

第1章

プランの趣旨

プランの趣旨

1 プラン策定の趣旨

今まさに、少子・高齢化の進行や人口減少に伴う労働力人口の減少、経済の長期低迷による雇用環境の悪化と格差の拡大などが大きな社会問題となり、わたしたちの生活や家族の形態、地域社会のありようにさまざまな影響を与えています。このような社会経済情勢の下、男女が性別にかかわらず、互いにその人権を尊重し、その個性と能力を十分に発揮して、いきいきと生活できる男女共同参画社会の実現は、21世紀のわが国の最重要課題となっています。

本市では、平成15年（2003）3月に「つやま男女共同参画さんさんプラン」、平成20年（2008）3月に「新つやま男女共同参画さんさんプラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな施策に取り組んできました。この間、女性の地位向上や固定的な性別役割分担意識に一定の変化が見られるものの、社会制度・慣行の中に依然として根強く残っているものもあり、性別に基づいて起こるあらゆる暴力の根絶や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進など、さらなる課題も見えてきました。

平成24年度末で現行計画が期間満了を迎えることから、これまでの成果を継承しつつ、男女共同参画社会基本法に示された理念に基づき、引き続き男女共同参画社会の形成に向けた施策・事業を総合的かつ計画的に推進するため、「第3次つやま男女共同参画さんさんプラン」を策定します。

2 プランの性格

- ① 男女共同参画社会基本法第14条第3項及び津山市男女共同参画まちづくり条例第8条に基づく男女共同参画推進のための総合的なプランです。
- ② 国の「第3次男女共同参画基本計画」及び県の「第3次おかやまウィズプラン」との整合性を図ったプランです。
- ③ 「津山市第4次総合計画」や市の関連各種計画との整合性を図ったプランです。
- ④ 津山市男女共同参画まちづくり審議会の答申をはじめ、平成23年度に実施した「津山市男女共同参画市民アンケート調査」、パブリックコメントなどによる市民の意見を反映させたプランです。
- ⑤ 行政はもとより、市民が家庭、職場、学校、地域などあらゆる場において自ら考え、行動するための指針となるプランです。
- ⑥ 「新つやま男女共同参画さんさんプラン」（平成20年策定）の理念を継承し、新たな課題に対応したプランです。

3 プランの期間

このプランは、平成25年度を初年度とし、平成29年度末までの5か年計画とします。また、社会経済情勢の変化等を考慮し、必要に応じプランの見直しを行うものとします。

第2章

プラン策定の背景

プラン策定の背景

1 国際社会の取り組み

国連は、1975年を「国際婦人年」と定めて「女性の地位向上のための世界行動計画」を採択、その後10年間を「国連婦人の10年」として、世界の国々に対し、女性の地位向上のための積極的な取り組みを呼びかけました。

1979年、国連は「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）」を採択し、「国連婦人の10年」の最終年である1985年には「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。

1995年、アジアで初めてとなる「第4回世界女性会議」を北京で開催。「北京宣言」と女性のエンパワーメントの促進などを盛り込んだ「行動綱領」が採択されました。さらに、2000年にはニューヨークで「女性2000年会議」が開催され、「政治宣言」と「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（成果文書）」が採択されました。

2005年には「北京+10（第49回国連婦人の地位委員会）」、2010年には「北京+15（第54回国連婦人の地位委員会）」がニューヨークの国連本部で開催され、「北京宣言」「行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」を再確認するとともに、完全実施を求める宣言が採択されました。

2 わが国の取り組み

昭和50年（1975）の国際婦人年を契機とした世界的な動きの中で、昭和52年（1977）に「世界行動計画」を取り入れた「国内行動計画」を策定しました。昭和60年（1985）の「女子差別撤廃条約」の批准に当たっては、男女雇用機会均等法の制定、国民年金法の改正、家庭科の男女共修化など、法律・制度面の整備が進められました。昭和62年（1987）には、「ナイロビ将来戦略」を受けて「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を策定しました。

平成8年（1996）には、第4回世界女性会議で採択された「北京宣言」「行動綱領」や、男女共同参画審議会が答申した「男女共同参画ビジョン」を踏まえ、男女共同参画社会の形成の促進に関する新たな計画「男女共同参画2000年プラン」を策定しました。

さらに、平成11年（1999）には、5つの基本理念と国・地方公共団体・国民の責務が明記された「男女共同参画社会基本法」を制定し、翌12年（2000）には同法に基づく「男女共同参画基本計画」を策定。今後実施する施策の基本的方向や具体的施策を示しました。

また、平成17年（2005）には「第2次男女共同参画基本計画」、平成22年（2010）には「第3次男女共同参画基本計画」を策定し、関連施策の推進が図られています。

3 岡山県の取り組み

岡山県では、昭和54年（1979）に県下56の団体からなる「岡山の婦人問題を考える会」が発足されました。その後、平成3年（1991）には「第4次岡山県総合福祉計画」の中に初めて「女性」の項目が設置され、県政の重要施策として位置付けられました。

平成9年（1997）には、県知事を本部長とした「岡山県男女共同参画推進本部」を設置し、施策の推進体制が整備されました。さらに、平成11年（1999）、男女共同参画社会づくりを推進していくための総合拠点施設として岡山県男女共同参画推進センター（愛称：ウィズセンター）が設置されました。

平成13年（2001）には「おかやまウィズプラン21」を策定し、「岡山県男女共同参画の促進に関する条例」を施行。平成18年（2006）には「新おかやまウィズプラン」、平成23年（2011）には「第3次おかやまウィズプラン」を策定しています。

4 津山市の取り組み

津山市では、昭和59年（1984）4月に「青少年婦人室」を設置し、昭和63年（1988）には、市の女性政策のあり方を協議する「津山市女性問題行政連絡会議」を発足。平成元年（1989）には、「津山市女性政策策定審議会」を設置し、女性政策の基本方針についての提言を受けました。

平成4年（1992）には「青少年婦人室」を「女性室」と「青少年育成センター」に分離。平成5年（1993）1月には、女性政策行動計画「つやま女性プラン」を策定しました。

平成9年（1997）、「人権啓発課」を新設。女性の人権を人権問題の一つと捉え、全庁的に人権意識の高揚を図るため、庁内組織として「人権啓発推進会議」を設置しました。平成10年（1998）2月には、「女性の権利は人権である」を基本理念に、「つやま女性プラン」の改定を行いました。

そして、平成11年（1999）4月、男女共同参画社会の形成に向けた施策の推進と市民活動の支援のための総合拠点施設として、津山男女共同参画センター「さん・さん」を設置しました。

さらに平成14年（2002）10月には、7つの基本理念と市・市民・事業者の役割などを定めた「津山市男女共同参画まちづくり条例」を施行するとともに、市の施策を総合的・計画的に推進するため、市長を本部長とする「津山市男女共同参画まちづくり推進本部」と、施策を調査審議する機関として「津山市男女共同参画まちづくり審議会」を設置しました。

平成15年（2003）3月には「つやま男女共同参画さんさんプラン」、平成20年（2008）3月には「新つやま男女共同参画さんさんプラン」を策定し、プランの基本理念を「男女の人権が尊重され、固定的な役割分担意識を解消し、自らの意志と価値観によってその個性と能力を十分発揮することができる、『男女がともにさんさんと輝けるまち つやま』の実現」とし、基本目標に沿ってさまざまな施策や事業に取り組んでいます。

【新つやま男女共同参画さんさんプラン 数値目標の達成状況】

新さんさんプランでは、取り組みの効果が検証できるよう、20の数値目標を設定していました。達成状況は下記の表のとおりです。（★印は達成した項目）

基本目標	重点目標	数値目標	計画策定時	現状値	目標値
Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画への意識づくり	1 男女共同参画の意識づくり	「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ」という考えに「そうは思わない」「どちらかと言うとそうは思わない」人の割合（市民アンケート調査結果）	男性：55.2% 女性：70.9%	男性：67.7% ★ 女性：69.1%	男性：60.0% 女性：80.0%
		男女共同参画センター「さんさん」を知らなかった人の割合（市民アンケート調査結果）	30.7%	26.2%	20.0%
	2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	公民館等への男女共同参画をテーマに盛り込んだ出前講座の実施回数	6回 （平成18年度）	14回 （平成20～24年度）	30回 （平成20～24年度）
		学校の中では「男女平等になっている」と思う人の割合（市民アンケート調査結果）	43.4%	44.8%	50.0%
	3 男女の個人としての人権尊重	職場・地域・学校でセクシュアル・ハラスメントを自分自身が受けたことがある人の割合（市民アンケート調査結果）	9.2%	6.2%	5.0%
		自分がDVの被害を受けたことがある人のうち、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合（市民アンケート調査結果）	30.8%	24.2%	20.0%
Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の促進	4 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進	市の審議会等への女性委員の割合	25.0% （平成19年6月1日）	29.6% （平成24年3月31日）	35.0%
		女性のいない審議会等の比率	14.9% （平成19年6月1日）	12.1% （平成24年3月31日）	0.0%
	5 安心安全な環境づくりの分野における男女共同参画の促進	自主防災・防犯組織の設置数	45団体	自主防災組織：62団体 自主防犯組織：99団体 ★ （平成21年度実績）	70団体 （平成21年度）
	6 国際的視点に立った男女共同参画の促進	日本語教室の参加者数（のべ人数）	842人 （平成18年度）	1,273人 （平成21年度実績）	1,300人 （平成21年度）
Ⅲ 多様な生き方が選択できる環境づくり	7 家庭生活と社会生活への対等な参画支援	一時保育の実施	13箇所	16箇所 ★ （平成21年度実績）	15箇所 （平成21年度）
		放課後児童クラブの開設	24箇所	33箇所 ★	全小学校区
		共働き夫婦で子ども（乳児・幼児）の世話をするのが夫婦同じ程度と答える人の割合（市民アンケート調査結果）	19.4%	23.6%	30.0%
		社会参加に関心のない人の割合（市民アンケート調査結果）	19.2%	22.3%	0.0%
	8 働く場における男女の均等な機会と待遇促進	農家における家族経営協定締結戸数	4戸 （平成19年4月1日）	8戸	7戸
		認定農業者の女性比率	7.2% （平成19年6月末）	5.2%	10.0%
		市が主催する女性のキャリアアップに関する講座受講者数	28人 （平成19年度）	123人 ★ （平成20～23年度）	80人 （平成20～24年度）
	9 生涯を通じた男女の健康支援	子宮がん検診の受診率	23.5% （平成18年度）	10.4% （平成20年度実績）	35.0% （平成20年度）
		発達段階に応じた性教育を実施した小中学校の割合	100.0%	100.0% ★	100.0%
		エイズに関する指導を実施した小中学校の割合	88.9%	100.0% ★	100.0%

※ 計画策定時の数値は、平成18年度実施の市民アンケート、また特に記載のないものは平成19年度の数値。現状値の数値は、平成23年度実施の市民アンケート、また特に記載のないものは平成23年度の数値。

第3章

プランの基本的な考え方

プランの基本的な考え方

1 プランの基本理念

このプランのめざす津山市の姿は、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思により、家庭、職場、学校、地域など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、それぞれの個性と能力を存分に発揮し、ともに喜びも責任も分かち合うことのできる社会です。

男女の人権が尊重され、固定的な性別役割分担意識を解消し、自らの意思と価値観によってその個性と能力を十分に発揮することができる「男女がともにさんさんと輝けるまち つやま」の実現をめざして

このプランの基本理念は、津山市男女共同参画まちづくり条例第3条の規定により、次に掲げる7つとします。

- 男女の個人としての尊厳が重んぜられ、性別による差別的な扱いや暴力を受けることなく、男女の人権が尊重されること。
- 性別による役割分担等を反映した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自由な選択を妨げることはないよう配慮されること。
- 男女が、社会の対等な構成員として、市における政策又は社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定の場に共同して参画する機会が確保されること。
- 家族を構成する男女が、相互の理解と協力の下に、家事、育児、介護等の家庭生活における活動とその他の活動とを両立して行うことができること。
- 男女が、生涯を通じて身体的、精神的及び社会的に健康であって、相互の理解と協力の下に、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項について自らの意思が尊重されること。
- 男女が、自らの意思によって対等な立場で社会活動に参画することによって、豊かで活力あふれる地域社会を創造すること。
- 男女共同参画の推進が、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、国際的協調の下に行われること。

2 プランの基本目標

このプランでは、男女共同参画社会の実現に向けて、以下の4つを基本目標に掲げ、各分野にわたる施策を計画的に推進します。

基本目標Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画への意識づくり

日本国憲法では、個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、これが男女共同参画社会基本法の理念の一つとなっています。

男女共同参画社会の実現のためには、男女の平等が保障され、一人ひとりの人権が尊重されるという人権尊重の意識を社会に浸透させていくことが重要です。

深刻な社会問題であるドメスティック・バイオレンス（DV）、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪・性暴力、ストーカー行為など、性別に基づいて起こる暴力は、重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していくうえで克服しなければならない重要な課題です。これらのあらゆる暴力の根絶に向けた取り組みを進めます。

また、男女共同参画社会の実現に大きな障害となっていることの一つに、人々の意識の中に長い時間をかけて形作られてきた性別に基づく固定的な役割分担意識があります。このような意識は時代とともに変わりつつあるものの未だ根強く残っています。少子・高齢社会を迎え、その変化に対応するためには、男女共同参画社会の形成が不可欠であるということ、男性も女性も自身の問題として認識できるよう、さまざまな機会を捉え、意識改革のための啓発を行います。

次代を担う子どもたちが健やかに、そして、個性と能力を発揮できるよう成長していくため、子どものころから男女共同参画への理解を促進し、将来を見通した自己形成ができるよう、家庭や地域、学校での取り組みを進めます。

基本目標Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の推進

男女が社会のあらゆる分野に参画し、対等な構成員として、ともに責任を担うことは男女共同参画社会の基本となるものです。社会の構成員の半分は女性であり、構成員の意思を公正に反映させるためにも、政策や方針の決定にかかわる立場の女性を増やしていくことが必要です。

行政はもとより、関係機関、関係団体、事業者、市民団体などへも働きかけ、女性の参画の拡大を一層推進するとともに、女性のエンパワーメントのための研修や学習の機会を提供します。

これまでわが国における男女共同参画の取り組みは、国際的な動きと連動し、その影響を

受けながら進められてきましたが、諸外国では男女共同参画施策が大きく進展している例もある一方、わが国では未だ多くの課題が残されています。国際的な取り組みとの協調を図るため、諸外国における男女共同参画について理解することのできる人材の育成が重要です。

基本目標Ⅲ 多様な生き方が選択できる環境づくり

誰もがいきいきと暮らし活力ある社会をつくるためには、男女がそれぞれの価値観やライフスタイルの多様化を認め合い、家庭・職場・地域においてバランスのとれた生活ができるように環境を整えることが必要です。

男女がともに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しながらも、安心して子育てや介護あるいは地域活動にも取り組めるようワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

また、男女が対等なパートナーとして働くことができる職場の環境づくりを推進するとともに、女性のキャリアアップ、再就職・再チャレンジを支援します。

さらに、生涯を通じた男女の健康の保持・増進に取り組み、性と生殖に関して主体となる女性の権利を尊重するとともに、健康であることの重要性を正しく認識できるよう啓発を行います。



基本目標Ⅳ 男女がともに支える活力ある地域づくり

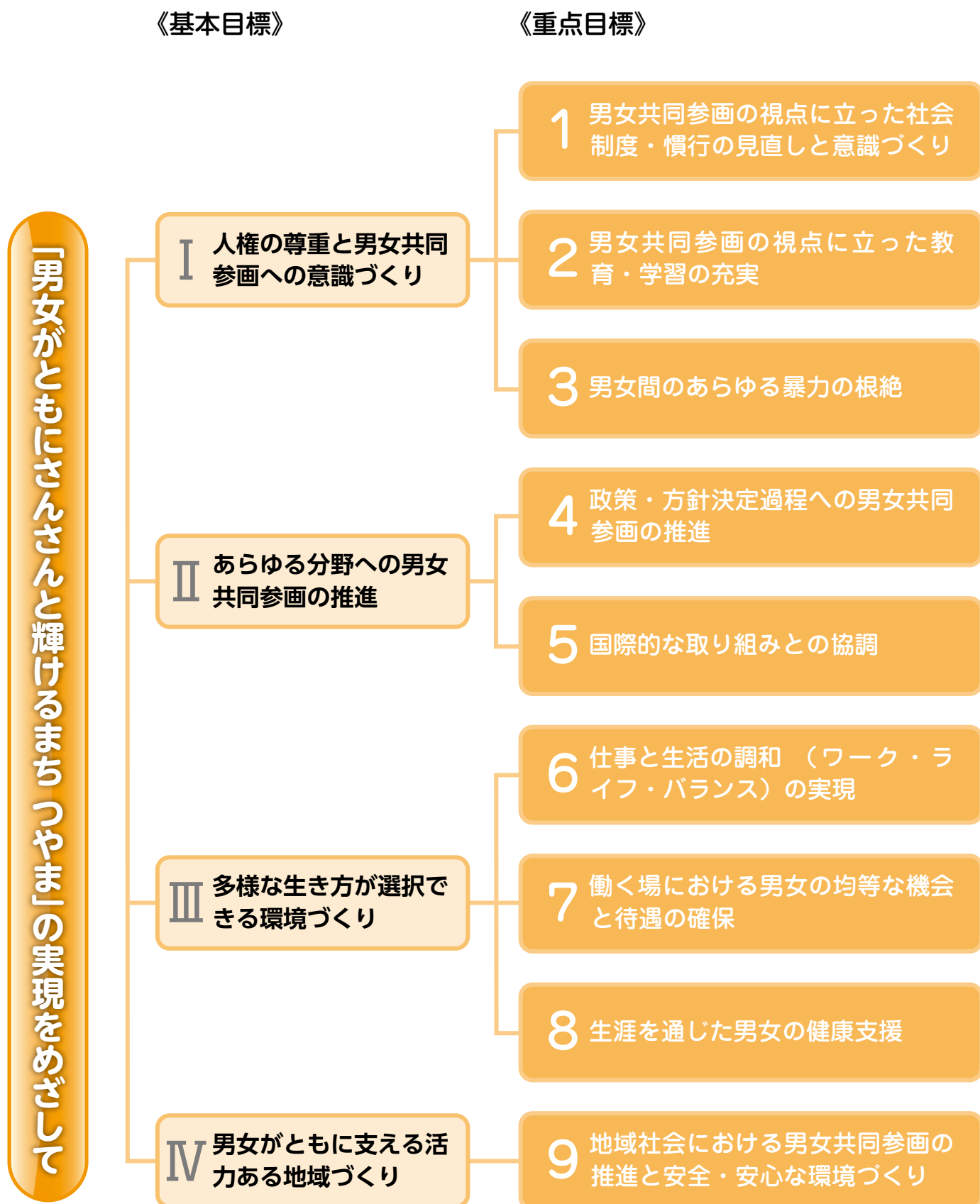
近年、少子・高齢化や過疎化の進行による労働力人口の減少、人間関係の希薄化や単身世帯の増加などさまざまな変化が起きています。今後は地域における役割を男女がともに担わなければ立ち行かない状況となっており、多様な視点や考え方を持つ人材の確保・活用につながる男女共同参画の推進は、もはや個人の問題にとどまらず、地域社会を活性化させるためにも不可欠なものとなっています。

震災以降、重要性が高まっている防災や防犯の分野では、女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災・防犯体制を確立することが求められています。また、まちづくりや観光、環境の分野においても、女性の参画を拡大し、多様な視点と新たな発想を取り入れることも、地域社会の活性化につながります。

住み慣れた地域で健康で生きがいを持って暮らせることは誰もが望むことです。男性であっても、女性であっても、高齢になっても、障害があっても、それぞれの意欲と能力に応じて社会とのかかわりを持ち続け、社会を支える一員として活動できる社会を築くためにも男女共同参画の推進を図ります。



3 プランの体系図



《主要施策》

- (1) 男女共同参画の理解、意識改革のための広報・啓発
- (2) 男女共同参画に関する調査・研究

- (3) 男女共同参画の視点に立った学校教育等の推進
- (4) 男女共同参画の視点に立った生涯学習等の推進

- (5) 男女間における暴力防止の環境づくり
- (6) 相談体制の充実

- (7) 政策・方針決定過程への女性の参画の推進
- (8) 事業者・市民団体等への女性の参画の促進

- (9) 国際的な取り組みへの理解と市内在住外国人に対する支援の充実

- (10) 家庭における男女共同参画の促進
- (11) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実
- (12) 子育てや介護と仕事の両立の実現に向けた環境づくり

- (13) 男女が対等なパートナーとして働く職場環境づくり
- (14) 女性のチャレンジ支援

- (15) 健康の保持・増進支援
- (16) 性と生殖に関する健康の重要性和母子保護に関する正しい知識の普及

- (17) 地域防災や防犯の分野における男女共同参画の促進
- (18) 高齢者や障害のある人が安心して暮らせる環境づくり
- (19) まちづくり・観光・環境の分野における男女共同参画の促進

