

文京区男女平等参画推進計画

令和4年度～令和8年度

(2022年度～2026年度)

(案)

資料編

目次

1. 策定経過	1
(1) 男女平等参画推進会議.....	1
(2) 区役所内組織の幹事会・委員会.....	1
(3) 素案に対する区民意見等.....	2
2. 文京区男女平等参画推進会議委員名簿.....	3
3. 文京区男女平等参画推進条例.....	4
4. 文京区男女平等参画推進会議運営要綱.....	7
5. 文京区男女平等参画推進委員会設置要綱.....	9
6. 文京区男女平等推進委員設置要綱.....	11
7. 文京区男女平等センター条例.....	12
8. 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約.....	15
9. 男女共同参画社会基本法.....	22
10. 第5次男女共同参画基本計画～抜粋～.....	27
11. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）.....	40
12. 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.....	49
13. 言葉の説明（キーワード）.....	59
14. 国際婦人年からの動き.....	65

1. 策定経過

(1) 男女平等参画推進会議

	実施日	内容
勉強会	令和3年5月20日(木)	(1) 第5次男女共同参画基本計画について (2) ジェンダー平等を考える～アンコンシャス・バイアスの視点から～
第1回	令和3年5月24日(月)	(1) 令和3年度文京区男女平等参画推進会議スケジュールについて (2) 令和3年度男女平等参画施策実施予定について (3) 文京区男女平等参画推進計画の改定について
第2回	令和3年7月15日(木)	(1) 文京区男女平等参画推進計画の令和2年度推進状況評価(重点及び成果指標)について (2) 文京区男女平等参画推進計画の改定について (3) その他
第3回	令和3年9月2日(木)	(1) 文京区男女平等参画推進計画の令和2年度推進状況評価について (2) 女性活躍推進計画の令和2年度実績報告について (3) 文京区男女平等参画推進計画の改定について (4) その他
第4回	令和3年10月15日(金)	(1) 文京区男女平等参画推進計画の令和2年度推進状況評価について (2) 文京区男女平等参画推進計画の改定について (3) その他
第5回	令和4年1月21日(金)	(1) 文京区男女平等参画推進計画の令和2年度推進状況評価について (2) 文京区男女平等参画推進計画(素案)の意見募集結果について (3) 文京区男女平等参画推進計画(案)について (4) その他

(2) 区役所内組織の幹事会・委員会

	実施日	内容
第1回幹事会	令和3年5月10日(月)	(1) 令和3年度文京区男女平等参画推進会議スケジュールについて (2) 令和3年度男女平等参画施策実施予定について (3) 文京区男女平等参画推進計画の改定について
第1回委員会	令和3年5月13日(木)	
第2回幹事会	令和3年6月28日(月)	(1) 文京区男女平等参画推進計画の令和2年度推進状況評価(重点及び成果指標)について (2) 文京区男女平等参画推進計画の改定について (3) その他
第2回委員会	令和3年7月1日(木)	
第3回幹事会	令和3年8月16日(月)	(1) 文京区男女平等参画推進計画の令和2年度推進状況評価について (2) 女性活躍推進計画の令和2年度実績報告について (3) 文京区男女平等参画推進計画の改定について (4) その他
第3回委員会	令和3年8月19日(木)	
第4回幹事会	令和3年9月30日(木)	(1) 文京区男女平等参画推進計画の令和2年度推進状況評価について (2) 文京区男女平等参画推進計画の改定について (3) その他
第4回委員会	令和3年10月4日(月)	
第5回幹事会	令和4年1月11日(火)	(1) 文京区男女平等参画推進計画の令和2年度推進状況評価について (2) 文京区男女平等参画推進計画(素案)の意見募集結果について (3) 文京区男女平等参画推進計画(案)について (4) その他
第5回委員会	令和4年1月13日(木)	

(3) 素案に対する区民意見等

男女平等参画推進会議で検討した「素案」に対して、区民の意見を幅広く取り入れるため、パブリックコメントと区民説明会を実施しました。

方法	実施期間	意見の件数
パブリックコメント	令和3年12月6日(月)～令和4年1月5日(水)	意見提出者：21人 意見件数：27件
区民説明会	令和3年12月8日(水)、12月11日(土)	参加者：10人 意見件数：10件

2. 文京区男女平等参画推進会議委員名簿

任期：令和4年3月31日まで

役職	氏名	所属団体等
会長	内海崎 貴子	川村学園女子大学教育学部児童教育学科長教授
副会長	斎藤 文栄	公益財団法人ジョイセフアドボカシー・マネージャー
委員	森 義仁	お茶の水女子大学理学部化学科教授（基幹研究院自然科学系）
委員	藤井 麻莉	弁護士
委員	千代 和子	文京区女性団体連絡会会長
委員	戸野塚 一枝	文京区町会連合会副会長
委員	城戸口 隆俊	東京商工会議所文京支部事務局長
委員	伊東 弘子	文京区労働組合協議会副議長
委員	大城 隆嗣	文京区立小学校PTA連合会
委員	黒田 真紀	文京区立中学校PTA連合会
委員	湯田平 眞二	東京労働局ハローワーク飯田橋
委員	小野 博史	東京都立中央・城北職業能力開発センター
委員	牛嶋 大	公募区民委員
委員	鈴木 洋子	公募区民委員
委員 (有識者)	原 ミナ汰	NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援 全国ネットワーク代表理事
幹事	吉岡 利行	文京区総務部長

3. 文京区男女平等参画推進条例

平成二十五年九月二十七日

条例第三十九号

改正 平成二七年三月三日条例第一七号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第七条）

第二章 基本的施策（第八条—第十三条）

第三章 文京区男女平等参画推進会議等（第十四条・第十五条）

第四章 雑則（第十六条）

付則

文京区は、多くの文化人が活躍してきた「文の京」であり、「青鞥(とう)」発祥の地として女性の権利拡充運動が展開されてきた歴史的地である。こうした中、文京区は、個人の尊重と法の下での平等がうたわれている日本国憲法及び男女平等の実現に向けた男女共同参画社会基本法の理念に基づき様々な施策に取り組んできた。

しかしながら、性別による固定的な役割分担の意識やそれに基づく社会的慣行等は今なお存在しており、生き方や働き方の多様化が進む中、さらなる継続的な取組が必要である。

男女が、性別に関わりなく、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、互いの違いや多様な生き方を尊重する社会を次世代につなぐために、区民一人一人が互いの人権を尊重し、いきいきと暮らせる男女平等参画社会の実現を目指して、この条例を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この条例は、男女平等参画の推進に関し、基本理念を定め、区、区民及び事業者の責務を明らかにするとともに、区の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図り、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（用語の定義）

第二条 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。

- 一 男女平等参画 男女が、その個性と能力を發揮し、性別に関わりなく個人として尊重され、対等な立場で社会のあらゆる活動に参画する機会が確保されることをいう。
- 二 区民 区内に住む人、働く人及び学ぶ人をいう。
- 三 事業者 区内において事業活動を行う法人その他の団体又は個人をいう。
- 四 配偶者からの暴力等 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成十三年法律第三十一号）第一条第一項に規定する配偶者からの暴力（同法第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を含む。）、ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成十二年法律第八十一号）第二条に規定するつきまとい等又は交際相手からの身体的な暴力、精神的な暴力若しくは性的な暴力をいう。
- 五 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方を不快にさせ、その者の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応により、その者に不利益を与えることをいう。
- 六 積極的改善措置 男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）第二条第二号に規定する積極的改善措置をいう。

（基本理念）

第三条 区は、次に掲げる事項を基本として、男女平等参画を推進する。

- 一 性別による差別的な取扱いや暴力を根絶し、男女が、個人として尊重されること。
- 二 男女が、性別による固定的な役割分担の意識に捉われることなく、その個性と能力を十

分に発揮し、自らの意思と責任により多様な生き方を選択できること。

三 男女が、性別に関わりなく、社会の平等な構成員として、あらゆる分野における活動方針の立案及び決定に平等に参画する機会が確保されること。

四 学校教育、生涯学習その他のあらゆる教育の場において、男女平等参画社会を支える意識の形成に向けた取組が行われること。

五 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と職場や地域における活動の調和のとれた生活を営むことができること。

六 男女が、妊娠、出産等に関して互いに理解を深め、尊重し合い、共に生涯にわたり健康な生活を営むことができること。

七 国際社会及び国内における男女平等参画に係る取組を積極的に理解すること。

(区の責務)

第四条 区は、前条に規定する基本理念に基づき、男女平等参画を推進する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な措置を講ずるものとする。

2 区は、男女平等参画を推進するに当たり、区民、事業者、国及び他の地方公共団体その他関係機関等と連携し、及び協力するものとする。

(区民の責務)

第五条 区民は、男女平等参画について理解を深め、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野の活動において男女平等参画を推進するよう努めるものとする。

2 区民は、区が実施する男女平等参画を推進する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、男女平等参画について理解を深め、その事業活動において男女平等参画を推進し、男女が家庭生活における活動と職場や地域における活動の調和のとれた生活を営むことができるよう努めるものとする。

2 事業者は、区が実施する男女平等参画を推進する施策に協力するよう努めるものとする。

(禁止事項等)

第七条 何人も、配偶者からの暴力等、セクシュアル・ハラスメント、性別に起因する差別的な取扱い（性的指向又は性的自認に起因する差別的な取扱いを含む。）その他の性別に起因する人権侵害を行ってはならない。

2 何人も、情報の流通に当たっては、前項に規定する性別に起因する人権侵害又は固定的な役割分担の意識を助長し、又は是認させる表現を用いよう配慮しなければならない。

第二章 基本的施策

(計画の策定)

第八条 区は、男女平等参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画（以下「推進計画」という。）を策定し、これを公表するものとする。

2 推進計画の策定に当たっては、あらかじめ第十四条第一項に規定する文京区男女平等参画推進会議の意見を聴くものとする。

3 区は、毎年一回、推進計画に基づく男女平等参画に関する施策の実施状況を公表するものとする。

(広報及び啓発並びに教育に対する支援)

第九条 区は、区民及び事業者が男女平等参画の推進に関し理解を深めるよう、広報及び啓発を行うものとする。

2 区は、男女平等参画社会を支える意識の形成に向けた取組が行われるよう、学校教育、生涯学習その他のあらゆる教育に携わる者を支援するものとする。

3 第一項に規定する広報及び啓発並びに前項に規定する支援を行うため、区は、必要な調査研究並びに情報の収集及び提供に努めるものとする。

(家庭生活と社会活動の調和)

第十条 区は、区民が性別に関わりなく、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と職場や地域における活動の調和のとれた生活を営みながら、多様な生き方を選択し、実現できるよう努めるものとする。

(積極的改善措置)

第十一条 区は、男女の固定的な役割分担の意識が残ると認める場合又は男女の参画する機会に不均衡があると認める場合にあつては、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

(災害対応における配慮)

第十二条 区は、災害等への対応（災害等の発生に備える対策を含む。）においては、男女双方の視点に配慮するものとする。

(拠点施設)

第十三条 区は、文京区男女平等センター条例（平成十四年三月文京区条例第一号）第一条に規定する文京区男女平等センターを男女平等参画に関する施策を推進するための拠点施設とする。

第三章 文京区男女平等参画推進会議等

(推進会議)

第十四条 男女平等参画の推進について調査し、又は審議するため、区長の附属機関として、文京区男女平等参画推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

2 推進会議は、区長の諮問に応じ、次に掲げる事項について審議する。

- 一 男女平等参画に係る人権の尊重及び暴力の根絶に関すること。
- 二 男女平等参画社会を支える意識の形成に関すること。
- 三 家庭生活と社会活動の調和の実現に関すること。
- 四 推進計画に関すること。
- 五 その他区長が必要があると認めた事項

