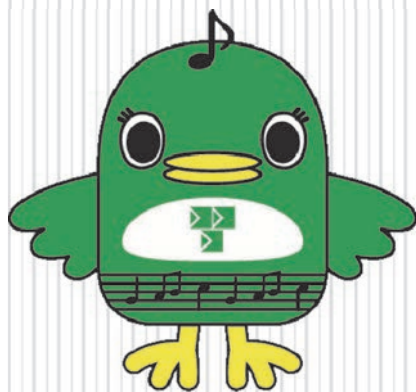


習志野市第2次男女共同参画基本計画 (改訂版)

計画期間：平成29年度～平成31年度



習志野市のご当地キャラ
「ナラシド♪」

平成29年3月

習志野市

はじめに



習志野市では、男女共同参画社会基本法が制定される以前から、先進的に男女共同参画施策に取り組み始め、平成3年（1991年）10月には女性政策課を設置、さらに平成6年（1994年）3月には「習志野市女性プラン－男女で共につくる家庭 職場 地域－」の策定以後、市民に近い自治体の立場から着実に施策を展開してまいりました。

平成16年（2004年）7月には、より一層、取り組みの成果を高めるため、男女共同参画社会基本法の理念を踏まえた「習志野市男女共同参画推進条例」を施行するなど、市が実施する施策を総合的かつ計画的に推進し、市、関係者とともに協働で取り組む体制を築きました。

近年においては、少子超高齢社会の進展、生産年齢人口の減少により、日本経済の停滞が危惧されています。我が国最大の潜在的な能力である女性の力を発掘して、経済成長と社会全体の活性化をねらいとする「女性活躍推進法」が平成27年9月に施行されるなど、男女共同参画施策を取り巻く状況は大きな転換期にあります。

本市においても、近年の社会経済情勢の変化や女性活躍推進法の趣旨に基づき、平成26年3月に策定した習志野市第2次男女共同参画基本計画を改訂して、意欲と能力のある女性が地域の中で働きやすくなり、意思決定に携わる女性比率が向上すること、並びに長時間労働を是正し、より一層ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する取り組みを盛り込みました。

なお一方では、経済の活性化が重視され、「働いて稼ぐこと」に価値が置かれる傾向が強まり、働いていない人、又は働けない人に対する差別や偏見等が懸念されています。

男女共同参画社会を実現するには、性別、年齢、国籍、労働、障がい等の有無等、あらゆる「違い」を認め合い、お互いの人権を尊重して、多種多様な人の能力や考え方を受け入れ、積極的に生かしていく「多様性（ダイバーシティ）」の理念が強く求められます。

誰もが自らの存在と人権が尊重され、個々人の能力や違いが認められる地域環境をつくるため、引き続き本計画に基づいて、「未来のために みんながやさしさでつながる 男女共同参画社会」に向けて、取り組んでまいります。

最後に、本計画の策定にあたり、多大な御協力を賜りました男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、貴重な御意見や御提言をいただきました皆様、その他関係する全ての皆様に、心から感謝を申し上げます。

平成29年3月

習志野市長

宮本泰介



目次

第1章 計画の改訂にあたって

| | | |
|----|------------------------|----|
| I | 計画の概要 | |
| 1 | 計画の趣旨 | 1 |
| 2 | 計画の位置づけ | 2 |
| 3 | 計画の期間 | 2 |
| 4 | 改訂の基本方針 | 3 |
| II | 社会情勢の分析 ～習志野市の現状を踏まえて～ | |
| 1 | 少子化の進行 | 6 |
| 2 | 高齢化の進行 | 7 |
| 3 | 家族形態の変化 | 9 |
| 4 | 雇用情勢をめぐる変化 | 10 |
| 5 | DV相談件数の推移 | 12 |

第2章 計画の基本的考え方

| | | |
|-----|-----------------------------|----|
| I | 計画の将来像 | 13 |
| II | 基本理念 | 14 |
| III | 基本目標 | 14 |
| IV | 計画の体系 | 16 |
| V | 評価のあり方 | |
| 1 | 市民や関係者等を交えた協働による取り組みの推進 | 18 |
| 2 | 対話を通じ、優れた取り組みを生み出す「未来志向の評価」 | 19 |
| 3 | 上位の目標に対する達成状況を把握する指標の導入 | 19 |
| VI | 指標一覧 | |
| 1 | 成果目標（アウトカム）とその指標 | 20 |
| 2 | 参考指標 | 23 |
| 3 | 管理指標 | 25 |



第3章 具体的施策

| | | |
|-------|---------------------------------|----|
| 基本目標Ⅰ | 人権の尊重 | |
| 課題1 | 性による差別と人権侵害のない社会づくり | 27 |
| 課題2 | 女性と男性の間に生じる暴力（DV）の防止と対応 | 29 |
| 課題3 | 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進 | 32 |
| 課題4 | 男女平等の意識づくり | 34 |
| 基本目標Ⅱ | あらゆる分野への参画と活動 | |
| 課題1 | 政策・方針決定における女性の参画 | 36 |
| 課題2 | まちづくりにおける男女共同参画 | 39 |
| 課題3 | 国際的視野に立った男女共同参画の推進 | 40 |
| 基本目標Ⅲ | 家庭生活と社会生活の両立 | |
| 課題1 | 働く場における男女平等の推進 | 41 |
| 課題2 | 互いに担い合う家庭・地域生活 | 45 |
| 基本目標Ⅳ | 生涯にわたる心身の健康維持 | |
| 課題1 | 性差に配慮した健康への推進 | 48 |
| 課題2 | 高齢者・障がい者の男女共同参画の推進 | 49 |
| 基本目標Ⅴ | 協働による効果的な施策の推進 | |
| 課題1 | 市民と行政による連携の強化 | 50 |
| 課題2 | 計画推進体制の強化 | 51 |
| | 女性活躍推進法に基づく事業一覧 | 53 |
| | 新規事業一覧 | 56 |
| 参考資料 | | |
| | 習志野市第2次男女共同参画基本計画（改訂版）策定までの経過 | 59 |
| | 習志野市男女共同参画審議会委員名簿 | 61 |
| | 習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会・計画策定検討部会名簿 | 62 |
| | 習志野市男女共同参画施策庁内推進会議設置要綱 | 63 |
| | 習志野市男女共同参画庁内担当者会議設置要領 | 65 |
| | 習志野市男女共同参画推進条例 | 67 |
| | 習志野市男女共同参画推進条例施行規則 | 70 |



| | |
|---------------------------------------|-----|
| 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 | 71 |
| 男女共同参画社会基本法 | 77 |
| 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 | 81 |
| 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 .. | 85 |
| 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 | 96 |
| 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律 | 104 |
| 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 | 105 |
| 男女共同参画推進行政のあゆみ | 111 |
| 用語の説明 | 116 |

第 1 章

◆ 計画の改訂にあたって

I 計画の概要

II 社会情勢の分析

～習志野市の現状を踏まえて～



I 計画の概要

1 計画の趣旨

平成11年（1999年）6月に男女共同参画社会基本法が施行され、男性も女性も個性を生かしつつ、自らの意思に基づいて、あらゆる分野に対等な構成員として参画する男女共同参画の取り組みが一斉に進められました。同法では男女が性別による差別的取り扱いを受けないこと等、男女の人権の尊重を明示しており、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けています。

世界的に不安定な経済情勢の中、特に日本は世界に類をみない少子超高齢社会に突入し、深刻な労働力人口の不足や、年金をはじめとする社会保障の破たん危機に追い込まれつつあります。男性の長時間労働や、就労していた6割の女性たちが第1子出産後に離職するなど、これらの問題は少子化の原因や女性のキャリア形成並びに男性の家庭参画等を阻む要因になっています。

男女共同参画をめぐるこれらの社会問題は多様化、複雑化しており、すぐに結果が表れる有効な手段はありませんが、性別や年齢、障がいの有無等にかかわらず、多様な個性や価値観を尊重し、潜在能力を引き出していく取り組みを忍耐強く、継続的に取り組む必要があります。

国は平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という）を施行し、「働く場面で活躍したい」という希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、数値目標を盛り込んだ市町村推進計画の策定・公表や、女性の活躍推進の状況や職業選択に資する情報の公表を国、地方公共団体や301人以上の従業員のいる民間企業に義務付けました。さらに国は平成28年6月に、あらゆる場で誰もが活躍できる全員参加型の社会を目指すため「一億総活躍プラン」を策定し、一人ひとりが家庭、地域、職場で自分の力を発揮し、生きがいの持てる社会に向けた取り組みを推進しています。

一人ひとりの違いを認め合い、誰もがその人らしく輝いて活躍できる社会、すなわち多様性（ダイバーシティ）による活力こそが少子超高齢社会を克服し、一億総活躍社会を支えていきます。

本市では、これまでの取り組みの成果を検証しつつ、本市の総合的かつ計画的なまちづくりの方向を示す「習志野市基本構想」、「習志野市基本計画」や、平成27年10月に策定された「習志野市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略」を鑑みつつ、多様性（ダイバーシティ）の観点踏まえながら、新たに女性活躍推進法に基づく市町村推進計画を包含する「習志野市第2次男女共同参画基本計画（改訂版）」を策定するものです。

¹ 「平成28年度版 男女共同参画白書（内閣府）」3ページによる。

2 計画の位置づけ

(1) 男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく市町村基本計画として、また習志野市男女共同参画推進条例第10条に基づき、男女が互いの平等、人権を尊重し、責任を分担し合って個性と能力を十分に発揮する男女共同参画社会の実現に向けた基本的な計画とします。

なお、平成26年3月に策定した「習志野市第2次男女共同参画基本計画（平成26年度～31年度）」の基本理念、基本目標等を踏襲し、近年の社会情勢並びに国や千葉県の動向を踏まえながら、新たな視点や取り組みを反映した「改訂版」です。

(2) 平成26年にスタートした本市の総合的かつ計画的なまちづくりの方向を示す「習志野市基本構想（平成26～37年度）」、「習志野市前期基本計画（平成26～31年度）」との整合性を図るとともに、前期基本計画を加速化させる「習志野市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略」を考慮し、策定しています。

(3) 国の第4次男女共同参画基本計画並びに千葉県第3次男女共同参画基本計画を考慮するとともに、平成13年に施行された「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項に基づく市町村における基本的な計画や、新たに平成28年に施行された女性活躍推進法第6条第2項に基づく市町村推進計画を併せた計画としています。

| 年 度 | | 平成26年度以前 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
|------|----------------|---------------------------|----------------------------------|----|----|----|----|----|
| 習志野市 | 基本計画等 長期計画・ | 習志野市基本構想 | 習志野市基本構想(平成26年4月～38年3月) | | | | | |
| | | 習志野市基本計画 | 習志野市前期基本計画(平成26年～31年度) | | | | | |
| | 男女共同参画施策 | 習志野市男女共同参画推進条例(平成16年7月制定) | | | | | | |
| | | 習志野市女性プラン他 (平成6年3月制定～) | 習志野市第2次男女共同参画基本計画 (平成26～31年度) | | | | | |

3 計画の期間

本計画は、平成26年3月に策定した「習志野市第2次男女共同参画基本計画」（平成26～31年度）の改訂版のため、平成29～31年度を計画期間とします。

| 計画名 \ 年度 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |
|------------------------|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|
| 習志野市女性プラン | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 習志野市男女共同参画プラン | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 習志野市男女共同参画基本計画 | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 習志野市第2次男女共同参画基本計画 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | |
| 習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | |

4 改訂の基本方針

本計画は、性別の違いにかかわらず、自らの意思に基づいて個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会づくりに立脚していますが、多様性（ダイバーシティ）の観点から、これまで能力が発揮されにくかった女性の価値観、潜在力を重視し、その可能性を生かす取り組みを推進します。

また一般社会における「男性/女性」という認識では括れない、多様な性のあり方を尊重する必要性が叫ばれていますが、性別に違和感を抱える方々の人権が十分に尊重されているとは言い難い状況があります。このことから、これまでの性別に関する概念ではとらえきれない方々に対する理解を促す取り組みを充実していきます。

