

はじめに

少子高齢化、人口減少社会を迎え、私たちを取り巻く環境は近年大きく変化し続けており、人々の価値観や生活スタイルも多様化しています。

このような変化に対応しながら、地域や社会の活力を高め、持続的な発展を図っていくために、性別に関わりなく誰もが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が求められています。



国では、令和2年12月に閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」で、

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
 - ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
 - ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
 - ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会
- の4つを目指すべき社会として提示し、その実現を通じて男女共同参画社会形成の促進を図っています。

本市においては、平成26年2月に策定した「第2次小郡市男女共同参画計画」により、「性別に関わらず全ての人の人権が尊重され、男女がともに参画するまちづくり」を推進してきました。しかし、根深く残る固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み、増加傾向にある配偶者・パートナーからの暴力、政策・方針決定過程における女性の参画など課題が残っています。

新たな計画では、これまでの取組みや社会環境の変化、市民意識調査や関係団体ヒアリングなどを踏まえ、今後10年間に取り組む3つの基本目標とその実現を進める具体的施策を定め、性別に関わらず、市民一人ひとりが個性や能力を十分に発揮できるまちづくりを進めます。

この計画を着実に推進するためには、行政だけでなく、市民や事業者、関係団体などの皆さまとの連携・協力が不可欠です。より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に計画の策定にあたり、ご提言をいただいた小郡市男女共同参画社会推進審議会委員の皆さまをはじめ、多くの貴重なご意見をいただきました市民の皆さま、関係団体の皆さまに心から感謝申し上げます。

令和6年3月

小郡市長 加地良光

目次

第1章 計画の概要.....	1
1 計画策定の趣旨.....	2
2 計画の位置付け.....	2
3 計画の期間.....	3
第2章 男女共同参画を巡る現状と課題.....	5
1 世界・国・県の現状.....	6
2 小都市の現状.....	8
3 現状・課題の整理.....	14
第3章 将来像と施策体系.....	17
1 将来像.....	18
2 基本目標.....	19
3 施策体系図.....	20
第4章 取組みの展開.....	21
基本目標1 一人ひとりが参画するための意識づくり	22
施策の方向性1 一人ひとりの意識を高める男女共同参画の啓発.....	22
施策の方向性2 男女共同参画教育の推進と意識啓発.....	27
基本目標2 誰もが安心して暮らせる環境づくり	30
施策の方向性1 配偶者等からの暴力の根絶.....	30
施策の方向性2 生活上の困難や人権課題に対する支援.....	36
施策の方向性3 生涯にわたる健康支援.....	40
基本目標3 みんなが活躍できる社会づくり	43
施策の方向性1 政策・方針決定過程への女性の参画推進.....	43
施策の方向性2 雇用労働環境の整備.....	47
施策の方向性3 子育て・介護等、家庭生活への支援.....	54
施策の方向性4 地域活動・地域防災分野における男女共同参画の推進.....	58
第5章 計画の推進体制.....	61

資料編.....	65
1 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約.....	66
2 男女共同参画社会基本法.....	70
3 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.....	73
4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	79
5 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.....	84
6 小郡市男女共同参画推進条例.....	88
7 小郡市男女共同参画社会推進審議会委員名簿.....	92
8 第3次小郡市男女共同参画計画策定の経過.....	93

本計画に記載する課名は、令和6年4月の組織改正後の課名を使用しています。また、令和6年7月の組織改正に係る課名については、「現担当課名（新担当課名）」を記載します。

第1章 計画の概要

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会の実現は、性別に関わらず全ての人の人権が尊重され、個性と能力を十分に発揮することができ、活力に満ちた社会をつくるため、国を挙げて取り組んでいる大きな目標の一つです。

平成11年に制定された「男女共同参画社会基本法」では、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、国はさまざまな関連法の整備を行い、政策を推進してきました。

しかし、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることや女性が多く参画している分野に偏りがあること、DV^{*}件数の増加や内容の深刻化など、男女共同参画社会の実現を阻害する要因が今もなお残っています。また、人々の暮らしや働き方に対する意識の変化、少子高齢化の進展、経済のグローバル化など私たちを取り巻く環境は多様な変化を続けています。

このような中、本市では「一人ひとりが認め合い、いきいきと輝くまち おごおり」を将来像に掲げ取り組んできた「第2次小郡市男女共同参画計画」が令和5年度で終了します。これまで進めてきた取り組みや社会環境の変化を踏まえ、次の時代に対応した「第3次小郡市男女共同参画計画」を策定します。

2 計画の位置付け

本計画は以下の法律に規定する各計画として位置付けます。

- ・「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画
- ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画
- ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に基づく市町村推進計画

- 本計画の策定にあたっては、国や福岡県の関連計画を踏まえた上で、第6次小郡市総合振興計画との整合性を図っています。

※DV：ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）の略であり、配偶者等（婚姻関係や配偶者、恋人など親密な関係にある、またはあった者）から振るわれる暴力のこと。

3 計画の期間

計画の期間は、令和6年度から令和15年度までの10年間とし、令和10年度に全体の施策を見直します。また、社会情勢の変化等に対応するため、必要に応じて適宜見直しを行います。

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	……	令和15年度
【前回計画期間】									
		第3次小郡市男女共同参画計画【本計画期間】							
						計画の見直し			
毎年度庁内にて施策の実施状況を調査									



第2章 男女共同参画を巡る現状と課題

1 世界・国・県の現状

(1) 世界の動き

国際連合では昭和50年(1975年)を「国際婦人年」とし、メキシコシティにおいて「国際婦人年世界会議」を開催しました。同会議以降、女性の地位向上に関する取組みが世界中で活発に展開されることとなり、昭和54年(1979年)には「女子差別撤廃条約」が採択され、平成7年(1995年)には「世界女性会議」がアジアで初めて開催されました(北京会議)。

平成27年(2015年)には、国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された「持続可能な開発目標(SDGs)」の17の目標の1つとして、「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられました。

国際的に女性活躍に関する取組みが展開されている一方で、我が国は、「ジェンダーギャップ指数^{※2023}」で146か国中125位と極めて低い水準にあり、今後のジェンダー平等に関する取組みのより一層の強化が求められています。

(2) 国の動き

国においては、昭和50年(1975年)の「国際婦人年」を契機として、昭和52年(1977年)に「国内行動計画」が策定され、以降女性の地位向上のためのさまざまな取組みが進められてきました。昭和60年(1985年)に「男女雇用機会均等法」が成立し、同年「女子差別撤廃条約」を批准しました。平成11年(1999年)には「男女共同参画社会基本法」が制定され、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」が、「我が国社会を決定する最重要課題」として位置付けられました。

平成13年(2001年)に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)」が制定され、DV防止や被害者保護の取組みが進められています。平成27年(2015年)には、女性が個性と能力を發揮し、職業生活において活躍するため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が制定されました。

また、令和6年(2024年)には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されるなど、さまざまな事情により困難な問題を抱える女性が安心して暮らせる社会の実現に向けた取組みが進められています。

※ジェンダーギャップ指数：世界経済フォーラムが発表している、「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成された各国における男女格差を測る指数。

(3) 福岡県の動き

福岡県では平成13年(2001年)に「福岡県男女共同参画推進条例」を制定、平成14年(2002年)に「福岡県男女共同参画計画」を策定し、福岡県の男女共同参画に関する施策を総合的・計画的に推進してきました。

平成28年(2016年)には、女性がいきいきと働き、活躍できる社会を目指し、行政、経済団体、関係団体が一体となって「福岡県女性の活躍応援協議会」を設置しました。

令和3年(2021年)には「第5次福岡県男女共同参画計画」を策定し、令和7年(2025年)度までの期間において、福岡県が目指す男女共同参画の新たな方向性を示しました。この第5次計画では男女双方の意識改革や、人権を侵害する暴力の根絶、性別役割分担意識の解消など、男女がともに活躍できる社会の実現に向けた施策が掲げられています。

また、令和4年(2022年)には「福岡県パートナーシップ宣誓制度」が開始されるなど、誰もが輝ける社会の実現に向けて取組みを展開しています。

SDGsとは

SDGsは、誰一人取り残さない持続可能でよりよい社会を目指す世界共通の目標であり、17のゴール(目標)と、169のターゲットから構成されています。

SDGsの推進にあたっては、それぞれの国や自治体、関係機関、住民一人ひとりの協働のもと、行動に移していくことが必要となります。

男女共同参画社会の実現は、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」だけでなく、目標10「人や国の不平等をなくそう」など、さまざまなゴールと深く関係するものとなっています。



2 小郡市の現状

(1) 小郡市の動き

小郡市では平成14年に小郡市男女共同参画社会推進審議会より答申を受けた『小郡市男女共同参画社会実現に向けての提言』を踏まえて、平成16年に10年間の計画期間とした「小郡市男女共同参画計画」を策定しました。また、平成19年には「小郡市男女共同参画推進条例」を制定し、市内における男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな取組みを推進するための基本理念を定めました。

平成26年には「第2次小郡市男女共同参画計画」を策定しました。この計画により、市民へ向けた男女共同参画に関する施策の指針を示すとともに、市内における推進体制を定め、取組を進めてきました。

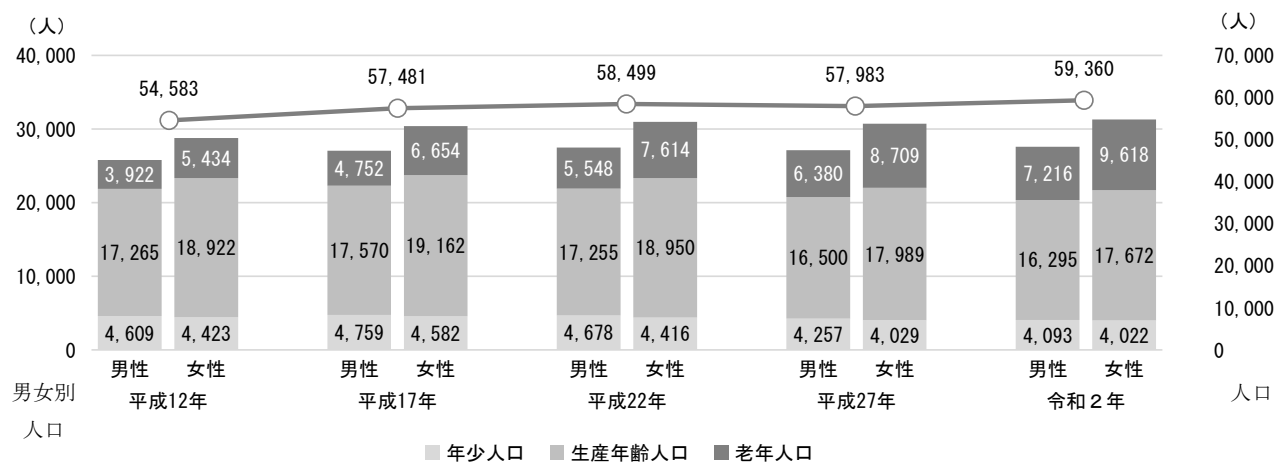
(2) 統計からみる小郡市

①人口の状況

国勢調査における小郡市の人口は、平成27年に減少したものの、増加傾向で推移しています。

年齢3区分別人口構成をみると、平成22年以降は年少人口（0～14歳）と生産年齢人口（15～64歳）がともに減少している一方で、老年人口（65歳以上）は増加し続けています。

＜人口と男女別年齢3区分別人口構成の推移＞



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

※人口には男女別の「年齢不詳」「性別不詳」人口を含むため、男女別人口の数値の合計と合致しません。

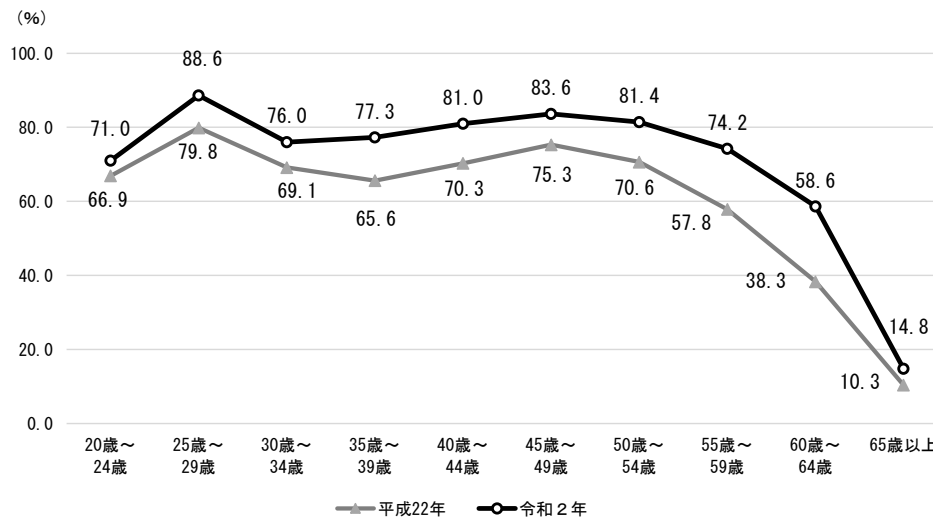
②労働・雇用の状況

令和2年の女性の年齢階級別労働力率（15歳以上人口に対する、就業者数と完全失業者数を合計した人口の割合）をみると、20歳～59歳まで70%を超えて推移しています。

30歳～34歳の労働力率をみると、25歳～29歳と比べて12.6ポイント低下していますが、その後は再び上昇しています。このように、結婚・出産期にあたる年代で労働力率が一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという傾向は、「M字カーブ」と呼ばれ、全国的にみられる傾向ですが、小郡市でも同様の傾向が表れています。また、平成22年と比較すると、令和2年はどの年代においても労働力率は上昇しているものの、「M字カーブ」の傾向が顕著になっています。

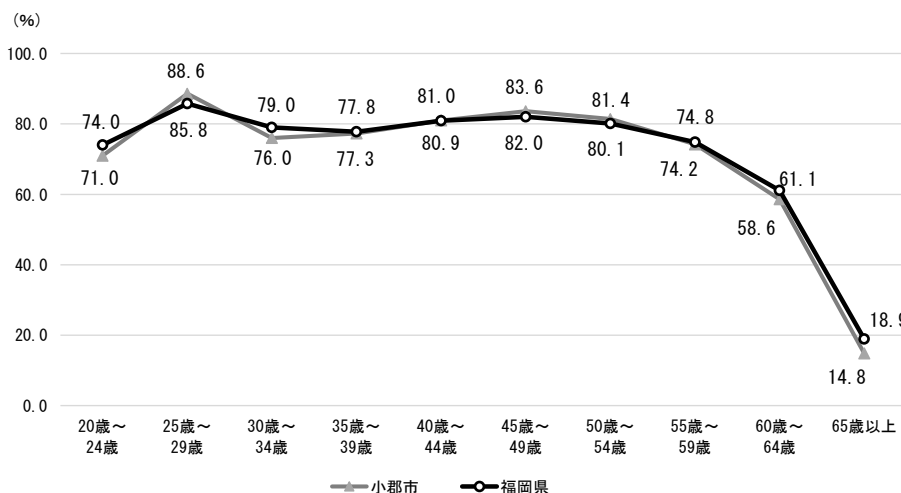
また、令和2年の労働力率を福岡県の平均と比較すると、25歳～29歳において福岡県の平均より2.8ポイント高くなっているものの、30歳～34歳においては、3.0ポイント低くなっています。

＜女性の年齢階級別労働力率の推移＞



資料：総務省「国勢調査」（平成22年、令和2年）

＜女性の年齢階級別労働力率（福岡県との比較）＞



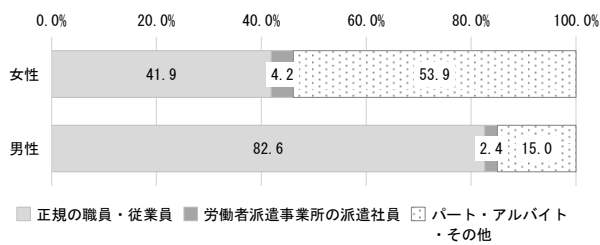
資料：総務省「国勢調査」（令和2年）

小郡市の男女別の雇用形態を平成22年と令和2年で比較すると、女性の正規雇用者の割合は1.4ポイント増加し、男性は2.1ポイント減少しています。しかし、男性と比較すると女性の正規雇用者の割合は、依然として低い状況にあります。

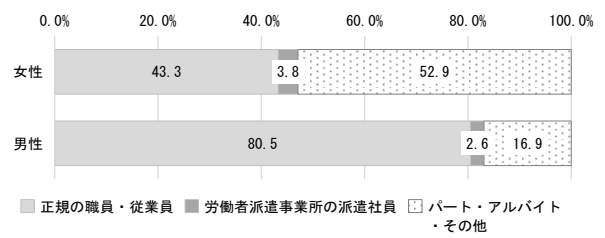
また、福岡県の平均と比較して、平成22年・令和2年ともに女性の正規雇用者の割合が低くなっています。

<小郡市の男女別の雇用形態別割合>

(平成22年)



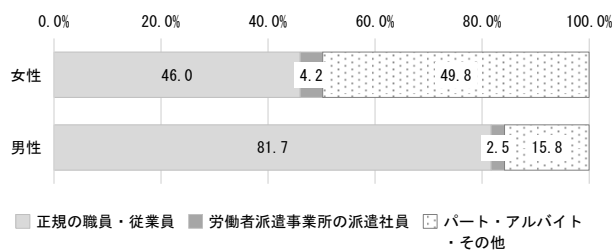
(令和2年)



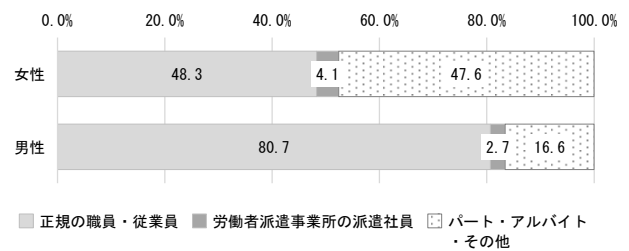
資料：総務省「国勢調査」（平成22年、令和2年）

<福岡県の男女別の雇用形態別割合>

(平成22年)



(令和2年)