3 推進会議は、前項に定めるもののほか、男女平等参画の推進に関し必要があると認めた事項について区長に意見を述べることができる。

(苦情申立て)

第十五条 区民及び事業者は、区に対し、区が関与する男女平等参画に関する施策に係る苦情を申し立てることができる。

2 区は、前項の規定による苦情の申立てがあつた場合は、必要に応じ推進会議の意見を聴いて、処理するものとする。

3 区は、第一項に規定する苦情の処理に当たっては、当該苦情を申し立てた者に係る情報を保護するとともに、公平かつ適切に行うものとする。

第四章 雑則

(委任)

第十六条 この条例の施行について必要な事項は、区長が別に定める。

付 則

この条例は、平成二十五年十一月一日から施行する。

付 則（平成二七年三月三日条例第一七号）

この条例は、公布の日から施行する。

4. 文京区男女平等参画推進会議運営要綱

3文厚女発	第630号	平成4年3月16日	区長決定
6文厚女発	第155号	平成6年4月1日	改正
9文厚女発	第619号	平成10年4月1日	改正
11文厚女発	第497号	平成12年2月1日	改正
13文区女	第273号	平成13年12月21日	改正
13文区女	第379号	平成14年3月28日	改正
17文区男	第320号	平成18年3月10日	改正
18文男男	第11号	平成18年4月1日	改正
21文男男	第6号	平成21年4月1日	改正
24文男男	第248号	平成24年10月1日	改正
25文男男	第249号	平成25年10月7日	改正
28文総総	第2号	平成28年4月1日	改正

(趣旨)

第1条 この要綱は、文京区男女平等参画推進条例（平成25年9月文京区条例第39号）第14条に規定する文京区男女平等参画推進会議（以下「会議」という。）の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(構成)

第2条 会議は、次に掲げる者の中から区長が委嘱する委員16人以内をもって構成する。

- (1) 学識経験者 4人以内
- (2) 区内関係団体等の構成員 8人以内
- (3) 区民 4人以内

2 前項第3号に規定する委員は、公募によるものとし、別に定めるところにより選考する。

(任期)

第3条 委員の任期は、2年とする。

2 委員は、1回に限り再任することができる。ただし、前条第1項第1号及び第2号に規定する委員については、この限りでない。

3 委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第4条 会議に会長及び副会長各1人を置く。

2 会長は、第2条第1項第1号に規定する委員のうちから、委員の互選により定める。

3 会長は、会議を主宰し、会務を総理する。

4 副会長は、委員のうちから会長が指名する。

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

(会議)

第5条 会議は、会長が招集する。

2 会議は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。

3 会長は、必要があると認めるときは、関係者及び区職員を会議に出席させ、意見を述べさせることができる。

4 会議は、原則これを公開とする。ただし、会長が必要があると認められた場合は、非公開とすることができる。

(部会)

第6条 会議の効率的運営を図るため、必要に応じて指定する事項を検討する部会（以下「部会」という。）を置くことができる。

2 部会長は、会長をもって充てる。

3 部会は、委員のうちから会長が指名する者をもって構成する。

4 部会は、原則これを公開とする。ただし、会長が必要があると認められた場合は、非公開とすることができる。

(幹事)

第7条 会議及び部会に幹事を置く。

2 幹事は、総務部長の職にある者をもって充てる。

3 幹事は、会議及び部会に出席して意見を述べることができる。

(庶務)

第8条 会議及び部会の庶務は、総務部総務課において処理する。

(その他)

第9条 会議及び部会の運営その他この要綱の施行について必要な事項は、区長が別に定める。

付 則

この要綱は、平成12年4月1日から施行する。

付 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

(準備行為)

2 この要綱による改正後の文京区男女平等参画推進会議設置要綱の規定による委員の公募その他の必要な準備については、この要綱の施行の前においても行うことができる。

付 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

(準備行為)

2 この要綱による改正後の文京区男女平等参画推進会議設置要綱の規定による委員の公募その他の必要な準備については、この要綱の施行の前においても行うことができる。

付 則

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成24年10月1日から施行する。

付 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成25年11月1日から施行する。

(経過措置)

2 改正前の文京区男女平等参画推進会議設置要綱第3条の規定により委嘱された委員のうち、前項の施行の日（以下「施行日」という。）前から施行日以後に引き続く者については、改正後の文京区男女平等参画推進会議運営要綱第2条の規定により委嘱されたものとみなす。この場合において、当該委員の任期は、なお従前の例による。

(委員に関する特例)

3 施行日以後平成26年3月31日までの間に委嘱された委員の任期については、第3条第1項の規定にかかわらず、平成26年3月31日までとする。

付 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

5. 文京区男女平等参画推進委員会設置要綱

6文厚女発	第216号	平成6年6月28日	区長決定
11文厚女発	第498号	平成12年2月1日	改正
12文区女発	第11号	平成12年4月28日	改正
13文区女	第25号	平成13年4月25日	改正
13文区女	第382号	平成14年3月29日	改正
14文区男	第436号	平成15年3月27日	改正
17文区男	第48号	平成17年4月27日	改正
18文男男	第3号	平成18年4月14日	改正
19文男男	第1号	平成19年4月2日	改正
20文男男	第1号	平成20年4月2日	改正
21文男男	第5号	平成21年4月2日	改正
24文男男	第3号	平成24年4月6日	改正
28文総総	第86号	平成28年4月1日	改正
2021文総総	第1454号	令和3年12月1日	改正

(設置)

第1条 文京区における男女平等参画の総合的推進を図るため、文京区男女平等参画推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について所掌する。

- (1)文京区男女平等参画推進計画の推進及び進行状況の管理に関すること。
- (2)文京区の男女平等参画推進に係る諸施策の調整等に関すること。
- (3)前2号に掲げるもののほか、男女平等参画推進に関し委員会が必要であると認めた事項

(構成)

第3条 委員会は、別表第1に掲げる職にある者をもって構成する。

- 2 委員会に委員長及び副委員長各1人を置く。
- 3 委員長は、総務部長の職にある者とし、委員会を総括する。
- 4 副委員長は、企画政策部長の職にある者とし、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 委員会は、委員長が招集する。

- 2 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を委員会に出席させ、説明を求め、又は意見を述べさせることができる。

(幹事会)

第5条 委員会の効果的運営を図るため、幹事会を置く。

- 2 幹事会は、別表第2に掲げる職にある者をもって構成する。
- 3 幹事会に会長及び副会長各1人を置く。
- 4 会長は、総務部長の職にある者とし、幹事会を総括する。
- 5 副会長は、総務部ダイバーシティ推進担当課長とし、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。
- 6 幹事会は、委員会に付議する事案について必要な事項を検討し、委員会に報告する。
- 7 幹事会は、会長が招集する。
- 8 会長は、会議に必要なと認めるときは、委員以外の者を幹事会に出席させ、説明を求め、又は意見を述べさせることができる。

(部会)

第6条 幹事会は、必要に応じて幹事会が指定する事項を専門に検討する部会(以下「部会」という。)を置くことができる。

- 2 部会は、幹事会の会長が指名する者をもって構成する。

(庶務)

第7条 委員会、幹事会及び部会の庶務は、総務部総務課において処理する。

(委任)

第8条 委員会の運営その他この要綱の施行について必要な事項は、委員長が別に定める。

付 則

この要綱は、平成21年4月2日から施行する。

付 則

この要綱は、平成24年4月6日から施行する。

付 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、令和3年12月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

委員会

役 職	職
委員長	総務部長
副委員長	企画政策部長
委 員	危機管理室長 区民部長 アカデミー推進部長 福祉部長 地域包括ケア推進担当部長 子ども家庭部長 保健衛生部長 文京保健所長 都市計画部長 土木部長 資源環境部長 施設管理部長 会計管理者 教育推進部長 監査事務局長 区議会事務局長

別表第2（第5条関係）

幹事会

役 職	職
会長	総務部長
副会長	総務部ダイバーシティ推進担当課長
幹 事	企画政策部企画課長 企画政策部広報課長 総務部総務課長 総務部職員課長 区民部区民課長 区民部経済課長 アカデミー推進部アカデミー推進課長 福祉部福祉政策課長 福祉部生活福祉課長 子ども家庭部子育て支援課長 子ども家庭部子ども家庭支援センター所長 保健衛生部生活衛生課長 都市計画部都市計画課長 土木部管理課長 資源環境部環境政策課長 施設管理部施設管理課長 教育推進部教育総務課長 教育推進部教育指導課長

6. 文京区男女平等推進委員設置要綱

26文男男 第499号 平成27年3月31日 区長決定
28文総総 第78号 平成28年4月1日 改正

(設置)

第1条 文京区男女平等参画推進条例(平成25年9月文京区条例第39号。以下「条例」という。)に基づく具体的施策の実現に向け、男女平等参画推進に係る庁内における体制を整えるため、文京区男女平等推進委員(以下「推進委員」という。)を設置する。

(設置基準)

第2条 推進委員は、原則として各課に1人設置する。ただし、所属部長が必要と認めるときは、2人以上設置することができるものとする。

(任命)

第3条 推進委員は、所属課長からの推薦に基づき、所属部長が任命する。

(役割)

第4条 推進委員の役割は、次のとおりとする。

- (1) 条例第4条に規定する区の責務について、所属課職員に周知を図ること。
- (2) 条例第7条に規定する禁止事項等について、所属課職員に周知し、遵守徹底を図ること。
- (3) 条例第2章に規定する基本的施策について所属課職員に周知し、遵守徹底を図ること。
- (4) 条例第14条に規定する文京区男女平等参画推進会議の審議内容について、所属課職員に周知し、同推進会議による提言を踏まえた所属課の施策のチェックを行うこと。
- (5) 前各号に掲げるもののほか、職場における男女平等及びその推進に関すること。

(任期)

第5条 推進委員の任期は、1年とする。ただし、再任を妨げない。

(推進委員への支援)

第6条 総務課は、推進委員に対し、必要な情報の提供、研修の実施等の支援を行うものとする。

2 前項の支援を担保するため、総務課に男女平等推進リーダーを設置する。

(庶務)

第7条 推進委員に関する庶務は、総務課が処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進委員に関し必要な事項は、総務部長が別に定める。

付 則

この要綱は、決定の日から施行する。

付 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

7. 文京区男女平等センター条例

平成十四年三月六日

条例第一号

改正 平成一七年六月一五日条例第三二号

平成二四年一〇月二日条例第六七号

平成二七年一〇月一日条例第六五号

文京区女性センター条例（昭和六十一年六月文京区条例第二十五号）の全部を改正する。

（目的及び設置）

第一条 この条例は、区民に学習及び交流の機会並びに活動の場を提供するため、文京区男女平等センター（以下「男女平等センター」という。）を東京都文京区本郷四丁目八番三号に設置し、その管理運営等に関し必要な事項を定め、もって今なお残る女性を取り巻く諸問題の解決、性別役割分業意識の是正、男女それぞれが従来参画の少なかった分野への積極的な参画の支援等を通して、男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（事業）

第二条 男女平等センターは、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- 一 男女平等参画に資する情報及び学習の機会の提供に関すること。
- 二 男女平等参画のための相互交流の場の提供に関すること。
- 三 男女平等参画のための自主的な活動等の支援に関すること。
- 四 女性の社会参画の支援に関すること。
- 五 個人の自立及び人間関係等の相談に関すること。
- 六 施設の使用に関すること。
- 七 前各号に掲げるもののほか、区長が必要があると認められた事業

（指定管理者による管理）

第三条 男女平等センターの管理は、地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四十四条の二第三項の規定により法人その他の団体であつて、区長が指定するもの（以下「指定管理者」という。）に行わせるものとする。