さらに、幅広い領域においてたくさんの方が関わるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取り組みは、市民等との対話を交え、様々な考え方、捉え方及び価値観等を共有しながら、新たなアイデアや思考を深め、よりよい取り組みを創造する協働型の評価のしくみを導入するものとします。

（1）女性活躍推進法に基づく市町村推進計画を一体化

女性活躍推進法の目的である「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の個性と能力が十分に発揮されること」をねらいとし、働く場面において女性の力が発揮されるとともに、様々な状況に置かれた人の潜在力が発揮できるようにすることが大切です。

社会情勢の変化も考慮し、長時間労働の是正、女性をはじめとする多様な人材の活躍推進、意欲的に働く人たちのネットワーク形成、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進、意思決定に関わる女性の積極的登用並びにこれらの課題に意欲的に取り組む事業所へのインセンティブ（優遇）の付与等を盛り込みました。

（2）近年の社会情勢の変化等を踏まえた取り組みの反映

長い間、社会では「性には『男性』と『女性』しかない」というように固定的に考えられてきました。単純に生物学的、身体的特徴だけで人間を二つに分け、これに当てはまらない人

の存在を排除する考え方は、これまでの性別の概念に当てはまらない人の人間性を否定し、苦しめることとなります。異性を愛する人だけでなく、同性愛や両性愛もいるということが社会の中で広く認められていくことが大切です。本計画では多様な性のあり方及び生き方を尊重する観点から、LGBT^{※2}に対する取り組みを盛り込みました。

※2 LGBT

女性同性愛者を指す Lesbian(レズビアン)の頭文字の「L」、男性同性愛者を指す Gay (ゲイ)の頭文字の「G」、両性に惹かれる人を指す Bisexual (バイセクシャル)の頭文字の「B」、生まれたときの性と一致する場合もあれば、一致しない場合もあるが、一致しない場合を Transgender (トランスジェンダー)の頭文字の「T」を総称して、LGBTと言います。

これに対して、人の恋愛感情や性的関心がいずれの性別に向かうかの指向(異性に向かうことを「異性愛」、同性に向かうことを「同性愛」、男女両方に向かう「両性愛」等の多様性があります)を「性的指向 (Sexual Orientation)」、自分がどの性別であるかという認識(この認識が自分の「身体の性」と一致している人や、一致しない人もいます)を「性自認 (Gender Identity)」と言います。

同性愛者、両性愛者の人々は、少数派であるために正常と思われず、場合によっては職場を追われたり、不登校等に陥る場合もあります。このような性的指向を理由とする差別的取扱いについては、現在では不当であるという認識が広がっていますが、根強い偏見や差別は解消しません。

近年、全ての人の性的指向、性自認という「状態」や「特性」に関連する課題解決を広く求める観点で、「性的指向 (Sexual Orientation)」と「性自認 (Gender Identity)」の頭文字を取った「SOGI」という定義もあります。

(出典)

- ・「性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)」 文部科学省(平成28年4月1日)
- ・「性的指向及び性同一性障害を理由とする偏見や差別をなくしましょう」(法務省ホームページ 平成29年3月27日現在)

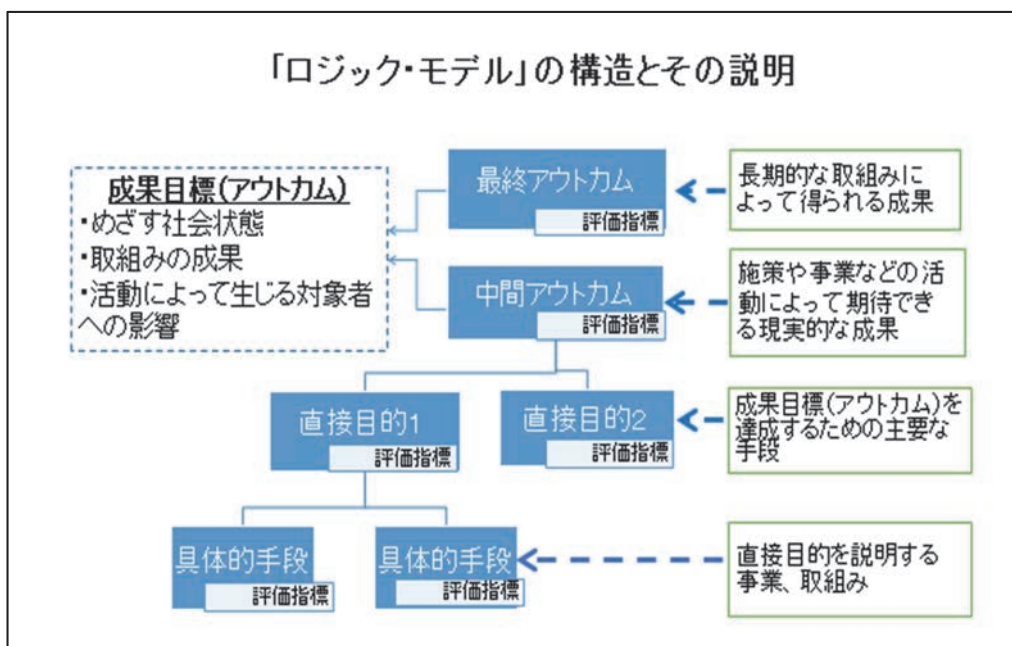
(3) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進する市民協働による取り組みの強化

男女共同参画社会の実現において、大きな影響力のある取り組みの一つにワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が挙げられます。仕事と子育て・介護の両立に関する制度が充実し、安心して働くことができること、並びにやりがいと働きがいを持って働ける職場環境を整えるには、職場・家庭・地域社会等、あらゆる領域で活躍する男女の固定的な役割分担意識を変えることが求められます。これには市民や関係者の意見を踏まえ、協働で、より実効性を高めていく取り組みをタイムリーに創出していく必要があります。

そこで、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進する取り組みは、市民や関係者と協働で、誰もが理解でき、共有できるような成果目標(アウトカム)を定め、個々の取り組みと成果目標(アウトカム)までの道筋を見える化した「ロジック・モデル^{※3}」を策定しました。ロジック・モデルを基にして市民や関係者とともに、より効果的で多様なアイデアを出し合ったり、適宜、成果目標(アウトカム)に対する達成度を調査するなどして、着実に取り組みを進めていきます。

※3 ロジック・モデル (Logic model)

目指す成果目標（アウトカム）を具体的に定め、それを実現するための取り組みとの関係を論理的に整理した体系図です。ロジック・モデルは成果目標（アウトカム）に向けて、社会の変化等に応じ、随時、迅速に効果的な取り組みを検討したり、見直す際に活用します。また、成果目標（アウトカム）は抽象的な書き方ではなく、具体的で、誰もが理解でき、共有しやすいので、様々な協力者との役割分担がしやすくなります。多様な協力者とともに協働で取り組みを進める「作戦書」「アクション・プラン」のような働きを果たします。



(4) 計画の推進状況を評価し、より良い取り組みを創出する「評価」のあり方

個々の取り組みは上位の理念や目標に照らし合わせて、柔軟に取り組みを変更したり、スピーディに修正していくことが大切です。また計画の推進状況を評価する場合、どの程度目標に近づいているか、またより良い方向に向けて個々の取り組みをどのように進め、改善したのかということ、誰もがわかるように公表していくことも必要です。

このため取り組みの実績を「事後的」に評価するだけでなく、市民、関係者等も交えながら各分野の基本目標等の達成に向けて、方向性を確認しあい、対話を交えて協働で取り組みを見直していく評価のしくみを取り入れます。

また、これまでの「活動や取り組みの結果を説明する実績値の目標（管理指標）」に加えて、目指すべき社会の実現に向けて目的を明確にした「成果目標（アウトカム）」や、本市における男女共同参画の進捗状況を把握できる「参考指標」を導入し、複眼的且つ客観的な視点から、協働の担い手である市民や関係者とともに取り組みの見直しを進め、効果的な方法を持続的に模索しながら上位の目標の達成を目指していきます。

Ⅱ 社会情勢の分析 ～習志野市の現状を踏まえて～

1 少子化の進行

平成27年（2015年）の日本全体の合計特殊出生率^{※4}は1.45となっており、この10年間で最も高くなっていますが、人口を維持するために必要とされる2.08より下回っています。

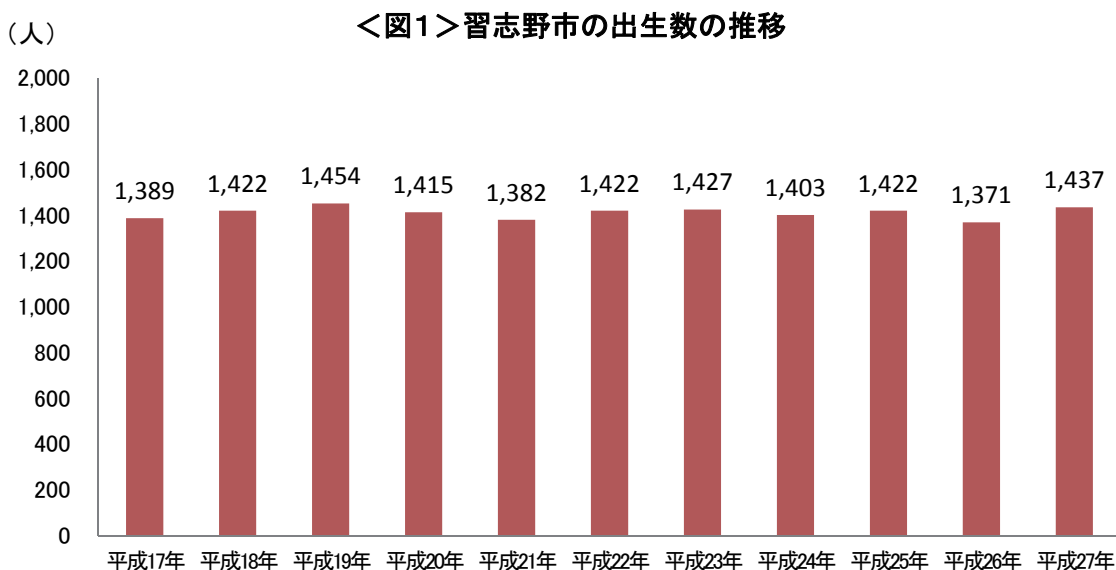
習志野市の近年の合計特殊出生率は微増傾向にあり、平成27年（2015年）では1.38となっています。一方、出生数は横ばいの状況が続いており、今後も少子化が進行することが予測されます。

少子化の原因としては、非婚化や晩婚化・晩産化の進行、若い世代の所得の伸び悩みなどが挙げられています。その背景には、ライフスタイルの多様化や高学歴化による結婚・出産等に対する価値観の変化、子育てに対する経済的・精神的負担感の増大、家庭や地域での子育て力の低下等があります。

特に働く女性にとっては、出産・育児と仕事の両立が大きな課題であり、出産・育児と仕事の両立が可能となるように、子育て期において育児や仕事の負担軽減を図るため、家族の理解・協力はもちろんのこと、保育所等の拡充、育児休業の取得促進及び勤務時間の短縮等、社会全体で支援する仕組みを構築する必要があります。

