

第3次函館市男女共同参画基本計画 (素案)

函 館 市

目 次

第1章 計画策定の背景

- | | | |
|---|--------------------------------|---|
| 1 | 計画策定の趣旨 | 2 |
| 2 | 第2次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」の検証 | 3 |

第2章 計画の基本的な考え方

- | | | |
|---|---------|---|
| 1 | 計画の位置づけ | 4 |
| 2 | 計画の期間 | 4 |
| 3 | 計画の将来像 | 4 |
| 4 | 計画の基本目標 | 4 |
| 5 | 施策の体系図 | 7 |

第3章 施策の展開

基本目標1 人権尊重と男女共同参画の意識づくり

- | | | |
|-----|-------------------------|----|
| (1) | 男女共同参画意識の啓発 | 8 |
| (2) | 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実 | 10 |
| (3) | 人権尊重と暴力等の根絶 | 12 |
| | 事業概要 基本目標1に対応する具体的な取り組み | 14 |

基本目標2 あらゆる分野への男女共同参画の促進

- | | | |
|-----|-------------------------|----|
| (1) | 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 | 18 |
| (2) | 雇用等の場における男女共同参画の促進 | 20 |
| (3) | 多様なニーズを踏まえた就業環境の整備 | 22 |
| (4) | 地域社会等への男女共同参画の促進 | 24 |
| | 事業概要 基本目標2に対応する具体的な取り組み | 26 |

基本目標3 多様な生き方が選択できる環境づくり

- | | | |
|-----|-------------------------|----|
| (1) | 少子・超高齢社会における男女の自立支援 | 32 |
| (2) | 生涯を通じた男女の健康支援 | 35 |
| | 事業概要 基本目標3に対応する具体的な取り組み | 36 |

-
- | | | |
|--|----|----|
| | 目標 | 40 |
|--|----|----|
-

第4章 計画の推進

- | | | |
|---|--------------|----|
| 1 | 計画の推進体制 | 42 |
| 2 | 計画推進のための取り組み | 43 |

資料編 参考資料

- | | | |
|--|-----------------------|----|
| | 函館市男女共同参画審議会委員名簿 | 46 |
| | 第3次函館市男女共同参画基本計画策定の経過 | 47 |
| | 男女共同参画行政のあゆみ | 48 |

関係法令

- | | | |
|--|------------------------------------|----|
| | 函館市男女共同参画推進条例 | 52 |
| | 男女共同参画社会基本法 | 56 |
| | 北海道男女平等参画推進条例 | 60 |
| | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄） | 64 |
| | 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（抄） | 69 |
| | 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（抄） | 75 |

1 計画策定の趣旨

本市では、性別を問わず、誰も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、そのことにより、男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を受けることができ、かつ、ともに責任を担う社会の実現をめざし、平成10年に「～男女共同参画社会をめざす～はこだてプラン21」を策定し、各種施策を推進してきました。

さらに、平成17年には「函館市男女共同参画推進条例」を制定するとともに、平成20年には、その条例に基づく「第2次函館市男女共同参画基本計画～はこだて輝きプラン」を策定し、条例に掲げる基本理念を踏まえ、「人権尊重と男女平等の意識づくり」、「あらゆる分野への男女共同参画の促進」、「多様な生き方が選択できる環境づくり」の3つを基本目標に、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めてきました。

また、全国的には、平成11年に男女共同参画社会基本法が制定され、法に基づき、各般の施策が進められてきているところですが、人口減少や少子高齢化が進展し、共働き世帯の増加をはじめ、女性の社会進出が進んできている状況や、男性の子育てや介護への参画が必ずしも十分ではないことなど、様々な社会状況の変化により、男女共同参画を取り巻く課題が多様化しています。

こうした状況のなか、国においては、平成27年8月に、女性が職業生活で個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

本市においても、引き続き男女共同参画社会の実現をめざし、社会情勢の変化を受け、多様化する課題に対応するため、総合的かつ計画的に施策を推進することとし、新たな「男女共同参画基本計画」を策定するものです。

2 第2次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」の検証

「はこだて輝きプラン」では、「男と女^{ひと ひと}ともに輝く 豊かなまち」をめざすべき将来像に、3つの基本目標を掲げ、各種施策を推進してきたところであり、平成28年度には、基本目標にかかわる29の主要施策のもと247事業を実施し、計画に掲げた事業は概ね実施することができました。

こうした取り組みにより、市民の男女共同参画意識は、少しずつ浸透してきていますが、「平成28年に実施した男女共同参画に関する市民・事業者意識調査」（以下「市意識調査」という。）の結果から、男女平等に関する価値観についての市民意識は、学校教育以外の分野は、すべて「男性優遇」と感じている割合が高いほか、「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的役割分担意識も依然として男性に残っており、また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス^注）が実現できていない状況にあります。

さらに、本市の各種審議会等における女性登用率や市職員・学校における女性管理職の割合などは、「女性人材リスト」の活用や「女性活躍推進法に基づく函館市特定事業主行動計画」の策定などにより、増加してきているものの、目標値には達していない状況にあります。

このため、今後とも引き続き「はこだて輝きプラン」を継承し、男女共同参画の意識づくりを重点に、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めていく必要があります。

注) ワーク・ライフ・バランス／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・実現できる状態。

1 計画の位置づけ

この計画は、函館市男女共同参画推進条例第8条の規定に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を、総合的かつ計画的に推進するため策定するもので、国の「第4次男女共同参画基本計画」および「第3次北海道男女平等参画基本計画（案）」を勘案するとともに、第2次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」を継承して策定するものです。

また、この計画は、「函館市基本構想（2017～2026）」を踏まえ、本市の他の諸計画との整合を図るとともに、女性活躍推進法第6条第2項に基づく「市町村推進計画」（女性活躍推進計画）として、位置づけるものです。

2 計画の期間

この計画は、2018年度（平成30年度）から2027年度（平成39年度）までの10年間としますが、中間年度で検証するとともに、社会情勢の変化や計画の推進状況を踏まえ、必要に応じて見直すこととします。

3 計画の将来像

この計画の推進によってめざすべき将来像は、

ひと ひと
男と女 ともに輝く 豊かなまち

と定めます。

4 計画の基本目標

函館市男女共同参画推進条例では、

- 1 「男女の人権の尊重」
- 2 「社会における制度または慣行についての配慮」
- 3 「政策等の立案決定への共同参画」
- 4 「家庭生活とその他の活動の両立」
- 5 「性に関する理解と尊重」
- 6 「国際社会の動向への留意」

を男女共同参画推進の基本理念に掲げており、この計画ではこの6つの基本理念を踏まえ、次の3つを基本目標とし、かつ重点的に取り組むべき推進の方向として5つを重点項目に掲げ、男女共同参画社会の実現をめざします。

基本目標 1 人権尊重と男女共同参画の意識づくり

条例の基本理念

- 1 男女の人権の尊重
- 2 社会における制度または慣行についての配慮
- 5 性に関する理解と尊重

男女共同参画社会の実現には、男女が個人として尊重され、お互いに対等な存在、パートナーとして認識することが出発点であり、男性も女性も、個人として自分の人生を選択する力を持つことが重要です。

このため、社会教育や学校教育などあらゆる場において、男女共同参画の視点に立った学習機会を充実するとともに、職場や家庭・地域などにおける性別による固定的役割分担意識の解消を図ります。

また、社会制度や慣行が男女共同参画社会の形成を阻害することのないよう、男女共同参画意識の啓発を進めるとともに、ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。）やハラスメント、性暴力被害者やストーカー被害者などの救済と自立に向けた支援体制の強化と相談体制の充実に努め、人権侵害のない、誰もが男女平等を実感できる社会をめざします。

また、性的少数者（LGBT）^{（注）}への理解と尊重に努め、自分らしい生き方を自らで選択し、実現できるよう、理解の促進に努めます。

注）LGBT／L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、T=トランスジェンダーの頭文字をつないだ言葉で、性的少数者を意味する。

重点項目① 男女共同参画意識の啓発

性別による固定的役割分担意識は、「市意識調査」の結果では、「男は仕事、女は家庭」に肯定的な考え方の割合は、平成23年実施の調査結果よりも、減少傾向にあります。女性より男性が肯定的に捉えている割合が高く、また、「男女共同参画」という言葉の認知度についても、全体の約4割が聞いたことがないと回答していることから、意識啓発の取り組みについて、より一層推進していきます。

重点項目② 人権尊重と暴力等の根絶

「市意識調査」では、DVや、セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある女性の割合は、平成23年実施の調査結果より割合が高くなっており、さらに、DV、セクシュアル・ハラスメントともに、相談機関等に相談しなかったという割合も高くなっています。このため、引き続きDV防止対策とともに、社会問題にもなっている性暴力被害やストーカー被害等も含めた被害者支援や相談体制等の支援の取り組みを充実・強化していきます。

基本目標 2 あらゆる分野への男女共同参画の促進

条例の基本理念

- 2 社会における制度または慣行についての配慮
- 3 政策等の立案決定への共同参画
- 4 家庭生活とその他の活動の両立
- 6 国際社会の動向への留意

男女共同参画社会の実現には、男女が社会の対等な構成員として、その個性と能力を十分発揮し、社会のあらゆる分野において参画することが必要です。

このため、各種審議会等への女性登用率の向上など政策・方針決定過程への男女共同参画の促進をはじめ、「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」（以下「男女雇用機会均等法」という。）や「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」（以下「育児・介護休業法」という。）のほか、「女性活躍推進法」など雇用に関わる法制度の周知・啓発に努めるとともに、女性に対しては妊娠中または出産後も安心して働き続けるために、母性健康管理の推進や再チャレンジ・起業の支援、また男性に対しては働き方の見直しなど、男女が対等なパートナーとして働くことができるよう仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための就業環境の整備を促進します。

さらに、地域活動においては、防災や防犯などの分野への女性の参画拡大や、子育て期の男性の地域参画を進めるなど、これまで以上にあらゆる分野への男女共同参画をめざします。

重点項目③ 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

各種審議会等の女性の登用については、第2次基本計画の数値目標30%に対して、平成28年度の実績で、24.7%となっており、引き続き女性の参画拡大へ向けた取り組みを推進していきます。

重点項目④ 雇用等の場における男女共同参画の促進

「女性活躍推進法」の成立や「男女雇用機会均等法」の改正などの法整備により、就業の場での女性の能力発揮や母性健康管理への重要性が増してきているほか、雇用等の場における男女共同参画の促進が重要であることから、各種制度を活用するなど、引き続き取り組みを推進していきます。

基本目標3 多様な生き方が選択できる環境づくり

条例の基本理念

- 2 社会における制度または慣行についての配慮
- 4 家庭生活とその他の活動の両立
- 5 性に関する理解と尊重

男女共同参画社会の実現には、男女が共に家事・育児・介護を担っていくことが大切です。

このため、人口減少と少子高齢化がより一層進行し、私たちを取り巻く環境が急速に変化するなかでも、安心して子育て・介護を行うための学習機会を提供するほか、子育て支援サービスや介護支援体制の充実を図るとともに、ひとり親家庭の自立支援や、高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる環境づくりを進めます。

また、誰もが生涯を健やかに暮らすためには、日頃からの心身の健康づくりが重要です。性感染症や薬物乱用等の健康を脅かす問題についての啓発など、生涯を通じた健康の保持増進を図ります。特に女性に対しては、妊娠・出産等に応じた適切な健康支援に努めます。

このような取り組みにより、ライフスタイルや価値観の多様化に対応した生き方を選択できる社会をめざします。

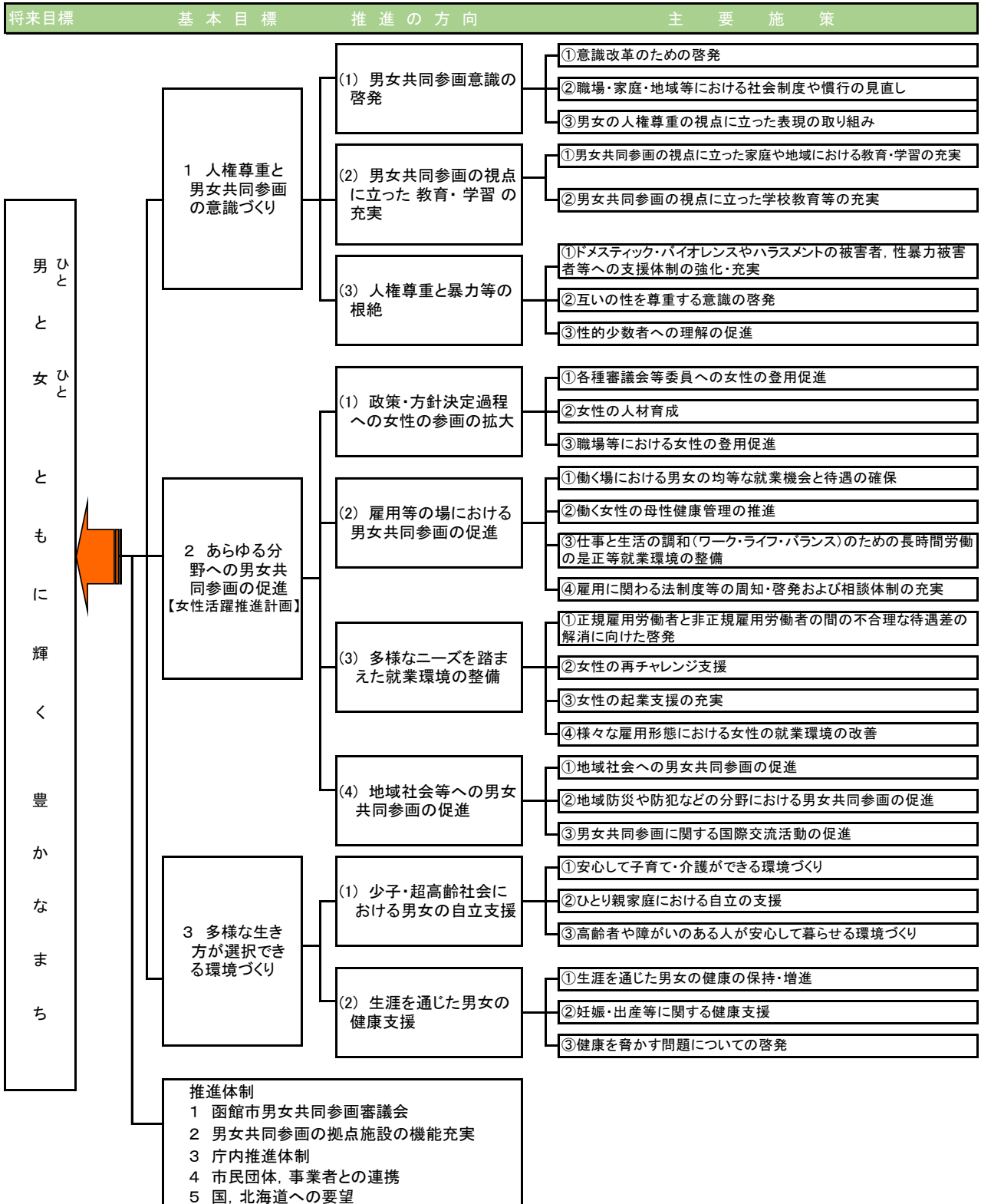
重点項目⑤ 少子・超高齢社会における男女の自立支援

少子高齢化はますます進行するなか、男女が安全・安心して暮らせる環境整備のほか、誰もが心身の健康を維持しながら、生きがいを持って自分が望む生き方を選択できる社会づくりが重要となってきます。

そのため、子育て・介護に関する学習機会の提供や、子育て・介護支援体制の充実を図るほか、仕事と家庭生活の両立支援や、ひとり親家庭への自立支援、高齢者や障がいのある人の生きがいづくりや社会参画を促進する取り組みをより一層推進していきます。

※各重点項目は、「施策の体系図」の「推進の方向」の項目と同じ。

5 施策の体系図



第3章

施策の展開

基本目標1

人権尊重と男女共同参画の意識づくり

推進の方向（1） 男女共同参画意識の啓発

■ 現況と課題 ■

本市においては、関係団体等との連携により、市民向けの意識啓発事業や、様々な手法で男女共同参画意識づくりの取り組みを推進していますが、「市意識調査」では、「男女共同参画」という言葉の認知度は、市民の40.5%が「聞いたことがない」と回答しており、男女共同参画への理解と市民意識の向上を図るための取り組みが、まだまだ必要な状況にあります。

【図表－1】

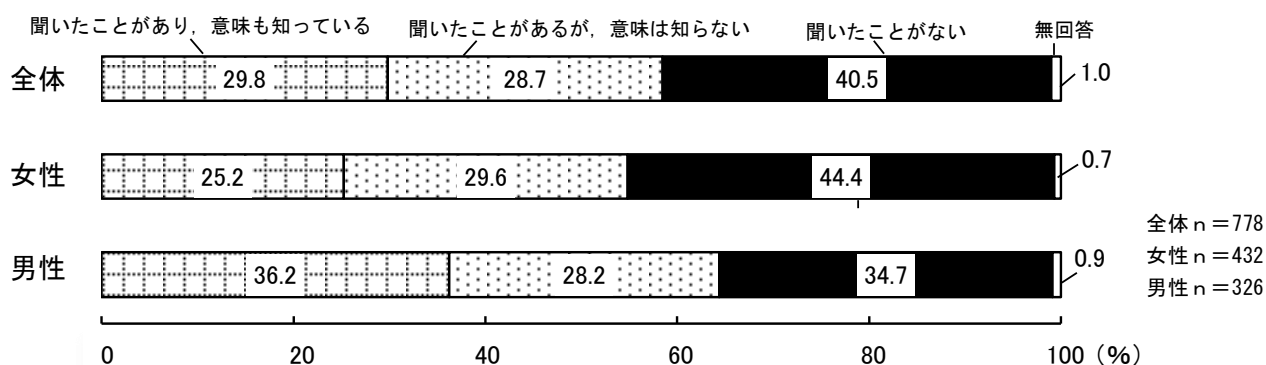
さらに、「男は仕事、女は家庭」という考え方を市民の36.2%が否定的に受け止めており、性別による固定的役割分担意識は、少しずつ変化していますが、女性より男性に肯定的な意識が根強く残っており、男女共同参画に関する男性の理解の促進をさらに図っていくことが必要です。【図表－2】

