

彦根市男女共同参画計画

# ひこねかがやきプランⅡ

自分らしく あなたらしく

共に認め 共に担い 一人ひとりの輝きが

みえるまち ひこね

令和4年3月

彦根市



## はじめに

本市では、平成 13 年（2001 年）に「男女共同参画ひこねかがやきプラン」を策定し、平成 14 年（2002 年）に「男女共同参画を推進する彦根市条例」を施行して以来、その基本理念に基づき、男女共同参画センターや彦根市男女共同参画審議会を設置し、男女共同参画社会の実現に向けて、様々な取組を進めてまいりました。



「男女共同参画ひこねかがやきプラン」の策定後、社会情勢の変化に対応すべく、計画の改定を重ね、20 年余りが経過した現在、令和元年（2019 年）に実施した市民意識調査からは、男女共同参画についての人々の意識は、確実に根付いてきていることがわかりました。

しかし、一方で家事労働に費やす時間や政策等の意思決定機関における委員の男女比率、収入格差など未だ社会のあらゆる場で性別による差が存在していることを再確認することにもなりました。

個人の価値観やライフスタイルが多様化する中、昨今の新型コロナウイルス感染症の世界的な流行は、リモートワークの導入など働き方の選択肢をさらに多様化することで、私たちのライフスタイルにさらなる大きな影響を与えました。

国連においては、地球上の「誰一人取り残さない」ことをめざし、SDGs（持続可能な開発目標）が採択され、その目標の一つには「ジェンダー平等の実現」が掲げられています。国においては、コロナ禍の状況を踏まえ、令和 2 年（2020 年）に「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

このような状況において、男女共同参画の必要性、重要性はますます高まっています。男女共同参画社会を実現し、魅力的で住みやすい彦根にするため、本市がめざす将来像「自分らしく あなたらしく 共に認め 共に担い 一人ひとりの輝きがみえるまち ひこね」の早期実現に向け、男女のみならず多様性を尊重し、自分らしく生きられるまちづくりを推進してまいりますので、より一層のご理解とご協力をお願いいたします。

最後になりましたが、この計画の策定にあたり、ご尽力いただきました彦根市男女共同参画審議会委員の皆さまをはじめ、貴重なご意見、ご提言をいただきました市民の皆さまに心からお礼を申し上げます。

令和 4 年（2022 年）3 月

彦根市長 和田 裕行

# 目次

第1章 基本的な考え方.....	1
1 計画策定の趣旨.....	2
2 計画の位置づけと計画期間.....	3
第2章 計画策定の背景.....	4
1 世界の動き.....	5
2 日本の動き.....	6
3 滋賀県の動き.....	7
4 彦根市の取組.....	8
5 男女共同参画を取り巻く彦根市の現状.....	9
6 男女共同参画についての市民意識.....	19
7 課題のまとめ.....	21
第3章 計画の理念と基本目標.....	41
1 基本理念とめざす将来像.....	42
2 基本目標と計画の体系.....	44
第4章 施策の内容と計画の推進.....	47
基本目標 1 家庭・地域・教育の場での男女共同参画.....	48
基本目標 2 働く場での男女共同参画【女性活躍推進計画】.....	54
基本目標 3 尊重し認め合う男女共同参画【DV対策基本計画】.....	61
計画の推進 ひこねかがやきプランⅢの推進管理.....	69
成果指標一覧.....	75
施策・事業一覧.....	77
用語解説.....	88
参考資料.....	91

本文中に「\*」印をつけている用語は、用語解説に掲載しています。  
「\*」印は、本計画において最初の掲載時のみにつけています。  
また、「※」印は本文ページの他、用語解説にも再掲載しています。

# 第 1 章



---

## 基本的な考え方

# 1 計画策定の趣旨

「男女共同参画社会基本法」においては、男女が、互いに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、21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題として位置づけられています。

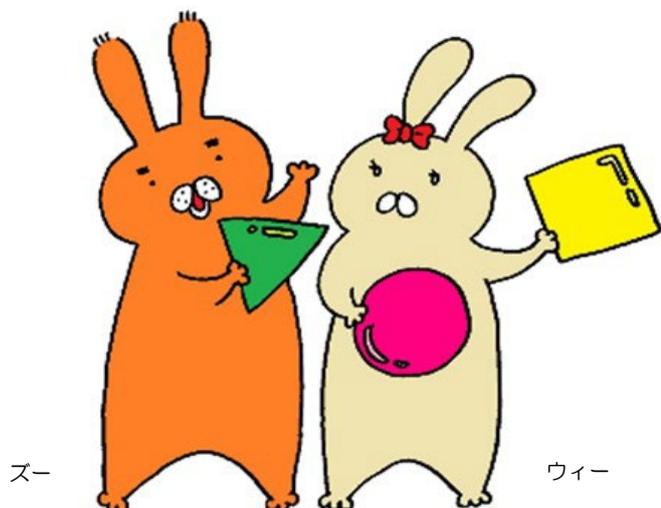
しかし、性別による固定的な役割分担意識や慣習、配偶者への暴力や各種ハラスメント、政策・方針決定過程への女性の参画、ワーク・ライフ・バランス\*など、今なお多くの課題が残されています。

さらに、女性の職業生活における活躍、貧困等により困難を抱えた女性への対応、災害時の女性の人権の擁護など、社会情勢の変化等により生じた新たな課題もみられます。

このような状況の中、国においては、平成28年（2016年）に、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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を定める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法\*」という。）が施行されました。

また、「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」では、基本的な視点と取り組むべき事項等において、「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。そのため、国際的水準も意識しつつ、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）\*も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要がある。」（令和2年（2020年）12月25日閣議決定）とされています。

こうした流れを踏まえ、これまでの男女共同参画社会の実現についての取組を引き継ぐとともに、あらゆる分野において女性の活躍を支援するための新たな計画として、彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」を策定するものです。



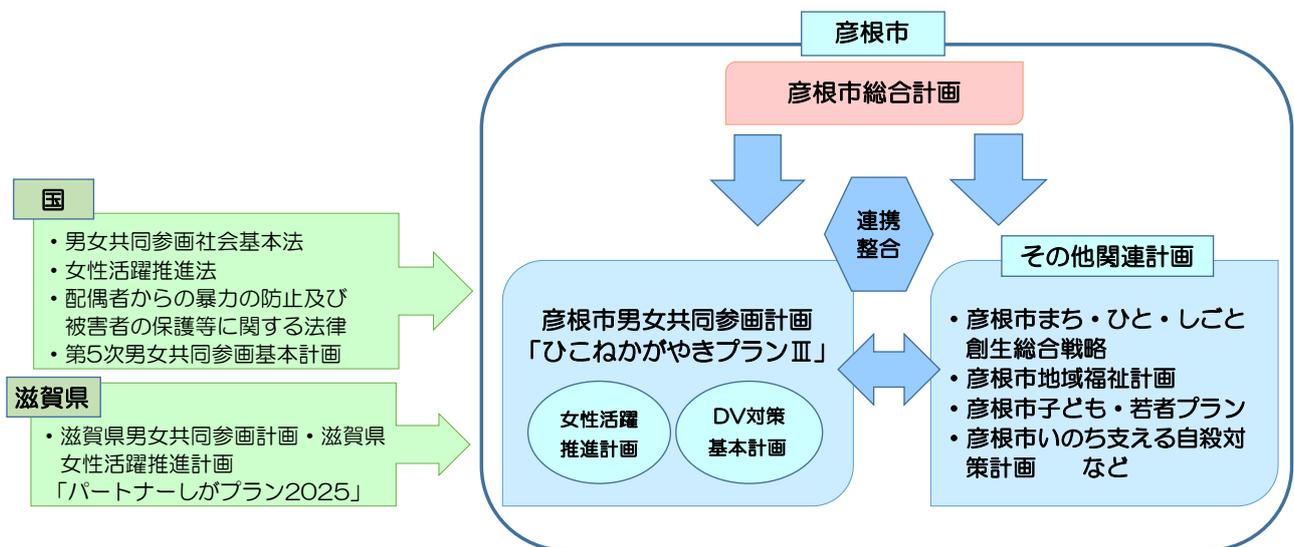
彦根市男女共同参画センター「ウィズ」公認キャラクター

## 2 計画の位置づけと計画期間

### (1) 本計画の位置づけ・特徴

本計画は、次に掲げる位置づけ・特徴があります。

- ① 男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項の規定に基づく「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」です。
- ② 彦根市総合計画を上位計画とし、男女共同参画を推進する彦根市条例第 10 条の規定に基づく「男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画」です。
- ③ 国の「男女共同参画基本計画」および県の「滋賀県男女共同参画計画」との整合性に配慮した計画です。
- ④ 女性活躍推進法第 6 条第 2 項の規定に基づく「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」です。
- ⑤ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第 2 条の 3 第 3 項の規定に基づく「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」です。
- ⑥ 持続可能でよりよい世界をめざす国際目標 SDGs（持続可能な開発目標）\* の達成に向け、ゴール 5 をはじめ、各種ゴールに関連づけた計画です。



### (2) 計画期間

本計画の期間は、令和 4 年度（2022 年度）から令和 15 年度（2033 年度）までとします。  
ただし、社会情勢の変化等により、必要に応じて柔軟に見直しを行います。

## 第2章

---

### 計 画 策 定 の 背 景

# 1 世界の動き

国連は、女性の地位向上をめざし、昭和 50 年（1975 年）を「国際婦人年」と定め、第 1 回世界女性会議をメキシコシティで開催し、「世界行動計画」を採択しました。

その後、「平等・発展・平和」を目標とした女性の地位向上に向けての活動を世界的に展開するとともに、昭和 54 年（1979 年）における「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約<sup>\*</sup>）の採択など、女性の地位向上や差別解消のためのあらゆる努力を果たしてきました。

さらに、平成 7 年（1995 年）に「第 4 回世界女性会議」において採択された「北京宣言及び行動綱領」は、現在まで男女共同参画・女性活躍等のための活動の国際的基準となっています。

その後、平成 17 年（2005 年）の「第 49 回国連婦人の地位委員会（北京+10）」や平成 22 年（2010 年）の「第 54 回国連婦人の地位委員会（北京+15）」においては、「北京宣言及び行動綱領」等の実施状況についての再確認や完全実施に向けたさらなる行動などを各国に求めています。

また、平成 23 年（2011 年）における「UN Women（ジェンダー<sup>\*</sup>平等と女性のエンパワメント<sup>\*</sup>のための国連機関）」の正式発足のほか、平成 24 年（2012 年）「第 56 回国連婦人の地位委員会」においては、「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案（日本提案）が採択されました。

近年では、平成 26 年（2014 年）に「第 58 回国連婦人の地位委員会」が国連本部（ニューヨーク）で開催され、日本が「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議を再提出し採択されました。また、「UN Women HeForShe キャンペーン（女性の地位向上に男性の協力・参加を呼び掛ける運動）」がリニューアルされ、より実践的なジェンダー平等の実現へ向けた取組が進んでいます。

平成 28 年（2016 年）は、わが国で 8 年ぶりとなるサミットが伊勢志摩で開催され、首脳宣言のなかで「女性のエンパワメント及びジェンダー間の平等」について、女性および女児のエンパワメントならびにジェンダー間の平等が、経済的、社会的、政治的領域に変化の担い手として不可欠である、と世界に発信されました。

令和 2 年（2020 年）には、北京会議から 25 年、UN Women（国連女性機関）の設立から 10 年、SDGs<sup>\*</sup>採択から 5 年という節目の年であり、男女共同参画および女性活躍に関連したあらゆる取組が国際的に進められています。

<sup>\*</sup>SDGs（持続可能な開発目標）とは

2001 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 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された 2030 年までに持続可能でよりよい世界を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。

## 2 日本の動き

国では、国際的な動きに対応して、昭和 50 年（1975 年）に「婦人問題企画推進本部」を設置し、男女雇用機会均等法の制定や民法、国籍法の改正などを経て、昭和 60 年（1985 年）には「女子差別撤廃条約」の国連憲章の批准に至りました。

その後、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の最重要課題と位置づけ、男女共同参画室を内閣府男女共同参画局に組織改革するとともに、国が最も力を入れている政策の一つとなっています。

21 世紀の社会において、男女があらゆる分野へ平等に共同して参画することが不可欠という認識から、「男女共同参加」から「男女共同参画」へ改められ、平成 11 年（1999 年）には、「男女共同参画社会基本法」が施行されるとともに、平成 12 年（2000 年）には「男女共同参画基本計画」が、平成 17 年（2005 年）には「第 2 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成 19 年（2007 年）には、仕事だけでなく家庭や地域生活などにおいても、ライフステージ<sup>\*</sup>に応じた自らの望む生き方を選択・実現できる社会をめざす「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されるとともに、平成 20 年（2008 年）には、女性の参画拡大を推進するための戦略的な取組を定める「女性の参画加速プログラム」が決定されました。また、平成 22 年（2010 年）には、国内外の状況を考慮し、「第 3 次男女共同参画基本計画」が、平成 27 年（2015 年）には「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

さらに、平成 28 年（2016 年）には、女性活躍推進法が施行され、続いて、平成 30 年（2018 年）には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律<sup>\*</sup>」が施行されています。

令和 2 年（2020 年）には、世界的に感染が拡大した新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、同年 9 月に、内閣府男女共同参画局は「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を開催されました。そこで背景にある問題意識として、グローバルな規模で拡大する新型コロナウイルス感染症の拡大が、雇用や生活面で特に女性に深刻な影響を及ぼし、緊急の対応が求められると判断するとともに、コロナ下において、逃げ場のない女性たちへの救済のために、ジェンダー的視点を入れた政策の設計が不可欠であるとし、同年 12 月には「第 5 次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

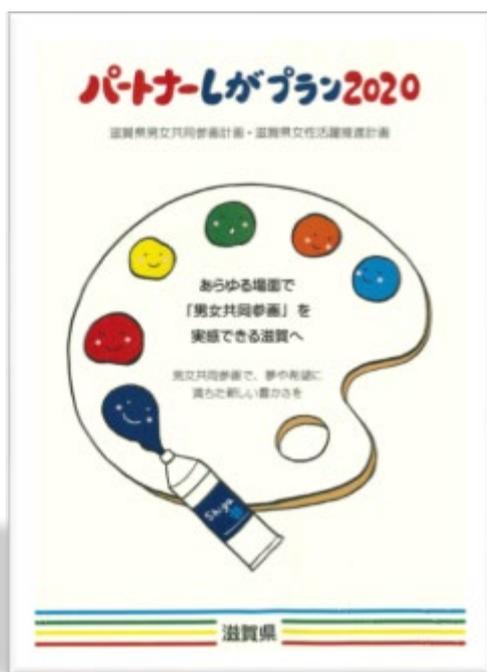
### 3 滋賀県の動き

県では、男女の人権が尊重され、性別にかかわらず個性と能力を発揮することができる、多様性に富んだ男女共同参画社会の実現に向けた取組が進められています。

平成 13 年（2001 年）には、滋賀県男女共同参画推進条例が制定され、平成 15 年（2003 年）には「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが 2010 プラン（改訂版）～」が策定されました。その後、平成 20 年（2008 年）の第 2 次改訂を経て、平成 28 年（2016 年）に「滋賀県男女共同参画計画」と「滋賀県女性活躍推進計画」が一体となった「パートナーしがプラン 2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」が策定されました。

この計画は令和 2 年度（2020 年度）で終期を迎えるところでしたが、同年の新型コロナウイルス感染症の感染拡大が、改めて男女共同参画の課題を浮き彫りにするとともに、働き方や暮らし方、価値観に大きな影響を与えたことにより、次期計画策定において、新たな課題への対策を検討する必要が生じたことから、約半年間、計画期間が延長されました。

その後、このような県を取り巻く社会情勢の変化や新たな課題などへの対策を盛り込み、令和 3 年（2021 年）10 月に「パートナーしがプラン 2025（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」が策定されました。



## 4

## 彦根市の取組

本市では、昭和 59 年（1984 年）に女性行政の担当窓口を設置し、平成 5 年（1993 年）には、彦根市男女共同参画社会づくり推進本部を組織し、平成 7 年（1995 年）には、「彦根市男女共生プラン」の策定を行いました。

続いて、平成 13 年（2001 年）3 月には、彦根市男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプラン」を策定し、平成 14 年（2002 年）4 月には、「男女共同参画を推進する彦根市条例」を施行するとともに、彦根市男女共同参画審議会を設置し、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策を進めてきました。

また、平成 15 年（2003 年）には、彦根市男女共同参画センター「ウィズ」を整備するとともに、男女共同参画地域推進員による出前講座の実施、男女共同参画推進事業者表彰などの取組を進めてきました。

その後、平成 19 年（2007 年）3 月からは、「互いに個性を尊重しあい一人ひとりが輝いて生きられるまち ひこね」を実現するために関連施策の推進に努めてきました。

男女共同参画社会の実現は、女性だけの問題ではなく男性や自分の性に違和感のある人も含めた社会全体の問題であるという認識のもとに、課題に沿った重点的な取組の充実を図るため、平成 23 年（2011 年）に彦根市男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」を策定しました。以降、少子高齢化の急速な進行、労働力の不足など社会情勢の変化に伴う新たな課題が生じる中、平成 27 年（2015 年）9 月に女性活躍推進法が制定されたことを踏まえ、新たな課題に対応するための改定を行い、平成 29 年（2017 年）3 月に彦根市男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ（改定版）」を策定しました。

この計画の計画期間が、令和 4 年（2022 年）3 月で終了することから、世界・国・県の動きに対応した彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」を策定することとなりました。

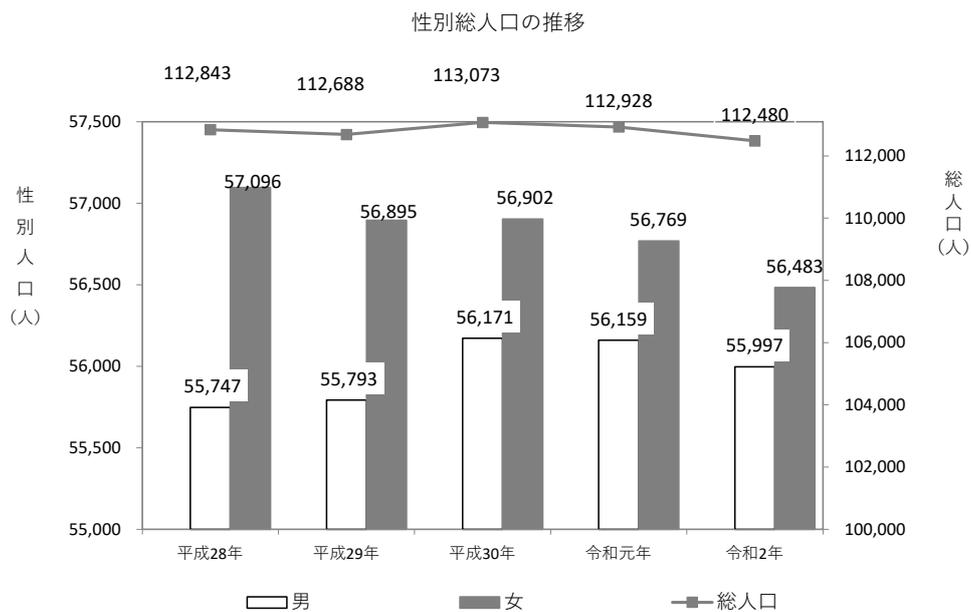


## 5 男女共同参画を取り巻く彦根市の現状

### (1) 人口の状況

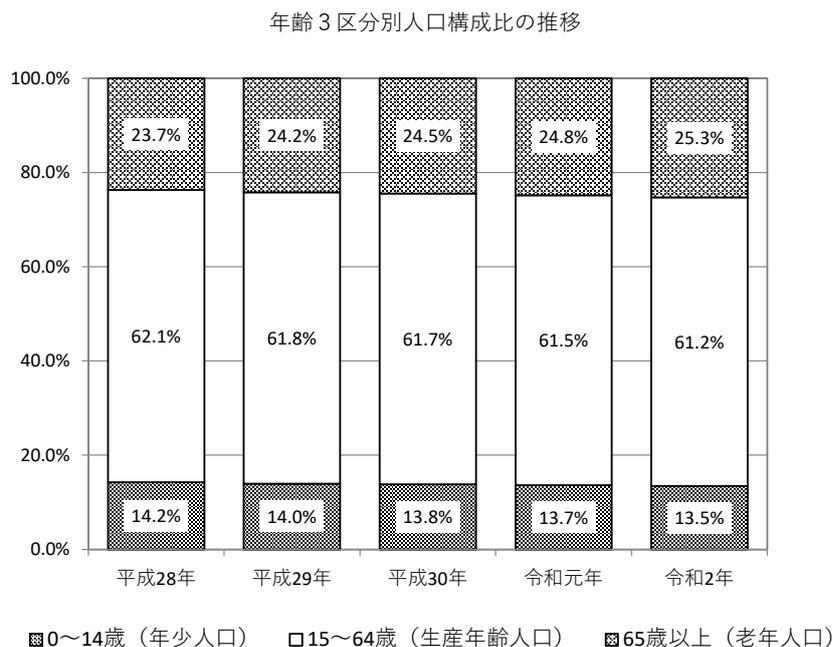
本市の総人口は、平成30年（2018年）をピークに、ほぼ横ばいで推移し、令和2年（2020年）10月1日現在では、112,480人となっています。

年齢3区分別の人口構成比の推移をみると、0～14歳（年少人口）、15～64歳（生産年齢人口）の割合がやや減少している一方、65歳以上（老年人口）の割合は、やや増加傾向を示しています。



資料：彦根市統計書

(平成28年、平成29年、平成30年、令和元年、令和2年)



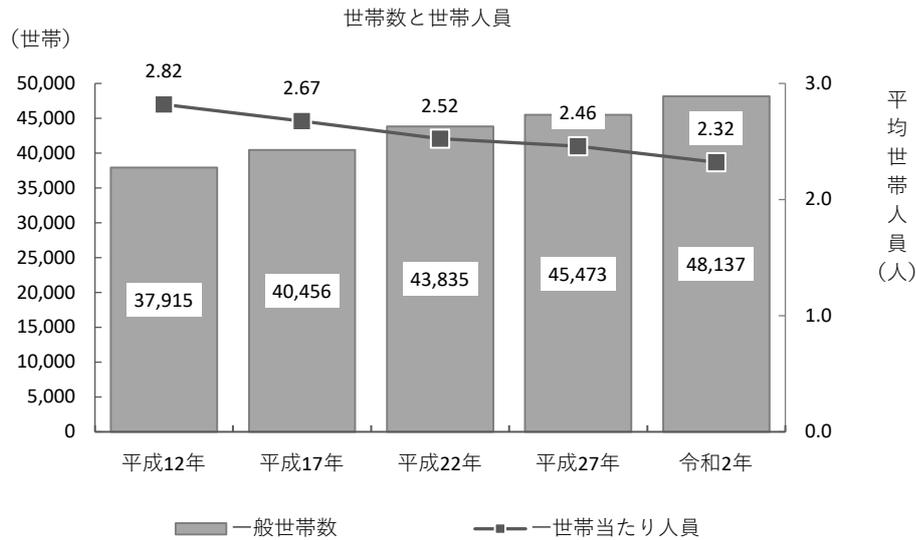
資料：彦根市統計書

(平成28年、平成29年、平成30年、令和元年、令和2年)

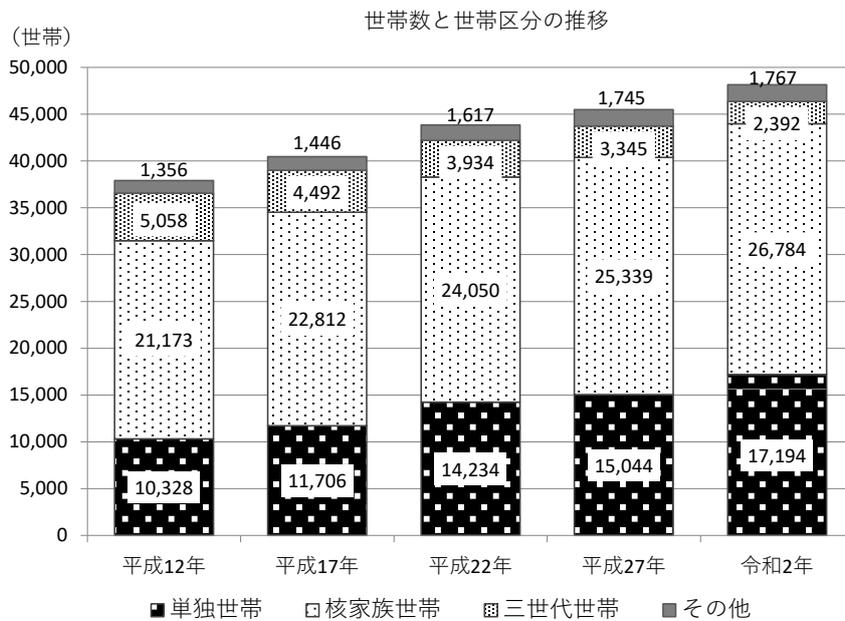
## (2) 世帯の状況

世帯数は平成 12 年（2000 年）以降、増加していますが、1 世帯あたりに占める平均世帯人員は減少傾向にあります。

世帯区分については、単独世帯・核家族世帯が年々増加している一方、緩やかではありますが、三世帯世帯が減少しており、未婚率の増加や核家族化がうかがえます。



資料：総務省統計局「国勢調査結果」  
 (平成 12 年、平成 17 年、平成 22 年、平成 27 年、令和 2 年)

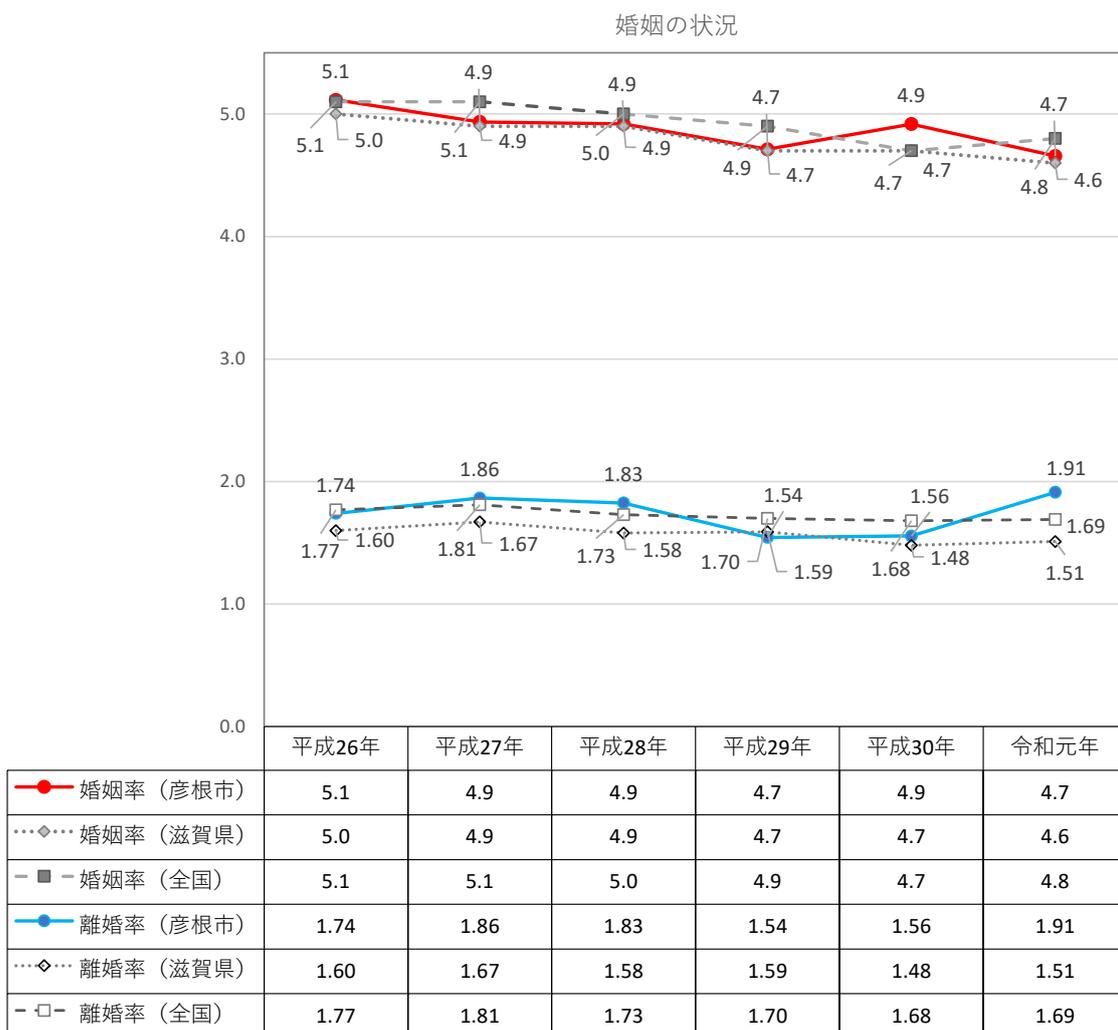


資料：総務省統計局「国勢調査結果」  
 (平成 12 年、平成 17 年、平成 22 年、令和 27 年、令和 2 年)

### (3) 婚姻の状況

本市の婚姻率は、全国・滋賀県と同様にほぼ横ばいで推移していますが、令和元年（2019年）には減少傾向が見られます。

また、本市の離婚率は、平成27年（2015年）から平成29年（2017年）にかけて減少していますが、平成30年（2018年）以降、上昇に転じ、令和元年（2019年）には、全国・滋賀県の離婚率を上回っています。



資料：厚生労働省「人口動態調査」、滋賀県「人口動態調査」、彦根市統計書  
 （平成26年、平成27年、平成28年、平成29年、平成30年、令和元年）

#### (4) 就労の状況

本市の就業の状況を見ると、全国・滋賀県と同様に、性別就業率は男性に比べて女性の方が低くなっていますが、年々、男性の就業率が減少している一方、近年では女性の就業率は増加傾向を示しています。

また、平成17年（2005年）から平成27年（2015年）までの本市の女性の就業率は、全国・滋賀県よりもわずかに高くなっており、この背景には、共働き世帯の増加や女性の労働意欲の高まりなどが考えられます。

性別就業率の推移



	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
● 女性（彦根市）	45.7%	47.3%	46.6%	48.9%
◆ 女性（滋賀県）	46.6%	46.9%	46.3%	47.7%
■ 女性（全国）	46.2%	45.5%	44.7%	45.4%
● 男性（彦根市）	72.9%	70.2%	67.7%	67.0%
◆ 男性（滋賀県）	73.2%	70.3%	67.7%	66.1%
■ 男性（全国）	70.9%	67.3%	64.1%	62.6%

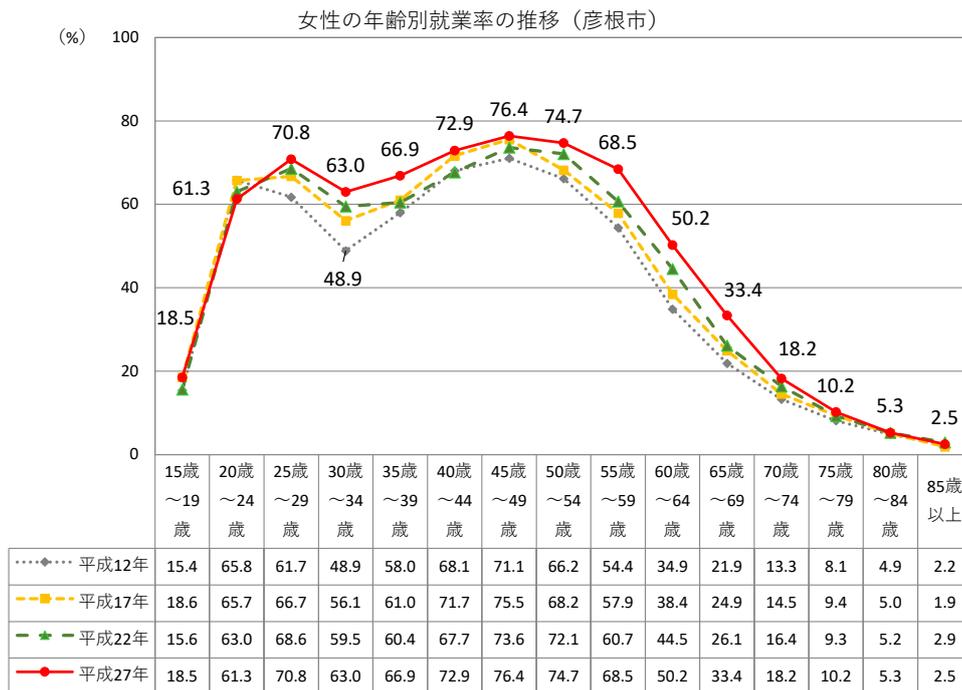
資料：総務省統計局「国勢調査結果」

（平成12年、平成17年、平成22年、平成27年）

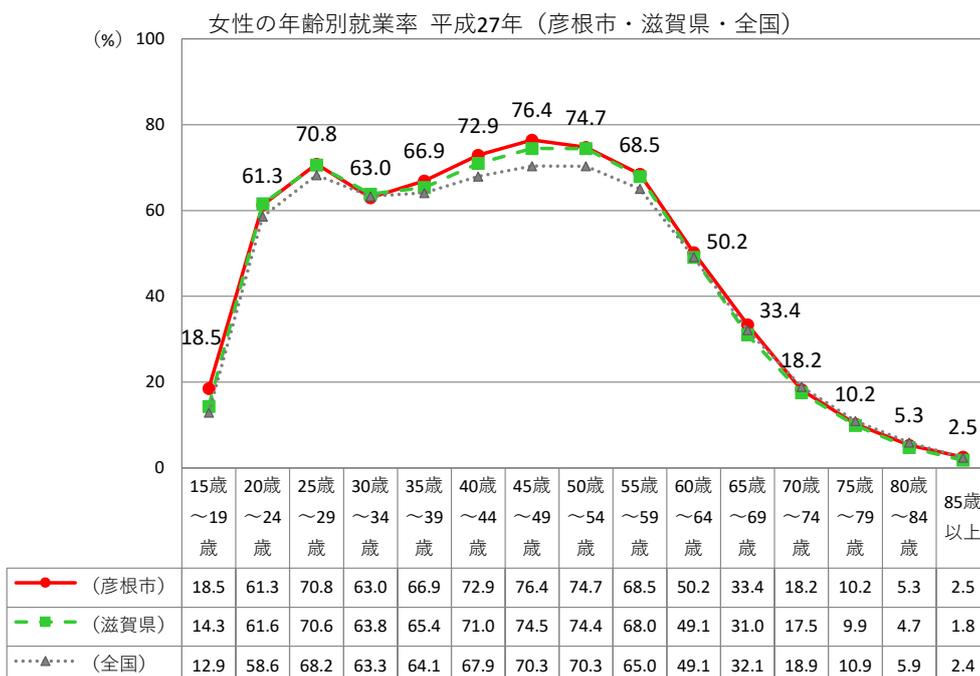
## (5) 女性の年齢別就業率

本市の女性の年齢別就業率をみると、30歳～34歳の就業率がいったん落ち込むM字カーブ\*の谷の部分は平成12年(2000年)から平成27年(2015年)にかけて、徐々に浅くなってきています。その要因として、結婚・出産の時期も仕事を続ける女性が増えていることが考えられます。

