

(案)

# 柏崎市第5次男女共同参画基本計画

令和8(2026)年度～令和12(2030)年度

令和8(2026)年3月  
柏崎市



## ～ 目 次 ～

<b>第1章 計画策定の基本的な考え方</b>	<b>1</b>
1 計画策定の経緯	1
2 計画の位置付け	2
3 計画の期間	2
<b>第2章 前計画の進捗状況分析</b>	<b>3</b>
<b>第3章 人口・世帯に関する状況</b>	<b>9</b>
<b>第4章 計画の体系</b>	<b>11</b>
<b>第5章 計画の内容</b>	<b>12</b>
◆目指す将来像	12
◆基本目標	
・基本目標Ⅰ 男女共同参画の推進に向けた社会づくり	12
・基本目標Ⅱ 女性がかがやく環境づくり【柏崎市女性活躍推進計画】	12
・基本目標Ⅲ 誰もが安全安心に暮らせる環境づくり	13
【柏崎市困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画】	
◆主要施策	
□基本目標Ⅰ 男女共同参画の推進に向けた社会づくり	
・主要施策1 男女共同参画への理解の促進	14
・主要施策2 政策・方針、意思決定過程への女性の参画拡大	16
・主要施策3 あらゆる分野での男女共同参画の推進	18
□基本目標Ⅱ 女性がかがやく環境づくり【柏崎市女性活躍推進計画】	
・主要施策4 働く場での男女平等の推進	20
・主要施策5 働く女性を支えるワーク・ライフ・バランスの推進	22
□基本目標Ⅲ 誰もが安全安心に暮らせる環境づくり	
・主要施策6 男女の性の尊重と健康支援	24
・主要施策7 配偶者等からの暴力の防止と被害者の保護及び自立支援	26
【柏崎市困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画】	
・主要施策8 困難を抱える人が安心して暮らせる環境整備	28
【柏崎市困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画】	
◆指標一覧	30
<b>第6章 計画の推進</b>	<b>31</b>
1 計画を推進する体制	31
2 市民、市民団体、事業者及び教育関係者等との連携	31
3 国・県、関係機関等との連携	31
4 計画の推進に向けて	32

・柏崎市男女共同参画審議会委員名簿	34
・柏崎市第5次男女共同参画基本計画策定経過	34
・令和6年度（2024年度）市民意識調査結果の概要	35
・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	58
・男女共同参画社会基本法	63
・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	67
・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律	72
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	80
・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	86
・新潟県柏崎市男女共同参画推進条例	90

### 【表紙デザインに込めた私たちの思い】

色に対する性別イメージってありますよね。

「○や○は男性色、○や○は女性色、○や○は中性色？」

この表紙デザインでは、ばらばらだった6色の紐が紡ぎ合い、一つとなってより高みを目指していく様子を表現しています。

私たちが求める男女共同参画は「性別にとらわれず、誰もが互いに尊重し合うこと」であり、この6本の紐が織りなすその姿に、理想とする社会の実現を重ねています。



# 第1章 計画策定の基本的な考え方

## 1 計画策定の経緯

柏崎市では、平成18年度（2006年度）に誰もが幸福と尊厳を平等に享有できる男女共同参画社会の実現を目指し、「新潟県柏崎市男女共同参画推進条例」（平成18年条例第66号）を制定しました。その基本理念の下、「柏崎市男女共同参画基本計画（かしわざき男女共同参画プラン）」を策定し、性別にとらわれず誰もが互いに尊重し合える社会の実現に向けた取組を推進してきました。

しかし、社会情勢は目まぐるしい変容を続けており、地方自治体の多くはその変化への遅滞ない対応を求められています。

本市においても、人口減少・少子高齢化の同時進行に歯止めがかかるこの状況が地域経済等に深刻な影響を及ぼしています。そのただ中において、個人の働き方や暮らし方に変化が見られ、求める価値観やライフスタイルが多様化しつつあります。

全国的に見ても、自ら求めるキャリア形成や多様な価値観との出会いを望む若者が、進学や就職の際に選択肢の豊富な東京都などの大都市圏へ転出しています。特に女性は、男性と比べ、一度大都市圏へ転出すると地方に戻らない傾向にあることが分かっています\*。

この状況は、本市にとっても地域力の減退を招きかねない非常に悩ましい課題の一つとなっています。

また、家庭や地域内においては、性別による固定的な役割分担意識がことのほか根強く残っているほか、女性が活躍できる職場環境の整備の遅れや、深刻なDV・ハラスメントなど女性に対する人権侵害などもあり、引き続いての対応が求められています。

このような状況を踏まえ、令和7年度（2025年度）をもって計画期間が満了する現計画を継承しつつ、新たに現出した課題等にも積極的に取り組む「第5次柏崎市男女共同参画基本計画」を策定しました。

東京圏への転入超過・・・2024年に、男性は約5万5千人の転入超過、女性は約6万4千人の転入超過となっており、男性に比べ一度東京圏に転入した女性は地方に戻らない傾向にある。「地方創生2.0基本構想」より。

## 2 計画の位置付け

本計画は、新潟県柏崎市男女共同参画推進条例第11条に規定する男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本計画であり、「男女共同参画社会基本法」(平成11年法律第78号)第14条第3項の「市町村男女共同参画計画」として位置付けています。また、本計画は、「柏崎市女性活躍推進計画」及び「柏崎市困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画」として一体的に策定しています。

## 3 計画の期間

計画の期間は、令和8年度(2026年度)から令和12年度(2030年度)までの5年間とします。

男女共同参画社会の実現に向けて

あいむ柏崎

—女と男共につくる希望の未来—

回観

令和7(2025)年3月5日

第12号

発行 かしわざき  
男女共同参画推進市民会議

奇 稿

「第二子の育児休業体験記」

松浦鋼機株式会社 CAD営理課 課長 星野 拓人さん

2024年に第二子となる次女が誕生し、2ヶ月間育児休業を取得しました。第一子の時は妻の実家にお世話になりましたので、私は育児休業を取得しませんでした。第二子は自宅と一緒に育児をしたいと思い妻と相談していたところ、母子手帳の発行手続きのため妻と育児館を訪れた際に、男性の育児休業について説明を受けました。柏崎市が男性の育児休業について奨励金を交付していること、各種手帳の相談対応をしてくれる講演があることなどを教えていただき、それが今後の育児休業取扱いの後押しとなりました。実際に産後パパ育休と育児休業制度をどう利用かなど柏崎市の窓口に相談し、大変参考になりました。

育児休業を取得するにあたり、会社には早い段階で相談し、理解を求めました。自分が抜けた後の仕事はどう引き継ぐのかなど課題はありましたでしたが、一つ一つ周囲に相談し理解を求めることで、無事に育児休業を取ることができました。その後も育児休業を取らなければいけない職場のことを考えるほど迷惑を掛けないといふ気持ちもあるかと思いますが、まずは会社や上司など周囲に相談してみてください。皆さん立場や状況は違うはあると思いますが、しっかりと考慮することで周りは応援してくれると思います。

今回の育児休業取得でよがったなど感じたことは、長女と母親の時間を持たせてあけられたことです。新生児の育児に注力してしまうことで長女の気持ちが不安にならないよう、可能な範囲で母親と二人の時間を作ることを心がけました。保育園から帰宅したときには今日の出来事を話したり、朝の着替えで何を着るかなど、出産前と変わらない親子の嬉しさ方ができました。そのため、長女は赤ちゃんよりも少なく、妹の面倒をなんとしてくれる立派な優しい赤ちゃんになりました。子どもの気持ちが安定していただけで親も安心して育児をことができたと感じています。

最後に、子の成長を間近で見守ることは夫婦のかけがえのない大切な時間です。産後の精神的に不安定な時期に、妻の相談相手になれるのは一番身近な存在の夫だと実感しています。しっかりとお互いに向き合って話し合うことで、夫婦ともに気持ちが楽になると思います。今は育児休業を分割して取得することもできますので、夫婦で相談して計画的に取得してほしいと思います。子育て世代が家族との大切な時間を過ごせるように、周りも理解し応援してくれる環境になってほしいと願っております。



星野さん第一子

〈男女共同参画を推進する市民団体の広報紙と子育て支援イベントの様子〉

## 第2章 前計画の進捗状況分析

これまで、本市では計画で位置付けた62の事業に対し、所管課による自己評価を毎年実施し、「柏崎市男女共同参画基本計画庁内推進会議」で検証の後、更に「柏崎市男女共同参画審議会」による外部評価を行い、それらの結果を踏まえ必要となる改善を図ってきました。

以下は、令和3年度（2021年度）～令和6年度（2024年度）に行なった事業について、上記の2組織による検証・評価の結果を踏まえながら、計画の体系（3つの基本目標、8つの重点目標、20の施策の方向）ごとに指標の達成度合い及び関連事業の実績等を総合的に分析した主な結果です。

### 【基本目標I 男女共同参画の推進に向けた社会づくり】

#### □ 重点目標1 男女共同参画への理解の促進

- 施策の方向
- ①男女共同参画社会の実現に向けた啓発活動の推進  
②男女平等の視点に立った教育の推進

[指標] 社会全体として男女が平等であると思う人の割合（市民意識調査）

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
17.7%	12.8%	30.0%

[指標] 性別による固定的な役割分担の考え方に対する割合

（市民意識調査）

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
73.5%	70.5%	80.0%

[指標] 学校教育の現場において男女が平等であると思う人の割合（市民意識調査）

平成元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
57.7%	50.0%	70.0%

上記の市民意識調査結果では、全ての項目において前回調査値を下回っていることから、社会全体としての不平等感が高くなっていると考えられ、あらゆる分野で男女平等意識の醸成に向けた取組を継続して進めていく必要があります。特に、中・高年齢層では、家庭や地域において「社会通念・習慣・しきたり」などによる固定的役割分担意識が依然として強く残っていることから、あらゆる年代層に対し、効果的な周知啓発の強化が求められています。

## □ 重点目標2 政策・方針、意思決定過程への女性の参画拡大

### 施策の方向 ③審議会等への女性の参画推進

### ④管理職等への女性の積極的登用に向けた意識啓発の推進

[指標] 市の審議会等の女性登用率（人事課調べ）

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
32.5%	34.8%	40.0%

審議会等の女性の割合は、近年微増傾向ですが、目標値40%には達していません。令和6年度（2024年度）の公募委員の女性の割合が45.1%であることから、推薦団体からの女性の参画が少ないことが全体の率を押し下げていることが分かります。しかし、推薦団体自体に女性役員の割合が低いことが根幹にあり、各分野における女性登用が課題となっています。

また、女性の登用率を上げる方策として、行政機関から委員選任する際には、役職にとらわれず、実務に精通した職員を登用する等、選任基準の見直しについての取組が必要とされています。

## □ 重点目標3 地域における男女共同参画の推進

### 施策の方向 ⑤地域活動における男女共同参画の推進

### ⑥防災分野における男女共同参画の推進

[指標] コミュニティ推進協議会における女性委員の割合（市民活動支援課調べ）

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
24.5%	25.7%	30.0%

コミュニティ推進協議会における女性役員の割合は微増傾向にあるものの、目標値30%を依然として下回っていることから、今後も各コミュニティで女性が地域活動に参加しやすい環境を整え、地域における女性参画の促進を図る必要があります。また、防災面では、市内の防災会議における女性委員の割合が20%と、県内市町村防災会議の同割合10.9%を大きく上回っていることに加え、女性消防団員の人数が、令和6年度（2024年度）105人で、令和元年度（2019年度）に比べ33人増加していることは、今後の地域における女性の活躍が期待できます。

コミュニティ推進協議会や町内会等への女性参画につながる継続した周知啓発が今後も必要ではありますが、地域での男女共同参画の根本となるのは、家庭生活における男女共同参画の推進であることも同時に周知啓発する必要があります。

## 【基本目標Ⅱ 女性が活躍できる基盤づくり（柏崎市女性活躍推進計画）】

### □ 重点目標4 働く場での男女平等の推進

- 施策の方向**
- ⑦雇用や就労環境における男女平等の推進
  - ⑧職場におけるハラスメント防止に向けた取組の推進
  - ⑨就職・再就職の支援

[指標] 職場における男女が平等であると思う人の割合（市民意識調査）

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
30.3%	23.1%	40.0%

市民意識調査において、指標とする「職場における男女が平等であると思う人の割合」は前回調査から大きく減少する結果となりました。職場において「不平等である」と感じている人が増加していると考えられ、あらゆる職場環境や就労状況において、男女平等意識の醸成に向けた取組を継続して取り組んでいく必要があります。

ただし、同時に実施した事業所調査では、女性の活躍を進めるため、「出産後も働き続けられるように配慮している（54.8%）」「意欲のある女性に職域を拡大している（49.3%）」という結果もあり、それぞれの事業所において関連する取組が進められています。

ハラスメントについては既に社会的に認知されていますが、その種類や範囲は時代とともに変化することから、その防止策については各々の職場の属性に応じた対応が求められています。

### □ 重点目標5 男性中心型の働き方の見直しと仕事と生活の調和（ワーク・ライク・バランス）の推進

- 施策の方向**
- ⑩男性の育児・介護休業の取得の促進
  - ⑪仕事と生活の両立ができる職場環境の構築
  - ⑫家庭生活における男女共同参画の意識づくり
  - ⑬子育て・介護支援体制の整備・充実

[指標] ハッピー・パートナー企業への登録数（新潟県集計）

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
50社	66社	80社

〔指標〕「ワーク・ライフ・バランス」について内容を知っている人の割合（市民意識調査）

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
18.2%	36.5%	30.0%

〔指標〕男性の育児休業取得割合（事業所調査）

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
7.9%	60.2%	13.0%

ハッピー・パートナー企業の登録数が順調に増加していることから、「ワーク・ライフ・バランス」を推進する意識が高まっていると言えます。

また、市民意識調査では、「ワーク・ライフ・バランス」の内容を知っている人の割合が前回調査から倍増し、目標値を上回る結果となりました。これは、社会全体として「ワーク・ライフ・バランス」という語句の意味だけでなく、働き方改革をきっかけとして、生活の質的向上を目指すことへの理解が浸透しつつあることを示しています。

そのことをさらに裏付けるように、男性の育児休業取得割合が前回調査時と比較して飛躍的に増加し、目標値をはるかに上回っています。

### 【基本目標Ⅲ 男女の心とからだを守る環境づくり】

#### □ 重点目標6 配偶者等からの暴力の防止と被害者の保護及び自立支援（柏崎DV防止基本計画）

施策の方向 ⑭DVを許さない社会づくりの推進

⑮安心して相談できる体制の整備

⑯安全な保護体制の整備と自立支援の充実

〔指標〕精神的DVを知っている人の割合\*（市民意識調査）

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
53.1%	70.6%	70.0%

\*怒鳴る、大切にしているものを壊す、無視、誰のおかげで食べられるのかなどと言う、生活費を渡さない、交友関係を監視する、社会活動をさせない、の7項目の平均値

〔指標〕DV相談窓口を知っている人の割合（市民意識調査）

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
72.2%	78.3%	85.0%

DV防止法に基づき、配偶者やパートナー等からの暴力の根絶を目指す中で、指標である精神的DVを知っている人の割合が目標値を上回るほど増加するとともに、DV

V相談窓口の認知度も順調に向上しています。今後も相談窓口を知らない人がいなくなるよう継続した周知を行い、全てのDV被害者の早期相談が可能となることが期待されます。

また、中高生へのデー<sup>T</sup>T DV予防啓発講座のニーズが高まっており、今後も実施校が更に増加するよう、必要な情報提供を行う必要があります。

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(令和4年法律第52号)が施行されました。女性が抱える問題は多様化・困難化する傾向にあります。その問題に対し、民間団体との協働によるきめ細やかな対応を強化しながら、それぞれの機関の強みを生かした効果的な相談・支援体制の構築を更に進める必要があります。

## □ 重点目標7 男女の性の尊重と健康支援

### 施策の方向 ⑦生涯を通じた男女の性への理解の推進

### ⑧ライフステージに応じた健康づくりの支援

[指標] 子宮頸がん検診受診率の割合 (柏崎市第二次健康増進計画)

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
24.5%	25.0%	29.0%

[指標] 乳がん検診受診率の割合 (柏崎市第二次健康増進計画)

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 目標値
29.5%	31.6%	32.0%

生涯を通じて、健康状態を適切に自己管理するための正しい知識を周知し、相談体制や健(検)診体制の充実が求められる中、胃がん検診での男女別検診・女性限定日の増加、子宮頸がんワクチンクーポンの配布など、受診しやすい環境づくりへの工夫により、各種がん検診受診率の向上が期待されます。

健康づくりの観点では、健康増進事業において、企業や事業所への働きかけの強化により、青壮年期における健康づくりの重要性に対する理解が進むなど、ライフステージごとに広く普及啓発を行った成果が確認されます。

また、介護予防事業として展開する、くらしのサポートセンターの活動や高齢者運動サポートの育成・活動支援により、各地域における高齢者の健康・活力の増進が期待されます。

## □ 重点目標8 困難を抱える人が安心して暮らせる環境整備

### 施策の方向 ⑯生活上の困難を抱える人への自立支援

### ⑰障がいのある人や高齢期を生きる男女が安心して暮らすための支援

[指標] 障がい者の就労を支援する福祉施設を退所して一般就労した人（柏崎市第7期障がい福祉計画）

令和元年度 実績値	令和6年度 実績値	令和8年度 目標値
8人	6人	15人以上

困難を抱える人への支援は、人権の尊重、福祉、男女平等という視点から、そのニーズに対し即効性のある効果的な支援が求められています。また、生活上の困難を抱える人が踏みとどまらず、相談や支援が受けられるような取組を進めることで、全ての人が安心して暮らせる社会の実現を目指す必要があります。

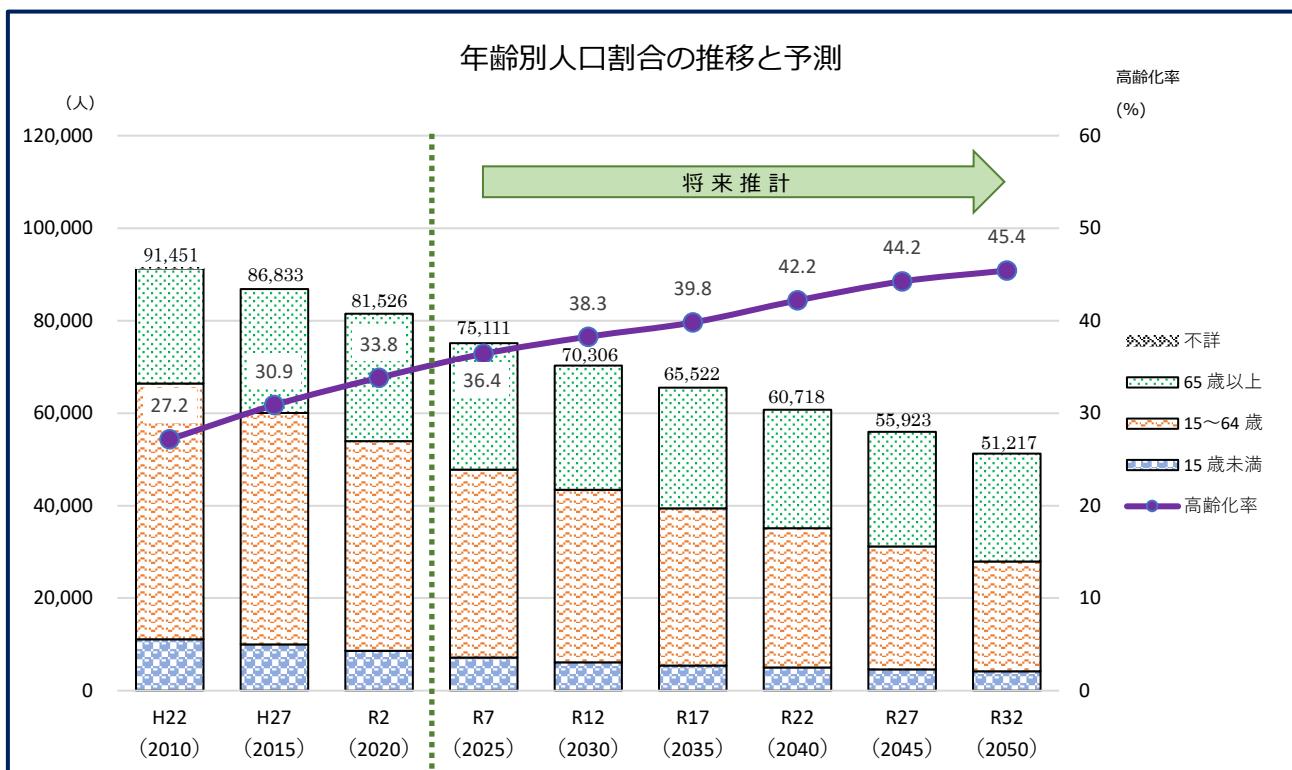
障がいのある人が一般就労した人数について、柏崎市第7期障がい福祉計画（令和6年度（2024年度）～令和8年度（2026年度））では、毎年度の目標を「15人以上」に設定しています。一般企業に就労するまでの力を身に付けるには個人差があり、結果として目標まで届かない状況にありますが、障がい者の社会参加を促進するためには、全ての人が生きやすい包摂的社会を目指すことへの理解促進が不可欠であることから、引き続き周知啓発に取り組むとともに、相談支援体制の連携強化が求められます。

認知症は今後も高齢化が進むことで社会問題化しつつあることから、正しく理解し、地域、職場における認知症の人への関わりや、家族への支援について継続的に周知啓発を行う必要があります。

## 第3章 人口・世帯に関する状況

### 1 人口の推移と将来推計

国勢調査に基づく本市の人口の推移は、年々減少しており、柏崎市第六次総合計画前期基本計画策定の基礎資料として試算した令和32年（2050年）の高齢化率は、45.4%になると推計されています。