近年は共働きの世帯数が専業主婦の世帯数を上回っており、共働き世帯は増加傾向にありますが、職場や家庭などでの性別による固定的役割分担意識は、男性の家事・育児・介護等への参画が進まず、男性にとっても、長時間労働やワーク・ライフ・バランスの実現が難しくなることから、男女が共に暮らしやすい社会に向け、意識の改革が必要となってきます。【図表－3】

少子高齢化が進行するなかで、女性も社会において貴重な労働力として期待されており、これからは、男女が共にその個性と能力に応じて社会のあらゆる場で活躍し、喜びも社会的責任も共に分かち合うという共通認識が必要となっています。

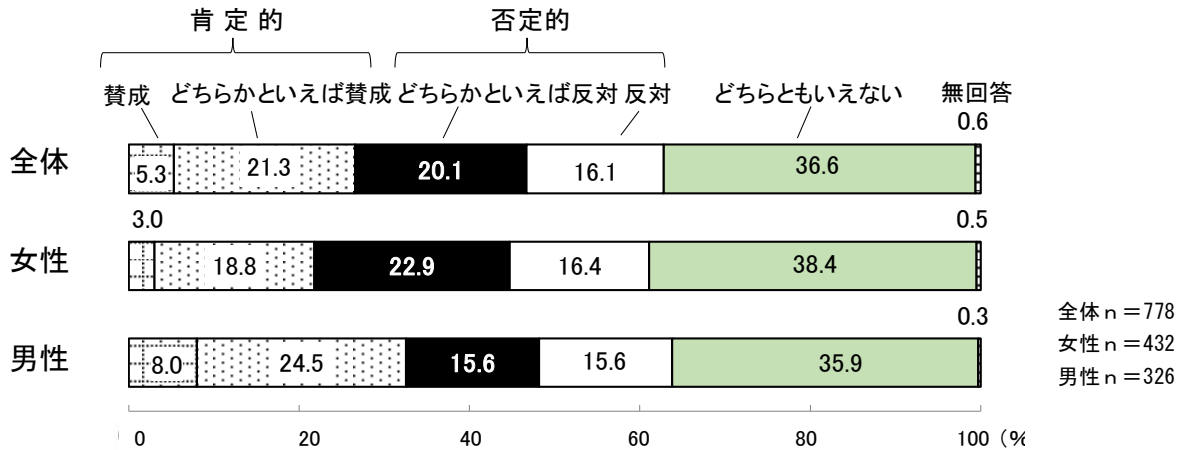
また、情報化が進行するなか、私たちの生活はマスメディアからの影響を非常に大きく受けていますが、そのマスメディアからもたらされる膨大な情報のなかには、性別役割分担の固定的なイメージを植え付ける表現や差別的な表現など、男女の人権を侵害するおそれのある表現なども見受けられます。このため、マスメディアや報道に携わる人たちはもとより、行政など情報を提供する側が、社会に及ぼす影響について十分配慮すると同時に、情報を受け入れる側においても、男女共同参画の視点をもって情報を主体的に判断することができる能力（メディア・リテラシー）を向上させることが必要です。

図表－1 「男女共同参画」の言葉の認知度について（函館市）



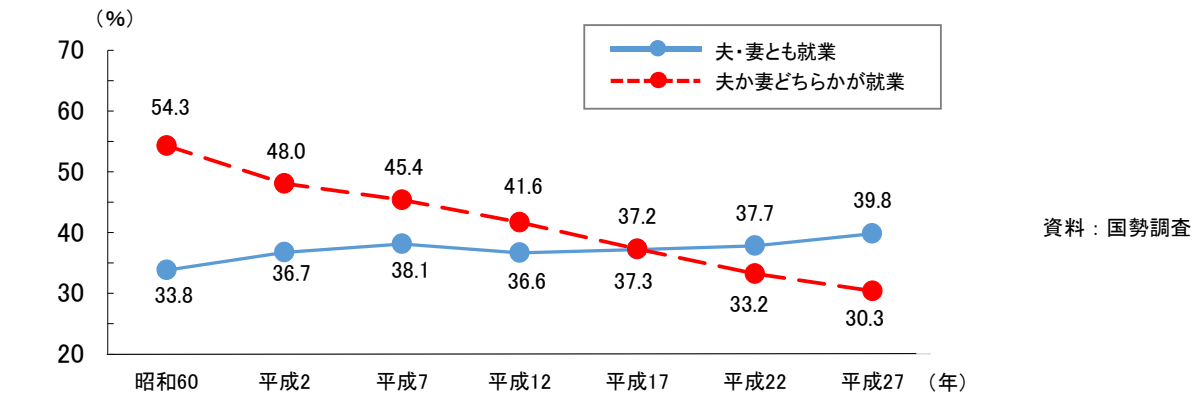
資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（平成28年度）

図表－2 「男は仕事、女は家庭」という考え方について（函館市）



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（平成28年度）

図表－3 共働き世帯数の推移について（函館市）



備考)

- 各年度ごとの国勢調査の結果より算出。
- 昭和60年から平成12年までは函館市と旧4町村（戸井町、恵山町、楡法華村、南茅部町）のそれぞれの世帯数を合算して算出。

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

各種媒体を活用するなど、様々な機会を捉えて、男女共同参画の理解を促し、より一層の周知を図るため、広報・啓発に努めます。

また、男性の家事・育児等へのさらなる参画を促すための学習機会の提供など、男女共同参画への男性の理解の促進と意識改革に努めます。

さらに、女性の人権尊重や青少年の健全育成のため、図書やインターネット情報などの監視やメディア・リテラシーの向上を図り、環境の浄化に努めます。

- ① 意識改革のための啓発
- ② 職場・家庭・地域等における社会制度や慣行の見直し
- ③ 男女の人権尊重の視点に立った表現の取り組み

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (1) 男女が一人の自立した個人として尊厳が重んぜられること、直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別にとらわれず個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 社会における制度または慣行が、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、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度また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しなければならないこと。

第11条 市は、男女共同参画の推進について、市民および事業者の理解を深めるため、社会のあらゆる分野において、情報の提供、広報、啓発活動その他の適切な措置を講じなければならない。

推進の方向（２） 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

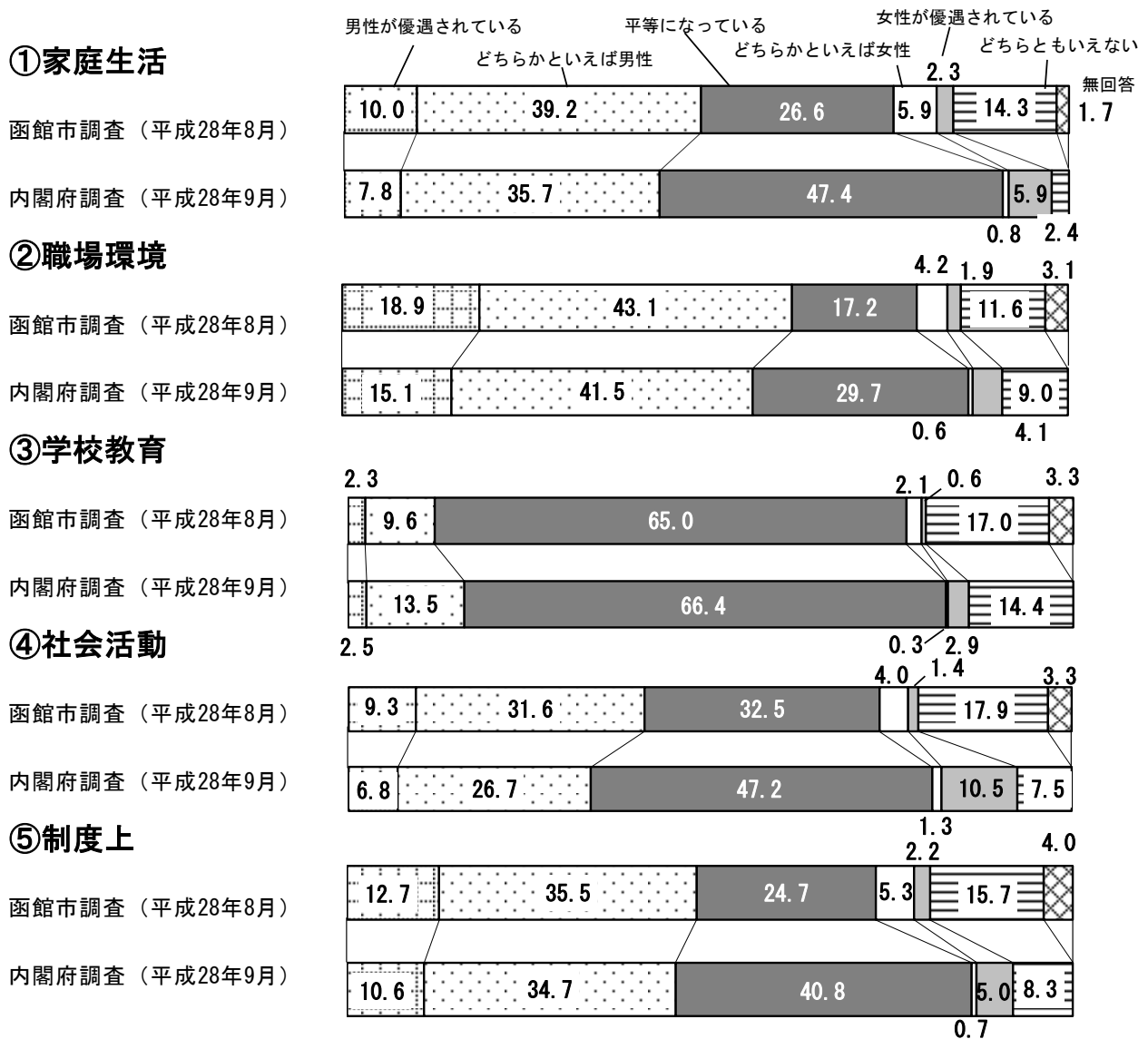
■ 現況と課題 ■

「市意識調査」における男女の地位の平等感については、学校教育においては6割以上の人が平等になっていると感じているものの、家庭や職場さらに社会全体でも平等感がまだまだ低いのが実態となっており、内閣府調査との比較では、すべての分野で平等感が低い状況になっています。【図表－４】

ライフスタイルや価値観が多様化しているなかで、生涯にわたり主体的で多様な生き方を選択するためには、一人ひとりが性別による固定的役割分担意識にこだわることなく、その能力を発揮できるような社会全体の意識変革が必要となります。

このため、家庭、地域、職場において、男女共同参画の意識啓発を進めていくことが重要であり、特に次代を担う子どもたちには、男女の平等感や人権を尊重する心を育む教育を行うことが大切です。

図表－４ 男女の地位の平等感



⑥政治の場

函館市調査（平成28年8月）

内閣府調査（平成28年9月）

⑦社会通念

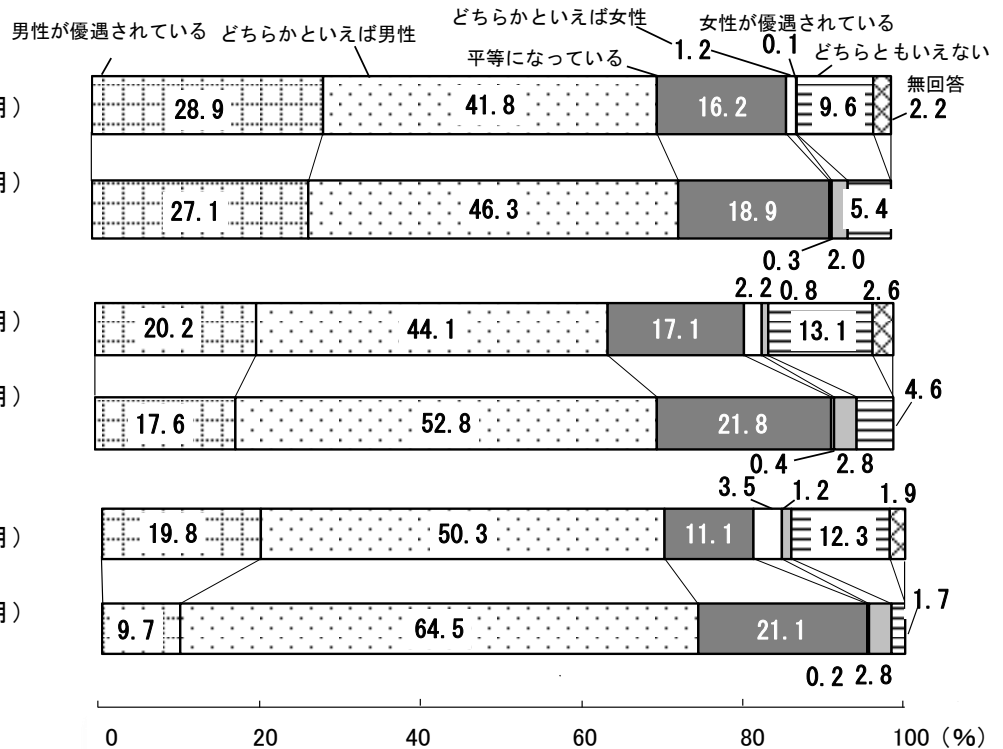
函館市調査（平成28年8月）

内閣府調査（平成28年9月）

⑧社会全体

函館市調査（平成28年8月）

内閣府調査（平成28年9月）



※函館市調査の回答「どちらともいえない」は、内閣府調査では「わからない」の選択肢になっている。

資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（平成28年度）（函館市） 全体 n=778
 「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成28年度）（内閣府）

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

講演会や各種講座など様々な機会を捉えて、男女共同参画に関する意識高揚を図ります。

また、学校においては教職員に対し、男女共同参画に対する正確な理解の浸透を図るほか、児童生徒に対しては、学習指導要領に基づき、男女の平等や相互の理解・協力について適切に指導するとともに、キャリア教育の推進にあたっては、就職後に必要となる育児や介護などの制度に関する学習機会の提供に努めるなど、発達段階に応じて、男女共同参画の視点に立った教育の充実に努めます。

- ① 男女共同参画の視点に立った家庭や地域における教育・学習の充実
- ② 男女共同参画の視点に立った学校教育等の充実

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念ののっとり推進されなければならない。

- (1) 男女が一人の自立した個人として尊厳が重んぜられること、直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別にとらわれず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。

第14条 市は、市民への基本理念の普及を図り、男女共同参画についての理解を深めるため、男女共同参画に関する教育の推進その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 市民は、生徒、児童および幼児（以下「生徒等」という。）に対し、基本理念の普及を図り、男女共同参画についての理解を深めるため、家庭および地域において、男女共同参画の推進に関する教育を行うよう努めなければならない。
- 3 学校または保育所を設置し、または管理する者は、生徒等の発達段階に応じた男女共同参画に関する教育の推進に努めなければならない。
- 4 市は、前2項の規定による男女共同参画に関する教育の推進を支援するため、情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

推進の方向（3） 人権尊重と暴力等の根絶

■ 現況と課題 ■

近年、法律や制度上での男女共同参画は進んできましたが、男女の性別役割分担意識は根強く残っており、配偶者等からの暴力（DV）や、職場等において地位を利用した悪質なハラスメントなどによる被害は後を絶ちません。

平成13年には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が施行され、DVに対する問題意識も高まり、本市においても「函館市配偶者等からの暴力対策関係機関協議会」を設置し、関係機関が連携して被害者の支援に努めているほか、平成25年には、「函館市配偶者暴力相談支援センター」を設置するなど、取り組みの強化を図っております。

こうした状況のなか、本市におけるDVの相談件数は、平成19年の1,880件から増加を続け、平成24年には5,581件に達し、その後減少傾向にあるものの、年間4,000件以上で推移しています。さらに、「市意識調査」においても女性の約16.0%（約6人に1人）が「直接経験したことがある」と回答しています。女性に対する暴力は、これまでの社会全体の風土・慣行にも起因していると考えられますが、こうした問題は、「家庭の問題」、「個人の問題」として潜在化しがちで、実態の把握は難しい状況にあります。

【図表－5、6】

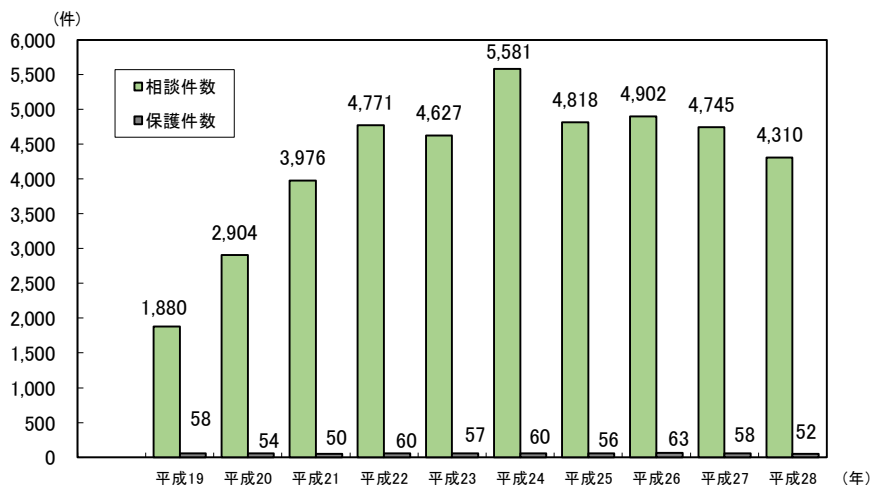
しかし、どのような間柄であっても暴力は許されるものではなく、DVのみならず性暴力被害やストーカーなどによる被害も深刻な社会問題であり、男女の人権尊重と暴力防止の意識啓発はもとより、被害者の救済と自立に向けた支援体制の整備が必要です。

