

**(仮称)第5次宇都宮市男女共同参画行動計画  
(素案)**

**【令和5年度～令和9年度】**

**令和5年〇月**

**宇 都 宮 市**



# 目次

<b>第1章 計画の策定にあたって</b> .....	<b>1</b>
1 計画策定の趣旨 .....	1
2 計画の位置づけ .....	2
3 計画の期間 .....	3
<b>第2章 計画策定の背景</b> .....	<b>4</b>
1 世界の中の日本 .....	4
2 社会情勢の変化 .....	5
3 国の動き .....	7
4 県の動き .....	9
<b>第3章 本市の現状</b> .....	<b>10</b>
1 データから見る本市の現状 .....	10
2 市民意識調査, 事業所意識調査, 児童意識調査結果 .....	17
3 「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」の評価と課題 .....	36
4 「第3次宇都宮市配偶者からの暴力対策基本計画」の評価と課題 ..	42
5 課題の総括 .....	46
<b>第4章 計画の基本的な考え方</b> .....	<b>49</b>
1 基本理念 .....	49
2 目指すべき姿 .....	50
3 基本目標 .....	50
4 目標値の考え方 .....	51
5 重点施策の考え方 .....	52
<b>第5章 施策の展開</b> .....	<b>53</b>
1 計画の体系 .....	53
2 計画の施策と事業 .....	55
3 施策の具体的な展開 .....	58
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識の浸透 .....	58
基本目標Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の推進 .....	63
基本目標Ⅲ 一人ひとりの人権が尊重された社会づくり .....	73

<b>第6章 計画の推進</b> .....	<b>80</b>
1 市民, 事業者, 関係団体等との協働 .....	80
2 男女共同参画推進センター「アコール」 を中核とした男女共同参画の推進 .....	80
3 推進体制 .....	80
4 計画の進行管理 .....	81
5 調査・研究 .....	81
<b>参考資料</b> .....	<b>82</b>
1 国際婦人年以降の女性問題をめぐる 世界・日本・栃木県・宇都宮市の動き .....	82
2 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 .....	88
3 雇用の分野における男女の均等な機会 及び待遇の確保等に関する法律 .....	96
4 男女共同参画社会基本法 .....	111
5 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 .....	117
6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 .....	129
7 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 .....	141
8 宇都宮市男女共同参画推進条例 .....	148
9 宇都宮市男女共同参画推進条例施行規則 .....	153
10 用語説明 .....	155

## 第1章 計画策定にあたって

### 1 計画策定の趣旨

本市では、男女が互いに人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、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を目指して、平成15年度に「宇都宮市男女共同参画推進条例」を制定し、これまで4次にわたる「宇都宮市男女共同参画行動計画」により、男女共同参画社会に向けた意識の変革や、雇用の場や地域などさまざまな分野における男女共同参画の推進、また、DV対策など人権が守られ尊重される環境整備などに取り組んできました。

しかしながら、世代や活動の場によって、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が残っていることや、家庭における女性への家事・育児等の負担が大きいことなど、依然として多くの課題が残されていることから、今後も、家庭、学校、事業者、行政等が一丸となって男女共同参画社会の実現に取り組んでいくことが必要です。

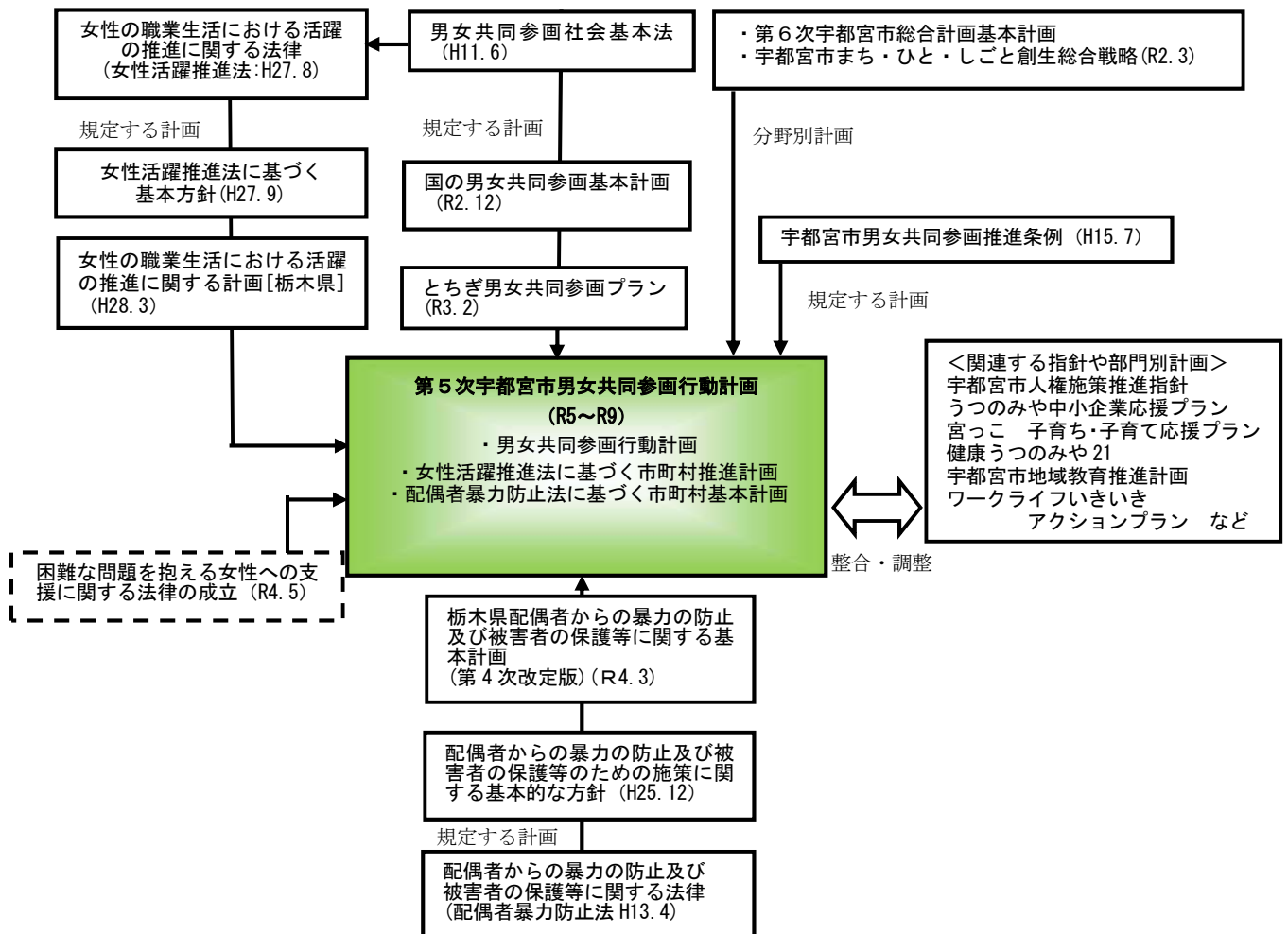
また、国においては、「働き方改革関連法」の施行や「女性活躍推進法」・「育児・介護休業法」の改正、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立など、様々な法整備が進められ、これまで以上に、性別に捉われず誰もが活躍できる環境づくりや、一人ひとりの状況に寄り添った支援が求められております。本市においても、人口減少社会の本格化、未婚・単身世帯の増加など世帯構成の変化、東京圏を中心とした大都市圏への若年者の転出、新型コロナウイルスの感染拡大による不安や困難を抱える女性の増加など、取り巻く環境が大きく変化しており、新たな課題への対応が必要な状況です。

こうしたことから、本市の市民一人ひとりが多様な価値観を尊重し、人と人とのつながりを大切にしながら、誰もが活躍できる社会の実現に向け、関連する女性活躍やDV根絶など、男女共同参画推進施策を総合的かつ一体的に実施していくため、「宇都宮市男女共同参画行動計画」と「宇都宮市配偶者からの暴力対策基本計画」を併せた「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」を策定するものです。

## 2 計画の位置づけ

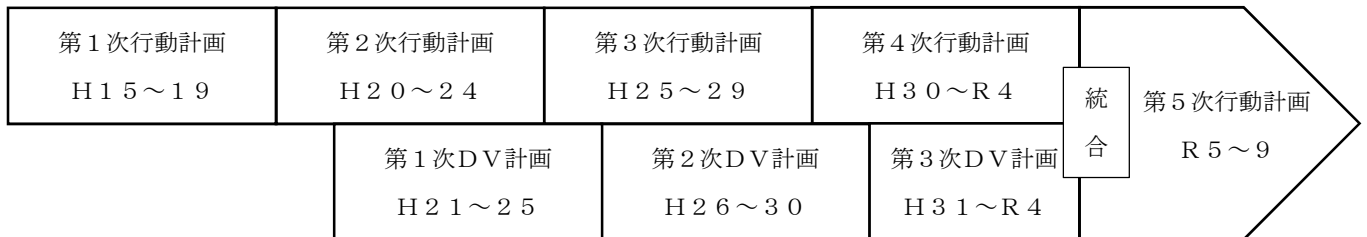
- (1) この計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に規定する「市町村計画」です。
- (2) この計画は、「第6次宇都宮市総合計画基本計画」の分野別計画です。
- (3) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条に規定する「市町村推進計画」です。
- (4) この計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」です。
- (5) この計画は、「宇都宮市男女共同参画推進条例」第8条第1項に規定する計画です。
- (6) この計画は、SDGsの目標5「ジェンダー平等の実現」を初めとして、目標8「働きがい・経済成長」、目標10「不平等是正」などの達成に貢献し、持続可能なまちを目指す計画です。

計画の位置づけ（イメージ図）



### 3 計画の期間

この計画の期間は、令和5（2023）年度～令和9（2027）年度までの5か年とします。ただし、社会情勢の変化や計画の進捗状況等により、計画の期間でも必要に応じて見直しをする場合があります。



## 第2章 計画策定の背景

### 1 男女共同参画を取り巻く社会の動向

#### (1) 世界の中の日本

- 令和4年に国連開発計画（UNDP）が発表した「人間開発報告書」及び世界経済フォーラムによると、ジェンダー不平等指数（GII）は世界でも高い順位になっておりますが、健康、知識、生活水準における男女比の格差を明らかにしたジェンダー開発指数（GDI）や、管理職や国会議員の男女比率など性別による格差を明らかにしたジェンダー・ギャップ指数（GGI）は116位と低い状況となっています。
- このように、日本は他国と比べて、政治、経済などへの女性参画が進まず依然として男女格差が大きいことから、政策決定過程への参画など、女性の能力が十分に発揮できる社会づくりが求められます。

#### 【男女共同参画に関する国際的な指数】

GII 2022 (令和4)年 (ジェンダー不平等指数)			GDI 2022 (令和4)年 (ジェンダー開発指数)			GGI 2022 (令和4)年 (ジェンダーギャップ指数)		
順位	国名	GII 値	順位	国名	GDI 値	順位	国名	GGI 値
1	デンマーク	0.013	1	米国	1.001	1	アイスランド	0.908
2	ノルウェー	0.016	1	アルメニア	1.001	2	フィンランド	0.860
3	スイス	0.018	1	スリナム	1.001	3	ノルウェー	0.845
:			:			:		
22	日本	0.083	76	日本	0.970	116	日本	
対象 191 か国			対象 191 か国			対象 146 か国		



(2) 社会情勢の変化

ア 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加

- ・ 令和元年の出生数は、統計開始以来初めて90万人を下回り、以降4年連続で低下しています。未婚・単独世帯が増加するなど、世帯構成にも大きな変化が生じており、この傾向は今後も続くと想定されているところです。
- ・ 地方から東京圏を中心とした大都市圏へ若年者、特に女性が流出し、地方においては、深刻な人口流出や少子高齢化に直面しており、特に中小企業等を中心に担い手の確保が喫緊の課題となっています。若い女性においては、固定的な性別役割分担意識や性差による偏見、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の存在、また、「多様な働き方ができる企業が少ない」、「雇用者側に性別による役割分担意識が残っている」など、女性にとって地方が働きにくい環境であるため、東京に移動している可能性も指摘されています。

イ 人生100年時代の到来と家族の姿の変化

- ・ 令和元年の日本の平均寿命は、男性81.41歳、女性87.45歳であり、90歳まで生存する割合は男性27.2%、女性51.1%で女性の過半数は90歳まで生存する社会となっています。また、昭和の時代、多くみられたサラリーマンの夫と専業主婦の妻と子どもの世帯は減少し、ひとり親世帯や単独世帯が増加するなど家族の姿は変化し、人生は多様化しており、こうした変化・多様化に対応した社会の制度設計や政策が求められています。
- ・ 人生100年時代の生涯にわたる健康の実現、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護等を両立できる環境の整備、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消及び固定概念の打破に取り組むことが重要になっています。

ウ 新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応

- ・ 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、全国的に民間企業におけるテレワーク導入が急速に進んでいる状況です。(1回目の緊急事態宣言時には17.6%から56.4%へと上昇し、その後、緊急事態宣言解除後には低下するものの、2回目の緊急事態宣言時には38.4%に再上昇しました。※東京商工リサーチ調査より)

**エ デジタル化社会への対応**

- ・ デジタル化の進展により、デジタル人材の獲得競争は世界的に激化しており、性別を問わず人材育成が急務である。世界的に、女子学生の理工系進学支援によってジェンダー・ギャップを縮小させ、女性が活躍できるような環境整備が進められています。

**オ 国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識**

- ・ 令和2年度の内閣府調査では、性被害の経験のある女性は約15人に1人になっており、6人に1人の女性が配偶者からの暴力を複数回経験しているなど、依然として深刻な状況です。世界的にも性被害の経験を告発する大規模な社会運動が起こっています。
- ・ 女性に対する暴力の背景には、人権の軽視や社会的・経済的な男性の優位性があるとされており、被害者は、長期にわたる心身の不調から就労が困難になったり、離婚後に経済的な苦境に陥ったりするなど、貧困等生活上の困難と暴力被害が複合的に発生している場合があります。また、情報通信技術の進化やSNSなどの広がりに伴い、女性に対する暴力が多様化しています。

**カ SDGsの達成に向けた世界的な潮流**

- ・ 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」としています。
- ・ 日本の「SDGsモデル」の確立に向けた取組の柱の一つにも「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」を掲げています。

(3) 国の動き

ア 「働き方改革関連法」(平成30年7月公布)

- ・ 「少子高齢化による労働人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」, 「企業におけるダイバーシティの実現の必要性」等の課題を解決することを目的として成立し, 平成31年4月から段階的に施行, 企業等に対し, 時間外労働の上限規制, 「フレックスタイム制」の拡充などを行うこととされました。

イ 「女性活躍推進法」改正(令和1年5月公布)

- ・ 「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出」及び「女性活躍推進に関する情報公表」の義務付けの対象が「常時雇用する労働者が301人以上の事業主」であったところ, 令和4年4月から「常時雇用する労働者が101人以上の事業主」に拡大されました。

ウ 「育児・介護休業法」改正(令和3年6月公布)

- ・ 男女ともに仕事と育児を両立することを目的として成立し, 企業に対し, 「産後パパ育休制度」の創設や, 雇用環境整備, 個別周知・意向確認の措置が義務化されました。

エ 「DV防止法」改正(令和1年6月公布)

- ・ 相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化され, また, 保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることが明確化されました。

オ 「困難な問題を抱える女性(※)への支援に関する法律」(令和4年5月成立)

- ・ 人権が尊重され, 女性が安心して, 自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とし, 令和6年4月に施行され, 発見, 相談, 心身の健康の回復のための援助や, 自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備することなど行うこととされました。

※ 性的な被害, 家庭の状況, 地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性(そのおそれのある女性を含む。)

カ 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」（令和2年6月決定）

- ・ 令和2年度から4年度までの3年間を集中強化期間として、被害者支援の充実、加害者対策、教育・啓発の強化等の実効性ある取組を速やかに進めることとされました。

キ 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月決定）

- ・ 男女共同参画や女性活躍の視点を企業のみならず、家庭や地域など生活の場全体に拡大し、幼少期から大人までを対象とした啓発に取り組むこととされました。
- ・ 人生100年時代を見据えて、男女が学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組むこととされました。
- ・ 科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組むこととされました。

ク 「SDGsアクションプラン2022」（令和3年12月決定）

- ・ 女性デジタル人材の育成や「生理の貧困」への支援、女性の登用目標達成、女性に対する暴力の根絶など、女性活躍・男女共同参画の取組を推進することが明記されました。

ケ 「女性デジタル人材育成プラン」（令和4年4月決定）

- ・ 就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材育成の加速化、デジタルスキルの向上とデジタル分野への就労支援に取り組むこととされました。（3年間集中的に推進）

コ 「女性活躍・男女共同参画の重点方針」（女性版骨太の方針2022）（令和4年6月決定）

- ・ 男女間の賃金格差を含む労働慣行や固定的な性別役割分担意識などの課題へ対応するため、女性の経済的自立に取り組むこととされました。
- ・ 働く女性の視点に立った社会保障制度や税制の在り方を検討するほか、男女の賃金格差の改善に向け、従業員が300人を超える企業に男女の賃金の差の開示を義務づけ、女性がデジタル分野で働くための就労支援を今後3年間、集中的に推進することとされました。

(4) 県の動き

ア 「とちぎ男女共同参画プラン」(5期計画)(令和3年2月決定)

- ・ 「男女共同参画推進に向けた意識変革」、「男女がともにあらゆる分野の活動に参加する機会の確保」、「性に関するあらゆる暴力の根絶と様々な困難を抱える女性への支援」を視点とした令和3年度から令和7年度までのプランが策定されました。

イ 「栃木県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」(令和3年3月決定)

- ・ 若い女性も取り組むことができるアグリビジネスモデルづくりを支援し、その事例を広く情報発信するほか、県内の製造業をはじめとした企業における女性研究者や技術開発者の活躍に関する情報を提供することとされました。

ウ 「第5次配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」(令和4年3月決定)

- ・ DVを許さない社会づくりの推進のため、デートDVや性暴力被害防止のための若年層への教育の強化に取り組むこと、また、DV被害者支援対策の充実のため、被害者の心の回復支援の充実に取り組むこととされました。
- ・ DV対策の推進体制の充実に向けて、DVと児童虐待との関連を踏まえた児童相談所や市町との連携強化に取り組むこととされました。

エ 「とちぎパートナーシップ宣誓制度」(令和4年9月導入)

- ・ 性的指向や性自認にかかわらず、誰もが自分らしく生きることのできる社会の実現に向けて、令和4年9月に導入され、宣誓カードの提示により、県をはじめ市町等が提供するサービスの利用が可能となりました。

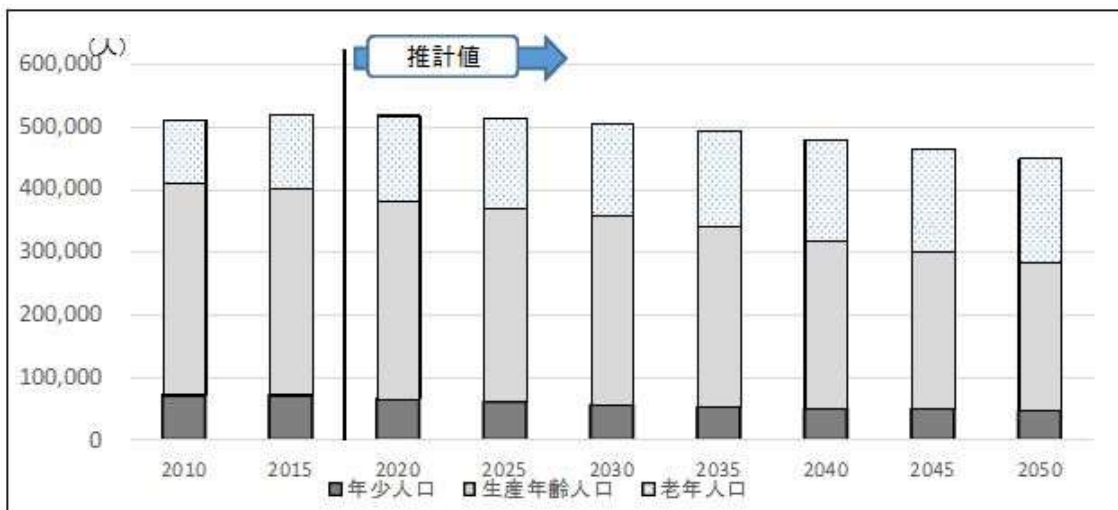
## 第3章 本市の現状

### 1 データからみる本市の現状

#### (1) 女性の人口推移等

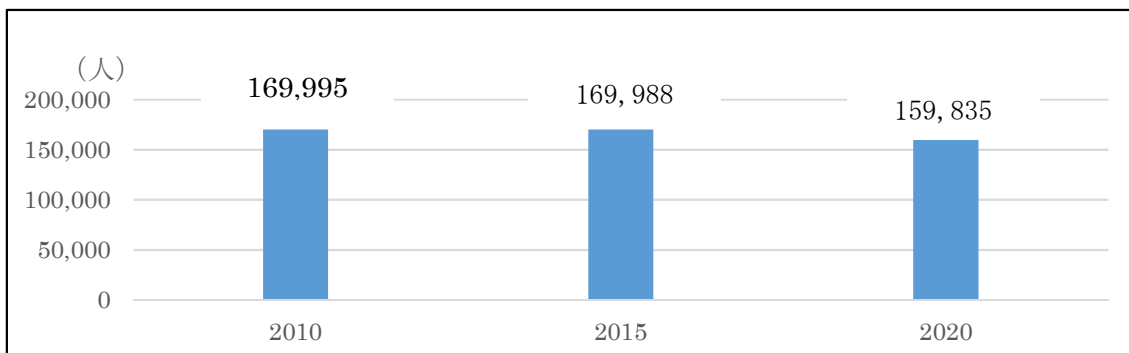
- 本市の生産年齢人口は、2017（平成29）年をピークに減少に転じています。男女別にみると、生産年齢人口（15歳～64歳）は、男性は10年間で6%減少しているのに対し、女性は9%減少しており減少率が高くなっています。
- 10代、20代女性の首都圏へ転出超過の傾向が続いています。

本市の年齢別人口構成の推移



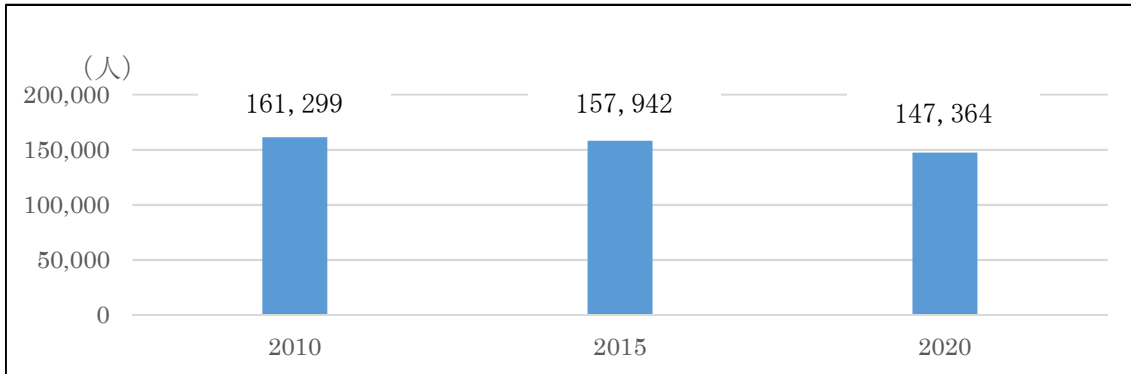
出典：政策審議室

男性の年齢別生産人口の推移

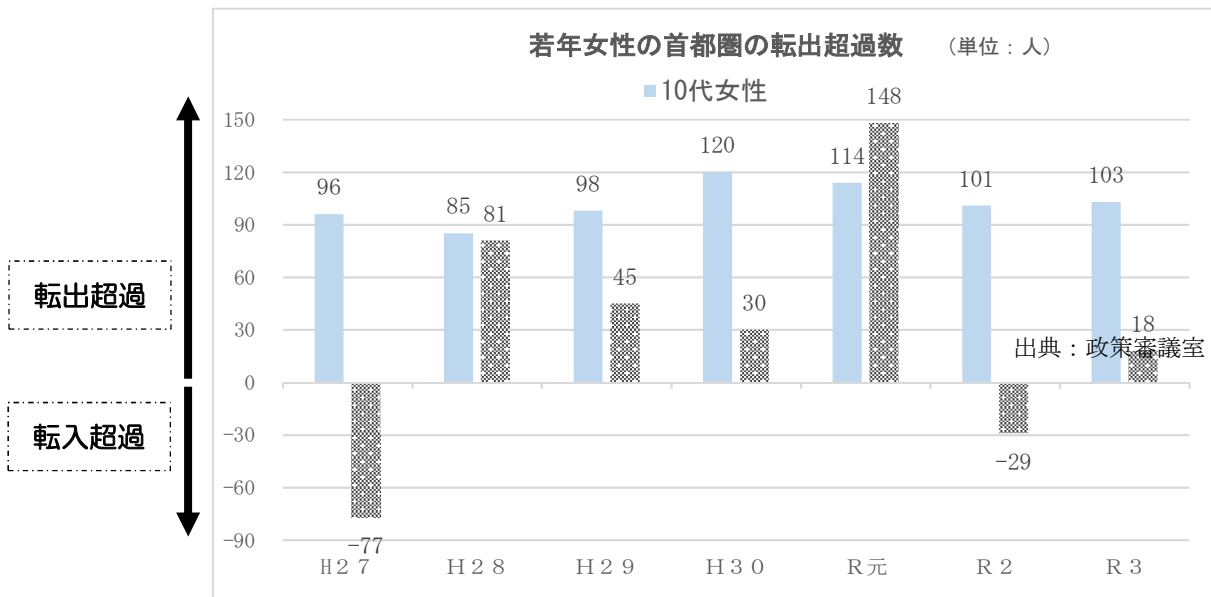


出典：政策審議室

女性の年齢別生産人口の推移



出典：政策審議室



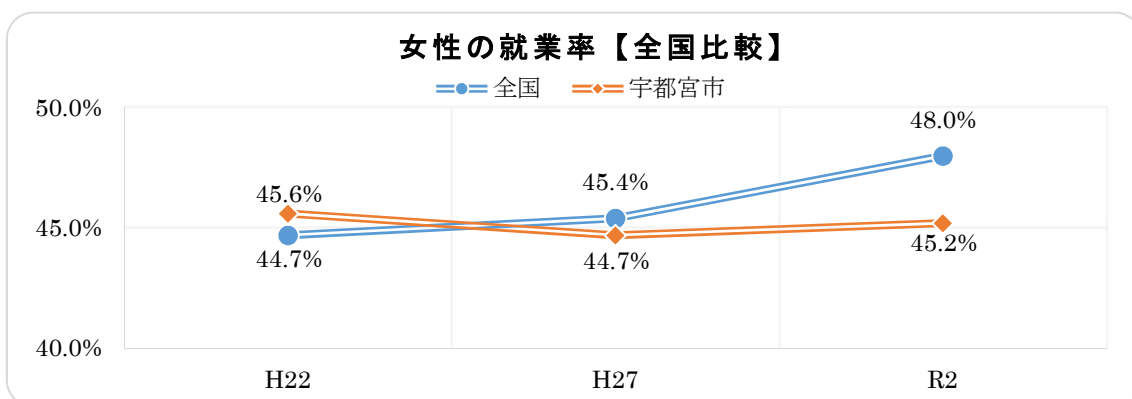
出典：政策審議室

※ 首都圏：1都7県

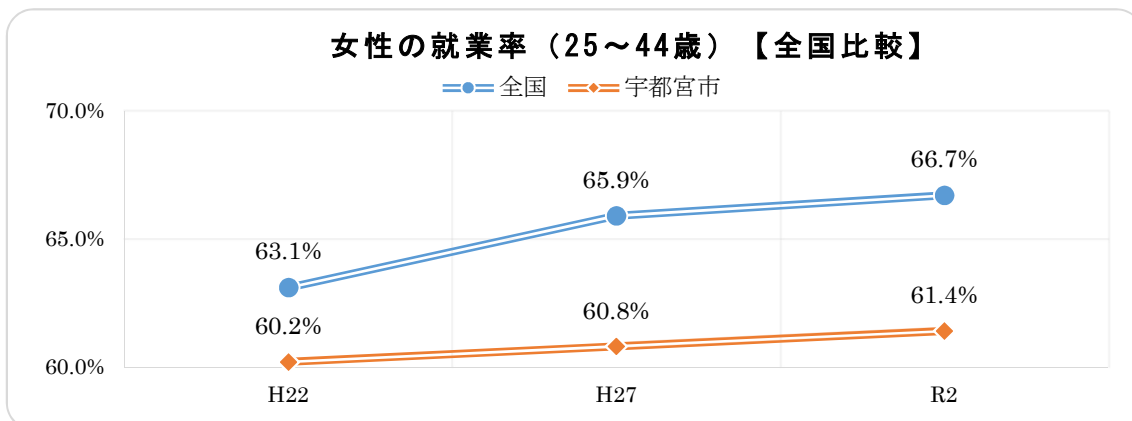
出典：住民基本台帳人口移動報告

(2) 女性の就業状況

- 女性の就業率は5年前に比べ0.5%増加しているものの、全国の伸び率と比較すると低い水準となっています。
- 子育て期に当たる25歳から44歳の女性の就業率は5年前に比べ0.6%増加しているものの、全国と比較すると乖離の幅が0.2%増加し、全国との差が大きくなっています。
- 女性の年齢階級別労働力率は25歳から29歳をピークにして、30歳代に大幅に低下（いわゆるM字カーブ問題）、全国と比較しても全国が8.5%の落差の幅に対して、本市は11.6%と大きく、また、5年前の本市と比較しても5年前が10.7%の落差の幅に対して、現在は11.6%と拡大しています。
- 女性の正規雇用比率は、20代後半から男性より大きく低下し、年齢とともに乖離の幅も大きくなっています。また、全国と比較しても、本市の女性の正規雇用比率は低い状況です。
- 本市における女性の就業構造は「医療・福祉」「卸売業・小売業」の分野に偏っており、約4割を占めています。（全国でも同様の傾向）