※平成22年（2010年）の人口は、10月1日現在における国勢調査結果に基づいています。総数には、年齢不詳者が含まれているため、高齢化率の算出に当たっては、それらを除いた数値で計算しています。

※年齢区別人口は、3つに区分されます。年少人口は15歳未満、生産年齢人口は15~64歳、老人人口は65歳以上となります。

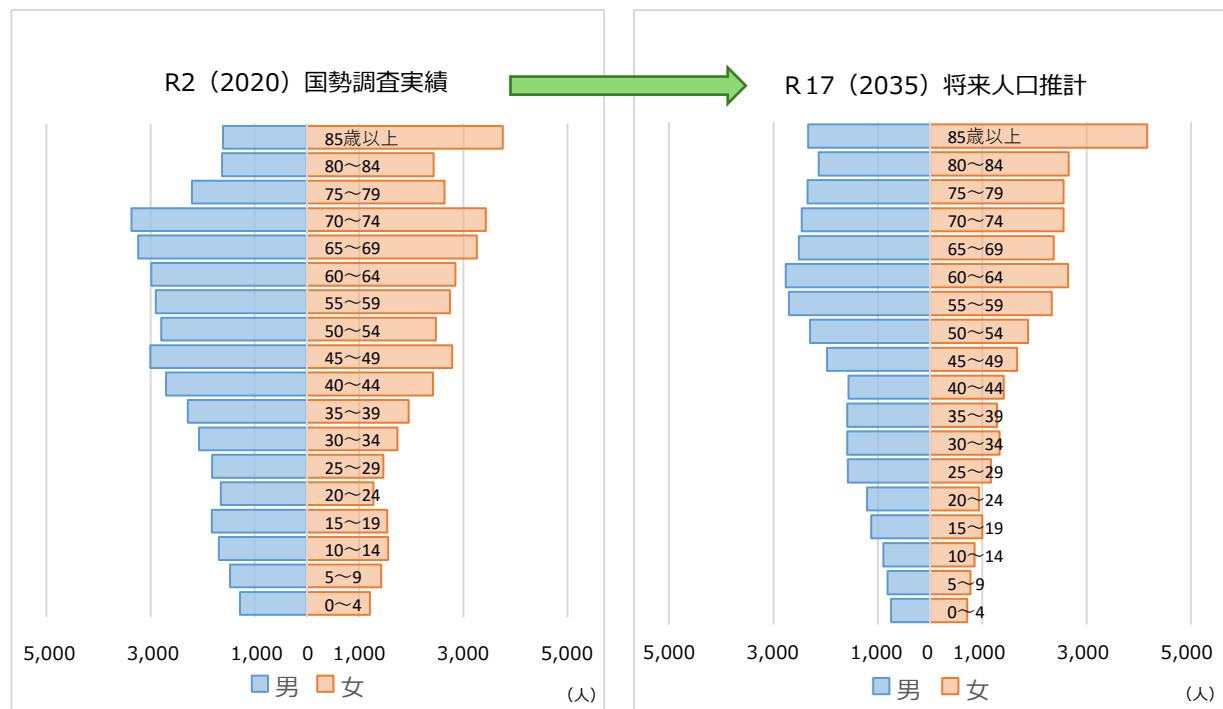
人口の推移は、男女共同参画を進めていく上で最も重要なデータの一つです。

我が国では、人口減少と少子高齢化が同時に進行しています。労働力人口や消費者数の減少は、経済成長力の低下につながることが懸念されます。

こうしたことに対処するためにも、職場や地域で性別に関わりなく、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が求められます。

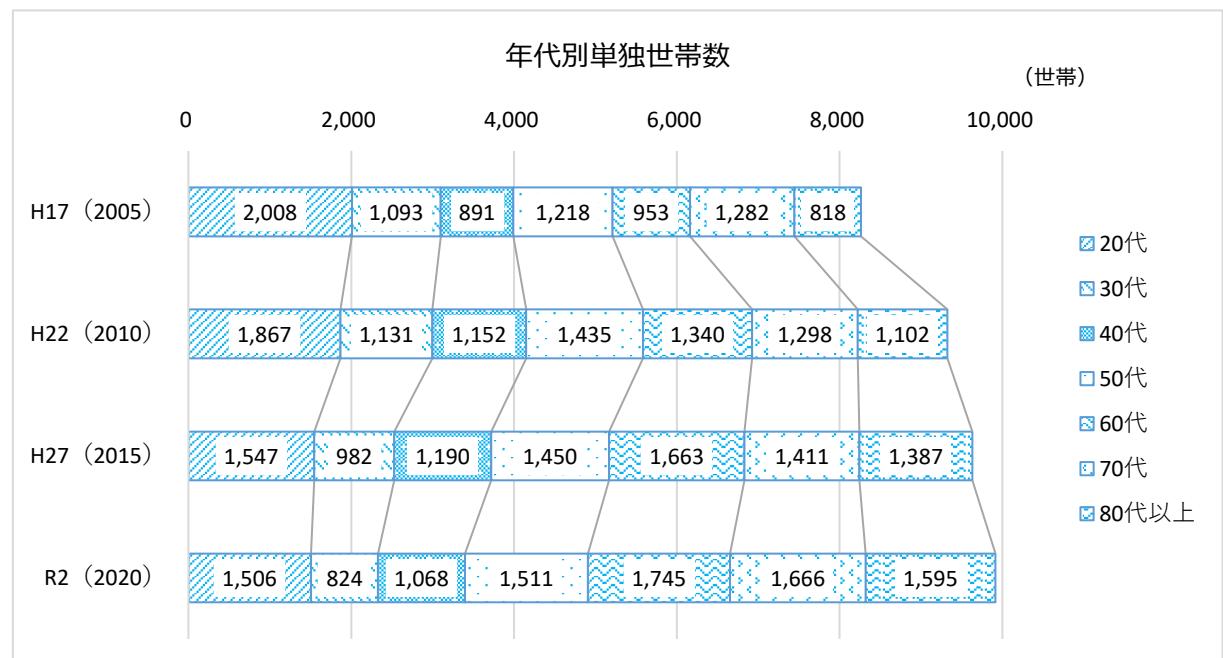
## 2 人口ピラミッド

令和2年（2020年）と令和17年（2035年）の人口ピラミッドを比較すると、逆三角形化が顕著になり、全体的にスリム化しています。



## 3 単独世帯数の年代別推移

50代以上の単独世帯数が年々増加しており、平成17年（2005年）から約15年間で約1.5倍になっています。



## 第4章 計画の体系

目指す 将来像	基本目標	主要施策	施策の基本方向
男女の 人 権 が 尊 重 さ れ、 あ ら ゆ る 分 野 に 参 画 で き る 調 和 の と れ た 社 会	I 男女共同参画の推進に向けた社会づくり	<p>1 男女共同参画への理解の促進</p>    <p>4 女の高い権利をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 10 人権尊重を実現しよう</p> <p>2 政策・方針、意思決定過程への女性の参画拡大</p>   <p>5 ジェンダー平等を実現しよう 10 人権尊重を実現しよう</p> <p>3 あらゆる分野での男女共同参画の推進</p>   <p>5 ジェンダー平等を実現しよう 10 人権尊重を実現しよう</p>	<p>1 ジェンダー平等社会の実現に向けた啓発活動の推進</p> <p>2 ジェンダー平等の視点に立った教育の推進</p> <p>3 畠議会等への女性の参画推進</p> <p>4 管理職等への女性の積極的登用に向けた意識啓発の推進</p> <p>5 地域活動における男女共同参画の推進</p> <p>6 防災分野における男女共同参画の推進</p>
	II 女性がかがやく環境づくり  柏崎市女性活躍推進計画	<p>4 働く場での男女平等の推進</p>   <p>1 働く女性を尊重する 4 働く場での男女平等を実現する</p>   <p>5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいと経済成長 10 男女の平等を実現しよう</p> <p>5 働く女性を支えるワーク・ライフ・バランスの推進</p>	<p>7 雇用や就労環境における男女平等の推進</p> <p>8 職場におけるハラスメント防止に向けた取組の推進</p> <p>9 女性の就職・再就職に向けた支援</p> <p>10 男性の家事・育児・介護等への参画の推進</p> <p>11 仕事と生活の両立ができる職場環境の構築</p> <p>12 家庭生活における男女共同参画の意識づくり</p> <p>13 子育て・介護支援体制の整備・充実</p>
	III 誰もが安全安心に暮らせる環境づくり  柏崎市困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画	<p>6 男女の性の尊重と健康支援</p>    <p>3 すべての人に権利を尊重する 5 ジェンダー平等を実現しよう 10 人権尊重を実現しよう</p> <p>7 配偶者等からの暴力の防止と被害者の保護及び自立支援</p> <p>柏崎市困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画</p>  <p>16 幸福と公明をすべての人に</p> <p>8 困難を抱える人が安心して暮らせる環境整備</p>    <p>1 男女の性を尊重する 2 女性の権利を尊重する 10 男女の平等を実現しよう</p>	<p>14 生涯を通じた男女の性への理解の推進</p> <p>15 ライフステージに応じた健康づくりの支援</p> <p>16 DVを許さない社会づくりの推進</p> <p>17 安心して相談できる体制の強化</p> <p>18 安全な保護体制の整備と自立支援の充実</p> <p>19 一人一人の困りごとに応じた支援の強化</p> <p>20 障がいのある人や高齢期を生きる男女が安心して暮らすための支援</p>

## 第5章 計画の内容

### 目指す将来像

男女の人権が尊重され、あらゆる分野に  
参画できる調和のとれた社会

#### ■基本目標Ⅰ 男女共同参画の推進に向けた社会づくり

性別によらず、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる社会づくりが重要です。様々な手段で市民への啓発を行い、家庭、学校、地域、事業所等において、ジェンダー平等に関する理解増進と意識の形成を図ります。

日常生活のあらゆる場面において、男女の平等な視点を最大限入れながら、性別に基づく固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス\*）のない社会を目指します。（写真①）

アンコンシャス・バイアス・・・「無意識による思い込み、偏見」のことです。性別や年齢、学歴等に対して、知らず知らずのうちに偏った見方により相手を見下すなど、日常の何気ない言動となって現れるものを指します。

#### ■基本目標Ⅱ 女性がかがやく環境づくり【柏崎市女性活躍推進計画】

働き続けたい女性が働き、輝き続けられるために多様な選択ができるよう、働く場での男女平等の推進と人権に配慮した職場環境の整備促進を図ります。

女性が職業生活において活躍するため、事業者の理解促進及び男性の家事・育児・介護への参画促進に向けた周知啓発を強化とともに、育児・介護休業の取得促進を図ります。

男性中心型の働き方を改革し、女性のキャリアアップや男女が仕事と生活を両立できる環境づくりを促進します。 （写真②）

## ■基本目標Ⅲ 誰もが安全安心に暮らせる環境づくり 【柏崎市困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画】

誰もが健康を維持しながら、安全安心に暮らせる環境づくりが重要です。DVを始めとしたあらゆる暴力を許さない社会づくりを推進します。

男女の性を尊重し、生涯を通じた健康支援とライフステージに応じた知識の習得を図ります。

様々な困難に直面し、貧困に陥りやすい女性や障害のある人が安心して暮らせるための環境づくりを促進します。 (写真③)



〈写真①  
柏崎市消防団消防研究大会  
(女性消防団員の分列行進)〉



〈写真②  
女性のためのキャリア  
デザインセミナー〉



〈写真③  
高齢者運動サポーター研修会〉

## 【基本目標Ⅰ 男女共同参画の推進に向けた社会づくり】

### □主要施策1 男女共同参画への理解の促進

令和6年度（2024年度）に実施した市民意識調査では、全ての分野（「学校教育の場」「家庭生活の中で」「職場の中で」等）において男女平等意識の低下が見られました。固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消を図るため、男女共同参画の意識づくりを推進していきます。

#### 〈指標〉

項目	令和6年度 実績値	令和12年度 目標値
社会全体として男女が平等であると思う人の割合 (市民意識調査)	12.8%	30.0%

#### 施策の基本方向

##### 1 ジェンダー平等社会の実現に向けた啓発活動の推進

主な事業	対象	内容	担当課
啓発活動の実施	市民の方、 市内の事業者	・広報誌やホームページでの 啓発活動を行います。 ・講座や講演会を開催しま す。(写真①)	人権啓発・男女共同参画室
市民団体等の活動 支援	市民団体	・男女共同参画を推進する市 民団体等の活動を支援しま す。(写真②③チラシ①②)	人権啓発・男女共同参画室

##### 2 ジェンダー平等の視点に立った教育の推進

主な事業	対象	内容	担当課
男女平等教育の推進	児童生徒	・男女平等意識を育む教育を 推進します。	学校教育課
メディア・リテラシ ー（情報活用能力） の育成	児童生徒、 保護者の方	・主体的に情報を読み解き、 活用する能力を養うための情 報と学習機会を提供します。	学校教育課



〈写真① 人事・総務担当向け男性育児休業セミナー〉



〈写真② お父さんと作ろうクリスマスケーキ〉



〈写真③ お父さんと作ろうちらし寿司〉



〈チラシ① 家事シェアリーフレット〉 二次元  
コード



〈チラシ② 育休応援リーフレット〉 二次元  
コード

## □主要施策2 政策・方針、意思決定過程への女性の参画拡大

市の審議会等における女性の登用率や、市職員の女性管理職の割合をみると、政策・方針、意思決定の場への女性の参画が十分ではありません。

政策・方針、意思決定過程における女性の参画は、社会的な公平性と多様性を実現することから、女性がその能力とリーダーシップを発揮できるような環境づくりを目指します。

### 〈指標〉

項目	令和6年度 実績値	令和12年度 目標値
市の附属機関等における女性委員の参画割合 (人事課調べ)	34.8%	40.0%

### 施策の基本方向

#### 3 審議会等への女性の参画推進

主な事業	対象	内容	担当課
市の各種審議会等への女性の登用の推進	市民の方、 市の職員	・市の各種審議会等への女性の積極的な登用を図ります。	人事課

#### 4 管理職等への女性の積極的登用に向けた意識啓発の推進

主な事業	対象	内容	担当課
女性活躍推進に向けたセミナー	市内の事業者	・女性従業員、管理職等を対象としたキャリア形成を支援します。(写真①)	人権啓発・男女共同参画室
市の女性職員の管理・監督職への積極的登用	市の職員	・将来の管理・監督職を担う意識醸成のため、研修等を活用しながらキャリア形成を考える機会を創出します。 (写真②資料①)	人事課



〈写真① 女性管理職向け女性活躍推進セミナー〉

## 男性のための育児スタートガイド

### 育児は家族全員で担う大切な役割 —育休取得の重要性を紹介します—

現代では、パートナーと協力して育児に取り組むことが当たり前の時代になり、男性の育休取得率は年々上昇しています。育休の取得はあくまで育児のスタートです。しかし、まずは育休を通じて、育児の楽しさや難しさを実感することが、子どもの成長に長期的に寄り添う第一歩として大切です。

この資料では、男性育休の重要性に加え、妊娠が分かってから育休を取得するまでの準備を、育休経験者の体験談などをもとに紹介します。

#### パートナーと協力して子育てすることが大切な3つの理由

##### 女性の1/10が産後うつに



出産後、女性の約10～20%が悩むと言われている産後うつ。安心して子育てするにはパートナーの協力が必須です。

##### 出産による離職率は約3割



出産による女性の離職率は約3割。男女ともにキャリアを選択・継続するには、協力して育児することが重要です。

##### 家族の絆を深める



子どもの初めてを一緒に喜び、悩み、試行錯誤する経験が、家族の信頼や絆をさらに強くします。

〈資料① 市が作成している男性職員向け育児スタートガイド〉

### □主要施策3 あらゆる分野での男女共同参画の推進

女性の参画は、抱える課題に対して包括的かつ実効的に解決するための重要な要素となっており、社会全体の健全な発展にとって、欠かせない条件です。

女性活躍推進法に基づき、あらゆる分野で女性の参画が十分に確保されるとともに、それぞれの組織や地域などで女性自らの能力を発揮し、活躍できるような社会の実現を目指します。

#### 〈指標〉

項目	令和6年度 実績値	令和12年度 目標値
コミュニティ推進協議会における女性委員の割合 (市民活動支援課調べ)	25.7%	30.0%

#### 施策の基本方向

##### 5 地域における男女共同参画の推進

主な事業	対象	内容	担当課
町内会・コミュニティ活動等における男女共同参画の推進	市民の方	・町内会・コミュニティ活動等への女性参画の促進を図ります。	市民活動支援課

##### 6 防災分野における男女共同参画の推進

主な事業	対象	内容	担当課
男女共同参画の視点に立った防災対策の展開	市民の方	・女性のニーズに配慮した避難所運営を推進します。	防災・原子力課
	市民の方	・女性消防団員の加入を促進します。 ・各種イベントでの防火啓発及び応急手当普及啓発活動を実施します。(写真①②)	消防総務課
住民主体の防災体制の支援	市民の方	・自主防災組織等への女性の参画促進と女性防災士の育成を図ります。(写真③)	市民活動支援課



〈写真① えんま市での女性消防団員広報活動〉



〈写真② 消防救急フェアでの応急手当指導の様子〉



〈写真③ 防災訓練でのパッククッキング講座（講師は女性防災士）〉

## 【基本目標Ⅱ 女性がかがやく環境づくり 《柏崎市女性活躍推進計画》】

### □主要施策4 働く場での男女平等の推進

令和6年度（2024年度）に実施した市民意識調査及び事業所調査によると、育児・介護に関する休業制度の認知度は確実に高まっています。しかし、実際の利用については男女間で差が生じている現状があり、男女がともに充実したライフスタイルを送ることが可能となる社会づくりを推進します。

#### 〈指標〉

項目	令和6年度 実績値	令和12年度 目標値
職場における男女が平等であると思う人の割合 (市民意識調査)	23.1%	40.0%

#### 施策の基本方向

##### 7 雇用や就労環境における男女平等の推進

主な事業	対象	内容	担当課
女性活躍に向けた事業者の理解と職場環境整備の促進	市内の事業者	<ul style="list-style-type: none"><li>・女性活躍の推進に向けたセミナー等を開催します。</li><li>・職場環境の改善に取り組む事業者を支援します。</li></ul>	人権啓発・男女共同参画室 商業観光課
経営能力の育成と創業への支援	市民の方	<ul style="list-style-type: none"><li>・商工会議所や商工会等の関係機関と連携し、創業や経営に関する相談会を実施します。（写真①）</li></ul>	商業観光課
新規就農者の雇用創出への支援	市内の事業者	<ul style="list-style-type: none"><li>・新規就農者を雇用する法人に対し支援を行います。（写真②）</li></ul>	農林水産課
キャリア形成の支援	市の職員	<ul style="list-style-type: none"><li>・キャリア形成のサポートに関する研修を実施します。</li></ul>	人事課

## 8 職場におけるハラスメント防止に向けた取組の推進

主な事業	対象	内容	担当課
ハラスメント防止に向けた情報提供	市民の方、市内の事業者	・市民及び事業者を対象に情報提供等を行い、ハラスメントの防止を図ります。	商業観光課 人権啓発・男女共同参画室
ハラスメント防止研修の実施	市の職員	・ハラスメントに対する理解を深め、予防に重点を置いた研修を実施します。	人事課

## 9 女性の就職・再就職に向けた支援

主な事業	対象	内容	担当課
自立した生活を送るための就職支援	市民の方	・ワークサポート柏崎において、就労支援を実施します。 (写真③) ・職業訓練の周知に努め、就職支援を促進します。	商業観光課



〈写真① 創業経営相談会〉



〈写真② 新規就農者への支援〉



〈写真③ 子育てと就職の両立相談〉

## □主要施策5 働く女性を支えるワーク・ライフ・バランスの推進

女性が自ら輝き活躍できる豊かな生活スタイルが送れるように、多様で柔軟な働き方ができる職場づくりと、育児や介護などへの男性の率先した参画に向けた周知啓発を進めます。「仕事」と「家庭生活」との調和を図り、その両方を充実させる環境づくりを目指します。

### 〈指標〉

項目	令和6年度 実績値	令和12年度 目標値
「ワーク・ライフ・バランス」について内容を知っている人の割合 (市民意識調査)	36.5%	50.0%

### 施策の基本方向

#### 10 男性の家事・育児・介護等への参画の推進

主な事業	対象	内容	担当課
仕事と家庭の両立支援に取り組む男性労働者及び事業者の支援	男性労働者の方、市内の事業者	・男性の育児参画を促進するため、育児休業を取得した男性労働者及びその事業者を支援します。	商業観光課
市職員への休暇及び休業制度の周知・啓発	市の職員	・育児・介護に関する休暇及び休業制度を周知します。 ・男性の取得促進のため、男性職員及び周囲の職員に対する研修等を実施します。	人事課

#### 11 仕事と生活の両立ができる職場環境の構築

主な事業	対象	内容	担当課
仕事と生活の調和の推進を支援	市民の方、市内の事業者	・「新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（愛称：ニーフル）」*の普及啓発・認定申請への支援を行います。 ・ワーク・ライフ・バランスセミナーを実施します。	人権啓発・男女共同参画室