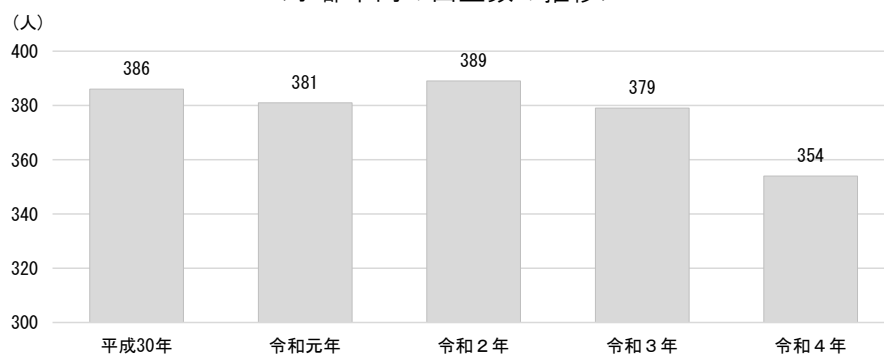
資料：総務省「国勢調査」（平成22年、令和2年）

③子ども・子育ての状況

出生数の推移を平成30年からみると、令和元年に減少したのち令和2年に増加しましたが、その後は減少傾向にあります。

また、保育所（園）・幼稚園それぞれの園児数の推移をみると、保育所（園）では園児数は増加傾向である一方で、幼稚園の園児数は令和元年度以降減少傾向にあります。

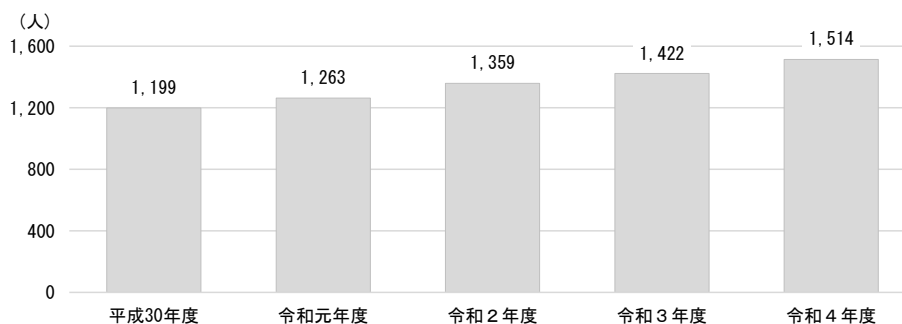
＜小郡市内の出生数の推移＞



資料：小郡市 市民課（令和5年4月現在）

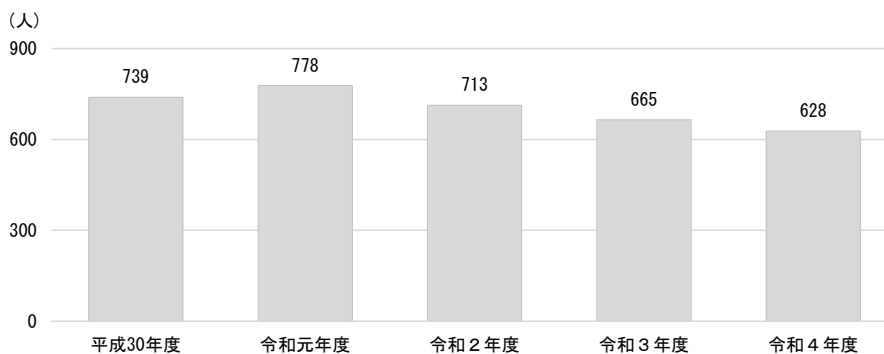
＜保育所（園）・幼稚園園児数の推移＞

（保育所・保育園）



資料：小郡市 保育所・幼稚園課（令和5年4月現在）

（幼稚園）

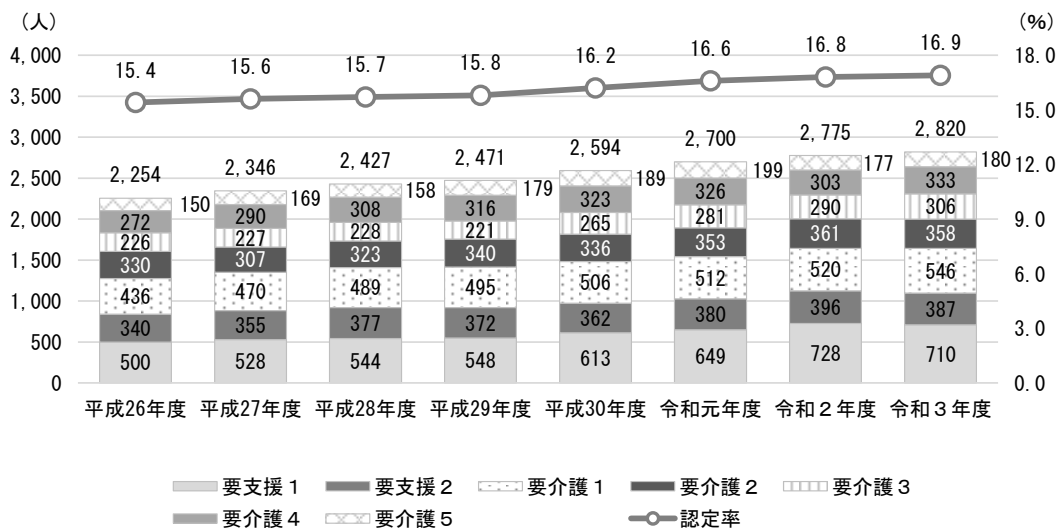


資料：小郡市 保育所・幼稚園課（令和5年4月現在）

④高齢者の状況

要支援・要介護認定者数は、緩やかに増加しており、介護事業へのニーズが高まっていることがわかります。

＜要支援・要介護認定者の推移＞

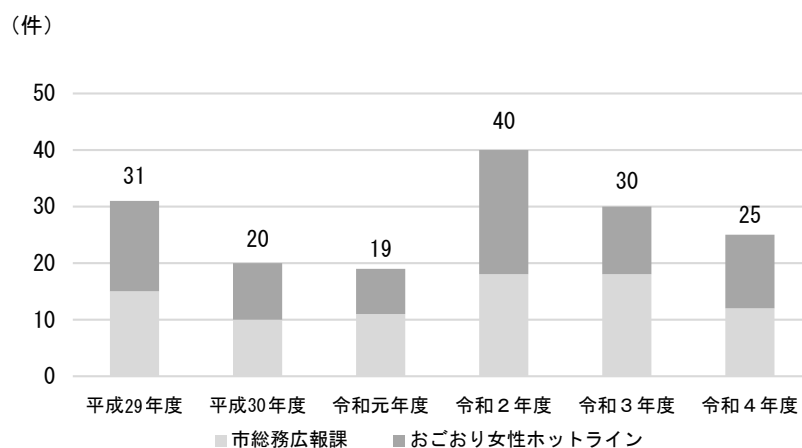


資料：厚生労働省「介護保険事業状況報告（年報）」（平成26年度～令和2年度）
 厚生労働省「介護保険事業状況報告（月報）」（令和3年度）

⑤DV相談件数の状況

DV相談件数は減少傾向にありましたが、新型コロナウイルス感染症が拡大した令和2年度で増加し、その後再び減少傾向となっています。

＜DV相談件数の推移＞

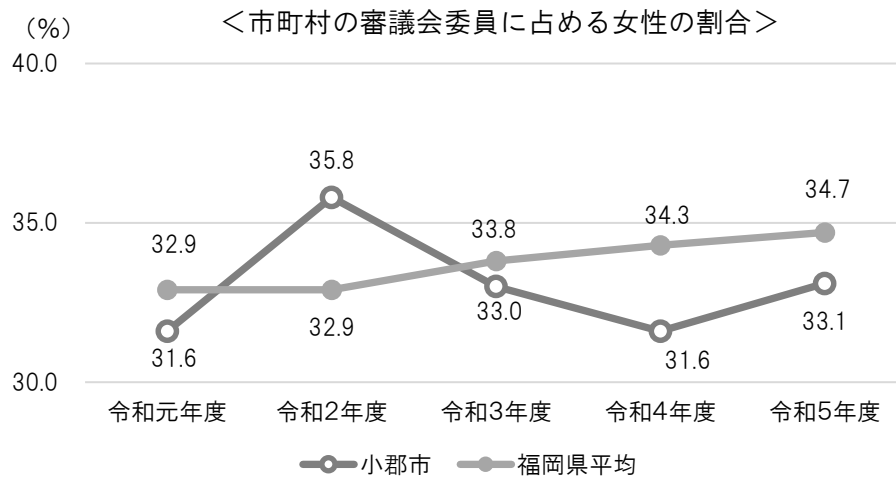


資料：小郡市 総務課（平成29年度～令和4年度）

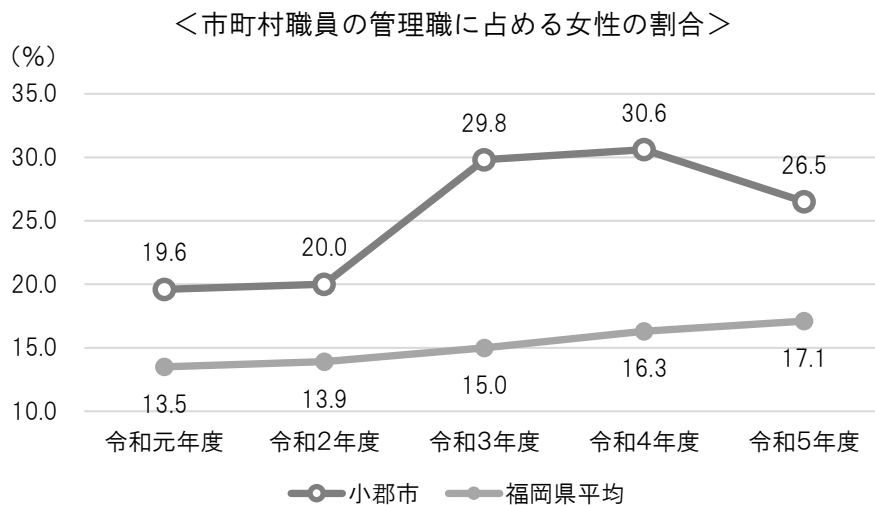
⑥政策・方針決定の場における女性の参画状況

小郡市の審議会の委員に占める女性の割合は、令和3年度と令和4年度に減少しましたが、令和5年度には33.1%に増加しました。

また、小郡市役所の管理職に占める女性の割合をみると、令和3年度に大きく増加しています。令和4年度は30.6%、令和5年度は26.5%となっており、福岡県平均の17.1%を大きく上回っています。



資料：小郡市の審議会委員に占める女性の割合：小郡市 総務課（令和元年度～令和5年度 各年度4月1日現在）
 福岡県内市町村の審議会委員に占める女性の割合：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和元年度～令和5年度 各年度4月1日現在）



資料：小郡市の管理職に占める女性の割合：小郡市 人事課（令和元年度～令和5年度 各年度4月1日現在）
 福岡県内市町村の管理職に占める女性の割合：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和元年度～令和5年度 各年度4月1日現在）

3 現状・課題の整理

本市では、令和4年度に男女共同参画に関する市民意識調査・区長アンケート・団体ヒアリングを実施しました。この調査結果をもとに、本市の男女共同参画を取り巻く現状と課題を整理します。

○男女共同参画に関する意識

本市では、出生数の減少や外国人市民の増加、高齢者数の増加などが進み、市民が暮らす地域の姿が変容してきています。以前は「男性は仕事をして家族を養い、女性は家庭で家事をする」といった価値観が一般的でしたが、小郡市男女共同参画計画が策定されて以降の20年間でこの意識は大きく変化しています。特に男女共同参画教育の成果として、若い世代の意識が変化してきています。

しかし、「社会通念上」「政治の場」「職場」などにおいては、依然として男性が優遇されていると感じている市民が多く、社会全体としてみても男女共同参画社会の実現には至っていない状況です。また、固定的性別役割分担意識が根強く残る世代もみられ、男性と女性の間でも意識の違いがみられます。

このような状況を踏まえ、市はさらなる効果的な啓発を行い、市民が男女共同参画を実践できるようにしていくことが求められます。

○誰もが安全に安心して暮らすことのできる環境

市民意識調査によると、DV被害は前回調査に比べて減少傾向にあるものの、依然としてDVの根絶には至っていません。また、DVにあたる行為の認識についても理解が少しずつ進んできてはいるものの、男女間で認識の違いがあり、暴力行為であってもDVと認識されていない例もあることがわかりました。DVが家庭内や交際相手との間で起こるケースが多いことから、被害が顕在化しにくく、被害者が相談することを躊躇する傾向にあります。このような傾向を踏まえながら、DV根絶のための啓発や相談窓口の周知を行う必要があります。

近年、世界的な寿命の延伸化により、健康寿命を重視する考え方が出てきたことをきっかけに“well-being（ウェル・ビーイング）”の概念が生まれました。この概念は、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを指すものであり、誰もが健やかに、充実した日々を送るうえで欠かせないものです。本市には、子育て世帯や高齢者、障がいがある人、外国にルーツを持つ人、健康に不安がある人、性的マイノリティの人など、さまざまな市民が暮らしています。すべての市民が、心身が良好な状態で、それぞれが社会の中でいきいきと活躍できるよう、理解促進のための啓発やそれぞれの人の状況に合った支援を進めていかなければなりません。

○男女がいきいきと活躍できる社会

近年、本市においても共働き世帯が増加しており、市民意識調査では勤労世帯の約65%が共働き世帯であることがわかりました。前回調査では、女性は子どもができたらいったん退職し、子どもが大きくなってから働く方が良いと考える人は56.0%でしたが、今回の調査では21.4%と大きく減少しました。女性が職業を持つことについて、市民の意識は着実に変化してきています。

しかし、職場におけるハラスメント[※]は、依然として解消されることなく残っています。ハラスメントの例として、性的な言動により相手に不快感を与えるセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）や、職務上の地位を背景に業務の範囲を超えて与えられる苦痛、職場環境を悪化させるいじめや嫌がらせであるパワー・ハラスメント（パワハラ）、妊娠・出産・育児をきっかけに職場で不利益な取り扱いが行われるマタニティ・ハラスメント（マタハラ）などが挙げられます。これらのハラスメントは、仕事を続けるうえでの弊害となるものであり、事業主はこれらのハラスメントへの対策を講じる義務があります。また、市は市民に対してハラスメントに関する正しい知識と理解を広めるために啓発を続けていかなければなりません。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の概念が少しずつ広がってきていますが、職場に休める雰囲気がない、経済的に生活が成り立たなくなるなどの理由から、育児や介護に関する休業制度の利用意向があっても実際には利用できず、家庭よりも仕事に比重が偏ってしまう状況があります。また、家事や育児・介護などの負担が一人に偏ると、仕事上の責任を果たすことができないことに伴う健康上の問題が生じることも懸念されます。そのため、ワーク・ライフ・バランスについての周知・啓発を進めていくことが重要です。

核家族化や定年年齢の引き上げ、新型コロナウイルス感染症などの影響により、地域活動に参加しない人が増えています。地域住民同士の関係の希薄化は、災害時の孤立や地域での見守り活動の衰退につながります。市民意識調査では、地域活動に参加していない理由として、「忙しく時間がないから」のほかに「地域活動に興味がないから」や「地域活動についての情報が得られないから」といったことも挙げられています。地域活動についてさらに広報を続けていくほか、魅力ある地域活動のあり方を検討することが求められています。

このような状況を踏まえ、男女共同参画に関する家庭への啓発を加速させるとともに、ライフステージに応じて、多様な生き方の選択が実現できるよう、各種支援や職場における育児や介護に関する各種休業・休暇取得のための環境整備が必要です。

※ハラスメント：「嫌がらせ」や「いじめ」を意味する言葉。発言や行動によって他者を不快にさせたり、不利益を与えたりすること。セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど、さまざまなものがある。

第3章 将来像と施策体系

1 将来像

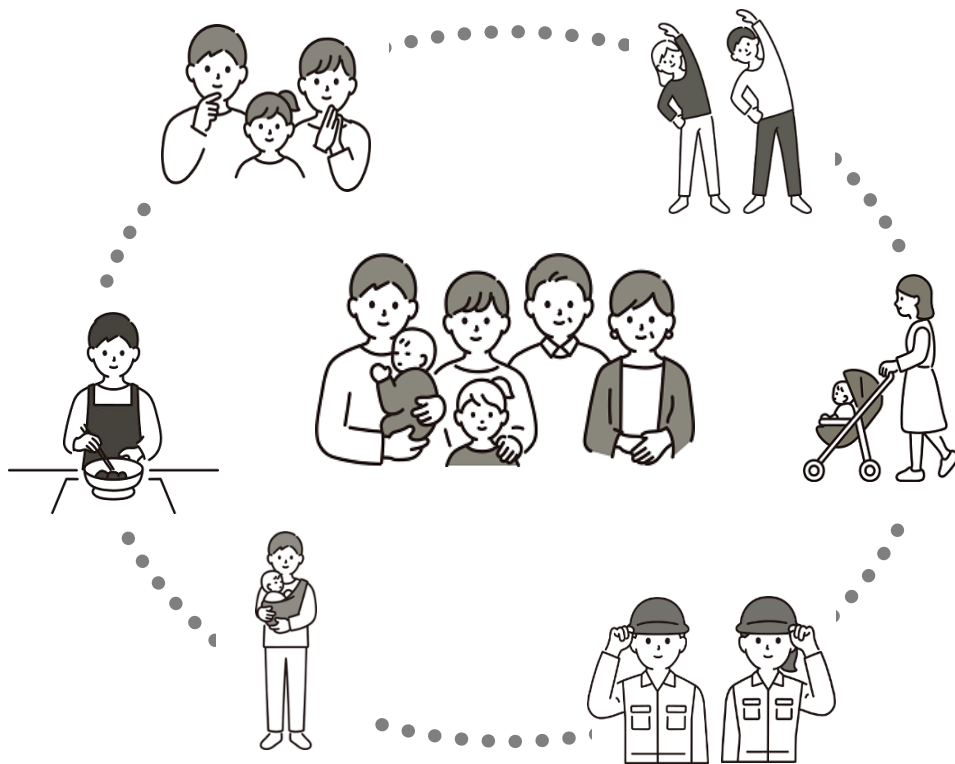
本市では、「一人ひとりが認め合い、いきいきと輝くまち おごおり」を第2次男女共同参画計画の将来像として掲げ男女共同参画社会の実現に向けた取組みを推進してきました。

本計画では、「小郡市男女共同参画推進条例」や「持続可能な開発目標（SDGs）」の目標の一つに掲げられた「ジェンダー平等を実現しよう」の理念のもと、性別や社会的関係に関わらず、本市に住む誰もが手を取り合い、一人ひとりが社会の一員として自身の個性や能力を発揮できる社会を目指します。

新たな将来像を「誰もが輝き “自分らしく” 暮らせるまち おごおり」と設定しました。

誰もが輝き

“自分らしく” 暮らせるまち おごおり



2 基本目標

本計画では、将来像を実現させるために、次の3つの基本目標を設定します。

基本目標1 一人ひとりが参画するための意識づくり

職場や家庭、教育機関、地域活動の場などのさまざまな場面において、男女双方の意見が尊重され、対等な立場で生活を送ることは自然なことであるといえます。しかし、現在でも固定的性別役割分担意識に基づいたしきたりやルールが存在しています。このような男女共同参画社会の実現への障壁となり得る意識を解消し、市民の男女共同参画意識を形成するため、幼少期からの教育や啓発活動を推進します。

基本目標2 誰もが安心して暮らせる環境づくり

配偶者等に対する暴力（DV）やハラスメントなどは、重大な人権侵害です。このような行為は、被害者の身体や精神に重大な影響を及ぼし、その後の人生をも左右しかねません。DVやハラスメントの根絶のための啓発や、被害者の相談体制の強化・自立支援を進めます。

