

# 平群町第3次 男女共同参画プラン

男女共同参画基本計画・女性活躍推進法  
に基づく推進画

令和6年3月

平群町



## 目 次

1	第1章 計画の考え方	1
2	第2章 平群町の現状と将来像	2
3	第3章 計画の基本的な考え方	6
4	第4章 基本施策の展開	8
	（基本目標1） 地域や学校で男女共同参画を学ぶ	8
	（基本目標2） 地域社会における制度、慣行の見直しを進める	11
	（基本目標3） 家庭での男女共同を進める	13
	（基本目標4） 働き方や職場環境を見直しを進める	15
	（基本目標5） 社会的な意思決定などの場における男女共同参画を進める	19
	（基本目標6） 人が人として安心して暮らせる環境をつくる	21
	（基本目標7） 互いの性を尊重し、大切に	24
	（基本目標8） 男女共同参画推進施策の推進体制を強化する	27

## 5 資料編



# 第1章 計画の概要

## 1 計画策定の背景

平群町では平成27年3月に、人権の尊重と男女共同参画社会の実現を基本理念とする『第2次平群町男女共同参画プラン』を策定し、各種の取組を進めてきました。

また、奈良県では令和3年度から令和7年度を計画期間とする奈良県男女共同参画計画（第4次）『男女でつくる幸せあふれる奈良県計画』が策定されました。この間、わが国では令和2年12月に『第5次男女共同参画基本計画』が策定され、11分野の重点分野と94項目の成果目標が設定されました。

本計画は、平群町第2次計画の目標年次である令和5年度を迎えることから、町民の男女平等に関する意識や実態などを把握しながら、この計画を見直し、家庭や地域、職場で男女が共に参画できるまちづくりをめざした新たな計画を策定するものです。

## 2 計画の位置づけ

男女共同参画社会基本法にもとづく市町村計画です。

平群町総合計画を上位計画として、関連する個別計画と整合を図りながら策定します。

## 3 計画の期間

本計画は、令和6年度（2024年度）から令和15年度（2033年度）までの10年間とし、その間の社会情勢の動向及び本計画の進捗状況に応じて、中間年度をめぐりに計画の見直しを図ります。

## 4 計画策定の経緯

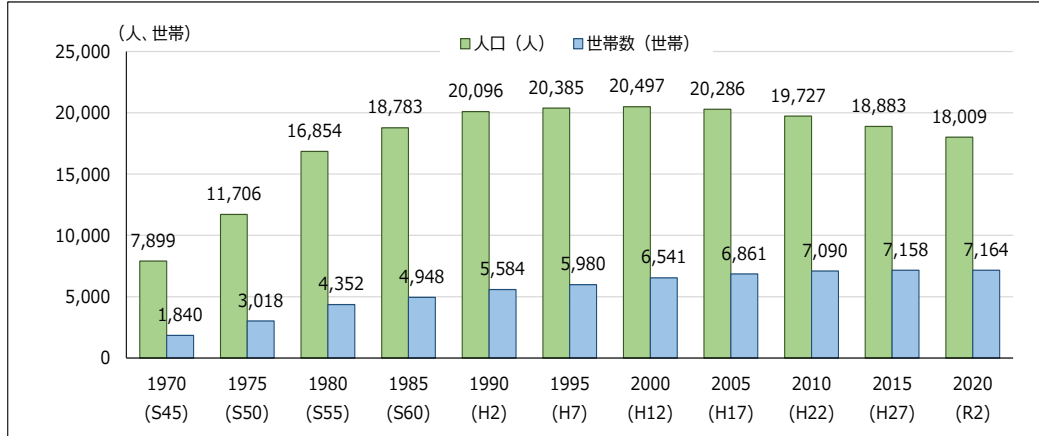
平群町第6次総合計画に基づき、男女共同参画社会の実現のため計画案を作成しました。

また、住民からの意見聴取の機会を設けるため、策定のための懇話会を開催し、計画に取り入れました。

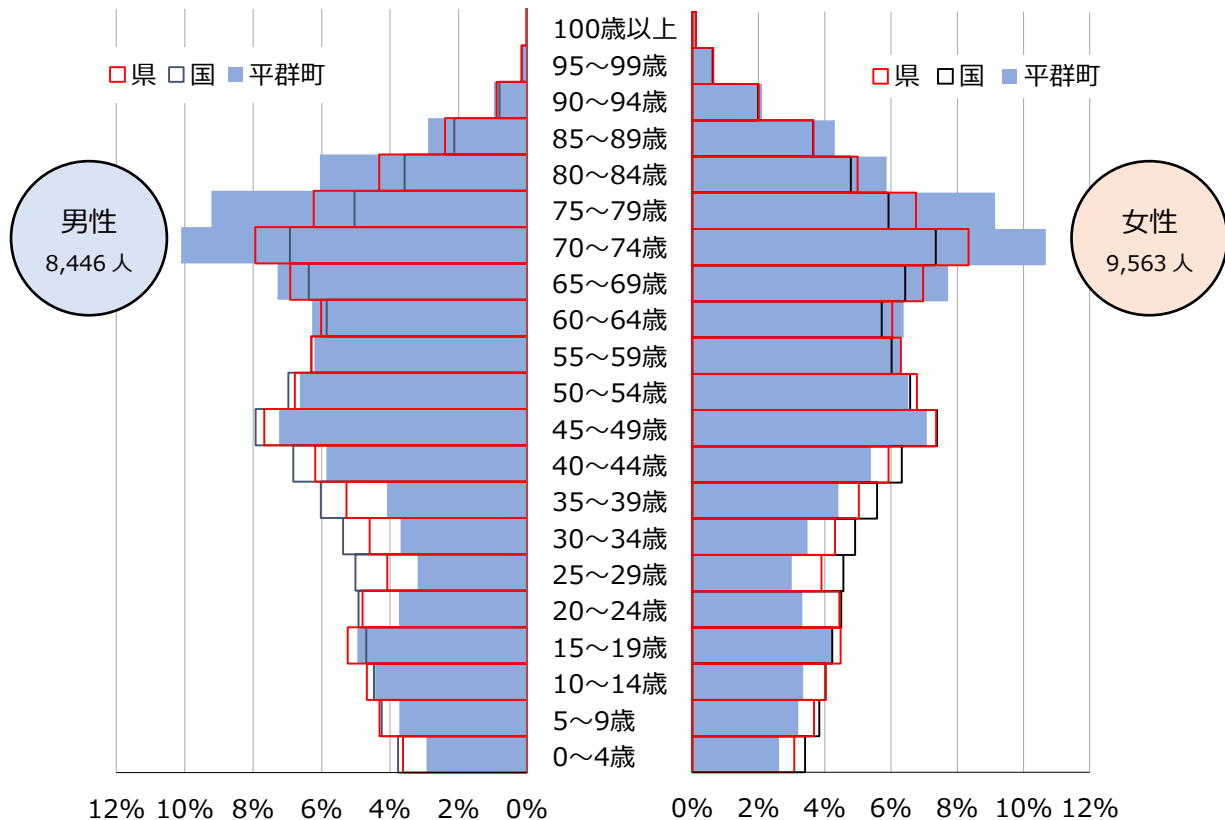
## 第2章 平群町の現状と将来像

### 1 平群町の現状

図 人口・世帯数の推移



人口の減少とともに、少子高齢化も急速に進み、高齢化率（総人口に占める65歳以上人口の割合）は、2000（平成12）年の17.3%に対して2020（令和2）年は38.8%であり、20年間で21.5ポイント増となっています。この間、年少人口（総人口に占める15歳未満人口の割合）は2000（平成12）年の12.5%から2020（令和2）年は10.1%と2.4ポイント減となっています。



5歳階級別人口構成比をみると、70歳代の構成割合が国や県と比較して高くなっており、昭和50年代の住宅団地開発により流入してきた住民が後期高齢者となっていることがわかります。また、20～30歳代の構成割合が国や県と比較して、特に少ない状況になっています。