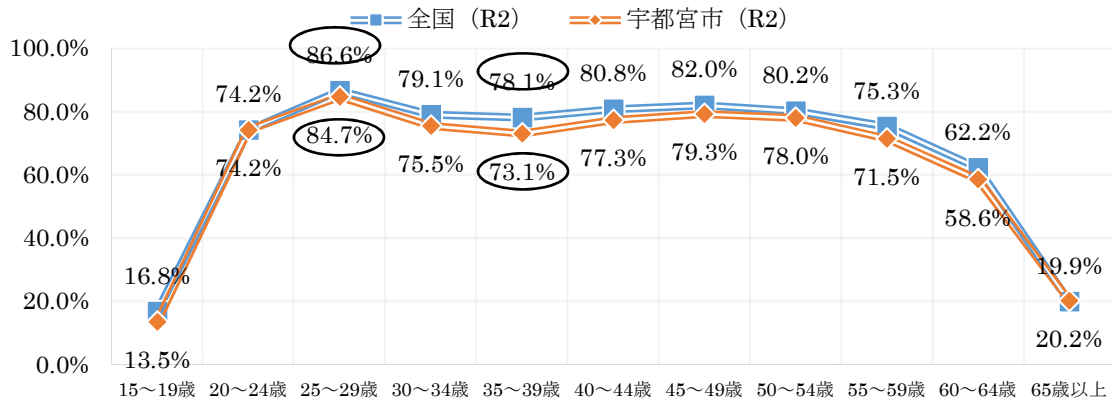
出典：令和2年国勢調査



出典：令和2年国勢調査

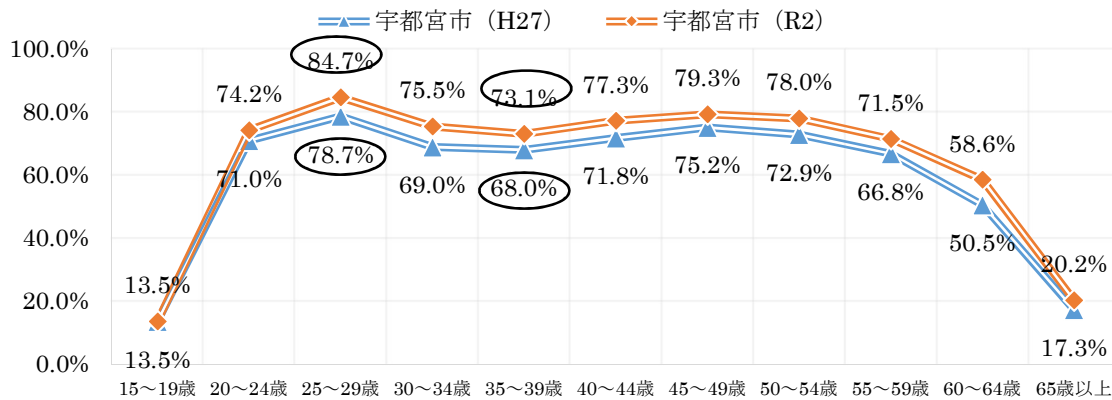


女性の年齢階級別労働力率（M字カーブの推移）【全国比較】



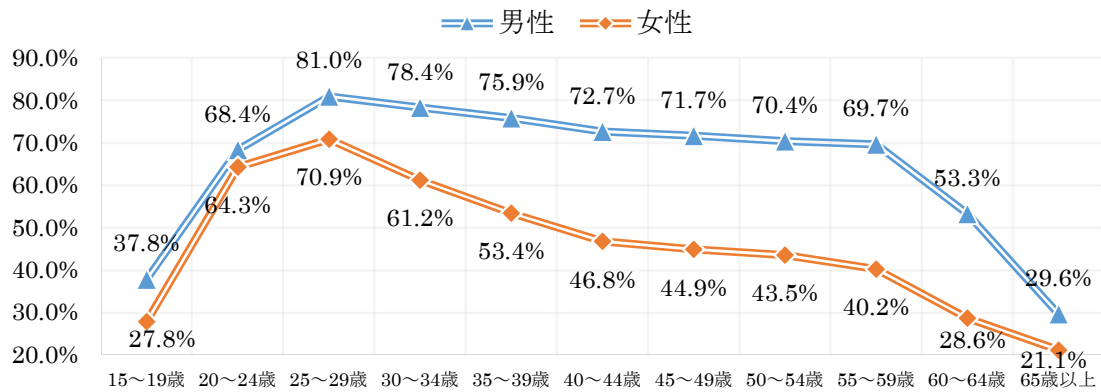
出典：令和2年国勢調査

女性の年齢階級別労働力率（M字カーブの推移）【経年比較】



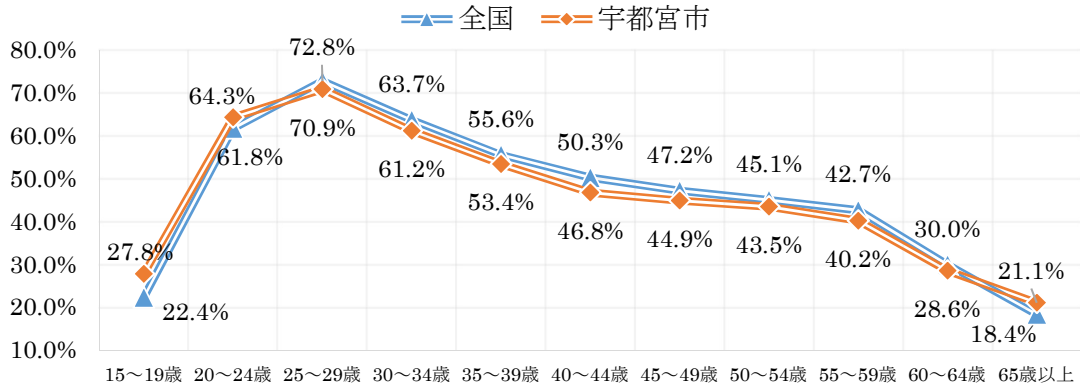
出典：令和2年国勢調査

年齢階級別正規雇用比率



出典：令和2年国勢調査

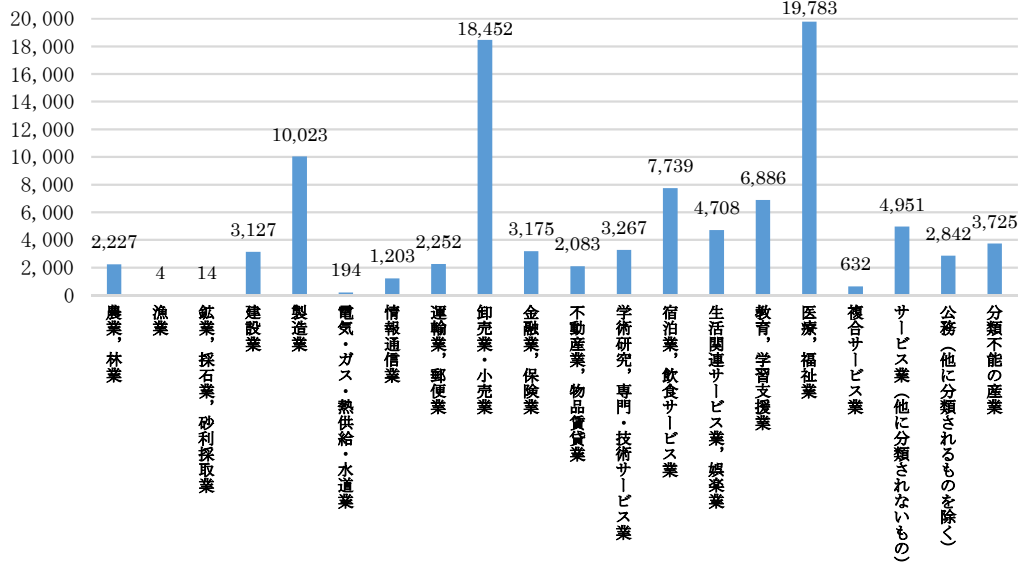
女性の年齢階級別正規雇用比率【全国比較】



出典：令和2年国勢調査

宇都宮市の産業分類別女性の就業者数【R2】

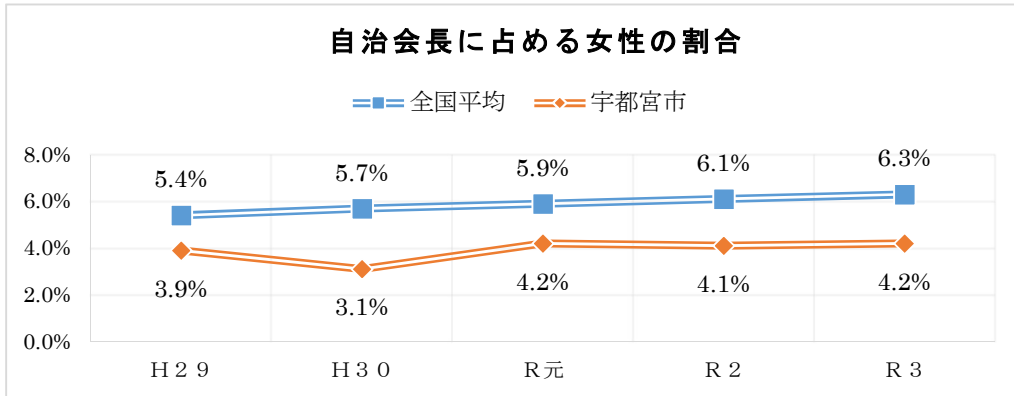
(単位：人)



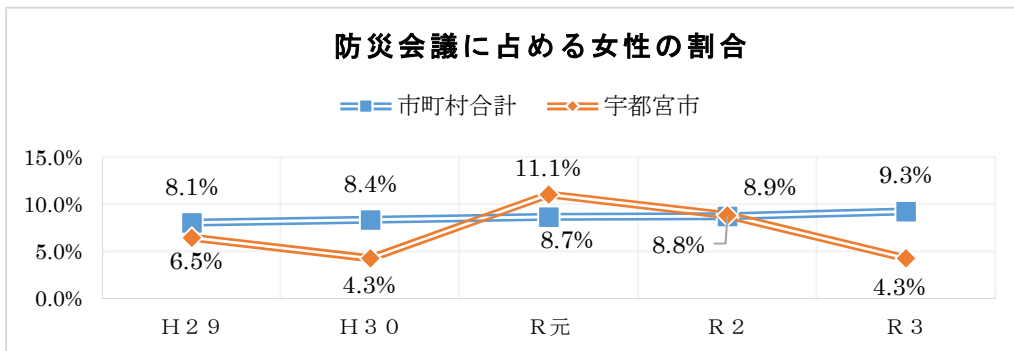
出典：令和2年国勢調査

(3) 「指導的地位」等に占める女性の状況

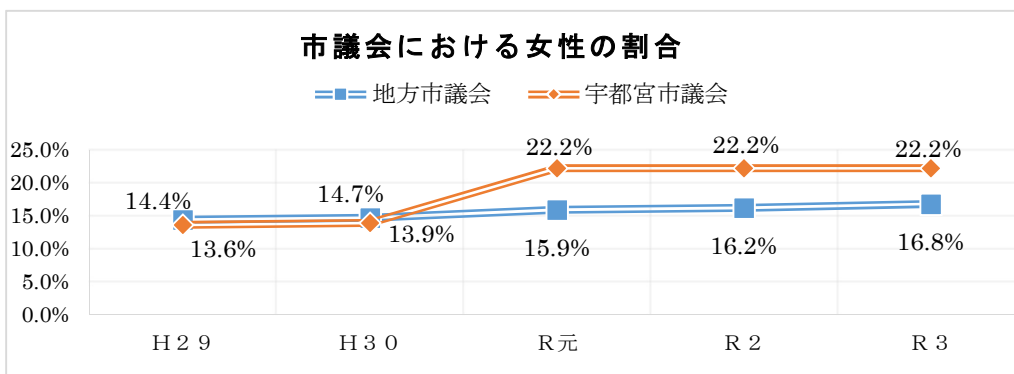
- 自治会長に占める女性の割合は全国平均に比べ、2.1%低くなっており、年々全国との乖離の幅が大きくなっています。また、防災会議に占める女性の割合は全国市町村平均に比べ、5.0%低くなっています。
- 市議会における女性の割合は全国地方市議会平均に比べ、5.4%高くなっています。



出典：女性の政策・方針決定参画状況調べ



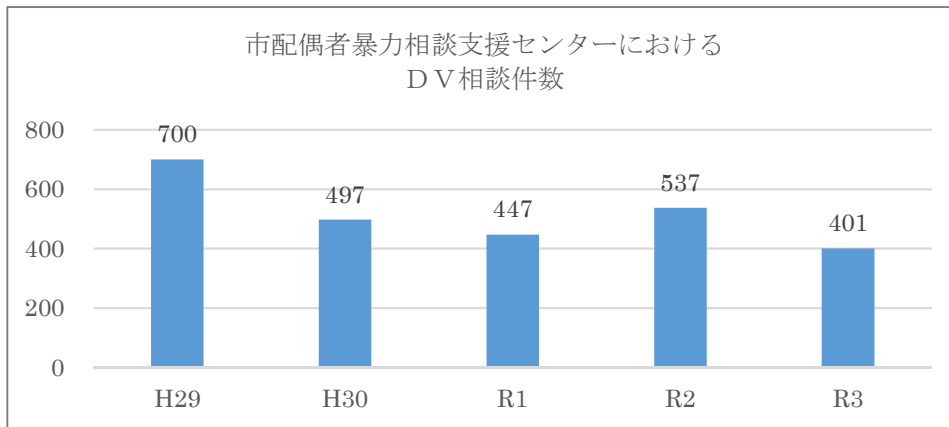
出典：女性の政策・方針決定参画状況調べ



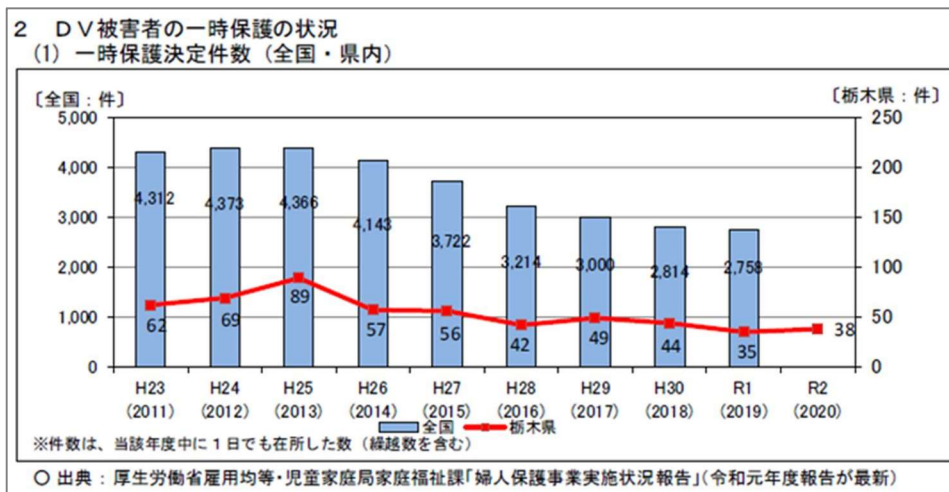
出典：女性の政策・方針決定参画状況調べ

(4) DV被害

- 本市配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数は、401件であり5年前（H28：684件）と比較し、大きく減少しています。
- 栃木県配偶者暴力相談支援センターにおけるDV被害者の一時保護件数は、減少傾向となっています。



出典：宇都宮市配偶者暴力相談支援センター調べ



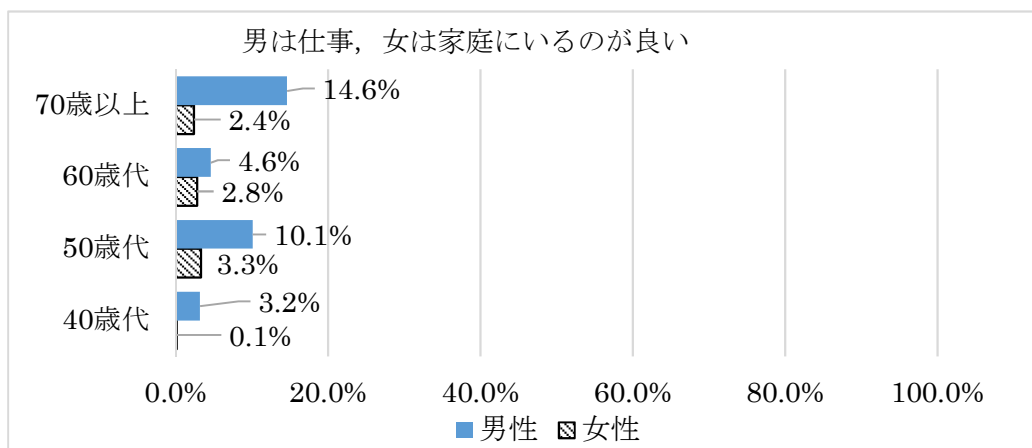
## 2 市民意識調査，事業所意識調査，児童意識調査結果

### (1) 市民意識調査結果

#### ア 固定的な性別役割分担意識

- ・ 「学校教育の場」での平等感は進んでいますが，その他の場においては，男性優遇と感じている市民が多い状況です。
- ・ 「男は仕事，女は家庭にいるのが良い」という考えは，「50歳代以上の男性」において，根強く残っており，女性と比較すると差が大きくなっている現状が窺えます。

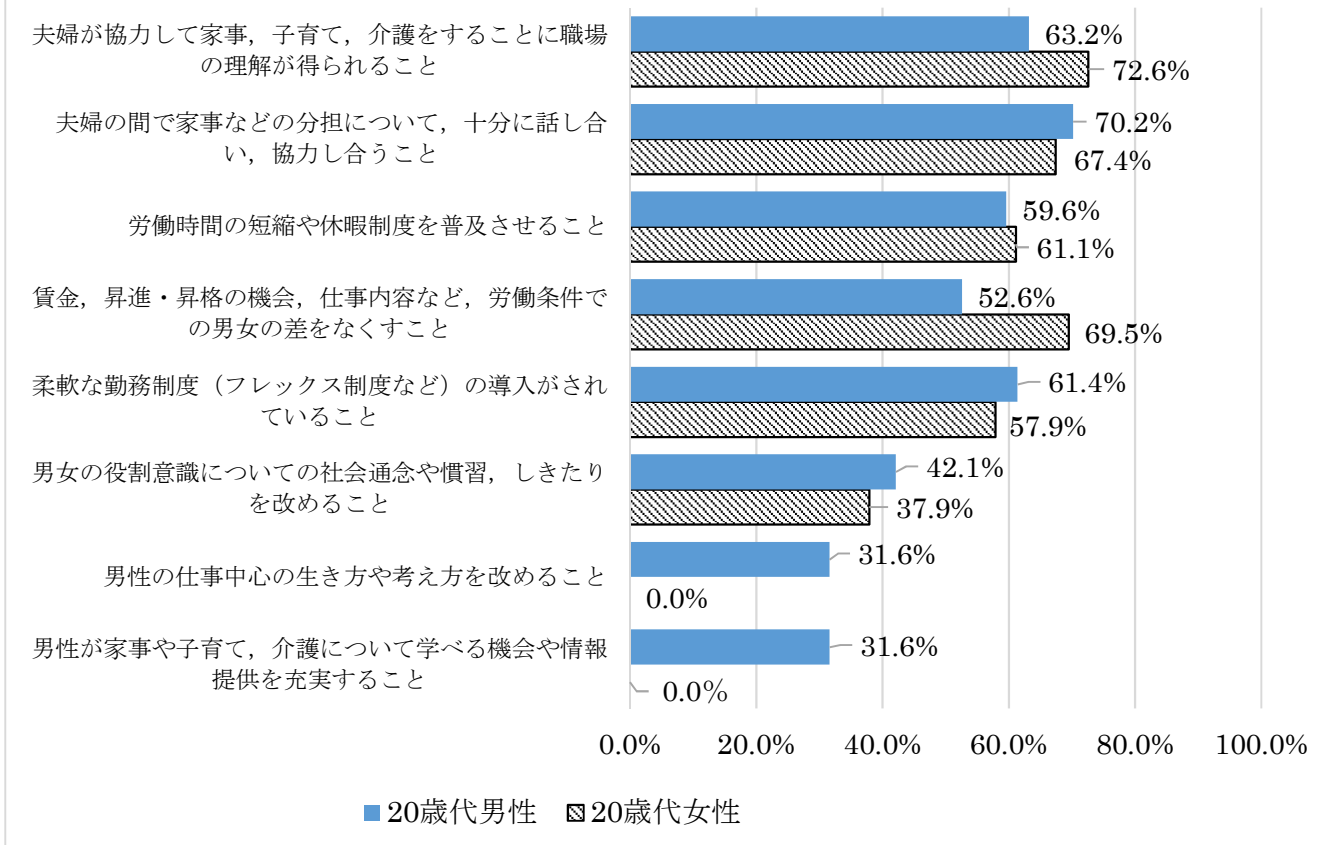
	① 男性の方が非常に 優遇されている	② どちらかといえば 男性の方が優遇 されている	①+②
家庭生活	7.9%	40.0%	47.9%
職場	12.5%	39.0%	51.5%
学校	2.6%	14.7%	17.3%
自治会等	9.1%	30.0%	39.1%
政治	37.2%	39.4%	76.6%
法律や制度	14.7%	33.3%	48.0%
社会通念・慣習・しきたり	21.0%	51.7%	72.7%
社会全体	12.7%	57.9%	70.6%

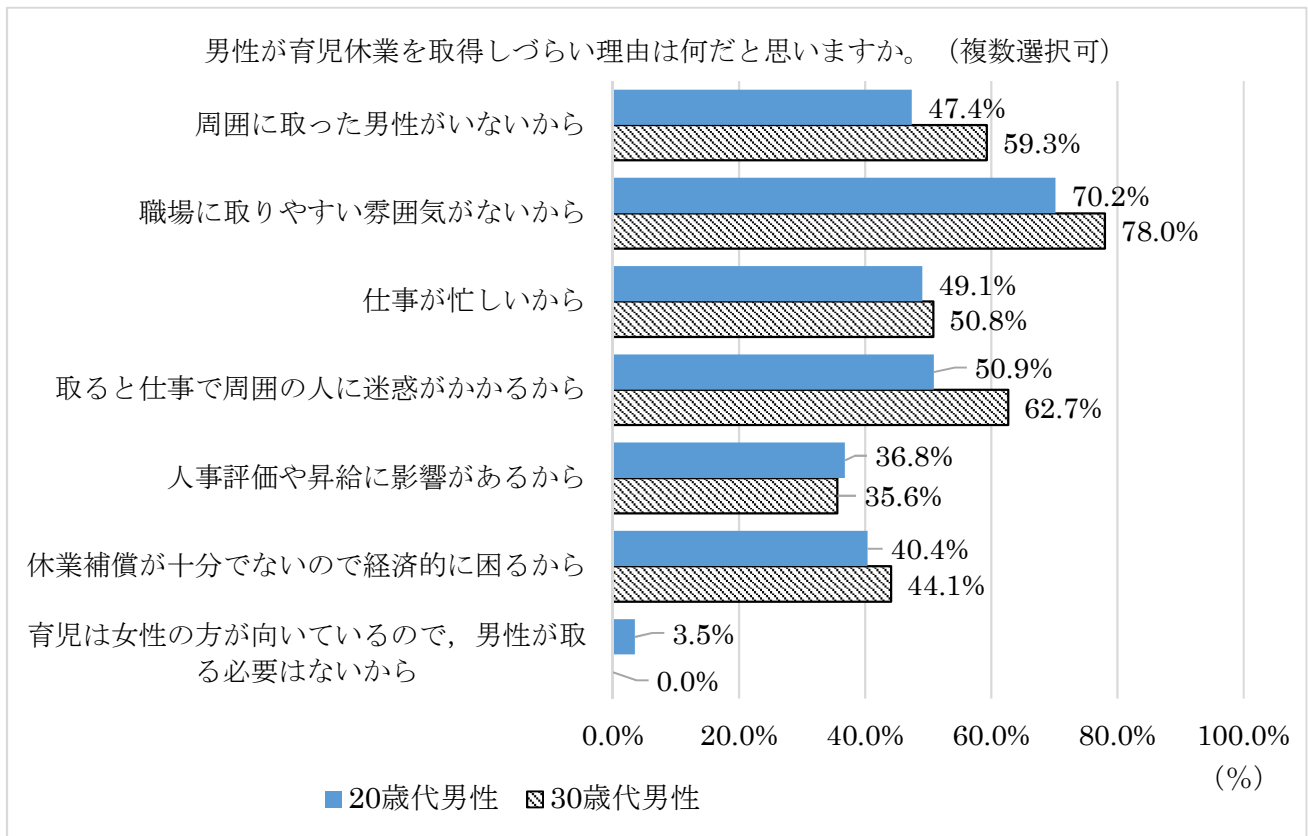


イ 男性のワーク・ライフ・バランス

- ・ 「男性の家事，子育て，介護，地域活動への参加」に重要なものとして，男女ともに「職場の理解」，「夫婦間での協力」が高かったほか，「労働時間の短縮」や「柔軟な勤務制度」などの回答も多くなりました。なお，「労働条件での男女の差をなくすこと」については，女性の方が重要とした割合が高い状況です。
- ・ 「男性が育児休業を取得しづらい理由」として，20代と30代のいずれも「職場にとりやすい雰囲気がないから」の回答が最も高くなりました。

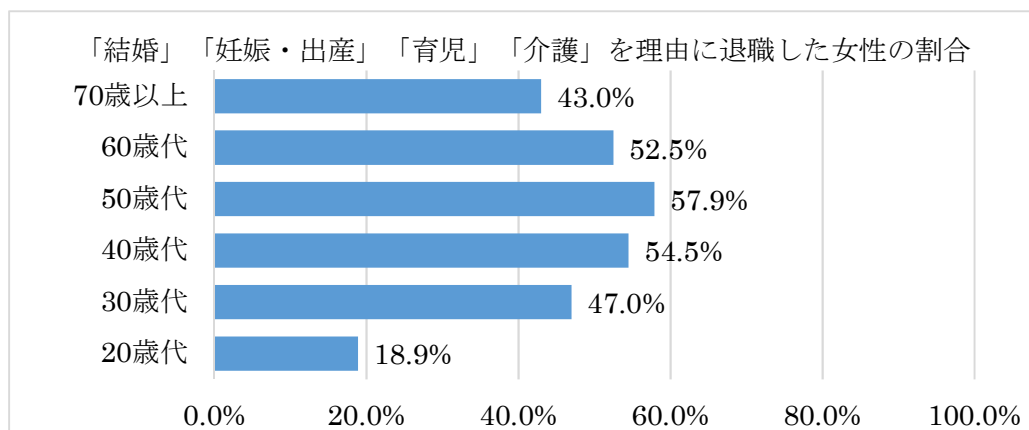
今後，男性が家事，子育て，介護，地域活動に積極的に参加していくためには，特にどのようなことが重要だと思いますか。（複数選択可）



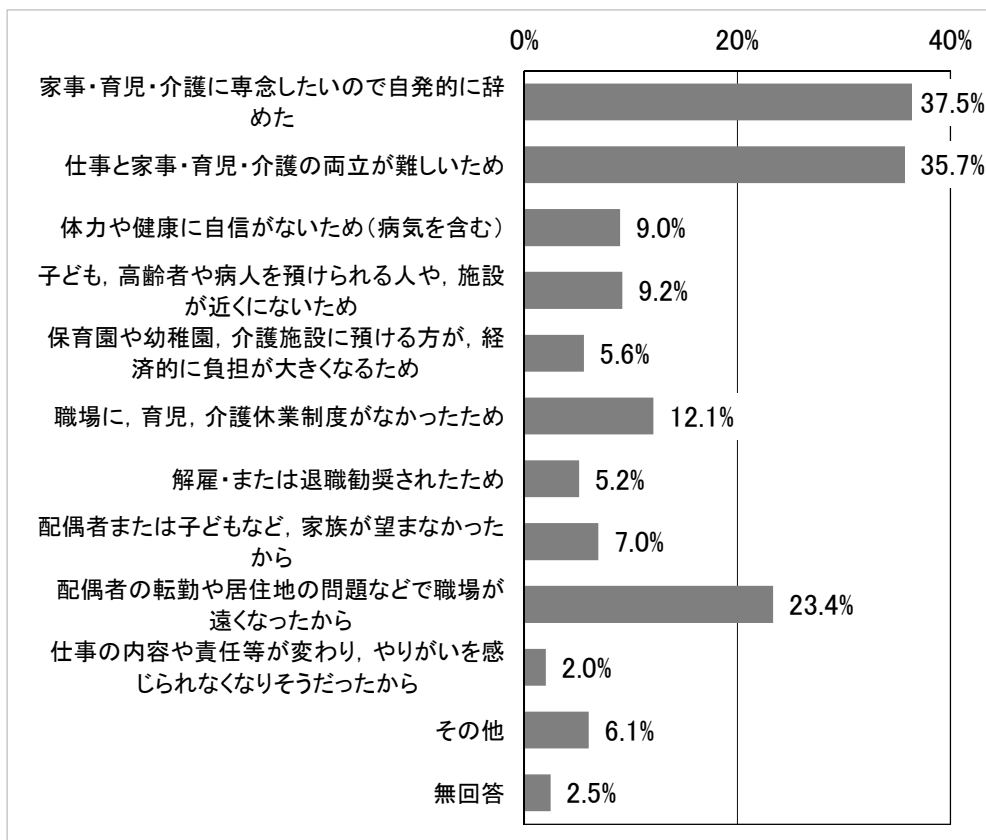


ウ 女性の就労支援

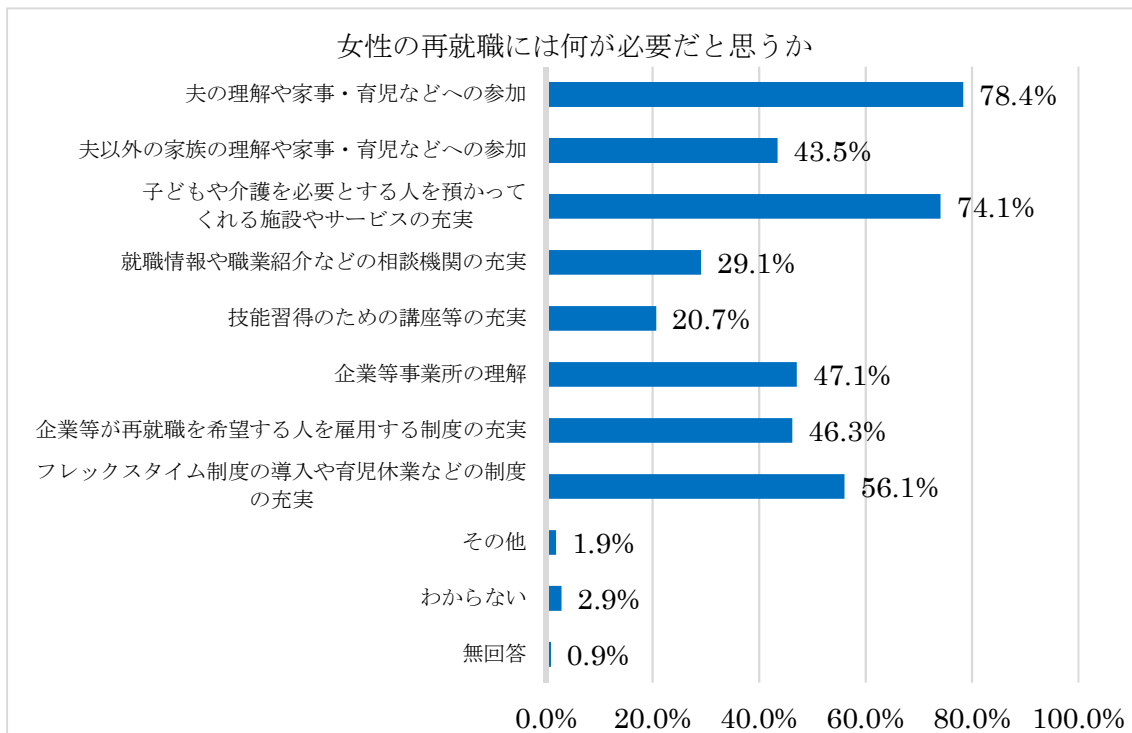
- ・ 30代女性で「結婚」、「妊娠・出産」、「育児」、「介護」の理由で、「退職したことがある」割合が増加しており、その理由としては、「仕事と家事・育児・介護の両立が難しいため」退職した割合が35.7%と高く、働く希望はあっても、働き続けることが難しい状況が窺えます。
- ・ 再就職に必要なことについては、「夫の理解と家庭参画」が高いほか、「フレックスタイム制度の導入や育児休業などの制度の充実」も多い状況でした。