また、平成27年(2015年)の本市の女性の就業率を全国・滋賀県と比較すると、おおむね各年代ともに、全国・滋賀県を上回っており、特に30歳～34歳を除いた25歳から49歳の結婚・子育て世代の女性の就業率が高い状況となっています。



資料：総務省統計局「国勢調査結果」(平成12年、平成17年、平成22年、平成27年)



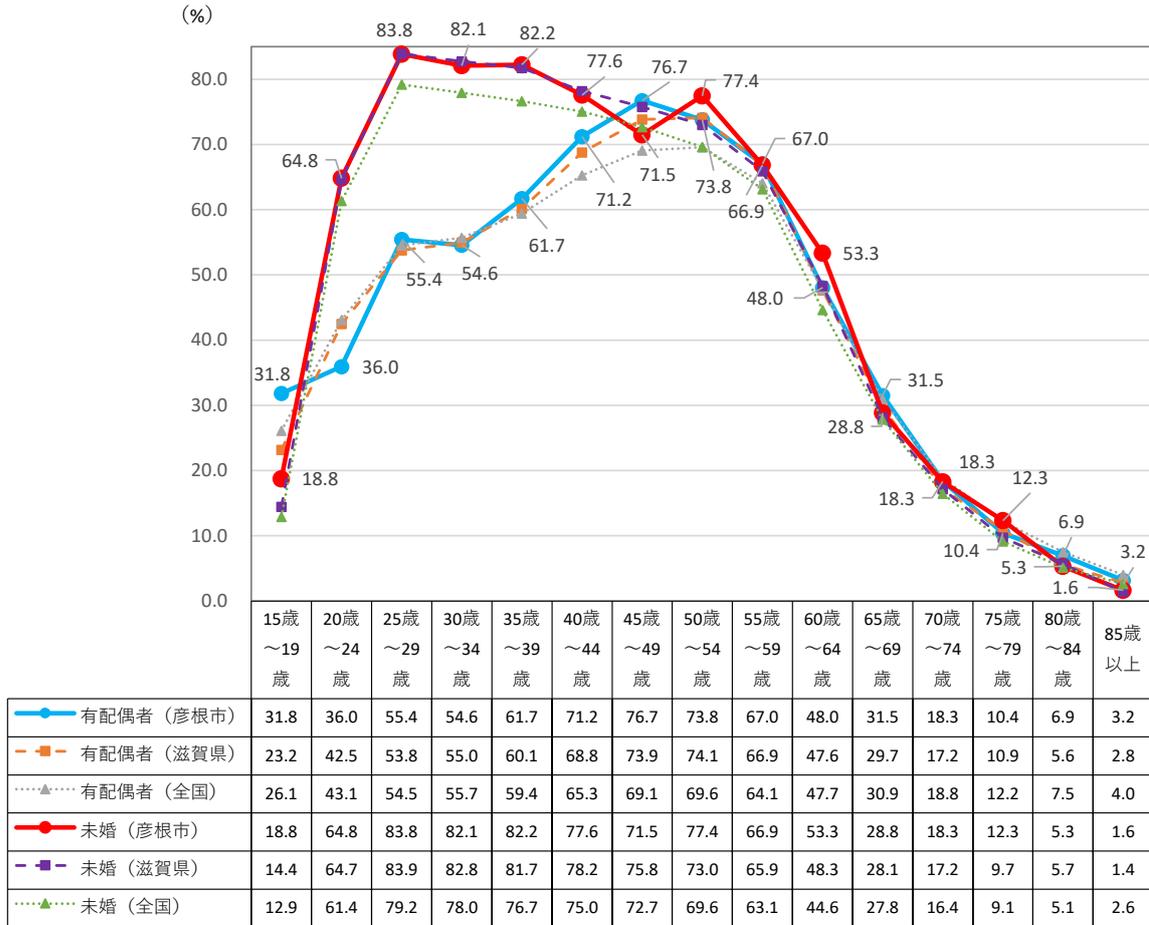
資料：総務省統計局「国勢調査結果」(平成27年)

## (6) 女性の年齢階級別・配偶関係別就業率

本市の女性の年齢階級別就業率を配偶関係別にみると、全国・滋賀県と同様に、20歳代から40歳代にかけて有配偶者の就業率は未婚者の就業率より大幅に低くなっています。

未婚者の就業率は20歳代後半をピークに年齢が上がるとともに徐々に下降するのに対し、有配偶者では40歳代後半がピークとなっています。

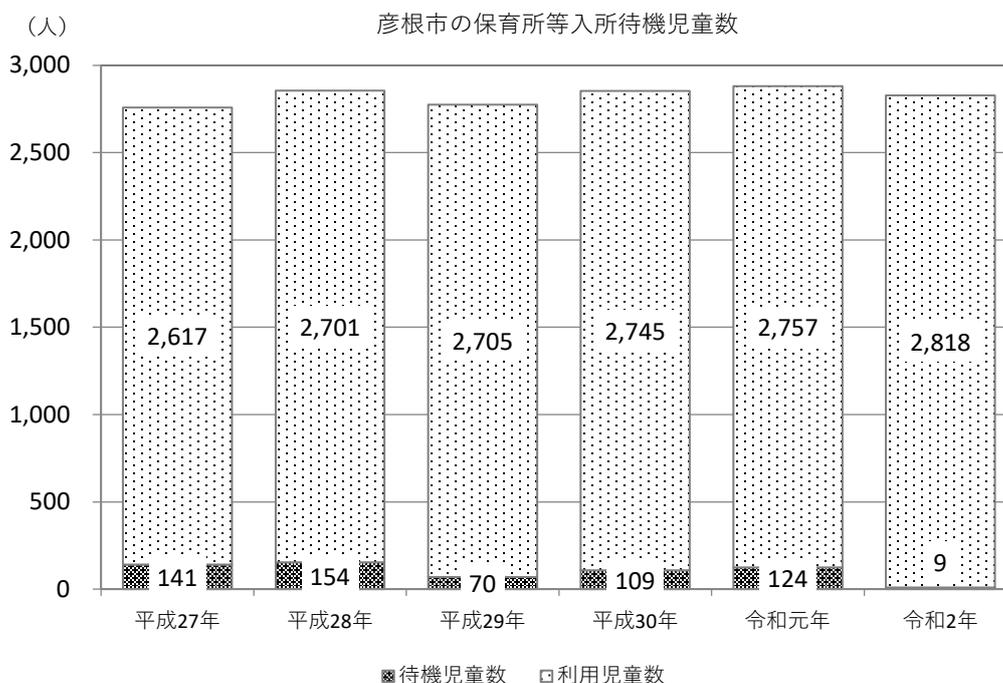
女性の年齢階級別・配偶関係別就業率



資料：総務省統計局「国勢調査結果」（平成27年）

## (7) 保育所等入所待機児童数の状況

本市の保育施設利用児童数については、ほぼ横ばいで推移しており、待機児童数については、平成 27 年（2015 年）から増減を繰り返していましたが、既存の認可保育所・認定こども園の増築（2 園）と認定こども園の開園（1 園）により、令和 2 年（2020 年）で大幅に減少しています。



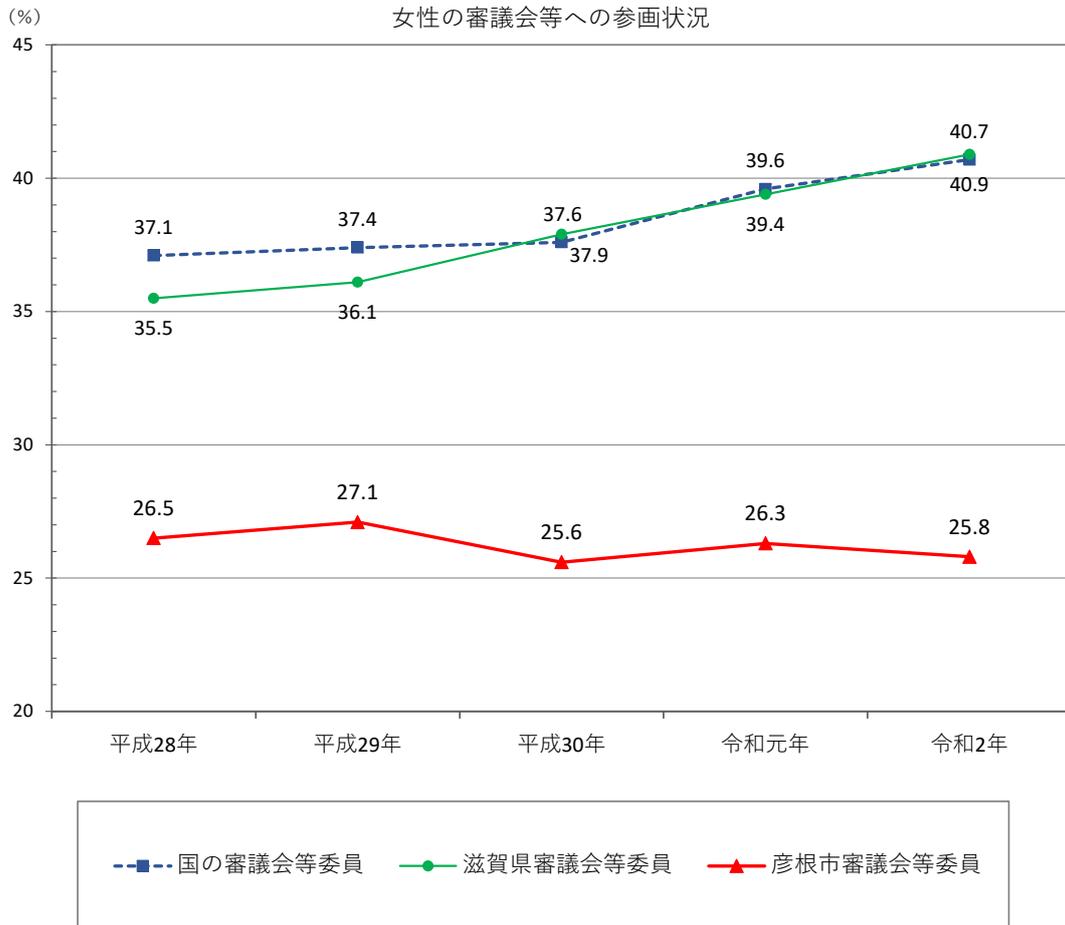
資料：滋賀県「待機児童の状況」

（平成 27 年、平成 28 年、平成 29 年、平成 30 年、令和元年、令和 2 年）

## (8) 女性の政策・方針決定機関への参画状況の推移

本市における審議会等の女性委員の比率について、平成 28 年（2016 年）以降において、ほぼ横ばいで推移しており、令和 2 年（2020 年）でも 30%に達しておらず、国や県に比べるとかなり低い割合となっています。

国や県の審議会等の女性委員の比率については、平成 28 年（2016 年）以降、上昇傾向にあり、令和 2 年（2020 年）では 40%を上回っています。



資料：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」（令和 2 年）  
 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・都道府県・政令指定都市編」  
 （平成 28 年、平成 29 年、平成 30 年、令和元年、令和 2 年）  
 彦根市企画課「各種審議会等の委員登用状況調査」  
 （平成 28 年、平成 29 年、平成 30 年、令和元年、令和 2 年）

### ■女性の政策・方針決定過程への参画状況の推移（女性の審議会等への参画状況）

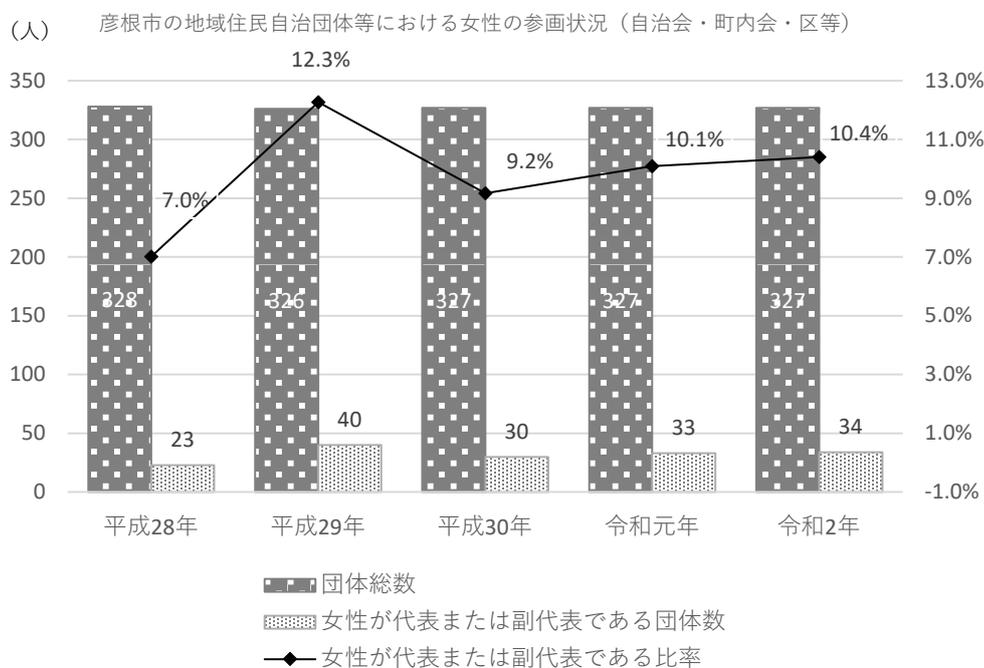
(%)

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
国の審議会等委員	37.1	37.4	37.6	39.6	40.7
滋賀県審議会等委員	35.5	36.1	37.9	39.4	40.9
彦根市審議会等委員	26.5	27.1	25.6	26.3	25.8

※国の審議会等委員は各年 9 月末現在、滋賀県審議会等委員は各年 4 月 1 日現在、彦根市審議会等委員は各年 3 月末現在。

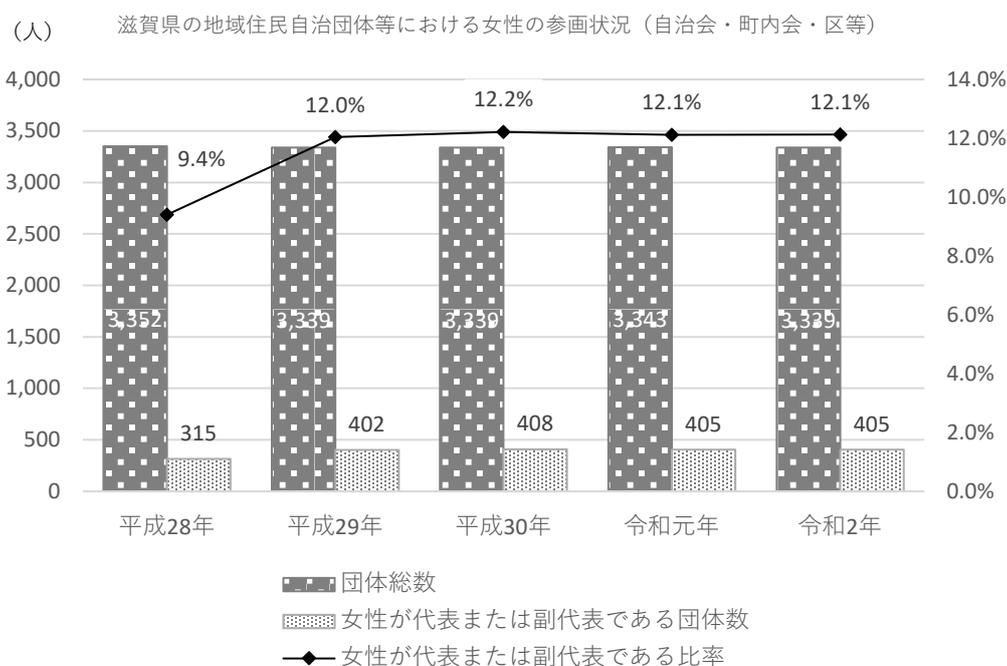
本市の地域住民自治団体等（自治会・町内会・区等）において女性が代表または副代表である比率は、平成28年（2016年）から令和2年（2020年）まで、微増傾向を示しています。

また、滋賀県の地域住民自治団体等（自治会・町内会・区等）において女性が代表または副代表である比率は、平成29年（2017年）から令和2年（2020年）にかけてほぼ横ばいで推移しています。



資料：滋賀県「市町における男女共同参画推進状況」

（平成28年、平成29年、平成30年、令和元年、令和2年）



資料：滋賀県「市町における男女共同参画推進状況」

（平成28年、平成29年、平成30年、令和元年、令和2年）

## (9) ジェンダー・ギャップについて

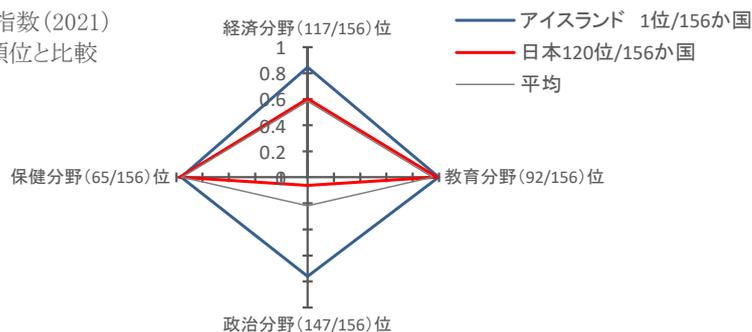
平成 28 年（2016 年）の女性活躍推進法の施行により、女性の活躍を支援する取組が進められてきましたが、令和 3 年（2021 年）3 月に公表されたジェンダー・ギャップ指数<sup>\*</sup>は、156 か国中 120 位と世界の国々の状況と比較して、低い水準にとどまっています。

男女ともに平均寿命が長いことなどから、保健分野の評価は高くなっていますが、女性の政治参加が少ないことなどから、政治分野の評価が低くなっています。

### 「ジェンダーギャップ指数 2021」

令和 3 年（2021 年）3 月発表

ジェンダーギャップ指数(2021)  
各分野の日本の順位と比較



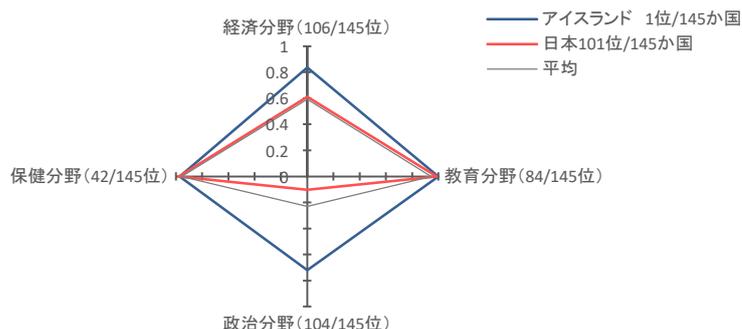
〈経済分野〉 労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率  
 〈保健分野〉 申請時の男女比率、健康寿命

〈教育分野〉 識字率、初等・中等・高等教育の各在学率  
 〈政治分野〉 国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近 50 年の国家元首の在任年数

資料：世界経済フォーラム ”The Global Gender Gap Report 2021”

### 「ジェンダーギャップ指数 2015」

平成 27 年（2015 年）11 月発表



資料：世界経済フォーラム ”The Global Gender Gap Report 2015”

<sup>\*</sup>ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI)

ジェンダー・ギャップ指数 (男女格差指数) は、世界経済フォーラムが 2006 年より公表しているレポート Global Gender Gap Report 「世界男女格差レポート」において世界各国の男女間の不均衡を示す指標。スコアはランキングの形で示される。ジェンダー・ギャップ指数は 0 から 1 で表され、0 が完全不平等、1 が完全平等を意味する。

## 6 男女共同参画についての市民意識

本計画を策定するにあたり、市民の男女共同参画に関する意識・生活の現状および事業所における男女共同参画に対する現状について、前回調査との経年変化を把握するため、令和元年度（2019年度）に「男女共同参画社会づくりのための市民・企業意識調査」（以下「意識調査」という。）を実施しました。

### ① 調査対象

- ・市民：市内在住の18歳以上の男女：1,000人  
（日本国籍市民：970人、外国籍市民：30人）
- ・企業：「事業所内公正採用選考・人権啓発推進月間に係る企業訪問」対象事業所225社

### ② 調査期間

令和元年（2019年）11月11日～11月22日

### ③ 調査方法

郵送による配布・回収

### ④ 回収状況

- ・市民：360件、回収率36.0%  
（日本国籍市民 有効回答数354件、回収率38.1%）  
（永住権保有外国籍市民 有効回答数6件、回収率20.0%）
- ・企業：79件、回収率35.1%

### ◇市民意識調査の概要

※小数点第2位四捨五入

	人口	構成比	抽出数	有効回答数	回収率	前回調査 (H28年度) 回収率
女性	46,891人	50.8%	500人	199件	39.8%	44.3%
男性	45,448人	49.2%	500人	161件	32.2%	33.7%
計	92,339人	100.0%	1,000人	360件	36.0%	39.1%

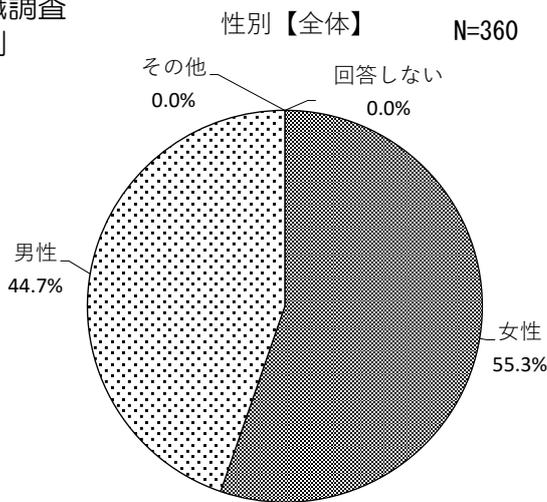
### ◇企業意識調査の概要

※小数点第2位四捨五入

	市内事業所	有効回答数	回収率	前回調査 (H27年度) 回収率
事業所	225社	79件	35.1%	61.5%

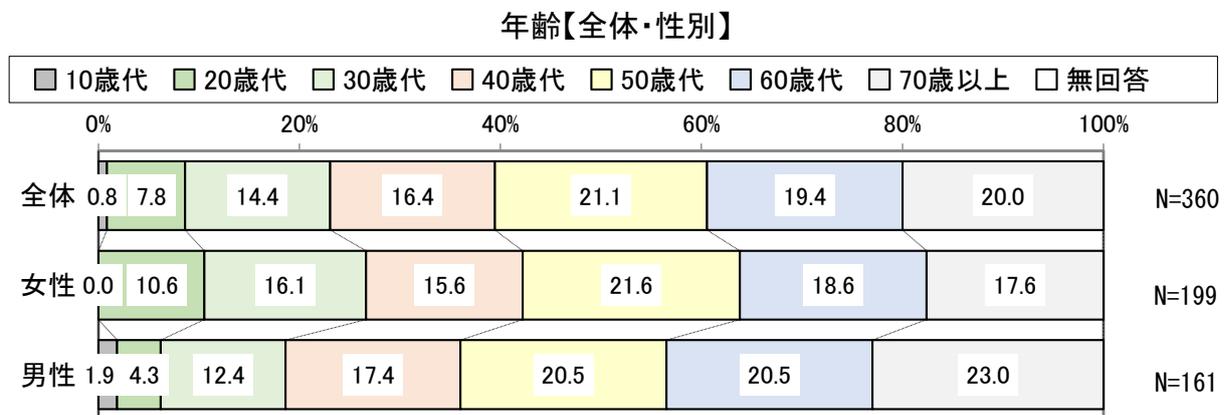
⑤ 回答者の属性

◇市民意識調査  
(1) 性別



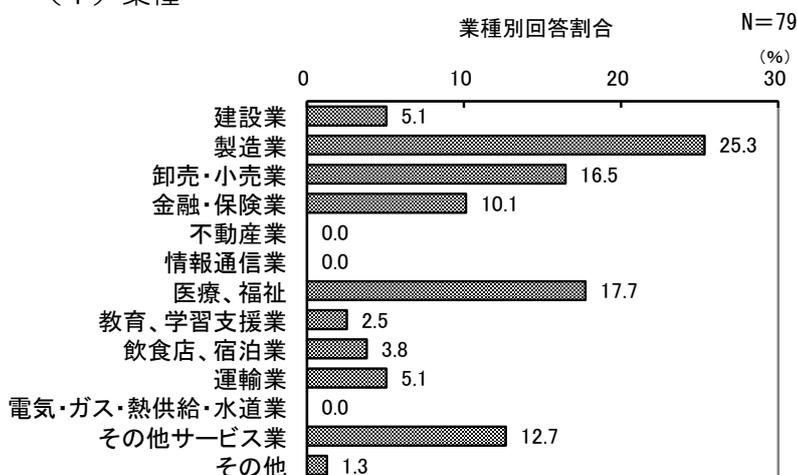
「女性」が 55.3%、「男性」が 44.7%となっており、調査時点における実際の人口と比べても女性が多く、男性が少なくなっています。

(2) 年齢



全体では、10歳代から20歳代の回答率が低く、50歳代以上の回答率が高くなっています。男女別にみると、女性では「50歳代」が21.6%と最も高く、男性では「70歳以上」が23.0%と最も高くなっています。

◇企業意識調査  
(1) 業種



業種別回答の割合をみると、「製造業」が25.3%と最も多く、次いで「医療・福祉」が17.7%、「卸売・小売業」が16.5%、「その他サービス業」が12.7%、「金融・保険業」が10.1%となっています。

※集計結果はすべて、小数点第2位を四捨五入しており、比率(%)の合計が100.0%にならないことがあります。

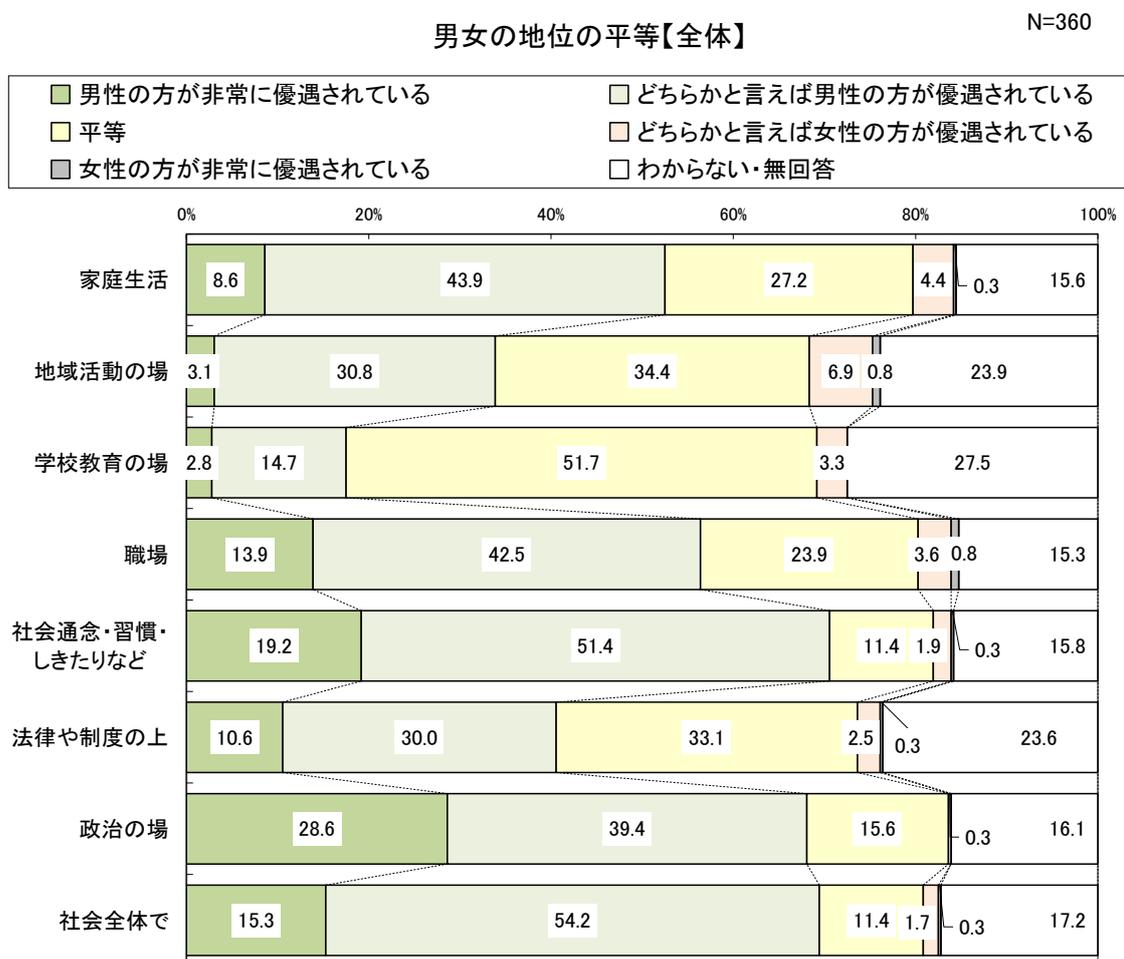
## 7 課題のまとめ

### (1) 市民意識調査からの傾向と課題

#### <男女の地位の平等>

- 「平等」の回答が比較的高いのは「学校教育の場」ですが、「家庭生活」「職場」「社会通念・習慣・しきたりなど」「政治の場」「社会全体で」では、「男性優遇」の回答が半数以上となっています。

【課題】家庭や職場、社会全体など様々な場で、男女の格差が残っている状況を改善するため、固定的な性別役割分担意識\*の解消に努めることが求められます。

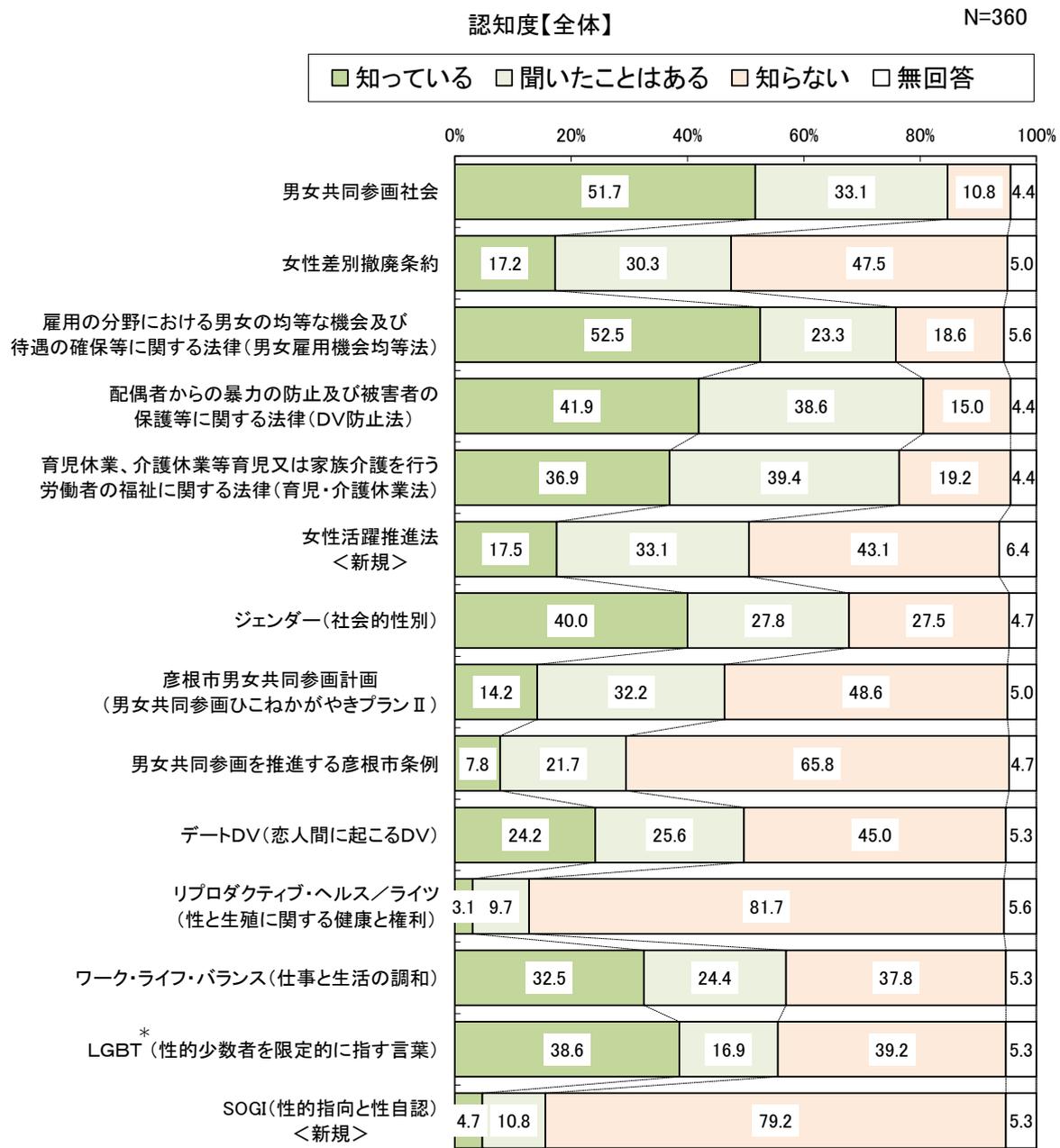


「男性優遇」・・・○男性の方が非常に優遇されている  
 ○どちらかと言えば男性の方が優遇されている  
 「女性優遇」・・・○女性の方が非常に優遇されている  
 ○どちらかと言えば女性の方が優遇されている