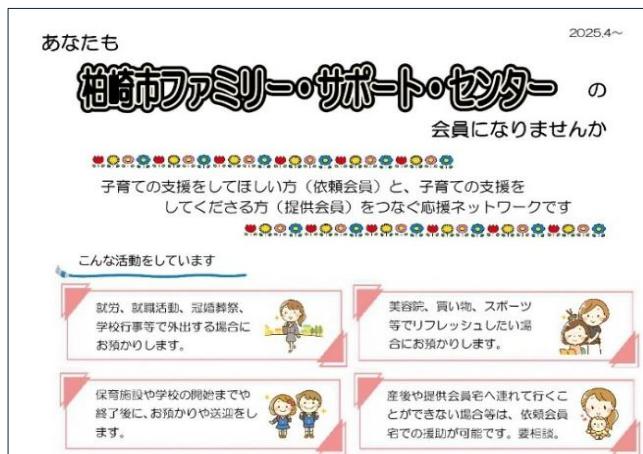
「新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（愛称：ニーフル）」・・・「ハッピー・パートナー企業登録制度」をリニューアルし、女性活躍などに取り組む企業を認定する制度で、様々なメリットが用意されています。

## 12 家庭生活における男女共同参画の意識づくり

主な事業	対象	内容	担当課
家事シェアの普及・啓発	市民の方	・夫婦でバランスの取れた家事・育児分担ができるよう情報を提供します。	人権啓発・男女共同参画室

## 13 子育て・介護支援体制の整備・充実

主な事業	対象	内容	担当課
子育て支援事業の充実	市民の方	・こども家庭センターの機能として、妊娠期から子育て期まで切れ目ない相談支援体制を保ち、情報提供を行います。 ・ファミリー・サポート・センター、育児支援ヘルパー事業等の子育て支援事業を実施します。(チラシ①)	子育て支援課
多様な保育サービスの充実	市民の方	・途中入園の受入れのほか、一時預かり保育、延長保育・休日保育等を実施します。 ・病児保育を実施します。(写真①)	保育課
高齢者に関する相談支援体制の充実	市民の方	・地域包括支援センターの相談機能の充実を図ります。 ・高齢者支援関係機関との連携を強化します。	介護高齢課



〈チラシ① ファミリー・サポート・センター〉

二次元  
コード

〈写真① 病児保育室の様子〉

### 【基本目標Ⅲ 誰もが安全安心に暮らせる環境づくり】

#### □主要施策6 男女の性の尊重と健康支援

男女間で異なる心身及び健康について、適切な自己管理に関する情報提供に加え、性差に配慮した相談体制や健康支援に関する知識の普及を推進します。

若い世代においては、幼児期、思春期、成人期に至るまで、発達に応じた身体と性に関する正しい情報の提供に努めます。

#### 〈指標〉

項目	令和6年度 実績値	令和12年度 目標値
女性特有のがんの検診受診率の割合 (健康推進課調べ)	子宮頸がん検診受診率の割合 25.0%	30.0%
	乳がん検診受診率の割合 31.6%	34.0%

#### 施策の基本方向

##### 14 生涯を通じた男女の性への理解の推進

主な事業	対象	内容	担当課
男女の性に関する情報提供と啓発	市民の方	<ul style="list-style-type: none"><li>若い世代に対し、プレコンセプションケア*に関する情報提供をします。</li><li>妊娠期や子育て期の関わりを通じて、互いを尊重する意識を高める啓発をします。</li></ul>	子育て支援課
思春期の男女への正しい性に関する知識の提供	児童生徒	<ul style="list-style-type: none"><li>男女の性についての理解を促進します。</li><li>エイズ、薬物、喫煙等から健康を守る教育を実施します。</li></ul>	学校教育課

プレコンセプションケア・・・男女が妊娠前の段階から自身の健康維持に努めることで、健やかな妊娠・出産、さらに生まれてくる赤ちゃんの健康につなげるためのヘルスケアです。

## 15 ライフステージに応じた健康づくりの支援

主な事業	対象	内容	担当課
がん検診等の充実	市民の方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・がん検診の実施と受診率の向上を図ります。(写真①)</li> <li>・性別に配慮した受診環境づくりに努めます。</li> </ul>	健康推進課
こころと体の健康づくりの推進	市民の方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康増進事業（健康教育・健康相談）を充実します。</li> <li>・望ましい生活習慣に関する情報の普及啓発を推進します。(写真②)</li> <li>・男女の特性に配慮し、性差に応じた健康課題に関する情報を提供します。</li> <li>・こころの健康づくりのため、正しい情報を提供するとともに、適切な対応や早期相談につながる取組を推進します。</li> </ul>	健康推進課
地域活動における介護予防の推進	市民の方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・住民主体で取り組む介護予防事業の充実を図ります。(写真③)</li> <li>・介護予防事業を推進する高齢者運動サポートー等の育成に努めます。</li> </ul>	介護高齢課



〈写真② 歯の健康展〉



〈写真① 特定健診会場における大腸がん検診受付の様子〉



25 〈写真③ 地域のコツコツ貯筋体操〉

□主要施策7 配偶者等からの暴力の防止と被害者の保護及び自立支援  
【柏崎市困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画】

市民意識調査によると、暴力行為は男女ともに存在はしているものの、依然としてその対象の多くは女性となっています。女性が安心してDV等の相談ができる環境整備と、その周知啓発が課題となっています。

あらゆる暴力の防止及び被害者の早期発見、早期対応につながるよう、暴力を許さない社会的気運の醸成に向けた取組を進めます。

〈指標〉

項目	令和6年度 実績値	令和12年度 目標値
デートDV予防啓発講座における参加者の理解度 (人権啓発・男女共同参画室調べ) ※令和8(2026)年度から調査実施	—	80.0%

施策の基本方向

16 DVを許さない社会づくりの推進

主な事業	対象	内容	担当課
DV未然防止のための意識啓発	市民の方	<ul style="list-style-type: none"><li>DV相談窓口を周知します。(チラシ①)</li><li>DV防止に関する講演会と若年層向けのデートDV予防啓発講座を実施します。(写真①)</li></ul>	人権啓発・男女共同参画室

17 安心して相談できる体制の強化

主な事業	対象	内容	担当課
相談体制の充実	市民の方	<ul style="list-style-type: none"><li>被害者からの相談に対応するために関係機関の連携及び相談対応のスキル向上に向けた取組を進めます。</li></ul>	子育て支援課

## 18 安全な保護体制の整備と自立支援の充実

主な事業	対象	内容	担当課
緊急保護と生活安定のための支援	市民の方	・被害者の安全を確保し、安心できる生活に向け、福祉制度を活用しながら自立に向けた支援を行います。	子育て支援課



〈写真① 高校でのデートDV予防啓発講座〉



〈チラシ① 公共施設の女子トイレ等で配布している相談窓口案内〉

二次元  
コード

### 【DV（ドメスティック・バイオレンス）の現状】

配偶者やパートナーからの暴力は、人権を著しく侵害する重大な問題です。市の令和6年度（2024年度）の女性相談支援のうち、DVに関わるものは延べ123件と多くの人が問題を抱えていることが分かります。

配偶者やパートナーからの暴力は、密室内において行われるため、潜在化しやすく、しかも加害者に罪の意識が薄いという傾向にあります。このため、周囲も気付かないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性があります。

市では子育て支援課に相談窓口を設けています。一人で悩まず、一緒に解決の糸口を考えていきましょう。

## □主要施策8 困難を抱える人が安心して暮らせる環境整備

### 【柏崎市困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画】

コロナ禍を経て生活困窮など様々な問題が顕在化し、生活上の困難に直面する女性への対応として細やかな支援が急がれています。

女性が安心して暮らせるよう、一人一人が抱える困難に寄り添うきめ細やかな相談・支援体制の整備を進めます。

#### 〈指標〉

項目	令和6年度 実績値	令和12年度 目標値
「困難な問題を抱える女性」のための相談窓口を知っている人の割合 (市民意識調査) ※令和11(2029)年度から調査実施	—	60.0%

#### 施策の基本方向

##### 19 一人一人の困りごとに応じた支援の強化

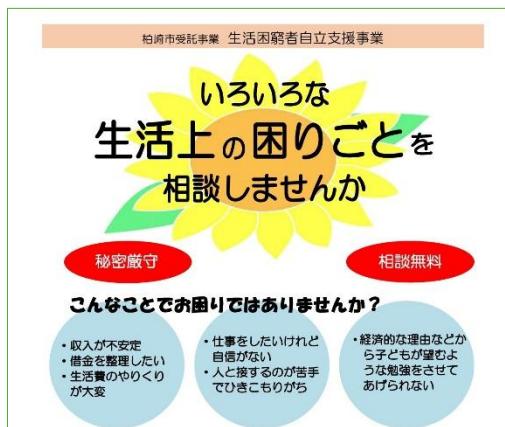
主な事業	対象	内容	担当課
不安を抱える女性の自立に向けた支援	市民の方	・安心して自立した生活を送れるよう就労、住居の確保、心身の回復に向け、継続的に相談者に寄り添い支援します。(写真①)	子育て支援課
生活困窮者やひとり親家庭等への自立支援	市民の方	・国・県の補助事業を活用した支援を実施します。 ・支援制度の情報提供や相談支援体制の充実を図ります。(チラシ①) ・関係機関と連携した早期の相談支援を実施します。	福祉課

## 20 障がいのある人や高齢期を生きる男女が安心して暮らすための支援

主な事業	対象	内容	担当課
障がいのある人や高齢期を生きる男女が安心して暮らすための支援	市民の方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談支援体制の充実を図ります。</li> <li>・障がいのある人の社会参加を支える取組を実施します。</li> <li>・障がいのある人への理解を促進し、差別解消を推進します。</li> </ul>	福祉課
	市民の方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・認知症に対する正しい理解を促進し、地域における見守り体制を強化します。 (写真②③)</li> <li>・認知症になっても尊厳と希望を持って生活できる環境づくりに努めます。</li> </ul>	介護高齢課



〈写真① 相談を受ける様子〉



〈チラシ① 生活困窮者自立支援事業〉



〈写真②上段 認知症サポーター養成講座(児童)〉

〈写真③下段 認知症サポーター養成講座(大人)〉

二次元  
コード

## ■指標一覧

主要施策	項目	令和6年度 実績値	令和12年度 目標値
1	社会全体として男女が平等であると思う人の割合 (市民意識調査)	12.8%	30.0%
2	市の附属機関等における女性委員の参画割合 (人事課調べ)	34.8%	40.0%
3	コミュニティ推進協議会における女性委員の割合 (市民活動支援課調べ)	25.7%	30.0%
4	職場における男女が平等であると思う人の割合 (市民意識調査)	23.1%	40.0%
5	「ワーク・ライフ・バランス」について内容を知っている人の割合 (市民意識調査)	36.5%	50.0%
6	女性特有のがんの検診受診率の割合 (健康推進課調べ)	子宮頸がん検診受診率の割合	25.0%
		乳がん検診受診率の割合	31.6%
7	データDV予防啓発講座における参加者の理解度 (人権啓発・男女共同参画室調べ) ※令和8年度(2026年度)から調査実施	—	80.0%
8	「困難な問題を抱える女性」のための相談窓口を知っている人の割合 (市民意識調査) ※令和11年度(2029年度)から調査実施	—	60.0%

※市民意識調査は次期計画策定の基礎資料とするため5年ごとに実施（現計画最終年度の前年）しており、次回は令和11年度（2029年度）に行います。令和12年度（2030年度）目標値の達成度合いについては、令和11年度（2029年度）調査結果を利用します。

## 第6章 計画の推進

計画の推進に当たっては、行政はもとより、市民、事業者や各種団体及び全ての市民が主体的に取り組むことが大切です。そして、相互理解と連携を深めながら、共に目標に向かって歩みを進めます。

### 1 計画を推進する体制

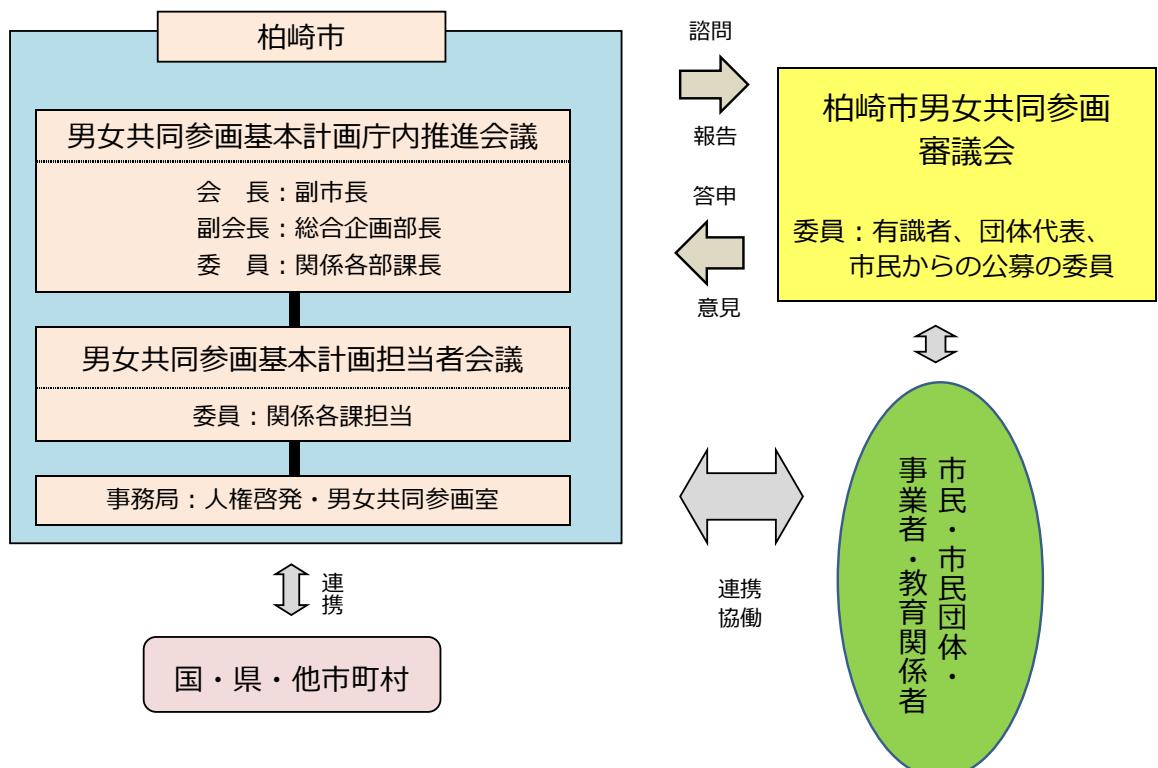
有識者、各種団体代表、市民からの公募の委員からなる「男女共同参画審議会」は、男女共同参画に関する重要事項について審議を行うほか、必要に応じて市長に意見を述べます。また市では、関係部課長で構成する「男女共同参画基本計画庁内推進会議」において施策の推進を図ります。

### 2 市民、市民団体、事業者及び教育関係者等との連携

市と市民、市民団体、事業者及び教育関係者等が、互いの自立性を尊重し、それぞれの得意分野や特徴を生かして連携し合うことにより、男女共同参画社会の実現を目指します。

### 3 国・県、関係機関等との連携

国・県及び公益財団法人 新潟県女性財団等の関係機関と連携して施策の推進を図ります。



#### 4 計画の推進に向けて

計画策定の基礎資料とするために実施した市民意識調査では、基軸的な質問となる「男女の地位の平等」について、「平等である」と回答した人の割合が全ての分野（「学校教育の場で」「家庭生活の場で」「職場の中で」「社会全体として」）において、前回調査時である5年前と比較して減少する結果となりました。

男女共同参画社会の実現のためには、意識の変革につながる長期的な取組が必要であることが改めて示されたことになります。

この計画に記載した様々な取組は、すぐに目に見える成果が表れるものではないかもしれません、目標達成に向け、粘り強く継続していくことが不可欠です。

本計画において目指す将来像としている「男女の人権が尊重され、あらゆる分野に参画できる調和のとれた社会」の実現に当たっては、行政はもとより、市民、事業者や各種団体及び全ての市民が主体的に取り組むことが求められています。相互理解と連携をさらに深めながら、効果的に計画を推進していきます。

## ～資料編～

- 柏崎市男女共同参画審議会委員名簿
- 柏崎市第5次男女共同参画基本計画策定経過
- 令和6年度（2024年度）市民意識調査結果の概要
- 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
- 男女共同参画社会基本法
- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
- 新潟県柏崎市男女共同参画推進条例

## 柏崎市男女共同参画審議会委員名簿（令和7年度～8年度）

氏名	所属
今村 健太郎	新潟産業大学
多々良 儀仁	柏崎市刈羽郡中学校長会
品田 奈月	柏崎市小中学校PTA連合会
前川 江里子	柏崎商工会議所女性部
飯田 拓郎	柏崎青年会議所
吉原 千恵	株式会社阿部建設（ハッピーパートナー企業）
板羽 裕子	えちご中越農業協同組合女性部
桑原 智子	柏崎市社会福祉協議会
福原 昌宏	連合新潟 柏崎地域協議会
田村 いづみ	かしわざき男女共同参画推進市民会議
柄澤 優子	公募
三宮 真美	公募

## 柏崎市第5次男女共同参画基本計画 策定経過

年月日	策定経過	主な協議内容
令和6年度（2024年度）	5月7日	第1回柏崎市男女共同参画審議会
	7月19日	第2回柏崎市男女共同参画審議会
	8月～10月	男女共同参画に関する意識調査実施
	12月17日	第3回柏崎市男女共同参画審議会 市長から男女共同参画審議会へ諮詢
	2月17日	第4回柏崎市男女共同参画審議会
令和7年度（2025年度）	7月29日	構成案の検討
	9月30日	素案の検討
	11月25日	素案の検討
	12月9日	計画案の説明
	12月15日	パブリックコメント実施
	1月27日	計画の最終確認、 答申の検討
	2月日	男女共同参画審議会から市長へ答申

# 令和6年度（2024年度）市民意識調査結果の概要

令和6(2024)年度に、市内に居住する18歳以上の男女2,000人に対し、男女共同参画に関する意識調査を行った結果、様々な課題が明らかになりました。これらの課題は、この計画に掲げる関連施策の取組を進めることで解決を目指します。

## 1 調査対象及び回収結果について

### (1) 市民意識調査

調査対象：柏崎市に居住する18歳以上の男女2,000人（無作為抽出）

調査方法：郵送による配布、郵送及びWebにより回答を回収

調査期間：令和6(2024)年8月27日～9月17日

有効回収数：658人（R1（2019）年調査：769人）

内訳：男性249人、女性394人、どちらでもない3人、答えたくない7人、無回答5人

回収率：32.9%（R1（2019）年調査：38.5%）

内訳：紙回答478人、Web回答180人

回答割合の比較

単位：%

年代	R6調査	R1調査	年代	R6調査	R1調査
10、20歳代	11.4	9.1（20代）	50歳代	15.0	19.6
30歳代	11.1	14.6	60歳代	22.0	25.7
40歳代	13.5	19.1	70歳代以上	24.9	11.8

### (2) 中学生意識調査

調査対象：柏崎市立中学校及び新潟県立柏崎翔洋中等教育学校の3年生

調査方法：各学校を通してオンラインで実施（回答は無記名）

調査期間：令和6(2024)年8月29日～9月20日

有効回収数：539人

内訳：男性251人、女性270人、どちらでもない6人、答えたくない11人、無回答1人

回収率：94.2%（R1（2019）年調査：95.5%）

### (3) 事業所調査

調査対象：総務省統計局の事業所母集団データベースに基づく柏崎市内所在の事業所で、個人経営を除く2,067事業所から500事業所を無作為抽出

調査方法：郵送による配布、郵送及びWebにより回答を回収

調査期間：令和6(2024)年9月20日～10月11日

有効回収数：221事業所（R1（2019）年調査：205事業所）

回収率：44.2%（41.0%）内訳：紙回答148事業所、Web回答73事業所

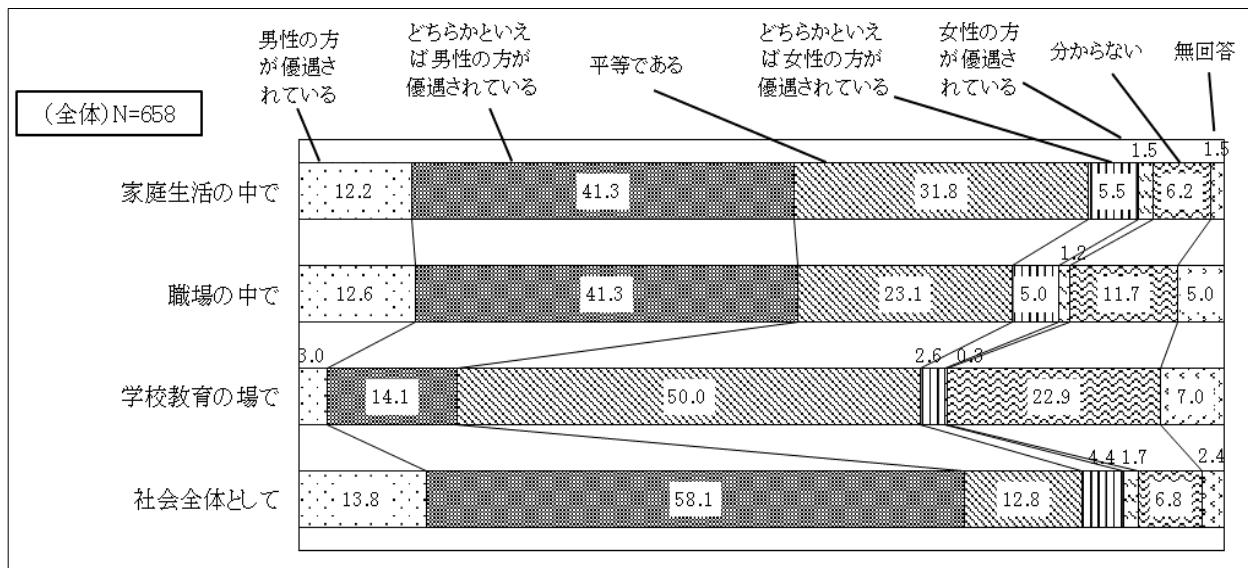
## 2 調査結果から明らかになった傾向等

### (1) 市民意識調査

#### □ 男女の地位の平等に関する考え方について（問1）

問1

あなたは、次の分野において、男女の地位が平等になっていると思いますか。それぞれの項目について、あなたのお考えに最も近いものを選んでください（それぞれ一つずつ）。



#### ◆ 「平等である」の回答割合

「学校教育の場で」 … 50.0% (R1 調査 : 57.7%、R4 国調査 : 68.1%)

