジネス、AV出演強要被害を予防するための啓発を行います	男女共同参画課	61

## 推進施策③女性に対するハラスメント防止の強化

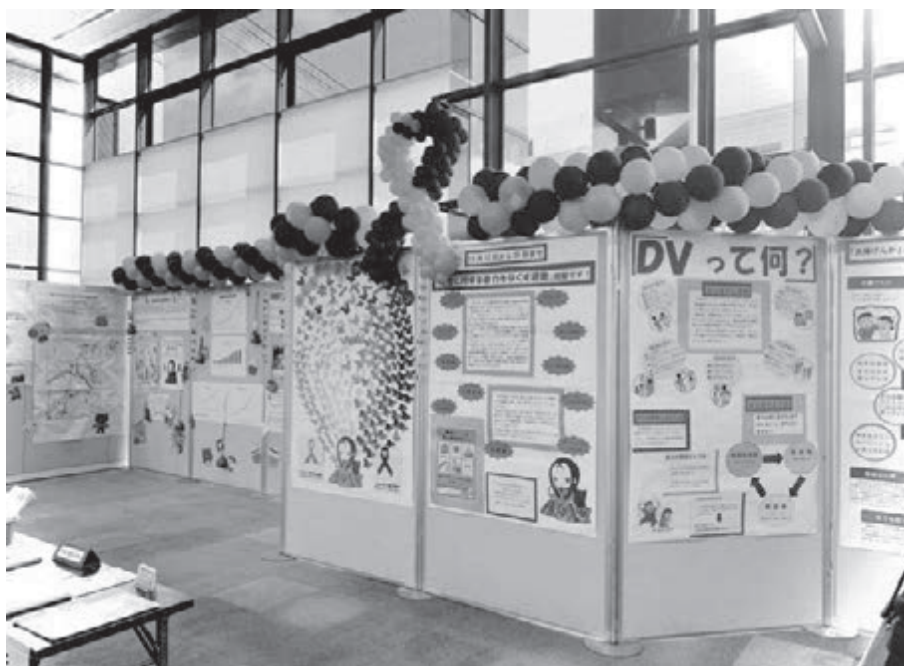
具体的施策	担当課	番号
女性相談等においてハラスメント被害の相談支援を行います	男女共同参画課	62

## 計画課題（10）配偶者等に対する暴力の根絶

### 【宇治市DV対策基本計画】

#### 【現状と課題】

- 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う外出自粛や社会環境の変化等は、様々な生活不安やストレスの要因となり、DV等の深刻化が懸念されています。
- 虐待やDVを受けた被害者は、暴力の影響で自己肯定感や自尊感情が低下し、人間関係や仕事のうえで困難を抱えることが多いという実態があり、その影響は長期間に及ぶことから継続的なカウンセリングなどの心のケアが必要となります。
- DVの被害者は、多くの場合女性ですが、男性が被害者となるケースは年々増加しており、男性が相談しやすい相談体制が求められています。また、被害者への支援に加えて加害者への対応も検討する必要があります。
- DV被害者支援の活動をしている団体から、被害者または加害者がDVのある家庭で育つなど、暴力の連鎖が背景にあるケースが増えて、問題が複雑化している傾向であるという声も聞かれています。
- 被害者支援としては、相談対応や被害者保護からさらに踏み込んだ自立支援の取組まで庁内一体となって、DV対策ネットワーク会議の参画団体との連携強化するなど、一層の支援体制の強化が必要です。



オレンジリボン・パープルリボンキャンペーン

表 警察における刑法犯認知件数・相談件数(被害者の状況)

		2015年 (平成27年)	2016年 (平成28年)	2017年 (平成29年)	2018年 (平成30年)	2019年 (令和元年)
強制的性交等	認知件数	1,167	989	1,109	1,307	1,405
	うち女性	1,167	989	1,094	1,251	1,355
	女性割合	100.0	100.0	98.6	95.7	96.4
強制わいせつ	認知件数	6,755	6,188	5,809	5,340	4,900
	うち女性	6,596	5,941	5,610	5,152	4,761
	女性割合	97.6	96.0	96.6	96.5	97.2
公然わいせつ	認知件数	1,138	962	825	788	746
	うち女性	1,039	883	750	697	647
	女性割合	91.3	91.8	90.9	88.5	86.7
略取誘拐・人身売買	認知件数	191	228	239	304	293
	うち女性	144	188	203	247	245
	女性割合	75.4	82.5	84.9	81.3	83.6
配偶者からの暴力	相談件数	63,141	69,908	72,455	77,482	82,207
	うち女性	55,584	59,412	60,015	61,518	64,392
	女性割合	88.0	85.0	82.8	79.4	78.3
ストーカー	相談件数	21,968	22,737	23,079	21,556	20,912
	うち女性	19,627	20,180	20,381	18,949	18,403
	女性割合	89.3	88.8	88.3	87.9	88.0
私事画的画像被害	相談件数	1,143	1,063	1,243	1,347	1,479
	うち女性	1,041	979	1,138	1,257	1,382
	女性割合	91.1	92.1	91.6	93.3	93.4

資料:警察庁統計資料

## 推進施策⑳相談体制と被害者支援の充実

具体的施策	担当課	番号
相談カード等を作成し、市内各所に設置するほか、様々な機会と媒体を活用して相談窓口の周知に努めます	男女共同参画課 人権啓発課 総務課	63
相談コーディネーターを設置し、相談内容に応じて同行支援や関係課、関係機関との連携等による被害者支援を充実します	男女共同参画課	64
住民基本台帳事務における被害者情報保護を徹底します	市民課	65

## 推進施策㉑関係機関等との連携強化

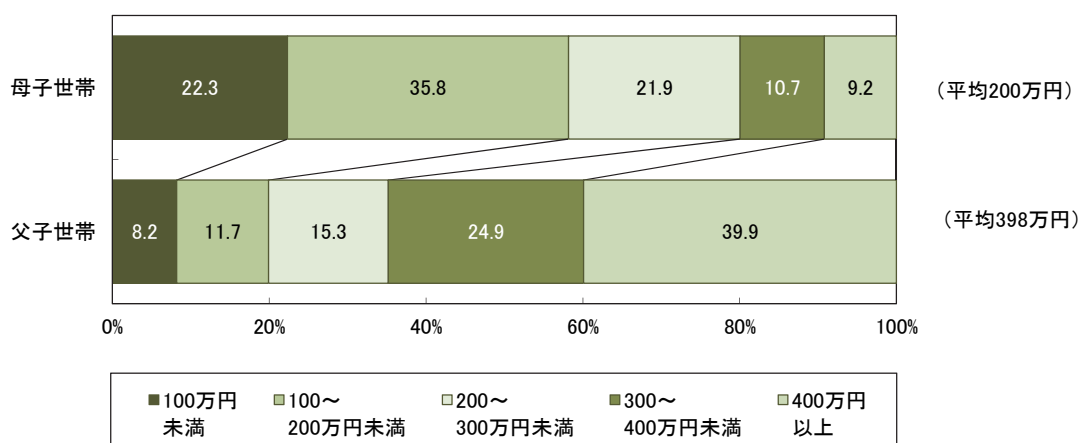
具体的施策	担当課	番号
DV対策ネットワーク会議で、関係機関等とDV相談があった場合の連携支援について意見交換を行い、連携して被害者支援を実施します	男女共同参画課 (DV対策ネットワーク会議構成機関)	66
庁内連携を強化するために、DV対応の研修実施や府主催のDVに関する職員研修への参加促進を図ります	男女共同参画課	67
地域でDV被害者への支援活動を行う民間団体との意見交換及び連携強化に努めます	男女共同参画課	68

## 計画課題（11）困難な状況を抱えた女性等への支援と多様性を 尊重する社会づくり

### 【現状と課題】

- 女性は、出産や家事・育児等との両立の困難さなどから、男性に比べて非正規で働く割合が高く、男女の賃金格差は依然として大きく、貧困等の生活上の困難に陥りやすい傾向があります。
- 父子世帯と比べて就労収入が約半分である母子世帯だけでなく、不安定な就業を継続せざるを得ない単身女性や高齢期に達するまでの働き方や家族形態等が影響した高齢単身女性の貧困など、すべての年代の女性に貧困の問題が生じ得ます。
- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響は、社会的に弱い立場にある人に対して、より深刻な影響を及ぼしていることを考慮する必要があります。
- 性的指向<sup>31</sup>や性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、同和問題の当事者であることなどを理由とした社会的困難を抱えている人が、固定的な性別役割分担意識や性に基づく偏見等を背景に、さらに複合的な困難を抱える場合があります。
- 様々な背景により困難な状況におかれている人が必要な支援を受けやすくするとともに、多様性を認め、人権が尊重される地域社会をつくることが求められます。