### ＜男女共同参画に関する事柄の認知度＞

- 「知っている」と「聞いたことはある」を合わせた認知度が高かったのは、「男女共同参画社会」、「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（DV防止法<sup>\*</sup>）」、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法<sup>\*</sup>）」、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」となっており、法律に関しては一定の認識が持たれています。
- 今回新たに調査項目として設定された「女性活躍推進法」は約半数となっており、まだあまり浸透していない状況がうかがえます。
- 認知度が低かったのは、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>\*</sup>（性と生殖に関する健康と権利）」、今回新たに調査項目として設定された「SOGI（性的指向と性自認）<sup>\*</sup>」で、「知らない」がいずれも約8割となっています。

【課題】男女共同参画社会の実現にむけて理解を促進するため、事柄の意味を理解し認識を深めるよう、啓発や学習・教育機会の充実が必要です。

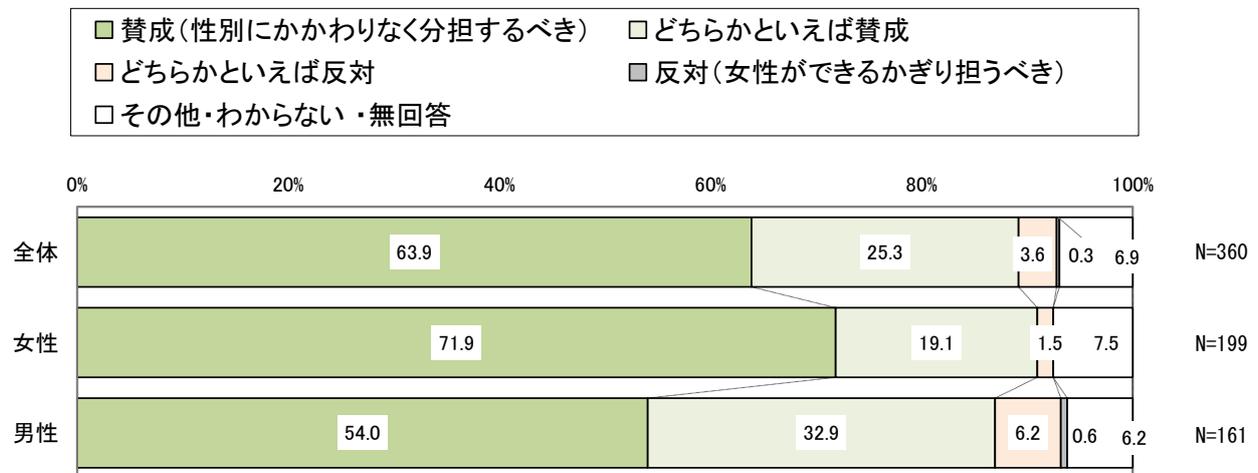


<家事・育児・介護の分担について>

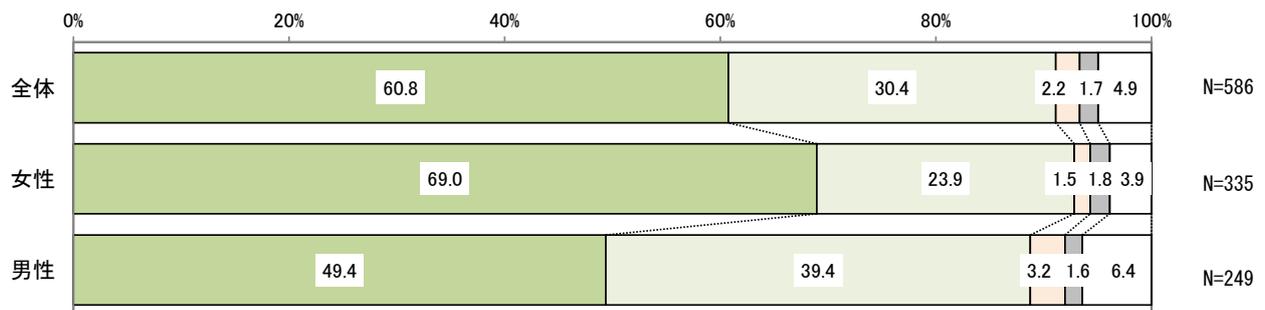
- 家事・育児・介護の分担についての考え方は、「賛成（性別にかかわらず分担すべき）」が前回調査より 3.1 ポイント高くなっています。また、約9割の人が肯定的に捉えています。
- 「生活費をかせぐ」「自治会等の地域活動への参加」以外では、「主に夫」よりも「主に妻」が分担するとの回答が多くなっています。
- 「家庭での教育や子どもの進路決定」では、「夫と妻の共同で」行うとの回答が最も多くなっています。

【課題】「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識は変化してきていますが、主に妻が家事の多くを担っている現状に対する改善が必要です。

家事・育児・介護の分担【全体・性別】

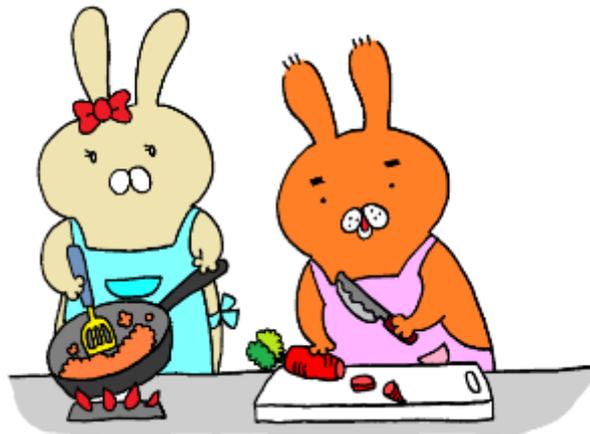
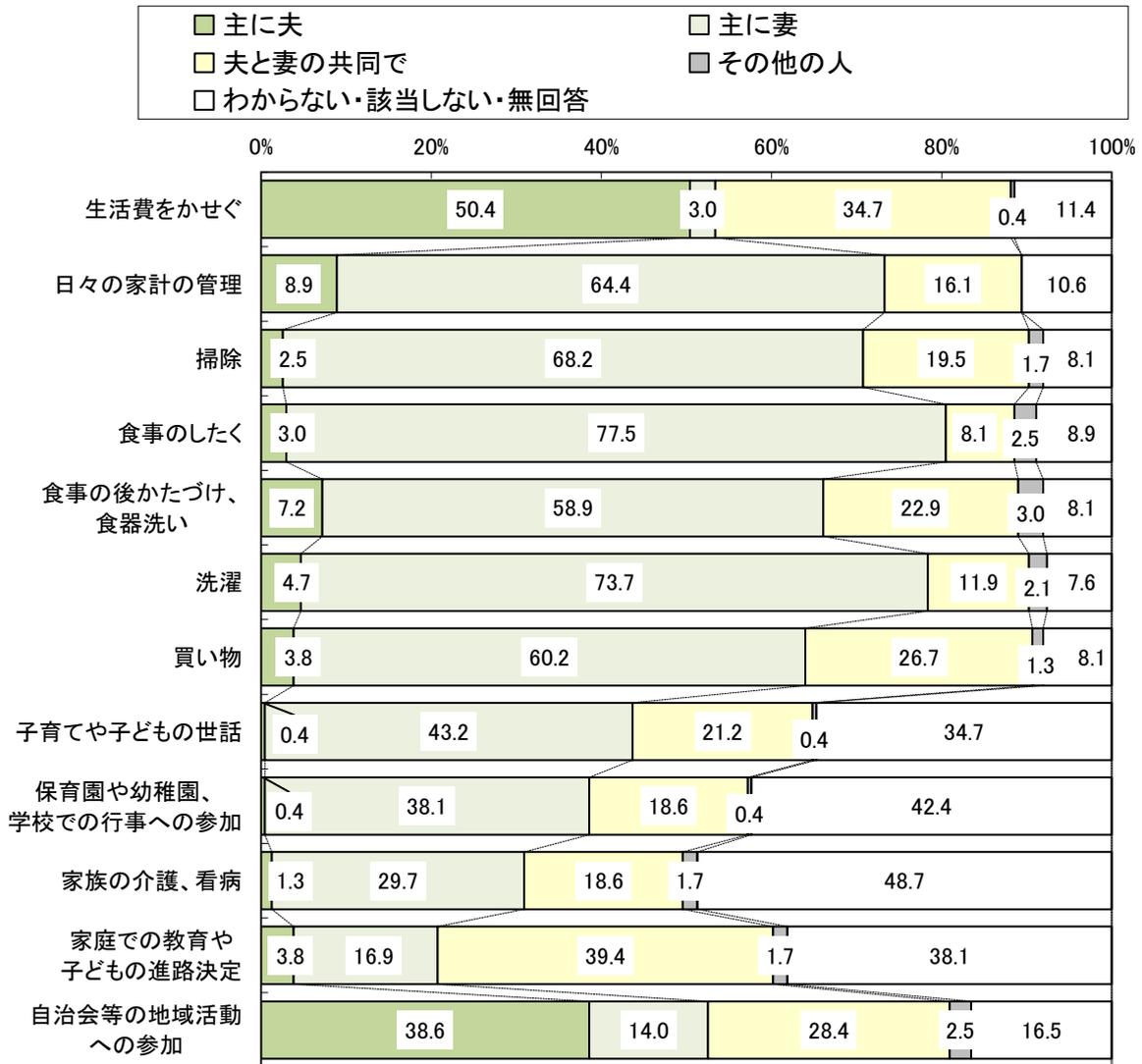


家事・育児・介護の分担【全体・性別】(前回調査 H28)



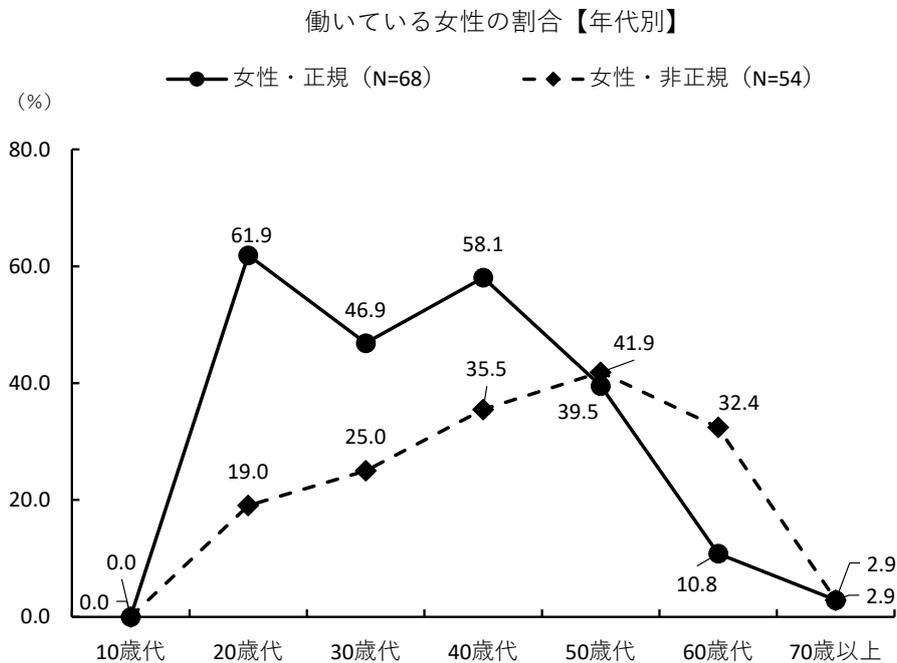
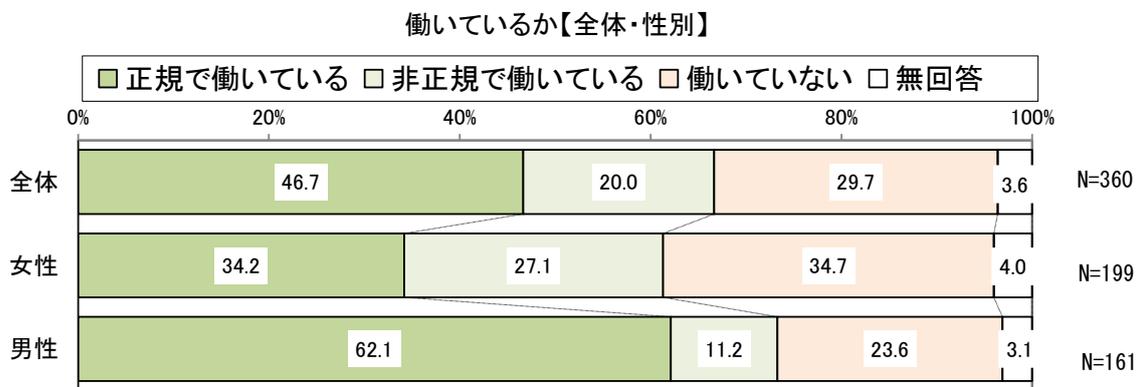
家事・育児・介護の分担【全体】

N=236



<就労について>

- 男性の73.3%、女性の61.3%が就労しています。
  - 「非正規で働いている」と答えた女性27.1%に対し、男性は11.2%となっており、非正規で働く女性が多くなっています。
  - 働いている女性の割合について、年代別にみると、「正規で働いている」女性は、30歳代で一旦落ち込むM字カーブを描いていますが、「非正規で働いている」女性では、子育て世代にあたる20歳代から40歳代にかけて増加しています。
- 【課題】**一人ひとりの状況に応じた多様で柔軟な働き方の選択肢を広げるとともに、女性の能力を十分に発揮できる働き方を実現させることが必要です。

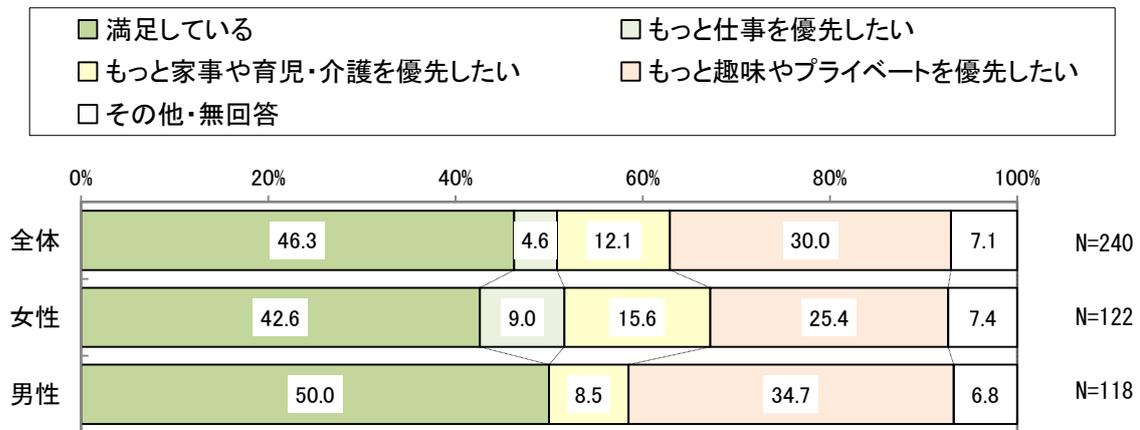


<ワーク・ライフ・バランスについて>

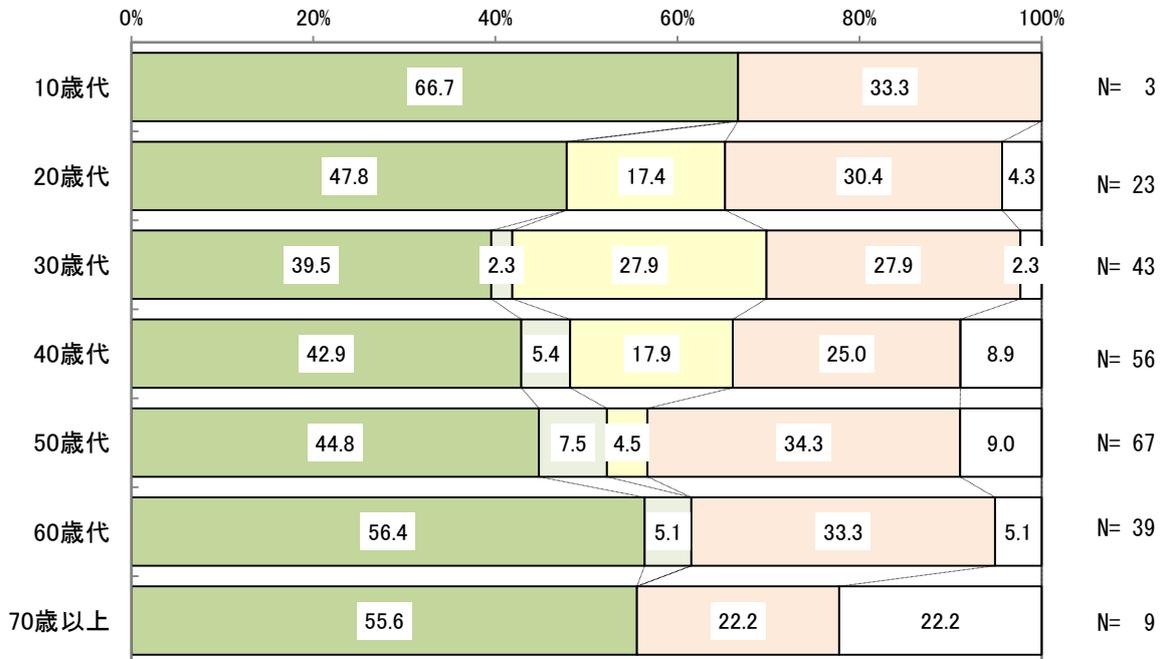
- ワーク・ライフ・バランスの満足度は、男性が50.0%、女性が42.6%となっており女性の方が低くなっています。
- 「もっと家事や育児・介護を優先したい」では、女性が15.6%と男性の8.5%より7.1ポイント高くなっています。
- 30歳代では「満足している」が他の年代に比べ最も低く、「もっと家事や育児・介護を優先したい」が27.9%と高くなっています。

【課題】子育て期にある女性が仕事と育児を両立できるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、ライフステージに合わせた柔軟な働き方などの就労環境の改善が必要です。

ワーク・ライフ・バランス【全体・性別】



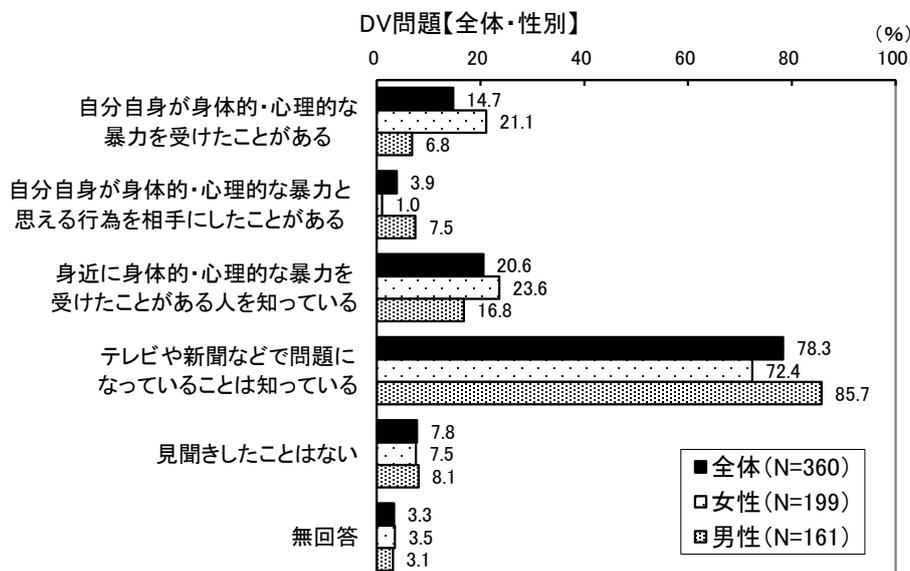
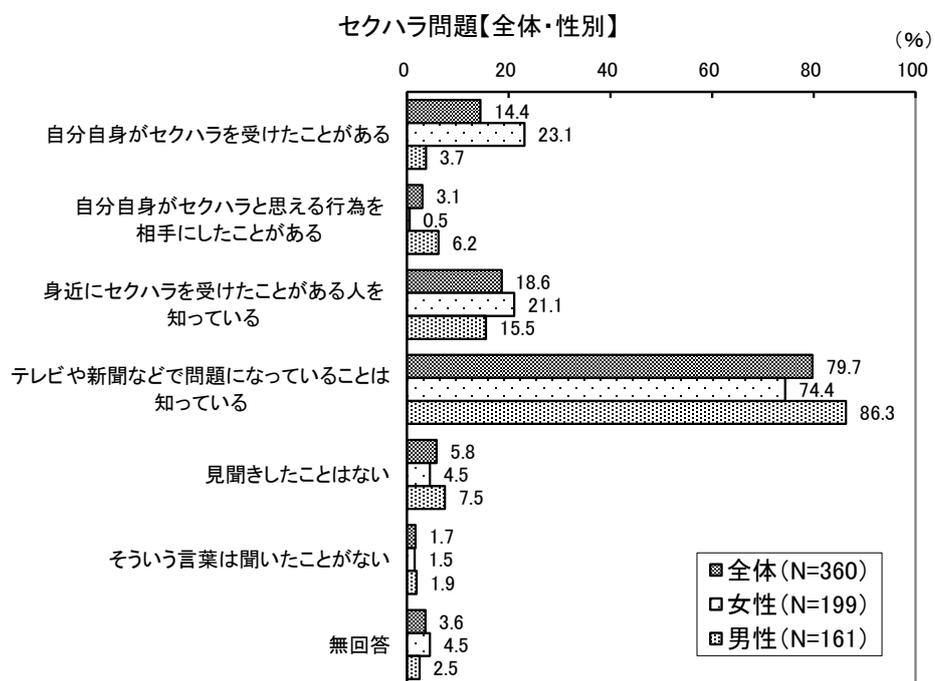
ワーク・ライフ・バランス【年代別】

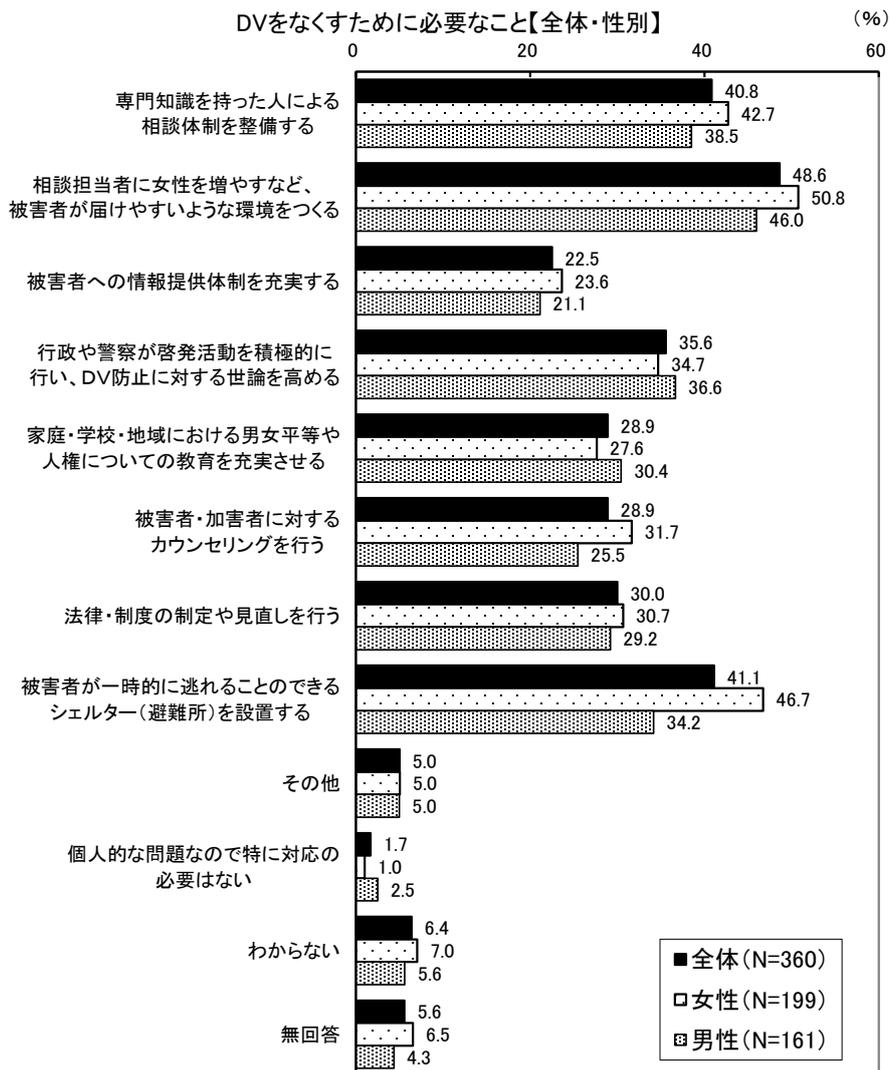
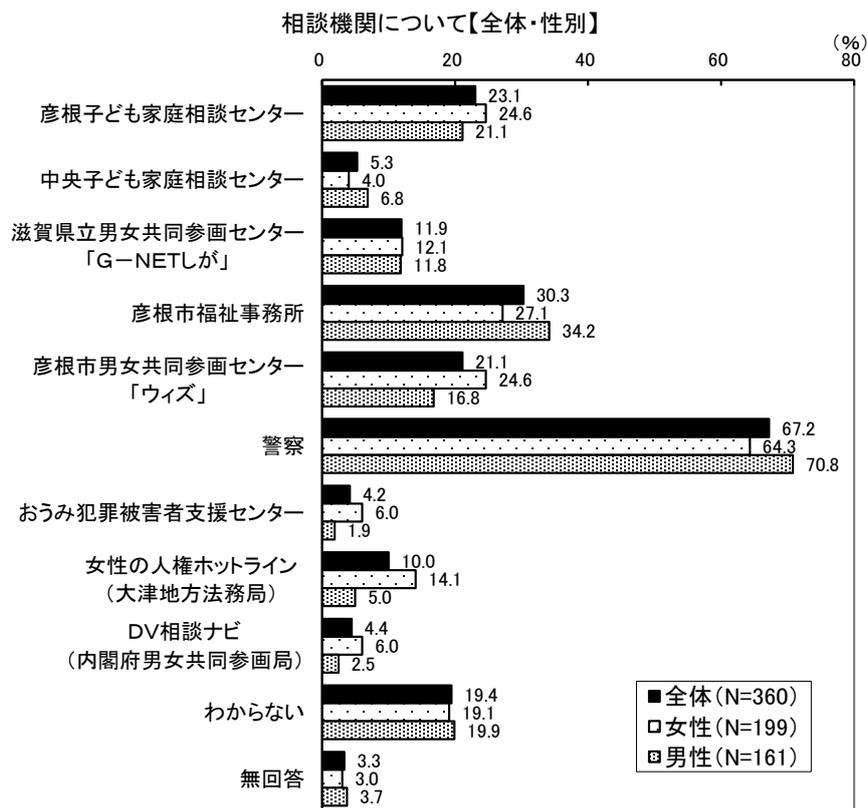


## <セクハラ・DV\*について>

- セクハラ被害を受けた女性は23.1%、男性は3.7%となっています。
- DVについて、女性では21.1%が「受けたことがある」、男性では7.5%が「したことがある」と答えています。
- セクハラについては、全体の80%近くの人が「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」と答えています。
- DVの相談先についての認知度は「警察」が67.2%となっており、「彦根市福祉事務所」30.3%、「彦根子ども家庭相談センター」23.1%となっています。

**【課題】DVを減らすためには、被害者が相談しやすい環境づくりや、シェルター（避難所）の設置、関係機関との連携機能の強化および相談体制の充実などが必要とされています。**

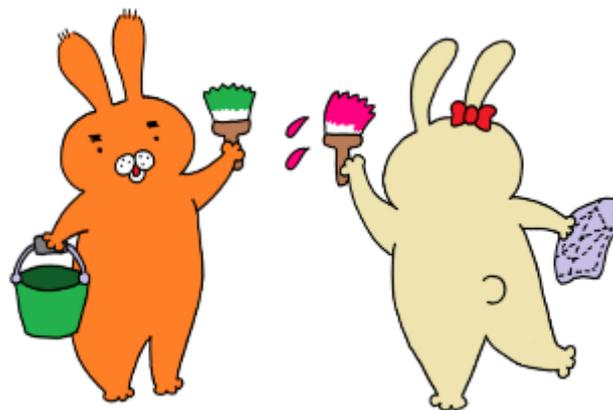
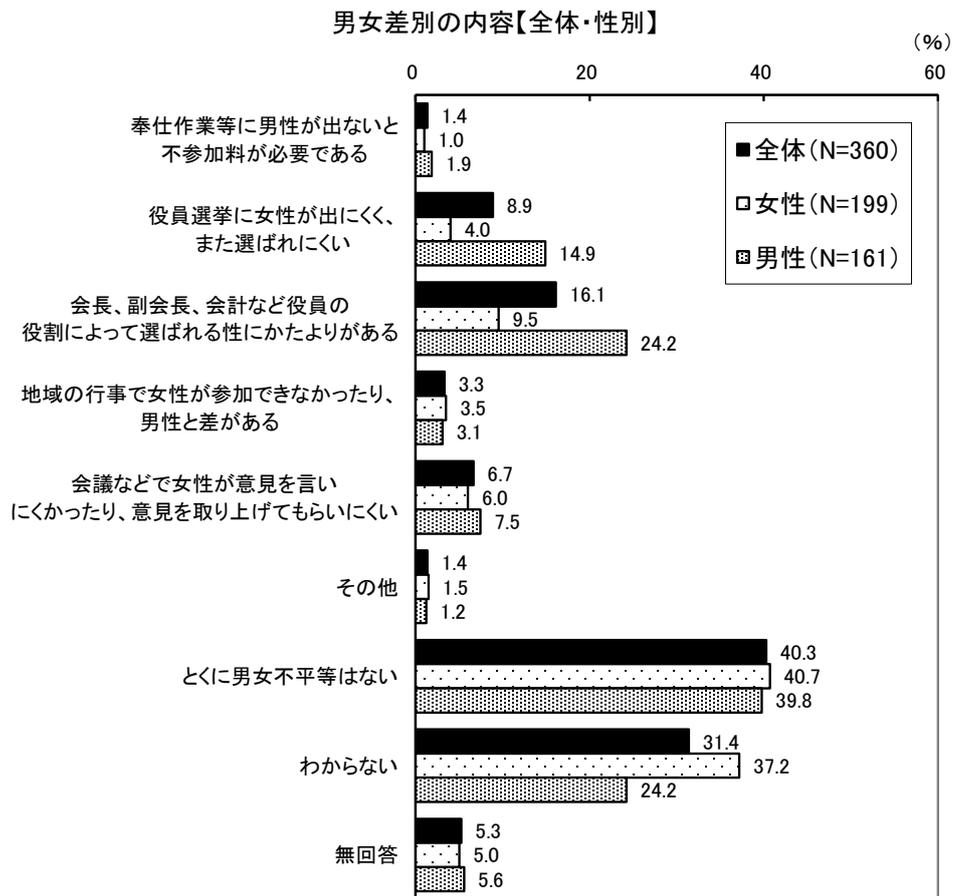




### <地域における男女平等について>

- 「とくに男女不平等はない」や「わからない」の回答が多くなっていますが、一方では「会長、副会長、会計など役員の役割によって選ばれる性にかたよりのある」や「役員選挙に女性が出にくく、また選ばれにくい」の回答が一定数みられます。