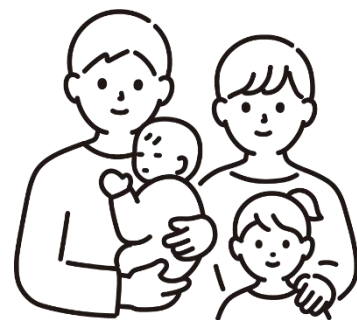
また、子育て世帯や妊娠中の人、高齢者や障がいのある人、外国にルーツを持つ人、性的マイノリティの人など、さまざまな状況にある市民に対して、適切かつきめ細やかな支援を継続し、誰もが安心して生活を送ることができるよう支援体制の充実を進めます。

基本目標3 みんなが活躍できる社会づくり

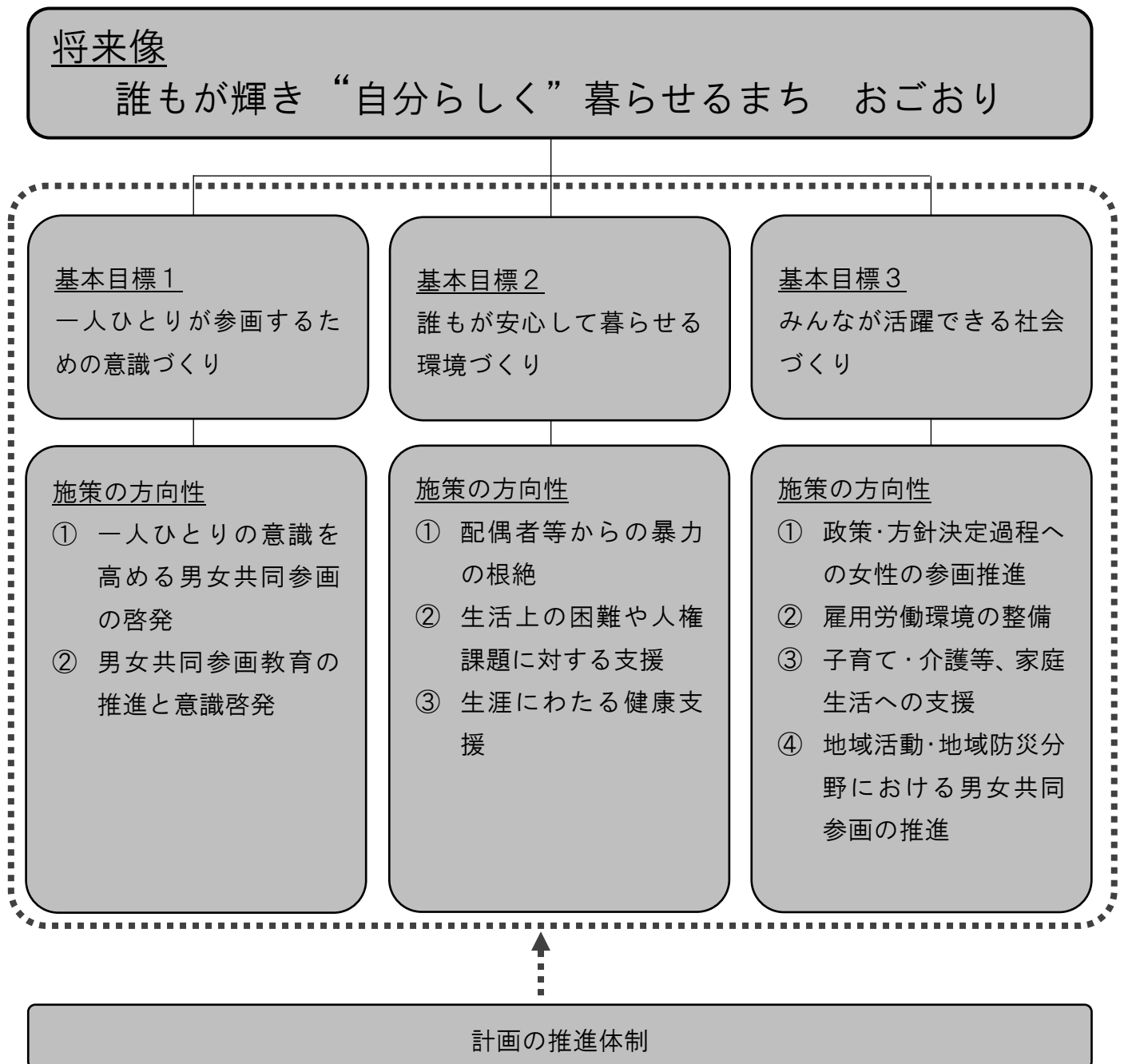
家庭生活や職業生活、地域活動などのさまざまな場面において、誰もが自分らしく活躍できることは、社会全体の価値を高めることにつながります。子育てや介護等を担う家庭への支援の充実を図るとともに、家庭生活や職業生活、地域活動に男女がともに参画できるような社会環境の整備を進めます。

また、災害時に備えて、男女双方の意見やニーズを取り入れた地域防災活動に取り組みます。

さらに、政策・方針決定の過程に男女双方の声が反映されるよう、審議会等への女性の参画を進めます。



3 施策体系図



第4章 取組みの展開

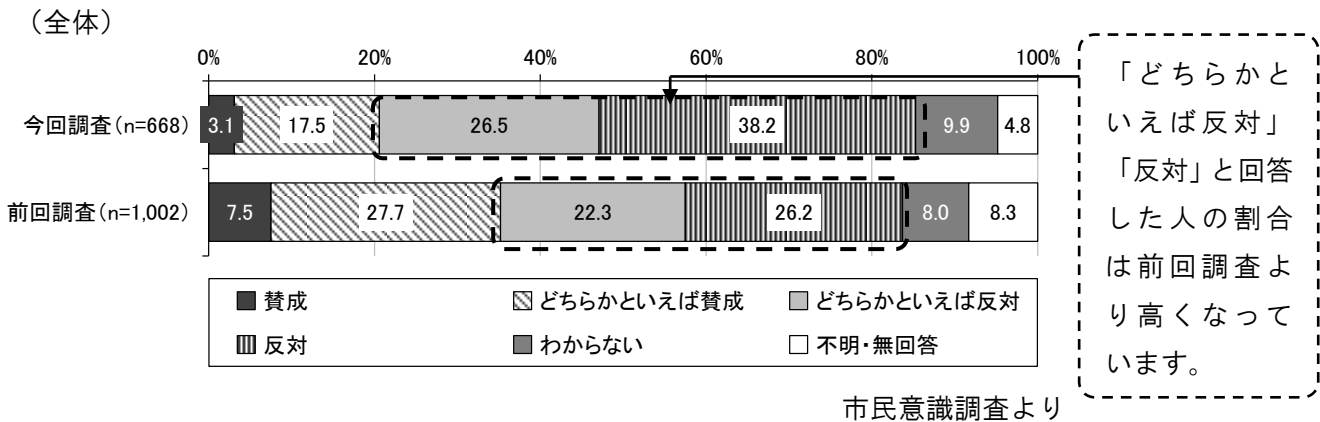
基本目標 1 一人ひとりが参画するための意識づくり

施策の方向性 1 一人ひとりの意識を高める男女共同参画の啓発

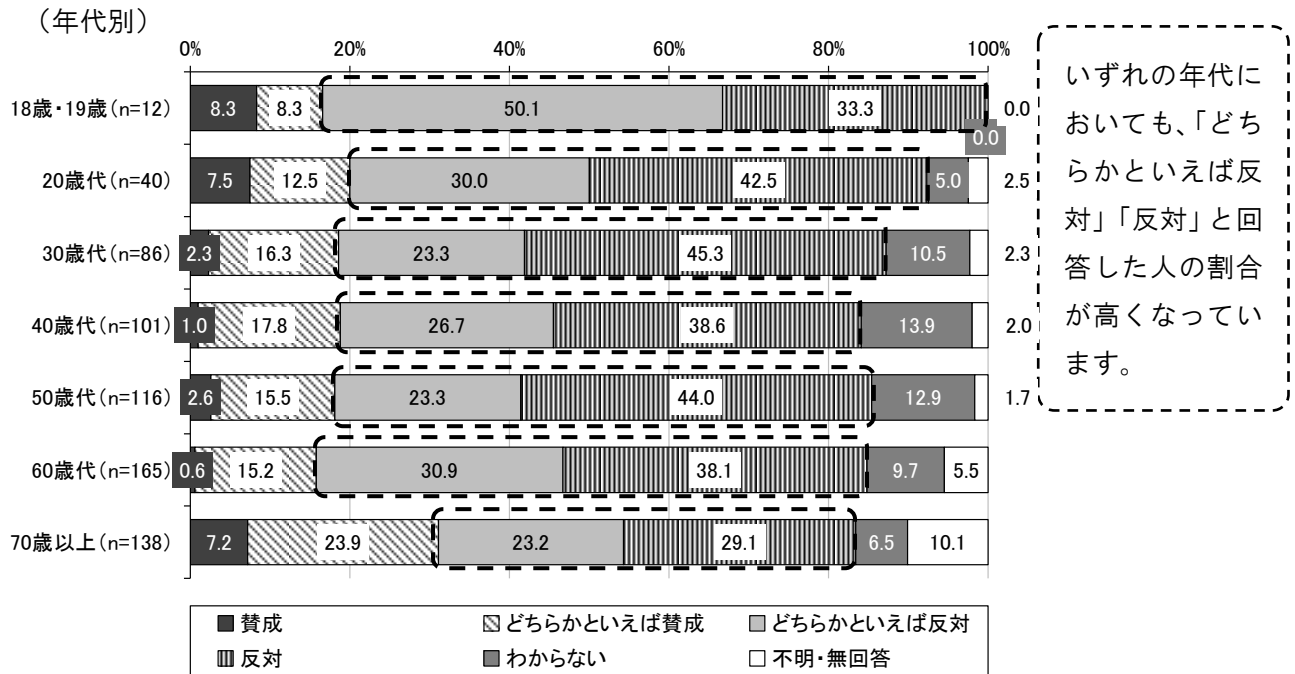
現状と課題

- 男女共同参画社会の実現にあたっては、一人ひとりが男女共同参画に関心を持ち、理解を深めるとともに、家庭生活や仕事、地域活動の場などのあらゆる場面で、その意義を認識し、行動に移すことが重要です。
- 男女共同参画社会の実現を妨げるものとして、“女性は職場においてお茶出しや電話対応をするものだ”“男性は仕事をして家計を支えるものだ”“組織のリーダーには男性の方が向いている”などの「固定的性別役割分担意識」を背景とした、偏ったものの見方があります。また、性別だけでなく、“この人はこんな性格だろう”“普通は〇〇だ”というような自身の経験に基づく偏ったものの見方、「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」があり、無意識のうちに相手を傷つけてしまったり、自分自身や周りの人の活動や仕事、日々の生活の幅を狭めたりしていることがあります。
- 市民意識調査では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え」について約 65%が反対（「どちらかといえば反対」「反対」）している一方で、約 20%が賛成（「賛成」「どちらかといえば賛成」）であると回答しています。前回（平成 23 年）の調査時と比較すると男女共同参画に関する意識の変化は進んでいるものの、依然として性別役割分担意識の解消には至っていません。

＜夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考えをどう思うか＞

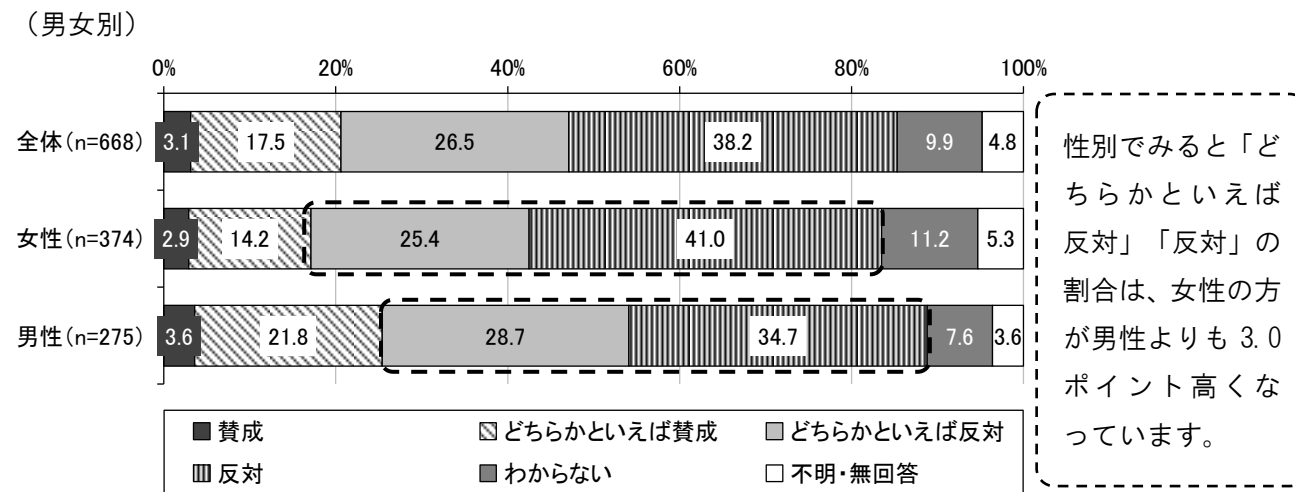


<夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考えをどう思うか>



いずれの年代においても、「どちらかといえば反対」「反対」と回答した人の割合が高くなっています。

市民意識調査より



性別で見ると「どちらかといえば反対」「反対」の割合は、女性の方が男性よりも3.0ポイント高くなっています。

市民意識調査より

- 市民意識調査では、男女共同参画に関する用語の認知度について、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」や「ジェンダー」8割を超えている一方で、「ジェンダー・ギャップ指数」や「パープルリボン運動」については、認知度が低い現状が明らかになりました。

＜見たり聞いたりしたことがある男女共同に関する用語について＞

単位：%	男女共同参画社会	ジェンダー	ドメスティック・バイオレンス（DV）	デートDV	ワーク・ライフ・	ジェンダー・ギャップ指数	パープルリボン運動
女性(n=374)	53.2	81.0	87.2	49.7	42.8	20.1	25.4
男性(n=275)	67.6	80.4	87.3	37.1	52.7	25.5	21.1

- 本市で活動する各種団体へのヒアリング調査では、「10年ほど前と比較すると、男女共同参画は進んできている」と認識されている一方で、「世代によって意識の差がある」との意見が出されました。

＜10年前と比べて小郡市の男女共同参画意識はどのように変わったか＞

啓発活動などを通じて市内の男女共同参画の意識が変化しており、区の役員などに女性の進出がみられるようになった。

活動当初に比べて、意識の変化がみられるようになった。世代が変わると、意識も変わっているように感じる。

関係団体ヒアリングより

- 根強く残る固定的性別役割分担意識を解消し、一人ひとりが男女共同参画について深い理解のもと行動に移せるように、適切な情報の発信を行うことが必要です。
- 世代間での固定的性別役割分担意識に対する認識に差があるという現状を踏まえて、広報紙やインターネットなどさまざまな媒体での情報発信に加え、関係機関・団体と連携し、学習会やイベントを実施するなど、積極的な啓発が重要です。

(1) 男女共同参画社会実現に向けた啓発

市民が男女共同参画を身近なものとして捉えられるよう、幅広い世代に対して発信方法等の工夫を行いながら、継続して意識啓発に取り組みます。

No.	具体的施策	内容	担当課※
1	男女共同参画社会に向けた情報発信	広報紙やインターネット媒体を活用し、男女共同参画に関する情報の提供や啓発を行います。また、ごおり女性協議会と連携して学習会やごおりフォーラムを開催し、ジェンダー平等の意識づくりやアンコンシャス・バイアス解消に取り組みます。	総務課
2	図書館等市内各施設における男女共同参画に関する図書・資料等の展示、紹介	市立図書館で書架に男女共同参画推進コーナーを設置し関係書籍を紹介するとともに、広報紙の「図書館だより」コーナーでも男女共同参画に関する本を紹介します。さらに市内各施設においてもポスター等の掲示を積極的に進めるよう働きかけます。	生涯学習課 総務課
3	人権教育・啓発の推進	「第2次小郡市人権教育・啓発基本計画」に基づく人権教育・啓発の取組みや、人権教育啓発センターの活用などを通じて市民の人権意識の向上を図り、性別による差別解消を目指します。	人権・同和教育課



【数値目標と達成度】

男女共同参画に関する「用語」の認知度について
(次の「用語」を見たり聞いたりしたことが「ある」割合)

項目	R4年度 現状値	R15年度 目標値
「DV（ドメスティック・バイオレンス）」	85.9%	90.0%
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」	46.3%	60.0%
「ジェンダー（社会的・文化的に作られている性別）」	79.6%	90.0%

固定的な性別役割分担意識について

項目	R4年度 現状値	R15年度 目標値
固定的な性別役割分担意識の解消度 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えについて反対（「反対」および「どちらかといえば反対」の合計）する市民の割合	64.7%	80.0%

施策の方向性 2 男女共同参画教育の推進と意識啓発

現状と課題

- これからの社会を担う子どもたちが、日常生活のあらゆる場面で男女共同参画の視点を持つことは、男女がともに活躍できる社会の実現において重要です。固定的性別役割分担意識は改善の傾向がみられ、特に若い世代に顕著にあらわれています。
- 意識形成に大きく影響を受ける幼少期からの教育において、適切な男女共同参画意識形成の教育・指導が受けられるよう、教職員等の研修や、子どもの成長を育む家族の意識醸成など、子どもたちを取り巻く環境において、男女共同参画教育を推進していく必要があります。
- 子どもたちが、性別に関する固定概念や思い込みに左右されることなく、さまざまな分野で活躍できるよう、各保育・教育機関における男女共同参画教育を推進します。
- 市民意識調査では、「男女共同参画社会」や「ワーク・ライフ・バランス」など、男女共同参画に関する用語の認知度は、若い世代で高く、前回調査より男女共同参画意識が広がっていることがわかりました。
- 男女共同参画に関する用語の認知度は、年代による差がみられます。幅広い年代に対し、男女共同参画に関する啓発を行っていく必要があります。