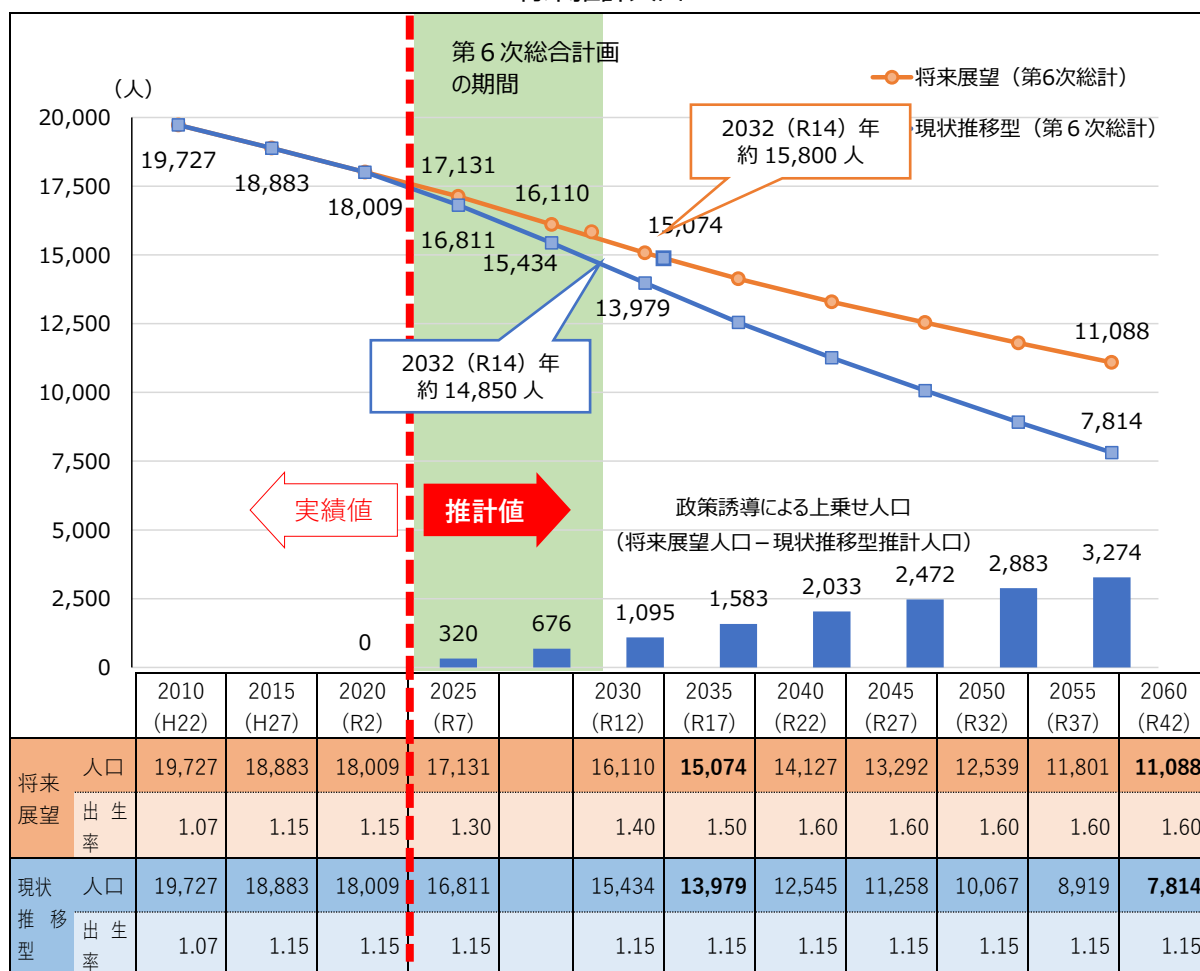
## 2 将来推計人口

本町では、2000（平成12）年をピークに人口が減り続けています。

合計特殊出生率や移動率が同水準で推移すると仮定すると、第6次総合計画基本構想の終了年である2032（令和14）年には、町の人口は約14,850人になると推計されます。

しかし、第6次総合計画による取組を進めることで、将来展望人口として、2032（令和14）年で約15,800人を見込みます。

将来推計人口



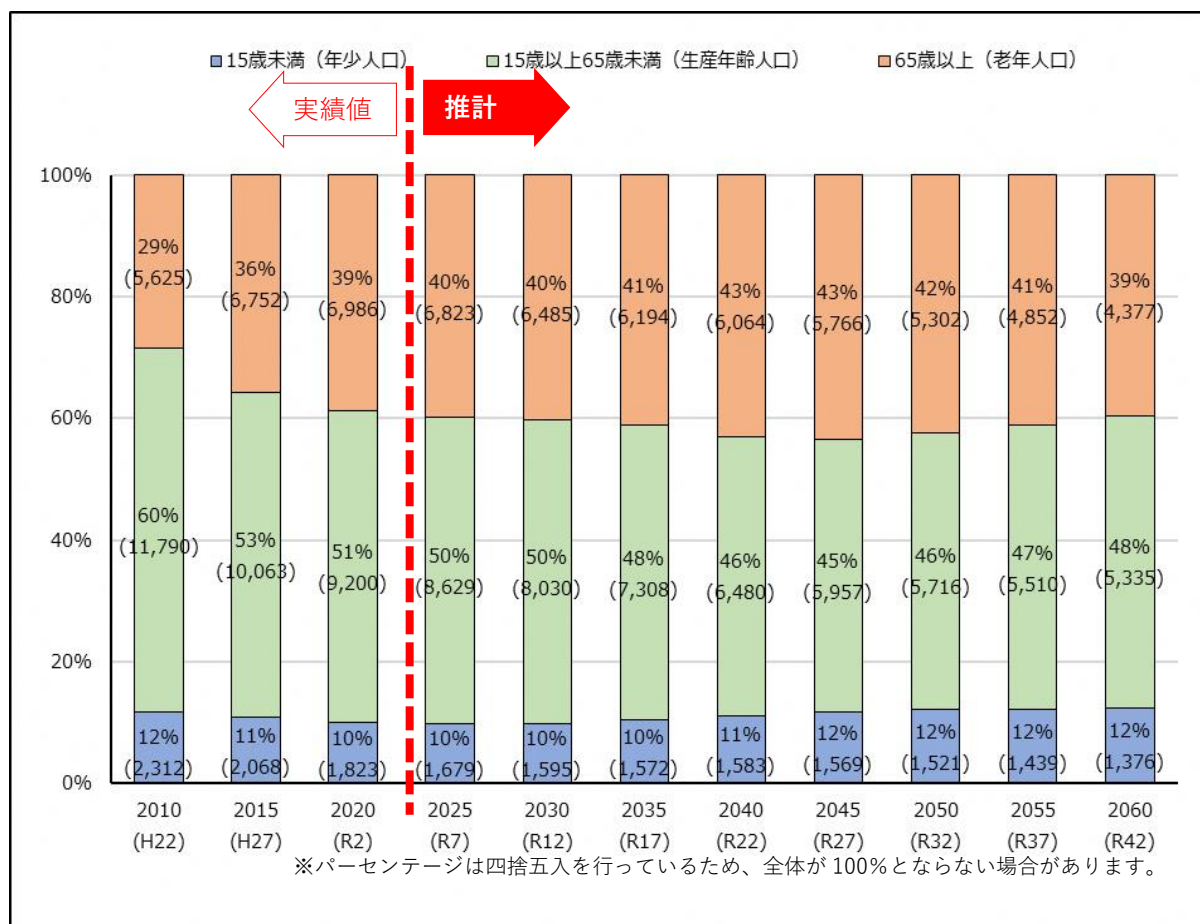
現状推移型：合計特殊出生率と移動率を同水準で推移すると仮定した推計

将来展望：各種施策の実施による効果を踏まえた推計

2025(令和7)年には生産年齢人口 1.25 人で老年人口 1 人を支える推計となっており、担い手の確保が喫緊の課題です。このままですと平群町の地域社会を維持することは困難であり、パートナーである事業者とともに多世代及び女性が能力を発揮できる地域づくりや意識改革を積極的に進めることが急務です。

地域社会の崩壊を防ぐため、特に全体のほぼ半数を占める女性の活躍を推し進めることにより、女性本人の経済的自立や自己実現に資するのみならず、本町の地域社会の担い手の確保や多様な視点による生産性向上を通じ、持続可能性向上にもつながります。

図 年齢3区分人口割合推計



### 3 平群町民の意識

第6次平群町総合計画策定時の平群町まちづくりアンケート調査の結果「設問 19 女性が活躍できるまちになるために、どのような取組が重要だと思いますか？」によりますと、「保育サービス（保育施設、病児保育など）の充実」が最も高く 60.6%となりました。次いで「企業側の意識改革（女性の採用や登用、性別にとらわれない人事配置など）」が高く、43.0%となりました。

次いで、「男性による家庭生活（家事・育児・介護など）への参画促進」が 27%程度となっている一方、「女性自身の意識改革（モチベーションの維持・向上など）」が 26.2%と全



