

第4次
東金市男女共同参画プラン

令和8年3月

東金市

目次

I	プラン策定の趣旨	1
II	第3次プランの総括と課題	2
I	第3次プランにおける施策の指標と現状値	2
III	プラン策定の背景	6
1	社会の動き	6
2	国の動き	9
3	本市の男女共同参画を取り巻く現状	10
IV	第4次プランについて	13
1	本プランの性格と位置づけ	13
2	第4次プランの期間	13
3	プランの推進体制	14
4	進行管理	14
V	具体的な取り組み	16
1	基本理念と基本目標	16
2	基本目標と施策	17
3	施策の内容	20
VI	用語集	32
VII	参考資料	35
男女共同参画社会基本法	35	
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	41	
女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	54	

I プラン策定の趣旨

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法において「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」とされています。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識や慣習による格差や不平等は、未だに社会のあらゆる分野に存在しています。

また、価値観やライフスタイルが目まぐるしく変わる社会に対応し、市民生活や地域社会を持続するためには、多様な価値観を尊重し、全ての人に個性と能力を發揮することができる、男女共同参画社会の実現が不可欠です。

この、「第4次東金市男女共同参画プラン（以下、「第4次プラン」という。）」は「第3次東金市男女共同参画プラン（以下、「第3次プラン」という。）」の計画期間である5年間が満了するにあたり、男女共同参画社会の実現を引き続き目指すために策定するものです。

II 第3次プランの総括と課題

I 第3次プランにおける施策の指標と現状値

第3次プランにおける施設の効果を測るための指標と現状値は次のとおりです。

赤字で表示したものが、目標を達成できなかった項目です。概ね達成できていますが、目標を達成できなかった項目については原因を分析し、今後も意識啓発を進めていく必要があります。

基本目標	施策の方向性	指標名	第3次 プラン 策定時 (R2)	目標値	現状値 (時点)
1. 男女共同参画への意識づくり	男女共同参画社会に関する啓発活動の推進	千葉県男女共同参画地域推進員数 (東金市)	2人	2人	1人 (R7)
2. あらゆる分野・場面で男女とも元気に活躍する環境づくり	政策・方針決定過程への男女共同参画促進	各部署で所管する審議会等の女性委員の割合	23.5%	30%	24.8% (R6)
		採用する職員に占める女性職員の割合(毎年度)	60.0%	50% 以上	50.0%(R3) 88.2%(R4) 33.3%(R5) 11.7%(R6) 30.0%(R7)

	女性の能力発揮への支援	ファミリー・サポート・センター会員数	104人	120人	132人 (R6)
3.家庭・地域・職場における男女共同参画の推進	ワークライフバランスの促進	市内における「社員いきいき！元気な会社宣言企業」 (ワークライフバランスに取り組む企業)の登録企業数	2社	3社	6社 (R7)
		ファミリー・サポート・センター会員数(再掲)	104人	120人	132人 (R6)
	子育て・介護への支援	ファミリー・サポート・センター会員数(再掲)	104人	120人	132人 (R6)
		保育所等利用待機児童数(年度当初)	14人	0人	0人 (R7)

		学童クラブ実施箇所	8箇所	8箇所	8箇所 (R7)
		介護サービス施設	19箇所	21箇所	19箇所 (R7)
	家庭や地域における男女共同参画の推進	男性職員の育児休業取得率	12.5%	90.0% 以上	57.1% (R6)
安全・安心に暮らすことができる環境づくり	生涯を通じた健康づくりの推進	スポーツ推進委員の女性委員の割合	13.6%	20.0%	17.4% (R7)
		がん検診精密検査受診率	83.6%	86.1%	82.0% (R6)

	防災分野における男女共同参画の推進	東金市防災会議における女性委員数	2人	増加	4人 (R6)
		市内消防団における女性消防団員数	6人	増加	6人 (R6)

Ⅲ プラン策定の背景

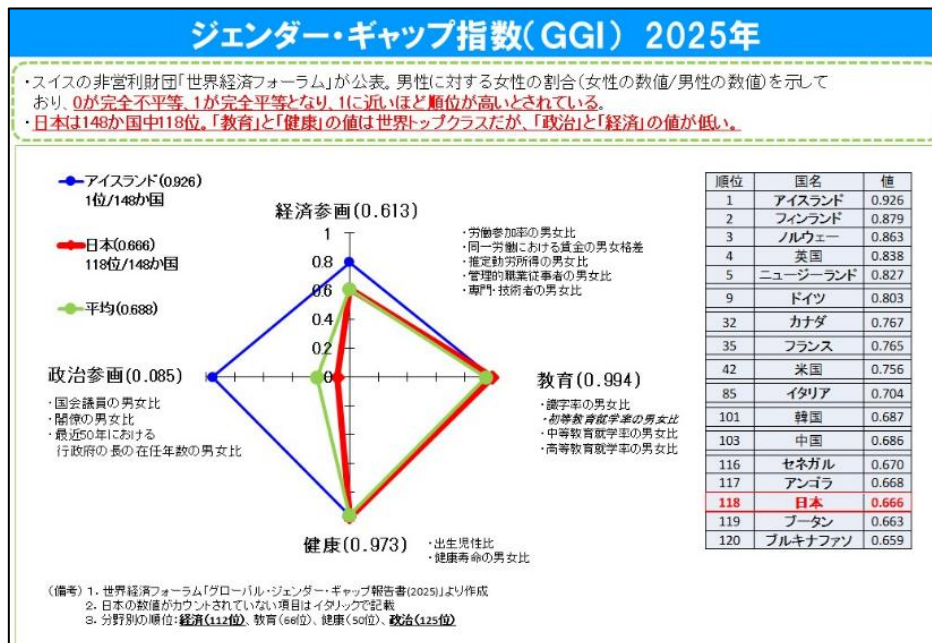
Ⅰ 社会の動き

(1) 国際的な日本の位置づけ

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ます。

国際的な日本の位置づけは、「世界経済フォーラム」が発表した2025年の「ジェンダーギャップ指数」をみると、日本は148か国中118位で、政治参画（125位）及び経済参画（112位）の分野で特に男女共同参画の推進が進んでいない状況です。政治分野においては、国会議員や閣僚に女性が少ないこと、経済分野においては、企業等の女性管理職の割合が低いこと、賃金格差が大きいことなどにより低い順位となっています。