図 母子世帯・父子世帯の年間就労収入の構成割合（全国）



（注） 年間就労収入とは、母子世帯の母自身又は父子世帯の父自身の年間就労収入である。  
資料：厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査結果報告」2016年（平成28年）度版

<sup>31</sup> 性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするものかを表す言葉であり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等を指します。

## 推進施策②⑥生活上の困難に直面した女性等への支援

具体的施策	担当課	番号
ひとり親家庭への経済・生活・就労支援制度の周知を進め、必要な支援を提供します	こども福祉課	69
ひとり親家庭の相互交流と福祉の向上を図るために、母子寡婦団体(宇治市連合母子会)への活動支援を行います	こども福祉課	70
一人ひとりのおかれた状況に応じて必要な情報の提供及び助言を行い、生活困窮者の自立の促進を図ります	生活支援課	71

## 推進施策②⑦高齢者、障害者、外国人、性的少数者等が安心して暮らせる地域社会づくり

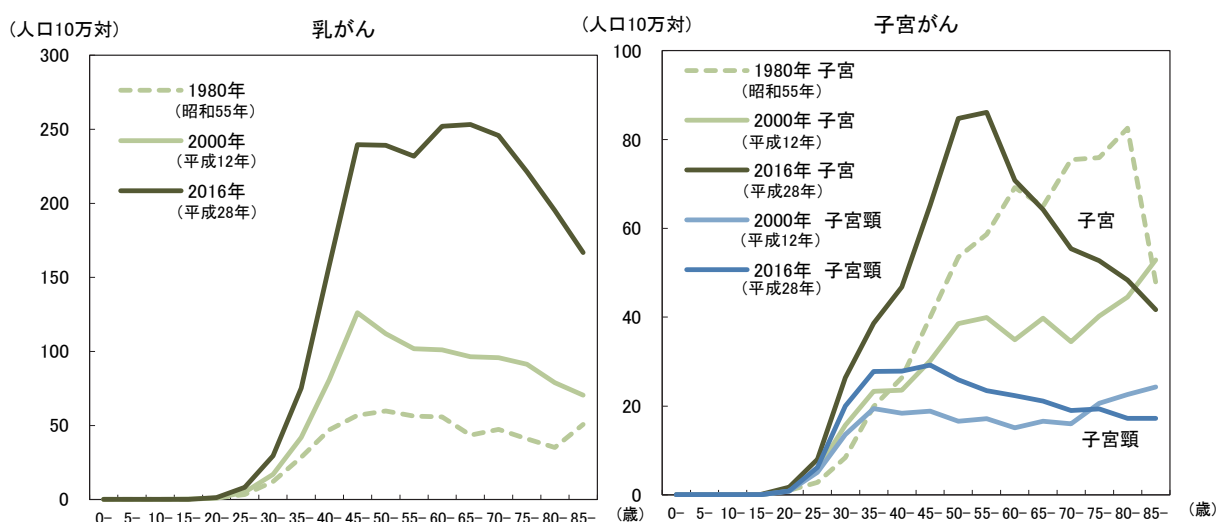
具体的施策	担当課	番号
個々の障害の状態に応じた支援ができるよう、相談支援と障害福祉サービス提供の充実に努めます	障害福祉課	72
随時、健康相談を受け付けるとともに、高齢者サロンにおける出張健康相談を実施して、必要に応じて支援を行います	健康生きがい課	73
性的指向、性自認等の多様性に関する理解を進めるとともに、性的少数者への配慮を啓発します	人権啓発課 男女共同参画課	74

## 計画課題（12）生涯を通じた男女の健康支援

### 【現状と課題】

- リプロダクティブ・ヘルス／ライツ<sup>32</sup>（性と生殖に関する健康と権利）は、男女共に重要な視点です。とりわけ妊娠・出産期は、女性の健康にとっての大きな節目であり、安心して子どもを産み育てることができるよう、職場におけるマタニティ・ハラメントをなくし、周囲がサポートできる環境が必要です。妊婦や子育てに関する理解を促進することが求められます。
- 予期せぬ妊娠や性感染症の予防、男女の不妊治療、産後うつなどへの健康支援が必要とされています。
- 食生活や女性のライフスタイルの変化などを背景に、女性特有の疾病である子宮がん、乳がんの罹患率が増加しています。一方で、男性は、生活習慣病のリスクを高める喫煙や飲酒をしている人の割合、自殺、ひきこもりの割合が女性よりも高いことが指摘されているなど、男女で異なる健康課題が存在します。
- 自殺は誰にでも起こり得る危機であるとともに、自殺に至るまでの原因は多岐にわたることから、こころの健康と自殺予防に関する啓発を推進する必要があります。
- 市民の誰もが心と体の健康について、必要な情報を得て、相談や治療方針などを選択できることや、人としての尊厳にかかわる性に関する自己決定への支援が必要とされています。

図 女性のがん罹患率(全国)



資料：国立がん研究センターがん情報サービス「がん登録・統計」

<sup>32</sup> リプロダクティブ・ヘルツ／ライツ：性と生殖にかかわる健康と権利のことをいいます。1994年(平成6年)の国際人口開発会議で「行動計画」が採択されました。いつ、何人くらいの子どもを持つか、持たないか、避妊、不妊、人工妊娠中絶など、性や生殖に関わる健康や権利がうたわれており、年齢、性別、婚姻状態などに関わらない個人の権利を守る概念として重要視されています。



## 推進施策⑳リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する普及・啓発

具体的施策	担当課	番号
情報ライブラリーに「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の関連図書等を配架し、市民の学習機会の提供、啓発を行います	男女共同参画課	75
母子保健事業を通じて情報提供と相談対応を行います	保健推進課	76

## 推進施策㉑発達段階に応じた性教育・健康教育の推進

具体的施策	担当課	番号
子どもの発達段階に応じた性教育の充実に努めます	学校教育課	77
小・中・高校に沐浴人形を貸出し、児童・生徒を対象とした乳児沐浴体験実習などを通じて、次代の親となる意識の醸成を行います	保健推進課	78

## 推進施策㉒生涯の各時期に応じた心身の健康対策の推進

具体的施策	担当課	番号
女性の健康セミナー、女性のための「こころとからだの相談」事業を実施して、こころとからだの健康の保持増進を支援します	男女共同参画課	79
健康相談を随時受け付けるほか、各種イベント時の出張健康相談の実施、食診断の実施など相談しやすい体制づくりに努めます	健康生きがい課	80
小・中学校の拠点校にスクールカウンセラーを配置し、児童生徒、保護者、教員からの相談に対応します	教育支援課	81
がん検診の実施により、女性特有のがんの早期発見・早期治療につなげます 受診率向上のために、特定の対象者への受診勧奨を行い周知を強化します	健康生きがい課	82
不妊治療及び不育治療に対する経済的負担の軽減を図ります	保健推進課	83
妊娠・出産から子育て期まで切れ目ない支援を行う子育て世代包括支援センター事業を充実します	保健推進課	84
自殺予防に関する啓発を推進するとともにゲートキーパーの養成を強化します	地域福祉課	85

# 基本方向5 協働による男女生き生きまちづくり の推進

## 計画課題（13）地域防災における男女共同参画の推進

### 【現状と課題】

- 近年、大規模災害の頻発により、防災・災害対策への関心が高まっていますが、自然災害による被害は、それを受け止める社会のあり方等の社会要因により、その被害の内容や大きさが決まると言われています。
- 大規模災害の発生は、とりわけ女性や子どものほか、社会的弱者と考えられる人がより大きな影響を受けると考えられるため、社会要因による困難を最小限にする取組が必要です。
- 1998年（平成10年）に本市で発足した女性消防団「あさぎり分団」は市内各地で、救命救急講習を実施し、力の弱い女性でもできる応急処置をわかりやすく指導し、地域の女性の主体的な防災・減災活動への参加を推進しています。また幼児向けのパネルシアターを自作し、子どもにも自分の身の守る方法を伝えています。
- 本市では、自主防災活動に積極的に取り組む住民活動が行われています。平時からの顔の見える関係づくりが、災害時には誰もが臨機応変に対応でき、助け合える地域の減災活動につながります。
- こうした活動が一部の地域にとどまらず、市全体に広がることが望まれます。さらに、女性や子どものほか、多様な状況にある地域住民の視点に立って誰もが安心できる避難所にできるよう、実際に避難所を開設することになったときに落ち着いて対応できるよう、日頃から準備しておく必要があります。
- また、過去の災害時には、女性に対する性暴力被害が起こっています。そうした事実を知り、災害時の性暴力を防止する取組も必要です。

## 推進施策⑳男女共同参画の視点を取り入れた地域防災活動の推進

具体的施策	担当課	番号
宇治市防災会議 <sup>33</sup> 委員の女性割合の増加を推進します	危機管理室	86
宇治市災害ボランティアセンター <sup>34</sup> の活動を支援します	地域福祉課	87
防災講座等を通じて男女共同参画の視点を取り入れた地域防災活動の推進を図ります	危機管理室 男女共同参画課	88

