

高梁市

男女共同参画基本計画

平成19年3月

高

梁

市

高梁市

男女共同参画基本計画



平成19年3月
高梁市

はじめに



平成 11 年 6 月、「男女共同参画社会基本法」が制定されて以来、国・県においては、「男女共同参画基本計画」を二次にわたって策定し、男女共同参画の取り組みを積極的に推進しています。しかし、家庭、地域、職場などにおいては、固定的な役割分担意識がいまだに残っており、男女が性別に関わりなく互いの人権を尊重し、対等なパートナーとしてあらゆる分野に参画する男女共同参画社会の実現には、なお多くの課題が残されています。

本市では、平成 17 年 3 月、「高梁市男女共同参画推進条例」を制定し、6 つの基本理念を掲げ、国・県との連携を図りながら、市民、事業者が一体となって各種施策に取り組んでいます。

そして、この度、さらにこの各種施策を総合的かつ計画的に推進するため、市民の皆様からいただいた多くのご意見を尊重しながら、男女共同参画社会の形成を目指して「高梁市男女共同参画基本計画」を策定いたしました。

男女がともに力を合わせて互いの人権を認め合う社会の実現に向け、あらゆる機会をとらえて市民レベルでの男女共同参画を推進し、また、関係機関、団体、企業等との連携を図ってまいりますので、着実な取り組みが進められるよう皆様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、本計画の策定にあたり、ご協力をいただきました市民の皆様にご心よりお礼を申し上げます。

平成 19 年 3 月

高梁市長 秋 岡 毅

目 次

第1章 計画策定の背景

1 国際的な動き	1
2 国内の動き	2
3 岡山県の動き	3
4 高梁市の取り組み	3

第2章 計画策定の基本的な考え方

1 基本理念と基本目標	5
2 計画の期間	6
3 計画の体系	7

第3章 計画の内容

I 男女が互いの人権を認め合う意識づくり	9
1 男女共同参画意識の啓発	9
(1)広報・啓発活動の推進	11
(2)調査研究・情報提供	11
2 男女共同参画意識を高めるための教育・学習の充実	11
(1)家庭教育の推進	13
(2)学校教育の推進	14
(3)地域等における学習の推進	14
3 人権尊重意識の高揚	14
(1)女性に対するあらゆる暴力根絶のための環境整備	17
(2)メディアにおける人権の尊重	17
II あらゆる分野へ男女がともに参画できる社会づくり	19
1 政策・方針決定の場への女性の参画拡大	19
(1)各種審議会・委員会等への女性の積極的登用	20
(2)女性の人材育成と管理・指導的立場への登用促進	20
2 家庭・地域社会における男女共同参画の促進	21
(1)家庭生活での男女共同参画の促進	22
(2)地域活動等への男女共同参画の促進	22
3 国際交流・国際貢献の推進	23
(1)国際交流活動の推進	23
(2)国際貢献活動の推進	23

Ⅲ 男女がいいきと働ける環境づくり	25
1 働く場における男女共同参画のための環境整備	25
(1)男女の均等な雇用機会と待遇の確保	27
(2)働きやすい職場環境の整備	27
2 女性の就業等支援の促進	27
(1)女性の職業能力開発と再就職等の支援	28
(2)自営業等に従事する女性の支援	29
3 家庭と職場の両立支援	29
(1)男女の家庭的責任の啓発	30
(2)育児・介護との両立のための環境整備	30
Ⅳ 男女がともに健やかに過ごせる生活づくり	31
1 生涯を通じた男女の健康支援	31
(1)ライフステージに応じた健康支援	32
(2)性と生殖に関する健康・権利についての意識の啓発	32
(3)健康をおびやかす問題についての啓発	33
2 安心して子育てできる環境の整備	33
(1)子育て支援対策の充実	34
(2)地域ぐるみでの子育て支援の推進	34
(3)ひとり親家庭への支援	35
3 高齢者・障害者が安心して暮らせるための支援	35
(1)高齢者・障害者の福祉の充実	37
(2)高齢者・障害者の社会参加の促進	37
V 具体的施策	39
(1)男女共同参画を推進する具体的施策	39
(2)計画の数値目標	46
第4章 計画の推進	47
1 庁内推進体制の充実	47
2 市民参画による計画の推進	47
3 計画の進行管理	48
4 関係機関との連携	48
資料	49

第1章 計画策定の背景

1 国際的な動き

国際連合は、昭和50年（1975年）を「国際婦人年」と定め、メキシコ・シティで開催された国際婦人年世界会議で「世界行動計画」が採択されました。そして、翌年からの10年間を「国連婦人の十年」とし、「平等・発展・平和」を目標と定め、男女平等や女性の地位向上のために世界規模での活動を展開しました。

また、昭和54年（1979年）の国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約⁽¹⁾」が採択され、さらに、昭和60年（1985年）「国連婦人の十年」最終年に開催されたナイロビ世界女性会議において、西暦2000年に向けての長期的活動のガイドラインとして「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」（「ナイロビ将来戦略」）が採択されました。

平成7年（1995年）には、第4回世界女性会議が北京で開催され、「北京宣言」と「行動綱領」が採択されました。行動綱領は、「女性のエンパワーメント⁽²⁾（力をつけること）」に関するアジェンダ（予定表）」と位置づけられ、各国において、あらゆる政策や計画に社会的性別⁽³⁾（ジェンダー）の視点を反映させることを示しました。また、12の重大問題領域である「貧困、教育と訓練、健康、暴力、紛争、経済、権力及び意思決定、地位向上のための制度的な仕組み、人権、メディア、環境、女兒」について、取り組むべき戦略目標と行動計画が示されました。

平成12年（2000年）6月、ニューヨークにおいて国連特別総会「女性2000年会議」が開催され、21世紀に向けた行動指針といえる「政治宣言」と「北京宣言と行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアティブ」（「成果文書」）が採択されました。この総会において、女性に対する暴力⁽⁴⁾抑止や教育力向上への取り組みは重要な課題であるとし、先進諸国によるODAの国際目標の達成、女子差別撤廃条約の完全批准、男女平等の推進に向けた男性の関与と共同責任の強調、NGO・女性団体の役割と貢献について再認識されました。そして、平成17年（2005年）には、第49回国連婦人の地位委員会（「北京

+ 10) がニューヨークで開催され、「北京宣言」および「行動綱領」、「女性 2000 年会議成果文書」が再確認され、完全実施を求める宣言が採択されました。

2 国内の動き

戦後、国内では、男女平等を基本的人権として規定した「日本国憲法」の下で、女性の地位向上等に向けた改革が進み、その後、国連などの世界的な動きに呼応して、さまざまな取り組みが進められてきました。

わが国においては、「世界行動計画」を受けて、昭和 50 年（1975 年）に「婦人問題企画推進本部」が設置され、昭和 52 年（1977 年）には、今後 10 年間の取り組みの指針となる「国内行動計画」が策定されました。また、国籍法の改正、男女雇用機会均等法⁽⁵⁾の制定などを進め、昭和 60 年（1985 年）には「女子差別撤廃条約」を批准しました。

昭和 62 年（1987 年）には、「ナイロビ将来戦略」を受けて、「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」が策定されるとともに、平成 6 年（1994 年）には、推進体制を強化するため、「男女共同参画推進本部」が設置されました。また、平成 7 年（1995 年）には、「育児休業等に関する法律」に介護休業制度を付加し、「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⁽⁶⁾」（「育児・介護休業法」）として大幅な改定を行い、ILO156 号条約（「家族的責任を有する男女労働者の機会および待遇の均等に関する条約」）を批准しました。

さらに、平成 8 年（1996 年）には、「男女共同参画 2000 年プランー男女共同参画社会の形成の促進に関する平成 12 年（西暦 2000 年）度までの国内行動計画」が策定されました。

平成 11 年（1999 年）6 月には、男女共同参画社会⁽⁷⁾の実現に向けての法的根拠となる「男女共同参画社会基本法⁽⁸⁾」が制定されました。そして、この法律に基づき、平成 12 年（2000 年）12 月、わが国初の法定計画となる「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成 13 年（2001 年）1 月の省庁再編等に伴い、「男女共同参画会議」と「内閣府男女共同参画局」が設置され、組織の充実が図られました。この期間の法的な整備としては、平成 12 年（2000 年）に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」（「ストーカー規制法」）、平成 13 年（2001 年）4 月には「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⁽⁹⁾」（「DV 防止法」）が成立し、法律面でも女性の保護が進められました。

平成 17 年（2005 年）12 月には、「男女共同参画基本計画（第 2 次）」が策定されました。

3 岡山県の動き

岡山県では、昭和 54 年（1979 年）に県下 56 の団体からなる「岡山の婦人問題を考える会」が発足し、教育、家庭、労働、職業、福祉、社会参加の各分野にわたる女性の意見をまとめ、問題を提起しました。

平成 3 年（1991 年）、「第 4 次岡山県総合福祉計画」の中に「女性」の項目を新設し、婦人問題を重要施策として推進することとしました。平成 8 年（1996 年）、女性施策の一層の充実を図るため、「男女共同参画社会の実現をめざして」が策定され、翌年には、「岡山県男女共同参画推進本部」が設置されました。平成 11 年（1999 年）には、男女共同参画社会づくりを推進していくための活動拠点施設として「岡山県男女共同参画推進センター」（愛称：ウィズセンター）が開設されました。

平成 13 年（2001 年）には、「おかやまウィズプラン 21」（平成 13～17 年度）が策定され、6 月には、男女共同参画基本法を踏まえ、地域性を考慮した男女共同参画推進施策を展開するため、「岡山県男女共同参画の促進に関する条例」が制定されました。平成 14 年（2002 年）には、「新世紀おかやま夢づくりプラン」が策定され、男女が対等に参画できる社会づくりなどの重点施策等が盛り込まれました。また、同年には、DV 防止法に基づき、「ウィズセンター」と「女性相談所」を配偶者暴力相談支援センターに位置づけ、被害者の保護、自立に向けた支援などの体制が整備されました。平成 17 年（2005 年）には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」が策定されました。

平成 18 年（2006 年）3 月、「新おかやまウィズプラン」（平成 18～22 年度）が策定されました。

4 高梁市の取り組み

平成 16 年（2004 年）10 月 1 日に 1 市 4 町（高梁市・有漢町・成羽町・川上町・備中町）が合併し、新「高梁市」が誕生しました。

平成 17 年（2005 年）に「男女共同参画に関する意識調査」を実施し、同年 4 月には「高梁市男女共同参画推進条例」を施行しました。また、平成 18 年（2006 年）3 月に策定した「高梁市総合計画」の中においても、男女平等意識の啓発・普及や条件整備・環境

づくりに努め、男女がともに責任を分かち合う社会の実現を目指し、男女共同参画のまちづくりを推進することとしています。



第2章 計画策定の基本的な考え方

1 基本理念と基本目標

すべての人が性別にかかわらず個人として尊重され、社会のあらゆる分野に主体的に参画し、一人ひとりの個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は私たちの願いです。その実現に向けて、これまでも法律や制度の整備が進められ、さまざまな取り組みがなされてきました。

しかしながら、家庭や職場あるいは地域社会においては、性別による固定的な役割分担意識やその意識に基づく社会的慣習・慣行が依然として存在しており、男女共同参画社会の実現には今なお多くの課題が残されています。

急激に進む少子高齢化、それに伴う労働力人口の減少、また国際化、高度情報化の進展など、私たちを取り巻く社会経済環境は急速に変化しており、家族形態やライフスタイルにも変化をもたらしています。

このような変化に対応しながら、本市の都市像である「交流・創造都市 たかはし」を実現し、文化を育み健やかで活力のあるまちづくりを進め、未来へ引き継ぐためには、男女がお互いの人権を尊重し合い、ともに支え、責任を分かち合いながら、社会のあらゆる分野に参画していくことが不可欠です。

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思であらゆる分野に参画し、お互いの個性や能力を認め合い、ともに歩んでいける社会の実現を目指して、この計画における基本理念を次のとおり定めます。

交流・創造都市たかはし

活力のある新たなまちをつくるために掲げた都市像で、この都市像を実現するための基本理念として「文化を育み健やかで活力のあるまちづくり」を掲げています。産業・福祉・教育・文化などあらゆる分野において、人・物・情報などの活発な「交流」を促進することにより、新たな「創造」が生まれ、夢と誇りの持てる高梁市を目指しています。

基本理念 ともに生き、ともに認め合える社会を目指して

- ① 一人ひとりが互いを大切にし、性別による差別や暴力的な行為を受けることなく、男女の人権が尊重されること。
- ② 性別による固定的な役割分担意識に基づく制度又は慣行を見直し、一人ひとりが多様な生き方を選択することができること。
- ③ 市の政策又は民間の団体における方針等の立案及び決定に、男女が対等な構成員として参画する機会が確保されること。
- ④ 家族を構成する男女が、互いの協力と社会支援の下に、家庭生活における活動と勤労等の社会生活における活動とが両立できること。
- ⑤ 男女が、互いの性に関する理解を深め、妊娠、出産等に関してその意思が尊重されるとともに、生涯を通じた心身の健康が配慮されること。
- ⑥ 国際社会での取組の成果を尊重し、国際的協調の下に進められること。

この基本理念をあらゆる機会を通じて市民への着実な浸透を図り、市民ぐるみで意識変革に取り組むことにより目標とする男女共同参画社会の実現に向けて、次の4項目の基本目標を掲げ、施策の展開を図ります。

基本目標Ⅰ 男女が互いの人権を認め合う意識づくり

基本目標Ⅱ あらゆる分野へ男女がともに参画できる社会づくり

基本目標Ⅲ 男女がいきいきと働ける環境づくり

基本目標Ⅳ 男女がともに健やかに過ごせる生活づくり

2 計画の期間

この計画の期間は、平成18年度から平成23年度までの6年間とします。

なお、社会情勢の変化や市の行政環境の変化等により、計画の変更が必要とされる場合は計画の見直しを行います。

第3章 計画の内容

I 男女が互いの人権を認め合う意識づくり

長い歴史や伝統の中で無意識のうちに培われた性別による固定的な役割分担意識、そのような意識に基づく社会的慣習は、時として、男女の個人としての主体的かつ多様な生き方の選択肢を狭め、制限する要因の一つともなってきました。

人間には、生まれつきの生物学的性別（セックス /sex）があり、一方で、社会の中で作りあげられた社会通念や慣習の中の「男性像」や「女性像」もあります。

このような男性、女性の別を「社会的性別（ジェンダー /gender）」といますが、「社会的性別」は、それ自体に良い悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。しかし、性差別、性別による固定的な役割分担意識や偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとする「社会的性別」の視点を持つことが大切です。

男女共同参画社会の実現は、一人ひとりが自分たちの生活に深くかかわる問題であることを認識して取り組んでいくことが必要で、そのためには法律や制度の周知、家庭や学校、地域等さまざまな機会を通じた学習の充実によって、意識づくりを進めることが重要な課題となります。

また、憲法第13条⁽¹⁰⁾、第14条⁽¹¹⁾にうたわれている基本的人権の尊重は男女共同参画の根底をなすものであり、男女が互いの人権を認め合う意識を高めていくことが大切です。

1 男女共同参画意識の啓発

【現状と課題】

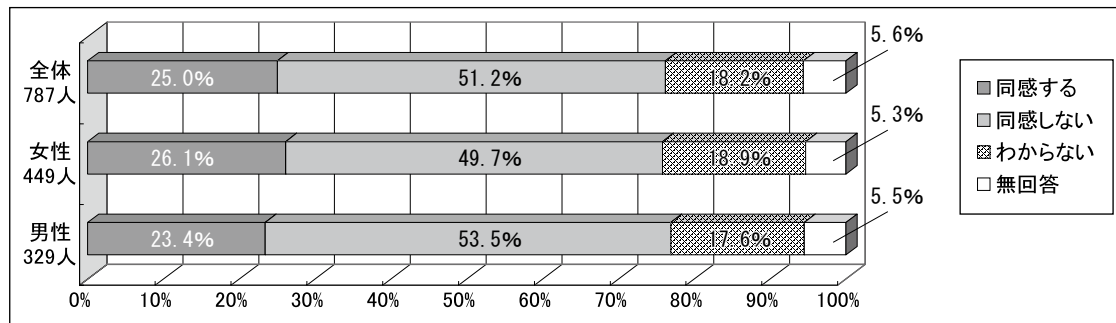
これまで、男女共同参画社会の実現に向けて法律や制度の整備が進められてきましたが、必ずしも意識改革は十分に進んでいるとはいえません。

本市の市民意識調査（平成17年3月実施）においては、『男は仕事、女は家庭という男女の役割分担意識』については「同感しない」と考える人が51.2%と全体では5割を

超え、「同感する」と考える人の25.0%を大きく上回っています。しかしながら、家庭内の役割については、『生活費を稼ぐ』ことは「夫の役割」と考える人が66.6%と6割を超え、逆に『日常の家事』は「妻の仕事」と考える人が65.6%とこれも6割を超えるなど、このどちらも約21%の「両方同じ程度の役割」と考える人を大きく上回り、性別による固定的な役割分担意識の解消は十分に進んでいない状況がうかがえます。

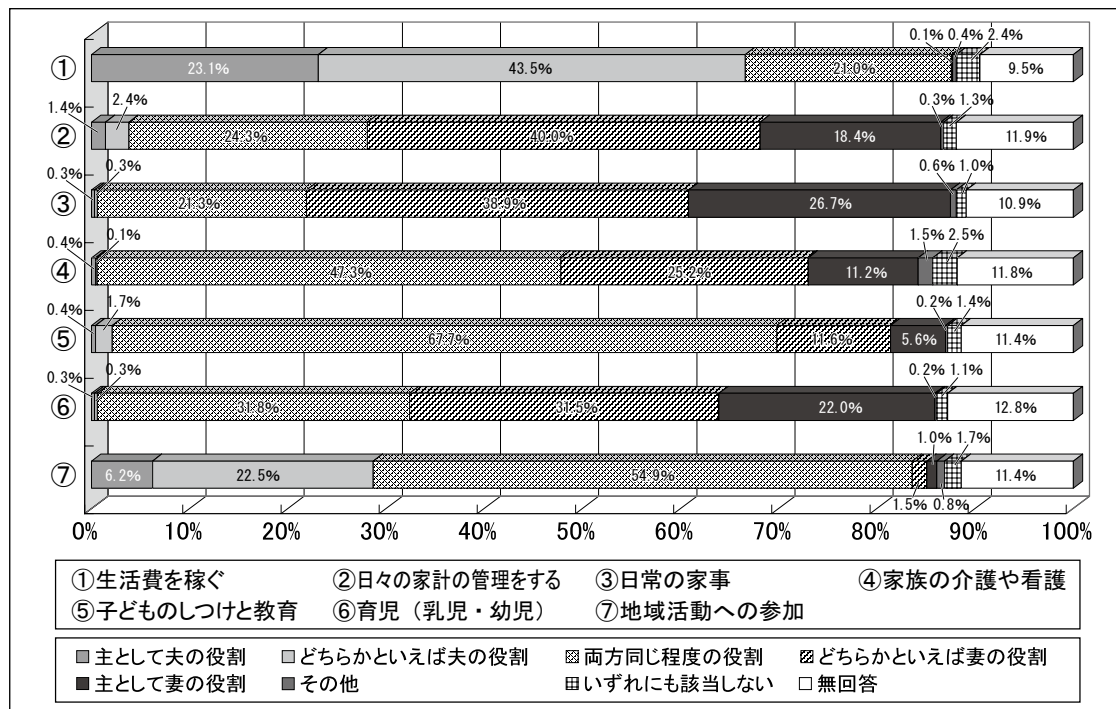
こうした意識は長い時間をかけて浸透し、社会制度や慣習の中に形づくられてきたものであり、このような仕組みを改善していくには、家庭や学校、地域における継続した根強い啓発活動などの取り組みが必要です。