また、セクシュアル・ハラスメントは女性と男性の間に認識の差が大きく、弱い立場の女性が被害者になることが多く、「市意識調査」においても女性の18.5%（約5人に1人）が「直接経験したことがある」と回答しています。【図表－7】

このため、セクシュアル・ハラスメントをはじめとするハラスメント防止に向けて企業などへの意識啓発をはじめ、社会全体で取り組むことが必要です。

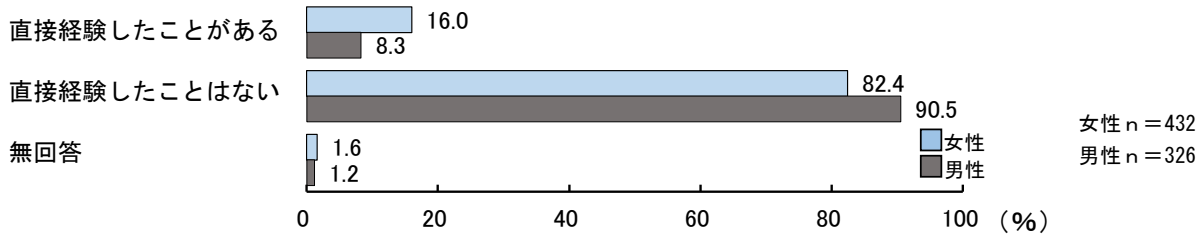
さらには、一人ひとりが多様な生き方を選択できるように、性的少数者への理解の促進に努め、差別や偏見のない社会づくりが必要です。

図表－5 函館市におけるドメスティック・バイオレンスに係る
相談および緊急一時保護件数の推移（函館市）



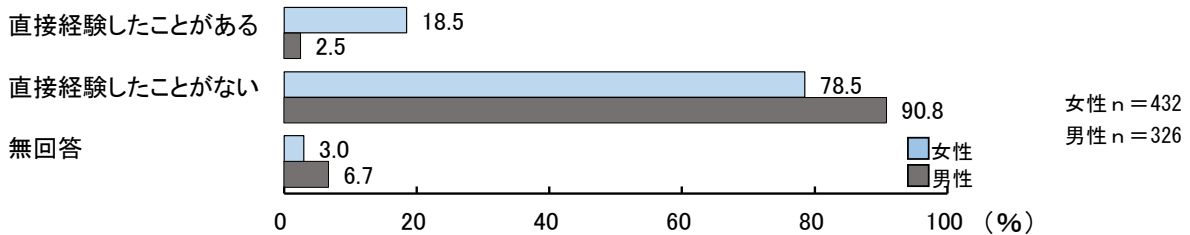
資料：函館市子ども未来部子育て支援課

図表－６ ドメスティック・バイオレンスの実態（函館市）



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（平成28年度）

図表－７ セクシュアル・ハラスメントの実態（函館市）



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（平成28年度）

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

講演会等の開催により、DVやハラスメントが人権問題であることの認識を広めるとともに、若年層に対し、配偶者や交際相手からの暴力の問題について考える機会を提供することは有益であることから、裾野を広げた啓発活動により、予防に努めます。

また、関係機関との連携を密にし、性暴力被害やストーカー等を含めた被害者支援のための、相談体制の充実や支援体制の強化に努めます。

さらには、性的少数者など社会的少数者を含めて、互いの性を尊重することができる意識を啓発します。

- ① ドメスティック・バイオレンスやハラスメントの被害者、性暴力被害者等への支援体制の強化・充実
- ② 互いの性を尊重する意識の啓発
- ③ 性的少数者への理解の促進

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (1) 男女が一人の自立した個人として尊厳が重んぜられること、直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別にとらわれず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。
- (5) 男女が互いの性について、理解を深め、尊重し合うことにより、生涯にわたり人格の尊厳を保つことができるようにすること。

第7条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別を理由とする差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメントおよびドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

事業概要

基本目標に対応する具体的な取り組み

基本目標 1 人権尊重と男女共同参画の意識づくり

■ 推進の方向 (1) 男女共同参画意識の啓発 ■

主要施策 ① 意識改革のための啓発

主な事業の概要	事業内容	所管部局
講演会, 講座等の開催	○男女共同参画フォーラムの開催 ○ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントが人権侵害であることの社会的認識を深めるための講座の開催 ・出前講座の開催	市民部
啓発活動の促進	○男女共同参画情報誌「マイセルフ」の発行 ・「マイセルフ」の発行 ○男女共同参画啓発誌(小中学生版)の発行 ○啓発資料等の貸出し ・情報誌, 関係図書の貸出し ○男女共同参画パネル展の開催	市民部
男性の家庭参画への促進	○男性を対象とした講座の開催 ○子育て支援講座の開催 ○両親学級の開催	市民部 子ども未来部
情報の提供	○最新情報の発信, 提供 ・メールマガジンによる, 関連情報等のタイムリーな情報の発信, 提供	市民部
マスメディア等の活用	○市政広報テレビ・ラジオ番組, プレスリリースのほか, 市ホームページや広報紙等を活用した男女共同参画に関する広報・啓発活動	企画部 市民部

主要施策 ② 職場・家庭・地域等における社会制度や慣行の見直し

主な事業の概要	事業内容	所管部局
各種講座の開催	○社会の様々な場で男女共同参画を阻害する要因となる社会制度や慣行等を見直すための各種講座の開催 ・男女共同参画に関する出前講座の開催	市民部
職場・地域等における慣行の見直し	○意識調査および意識啓発 ○職場や地域等への資料等の貸出し ・情報誌, 関係図書の貸出し	市民部

主 要 施 策 ③ 男女の人権尊重の視点に立った表現の取り組み

主な事業の概要	事業内容	所管部局
男女共同参画意識に基づき表現への配慮	○市の新規採用職員研修における「表現のガイドライン」の周知	市民部
啓発活動の促進	○男女共同参画情報誌「マイセルフ」の発行 ○啓発資料等の貸出し ・情報誌, 関係図書の貸出し ○男女共同参画パネル展の開催	市民部
有害図書等の監視および環境浄化	○有害図書等の監視・環境浄化の取り組み ・有害図書等立入調査の実施 ・環境浄化モニターによる観察活動の実施	子ども未来部

■ 推進の方向 (2) 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実 ■

主 要 施 策 ① 男女共同参画の視点に立った家庭や地域における教育・学習の充実

主な事業の概要	事業内容	所管部局
講演会, 講座等の開催	○男女共同参画社会への意識づくり ・男女共同参画フォーラムの開催 ・女性センターでの講座の開催 ・公民館, 図書館等での講座の開催 ○デートDVなどドメスティック・バイオレンスを防止するための講座の開催 ○妊娠中の健康管理や出産・育児に関する知識の普及 ・両親学級の開催	市民部 生涯学習部 子ども未来部 子ども未来部
託児体制の整備	○講座等の開催時における託児体制の整備 ・主催講座等における託児の実施	市民部
啓発活動の促進	○男女共同参画情報誌「マイセルフ」の発行 ○男女共同参画啓発誌(小中学生版)の発行 ○啓発資料等の貸出し ・情報誌, 関係図書の貸出し ○男女共同参画パネル展の開催	市民部

主 要 施 策 ② 男女共同参画の視点に立った学校教育等の充実

主な事業の概要	事業内容	所管部局
各種講座の開催	<ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画に関する出前講座の開催 ○ワーク・ライフ・バランスに関する出前講座の開催 ・ワーク・ライフ・バランスアドバイザーの派遣による開催 ○市内中学校を対象に健康教育を実施 ・思春期教室の実施 ○小学生に対するあらゆる暴力に対する予防教育 	<p>市 民 部</p> <p>子ども未来部</p>
男女共同参画意識の啓発, 醸成	<ul style="list-style-type: none"> ○教科指導における男女共同参画意識の醸成 ○学校行事運営, 児童・生徒会活動の促進 ○家庭科教育の推進 ○人間教育としての性教育の充実 	学 校 教 育 部
進路指導の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○男女の別なく個人の能力, 適性に応じた進路指導の充実 ○職業観の育成 ○進路・就職情報の提供 	学 校 教 育 部
教職員研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○人権尊重, 男女共同参画に関する教職員の認識を深める研修の充実 	学 校 教 育 部

■ 推進の方向 (3) 人権尊重と暴力等の根絶 ■

主 要 施 策 ① ドメスティック・バイオレンスやハラスメントの被害者・性暴力被害者等への支援体制の強化・充実

主な事業の概要	事業内容	所管部局
関係機関とのネットワークの構築	<ul style="list-style-type: none"> ○配偶者等からの暴力対策関係機関協議会代表者会議等の開催 ○要保護児童対策地域協議会代表者会議等の開催 ○性暴力被害防止対策協議会代表者会議等の開催 	子ども未来部
民間団体への支援	<ul style="list-style-type: none"> ○民間女性シェルターに対する運営補助 	子ども未来部
苦情等への対応	<ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画苦情処理制度の活用 	市 民 部
相談支援体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○母子・父子自立支援・女性相談室の設置 ○性暴力被害者支援相談員の配置 ○DVや様々な虐待に悩む人のための相談 ○市職員を対象としたハラスメント相談窓口 	<p>子ども未来部</p> <p>市 民 部</p> <p>総 務 部</p>
DV防止のための啓発活動	<ul style="list-style-type: none"> ○啓発パンフレットの作成発行や相談窓口に関する周知用携帯カードの発行 	子ども未来部

主要施策② 互いの性を尊重する意識の啓発

主な事業の概要	事業内容	所管部局
講演会, 講座等の開催	<ul style="list-style-type: none"> ○デートDVなどドメスティック・バイオレンスを防止するための講座の開催 ○性暴力被害者支援のための講演会の開催 ○小学生に対するあらゆる暴力に対する予防教育 ○市内中学校を対象に健康教育を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・思春期教室の実施 ○思春期におけるさまざまな問題行動についての適切な知識の普及 <ul style="list-style-type: none"> ・思春期保健講演会の開催 	子ども未来部
相談支援体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○多様化する思春期の問題に対応した相談 <ul style="list-style-type: none"> ・思春期保健相談の実施 	子ども未来部
ハラスメントについての意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○啓発資料等の貸出し <ul style="list-style-type: none"> ・情報誌, 関係図書の貸出し ○研修会等への職員の派遣 	市民部

主要施策③ 性的少数者への理解の促進

主な事業の概要	事業内容	所管部局
啓発活動の促進	<ul style="list-style-type: none"> ○性的少数者への理解の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・啓発パンフレットの作成発行等による啓発 	市民部

【女性活躍推進計画】

推進の方向（１）政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

■ 現況と課題 ■

男女共同参画社会を実現するためには、男女が社会の対等な構成員として、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において参画していくことが重要ですが、現状では、市や事業所の政策・方針決定過程の場における女性の割合は、低い状況にあります。

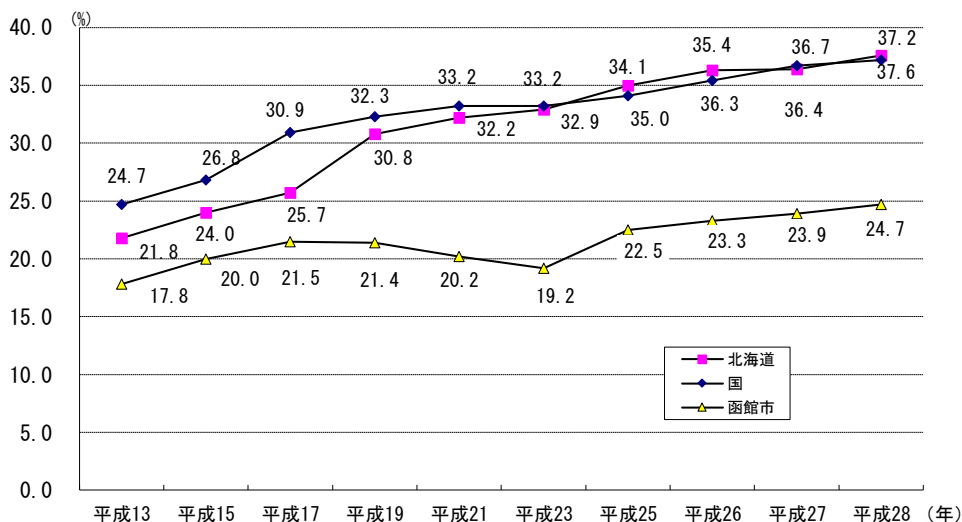
このようななか、本市では、「はこだて輝きプラン」において「各種審議会等委員への女性登用率30%」の数値目標を掲げておりますが、平成13年の17.8%から平成17年に21.5%に上昇後、平成23年に19.2%まで低下したのち、函館市女性人材情報提供事業（女性人材リスト）の実施などにより、増加傾向にあるものの、今後も引き続き取り組みを推進する必要があります。【図表－8】

また、市の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合についても、登用が進んできている状況にあります。平成27年8月には、「女性活躍推進法」が成立し、社会全体で女性活躍推進の動きが活発化しているなか、市のみならず事業者においても、女性の能力の開発促進とともに、能力に見合った女性の登用拡大や、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを促進していく必要があります。【図－9，10】

一方では、長年の男性中心の社会のなかで、女性自身も責任ある地位に就いたり、重要な役割を担うことを敬遠しがちであることも実態としてあります。

しかし、政策・方針決定過程に、男女が社会の対等な立場で参画することは、男女共同参画社会を実現するうえで、大切な要件の一つであることから、今後、積極的に女性の比率を高めていくことが必要です。

図表－8 審議会委員への女性登用率の推移



資料：北海道環境生活部男女平等推進室
函館市総務部

図表－9 函館市の管理職的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
職員総数	3,350人	3,348人	3,414人	3,439人	3,414人
うち女性	1,170人	1,169人	1,202人	1,228人	1,212人
割合	34.9%	34.9%	35.2%	35.7%	35.5%
管理職数	273人	279人	282人	281人	284人
うち女性	27人	35人	40人	42人	38人
割合	9.9%	12.5%	14.2%	14.9%	13.4%

備考) 管理職数は、課長補佐職以上の職員数(=管理職手当の支給を受ける職員数)。

資料: 函館市総務部

図表－10 函館市内事業所の管理職的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	平成26年度	平成27年度	平成28年度
管理職数	2,432人	2,694人	2,837人
女性	593人	574人	672人
割合	24.4%	21.3%	23.7%

備考) 調査対象事業所のうち、回答のあった事業所の集計結果であり、各年度の回答事業所は一致しない。

資料: 函館市労務状況調査

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

男女双方の意識改革を進め、特に女性に対しては、社会を担う一員としての自覚と責任をもち、政策・方針決定過程へ積極的に参画していくような意識の醸成や、女性の能力開発を進め、事業者に対しては、関係機関と連携を図りながら、積極的な女性の登用を図るとともに、女性の登用状況の把握についても理解と協力を求めていきます。

- ① 各種審議会等委員への女性の登用促進
- ② 女性の人材育成
- ③ 職場等における女性の登用促進

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、市における政策または事業者における方針の立案および決定に共同して参画する機会が確保されること。

第10条 市は、附属機関その他の諮問機関の委員の委嘱を行う場合には、男女の均衡を図るよう努めるものとする。

推進の方向（２）雇用等の場における男女共同参画の促進

■ 現況と課題 ■

労働は生活の経済的基盤であり、人が自立して生きていくための重要な要素であるといえます。少子・超高齢社会においては、女性の労働力はより重要なものとなり、本市の労働人口における女性の割合も増加傾向にあります。【図表－１１】

また、女性の労働力率について年代別に見た場合、家事・育児等の負担が最も大きい30歳代で仕事を中断し、その後育児等が一段落してから再就職するといういわゆるM字カーブを描いていることが我が国の特徴であり、本市においても同様の傾向が見られます。【図表－１２】

一方、産業別の就業状況は、労働人口の減少により、すべての産業で男女ともに就業者数が減少しているものの、男女の構成比においては、就業者数全体では、女性の比率が高まってきています。【図表－１３】

しかし、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の改正など、制度上の男女平等は整ってきましたが、人々の意識の面では、性別による固定的役割分担意識はまだまだ根強く残っているため、働く場においては、職域も限定的なものとなり、また一方では、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントの被害が生じるなど、女性の能力が十分に発揮できる状況になっていない実態があります。

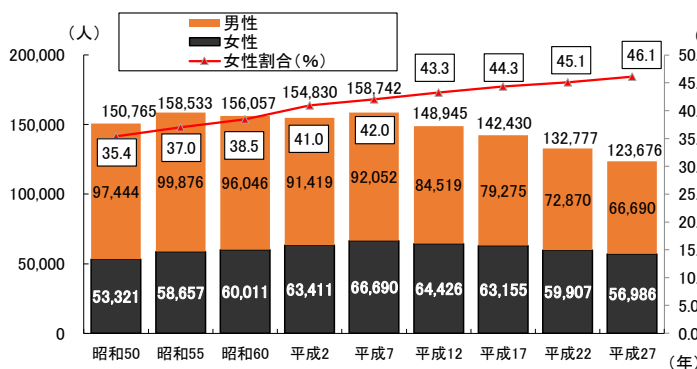
また、女性の雇用形態としてパートタイム労働者など非正規雇用の割合が高いことなどから、賃金や待遇の男女格差が大きくなっており、これらへの対策が求められています。

さらに、長時間労働等の慣行は、男性にとっては、育児や家庭へ参画したいという意欲があっても実現できなくなるほか、女性にとっても、家庭生活の負担が大きくなるなど問題も出てきます。

「市意識調査」によると、全体の41.1%がワーク・ライフ・バランスを実現できていないと回答しており、その理由としては、職場に人的な余裕がないため、職場の理解がないと回答する割合が高くなっています。【図表－１４】