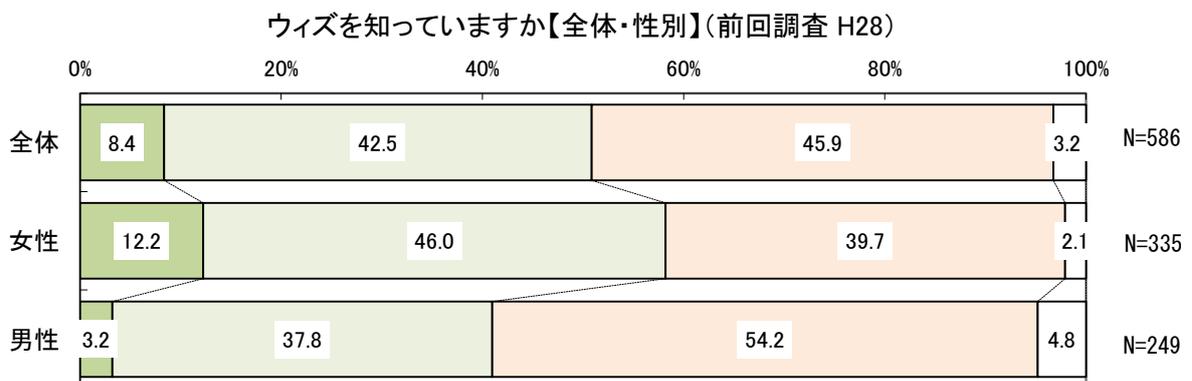
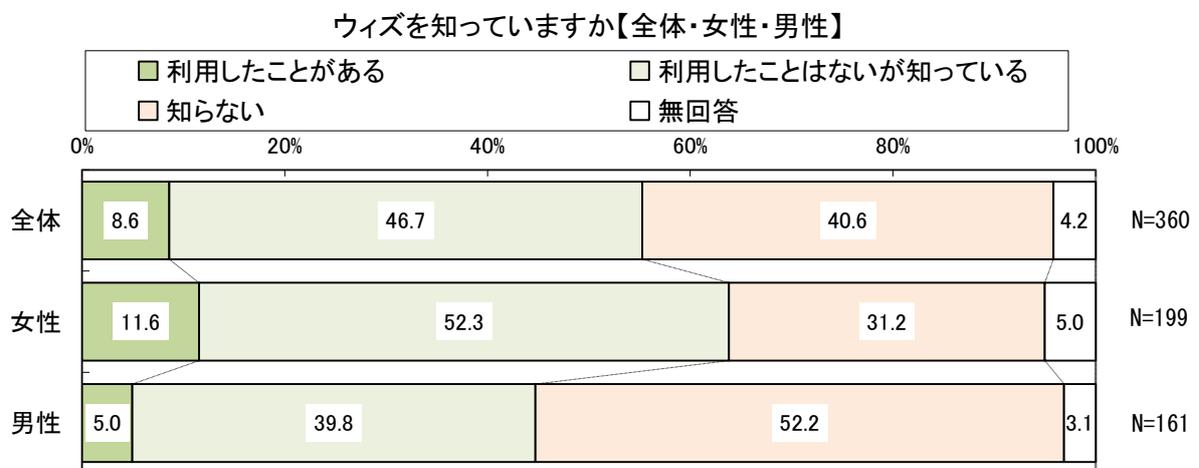
【課題】 地域活動において、性別によって役割を固定化することのないよう意識の改善が必要です。



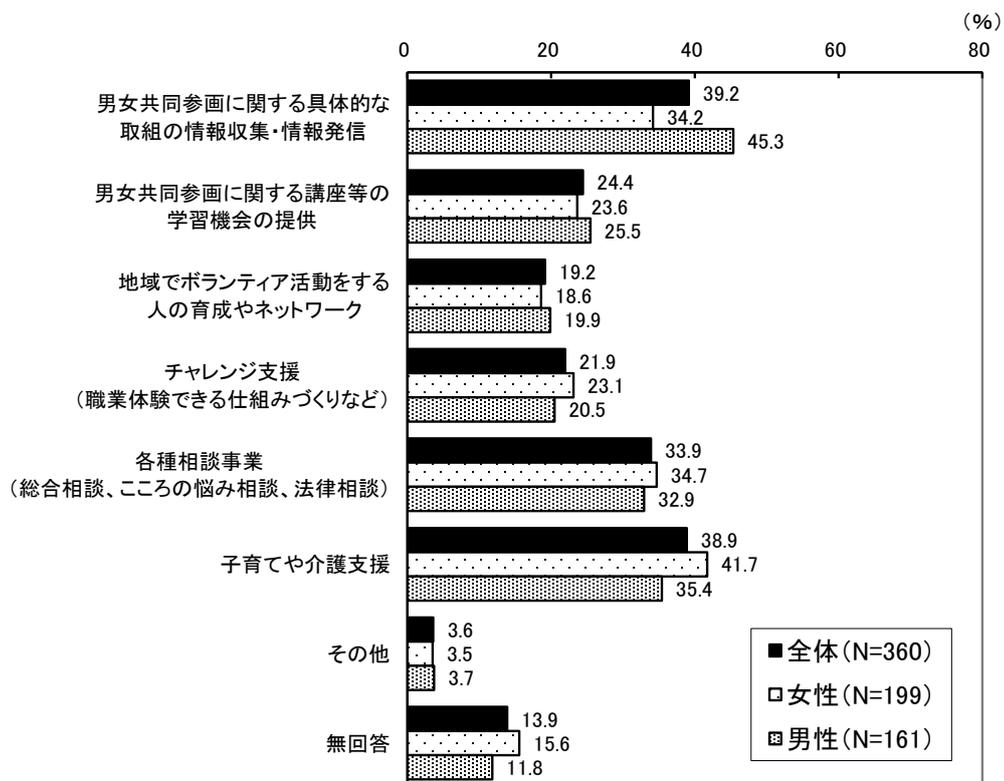
＜彦根市男女共同参画センターに期待する取組について＞

- 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の認知度について、50%を超える人が「利用したことがある」または「利用したことはないが知っている」と答えており、「知らない」人の割合はやや減少しています。
- 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」に期待する取組について、最も回答率が高かったのは、「男女共同参画に関する具体的な取組の情報収集・情報発信」の39.2%で、次いで「子育てや介護支援」が38.9%、「各種相談事業（総合相談、こころの悩み相談、法律相談）」が33.9%となっています。

【課題】彦根市男女共同参画センター「ウィズ」が実施している講座や情報提供、相談事業などの取組を市民にわかりやすく情報発信するなど周知啓発が必要です。



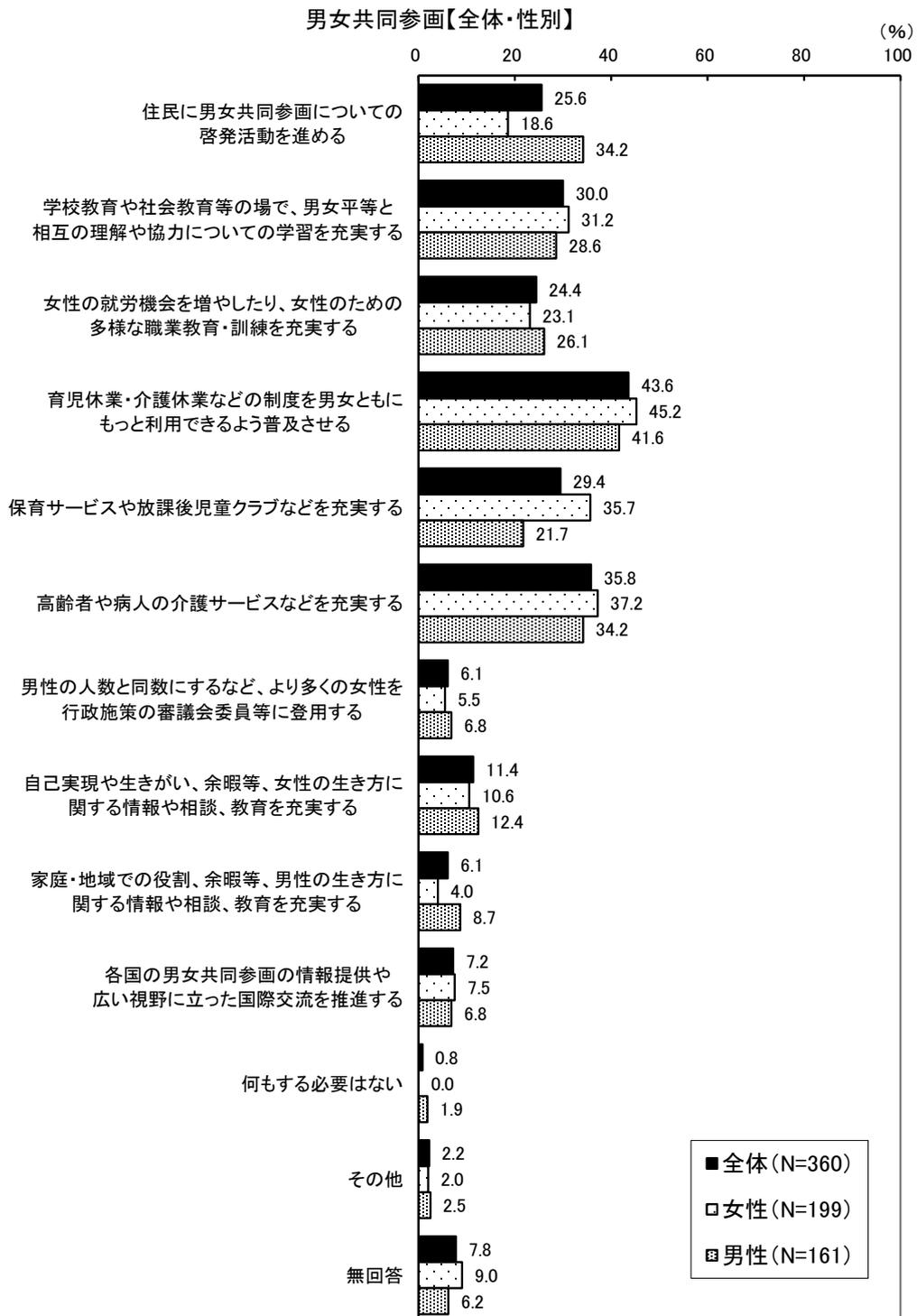
### ウィズに期待すること【全体・性別】



### <行政が力を入れていくべきこと>

● 行政が力を入れていくべきことについては、「育児休業・介護休業などの制度を男女ともにもっと利用できるよう普及させる」が43.6%、「高齢者や病人の介護サービスなどを充実する」が35.8%、「学校教育や社会教育等の場で、男女平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」が30.0%となっています。

【課題】 育児休業・介護休業などの制度の利用に向けた普及や、介護サービスなどの充実、男女共同参画についての学習の機会の充実を図ることなどが求められています。

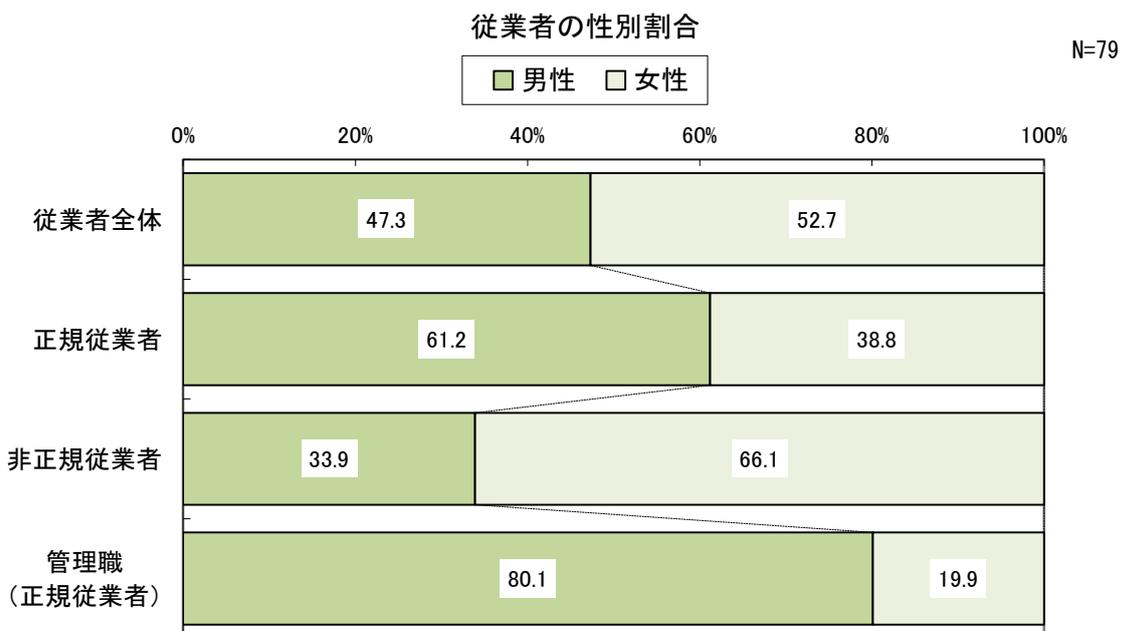
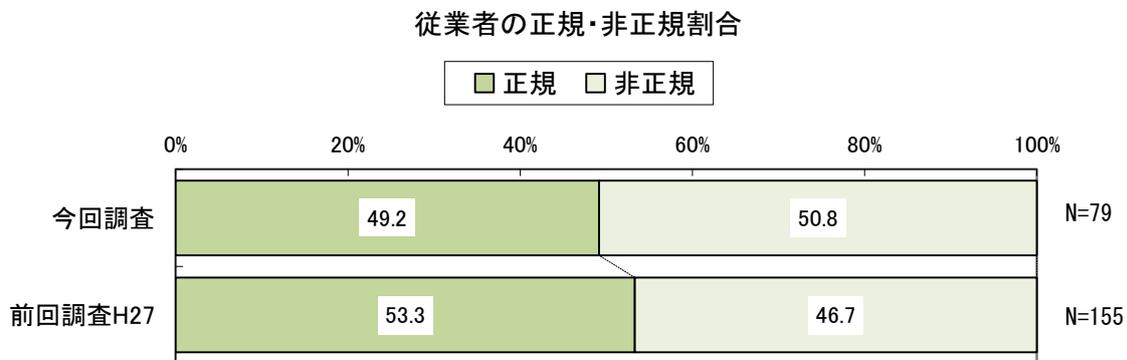


(2) 企業意識調査からの傾向と課題

<雇用の状況について>

- 正規従業者は 49.2%、非正規従業者は 50.8%となっており、前回調査より正規従業者は 4.1 ポイント減少し、非正規従業者は 4.1 ポイント増加しています。
- 正規従業者の 61.2%が男性で、女性は 38.8%となっています。一方、非正規従業者では、男性が 33.9%で、女性は 66.1%となっています。
- 管理職（正規従業者）では、男性が 80.1%、女性が 19.9%で男性が多くなっています。

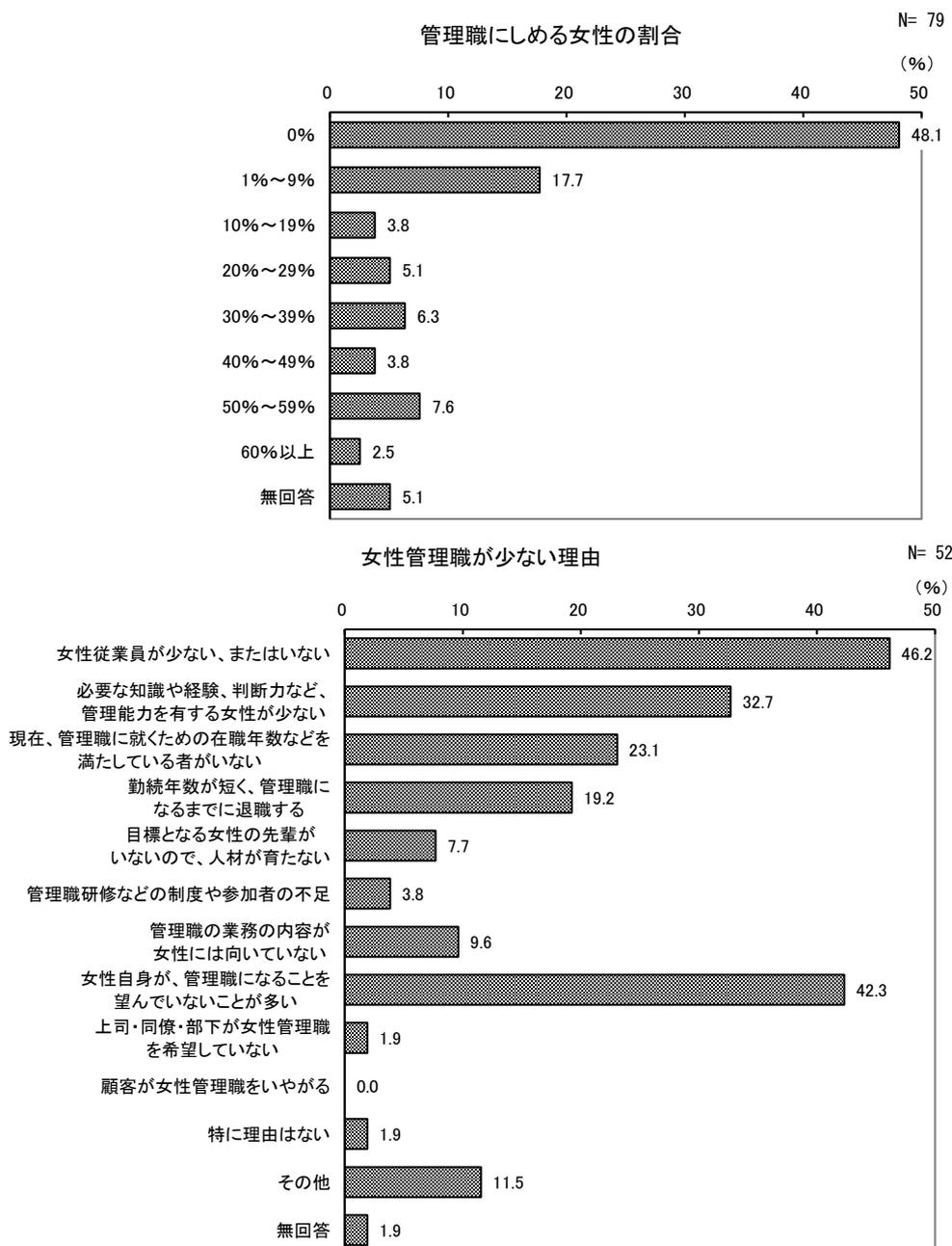
【課題】 前回調査よりも正規従業者が減少し、非正規従業者が増加しています。また女性管理職は 2 割に達していません。働く女性の職場環境や雇用条件の改善を始め、女性の管理職への登用を推進する必要があります。



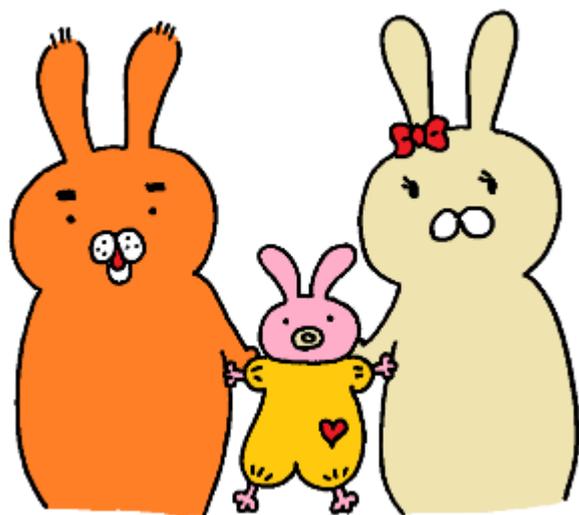
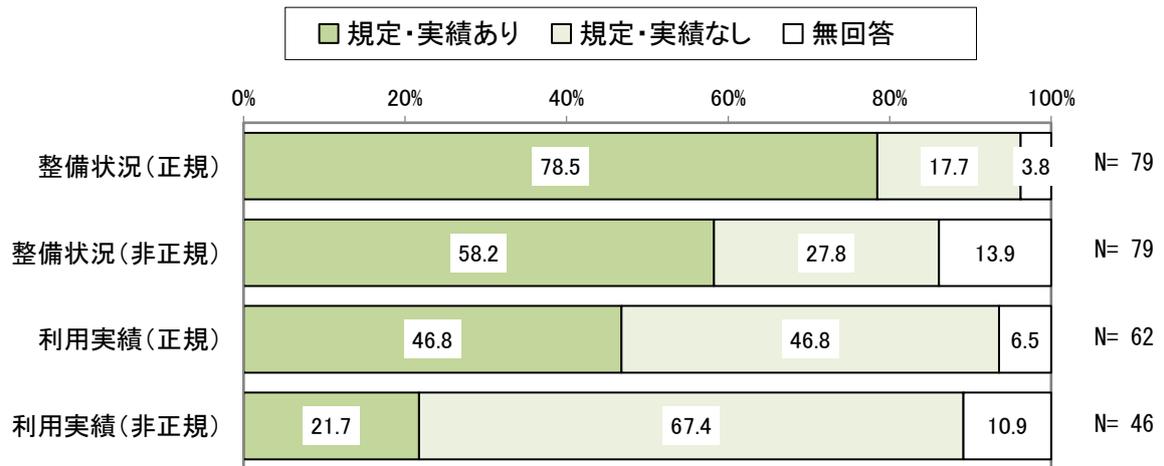
## <女性管理職について>

- 管理職に占める女性割合については、0%（女性管理職がない）と答えた企業が 48.1%と最も多くなっています。
- 女性管理職が少ない理由について、「女性従業員が少ない、またはいない」が 46.2%と最も多く、次いで「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」、「必要な知識や経験、判断力など、管理能力を有する女性が少ない」、「現在、管理職に就くための在職年数などを満たしている者がいない」の順となっています。
- 休暇制度における育児時間休暇の制度の整備状況について、「規定あり」は正規従業者で 78.5%、非正規従業者では 58.2%となっています。利用実績では、正規従業者で 46.8%、非正規従業者で 21.7%が「実績あり」となっています。

**【課題】** 就労者にとって育児休暇を取得しやすい環境づくりとともに、女性が管理職を希望できる就労環境の改善などが求められています。

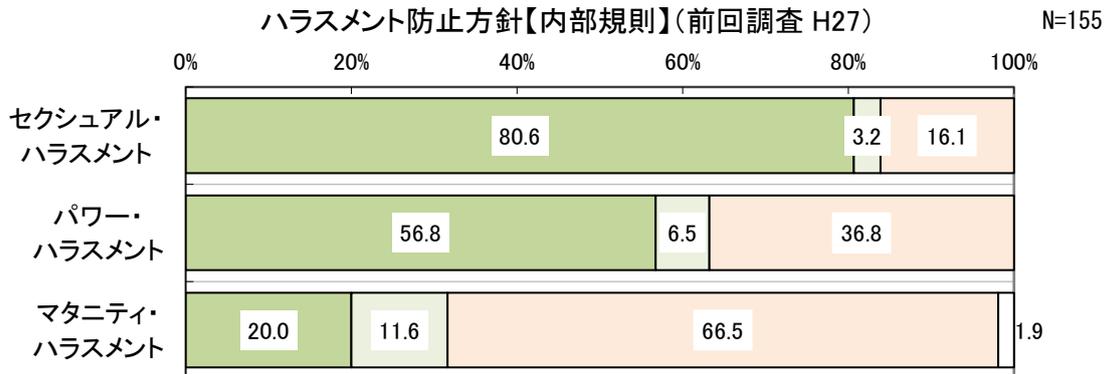
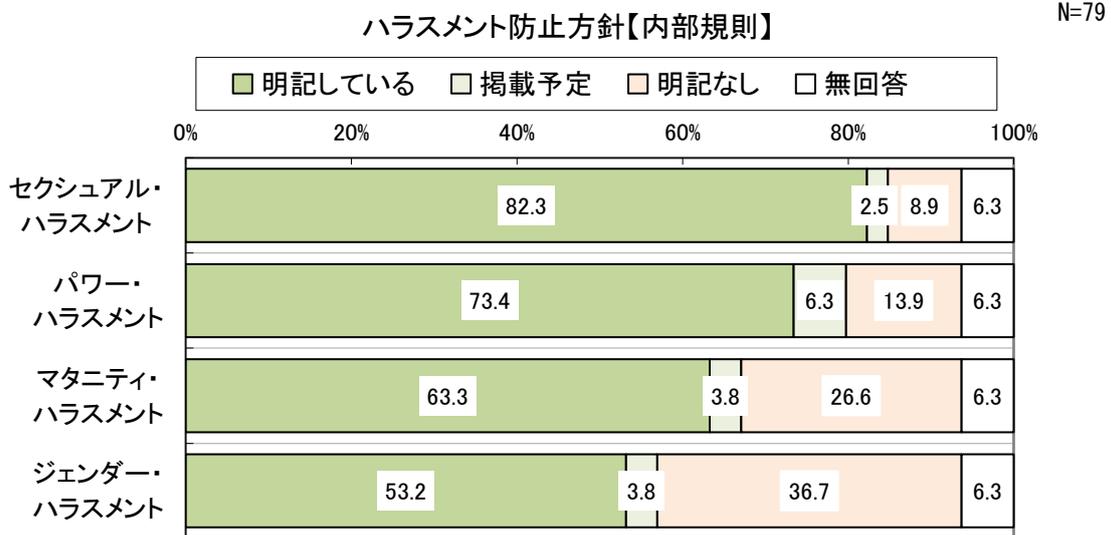


休暇制度【育児時間休暇・正規・非正規】



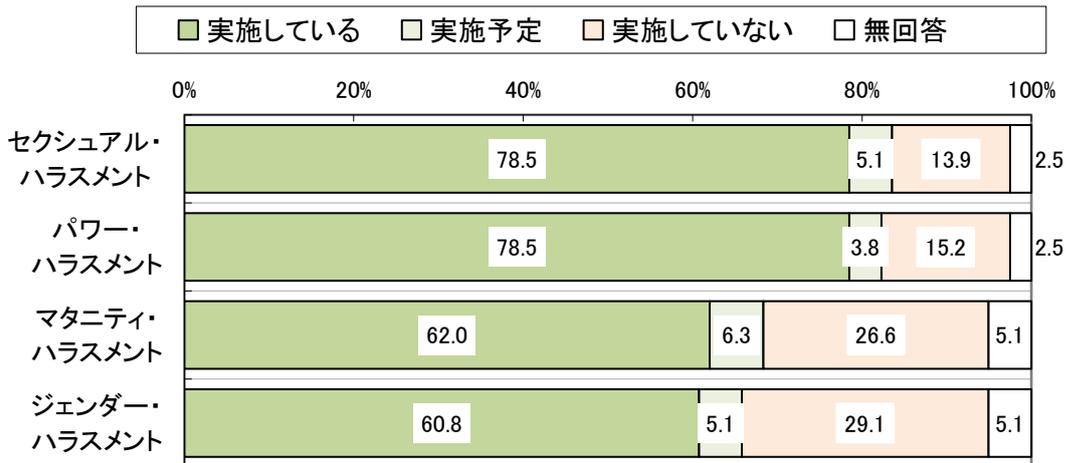
<ハラスメントについて>

- 前回と比べ、各ハラスメントに対する防止方針や教育研修、解決検討組織などの整備が進んでいます。特に「マタニティ・ハラスメント\*」に対する整備が進んでいます。



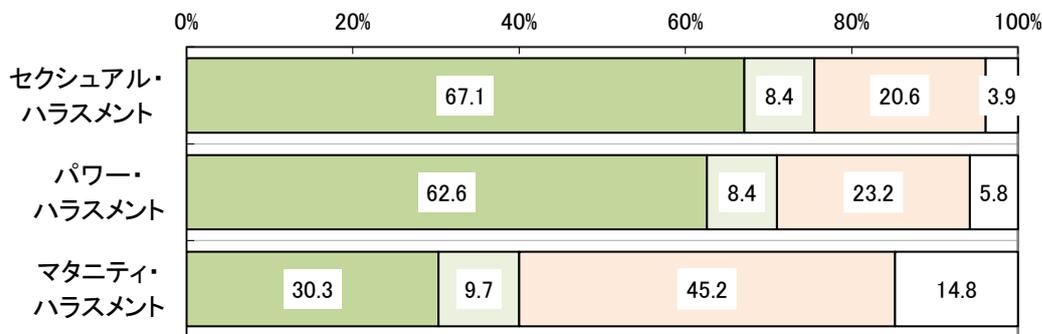
ハラスメント防止方針【教育研修】

N=79



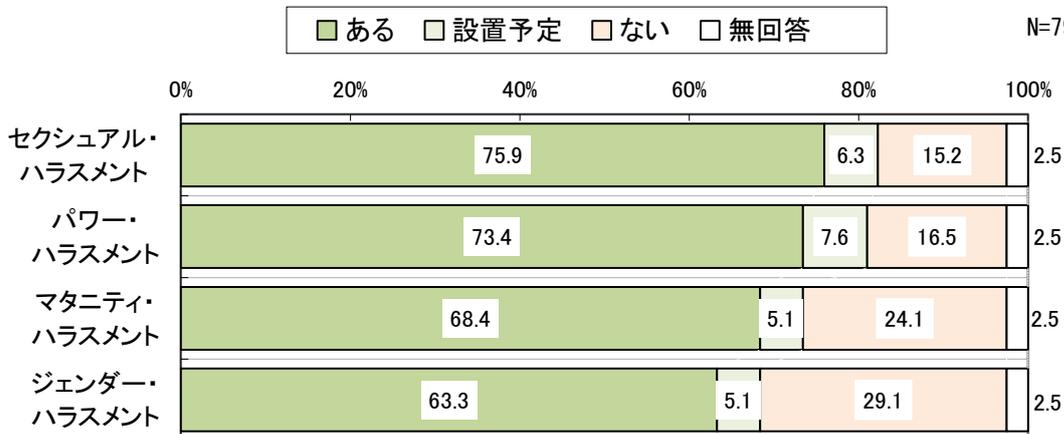
ハラスメント防止方針【教育研修】(前回調査 H27)

N=155



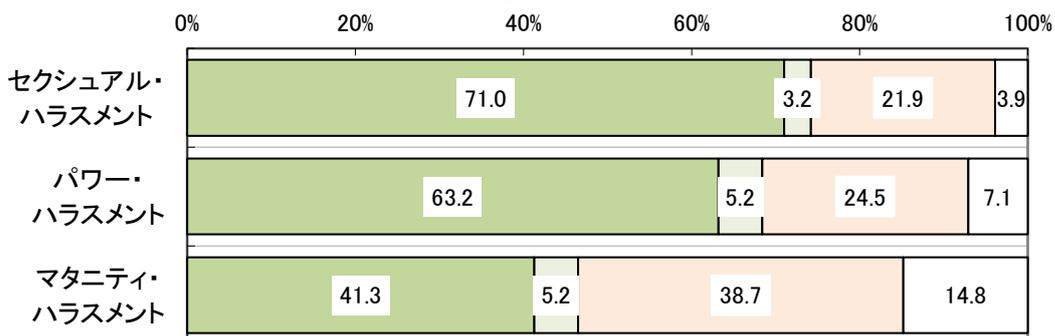
ハラスメント防止方針【解決検討組織】

N=79



ハラスメント防止方針【解決検討組織】(前回調査 H27)

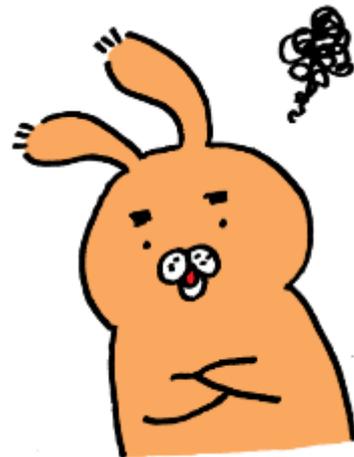
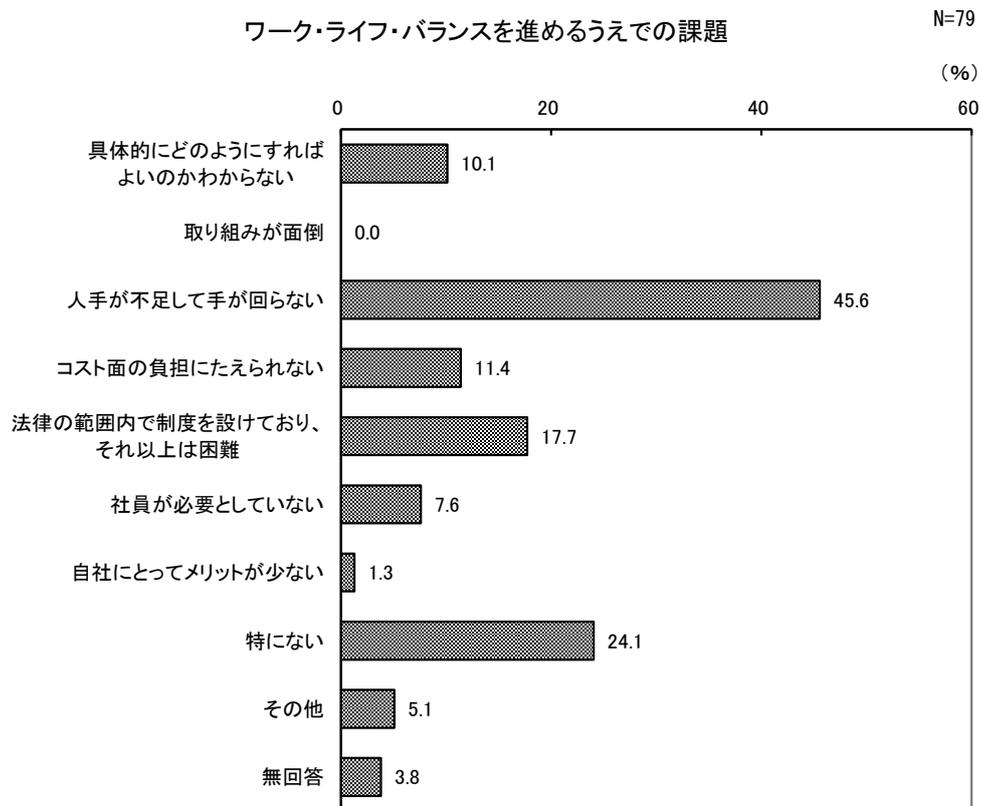
N=155