■「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担の考え方について



資料：「市民意識調査」(H17)

■家庭内の役割について



資料：「市民意識調査」(H17)

【その対策】

(1) 広報・啓発活動の推進

性別による固定的な役割分担意識の解消や社会のあらゆる分野での男女共同参画意識の醸成のため、男女共同参画社会の形成の男性にとっての意義や責任等を踏まえつつ、啓発活動を積極的に推進します。また、年齢層に応じた効果的な啓発の内容や方法を検討していきます。

- ① 「高梁市男女共同参画推進条例」の周知
- ② 講座・研修会等の開催
- ③ 広報紙等による広報・啓発活動
- ④ 各種イベントにおける広報・啓発活動

(2) 調査研究・情報提供

国、県および関係機関との連携強化を図るとともに、男女共同参画に関する情報の収集・提供を積極的に行い、さらに市民意識と実態の把握により、関係施策等への反映に努めます。

また、男女共同参画推進のための活動拠点づくりについて検討します。

2 男女共同参画意識を高めるための教育・学習の充実

【現状と課題】

『男女の地位の平等感』について、市民意識調査の中で、学校教育の場では「平等」と考える人が52.6%と5割を超えていますが、家庭や職場、地域社会などのさまざまな分野では「男性のほうが優遇されている」と感じている人が、まだまだ多いことがうかがえます。

一人ひとりの男女共同参画意識を高めるためには、家庭教育や学校教育、社会教育が重要な役割を果たしており、家庭・学校・地域等において一人ひとりの個性や能力、違いを認め合い、お互いの人権や生き方を尊重できるよう、男女平等の視点に立った教育の充実に努める必要があります。

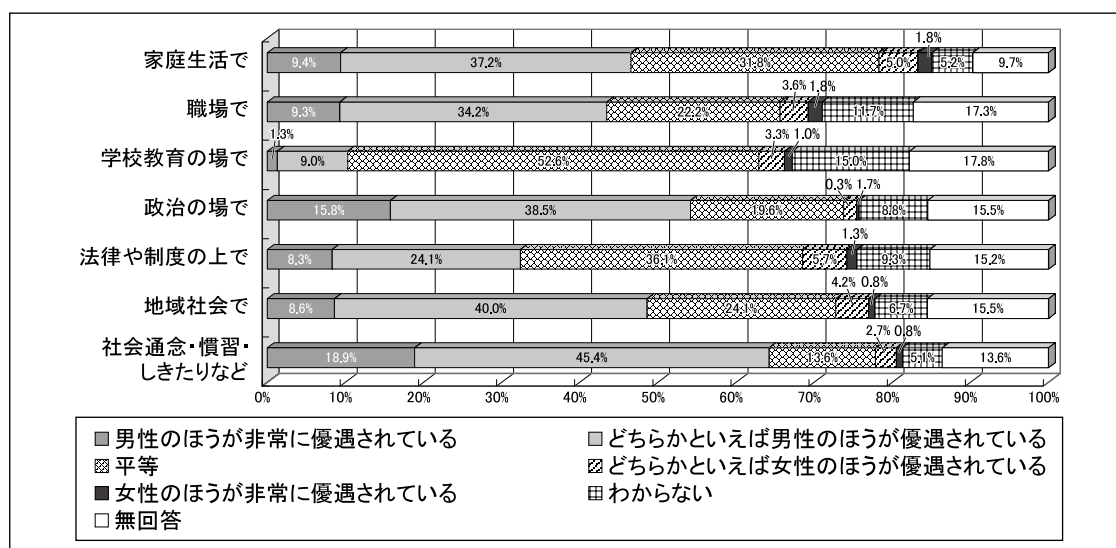
家庭は社会の基礎であり、日常生活を通じて、親世代の価値観や生活態度が子どもたち

の意識に大きな影響を与えます。「男は仕事、女は家庭」という従来の性別による固定的な役割分担意識にとらわれることなく、一人ひとりの個性に応じた能力が発揮できる環境づくりが必要です。

学校においては、男女平等教育を充実し、児童・生徒たちの男女共同参画意識の醸成に努めるとともに、子どもたちが社会的性別にとらわれず、学び、活動できるような教育環境に配慮することが求められています。

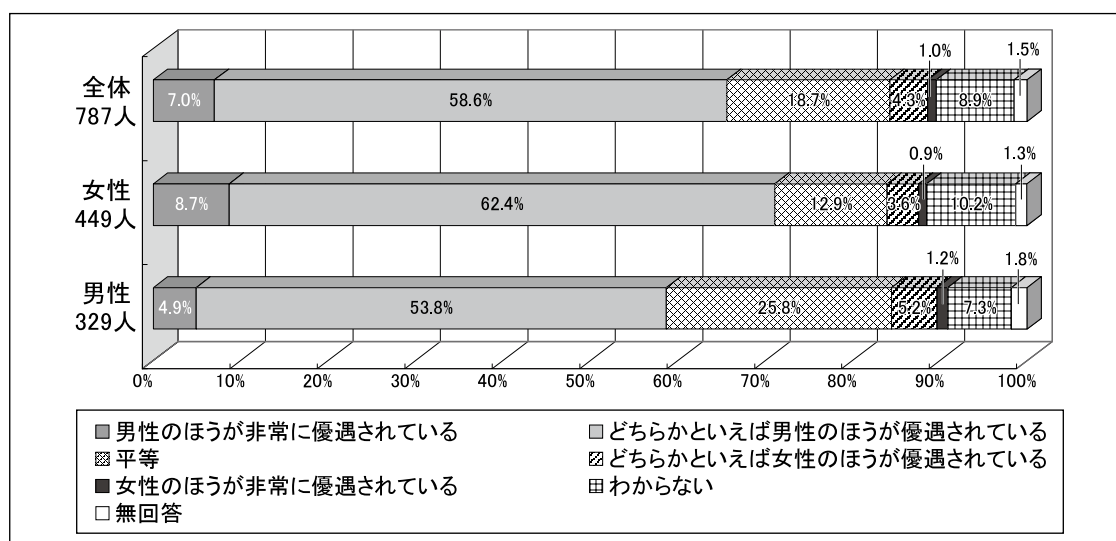
また、地域においても、生涯にわたり、多様な学習機会が確保される必要があります。

■男女の地位の平等感について（分野別）



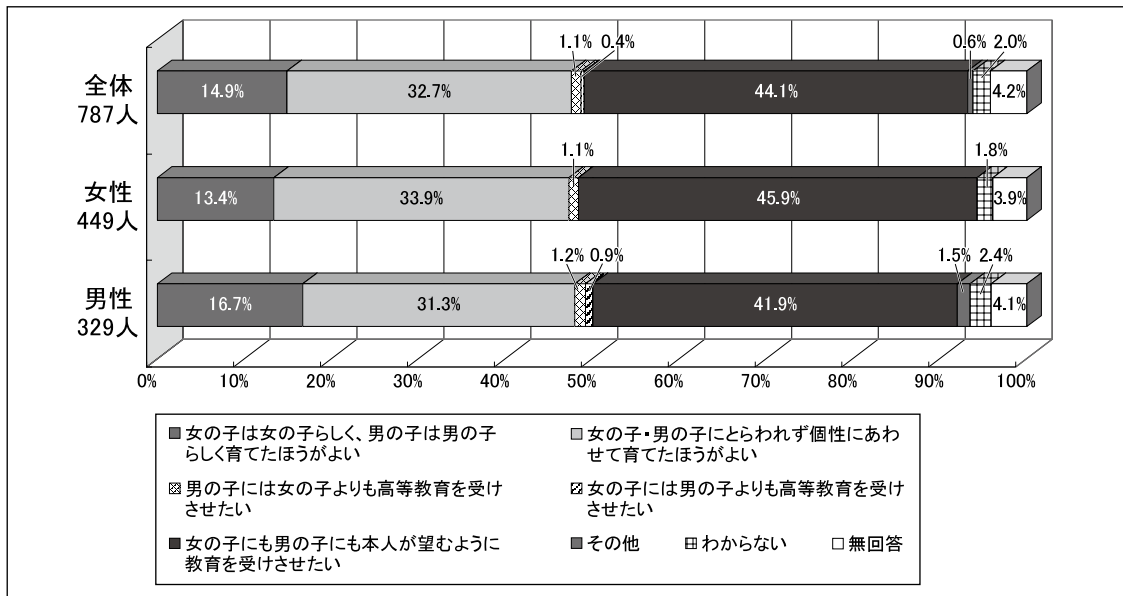
資料：「市民意識調査」(H17)

■男女の地位の平等感について（社会全体）



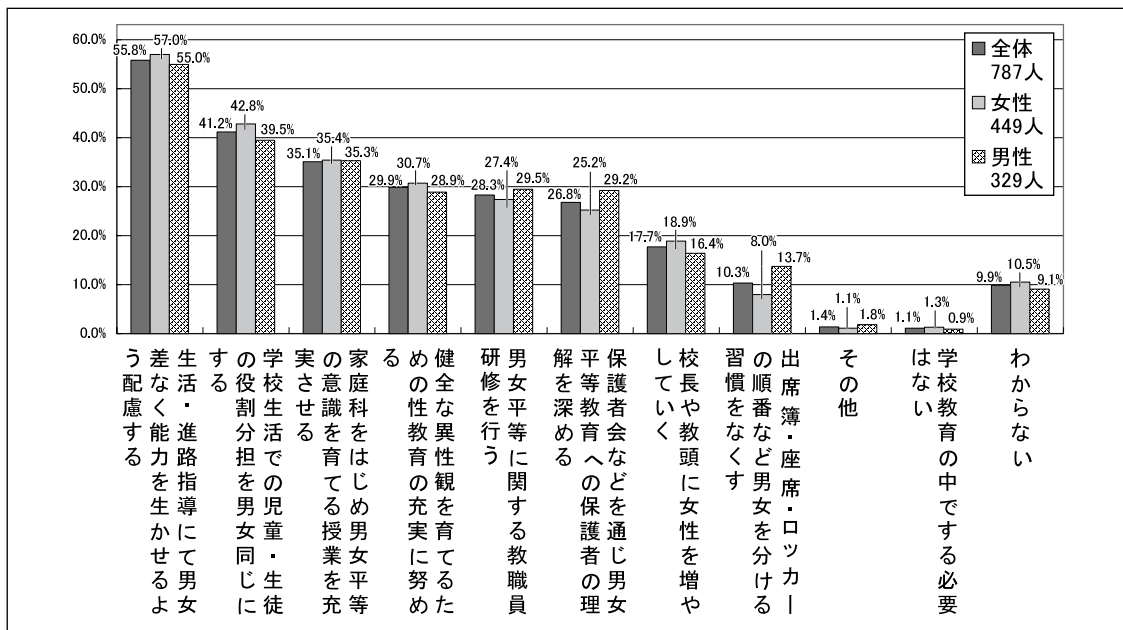
資料：「市民意識調査」(H17)

■子どもの育て方の考えについて



資料：「市民意識調査」(H17)

■男女平等を推進していくために学校で行うとよいと思うことについて



資料：「市民意識調査」(H17)

【その対策】

(1)家庭教育の推進

性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、子ども自身の個性や興味を尊重した子育てができるよう、家庭教育に関する学習会等による保護者の意識啓発に努めます。なお、学習会等の開催については、より多くの人々が参加しやすい環境づくりに努めます。

(2)学校教育の推進

他人を思いやる心や、お互いの立場を尊重する気持ちなど、個人の尊厳、男女平等意識や相互理解・協力意識が培われるような教育の推進に努め、授業や行事等の学校教育活動において、その充実を図ります。

また、子どもたち自身が主体的に将来を選択できるよう、性別にとらわれることなく、一人ひとりの資質や個性に応じた広い視点で指導を行うよう努めます。

子どもたちが成長・発達する過程で、自分の性、他者の性を大切にし、また命の尊さを認識できるよう、人権の尊重、男女の相互理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなどについて、子どもたちの年齢や発達段階に応じた適切な教育を行います。

このほか、学校教育の中で、男女が互いの性の違いを認め合いながら、性別による固定的な役割分担意識や誤った価値観を助長することなく、日常生活の中で無意識のうちに正しい人権意識を身に付けていくような適切な指導ができるよう、教職員や保育士等に男女共同参画に関する情報を提供するとともに、研修機会の充実に努めます。

(3)地域等における学習の推進

地域社会には、長い歴史と伝統の中で培われてきた固有の価値観やそれに基づく習慣があり、こうした地域特有の風土を踏まえた上で、女性が生涯にわたる学習機会に恵まれるよう、地域等における男女共同参画意識の醸成を図るための生涯学習を推進していきます。

このため、地域住民の多様な学習ニーズに応えることができ、また市民の男女共同参画についての主体的な学習活動を支援できるよう、学習機会の充実と情報の提供とともに、働く人や育児中の人など誰もが参加しやすい環境づくりに努めます。

職場等においても男女共同参画意識が高められるよう、学習機会等に対する積極的な情報の提供に努めます。

3 人権尊重意識の高揚

【現状と課題】

男女が社会の対等な構成員としてお互いを認め合い、ともに責任を分かち合う社会の実

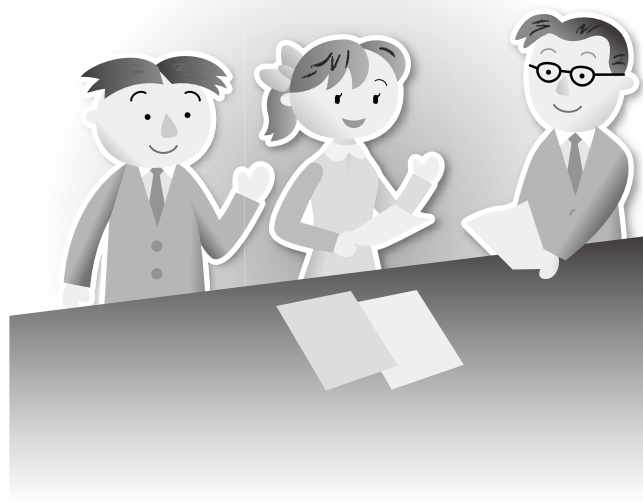
現に向けて、男女共同参画の根底をなす人権尊重意識を高めていく必要があります。

しかし、現状をみると、性別による固定的な役割分担意識、経済力の格差など、長い時間をかけて形成された女性と男性の立場関係を背景に、セクシュアル・ハラスメント⁽¹²⁾やドメスティック・バイオレンス（DV）⁽¹³⁾など、女性に対するさまざまな暴力の問題も生じています。なかでもDVの問題は、これまで個人あるいは家庭の問題として認識されてきたことやお互いの被害・加害意識の低さなどから、被害者が相談できずに問題が潜在化する傾向にあります。このため、家庭、職場、地域等、社会のあらゆる場において、女性に対するあらゆる暴力を容認しない環境づくりが必要です。

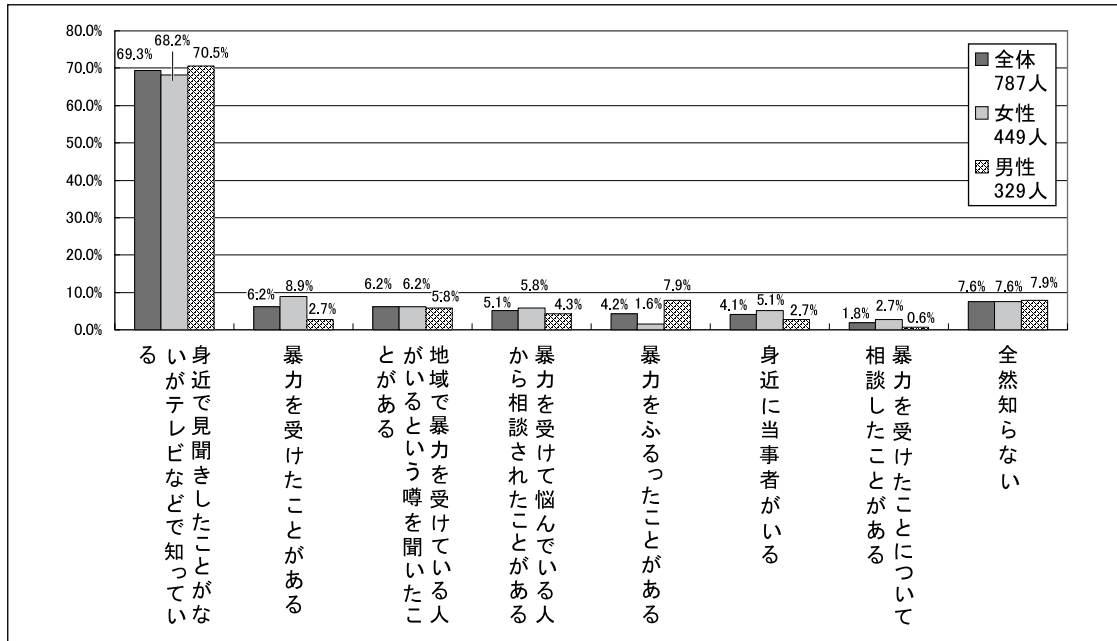
また、高度情報化の進展に伴い、情報発信手段が多様化する中、メディアからもたらされるさまざまな情報は、私たちの意識形成に大きな影響力を持つようになりました。憲法で「表現の自由」は保障されていますが、同時に、表現される側の人権についても尊重されなければなりません。メディアの情報には、制作者の意図や価値観が反映されている場合があることを認識することも必要です。

人々の人権意識は大きく向上してきましたが、社会の進展とともに、このように新たな問題が起きており、特に女性に対する性差別は依然として日常的にあることも事実であり、これを人権問題として気づかれていないことが懸念されます。