退職した理由



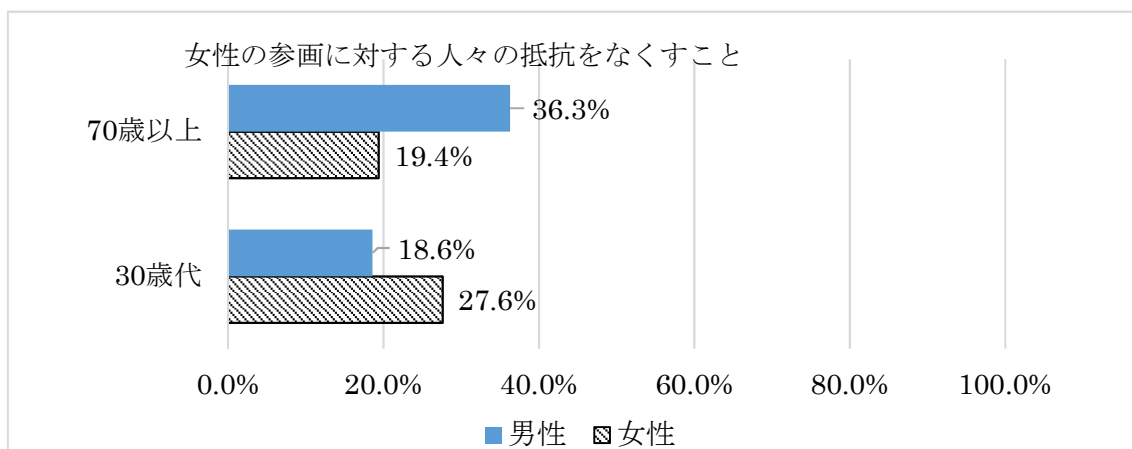
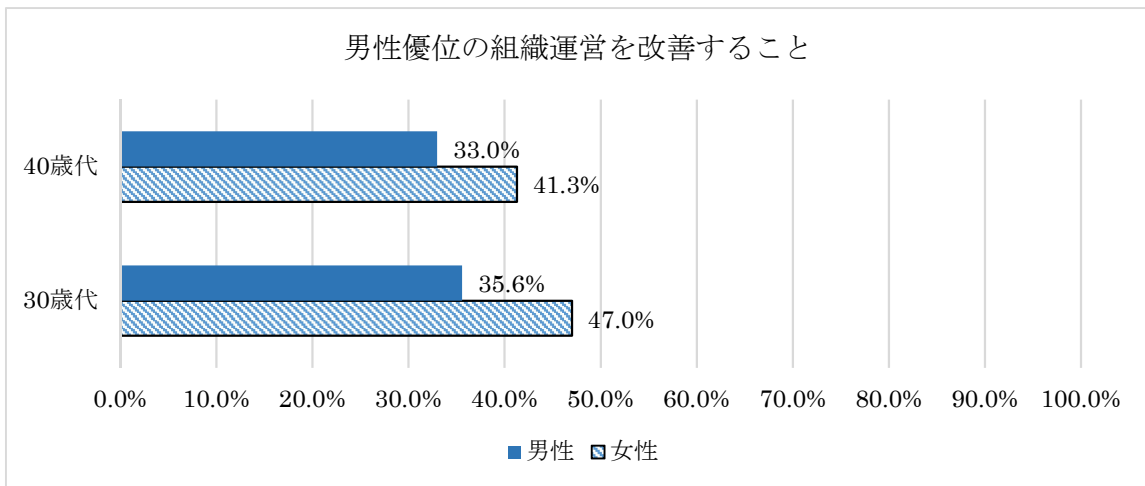
女性の再就職には何が必要だと思うか

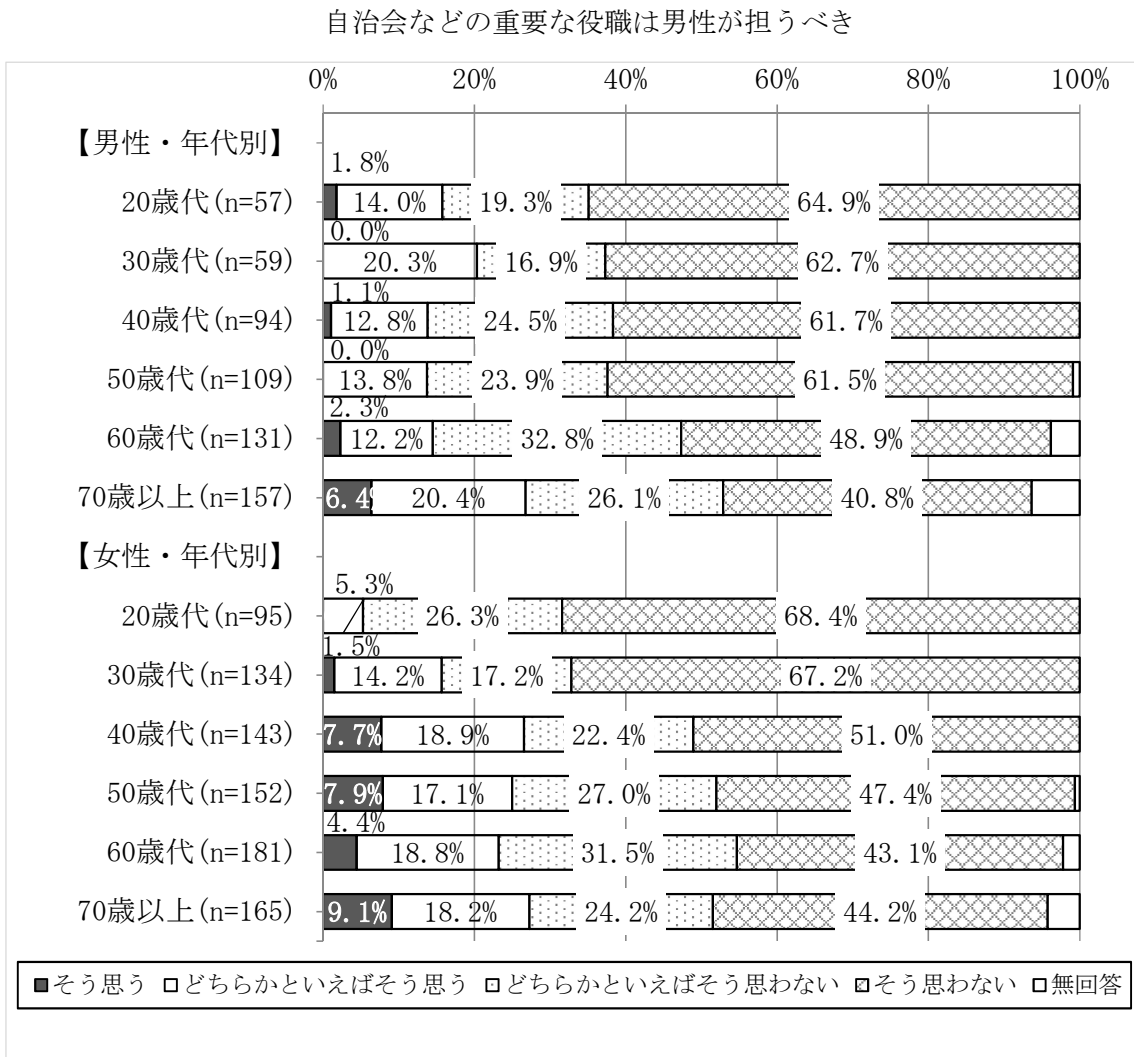
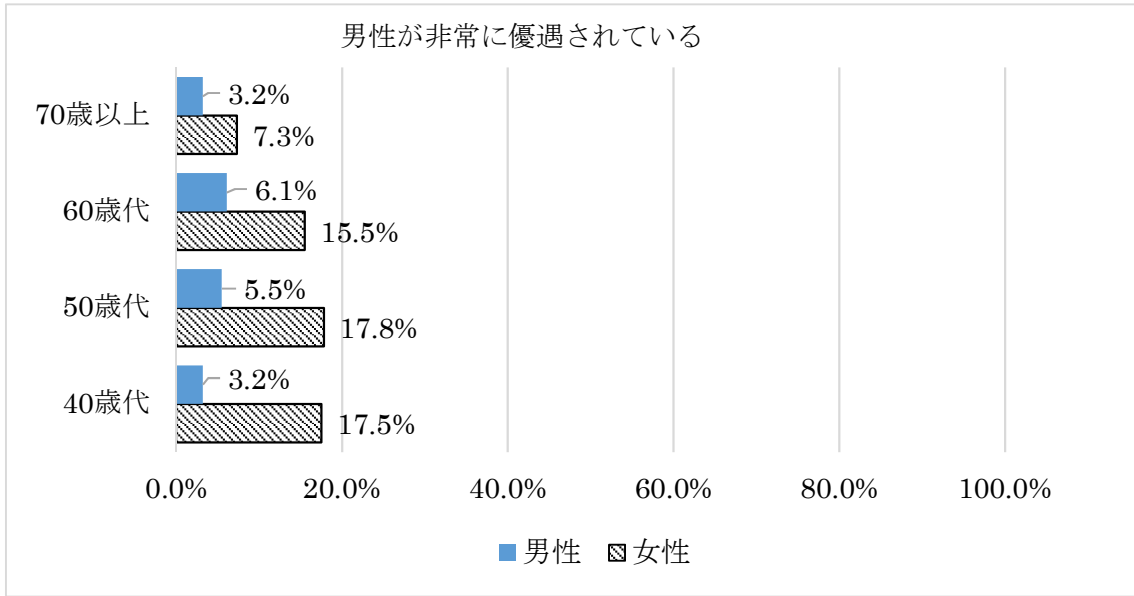




エ 地域・社会への参画

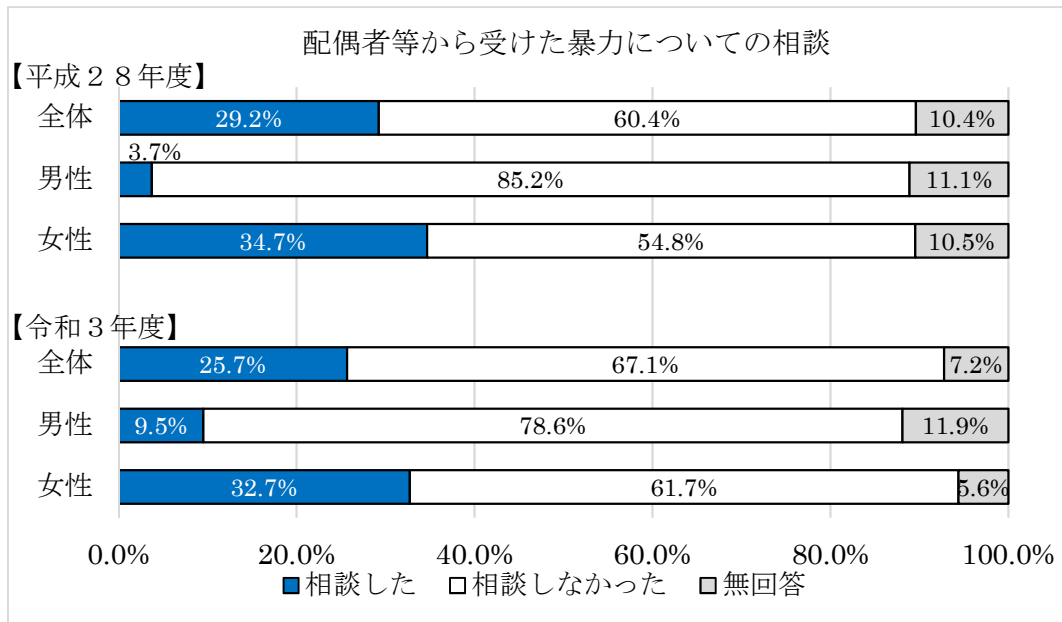
- 「地域活動の役員など方針を決定していく場への女性の参画に必要なこと」について、「男性優位の組織運営の改善」は、現役世代の「40代男性」で33.0%、「40代女性」で41.3%、「30歳代男性」で35.6%、「30歳代女性」で47.0%と高い状況となっています。一方で、70歳以上男性においては、「女性の参画に対する人々の抵抗感をなくすこと」の回答が多く、子育て世代である30代との意識の乖離が大きいことが窺えます。
- 「自治会等での地域社会での男女の地位の平等」について、男性より女性の方が「男性が非常に優遇されている」と考えている割合が多い一方、40代以上の女性においては、男性以上に「自治会などの重要な役割は男性が担うべきと考える人の割合が高くなっており、20～30代の女性との意識の乖離がありました。



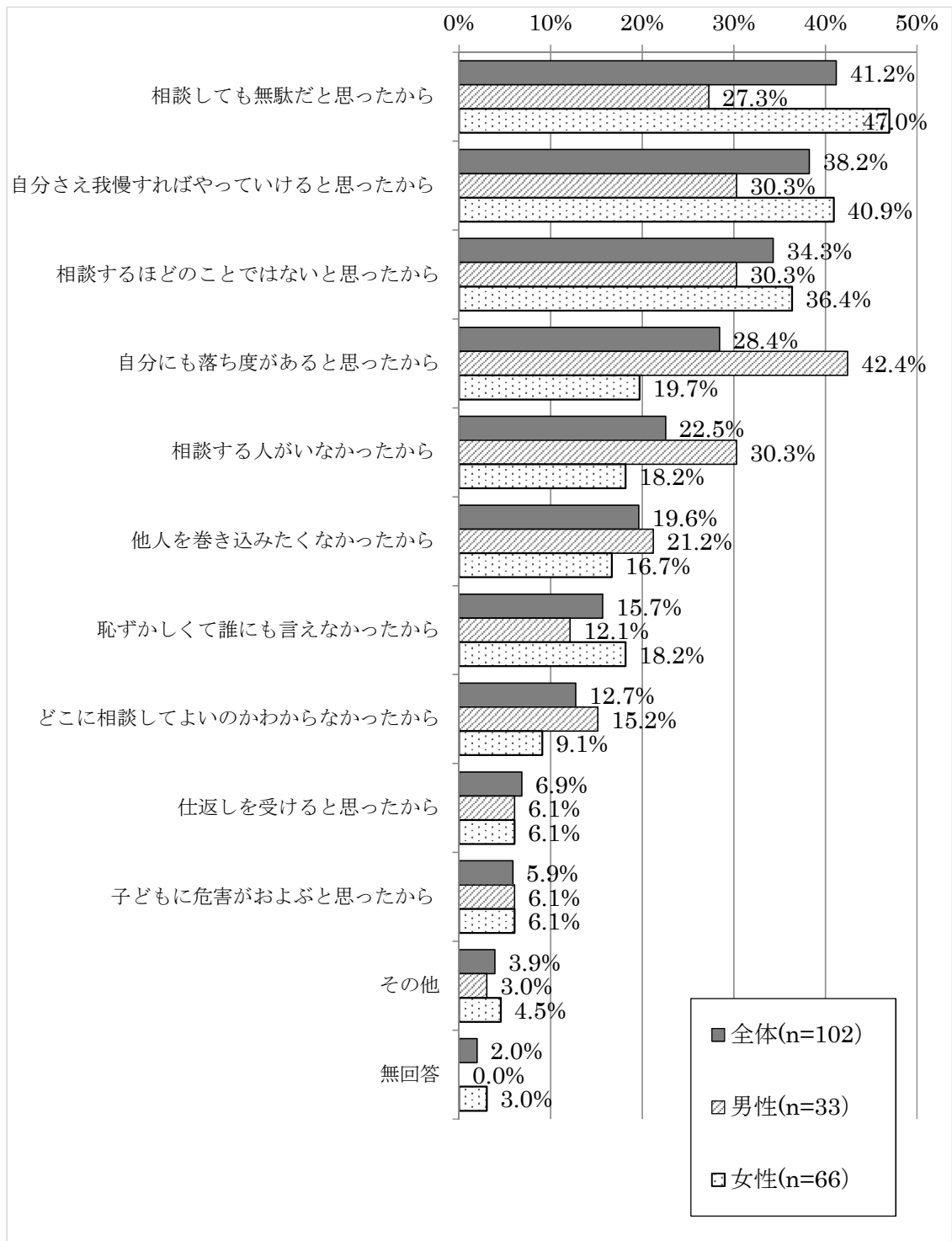


オ DV被害の防止

- ・ 配偶者等から受けた暴力について、「相談した」と回答した方の割合は、平成28年度から女性は減少している一方で、男性の相談は増加しています。
- ・ 相談しなかった理由について、女性は「相談しても無駄だと思ったから」、「自分さえ我慢すればやっていけると思ったから」が多く、男性は「自分にも落ち度があると思ったから」が多い状況でした。また、男性においては、女性と比べ「相談する人がいなかったから」の割合が高かったところです。

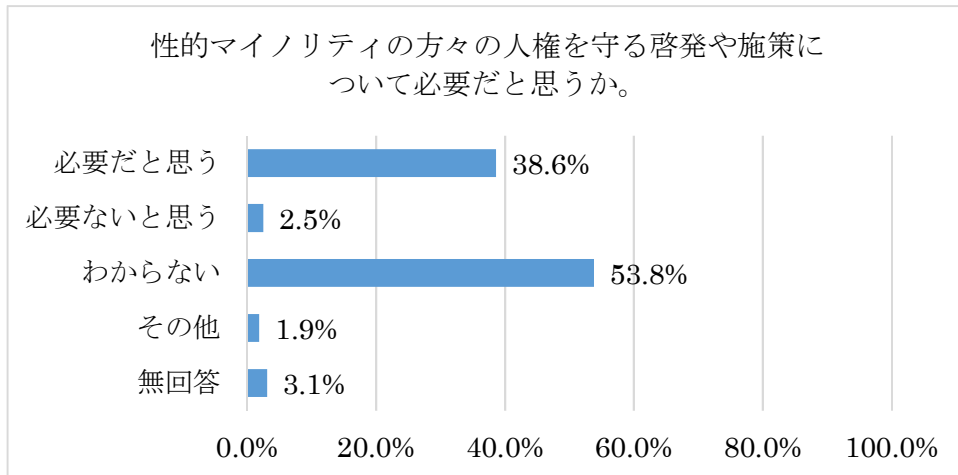


相談しなかった理由（複数選択可）



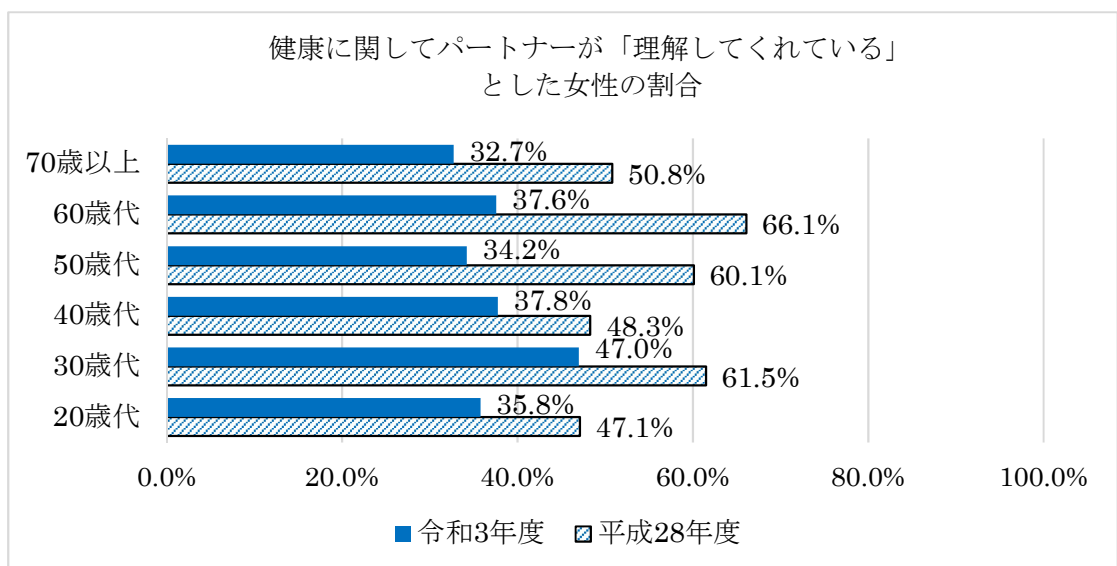
カ 多様な性への理解

- ・ LGBTの言葉の認知度は、66.5%で平成28年度の41.0%から大きく上昇しました。一方で、性的マイノリティの方々の人権を守る啓発の必要性について、「わからない(53.8%)」が過半数であり、「必要だ(38.6%)」を大きく上回っています。

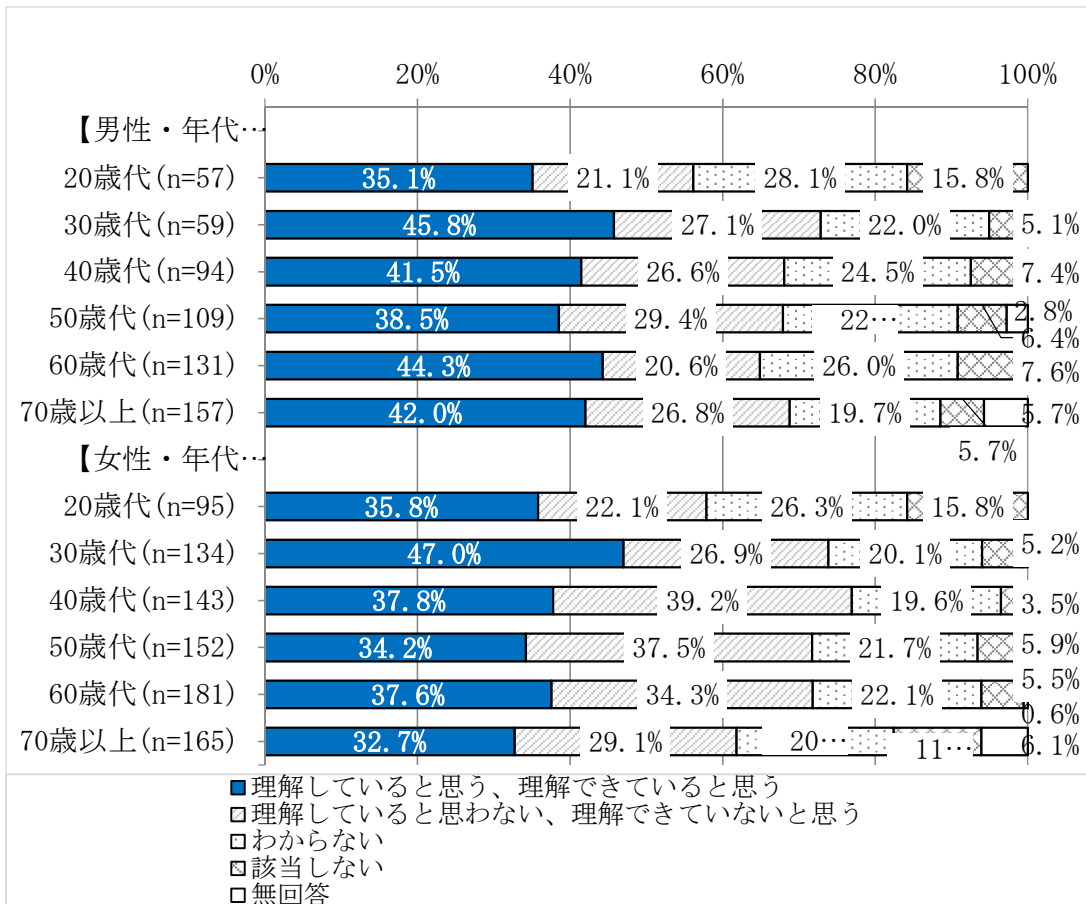


キ 女性の健康への理解

- ・ 平成28年度時の調査から「理解している、理解できている」の割合が全ての世代において大きく減少しています。
- ・ 20～30代では男女の差がありませんが、40代以上は「理解している、理解できている」に男女差が生じており、年齢が上がるほど男女の意識の差が大きくなっている現状が窺えます。



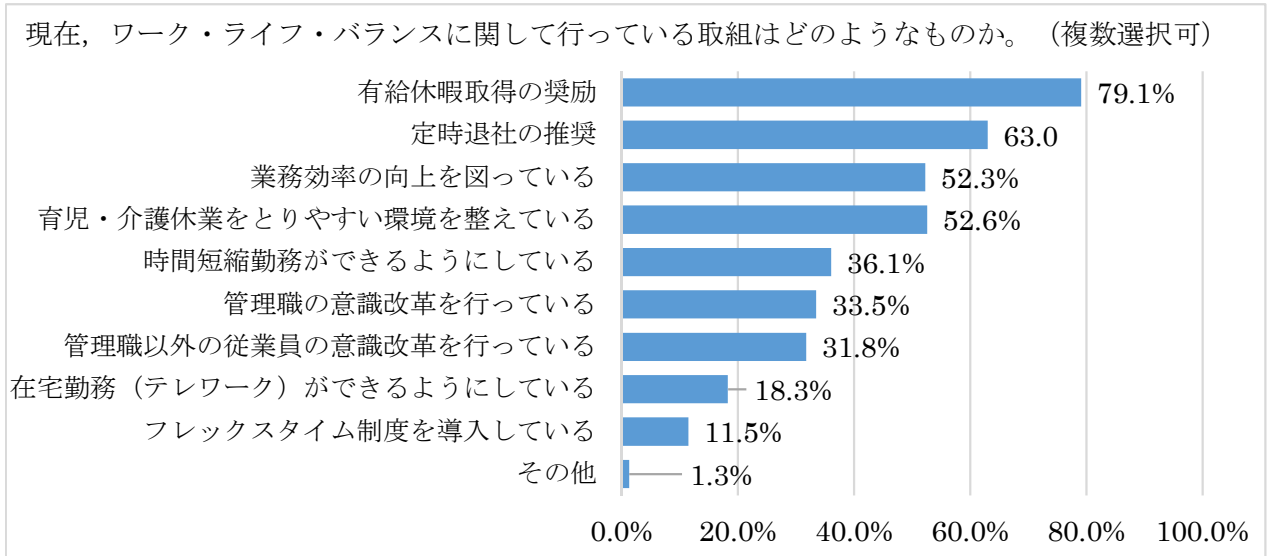
パートナーの健康への理解



(2) 事業所意識調査

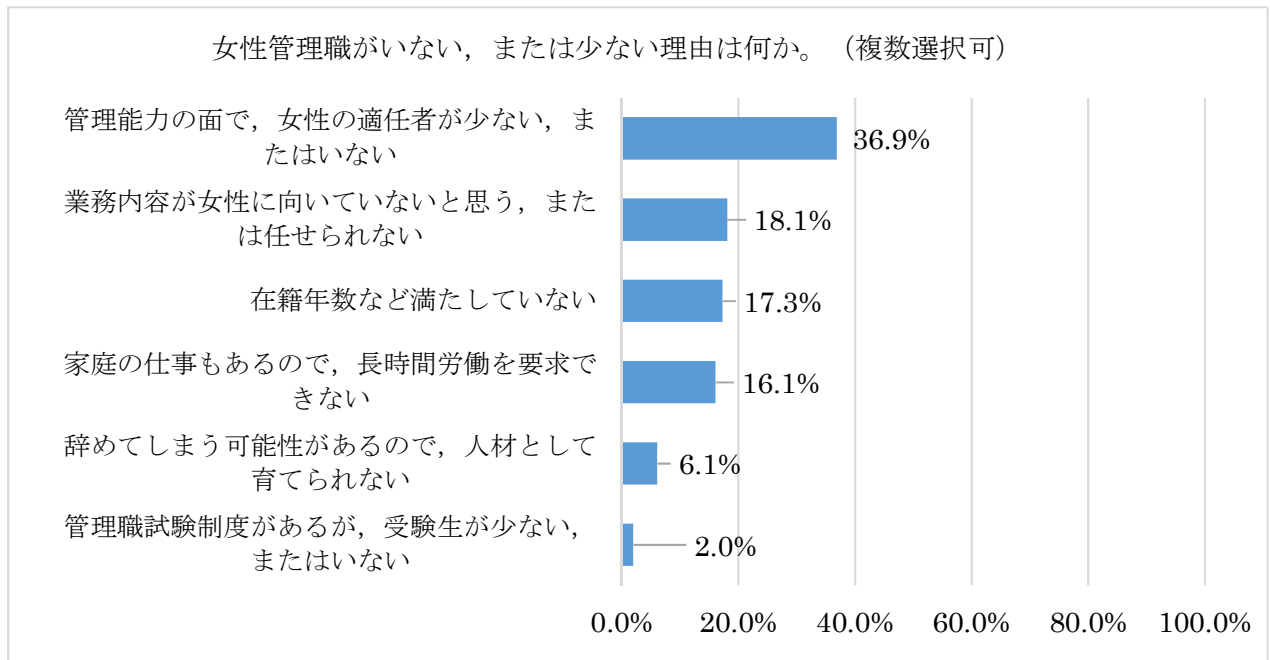
ア ワーク・ライフ・バランス

- ・ 事業所における取組について、「有給休暇取得の奨励（79.1%）」や「定時退社の推奨（63.0%）」に多くの事業所が取り組んでいる一方、「フレックスタイム制度の導入（11.5%）」や「在宅勤務（テレワーク）（18.3%）」については取り組んでいる事業所が少ない状況となっています。



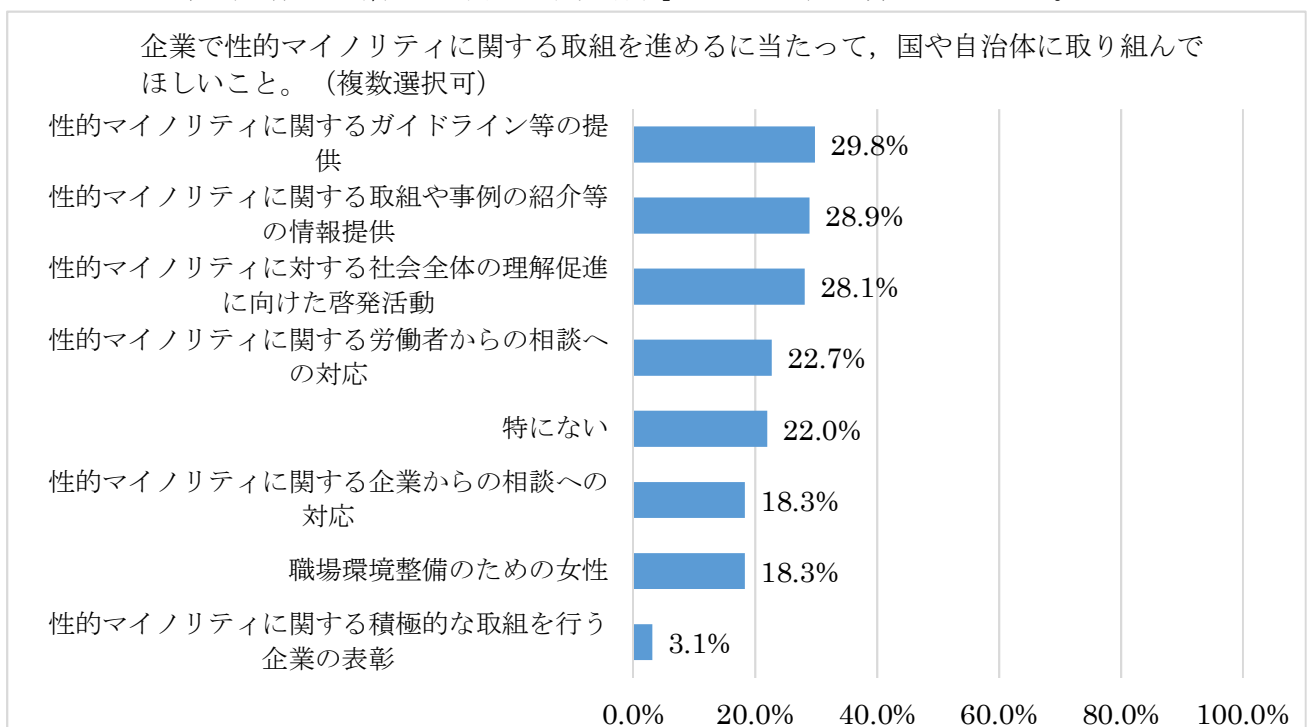
イ 企業における女性管理職の登用

- ・ 市内企業における女性管理職登用率は10.0%で全国と比べ、やや低い状況となっています。（参考）全国：11.4%（厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」より）
- ・ 女性管理職がいない、または少ない理由については、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない、またはいない」が36.9%で最も多く、次いで「業務内容が女性に向いていないと思う、または任せられない」が18.1%で多い状況となりました。



#### ウ 多様な性への理解

- 企業が性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に取り組んでほしいことについては、「職場における性的マイノリティに関するガイドライン等の提供」が29.8%で最も多く、次いで「職場における性的マイノリティに関する取組や事例の紹介などの情報提供」28.9%、「性的マイノリティに対する社会全体の理解促進に向けた啓発活動」28.1%の順となりました。