### <ワーク・ライフ・バランスについて>

- ワーク・ライフ・バランスを進めるうえでの課題について、「人手が不足して手が回らない」が45.6%と最も多くなっています。
- 「特にない」を除けば、「法律の範囲内で制度を設けており、それ以上は困難」が、次いで17.7%と多くなっています。
- 「コスト面の負担にたえられない」が11.4%、「具体的にどのようにすればよいのかわからない」が10.1%となっています。

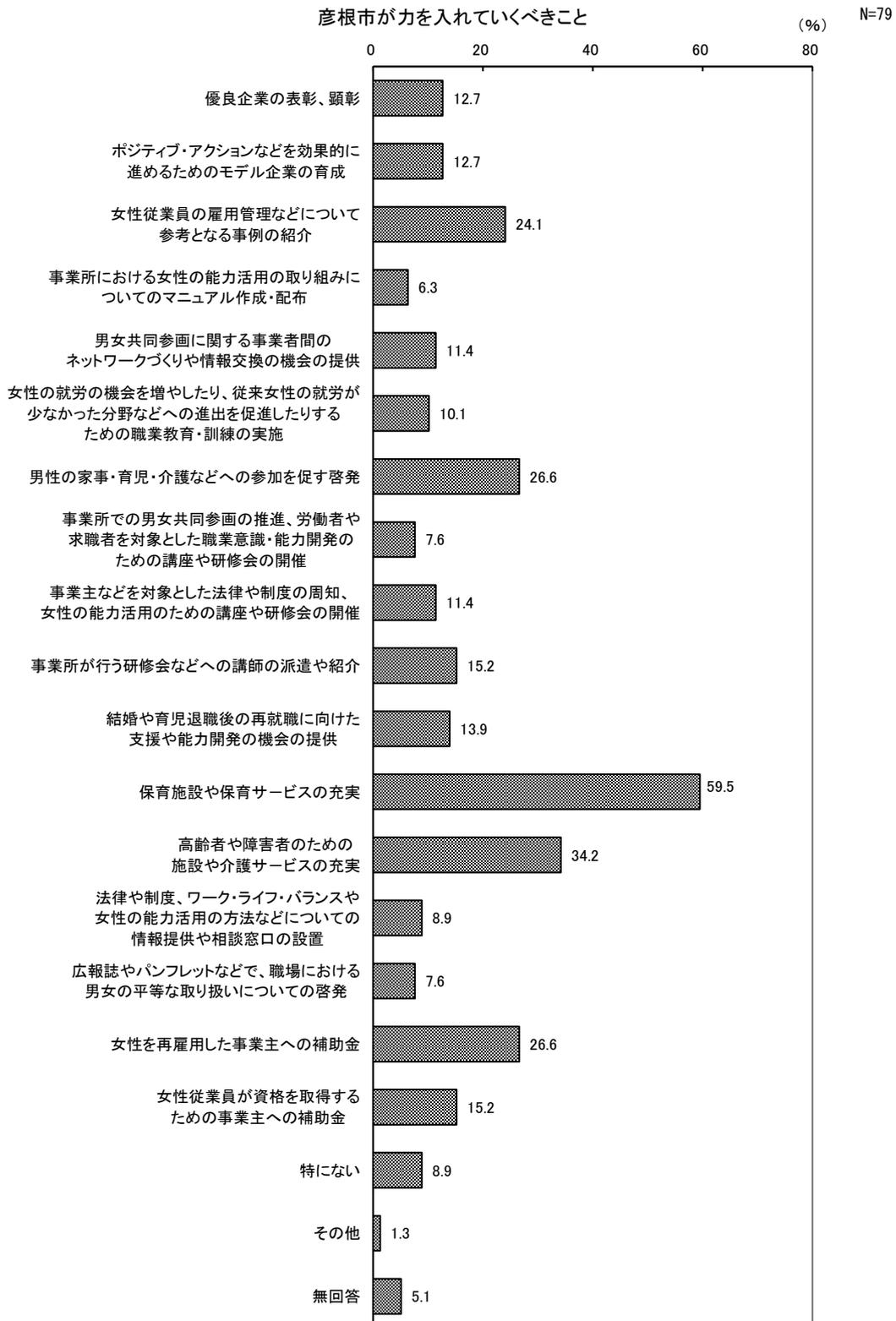
**【課題】人材確保がワーク・ライフ・バランスを進めるにあたっての大きな課題となっています。人材の確保・定着のため、やりがいや働きがいのある魅力的な職場環境の見直し等が必要です。**



### <行政が力を入れていくべきことについて>

● 行政が力を入れていくべきことについて、「保育施設や保育サービスの充実」が 59.5%と最も多く、次いで「高齢者や障害者のための施設や介護サービスの充実」、「男性の家事・育児・介護などへの参加を促す啓発」、「女性を再雇用した事業主への補助金」の順で多くなっています。

**【課題】 子育て支援や介護サービスへのニーズが高く、更なる制度の充実に努める必要があります。**



### (3) 課題の方向性等

令和元年度（2019年度）に実施した市民・企業意識調査結果および審議会において検討された前計画の評価等を踏まえ、本市の男女共同参画を取り巻く現状と課題の方向性等を次のとおりとします。

#### (1) 家庭・地域・教育の場における男女共同参画の課題

- 家庭における固定的性別役割分担意識の解消
- 男性の家事・育児・介護等への参画の推進
- 地域における男女の固定的役割の解消
- 自治会など地域活動における男女共同参画の推進および差別的扱いの解消
- 学校や保育園・幼稚園での男女共同参画意識の啓発

#### (2) 企業・団体など就労の場における男女共同参画の課題

- ワーク・ライフ・バランスの実践
- 女性の職業生活における活躍の推進
- 管理・監督職等への女性の積極的な登用
- 政策・方針決定機関等への女性の登用促進
- 働く人の長時間労働の解消

#### (3) 女性へのあらゆる暴力防止・多様な性への理解のための課題

- DV・セクハラ・性犯罪被害の未然防止対策
- 被害者の救済
- 相談体制の整備および充実
- DV・セクハラ・性犯罪加害者への更生支援
- 多様な性に対する理解の推進

#### (4) 計画の推進管理のための取組

- 推進本部体制の運営
- 市民・企業・NPO\*・行政の協働体制
- ボランティアが活躍できる環境づくり
- ジェンダー・ギャップ指数の改善
- 国際協調、SDGs（ゴール5 ジェンダー平等）の達成

# ☘ 第3章 ☘

---

## 計画の理念と基本目標

# 1 基本理念とめざす将来像

本計画は、男女共同参画社会の実現に向けて、「男女共同参画を推進する彦根市条例」に明記されている基本理念に基づき、基本目標を定め、各施策を推進します。

## 男女共同参画を推進する彦根市条例における基本理念

- (1) 男女共同参画の推進は、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男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、一人ひとりが自らの意思により参画し、対等なパートナーとしてその持てる力を十分に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。【男女の人権の尊重】
- (2) 男女共同参画の推進に当たっては、一人ひとりの個性が尊重され、性別による固定的な役割分業を反映した社会における制度または慣行をなくすよう努めるとともに、これらの制度または慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。【社会における制度または慣行についての配慮】
- (3) 男女共同参画の推進は、男女が社会の対等な構成員として、市における施策または事業者における方針の立案およ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。【政策等の立案および決定への共同参画】
- (4) 男女共同参画の推進は、家庭生活における家庭の構成員の協力ならびに地域および社会の支援のもとに、子育て、介護その他の家庭生活における活動についてその役割を円滑に果たし、かつ、家庭生活以外の活動を行うことができるよう配慮さ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】
- (5) 男女共同参画の推進は、市、市民および事業者が自らの責任を自覚し、教育を含むあらゆる場において主体的にその役割を果たすとともに、相互の創意工夫によって互いに協働して行われなければならない。【行政と市民等とのパートナーシップ】
- (6) 男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として行われなければならない。【性と生殖に関する健康と権利】
- (7) 男女共同参画の推進は、国際的な理解および協力のもとに行われなければならない。【国際的協調】

彦根市条例に明記されている基本理念に基づき、めざすべき将来像を次のように定め、多様性を尊重した男女共同参画社会の実現に努めます。

## 基本理念

性別にかかわらず、社会のあらゆる場で、誰もが互いの個性を尊重し、社会に対する責任を共に担い、共に支え合う男女共同参画社会を実現する。

## めざす将来像

自分らしく あなたらしく 共に認め 共に担い  
一人ひとりの輝きがみえるまち ひこね

### <趣旨>

**「自分らしく あなたらしく」とは、**

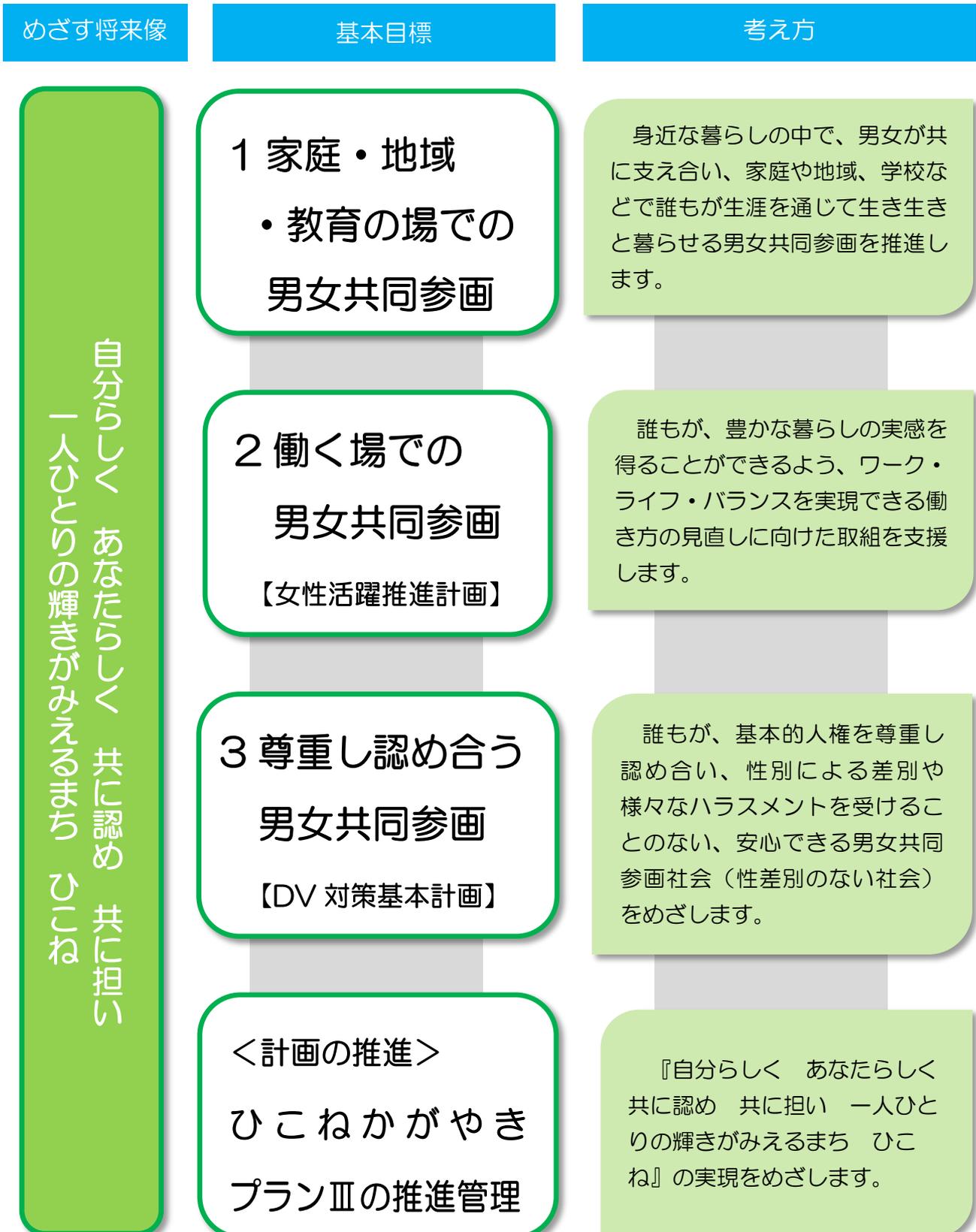
- 性別にかかわらず、自立した一個人として、自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できること。

**「共に認め 共に担い」とは、**

- 性別にかかわらず、社会のあらゆる場で、社会に対する責任を共に担い、共に支え合い対等に参画すること。
- 多様性の中で信頼とパートナーシップの精神を育み、すべての人々のあらゆる暴力を排除して誰もが安心して暮らせること。

**「一人ひとりの輝きがみえるまち ひこね」**

## 2 基本目標と計画の体系



## 基本施策

## 施策の方向

### ①家庭における男女共同参画の促進



(1) 家庭における固定的性別役割分担意識の解消

### ②地域社会における男女共同参画の促進



(1) 自治会等での地域活動における男女共同参画  
(2) 防災における意思決定過程での男女共同参画

### ③学校や保育の場における男女共同参画教育の推進



(1) 男女共同参画教育の充実  
(2) 学校や保育の場での男女共同参画意識の啓発

### ①審議会等行政における意思決定機関での男女共同参画の推進



(1) 審議会・委員会等への女性の積極的な登用  
(2) 女性の管理・監督職等への積極的な登用  
(3) 政治分野における男女共同参画の推進

### ②企業・団体等の意思決定過程での男女共同参画の促進



(1) 職場での管理・監督職や団体役員等への女性の登用  
(2) 女性の職業生活における活躍支援

### ③仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進



(1) 仕事と生活の調和に関する情報提供  
(2) 多様な働き方の尊重

### ①あらゆる性暴力をなくすための取組



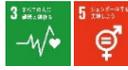
(1) あらゆる性暴力・性犯罪を許さない市民意識の醸成  
(2) DVの防止に向けた取組の推進

### ②被害者等への支援



(1) 各種相談の充実・関係機関との連携  
(2) 被害者の保護および回復への支援  
(3) 二次被害(セカンド・ハラスメント)の排除  
(4) 加害者への対応・更生への支援

### ③男女の心と身体の健康に気づくための取組



(1) 性と生殖の健康・権利に関する啓発  
(2) ジェンダー平等の視点からの男女の心の健康に気づくための取組

### ④多様な性に対する取組



(1) 性の多様性に対する理解への取組

### ①推進体制の強化



(1) 推進本部体制の充実  
(2) ポジティブ・アクションの導入  
(3) 市民・事業者・NPO等との協働体制づくり

### ②彦根市男女共同参画センター「ウイズ」の充実



(1) 彦根市男女共同参画センター「ウイズ」の各種啓発事業の推進  
(2) 彦根市男女共同参画センター「ウイズ」における相談事業の充実

### ③計画の推進管理



(1) 男女共同参画審議会の運営  
(2) SDGsとの整合およびジェンダー・ギャップ指数の改善、国や県への要望

ひこねかがやきプランⅢと関連するSDGs（持続可能な開発目標）の目標

関連するSDGsの目標		ひこねかがやきプランⅢ基本施策項目
 <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	<p><b>3. すべての人に健康と福祉を</b> あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。</p>	<p>○基本目標 3 ・基本施策③男女の心と身体の健康に気づくための取組</p>
 <p>4 質の高い教育をみんなに</p>	<p><b>4. 質の高い教育をみんなに</b> すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する。</p>	<p>○基本目標 1 ・基本施策③学校や保育の場における男女共同参画教育の推進</p>
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<p><b>5. ジェンダー平等を実現しよう</b> ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。</p>	<p>○すべての施策が該当</p>
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<p><b>8. 働きがいも経済成長も</b> 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する。</p>	<p>○基本目標 2 ・基本施策①審議会等行政における意思決定機関での男女共同参画の推進 ・基本施策②企業・団体等の意思決定過程での男女共同参画の促進 ・基本施策③仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進</p>
 <p>10 人や国の不平等をなくそう</p>	<p><b>10. 人や国の不平等をなくそう</b> 各国内及び各国間の不平等を是正する。</p>	<p>○基本目標 3 ・基本施策④多様な性に対する取組</p>
 <p>17 パートナリシップで目標を達成しよう</p>	<p><b>17. パートナリシップで目標を達成しよう</b> 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。</p>	<p>○計画の推進 ・基本施策①推進体制の強化 ・基本施策③計画の推進管理</p>

## ✿ 第4章 ✿

---

# 施策の内容と計画の推進

## 基本目標 1

## 家庭・地域・教育の場での男女共同参画

### ◇現状と課題◇

本市の地域社会では、自治会活動やPTA活動など、参加者の性別や年代に偏りが見られるほか、組織を代表する立場には男性が多く、性別に基づく固定的な役割分担意識がまだ残っている傾向が見られます。

令和元年度（2019年度）の意識調査においても「男女平等になっているか」について、「家庭生活」や「職場」「社会通念・習慣・しきたり」「政治の場」「社会全体」では、「男性の方が優遇されている」との答えが過半数となっています。

男女共同参画社会では、男女が責任を分かち合い、性別にかかわらず地域活動を行う必要があります。そのため、地域社会に残る性別による差別的扱いを解消し、男女が共に地域活動やボランティア活動などに参加し、その活動に男女共同参画の視点が根付くようにすることが必要です。

また、災害における事前の備え、避難所運営、被災者支援などにおいても、自助、共助、公助の役割分担の中で、男女共同参画の視点に配慮した防災対策を進め、家庭・地域・教育の場での男女共同参画社会の実現をめざします。

### ◇成果指標◇

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
A	家庭生活において男女平等と感じる人の割合	%	27.2 ◇令和元年度 市民意識調査	42.0	家庭における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
B	地域において男女平等と感じる人の割合	%	34.4 ◇令和元年度 市民意識調査	48.0	自治会やPTA活動などの地域活動の場における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
C	出前講座等の受講団体数 (自治会・各種団体)	自治会・ 各種団体 (累計)	69	117	自治会およびその他の団体の男女共同参画社会の実現に向けた取組状況がわかります。
D	自治会の役員に女性が含まれる自治会の割合	%	12.5	20.0	自治会における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。



## 基本施策① 家庭における男女共同参画の促進

日常の暮らしの中における固定的性別役割分担意識の解消に努め、男女が家事、育児、介護等の責任を分かちあうことが重要です。

家庭における男女共同参画の視点が根付くよう支援します。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) 家庭における固定的性別役割分担意識の解消

家事・育児や介護等を男女で分担するという考え方に賛成する人が着実に増加しており、特に若い世代では、およそ9割の人が賛成していますが、まだまだ女性に大きな負担がかかっているのが実情です。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためにも、家事、育児、介護等を家族で分担することが重要であるため、固定的性別役割分担意識の解消に努めます。

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
1	啓発	男女共同参画セミナーおよびフォーラムの開催	男女共同参画について理解を深めるためのセミナーおよび男女共同参画フォーラムを開催する。	企画課
2	啓発	男女がともに参加しやすい講座の開催（公民館等の自主講座を含む）	女性の能力開発や生きがい形成のほか、幅広い年齢層の男女が生涯を通じて、男女の固定的な役割分担に捉われない市民意識を醸成できる学習機会を提供する。	生涯学習課
3	啓発	保護者への啓発	小・中学校や幼稚園、保育所だよりなどを通して、男女共同参画の推進について啓発する。	学校教育課 幼児課



## 基本施策② 地域社会における男女共同参画の促進

活気ある地域社会を持続可能なものとするためには、性別にかかわらず様々な世代の人が地域活動に参画することが必要です。

意思決定過程への女性の参画を促し、男女共同参画の視点に配慮した地域づくりをめざします。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) 自治会等での地域活動における男女共同参画

自治会やボランティア団体などの地域活動において、性別に偏りがなくなるように啓発し、固定的な性別役割分担意識のない、誰もが積極的に参画できる地域活動を通して男女共同参画社会をめざします。また、自治会活動やPTA活動、ボランティア活動などの組織を代表する立場において、性別や年代に偏りが無い男女共同参画社会の実現をめざします。

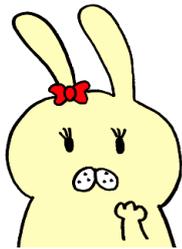
通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
4	女性登用	自治会役員選出における男女共同参画の促進支援	自治会活動に男女が積極的に参画できるよう、役員構成や選出方法の見直し、男女を問わず活躍できる役員会づくりについて自治会への啓発を行う。	まちづくり推進課
5	女性登用	民生委員等における男女共同参画の促進支援	3年任期である民生委員・児童委員および主任児童委員について、改選時に女性の積極的な選出に取り組む。	社会福祉課
6	啓発	地域で活躍するリーダーの養成	市民公募により、男女共同参画地域推進員を設置し、地域で男女共同参画について発信していく幅広い年代の人材の養成を行う。	企画課
7	啓発	出前講座等の開催	出前講座等により自治会、地域での男女共同参画の推進支援を行う。	企画課
8	活動支援	地域福祉活動における男女共同参画の促進	地域福祉活動において、住民、事業者の参画のもと男女共同参画の推進を図る。	医療福祉推進課 子ども・若者課
9	女性登用	防犯活動における男女共同参画の促進	安全で安心して暮らすことのできる地域社会の実現に向け、地域での防犯活動に男女が共に参画できるよう啓発する。	まちづくり推進課



## (2) 防災における意思決定過程での男女共同参画

地域防災および防災活動における意思決定過程において、性別に偏りがなくなるよう啓発し、固定的な性別役割分担意識のない、誰もが積極的に参画できる地域活動を通して、防災における男女共同参画の実現をめざします。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
10	環境整備	地域防災における男女共同参画の促進	自主防災組織*や避難所運営において、性別に偏りがなく、多様な人々が参画するよう働きかける。	危機管理課
11	女性登用	防災活動における男女共同参画の促進	消防団活動のPRを行うとともに、女性消防団員の更なる確保のため、広報によるほか、各関係機関および地域に女性の入団を積極的に働きかける。	消防総務課



[防災訓練風景]



## 基本施策③

# 学校や保育の場における男女共同参画教育の推進



長年にわたり人々の中に形成された固定的性別役割分担意識は、往々にして、家庭や地域の大人とのかかわりの中で幼少期から形成されてきており、男性にも女性にも存在しています。人々の意識が変わり、固定観念にとらわれなくなれば、誰もが自分らしく生きることに繋がります。

学校や保育の場において、ジェンダー平等に気づく教育活動を推進することで、児童・生徒に思春期における心と体の発達について理解させ、性と生命を尊重する態度を育成し、男女共同参画に向けた意識の醸成を図ります。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) 男女共同参画教育の充実

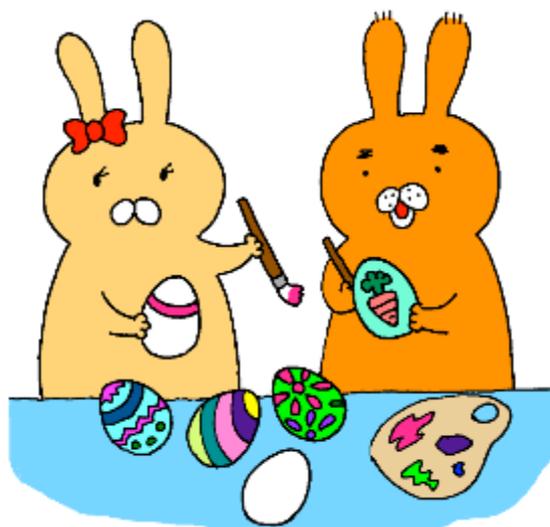
学校をはじめとするあらゆる教育の場を通して、発達段階に応じたわかりやすい男女共同参画の教育を進めるとともに、教材や絵本等の購入においても配慮し、子どもたちの保育・教育・学習において男女平等の考え方を育成します。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
12	教育育成	学習指導の充実（教材等の選定・デートDV*防止教育等を含む）	道徳教育、性教育、技術・家庭科などに、ジェンダー平等に気づく視点を取り入れた教育活動を推進する。	学校教育課
13	教育育成	副読本の活用	男女共同参画に係る教育を充実するために、県配布の副読本を活用する。また、効果的な活用方法を研究する。	学校教育課
14	環境整備	中学校制服の選択の推進	学校において多様性を尊重する教育を推進するとともに、中学校にこれからの制服の在り方や柔軟な制服の選択について検討を進めていくよう働きかける。	学校支援・人権・いじめ対策課

## (2) 学校や保育の場での男女共同参画意識の啓発

学校や保育の場において、指導者に対するジェンダー平等、男女共同参画に対する研修を充実させるとともに、地域においては、子育てや家庭の悩みについての情報交換の場を提供することで、父親等男性の育児への関心を高めていきます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
15	教育育成	教職員等の研修	男女共同参画に向けた意識改革のための研修を推進する。また、隠れたカリキュラム*やアンコンシャスバイアス*の点検ができるなど、教職員の意識改革と指導力向上のための研修を実施する。	学校教育課
16	教育育成	保育士への研修	男女共同参画に向けた意識改革のための研修を推進するなど、保育職員の意識改革と保育力向上のための研修を実施する。	幼児課
17	教育育成	地域子育て支援センター等における事業	教室やひろばを継続して開催し、子育て家庭の交流や子育ての悩みについての情報交換を行うとともに、父親等男性の育児への関心を高めていく。	子ども・若者課



## 基本目標 2 働く場での男女共同参画【女性活躍推進計画】

### ◇現状と課題◇

働く場においては、男女の均等な雇用機会と待遇の確保によって、誰もが意欲と能力を活かせる就業環境が求められます。しかし、令和元年度（2019年度）に実施した市民意識調査からは、男女の賃金格差や、男性に比べてまだまだ管理・監督職における女性が少ないなどといった状況が確認されました。

就労は、経済的自立の基盤であるとともに、自己実現にも繋がるものであり、働く意欲のある人が生き生きと働くことができる社会の構築が望まれます。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれ、働きたいすべての人が仕事と子育て・介護・社会活動を含む生活との両立により、働き続けられることが重要です。

### ◇成果指標◇

通し番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
E	働く場において男女平等とを感じる人の割合	%	23.9 ◇令和元年度 市民意識調査	40.0	働く場における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
F	出前講座の受講団体数（事業所）	事業所（累計）	30	258	事業所の男女共同参画社会の実現に向けた取組状況がわかります。
G	25歳から44歳までの女性の就業率	%	77.5	85.0	結婚・出産・子育て期に低下している30歳代前後の女性の就業者*数が上がることで、能力を發揮できる人が増えることがわかります。
H	平均給与収入額における男性を100とした女性の割合（25歳から44歳まで）	%	52.2	60.0	男性と比べて格差が拡大していく年代の女性の給与収入金額が上がることで、企業内における女性の能力の發揮や生活における経済的自立につながります。
I	市内事業所に従事する男性の育児休業取得率	%	10.2	15.0	男性の育児休業の取得が進み、仕事と生活が調和した企業・職場の広がりにつながります。
J	市の審議会等における女性委員の割合	%	25.8	40.0	男女共同参画の視点からの意見が政策・方針等へ反映されていくことがわかります。
K	市内小・中学校の教頭以上に占める女性の割合	%	24.0	30.0	教育現場における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。
L	事業所の管理・監督職における女性の割合	%	25.1	35.0	事業所における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。



## 基本施策①

# 審議会等行政における意思決定機関での男女共同参画の推進



本市の審議会等における女性の割合は、平成 28 年（2016 年）以降、横ばいで推移しており、令和 2 年度（2020 年度）3 月末で 25.8%にとどまっています。

一方、県では、令和 2 年度（2020 年度）に附属機関の女性委員割合が 40.9%となり、「パートナーシッププラン 2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」の目標を達成しています。また、国の審議会に占める女性委員の割合は、令和 2 年度（2020 年度）9 月時点で 40.7%となっています。

本市においても、女性の積極的な登用やクォータ制<sup>\*</sup>の導入などにより意思決定機関での男女共同参画を推進することが必要です。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) 審議会・委員会等への女性の積極的な登用

本市の審議会等において、女性委員の比率が低い審議会等においては改選時に事前協議を行い、委員の性別が偏ることなく構成されるよう、委員総数に対して、初めから男女の委員数を定めるクォータ制の導入などを進め、積極的な女性登用の推進を図ります。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
18	女性登用	クォータ制の導入など市の審議会等への女性の登用の推進	審議会等への女性の積極的な参画を推進するため、女性委員の比率が低い審議会等においては改選時に事前協議するなどして、女性登用の推進を図る。また、クォータ制の導入を進める。	企画課 人事課
19	女性登用	女性人材バンク <sup>*</sup> の活用	審議会・委員会等への女性の登用の推進を図るために、女性人材バンクの充実に努め、積極的に活用する。	企画課

## (2) 女性の管理・監督職等への積極的な登用

市行政において、今後も更に活躍できる女性職員の育成と能力発揮の機会の充実に努め、管理・監督職への登用を進めます。

市内小・中学校の教員等において、管理・監督職への積極的な女性登用を進めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
20	女性登用	管理・監督職への女性の積極的な登用	各職員の能力と適性に応じ、管理・監督職への女性の積極的な登用を図る。また、市内小・中学校の教員等の管理職への女性の積極的な登用を図るよう努める。	人事課 学校教育課
21	女性登用	女性職員の職務・職域の拡大	性別にかかわらず、子育てしながらも働きやすい環境を構築し、管理職候補以上の女性の割合の向上をめざし、女性の人材育成に努める。	人事課
22	教育育成	職員の研修機会の充実	職員の能力と適性に応じた人材育成を行うとともに、男女共同参画に関する理解等を深めるため、職員の研修機会の充実を図る。	人事課

## (3) 政治分野における男女共同参画の推進

政治分野における女性の参画拡大は、多様な意見を反映するために極めて重要です。しかし、諸外国に比べて、我が国の政治分野における女性の参画状況は、極めて低い状況であり、本市においても最も男女共同参画が進んでいない分野の一つです。

平成30年(2018年)には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、令和3年(2021年)6月には内容を強化した一部改正法が施行されたことを踏まえ、議員活動と家庭生活の両立、誰もが活躍しやすい環境を整え、男女共同参画について意識向上のための啓発をすることで、政治分野での男女共同参画を進めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
23	啓発	政治分野における男女共同参画についての啓発の推進	市民や議会へ男女共同参画やハラスメント防止のための情報提供をすることで、政治分野での男女共同参画の意識の向上を図る。	企画課 議会事務局



## 基本施策②

# 企業・団体等の意思決定過程での男女共同参画の促進



企業において、女性の登用は確実に進んでいるものの十分とは言えない状況です。女性の役員や管理職への登用が進まない要因を調査し、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）※（以下、「ポジティブ・アクション」という。）などにより積極的な登用が求められています。女性が責任ある立場で活躍することは、グローバルな社会の中で企業の成長につながると考えられます。

企業・団体等の意思決定過程において、女性の登用が積極的に図られるとともに、男女共同参画の視点が根付くよう啓発に努めます。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) 職場での管理・監督職や団体役員等への女性の登用

市内企業・団体等において、意思決定の場における男性優先の意識を解消するとともに、女性の管理・監督職への登用や職域の拡大、意思決定に関わる場への参画を進めるよう働きかけを行います。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
24	啓発	出前講座の開催	出前講座により企業・事業所での男女共同参画の推進支援を行う。	企画課
25	啓発	企業・団体等に対する啓発活動の充実	商工会議所や商工会、各地場産業組合等との連携により、職場での女性の管理・監督職への登用や職域拡大、意思決定の場への女性の参画が進むよう企業・団体等への働きかけを行う。	地域経済振興課
26	啓発	事業主の意識改革	働き方の見直しについて、あらゆる機会を通じ、先進的な取組事例を紹介し、事業主に対する啓発を行う。	企画課 地域経済振興課

※積極的改善措置（ポジティブ・アクション）とは

男女雇用機会均等法第8条に基づき、事業主が、雇用分野における男女の均等な機会および待遇の確保の支障となっ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。



## (2) 女性の職業生活における活躍支援

職場での女性の活躍を進めるために、制度や慣行が男女のどちらか一方に不利に働かないように改善するとともに、職域拡大および意思決定の場への女性の参画が進むよう、企業・団体等への啓発を行います。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
27	女性登用	女性のキャリアアップ支援	女性が能力を発揮し、活躍できるようキャリアアップを支援するとともに、情報交換の場やネットワークづくりを支援する。	企画課
28	啓発	農業における家族経営協定*等の普及啓発	家族従事者において、役割と貢献に見合った報酬が得られ、経済的自立が図れるよう、家族経営協定や農業法人等の役員への登用の普及に向けた情報の提供および普及啓発を行う。	農林水産課
29	啓発	育児・介護休業制度の徹底	関係機関と連携して、事業主や被雇用者に対して、法制度の周知・普及を図るとともに、男女が共に育児・介護休業を適正に取得できるように啓発を行う。また、休業取得後もスムーズに復職できるよう事業所に働きかける。	企画課 地域経済振興課
30	環境整備	市男性職員の育児休暇（育児休業や出産付き添い休暇等）の取得促進	市内事業所の模範となるよう、市男性職員の育児に関わる休暇の取得促進のための環境整備を行う。	人事課
31	啓発	市内事業所へのポジティブ・アクションの導入促進	滋賀労働局など関係機関と連携し、事業所における男女の労働条件格差是正に向けた啓発を行う。	地域経済振興課





### 基本施策③

## 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進



働くことを望むすべての人が仕事と家事・育児・介護および地域活動との両立が実現できるようこれまでの固定的性別役割分担意識を見直し、偏った家事等の分担を改善できるよう、ワーク・ライフ・バランスの視点に立った啓発を行います。