## 推進施策㉑男女共同参画の視点に立った災害時の対応の推進

具体的施策	担当課	番号
避難所運営の担当職員として地区班に女性職員を配置します	危機管理室	89
男女共同参画の視点に立った避難所運営が実施できるよう、避難所運営を想定した訓練を行います	危機管理室	90



女性消防団 あさぎり分団 女性・子ども向け救命救急講習

- <sup>33</sup> 防災会議 : 災害対策基本法に基づき設置される会議です。地域防災計画を策定、推進するほかに、市の地域防災に関する重要事項を審議します。
- <sup>34</sup> 宇治市災害ボランティアセンター : 宇治市社会福祉協議会が設置している、災害時における被災者支援活動はもとより、平常時においても「災害時に強いまちづくり」をめざして活動する常設型のセンターです。災害時において必要とされる「災害ボランティア活動」をコーディネートします。平常時は「日ごろからの顔のみえる関係づくり」をめざして、災害ボランティアセンターの訓練や研修会などを企画しています。

## 計画課題（14）市民等との協働の推進

### 【現状と課題】

- 誰もが暮らしやすいまちづくりには、市民にとって身近な暮らしの場である、地域における活動に男女が対等な立場で協力し合う、男女共同参画の視点が必要です。
- 自治会活動や育友会・PTA、まちづくり活動、ボランティアや地域福祉、文化・スポーツ活動などの多様な地域活動が活性化し、男女共同参画の視点で活動が行われることで、地域に根差した男女共同参画社会の実現につながります。
- まちづくりを担う市民、地域組織、市民活動団体、事業者及び行政が、様々な形で協働することにより、市民の立場に立ったきめ細かな公共サービスの実施やまちづくりへの関心、参画意識が高まり、行政がより身近なものになります。相乗的に地域コミュニティが活性化することにより、暮らしやすいまちづくりにつながります。

### 推進施策③男女共同参画のまちづくりに向けた市民活動の促進

具体的施策	担当課	番号
各種イベントや人権講座の開催を通じて、男女共同参画の学習機会を提供します	男女共同参画課 人権啓発課	91
市内の団体等からの依頼に応じて女性問題アドバイザー <sup>35</sup> を派遣し、男女共同参画に関する学習を支援します	男女共同参画課	92

### 推進施策④市民等との連携・協働事業の推進

具体的施策	担当課	番号
男女共同参画支援センター関係団体への参加を促進し、団体間の交流・連携を推進します	男女共同参画課	93
宇治市女性の会連絡協議会の活動を支援します	生涯学習課	94
市民参画による実行委員会形式の各種文化事業の実施を推進します	文化スポーツ課	95
町内会・自治会等地域の主体的な取組を支援します	自治振興課	96
市民等と協働による実行委員会形式であさざりフェスティバルを実施します	男女共同参画課	97
市民団体やグループ、事業所等が企画して実施する男女共同参画のための事業を支援する市民企画事業を実施します	男女共同参画課	98

<sup>35</sup> 女性問題アドバイザー：宇治市が設置している男女共同参画や女性問題全般に関するアドバイザーで、市内で活動している自治会・町内会、事業所、学校、団体の要請にもとづき、男女共同参画に関する学習会等の講師として派遣しています。

# 第3章 計画の推進

---

## 1. 計画の推進体制

### (1) 庁内推進体制

#### ①宇治市男女共同参画施策推進会議（以下、「推進会議」という。）

副市長を委員長として、市長公室長、危機管理監、各部長、理事、議会事務局長、消防長で構成し、本計画の推進に関する総合調整を行います。

#### ②宇治市男女共同参画施策推進会議幹事会

男女共同参画課長を座長として、関係課長等で構成し、本計画の推進に関する具体的事項について検討します。

#### ③具体的施策担当課

具体的施策ごとに所管する担当課への積極的な取組の働きかけを行うとともに協力して取組を行います。

### (2) 宇治市男女共同参画審議会

本計画の推進に関する重要事項について意見を聞き、計画推進に反映します。

〈宇治市男女共同参画審議会〉

「宇治市男女生き生きまちづくり条例」第26条の規定に基づき設置している地方自治法第138条の4第3項に定める市長の附属機関。学識経験者や関係団体の代表及び市民代表で構成し、本市の男女共同参画の推進に関する重要事項について調査、審議等を行っています。

### (3) 宇治市男女共同参画支援センター

JR宇治駅前市民交流プラザ（ゆめりあ うじ）に設置している「宇治市男女共同参画支援センター」において、本計画に定める施策を具体的施策担当課の取組と併せて推進するとともに、当センターを男女共同参画のための市民活動・市民交流の拠点として一層の活用を図ります。

### (4) 計画の周知

本計画を広く周知し、男女共同参画の推進に関する市民意識の醸成を図るとともに、市民等の積極的な実践活動を促進します。

## 2. 計画の進行管理・評価・公表

### (1) 数値目標等の設定

本計画を実効性のあるアクションプラン（行動計画）とするため、できる限り具体的な目標値または指標値を設定します。とりわけ、本市における女性職員の管理監督者への登用、本市が設置する審議会等の委員の構成については、国の目標値を踏まえながら段階的に目標値を設定し、積極的に男女の均等を図るよう努めます。

### (2) 進行管理・評価

本計画は、推進会議において計画的に進行管理を行うこととし、数値目標に設定した項目については可能な限り毎年度、数値を把握し、施策の進捗状況の評価を行います。また、施策の実施状況をとりまとめ、宇治市男女共同参画審議会の意見を聞きながら、以後の施策に適正に反映させるよう努めます。

### (3) 実施状況の公表

「宇治市男女生き生きまちづくり条例」第18条の規定に基づき、本計画に関する施策の実施状況について年次報告書を作成し、市のホームページ等において公表します。

## 3. 市民等との連携・協働の推進

### (1) 関係機関・団体等との連携

本計画を効果的に推進するため、国・京都府の機関や近隣市町村及び関係団体等と緊密な連携を図ります。とりわけDV対策については、配偶者暴力相談支援センターの機能を有する「京都府家庭支援総合センター」及び京都府宇治児童相談所内の「京都府南部家庭支援センター」をはじめ、京都弁護士会、宇治久世医師会、宇治警察署等の専門機関と宇治市DV対策ネットワーク会議を通じ、より連携を強化します。

### (2) 市民等との協働

本計画の推進にあたっては、市民等が行う男女共同参画のための活動の一層の促進が重要であることから、本市と市民等との協働を積極的に推進します。



## 4. 計画の推進にかかる目標値

### 基本方向1 多様な選択を可能にする男女共同参画意識の浸透

項目	第4次計画策定時 (2015・H27)	現状値 (2020・R2)	目標値・指標値 (2025・R7)
「男女共同参画社会」という言葉の認識度 ※1	60.4%	71.8%	80%
「ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）」という言葉の認識度 ※1	41.7%	67.3%	80%
「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する割合 ※1	44.7%	52.7%	60%

### 基本方向2 あらゆる分野における女性の活躍の推進

項目	第4次計画策定時 (2015・H27)	現状値 (2020・R2)	目標値・指標値 (2025・R7)
ハラスメントに対する対策を講じている事業所の割合（就業規則等での明示及び相談窓口の設置） ※1	26.4%	15.4%	30%
本市審議会等における女性委員の登用割合 ※2	28.6%	28.6%	40%
女性委員がない本市審議会等（女性委員がない本市審議会等の数/本市審議会等の数） ※2	14/88	11/94	0

事業所のハラスメント対策は、第4次計画策定時は何らかの対策をしている事業所の割合で、2020・R2は就業規則等での明示と相談窓口の設置のどちらも実施している事業所の割合としている

### 基本方向3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現

項目	第4次計画策定時 (2015・H27)	現状値 (2020・R2)	目標値・指標値 (2025・R7)
「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認識度 ※1	54.5%	60.5%	70%
育児を支援する対策を講じている事業所の割合 ※1	52.8%	57.8%	70%
介護を支援する対策を講じている事業所の割合 ※1	35.8%	46.0%	60%

## 基本方向4 安全・安心な暮らしの実現

項目	第4次計画策定時 (2015・H27)	現状値 (2020・R2)	目標値・指標値 (2025・R7)
男女共同参画支援センター（ゆめりあうじ） 女性のための相談窓口の認知度 ※1	26.8%	18.4%	30%
「デートDV」という言葉の認知度 ※1	-	27.4%	40%

デートDVの認知度の現状値については2014年（平成26年）度内閣府調査による

## 基本方向5 協働による男女生き生きまちづくりの推進

項目	第4次計画策定時 (2015・H27)	現状値 (2020・R2)	目標値・指標値 (2025・R7)
地域活動へ参加したことがある人の割合 ※1	66.8%	70.3%	80%