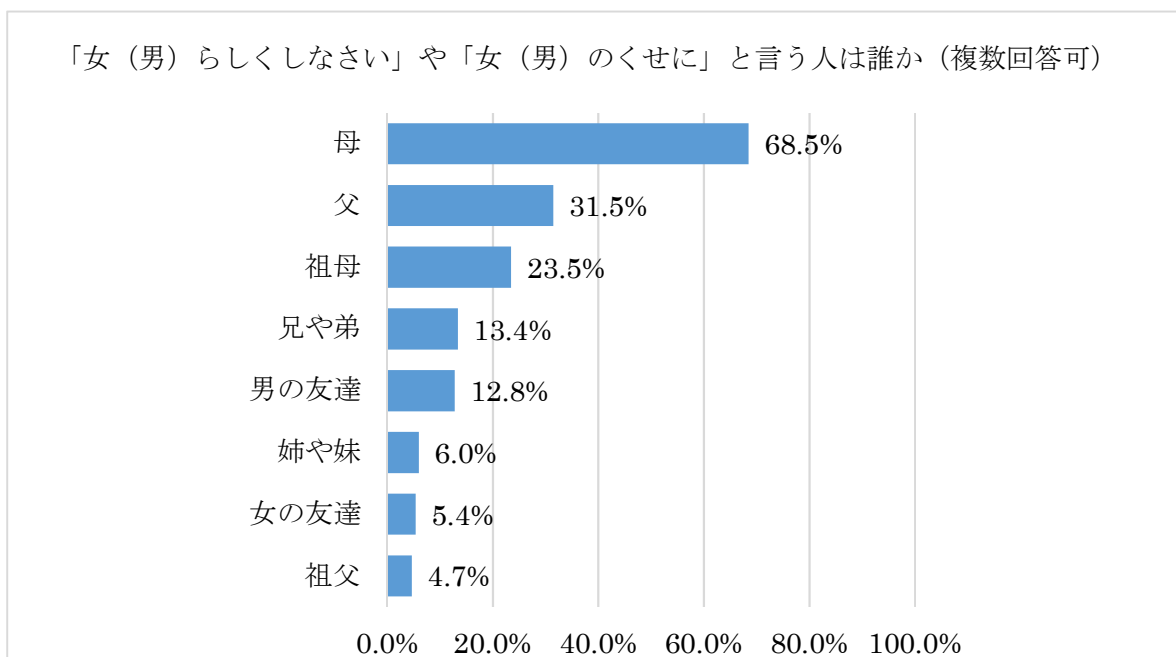
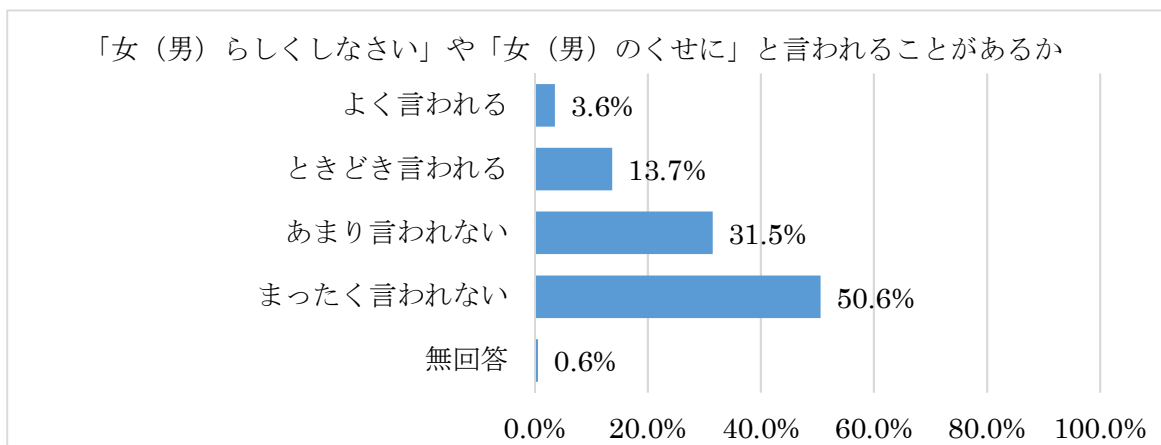




(3) 児童意識調査結果

ア 「女(男)らしくしなさい」、「女(男)のくせに」と言われることについて

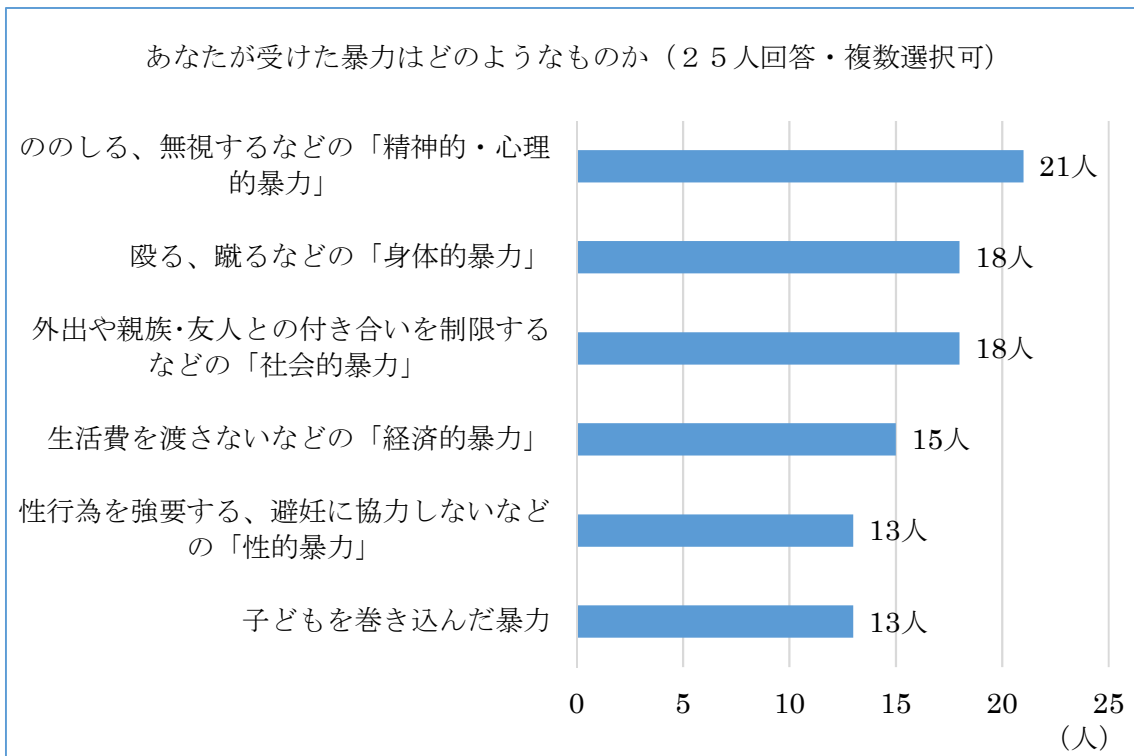
- ・ 「女(男)らしくしなさい」や「女(男)のくせに」と言われることの頻度について、「全く言われぬ」が50.6% (平成28年度調査時より6.6%増)で最も多く、次いで「あまり言われぬ」が31.5%、「ときどき言われる」が13.7%となりました。
- ・ 「女(男)らしくしなさい」や「女(男)のくせに」と言う人について、「母」が68.5%で最も多く、次いで「父」が31.5%、「祖母」が23.5%という状況です。

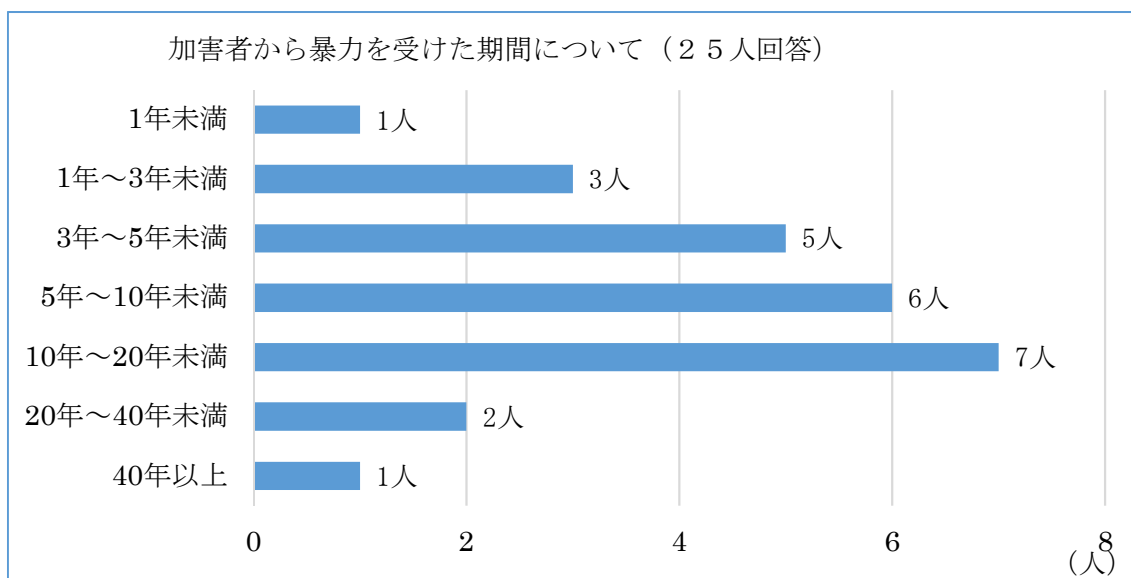


(4) DV被害者実態調査結果

ア 加害者からの暴力について

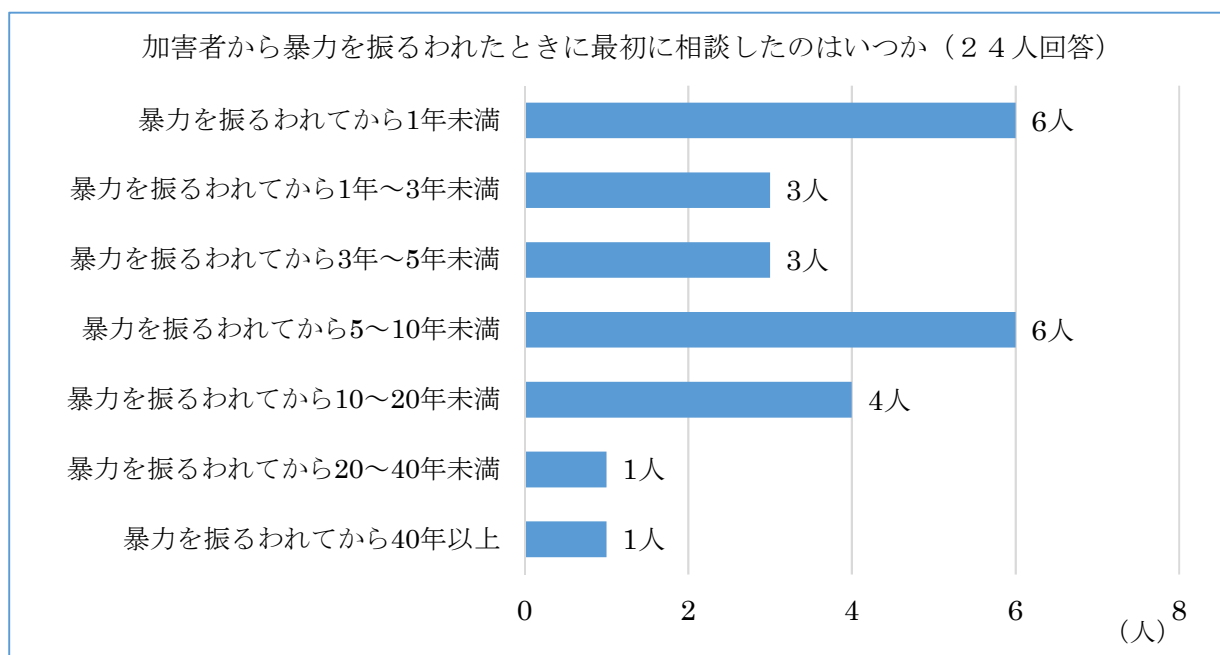
- ・ 加害者からの暴力は「精神的・心理的暴力」が84%で最も多く、「身体的暴力」と「社会的暴力」が同率で72%の順に多い。また、夫婦間だけでなく子どもを巻き込んだ暴力も52%と多い状況でした。
- ・ 加害者から暴力を受けていた期間は「10年～20年未満」の人が28%と最も多く、「5年～10年未満」,「3年～5年未満」の順に多くなっている。5年以上もの長期間に渡り加害者から暴力を受けていた被害者は64%という状況でした。

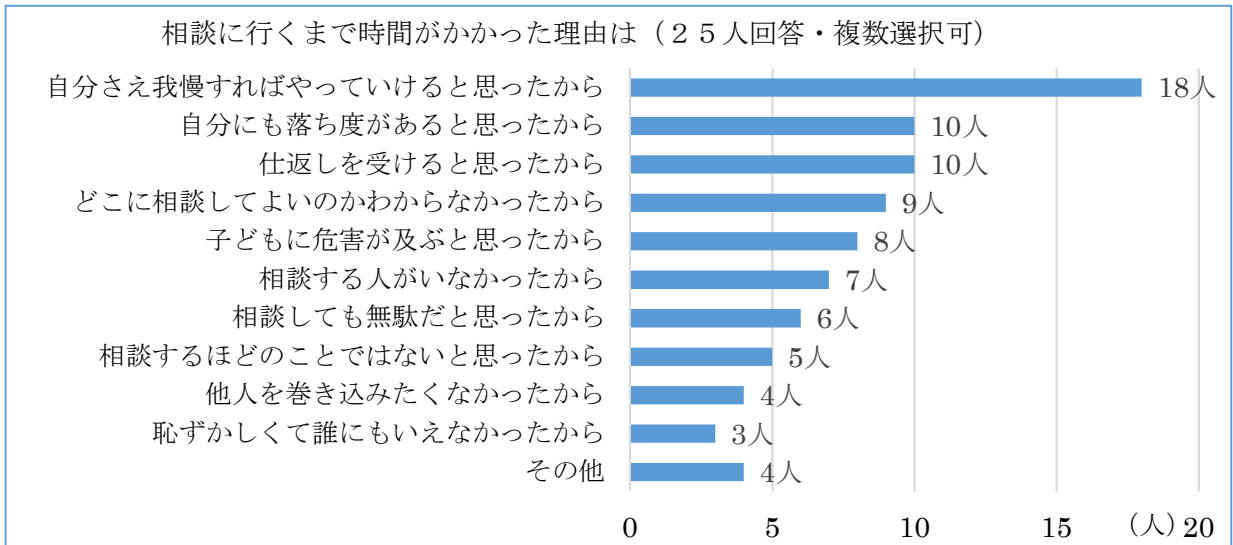




イ 相談について

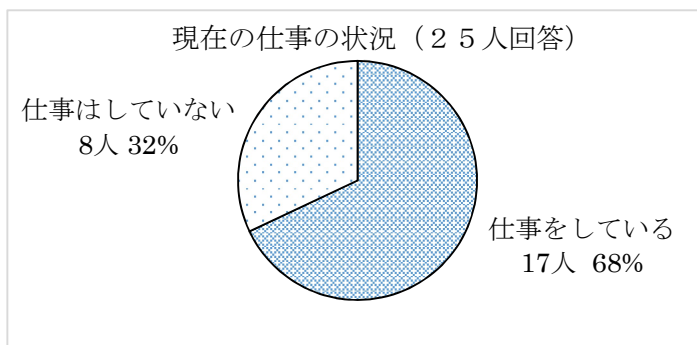
- ・ 最初に相談した時期は、暴力を振るわれてから「1年未満」と「5～10年未満」が25%で最も多く、「10～20年未満」,「1年～5年未満」の順に多くなりました。
- ・ 相談に行くまでに時間がかかった理由は、「自分さえ我慢すればやっていけると思ったから」が72%と多く、「自分にも落ち度があると思ったから」、「仕返しを受けると思ったから」が同率で40%の順に多くなっている。また、「どこに相談してよいのかわからなかったから」が36%、「相談する人がいなかったから」が28%となっており、相談窓口を知らなかった被害者も多い状況でした。

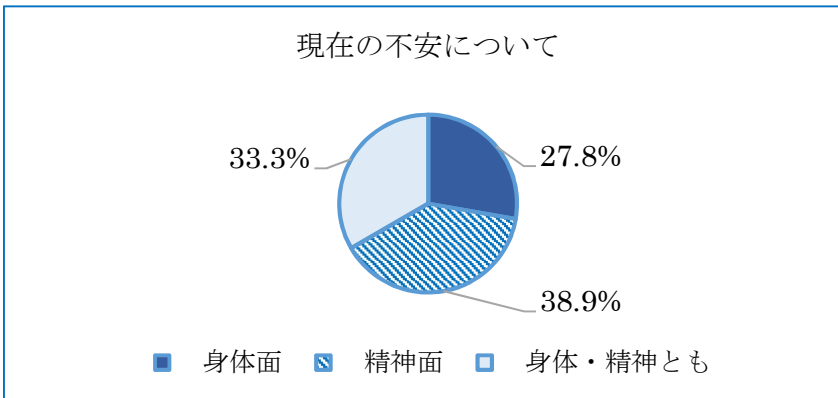
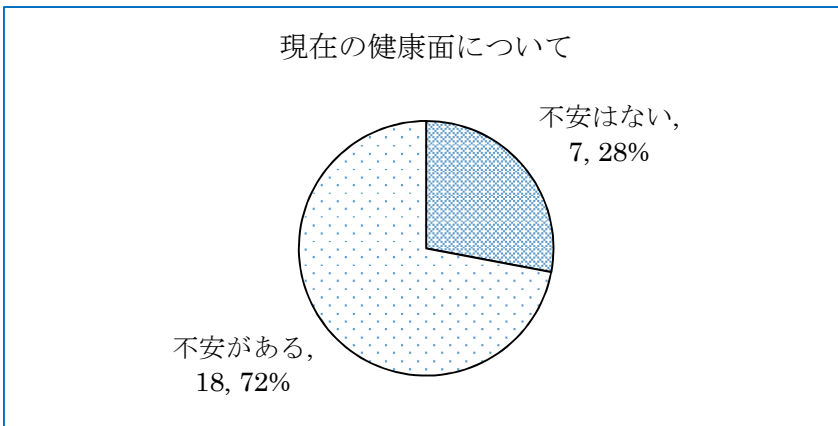
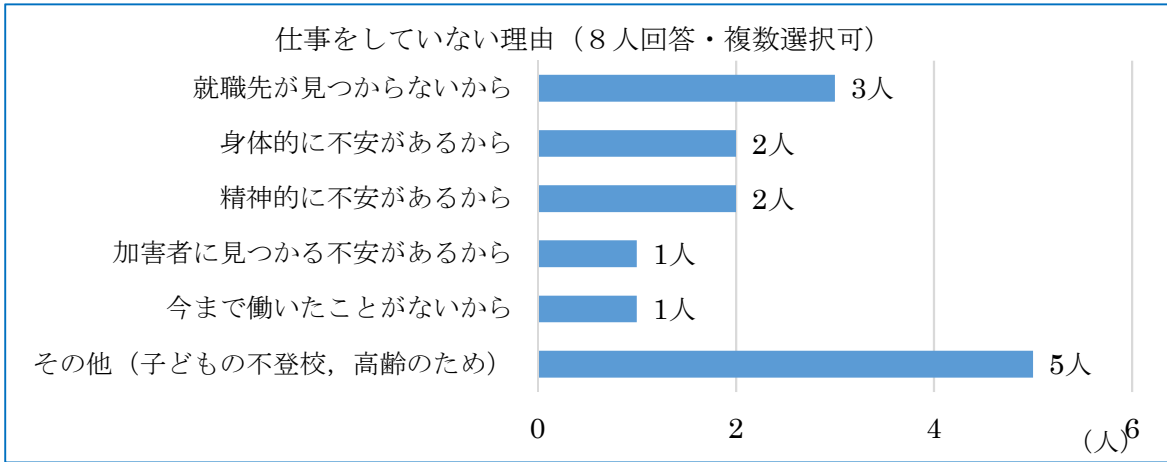




#### ウ 被害者について

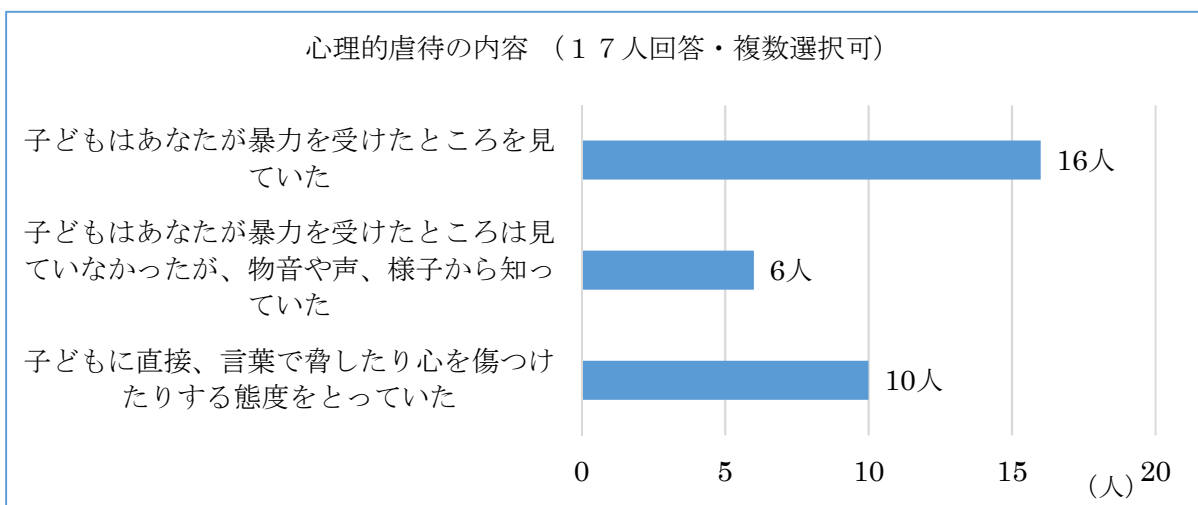
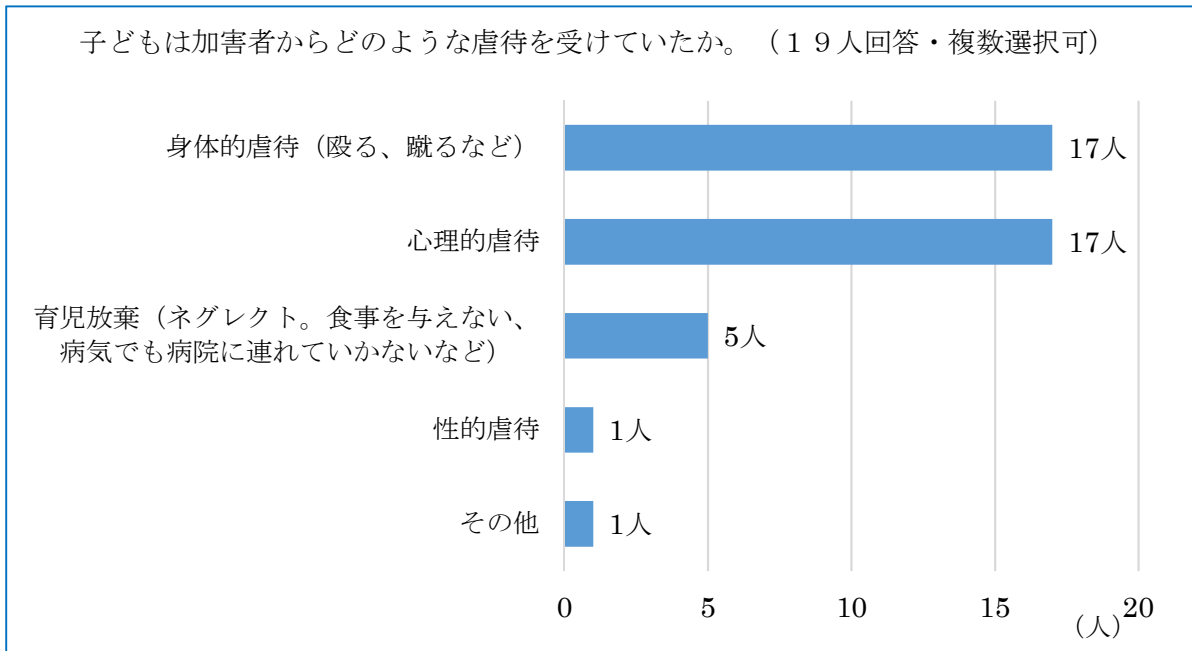
- 被害者の就労の割合は、「仕事をしている人」が68%で、「仕事をしていない人」は32%となっています。「仕事をしていない理由」は、「就職先が見つからない」「その他（子どもが不登校のため等）」「身体的に不安がある」「精神的に不安がある」の順でした。
- 健康面での不安については、「不安はない」が28%で、「不安がある」が72%となっており、そのうち、身体面での不安がある人が27.8%、精神面での不安がある人が38.9%、精神、身体ともに不安がある人は33.3%と多い状況です。

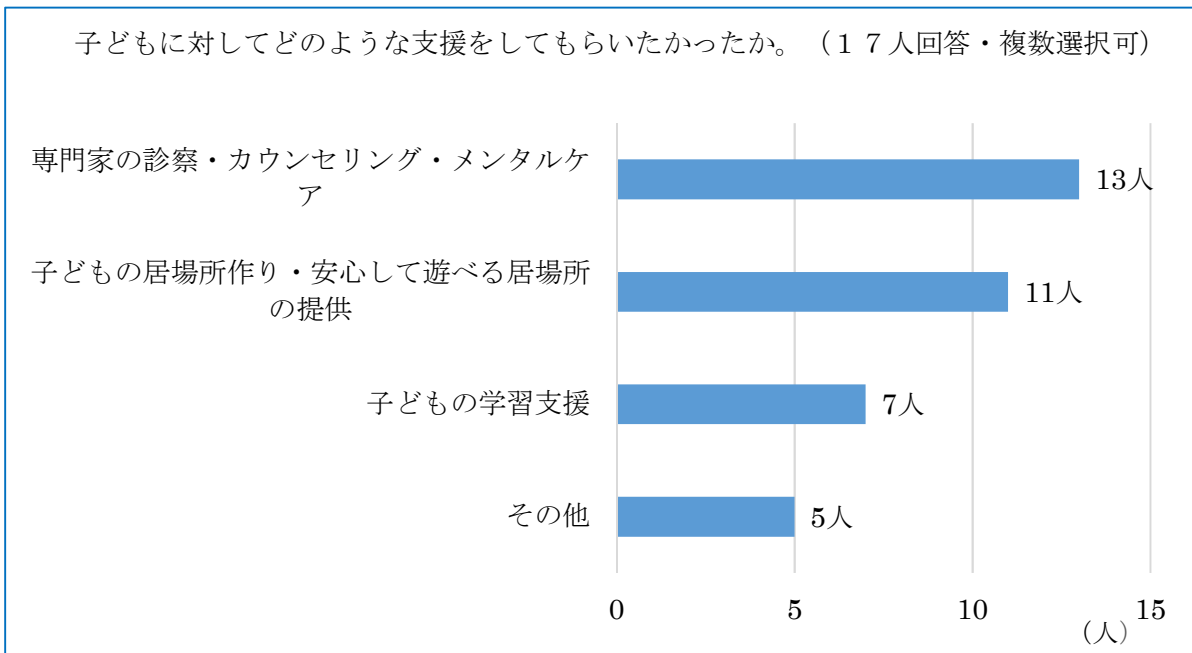




エ 子どもについて

- ・ 加害者から子どもへの虐待は、「身体的虐待」と「心理的虐待」が同率で89%であり、ほとんどの被害者の子どもに共通していました。心理的虐待の内容としては、「子どもは被害者が暴力を受けたところを見ていた」94%であるほか、「加害者が子どもに直接言葉で脅したり心を傷つけたりする態度をとっていた」が59%と多かったところです。
- ・ 子どもに対し必要な支援は、「専門家の診察・カウンセリング・メンタルケア」が76%、「子どもの居場所作り・安心して遊べる居場所の提供」が65%と多くなっています。





### 3 「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」の評価と課題

本市では、「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」に基づき、男女共同参画に関する様々な施策・事業を実施してきました。

計画に掲げた各成果指標の達成状況を踏まえ、これまでの取組を評価し、課題を抽出しました。

#### (1) 基本目標Ⅰ 男女共同参画意識社会に向けた行動を促す意識の変革

成果指標	基準値 (平成28年度)	最新値 (令和3年度)	目標 (令和4年度)
男女の家事・育児・介護時間の割合 (男：女) (指標①)	—	1：2	1：4
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について肯定的な市民の割合 (指標②)	7.2%	4.7%	5.0%

○施策の方向1 男女共同参画を実践・行動に繋げるための教育・啓発の推進

○施策の方向2 男性を中心とした意識変革による固定的性別役割分担や慣行の見直し

#### 【主な取組】

##### <施策1 男女共同参画の教育の推進>

- 小学生を対象にした男女共同参画教育資料の配布や資料に基づく出前講座、中学生へのデートDV防止啓発ハンドブックの配布や中・高・大学生等へのデートDV防止出前講座の実施、女子中学生を対象とした理工系大学教員による実験・実習等の機会の提供など、子どもの頃からの男女共同参画意識の醸成や性別に偏りのないキャリア教育の支援に取り組みました。

##### <施策2 男女共同参画についての広報・啓発活動>

- 広報紙や男女共同参画情報誌、男女共同参画推進月間におけるパネル展、男女共同参画推進センターのFacebookなどを活用し、性別役割分担意識の解消や夫婦間の家事・育児の分担などをテーマに、男女共同参画を実践・行動につなげるための啓発を推進しました。

#### 【評価・課題】

<評価> 男女共同参画に関する教育や広報・啓発活動により子どもの頃からの男女共同参画意識の醸成が図られるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響により、ライフスタイルが変化したことに伴い、男性の家事・育児等に費やす時間の割合が増加したと考えられます。



＜課題＞ 男女の家事・育児等を担う時間割合は大きく差が縮まっているが、依然として女性への負担が大きいことを踏まえ、今後更に、男性の行動変容を促し、積極的に家事・育児に参加できるよう効果的な啓発に取り組む必要があります。

【主な取組】

＜施策3 男性自身の意識の変革による家庭参画の促進＞

- ・ 幼い子を持つ父親など男性の家庭参画促進講座や家族で参加するセミナー、パパママ学級の実施などによる男性の家庭参画促進するとともに、農業分野においては、「家族経営協定締結促進事業」の着実な実施により、労働・生活環境等の改善を図りました。

＜施策2 男性シニア層を中心とした固定的役割分担意識の解消＞

- ・ 男性シニア層を対象とした男女共同参画についての理解を深める講座を実施し、幅広い層への意識啓発に取り組みました。

【評価・課題】

＜評価＞ 男性を対象とした講座の実施など男女共同参画に関する様々な啓発や取組により、徐々に固定的な性別役割分担意識の解消が図られています。

＜課題＞ 様々な組織で指導的立場や中心的役割を担っている中高年男性には、女性と比較して固定的性別役割分担意識が残っている状況があり、女性が「地域」や「職場」等で活躍していくうえで、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見や思い込み）の解消を図っていく必要があることから、世代に応じた効果的な啓発に取り組んでいく必要があります。

(2) 基本目標Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の推進

成果指標	基準値 (平成28年度)	最新値 (令和3年度)	目標 (令和4年度)
女性の就業率（25～44歳まで） (指標③)	60.8%	61.4%	62.0%
民間企業の管理職に占める女性の割合 (課長相当職) (指標④)	—	10.0%	16.0%
男性の育児休業取得率 (指標⑤)	5.8%	24.9% (参考値)	13.0%
女性活躍推進法に基づく一般事業主 行動計画策定中小企業数 (指標⑥)	38社	132社	100社
社会活動に参加している人の割合 (指標⑦)	—	36.6%	63.0%
審議会等委員に占める女性の割合 (指標⑧)	24.6%	26.5%	30.0%
本市職員の管理職に占める女性の割合 (指標⑨)	10.8%	14.9%	15.0%

### ○施策の方向3 雇用の場における女性の活躍の推進

#### 【主な取組】

#### ＜施策5 女性の活躍に向けた人材育成支援＞

- ・ 女性のためのキャリアデザイン講座や女性の自立や活躍など自身の生き方を考えるための講座を実施し、女性の人材育成支援に取り組みました。

#### ＜施策6 仕事と子育てや介護等との両立支援＞

- ・ 待機児童を解消するための教育・保育施設等による保育サービスの提供や「ファミリーサポートセンター事業」など子育て支援サービス、放課後等における「宮っ子ステーション事業」の実施、また、介護保険事業の着実な実施や介護離職予防講座・家族介護教室等の実施により、勤労者の仕事と子育てや介護等の両立を支援しました。