今後、人権意識の高揚に取り組む中で、こうした偏った考え方が解消されるよう、さまざまな取り組みを進める必要があります。

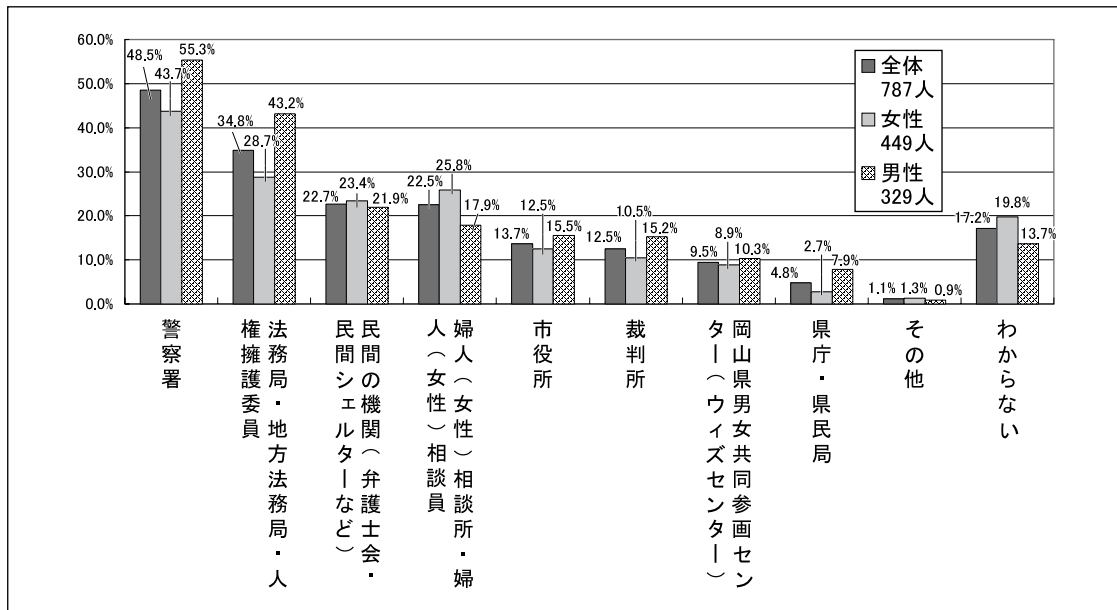


■ドメスティック・バイオレンス (DV) について



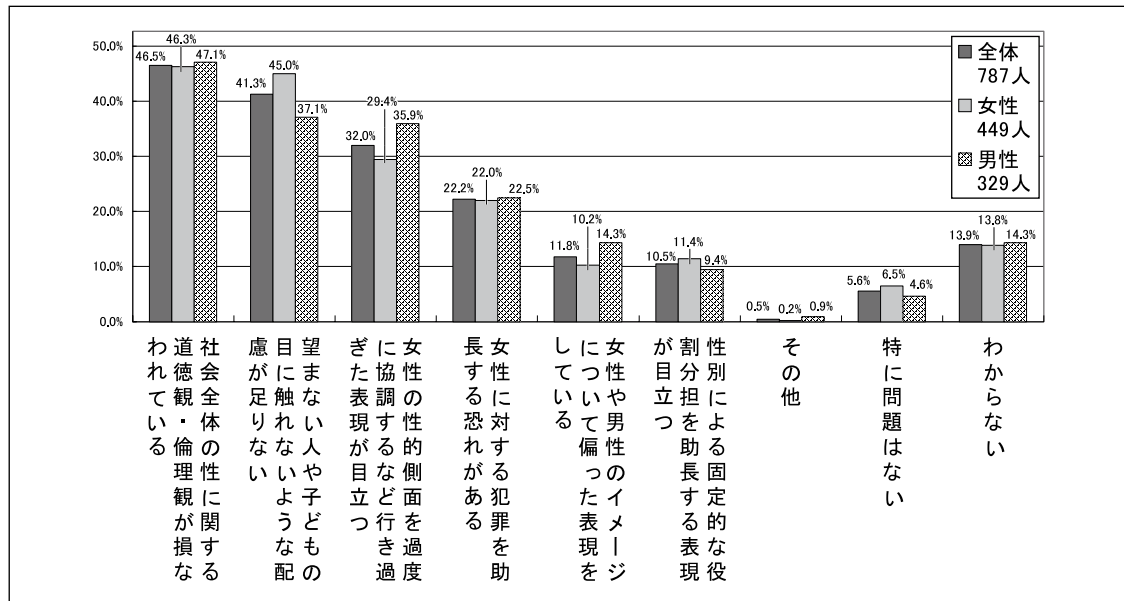
資料：「市民意識調査」(H17)

■DVの相談窓口として知っているものについて



資料：「市民意識調査」(H17)

■メディアでの性別による固定的な役割分担の表現や女性に対する暴力・性の表現に対する考え方について



資料：「市民意識調査」(H17)

【その対策】

(1)女性に対するあらゆる暴力根絶のための環境整備

女性に対するあらゆる暴力を許さず、未然に防止できる社会の形成に向けて、女性に対する暴力は女性の人権を侵害し、犯罪行為であるという社会的認識を広めるための啓発を行うとともに、「男女雇用機会均等法」や「DV防止法」など関係法令の周知を図っていきます。

市の相談事業を被害者が利用しやすい環境に整え、相談窓口の周知を図るとともに、関係機関との連携により必要に応じた適切な措置が速やかに図られるよう、相談・救済体制の充実に努めます。

被害者が社会的、経済的、精神的に自立して生活できるよう、関係機関との連携により、各種制度の利用あっせん、情報の提供など必要な支援を行います。

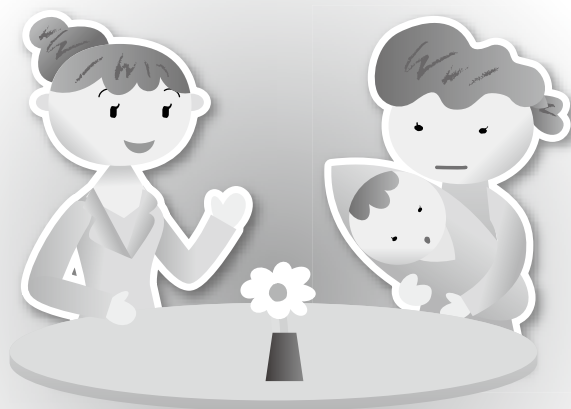
(2)メディアにおける人権の尊重

市が発行する刊行物の内容については、性別による固定的な役割分担意識の助長、また性差別につながる表現がないよう留意し、男女相互の人権を尊重した表現に努めます。

また、情報の受け手側も、メディアの情報には制作者の意図や価値観が反映されている

場合があることを認識し、メディア・リテラシー⁽¹⁴⁾を高めるための啓発に努めます。

企業や民間団体が発行する印刷物についても、性差別につながるような表現がないよう、男女共同参画の視点に立って、男女相互の人権を尊重した表現に努めるよう促します。



Ⅱ あらゆる分野へ男女がともに参画できる社会づくり

男女が対等な立場で社会のあらゆる分野へともに参画し、ともに責任を担い、主体的に活動していくことは、活力あるまちづくりを進めるためにも重要なことです。

しかし、実際には、社会の多くの分野で男女の参画には偏りが見られ、女性は政治・経済等の分野で、男性は家事や育児などの家庭生活の分野で、相互の参画が不十分な状況にあります。

男女がともに社会のあらゆる分野へ参画しやすい環境を整えるとともに、積極的な社会参加を促し、一人ひとりの相互協力、参画意識を高めることも重要な課題となっています。

これまでの取り組みにより、さまざまな分野での女性の社会進出も徐々に進んできていますが、よりいっそうの参画を図るためにも、女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で力を発揮し行動していく、女性のエンパワーメントの促進も求められています。

また、社会のあらゆる分野での情報化、国際化が急速に進展する中、男女共同参画の推進は、国際社会の取り組みの成果や経験を十分に活用するとともに、他の国々の女性問題や男女共同参画推進の取り組みについても理解を深めながら、国際的視野に立ち取り組んでいくことも大切です。

1 政策・方針決定の場への女性の参画拡大

【現状と課題】

活力あるまちづくりを進めるためには、男女がその性別にかかわらず、社会の対等な構成員として、政策および方針決定の場に共同して参画する場が確保され、男女双方の視点による意見を反映させていく必要があります。

本市の各種審議会・委員会等の女性委員の比率は、平成18年4月1日現在で18.5%と、政策や方針決定の場への女性の参画はまだまだ低い状況にあり、積極的に女性の参画を促進することが必要です。

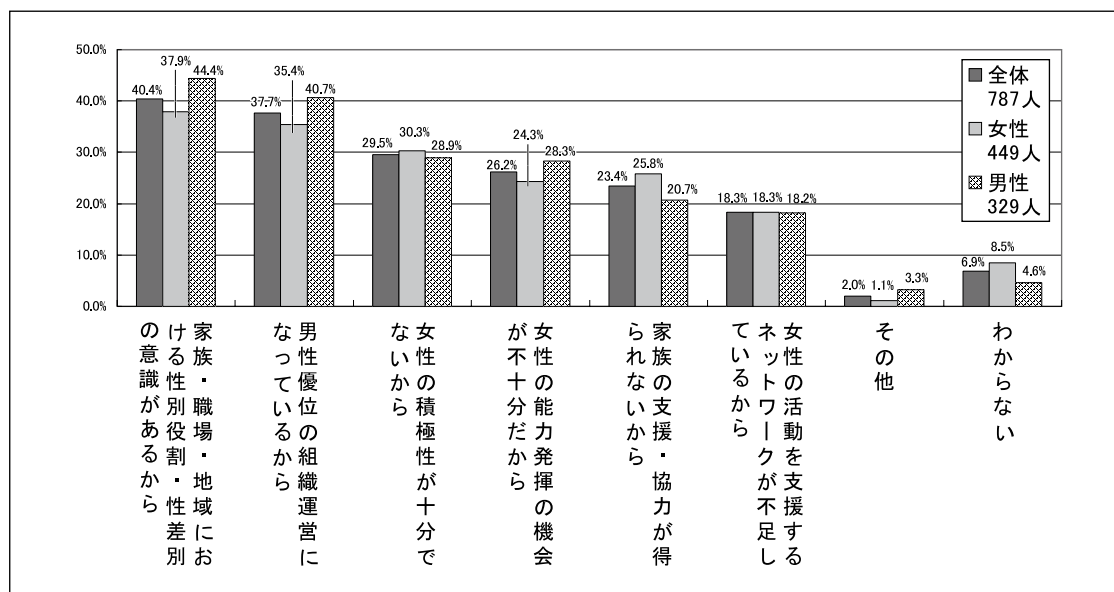
また、地域に与える影響が大きいため、市の一般行政職における管理職に占める女性職

員の比率は、平成 18 年 4 月 1 日現在で 12.8%となっており、性別にとらわれることなく、本人の意欲により活躍できるよう職員の人材育成に取り組んで行く必要があります。

地域の企業等における方針決定の場への女性の参画も低い水準にあると考えられることから、多くの女性が活躍の場を得られるよう理解と協力を求めていくことも必要です。

企画立案の段階から男女が共同して参画することの重要性についての意識を高めるとともに、男女がともに参画しやすい環境を整えていくことが重要です。

■政策や方針決定の過程に女性が進出していない理由について



資料：「市民意識調査」(H17)

【その対策】

(1)各種審議会・委員会等への女性の積極的登用

行政において、男女双方の視点によるさまざまな意見を政策に反映させることができるよう、政策・方針決定の場へ女性が参画することの意義について啓発活動を行うとともに、委員公募制の活用など、女性も参加しやすい環境整備に努めます。

これにより本市の各種審議会・委員会等の女性委員の比率を、平成 23 年度末までに 30%となるよう目標を定め、比率の向上を図るとともに、女性委員不在の各種審議会・委員会等の解消を目指します。

(2)女性の人材育成と管理・指導的立場への登用促進

市は、市内の事業所の先頭に立って行動していくべきであるため、市の組織においては、

性別による固定的な役割分担意識などから、これまで限定されがちであった業務分野への男女相互の積極的な職員配置を図り、職域拡大による男女のバランスの取れた職員配置を行い、職員の人材育成や能力開発に取り組みます。これらを踏まえ、管理職等への任用など、職員一人ひとりが性別による制約を受けることなく、本人の意欲により活躍できる環境づくりに努めます。

また、女性自身が、社会的な情勢からの押し付けではなく、主体的に自らの意識と能力を高め、さまざまな分野に積極的に参画し活動していけるよう、意識啓発に努めます。

市内の企業等に対しても、女性の職域拡大と人材育成、管理・指導的立場の登用促進についてのポジティブ・アクション⁽⁶⁾の推進に、理解と協力を求めています。

2 家庭・地域社会における男女共同参画の促進

【現状と課題】

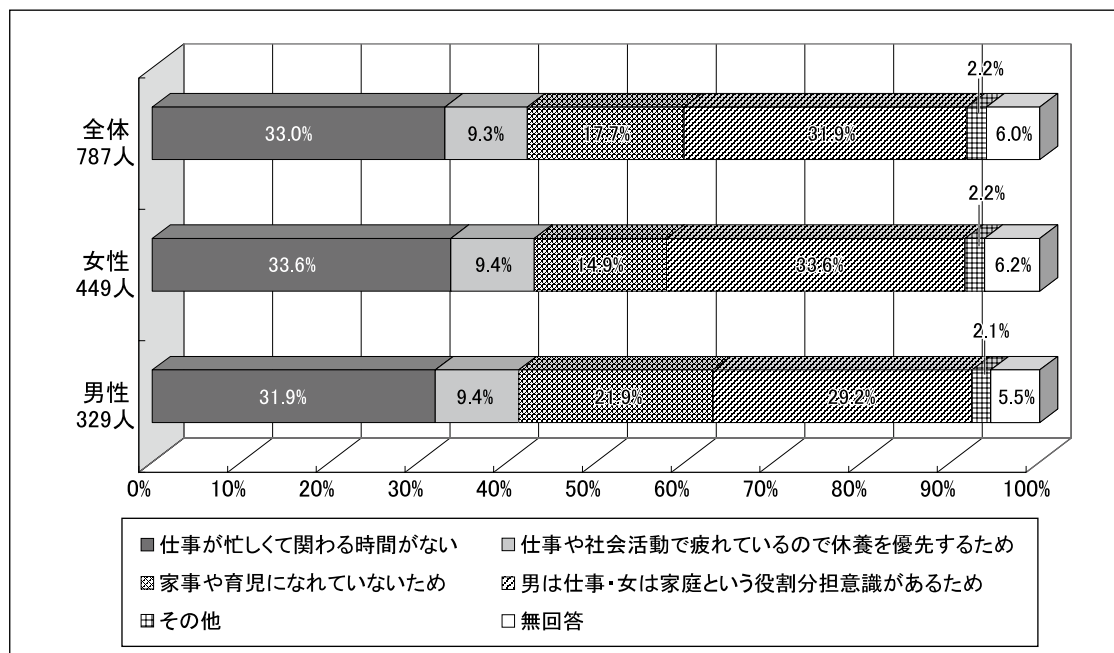
家庭生活は、家事や育児、介護といった家庭的責任を、家族みんなが担っていく必要があります。しかし、多くの場合、男性は仕事を中心とし、家事や育児、介護などの負担は女性に偏っているのが現状です。

共働き世帯や核家族の増加など、家族形態も多様化しています。家族がそれぞれのライフスタイル⁽⁶⁾を選択できるようにするためにも、家族の一部に家庭的責任の負担が偏ることなく、ともに協力し合い、家庭生活を築いていく意識を高めることが大切です。

また、地域の特性と創造性を生かしたまちづくりのためには、住民が主体となった活動が求められています。こうした活動や、地域の防災や防犯、環境問題など生活に密着したさまざまな課題の解決には、男女がともに積極的に参画していくことが必要です。



■男性の家事・育児参加の機会が少ない理由について



資料：「市民意識調査」(H17)

【その対策】

(1)家庭生活での男女共同参画の促進

男女が性別に関係なく、一人の人間として多様なライフスタイルを選択できるよう、性別による固定的な役割分担意識の解消や、それぞれの働き方や生活を見直し、ともに支え合う家庭生活を築くための意識啓発に努めます。

家庭生活に必要な知識や技術を身につけるための料理教室や育児、介護講習会など、学習機会の充実を図るとともに、男女ともに参加しやすい環境づくりに努めます。

(2)地域活動等への男女共同参画の促進

まちづくり活動や防災活動等のさまざまな地域活動に、男女がともに積極的に参加できるよう情報提供や啓発に努めます。

また、地域における男女共同参画意識の向上が図られるよう、自主的、積極的に取り組むボランティア団体等の育成・支援に努めます。

3 国際交流・国際貢献の推進

【現状と課題】

男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは、国連を中心に展開される女性の地位向上のための国際的な動きの中で進められてきました。男女共同参画を推進する上では、こうした国際社会における課題や取り組みについて理解を深め、国際的に協調していくことが、今後、ますます重要になってくると考えられ、そのためにも私たち自身が豊かな国際感覚を養っていくことが必要です。

本市には、留学生をはじめとする多くの諸外国の人が居住しています。これまで取り組まれてきた地域の国際交流活動や国際貢献活動をさらに活性化させるとともに、こうした活動を通じて、国籍・文化・習慣・宗教などの違いを認め合い、相互の理解を深めることが大切です。

国際的な感覚が養われ、男女の人権に関する理解が深まり、男女共同参画の推進が社会全体として進んでいくよう、こうした取り組みと男女共同参画関係の情報提供を行っていくことが求められています。

【その対策】

(1)国際交流活動の推進

国際的視野を広げることによって男女共同参画の取り組みが促進されるよう、国際社会での男女共同参画に関する情報や資料の収集・提供を行っていくとともに、高梁市国際交流協議会などの市民団体等と連携しながら、地域の国際交流活動のいっそうの充実を図り、市民の国際理解が深められるよう努めます。

今後、国際交流活動の充実を図ることにより互いの国の文化や習慣・人の考え方の違いを認めながらも、男女がともに対等な立場で向き合い協調していく国際的な人権意識を身につけられるよう、広報啓発活動とともに、人の交流による直接的な相互理解の促進に努めます。

(2)国際貢献活動の推進

関係機関等との連携により、地域で国際貢献に取り組むボランティア団体等の活動を支

援し、人材の育成に努めます。こうした国際貢献活動の取り組みへの参加促進と男女共同参画関係の情報や資料の収集・提供を行っていくことで、男女がともに助け合い理解しあう国際的な人権意識の醸成に努めます。



Ⅲ 男女がいきいきと働ける環境づくり

働くことは、生活の経済的基盤の確立を支えるものであり、また社会への参画という点からも、男女がともに働きやすい環境が整備されることが重要です。

「男女雇用機会均等法」等の法律や制度の整備により、働く女性に対する労働条件や環境の改善も徐々に進められ、働く女性の数は増加傾向にありますが、賃金や労働条件等には、まだまだ男女間で格差のある場合が多く、働く場における実質的な男女平等の実現に向けて、関係法令等のいっそうの周知徹底を図る必要があります。

また、育児や介護といった理由により、いったん仕事を中断する女性も多く、仕事を続けながらも育児や介護のできる環境を整えるとともに、再び就職する際の支援の充実を図っていく必要があります。

このほか、自営の商工業や農林水産業、また家内労働に従事する女性の多くは、その役割が会社員等と同じように職業として十分に評価されていない状況も見られます。

こうした女性の役割を適正に評価し、対等なパートナーとして位置づけていくことも必要です。

これらの課題とともに、少子・高齢化による今後の労働力人口の低下に対応していくためにも、女性の就業を促し、男女が家庭と職場を両立させながら、その能力を十分に発揮できるような環境づくりを進めることが求められています。

1 働く場における男女共同参画のための環境整備

【現状と課題】

昭和61年に「男女雇用機会均等法」が施行され、その後の均等法の改正や関係法令の整備によって、男女が平等に働くための制度面での職場環境の整備は図られてきました。

しかし、これまでの性別による固定的な役割分担意識や過去の経緯などから、男女が平等に働ける環境が十分に整っているとはいえません。

また、パートタイム労働⁽⁷⁾や派遣労働など就業形態も多様化し、非正規社員として働く労働者も増加してきています。労働時間に融通がきき、家庭と職場が両立しやすいといっ