（指定管理者の指定の手続等）

第四条 指定管理者の指定の手続等については、この条例に定めるもののほか、文京区公の施設に係る指定管理者の指定手続等に関する条例（平成十七年六月文京区条例第二十五号）の例による。

（指定管理者が行う業務の範囲）

第五条 指定管理者は、次に掲げる業務を行う。

- 一 第二条（第五号を除く。）に規定する事業の実施に係る業務
- 二 男女平等センターの使用の承認に係る業務
- 三 男女平等センターの施設等の維持管理に係る業務
- 四 前三号に掲げるもののほか、区長が必要があると認められた業務

（施設）

第六条 男女平等センターには、別表に掲げる施設を設ける。

（休館日）

第七条 男女平等センターの休館日は、十二月二十八日から翌年の一月四日までの日とする。ただし、区長は、特に必要があると認めるときは、臨時に休館日を定めることができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、指定管理者は、あらかじめ区長の承認を得て、臨時に男女平等センターの休館日を定めることができる。

（開館時間）

第八条 男女平等センターの開館時間は、午前九時から午後九時三十分までとし、その使用に係る単位時間は、別表のとおりとする。ただし、区長は、管理上必要があるときは、これを変更することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、指定管理者は、あらかじめ区長の承認を得て、男女平等センターの開館時間を変更することができる。

(使用承認)

第九条 男女平等センターの施設又は附帯設備（以下「施設等」という。）を使用しようとするものは、指定管理者に申請し、その承認を受けなければならない。

(使用の不承認)

第十条 指定管理者は、前条の申請が次の各号のいずれかに該当するときは、使用の承認をしない。

- 一 公の秩序又は善良の風俗を害するおそれがあると認めたととき。
- 二 営利を目的とするものであると認めたととき。
- 三 男女平等センターの管理上支障があると認めたととき。
- 四 前三号に掲げるもののほか、指定管理者が使用を不適當であると認めたととき。

(使用料)

第十一条 第九条の規定により施設等の使用の承認を受けたもの（以下「使用者」という。）は、別表に定める額の使用料を前納しなければならない。

(使用料の減免)

第十二条 区長は、特別の理由があると認めたとときは、前条の使用料を減額し、又は免除することができる。

(使用料の不還付)

第十三条 既納の使用料は、還付しない。ただし、区長は、特別の理由があると認めたとときは、その全部又は一部を還付することができる。

(使用権の譲渡禁止等)

第十四条 使用者は、使用の権利を譲渡し、又は転貸してはならない。

(設備の変更等の禁止)

第十五条 使用者は、施設等に特別の設備をし、又は変更を加えてはならない。ただし、あらかじめ指定管理者の承認を受けたときは、この限りでない。

(使用承認の取消し等)

第十六条 指定管理者は、次の各号のいずれかに該当するときは、使用の承認を取り消し、又は使用

を制限し、若しくは使用の停止を命ずることができる。

- 一 使用の目的に違反したとき。
- 二 この条例若しくはこれに基づく規則に違反し、又は指定管理者の指示に従わないとき。
- 三 災害その他の事故により、男女平等センターの使用ができなくなったとき。
- 四 前三号に掲げるもののほか、指定管理者が特に必要があると認めたととき。

(原状回復の義務)

第十七条 使用者は、使用を終了したとき又は前条の規定により使用の承認を取り消され、若しくは使用の停止を命ぜられたときは、使用した施設等を直ちに原状に回復しなければならない。

(損害賠償の義務)

第十八条 使用者は、その責めに帰すべき事由により、施設等に損害を与えた場合は、区長が相当と認める損害額を賠償しなければならない。ただし、区長は、やむを得ない理由があると認めたとときは、その額を減額し、又は免除することができる。

- 2 指定管理者は、第十六条第四号に該当するときは、第十条に規定する男女平等センターの使用の不承認又は第十六条に規定する男女平等センターの使用の承認の取消し、使用の制限若しくは使用の停止によって使用者に生じた損害については、その責めを負わない。

(委任)

第十九条 この条例の施行について必要な事項は、規則で定める。

付 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の日前にこの条例による改正前の文京区女性センター条例の規定によりなされた処分、手続その他の行為は、この条例の相当規定によりなされた処分、手続その他の行為とみなす。
- 3 平成十四年四月一日から同年五月三十一日までの間に男女平等センターを使用する者の使用料に

については、この条例の規定にかかわらず、なお従前の例による。

二 附帯設備及び使用料
(省略)

付 則 (平成一七年六月一五日条例第三二号)

(施行期日)

1 この条例は、平成十八年四月一日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の日（以下この項において「施行日」という。）前にこの条例による改正前の文京区男女平等センター条例第六条の規定により行った承認は、施行日以後においては、この条例による改正後の文京区男女平等センター条例第九条の規定により行った承認とみなす。

付 則 (平成二四年一〇月二日条例第六七号)

(施行期日)

1 この条例は、平成二十四年十一月一日から施行する。

(経過措置)

2 平成二十四年十一月一日から平成二十五年三月三十一日までの間に男女平等センターの施設を使用する者の使用料については、この条例による改正後の文京区男女平等センター条例の規定にかかわらず、なお従前の例による。

付 則 (平成二七年一〇月一日条例第六五号)

(施行期日)

1 この条例は、平成二十七年十一月一日から施行する。

(経過措置)

2 平成二十七年十一月一日から平成二十八年三月三十一日までの間に男女平等センターの施設を使用する者の使用料については、この条例による改正後の文京区男女平等センター条例の規定にかかわらず、なお従前の例による。

別表 (第六条、第八条、第十一条関係)

一 施設及び使用料

(省略)

8. 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 (国際連合総会第 34 回会期)

効力発生 1981 年 9 月 3 日

日本国 1980 年 7 月 17 日 署名

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際は 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

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

第21条

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

第22条

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

第6部

第23条

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

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

第24条

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

第25条

1. この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
2. 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
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。

9. 男女共同参画社会基本法

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百六十号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下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に努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。
2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。
一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同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。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。
2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成十一年七月十六日法律第一百二号） 抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

**附 則 (平成十一年十二月二十二日法律
第百六十号) 抄**

(施行期日)

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

(以下略)

10. 第5次男女共同参画基本計画～抜粋～

第1部 基本的な方針

はじめに

政府が「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標（以下「2020年30%目標」という。）を掲げたのは、今から17年前の2003年のことであった。その後、第2次男女共同参画基本計画に「2020年30%」目標が盛り込まれ、官民においてその実現に向けた取組が進められてきた。しかしながら、第4次男女共同参画基本計画（以下「4次計画」という。）にもあるように、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった。また、各種制度・慣行等も男女共同参画の視点を十分に踏まえたものになっていないと、言い難かった。

「2020年30%」目標については、その水準の到達に向けて、官民の積極的な取組が行われてきたものの、現時点においては、女性の参画が進んでいる分野もある一方で、政治分野や経済分野など進捗が遅れている分野もあり、全体として「30%」の水準に到達しそうとは言えない状況にある。その一方で、平成27（2015）年に成立した女性活躍推進法等に基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実行や働き方改革等の推進を通じて、女性就業者数や上場企業の女性役員数が増加し、民間企業の各役職段階に占める女性の割合が着実に上昇しているなど、4次計画の下で、「30%」に向けた道筋をつけてきており、指導的地位に就く女性が増える土壌が形成されてきている。

我が国における取組の進展が未だ十分でない要因としては、①政治分野において立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントが存在すること等、②経済分野において女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、そして、③社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していること等が考えられると総括できる。また、国内外でセクシュアルハラスメント

や性暴力など、女性に対する暴力に関する問題の根深さが改めて浮き彫りになり、これらの問題の根絶を求める声も高まっている。こうした課題への対応も含め、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより一層加速させることが必要である。

加えて、令和2（2020）年からの新型コロナウイルス感染症の拡大によって顕在化した配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化の懸念や女性の雇用、所得への影響等は、男女共同参画の重要性を改めて認識させることとなった。支援を必要とする女性等が誰一人取り残されることのないよう、今ほど男女共同参画の視点が求められている時代もない。

国際社会に目を向けると、諸外国の推進のスピードは速く、例えば、令和元（2019）年に世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では、我が国は153か国中121位となっている。男女共同参画はそれ自体が最重要課題であるが、グローバル化が進む中、ジェンダー平等への取組は、世界的な人材獲得や投資を巡る競争の成否を通じて日本経済の成長力にも関わる。今が、国民一人一人の幸福（well-being）を高めるとともに、我が国の経済社会の持続的発展を確保することができるか否かの分岐点である。こうした危機感を持って、男女共同参画に強力に取り組む必要がある。

男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、「男女」ととどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるものである。第5次男女共同参画基本計画は、以上のような観点を踏まえ、新しい令和の時代を切り拓き、また、ポストコロナの「新しい日常」の基盤となることを目指して、策定されるものである。

1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会

男女共同参画社会基本法は、その前文において、「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」とし、

「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」としている。

その上で、同法においては、「男女共同参画社会の形成」を、「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」（第2条）と定義し、その促進に関する基本的な計画として、男女共同参画基本計画を定め、施策の総合的かつ計画的な推進を図ることとしている（第13条）。

第5次男女共同参画基本計画（以下「5次計画」という。）においては、我が国における経済社会環境や国際情勢の変化を踏まえ、我が国が主体的に参画してきたジェンダー平等に係る多国間合意の着実な履行の観点から、目指すべき社会として改めて以下の4つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていく。

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

こうした目指すべき社会においては、当然のことながら、女性に対する暴力は根絶されている。また、「昭和の働き方」ともいうべき「男性中心型労働慣行」から脱却し、女性が健康的に活躍できる社会である。

2 社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

これまで、政府は、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」（平成2（1990）年）で示された国際的な目標

である 30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成 15（2003）年に「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取組を進めてきたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった。また、各種制度・慣行等も男女共同参画の視点を十分に踏まえたものになっているとは言い難かった。こうしたことから、第4次男女共同参画基本計画（以下「4次計画」という。）においては、特に、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やすなど取組を進めてきた。

一方、平成 27（2015）年に国連で決定され、我が国も賛同した「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）において、2030 年までに、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており、これに沿って各国で取組が加速されている。こうした国際社会のスピード感を備えた推進状況と比較すると、我が国の男女共同参画の推進状況は、政治分野や経済分野をはじめ非常に遅れたものとなっている。例えば、世界経済フォーラムが令和元（2019）年に公表した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では、我が国は 153 か国中 121 位となっている。

5次計画は、こうした状況とその要因並びに以下のような社会情勢の現状及び課題に係る認識を踏まえた内容とする必要がある。

（省略）

- （1）新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応
- （2）人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- （3）人生 100 年時代の到来と働き方・暮らし方の変革
- （4）法律・制度の整備と政治分野や経済分野を中心とした女性の政策・方針決定過程への参画拡大
- （5）デジタル化社会への対応（Society5.0）

(6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識

(7) 頻発する大規模災害

(8) SDGs の達成に向けた世界的な潮流

3 5次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等(省略)

(1) 基本的な視点及び取り組むべき事項

(2) 本計画第2部の構成

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

【基本認識】

○女性は我が国の人口の51.3%、有権者の51.7%を占めている。政治、経済、社会などあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、急速な少子高齢化・人口減少の進展、国民の価値観の多様化が進む中で、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながる。

○政府は、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」(平成2(1990)年)で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成15(2003)年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取組を進めてきたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されず、必要な改革も進まなかった。このため、4次計画においては、特に、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やすなど、30%という水準の実現に向けた道筋をつけることに取り組んできた。さらに、平成27(2015)年に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)を令和元(2019)年に改正し、取組を強化した。また、政治分野においては、議会議員の選挙において男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すという基本原則を掲げた、