第4章

プランの内容

基本目標Ⅰ | 人権の尊重と 男女共同参画への意識づくり

重点目標 1

男女共同参画の視点に立った
社会制度・慣行の見直しと意識づくり

重点目標 2

男女共同参画の視点に立った
教育・学習の充実

重点目標 3

男女間のあらゆる暴力の根絶

重点目標 1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直しと意識づくり

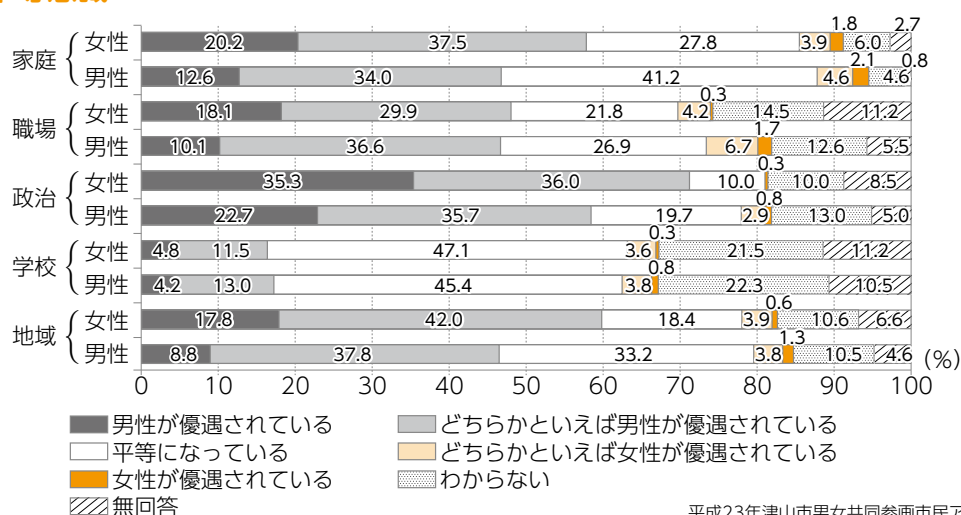
「男は仕事、女は家庭」に代表される固定的な性別役割分担意識（※1）は、時代とともに変わりつつあるものの未だ根強く残っていることから、社会制度や慣行をジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）（※2）に敏感な視点で見直し、さまざまな機会を捉え、男女共同参画についての意識改革を促進します。

また、男女が個人として尊重され、個性や能力を十分に発揮し、さまざまな活動に参画できるようにするためには、男女を取り巻く環境について市民一人ひとりの理解が重要であることから、さまざまな場における啓発活動を推進します。

※1 固定的性別役割分担意識：男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性・女性という性別を理由として、役割を固定的に考えること。

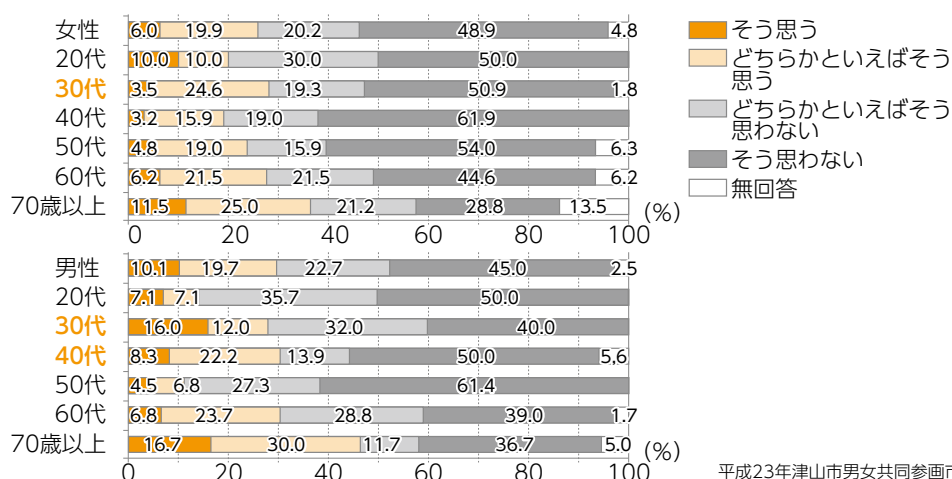
※2 ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）：生物学的性別（セックス）に対し、社会通念や慣習の中にある社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」をジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）という。「社会的・文化的に形成された性別」はそれ自体に良い悪いの価値を含むものではない。

●男女平等意識



●性別役割分担意識

男性は外で働き、女性は家庭を守るべき



主要施策（1） 男女共同参画の理解、意識改革のための広報・啓発

No.	施 策	概 要	担当課
1	各種講座やイベントの開催	男女共同参画の理解と意識改革を図るため、男女が参加しやすい講座やイベント等を開催します。 ●さん・さん祭りの開催 ●男女共同参画週間パネル展の開催 ●男女共同参画講座等の開催 ●社会制度や慣行を見直す学習機会の提供 ●津山広域事務組合との共催による講演会の開催 ●関係資料の特別展示の開催	人権啓発課 定住推進室 生涯学習課 図書館
2	広報紙・情報紙による広報・啓発活動の充実	「広報つやま」や男女共同参画だより「えすばあ」により、男女共同参画を促進するための効果的な広報・啓発活動を行います。	秘書広報室 人権啓発課
3	市民団体等との協働による啓発事業の推進	市民団体等と協働し、市民ニーズに即した分りやすい視点から意識改革を推進します。 ●さん・さん祭りを市民団体と協働で開催 ●男女共同参画市民企画講座の開催 ●各種女性団体やつやまNPO支援センターにおける市民活動団体の支援・育成	人権啓発課 協働推進室
4	市民のメディア・リテラシー（※3）向上への取り組み	固定的な性別役割分担意識を助長する表現や、性の商品化（※4）につながる表現、女性に対する暴力を無批判に取り扱う表現など、携帯電話やインターネットなどの情報通信を含めたメディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力（メディア・リテラシー）の向上を図ります。 ●メディア・リテラシーに関する講座・講演会の開催や資料展示など学習機会や情報の提供 ●児童・生徒へのメディア・リテラシーの指導や保護者への啓発	秘書広報室 人権啓発課 生涯学習課 学校教育課 図書館
5	市のあらゆる施策が男女に中立に働くよう、市役所における制度・慣行の見直しと職員の意識改革の促進	市の条例・規則等が固定的な性別役割分担意識に基づいていないか見直し、必要に応じて改善を図ります。	関係課 （総務課）
6	行政刊行物等における男女共同参画の視点の推進	性別に基づく固定観念にとらわれない男女の多様なイメージを社会に浸透させるため、市役所における刊行物の見直しを行い、必要に応じ改善を図ります。 ●「男女共同参画行政刊行物ガイドライン」の周知 ●広報担当職員研修の実施	秘書広報室 人権啓発課
7	市職員への啓発	研修会等の開催や推進班員の機能の充実を図り、市職員への啓発を推進します。	人事課 人権啓発課 各支所市民生活課

※3 メディア・リテラシー：メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。男女共同参画の分野では、メディアにおける、さまざまな偏見や差別、男女の固定的な性別役割分担、性の商品化、暴力肯定などに通じる隠れた表現や意図を見極める力の意味として使う。

※4 性の商品化：性（とりわけ女性の性）をその人格から切り離し、「モノ」として見る傾向や態度をさす。

主要施策(2) 男女共同参画に関する調査・研究

No.	施策	概要	担当課
1	調査・研究の推進	市の施策に男女共同参画の視点を盛り込む基礎資料とするため、市民意識・実態調査を実施します。	人権啓発課
2	情報の収集・提供	男女共同参画に関する先進事例、統計等の情報を収集し、提供します。 ●男女共同参画情報コーナーの整備	人権啓発課

数値目標	現状値	目標値
「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ」という考えに「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」人の割合（市民アンケート調査結果）	女性：69.1% 男性：67.7% （H23年度）	男女とも 80.0% （H28年度）
市民団体等と協働する男女共同参画市民企画講座の実施回数	—	10回 （H25～29年度の累計）



重点目標2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

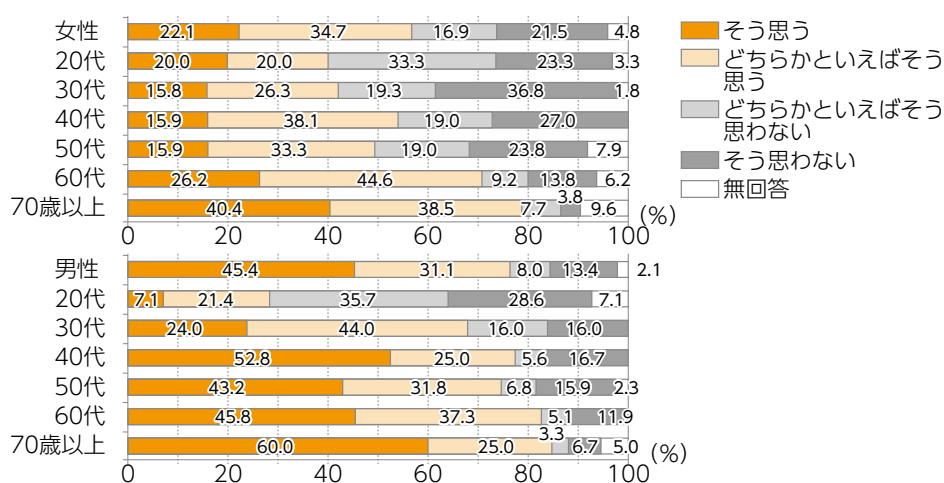
一人ひとりの意識や価値観は、生まれたときからさまざまな場所で周りの人たちの影響を受けながら形成されていくため、学校や家庭、地域は男女共同参画社会の実現に大きな役割を果たします。

子どものころから男女がともに一人の自立した人間として互いの人格や個性を尊重し合うとともに、一人ひとりの個性や能力を発揮して自らの意思によって行動できるよう、男女共同参画の視点に立った学校教育を推進します。

また、家庭や地域においても、男女共同参画に関する学習機会の充実を図り、子どもへの接し方も含め、男女共同参画の視点に立った行動を促していく必要があります。

●ジェンダー意識

男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるべき



平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

主要施策（3） 男女共同参画の視点に立った学校教育等の推進

No.	施策	概要	担当課
1	男女共同参画の視点に立った教育の充実	子どもの発達段階に応じて、人権を尊重した教育を実践し、男女の相互理解と協力の重要性、家庭生活の大切さ、性教育等について指導の充実を図ります。	学校教育課
2	男女共同参画の視点に立った進路指導の充実	生徒が性別にかかわらず、その個性と能力に合った進路が選択できるよう適切な進路指導を実施します。	学校教育課
3	男女共同参画の視点に立った学校運営の推進	学校行事やPTA活動において、男女が共同で参画できる体制を整備します。また、諸帳簿等についても男女共同参画の視点に立った条件整備を図ります。 ●男女共同参画の視点に立った学校行事の実施 ●PTA活動における男女共同参画の促進	学校教育課 生涯学習課
4	教育関係者等の研修の充実	教育関係者（学童保育指導員を含む）を対象とし、男女共同参画の視点に立った研修の充実を図ります。	人権啓発課 こども課 学校教育課

主要施策（4） 男女共同参画の視点に立った生涯学習等の推進

No.	施 策	概 要	担当課
1	社会教育関係者の男女共同参画に関する理解の促進	地域における男女共同参画に関する学習機会の充実のため、社会教育関係者に対する啓発を推進します。	人権啓発課 生涯学習課
2	地域における学習機会の提供	地域の要望に応じた男女共同参画に関する出前講座（生涯学習リクエスト大学）や、公民館で開催される講座・学級などに男女共同参画のテーマを盛り込むことにより、地域における学習機会の提供を図ります。	人権啓発課 生涯学習課
3	男女共同参画の視点に立った家庭教育の充実	性別にかかわらず、一人ひとりの個性と能力を伸ばす家庭教育の重要性について啓発を図ります。 ●学校やPTAが実施する家庭教育推進事業において、人権教育や男女共同参画の視点を取り入れた事業を展開	学校教育課 生涯学習課 人権啓発課

数値目標	現状値	目標値
公民館等への男女共同参画をテーマに盛り込んだ出前講座の実施回数	—	10回 (H25～29年度の累計)
学校の中では「男女平等になっている」と思う人の割合（市民アンケート調査結果）	44.8% (H23年度)	55.0% (H28年度)



重点目標3 男女間のあらゆる暴力の根絶

すべての暴力は、被害者の人権を著しく侵害するものであり、性別や間柄を問わず、決して許されるものではありません。

特に性別に基づいて起こる暴力（ドメスティック・バイオレンス＜DV＞^{※5}）、セクシュアル・ハラスメント^{※6}、性犯罪・性暴力、ストーカー行為^{※7}等）は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女が互いの尊厳を重んじ対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を阻む重大な要因となっています。

男女間のあらゆる暴力の根絶は、社会全体で取り組み、克服すべき重大な課題です。そのためには、暴力の発生を防ぎ、暴力を容認しない環境づくりとともに、被害者の相談・支援体制の充実が求められます。

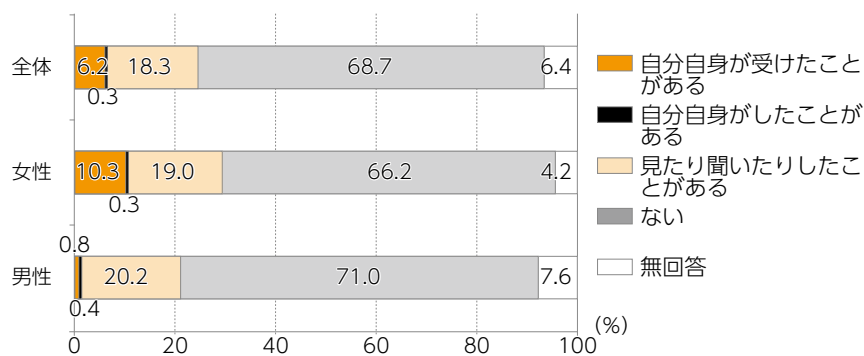
※5 ドメスティック・バイオレンス（DV）：配偶者やパートナーからの暴力のこと。「なぐる」「ける」といった身体的暴力だけでなく、「暴言をはく」「無視」等の精神的暴力、「性行為を強要する」等の性的暴力、「生活費を渡さない」等の経済的暴力、「手紙や電話、メールをチェックする」等の社会的暴力なども含む。

※6 セクシュアル・ハラスメント：優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動。単に雇用関係にある者の間のみならず、様々な生活の場で起こり得る。

※7 ストーカー行為：特定の相手に、つきまとい、まちぶせ、無言電話等の行為を反復して行うこと。

●セクシュアル・ハラスメント

あなたの身近にセクハラがありますか？

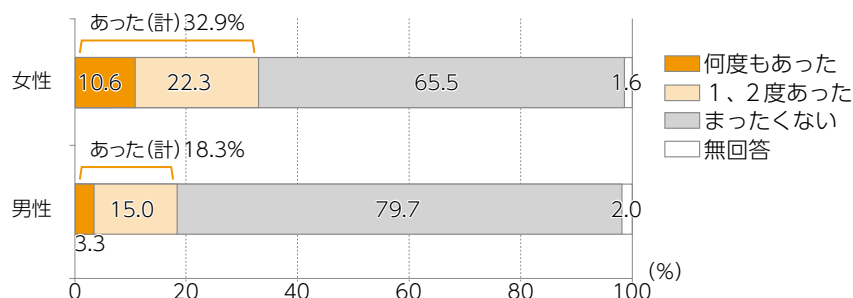


平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

●DVの実態

全国の状況

配偶者（事実婚や別居中の夫婦、元配偶者も含む）からの暴力の被害経験

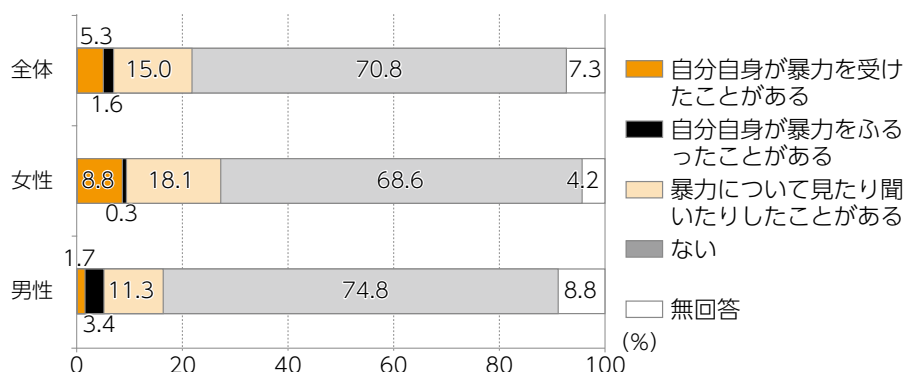


内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成23年）

●DVの実態

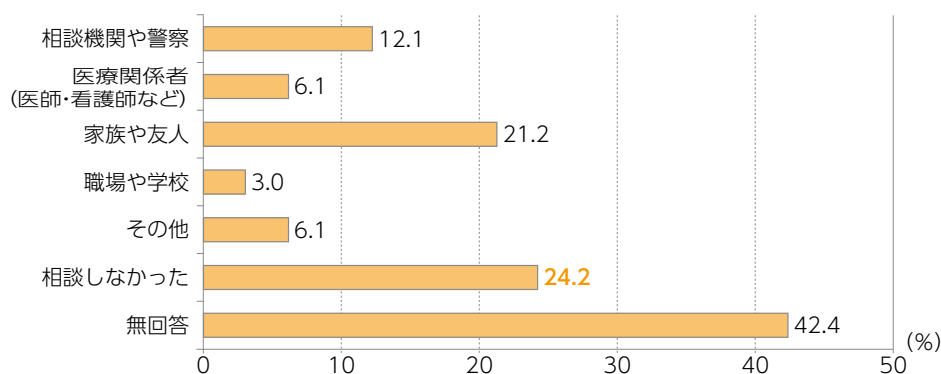
津山市の状況

あなたの身近にDVがありますか？



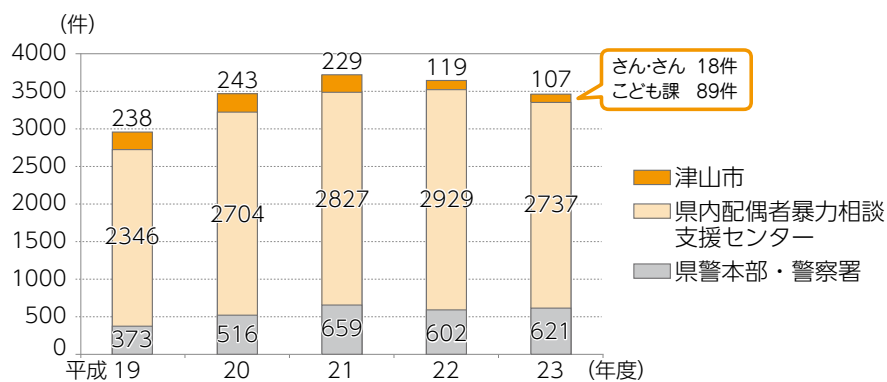
平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

●DV被害を受けたことについての相談先



平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

●相談件数の推移



主要施策（５） 男女間における暴力防止の環境づくり

No.	施 策	概 要	担当課
1	暴力防止の環境づくり	性別に基づいて起こる暴力（ドメスティック・バイオレンス＜ＤＶ＞、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪、ストーカー行為等）は、人権を侵害する行為であるという認識を広く市民に深め、暴力を許さない機運を醸成するため、広報啓発活動を実施します。 また、関係機関との連携により暴力の防止に努めます。 ●「女性に対する暴力をなくす運動」期間等における広報啓発活動の推進 ●関連資料の特別展示の開催	秘書広報室 人権啓発課 生涯学習課 図書館
2	互いの性を尊重する意識の啓発	男女が互いの性を尊重し、相互の理解と協力関係を育むことができるよう意識啓発を図ります。 ●若年層への啓発	人権啓発課 生涯学習課
3	青少年に悪影響を及ぼす社会環境の浄化	女性の人権を脅かすような内容の図書や広告物の浄化に関する活動を推進します。 地域における青少年健全育成会等の活動に対して支援を行います。	人権啓発課 生涯学習課 図書館
4	セクシュアル・ハラスメントの防止対策の推進	事業所等に対し、セクシュアル・ハラスメント防止に向けた啓発活動を推進するとともに、市職員に対しても研修を通してセクシュアル・ハラスメントに関する意識啓発を図ります。	人事課 人権啓発課 契約監理室 定住推進室

主要施策（６） 相談体制の充実

No.	施 策	概 要	担当課
1	各種相談の充実	ＤＶ等の相談に応じるため、被害者が相談しやすい環境の整備と相談体制を充実するとともに、相談事業の周知を図ります。	人権啓発課 環境生活課 こども課 こども子育て相談室 健康増進課
2	ＤＶ防止へ向けた取り組みと被害者に対する自立支援	「津山市配偶者からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画」に基づき、ＤＶの防止及び被害者の自立支援に向けた市役所内の庁内体制の整備を図り、関係機関と連携し、ＤＶ被害者の自立に向けた施策を推進します。	危機管理室 人権啓発課 市民課 環境生活課 保険年金課 生活福祉課 高齢介護課 こども課 こども子育て相談室 健康増進課 学校教育課 生涯学習課 建築住宅課

No.	施 策	概 要	担当課
3	関係機関との連携強化	被害者に対して適切に対応するため、県女性相談所、県男女共同参画推進センター、警察署等の関係機関との連携の強化を図ります。	危機管理室 人権啓発課 環境生活課 こども課 こども子育て相談室 健康増進課
4	相談員の確保と人材育成・研修の充実	各種相談業務において適切な人材を確保するとともに、その人材を育成するための研修機会等の充実を図ります。 ●相談員の確保 ●関係機関が実施する研修への参加	人権啓発課 環境生活課 こども課 こども子育て相談室 健康増進課

数値目標	現状値	目標値
身近なところ（職場・地域・学校）でセクシュアル・ハラスメントを受けたことがある女性の割合（市民アンケート調査結果）	10.3% (H23年度)	5.0% (H28年度)
自分自身がDVの被害を受けたことがある女性の割合（市民アンケート調査結果）	8.8% (H23年度)	7.0% (H28年度)
DVの被害を受けたことがある人のうち、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合（市民アンケート調査結果）	24.2% (H23年度)	15.0% (H28年度)