また、平成27年に「国連持続可能な開発サミット」において、SDGs（持続可能な開発目標）が採択され、17のゴール（目標）が示されました。目標5「ジェンダー平等を実現しよう（ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う）」は全ての目標を達成するために不可欠であるとされ、国際的な取組の加速化が求められています。

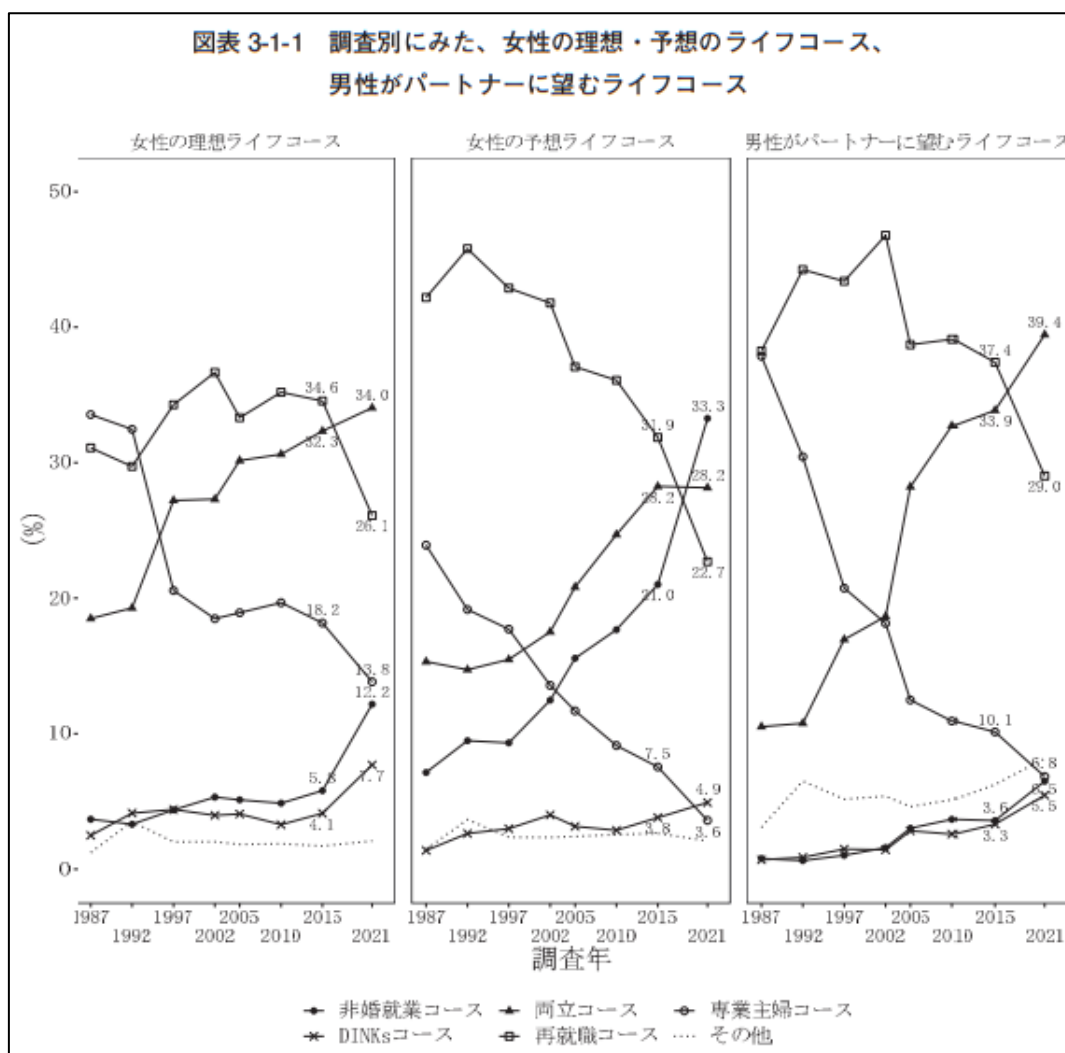


出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」

(2)多様な価値観の広がり

国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（独身者調査）」によると、未婚の女性において「仕事と家庭の両立」を理想とする割合が上昇し、初めて最多となっただけでなく、未婚の男性についても、将来のパートナーに「仕事と家庭の両立」を望む割合が上昇するなど、若い世代における、仕事と家庭に対する意識の変化が顕著に見られます。

これらの変化は、固定的な性別役割分担意識の解消が進んでいることを示しており、男女共同参画社会の形成に向けた大きな前進と言えます。本市においても、こうした若い世代の意識変化を踏まえ、仕事と家庭の両立を現実的に支える環境整備が求められます。



出典：国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（独身者調査）」

(3) 自然災害リスクの高まり

地球温暖化に起因する気候変動の進行により、集中豪雨や台風の強度、頻度が増大し、これまでに経験したことのない大規模かつ激甚な災害が発生しやすくなっています。また、首都直下地震や南海トラフ巨大地震の発生リスクが依然として高く指摘されており、令和 6 年能登半島地震では、地理的、交通的制約の強い半島地域における災害脆弱性が顕在化しました。

こうした災害時には、女性、子ども、高齢者、障がいのある人、妊産婦、乳幼児、外国人など、避難行動や生活再建において特に支援を要する人々が、より深刻な影響を受けやすい傾向にあります。これは、平常時からの固定的な性別役割分担意識や社会的、経済的不平等が、災害時に増幅、顕在化するためです。

避難所運営や物資配分、復旧、復興の意思決定過程において、女性や要配慮者の視点が十分に反映されない場合、性暴力、ハラスメントのリスク増大、ケア負担の偏在、経済的孤立などが生じやすくなります。

そこで、平常時から、防災から復興のあらゆる段階で男女共同参画の視点を徹底し、関係機関と連携した対応策の検討、訓練を実施し、多様なニーズにきめ細かく応じた防災体制を構築する必要があります。

(4) 急速なデジタル化・AI の進展

急速なデジタル・トランスフォーメーション (DX) と生成 AI の普及により、社会、経済の変革は加速しています。その一方で、既存のジェンダーギャップが拡大、固定化するリスクが高まっています。