政治分野における男女共同参画推進法が平成30(2018)年に議員立法で成立し、同法に基づき各主体における取組が始まった。

○一方、国際社会においては、平成27(2015)年に国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標(SDGs)において、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられているほか、近年、G7、G20をはじめ、様々な国際会議や多国間協議においても意思決定への女性の参画拡大が重要課題として取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされており、諸外国において女性の参画拡大が急速に進められている。

○我が国でも女性の参画拡大が進んできたとはいえ、諸外国における進展がより速く、我が国の指導的地位への女性の参画は、衆議院の女性議員比率が世界190か国中167位(令和2(2020)年10月現在)であり、また、いわゆる管理職(管理的職業従事者)に占める女性の割合が、主な先進国ではおおむね30%以上となっている一方、我が国では14.8%(令和元(2019)年)であるなど、国際的に見て非常に遅れたものとなっている。現時点において、女性の参画が進んでいる分野もある一方で、政治分野や経済分野など進捗が遅れている分野もあり、全体として「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」とした水準に到達しそよとは言えないものの、それに向けた道筋をつけてきた。政治分野では、国会議員の候補者に占める女性の割合が上昇しているなど、政治分野における男女共同参画推進法に基づく取組が進んでいる。経済分野では、女性就業者数や上場企業の女性役員数が増加し、民間企業の各役職段階等に占める女性の割合が着実に上昇している。このように、指導的地位に就く女性が増える土壌が形成されてきており、今後、女性の参画が進んでいる分野の取組の共有や、進捗が遅れている分野の課題の分析に一層取り組み、各分野において女性の参画拡大を更に進め、キャリア継続や積極的な育成・登用を

促進するなど、この道筋を一層強化しなければならない。

- 指導的地位への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である。社会制度や慣行が男女のどちらか一方に不利に働くような状況や、固定的な性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差の解消に取り組まなければならない。国際社会において、2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることも踏まえ、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。このため、令和7（2025）年度末までに成果目標を着実に達成するとともに、指導的地位に占める女性の割合についてモニタリングを充実させ、これに基づき必要な対応を加速させるなど、取組を強化する。さらに、その水準を通過点として、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共同して参画する機会が確保され、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進め、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。
- 各分野の中でも、特に、政治分野における女性の参画拡大は重要である。民主主義社会では男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な国民の意見が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正かつ的確に反映され、均等に利益を享受することができなければならない。我が国は、例えば、衆議院議員に占める女性の割合は9.9%（令和2（2020）年11月現在）であるなど、議会に女性が少ない過少代表の状況であるが、政治分野が率先垂範してあるべき姿を示す必要がある。また、経済分野においても、将来にわたって多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するため重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の活躍の機会を拡大していく必要がある。これらを通じて、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく。

<目標> <成果目標>（省略）

<施策の基本的方向と具体的な取組>（省略）

- 1 政治分野
- 2 司法分野
- 3 行政分野
- 4 経済分野
- 5 専門・技術職、各種団体等

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

【基本認識】

- 就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現につながるものである。また、経済的自立は、暴力等による困難な状況から抜け出す重要な鍵ともなる。働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できることは、個人の幸福（well-being）の根幹をなすものである。
- また、働きたい人全てが生き生きと働くことができる環境づくりは、我が国社会経済にとっても、ダイバーシティの推進や多様な視点によるイノベーションの促進につながり、その活力の向上の観点からも極めて重要な意義を持つ。
- さらに、国外に目を転じると、グローバルな人材獲得競争が激化している中で、また ESG 投資の進展にみられるように企業の男女共同参画の取組が投資家から注目されている中で、雇用における男女共同参画の実現は、我が国企業が国内外の人材や投資家から選ばれるためにも極めて重要なものとなっている。
- 女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取組、保育の受け皿整備、両立支援等これまでの官民の積極的な取組により、いわゆる M 字カーブ問題は解消に向かっており、第1子出産前後の就業継続率は5割を超えた。しかしながら、25歳から29歳をピークに女性の正規雇用労働者比率の低下が見られるほか、依然として、育児や介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性は231万人（令和元（2019）年）存在する。また、職業能力は十分に有しているにもかかわらず、固定的な性別役割分担意識を背景に、そもそも就業を希望していない女性も少なくないものと

考えられる。こうした女性の潜在能力を十分に活かさないことは我が国にとって大きな損失である。

- このような状況において、女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮することが重要である。このため、出産・育児・介護等への対応も含め、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がますます重要となっている。また、家事・子育て・介護等の多くを女性が担っている現状を踏まえれば、家事・子育て・介護等を男女が共に担うべき共通の課題とし、パートナーである全ての男性が家事・子育て・介護等に参画できるような環境整備を一層推進することが求められる。男性が育児休業等の取得等により子育てを担い、その後も子育てを積極的に行うことは、当該育児休業等の取得後も含め母親による子育ての孤立化を防ぐ等の効果があるとともに、職場における働き方・マネジメントの在り方を見直す契機ともなり、ひいては男女が共に暮らしやすい社会づくりに資するものでもある。
- 性別を理由とする差別的取扱い、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の根絶及び男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提である。また、就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントは、就職をしたいという学生の弱みに付け込むような行為であり、学生が安心して就職活動に取り組むことができる環境が損なわれることのないよう、その防止に向けた取組を行うことは重要な課題である。
- さらに、女性活躍推進法に基づく取組を含む積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による、職場における女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援も重要である。
- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もある一方、男

性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが女性の貧困や男女間の待遇面の格差の一因になっているとの問題もある。同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するなど、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換に向けた一層の取組が必要である。

- これらの同一価値労働同一賃金に向けた取組などを通じて女性の経済的自立を図ることが重要である。
- また、人生100年時代を迎え、多様な働き方をより安心して選択できる環境の整備が必要である。雇用によらない働き方について、その拡大を踏まえ、必要な保護が図られることが求められている。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性の雇用、所得に特に影響が強く現れており、こうした状況の的確な分析に基づき、必要に応じ適切な対応を行うことが重要である。一方で、感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性ももたらされている。テレワークの活用を全国的に一層促進することは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資するものであり、男女共同参画の推進の観点からも重要である。
- 以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、働く場における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。

<成果目標>（省略）

<施策の基本的方向と具体的な取組>（省略）

- 1 ワーク・ライフ・バランス等の実現
- 2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止
- 3 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正
- 4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援
- 5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援

第3分野 地域における男女共同参画の推進

【基本認識】

- 我が国は、長期の人口減少過程に入っており、特に地方部においては、深刻な人口流出や少子高齢化に直面し、今後とも、人口減少が続いていくと見込まれる。まち・ひと・しごと創生法に記載されているように、「将来にわたって活力ある日本社会を維持していくためには、国民一人一人が夢や希望を持ち、潤いのある豊かな生活を安心して営むことができる地域社会の形成、地域社会を担う個性豊かで多様な人材の確保及び地域における魅力ある多様な就業の機会の創出を一体的に推進すること（以下「まち・ひと・しごと創生」という。）が重要」（第1条）である。
- 近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大しており、また、地方の都市部に周辺の地域から人口が流入する状況もみられる。安心して暮らすために十分な所得とやりがいが見られる仕事ができ、家族を形成しやすく、暮らしやすい、女性にとって魅力的な地域を作っていかなければ、持続可能な地域社会の発展は望めない。
- 地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられている。その背景として、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く存在しており女性の居場所と出番を奪っていることや、地方の企業経営者や管理職等の理解が足りず女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であること、女性も男性も問題意識を持ちながらも具体的な行動変容に至っていないことなどが考えられる。
- 一方、これまで地方との関わりが少なかった都市部の人が地方の価値や魅力を再認識し、都市と地方を往来したり、地方に定住したりするなど、「田園回帰」の動きも見られ、移住や定住、地域おこし協力隊などで地方と関わる都市部の女性は増加している。また、新型コロナウイルス感染症の影響により特に東京圏に住む人の地方移住への関心が高まっているとともに、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、地方の女性の働き方

に関する新たな可能性ももたらされている。こうした意識や行動の変化を踏まえ、地方との関わりを希望する女性の積極的な受入れや地方の女性の多様で柔軟な働き方を支えるための環境整備が重要である。

- 地域経済を支えている中小企業・小規模事業者は、生産年齢人口が減少していく中で人手不足に直面している。地域における男女共同参画・女性活躍の推進は、優秀な人材の確保・定着につながり、地域経済の持続的な発展にとって不可欠である。
- また、就農人口が減少する中で、都市部への女性の流出が続いているとともに、基幹的農業従事者に占める女性の割合は低下傾向にある。これまでも女性が新たな発想と取組で農林水産業分野の活性化に取り組んできた。農林水産業の持続性を確保するためには、女性の活躍に向けた支援が欠かせない。
- 地域活動については、都市部・地方部を問わず、担い手の確保や高齢化が課題となっている。また、地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、様々な視点から課題解決ができる多様な人材の確保が必要である。そうした観点から、地域活動の担い手が、性別や年齢等で多様であること、また、性別や年齢等により役割が固定化されることがないことが重要である。
- このため、地方公共団体、地域社会、経済界や労働界、農林水産団体、女性団体等と密に連携して、地域に根強い固定的な性別役割分担意識等を解消し、地域づくりやまちづくり、働く場など、様々な場面において、女性の意見を取り入れ、反映するとともに、意思決定過程への女性の参画を促進する。これらを通じ、公正で多様性に富んだ活力ある地域社会を構築していく。

<成果目標>（省略）

<施策の基本的方向と具体的な取組>（省略）

- 1 地方創生のために重要な女性の活躍推進
- 2 農林水産業における男女共同参画の推進
- 3 地域活動における男女共同参画の推進

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

【基本認識】

- 科学技術・学術は、我が国及び人類社会の将来にわたる持続可能な発展のための基盤である。近年活発になっているIoTやビッグデータ、AI等の最先端の技術開発及びその技術を活用した製品やサービス提供等においても、男女が共に参画し、その恩恵を享受できることが重要である。
- また、男性の視点で行われてきた研究や開発プロセスを経た研究成果は、女性には必ずしも当てはまらず、社会に悪影響を及ぼす場合もある。体格や身体の構造と機能の違い、加齢に伴う変化など、性差等を考慮した研究・技術開発が求められる。これはイノベーションの創出にもつながる。そのためには、多様な視点や発想を取り入れていくことが必要であり、差別的取扱いを受けることなく女性研究者・技術者がその能力を最大限に発揮できるような環境を整備することが求められる。
- 現在、研究職・技術職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、日本は16.6%と諸外国と比較して低水準にとどまっている。研究者の前段階となる大学・大学院生における専攻分野別の女性比率を比較すると、理工系学部が低い。研究職・技術職は、職業人としての専門性を身に付けキャリアアップにつながる職種であり、女性の更なる参画拡大が望まれる。そのためには、分野ごと、地域ごとの課題を精査し、実効性のある対策実施を促進する必要がある。
- 女性研究者・技術者の裾野を広げると同時に、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層や現場のトップ、研究現場を主導する上位職への女性登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等への積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組支援が必要である。
- 女性研究者・技術者が研究活動を継続でき、長期的に最前線で活躍できるよう、男女双方に対する研究等と育児・介護等の両立支援や、研究・技術力の維持・向上に対する支援など、環境整備は不可欠である。
- 計画的・長期的に研究職・技術職に進む女性を増やすべく、女子中高生、保護者、教員等における科学技術系の進路への興味関心や理解を全国的に向上させるための取組により女性の理工系進路選