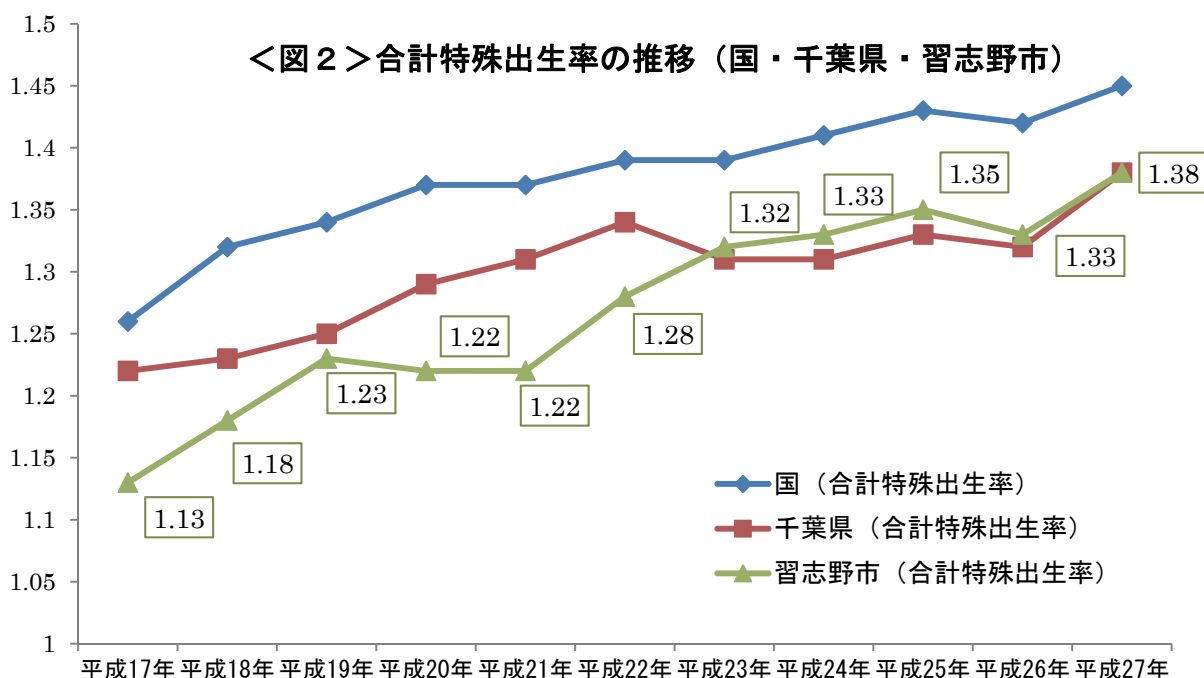
※4 合計特殊出生率

一人の女性が一生の間に平均して何人の子を産むかを示す数値。出産可能な年齢を15歳から49歳までとし、その年齢別出生率を合計し、女性が仮にその年齢別出生率のとおり子どもを産んだ場合の平均出産数を計算したもの。この率が2.08を下回ると将来、長期的には人口が減少する計算になります。なお、女性の人口そのものが減少しているため、近年では出生率は上昇しているものの、出生数は減少するという現象が起きています。



資料：厚生労働省「人口動態統計」

千葉県衛生統計年報（人口動態調査）



<表1> 合計特殊出生率の推移（国・千葉県・習志野市）

| | 平成17年 | 平成18年 | 平成19年 | 平成20年 | 平成21年 | 平成22年 | 平成23年 | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 | 平成27年 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 国 | 1.26 | 1.32 | 1.34 | 1.37 | 1.37 | 1.39 | 1.39 | 1.41 | 1.43 | 1.42 | 1.45 |
| 千葉県 | 1.22 | 1.23 | 1.25 | 1.29 | 1.31 | 1.34 | 1.31 | 1.31 | 1.33 | 1.32 | 1.38 |
| 習志野市 | 1.13 | 1.18 | 1.23 | 1.22 | 1.22 | 1.28 | 1.32 | 1.33 | 1.35 | 1.33 | 1.38 |

資料：厚生労働省「人口動態統計」

千葉県衛生統計年報「合計特殊出生率」

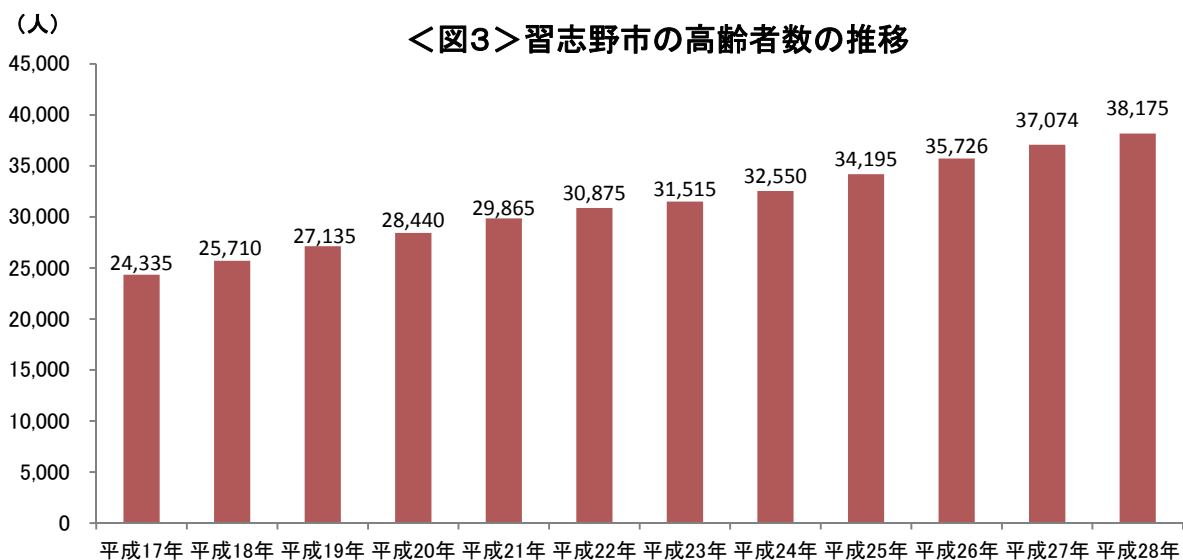
2 高齢化の進行

近年の習志野市の高齢化率^{※5}は上昇を続けており、平成28年（2016年）では22.5%で、市民のおよそ5人に1人は高齢者となっている状況です。また、高齢者数も増加を続けており、平成28年（2016年）では38,175人となっており、10年前と比較すると1万人以上増加しています。国や県は、習志野市よりもさらに高齢化率が高く、今後はますます高齢化が進行すると考えられます。

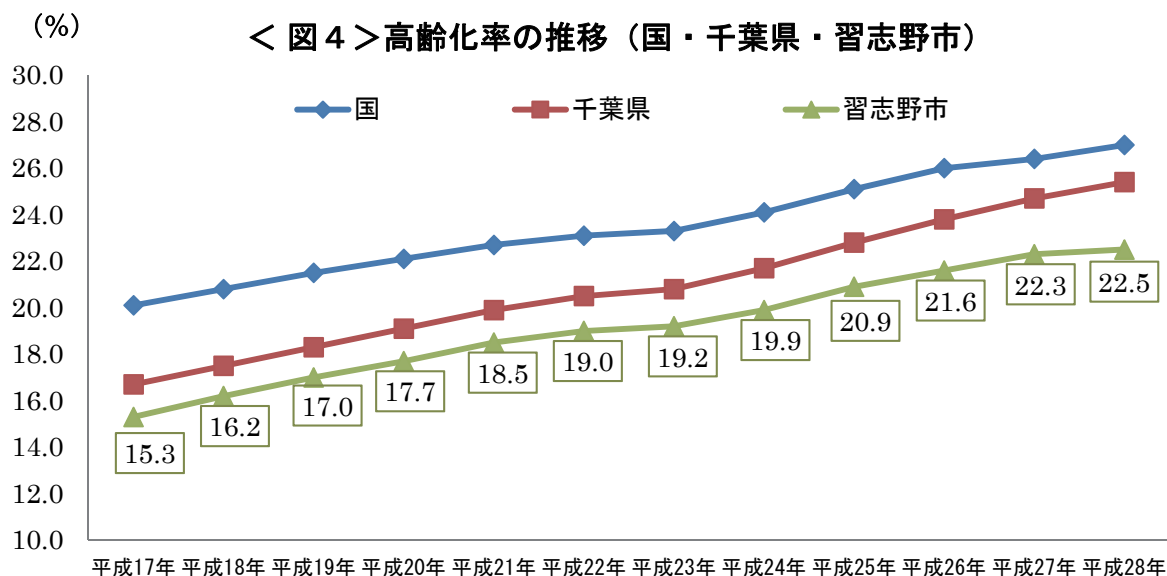
さらに、晩婚化・晩産化による出産年齢が高齢化していること、現実的に親の高齢化などにより、子育てと親の介護が同時に発生する家庭が増加することも予測されます。そのため、介護、育児、就労等の多様な問題に対して男女がともに支え合い、また、地域全体で助け合う社会の実現が求められます。

※5 高齢化率

総人口に占める高齢者数（65歳以上）の割合のことをいいます。



資料：千葉県総合企画部統計課「千葉県年齢別・町丁字別人口」各年4月1日現在
総務省統計局「人口推計」



<表2> 高齢化率の推移（国・千葉県・習志野市）

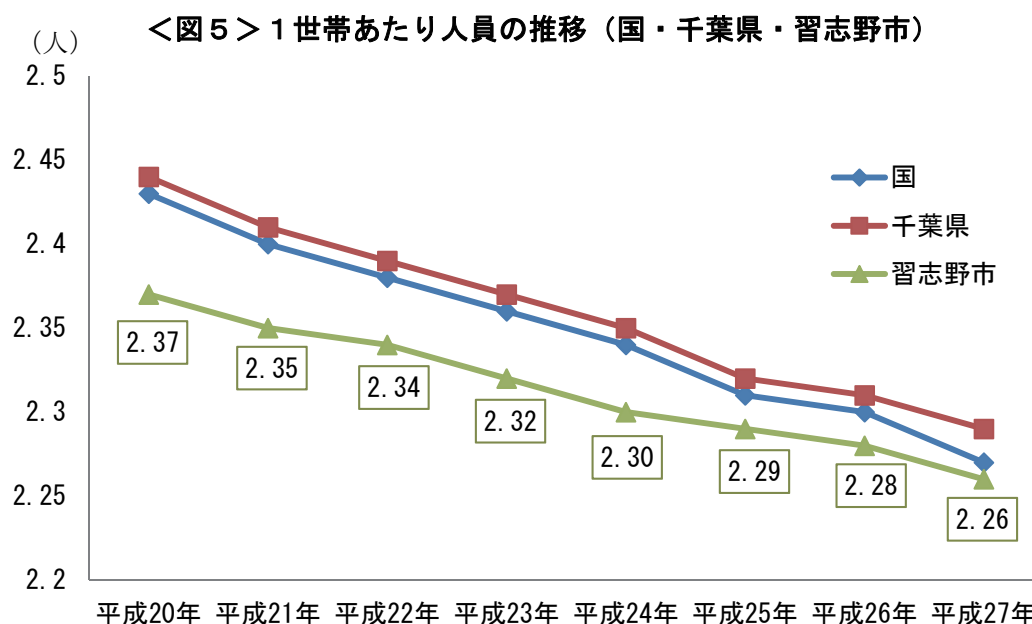
| | 平成17年 | 平成18年 | 平成19年 | 平成20年 | 平成21年 | 平成22年 | 平成23年 | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 | 平成27年 | 平成28年 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 国 | 20.1 | 20.8 | 21.5 | 22.1 | 22.7 | 23.1 | 23.3 | 24.1 | 25.1 | 26.0 | 26.4 | 27.0 |
| 千葉県 | 16.7 | 17.5 | 18.3 | 19.1 | 19.9 | 20.5 | 20.8 | 21.7 | 22.8 | 23.8 | 24.7 | 25.4 |
| 習志野市 | 15.3 | 16.2 | 17.0 | 17.7 | 18.5 | 19.0 | 19.2 | 19.9 | 20.9 | 21.6 | 22.3 | 22.5 |

資料：千葉県総合企画部統計課「千葉県年齢別・町丁字別人口」各年4月1日現在
総務省統計局「人口推計」

3 家族形態の変化

住民基本台帳人口による1世帯あたり人員の推移をみると、習志野市の1世帯あたり的人数は年々減少し、平成27年（2015年）では2.26人となっており、全国平均の2.27人、千葉県の2.29人をやや下回っています。その原因としては単身世帯や高齢者のみの世帯の増加、核家族化（夫婦や親子のみの世帯の増加）の進行等が挙げられます。