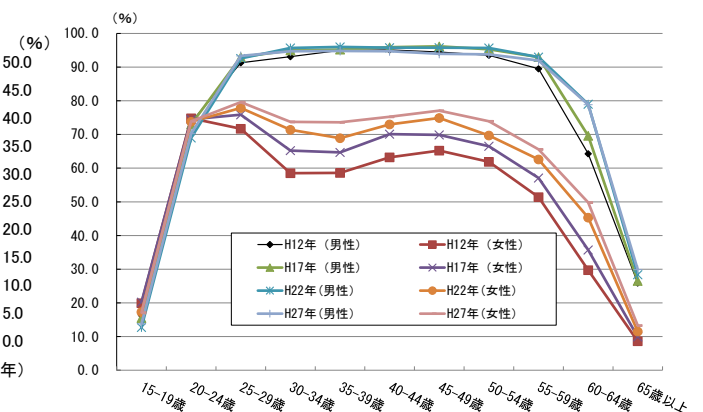
このため、男女にとって均等な就業機会と待遇が得られ、また結婚・出産した女性が働き続けることができるよう、雇用等の場の男女共同参画の促進と、男女が共に働きやすいワーク・ライフ・バランスの推進など就業環境の整備を進める必要があります。

図表－１１ 函館市の労働人口の推移



資料：国勢調査

図表－１２ 函館市の労働力率の推移



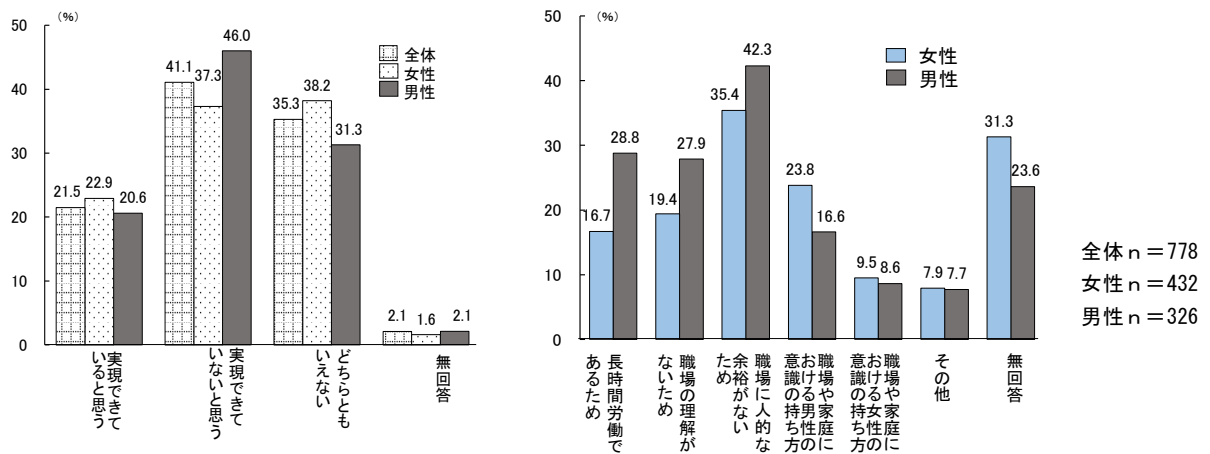
資料：国勢調査

図表－１３ 函館市の産業分類別就業者数

	平成27年度				平成22年度				増減数（合計）		
	男性	女性	合計	女性が占める割合	男性	女性	合計	女性が占める割合	男性	女性	合計
第1次産業	2,687	1,450	4,137	35.0%	2,887	1,456	4,343	33.5%	-200	-6	-206
うち 農 林 業	646	396	1,042	38.0%	606	349	955	36.5%	40	47	87
第2次産業	13,653	5,837	19,490	29.9%	14,157	6,027	20,184	29.9%	-504	-190	-694
うち 建 設 業	8,401	1,346	9,747	13.8%	8,733	1,281	10,014	12.8%	-332	65	-267
第3次産業	42,460	44,020	86,480	50.9%	44,465	44,586	89,051	50.1%	-2,005	-566	-2,571
うち金融・保険業	1,081	1,480	2,561	57.8%	1,233	1,618	2,851	56.8%	-152	-138	-290
うち不動産業	1,262	970	2,232	43.5%	1,171	803	1,974	40.7%	91	167	258
うち教育・学習支援	2,529	2,467	4,996	49.4%	2,789	2,543	5,332	47.7%	-260	-76	-336
そ の 他	3,836	3,182	7,018	45.3%	4,355	3,801	8,156	46.6%	-519	-619	-1,138
合 計	62,636	54,489	117,125	46.5%	65,864	55,870	121,734	45.9%	-3,228	-1,381	-4,609

資料：国勢調査

図表－１４ ワーク・ライフ・バランスの実現度および実現できない理由



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（平成28年度）

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

事業者においては、法制度の遵守・活用と女性の能力を十分に活かすための母性健康管理を推進し、市においては「女性活躍推進法」に基づく「事業主行動計画」の策定等の取り組みの周知、啓発や、積極的な改善措置（ポジティブアクション）^{（注）}を普及促進するよう理解と協力を求めるとともに、働きやすい就業環境の整備など、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

注）ポジティブアクション／様々な分野において、活動に参加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、その機会を積極的に提供すること。

- ① 働く場における男女の均等な就業機会と待遇の確保
- ② 働く女性の母性健康管理の推進
- ③ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための長時間労働の是正等就業環境の整備
- ④ 雇用に関わる法制度等の周知・啓発および相談体制の充実

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

（2） 社会における制度または慣行が、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、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度また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しなければならないこと。

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において、男女共同参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

第7条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別を理由とする差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメントおよびドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

推進の方向（3） 多様なニーズを踏まえた就業環境の整備

■ 現況と課題 ■

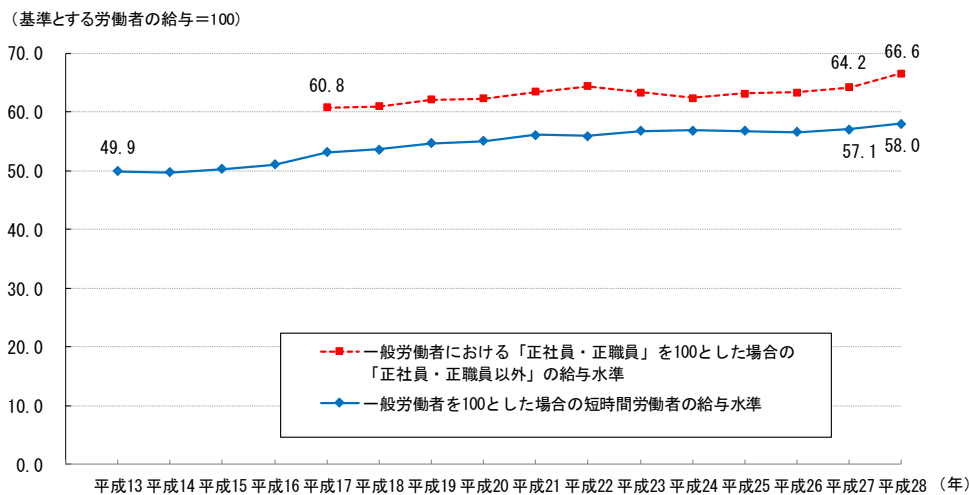
近年、就業ニーズが多様化してきているなか、非正規社員を雇用する事業所が増加していますが、これらは比較的簡単に採用してもらえらる反面、雇用調整の対象になりやすく、正規社員と待遇面での格差が生じるなど、問題も多く指摘されており、正規社員と非正規社員との間の賃金格差、さらに非正規社員の男女間格差など、女性にとっての就業環境は厳しい状況となっています。【図表－15】

また、自営業や農林水産業などでは、労働時間や報酬が不明瞭になりがちであり、労働環境の整備も不十分な場合が多く、さらに女性は、家事と不規則な就業形態による長時間労働など過重な負担を強いられる場合がありますが、どのような雇用形態であっても、すべての労働者が安心して働くことができるような就業環境の整備が必要です。

人口減少や労働力不足を背景に、あらゆる場面での女性の活躍推進が社会全体で期待されており、活力ある地域社会を維持するため、妊娠・出産等の女性のライフステージに応じた働き方を支援する必要があります。

また、「市意識調査」や内閣府調査の結果で、女性が職業を持つことに肯定的な意見が多いことから、働きながら子育てのできる環境を整え、あるいは子育てのために仕事を中断しても、子育てが落ち着いた段階で、様々な再チャレンジができる環境を整備していくことが、男女共同参画の推進につながり、少子化対策の一つとしても有効であると考えます。【図表－16】

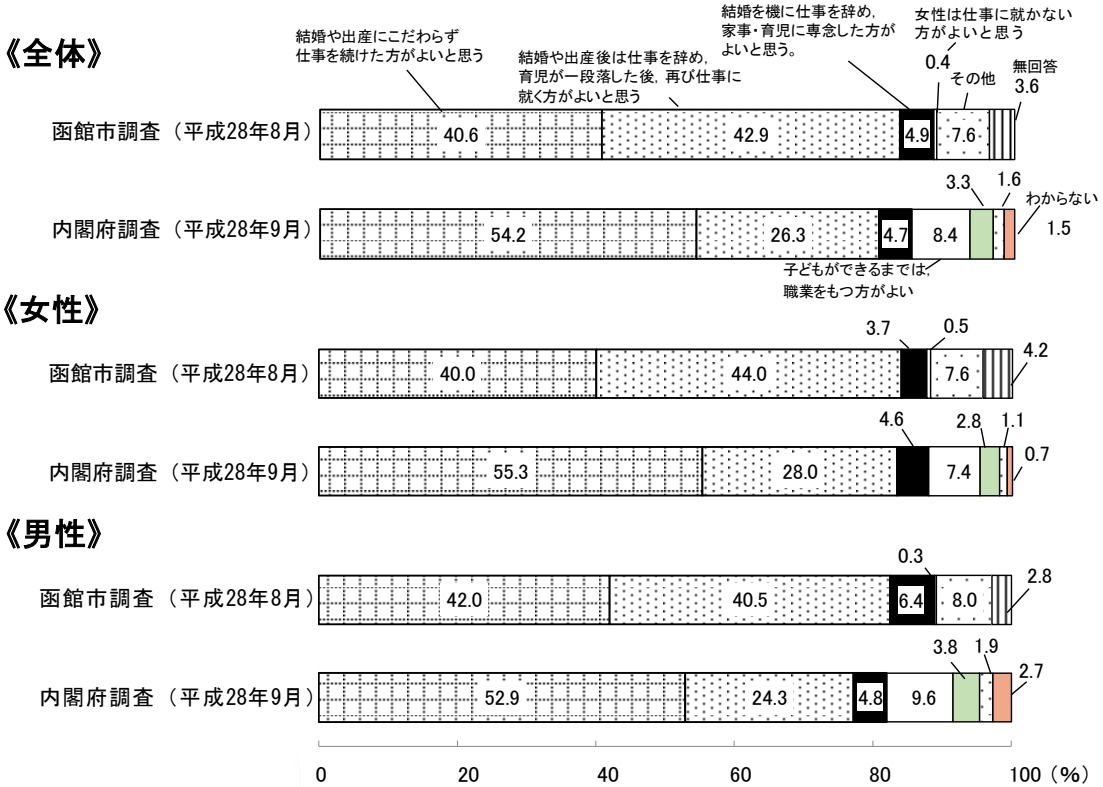
図表－15 雇用形態・就業形態間の1時間あたり所定内給与格差の推移（男女計）
（平成29年版男女共同参画白書より）



備考)

- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
- 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
- 一般労働者における1時間あたり所定内給与額は、「各年6月分の所定内給与額」/「各年6月分の所定内実労働時間数」。
- 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
- 短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者。
- 雇用形態（正社員・正職員、正社員・正職員以外）別の調査は平成17年以降行っている。

図表-16 女性が職業を持つことについて（函館市）



■ 基本的な方向性と主要施策 ■

定期的な労務状況調査により事業所の実態把握を行い、関係機関との連携を図りながら事業者に対し、労働環境や労働条件の改善について働きかけ、就業環境の整備に努めます。

また、女性の技能習得に関わる講座の開催や資格取得をはじめ、就業に関する様々な情報提供を行います。

さらに、女性の経営能力や起業に関する学習機会の提供に努めます。

- ① 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消に向けた啓発
- ② 女性の再チャレンジ支援
- ③ 女性の起業支援の充実
- ④ 様々な雇用形態における女性の就業環境の整備

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

(2) 社会における制度または慣行が、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、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度また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しなければならないこと。

(4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、家庭以外の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすること。

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究の推進に努めるものとする。

推進の方向（４） 地域社会等への男女共同参画の促進

■ 現況と課題 ■

人口減少や、少子高齢化の進行という厳しい状況に直面するなか、活力ある地域社会を形成するためには、男性も女性も積極的に地域に参画していくことが重要となっています。町内会やPTAなど地域の活動では、実質的な活動に女性が大きく関わっている状況にありますが、役職等についているのは男性が多く、女性は意思決定の立場に身を置くことを敬遠する傾向もあるなど、性別による固定的役割分担意識に基づく慣習・慣行が根強く残っています。

一方、「市意識調査」によると、81.6%の男性が、仕事と家庭や地域活動を両立させたいと考えていますが、現実には地域の人とふれあう機会もあまり多くは生み出せないという状況があります。【図表－17】

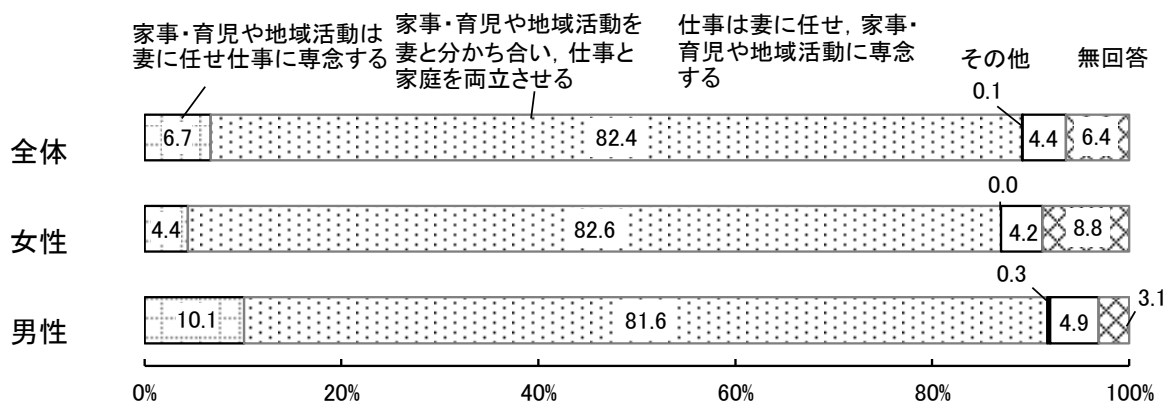
誰もが住みよいまちづくりを進めていくためには、女性の視点が反映されるべきであると同時に、地域活動やボランティア活動などに誰もが気軽に参加し、多様な活動ができることが必要です。

また、近年頻発している地震や風水害など自然災害は、日頃からの防災意識を高めると同時に、過去の災害発生時の経験から、防災や災害時さらには復興に関しての男女のニーズの違いを十分に把握して進める必要性が明らかになったことから、本市においても防災対策に関して、男女共同参画の視点が重要であるほか、防災やまちづくり、さらには観光などボランティアを含め地域に根ざした活動において、より一層の女性の参画を拡大していく必要があります。

【図表－18】

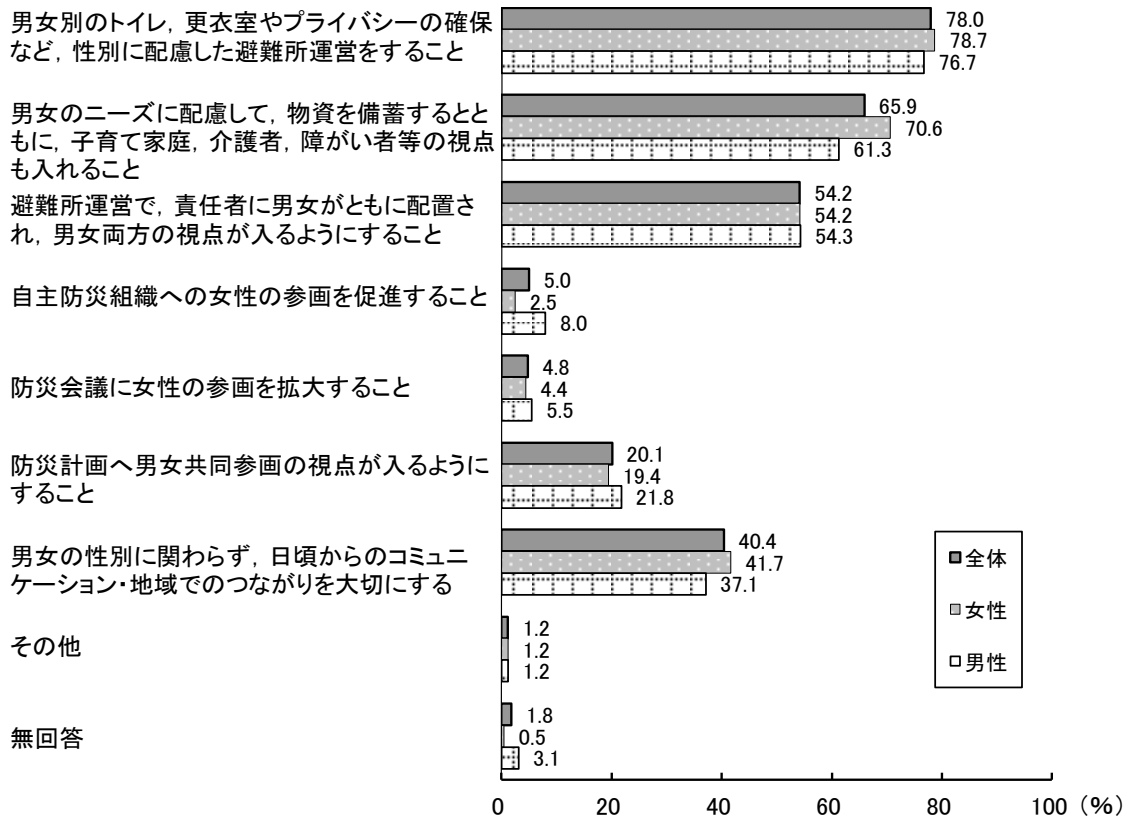
さらに男女共同参画に関する国際社会の動向の把握に努めるほか、海外の姉妹都市等との交流や、国際交流団体の活動に参加することも、国際的な視点に立った男女共同参画に関する理解を深めるうえで、有効であると考えます。