AI は、事務やケア労働など女性比率の高い職種を代替、補完する可能性が高く、女性の雇用喪失や経済格差拡大への懸念が指摘されています。また、IT 技術者やエンジニアに占める女性比率は依然として低く、AI アルゴリズムやデータセットの設計、学習プロセスに女性の視点が十分に反映されないことで、ジェンダーバイアスが増幅、再生産される可能性があります。

さらに、ディープフェイクや AI 生成画像によるデジタル空間での新たな性的被害は女性や子どもを中心に急増しており、低年齢化、多様化が進む深刻な状況です。

こうした課題の根底には、固定的性別役割分担意識や女性の STEM (科学、技術、工学、数学) 分野への進学、就業の少なさがあり、公平で包摂的なデジタル社会の実現を阻害しています。

そのため、女性デジタル人材の育成、ICT リテラシー教育およびデジタル性暴力防止教育を推進する必要があります。

2 国の動き

令和7年6月に一部改正された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画を推進するための拠点として、男女共同参画センターの設置について、地方公共団体の努力義務が明確化されるとともに、男女共同参画社会の形成を促進する人材の確保等に向けた取組に努めることが定められました。

同じく令和7年6月に一部改正された「女性活躍推進法」や「男女雇用機会均等法」、「労働施策総合推進法」では、女性の職業選択に資する情報公表義務の適用拡大、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化、カスタマーハラスメント対策の義務化等が定められました。また、「女性活躍推進法」については、適用期限が10年間延長されました。

なお、令和6年4月には、被虐待経験や障がいによる生きづらさ、性暴力被害や生活困窮など、多様な問題を抱える女性に対する支援を中心に、「女性の福祉」および「人権の尊重、擁護」を目的とし、女性が安心して、自立した生活を営むことができる社会の実現を目指す「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されました。

3 本市の男女共同参画を取り巻く現状

(1) 少子高齢化・生産年齢人口の減少

本市では、令和2年の高齢化率(老年人口が総人口に占める割合)は29.5%であり、全国平均(28.6%)、千葉県平均(27.6%)を上回っています。一方、年少人口比率は10.4%であり、全国平均(11.9%)、千葉県平均(11.7%)を下回っており、本市において少子高齢化が進んでいることがうかがえます。

また、少子高齢化を背景として、生産年齢人口の減少も進んでおり、様々な分野で、人材不足が深刻な問題となっています。

人材不足は、地域経済の縮小や、地域住民の生活に不可欠なサービスの維持、確保を困難にするなどの地域の活力の低下に繋がる要因となります。

こうした現状を踏まえ、人材不足の解消と地域活力の持続を図るためには、女性をはじめとする多様な人材の活躍をさらに推進することが不可欠です。特に、女性は人口の約半数を占めており、その潜在力を最大限に引き出すことが、本市の持続可能な発展のカギとなります。

人口と世帯数の推移(国政調査)

項目		年	平成17年 (2005年)	平成22年 (2010年)	平成27年 (2015年)	令和2年 (2020年)
総人口(人)			61,701	61,751	60,652	58,219
年少人口 (14歳以下)	人数(人)		8,638	7,606	6,847	6,040
	構成比率(%)		14.0	12.3	11.3	10.4
生産年齢人口 (15~64歳)	人数(人)		42,063	41,079	37,906	33,761
	構成比率(%)		68.2	66.5	62.5	58.0
老年人口 (65歳以上)	人数(人)		10,967	12,810	15,418	17,163
	構成比率(%)		17.8	20.7	25.4	29.5
世帯数(世帯)			22,701	24,378	25,114	25,403
1世帯当たり人数(人)			2.72	2.53	2.42	2.29

注：総人口には、年齢不詳を含むため、各年齢層の人数の合計と総人口は異なる。また、年齢不詳と端数処理の関係で構成比の合計は、100%にならない場合がある。

(2)根強く残る固定的性別役割分担

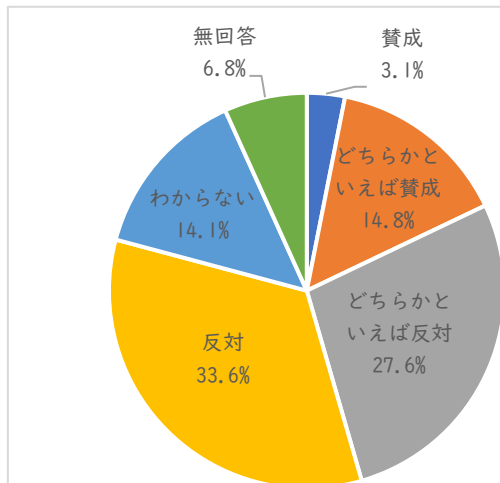
男女共同参画社会の形成を阻害する要因の一つとして、長年にわたり形成されてきた固定的な性別役割分担意識や、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が挙げられます。

令和7年度に実施した「第29回東金市民アンケート調査」では、「男性は仕事、女性は育児・家事という考えについてどのように思うか」と尋ねたところ、「賛成」は17.9%にとどまり、「反対」が61.2%と多数を占めました。

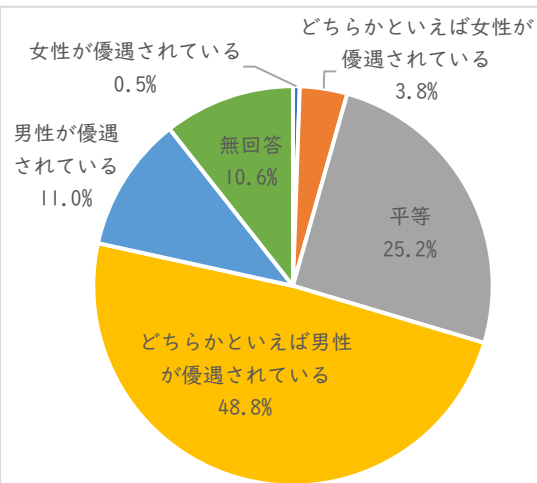
一方で、「社会全体で見た場合に、男女の地位は平等になっていると思いますか」という質問に対しては、「平等」と回答した人は25.2%にとどまり、「男性が優遇されている」と感じる人が59.8%、「女性が優遇されている」が4.3%となり、不平等と感じる市民が多いことがうかがえます。

