

男女共同参画プラン日光

一人ひとりが輝く男女共同参画社会をめざして



平成20年3月
日光市

表紙ポスター

「日光市男女共同参画社会づくり」ポスターコンクール入賞作品

中央	：	最優秀賞	山岸 有希（今市中学校）
中央上	：	優 秀 賞	松永菜都乃（中宮祠小学校）
左下	：		小島 恵美（豊岡中学校）
左上	：	入 選	菊川 知也（落合東小学校）
右上	：		宇佐美瑞葵（東原中学校）
右下	：		新川 明子（今市中学校）

はじめに

平成18年3月、市町村合併により新たにスタートした日光市は、「日光市総合計画」に、『男女共同参画の推進』をまちづくり推進の重要な方策として位置づけ、このたび「男女共同参画プラン日光」を策定いたしました。

このプランは、これまで合併前の市町村が取り組んできた行動計画等の成果と課題を踏まえ、新たに日光市が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していくための計画です。

平成17（2005）年国勢調査の結果では、日光市の生産年齢人口対老年人口の比が、2.5対1となっています。少子・高齢化が急速に進展していく中で、活力に満ちた日光市を実現するためには、男女が、「男は仕事、女は家庭」といったような性別による固定的な役割分担にとらわれずに、職場で、学校で、地域で、家庭で、それぞれの個性と能力を発揮できるような社会づくりが必要になっています。

もとより、男女共同参画社会は、人権の確立と民主主義の成熟という普遍的理念に根ざすものです。私たちはこれを一刻も早く実現し、次の時代へ引継いでいかなければなりません。

このプランには、男女が互いに認めあい、支えあって、一人ひとりが真に輝く男女共同参画社会を創っていくという強い思いが込められています。そのためには、市民の皆様一人ひとりのご理解と実践が何よりも必要となります。皆様のより一層のご協力を心からお願い申し上げます。

結びに、この計画策定に当たりまして、多くの貴重なご提言をいただきました日光市男女共同参画プラン策定委員会並びに男女共同参画社会づくり市民会議の皆様をはじめ、多くのご意見をお寄せくださいました市民の皆様にご心からお礼を申し上げます。

平成20年3月

日光市長 齋藤文夫



目 次

第1章 計画の趣旨

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の性格	2
3	計画の期間	2

第2章 計画策定の背景

1	国際的な動き	3
2	国内の動き	4
3	栃木県の取組み	5
4	日光市の取組み	6
5	社会状況の変化	6

第3章 計画の基本的な考え方

1	基本理念	8
2	基本目標	9
3	計画の体系	11

第4章 計画の内容

基本目標Ⅰ	意識を変えよう	12
施策の方向1	男女の個人としての人権の尊重	13
施策1-(1)	互いの性を尊重する意識づくり	15
施策1-(2)	女性に対するあらゆる暴力の根絶	16
施策1-(3)	権利擁護を必要とする人への相談・支援体制の充実	16
施策1-(4)	国際観光文化都市としての人権意識づくり	17
施策の方向2	社会制度・慣行の見直し	18
施策2-(5)	男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	19
施策2-(6)	男女共同参画を推進する広報活動の充実	19
施策の方向3	男女共同参画の実現に向けた教育・学習機会の充実	20
施策3-(7)	男女共同参画の視点に立った家庭や地域社会における教育の充実	20
施策3-(8)	男女共同参画の視点に立った学校・幼稚園・保育園における教育の充実	20
施策3-(9)	働く場における男女共同参画意識の推進	21
基本目標Ⅱ	環境をつくろう	22
施策の方向4	男女が共に健やかで安全安心な暮らしづくり	23
施策4-(10)	安心して子育てができる環境づくり	25
施策4-(11)	共にやさしい介護環境づくり	25
施策4-(12)	高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる環境づくり	26
施策4-(13)	生涯にわたる心と身体の健康づくり	26
施策4-(14)	安全・安心な地域づくり	27

施策の方向5 男女が共に働きやすい職場環境整備	28
施策5－(15)雇用及び職場における男女平等の促進	30
施策5－(16)農林水産業・自営業等の女性労働者の環境づくり	30
施策5－(17)就業・起業を目指す女性への支援	30
施策5－(18)事業所における女性の職業能力の開発促進	30
施策5－(19)仕事と家庭生活の両立支援	30
基本目標Ⅲ 参画しよう	32
施策の方向6 政策・方針・意思決定の場への男女共同参画の促進	34
施策6－(20)政策・方針決定の場への女性の参画促進	35
施策6－(21)女性のエンパワーメントの推進	35
施策6－(22)市民の市政運営への参画	35
施策の方向7 家庭・地域における男女共同参画の促進	36
施策7－(23)地域活動・市民活動における男女共同参画の促進	36
施策7－(24)家庭におけるパートナーシップの促進	36
施策7－(25)地域における男女共同参画の視点を入れた取組みの促進	36
基本目標Ⅳ 推進しよう	37
施策の方向8 行政の推進体制の充実	37
施策8－(26)市役所内の男女共同参画推進体制の充実	38
施策8－(27)職員の意識啓発	38
施策8－(28)計画の実施状況の点検・評価	38
施策8－(29)男女共同参画推進のための条例の制定と推進	38
施策の方向9 市民・市民団体との連携強化	39
施策9－(30)男女共同参画社会づくり市民会議の運営充実	39
施策9－(31)市民・市民団体との連携	39
施策の方向10 国際的な取組み及び国や県・他自治体・関係機関との連携	40
施策10－(32)国際的な取組みの情報収集・提供	40
施策10－(33)国や県・他自治体・関係機関との連携	40
施策10－(34)男女共同参画宣言都市との連携	40
資料	
・日本国憲法(抜粋)	41
・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	43
・北京宣言及び行動綱領(目次)	48
・男女共同参画社会基本法	51
・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(抜粋)	54
・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(抜粋)	58
・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	65
・日光市男女共同参画社会づくり推進本部設置規則	72
・日光市男女共同参画社会づくり市民会議設置要綱	74
・日光市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱	75
・「男女共同参画プラン日光」策定経過	76
・日光市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿	77

第1章 計画の趣旨

1. 計画策定の趣旨

日本国憲法に、個人の尊重と男女平等の理念がうたわれて以来、我が国では、国際社会の取組みと連動しつつ、男女平等社会の実現に向けた様々な法律や制度が整備されてきました。

いま、私たちを取り巻く社会環境は、本格的な少子高齢化や家族形態の多様化、国際化、高度情報化などを背景に、急速に変化しています。このような社会変化の中で、時代の流れを的確にとらえ、豊かで活力のある地域として発展していくためには、一人ひとりが性別にかかわらず、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」を形成していく必要があります。

このため、国においては、1999年（平成11年）に「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女共同参画社会の実現を21世紀の最重要課題と位置づけました。

2006年（平成18年）3月20日、近隣5市町村の合併により誕生した“日光市”は、これまで、それぞれの地域に合った男女共同参画社会づくりを推進し取り組んできました。しかし、いまだに人々の意識や行動、社会慣行の中に、男女の性別による差別や固定的な役割分担意識が存在し、多様な生き方の選択を狭め、個性を発揮する上での障害となっています。

このような状況を踏まえ、日光市においては、これまでの旧市町村の取組みを尊重しつつ、市民と行政のパートナーシップのもと、「一人ひとりが輝く男女共同参画社会」の実現に向けた取組みを、総合的かつ計画的に推進するため、ここに「男女共同参画プラン日光」を策定しました。

第2章 計画策定の背景

1. 国際的な動き

【国際婦人年】

国際連合では、1972年（昭和47年）の第27回国連総会において、女性の地位向上のための世界規模の行動を行うべきことを提唱し、1975年（昭和50年）を「国際婦人年」と決めました。その年に「国際婦人年世界会議」がメキシコシティで開催され、女性の地位向上のための各国のガイドラインとなる「世界行動計画」が採択されました。また、「国際婦人年」に続く1976年（昭和51年）から1985年（昭和60年）を「国連婦人の十年」とし、「平等・発展（開発）・平和」の理念のもと、各国で女性の地位向上に向けた行動が開始されました。

【女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約】

1979年（昭和54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（女子差別撤廃条約）」が採択され、「人権尊重」と「男女の権利の平等」の理念が再確認されました。

【ナイロビ将来戦略】

1985年（昭和60年）には、「国連婦人の十年最終年世界会議」がケニアのナイロビで開催され、「国連婦人の十年」の成果を検討・評価すると共に、西暦2000年（平成12年）に向けての「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。

【北京宣言】

1995年（平成7年）には、「第4回世界女性会議」が北京で開催され、「女性の権利は人権である」ことを確認した「北京宣言」と12の重大問題領域（貧困、教育と訓練、健康、暴力、紛争、経済、権力と意思決定、地位向上のための制度的な仕組、人権、メディア、環境、女兒）を掲げた「北京行動綱領」が採択されました。

【女性2000年会議】

2000年（平成12年）には、ニューヨークの国連本部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。

【北京+10】

2005年（平成17年）、国連本部において1995年（平成7年）北京で開催された第4回世界女性会議（北京会議）から10年目にあたることを記念し、第49回国連婦人の地位委員会、通称「北京+10」が開催されました。「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」を再確認し、完全実施に向けた一層の取組みを求める宣言が採択されました。

2. 国内の動き

【国内行動計画】

我が国における男女共同参画の取組みは、国連を中心とした国際社会における動きに連動して進められてきました。国連の国際婦人年を契機として、1975 年（昭和 50 年）に「婦人問題企画推進本部」が設置されるとともに、1977 年（昭和 52 年）には「国内行動計画」が策定されました。

【女子差別撤廃条約の批准】

1981 年（昭和 56 年）に、国内行動計画後期重点目標を決定し、「女子差別撤廃条約」批准のための法律や制度などの条件整備を進めることとし、その結果法制面におけるさまざまな成果がみられ、1985 年（昭和 60 年）に、「女子差別撤廃条約」が批准されました。

(法制面での主な成果)

1980 年（昭和 55 年）・・配偶者の法定相続分の改定を含む民法の一部改正

1984 年（昭和 59 年）・・・国籍法及び戸籍法の改正

(国籍取得の際の父母両系平等主義の採用)

1985 年（昭和 60 年）・・国民年金法の改正（女性の年金権の確立）

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」の制定など

【新国内行動計画】

1987 年（昭和 62 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」を策定し、1991 年（平成 3 年）には、行動計画の第 1 次改定が行われ、「参加」から「参画」へと改め、男女共同参画型社会への形成を目指すことになりました。また、育児休業法が制定されました。

【男女共同参画 2000 年プラン】

1994年（平成6年）には、内閣総理大臣を本部長に、全閣僚を構成員とする「男女共同参画推進本部」が設置され、総理府に男女共同参画室を設け推進体制の充実に努めるとともに、内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会が設置されました。

1996年（平成8年）には男女共同参画審議会の答申「男女共同参画ビジョン」を受け、「男女共同参画2000年プラン」が策定され、男女雇用機会均等法の改正、介護保険法の制定など、「北京行動綱領」で示された新たな国際規範・基準等を取り入れた法制面の強化が図られ、男女共同参画社会の実現に向けて推進することになりました。

【男女共同参画社会基本法】

1999 年（平成 11 年）には、「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、国・地方公共団体・国民の責務が規定されました。

2000年（平成12年）には、基本法を受け、「男女共同参画基本計画」が策定され、2001年（平成13年）には、中央省庁改革に伴い内閣府が置かれ、男女共同参画会議と男女共同参画局が設置されました。

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

また、2006 年（平成 18 年）には、条例に基づき設置された「栃木県男女共同参画審議会」の意見を聴きながら、これまでの取組みを継承させ、発展させていくための「とちぎ男女共同参画プラン（二期計画）」が策定されました。

4. 日光市の取組み

2006年（平成18年）3月20日合併した“日光市”では、男女共同参画社会づくりの必要性を重視し、全庁的な推進を図るため、企画部に男女共同参画課を設置しました。

また、同年6月、市民の推進組織として、学識経験者、関係機関・団体、男女共同参画社会づくりに高い関心と問題意識を持つ市民による「日光市男女共同参画社会づくり市民会議」を設置しました。さらに、行政の推進組織として、市長を本部長とした「日光市男女共同参画社会づくり推進本部」を設置し、市民と行政のパートナーシップのもと、男女共同参画社会の実現に向けた推進体制を整備しました。

5. 社会状況の変化

(1) 少子・高齢社会

本市においても、出生率の低下と平均寿命の大幅な伸びによる少子・高齢化が急速に進行しています。

人口（合併前の旧5市町村の合計による）は、1995年（平成7年）の国勢調査時の99,988人をピークに、徐々に減少傾向にあります。そのような中、全国的な状況と同様、本市においても14歳以下の年少人口は出生率の低下に伴い、年々減少を続けています。

一方、65歳以上の人口割合は、1995年（平成7年）国勢調査時の18.0%から、2005年（平成17年）国勢調査時24.6%と増加し、市民の約4人に1人が65歳以上の高齢者という社会になり、今後も増加の傾向にあります。

こうした状況の中で、女性の社会進出は増加しているものの、家事や育児、介護などの多くは主に女性の負担に偏っており、男性の参加や、男女の働き方を見直す社会環境づくりが急がれます。

(2) 家族形態の変化

本市の家族形態を見ると、核家族や単独世帯が全世帯の約8割を占め、核家族世帯の中でも、夫婦のみの世帯や高齢者のみの世帯、子どものいない世帯が増加するなど、世帯規模の縮小や家族形態の多様化が進んでいます。

家族形態の小規模化や、多様化に対応した仕事と家庭の両立のための支援を始めとして、家庭生活に対する多様な社会支援が求められています。

(3) ライフスタイルの変化

男性の中にも、仕事中心の生き方を見直し、家庭生活を見直す人が増えつつあり、女性の中にも、結婚、出産後も仕事を続ける人も増えております。

地域においても、多様な人々の結びつきであるNPOやボランティア活動が女性を中心に広がりを見せています。今後、団塊の世代が退職して自由時間が増大し、

男女共に地域活動への参加が容易になってくることから、特に男性の地域活動への積極的参加が期待されます。

(4) 就業形態の変化

国内経済の成熟化やグローバル化、情報化の急速な進展による我が国の経済構造の変化は、旧来の雇用慣行に変化をもたらしました。正規労働者の雇用全体に占める割合が男女とも減少し、パートタイム・アルバイトなど非正規労働者の割合が上昇し、特に女性を中心とした非正規化が急速に進んでいます。近年では、パートタイム・アルバイトという非正規雇用のほか、派遣労働者が増加しています。特に、非正規雇用や派遣労働といった多様な働き方は女性に多く、年々増加しています。今後は、少子・高齢化に伴う若年層の労働力の不足により、これまで以上に女性の労働力に期待が寄せられるところであり、男女の均等な雇用機会や待遇の確保など、多様な就業形態に対する就業条件・環境整備が求められています。

(5) 国際・情報化の進展

情報通信技術の発達により、経済活動を始めとして、さまざまな分野での世界との関わりが深まり、国際社会の動向が、地域社会や日常生活にまで影響を及ぼすようになりました。

これまで男女共同参画社会づくりの取組みは、国際的な取組みと歩調を合わせながら推進されてきており、これからはメディアを通じて、男女共同参画の意識が広く国民に浸透されると期待されます。