図表－17 仕事と家庭についての男性の考え方(函館市)



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（平成28年度）
 全体 n = 778
 女性 n = 432
 男性 n = 326

図表－18 防災・復興に関することについて(函館市)



資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（平成28年度）
 全体 n = 778
 女性 n = 432
 男性 n = 326

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

町会活動や防災対策など地域の活動において、男女共同参画の視点が反映されるよう意思決定過程への女性の参画を働きかけるとともに、男性の地域活動への参加促進のための情報提供に努めます。また、国際交流団体との交流や海外派遣事業等を推進し、海外の男女共同参画に関する状況について、知識を深めます。

- ① 地域社会への男女共同参画の促進
- ② 地域防災や防犯などの分野における男女共同参画の促進
- ③ 男女共同参画に関する国際交流活動の促進

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (2) 社会における制度または慣行が、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、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度また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しなければならないこと。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、市における政策または事業者における方針の立案および決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、家庭以外の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすること。
- (6) 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際社会における取組を踏まえながら行われること。

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究の推進に努めるものとする。

事業概要

基本目標に対応する具体的な取り組み

基本目標 2 あらゆる分野への男女共同参画の促進

【女性活躍推進計画】

■ 推進の方向 (1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 ■**主要施策 ① 各種審議会等委員への女性の登用促進**

主な事業の概要	事業内容	所管部局
各種審議会等委員への女性の登用	<ul style="list-style-type: none"> ○登用目標値の設定 ○積極的な登用に向けて団体等への推薦依頼 ○審議会等委員への女性の登用促進 ○公募制の拡大 ○女性人材リストを作成し、審議会等の公募情報を登録者へ提供 	総務部 (関係部局) 市民部

主要施策 ② 女性の人材育成

主な事業の概要	事業内容	所管部局
女性団体活動状況調査の実施	○女性を主たる構成員とする団体の活動状況の調査による人材の把握	市民部
人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ○女性を対象とした人材育成講座の開催 ・「女性の起業」等をテーマとした講座の開催 ○地域の企業等で就業するために必要な知識等を習得させるための人材育成 ・女性の再就業支援事業の実施 	市民部 経済部
教育研究機関等における女性職員の配置促進	○南北海道教育センター研究員への女性教職員委嘱の拡大	学校教育部

主要施策 ③ 職場等における女性の登用促進

主な事業の概要	事業内容	所管部局
啓発活動の推進	○情報誌等による、事業所等への意識啓発	市民部
女性職員の職域拡大および管理職等への登用	<ul style="list-style-type: none"> ○男女を問わない適材適所を基本とした職員の配置 ○能力や適性に応じた女性の管理職等への登用 	総務部
女性の登用状況の把握	○労務状況調査における事業所での女性の登用状況の把握	経済部
マイナンバーカード等の記載事項の充実	○マイナンバーカード等への旧姓併記	市民部

■ 推進の方向 (2) 雇用等の場における男女共同参画の促進 ■

主要施策 ① 働く場における男女の均等な就業機会と待遇の確保

主な事業の概要	事業内容	所管部局
制度や施策の周知・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○男女雇用機会均等法や制度, 施策の周知・啓発 ・労務状況調査における関係資料送付による周知啓発 ・市民ホール等での資料配布 ○事業所に対して, 仕事と家庭の両立支援に関する各種助成金等の周知 	経済部
関係機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> ○技能習得講座に関する情報の提供 ○就労に関する情報の提供 ・ハローワークマザーズコーナーの情報発信 	

主要施策 ② 働く女性の母性健康管理の推進

主な事業の概要	事業内容	所管部局
健康相談, 訪問指導の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○妊産婦相談, 乳幼児相談, 発達相談等の実施 ○妊産婦訪問指導, 乳幼児訪問指導等の実施 	子ども未来部
健康診査の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○妊婦健康診査等の実施 ○産婦健康診査の実施 	子ども未来部
妊産婦に関する保健事業	<ul style="list-style-type: none"> ○妊娠中の健康管理や出産・育児に関する知識の普及 ・両親学級の開催 	子ども未来部
経済的支援	<ul style="list-style-type: none"> ○特定不妊治療費の助成 ○不育症治療費の助成 	子ども未来部

主 要 施 策 ③ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のための長時間労働の
是正等就業環境の整備

主な事業の概要	事業内容	所管部局
各種講座の開催	○男女共同参画に関する出前講座の開催	市民部
啓発活動の促進	○男女共同参画情報誌「マイセルフ」の発行 ○啓発資料等の貸出し ・情報誌, 関係図書の貸出し	市民部
事業所等への普及促進	○メール等による事業所あての情報発信 ○事業所を対象とした研修会の実施 ○ワーク・ライフ・バランスアドバイザーの派遣による研修会の実施 ・経済団体と連携した研修会の実施 ・個別事業所を対象とした研修会の実施	市民部 市民部・経済部 市民部 市民部・経済部
助成金等の周知	○事業所に対して, 仕事と家庭の両立支援に関する各種助成金等の周知	経済部
男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する取り組み企業への契約等における優遇措置の検討	○価格および競争入札参加者が提示する技術等を総合的に評価し落札者を決定する総合評価落札方式において, 男女共同参画等を評価する項目を設定している他都市の状況と, その有効性についての調査	財務部

主 要 施 策 ④ 雇用に関わる法制度等の周知・啓発および相談体制の充実

主な事業の概要	事業内容	所管部局
制度や施策の周知・啓発	○男女雇用機会均等法や制度, 施策の周知・啓発 ・労務状況調査における関係資料送付による周知啓発 ・市民ホール等での資料配布 ○若者への男女雇用機会均等法や制度, 施策の周知・啓発 ・労働者のためのハンドブックの配布(高校生等) ○事業所に対して, 仕事と家庭の両立支援に関する各種助成金等の周知	経済部
相談支援体制の充実	○男女共同参画苦情処理制度の活用 ・施策等に対する苦情の申出や人権の侵害に係る相談を受け, 苦情の解決にあたる ○職場環境の様々な悩みを持つ働く女性のための相談 ・働く女性の悩み相談	市民部
関係機関との連携	○技能習得講座に関する情報の提供 ○就労に関する情報の提供 ・ハローワークマザーズコーナーの情報発信	経済部

■ 推進の方向 (3) 多様なニーズを踏まえた就業環境の整備 ■

主要施策 ① 正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消に向けた啓発

主な事業の概要	事業内容	所管部局
労務状況調査の実施 および周知啓発	○労務状況調査の実施および労務状況調査における 関係資料送付による周知啓発	経 済 部

主要施策 ② 女性の再チャレンジ支援

主な事業の概要	事業内容	所管部局
各種講座の開催	○女性労働者の自己研さんのための講座 ・就業支援講座(パソコン講座)の開催	市 民 部
制度や施策の周知・啓発	○男女雇用機会均等法や制度, 施策の周知・啓発 ・労務状況調査における関係資料送付による 周知啓発 ・市民ホール等での資料配布	経 済 部
関係機関との連携	○技能習得講座に関する情報の提供 ○就労に関する情報の提供 ・ハローワークマザーズコーナーの情報発信	経 済 部
女性の就労支援	○地域の企業等で就業するために必要な知識等を 習得させるための人材育成 ・女性の再就業支援事業の実施	経 済 部

主要施策 ③ 女性の起業支援の充実

主な事業の概要	事業内容	所管部局
各種講座の開催	○女性の人材育成講座の開催 ・「女性の起業」等をテーマとした講座の開催	市 民 部
中小企業融資制度の周知 および利用促進	○チャレンジ資金の周知および利用促進を図る	経 済 部
起業化の促進	○創業バックアップ助成金制度 ○実践創業塾の開催 ○ビジネスプラン作成スクールの開催	経 済 部
セミナーの開催	○創業者との交流カフェの開催	経 済 部
女性の人材育成	○地域の企業等で就業するために必要な知識等を 習得させるための人材育成 ・女性の再就業支援事業の実施	経 済 部

主 要 施 策 ④ 様々な雇用形態における女性の就業環境の改善

主な事業の概要	事業内容	所管部局
啓発活動の促進	○情報誌の発行や啓発資料の貸出しを通じた女性の就業環境の改善	市 民 部
社会保障制度に関する周知・啓発	○年金・健康保険に関する周知・啓発	市 民 部

■ 推進の方向 (4) 地域社会等への男女共同参画の促進 ■

主 要 施 策 ① 地域社会への男女共同参画の促進

主な事業の概要	事業内容	所管部局
各種講座の開催	○男女共同参画に関する出前講座の開催 ○両親学級の開催 ○子育て講演会の開催	市 民 部 子ども未来部
地域課題への取り組み	○消費者教育・活動の推進 ・消費生活情報の発行, 一般, 若者, 高齢者向け講座の開催, 消費生活・借金(多重債務)相談等	市 民 部

主 要 施 策 ② 地域防災や防犯などの分野における男女共同参画の促進

主な事業の概要	事業内容	所管部局
防災等への男女共同参画の促進	○男女共同参画の視点からの防災対策の推進 ・情報誌等による意識啓発	市 民 部
防災, 防犯活動への支援	○自主防災組織への支援 ・自主防災組織ネットワーク協議会への加入促進 ○自主防災リーダー養成研修講座の開催	総 務 部

主 要 施 策 ③ 男女共同参画に関する国際交流活動の促進

主な事業の概要	事業内容	所管部局
国際情報の収集と提供	○男女共同参画に関する国際的情報の収集・提供 ・情報誌, 関係図書の貸出し ・「マイセルフ」の発行 ○男女共同参画パネル展の開催	市民部
交流事業の実施	○函館市中学生海外派遣事業の実施	学校教育部
国際交流活動への支援	○海外との交流に関する市民団体等への助言・情報提供等	企画部

推進の方向（1） 少子・超高齢社会における男女の自立支援

■ 現況と課題 ■

本市の総人口は、国勢調査によると、昭和55年の34万5,165人をピークに減少傾向にあり、平成27年では、26万5,979人となっています。【図表－19】

世帯数については、平成17年までは増加していましたが、平成22年に減少に転じ、平成27年では、12万3,950世帯となっております。【図表－20】

また、平成27年国勢調査による老年人口は32.4%と、超高齢社会の目安とされる21%をはるかに超えているほか、高齢単身世帯や高齢夫婦世帯も増加傾向にあり、高齢化の進行とともに、要介護高齢者等についても増えていくものと思われます。「市意識調査」では、「男女どちらも同等に介護を分担した方がよい」との意見が多く、男女共同参画の意識が高い傾向にあります。【図表－19, 21, 22】

高齢者や障がいのある人がその意欲や能力に応じて就労や地域社会への貢献など、社会とのかわりを持ち続け、様々な形で充実した生活を実現するためには、社会参画の機会の提供や環境の整備が必要となるほか、誰もが心身の健康を維持しながら、生きがいを持って自分が望む生き方を選択できる社会づくりのための取り組みが必要です。

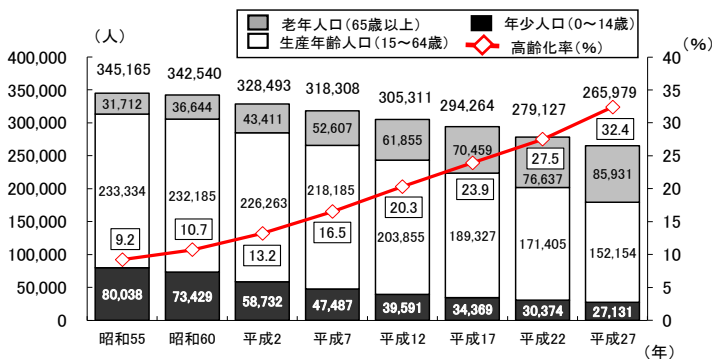
一方、本市の人口減少は、若年層をはじめとする転出超過に加え、合計特殊出生率^(注)が全道、全国よりも低く推移しており、このままの状況が続くと、老年人口の割合はさらに上昇し、それを支える生産年齢人口の負担は大きくなっていきます。【図表－23】

このように少子高齢化の進行や、人口減少時代を迎えて、私たちを取り巻く社会環境は急速に変化するとともに、人々のライフスタイルや価値観のほか、家族形態も多様化し、家族を取り巻く状況も変化しております。

このような社会状況のなか、介護環境の整備やきめ細やかな子育て支援サービスの提供のほか、近年、社会問題となっている子どもの貧困は、子どもの生活環境や教育面などに大きな影響をおよぼすとともに、貧困が世代を超えて連鎖する恐れがあるため、子育て家庭への経済的支援や、ひとり親家庭の自立支援の充実などが求められており、様々な支援を通じて、男女がそれぞれ自立して生活できる環境づくりが必要です。【図表－24】

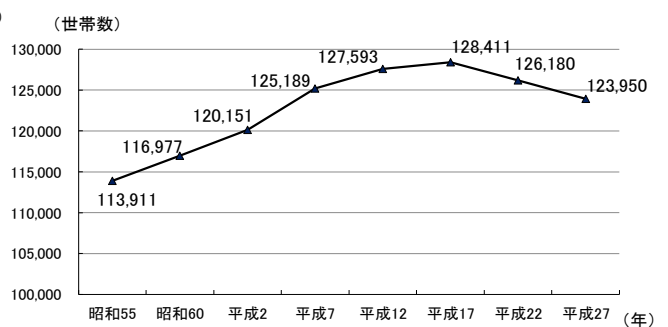
注) 合計特殊出生率/15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む子どもの数。

図表－19 年齢階層別人口の推移（函館市）



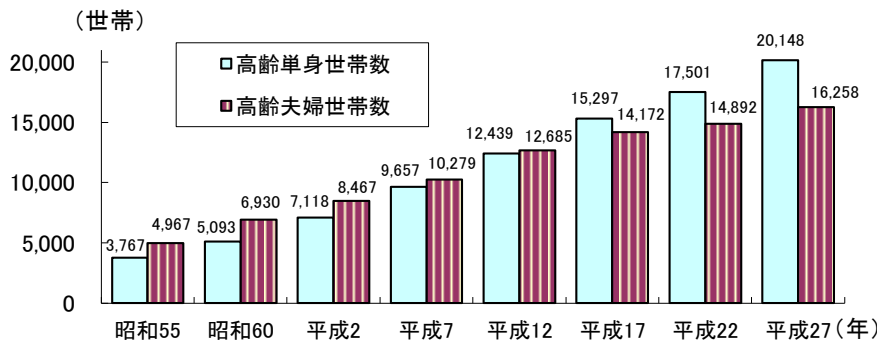
資料：国勢調査

図表－20 世帯数の推移（函館市）



資料：国勢調査

図表－2 1 高齢単身世帯数および高齢夫婦世帯数の推移（函館市）

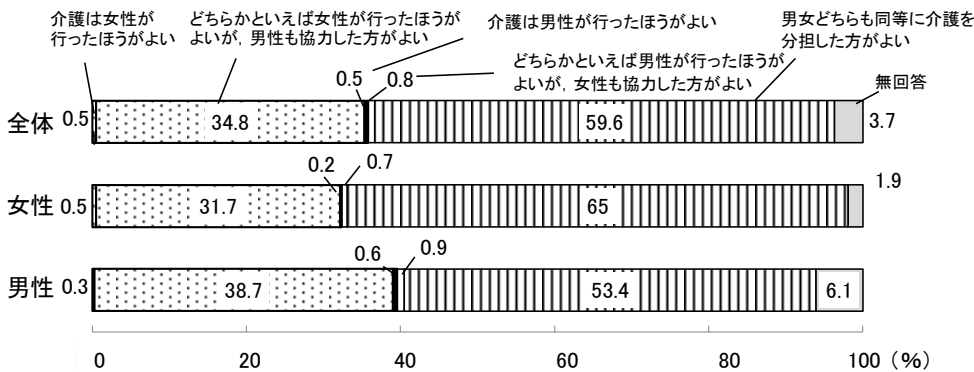


備考)

1. 高齢単身世帯：65歳以上の者一人のみの一般世帯
2. 高齢夫婦世帯：夫が65歳以上、妻が60歳以上の夫婦1組のみの一般世帯

資料：国勢調査

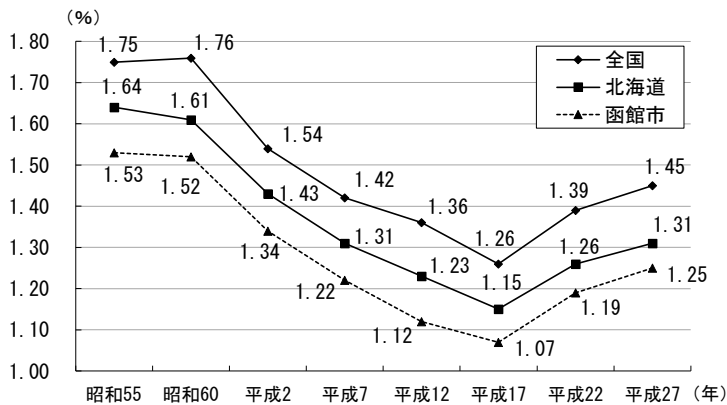
図表－2 2 介護の家庭内での分担について（函館市）



全体 n = 778
女性 n = 432
男性 n = 326

資料：「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査報告書」（平成28年度）

図表－2 3 合計特殊出生率の推移



資料：市立函館保健所事業概要（統計編）

図表－2 4 子どもの貧困に関する指標（函館市）

指標	平成26年度	平成27年度	平成28年度	備考
生活保護率(%)	47.5	47.0	46.3	
全道平均(%)	31.4			北海道「生活保護実施概要平成27年度版」
全国平均(%)	17.0	17.0	16.9	厚生労働省「被保護者調査」 ※平成28年度は平成29年3月現在
児童扶養手当受給率(%)	1.48	1.46	1.42	各年度4月末時点
全道平均(%)				
全国平均(%)				
就学援助認定率(%)	27.7	27.2	26.3	各年度4月末時点
小学生(%)	26.6	26.3	25.6	
中学生(%)	29.6	28.9	27.7	
全道平均(%)	18.88			文部科学省
全国平均(%)	13.91			「平成26年度就学援助実施状況等調査」