基本目標Ⅱ | あらゆる分野への 男女共同参画の推進

重点目標 4

政策・方針決定過程への
男女共同参画の推進

重点目標 5

国際的な取り組みとの協調

基本目標 II

あらゆる分野への男女共同参画の推進

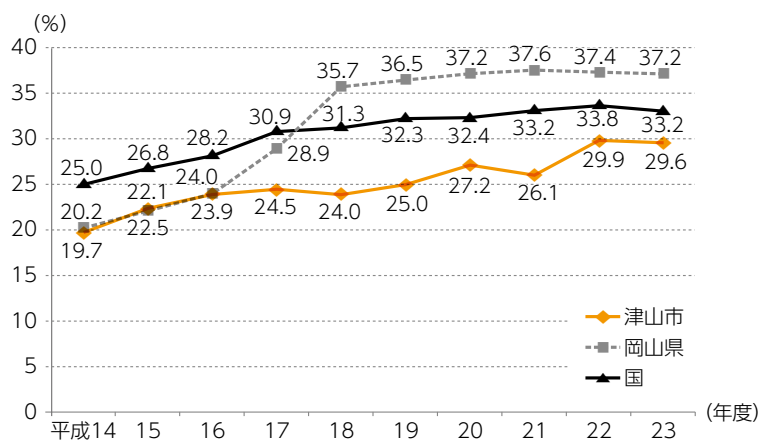
重点目標 4 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

将来にわたり持続可能で、活力ある社会を構築するためには、多様な人材の能力の活用、多様な視点の導入、新たな発想の取り入れ等の観点から、女性の参画をあらゆる分野において進めていくことが求められています。

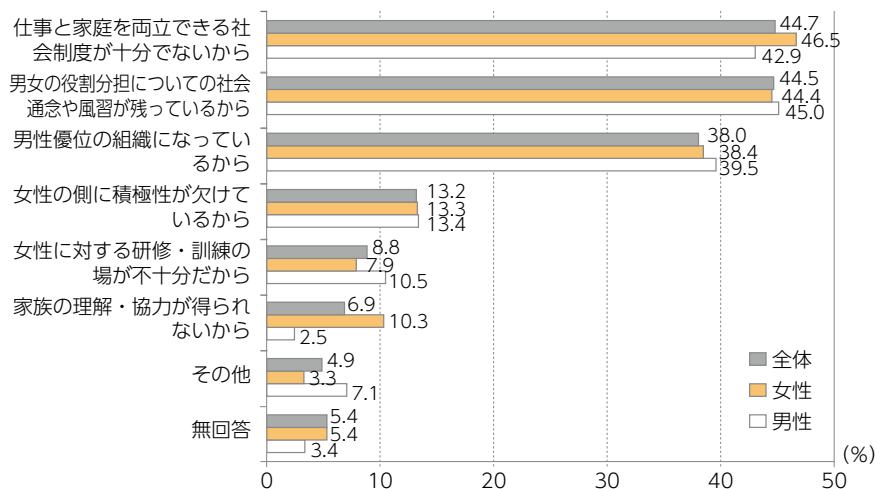
男女がともに対等な社会の構成員となるためには、政策や方針の決定にかかわる立場の女性を増やしていくことが必要です。また、行政だけでなく、事業者や市民団体等における女性の参画促進も重要です。

参画意識の促進と人材育成のため、研修・学習機会の充実を図ります。

●審議会等への女性委員の登用状況



●企画・方針決定過程の場に女性が少ない理由



平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

主要施策（7） 政策・方針決定過程への女性の参画の推進

No.	施 策	概 要	担当課
1	審議会等への女性の登用促進	各種審議会等への女性委員の登用を促進し、平成29年度までに女性委員の割合を40%とするよう努めるとともに、すべての審議会に女性委員の登用を促進します。 ●各種審議会等への女性の登用促進 ●女性委員の登用に関する継続的な調査の実施 ●クオータ制（※8）の導入の研究	行財政改革推進室 人権啓発課
2	市女性職員の能力開発と登用促進	各種研修会等を開催し、女性職員の能力開発と職域拡大を図り、併せて管理職への登用を促進します。 ●各種関係機関の研修会への職員派遣 ●職員研修の充実 ●女性職員の登用状況の定期的把握	人事課 人権啓発課

※8 クオータ制：積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つで、人種や性別等を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。公的機関や公的委員会における任用・任命が一方の性に偏ることのないよう、一定の女性比率を確保する例が挙げられる。

主要施策（8） 事業者・市民団体等への女性の参画の促進

No.	施 策	概 要	担当課
1	事業所等への啓発活動の充実	事業所等の経営者・管理者に対し、女性の登用促進についての啓発活動を実施します。 ●労務管理講習会における啓発	人権啓発課 定住推進室
2	地域活動における男女共同参画の推進	自治会やPTA等、地域活動に男女がともに地域の一員として参画できるように促進します。 ●自治会役員への女性の登用促進 ●地域での公民館活動にも女性が積極的に参加できるよう各公民館に男女共同参画推進委員を配置し、地域における男女共同参画を促進	人権啓発課 協働推進室 生涯学習課
3	女性の参画意識の促進と人材育成のための研修・学習機会の充実	女性の市政への関心と参画を促すため、情報を提供し、意識の高揚に努めます。 各分野への登用を促進するため、研修や学習の機会を提供します。 ●男女共同参画講座の開催 ●女性リーダーの把握と活用	人権啓発課 生涯学習課

数値目標	策定時	目標値
市の審議会等の女性委員の割合	29.6% (H24.3.31)	40.0% (H29年度)
女性のいない審議会等の比率	12.1% (H24.3.31)	0.0% (H29年度)

重点目標5 国際的な取り組みとの協調

男女共同参画社会の推進は、国際社会におけるさまざまな取り組みと密接に関係しています。「女子差別撤廃条約」をはじめとする世界の女性の地位向上に向けた取り組みや、世界の女性が抱えているさまざまな問題など、諸外国における男女共同参画について理解することのできる人材の育成が重要となっています。

また、国籍や民族を超えて互いの文化の違いを認めながらともに生きていく多文化共生社会を構築するためにも、外国人のための日本語教室の充実など、市内に住んでいる外国人が安心して暮らせる環境づくりを推進します。

主要施策（9） 国際的な取り組みへの理解と市内在住外国人に対する支援の充実

No.	施 策	概 要	担当課
1	国際的取り組みへの理解と情報の収集・提供	国際社会の取り組みの成果や経験を活用し、諸外国における男女共同参画について理解することができるよう、国連をはじめとする国際社会における男女共同参画の取り組みについて情報を収集し、提供します。	人権啓発課
2	国際理解のための教育の推進	諸外国における男女共同参画について理解することができるよう国際感覚豊かな人材を育成するため、市民の国際理解を深め、国際交流を促進します。また、国際的視野に立った学習機会の提供を図ります。 学校教育においても、語学教育を通して児童生徒のコミュニケーション能力を育成します。 ●学校における外国語教育の充実 ●ALT（外国語指導助手）の活用推進 ●生涯学習における外国語の学習機会の充実 ●国際交流行事の開催 ●国際理解に関する特設コーナーを設け、男女共同参画に向けての啓発を推進	人権啓発課 協働推進室 生涯学習課 学校教育課 図書館
3	市内在住外国人に対する支援の充実	市内に在住する外国人が安心して暮らせるように、外国語による生活関連情報の提供や日本語教室等の学習機会及び相談体制の充実を図ります。 ●生活関連情報の提供 ●日本語教室の充実 ●生活相談体制の連携の充実	協働推進室 人権啓発課 市民課

数値目標	現状値	目標値
日本語教室の参加者数（のべ人数）	1,024人 （H23年度）	1,050人 （H29年度）



基本目標Ⅲ | 多様な生き方が選択できる 環境づくり

重点目標 6

仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス) の実現

重点目標 7

働く場における
男女の均等な機会と待遇の確保

重点目標 8

生涯を通じた男女の健康支援

重点目標6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

急激な少子・高齢化の進行や人口減少の影響により、今後、労働力の不足や経済活動の停滞が問題となってきます。このような社会情勢に対応していくためには、男性も女性も仕事と家庭生活・地域活動などを両立させ、安心して子育てや介護ができる社会を築いていくことが必要です。

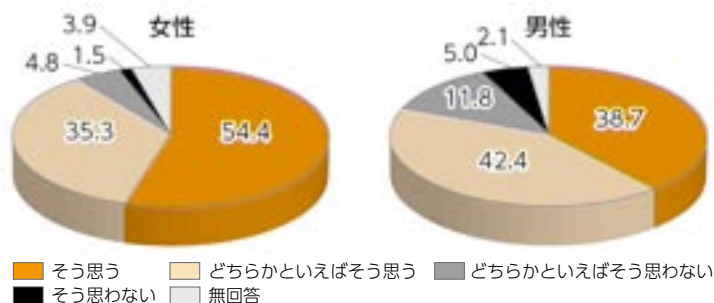
国においても、平成19（2007）年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（※9）がとれた社会の実現に向け、働き方の見直しや男性の育児参加支援などの取り組みを推進しています。

男女がともに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しながらも、家庭や地域などさまざまな場において、また、子育て期や中高年期といった人生のさまざまな段階に応じて、多様な生き方が選択できるよう、育児・介護支援の周知や活用促進を図り、事業所や個人に向けた啓発を進めていきます。

※9 ワーク・ライフ・バランス：仕事と私生活とが調和あるいは両立している状態をさす。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、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会。

●性別役割分担意識

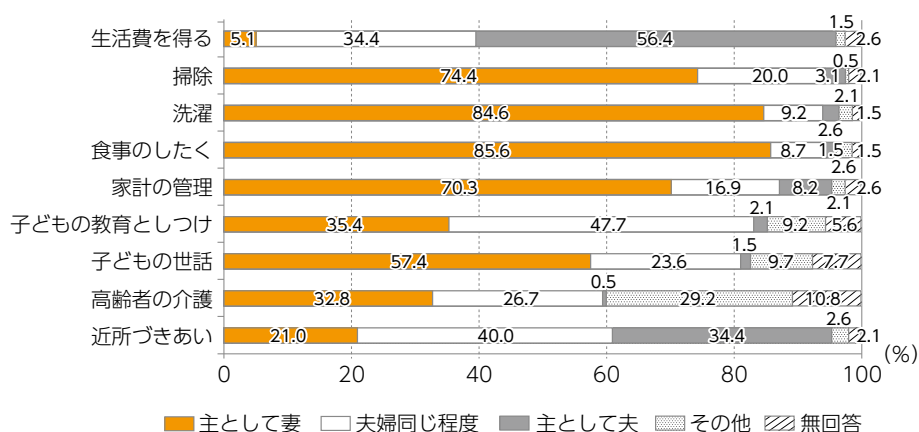
家事や子育てなどの生活の責任を男性も分担すべき



平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

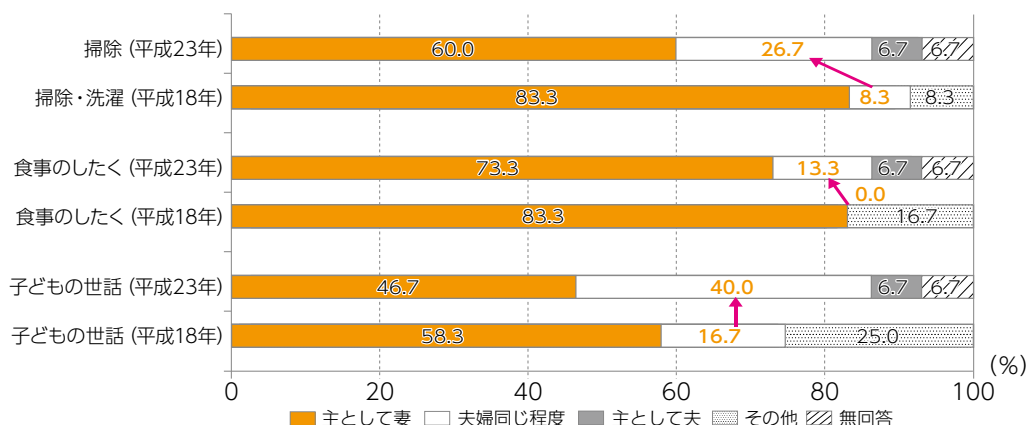
●家庭における役割の現状

共働きの夫婦でも、実際に担当しているのは？



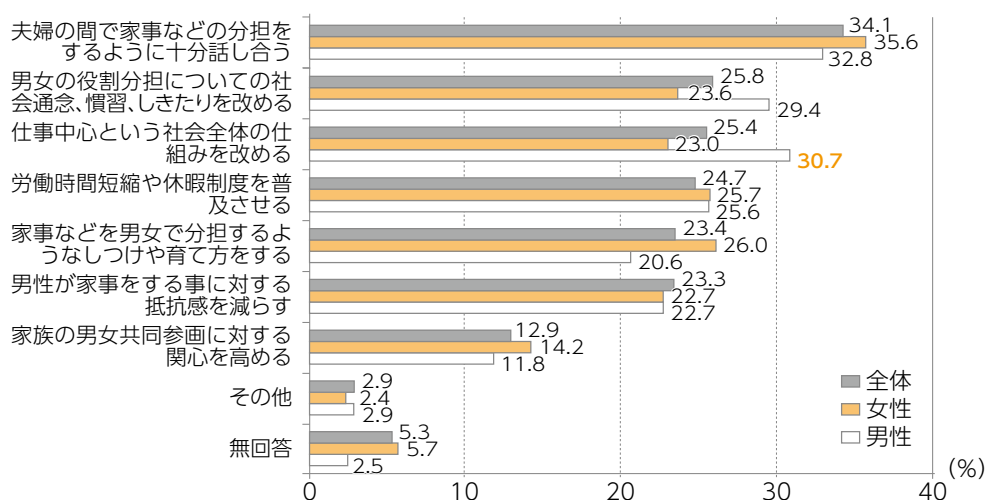
平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

●30代男性の家庭における役割の変化 (前回比)



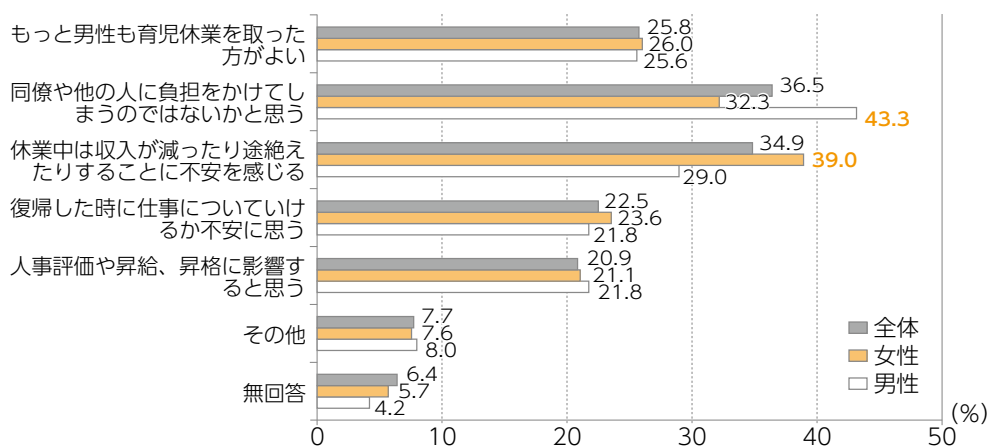
平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

●男性が家事・育児などに参加するために必要なこと



平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

●男性が育児休業をとることについて



平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

主要施策（10） 家庭における男女共同参画の促進

No.	施 策	概 要	担当課
1	仕事と生活の調和の意識啓発	仕事中心の働き方を見直し、家庭生活において男女が互いに協力し、家族の一員として責任を果たしていける環境づくりを推進します。	人権啓発課
2	男性の家事・育児・介護への参画促進	家庭において男性が家事・育児・介護に参画することを促進するため、各種講座・教室等を開催します。 ●男性の家事・育児参加への啓発 ●各種講座・教室の開催	人権啓発課 健康増進課 生涯学習課

主要施策（11） 多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実

No.	施 策	概 要	担当課
1	多様な就労形態にあった保育サービスの充実	保育所での通常保育をはじめ、延長保育・一時預かり事業・休日保育等就労にあった保育サービスを充実します。 また、幼稚園での預かり保育の充実を図ります。	こども課
2	放課後児童クラブの整備・充実	放課後児童健全育成事業としての放課後児童クラブの充実を図ります。 ●健全な児童クラブの運営指導 ●児童クラブ施設の整備	こども課
3	子育て講座・教室の充実	子どもの成長段階に応じた、子育てに関する各種講座・教室の充実を図ります。 ●妊婦ぽんぽこ学級 ●離乳食教室 ●つやまっ子家庭教育推進事業 ●各課企画講座	健康増進課 こども課 生涯学習課 人権啓発課 図書館
4	地域子育て支援センターの充実	地域における子育てを支援するため、地域子育て支援センターの充実を図ります。 ●育児サークル等支援事業 ●幼稚園・保育園を活用した子育て支援事業	こども課 健康増進課
5	ファミリー・サポート・センターの充実	従来の保育サービスでは対応できない変則的な保育サービスのニーズに対応するため、ファミリー・サポート・センター事業の充実を図ります。	こども課
6	ひとり親家庭への自立支援	相談体制の充実、就労支援や母子・寡婦福祉資金の貸付等により、精神的・経済的な自立が図られるよう支援します。 ●母子寡婦福祉資金貸付 ●ひとり親家庭等医療費支給事業 ●高等技能訓練促進費等給付事業 ●母子家庭自立支援教育訓練給付金 ●「福祉から就労」支援事業 等	こども課

主要施策（12） 子育てや介護と仕事の両立の実現に向けた環境づくり

No.	施 策	概 要	担当課
1	事業所等における仕事と生活の調和の促進	事業所等における仕事と生活の両立支援を啓発し、取り組みを促進します。 ●ワーク・ライフ・バランスに関する啓発・情報提供の推進 ●指名願受付時に啓発パンフレットを配布 ●ワーク・ライフ・バランスの取り組みは企業にとっても有益であることの周知 ●多様な両立支援・再就職支援サービスの情報提供 ●関係機関と連携を図り、企業内研修を支援	人事課 人権啓発課 契約監理室 定住推進室
2	育児・介護休業制度の周知、啓発と活用促進	事業所や市民に対して、育児・介護休業制度の周知、啓発を行い、活用の促進を図るとともに、市職員に対しても活用を図ります。 ●事業所へ向けた制度の普及・啓発 ●市職員へ向けた制度の普及・啓発	人事課 人権啓発課 契約監理室 定住推進室

数値目標	現状値	目標値
一時預かり事業の実施	15箇所 (H23年度)	20箇所 (H29年度)
ファミリー・サポート・センターの会員数	971人 (H23年度)	1,070人 (H29年度)
事業所等を対象としたワーク・ライフ・バランスについての啓発講座の実施回数	—	5回 (H25～29年度の累計)
現在、仕事と生活の調和がとれた暮らしができていると思っている人の割合（市民アンケート調査結果）	—	男女とも 25.0% (H28年度)



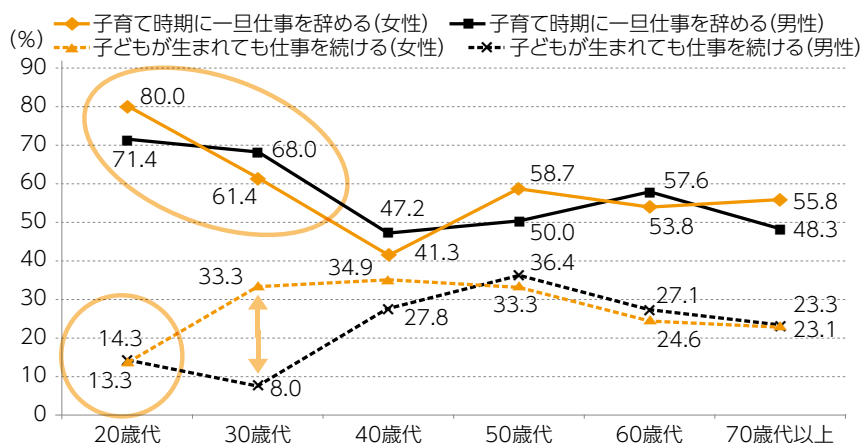
重点目標7 働く場における男女の均等な機会と待遇の確保

男女がともに対等な立場で働くためには、男女雇用機会均等法などの雇用関係法制度の周知や事業所などへの働きかけなど、就労に関する条件が男女平等の視点から整備される必要があります。

男女雇用機会均等法の施行から四半世紀が経過しましたが、雇用形態や賃金、労働条件など就労に関する女性への待遇には、依然として男性との間に格差が存在しています。男女が対等なパートナーとして働くことができる職場環境づくりを推進するとともに、育児・介護などのために一度離職した女性の再就職支援や職業能力を高めるための知識・技術の習得などを積極的に支援します。