しかし、一部のメディアにおいて、女性の人権に対する配慮を欠いた取り扱いがなされることも見受けられ、これらを防ぐことが必要になります。

第3章 計画の基本的な考え方

1. 基本理念

(1) 男女の人権の尊重

男女が性別によって差別されることなく、その人権が尊重され、個人としての能力を発揮できる機会が確保されることが必要です。

(2) 社会における制度又は慣行の見直しと意識改革

性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、一人ひとりの生き方を自ら選択できるように社会の制度や慣行を見直し、意識改革を進めていきます。

(3) 政策等への立案及び決定への共同参画

男女が対等な構成員として、市の政策や民間の団体の方針を一緒に考え、決定することができる機会が確保されることが必要です。

(4) 家庭生活と他の活動の両立

家族の一人ひとりが互いに協力し、子育てや介護等の家庭生活を送りながら、就労や地域活動、学習などができるようにしていきます。

(5) 国際社会の動向を踏まえた協調ある取組み

男女共同参画の推進は、国際社会と密接な関係があることから、常に国際社会の動向を注視し、協調ある取組みを進めていきます。

2. 基本目標

基本目標Ⅰ 意識を変えよう

男女平等意識を高め、お互いを尊重し、
一人ひとりが能力を発揮できるよう社会制度や慣行を見直します。

∞ 私たちは ∞

基本目標Ⅱ 環境をつくろう

男女が共に健やかに暮らすことのできる環境をつくります。

∞ 私たちは ∞

基本目標Ⅲ 参画しよう

男女が共に自立した個人として、
あらゆる分野に積極的に参画します。

∞ 私たちは ∞

- ◇男女が市政に興味や関心を持ち、審議会等の公募委員に積極的に応募します。
- ◇自治会等地域における活動に、男女が共に積極的に参画します。
- ◇家族で男女共同参画について話し合い、協力します。

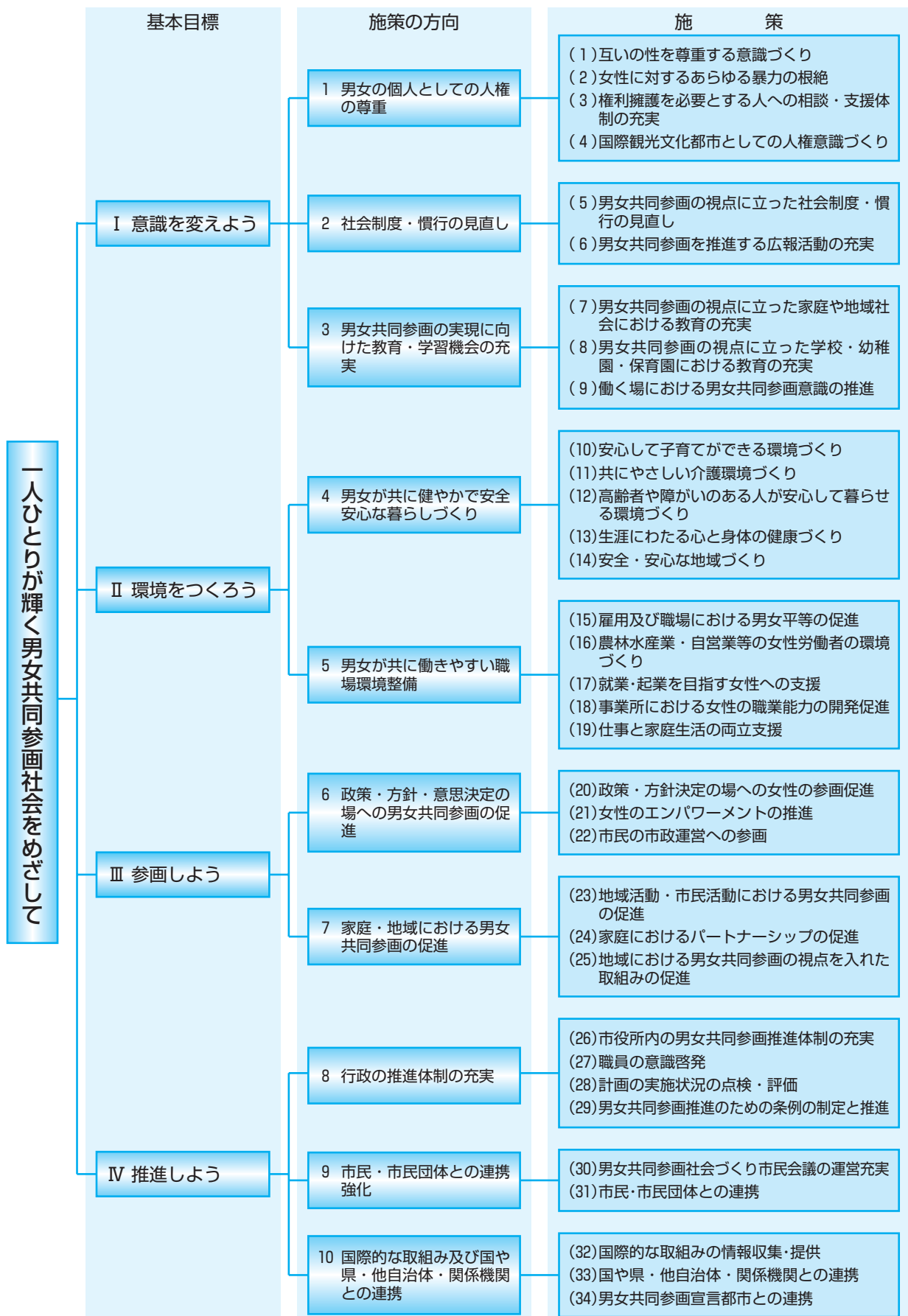
基本目標Ⅳ 推進しよう

市民・団体・事業者・行政が連携し、
総合的・計画的に施策を推進します。

∞ 私たちは ∞

- ◇自分たちのできることを共に考え、行動していきます。

3. 計画の体系



一人ひとりが輝く男女共同参画社会をめざして

第4章 計画の内容

【基本目標Ⅰ】 意識を変えよう

「人権の尊重」とは、わたしたちが共有する普遍的な価値であり、「男女平等」とは男女の基本的人権があらゆる場面で平等に、最大限尊重され、公平に実現されることです。

これまで、男女平等については法律や制度において整備が進んできましたが、現実には人々の意識や行動、社会慣行の中に、男女の固定的な性別役割分担意識が根強く残っています。

また、性別を理由とする差別的な取り扱いや、配偶者等からの暴力^{*1}などの人権の侵害もいまだ社会の様々なところに存在しています。

そうした中、すべての人が人として尊重される社会、性別で分け隔てしない平等感を築くためには、私たち一人ひとりが人権に関する知識や感性を身につけるとともに、人権への配慮として態度や行動に現れるように、その意識を育むことが大切です。

そのためには、乳幼児期からの男女共同参画の視点に立った教育は極めて重要であり、家庭や地域・学校など、生涯を通じて男女平等を推進する教育・学習を充実し、個人の人権が尊重されるよう努めていかなければなりません。

また、配偶者等からの暴力^{※1}やセクシュアル・ハラスメント^{※2}など、あらゆる暴力の根絶をめざし、その要因にもなっている優位意識をなくすよう、社会制度や慣行を見直しながら、自分らしく生きるための意識づくりを進めます。さらに、国際観光文化都市の市民として、人々をあたたく迎え入れることのできる人権意識づくりを進めます。

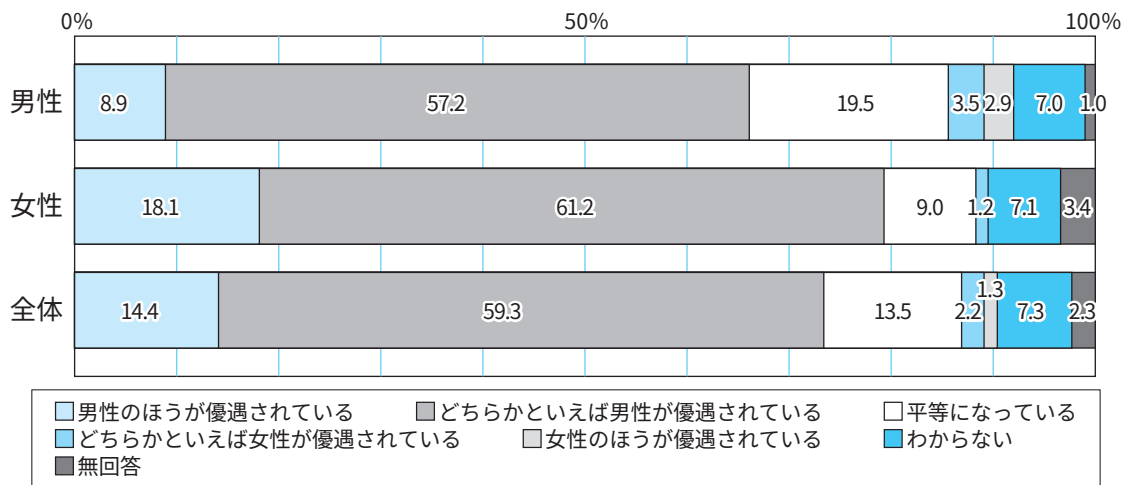
- ※1 配偶者等からの暴力：一般的には、ドメスティック・バイオレンス（DV／Domestic violence）と言われますが、それについての明確な定義はありません。「夫や恋人など親密な関係にある、または、過去にあった男性から女性に対して振るわれる暴力」という意味で使用されています。ただし、親子間の暴力等まで含めた意味で使っている場合もあります。DVは人によって異なった意味に受け取られるおそれがあるので、本計画では「配偶者等からの暴力」という言葉を使用します。
- ※2 セクシュアル・ハラスメント（Sexual harassment）：職場において、相手の意に反する性的な言動によって不利益を与えられたり、環境が害されることをいいます。

施策の方向1 男女の個人としての人権の尊重

現状と課題

- 平成18年度に実施した市民アンケート調査の結果によると、社会全体で「男性が優遇されている、どちらかというとな男性が優遇されている。」と回答している人が約73%と多く、まだまだ男女の平等への意識の差は解消されていない現状です。
- 配偶者等からの暴力やセクシュアル・ハラスメント、職場での差別的処遇など、女性の人権を侵害する行為の根絶は、早急に対応しなければならない大きな課題です。特に配偶者等からの暴力については、約65%が「習慣的に女性は男性に従うもの」という意識があるから」を要因に挙げており、男性優位の意識を取り除き、互いの性を尊重する意識づくりが必要です。
- あたたかい「おもてなし」の心を持って国内外のお客様を迎える、国際観光文化都市の市民として、様々な国の人々を理解し、尊重する人権意識が必要です。さらに、一人ひとりがわがまちの自然や文化を愛し、守り続けていこうとする意識づくりも大切です。

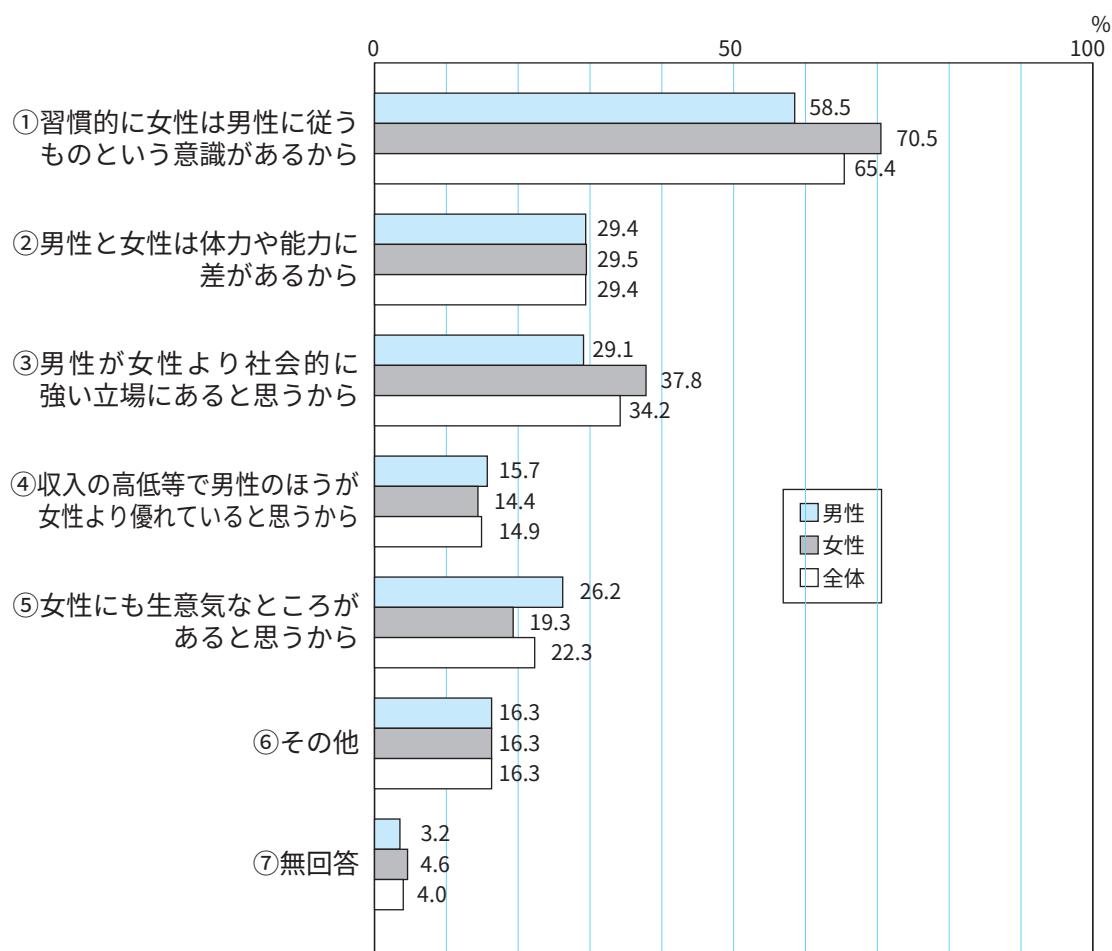
社会全体で、男女の地位が平等になっていると思いますか



男性N = 313 女性N = 410

資料：H18年度「日光市市民アンケート」

なぜドメスティック・バイオレンスはおきると思いますか



男性N = 313 女性N = 410

資料：H 18 年度「日光市市民アンケート」

女性に対する暴力根絶のための
シンボルマーク

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(1)互いの性を尊重する意識づくり	1 男女が、個人としての人権を尊重する意識づくりを推進します。	
	◆人権教育の推進と啓発活動の充実 ・人権に関する講演会の実施 ・人権尊重啓発ポスター募集事業の実施 ・人権週間の啓発活動 ◆男女共同参画社会づくり意識啓発の推進 ・男女共同参画セミナー等の開催 ・男女共同参画広報紙の発行 ・男女共同参画週間の啓発活動 ◆出前講座や市民講師による事業の展開	人権福祉課 学校教育課 生涯学習課 各教育行政事務所 男女共同参画課
	2 男女が互いの性を尊重し、健康についての理解を深めます。	
	◆男女それぞれのライフ・ステージに応じた健康への理解 ◆思春期における性の正しい理解の促進 ◆H I V／エイズや性感染症に関する正しい知識の普及・啓発 ◆薬物乱用防止教育の充実 ◆「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ^{※3}（性と生殖の健康と権利）」の意識浸透	健康課 学校教育課 男女共同参画課
	3 男女共同参画の視点に立った広報活動を展開するとともに、メディア・リテラシー ^{※4} 向上のための広報・啓発を推進します。	
	◆ポスターやチラシ等、市の出版物における男女共同参画の視点に立った表現の促進 ◆イベント等で、女性の性を商品化しないことの徹底 ◆メディア・リテラシーの向上をめざした教育や学習機会の充実 ◆少年指導センターによる有害環境（有害興行・有害図書等）から青少年を守るための巡回指導 ◆女性の人権侵害につながるインターネット上の有害情報や出版物等の規制の促進	全庁 学校教育課 生涯学習課 各教育行政事務所 図書館 秘書広報課 男女共同参画課