これらの結果から、固定的な性別役割意識そのものは薄れつつあるものの、現実社会における男女の地位の不均衡に対する市民の認識は依然として根強いことがわかります。

「性別による役割分担について」



「社会全体の男女の地位について」



出典：東金市第29回市民アンケート

(3)政策・方針決定過程への女性の参画の低さ

本市における政策、方針決定過程への女性の参画状況は、依然として低い水準にあります。

東金市議会議員に占める女性の割合は、令和6年時点で15.8%（19名中3名）と、全国の市議会平均を下回っています。また、審議会等の女性委員の割合は16.6%にとどまり、全国市区平均の30.4%や千葉県市区平均の27.7%の約半分程度です。

また、庁内の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合は8.3%（48名中4名）と、全国市区平均の18.6%、千葉県市区平均の14.6%を大きく下回る結果となっています。

これらの状況から、本市では政策や方針決定の場に女性の視点が十分に反映されていないことが明らかです。男女共同参画社会を推進するためには、多様な人材の活用を進め、特に女性があらゆる分野の意思決定過程に積極的に参画できる環境を整えていくことが重要です。

IV 第4次プランについて

1 本プランの性格と位置づけ

本プランは、男女共同参画社会基本法第14条第3項に規定する市町村男女共同参画計画（以下、「市町村計画」という。）です。

市町村計画は、国および県の男女共同参画基本計画を勘案して策定することが求められているため、本市独自の強い個性を打ち出すものではなく、施策を体系的に整理し、全体像を俯瞰しやすく定めることを目的としています。

また、本プランは、社会的な性別（ジェンダー）による生活行動の差異に関する価値判断や議論を求めるものではありません。生涯を通じて男女が互いに協力し合いながら生きていくための視点に着目し、現実の生活場面（出生・育児・教育・就労・地域参加など）において、男女共同参画の意識を共有し、考え、行動に移していく契機となることを重視しています。

男女共同参画の推進にあたっては、人権の尊重、正義の実現、法令の遵守はもちろんのこと、社会的常識として認められる最低限の事項を定め、着実に進めていきます。

なお、本プランは以下の法律に基づく計画と一体のものとして位置づけます。

- ・「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（DV防止法）」
第2条の3第3項に基づく市町村基本計画
- ・「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）」
第6条第2項に基づく市町村推進計画
- ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」
第8条第3項に基づく市町村基本計画

2 第4次プランの期間

「第4次東金市男女共同参画プラン」の計画期間は、令和8年度から令和12年度の5年間とします。なお、社会・経済状況等の変化やプランの進捗状況に応じて、必要な見直しを行います。

3 プランの推進体制

庁内においては男女共同参画担当部署である企画課が中心となり、男女共同参画の取組を促し、推進していきます。

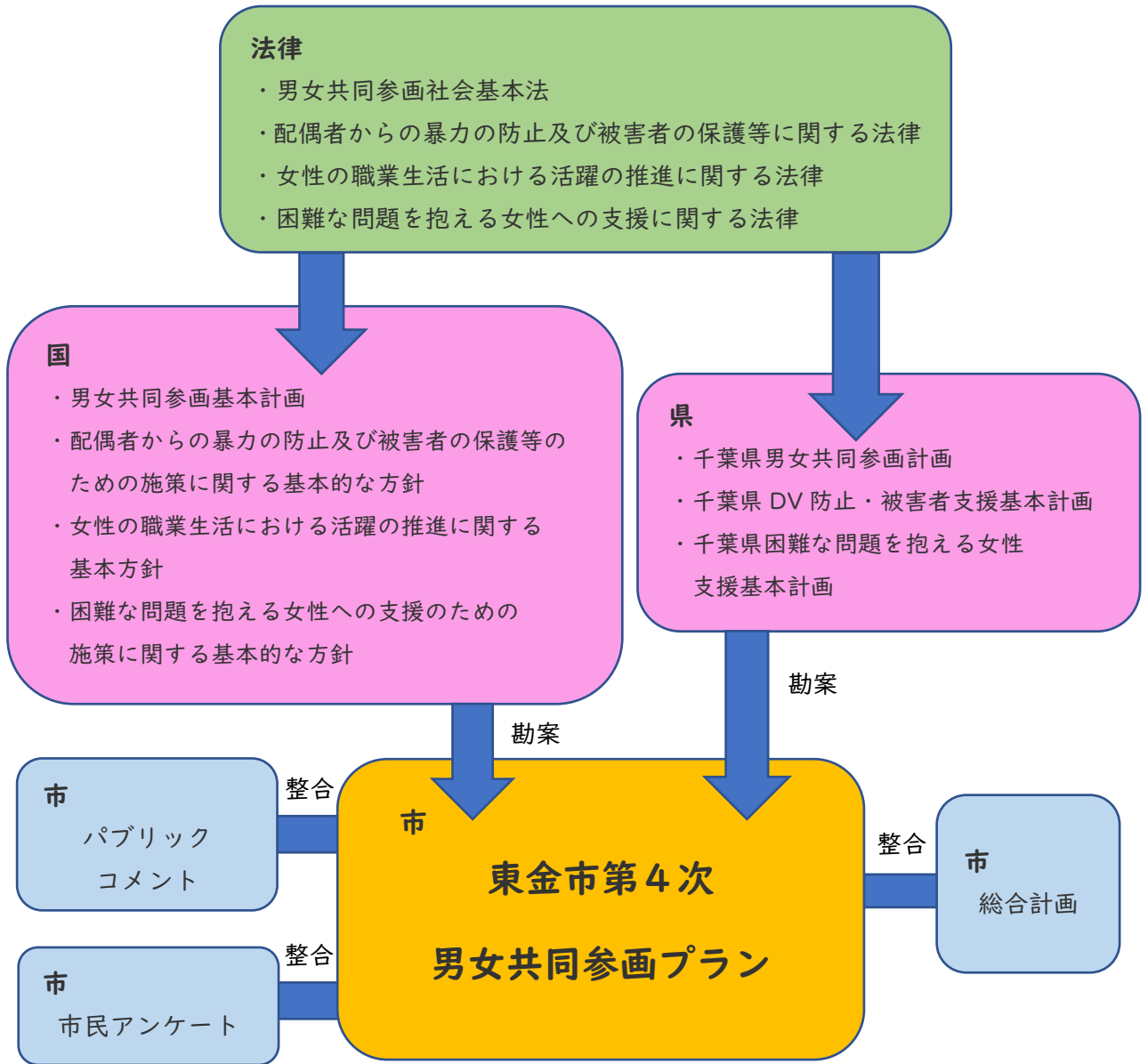
また、国や県などの取組の動向を把握すると同時に、近隣自治体及びこの地域の千葉県男女共同参画地域推進員とも連携を図って、地域の実状にあった効果的な取組を展開していきます。