体の4分の1程度となっています。

女性活躍推進のためには、環境の整備及び固定的な役割分担意識の解消はもちろんのこと女性自身の意識を高める必要があるという意見があります。

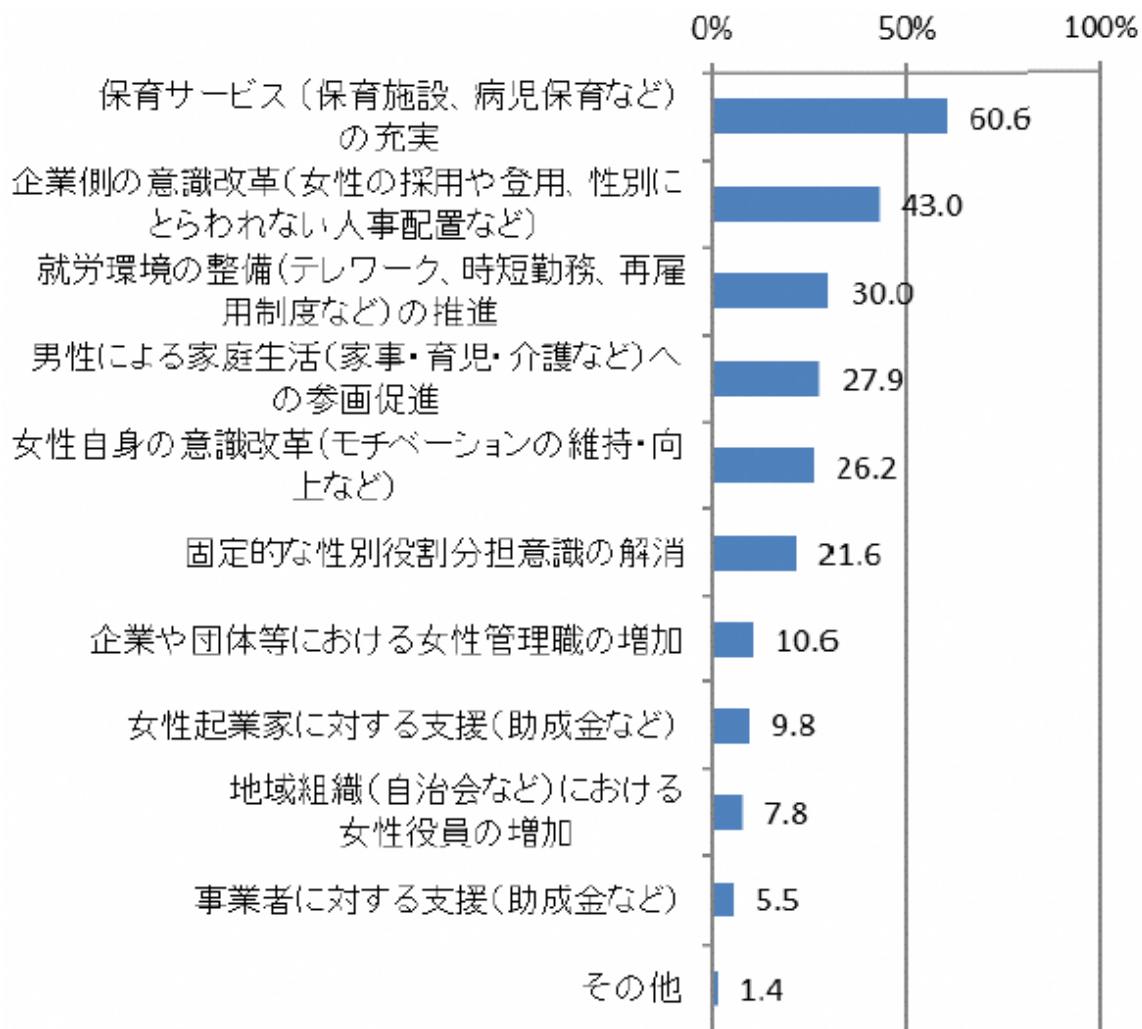


図 女性が活躍できるまちになるために、どのような取組が重要だと思いますか？

※平群町まちづくりアンケート調査の結果より

## 第3章 計画の基本的な考え方

### 1 基本理念

【第2次平群町男女共同参画プランの基本理念】

地域のなかで、老若男女（男女と多世代）がともに参画する  
楽しく活気あるまちづくりを目指す

【国の第5次男女共同参画基本計画に掲げる「目指すべき社会」】

男女共同参画社会とは、男女が互いに助け合い、より良い社会をめざすこと、そして女性にとっても男性にとっても生きやすい社会をつくること

- 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現を目標として、国際社会と協調する社会



【第3次平群町男女共同参画プランの基本理念】

平群町第6次総合計画による平群町の現状や将来展望、国の第5次男女共同参画基本計画等をふまえ、計画の基本理念は第2次男女共同参画プランを継承し、地域や学校、家庭や職場、そしてまちづくりなどあらゆる場で男女や多世代が共に参画することによって、楽しく活気あるまちづくりをめざします。

キャッチフレーズ

すべての人が輝く まちも輝く 平群町

## 2 基本目標

基本理念にもとづく基本目標を次のとおりとします。

### 地域や学校で ともに

基本目標 1 地域や学校で男女共同参画を学ぶ

基本目標 2 地域社会における制度、慣行の見直しを進める

### 家庭でも職場でも いっしょに

基本目標 3 家庭での男女共同参画を進める

基本目標 4 働き方や職場環境の見直しを進める

### まちづくりも みんなで

基本目標 5 社会的な意思決定などの場における男女共同参画を進める

基本目標 6 人が人として安心して暮らせる環境をつくる

### 互いにパートナーとして尊重するまちづくり

基本目標 7 互いの性を尊重し、大切にする

基本目標 8 男女共同参画推進施策の推進体制を強化する

## 第4章 基本施策の展開

### 基本目標1 地域や学校で男女共同参画を学ぶ

#### 【現状と課題】

- 第6次総合基本計画のアンケートによりますと、女性が活躍できるまちになるために重要であるとする取組は、「固定的な性別役割分担意識の解消」が21.6%と回答のうち5分の1程度がいまだ性別による役割分担意識は残っていると感じています。
- 国の第5次基本計画では重点分野の第10分野「教育・メディア等を通じた意識改革・理解の促進」において、子どもの頃から男女共同参画の理解の促進を図ると掲げられています。第4分野「科学技術・学術における男女共同参画の推進」において、女性の視点を研究や開発に取り入れるため、女子小中高生、教員や保護者における科学技術系の進路への興味関心や理解を向上させる取組を図ると掲げられています。次世代につながる地道な努力として、学校における男女共同参画に関する教育の充実・継続に努める必要があります。

#### 【達成目標】

- 地域や学校などにおける教育や啓発・情報提供によって、男女共同参画社会の大切さについての気づきと学びが、着実に広がっていき、実行につながることをめざします。

#### 【成果指標】

指標名	単位	基準値	目標値		成果指標の説明
		R5年度	R10年度	R15年度	
男女共同参画社会啓発事業（※）への参加者数を増やす	人	60	180	300	啓発事業の参加人数をR10年度に180人、R15年度には300人に増やす
広報等の行政発信情報に男女共同参画の啓発掲載	回	3	4	6	2か月に1回は広報等に掲載することを目標

※男女共同参画社会啓発事業は、町及び関係機関全体で行う人権に係る講演会をいう。

#### 【基本施策】

##### （1）地域における男女共同参画教育の充実

- 男女共同参画社会啓発講座をはじめ、地域での啓発事業を通じて、男女共同参画の大切さに気づき、学び、行動に移すための学習機会の充実に取り組みます。

##### （2）学校や保育の場における男女共同参画教育の充実

- 子どもの頃から男女共同参画の理解の促進と将来を見通した自己形成につながる教育を目指して、子どもたち一人ひとりの個性と能力が尊重され、性別にとらわれず、生き

る力、育つ力を伸ばすことのできるよう、男女共同参画に関する教育を進めます。

- 教職員や保育士の研修項目においても、男女共同参画社会の視点にたった内容をより一層取り入れる研修の実施を促します。

### (3) さまざまな選択を可能にする生涯学習機会の充実

- 男女が共に自らの意思によって、社会のあらゆる分野において活動に参画できる力をつけられるよう、多様化・高度化した学習需要や情報のニーズに対して、学習機会の情報を提供し支援します

### (4) 男女共同参画に関する啓発・情報提供

- 男女共同参画の大切さに気づき、学ぶことへのきっかけとなるよう、男女共同参画社会をめざすための学習機会の提供と、男女平等及び人権尊重の意識を根づかせるための広報・啓発活動を展開します。
- 男女共同参画へ向けた国際的な取り組みや国・県の取り組みなどに関して、情報の収集を行うとともに、住民への情報提供（広報・SNS・HP など）に活用します。
- 行政の出版物は住民の生活と密接な関係を持ち大きな影響力を持つことから、男女共同参画に関する認識を深め、ジェンダーの視点にたった点検を行い、広報・啓発活動を展開します。

#### ジェンダーの視点

人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によってつくられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」(ジェンダー/gender)と言います。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。「社会的性別の視点」とは、「社会的性別」が性差別、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、これらが社会的につくられたものであることを意識していこうとするものです。このように、「社会的性別の視点」で捉えられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがあり、その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあります。このようなものまで見直しを行おうとするものではありません。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要があります。

(男女共同参画基本計画に関する専門調査会

「社会的・文化的に形成された性別(ジェンダー)の表現等についての整理」より)

【主な取組】

基本施策	取組	取組の概要	取組の主体
地域における男女共同参画教育の充実	男女共同参画社会啓発講座の推進	地域・団体・PTA等に対する学習機会の充実	教育委員会総務課 総務防災課
	地域・家庭での取組キャンペーンの推進	各学校に対する家庭教育学級実施にあたり情報提供	教育委員会総務課 学校 家庭
学校や保育の場における男女共同参画教育の充実	男女平等を推進する教育・学習の充実	お互いの良さを理解し、思いやりの心を育てる教育の実施	教育委員会総務課 学校・幼稚園・保育園
	発達段階を踏まえた性に関する指導の適切な実施	男女の区別なく、能力や個性を生かした進路指導の実施（職場体験）	教育委員会総務課 学校
	教職員、保育士等の研修	教育・保育関係者に対する男女共同参画意識の醸成	教育委員会総務課 学校・幼稚園・保育園
さまざまな選択を可能にする学習機会の充実	意識啓発や学習の推進	団体への各種研修への参加要請や積極的連携	教育委員会総務課
	家庭におけるさまざまな選択の充実	夫婦・家族参加型の研修会、公開講座の実施	教育委員会総務課 家庭・個人
男女共同参画に関する啓発・情報提供	多様なメディアを活用した広報の充実	広報への定期的な記事の掲載やインターネット（SNS等）を通じた情報発信と啓発	総務防災課 政策推進課
	男女共同参画に関する意識啓発の推進	講演会などで啓発チラシや物品の配布	町関係課 各種団体
	情報の収集と提供	男女共同参画関連の国際的な情報や国・県の収集・提供	総務防災課