※3 リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（Reproductive health／rights）：「性と生殖に関する女性の健康／権利」のことで、女性の人権に、健康に関する自己決定権を取り入れた画期的な概念です。「性と生殖に関する健康」とは、妊娠や出産だけでなく、女性が生涯を通じて身も心も好ましい状態であることをいい、それを可能にする権利を「リプロダクティブ・ライツ」といいます。

※4 メディア・リテラシー（Media literacy）：様々なメディアからの情報を、各人が無批判に受け入れるのではなく、情報を選択し、主体的に読み解き、自己発信する能力を指します。

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(2)女性に対するあらゆる暴力の根絶	4 女性に対する暴力を根絶するため、暴力の要因でもある男性優位意識の改革を推進し、暴力を許さない社会的認識の形成と、被害者に対する救済と支援を充実します。 ◆配偶者等からの暴力防止対策の推進・被害者への救済支援 ◆セクシュアル・ハラスメントの理解と防止対策の推進 ◆性犯罪や売買春・ストーカー等の被害防止対策のための広報・啓発活動 ◆「女性に対する暴力をなくす運動」の推進	人権福祉課 健康課 生活安全課 男女共同参画課 商工課
(3)権利擁護を必要とする人への相談・支援体制の充実	5 権利擁護を必要とする人への相談・支援体制を充実します。 ◆人権侵害に対する相談窓口の機能強化 ・配偶者等からの暴力 ・ハラスメント（セクシュアル・モラル^{※5}・パワー^{※6}等） ・虐待防止（児童・高齢者・障がい者・在住外国人等） ◆警察や病院、支援のための関係機関等との連携強化 ◆暴力を受けた女性やその子どものためのシェルター^{※7}（避難所）の整備・支援 ◆働く場における相談窓口の充実 ◆教育現場における相談体制の充実	人権福祉課 健康課 子育て支援課 学校教育課 厚生福祉課 地域包括支援センター 社会福祉協議会 商工課 男女共同参画課
	6 権利擁護を必要とする人に対する相談員の資質向上を図ると共に、被害者への二次的被害を防止するための研修を行います。 ◆相談員の専門性向上のための研修機会の充実 ◆二次的被害防止のための相談窓口職員の資質向上	人権福祉課 総務課 男女共同参画課

※5 モラル・ハラスメント（Moral harassment）：言葉や態度などによって人の心を傷つけ、心が壊れるまでおとしめるような精神的暴力のことをいいます。

※6 パワー・ハラスメント（Power harassment）：職権などのパワーを背景に、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける言動を行い、就業者の働く環境を悪化させたり、雇用不安を与えることをいいます。

※7 シェルター（Shelter）：暴力などから逃れてきた女性のための一時避難所のことです。被害女性に対し、居住場所や食事などを提供し、様々な相談に応じる等の支援を行います。

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(4)国際観光文化都市としての人権意識づくり	7 世界中の様々な国や人々を理解し、尊重する意識を育みます。	
	◆国際交流の機会の充実 ・国際交流体験事業の実施 ・国際交流を進める団体との連携 ◆姉妹都市・友好都市との交流の充実 ◆国際理解のための教育の充実 ・教育特区（英語の小・中一貫教育）の充実 ・外国語指導助手（ALT）や国際交流員（CIR）の活用 ◆在住外国人に対する生活支援 ・外国語による情報の提供 ・日本語教室の開催 ・在住外国人との交流事業の実施 ◆通訳による外国人来訪者への案内やサービスの充実	生涯学習課 学校教育課 観光課 秘書広報課
	8 世界遺産「日光の社寺」をはじめ歴史や文化、自然を継承する心を育みます。	
	◆文化財愛護や自然保護の心を育てる事業の推進	生涯学習課 学校教育課 各教育行政事務所 環境課

計画がめざす目標値

目 標 設 定 指 標	現状値 (H18)	目標値 (H23)
男女共同参画に関する市民アンケート回収率	36.2%	46.0%
社会全体の中で「男女の地位が平等になっている」と思う人の割合	13.5%	20.0%
配偶者等からの暴力について、理解していない人の割合	6.1%	0%

第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ

基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

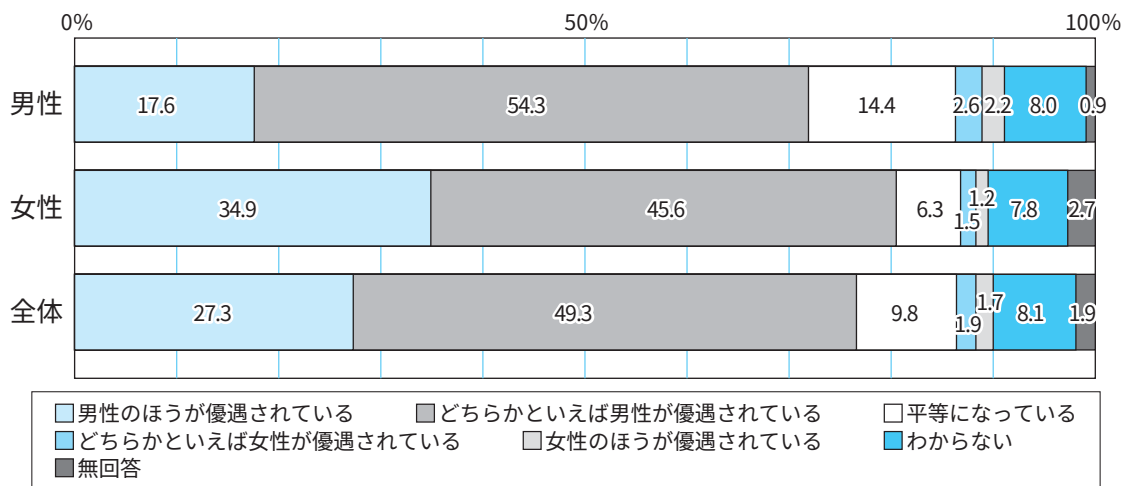
意識を変えよう

施策の方向 2 社会制度・慣行の見直し

現状と課題

- 「社会通念・慣習」の上で、男女が「平等」と感じている人は、男性 14.4%、女性 6.3%であり、「男性が優遇されている」と感じている人が多いのが現状です。固定的な性別役割分担意識に基づく慣行が、平等感を阻害していることがうかがえます。このことから、男女共同参画社会の実現のためには、社会制度や慣行の見直しを進めていくことが求められています。

社会通念・慣習上、男女の地位が平等になっていると思いますか



男性N = 313 女性N = 410

資料：H 18 年度「日光市市民アンケート」

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(5)男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	9 固定的な性別役割分担意識に基づく、家庭や地域の慣習やしきたりを見直し、男女共同参画意識を推進します。	
	◆男女共同参画セミナーや広報紙等での意識の啓発 ◆子育てや介護等への男性の積極的な参画意識の啓発 ◆事業所等における男性の育児・介護への理解と促進	男女共同参画課 商工課
	10 多様な生き方、考え方を地域社会全体が理解・尊重し、連携・協力する意識を推進します。	
	◆男女共同参画の意識啓発 ◆乳幼児期から思春期における子育てに関する当事者、周囲や地域の人々の意識づくりの推進 ◆介護を受ける人、介護に携わる人への地域での理解	男女共同参画課 健康課 子育て支援課 学校教育課 生涯学習課 各教育行政事務所 厚生福祉課 人権福祉課
(6)男女共同参画を推進する広報活動の充実	11 男女共同参画やジェンダー※8（社会的性別）の視点について、わかりやすい広報活動を展開します。	
	◆家庭・地域へのわかりやすい広報活動 ◆市広報やホームページなどによる啓発	男女共同参画課 秘書広報課

※8 ジェンダー（Gender）：社会的・文化的に形成された性別を示す概念として使用されています。この場合の「ジェンダー」という用語それ自体には、良い悪いの価値判断を含むものではありません。

施策の方向 3 男女共同参画の実現に向けた教育・学習機会の充実

現状と課題

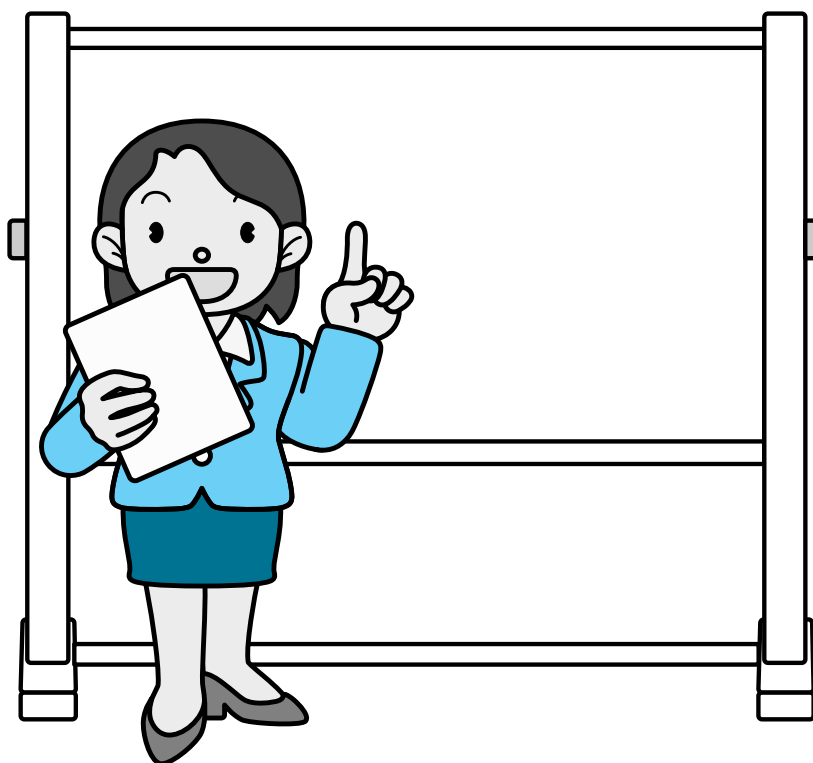
- 人権の尊重、男女平等意識の形成は、乳幼児期から成人に達するまでの、家庭生活や地域活動、学校や保育園等での教育が大きな役割を果たしています。特に子どもときの学習・体験は、人権意識の形成ばかりでなく、将来の展望を描くために大切なものであることから、家庭、学校、地域での発達段階に応じた人権教育、学習の機会が重要です。また、教育や保育に携わる職員の影響は、子どもたちに大きな影響を与えることから、男女共同参画の視点に立った共通認識も必要です。
- 働く場において、あらゆる制度の活用に対しての互いの理解や、多様な勤務形態を理解する意識づくりが必要です。また、家族経営的な農林水産業や商工業従事者においても、固定的な性別役割分担意識によって、女性が進出しにくい状況があることから、男女共同参画の視点に立った意識づくりが必要です。

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(7)男女共同参画の視点に立った家庭や地域社会における教育の充実	12 乳幼児期からの人権意識づくりを啓発・推進します。	
	◆乳幼児期からの、性別にとらわれない平等の意識づくりの啓発推進	子育て支援課 健康課 学校教育課 図書館 男女共同参画課
	13 男女共同参画に関する基本的な研修を充実します。	
	◆家庭や地域における各団体の会合等での、地域密着型の男女共同参画研修の促進 ◆出前講座や公民館等、社会教育の場での学習機会の充実	男女共同参画課 生涯学習課 中央公民館 各教育行政事務所
(8)男女共同参画の視点に立った学校・幼稚園・保育園における教育の充実	14 人権尊重の基本となる、生命の大切さや優位意識をなくす教育を推進します。	
	◆男女互いの立場と特性を理解する教育の推進 ◆思春期までの発達段階に応じた性教育の実施 ◆いじめに対する理解と防止対策の充実 ◆体験学習やボランティア活動の促進 ◆主体的に進路を選択できる能力を身につける教育の充実	学校教育課 子育て支援課 健康課
	15 男女共同参画について、教職員・保育士等が共通理解を深めるよう推進します。	
	◆男女共同参画の視点に立った意識づくりの推進	男女共同参画課 子育て支援課 学校教育課

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(9)働く場における男女共同参画意識の推進	16 働く場における男女共同参画の理解と推進に取り組めます。 ◆様々な勤務形態への理解促進 ◆あらゆる休暇制度活用への理解促進 ◆家族経営的な農林水産業や商工業従事者等の男女共同参画の意識づくり	商工課 農林課 男女共同参画課

計画がめざす目標値

目 標 設 定 指 標	現状値 (H18)	目標値 (H23)
女性教育指導者研修の修了者数	121 人	150 人
家庭教育指導者数	53 人	70 人
ひかりの郷にっこう出前講座受講者数	4,661人	6,000人



第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ

基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

意識を変えよう

急速に少子・高齢化が進む中で、一人ひとりがいきいきと暮せる社会をつくるためには、家庭生活と仕事や地域活動等とのバランスのとれた生活ができる環境づくりを進めることが重要です。

雇用の場においては、性別にかかわらず、個人の意欲や能力に応じて活躍できる環境づくりが必要です。そのためには、職場における男女平等を促進し、均等な雇用機会と待遇を確保していく必要があります。また、長い労働時間を見直し、多様な働き方が認められ、仕事と家庭生活や地域活動等との両立が可能な「ワーク・ライフ・バランス」※⁹（仕事と生活の調和）の実現に向けて事業者と連携し、推進します。