そして、市民や民間団体等とも連携し、様々な人々や地域に対して男女共同参画社会作りを進めていきます。

4 進行管理

毎年度実施される市民アンケート等により、目的の達成度を把握し、実績の評価を行います。その結果を受けて、施策の改善点や求められている取組等を把握することで、次年度以降の施策に繋げていきます。

計画の位置づけ



V 具体的な取り組み

I 基本理念と基本目標

「男女共同参画基本法」では、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基本的な計画を定めるように努めることとされていることから、本市においても次の4つの基本目標を定め、国及び県の施策を勘案し、地域の特性に応じた施策に取り組んでいきます。

①男女共同参画への意識づくり

②あらゆる分野・場面・ライフステージで男女ともに 元気に活躍する環境づくり

③働く場における男女共同参画の推進

【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

④誰もが安全・安心に暮らせる環境づくり

【DV防止法に基づく市町村基本計画】

【困難女性支援法に基づく市町村基本計画】

2 基本目標と施策

①男女共同参画への意識づくり

市民ひとりひとりの意識をより高め、定着させていくために、学習の場面で男女共同参画教育の推進や、広報・啓発活動を行います。

【施策】

- 1.男女共同参画に関する調査・研究
- 2.男女共同参画社会に関する啓発活動の推進
- 3.学校教育・社会教育等あらゆる場面における男女共同参画教育の推進

②あらゆる分野・場面・ライフステージで男女ともに元気に活躍する環境づくり

様々な分野における意思決定過程について男女ともに参画し、家事・育児・介護など様々なライフステージに応じて、誰もが互いに協力し合い、支え合い、ともに活躍していく環境づくりを目指します。

【施策】

- 1.政策・方針決定過程への男女共同参画の促進
- 2.あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映
- 3.地域・家庭における男女共同参画の推進

③働く場における男女共同参画の推進

【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

働く場における男女間の格差を解消するとともに、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることで、誰もがそれぞれ持つ能力を発揮し、社会の構成員として、活躍できる働く場を目指します。

- 【施策】
- 1.ワーク・ライフ・バランスの促進
 - 2.子育て・介護の支援
 - 3.女性の能力発揮への支援

④誰もが安全・安心に暮らせる環境づくり

【DV防止法に基づく市町村基本計画】

【困難女性支援法に基づく市町村基本計画】

誰もが安心・安全に暮らせるよう、人権の尊重と暴力の根絶に対する啓発活動、生涯にわたる健康づくりの支援、防災分野への男女共同参画の推進を行います。

また、様々な事情により日常生活または社会生活を営む上で困難な問題を抱える女性や、おそれのある女性への多様な支援を提供する体制を整備します。

【施策】

- 1.あらゆる暴力の根絶と人権の尊重
- 2.困難な問題を抱える女性や、そのおそれのある女性への支援
- 3.生涯を通じた健康づくりの促進
- 4.防災分野における男女共同参画の推進

基本目標	施策
①男女共同への意識づくり	1.男女共同参画に関する調査・研究
	2.男女共同参画社会に関する啓発活動の推進
	3.学校教育・社会教育等あらゆる場面における男女共同参画教育の推進
②あらゆる分野・場面・ライフステージで男女ともに元気に活躍する環境づくり	1.政策・方針決定過程への男女共同参画の促進
	2.あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映
	3.地域・家庭における男女共同参画の推進
③働く場における男女共同参画の推進 【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】	1.ワーク・ライフ・バランスの促進
	2.子育て・介護の支援
	3.女性の能力発揮への支援
④誰もが安全・安心に暮らせる環境づくり 【DV防止法に基づく市町村基本計画】 【困難女性支援法に基づく市町村基本計画】	1.あらゆる暴力の根絶と人権の尊重
	2.困難な問題を抱える女性や、そのおそれのある女性への支援
	3.生涯を通じた健康づくりの促進
	4.防災分野における男女共同参画の推進

3 施策の内容

①男女共同参画への意識づくり

1.男女共同参画に関する調査・研究

事業内容	担当課
研修会に積極的に参加し、男女共同参画に関する情報を収集する	企画課
市民に啓発すべき情報、事柄を的確に把握する	企画課
市民の実態や課題を把握する	企画課
職員の実態や課題を把握する	企画課

主な指標

指標	現状	目標
市民アンケートの実施 (毎年度)	1回	継続
職員アンケートの実施 (毎年度)	1回	継続

2.男女共同参画社会に関する啓発活動の推進

事業内容	担当課
男女共同参画に関する情報を、ホームページ等、様々な手段で市民、事業者、各種団体などに周知する	企画課 関係各課
市民向けの情報伝達媒体について、男女共同参画の視点において確認したうえで発行、公開する	関係各課

3.学校教育・社会教育等あらゆる場面における男女共同参画教育の推進

事業内容	担当課
学校等教育機関において、教科や道徳の中で男女平等教育を行う	学校教育課
男女平等の視点に立った青少年の育成を行う	生涯学習課

主な指標

指標	現状	目標
学校教育の場における 男女の地位の平等感	【男性】68.2% (R7) 【女性】58.7% (R7)	【男性】74.0% 【女性】74.0%

4.計画の適正な推進

事業内容	担当課
市民アンケート等により目標の達成度を把握する	企画課
男女共同参画の主な担当課を中心に、横断的に庁内での男女共同参画を推進する	関係各課

②あらゆる分野・場面・ライフステージで男女ともに

元気に活躍する環境づくり

1.政策・方針決定過程への男女共同参画の視点の反映

事業内容	担当課
パブリックコメント等、市政への参画に関する情報を適宜提供する	企画課
「東金市特定事業主行動計画」を着実に実施する	総務課
女性職員の管理職の登用を広げるため、研修や職務機会の付与による積極的・計画的な人材育成を行い、組織マネジメント力を高められるような人事配置に取り組む	総務課
審議会等の女性委員の登用について、積極的に働きかける	関係各課