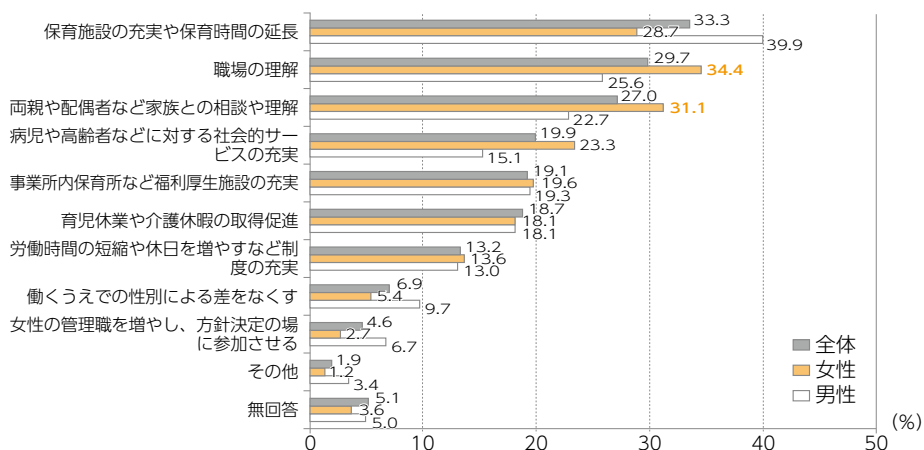
●女性と仕事

結婚して子どもが生まれたら…



平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

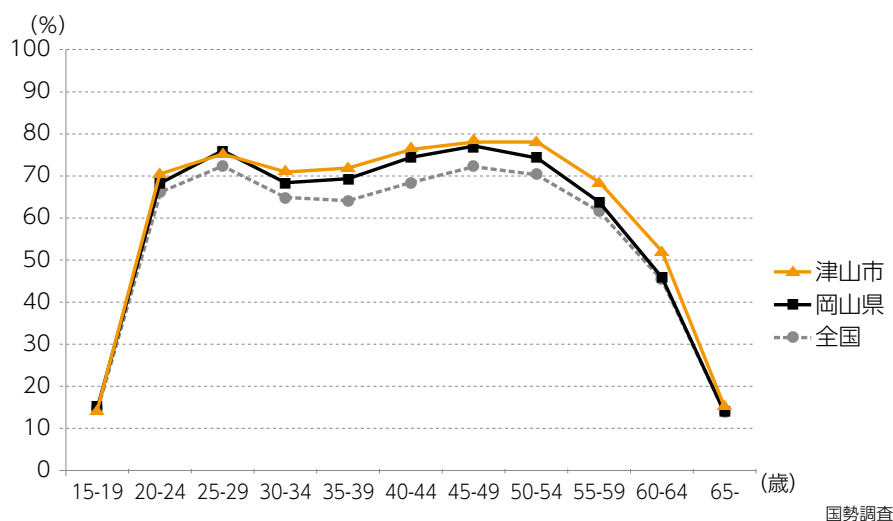
●女性が働き続けるために必要なこと



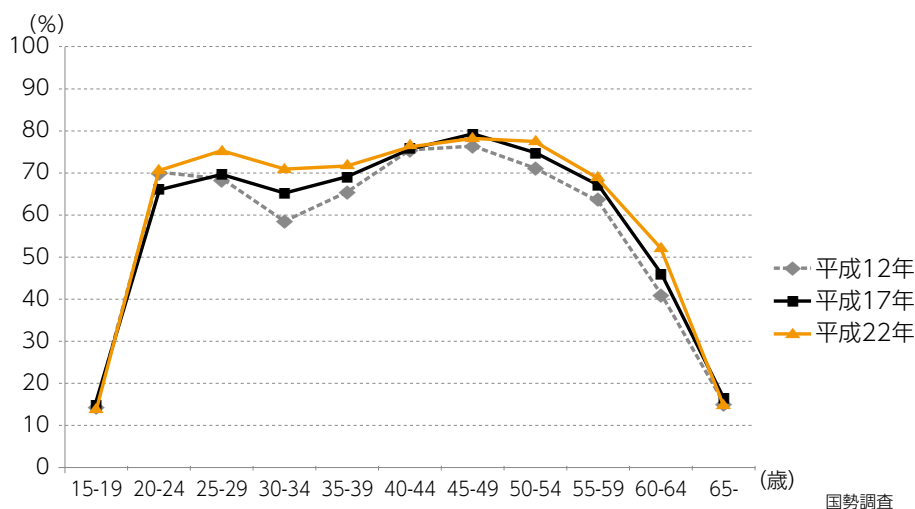
平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査



●全国・県との労働力率の比較 (平成22年)



●津山市の女性の労働力率



主要施策 (13) 男女が対等なパートナーとして働く職場環境づくり

No.	施 策	概 要	担当課
1	事業所に対する啓発	男女雇用機会均等法や関係法令について、事業所等へ広く情報提供を行い、啓発を図ります。 ●指名願受付時に啓発パンフレットを配布 ●積極的改善措置（ポジティブ・アクション）※10の促進	人権啓発課 契約監理室 定住推進室
2	女性農業者への支援	女性農業者がいきいきと働き、能力が発揮できるよう研修機会を充実するとともに、自主的活動を支援します。 ●家族経営協定※11の普及・啓発 ●女性農業者組織活動支援	農業振興課
3	労働情報の提供	女性の就労を支援するため、関係機関と連携して各種就労情報を収集・提供します。 ●ハローワーク求人情報の提供	人権啓発課 定住推進室 図書館

No.	施 策	概 要	担当課
4	学習の場の提供	労使を対象に、男女雇用機会均等法及び労働基準法等職業生活に必要な学習の場を提供し、労働環境を整備します。 ●男女雇用機会均等法及び労働基準法等に関する研修会の開催	人権啓発課 定住推進室

※10 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）：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活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するもの。個々の状況に応じて実施する。

※11 家族経営協定：家族経営が中心の農家において、家族一人ひとりの役割と責任を明確にし、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境をつくるため、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。

主要施策（14） 女性のチャレンジ支援

No.	施 策	概 要	担当課
1	女性のキャリアアップの支援	各種研修会や学習機会の充実及び情報提供等により、女性の起業やキャリアアップを支援します。 ●人材育成事業「つやま産業塾（経営能力開発講座）」の開催 ●各種資格取得講座の開催 ●キャリアアップに関する情報の提供	人権啓発課 新産業創出課 定住推進室
2	多様な働き方に対する支援（再チャレンジ）	再就職や再チャレンジのための支援及び労働条件の改善に向けた啓発等を実施し、多様な働き方を支援します。 ●関係機関との連携による起業支援及び情報提供 ●家族経営協定の普及・啓発 ●就労支援セミナーの開催 ●ビジネス支援コーナーを特設し、関係資料を提供	人権啓発課 定住推進室 農業振興課 図書館
3	就業に関する相談体制の整備・充実	関係機関と協力して、就業条件等の疑問や悩みを解消するための相談事業を実施するとともに、母子家庭等の職業能力の向上及び求職活動を支援します。 ●労働等に関する相談の実施 ●母子家庭相談	人権啓発課 こども課 定住推進室

数値目標	現状値	目標値
認定農業者の女性比率	5.2% (H23年度)	5.5% (H29年度)
つやま産業塾（経営能力開発講座）の女性受講者数	—	40人 (H25～29年度の累計)
県と共催する女性の再就職支援に関する講座受講者数	123人 (H20～23年度の累計)	150人 (H25～29年度の累計)

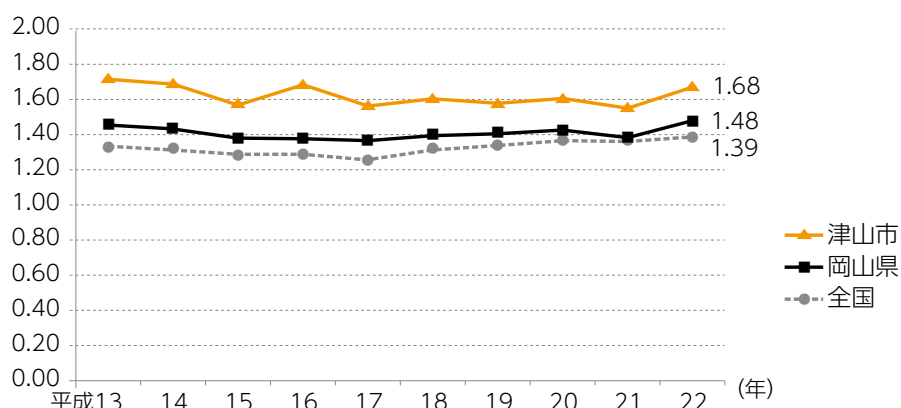
重点目標 8 生涯を通じた男女の健康支援

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、互いに尊重し合いながら生きていくことは、男女共同参画社会の前提となります。

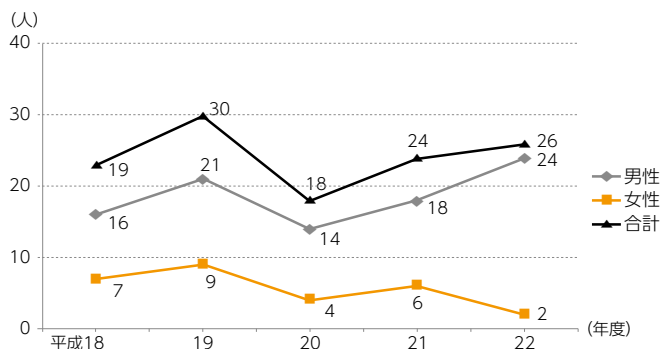
男女がともに自分のこころとからだに関する正しい知識や情報を得ながら、生涯にわたり健康を保持・増進できるよう、施策の充実に努めます。

また、性と生殖に関しては、主体としての女性の権利を尊重するとともに、健康であることの重要性を正しく認識できるよう啓発活動を行い、母子保健事業の充実に努めます。

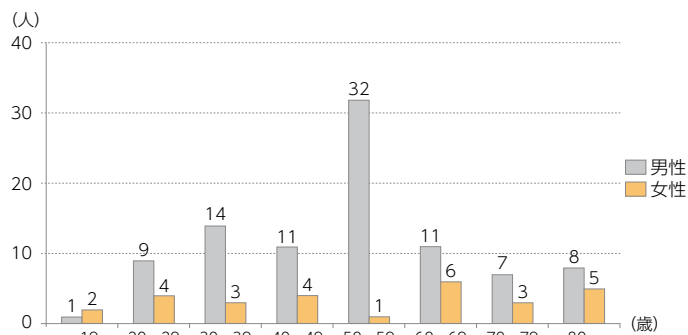
●合計特殊出生率の年次推移



●津山市の自殺死亡者数の推移



●津山市の年代別自殺死亡者数 (平成18~22年合計)



主要施策（15） 健康の保持・増進支援

No.	施 策	概 要	担当課
1	健康づくり市民組織活動への支援	市民組織による健康づくりの普及・啓発を図るための活動を支援します。 ●愛育委員の活動支援 ●栄養委員の活動支援	健康増進課
2	健康相談・指導・情報提供体制の充実	こころとからだの健康管理及び健康についての自覚を促すため、健康教育・健康相談等を実施します。ホームページ等でも情報提供を行います。 ●健康情報コーナーの特設	健康増進課 図書館
3	健康診査の充実	市民の健康管理を推進するため、各種健康診査を実施します。 ●特定健診 ●各種がん検診 ●骨密度測定 ●特定保健指導 等	保険年金課 健康増進課 高齢介護課

主要施策（16） 性と生殖に関する健康の重要性と母子保護に関する正しい知識の普及

No.	施 策	概 要	担当課
1	性と生殖に関する健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ） ^{※12} についての啓発	妊娠や出産について、自分のライフサイクルの中で自己決定できるように意識の啓発に努めます。また、学校における児童・生徒の発達段階に応じた性教育や健康教育の充実を図ります。	人権啓発課 健康増進課 学校教育課
2	母子保健事業の充実	妊婦健康診査や産婦訪問指導により妊産婦の健康の保持・増進を図ります。 ●妊婦健康診査 ●産婦・新生児訪問指導 ●こんにちは赤ちゃん事業 不妊や不育に悩む夫婦に対し、支援対策の推進を図ります。 ●不妊治療支援事業 ●不育治療支援事業	健康増進課
3	母子保護に関する教育と情報の提供	妊娠・出産・育児に関して正しい知識と技術の普及を図るため、学校教育における性教育の充実と市民等への情報の提供を図ります。また、母（両）親学級などへの男性の参加も促し、理解を図ります。 ●学校における性教育 ●妊婦ぽんぽこ学級 ●健康教室等情報提供	人権啓発課 健康増進課 学校教育課

※12 リプロダクティブ・ヘルス／ライツ：性と生殖に関する健康と権利。いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つこと、思春期や更年期における健康上の問題など、生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く含まれている。

数値目標	現状値	目標値
特定健診の受診率	21.2% (H23年度)	60.0% (H29年度)
乳がん検診の受診率	16.0% (H23年度)	25.0% (H29年度)
子宮がん検診の受診率	13.4% (H23年度)	25.0% (H29年度)



基本目標Ⅳ | 男女がともに支える 活力ある地域づくり

重点目標 9

地域社会における男女共同参画の推進と
安全・安心な環境づくり

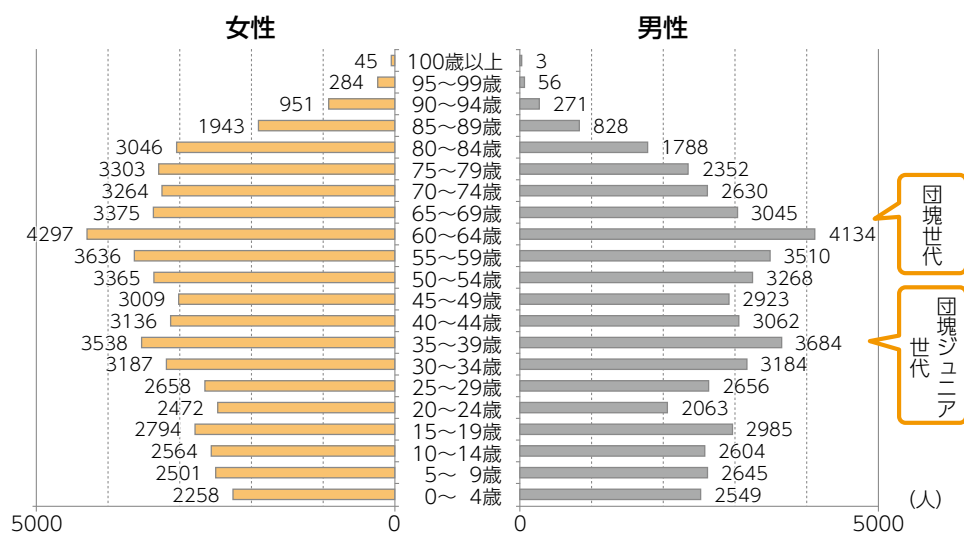
重点目標 9 地域社会における男女共同参画の推進と安全・安心な環境づくり

全国的に防災計画の見直しや、災害に強いまちづくりについての取り組みが行われている中、これまで女性の参画が遅れていた防災や防犯の分野において、女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた施策の推進に努めます。

高齢者や障害のある人が、住み慣れた地域で生きがいを持って安心して暮らすためには、男女の生活実態や意識、身体的機能等の違いに配慮したきめ細やかな自立支援施策が必要です。男女それぞれのニーズを把握しながら、男女共同参画の視点に立った福祉サービスの充実、社会参加の促進を図ります。また、男女ともに地域活動への参画を促し、地域社会の活性化と高齢者等の孤立化を防止します。

まちづくりや観光、環境などの分野にも、女性の参画を拡大し、多様な視点と新たな発想を取り入れることで、地域の活性化を図ります。

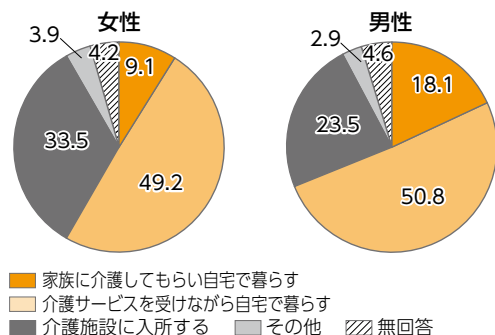
●津山市年齢階級別人口分布



平成22年国勢調査

●超高齢社会の介護

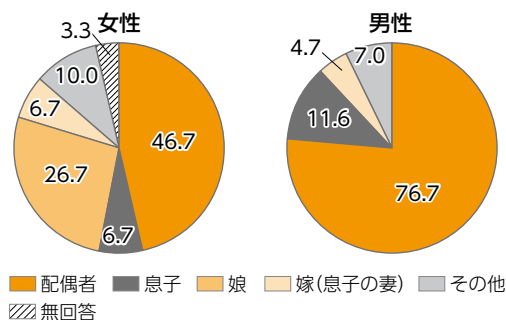
援助や介護が必要になったらどうしたいか



平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

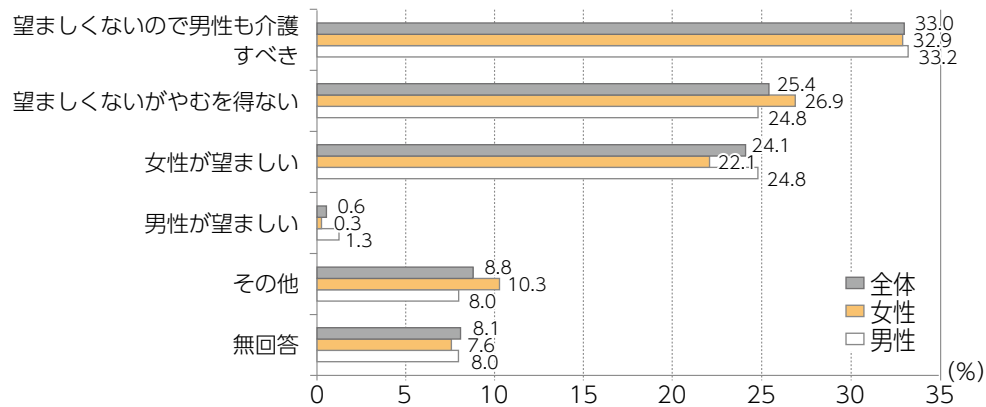
●超高齢社会の介護

だれに介護してもらいたい (家族介護希望者)



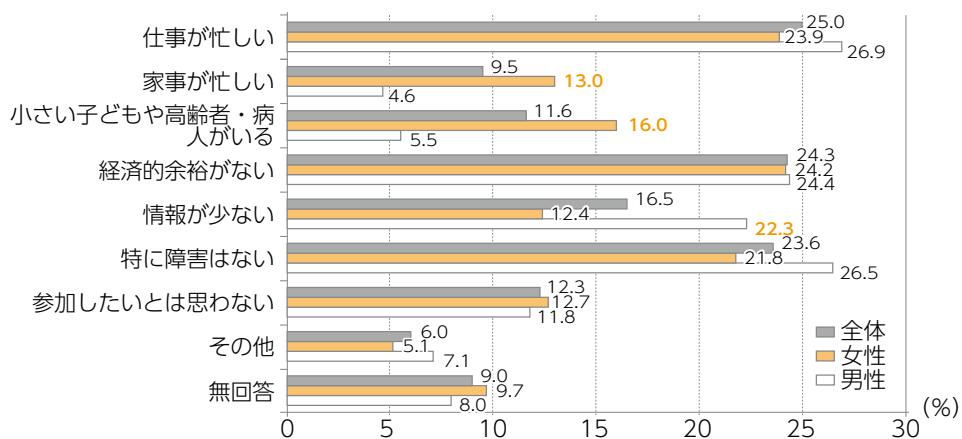
平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

●超高齢社会の介護 主として女性が担っている状況について



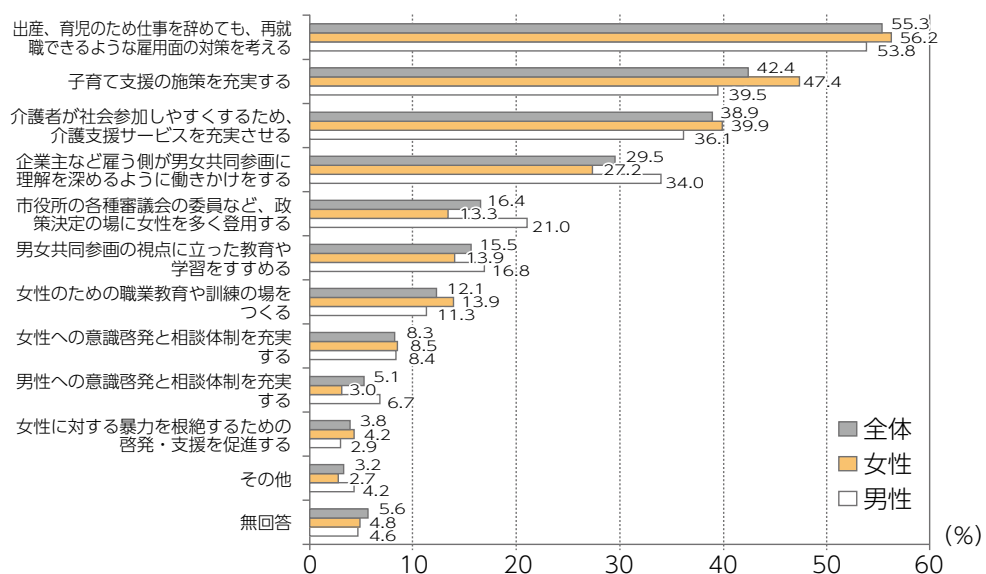
平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

●社会参加への障害



平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

●行政の役割 男女共同参画社会の実現に向けて



平成23年津山市男女共同参画市民アンケート調査

主要施策（17） 地域防災や防犯の分野における男女共同参画の促進

No.	施 策	概 要	担当課
1	防災の分野における男女共同参画の促進	男女のニーズや性差を施策に反映するため、防災の分野における共同参画を促進します。 ● 防災の組織強化 ● 消防団・防災組織への女性の参画促進	危機管理室 人権啓発課
2	防犯の分野における男女共同参画の促進	男女のニーズや性差を施策に反映するため、防犯の分野における共同参画を促進します。 ● 地域防犯の組織強化 ● 地域防犯への参画促進	環境生活課 人権啓発課