### 宇治市役所での取組

項目	第4次計画策定時 (2015・H27)	現状値 (2020・R2)	目標値・指標値 (2025・R7)
本市管理監督者への女性職員の登用割合 ※2	20.2%	22.1%	25%
本市男性職員の育児休業取得率（取得者数/ 対象者数）※2	4.0%	11.1%	30%

※1は、指標値で、市民意識実態調査・事業所調査により把握する数値です。

指標値は、現状の数値に10%を加算し、1の位を四捨五入した数値としています。また、第4次計画策定時より現状値が下がっているものは、指標値を前回（2020・R2）のままとしています。

※2は、目標値で、庁内関係課への進捗状況調査により毎年把握する数値です。

目標値は、本市の状況や本市の他の計画の目標値等を踏まえて設定しています。国や府の動向を踏まえ、変更することがあります。

以下の項目については、市民意識実態調査等により今後も動向を把握します。

- ・社会通念・慣習で男女平等と感じている人の割合
- ・学校教育の場で男女の地位が平等になっていると思う人の割合
- ・職場で男女の地位が平等になっていると思う人の割合
- ・政策方針の立案・決定において女性の意見が反映されていると思う人の割合
- ・地域において男女の地位が平等になっていると思う人の割合
- ・DVを経験したことのある人の割合
- ・ハラスメントを経験したことのある人の割合 等

# 参考資料

## 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

採 択 1979年（昭和54年）12月18日  
（国連第34回総会）  
日本国 1980年（昭和55年）7月17日署名  
1985年（昭和60年）6月25日批准  
1985年（昭和60年）7月25日発効

この条約の締約国は、  
国際連合憲章が基本的人權、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、

世界人權宣言が、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、

人權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認し、

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

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

とを確認し、

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

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

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

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

次のとおり協定した。

### 第1部

#### 第1条

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

#### 第2条

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

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

定を廃止すること。

### 第3条

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

### 第4条

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

### 第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

### 第6条

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

## 第2部

### 第7条

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

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

### 第8条

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

### 第9条

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

## 第3部

### 第10条

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

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

### 第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
  - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
  - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
  - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利

- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
  - (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、高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12条

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

#### 第13条

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

#### 第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

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

### 第4部

#### 第15条

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

#### 第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
- (a) 婚姻をする同一の権利
  - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
  - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
  - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利

及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

- (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
  - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
  - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
  - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

## 第5部

### 第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の

委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

### 第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
  - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
  - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

### 第19条

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

### 第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

### 第21条

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

### 第22条

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

## 第6部

### 第23条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影



響を及ぼすものではない。

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

#### 第 24 条

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

#### 第 25 条

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

#### 第 26 条

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

#### 第 27 条

- 1 この条約は、20 番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後 30 日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、20 番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後 30 日目の日に効力を生ずる。

#### 第 28 条

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

#### 第 29 条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から 6 箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1 の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において 1 の規定に拘束されない。
- 3 2 の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

#### 第 30 条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

# 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号  
最終改正：平成 11 年 12 月 22 日

## 目次

前文

第 1 章

総則（第 1 条—第 12 条）

第 2 章

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

第 3 章

男女共同参画会議（第 21 条—第 28 条）

附則

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

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

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

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

## 第 1 章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

（2）積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内

において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第 6 条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における

男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

## 第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

- (3) 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- (2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

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

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

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

- (1) から (10) まで 略
- (11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

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

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

# 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

昭和47年法律第113号  
最終改正：令和元年6月5日

## 目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等
  - 第1節 性別を理由とする差別の禁止等（第5条—第10条）
  - 第2節 事業主の講ずべき措置等（第11条—第13条の2）
  - 第3節 事業主に対する国の援助（第14条）
- 第3章 紛争の解決
  - 第1節 紛争の解決の援助等（第15条—第17条）
  - 第2節 調停（第18条—第27条）
- 第4章 雑則（第28条—第22条）
- 第5章 罰則（第22条）
- 附則

## 第1章 総則

### （目的）

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

### （基本的理念）

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

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

### （啓発活動）

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

### （男女雇用機会均等対策基本方針）

第4条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

- 2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
  - (1) 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
  - (2) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

- 4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
- 5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

## 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

### 第1節 性別を理由とする差別の禁止等

#### （性別を理由とする差別の禁止）

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

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

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

#### （性別以外の事由を要件とする措置）

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

#### （女性労働者に係る措置に関する特例）

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

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

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

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

（指針）

- 第 10 条 厚生労働大臣は、第 5 条から第 7 条まで及び前条第 1 項から第 3 項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 2 第 4 条第 4 項及び第 5 項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 4 項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

## 第 2 節 事業主の講ずべき措置等

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

- 第 11 条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者とその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
  - 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第 1 項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
  - 4 厚生労働大臣は、前 3 項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
  - 5 第 4 条第 4 項及び第 5 項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 4 項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

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

を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第 1 項の措置に協力するように努めなければならない。

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

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

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

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

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

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関



心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

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

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

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

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

(男女雇用機会均等推進者)

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

### 第3節 事業主に対する国の援助

第14条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

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

## 第3章 紛争の解決

### 第1節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

第15条 事業主は、第6条、第7条、第9条、第12条及び第13条第1項に定める事項(労働者の募集及

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

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

(紛争の解決の援助)

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

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

### 第2節 調停

(調停の委任)

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

2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

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

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

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

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

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

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

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

(時効の完成猶予)

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

(訴訟手続の中止)

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

(1) 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第1項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第1項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

## 第4章 雑則

(調査等)

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

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求

め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

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

(公表)

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

(船員に関する特例)

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

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

3 前項の調停の事務は、3人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

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

5 第20条から第27条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第20条から第23条まで及び第26条中「委員会は」とあるのは

「調停員は」と、第21条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第26条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第27条中「この節」とあるのは「第31条第3項から第5項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

（適用除外）

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

## 第5章 罰則

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

### 附 則 抄

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から施行する。

### 附 則 （昭和58年12月2日法律第78号）

- 1 この法律（第1条を除く。）は、昭和59年7月1日から施行する。
- 2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

### 附 則 （昭和60年6月1日法律第45号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、昭和61年4月1日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

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

（検討）

第20条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第1条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第2条の規定による改正後の労働基準法第6章の2の規定の施行状況を勘

案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

### 附 則 （平成3年5月15日法律第76号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成4年4月1日から施行する。

### 附 則 （平成7年6月9日法律第107号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成7年10月1日から施行する。

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

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

2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家に関し、厚生労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第2条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第34条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を厚生労働大臣に行い、厚生労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

### 附 則 （平成9年6月18日法律第92号） 抄

（施行期日）

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

- （1）第1条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第3条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第5条、第6条、第7条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第3条、第6条、第7条、第10条及び第14条（次号に掲げる改正規定を除く。）の規定 公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日
- （2）第1条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律第26条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定（「事業主は」の下に「、労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」に改める部分に限る。）、同法第27条の改正規定（「講ずるように努めなければならない」を「講じなければならない」に改める部分及び同条に2項を加える部分に限る。）、同法第34条の改正規定（「及び第12条第2項」を「、第12条第2項及び第27条第3項」に改める部分、「第12条第1項」の下に「、第27条

第2項」を加える部分及び「第14条及び」を「第14条、第26条及び」に改める部分に限る。）及び同法第35条の改正規定、第3条中労働基準法第65条第1項の改正規定（「10週間」を「14週間」に改める部分に限る。）、第7条中労働省設置法第5条第41号の改正規定（「が講ずるよう努めるべき措置についての」を「に対する」に改める部分に限る。）並びに附則第5条、第12条及び第13条の規定並びに附則第14条中運輸省設置法（昭和24年法律第157号）第4条第1項第24号の2の3の改正規定（「講ずるよう努めるべき措置についての指針」を「講ずべき措置についての指針等」に改める部分に限る。） 平成10年4月1日

## 附 則 （平成11年7月16日法律第87号） 抄

（施行期日）

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

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

（国等の事務）

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

（処分、申請等に関する経過措置）

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

以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

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

（不服申立てに関する経過措置）

第161条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、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。）があつ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つた行政庁とする。

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

（検討）

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

第251条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 附 則 （平成11年7月16日法律第104号） 抄

（施行期日）

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

## 附 則 （平成11年12月22日法律第160号） 抄

(施行期日)

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

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

附 則 (平成13年7月11日法律第112号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成13年10月1日から施行する。

附 則 (平成13年11月16日法律第118号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (平成14年5月31日法律第54号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成14年7月1日から施行する。

(経過措置)

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

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

附 則 (平成14年7月31日法律第98号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。

附 則 (平成18年6月21日法律第82号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成19年4月1日から施行する。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