また、誰もが健康で安全安心な地域をつくるため、人と人との絆の大切さを市民一人ひとりが感じ、協力して生活できる環境づくりをめざします。

性別・婚姻状況	希望	現実
独身男性	仕事優先: 2.8%, プライベートな時間優先: 45.8%, 家事優先: 1.4%, 仕事とプライベート優先: 13.8%, 家事とプライベート優先: 6.6%, 仕事・家事・プライベートを両立: 26.9%	仕事優先: 52.1%, プライベートな時間優先: 0.6%, 家事優先: 6.1%, 仕事とプライベート優先: 11.8%, 家事とプライベート優先: 22.3%, 仕事・家事・プライベートを両立: 1.2%, 5.9%
独身女性	仕事優先: 1.9%, プライベートな時間優先: 40.5%, 家事優先: 1.6%, 仕事とプライベート優先: 14.2%, 家事とプライベート優先: 7.8%, 仕事・家事・プライベートを両立: 33.3%	仕事優先: 37.3%, プライベートな時間優先: 3.0%, 家事優先: 8.1%, 仕事とプライベート優先: 14.8%, 家事とプライベート優先: 26.2%, 仕事・家事・プライベートを両立: 2.9%, 7.7%
既婚男性	仕事優先: 2.3%, プライベートな時間優先: 29.9%, 家事優先: 5.5%, 仕事とプライベート優先: 5.8%, 家事とプライベート優先: 12.2%, 仕事・家事・プライベートを両立: 32.0%	仕事優先: 51.2%, プライベートな時間優先: 3.2%, 家事優先: 16.7%, 仕事とプライベート優先: 4.4%, 家事とプライベート優先: 14.7%, 仕事・家事・プライベートを両立: 2.0%, 7.8%
既婚女性	仕事優先: 1.9%, プライベートな時間優先: 20.5%, 家事優先: 3.5%, 仕事とプライベート優先: 4.3%, 家事とプライベート優先: 8.1%, 仕事・家事・プライベートを両立: 45.9%	仕事優先: 18.1%, プライベートな時間優先: 17.1%, 家事優先: 39.7%, 仕事とプライベート優先: 2.9%, 6.3%, 家事とプライベート優先: 5.2%, 10.8%

□ 仕事優先
 ■ プライベートな時間優先
 ■ 家事優先
 ■ 仕事とプライベート優先
 ■ 家事とプライベート優先
 ■ 仕事・家事・プライベートを両立

資料：内閣府H 18 年「少子化と男女共同参画に関する意識調査」

※9 ワーク・ライフ・バランス (Work Life Balance) : 仕事 (有償 Professional Work) と私生活 (Personal Life) とが調和あるいは両立している状態を指します。アメリカ合衆国での 1980 年代以降の経験の上に提唱され、国際的な広がりを見せ、日本でも関心が高まりつつあります。政策としては、労働時間の短縮と柔軟化、保育や介護のサポート、休暇制度、健康や教育サポート等があります。仕事と家庭の両立支援策と内容的に重なります。

施策の方向 4 男女が共に健やかで安全安心な暮らしづくり

現状と課題

- 少子化の原因として、市民アンケートの結果からは、「子育てや教育費等の経済的負担が大きい」、「結婚年齢が高くなったり、結婚しない人が増えたから」、「仕事と子育ての両立が難しい」と感じている人が多くなっています。子育てに対する不安や負担を解消し、夢の持てる子育てができるように、多方面からの支援策が必要です。
- 高齢化の進行にともない、介護サービス等のニーズも大きく変化してきています。介護を受ける人の人権を尊重すると共に、介護を担う人の体力的、精神的負担を軽減するための支援策が必要です。
- 高齢者が健康で生きがいを持って暮らせる社会、また、障がいのある人が、自立して地域や職場などで活動できる社会が望まれています。誰もが共に支え合いながら、安心して暮らすことのできる思いやりや助け合いを、地域社会に広げていくことが必要です。
- 社会構造の変化により、心身の健康が阻害される人が多くなっています。市民一人ひとりが生涯を通じて健康に関心を持ち、心身共に健やかな生活を送るため、ライフ・ステージに合わせた健康への支援策が必要です。
- 幼い子ども等を狙う、悪質な犯罪を防止しなければなりません。市民一人ひとりを市民全体で守るという共通意識を持ち、だれもが安全・安心な生活が送れるよう、地域ぐるみで防犯活動に取り組むことが必要です。また、健康へ影響を及ぼす環境の安全にも取り組む必要があります。

第 4 章

計画の内容

基本目標Ⅰ

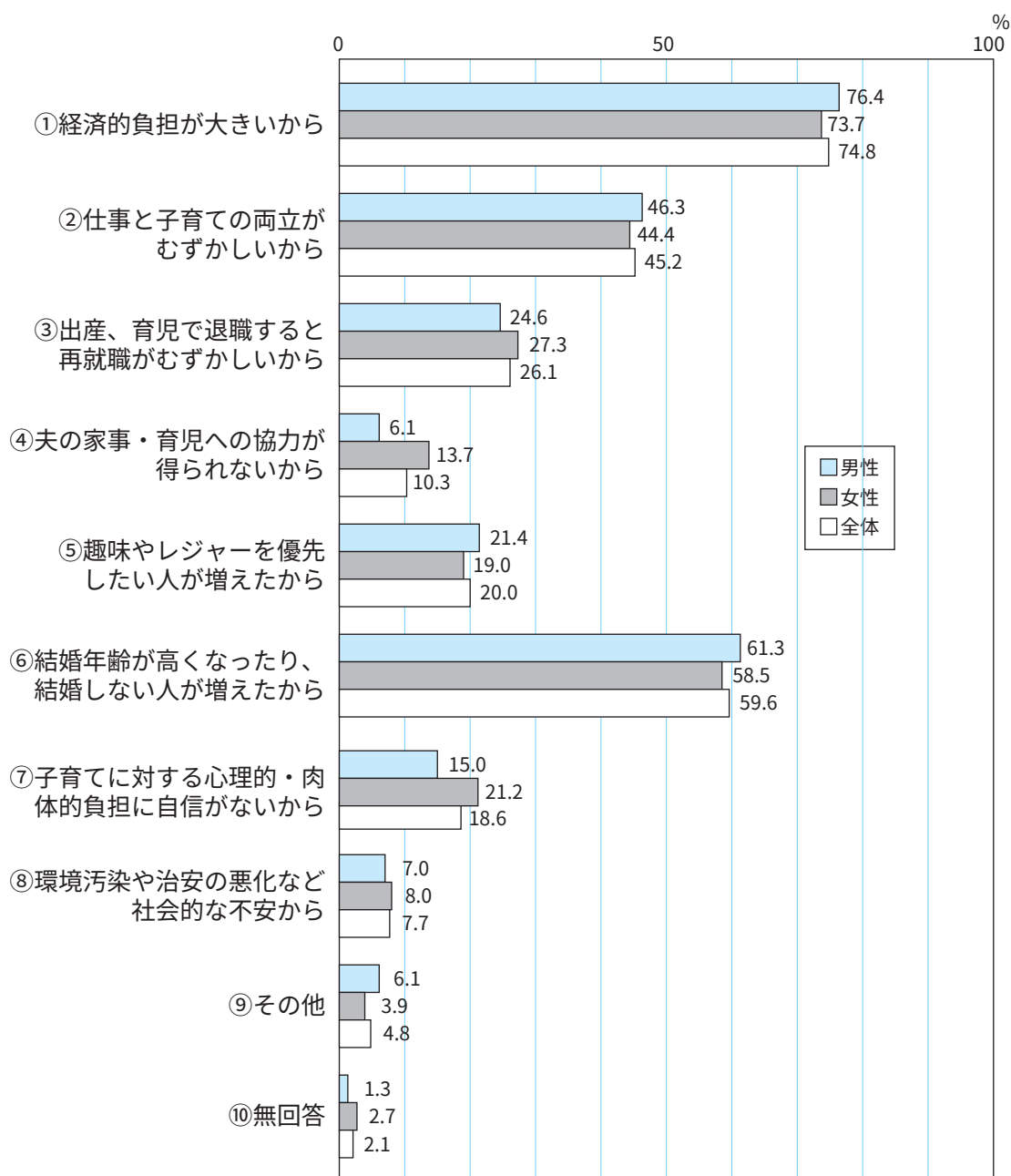
基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

環境をつくろう

少子化の原因は何だと思いますか



男性N = 313 女性N = 410

資料：H 18 年度「日光市市民アンケート」

第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ

基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

環境をつくろう

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(10)安心して子育て ができる環境づ くり	17 多様なニーズに対応できる保育サービスを充実します。	
	◆延長・休日保育事業の拡充 ◆病児・病後児保育事業の拡充 ◆障がい児・低年齢児保育事業の拡充 ◆一時保育・子育て短期支援事業の拡充 ◆認定こども園等柔軟な保育事業の実施 ◆幼稚園における預かり保育事業の充実	子育て支援課 人権福祉課
	18 地域での子育て環境づくりを充実します。	
	◆地域子育て支援センター事業の充実 ◆ファミリー・サポート・センター※¹⁰事業の拡充 ◆NPO・ボランティア活動への支援 ◆子育てサークルの育成 ◆青少年の健全育成 ・放課後児童クラブの拡充 ・スポーツ少年団活動の支援 ・子どもの居場所づくりの拡充 ◆家族で楽しめる公園、子育てに参加しやすい公共施設の整備	子育て支援課 生涯学習課 生活安全課 社会福祉協議会 スポーツ振興課 都市計画課 維持管理課
	19 子育てに関する相談体制を充実します。	
	◆ひとり親家庭への相談・自立支援の充実 ◆子育て相談の充実 ◆交流の場の提供 ◆子育て支援情報の提供	子育て支援課 健康課 学校教育課 人権福祉課
(11)共にやさしい介 護環境づくり	20 安心して生活できる介護サービスを充実します。	
	◆介護サービスの充実 ◆介護施設の充実と待機入所者の解消 ◆地域包括支援センター運営の充実 ◆ケアマネジャーの人材育成 ◆介護関係事業者との連携・協力 ◆介護家族交流事業の促進 ◆相談体制の充実 ◆地域での見守り・支え合い組織づくりの拡充 ◆介護関連情報の提供	厚生福祉課 地域包括支援セン ター 社会福祉協議会

※10 ファミリー・サポート・センター (Family support center)：地域において、育児の援助を受けたい人と援助ができる人が会員となり、助け合う会員組織です。

第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ

基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

環境をつくる

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(12)高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる環境づくり	21 高齢者の自立を支援し、安心して暮らせる環境づくりを推進します。	
	◆健康や生きがいづくりのための講座への参加促進 ◆社会活動への参加促進 ◆ひとり暮らしの高齢者に対する生活支援の充実 ◆高齢者の労働力や知的財産の活用 ◆シルバー人材センターの運営充実 ◆NPO・ボランティア活動への支援 ◆高齢者への住宅環境の支援 ◆相談体制の充実	厚生福祉課 地域包括支援センター 健康課 中央公民館 各教育行政事務所 社会福祉協議会 シルバー人材センター 生活安全課 維持管理課
(13)生涯にわたる心と身体の健康づくり	22 障がいのある人の自立を支援し、安心して暮らせる環境づくりを推進します。	
	◆福祉サービスの充実 ◆地域生活支援事業の充実 ◆就労支援の強化 ◆障がいに応じた情報提供の充実 ◆地域住民や仲間との交流活動の促進 ◆発達障がいの特性に合わせた柔軟な教育・保育の充実と理解の促進 ◆NPO・ボランティア活動への支援 ◆相談体制の充実	厚生福祉課 社会福祉協議会 学校教育課 健康課 子育て支援課 生活安全課
(13)生涯にわたる心と身体の健康づくり	23 生涯を通じ、心身共に健康な暮らしを支援します。	
	◆健康診査・保健指導の充実と受診の促進 ◆健康教室やスポーツ教室の実施 ◆健康づくりのための公共施設の整備 ◆メンタルヘルス・ケアの促進 ◆余暇を積極的に活用するための環境・生きがいづくりの講座等の充実 ◆「食育」の推進	健康課 学校教育課 スポーツ振興課 中央公民館 各教育行政事務所 農林課 男女共同参画課
(13)生涯にわたる心と身体の健康づくり	24 母子保健・医療対策を充実します。	
	◆乳幼児健康診査事業の充実 ◆妊産婦・こども医療費助成制度の充実 ◆休日急患こども診療所事業の充実 ◆妊産婦・乳幼児健康相談事業の拡充 ◆不妊治療対策の充実	健康課

第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ

基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

環境をつくろう

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(14)安全・安心な地域づくり	25 地域ぐるみで安全・安心なまちづくりを推進します。	
	◆子どもの安全を見守る地域活動の推進 ・安全安心パトロール活動の強化 ・子どもの避難場所の拡充 ・不審者情報の提供 ◆防犯に配慮した歩道やまちの環境整備 ◆自主防災組織の強化 ◆消費生活の安全対策の推進 ◆地域ぐるみの交通安全対策の充実 ◆施設や交通機関のバリアフリー化の促進 ◆地域での支え合い活動の促進	生活安全課 学校教育課 総務課 都市計画課 維持管理課 厚生福祉課
	26 健康をおびやかす環境問題に関心を持ち、安全な環境づくりを推進します。	
	◆ゴミ減量化・資源化事業の実施 ◆不法投棄防止の強化 ◆クリーンエネルギー利用の促進 ◆環境汚染防止の促進	環境課

計画がめざす目標値

目 標 設 定 指 標	現状値 (H18)	目標値 (H23)
放課後児童クラブ設置数	20クラブ	25クラブ
利用人数	1,391人	2,300人
育児相談件数	395件	450件
杉並木大学校（高齢者の生きがいづくり講座）受講者数	95人	100人
シルバー人材センター会員数	699人	800人
在宅介護オアシス支援施設数	12ヶ所	14ヶ所
NPO法人数	33法人	45法人
安全安心パトロール隊員数	4,753人	5,000人
クリーンパートナー登録数	18団体	25団体

第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ

基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

環境をつくろう

施策の方向 5 男女が共に働きやすい職場環境整備

現状と課題

- 職場においては、均等な男女の雇用機会と待遇が確保されることが大切です。育児・介護休業法は整備されていますが、出産や介護を機に退職する女性は、依然として多い傾向にあります。休暇制度があるにも関わらず、男女共に取得できない職場環境の改善を図るため、雇用主、労働者双方への啓発が必要です。
- 農林水産業や自営業等の女性労働者については、労働環境、特に家庭生活との区分けが難しい状況にあります。休日の確保等の労働条件を整備すると共に、家事・育児・介護との両立を図るための家庭内における協力体制が必要です。
- 出産・育児等のため退職した女性が、再就職や起業をめざすことは難しい状況にあります。意欲や能力を持つ女性に対する再就職や起業への支援対策が必要です。
- 正規雇用者、特に子育て世代の男性の勤務時間が長い傾向にあり、「夫（男性）は仕事、妻（女性）は家庭」という性別役割分担を助長しています。また、仕事を持つ女性も、仕事と家庭生活との両立に苦しむ状況にあります。社会全体において働き方の見直しが必要です。
- 働き方の多様化が進む中、パートタイム労働や派遣労働等、非正規雇用者の多くが女性に集中しています。非正規雇用者の就労条件や、環境等の改善が課題とされています。