＜見たり聞いたりしたことがある男女共同に関する用語について＞

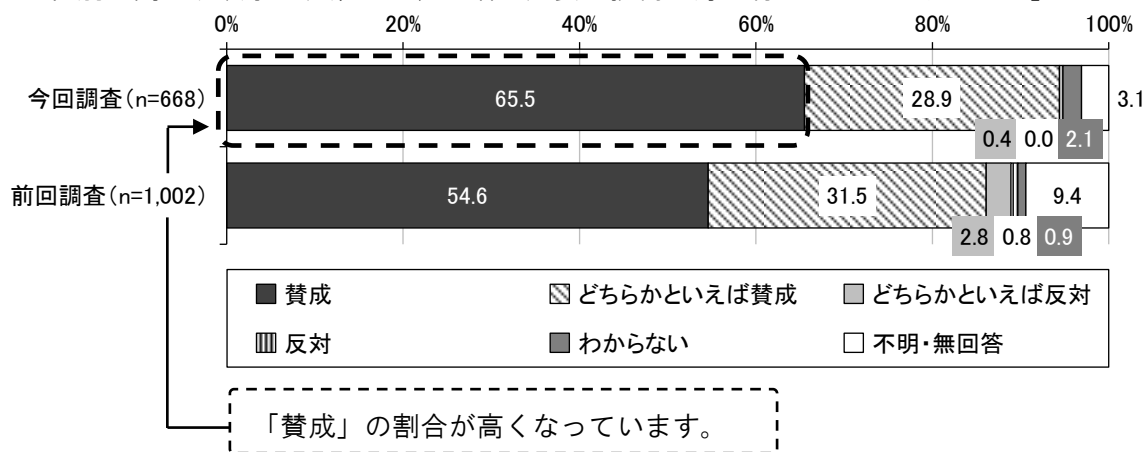
単位：%		男女共同参画社会	ジェンダー	バドイオレニックス(D・V)	デートDV	ワーク・ライフ・バランス	ギャップ指数	パープルリボン運動	不明・無回答
年齢別	18歳・19歳 (n=12)	83.3	83.3	91.7	66.7	75.0	8.3	-	-
	20歳代 (n=40)	72.5	82.5	87.5	55.0	62.5	22.5	22.5	2.5
	30歳代 (n=86)	60.5	95.3	96.5	55.8	62.8	18.6	23.3	-
	40歳代 (n=101)	55.4	88.1	92.1	56.4	54.5	20.8	33.7	-
	50歳代 (n=116)	54.3	93.1	94.8	56.0	52.6	24.1	27.6	0.9
	60歳代 (n=165)	60.6	80.6	89.7	38.2	44.2	27.3	20.6	1.2
	70歳以上 (n=138)	58.7	55.8	68.1	21.7	23.2	20.3	19.6	18.1

「ワーク・ライフ・バランス」について、比較的若い世代での認知度が高くなっています。

市民意識調査より

- 「性別を問わず炊事・洗濯など、生活に必要な技術を身に付けさせるほうがよい」という考えに賛成している人の割合は前回調査時と比べると10ポイント以上増加しており、意識の変化が進んでいます。

＜「性別を問わず炊事・洗濯など、生活に必要な技術を身に付けさせるほうがよい」について＞



市民意識調査より

→幼少期から男女共同参画意識が育つよう、学校・家庭での教育に取り組むことが重要です。

→保護者や教職員等に対する研修も併せて行うことが必要です。



(1) 職員研修の充実と男女共同参画教育の推進

保育所（園）や幼稚園、小・中学校における男女共同参画を推進し、児童や生徒だけでなく、教職員等を対象とした取り組みを進めます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	男女共同参画の視点を持った保育所（園）・幼稚園、小・中学校運営	教職員等の男女共同参画意識を高め、日常の保育所（園）・幼稚園、学校運営において男女共同参画の視点を取り入れます。	保育所・幼稚園課 学校教育課
2	男女共同参画を重視した保育・教育活動の充実	男女共同参画の視点に立った保育計画・教育計画を作成し、性別による役割分担にとらわれない保育・教育内容や指導方法の充実を図ります。子どもたち一人ひとりの能力や個性を生かす保育活動、教育活動を推進します。	保育所・幼稚園課 学校教育課
3	教職員等に対する男女共同参画の視点での人権意識の啓発	教職員等を対象として行う人権・同和教育研修などに男女共同参画をはじめとする人権研修を位置付けます。	保育所・幼稚園課 学校教育課 人権・同和教育課

(2) 男女共同参画意識を深める市民学習の充実

あらゆる市民学習の機会に男女共同参画の視点を取り入れ、市民の意識を深めます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	男女共同参画についての保護者啓発	保護者会、保育所（園）・幼稚園・学校行事、PTA活動等、あらゆる機会を通して、保護者に男女共同参画に関する情報提供を行います。 子どもへの教育・指導を通して、男女共同参画に関する保護者啓発を推進します。	保育所・幼稚園課 学校教育課 人権・同和教育課
2	男女共同参画を推進する社会教育の充実	講座やセミナーなど、社会教育のあらゆる機会に男女共同参画の視点を取り入れ、男女の意識向上や能力開発を図ります。	生涯学習課 総務課

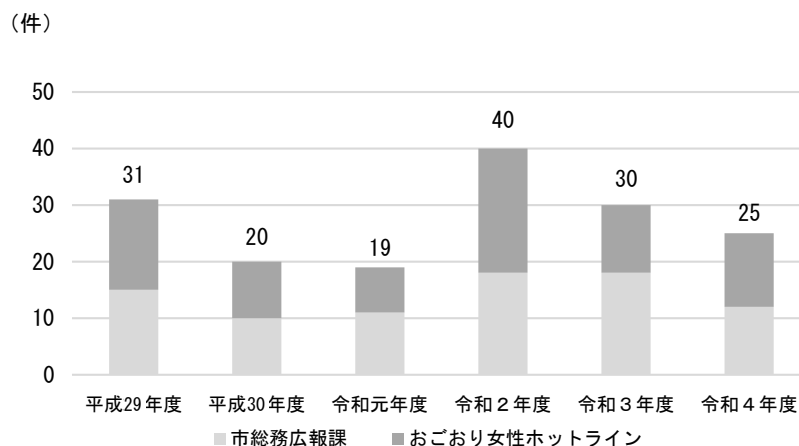
基本目標 2 誰もが安心して暮らせる環境づくり

施策の方向性 1 配偶者等からの暴力の根絶

現状と課題

- DV（デートDV※を含む）は、深刻な人権侵害ですが、家庭内や親密な相手との間で起こるものであるため、被害の状況が見えづらいものとなっています。
- DVは“殴る・蹴る”などの身体的な暴力だけでなく、“長時間無視する”などの精神的暴力、“生活費を渡さない”などの経済的暴力などさまざまなものがあります。どのような行為が暴力にあたるのか、正しい認識を定着させ、DVの加害者・被害者を生まないための意識形成が必要です。
- 子どもの目の前で配偶者や家族に暴力を振るう面前DVは、児童虐待防止法により児童虐待の一つであると定義されています。子どもに直接的に暴力を振るっていなくても、DVを見聞きした子どもは精神的・心理的なダメージを負い、成長後もPTSD（心的外傷後ストレス障害）※などを発症することがあることを啓発する必要があります。
- 本市では、女性向けの相談電話として「おごおり女性ホットライン」を設置し、DVや性暴力を始めとする暴力行為や、家庭・仕事のことなど、生活上のさまざまな悩みを専門のスタッフに相談することができる体制を整えています。
- 本市におけるDV等相談件数は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、令和2年度に40件（おごおり女性ホットラインでの相談件数含む）となっており、直近6か年の中では特に多くなっています。

<DV相談件数の推移> ※再掲



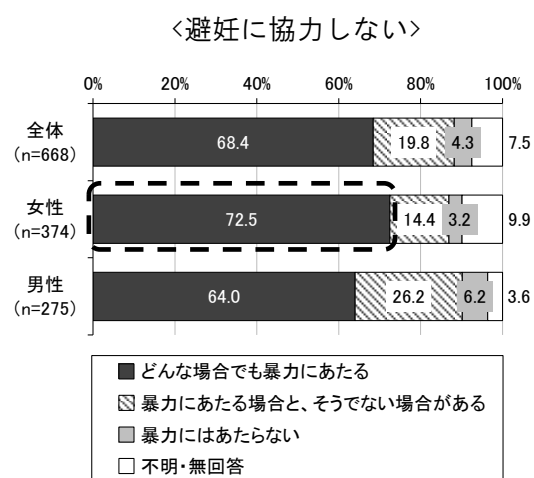
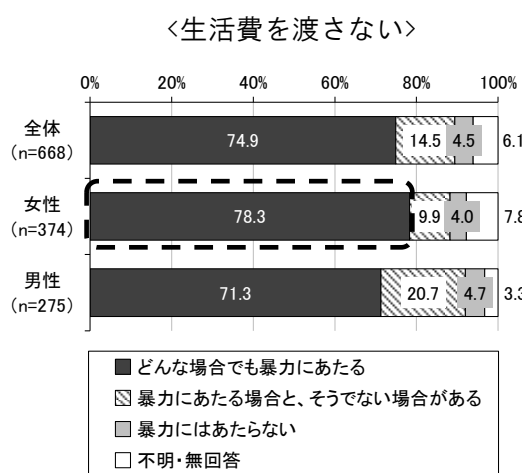
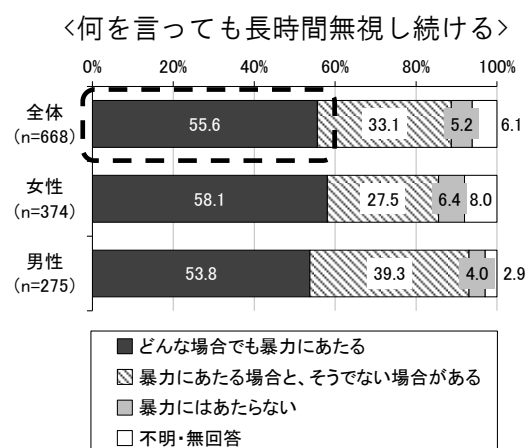
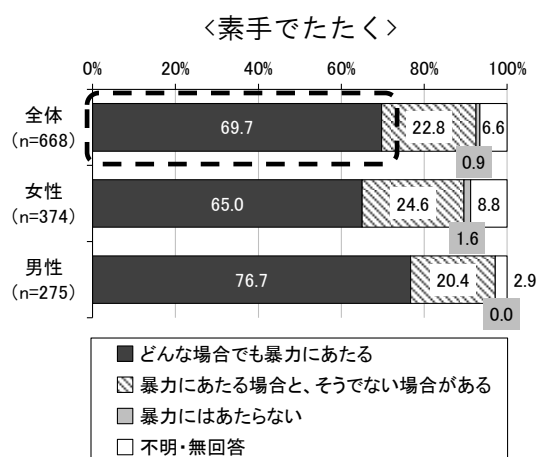
資料：小郡市 総務課（平成29年度～令和4年度）

※デートDV：DVの中でも特に交際している相手から振るわれる暴力のこと。

※PTSD（心的外傷後ストレス障害）：命や身の危険を感じるような危機に直面した後、そのことが何度も思い出されたり、不安や緊張が続く状態に陥る疾患のこと。

●市民意識調査によると、「素手でたたく」「生活費を渡さない」「避妊に協力しない」という行為を「どんな場合でも暴力にあたる」と認識している人の割合は約70%と高くなっています。一方で、「何を言っても長時間無視し続ける」という行為を「どんな場合でも暴力にあたる」と認識している人の割合は55.6%となっており、行為ごとの認知度に差が生じています。

<以下の行為を暴力とみなすか>

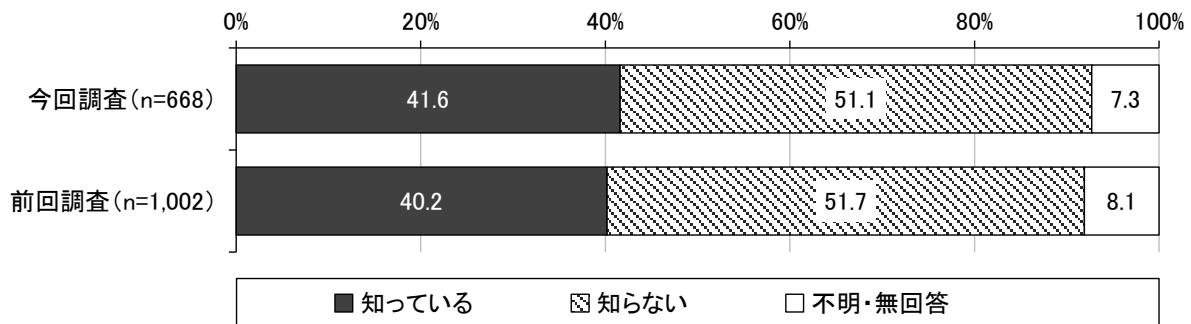


市民意識調査より

「素手でたたく」行為については、男性の方が「どんな場合でも暴力にあたる」と認識している人が多くなっています。その一方で、「生活費を渡さない」「避妊に協力しない」などの行為については、女性の方が「どんな場合でも暴力にあたる」と認識している人が多くなっており、行為の種類や性別によって暴力行為の認識に差がみられます。

- DV相談窓口を「知っている」割合は41.6%であり、前回調査（40.2%）と比較してほぼ同程度となっており、相談窓口の周知が大きな課題です。

＜配偶者や交際相手からの暴力について相談できる窓口を知っているか＞



市民意識調査より

相談窓口の認知度は、前回調査と比較すると、大きく変化していないことがわかります。

＜これまで暴力を受けたことがあっても相談しなかった理由について＞

回答の多い順から3つ

男性	回答率	女性	回答率
相談するほどのことではないと思ったから	60.6%	相談しても無駄だと思ったから	42.3%
自分にも悪いところがあると思ったから	36.4%	相談するほどのことではないと思ったから	32.7%
相談しても無駄だと思ったから	33.3%	自分さえ我慢すれば、何とかこのままでやっていけると思ったから	32.7%

市民意識調査より

→身体的暴力などに限らず、“相手が恐怖心や不安を覚える行為はDVである”という正しい理解を持つことができるよう、周知・啓発に継続して取り組むことが必要です。

→関係機関との連携を強化し、暴力等の人権侵害を根絶させる取組みの推進が重要です。

→DV被害者が悩みを一人で抱え込むことなく相談し、適切な支援へとつなげられるよう、DVについての周知・啓発や相談窓口の周知を継続して行っていくことが重要です。

(1) 暴力の根絶に向けた啓発

DVなどの暴力による被害や、セクシュアル・ハラスメントによる人権侵害を防ぐため、啓発および実態把握に取り組みます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	暴力根絶に向けた啓発	<p>広報紙や学習会等を活用してDV防止法やストーカー規制法の周知を進め、DVやデートDV（交際相手からの暴力）の未然防止および根絶につなげます。また、子どもの前でのDV（面前DV）は、子どもへの心理的虐待に該当し、心身の発達を妨げることになることについて周知を進めます。</p> <p>福岡県等と連携し若年層への啓発活動を推進し、暴力を容認しない意識の醸成を図ります。</p>	<p>総務課 子育て支援課 (こども家庭支援課)</p>
2	ドメスティック・バイオレンスの実態の把握	<p>ホットライン受託団体との情報交換や市役所への相談などでDVの実態・傾向を把握します。</p> <p>また、「DV被害者等支援庁内連絡会」を開催し、庁内での連携の強化、綿密な情報共有に努め、DV被害者支援につなげます。</p>	<p>総務課</p>
3	DV加害者への更生支援	<p>福岡県が実施する「DVをやめたい方の相談ホットライン」の周知を行います。</p>	<p>総務課</p>

(2) 被害者支援体制の整備

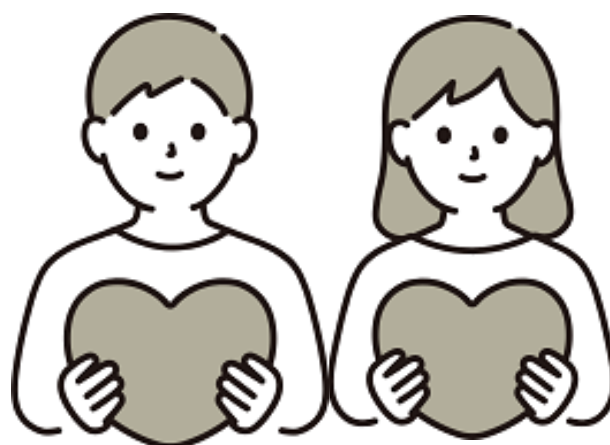
DV被害を受けた人が安心して相談や支援を受けられるように、支援体制を整備します。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	子を持つ被害者の自立支援	こども家庭支援センターでの子育て相談や母子・父子自立支援員のひとり親相談を通じて、DVの早期発見に努め、適切な支援を行います。	子育て支援課 (こども家庭支援課)
2	おごおり女性ホットラインの活用	DVやセクハラ、家庭問題などのさまざまな女性の悩みに対して相談員が対応する、電話相談「おごおり女性ホットライン」を実施します。	総務課
3	被害者の保護・支援	福岡県配偶者暴力相談支援センター等との連携のもと、一時保護や母子生活支援施設への入所などDV被害者への支援を行います。 また、DV被害者の自立につながるよう適切な情報提供・支援を行います。	総務課 子育て支援課 (こども家庭支援課)
4	関係機関・団体等との連携による被害者の早期発見	医療関係者や民生委員・児童委員、保育・教育関係者など、配偶者等からの暴力を発見しやすい立場にある機関・団体等と連携を深め、DV防止法や相談窓口などを周知し、被害者の早期発見に努めます。	総務課

【数値目標と達成度】

暴力に関することについて

項目	R4年度 現状値	R15年度 目標値
暴力に関する相談窓口について「知っている」割合	41.6%	70.0%
夫婦や交際相手の間で次の行為は、「どんな場合でも暴力にあたると思う人の割合」 ①「素手でたたく」 ②「何を言っても長時間無視し続ける」 ③「避妊に協力しない」 ④「生活費を渡さない」	①69.7% ②55.6% ③68.4% ④74.9%	①～④全て 80.0%
DVの被害を受けたことがあると回答した人のうち、誰にも相談しなかった人の割合	53.9%	30.0%