主な指標

指標	現状	目標
各部署で所管する審議会等の女性委員の割合	24.8%	30.0%
市職における女性管理職の割合	8.6%	15.0%

2.あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映

事業内容	担当課
東金市防災会議への女性参画を推進する	消防防災課
東金市消防団における女性参画を推進する	消防防災課
農業委員及び農地利用最適化推進委員の女性登用を推進する	農業委員会

主な指標

指標	現状	目標
東金市防災会議における女性委員数	3人	増加
市内消防団における女性消防団員数	6人	増加
女性農業委員数	3人	増加

3.地域・家庭における男女共同参画の推進

事業内容	担当課
男女共同参画地域推進員を中心とした地域の実状に即した男女共同参画を推進する	企画課
多様な人の自治活動への参加を促進する	地域振興課

主な指標

指標	現状	目標
千葉県男女共同参画地域推進員数（東金市）	1人	1人
地域活動の場における男女の地位の平等感	【男性】46.4% 【女性】35.4%	【男性】56.0% 【女性】45.0%
家庭の場における男女の地位の平等感	【男性】39.3% 【女性】32.8%	【男性】49.0% 【女性】43.0%

③働く場における男女共同参画の推進

※女性活躍推進法に基づく市町村推進計画 を含む

1.ワーク・ライフ・バランスの促進

事業内容	担当課
ワーク・ライフ・バランスの意識の普及と啓発に取り組む	企画課
職員の勤務時間の弾力的な割り振りに取り組む	総務課
東金商工会議所との連携のもと、商工関係団体等に対し、働きやすい職場づくりに配慮した経営指導等を行う	商工観光課
職員の時間外勤務を縮減するため、計画的な業務の推進、事務の簡素化等を図る	関係各課

主な指標

指標	現状	目標
ワーク・ライフ・バランスの言葉の意味を知っている市民の割合	37.8%	48.0%
1年間の時間外勤務時間が360時間を超える職員数	29人	0人
「社員いきいき！元気な会社宣言企業」(ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業)の登録企業数	6社	7社

2.子育て・介護の支援

事業内容	担当課
男女がともに家事、育児、介護を行う意識の定着や、仕事と家庭を両立する職場風土の醸成を促進する	企画課 総務課
出産、育児、介護休業制度等の情報提供を行う	総務課
出産、育児、介護休業等を取得できる職場環境を作る	総務課
障がいのある方やそのご家族の相談に応じ、適切な助言を行うとともに、それぞれの状況に応じたサービスを提供する	社会福祉課
介護が必要な方やそのご家族の相談に応じ、適切な助言を行うとともに、介護保険制度や利用できるサービスについて周知する	高齢者支援課
ファミリー・サポート・センター事業を推進する	子育て支援課
児童館の機能の充実を図る	子育て支援課
市民に対し、男女がともに家事、育児を行う意識を醸成する	健康増進課
子育て支援に関する情報提供を行う	子育て支援課 こども課
保育所等利用待機児童0を維持する	こども課
多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、一時預かり、こども誰でも通園制度等の事業を行う	こども課
少子化の進行、保育ニーズの増加を踏まえ、就学前児童施設の再編を進める	こども課
東金商工会議所との連携のもと、商工関係団体等に対し、出産、育児、介護休業制度等の情報提供を行う	商工観光課
放課後等に家庭保育が難しい児童に対し、適切な遊びや生活の場を提供する	学校教育課
学校等教育機関において、教職員がより家事、育児に参加しやすい職場環境を作る	学校教育課

各種イベントの実施に際して託児スペースを用意するなど、公共施設等の会場に配慮をする	関係各課
---	------

主な指標

指標	現状	目標
男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数	58%	100%
男性職員の育児休業取得率	57.1%	90%
ファミリー・サポート・センター会員数	132人	150人
協力し合って家事・育児をしている親の割合	65%	68%
保育所等利用待機児童数 (年度当初)	0人	維持
学童クラブ実施箇所	8箇所	維持
この地域で今後も子育てをしていきたいと思う親の割合	90.3%	92.0%

3.女性の能力発揮への支援

事業内容	担当課
職員採用試験の女性の受験者数を引き上げ、女性職員採用の占める割合を引き上げる	総務課
東金商工会議所との連携のもと、女性管理職の育成・登用の強化を推進する	商工観光課
東金商工会議所との連携のもと、女性の職業能力開発や就労継続、再就職を支援する	商工観光課
東金市地域職業相談室を通じ、女性の就職のために必要な資格、技術習得に関する情報を提供する	商工観光課
東金商工会議所との連携のもと、商工関係団体等に対し、同一労働同一賃金の導入の推進について周知を行う	商工観光課

主な指標

指標	現状	目標
職員採用試験における採用者の女性職員の割合	12%	50%以上（毎年度）
職場における男女の平等感	【男性】 32.2% 【女性】 24.7%	【男性】 42.0% 【女性】 35.0%

④安心・安全に暮らすことができる環境づくり

※DV防止法に基づく市町村基本計画

※困難女性支援法に基づく市町村基本計画 を含む

1.あらゆる暴力の根絶と人権の尊重

事業内容	担当課
すべての人が互いに相手の人権を尊重するとともに、社会的な性別について考えていくことができる意識の啓発に取り組む	総務課
セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、カスタマーハラスメント等の根絶のため、相談員の配置や、ガイドラインの周知を行う	総務課
DV防止等のあらゆる暴力の根絶に向け、市民の正しい理解を深めるため、DV防止法等の法律や制度の周知を行う	子育て支援課
DV防止のための講座や研修会を周知し、意識の啓発に取り組む	子育て支援課
DV被害者等に対し、早期に必要な支援を受けられるよう、相談窓口の周知を図るとともに、相談体制の充実を図る ○女性サポートセンター (中核的配偶者暴力相談支援センター、女性相談支援センター) ○山武健康福祉センター (地域配偶者暴力相談支援センター) ○千葉県男女共同参画センター (地域配偶者暴力相談支援センター) ○警察・病院・児童相談所 上記関係機関等との連携を強化する	子育て支援課
ストーカー等の性犯罪防止のため、区や自治体との連携のもと、防犯パトロールを強化する	消防防災課
東金商工会議所との連携のもと、商工関係団体等に対し、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、カスタマーハラスメント等の根絶のため、労働施策総合推進法等の周知を行う	商工観光課