「家庭生活の中で」 … 31.8% (38.2%、31.7%)

「職場の中で」 … 23.1% (30.3%、26.4%)

「社会全体として」 … 12.8% (17.7%、14.7%)

- ・「学校教育の場で」を除き『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」 + 「どちらかといえば男性の方が優遇されている」）の割合が多い。
- ・「学校教育の場で」では 10 代、20 代の男女において男性側の平等意識がかなり高く、男女の意識に大きな差がある。

(10 代 : 男性 71.4%、女性 40.0%、20 代 : 男性 68.8%、女性 48.3%)

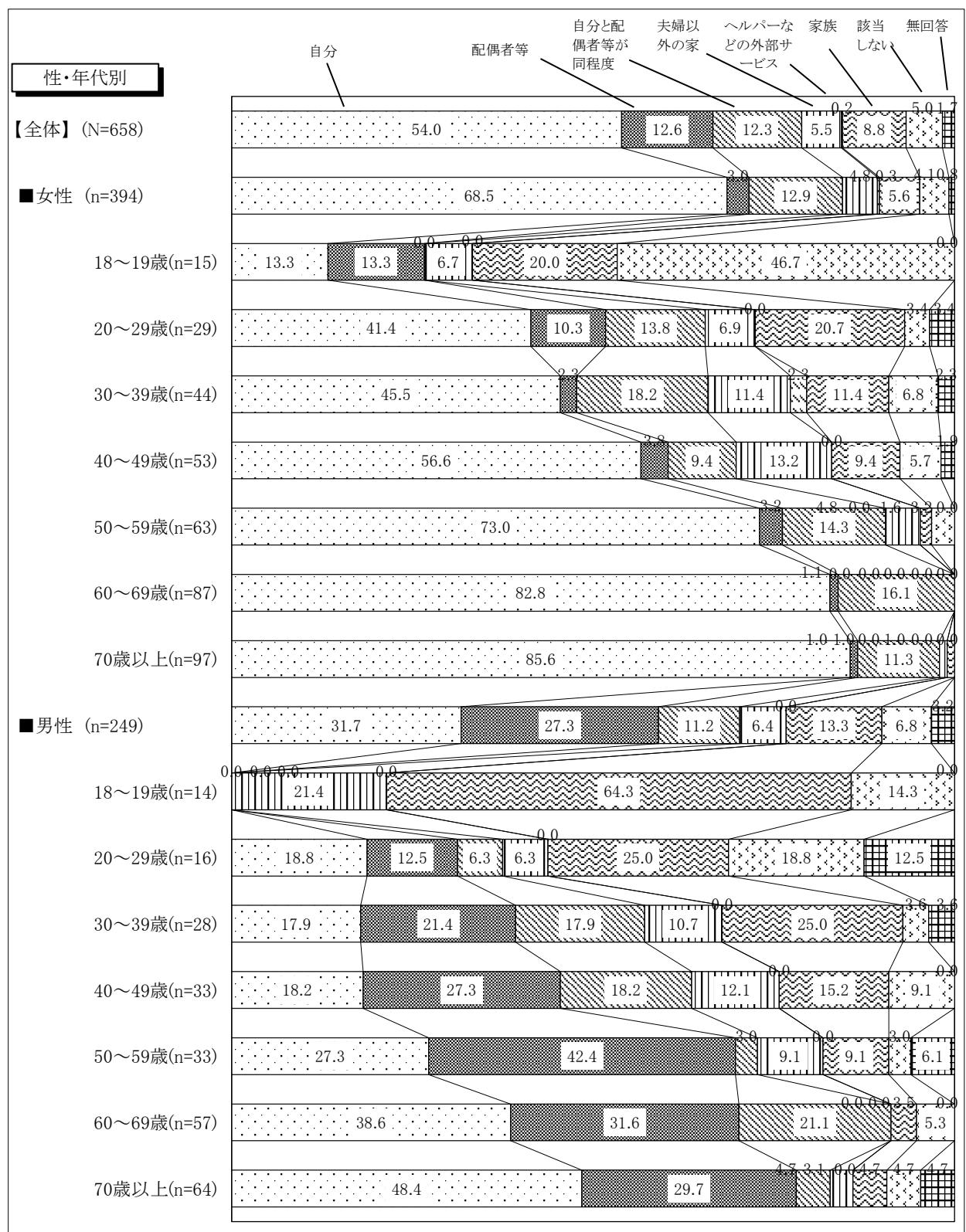
⇒全ての分野において男女平等意識の低下がみられたが、70 歳代以上の回答割合が多く、高齢者層の持つ『男性優遇』に寄った意識が全体に影響を及ぼしてしまったと考える。また、若年層（10、20 歳代）において、「学校教育の場では男女平等である」との意識に関して、男女間でかなりの差異が生じる結果となつたため、引き続き、学校教育における男女平等意識の醸成を進める必要がある。

□ 家庭生活などに関する考え方について(問2～問5)

問2

あなたのご家庭では、次の家事等を主にどなたが担当していますか（それぞれ一つずつ）。

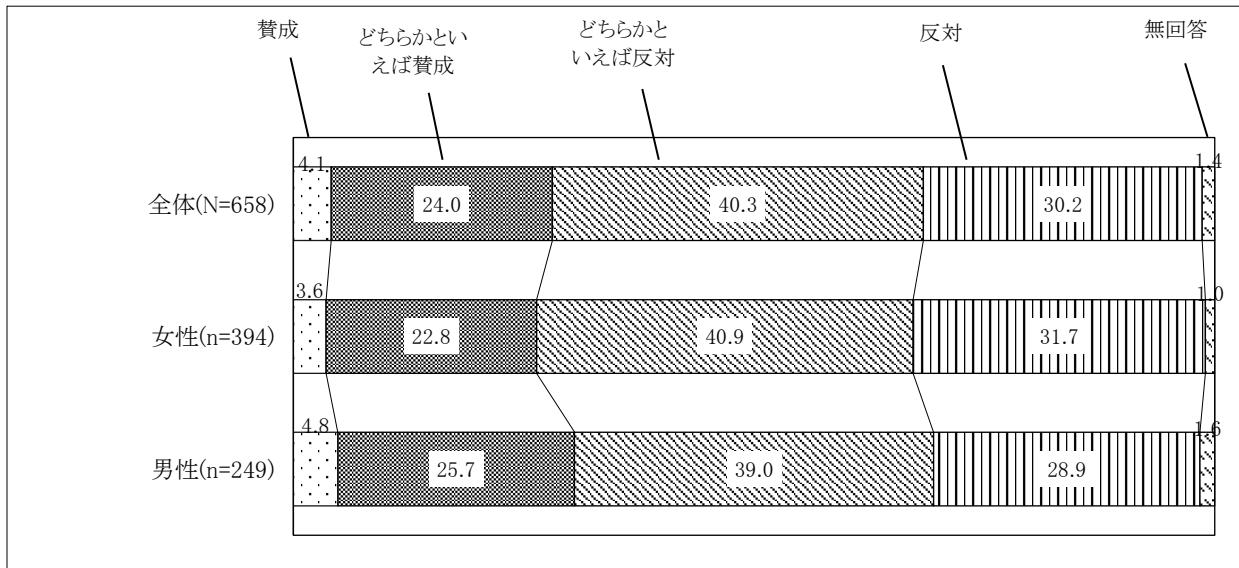
1 家事（食事の支度、掃除、洗濯等）



- ・家事、育児、介護等のケア的労働は女性が担当している割合が多く、回答者の年代が上がるごとにその割合が増加している。

問3

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方について、あなたはどう思いますか。あなたのお考えに最も近いものを一つだけ選んでください。



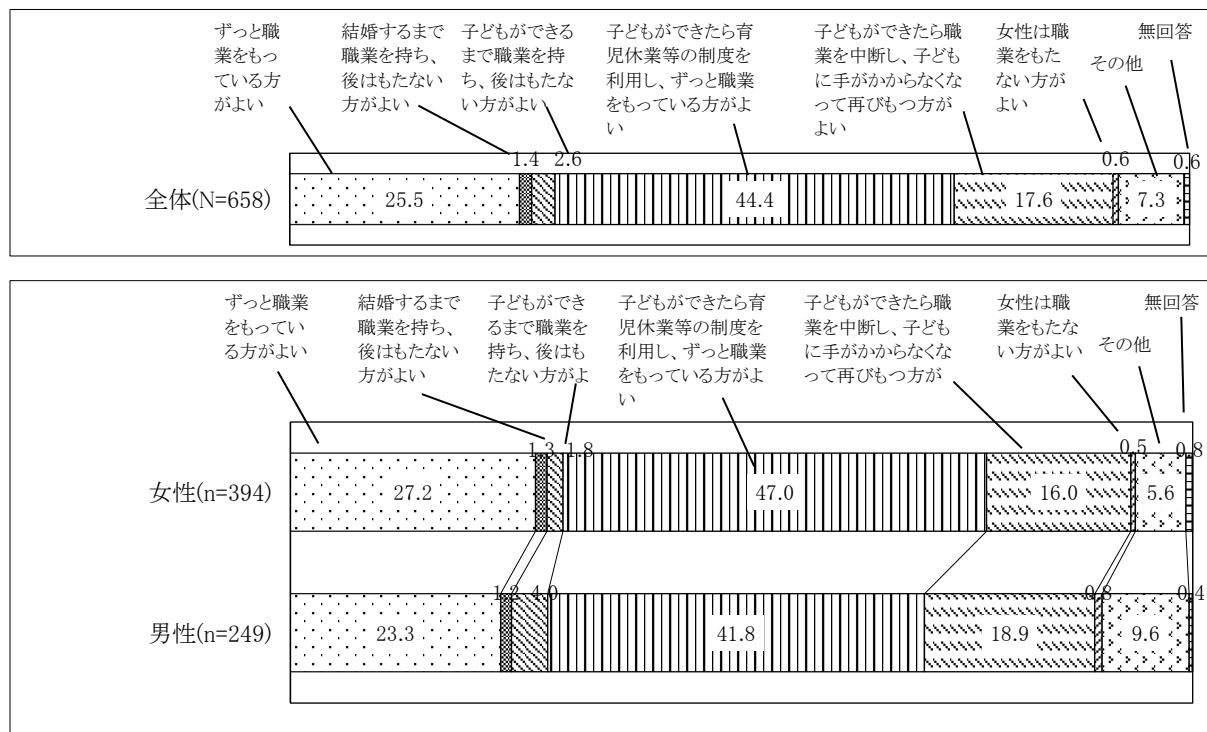
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別による固定的な役割分担意識について、全体では否定的な意見が7割を占めた。前回調査と比較すると、『反対』が『賛成』を上回ってはいるものの、その差が少なくなっており、特に「反対」が18.3ポイント減少している。その原因は、男性の20代の「反対」が72.7%から43.8%と減少していることや、どの性別、年代別においても「どちらかと言えば反対」の割合が増えていることが影響している。
- 『賛成』の理由として男女ともに「両立しながら妻が働き続けることは大変だと思う」が最も多いが、女性は経済的な理由が第二位であるのに対して、男性は子供の成長に母親が関わることの有用性が理由の第二位となっている。特に男性の20~30代という子育て期間中にその傾向が大きい。
- 『反対』の理由は、固定的な性別役割分担意識に対する否定的な意見が多く、女性の方がその傾向が強く見られるが、10~20代では「男女平等に反すると思う」という回答が多いことが特徴である。また、男女ともに30代は共働きによる収入の増加が最も多い。

⇒男女の賃金格差解消や、女性が仕事と家庭を両立できる環境整備を一層支援していく必要がある。また、男性が賛成理由として「子育てに母親が関わることの有用性」を選択している現状から、男性が子育てに関わることの有用性についての理解を深めるための取組も必要である。

## □ 女性の活躍推進について(問6～問9)

### 問6

あなたは、女性が職業をもつことについて、どのように考えますか。あなたのお考えに最も近いものを一つだけ選んでください。



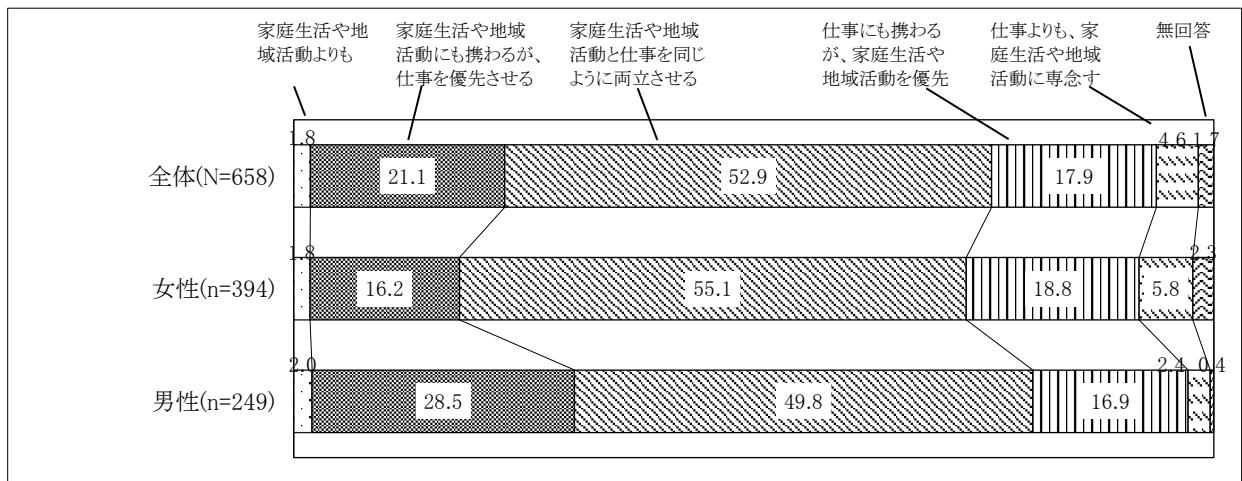
- 女性が職業をもつことに対する考え方は、今回新設した「子どもができたら育児休業等の制度を利用し、ずっと職業をもっている方がよい」が最も多く、「ずっと職業をもっている方がよい」と合わせると、全体の7割で女性が働き続けることを希望している。
- 女性が管理職以上に昇進することに対するイメージについては肯定的な意見が多く、「能力が認められた結果である」が最多である。実際の職場の状況を聞く設問においても「女性を管理職に登用しない」や「女性の能力を正当に評価しない」は低位となっている。
- 女性リーダーを増やすことに対する障壁については、「家庭内の役割に対する夫等家族の支援が十分でない」ことや、「育児・介護支援の公的サービスが必要」と続くが、「女性自身がリーダーになることを希望しない」ことについては、女性自身の意識というよりもそのような想像をする男性が多いという結果が見て取れた。

⇒女性が働き続けることを社会が求めており、制度等を活用しながら両立を進めている現状と合致していると捉えられる。女性の社会的な活躍推進には、男性の働き方を含めて女性が働き続けることができる環境整備や制度設計が必要と考えている人が多いことが分かる。

□ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について(問10～問15)

問1 1

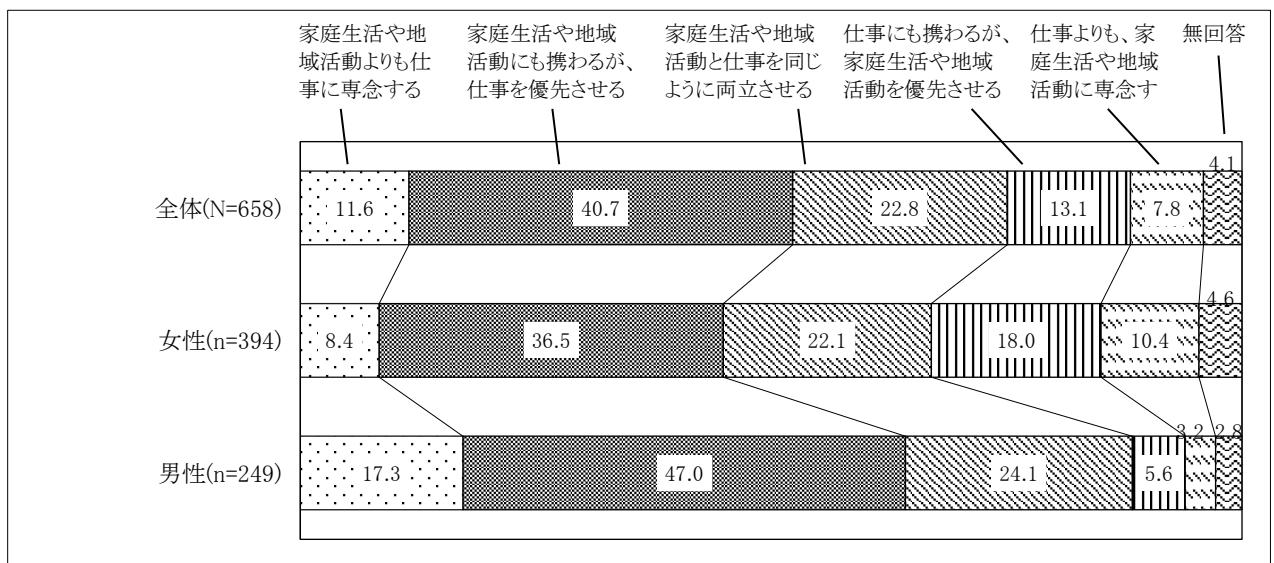
仕事と家庭生活や地域活動のバランスについて、あなたの「理想」に最も近いものを一つだけ選んでください。



- ・ワーク・ライフ・バランスの「理想」については、どのカテゴリーにおいても「両立させること」が最多だが、男女ともに年代によっては若干のずれが見られ、男性の50代以上や「会社などの役員」、「内職・在宅ワーク」では仕事を優先させる割合が他のグループよりも多い傾向にある。

問1 2

仕事と家庭生活や地域活動のバランスについて、あなたの「現実」に最も近いものを一つだけ選んでください。



- ・ワーク・ライフ・バランスの「現実」は、仕事を優先させる割合が多く、それは女性よりも男性の方が顕著である。更に男性は30～50代の働き盛り世代で仕事に専念する割合が多い。職業別では「自営業主・家族従事者」「内職・在宅ワーク」に両立の割合が多いことから、業務従事時間に対する裁量の有無と両立しやすさに関係があるのかもしれない。

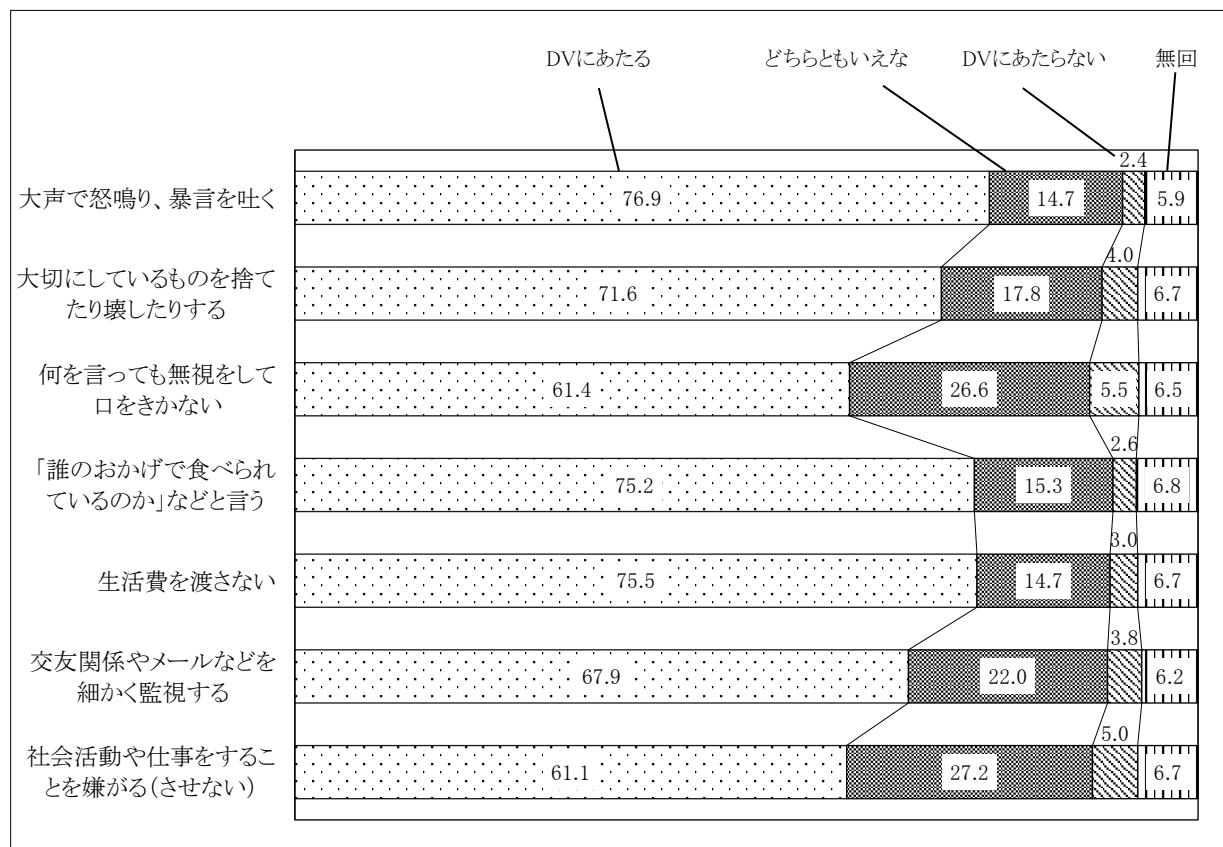
- ・男性の育児・介護休業等の取得は、どちらも『取りにくい』と感じている現状にある。その理由としては、「業務多忙による周囲への遠慮」や「取りにくい職場の雰囲気」となっており、女性の出産対象年代である20~30代が特に多くなっている。30代の男性では「周囲に取った男性がいないから」が二位となっており、男女間の受け止めに差が見られる。経済的な理由は低位であるが、両立させていく環境をつくるために必要なこととしては「休業中の経済的支援の充実」を望む意見が最も多い。