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

(時効の中断に関する経過措置)

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

(罰則に関する経過措置)

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

(検討)

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

附 則 (平成20年5月2日法律第26号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成20年10月1日から施行する。

(処分等に関する経過措置)

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

(1)	国土交通大臣（第1条の規定による改正前の国土交通省設置法（以下「旧設置法」という。）第4条第21号から第23号までに掲げる事務に係る場合に限る。）	観光庁長官
(2)	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
(3)	海難審判庁	海難審判所
(4)	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第96号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会
(5)	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第97号及び第98号に掲げる事務に係る場合に限る。）	交通政策審議会
(6)	船員地方労働委員会（旧設置法第4条第96号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会又は都道府県労働委員会
(7)	船員地方労働委員会（旧設置法第4条第97号及び第98号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律に係る事務に係る場合に限る。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
(8)	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第97号及び第98号に掲げる事務に係る場合（7の項に掲げる場合を除く。）に限る。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会
(9)	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第4条第96号に掲げる事務に係る場合に限る。）	厚生労働大臣又は都道府県知事

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

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

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則 （平成24年6月27日法律第42号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 （平成26年6月13日法律第67号） 抄

（施行期日）

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

（罰則に関する経過措置）

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

附 則 （平成28年3月31日法律第17号） 抄

（施行期日）

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

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

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

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



業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第52条の3の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

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

(検討)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

#### 附 則 (平成29年6月2日法律第45号)

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

#### 附 則 (令和元年6月5日法律第24号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

(罰則に関する経過措置)

第5条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

# 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  
最終改正：令和元年 6 月 26 日

## 目次

### 前文

#### 第 1 章 総則（第 1 条・第 2 条）

##### 第 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等（第 2 条の 2・第 2 条の 3）

#### 第 2 章 配偶者暴力相談支援センター等（第 3 条—第 5 条）

#### 第 3 章 被害者の保護（第 6 条—第 9 条の 2）

#### 第 4 章 保護命令（第 10 条—第 22 条）

#### 第 5 章 雑則（第 24 条—第 28 条）

##### 第 5 章の 2 補則（第 28 条の 2）

#### 第 6 章 罰則（第 29 条・第 30 条）

### 附則

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

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

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

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

## 第 1 章 総則

### （定義）

第 1 条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第 28 条の 2 において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

### （国及び地方公共団体の責務）

第 2 条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを

含め、その適切な保護を図る責務を有する。

## 第 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等

### （基本方針）

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

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

（1）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

（2）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

### （都道府県基本計画等）

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

## 第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

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

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

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

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

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

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

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

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

4 前項第3号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、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4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨

を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

第8条の2 警視総監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第8条の3 社会福祉法(昭和26年法律第45号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和25年法律第144号)、児童福祉法(昭和22年法律第164号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和39年法律第129号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

する。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

#### 第4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、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3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時において被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

(1) 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

(2) 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

(1) 面会を要求すること。

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

(3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

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

(5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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

(7) その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の15歳未満

の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意)がある場合に限り、することができる。

(管轄裁判所)

- 第11条 前条第1項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所(日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。
- 2 前条第1項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
- (1) 申立人の住所又は居所の所在地
  - (2) 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

(保護命令の申立て)

- 第12条 第10条第1項から第4項までの規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。
- (1) 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
  - (2) 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
  - (3) 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
  - (4) 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
  - (5) 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 2 前項の書面(以下「申立書」という。)に同項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治41年法律第53号)第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

- 第13条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件につ

いては、速やかに裁判をするものとする。

(保護命令事件の審理の方法)

- 第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

- 第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

- 第16条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。
- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所

も、この処分を命ずることができる。

- 4 前項の規定により第 10 条第 1 項第 1 号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第 2 項から第 4 項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前 2 項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第 10 条第 1 項第 1 号の規定による命令を取り消す場合において、同条第 2 項から第 4 項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第 4 項の規定による通知がされている保護命令について、第 3 項若しくは第 4 項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第 3 項の規定は、第 3 項及び第 4 項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

- 第 17 条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第 10 条第 1 項第 1 号又は第 2 項から第 4 項までの規定による命令にあ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 3 月を経過した後において、同条第 1 項第 2 号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して 2 週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
- 2 前条第 6 項の規定は、第 10 条第 1 項第 1 号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
  - 3 第 15 条第 3 項及び前条第 7 項の規定は、前 2 項の場合について準用する。

(第 10 条第 1 項第 2 号の規定による命令の再度の申立て)

- 第 18 条 第 10 条第 1 項第 2 号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由とな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 2 月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。
- 2 前項の申立てをする場合における第 12 条の規定の適用については、同条第 1 項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第 1 号、第 2 号

及び第 5 号に掲げる事項並びに第 18 条第 1 項本文の事情」と、同項第 5 号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第 1 号及び第 2 号に掲げる事項並びに第 18 条第 1 項本文の事情」と、同条第 2 項中「同項第 1 号から第 4 号までに掲げる事項」とあるのは「同項第 1 号及び第 2 号に掲げる事項並びに第 18 条第 1 項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第 19 条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第 20 条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第 12 条第 2 項 (第 18 条第 2 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

## 第 5 章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

第 25 条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復さ



せるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- (1) 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
  - (2) 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用
  - (3) 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
  - (4) 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 2 市は、第4条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

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

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

- (1) 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの
- (2) 市が前条第2項の規定により支弁した費用

## 第5章の2 補則

(この法律の準用)

第28条の2 第2条及び第1章の2から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

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

## 第6章 罰則

第29条 保護命令(前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項までの規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

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

## 附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

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

#### 附 則 （平成16年6月2日法律第64号）

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（次項において「旧法」という。）第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第10条第2号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であ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10条第1項第2号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第18条第1項の規定の適用については、同項中「2月」とあるのは、「2週間」とする。

（検討）

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

#### 附 則 （平成19年7月11日法律第113号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

#### 附 則 （平成25年7月3日法律第72号） 抄

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

#### 附 則 （平成26年4月23日法律第28号） 抄

（施行期日）

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

（1）略

（2）第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日

#### 附 則 （令和元年6月26日法律第46号） 抄

（施行期日）

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

（1）附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定 公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

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

（検討等）

第8条 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第6条第1項及び第2項の通報の対象となる同条第1項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第10条第1項から第4項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第1項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第1条第1項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年法律第 64 号  
最終改正：令和元年 6 月 5 日

## 目次

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

## 第 1 章 総則

### （目的）

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

### （基本原則）

第 2 条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

れなければならない。

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

### （国及び地方公共団体の責務）

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

### （事業主の責務）

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

## 第 2 章 基本方針等

### （基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

（2）事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

（3）女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前 2 項の規定は、基本方針の変更について準用する。

### （都道府県推進計画等）

第 6 条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道

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

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

### 第3章 事業主行動計画等

#### 第1節 事業主行動計画策定指針

- 第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。
- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
    - (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
    - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
    - (3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
  - 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

#### 第2節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

- 第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - (1) 計画期間
    - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
    - (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
  - 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の

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

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

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

- 第10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

- 第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。
- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったとき。
  - (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
  - (3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

第13条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。  
2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。  
2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。  
(1) 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。  
(2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。  
(3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。  
(4) 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。  
(5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

(一般事業主に対する国の援助)

第18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事

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

### 第3節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

### 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- (1) その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- (2) その雇用する労働者の職業生活と家庭生活

との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

### 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

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

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事



業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

(1) 一般事業主の団体又はその連合団体

(2) 学識経験者

(3) その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

## 第 5 章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第 30 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要

があると認めるときは、第 8 条第 1 項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第 7 項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

## 第 6 章 罰則

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

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

(1) 第 22 条第 4 項の規定に違反して秘密を漏らした者

(2) 第 28 条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

(1) 第 16 条第 4 項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

(2) 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者

(3) 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 37 条 次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

(1) 第 10 条第 2 項（第 14 条第 2 項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

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

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

(4) 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法

51 条第 1 項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

## 附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第 2 条 この法律は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

第 3 条 前条第 2 項から第 4 項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

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

## 附 則 (平成 29 年 3 月 31 日法律第 14 号) 抄

(施行期日)

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

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

(2)・(3) 略

(4) 第 2 条中雇用保険法第 10 条の 4 第 2 項、第 58 条第 1 項、第 60 条の 2 第 4 項、第 76 条第 2 項及び第 79 条の 2 並びに附則第 11 条の 2 第 1 項の改正規定並びに同条第 3 項の改正規定