少子高齢化や非婚化・晩婚化等の進行が進む中で、多様化する個人の価値観や生活実態等を踏まえながら、個々のニーズに即した取り組みを進めていく必要があります。



＜表3＞ 1世帯あたり人員の推移（国・千葉県・習志野市）

| | 平成20年 | 平成21年 | 平成22年 | 平成23年 | 平成24年 | 平成25年 | 平成26年 | 平成27年 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 国 | 2.43 | 2.40 | 2.38 | 2.36 | 2.34 | 2.31 | 2.30 | 2.27 |
| 千葉県 | 2.44 | 2.41 | 2.39 | 2.37 | 2.35 | 2.32 | 2.31 | 2.29 |
| 習志野市 | 2.37 | 2.35 | 2.34 | 2.32 | 2.30 | 2.29 | 2.28 | 2.26 |

資料：総務省「住民基本台帳・世帯数」

千葉県総務部市町村課「各市町村の住民基本台帳人口」

（平成25年までは3月31日現在、平成26年以降は1月1日現在）

4 雇用情勢をめぐる変化

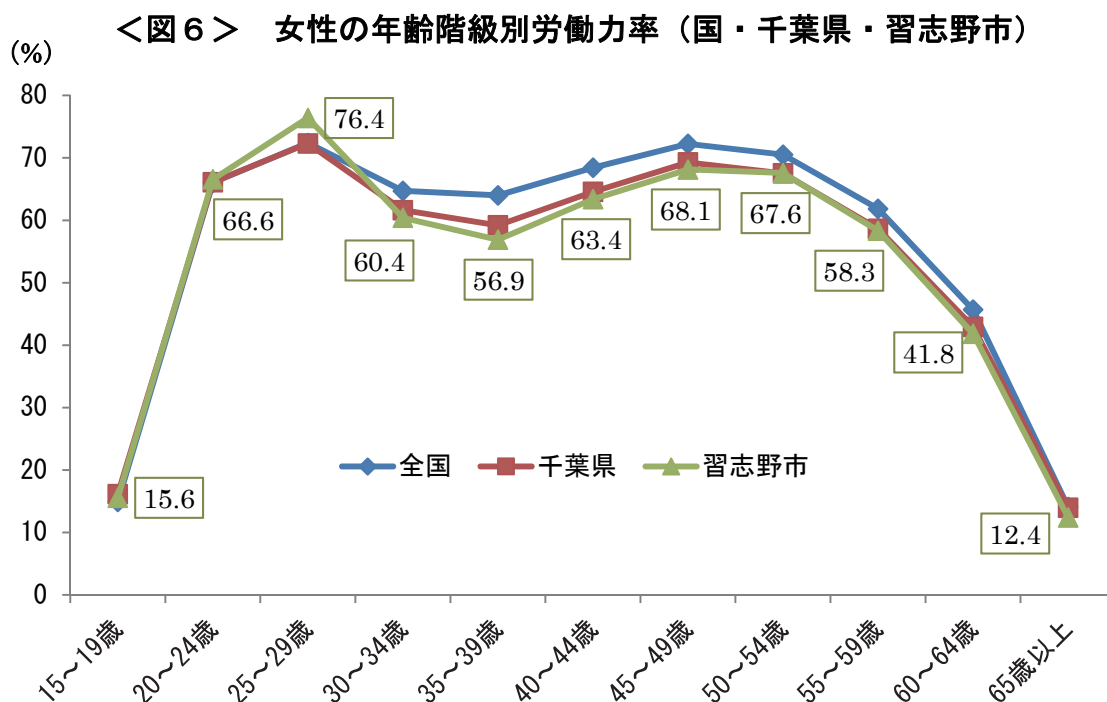
労働基準法や育児・介護休業法等の改正をはじめとして、就業をめぐる環境整備や家庭と仕事の両立を可能にする取り組みが推進されてきました。

しかし、女性の年齢階級別労働力率は、全国、県、そして習志野市でも、出産・子育て期にあたる30代で大きく低下する、M字型曲線^{※6}を描く傾向が続いています。

このM字型雇用形態は男女の意識の変化や環境整備などにより、少しずつM字の谷が浅くなっていますが、女性が「仕事か家庭か」という選択を迫られている状況にあることを示しています。男女がともに多様な職域の中で能力を発揮していくためには、働きながら出産や子育て等ができる制度の整備や、男性が子育てや介護など家庭生活上の責任を積極的に担えることが必要です。

※6 M字型曲線

15歳以上の女性の労働力人口比率を年齢階級別にグラフにすると、30代の前半が谷となり、20代前半と40代後半が山となる曲線になります。これをM字型曲線といいます。結婚、出産を機に退職し、子育てが終わると再就職するライフスタイルをとる女性が多いと、グラフはM字を描きます。

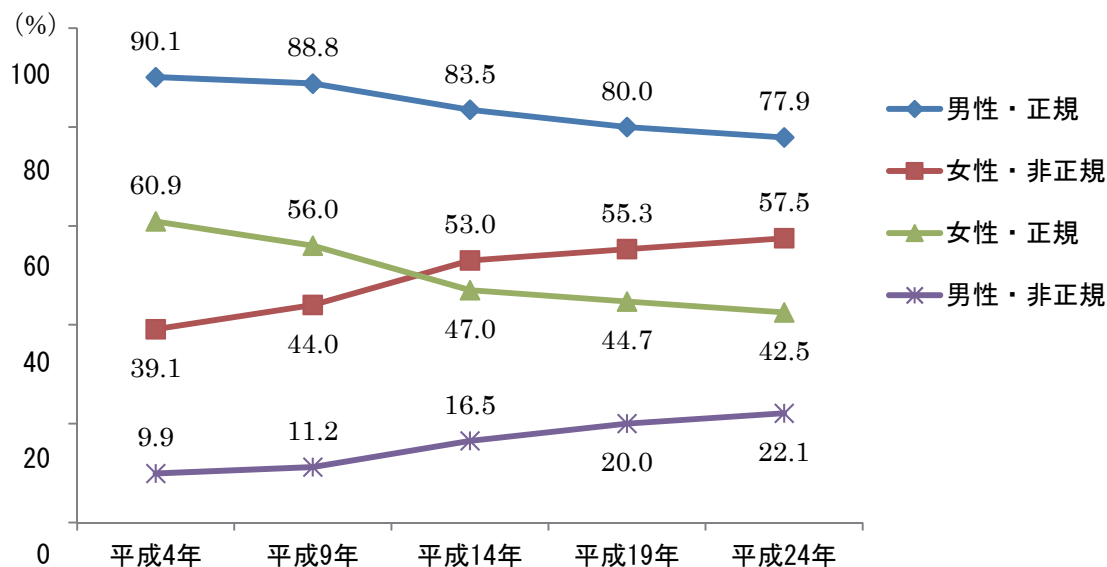


＜表4＞女性の年齢階級別労働力率（国・千葉県・習志野市）

| | 15-19歳 | 20-24歳 | 25-29歳 | 30-34歳 | 35-39歳 | 40-44歳 | 45-49歳 | 50-54歳 | 55-59歳 | 60-64歳 | 65歳以上 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 全国 | 14.9 | 66.0 | 72.4 | 64.7 | 64.0 | 68.4 | 72.2 | 70.5 | 61.8 | 45.7 | 14.1 |
| 千葉県 | 16.1 | 66.1 | 72.3 | 61.6 | 59.2 | 64.6 | 69.3 | 67.5 | 58.6 | 42.9 | 14.0 |
| 習志野市 | 15.6 | 66.6 | 76.4 | 60.4 | 56.9 | 63.4 | 68.1 | 67.6 | 58.3 | 41.8 | 12.4 |

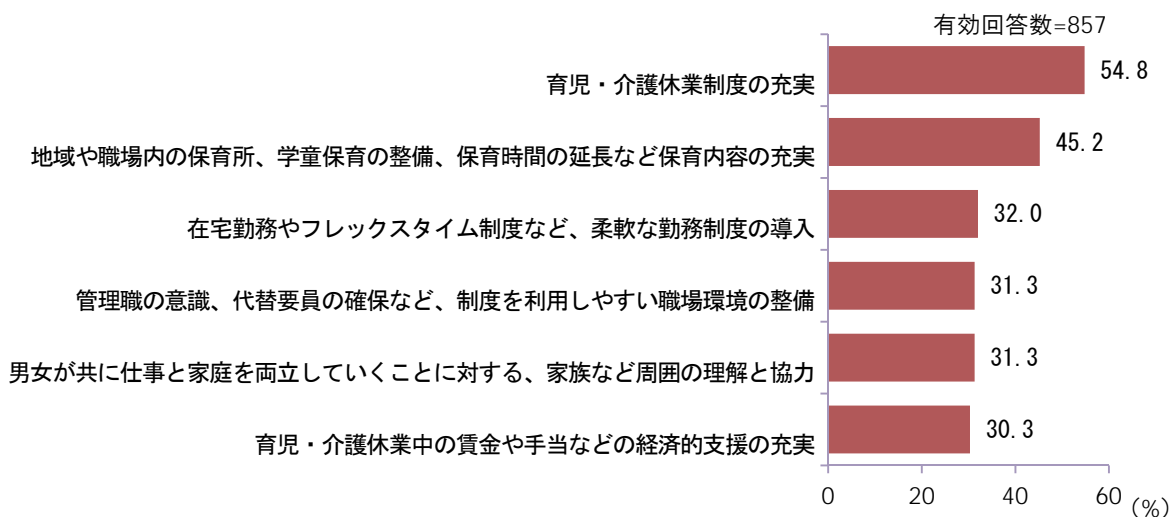
資料：総務省統計局「国勢調査」（平成22年度）

＜図7＞ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者比率の推移



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」（各年10月1日現在）

＜図8＞ 男女が共に働きやすい職場をつくるための環境整備（上位6項目・複数回答）



資料：習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民） 平成24年12月

5 DV相談件数の推移

習志野市は、平成9年(1997年)より、専門相談員による「女性の生き方相談」を開始し、DV^{※7}やセクシュアル・ハラスメント^{※8}等の女性の人権に関する相談を実施しています。また随時、DVや虐待等の相談に応じるとともに、適切な相談機関への案内や他部署との連携を図っています。

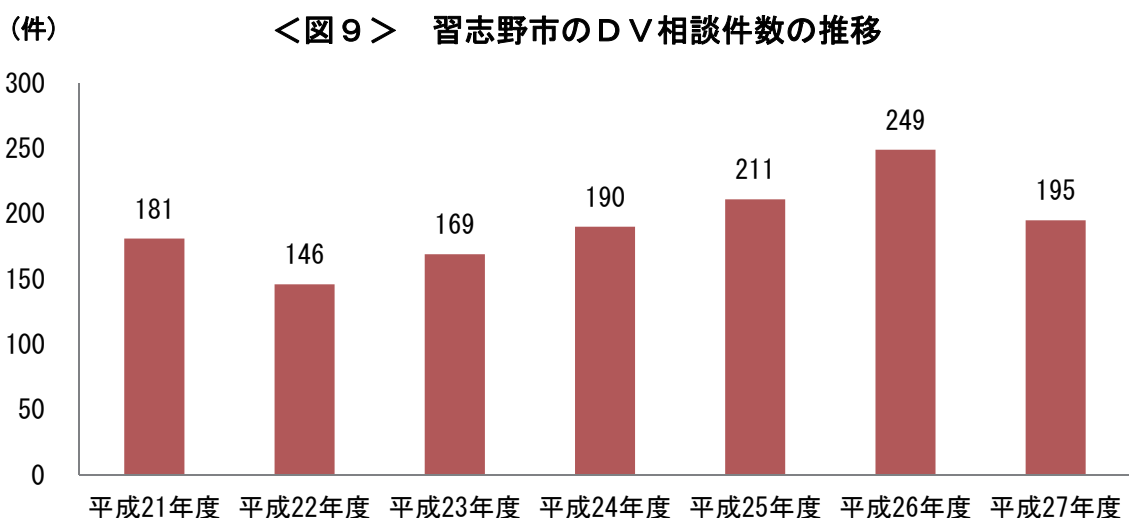
本市におけるDV相談実人数は平成23年度から増加傾向にあり、30代～40代の相談者が多くなっています。DVは未然に防ぐことが第一ですが、被害を受けた人の身近な相談窓口として、被害者が安心して生活できるように支援する必要があります。

※7 DV(ドメスティック・バイオレンス Domestic Violence)

配偶者間・パートナー間の暴力をDV(ドメスティック・バイオレンス)といいます。結婚しているかどうかは問いません。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。どんな形であっても、暴力は相手の尊厳を傷つける重大な人権侵害になります。