## 基本目標2 地域社会における制度、慣行の見直しを進める

### 【現状と課題】

- 男女共同参画社会の形成のためには、慣習・慣行が、実質的に女性と男性にどのような影響を与えるのか常に検討されなければなりません。
- 国の第5次基本計画では、重点分野の第3分野「地域における男女共同参画の推進」において、男女の社会における活動や個人の生き方が多様化する中、男女の社会における活動の選択に対して男女双方の意思改革が必要と位置づけられています。また、第8分野「防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進」において、地域における男女共同参画の基盤をつくることで防災における女性の視点を取り入れる取組が必要と位置づけられています。

### 【達成目標】

- 地域活動や社会活動において男女共同参画の視点が定着し、方針決定過程や各種活動の場での女性の参画が進むことをめざします。

### 【成果指標】

指標名	単位	基準値	目標値		成果指標の説明
		R5 年度	R10 年度	R15 年度	
自治会役員における女性の割合を3割以上に	%	27	30	30 以上	自治会役員における女性の割合を30%以上に増やす

### 【基本施策】

#### (1) 男女共同参画の視点からの地域の慣習・慣行の見直し

- 地域の歴史や伝統を踏まえつつ、日頃から男女共同参画の視点・気づきを持ち、地域の慣習・慣行の見直が進むよう啓発事業に取り組みます。
- 自治会や民生委員等の地域活動において男女共同参画が進むよう、意思決定の場への女性の参画を促進するための地域の取り組みを支援します。

#### (2) 平群の特性に応じて男女が共に能力を発揮できる地域社会づくり

- 性別に関わりなく、自分の意思で積極的に社会参画していけるよう、各種団体やNPO等に関する情報の提供や機会の拡充などに取り組みます。

**【主な取組】**

基本施策	取組	取組の概要	取組の主体
男女共同参画の視点からの地域の慣習・慣行の見直し	自治会活動等における男女共同参画の推進	自治連合会において、研修・周知・講演会の推進	自治会
	防災、防犯、環境保全活動等における男女共同参画の推進	自主防災活動、子どもの見守り活動、環境美化活動など地域のさまざまな活動における男女の参画促進	自治会
平群の特性に応じて男女が共に能力を発揮できる地域社会づくり	農業における女性の担い手づくり	基幹産業である農業において女性の担い手の育成	観光産業課
	シルバー人材センター請負業務の充実	意欲のある高齢者が生涯現役で働ける場の提供	シルバー人材センター
	各種団体やNPO等に関する情報の提供	住民活動が更に充実できるような情報の提供	町関係課



## 基本目標3 家庭での男女共同参画を進める

### 【現状と課題】

- 男女が共に社会のあらゆる活動に参画していくためには、互いに助け合い、尊重し合いながら、仕事、家庭生活、地域生活等の活動にバランスをとって参画できる環境づくりが重要です。
- 国の第5次基本計画では、重点分野の第9分野「男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」において、男女共同参画社会の形成は男性にとっても重要であり、男女双方がより暮らしやすくなるものと位置づけています。
- 第6次総合基本計画のアンケートによりますと、女性が活躍できるまちになるために重要であるとする取組は、「男性による家庭生活（家事・育児・介護など）への参画促進」が27.9%と回答のうち4分の1以上が家庭生活における男女共同参画は進んでいないと感じています。

### 【達成目標】

- 男性も女性も共に家族としての責任を担い、ワーク・ライフ・バランスの推進など社会がそれを支援していくまちをめざします。

### 【成果指標】

指標名	単位	基準値	目標値		成果指標の説明
		R5年度	R10年度	R15年度	
男女共同参画推進講演会の開催	回	1	3	5	男女共同参画推進講演会の開催テーマに盛り込む。
職場でのワーク・ライフ・バランスの啓発等	回	1	4	6	職場内で周知を行う。

#### ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和。内閣府によれば「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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」ことを指しています。

## 【基本施策】

### (1) 家庭における男女共同参画教育の充実

- 男性も女性も共に家族としての責任を担うことの大切さを学ぶ機会として、啓発事業を推進します。

### (2) 家庭での男女共同参画の推進

- 固定的な性別役割分担意識をなくし、家事、育児、介護が男女の共同責任であるとの認識の浸透を図るとともに、男性の家庭への参画を促進します。
- 男性が家庭責任を果たすために、家事、育児、介護などを内容とする講座の開催や男女共同参画に関する学習機会の充実を図り、男性のエンパワーメントに取り組みます。
- 男女共同参画の視点から、多様な家庭のあり方や個人のあり方について尊重する社会をつくるため、啓発活動を進めます。

## 【主な取組】

基本施策	取組	取組の概要	取組の主体
家庭における男女共同参画教育の充実	行政から情報提供	男女共同参画推進講演会の開催	総務防災課
	職場からの情報提供	職場でのワーク・ライフ・バランス等の啓発	事業所
家庭での男女共同参画の推進	各家庭に応じた共同参画の促進	夫婦や家族のあり方の多様化に関する啓発	町関係課
	家事・育児・介護への男性の参画	男性の家事従事時間キャンペーン 男性の料理体験・実習への支援	総務防災課 健康保険課
		父親の育児参加促進	子育て支援センター 健康保険課
	家族の介護教室の開催	地域包括支援センター	

### エンパワーメント

力をつけること、また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方。

男女共同参画におけるエンパワーメントは性別の区別なく家庭・仕事・地域社会様々な場面で双方が能力を高め、状況を変えて行く力をつけることをいいます。

## 基本目標4 働き方や職場環境の見直しを進める

### 【現状と課題】

- 国の第5次基本計画では、重点分野の第2分野「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」において、働きたい人すべてが生き生きと働くことができるよう、さまざまな取組があげられています。
- 第6次総合基本計画のアンケートによりますと、女性が活躍できるまちになるために重要であるとする取組は、「企業側の意識改革（女性の採用や登用、性別にとらわれない人事配置など）」が43.0%と回答のうち約4割と高くなっています。また、「女性自身の意識改革（モチベーションの維持・向上など）」は約26%と全体の4分の1程度が重要と考えています。性別・年齢に関係なく共にチャレンジできる環境づくりの支援が必要です。

### 【達成目標】

- 仕事と生活の調和が図られ、多様な働き方が認められ、生涯を通して充実した生活を送れるまちをめざします。
- 男女が共に能力を発揮できる職場の実現をめざします。

### 【成果指標】

指標名	単位	基準値	目標値		成果指標の説明
		R5年度	R10年度	R15年度	
役場における男性の育児休業取得率	%	33.3	50	50	対象者のうち、2人に1人が育児休業を取得可能とする。
役場における年次有給休暇取得率	日	10.9	15	15	事業主としての役場が積極的に年次有給休暇等を取得する環境をつくる。
男女共同参画社会啓発事業への参加人数を増やす。 (再掲)	人	60	180	300	啓発事業の人数を R10年度には 180 人、R15年度には 300 人に増やす。
指定管理者の指定の仕様書に「人権研修実施等」記載 (新規)	-	なし	実施	実施	指定管理者の指定の際、仕様書「人権研修の実施等」を記載

## 【基本施策】

### (1) ワーク・ライフ・バランスの取組支援

- 男女が共に仕事と家事・育児・介護等の家庭生活のバランスを図れるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進について、広報や情報提供を進めます。
- 関係機関と連携し、労働時間、有給休暇の取得等の基準の遵守を事業所に働きかけます。
- 仕事と家庭や地域活動等の両立を支えるため、保育等の子ども・子育て支援や介護サービスの充実を図ります。特に若い世代では共働き・核家族が多いため、仕事と家庭生活を両立できるよう子育て環境の充実を図ります。

### (2) 男女共同参画の職場づくり

- 男女労働者の間に生じている差を解消するために、事業所などが積極的改善措置に取り組むよう、関係機関、関係団体と連携しながら、啓発を進めます。
- 採用や賃金・給与、昇進・昇格等の面など、雇用における男女の不平等が解消されるよう、関係団体と連携しながら、啓発を進めます。
- 職場におけるパワー・ハラスメントなどの人権侵害を防止するとともに、企業の内部規則化や対策組織づくりなどの取組を促進するため、啓発に取り組みます。

#### パワー・ハラスメント

職場(組織)における権力を利用した嫌がらせ・いじめのことです。

政府広報によれば職場のパワー・ハラスメントは大きく6つの典型的な行為に分けられています。

- (1) 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- (2) 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- (3) 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- (5) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- (6) 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

### (3) 男女が共にチャレンジできる環境づくり

- 女性や男性のチャレンジ、再チャレンジを支援し、再就職、キャリアアップ、起業、地域活動等、チャレンジしたいと考える女性への情報の提供などの支援に努めます。

### (4) 年齢に関わりなく社会参画できる環境づくり

- 高齢者が社会の担い手となって活躍できるよう、高齢男女が就業できる多様な機会を確保するとともに、持てる知識・経験・能力を活かした社会参画の場づくりを進めます。
- シルバー人材センターと連携し、やる気がある人には生涯働ける場を提供できるよう努めます。

### (5) 女性の起業活動等の支援

- 農業、自営業等の重要な担い手である女性の経営参画や起業を支援するため、啓発や研修機会の提供、家族経営協定等の普及に取り組みます。
- 基幹産業である農業において、特に女性の担い手づくりに取り組みます。