主な指標

指標	現状	目標
DV 防止法の内容を知っている市民の割合	37.5%	48.0%
ハラスメントの言葉の意味を知っている市民の割合	67.5%	75.0%

2. 困難な問題を抱える女性や、そのおそれのある女性への支援

事業内容	担当課
<p>様々な困難や問題を抱える女性や、そのおそれのある女性に対し、相談窓口の周知を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ○女性サポートセンター ○山武健康福祉センター ○千葉県男女共同参画センター ○警察・病院・児童相談所 <p>上記関係機関等との連携を強化する</p>	子育て支援課
<p>様々な困難な問題を抱える女性や、そのおそれのある女性に対し、関係機関と連携し、状況に応じた支援を行う</p>	子育て支援課

3. 生涯を通じた健康づくりの推進

事業内容	担当課
各種健診（検診）や保健指導を実施し、疾病の早期発見、早期治療を図る	健康増進課
妊娠、出産に関する切れ目のない支援、相談体制の充実を図る	健康増進課
産前サポート事業や産後ケア事業を実施し、妊産婦を支える包括支援体制を整える	健康増進課
思春期健康教育を実施し、生命や性に関する正しい知識の普及を行う	健康増進課
健康相談や健康教育、講演会等を実施し、健康に関する意識の向上を図る	健康増進課
学校等教育機関において、必要に応じて健康増進課と連携を図りながら、思春期における心身の機能の発達と心の健康についての保健指導を行う	学校教育課
スポーツ推進委員の研修会に積極的に参加する	スポーツ 振興課

主な指標

指標	現状	目標
がん検診精密検査受診率	82.0%	84.0%
スポーツ推進委員の 女性委員の割合	17.4%	20.0%

4. 防災分野における男女共同参画の推進

事業内容	担当課
防災における多様な視点の必要性・重要性の高まりから、東金市防災会議への女性参画を推進する（再掲）	消防防災課
東金市消防団女性部をはじめとし、地域の自主防災活動への女性の参画を促進する（再掲）	消防防災課

主な指標

指標	現状	目標
東金市防災会議における女性委員数（再掲）	3人	増加
市内消防団における女性消防団員数（再掲）	6人	増加

VI 用語集

あ行	
アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み・偏見)	誰もが潜在的に持っている思い込みや偏ったモノの見方のことです。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳に刻み込まれ、既成概念、固定観念となっていくます。
か行	
カスタマーハラスメント (カスハラ)	顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるものをいいます。
固定的性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。
困難女性支援法 (困難な問題を抱える女性への支援に関する法律)	令和6年4月に施行され、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずることを地方公共団体の責務とし、市町村に対しては、施策の実施に関する基本的な計画を策定することが努力義務とされています。
さ行	
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別がありますが、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」といいます。
ジェンダーギャップ指数	スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表しており、経済・教育・健康・政治の各分野で男女平等を指数化したものです。指数が「1」に近づくほど平等と評価されます。
女性活躍推進法 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)	平成28年4月に施行され、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の活躍の推進に関する法律)

	職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられました。
セクシュアルハラスメント (セクハラ)	<p>相手の嫌がる性的な内容の発言や言動などにより、その人の人格を無視した不快感を与えることです。具体的には、性的な事実関係を尋ねること、性的な冗談やからかい、必要なく身体に接触することなどがあります。</p> <p>なお、男女雇用機会均等法等では、「職場におけるセクハラ」の定義として、職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること、また職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じることをいうとしています。</p>
た行	
待機児童	保育の必要性が認定され、保育所、認定こども園、小規模保育等の利用申込みが提出されているが、利用していない児童をいいます。
男女雇用機会均等法 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)	昭和59年7月に施行され、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められています。
千葉県男女共同参画地域推進員	平成18年度から設置しており、男女共同参画社会の実現に向け、地域の特性を踏まえながら、県民や行政とのパイプ役として県民参加による男女共同参画の地域づくりを促進する活動を行う人のことです。
ら行	
労働施策総合推進法 (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)	労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的にした法律です。令和7年6月の一部改正により、ハラスメント対策の強化や治療と仕事の両立支援の推進に関する内容が規定されています。
わ行	
ワーク・ライフ・バランス	老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、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のことです。

【A～Z】

A I	Artificial Intelligence（人工知能）の略で、テキスト、音声、画像、動画といった規則性のない多様なデータを複合的に分析した上で結果を導くことや、問い合わせの自動応答などの業務での活用が期待されています。
D V (ドメスティック・バイオ レンス)	配偶者・パートナーの関係にある、又はあった者から振るわれる暴力をいい、身体的暴力に限らず、精神的、経済的、性的等あらゆる形の暴力が含まれます。

Ⅶ 参考資料

男女共同参画社会基本法

発令 　：平成 11 年 6 月 23 日号外法律第 78 号

最終改正：令和 7 年 6 月 27 日号外法律第 80 号

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに

国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因と

なるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

第八条 国は、第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。

(独立行政法人男女共同参画機構の役割)

第十条の二 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

(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。

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団

体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

（人材の確保等）

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

（調査研究）

第十八条の三 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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）

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

（国際的協調のための措置）

第二十条 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。

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務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資

料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

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

附 則

(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。

(総理府設置法の一部改正)

第四条 総理府設置法（昭和二十四年法律第二百七号）の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則 [平成十一年七月一六日法律第一〇二号抄]

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日〔平成一三年一月六日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 [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。

一～十 [略]

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 [略]

(別に定める経過措置)

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

附 則 [平成十一年一月二二日法律第一六〇号抄]

(施行期日)