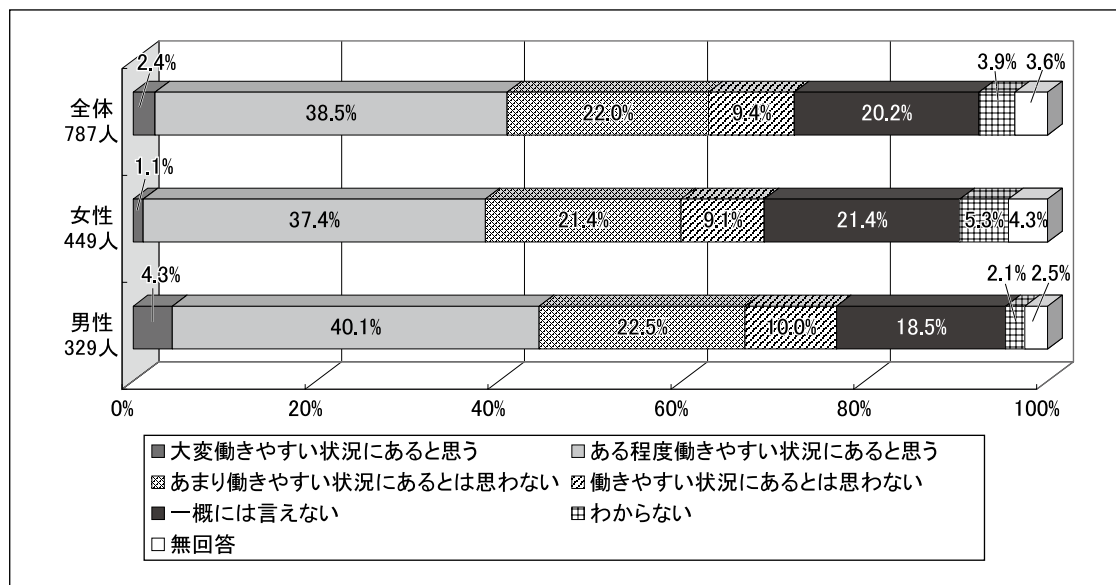
た理由からパートタイム労働に就く女性は多く、こうした短時間労働者と正規社員との賃金や労働条件等の格差といった問題も生じています。

市民意識調査では、『現在の社会は女性が働きやすい状況にあるかどうか』について、「大変働きやすい状況」、「ある程度働きやすい状況」と思う人は40.9%ですが、一方で「あまり働きやすい状況にない」、「働きやすくない」と思う人が31.4%、また「一概には言えない」との回答も20.2%と、男女がともに働きやすい環境が整えられていると実感するには、今なお不十分であることがうかがえます。

このほか、職場におけるセクシュアル・ハラスメントといった問題も根強く残っています。また、育児や介護を行う労働者の家庭と職場との両立が図られるよう、「育児・介護休業法」も施行されましたが、その制度の活用は十分には進んでいません。

男女一人ひとりがそれぞれの能力を主体的に発揮して働いていけるよう、互いの個性や特性を理解し合いながら、ともに働きやすい環境整備に向けての取り組みが必要です。

■女性の社会進出に関して、現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思うかどうかについて



資料：「市民意識調査」(H17)

【その対策】

(1)男女の均等な雇用機会と待遇の確保

男女が性別による区別なく、均等な雇用機会と働く場における待遇が確保されるよう、関係機関との連携を図りながら、企業等に対し、「男女雇用機会均等法」や「パートタイム労働法⁽¹⁸⁾」等の法律や制度の定着促進と格差解消のための自主的なポジティブ・アクションの推進に向けた働きかけを行います。

また、今なお男性との格差が見られる平均賃金やその他雇用面における待遇の改善のため、女性労働者自身が雇用上の自己の権利等を十分理解し、不利益な扱いを受けることなく働くことができるよう、関係法令の周知を図っていきます。

(2)働きやすい職場環境の整備

職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止に向けて、人権の侵害であるという社会的認識を広めるための啓発を行うとともに、職場内の啓発推進や相談窓口の設置などについて、関係機関との連携により、市内の事業所への働きかけを行います。

また、仕事と育児・介護等の両立に関する職場内での意識啓発により、「育児・介護休業法」の周知を図っていくとともに、育児休暇、介護休暇の取得率向上に向けて企業等への働きかけを行います。

2 女性の就業等支援の促進

【現状と課題】

「育児・介護休業法」の施行により、育児や家族の介護を行う労働者が家庭と職場の両立を図るための制度面での環境は整えられてきましたが、仕事を続けたいにもかかわらず、実際には、子育てや介護の理由でいったん仕事をやむなく中断する女性はまだまだ多い状況にあります。

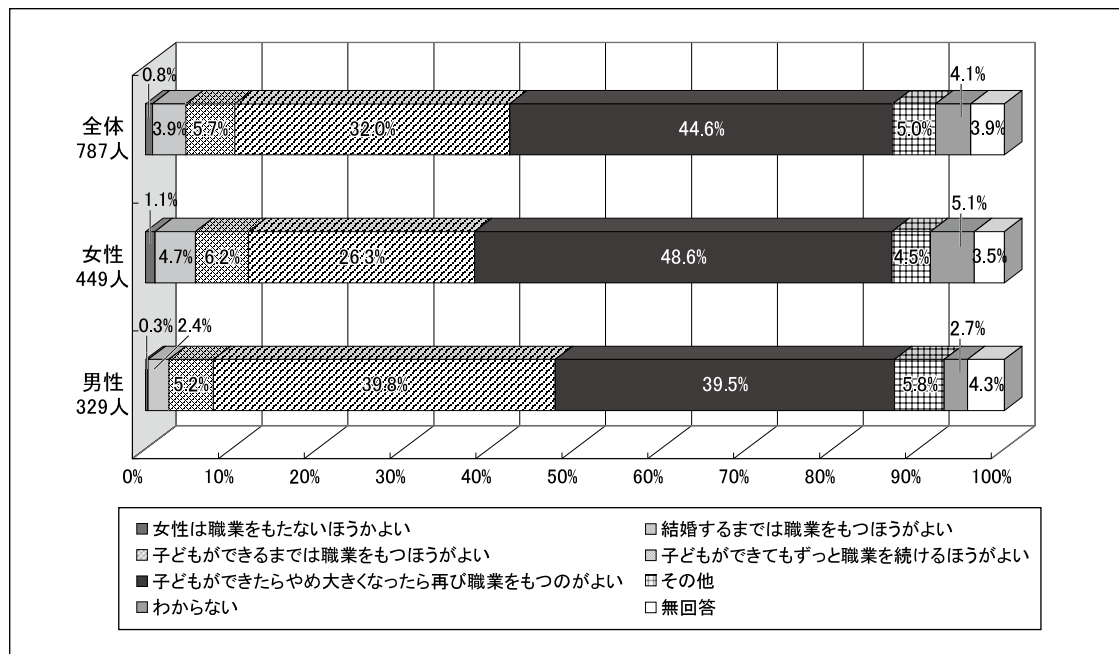
市民意識調査では、半数近い女性が「子どもができればやめ大きくなったら再び職業をもつのがよい」と考えており、一度離職した後の女性の就業意欲に対する支援が望まれています。しかし、OA⁽¹⁹⁾化等の著しい職場環境の変化により、再就職にあたっては高度な職業能力を求められることも多くなっており、再就職等を目指す女性の職業能力の向上に

に向けた支援が必要です。

また、自営の商工業や農林水産業、家内労働に従事する女性は、家族経営的な職業が業務と生計を分けた捉え方が難しいことなどから、実質的な労働に対する適正な報酬を受けていないなど、幅広い分野で重要な役割を担っているにもかかわらず、多くはその役割が会社員等と同じように職業として十分に評価されていない状況にあります。経営や事業運営の方針決定等も男性中心に行われることも多く、女性の果たしている役割を正しく評価するとともに、女性も男性と対等な立場で経営等に参画し、一人の労働者としての権利を確保できるよう、意識啓発や支援が必要です。

女性自身が、他からの押し付けではなく、自身に合った役割に主体的に取り組めるよう、経営者等が配慮する必要があるとあり、そうした意識啓発が大切です。

■一般的に女性が職業を持つことについて



資料：「市民意識調査」(H17)

【その対策】

(1)女性の職業能力開発と再就職等の支援

女性が職業選択の幅を広げることができるよう、関係機関との連携により、女性の職業能力を高めるための知識や技術習得の講座等の開催による学習機会の充実に努め、就職や

起業に関する情報提供や相談体制の充実を図っていきます。

また、女性の再就職を支援するため、再雇用の促進を企業等に働きかけていきます。

(2)自営業等に従事する女性の支援

自営の商工業や農林水産業等、家族経営的な職業に従事する女性の労働に対する適正な評価が行われ、男女が対等なパートナーとしてともに経営等に参画していくことができるよう意識啓発に努めます。特に、農家については、家族経営協定[※]の制度の普及・啓発及び締結の促進を図ります。

また、女性自身の主体的な参画意識と能力を高めるための意識啓発と支援に努めるとともに、各種組合・団体等に対しても、女性の方針決定の場への参画促進について、理解と協力を求めています。

併せて、労働、家事・育児・介護等の負担をともしればより多く担っている女性の負担を軽減するための意識啓発に努めます。

3 家庭と職場の両立支援

【現状と課題】

少子・高齢化の進行や家族形態が多様化している中で、核家族などの少人数の家庭では育児や介護が困難となる場面も多く、家族の負担感は大きくなっています。

育児や介護の負担は、女性に偏る傾向にあり、家庭と仕事の両立が困難と感じる女性が多いのが現状です。このため、女性も働き続けながら、健やかに子どもを産み育て、家族の介護ができる環境の整備を求める声が高まっています。

「育児・介護休業法」等の法律や制度の整備により、労働者の家庭と職場の両立のための制度面での環境は整えられてきましたが、実際には、育児休業や介護休業は取得されにくく、また取得者の大半は女性です。

女性も男性も、家庭と職場を両立させながら、いきいきと働けるよう、意識啓発とともに職場環境の整備が必要です。

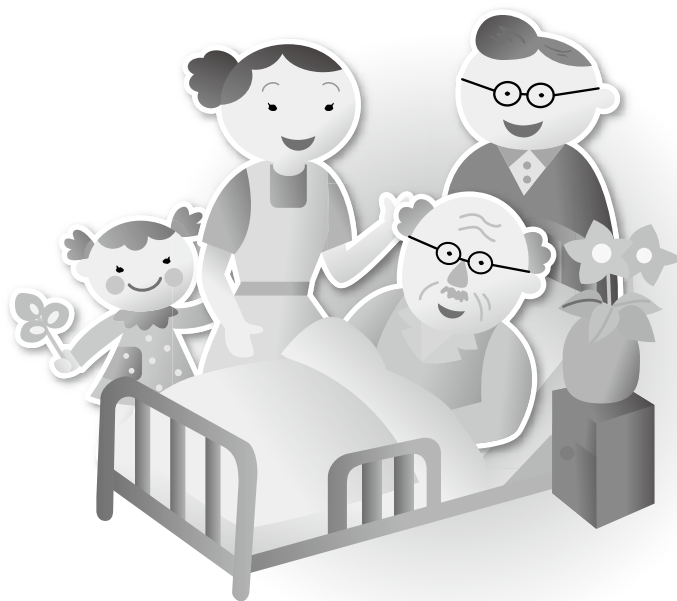
【その対策】

(1)男女の家庭的責任の啓発

男女がともに支え合い、家事や育児、介護といった家庭的責任をともに果たしていくことの重要性を一人ひとりが認識し、労働時間の短縮といったこれまでの働き方や生活についての見直しが、家庭だけではなく、職場ぐるみでも図られるよう啓発に努めます。特に、男性が家庭生活に積極的に関わることができるよう意識啓発に努めます。

(2)育児・介護との両立のための環境整備

関係機関と連携しながら、市内事業所等への「育児・介護休業法」の周知、また仕事と育児・介護の両立を図るための事業主に対する国の助成等の情報提供も行き、育児・介護休業を取得しやすく復帰しやすい職場環境、育児や家族の介護を行う労働者が途中退職することなく働くことができる職場環境が整えられ、男性従業員においても育児・介護休業が取得しやすくなるよう働きかけていきます。また、労働者の育児・介護と仕事の両立が図られるよう、情報提供に努めます。



Ⅳ 男女がともに健やかに過ごせる生活づくり

男女がともに自分の個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に参画していくためには、生涯を通じて心身ともに健やかに過ごすことが大切であり、そのために、それぞれの身体特性を考慮に入れた健康保持・増進のための生涯を通じた健康支援が必要です。

特に女性は、妊娠や出産にかかわる身体機能を備え、男性とは異なる健康上の変化や問題を抱えることから、ライフステージ²⁾に応じた健康支援を受ける必要があります。

また、少子・高齢化の進行や家族形態の多様化する中、家庭生活における女性の負担を軽減するため、子育てに対する支援や高齢者・障害者の福祉サービスの充実が求められるとともに、地域で支え合う環境づくりも必要となっています。

1 生涯を通じた男女の健康支援

【現状と課題】

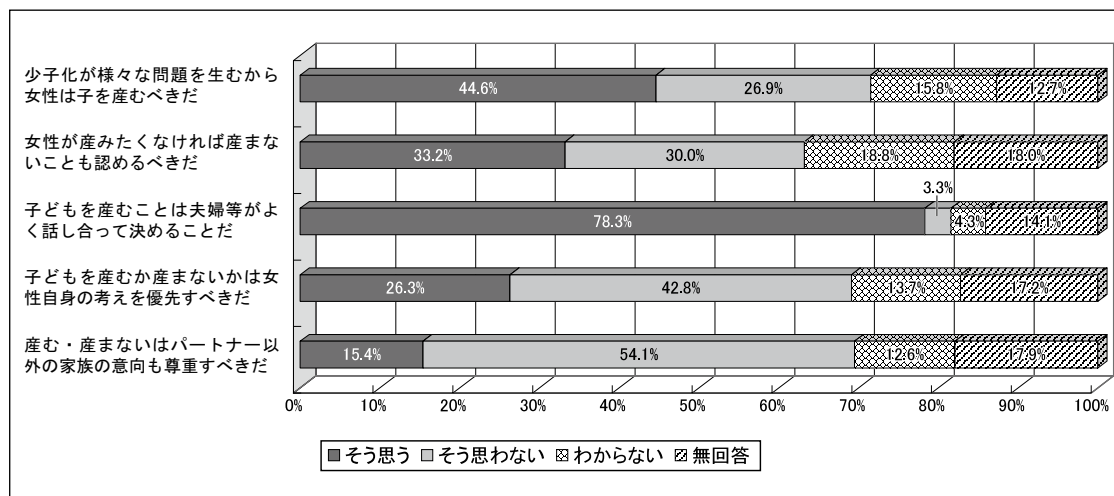
近年、男女の身体特性の違いにより、同じ病気でも男女で症状や治療の方法・効果が異なることが分かってきました。男女それぞれの身体特性の違いを考慮に入れながら、その健康状態に応じて適切に自己管理ができるよう健康教育を進めるとともに、心身の健康について安心して相談できる体制を整える必要があります。

また、妊娠や出産にかかわる機能を備え、男性とは異なる健康上の変化や問題を抱える女性の健康については、母性機能に配慮した健康支援を行うことはもちろんですが、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ²⁾の視点から、思春期や更年期など、ライフステージに応じた健康支援を行う必要があります。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは、すべての人々、特に女性が生涯を通じて身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを求めることができることで、子どもを産む・産まないの自由、安全な妊娠・出産、性感染症の予防などが含まれます。

このほか、若い世代に対して性に関する正しい知識の普及を図る必要があります。

■女性が子どもを産むことについて



資料：「市民意識調査」(H17)

【その対策】

(1)ライフステージに応じた健康支援

高齢化社会を迎え、男女が生涯を通じて心身ともに健康に過ごしていくために適切な自己管理を行い、健康に関する学習機会等の充実、健康診査の推進、スポーツ活動等を通じた健康の保持・増進、また相談体制の充実を図ります。

妊娠・出産期は女性の健康にとって非常に大切な時期であるため、安全な出産、健全な育児ができるよう母子保健指導の充実を図るとともに、両親を対象とした安産教室等も開催していきます。また、不妊に悩む男女が安心して相談できる体制づくりや経済的負担を軽減するための支援を行っていきます。

女性が自分自身の健康についての正しい知識を深め、適切な自己管理が行えるよう、若い女性の健康診査の推進や乳がん、子宮がん検診の受診率の向上を図ります。

特に女性については、男性とは異なる健康上の変化や問題を抱えることから、こうした取り組みにより、ライフステージに応じた健康支援に努めます。

(2)性と生殖に関する健康・権利についての意識の啓発

男女がともに性に関する正しい知識を持ち、自分自身を大切にするとともに、相手の心身の健康についても思いやりを持つことができるよう、男女の性と生殖に関する健康・権利についての意識啓発に努めます。

また、増加傾向にある若年層の望まない妊娠や性感染症を防ぐため、関係機関との連携

により、若い世代に対する意識啓発を行います。

(3)健康をおびやかす問題についての啓発

HIV / エイズ⁽²³⁾、性感染症に関する正しい知識と予防知識についての普及啓発を行い、男女が互いの性と健康を大切にする意識づくりに努めます。

こうした意識の浸透には、若年期からの教育が重要であり、学校等において、男女の年齢や発達段階に応じた適切な性教育を行います。

2 安心して子育てできる環境の整備

【現状と課題】

少子化や核家族化が進む中、子育て家庭の育児不安や孤独感の増大といった問題が生じたり、こうした状況を背景に児童虐待も増加している中で、子どもが被害者となる犯罪も多発していることから、子育てにかかる精神的な支援、特に母親への支援が望まれています。

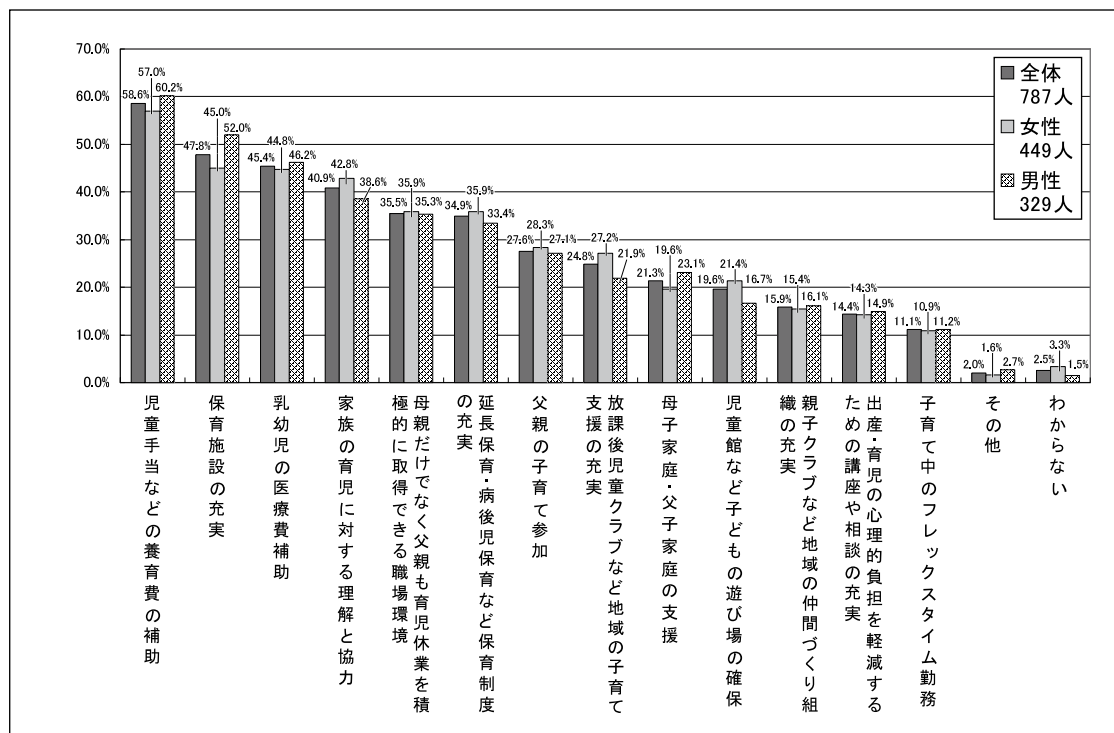
男女がともに協力し合い安心して子育てができ、また子どもの安全が守られるよう、子育て支援策を充実するとともに、地域で見守り支え合う環境づくりが求められています。