#### 【主な取組】

基本施策	取組	取組の概要	取組の主体
ワーク・ライフ・バランスの取組支援	ワーク・ライフ・バランスの周知	講演会の開催 講演会等の周知	総務防災課
	仕事と子育ての両立支援	休暇制度の利用促進 育児、介護等の情報提供 町の率先した推進	事業所 子育て・地域包括支援センター 総務防災課
		保育サービスの充実 民設民営のこども園の新設 保育内容の検討、充実及び質の向上	福祉こども課 幼稚園・保育園
		幼保一体化を含む新たな子ども・子育て支援のための制度の充実 地域における子育て支援の拠点等の整備	福祉こども課 幼稚園・保育園
男女共同参画の職場づくり	女性の正規職員化、雇用の確保	企業への啓発	総務防災課 商工会
	パワハラ撲滅	相談員、相談窓口の設置 研修会開催PR パワハラ啓発、撲滅等施策普及	事業所 商工会
	男性の家庭、地域への参画を可能とする職場環境改善	職場環境整備普及啓発事業 働く女性の支援・対策事業	奈良県 事業所
	業者への男女共同参画等の項目設定	指定管理者の指定の際、仕様書に「人権研修の実施等」を記載	総務防災課
	男女共同参画に係る事業所表彰	町内業者を中心とした男女共同参画取組業者を表彰	総務防災課
男女が共にチャレンジできる環境づくり	社会活動への女性の参画	女性人材バンク事業「チャレンジサイトなら」の運営	奈良県
	再就職支援	子育て女性就職支援事業 セミナーや就労支援等の検討	奈良県 まち未来推進室

	6次産業化の取組支援	ニュータウン居住の元気なシニア、ジュニア世代を対象とした6次産業を核とした地域産業の振興（商品開発・商品化）	観光産業課
年齢に関わりなく社会参画できる環境づくり	高齢者への就業の機会の提供	シルバー人材センター補助金交付 知識と経験による労働力で地域社会に貢献	福祉こども課 シルバー人材センター
	社会教育団体活動支援	情報提供と補助金の交付	教育委員会総務課 福祉こども課
女性の起業活動等の支援	起業支援	女性の職業能力開発事業、女性起業活動推進事業	奈良県
	女性の経済的地位の向上	家族経営協定の啓発、促進	観光産業課

## 基本目標5 社会的な意思決定などの場における男女共同参画を進める

### 【現状と課題】

- 社会のあらゆる分野へ男女が対等に参画していき、互いに能力を発揮するためには、社会の約半数を構成している女性の政策・方針決定過程への参画が必要です。
- 国の第5次基本計画では、2020年代に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標に向けた取組を推進することを掲げています。
- 町役場職員の管理・監督職のうち課長相当職の女性の割合は、令和5年現在13.6%で、まだ十分な水準とはなっていません。今後、女性職員の管理・監督職への積極的な登用や職域拡大をはじめ、あらゆる分野における女性の参画が進むよう取り組む必要があります。
- 各種審議会における女性の登用については県内平均を上回っています。しかし、今後クォータ制の導入検討を含め、男女比率が偏らないよう引き続き配慮する必要があります。
- 今後も、企業やNPO、各種団体における意思決定の場への女性の参画が進むよう広く働きかけることが望まれます。

### 【達成目標】

- 社会における意思決定の場への女性の参画が進められ、女性の能力が活かされるとともに、女性、男性、共に意見が反映されることをめざします。

### 【成果指標】

指標名	単位	基準値	目標値		成果指標の説明
		R5年度	R10年度	R15年度	
役場における女性管理職の割合の増加	%	27.5	30	30以上	現状はR5.4.1現在の女性管理職割合。国の第5次計画以上の増加をめざす。
審議会等における女性委員の割合を30%以上	%	28.4	30	30以上	地方自治法180条の5に基づく委員会、同法202条の3及び条例に基づく審議会等の女性登用割合（R5.3.31現在）
指定管理者の指定の際、仕様書「人権研修の実施等」を記載（再掲）	-	なし	実施	実施	指定管理者の指定の際、「人権研修の実施等」を仕様書に記載

## 【基本施策】

### (1) 行政における意思決定の場での男女共同参画

- 町政に幅広い住民の意見を反映させることを目的に設置している審議会等において、男女共にその意見を反映するため、女性の登用率 30%を目標として、委員の性別が偏ることなく構成されるよう取り組みます。
- 町役場において、より活躍できる女性職員の育成と能力発揮の機会の充実に努め、管理・監督職への登用を進めます。

### (2) 企業・団体等における意思決定の場での男女共同参画

- 関係団体と連携しながら、町内企業・団体等における女性の管理・監督職への登用や職域の拡大、意思決定に関わる場への参画を進めるよう働きかけを行います。

## 【主な取組】

基本施策	取組	取組の概要	取組の主体
行政における意思決定の場での男女共同参画	女性管理職の登用推進	適材適所で女性の管理職登用を推進	平群町
	審議会におけるクォータ制の導入検討	審議会等の委員の性別が偏ることのないよう、男女の委員数の割合を定めるクォータ制導入の検討	町関係課
企業・団体等における意思決定の場での男女共同参画	女性管理職の登用促進	町内の事業者への広報等による促進	事業者
	企業等への啓発	企業等に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の周知・啓発	総務防災課 観光産業課 商工会

### クォータ制

クォータ(quota)とは、「割り当て、分配、分け前」の意味。もともとは政治における男女間格差を是正するための暫定的な方策で、議員・閣僚などの一定枠を両ジェンダーに割り当てる制度を指します。発祥地のノルウェーでは、一般企業に対してもこれを法制化しています。

ここでは審議会での男女の比率が偏らないよう、ともに 40%~60%とすることをめざすものです。

### 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から

- 営業職に女性はほとんどいない
- 課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。(厚生労働省広報)



## 基本目標6 人が人として安心して暮らせる環境をつくる

### 【現状と課題】

- 男女共同参画社会をつくることは、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会をつくることであり、同時に誰もが安心して暮らせる環境をつくることです。
- 国の第5次基本計画では新たに第6分野に「男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備」を掲げており、これらの課題に取り組むことが求められます。
- 高齢者を取り巻く環境については、これまでも高齢者の社会参画支援や介護サービスの基盤整備を図ってきましたが、高齢化の進行とともに一人暮らしや夫婦のみの高齢者世帯が増加しており、住み慣れた地域で安心して暮らせるよう介護・予防・医療・生活支援・住まいの5つの支援を一体的に提供していく地域包括ケアシステムの構築が求められています。
- 障がい者施策については、令和5年3月に、新たに「第5次障害者基本計画」が策定され、地域社会における共生等、差別の禁止、国際的協調を基本原則とするとともに、施策の横断的視点として障害者の自己決定の尊重が明記されました。
- 令和2年1月以降の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止措置により、社会的弱者が地域の交流・見守りの場・相談支援を受ける機会の喪失の影響を受けました。こうした社会情勢の動向が及ぼす影響は特に女性に大きいといわれています。今後、家庭や地域における男女共同参画、女性が働きやすい就業環境の整備など、男女共同参画の推進が、様々な困難な状況に置かれている人々への対応にとって不可欠です。

### 【達成目標】

- 高齢者、障がい者、外国籍住民や、生活上の困難に直面している人を含めて、誰もが安心して暮らせる環境づくりをめざします。

### 【成果指標】

指標名	単位	基準値	目標値		成果指標の説明
		R5年度	R10年度	R15年度	
施設を退所し一般就労する障がい者数	人	0	1	1	平群町第7期障害福祉計画参照

## 【基本施策】

### (1) 高齢者が安心して暮らせる環境づくり

- 高齢男女が家庭・地域で安心して暮らせるよう、単身高齢者の生活支援をはじめとする地域包括ケアの推進、高齢者虐待の防止や権利擁護の推進に努めます。
- 介護をできるだけ必要としない社会をめざした介護予防事業を推進します。
- 家族介護者の介護負担の軽減や、良質な介護基盤の整備を進めます。
- 高齢者をはじめ誰もが暮らしやすい環境の整備・確保へ向けて、バリアフリー化、ユニバーサルデザイン化の推進に努めます。

#### バリアフリー、ユニバーサルデザイン

バリアフリーは、障害者や高齢者等の社会的弱者が、社会生活に参加する上で支障となる物理的な障害や、精神的な障壁を取り除くための施策、若しくは障害を取り除いた状態を指します。

ユニバーサルデザインは、老若男女などの差異、障害・能力の如何を問わずに誰もが利用することができる施設・製品・情報の設計(デザイン)をいいます。

### (2) 障がい者が安心して暮らせる環境づくり

- 障がい者が安心して暮らせるよう、地域での雇用促進や、在宅生活支援の充実、虐待の防止や権利擁護の推進に努めます。
- 障がい者をはじめ誰もが暮らしやすい環境の整備・確保へ向けて、バリアフリー化、ユニバーサルデザイン化の推進に努めます。

### (3) さまざまな困難を抱える人々が安心して暮らせる環境づくり

- 外国籍住民が安心して暮らせるよう、ニーズに対応できる情報提供や相談体制を整えます。
- 貧困状況に置かれたひとり親家庭等に対し、世帯や子どもの実情に応じたきめ細やかな相談支援を行います。
- 性同一性障害などを有する人々についての理解が促進されるよう人権教育・啓発等の推進に努めます。