備考)

1. 児童扶養手当：ひとり親家庭等（母子および父子家庭等）の生活の安定と自立の促進に寄与し、児童の福祉の増進を図ることを目的として支給される手当
2. 就学援助：市内に住所を有し、認定基準に該当する国公立の小・中学校に在籍する児童生徒の保護者に、学用品や給食費など就学に要する費用を援助する制度（生活保護世帯を除く）

資料：函館市保健福祉部、
子ども未来部、
教育委員会

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

男性の家事・育児への参画を促すための学習機会を提供し、性別による固定的役割分担意識の解消に努めます。

また、就労形態や、共働き世帯の増加や核家族化など家族のあり方が多様化していることに伴い、保育・介護体制の充実を図るほか、子育てや介護などの家庭生活と仕事の両立支援に取り組むとともに、高齢者や障がいのある人の生きがいをづくりや社会参画を促進し、健康で自分が望む生き方を選択できる活力ある地域社会の形成をめざします。

- ① 安心して子育て・介護ができる環境づくり
- ② ひとり親家庭における自立の支援
- ③ 高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる環境づくり

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (2) 社会における制度または慣行が、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、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度また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しなければならないこと。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、家庭以外の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすること。

推進の方向（２） 生涯を通じた男女の健康支援

■ 現況と課題 ■

生涯にわたって健康で、いきいきと暮らすためには心身の健康が欠かせません。男女が互いの身体的特質を十分理解し合い、人権を尊重しつつ、思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の形成の前提となります。

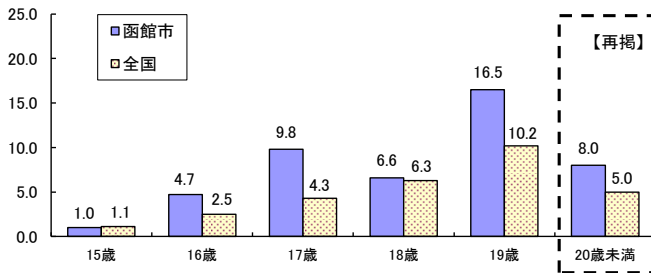
特に、女性は妊娠や出産などの身体の機能を備えており、女性特有の健康上の問題に直面します。このため、身体に関する正しい知識を身につけ、生涯を通じ自らの健康の維持・管理を行うことが必要です。

本市においては、10歳代や20歳代前半の若い女性の人工妊娠中絶率が高いほか、女性の喫煙率も全国平均より高く、また、全国的に若年層の性感染症や薬物乱用なども依然として社会問題となっており、生命の尊重や自分自身の心身の健康の大切さを認識するため、若年層から正しい知識を身につける必要があります。【図表－25、26】

また、近年はメタボリック症候群^(注)などの生活習慣病のほか、うつ病や自殺の原因ともなっている心の健康も問題となっていることから、メンタルヘルス対策など健康づくり支援へのさらなる取り組みが必要です。

注)メタボリック症候群(内臓脂肪症候群)／内臓脂肪型肥満(内臓肥満・腹部肥満)に高血糖、高血圧、高脂血症のうち2つ以上を合併した複合生活習慣病。

図表－25 10歳代の人工妊娠中絶実施率の推移（女子人口千対）

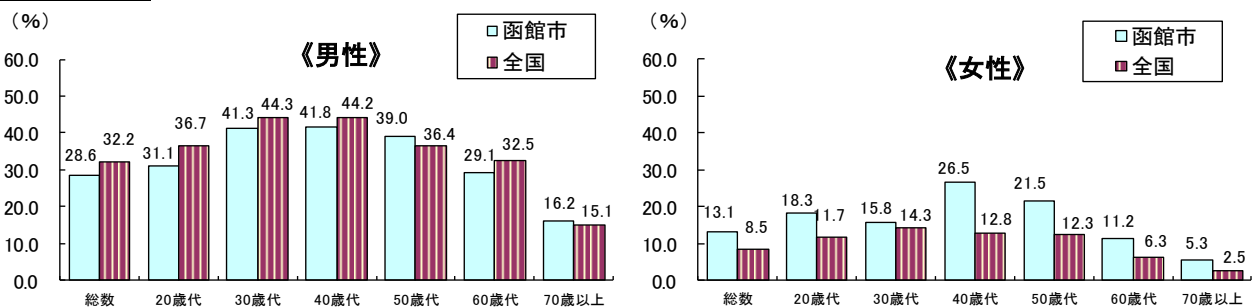


備考)

1. 函館市外の居住者の実施数を除いて計算。
2. 「20歳未満」は15～19歳の女子人口千対。
(人工妊娠中絶件数は15歳未満も含む。)

資料：市立函館保健所（平成28年度）

図表－26 喫煙の状況（年代別）



資料：函館市保健福祉部（平成28年）

■ 基本的な方向性と主要施策 ■

性感染症、喫煙、過度の飲酒、薬物乱用など健康に影響を及ぼす問題や生殖に関する健康の重要性についての意識啓発を行うとともに、心の健康づくりや生活習慣病予防のための健康診査・健康指導など生涯を通じた健康の維持・管理のための意識づくりと正しい知識の普及に努めます。

また、妊娠・出産、子育ての不安等を解消するために、妊娠・出産・乳幼児期における各種健康診査や相談・指導の充実を図ります。

- ① 生涯を通じた男女の健康の保持・増進
- ② 妊娠・出産等に関する健康支援
- ③ 健康を脅かす問題についての啓発

函館市男女共同参画推進条例

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (5) 男女が互いの性について、理解を深め、尊重し合うことにより、生涯にわたり人格の尊厳を保つことができるようにすること。

事業概要

基本目標に対応する具体的な取り組み

基本目標 3 多様な生き方が選択できる環境づくり

■ 推進の方向 (1) 少子・超高齢社会における男女の自立支援 ■

主要施策 ① 安心して子育て・介護ができる環境づくり

主な事業の概要	事業内容	所管部局
経済的支援	<ul style="list-style-type: none"> ○給付型奨学金制度の創設 ○入学準備金の貸付 ○入学準備給付金の支給 ○貸与型奨学金の貸付 ○子ども医療費の助成 	子ども未来部
保育事業の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○保育時間の延長, 休日保育・乳児保育・障がい児保育・病児保育・一時預かりの実施等 ○トワイライトステイ事業の実施 ○ショートステイ事業の実施 ○保育に関する情報の提供 	子ども未来部
多様な子育て支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ファミリー・サポート・センターの管理運営 ○子育てサロンの周知啓発 ○育児不安を持つ母親に対する相談, 訪問指導の充実 ○子育て支援に係るネットワークの構築 ○放課後児童対策の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・学童保育所利用料の軽減 ○子育てアドバイザーによる支援の充実 ○子育て支援グループによる支援の充実 ○宿泊型産後ケア事業の実施 ○養育支援家庭訪問事業の実施 ○子育てアプリによる子育て情報の配信 ○ヤングファミリー住まいりんぐ支援事業の実施 ○市営住宅への子育て世帯優先入居 	<p>子ども未来部</p> <p>都市建設部</p>
多様な子育て支援 (はこだてキッズプラザ)	<ul style="list-style-type: none"> ○子育て支援コンシェルジュによる支援の充実 ○託児施設による支援の充実 	子ども未来部
子どもの貧困対策	<ul style="list-style-type: none"> ○「子どもの生活実態調査」の結果を踏まえた施策の実施 	子ども未来部
家族介護者への支援	<ul style="list-style-type: none"> ○家族介護支援事業の実施 	保健福祉部
情報提供と相談支援窓口体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○マザーズ・サポート・ステーション事業の実施 ○総合相談窓口の充実 	<p>子ども未来部</p> <p>保健福祉部</p>

主要施策② ひとり親家庭における自立の支援

主な事業の概要	事業内容	所管部局
経済的支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ひとり親家庭等医療費の助成 ○児童扶養手当の支給 ○福祉資金の貸付 ○母子家庭等自立支援給付金の支給 	子ども未来部
相談支援事業の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○母子・父子自立支援相談室の充実 ○母子生活支援施設への入所措置 ○母子家庭の母および父子家庭の父への就業支援 ○ひとり親家庭支援事業の実施 	子ども未来部

主要施策③ 高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる環境づくり

主な事業の概要	事業内容	所管部局
福祉サービスの充実	<ul style="list-style-type: none"> ○在宅ケアサービスの充実 ○施設ケアサービスの充実 ○障がい者福祉サービスの充実 	保健福祉部
介護保険サービスの充実	<ul style="list-style-type: none"> ○施設・居住系サービス基盤の整備 	保健福祉部
介護予防事業の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ○介護予防教室等の開催 ○ボランティア活動支援 ○地域住民グループ支援 ○地域リハビリテーション活動支援 	保健福祉部
認知症施策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○新オレンジプランに基づく各種事業 <ul style="list-style-type: none"> ・認知症地域支援推進員の設置, ・認知症カフェの開催, ・認知症初期集中支援チームの配置, ・認知症サポーターの養成等 ○軽度認知障害スクリーニングテスト 	保健福祉部
高齢者の日常生活支援体制の充実・強化	<ul style="list-style-type: none"> ○生活支援体制整備事業の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・生活支援コーディネーターの配置 ・協議体の設置 	保健福祉部
権利擁護	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者・障がい者の虐待防止 ○成年後見制度利用支援事業の実施 	保健福祉部
介護人材の育成・確保	<ul style="list-style-type: none"> ○介護事業所職員向け研修会の開催 ○介護職員の研修受講に対する支援 	保健福祉部
情報提供と相談窓口体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉サービス情報・利用者情報などのシステム化 <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページの改訂 ○総合相談窓口の充実 ○地域包括支援センターの機能強化 	保健福祉部

主な事業の概要	事業内容	所管部局
雇用・就労の促進	○福祉的就労の場の確保 ・地域活動支援センター事業の実施	保健福祉部
障がい者(児)の社会参加の促進	○ノーマライゼーション推進事業の実施 ○福祉副読本の配付 ○点訳奉仕員等養成事業の実施	保健福祉部
障がい者の文化・スポーツ活動への参加促進	○スポーツ・レクリエーション事業の実施 ・障がい者スポーツ教室の開催 ○文化活動参加の促進 ・障がい者のふれあい事業の開催	保健福祉部
高齢者や障がい者に配慮した住宅等の確保促進	○良好な居住環境を備えた高齢者向け優良賃貸住宅(民間)の供給 ○公営住宅の整備・確保 ・老人, 障がい者の公営住宅への優先入居 ○住宅改良の支援	都市建設部

■ 推進の方向 (2) 生涯を通じた男女の健康支援 ■

主要施策 ① 生涯を通じた男女の健康の保持・増進

主な事業の概要	事業内容	所管部局
健康教育の実施	○健康教室, 講座の開催 いきいき健康教室, 寝たきり予防, がん予防, 市民健康教室等の実施	保健福祉部
自殺予防対策事業の実施	○講演会や頒布物による自殺対策の普及啓発 ○夜間, 休日に対応した相談箇所の拡充	保健福祉部
医療, 年金制度などの周知・啓発	○パンフレット・ポスター等による国民健康保険制度, 後期高齢者医療制度, 重度, ひとり親家庭等 医療費助成制度, 国民年金制度の周知・啓発	市民部 保健福祉部 子ども未来部
生涯学習の普及啓発	○生涯学習情報誌の発行 ○単位認定システムまなびっと広場の開催 ○高齢者対象大学の開設 ○生涯学習リーダー・バンクの整備・充実	生涯学習部
スポーツ・レクリエーション活動の推進	○総合型地域スポーツクラブ育成事業の推進 ○学校開放・モデル事業の推進 ○施設等の整備	生涯学習部

主要施策② 妊娠・出産等に関する健康支援

主な事業の概要	事業内容	所管部局
健康相談, 訪問指導の実施	○妊産婦相談, 乳幼児相談, 発達相談等の実施 ○妊産婦訪問指導, 乳幼児訪問指導等の実施	子ども未来部
健康診査の実施	○妊婦健康診査等の実施 ○産婦健康診査の実施	子ども未来部
保健指導の実施	○妊娠中の健康管理や出産・育児に関する知識の普及 ・両親学級の開催 ○母子健康手帳の交付	子ども未来部
医療援護の実施	○未熟児養育医療の実施	子ども未来部
経済的支援	○特定不妊治療費の助成 ○不育症治療費の助成	子ども未来部

主要施策③ 健康を脅かす問題についての啓発

主な事業の概要	事業内容	所管部局
健康教育の実施	○健康教室, 講座の開催 ・糖尿病予防, 高脂血症予防, がん予防等 健康を脅かす問題をテーマとした講座等の開催	保健福祉部
たばこ対策事業	○禁煙対策 ・禁煙週間キャンペーンの開催 ○受動喫煙防止対策 ・「おいしい空気の施設」の登録推進 ○未成年者喫煙防止対策 ・喫煙防止講座の実施	保健福祉部
喫煙飲酒, 薬物乱用防止 についての啓発	○学校における喫煙飲酒, 薬物乱用防止についての 啓発 ・薬物乱用防止教室の開催等	学校教育部

目 標	本計画の推進にあたり、次のとおり目標を設定します。これらの動向を踏まえながら、さらなる取り組みを進めます。
------------	-------------------------------------------------------

基本目標1 人権尊重と男女共同参画の意識づくり

推進の方向	項 目	現状	目標	備考
(1) 男女共同参画意識の啓発	「男女共同参画」の言葉の認知度	29.8% (平成28年度)	増加	※市民・事業者意識調査結果(注1)
	固定的な性別役割分担を肯定する人の割合	26.6% (平成28年度)	減少	〃
(2) 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	社会全体における男女の地位が平等であると感じている人の割合	11.1% (平成28年度)	増加	〃
(3) 人権尊重と暴力等の根絶	ドメスティック・バイオレンス被害等の割合 (直接経験したことがある人の割合)	12.5% (平成28年度)	減少	〃
	ドメスティック・バイオレンス被害等の被害者が誰にも相談しなかった割合	43.3% (平成28年度)	減少	〃
	ドメスティック・バイオレンス被害による緊急一時保護件数	52件 (平成28年度)	減少	※子ども未来部子育て支援課
	ハラスメント被害の割合 (直接経験したことがある人の割合) (セクシュアル・ハラスメント) (マタニティ・ハラスメント) (パタニティ・ハラスメント)	11.3% 2.6% 0.1% (平成28年度)	減少 〃 〃	〃 〃 〃 ※市民・事業者意識調査結果(注1)
	ハラスメント被害の被害者が誰にも相談しなかった割合	50.0% (平成28年度)	減少	〃

基本目標2 あらゆる分野への男女共同参画の促進

推進の方向	項 目	現状	目標	備考
(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	市内事業所における管理的地位にある女性の割合	23.7% (平成28年度)	増加	※函館市労務状況調査結果(注2)
	市における管理的地位にある女性の割合	13.4% (平成28年4月1日現在)	17.0% (平成32年度)	※女性活躍推進法に基づく函館市特定事業主行動計画(函館市)
	各種審議会等委員への女性の登用率	24.7% (平成28年4月1日現在)	35.0% (平成39年度)	※総務部人事課
	市の男性職員の育児休業取得率	3.6% (平成28年度)	10.0% (平成32年度)	※女性活躍推進法に基づく函館市特定事業主行動計画(函館市)
	市の男性職員の配偶者出産休暇取得率	71.4% (平成28年度)	80.0% (平成32年度)	〃
	市の男性職員の育児参加休暇取得率	30.4% (平成28年度)	増加	〃 平成32年度目標30.0%目標達成

推進の方向	項目	現状	目標	備考
(2)雇用等の場における男女共同参画の促進	女性従業員配置の考え方 (性別に関わらず、個人の能力に応じた人員配置を行っている事業所の割合)	59.0% (平成28年度)	増加	※市民・事業者意識調査結果(注1)
	ワーク・ライフ・バランスが実現できていると回答した人の割合	21.5% (平成28年度)	増加	〃
(3)多様なニーズを踏まえた就業環境の整備	男性を100とした場合の女性の給与水準 (男女別基本給額平均から算出)	90.0 (平成28年度)	増加	※函館市労務状況調査結果(注2)
(4)地域社会等への男女共同参画の促進	町会・自治会等における女性役員の割合	6.0% (平成28年4月1日現在)	増加	※市民部市民・男女共同参画課

基本目標3 多様な生き方が選択できる環境づくり

推進の方向	項目	現状	目標	備考
(1)少子・超高齢社会における男女の自立支援	育児休業制度に関する規定の設置率	82.5% (平成28年度)	増加	※函館市労務状況調査結果(注2)
	介護休業制度に関する規定の設置率	74.6% (平成28年度)	増加	※函館市労務状況調査結果(注2)
	子育て支援の満足度 (出典:市民等アンケート[20歳以上])	11.2% (平成27年度)	20.0% (平成31年度)	※函館市活性化総合戦略
	地域放課後児童健全育成事業	59クラス (平成28年度)	61クラス (平成31年度)	※函館市活性化総合戦略
(2)生涯を通じた男女の健康支援	若年層(10歳代)の人工妊娠中絶数	64件 (平成28年度)	減少	※子ども未来部母子保健課
	妊婦一般健康診査受診率	83.2% (平成28年度)	95.0% (平成31年度)	※函館市活性化総合戦略
	がん検診受診率 (胃がん) (肺がん) (大腸がん) (乳がん) (子宮がん)	6.4% 13.0% 16.9% 56.0% 51.9% (平成27年度)	がん検診受診率を基準値から10%以上増加 (平成31年度)	※函館市活性化総合戦略