択を促進し、次代を担う女性の科学技術人材を育成することも重要である。

<成果目標>（省略）

<施策の基本的方向と具体的な取組>（省略）

- 1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
- 2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進
- 3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備
- 4 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

【基本認識】

- 女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である。その予防と被害からの回復のための取組を推進し、暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題であり、国としての責務である。性犯罪・性暴力、配偶者等からの暴力、ストーカー行為、職場等におけるハラスメントは引き続き深刻であり、的確に対応する。
- 暴力は、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど、心への影響も大きいものであり、その後の人生に大きな支障を来し、貧困や様々な困難にもつながることもある深刻な問題である。暴力の背景には、社会における男女が置かれた状況の違いや根深い偏見等が存在しており、女性に対する暴力根絶には、社会における男女間の格差是正及び意識改革が欠かせない。
- 被害者が子供、高齢者、障害者、外国人等である場合は、その背景事情にも十分に配慮する必要がある。また、上司・部下、教員・生徒等立場を利用した支配が暴力の背景にある場合には、加害者との関係から被害を訴えにくい場合がある。被害者支援に当たっては、暴力の形態や被害者の属性等に応じてきめ細かく対応する視点が不可欠である。
- さらに、情報通信技術（ICT）の進化やSNSなどの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴

い、女性に対する暴力の被害は一層多様化しており、新たな形の暴力に対し、迅速かつ的確に対応していく必要がある。

○女性に対する暴力を根絶するため、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための幼児期からの教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備等、暴力の根絶のための基盤づくりの強化を図る。

○関連法令について、近年の改正内容を含め、その周知を徹底するとともに、加害者処罰など厳正な執行を通じて、暴力を決して許さないという強いメッセージを社会に発信する。

○暴力の被害者に対しては、相談から保護・自立支援、自立後の継続的支援にいたるまで、行政と民間団体とが連携し、時代とともに多様化する女性が抱える困難への対応とも連携しながら、専門的な支援を早期から切れ目なく、包括的に提供する必要がある。

○新型コロナウイルス感染症に伴い、家庭内の暴力の増加や深刻化が懸念され、精神的暴力を含め配偶者等からの暴力に関する相談件数が増加したことや、SNS やメールなどの多様な相談手段へのニーズの高まりも踏まえ、こうした非常時にも機能する相談手法も含めた相談支援体制の充実を図るとともに、家庭に居場所のない被害者等が安心できる居場所づくりを進めることが重要である。

○国際的な合意文書においては、ジェンダーに基づく暴力（Gender-Based Violence）という表現が使用されており、性別に起因する暴力の多様な被害者に対する支援の充実や相談に対応できる体制整備が必要である。

<成果目標>（省略）

<施策の基本的方向と具体的な取組>（省略）

- 1 女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり
- 2 性犯罪・性暴力への対策の推進
- 3 子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進
- 4 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進
- 5 ストーカー事案への対策の推進
- 6 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

7 人身取引対策の推進

8 インターネット上の女性に対する暴力等への対応

9 売買春への対策の推進

第6分野 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

【基本認識】

○憲法第 25 条では「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」とされている。女性は、経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、貧困等生活上の困難に陥りやすい。また、ひとり親世帯の相対的貧困率は 48.1%（平成 30（2018）年）であり、OECD35 か国中 34 位となっている。

○とりわけ女性の貧困は、ひとり親をはじめ子育て世帯においては子が成人した後も続くことや、不安定な就業を継続せざるを得ない単身女性、高齢女性も含め、全ての年代の女性に生じ得ることに留意する必要がある。

○セーフティネットの機能として、このような貧困等生活上の困難に対する多様な支援を行うとともに、その支援が届きやすくなるよう改善に努めることが必要である。また、貧困等を防止するための取組も重要である。さらに、家族の介護等を行っているいわゆるヤングケアラーの問題にも取り組む必要がある。

○新型コロナウイルスによる感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある者に、より深刻な影響をもたらしている。また、平時の固定的な性別役割分担意識を反映したジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化し、必要な支援も明らかになってきている。こうした経験を踏まえ、平時のみならず、非常時・緊急時にも機能するセーフティネットの整備を図る必要がある。

○女性の貧困等を解消し、その影響を断ち切るためには、子供の貧困対策のみならず、個人の置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援が必要である。

- 65 歳以上の一人暮らしは男女ともに増加傾向にあり、平成 27（2015）年には男性約 192 万人、女性約 400 万人となっている。高齢単身女性の貧困については、高齢期に達するまでの働き方、家族形態等の影響が大きく、また、新型コロナウイルスや就職氷河期など深刻な事象の影響や、長年にわたって様々な分野における男女格差が継続している社会経済状況の影響が凝縮され固定化されて現れていることに留意した取組が必要である。
- また、高齢女性の就業が増えていることや、女性に対するハラスメントの問題などに留意するとともに、女性が長期的な展望に立って働けるようにするために、出産・育児・介護等に対応した多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることも必要である。
- 性的指向・性自認（性同一性）に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題（部落差別）に関すること等を理由とした社会的困難を抱えている場合、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、更に複合的な困難を抱えることがある。このため、上記のような様々な属性の人々についての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要である。多様な属性の人々の人権が尊重される社会を作ることは、それ自体が極めて重要なことであり、その結果として女性が複合的な困難を抱えるリスクが減ることにつながる。
- このため、男女共同参画の視点に立ち、多様な困難を抱える全ての女性等に対するきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める。

<成果目標>（省略）

<施策の基本的方向と具体的な取組>（省略）

- 1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援
- 2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

第7分野 生涯を通じた健康支援

【基本認識】

- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての大前提である。
- 心身及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することは、健康を享受できるようにしていくために必要である。特に、女性の心身の状態は、年代によって大きく変化するという特性があり、「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）の視点が殊に重要である。
- 心身の健康は暴力や貧困などの社会的要因によって大きく影響を受ける面があるため、健康課題解決には、背景となる社会課題の解決が求められる。健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要である。
- さらに、乳幼児・小児期からの生活習慣や虐待等不適切養育などの社会的要因が、成人後の生活習慣、社会的孤立、精神疾患等の原因になりやすいこと、また男性においては、健康を害する生活習慣や自殺やひきこもりの割合が女性に比べて多いことが指摘されている。
- 近年は、女性の就業等の増加、生涯出産数の減少による月経回数の増加、晩婚化等による初産年齢の上昇、平均寿命の伸長など様々な要因により女性の健康を脅かす疾病構造が変化している。
- 加えて成育医療の視点から、学童・思春期からの健康教育を充実させると共に、全ての女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合えるような支援が必要である。
- 不妊治療を希望する男女が増えており、経済的負担の軽減や、仕事との両立支援が求められている。
- 更年期の女性は、職場や社会において多くの役割を担う年代であり、その活躍は地域及び社会経済にとって重要である。更年期障害の程度や症状は個人差が大きいのが、症状が重い場合であっても、就労継続やキャリア向上が妨げられないよう、更年期に関する理解や治療の普及を促進することが求められる。加えて、人生 100 年時代を見据え、更なる活躍や健康寿命の延伸のために、治療方法に関する周知も含め、更年期前後からの健康支援が重要である。

- これらのことから、国民のヘルスリテラシー（健康について最低限知っておくべき知識）を向上させるとともに、年代ごとの課題や、健康を阻害する社会的要因への対応も含め近年の女性の健康に関わる問題変化に応じた支援が必要となってくる。
- また、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するには、女性特有の疾患に専門的に対応する医師を育成・増加させることも必要である。
- 女性の就業率の高まりを踏まえ、職域における女性労働者の健康支援の取組を強化するために、産業医・産業保健スタッフに対して、女性の健康支援に関する研修の実施等必要な支援をすべきである。
- 女性医師は、当事者としての立場からも、女性特有の健康課題に気付きやすいことから、女性の包括的健康支援を発展させるためには、医学・医療分野の意思決定に携わる女性医師を増やす必要がある。医師の働き方改革を進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を働きかける。
- スポーツ分野においては、生涯を見通した健康な体づくりを推進するため、男性に比べて女性の運動・スポーツ習慣者が低いことに鑑み、女性のスポーツ参加を促す取組が必要である。
- また、女性競技者が女性特有の課題に悩むことなく、健康で活躍できる環境を整備するとともに、引退後も活躍できるような支援が必要である。
- 新型コロナウイルス感染症に対して不安を抱える妊産婦が安心して出産や育児をできるよう、助産師、保健師等による寄り添った支援を行うことが重要である。
- これらの観点から、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を総合的に推進する。

<成果目標>（省略）

<施策の基本的方向と具体的な取組>（省略）

- 1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援
- 2 医療分野における女性の参画拡大
- 3 スポーツ分野における男女共同参画の推進

第8分野 防災・復興・環境問題における男女共同参画の推進

【基本認識】

- 災害は、地震、津波、風水害等の自然現象（自然要因）とそれを受け止める側の社会の在り方（社会要因）により、その被害の大きさが決まってくると考えられている。被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要である。
- 大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かすが、とりわけ、女性や子供、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されている。人口の51.3%は女性であり、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが、防災・減災、災害に強い社会の実現にとって必須である。非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の女性への集中や、配偶者等からの暴力や性被害・性暴力が生じるといったジェンダー課題が拡大・強化される。
- したがって、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが肝要であるとともに、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められる。
- しかしながら、東日本大震災以降も様々な自然災害が起こっており、また、今後、南海トラフ地震や首都直下地震等の大規模災害の発生が想定される中で、いまだ、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組が十分に浸透しているとは言い難い状況である。
- 「防災基本計画」、「避難所運営ガイドライン」、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」等に基づき、様々な取組が進められてきた。また、第3回国連防災世界会議で採択された「仙台防災枠組2015-2030」において、災害リスク削減を基本理念とし、女性のリーダーシップを促進することや女性の参画・能力開発が打ち出されている。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大により、避難所運営等における感染症対策の取組が行われている

ところ、こうした取組にも男女共同参画の視点が反映されることが重要である。

○このため、国の災害対応において男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める。また、地方公共団体が、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、若年層を含め女性が主体的な担い手であるという認識を国内外で共有し、男女共同参画の視点を取り入れた取組が国内で進められるように国として支援を行う。

○あわせて、気候変動による気象災害リスク増加の可能性が指摘されており、今や気候変動という要素を防災に取り入れることが必然となっている。気候変動問題等の自然環境や社会環境・生活環境に係る環境問題の取組に当たっては、男女共同参画の視点が反映されることが重要である。

<成果目標> (省略)

<施策の基本的方向と具体的な取組> (省略)

- 1 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化
- 2 地方公共団体の取組促進
- 3 国際的な防災協力における男女共同参画
- 4 男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

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

【基本認識】

○男女共同参画社会の形成のためには、社会制度や慣行が、実質的に男女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らない。社会制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って作られてきたものではあるが、男女共同参画の視点から見ると、明示的に性別による区別を設けていなくても、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等を反映して、結果的に男女に中立に機能しない場合がある。

○社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女が自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されるため

には、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革、多様性の確保、公正な処遇といった男女双方を対象にした取組の推進を通じて、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響が中立的な制度・慣行を構築することが不可欠である。このため、男女共同参画社会の実現に向けて、税制や社会保障制度をはじめとする社会制度の全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直す必要がある。

○一人一人の個人がその時々事情に応じた多様な働き方を選択でき、誰もがその能力を思う存分発揮できる社会の実現に向け、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響等に関する調査研究を進める。

○新型コロナウイルスによる感染症の拡大によって顕在化した課題を踏まえ、各種給付金等様々な施策の効果が必要な個人に確実に届くように、男女共同参画の視点に立ち、各種制度等の見直しを強力に進める。