ワーク・ライフ・バランスを実現するために、労働時間の見直しや長時間労働を削減するよう関係機関と連携することが重要です。

また、働く人一人ひとりのライフステージに応じた多様で柔軟な働き方ができるよう事業所等に働きかける必要があります。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) 仕事と生活の調和に関する情報提供

働くすべての人が、ワーク・ライフ・バランスの充実した暮らしを実現することができるよう、企業・事業所等に働きかけ、長時間労働の解消等に繋がる啓発を進めるとともに、関係機関と連携し、先進的な取組事例等について、情報提供することで企業・事業所等の取組を支援します。

また、関係法令の趣旨等の周知に努めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
32	啓発	企業へのワーク・ライフ・バランスに関する広報	ワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけづくりとして、様々な媒体を使って情報提供する。	企画課
33	環境整備	市職員のワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備	市職員の長時間労働是正や仕事と生活の両立支援など、職場環境の改善を図るための様々な取組を支援する。	人事課
34	啓発	ライフステージに応じた取組の推進（生理休暇・妊娠・出産に関する女性の健康保護啓発を含む）	事業所等に対して、働く人の出産や育児、介護などのさまざまなライフステージに応じた働きやすい環境づくりに向けた啓発を行う。	地域経済振興課
35	啓発	男女雇用機会均等法等の普及・啓発	事業所等に対して、募集・採用、配置・昇進、教育訓練など、実態把握や情報収集を行い、男女雇用機会均等法等の趣旨や内容の周知徹底に取り組む。	地域経済振興課

## (2) 多様な働き方の尊重

働く人が育児や介護のための休業取得後も、継続して働き続けられるよう労働環境の整備を事業所等に働きかけます。一人ひとりのライフステージに応じた多様な働き方ができるよう、先進事業所の取組事例を紹介するなど、事業所や労働者の支援に努めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
36	啓発	多様な働き方についての啓発	働くすべての人が、それぞれの状況に応じて自律的に働き方を選択し、仕事と生活の調和を実現できるよう、多様で柔軟な働き方を可能とする職場づくりに向けた啓発を行う。	地域経済振興課
37	活動支援	放課後児童クラブの充実	ライフスタイルの多様化に伴い、高まる保育ニーズに対応しながら、放課後児童クラブの充実に取り組む。	生涯学習課
38	活動支援	保育サービスの充実	保護者のニーズに対応するため、保育所等の一時預かりや幼稚園の預かり広場の充実に取り組む。	幼児課
39	啓発	労働・雇用に関する相談、情報の提供	関係機関と連携しながら、労働・雇用に関する相談やニーズにあった労働情報サービスの提供を行う。	地域経済振興課
40	啓発	起業・再就職等を支援する情報・機会の提供	関係機関と連携して、創業支援相談窓口等により、起業家をめざす市民に対しての各種貸付事業等支援施策の情報の提供や、経営能力向上の講座、相談等の機会の提供を行う。また、再就職支援のための情報提供を行う。	地域経済振興課

## 基本目標 3

## 尊重し認め合う男女共同参画【DV 対策基本計画】※

### ◇現状と課題◇

「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」（男女共同参画社会基本法 第2条第1項）を基本として、誰もが、基本的人権を尊重し認め合い、性別による差別や様々なハラスメントを受けることのない、安心できる男女共同参画社会の実現をめざします。

特に、性別に起因する暴力は、重大な人権侵害であり、身体を傷つけるだけでなく、心への影響も大きく深刻な問題です。情報通信の進化や新たなコミュニケーションの広がりにより、暴力の被害は多様化しています。被害者への支援のみならず、加害者の更生に対する取組も重要になっています。

### ◇成果指標◇

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
M	女性等への暴力防止に向けた啓発・研修機会の提供回数	回	16	25	市の関係課が行う研修会や啓発の機会の増加がわかります。
N	女性等への暴力に対する相談機関周知チラシ・ポスター等の設置施設数	施設数	22	50	被害者への相談機関周知状況がわかります。

※DV 対策基本計画とは

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第2条の3第3項の規定に基づく「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」である。

なお、DVとは、配偶者や恋人からの暴力、ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）の略語である。



「パープルリボン」は、女性に対する暴力根絶の象徴です。  
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。



## 基本施策① あらゆる性暴力をなくすための取組

身近な暮らしの中で女性への人権侵害やあらゆる性暴力およびセクシュアル・ハラスメントを許さない意識の醸成に向けて、社会教育・学校教育の場で暴力等の当事者とならない予防のための啓発や教育・学習に取り組みます。

また、地域や企業等での人権啓発を進め、暴力を許さないという社会意識を育成します。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) あらゆる性暴力・性犯罪を許さない市民意識の醸成

あらゆる性暴力・性犯罪、セクシュアル・ハラスメントを許さない市民意識の醸成のために、人権の尊重に関する研修会等を開催するとともに、社会教育・学校教育の場であらゆる暴力を容認しない環境整備に向けた教育・啓発に努めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
41	啓発	人権に関する研修会等の開催	性暴力やセクシュアル・ハラスメント等を防止し、あらゆる人の人権が尊重されるよう研修会等を開催し啓発する。	子育て支援課 人権政策課
12 再掲	教育 育成	学習指導の充実（教材等の選定・デートDV防止教育等を含む）	道徳教育、性教育、技術・家庭科などに、ジェンダー平等に気づく視点を取り入れた教育活動を推進する。	学校教育課
42	啓発	市民・企業に対する広報・啓発	性暴力・性犯罪、セクシュアル・ハラスメント防止のための課題を取り上げ、「広報ひこね」や広報誌「かけはし」等で啓発を行っていく。	企画課 子育て支援課
43	啓発	市職員への啓発	市職員に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に向けた取組の推進を図るため、研修会を実施する。	人事課
44	啓発	企業等への防止対策の促進	あらゆる性暴力・性犯罪、セクシュアル・ハラスメントの防止のために、関係機関と連携し、企業訪問等様々な機会を通じた啓発を行い、企業等で研修の取組が行われるよう働きかける。	地域経済振興課 人権政策課
45	啓発	ハラスメント対策に関する啓発	様々なハラスメント防止のための職場における研修や企業の内部規則化、対策組織づくりなどの取組を促進するための啓発を行う。	企画課 人権政策課
46	啓発	有害なDVD・ゲームソフト・雑誌等の販売抑制	書店等の立入調査を実施し、有害な図書・DVD・ゲームソフト・玩具等の陳列や販売の抑制について協力を要請する。	少年センター
47	啓発	メディア・リテラシー* 向上のための取組	メディア・リテラシーに関する学習機会の提供を行う。	企画課

## (2) DVの防止に向けた取組の推進 (性暴力・性犯罪予防のための取組の推進)

配偶者や恋人からの暴力であるDVについて、被害者・加害者を問わず相談できる多様な相談窓口を設置するとともに、関係機関が連携し、DV防止に向けた取組を進めます。

性犯罪・性暴力の撲滅のために、日ごろからあらゆる機会を通して啓発を進めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
48	相談	DVの相談体制の充実	DVについて、被害者・加害者を問わず相談できる窓口を設置するとともに、国・県をはじめ専門的な相談援助機関等との連携を強化し、被害者の回復に向けた対策に取り組む。	企画課 子育て支援課
49	相談	庁内相談体制の充実	庁内の各相談窓口および相談員同士の連携を図り、より適切な相談窓口の紹介や情報のネットワーク化を図る。また、DV被害者が早期に相談ができるよう、警察や医療機関、学校等関係機関との連携を図る。	企画課 子育て支援課
50	啓発	DV防止に向けた啓発	DVの防止のための課題を整理し、「広報ひこね」への関連記事の掲載や広報誌の作成、出前講座を行うなど、あらゆる機会を通じた啓発を行う。	企画課 子育て支援課
51	啓発	SNS*等を利用した犯罪・人権侵害の防止	SNSやインターネットの適切な利用や危険性についての教育やインターネットに関連した人権侵害を防止するための啓発を推進する。	学校支援・人権・いじめ対策課 人権政策課



### 「女性に対する暴力をなくす運動」

11月12日から11月25日（女性に対する暴力撤廃国際日）までの「女性に対する暴力をなくす運動」期間にあわせ、彦根城を紫色にライトアップして、女性に対する暴力根絶のメッセージを届けます。

紫色は、女性に対する暴力根絶のシンボルであるパープルリボンにちなんでいます。



## 基本施策② 被害者等への支援



配偶者等からの暴力の防止と被害者支援に当たっては、多様な相談手法を活用し、被害者が相談しやすい体制を整え、被害者の立場に立った支援体制の充実を図ります。被害者に対する専門相談を行うとともに、より適切な相談窓口や支援に繋がります。また、相談員同士が連携し、情報のネットワーク化を図りながら、被害者支援に努めるとともに、被害者のその後の生活の安全を確保し、問題解決できるよう支援のあり方を検討します。

また、加害者の更生に対する取組に関する情報収集を行うとともに、関係機関との連携に努めます。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) 各種相談の充実・関係機関との連携

関係機関との連携を図りながら、総合相談と心の悩み相談や法律相談といった専門相談を行うとともに、適切な相談対応ができるよう相談員のスキルアップを図ります。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
52	教育育成	研修の充実	相談実務のスキルアップを図るため、相談窓口担当者等による研修会を開催するなど、支援関係者を対象に、男女共同参画に視点を置いた研修会を必要に応じて実施する。	企画課
53	相談	相談事業の充実	電話や面談による総合相談と、心の悩み相談や法律相談といった専門相談を行うとともに、相談員のスキルアップを図る。また、市民へ相談事業の周知を図る。	企画課

#### (2) 被害者の保護および回復への支援

DV 被害者が早期に相談ができるよう、警察や医療機関、学校等関係機関との連携を図るとともに、被害者の緊急時における安全確保および一時保護を行います。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
54	保護支援	緊急避難の場の確保	配偶者暴力相談支援センター*において、被害者の緊急時における安全確保および一時保護を行う。	子育て支援課

### (3) 二次被害（セカンド・ハラスメント※）の排除

被害を受けた人たちが被害防止に向けた行動をとった場合、周囲からバッシングされたりする二次被害（以下「セカンド・ハラスメント」という。）が問題視されています。セカンド・ハラスメントにより、さらに心身に大きなストレスを受けることになります。このような理不尽なセカンド・ハラスメントの被害・加害を防ぐ取組を進めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
55	啓発	セカンド・ハラスメント対策に関する啓発	セカンド・ハラスメントの防止のための職場における研修の取組や、企業の内部規則化や対策組織づくりなどの取組を促進するための啓発を行う。	企画課

※セカンド・ハラスメントとは

被害を受けた人が相談したり援助を求めたりした際に、相談した相手や周囲の人たちから責められたり、被害を軽視されたりするなどのハラスメントを受けること。

### (4) 加害者への対応・更生への支援

DV 加害者の更生に関する取組などの情報収集を行うとともに、DV 行為の防止のため関係団体や支援団体との連携による加害者への対応に努めます。

また、性犯罪をした者が、二度と性犯罪に手を染めることがないように、更生のための取組を関係団体とともに進めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
56	啓発	DV 加害者の更生に対する取組	国において行われるDV 加害者の更生に関する取組などの情報収集を行う。	企画課





### 基本施策③

## 男女の心と身体の健康に気づくための取組



誰もが、健康でいきいきと暮らしていくためには、男女の身体的性差を十分に理解し、互いに思いやりを持って接することが大切です。特に女性の心身の状態はライフステージごとに大きく変化することを理解することが重要です。

### ◇ 施策の方向 ◇

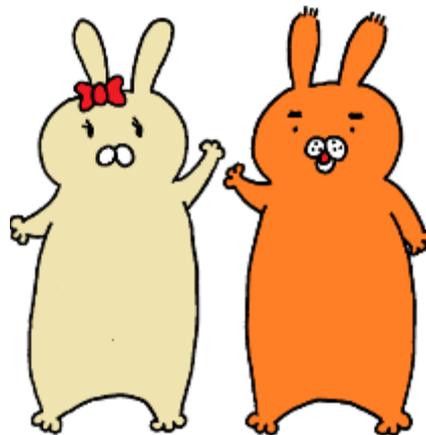
#### (1) 性と生殖の健康・権利に関する啓発

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>\*</sup>の理念は女性の人権の重要な一つとして認識されています。いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のある性生活や安全な妊娠・出産、更年期、老年期などの生涯における女性の心と身体の健康を保証する考え方の啓発に努めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
57	啓発	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及	女性には、子どもを産むか産まないか、いつ何人産むかを選ぶ自由があること、および安全で満足のある性生活や安全な妊娠・出産など、生涯における女性の心と身体の健康を保証する考え方の啓発を進める。	健康推進課 企画課

<sup>\*</sup>リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは

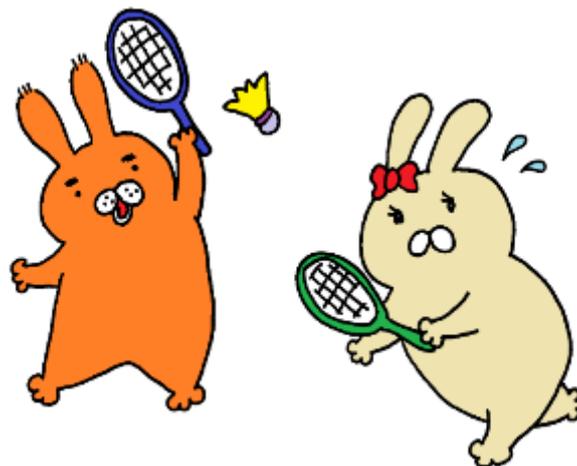
性や子どもを産むこと、また自分の身体に関することすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分自身で決められる権利のこと。



## (2) ジェンダー平等の視点からの男女の心の健康に気づくための取組

ジェンダーは、生物学的な性別とは異なる、社会的・文化的に形成されてきた性別、性差を表す概念です。ジェンダー平等の視点から、「男らしさ・女らしさ」や固定的性別役割分担意識、男女の間に存在する差別などに気づくための取組を進めます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
58	啓発	ジェンダー平等の視点からの男女共同参画社会の啓発	ジェンダー平等の視点から、様々な男女の心の健康とその問題に気づき学べる機会の充実に努める。また、メンタルヘルスに関する啓発を行うとともに、うつ病をはじめとした心の病についての正しい情報発信を行う。	健康推進課
59	啓発	働く人の健康保護のための啓発	働く女性の家事・育児・介護の負担を軽減するための啓発を行う。また、関係機関と連携し、事業主や被雇用者に対して、男女が共に健康で働き続けられるための適切な就業条件がとられるよう、働きかける。	地域経済振興課
60	啓発	自殺対策の推進	自殺対策を強化するため、うつ病など精神疾患の相談窓口開設や啓発を行う。また、彦根市自殺対策ネットワーク会議を通して、本市における自殺対策を効果的に実施するため、関係者が自殺対策についての情報を共有し、連携した取組を行う。	障害福祉課





## 基本施策④ 多様な性に対する取組



「自分らしく あなたらしく 共に認め 共に担い 一人ひとりの輝きが見えるまち ひこね」をめざす本市にとって、性に対しても多様な価値観やライフスタイルを認め合うことのできる環境が求められます。人と違うからと不当な扱いを受けたり、排除されたりすることなく、すべての人が尊重され、自分の持っている力を発揮できる環境づくりを進めます。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) 性の多様性に対する理解への取組

性のあり方は「からだの性」、「こころの性」、「好きになる性」、「表現する性」の4つの要素で構成され、単に「男」と「女」の2つの性で分けられるものではありません。一人ひとりの性のあり方は多様なため、4つの要素が必ずしもどれかの性に一致するとは限らない、いわゆる性的少数者（以下「性的マイノリティ」という。）が存在します。このような性的マイノリティの人たちが安心して生活し、活躍できる社会の実現をめざし、誰もが互いの多様性を認め合い、それぞれの人権を尊重し合える社会が求められています。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
61	取組	多様な性についての理解の促進	性的マイノリティの当事者をはじめとするすべての人が誰一人として、性的志向・性自認によって差別や偏見、不当な扱いを受けることがないように、パートナーシップ宣誓制度 <sup>*</sup> をはじめとする多様な性についての理解を促進するための取組や啓発を行う。	人権政策課
14再掲	環境整備	中学校制服の選択の推進	学校において多様性を尊重する教育を推進するとともに、中学校にこれからの制服の在り方や柔軟な制服の選択について検討を進めていくよう働きかける。	学校支援・人権・いじめ対策課

<sup>\*</sup>パートナーシップ宣誓制度とは

戸籍上の性別にとらわれず、相互に協力し合いながら継続的な共同生活を行っている、または行うことを約束した二人が、市長に対し、双方が互いの人生のパートナーであることを宣誓した事実に対して、市が証明する制度。

なお、この制度は婚姻制度とは異なり、法的な権利や義務の付与を伴うものではない。



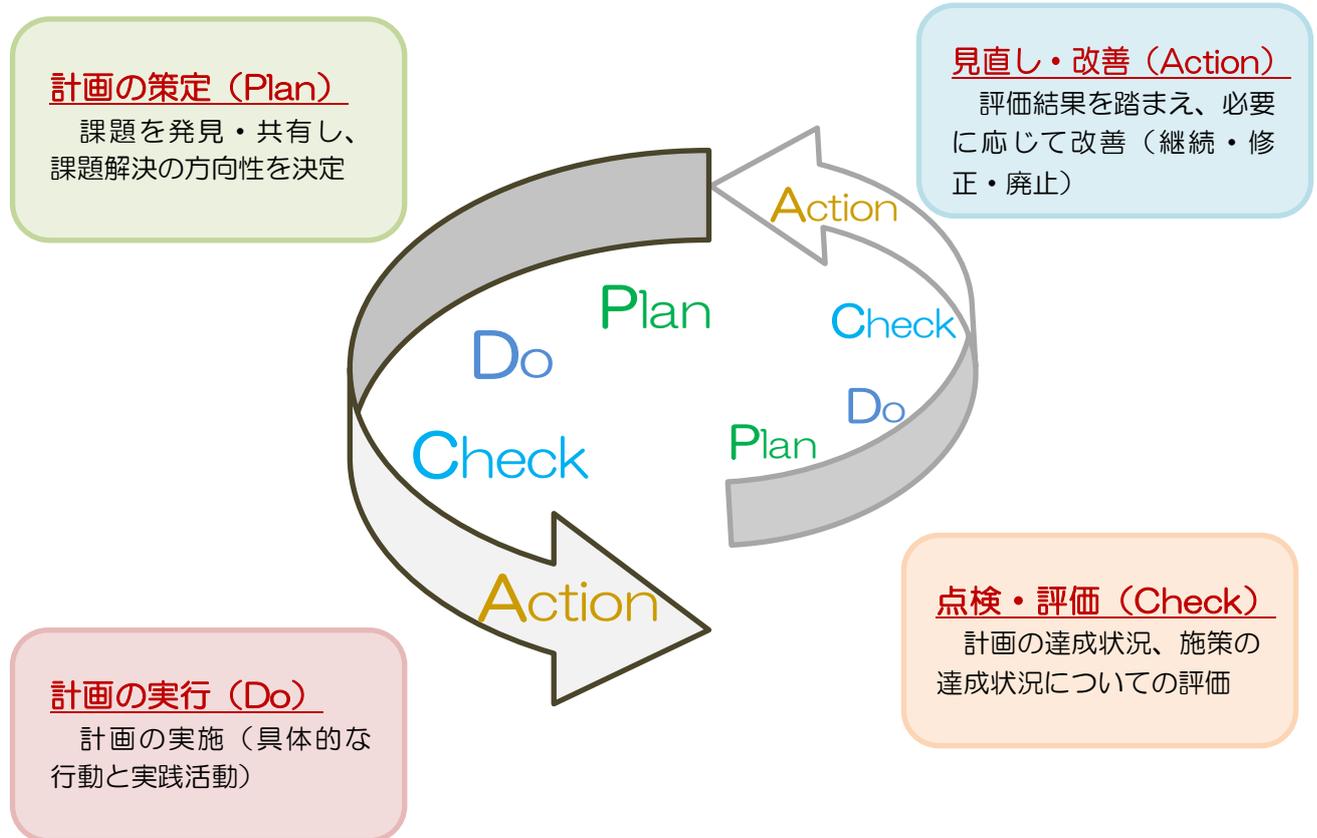
◇現状と課題◇

男女共同参画に関する施策は、市政のあらゆる分野に関連しているため、庁内および関係機関との連携を強化し、効果的な施策を推進する必要があります。

また、「男女共同参画を推進する彦根市条例」に定められているとおり、男女共同参画社会の実現は、市の取組だけでなく、市民や事業者もその責務を果たし、協働で取り組むことが必要です。

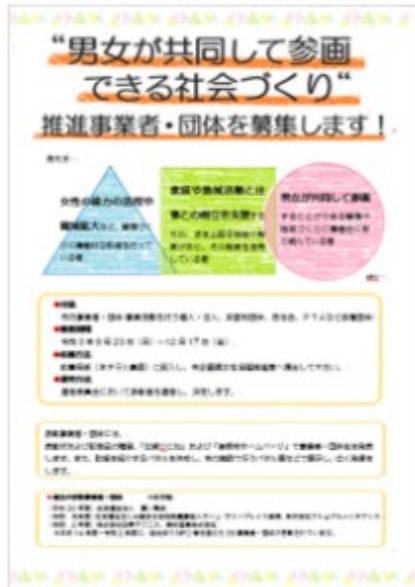
計画の推進にあたっては、彦根市男女共同参画審議会の意見を聞きながら、市民、事業者等との協働体制づくりに努めるとともに、彦根市男女共同参画センター「ウィズ」を拠点に、人材育成事業や市民啓発事業を充実させ、男女共同参画を効果的に推進させていく必要があります。

市の内部においては、組織（関係部課）を横断的に連携する「彦根市男女共同参画社会づくり推進本部」の機能を充実させるとともに、年次報告を含めて、PLAN（計画）、DO（実行）、CHECK（点検）、ACTION（改善）のPDCAのマネジメントサイクルによる計画の推進管理を図る必要があります。



◆ 成果指標 ◆

通し番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
O	男女共同参画推進事業者表彰累計件数	件	39	49	事業者（個人・法人・非営利団体・自治会等）における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。
P	滋賀県女性活躍推進企業認証制度による市内認証事業所数	事業所	29	35	女性活躍推進に取り組む事業者が増えることがわかります。





## 基本施策① 推進体制の強化



計画をより実効性のあるものにするために、「彦根市男女共同参画社会づくり推進本部」を組織し、市が一体となり、関係各課と連携し全庁横断型の体制を築いて、推進体制の一層の充実・強化を図る必要があります。

また、計画の推進のためには、行政だけでなく市民や事業者、NPO、関係団体など、多様な主体による連携や協働により実施していくことが重要です。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) 推進本部体制の充実

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

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
62	推進管理	彦根市男女共同参画社会づくり推進本部の運営	推進本部会議を定期的を開催し、関係各課との連携を図るなど、組織の強化に向けて取り組む。	企画課
63	啓発	表現ガイドラインの活用	男女共同参画の視点に立った表現、イラストに関する広報物のガイドラインの活用を推進する。	企画課

#### (2) ポジティブ・アクションの導入

男女共同参画社会をめざし、男女共同参画を推進する彦根市条例に基づき、必要な範囲内においてポジティブ・アクションを導入し、推進します。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
64	推進管理	ポジティブ・アクションの導入	男女共同参画を推進する彦根市条例に基づき、必要な範囲内においてポジティブ・アクションを導入し、推進する。	企画課

### (3) 市民・事業者・NPO 等との協働体制づくり

男女共同参画社会の実現に向けて、市民・地域団体・NPO・事業者・大学等の自主的な活動を支援し、協働による継続的な取組を進める体制の充実を図ります。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
65	啓発	地域推進員活動の充実	男女共同参画地域推進員を設置し、市・市民・事業者等の協働により、地域での啓発を行う。	企画課
66	啓発	男女共同参画を推進する団体や個人とのパートナーシップの確立	男女共同参画社会の実現に向け活動している市民・事業者・NPO 等との連携を図り、ネットワーク化に向けた取組を推進する。	企画課

彦根市の男女共同参画の拠点施設  
彦根市男女共同参画センター「ウイズ」





## 基本施策②

# 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の充実



市民や各団体等が、彦根市男女共同参画センター「ウィズ」を活動拠点として、身近な暮らしの中で男女が責任を分かちあい、共に地域活動やボランティア活動などに参画し、その活動に男女共同参画の視点が根付くよう支援します。

また、男女共同参画社会の実現に向け、啓発および情報発信を行い、各種相談に対応できるよう相談体制の充実を図ります。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の各種啓発事業の推進

彦根市男女共同参画センター「ウィズ」は、男女共同参画を学び、啓発・推進するための拠点施設として、その機能の充実を図るとともに、市民がいつでも、誰でも気軽に利用できる施設運営に努めます。

男女共同参画社会の実現に向け、「男女共同参画とは何か」、「なぜ男女共同参画社会が重要なのか」ということが学べるよう、各種講座や研修会を開催します。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
67	啓発	各種講座および研修会の開催	男女共同参画セミナーや男女共同参画フォーラムをはじめとして様々な講座および研修会を開催する。	企画課
68	教育育成	女性チャレンジ支援講座の開催	受講者が「自分らしさ」を再確認し、自分の魅力を引き出せる講演会や講座等を開催する。	企画課
69	啓発	男女共同参画を推進する団体の育成・支援	男女共同参画社会実現のための研究や活動を行っている団体等の活動を支援する。	企画課

#### (2) 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」における相談事業の充実

相談者に寄り添った相談事業をはじめとして、活動内容の充実を図ります。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
53 再掲	相談	相談事業の充実	電話や面談による総合相談と、心の悩み相談や法律相談といった専門相談を行うとともに、相談員のスキルアップを図る。また、市民へ相談事業の周知を図る。	企画課
70	推進体制	関係機関との連携	より適切な支援に結びつくよう、市における他の専門相談窓口や関係機関との連携を図るとともに、定期的に連絡会議を開催する。	企画課



## 基本施策③ 計画の推進管理



本計画の総合的かつ効果的な推進のため「男女共同参画を推進する彦根市条例」に基づき、「彦根市男女共同参画審議会」において、各事業の進捗状況の確認を行い、課題解決に向けて審議を行います。

また、施策がより効果的に推進できるよう、他市町との情報共有、交換に努め、国・県および関係機関との連携を図ることが重要です。

### ◇ 施策の方向 ◇

#### (1) 男女共同参画審議会の運営

男女共同参画審議会を開催し、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策および重要事項を調査・審議します。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
71	推進管理	男女共同参画審議会の運営	男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策および重要事項を調査・審議する。	企画課

#### (2) SDGs との整合およびジェンダー・ギャップ指数の改善、国や県への要望

世界では政治への女性参画が進んでいるにもかかわらず、我が国においては、女性議員が少ないこと、男女間で賃金格差が大きいこと、管理職になる女性が少ないことなどが大きく影響し、ジェンダー・ギャップ指数は極めて低い順位となっており、SDGs ゴール5（ジェンダーの平等）等の推進に向けても大きな課題となっています。

本計画を着実に推進することで、ジェンダー・ギャップ指数の改善、SDGs ゴール5（ジェンダーの平等）等の達成をめざすとともに、その推進に向けて県や国へ要望していきます。

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
72	調査	具体的な課題調査・分析	企業訪問等で働き方の見直しをするための課題等を調査・分析する。	企画課
73	情報提供	情報の収集と提供	様々な分野において、女性の置かれている状況を客観的に把握することのできる調査および統計情報等の収集・整備・提供を行う。	企画課

## 成果指標一覧

### 基本目標 1 家庭・地域・教育の場での男女共同参画

(48 ページ)

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
A	家庭生活において男女平等と感じる人の割合	%	27.2 ◇令和元年度 市民意識調査	42.0	家庭における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
B	地域において男女平等と感じる人の割合	%	34.4 ◇令和元年度 市民意識調査	48.0	自治会や PTA 活動などの地域活動の場における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
C	出前講座等の受講団体数 (自治会・各種団体)	自治会・ 各種団体 (累計)	69	117	自治会およびその他の団体の男女共同参画社会の実現に向けた取組状況がわかります。
D	自治会の役員に女性が含まれる自治会の割合	%	12.5	20.0	自治会における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。

### 基本目標 2 働く場での男女共同参画【女性活躍推進計画】

(54 ページ)

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
E	働く場において男女平等と感じる人の割合	%	23.9 ◇令和元年度 市民意識調査	40.0	働く場における男女共同参画の浸透・定着がわかります。
F	出前講座の受講団体数 (事業所)	事業所 (累計)	30	258	事業所の男女共同参画社会の実現に向けた取組状況がわかります。
G	25 歳から 44 歳までの女性の就業率	%	77.5	85.0	結婚・出産・子育て期に低下している 30 歳代前後の女性の就業者数が増えることで、能力を發揮できる人が増えることがわかります。
H	平均給与収入額における男性を 100 とした女性の割合 (25 歳から 44 歳まで)	%	52.2	60.0	男性と比べて格差が拡大していく年代の女性の給与収入金額が増えることで、企業内における女性の能力の發揮や生活における経済的自立につながります。
I	市内事業所に従事する男性の育児休業取得率	%	10.2	15.0	男性の育児休業の取得が進み、仕事と生活が調和した企業・職場の広がりにつながります。

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
J	市の審議会等における女性委員の割合	%	25.8	40.0	男女共同参画の視点からの意見が政策・方針等へ反映されていくことがわかります。
K	市内小・中学校の教頭以上に占める女性の割合	%	24.0	30.0	教育現場における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。
L	事業所の管理・監督職における女性の割合	%	25.1	35.0	事業所における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。

### 基本目標 3 尊重し認め合う男女共同参画【DV 対策基本計画】

(61 ページ)

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
M	女性等への暴力防止に向けた啓発・研修機会の提供回数	回	16	25	市の関係課が行う研修会や啓発の機会の増加がわかります。
N	女性等への暴力に対する相談機関周知チラシ・ポスター等の設置施設数	施設数	22	50	被害者への相談機関周知状況がわかります。

### 計画の推進 ひこねかがやきプランⅢの推進管理

(70 ページ)

通し 番号	指標名	単位	基準値	目標値	成果指標の説明
			令和2年度	令和15年度	
O	男女共同参画推進事業者表彰累計件数	件	39	49	事業者（個人・法人・非営利団体・自治会等）における男女共同参画推進への取組の広がりがわかります。
P	滋賀県女性活躍推進企業認証制度による市内認証事業所数	事業所	29	35	女性活躍推進に取り組む事業者が増えることがわかります。

## 施策・事業一覧

### 基本目標 1 家庭・地域・教育の場での男女共同参画

#### 基本施策① 家庭における男女共同参画の促進

(1) 家庭における固定的性別役割分担意識の解消 (49 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
1	啓発	男女共同参画セミナーおよびフォーラムの開催	男女共同参画について理解を深めるためのセミナーおよび男女共同参画フォーラムを開催する。	企画課
2	啓発	男女がともに参加しやすい講座の開催（公民館等の自主講座を含む）	女性の能力開発や生きがい形成のほか、幅広い年齢層の男女が生涯を通じて、男女の固定的な役割分担に捉われない市民意識を醸成できる学習機会を提供する。	生涯学習課
3	啓発	保護者への啓発	小・中学校や幼稚園、保育所だよりなどを通して、男女共同参画の推進について啓発する。	学校教育課 幼児課

#### 基本施策② 地域社会における男女共同参画の促進

(1) 自治会等での地域活動における男女共同参画 (50 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
4	女性登用	自治会役員選出における男女共同参画の促進支援	自治会活動に男女が積極的に参画できるよう、役員構成や選出方法の見直し、男女を問わず活躍できる役員会づくりについて自治会への啓発を行う。	まちづくり推進課
5	女性登用	民生委員等における男女共同参画の促進支援	3年任期である民生委員・児童委員および主任児童委員について、改選時に女性の積極的な選出に取り組む。	社会福祉課
6	啓発	地域で活躍するリーダーの養成	市民公募により、男女共同参画地域推進員を設置し、地域で男女共同参画について発信していく幅広い年代の人材の養成を行う。	企画課
7	啓発	出前講座等の開催	出前講座等により自治会、地域での男女共同参画の推進支援を行う。	企画課
8	活動支援	地域福祉活動における男女共同参画の促進	地域福祉活動において、住民、事業者の参画のもと男女共同参画の推進を図る。	医療福祉推進課 子ども・若者課
9	女性登用	防犯活動における男女共同参画の促進	安全で安心して暮らすことのできる地域社会の実現に向け、地域での防犯活動に男女が共に参画できるよう啓発する。	まちづくり推進課

## (2) 防災における意思決定過程での男女共同参画

(51 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
10	環境整備	地域防災における男女共同参画の促進	自主防災組織や避難所運営において、性別に偏りがなく、多様な人々が参画するよう働きかける。	危機管理課
11	女性登用	防災活動における男女共同参画の促進	消防団活動のPRを行うとともに、女性消防団員の更なる確保のため、広報によるほか、各関係機関および地域に女性の入団を積極的に働きかける。	消防総務課

## 基本施策③ 学校や保育の場における男女共同参画教育の推進

## (1) 男女共同参画教育の充実

(52 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
12	教育育成	学習指導の充実（教材等の選定・デートDV防止教育等を含む）	道徳教育、性教育、技術・家庭科などに、ジェンダー平等に気づく視点を取り入れた教育活動を推進する。	学校教育課
13	教育育成	副読本の活用	男女共同参画に係る教育を充実するために、県配布の副読本を活用する。また、効果的な活用方法を研究する。	学校教育課
14	環境整備	中学校制服の選択の推進	学校において多様性を尊重する教育を推進するとともに、中学校にこれからの制服の在り方や柔軟な制服の選択について検討を進めていくよう働きかける。	学校支援・人権・いじめ対策課