主要施策（18） 高齢者や障害のある人が安心して暮らせる環境づくり

No.	施 策	概 要	担当課
1	介護保険・高齢者福祉サービスの充実	介護する家族の負担軽減や、介護を必要とする市民の自立を支援するため、各種介護サービスの充実を図るとともに、高齢者の男女それぞれのニーズに対応した各種福祉サービスの充実を図ります。 ● 介護保険事業計画等推進事業 ● 介護保険サービスの整備・充実 ● 福祉サービス事業 ● 地域包括支援センターの整備・充実	高齢介護課
2	障害者福祉サービスの充実	障害のある人が安心して暮らせるよう、男女それぞれへの配慮を重視した障害者福祉サービスの充実を図ります。	障害福祉課
3	高齢者の社会参画の促進	老人クラブの活性化の促進や高齢者の生きがいを高めるため、高齢者の特性を生かしたボランティアや就業の機会を充実します。 ● シルバー人材センター事業	高齢介護課
4	障害者の社会参画の促進	スポーツ・レクリエーション活動や文化芸術活動を通して、障害のある人の社会参加を促し、さらに、点訳・手話・IT等を活用してコミュニケーション支援体制の整備を進めることで、障害のある人が充実した生活を送るための支援を行います。 ● スポーツ・レクリエーション事業 ● 芸術・文化講座開催事業 ● 奉仕員養成研修事業 ● 自動車操作訓練費及び自動車改造助成事業 ● 盲導犬飼育助成事業 ● 手話通訳者設置事業 ● 点字・声の広報等発行事業 ● 防災情報メール等の活用	障害福祉課
5	高齢者の生きがい対策の充実	高齢者の学習意欲に応えるため、学習機会の提供を図ります。 ● 学習・文化活動の機会提供 ● ふれあい交流拠点の整備 ● 大活字本を積極的に配架するとともに、高齢者の学習意欲の高い講演会を開催	生涯学習課 図書館

主要施策（19） まちづくり・観光・環境の分野における男女共同参画の促進

No.	施 策	概 要	担当課
1	男女共同参画の視点に立ったまちづくりの促進	まちづくりの分野において、男女共同参画を促進し、地域の活性化を図ります。 ・女性の参画促進 ・女性を含むすべての市民にやさしいまちづくりの推進	都市計画課 建築住宅課
2	観光の分野における男女共同参画の促進	観光の分野において、男女共同参画を促進し、地域の活性化を図ります。 ・女性の視点を取り入れた観光資源の開発 ・観光ボランティアガイドへの女性の積極的な進出とおもてなしの心の醸成	観光振興課 歴史まちづくり推進室
3	男女共同参画の視点に立った環境施策の促進	環境の分野において、男女共同参画を促進し、地域の活性化を図ります。 ・女性の参画促進 ・市民団体等への支援	環境生活課

数値目標	現状値	目標値
自主防災組織の組織率	44.1% (H23年度)	100% (H29年度)
自主防犯組織の組織率	50.0% (H23年度)	100% (H29年度)
社会参加に関心のない人の割合（市民アンケート調査結果）	22.3% (H23年度)	15.0% (H28年度)



【数値目標一覧】

第3次つやま男女共同参画さんさんプランでは、施策の実施状況と施策の効果を検証できるように数値目標を設定します。

基本目標	重点目標	数値目標	現状値	目標値
Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画への意識づくり	1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直しと意識づくり	「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ」という考えに「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」人の割合（市民アンケート調査結果）	女性：69.1% 男性：67.7%	男女とも 80.0%
		市民団体等と協働する男女共同参画市民企画講座の実施回数（平成25～29年度の累計）	—	10回
	2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	公民館等への男女共同参画をテーマに盛り込んだ出前講座の実施回数（平成25～29年度の累計）	—	10回
		学校の中では「男女平等になっている」と思う人の割合（市民アンケート調査結果）	44.8%	55.0%
	3 男女間のあらゆる暴力の根絶	身近なところ（職場・地域・学校）でセクシュアル・ハラスメントを受けたことがある女性の割合（市民アンケート調査結果）	10.3%	5.0%
		自分自身がDVの被害を受けたことがある女性の割合（市民アンケート調査結果）	8.8%	7.0%
		DVの被害を受けたことがある人のうち、どこ（だれ）にも相談しなかった人の割合（市民アンケート調査結果）	24.2%	15.0%
Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の推進	4 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進	市の審議会等の女性委員の割合	29.6% (H24.3.31)	40.0%
		女性のいない審議会等の比率	12.1% (H24.3.31)	0.0%
	5 国際的な取り組みとの協調	日本語教室の参加者数（のべ人数）	1,024人	1,050人
Ⅲ 多様な生き方が選択できる環境づくり	6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現	一時預かり事業の実施	15箇所	20箇所
		ファミリー・サポート・センターの会員数	971人	1,070人
		事業所等を対象としたワーク・ライフ・バランスについての啓発講座の実施回数（平成25～29年度の累計）	—	5回
		現在、仕事と生活の調和がとれた暮らしができていると思っている人の割合（市民アンケート調査結果）	—	男女とも 25.0%
	7 働く場における男女の均等な機会と待遇の確保	認定農業者の女性比率	5.2%	5.5%
		つやま産業塾（経営能力開発講座）の女性受講者数（平成25～29年度の累計）	—	40人
		県と共催する女性の再就職支援に関する講座受講者数（平成25～29年度の累計）	123人 (平成20～23年度)	150人
	8 生涯を通じた男女の健康支援	特定健診の受診率	21.2%	60.0%
		乳がん検診の受診率	16.0%	25.0%
		子宮がん検診の受診率	13.4%	25.0%
Ⅳ 男女がともに支える活力ある地域づくり	9 地域社会における男女共同参画の推進と安全・安心な環境づくり	自主防災組織の組織率	44.1%	100%
		自主防犯組織の組織率	50.0%	100%
		社会参加に関心のない人の割合（市民アンケート調査結果）	22.3%	15.0%

※現状値は、平成23年度実施の市民アンケートの数値、そのほか特に記載のないものは平成23年度の数値。

目標値は、平成28年度実施予定の市民アンケートの数値、そのほか特に記載のないものは平成29年度の数値。

第5章

プランの推進

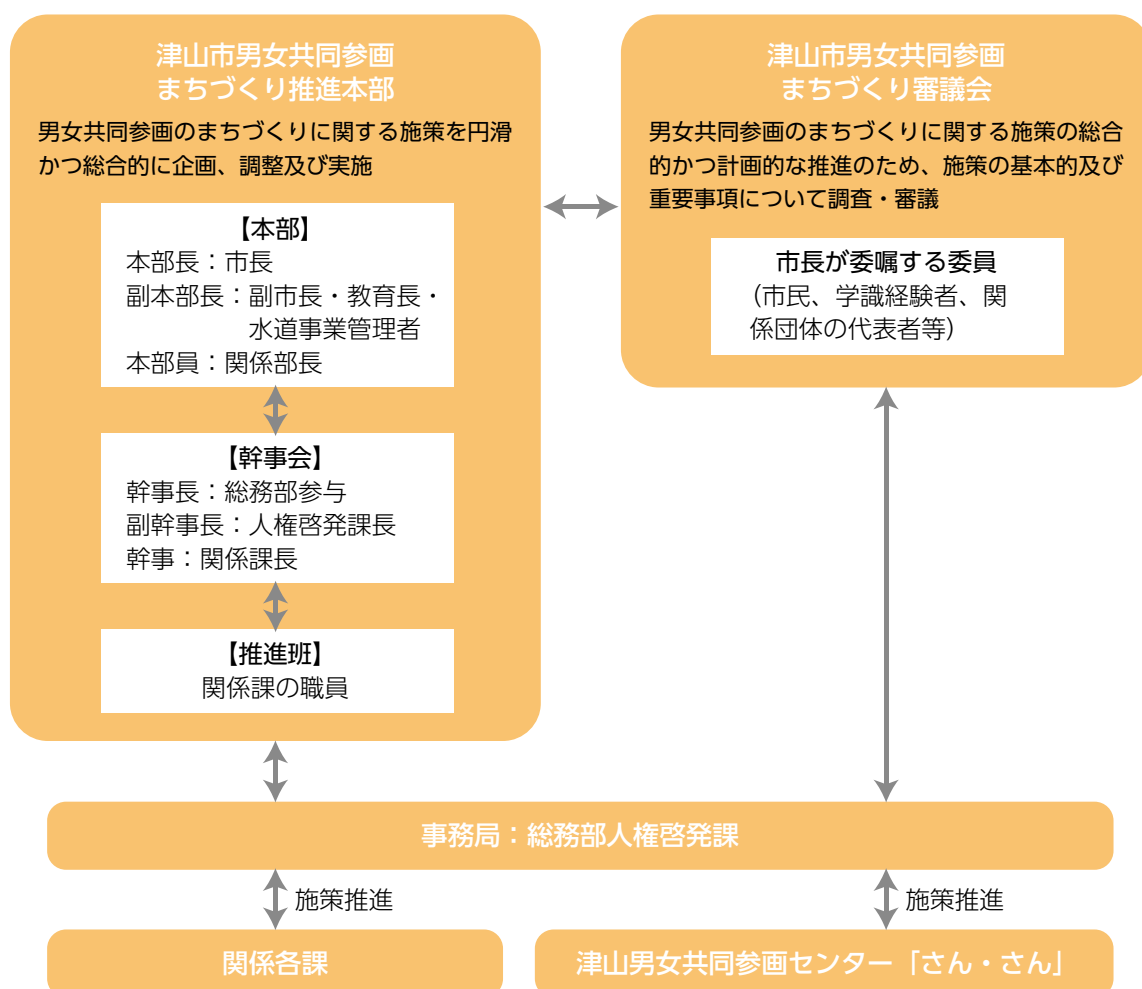
プランの推進

このプランは、社会のあらゆる分野における男女共同参画を、社会・経済情勢の変化や津山市の特性を踏まえつつ、総合的かつ計画的に実施するものであり、広範多岐にわたる施策が含まれています。

これらの施策を津山市の他の施策と整合性を図りながら効果的に進めるためには、庁内の推進体制はもとより、市民・事業者等と連携しながら、それぞれの立場で主体的な取り組みを積極的に進めていくことが重要です。

1 庁内の推進体制

- 「津山市男女共同参画まちづくり推進本部」における推進本部会議、幹事会議及び推進班会議を定期的に開催し、男女共同参画の進ちょく状況の把握に努めるとともに、庁内における男女共同参画の推進の強化を図ります。
- 市のあらゆる施策に男女共同参画の視点が反映されるよう、職員の意識改革に向けた取り組みの強化を図ります。
- 「津山市男女共同参画まちづくり審議会」からの意見を反映させながら、プランの着実な推進を図ります。



2 市民・事業者等との連携

男女共同参画社会の実現には、行政だけでなく市民や事業者等の主体的な取り組みが不可欠です。市民のニーズ等に適切に対応していくため、目標を共有し、それぞれの役割と責任を果たしながら、男女共同参画を推進していけるよう、さらに連携や協働を進めていきます。

【市民の役割】 市民一人ひとりが男女共同参画について理解を深め、家庭・職場・学校・地域・その他社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に積極的に取り組むことが求められます。性別による固定的な役割分担意識に基づく社会制度・慣行の見直しなど、身近なところから男女共同参画のまちづくりに取り組むよう努めましょう。

【事業者の役割】 男女がともにその個性と能力を十分に発揮して、いきいきと働くことができる男女共同参画社会を実現するためには、事業者の果たす役割が重要です。仕事と生活を調和させることができる職場環境を整備するように努め、積極的に男女共同参画のまちづくりに取り組むよう努めましょう。

3 津山市男女共同参画まちづくり条例の浸透

津山市男女共同参画まちづくり条例の理念が市民の間に浸透するよう、広報・啓発に努めます。

4 津山男女共同参画センター「さん・さん」の機能充実

- 多様な学習機会の提供、人材の育成に向け、講座・講演会等の充実を図ります。
- 各種グループ、団体等の活動を支援するとともに、交流の場の提供など、ネットワークづくりの支援を行います。
- 図書・ビデオ等の充実を始め、市ホームページ、広報つやま、男女共同参画だより「えすぽあ」等の多様な広報媒体を利用した広報・啓発活動に努めます。
- 女性問題の総合的な解決に向け、相談窓口の充実と関係機関との連携の強化を図ります。

5 関係機関との連携

国や県をはじめ他市町村との連携を強化し、情報の収集・提供、共同事業の実施などに努め、プランを効果的に推進します。

第6章

關係資料

1 男女共同参画関係年表

年	国 際 機 関	日 本	岡 山 県	津 山 市
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年（テーマ：平等・発展・平和） ・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）・「世界行動計画」採択	・婦人問題企画推進本部設置 ・婦人問題企画推進会議設置		
1976年 (昭和51年)	・国連婦人の10年（1976年～1985年）	・「戸籍法」改正（離婚後の婚氏統称）		
1977年 (昭和52年)		・「国内行動計画」、[婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱] 決定 ・国立婦人教育会館設立		
1978年 (昭和53年)			・[婦人問題行政連絡協議会] 設置 ・県政モニターアンケート「婦人の地位向上に関する意識調査」実施	
1979年 (昭和54年)	・第34回国連総会で「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		・県の婦人問題担当課を「県民課」に位置づける。 ・「岡山の婦人問題を考える会」が発足し、意見書を発表	
1980年 (昭和55年)	・「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） ・「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択	・「女子差別撤廃条約」署名 ・「民法」改正（妻の相続分1/2に）	・「岡山県婦人問題会議」を設置。同会議が「婦人の地位と福祉の向上に関する提言」を答申	
1981年 (昭和56年)		・「国内行動計画後期重点目標」決定	・「岡山県婦人問題協議会」設置 ・県の婦人問題担当課が「県民生活課」に移り、同課に「婦人班」を新設	
1982年 (昭和57年)			・婦人広報資料「おかやまの婦人」創刊 ・県政世論調査「家庭と婦人」実施	
1984年 (昭和59年)	・「国連婦人の10年ESCAP地域政府間準備会議」開催（東京）	・「国籍法」改正（父母両系血統主義に）	・「おかやま婦人のバス事業」開始	・青少年婦人室を新設 ・「婦人問題を考える津山圏域の集い」開催
1985年 (昭和60年)	・「国連婦人の10年ナイロビ世界会議」（第3回世界女性会議）開催 ・（西暦2000年に向けての）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「男女雇用機会均等法」成立 ・「労働基準法」改正 ・「女子差別撤廃条約」批准 ・生活保護基準額の男女差を解消	・岡山県婦人問題協議会が「女性の地位と福祉の向上に関する提言」を答申 ・「岡山県婦人海外派遣事業」開始 ・婦人問題調査「女性の地位向上に関する生活と意識」実施	
1986年 (昭和61年)		・「婦人問題企画推進有識者会議」開催 ・「男女雇用機会均等法」施行 ・国民年金の第3号被保険者制度開始	・県民生活課婦人班を「婦人青少年対策室婦人企画班」に改組 ・「地域婦人問題推進センター」設置（県内3か所）	・「津山地域婦人のつどい」開催
1987年 (昭和62年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 ・「配偶者特別控除」新設	・「岡山県婦人情報バンク」設置 ・「地域婦人問題推進センター」設置（県内3か所）	・「明日を見つめる津山女性の声」意見募集
1988年 (昭和63年)		・「婦人週間40周年記念全国会議」を開催	・「地域婦人問題推進センター設置」（県内3か所） ・「女性による地域福祉実践事業」開始	・女性議会（ひまわり議会）開催 ・女性情報コーナーの設置 ・「津山女性問題行政連絡会議」発足 ・「女性問題を考える津山市民のつどい」開催
1989年 (平成元年)		・新学習指導要領の告示（家庭教育における男女同一の教育課程の実現等）	・「働く女性相談コーナー」開設 ・「農山漁村婦人の日」設定	・「明日を見つめる津山女性」シンボルマーク作成 ・津山女性しんぶん「えすばあ」創刊 ・「津山女性政策策定審議会」発足 ・「女性問題を考える津山市民のつどい」開催
1990年 (平成2年)	・国連婦人の地位委員会拡大会議（ウィーン） ・「ナイロビ将来戦略」勧告案採択		・「21世紀に生きる岡山の女性」シンボルマーク決定 ・県政世論調査「女性の地位向上に関する生活と意識」実施	・「津山地域婦人会連絡会」発足 ・「えすばあ女性フォーラム'90」開催 ・「男女平等に関する津山市民意識調査」実施
1991年 (平成3年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定 ・「育児休業法」成立	・「第4次岡山県総合福祉計画」策定（女性の項目を新設） ・「男女共同参加型社会の実現をめざして」策定	・「ひなまつり市民フォーラム」開催 ・「津山女性政策策定審議会」から提言
1992年 (平成4年)		・「育児休業法」施行 ・初の婦人問題担当大臣を任命	・「女性県政アドバイザー事業」開始 ・「女性農業士制度」発足	・「ひなまつり市民フォーラム」開催 ・「女性室」を新設 ・「津山女性政策行政計画策定委員会」設置

年	国 際 機 関	日 本	岡 山 県	津 山 市
1993年 (平成5年)		・「男女共同参画社会づくりに関する推進体制の整備について」決定 ・「パートタイム労働法」施行	・「女性青少年対策室女性政策課」を設置 ・「県政レディ」配置	・「ひなまつり市民フォーラム」開催 ・「つやま女性プラン」策定
1994年 (平成6年)	・「開発と女性に関する第2回アジア・太平洋大臣会議」開催（ジャカルタ） ・「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 ・国際人口・開発会議で「行動計画」を採択（カイロ） ・国際家族年	・男女共同参画室（総理府）設置 ・男女共同参画審議会設置（政令） ・男女共同参画推進本部設置 ・すべての高校で家庭科が男女必須に	・岡山県婦人問題協議会に「女性の地位と福祉の向上のための総合的方策」について諮問 ・県政世論調査「女性の地位向上に関する生活と意識」実施	・「ひなまつり市民フォーラム」開催 ・「女性センター」設置について「社会教育施設整備運営等委員会」で検討。意見書提出
1995年 (平成7年)	・「第4回世界女性会議-平等、開発、平和のための行動-」開催（北京） ・「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児・介護休業法」成立	・岡山県婦人問題協議会が「女性の地位と福祉の向上に関する提言」を答申 ・岡山県婦人問題協議会を「岡山県男女共同参画推進協議会」に改称	・「男女平等に関する津山市民意識調査」実施 ・「ひなまつり市民フォーラム」開催
1996年 (平成8年)		・男女共同参画審議会から「男女共同参画ビジョン」答申 ・男女共同参画連携会議（えがりてネットワーク）発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定	・「男女共同参画社会の実現をめざして」策定	・「ひなまつり市民フォーラム」開催 ・「津山市第3次総合計画」策定（女性の項目を新設）
1997年 (平成9年)		・男女共同参画審議会設置（法律） ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「介護保険法」成立	・「岡山県男女共同参画推進本部」設置 ・「岡山県女性センター整備構想検討委員会」設置 ・「男女共同参画アドバイザー養成事業」開始	・「ひなまつり市民フォーラム」開催 ・「人権啓発課」新設 ・「津山市民権啓発推進会議」発足 ・「女性人材バンク」設置 ・「津山女性プラン推進懇話会」から提言
1998年 (平成10年)		・男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法について一男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり」答申	・「ウィズウィーク（11/11～17）」決定 ・「中国・四国・九州地区男女共同参画推進地域会議」開催	・「ひなまつり市民フォーラム」開催 ・「改訂版つやま女性プラン」策定
1999年 (平成11年)	・ESCAPハイレベル政府間会議開催（バンコク）	・「男女共同参画社会基本法」施行 ・「食料・農業・農村基本法」施行（女性の参画の促進を規定） ・男女共同参画協議会「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申	・「岡山いきいき子どもプラン」策定 ・岡山県男女共同参画推進センター（愛称：ウィズセンター）開館	・津山男女共同参画センター「さん・さん」開館
2000年 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク） ・「政治宣言」と「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」採択	・男女共同参画審議会「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申 ・「国の審議会等における女性委員の登用について」決定 ・男女共同参画審議会「男女共同参画基本計画に当たっての基本的な考え方ー21世紀の最重要課題ー」答申 ・「ストーカー規制法」施行 ・「男女共同参画基本計画」閣議決定 ・「児童虐待防止法」施行 ・介護保険制度スタート	・「男女共同参画社会に関する県民意識調査」実施 ・岡山県人権政策審議会答申	・「津山市男女共同参画推進懇話会」設置 ・「津山ファミリー・サポート・センター」開設
2001年 (平成13年)		・「男女共同参画会議」「男女共同参画室」（内閣府）設置 ・「仕事と子育ての両立支援の方針について」閣議決定 ・「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」施行 ・「育児・介護休業法」改正（対象となる子の年齢の引き上げ等）	・「おかやまウィズプラン21」策定 ・「岡山県人権政策推進指針」策定 ・「女性青少年対策室女性政策課」を「男女共同参画課」に改組 ・「岡山県男女共同参画の促進に関する条例」公布・施行	・「津山市男女共同参画社会推進部会」設置 ・「男女共同参画に関する市民意識・実態調査」実施
2002年 (平成14年)			・「岡山県男女共同参画審議会」を設置	・「津山市男女共同参画まちづくり条例」公布・施行 ・「津山市男女共同参画推進本部」発足 ・「津山市男女共同参画まちづくり審議会」設置 ・津山市男女共同参画まちづくり審議会に「つやま男女共同参画プラン」について諮問 ・「さんさん祭り2002」開催
2003年 (平成15年)		・男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定 ・「次世代育成支援対策推進法」成立 ・「少子化対策基本法」成立	・「男女共同参画フォーラム in おかやま」開催 ・「男女共同参画グローバル政策対話岡山会議」開催	・「津山市男女共同参画まちづくり審議会」から答申 ・「つやま男女共同参画さんさんプラン」策定 ・「さん・さん祭り2003」開催
2004年 (平成16年)		・男女共同参画推進本部「女性国家公務員の採用、登用の拡大等について」決定 ・男女共同参画社会の将来像検討会報告書取りまとめ ・「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」の改正及び同法に基づく基本方針の策定	・「女性のチャレンジ支援策岡山アピール」開催 ・「男女共同参画社会に関する県民意識調査」実施 ・「新岡山いきいき子どもプラン」策定	・「さん・さん祭り2004」開催