○特に、各種制度において給付と負担が世帯単位から個人単位になるよう、マイナンバーも活用しつつ、見直しの検討を進める。

○また、男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備を推進する。

○加えて、性別による差別的取扱いを受けず個人として能力を発揮する機会が確保されること、性別による差別的取扱いによって人権が侵害された場合に適切な救済を得られることが重要である。

<成果目標> (省略)

<施策の具体的な方向と具体的な取組> (省略)

- 1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し
- 2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

【基本認識】

○女性も男性も、持続可能な働き方を実践するとともに仕事以外に個人としての多様な活動に参加し役割を持つことが、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられる。そのため、女性と男性が共

に働き方・暮らし方の変革を進めていくことが求められている。

- 男女共同参画を推進する様々な取組が進められており、法制度の整備も進んできたものの、依然として社会全体が変わるまでには至っていない。「令和元年男女共同参画社会に関する世論調査」によれば、社会全体における男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇されている」と回答した者の割合は 74.1%である一方、「平等」と回答した者の割合は 21.2%に過ぎない。背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられる。
- このような意識や固定観念は、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されてきており、女性と男性のいずれにも存在する。国民の意識が変わり固定観念にとらわれなくなることで、女性も男性も一人一人が、お互いを尊重しながら、長い人生の中で主体的で多様な選択をでき、自分らしく生きられることにつながる。男性にとっては、主たる稼ぎ手であるべきという固定観念にとらわれずに、家庭や地域などの生活の場に積極的に関わることができると考えられる。
- したがって、男女共同参画の推進に係る他の全ての取組の基盤として、また、様々な取組の実効性を高めていく観点から、子供をはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けない取組、そして、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要である。あわせて、社会全体の機運を醸成していくことも欠かせない。
- 家庭、地域、職場、学校、メディアなどのあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものとするのが重要である。また、子供に関する取組を行うに当たっては子供の最善の利益に配慮する必要がある。
- 以上を踏まえ、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、人権に配慮し、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念を打破するとともに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による悪影響が生じないように、男

女双方の意識改革と理解の促進を図る。また、人々の意識形成に大きな影響力をもつ学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。

<成果目標>（省略）

<施策の基本的方向と具体的な取組>（省略）

- 1 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- 2 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 3 国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開
- 4 メディア分野等と連携した積極的な情報発信
- 5 メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシュアルハラスメント対策の強化

第 11 分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

【基本認識】

- 男女共同参画社会基本法第 7 条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならないとされている。国際社会におけるジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントの進展を真剣に受け止め、国際規範・基準や国際合意等を国内施策に適切に反映していくとともに、国際的な取組に貢献していく必要がある。
- 平成 27（2015）年 9 月に国連で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」では、「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とされている。これらの重みを十分に認識し、施策を強力に推進するための体制（国内本部機構）の機能の充実・強化を図り、政府が行うあらゆる取組において常にジェンダー平等及びジェンダーの視点を確保し施策に反映していく（ジェンダー主流化）。

- 女子差別撤廃委員会や国連女性の地位委員会等における意見や議論を踏まえ、女子差別撤廃条約を積極的に遵守し、北京宣言・行動綱領に沿った取組を進める。
- 近年、G7やG20、APEC、OECDといった国際会議や多国間協議において、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントが主要議題の一つとして取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされている。こうした合意を確実に実施するとともに、今後とも、国際的な議論や取組に積極的に貢献していく。
- 政府開発援助（ODA）におけるジェンダー主流化の推進、国連安保理決議第1325号等を踏まえた取組や紛争下の性的暴力への対応により、女性・女児のエンパワーメントやジェンダーの視点からの国際社会の平和と安定及び繁栄の確保に貢献していく。
- 国際機関等における国際的な政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進する。
- 上記の取組を実施する際には、国際的な議論や関連する政府の取組について国民の理解を深めるための情報提供を行うとともに、国連を含む各種国際機関、地方公共団体、民間部門、若者層を含めた市民社会等、全てのステークホルダーとの連携・協力・対話を行う。

<成果目標>（省略）

<施策の基本的方向と具体的な取組>（省略）

- 1 持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調
- 2 G7、G20、APEC、OECDにおける各種合意等への対応
- 3 ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮

IV 推進体制の整備・強化

【基本認識】

- 男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速するためには、広範かつ多岐にわたる取組を国、地域及び民間が連携して推進するとともに、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保し施策に反映することが重要である。
 - また、男女共同参画の推進に当たっては、状況や課題を適切に把握するための男女別データの利活用の促進と、当該データを男女共同参画の視点に立った政策の企画立案・実施につなげることが重要であり、そのための人材を育成することも重要である。
 - このため、国内の推進体制（国内本部機構。以下同じ。）の充実・強化を図り、特に、監視・影響調査等の機能を十分に活用して実効性を高める。また、広く各界各層から成る男女共同参画推進連携会議の場を活用し、国民的な取組を推進する。さらに、仕事と生活の調和等の課題に関して、経済団体や労働団体等と連携し、国民の気運を高める等の取組を推進する。
 - さらに、男女共同参画社会の実現のためには、国民の暮らしに身近な地域における取組が極めて重要である。このため地方公共団体が、男女共同参画センターをはじめ地域の関係機関・団体とともに、それぞれの機能を十分に発揮しながら緊密に連携し、地域における男女共同参画・女性活躍を進めるよう、支援の充実を図る。
- （省略）
- 1 国内の推進体制の充実・強化
 - 2 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進
 - 3 地方公共団体や民間団体等における取組の強化

11. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)

平成二十七年法律第六十四号

目次

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

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事

業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

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

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

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

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

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第四百一十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する

取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

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

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

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

政令で定める。

(検討)

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

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

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

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

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。))の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の

項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。))の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

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

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

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

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

12. 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

目次

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等 （第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条）

第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）

第四章 保護命令（第十条—第二十二条）

第五章 雑則（第二十三条—第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

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（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の

市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

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

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

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

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを

余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

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

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
 - 一 申立人の住所又は居所の所在地
 - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

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

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

□ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

2 申立書に第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

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

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

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

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているとき

は、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

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

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

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことそ

の他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三條 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

第二十四條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第二十五條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七條 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

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

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他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)

第二十八條 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八條の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八條の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、

それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

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

第六章 罰則

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

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

附 則 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。）があつ

た場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

(検討)

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

附 則 (平成一九年七月一一日法律第一一三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

附 則 (平成二五年七月三日法律第七二号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 (平成二六年四月二三日法律第二八号) 抄

(施行期日)

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

一 略

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

附 則 (令和元年六月二六日法律第四六号) 抄

(施行期日)

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

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

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

(検討等)

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

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

13. 言葉の説明（キーワード）

■あ・ア行	
アウェアネスリボン	輪状に折った短い一片のリボンで、その色によって、様々な社会問題や難病などに対する支援や理解、賛同の意味を表す。
アウトティング	性的指向と性自認に関する情報を本人の了解を得ずに第三者に言いふらすこと。
WE P s	Women's Empowerment Principles の略。●ページ参照。
S N S	Social Networking Service の略。友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。
N G O	non-governmental organizations の略。政府間の協定によらずに創立された、民間の国際協力機構である。
N P O	Non-profit Organization の略。「民間非営利団体」と訳され、内閣府では、様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し収益を分配することを目的としない団体の総称、と定義している。このうち「特定非営利活動法人」とは、特定非営利活動促進法に基づき法人格を取得した法人を指している。
S D G s	Sustainable Development Goals の略。●ページ参照。
L G B T	Lesbian（レズビアン）、Gay（ゲイ）、Bisexual（バイセクシュアル）、Transgender（トランスジェンダー）、Question（クエスチョニング）など、性的指向・性自認について代表的とされるものの頭文字を取った総称。セクシャル・マイノリティ（性的マイノリティ、性的少数者）と呼ぶこともある。●ページ参照
エンパワーメント	Empowerment。権限を与えること。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のこと。

■か・カ行	
間接差別	間接差別外見上は性中立的な要件だが、一方の性に相当程度の不利益を与え、その要件が業務遂行上の必要など合理性がないものをいう。平成 18（2006）年改正の男女雇用機会均等法に間接差別の禁止事項が3項目盛り込まれ、2014 年改正より「募集・採用で身長、体重や体力要件を課す」「募集・採用、昇進または職種に採用で全国転勤を要件にする」「募集・採用、昇進、職種変更の際に転勤経験を要件にする」が明記された。
固定的性別役割分担意識	性別を根拠に、社会によって女性・男性に割り振られた役割を性役割という。最も一般的で伝統的とされる性役割は、「男は仕事、女は家事と育児」という家庭内の性役割である。産業化が進み分業によって支えあう社会になると、「男は家庭外の職場での労働、女は家庭内での家事や育児」を分担する性別役割分担が理想化された。この家庭内での性役割の分担は「男は主、女は従」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」というかたちで、職場や地域に拡大されていった。なお、これらの性別役割分担意識に対し、1980 年代後半以降、女性が職場に進出する一方、男性の家庭生活への参加が不十分であったため、「男は仕事、女は家庭と仕事」という「新性別役割分担意識」が指摘されるようになった。

■さ・サ行	
産後ドゥーラ	産前産後の女性の生活や育児を、母親の気持ちに寄り添いながらサポートする人。

ジェンダー (gender) とジェンダーに敏感な意識	生物学的な差異に基づく男女の性別ではなく、社会的、文化的につくられた性差のことをジェンダーという。社会通念や慣習の中には、社会や文化によってつくり上げられた「男性像」「女性像」があり、人々は成長するにつれ、「男性に期待される行動」「女性に期待される行動」を行うようになる。ジェンダーとはこのようにして形成された男性、女性の別を指す広い概念である。ジェンダーに敏感な意識とは、ジェンダーが存在することを意識し、性別や性差に関する差別や偏見を排し、人間の多様性に配慮する視点である。この視点を持つことによって、性差別や性別による固定的役割分担意識などが社会的に作られたものであることに気づくことができる。
疾病構造	国民がかかっていた病気の質と量の変化のことで、国民がどんな疾病にどのくらいのかかっているのか、どのような傾向があるのかを示すもの。
児童虐待	親や保護の任に当たるおとなや年長者等が行う子ども（満18歳未満）への虐待を指す。保護の怠慢・拒否（ネグレクト）、身体的虐待、心理的虐待、性的虐待などがあり、継続・反復性があり通常のしつけの程度を超えるものである。1994年に日本が批准した国連の「児童の権利に関する条約」に基づき、虐待の発見と援助の体制を整備すること、虐待を察知・回避するための教育を子どもに行い、子ども自身の権利意識を高めることが課題となっている。2000年に児童虐待防止法（「児童虐待の防止等に関する法律」）が制定された。2004年の改正で、児童の目の前でドメスティック・バイオレンスが行われること等、直接児童に対して向けられた行為でなくても、児童に著しい心理的外傷を与えるものであれば児童虐待に含まれることが明確にされた。
指導的地位	「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）においては、「国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）の算出方法等を踏まえ、①議会議員、②法人・団体等における課長担当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当と考える」との意見が出されている。
女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）	昭和54年（1979年）に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56年（1981年）に発効。我が国は昭和60年（1985年）に批准。女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。なお、同条約第1条件において、「この条件の適用上、「女子に対する差別」とは、性にに基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されている。
女性のエンパワーメント原則（WEPs）	●ページ参照。
人権週間	国際連合は、世界人権宣言の採択を記念して、12月10日を「人権デー」と定めている。日本では、毎年12月4日から10日までを「人権週間」とし、人権尊重思想の普及高揚を図るため、全国各地で様々なキャンペーンが行われる。東京都では、この人権週間を中心として、誰もが明日に夢をもって活躍できる都市、多様性が尊重され、温かく、優しさにあふれる都市、人権が尊重された都市の実現を目指して人権週間キャンペーンを実施している。
STEM教育	Science, Technology, Engineering and Mathematics の略。●ページ参照。