## (2) 学校や保育の場での男女共同参画意識の啓発

(53 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
15	教育育成	教職員等の研修	男女共同参画に向けた意識改革のための研修を推進する。また、隠れたカリキュラムやアンコンシャスバイアスの点検ができるなど、教職員の意識改革と指導力向上のための研修を実施する。	学校教育課
16	教育育成	保育士への研修	男女共同参画に向けた意識改革のための研修を推進するなど、保育職員の意識改革と保育力向上のための研修を実施する。	幼児課
17	教育育成	地域子育て支援センター等における事業	教室やひろばを継続して開催し、子育て家庭の交流や子育ての悩みについての情報交換を行うとともに、父親等男性の育児への関心を高めていく。	子ども・若者課

## 基本目標 2 働く場での男女共同参画【女性活躍推進計画】

### 基本施策① 審議会等行政における意思決定機関での男女共同参画の推進

#### (1) 審議会・委員会等への女性の積極的な登用 (55 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
18	女性登用	クォータ制の導入など市の審議会等への女性の登用の推進	審議会等への女性の積極的な参画を推進するため、女性委員の比率が低い審議会等においては改選時に事前協議するなどして、女性登用の推進を図る。また、クォータ制の導入を進める。	企画課 人事課
19	女性登用	女性人材バンクの活用	審議会・委員会等への女性の登用の推進を図るために、女性人材バンクの充実に努め、積極的に活用する。	企画課

#### (2) 女性の管理・監督職等への積極的な登用 (56 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
20	女性登用	管理・監督職への女性の積極的な登用	各職員の能力と適性に応じ、管理・監督職への女性の積極的な登用を図る。また、市内小・中学校の教員等の管理職への女性の積極的な登用を図るよう努める。	人事課 学校教育課
21	女性登用	女性職員の職務・職域の拡大	性別にかかわらず、子育てしながらも働きやすい環境を構築し、管理職候補以上の女性の割合の向上をめざし、女性の人材育成に努める。	人事課
22	教育育成	職員の研修機会の充実	職員の能力と適性に応じた人材育成を行うとともに、男女共同参画に関する理解等を深めるため、職員の研修機会の充実を図る。	人事課

#### (3) 政治分野における男女共同参画の推進 (56 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
23	啓発	政治分野における男女共同参画についての啓発の推進	市民や議会へ男女共同参画やハラスメント防止のための情報提供をすることで、政治分野での男女共同参画の意識の向上を図る。	企画課 議会事務局

## 基本施策② 企業・団体等の意思決定過程での男女共同参画の促進

### (1) 職場での管理・監督職や団体役員等への女性の登用

(57 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
24	啓発	出前講座の開催	出前講座により企業・事業所での男女共同参画の推進支援を行う。	企画課
25	啓発	企業・団体等に対する啓発活動の充実	商工会議所や商工会、各地場産業組合等との連携により、職場での女性の管理・監督職への登用や職域拡大、意思決定の場への女性の参画が進むよう企業・団体等への働きかけを行う。	地域経済振興課
26	啓発	事業主の意識改革	働き方の見直しについて、あらゆる機会を通じ、先進的な取組事例を紹介し、事業主に対する啓発を行う。	企画課 地域経済振興課

### (2) 女性の職業生活における活躍支援

(58 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
27	女性登用	女性のキャリアアップ支援	女性が能力を発揮し、活躍できるようキャリアアップを支援するとともに、情報交換の場やネットワークづくりを支援する。	企画課
28	啓発	農業における家族経営協定等の普及啓発	家族従事者において、役割と貢献に見合った報酬が得られ、経済的自立が図れるよう、家族経営協定や農業法人等の役員への登用の普及に向けた情報の提供および普及啓発を行う。	農林水産課
29	啓発	育児・介護休業制度の徹底	関係機関と連携して、事業主や被雇用者に対して、法制度の周知・普及を図るとともに、男女が共に育児・介護休業を適正に取得できるように啓発を行う。また、休業取得後もスムーズに復職できるよう事業所に働きかける。	企画課 地域経済振興課
30	環境整備	市男性職員の育児休暇（育児休業や出産付き添い休暇等）の取得促進	市内事業所の模範となるよう、市男性職員の育児に関わる休暇の取得促進のための環境整備を行う。	人事課
31	啓発	市内事業所へのポジティブ・アクションの導入促進	滋賀労働局など関係機関と連携し、事業所における男女の労働条件格差是正に向けた啓発を行う。	地域経済振興課

## 基本施策③ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

### (1) 仕事と生活の調和に関する情報提供

(59 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
32	啓発	企業へのワーク・ライフ・バランスに関する広報	ワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけづくりとして、様々な媒体を使って情報提供する。	企画課
33	環境整備	市職員のワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備	市職員の長時間労働是正や仕事と生活の両立支援など、職場環境の改善を図るための様々な取組を支援する。	人事課
34	啓発	ライフステージに応じた取組の推進（生理休暇・妊娠・出産に関する女性の健康保護啓発を含む）	事業所等に対して、働く人の出産や育児、介護などのさまざまなライフステージに応じた働きやすい環境づくりに向けた啓発を行う。	地域経済振興課
35	啓発	男女雇用機会均等法等の普及・啓発	事業所等に対して、募集・採用、配置・昇進、教育訓練など、実態把握や情報収集を行い、男女雇用機会均等法等の趣旨や内容の周知徹底に取り組む。	地域経済振興課

### (2) 多様な働き方の尊重

(60 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
36	啓発	多様な働き方についての啓発	働くすべての人が、それぞれの状況に応じて自律的に働き方を選択し、仕事と生活の調和を実現できるよう、多様で柔軟な働き方を可能とする職場づくりに向けた啓発を行う。	地域経済振興課
37	活動支援	放課後児童クラブの充実	ライフスタイルの多様化に伴い、高まる保育ニーズに対応しながら、放課後児童クラブの充実に取り組む。	生涯学習課
38	活動支援	保育サービスの充実	保護者のニーズに対応するため、保育所等の一時預かりや幼稚園の預かり広場の充実に取り組む。	幼児課
39	啓発	労働・雇用に関する相談、情報の提供	関係機関と連携しながら、労働・雇用に関する相談やニーズにあった労働情報サービスの提供を行う。	地域経済振興課
40	啓発	起業・再就職等を支援する情報・機会の提供	関係機関と連携して、創業支援総合窓口等により、起業家をめざす市民に対しての各種貸付事業等支援施策の情報の提供や、経営能力向上の講座、相談等の機会の提供を行う。また、再就職支援のための情報提供を行う。	地域経済振興課

## 基本施策① あらゆる性暴力をなくすための取組

(1) あらゆる性暴力・性犯罪を許さない市民意識の醸成

(62 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
41	啓発	人権に関する研修会等の開催	性暴力やセクシュアル・ハラスメント等を防止し、あらゆる人の人権が尊重されるよう研修会等を開催し啓発する。	子育て支援課 人権政策課
12 再掲	教育 育成	学習指導の充実（教材等の選定・デートDV防止教育等を含む）	道徳教育、性教育、技術・家庭科などに、ジェンダー平等に気づく視点を取り入れた教育活動を推進する。	学校教育課
42	啓発	市民・企業に対する広報・啓発	性暴力・性犯罪、セクシュアル・ハラスメント防止のための課題を取り上げ、「広報ひこね」や広報誌「かけはし」等で啓発を行っていく。	企画課 子育て支援課
43	啓発	市職員への啓発	市職員に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に向けた取組の推進を図るため、研修会を実施する。	人事課
44	啓発	企業等への防止対策の促進	あらゆる性暴力・性犯罪、セクシュアル・ハラスメントの防止のために、関係機関と連携し、企業訪問等様々な機会を通じた啓発を行い、企業等で研修の取組が行われるよう働きかける。	地域経済振興課 人権政策課
45	啓発	ハラスメント対策に関する啓発	様々なハラスメント防止のための職場における研修や企業の内部規則化、対策組織づくりなどの取組を促進するための啓発を行う。	企画課 人権政策課
46	啓発	有害なDVD・ゲームソフト・雑誌等の販売抑制	書店等の立入調査を実施し、有害な図書・DVD・ゲームソフト・玩具等の陳列や販売の抑制について協力を要請する。	少年センター
47	啓発	メディア・リテラシー向上のための取組	メディア・リテラシーに関する学習機会の提供を行う。	企画課

(2) DVの防止に向けた取組の推進（性暴力・性犯罪予防のための取組の推進）（63 ページ）

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
48	相談	DVの相談体制の充実	DVについて、被害者・加害者を問わず相談できる窓口を設置するとともに、国・県をはじめ専門的な相談援助機関等との連携を強化し、被害者の回復に向けた対策に取り組む。	企画課 子育て支援課
49	相談	庁内相談体制の充実	庁内の各相談窓口および相談員同士の連携を図り、より適切な相談窓口の紹介や情報のネットワーク化を図る。また、DV被害者が早期に相談ができるよう、警察や医療機関、学校等関係機関との連携を図る。	企画課 子育て支援課
50	啓発	DV防止に向けた啓発	DVの防止のための課題を整理し、「広報ひこね」への関連記事の掲載や広報誌の作成、出前講座を行うなど、あらゆる機会を通じた啓発を行う。	企画課 子育て支援課
51	啓発	SNS等を利用した犯罪・人権侵害の防止	SNSやインターネットの適切な利用や危険性についての教育やインターネットに関連した人権侵害を防止するための啓発を推進する。	学校支援・ 人権・いじめ対策課 人権政策課

基本施策② 被害者等への支援

(1) 各種相談の充実・関係機関との連携（64 ページ）

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
52	教育育成	研修の充実	相談実務のスキルアップを図るため、相談窓口担当者等による研修会を開催するなど、支援関係者を対象に、男女共同参画に視点を置いた研修会を必要に応じて実施する。	企画課
53	相談	相談事業の充実	電話や面談による総合相談と、心の悩み相談や法律相談といった専門相談を行うとともに、相談員のスキルアップを図る。また、市民へ相談事業の周知を図る。	企画課

(2) 被害者の保護および回復への支援（64 ページ）

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
54	保護支援	緊急避難の場の確保	配偶者暴力相談支援センターにおいて、被害者の緊急時における安全確保および一時保護を行う。	子育て支援課

## (3) 二次被害（セカンド・ハラスメント）の排除

(65 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
55	啓発	セカンド・ハラスメント対策に関する啓発	セカンド・ハラスメントの防止のための職場における研修の取組や、企業の内部規則化や対策組織づくりなどの取組を促進するための啓発を行う。	企画課

## (4) 加害者への対応・更生への支援

(65 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
56	啓発	DV 加害者の更生に対する取組	国において行われるDV加害者の更生に関する取組などの情報収集を行う。	企画課

## 基本施策③ 男女の心と身体の健康に気づくための取組

## (1) 性と生殖の健康・権利に関する啓発

(66 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
57	啓発	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及	女性には、子どもを産むか産まないか、いつ何人産むかを選ぶ自由があること、および安全で満足のいく性生活や安全な妊娠・出産など、生涯における女性の心と身体の健康を保証する考え方の啓発を進める。	健康推進課 企画課

## (2) ジェンダー平等の視点からの男女の心の健康に気づくための取組

(67 ページ)

通し番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
58	啓発	ジェンダー平等の視点からの男女共同参画社会の啓発	ジェンダー平等の視点から、様々な男女の心の健康とその問題に気づき学べる機会の充実に努める。また、メンタルヘルスに関する啓発を行うとともに、うつ病をはじめとした心の病についての正しい情報発信を行う。	健康推進課
59	啓発	働く人の健康保護のための啓発	働く女性の家事・育児・介護の負担を軽減するための啓発を行う。また、関係機関と連携し、事業主や被雇用者に対して、男女が共に健康で働き続けられるための適切な就業条件がとられるよう、働きかける。	地域経済振興課
60	啓発	自殺対策の推進	自殺対策を強化するため、うつ病など精神疾患の相談窓口開設や啓発を行う。また、彦根市自殺対策ネットワーク会議を通して、本市における自殺対策を効果的に実施するため、関係者が自殺対策についての情報を共有し、連携した取組を行う。	障害福祉課

## 基本施策④ 多様な性に対する取組

### (1) 性の多様性に対する理解への取組

(68 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
61	取組	多様な性についての理解の促進	性的マイノリティの当事者をはじめとするすべての人が誰一人として、性的志向・性自認によって差別や偏見、不当な扱いを受けることがないよう、パートナーシップ宣誓制度をはじめとする多様な性についての理解を促進するための取組や啓発を行う。	人権政策課
14 再掲	環境 整備	中学校制服の選択の推進	学校において多様性を尊重する教育を推進するとともに、中学校にこれからの制服の在り方や柔軟な制服の選択について検討を進めていくよう働きかける。	学校支援・ 人権・いじめ 対策課

## 計画の推進

## ひこねかがやきプランⅢの推進管理

## 基本施策① 推進体制の強化

### (1) 推進本部体制の充実

(71 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
62	推進 管理	彦根市男女共同参画社会 づくり推進本部の運営	推進本部会議を定期的で開催し、関係各課との連携を図るなど、組織の強化に向けて取り組む。	企画課
63	啓発	表現ガイドラインの活用	男女共同参画の視点に立った表現、イラストに関する広報物のガイドラインの活用を推進する。	企画課

### (2) ポジティブ・アクションの導入

(71 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
64	推進 管理	ポジティブ・アクション の導入	男女共同参画を推進する彦根市条例に基づき、必要な範囲内においてポジティブ・アクションを導入し、推進する。	企画課

## (3) 市民・事業者・NPO 等との協働体制づくり

(72 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
65	啓発	地域推進員活動の充実	男女共同参画地域推進員を設置し、市・市民・事業者等の協働により、地域での啓発を行う。	企画課
66	啓発	男女共同参画を推進する団体や個人とのパートナーシップの確立	男女共同参画社会の実現に向け活動している市民・事業者・NPO 等との連携を図り、ネットワーク化に向けた取組を推進する。	企画課

## 基本施策② 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の充実

## (1) 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」の各種啓発事業の推進

(73 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
67	啓発	各種講座および研修会の開催	男女共同参画セミナーや男女共同参画フォーラムをはじめとして様々な講座および研修会を開催する。	企画課
68	教育 育成	女性チャレンジ支援講座の開催	受講者が「自分らしさ」を再確認し、自分の魅力を引き出せる講演会や講座等を開催する。	企画課
69	啓発	男女共同参画を推進する団体の育成・支援	男女共同参画社会実現のための研究や活動を行っている団体等の活動を支援する。	企画課

## (2) 彦根市男女共同参画センター「ウィズ」における相談事業の充実

(73 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
53 再掲	相談	相談事業の充実	電話や面談による総合相談と、心の悩み相談や法律相談といった専門相談を行うとともに、相談員のスキルアップを図る。また、市民へ相談事業の周知を図る。	企画課
70	推進 体制	関係機関との連携	より適切な支援に結びつくよう、市における他の専門相談窓口や関係機関との連携を図るとともに、定期的に連絡会議を開催する。	企画課

## 基本施策③ 計画の推進管理

### (1) 男女共同参画審議会の運営

(74 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
71	推進 管理	男女共同参画審議会の運営	男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策および重要事項を調査・審議する。	企画課

### (2) SDGs との整合およびジェンダー・ギャップ指数の改善、国や県への要望

(74 ページ)

通し 番号	種別	施策・事業	事業の概要	担当課
72	調査	具体的な課題調査・分析	企業訪問等で働き方の見直しをするための課題等を調査・分析する。	企画課
73	情報 提供	情報の収集と提供	様々な分野において、女性の置かれている状況を客観的に把握することのできる調査および統計情報等の収集・整備・提供を行う。	企画課

# 用語解説

(五十音順)

用語	解説
<b>あ行</b>	
アンコンシャスバイアス	「無意識の根拠のない思いこみや偏見」と言われ、過去の経験や見聞きしたことから、自分のものの見方だけで人の能力や仕事のやり方を決めつけてしまうようなこと。自分自身が気づいていないものの見方や受け取り方、捉え方のゆがみ・偏りをいう。
育児・介護休業法	働く人たちが仕事と育児、あるいは仕事と介護の両立が図れるように支援する法律。正式名称は「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」。
SNS	人と人との社会的な繋がりを維持・促進する様々な機能を提供する会員制のオンラインサービス。友人・知人間のコミュニケーションを円滑にする手段や場を提供したり、趣味や嗜好、居住地域、出身校、あるいは「友人の友人」といった共通点や繋がりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供するサービスで、Web サイトや専用のスマートフォンアプリなどで閲覧・利用することができる。(Social Networking Service)
SDGs(持続可能な開発目標)	2001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9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない(leave no one behind)」ことを誓っている。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る。
NPO	非営利組織。政府や私企業とは独立した存在として、市民・民間の支援のもとで社会的な公益活動を行う組織・団体をいう。ここでは、特定非営利活動促進法に基づく法人のほか、法人格を持たずに活動している民間の組織を含める。
M字カーブ	日本の女性の労働力人口比率(労働力率、労働参加率)又は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う。
LGBT(Q)	L(Lesbian)=レズビアン(女性同性愛者)、G(Gay)=ゲイ(男性同性愛者)、B(Bisexual)=バイセクシュアル(両性愛者)、T(Transgender)=トランスジェンダー(心と出生時の性別が一致しない人)のアルファベットの頭文字を取った言葉。また、上記に分類できない自らの性のあり方について、特定の枠に属さない人、わからない人等の Queer や Questioning(クエアやクエスチョニング)の頭文字「Q」を加え、性的少数者の総称として用いられることもある。
エンパワーメント	「力をつけること」の意で、一人ひとりが社会の一員としての自覚と能力を高め、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った存在となることをいう。
<b>か行</b>	
隠れたカリキュラム	教育する側が意図する、しないに関わらず、学校生活を営むなかで児童生徒自らが学びとっていくすべての事柄をいう。
家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき取り決めるもの。
クォータ制	積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

用語	解説
<b>さ行</b>	
ジェンダー	社会的性別。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あり、それ自体に良い悪いの価値を含むものではない。
ジェンダー・ギャップ指数	世界経済フォーラムが2006年より公表しているレポート Global Gender Gap Report 「世界男女格差レポート」にて世界の各国の男女間の不均衡を示す指標。
自主防災組織	地域住民による任意の防災組織で、災害に対する備えとして、近隣住民などが協力してお互いを助けあう「共助」の重要な担い手。地域をよく知っているからこそ「細やかな対応ができる」、現場の近くにいるからこそ「迅速な対応ができる」というメリットを持っている。
就業者	賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入を伴う仕事を少しでもした人。
女性活躍推進法	働きたい女性の個性と能力を發揮できる環境づくりのために、国、地方公共団体、民間企業などの責務を明らかにした法律で、特徴的なことは、働く女性が活躍するための環境づくりを推進していく中で、企業側に目標や実際の活躍状況を報告する義務を課している。正式名称「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。
女子差別撤廃条約	男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としている。正式名称「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。
女性人材バンク	各種審議会・委員会等への女性の登用等の促進を図ることを目的に彦根市が各分野で活躍している女性の情報を幅広く収集、登録しているもの。彦根市女性人材バンク。
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	「衆議院、参議院及び地方議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われること」、「男女がその個性と能力を十分に發揮できること」、「家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となること」を基本原則として、国および地方公共団体の責務や、政党等に所属する男女のそれぞれの公職の候補者数の目標を定めるなど、自主的に取り組むよう努めることを定めた法律。
性別役割分担意識	男性、女性という性別を理由として「男は仕事・女は家庭」「男は主要な業務・女は補助的業務」など固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている考え方のこと。
セカンド・ハラスメント	被害を受けた人が相談したり援助を求めたりした際に、相談した相手や周囲の人たちから責められたり、被害を軽視されたりするなどのハラスメントを受けること。(二次被害)
積極的改善措置(ポジティブ・アクション)	男女雇用機会均等法第8条に基づき、事業主が、雇用分野における男女の均等な機会および待遇の確保の支障となっ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。
SOGI(性的指向と性自認)	「性的指向(Sexual Orientation)」どの性別を好きになるか(好きになる性)と「性自認(Gender Identity)」自分の性別をどう認識しているか(心の性)、それぞれの英訳の頭文字を取った人の属性を表す略称。
<b>た行</b>	
DV	配偶者や恋人からの暴力、ドメスティック・バイオレンス(Domestic Violence)の略語で、夫婦(もと夫婦を含む)や恋人など親しい間柄で起きる、身体的、精神的、性的、経済的な暴力をいう。

用語	解説
DV 対策基本計画	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項の規定に基づく「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」。
DV防止法	配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止および被害者の保護を図ることを目的とする法律。正式名称「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」。
デートDV	交際中の10代、20代の若い恋人同士間の暴力行為。殴る、蹴るといった暴力だけでなく、どなる、おどす、交友関係を細かくチェックし行動を制限するなど、相手を自分の思いどおりに支配しようとする行為をいう。
<b>は行</b>	
パートナーシップ宣誓制度	戸籍上の性別にとらわれず、相互に協力し合いながら継続的な共同生活を行っている、または行うことを約束した二人が、市長に対し、双方が互いの人生のパートナーであることを宣誓した事実に対して市が証明する制度。また、この制度は婚姻制度とは異なり法的な権利や義務の付与を伴うものではない。
配偶者暴力相談支援センター	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための業務を行う施設で、都道府県が設置する婦人相談所やその他の適切な施設がその機能を果たしている。市町村も自らが設置する適切な施設において、配偶者暴力相談支援センターの機能を果たすよう努めている。
<b>ま行</b>	
マタニティ・ハラスメント	上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント。
メディア・リテラシー	メディアが発信する情報を批判的思考に基づいて精査し、発信者の意図や意味を読み取り、自分の意見を発信することができる能力・スキルのこと。
<b>ら行</b>	
ライフステージ	年齢に伴って変化する生活段階。それぞれの段階は連続性があるものの、節目によって、次の段階の生活環境や生き方は大きく変容し、場合によっては環境に適応するために生活スタイルや考え方、仕事の仕方等様々なものを変化させる必要が出てくる。
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	性や子どもを産むこと、また自分の身体に関することすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分自身で決められる権利のこと。
<b>わ行</b>	
ワーク・ライフ・バランス	誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。(仕事と生活の調和)

# 参 考 資 料

- 1 彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」策定の経過
- 2 彦根市男女共同参画審議会委員名簿
- 3 男女共同参画を推進する彦根市条例
- 4 彦根市男女共同参画審議会運営規則
- 5 彦根市男女共同参画社会づくり推進本部設置規程
- 6 男女共同参画に関わる条約・法律等
  - (1) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
  - (2) 男女共同参画社会基本法
  - (3) 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
  - (4) 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
  - (5) 次世代育成支援対策推進法
  - (6) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章
  - (7) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
  - (8) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律
- 7 年表

# 1 彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」策定の経過

年月日・会議等	主な議題・内容
<b>令和元年(2019年)度</b>	
令和元年(2019年)8月6日 第1回 男女共同参画社会づくり推進本部 本部員会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ(改定版)」に係る進捗状況について</li> <li>「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ(改定版)」に係る計画期間変更について</li> <li>新計画の計画期間について</li> </ul>
令和元年(2019年)8月29日 第1回 彦根市男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ(改定版)」に係る進捗状況について</li> <li>「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ(改定版)」に係る計画期間変更について</li> <li>新計画の計画期間について</li> <li>市民意識調査(企業)アンケート項目(案)について</li> </ul>
令和元年(2019年)10月10日 第2回 彦根市男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>市民意識調査(市民)アンケート項目(案)について</li> </ul>
令和元年(2019年)11月11日 ～11月22日 〈市民意識調査(市民/企業)の実施〉	<ul style="list-style-type: none"> <li>○市民意識調査 調査対象：市内住民票登録者 1,000人(回収率 36.0%)</li> <li>○企業意識調査 調査対象：市内事業所 225社(回収率 35.1%)</li> </ul>
令和2年(2020年)1月28日 第2回 男女共同参画社会づくり推進本部 本部員会議(書面会議方式)	<ul style="list-style-type: none"> <li>市民意識調査(市民/企業)アンケート結果(速報値)について</li> <li>職員対象アンケート結果について</li> </ul>
令和2年(2020年)1月30日 〈諮問〉	○市長から彦根市男女共同参画審議会へ新計画の策定について諮問
令和2年(2020年)1月30日 第3回 彦根市男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>市民意識調査(市民/企業)アンケート結果(速報値)について</li> </ul>
令和2年(2020年)3月25日 第4回 彦根市男女共同参画審議会 (書面会議方式)	<ul style="list-style-type: none"> <li>市民意識調査(市民/企業)アンケート結果について</li> <li>「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ(改定版)」計画期間延長分(令和3年度)にかかわる目標値設定について</li> </ul>
<b>令和2年(2020年)度</b>	
令和2年(2020年)7月7日 第1回 男女共同参画社会づくり推進本部 本部員会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ(改定版)」に係る進捗状況について</li> <li>新計画(骨子案)の基本理念・基本方針・基本目標について</li> <li>新計画(骨子案)の計画体系と施策の方向について</li> </ul>
令和2年(2020年)8月5日 第1回 彦根市男女共同参画審議会 (書面会議方式)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ(改定版)」に係る進捗状況について</li> <li>新計画(骨子案)の基本理念・基本方針・基本目標について</li> <li>新計画(骨子案)の計画体系と施策の方向について</li> </ul>

年月日・会議等	主な議題・内容
令和2年(2020年)10月28日 ＜オンライン座談会＞ 大学生 × 彦根市	○テーマ 「彦根市の男女共同参画 ～過去・現在・未来～」 ○参加者 14人(聖泉大学8人・華頂短期大学3人・佛教大学3人)
令和2年(2020年)11月2日 第2回 彦根市男女共同参画審議会	・新計画における事業概要について ・専門部会について
令和3年(2021年)1月26日 第2回 男女共同参画社会づくり推進本部 本部員会議	・新計画(骨子案)・施策事業について
令和3年(2021年)2月25日 第3回 彦根市男女共同参画審議会 第1回 専門部会(審議会内開催) (書面会議方式)	全体会(審議会)・新計画における事業概要について 第1部会・新計画における「家庭」に係る事業概要について 第2部会・新計画における「地域」に係る事業概要について 第3部会・新計画における「働く場」に係る事業概要について
<b>令和3年(2021年)度</b>	
令和3年(2021年)5月28日 ＜オンライン座談会＞ 彦根商工会議所女性会 × 彦根市	○テーマ 「彦根市の男女共同参画・女性活躍について ～働く女性の今と昔とこれからと～」 ○参加者5人(彦根商工会議所女性会)
令和3年(2021年)6月1日 第1回 男女共同参画社会づくり推進本部 本部員会議	・「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ(改定版)」に係る進捗状況について ・新計画(案)について ・新計画の成果指標について
令和3年(2021年)6月29日 第1回 彦根市男女共同参画審議会	・「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ(改定版)」に係る進捗状況について ・新計画(案)について ・新計画の成果指標について
令和3年(2021年)8月31日 第2回 男女共同参画社会づくり推進本部 本部員会議	・新計画(案)について
令和3年(2021年)9月2日 第2回 彦根市男女共同参画審議会 (オンライン併用会議)	・新計画(案)について ・市長への答申について
令和3年(2021年)10月27日 ＜答申＞	○彦根市男女共同参画審議会から市長へ新計画の策定について答申
令和3年(2021年)11月15日 ～令和3年(2021年)12月14日 ＜パブリックコメントの実施＞	○彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」(素案)について ○意見の件数10件(2人) (内訳)案の修正を行うもの3件、案の修正を行わないもの7件
令和4年(2022年)2月24日 第3回 彦根市男女共同参画審議会 (オンライン会議)	・パブリックコメントの実施結果について
令和4年(2022年)3月	策定

## 2 彦根市男女共同参画審議会委員名簿

令和3年9月30日現在

(五十音順、敬称略)

氏名	所属等	備考
秋野 浩一	彦根金融協議会	
安達 昇	彦根商工会議所	
上田 美佳	公募市民	
上橋 文彰	彦根市校園長会	
大森 聡	彦根地区労働者福祉協議会	
加藤 郁	滋賀県看護協会第5地区支部	
河原林 正	彦根地区雇用対策協議会	
河野 孝	彦根公共職業安定所	
高井 優子	彦根市保育協議会	
富川 拓	聖泉大学人間学部准教授	会長
成宮 恵津子	公募市民	
野村 恵美子	東びわこ農業協同組合	
東 幸子	公募市民	
森 將豪	滋賀大学名誉教授	
横田 祥子	滋賀県立大学人間文化学部准教授	副会長

# 3 男女共同参画を推進する彦根市条例

## 男女共同参画を推進する彦根市条例

平成 13 年 12 月 27 日彦根市条例第 18 号

### 目次

前文

第 1 章 総則(第 1 条～第 9 条)

第 2 章 基本施策等(第 10 条～第 17 条)

第 3 章 彦根市男女共同参画審議会(第 18 条～第 21 条)

第 4 章 雑則(第 22 条)

付則

わが国では、日本国憲法において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進められてきた。

また、男女共同参画社会基本法が施行され、女性も男性もすべての個人が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を、21 世紀の最重要課題と位置付けている。

彦根市では、個人の尊重と男女平等を基本理念に女と男がともに作り、ともに担う、ぬくもりのある社会を築くことを目指して、男女平等に向けた取組を進めてきた。しかし、「男は仕事、女は家事・育児」に代表される固定的な性別役割分業意識やそれに基づく慣行は依然として根強く、真の男女平等の達成にはなお多くの課題が残されている。

一方、少子高齢化や家族・地域社会の変化、情報技術等の急速な進展などに伴う社会や経済状況の急激な変化への対応も求められている。

このような状況から、すべての人の人権が尊重される社会を築くためには、男女共同参画社会基本法の理念に基づき、男女を問わず一人ひとりが自立した人間として個性や自主性が尊重され、誰もが社会の様々な場で対等に参画し、ともに支え合う男女共同参画社会を実現することが重要である。

ここに、彦根市は、男女共同参画の推進についての基本理念を明らかにして、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、市民および事業者との協働により男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

### 第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民および事業者の責務を明らかにするとともに、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、当該施策を総合的かつ計画的に推進し、もって互いに個性を尊重しあい一人ひとりが輝いて生きられる男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 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、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うことをいう。
- (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。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、または性的な言動により相手方の生活の環境を害することをいう。
- (4) ドメスティック・バイオレンス 夫婦や恋人など親密な関係にある人からの身体的、心理的、性的および経済的等の暴力行為をいう。
- (5) 事業者 市内における公的機関または事業活動を行う個人、法人、非営利団体および自治会等をいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、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男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、一人ひとりが自らの意思により参画し、対等なパートナ

ーとしてその持てる力を十分に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。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、一人ひとりの個性が尊重され、性別による固定的な役割分業を反映した社会における制度または慣行をなくすよう努めるとともに、これらの制度または慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が社会の対等な構成員として、市における施策または事業者における方針の立案およ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。
- 4 男女共同参画の推進は、家庭生活における家庭の構成員の協力ならびに地域および社会の支援のもとに、子育て、介護その他の家庭生活における活動についてその役割を円滑に果たし、かつ、家庭生活以外の活動を行うことができるよう配慮されなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、市、市民および事業者が自らの責任を自覚し、教育を含むあらゆる場において主体的にその役割を果たすとともに、相互の創意工夫によって互いに協働して行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として行われなければならない。
- 7 男女共同参画の推進は、国際的な理解および協力のもとに行われなければならない。

(市の責務)

第 4 条 市は、男女共同参画の推進を主要な政策と位置付け、前条に掲げる基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下「施策」という。)を総合的に策定し実施しなければならない。

2 市は、施策を実施するに当たり、市民、事業者、国および他の地方公共団体との連携に努めなければならない。

(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男女共同参画を推進するとともに、市が実施する施策に協力協働するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女が共同して参画することができる体制の整備に積極的に取り組むとともに、市が実施する施策に協力協働するよう努めるものとする。

(男女共同参画に関する教育)

第7条 学校教育その他のあらゆる教育に携わる者は、男女共同参画社会の形成に果たす教育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、男女共同参画の理念に配慮した教育を行うよう努めなければならない。

2 男女は、次代を担う子どもたちの教育に関し、家庭および地域から、ともに積極的に参画するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 すべての人は、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、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 性別を理由とする差別的取扱い
- (2) セクシュアル・ハラスメント
- (3) ドメスティック・バイオレンス

2 市は、前項各号に掲げる行為の防止について必要な広報その他啓発に努めなければならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第9条 すべての人は、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分業およびセクシュアル・ハラスメント等を助長し、またはこれらが連想される表現および過度の性的な表現を行わないように努めなければならない。

## 第2章 基本施策等

(男女共同参画計画)

第10条 市長は、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を策定するものとする。

2 市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、市民および事業者の意見を反映することができるよう適切な措置を講じるものとする。

3 市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、第18条第1項に規定する彦根市男女共同参画審議会に諮問しなければならない。

4 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表するものとする。

5 市長は、社会の情勢の変化等に対応するため、必要に応じて男女共同参画計画の見直しを図るものとする。

6 第2項から第4項までの規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(年次報告)

第11条 市長は、毎年、施策の実施状況等を明らかにする年次報告を作成し、公表するものとする。

(市民および事業者の理解を深めるための措置)

第12条 市は、男女共同参画の推進について、市民および事業者の理解を深めるため、広報活動等適切な措置を講ずるものとする。

(市民および事業者の自主的な活動の支援)

第13条 市は、市民および事業者が男女共同参画の推進に関して行う活動を支援するため、学習および教育の推進ならびに情報の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