(「100 分の 50 を」を「100 分の 80 を」に改める部分に限る。)、第 4 条の規定並びに第 7 条中育児・介護休業法第 53 条第 5 項及び第 6 項並びに第 64 条の改正規定並びに附則第 5 条から第 8 条まで及び第 10 条の規定、附則第 13 条中国家公務員退職手当法(昭和 28 年法律第 182 号)第 10 条第 10 項第 5 号の改正規定、附則第 14 条第 2 項及び第 17 条の規定、附則第 18 条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第 19 条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和 46 年法律第 68 号)第 38 条第 3 項の改正規定(「第 4 条第 8 項」を「第 4 条第 9 項」に改める部分に限る。)、附則第 20 条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和 51 年法律第 33 号)第 30 条第 1 項の表第 4 条第 8 項の項、第 32 条の 11 から第 32 条の 15 まで、第 32 条の 16 第 1 項及び第 51 条の項及び第 48 条の 3 及び第 48 条の 4 第 1 項の項の改正規定、附則第 21 条、第 22 条、第 26 条から第 28 条まで及び第 32 条の規定並びに附則第 33 条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成 30 年 1 月 1 日

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

第 35 条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

## 附 則 (令和元年 6 月 5 日法律第 24 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第 3 条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 4 条の改正規定並びに次条及び附則第 6 条の規定 公布の日

(2) 第 2 条の規定 公布の日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第 5 条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第 6 条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第 7 条 政府は、この法律の施行後 5 年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

# 宇治市男女生き生きまちづくり条例

平成 16 年 10 月 8 日条例第 23 号  
改正 平成 28 年 3 月 31 日条例第 15 号

## 目次

### 前文

#### 第 1 章 総則（第 1 条—第 8 条）

#### 第 2 章 男女共同参画に関する基本的施策（第 9 条—第 21 条）

#### 第 3 章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等（第 22 条・第 23 条）

#### 第 4 章 男女共同参画に関する苦情等及び相談の申出（第 24 条・第 25 条）

#### 第 5 章 宇治市男女共同参画審議会（第 26 条—第 35 条）

#### 第 6 章 雑則（第 36 条）

### 附則

我が国においては、日本国憲法において、個人の尊重及び法の下での平等がうたわれ、昭和 60 年（1985 年）に女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約が批准されたことを契機として、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連動して進められ、平成 11 年（1999 年）には男女共同参画社会基本法が制定された。

本市においても、市民や事業者などの協力を得て、男女平等や男女共同参画の推進に関する多様な施策を展開してきた。しかしながら、今なお、家庭、地域、職場、学校などの分野において、性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく社会慣行が根強く残っている。さらに、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化及び国際化、情報通信の高度化などが社会経済情勢に急激な変化を生じさせている。

こうした現状を踏まえ、豊かで安心して生活することができ、住みたい、住んでよかつたと実感することができるまちを築くためには、すべての人が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野の政策及び方針の決定過程に対等に参画することができる地域社会の実現が重要である。

ここに、本市は、市民や事業者などと協働して男女共同参画の推進に取り組むことにより、市民一人ひとりが生き生きと暮らすことができるまちづくりを進めるため、この条例を制定する。

## 第 1 章 総則

### （目的）

第 1 条 この条例は、本市における男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに市、市民、事業者等の責務を明らかにするとともに、本市の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、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もつて男女が生き生きと暮らすことができるまちづくりに資することを目的とする。

### （定義）

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

- （1）男女共同参画 性別にかかわらず、男女の人権が尊重され、男女が社会の対等な構成員

として、自らの意思によつ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、もつ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ことをいう。

- （2）積極的格差是正措置 前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。

### （基本理念）

第 3 条 男女共同参画は、次の各号に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

- （1）男女が、個人としての人権を尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人としての個性と能力を十分に発揮する機会が確保されること。
- （2）生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重され、健康の保持増進が図られること。
- （3）家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、暴力的行為（身体的、精神的又は経済的な苦痛を与える行為をいう。以下同じ。）及び他の者を不快にさせる言動が根絶されること。
- （4）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配慮されること。
- （5）男女が、社会の対等な構成員として、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野における政策又は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。
- （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、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、当該活動と社会生活における活動とを共に行うことができるよう配慮されること。
- （7）あらゆる教育の場において、多様な選択を可能にする教育及び学習機会の充実が図られること。
- （8）国際社会における男女共同参画の推進に関する取組に留意し、国際的協調の下に行われること。

### （市の責務）

第 4 条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差是正措置を含む。以下同じ。）を市の重要課題として総合的かつ計画的に策定し、及び実施するものとする。

2 市は、前項の施策を策定し、及び実施するに当たっては、市民、事業者、社会のあらゆる分野において教育活動を行う者（以下「教育に携わる者」という。）及び市内において非営利的活動を行う市民団体等（以下「市民団体等」という。）（以下「市民等」と総称する。）並びに国、京都府その他の地方公共

- 団体と連携し、及び協力して取り組むものとする。
- 3 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するために必要な体制の整備及び財政上の措置を講ずるものとする。

(市民の責務)

- 第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において主体的かつ自立的に男女共同参画の推進に取り組むよう努めるとともに、地域に根ざした男女共同参画の推進に努めなければならない。
- 2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

- 第6条 事業者は、基本理念にのっとり、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)を遵守するとともに、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に努めなければならない。
- 2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(教育に携わる者の責務)

- 第7条 教育に携わる者は、教育が男女共同参画の推進に果たす役割の重要性にかんがみ、個々の教育本来の目的を実現する過程において、基本理念を踏まえた教育を行うよう努めなければならない。
- 2 教育に携わる者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(市民団体等の責務)

- 第8条 市民団体等は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めるとともに、活動方針の決定、活動計画の立案等において、男女が共に参画する機会を確保するよう努めなければならない。
- 2 市民団体等は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

## 第2章 男女共同参画に関する基本的施策

(男女共同参画計画)

- 第9条 市長は、地域に根ざした男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を策定しなければならない。
- 2 市長は、男女共同参画計画の策定に当たっては、あらかじめ宇治市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民等の意見が反映されるよう努めなければならない。
- 3 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。
- 4 市長は、社会情勢の変化に対応するため、必要に

応じて男女共同参画計画の見直しを行わなければならない。

- 5 第2項及び第3項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定及び実施に当たつての配慮)

- 第10条 市は、男女共同参画の推進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つては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(市民等の理解を深めるための措置)

- 第11条 市は、基本理念に関する市民等の理解を深め、情報を主体的に読み解くための能力の向上が図られるよう、情報及び学習機会の提供、広報活動その他の必要な措置を講ずるものとする。

(積極的格差是正措置)

- 第12条 市は、法令等により設けられた委員、委員会、審議会、審査会及びこれらに準ずるものの構成員の任命又は委嘱については、積極的格差是正措置を講ずることにより、男女の均等を図るよう努めるものとする。
- 2 市は、職員の登用及び職域の拡大については、積極的格差是正措置を講ずるよう努めるものとする。

(雇用の分野における男女共同参画)

- 第13条 市は、事業者に対し、その雇用における男女共同参画の推進に関して行う活動を支援するため、学習機会の提供、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。
- 2 市長は、必要があると認めるときは、事業者に対し男女共同参画の推進に関する取組の状況について報告を求めることができる。

(個人で営む事業における男女共同参画)

- 第14条 市は、農業及び商工業等の分野における個人で営む事業において、男女共同参画が推進されるよう情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

(家庭生活における活動と職業生活における活動の両立等)

- 第15条 市は、市民が家庭生活における活動と職業生活における活動の両立を図ることができ、地域社会に参加することができるよう必要な支援及び環境の整備に努めるものとする。

(教育における男女共同参画)

- 第16条 市は、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育において、男女共同参画を推進する教育及び学習活動の振興に努めるものとする。

(市民等の活動の支援)

- 第17条 市長は、市民等が行う男女共同参画の推進のための活動を促進するため、市民等との協働に努めるとともに、情報の提供その他の必要な支援を行わなければならない。

(年次報告書の公表)

- 第18条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について年次報告書を作成し、これを公表

しなければならない。

(市民等の表彰)

第19条 市長は、男女共同参画の推進に関する取組の普及を図るため、当該取組を積極的に行つたと認められる市民等を表彰することができる。

(情報収集及び調査研究)

第20条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、必要な情報収集及び調査研究を行わなければならない。

(拠点施設)

第21条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、及び市民等が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、宇治市男女共同参画支援センター条例(平成15年宇治市条例第6号)第1条に規定する宇治市男女共同参画支援センターをそれらの拠点施設とする。

### 第3章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等

(性別による権利侵害の禁止)

第22条 何人も、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いを行つてはならない。

2 何人も、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、他の者に対し性的な言動を行うことにより、その者の生活の環境を害し、若しくは不快な思いをさせ、又は当該性的な言動を受けた者の対応により、その者に不利益を与える行為を行つてはならない。

3 何人も、配偶者等(夫婦関係及び恋愛関係にある男女その他の密接な関係にある男女のいずれか一方をいう。以下同じ。)に対し、暴力的行為を行つてはならない。

(市民に表示される情報の制限)