ストーカー	恋愛感情その他の好意の感情やそれが満たされなかったことに対する怨念の感情を充足する目的で、相手の意向を無視し、つきまとい等を繰り返す人をいう。平成 12（2000）年にストーカー規制法（「ストーカー行為などの規制等に関する法律」）が制定された。同法では、つきまといや交際の強要など 8 つの行為を「つきまとい等」として示し、「ストーカー行為」については、同一の者に対してこれらを繰り返すことと定義している。また、2016 年の改正では、SNS も規制対象となったほか、禁止命令等手続きの見直しや罰則強化、非親告罪化などが盛り込まれた。
性自認、性的指向	性自認とは自分がどの性別であるか、またはないかということについての内面的、個人的な認識。性的指向とは、恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか、またはしないかを表すもの。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛、いずれにも向かないことなどを指す。
青少年委員	青少年委員は、2 年毎に各小・中学校より推薦され、文京区教育委員会から委嘱された非常勤公務員です。学校支援を中心に、青少年健全育成の振興に努め、学校と地域のパイプ役やコーディネーターとしての役割を担っている。
性の商品化	性をその人格から切り離し、金銭と交換可能なものとして扱うことを指す。
セクシュアル・ハラスメント	セクシュアル・ハラスメント相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること。1998 年には人事院規則で「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」と定義された。職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が解雇・降格・減給などの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」、その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」と分類している。一般的には、雇用の場での性差別の具体的なあらわれとして起きるが、地域や学校、福祉の場などで起こるハラスメントも深刻な問題である。
セクシュアル・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）	「性と生殖に関する健康と権利」と訳される。平成 6（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、生涯を通じて自らの身体について自己決定を行い健康を享受する権利をいう。男女がともに持つ権利であるが、とりわけ女性の重要な人権とされており、いつ何人の子どもを産むか産まないかを自ら判断し決定する自由・権利、安全で満足いく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが中心課題とされる。また、思春期や更年期における健康上の問題、不妊、性感染症の予防など、妊娠・出産に限定されない生涯を通じての身体の問題が広く議論の対象とされている。
積極的改善措置（ポジティブ・アクション）	様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくもの。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。
創業入門サロン	文京区創業機運醸成プロジェクトとして行われている起業に興味がありながら行動に至っていない人や、事業のアイデアはあっても何から準備すれば良いか分からない人などを対象とした入門者向けのサロン。主に女性・若年者・ミドル・シニア・独立を考える人のために、先輩起業家や経営支援の専門家の話を聞いたり、相談することができる。
SOGI	Sexual Orientation and Gender Identity の略。性的指向や性自認のこと。●ページ参照。
SOGIハラ	性的指向と性自認に関することで不当な差別や嫌がらせをすること。

■た・タ行	
ダイバーシティ	「多様性」のこと。性別や国籍、年齢、障害の有無などに関わりなく、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	女子差別撤廃条約の批准に向け、「勤労婦人福祉法」（1972年制定）を全面改正し、昭和60（1985）年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」として成立、昭和61（1986）年4月施行。平成9（1997）年に全面改正され「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」となる。この改正によって、募集・採用、配置・昇進等における均等取扱いについても法的義務とされ、ポジティブ・アクションに関する規定が盛り込まれるとともに、セクシュアル・ハラスメントの防止に関して事業主に雇用管理上の配慮義務が課せられた。平成26（2014）年の改正では、間接差別の3項目の内、コース別雇用管理における転勤要件の記載事項より、「総合職」が削除された。平成28（2016）年（2017年1月施行）改正では、事業主に対し方針の明確化や周知啓発に努めること、相談体制整備、妊娠・出産に対する対応や付随するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置を講ずることが盛り込まれた。また、同法11条における指針において、「セクシュアル・ハラスメントにおける被害者」について「性的指向や性自認」について明記された。
男女平等（共同）参画社会	男女共同参画社会基本法では「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、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」と定義されている。
中小企業支援員	区内企業の経営の安定や振興を図ることを目的として、企業のニーズに合った国、都、区の中小企業向け支援施策などの情報提供、業況の把握等を行うために、中小企業支援員が区内企業を訪問している。
テレワーク	ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。
ドメスティック・バイオレンス	Domestic Violence を略して「DV」ともいう。広義では、家庭内で起こる暴力を指すが、特に配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者からの身体的・性的・精神的暴力をいう。子どもや高齢者に対する暴力と区別するために「配偶者暴力」という言葉を使用することもある。単に殴る蹴るなど身体的暴力だけでなく、威嚇したり、無視したり、つきあいを制限することなど心理的に苦痛を与えることや、望まない性行為を強要したり、避妊に協力しないなどの行為も含まれる。近年では社会的隔離や経済的暴力なども増加している。家庭内など私的な場で起こることが多く、しかも暴力であるとの認識が弱かったため、問題が顕在化しにくかった。しかし、ドメスティック・バイオレンスは被害者の身体の安全や尊厳を著しく侵害するものであり、個人の問題であるだけではなく社会問題として対応することが必要と認識されるようになった。

■な・ナ行	
二次的な避難所	●ページ参照。
ネウボラ	フィンランド語で「アドバイスの場」を意味する。妊娠・出産から子育てまで切れ目なく、子育てに関する不安な気持ちや悩みを抱え込んでいる方を支え、安心して子育てできるよう支援するための事業。

■は・ハ行	
文京区男女平等センター	●ページ参照。

文京区パートナーシップ宣誓制度	人権と多様性を尊重する社会を実現するため、性自認及び性的指向に関する施策の一つとして、互いを人生のパートナーとし、継続的に共同生活を行うことを約した同性のお二人がパートナーシップ宣誓をした場合に、パートナーシップ宣誓書受領証を交付する。
パタニティ・ハラスメント	職場で育児休業などを取得しようとする男性に対する嫌がらせや不利益な扱い。
本邦外出身者	国の「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」（平成二十八年法律第六十八号）に「専ら本邦の域外にある国若しくは地域の出身である者又はその子孫であって適法に居住するもの」と定義されており、日本で生活する外国人のこと。

■ま・マ行

マタニティ・ハラスメント	妊娠・出産を理由に職場での精神的、肉体的な嫌がらせや不利益な扱い。
メディア・リテラシー	メディアの上表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。人権尊重や男女平等の視点に立って、情報を主体的に読み解き、自ら発信する力を育てることが求められる。

■ら・ラ行

ロールモデル	女性の活躍推進に結び付けていくため、目指したいと思う模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり、模倣したりする対象となる人材。
理工チャレンジ	●ページ参照。

■や・ヤ行

ヤングケアラー	年齢や成長の度合いに見合わない重い責任や負担を負って、本来大人が担うような家族の介護やきょうだいの世話をすることで、自らの育ちや教育に影響を及ぼしている18歳未満の子ども。
UN Women	2010年7月2日の国連総会決議により、DAW（国連女性地位向上部）、INSTRAW（国際婦人調査訓練研究所）、OSAGI（国連ジェンダー問題特別顧問事務所）、UNIFEM（国連女性開発基金）の4機関を統合して設立された、United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）の略。

■わ・ワ行

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

若男女誰もが、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態をいう。2007年に策定された仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章では、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」であり、具体的には、（１）就労による経済的自立が可能な社会（２）健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会（３）多様な働き方・生き方が選択できる社会である、としている。「ワーク・ライフ・バランス」は、有償労働とそれ以外の生活の調和を指して使われる場合もあるが、本計画では、「女性も男性も、仕事、家庭生活、地域活動などの様々な活動について、やりがいや充実感を感じながらその責任を果たすとともに、個人や家族のライフステージに応じて、多様な生き方が選択・実現できる状態（マネジメント）のこと」と捉えている。

14. 国際婦人年からの動き

年次	国連	国・東京都	文京区
1975年 (昭和50年)	<ul style="list-style-type: none"> 国際婦人年世界会議開催「世界行動計画」「メキシコ宣言」採択 国連総会「国連婦人の10年」を宣言 	<ul style="list-style-type: none"> 「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母の育児休業に関する法律」成立（'76.4.1施行） 総理府に婦人問題企画推進本部・婦人問題企画推進会議設置 総理府婦人問題担当室設置 	
1976年 (昭和51年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連経済社会理事会社会委員会「婦人の10年基金」「国際婦人調査訓練研究所」設立 	<ul style="list-style-type: none"> 民生局婦人計画課設置（都） 	
1977年 (昭和52年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連総会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」審議 	<ul style="list-style-type: none"> 婦人問題企画推進本部「国内行動計画」策定 東京都婦人相談センター開設 東京都婦人関係行政推進協議会・東京都婦人問題会議設置 国立婦人教育会館開館 婦人問題企画推進本部「国内行動計画前期重点目標」発表 	
1978年 (昭和53年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連総会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」「国連婦人の10年中間年世界会議」審議 	<ul style="list-style-type: none"> 「婦人問題解決のための東京都行動計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「文京区基本構想」議決
1979年 (昭和54年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の10年ESCAP地域会議開催 国連総会「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 	<ul style="list-style-type: none"> 東京都婦人情報センター発足 	<ul style="list-style-type: none"> 文京区婦人会議設置（企画広報部企画課所管）行動計画策定のための基本的方向を検討 文京区婦人対策委員会設置 第7回区政世論調査「働く女性へ行政の役割」「男女平等と役割分担意識」実施
1980年 (昭和55年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の10年中間年世界会議 「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 職場における男女差別苦情処理委員会設置（都） 「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約」署名 	<ul style="list-style-type: none"> 「婦人問題に関するアンケート調査（職員対象）」実施 文京区婦人会議「分科会報告」発表
1981年 (昭和56年)	<ul style="list-style-type: none"> ILO総会「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」及び「同勧告」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 東京都婦人問題協議会設置 婦人問題企画推進本部「国内行動計画後期重点目標」発表 	<ul style="list-style-type: none"> 文京区婦人会議「文京区婦人行動計画策定のための基本的考え方について」答申 区議会「婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約の批准促進に関する意見書」内閣総理大臣に提出 第2回区政モニターアンケート「婦人問題に関する要望について」調査実施
1982年 (昭和57年)	<ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃委員会設立 国連総会「女性の国際平和と協力促進への参加に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 労働省男女平等法制準備室設置 	<ul style="list-style-type: none"> 「文京区婦人行動計画」策定 文京区婦人会議を女性施策についての意見聴取を目的とした文京区婦人行動計画懇談会に変更
1983年 (昭和58年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の地位委員会「国連婦人の10年の成果の見直しと評価」検討 	<ul style="list-style-type: none"> 「婦人問題解決のための新東京都行動計画－男女の平等と共同参加へのとうきょうプラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 第9回区政世論調査「婦人問題について」実施