(注1)市民・事業者意識調査結果

5年ごとに函館市が実施している「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査」結果。調査対象は、市民は2,000人、事業者は300事業所を無作為に抽出。

(注2)函館市労務状況調査結果

毎年函館市内に所在する従業員規模10人以上の事業所を対象に、函館市が実施している調査結果。

調査対象事業所のうち、回答のあった事業所の集計結果であり、各年度の回答事業所は一致しない。

男女共同参画社会の実現をめざし、計画に盛り込まれた施策等を総合的かつ計画的に進めていくため、行政とともに、市、市民、事業者がそれぞれの責務を果たし、一体となって事業を展開することで、推進体制等の整備・強化を図ります。

1 計画の推進体制

(1) 函館市男女共同参画審議会

市民や事業者、学識経験者、関係団体の代表などで構成している函館市男女共同参画審議会において、各種施策についての総合的な観点に立った意見をいただくなど、審議会の機能が十分に発揮されるよう努めます。

(2) 男女共同参画の拠点施設の機能充実

男女共同参画の拠点施設である「函館市女性センター」は、女性の福祉の増進や教養の向上、さらには男女共同参画社会の形成の促進に寄与することを目的として、女性が政治的、経済的、社会的に自己決定力を身に付けて、力を持った存在となるエンパワーメント^(注)や男性の生活面での自立支援、意識啓発のための各種講座の開催や相談業務などを実施するほか、施設名称の変更や類似施設との統合・移転について検討するなど、施設の機能充実を図ります。

注) エンパワーメント／「力をつけること」。女性が、自己決定力を身につけて、政治的、経済的、社会的に力を持ったとなること。

(3) 庁内推進体制

① 函館市男女共同参画庁内推進会議

計画に基づく各種施策の総合的な推進のため、「男女共同参画庁内推進会議」が中心となり、庁内関係部局の一体的な取り組みに努めます。

② 市職員への男女共同参画に関する研修の充実

本市が男女共同参画の推進に向けた取り組みを進めるためには、市職員一人ひとりが男女共同参画に関して敏感な視点を持つことが必要です。このため、より多くの市職員に研修の機会を設けるとともに、情報提供に努めます。

(4) 市民団体，事業者との連携

男女共同参画の推進に関する活動を行う市民団体やグループを支援・育成し，連携を図ります。また，男女共同参画の推進には事業者が担う役割が大きいことから，事業者に対する情報提供等により，事業者との連携に努めます。

(5) 国，北海道への要望

計画を推進するにあたり，他の自治体との交流や情報交換などにより，効果的な施策の推進に努めます。また，本市だけで実現の難しい問題については，市長会等を通じて，国や北海道に対して要望し，その実現のための働きかけを行っていきます。

2 計画推進のための取り組み

(1) 市民・事業者意識調査の実施

市民や事業者の男女共同参画に関する意識や実態を把握し，時系列的に比較・検証するため，男女共同参画に関する市民・事業者意識調査等を継続的に行います。

(2) 計画に基づく施策の進捗状況の公表

計画の施策の進捗状況を明らかにする年次報告書を作成し，市民に公表します。

(3) 市の施策等にかかわる苦情への対応

市の施策等において，男女共同参画の観点から苦情がある場合や，性差別などの人権侵害に係る相談について，弁護士などの苦情処理委員により，適切に問題の解決に対応します。

資料編

○参考資料

- ・函館市男女共同参画審議会委員名簿
- ・第3次函館市男女共同参画基本計画策定の経過
- ・男女共同参画行政のあゆみ

○関係法令

- ・函館市男女共同参画推進条例
- ・男女共同参画社会基本法
- ・北海道男女平等参画推進条例
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(抄)
- ・配偶者等からの暴力の防止
及び被害者の保護に関する法律(抄)
- ・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(抄)

函館市男女共同参画審議会委員名簿

任期:平成27年10月1日から平成29年9月30日

(平成29年4月1日現在)

区分	氏名	所属団体等	備考
学識経験のある者	宮越 忍	函館市小学校長会	
	塗 政江	総務省北海道管区行政評価局 函館行政評価分室	会長
	荒木 知恵	函館弁護士会	
	羽根田 秀実	北海道教育大学教育学部函館校	
男女共同参画に 関係する団体からの 推薦による者	池田 富美	連合北海道函館地区連合会	
	新谷 サツ子	函館市町会連合会	
事業者を代表する者	小澤 紀代	(公社)函館法人会青年部会	
関係行政機関の職員	橋本 和彦	北海道渡島総合振興局	
公募による者	比森 敏邦	-	
	大島 智恵美	-	
	久保田 則子	-	
	川端 和雄	-	副会長

任期:平成29年10月1日から平成31年9月30日

(平成29年10月1日現在)

区分	氏名	所属団体等	備考
学識経験のある者	宮越 忍	函館市小学校長会	会長
	塗 政江	総務省北海道管区行政評価局 函館行政評価分室	
	荒木 知恵	函館弁護士会	
	木村 育恵	北海道教育大学教育学部函館校	
	池田 延己	北海道高等学校長協会道南支部	
男女共同参画に 関係する団体からの 推薦による者	池田 富美	連合北海道函館地区連合会	
	佐々木 香	函館市女性会議	
事業者を代表する者	田村 朋也	(公社)函館法人会青年部会	
	富田 秀嗣	函館商工会議所	
関係行政機関の職員	橋本 和彦	北海道渡島総合振興局	副会長
公募による者	川股 幸徳	-	
	浜野 八重子	-	

第3次函館市男女共同参画基本計画策定の経過

年 月 日	事 項	内 容
平成28年度		
	男女共同参画に関する市民・事業者意識調査の実施	
平成29年3月24日	平成28年度第1回 函館市男女共同参画庁内推進会議の開催	計画(骨子案)について ほか
平成29年3月28日	平成28年度 第3回 函館市男女共同参画審議会の開催	計画(骨子案)について ほか
平成29年3月28日	市長より、(仮称)第3次函館市男女共同参画 基本計画の策定について、審議会会長へ諮問	
平成29年度		
平成29年4月26日	平成29年度 第1回 函館市男女共同参画審議会の開催	計画(骨子案)について ほか
平成29年5月31日	平成29年度 第2回 函館市男女共同参画審議会の開催	計画(骨子案)について ほか
平成29年6月29日	審議会より、「(仮称)第3次函館市男女共同参画 基本計画－骨子案－」を市長へ答申	
平成29年7月26日	基本計画に対応する施策の照会	
平成29年10月18日	庁内関係各課へ計画(たたき台)の確認依頼	
平成29年11月6日	平成29年度第1回 函館市男女共同参画庁内推進会議の開催	計画(たたき台)について ほか
平成29年11月20日	平成29年度 第3回 函館市男女共同参画審議会の開催	計画(たたき台)について ほか
平成29年11月28日	「第3次函館市男女共同参画基本計画－素案－」 を策定	
平成29年11月28日	市議会民生常任委員会に計画(素案)の資料配 付	
平成29年12月1日	パブリックコメント(意見公募)手続きの実施 (平成29年12月1日 ～ 平成30年1月5日)	
	市議会民生常任委員会へパブリックコメント実施 結果の報告	
	審議会へパブリックコメント実施結果の報告 (資料送付)	
	平成29年度第2回 函館市男女共同参画庁内推進会議(書面協議)	
	「第3次函館市男女共同参画基本計画」の決定	

男女共同参画行政のあゆみ

	世界(国連)	日 本	北海道	函館市
1971 (昭和46年)				○市民部に「婦人青少年課婦人係」設置
1972 (昭和47年)				○「働く婦人の家」開設
1975 (昭和50年)	○国際婦人年 ○国際婦人年世界会議(メキシコシティ)開催 ○「世界行動計画」採択	○婦人問題企画推進本部設置 ○総理府婦人問題企画推進会議設置		○「婦人青少年課」を市民部から教育委員会に移管し、係名を「婦人教育係」に改称
1977 (昭和52年)		○「国内行動計画」策定		
1978 (昭和53年)			○「北海道婦人行動計画」策定	
1979 (昭和54年)	○女子差別撤廃条約採択			
1980 (昭和55年)	○国連婦人の10年中間年世界会議(コペンハーゲン)開催			
1981 (昭和56年)	○ILO156号条約(家族的責任条約)採択			
1983 (昭和58年)			○北海道青少年婦人局設置 ○「北海道婦人行動計画後期推進方策」策定	
1985 (昭和60年)	○国連婦人の10年世界会議(ナイロビ)開催 ○「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	○国籍法改正 ○男女雇用機会均等法制定 ○女子差別撤廃条約批准	○北海道婦人問題研究懇話会を北海道女性会議に改組	
1986 (昭和61年)		○婦人問題企画推進会議に替え、婦人問題企画推進有識者会議設置 ○国民年金法改正		
1987 (昭和62年)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	○女性会議「北海道女性の自立プラン」を答申 ○「北海道女性の自立プラン」策定	
1991 (平成3年)		○育児休業法制定 ○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定		

	世界(国連)	日 本	北海道	函館市
1993 (平成5年)		○家庭科の男女共修実施(中学) ○パートタイム労働法制定	○「青少年婦人室」を「青少年女性室」に改称	
1994 (平成6年)	○国際人口開発会議(カイロ)開催	○家庭科の男女必修実施(高校) ○男女共同参画審議会設置 ○男女共同参画推進本部設置		
1995 (平成7年)	○第4回世界女性会議(北京)開催 ○「北京宣言及び行動綱領」採択	○育児・介護休業法改正 ○ILO156号条約(家族的責任条約)批准	○「青少年女性室」を「女性室」に改称 ○北海道女性会議を北海道男女共同参画懇話会に改組 ○北海道男女共同参画推進本部設置	
1996 (平成8年)		○審議会より「男女共同参画ビジョン」答申 ○「男女共同参画2000年プラン」策定	○北海道男女共同参画懇話会から「新しい行動計画策定に向けての提言」を受理	○教育委員会に「女性課」設置 ○「男女共同参画社会に向けた市民意識調査」を実施 ○「女性プラン策定検討委員会」設置 ○「女性プラン策定懇話会」設置
1997 (平成9年)		○男女共同参画審議会, 法により設置 ○男女雇用機会均等法改正 ○労働基準法改正(母性保護規定)	○「北海道男女共同参画プラン」策定	○「女性議会(模擬議会)」を開催 ○女性プラン策定懇話会から「函館市女性行動計画(仮称)策定にあたっての提言」を受理
1998 (平成10年)				○「～男女共同参画社会をめざす～はこだてプラン21」策定
1999 (平成11年)		○男女共同参画社会基本法施行		○「はこだてプラン21市民懇話会」設置
2000 (平成12年)	○国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)開催	○「男女共同参画基本計画」策定		
2001 (平成13年)		○内閣府に男女共同参画局設置 ○配偶者暴力防止法施行 ○育児・介護休業法改正	○「女性に対する暴力」実態調査報告書 ○「女性室」を「男女平等参画推進室」に改称 ○「北海道男女平等参画推進条例」施行 ○「北海道男女平等参画審議会」設置 ○「北海道男女平等参画苦情処理委員」設置	○「男女共同参画社会に関する市民意識調査」を実施 ○市民懇話会から「男女共同参画社会をめざすはこだてプラン21を推進するための具体的方策」の提言を受理 ○「女性課」を教育委員会から市民部に移管し「男女共同参画課」と改称 ○「働く婦人の家」を「女性センター」と改称 ○「函館市女性に対する暴力対策関係機関会議」設置

	世界(国連)	日 本	北海道	函館市
2002 (平成14年)			○「北海道男女平等参画基本計画」策定 ○北海道立女性相談援助センターに「配偶者暴力相談支援センター」機能を整備	○「はこだてプラン21市民推進会議」設置 ○小学生版啓発誌「あなたとわたし」発行
2003 (平成15年)		○次世代育成支援対策推進法制定		○「入札参加資格申請に伴う男女共同参画に関する事業者アンケート」を実施 ○中学生版啓発誌「You&Me」発行 ○「函館市男女共同参画に関する条例検討懇話会」設置
2004 (平成16年)		○配偶者暴力防止法改正		○条例検討懇話会から「(仮称)函館市男女共同参画に関する条例」に盛り込むべき事項として中間報告を受理 ○検討懇話会から「(仮称)函館市男女共同参画に関する条例」提言書(最終報告書)の提出を受理
2005 (平成17年)	○第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)(ニューヨーク)開催	○育児・介護休業法改正 ○「男女共同参画基本計画(第2次)策定」		○「函館市男女共同参画推進条例」施行 ○「函館市男女共同参画苦情処理委員」設置 ○「函館市男女共同参画審議会」設置
2006 (平成18年)		○男女雇用機会均等法改正	○「北海道配偶者暴力防止及び被害者保護・支援に関する基本計画」策定 ○「男女平等参画推進室」を「北海道生活局参事」に改称	○「男女共同参画社会に関する市民・事業者意識調査」を実施 ○審議会に対し「(仮称)第2次函館市男女共同参画基本計画」の策定について諮問
2007 (平成19年)		○男女雇用機会均等法施行 ○パートタイム労働法改正 ○配偶者暴力防止法改正		○審議会より「(仮称)第2次函館市男女共同参画基本計画」答申 ○「(仮称)第2次函館市男女共同参画基本計画」素案の策定およびパブリックコメントの実施
2008 (平成20年)		○配偶者暴力防止法施行 ○パートタイム労働法施行	○「第2次北海道男女平等参画基本計画」策定	○第2次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」策定

	世界(国連)	日 本	北海道	函館市
2009 (平成21年)		○育児・介護休業法改正	○「第2次北海道配偶者暴力防止及び被害者保護・支援に関する基本計画」策定	
2010 (平成22年)	○第54回国連婦人の地位委員会／「北京+15」記念会合(ニューヨーク)開催	○「男女共同参画基本計画(第3次)策定」 ○育児・介護休業法施行	○北海道生活局参事をくらし安全局くらし安全推進課男女平等参画グループに改組	
2011 (平成23年)	○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)正式発足			○「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査」を実施
2012 (平成24年)		○「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定		○「男女共同参画課」と「市民課」を統合し、「市民・男女共同参画課」に改称、DV関連業務を子ども未来部へ移管
2013 (平成25年)		○配偶者暴力防止法改正		○「函館市女性人材リスト」設置
2014 (平成26年)		○配偶者暴力防止法施行 ○パートタイム労働法改正 ○次世代育成支援対策推進法改正(延長)	○「北の輝く女性応援会議」開催 ○「第3次北海道配偶者暴力防止及び被害者保護・支援に関する基本計画」策定	
2015 (平成27年)	○第59回国連婦人の地位委員会／「北京+20」(ニューヨーク)開催	○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律制定 ○「男女共同参画基本計画(第4次)」策定 ○パートタイム労働法施行	○環境生活部くらし安全局道民生活課内に女性支援室を設置	
2016 (平成28年)		○男女雇用機会均等法改正 ○育児・介護休業法改正	○「北海道女性活躍推進計画」策定	○「男女共同参画に関する市民・事業者意識調査」を実施 ○審議会に対し「(仮称)第3次函館市男女共同参画基本計画」の策定について諮問
2017 (平成29年)		○男女雇用機会均等法施行 ○育児・介護休業法施行		○審議会より「(仮称)第3次函館市男女共同参画基本計画」答申 ○「(仮称)第3次函館市男女共同参画基本計画」素案の策定およびパブリックコメントの実施
2018 (平成30年)			○「第3次北海道男女平等参画基本計画(仮称)」策定	○第3次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」策定

函館市男女共同参画推進条例

平成17年3月25日条例第15号

目次

前文

第1章 総則(第1条―第7条)

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(第8条―第14条)

第3章 男女共同参画苦情処理委員(第15条―第18条)

第4章 男女共同参画審議会(第19条―第23条)

第5章 雑則(第24条)

附則

個人の尊重と法の下での平等を定める日本国憲法の下で、男女の平等を実現するために、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などの国際社会の取組とも連動して、国や北海道において男女共同参画社会基本法や北海道男女平等参画推進条例が制定されるなど、法制度の整備が進められてきました。

私たちのまち函館市においても、女性センターを中心とする各種事業活動や男女共同参画に関する基本的計画である「ほこだてプラン21」の策定など、男女の意識改革の実現を図る施策において、男女共同参画の実現に向けた様々な努力を行ってきました。

しかしながら、男女の人権の尊重に関する認識がまだ十分であるとはいえず、性別による固定的な役割分担意識およびそれに基づく慣習等が存在していることから、男女共同参画社会の実現には、なお一層の努力が必要です。

更に、大都市と比べて少子高齢化がより急速に進んでいる市においては、次世代を担う青少年の健全な育成を図るためにも、男女共同参画の理念に基づいたまちづくりを進めていくことが、21世紀における最重要課題となっています。

このような現状を踏まえ、課題の解決に向けた取組を進めるための基本的な考え方を明らかにすることにより、男女共同参画社会の実現を目指し、この条例を制定します。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民および事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、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(家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野をいう。以下同じ。)において、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的な利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を解消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、その機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 他の者に対し、その意に反して性的な言動を行うことにより、当該者の就業等における生活環境を害して不快な思いや体験をさせることまたは性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えることをいう。
- (4) ドメスティック・バイオレンス 夫婦、恋人等の男女間における身体的または精神的な苦痛を与える暴力的行為をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (1) 男女が一人の自立した個人として尊厳が重んぜられること、直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別にとらわれず個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 社会における制度または慣行が、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、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、社会における制度また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しなければならないこと。

- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、市における政策または事業者における方針の立案および決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、家庭以外の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすること。
- (5) 男女が互いの性について、理解を深め、尊重し合うことにより、生涯にわたり人格の尊厳を保つことができるようにすること。
- (6) 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際社会における取組を踏まえながら行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的格差是正措置を含む。以下同じ。)を総合的かつ計画的に策定し、および実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、市民、事業者、国および他の地方公共団体との密接な連携を図らなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に積極的かつ主体的に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において、男女共同参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別を理由とする差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメントおよびドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

第8条 市長は、男女共同参画の推進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「基本計画」という。)を策定しなければならない。

2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ、市民および事業者の意見を反映することができるように必要な措置を講じなければならない。