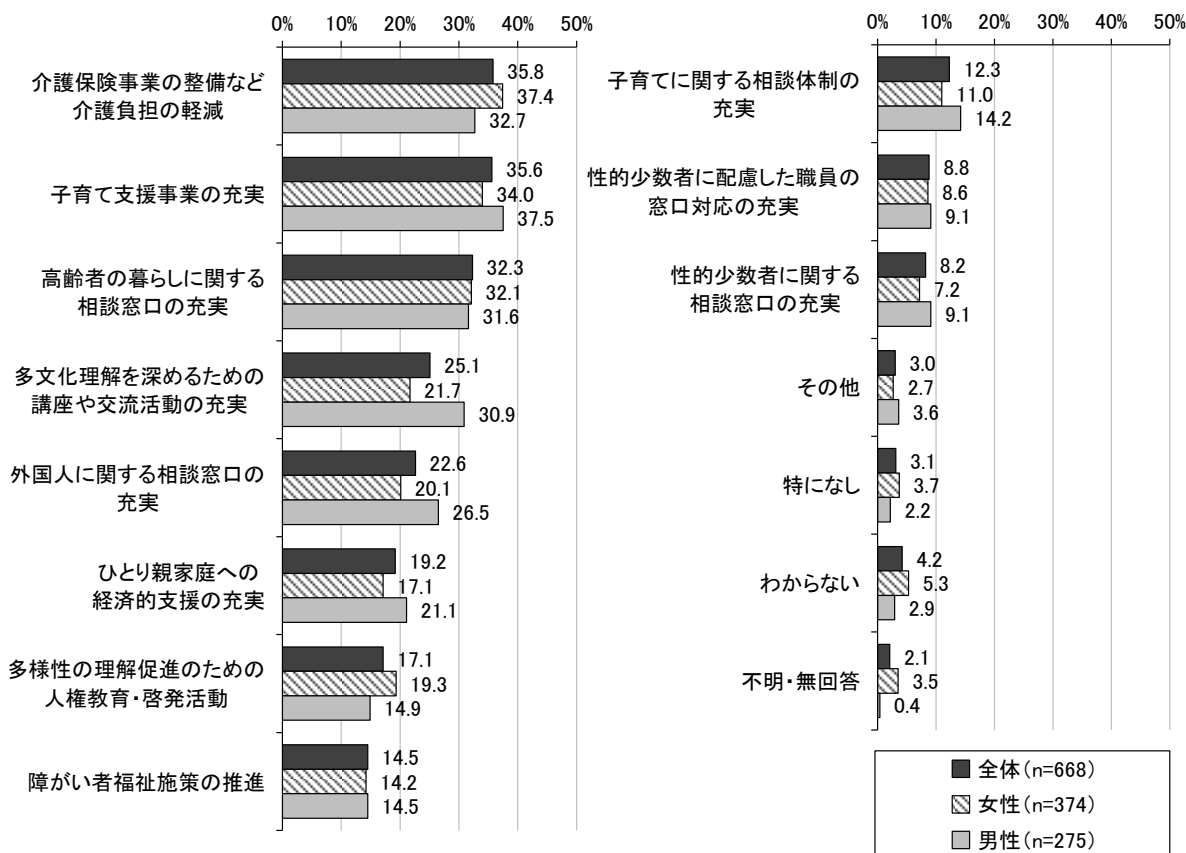


施策の方向性 2 生活上の困難や人権課題に対する支援

現状と課題

- 本市には、子育て世帯や高齢者、障がいのある人、外国にルーツを持つ人、性的マイノリティの人など、さまざまな市民が暮らしており、それぞれが抱えている悩みや生活上の困難は多岐にわたります。不安定な社会経済や物価高騰等の影響により、生活上の困難を抱える人のさらなる増加も懸念されます。誰もが安心して幸せに暮らすことができるよう、多様なニーズに対応できる支援の充実が求められています。
- 性的指向や性自認に関わらず、全ての人がお互いの人権を尊重し合いながら共生する社会の実現が求められています。
- 市民意識調査によると、行政が力を入れていくべきと思うことについて、「介護保険事業の整備など介護負担の軽減」や「子育て支援事業の充実」など、多様な生活支援が求められています。

<行政が、今後力を入れていくべきと思うこと>



市民意識調査より

- 経済的な困難を抱えている家庭に対しては、経済的支援に加えて、関係機関とも連携し、積極的な自立支援を行うことが重要です。
- 高齢者や障がいのある人については、きめ細やかなサービスの提供等の支援を行い、生活課題の解消に努めることが重要です。
- 外国にルーツを持つ市民に対しては、やさしい日本語による情報提供に努め、多文化共生の取組みを推進していくことが求められています。
- 性的マイノリティの人が、「性的指向」や「性自認」を理由とした差別を受けることがないように、理解促進や啓発活動が必要です。

(1) ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭が安心して生活を維持できるための自立支援・子育て支援等を推進します。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	ひとり親家庭等へのきめ細やかな支援	ひとり親家庭の経済的自立を支援するために、ひとり親家庭等医療や児童扶養手当、その他給付金等の支援制度についてきめ細やかな情報提供を行い、円滑に各種手当等を支給します。	子ども育成課
		ひとり親家庭が確実に養育費を受け取り、安心して子育てができるよう、養育費の取り決めを結ぶために要する公正証書等の作成および養育費保証契約の利用に要する費用について補助します。	子育て支援課 (こども家庭支援課)
2	母子・父子家庭への自立支援	母子・父子自立支援員を中心とした丁寧な相談事業を行うとともに、関係機関と連携し、自立支援につなげます。また、ひとり親家庭の相談窓口や支援制度について、効果的な情報発信を行います。	子育て支援課 (こども家庭支援課)

(2) さまざまな状況にある市民に対する支援

高齢者や、障がいのある人、外国にルーツを持つ人、性的マイノリティの人など、本市に住むあらゆる人が安心していきいきと暮らせるように支援します。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	高齢者への支援	高齢であることに加え、性別により複合的に困難な状況に置かれることがないように、男女共同参画の視点を持ちながら、「高齢者福祉計画・介護保険事業計画」に基づき、各種サービスを提供し、豊かな高齢者の生活や社会参加を支援します。	長寿支援課
2	障がいのある人への支援	障がいがあることに加え、性別により複合的に困難な状況に置かれることがないように、男女共同参画の視点を持ちながら、「障がい者計画・障がい福祉計画・障がい児福祉計画」に基づき各種サービスを提供し、障がいのある人の生活や社会参加を支援します。	福祉課
3	外国にルーツを持つ人が安心して暮らせる環境づくりの推進	外国人が、性別に関わらず住みよいまちにするために、男女共同参画の視点を持って、各種国際交流事業や多文化共生事業を推進します。また、やさしい日本語によるホームページやSNS等を活用し、外国人への情報提供に努めます。	総務課
4	多様な性に関する理解促進	性的指向や性自認に関わらず、あらゆる人が偏見や差別を受けることがないように、性的マイノリティについての理解促進、差別解消に向けた啓発を行います。	人権・同和対策課

施策の方向性3 生涯にわたる健康支援

現状と課題

- 男女共同参画社会の実現のためには、市民一人ひとりが生涯にわたって健康で、安心して暮らせる環境が整備されていることが重要であり、本市では、健康を維持できる環境を整えられるよう、さまざまな取り組みを行っています。
- 妊娠・出産・育児の場面では、生活の変化や心理的ストレスなどにより、女性も男性も不安定な健康状態に陥るリスクが高くなるとの指摘があり、出産、育児に関する支援は重要です。相談体制を充実させ、子どもおよび保護者の健康状態が維持できるよう支援が必要です。
- 本市では、生涯を通じた健康の維持に向けて、総合保健福祉センター「あすてらす」において、保健師や管理栄養士などによる健康相談や、出産と育児・子どもの成長に関する相談を実施しています。今後も各種相談窓口の周知とともに、内容の充実が求められています。
- 学童期（小学校）・青年期（中学校・高校）において性に関する正しい知識を身につけることは、望まない妊娠や性暴力の防止につながります。インターネットやSNS等から簡単に情報を得ることができる昨今において、正しい情報に基づいて適切な判断ができるよう、教育や啓発を続けていくことが重要です。

→市民一人ひとりが心身ともに、また社会的に良好な健康状態を維持できるように、それぞれが抱える不安に対して相談できる体制の整備、充実を図る必要があります。

→性教育を充実させ、未来を担う子どもたちが命の大切さを学び、性に関して正しい理解を得ることができるような指導が求められます。

(1) 性と生命の尊重についての啓発と支援

性と生命の尊重のため、妊産婦等への支援や児童・生徒への性教育の充実に取り組みます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	出産・育児に関する教育の充実	男性の育児参加を促進するため、男女共同参画の視点から妊娠や出産、育児を学ぶことができる「ようこそ赤ちゃん教室」を実施します。	健康課 (こども家庭支援課)
2	出産・育児に関する相談の充実	総合保健福祉センター「あすてらす」内での相談への対応や、妊産婦・新生児訪問による妊娠、出産、育児に関する相談への対応等、相談体制の充実を図ります。	健康課 (こども家庭支援課)
3	性教育の充実	児童・生徒が発達段階に応じて、性に関する正しい知識を身につけることができるよう、情報リテラシーの向上を図りながら学校における性教育の充実に努めます。また、乳幼児とのふれあい体験等の充実を図り、児童・生徒が命や子育ての大切さについて学ぶ取組みを推進します。	生涯学習課 学校教育課



「ようこそ赤ちゃん教室」の様子

(2) 生涯の健康を維持するための各種事業の実施

男女の身体的特徴や性差を踏まえて、生涯にわたって健康が維持できるよう各種事業を実施します。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	健康相談の実施	市が実施する健康診断を通じて、自身の健康状態の確認や相談、適切な健康管理についての助言をすることにより、生涯にわたる健康の維持・増進を支援します。	健康課
2	男女特有のがん検診の実施	子宮頸がん・前立腺がんなど、男女の身体的特徴に起因するがん検診を実施し、がんの早期発見・早期治療につなげます。	健康課

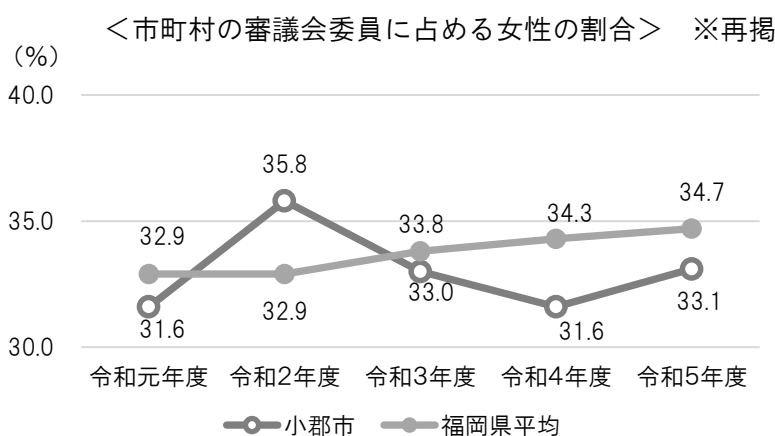


基本目標3 みんなが活躍できる社会づくり

施策の方向性1 政策・方針決定過程への女性の参画推進

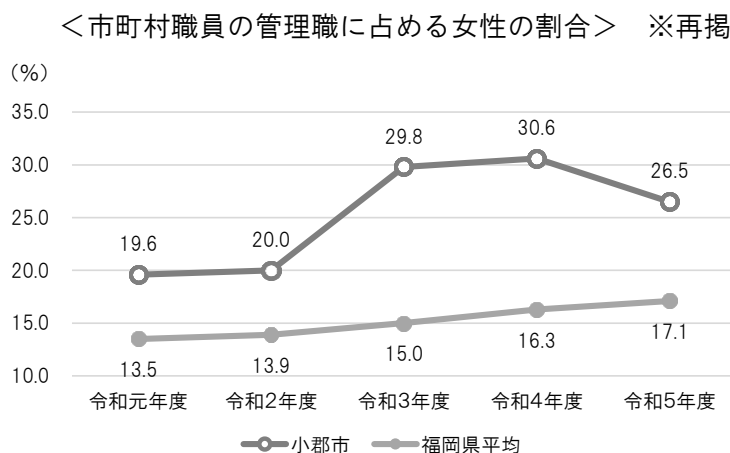
現状と課題

- 審議会等の政策決定の場に女性が参画し、さまざまな意見をもとに方針を決定することは、男女共同参画社会の実現に向けて、非常に重要です。
- 統計データでは、本市の審議会における女性委員の割合は30%台で推移していますが、令和3年度以降は福岡県平均を下回っています。



資料：小郡市の審議会委員に占める女性の割合：小郡市 総務課（令和元年度～令和5年度 各年度4月1日現在）
 福岡県内市町村の審議会委員に占める女性の割合：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和元年度～令和4年度 各年度4月1日現在）

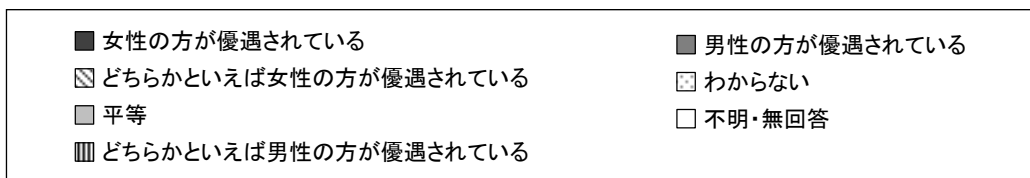
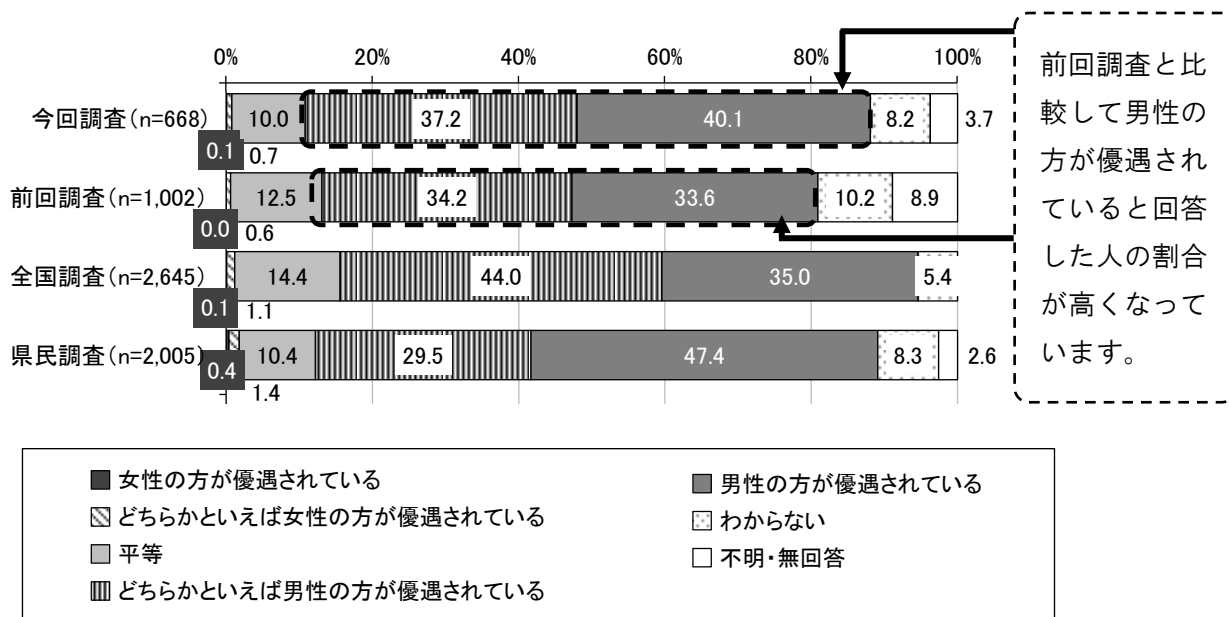
- 市職員の管理職に占める女性の割合は、福岡県平均よりも高い水準で推移しています。



資料：小郡市の管理職に占める女性の割合：小郡市 人事課（令和元年度～令和5年度 各年度4月1日現在）
 福岡県内市町村の管理職に占める女性の割合：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和元年度～令和4年度 各年度4月1日現在）

- 本市では審議会委員への女性の登用を進めるために、男女共同参画社会の実現に向けて活動している団体への支援や女性リーダーの育成推進など、さまざまな取組みを実施しています。
- 市民意識調査では、政治の場における男女の地位の平等感について「平等」と回答した人の割合は全体で10%程度となっており、その割合は非常に低くなっています。また、「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」と回答した人の割合の合計は、前回調査と比較して10ポイント近く増加しました。

＜政治の場における男女の地位の平等感＞



市民意識調査より

- さまざまな分野において、女性の意見を反映させるため、政策・方針決定過程への女性参画を進めることが重要です。
- 性別に関わらず全ての職員が活躍する職場を推進するため、職員のキャリア形成を支援し、女性管理職の割合を高める取組みを進めます。



(1) 女性リーダーの育成

女性が積極的にさまざまな分野で活躍できるよう、研修の実施や団体等への支援を行います。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	女性リーダーの育成	国や県が実施する、女性向けのキャリアアップに関する研修について、ホームページ等にて周知を行い、男女共同参画の視点を持ったリーダーの育成を推進します。	総務課
2	男女共同参画社会の実現に向けて活動する団体への支援	おごおり女性協議会をはじめ男女共同参画社会実現に向けて活動する団体への支援を行い、地域のリーダーとしての育成を図ります。	総務課



(2) 政策・方針決定の場への女性の参画推進

政策・方針に女性の意見を反映するため、審議会等委員への女性登用を積極的に進めます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	審議会等委員への女性登用の推進	政策・方針決定過程への女性の参画を推進し、あらゆる分野に女性の意見を反映させるため、市民活動団体と連携して女性委員のさらなる登用を進めます。	総務課
2	市職員における女性の活躍推進	「第2期小郡市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、市職員のキャリアアップや女性の管理職を育成する取り組みや働き方改革を進めます。	人事課
3	農業委員への女性登用の推進	農業分野における男女の平等な参画を推進するため、農業委員への女性の積極的登用を図ります。	農業委員会

【数値目標と達成度】

項目	R5年度 現状値	R15年度 目標値
審議会等委員に占める女性の割合	33.1%	40.0%
市職員の管理職に占める女性の割合	26.5%	40.0%
農業委員に占める女性の割合	16.7%	30.0%

施策の方向性 2 雇用労働環境の整備

現状と課題

- 現在では職場内での意識改革や、育児・介護に関する各種休業制度の整備、ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方改革などが行われ、女性も男性も継続して就労できる環境が整備されつつあります。
- 本市の女性の就業率はこの10年で、どの年代においても上昇していますが、結婚や出産・子育てにあたる年代では、就業率の低下が顕著となっています。性別に関わらず本人の希望に沿って就労できる労働環境の構築や、働きやすい職場環境の整備が求められています。
- 小郡市役所が、性別に関わらず子育てや介護などに取り組むモデルケース※となれるよう、市職員の育児休業・介護休業等の取得率向上を促進する取組みが重要です。
- 近年、職場環境を巡る問題の一つとして、相手に対する言動等で尊厳を侵害するハラスメントが問題となっています。市民意識調査によると、今までにセクハラ被害を受けたことがあると回答した女性の割合は約22%となっています。また男性が被害者となっているケースもみられ、性別に関わらずセクハラ被害を受けている実態が明らかになりました。