年	国 際 機 関	日 本	岡 山 県	津 山 市
2005年 (平成17年)	・第49回国連婦人の地位委員会／「北京+10」閣僚級会合（ニューヨーク）	・男女共同参画会議「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について」答申 ・男女共同参画会議「男女共同参画基本計画の変更について」答申 ・「男女共同参画基本計画（第2次）」閣議決定	・岡山県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 ・「女性副知事フォーラム2005おかやま」開催	・「さん・さん祭り2005」開催
2006年 (平成18年)	・第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合（東京）	・「高齢者虐待防止法」施行 ・「男女雇用機会均等法」改正	・「改訂岡山県人権政策推進指針」策定 ・「新おかやまウィズプラン」策定	・「津山市男女共同参画市民アンケート調査」実施 ・「さん・さん祭り2006」開催
2007年 (平成19年)	・第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合（ニューデリー）	・「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」改正 ・「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		・津山市男女共同参画まちづくり審議会「新つやま男女共同参画まちづくりさんさんプラン」について諮問 ・「さん・さん祭り2007」開催
2008年 (平成20年)		・男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 ・「次世代育成支援対策推進法」改正 ・「パートタイム労働法」改正	・岡山県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改定 ・岡山県男女共同参画センター（ウィズセンター）移転 ・「全国シエルターシンポジウム2008inおかやま」開催（後援）	・「津山市男女共同参画まちづくり審議会」から答申 ・「新つやま男女共同参画さんさんプラン」策定 ・「さん・さん祭り2008」開催
2009年 (平成21年)	・第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合（ソウル）	・「DV相談ナビ」開設 ・男女共同参画シンボルマーク決定 ・「育児・介護休業法」改正 ・男女共同参画会議「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について」公表	・「新おかやまウィズプラン」中間見直し ・「男女共同参画社会に関する県民意識調査」実施	・「さん・さん祭り2009」開催
2010年 (平成22年)	・第54回国連婦人の地位委員会／「北京+15」記念会合（ニューヨーク）	・男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方について」答申 ・男女共同参画会議「男女共同参画基本計画の変更について」答申 ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「岡山いきいき子どもプラン2010」策定 ・「男女共同参画課」を「男女共同参画青少年課」に改組	・「津山市配偶者からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画」策定 ・「さん・さん祭り2010」開催
2011年 (平成23年)	・第4回東アジア男女共同参画担当大臣会合（シュムリアップ）		・「第3次おかやまウィズプラン」策定 ・「第3次岡山県人権政策推進指針」策定	・「津山市男女共同参画市民アンケート調査」実施 ・「さん・さん祭り2011」開催
2012年 (平成24年)		・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定 ・子ども・子育て関連3法成立		・津山市男女共同参画まちづくり審議会「第3次つやま男女共同参画まちづくりさんさんプラン」について諮問 ・「津山市男女共同参画まちづくり審議会」から答申 ・「さん・さん祭り2012」開催
2013年 (平成25年)				・「第3次つやま男女共同参画さんさんプラン」策定

2 津山市男女共同参画関連条例等

① 津山市男女共同参画まちづくり条例

平成14年3月22日津山市条例第13号

津山市では、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、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地域社会を実現するため、「つやま女性プラン」を策定するなど、市民と協働してさまざまな施策を実施してきた。

しかしながら、男女の役割を固定的にとらえようとする性別役割分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く、真の男女平等を実現するためには未だ多くの課題が残されている。

また、少子高齢化や高度情報化の進展など急激な社会経済状況の変化の中で、男女が共に対等な立場で社会のあらゆる分野に参画し、自らの価値観によって多様な生き方を選択することができる社会の実現が重要な課題となってきた。

こうした状況の下、私たちは、豊かさや活力に満ちた津山を創造するためには、男女共同参画社会の実現が不可欠であることを強く認識し、市、市民及び事業者が連携し、協働して男女共同参画のまちづくりを推進することを決意し、この条例を制定する。

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この条例は、男女共同参画のまちづくりに関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者の役割を明らかにするとともに、男女共同参画のまちづくりに関する施策の基本となる事項を定めることにより、その総合的かつ計画的な推進を図り、もって男女の人権が尊重され、その個性と能力が十分発揮できる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、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) **男女共同参画** 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画できる機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) **積極的改善措置** 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会について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、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) **事業者** 法人その他の団体及び事業を営む個人をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画のまちづくりは、次の各号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。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられ、性別による差別的な扱いや暴力を受けることなく、男女の人権が尊重されること。

- (2) 性別による役割分担等を反映した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自由な選択を妨げることをないよう配慮されること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、市における政策又は社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定の場に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の理解と協力の下に、家事、育児、介護等の家庭生活における活動とその他の活動とを両立して行うことができること。
- (5) 男女が、生涯を通じて身体的、精神的及び社会的に健康であって、相互の理解と協力の下に、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項について自らの意思が尊重されること。
- (6) 男女が、自らの意思によって対等な立場で社会活動に参画することによって、豊かで活力あふれる地域社会を創造すること。
- (7) 男女共同参画の推進が、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、国際的協調の下に行われること。

(市の役割)

第4条 市は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）に従って、男女共同参画のまちづくりに関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を市の重要課題として総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 市は、国、他の地方公共団体、市民及び事業者と連携し、及び協力して、男女共同参画のまちづくりに関する施策を実施するものとする。

(市民の役割)

第5条 市民は、基本理念に従って、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、自ら進んで男女共同参画のまちづくりに努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画のまちづくりに関する施策に協力するように努めなければならない。

(事業者の役割)

第6条 事業者は、基本理念に従って、その事業活動において自ら進んで男女共同参画のまちづくりに努めなければならない。

2 事業者は、男女共同参画のまちづくりのために必要があると認めるときは、積極的改善措置を行うよう努めなければならない。

3 事業者は、市が実施する男女共同参画のまちづくりに関する施策に協力するように努めなければならない。

(財政上の措置)

第7条 市は、男女共同参画のまちづくりを推進するため、必要な財政上の措置を行うように努めるものとする。

第2章 男女共同参画のまちづくりに関する基本的施策

(基本計画)

第8条 市長は、男女共同参画のまちづくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画のまちづくりに関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

2 基本計画は、次の各号に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 総合的かつ長期的に実施すべき男女共同参画のまちづくりに関する施策の大綱
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画のまちづくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するための必要な事項

3 市長は、基本計画の策定に当たっては、市民の意見を適切に反映するよう努めるものとする。

4 市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。

(啓発活動)

第9条 市は、市民及び事業者の男女共同参画に対する理解と関心を深めるため必要な啓発に努めるものとする。

(教育及び学習の振興)

第10条 市は、学校教育、社会教育その他のあらゆる分野の教育の場において、男女共同参画に関する教育及び学習の振興に努めるものとする。

(審議会等における積極的改善措置)

第11条 市長その他の執行機関は、審議会等の委員を委嘱し、又は任命するときは、積極的改善措置を行うことにより、男女の均衡を図るよう努めるものとする。

(市民に表示される情報に関する施策)

第12条 市は、広く市民に表示される情報において、性別による固定的役割分担及び女性に対する暴力等を助長する表現が行われないよう必要な施策の実施に努めるものとする。

2 市は、広く市民に表示される情報を市民が正しく評価するため、必要な能力の向上を図るよう努めるものとする。

(市民及び事業者への支援)

第13条 市は、市民及び事業者が行う男女共同参画のまちづくりに関する取組を支援するため、情報の提供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。

(家庭生活における活動とその他の活動の両立支援)

第14条 市は、男女が共に家庭生活における活動とその他の活動とを両立することができるよう支援するため、必要な施策の実施に努めるものとする。

(相談及び苦情の申出)

第15条 市民及び事業者は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する要因によって権利が侵害された場合の相談又は男女共同参画のまちづくりに関する施策についての苦情を、市長に申出ることができる。

2 市長は、前項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。

(調査及び情報の収集)

第16条 市は、男女共同参画のまちづくりに関する施策を策定し、及び効果的に実施するため、必要な調査及び情報の収集を行うものとする。

(公表)

第17条 市長は、毎年、男女共同参画の進ちょく状況及び男女共同参画のまちづくりに関する施策の実施状況をとりまとめ、公表するものとする。

第3章 男女共同参画を阻害する権利侵害の禁止

(男女共同参画を阻害する権利侵害の禁止)

第18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、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 性別を理由とする差別的取扱い
- (2) 性的な言動により相手の生活環境を害する行為及び当該言動に対する相手の対応により相手に不利益を与える行為
- (3) 配偶者等に身体的又は精神的な苦痛を与える暴力及び虐待

第4章 推進体制

(推進体制の整備)

第19条 市は、男女共同参画のまちづくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、市長を長とする推進体制の整備に努めるものとする。

(拠点施設)

第20条 市は、津山男女共同参画センター「さん・さん」（津山男女共同参画センター「さん・さん」条例（平成10年津山市条例第28号）に基づき設置された施設をいう。）を、男女共同参画のまちづくりに関する施策を実施し、並びに市民及び事業者による男女共同参画のまちづくりに関する取組を支援するための拠点施設とする。

(津山市男女共同参画まちづくり審議会)

第21条 男女共同参画のまちづくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、津山市男女共同参画まちづくり審議会（以下「まちづくり審議会」という。）を置く。

2 まちづくり審議会は、次の各号に掲げる事項について、市長の諮問に応じ調査審議する。

- (1) 基本計画の策定及び変更に関すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画のまちづくりに関する施策の基本的事項及び重要事項に関すること。

3 まちづくり審議会は、委員20人以内をもって組織し、市民、学識経験を有する者、関係団体を代表する者等のうちから、市長が委嘱する。

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

5 前各項に定めるもののほか、まちづくり審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第5章 雑 則

(委 任)

第22条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則

この条例は、平成14年10月1日から施行する。

② 津山市男女共同参画まちづくり条例施行規則

平成14年10月1日津山市規則第48号

(目 的)

第1条 この規則は、津山市男女共同参画まちづくり条例（平成14年津山市条例第13号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(苦情等の申出)

第2条 条例第15条第1項の規定による相談又は苦情の申出をしようとする者は、苦情等申出書を市長に提出しなければならない。

(審議会委員の任期)

第3条 条例第21条第1項の津山市男女共同参画まちづくり審議会（以下「審議会」という。）の委員の任期は、2年とする。ただし、公職にあることにより委嘱された委員の任期は、その公職にある期間とする。

2 委員に欠員が生じた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員の増員により新たに委嘱された委員の任期は、現に委員である者の残任期間とする。

4 委員は、再任を妨げない。

(審議会の会長及び副会長)

第4条 審議会に会長1人及び副会長2人を置き、それぞれ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、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長が指名する副会長がその職務を代理する。

(審議会の会議)

第5条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

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

(専門部会)

第6条 審議会は、その所掌事務に係る専門的事項を調査及び審議するため必要があるときは、専門部会（以下「部会」という。）を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。

3 部会に部会長を置き、部会に属する委員のうちから会長が指名する。

4 部会長は、部務を掌理し、部会における調査及び審議の状況並びにその結果を審議会に報告する。

5 前条の規定は、部会の会議及び議事について準用する。この場合において、「審議会」とあるのは「部会」と、「会長」とあるのは「部会長」と読替えるものとする。

(審議会の庶務等)

第7条 審議会の庶務は、総務部人権啓発課において処理する。

2 条例及びこの規則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。

(そ の 他)

第8条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

付 則 （略）

③ 津山市男女共同参画まちづくり推進本部設置要綱

平成14年10月1日津山市訓令第17号
最終改正 平成25年1月30日訓令第2号

(目的及び設置)

第1条 男女共同参画のまちづくりの実現に向けて、諸問題を総合的に調査し、及び検討し、円滑な施策の推進を図るため、津山市男女共同参画まちづくり推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部の所掌する事務は、次の各号に掲げる事項とする。

- (1) 男女共同参画のまちづくりに関する施策の推進に関すること。
- (2) 男女共同参画のまちづくりに関する調査及び研究に関すること。
- (3) 前2号のほか目的達成に必要な事項に関すること。

(組 織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長は、市長をもって充て、会務を総理する。
- 3 副本部長は、副市長、教育長、特別理事及び水道事業管理者をもって充て、本部長を補佐し、本部長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 4 本部員は、別表第1に掲げる者をもって充てる。

(会 議)

第4条 推進本部の会議は、本部長が必要と認めたときに招集し、これを主宰する。

- 2 推進本部の会議において必要と認めたときは、本部員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(幹 事 会)

第5条 推進本部の会議に付すべき事案の調整並びに調査及び検討を行うため、推進本部の補助機関として幹事会を置く。

- 2 幹事会は、幹事長、副幹事長及び幹事をもって組織する。
- 3 幹事長、副幹事長及び幹事は、別表第2に掲げる者をもって充てる。

(庶 務)

第6条 推進本部の庶務は、総務部人権啓発課において処理する。

(そ の 他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

付 則 (略)

別表第1 (第3条関係)

総合企画部長、総務部長、総務部参与、財政部長、環境福祉部長、こども保健部長、産業経済部長、都市建設部長、地域振興部長、学校教育部長、生涯学習部長、水道局長

別表第2 (第5条関係)

幹事長	副幹事長	幹 事
総務部参与	人権啓発課長	政策調整室長、行財政改革推進室長、秘書広報室長、総務課長、人事課長、危機管理室長、人権啓発課男女共同参画センター所長、財政課長、税制課長、契約監理室長、市民課長、環境生活課長、生活福祉課長、障害福祉課長、高齢介護課長、保険年金課長、こども課長、こども子育て相談室長、健康増進課長、農業振興課長、経済振興課長、定住推進室長、新産業創出課長、観光振興課長、管理課長、都市計画課長、歴史まちづくり推進室長、建築住宅課長、協働推進室長、加茂支所市民生活課長、阿波支所市民生活課長、勝北支所市民生活課長、久米支所市民生活課長、学校教育課長、生涯学習課長、図書館長、業務課長

④ 津山市配偶者からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画

平成22年8月策定

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

配偶者からの暴力（「ドメスティック・バイオレンス」。以下「DV」という。）は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。外部からの発見が困難な家庭内で行われるため、潜在化しやすく、しかも加害者に罪の意識が薄いという傾向があります。そのため、周囲が気付かないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性もあります。

配偶者からの暴力の被害者の多くは女性であり、その背景には男女の社会的地位や経済力の格差、固定的役割分担意識など男女共同参画の根本的な問題が集約されています。また、配偶者からの暴力は、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げになっています。

国においては、平成13年4月に「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「DV防止法」という。）が制定されました。これにより、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の基本的な体制が整備されることになりました。これを受けて岡山県では、平成13年6月に制定した岡山県男女共同参画の促進に関する条例において、「家庭内等における配偶者その他の親族関係にある者及び内縁関係にある者に対する身体的な苦痛又は著しい精神的な苦痛を与える暴力的な行為」を男女共同参画を阻害する行為として禁止するとともに、平成14年4月から女性相談所と男女共同参画推進センターをDV防止法第3条に基づく配偶者暴力相談支援センターに位置づけ、DVの防止と被害者の保護に取り組んでいます。

平成16年5月には、DV対策をさらに推進・充実させるため、DV防止法が改正されました。この改正により、対象となる暴力の定義が、身体的暴力に加え、精神的暴力や性的暴力にも拡大され、保護命令制度も退去命令の期間の延長や子どもへの接近禁止命令の創設など制度の拡充が図られました。都道府県は、DVを防止するとともに、被害者の自立支援を含め、その適切な保護を図る責務があることが明確化され、そのための基本計画の策定が義務付けられました。平成17年3月、県が取り組むべき施策を取りまとめた「岡山県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」が策定されました。

さらに、平成19年7月のDV防止法の改正により、市町村による基本計画の策定と配偶者暴力相談支援センターの設置が努力義務化されるとともに、身体に対する暴力に加え、生命等に対する脅迫行為が保護命令の対象に追加されるなど、制度が拡充されました。

本市においても、課題の解決に向けて、具体的な取り組みを掲げ、市民、事業者、市民団体及び関係機関と連携し、DV防止策を強化するとともに、被害者に対し相談から自立へ向けての支援を充実させていくこと、そして一般市民への広報、啓発、教育を進めるこ

とが求められています。このため、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画」を策定し、計画的な取り組みを進めるものです。

2 計画の位置付け

この計画は、DV防止法第2条の3第3項の規定による津山市の基本計画として策定するとともに、津山市男女共同参画まちづくり条例第18条で男女共同参画を阻害する権利侵害の禁止ならびに津山市の男女共同参画基本計画「新つやま男女共同参画さんさんプラン」の基本目標Ⅰ「人権の尊重と男女共同参画への意識づくり」中の重点目標3「男女の個人としての人権尊重」の達成を目指すための計画として位置付けます。

3 計画の見直し

この計画は、DV防止法第2条の2に基づく国の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が見直された場合又は新たに盛り込むべき事項が生じた場合には、必要に応じて見直すこととします。

第2章 配偶者からの暴力の現状

1 津山市の現状

平成18年5月に津山市が市内在住の男女各1,000人を対象に実施した「男女共同参画市民アンケート調査」では、「あなたの身近なところにDV（暴力）がありますか？」の問いに対し、「自分自身が受けたことがある」と答えた「女性」は11.4%、「男性」は3.1%となっています。年代別では「女性の30歳代」と「女性の70歳代以上」が他の年代よりも少し高い状況にあり、全体的には女性が男性の3倍以上の割合となっています。また、「自分自身が暴力を受けたことがある」と回答した人のうち、暴力の内容は？」の問いに「大声でどなられたりおどされた」が61.5%、次いで「医師の治療を必要としない程度の暴行を受けた」が51.3%となっていますが、このうち命の危険を感じた女性も少なくありません。また、DVを受けたことがある人のうち、女性の25%の人は「どこ（誰）にも相談しなかった」と回答しており、相談しやすい環境づくりなど、相談体制の充実を図る必要があります。

DV相談件数（男女共同参画センター「さん・さん」、環境生活課、こども課での相談件数）についても、DV防止法の完全施行（平成14年4月1日）以降、増加傾向にあり、19年度は238件、20年度は243件となっています。

2 津山市の取り組み

市では、平成15年3月に「つやま男女共同参画さんさんプラン」（以下「プラン」という。）を策定し、平成20年3月にはこのプランを見直した「新つやま男女共同参画さんさんプラン」を作成しました。この中では「重点目標3 男女の個人としての人権の尊重」を掲げており、主要施策として、性別に基づいて起こるあらゆる暴力の根絶、互いの性を尊重する意識の啓発、相談体制の充実にも努めることとしています。具体的には、男女共同参画センターで女性のための悩みご

と相談を実施し、DVに関する相談を含むさまざまな女性の相談に応じています。全庁的にも各種相談員による合同会議を実施し、情報の共有と各ケースに応じた対処の検討など関係部署との連携を図っています。DVに対する理解を促進するため、啓発用パンフレットの作成、講座、講演会の開催、啓発ビデオの収集・提供などを行っています。また、市役所の各窓口においては、被害者の自立支援のために法律に基づく支援制度の柔軟な運用に努めてきました。

今後も、国・県の動向を踏まえて、より一層の広報・啓発・教育活動に力を入れていくとともに、市民に身近な市行政の機能を活かし、被害者の保護や自立支援の取り組みを進めていくことが重要です。また、被害者の保護については、県の配偶者暴力相談支援センターや警察などと連携した体制を整備することが必要です。

第3章 計画の内容

基本目標Ⅰ 発生の防止及び抑制に向けた取り組み

【重点目標1】 人権教育・啓発の推進

(現状と課題)

本市では、男女が互いの人権を尊重し合い、対等な関係が築ける環境づくりを推進し、性別に基づいて起こるあらゆる暴力の根絶に向けた取り組みや互いの性を尊重する意識の啓発に努めています。保育・教育の場や地域におけるさまざまな学習の場においての人権尊重を基盤とした男女平等教育を積極的に実践し、男女共同参画意識の形成を図っています。しかし、現状として、DV、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪、ストーカー行為等は依然として存在しています。

こうした人権侵害、暴力を根絶するために、機会あるごとに、人権教育や意識啓発に努めることが必要です。

(推進する施策)

(1)人権教育の推進

- ・保育・教育の場や地域におけるさまざまな学習の場で、人権意識の醸成を図り、暴力を否定する気持ちや命の大切さ、他人を思いやる心を養う教育を進め、家庭や地域、保育所、幼稚園、小中学校における男女共同参画の視点に立った人権教育の推進を図ります。

(2)多様な機会をとらえた意識啓発

- ・公民館、図書館など公共施設の窓口、DVの防止や気づき、被害者への適切な対応を記載したパンフレットやリーフレット、カード等を設置して、広く市民への周知を図ることにより人権啓発に努めます。また、人権啓発講座やDV防止講座の開催などの機会を捉え、広報紙やホームページ、ラジオ、ケーブルテレビなどの広報媒体を活用し、人権尊重の意識啓発に努めます。

【重点目標2】 配偶者からの暴力に関する理解促進

(現状と課題)

DVは、家庭内において行われる暴力であり、外部から発見されにくく、社会的にも個人や家庭の問題として矮小化される傾向があり、しかも加害が繰り返さ

れることから、周囲が気づかないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性もあります。DVには、身体的暴力だけではなく、精神的、性的、経済的、社会的な暴力も含まれており、中には、自分が被害者だと気づいていない場合もあるため、DVについての内容を広く周知する必要があります。また、被害者が、一人で悩まないで、相談機関に相談することなどを啓発する必要があります。

(推進する施策)