#### ＜施策7 働きやすい職場環境整備に向けた支援＞

- ・ 性別に関わらず個性や能力を發揮できる職場環境づくりに積極的に取り組む事業者を表彰し、その優れた取組を市内事業者に波及するための周知や、企業向けワーク・ライフ・バランス実践ガイドブックの配布、中小企業の一般事業主行動計画の策定支援等に取り組み、企業における働きやすい職場環境づくりを促進しました。また、勤労者や子育て世代を対象とした仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業へのインターンシップ事業を実施し、市民のワーク・ライフ・バランスの促進や若年層からの継続就労意識の醸成に取り組みました。

#### 【評価・課題】

＜評価＞ 女性活躍に向けた人材育成や、仕事と子育て等との両立支援、働きやすい職場環境整備の促進に取り組み、女性の就業率は上昇したものの目標には達しておらず、女性管理職の割合も下回っています。一方、男性の育児休業取得率については、勤労者や子育て世代を対象にした啓発事業の取組のほか、育児・介護休業法の改正により、取得率が上昇していると考えられます。

＜課題＞ 女性の就業率を高めることは、女性の経済的自立につながることから、女性の継続就業や再就職支援の充実が必要であるとともに、より多くの男性が育児休業を取得できるよう、女性だけでなく、男性にとっても働きやすい職場環境整備を促進していく必要があります。また、管理職など雇用の場における女性の活躍を推進するため、企業の女性人材育成支援の充実が必要です。

### ○施策の方向4 地域・社会における男女共同参画の推進

#### 【主な取組】

#### ＜施策8 女性のチャレンジへの支援＞

- ・ 女性の起業を支援する講座やチャレンジショップの実施、男女共同参画推進センターにおける女性向け就職情報の提供、女性の再就職を支援するための就業マッチング事業等の実施により、働く意欲のある女性の就業や企業を支援しました。

＜施策9 地域における男女共同参画の推進＞

- ・ 地域で活動する男女共同参画推進団体と協働で実施する「市民企画講座」の実施や女性の視点を活かした防災講座、生涯学習センターとの連携により男女共同参画推進講座等を実施し、地域における男女共同参画の推進に取り組みました。また、スマートフォンを活用した「まちづくり活動応援事業」の実施により、市民の地域活動等への参加促進に取り組みました。

【評価・課題】

- ＜評価＞ 女性のチャレンジ支援や地域における男女共同参画の推進に取り組んだが、新型コロナの影響による社会活動機会の減少に伴い、社会活動に参加している人の割合は減少しています。
- ＜課題＞ 地域が抱える課題を解決するためには、男女双方の視点が重要であることから、地域活動における女性の参画を促進する必要があります。また、性別により活動する分野に偏りが生じており、固定的な役割分担が窺えることから、それらを解消し、男女がともに、様々な活動に参加できるよう、地域における男女共同参画を推進する必要があります。

○施策の方向5 意思決定過程における男女共同参画の推進

【主な取組】

＜施策10 市の政策・方針決定過程における女性の登用促進＞

- ・ 審議会や委員会等への女性登用を促進するため、庁内各課への周知啓発や働きかけを行うとともに、政策や方針などの意思決定の場に女性が参画出来るよう、女性リーダーを養成する講座に取り組みました。
- ・ 本市職員については、女性職員のキャリアアップ研修や人事評価・人材育成能力向上研修を実施し、女性のキャリア支援に取り組みました。

＜施策11 自営の商工業や農業等従事者、地域等における方針決定への女性の参画促進＞

- ・ 男女共同参画広報誌を活用し、様々な分野で活躍する女性の紹介や、女性が意思決定の場に参画する意義や重要性について広く周知を行いました。

【評価・課題】

- ＜評価＞ 審議会等への女性登用を促進するため、庁内各課への働きかけを行っていますが、「該当分野に女性がいない」等の理由により、目標を達成できていません。
- ＜課題＞ 意思決定の場に女性を積極的に登用することは、行政課題の解決に向けた視点が拡大し、行政サービスの向上がつながることが期待できることから、庁内所管課等に対し、積極的な女性登用の働きかけが徹底されるよう周知の強化を図るとともに、さらなる女性登用に向けた取組を展開していく必要があります。

(3) 基本目標Ⅲ 人権が守られ尊重される社会に向けた環境整備

○施策の方向6 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

○施策の方向7 性に対する理解促進と性差に応じた健康支援

成果指標	基準値 (平成28年度)	最新値 (令和3年度)	目標 (令和4年度)
この1年間に配偶者から暴力を受けたことのある女性の割合(指標⑩)	18.3%	2.2%	0%に近づける
LGBTの言葉の認知度(指標⑪)	41.0%	66.5%	50.0%

○施策の方向6 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

【主な取組】

＜施策12 配偶者や恋人からの暴力対策の推進＞

- ・ 地域で活動する民生委員児童委員への啓発講座や、中・高・大学生等を対象としたデートDV出前講座の実施により、DVの未然防止や早期発見につなげるための周知啓発に取り組みました。
- ・ 広報紙やチラシの配布、ステッカーの医療機関や公共施設等の女子トイレへの貼付など相談窓口の周知に取り組むとともに、相談員の専門性の向上、被害者の状況に応じたカウンセリングや法律相談を実施するなど、相談体制の充実に取り組みました。
- ・ 一時保護など緊急時における関係機関との連携や、保護命令制度の利用により、被害者の安全確保に取り組むとともに、被害者が行政手続き等を行う際の同行支援や、被害者とその子どもの心身の健康回復に向け、民間支援団体と連携し、自立支援事業の実施に取り組みました。
- ・ 「DV防止町内連絡調整会議」や関係機関で構成する「虐待・DV対策連携会議」などを通して、庁内外との情報共有、意見交換など連携強化に取り組みました。

＜施策13 女性に対する性暴力・性犯罪被害等の未然防止＞

- ・ 企業に対するセクハラ等被害防止の周知や、中学生を対象としたSNSを通じた性被害の未然防止講座、広報紙や啓発チラシによるAV出演強要やJKビジネス等による被害防止の呼びかけなど、性被害等の未然防止に向けた周知啓発、性暴力被害の専用相談窓口の周知等に取り組みました。

【評価・課題】

＜評価＞ DVや性暴力等の未然防止のための意識啓発や、相談や一時保護の支援、自立支援事業の実施などに取り組み、DV被害を受けたことのある女性の割合は減少しています。

＜課題＞ 以前としてDV被害を受けている女性がいることから、被害者が早期の相談につながるよう相談窓口のさらなる周知や、若年層からの未然防止啓発に取り組む必要があります。また、被害者の自立に向けて、被害者一人ひとりの状況に応じた相談・支援に取り組む必要があります。

○施策の方向7 性に対する理解促進と性差に応じた健康支援

【主な取組】

＜施策14 性についての理解促進＞

- ・ 中学生を対象とした性教育サポート事業や、小中学生を対象とした性といのちの健康教育の実施に取り組むとともに、LGBTに関する理解促進として、小中学生や市民を対象とした啓発チラシ・カード等による周知、市民向けの理解促進講座を実施しました。

＜施策15 性差に応じた健康支援＞

- ・ 女性の健康アップ講演会や啓発パネル展の実施、がん検診や妊産婦検診の実施、不妊に悩む方への支援、産後ケア事業の実施などに取り組んだ。

【評価・課題】

＜評価＞ 多様な性に関する理解促進に向けた啓発の実施や社会的関心の高まりに寄り、市民のLGBTの言葉の認知度が高まっています。また、女性の身体的特性や妊娠・出産などライフステージに留意した健康支援を推進しました。

＜課題＞ 多様性が尊重され、性的マイノリティの方々が自分らしく生きられるよう、社会全体での理解促進や取組を進めていく必要があります。

女性の健康支援については、妊娠・出産期に加え、更年期など、より幅広いライフステージに応じた健康支援の充実に取り組む必要があります。

## 4 「第3次宇都宮市配偶者からの暴力対策基本計画」の評価と課題

本市では、「第3次宇都宮市配偶者からの暴力対策基本計画」に基づき、配偶者からの暴力対策に関する様々な施策・事業を実施してきました。

計画に掲げた成果指標の達成状況を踏まえ、これまでの取組を評価し、課題を抽出しました。

成果指標	基準値 (平成28年度)	最新値 (令和3年度)	目標 (令和4年度)
DVについて相談できる窓口を知っている市民の割合 (指標①)	【参考値】47.8% ※市配偶者暴力相談支援センターのみ	【参考値】67.8% ※市配偶者暴力相談支援センター48.4%、 国のSNS等を活用した相談19.4%* *国の窓口で相談があった件数のうち、R2に拡充されたSNS等を活用した相談件数の割合から推定し算出	70.0% ※市配偶者暴力相談支援センターのほか、県・国等の相談機関の窓口
この1年間に配偶者から暴力を受けたときに相談した女性 (指標②)	34.7%	32.7%	48.0%

### (1) 基本目標Ⅰ DVを許さない社会づくり

#### ○施策の方向1 DVの未然防止対策の推進

##### 【主な取組】

##### <施策1 DVの防止・理解促進に向けた啓発の充実>

- ・ 地域で活動する民生委員児童委員や、学校関係者、医療機関等へのDVの理解促進や、「うつのみやDV根絶強化月間」(11月)における広報啓発活動など、広く啓発に取り組みました。

##### <施策2 若年層からの意識啓発の充実>

- ・ 中学生を対象としたデートDV防止パンフレットの配布、中高大学生等を対象としたデートDV出前講座については、中学校での一部オンライン講座や大学生を対象とした参加型DV防止出前講座を実施するなど、コロナ禍においても若年層の意識醸成に取り組みました。

＜施策3 人権教育や男女共同参画の意識づくりの充実＞

- ・ 女性に対する暴力の背景の一つとされる固定的性別役割分担意識の解消に向け、小学生を対象とした男女共同参画教育資料の配布や、教職員を対象とした研修の実施、人権擁護委員と連携した人権啓発事業により、若年層からの男女共同参画意識の醸成に取り組みました。

【評価・課題】

＜評価＞ DVの防止・理解促進に向けて、民生委員等や中・高・大学等での出前講座に取り組み、啓発を着実に進めてきました。しかし、新型コロナの影響により、中学校等でのデートDV出前講座が中止になるなど、今後の取組の検討が必要な状況です。

＜課題＞ 男女の家事・育児等を担う時間割合は大きく差が縮まっていますが、依然として女性への負担が大きいことを踏まえ、今後更に、男性の行動変容を促し、積極的に家事・育児に参加できるよう効果的な啓発に取り組む必要があります。

(2) 基本目標Ⅱ 相談から自立に向けた切れ目のない支援体制の充実

○施策の方向2 相談体制の充実

○施策の方向3 緊急時における被害者の安全の確保

○施策の方向4 被害者の自立支援体制の充実

【主な取組】

＜施策4 相談窓口の周知の強化＞

- ・ 広報紙やリーフレットの配布、ステッカーの医療機関等の女子トイレへの貼付による周知のほか、コロナ下において不安や困難を抱える女性を支援する「つながりサポート女性支援事業」をNPO等と連携して実施する中で、本市窓口や国が令和2年度から開始した24時間相談可能な「DV相談+（プラス）」など、更なる相談窓口の周知に取り組みました。

＜施策5 配偶者暴力相談支援センターの相談機能の充実＞

- ・ 相談員の専門性向上に向けた研修や、被害者の状況に応じてカウンセリングや法律相談を実施するとともに、児童虐待担当課など関係部署との情報共有・意見交換を行い適切に対応するなど、相談機能の充実に取り組みました。

＜施策6 一時保護における関係機関との連携＞

＜施策7 保護命令制度の利用＞

- ・ とちぎ男女共同参画推進センターや警察と連携し、一時保護など緊急時における被害者とその子どもの安全確保や、一時保護施設への同行支援、被害者が保護命令の申し立てを行う際の支援等に取り組みました。

＜施策8 被害者の自立に向けた各種情報の提供＞

＜施策9 被害者の自立に向けた各種生活支援の充実＞

- ・ 相談員による各種就労支援事業の情報提供や、日常生活や子育て支援の情報提供を行いました。
- ・ 市営住宅への優先入居や、民間支援団体が被害者の自立のために行う「ステップハウス事業」への助成を通して住宅確保を支援するとともに、就労に結び付きやすいIT講座の実施、ひとり親家庭を対象とした母子・父子自立支援員による就労や貸付金などの相談など、生活支援に取り組みました。

＜施策10 被害者の心のケアの充実＞

＜施策11 被害者の子どもへの支援の充実＞

＜施策12 民間支援団体との連携による自立支援事業の充実＞

- ・ 民間支援団体と連携し、大きなダメージを受けた被害者とその子どもの心身の回復に向けた各種講座やイベント、自助グループ活動、弁護士による専門相談等を行い、被害者の自立支援に取り組みました。
- ・ 被害者の子どもが安全に就学できるよう教育委員会等と連携し、適切な情報管理を行うとともに、被害者が安心して就労できるよう保育所の優先入所の配慮の支援を行いました。

【評価・課題】

＜評価＞

- ・ 相談窓口の周知やDV未然防止啓発に取り組んだことで、DV被害を受けたことのある女性の割合は減少しています。また、他市での配偶者暴力相談支援センターの新設や国の実施するSNS等を利用した相談の開始など、相談の受け皿が増強されたことにより、本市への相談が減少していると考えられます。
- ・ 相談から一時保護の支援、被害者の自立支援まで、関係部署・関係機関や民間支援団体等と連携し、切れ目のない支援に着実に取り組んでいますが、新型コロナの影響により、被害者とその子どもを対象とした自立支援事業の各種講座等が中止になるなど、今後の取組の検討が必要な状況です。

＜課題＞

- ・ 今後、更に被害者が適切に相談につながるよう、相談窓口があることについて効果的に周知し、早期の相談につなげていく必要があります。
- ・ 被害者とその子どもは長期に渡り心身の不調が続くことから、心身を回復し、着実に自立に向かうことができるよう、児童虐待部門や関係機関、民間支援団体等との連携を強化し、自立支援の充実を図る必要があります。



(3) 基本目標Ⅲ 関係機関等との連携の充実

○施策の方向5 関係機関等との連携・協働によるDV対策の推進

【主な取組】

＜施策13 関係部署・関係機関等との連携強化＞

- ・ 「DV防止庁内連絡調整会議」や関係機関で構成する「虐待・DV対策連携会議」などを通して、庁内外の情報共有、意見交換等を行うとともに、複雑な事案については必要に応じて関係部署・関係機関とケース会議を開催するなど、連携を図りながら相談支援に取り組みました。また、被害者の二次被害を防止するための関係職員に対する研修や、本市の各種手続き窓口等での「パープルカード」の提示による被害者への配慮に取り組みました。

＜施策14 他市町との連携＞

- ・ 他市町村から本市に避難した被害者や他市町村に避難した被害者に関する情報を共有し、円滑な保護や自立を支援しました。

【評価・課題】

＜評価＞ 連携会議やケース会議の実施により、虐待等に係る部署等と連携して被害者の状況に応じた相談支援に着実に取り組んでいます。相談件数の減少に伴い連携した相談事案件数も減少しているところです。

＜課題＞ 被害者が抱える様々な問題や悩みに的確かつ迅速に対応するためには、関係部署・関係機関との連携が重要であることから、引き続き、関係部署・関係機関との連携によるDV対策を進める必要があります。

## 5 課題の総括

男女共同参画社会をめぐる社会の動向，令和3年度男女共同参画に関する市民・児童・事業所意識調査，第4次行動計画の取組評価等から導き出された課題の総括は次のとおりです。

### ■ 世代や活動の場に応じた固定的性別役割分担意識解消に向けた取組が必要

#### ● 固定的性別役割分担意識の解消に向けた各世代の意識醸成

- ・ 本市では，若年女性の大都市圏への転出が続いており，地域活力の低下が懸念されています。全国的に，若年女性が流出している理由として，地方に「雇用者側に性別による役割分担意識が残っている」など，地方に根強く固定的な性別役割分担意識が残っていることが指摘されている中，本市では，「社会通念・慣習や職場，自治会等において、『男性優位』と感じている女性の割合は高く，また，中高年の男性に固定的性別役割分担意識が高い状況となっていることから，アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込みや偏見）を含めた固定的性別役割分担意識の解消に向け，各世代や活動の場に応じた意識醸成を図るための啓発が必要です。

#### ● 女性活躍に向けた企業の意識醸成

- ・ 本市の民間企業における女性管理職の割合が低い状況であり，「能力の面で女性の適任者がいない」，「管理業務は女性に向いていない」と考える経営者や管理職の意識が女性の活躍を阻害する一因となることから，女性のキャリア形成支援や固定的性別役割分担意識の解消など企業における経営者・管理職の意識変革に向けた取組が必要です。

### ■ 女性の経済的自立に向けた取組と男性も含めたワーク・ライフ・バランスの推進が必要

#### ● 女性の経済的自立に向けた環境整備

- ・ 人生100年時代を迎え，一人ひとりの人生と家族形態が変化・多様化している中で，本市の女性の就労形態は，男性に比べ，より不安定な非正規雇用が多い状況であるなど，女性の経済的自立を可能とする環境を整備する必要があります。
- ・ 国においては，女性の経済的自立に向けて，「女性デジタル人材育成」の推進が打ち出され，女性のデジタルスキルの向上と就労支援が求められています。また，本市女性においては，再就職に必要なこととして，「フレックスタイム制度の導入」など柔軟な働き方が求められていますが，現状では，「フレックスタイム制度」や「在宅勤務（テレワーク）」を導入している企業が少ないことから，企業における柔軟な働き方の促進や，女性の柔軟な働き方を可能にするデジタルスキルの習得支援，就労支援が必要です。

● 若年女性の流出防止に向けた雇用環境整備

- ・ 本市において、若年女性の首都圏への転出超過が続く中、本市の若年女性においても、多様な働き方やキャリアアップができる環境などを求めており、若年女性のニーズを踏まえた雇用の受け皿の確保や環境整備が必要です。

● 男性の家庭参画促進に向けた男性自身と企業の意識醸成

- ・ 本市の女性全体の就業率や子育て期に当たる女性の就業率は増加していますが、子育て期の女性においては、再就職に「夫の理解や家事・育児などへの参加」を求めていること、また、家事や育児など、家庭生活における女性の負担は依然として大きいことから、男性自身の家事・育児への理解を深め実践につながる取組を充実し、より一層、男性の家庭参画を促す必要があります。
- ・ 男性の家庭参画を促すためには、「職場の理解」が必要とされており、育児休業の取得について、本市では、「職場に取りやすい雰囲気がない」などの意見が多いことから、企業において、経営者・管理職の意識醸成や男性従業員が家事・育児に参加できる職場風土づくりなど企業における取組を促進していく必要があります。

● 地域活動における女性の参画促進

- ・ 本市の自治会長や防災会議に占める女性の割合は、全国と比べて低い状況にあります。地域社会が抱える課題を解決するためには、男女双方の視点がより重要であることから、地域活動における女性の参画を促進することが必要です。
- ・ 本市の地域活動における女性の参画促進に向けては、性別により活動する分野に偏りがみられ、固定的な役割分担が伺えることから、男女が共に、様々な活動に参加できるように、それらの解消に向け、効果的な意識啓発を行っていくことが必要です。

● 本市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

- ・ 本市の審議会等における女性登用状況は国や県と比較し低い状況であり、積極的な女性登用の働きかけがなされるよう、庁内所管課に対する周知の強化を図るとともに、更なる女性登用に向けた取組が必要であること、また、女性リーダーの育成に取り組むことが必要です。

■ DVのみならず、困難な問題を抱える女性への幅広い支援が必要

● DV防止に向けた更なる周知啓発と未然防止

- ・ 本市の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数や県配偶者暴力相談支援センターにおけるDV被害者の一時保護件数は減少していますが、5年以上の長期間に渡り加害者から暴力を受けていた被害者が多い状況であり、また、被害者が相談に行くまでに時間がかかった理由として、「自分さえ我慢すればやっつけられると思った」や「どこに相談してよいのかわからなかった」との回答も多いことから、DV被害の潜在化を防ぐため、相談窓口を広く周知していくことや未然防止の啓発が必要です。

●DV被害者とその子どもの自立に向けた支援の充実

- ・本市の加害者から離れた被害者の多くが、長期に渡り精神面での不調など不安を抱えており、心身の健康回復や就労など自立に向けた支援が必要であること、また、DV被害者の子どもの多くが身体的虐待や心理的虐待などを受けており、「専門医によるケア」や「居場所」が求められていることから、民間支援団体などと連携した自立支援の充実が必要です。

●社会全体での多様な性についての理解と取組の促進

- ・SDGsの目標である「ジェンダー平等」が世界的潮流となる中、本市のLGBTの認知度は着実に上がっているが、一方で性的マイノリティの方々の人権を守る必要性への理解が十分でない状況にあることや、企業においても性的マイノリティに関する取組に当たり、行政に対し情報提供などの支援を求めていることから、社会全体での理解促進のほか、企業における理解や取組促進に向けた支援を行っていくことが必要です。

●女性の健康への理解促進と健康支援

- ・人生100年時代を迎える中、本市女性においては、自身の健康について、パートナーに「理解されている」とした割合が全ての世代で低下していることから、妊娠、出産、更年期や女性特有の疾患等、女性の健康に対する理解を深められるよう、性差やライフステージに応じた正しい健康知識の理解促進や健康支援が必要です。

## 第4章 計画の基本的な考え方

### 1 基本理念

本計画は、男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画推進施策を総合的かつ一体的に取り組むために策定するものであり、「宇都宮市男女共同参画推進条例」第3条に規定する基本理念を、本計画の基本理念とします。

#### 基本理念

(男女共同参画推進条例第3条)

##### 1 男女の個人としての尊厳の尊重

男女が、個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的取り扱いを受けることなく、個人として能力を発揮する機会が確保されること。

##### 2 性別役割分担を反映した慣行にとらわれない活動の自由な選択

男女が、性別による固定的な役割分担を反映した慣行にとらわれることなく、社会のあらゆる分野における活動を自由に選択できるようにすること。

##### 3 方針の立案及び決定への参画機会の確保

男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること。

##### 4 家庭生活における活動と他の活動との両立

男女が、相互の協力及び社会の支援の下、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と当該活動以外の活動とを両立して行うことができるようにすること。

##### 5 男女の生涯にわたる健康の確保

男女が、互いの身体的特徴及び性について理解を深め、尊重し合うことにより、生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすること。

##### 6 国際社会における動向の留意と協調

男女共同参画の推進と密接な関係を有する国際社会の動向に留意し、協調して行われること。

## 2 目指すべき姿

本計画においては、基本理念や現行計画の本市の現状等から導き出された課題を基に、計画期間の5年後を見据えた男女共同参画社会を表現し、市民・事業者・行政が一体となってその実現に向けてそれぞれが責務を果たし、総合的かつ一体的に取り組むため、本市の「目指すべき姿」を設定しました。

### 多様な価値観を尊重し、人と人とのつながりを

### 大切にしながら誰もが活躍できる社会

人生100年時代を迎え、一人ひとりの人生が多様化している中、あらゆる人が互いに個々の価値観を尊重し合い、人と人とのつながりを大切にしながら、性別に関わらず誰もがさまざまな分野で活躍できる社会を目指すもの

## 3 基本目標

「宇都宮市男女共同参画推進条例」に掲げる基本理念の実現に向けて、次の3つを「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」の基本目標として定めます。

### 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識の浸透

あらゆる世代や活動の場において、固定的性別役割分担意識の解消に向けて、一人ひとりが正しい理解と認識を深め、男女共同参画の視点を持ちながら、行動する社会を目指します。

### 基本目標Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の推進

誰もが、自らの希望に沿って、仕事や家庭生活、地域活動などさまざまな分野に参画し、個々の能力を発揮しながら活躍する社会を目指します。

### 基本目標Ⅲ 一人ひとりの人権が尊重された社会づくり

すべての人が個人としての人権を尊重し、互いの身体的性差を理解し合いながら、安心して健康に暮らせる社会を目指します。

## 4 目標値の考え方

計画の達成度や主な事業の進捗状況を定期的に把握・評価し、施策の推進における課題等を見出し、効果的に計画を推進するため、成果指標を設定します。

### 成果指標

#### 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識の浸透

成果指標	過去値 (平成28年度)	現在値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と考える市民の割合 (賛成又はどちらかと言えば賛成の割合)	27.9% (平成30年度)	21.8%	12%
2 社会全体における男女の地位が平等であると感じている人の割合	12.7%	13.1%	25%

#### 基本目標Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の推進

成果指標	過去値 (平成28年度)	現在値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
3 女性の就業率(25～44歳まで)	60.8% (平成27年)	61.4% (令和2年)	67%
4 民間企業の管理職に占める女性の割合 (課長相当職)	—	10.0%	18%
5 男性の育児休業取得率	—	24.9%	30%
6 ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組み、効果が出ていると感じている事業所の割合	11.6%	23.1%	46%
7 社会活動に参加する割合※1	—	36.6%	46%
8 審議会等委員に占める女性の割合	24.6%	26.5%	35%
9 この1年間に配偶者から暴力を受けたことのある女性の割合	18.3%	2.2%	0%に近づける

※1 PTA, 生涯学習, スポーツ, NPO, ボランティア活動など

## 基本目標Ⅲ 一人ひとりの人権が尊重された社会づくり

成果指標	過去値 (平成28年度)	現在値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
1.0 配偶者からの暴力について相談できる窓口を知っている市民の割合（市配偶者暴力相談センターのほか、県・国等の相談機関の窓口）	47.8% (参考値)	67.8% (参考値)	78%
1.1 この1年間に配偶者から暴力を受けたときに相談した女性の割合	34.7%	32.7%	45%
1.2 つながりサポート女性支援事業において連携したNPOの数	—	56団体	90団体
1.3 LGBTQの言葉も内容も知っている市民の割合	41.0%	66.5%	90%

## 5 重点施策の考え方

本市を取り巻く社会環境、本市の現状、「第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」の評価を踏まえて抽出された課題に対し、各基本目標の達成に向け、効果的な施策を「重点施策」として定め、取り組めます。

「基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識の浸透」の重点施策

- ・ 活動の場に応じた固定的性別役割分担意識の解消

「基本目標Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の推進」の重点施策

- ・ 女性の活躍に向けた人材育成・就労支援
- ・ 男性の家庭参画の促進
- ・ 地域における男女共同参画の推進
- ・ 市の政策・方針決定過程における女性の登用促進

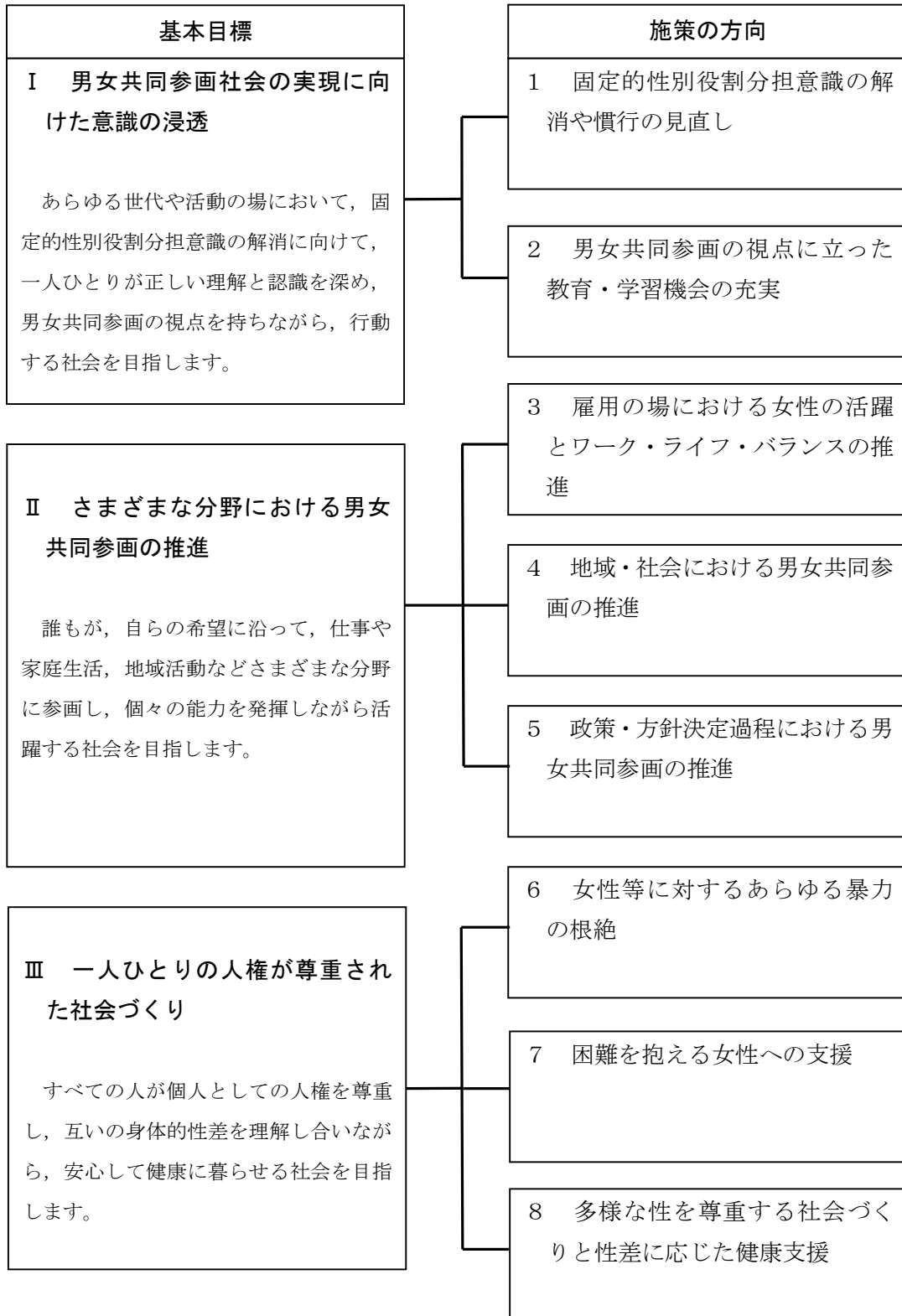
「基本目標Ⅲ 一人ひとりの人権が尊重された社会づくり」の重点施策

- ・ 配偶者等からの暴力対策の推進とDV被害者等への支援の充実
- ・ 不安や困難を抱える女性への支援
- ・ 多様な性についての理解促進



# 第5章 施策の展開

## 1 計画の体系



施策 番号	重点 施策	女性活躍 推進法対応	施 策
①			世代に応じた固定的性別役割分担意識の解消
②	●	★	活動の場に応じた固定的性別役割分担意識の解消
③			若年層における男女共同参画の教育の推進
④			男女共同参画の学習機会の充実
⑤			男女共同参画についての広報・啓発活動
⑥	●	★	女性の活躍に向けた人材育成・就労支援
⑦		★	仕事と子育てや介護等との両立支援
⑧		★	働きやすい職場環境整備に向けた支援
⑨	●	★	男性の家庭参画の促進
⑩		★	女性のチャレンジへの支援
⑪	●		地域における男女共同参画の推進
⑫	●	★	市の政策・方針決定過程における女性の登用促進
⑬		★	自営の商工業や農業・林業従事者，地域等における方針決定への女性の参画促進
⑭	●	☆	配偶者等からの暴力対策の推進とDV被害者等への支援の充実
⑮			女性に対する性暴力・性犯罪被害等の未然防止
⑯	●		不安や困難を抱える女性への支援
⑰	●		多様な性についての理解促進
⑱			性についての教育・学習機会の充実
⑲			性差に応じた生涯にわたる健康支援