《職場におけるハラスメントの例》

◆セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

他の者を不快にさせる職場内外における性的な言動

◆パワー・ハラスメント（パワハラ）

職務上の地位などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為

◆マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

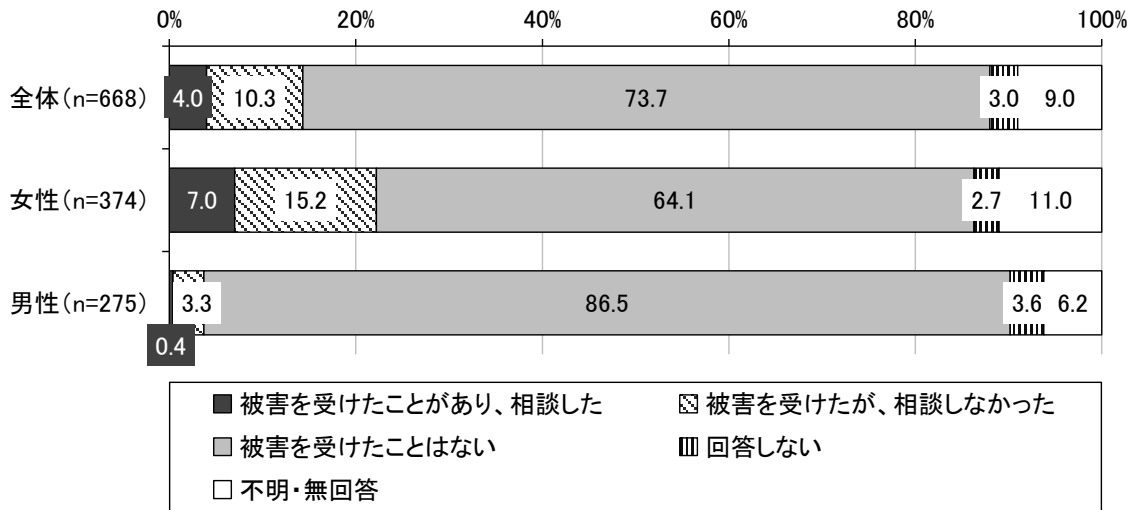
妊娠や出産、育児をきっかけに職場の上司や同僚から受ける嫌がらせや不当な取り扱い

◆パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

男性労働者が、育児のために、育児休業や時短勤務などの制度を利用したり、利用を希望したことを理由として、職場の上司や同僚から受ける嫌がらせや不当な取り扱い

※モデルケース：典型となるような事例のこと。

＜これまでのセクシュアル・ハラスメントの被害経験について＞



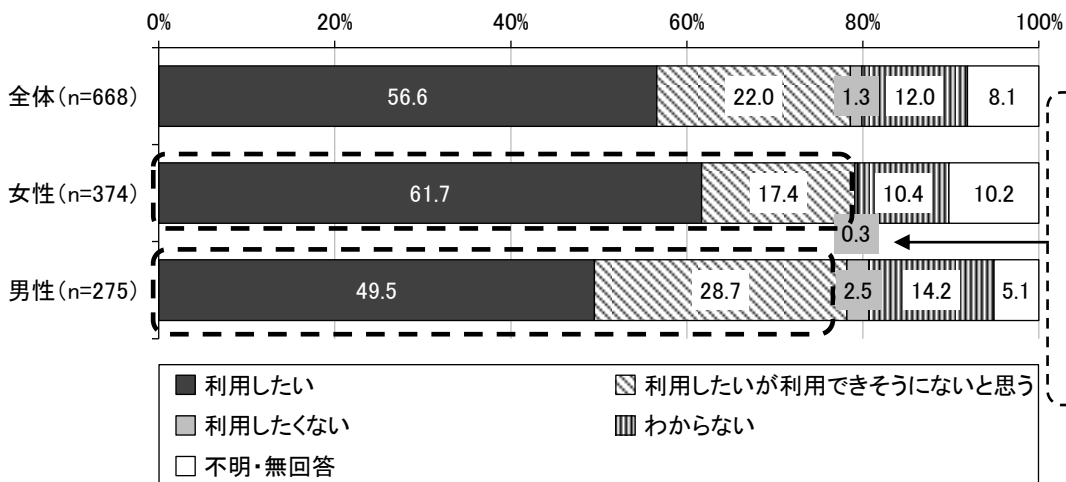
市民意識調査より

女性の約 22%がセクシュアル・ハラスメントを受けた経験があり、被害を受けた人の約 68%が相談をしていないことがわかりました。

また、男性も 3.7%が被害を受けた経験があり、そのうち約 89%が相談していないことがわかりました。

- 市民意識調査によると、育児休業の利用意向について、「利用したい」が 56.6%となっています。一方で、「利用したいが利用できそうにないと思う」が 22.0%となっており、制度の利用意向はあるものの、「職場に休める雰囲気がないから」「経済的に生活が成り立たなくなるから」「自分の仕事を代わりにできる人がいないから」などの理由により、取得が難しい状況があります。

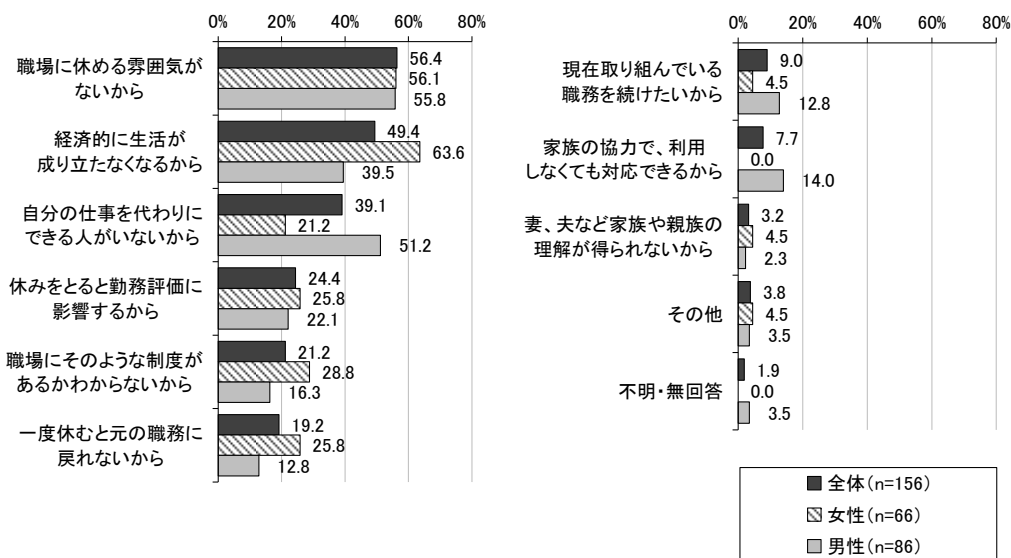
＜育児休業の利用意向＞



男女ともに、育児休業の利用意向はおおよそ 80%となっています。

市民意識調査より

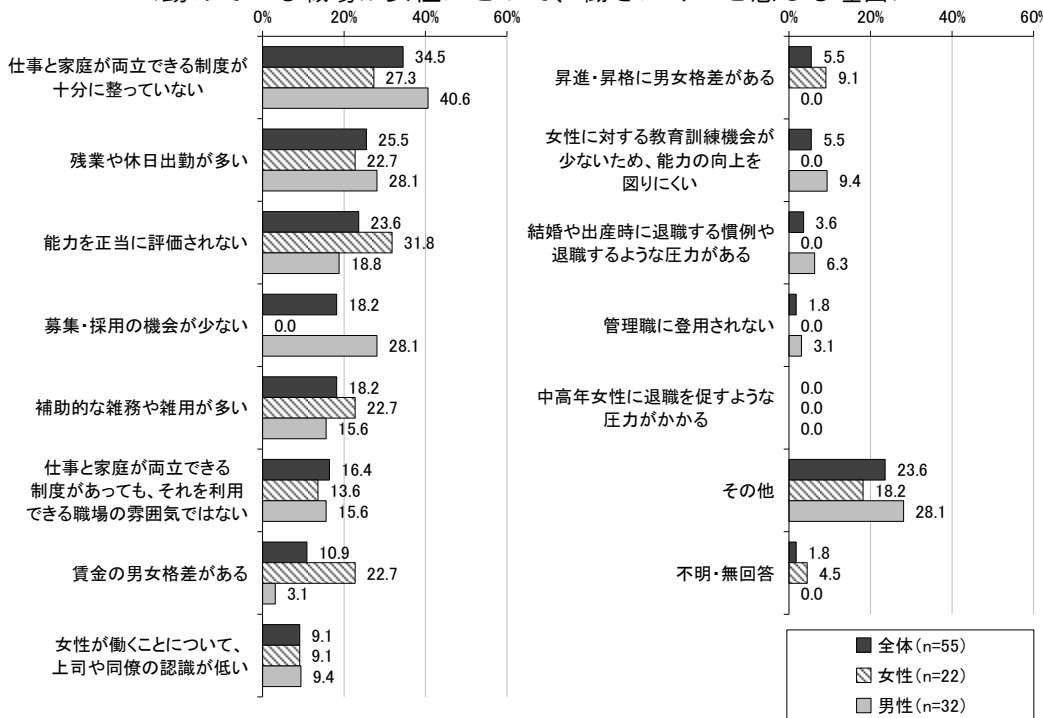
＜育児休業制度等を利用できない、または利用したくない理由＞



市民意識調査より

- 勤めている職場が女性にとって、働きにくいと感じる理由について、市民意識調査によると、全体では「仕事と家庭が両立できる制度が十分に整っていない」の割合が34.5%と最も高くなっています。次いで「残業や休日出勤が多い」「能力を正當に評価されない」などが理由として挙がっています。
- 女性が継続して就労するためには、各種制度や勤務体制の整備が重要です。

＜勤めている職場が女性にとって、働きにくいと感じる理由＞



市民意識調査より

→男女がともにどのライフステージにおいても安全に安心して働き続けられるよう、事業所等への啓発を通じて、ハラスメントの根絶や、就業条件の見直しなど、職場環境を整備することが重要です。

→仕事の継続意向がある人への就労継続支援や、一度退職した人の再就職支援等、それぞれの状況と意向に応じた支援が必要です。



(1) ハラスメントの防止

職場等あらゆる場面のハラスメントを防ぐため、啓発等を行います。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	さまざまな場面におけるハラスメントの防止	職場や地域社会、学校等さまざまな場面でのセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止および被害者支援に向けて、広報紙等を通じた啓発や関係機関への働きかけを行います。	総務課 商工観光課 学校教育課
2	市役所におけるハラスメントの防止	小郡市役所におけるあらゆるハラスメントをなくすために、市職員への研修の実施や相談体制の整備等に努めます。	人事課

(2) 誰もが働きやすい労働環境づくり

男女が、仕事と生活を両立しながら働き続けることができるように、労働環境の整備や市内事業所等への啓発を進めます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	市内事業所への啓発	国、県との連携のもと、市内事業所に対して、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランス、育児休業・介護休業制度、労働基準法など男女共同参画および労働に関する情報提供および啓発を行います。また、労働者等に対する相談先の周知・取組みの推進に努めます。	商工観光課
2	求職者の能力開発・再就職支援	求職者の能力開発や技術取得による就職支援の一つとして、資格取得などの講座を開催します。また、妊娠や出産、育児等を理由に退職した人を対象として、「女性再チャレンジ支援事業講座」の実施や県等が主催するセミナー等の情報提供を行います。	生涯学習課 商工観光課
3	女性への起業・創業支援	新規創業にかかる費用の一部を補助する取組みを進めるとともに、創業支援事業計画に基づき、市商工会・日本政策金融公庫と連携した支援を行います。また、県や財団法人中小企業振興センター等と連携し、起業講座等の情報提供を行います。	商工観光課
4	市職員が男女ともに働き続けるための条件整備	育児休業を取りやすい環境の整備や、市職員への「第2期小郡市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」および各種制度の周知を進めます。	人事課

【数値目標と達成度】

項目	R5年度 現状値	R15年度 目標値
男性市職員の育児休業取得率	36.3% (1週間以上)	85.0% (2週間以上)
女性再チャレンジ支援事業講座受講後の満足度	90.0%	95.0%

(3) 農業における男女共同参画の推進

本市の基幹産業は農業です。農業従事者への支援や、農業従事者を対象としたイベントの開催などを通じて、農業分野における男女共同参画を推進します。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	農業分野における男女共同参画の啓発	農業者を対象とした研修会やイベント、SNS等で、男女の農業者の能力向上や農業者間の情報交換、男女共同参画に関する情報提供を行い、農業者における男女共同参画に関する啓発と意識づくりに努めます。	農業振興課
2	家族経営協定の推進	認定農業者の再認定時などを活用して、家族経営協定の趣旨やメリット等の説明を行い、家族経営協定の締結を推進します。	農業振興課
3	女性農業従事者に対する支援	女性農業者が中心となり運営している直売所等が実施する講習会、先進地視察等の支援を行うとともに、農業者を対象としたパソコン講座を実施するなど、農業に従事している男女の能力向上を支援します。また、意欲的に農業に取り組む女性を、女性農村アドバイザー等に推薦し、研修会等を通じてリーダーとしての育成を行います。	農業振興課

【数値目標と達成度】

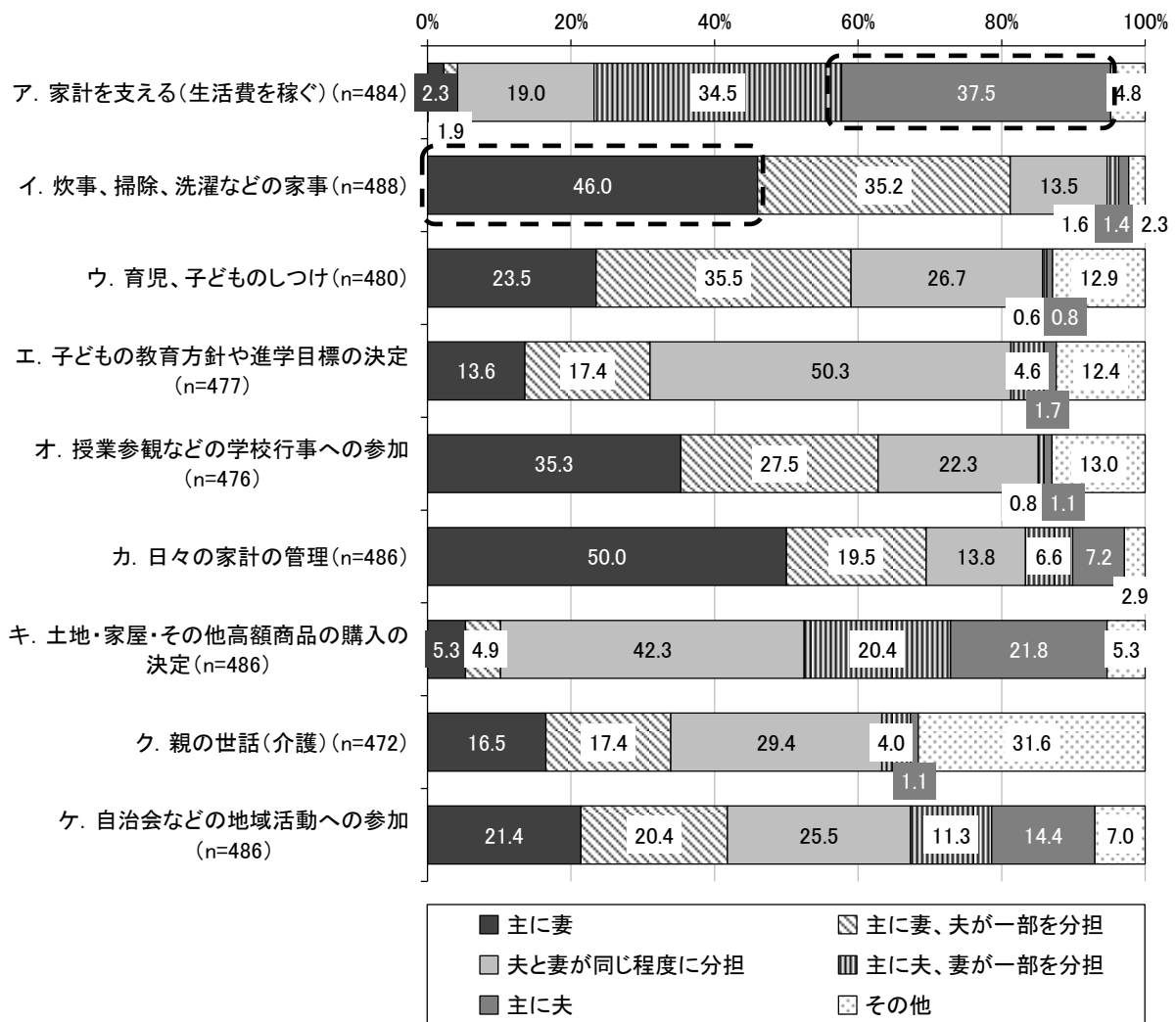
項目	R5年度 現状値	R15年度 目標値
認定農業者数に占める家族経営協定締結数の割合	28.9%	35.0%

施策の方向性3 子育て・介護等、家庭生活への支援

現状と課題

- 国は、育児・介護休業法を一部改正するなど、社会全体で充実した家庭生活を送るための環境整備を進めています。
- 市民意識調査によると、家庭内における夫婦の役割分担について、「炊事、掃除、洗濯などの家事」を「主に妻」が担う割合は46.0%と高くなっています。その一方で「家計を支える（生活費を稼ぐ）」を「主に夫」が担う割合は37.5%となっています。

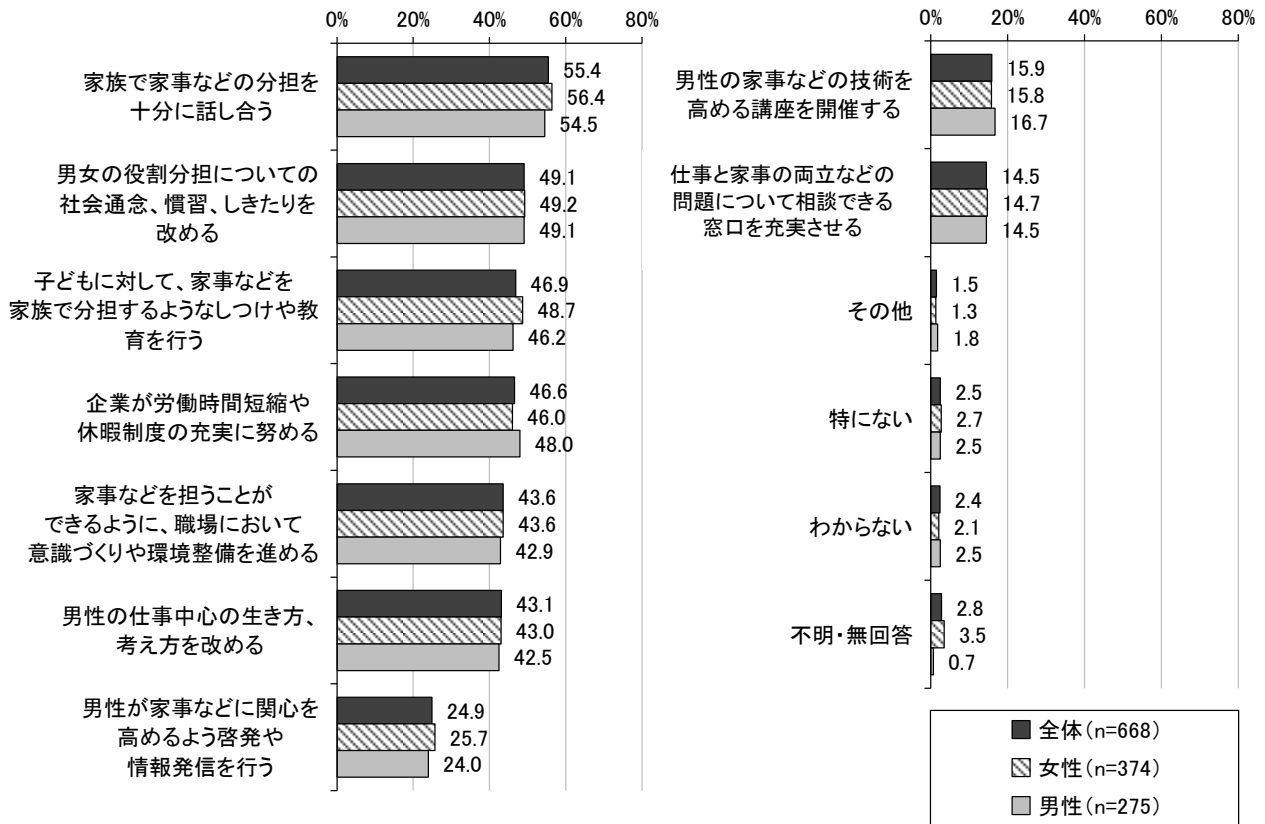
<家庭内における夫婦の役割分担>



※不明・無回答を除く
市民意識調査より

- 男女がともに家事などに積極的に参加するため必要なことについて、市民意識調査では、「家族で家事などの分担を十分に話し合う」の回答割合が最も高く、55.4%となっています。次いで「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」の回答が49.1%となっています。
- 「子育てや介護は女性が担うべきである」といった固定的な性別役割分担意識を取り払い、家庭内での役割分担を各家庭で十分に話し合い、家族全員が納得したうえで決定することが重要です。