⇒ワーク・ライフ・バランスの認知度は確実に上がってはいるものの、就業環境によっては依然として「仕事優先」となり、育児休業や介護休業の取得が思うように進まない状況も残り、意識変容も十分に進んでいない状況も見受けられる。

## □ 男女の人権について(問16~問21)

### 問18

配偶者等や交際相手から受ける暴力をDV（ドメスティック・バイオレンス）といいますが、1~7のようなことが行われた場合、それをDVだと思いますか（それぞれ一つずつ）。



- ・ハラスメントの経験は、男女ともに「ない」が最多であるが、受けたことがある場合では、「パワーハラスメント」が最も多くなっている。職場におけるハラスメントの相談先について、「職場の相談窓口」の割合は僅かである。女性の相談先とし

て一番多いのは「家族・友人等」、男性は「相談しなかった」割合が多い傾向にある。また、公的機関への相談は非常に少ない。

- ・DV行為に対する認知度は、全項目において前回調査より増加している。性別では、女性の方が概ね全ての項目において男性の認知度を上回っている。「DVにあたらない」と思う人の割合は「大声で怒鳴り、暴言を吐く」を除いたほとんどが、前回調査より減少している。
- ・実際のDV被害については、全てのグループにおいても「ない」が8割程度だが、「精神的暴力」のみ「ある」の割合が多い。また、全てのグループにおいて女性の方が男性よりも「受けた」とする割合が多い。
- ・DVの相談先の認知度は、「柏崎警察署（生活安全課）」が最も多く、「相談窓口を知らない」割合は前回調査の27.8%から6.1ポイント減り21.7%であった。しかし、実際の相談は「友人・知人」「家族や親せき」と身近な存在であり、「どうしてよいか分からなかった」が続いている。

⇒DV行為に対する認識に男女間で違いがある。DV被害を受けた際の行動や相談先にも男女間に違いが見られる。

#### □ 男女共同参画に関する取組について(問22)

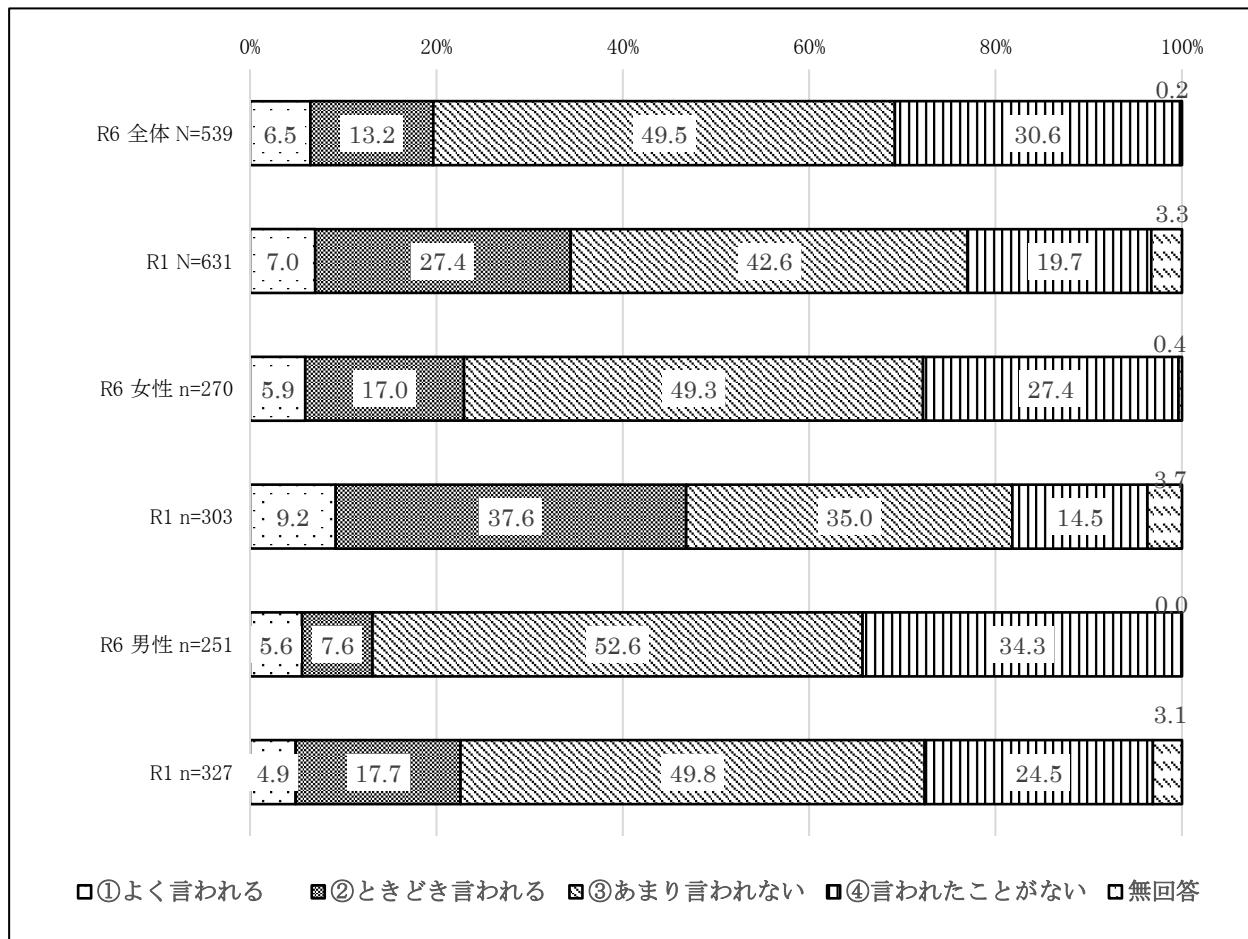
- ・男女ともに「子育てや介護のためにいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」ことが最も多くなっている。職業別に見ると「専業主婦・主夫」や「無職」のグループの割合が多くなっている。

⇒一旦離職した後の再就職が最も大きな課題であることを示している。離職によって本人の能力を生かす場が失われることは社会全体にとっての損失にもつながる。

## (2) 中学性意識調査

### □ 性別役割分担意識に対する言動について(問1~問6)

問3 あなたは「男だから〇〇しなさい」や「女だから〇〇しなさい」と言わされたことがありますか。

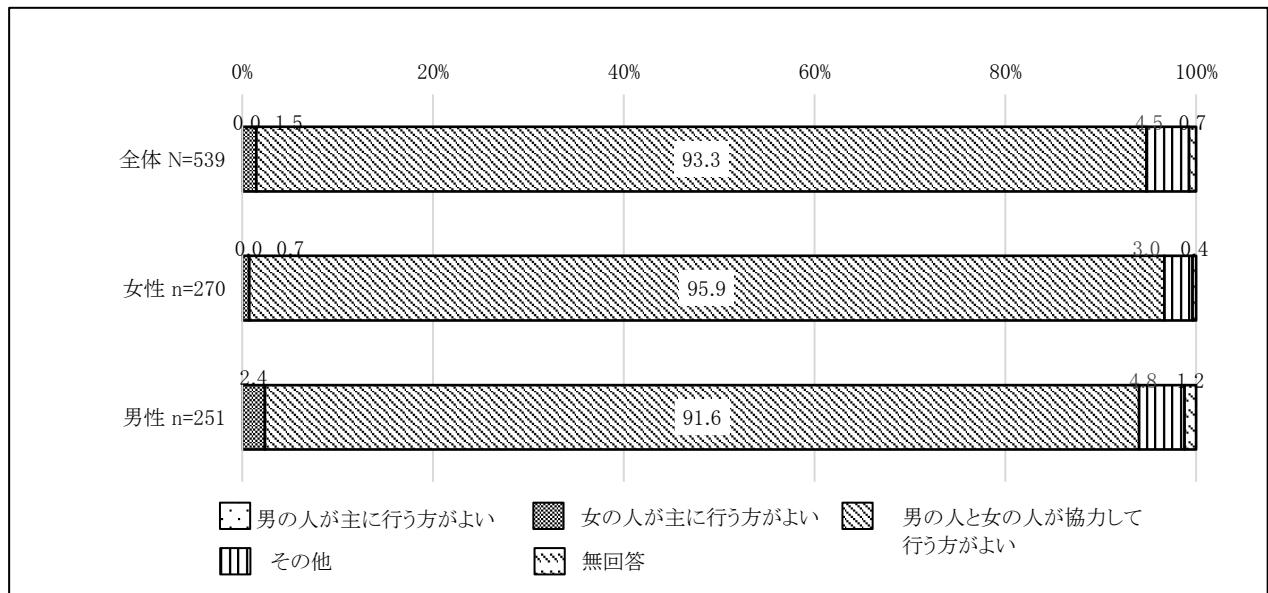


- ・性別によって求められる意識や言動について、『言われる』割合が前回調査と比較して14.7ポイント減少しているが、女性の方が『言われる』割合が多い状況は変わらない。
- ・言われた時の気持ちについては、「何とも思わなかった」の割合が減少し、今回調査からの新設項目である「なぜ「男だから」、「女だから」と言われるのか不思議だと思った」が同じ割合となった。
- ・言われる内容については、前回調査で最多の「ことばづかい」に代わり「座り方」が最も多くなり、また、言われる相手については前回同様「母」が多かった。

⇒親の意識変容の有無の影響もあるが、若年層には「性別役割分担意識」そのものを感じることすらなくなってきたいるのかもしれない。

## □ 家事のふさわしい人について(問8)

問8 あなたは食事の準備（料理）や掃除、洗濯のような家事は、誰がやるのが一番良いと思いま  
すか。

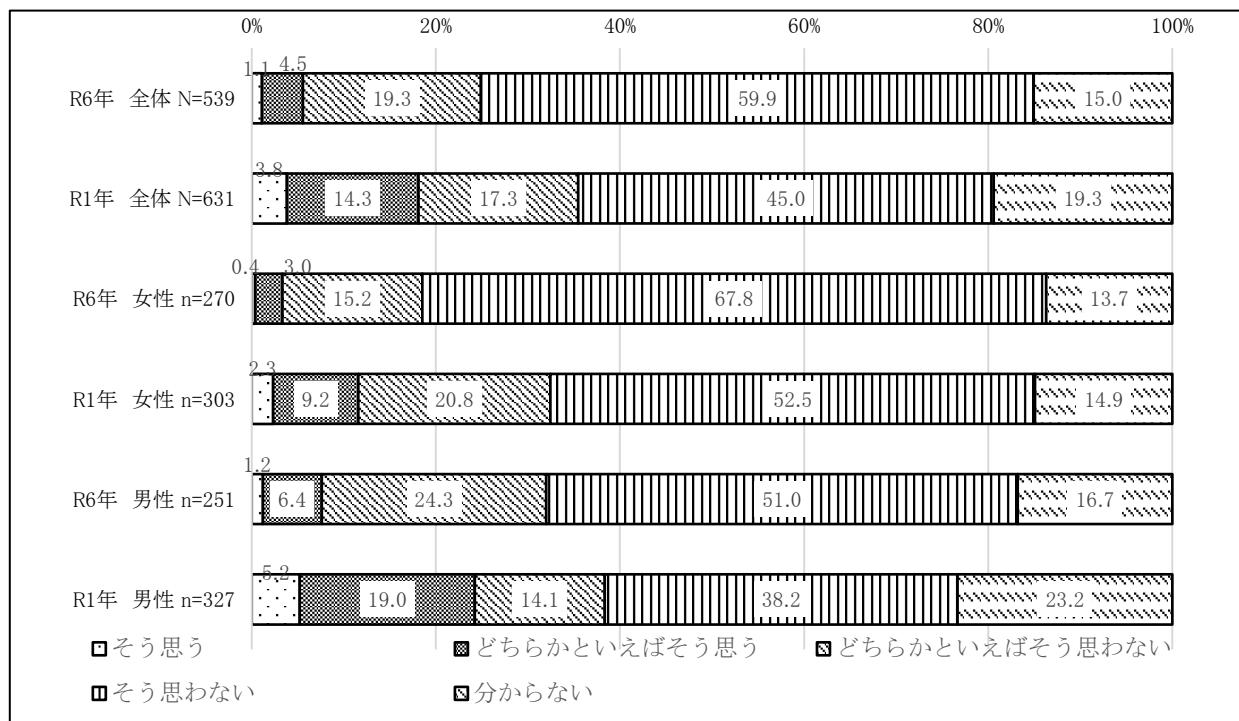


- 家庭での役割分担は、9割以上が「男女ともに協力して行う方が良い」が多くなっている。

⇒市民意識調査から見た現状では、家事の分担は女性が担う割合が多くなっているが、中学生の時点では「男女ともに協力して行うもの」との認識が浸透してきている。

## □ 男女の役割について(問9～問10)

問9 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について、どう思いますか(一つだけ)。



- 性別役割分担意識について、『そう思わない』が8割弱を占めている。市民意識調査での同様の質問ではこの否定的な意見が7割程度であったため、中学生の意識の方が高い。経年で比較しても調査を重ねるごとに『そう思わない』の回答が多くなっている。特に男性は前回調査から20ポイント以上増加しており、顕著に意識の変化が見られる。
- 肯定的な意見である『そう思う』を選んだ理由については、男性で「自分の家族がそうだから」が最も多いが、女性は「ドラマや映画などを見て」も多く、メディアからの影響を受けていることが分かる。

⇒男女が協力して家庭を運営するという価値観が浸透してきている状況が確認できる。また、メディアの役割は重要であり、受け手側が多くの情報の中から正しい情報を選択するメディア・リテラシー教育の充実を図る必要がある。

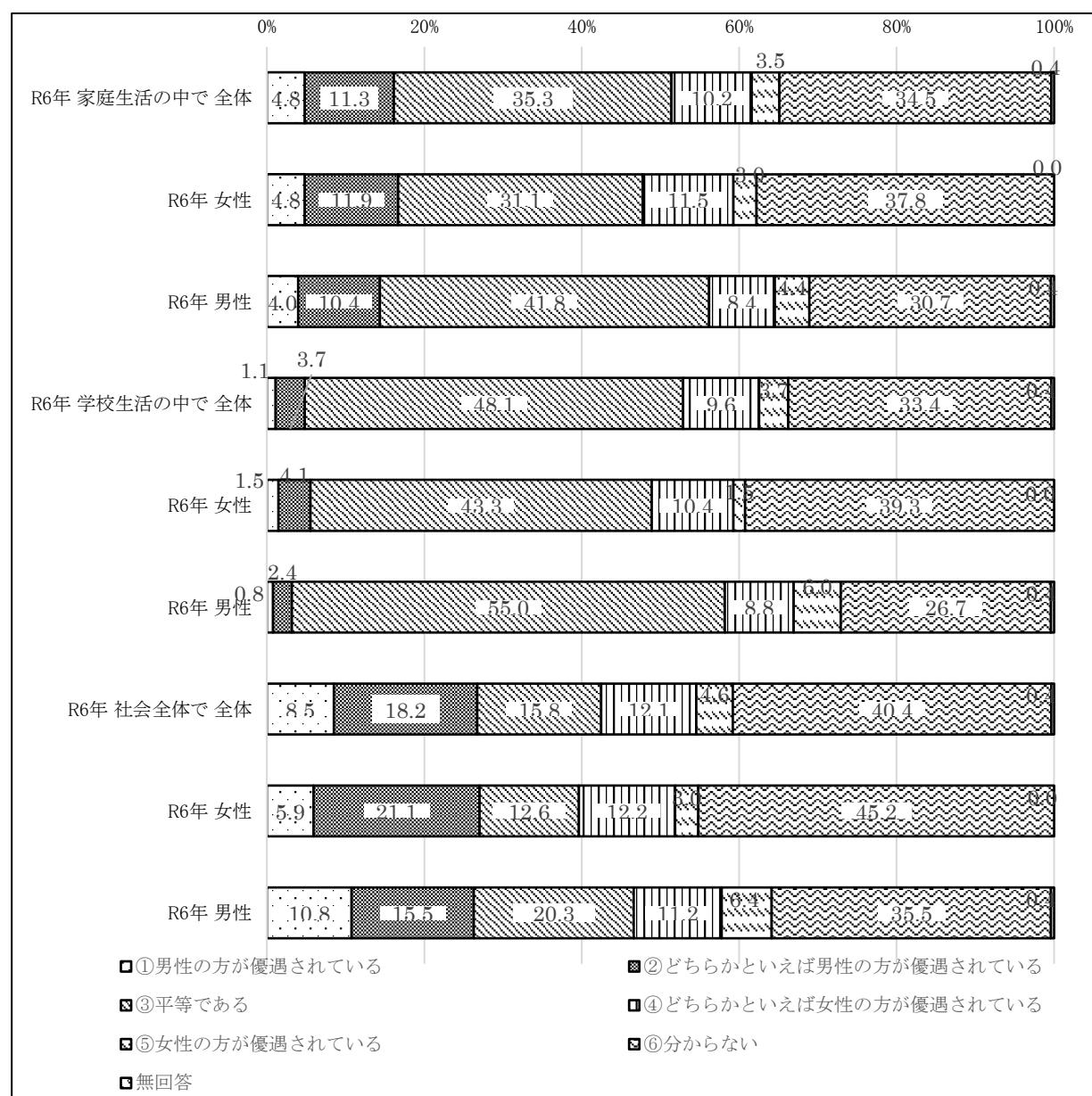
## □ 男女のイメージについて(問 11)

性別の身体的特徴が関係する「力仕事は男子がするものだ」のみ、『そう思う』の割合が多く、また、他の項目と比較して男性の「そう思う」が女性の割合を大きく上回っている。

⇒学校生活においては「力仕事」以外の項目では性別役割分担意識ほぼ見られない状況となっている。

## □ 男女平等について(問 12)

問 12 あなたは、今の社会で男女は平等になっていると思いますが。それぞれの分野について、あなたの考えに最も近いものを選んでください（それぞれ一つずつ）。



「学校生活の中で」の平等感が一番高く、次いで「家庭生活の中で」「社会全体の中で」の順になっている。「社会全体の中で」は男性優遇の割合の方が多い。どの項目も前回調査より平等感が低くなっている。特に「家庭生活の中で」は19.4ポイント下がっている。

⇒学校の中では男女平等が進んでいるが、家庭の中では依然として男性優遇の状況が残っていることの表れと考える。

#### □ 進学の希望について(問13)

- ・男女ともに「4年生大学まで」を希望する割合が多いが、次に希望するものについては男女に差が見られ、女性の方が高等学校卒業後の進学希望が高くなっている。  
◆4年制大学を希望する女子の割合 R1: 26.1% ⇒ R6: 35.6%

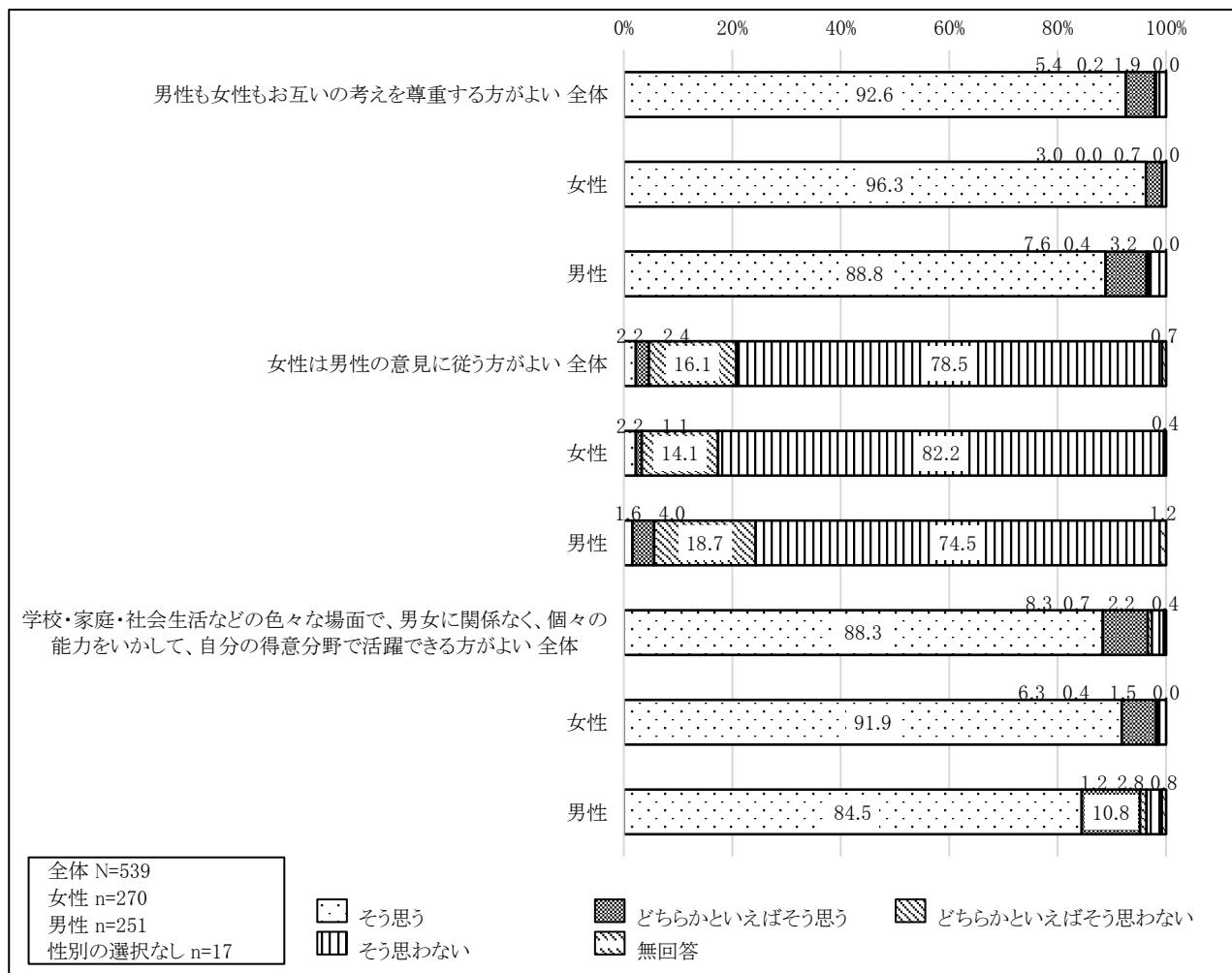
#### □ 女性が職業を持つことについて(問14)