※8 セクシュアル・ハラスメント(Sexual Harassment)

職場等で起きる「性的嫌がらせ」。具体的には「相手側の意に反した性的な性質の言動により、それに対する対応によって仕事を遂行する上での一定の不利益を与えたり、またそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と言われ、平成11年4月から施行された男女雇用機会均等法において事業主の雇用管理上の配慮が義務付けられました。



<表5> 習志野市のDV相談者数(実人数)の推移

| | 10代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代以上 | 年代不明 | 合計 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|------|-----|
| 平成21年度 | 0 | 8 | 38 | 12 | 12 | 12 | 6 | 88 |
| 平成22年度 | 0 | 10 | 28 | 18 | 4 | 8 | 13 | 81 |
| 平成23年度 | 0 | 10 | 46 | 34 | 12 | 19 | 13 | 134 |
| 平成24年度 | 2 | 8 | 46 | 31 | 10 | 14 | 15 | 126 |
| 平成25年度 | 8 | 21 | 45 | 43 | 9 | 19 | 13 | 158 |
| 平成26年度 | 0 | 20 | 89 | 29 | 9 | 9 | 12 | 168 |
| 平成27年度 | 0 | 17 | 57 | 40 | 18 | 12 | 1 | 145 |

資料：習志野市男女共同参画センター

第 2 章

◆ 計画の基本的考え方

- I 計画の将来像
- II 基本理念
- III 基本目標
- IV 計画の体系
- V 評価のあり方
- VI 指標一覧



I 計画の将来像

計画の将来像とは、男女共同参画をめぐる様々な課題を乗り越え、本市の目指すべき方向性を示すものです。

男女が互いの個性を尊重し、未来のために

みんながやさしさでつながる男女共同参画社会の実現をめざして

男女共同参画社会とは（男女共同参画社会基本法第2条による）

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

家庭では…

◆妻も夫も、子育てや介護、家事などを分担し合い、男の子も女の子も家族の一員として家事などに協力し、家族全員が支え合って生活するようになります。

学校では…

◆自分らしさを発揮しながら学校生活を送り、個性や能力が伸び伸びと育まれます。
◆社会で活躍できる人材が育ち、進路選択では個人の個性や意思が尊重されます。

男女共同参画社会が実現すると…

職場では…

◆仕事の成果や能力が適正に評価され、経営者や管理職として女性たちが活躍します。
◆男性も女性も育児休業や介護休業が取りやすく、仕事と生活の調和を図りながら働き続けられる環境が整います。

地域では…

◆男性も女性も地域とのかかわりを大切に考え、主体的に地域活動に参画し、住民相互のコミュニケーションが活発に行われます。

市

男女共同参画の推進に関する施策を策定し、総合的・計画的に推進します。

市民

男女共同参画に関する理解を深め、その推進に努めます。

事業者

男女共同参画の推進に努め、市の施策に協力します。

教育関係者

教育の過程で、基本理念に配慮するように努めます。

II 基本理念

習志野市男女共同参画推進条例第3条に規定する基本理念を、本計画の基本理念とします。

1. 人権の尊重
2. あらゆる分野への活動の選択
3. 政策、方針の立案・決定への参画
4. 家庭生活と社会生活の両立
5. 生涯にわたる心身の健康維持

III 基本目標

将来像の実現のため、習志野市男女共同参画推進条例第3条に規定する基本理念に基づき、次の5つを基本目標とします。

基本目標Ⅰ 人権の尊重

男女共同参画社会を推進していくためには、男女を問わず個人としての尊厳を重んじ、性別による差別をなくして、一人ひとりが能力を発揮できる機会を確保する必要があります。

「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識^{※9}は、人々の意識、社会の慣習・慣行及び組織の中に存在しています。これは女性のみならず、男性の自由な生き方を阻んでいる状況があるため、男女平等の視点で社会の慣習・慣行、人々の意識等を見直していく必要があります。

また、家庭内や親しい間柄で起きる男女間の暴力は、これまで長い間存在していたにもかかわらず、その発見が困難で潜在化しやすく、深刻化しやすいことが指摘されています。近年、暴力はその対象が男女年齢いずれを問わず、また加害者と被害者がどのような間柄にあっても決して許されないという認識が定着しつつありますが、DV、性犯罪、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等は依然として多く、犯罪に巻き込まれる人が後を絶ちません。

人権尊重に基づく男女平等意識を確立するために、性による差別と人権侵害のない社会づくりを目指すとともに、家庭・地域・学校・職場等における男女平等教育・学習を推進します。

※9 固定的な性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」あるいは「男は外、女は内」というように、男女の役割を固定してしまう考え方や意識をいいます。こうした考え方や意識が問題とされるのは、女性の就労の増加など、生活基盤が変化しているにもかかわらず、女性の生き方に枠をはめ、その能力の開花の機会を制約するなど女性の行動や生き方を制限してしまうなどの理由によるものです。

基本目標Ⅱ**あらゆる分野への参画と活動**

政治や行政をはじめ、企業や団体等の民間分野においても、意思決定の過程における女性の参画は徐々に進んでいます。この状況の中、国は平成27年8月に女性活躍推進法を制定して、働く場における男女共同参画の実行性を強化しました。

引き続き、事業所や諸団体等において、意思決定過程における女性の参画促進をより一層支援し、男女の働き方、暮らし方の見直しに向けた取り組みを進めるとともに、互いに責任を分かち合いながら、家事、育児、介護等に参画する環境整備や、男女共同参画の視点による防災対策を促進するなど、多様な意見を反映させながら地域の中で安心して暮らせるまちづくりに努めます。

基本目標Ⅲ**家庭生活と社会生活の両立**

急激な少子高齢化が進み、人口減少が見込まれる中、固定的な性別役割分担意識を見直し、多様な働き方や生き方を認め合いながら、一人でも多くの方が「より活躍できる」環境をつくるのが重要です。子育て等で就労を断念した女性等の再チャレンジや、働き方を見直して多様な分野で活躍する人材の発掘を進めるなど、地域の魅力や活力を高め、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する取り組みを進めます。

また、多様な人材の活躍を支えるため、教育・保育の拡充や、地域における相談支援体制の充実など、仕事と育児、介護等の両立に向けた取り組みを推進していきます。

基本目標Ⅳ**生涯にわたる心身の健康維持**

男女が生きがいを持ち、生涯を通して心身ともに健康な生活を送ることは極めて重要なことです。「(通称)習志野市健康なまちづくり条例」(平成25年4月1日施行)や、「(通称)心が通うまちづくり条例」(平成28年4月1日施行)の基本理念を踏まえ、男女ともにその健康状態に応じて、適切に自己管理を行うことができるよう、年代や個々に応じた情報提供、健康教育、健康相談の充実や、障がいのある人もない人も、誰もが当たり前に通わせ、理解し合える住みやすい生活が送れるよう支援していきます。

基本目標Ⅴ**協働による効果的な施策の推進**

計画を推進するにあたっては、計画の理念や上位の目標を踏まえて、柔軟に組み替えながら高い成果を上げられるように、改善・改革のしくみをつくりあげることが重要です。社会情勢等の変化に応じて効果的な取り組みを創出するために、市民や関係者等で連携し、協働で取り組む必要があります。取り組みを推進する関係者ともに「対話」を通じ、持続的によりよい取り組みを創出する未来志向の評価のしくみを導入します。

IV 計画の体系

将来像

基本目標

課題

男女が互いの個性を尊重し
未来のためにみんながやさしさでつながる

男女共同参画社会の実現をめざして

I 人権の尊重

1. 性による差別と人権侵害のない社会づくり
2. 女性と男性の間に生じる暴力（DV）の防止と対応
3. 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進
4. 男女平等の意識づくり

II あらゆる分野への参画と活動

1. 政策・方針決定における女性の参画
2. まちづくりにおける男女共同参画
3. 国際的視野に立った男女共同参画の推進

III 家庭生活と社会生活の両立

1. 働く場における男女平等の推進
2. 互いに担い合う家庭・地域生活

IV 生涯にわたる心身の健康維持

1. 性差に配慮した健康への推進
2. 高齢者・障がい者の男女共同参画の推進

V 協働による効果的な施策の推進

1. 市民と行政による連携の強化
2. 計画推進体制の強化

施策の方向

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| ①人権侵害のない環境の醸成 | ②メディアのあり方や制度・慣行の見直し |
| ①DV防止のための広報・啓発 | ②DV被害者が安心して相談できる体制づくり 重点施策 |
| ③DV被害者への生活再建に向けた支援 | ④DVの防止と対応のための関係機関等との連携・協力 |
| ①就学前における男女平等教育の推進 | ②学校における男女平等教育の推進 |
| ③家庭、地域、職場における男女平等教育・学習の推進 | |
| ①男女平等推進のための意識啓発 | ②男女平等推進のための情報収集と調査研究 |

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| ①市政における女性の参画促進 重点施策 | ②事業所における多様性（ダイバーシティ）の推進 重点施策 |
| ①地域活動における男女共同参画の促進 | |
| ②女性の視点を盛り込んだ防災対策の促進 重点施策 | |
| ①国際交流を通じた男女平等意識への理解の促進 | |

- | | |
|---|--|
| ①働き方の改革とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進 重点施策 | |
| ②雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の推進 | |
| ③農業従事者、自営業等における男女共同参画の推進 | |
| ④働く場における再チャレンジ支援 | |
| ①固定的な性別役割分担意識の見直しの促進 | |
| ②男女共同参画の視点に立った子育て支援の充実 重点施策 | |
| ③男女共同参画の視点に立った介護支援の充実 | |

- | | |
|-------------------------|------------------|
| ①健康に関するあらゆる分野の情報提供 | ②性差に配慮した医療・保健の促進 |
| ③安心して妊娠・出産できる環境づくりの促進 | |
| ①男女共同参画の視点に立った高齢者の生活の充実 | |
| ②男女共同参画の視点に立った障がい者福祉の充実 | |

- | | |
|--------------------------------------|--------------|
| ①市民と行政との情報交換の推進 | ②市民との協働事業の充実 |
| ①習志野市男女共同参画審議会の充実 ②男女共同参画センターの機能充実 | |
| ③庁内推進体制の連携強化 ④国・他の地方公共団体・公共的団体との連携強化 | |

V 評価のあり方

計画を推進するにあたっては、計画の理念や上位の目標を踏まえて、柔軟に取り組みを変更しながら高い成果を上げられる「改善・改革のしくみ」が重要です。

行政の計画は一旦、策定すると、臨機応変に変更・修正しにくい面があります。しかし社会情勢や市民ニーズの変化に応じて、計画の理念、成果目標（アウトカム）、基本目標等、上位の目標に沿って新たな取り組みを創出したり、従来の取り組みを柔軟に見直すことは必要です。

そのため本計画を進めるプロセスの中に、市民や関係者等が有する多様な視点、情報、資源、ネットワーク、知恵等を生かす「協働」の考え方を取り入れ、計画を推進します。

また事業が終了した年度末に、目標値等に照らし合わせて事後的に内容を点検した後、その取り組みに対する反省、改善等を促す「実績評価」の他に、上位の目標を達成するためにどのような取り組みが必要なのか、あるいは効果的にうまく取り組むにはどのような段階を経て、どのような人や団体等の力を借りて取り組むことが最善なのか等、望ましい方向性に向けた対話を通して新たな価値を分かち合い、優れた取り組みを創出する「未来志向の評価」を取り入れます。

1 市民や関係者等を交えた協働による取り組みの推進

少子高齢化、人口減少の時代において多様化するニーズに対応するには、地域の課題を行政だけで担うのではなく、地域を構成する様々な市民、関係者等の力が必要です。人と人が支え合い、活気あふれる地域社会をつくるには、多くの人の自発的な活動と協働の場が求められます。

近年、計画の策定をはじめ、取り組みを実践する過程の中に市民や関係者等の参画が増えています。計画・実践・見直し等の一連のしくみ（PDCAサイクル）の中に市民や関係者等が参画する機会は少ないと言われていました。社会情勢の変化に応じて取り組みを柔軟に変更・修正し、多様なニーズを生かした取り組みを生み出していくには、市民や関係者等を交え、協働で優れた取り組みを創出するしくみが必要になります。