2 計画の施策と事業

基本目標	施策の方向	施策		事業			
		重点施策	DV防止法★ 女性活躍進法★	施策の名称	方向性	No.	事業の名称
I 男女共同参画社会の実現に向けた意識の浸透	1 固定的性別役割分担意識の解消や慣行の見直し			①世代に応じた固定的性別役割分担意識の解消	拡充	1	男女共同参画推進センターによる啓発講座等の実施
					拡充	2	生涯学習センターとの連携による男女共同参画推進講座等の実施
		● ★	★	②活動の場に応じた固定的性別役割分担意識の解消	新規	3	企業における男女共同参画に向けた理解促進
					新規	4	地域活動における女性参画に向けた意識醸成
					継続	5	親学出前講座の充実
					継続	6	男女共同参画の視点を踏まえた保育研修会の実施
					継続	7	本市職員への人権研修、ハラスメント防止研修の実施
					拡充	8	課長級マネジメント(基礎・実践編)研修の実施
	2 男女共同参画の視点に立った教育・学習機会の充実			③若年層における男女共同参画の教育の推進	継続	9	小・中・高・大学生等への出前講座の実施
					拡充	10	小学生への男女共同参画の啓発
					継続	11	小・中学校における人権教育の推進
					継続	12	小・中学生へのキャリア教育の実施
		● ★	★	④男女共同参画の学習機会の充実	拡充	13	女子へのキャリア教育支援
					拡充	14	男女共同参画推進センターによる啓発講座等の実施(再掲)
					拡充	15	生涯学習センターとの連携による男女共同参画推進講座等の実施(再掲)
				⑤男女共同参画についての広報・啓発活動	継続	16	ママパパ学級の実施
					継続	17	市民企画講座の実施
拡充	18				市民への広報・啓発の実施		
継続	19				本市職員への啓発の実施		
II ささまざまな分野における男女共同参画の推進	3 雇用の場における女性の活躍とワークライフバランスの推進	● ★	★	継続	20	男女共同参画表現ガイドラインの周知	
				継続	21	男女共同参画情報誌「ぱーとなーしゅぷ」の発行	
				継続	22	親学と子どもの情報誌「こどもるっくる」の発行	
				継続	23	女性のキャリアアップ講座等の実施	
				拡充	24	中小企業における女性活躍促進及び一般事業主行動計画策定支援	
				新規	25	女性のデジタルスキル習得・就労支援事業	
● ★	★	⑥女性の活躍に向けた人材育成・就労支援	新規	26	東京圏への通勤支援事業		
			継続	27	一時預かり事業の実施		
			継続	28	教育・保育施設・地域型保育事業による供給体制の確保		
			継続	29	延長保育事業の実施		
			継続	30	病児保育事業の実施		
			継続	31	発達支援児保育の推進		
			新規	32	送迎保育ステーション事業		
			新規	33	宮っこ子育てアプリ		
			継続	34	ファミリーサポートセンター事業の実施		
			継続	35	宮っこステーション事業の実施		

第5章 施策の展開

			継続	36	仕事と育児・介護等の両立に向けた意識啓発等の実施		
			新規	37	仕事と子育て家庭のインターンシップ事業		
			継続	38	結婚活動支援事業の実施		
			継続	39	介護保険事業の着実な実施		
			継続	40	家族介護教室の実施		
	★	⑧働きやすい職場環境整備に向けた支援	継続	41	男女共同参画推進事業者表彰(きりり大賞)の実施		
			継続	42	事業所における従業員の健康づくりの促進		
			継続	43	勤労者向けのWLBの意識啓発の実施		
			継続	44	WLB実践ガイドブックの配布		
			継続	45	労働環境啓発ウェブサイトの作成・周知		
			継続	46	「宇都宮まちづくり貢献企業認証制度」の認証		
			拡充	47	中小企業における女性活躍促進及び一般事業主行動計画策定支援(再掲)		
			継続	48	多様で柔軟な働き方の推進		
			継続	49	労働相談の実施		
			継続	50	ICT利活用の促進		
			継続	51	オフィス企業立地支援補助金		
	●	★	⑨男性の家庭参画の促進	継続	52	男性の家庭参画促進	
				新規	53	企業における男性の育児休業取得促進事業	
			継続	54	ママパパ学級の実施(再掲)		
4 地域 社会 にお ける 男女 共同 参画 の推 進	★	⑩女性のチャレンジへの支援	継続	55	起業講座の実施や創業相談支援等の情報提供		
			継続	56	就職マッチング事業		
			継続	57	自立支援給付金事業		
			拡充	58	学び直しの支援		
			新規	59	学び直しの支援		
			継続	60	市民企画講座の実施(再掲)		
			継続	61	地域における女性リーダー育成		
			継続	62	防災活動や災害発生時における男女共同参画の推進		
			継続	63	まちづくり活動応援事業		
	継続	64	親学出前講座の充実(再掲)				
	拡充	65	生涯学習センターとの連携による男女共同参画推進講座等の実施(再掲)				
	拡充	66	栃木県男女共同参画地域推進員との協働				
	新規	67	女性や女性団体の活躍に向けた支援				
	継続	68	家族経営協定締結促進事業				
	5 政 策 方 針 決 定 過 程 に お け る 男 女 共 同 参 画 の 推 進	●	★	⑫市の政策・方針決定過程における女性の登用促進	拡充	69	審議会・委員会等への女性登用促進
					新規	70	女性人材バンクの設置・活用
			継続	71	本市職員へのキャリア・アップ研修の実施		
		★	⑬地域、自営の商工業及び農林業等従事者における女性の参画促進	継続	72	管理職・役員等への女性登用促進に向けた啓発	
6 女 性 等 に 対 す る あ ら ゆ る 暴 力 の 根 本 的 な 取 組 み の 推 進	●	☆	⑭配偶者等からの暴力対策の推進とDV被害者等への支援の充実	継続	73	DVの防止・理解促進に向けた啓発の充実	
				継続	74	若年層からの意識啓発の充実	
				継続	75	相談窓口の周知の強化	
				継続	76	配偶者暴力相談支援センターの相談機能の充実	
				継続	77	一時保護における関係機関との連携	

第5章 施策の展開

			継続	78	保護命令制度の利用	
			継続	79	被害者の自立に向けた各種生活支援の充実	
			拡充	80	被害者の心のケアの充実	
			拡充	81	被害者の子どもへの支援の充実	
			拡充	82	民間支援団体との連携による自立支援事業の充実	
			新規	83	宮っこの居場所づくり事業	
			拡充	84	関係部署・関係機関等との連携強化	
		⑮女性に対する性暴力・性犯罪被害等の未然防止	継続	85	セクハラ等被害防止啓発の実施	
			継続	86	性暴力・性的被害等の未然防止	
			継続	87	ストーカー被害者等に対する相談体制の充実と被害防止のための啓発	
			継続	88	青少年の性的被害未然防止の啓発	
			継続	89	SNSを通じた被害等の未然防止	
7 の 支 援 の 支 援 を 抱 える 女 性 の 困 難	●	⑯不安や困難を抱える女性への支援	新規	90	つながりサポート女性支援事業の実施	
			新規	91	宮っこの居場所づくり事業(再掲)	
8 多 様 な 性 を 尊 重 す る 社 会 つ く り と 性 差 に 応 じ た 健 康 支 援	●	⑰多様な性についての理解促進	継続	92	LGBTに関する理解促進	
			新規	93	企業における多様な性の理解促進事業	
			新規	94	とちぎパートナーシップ宣誓制度の活用	
			⑱性についての教育・学習機会の充実	継続	95	性教育サポート事業
				継続	96	エイズ予防啓発普及活動の実施
				継続	97	性といのちの健康教育の実施
				継続	98	男女共同参画の視点を踏まえた保育研修会の実施(再掲)
			⑲性差に応じた生涯にわたる健康支援	拡充	99	性差に応じた健康についての理解促進
				継続	100	がん検診の実施
				継続	101	女性の健康力アップ事業の実施
				継続	102	妊産婦健康診査の実施
		継続		103	不妊に悩む人への支援	
			継続	104	こころの健康づくり対策	
			継続	105	産後ケア事業等の実施	

### 3 施策の具体的な展開

#### 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識の浸透

施策の方向 1 固定的性別役割分担意識の解消や慣行の見直し

固定的性別役割分担意識は、世代間に差があり、高齢になるほど高く、また、慣習や地域社会、職場で高く、特に、さまざまな組織で指導的役割を担う中高年男性には女性と比較して固定的性別役割分担意識が残っている傾向にあります。

こうした固定的性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消に向けて、男女ともに意識改革・醸成が必要であることから、各世代や活動の場に応じたきめ細やかな啓発等の取組を推進します。

#### 施策 1 世代に応じた固定的性別役割分担意識の解消

事業番号	事業	担当課
1	男女共同参画推進センターによる啓発講座等の実施 固定的性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消に向け、男性シニア層など各世代に応じて、講座やパンフレット等による啓発を実施する。	男女共同参画課
2	生涯学習センターとの連携による男女共同参画推進講座等の実施 各地域における生涯学習活動において、各世代が男女共同参画についても学ぶ機会を増やすため、生涯学習センターと男女共同参画推進センターの共催による講座の実施や男女共同参画推進センターが講座プログラムを提供する。	男女共同参画課 生涯学習課

#### 施策 2 活動の場に応じた固定的性別役割分担意識の解消 **重点施策** **女性活躍推進法対応**

事業番号	事業	担当課
3	<b>新規</b> 企業における男女共同参画に向けた理解促進 企業において、固定的性別役割分担意識の解消が図られるよう、男性の育児休業取得促進や、女性活躍の推進など、あらゆる視点から男女共同参画意識の醸成に向け講座等を実施する。	男女共同参画課

4	<p><b>新規</b> 地域活動における女性参画に向けた意識醸成</p> <p>女性が自治会活動に参加しやすい機運の醸成を図るため、シンポジウムや研修会の開催などにより、自治会運営者等の改善意識の向上を図る。</p>	<p>みんなでまちづくり課</p>
5	<p><b>親学出前講座の充実</b></p> <p>保護者の家庭教育に対する意識の高揚を図り、もって家庭の教育力の向上を図ることを目的として、学校や保育園、幼稚園、サークル等からの要請により、保護者の集まる機会に、職員等が親学に関する講座を実施する。</p>	<p>生涯学習課</p>
6	<p><b>男女共同参画の視点を踏まえた保育研修会の実施</b></p> <p>男女共同参画の視点を踏まえた保育がなされるよう、保育士を対象とした研修会を実施する。</p>	<p>男女共同参画課 保育課</p>
7	<p><b>本市職員への人権研修、ハラスメント防止研修の実施</b></p> <p>本市職員の人権及び男女共同参画意識の醸成を図るため、新採用職員や監督職等を対象とした人権研修、「ハラスメント防止ガイドライン」を踏まえたハラスメント防止研修を実施する。</p>	<p>人事課 男女共同参画課</p>
8	<p><b>課長級マネジメント（基礎・実践編）研修の実施</b></p> <p>本市職員における管理監督者のマネジメント力の強化ため、性別等に対する無意識の固定観念・思い込み等の解消や組織全体でワーク・ライフ・バランスを推進していく風土づくりの視点を取り入れた研修を実施する。</p>	<p>人事課</p>

**基本目標 I 男女共同参画社会の実現に向けた意識の浸透**

**施策の方向 2 男女共同参画の視点に立った教育・学習機会の充実**

男女共同参画課社会を実現するためには、一人ひとりが生涯にわたって男女共同参画意識を持って行動できるよう子どもの頃から学習することや有意義な情報を得ることが重要です。

このため、幼少期から大学生に対する人権教育や将来の職業選択につながるキャリア形成教育など、継続的に学ぶ機会の提供や、市民へのさまざまな媒体を活用した情報発信など、男女共同参画意識を養う取組を推進します。

施策3 若年層における男女共同参画の教育の推進

事業番号	事業	担当課
9	<p><b>小・中・高・大学生等への出前講座の実施</b></p> <p>一人ひとりが男女共同参画意識を持って行動できるためには、基本的な人間性や社会性を身に着ける時期からの継続的な教育が重要であることから、若年層における男女共同参画について学ぶ機会として、教育委員会等と連携し、周知啓発を実施する。</p>	男女共同参画課
10	<p><b>小学生への男女共同参画の啓発</b></p> <p>基本的な人間性や社会性を身に付ける時期から、男女共同参画についての意識の醸成を図るため、子ども向けのパンフレットやデジタル教材を活用した啓発を実施する。</p>	男女共同参画課
11	<p><b>小・中学校における人権教育の推進</b></p> <p>全ての人々の人権が尊重され、相互に共存することができる社会の実現に向け、社会づくりに主体的に参画できる児童生徒を育成するため、人権教育研修会を実施するなどして本市立小・中学校の教育活動における人権教育の充実を図る。</p>	学校教育課
12	<p><b>小・中学生へのキャリア教育の実施</b></p> <p>児童生徒の職業観や勤労観を育み、将来への夢や目標をもてるようにするため、小学校高学年における職業人を招いた体験学習、中学2年生を対象とした社会体験学習など、児童生徒が体験を通じた学びを実感できる活動を実施する。</p>	学校教育課
13	<p><b>女子へのキャリア教育支援</b></p> <p>幼少期や中高生など、幅広い年代の女子に対し、理工系分野への興味・関心を高め、性別に偏りのない職業選択を支援するための周知啓発を実施する。</p>	男女共同参画課

施策4 男女共同参画の学習機会の充実

事業番号	事業	担当課
14	<p><b>男女共同参画推進センターによる啓発講座等の実施（再掲）</b></p> <p>固定的性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消に向け、男性シニア層など各世代に応じて、講座やパンフレット等による啓発を実施する。</p>	男女共同参画課



15	<p><b>生涯学習センターとの連携による男女共同参画推進講座等の実施（再掲）</b></p> <p>各地域における生涯学習活動において、各世代が男女共同参画についても学ぶ機会を増やすため、生涯学習センターと男女共同参画推進センターの共催による講座の実施や男女共同参画推進センターが講座プログラムを提供する。</p>	男女共同参画課 生涯学習課
16	<p><b>ママパパ学級の実施</b></p> <p>安心して妊娠期を過ごし、安全な出産を迎え、夫婦や家族が協力して子育てができるよう、妊婦とその夫を対象に、保健師・助産師などが講師となって、妊娠・出産・育児についての講話や実習を実施する。</p>	子ども家庭課
17	<p><b>市民企画講座の実施</b></p> <p>男女共同参画推進団体として活動する団体と講座の運営を協働で行うことにより、団体活動を促進し支援する。</p>	男女共同参画課

施策5 男女共同参画についての広報・啓発活動

事業番号	事業	担当課
18	<p><b>市民への広報・啓発の実施</b></p> <p>男女共同参画についての理解を深め、意識の高揚を図るため、男女共同参画推進月間、DV根絶強化月間などの啓発強化期間を中心に、男女共同参画推進の拠点である男女共同参画推進センターの事業やセンターを利用する市民団体の活動などについて、情報誌やSNS等を活用して、広く市民に周知する。</p>	男女共同参画課
19	<p><b>本市職員への啓発の実施</b></p> <p>市職員の男女共同参画意識を高めるため、また、審議会等への女性登用に向けた理解促進や、市職員のワーク・ライフ・バランスへの取組促進などを図るため、庁内LANや情報誌を利用して男女共同参画に関する情報を提供する。</p>	男女共同参画課
20	<p><b>男女共同参画表現ガイドラインの周知</b></p> <p>刊行物等において男女共同参画の視点に配慮した文章やイラスト等の表現となるよう、具体的な表現事例を示した「男女共同参画の視点からの表現ガイドライン」などを市ホームページで周知・啓発を図るとともに、庁内LANで市職員にも周知・徹底する。</p>	男女共同参画課

<p>2 1</p>	<p><b>男女共同参画情報誌「ぱーとなーしっぷ」の発行</b>          男女共同参画への理解や意識の高揚を図るために、女性の活躍推進や働き方改革、結婚・育児などをテーマに、男女共同参画施策の取り組みや活動等に関する情報を提供する。</p>	<p>男女共同参画課</p>
<p>2 2</p>	<p><b>親学と子どもの情報誌「こどもるっくる」の発行</b>          子どもの健やかな成長のために、保護者に知っておいてほしいことや、学んでほしいこと、親学に関する事業等を伝えるとともに、子どもたちの体験活動を推進するために、土日や長期休業中に、子どもが参加できる各種講座・イベント、ボランティア活動等に関する情報を提供する。</p>	<p>生涯学習課</p>

基本目標Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の推進

施策の方向3 雇用の場における女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

女性の人生が多様化する中で、本市の女性の就労形態は、男性に比べ非正規雇用が多いことなどから、女性の経済的自立を可能とする環境を整備する必要があります。また、職場における女性活躍に当たっては、仕事と子育て等を両立への支援するための行政サービスに加え、事業者が働きやすい職場環境を整備することや、さらには家庭における男性の参画が重要です。

このため、女性のデジタルスキルの習得と就労促進など、女性の柔軟な働き方を可能にする取組や保育や介護など福祉サービスの充実を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの実践するための事業者への啓発・相談支援、男性の育児休業取得を促進などに取り組みます。

施策6 女性の活躍に向けた人材育成・就労支援 **重点施策** **女性活躍推進法対応**

事業番号	事業	担当課
23	<b>女性のためのキャリアアップ講座等の実施</b> 女性が自分の個性やスキルを十分に発揮できる社会の実現を図るため、管理職など、雇用の場において、女性自身のキャリア観を育成するための支援を行う。	男女共同参画課
24	<b>中小企業における女性活躍促進及び一般事業主行動計画策定支援</b> 中小企業における女性活躍の促進や職場環境改善に向け、他企業の好事例の発信や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する中小企業に対し社会保険労務士の派遣等の支援を行う。	男女共同参画課
25	<b>新規</b> <b>女性のデジタルスキル習得・就労支援事業</b> 育児や介護等の理由で時間や場所に制約のある女性がテレワークなど柔軟な働き方で就労できるよう、デジタルスキルの習得を支援することで経済的な自立につなげる。	男女共同参画課
26	<b>新規</b> <b>東京圏への通勤支援事業</b> 東京圏への通勤のための新幹線定期券利用に係る費用の一部を補助し、本市に居住しながら東京圏で就労するための環境を整備することで、本市への定住促進や更なる流入の促進を図る。	人口対策・移住定住推進室

施策7 仕事と子育てや介護等との両立支援 **女性活躍推進法対応**

事業番号	事業	担当課
27	<b>一時預かり事業の実施</b> 家庭において保育を受けることが一時的に困難となった乳幼児の保育を行うことにより児童の福祉の増進を図る。	保育課
28	<b>教育・保育施設・地域型保育事業による供給体制の確保</b> 教育・保育を必要とするすべての子どもに適切な教育・保育サービスを提供し、待機児解消を図るため、認定こども園、保育所、幼稚園、地域型保育事業などの事業による供給体制の確保を図る。	保育課
29	<b>延長保育事業の実施</b> 保護者の就労形態の多様化や通勤時間等に伴う保育需要に対応するために、通常の利用時間以外の時間において保育所等で保育を実施することで、児童の福祉の増進を図る。	保育課
30	<b>病児保育事業の実施</b> 病気により集団保育が困難な児童を一時的に施設において保育を行い、保護者の子育てと就労の両立を支援するとともに、児童の健全な育成を図る。	保育課
31	<b>発達支援児保育の推進</b> 保護者の就労や疾病等により保育を必要とする心身に障がいをもつ児童を、認定こども園や保育所等において、教育・保育を提供できる体制をつくる。	保育課
32	<b>新規 送迎保育ステーション事業</b> 保育所等の登園前の朝の時間と降園後の夕方の時間、子どもを一時的に送迎保育ステーションで預かるとともに、保育士が添乗する専用の送迎バスにより、送迎保育ステーションから、在籍する保育所等に送迎することで、保護者の送迎負担の軽減を図る。	保育課
33	<b>宮っこ子育てアプリ</b> 子育て世帯が、日頃から気軽に子育てに関する正しい情報を取得でき、母親だけではなく、父親など子育てに関わる人たちが育児に積極的に協力し合える環境を作るため、スマートフォンで気軽に利用できる宮っこ子育てアプリを配信する。	子ども未来課
34	<b>ファミリーサポートセンター事業の実施</b> 一時的又は臨時的に子どもを預けることで、仕事その他の活動と育児を両立できる環境整備や、児童の福祉の向上を図るため、協力会員	子ども未来課

	(育児の援助を行うことを希望する者)と依頼会員(育児の援助を受けることを希望する者)が相互に援助しあう、地域に根ざした子育て活動を支援する。	
35	<b>宮っ子ステーション事業の充実</b> 放課後等における児童の健全育成を図るため、留守家庭児童の生活の場である「子どもの家等事業」と体験や交流活動などを行う「放課後子ども教室事業」を一体的に実施し、子どもたちが地域社会の中で心豊かに育まれる環境づくりを行う。	生涯学習課
36	<b>仕事と育児・介護等の両立に向けた意識啓発講座等の実施</b> 仕事と生活が充実し好循環を生み出す環境づくりに向けて、「仕事と育児・介護等の両立」をテーマに周知啓発等を実施する。	男女共同参画課
37	<b>新規 仕事と子育て家庭のインターンシップ事業</b> 大学生等を対象に、今後の就職活動に向け、早期から仕事と家庭の両立の視点を持ってもらうことで、結婚・出産後も就業継続できるよう、また、両立支援に積極的に取り組む市内企業を知ってもらうことで、首都圏への転出防止や本市への転入に繋げるため、「キャリア形成講座・女性活躍推進に取り組む経営者等との交流会」、「オンラインを活用した仕事と家庭の両立のためのインターンシップ」等を実施する。	男女共同参画課
38	<b>結婚活動支援事業の実施</b> 結婚を希望する独身男女が幸せな家庭を築きながら、仕事も責任も分かち合い、共生できる社会を実現するため、結婚活動に有効なセミナーの開催や出会いの機会を創出する交流事業を行う。	人口対策・移住定住推進室
39	<b>介護保険事業の着実な実施</b> 介護サービスを必要とする高齢者やその家族等が、申請手続きや利用できるサービス、サービス提供事業者等への理解を深め、円滑にサービスを利用できるよう、「介護保険の手引き」を作成し、窓口等で配布するほか、これらを活用して出前講座を実施するなど、介護保険制度の周知啓発に取り組む。	高齢福祉課
40	<b>家族介護教室の開催</b> 要介護高齢者の状態の維持・改善を図り、介護者が安心して介護が続けられるよう、適切な介護知識・技術習得のための講話及び講習や、介護に関する相談窓口の紹介、介護者同士の情報交換等を行う。	高齢福祉課

施策8 働きやすい職場環境整備に向けた支援 **女性活躍推進法対応**

事業番号	事業	担当課
4 1	<b>男女共同参画推進事業者表彰（きらり大賞）の実施</b> 男女がともに参画できる社会づくりの促進を図るため、性別にかかわらず個性と能力を発揮できる働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる事業者を称え表彰する。	男女共同参画課
4 2	<b>事業所における従業員の健康づくりの促進</b> 事業主や健康管理担当者を対象とした講演会や研修会による啓発により、働く世代の健康づくりに対する意識を高めるとともに、従業員等を対象とした健康に関する講座の開催や健康情報の提供などを実施する。	健康増進課
4 3	<b>勤労者向けWLB啓発セミナーの実施</b> 勤労者自身が働き方を見直し、WLBを推進するきっかけとなるよう、勤労者を対象とした啓発セミナーを実施する。	男女共同参画課
4 4	<b>WLB実践ガイドブックの配布</b> 市内各事業所におけるWLBの実現に向けた雇用環境の整備やその取組を促すため、WLBの取組に加え、労働法や労働環境改善策に係る知識の普及に繋がる有効な各種情報をまとめたガイドブックを市HPやメールマガジン等において周知する。	男女共同参画課
4 5	<b>労働環境啓発ウェブサイトの作成・周知</b> 雇用促進と労働環境の向上を図るため、雇用・労働に関する各種制度や事業、勤労者のための福利厚生制度に関して掲載したウェブサイトを作成し周知啓発を行う。	商工振興課
4 6	<b>「宇都宮まちづくり貢献企業認証制度」の認証</b> 企業・市民・行政の協働によるまちづくりのため、CSR（企業の社会的責任）活動に取り組む企業を対象に、「宇都宮まちづくり貢献企業」（認証内容の一つにWLBを設定）を認証する。	商工振興課
4 7	<b>中小企業における女性活躍促進及び一般事業主行動計画策定支援（再掲）</b> 中小企業における女性活躍の促進や職場環境改善に向け、他企業の好事例の発信や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する中小企業に対し社会保険労務士の派遣等の支援を行う。	男女共同参画課
4 8	<b>多様で柔軟な働き方の推進</b> 勤労者個々人の事情や仕事の内容に応じて、テレワークなど、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、企業に対し、好事例の紹介などを	男女共同参画課 商工振興課

	通じた啓発，働きかけを行う。	
49	<b>労働相談の実施</b> 個別労使紛争の早期かつ円満な解決を図るため，労働に関する諸問題について社会保険労務士等が総合的に相談に応じる相談会を実施する。	商工振興課
50	<b>ICT利活用の促進</b> 市内中小企業・小規模事業者などを対象に，ICTの活用に向け，ICT導入のメリット等を紹介するセミナーを開催するほか，ICT（ソフトウェア，サービス等）を導入する場合に，その導入にかかる経費の一部を助成する。	産業政策課
51	<b>オフィス企業立地支援補助金</b> 女性や若者の求職者が多い事務的職業の受け皿の確保に向け，本市に事務職を雇用する「オフィス」を新設・増設する企業を対象に，賃借料家賃や改修費，地元雇用促進等に対する支援策の充実を図り，オフィス系企業の誘致を進める。	産業政策課

施策9 男性の家庭参画の促進 **重点施策** **女性活躍推進法対応**

事業番号	事業	担当課
52	<b>男性の家庭参画促進</b> 男性の家庭参画を促進するため，幼い子を持つ父親のみならず，将来，父親となる独身男性も対象に加え，講座等の実施や広報，リーフレットを活用し啓発を行う。	男女共同参画課
53	<b>新規</b> 企業における男性の育児休業取得促進事業 企業経営者や男性従業員等の意識改革や育児休業を取得しやすい職場環境の整備を行い，男性の育児休業取得を促進するため，企業及び男性従業員向けの啓発講座やリーフレットの作成・配布を行う。	男女共同参画課
54	<b>ママパパ学級の実施（再掲）</b> 安心して妊娠期を過ごし，安全な出産を迎え，夫婦や家族が協力して子育てできるよう，妊婦とその夫を対象に，保健師・助産師などが講師となって，妊娠・出産・育児についての講話や実習を実施する。	子ども家庭課

**基本目標Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の推進**

**施策の方向4 地域・社会における男女共同参画の推進**

新型コロナウイルス感染症などの影響により、働く意欲を持ちながらも就業していない女性が活躍できるよう、就業に向けた支援が必要になっています。

また、地域社会が抱える課題の解決には、男女双方の視点が重要ですが、性別により活動する分野に偏りがあることから、男女がともに固定的性別役割分担意識にとらわれず、様々な活動への参加を通して地域における男女共同参画を推進する必要があります。

このため、女性のライフスタイルに合った働き方が選択できるよう、学び直し、起業、就職への支援や、地域社会においては、特に女性の参画を促す啓発に加え、活動への支援に取り組みます。

**施策10 女性のチャレンジへの支援** **女性活躍推進法対応**

事業番号	事業	担当課
55	<b>起業講座の実施や創業相談支援等の情報提供</b> 就業を中断した女性のキャリア形成支援のため、個人それぞれにあった方法で、女性の起業や再就業を支援するとともに、宇都宮ベンチャーズにおける創業相談支援やインキュベーションオフィス・シェアオフィスの入居等の情報提供を行う。	男女共同参画課 産業政策課
56	<b>女性再就職マッチング事業</b> 市内在住または市内への再就職を希望する求職者の早期就職を促進するため、求職者と求人企業のマッチングの機会創出に特化した「求人企業合同説明会」を実施する。	商工振興課
57	<b>自立支援給付金事業</b> ひとり親の主体的な能力開発の支援及び就業に有利な資格取得を容易にするため、教育訓練対象講座費用の一部助成や修業中の生活費の負担軽減のための給付等を行う。	男女共同参画課
58	<b>学び直しの支援</b> スキルアップや再就職等に必要となる社会性を高めるため、必要とする専門知識・技術を学べる機会、職業訓練等へつなぐ取組を実施する。	生涯学習課
59	<b>新規</b> 東京圏への通勤支援事業（再掲） 東京圏への通勤のための新幹線定期券利用に係る費用の一部を補助し、本市に居住しながら東京圏で就労するための環境を整備することで、本市への定住促進や更なる流入の促進を図る。	人口対策・移住定住推進室



施策 1 1 地域における男女共同参画の推進 **重点施策**

事業 番号	事業	担当課
60	<b>市民企画講座の実施（再掲）</b> 男女共同参画推進団体として活動する団体と講座の運営を協働で行うことにより、団体活動を促進し支援する。	男女共同参画課
61	<b>地域における女性リーダー育成</b> 男女がともに政策や方針などの意思決定の場に参画できるよう、地域や団体等で活躍する女性リーダーを育成するため、講座や交流会等を実施する。	男女共同参画課
62	<b>防災活動や災害発生時における男女共同参画の推進</b> 「宇都宮市地域防災計画」に基づき、女性や要配慮者等の多様な視点に配慮した避難所運営ができるよう、平常時より地域と行政との連携体制を構築するとともに、男女共同参画の視点からの啓発等を実施し、その視点の重要性について啓発する。	危機管理課 男女共同参画課
63	<b>まちづくり活動応援事業</b> まちづくり活動への女性参加者の増加や活発化を図るため、まちづくり活動応援事業により、活動参加の「きっかけづくり」や「励み」を創出する。	みんなでまち づくり課
64	<b>親学出前講座の充実（再掲）</b> 保護者の家庭教育に対する意識の高揚を図り、もって家庭の教育力の向上を図ることを目的として、学校や保育園、幼稚園、サークル等からの要請により、保護者の集まる機会に、職員等が親学に関する講座を実施する。	男女共同参画課 生涯学習課
65	<b>生涯学習センターとの連携による男女共同参画推進講座等の実施（再掲）</b> 各地域における生涯学習活動において、各世代が男女共同参画についても学ぶ機会を増やすため、生涯学習センターと男女共同参画推進センターの共催による講座の実施や男女共同参画推進センターが講座プログラムを提供する。	生涯学習課
66	<b>栃木県男女共同参画地域推進員との協働</b> 地域や様々な分野における男女共同参画を推進するため、それぞれの専門分野を持った栃木県男女共同参画地域推進員と協働し、講座の運営や啓発活動などを実施する。	男女共同参画課

<p>67</p>	<p><b>新規</b> 女性や女性団体の活躍に向けた支援 女性や女性団体の活躍を促進するため、まちづくりに関する補助金等により、「男女共同参画・女性活躍」を支援する。</p>	<p>みんなでまち づくり課 男女共同参画課</p>
<p>68</p>	<p><b>家族経営協定締結促進事業</b> 農業における労働・生活環境の改善と女性の社会的地位の向上を目指し、家族経営協定の推進会議、各戸訪問等を関係機関との連携により実施し、家族経営協定の締結の浸透を図る。</p>	<p>農業委員会 事務局</p>

基本目標Ⅱ さまざまな分野における男女共同参画の推進

施策の方向5 意思決定過程における男女共同参画の推進

意思決定の場においては、男女が対応な構成員として参画することが求められますが、本市の審議会等における女性登用状況は国や県と比較して低く、さらなる女性登用に向けた取組が必要です。また、地域や自営の商工業及び農林業等従事者においても役員等への女性の登用促進が求められています。

このため、本市の審議会等における女性登用が促進されるよう、啓発に加え、「女性人材バンク」を設置し、働きかけを強化します。また、地域等に対して、男女が共に参画することや女性の役員等への参画の意義、重要性などを分かりやすく周知・啓発を行います。

施策12 市の政策・方針決定過程における女性の登用促進

**重点施策** **女性活躍推進法対応**

事業番号	事業	担当課
69	<b>審議会・委員会等への女性登用促進</b> 審議会や委員会等における女性委員の割合を高め、男女がともに政策や方針などの意思決定の場に参画できるようにするため、男女共同参画推進センター等において公募委員の募集情報を積極的に周知するほか、女性登用促進のための庁内関係各課に働きかけを強化する。	行政総務課 男女共同参画課
70	<b>新規</b> <b>女性人材バンクの設置・活用</b> 女性が積極的に政策・方針決定過程の場に参画できるよう、「女性人材バンク」を設置し、各種審議会等における女性委員の登用を促進する。	男女共同参画課
71	<b>本市職員へのキャリア・アップ研修の実施</b> 主任昇任者を対象とし、キャリア意識の醸成のほか、職場内や後輩職員の育成に係るリーダーシップの取り方やマネジメントの基礎知識など、今後を見据え、管理監督職に求められるスキルの早期習得を図るため、キャリア・アップ研修を実施する。	人事課