## 【主な取組】

基本施策	取組	取組の概要	取組の主体
高齢者が安心して暮らせる環境づくり	福祉サービスの充実	介護サービスの基盤整備と地域包括ケアシステムの構築	福祉こども課・社会福祉協議会・介護保険事業者等
	男女が共に介護を担うための支援	介護への男女の共同参画を促進するための学習、交流機会の提供	福祉こども課
	バリアフリー、ユニバーサルデザインの推進	ユニバーサルデザインの考え方やノーマライゼーションの理念に基づき、公共空間の環境・交通・住宅などにおいて福祉のまちづくりを推進	町関係課
障がい者が安心して暮らせる環境づくり	福祉サービスの充実	障がい者等の特性、環境、状況に応じ、必要な支援を提供	福祉こども課・社会福祉協議会・障害福祉事業者等
	障がいのある男女の雇用促進	男女共に生き生きと働けるよう、就労支援を充実	福祉こども課
	バリアフリー、ユニバーサルデザインの推進	ユニバーサルデザインの考え方やノーマライゼーションの理念に基づき、公共空間の環境・交通・住宅などにおいて福祉のまちづくりを推進	町関係課
さまざまな困難を抱える人々が安心して暮らせる環境づくり	ひとり親家庭等の自立支援	自立支援のための医療費助成や経済的支援、情報提供	福祉こども課 奈良県
	外国人の相談体制の充実	外国籍住民のニーズに応じて、関係課における相談体制を充実	町関係課
	生活困窮者の相談体制の充実	生活困窮者の相談に応じて諸制度の適用による生活保護、自立支援	奈良県 福祉こども課 民生児童委員
	セクシャル・マイノリティ/LGBTQ+などについての人権教育・啓発等の推進	人権教育・啓発の推進	教育委員会総務課 総務防災課

### セクシャル・マイノリティ

何らかの意味で「性」のあり方が非典型的な人のこと。一般的に同性愛者、両性愛者、トランスジェンダー(性同一性障害を含む)などが含まれます。

### LGBTQ+

LGBTQ+とは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(生まれたときに法律的/社会的に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人)、クエスチョニング/クィア(自らの性のあり方を定めていない人、規範的な性のあり方に属さない人)の頭文字を取ったもので、性的マイノリティーの人々を指す言葉です。

## 基本目標7 互いの性を尊重し、大切にす

### 【現状と課題】

- 男女が互いの性と人権を尊重し合い、大切にすることが、男女共同参画社会の実現の上で重要です。
- 国の第5次基本計画では第5分野に「女性に対するあらゆる暴力の根絶」、第7分野に「生涯を通じた女性の健康支援」が掲げられています。
- 配偶者からの暴力は「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」の施行以来、犯罪行為であるという認識が浸透しつつあります。しかし、今なお性別に基づく固定的役割分担意識が根強く残っており、女性に対する暴力等を生み出す根底となっています。今後、男女間の暴力をなくすための啓発や予防の取り組み、相談体制、被害者への支援など、様々な対策を検討していく必要があります。
- 交際中の若い人たちの間で起こっている暴力（デートDV）の問題も顕在化しつつあります。また、小中学生・高校生などの間で、スマートフォン・携帯電話等の普及とも相まって、性と生殖に関する荒廃が進んでいる現状があります。互いの性と人権を尊重し合い、性と生殖に関する健康と権利を大切にすよう、関係機関と連携しながら、小中学校・高等学校等における教育の充実や若者に対する啓発・情報提供の充実を図る必要があります。

#### セクハラ（セクシャル・ハラスメント）

性的嫌がらせのこと。相手の意思に反して不快や不安な状態に追いこむ性的なことばや行為を指します。

#### DV（ドメスティック・バイオレンス）

英語の「domestic violence」をカタカナで表記したものです。略して「DV」と呼ばれています。一般的には「夫や恋人など親密な関係にあるパートナーから女性に対して振るわれる暴力」という意味で使用されています。夫婦（もと夫婦を含む。）や恋人など親しい間柄で起きる、身体的、精神的、性的、経済的な暴力を言います。

DVは交際中の10代、20代の若い人たちの間でも起こっており、特に「デートDV」と呼ばれています。

## 【達成目標】

- 痴漢やDV（ドメスティック・バイオレンス）、セクシュアル・ハラスメントなどの性暴力をなくす取り組みを推進し、誰もが安心して暮らせる社会の実現をめざします。

## 【成果指標】

指標名	単位	基準値	目標値		成果指標の説明
		R5 年度	R10 年度	R15 年度	
広報等の行政発信情報に男女共同参画の啓発掲載（再掲）	回	3	4	6	県や役場関係機関と連携し、DV・セクシュアルハラスメント防止啓発を行う。

## 【基本施策】

### （１）あらゆる性暴力を許さない意識づくり

- 性犯罪、売買春、ストーカー行為等、異性を「性」の対象としてのみ捉え、本人の意思、尊厳を無視した人権侵害や性暴力・性犯罪を許さない社会を築くため、異性を対等なパートナーとして受け止め、尊重する意識づくりへ向けた啓発に取り組みます。

### （２）パートナーからの暴力の根絶

- 配偶者からの暴力については、身体的暴力だけでなく、言葉や態度による暴力もDV（ドメスティック・バイオレンス）として認識されはじめています。潜在化しがちなDV（ドメスティック・バイオレンス）の防止に向けた啓発活動や相談体制の充実に向けた取り組みを推進します。
- 交際中の若い人たちの間で起こるデートDVの防止に向けて、中学校等との連携による正しい理解や認識に向けた教育・啓発に取り組みます。

### （３）性暴力・性犯罪を予防する取組

- 性暴力を許さない環境づくりに努めるため、関係機関と連携しながら、防犯灯の設置、防犯ブザー等の携帯普及に努めます。

### （４）性と生殖の健康・権利を守る取組

- 性と生殖に関する健康と権利を認め合い、心と身体の健康を守るため、互いの性と人権の尊重を基礎にした正しい性教育の充実や知識・情報の提供に取り組みます。
- 母子の健康を守るため、関係機関と連携し、思春期、妊娠期、出産期、更年期等人生の各ステージに対応した健康支援を進めます。

## 【主な取組】

基本施策	取組	取組の概要	取組の主体
あらゆる性暴力を許さない意識づくり	セクハラ、マタハラ（マタニティハラスメント）の撲滅	広報、ホームページを活用した啓発 小規模事業所への取組促進	総務防災課 商工会
	住民意識の向上	女性に対する暴力は人権侵害であることの認識の啓発（人権問題）	総務防災課
パートナーからの暴力の根絶	相談機関に関する情報提供	相談窓口の設置、相談機関の周知・誘導	奈良県 町関係課
	被害者への対応に関する情報収集・提供	保護から自立支援まで切れ目ない支援を行う	奈良県 町関係課
	デートDVに関する啓発	中高生への周知、相談窓口の周知	町関係課 奈良県
性暴力・性犯罪を予防する取組	危険箇所の解消（防犯灯の設置等）	町内街灯のLED化の推進	住民生活課
	こども110番の家	登録家庭・店舗（約300件）の維持	住民生活課
	防犯ブザー等の携帯普及	防犯ブザー等の啓発物品の配布（新1年生への配布）	教育委員会総務課 奈良県
性と生殖の健康・権利を守る取組	母子保健指導の推進	母子保健の向上及び子育ての中で親が抱く育児不安の解消を図るための取組 正しい知識の普及と自己選択による予防行動への支援	健康保険課
	学校等における適切な性教育の実施	発達の段階を踏まえた人との絆や命の尊厳に繋がる性に関する指導	学校・保育園・幼稚園

### セクハラ、マタハラ（マタニティハラスメント）

職場などにおいて妊娠や出産者に対して行われる嫌がらせを指します。

## 基本目標8 男女共同参画推進施策の推進体制を強化する

### 【現状と課題】

- 男女共同参画社会の実現のため、平群町男女共同参画推進条例を制定しました。
- 町役場においては、各課にまたがる男女共同参画関係施策の企画・調整を行い、総合的かつ効果的な取り組みを行うため、庁内推進体制として「男女共同参画推進本部」を設置し、計画の進行管理に努めながら効果的な男女共同参画政策の推進を図っています。
- 男女共同参画推進条例施行により、平群町男女共同参画審議会が発足されることから、住民の視点からの進行管理など住民参加による推進体制の充実を図る必要があります。

### 【達成目標】

- 計画の実現へ向けて、町と住民、事業者による協働の取り組みが着実に進められることをめざします。

### 【成果指標】

指標名	単位	基準値	目標値		成果指標の説明
		R5 年度	R10 年度	R15 年度	
男女共同参画推進本部の開催	回	年 1 回	年 1 回	年 1 回	施策状況の把握のため、年次で開催する。
男女共同参画推進審議会の開催（新規）	回	懇話会 3 回 開催	年 2 回 以上	年 2 回 以上	外部委員による施策状況把握のため年 2 回以上（予算・事業承認・決算）開催。

### 【基本施策】

#### （1）男女共同参画推進のための体制の強化

- 男女共同参画社会の実現に向けて、平群町男女共同参画推進条例制定により、審議会を発足します。

#### （2）庁内推進体制の充実・強化

- 「男女共同参画推進本部」を開催することで、効果的な男女共同参画政策の推進を図るとともに、担当部局の明確化と強化を図ります。
- 男女共同参画推進本部において、各課にまたがる男女共同参画施策の企画、調整を行い、年次報告の作成を含めて PLAN（計画）、DO（実行）、CHECK（点検）、ACTION（改善）のPDCAサイクルによる進行管理を行います。

### (3) 住民参加による推進体制の強化

- 住民参加による推進体制として、平群町男女共同参画審議会を開催し、住民の視点からの進行管理などを行います。

#### 【主な取組】

基本施策	取組	取組の概要	取組の主体
男女共同参画推進のための体制の強化	男女共同参画推進条例に基づき事業を進める	条例を根拠とし、関係者とともに計画に基づき事業を推進する	総務防災課
庁内推進体制の充実・強化	男女共同参画推進の庁内体制の明確化	男女共同参画推進本部を開催することでプランの進行管理を行う。	総務防災課
	担当部局の強化	担当部局の明確化と強化	総務防災課
住民参加による推進体制の強化	審議会の定期的な開催と進行管理	男女共同参画審議会を発足し、プラン推進の点検を行う	総務防災課