協働は、“コ・プロダクション”、すなわち「コ(Co)＝ともに」「プロダクション(Production)＝生産する」と呼ばれます。これは「市民や関係者、行政がともに新たな価値を生産する」という意味です。最終的に成果目標（アウトカム）や計画の理念に即し、「実施した取り組みが良かった」という評価を得るには、できるだけ「プロセス全体」に市民や関係者等の考え方を入れることが大切です。行政だけでは為し得ない「新しい価値」を含む優れた取り組みの創出に向けて、本計画では協働（コ・プロダクション）の視点で、男女共同参画社会に対する理解と参加を進めていきます。

2 対話を通じ、優れた取り組みを生み出す「未来志向の評価」

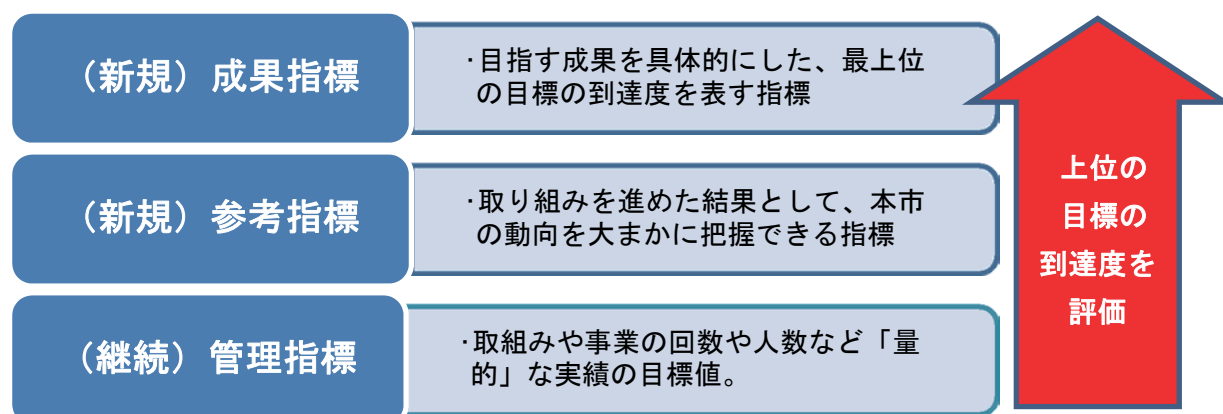
行政の取り組みを評価するにあたっては、「計画の理念や上位の目標」を踏まえた、実効性のある活動を創出することが重要です。上位の目標に近づけていくには、持続的に取り組みの内容を見直し、優れた活動や事業等を生み出すしくみをつくりあげる必要があります。

事業が終わった「後」に目標値や評価基準等に照らし合わせて、達成度や取り組みの内容に関する「点検」とその結果を公表する「実績評価」は、年度終了後に評価をしますが、既に新しい年度がスタートして時間がかなり経過してしまうため、速やかな改善・改革が進みにくい面があります。このことから計画の推進に関わる関係者が、計画の理念や上位の目標を阻む課題を共有し、未来に向けて現在の取り組みの内容を見つめ直す「未来志向の評価」を取り入れます。

未来志向の評価は、市民や関係者、行政がともに新たな価値を生産する「協働」の視点と併せ、車の両輪のように進める必要があります。新しく生まれた価値を評じあい（＝評価）、優れた取り組みを創出するには、「対話」が重要です。このため、男女共同参画審議会等の協力を得ながら、取り組みを推進する各担当課や、男女共同参画施策庁内推進会議（本市における関係部署の次長級並びに課長級で構成される会議）等と毎年定期的に対話の機会を設ける等、信頼関係を築きながら優れた取り組みの創出や改善・改革を進めていきます。

3 上位の目標に対する達成状況を把握する指標の導入

これまで、活動や取り組みの結果を説明する「実績値の目標（管理指標）」を設けていましたが、これに加えて、本市が目指す男女共同参画社会を具体的に数値で表す指標となる「成果目標（アウトカム）」や、本市における男女共同参画の進捗状況を把握できる「参考指標」を導入します。これら3つの指標を生かしながら、上位の目標の達成に向けて持続的に改善・改革を図り、取り組みの質を高めていきます。



VI 指標一覧

1 成果目標(アウトカム)とその指標

成果目標(アウトカム)とは、目指す成果を具体的に表記した上位の目標で、「(取り組みの成果として)地域社会がこのような状態になる」ということを明示します。成果目標(アウトカム)を目指し、協働で取り組みを進めた後、成果の達成度を確認する社会調査等を実施するなど、これまでの取り組みの評価を行います。

目標値(平成31年度)は、事業完了後、基準となる数値(基準値)を土台としながら、全ての取り組みを総合的に実施した結果として、達成度の点検を行うために活用します。

● 成果目標(アウトカム)

- (1)男女が対等な関係になり、互いの人権を尊重しあい、全ての人の平等が確保されます。
- (2)方針や意思決定の場に参画する女性が増え、様々な分野で多様な人が活躍するようになります。
- (3)家庭生活や社会生活を両立し、やりがいを持って働く従業員が多い事業所が増えていきます。

(1)指標

① DVの被害経験

| 指標 | 基準値 (平成24年12月) | 目標値 (平成31年度) |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------|
| DVの被害経験が過去に「何度もあった」、「1～2度あった」とする人 | 43.8% | 低減 |

・「習志野市男女共同参画に関する意識調査(平成24年12月)」による。

② 市の審議会等委員における男女比率

| 指標 | 基準値 (平成26年4月1日) | 平成27年 4月1日 | 平成28年 4月1日 | 目標値 (平成31年度) |
|------------------|--------------------|---------------|---------------|-------------------|
| 市の審議会等委員における男女比率 | 28.2% | 26.8% | 29.7% | どちらかの性が40%以上60%以下 |

・「地方自治法第138条の4第3項の規定に基づき、法律または条例の定めるところにより設置されている附属機関及び規則、要綱等に基づき附属機関に準じて設置される機関(各年4月1日付け)」による。

③ 女性管理職割合(習志野市役所)

| 指標 | 基準値 (平成26年4月1日) | 平成27年 4月1日 | 平成28年 4月1日 | 目標値 (平成31年度) |
|-------------------|--------------------|---------------|---------------|-----------------|
| 習志野市役所における女性管理職割合 | 26.2% | 27.1% | 27.8% | 30%以上 |

・「習志野市女性活躍推進特定事業主行動計画(平成28年4月1日)」による。

④ 女性管理職がいる事業所

| 指標 | | 基準値 (平成28年3月末) | 目標値 (平成31年度) |
|-----------------------------|--------|------------------------------|-----------------|
| 市内事業所における女性管理職 (事業所数・割合) | | 女性管理職がいる事業所 96事業所 (53.5%) | 上昇 |
| 内 訳 | 1～5人 | 84事業所 (87.5%) | |
| | 6～10人 | 7事業所 (7.3%) | |
| | 11～15人 | 2事業所 (2.1%) | |
| | 16～20人 | 2事業所 (2.1%) | |
| | 21人以上 | 1事業所 (1.0%) | |

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する協働型プログラム評価事業に伴う事業所実態調査(平成28年3月末)」による。

⑤ 週50時間以上の長時間労働(※)勤務者がいる事業所

| 指標 | | 基準値 (平成28年3月末) | 目標値 (平成31年度) |
|-------------------------------|--------|-------------------|-----------------|
| 週50時間以上の長時間労働勤務者が半数以上いる事業所の割合 | | 18.6% (下線の合計値) | 低減 |
| 内 訳 | 大多数 | 1.0% | |
| | かなりいる | 7.0% | |
| | 半数程度 | 10.6% | |
| | あまりいない | 34.2% | |
| | 全くいない | 47.2% | |

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する協働型プログラム評価事業に伴う事業所実態調査(平成28年3月末)」による。

※経済協力開発機構(OECD)の創立50周年を記念し、そのスローガンである「より良い政策・良い暮らし」を実現するために開発された指標(Better Life Index:BLT)では、国際比較可能な11の構成要素の中のひとつであるワーク・ライフ・バランスについて「1週間の総労働時間を50時間」と定めていることから、本調査はこの基準を用いた。

⑥ 従業員が余暇活動の時間(地域活動・文化活動・趣味の活動)をおおよそ持っている事業所

| 指標 | | 基準値 (平成28年3月末) | 目標値 (平成31年度) |
|--|-------------------|-------------------|-----------------|
| 従業員が余暇活動の時間(地域活動・文化活動・趣味の活動)をおおよそ持っている市内事業所の割合 | | 55.3% (下線の合計値) | 上昇 |
| 内 訳 | 十分持てるようになってきている | 14.6% | |
| | ある程度持てるようになってきている | 40.7% | |
| | どちらとも言えない | 28.6% | |
| | あまり持っていない | 11.6% | |
| | 全く持っていない | 4.5% | |

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する協働型プログラム評価事業に伴う事業所実態調査(平成28年3月末)」による。

⑦ 従業員が家族との時間をおおよそ持っている事業所

| 指標 | | 基準値 (平成28年3月末) | 目標値 (平成31年度) |
|------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| 従業員が家族との時間をおおよそ持っている市内事業所の割合 | | 66.2% (下線の合計値) | 上昇 |
| 内 訳 | 十分持てるようになってきている | 17.2% | |
| | ある程度持てるようになってきている | 49.0% | |
| | どちらとも言えない | 25.3% | |
| | あまり持っていない | 6.1% | |
| | 全く持っていない | 2.5% | |

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する協働型プログラム評価事業に伴う事業所実態調査(平成28年3月末)」による。

2 参考指標

参考指標は、本計画を着実に実施することによって男女共同参画社会の形成が一層加速されるよう、その推移を定期的にフォローアップし、本市の動向を把握できるよう広く市民等に公表する参考データとします。

◆ 関連する目標:基本目標Ⅰ 人権の尊重

| 指標 | 現状 | | | | | | | | |
|---|---|--------|------|------|------|-------|-------|------|------|
| (1) 男女平等について話し合ったり、学習した経験 (平成18年11月、平成24年12月の習志野市男女共同参画に関する意識調査) | 男女平等について話し合ったり、学習したりしたことがある割合 <table border="1"> <thead> <tr> <th>年(平成)</th> <th>18年</th> <th>24年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>割合</td> <td>61.6%</td> <td>62.4%</td> </tr> </tbody> </table> | 年(平成) | 18年 | 24年 | 割合 | 61.6% | 62.4% | | |
| 年(平成) | 18年 | 24年 | | | | | | | |
| 割合 | 61.6% | 62.4% | | | | | | | |
| (2) 本市に寄せられた配偶者等からの暴力相談件数 (庁内関係部署の取り組みの集計値) | <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度(平成)</th> <th>25年度</th> <th>26年度</th> <th>27年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>件数</td> <td>211件</td> <td>249件</td> <td>195件</td> </tr> </tbody> </table> | 年度(平成) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 件数 | 211件 | 249件 | 195件 |
| 年度(平成) | 25年度 | 26年度 | 27年度 | | | | | | |
| 件数 | 211件 | 249件 | 195件 | | | | | | |
| (3) DV被害経験について相談した人の割合 (平成18年11月、平成24年12月の習志野市男女共同参画に関する意識調査) | 平成24年12月 18.8% (男性4.8%、女性25.8%) 平成18年11月 8.1% (男性4.6%、女性10.3%) | | | | | | | | |