また、近年、ひとり親家庭も増えてきており、こうした家庭への相談体制の強化や支援策の充実を男女それぞれに応じて図る必要があります。

今後とも男女がともに協力し合い安心して育児に取り組めるよう、地域ぐるみで支えあう環境づくりとこうした取り組みへの側面的な支援が必要です。



■安心して子どもを産み育てるために必要なことについて



資料：「市民意識調査」(H17)

【その対策】

(1)子育て支援対策の充実

男女がともに抱えている子育て家庭の心理的・経済的負担等の軽減を図るため、育児不安に対する相談事業の充実を図るとともに、働きながらもゆとりを持って子育てができるよう、延長保育や学童保育などニーズに応じた保育サービスの充実を図ります。

また、講演会等での託児サービスの実施、保育サロン等の開催による交流の場の提供など、子育て家庭も気軽に外出でき、交流機会が持てる環境づくりに努めます。

児童虐待は、男女ともに起しうる危険性があるため、子どもの人権を著しく侵害するものであるという社会的認識を深めるための啓発を行うとともに、関係機関との連携により、予防と未然防止、迅速な対応のための体制の充実に努めます。

これらの取り組みにより男女がともに子育ての重要性を認識し、互いに協力しながら育児に取り組めるよう、各種施策の充実を図ります。

(2)地域ぐるみでの子育て支援の推進

地域ぐるみの子育て支援を推進し、女性に偏りがちな子育ての負担を軽減するため、子

どもの健全な育成を図る地域の子ども会やスポーツ少年団体等の活動、親子の交流や情報交換を図る母親クラブ等の自主的な活動を支援するとともに、地域の特性を生かした子どもたちの交流・体験活動を推進していきます。

また、これも母親に偏りがちな登下校中の負担を軽減するため、地域の自主防犯ボランティア組織等との連携により、登下校中の子どもの安全確保に努めるなど、地域ぐるみの子育てを推進します。

(3)ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭では男女ともに、子どもの養育、家計や家事など多くの不安や悩みを抱え生活しており、特に女性の場合はそうした不安や悩みの解決のための支援を必要とすることが多く、その自立促進と生活の安定を図るため、男女それぞれに応じた相談体制の強化や自立支援策の充実に努めます。

3 高齢者・障害者が安心して暮らせるための支援

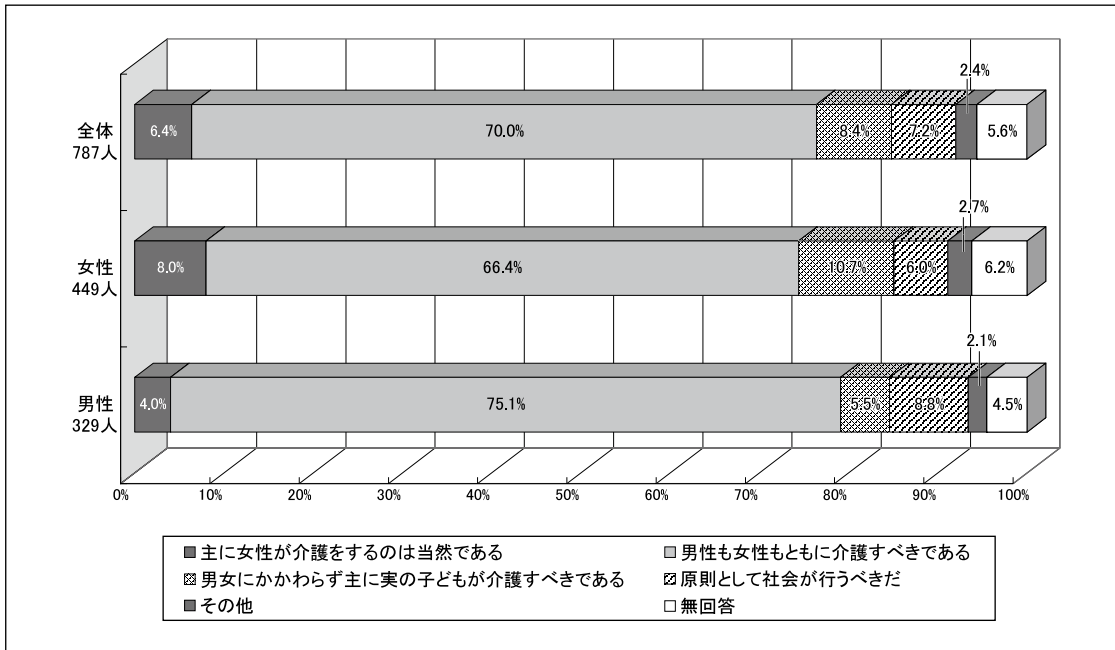
【現状と課題】

本市の高齢化率は、平成17年10月1日現在で33.2%（国勢調査数値）と、岡山県の平均22.4%を大きく上回り、高齢者のみの世帯や独り暮らしが増加しており、こうした高齢者の介護のあり方が問題となっています。

市民意識調査では、「男性も女性もともに介護するべきである」と7割の人が考えています。しかし、実際には、高齢者等の介護は女性はその役割を担っている場合が多く、こうした高齢者等の介護を男女がともに協力し合い、女性の負担が軽減されるよう、介護に対する支援の充実が必要です。

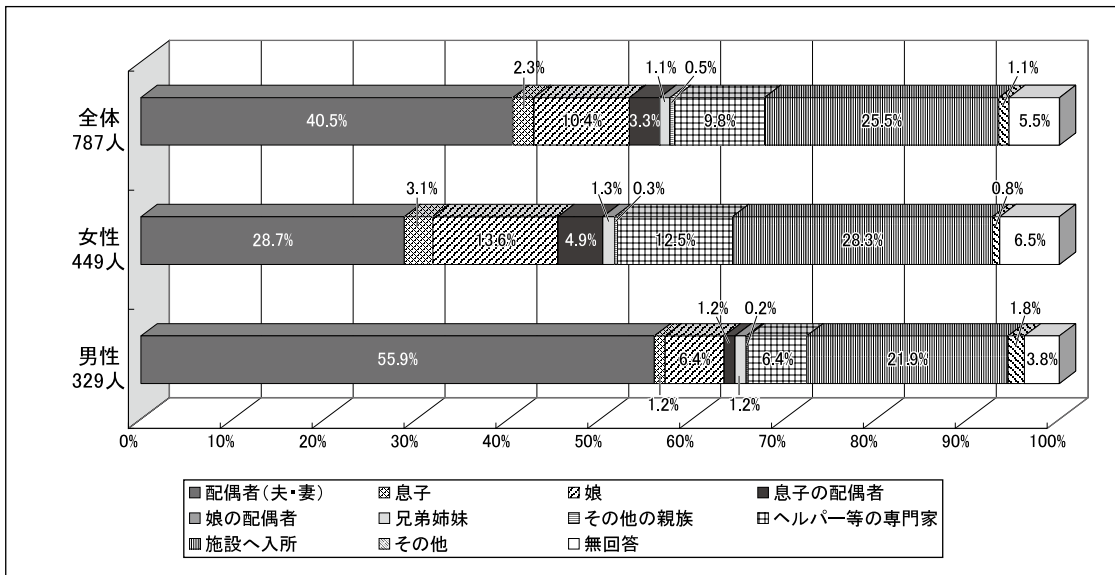
また、住み慣れた地域で、高齢者や障害者が生きがいをもって、自立した生活や社会参加できるよう、地域で支え合う環境づくりが必要です。こうした中で、ともすれば高齢者や障害者の女性に重くのしかかっている日常生活における負担が軽減され、高齢者や障害者の男女がともに安心して充実した日々が送れるよう、男女共同参画の視点に立って、高齢者や障害者の男女それぞれに応じた行政の支援と市民の意識改革が求められています。

■女性が介護を担うことについて



資料：「市民意識調査」(H17)

■自分に介護が必要となった場合、主に誰に介護してほしいかについて



資料：「市民意識調査」(H17)

【その対策】

(1) 高齢者・障害者の福祉の充実

ともすれば女性に偏りがちな高齢者や障害者の介護等の負担を軽減するため、各種介護サービスや高齢者福祉サービス、障害者福祉サービスの充実を図るとともに、男女共同参画の視点に立って、高齢者や障害者が安心して相談できる体制の充実に努めます。

また、介護している家族に対して、介護制度等に関する情報提供や相談事業、交流事業の実施など、介護者支援の充実により、心理的不安の軽減を図ります。

こうした高齢者や障害者に対する福祉サービスの充実により、男女がともに協力し合い、その負担を分かち合えるよう、支援の充実に努めていきます。

公共施設のバリアフリー⁽²⁴⁾化の推進とユニバーサルデザイン⁽²⁵⁾の普及により、誰もが使いやすい施設環境の整備を促進します。特に障害のある男女それぞれの特性に配慮しながら整備していきます。

(2) 高齢者・障害者の社会参加の促進

高齢者・障害者が生きがいをもって生活するためには、その技能や経験を生かした仕事や地域への貢献の場などが大切であり、特に高齢者・障害者の中でも女性の立場が低い傾向があることに配慮しながら高齢者・障害者の能力に応じた支援に努めます。

このため、高齢者・障害者の雇用促進のための啓発を行うとともに、シルバー人材センターや福祉作業所等との連携を図り、男性と比較して弱い立場にある高齢者・障害者の女性が男性と同じように雇用されるよう、就労を支援していきます。

また、老人クラブ活動等の自主的な活動に高齢者の女性が男性と同じように活動できるよう特に留意しながら、スポーツ大会等の開催により交流機会の充実に努めます。この場合、高齢者の女性が男性と同じように活動できるよう特に留意していきます。

これらの取り組みにより、高齢者・障害者の男女がともに生きがいをもって日常生活を送るとともに、社会や地域に貢献できる喜びを感じられるよう、男女共同参画の視点に立って、行政と地域や家族が協力しながら取り組んでいきます。



V 具体的施策

(1)男女共同参画を推進する具体的施策（平成 18～23 年度）

基本目標	方針	施策の方向	具体的施策	担当課
I 男女が互いの人権を認め合う意識づくり	1 男女共同参画意識の啓発	(1) 広報・啓発活動の推進	1 男女共同参画に関する研修会の開催 ①市民対象の啓発講演会（1回/年） ②市職員対象の啓発研修会（1回/年）	社会教育課 総務課 企画課
			2 広報紙等による広報・啓発 ①広報紙への男女共同参画に関する記事掲載 ②人権啓発リーフレット「きずな」の作成・配布（1回/年・14,000部）	企画課 社会教育課
		(2) 調査研究・情報提供	1 男女共同参画に関する情報収集、実態の把握	企画課
	2 男女共同参画意識を高めるための教育・学習の充実	(1) 家庭教育の推進	1 人権教育、男女平等教育の推進 ①学習機会の充実（PTA対象研修会） ②情報の提供	社会教育課 //
			(2) 学校教育の推進	1 人権教育、男女平等教育の推進 ①学校教育全体（教科指導、進路指導、生徒指導など）での実践 ②教職員研修の充実
		(3) 地域等における学習の推進	1 人権教育、男女平等教育の推進 ①学習機会の充実 ②情報の提供 ③リーダーの養成 ④社会教育施設等の活用の支援	社会教育課 // // //
	3 人権尊重意識の高揚	(1) 女性に対するあらゆる暴力根絶のための環境整備	1 人権に関する相談体制の充実 ①弁護士による無料法律相談（15回/年） ②人権擁護委員による人権相談（38回/年） ③高齢者の人権相談	市民課 // 高齢福祉課
			2 関係機関との連携によるDV相談と救済体制の充実	社会福祉課
		(2) メディアにおける人権の尊重	1 広報紙等の発行における人権への配慮	企画課

基本目標	方針	施策の方向	具体的施策	担当課
II あらゆる分野へ男女がともに参画できる社会づくり	1 女性の参画拡大 政策・方針決定の場へ	(1) 各種審議会・委員会等への女性の積極的登用	1 各種審議会・委員会等への女性の登用率の向上	企画課
		(2) 女性の人材育成と管理・指導的立場への登用促進	1 積極的な女性の昇任・登用の実施 2 女性管理職研修の実施 3 女性を対象とする政策実務研修への派遣	総務課 // //
	2 家庭・地域社会における男女共同参画の促進	(1) 家庭生活での男女共同参画の促進	1 家庭生活に必要な技術等の取得 ①介護講習会の開催（2回/年） ②家族介護教室の開催（15会場/年）	商工観光課 高齢福祉課
		(2) 地域活動等への男女共同参画の促進	1 地域づくり活動等への男女共同参画の促進 ①各種まちづくり講座、リーダー研修会等への女性の参加促進 2 女性消防団員の加入促進 ①消防団への女性消防団員の加入促進	市民課 消防総務課
	3 国際交流・国際貢献の推進	(1) 国際交流活動の推進	1 市民団体との連携 高梁市国際交流協議会の活動支援 ①外国人学生と市民の交流（1回/年） ②国際姉妹都市中学生の受入れ（1回/年） ③外国文化との交流（1回/年） ④留学生と市民の交流（1回/年）	企画課 // // //
		(2) 国際貢献活動の推進	1 国際貢献活動への参加促進 2 国際貢献に取り組む団体の活動支援	企画課 //
III 男女がいそいそと働く環境づくり	1 働く場における男女共同参画のための環境整備	(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保	1 男女の均等な雇用の推進 ①岡山労働局、財団法人21世紀職業財団岡山事務所との連携	商工観光課
		(2) 働きやすい職場環境の整備	1 育児休業、育児・介護等の休暇制度の活用促進	総務課

基本目標	方針	施策の方向	具体的施策	担当課
Ⅲ 男女がいきいきと働ける環境づくり	1 働く場における男女共同参画のための環境整備	(2) 働きやすい職場環境の整備	1 セクシュアル・ハラスメント防止のための啓発 ①岡山労働局、財団法人 21 世紀職業財団岡山事務所との連携 ②企業訪問等による啓発（1 回 / 年） 2 育児休暇、介護休暇の取得促進 ①岡山労働局、財団法人 21 世紀職業財団岡山事務所との連携 ②企業訪問等による啓発（1 回 / 年）	商工観光課 // 商工観光課 //
		(1) 女性の職業能力開発と再就職等の支援	1 職業能力開発のための講座等の開催 ①訪問介護員養成研修（1 会場 / 年） 2 女性の再就職等の支援 ①再就職セミナーの開催（1 回 / 年） 3 就職相談及び職業情報資料の提供 ①母子自立支援員による相談体制の充実 ②シルバー人材センターとの連携	川上地域局 住民福祉課 商工観光課 社会福祉課 高齢福祉課
	2 女性の就業等支援の促進	(2) 自営業等に従事する女性の支援	1 労働者としての権利の確保 ①岡山労働局、財団法人 21 世紀職業財団岡山事務所との連携 ②会議等でのパンフレット等の配付による啓発促進	商工観光課 農林課
		(1) 男女の家庭的責任の啓発	1 労働時間短縮の推進 ①国・県との連携による推進	商工観光課
	3 家庭と職場の両立支援	(2) 育児・介護との両立のための環境整備	1 育児・介護休業の普及啓発 ①岡山労働局、財団法人 21 世紀職業財団岡山事務所との連携 ②企業訪問等による啓発（1 回 / 年） 2 子の看護休暇の対象拡大 ①学校就学の始期に達するまでの子から小学校 3 年までの拡大	商工観光課 // 総務課

基本 目標	方針	施策の方向	具 体 的 施 策	担当課
IV 男女がぐもに健やかに過ごせる生活づくり	1 生涯を通じた男女の健康支援	(1) ライフステージ に応じた健康支援	<p>1 乳幼児健診の実施</p> <p>①乳幼児の心身の発達状況の観察と、保護者の育児上の不安や悩みへのアドバイス。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・乳児健診 (24回/年) ・1.6歳児健診 (14回/年) ・2.6歳児健診 (14回/年) ・3歳児健診 (14回/年) 	健康づくり課
			<p>2 基本健康診査の実施</p> <p>①受診率向上のための普及啓発 (特に40～50歳代) (受診者3,800人/年)</p>	健康づくり課
			<p>3 がん検診の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ①乳がん検診 (受診者1,600人/年) ②子宮がん検診 (受診者1,500人/年) ③胃がん検診 (受診者3,000人/年) ④大腸がん検診 (受診者4,100人/年) ⑤前立腺がん検診 (受診者900人/年) 	健康づくり課 // // // //
			<p>4 若い女性の検診の実施</p> <p>①18～39歳の女性を対象とした健診 (骨密度健診を含む) (受診者200人/年)</p>	健康づくり課
			<p>5 育児学級、育児相談の実施 (6回/年)</p>	健康づくり課
			<p>6 生活習慣病予防のための健康教育、健康相談の実施 (1～2回/月)</p>	//
			<p>7 介護予防のための健康教育、健康相談の実施 (1～2回/月)</p>	//
			<p>8 栄養教室、男性料理教室、すこやか子供料理教室等食育に関する教室の実施 (1～2回/月)</p>	//

基本目標	方針	施策の方向	具体的施策	担当課
IV 男女がともに健やかに過ごせる生活づくり	1 生涯を通じた男女の健康支援	(2) 性と生殖に関する健康・権利についての意識の啓発	1 男女が心身ともに健康であり続けるための意識啓発 ①思春期ふれあい事業を市内の中学生を対象に実施（市内7中学・13回/年） ②パパとママのすこやか安産教室（10回/年） ③不妊治療支援事業の実施 ④妊婦健診給付金事業の実施（250件/年）	健康づくり課 // // //
		(3) 健康をおびやかす問題についての啓発	1 性感染症予防のための啓発 ①思春期ふれあい事業におけるエイズ、性感染症予防等についての健康教育 ②エイズ・性感染症検査（高梁保健所） ③学校との連携	健康づくり課 // //
	2 安心して子育てできる環境の整備	(1) 子育て支援対策の充実	1 保育体制の整備 ①保育園の充実（延長保育）（4園） ②学童保育の充実（13箇所） ③保育サロンの開催（36回/年） 未就園児親子を対象としたふれあいの場（毎月第1,2,3土曜日） ④児童虐待での関係機関との連携 ⑤幼稚園の3年保育及び預かり保育（3年保育12園・預かり保育10園）	社会福祉課 // // // 学校教育課
		(2) 地域ぐるみでの子育て支援の推進	1 子どもの安全確保等地域防犯の推進 ①青色回転灯による自主防犯パトロール隊の結成促進	市民課
			2 母親クラブの充実に向けての支援 ①地域活動への参加、各種団体との交流など（各地域・各地区で7～8回/年）	健康づくり課
			3 子ども会活動の支援	社会福祉課