第23条 市は、市が作成し、広く市民に表示する情報において、性別による固定的な役割分担意識及び配偶者等に対する暴力的行為を助長し、及び連想させる表現並びに過度の性的な表現を行わないものとする。

2 市は、広く市民に表示される情報において、性別による固定的な役割分担意識及び配偶者等に対する暴力的行為を助長し、及び連想させる表現並びに過度の性的な表現が行われないよう啓発活動に努めるものとする。

### 第4章 男女共同参画に関する苦情等及び相談の申出

(苦情等の申出)

第24条 市民等は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、苦情等があるときは、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を受けたときは、関係機関と連携を図るとともに、必要な措置を講じなければならない。

(相談の申出)

第25条 市民等は、性別による差別又は男女共同参画を阻害する要因により権利侵害のおそれがある旨の相談があるときは、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を適切かつ迅速に処理するため、本市に宇治市男女共同参画相談員(以下「相談員」という。)を置く。

3 次の各号に掲げる事項については、第1項の規定による申出をすることができない。

(1) 裁判所において係争中の事項又は判決等のあつた事項

(2) 行政不服審査法(平成26年法律第68号)等の規定による不服申立てを行つている事項又は裁決等のあつた事項

(3) 議会に請願又は陳情を行つている事項

(4) 相談員に関する事項

4 相談員は、必要に応じ、関係者に対しその同意を得た上でその説明若しくは意見を聴き、又は資料の提出を求め、及び必要があると認めるときは、助言、是正の要望等を行うものとする。

5 相談員は、3人以内とする。

6 相談員は、男女共同参画の推進に関し、知識及び経験のある者のうちから市長が委嘱する。

7 相談員の任期は、2年とする。ただし、相談員が欠けた場合における補欠の相談員の任期は、前任者の残任期間とする。

8 相談員は、再任されることができる。

### 第5章 宇治市男女共同参画審議会

(設置)

第26条 男女共同参画の推進を図るため、地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項の規定に基づき、市長の附属機関として、宇治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27条 審議会は、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項を調査及び審議を行い、市長に答申する。

2 審議会は、前項に規定する重要事項に関し必要があると認める事項について、市長に意見を述べることができる。

(組織)

第28条 審議会は、委員10人以内で組織する。

2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1) 学識経験を有する者

(2) 市民代表

(3) その他市長が適当と認める者

(任期)

第29条 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第30条 審議会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選により定める。

- 3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

- 第31条 審議会の会議は、必要に応じて会長が招集し、会長がその議長となる。
- 2 審議会の会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。
  - 3 審議会の会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(専門部会)

- 第32条 審議会は、必要に応じて専門部会を設置し、審議会が必要とする事項について調査、研究等を行わせることができる。

(意見の聴取等)

- 第33条 会長は、審議会の会議において必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その説明若しくは意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(審議会の庶務)

- 第34条 審議会の庶務は、男女共同参画担当課において処理する。

(会長への委任)

- 第35条 この章に規定するもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、審議会の議決を経て会長が定める。

## 第6章 雑則

(委任)

- 第36条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

### 附 則

- 1 この条例は、公布の日から起算して2月を超えない範囲内において規則で定める日から施行する。ただし、第25条の規定は、公布の日から起算して5月を超えない範囲内において規則で定める日から施行する。  
(平成16年宇治市規則第47号により平成16年12月7日から施行。平成17年宇治市規則第1号により附則第1項ただし書に規定する規定は平成17年3月7日から施行)
- 2 この条例の施行後最初の審議会の会議の招集は、第31条第1項の規定にかかわらず、市長が行う。

### 附 則 (平成28年条例第15号)

宇治市男女生き生きまちづくり条例(平成16年宇治市条例第23号)の一部を次のように改正する。

第6条第1項中「及び次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)」を「、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」に改める。

第25条第3項第2号中「昭和37年法律第160号」を「平成26年法律第68号」に改める。

この条例は、平成28年4月1日から施行する。



## 男女共同参画のあゆみ

年	世界	国	京都府	宇治市
1975年 (昭和50年)	○国際婦人年世界会議開催(メキシコシティ) 世界行動計画採択 1976年～1985年を国連婦人の十年として決定	○婦人問題企画推進本部設置 ○婦人問題企画推進会議設置 ○婦人問題担当室発足		
1977年 (昭和52年)		○国内行動計画策定	○女性施策担当窓口設置 ○京都府婦人関係行政連絡会設置 ○京都府婦人問題協議会設置	
1979年 (昭和54年)	○女子差別撤廃条約採択		○京都府婦人問題協議会が知事に提言 ○京都府婦人対策推進会議設置	
1980年 (昭和55年)	○国連婦人の十年中間年世界会議開催(コペンハーゲン)	○女子差別撤廃条約署名	○京都府婦人の意識・生活実態調査実施	
1981年 (昭和56年)	○女子差別撤廃条約発効		○婦人の地位の向上と福祉の増進を図る京都府行動計画策定	
1985年 (昭和60年)	○国連婦人の十年最終年世界会議開催(ナイロビ) 西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略採択	○国籍法及び戸籍法一部改正公布・施行子の国籍父系血統主義から父母両系主義へ ○女子差別撤廃条約批准 ○男女雇用機会均等法公布('86年施行)		
1986年 (昭和61年)		○国民年金法一部改正公布・施行 第3号被保険者制度導入		
1987年 (昭和62年)		○西暦2000年に向けての新国内行動計画策定	○婦人問題に関する意識・実態調査実施 ○京都府婦人問題検討会議設置	
1988年 (昭和63年)			○京都府婦人問題検討会議が知事に提言	
1989年 (平成元年)			○KYOのあけぼのプラン策定 ○女性政策課設置 ○京都府女性政策推進専門家会議設置 ○KYOのあけぼのフェスティバル開催	○教育委員会事務局に青少年婦人課設置 ○女性問題に関する市民意識調査実施
1990年 (平成2年)	○婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論採択			○宇治市女性問題懇談会設置 ○宇治市女性施策推進会議設置 ○女性問題についての意識調査・グループインタビューⅠ実施

年	世界	国	京都府	宇治市
1991年 (平成3年)		○育児休業法公布（'92年施行） ○西暦2000年に向けての新国内行動計画（第1次改定）策定		○女性問題についての意識調査・グループインタビューⅡ実施
1992年 (平成4年)				○宇治市女性問題懇談会がプラン策定に向けて第1次提言
1993年 (平成5年)		○パートタイム労働法公布・施行 ○中学校家庭科男女共修		○女性問題についての市民意識調査実施 ○企画管理部に女性政策室設置 ○第1回婦人週間UJIのつどい開催 ○女性問題アドバイザー設置
1994年 (平成6年)	○国際人口・開発会議開催（カイロ） リプロダクティブ・ヘルス/ライツ提起	○男女共同参画室設置 ○男女共同参画審議会設置（政令） ○男女共同参画推進本部設置 ○高校家庭科男女共修	○京都府女性政策推進専門家会議がKYOのあけぼのプラン改定について提言	○中学生を対象に家族についての意識調査実施
1995年 (平成7年)	○第4回世界女性会議開催（北京） 北京宣言及び行動綱領採択	○育児・介護休業法公布・施行		○宇治市女性問題懇談会がプラン策定に向けて第2次提言 ○宇治市女性施策推進プラン（UJIあさぎりプラン）策定 ○第1回UJIあさぎりフェスティバル開催
1996年 (平成8年)		○男女共同参画審議会が男女共同参画ビジョン答申 ○男女共同参画2000年プラン策定	○KYOのあけぼのプラン改定 ○京都府女性総合センター開館	
1997年 (平成9年)		○男女共同参画審議会設置（法律） ○男女雇用機会均等法改正 ○介護保険法公布（'00年施行）		○宇治市女性施策推進会議に担当者会議設置 ○女性のための相談事業開始
1998年 (平成10年)		○男女共同参画審議会が男女共同参画社会基本法～男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり～答申		○宇治市女性問題懇談会が21世紀に向けて求められる女性センターの基本方向について提言
1999年 (平成11年)		○男女共同参画社会基本法公布・施行 ○男女共同参画審議会が女性に対する暴力のない社会を目指してを答申 ○児童買春・児童ポルノ禁止法公布・施行	○男女共同参画社会に関する府民意識調査実施	○宇治市女性センター検討委員会設置