第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ

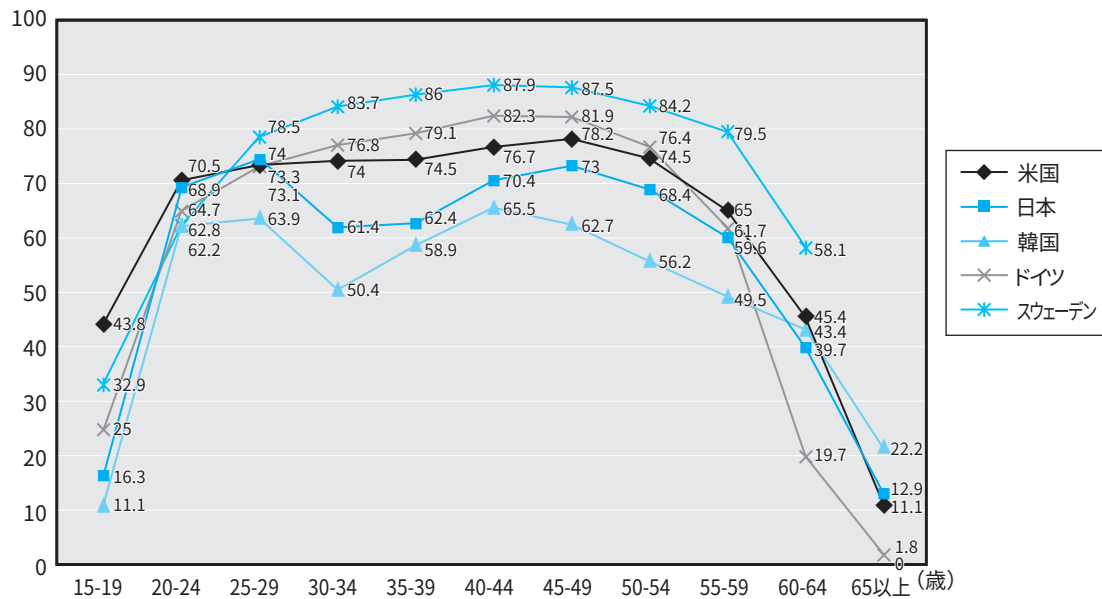
基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

環境をつくろう

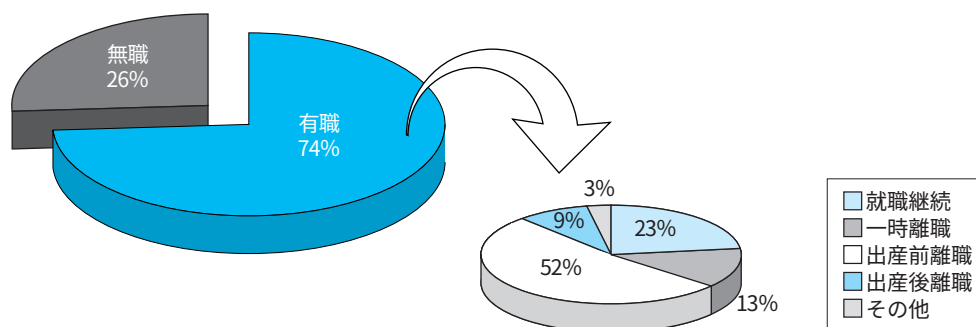
女性の年齢階級別労働力※11の国際比較



資料：総務省「労働力調査」及びILO「LABORSTA」(H16年)

※11 労働力率（労働力人口比率）：15歳以上人口に占める労働力人口の割合を意味しています。我が国の女性の労働力率は年齢階級別に見ると、30歳代を底とするM字カーブを描き、依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多くなっています。欧米諸国において逆U字カーブを示している要因としては、仕事と子育ての両立支援策の充実等、女性が働きやすい環境や柔軟な就業制度が整備されていること等が考えられます。

第1子出産前後の就業状況



資料：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(H13年)

第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ

基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

環境をつくろう

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(15)雇用及び職場における男女平等の促進	27 男女の均等な雇用機会と待遇を確保し、職場での男女共同参画を促進します。 ◆雇用主・労働者双方への男女雇用機会均等法の啓発 ◆セクシュアル・ハラスメント防止の啓発 ◆栃木労働局等関係機関との連携 ◆パートタイム労働法等関係法令の啓発	商工課 男女共同参画課
(16)農林水産業・自営業等の女性労働者の環境づくり	28 農林水産業及び家族経営的な商工業従事者、在宅勤務の女性労働者の適切な労働環境の確保を促進します。 ◆農業・農村男女共同参画ビジョンの策定・推進 ◆農業従事者の家族経営協定※ ¹² の普及促進 ◆各種講座及び研修への参加促進 ◆農協・商工会議所等関係機関との連携	農林課 農業委員会 商工課 男女共同参画課
(17)就業・起業を目指す女性への支援	29 就業や再就職、起業を目指す女性への支援対策を推進します。 ◆女性の起業や再就職への支援 ◆求職者への就職情報の提供 ◆農業関連女性起業家グループの育成 ◆企業誘致による働く場の創出 ◆女性サポートセンターにおける講座の充実	商工課 農林課 男女共同参画課
(18)事業所における女性の職業能力の開発促進	30 事業所における女性への研修や訓練の機会を提供し、ポジティブ・アクション※ ¹³ （積極的改善措置）の啓発を促進します。 ◆事業所への研修情報の提供 ◆ポジティブ・アクションの啓発促進	商工課 男女共同参画課
(19)仕事と家庭生活の両立支援	31 事業所における育児・介護休業法の普及を図り、次世代育成支援対策法に基づく企業での取組みを支援します。 ◆育児・介護休業法の啓発 ◆次世代育成支援対策推進法※ ¹⁴ の理解促進 ◆事業所でのワーク・ライフ・バランスの取組みへの促進啓発 ◆長時間労働の見直しへの啓発促進	商工課 子育て支援課 厚生福祉課 男女共同参画課

第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ

基本目標Ⅱ

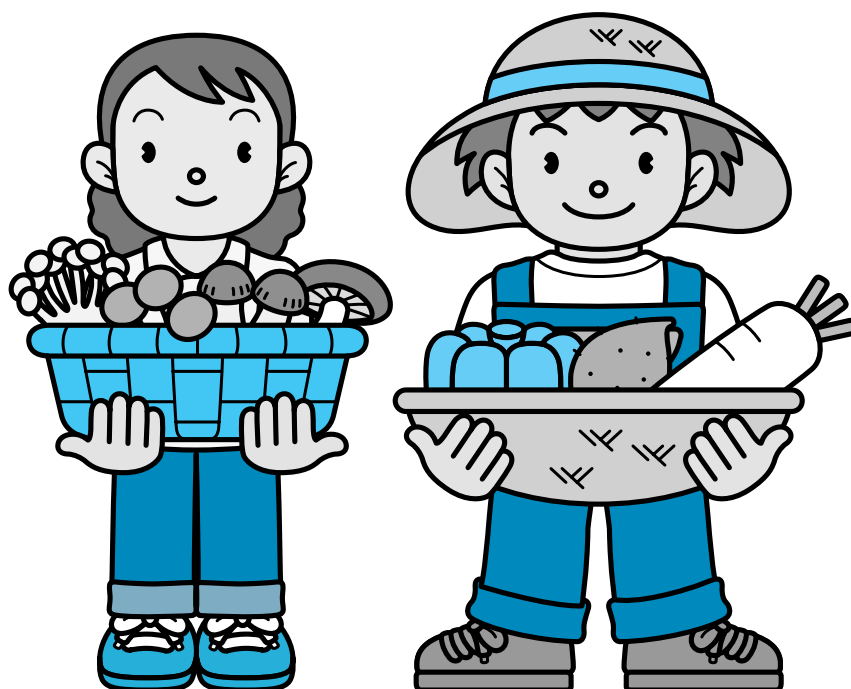
基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

環境をつくろう

計画がめざす目標値

目標設定指標	現状値 (H18)	目標値 (H23)
農業家族経営協定の締結数	96戸	150戸
女性の認定農業者数	8人	14人

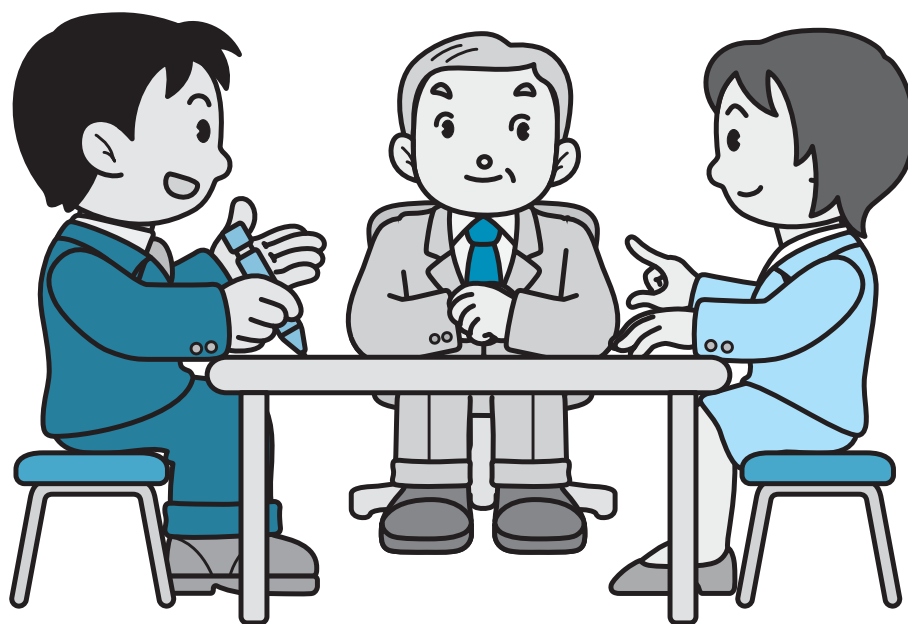


- ※12 家族経営協定：農業経営等の目標や役割分担、就業条件、収益配分、生活運営等に関する取り決めを文書で行なうことをいいます。
- ※13 ポジティブ・アクション（Positive action）：（積極的改善措置）様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。
- ※14 次世代育成支援対策推進法：急速に進む少子化対策として、国、地方公共団体、事業主が取り組むべき事項を定めることにより、子どもが健やかに生まれ、育つ社会にすることを目的として平成15年7月に公布されました。本法は、平成27年3月31日までの期限立法です。

男女共同参画社会の実現のためには、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の活動に参画することができると共に、責任を担うことが必要です。特に、政策・方針決定の場への女性の参画拡大は、多様な視点や考え方をもった社会活動を促すためにも不可欠です。あらゆる分野において、各種委員会、審議会等への女性の登用を積極的に進めると共に、女性自身も意識と能力を高め、力を発揮できるよう、機会を提供していきます。

また、これまで主として女性が担ってきた家庭生活や、社会通念上の固定的な性別役割分担が残る地域活動などに、男女が等しく参画できる社会を形成することが必要です。そのためには、男性の家庭生活や地域活動への参画を促すとともに、女性の地域活動における役職への登用を促進し、地域社会における男女共同参画を推進します。

さらに、社会情勢の変化に伴い、これまで女性の参画が少なかった防災や防犯、環境、地域づくり等の取組みにおいても、男女がともに参画し活動できるよう推進します。



政策・方針決定過程への女性の参画指数の国際比較

① HDI（人間開発指数）※15			② GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）※16		
順位	国名	HDI 値	順位	国名	GEM 値
1	ノルウェー	0.965	1	ノルウェー	0.932
2	アイスランド	0.96	2	スウェーデン	0.883
3	オーストラリア	0.957	3	アイスランド	0.866
4	アイルランド	0.956	4	デンマーク	0.861
5	スウェーデン	0.951	5	ベルギー	0.855
6	カナダ	0.95	6	フィンランド	0.853
7	日本	0.949	7	オランダ	0.844
8	米国	0.948	8	オーストラリア	0.833
9	スイス	0.947	9	ドイツ	0.816
10	オランダ	0.947	10	オーストリア	0.815
11	フィンランド	0.947	11	カナダ	0.81
12	ルクセンブルグ	0.945	12	米国	0.808
13	ベルギー	0.945	13	ニュージーランド	0.797
14	オーストリア	0.944	14	スイス	0.797
15	デンマーク	0.943	15	スペイン	0.776
41	リトアニア	0.857	41	ハンガリー	0.56
42	スロバキア	0.856	42	日本	0.557
43	ウルグアイ	0.851	43	マケドニア	0.554
44	クロアチア	0.846	44	モルドバ共和国	0.544
45	ラトビア	0.845	45	フィリピン	0.533
46	カタール	0.844	46	ベネズエラ・ボリバル共和国	0.532
47	セーシェル共和国	0.842	47	ホンジュラス共和国	0.53
48	コスタリカ	0.841	48	エルサルバドル共和国	0.529
49	アラブ首長国連邦	0.839	49	エクアドル共和国	0.524
50	キューバ	0.826	50	ウルグアイ	0.513

資料：国連開発計画（UNDP）「人間開発報告書」（2006年）

※15 HDI：人間開発指数（Human Development Index）「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数です。具体的には①平均寿命、②教育水準（成人識字率及び就学率）、③調整済み1人当たり国民所得を用いて算出しています。

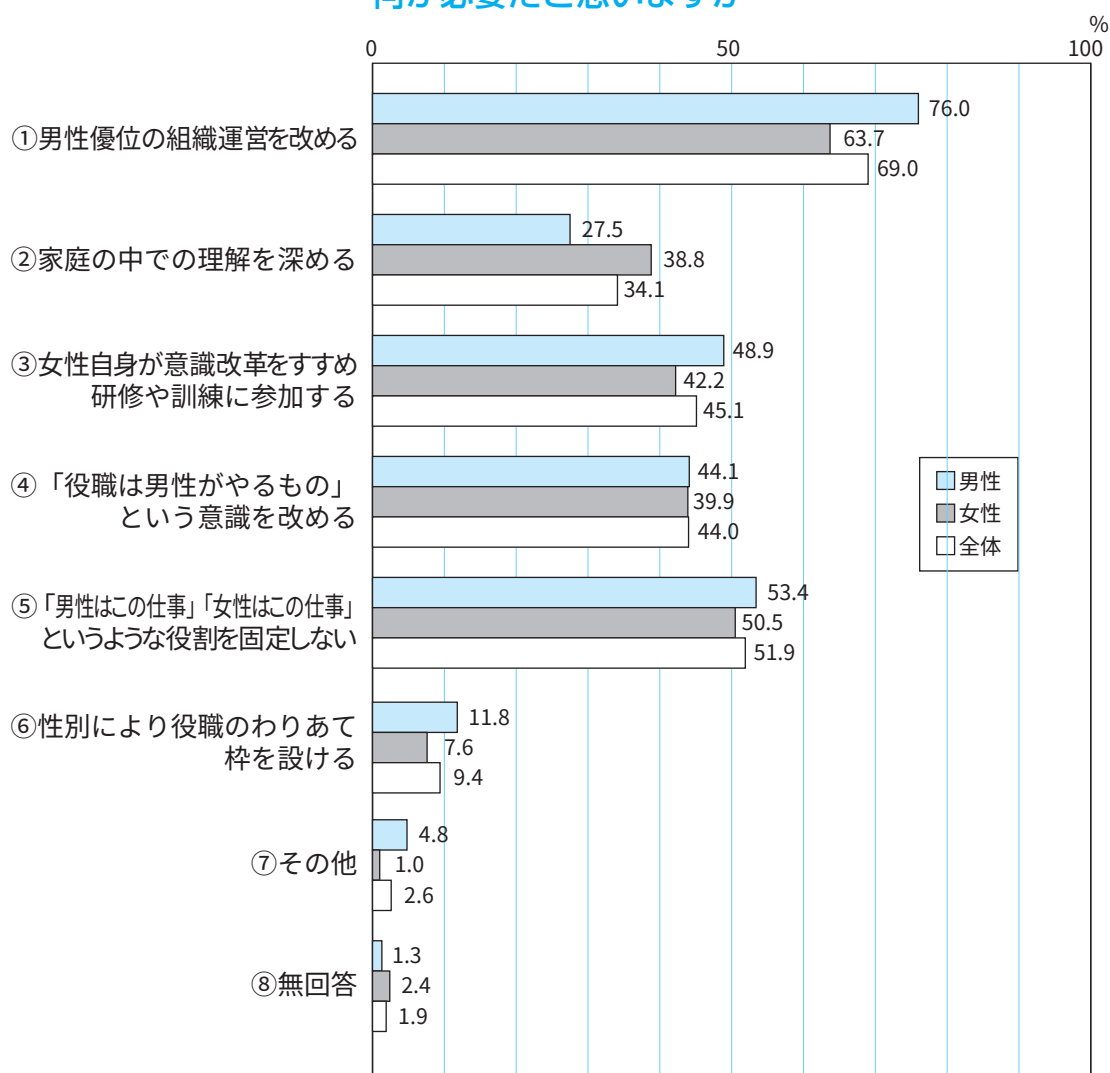
※16 GEM：ジェンダー・エンパワーメント指数（Gender Empowerment Measure）女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できているかどうかを測るものです。HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは能力を活用する機会に焦点を当てています。具体的には、①国会議員、②管理職・技術職、③管理職に占める女性の割合及び男女の推定勤労所得を用いて算出しています。