施策13 自営の商工業や農業・林業従事者、地域等における方針決定への女性の参画促進  
**女性活躍推進法対応**

事業 番号	事業	担当課
72	管理職・役員等への女性登用促進に向けた啓発 管理職や役員等，意思決定の場における女性の参画を促進するため， 男女が共に参画することの意義や重要性などを分かりやすく示した資料 （パンフレット等）を作成・配布し，企業や地域に周知・啓発する。	男女共同参画課

基本目標Ⅲ 一人ひとりの人権が尊重された社会づくり

施策の方向6 女性等に対するあらゆる暴力の根絶

本市においては、DV被害を受けたことのある女性の割合は減少していますが、依然として被害を受けている女性があり、その被害が5年以上の長期間にわたることが多いことなどから、相談窓口を広く周知していく必要があります。また、DV被害者の多くが、精神面での不調などを抱え、心身の健康回復や就労など自立に向けた支援が必要であることに加え、DV被害者の子どもが多くが身体的虐待や心理的虐待を受けていることから、専門医によるケアや居場所などの支援の充実が必要です。

このため、DVに被害の潜在化を防ぐことや若年層からの性暴力・性的被害未然防止に向けた周知啓発、被害者一人ひとりの状況に応じた相談・一時保護・自立支援などに、関係機関等と連携を強化して取り組みます。

施策14 配偶者等からの暴力対策の推進とDV被害者等への支援の充実

**重点施策** **DV防止法対応**

事業 番号	事業	担当課
73	<b>DVの防止・理解促進に向けた啓発の充実</b> 社会全体にDVについての理解を深めるため、DVについての理解が深い地域ボランティアと連携するほか、民生委員・児童委員等への啓発を実施するなど、市民協働により、広く市民への啓発に取り組む。	男女共同参画課
74	<b>若年層からの意識啓発の充実</b> 社会全体にDVについての理解を深めるため、DVについての理解が深い地域ボランティアと連携するほか、民生委員・児童委員等への啓発を実施するなど、市民協働により、広く市民への啓発に取り組む。	男女共同参画課
75	<b>相談窓口の周知の強化</b> 被害者に相談窓口を広く周知するため、医療機関や公共施設などにおいて、リーフレットの配布やステッカーの貼付を行うほか、被害者が日常生活で関わる機会を効果的にとらえた周知を行い、様々な手法を用い、広報活動を行う。	男女共同参画課
76	<b>配偶者暴力相談支援センターの相談機能の充実</b> 相談員の専門性の向上のため、被害者が抱えている個々の事案に応じて、適切な対応が取れるよう、相談員に対する研修の充実を図る。相談の場においては、被害者の相談内容や状況に応じて、今後必要となる各種行政手続や自立支援事業の内容について教示するとともに、	男女共同参画課

	関係部署・関係機関等との一層の連携を図りながら、相談への支援を行う。また、被害者の状況に応じて、カウンセリングや法律相談を実施する。	
77	<p><b>一時保護における関係機関との連携</b></p> <p>警察やとちぎ男女共同参画センターと連携し、被害者とその子どもの緊急時の安全を確保する。市配偶者暴力相談支援センターの相談員が一時保護者に一時保護施設への同行、助言等を行い、柔軟かつ速やかな一時保護につなげる。また、民間支援団体の運営助成を行うことで、被害者の個々の状況に応じた一時保護につなげる。</p>	男女共同参画課
78	<p><b>保護命令制度の利用</b></p> <p>被害者からの相談を受けた場合、保護命令制度を教示するほか、被害者が保護命令の申立てを希望する場合には、裁判所に対して保護命令に係る書面提出を行うなど、保護命令制度の円滑な利用を図る。</p>	男女共同参画課
79	<p><b>被害者の自立に向けた各種生活支援の充実</b></p> <p>被害者の状況に応じた支援を行い、早期自立につなげるため、関係機関や民間支援団体、関係部署と情報共有・連携を図りながら、住宅確保や就労準備に向けた支援、行政手続等における助言・同行支援などを実施する。</p>	男女共同参画課 市民課
80	<p><b>被害者の心のケアの充実</b></p> <p>多くの被害者は、精神的にも身体的にも大きなダメージを受けており、民間支援団体と連携しながら、心と体の健康回復に向け、被害者に寄り添ったカウンセラーによる心理ケアや弁護士などによる専門相談を行う。また、民間支援団体で行っている自助グループ活動等への支援を通して、被害者の心のケアを図るとともに、地域保健活動においても、相談など母子への健康支援を実施する。</p>	男女共同参画課
81	<p><b>被害者の子どもへの支援の充実</b></p> <p>被害者の子どもが、心身の健康を取り戻し、安定した日常生活や学校生活などが送れるよう、子どもの個々の状況を踏まえた心のケアや、大人との安心・安全な関係の中で、子ども自身が心の安定を取り戻すための支援事業を実施する。また、就学における配慮をするほか、保育所の優先入所にも配慮する。</p>	男女共同参画課
82	<p><b>民間支援団体との連携による自立支援事業の充実</b></p> <p>一時保護などの危機的状況を脱した被害者とその子どもを対象に、自立に向けた各種講座や相談会などのほか、心理ケアを充実させ、民間支援団体との連携により協働で取り組み、実施に当たっては、被害者のニーズを反映した内容にするなど、充実した事業を展開する。</p>	男女共同参画課

8 3	<p><b>新規</b> 宮っこの居場所づくり事業</p> <p>子どもが気軽に立ち寄り、かつ自由に集まることができる場を提供するとともに、支援が必要な子育て家庭の早期に把握し、個々の状況に応じた支援を行うため、家庭でも学校でもない子どもにとって身近な地域において、宮っこの居場所の提供を行う。</p>	子ども未来課
8 4	<p><b>関係部署・関係機関等との連携強化</b></p> <p>庁内の関係部署や関係機関等で構成される各種DVに係る会議を開催し、事例の検討や取組課題の解決を図るとともに、連携を強化していく。</p> <p>面前DVは、子どもに関する重大な虐待であるとの認識のもと、より一層DV被害者及び同居児童への対応を強化していくため、配偶者暴力相談支援センターにおいて要保護児童対策地域協議会と連携を図る。</p>	男女共同参画課 子ども家庭課

施策15 女性に対する性暴力・性犯罪被害等の未然防止

事業番号	事業	担当課
8 5	<p><b>セクハラ等被害防止啓発の実施</b></p> <p>セクハラ等の女性に対する被害を防止するため、企業に対するセクハラ等被害防止啓発チラシの配布や男女共同参画推進週間、月間等において啓発パネル展を実施するなど、啓発を実施する。</p>	男女共同参画課
8 6	<p><b>性暴力・性的被害等の未然防止</b></p> <p>「AV出演強要・『JKビジネス』等に関する被害防止」に向けた注意を呼びかけるため、強化月間等に合わせて、市のホームページ等の各種媒体を活用した周知啓発を行うとともに、とちぎ性暴力被害者サポートセンター（とちエール）や警察等と連携を図りながら未然防止に努めていく。</p>	男女共同参画課
8 7	<p><b>ストーカー被害者等に対する相談体制の充実と被害防止のための啓発</b></p> <p>ストーカー被害者等に対し、被害者の状況に応じた相談支援を行うことが重要であることから、虐待・DV対策連携会議等において、被害の相談を受けた際の支援手順や部署間の連携を確認し、相談体制の充実を図るとともに、被害にあわないよう防犯講習会などにおいて周知に努める。</p>	男女共同参画課 生活安心課

88	<p><b>青少年の性的被害未然防止の啓発</b></p> <p>J Kビジネス等新たな形態の「性の商品化」による被害者が若年女性に多く、被害者は、長期間にわたって心身の安定を損ない、社会参加が困難なることがあるため、中高生やその保護者に対して、新しい形態の性の商品化に関する情報提供や被害者にならないための周知啓発を行う。</p>	<p>青少年自立支援センター</p>
89	<p><b>SNSを通じた被害等の未然防止</b></p> <p>SNSを利用した異性とのトラブルや性的な被害は、メディアの特性から、専門的な知識がないとその情報の削除は難しく、当事者以外にも広がり、被害者が受ける精神的ダメージは大きく、立ち直りが難しい。このため、子どもや保護者とともに、広く一般に対してもSNS利用についての注意喚起を行う。</p>	<p>男女共同参画課 学校教育課</p>

基本目標Ⅲ 一人ひとりの人権が尊重された社会づくり

施策の方向7 困難を抱える女性への支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、不安や困難を抱える女性が孤立・潜在化し、行政だけでは支援が届きにくくなっていることが懸念されていることから、女性が抱える不安や困難の解決に向け、NPO等と連携し、その知見やネットワークを活用することにより、市民の身近な場所において、生理用品の提供をきっかけとした女性への相談支援の強化に取り組みます。

施策16 不安や困難を抱える女性への支援 **重点施策**

事業番号	事業	担当課
90	<p><b>新規</b> つながりサポート女性支援事業の実施</p> <p>不安や困難を抱える女性の潜在化が懸念される中、支援が十分に行き届いていない女性に対し、相談支援を行うため、身近な地域で活動するNPO等との連携したきめ細かな支援など相談体制の強化を図る。</p>	<p>男女共同参画課</p>



9 1	<p><b>新規</b> 宮っこの居場所づくり事業（再掲）</p> <p>子どもが気軽に立ち寄り、かつ自由に集まることができる場を提供するとともに、支援が必要な子育て家庭の早期に把握し、個々の状況に応じた支援を行うため、家庭でも学校でもない子どもにとって身近な地域において、宮っこの居場所の提供を行う。</p>	子ども未来課
-----	---	--------

**基本目標Ⅲ 一人ひとりの人権が尊重された社会づくり**

**施策の方向8 多様な性を尊重する社会づくりと性差に応じた健康支援**

SDGsの目標の一つの「ジェンダー平等」が成果的潮流となる中、本市においては、LGBTの言葉の認知度は高まっていますが、性的マイノリティの方々の人権を守る必要性への理解が十分でない状況です。また、人生100年時代を迎える中で、男女が共に生涯を通じて健康を享受できるよう、特に妊娠、出産、更年期や女性特有の疾患等、女性の健康に対する理解を深めることが重要です。

このような中、県が「とちぎパートナーシップ宣誓制度」を導入し、これに基づき本市行政サービスを提供することからも、社会全体で多様な性への理解を促進するほか、企業における理解や取組促進への支援に取り組みます。また、男女が共に性差やライフステージに応じた正しい健康知識を理解するための講座や健康教育、各種検診等により支援します。

**施策17 多様な性についての理解促進重点施策**

事業番号	事業	担当課
9 2	<p><b>LGBTQに関する理解促進</b></p> <p>LGBTQなど多様な性について、市のホームページやリーフレット、人権週間などを活用した正しい情報提供と理解促進を図るとともに、当事者に対する相談窓口の周知を行う。</p>	男女共同参画課
9 3	<p><b>新規</b> 企業における多様な性の理解促進事業</p> <p>企業における「多様な性」に関する理解促進を図り、性別に関わりなく誰もが働きやすい職場環境整備のための取組を促進するため、企業経営者等を対象とした啓発セミナーや企業及び従業員向けのリーフレットの作成・配布を行う。</p>	男女共同参画課

94	<b>新規</b> とちぎパートナーシップ宣誓制度の活用 性的マイノリティの方々が自分らしく生きられる共生社会の実現に向け、県において「とちぎパートナーシップ宣誓制度」が導入されたことから、県の制度を活用し、本市行政サービスを提供する。	男女共同参画課
----	---	---------

施策18 性についての教育・学習機会の充実

事業番号	事業	担当課
95	<b>性教育サポート事業の実施</b> 人工妊娠中絶の現状や心身への影響等についての認識を深め、適切な意思決定や行動選択ができるようにするため、市内全校の中学3年生を対象に、専門的立場の産婦人科医による講話を年1回程度実施する。	学校健康課
96	<b>エイズ予防啓発普及活動の実施</b> エイズ・性感染症に関する正しい知識を普及啓発し、市民一人ひとりが自分の問題としてとらえ、感染しない、感染させないための行動がとれるようにするとともに、エイズに対する誤解・偏見のない社会づくりを推進するため、講演会や学校等におけるパンフレットの配布などの啓発活動を実施する。	保健予防課
97	<b>性といのちの健康教育の実施</b> 思春期の若者を対象に、性と健康に関する正しい知識や情報を提供し、若者自身の性と健康を守る自己決定能力を育てるため、小・中・学生を対象とした保健師等による性といのちの健康教育を実施する。	子ども家庭課
98	<b>男女共同参画の視点を踏まえた保育研修会の実施（再掲）</b> 男女共同参画の視点を踏まえた保育がなされるよう、保育士を対象とした研修会を実施する。	男女共同参画課 保育課

施策19 性差に応じた生涯にわたる健康支援

事業番号	事業	担当課
99	<b>性差に応じた健康についての理解促進</b> 男女がともに身体的特性について正しい情報を得ることにより、自身のみならず、互いの心身の変化を理解することで、生涯を通じて健康を享受できるよう、健康講座や周知啓発を実施する。	男女共同参画課

100	<p><b>がん検診の実施</b></p> <p>健康に関する関心を高め、男女の身体的特性を理解するとともに、がんの早期発見・早期治療を促進するため、がん検診を実施する。</p>	健康増進課
101	<p><b>女性の健康力アップ事業の実施</b></p> <p>女性の健康に関する知識の向上と、女性を取り巻く健康問題に対する社会的関心を高めるため、厚生労働省が主唱する女性の健康週間に併せて、パネル展示や健康教育等を実施する。</p>	健康増進課
102	<p><b>妊産婦健康診査の実施</b></p> <p>妊娠中に限らず、出産後も母親の生活環境は大きく変化するため、心身の不調が現れ、職場復帰や再就職を考えていても断念するなど、産後うつは、女性が就業を継続し、活躍でする上での影響が大きい問題であることから、これまでの妊婦健康診査に加え、産後2週目と1か月目の産婦検診時に産後うつ検査を実施し、異常の予防・早期発見・早期治療を支援する。</p>	子ども家庭課
103	<p><b>不妊に悩む人への支援</b></p> <p>子どもに恵まれず不妊治療を受けている夫婦に対し、経済的負担の軽減を図るため、医療保険適用外の不妊治療費の一部を助成する。</p>	子ども家庭課
104	<p><b>こころの健康づくり対策</b></p> <p>こころの健康の保持増進を図るため、精神保健に関する正しい知識の普及啓発につとめ、精神疾患の早期発見、早期治療につなげるとともに、市民が健康で生きがいを持った生活ができるよう事業を推進する。</p>	保健予防課
105	<p><b>産後ケア事業等の実施</b></p> <p>出産直後の母子への心身ケアや育児のサポートを行うため、産後うつの疑いのある母親に対し、宿泊・通所・訪問等による支援を実施する。</p>	子ども家庭課

## 第6章 計画の推進

### 1 市民、事業者、関係団体等との協働

市民、事業者、男女共同参画推進団体等の主体的な取組を支援するとともに、それぞれと連携・協働しながら施策・事業に取り組みます。

### 2 宇都宮市男女共同参画推進センター「アコール」を中核とした男女共同参画の推進

宇都宮市男女共同参画推進センター「アコール」は、本市の男女共同参画の推進拠点として、以下の4つの機能のもと、関係機関・団体等と連携し各種事業を行います。

- (1) 男女共同参画の推進に関する講座や講演会及び研修会を開催します。
- (2) 男女共同参画の推進に関する相談に応じ、指導を行います。
- (3) 男女共同参画の推進に関する活動を行う市民、事業者又は民間団体の交流を促進します。
- (4) 男女共同参画の推進に関する情報の収集・提供、学習活動支援等を充実します。

#### ☆愛称「アコール」について

- ・市民により親しまれるセンターを目指し、愛称募集を行い、決定しました。  
(平成29年10月25日公表)
- ・フランス語で「和音」を意味し、一人ひとりの多様な個性が寄り添い、重なり合って、相乗効果をもたらしながら、新たなハーモニーを醸成していくイメージを、男女共同参画社会に向けた思いにつなげたものです。

### 3 推進体制

#### (1) 宇都宮市男女共同参画推進委員会

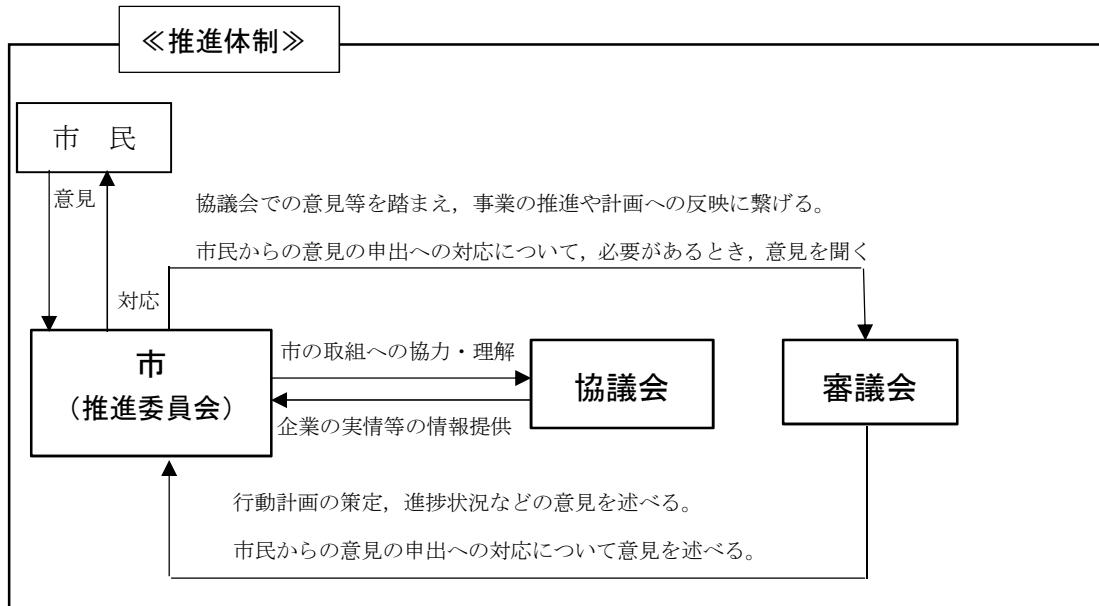
庁内関係部署で構成する「男女共同参画推進委員会」において、行動計画の策定、その他男女共同参画に関する施策等について検討する。

#### (2) 宇都宮市男女共同参画審議会

学識経験者や関係機関、公募の市民などで構成する「宇都宮市男女共同参画審議会」において、行動計画の策定、進捗状況などの男女共同参画の推進に関する事項に対し意見を聴取する。

(3) みやシャイン女性活躍推進協議会

行政と関係機関・団体等で構成する「みやシャイン女性活躍推進協議会」において、本市における女性活躍推進に関する取組を効果的かつ円滑に推進していくため、地域の実情を踏まえた女性活躍の取組について協議を行う。



4 計画の進行管理

「宇都宮市男女共同参画推進条例」の第15条に基づき、毎年、行動計画の実施状況について年次報告書を作成し、公表します。年次報告書について、宇都宮市男女共同参画審議会をはじめ、市民の皆さんから意見を聴取し、次の施策に活かします。

5 調査・研究

男女共同参画を効果的に推進するためには、国際社会や国・県の動向などに留意・協調することが重要です。男女共同参画を取り巻く課題を的確に捉え、新たな施策に取り組むためにも、男女共同参画に関する調査・研究に取り組みます。

参考資料

1 国際婦人年以降の女性問題をめぐる世界・日本・栃木県・宇都宮市の動き

※○の中の数字は、「○月」を表す

年	世界の動き	日本の動き	栃木県の動き	宇都宮市の動き
1975年 (昭和50年)	⑥国際婦人年世界会議（第1回世界女性会議）開催（メキシコシティ） 「女性の地位向上のための世界行動計画」採択 ⑩国連総会で「国連婦人の10年」を決定（1976年～1985年）	⑨総理府に「婦人問題企画推進本部，婦人問題担当室設置」（本部長・内閣総理大臣）設置 ⑦「女子教職員等育児休業法公布		
1976年 (昭和51年)		⑥民法一部改正（離婚後も婚姻中の氏を使えることになる）		
1977年 (昭和52年)		①「国内行動計画」策定（S52～S61） ⑩国立婦人教育会館（埼玉県嵐山町）開館		
1979年 (昭和54年)	⑫国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）採択		④「企画部婦人青少年課」・「婦人行政連絡会議」設置 ⑦「栃木県婦人問題懇話会」設置	
1980年 (昭和55年)	⑦「国連婦人の10年」中間年世界会議（第2回世界女性会議）開催（コペンハーゲン） 「女子差別撤廃条約」署名式（51ヶ国が署名） ⑦国連婦人の十年後半期行動プログラム採択	⑤民法一部改正施行（配偶者の相続分1/3から1/2へ）		④市長公室広報課に婦人問題担当を設置 ⑥庁内の婦人施策関係課による「婦人問題庁内連絡会議」設置
1981年 (昭和56年)	⑥ILO第156号「男女労働者・家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」採択	①民法改正施行（配偶者の相続分1/3から1/2へ） ⑤「国内行動計画後期重点目標」策定	③「婦人のための栃木県計画」策定（S56～S60）	④「婦人青少年課」設置 ⑤「宇都宮市婦人問題懇話会」設置
1982年 (昭和57年)				⑧「婦人のための宇都宮市総合計画」策定（S57～S60） ②第1回「宇都宮市婦人のつどい」をこの年から開催

参考資料

年	世界の動き	日本の動き	栃木県の動き	宇都宮市の動き
1985年 (昭和60年)	⑦「国連婦人の10年」世界会議（第3回世界女性会議）開催（ケニア・ナイロビ）	①国籍法及び戸籍法一部改正（子の国籍父系血統主義から父母両系主義へ） ⑥「女子差別撤廃条約」批准		⑥「第2次宇都宮市婦人問題懇話会」設置
1986年 (昭和61年)		③「婦人問題企画推進有識者会議」設置・開催 ④「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促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律」(男女雇用機会均等法) 施行 ④国民年金法の改正施行（女性の年金権確立）	②「とちぎ新時代女性プラン」策定（S61～H2）	④「宇都宮市婦人青少年センター」設置 ④「宇都宮市婦人団体連絡協議会」発足 ⑧「第3次宇都宮市婦人問題懇話会」設置
1987年 (昭和62年)		⑤「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定（S62～H12）	■第1回婦人のつどい開催	⑧「第2次婦人のための宇都宮市総合計画（うつのみや女性プラン）」策定（S61～H7）
1988年 (平成元年)			■栃木県婦人団体連絡協議会発足	
1990年 (平成2年)	⑤女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択（～2000年）			④「婦人」の呼称を「女性」に改めることに伴い、文章表記において「婦人問題」を「女性問題」とする ⑧「第4次宇都宮市婦人問題懇話会」設置
1991年 (平成3年)		⑤西暦2000年に向けての新国内行動計画」(第一次改定)（H3～H12）	③「とちぎ新時代女性プラン二期計画」策定（H3～H7） ④「婦人」の呼称を「女性」に改める ■「婦人総合センター（仮称）基本構想」策定	⑨「第2次女性のための宇都宮市総合計画 改定版（うつのみや女性プラン）」策定
1992年 (平成4年)		④「育児休業等に関する法律」施行 ⑫初の婦人問題担当大臣設置	■「婦人総合センター（仮称）基本計画」策定	④組織名称における「婦人」の呼称を「女性」に改める ④「婦人青少年センター」を「女性青少年センター」に改める
1993年 (平成5年)	⑥世界人権会議開催「ウイーン宣言及び行動計画」(女性の平等の地位と女性の人権) 採択 ⑫国連女性に対する暴力に関する宣言採択	⑫「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法) 施行		

参考資料

年	世界の動き	日本の動き	栃木県の動き	宇都宮市の動き
1994年 (平成6年)	⑥「ILO第175号条約（パートタイム労働に関する条約）」採択（ILO総会） ⑨国際人口・開発会議（カイロ）「行動計画」採択（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ提唱）	⑥「男女共同参画審議会」「男女共同参画室」設置 ⑦「男女共同参画推進本部」設置・発足		
1995年 (平成7年)	⑨第4回世界女性会議開催（北京）「北京宣言」「北京行動綱領」の採択（～2000年）	④「ILO第156号条約」（家族的責任を有する労働者条約）批准 ⑥「育児休業法」の改正（介護休業制度の法制化）	⑥財団法人とちぎ女性センター設立	
1996年 (平成8年)		⑫「男女共同参画2000年プラン」策定（H8～H12）	③「とちぎ新時代女性プラン三期計画」策定（H8～H12） ④「パルティとちぎ女性センター」開館 ④女性青少年課に名称変更 ⑦「男女共同参画推進本部」の設置	②「第5次宇都宮市婦人問題懇話会」設置 ⑩「日本女性会議‘96うつのみや」開催、家庭、地域、職場などの領域における男女共生社会実現をめざした「うつのみや宣言」採択
1997年 (平成9年)		⑩「男女雇用機会均等法」一部改正施行 ⑫「介護保険法」公布		⑪「男女共同参画社会をめざす宇都宮市行動計画」策定（H9～H18）
1998年 (平成10年)		④「男女雇用機会均等法」改正（一部を除き平成11年4月より施行。差別解消努力義務から差別禁止規定へ。）		②「男女共同参画社会をめざす宇都宮市民会議」発足 ④「女性青少年課」を廃止し「女性政策課」と「青少年課」を設置 ⑩宇都宮市男女共同参画社会づくり懇談会設置
1999年 (平成11年)		④「改正男女雇用機会均等法」施行 ④「育児・介護休業法」施行 ⑥「男女共同参画社会基本法」施行	⑦「栃木県男女共同参画懇話会」を設置	③「男女共同参画社会をめざす宇都宮市行動計画」の下位計画として「男女共同参画社会をめざす宇都宮市行動計画実施プラン」を策定（H10～H14）
2000年 (平成12年)	⑥世界女性2000年会議開催（ニューヨーク）「政治宣言」「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブに関する文書」の採択	④介護保険制度開始 ⑫「男女共同参画基本計画」策定	④生活環境部女性青少年課女性係を男女共同参画担当に改組	
2001年 (平成13年)		④「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」施行 ④内閣府に「男女共同参画会議」設置、男女共同参画局設置	③「とちぎ新時代女性プラン三期計画」の改定計画である「とちぎ男女共同参画プラン」策定（H13～H17） ③「とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定（平成13～17）	



年	世界の動き	日本の動き	栃木県の動き	宇都宮市の動き
2002年 (平成14年)			⑫「栃木県男女共同参画推進条例」制定	④「女性政策課」を「男女共同参画課」に改める ⑥「宇都宮市男女共同参画社会づくり懇談会」設置
2003年 (平成15年)		⑦「次世代育成支援推進法」施行	④「栃木県男女共同参画推進条例」施行 ④栃木県男女共同参画審議会設置	⑦「宇都宮市男女共同参画推進条例」施行 ⑦「宇都宮市男女共同参画審議会」設置 ⑦「宇都宮市男女共同参画推進センター」開設
2004年 (平成16年)		⑫「DV防止法」の一部改正施行	④パルティとちぎ女性センターをパルティとちぎ男女共同参画センターに名称変更	②「宇都宮市男女共同参画行動計画 うつのみやパートナープラン」策定
2005年 (平成17年)	②第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)開催(ニューヨーク)	④「育児・介護休業法」の一部改正施行 ⑫「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ⑫「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	⑪「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定(平成17～20)	
2006年 (平成18年)		⑫「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	③「とちぎ男女共同参画プラン」【二期計画】策定(平成18～22) ③「第2期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定(平成18～22)	⑩「第17回男女共同参画全国都市会議inうつのみや」の開催
2007年 (平成19年)	⑫「ニューデリー閣僚共同コミュニケ」採択	⑩「男女雇用機会均等法」の一部改正施行 ⑫「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	④組織改編により青少年男女共同参画課となる	
2008年 (平成20年)		①「DV防止法」の一部改正施行 ④「パートタイム労働法」一部改正法施行		③「第2次男女共同参画行動計画」の策定 ④配偶者暴力相談支援センター設置
2009年 (平成21年)			③「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」の改定(平成21～23)	③「宇都宮市配偶者からの暴力対策基本計画」の策定
2010年 (平成22年)	③第54回国連婦人の地位委員会(国連「北京+15」世界閣僚級会合)開催(ニューヨーク)	⑫「男女共同参画基本計画(第3次)」策定 ⑥「改正育児・介護休業法」施行		

年	世界の動き	日本の動き	栃木県の動き	宇都宮市の動き
2011年 (平成23年)			③「とちぎ男女共同参画プラン（三期計画）」策定（平成23～27） ③「とちぎ男女共同参画プラン」【三期計画】策定（平成23～27） ④とちぎ男女共同参画センター開所	
2012年 (平成24年)			③「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」の改定（平成24～27）	
2013年 (平成25年)		⑤「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」の策定 ⑦「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」の改正		②「第3次男女共同参画行動計画」の策定
2014年 (平成26年)		⑦男女雇用機会均等法の改正		③「第2次宇都宮市配偶者からの暴力対策基本計画」の策定
2015年 (平成27年)		④子ども・子育て支援法等の施行 ⑥「日本再興戦略改訂2015」の閣議決定 ⑫「男女共同参画基本計画（第4次）」策定		
2016年 (平成28年)		④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）全面施行	③「とちぎ男女共同参画プラン（四期計画）」策定（平成28～32） ③「とちぎ男女共同参画プラン」【四期計画】策定（平成28～令和2） ③「女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」の策定 ⑨とちぎ女性活躍応援団の設立	
2017年 (平成29年)		①男女雇用機会均等法の改正 ③働き方改革実行計画の決定 ④「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』等被害防止月間」の設定 ⑥「ストーカー行為等の規制等に関する法律」の改正	③「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画（第3次改定版）」の策定	

年	世界の動き	日本の動き	栃木県の動き	宇都宮市の動き
2018年 (平成30年)				③「第4次男女共同参画行動計画」の策定
2019年 (令和元年)		⑥「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」の改正		
2020年 (令和2年)		⑤「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン(旧指針改定版)」の策定 ⑫「男女共同参画基本計画(第5次)」策定	②「とちぎ男女共同参画プラン(五期計画)」策定(令和3～7) ③「とちぎ男女共同参画プラン」【五期計画】策定(令和3～7)	
2021年 (令和3年)			③「女性の職業生活における活躍の推進に関する計画(第2期)」の策定	⑥「つながりサポート女性支援事業」開始
2022年 (令和4年)		④・⑦「改正女性活躍推進法」施行(一般事業主行動計画策定義務の対象拡大等) ④・⑩「改正育児・介護休業法」施行(個別周知・意向確認の義務化,産後パパ育休創設等) ⑤「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立	⑨「とちぎパートナーシップ宣誓制度」導入	
2023年 (令和5年)				②「第5次男女共同参画行動計画」の策定

## 2 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

(1979年12月18日 国際連合総会採択 1985年6月25日 批准)

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権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、国連及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、衡平及び正義に基づく新たな国際経済

秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいか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信し、国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なことを認識し、女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な

措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

## 第1部

### 第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、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2条

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

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

(b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

(c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。

(e) 個人、団体又は企業による女子に対する差

別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

### 第3条

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

### 第4条

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、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5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、

男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

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

## 第6条

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

## 第2部

### 第7条

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

(a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利

(b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利

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

### 第8条

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

### 第9条

1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関

し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとしないことを確保する。

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

## 第3部

### 第10条

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

(a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。

(b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会

(c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。

(d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会

(e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会

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

### 第11条

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

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

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

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制

裁を課して禁止すること。

- (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
- (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

- (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

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

### 第12条

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

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

### 第13条

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

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の

信用についての権利

(c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

#### 第14条

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

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切な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

(a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利

(b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利

(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利

(d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

(e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利

(f) あらゆる地域活動に参加する権利

(g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権

利

(h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

#### 第4部

#### 第15条

1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。

2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。

3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。

4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

#### 第16条

1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適切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（婚姻をしているかないかを問わない。）としての同一の権利