年次	国連	国・東京都	文京区
1984年 (昭和59年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の10年ESCAP地域政府間会議開催。テーマ「国際協力への婦人の貢献」 	<ul style="list-style-type: none"> 「国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律」成立（'85.11.1施行）（父母両系血統主義採用） 	
1985年 (昭和60年)	<ul style="list-style-type: none"> ILO総会「雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議」採択 国連婦人の10年世界会議「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 国連婦人の10年ナイロビ世界会議NGOフォーラム開催 	<ul style="list-style-type: none"> 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」成立（'86.4.1施行） 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」批准（'85.7.25発効） 	<ul style="list-style-type: none"> 組織改正により婦人対策担当窓口を企画広報部企画課から厚生部管理課に移管 第10回区政世論調査「婦人問題について」実施
1986年 (昭和61年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連総会「発展の権利に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 婦人問題企画推進会議廃止、婦人問題企画推進有識者会議発足 	<ul style="list-style-type: none"> 組織改正により婦人青少年課設置 文京区婦人センター開設 文京区婦人センター運営協議会発足 文京区婦人センター開設、婦人参政権40周年記念「文京ゆかりの婦人展」開催
1987年 (昭和62年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の地位委員会「ナイロビ将来戦略を国連諸機関の計画への取り込み」等採択 	<ul style="list-style-type: none"> 婦人問題企画推進本部「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 「労働基準法」一部改正（'88.4.1施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 第11回区政世論調査「婦人問題について」実施 区政40周年記念講演会「婦人と地方自治」開催
1988年 (昭和63年)			<ul style="list-style-type: none"> 「文京区婦人行動計画（修正）」策定 文京区婦人団体連絡会設立（110団体）
1989年 (平成元年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連女子差別撤廃委員会「同一価値労働に対する同一報酬」勧告 	<ul style="list-style-type: none"> 「小・中・高校の新学習指導要領案」発表（高校の家庭科男女とも必修に） 	<ul style="list-style-type: none"> 第12回区政世論調査「婦人問題について」実施
1990年 (平成2年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の地位委員会「ナイロビ将来戦略の第1回見直しと評価に基づく勧告及び結論」採択 国連総会「1995年に第4回世界女性会議を開催する決議」採択 		
1991年 (平成3年)	<ul style="list-style-type: none"> ILO総会「女子労働者のためのILO活動に関する決議」採択 国連主催「開発における女性の統合に関するセミナー」開催 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性問題解決のための東京都行動計画－21世紀へ男女平等推進とうきょうプラン－」策定 東京都男女平等推進会議設置 「育児休業等に関する法律」成立（'92.4.1施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 文京区婦人団体連絡会を文京区女性団体連絡会に、婦人青少年課を女性青少年課に、文京区婦人センターを文京区女性センターに改称 文京区女性団体連絡会に文京区女性センターの運営を委託
1992年 (平成4年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連女子差別撤廃委員会「女性に対する暴力」勧告 	<ul style="list-style-type: none"> 労働省「介護休業制度等に関するガイドライン」策定 初の婦人問題担当大臣設置 	<ul style="list-style-type: none"> 文京区婦人行動計画懇談会を文京区女性問題懇談会に改称 文京区婦人対策委員会を文京区女性施策推進委員会に改称
1993年 (平成5年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の地位委員会「第4回世界女性会議へのNGO参加枠の拡大」決定 国連世界人権会議「ウィーン宣言及び行動計画」採択 国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」成立（'93.12.1施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共生社会に向けての区民の意識調査報告」発表

年次	国連	国・東京都	文京区
1994年 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> ◆国際家族年 ◆国連女子差別撤廃委員会「婚姻および家族関係における平等」勧告 ◆国際人口・開発会議「カイロ宣言及び行動計画」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ◆総理府、男女共同参画室及び男女共同参画審議会設置 ◆婦人問題企画推進本部を廃止、男女共同参画推進本部設置 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「文京区女性行動計画」策定 ◆文京区女性施策推進委員会体制強化
1995年 (平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> ◆国連人権委員会「女性に対する暴力をなくす決議」採択 ◆第4回世界女性会議「北京宣言」「行動綱領」採択 ◆NGOフォーラム'95北京開催 ◆国連総会「女性に対する暴力撤廃基金」設置採択 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「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」成立（'99.4.1施行） ◆ILO第156条約「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」批准（'96.6.9発効） ◆東京ウイメンズプラザ開館 	<ul style="list-style-type: none"> ◆文京区女性センター10周年記念「男女共同参画社会と北京会議」開催 ◆記念シンポジウム「'95北京第4回世界女性会議－21世紀にむける女性たちのメッセージ」開催
1996年 (平成8年)	<ul style="list-style-type: none"> ◆国連人権委員会「ドメスティック・バイオレンス特別報告書」「女性に対する暴力に関する決議」採択 ◆児童の商業的搾取に反対する世界会議「児童の商業的性的搾取に反対する世界会議『宣言』及び『行動のための課題』」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「男女共同参画2000年プラン－男女共同参画社会の形成の促進に関する平成12年度までの国内行動計画」策定 	
1997年 (平成9年)	<ul style="list-style-type: none"> ◆国連婦人の地位委員会50周年記念式典開催 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「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」成立（'99.4.1施行） ◆「労働基準法」一部改正（'99.4.1施行） ◆「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」一部改正（'99.4.1施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「文京区女性行動計画」改定 ◆第16回区政世論調査「女性施策について」実施
1998年 (平成10年)	<ul style="list-style-type: none"> ◆国連人権委員会「女性に対する暴力撤廃決議」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ◆男女平等推進のための東京都行動計画「男女が平等に参画するまち東京プラン」策定 ◆「労働基準法」一部改正（'99.4.1施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆文京区女性問題懇談会を文京区男女共同参画推進会議に改称
1999年 (平成11年)	<ul style="list-style-type: none"> ◆国連婦人の地位委員会「女子差別撤廃条約議定書」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「男女共同参画社会基本法」成立（'99.6.23施行） ◆「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」一部改正（'99.12.1施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆第17回区政世論調査「男女平等意識」「女性の人権」実施
2000年 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> ◆国連特別総会女性2000年会議「政治宣言」「成果文書」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「東京都男女平等参画基本条例」制定 ◆「児童虐待の防止等に関する法律」成立（'00.11.20施行） ◆「ストーカー行為等の規制等に関する法律」成立（'00.11.24施行） ◆「男女共同参画基本計画」制定 	<ul style="list-style-type: none"> ◆組織改正により女性青少年課が厚生部から区民部へ移管

年次	国連	国・東京都	文京区
2001年 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画室を男女共同参画局に、男女共同参画審議会を男女共同参画会議に格上げ 「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」成立（'01.10.13施行） 「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」一部改正（'02.4.1施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 「文京区基本構想」策定 「文京区男女平等参画推進計画」策定
2002年 (平成14年)		<ul style="list-style-type: none"> 男女平等参画のための東京都行動計画「チャンス&サポート東京プラン2002」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 女性青少年課を男女平等青少年課に、文京区女性センターを文京区男女平等センターに改称 文京区男女共同参画推進会議を文京区男女平等参画推進会議に改称 文京区女性施策推進委員会を文京区男女平等参画推進委員会に改称
2003年 (平成15年)		<ul style="list-style-type: none"> 「次世代育成支援対策推進法」成立（'03.7.16施行） 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」成立（'04.7.16施行） 	
2004年 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> 「児童虐待の防止等に関する法律」一部改正（'04.10.1施行） 「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」一部改正（'04.12.2施行） 「少子化社会対策大綱」を閣議決定 「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」一部改正（'05.4.1施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 「文京区男女平等参画に関する区民意識・生活実態調査」実施
2005年 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連女性の地位委員会「北京+10」会合開催 	<ul style="list-style-type: none"> 内閣府に少子化・男女共同参画特命担当大臣を配置 「男女共同参画基本計画（第2次）」を閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> 「文京区男女平等参画白書」発行 文京区男女平等センター開設20年記念事業実施 「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」策定
2006年 (平成18年)		<ul style="list-style-type: none"> 「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」及び「労働基準法」の一部改正（'07.4.1施行） 「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 組織改正により、男女協働子育て支援部を創設、男女協働・特命担当課が男女平等参画施策を所管 文京区女性団体連絡会が指定管理者として文京区男女平等センターの管理運営を開始 「文京区男女平等参画推進計画」改定

年次	国連	国・東京都	文京区
2007年 (平成19年)		<ul style="list-style-type: none"> 男女平等参画のための東京都行動計画「チャンス&サポート東京プラン2007」策定 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」一部改正（'08.4.1施行） 「児童虐待の防止等に関する法律」一部改正（'08.4.1施行） 「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」一部改正（'08.1.11施行） 「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 	
2008年 (平成20年)		<ul style="list-style-type: none"> 「次世代育成支援対策推進法」一部改正（'09.4.1施行） 「児童虐待の防止等に関する法律」一部改正（'09.4.1施行） 「労働基準法」一部改正（'10.4.1施行） 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」の一部改正（'08.12.18施行） 	
2009年 (平成21年)		<ul style="list-style-type: none"> 「東京都配偶者暴力対策基本法」改定 「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」一部改正（'10.6.30施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 組織改正により男女協働・子ども家庭支援センター担当課が男女平等参画施策を所管 「文京区男女平等参画に関する区民意識調査」実施
2010年 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連女性の地位委員会「北京+15」会合開催 	<ul style="list-style-type: none"> 「第3次男女共同参画基本計画」を閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> 「文京区基本構想」策定 実施計画（1次）（'08～16） 「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」改定
2011年 (平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）発足 	<ul style="list-style-type: none"> 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」の一部改正（'13.1.1施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 「文京区男女平等参画推進計画」改定
2012年 (平成24年)		<ul style="list-style-type: none"> 男女平等参画のための東京都行動計画「チャンス&サポート東京プラン2012」改定 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 	
2013年 (平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」一部改正（'14.1.3施行） 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」（'13.10.3施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 「文京区男女平等参画推進条例」成立（'13.11.1施行）

年次	国連	国・東京都	文京区
2014年 (平成26年)		<ul style="list-style-type: none"> 「国際的な子の奪取の民事上の側面に関する条約（ハーグ条約）」加盟 「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」一部改正（'15.4.1施行） 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウムWAW! Tokyo開催 	
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> 国連女性の地位委員会「北京+20」記念会合 「持続可能な開発目標（SDGs）」採択 UN Women日本事務所開設 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」成立（'16.4.1施行） 「第4次男女共同参画基本計画」を閣議決定 「東京都女性活躍推進白書」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「文京区男女平等参画に関する区民調査」実施 文京区男女平等推進委員を設置 「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」改定
2016年 (平成28年)	<ul style="list-style-type: none"> G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）」に合意 	<ul style="list-style-type: none"> 「ストーカー行為の規制等に関する法律」一部改正（'17.1.3施行） 「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」一部改正（'17.1.1施行） 「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」一部改正（'17.1.1施行） 「東京都男女平等推進総合計画（東京都女性活躍推進計画、東京都配偶者暴力対策基本計画）」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 組織改正により、総務課ダイバーシティ推進担当を創設、人権施策とともに男女平等参画施策を所管 「文京区における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」策定 文京区男女平等センター開設30周年記念事業実施 職員・教職員のための「性自認および性的指向に関する対応指針」策定 「文京区男女平等参画推進計画」改定
2017年 (平成29年)		<ul style="list-style-type: none"> 「刑法」改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等）（'17.7.13施行） 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく女性活躍推進計画」策定
2018年 (平成30年)		<ul style="list-style-type: none"> 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」成立（'18.5.23施行） 「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」策定 「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念実現のための条例」制定 	
2019年 (令和元年)		<ul style="list-style-type: none"> 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等一部改正 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 文京区配偶者暴力相談支援センター設置 「「文の京」総合戦略」策定

年次	国連	国・東京都	文京区
2020年 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 国連女性の地位委員会「北京+25」記念会合 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「第5次男女共同参画基本計画」を閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」改定 ◆ 文京区パートナーシップ宣誓制度開始 ◆ 職員・教職員のための「性自認および性的指向に関する対応指針」改定 ◆ 「文京区男女平等参画に関する区民調査」実施
2021年 (令和3年)		<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」一部改正（'21.6.16施行） ◆ 「育児・介護休業法」改正（'22.4.1～施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」一部改正 ◆ 「文京区における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」改定 ◆ 「文京区男女平等参画推進計画」改定