# 資料編

## 平群町男女共同参画推進条例

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、町、町民、事業者及び教育に携わる者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 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 町民 町内に居住する者又は通勤、通学する者をいう。
- (4) 事業者 町内において、あらゆる事業又は活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。
- (5) 教育に携わる者 学校、地域、家庭その他のあらゆる分野において教育活動を行う者をいう。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた者の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与えることをいう。
- (7) ドメスティック・バイオレンス 配偶者等親密な関係にある者からの身体的、精神的、経済的又は性的な苦痛を与えられる暴力的行為をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる理念を基本として推進されなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、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。
- (2) 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鑑み、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すること。
- (3) 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。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、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。
- (5) 国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調の下に行うよう配慮すること。

(町の責務)

第4条 町は、前条に定める理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 町は、町行政のあらゆる分野において、施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(町民の責務)

第 5 条 町民は、基本理念にのっとり、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において男女共同参画の推進に取り組むよう努めなければならない。

2 町民は、町が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第 6 条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に取り組むよう努めなければならない。

2 事業者は、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、男女が職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。

3 事業者は、町が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(教育に携わる者の責務)

第 7 条 教育に携わる者は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に配慮した教育を行うよう努めなければならない。

2 教育に携わる者は、町が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第 8 条 何人も、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、次に掲げる行為を行ってはならない。

(1) 性別による差別的取扱い

(2) セクシュアル・ハラスメント

(3) ドメスティック・バイオレンス

(男女共同参画基本計画)

第 9 条 町は、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「基本計画」という。)を定めるものとする。

2 町長は、基本計画を策定しようとするときは、第 17 条第 1 項に規定する平群町男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

3 町長は、基本計画を策定したときは、遅延なく、これを公表しなければならない。

4 前 2 項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第 10 条 町は、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の策定及び実施に当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(町民等の理解を深めるための措置)

第 11 条 町は、広報活動等を通じて、基本理念に関する町民、事業者及び教育に携わる者(以下「町民等」という。)の理解を深めるよう適切な措置を講ずるものとする。

(町民等への支援)

第 12 条 町は、町民等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ものとする。

(家庭生活における活動とその他の活動との両立支援)

第 13 条 町は、家族を構成する男女が共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立できるように、男女共同参画を推進するために必要な支援を行うよう努めるものとする。

(相談等の処理)

第 14 条 町長は、第 8 条各号に掲げる行為その他の男女共同参画社会の形成を妨げる行為に関し、町民等から相談があった場合は、関係機関と連携して、当該相談を適切に処理するものとする。

2 町長は、町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関し、町民等から苦情の申出があった場合には、適切に処理するよう努めるものとする。

(調査研究)

第 15 条 町は、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行うものとする。

(年次報告)

第 16 条 町長は、毎年度、基本計画に基づく施策の実施状況について公表するものとする。

(平群町男女共同参画審議会)

第 17 条 この条例によりその権限に属することとされた事項を行うとともに、町長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要な事項について調査審議するため、町長の附属機関として平群町男女共同参画審議会を置く。

2 審議会は、前項に定めるもののほか、男女共同参画の推進に関し必要と認められる事項について、町長に意見を述べることができる。

3 審議会の委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

4 この条例に定めるもののほか、審議会の組織、運営その他必要な事項は、規則で定める。

(委任)

第 18 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、町長が別に定める。

附 則

この条例は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

## 平群町男女共同参画審議会規則

(趣旨)

第1条 この規則は、平群町男女共同参画推進条例(令和5年12月平群町条例第26号。以下「条例」という。)第17条に規定する平群町男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営について必要な事項を定めるものとする。

(職務)

第2条 審議会は、条例第17条第1項の規定により、町の行う男女共同参画の推進に関する施策の重要事項について審議し、意見を述べるものとする。

(組織)

第3条 審議会は、町長が委嘱する委員15人以内で組織する。

(任期)

第4条 委員の任期は、3年とする。ただし、再任を妨げない。

2 補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 審議会に会長及び副会長を各1人置き、委員の互選により選出する。

2 会長及び副会長の任期は、委員の任期による。

3 会長は、審議会を代表し、その会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6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、委員の半数以上の出席がなければ、会議を開くことができない。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、総務防災課において処理する。

(その他の事項)

第8条 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、審議会の意見を聴いて会長が定める。

附 則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

### 平群町第3次男女共同参画プランの策定経過

年 月	会議開催等
令和5年 7月26日	第1回男女共同参画懇話会 ○策定の進め方・スケジュール
令和5年 9月21日	第1回男女共同参画学習会 ○「人権理解の基礎的視点—男女共同参画を学ぶことは何を意味するか—」
令和5年 10月17日	第2回男女共同参画懇話会 ○計画の骨子案
令和6年 2月2日	第1回男女共同参画推進本部 ○計画案
令和6年 2月6日	第3回男女共同参画懇話会 ○計画策定

## 男女共同参画にかかわる条約・法律等

### 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）

昭和60年6月24日 批准

昭和60年7月25日 発効

この条約の締約国は、

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

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

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

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

更に、国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、

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

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

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

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

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

第3条 締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

## 第4条

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

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

第5条 締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

こと。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条 締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

## 第2部

第7条 締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

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

第8条 締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

## 第9条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することと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、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
  - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
  - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

#### 第12条

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

#### 第13条

- 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- (a) 家族給付についての権利
  - (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利

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

#### 第14条

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

#### 第4部

#### 第15条

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

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

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

#### 第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
  - (a) 婚姻をする同一の権利
  - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
  - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
  - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

- (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
  - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
  - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
  - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに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つた立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
- (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
  - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

### 第19条

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

### 第20条

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

### 第21条

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

第22条 専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

## 第6部

第23条 この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であつ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。

# 男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日法律第七十八号  
改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号  
同 十一年十二月二十二日同 第六十号

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同

参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

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

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって

組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の國務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

附 則 (平成十一年七月一六日法律第一〇二号)

抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

定める。

附 則 (平成十一年一月二二日法律第一六〇号)

抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する

ただし、次の各号に掲げる規程は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

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

昭和四十七年七月一日法律第百十三号  
最終改正：平成二〇年五月二日法律第二六号

## 第一章 総則 (第一条—第四条)

### 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

#### 第一節 性別を理由とする差別の禁止等 (第五条—第十条)

#### 第二節 事業主の講ずべき措置 (第十一条—第十三条)

#### 第三節 事業主に対する国の援助 (第十四条)

### 第三章 紛争の解決

#### 第一節 紛争の解決の援助 (第十五条—第十七条)

#### 第二節 調停 (第十八条—第二十七条)

### 第四章 雑則 (第二十八条—第三十二条)

### 第五章 罰則 (第三十三条)

### 附則

## 第一章 総則

### (目的)

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

### (基本的理念)

第二条 この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、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って、女性労働者の職業生活の充実を図られるように努めなければならない。

### (啓発活動)

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

### (男女雇用機会均等対策基本方針)

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 女性労働者の職業生活の動向に関する事項
- 二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、女性労働者の労働条件、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

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るときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

## 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

### 第一節 女性労働者に対する差別の禁止等

#### (募集及び採用)

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

#### (配置、昇進及び教育訓練)

第六条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

#### (福利厚生)

第七条 事業主は、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について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

#### (定年、退職及び解雇)

第八条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

2 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。

3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法 (昭和二十二年法律第四十九号) 第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

#### (女性労働者に係る措置に関する特例)

第九条 第五条から前条までの規定は、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。

#### (指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条及び第六条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

（苦情の自主的解決）

第十一条 事業主は、第六条から第八条までの規定に定める事項に関し、女性労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第十二条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で厚生労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号。第十四条第一項において「個別労働関係紛争解決促進法」という。）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第十九条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第十三条 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、女性労働者が前項の援助を求めたことを理由として、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。

第二節 調停

（調停の委任）

第十四条 都道府県労働局長は、第十二条に規定する紛争（第五条に定める事項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、個別労働関係紛争解決促進法第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、女性労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第十五条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第十六条 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長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。

第十七条 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。

第十八条 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）

第十九条 この節に定めるもののほか、調停の手續に関し

必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第三節 事業主の講ずる措置に対する国の援助

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

一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

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

三 前号の計画で定める措置の実施

四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

第三章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

（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配慮）

第二十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する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、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第二十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第二十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

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

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

第四章 雑則

（調査等）

第二十四条 厚生労働大臣は、女性労働者の職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

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

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



(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十五条 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)

第二十六条 厚生労働大臣は、第五条から第八条までの規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第二十七条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第三百十号)第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第二十一条第三項及び第二十三条第三項において準用する場合を含む。)、第十条第一項、第二十一条第二項、第二十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項(同条第六項、第十条第二項、第二十一条第三項及び第二十三条第三項において準用する場合を含む。)中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第七条、第十二条、第二十二條及び第二十五条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第八条第三項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項若しくは第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十三条第一項、第十四条第一項及び第二十五条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第十四条第一項中「個別労働関係紛争解決促進法第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第十四条第一項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第二章第二節の規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する三人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につき意見を聴くものとする。