＜男女がともに家事などに積極的に参加するため必要なこと＞



市民意識調査より

＜子育て世代の家事や負担について＞

子育て世帯においても男女共同参画の意識は変わってきていると思う。

子育て中に男女共同参画の歯がゆさや不公平感を感じると思う。パートナーと同じ分量で子育てをしたいという希望がある。

団体ヒアリングより

- 家事を女性が担う割合が高い状況を解消するため、男性が家事に参画する意識形成を促進し、男女ともに家事を担うことの重要性について啓発することが求められています。
- 子育て世帯の負担軽減のため、多様な子育てサービスを充実させることが重要です。
- 介護する家族の負担を軽減するため、介護サービスの充実・周知を進めることが重要です。

(1) 家庭における男女共同参画の推進

性別に関わらず、家族全員が主体的に家庭生活を支えていけるように、男女共同参画の視点での家事・育児に関する啓発を進めます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	男性の家事等への参画の推進・啓発	広報紙やSNS等を通じて、男性の家事・育児・介護等への参画の啓発を行います。また、男性向け料理教室の開催や啓発パンフレットの配架などにより、家事等への男性の参画を促進します。	総務課 生涯学習課
2	男性への子育て・家庭教育支援	子育てに関する学習会を、男性・父親が参加しやすいよう工夫することで、男性の育児等への積極的な参画につなげます。	子ども育成課 子育て支援課 (こども家庭支援課)

(2) 子育て世帯への支援

子育ての不安や負担を減らし、子育て世帯が安心して子育てに取り組むことができるように、支援事業の充実や積極的な情報提供を行います。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	子育て支援事業の充実	こども家庭支援センターを中心に、気軽に子育てに関する相談ができる環境をつくとともに、関係機関や地域組織などによるネットワークを構築して情報の一元化を図り、適切な支援につなげます。	子育て支援課 (こども家庭支援課) 保育所・幼稚園課
2	多様な保育サービスの提供	乳幼児を持つ人が各種講座や講演会等に参加しやすいよう、市主催の講座や講演会の開催時に託児を実施します。	全庁
		病児・病後児保育や放課後児童健全育成事業(学童保育)などさまざまなニーズに応じた保育サービスを提供します。また、延長保育や一時預かり事業について、国の指針に基づきさらなる充実を図ります。	子育て支援課 (こども家庭支援課) 子ども育成課 保育所・幼稚園課

3	子育てに関する情報提供の充実	こども家庭支援センターを中心に、多様な関係機関と連携し、子育てに関する情報共有を行います。また、市内の子育てに関する情報やサービスについて効果的な情報発信に努めます。	子育て支援課 (こども家庭支援課)
---	----------------	---	----------------------

(3) 介護支援の充実

家庭内での介護の負担が偏ることがないように、各種介護サービスの充実に努めます。

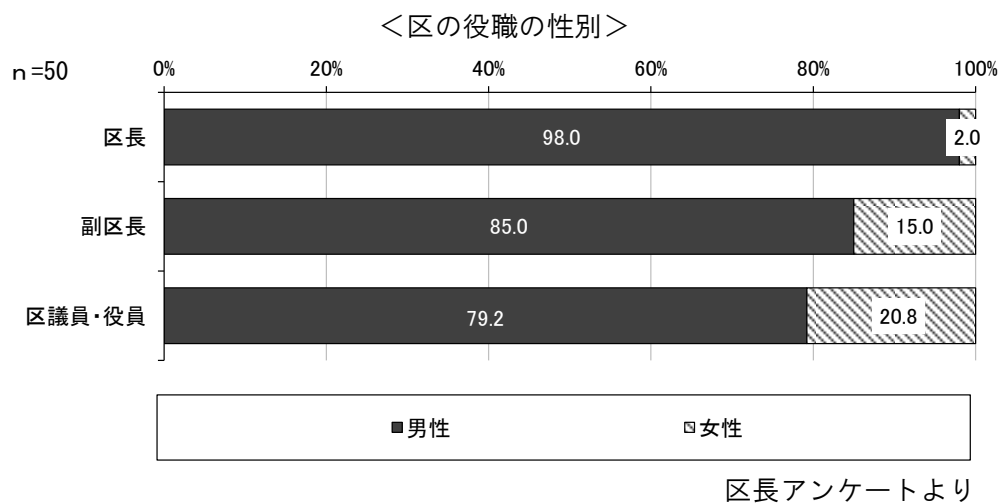
No.	具体的施策	内容	担当課
1	介護保険事業・高齢者福祉サービスの充実・周知	介護を担う世帯の負担軽減を図るために、「高齢者福祉計画・介護保険事業計画」に基づく各種サービスの充実、情報提供を行います。	長寿支援課
2	介護者への啓発	性別に関わらず誰もが介護の担い手となり、家庭内での介護負担が偏ることがないように、介護者への啓発・情報提供を行います。	長寿支援課



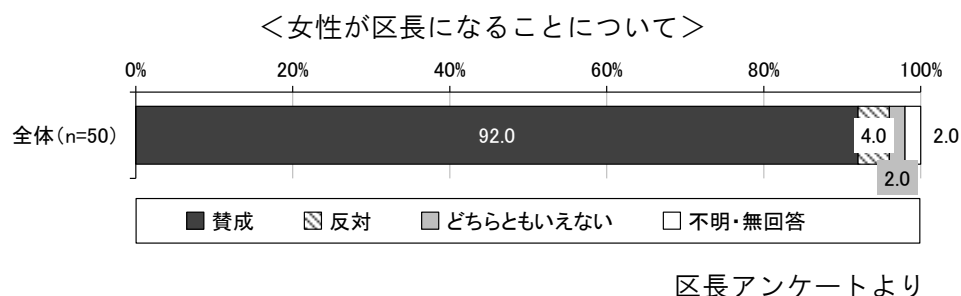
施策の方向性 4 地域活動・地域防災分野における男女共同参画の推進

現状と課題

- 少子高齢化が進む中、地域活動を持続的に進め活性化していくためには、地域の多様な人々が活動に参加することが重要です。性別や年齢を問わず、多くの人々が地域活動に参加できる環境づくりを進める必要があります。
- これまで、災害時に男女共同参画の視点が入り込んでいなかったことで、女性にとって必要な支援物資の備蓄が不足していたり、プライバシー等に配慮された空間が避難所に設けられていなかったりと、避難等に支障をきたす事例が全国的に見受けられました。本市でも災害発生時に備え、日々の防災活動や計画段階から男女共同参画の視点を持った取組みを推進していくことが重要です。
- 団体ヒアリング調査によると、女性が区長を務めている割合はわずか 2.0%となっています。女性の副区長は 15.0%、区議員・役員を担う女性は 20.8%となっており、依然として地域活動への女性の参画が進んでいない状況にあります。



- 「女性が区長になること」については、アンケートに回答した区長の 92.0%が「賛成」と回答しており、女性の地域活動への参画が求められています。



- 女性の地域活動への参画を促進するために、現在、会議の時間を調整するなどの取り組みを進めている地域もあります。

＜女性役員を増やすために、現在区内で取り組んでいること＞

項目	取り組んでいる割合
会議や行事に参加しやすい日時に調整する	65.8%
性別に関係なく意見を言える雰囲気を作る	45.2%
役員の仕事を見直し、負担を軽減する	34.4%

※「女性役員を増やすために、現在区内で取り組んでいることや今後取り組んでみたいことはありますか。」という問いに対する選択肢8項目のうち、「現在取り組んでいる」の回答が多かった上位3項目

区長アンケートより

- 本市では地域における防災に関する計画として、「小郡市地域防災計画」を策定していますが、その中でも、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立するために、女性参画の拡大を掲げています。
- 自主防災組織への女性の参画についてアンケートを行った結果、女性の本部長は4.0%、女性の役員は16.3%と低くなっており、どの役職においても女性のさらなる登用が求められます。
- 自主防災組織についてのアンケートでは、「女性が役職者になること」に賛成する回答は72.0%となっており、女性の登用が望まれています。

＜女性の役職者への登用について＞

区の役職への女性登用を高めるため、会議や行事に参加しやすい日程に調整したり、性別に関係なく意見を言える雰囲気を作ったりするなどさまざまな取り組みをしている。

区長アンケートより

自主防災組織の各役職について、男性が担う比率が高くなっていますが、防災分野でも女性の視点が必要であり、女性の登用が望まれている。

自主防災組織アンケートより

→市民一人ひとりが、地域活動に興味・関心を持って、活動に参加することが重要であり、その契機となるような、啓発活動等を地区ごとに行っていくことが重要です。

→地域の防災活動においては、男女共同参画の視点を取り入れた計画のもと、自主防災組織等への女性の参画を促進し、性別などによるニーズの違いに配慮した支援が行える体制整備が重要です。



(1) 地域における男女共同参画の推進

地域活動において、女性の参画を推進するため、男女共同参画についてのセミナー等を開催するなど、啓発活動を行います。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	校区コミュニティセンターを中核とした地域における男女共同参画の意識啓発	校区コミュニティセンターにおいて男女共同参画に関する講座やセミナーを開催することで、学んだ知識をもとに市民一人ひとりが考え、実際に行動することができるような男女共同参画意識の醸成を図ります。	コミュニティ推進課
2	地域リーダーの男女共同参画の意識啓発	区長や自治公民館長、民生委員・児童委員など地域のリーダー的存在となる市民に対して、男女共同参画に関する研修会等への参加促進や啓発活動などを行います。	コミュニティ推進課 福祉課 総務課

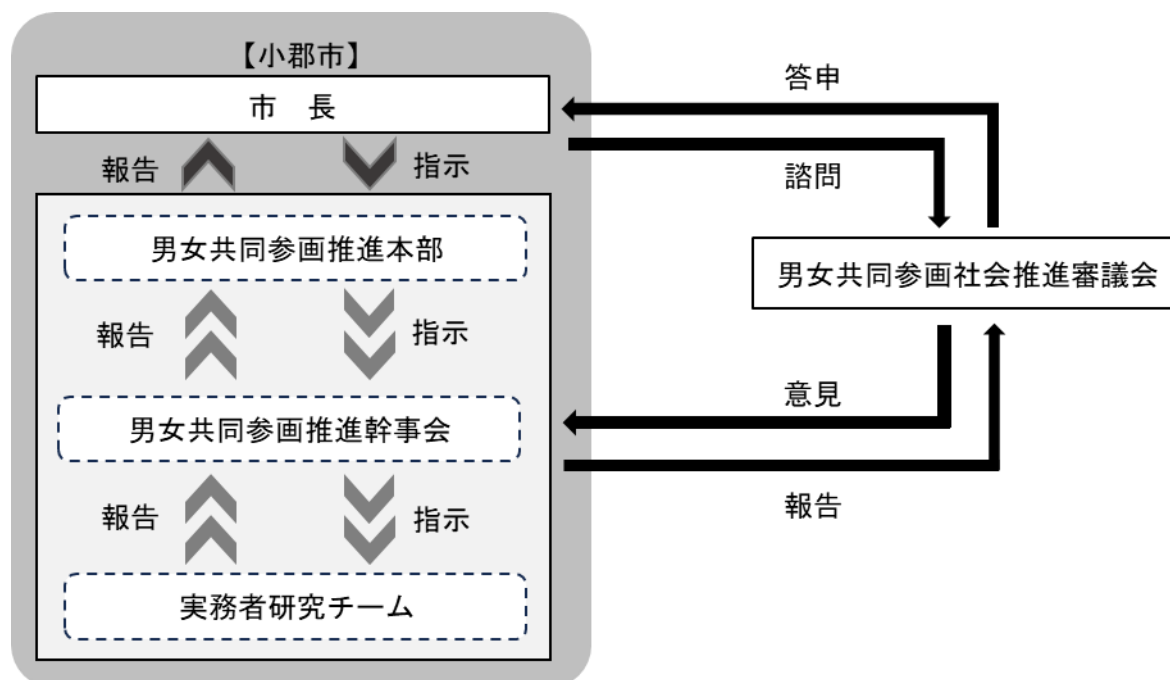
(2) 防災分野における男女共同参画の推進

日頃の防災活動に男女がともに参画できるよう、消防団や防災リーダーなどへの参加を呼びかけます。また、災害発生時に全ての人が必要な支援を受けられるよう、防災・復興の体制づくりに男女共同参画の視点を反映させます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	地域防災における男女共同参画の視点の導入	防災会議委員における女性の登用に努め、防災リーダー認定講習会においても、女性の受講を促進し、地域における防災活動に主体的に取り組む女性の育成を図ります。また、地域における講習会や訓練の企画・立案の場に、防災リーダーを中心として、女性の積極的な参加を促します。	防災安全課
2	防災活動への女性参画の推進	消防団広報誌や消防団ホームページを活用して女性消防団員の活躍のPRを行い、女性の消防団への入団促進に努め、女性消防団員の防災活動への参画・拡充を図ります。	防災安全課

第5章 計画の推進体制

＜小郡市の男女共同参画に関する推進体制図＞



※事務局 経営政策部 総務課 ジェンダー平等・多文化共生推進室

●庁内体制

①男女共同参画推進本部

市長を本部長とし、副市長、教育長、各部長により構成される会議で、計画について審議を行う。

②男女共同参画推進幹事会

経営政策部長を幹事長、教育部長を副幹事長とし、各課長により構成される会議で施策の総合的企画、関係行政機関の連絡調整を行う。

③実務者研究チーム

推進幹事会内に実務者研究チームを設置することができ、男女共同参画社会の実現に係る啓発、調査研究および具体的な施策案づくりを行う。

●小郡市男女共同参画社会推進審議会

有識者、団体代表、市民からの公募の委員で構成され、男女共同参画社会の実現に向けて、市長の諮問を受けて審議を行うほか、計画の実施状況について報告を受け必要に応じて意見を述べる。

(1) 全庁的な施策の推進

各施策の実施状況の把握および審議会への報告などにより、計画を全庁的・総合的に推進していく体制づくりに努めます。

No.	具体的施策	内容	担当課※
1	庁内推進体制の充実・連携の強化	「男女共同参画推進本部」や「男女共同参画推進幹事会」の会議を定期的開催し、実施状況等を確認・協議することで、計画を全庁的・総合的に推進していくための体制の充実および連携の強化を図ります。	総務課
2	実施状況の点検	毎年度、「男女共同参画社会推進審議会」に報告する施策の実施状況について、審議会から意見を聴取し、さらなる計画の推進を図ります。	全庁
3	男女共同参画の視点に立った刊行物ガイドラインの内容の充実	本市および関係機関が発行する刊行物に関して、固定的な性別役割分担意識にとらわれない表現を行うための指標として作成したガイドラインについて、情報収集を行いながら、必要に応じて改訂します。	総務課
4	苦情処理機関の効果的な運用	苦情処理機関として設置している「男女共同参画推進委員」により男女共同参画施策等に関する市民からの苦情を適切に処理します。	総務課
5	市職員の男女共同参画意識の向上	計画の実施状況報告作業や職員研修などを通じて、男女共同参画に関する啓発等を行い、職員の意識の向上を図ります。	人事課

【数値目標と達成度】

項目	R5年度 現状値	R15年度 目標値
審議会等委員に占める女性の割合 【再掲】	33.1%	40.0%

資料編

1 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

この条約の締約国は、

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

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

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

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

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

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

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

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

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

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

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

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

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なであることを認識し、

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

次のとおり協定した。

第一部

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、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人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を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第四条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、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。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第五条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第六条

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

第二部

第七条

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

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

第八条

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

第九条

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

第三部

第十条

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

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

限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会

- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第十一条

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

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

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

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
- (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、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に促進することにより奨励すること。
- (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第十二条

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

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分娩及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第十三条

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

- (a) 家族給付についての権利

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

第十四条

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

第四部

第十五条

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

第十六条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいかを問わない。）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際は十八人の、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されるものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から一人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後六箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも三箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の三分の二をもって定足数とする。この会合においては、出席しかつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得て指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、四年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち九人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの九人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 6 委員会の五人の追加的な委員の選挙は、三十五番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち二人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの二人の委員は、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。

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

第十八条

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

第十九条

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

第二十条

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

第二十一条

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

第二十二条

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

第六部

第二十三条

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

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

第二十四条

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

第二十五条

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

4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第二十六条

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

第二十七条

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

第二十八条

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

第二十九条

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

第三十条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

2 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

最終改正：平成一一年一月二二日法律第一六〇号

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）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。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、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、同項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(略)

3 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)
最終改正：令和五年法律第五十三号

目次

- 前文
- 第一章 総則（第一条・第二条）
- 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）
- 第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条―第五条）
- 第三章 被害者の保護（第六条―第九条の二）
- 第四章 保護命令（第十条―第二十二條）
- 第五章 雑則（第二十三条―第二十八條）
- 第五章の二 補則（第二十八條の二）
- 第六章 罰則（第二十九條・第三十條）
- 附則

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

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

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようとす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條の二において「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、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

- 第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。）を定めなければならない。
- 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 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

- 第二条の三 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 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者（被害者と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、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

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

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護

その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（警察本部長等の援助）

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

（福祉事務所による自立支援）

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

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

第四章 保護命令

（保護命令）

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に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。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
 - 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 八 その性的羞しゆう恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、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、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかい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 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠として

いる住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかい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。

（管轄裁判所）

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

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

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

（保護命令の申立て）

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

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

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援セン

ター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

(保護命令の申立てについての決定等)

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に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 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

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

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

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

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

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

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第九号)第一編から第四編までの規定(同法第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第百十一条、第一編第七章、第百三十三条の二第五項及び第六項、第百三十三条の三第二項、第百五十一条第三項、第百六十条第二項、第百八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。)を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の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。