(3)研修会・講習会の開催による普及啓発

- ・男女共同参画フォーラムや男女共同参画センター「さん・さん」が行う講座、セミナーなどで、DVの実態や、DVは犯罪行為をも含む人権侵害であることを啓発、普及し、暴力は許されないという市民意識の醸成を図るとともに、DVの被害が潜在化や深刻化しないよう、被害を受けた場合あるいは身近に被害者がいた場合の対処方法などについて、市民の理解や認識の促進に努めます。
- ・加害者の暴力が繰り返されないための加害者更正プログラム等が国においても調査研究されていますが、未だどのようなものが有効であるか未解明な部分が多く、加害者自身を更正できたという確認は難しいのが現状です。市としては国において行われる調査研究の動向を把握しながら、県や関係機関との情報交換を続けていきます。

基本目標Ⅱ 被害者等救済体制の充実

【重点目標3】 相談体制の充実

(現状と課題)

市は、被害者に最も身近な行政主体として、さらに相談体制の充実を図る必要があります。どこに相談してよいか分からず、問題を抱えたままの被害者に対して、安心して相談できる窓口があることを周知していくことが必要です。

男女共同参画センター「さん・さん」では、女性の相談員を配置し、女性の悩み全般、セクシュアル・ハラスメント、DVなど、さまざまな相談を受けています。また、こども課では、母子自立支援員による母子相談を受けています。これらの相談内容を見てみると、近年はDV相談が増加しており、DV被害者への支援強化が必要となっています。

また、DV被害者に二次被害（被害者に対する不適切な対応によって被害者がさらに傷つくこと）が生じないように適切に対応する必要があります。

相談員自身の資質の向上を図るとともに、精神的な負担を軽減できるよう、メンタルヘルスケア等についても、県や関係機関が行う研修に積極的に参加するなど、相談体制の充実を図ることが必要です。

(推進する施策)

(4)配偶者暴力相談支援センターとの連携

- ・男女共同参画センター「さん・さん」、こども課では、女性の相談員、母子自立支援員による状況の聞き取り、県が行う一時保護施設に入所できるまでの緊急時における安全の確保、保護命令の申立てを希望する場合は「保護命令制度」についての説明や助言を行います。

- ・被害者が退所後、自立するために必要な住居の確保や就業のための情報提供を配偶者暴力相談支援センターと連携しながら行います。

(5)相談体制の充実と相談員の確保

- ・市では、相談員が相談を受けていますが、最近は相談内容も複雑化、深刻化してきており、相談員の資質向上のため、県や関係機関が行う研修等に積極的に参加できるよう努めます。
- ・相談件数も増加していることから、新たな相談員の確保と人材育成に向け取り組みます。

(6)庁内相談員連絡会議の実施

- ・市の各部署で相談業務を行っている相談員（男女共同参画センター「さん・さん」相談員、市民相談員、児童相談員、母子自立支援員）が連絡会議を月1回開催し、相談事例の検討や問題点等、情報の共有化を図り、相談者への支援強化を図ります。
- ・高齢介護課では「高齢者虐待対策定例会」を弁護士、司法書士、社会福祉士、津山市地域包括支援センターを交えて月1回実施していますが、庁内相談員連絡会議とも連携を図っていきます。

(7)弁護士による無料法律相談事業の活用

- ・日本司法支援センター（法テラス）等が実施する法律相談や民事法律扶助制度の周知を図るなど、被害者が必要に応じ法律相談が受けられるよう情報提供を行います。
- ・保護命令の申し立てや離婚調停など、被害者が適切に司法上の支援が受けられるよう定期的に「女性と子どもの法律相談」を実施し、専門的な相談にも対応できるように配慮していきます。

(8)相談員のメンタルヘルスケア体制の整備

- ・相談員は、DV被害者からさまざまな相談を受けています。中には、深刻な内容で一人1時間以上も相談を受け、相談員自身が相談者と同じ心理状態に陥ることも考えられます。相談員が精神面で大きな負担を受けないよう、保健師による健康相談や津山市産業医による「メンタルヘルス相談室」の制度の活用や、県や関係機関が実施するスーパービジョンや研修等での困難事例の検討・解釈を先進地の相談員や県下の相談員と共有化するなど、メンタルヘルスケア体制の充実を図ります。

【重点目標4】 発見・通報に関する体制整備

(現状と課題)

DVは、家庭内で行われることが多く、外部から発見することが困難であるうえ、被害者も加害者からの報復や家庭の事情等さまざまな理由から支援を求めることもためらいがちです。DVが発見できる場合として、被害者自らが助けを求める時、誰かに相談するなどの行動を起こす時、身体的な暴力によるけがや精神的被害を受けて医療機関にかかる時などがあります。また、DVには、子どもへの虐待が併発されている場合もあり、異常に気づいた周囲の人からの通報による場合もあります。DVの早期発見には、医療機関、教育機関及び福祉関係窓口並びに民生委員・児童委員等との協力体制づくりが必要です。

(推進する施策)

- (9)児童及び高齢者虐待相談窓口等との協力体制づくり
 - ・「DV対策担当者会議」において事例検討を行い、

各機関が相互に連携を深めることにより、市民からの相談、通報、保護依頼等に対し、迅速に対応します。

- ・子どもへの虐待の対応については、庁内関係部署や児童相談所等専門機関と密接な連携を図り、関係機関が協力して必要な支援を行うよう協力体制を整備します。
- ・高齢者への虐待の対応については、医療機関及びサービス提供事業者並びに民生委員・児童委員、警察等との協力体制が不可欠であり、地域包括支援センターを中心に、保健・医療・福祉・介護関係の職員や学識経験者、福祉関係者からなる「地域包括ケア会議」により、要援護高齢者などの情報収集や支援のためのネットワークづくり、サービスの調整、困難事例への対応を行い、実情にあったサービスの展開を図るよう努めます。

(10)医療関係者等の理解の促進

- ・DV被害者は、身体的又は精神的な暴力により、医療機関で治療を受ける場合があります。また、子どもが治療を受けることにより、DVが発覚する場合があります。外科、内科、精神科、小児科、産婦人科等で発見された場合、医療機関は、被害者の同意を得た上で、警察への通報やDV相談窓口などの紹介を行っており、市においても、医療機関等関係者の理解の促進を図るとともに連携に努めます。

(11)民生委員・児童委員、愛育委員、人権擁護委員等への働きかけ

- ・民生委員・児童委員、愛育委員等は、地域の情報を入手しやすい状況にあるため、DV被害者の早期発見や通報などに協力してもらうよう働きかけます。
- ・人権相談を行っている人権擁護委員に対して、DVについての理解を深めるため、啓発資料の配布や研修会への参加を促します。

【重点目標5】 迅速で安全な保護体制の充実

(現状と課題)

DV被害者は、命の危険を感じるほどの暴力を受けられる場合もあり、着の身着のまま、家を飛び出し、助けを求めてくることがあります。その際、被害者を連れ戻そうとする加害者も少なくありません。

このような場合、警察に保護してもらうことが最善の方法ですが、市の窓口相談があった場合、県が行う一時保護が行われるまでの間、警察と連携をとりながら、安全な避難場所を確保する保護体制の充実が必要です。

また、被害者は、その後、自立に向けた方策を考えていかなければなりません。住宅の確保をはじめ生活基盤を整えるためにもさまざまな支援体制の充実が必要です。

(推進する施策)

(12)緊急時の安全の確保と同行支援

- ・県の女性相談所は、24時間体制で被害者の受入れに応じられる一時保護施設ですが、一時保護が行われるまでの間、警察等と連携を取りながら、本市において、安全な避難場所を提供します。また、必要に応じて、一時保護施設まで同行支援も行います。

(13)広域連携の推進

- ・被害者の安全を確保するため、県をはじめ他市町村

との連携に努めます。

(14)相談支援マニュアルの作成

- ・被害者を迅速に安全な場所に保護するためには、関係機関や支援団体との連携が必要であり、相談、一時保護及び自立支援までの具体的な方策をマニュアル化し、関係職員が適切に対応できるよう、また、被害者に二次的被害を与えることのないよう徹底を図ります。

【重点目標6】 同伴家族等への保護と援助

(現状と課題)

夫婦間での暴力は子どもへの児童虐待である一方、子どもが親から直接暴力を受けている場合もあり、子どもの心身の発達に悪影響が懸念されます。また、直接の暴力がなかったとしても、別居や離婚による転居や転校などの環境の変化が大きなストレスとなり、心の傷となってしまうこともあります。こうした子どもが安心して生活できる環境を整え、相談機関等の情報提供により、心のケアに配慮する必要があります。

また、介護等が必要な高齢者を同伴している場合には、その高齢者の身体等の状態に応じた適切な支援が必要となります。

(推進する施策)

(15)子どもへの支援

- ・DVが子どもに与える影響は大きくさまざまな心身の症状を引き起こすことがあります。別居や離婚、一時保護施設で保護されるなどして、転居や転校などによる環境の変化が大きな心の傷となることもあります。子どもへの影響が最小限に留められるなど、子どもへの精神的負担が軽減されるよう支援に努めます。
- ・子どもが属している保育・教育機関を中心に児童相談員、保健師、愛育委員や民生委員・児童委員など地域の支援者とも連携を密にし、DV家庭への子どもへの適切な支援を行います。

(16)同伴高齢者への虐待防止の推進

- ・DV被害者が、介護等が必要な高齢者を同伴している場合、日常生活自立支援事業及び成年後見制度を活用し、高齢者への適切な支援や権利擁護に努めます。
- ・高齢者虐待の防止を図るために「岡山県高齢者虐待防止ガイドライン」の推進に努めます。

(17)教育機関・保育所等への協力要請

- ・保育士やスクールカウンセラーによる心理的ケアの充実を図るとともに、被害者と同伴の子どもの置かれた状況について、保育・教育関係者の理解を促します。
- ・就園、就学や転校に際しての配慮や就学援助等の支援の実施についても、協力を求め、被害者に対して二次的被害を起こさないよう努めます。

【重点目標7】 外国人・障害のある人への配慮

(現状と課題)

近年は、社会情勢の変化とともに急速な国際化が進んでおり、市内在住の外国人も増えています。そういった外国人の中にもDV被害者はいます。

しかし、言語の壁により、被害者の相談窓口が限られているため、不安な生活を送っており、知識不足や在留資格の関係で被害が表面化しなかったり、DVに

関する支援情報を知り得る機会も少ないので、多言語による相談体制の充実が求められます。

また、障害のある人の中には、DVを受けていても行動範囲が限られ、相談することができない状況の人もあり、特に視覚の障害のある人には、支援情報が疎遠になってしまう恐れがあります。被害者が安心して相談でき、支援情報が入手できる環境を整えることが必要です。

(推進する施策)

(18)外国語・点字等による支援情報の提供

- ・DVに関する相談ができる窓口案内等や外国語や点字による情報提供（生活ガイドブック外国語版等）を行うよう努めます。多言語や点字で相談窓口を記載したカードを公共施設等に配置し、外国人や視覚の障害のある被害者のサポートを行います。声の広報・ラジオ等を利用し、音声による支援情報や手話によるコミュニケーションが必要な場合は、手話通訳者とともに支援情報の提供を行います。

(19)外国語・点字・手話等での相談対応

- ・外国語での対応が可能な関係相談機関（市国際交流サポートネット登録者、財団法人岡山県国際交流協会等）との連携を図り、また、庁内において、外国語、手話などで通訳できる人に協力を依頼するなど、外国人、障害のある人などが相談しやすい体制の整備に努めます。

基本目標Ⅲ 被害者の自立を支援する環境整備

【重点目標8】 住居の確保に向けた支援

(現状と課題)

DV被害者が、女性相談所等での一時保護を受けた際、直面するのは、退所後当面の生活費や心身の健康の回復、住居、就職先などの問題です。暴力から逃れた後に、自立して生活していくことは容易ではありません。その中でも急がれるのは、生活の基盤である住居の確保であり、そのための情報提供が必要となります。

また、被害者の中には、経済的事情や保証人がいないなどの理由により、住居の確保が困難な場合がありますが、こうした被害者の負担が軽くなるよう支援策を考えていく必要があります。

(推進する施策)

(20)市営住宅への入居支援

- ・DV被害者が、一時保護を受けた場合又は裁判所から加害者に対して保護命令が発令された場合には、市営住宅の入居申込み時の困窮度判定において優遇する等、自立支援のため、やむを得ない事情があると判断した場合は、居住場所として提供するなどの柔軟な対応を協議していきます。

(21)民間賃貸住宅への入居支援

- ・民間賃貸住宅への入居に際しては、市と民間不動産業者団体との協定により、経済的事情、加害者からの追跡の危険がない等の一定の条件の下、民間不動産業者団体への斡旋により、民間賃貸住宅への入居支援を行います。

【重点目標9】 経済的自立に向けた支援

(現状と課題)

DV被害者が、夫の収入によって生活をしている場合は、夫から逃れ、子どもを養育しながら生活していくことは、経済的にも精神的にも大きな不安があります。自立するために働きたいけれど、経験もなければ、自信もないという人もいます。被害者の経済的自立に向けた支援就業講座の受講や仕事と生活の両立支援への積極的な働きかけを行うとともに、企業等に就職支援の協力の働きかけをすることも必要です。また、母子生活支援施設における保護の実施や、母子寡婦福祉資金貸付金、児童手当、児童扶養手当等の福祉施策についても、広く情報提供していく必要があります。

(推進する施策)

(22)被害者への就業支援

- ・長い期間仕事を離れている被害者の就職支援をするために、再就職の手続きや求人などの情報提供、技能を身につけるなどの就業支援講座を開催し、被害者の経済的な自立がしやすい環境づくりに努めます。母子家庭等への子育てや就業支援情報の提供を行い、DV被害者の経済的自立を促します。津山圏域雇用労働センターでは、相談員が希望職種や業務内容、勤務条件などを聞き取り、ハローワーク等に出された求人紹介を行い、就職が決まるまでの支援を行っています。

(23)企業等に対する働きかけ

- ・被害者が経済的に自立をするには、働く意思を持ち、雇用情報を入手することが必要です。安全かつ安心して働けるよう、企業等にDVやその被害者支援の必要性についての理解や雇用への協力、関係機関と連携し、労務管理講習会や広域行政情報誌等で就業に関する情報提供について働きかけます。

(24)各種保健福祉支援制度の情報提供

- ・被害者の多くは、社会的な情報がさえずられ、生活するうえでの悩みをかかえている人も少なくありません。女性、特に母子家庭の母が安定した職業に就くことは難しく、被害者やその家族が必要な支援を受けることができるよう、各種保健福祉制度に関する情報の提供に努めます。

【重点目標10】 精神的被害を受けた被害者の心の回復支援

(現状と課題)

DVは、身体的・心理的に大きな影響を与えます。長期間にわたる暴力に耐え、PTSD（心的外傷後ストレス障害）等精神的な被害を受けている被害者も少なくありません。加害者から離れた後も、精神的な不安、人間関係などのさまざまな問題で悩む被害者も多いのが現状です。保健所等では、被害者の心のケアのため、心の相談を無料で行っています。被害が深刻な場合は、精神科医や適切な医療機関での治療や専門家によるカウンセリング等心の回復支援も必要です。

(推進する施策)

(25)メンタルヘルスケア

- ・各相談窓口における相談員による相談で、専門的なアドバイスが必要な場合、健康増進課の保健師や子ども企画課児童相談員と協議し、対処していきます。
- ・精神的に大きな被害を受けている場合は、県配偶者暴力支援相談センター、保健所、児童相談所等とも連携して、被害者と同僚の家族のニーズに沿って、

必要に応じては医療機関等の協力を求めながら、精神面での中・長期的ケアに努めます。

(26)自助グループ等の活動支援

- ・同じ体験をもつDV被害者同士が体験や感情を共有し、情報を交換や、交流をすることは、被害からの回復のためにも有効です。DV被害者のためのサポート活動を行っている民間の被害者支援団体に対して、活動場所の提供を行うなど、自助グループや被害者支援グループの活動を支援します。

【重点目標11】 二次的被害を起こさない支援体制づくり

(現状と課題)

DV被害者に対する理解の不足から、二次的被害が発生することがあります。被害者と接する場合は、被害者がDVによって心身ともに傷ついていることに十分留意しなければなりません。

被害者からの支援措置の申出により、当事者及び同伴家族の住民基本台帳の一部の写しの閲覧及び住民票・戸籍の附票の写しの交付制限を行うことで、被害者の保護を図っています。関係職員には、住民基本台帳等の個人情報漏れ、二次被害が起きないよう細心の注意を払うことが求められています。

(推進する施策)

(27)住民基本台帳事務等における支援措置

- ・市民課では、DV被害者の住民基本台帳事務における支援措置について、情報が漏れないよう取り扱っています。他の部署においても、情報の閲覧制限を行い、被害者と同僚の家族の安全に配慮した支援に努めます。

(28)教育機関・保育所等への周知

- ・DV被害者及び同伴する子どもについて、保育所、幼稚園への就園や小中学校への就学は重要な問題です。加害者からの追跡の不安があること等を十分考慮し、保育所や幼稚園の転園、小中学校の転校などの希望を受けた場合に、被害者家族が二次的な被害を受けることのないよう教育機関、保育所等へ向けたDVについての正しい知識の習得と慎重な対応を働きかけます。

基本目標Ⅳ 関係機関との連携強化と民間団体との協働

【重点目標12】 関係機関との連携強化

(現状と課題)

DV防止や被害者からの相談、救済、自立などの一連の支援を、市のみで行うには対応に限界があり、県配偶者暴力相談支援センターや警察署等、関係機関との連携が必要不可欠です。

現在も女性の人権相談機関連絡会議やDV被害者保護支援関係機関連絡会議等、関係機関相互の情報の共有及び連携を図っています。DV被害者への支援のため、今後もさらに連携の強化に努めます。

(推進する施策)

(29)岡山県DV対策会議等への出席

- ・岡山県が行うDV対策会議等に積極的に出席し、さまざまな相談事例の解決方法を学習するとともに、相談員自らが抱えている事例についても専門家の意見を聴く好機とします。関係機関（県、他市、岡山

弁護士会、県警察本部等）の相談・連携強化を図ります。

(30)岡山県都市男女共同参画推進会議との連携

- ・県下15市で構成する岡山県男女共同参画推進会議が実施するDVサポーター養成講座への市民参加を促し、DVへの正しい理解と被害者支援の必要性についての理解を求めています。

(31)津山市DV対策会議（仮称）の設置

- ・被害者を迅速に安全に保護できる体制づくりのためには、市と関係機関、民間支援団体等の連携が必要不可欠です。そのため新たに「津山市DV対策会議（仮称）」を設置し、日頃から、関係者が被害者支援対策を行い、DVの状況に応じて即座に対応できるような情報交換、連携体制をとるよう努めます。

【重点目標13】 職務関係者の資質向上への取組強化

(現状と課題)

岡山県が行う女性相談員等連絡会議、女性相談員研修会などは、相談員の技能向上、相互の連携を図る機能を有しており、相談員は、これらの会議に積極的に出席しています。しかし、DVの現状は、複雑で深刻であり、被害者への情報提供、支援など、相談員をはじめ関係職員が研修を重ね、不適切な対応や誤った情報を伝えることのないよう資質の向上を図ることが必要です。

(推進する施策)

(32)相談窓口担当者等の研修への参加

- ・DVの相談は、内容が複雑で解決が困難な場合もあります。これに対応する相談員のDVに関する知識や情報収集のため、機会あるごとに専門的な研修会や講座を積極的に受講させ、資質の向上に努めます。
- ・関係の相談窓口で被害者に対応する職員に対しても、被害者への配慮を行い、二次的被害のない適切な対応ができるよう、DVに関する基礎知識や対応方法などの研修会等の実施に努めます。

(33)DV被害者保護支援関係機関等とのネットワークの強化

- ・DV被害者を支援する関係部署の職員は、複雑かつ深刻なDVの現状を把握し、適切な支援をするために、DV被害者保護支援関係機関連絡会議への出席等、関係機関相互の情報交換の機会を活用するよう努めます。

【重点目標14】 民間団体との協働

(現状と課題)

DVの防止や被害者からの相談、救済、自立などの支援を行っている団体と連携を図りながら、DV防止の普及啓発や被害者の自立支援を行います。県北では支援団体も少なく、団体の育成についても努力していく必要があります。

(推進する施策)

(34)医療機関等への理解の促進（再掲）

(35)民生委員・児童委員、愛育委員、人権擁護委員等への働きかけ（再掲）

(36)被害者支援団体との連携の強化

- ・被害者支援をしている団体、NPO活動団体、民間シェルターを運営している団体等、行政と市民団体の連携を図り、被害者を受け入れる窓口を広く選択できるよう、支援体制の整備に努めます。

【重点目標15】 交際相手からの暴力の防止と被害者支援

(現状と課題)

近年、若い世代の交際相手からの暴力が、社会的に深刻な問題となっています。一般的に「デートDV」と言われていますが、被害者の中には「暴力を振るわれるのは、私が愛されているから」などと誤解し、犯罪としての認知ができず、重大な人権侵害であると受け止めていない人もいます。デートDVは、徐々に低年齢化しつつあり、中・高校生などの若い世代も少なくありません。若者やその保護者に対して、機会あるごとに啓発することが大切です。パンフレットの配布や講座を開催するなど、加害者にも被害者にもならないための啓発に取り組む必要があります。

(推進する施策)

(37)若者及びその保護者に対する教育・啓発の推進

- ・男女ともに、自分の性を大切にし、また、相手を尊重するように、学校においても、発達段階に応じてデートDVについて学習する時間を設けるなど、自分のこととして考える機会となるよう啓発に努めます。
- ・デートDV被害者が最初に相談する相手として、親しい友人や保護者を選んでいる傾向があり、若者やその保護者にパンフレット等の配布を行うなど、普及啓発を推進し、デートDVの防止に努めます。