基本 目標	方針	施策の方向	具 体 的 施 策	担当課
IV 男女がそれぞれ健康やかに過ごせる生涯生活への取り組み	2 安心して子育てできる環境の整備	(3) ひとり親家庭への支援	1 ひとり親家庭の自立促進と支援 ①児童扶養手当の充実 ②母子自立支援相談	社会福祉課 //
	3 高齢者・障害者が安心して暮らせるための支援	(1) 高齢者・障害者の福祉の充実	1 高齢者への支援 ①地域包括支援センター等による支援体制の充実 ②高齢者福祉サービスの充実 ・寝具類洗濯乾燥消毒サービス（2回/年） ・軽度生活支援サービス 他 ③各種介護サービスの充実 ・介護保険各種サービスの充実 ・介護予防教室等各種サービスの充実 ・住宅改修等支援 他 2 障害者への支援 ①障害者自立支援法による障害福祉サービスの利用促進 ②地域生活支援事業サービスの充実（地域生活支援センター） ③移動支援等の充実 ④障害者（身体、知的、児童）福祉サービスの充実 ・居宅介護（ホームヘルプ） ・自立訓練支援 ・共同生活援助（グループホーム） 他 ⑤安心して相談できる体制の充実	高齢福祉課 // // 健康づくり課 // // 社会福祉課 //

基本目標	方針	施策の方向	具体的施策	担当課
IV 男女がともに健やかに過ごせる生活づくり	3 高齢者・障害者が安心して暮らせるための支援	(1) 高齢者・障害者の福祉の充実	3 介護者への支援 ①地域包括支援センター等による支援体制の充実 ②介護支援体制の充実 ・介護用品の支給 ・家族介護者元気回復事業の実施 他	高齢福祉課 //
		(2) 高齢者・障害者の社会参加の促進	1 高齢者への支援 ①高齢者の社会参加の促進 ・老人クラブ活動への支援 ・高齢者スポーツ大会等の開催支援 ・外出支援サービスの実施 2 障害者への支援 ①障害を持つ人が社会参加するための支援 ・さざんか憩いの家共同作業所、こだまの集い共同作業所の通所促進 ・「心のバリアフリー」の市民への意識啓発 ②生きがいを持って生活を行うための支援 ・障害者の雇用・就労の支援 ・障害者の交流機会の充実 障害者スポーツ大会の開催 (1回/年)	高齢福祉課 健康づくり課 社会福祉課



(2)計画の数値目標

本計画のそれぞれの基本目標について数値目標を掲げ、そのための各種施策を効果的に実施することにより、男女共同参画社会の実現に向けて計画を強力に推進します。

目標とする数値

基本目標	目標とする事項	H 17 実績	H 23 目標
Ⅰ 男女が互いの人権を認め合う意識づくり	①「男は仕事、女は家庭」の考え方に同感しない人の割合	51.2%	60.0%
	②男女共同参画関連記事の広報紙への年間掲載回数	3回	10回
Ⅱ あらゆる分野へ男女がともに参画できる社会づくり	③市の審議会・委員会に占める女性委員の割合	13.5%	30.0%
	④家族介護者教室への男性参加者の割合	6.5%	10.0%
Ⅲ 男女がいきいきと働ける環境づくり	⑤「女性が働きやすい社会」と感じる人の割合	40.9%	45.0%
	⑥出産後も女性が仕事を続けられるべきと考える人の割合	32.0%	40.0%
	⑦シルバー人材センターの女性会員数	170人	200人
Ⅳ 男女がともに健やかに過ごせる生活づくり	⑧女性のがん検診の受診率 ・乳がん検診率 ・子宮がん検診率	30.3% 22.8%	40.0% 40.0%
	⑨老人クラブの会員組織率	34.2%	36.0%
	⑩高齢者等の介護は男女がともにすべきと考える人の割合	70.0%	75.0%

平成 17 年実績数値について

- ・①・⑤・⑥・⑩は、平成 17 年 3 月実施の市民意識調査結果。
- ・②・③・④・⑦・⑧・⑨は、平成 17 年度中の実績。

第4章 計画の推進

1 庁内推進体制の充実

男女共同参画社会の実現に向けた施策は、市民生活のあらゆる分野にかかわっており、全庁的に推進する必要があることから、庁内推進組織である「高梁市男女共同参画推進委員会」を中心に各課の連携を強化し、総合的かつ効果的に計画を推進します。

具体的な事項について調査および研究を行う必要がある場合は、この推進委員会の下部組織として部会を設置し、計画の目標達成に向けてその推進を図ります。

また、市民の先頭に立って公私ともに行動し、男女共同参画についての認識を高められるよう、職員に対する研修機会の充実により、職員の意識の高揚に努めるとともに、諸施策が円滑に推進できるよう支援します。

2 市民参画による計画の推進

学識経験者、市民等で構成される「高梁市男女共同参画審議会」の意見や提言を受け、より効果的に計画を推進します。

必要に応じて、市民意識に関する「アンケート調査」等を実施し、男女共同参画を推進する諸施策への反映に努めます。このほか、「市政への提案はがき」によりいただいた意見・提言や、市政懇談会等でのご意見を、広報紙等により市民みなさんに紹介するとともに、諸施策へ反映させるよう努めます。

また、男女共同参画の推進に取り組み、自主的に活動を行っている団体・グループ等の意見・提言等を取り入れながら、連携、協力を図ります。

あらゆる施策を推進する中で、市民参画による男女共同参画を促進し、地域の各種団体・事業所等への働きかけなど、計画の目標達成に向け積極的に施策の推進を図ります。

3 計画の進行管理

男女共同参画に関する施策が着実に推進されるよう、この計画に基づく具体的取り組みの進捗よく状況を毎年取りまとめ、その結果を分析し、広報紙などにより公表します。この評価結果によっては、具体的な取り組みについて見直しを行います。

また、社会情勢の変化等に応じて、基本計画の見直しを行います。

4 関係機関との連携

この計画に基づき、男女共同参画に関する施策が着実に推進され、計画の目標が達成されるよう、本市においても国・県等の取り組みに呼応した活動を推進し、国・県および関係機関との連携、協力を図りながら計画を推進します。



資料

高梁市男女共同参画推進条例	51
高梁市男女共同参画推進条例施行規則	54
苦情申出書	55
高梁市男女共同参画基本計画の推進体制	56
高梁市男女共同参画基本計画の策定経過	57
高梁市男女共同参画審議会委員名簿	58
諮問書、答申書	59
男女共同参画に関する市民意識調査調査票	60
女子差別撤廃条約	68
(女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)	
日本国憲法(抄)	75
男女共同参画社会基本法	78
労働基準法(抄)	82
男女雇用機会均等法(抄)	85
(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)	
育児休業、介護休業法(抄)	89
(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(抄))	
DV防止法(抄)	98
(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(抄))	
用語解説	105

高梁市男女共同参画推進条例

平成 17 年 4 月 1 日

条例第 3 号

すべての人が性別にかかわらず個人として尊重され、一人ひとりの個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は私たちの願いであり、これまで様々な取組が進められてきました。

しかしながら、家庭や地域あるいは職場では、性別による固定的な役割分担意識やその意識に基づく社会的慣行が依然として存在しており、真の男女共同参画社会の実現には多くの課題が残されています。

また、少子高齢化、国際化、高度情報化等の社会経済環境が大きく変化する中、文化を育み健やかで活力あるまち高梁を創造し未来に引き継いでいくためには、男女が互いの人権を尊重し合い、共に支えあう対等なパートナーとしてあらゆる分野に参画できる社会を実現することが不可欠であります。

このような認識から、市民、事業者及び市が一体となって男女共同参画社会の実現に向けた取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定します。

(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、市民及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、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、豊かで活力ある男女共同参画社会を実現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、性別にかかわらず、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の活動に参画する機会が確保されることにより、等しく政治的、経済的、社会的及び文化的利益を受け、かつ、共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、その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 性的な言動により相手方を不快にさせ、若しくはその者の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。

(4) ドメスティック・バイオレンス 配偶者・恋人その他親密な関係にある者からの身体的、精神的又は経済的な暴力をいう。

(5) 市民 市内に居住し、通学し、通勤し、又は市内で活動する者をいう。

(6) 事業者 市内において事業を行う個人及び法人又はその他の団体をいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として取り組まなければならない。

(1) 一人ひとりが互いを大切にし、性別による差別や暴力的な行為を受けることなく、男女の人権が尊重されること。

(2) 性別による固定的な役割分担意識に基づく制度又は慣行を見直し、一人ひとりが多様な生き方を選択することができること。

(3) 市の政策又は民間の団体における方針等の立案及び決定に、男女が対等な構成員として参画する機会が確保されること。

(4) 家族を構成する男女が、互いの協力と社会支援の下に、家庭生活における活動と勤労等の社会生活における活動とが両立できること。

(5) 男女が、互いの性に関する理解を深め、妊娠、出産等に関してその意思が尊重されるとともに、生涯を通じた心身の健康が配慮されること。

(6) 国際社会での取組の成果を尊重し、国際

的協調の下に進められること。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を主要な施策と位置付け、前条に規定す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。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画の推進に当たり、市民及び事業者との緊密な連携協力を図るとともに、特に広域的な取組を必要とする場合にあっては、国及び他の地方公共団体と相互に協力するよう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、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。

2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害等の禁止)

第7条 何人も、いかなる場においても、性別による権利侵害及び差別的取扱いを行ってはならない。

2 何人も、いかなる場においても、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、いかなる場においても、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

(公衆に表示する情報への留意)

第8条 何人も、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担、女性に対する暴力等を助長する表現及び人権を侵害する性的な表現を行わないよう努めなければならない。

(基本計画)

第9条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画の推進に関する基本計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(2) その他男女共同参画の推進に関する施策

3 市長は、基本計画を策定しようとするときは、第18条に規定する審議会の意見を聴くとともに、市民及び事業者の意見を適切に反映するために必要な措置を講じなければならない。

4 市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(調査研究)

第10条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、必要な事項の調査研究に努めるものとする。

(広報啓発等)

第11条 市は、男女共同参画に関する市民及び事業者の理解を深めるため、広報啓発、情報提供その他必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(教育及び学習の推進)

第12条 市は、学校、家庭、地域その他の様々な場において、男女共同参画の推進に関する教育及び学習の振興を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(公表)

第13条 市は、毎年度、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について報告書を作成し、これを公表するものとする。

(活動又は取組への支援)

第14条 市は、市民及び事業者が自主的に行う男女共同参画の推進に関する活動又は取組が促進されるよう情報の提供その他必要な支援を行うものとする。

(苦情の処理及び相談への対応)

第15条 市は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、市民から苦情の申出があった場合は、関係機関と連携して、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市は、性別による差別的取扱いその他の男女間の人権侵害に関し、市民から相談の申出があった場合は、関係機関と連携して、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

(被害者の保護)

第16条 市は、ドメスティック・バイオレンス等による権利侵害があったと認められる場合には、被害者の保護、相談その他必要な措置を講ずるものとする。

2 市は、ドメスティック・バイオレンス等の被害者が自立して生活することを支援するため、各種制度の利用のあっせん、情報の提供その他必要な援助を行うものとする。

(推進体制の整備等)

第17条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な体制を整備するよう努めるものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するために必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(審議会の設置)

第18条 男女共同参画の推進に資するため、高梁市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(所掌事務)

第19条 審議会は、市長の諮問に応じ、基本計画及び男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議する。

2 審議会は、男女共同参画の推進について、必要に応じ、市長に意見を述べることができる。

(組織等)

第20条 審議会は、市長が委嘱する委員15名以内で組織する。

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

3 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。
(委任)

第21条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、平成17年4月1日から施行する。

高梁市男女共同参画推進条例施行規則

平成 17 年 4 月 1 日
規則第 12 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、高梁市男女共同参画推進条例(平成 17 年高梁市条例第 3 号。以下「条例」という。)の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(苦情等の申出)

第 2 条 条例第 15 条第 1 項の苦情の申出(以下「申出」という。)は、苦情申出書(別記様式)を市長に提出して行うものとする。

2 市長は、申出が次の各号のいずれかに該当するとき又は不適法であって補正することができないものであるときは、対応しないものとする。

- (1) 現に住民監査請求がなされている事案に関するもの
- (2) 現に行政不服審査法(昭和 37 年法律第 160 号)に基づく不服申立てがなされている事案に関するもの
- (3) 現に裁判所に所属している事案に関するもの
- (4) 現に議会に対して請願がなされている事案に関するもの

(審議会委員)

第 3 条 条例第 18 条に規定する高梁市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の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) 市議会議員
- (2) 学識経験を有する者
- (3) 事業者及び各種団体の関係者
- (4) 関係行政機関の職員
- (5) 市民

2 委員の任期は 2 年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長等)

第 4 条 審議会に会長及び副会長各 1 人を置き、委員の互選により定める。

2 会長及び副会長の任期は、委員の任期とする。

3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 審議会の会議は、会長が招集し会長がその議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、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。

4 審議会に関係者の出席を求め、意見を聴取することができる。

(報酬及び費用弁償)

第 6 条 委員の報酬及び費用弁償の額は、高梁市特別職の職員で非常勤のものものの報酬及び費用弁償に関する条例(平成 16 年高梁市条例第 35 号)による。

(庶務)

第 7 条 審議会の庶務は、企画課において行う。(その他)

第 8 条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

(別記様式)

苦情申出書

年 月 日

高梁市長 様

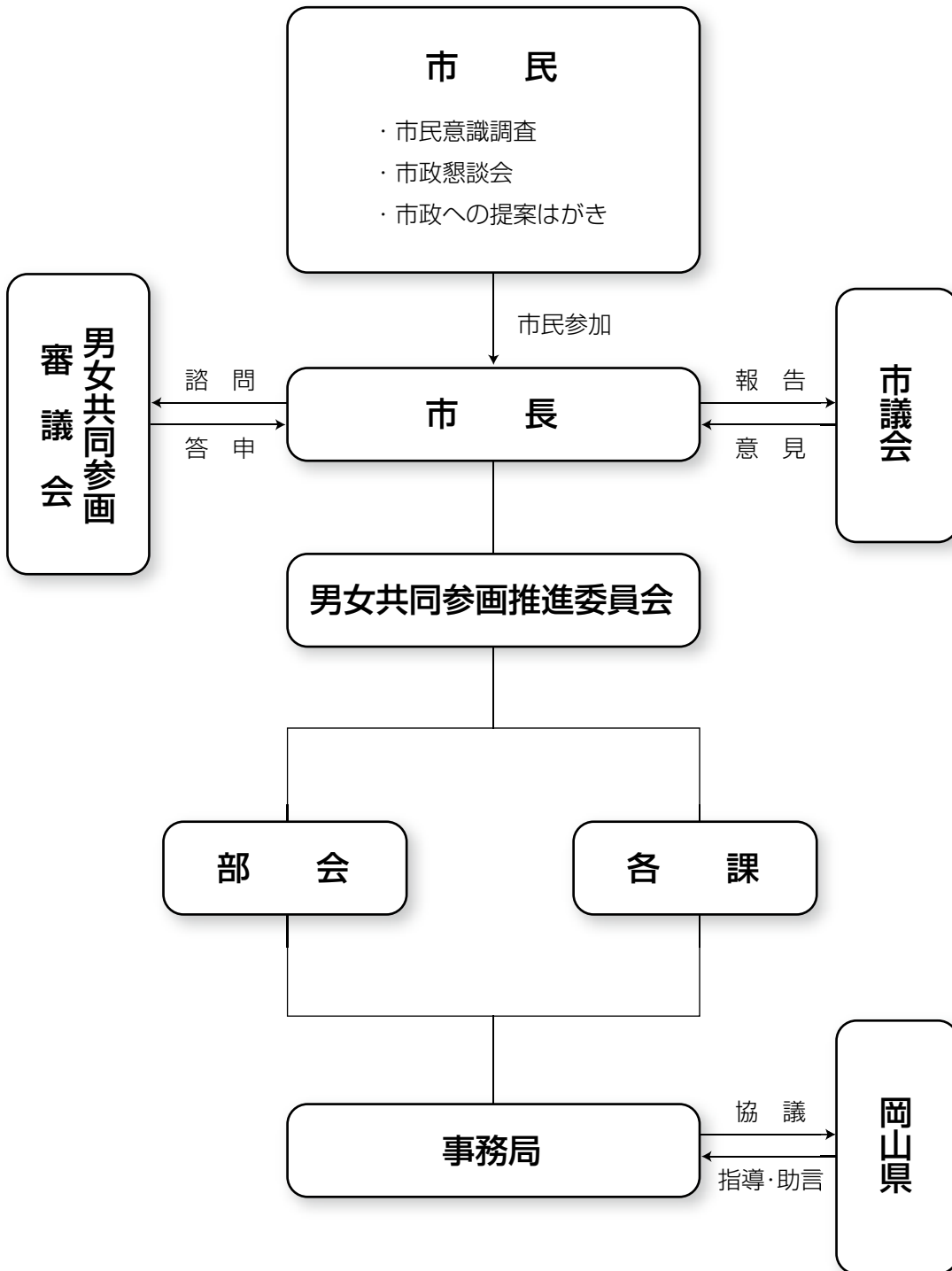
(申出者)

郵便番号	
住所又は事務所の所在地	
氏名又は法人名及び代表者氏名	
電話番号	() -

高梁市男女共同参画条例施行規則第2条第1項の規定により、次のとおり申し上げます

申出の趣旨及び理由	(市の、どの機関のどの施策が、どのような問題があるか等を記入してください。)
この申出以外の相談等の状況	<input type="checkbox"/> 相談している 相談先 () 相談の状況及び結果
	<input type="checkbox"/> 相談していない
備考	

高梁市男女共同参画基本計画の推進体制



高梁市男女共同参画基本計画の策定経過

年月	会議等	内容
H17. 3	市民意識調査の実施	1,500名（無作為抽出）
H17. 5	市民意識調査結果の集計・分析	
H17. 8.11	第1回男女共同参画推進委員会	基本計画の策定について説明
H17. 8.17	男女共同参画審議会の設置・委嘱	
	第1回男女共同参画審議会	基本計画の策定について説明 策定方針の検討
H17.10. 4	第1回部会	計画の体系について協議
H17.11.15	第2回部会	基本理念、基本目標について協議
H17.11.29	第3回部会	現状と課題について協議
H17.12	国が「男女共同参画基本計画（第2次）」を閣議決定	
H18. 3	岡山県が「新おかやまウィズプラン」を策定	
～ H18.11	計画案の策定	
H18.11.27	第2回男女共同参画推進委員会	計画案の説明・検討
H18.12. 7	第4回部会	計画案の説明
H19. 1.22	第3回男女共同参画推進委員会	修正後の計画案の検討
H19. 2. 9	第2回男女共同参画審議会	計画案について、市長から審議会へ諮問、計画案の審議
H19. 2.19	第3回男女共同参画審議会	計画案の審議
H19. 2.21	男女共同参画基本計画案の答申	計画案について、審議会から市長へ答申
H19. 3. 6	「高梁市男女共同参画基本計画」を策定	