施策の方向6 政策・方針・意思決定の場への男女共同参画の促進

現状と課題

- 固定的な性別役割分担意識が根強く残る社会構造の中で、審議会等の女性委員、官公庁・企業における女性管理職の割合は依然として低く、政策・方針決定の場への参画が遅れているため、積極的に登用を促進する必要があります。また、女性自身も自らの意識と能力を高め、力をつける必要があります。
- 市民との協働のまちづくりを進めるためには、市民が市政に対する関心を高め、積極的に参画していく必要があります。

職場などにおいて、方針決定の場へ女性が参画していくために 何が必要だと思いますか



男性N = 313 女性N = 410

資料：H 18 年度「日光市市民アンケート」

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(20)政策・方針決定の場への女性の参画促進	32 あらゆる分野における、政策・方針決定の場への女性の参画を促進します。 ◆各種審議会・委員会等への女性の登用促進 ◆事業所における女性管理職の登用促進 ◆地域活動団体等における女性役職者の登用促進 ◆政治への女性参画の拡大 ◆クォータ制※¹⁷導入の促進	男女共同参画課 全庁
(21)女性のエンパワメントの推進	33 あらゆる分野において活躍するよう、女性のエンパワメント※ ¹⁸ を推進します。 ◆学習の機会や情報の提供 ◆女性リーダーの交流機会の提供 ◆女性団体への活動支援 ◆NPOやボランティア団体の育成・支援	男女共同参画課 生涯学習課 生活安全課
(22)市民の市政運営への参画	34 市民への情報公開を促進し、市政運営への積極的参加を推進します。 ◆市民との懇談会等の機会の充実 ◆市民提案制度の活用 ◆パブリックコメント※¹⁹の実施 ◆広報等による情報公開の促進 ◆市民ニーズ把握のための意識調査の実施	全庁 秘書広報課

計画がめざす目標値

目 標 設 定 指 標	現状値 (H18)	目標値 (H23)
審議会・委員会等における女性委員の割合 (女性委員のいない審議会・委員会等の数を0にすることを目標とする)	25.6%	35.0%
市民活動支援センター登録団体数	55団体	60団体
パブリックコメント意見数（1件当りの意見数）	2件	10件
自主防災組織数	175組織	205組織

※17 クォータ制（Quota system）：積極的に性差別をなくすために暫定的にとられる制度です。女性問題では、政策決定機関での男女間の格差を積極的に是正するための方策で、「割り当て制」といいます。

※18 女性のエンパワメント（Empowerment）：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、社会的及び文化的に力を持った存在となり、力を発揮し、行動していくことをいいます。

※19 パブリックコメント（Public comment）：市が計画等を策定する際、市民の意見を反映させることを目的として、あらかじめその案を公表し、それに対して市民等から提出された意見を考慮して最終的に決定する一連の手続きのことをいいます。

施策の方向 7

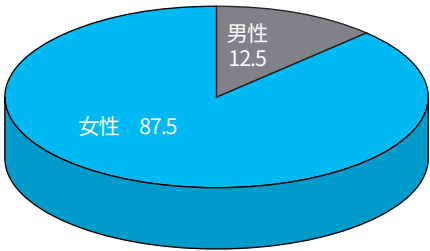
家庭・地域における男女共同参画の促進

現状と課題

- 地域活動においては、自治会の役員等の構成など、組織の代表は男性になるものという慣行がまだ見受けられます。また、家庭においても家事や育児・介護の多くを女性が担っている現状があります。男女共同参画社会づくりを進めていくためには、家庭や地域のあらゆる場面において、固定的な性別役割分担意識を改め、男女が共に参画する必要があります。
- 阪神淡路大震災を契機に、防災組織や防災計画等策定への女性の参画が求められるようになりました。また、地域づくりや環境・観光の分野においても方針決定、実践の場面での男女共同参画を進める必要があります。

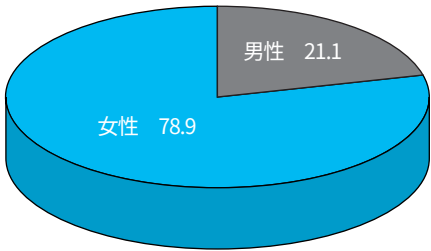
育児や教育をいつもしている
人の男女割合 (%)

N = 271



高齢者や病人の介護をいつも
している人の男女割合 (%)

N = 123



資料：H 18 年度「日光市市民アンケート」より抜粋

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(23)地域活動・市民活動における男女共同参画の促進	35 自治会等の地域活動やNPOなどの市民活動において、男女が共に参画するよう促進します。 ◆地域活動、市民活動への積極的参加の促進 ◆市民活動支援センターの運営充実	生活安全課 男女共同参画課
(24)家庭におけるパートナーシップの促進	36 性別によって役割を決めず、家庭内での相互協力を促進します。 ◆男女共同参画に関する学習機会の提供と広報・啓発活動の充実	男女共同参画課 生涯学習課
(25)地域における男女共同参画の視点を入れた取り組みの促進	37 男女共同参画の視点を入れた取り組みを促進します。 ◆防災等に関する政策・方針決定の場への男女共同参画の促進 ◆防災・防犯活動への女性の参画促進 ◆自主防災組織の充実 ◆地域づくりや環境・観光の分野における政策・方針決定の場への男女共同参画の促進	総務課 生活安全課 消防本部 総合政策課 環境課 観光課

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(26)市役所内の男女共同参画推進体制の充実	38 男女共同参画に関する施策を効果的に進めるため、推進体制を充実します。 ◆推進本部の効果的運営 ◆庁内における女性の管理職登用や委員会等へのポジティブ・アクション(積極的改善措置)の理解促進 ◆職員の適正配置と男女双方の職域拡大 ◆男女共同参画の活動拠点の調査・研究	全庁 男女共同参画課 総務課
(27)職員の意識啓発	39 全職員が男女共同参画に対する共通認識を持てるよう、職員の意識啓発を行います。 ◆男女共同参画意識啓発に向けた研修の実施 ◆セクシュアル・ハラスメント防止に向けた取り組みの推進 ◆仕事と子育ての両立のための意識啓発(次世代育成行動計画の推進)	全庁 総務課 男女共同参画課
	40 男女共同参画を推進するための女性のエンパワメントを促進します。 ◆女性職員の意識啓発のための研修機会の提供	全庁 総務課 男女共同参画課
(28)計画の実施状況の点検・評価	41 この計画を実効性あるものとするため、的確な進捗状況の点検・評価・公表を行い、着実な推進を図ります。 ◆事業の実施状況の点検・調査 ◆実施状況の評価・公表	全庁 男女共同参画課
(29)男女共同参画推進のための条例の制定と推進	42 男女共同参画推進のための条例を市民との協働により検討、制定し、積極的に推進します。 ◆条例制定に向けた市民との協働による検討・制定 ◆制定された条例に基づく男女共同参画の推進	男女共同参画課

計画がめざす目標値

目 標 設 定 指 標	現状値 (H18)	目標値 (H23)
職員研修受講率	88.6%	92.0%
育児休業を取得した男性職員数	1人	15人

第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ

基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

推進しよう

施策の方向 9 市民・市民団体との連携強化

現状と課題

- 男女共同参画社会づくりを推進するためには、市民のニーズを的確に把握し、市民や市民団体と連携しながら意識の醸成を図っていく必要があります。

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(30)男女共同参画社会づくり市民会議の運営充実	43 市民のニーズと多様な意見を施策に反映するために、市民の推進組織である男女共同参画社会づくり市民会議の機能を効果的に発揮できるよう運営を充実します。	
	◆各地域・団体等への積極的啓発活動 ◆市民のニーズの把握に係る調査・研究 ◆男女共同参画施策実施についての懇談会の開催	男女共同参画課
(31)市民・市民団体との連携	44 男女共同参画を推進するため、市内女性団体との連携を図りながら、活動支援を行います。	
	◆女性団体との協働・連携 ◆情報の提供、活動支援	男女共同参画課 各総合支所総務課
	45 男女共同参画の自主的活動を行うNPO・市民団体・グループと積極的に連携を深め、交流の機会やネットワークづくりを支援します。	
	◆NPO・市民団体・グループとの協働・連携 ◆情報の提供、活動支援	男女共同参画課 生活安全課 関係各課

第 4 章

計画の内容

基本目標Ⅰ
基本目標Ⅱ
基本目標Ⅲ
基本目標Ⅳ

推進しよう

施策の方向 10

国際的な取組み及び国や県・他自治体・関係機関との連携

現状と課題

- 男女共同参画施策は、国際的な取組みや流れと連動して推進していくと共に、国や県・関係機関とのネットワークを構築し、調査、研究を行いながら、市民・庁内へ情報を提供する必要があります。

施 策	施 策 の 内 容	担 当 課
(32)国際的な取組みの 情報収集・提供	46 男女共同参画についての国際的な情報を収集し、積極的に市民・庁内に提供します。 ◆国際的な動向についての情報収集・提供 ◆国際協力・援助を行う国際関連団体等からの情報収集・提供	男女共同参画課 生涯学習課
(33)国や県・他自治体・ 関係機関との連携	47 国や県・他自治体・関係機関との連携を深め、情報の収集を行い、市民に提供します。 ◆関係機関とのネットワークの構築 ◆情報の収集・提供	男女共同参画課
(34)男女共同参画宣言 都市との連携	48 男女共同参画宣言都市との連携を図り、市民の気運の醸成を図ります。 ◆男女共同参画宣言都市※ ²⁰ とのネットワークの構築 ◆男女共同参画宣言都市サミット開催に向けた研究・検討	男女共同参画課

第4章

計画の内容

基本目標Ⅰ

基本目標Ⅱ

基本目標Ⅲ

基本目標Ⅳ

推進しよう

※20 男女共同参画宣言都市：内閣府との共催事業で、市を挙げて男女共同参画推進のための各種施策を重点的に展開していくことを、宣言している自治体（政令指定都市を除く市町村）のことを指します。

資料編

・ 日本国憲法（抜粋）	41
・ 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	43
・ 北京宣言及び行動綱領（目次）	48
・ 男女共同参画社会基本法	51
・ 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（抜粋）	54
・ 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（抜粋）	58
・ 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	65
・ 日光市男女共同参画社会づくり推進本部設置規則	72
・ 日光市男女共同参画社会づくり市民会議設置要綱	74
・ 日光市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱	75
・ 「男女共同参画プラン日光」策定経過	76
・ 日光市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿	77

日本国憲法（抜粋）

公布 昭和21年11月3日
施行 昭和22年5月3日

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、わが国全土にわたつ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2章 戦争の放棄

- 第9条 日本国民は、正義と秩序を基調とする国際平和を誠実に希求し、国権の発動たる戦争と、武力による威嚇又は武力の行使は、国際紛争を解決する手段としては、永久にこれを放棄する。
- 2 前項の目的を達するため、陸海空軍その他の戦力は、これを保持しない。国の交戦権は、これを認めない。

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へられる。
- 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10章 最高法規

第97条 この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であつて、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

第98条 この憲法は、国の最高法規であつて、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。

- 2 日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。

第99条 天皇又は摂政及び国務大臣、国会議員、裁判官その他の公務員は、この憲法を尊重し擁護する義務を負ふ。

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

採択 1979年12月18日（国連第34回総会）
日本国批准 1985年6月25日

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認し、

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

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

ことが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

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

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

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

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

廃止すること。

第3条

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

第4条

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

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

第6条

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

第2部

第7条

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

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

第8条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件

でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条

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

第3部

第10条

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

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

- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会

- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

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

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並

びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利

- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

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

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

第12条

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

第13条

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

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

第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家

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

- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
- (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

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

第16条

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

により婚姻をする同一の権利

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

第5部

第17条

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

- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

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

第19条

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

第20条

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

第21条

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

第22条

専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこ

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

第6部

第23条

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

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

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

第25条

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

第26条

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

第27条

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

第28条

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

第29条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当

事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。

- 3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

北京宣言及び行動綱領（目次）

（総理府仮訳）

北京宣言

平成7年10月5日

- 1 我々、第4回世界女性会議に参加した政府は、
 - 2 国際連合創設50周年に当たる1995年9月、ここ北京に集い、
 - 3 全人類のためにあらゆる場所のすべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進することを決意し、
 - 4 あらゆる場所のすべての女性の声を受けとめ、かつ女性たち及びその役割と環境の多様性に留意し、道を切り開いた女性を讃え、世界の若者の期待に啓発され、
 - 5 女性の地位は過去10年間にいくつかの重要な点で進歩したが、その進歩は不均衡で、女性と男性の間の不平等は依然として存在し、主要な障害が残っており、すべての人々の安寧に深刻な結果をもたらしていることを認識し、
 - 6 また、この状況は、国内及び国際双方の領域に起因し、世界の人々の大多数、特に女性と子どもの生活に影響を与えている貧困の増大によって悪化していることを認識し、
 - 7 無条件で、これらの制約及び障害に取り組み、世界中の女性の地位の向上とエンパワーメント（力をつけること）を更に進めることに献身し、また、これには、現在及び次の世紀へ向かって我々が前進するため、決意、希望、協力及び連帯の精神による緊急の行動を必要とすることに合意する。
- 我々は、以下のことについての我々の誓約（コミットメント）を再確認する。
- 8 国際連合憲章に謳われている女性及び男性の平等な権利及び本来の人間の尊厳並びにその他の目的及び原則、世界人権宣言その他の国際人権文書、殊に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」及び「児童の権利に関する条約」並びに「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」及び「開発の権利に関する宣言」。
 - 9 あらゆる人権及び基本的自由の不可侵、不可欠かつ不可分な部分として、女性及び女兒の人権の完全な実施を保障すること。
 - 10 平等、開発及び平和の達成を目的とするこれまでの国際連合の会議及びサミット — 1985年のナイロビにおける女性に関するもの、1990年のニュー・ヨークにおける児童に関するもの、1993年のウィーンにおける人権に関するもの、1994年のカイロにおける人口と開発に関するもの、及び1995年のコペンハーゲンにおける社会開発に関するもの — でなされた合意と進展に基礎を置くこと。
 - 11 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の完全かつ効果的な実施を達成すること。
 - 12 思想、良心、宗教及び信念の自由に対する権利を含