4 第十七条から第十九条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第十七条及び第十八条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第十九条中「この節」とあるのは「第二十七条第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第二十八条 第二章、第二十五条及び第二十六条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第三章の規定は、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(昭和二十三年法律第二百五十七号)第二条第四号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)の適用を受ける裁判所職員、国会

職員法(昭和二十二年法律第八十五号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和二十九年法律第百六十五号)第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

附則(省略)

# 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 (育児・介護休業法) (抄)

平成三年五月十五日法律第七十六号  
最終改正：平成十八年六月二日法律第五〇号

第1章 総則 (第1条—第4条)
第2章 育児休業 (第5条—第10条)
第3章 介護休業 (第11条—第16条)
第4章 子の看護休暇 (第16条の2—第16条の4)
第5章 介護休暇 (第16条の5—第16条の7)
第6章 所定外労働の制限 (第16条の8・第16条の9)
第7章 時間外労働の制限 (第17条・第18条の2)
第8章 深夜業の制限 (第19条・第20条の2)
第9章 事業主が講ずべき措置 (第21条—第29条)
第10章 対象労働者等に対する支援措置
第1節 国等による援助 (第30条—第35条)
第2節 指定法人 (第36条—第52条)
第11章 紛争の解決
第1節 紛争の解決の援助 (第52条の2—第52条の4)
第2節 調停 (第52条の5—第52条の6)
第12章 雑則 (第53条—第61条)
第13章 罰則 (第62条—第68条)
附則

## 第一章 総則

### (目的)

第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

### (定義)

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

- 一 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第五章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条及び第二十九条において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第三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。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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。
- 四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び第六十一条第三項（同条第六項から第八項までにおいて準用する場合を含む。）において同じ。）、父母及び子

（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。

五 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)

第三条 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る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)

第四条 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。

## 第二章 育児休業

### (育児休業の申出)

第五条 労働者は、その養育する一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ついては、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。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 その養育する子が一歳に達する日（以下この条におい

て「一歳到達日」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(当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の申出をすることができない。
- 3 労働者は、その養育する一歳から一歳六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ってその配偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第一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。
  - 一 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、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合
  - 二 当該子の一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 第一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つては、当該申出に係る子の一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 第一項ただし書、第二項、第三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つて、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(第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあつては、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。

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

- 第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、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つた場合は、この限りでない。
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
  - 二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
  - 三 前二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、前条第一項及び第三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つた場合において、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つた日の翌日から起算して一月(前条第三項の規定による申出にあつては二週間)を経過する日(以下この項において「一月等経過日」という。)前日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日(当該育児休業申出があつた日までに、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つては、当該一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 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第五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)

第七条 第五条第一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(前条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。)の前日までに、同条第三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ことにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を一回に限り当該育児休業開始予定日とされた日以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つた場合において、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つた日の翌日から起算して一月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日(以下この項において「期間経過日」という。)前日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日(その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日(前条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、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つては、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ことにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を一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)

第八条 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(第六条第三項又は前条第二項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては当該事業主の指定した日、同条第一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つてはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。第三項及び次条第一項において同じ。)の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で

定める特別の事情がある場合を除き、第五条第一項及び第三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)

第九条 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（第七条第三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つては、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（第三号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
- 一 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。
- 二 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一歳（第五条第三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つては、一歳六か月）に達したこと。
- 三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、第十五条第一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 前条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(不利益取扱いの禁止)

第十条 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。

### 第三章 介護休業

(介護休業の申出)

- 第十一条 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。
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日（以下この号において「九十三日経過日」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（九十三日経過日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）
- 2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、前項の規定による申出をすることができない。

一 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。）

二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（第十五条第一項及び第二十三条第二項において「介護休業等日数」という。）が九十三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、二以上の介護休業をした場合にあつては、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 第二十三条第二項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であつ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、二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つては、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 第一項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。

4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、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（第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、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。

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書（第二号を除く。）及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」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つた場合において、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つた日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」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二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 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護

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)

第十三条 第七条第三項の規定は、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)

第十四条 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(第十二条第三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。第三項において準用する第八条第三項、次条第一項及び第二十三条第二項において同じ。)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、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3 第八条第三項の規定は、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)

第十五条 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九十三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。第三項において同じ。)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、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日の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、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第二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。

一 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。

二 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、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二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 第八条第三項後段の規定は、前項第一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)

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

### 第三章の二 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

第十六条の二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

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

3 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一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)

第十六条の三 事業主は、労働者からの前条第一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 第六条第一項ただし書(第二号を除く。)及び第二項の規定は、労働者からの前条第一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、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

第十六条の四 第十条の規定は、第十六条の二第一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。

### 第四章 時間外労働の制限

第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一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(一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項において同じ。)を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 労働者の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者

三 前二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、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「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、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

3 第一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(第三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。

- 一 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一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。
  - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一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。
  - 三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二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 第三項後段の規定は、前項第一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。
- 第十八条 前条第一項（第二号を除く。）、第二項、第三項及び第四項（第二号を除く。）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、同条第一項中「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、同条第三項及び第四項第一号中「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 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一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。

## 第五章 深夜業の制限

- 第十九条 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は、午後十時から午前五時までの間（以下この条において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
  - 二 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
  - 三 前二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一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「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、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。
- 3 第一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（第三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。
- 一 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一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。
  - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一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。
  - 三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二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 第三項後段の規定は、前項第一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。
- 第二十条 前条第一項から第三項まで及び第四項（第二号を除く。）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、同条第一項中「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、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「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 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一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。

## 第六章 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）

- 第二十一条 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るよう努めなければならない。
- 一 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
  - 二 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
  - 三 前二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）
- 第二十二条 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、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。（勤務時間の短縮等の措置等）
- 第二十三条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その一歳（当該労働者が第五条第三項の申出をすることができる場合にあっては、一歳六か月。以下この項において同じ。）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものにおいて、労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下この項及び次条第一項において「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、その雇用する労働者のうち、その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者にあっては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働

省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する九十三日の期間（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一以上である場合にあっては、九十三日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあっては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。）以上の期間における勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業の制度又は前条第二項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第二十五条 削除

（労働者の配置に関する配慮）

第二十六条 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て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）

第二十七条 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。第三十条及び第三十九条第一項第一号において同じ。）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）

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一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）

第二十九条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条から第二十七条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者（第三十九条第一項第五号に

おいて「職業家庭両立推進者」という。）を選任するよう努めなければならない。

## 第七章 対象労働者等に対する支援措置

### 第一節 国等による援助

（事業主等に対する援助）

第三十条 国は、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者（以下「対象労働者」という。）及び育児等退職者（以下「対象労働者等」と総称する。）の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。（相談、講習等）

第三十一条 国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。

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

（再就職の援助）

第三十二条 国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

（職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置）

第三十三条 国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

（勤労者家庭支援施設）

第三十四条 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設を設置するよう努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設は、対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。

3 厚生労働大臣は、勤労者家庭支援施設の設定及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

4 国は、地方公共団体に対して、勤労者家庭支援施設の設定及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うことができる。

（勤労者家庭支援施設指導員）

第三十五条 勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員（次項において「勤労者家庭支援施設指導員」という。）を置くよう努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設指導員は、その業務について熟意と識見を有し、かつ、厚生労働大臣が定める資格を有する者のうちから選任するものとする。

第三十六条から第一百七条 （省略）

附則 （省略）

# 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

平成十三年法律第三十一号

最終改正：平成十九年七月十一日法律第百十三号

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条）

第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）

第四章 保護命令（第十条—第二十二條）

第五章 雑則（第二十三条—第二十八条）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

附則

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

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

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

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

## 第一章 総則

（定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

## 第一章の二 基本方針及び基本計画

（基本方針）

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第四項において「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（以下この条及び次条第一項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため

の施策の実施に関する重要事項

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

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

（基本計画）

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

2 基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護の



た

めの施策の実施に関する重要事項

- 3 都道府県は、基本計画を定め、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。
- 4 主務大臣は、都道府県に対し、基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

- 2 市町村(特別区を含む。以下同じ。)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ことができる。
  - 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
    - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
    - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
    - 三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五号及び第八条の三において同じ。)の一時保護を行うこと。
    - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
    - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
    - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
  - 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
  - 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)
- 第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)
- 第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第百三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

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

ない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所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)

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

#### 第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつた者。以下この条、同項第三号及び第十八条第一項において同じ。)であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)によりその生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつた者。以下この条、同項第三号及び第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

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

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、被害者がある成年に達しない子(以下この項及び第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであつて、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、前項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した

裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(被害者及び当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

(管轄裁判所)

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

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

一 申立人の住所又は居所の所在地  
二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力が行

われた地

(保護命令の申立て)

第十二条 第十条の規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行なければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力を受けた状況  
二 配偶者からの更なる身体に対する暴力により生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情

三 第十条第二項の規定による命令の申立てをする場合にあつては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

四 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、配偶者からの身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力を含む。)に

関して前三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。）に同項第四号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第三号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

2 申立書に第十二条第一項第四号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

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

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

4 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命

令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項の規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項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 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

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

2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第十五条第三項の規定は、前二項の場合について準用する。

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

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

2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第四号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第四号中「前三号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第三号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

（事件の記録の閲覧等）

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項

の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方によっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁し

なければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う

婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う

一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

用

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

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。)

及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

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

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

## 第六章 罰則

第二十九条 保護命令に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

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

## 附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

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

るものとする。

附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日（平成16年12月2日）から施行する。

（経過措置）

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

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

（検討）

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