及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

(e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利

(f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

(g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）

(h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

## 第5部

### 第17条

1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。

3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。

4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。

5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。

## 参考資料

8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。

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

### 第18条

1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。

(a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内

(b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。

2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

### 第19条

1 委員会は、手続規則を採択する。

2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

### 第20条

1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。

2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

### 第21条

1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を

通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。

2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

### 第22条

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

## 第6部

### 第23条

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

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

### 第24条

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

### 第25条

1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。

2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。

## 参考資料

3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。

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

### 第26条

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

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

### 第27条

1 この条約は、20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

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

### 第28条

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

2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。

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

### 第29条

1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の

紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。

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

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

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

### 第30条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

### 3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に

#### 関する法律（男女雇用機会均等法）

（昭和四十七年七月一日法律第百十三号）

最終改正：令和四年六月一七日法律第六八号

#### 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つ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が図られるように努めなければならない。

##### （啓発活動）

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

#### （男女雇用機会均等対策基本方針）

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

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

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

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、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努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、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

## 参考資料

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つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

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

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

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

### (妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

**第十二条** 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法

(昭和四十年法律第四百一十一号)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

## 参考資料

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（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。

#### (時効の中断)

**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、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

#### (訴訟手続の中止)

**第二十五条** 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（昭和三十二年法律第百三十号）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

## 参考資料

委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

### (適用除外)

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

## 第五章 罰則

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

### 附 則

#### (施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

#### (令和八年三月三十一日までの間の男女雇用機会均等推進者の業務)

2 令和八年三月三十一日までの間は、第十三条の二中「並びに」とあるのは、「、女性の職業生活

における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに」とする。

### 附 則（昭和五八年一月二日法律第七八号）

1 この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。

2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

### 附 則（昭和六〇年六月一日法律第四五号）抄

#### (施行期日)

**第一条** この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。

#### (その他の経過措置の政令への委任)

**第十九条** この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

#### (検討)

**第二十条** 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一条の規定による改正後の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女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二の規定

の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

#### 附 則（平成三年五月一五日法律第七六号）抄

##### （施行期日）

**第一条** この法律は、平成四年四月一日から施行する。

#### 附 則（平成七年六月九日法律第一〇七号）抄

##### （施行期日）

**第一条** この法律は、平成七年十月一日から施行する。

#### （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女子労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

**第九条** この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家については、前条の規定による改正前の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女子労働者の福祉の増進に関する法律第三十条及び第三十一条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家に関し、厚生労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第二条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第三十四条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を厚生労働大臣に行い、厚生労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

#### 附 則（平成九年六月一八日法律第九二号）抄

##### （施行期日）

**第一条** この法律は、平成十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第三条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第五条、第六条、第七条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条（次号に掲げる改正規定を除く。）の規定公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日

二 第一条中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女子労働者の福祉の増進に関する法律第二十六条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定（「事業主は」の下に「、労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるようにしなければならない」に改める部分に限る。）、同法第二十七条の改正規定（「講ずるように努めなければならない」を「講じなければならない」に改める部分及び同条に二項を加える部分に限る。）、同法第三十四条の改正規定（「及び第十二条第二項」を「、第十二条第二項及び第二十七条第三項」に改める部分、「第十二条第一項」の下に「、第二十七条第二項」を加える部分及び「第十四条及び」を「第十四条、第二十六条及び」に改める部分に限る。）及び同法第三十五条の改正規定、第三条中労働基準法第六十五条第一項の改正規定（「十週間」を「十四週間」に改める部分に限る。）、第七条中労働省設置法第五条第四十一号の改正規定（「が講ずるように努めるべき措置についての」を「に対する」に改める部分に限る。）並びに附則第五条、第十二条及び第十三条の規定並びに附則第十四条中運輸省設置法（昭和二十四年

法律第五十七号) 第四条第一項第二十四号の二の三の改正規定(「講ずるよう努めるべき措置についての指針」を「講ずべき措置についての指針等」に改める部分に限る。) 平成十年四月一日

#### 附 則 (平成十一年七月一六日法律第八七号) 抄

##### (施行期日)

**第一条** この法律は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定(同法第二百五十条の九第一項に係る部分(両議院の同意を得ることに係る部分に限る。))に限る。、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定(同法附則第十項に係る部分に限る。)、第二百四十四条の規定(農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。))並びに第四百七十二條の規定(市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。))並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第五十七條第四項から第六項まで、第六十条、第六十三條、第六十四條並びに第二百二條の規定 公布の日

##### (国等の事務)

**第一百五十九条** この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務(附則第六十一条において「国等の事務」という。)は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処

理するものとする。

##### (処分、申請等に関する経過措置)

**第一百六十条** この法律(附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第六十三條において同じ。)の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為(以下この条において「処分等の行為」という。)又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為(以下この条において「申請等の行為」という。)で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律(これに基づく命令を含む。)の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

##### (不服申立てに関する経過措置)

**第一百六十一条** 施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、当該処分をした行政庁(以下こ

の条において「処分庁」という。)に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁(以下この条において「上級行政庁」という。)があったものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であった行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

#### (その他の経過措置の政令への委任)

**第百六十四条** この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

#### (検討)

**第二百五十条** 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

**第二百五十一条** 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

#### 附 則 (平成十一年七月一六日法律第一〇四号) 抄

##### (施行期日)

**第一条** この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。

#### 附 則 (平成十一年一二月二二日法律第一六〇号) 抄

##### (施行期日)

**第一条** この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

#### 附 則 (平成一三年七月一一日法律第一一二号) 抄

##### (施行期日)

**第一条** この法律は、平成十三年十月一日から施行する。

#### 附 則 (平成一三年一一月一六日法律第一一八号) 抄

##### (施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から施行する。

**附 則（平成一四年五月三十一日法律第五四号）抄**

**（施行期日）**

**第一条** この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

**（経過措置）**

**第二十八条** この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

**第二十九条** この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

**附 則（平成一四年七月三十一日法律第九八号）抄**

**（施行期日）**

**第一条** この法律は、公社法の施行の日から施行する。

**附 則（平成一八年六月二一日法律第八二号）抄**

**（施行期日）**

**第一条** この法律は、平成十九年四月一日から施行する。

**（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）**

**第二条** この法律の施行の際現に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）第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第五条第一項のあっせんに係る紛争については、第一条の規定による改正後の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（~~参考資料~~新法）という。）第十六条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

**（時効の中断に関する経過措置）**

**第三条** この法律の施行の際現に委員会に係属している第一条の規定による改正前の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第十四条第一項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第二十四条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

**（罰則に関する経過措置）**

**第四条** この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

**（検討）**

**第五条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成二〇年五月二日法律第二六号）抄

（施行期日）

**第一条** この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

（処分等に関する経過措置）

**第二条** この法律による改正前の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。）の規定により次の表の中欄に掲げる従前の国の機関（以下この条において「旧機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国等の機関（以下この条において「新機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

一	国土交通大臣（第一条の規定による改正前の国土交通省設置法（以下「旧設置法」という。）第四条第二十一号から第二十三号までに掲げる事務に係る場合に限る。）	観光庁長官
二	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
三	海難審判庁	海難審判所
四	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合に限る。）	交通政策審議会

六	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会又は都道府県労働委員会
七	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び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に係る事務に限る。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
八	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合（七の項に掲げる場合を除く。）に限る。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会
九	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	厚生労働大臣又は都道府県知事

2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第四条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。

3 旧法令の規定により旧機関に対して届出その他の手続をしなければならないとされている事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してその手続をしなければならないとされた事項について、その手続がされて



いないものとみなして、当該相当規定を適用する。

**(罰則に関する経過措置)**

**第六条** この法律の施行前にした行為及び前条第四項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

**(政令への委任)**

**第七条** 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

**(検討)**

**第九条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

**附 則（平成二四年六月二七日法律第四二号）抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

**附 則（平成二六年六月一三日法律第六七号）抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第六十六号。以下「通則法改正法」という。）の施行の日から施行する。

**(罰則に関する経過措置)**

**第二十九条** この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

**附 則（平成二八年三月三一日法律第一七号）抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定 公布の日

**(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等の紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)**

**第十一条** この法律の施行の際現に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）第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあつせん員に係属している同項のあつせんに係る紛争については、第五条の規定による改正後の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第十六条及び第八条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の三の規定にかかわらず、なお従前の例による。

**(罰則に関する経過措置)**

**第十三条** 附則第一条第一号に掲げる規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、な

お従前の例による。

**(検討)**

**第十四条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八条の規定による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

**(その他の経過措置の政令への委任)**

**第三十三条** この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

**附 則（令和二年三月三十一日法律第一四号） 抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第十九条第一項の改正規定、同法第三十六条の見出しを削る改正規定並びに同法第四十八条及び第五十四条の改正規定並びに同法附則第四条、第五条、第十条及び第十一条の二第一項の改正規定並びに附則第十条、第二十六条及び第二十八条から第三十二条までの規定  
公布の日

**附 則（令和四年六月一七日法律第六八号） 抄**

**(施行期日)**

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

## 4 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)

最終改正年月日：平成一一年一二月二二日法律第一六〇号

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

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、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3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

#### (地方公共団体の責務)

**第九条** 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

## 参考資料

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2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

### （都道府県男女共同参画計画等）

**第十四条** 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13条第3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2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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24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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

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

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

**(議員の任期)**

**第二十六条** 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

**(資料提出の要求等)**

**第二十七条** 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（平成11年6月23日法律第78号）抄

##### (施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から施行する。

##### (男女共同参画審議会設置法の廃止)

**第二条** 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

##### (経過措置)

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

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

間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

#### 附則（平成十一年七月一六日法律第一〇二号）抄

##### (施行期日)

**第一条** この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 略
- 二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

##### (委員等の任期に関する経過措置)

**第二十八条** この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

##### (別に定める経過措置)

**第三十条** 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置

は、別に法律で定める。

**附則**（平成十一年一月二二日法律第一六〇号）

抄

**（施行期日）**

**第一条** この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日



## 5 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律

### (DV防止法)

(平成十三年四月十三日法律第三十一号)

最終改正：令和四年六月一七日法律第六八号

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

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

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

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

#### 第一章 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つては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力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つた者が、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（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他

の援助を行うこと。

六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第三号の一時保護は、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百六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第百三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

#### (警察本部長等の援助)

**第八条の二** 警視総監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、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百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び寡婦福祉法（昭和三十九年法律第百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

#### (被害者の保護のための関係機関の連携協力)

**第九条** 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、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つては配偶

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つては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、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つ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つては、当該配偶者であつ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が大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつた者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 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っては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをす

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

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総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから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、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

### (法務事務官による宣誓認証)

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

### (民事訴訟法の準用)

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



**(最高裁判所規則)**

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

**第五章 雑則**

**(職務関係者による配慮等)**

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

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

**(教育及び啓発)**

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

**(調査研究の推進等)**

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

**(民間の団体に対する援助)**

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

努めるものとする。

**(都道府県及び市の支弁)**

**第二十七条** 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用

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

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

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

**(国の負担及び補助)**

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

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

**第五章の二 補則**

**(この法律の準用)**

**第二十八条の二** 第二条及び第一章の二から前章

参考資料

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。

第十八条第一項		
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

**第二十九条** 保護命令に違反した者は、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 抄

（施行期日）

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

（経過措置）

**第二条** 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力

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	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手

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

**(検討)**

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

**附 則（平成一六年六月二日法律第六四号）**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

**(経過措置)**

**第二条** この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（次項において「旧法」という。）第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」

とする。

**(検討)**

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

**附 則（平成一九年七月一日法律第一一三号）抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

**(経過措置)**

**第二条** この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

**附 則（平成二五年七月三日法律第七二号）抄**

**(施行期日)**

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

**附 則（平成二六年四月二三日法律第二八号）抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 第二条並びに附則第三条，第七条から第十条まで，第十二条及び第十五条から第十八条までの規定 平成二十六年十月一日

**附 則（令和元年六月二六日法律第四六号） 抄**

**（施行期日）**

**第一条** この法律は，令和二年四月一日から施行する。ただし，次の各号に掲げる規定は，当該各号に定める日から施行する。

一 附則第四条，第七条第一項及び第八条の規定公布の日

**（その他の経過措置の政令への委任）**

**第四条** 前二条に規定するもののほか，この法律の施行に伴い必要な経過措置は，政令で定める。

**（検討等）**

**第八条** 政府は，附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に，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第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え，その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は，附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に，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第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え，その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

**附 則（令和四年五月二五日法律第五二号）抄**

**（施行期日）**

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

一 次条並びに附則第三条，第五条及び第三十八条の規定 公布の日

**（政令への委任）**

**第三十八条** この附則に定めるもののほか，この法律の施行に関し必要な経過措置は，政令で定める。

**附 則（令和四年六月一七日法律第六八号）抄**

**（施行期日）**

1 この法律は，刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし，次の各号に掲げる規定は，当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

## 6 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)

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)

最終改正： 令和四年六月一七日法律第六八号

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

##### (基本原則)

**第二条** 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍

に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

##### (国及び地方公共団体の責務)

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

### (事業主の責務)

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

## 第二章 基本方針等

### (基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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。

## 参考資料

### (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** 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。

### (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。

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

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

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつ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つて、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つた場合について、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

## 参考資料

の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、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** この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 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

**第三十七条** 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

#### 附 則 抄

##### (施行期日)

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

##### (この法律の失効)

**第二条** この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

を有する。

##### (政令への委任)

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

##### (検討)

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

#### 附 則（平成二九年三月三十一日法律第一四号）抄

##### (施行期日)

**第一条** この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第

二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定  
平成三十年一月一日

**（罰則に関する経過措置）**

**第三十四条** この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

**（その他の経過措置の政令への委任）**

**第三十五条** この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

**附 則（令和元年六月五日法律第二四号） 抄**

**（施行期日）**

**第一条** この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法

律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

**（罰則に関する経過措置）**

**第五条** この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

**（政令への委任）**

**第六条** この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

**（検討）**

**第七条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

**附 則（令和四年三月三十一日法律第一二号） 抄**

**（施行期日）**

**第一条** この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加

える改正規定を除く。)並びに第三条の規定(職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定, 同条に一項を加える改正規定, 同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第五条, 第六条及び第十条の規定, 附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定, 附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定(「, 第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と, 「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と, 「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五条から第二十二条まで, 第二十四条, 第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

#### **(政令への委任)**

**第二十八条** この附則に定めるもののほか, この法律の施行に伴い必要な経過措置は, 政令で定める。

#### **附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄**

##### **(施行期日)**

1 この法律は, 刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし, 次の各号に掲げる規定は, 当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日



## 7 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

(令和四年五月二五日法律第五十二号)

### 第一章 総則

#### (目的)

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

#### (定義)

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

#### (基本理念)

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

一 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。

二 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。

三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

#### (国及び地方公共団体の責務)

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

#### (関連施策の活用)

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

#### (緊密な連携)

**第六条** 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所（社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に規定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第七条第一項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第三百三十二号）第二条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、

日本司法支援センター（総合法律支援法（平成十六年法律第七十四号）第十三条に規定する日本司法支援センターをいう。）、配偶者暴力相談支援センター（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成十三年法律第三十一号）第三条第一項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

## 第二章 基本方針及び都道府県基本計画等

### （基本方針）

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

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

一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項

二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項

三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

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

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

### （都道府県基本計画等）

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定

めるものとする。

一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針

二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項

三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

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

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

## 第三章 女性相談支援センターによる支援等

### （女性相談支援センター）

**第九条** 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

2 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市（以下「指定都市」という。）は、女性相談支援センターを設置することができる。

3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。

一 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第十一条第一項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

## 参考資料

二 困難な問題を抱える女性（困難な問題を抱える女性がその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第五号まで及び第十二条第一項において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。

四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができる施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。

5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。

6 女性相談支援センターには、第三項第二号の一時保護を行う施設を設けなければならない。

7 第三項第二号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

9 第三項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。

10 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

### （女性相談支援センターの所長による報告等）

**第十条** 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第六条の三第十八項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第二十三条第二項に規定する母子保護の実施が適当であると認めるときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

### （女性相談支援員）

**第十一条** 都道府県（女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第二十条第一項（第四号から第六号までを除く。）並びに第二十二條第一項及び第二項第一号において同じ。）は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員（以下「女性相談支援員」という。）を置くものとする。

2 市町村（女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第二十条第二項及び第二十二條第二項第二号において同じ。）は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。

3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

### (女性自立支援施設)

**第十二条** 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと（以下「自立支援」という。）を目的とする施設（以下「女性自立支援施設」という。）を設置することができる。

2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。

3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

### (民間の団体との協働による支援)

**第十三条** 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。

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

### (民生委員等の協力)

**第十四条** 民生委員法（昭和二十三年法律第九十八号）に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法（昭和二十四年法律第三十九号）に定める人権擁護委員、保護司法（昭和二十五年法律第二百四号）に定める保護司及び更生保護事業法（平成七年法

律第八十六号）に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

### (支援調整会議)

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

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

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

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

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

一 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者

二 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者

三 前二号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者

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

## 第四章 雑則

### (教育及び啓発)

**第十六条** 国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

2 国及び地方公共団体は、自己がかげがえのない個人であることについての意識の涵かん養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受けることができるようにするための教育及び啓発に努めるものとする。

### (調査研究の推進)

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

### (人材の確保等)

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

### (民間の団体に対する援助)

**第十九条** 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

### (都道府県及び市町村の支弁)

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

一 女性相談支援センターに要する費用（次号に掲げる

費用を除く。）

二 女性相談支援センターが行う第九条第三項第二号の一時保護（同条第七項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用

四 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用

五 都道府県が行う自立支援（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

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

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

### (都道府県等の補助)

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

2 都道府県又は市町村は、第十三条第一項又は第二項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用（前条第一項第六号の委託及び同条第三項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。）の全部又は一部を補助することができる。

### (国の負担及び補助)

**第二十二条** 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、

同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

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

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

二 市町村が第二十条第二項の規定により支弁した費用

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

#### 第五章 罰則

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

### 附 則 抄

#### （施行期日）

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

一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日

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

三 略

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

の日のいずれか遅い日

#### （検討）

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

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

#### （準備行為）

**第三条** 厚生労働大臣は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）前においても、第七条第一項から第三項までの規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、厚生労働大臣は、同条第四項の規定の例により、これを公表することができる。

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

#### （婦人補導院法の廃止）

**第十条** 婦人補導院法は、廃止する。

#### （婦人補導院法の廃止に伴う経過措置）

**第十一条** 旧婦人補導院法第十二条の規定による手当金の支給及び旧婦人補導院法第十九条の規定による遺留金品の措置については、なお従前の例による。この場合において、これらに関する事務は、法務省令で定める法務省の職員が行うものとする。

#### （政令への委任）

**第三十八条** この附則に定めるもののほか、この法律の

施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

**附 則 （令和四年六月一五日法律第六六号） 抄**

**（施行期日）**

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

- 一 附則第七条、第八条及び第十七条の規定 公布の日

**（罰則に関する経過措置）**

**第十六条** この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

**（政令への委任）**

**第十七条** 附則第三条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

**附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄**

**（施行期日）**

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。  
ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第五百九条の規定 公布の日

## 8 宇都宮市男女共同参画推進条例

(平成15年宇都宮市条例第29号 平成15年6月27日公布 平成15年7月1日施行)

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、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約をはじめとした国際的な取組と連動して進められ、男女共同参画社会基本法などの法律や制度が整備されてきた。

宇都宮市においては、国内外の動向を考慮しつつ、本市の実情に応じた男女共同参画に関する様々な施策を積極的に展開してきた。

しかしながら、社会的又は文化的に形成された性別によって役割分担を固定的にとらえる考え方が依然として存在し、多くの市民が社会における男女間の不平等を感じている状況があり、さらに、配偶者等への暴力的行為など解決しなければならない課題が未だに残されている。

このような状況の中、少子高齢社会の到来、国際化及び高度情報化の急速な進展等社会経済情勢の急激な変化に的確に対応し、誰もが生き生きと安心して暮らすことのできる豊かで活力に満ちた宇都宮市を築いていくためには、男女が、その違いを画一的に否定することなく、互いに人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会の実現が緊要である。

ここに、宇都宮市は、男女共同参画社会の実現を21世紀における市政の重要課題と位置付け、次世代を担う子どもたちに夢と誇りをもって引き継げる都市を築くため、市民、事業者、市が相互に協力し、及び連携し、豊かで活力のある男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

### 第1章 総則

#### (目的)

**第1条** この条例は、男女共同参画の推進について、その基本理念を定め、市民、事業者、市等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する基本的な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

#### (定義)

**第2条** この条例において、「男女共同参画」とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、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。

#### (基本理念)

**第3条** 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本として行われなければならない。

(1) 男女が、個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮する機会が確保されること。

(2) 男女が、性別による固定的な役割分担を反映した慣行にとらわれることなく、社会のあらゆる分野における活動を自由に選択できるようにすること。

(3) 男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に参



画する機会が確保されること。

(4) 男女が、相互の協力及び社会の支援の下、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と当該活動以外の活動とを両立して行うことができるようにすること。

(5) 男女が、互いの身体的特徴及び性について理解を深め、尊重し合うことにより、生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすること。

(6) 男女共同参画の推進と密接な関係を有する国際社会の動向に留意し、協調して行われること。

#### (市民の責務)

**第4条** 市民は、前条各号に規定する事項(以下「基本理念」という。)にのっとり、社会のあらゆる分野において、それぞれが相互に協力し、男女共同参画を主体的かつ積極的に推進するとともに、市がこの条例に基づき実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

#### (事業者の責務)

**第5条** 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において、男女共同参画を主体的かつ積極的に推進するとともに、市がこの条例に基づき実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

#### (市の責務)

**第6条** 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を策定する責務を有する。

2 市は、前項の施策について、市民及び事業者と相互に協力し、及び連携し、一体となって実施する責務を有する。

#### (教育関係者の責務)

**第7条** 学校教育、社会教育その他の教育に携わる者(以下「教育関係者」という。)は、基本理念にのっとり、その教育を行う過程において、男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

### 第2章 基本的施策

#### (行動計画)

**第8条** 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための行動計画(以下「行動計画」という。)を策定するものとする。

2 市長は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ、市民の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるとともに、宇都宮市男女共同参画審議会(第23条第1項を除き、以下「審議会」という。)の意見を聴くものとする。

3 市長は、行動計画を策定したときは、これを公表するものとする。

4 前2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

#### (意識の啓発)

**第9条** 市は、男女共同参画の推進についての意識の啓発を図るため、家庭、職場、学校、地域等における広報活動の実施、学習の促進その他の必要な施策を講ずるものとする。

#### (人材の育成)

**第10条** 市は、男女共同参画の推進を率先して行う人材を育成するため、研修の実施、講座の開設その他の必要な措置を講ずるものとする。

#### (活動の支援)

**第11条** 市は、市民、事業者又はこれらの者の

組織する民間の団体（以下「民間団体」という。）による男女共同参画の推進についての自主的な活動を支援するため、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。

#### （体制の整備等）

**第12条** 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に企画し、調整し、及び実施するため、必要な体制の整備に努めるものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、市民、事業者又は民間団体による男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、拠点となる施設の整備に努めるものとする。

3 市は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、常に関係行政機関及び関係団体と緊密に連携し、及び協力するよう努めるものとする。

#### （施策に関する意見の申出への対応）

**第13条** 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、意見の申出を受けたときは、適切に対応するよう努めるものとする。

2 市長は、必要があると認めるときは、前項の申出への対応に当たり、審議会の意見を聴くものとする。

#### （積極的改善措置）

**第14条** 市は、市における政策の立案若しくは決定又は施策の実施に当たって、参画の機会に係る男女間の格差の改善を図る必要があると認めるときは、必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供する措置（以下「積極的改善措置」という。）を講ずるよう努めるものとする。

2 市長その他の執行機関は、附属機関の委員等を任命し、又は委嘱するときは、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

#### （年次報告）

**第15条** 市長は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、報告書を作成し、これを公表するものとする。

#### （調査研究）

**第16条** 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため、必要な調査及び研究を行うものとする。

### 第3章 各分野での取組等

#### （家庭での取組等）

**第17条** 家族を構成する者は、相互の理解の下に、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、家庭生活における活動と当該活動以外の活動とを円滑に行うことができるよう努めるものとする。

2 市は、前項に規定する家庭生活における活動と当該活動以外の活動とを円滑に行うことができるようにするため、必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

#### （職場での取組等）

**第18条** 事業者は、事業活動において男女が対等に参画できる機会を確保するよう努めるものとする。

2 事業者は、男女が、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

3 市は、第1項の規定に基づき機会の確保が図

られ、及び前項の規定に基づき職場環境の整備が促進されるよう、情報の提供その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

4 市は、必要があると認めるときは、事業者に対して、男女共同参画の推進に関する広報及び男女共同参画の状況等の把握について協力を求めるものとする。

#### (教育分野での取組等)

**第19条** 教育関係者は、自ら男女共同参画の推進について研さんし、男女共同参画の推進に関する教育、学習その他の活動を通じて、その教育を受ける者の男女共同参画の推進についての関心及び理解が増進するよう努めるものとする。

2 市は、前項の男女共同参画の推進に関する教育、学習その他の活動の振興を図るため、必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

#### (地域での取組等)

**第20条** 地域住民の組織である公共的団体の構成員は、自主的な啓発活動を通じて、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 市は、前項の構成員と連携を図りながら、同項の自主的な啓発活動の実施に協力するよう努めるものとする。

### 第4章 性別による権利侵害の禁止等

#### (性別による権利侵害の禁止)

**第21条** 何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的な取扱いを行ってはならない。

2 何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメント（性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方

の生活環境を害することをいう。）を行ってはならない。

3 何人も、その配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）に対し、身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為を行ってはならない。

#### (性別による権利侵害等に関する相談への対応)

**第22条** 市長は、前条各項の規定に違反する行為その他の男女共同参画の推進を阻害する行為について相談を受けたときは、関係機関等と連携して、適切に対応するよう努めるものとする。

### 第5章 宇都宮市男女共同参画審議会

**第23条** 市に、宇都宮市男女共同参画審議会を置く。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項を所掌する。

(1) 行動計画の策定又は変更について、第8条第2項（同条第4項において準用する場合を含む。）の規定に基づき意見を述べること。

(2) 意見の申出への対応について、第13条第2項の規定に基づき意見を述べること。

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進について必要な事項を調査審議すること。

3 審議会は、委員20人以内をもって組織する。

4 審議会の委員のうち、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未満とならないものとする。ただし、市長がやむを得ない事情があると認めるときは、この限りでない。

5 前2項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営について必要な事項は、規則で定める。

## 第6章 委任

**第24条** この条例の施行について必要な事項は、市長が定める。

### 附 則

この条例は、平成15年7月1日から施行する。

## 9 宇都宮市男女共同参画推進条例施行規則

平成15年6月27日

規則第47号

### (趣旨)

**第1条** この規則は、宇都宮市男女共同参画推進条例（平成15年条例第29号。以下「条例」という。）第24条の規定に基づき、条例の施行について必要な事項を定めるものとする。

### (申出者及び相談者)

**第2条** 条例第13条第1項の意見の申出（以下「申出」という。）及び条例第22条の相談を行うことができるものは、次に掲げるものとする。

- (1) 市内に住所を有する者
- (2) 市内に事務所又は事業所を有する個人及び法人その他の団体
- (3) 市内に存する事務所又は事業所に勤務する者
- (4) 市内に存する学校に在学する者
- (5) 前各号に掲げるもののほか、市長が適当と認めるもの

### (申出及び対応の通知)

**第3条** 申出は、次に掲げる事項を記載した意見申出書を市長に提出して行わなければならない。

- (1) 申出を行うものの氏名及び住所(法人その他の団体にあつては、名称、代表者の氏名及び事務所又は事業所の所在地)並びに電話番号
- (2) 申出の理由
- (3) 申出の概要
- (4) 他の機関への相談等の状況
- (5) 申出の年月日

2 市長は、申出への対応を決定したときは、その内容を申出対応通知書により当該申出を行った

ものに通知するものとする。

### (委員)

**第4条** 宇都宮市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の委員は、次に掲げる者のうちから、市長が任命する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 関係団体を代表する者
- (3) 関係行政機関の職員
- (4) 前各号に掲げる者のほか、市長が必要と認める者

### (委員の任期)

**第5条** 委員の任期は、2年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

### (会長及び副会長)

**第6条** 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によって定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

### (審議会の会議)

**第7条** 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

**(関係人の出席)**

**第8条** 審議会は、必要があると認めるときは、関係人の出席を求め、その説明若しくは意見を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

**(審議会の庶務)**

**第9条** 審議会の庶務は、市民まちづくり部男女共同参画課において処理する。

**(審議会の運営)**

**第10条** 前6条に定めるもののほか、審議会の運営について必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

**(様式)**

**第11条** この規則に規定する意見申出書等の様式は、別に定める。

**(補則)**

**第12条** この規則に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

**附 則**

この規則は、平成15年7月1日から施行する。

## 10 用語解説

### 【あ行】

#### 【SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）】

友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと

### 【LGBT】

L（レズビアン・女性同性愛者）、G（ゲイ・男性同性愛者）、B（バイセクシャル・両性愛者）、T（トランスジェンダー・からだの性とこころの性が一致せず、性別に違和感を覚える人）の4つの単語の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す総称のひとつ

### 【か行】

#### 【家族経営協定】

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要であり、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたもの

### 【キャリア教育】

望ましい職業観や勤労観、職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力と態度を育てる教育

### 【さ行】

#### 【ジェンダー・ギャップ指数（GGI）】

世界経済フォーラムが、経済・教育・政治・保健分野における各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、性別による格差を明らかにできる。0が完全不平等、1が完全平等を意味する。具体的には労働力率や管理職・専門職に占める比率、識字率、健康寿命、国会議員に占める比率等を用いて算出。

#### 【ジェンダー不平等指数（GII）】

国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもので、保健分野、エンパワーメント、労働市場の3つの側面から構成されるもの。具体的には、女性国会議員の割合や出生数、男女別労働力率の割合等を用いて算出。

### 【性的指向】

人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛,同性に向かう同性愛,男女両方に向かう両性愛を指す。

### 【性的マイノリティ】

同性愛者・両性愛者・性同一性障害などのこと。性的少数者。

### 【セクハラ】

セクシュアル・ハラスメントの略。相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的うわさの流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など、様々な態様のものが含まれる。特に、雇用の場においては、相手の意に反した性的な言動を行い、それに対する対応によって、仕事をする上で一定の不利益を与えたり、またそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること

### 【た行】

#### 【DV（ドメスティック・バイオレンス）】

配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった男女間における暴力のこと。なぐる、蹴る、といった「身体的暴力」だけでなく、交友関係やメールの内容を細かく監視するといった「精神的暴力」、嫌がっているのに性行為を強要するといった「性的暴力」、生活費を渡さないといった「経済的暴力」なども含まれる。

#### 【デートDV】

高校生や大学生などの若年層における交際相手からのDVのこと

#### 【テレワーク】

情報通信技術（ICT）を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと

### 【な行】

#### 【人間開発指数（HDI）】

国連開発計画（UNDP）による指標で、「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活の基準」という人間開発の3つの側面を測定したもの。具体的には、出世時の平均寿命、知識（平均就学年数及び予想就学年数）、一人当たりの国民総所得を用いて算出。



**【は行】**

**【パタハラ】**

パタニティ・ハラスメントの略。男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮する権利や機会を職場の上司や同僚等が侵害する言動に及ぶこと

**【ポジティブ・アクション（積極的改善措置）】**

様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくもの

**【ま行】**

**【マタハラ】**

マタニティ・ハラスメントの略。職場における妊娠や出産等に関する嫌がらせ行為のこと。妊娠を理由に解雇，不利益な異動，減給・降格等不利益な取り扱いを行うこと

**【ら行】**

**【リベンジポルノ】**

別れた恋人や配偶者に対する報復として、交際時に撮影した相手方のわいせつな写真や映像を、インターネットなどで不特定多数に配布・公開する嫌がらせ行為及びその画像。

**【わ行】**

**【ワーク・ライフ・バランス】**

仕事と生活の調和。一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き，仕事上の責任を果たすとともに，家庭や地域生活などにおいても，人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のこと

第5次宇都宮市男女共同参画行動計画  
令和5年●月

発行・編集 宇都宮市 市民まちづくり部 男女共同参画課  
〒320-8540 栃木県宇都宮市旭1丁目1番5号  
TEL 028-632-2346  
FAX 028-632-2347  
E-mail [u1810@city.utsunomiya.tochigi.jp](mailto:u1810@city.utsunomiya.tochigi.jp)