高梁市男女共同参画審議会委員名簿

区 分	氏 名	役 職 名 等	備 考
市議会議員	安原 幹人	高梁市議会総務委員長	
学識経験者	小西 伸彦	吉備国際大学助教授	会長
学識経験者	牧野 義廣	高梁人権擁護委員	(前任)
学識経験者	加藤 邦弘	高梁人権擁護委員	(後任)
関係行政機関	井上 和幸	高梁公共職業安定所所長	
関係行政機関	山口 澄子	岡山県備中県民局 地域政策部協働推進室主幹	(前任)
関係行政機関	細川 孝志	岡山県備中県民局 地域政策部協働推進室主幹	(後任)
各種団体	山本 都久子	たかはし With フォーラム 運営委員長	副会長
各種団体	久保木 成一	高梁市 PTA 連合会会長	(前任)
各種団体	宮田 好夫	高梁市 PTA 連合会会長	(後任)
各種団体	平野 容子	高梁市学童保育連絡協議会会長	(前任)
各種団体	川原 博	高梁市学童保育連絡協議会会長	(後任)
各種団体	吉井 早智子	成羽町婦人協議会会長	
各種団体	中西 昭博	高梁市社会福祉協議会評議員	
市 民	吉井 紀代子		
市 民	田村 宏		
市 民	山田 貴美		
市 民	山本 洋子		
市 民	西林 澤子		

高市企第2013号
平成19年(2007)2月9日

高梁市男女共同参画審議会会長 殿

高梁市長 秋 岡 毅

高梁市男女共同参画基本計画(案)について(諮問)

高梁市男女共同参画推進条例第19条の規程に基づき、高梁市男女共同参画基本計画(案)について、貴審議会の意見を求めます。

平成19年2月21日

高梁市長 秋 岡 毅 殿

高梁市男女共同参画審議会
会長 小 西 伸 彦

高梁市男女共同参画基本計画について(答申)

平成19年2月9日付け、高市企第2013号で諮問のありました高梁市男女共同参画基本計画については、慎重に審議を行った結果、適切な内容と認め、原案どおり答申します。

男女共同参画に関する市民意識調査

男女の地位の平等について

問1 あなたは、次にあげる分野について男女の地位を比べてみて平等になっていると思いますか。(1)から(7)のそれぞれについて、あなたの気持ちに最も近いものを1つお答えください。
(○印はそれぞれ1つ)

	男性のほうが非常に優遇されている	どちらかといえば男性のほうが優遇されている	平等	どちらかといえば女性のほうが優遇されている	女性のほうが非常に優遇されている	わからない
(1)家庭生活で	1	2	3	4	5	6
(2)職場で	1	2	3	4	5	6
(3)学校教育の場で	1	2	3	4	5	6
(4)政治の場で	1	2	3	4	5	6
(5)法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
(6)地域社会で	1	2	3	4	5	6
(7)社会通念・慣習・しきたりなど	1	2	3	4	5	6

問2 では、あなたは社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。次の中から1つお答えください。

(○印は1つ)

- 1 男性のほうが非常に優遇されている
- 2 どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- 3 平等
- 4 どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- 5 女性のほうが非常に優遇されている
- 6 わからない

(問3、4略)

女性の社会進出について

問5 あなたは、行政、地域、職場等において、政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない理由は何だと思えますか。次にあげた中から、あてはまるものをすべて答えてください。

(○印はいくつでも)

- 1 男性優位の組織運営になっているから
- 2 家族、職場、地域における性別役割分担、性差別の意識があるから
- 3 家族の支援・協力が得られないから
- 4 女性の能力発揮の機会が不十分だから
- 5 女性の活動を支援するネットワークが不足しているから
- 6 女性の積極性が十分でないから
- 7 その他 ()
- 8 わからない

問6 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。次の中から1つお答えください。

(○印は1つ)

- 1 女性は職業をもたないほうがよい
- 2 結婚するまでは職業をもつほうがよい
- 3 子どもができるまでは、職業をもつほうがよい
- 4 子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい
- 5 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい
- 6 その他 ()
- 7 わからない

問7 あなたは、現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか。次の中から1つお答えください。

(○印は1つ)

- 1 大変働きやすい状況にあると思う
- 2 ある程度働きやすい状況にあると思う
- 3 あまり働きやすい状況にあるとは思わない
- 4 働きやすい状況にあるとは思わない
- 5 一概には言えない
- 6 わからない

(問8略)

結婚・家庭生活・子育てについて

(問9、10略)

問 11 「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担について、おなたはどのようにお考えですか。次の中から1つお答えください。

(○印は1つ)

- 1 同感する
- 2 同感しない
- 3 わからない

問 12 家庭内の役割について、あなたはどのようにお考えですか。配偶者のいない方についても、次のような日常的なことが、どなたの役割だとお考えになりますか。(1)～(7)について、それぞれ1つお答えください。

(○印はそれぞれ1つ)

	役割 主として夫の	え ば夫の役割 どちらかとい	の 役割 両方同じ程度	え ば妻の役割 どちらかとい	役割 主として妻の	その他	い ずれにも該 当しない
(1)生活費を稼ぐ	1	2	3	4	5	6	7
(2)日々の家計の管理をする	1	2	3	4	5	6	7
(3)日常の家事	1	2	3	4	5	6	7
(4)家族の介護や看護	1	2	3	4	5	6	7
(5)子どものしつけと教育	1	2	3	4	5	6	7
(6)育児（乳児・幼児）	1	2	3	4	5	6	7
(7)地域活動への参加	1	2	3	4	5	6	7

(問 13 略)

問 14 あなたは、子どもの育て方についてどのように考えますか。次の中から1つお答えください。

(○印は1つ)

1 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい 2 女の子らしく、男の子らしくにとらわれず、個性にあった育て方をしたほうがよい 3 男の子には女の子よりも高等教育を受けさせたい 4 女の子には男の子よりも高等教育を受けさせたい 5 女の子にも男の子にも本人が望むように教育を受けさせたい 6 その他 () 7 わからない

問 15 安心して子どもを産み育てるためにはどんなことが必要だと思いますか。次にあげた中から必要だと思うものを5つまでお答えください。

(○印は5つまで)

1 児童手当などの養育費の補助
2 乳幼児の医療費補助
3 保育施設の充実
4 延長保育、病後児保育など保育制度の充実
5 親子クラブなど地域の仲間づくり組織の充実
6 放課後児童クラブなど地域の子育て支援の充実
7 父親の子育て参加
8 家族の育児に対する理解と協力
9 母親だけでなく父親も育児休業を積極的に取得できるような職場環境
10 子育て中のフレックスタイム勤務
11 出産・育児の心理的負担を軽減するための講座や相談の充実
12 母子家庭、父子家庭の支援
13 児童館など子どもの遊び場の確保
14 その他 ()
15 わからない

問 16 女性が子どもを産むことに対してさまざまな意見がありますが、あなたは次の意見に対してどのように思いますか。(1)から(5)それぞれについて1つお答えください。

(○印はそれぞれ1つ)

	うそ う 思	わそ な う い 思	なわ い か ら
(1)少子化によって、労働人口や年金制度の問題が生じるから、女性はもっと子どもを産むべきだ	1	2	3
(2)ライフスタイルは多様化しているので、女性が産みたくなければ産まないことも認めるべきだ	1	2	3
(3)子どもを産むことは夫婦、カップルがよく話し合っ決めて決めることである	1	2	3
(4)子どもを産むか産まないかは、最終的には女性自身の考えや判断を優先すべきである	1	2	3
(5)子どもを産む、産まないは、パートナー以外の家族の意向も尊重すべきだ	1	2	3

(問 17 略)

女性の人権について

問 18 いま、身近な人(夫・妻・恋人)からの暴力が、※DV(ドメスティック・バイオレンス)として問題になっています。そのことについて、次の中からあてはまるものをいくつでもお答えください。

(○印はいくつでも)

- 1 暴力を受けたことがある
- 2 暴力を振ったことがある
- 3 身近に当事者がいる
- 4 暴力を受けたことについて相談したことがある
- 5 暴力を受けて悩んでいる人から相談されたことがある
- 6 地域で暴力を受けている人がいるといううわさを聞いたことがある
- 7 身近で見聞きしたことはないが、テレビなどで知っている
- 8 全然知らない

問 19 あなたは、配偶者からの暴力について、相談できる窓口としてどのようなものを知っていますか。次の中から知っているものをすべてお答えください。

(○印はいくつでも)

- 1 警察署
- 2 法務局・地方法務局・人権擁護委員
- 3 婦人(女性)相談所・婦人(女性)相談員
- 4 岡山県男女共同参画推進センター(ウィズセンター)
- 5 県庁・地方振興局
- 6 市役所
- 7 裁判所
- 8 民間の機関(弁護士会・民間シェルターなど)
- 9 その他()
- 10 わからない

※DV(ドメスティック・バイオレンス)

配偶者・恋人・その他親密な関係にある者からの身体的、精神的又は経済的な暴力をいう

(問 20 略)

問 21 テレビ、ラジオ、新聞、雑誌などメディアでの性別による固定的な役割分担の表現や女性に対する暴力、性の表現について、あなたはどのように考えますか。次の中から、あなたのお考えに近いものをいくつかもお答えください。

(○印はいくつでも)

- 1 性別による固定的な役割分担を助長する表現が目立つ
- 2 女性の性的側面を過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ
- 3 社会全体の性に関する道徳観、倫理観が損なわれている
- 4 女性に対する犯罪を助長するおそれがある
- 5 そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない
- 6 女性のイメージや男性のイメージについて偏った表現をしている
- 7 その他 ()
- 8 特に問題はない
- 9 わからない

男女平等教育について

(問 22 略)

問 23 今後、男女平等を推進していくために、学校、特に小・中・高等学校で行うとよいと思うものは何ですか。次の中からあなたの考えに近いものをいくつかもお答えください。

(○印はいくつでも)

- 1 男女平等に関する教職員研修を行う
- 2 校長や教頭に女性を増やしていく
- 3 学校生活での児童・生徒の役割分担を男女同じにする
- 4 生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるよう配慮する
- 5 現在、男女必修で行われている家庭科をはじめとして、男女平等の意識を育てる授業をさらに充実する
- 6 健全な異性観を育てるための性教育の充実に努める
- 7 出席簿、座席、ロッカーの順番など、男女を分ける習慣をなくす
- 8 保護者会などを通じ、男女平等教育への保護者の理解を深める
- 9 その他 ()
- 10 学校教育の中でする必要はない
- 11 わからない

介護について

(問 24 略)

問 25 あなた自身に介護が必要となった場合、主に誰に介護してもらいたいと思いますか。次の中から1つお答えください。

(○印は1つ)

- | | |
|------------|-------------|
| 1 配偶者(夫・妻) | 7 その他の親族 |
| 2 息子 | 8 ヘルパー等の専門家 |
| 3 娘 | 9 施設へ入所 |
| 4 息子の配偶者 | 10 その他() |
| 5 娘の配偶者 | |
| 6 兄弟姉妹 | |

問 26 介護が必要な方が同居している場合、多くの場合女性が介護を担っています。このことについてあなたはどのように考えですか。次の中から1つお答えください。

(○印は1つ)

- | |
|-----------------------------|
| 1 主に女性が介護するのは当然である |
| 2 男性も女性もともに介護するべきである |
| 3 男女にかかわらず、主に実の子どもが介護すべきである |
| 4 原則として社会が行うべきだ |
| 5 その他() |

男女共同参画の推進について

(問 27 略)

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

採 択：昭和 54 年 12 月 18 日

効力発生：昭和 56 年 9 月 3 日

日 本：昭和 60 年 6 月 25 日批准

昭和 60 年 7 月 25 日効力発生

この条約の締約国は、

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

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

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

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

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

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

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

し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、

雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

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

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

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかんを問わない。）の間に相互に協力し、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であることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのため

に女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

第1部

第1条

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

第2条

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

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

るためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

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

第4条

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

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性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6条

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

第2部

第7条

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

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

第8条

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

第9条

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

第3部

第10条

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

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、

技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。

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

第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障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、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
- (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
- (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス(家族計画に関連するものを含む。)を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に

対し、妊娠、分娩及び産後の期間中の適当なサービス(必要な場合には無料にする。)並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

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

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

第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割(貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。)を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
- (b) 適当な保健サービス(家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。)を享受する権利
- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類(正規であるかないかを問わない。)の訓練及び教育(実用的な識字に関するものを含む。)並びに、特に、す

すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

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

第16条

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

利

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

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は十八人の、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18条**
- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとつた立法上、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19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20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21条**
- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
 - 2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。
- 第22条**
- 1 専門機関は、その任務の範囲内にある事項に

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

第6部

第23条

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

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

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

第25条

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

第26条

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

第27条

- 1 この条約は、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28条

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

第29条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から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30条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

日本国憲法（抄） （昭和21年11月3日憲法）

日本国民は、正当に選挙された国会における代表者を通じて行動し、われらとわれらの子孫のために、諸国民との協和による成果と、わが国全土にわたって自由のもたらす恵沢を確保し、政府の行為によつて再び戦争の惨禍が起ることのないやうにすることを決意し、ここに主権が国民に存することを宣言し、この憲法を確定する。そもそも国政は、国民の厳粛な信託によるものであつて、その権威は国民に由来し、その権力は国民の代表者がこれを行使し、その福利は国民がこれを享受する。これは人類普遍の原理であり、この憲法は、かかる原理に基くものである。われらは、これに反する一切の憲法、法令及び詔勅を排除する。

日本国民は、恒久の平和を念願し、人間相互の関係を支配する崇高な理想を深く自覚するのであつて、平和を愛する諸国民の公正と信義に信頼して、われらの安全と生存を保持しようと決意した。われらは、平和を維持し、専制と隷従、圧迫と偏狭を地上から永遠に除去しようと努めてゐる国際社会において、名誉ある地位を占めたいと思ふ。われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する。

われらは、いづれの国家も、自国のことのみに専念して他国を無視してはならないのであつて、政治道徳の法則は、普遍的なものであり、この法則に従ふことは、自国の主権を維持し、他国と対等関係に立たうとする各国の責務であると信ずる。

日本国民は、国家の名誉にかけ、全力をあげてこの崇高な理想と目的を達成することを誓ふ。

第1章 天皇 第1～8条 略

第2章 戦争の放棄 第9条 略

第3章 国民の権利及び義務

第10条 日本国民たる要件は、法律でこれを定める。

第11条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

第12条 この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によつて、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであつて、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。

第13条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

2 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。

3 栄誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴はない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。

第15条 公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。

2 すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

3 公務員の選挙については、成年者による普通選挙を保障する。

4 すべて選挙における投票の秘密は、これを侵してはならない。選挙人は、その選択に関し公的にも私的にも責任を問はれない。

第16条 何人も、損害の救済、公務員の罷免、法律、命令又は規則の制定、廃止又は改正その他の事項に関し、平穩に請願する権利を有し、何人も、かかる請願をしたためにいかなる差別待遇も受けない。

第17条 何人も、公務員の不法行為により、損害を受けたときは、法律の定めるところに

- より、国又は公共団体に、その賠償を求めることができる。
- 第 18 条** 何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。
- 第 19 条** 思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。
- 第 20 条** 信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。
- 2 何人も、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。
- 3 国及びその機関は、宗教教育その他いかなる宗教的活動もしてはならない。
- 第 21 条** 集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する。
- 2 検閲は、これをしてはならない。通信の秘密は、これを侵してはならない。
- 第 22 条** 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。
- 2 何人も、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。
- 第 23 条** 学問の自由は、これを保障する。
- 第 24 条** 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。
- 2 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。
- 第 25 条** すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
- 2 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。
- 第 26 条** すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。
- 2 すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする。
- 第 27 条** すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
- 2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- 3 児童は、これを酷使してはならない。
- 第 28 条** 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。
- 第 29 条** 財産権は、これを侵してはならない。
- 2 財産権の内容は、公共の福祉に適合するやうに、法律でこれを定める。
- 3 私有財産は、正当な補償の下に、これを公共のために用ひることができる。
- 第 30 条** 国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負ふ。
- 第 31 条** 何人も、法律の定める手続によらなければ、その生命若しくは自由を奪はれ、又はその他の刑罰を科せられない。
- 第 32 条** 何人も、裁判所において裁判を受ける権利を奪はれない。
- 第 33 条** 何人も、現行犯として逮捕される場合を除いては、権限を有する司法官憲が発し、且つ理由となつてゐる犯罪を明示する令状によらなければ、逮捕されない。
- 第 34 条** 何人も、理由を直ちに告げられ、且つ、直ちに弁護人に依頼する権利を与へられなければならない。抑留又は拘禁されない。又、何人も、正当な理由がなければ、拘禁されず、要求があれば、その理由は、直ちに本人及びその弁護人の出席する公開の法廷で示されなければならない。
- 第 35 条** 何人も、その住居、書類及び所持品について、侵入、搜索及び押収を受けることのない権利は、第三十三条の場合を除いては、正当な理由に基いて発せられ、且つ搜索する場所及び押収する物を明示する令状がなければ、侵されない。
- 2 搜索又は押収は、権限を有する司法官憲が発する各別の令状により、これを行ふ。
- 第 36 条** 公務員による拷問及び残虐な刑罰は、

絶対にこれを禁ずる。

第 37 条 すべて刑事事件においては、被告人は、公平な裁判所の迅速な公開裁判を受ける権利を有する。

2 刑事被告人は、すべての証人に対して審問する機会を十分に与へられ、又、公費で自己のために強制的な手続により証人を求める権利を有する。

3 刑事被告人は、いかなる場合にも、資格を有する弁護人を依頼することができる。被告人が自らこれを依頼することができないときは、国でこれを附する。

第 38 条 何人も、自己に不利益な供述を強要されない。

2 強制、拷問若しくは脅迫による自白又は不当に長く抑留若しくは拘禁された後の自白は、これを証拠とすることができない。

3 何人も、自己に不利益な唯一の証拠が本人の自白である場合には、有罪とされ、又は刑罰を科せられない。

第 39 条 何人も、実行の時に適法であつた行為又は既に無罪とされた行為については、刑事上の責任を問はれない。又、同一の犯罪について、重ねて刑事上の責任を問はれない。

第 40 条 何人も、抑留又は拘禁された後、無罪の裁判を受けたときは、法律の定めるところにより、国にその補償を求めることができる。

第 4 章 国会 第 41 ～ 64 条 略

第 5 章 内閣 第 65 ～ 75 条 略

第 6 章 司法 第 76 ～ 82 条 略

第 7 章 財政 第 83 ～ 91 条 略

第 8 章 地方自治 第 92 ～ 95 条 略

第 9 章 改正 第 96 条 略

第 10 章 最高法規 第 97 ～ 99 条 略

第 11 章 補則 第 100 ～ 103 条 略

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160号

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1章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構

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

(国際的協調)

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

第8条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。(地方公共団体の責務)

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

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

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

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

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する

施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、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14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑

な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

第3章 男女共同参画会議

（設置）

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

(3) 前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。

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

（組織）

第23条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - (2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、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26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27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他の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必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。
(政令への委任)

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

(以下、略)