(推進体制の整備)

第14条 市は、市民および事業者とのパートナーシップによる実践、交流、研修および啓発を進めるための体制の整備に努めるものとする。

(事業者の表彰等)

第15条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を積極的に実施している事業者の表彰および公表を行うことができる。

(相談の対応等)

第16条 市は、性別に基づく人権の侵害等に関する市民の相談に対応するものとし、その対応については、関係機関と連携を図る等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(情報の収集および分析)

第17条 市は、施策を効果的に実施するため、必要な情報の収集および分析を行うものとする。

## 第3章 彦根市男女共同参画審議会

(設置等)

第18条 市長は、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策および重要事項を調査審議するため、彦根市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、次に掲げる事項について、市長の諮問に応じ調査審議する。

- (1) 男女共同参画計画の策定および変更に関すること。
- (2) その他施策の基本的事項および重要事項

(組織)

第19条 審議会は、委員15人以内で組織する。

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

3 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) 学識経験のある者
- (2) 関係機関・団体から推薦された者
- (3) 市民

(任期)

第20条 委員の任期は、2年とする。ただし、再任することができる。

2 補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(審議会の運営)

第21条 第18条から前条までに定めるもののほか、審議会の運営について必要な事項は、規則で定める。

## 第4章 雑則

(委任)

第22条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

付 則 (略)

## 4 彦根市男女共同参画審議会運営規則

### 彦根市男女共同参画審議会運営規則

平成14年2月21日彦根市訓令第3号  
最終改正：令和2年8月20日規則第55号

(趣旨)

第1条 この規則は、男女共同参画を推進する彦根市条例(平成13年彦根市条例第18号)第21条の規定に基づき、彦根市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織および運営に関し必要な事項を定めるものとする。

[男女共同参画を推進する彦根市条例(平成13年彦根市条例第18号)第21条]

(会長および副会長)

第2条 審議会に会長および副会長を置く。

2 会長および副会長は、委員の互選によって定める。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、または欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第3条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集する。

2 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 会長は、会議の議長となる。

4 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、議長の決するところによる。

5 会議は、必要があるときは、関係者の出席を求めてその意見または説明を聞くことができる。

6 会議は、原則として公開するものとする。

(書面決議)

第4条 会長は、災害その他特別の理由により会議を招集することができないと認めるときは、議決を要する事項および議決日をあらかじめ委員に通知し、委員が書面により表決する方法によりこれを決することができる。この場合において、当該議決日を会議の開催日と、当該書面の提出があった委員を出席委員とみなす。

(専門部会)

第5条 審議会は、必要に応じ専門の事項を調査審議するため、専門部会を置くことができる。

(庶務)

第6条 審議会の庶務は、企画振興部において処理する。

(雑則)

第7条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

付 則 (略)

# 5 彦根市男女共同参画社会づくり推進本部設置規程

## 彦根市男女共同参画社会づくり推進本部設置規程

平成5年6月1日彦根市訓令第7号  
最終改正：令和3年4月1日訓令第9号

### (設置)

第1条 男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画の推進に関する諸施策を総合的かつ効果的に推進するため、彦根市男女共同参画社会づくり推進本部(以下「推進本部」という。)を設置する。

### (所掌事務)

第2条 推進本部の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画社会の形成に係る基本的かつ総合的な施策の樹立に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の形成に係る関係部門相互の連絡調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画施策の推進について必要な事項に関すること。

### (構成)

第3条 推進本部の構成員は、次のとおりとする。

- (1) 本部長
- (2) 副本部長
- (3) 本部員
- (4) 幹事
- (5) ワーキングメンバー

2 本部長は、副市長をもって充てる。

3 副本部長は、企画振興部長の職にある者をもって充てる。

4 本部員は、別表第1に掲げる職にある者をもって充てる。

[別表第1]

5 幹事は、別表第2に掲げる職にある者をもって充てる。

[別表第2]

6 ワーキングメンバーは、幹事が所属する部等の職員のうちから本部長が指名した者とする。

### (構成員の職務)

第4条 本部長は、推進本部の事務を統轄する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるとき、または本部長が欠けたときは、その職務を代理する。

3 本部員は、本部長の命を受けて、所掌事務を審議する。

4 幹事は、本部員を補佐し、所掌事務を協議する。

5 ワーキングメンバーは、実務的事項についての事務を行う。

### (会議)

第5条 推進本部の会議は、本部会議、本部員会議、幹事会議およびワーキング会議とし、本部長が招集する。

2 本部会議は、本部長、副本部長、本部員、幹事およびワーキングメンバーで構成し、本部長が議長となる。

3 本部員会議は、本部長、副本部長および本部員で構成し、本部長が議長となる。

4 幹事会議は、副本部長および幹事で構成し、副本部長が議長となる。

(1) 幹事会議に、部会を置くことができる。

(2) 部会に属すべき幹事は、本部長が指名する。

(3) 部会に部会長および副本部会長を置き、部会員の互選により選出する。

(4) 部会長は会議の議長となり、その経過および結果を推進本部会議に報告する。

5 ワーキング会議は、企画課女性活躍推進室長およびワーキングメンバーで構成し、企画課女性活躍推進室長が議長となる。

### (関係者の出席)

第6条 本部長は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、参考意見または説明を聞くことができる。

### (事務局)

第7条 推進本部の事務を処理するため、企画振興部企画課女性活躍推進室に事務局を置く。

### (その他)

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

### 付 則 (略)

#### 別表第1(第3条関係)

市長直轄組織危機管理監
文化スポーツ部長
総務部長
市民環境部長
福祉保健部長
子ども未来部長
産業部長
都市建設部長
歴史まちづくり部長
上下水道部長
病院事務局長
会計管理者
教育委員会事務局教育部長
消防長
議会事務局長

#### 別表第2(第3条関係)

市長直轄組織危機管理課長
企画振興部次長
文化スポーツ部次長
総務部次長
市民環境部次長
福祉保健部次長
子ども未来部次長
産業部次長
都市建設部次長
歴史まちづくり部次長
上下水道部次長
病院事務局次長
出納室長
教育委員会事務局教育部次長
消防本部次長
議会事務局次長

## 6 男女共同参画に関わる条約・法律等

### 6-(1) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

昭和60年7月1日条約第7号

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

#### 第一部

##### 第一条

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

##### 第二条

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

- 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実質的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- 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。
- 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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

##### 第三条

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

##### 第四条

- 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。

#### 第五条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

#### 第六条

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

## 第二部

#### 第七条

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

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

#### 第八条

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

#### 第九条

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

## 第三部

#### 第十条

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

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会

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

#### 第十一条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会(雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。)についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。)を受ける権利
- (d) 同一価値の労働についての同一報酬(手当を含む。)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障(特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障)についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む。)についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
- (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
- (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
- (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

#### 第十二条

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

#### 第十三条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

#### 第十四条

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

#### 第四部

##### 第十五条

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

##### 第十六条

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

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

#### 第五部

##### 第十七条

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

- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

#### 第十八条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、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一年以内
- (b) その後は少なくとも四年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

#### 第十九条

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

#### 第二十条

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

#### 第二十一条

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

#### 第二十二条

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

## 第六部

#### 第二十三条

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

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

#### 第二十四条

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

#### 第二十五条

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

#### 第二十六条

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。

- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

#### 第二十七条

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

#### 第二十八条

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

#### 第二十九条

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

#### 第三十条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びス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。

(昭和六〇年七月一日外務省告示第一九四号で昭和六〇年七月二五日に効力発生)

## 6-(2) 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 日法律第 106 号

### 目次

前文

第一章 総則(第一条—第十二条)

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

第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条)

附則

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

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

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

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

### 第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
  - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
  - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
  - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
  - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

## 第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
  - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
  - 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
  - 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。

ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

付 則 (略)

## 6-(3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律

昭和47年7月1日法律第113号  
最終改正：令和元年6月5日法律第24号

### 目次

第一章	総則(第一条—第四条)
第二章	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等
第一節	性別を理由とする差別の禁止等(第五条—第十条)
第二節	事業主の講ずべき措置等(第十一条—第十三条の二)
第三節	事業主に対する国の援助(第十四条)
第三章	紛争の解決
第一節	紛争の解決の援助等(第十五条—第十七条)
第二節	調停(第十八条—第二十七条)
第四章	雑則(第二十八条—第三十二条)
第五章	罰則(第三十三条)
	附則

### 第一章 総則

(目的)

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

(基本的理念)

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

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

(啓発活動)

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

(男女雇用機会均等対策基本方針)

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

- 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。
  - 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
  - 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
- 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。
- 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
- 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。
- 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

### 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

#### 第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

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

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

- 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
- 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
- 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

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

(女性労働者に係る措置に関する特例)

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

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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

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

を証明したときは、この限りでない。

(指針)

- 第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

## 第二節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

- 第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行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一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 5 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

- 第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「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一項の措置に協力するように努めなければならない。

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

- 第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をした

ことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 4 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

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

- 第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。
- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

- 第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和四十年法律第四百一十号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

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

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(男女雇用機会均等推進者)

- 第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選

任するように努めなければならない。

### 第三節 事業主に対する国の援助

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

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

## 第三章 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

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

(紛争の解決の援助)

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

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

### 第二節 調停

(調停の委任)

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

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

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

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

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

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

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

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

(時効の完成猶予)

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

(訴訟手続の中止)

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

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

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

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

## 第四章 雑則

(調査等)

- 第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。
- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

- 第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
- 2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

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

(船員に関する特例)

- 第三十一条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)、第十条第一項、第十一条第四項、第十一条の三第三項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の三第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。
- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定に

より指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

- 3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。
- 4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。
- 5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会」とあるのは「調停員は」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」が置かれる地方運輸局(運輸監理部を含む。))と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

(適用除外)

- 第三十二条 第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節(第十三条の二を除く。)の規定は、一般職の国家公務員(行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第二条第二号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

## 第五章 罰則

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

付 則 (略)

## 6-(4) 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

平成13年4月13日法律第31号  
最終改正：令和元年6月26日法律第46号

### 目次

前文
第一章 総則(第一条・第二条)
第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等(第二条の二・第二条の三)
第二章 配偶者暴力相談支援センター等(第三条―第五条)
第三章 被害者の保護(第六条―第九条の二)
第四章 保護命令(第十条―第二十二條)
第五章 雑則(第二十三条―第二十八条)
第五章の二 補則(第二十八条の二)
第六章 罰則(第二十九条・第三十条)
附則

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

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

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

### 第一章 総則

(定義)

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

#### 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

- 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
  - 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
  - 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

(都道府県基本計画等)

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

- 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。
  - 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
  - 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
  - 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

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

### 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
  - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
  - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
  - 三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五号、第八号の三及び第九号において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
  - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
  - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
  - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

### 第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

- 第六条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第

三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二十九年法律第六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)(は、生活保護法(昭和二十五年法律第四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十一年法律第二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

### 第四章 保護命令

(保護命令)

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

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

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

く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいてはならないことを命ずるものとする。

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

(管轄裁判所)

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

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

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

(保護命令の申立て)

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあつては、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とに足りる申立ての時ににおける事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあつては、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とに足りる申立ての時ににおける事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
  - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員所属官署の名称
  - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
  - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
  - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面(以下「申立書」という。)に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供

述を記載した書面で公証人法(明治四十一年法律第五十三号)第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

#### (迅速な裁判)

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

#### (保護命令事件の審理の方法)

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

- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

#### (保護命令の申立てについての決定等)

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

#### (即時抗告)

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかなる事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

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

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

#### (保護命令の取消し)

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

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

#### (第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

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

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

#### (事件の記録の閲覧等)

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

#### (法務事務官による宣誓認証)

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことが

できない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

（民事訴訟法の準用）

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

（最高裁判所規則）

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

## 第五章 雑則

（職務関係者による配慮等）

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

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

（教育及び啓発）

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

（調査研究の推進等）

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

（民間の団体に対する援助）

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

（都道府県及び市の支弁）

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
  - 二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用
  - 三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
  - 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

（国の負担及び補助）

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び

第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

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

- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

## 第五章の二 補則

（この法律の準用）

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、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「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

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

## 第六章 罰則

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

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

付 則（略）

## 6-(5) 次世代育成支援対策推進法

平成15年7月16日法律第120号  
最終改定：平成29年3月31日法律第14号

### 目次

第一章	総則(第一条—第六条)
第二章	行動計画
第一節	行動計画策定指針(第七条)
第二節	市町村行動計画及び都道府県行動計画(第八条—第十一条)
第三節	一般事業主行動計画(第十二条—第十八条)
第四節	特定事業主行動計画(第十九条)
第五節	次世代育成支援対策推進センター(第二十条)
第三章	次世代育成支援対策地域協議会(第二十一条)
第四章	雑則(第二十二条・第二十三条)
第五章	罰則(第二十四条—第二十七条)
	附則

### 第一章 総則

#### (目的)

第一条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

#### (定義)

第二条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の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のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

#### (基本理念)

第三条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

#### (国及び地方公共団体の責務)

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念(次条及び第七条第一項において「基本理念」という。)にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

#### (事業主の責務)

第五条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

#### (国民の責務)

第六条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

### 第二章 行動計画

#### 第一節 行動計画策定指針

第七条 主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画並びに第十二条第一項の一般事業主行動計画及び第十九条第一項の特定事業主行動計画(次項において「市町村行動計画等」という。)の策定に関する指針(以下「行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

- 一 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項
- 二 次世代育成支援対策の内容に関する事項
- 三 その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、少子化の動向、子どもを取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。

4 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、子ども・子育て支援法(平成二十四年法律第六十五号)第七十二条に規定する子ども・子育て会議の意見を聴くとともに、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画に係る部分について総務大臣に協議しなければならない。

5 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

#### 第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画

##### (市町村行動計画)

第八条 市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画(以下「市町村行動計画」という。)を策定することができる。

2 市町村行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- 二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

4 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意

見を反映させ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。

- 5 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるとともに、都道府県に提出しなければならない。
- 6 市町村は、市町村行動計画を策定したときは、おおむね一年に一回、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めるものとする。
- 7 市町村は、市町村行動計画を策定したときは、定期的に、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、市町村行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 8 市町村は、市町村行動計画の策定及び市町村行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

(都道府県行動計画)

- 第九条 都道府県は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該都道府県の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、保護を要する子どもの養育環境の整備、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画(以下「都道府県行動計画」という。)を策定することができる。
- 2 都道府県行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - 一 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
    - 二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
    - 三 次世代育成支援対策を実施する市町村を支援するための措置の内容及びその実施時期
  - 3 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。
  - 4 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させ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。
  - 5 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるとともに、主務大臣に提出しなければならない。
  - 6 都道府県は、都道府県行動計画を策定したときは、おおむね一年に一回、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めるものとする。
  - 7 都道府県は、都道府県行動計画を策定したときは、定期的に、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、都道府県行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
  - 8 都道府県は、都道府県行動計画の策定及び都道府県行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、市町村、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

(都道府県の助言等)

- 第十条 都道府県は、市町村に対し、市町村行動計画の策定上の技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。
- 2 主務大臣は、都道府県に対し、都道府県行動計画の策定の手手法その他都道府県行動計画の策定上重要な技術的事項につ

いて必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

(市町村及び都道府県に対する交付金の交付等)

- 第十一条 国は、市町村又は都道府県に対し、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置の実施に要する経費に充てるため、厚生労働省令で定めるところにより、予算の範囲内で、交付金を交付することができる。
- 2 国は、市町村又は都道府県が、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置を実施しようとするときは、当該措置が円滑に実施されるように必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第三節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、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次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - 一 計画期間
    - 二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
    - 三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
  - 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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。
  - 4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を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。
  - 5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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、これを公表するよう努めなければならない。
  - 6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

- 第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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。
- 2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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ずるよう努めなければならない。
  - 3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

- 第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四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、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他

の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十四条 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、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十五条の四第一項において「広告等」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、広告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。

(認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 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、第十三条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十三条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 前二号に掲げる場合のほか、認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十五条の二 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、当該認定一般事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画(その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。)を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと、当該認定一般事業主の次世代育成支援対策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。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十五条の三 前条の認定を受けた認定一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第十二条第一項及び第四項の規定は、適用しない。

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。
- 3 特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十五条の四 特例認定一般事業主は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十四条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条の五 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十五条の二の認定を取り消すことができる。

- 一 第十五条の規定により第十三条の認定を取り消すとき。
- 二 第十五条の二に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十五条の三第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 前各号に掲げる場合のほか、特例認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のもの(以下この項及び次項において「中小事業主」という。)が、当該承認中小事業主団体をして次世代育成支援対策を推進するための措置の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第四百一十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。以下この項において「事業協同組合等」という。)であって、その構成員である中小事業主に対し、次世代育成支援対策を推進するための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項の相談及び援助を行うものとして適当で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、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法(平成十五年法律第二十号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第十二条第一項又は第四項の規定により一般事業主行動計画を策定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、公表若しくは労働者への周知又は当該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必要な助言、指導その他の援助の実施に努めるものとする。

#### 第四節 特定事業主行動計画

- 第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、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次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。
- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - 一 計画期間
    - 二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
    - 三 実施しようとする次世代育成支援対策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策定し、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。
  - 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、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、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。
  - 6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置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。

#### 第五節 次世代育成支援対策推進センター

- 第二十条 厚生労働大臣は、一般事業主の団体又はその連合団体(法人でない団体又は連合団体であって代表者の定めがないものを除く。)であって、次項に規定する業務を適正かつ確実に行うことができることを認め、その申請により、次世代育成支援対策推進センターとして指定することができる。
- 2 次世代育成支援対策推進センターは、一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主その他の関係者に対し、雇用環境の整備に関する相談その他の援助の業務を行うものとする。
  - 3 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターの財産の状況又はその業務の運営に関し改善が必要であると認めるときは、次世代育成支援対策推進センターに対し、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。
  - 4 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターが前項の規定による命令に違反したときは、第一項の指定を取り消すことができる。
  - 5 次世代育成支援対策推進センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者は、第二項に規定する業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
  - 6 第一項の指定の手続その他次世代育成支援対策推進センターに関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

### 第三章 次世代育成支援対策地域協議会

- 第二十一条 地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議するため、次世代育成支援対策地域協議会(以下「地域協議会」という。)を組織することができる。
- 2 前項の協議を行うための会議において協議が調った事項については、地域協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。
  - 3 前二項に定めるもののほか、地域協議会の運営に関し必要

な事項は、地域協議会が定める。

### 第四章 雑則

(主務大臣)

- 第二十二条 第七条第一項及び第三項から第五項までにおける主務大臣は、行動計画策定指針のうち、市町村行動計画及び都道府県行動計画に係る部分並びに一般事業主行動計画に係る部分(雇用環境の整備に関する部分を除く。)については厚生労働大臣、内閣総理大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とし、その他の部分については厚生労働大臣とする。
- 2 第九条第五項及び第十条第二項における主務大臣は、厚生労働大臣、内閣総理大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とする。

(権限の委任)

- 第二十三条 第十二条から第十六条まで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。

### 第五章 罰則

- 第二十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

- 第二十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

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

- 第二十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条第二項(第十五条の四第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 五 第二十条第五項の規定に違反して秘密を漏らした者に違反した者

- 第二十七条 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、第二十四条、第二十五条又は前条第一号から第四号まで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。

付 則 (略)

## 6-(6) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章

仕事と生活の調和推進官民トップ会議  
平成19年12月18日策定  
平成22年6月29日改定

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

### 【いま何故仕事と生活の調和が必要なのか】

(仕事と生活が両立しにくい現実)

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

(働き方の二極化等)

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

(共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識)

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

(仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌)

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあつては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

(多様な働き方の模索)

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積

極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等により重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげるのが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

(多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」<sup>\*</sup>の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

### 〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

- 1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

- ① 就労による経済的自立が可能な社会  
経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。
- ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会  
働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。
- ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会  
性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

### 〔関係者が果たすべき役割〕

- 2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることをないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

(企業と働く者)

- (1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

(国民)

- (2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

(国)

- (3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に

取り組む。  
(地方公共団体)

- (4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

## 6-(7) 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9月4日法律第64号  
最終改定：令和元年6月5日法律第24号

### 目次

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

### 第一章 総則

#### (目的)

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

#### (基本原則)

- 第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

#### (国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業

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

#### (事業主の責務)

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

### 第二章 基本方針等

#### (基本方針)

- 第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。
- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 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
  - 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
  - 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
    - 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
    - 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
    - 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
  - 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

#### 第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

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

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画

を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「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(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところ

により、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

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

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

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

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

(委託募集の特例等)

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

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

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

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

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

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規

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

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

### 第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

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

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

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

## 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、か

つ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

## 第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

## 第六章 罰則

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

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

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

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

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

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

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

## 6-(8) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成30年法律第28号  
最終改定：令和3年法律第67号

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(政党その他の政治団体の努力)

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

(法制上の措置等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

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

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

(啓発活動)

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

(環境整備)

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

(性的な言動等に起因する問題への対応)

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

(人材の育成等)

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

(その他の施策)

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

付 則 (略)

## 7 年表

西暦	元号	世界の動き	日本の動き	滋賀県の動き	彦根市の動き
1975	昭和50	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国際婦人年世界会議(第1回世界女性会議)於メキシコシティ(6~7月)</li> <li>●「世界行動計画」採択</li> <li>●国連総会、1976年~1985年の10年間を「国連婦人の十年」に決定(12月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国際婦人年にあたり婦人の社会的地位の向上をはかる決議を採択(6月)</li> <li>●総理府に「婦人問題企画推進本部」を設置(9月)</li> </ul>		
1976	51		<ul style="list-style-type: none"> <li>●女子教育職員、看護婦、保母等に関する育児休業法施行(4月)</li> <li>●民法・戸籍法改正、施行(6月、一部12月)【離婚後の婚氏続称制度新設】</li> </ul>		
1977	52		<ul style="list-style-type: none"> <li>●婦人問題企画推進本部「国内行動計画」を決定(1月)</li> <li>●児童福祉法施行令改正(3月)【男性保育職員の途を開く】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「滋賀県婦人問題連絡協議会」を設置(4月)</li> <li>●「滋賀県婦人問題懇談会」を設置(11月)</li> </ul>	
1978	53			<ul style="list-style-type: none"> <li>●「商工労働部労政課婦人対策係」を設置(4月)</li> </ul>	
1979	54	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国連総会【女子差別撤廃条約】を採択(12月)</li> </ul>			
1980	55	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「国連婦人の十年」中間年世界会議(第2回世界女性会議)於コペンハーゲン(7月)</li> <li>●「国連婦人の十年後半期行動プログラム」を採択</li> </ul>			
1981	56	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ILO【家族的責任条約】を採択(6月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●民法及び家事審判法の一部を改正する法律施行(1月)【配偶者の相続分1/3から1/2へ】</li> <li>●婦人問題企画推進本部「国内行動計画後期重点目標」を発表(5月)</li> </ul>		
1982	57	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国連総会「国際平和と協力促進への婦人の参加に関する宣言」を採択(12月)</li> </ul>			
1983	58			<ul style="list-style-type: none"> <li>●「滋賀の婦人対策の方向ー婦人の地位向上をめざして」を策定(3月)</li> <li>●「滋賀県婦人問題懇話会」を設置(10月)</li> </ul>	
1984	59		<ul style="list-style-type: none"> <li>●第1回日本女性会議開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「労政課」を「労政婦人課」に改称(4月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●産業部商工課労政係が女性行政の窓口となる</li> <li>●婦人問題連絡調整会議を設置</li> </ul>
1985	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「国連婦人の十年」最終年世界会議(第3回世界女性会議)於ナイロビ(7月)</li> <li>●「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略(ナイロビ将来戦略)」を採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国籍法及び戸籍法改正、施行(1月)【子の国籍取得父母両系血統主義採用、配偶者帰化条件男女同一化】</li> <li>●生活扶助基準額男女差解消実施(4月)</li> <li>●女子差別撤廃条約批准(6月)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>●第1回「婦人の明日を考える市民のつどい」を開催(以降、毎年開催)</li> </ul>
1986	61		<ul style="list-style-type: none"> <li>●「婦人問題企画推進有識者会議」を発足(2月)</li> <li>●男女雇用機会均等法施行(4月)</li> <li>●改正国民年金法施行(4月)【第3号被保険者制度導入】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「県立婦人センター」を開所(11月)</li> </ul>	

西暦	元号	世界の動き	日本の動き	滋賀県の動き	彦根市の動き
1987	62		● 婦人問題企画推進本部「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」を決定(6月)		● 「婦人問題に関する市民意識調査」を実施
1988	63		● 農林省「農山漁村婦人の日」を設定(2月)		
1989	平成元年		● 新学習指導要領告示(3月)【中学・高校での家庭科の男女共修】	● 知事直属に「婦人行政課」を設置(4月) ● 「滋賀県婦人行政推進本部」を設置(6月)	● 総合発展計画基本計画に「婦人」の項目が盛り込まれた
1990	2	● 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」(ナイロビ将来戦略勧告)を採択(5月)	● 農水省内に婦人対策連絡会議を設置(8月)	● 「男女共同参加型社会づくり滋賀県計画」を策定(8月)	● 「婦人の明日を考える市民のつどい」を執行委員会方式とし「女性の明日を考える市民のつどい」に改称
1991	3		● 婦人問題企画推進本部「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第1次改定)」を決定(5月)		● 企画部女性施策推進室を設置
1992	4		● 育児休業法施行(4月)【男女共通の育児休業制度】 ● 婦人問題担当大臣を設置(12月)	● 「滋賀県婦人問題懇話会」を「滋賀県女性問題懇話会」に改称(4月) ● 「滋賀県婦人行政推進本部」を「滋賀県女性政策推進本部」に改称(4月) ● 「婦人行政課」を「女性政策課」に改称(4月)	● 「男女共同参加型社会づくり市民意識調査と実態アンケート調査」を実施 ● 「彦根市男女共同参加型社会づくり懇話会」を設置
1993	5	● 国連世界人権会議(ウィーン)ウィーン宣言及び行動計画採択(6月)【「女性の権利は人権である」と明記】 ● 国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」を採択(12月)	● 保健婦助産婦看護婦法改正(11月)【男性保健師の途を開く】		● 「彦根市男女共同参画型社会づくり推進本部」を設置 ● 「彦根市男女共同参加型社会づくり懇話会」が市長に提言 ● 女性広報誌「かけはし」を創刊
1994	6	● ILO 総会「パートタイムに関する条約」を採択(6月) ● 国際人口・開発会議「カイロ宣言」を採択(9月)【リプロダクティブ・ヘルス/ライツを提起】	● 高校家庭科男女必修(4月) ● 総理府に男女共同参画室および男女共同参画審議会を設置(6月) ● 内閣に男女共同参画推進本部を設置(7月)	● 「男女共同参画社会づくり滋賀県計画(第1次改定)」を策定	● 「彦根市男女共同参画型社会づくり市民会議」を設置、市長に報告
1995	7	● 第4回世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」を採択 ● 北京女性会議 NGO フォーラム開催(8~9月)	● 家族的責任条約批准(6月) ● 育児・介護休業法施行(10月、一部平成11年4月)【男女共通の介護休業制度、事業主措置】	● 「湖国農山漁村女性プラン」を策定(4月)	● 「彦根市男女共生プラン」を策定
1996	8	● ILO 総会【家内労働に関する条約】を採択(6月)	● 優性保護法改正し母体保護法施行(9月) ● 「男女共同参画 2000 年プラン」を決定(12月)		
1997	9		● 男女共同参画審議会設置法施行(4月) ● 男女雇用機会均等法改正(6月)【募集・採用・昇進等の差別禁止、ポジティブアクション、セクシュアル・ハラスメント防止措置】 ● 労働基準法改正(6月)【女性の時間外労働、深夜業の規制解消】	● 「滋賀県女性問題懇話会」を「滋賀県男女共同参画懇話会」に改称(4月) ● 「滋賀県女性政策推進本部」を「滋賀県男女共同参画推進本部」に改称(4月) ● 「女性政策課」を「企画県民部男女共同参画課」に改組(4月) ● 「県立婦人センター」を「県立女性センター」に改称(4月)	● 「市民共生部男女参画課」を設置
1998	10		● NPO 法公布(3月)	● 「パートナーしがの強調週間」(10月第2日曜日から翌日曜日までの8日間)を設定	● 女性広報誌「かけはし」を男女共同参画社会づくり広報誌「かけはし」に改め、編集委員を男女ともに募集

西暦	元号	世界の動き	日本の動き	滋賀県の動き	彦根市の動き
				●「滋賀県男女共同参画推進計画～パートナーしが2010プラン～」を策定(8月)	●「男女共同参画社会づくりに向けての市民意識と実態調査」を実施
1999	11		●改正男女雇用機会均等法施行(4月) ●「男女共同参画社会基本法」施行(6月)		●「彦根市男女共同参画社会づくり懇話会」を設置
2000	12	●国連特別総会・女性2000年会議開催(ニューヨーク)「成果文書」を採択	●介護保険法施行(4月) ●ストーカー行為等の規制等に関する法律施行(11月) ●「男女共同参画基本計画」を決定(12月)		●「彦根市男女共同参画社会づくり懇話会」から市長に提言 ●「彦根市男女共同参画計画策定委員会」を設置
2001	13		●内閣府に「男女共同参画会議、男女共同参画局」を設置(1月) ●配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律施行(10月) ●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の一部を改正する法律施行(11月) ●第1回男女共同参画週間		●彦根市男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプラン」を策定(3月)
2002	14			●「滋賀県男女共同参画審議会」を設置(4月) ●「県立女性センター」を「県立男女共同参画センター」に改称(4月) ●「滋賀県男女共同参画推進条例」を施行	●「男女共同参画を推進する彦根市条例」を施行(4月) ●「男女共同参画地域推進員」を設置(4月) ●「男女共同参画実践モデル地域チャレンジ事業」を実施(4月)
2003	15		●「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定(6月) ●次世代育成支援対策推進法施行(7月) ●少子化社会対策基本法施行(9月)	●「政策調整部男女共同参画課」に改編(4月) ●「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが2010プラン(改訂版)～」を策定	●「男女共同参画センター」を設置(10月) ●「ファミリー・サポートセンター事業」を開始(10月)
2004	16		●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改正(6月)		
2005	17	●国連「北京+10」世界閣僚級会合(第49回国連婦人の地位委員会)於ニューヨーク(2～3月)	●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の一部を改正する法律施行(4月) ●内閣府特命大臣(少子化・男女共同参画担当)が置かれる(10月) ●「男女共同参画基本計画(第2次)」を決定(12月)		●「市民環境部男女参画課」を「市民環境部市民交流課」に改組(4月)
2006	18	●第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合 於東京(6～7月)	●改正男女雇用機会均等法公布(6月)		●男女共同参画センター指定管理者制度を導入(4月)
2007	19		●短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律改正(6月) ●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改正(7月) ●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定(12月)		●彦根市男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプラン」(改訂版)を策定(3月)
2008	20		●次世代育成支援対策推進法改正(12月) ●男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」(4月)	●「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが2010プラン(第2次改訂版)～」を策定(2月)	

西暦	元号	世界の動き	日本の動き	滋賀県の動き	彦根市の動き
2009	21				●「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」を実施(8月)
2010	22		●「第3次男女共同参画基本計画」を策定(12月)		
2011	23	●UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関)発足(1月)		●「滋賀県男女共同参画計画～新パートナーしがプラン～」を策定(3月) ●「総合政策部男女共同参画課」に改編(4月)	●彦根市男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」を策定(3月) ●「市民環境部男女参画課」を「市民環境部人権政策課」に改組(4月)
2013	25		●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改正(7月)		
2014	26	●「第58回国連婦人の地位委員会」が国連本部(ニューヨーク)で開催 ●日本が「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議を提出、採択される	●次世代育成支援対策推進法改正(4月)		
2015	27	●「第59回国連婦人の地位委員会(北京+20)」が国連本部で開催	●女性活躍推進法制定(9月) ●「第4次男女共同参画基本計画」を策定(12月)	●「商工観光労働部女性活躍推進課」に改編(4月)	●「男女共同参画社会づくりのための企業・事業所アンケート」を実施(7月～9月)
2016	28		●「女性活躍推進法」施行 ●サミットが伊勢志摩で開催され、首脳宣言のなかで「女性のエンパワメント及びジェンダー間の平等」について、女性および女性のエンパワメントならびにジェンダー間の平等が、経済的、社会的、政治的領域に変化の担い手として不可欠であると世界に発信	●「パートナーしがプラン2020(男女共同参画計画・女性活躍推進計画)」を策定(3月) ●「滋賀県男女共同参画推進本部」を「滋賀県男女共同参画・女性活躍推進本部」に改称(6月)	●「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」を実施(6月～7月)
2017	29	●APEC 女性と経済フォーラム開催(ベトナム)			●彦根市男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」(改訂版)を策定(3月)
2018	30		●「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		●「企画振興部企画課女性活躍推進室」を設置
2019	令和元年				●「男女共同参画社会づくりのための市民・企業意識調査」を実施(11月)
2020	2		●「第5次男女共同参画基本計画」を決定(12月)		
2021	3		●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」公布・施行(6月)	●「パートナーしがプラン2025(男女共同参画計画・女性活躍推進計画)」を策定(10月)	●彦根市男女共同参画計画「男女共同参画ひこねかがやきプランⅡ」(改訂版計画延長版)を策定(3月)
2022	4				●彦根市男女共同参画計画「ひこねかがやきプランⅢ」を策定(3月)

彦根市男女共同参画計画  
ひこねかがやきプランⅢ

---

発行／彦根市 発行年月／令和4年3月  
企画・編集／彦根市企画課女性活躍推進室  
〒522-8501 滋賀県彦根市元町4-2 TEL：0749-30-6101  
HP： <https://www.city.hikone.lg.jp/>