第百十二条第一項本文	前条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第百十二条第一項ただし書	前条の規定による措置を開始した	当該掲示を始めた
第百十三条	書類又は電磁的記録 記載又は記録	書類 記載
	第百十一条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第百三十三条の三第一項	記載され、又は記録された書面又は電磁的記録	記載された書面
	当該書面又は電磁的記録	当該書面
	又は電磁的記録その他これに類する書面又は電磁的記録	その他これに類する書面
第百五十一条第二項及び第二百三十一条の二第二項	方法又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する方法	方法
第百六十条第一項	最高裁判所規則で定めるところにより、電子調書(期日又は期日外における手続の方式、内容及び経過等の記録及び公証をするためにこの法律その他の法令の規定により裁判所書記官が作成する電磁的記録をいう。以下同じ。)	調書
第百六十条第三項	前項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容に	調書の記載について
第百六十条第四項	第二項の規定によりファイルに記録された電子調書	調書
	当該電子調書	当該調書

第百六十条の二第一項	前条第二項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容	調書の記載
第百六十条の二第二項	その旨をファイルに記録して	調書を作成して
第二百五条第三項	事項又は前項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百五条第四項	事項又は第二項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百三十一条の三第二項	若しくは送付し、又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する	又は送付する
第二百六十一条第四項	電子調書	調書
	記録しなければ	記載しなければ

(最高裁判所規則)

第二十二條 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三條 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)

第二十四條 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)

第二十五條 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)

第二十六條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七條 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- 二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

（国の負担及び補助）

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

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

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

第五章の二 補則

（この法律の準用）

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

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

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

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

附則（略）

第六章 罰則

4 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)
最終改正：令和四年法律第十二号

目次

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

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）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 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ったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

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

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

第二節 一般事業主行動計画等

（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）

- 第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。
 - 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
 - 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

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

（特例認定一般事業主の特例等）

- 第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。
- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

- 第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、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、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（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 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

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少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

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

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第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 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項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ったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

附則（略）

5 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)
最終改正：令和四年法律第六十八号

目次

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

第一章 総則

（目的）

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

（基本的理念）

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

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

（啓発活動）

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

（男女雇用機会均等対策基本方針）

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

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、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

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

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

（女性労働者に係る措置に関する特例）

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

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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

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

(指針)

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

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

第二節 事業主の講ずべき措置等

(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に必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

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

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

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

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

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

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

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

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

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

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

求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

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

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

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

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

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

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

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

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和四十年法律第四百十一号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

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

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

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

(男女雇用機会均等推進者)

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に

定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第三節 事業主に対する国の援助

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

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

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

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

(紛争の解決の援助)

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

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

第二節 調停

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解

決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせるものとする。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

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

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

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

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

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

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

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

(時効の完成猶予)

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

(訴訟手続の中止)

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

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

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

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

第四章 雑則

(調査等)

第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

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

(公表)

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

(船員に関する特例)

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

- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

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

5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第三十二条 第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）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

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

附則（略）

6 小郡市男女共同参画推進条例

小郡市条例第41号
平成19年12月21日公布

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20条）

第3章 小郡市男女共同参画推進委員（第21条—第26条）

第4章 苦情の申出の処理（第27条—第32条）

第5章 小郡市男女共同参画社会推進審議会（第33条・第34条）

第6章 雑則（第35条）

附則

我が国では、個人の尊重と法の下での平等が規定されている日本国憲法の下で、男女平等の実現に向けた取り組みが、国際社会の動向を踏まえながら、着実に進められてきました。

さらに近年、少子高齢化の進展や国内経済活動の成熟化等の社会経済情勢の急激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、共に責任を担い、性別に関わりなく、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、重要な課題であるとの認識が深まっています。そのような状況の中で、国は、平成11年に男女共同参画社会基本法を制定しました。

本市では、平成7年にあらゆる差別のない社会の実現に向けて「小郡市部落差別撤廃・人権擁護に関する条例」を制定し、人権の尊重に力をいれてきました。

しかしながら、性別による固定的な役割分担の意識やそれに基づく社会制度又は慣行が今も多く残っており、性別による差別や偏見が、男女を問わず一人ひとりの自立した人間として個性と能力が尊重される男女共同参画の推進を妨げていることも事実です。

このような状況を踏まえて、本市は、市民と協働して、将来に向かって男女の人権が尊重され、自らの意思で多様な生き方が選択でき、自分らしく生きる喜びを感じることができる男女共同参画社会の実現を決意し、この条例を制定します。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、本市における男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市の責務並びに市民、事業者、補助金交付団体、地域組織等及び教育に携わる者の役割を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項及び苦情の申出の処理に関する事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

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

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

(2) 積極的格差是正措置 男女共同参画の機会に係る男女間の格差を是正するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。

(3) 市民 市内に居住する者、通勤する者、通学する者その他市内で活動をする者をいう。

(4) 事業者 市内において、営利非営利を問わず、事業を行う個人、法人及び団体をいう。

(5) 補助金交付団体 市から運営又は活動に対して補助金を受けている団体をいう。

(6) 地域組織等 市内の自治組織、自治公民館その他の地縁に基づいて形成された団体並びに地域で活動する団体及び学習グループをいう。

(7) 教育に携わる者 学校教育、社会教育及びそれに類する教育に携わる者をいう。

(8) ドメスティック・バイオレンス 配偶者等の親密な関係にある男女間における個人の尊厳を侵すような身体的、性的、精神的、経済的及び言語的暴力又は虐待（子どもを巻き込んだ暴力又は虐待も含む。）をいう。

(9) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反して行われる性的な言動により、相手の尊厳や人権を傷つけることによって、不利益や苦痛等を与え、又はその生活環境を害することをいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画社会の形成は、次の基本理念に基づいて推進されなければならない。

(1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が直接的又は間接的にかかわらず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。

(2) 男女が社会のあらゆる分野における多様な活動を行うに当たって、性別による固定的な役割分担等を反映した制度又は慣行によって制限されることなく、互いの特性を認め合い、自らの意思と責任の下に、選択できるよう配慮されること。

(3) 男女が社会の対等な構成員として、市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。

(4) 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、これらの家庭生活の活動とそれ以外の活動が両立できること。

(5) 男女の対等な関係の下に、互いの性及び生殖に関して、相互に理解を深め、生涯にわたり安全な環境の下で健康的な生活を営む権利を有すること。

(6) 男女共同参画社会の形成は、国際社会の取組と密接な関係を有していることにかんがみ、国際的協調の下に行うこと。

（市の責務）

第4条 市は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画を推進する施策（積極的格差是正措置を含む。以下「男女共同参画施策」という。）を総合的に策定し、計画的に実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、国及び他の地方公共団体との連携を図るとともに、市民、事業者、補助金交付団体、地域組織等及び教育に携わる者（以下「市民及び団体等」という。）と連携し、協力しなければならない。

3 市は、自らが策定し、実施するすべての施策について、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(市民の役割)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野で男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

2 市民は、市が推進する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の役割)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画を積極的に推進するよう努めなければならない。

2 事業者は、市が推進する男女共同参画施策に積極的に協力するよう努めなければならない。

3 事業者は、従業員等の就業と家庭生活が両立するよう就業環境の整備に努めなければならない。

4 事業者は、従業員等に男女共同参画に関する情報の提供を行うよう努めなければならない。

(補助金交付団体の役割)

第7条 補助金交付団体は、基本理念にのっとり、その活動を行うに当たっては、男女共同参画を積極的に推進するよう努めなければならない。

2 補助金交付団体は、市が推進する男女共同参画施策に積極的に協力するよう努めなければならない。

3 補助金交付団体は、団体構成員に男女共同参画に関する情報の提供を行うよう努めなければならない。

(地域組織等の役割)

第8条 地域組織等は、基本理念にのっとり、その活動を行うに当たっては、男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

2 地域組織等は、市が推進する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。

(教育に携わる者の役割)

第9条 教育に携わる者は、基本理念にのっとり、教育を行うに当たっては、男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

2 教育に携わる者は、市が推進する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による差別及び人権侵害行為の禁止)

第10条 すべての人は、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、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

2 すべての人は、ドメスティック・バイオレンス及びセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(総合的な男女共同参画施策の推進)

第11条 市は、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に実施するため、小郡市男女共同参画計画(以下「参画計画」という。)を策定するものとする。

2 市は、参画計画を策定し、又は変更するときは、市民及び団体等の意見を反映させる措置を講じ、小郡市男女共同参画社会推進審議会の意見を聴き、公表しなければならない。

3 市は、参画計画の実施状況については、年次報告書を作成し、小郡市男女共同参画社会推進審議会の意見を聴き、公表しなければならない。

(施策の立案及び決定の過程への参画)

第12条 市は、施策の立案及び決定の過程における男女共同参画の推進のために、次に掲げる事項に取り組むものとする。

(1) 積極的格差是正措置を行うことにより、市の附属機関等の委員の男女の数がいずれかの性に偏らないようにすること。

(2) 性別にかかわらず、職員の能力と意欲に応じた登用、就業環境の整備等に取り組むとともに、女性職員の職域の拡大、能力向上の機会の確保に努めること。

(啓発、広報活動、教育、学習の充実)

第13条 市は、市民及び団体等が基本理念やそれぞれの役割への理解を深め、男女共同参画社会の形成を促進するように、啓発や広報活動を行うとともに、あらゆる分野で男女共同参画に関する教育の充実及び学習の機会の提供を行うものとする。

(情報の収集、提供及び調査研究の実施と公表)

第14条 市は、男女共同参画施策の策定に必要な情報の収集及び提供を行うとともに、調査研究を実施し、その結果を公表するものとする。

(市民等への支援)

第15条 市は、市民、補助金交付団体及び地域組織等と協力して、男女共同参画を推進するとともに、市民、補助金交付団体及び地域組織等による男女共同参画社会の形成を促進する取り組みを支援するため、相談、助言、啓発、情報提供等を行うものとする。

(家庭生活における活動と他の活動の両立への支援)

第16条 市は、市民が育児、介護、家事等の家庭生活における活動と、地域、職域等におけるそれ以外の活動とが両立できるよう必要な支援を行うものとする。

(事業者への支援)

第17条 市は、事業者と協力して、男女共同参画を推進するとともに、事業者による男女共同参画社会の形成を促進する取り組みを支援するため、相談、助言、啓発、情報提供等を行うものとする。

2 市は、農業、商工業その他の自営業者とその家族等に対する支援については、特に配慮しなければならない。

(市から公衆に表示される情報に関する措置)

第18条 市は、市が公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担、男女間の暴力を助長又は連想させるような表現、過度な性的表現及び男女共同参画の推進を阻害するような表現をしてはならない。

(暴力の防止と被害者への支援)

第19条 市は、ドメスティック・バイオレンス及びセクシュアル・ハラスメント等を防止する施策を講じるよう努めるとともに、被害者に対して相談及び支援の措置を行うものとする。

(相談への対応)

第20条 市は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権侵害について、市民から相談があった場合は、関係機関との連携の下に適切に対応するよう努めるものとする。

第3章 小郡市男女共同参画推進委員

(男女共同参画推進委員の設置)

第21条 市が実施する男女共同参画施策若しくは措置又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策若しくは措置についての苦情を処理するため、地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項の規定に基づく附属機関として、小郡市男女共同参画推進委員(以下「推進委員」という。)を置く。

- 2 推進委員は、2人とし、その構成は、男女各1人とする。
- 3 推進委員は、男女共同参画の推進に関して優れた識見を有し、社会的信望の厚い者のうちから、市長が委嘱する。
- 4 推進委員の任期は、3年とし、補欠推進委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任は妨げない。

(代表推進委員)

第22条 推進委員の互選により、代表推進委員を定める。
2 代表推進委員は、合議事項につき推進委員を代表する。

(責務)

第23条 推進委員は、男女共同参画及び人権の擁護者として、公平かつ公正にその職務を遂行しなければならない。

- 2 推進委員は、その職務上の地位を政党又は政治的利用のために利用してはならない。

(兼職の禁止)

第24条 推進委員は、衆議院議員若しくは参議院議員、地方公共団体の議会の議員若しくは長又は政党その他の政治団体の役員と兼ねることができない。

- 2 推進委員は、市と取引関係のある法人その他の団体の役員又は推進委員の公平かつ公正な職務の遂行に影響を及ぼすおそれのある職業と兼ねることができない。

(守秘義務)

第25条 推進委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。職を退いた後も同様とする。

(解嘱)

第26条 市長は、推進委員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、委嘱を解くことができる。

- (1) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又は職務に堪えられない場合
- (2) 職務を怠り、又は第23条から前条までの規定に違反した場合
- (3) 推進委員としてふさわしくない行為が明白に認められる場合

第4章 苦情の申出の処理

(苦情の申出)

第27条 市民及び団体等は、推進委員に対し、市が実施する男女共同参画施策若しくは措置又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策若しくは措置についての苦情(以下「苦情」という。)の申出をすることができる。

(推進委員の処理の対象としない事案)

第28条 前条に規定する苦情の申出が次に掲げる事案であるときは、同条の規定にかかわらず、推進委員の処理の対象としない。

- (1) 裁判所において係争中の事案及び判決等があった事案
- (2) 行政庁において不服申立てが行われている事案及び不服申立てに対する裁決又は決定を経て確定した事案

(3) 国会又は地方公共団体の議会に対し請願等が行われている事案

(4) 推進委員が既に苦情の処理を終了した事案

(5) 前各号に掲げるもののほか、処理することが適当でないと推進委員が認める事案

- 2 前項の場合において、推進委員は、苦情の申出人に対し、理由を付した書面により、速やかにその旨を通知しなければならない。

(調査)

第29条 推進委員は、苦情の申出があったときは、必要な調査を行うものとする。この場合において、必要と認めるときは、当該市の施策等に係る市の機関(以下「当該機関」という。)から事情を聴取し、関係資料の提出を求め、又は実地調査を行うことができる。

- 2 調査を開始した後においても、苦情の申出が前条第1項に規定する事項に該当することが判明したとき、又は申出に理由がないと認めるときは、調査を中止するものとする。この場合において、推進委員は、苦情の申出人に対し、理由を付した書面により、速やかにその旨を通知しなければならない。

(是正勧告)

第30条 推進委員は、苦情の申出があった場合において、市の施策又は措置が男女共同参画の推進を阻害すると認めるときは、当該機関に対し、是正又は改善の措置を講ずるよう勧告(以下「是正勧告」という。)をすることができる。この場合において、是正勧告は、推進委員の合議を要する。

- 2 是正勧告を受けた当該機関は、当該是正勧告を尊重しなければならない。
- 3 推進委員は、必要があると認めるときは、是正勧告を受けた当該機関に対し、期限を定めて、どのような措置を講じたかについての報告を求めることができる。
- 4 推進委員は、是正勧告を行い、又は前項に規定する報告を受けたときは、速やかに苦情の申出人にその旨を通知するとともに、これを公表しなければならない。この場合において、個人情報保護等必要な配慮がされなければならない。

(制度改善のための意見表明)

第31条 推進委員は、苦情の申出があった場合において、法令の定め、地方公共団体の権限の制約その他正当な理由により、市の施策若しくは措置を直ちに是正し、又は改善することが困難であると認めるときは、制度改善のための意見表明(以下「意見表明」という。)をすることができる。この場合において、意見表明は、推進委員の合議を要する。

- 2 前項の場合において、前条第4項の規定を準用する。

(自己の発意による苦情の処理)

第32条 推進委員は、必要があると認めるときは、推進委員の合議に基づき、自己の発意に基づく事案について調査を行い、及び必要な処理をすることができる。

- 2 前項の場合において、第29条から第31条までの規定を準用する。

第5章 小郡市男女共同参画社会推進審議会

(小郡市男女共同参画社会推進審議会の設置)

第33条 市長は、次に掲げる事項を処理するため、地方自治法第138条の4第3項の規定に基づく附属機関として、小郡市男女共同参画社会推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- (1) 市長の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成に関する事項について調査審議し、その結果を市長に答申すること。
- (2) 参画計画の策定又は変更について、市長に意見を述べること。

(3) 参画計画に基づき市が実施する施策の年次報告書について、市長に意見を述べること。

(4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成に関し必要な事項について、市長に意見を述べること。

2 審議会は、委員15人以内をもって組織する。

3 委員は、次の各号に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1) 識見を有する者

(2) 関係団体を代表する者

(3) 公募に応じた者

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

5 委員の任期は、2年とし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任は妨げない。

(守秘義務)

第34条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。職を退いた後も同様とする。

第6章 雑則

(委任)

第35条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附則(略)

7 小郡市男女共同参画社会推進審議会委員名簿

番号	氏名	所属団体等	備考
1	柏 タツ子	おごおり女性協議会	
2	草場 小夜子	小郡市認定農業者の会	副会長
3	楠 良 司	公募委員	
4	高 良 信 児	連合北筑後地域協議会小郡三井地区連絡会議	
5	長 野 悦 子	公募委員	
6	中 村 有希子	のぞみ司法書士事務所	
7	中 村 政 弘	(株) インターアジア	
8	西 田 紀 子	小郡市民生委員児童委員協議会	
9	本 多 須美子	特定非営利活動法人 アジア女性センター	
10	村 山 由香里	rimu rimu labo	会長
11	安 上 訓 史	小学校長会、中学校長会	
12	山 田 幸 浩	福岡県北筑後保健福祉環境事務所	

(50音順 敬称略)

8 第3次小郡市男女共同参画計画策定の経過

年 月		内 容	
令和4年度	6月7日	第1回男女共同参画推進本部会議	・第3次男女共同参画計画策定基本方針（案）の検討
	11月7日～ 11月28日	小郡市男女共同参画社会に向けての市民意識調査の実施	
	1月	小郡市男女共同参画社会に向けての団体ヒアリング調査の実施	
	2月	庁内各課ヒアリングの実施	
令和5年度	7月18日	第1回男女共同参画推進幹事会	・第3次小郡市男女共同参画計画骨子案の検討
	8月21日	第1回男女共同参画推進本部会議	
	8月28日	第1回小郡市男女共同参画社会推進審議会	・第3次小郡市男女共同参画計画に対する諮問と骨子案について
	10月23日	第2回男女共同参画推進幹事会	・第3次小郡市男女共同参画計画（案）の検討
	11月1日	第2回男女共同参画推進本部会議	
	11月9日	第2回小郡市男女共同参画社会推進審議会	
	12月1日～ 12月25日	パブリックコメントの実施	
	1月22日	第3回男女共同参画推進幹事会	・パブリックコメントの結果報告
	2月5日	第3回男女共同参画推進本部会議	・第3次小郡市男女共同参画計画（案）の承認
	2月22日	第3回小郡市男女共同参画社会推進審議会	・パブリックコメントの結果報告 ・第3次小郡市男女共同参画計画（案）の承認 ・男女共同参画社会推進審議会から市長へ答申

第3次小郡市男女共同参画計画
～ジェンダー平等のまちを目指して～

発行 小郡市 経営政策部 総務課 ジェンダー平等・多文化共生推進室
〒838-0198 福岡県小郡市小郡 255-1
電話 0942-72-2111/FAX 0942-73-4466
E-mail danjokyodo@city.ogori.lg.jp