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

附 則 [令和七年六月二七日法律第八〇号]

(施行期日)

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）の施行の日〔令和八年四月一日〕から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

(政令への委任)

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

女性の職業生活における活躍の推進

に関する法律

発令 平成 27 年 9 月 4 日号外法律第 64 号

最終改正：令和 7 年 6 月 11 日号外法律第 63 号

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

おける慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ 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

なければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

は、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(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百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であ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、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定

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

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合そ

の他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勧告して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働

者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

ニ その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

ニ 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、第二十二條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條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、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の拘禁刑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、一年以下の拘禁刑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、六月以下の拘禁刑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條 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條又は第四十條の規定に違反した者

第三十七條 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 第十條第二項（第十四條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條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條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條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八條 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、第三十四條、第三十六條又は前條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、各本條の罰金刑を科する。

第三十九條 第三十條の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

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、令和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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則 [平成二九年三月三一日法律第一四号抄]

(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 [前略] 附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

五 [略]

(罰則に関する経過措置)

第三十四條 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。

[令和元年一二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行]

一 [前略] 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

[令和元年一二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行]

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 [令和四年三月三十一日法律第一二号抄]

(施行期日)

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

一 [前略] 附則第二十八条の規定 公布の日

二 [略]

三 [前略] 附則 [中略] 第二十四条 [中略] の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

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

[令和四年六月一七日法律第六八号抄]

(罰則の適用等に関する経過措置)

第四百四十一条 刑法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十七号。以下「刑法等一部改正法」という。）及びこの法律（以下「刑法等一部改正法等」という。）の施行前にした行為の処罰については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

2 刑法等一部改正法等の施行後にした行為に対して、他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる罰則を適用する場合において、当該罰則に定める刑（刑法施行法第十九条第一項の規定又は第八十二条の規定による改正後の沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律第二十五条第四項の規定の適用後のものを含む。）に刑法等一部改正法第二条の規定による改正前の刑法（明治四十年法律第四十五号。以下この項において「旧刑法」という。）第十二条に規定する懲役（以下「懲役」という。）、旧刑法第十三条に規定する禁錮（以下「禁錮」とい

う。)又は旧刑法第十六条に規定する拘留(以下「旧拘留」という。)が含まれるときは、当該刑のうち無期の懲役又は禁錮はそれぞれ無期拘禁刑と、有期の懲役又は禁錮はそれぞれその刑と長期及び短期(刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。)を同じくする有期拘禁刑と、旧拘留は長期及び短期(刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。)を同じくする拘留とする。

(裁判の効力とその執行に関する経過措置)

第四百四十二条 懲役、禁錮及び旧拘留の確定裁判の効力並びにその執行については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

(人の資格に関する経過措置)

第四百四十三条 懲役、禁錮又は旧拘留に処せられた者に係る人の資格に関する法令の規定の適用については、無期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ無期拘禁刑に処せられた者と、有期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ刑期を同じくする有期拘禁刑に処せられた者と、旧拘留に処せられた者は拘留に処せられた者とみなす。

2 拘禁刑又は拘留に処せられた者に係る他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる人の資格に関する法令の規定の適用については、無期拘禁刑に処せられた者は無期禁錮に処せられた者と、有期拘禁刑に処せられた者は刑期を同じくする有期禁錮に処せられた者と、拘留に処せられた者は刑期を同じくする旧拘留に処せられた者とみなす。

(経過措置の政令への委任)

第五百九条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政

令で定める。

附 則〔令和四年六月一七日法律第六八号抄〕

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法〔刑法等の一部を改正する法律＝令和四年六月法律第六七号〕施行日〔令和七年六月一日〕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 第五百九条の規定 公布の日
- 二 〔略〕

附 則〔令和七年六月一日法律第六三号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年六月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 〔前略〕第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定〔中略〕並びに附則〔中略〕第七条、第八条の二〔中略〕の規定 公布の日
- 二 〔前略〕第四条の規定(同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。)並びに附則第六条の規定〔中略〕 令和八年四月一日

(女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置)

第六条 第四条の規定(附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。)による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施行

の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

(政令への委任)

第七条 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)

第八条 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それぞれの法律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。

第八条の二 政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策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。

女子に対するあらゆる形態の差別の

撤廃に関する条約

発令 : 昭和 60 年 7 月 1 日号外条約第 7 号

最終改正 : 昭和 60 年 7 月 1 日号外条約第 7 号

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、諸国間における正義、平等及び互惠の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、
国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

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

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

第一部

第一条

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。

第二条

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つ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。

第三条

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。

第四条

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

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

第五条

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。

第六条

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。

第二部

第七条

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

第八条

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。

第九条

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。

第三部

第十条

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

第十一条

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、妊娠又は母性を理由とする女子に

対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。

(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

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

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

第十二条

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。

第十三条

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

第十四条

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

第四部

第十五条

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。

第十六条

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つ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。

第五部

第十七条

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十八人の、三十五番目の締約国による批准又は加入の後には二十三人の徳望が高く、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されるも

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、自国民の中から一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以後六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三箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二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、締約国の三分の二をもつて定足数とする。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つ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つて委員会に選出された委員とする。

5 委員会の委員は、四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九人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの九人の委員は、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 委員会の五人の追加的な委員の選挙は、三十五番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従つて行う。この時に選出された追加的な委員のうち二人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの二人の委員は、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つた場合には、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らる。

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。

第十八条

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

(a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から一年以内

(b) その後は少なくとも四年ごと、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。

第十九条

1 委員会は、手続規則を採択する。

2 委員会は、役員を二年の任期で選出する。

第二十条

1 委員会は、第十八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二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。

第二十一条

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。

第二十二条

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。

第六部

第二十三条

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

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第二十四条

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。

第二十五条

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つて行う。

第二十六条

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。

第二十七条

1 この条約は、二十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三十日目の日に効力を生ずる。

2 この条約は、二十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三十日目の日に効力を生ずる。

第二十八条

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。

第二十九条

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つ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六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つ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。

第三十条

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。

(右条約の英文) [省略]

第4次
東金市男女共同参画プラン
令和8年3月

調査・発行／東金市役所企画政策部企画課
〒283-8511 千葉県東金市東岩崎1-1
TEL0475-50-1122