◆ 関連する目標:基本目標Ⅱ あらゆる分野への参画と活動

| 指標 | 現状 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------|-------|------|------|-----|------|------|-------|-----|-----|-----|-------|--------|---------|--|--|----|----|------|------|------|------|------|------|--------|------|------|-----|-------|
| (4) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した市内事業所 | 11件(平成29年1月1日現在) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (5) 女性活躍推進法第17条に基づく習志野市役所における女性の職業選択に資する情報の公表 | ① 職員採用試験受験者(平成27年度実施) <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>全体人数</th> <th>うち女性</th> <th>女性割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>申込者</td> <td>714人</td> <td>239人</td> <td>33.5%</td> </tr> <tr> <td>合格者</td> <td>54人</td> <td>26人</td> <td>48.1%</td> </tr> </tbody> </table> ② 1か月あたりの時間外平均勤務時間 (単位:時間) <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度(平成)</th> <th colspan="3">(単位:時間)</th> </tr> <tr> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>男女平均</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>27年度</td> <td>24.3</td> <td>17.1</td> <td>21.2</td> </tr> </tbody> </table> ③ 管理職女性割合(平成27年4月1日現在) <table border="1"> <thead> <tr> <th>全体人数</th> <th>うち女性人数</th> <th>女性割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>247人</td> <td>67人</td> <td>27.1%</td> </tr> </tbody> </table> | | 全体人数 | うち女性 | 女性割合 | 申込者 | 714人 | 239人 | 33.5% | 合格者 | 54人 | 26人 | 48.1% | 年度(平成) | (単位:時間) | | | 男性 | 女性 | 男女平均 | 27年度 | 24.3 | 17.1 | 21.2 | 全体人数 | うち女性人数 | 女性割合 | 247人 | 67人 | 27.1% |
| | 全体人数 | うち女性 | 女性割合 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 申込者 | 714人 | 239人 | 33.5% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 合格者 | 54人 | 26人 | 48.1% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 年度(平成) | (単位:時間) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 男性 | 女性 | 男女平均 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27年度 | 24.3 | 17.1 | 21.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 全体人数 | うち女性人数 | 女性割合 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 247人 | 67人 | 27.1% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | |
|--|--------------------------|------|--------|-------|
| | ④ 各役職別の女性割合（平成27年4月1日現在） | | | |
| | 区分 | 全体人数 | うち女性人数 | 女性割合 |
| | 部長相当職 | 22人 | 0人 | 0.0% |
| | 次長相当職 | 23人 | 1人 | 4.3% |
| | 課長相当職 | 202人 | 66人 | 32.7% |
| | 係長相当職 | 300人 | 121人 | 40.3% |

◆ 関連する目標:基本目標Ⅲ 家庭生活と社会生活の両立

| 指標 | 現状 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--------|--------|--------|--------|---------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------|--------------------------------|--------------------------------|-------|-------|-----|-----|
| (6) 「男性は仕事、女性家事・育児」という考え方について (平成18年11月、平成24年12月の習志野市男女共同参画に関する意識調査) | | <table border="1"> <tr> <th colspan="2">平成18年</th> <th colspan="2">平成24年</th> </tr> <tr> <td>賛成・どちらかと言えば賛成</td> <td>58.1% 内訳 男性67.8% 女性50.9%</td> <td>50.6% 内訳 男性60.6% 女性43.4%</td> </tr> <tr> <td>反対・どちらかという反対</td> <td>39.9% 内訳 男性30.1% 女性47.2%</td> <td>39.1% 内訳 男性30.5% 女性45.3%</td> </tr> </table> | 平成18年 | | 平成24年 | | 賛成・どちらかと言えば賛成 | 58.1% 内訳 男性67.8% 女性50.9% | 50.6% 内訳 男性60.6% 女性43.4% | 反対・どちらかという反対 | 39.9% 内訳 男性30.1% 女性47.2% | 39.1% 内訳 男性30.5% 女性45.3% | | | | |
| | 平成18年 | | 平成24年 | | | | | | | | | | | | | |
| 賛成・どちらかと言えば賛成 | 58.1% 内訳 男性67.8% 女性50.9% | 50.6% 内訳 男性60.6% 女性43.4% | | | | | | | | | | | | | | |
| 反対・どちらかという反対 | 39.9% 内訳 男性30.1% 女性47.2% | 39.1% 内訳 男性30.5% 女性45.3% | | | | | | | | | | | | | | |
| (7) 市内認可保育所・こども園（長時間児）入所（園）待機児童数の推移 | ・市内認可保育所・こども園（長時間児）入所（園）待機児童数 (各年4月1日現在) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <th>年(平成)</th> <th>22年</th> <th>23年</th> <th>24年</th> <th>25年</th> <th>26年</th> <th>27年</th> </tr> <tr> <td>待機児童数</td> <td>12人</td> <td>38人</td> <td>32人</td> <td>47人</td> <td>72人</td> <td>43人</td> </tr> </table> | | 年(平成) | 22年 | 23年 | 24年 | 25年 | 26年 | 27年 | 待機児童数 | 12人 | 38人 | 32人 | 47人 | 72人 | 43人 |
| 年(平成) | 22年 | 23年 | 24年 | 25年 | 26年 | 27年 | | | | | | | | | | |
| 待機児童数 | 12人 | 38人 | 32人 | 47人 | 72人 | 43人 | | | | | | | | | | |
| (8) 本市の25歳から44歳までの女性の就業率 (平成22年国勢調査) | ・25歳から44歳までの女性の就業率(平成22年 国勢調査) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <th>年齢</th> <th>25~29歳</th> <th>30~34歳</th> <th>35~39歳</th> <th>40~44歳</th> <th>45~49歳</th> </tr> <tr> <td>平成22年</td> <td>76.4%</td> <td>60.4%</td> <td>56.9%</td> <td>63.4%</td> <td>68.1%</td> </tr> </table> | | 年齢 | 25~29歳 | 30~34歳 | 35~39歳 | 40~44歳 | 45~49歳 | 平成22年 | 76.4% | 60.4% | 56.9% | 63.4% | 68.1% | | |
| 年齢 | 25~29歳 | 30~34歳 | 35~39歳 | 40~44歳 | 45~49歳 | | | | | | | | | | | |
| 平成22年 | 76.4% | 60.4% | 56.9% | 63.4% | 68.1% | | | | | | | | | | | |

◆ 関連する目標:基本目標Ⅳ 生涯にわたる心身の健康維持

| 指標 | 現状 | | | | | | | | | | |
|--|---|-------|--------|-------|------|------|------|----|-------|-------|-------|
| (9) 健康に関する情報入手を「必ず実行」「たまに実行」の人 (健康なまち習志野計画 平成27年3月 P37) | ・健康に関する情報入手を「必ず実行」「たまに実行」する人の割合 | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <th>年度(平成)</th> <th>15年度</th> <th>19年度</th> <th>22年度</th> <th>25年度</th> </tr> <tr> <td>割合</td> <td>71.7%</td> <td>72.0%</td> <td>71.2%</td> <td>69.2%</td> </tr> </table> | | 年度(平成) | 15年度 | 19年度 | 22年度 | 25年度 | 割合 | 71.7% | 72.0% | 71.2% |
| 年度(平成) | 15年度 | 19年度 | 22年度 | 25年度 | | | | | | | |
| 割合 | 71.7% | 72.0% | 71.2% | 69.2% | | | | | | | |

3 管理指標

具体的な取り組みや事業等の回数や人数など、年度単位の「量」的な実績の目標です。

(1)基本目標Ⅰ 人権の尊重

| 事業 No | 事業名と取り組み内容 | 目標値 | 担当課 |
|----------|---------------------------------|----------------|----------------|
| 4 | 男女共同参画に関連するメディア・リテラシーについての講座の開催 | 隔年開催 | 公民館 |
| 7 | 児童虐待・DV防止への啓発回数 | 年1回以上 | 子育て支援課 |
| 11 | 相談員のDV研修等の参加回数 | 年2回以上 | 子育て支援課 |
| | 相談員のDV研修等の参加回数 | 年1回以上 | 総合教育センター |
| 30 | 男女平等教育に関する内容を盛り込んだ研修の実施回数 | 年3回 | こども保育課 |
| 39 | 教職員に対する男女共同参画等に関する研修等参加回数 | 年3回 | 指導課 |
| 42 | 事業所等の男女共同参画に関する研修等開催回数 | 年1回以上 | 産業振興課 |
| 46 | 男女共同参画に関連する講座実施回数 | 各公民館で 年1回以上 | 公民館 |
| 47 | 情報紙の発行回数 | 年3回 | 男女共同参画 センター |
| 48 | 男女共同参画週間に合わせた講演会等の実施 | 年1回 | 男女共同参画 センター |
| 49 | ホームページ等による啓発 | 年10回 | 男女共同参画 センター |
| 51 | 市職員対象の男女共同参画に関する研修の実施 | 年1回以上 | 人事課 |
| 53 | 市職員への啓発回数 | 年3回 | 男女共同参画 センター |
| 54 | 講座、イベントの開催回数 | 年3回以上 | 男女共同参画 センター |
| 58 | 市民及び事業所に対する男女共同参画に関する意識調査の実施 | 現計画中に1 回 | 男女共同参画 センター |

(2)基本目標Ⅱ あらゆる分野への参画と活動

・基本目標Ⅱに位置付けられる取組みは、管理指標に該当する事業はありません。

(3)基本目標Ⅲ 家庭生活と社会生活の両立

| 事業 No | 事業名と取り組み内容 | 目標値 | 担当課 |
|-------|------------------------------|------------|------------|
| 75 | 市民に対する啓発等実施回数 | 年1回 | 男女共同参画センター |
| 76 | 市内事業所に対する啓発等実施回数 | 年1回以上 | 産業振興課 |
| 77 | ワーク・ライフ・バランス研修の実施 | 年1回 | 人事課 |
| 83 | 男女雇用機会均等法についての市内事業所への情報提供 | 年1回以上 | 産業振興課 |
| 84 | 各事業所へのパートタイム労働法・労働者派遣法等の啓発回数 | 年1回以上 | 産業振興課 |
| 85 | 農業従事者における家族経営協定締結数 | 10戸 | 産業振興課 |
| 86 | 農業従事者等に対する男女の経営参画についての研修、啓発 | 年1回以上 | 産業振興課 |
| 91 | 固定的な性別役割分担意識を見直す講座等の実施 | 年1回以上 | 男女共同参画センター |
| | 固定的な性別役割分担意識を見直す講座等の実施 | 各公民館で年1回以上 | 公民館 |
| 93 | 保育所所庭開放利用者数 | 施設毎10%増 | こども保育課 |
| | 子育てふれあい広場利用者数 | 施設毎10%増 | こども保育課 |
| 96 | ファミリー・サポート・センター登録会員数 | 前年度実績の10%増 | 子育て支援課 |

(4)基本目標Ⅳ 生涯にわたる心身の健康維持

| 事業 No | 事業名と取り組み内容 | 目標値 | 担当課 |
|-------|--------------|-------|-------|
| 113 | 養護教諭、保健主事の研修 | 年1回以上 | 学校教育課 |

(5)基本目標Ⅴ 協働による効果的な施策の推進

| 事業 No | 事業名と取り組み内容 | 目標値 | 担当課 |
|-------|--------------------------|-------|------------|
| 123 | 男女共同参画推進登録団体連絡会及び研修会等の開催 | 年2回 | 男女共同参画センター |
| 126 | 男女共同参画審議会と庁内担当課との対話 | 年1~2回 | 男女共同参画センター |

第 3 章

◆ 具体的施策

基本目標Ⅰ 人権の尊重

基本目標Ⅱ あらゆる分野への参画と活動

基本目標Ⅲ 家庭生活と社会生活の両立

基本目標Ⅳ 生涯にわたる心身の健康維持

基本目標Ⅴ 協働による効果的な施策の推進

女性活躍推進法に基づく事業一覧

新規事業一覧



基本目標Ⅰ

人権の尊重

課題1 性による差別と人権侵害のない社会づくり

人権の尊重は、男女共同参画の根底をなす基本理念です。男女は平等であり、基本的人権は守られなければなりません。

職場等におけるセクシュアル・ハラスメントをはじめ、妊娠、出産、育児休業等を理由とする解雇、雇い止め、降格などの不利益な取り扱い（いわゆるマタニティ・ハラスメント^{※10}や子育てに積極的にかかわろうとする男性が、職場で嫌がらせや不当な扱いを受けること等）はあってはならないものです。性暴力、ストーカー行為等は、被害者の心身を著しく傷つけ、人間としての尊厳を踏みにじる行為です。情報化社会の進展に伴い、メディア等によってもたらされる情報の影響は大きく、人権を侵害するような有害な情報にさらされています。