- ・市民意識調査同様、新設項目である育児休業等の制度を利用しながら働き続けることを選択した割合が多く、女性が男性を上回っている。

⇒男女平等の教育が浸透し、中学3年生の進学希望や女性の働き方については、性別を理由に判断していないことが分かった。進路選択に当たっては、性別によらず本人の希望を大人（親や進路担当教員等）が受け入れることが必要であり、引き続き、あらゆる分野で男女ともに活躍できる人材を作っていく教育が求められる。その先の就職に当たっては、学んだ知識や経験を生かせる職場を多く作り、戻って来たいと思える環境整備が必要である。

## □ 男女平等の考え方について(問15)

問15 あなたは次のような考え方についてどう思いますか。それぞれの項目についてあなたの考えに一番近いものを選んでください(それぞれひとつずつ)。



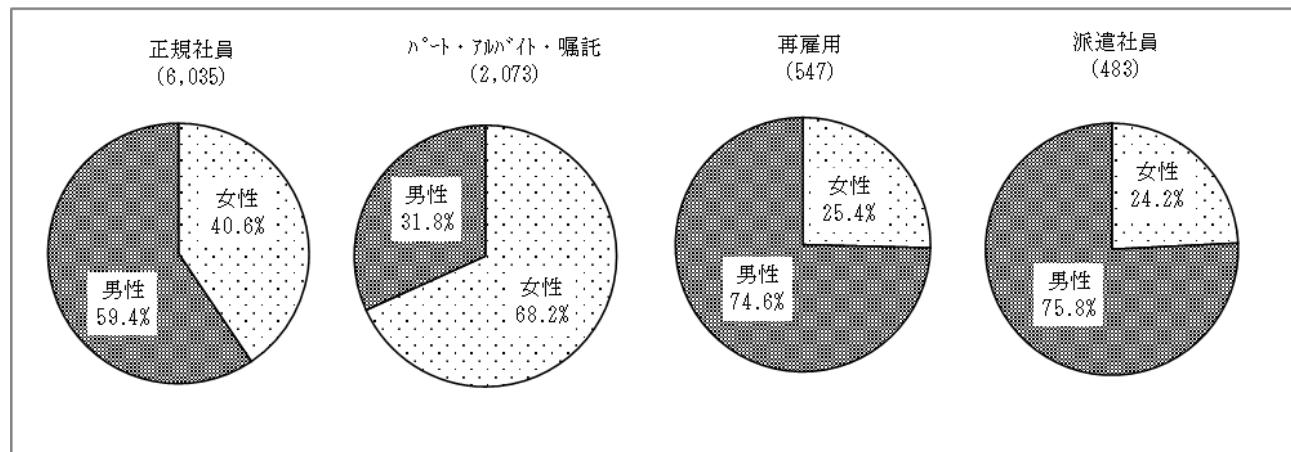
・男性も女性も「お互いの考え方を尊重」し、「様々な場面で性別に関係なく個々の能力をいかしながら自分の得意分野で活躍できる方がよい」が多くなっている。

⇒多く支持された回答は、まさに男女共同参画社会を表すものであり、その割合が多くを占めたことは教育の成果が表れているものと捉えられる。

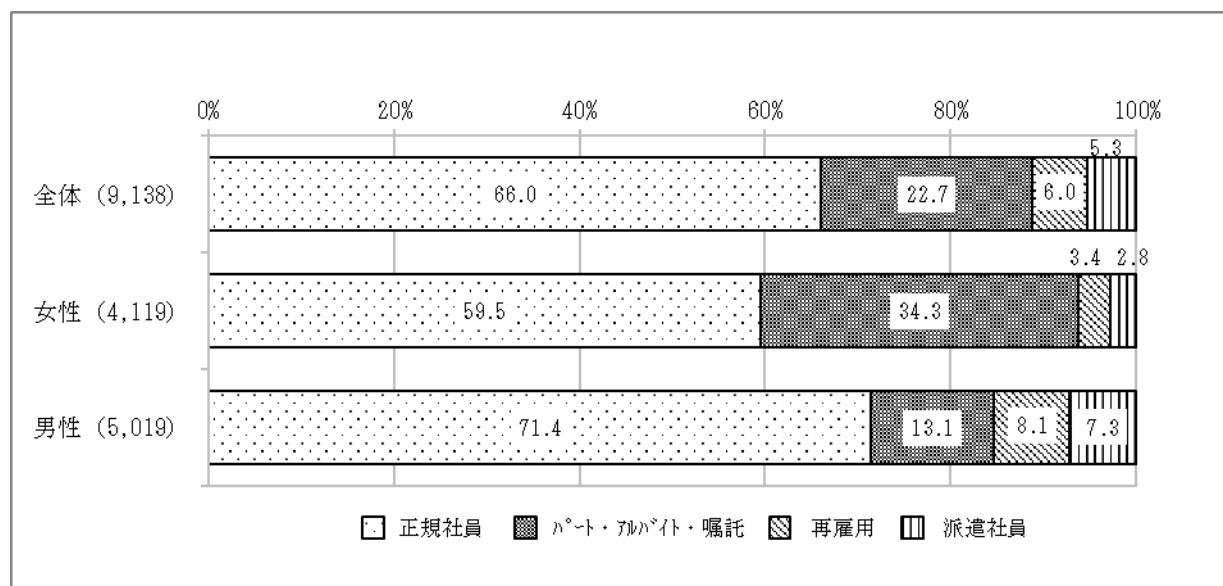
### (3) 事業所調査

#### □ 事業所の概要について(問1～問3)

##### ◆雇用形態別男女割合

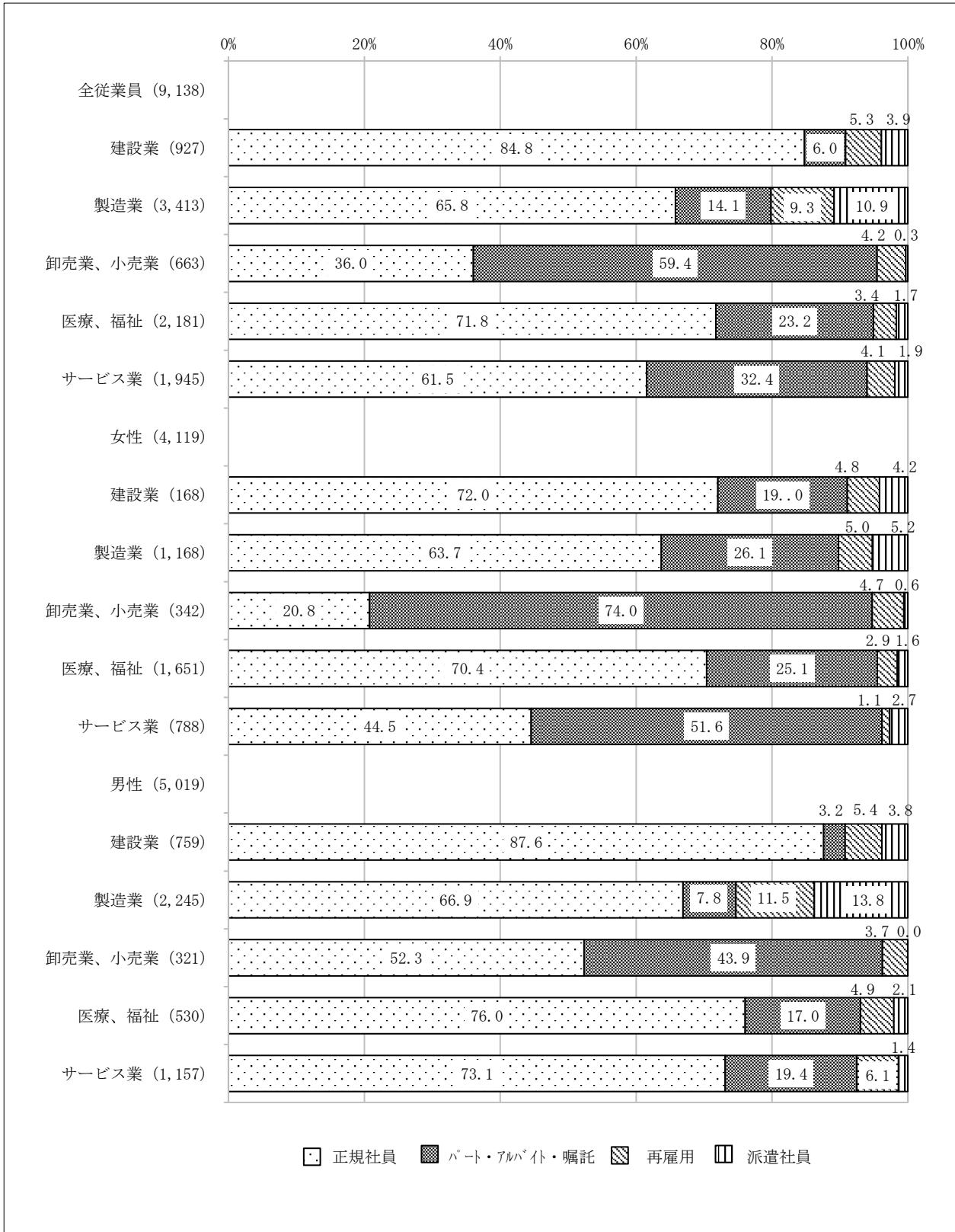


##### ◆事業所従業員の雇用形態別構成比



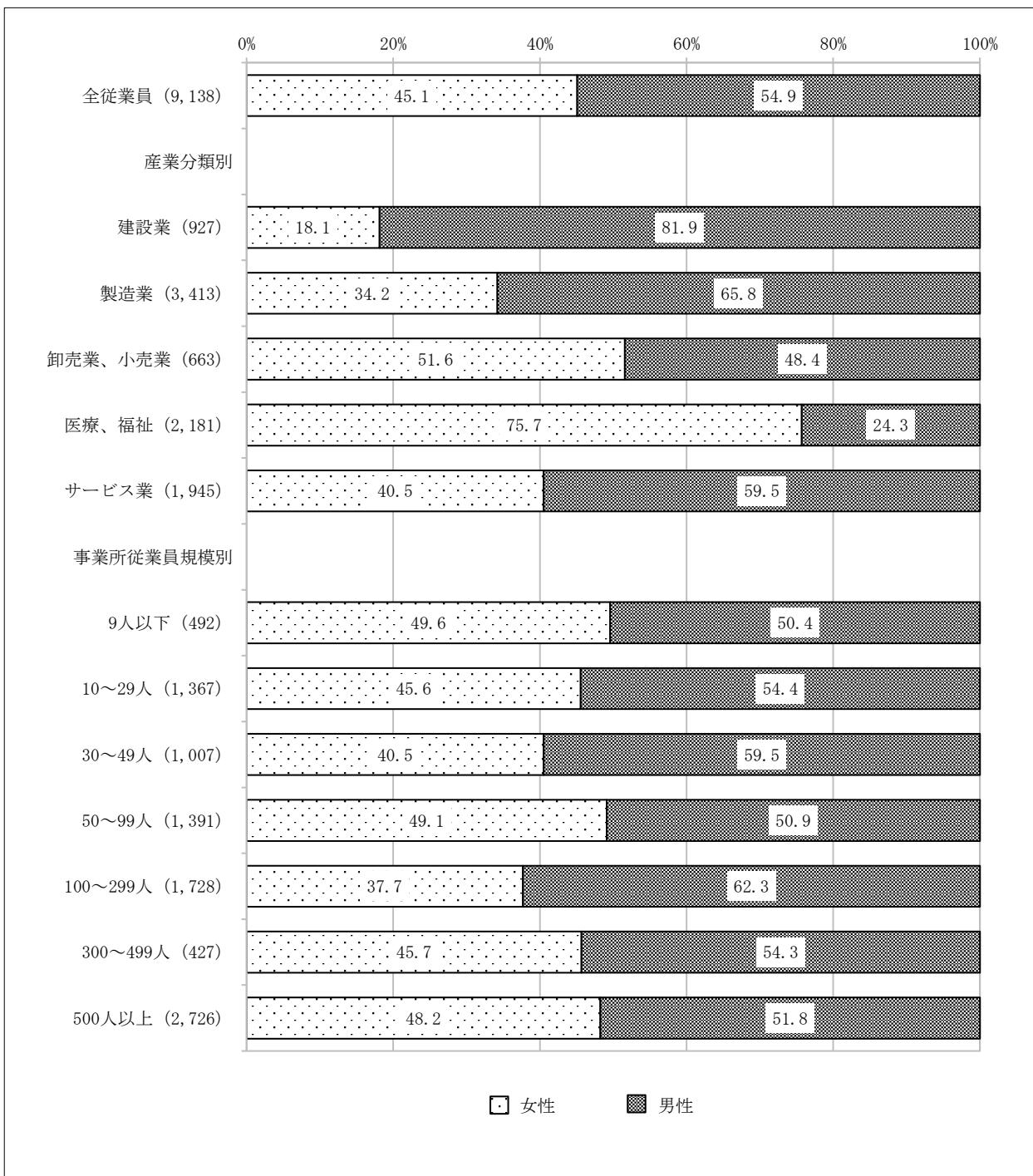
- 雇用形態別の正規職員の男女割合では、女性が 40.6% となり、前回調査の 34.9% から 5.7 ポイント上昇している。また、女性従業員の雇用形態は、正規社員の割合が 6 割弱であり、本市においても男性と比較して女性の非正規雇用者の割合が多い。

◆男女別にみた従業員の雇用形態別構成比（産業分類別）



- 女性従業員の正規社員比率をみると、すべての産業分野において男性従業員より低くなっている。特に、卸売業、小売業（20.8%）において低くなっている。医療・福祉分野においては（男性 76.0% : 女性 70.4%）と差が小さい。その医療・福祉分野を抑えて正規職員の女性割合が一番多いのは建設業である。

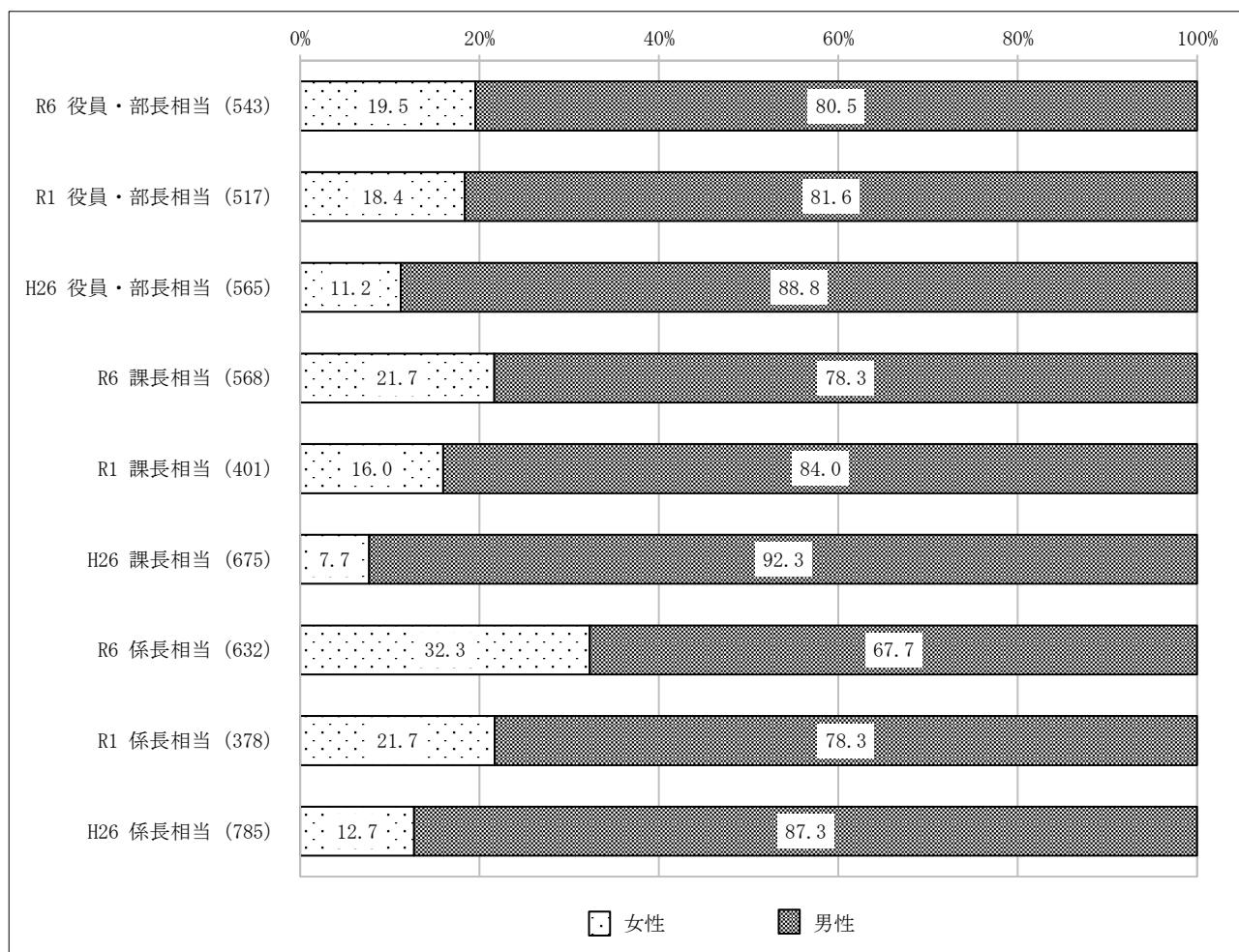
#### ◆従業員の男女別比（産業分類別・事業所従業員規模別）



- ・従業員の男女比を産業分類別にみると、女性の割合が多いのは医療、福祉分野（75.7%）が最も多い。建設業（18.1%）における女性従事者は少ないが、雇用形態としては正規職員の割合が多い。
  - ・事業所従業員規模別にみると、事業所規模の小さい9人以下の事業所において、女性従業員の割合が49.6%と一番高いが、100～299人の事業所の割合である37.7%のほかはいずれも40%台であり、大きな差が見られなかった。

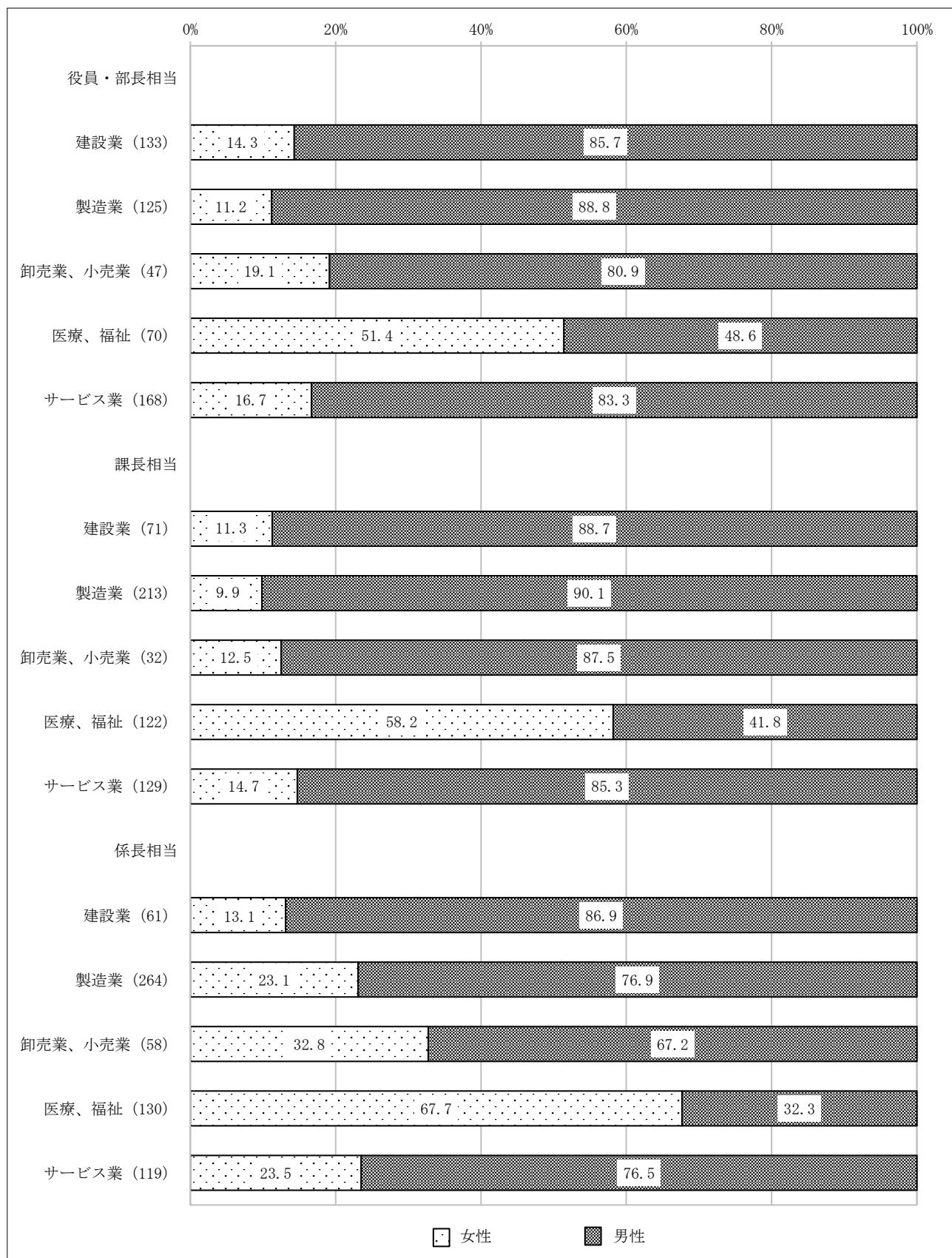
□ 女性活躍推進の状況について(問4～問6)