む女性のエンパワーメント及び地位向上、したがって、女性及び男性の個人的又は他の人々との共同体における、道徳的、倫理的、精神的及び知的なニーズに寄与し、それによって、彼らに、その完全な潜在能力を社会において発揮し、自らの願望に従って人生を定める可能性を保障すること。

我々は、以下のことを確信する。

- 13 女性のエンパワーメント及び意思決定の過程への参加と権力へのアクセス（参入）を含む、社会のあらゆる分野への平等を基礎にした完全な参加は、平等、開発及び平和の達成に対する基本である。
 - 14 女性の権利は人権である。
 - 15 男性と女性による平等な権利、機会及び資源へのアクセス、家族的責任の公平な分担及び彼らの間の調和のとれたパートナーシップ（提携）が、彼ら及びその家族の安寧並びに民主主義の強化にとってきわめて重要である。
 - 16 持続する経済発展、社会開発、環境保護及び社会正義に基づく貧困の根絶は、経済社会開発への女性の関与及び平等な機会並びに人間中心の持続可能な開発の行為者及び受益者双方としての女性及び男性の完全かつ平等な参加を必要とする。
 - 17 すべての女性の健康のあらゆる側面、殊に自らの出産数を管理する権利を明確に認め再確認することは、女性のエンパワーメントの基本である。
 - 18 地方、国、地域及び世界の平和は達成可能であり、あらゆるレベルにおける指導性、紛争解決及び永続的な平和の促進のための主要な勢力である女性の地位向上と、固く結びついている。
 - 19 あらゆるレベルにおいて、女性のエンパワーメント及び地位向上を促進するであろう効果的、効率的、かつ相互に補強しあうジェンダー（社会的、文化的性差）に敏感な開発政策及びプログラムを含む政策及び計画を、女性の完全な参加を得て、立案、実施、監視することが必須である。
 - 20 市民社会のあらゆる行為者、殊に女性のグループ及びネットワークその他の非政府機関（NGO）並びに地域に基礎を置く団体が、それらの自治を十分に尊重した上で、政府との協力に参加し寄与することは、行動綱領の効果的な実施及びフォローアップにとって重要である。
 - 21 行動綱領の実施には、政府及び国際社会のコミットメント（関与）が必要である。世界会議で行われたものを含め、行動のための国内的及び国際的なコミットメント（誓約）を行うことにより、政府及び国際社会は女性のエンパワーメント及び地位向上のための優先的な行動を取る必要性を認める。
- 我々は、以下のことを決意する。
- 22 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の目標を今世紀末までに達成するための努力及び行動を強化する。

- 23 女性及び女兒がすべての人権及び基本的自由を完全に享受することを保障し、これらの権利及び自由の侵害に対し効果的な行動を取る。
- 24 女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃するために必要なあらゆる措置をとり、男女平等と女性の地位向上及びエンパワーメントに対するあらゆる障害を除去する。
- 25 男性に対し、平等に向けてのあらゆる行動に完全に参加するよう奨励する。
- 26 雇用を含め女性の経済的自立を促進し、経済構造の変革による貧困の構造的な原因に取り組み、開発の重要な行為者として、農村地域における者を含めあらゆる女性の生産資源、機会及び公共サービスへの平等なアクセスを保障する。
- 27 女兒及び女性のために基礎教育、生涯教育、識字及び訓練、並びに基礎的保健医療（プライマリー・ヘルスケア）の提供を通じて、持続する経済成長を含め、人間中心の持続可能な開発を促進する。
- 28 女性の地位向上のための平和を確保する積極的な手段を講じ、平和運動において女性が果たしてきた主要な役割を認識しつつ、厳正かつ効果的な国際的管理の下に、全面的かつ完全な軍備縮小に向けて積極的に働き、あらゆる側面から核軍縮及び核兵器の拡散防止に寄与する普遍的かつ多国間で効果的に実証し得る包括的核実験禁止条約の締結に関する交渉を遅滞無く支援する。
- 29 女性及び少女に対するあらゆる形態の暴力を阻止し、撤廃する。
- 30 女性及び男性の教育及び保健への平等なアクセス及び平等な取扱いを保障し、教育を始め女性のリプロダクティブ・ヘルスを促進する。
- 31 女性及び少女のあらゆる人権を促進し、保護する。
- 32 人種、年齢、言語、民族、文化、宗教、障害のような要因の故に、あるいは先住民であるために、エンパワーメント及び地位向上に対する多様な障害に直面しているすべての女性及び少女のあらゆる人権及び基本的自由の平等な享受を保障するための努力を強化する。
- 33 殊に女性及び少女を保護するため、人道法を含む国際法の尊重を保障する。
- 34 あらゆる年齢の少女及び女性の潜在能力を最大限に開発し、すべての人々のためより良い世界を構築するため彼らが完全かつ平等に参加することを保障し、開発の過程における彼らの役割を促進する。

我々は、以下のことを決意する。

- 35 女性及び少女の地位向上及びエンパワーメントを促進する手段として、なかでも国際協力を通じて、土地、信用保証、科学技術、職業訓練、情報、通信及び市場を含む経済的資源への平等なアクセスの恩恵を享受する能力を高めることを含め、女性の経済的資源への平等なアクセスを確保する。
- 36 政府、国際機関及びあらゆるレベルの団体の強力なコミットメント（関与）を必要とするであろう行動綱

領の成功を確保する。我々は、経済開発、社会開発及び環境保護は、相互に依存し、持続可能な開発の相互に強め合う構成要素であり、それは、あらゆる人々のためにより良い生活の質を達成するための我々の努力の枠組みであることを深く確信する。環境資源を持続的に活用するために、貧しい人々、殊に貧困の中に暮らす女性の能力を高めることを認める公平な社会開発は、持続可能な開発に対する必要な基盤である。我々は、また、持続可能な開発に関連する基盤の広い、持続する経済成長は、社会開発と社会正義を維持するために必要であることを認識する。行動綱領の成功には、また、国内及び国際レベルでの資源並びに女性の地位向上のための多国間、2 国間及び民間の財源を含む入手可能なあらゆる資金提供の仕組みからの開発途上国に対する新規かつ追加的資源の十分な動員、国内、小地域、地域及び国際機関の能力を強化するための財政的資源、平等な権利、平等な責任及び平等な機会への、また、あらゆる国内、地域及び国際機関及び政策決定過程における女性及び男性の平等な参加へのコミットメント（関与）、世界の女性に対する責任のために、あらゆるレベルにおける仕組みの創設又は強化を必要とするであろう。

37 また、移行期経済の諸国における行動綱領の成功を確保し、そのために引き続き国際協力及び援助を必要とするであろう。

38 我々は、ここに、以下の行動綱領を採択し、政府としてこれを実施することに責任を負うとともに、我々のあらゆる政策及び計画にジェンダーの視点が反映されるよう保障する。我々は、国際連合システム、地域及び国際金融機関、その他関連の地域及び国際機関並びにあらゆる女性及び男性のみならず非政府機関に対し、また、市民社会のあらゆる部門に対し、それらの自主性を十分尊重した上で、政府と協力して行動綱領の実施に対し、十分に責任を負い、この行動綱領の実施に寄与することを強く要請する。

行動綱領（目次）

第1章 使命の声明

第2章 世界的枠組み

第3章 重大問題領域

- ・女性への持続し、増大する貧困の重荷
- ・教育及び訓練における不平等及び不十分並びにそれらへの不平等なアクセス
- ・保健及び関連サービスにおける不平等及び不十分並びにそれらへの不平等なアクセス
- ・女性に対する暴力
- ・武力又はその他の紛争が女性、特に外国の占領下に暮らす女性に及ぼす影響
- ・経済構造及び政策、あらゆる形態の生産活動及び資源へのアクセスにおける不平等

- ・あらゆるレベルの権力と意思決定の分担における男女間の不平等
- ・あらゆるレベルにおける女性の地位向上を促進するための不十分な仕組み
- ・女性の人権の尊重の欠如及びそれらの不十分な促進と保護
- ・あらゆる通信システム、特にメディアにおける女性の固定観念化及び女性のアクセス及び参加の不平等
- ・天然資源の管理及び環境の保護における男女の不平等
- ・女児の権利に対する持続的な差別及び侵害

第4章 戦略目標及び行動

- A 女性と貧困
- B 女性の教育と訓練
- C 女性と健康
- D 女性に対する暴力
- E 女性と武力闘争
- F 女性と経済
- G 権力及び意思決定における女性
- H 女性の地位向上のための制度的な仕組み
- I 女性の人権
- J 女性とメディア
- K 女性と環境
- L 女児

第5章 制度的整備

- A. 国内レベル
- B. 小地域／地域レベル
- C. 国際レベル

第6章 財政的整備

- A. 国内レベル
- B. 地域レベル
- C. 国際レベル

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

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

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

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下
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、重要な課題と
なっている。

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

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

第1章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

(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。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (平成11年6月23日法律第78号) (抄)
(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) (抄)
(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平

成11年法律第88号)の施行の日から施行する。
(後略)

附 則 (平成11年12月22日法律第160号) (抄)
(施行期日)

第1条 この法律(中略)は、平成13年1月6日から施行する。

(後略)

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(抜粋)

(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

目次

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

第1章 総則

(目的)

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

(基本的理念)

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

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実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) 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
- (2) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

き事項

- 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、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たときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

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

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

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

(性別以外の事由を要件とする措置)

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

(女性労働者に係る措置に関する特例)

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

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、

出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

（指針）

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

第2節 事業主の講ずべき措置

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

- 第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者とその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

- 第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。
- 第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

第3節 事業主に対する国の援助

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

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

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

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

（紛争の解決の促進に関する特例）

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

（紛争の解決の援助）

- 第17条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
- 2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第2節 調停

（調停の委任）

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争

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

- 2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

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

- 2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

- 2 委員会は、第11条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

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

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

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

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

(時効の中断)

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

(訴訟手続の中止)

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

- (1) 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- (2) 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停

によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

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

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

第4章 雑則

(調査等)

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

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

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

(公表)

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

(船員に関する特例)

第31条 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第4条第1項並びに同条第4項及び第5項(同条第6項、第10条第2項、第11条第3項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)、第10条第1項、第11条第2項、第13条第2項並びに前3条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第4条第4項(同条第6項、第10条第2項、第11条第3項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第6条第2号、第7条、第9条第3項、第12条及び第29条第2項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第9条第3項中「労働基準法

（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和22年法律第100号）第87条第1項又は第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第17条第1項、第18条第1項及び第29条第2項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第18条第1項中「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第18条第1項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、前章第2節の規定は、適用しない。
- 3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する3人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、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、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につき意見を聴くものとする。
- 4 第20条及び第22条から第27条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第20条、第22条、第23条及び第26条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第27条中「この節」とあるのは「第31条第3項及び第4項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第32条 第2章第1節及び第3節、前章、第29条並びに第30条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第2章第2節の規定は、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23年法律第257号）第2条第4号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

第5章 罰則

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

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（抜粋）

（平成3年5月15日法律第76号）

最終改正：平成16年12月8日法律第160号

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 育児休業（第5条—第10条）
- 第3章 介護休業（第11条—第16条）
- 第3章の2 子の看護休暇（第16条の2—第16条の4）
- 第4章 時間外労働の制限（第17条・第18条）
- 第5章 深夜業の制限（第19条・第20条）
- 第6章 事業主が講ずべき措置（第21条—第29条）
- 第7章 対象労働者等に対する支援措置
 - 第1節 国等による援助（第30条—第35条）
 - 第2節 指定法人（第36条—第52条）
- 第8章 雑則（第53条—第67条）
- 附則

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5章まで、第21条から第26条まで、第28条及び第29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3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的の障害により、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61条第3項（同条第6項から第8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1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1年以上である者
- (2) その養育する子が1歳に達する日（以下この条において「1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1歳到達日から1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1歳から1歳6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つてその配偶者が当該子の1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1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1歳到達日において育児休業をしている場合
 - (2) 当該子の1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1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っては、当該申出に係る子の1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1項ただし書、第2項、第3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って、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7条第3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っては、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。

（育児休業申出があっ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ったときは、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った場合は、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1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2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1項及び第3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った場合において、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った日の翌日から起算して1月（前条第3項の規定による申出にあっては2週間）を経過する日（以下この項において「1月等経過日」という。）前日であるときは、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1月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、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っては、当該1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1項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第5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5条第1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3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。以下この項において同じ。）の前日までに、同条第3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により、当該申出に係る育児休業開始予定日を1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った場合において、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った日の翌日から起算して1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3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。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、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により、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を1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6条第3項又は前条第2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、同条第1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ってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。第3項及び次条第1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5条第1項及び第3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7条第3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っては、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3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) 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1歳（第5条第3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、1歳6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22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、第15条第1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3項後段の規定は、前項第1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っては、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1年以上である者
 - (2) 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（以下この号において「93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（93日経過日から1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15条第1項及び第23条第2項において「介護休業等日数」という。）が93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、2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23条第2項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であっ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、2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1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1項ただし書及び第2項（第2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13条において準用する第7条第3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6条第1項ただし書（第2号を除く。）及び第2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2項中「前

項ただし書」とあるのは「第12条第2項において準用する第6条第1項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第11条第1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2週間を経過する日（以下この項において「2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2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2項の規定は、労働者が前条第4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7条第3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12条第3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3項において準用する第8条第3項、次条第1項及び第23条第2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12条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3 第8条第3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93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3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13条において準用する第7条第3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1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第2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65条第1項若しくは第2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8条第3項後段の規定は、前項第1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10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ことにより、一の年度において5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1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31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1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6条第1項ただし書（第2号を除く。）及び第2項の規定は、労働者からの前条第1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6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の2第1項」と読み替えるものとする。

（準用）

第16条の4 第10条の規定は、第16条の2第1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36条第1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

制限時間（1月について24時間、1年について150時間という。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1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2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（1年以上1年以内の期間に限る。第4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1月前までにしなければならない。
- 3 第1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3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1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1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1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65条第1項若しくは第2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3項後段の規定は、前項第1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1項（第2号を除く。）、第2項、第3項及び第4項（第2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1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3項及び第4項第1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3項後段の規定は、前項において準用する同

条第4項第1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場合においては、午後10時から午前5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1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2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（1年以上6月以内の期間に限る。第4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1月前までにしなければならない。
- 3 第1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3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1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1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1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65条第1項若しくは第2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3項後段の規定は、前項第1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1項から第3項まで及び第4項（第2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1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2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3項及び第4項第1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3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1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等の周知等の措置）

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2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1歳（当該労働者が第5条第3項の申出をすることができる場合にあっては、1歳6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にあつては労働者の申出に基づく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1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1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者にあつ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93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1以上である場合にあっては、93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。

（3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3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2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る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（育児等退職者であつて、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30条及び第39条第1項第1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21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21条から第27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39条第1項第5号において「職業家庭両立推進者」という。)を選任するように努めなければならない。

第7章 対象労働者等に対する支援措置**第1節 国等による援助****(事業主等に対する援助)**

第30条 国は、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(以下「対象労働者」という。)及び育児等退職者(以下「対象労働者等」と総称する。)の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