3 市長は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ、函館市男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。

4 市長は、基本計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 前3項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(施策の策定に当たっての配慮)

第9条 市は、男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、および実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(附属機関等における男女共同参画の推進)

第10条 市は、附属機関その他の諮問機関の委員の委嘱を行う場合には、男女の均衡を図るよう努めるものとする。

(情報の提供等)

第11条 市は、男女共同参画の推進について、市民および事業者の理解を深めるため、社会のあらゆる分野において、情報の提供、広報、啓発活動その他の適切な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究の推進に努めるものとする。

(実施状況等の公表)

第13条 市長は、毎年、男女共同参画の推進状況および男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について、公表するものとする。

(教育の推進)

第14条 市は、市民への基本理念の普及を図り、男女共同参画についての理解を深めるため、男女共同参画に関する教育の推進その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市民は、生徒、児童および幼児(以下「生徒等」という。)に対し、基本理念の普及を図り、男女共同参画についての理解を深めるため、家庭および地域において、男女共同参画の推進に関する教育を行うよう努めなければならない。

- 3 学校または保育所を設置し、または管理する者は、生徒等の発達段階に応じた男女共同参画に関する教育の推進に努めなければならない。
- 4 市は、前2項の規定による男女共同参画に関する教育の推進を支援するため、情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第3章 男女共同参画苦情処理委員

(設置)

第15条 市長は、市民または事業者からの男女共同参画に関する申出について、次に掲げる事務を行わせるため、函館市男女共同参画苦情処理委員(以下「苦情処理委員」という。)を置くものとする。

- (1) 男女共同参画に係る市の施策についての苦情(相談を含む。以下同じ。)に関する申出に対し、助言をすること。
- (2) 男女共同参画を阻害すると認められるものに関する申出に対し、助言をすること。
- (3) 第1号の申出に係る市の施策について、関係する市の機関に対し、資料の提出および説明を求め、ならびに意見を述べること。

(苦情等の申出等)

第16条 市民または事業者は、男女共同参画に係る市の施策についての苦情または男女共同参画を阻害すると認められるもの(規則で定める事項を除く。)に関し、苦情処理委員に申し出ることができる。

- 2 苦情処理委員は、前項の規定による苦情の申出があった場合は、関係する市の機関に照会し、または当該機関と連携を図りながら、適切かつ迅速な処理に努めるものとする。
- 3 苦情処理委員は、苦情等の処理状況について、市長に報告するものとする。

(苦情処理委員の責務)

第17条 苦情処理委員は、公正かつ適切にその職務を遂行しなければならない。

- 2 苦情処理委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。
- 3 苦情処理委員は、苦情等の処理に当たっては、個人情報保護について最大限の配慮をしなければならない。

(規則への委任)

第18条 この章に定めるもののほか、苦情処理委員に関し必要な事項は、規則で定める。

第4章 男女共同参画審議会

(設置)

第19条 男女共同参画の推進について、市長の諮問に応じ、調査審議するため、函館市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(所掌事務)

第20条 審議会は、次に掲げる事項について調査審議する。

- (1) 基本計画に関する事項
- (2) 男女共同参画の推進に関する施策の実施状況
- (3) その他男女共同参画の推進に関する事項

2 審議会は、前項に規定する事項に関し、市長に意見を述べるることができる。

(組織)

第21条 審議会は、委員12人以内をもって組織する。

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

(委員)

第22条 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験のある者
- (2) 男女共同参画に関係する団体からの推薦による者
- (3) 事業者を代表する者
- (4) 関係行政機関の職員
- (5) 公募による者

2 委員の任期は、2年とする。ただし、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。

- 3 委員は、再任されることができる。

(規則への委任)

第23条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第5章 雑則

(規則への委任)

第24条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

- 1 この条例は、平成17年4月1日から施行する。ただし、第3章および第4章ならびに附則第3項の規定は、平成17年10月1日から施行する。
- 2 この条例の施行の際現に策定されている「はこだてプラン21」は、第8条の規定による手続を経て策定された基本計画とみなす。
- 3 特別職の職員の給与等に関する条例(昭和40年函館市条例第22号)の一部を次のように改正する。
〔次のよう略〕

男女共同参画社会基本法

平成11年 6月23日 法律第 78号
改正 平成11年 7月16日 法律第102号
同 11年12月22日 同 第160号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28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21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第1章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

ればならない。

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- (3) 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - (2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
 - 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
 - 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則（平成11年6月23日法律第78号）抄

（施行期日）

第1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2条 男女共同参画審議会設置法（平成9年法律第7号）は、廃止する。

附 則（平成11年7月16日法律第102号）抄

（施行期日）

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88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。

（施行の日＝平成13年1月6日）

（1） 略

（2） 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第28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。

（1）から（10）まで 略

（11） 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第30条 第2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11年12月22日法律第160号）抄

（施行期日）

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6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）

北海道男女平等参画推進条例

平成13年3月30日条例第6号

目次

- 前文
- 第1章 総則（第1条—第7条）
- 第2章 男女平等参画の推進に関する基本的施策等
 - 第1節 基本計画（第8条）
 - 第2節 男女平等参画の推進に関する基本的施策（第9条—第17条）
 - 第3節 道民等からの申出（第18条）
- 第3章 北海道男女平等参画苦情処理委員（第19条—第22条）
- 第4章 北海道男女平等参画審議会（第23条—第31条）
- 附則

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の下で、我が国における男女平等の実現に向けた取組は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際的な取組と連動して、法制度を整備することにより進められてきた。

しかしながら、女性に対する暴力やセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害、表面上は異なる扱いをしていないが結果として一方の性に差別的な効果をもたらすいわゆる間接差別を含めた男女の差別的な取扱い及び社会慣習の上での性別による役割分担意識の問題が社会のあらゆる分野において依然として存在している。

こうした男女平等が完全に実現しているとはいえない状況において、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社会の実現は、緊要な課題である。

このため、私たちは、男女共同参画社会基本法が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ていることを踏まえながら、都市と広大な農山漁村地域が混在する北海道の地域性に配慮しつつ、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、男女平等参画の推進を図っていくことが必要である。

このような考え方に立って、男女平等参画の推進に積極的に取り組むことにより、男女が平等に社会のあらゆる分野における活動に参画して共に責任を担うとともに政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができる男女平等参画社会を実現するため、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女平等参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに道、道民及び事業者の責務を明らかにするとともに、道の基本的施策について必要な事項を定めることにより、男女平等参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的かつ計画的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

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

- (1) 男女平等参画 男女が、その人権を尊重され、社会の対等な構成員として、社会的文化的に形成された性別にとらわれず、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、男女が平等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 他の者に対し、その意に反した性的な言動を行うことにより、当該者の就業等における環境を害して不快な思いをさせること又は性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えることをいう。

（基本理念）

第3条 男女平等参画の推進は、男女が共に1人の自立した個人として尊厳が重んぜられること、直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別にとらわれず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、行わなければならない。

2 男女平等参画の推進に当たっては、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、男女平等参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、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

配慮しなければならない。

- 3 男女平等参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、道における政策又は事業者における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を旨として、行わなければならない。
- 4 男女平等参画の推進は、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、家庭以外の職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすることを旨として、行わなければならない。
- 5 男女平等参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、男女平等参画の推進は、国際社会における取組を踏まえながら行わなければならない。

(道の責務)

第4条 道は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女平等参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に策定し、及び実施する責務を有する。

- 2 道は、男女平等参画を推進するに当たっては、国、都府県及び市町村との緊密な連携を図らなければならない。

(道民の責務)

第5条 道民は、職場、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、男女平等参画の推進に寄与するとともに、道が実施する男女平等参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、事業活動を行うに当たり、基本理念にのっとり、男女平等参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、道が実施する男女平等参画の推進に関する施策に協力する責務を有する。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別を理由として直接的にも間接的にも差別的な取扱いをしてはならない。

- 2 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。
- 3 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、男女平等参画を阻害する暴力的行為（精神的に著しく苦痛を与える行為を含む。）を行ってはならない。

第2章 男女平等参画の推進に関する基本的施策等

第1節 基本計画

第8条 知事は、男女平等参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女平等参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めなければならない。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - (1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女平等参画の推進に関する施策の大綱
 - (2) 男女の人権の尊重に関する事項
 - (3) 男女平等参画の普及啓発に関する事項
 - (4) 道が設置する附属機関の委員等の男女の構成割合に関する事項
 - (5) 前各号に掲げるもののほか、男女平等参画の推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 知事は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、道民の意見を反映することができるよう必要な措置を講じなければならない。
- 4 知事は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、北海道男女平等参画審議会の意見を聴かななければならない。
- 5 知事は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 前3項の規定は、基本計画の変更について準用する。

第2節 男女平等参画の推進に関する基本的施策

(道が設置する附属機関等における男女平等参画の推進)

第9条 道は、その設置する附属機関等の委員等を任命する場合には、積極的改善措置を講ずることにより、できる限り男女の均衡を図るよう努めるものとする。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第10条 道は、男女平等参画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、男女平等参画の推進に配慮しなければならない。

(道民等の理解を深めるための措置)

第11条 道は、情報提供、広報活動及びあらゆる教育の機会を通じて、基本理念に関する道民及び事業者（以下「道民等」という。）の理解を深めるよう、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、適切な措置を講じなければならない。

(事業者への協力の依頼)

第12条 知事は、必要があると認める場合には、事業者に対し、雇用その他の事業活動における男女平等参画の実態を把握するための調査について、協力を求めることができる。

(調査研究)

第13条 道は、男女平等参画の推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努めるものとする。

(道民の活動等に対する支援)

第14条 道は、男女平等参画の推進に関し、道民等が行う活動及び市町村が実施する施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 道は、道民及び民間の団体が行う男女平等参画の推進に関する活動を支援するための拠点となる施設を設置するものとする。

(推進体制の整備)

第15条 道は、男女平等参画の推進に関する施策を総合的かつ効果的に実施するため、必要な推進体制を整備するものとする。

(財政上の措置)

第16条 道は、男女平等参画の推進に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(公表)

第17条 知事は、毎年、男女平等参画の推進状況及び男女平等参画の推進に関して講じた施策の実施状況について、公表しなければならない。

第3節 道民等からの申出

第18条 道民等は、男女平等参画を阻害すると認められるものがあるとき、又は男女平等参画に必要と認められるものがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定による申出を受けたときは、関係機関と連携し、適切かつ迅速な措置を講ずるものとする。

第3章 北海道男女平等参画苦情処理委員

(設置)

第19条 知事は、道民等からの男女平等参画に関する申出について、次に掲げる事務を行わせるため、北海道男女平等参画苦情処理委員（以下「苦情処理委員」という。）を置くものとする。

(1) 男女平等参画に係る道の施策についての苦情に関する申出に対し、助言をすること。

(2) 男女平等参画を阻害すると認められるものに関する申出に対し、助言をすること。

(3) 第1号の苦情に係る施策について、関係する道の機関に対し、意見を述べること。

(苦情等の申出)

第20条 道民等は、男女平等参画に係る道の施策についての苦情及び男女平等参画を阻害すると認められるものに関し、苦情処理委員に申し出ることができる。

(助言等)

第21条 苦情処理委員は、前条の規定による申出があったときは、申し出たものに対し、助言を行うことができる。

2 苦情処理委員は、前項の申出が男女平等参画に係る道の施策についての苦情であるときは、関係する道の機関に対し、意見を述べるることができる。

(知事への委任)

第22条 この章に定めるもののほか、苦情処理委員の事務に関し必要な事項は、知事が定める。

第4章 北海道男女平等参画審議会

(設置)

第23条 男女平等参画の推進を図るため、知事の附属機関として、北海道男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(所掌事項)

第24条 審議会の所掌事項は、次のとおりとする。

(1) 知事の諮問に応じ、男女平等参画の推進に関する重要事項を調査審議すること。

(2) 前号に掲げるもののほか、この条例の規定によりその権限に属させられた事務

2 審議会は、男女平等参画の推進に関し必要と認める事項を知事に建議することができる。

(組織)

第25条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 男女いずれの委員の数も委員の総数の10分の4未満であってはならない。

(委員)

第26条 委員は、次に掲げる者のうちから、知事が任命する。この場合において、第5号に掲げる者については、委員の総数の10分の4以内とする。

- (1) 学識経験のある者
- (2) 男女平等参画に関係する団体の役職員
- (3) 事業者を代表する者
- (4) 市町村の職員又は市町村の連絡調整を図る団体の役職員
- (5) 公募に応じた者

2 知事は、委員の任命に当たっては、特定の地域に偏らないように配慮するものとする。

3 委員の任期は、2年とする。ただし、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。

4 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第27条 審議会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員が互選する。

3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第28条 審議会の会議は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の2分の1以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(特別委員)

第29条 審議会は、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、特別委員を置くことができる。

2 特別委員は、知事が任命する。

3 特別委員は、当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。

(専門部会)

第30条 審議会は、その定めるところにより、専門部会を置くことができる。

2 専門部会に部会長を置き、会長が指名する委員がこれに当たる。

3 専門部会に属すべき委員及び特別委員は、会長が指名する。

(会長への委任)

第31条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この条例は、平成13年4月1日から施行する。ただし、第4章の規定は平成13年7月1日から、第3章の規定は同年10月1日から施行する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）

平成27年9月4日 法律第64号

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
 - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
 - 第2節 一般事業主行動計画（第8条—第14条）
 - 第3節 特定事業主行動計画（第15条）
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第16条・第17条）
- 第4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18条—第25条）
- 第5章 雑則（第26条—第28条）
- 第6章 罰則（第29条—第34条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1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11年法律第78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2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3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5条第1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4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2章 基本方針等

（基本方針）

第5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。
 - (1) 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
 - (2) 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
 - (3) 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
 - (4) 前3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2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6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3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

- 第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1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。
 - (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - (2) 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
 - (3) 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2節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

- 第8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300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。
 - (1) 計画期間
 - (2) 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
 - (3) 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1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2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1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1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1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300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3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4項から第6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9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第20条第1項において「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11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9条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第12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300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22年法律第141号)第36条第1項及び第3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1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37条第2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5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2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40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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12条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2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42条の2中「第39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27年法律第64号）第12条第4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2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13条 公共職業安定所は、前条第4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14条 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

第15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。

（1）計画期間

（2）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

（3）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2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1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4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16条 第8条第1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情報を定期的に公表しなければならない。

2 第8条第7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情報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17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情報を定期的に公表しなければならない。

第4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18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19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20条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主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努めるものとする。

(啓発活動)

第21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22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23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18条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2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18条第3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。

(1) 一般事業主の団体又はその連合団体

(2) 学識経験者

(3) 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2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24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25条 前2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5節、第6章、附則省略 】

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（抄）

平成13年4月13日法律第31号
最終改正 平成26年4月23日法律第28号

目次

前文

第1章 総則（第1条・第2条）

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等（第2条の2・第2条の3）

第2章 配偶者暴力相談支援センター等（第3条—第5条）

第3章 被害者の保護（第6条—第9条の2）

第4章 保護命令（第10条—第22条）

第5章 雑則（第23条—第28条）

第6章 罰則（第29条・第30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1章 総則

（定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第5項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第1項及び第3項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

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

（1）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

（2）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

- 第6条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

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

（警察本部長等の援助）

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

（福祉事務所による自立支援）

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

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

第9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員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4章 保護命令

（保護命令）

第10条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあつては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあつては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつた者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時に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。

(1) 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

(2) 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

(1) 面会を要求すること。

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

(3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

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

(5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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

(7) その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

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

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

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

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

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

(1) 申立人の住所又は居所の所在地

(2) 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地（保護命令の申立て）

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

(1) 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

(2) 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情

(3) 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

- (4) 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- (5) 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
- (イ) 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - (ロ) 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - (ハ) 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - (ニ) 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治41年法律第53号）第58条の2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。
- (迅速な裁判)
- 第13条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。（保護命令事件の審理の方法）
- 第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。（保護命令の申立てについての決定等）
- 第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。（即時抗告）
- 第16条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。
- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第10条第1項第1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

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

(保護命令の取消し)

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

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

3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

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

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

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

第20条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第12条第2項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

【第5章、第6章、附則省略】

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（抄）

昭和47年7月1日法律第113号
最終改正：平成29年6月2日法律第45号

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等
 - 第1節 性別を理由とする差別の禁止等（第5条—第10条）
 - 第2節 事業主の講ずべき措置（第11条—第13条）
 - 第3節 事業主に対する国の援助（第14条）
- 第3章 紛争の解決
 - 第1節 紛争の解決の援助（第15条—第17条）
 - 第2節 調停（第18条—第27条）
- 第4章 雑則（第28条—第32条）
- 第5章 罰則（第33条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

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

（基本的理念）

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

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

（啓発活動）

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

（男女雇用機会均等対策基本方針）

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

（1）男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

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

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

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

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

6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

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

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

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

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

- 3 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 4 退職の勧奨，定年及び解雇並びに労働契約の更新
(性別以外の事由を要件とする措置)

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

(女性労働者に係る措置に関する特例)

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

(婚姻，妊娠，出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

- 2 事業主は，女性労働者が婚姻したことを理由として，解雇してはならない。
- 3 事業主は，その雇用する女性労働者が妊娠したこと，出産したこと，労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し，又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として，当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は，無効とする。ただし，事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは，この限りでない。

(指針)

第10条 厚生労働大臣は，第5条から第7条まで及び前条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し，事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

第2節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は，職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者とその労働条件につき不利益を受け，又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう，当該労働者からの相談に応じ，適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は，前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して，その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は，指針の策定及び変更について準用する。この場合において，同条第4項中「聴くほか，都道府県知事の意見を求める」とあるのは，「聴く」と読み替えるものとする。

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

第11条の2 事業主は，職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと，出産したこと，労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し，又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう，当該女性労働者からの相談に応じ，適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は，前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して，その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は，指針の策定及び変更について準用する。この場合において，同条第4項中「聴くほか，都道府県知事の意見を求める」とあるのは，「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

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

- 第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

【 第3節，第3章—第5章，附則省略 】