年	世界	国	京都府	宇治市
2000年 (平成12年)	○国連特別総会女性2000年会議開催(ニューヨーク) 政治宣言及び成果文書採択	○男女共同参画審議会が女性に対する暴力に関する基本的方策・男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方を答申 ○ストーカー規制法公布・施行 ○児童虐待防止法公布・施行 ○男女共同参画基本計画策定	○京都府女性政策推進専門家会議が新京都府女性行動計画策定に向けて提言	○宇治市女性センター検討委員会が(仮称)宇治市女性センターの基本構想について提言 ○宇治市女性ルーム開設
2001年 (平成13年)		○中央省庁等改革により男女共同参画会議、男女共同参画局を設置 ○ODV防止法公布・一部施行	○京都府男女共同参画計画「新KYOのあけぼのプラン」策定	○宇治市女性問題懇談会がUJIあさざりプラン改定の基本方向について提言 ○UJIあさざりプラン改定 ○市民環境部人権推進室に男女共同参画課設置
2002年 (平成14年)		○ODV防止法完全施行		○宇治市男女共同参画推進協議会設置
2003年 (平成15年)		○男女共同参画推進本部が女性のチャレンジ支援策の推進を決定 ○次世代育成支援対策推進法公布・施行 ○女子差別撤廃条約実施状況第4回・5回報告を審議		○宇治市男女共同参画支援センター開設 ○男女共同参画推進協議会で条例案の検討開始 ○男女共同参画に関する市民意識・実態調査及び事業所調査実施 ○女性のための相談に専門相談(法律相談、フェミニスト・カウンセリング、こころとからだの相談)設置 ○宇治市DV対策ネットワーク会議設置
2004年 (平成16年)		○ODV防止法改正	○京都府男女共同参画推進条例施行	○宇治市男女共同参画推進協議会が条例案作成 ○男女共同参画のまちづくりをめざす条例案骨子に対する市民意見募集 ○宇治市男女生き生きまちづくり条例公布・施行 ○宇治市男女共同参画審議会設置 ○宇治市男女共同参画計画の策定について諮問

年	世界	国	京都府	宇治市
2005年 (平成17年)	○国連婦人の地位委員会「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク)	○男女共同参画基本計画(第2次)策定 ○女性の再チャレンジ支援プラン策定	○女性チャレンジオフィス開設 ○アクションプラン女性発・地域元気力わくわくプラン策定	○男女共同参画に関する相談・苦情等の申出制度開始 ○宇治市男女共同参画審議会が宇治市男女共同参画計画策定の基本方向答申 ○市民活動支援ここからチャレンジ相談事業開始
2006年 (平成18年)		○男女共同参画推進本部において、国の審議会等における女性委員の登用の促進について決定 ○男女雇用機会均等法改正	○配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画策定 ○女性の再就職支援開始	○宇治市男女共同参画計画(第2次UJIあさぎりプラン)策定
2007年 (平成19年)		○ODV防止法改正 ○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章、仕事と生活の調和のための行動指針制定	○新KYOのあけぼのプラン後期施策策定 ○地域女性チャレンジオフィス開設 ○地域女性わくわくスポット設置	○女性のための相談(フェミニスト・カウンセリング)拡充
2008年 (平成20年)		○女性の参画加速プログラム策定	○ワーク・ライフ・バランス推進コーナー開設	○女性のための相談(法律相談)拡充
2009年 (平成21年)		○男女共同参画のシンボルマーク決定	○配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画改定	○女性のための相談(一般相談)拡充
2010年 (平成22年)	○国連婦人の地位委員会「北京+15」世界閣僚級会合(ニューヨーク)	○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章、仕事と生活の調和のための行動指針改定 ○第3次男女共同参画基本計画策定	○京都府家庭支援総合センター開設 ○マザーズジョブカフェ開設	○宇治市男女共同参画計画の策定について諮問 ○男女共同参画に関する市民意識・実態調査および事業所調査実施
2011年 (平成23年)	○ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関(UN Women)発足		○京都府男女共同参画計画「KYOのあけぼのプラン(第3次)」策定 ○京都ワーク・ライフ・バランスセンター開設	○宇治市男女共同参画審議会が宇治市男女共同参画計画の策定について答申 ○宇治市男女共同参画計画(第3次UJIあさぎりプラン)策定
2012年 (平成24年)			○京都女性起業家(アントレプレナー)賞開始	
2013年 (平成25年)		○ODV防止法改正		
2014年 (平成26年)		○輝く女性応援会議開催 ○すべての女性が輝く社会づくり本部設置 ○すべての女性が輝く政策パッケージ策定	○配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画(第3次)策定 ○輝く女性応援会議 in 京都開催	○市民環境部に男女共同参画課設置 ○男性のための相談事業開始

年	世界	国	京都府	宇治市
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○国連婦人の地位委員会「北京+20」世界閣僚級会合（ニューヨーク）</li> <li>○持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性活躍推進法公布・施行</li> <li>○第4次男女共同参画基本計画策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○輝く女性応援京都会議発足、行動宣言採択</li> <li>○京都府性暴力被害者ワンストップ相談支援センター（京都SARA）開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○宇治市男女共同参画計画の策定について諮問</li> <li>○男女共同参画に関する市民意識・実態調査および事業所調査実施</li> </ul>
2016年 (平成28年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女雇用機会均等法改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○京都府男女共同参画計画「KYOのあけぼのプラン（第3次）」後期施策策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○宇治市男女共同参画審議会が宇治市男女共同参画計画の策定について答申</li> <li>○宇治市男女共同参画計画（第4次UJIあさぎりプラン）策定</li> </ul>
2017年 (平成29年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第1回G7男女共同参画担当大臣会合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○刑法の一部改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○京都女性活躍応援男性リーダーの会結成</li> <li>○輝く女性応援京都会議（地域会議）設置</li> <li>○京都ウィメンズベースアカデミー開設</li> </ul>	
2018年 (平成30年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第2回G7男女共同参画担当大臣会合</li> </ul>	<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 (令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○OW20日本開催（第5回WAW!と同時開催）</li> <li>○第3回G7男女共同参画担当大臣会合</li> <li>○ILO暴力及びハラスメント撤廃条約採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性活躍推進法律改正</li> <li>○ハラスメント対策強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法改正）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画（第4次）策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人権環境部に男女共同参画課を設置</li> <li>○宇治市男女共同参画計画の策定について諮問</li> </ul>
2020年 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○COVID-19の世界的流行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性活躍推進法一部施行</li> <li>○第5次男女共同参画基本計画策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性活躍推進サミット「WIT Kyoto」開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画に関する市民意識・実態調査および事業所調査実施</li> <li>○男女共同参画支援センター事務室を3階に移転</li> <li>○情報ライブラリーにキッズスペースを新規開設</li> <li>○女性のための相談（オンライン相談）拡充</li> </ul>
2021年 (令和3年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>○京都府男女共同参画計画「KYOのあけぼのプラン（第4次）」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○宇治市男女共同参画審議会が宇治市男女共同参画計画の策定について答申</li> <li>○宇治市男女共同参画計画（第5次UJIあさぎりプラン）策定</li> </ul>

## 用語索引

### 〔あ 行〕

・ UJI あさぎりフェスティバル.....	12
・ 宇治市災害ボランティアセンター.....	53
・ SDG s (Sustainable Development Goals) .....	1
・ M字カーブ .....	15
・ エンパワーメント.....	20
・ オレンジリボン運動.....	11

### 〔か 行〕

・ 京の農林女子ネットワーク .....	31
・ 京カ農場プラン.....	31
・ ここからチャレンジ相談事業 .....	35
・ ここからチャレンジ相談事業 (起業カフェ) .....	36
・ 固定的性別役割分担意識.....	10

### 〔さ 行〕

・ JKビジネス .....	44
・ ジェンダー .....	7
・ 次世代育成支援推進法.....	43
・ 女性のための相談.....	11
・ 女性問題アドバイザー .....	54
・ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律.....	32
・ 性的指向 .....	48

### 〔た 行〕

・ 男性のための電話相談.....	18
・ 地域包括支援センター .....	42
・ DV (Domestic Violence) .....	2
・ デートDV.....	44
・ デートレイプドラッグ .....	44

### 〔は 行〕

・ パープルリボン運動.....	11
・ 防災会議 .....	53
・ ポジティブ・アクション .....	7

98

〔ま 行〕

• マタニティ・ハラスメント .....	29
• 紫式部文学賞・市民文化賞 .....	36
• メディア・リテラシー .....	24

〔ら 行〕

• リプロダクティブ・ヘルツ／ライツ .....	50
• リベンジポルノ（私事的画像被害） .....	44
• リモートワーク .....	35
• 両立支援推進企業認証制度 .....	43
• ローカルビジネス .....	21

〔わ 行〕

• ワーク・ライフ・バランス .....	8
----------------------	---



---

宇治市男女共同参画計画  
第5次UJIあさぎりプラン

発行日:2021年(令和3年)3月

発行:宇治市

編集:宇治市人権環境部男女共同参画課

〒611-0021

京都府宇治市宇治里尻 5-9

TEL 0774-39-9377

FAX 0774-39-9378

---



宇治川のあさぎりと朝霧橋