労働基準法（抄）

昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号
最終改正 平成 18 年 6 月 21 日法律第 82 号

第 1 章 総則

第 1～3 条略

（男女同一賃金の原則）

第 4 条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

第 5～12 条略

第 2 章 労働契約

第 13～18 条の 2 略

（解雇制限）

第 19 条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によって休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

2 前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

第 20～23 条略

第 3 章 賃金 第 24～31 条 略

第 24～31 条略

第 4 章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

第 32～38 条の 4 略

（年次有給休暇）

第 39 条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければなら

ない。

2 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

3 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

(1) 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

(2) 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働

日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

- 4 使用者は、前三項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 5 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。
- 6 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間について、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第九十九条第一項に定める標準報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
- 7 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、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第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によって休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤し

たものとみなす。

第40～41条略

第5章 安全及び衛生 第42～55条 略

第6章 年少者 第56～64条 略

第6章の2 女性

（坑内労働の禁止）

第64条の2 使用者は、満十八才以上の女性を坑内で労働させてはならない。ただし、臨時の必要のため坑内で行われる業務で厚生労働省令で定めるものに従事する者（次条第一項に規定する妊産婦で厚生労働省令で定めるものを除く。）については、この限りでない。（妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限）

第64条の3 使用者は、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

2 前項の規定は、同項に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。

3 前二項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、厚生労働省令で定める。（産前産後）

第65条 使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

2 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

第66条 使用者は、妊産婦が請求した場合に

においては、第三十二条の二第一項、第三十二条の四第一項及び第三十二条の五第一項の規定にかかわらず、一週間について第三十二条第一項の労働時間、一日について同条第二項の労働時間を超えて労働させてはならない。

2 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項並びに第三十六条第一項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

3 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

(育児時間)

第 67 条 生後満一年に達しない生児を育てる女性は、第三十四条の休憩時間のほか、一日二回各々少なくとも三十分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

2 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

(生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置)

第 68 条 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。

第 7 章 技能者の養成 第 69 ～ 74 条 略

第 8 章 災害補償 第 75 ～ 88 条 略

第 9 章 就業規則 第 89 ～ 93 条 略

第 10 章 寄宿舍 第 94 ～ 96 条の 3 略

第 11 章 監督機関 第 97 ～ 105 条 略

第 12 章 雑則 第 105 条の 2 ～ 116 条 略

第 13 章 罰則 第 117 ～ 121 条 略

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（抄）

昭和47年7月1日法律第113号
最終改正：平成18年6月21日法律第82号

第1章 総則

（目的）

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

（基本的理念）

第2条 この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、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って、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

（啓発活動）

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

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

(1) 女性労働者の職業生活の動向に関する事項

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

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

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、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。

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

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

第1節 女性労働者に対する差別の禁止等

（募集及び採用）

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

（配置、昇進及び教育訓練）

第6条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

（福利厚生）

第7条 事業主は、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って厚生労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

（定年、退職及び解雇）

第8条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

2 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。

3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第9条 第五条から前条までの規定は、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。
（指針）

第10条 厚生労働大臣は、第五条及び第六条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。

（苦情の自主的解決）

第11条 事業主は、第六条から第八条までの規定に定める事項に関し、女性労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第12条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で厚生労働省令で定めるものについての女性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。第十四条第一項において「個別労働関係紛争解決促進法」という。）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、次条から第十九条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第13条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、女性労働者が前項の援助を求めたことを理由として、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。

第2節 調停

（調停の委任）

第14条 都道府県労働局長は、第十二条に規定する紛争（第五条に定める事項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、個別労働関係紛争解決促進法第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、女性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15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16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17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18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19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3節 事業主の講ずる措置に対する国 の援助

第20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ってい
る事情を改善することを目的とする次に掲げ
る措置を講じ、又は講じようとする場合には、
当該事業主に対し、相談その他の援助を行う
ことができる。

- (1) その雇用する女性労働者の配置その他雇
用に関する状況の分析
- (2) 前号の分析に基づき雇用の分野におけ
る男女の均等な機会及び待遇の確保の支障と
なっている事情を改善するに当たって必要と
なる措置に関する計画の作成
- (3) 前号の計画で定める措置の実施
- (4) 前三号の措置を実施するために必要な体
制の整備

第3章 女性労働者の就業に関して配慮 すべき措置

(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配慮)

第21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女性労働者の
対応により当該女性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
り当該女性労働者の就業環境が害されること
のないよう雇用管理上必要な配慮をしなければ
ならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業
主が配慮すべき事項についての指針（次項に
おいて「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針
の策定及び変更について準用する。この場合

において、同条第四項中「聴くほか、都道府
県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」
と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措
置)

第22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（昭和四十年法律第四百一十一号）の規
定による保健指導又は健康診査を受けるため
に必要な時間を確保することができるように
しなければならない。

第23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必要な指針（次項におい
て「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針
の策定及び変更について準用する。この場合
において、同条第四項中「聴くほか、都道府
県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」
と読み替えるものとする。

第4章 雑則

(調査等)

第24条 厚生労働大臣は、女性労働者の職業
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ら
れることができる。
(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第25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26条 厚生労働大臣は、第五条から第八条まで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27条 略

(適用除外)

第28条 第二章、第二十五条及び第二十六条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第三章の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等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）第二条第四号の職員を除く。）、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。

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（抄）

平成3年5月15日法律第76号
最終改正：平成18年6月2日法律第50号

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第五章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条及び第二十九条において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
- (2) 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- (3) 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- (4) 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び第六十一条

第三項（同条第六項から第八項までにおいて準用する場合を含む。）において同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。

- (5) 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

(基本的理念)

第3条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

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

(関係者の責務)

第4条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するように努めなければならない。

第2章 育児休業

(育児休業の申出)

第5条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- (2) その養育する子が一歳に達する日（以下この条において「一歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の申出をすることができない。
- 3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であってその配偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。
 - (1) 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合
 - (2) 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- 4 第一項及び前項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の一歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。
- 5 第一項ただし書、第二項、第三項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始

予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業申出があつた場合における事業主の義務等）

第6条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があつた場合は、この限りでない。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - (2) 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
 - (3) 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
 - 3 事業主は、労働者からの育児休業申出があつた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があつた日の翌日から起算して一月（前条第三項の規定による申出にあつては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日（当該育児休業申出があつた日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚

生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日)までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

- 4 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第五項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業開始予定日の変更の申出等)

第7条 第五条第一項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日(前条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。)の前日までに、同条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を一回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

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

- 3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業

終了予定日を一回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(育児休業申出の撤回等)

第8条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日(第六条第三項又は前条第二項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては当該事業主の指定した日、同条第一項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあつてはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。第三項及び次条第一項において同じ。)の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

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

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

(育児休業期間)

第9条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間(以下「育児休業期間」という。)は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。)までの間とする。

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

に終了する。

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

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

(3) 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項 若しくは第二項 の規定により休業する期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

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

（不利益取扱いの禁止）

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第3章 介護休業

（介護休業の申出）

第11条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

(1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

(2) 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日（以下この号において「九十三日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（九十三日経過日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満

了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

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

(1) 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。）

(2) 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（第十五条第一項及び第二十三条第二項において「介護休業等日数」という。）が九十三日に達している場合

イ 介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。）

ロ 第二十三条第二項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であつて厚生労働省令で定めるものが講じられた日数（当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）とし、二以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあっては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）を合算して得た日数とする。）

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

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

（介護休業申出があった場合における事業主の義務等）

第12条 事業主は、労働者からの介護休業申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書（第二号を除く。）及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があった場合について準用する。この場合において、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、労働者からの介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があった日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」という。）前の日であるときは、

厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業終了予定日の変更の申出）

第13条 第七条第三項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

（介護休業申出の撤回等）

第14条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日（第十二条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。第三項において準用する第八条第三項、次条第一項及び第二十三条第二項において同じ。）の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

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

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

（介護休業期間）

第15条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間（以下「介護休業期間」という。）は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日（その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。）までの間とする。

2 この条において、介護休業終了予定日とさ

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

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

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

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

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

(準用)

第16条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第3章の2 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

第16条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出るにより、一の年度において五労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇（以下この章において「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

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

(子の看護休暇の申出があった場合における

事業主の義務等)

第16条の3 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書（第二号を除く。）及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

第16条の4 第十条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第4章 時間外労働の制限

第17条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

(2) 労働者の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者

(3) 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生

労働省令で定めるもの

- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。
- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
 - (1) 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - (2) 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - (3) 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第18条 前条第一項(第二号を除く。)、第二項、

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

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

第5章 深夜業の制限

第19条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間（以下この条において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - (2) 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - (3) 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開

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

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

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

(2) 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

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

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

第20条 前条第一項から第三項まで及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

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

第6章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定め（周知等の措置））

第21条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

(1) 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項

(2) 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

(3) 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

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

第22条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（勤務時間の短縮等の措置等）

第23条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その一歳（当該労働者が第五条第三項の申出をすることができる場合にあっては、一歳六か月。以下この項において同じ。）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないもの（以下この項及び次条第一項において「勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下この項及び次条第一項において「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、その雇用する労働者のうち、その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者にあっては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等

の措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する九十三日の期間（当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が一以上である場合にあっては、九十三日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあっては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。）以上の期間における勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

- 第 24 条** 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずよう努めなければならない。

- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業の制度又は前条第二項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずよう努めなければならない。

第 25 条 削除

（労働者の配置に関する配慮）

- 第 26 条** 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしてしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

（再雇用特別措置等）

- 第 27 条** 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置（育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第三十条及び第三十九条第一項第一号において同じ。）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

（指針）

- 第 28 条** 厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

（職業家庭両立推進者）

- 第 29 条** 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条から第二十七条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者（第三十九条第一項第五号において「職業家庭両立推進者」という。）を選任するよう努めなければならない。

（以下、略）

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（抄）

平成13年4月13日法律第31号
最終改正：平成16年6月2日法律第64号

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

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

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

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

第1章 総則

（定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

第2条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第1章の2 基本方針及び基本計画

（基本方針）

第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第四項において「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（以下この条及び次条第一項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

（1）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

（2）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

（基本計画）

第2条の3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防

- 止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を定めなければならない。
- 2 基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- (1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
 - (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
 - (3) その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 都道府県は、基本計画を定め、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。
- 4 主務大臣は、都道府県に対し、基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

- 第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村（特別区を含む。以下同じ。）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ことができる。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
- (1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - (2) 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - (3) 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三

- において同じ。）の一時保護を行うこと。
- (4) 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - (5) 第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。
 - (6) 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、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4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。
- （婦人保護施設における保護）
- 第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

- 第6条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法（明治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7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第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8条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和三十九年法律第六十二号）、警察官職務執行法（昭和三十二年法律第三十六号）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8条の2 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8条の3 社会福祉法（昭和三十六年法律第四十五号）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（昭和三十五年法律第四十四号）、児童福祉法（昭和三十二年法律第六十四号）、母子及び寡婦福祉法（昭和三十九年法律第二百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所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9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第4章 保護命令

（保護命令）

第10条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力を受けた者に限る。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つては、当該配偶者（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、同項第三号及び第十八条第一項において同じ。）であつ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。）によりその生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その

生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、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、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

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

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

2 前項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び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、前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（被害者及び当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいして

はならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

（管轄裁判所）

第11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。

- (1) 申立人の住所又は居所の所在地
- (2) 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力が行われた地

（保護命令の申立て）

第12条 第十条の規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- (1) 配偶者からの身体に対する暴力を受けた状況
- (2) 配偶者からの更な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の事情

(3) 第十条第二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に足りる申立ての時の事情

(4) 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、配偶者からの身体に対する暴力（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つては、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を含む。）に関して前三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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は

当該警察職員の所属官署の名称

□ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

八 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

二 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。）に同項第四号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第三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13条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

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

2 申立書に第十二条第一項第四号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

る。

（保護命令の申立てについての決定等）

第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

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

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

4 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

4 前項の規定により第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17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項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18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、第二号及び第四号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第四号中「前三号に掲げる事項」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「同項第一号から第三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19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、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20条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項（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21条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第百九号）の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保

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

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

（教育及び啓発）

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

（調査研究の推進等）

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

（民間の団体に対する援助）

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

（都道府県及び市の支弁）

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

(1) 第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。）

(2) 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

(3) 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

(4) 第五条の規定に基づき都道府県が行う保

護（市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

（国の負担及び補助）

第28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。

(1) 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

(2) 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第6章 罰則

第29条 保護命令に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第30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。）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。

（以下、略）

用語解説

あ 行	
(6) 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）	平成3年5月に「育児休業法」として成立。平成4年4月、対象を公務員に限定し施行。平成7年4月からすべての事業所に適用となった。また、同年6月、育児休業法の一部改正により、介護休業制度を導入した「育児・介護休業法」が成立し、平成11年4月から、対象となる家族一人につき1回、連続する3カ月間の介護休業を認める介護休業制度が、事業主に義務付けられた。さらに、平成17年4月からは、一定範囲の期間雇用の取得、育児休業、介護休業の取得期間が緩和された。
(23) HIV／エイズ	<p>HIV ヒト免疫不全ウイルスのこと。1型と2型があり、いずれもエイズを引き起こす。「HIV」はウイルス名で、「エイズ」はその発病の状態を指す。HIVウイルスが体内に入って発病するまで、長い潜伏期間がある。体内に入る経路として主にあげられるのが、性交渉・母子感染である。</p> <p>エイズ 免疫不全症候群。病原体はHIV。免疫機構が破壊され、通常なら発病しない細菌やウイルスでも発病し、悪性腫瘍を合併する。死亡率が非常に高い。</p>
(19) OA	オフィス・オートメーション。コピー機やファックス、コンピューターなどの情報機器を用いて、事務作業を効率化すること。
か 行	
(20) 家族経営協定	農業経営を担う家族一人ひとりの役割と責任が明確になるよう、家族全員で話し合い、経営計画、作業分担、報酬、休日などについて取り決めたもの。
(10) 憲法第13条	「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」
(11) 憲法第14条	「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」

さ 行	
(3) 社会的性別（ジェンダー）	<p>生物学的な性別（セックス／sex）とは違い、社会によって作られた性別を社会的性別（ジェンター／gender）という。</p> <p>社会的性別は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではない。しかし、社会的性別が、性差別や圏定的な性別役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していくことが必要である。</p>
(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（女子差別撤廃条約）	<p>1979年（昭和54年）国連総会で採択。あらゆる分野における性差別を撤廃し、男女平等の権利の確立を削旨し、法律や制度のみならず、慣習も対象とした性別役割分担の見直しを強く打ち出している。</p> <p>1980年（昭和55年）コペンハーゲンで開催された国連婦人の10年中間世界会議で署名され、翌1981年（昭和56年）発効。日本も署名したが、批准するためには条約の基準に達していない国内法の改正が必要となり、日本は昭和59年（1984年）の国籍法改正、昭和60年の男女雇用機会均等法の制定など、国内法の整備を絶て、昭和60年（1985年）に批准している。</p>
(4) 女性に対する暴力	<p>女性という性に対する暴力行為のことで、具体的には、女性に対して肉体的、性的、心理的な障害や苦しみをもたらす行為をいい、性犯罪、売買春、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント等を含む極めて範囲の広い概念である。</p>
(2) 女性のエンパワーメント	<p>男女共同参画社会の実現のために、女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的および文化的に力を持った存在となり、力を発揮し、行動していくこと。</p>
(12) セクシュアル・ハラスメント	<p>相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆副に触れる場所でのわいせつな写真の掲示など、「性的いやがらせ」のこと。性的な言動により相手を不快にさせたり、相手の生活環境を害したり、不利益を与えることをいう。</p>

た 行	
(5) 男女雇用機会均等法（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）	<p>昭和61年4月から施行。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。</p> <p>平成11年4月に改正され、募集・採用から定年・退職・解雇に至るまでの雇用管理の総ての段階における女性に対する差別が禁止された。また、企業名公表制度の創設や調定の一方申請を認めるなど、法の実行性を確保するための措置が強化された。</p>
(7) 男女共同参画社会	<p>男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会とされている。</p>
(8) 男女共同参画社会基本法	<p>平成11年6月施行。男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国の最重要課題と位置付けており男女の人権が尊重されかつ、少子高齢化等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が緊要であるとして、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した法律。</p>
(13) ドメスティック・バイオレンス (DV) (domestic violence)	<p>夫や恋人など、親しい間柄（過去にあった関係も含む）にあるパートナーから女性に対してふるわれる暴力・虐待のこと。殴る、蹴るなどの身体的暴力のみならず、侮辱する、脅迫する、他者とのコミュニケーションを遮断して孤立させるなどの心理的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力、性関係を強要するなどの性的暴力が含まれる。配偶者や恋人など親密な関係にある者からの身体的、精神的、経済的な暴力のこと。</p>
は 行	
(17) パートタイム労働	<p>一週間の所定労働時間が同一の事業所に適用される通常の労働者（正社員）の一週間の所定労働時間に比べ短い労働のこと。</p>

<p>(18) パートタイム労働法</p> <p>(9) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 (DV 防止法)</p> <p>(24) バリアフリー</p> <p>(15) ポジティブ・アクション</p>	<p>平成5年12月施行。短時間労働を労使双方にとって良好な魅力ある就業形態として確立し、パートタイム労働者の福祉の増進を図ることを目指して制定されたもので、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実、その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置が規程されている。</p> <p>平成13年4月に成立し、平成14年4月1日から全面施行された。この法律により、これまで「犯罪とまでは認識されていなかった」夫婦間の暴力が、はっきり犯罪として規定されるとともに、改正法では「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」と規定されている。</p> <p>障害者や高齢者などハンディを持つとされる人が社会生活をしていく上で、障壁(バリア)となる物や環境を取り除く考え方。</p> <p>積極的改善措置。社会のあらゆる分野における活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供すること。</p>
ま 行	
<p>(14) メディア・リテラシー (media literacy)</p>	<p>メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力のことをいう。一部のメディアにおいては、女性の性的側面のみを協調したり、女性に対する暴力を無批判に受け取り扱った情報が見受けられることも少なくない。</p> <p>メディアの健全な発達のためには、批判的な読者・視聴者の自にさらされることが不可欠であることから、メディア・リテラシーの向上を図ることが必要である。</p>
や 行	
<p>(25) ユニバーサルデザイン</p>	<p>障害の有無、年齢、性別、体格などに関わりなく、誰もが利用しやすい物や環境をあらかじめつくる考え方。</p>

ら 行	
(16) ライフスタイル	生活様式のこと。衣食住など日常の暮らしから、娯楽、職業、居住地の選択、社会との関わり方まで含む、広い意味での個人や集団の生き方。
(21) ライフステージ	人間の一生を、幼年期、少年期、青年期、壮年期、老年期などに分けた、それぞれの段階。
(22) リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	<p>1994年、カイロで開催された国際人口・開発会議で提唱された。リプロダクティブ・ヘルスは、ライフサイクルを通じて個人、特に女性の健康の自己決定権を保障する考え方で、リプロダクティブ・ライツはそれをすべての人々の基本的人権として位置付ける理念。</p> <p>女性が身体的、精神的、社会的に良好な状態により安全な性生活を営み、子供をいつ何人産むか、または産まないかなどを、当事者である女性に幅広い自己決定権を認めようとする考え方で、妊娠、出産、中絶に関わる女性の生命の安全や健康を重視したもの。</p>