◆管理・監督職の男女比（経年）



- 管理・監督職に占める女性の割合は、係長相当以外の女性の割合は2割前後、係長相当は3割を超えた。前回の調査結果と比較すると、役員・部長相当は僅かな伸びにとどまったが、係長相当では伸びが大きかった。

### ◆管理・監督職の男女比（産業分類別）



- ・産業分類別では、医療、福祉分野で女性の割合が多く、どの職位においても他の産業分野より女性の割合が多くなっており、いずれも5割を超えている。

- ・女性の活躍を推進するために実施している取組としては、「出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している」、「意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」事業所が約5割となり、前回調査から1割増加している。産業分類別ではサービス業において他の業種よりも実施率が高い。全体的に一定の対応を執っていることがうかがえる。
- ・女性の管理職への登用や人材活用に当たっての課題としては、「家庭生活の負担を考慮する必要がある」が5割を超えており、次いで「女性自身が昇進や管理職に就くことを希望しない」となっている。

⇒女性の活躍を推進するために、企業としても働きやすい職場環境の整備や人材の育成に取り組んでおり、今後管理職となる係長相当の人数割合が増加していると推察する。一方で、女性自身が登用を希望したいと思えるような、意識変革を促す取組も進めていかなければならない。

- ・女性が経済力につけることは人生の選択肢を増やし、家庭内暴力や貧困から抜け出すために重要である。働きたい時に男性と同じ機会や待遇が確保されるよう努めていかなければならない。

□ 「仕事」と「育児や介護」の両立支援について(問7～問12)

◆育児休業の取得率

(%)

令和5（2023）年度における女性従業員の育児休業取得割合	92.6	令和5（2023）年度における男性従業員の育児休業取得割合	60.2
妊娠・出産を理由に退職した女性従業員の割合	4.9	配偶者の妊娠・出産を理由に退職した男性従業員の割合	0

◆育児休業の取得期間

育児休業取得期間	女性従業員（人）	男性従業員（人）
1週間未満	0	3
1週間以上2週間未満	0	9
2週間以上1か月未満	1	20
1か月以上3か月未満	2	15
3か月以上6か月未満	3	3
6か月以上1年未満	30	1
1年以上	79	0

◆介護休業を取得した人数

令和5（2023）年度における 介護休業を取得した女性従業員数	12	令和5（2023）年度における 介護休業を取得した男性従業員数	10
介護を理由に退職した女性従業員	3	介護を理由に退職した男性従業員	0

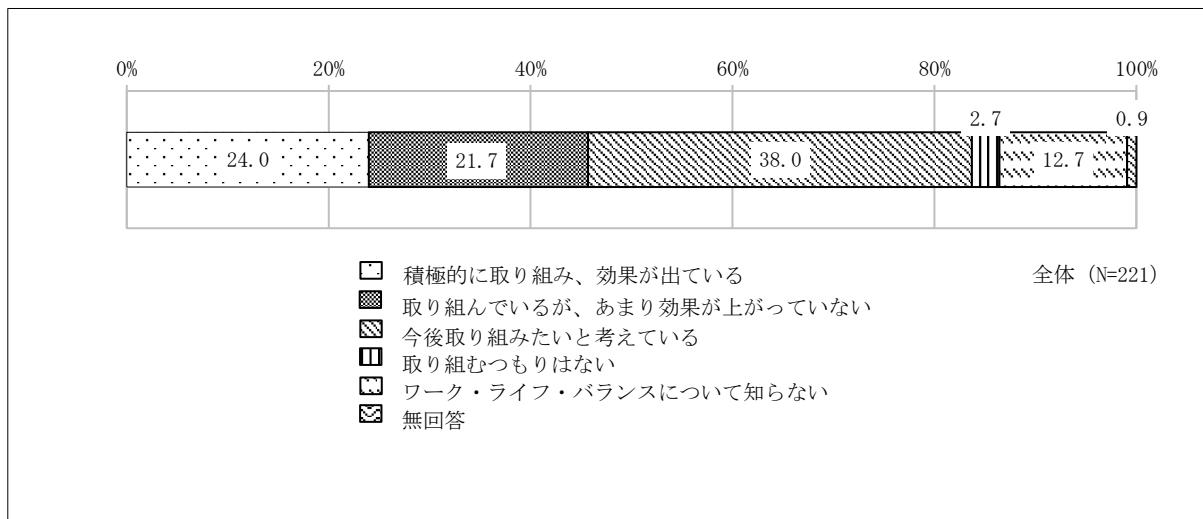
◆介護休業の取得期間

介護休業取得期間	女性従業員（人）	男性従業員（人）
1週間未満	2	4
1週間以上2週間未満	0	1
2週間以上1か月未満	1	2
1か月以上3か月未満	4	3
3か月以上6か月未満	2	0
6か月以上1年未満	1	0
1年以上	2	0

- ・育児休業の取得率は、女性が92.6%、男性は60.2%であり、男性の取得率の方が低いが、前回調査の7.9%と比較すると52.3ポイント増と大幅に伸びた。また取得期間についても女性は1年以上が最多であるのに対し、男性は2週間以上1か月未満が最多となっている。
- ・介護休業を取得した従業員の人数、取得期間ともに女性従業員の方が多く、女性側の負担が多くなっている傾向が見られる。
- ・仕事と育児や介護の両立支援の取組としては、育児休業・介護休業制度の整備が最も多い。産業分類別では、医療、福祉分野の取組項目が多い。事業所規模別では、従業員数が多いほど制度が充実している。

⇒育児休業制度については、法律の改正や社会全体の要請を受け、制度の周知啓発の充実と企業側の理解促進等により男性の育児休業取得の割合が伸びているが、妊娠や出産を理由に退職するのは女性従業員のみであり、企業側に対する理解促進の強化や働き続けられる職場環境整備を求めていかなければならない。同時に、家庭においても役割分担意識の解消を進め、女性が仕事と家事・育児・介護等を含めた家庭生活を両立しやすい環境となるよう啓発に取り組まなければならない。また、人材不足の中でも制度を運用しなければならない企業への公的支援も検討する必要がある。

## □ ワーク・ライフ・バランスについて(問13～16)



- ・ワーク・ライフ・バランスの取組状況については、今後取り組みたいと考えている事業所が38%で最も多い。ワーク・ライフ・バランスについて知らないと回答した事業所は12.7%であり、前回調査の25.9%より13.2ポイント減少している。産業分類別では、「医療、福祉」のみ既に取り組んでおり、効果も出ている。
- ・ワーク・ライフ・バランス実現のための取組としては、有給休暇をとりやすい環境の整備が最も多く、前回調査の73.0%とほぼ変わらないが、育児・介護休業の制度整備については、前回調査の57.1%から6.3ポイント増え、63.4%となった。また、事業所の規模が大きくなると、育児休業等の制度整備に加え、取得しやすい雰囲気づくりにも取り組んでいる。
- ・ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットとしては、「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」と考えている事業所が最も多く、前回調査の37.1%から29.9ポイント増加し、67.0%となった。更に、全項目において、前回調査よりメリット感じる割合が増加している。
- ・ワーク・ライフ・バランスを推進する上での課題は、「育児・介護休業などによる代替職員の確保が難しい」や「職場で周りの人の業務量が増える」といった人材不足に関係する回答が上位にある。

⇒ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業イメージにもつながり、採用や人材の定着に関わることであることから、人材不足の現状においては、事業所も必要性を感じている。法律の改正等を受け、休業の制度等の整備は進むが、実際に取得を進めるためには経営上の事情を優先せざるを得ない状況にあることなどの障壁が存在する。

□ ハラスメント対策について(問 17、問 18)

- ・ハラスメント防止の取組としては、「相談窓口を設置している」が最も多く、次いで「就業規則等でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確にしている」であり、それぞれ約 5 割となっている。方針は明確にしているが、具体的な研修等の実施については取組の割合が 3 割に満たない。

⇒法律の改正を受け、中小企業主にもパワーハラスメント対策が義務化されたことから取組の実施割合が増加したと考える。しかし、実際に起こった際には、プライバシーの保護や事実確認が難しいという課題が存在する。

□ 行政に期待することについて(問 19、問 20)

- ・「他の企業の取組事例の紹介」が最も多く、「女性の職場における活躍のための支援」と続くが、300人以上500人未満の従業員規模のみ、「資金的支援」が 1 位となっている。その支援としては、「業務効率化につながる設備導入への支援」が最も多い。従業員規模別に見ると、50人未満では「業務効率化につながる設備導入への支援」を求めており、50人以上では「ソフト面への支援」を求める傾向が見られる。

⇒ワーク・ライフ・バランスをより進めるための効果的な公的支援（行政支援）については、従業員規模によって異なることから、よりニーズに合致した細やかな支援が求められている。

# 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

採択 1979年12月18日 発効 1981年9月3日  
日本 1985年6月25日批准 1985年7月25日発効

この条約の締約国は、国際連合憲章が基本的人権、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言していることに留意し、人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかんを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に厳重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重

要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

## 第一部

### 第一条

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

### 第二条

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

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

### 第三条

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

### 第四条

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

### 第五条

- 締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。
- 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。
  - 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

### 第六条

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

## 第二部

### 第七条

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

- 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
- 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
- 自国の公的又は政治的活動に關係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

### 第八条

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

### 第九条

- 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。
- 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

## 第三部

### 第十条

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

- 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。
- 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
- 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。
- 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- 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
- 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。
- スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

### 第十一条

- 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、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
  - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
  - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

## 第十二条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関するものを含む。）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、分婏及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

## 第十三条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会

的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

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

## 第十四条

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

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

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

## 第四部

## 第十五条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての

段階において女子を男子と平等に取り扱う。

- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

#### 第十六条

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

#### 第五部

#### 第十七条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は十八人の、三十五番目の締約国による批准又は加入の後は二十三人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、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、自国民の中から一人を指名することができる。

- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後六箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも三箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の三分の二をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得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、四年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち九人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの九人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の五人の追加的な委員の選挙は、三十五番目の批准又は加入の後、二から四までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち二人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの二人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 國際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

#### 第十八条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
  - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から一年以内
  - (b) その後は少なくとも四年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響

を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

#### 第十九条

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

#### 第二十条

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

#### 第二十一条

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

#### 第二十二条

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

#### 第六部

#### 第二十三条

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

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

#### 第二十四条

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

#### 第二十五条

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

#### 第二十六条

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

2 国際連合総会は、一の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

#### 第二十七条

1 この条約は、二十番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後三十日目の日に効力を生ずる。

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

#### 第二十八条

1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。

2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。

3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

#### 第二十九条

1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から六箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

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

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

#### 第三十条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

# 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

最終改正：令和7年6月27日法律第80号

## 目次

### 前文

#### 第一章 総則（第一条—第十二条）

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

#### 第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

### 附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

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

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

### 第一章 総則

#### （目的）

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

#### （定義）

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

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

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

#### （男女の人権の尊重）

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

#### （社会における制度又は慣行についての配慮）

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

#### （政策等の立案及び決定への共同参画）

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

#### （家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

#### （国際的協調）

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

#### （国の責務）

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

#### （地方公共団体の責務）

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

を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

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

第十条の二 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

(法制上の措置等)

第十一條 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

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

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めるに努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つたときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するよう努めるものとする。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するよう努めるものとする。

（人材の確保等）

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

（調査研究）

第十八条の三 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するよう努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

（国際的協調のための措置）

第二十条 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。

### 第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

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

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

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

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

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

（政令への委任）

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

### 附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

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

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

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

（総理府設置法の一部改正）

第四条 総理府設置法（昭和二十四年法律第百二十七号）の一部を次のように改正する。

〔次のように略〕

# 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

(昭和47年法律第113号) 最終改正: 令和7年6月11日法律第63号

## 目次

- 第一章 総則 (第一条一第四条)
- 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等
  - 第一節 性別を理由とする差別の禁止等 (第五条一第十条)
  - 第二節 事業主の講すべき措置等 (第十一条一第十九条)
  - 第三節 事業主に対する国の援助 (第二十条)
- 第三章 紛争の解決
  - 第一節 紛争の解決の援助等 (第二十一条一第二十三条)
  - 第二節 調停 (第二十四条一第三十三条)
- 第四章 雜則 (第三十四条一第三十八条)
- 第五章 罰則 (第三十九条)
- 附則

## 第一章 総則

### (目的)

第一条 この法律は、法の下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。

### (基本的的理念)

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっ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することをその基本的的理念とする。

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的理念に従って、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

### (啓発活動)

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

### (男女雇用機会均等対策基本方針)

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項  
二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

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

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、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 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

## 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

### 第一節 性別を理由とする差別の禁止等

#### (性別を理由とする差別の禁止)

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

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

- 一 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新(性別以外の事由を要件とする措置)

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

#### (女性労働者に係る措置に関する特例)

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

#### (婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

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

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

(指針)

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

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

第二節 事業主の講ずべき措置等

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

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

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該他の事業主が講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第十二条 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の关心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の关心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する关心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、性的言動問題に対する关心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、

事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十三条 事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この項及び次項並びに次条において「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下この項及び同条第一項において「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が事業主による求職者等からの前項の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

（求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第十四条 国は、求職者等の求職活動等を阻害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「求職活動等における性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の关心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、求職活動等における性的言動問題に対するその雇用する労働者の关心と理解を深めるとともに、当該労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、求職活動等における性的言動問題に対する关心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、求職活動等における性的言動問題に対する关心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

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

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

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

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講すべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

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

第十六条 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十七条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようしなければならない。

第十八条 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すべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中

「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。  
(男女雇用機会均等推進者)

第十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一一条第一項、第十二条第二項、第十三条第一項、第十四条第二項、第十五条第一項、第十六条第二項、第十七条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講すべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第三節 事業主に対する国の援助

第二十条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成

三 前号の計画で定める措置の実施

四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

五 前各号の措置の実施状況の開示

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

（苦情の自主的解決）

第二十一条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十七条及び第十八条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第二十二条 第五条から第七条まで、第九条、第十一一条第一項及び第二項、第十三条第一項及び第二項、第十五条第一項及び第二項、第十七条並びに第十八条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十三条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第二十三条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に關し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

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

## 第二節 調停

### (調停の委任)

第二十四条 都道府県労働局長は、第二十二条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 事業主は、労働者が前項の申請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。

### (調停)

第二十五条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十六条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十七条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十八条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対してその受諾を勧告することができる。

第二十九条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

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

### (時効の完成猶予)

第三十条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

### (訴訟手続の中止)

第三十一条 第二十四条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

- 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

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

### (資料提供の要求等)

第三十二条 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)

第三十三条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

## 第四章 雜則

### (調査等)

第三十四条 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關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、この法律の施行に關し、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、この法律の施行に關し、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)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律の施行に關し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

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

### (公表)

第三十六条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項、第十三条第一項及び第二項、第十五条第一項及び第二項、第十七条、第十八条第一項、第二十三条第二項並びに第二十四条第二項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

### (船員に関する特例)

第三十七条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関する事項は、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十三条第四項、第十五条第四項及び第十八条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第四項、第十三条第三項、第十五条第三項、第十八条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十三条第四項、第十五条第四項及び第十八条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十三条第一項、第十五条第一項、第十七条、第十九条及び第三十五条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による

休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業したこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によって作業に従事しなかったこと」と、第十五条第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業したこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によって作業に従事しなかったこと」と、第二十三条第一項、第二十四条第一項及び第三十五条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第二十四条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第二十四条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第二十五条から第三十三条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

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

5 第二十六条から第三十三条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十六条から第二十九条まで及び第三十二条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十七条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）と、第三十二条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第三十三条中「この節」とあるのは「第三十七条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第三十八条 第二章第一節、第十九条、同章第三節、前章、第三十五条及び第三十六条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十九条を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

## 第五章 罰則

第三十九条 第三十五条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

## 附 則

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から施行する。  
(令和八年三月三十一日までの間の男女雇用機会均等推進者の業務)

2 令和十八年三月三十一日までの間は、第十九条中「並びに」とあるのは、「、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに」とする。

# 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成13年法律第31号)

最終改正: 令和5年6月14日法律第53号

## 目次

### 前文

#### 第一章 総則（第一条・第二条）

#### 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

#### 第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条の四）

#### 第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）

#### 第四章 保護命令（第十条—第二十二条）

#### 第五章 雜則（第二十三条—第二十八条）

#### 第五章の二 補則（第二十八条の二）

#### 第六章 罰則（第二十九条—第三十一条）

#### 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、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

#### 第一章 総則

##### （定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

##### （国及び地方公共団体の責務）

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）を図る責務を有する。

#### 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

##### （基本方針）

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三 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を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

四 前三号に掲げるもののほか、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）

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

三 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を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

四 前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

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

#### 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する女性相談支援センター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努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
- 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
  - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
  - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
- 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、女性相談支援センターが、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 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 6 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。
- （女性相談支援員による相談等）
- 第四条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。
- （女性自立支援施設における保護）
- 第五条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。
- （協議会）
- 第五条の二 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する職務に従事する者その他の関係者（第五項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。

2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。

- 3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。
- 4 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。
- 5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

（秘密保持義務）

第五条の三 協議会の事務に従事する者又は従事している者は、正当な理由がなく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第五条の四 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

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

3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第二百六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第二百三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による

被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

#### 第四章 保護命令

(接近禁止命令等)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名譽若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫(以下この章において「身体に対する暴力等」という。)を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。)が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、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。以下この条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。)からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して一年間、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。以下この項において同じ。)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を命ずるものとする。

2 前項の場合において、同項の規定による命令(以下「接

近禁止命令」という。)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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為をしてはならないことを命ずるものとする。

- 一 面会を要求すること。
  - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
  - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、文書を送付し、通信文その他の情報(電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。)の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行なうために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。)をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等をすること。
  - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等をすること。
  - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 七 その名譽を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。)に係る記録媒体その他の物を送付し、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電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
  - 九 その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置(当該装置の位置に係る位置情報(地理空間情報活用推進基本法(平成十九年法律第六十三号)第二条第一項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号において同じ。)を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この号及び次号において同じ。)(同号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。)により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。
  - 十 その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置を取り付けること、位置情報記録・送信装置を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為をすること。
- 3 第一項の場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号に

おいて単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年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及び当該子に対して前項第二号から第十号までに掲げる行為(同項第五号に掲げる行為にあっては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。)をしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

- 4 第一項の場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
  - 5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意)がある場合に限り、することができる。
  - 6 第二項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為(電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。)をいう。
    - 一 電子メール(特定電子メールの送信の適正化等に関する法律(平成十四年法律第二十六号)第二条第一号に規定する電子メールをいう。)その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。
    - 二 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。
- (退去等命令)

第十条の二 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。以下この条及び第十八条第一項において同じ。)が、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、第十二条第二項第二号及び第十八条第一項において同じ。)から更に身体に対する暴力を受けることにより、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して二月間(被害者及び当該配偶者が生活の本拠として使用する建物又は区分建物(不動産登記法(平成十六年法律第百二十三号)第二条第二十二号に規定する区分建物をいう。)の所有者又は賃借人が被害者のみである場合において、被害者の申立てがあったときは、六月間)、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を命ずるものとする。ただし、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。

(管轄裁判所)

第十一条 接近禁止命令及び前条の規定による命令(以下「退去等命令」という。)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 接近禁止命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
  - 一 申立人の住所又は居所の所在地
  - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力等が行われた地
- 3 退去等命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
  - 一 申立人の住所又は居所の所在地
  - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

(接近禁止命令等の申立て等)

第十二条 接近禁止命令及び第十条第二項から第四項までの規定による命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力等を受けた状況(当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときには、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。)
- 二 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身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
- 三 第十条第三項の規定による命令(以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。)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三項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

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

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

二 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況（当該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であって、当該配偶者であった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ときにおいては、当該配偶者であった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を含む。）

二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、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

三 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、前二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

二 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

3 前二項の書面（以下「申立書」という。）に第一項第五号イから二まで又は前項第三号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号に掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第十三条 裁判所は、接近禁止命令、第十条第二項から第四項までの規定による命令及び退去等命令（以下「保護

命令」という。）の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

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

2 申立書に第十二条第一項第五号イから二まで又は同条第二項第三号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し、又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載し、又は記録した書面又は電磁的記録（次項において「書面等」という。）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等の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（保護命令の申立てについての決定等）

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

2 保護命令は、相手方に対する電子決定書（第二十一条において準用する民事訴訟法（平成八年法律第百九号）第一百二十二条において準用する同法第二百五十二条第一項の規定により作成される電磁的記録をいう。）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総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから二まで又は同条第二項第三号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を命ずる場合において、第十条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第十条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。
- （保護命令の取消し）
- 第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。接近禁止命令又は第十条第二項から第四項までの規定による命令にあっては接近禁止命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日以後において、退去等命令にあっては当該退去等命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した日以後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
- 2 前条第六項の規定は、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。
- 3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。
- 4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かなければならない。
- 5 第三項の取消し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。
- 6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。
- 7 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から