(38)被害者相談の実施

- ・DV被害者と同様に、デートDV被害者からの相談を受けるとともに、必要な助言、情報提供を行います。

3 関係法令等

① 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

採 択：1979年12月18日（国連第34回総会）

効力発生：1981年9月3日

日 本 国：1985年6月25日批准

1985年7月25日効力発生

この条約の締約国は、

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいか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、特に厳重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互惠の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、

男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

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

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

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

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

次のとおり協定した。

第1部

第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、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ってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

第6条

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

第2部

第7条

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

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

第8条

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

第9条

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

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条

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

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

第11条

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

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

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利

を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
- (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
- (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
- (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

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

第12条

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

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

第13条

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

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

第14条

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

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

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

的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

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

(f) あらゆる地域活動に参加する権利

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

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

第4部

第15条

1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。

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

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

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

第16条

1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。

(a) 婚姻をする同一の権利

(b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利

(c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任

(d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

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

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

(g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）

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

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

第5部

第17条

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

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

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

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

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

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

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

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

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

第18条

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

(a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内

(b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。

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

第19条

1 委員会は、手続規則を採択する。

2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

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

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

第21条

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

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

第22条

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

第6部

第23条

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

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

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

第25条

1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。

2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。

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

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

第26条

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

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

第27条

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

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

第28条

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

2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。

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

第29条

1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

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

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

第30条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

② 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号
最終改正 平成11年12月22日法律第160号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下
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21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付
け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の
形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要
である。

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

第1章 総 則

(目 的)

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

(定 義)

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

- (1) **男女共同参画社会の形成** 男女が、社会の対等な
構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる
分野における活動に参画する機会が確保され、もっ
て男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的
利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う
べき社会を形成することをいう。
- (2) **積極的改善措置** 前号に規定する機会に係る男女
間の格差を改善するため必要な範囲内において、男
女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供
することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設 置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

(1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。

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

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

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

(組 織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議 長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議 員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

(2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、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26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (略)

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

昭和47年7月1日法律第113号

最終改正：平成24年6月27日法律第42号

第1章 総 則

(目 的)

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

(基本的理念)

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

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

(啓発活動)

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

(男女雇用機会均等対策基本方針)

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

(1) 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

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

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

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

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

6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

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

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

(1) 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

(2) 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生 の措置であつて厚生労働省令で定めるもの

(3) 労働者の職種及び雇用形態の変更

(4) 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

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

(女性労働者に係る措置に関する特例)

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

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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

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

(指 針)

第10条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで及び前条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項にお

いて「指針」という。)を定めるものとする。

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

第2節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者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 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

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

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

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

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

第3節 事業主に対する国の援助

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

- (1) その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- (2) 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を

改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成

- (3) 前号の計画で定める措置の実施
- (4) 前3号の措置を実施するために必要な体制の整備
- (5) 前各号の措置の実施状況の開示

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

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

(紛争の解決の援助)

第17条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

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

第2節 調 停

(調停の委任)

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせるものとする。

- 2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調 停)

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

- 2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めると

きは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

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

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

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

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

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

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

(訴訟手続の中止)

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

- (1) 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
(2) 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。
3 第1項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第1項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

第4章 雑 則

(調 査 等)

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

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

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

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

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

(公 表)

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

(船員に関する特例)

第31条 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第4条第1項並びに同条第4項及び第5項(同条第6項、第10条第2項、第11条第3項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)、第10条第1項、第11条第2項、第13条第2項並びに前3条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第4条第4項(同条第6項、第10条第2項、第11条第3項及び第13条第3項において準用する場合を含む。))中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第6条第2号、第7条、第9条第3項、第12条及び第29条第2項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第9条第3項中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第1項又は第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第17条第1項、第18条第1項及び第29条第2項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。))」と、第18条第1項中「第6条第1項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。))」とあるのは「第21条第3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18条第1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19条から第27条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、3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20条から第27条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第20条から第

23条まで及び第26条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第21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26条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第27条中「この節」とあるのは「第31条第3項から第5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32条 第2章第1節及び第3節、前章、第29条並びに第30条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第2章第2節の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第2条第4号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

第5章 罰 則

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

附 則 （略）

④ 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3年5月15日法律第76号
最終改正：平成24年6月27日法律第42号

第1章 総 則

(目 的)

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

(定 義)

第2条 この法律（第1号に掲げる用語にあっては、第9条の3を除く。）において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) **育児休業** 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第8章まで、第21条から第26条まで、第28条、第29条及び第11章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
- (2) **介護休業** 労働者が、第3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- (3) **要介護状態** 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- (4) **対象家族** 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。
- (5) **家族** 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

(基本的理念)

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

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

(関係者の責務)

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

ならない。

第2章 育児休業

(育児休業の申出)

第5条 労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

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

2 前項の規定にかかわらず、育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者（当該期間内に労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第2項の規定により休業した者を除く。）が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。）をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。

3 労働者は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第1項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- (1) 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合
- (2) 当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4 第1項及び前項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあっては、当該申出に係る子の1歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

5 第1項ただし書、第2項、第3項ただし書及び前

項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業申出があった場合における事業主の義務等）

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

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - (2) 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第1項及び第3項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
- 3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して1月（前条第3項の規定による申出にあっては2週間）を経過する日（以下この項において「1月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該1月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。
- 4 第1項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第5項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業開始予定日の変更の申出等）

第7条 第5条第1項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日（前条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、前条第3項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出るにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を1回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の育児休業

開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して1月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。

3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出るにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

（育児休業申出の撤回等）

第8条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第6条第3項又は前条第2項の規定による事業主の指定があった場合にあっては当該事業主の指定した日、同条第1項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下同じ。）の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第5条第1項及び第3項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。

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

（育児休業期間）

第9条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

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

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

児休業申出に係る子が1歳（第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては、1歳6か月）に達したこと。

- (3) 育児休業終了予定日とされた日まで、育児休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、第15条第1項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

3 前条第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)

第9条の2 労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第2章から第5章まで、第24条第1項及び第12章の規定の適用については、第5条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、1歳2か月に満たない子）」と、同条第3項各号列記以外の部分中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該配偶者が第9条の2第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同項第1号中「又はその配偶者が、当該子の1歳到達日」とあるのは「が当該子の1歳到達日（当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同条第4項中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））」と、前条第1項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に

おいて同じ。）」（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、同条第2項第2号中「第5条第3項」とあるのは「次条第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては1歳2か月、同条第3項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、「1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」と、第24条第1項第1号中「1歳（）」とあるのは「1歳（当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出をすることができる場合にあっては1歳2か月、）」と、「1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」とするほか、必要な技術的読替は、厚生労働省令で定める。

- 2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第5条第1項の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の1歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。**

(公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用)

第9条の3 第5条第3項及び前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第108号）第3条第2項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第3条第2項（同法第27条第1項及び裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）（第7号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第2項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成3年法律第111号）第2条第2項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第5条第1項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなす。

(不利益取扱いの禁止)

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

第3章 介護休業

(介護休業の申出)

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

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上

である者

- (2) 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（以下この号において「93日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

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

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

- (2) 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（第15条第1項及び第23条第3項において「介護休業等日数」という。）が93日に達している場合

イ 介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、2以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。）

ロ 第23条第3項の措置のうち所定労働時間の短縮その他の措置であって厚生労働省令で定めるものが講じられた日数（当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）とし、2以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあっては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）を合算して得た日数とする。）

- 3 第1項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする1の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。

- 4 第1項ただし書及び第2項（第2号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業申出があった場合における事業主の義務等）

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

- 2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの介護休業申出があった場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第12条第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第11条第1項」と読み替えるものとする。

- 3 事業主は、労働者からの介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

- 4 前2項の規定は、労働者が前条第4項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業終了予定日の変更の申出）

第13条 第7条第3項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

（介護休業申出の撤回等）

第14条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日（第12条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。第3項において準用する第8条第3項、次条第1項及び第23条第3項において同じ。）の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされた場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第12条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

- 3 第8条第3項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

（介護休業期間）

第15条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間（以下「介護休業期間」という。）は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日（その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して93日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第3項において同じ。）までの間とする。

- 2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

- 3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第1項の規定にかかわらず、当該事

情が生じた日（第2号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

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

(2) 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

4 第8条第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(準 用)

第16条 第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

第16条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇（以下この章において「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

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

3 第1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第16条の3 事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の2第1項」と読み替えるものとする。

(準 用)

第16条の4 第10条の規定は、第16条の2第1項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第5章 介護休暇

(介護休暇の申出)

第16条の5 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事

業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

3 第1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。

(介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第16条の6 事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の6第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の5第1項」と読み替えるものとする。

(準 用)

第16条の7 第10条の規定は、第16条の5第1項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第6章 所定外労働の制限

第16条の8 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

(2) 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる1の期間（1月以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第4項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第17条第2項前段に規定する制限期

間と重複しないようにしなければならない。

- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
- (1) 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
- (2) 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が3歳に達したこと。
- (3) 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第16条の9 事業主は、労働者が前条第1項の規定による請求をし、又は同項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第7章 時間外労働の制限

第17条 事業主は、労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（1月について24時間、1年について150時間をいう。次項及び第18条の2において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- (2) 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる1の期間（1年以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第4項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制

限期間については、第16条の8第2項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
- (1) 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
- (2) 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
- (3) 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第18条 前条第1項、第2項、第3項及び第4項（第2号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第18条の2 事業主は、労働者が第17条第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第17条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第8章 深夜業の制限

第19条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間（以下この条及び第20条の2において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- (2) 当該請求に係る深夜において、常態として当該子

を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者

- (3) 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる1の期間（1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
 - (1) 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - (2) 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - (3) 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第20条 前条第1項から第3項まで及び第4項（第2号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第2号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第20条の2 事業主は、労働者が第19条第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第19条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱い

をしてはならない。

第9章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定め等の周知等の措置）

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

- (1) 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
- (2) 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- (3) 前2号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

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

（雇用管理等に関する措置）

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

（所定労働時間の短縮措置等）

第23条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下「所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- (1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- (2) 前号に掲げるもののほか、所定労働時間の短縮措置を講じないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- (3) 前2号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第3号に掲げる労働者であって

その3歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第32条の3の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第24条第1項において「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならない。

- 3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する93日の期間（当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が1以上である場合にあっては、93日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあっては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。）以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

第23条の2 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられ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。

（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずよう努めなければならない。

- (1) その1歳（当該労働者が第5条第3項の規定による申出をすることができる場合にあっては、1歳6か月。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第23条第2項に規定する労働者を除く。同号において同じ。）で育児休業をしていないものの始業時刻変更等の措置
- (2) その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
- (3) その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、第6章の規定による所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は第23条第3項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずよう努めなければならない。

第25条 削除

（労働者の配置に関する配慮）

第26条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更

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

（再雇用特別措置等）

第27条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置（育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第30条及び第39条第1項第1号において同じ。）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

（指 針）

第28条 厚生労働大臣は、第21条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

（職業家庭両立推進者）

第29条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第21条から第27条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第10章 対象労働者等に対する支援措置（略）

第11章 紛争の解決（略）

第12章 雑 則（略）

第13章 罰 則（略）

附 則（略）

⑤ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

仕事と生活の調和推進官民トップ会議
平成19年12月18日策定
平成22年6月29日改定

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

【いま何故仕事と生活の調和が必要なのか】

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣の付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的

な役割分担意識が残っている。

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

（多様な働き方の模索）

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

（多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性）

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

（明日への投資）

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し

等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民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、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

1 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

2 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

3 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

〔関係者が果たすべき役割〕

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることをないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わり方の促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

（企業と働く者）

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

（国民）

(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

（国）

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

（地方公共団体）

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

⑥ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律

平成13年4月13日法律第31号
最終改正 平成19年7月11日法律第113号

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

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

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

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

第1章 総 則

(定 義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴
力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣
及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第5項におい
て「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防

止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方
針（以下この条並びに次条第1項及び第3項において
「基本方針」という。）を定めなければならない。

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

(1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す
る基本的な事項

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

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定
めるものとする。

(1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す
る基本的な方針

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

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

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

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

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

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

- (1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - (2) 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - (3) 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条及び第8条の3において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - (4) 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - (5) 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - (6) 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第3号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

（婦人相談員による相談等）

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

第6条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

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

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説

明等）

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

（警察官による被害の防止）

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

（警察本部長等の援助）

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

（福祉事務所による自立支援）

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

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

（苦情の適切かつ迅速な処理）

第9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第4章 保護命令

（保護命令）

第10条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた

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

- (1) 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
 - (2) 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- (1) 面会を要求すること。
 - (2) その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - (3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - (4) 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - (5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - (6) 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - (7) その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - (8) その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害す

る文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

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

- 4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかい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15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

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

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

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

又は生命等に対する脅迫が行われた地

(保護命令の申立て)

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

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

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

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

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

(保護命令の申立てについての決定等)

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

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

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

5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

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

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

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

(保護命令の取消し)

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

2 前条第6項の規定は、第10条第1項第1号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

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

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

(事件の記録の閲覧等)

第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第20条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管

轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第12条第2項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑 則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- (1) 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
- (2) 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用
- (3) 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- (4) 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町

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

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

(国の負担及び補助)

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

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

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

第6章 罰 則

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

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

附 則 （略）

4 男女共同参画関係用語

■あ行

育児・介護休業法

平成3（1991）年に成立した育児休業法が、平成7（1995）年に育児・介護休業法として改正。男女の労働者に対し、満1歳未満の子の養育のための休業や、常時介護を必要とする親族の介護のための3か月未満の休業を認めている。

平成22（2010）年の改正では、子育て期の短時間勤務制度の義務化や「パパ・ママ育休プラス」など父親も子育てができる働き方の実現等が盛り込まれた。

HDI（人間開発指数） Human Development Index

その国の、人々の生活の質や発展度合いを示す指標。国連開発計画（UNDP）による指数で「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活水準」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、出生時の平均寿命、知識（平均就学年数及び予想就学年数）、1人当たり国民総所得（GNI）を用いて算出している。

日本は、測定可能な国数187か国中12位（2011年）。

M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは結婚や出産を機に退職する女性が多く、子育てが一段落すると再就職するという傾向のため。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。

■か行

家族経営協定

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ことを目的に、家族経営が中心の農家において、家族一人ひとりの役割と責任を明確にし、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境をつくるため、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。

間接差別

外見上は、性中立的な規定・基準・慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がないなど合理性・正当性が認められないものを指す。

クォータ制（割当制）

ポジティブ・アクション（後述）の手法の一つで、人種や性別等を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。公的機関や公的委員会における任用・任命が一方の性に偏ることのないよう、一定の女性比率を確保する例が挙げられる。

合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む平均こども数を表す。

ゴール・アンド・タイムテーブル方式

ポジティブ・アクション（後述）の手法の一つで、数値などの達成すべき目標と達成までの期限

を明らかにし、計画的に取り組む方法。

国際婦人年

1972年の第27回国連総会において、女性の地位向上のため世界規模の行動を行うべきことが提唱され、1975年を「国際婦人年」とすることが決定された。また、1976年～1985年の10年間を「国連婦人の10年」とした。

国連婦人の10年

1975年の第30回国連総会において1976年～1985年を「国連婦人の10年—平等・発展・平和」とすることが宣言された。「国連婦人の10年」の中間にあたる1980年には、コペンハーゲンで「国連婦人の10年中間年世界会議」（第2回世界女性会議）、最終年の1985年には、ナイロビで「国連婦人の10年ナイロビ世界会議」（第3回世界女性会議）が開かれ、「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択された。

固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性・女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。固定的な考え方の代表例として、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などがあげられる。

■さ行

C S R（企業の社会的責任）Corporate Social Responsibility

企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求める考え方。

ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）Gender

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い悪いの価値を含むものではない。

ジェンダー統計（男女別等統計）

男女間の意識による偏り、格差及び差別の現状ならびにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計。

ジェンダーの視点

社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）が、性差別や性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとする視点。

ジェンダーの視点でとらえられる対象には、「男女共同参画社会の形成を阻害する」と考えられるものと「阻害しない」と考えられるものがあり、「阻害しない」と考えられるものまで見直しを行おうとするものではない。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合議を得ながら進める必要がある。

G E M（ジェンダーエンパワーメント指数）Gender Empowerment Measure

女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうか測る指数。HDI（人間開発指数）が人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは能力を活用する機会に焦点を当てている。具体的には、国会議員に占める女性の割合、専門職・技術職に占める女性の割合、管理職

に占める女性の割合、男女の推定所得を用いて算出する。

なお、2010年からGEMに変わりGII（ジェンダー不平等指数）が発表されている。

GII（ジェンダー不平等指数） Gender Inequality Index

国連開発計画（UNDP）による指数で、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。リプロダクティブ・ヘルス（妊産婦死亡率と15～19歳の女性1000人当たりの出生数）、エンパワメント（国会議員女性割合と中等教育以上の教育を受けた人の割合＜男女比＞）、労働市場（労働力率＜男女比＞）の3側面5指標から構成。

日本は、測定可能な国数146か国中14位（2011年）。

GGI（ジェンダー・ギャップ指数） Gender Gap Index

世界経済フォーラムが、各国内の男女差の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、保健分野及び政治分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。具体的には、経済分野（労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率）、教育分野（識字率、初等・中等・高等教育の各在学率）、保健分野（新生児の男女比率、健康寿命）、政治分野（国会議員に占める比率、官僚の比率、最近50年の国家元首の在任年数）のデータから算出される。

日本は、測定可能な国数135か国中98位（2011年）。HDIやGIIの順位に比して著しく低く、日本は、人間開発の達成度では実績を上げているが、女性が政治・経済活動に参画し、意思決定に参加する機会が不十分であることがわかる。

女性のエンパワメント

女性が、自己決定する力、仕事上の技術力、経済的な力、物事を決定する場での発言力などを身につけ、その力を発揮し、さまざまな政策決定過程に参画することを意味する。

人身取引

国際的な犯罪組織が暴力、脅迫、誘拐、詐欺などの強制的な手段により、女性や子どもといった弱い立場にある人々を別の国や場所に移動させ、売春や強制的な労働をさせて搾取することをいう。搾取には、売春またはその他の形態の性的搾取、強制的な労働や役務の提供、奴隷もしくはこれに類する行為、臓器摘出を含む。

ストーカー行為

特定の相手への恋愛感情や、その気持ちが満たされなかったことに対する恨みの感情を充足する目的により、つきまとい、まちぶせ、無言電話等の行為を反復して行うこと。異常なほどの執着心、支配欲に基づく行動で、なかなか歯止めがきかず、行動がエスカレートすることが特徴。

性の商品化

性（とりわけ女性の性）をその人格から切り離し、「モノ」として見る傾向や態度をさす。性をモノ化することによって、男性が性的魅力のみで女性の価値を評価したり、女性自身の身体に対する主体性を奪い、男性の従属物とみなす意識がつくられがちとなる。こうした意識は、対等であるべき男女の関係をゆがめ、さまざまな場面でセクシュアル・ハラスメント等の女性への暴力を生み出す土壌になっている。

世界女性会議

1975年の国際婦人年以降、5～10年ごとに開催されている女性問題に関する国際会議。第1回（国際婦人年世界会議）は1975年にメキシコシティで、第2回（国連婦人の10年中間年世界会議）は1980年にコペンハーゲンで、第3回（国連婦人の10年ナイロビ世界会議）は1985年にナイロビ

で、第4回世界女性会議は1995年に北京で開催された。

セクシュアル・ハラスメント Sexual Harassment

男女共同参画会議の女性に対する暴力に関する専門調査会報告書「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」（平成16年3月）では、セクシュアル・ハラスメントについて、「継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。」と定義している。

なお、「人事院規則10-10」では、セクシュアル・ハラスメントを「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義。

また、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」（平成10年労働省告示第20号）では、「職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの」を対価型セクシュアル・ハラスメント、「当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの」を環境型セクシュアル・ハラスメントと規定している。

■た行

ダイバーシティ Diversity

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関係なく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

男女雇用機会均等法

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といい、女子差別撤廃条約を批准するための国内法整備の一環として、昭和60（1985）年に制定。その後、平成9（1997）年には、差別禁止規定、職場のセクハラ防止やポジティブ・アクションの促進を盛り込む改正が行われた。さらに、平成18（2006）年には、差別の禁止範囲を男女双方に拡大し、体力や勤務条件等による間接差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等を盛り込む改正が行われた。

ドメスティック・バイオレンス（DV） Domestic Violence

配偶者やパートナーからの暴力のこと。「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）の一部を改正する法律」（平成16年12月施行）では、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）からの暴力を「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。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下「身体に対する暴力等」という。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。」と定義している。

「なぐる」「ける」といった身体への暴力だけでなく、「暴言をはく」「無視する」「大切なものを壊す」等の精神的暴力や、「性的行為を強要する」「避妊に協力しない」等の性的暴力、「生活費を渡さない」等の経済的暴力、「手紙・電話・メールをチェックする」「行動を制限する」等の社会的暴力も含む。

■は行

ポジティブ・アクション（積極的改善措置） Positive Action

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

積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されている。

男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれている。

■ま行

メディア・リテラシー Media Literacy

メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

男女共同参画の分野では、メディアにおける、さまざまな偏見や差別、男女の固定的な性別役割分担、性の商品化、暴力肯定などに通じる隠れた表現や意図を見極める力の意味として使う。

■や行

ユニバーサルデザイン Universal Design

障害の有無、年齢、性別、国籍等にかかわらず、あらゆる人々が利用しやすいよう都市や生活環境をデザインする考え方のことをいう。

■ら行

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ Reproductive Health/Rights

性と生殖に関する健康と権利。1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、女性の人権の重要な一つとして認識され、その中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれている。また、思春期や更年期における健康上の問題等、生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されている。

■わ行

ワーク・ライフ・バランス Work-Life Balance

「仕事と生活の調和」。仕事と私生活とが調和あるいは両立している状態をさす。

平成19（2007）年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、働き方の見直しや育児・介護の支援などの取り組みを推進。憲章では「国民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、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義している。