(相談、講習等)

第31条 国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、国が講ずる前項の措置に準じた措置を講ずるように努めなければならない。

(再就職の援助)

第32条 国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

(職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置)

第33条 国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律

(平成13年4月13日法律第31号)

最終改正：平成19年7月11日法律第113号

目次

前文

第1章 総則（第1条・第2条）

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等（第2条の2・第2条の3）

第2章 配偶者暴力相談支援センター等（第3条—第5条）

第3章 被害者の保護（第6条—第9条の2）

第4章 保護命令（第10条—第22条）

第5章 雑則（第23条—第28条）

第6章 罰則（第29条・第30条）

附則

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

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

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

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

第1章 総則

(定義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴
力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をして

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等 (基本方針)

第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣
及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項におい
て「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止
及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針
（以下この条並びに次条第1項及び第3項において「基
本方針」という。）を定めなければならない。

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

(1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す
る基本的な事項

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

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

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

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更した
ときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定
めるものとする。

(1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す
る基本的な方針

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

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

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

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町
村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、

これを公表しなければならない。

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

第2章 配偶者暴力相談支援センター等 (配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

- (1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- (2) 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
- (3) 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条及び第8条の3において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- (4) 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- (5) 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
- (6) 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

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

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

(婦人相談員による相談等)

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第6条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第8条の3 社会福祉法（昭和26年法律第45号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和25年法律第144号）、児童福祉法（昭和22年法律第164号）、母子及び寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置

を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所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又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害を加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時において被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- (1) 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
- (2) 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第1号の規

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

- (1) 面会を要求すること。
- (2) その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- (3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- (4) 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
- (5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- (6) 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- (7) その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- (8) その性的しゅう羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

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

4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っているこ

とその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいてはならないことを命ずるものとする。

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

（管轄裁判所）

第11条 前条第1項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 2 前条第1項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

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

（保護命令の申立て）

第12条 第10条第1項から第4項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でなければならない。

- (1) 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- (2) 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
- (3) 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- (4) 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- (5) 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は

援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

- イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
- ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
- ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
- ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治41年法律第53号）第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第13条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

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

- 2 申立書に第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、

保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

4 前項の規定により第10条第1項第1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

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

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

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

（保護命令の取消し）

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

2 前条第6項の規定は、第10条第1項第1号の規定に

よる命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

（第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て）

第18条 第10条第1項第2号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して2月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、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12条第2項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

（民事訴訟法の準用）

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

（最高裁判所規則）

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

2 市は、第4条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

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

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

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

第6章 罰則

第29条 保護命令に違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

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

附 則〔抄〕

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

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

附 則〔平成16年法律第64号〕

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

2 旧法第10条第2号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものとの同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第10条第1項第2号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第18条第1項の規定の適用については、同項中「2月」とあるのは、「2週

間」とする。

(検討)

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

附 則〔平成19年法律第113号〕〔抄〕

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

日光市男女共同参画社会づくり 推進本部設置規則

平成18年6月2日
規則第291号

(設置)

第1条 本市における男女共同参画社会の実現を図るための施策を総合的かつ効果的に推進するため、日光市男女共同参画社会づくり推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部は、次に掲げる事項を行う。

- (1) 男女共同参画社会づくりのための施策の総合的な企画及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画社会づくりのための施策に関する関係部課間における連絡及び調整に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画社会づくりの推進に関して、必要と認められること。

(組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び委員をもって組織する。

- 2 推進本部の委員のうち女性委員の比率は、40パーセント以上とする。
- 3 本部長は市長とし、副本部長は副市長及び教育長をもって充てる。
- 4 委員は、別表第1に掲げる者をもって充てる。（平18規則299・平19規則30・一部改正）

(任期)

第4条 推進本部の委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

- 2 委員に欠員を生じたときの補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(本部長等)

第5条 本部長は、推進本部を代表し、会務を総理する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるときは、あらかじめ本部長が指定した副本部長がその職務を代理する。

(会議)

第6条 推進本部の会議（以下「会議」という。）は、本部長が招集し、その議長となる。

- 2 推進本部は、必要と認めたときは、委員以外の者に会議への出席を求め、その意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(幹事会)

第7条 推進本部に、幹事会を置く。

- 2 幹事会は、次に掲げる事項を行う。

- (1) 会議に付すべき事項について、各推進部会と協議及び調整を行い、原案を作成すること。
- (2) 推進本部が決定した施策の推進に関する調査研究及び実施に関すること。
- 3 幹事会は、別表第2に掲げる者をもって組織する。
- 4 幹事会に幹事長及び副幹事長を置き、幹事長は企画部長の職にある者を、副幹事長は企画部男女共同参画

課長の職にある者をもって充てる。

- 5 幹事長は、幹事会の会務を総理し、副幹事長は、幹事長を補佐し、幹事長に事故あるときは、その職務を代理する。

- 6 幹事会の会議は、幹事長が招集し、その議長となる。

- 7 幹事会は、必要があると認めたときは、別表第2に掲げる者以外の者に会議への出席を求め、その意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(推進部会)

第8条 推進本部に幹事会の会議に付議すべき事項について、調査又は研究をするため、推進部会を置く。

- 2 推進部会は、別表第3に掲げる者をもって組織する。
- 3 推進部会に部会長及び副本部会長を置き、別表第3に定める職にある者をもって充てる。

- 4 部会長は、推進部会の会務を総理し、副本部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故あるときは、その職務を代理する。

- 5 推進部会の会議は、部会長が招集し、その議長となる。

- 6 推進部会は、必要と認めたときは、部会員以外の者に会議への出席を求め、その意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(推進班)

第9条 部会長は、推進部会が処理すべき事項について調査及び研究するため特に必要と認めたときは、推進班を置くことができる。

(事務局)

第10条 推進本部及び幹事会の庶務は、男女共同参画課において処理する。

- 2 推進部会及び推進班の庶務は、本庁においては男女共同参画課において処理し、総合支所においては、総合支所総務課において処理するものとする。

(その他)

第11条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成18年7月15日規則第299号）

この規則は、平成18年7月15日から施行する。

附 則（平成19年3月30日規則第30号）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

企画部長 総務部長 市民環境部長 健康福祉部長 観光経済部長 建設部長 上下水道部長 教育次長 日光総合支所長 藤原総合支所長 足尾総合支所長 栗山総合支所長 議会事務局長 消防長 本部長が指名する管理職にある女性職員又は管理職に準ずる女性職員

別表第2（第7条関係）

企画部長 男女共同参画課長 総合政策課長 総務課長 生活安全課長 厚生福祉課長 観光課長 都市計画課長 下水道課長 日光総合支所総務課長 藤原総合支所総務課長 足尾総合支所総務課長 栗山総合支所総務課長 会計課長 学校教育課長 議事課長 選挙管理委員会事務局長 監査委員事務局長 農業委員会事務局長 消防本部総務課長

別表第3（第8条関係）

《本庁推進部会》	
部会長	企画部長
副部会長	男女共同参画課長
部会員	総合政策課長 行革・情報推進課長 秘書 広報課長 総務課長 財政課長 管財課長 税務課長 収税課長 契約検査課長 生活安全課長 市民課長 環境課長 厚生福祉課長 地域包括支援センター所長 人権福祉課長 子育て支援課長 健康課長 観光課長 商工課長 農林課長 都市計画課長 建設課長 維持管理課長 下水道課長 会計課長 水道課長 学校教育課長 生涯学習課長 スポーツ振興課長 中央公民館長 今市図書館長 歴史民俗資料館長 議事課長 選挙管理委員会事務局長 監査委員事務局長 農業委員会事務局長 消防本部総務課長 消防本部予防課長 消防本部警防課長 消防本部通信指令課長 今市消防署長
《日光総合支所推進部会》	
部会長	日光総合支所長
副部会長	総務課長
部会員	市民課長 健康福祉課長 観光商工課長 農林課長 建設課長 下水道課長 日光水道事務所長 学校教育課長 生涯学習課長 小杉放菴記念日光美術館長 日光消防署長

《藤原総合支所推進部会》	
部会長	藤原総合支所長
副部会長	総務課長
部会員	地域再生推進課長 市民課長 健康福祉課長 観光商工課長 農林課長 建設課長 下水道課長 藤原水道事務所長 藤原教育行政事務所長 藤原消防署長
《足尾総合支所推進部会》	
部会長	足尾総合支所長
副部会長	総務課長
部会員	税務課長 市民課長 健康福祉課長 観光経済課長 建設課長 足尾教育行政事務所長
《栗山総合支所推進部会》	
部会長	栗山総合支所長
副部会長	総務課長
部会員	ダム地域振興課長 市民課長 健康福祉課長 観光経済課長 建設課長 栗山教育行政事務所長

日光市男女共同参画社会づくり 市民会議設置要綱

平成18年6月2日
告示第189号

(設置)

第1条 本市における男女共同参画社会づくりを市民と行政が一体となり効果的に推進するため、日光市男女共同参画社会づくり市民会議（以下「市民会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 市民会議は、次に掲げる事項を行う。

- (1) 男女共同参画社会づくりのための施策の推進に関すること。
- (2) 男女共同参画基本計画の策定及び改定に関する調査研究に関すること。
- (3) 男女共同参画についての研修及び調査研究に関すること。
- (4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画社会づくりの推進に関すること。

(組織)

第3条 市民会議は、委員30人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 企業及び関係機関並びに関係団体から推薦を受けた者
- (3) 市内に在住し、男女共同参画社会づくりに高い関心と問題意識を有する者

3 委員は、男女のいずれの委員の数も委員の総数の10分の4未満とならないものとする。

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 委員に欠員を生じたときの補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長等)

第5条 市民会議に会長1人及び副会長2人を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、市民会議を代表し、会務を総理する。

3 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6条 市民会議の会議（以下「会議」という。）は、会長が招集し、その議長となる。

2 会長は、必要と認めたときは、委員以外の者に会議への出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(事務局)

第7条 市民会議の庶務は、企画部男女共同参画課において処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、市民会議の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成18年6月2日から施行する。

(経過措置)

2 この要綱の施行後最初に行われる会議は、第6条第1項の規定にかかわらず、市長が招集する。

(任期の特例措置)

3 平成18年6月2日から委嘱される委員の任期については、第4条第1項の規定にかかわらず、平成20年3月31日までとする。

日光市男女共同参画プラン策定 委員会設置要綱

平成18年7月15日
告示第206号

(設置)

第1条 本市における男女共同参画社会づくりを目指す基本計画を策定するため、日光市男女共同参画プラン策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を行う。

- (1) 男女共同参画プラン策定に関すること。
- (2) 男女共同参画プランの策定に必要な調査・研究に関すること。
- (3) 男女共同参画プランの策定に必要な連絡調整に関すること。
- (4) その他男女共同参画プランの策定に必要な事項

(組織)

第3条 委員会は、委員15人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 日光市男女共同参画社会づくり市民会議委員
- (3) その他市長が必要と認めた者

3 委員は、男女のいずれの委員の数も委員の総数の10分の4未満とならないものとする。

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱の日から日光市男女共同参画プランが策定されるまでとする。ただし、委員に欠員を生じたときの補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長等)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選によりこれを決定する。

- 2 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が招集し、その議長となる。

- 2 委員長は、必要と認めたときは、委員以外の者に会議への出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(事務局)

第7条 委員会の庶務は、企画部男女共同参画課において処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この要綱は、平成18年7月15日から施行する。
(経過措置)
- 2 この要綱の施行後最初に行われる会議は、第6条第1項の規定にかかわらず、市長が招集する。

「男女共同参画プラン日光」策定経過

		日光市男女共同参画社会づくり 推進本部・推進本部幹事会	日光市男女共同参画社会 づくり市民会議	日光市男女共同参画プラン策定 委員会（市民会議委員 15 名）
平成 18 年度	7 月	第 1 回推進本部会議 ・計画の基本的な考え方の検討	第 1 回市民会議 ・プラン策定委員推薦	
	8 月			第 1 回プラン策定委員会 ・とちぎ男女共同参画プラン （2 期）についての学習 ・計画の基本的な考え方について
	9 月			第 2 回プラン策定委員会 ・現状と課題について
	10 月	第 2 回推進本部会議 ・市民アンケートの実施について		第 3 回プラン策定委員会 ・プランの基本目標について
	11 月	アンケートの実施		第 4 回プラン策定委員会 ・プランの方向性について
	12 月		第 2 回市民会議 ・プラン策定の中間報告	プラン策定委員会分科会 ・各分科会ごとの体系図と施策の 内容について 「意識を変えよう」 「環境をつくろう」 「参画しよう」
	19 年 1～ 2 月			プラン策定委員会分科会 ・体系図と施策の内容 「意識を変えよう」4 回 「環境をつくろう」3 回 「参画しよう」3 回
平成 19 年度	3 月			分科会座長会議 ・体系図のすり合わせ 第 5 回プラン策定委員会 ・体系図の検討 第 6 回プラン策定委員会 ・アドバイザーによる指導
	4 月			第 7 回プラン策定委員会 ・施策の体系について
	5 月		第 1 回市民会議 ・プラン策定の中間報告	第 8 回プラン策定委員会 ・施策の体系について
	6 月	推進本部推進部会員からの意見 聴取		第 9 回プラン策定委員会 ・プラン素案について
	7 月	第 1 回推進本部幹事会議 ・プラン素案について 第 1 回推進本部会議 ・プラン素案について		
	8 月	パブリックコメントの実施		第 10 回プラン策定委員会 ・プラン素案について
	10 月	第 2 回推進本部会議 パブリックコメントの結果及び プラン案について 庁議において検討・決定	第 2 回市民会議 ・プランについて	第 11 回プラン策定委員会 ・プランについて

日光市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿

任期：平成18年7月15日～平成20年3月31日

◎委員長 ○副委員長

No.	選出母体	氏名	所属団体等
1	日光市男女共同参画社会づくり市民会議委員	◎ 手塚悦子	栃木県男女共同参画社会地域推進員今市支部会
2		○ 粉川昭一	学識経験者
3		牧野輝子	学識経験者
4		小川明雄	今市自治会連合会
5		柴田勇一	藤原自治会連合会
6		鈴木美瑛子	日光市民ネットワーク
7		佐々木恵子	足尾地区女性団体連絡協議会
8		山本房代	日光市教頭会
9		武田純子	日光市幼稚園・保育園・小学校連携推進委員会
10		石岡崇弘	(社)今市青年会議所
11		中津淳	(社)日光青年会議所
12		山本幸子	日光農業士会
13		宮脇強志	公募
14		早乙女行子	公募
15		吉原由美子	公募
アドバイザー		加藤千佐子	作新学院大学女子短期大学部教授

男女共同参画プラン日光
～ 一人ひとりが輝く男女共同参画社会をめざして ～

平成 20 年度(2008 年度)～平成 27 年度(2015 年度)

平成 20 年 3 月発行

発行／栃木県日光市

編集／栃木県日光市企画部男女共同参画課

〒 321-1292

栃木県日光市今市本町 1 番地

TEL(0288)-21-5148

FAX(0288)-21-5109

E-mail danjo-sankaku@city.nikko.lg.jp

印刷／株式会社 成文社

男女共同参画プラン日光