第三項までの場合について準用する。

（退去等命令の再度の申立て）

第十八条 退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等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退去等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ことのできない事由により当該発せられた命令の期間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退去等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、退去等命令を発するものとする。ただし、当該退去等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、当該退去等命令を発しないことができる。

2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第二項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情」と、同項第三号中「事項に」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情に」と、同条第三項中「事項に」とあるのは「事項並びに第十八条第一項本文の事情に」とする。

（非電磁的事件記録の閲覧等）

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、非電磁的事件記録（事件の記録中次条第一項に規定する電磁的事件記録を除いた部分をいう。次項において同じ。）の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付を請求することができる。

2 前項の規定は、非電磁的事件記録中の録音テープ又はビデオテープ（これらに準ずる方法により一定の事項を記録した物を含む。）に関しては、適用しない。この場合において、当事者は、裁判所の許可を得て、裁判所書記官に対し、これらの物の複製を請求することができる。

3 前二項の規定にかかわらず、相手方は、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、これらの規定による請求をすることができない。

4 民事訴訟法第九十一条第五項の規定は、第一項及び第二項の規定による請求について準用する。

（電磁的事件記録の閲覧等）

第十九条の二 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、最高裁判所規則で定めるところにより、電磁的事件記録（事件の記録中この法律その他の法令の規定により裁判所の使用に係る電子計算機（入出力装置を含む。以下この条及び次条において同じ。）に備えられたファイルに記録された事項に係る部分をいう。以下この条において同じ。）の内容を最高裁判所規則で定める方法により表示したもののが閲覧を請求することができる。

2 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、電磁的事件記録に記録されている事項について、最高裁判所規則で定めるところにより、最高裁判所規則で定める電子情報処理組織（裁判所の使用に係る電子計算機と手続の相手方の使用に係る電子計算機と

を電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。次項及び次条において同じ。)を使用してその者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法その他の最高裁判所規則で定める方法による複写を請求することができる。

3 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、最高裁判所規則で定めるところにより、電磁的事件記録に記録されている事項の全部若しくは一部を記載した書面であって裁判所書記官が最高裁判所規則で定める方法により当該書面の内容が電磁的事件記録に記録されている事項と同一であることを証明したものを交付し、又は当該事項の全部若しくは一部を記録した電磁的記録であって裁判所書記官が最高裁判所規則で定める方法により当該電磁的記録の内容が電磁的事件記録に記録されている事項と同一であることを証明したものを最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用してその者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法その他の最高裁判所規則で定める方法により提供することを請求することができる。

4 前三項の規定にかかわらず、相手方は、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、これらの規定による請求をすることができない。

5 民事訴訟法第九十一条第五項の規定は、第一項及び第二項の規定による請求について準用する。  
(事件に関する事項の証明)

第十九条の三 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、最高裁判所規則で定めるところにより、事件に関する事項を記載した書面であって裁判所書記官が最高裁判所規則で定める方法により当該事項を証明したものを交付し、又は当該事項を記録した電磁的記録であって裁判所書記官が最高裁判所規則で定める方法により当該事項を証明したものを最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用してその者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法その他の最高裁判所規則で定める方法により提供することを請求することができる。ただし、相手方にあっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

## 第二十条 削除

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法第一編から第四編までの規定(同法第百三十二条の十三の規定を除く。)を準用する。  
(最高裁判所規則)

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

## 第五章 雜則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係

者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

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

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

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

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行なう女性相談支援センターの運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二 第三条第三項第三号の規定に基づき女性相談支援センターが行なう一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行なう場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援員が行なう業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行なう保護(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なう場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市町村は、第四条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援員が行なう業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

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

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

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

二 市町村が前条第二項の規定により支弁した費用  
第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における

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

第二条	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手(以下「特定関係者」という。)
	、被害者	、被害者(特定関係者からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	特定関係者又は特定関係者であった者
第十条第一項から第四項まで、第十条の二、第十一条第二項第二号及び第三項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで並びに第二項第一号及び第二号並びに第十八条第一項	配偶者	特定関係者
第十条第一項、第十条の二並びに第十二条第一項第一号及び第二項第一号	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

## 第六章 罰則

第二十九条 保護命令(前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項まで及び第十条の二の規定によるものを含む。第三十一条において同じ。)に違反した者は、二年以下の拘禁刑又は二百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第三条第五項又は第五条の三の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

第三十一条 第十二条第一項若しくは第二項(第十八条第

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

## 附 則

### (施行期日)

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

### (経過措置)

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

### (検討)

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

### (民事訴訟費用等に関する法律の一部改正)

第四条 民事訴訟費用等に関する法律(昭和四十六年法律第四十号)の一部を次のように改正する。

〔次のように略〕

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）

最終改正：令和 7 年 6 月 11 日法律第 63 号

## 目次

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

## 第一章 総則

### （目的）

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

### （基本原則）

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

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

を旨として、行われなければならない。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

## 第二章 基本方針等

### （基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

二 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進

に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

- 第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。
- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
    - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
    - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
    - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
  - 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

#### 第二節 一般事業主行動計画等

##### （一般事業主行動計画の策定等）

- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - 一 計画期間
    - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
    - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
  - 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合そ

の他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

##### （基準に適合する一般事業主の認定）

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

##### （認定一般事業主の表示等）

- 第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

##### （認定の取消し）

- 第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。
- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるととき。
  - 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したと

き。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条第一項の規定に基づき講じている措置に関する情報を公表していること、同法第十九条に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

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

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

中小事業主については、適用しない。

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

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

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

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

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

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を

提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公

表)

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

一 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異  
二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合  
三 前二号に掲げるもののほか、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績  
四 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

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

一 前項第一号及び第二号に掲げる情報  
二 前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいづれか一方

3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報のうち少なくとも一の情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

一 その任用する職員の男女の給与の額の差異  
二 その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合  
三 前二号に掲げるもののほか、その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績  
四 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助

言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

ができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雜則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

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

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

#### 附 則

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第二条 この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

（社会保険労務士法の一部改正）

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

〔次のように略〕

（内閣府設置法の一部改正）

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

〔次のように略〕

# 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

(令和4年法律第52号)

最終改正：令和4年6月17日法律第68号

## 目次

- 第一章 総則（第一条—第六条）
- 第二章 基本方針及び都道府県基本計画等（第七条・第八条）
- 第三章 女性相談支援センターによる支援等（第九条—第十五条）
- 第四章 雜則（第十六条—第二十二条）
- 第五章 罰則（第二十三条）
- 附則

### 第一章 総則

#### （目的）

第一条 この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

#### （定義）

第二条 この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）をいう。

#### （基本理念）

第三条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- 一 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。
- 二 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されること。
- 三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

#### （国及び地方公共団体の責務）

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

#### （関連施策の活用）

第五条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

#### （緊密な連携）

第六条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所（社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に規定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第七条第一項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第二条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター（総合法律支援法（平成十六年法律第七十四号）第十三条に規定する日本司法支援センターをいう。）、配偶者暴力相談支援センター（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成十三年法律第三十一号）第三条第一項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

### 第二章 基本方針及び都道府県基本計画等

#### （基本方針）

第七条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

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

- 一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項
  - 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項
  - 三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項
- 3 厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、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）

第八条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針
- 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項
- 三 その他困難な問題を抱える女性への支援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困難な問題を抱える女性への支援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 厚生労働大臣は、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。
- 第三章 女性相談支援センターによる支援等  
(女性相談支援センター)
- 第九条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。
- 2 地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市(以下「指定都市」という。)は、女性相談支援センターを設置することができる。
- 3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に關し、主として次に掲げる業務を行うものとする。
- 一 困難な問題を抱える女性に關する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応すること又は第十一条第一項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- 二 困難な問題を抱える女性(困難な問題を抱える女性がその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第五号まで及び第十二条第一項において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- 三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。
- 四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 五 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができ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 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。
- 5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。
- 6 女性相談支援センターには、第三項第二号の一時保護を行う施設を設けなければならない。
- 7 第三項第二号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、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。
- 8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に關して知り得た秘密を

漏らしてはならない。

- 9 第三項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。
- 10 女性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、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
- 11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに關し必要な事項は、政令で定める。  
(女性相談支援センターの所長による報告等)
- 第十条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第六条の三第十八項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第二十三条第二項に規定する母子保護の実施が適当であると認めたときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。  
(女性相談支援員)
- 第十二条 都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第二十条第一項(第四号から第六号までを除く。)並びに第二十二条第一項及び第二項第一号において同じ。)は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする。
- 2 市町村(女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第二十条第二項及び第二十二条第二項第二号において同じ。)は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。
- 3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。  
(女性自立支援施設)
- 第十三条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと(以下「自立支援」という。)を目的とする施設(以下「女性自立支援施設」という。)を設置することができる。
- 2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。
- 3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。  
(民間の団体との協働による支援)
- 第十四条 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援

に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。

2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

(民生委員等の協力)

**第十四条 民生委員法**（昭和二十三年法律第百九十八号）に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法（昭和二十四年法律第百三十九号）に定める人権擁護委員、保護司法（昭和二十五年法律第二百四号）に定める保護司及び更生保護事業法（平成七年法律第八十六号）に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

(支援調整会議)

**第十五条** 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第九条第七項又は第十二条第二項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者（以下この条において「関係機関等」という。）により構成される会議（以下この条において「支援調整会議」という。）を組織するよう努めるものとする。

2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。

3 支援調整会議は、前項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。

5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

一 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者

二 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの人者であった者

三 前二号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者

6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

**第四章 雜則**

(教育及び啓発)

**第十六条** 国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解

を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

2 国及び地方公共団体は、自己がかけがえのない個人であることについての意識の涵養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受けることができるようす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)

**第十七条** 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に資するため、効果的な支援の方法、その心身の健康の回復を図るための方法等に関する調査研究の推進に努めるものとする。

(人材の確保等)

**第十八条** 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に従事する者の適切な処遇の確保のための措置、研修の実施その他の措置を講ずることにより、困難な問題を抱える女性への支援に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るよう努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

**第十九条** 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する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。

(都道府県及び市町村の支弁)

**第二十条** 都道府県は、次に掲げる費用（女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第一号から第三号までに掲げる費用に限る。）を支弁しなければならない。

一 女性相談支援センターに要する費用（次号に掲げる費用を除く。）

二 女性相談支援センターが行う第九条第三項第二号の一時保護（同条第七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。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用

四 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用

五 都道府県が行う自立支援（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

六 第十三条第一項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用

2 市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。

3 市町村は、第十三条第二項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。

(都道府県等の補助)

**第二十一条** 都道府県は、社会福祉法人が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用の四分の三以内を補助することができる。

2 都道府県又は市町村は、第十三条第一項又は第二項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用（前条

第一項第六号の委託及び同条第三項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。)の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)

第二十二条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

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

一 都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第五号に掲げるもの(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、同項第三号に掲げるものに限る。)

二 市町村が第二十条第二項の規定により支弁した費用

3 国は、予算の範囲内において、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち同項第六号に掲げるもの及び市町村が同条第三項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第二項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

## 第五章 罰則

第二十三条 第九条第八項又は第十五条第五項の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

## 附 則

(施行期日)

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

一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日

二 附則第三十四条の規定 この法律の公布の日又は児童福祉法等の一部を改正する法律(令和四年法律第六十六号)の公布の日のいずれか遅い日

三 附則第三十五条の規定 この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律(令和四年法律第六十七号)の公布の日のいずれか遅い日

四 附則第三十六条の規定 この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律(令和四年法律第六十八号)の公布の日のいずれか遅い日

(検討)

第二条 政府は、この法律の公布後三年を目途として、この法律に基づく支援を受ける者の権利を擁護する仕組みの構築及び当該支援の質を公正かつ適切に評価する仕組みの構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、前項に定める事項のほか、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(準備行為)

第三条 厚生労働大臣は、この法律の施行の日(以下「施

行日」という。)前においても、第七条第一項から第三項までの規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、厚生労働大臣は、同条第四項の規定の例により、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められ、公表された基本方針は、施行日において、第七条第一項から第三項までの規定により定められ、同条第四項の規定により公表された基本方針とみなす。

第四条～第三十八条 (略)

# 新潟県柏崎市男女共同参画推進条例（平成18年条例第66号）

## 目次

- 前文
- 第1章 総則（第1条—第10条）
- 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第11条—第25条）
- 第3章 男女共同参画審議会（第26条・第27条）
- 第4章 雜則（第28条）
- 附則

すべての男女は、平等な存在であり、性別による差別的な取扱いを受けることなく、個人としてその人権を尊重されなければなりません。我が国では、個人の尊重と法の下の平等をうたう日本国憲法の下、国際的に連携し、男女共同参画社会基本法の制定など男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組が行われてきました。本市においても、行動計画を策定するとともに、市民団体と協働して積極的な推進を展開してきました。

しかしながら、今もなお社会の様々な分野で、性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会慣行がみられ、男女共同参画を推進する上で、多くの課題が残されています。

個性豊かで活力に満ち、住んで良かったと感じられる心地良い地域社会をつくるためには、あらゆる場で、男女が互いの人権を尊重して認め合い、協力して高め合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を最大限に発揮し、心豊かな関係を築いていく男女共同参画社会の実現が求められています。

ここに、私たちは、男女共同参画の基本理念と市、市民、事業者、市民団体及び教育関係者の責務を明らかにし、これらの協働の下、市民一人ひとりの人権が尊重され、あらゆる分野に参画できる調和のとれたまちづくりを実現するため、この条例を定めます。

## 第1章 総則

### （目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民、事業者、市民団体及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する基本的施策を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

### （定義）

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

- (1) 男女共同参画 すべての男女が、性別にかかわりなく個人として尊重され、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ることにより、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を均等に享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に在住、在勤又は在学するすべての個人をいう。
- (4) 事業者 市内において事業活動を行っている個人及び法人その他の団体をいう。
- (5) 市民団体 市内において地域的な共同活動を目的として組織されている町内会、コミュニティ協議会等の団体又は社会活動を行う団体をいう。
- (6) 教育関係者 家庭教育、学校教育、社会教育その他のあらゆる生涯教育の領域に携わる者をいう。
- (7) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方を不快にさせること又は性的な言動を受けた相手方の対応を理由として当該相手方に不利益を与えることをいう。
- (8) ドメスティック・バイオレンス 配偶者など親密な関係にある者への身体又は精神に対する暴力的行為をいう。

### （基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、性別による差別的取扱いを受けないこと、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。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担意識を反映した制度又は慣行が、男女の社会における自由な活動の選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者及び市民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。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、介護その他の家庭生活における活動と当該活動以外の活動を両立して行うことができるようすることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、男女の対等な関係の下に、互いの性に関する理解を深め、妊娠、出産その他の性と生殖に関して、自らの意思が尊重され、生涯にわたり健康な生活を営むことができるようすることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることから、当該取組を考慮して行われなければならない。

### （市の責務）

第4条 市は、前条に定める基本理念（以下「基本理

- 念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、実施しなければならない。
- 2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に実施するに当たり、市民、事業者、市民団体、教育関係者、国及び他の地方公共団体と連携して取り組まなければならない。
- (市民の責務)
- 第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野において、主体的かつ積極的に男女共同参画の推進に努めるものとする。
- 2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。
- (事業者の責務)
- 第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において、男女が平等に能力を発揮できる機会の確保や職業生活とその他の生活が両立して行えるよう職場環境の整備に努めるものとする。
- 2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。
- (市民団体の責務)
- 第7条 市民団体は、基本理念にのっとり、その活動において、男女が平等に能力を発揮でき、運営又は活動に関する方針の立案及び決定に参画できるよう環境の整備に努めるものとする。
- 2 市民団体は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。
- (教育関係者の責務)
- 第8条 教育関係者は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に果たす教育の重要性にかんがみ、家庭や地域との連携を深めつつ、男女共同参画の推進に努めるものとする。
- 2 教育関係者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。
- (性別による人権侵害の禁止)
- 第9条 何人も、あらゆる分野において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因による人権侵害(以下「性別による人権侵害」という。)を行ってはならない。
- (表現上の留意事項)
- 第10条 何人も、広く市民、事業者、市民団体及び教育関係者に提供する情報において、前条に規定する行為を助長若しくは連想させる表現又は過度な性的表現を行わないよう努めなければならない。
- 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(男女共同参画基本計画)
- 第11条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画基本計画(以下「基本計画」という。)を定めなければならない。
- 2 市長は、基本計画を策定するときは、市民、事業者、市民団体及び教育関係者の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるとともに、第26条第1項の柏崎市男女共同参画審議会の意見を聽かなければならない。
- 3 市長は、基本計画を策定したときは、これを速やかに公表しなければならない。
- 4 前2項の規定は、基本計画を見直し又は変更する場合について準用する。
- (年次報告)
- 第12条 市長は、毎年度、男女共同参画の推進状況について報告書を作成し、これを公表しなければならない。
- (調査及び研究)
- 第13条 市は、男女共同参画の推進に関して必要な調査及び研究を行うものとする。
- (広報、啓発活動等)
- 第14条 市は、基本理念について市民、事業者、市民団体及び教育関係者の理解を図るため、広報及び啓発活動、情報提供その他適切な措置を講じなければならない。
- (推進体制)
- 第15条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に企画、調整及び推進するために必要な財政上の措置及び推進体制の整備に努めるものとする。
- (施策の策定等に当たっての配慮)
- 第16条 市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策の策定及び実施に当たっては、基本理念に配慮しなければならない。
- (附属機関等における委員の構成等)
- 第17条 市は、附属機関等の委員を委嘱し、又は任命する場合には、男女の委員の数の均衡を図るよう努めるものとする。
- 2 任命権者(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第6条第1項に規定する任命権者をいう。)は、女性の職域の拡大及び能力向上の機会の確保に努め、性別にかかわらず、職員の能力及び意欲に応じた登用を図るよう努めるものとする。
- (人材の育成)
- 第18条 市、市民、事業者、市民団体及び教育関係者は、社会のあらゆる分野での活動に女性の参画が促進されるよう人材の育成及び発掘に努めるものとする。
- 2 市は、市民、事業者、市民団体及び教育関係者における人材の育成等の取組を支援するため、情報及び積極的な学習機会の提供等に努めなければならない。
- (雇用の分野における男女共同参画の推進)
- 第19条 市は、雇用の分野における男女共同参画を推進するため、事業者に対し、情報提供その他必要

- な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 2 市長は、男女共同参画の推進に関し必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の状況その他必要な事項について報告を求めることができる。
- （教育の分野における男女共同参画の推進）
- 第20条 市は、家庭教育、学校教育、社会教育その他あらゆる生涯教育の領域において、男女共同参画を推進するために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- （農林水産業及び商工業等の分野における男女共同参画の推進）
- 第21条 市は、家族経営的な農林水産業及び商工業等の分野において、男女の経営における役割が適正に評価されるとともに、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって経営又はこれに関連する活動に参画できる機会を確保するため、環境の整備に努めるものとする。
- （市民、事業者、市民団体及び教育関係者への支援）
- 第22条 市は、市民、事業者、市民団体及び教育関係者が自動的に行う男女共同参画の推進に関する活動を促すため、市民、事業者、市民団体及び教育関係者との連携及び協働に努めるとともに、情報提供その他必要な措置を講じなければならない。
- （家庭生活等への支援）
- 第23条 市は、家族を構成する男女が、共に家事、子育て、介護その他の家庭生活における活動に家族の一員としての役割を果たすとともに、家庭生活と社会生活の両立ができるために必要な支援及び情報提供等を講じなければならない。
- （相談の申出）
- 第24条 市民、事業者、市民団体及び教育関係者は、性別による人権侵害に関して、市に相談を申し出ることができる。
- 2 市は、前項の規定による相談を受けたときは、必要に応じて関係行政機関等と連携して適切な措置を講ずるものとする。
- （施策に関する苦情の申出）
- 第25条 市民、事業者、市民団体及び教育関係者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策について、市に苦情を申し出ることができる。
- 2 市は、前項の規定による苦情の申出を処理するに当たって必要があると認めるときは、柏崎市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。
- 第3章 男女共同参画審議会  
(設置等)
- 第26条 男女共同参画を総合的かつ効果的に推進する上で必要な事項を審議するため、柏崎市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置くものとする。

- 2 審議会は、次の事項について、市長の諮問に応じ調査及び審議するものとする。
- (1) 男女共同参画の推進に関する基本的事項及び重要事項を審議すること。
  - (2) 基本計画に関し、第11条第2項に規定する事項を処理すること。
  - (3) 施策に関する苦情の申出に関し、第25条第2項に規定する事項を処理すること。
- 3 審議会は、前項各号に定めるもののほか、男女共同参画の推進に関し、市長に意見を述べができる。
- （組織等）
- 第27条 審議会は、13人以内の委員をもって組織し、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。
- (1) 男女共同参画に識見を有する者
  - (2) 関係団体が推薦する者
  - (3) 公募に応じた者
  - (4) 市長が必要と認める者
- 2 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。
- 4 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 5 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 6 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。
- 7 前各項に定めるもののほか、審議会に関し必要な事項は、規則で定める。
- 第4章 雜則  
(委任)
- 第28条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。
- 附 則  
(施行期日)
- 1 この条例は、平成19年4月1日から施行する。
  - 2・3 (略)



# **柏崎市第5次男女共同参画基本計画**

**令和8（2026）年度～令和12（2030）年度**

発行年月：令和8（2026）年3月

発行：柏崎市総合企画部人権啓発・男女共同参画室  
〒945-8511 柏崎市日石町2番1号  
TEL 0257(20)7605  
FAX 0257(22)5904