このような行為の発生を防止し、根絶するための意識啓発、相談体制等に積極的に取り組み、人権侵害のない環境づくりを進める必要があります。

また近年、性的指向^{※11}、性自認^{※12}を理由として困難な状況にあるLGBTの人たちの置かれた状況を正しく知り、多様なあり方をお互いに受け止めあうことが求められています。

そこで男女共同参画の視点に基づき、人権を尊重するという意識が定着するよう取り組みます。

※10 マタニティ・ハラスメント (Maternity Harassment)

妊娠・出産を理由とした職場での女性への嫌がらせ。職場における妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱いは違法ですが、男女雇用機会均等法第11条の2の新設並びにそれに伴う「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して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成29年1月1日）」により、事業主はマタニティ・ハラスメント防止措置を適切に講ずる必要性が明記されました。

※11 性的指向 (Sexual Orientation)

人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指します。

※12 性自認 (Gender Identity)

自分の性をどのように認識しているかということ。服装・言動・振る舞いなどの自分の性別の認識。生まれたときの性別と一致する場合もあれば、一致しない場合もあります。一致しない場合、トランスジェンダーという概念で説明されます。「性同一性障がい」とは医学上の診断名を指します。

施策の方向① 人権侵害のない環境の醸成

| 事業 No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|--------|---|---|--------------|
| 1 | 人権尊重についての広報・啓発 | 人権啓発パンフレット等の配布や市広報紙により人権強化週間等の周知を行います。また、人権擁護委員の人権啓発活動をサポートします。 | 社会福祉課 |
| 2 | 【女性活躍】 セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた啓発の推進 | 性的な事柄に関する嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）の防止等、男女が互いの尊厳を重んじ、対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の実現に向けた周知、啓発を推進します。 | 男女共同参画センター |
| | 【女性活躍】 働く場におけるハラスメント等の防止に向けた啓発の推進 | 誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、市内事業所に対し、雇用の場等で起きる性的な事柄に関する嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）や、妊娠・出産等に関する嫌がらせ（マタニティ・ハラスメント）並びに子どもを持つ労働者への育児休業等の抑制等、仕事と家庭の両立を阻害するハラスメントの防止対策の周知に努めます。 | 産業振興課 |
| | 【女性活躍】 働く場におけるハラスメント等の防止に向けた啓発の推進 | 市職員や教育関係者に対し、性的な事柄に関する嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）や、妊娠・出産等に関する嫌がらせ（マタニティ・ハラスメント）並びに子どもを持つ労働者への育児休業等の抑制等、仕事と家庭の両立を阻害するハラスメントの防止に向けた研修や、被害者の支援等を実施します。 | 学校教育課 人事課 |
| 3 | 【新規】 性的指向やLGBT等により、困難な状況に置かれている人に対する理解促進 | 性的指向やLGBT等を理由として、困難な状況に置かれている人たちに対する正しい理解を促進する啓発活動を行います。 | 男女共同参画センター |

施策の方向② メディアのあり方や制度・慣行の見直し

| 事業 No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|--------|---|------------------------------|---------|
| 4 | メディア・リテラシー※13（読み解く力）向上のための学習機会の提供と意識啓発の推進 | メディアを読み解く力について学習する講座等を開催します。 | 公民館 |
| 5 | 性の商品化を防ぐための啓発 | 性の商品化を防ぐため、有害ピラや看板の撤去等を行います。 | 青少年センター |

※13 メディア・リテラシー（media literacy）

情報があふれる現代社会でテレビや新聞雑誌、コンピュータなどあらゆる情報について、それらを受動的に吸収するのではなく、商業主義との関連性や人権擁護なども含めて、批判的視点を持ち、能動的に情報を読み解く能力を意味します。

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|---------------------------------|------|-----|
| 4 | 男女共同参画に関連するメディア・リテラシーについての講座の開催 | 隔年開催 | 公民館 |

課題2 女性と男性の間に生じる暴力（DV）の防止と対応

DV（ドメスティック・バイオレンス）は、配偶者や親しい関係の間で生じる暴力で、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、多くの場合、女性が被害者になっています。DVは、外部からその発見が困難であり、潜在化・深刻化しやすい傾向にあるため、市民一人ひとりが正しい理解を深めていくことが求められます。DVを許さない社会の実現は、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題であり、社会全体でこのような暴力をなくす取り組みを進める必要があります。このことからDV、デートDV^{*14}等の周知・啓発を進め、若い世代における理解をさらに深めて、将来的な発生の防止を図ります。

また、不安を抱えたDV被害者が安心して相談できる体制づくり、DV被害者が暴力等から逃れ新たな生活を始めるための個々の被害者の状況に応じた適切な支援について、庁内の関係部局や警察、配偶者暴力相談支援センターとの情報の共有や連携を行います。

※14 デートDV

恋人同士の間で起きる暴力のこと。内閣府による「男女間における暴力に関する調査報告書（平成27年3月公表）」では、交際相手がいいた女性の19.1%が、交際相手からの暴力、いわゆるデートDVを受けています。

デートDVも、殴る・蹴るなど身体に対する暴力だけではなく、交際相手に「他の異性と会話をするな」などと命令したり、携帯電話の着信履歴やメールのチェック、交友関係や行動の監視など、相手の気持ちを考えずに、自分の思いどおりに支配したり束縛したりしようとする態度や行動も、デートDVに該当します。

施策の方向① DV防止のための広報・啓発

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|--------------------|---|------------|
| 6 | DVは人権侵害であることの啓発の推進 | DV啓発パンフレットの配布、「女性に対する暴力をなくす運動」の周知を広報、ホームページ等により行います | 男女共同参画センター |
| 7 | 児童虐待・DV防止への啓発 | ポスターやパンフレットの配布、研修等により、児童虐待及びDV防止の啓発を行います。 | 子育て支援課 |
| 8 | 青少年有害図書等の自主規制の啓発 | 青少年有害図書審議会において、性のみを強調し、暴力やDVを容認するような図書を有害図書として指定し、青少年への販売の自主規制の協力を書店等に求めています。 | 青少年課 |

| | | | |
|----|--------------------------------|--|--------------------|
| 9 | 生と性の健康についての意識の啓発 | 対象と発達段階に応じた健康教育を行い、生と性の健康についての意識啓発をしていきます。 | 健康支援課 |
| 10 | 児童・生徒の発達段階に沿った人権尊重の視点からの性教育の推進 | 児童・生徒の発達段階に応じて、男女の成長の違いや生命誕生の仕組みを学習し、児童・生徒が男女対等の立場で、互いの人権を尊重し合う教育を実施します。 | 指導課 |
| 11 | 各種相談員のDV等に関する相談技術の向上 | DV研修等、男女共同参画に関する研修の参加により、多様化する相談内容に適切に対応します。 | 子育て支援課 総合教育センター |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|-----------------|-------|----------|
| 7 | 児童虐待・DV防止への啓発回数 | 年1回以上 | 子育て支援課 |
| 11 | 相談員のDV研修等の参加回数 | 年2回以上 | 子育て支援課 |
| | 相談員のDV研修等の参加回数 | 年1回以上 | 総合教育センター |

重点施策 施策の方向② DV被害者が安心して相談できる体制づくり

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|------------------------------|---|--------------|
| 12 | DV家庭の子どもへの支援 | DV家庭において虐待が疑われる子どもについて、関係機関との連携により支援を行います。 | 子育て支援課 |
| 13 | ひとり親家庭への相談体制の充実、生活自立への支援 | ひとり親家庭の生活の安定を図るため、相談体制の充実を図るとともに、関係機関の情報提供を積極的に行い、連携に努めます。 | 子育て支援課 |
| 14 | 関係機関との連携強化と相談支援の充実 | 子どもの養育に関する男女平等と、関係機関と連携してDV事例等に関する相談支援を実施します。 | ひまわり発達相談センター |
| 15 | 女性の生き方相談の充実 | 女性の生き方相談の充実を図るとともに、関連する相談機関との連携を図り、相談者の支援、保護に取り組みます。 | 男女共同参画センター |
| 16 | 男性の生き方に対する相談体制の充実 | 相談者の訴えをしっかりと受け止め、必要に応じて専門相談機関等と連携を図りながら相談支援を実施します。 | 男女共同参画センター |
| 17 | 配偶者暴力相談支援センターとしての機能充実についての研究 | DV防止法の改正により、配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすことが努力義務になったことから、相談体制等の機能充実について研究を行います。 | 男女共同参画センター |
| 18 | 健康相談事業の充実 | 健康な生活ができるよう、必要な情報提供を行います。また、必要に応じて関係機関と連携し、適切な対応をします。 | 健康支援課 |
| 19 | 高齢者への情報提供と相談の充実 | 市内5か所の地域包括支援センターにおいて、虐待や暴力等を受けている方々についての相談に対応し、必要な情報提供を随時行います。 | 高齢者支援課 |

| | | | |
|----|---------------|---|------------|
| 20 | DVに関する相談窓口の周知 | 配偶者暴力相談支援センター等について、チラシ等の配布や広報、ホームページ等の掲載により周知を行います。 | 男女共同参画センター |
|----|---------------|---|------------|

施策の方向③ DV被害者への生活再建に向けた支援

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|---------------------|--|----------------------|
| 21 | 緊急保護を求めるDV被害者等への支援 | 関係機関との連携を取り、被害者を一時保護につなぐ等の適切な支援を行います。 | 男女共同参画センター 子育て支援課 |
| 22 | 【新規】就労や再就職に関する情報の提供 | 「ふるさとハローワーク」等を通し、就労や再就職に関する情報提供を行います。 | 産業振興課 |
| 23 | DV被害者支援制度についての情報提供 | DV被害者を支援する制度について、被害者の状況に応じた情報提供や証明書の作成など自立に向けた支援を行います。 | 男女共同参画センター |
| 24 | 生活困窮に関する相談、情報提供 | 生活に困窮するDV被害者に対し、らいふあっぷ習志野等において、生活と仕事に関する相談に応じます。また生活保護制度について情報提供を行います。 | 生活相談課 |
| 25 | 高齢者への自立支援 | 養護者（配偶者や家族等）から虐待を受けた高齢のDV被害者の自立に向けて、施設利用も含め支援を行います。 | 高齢者支援課 |
| | 障がい者への自立支援 | 養護者（配偶者や家族等）等から虐待を受けた障がいのある人の自立に向けて、施設利用も含め支援を行います。 | 障がい福祉課 |
| 26 | 住宅に関する情報提供 | DV被害者が新たな生活の場を見つけるため、市営、県営住宅などの公営住宅の優先入居者等に関する情報を提供します。 | 住宅課 |

施策の方向④ DVの防止と対応のための関係機関等との連携・協力

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|-----------------------------|---|-----------------|
| 27 | 庁内関係部署との連携 | DV防止推進関係課長会議の開催や庁内関係部署との連携を図り、情報の提供や共有に努めます。 | 男女共同参画センター |
| 28 | 庁外関係機関（県・警察、民生委員・児童委員等）との連携 | 県主催の連絡会議等の出席により情報交換に努め、県・警察、民生委員・児童委員等と積極的に連携を図ります。 | 男女共同参画センター |
| | | | 子育て支援課 社会福祉課 |

課題3 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

男女平等の意識づくりは、幼少期からの教育や学習と深い関わりを持っています。児童・生徒の発達段階に応じて、男女平等や男女相互の理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなど将来を見通した自己形成ができるよう取り組みを進めることが必要です。

教育関係者の男女共同参画に関する意識は、子どもたちをはじめ教育を受けている者に大きな影響を及ぼすことから、性別にとらわれない個性を尊重した教育を行うとともに、無意識に性別で差別することがないよう配慮し、男女共同参画を推進することができるように、研修等の取り組みを推進することが必要です。

家庭・地域・職場においては、男女が生涯を通じて、男女共同参画の意識を高める学習機会を持ち、男女共同参画への理解の浸透を図ることが重要です。

施策の方向① 就学前における男女平等教育の推進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|------------------------------------|---|--------|
| 29 | 保育所・幼稚園・こども園における男女平等の保育・教育の推進 | 乳幼児の保育や指導において、男女平等の視点に配慮したカリキュラムを行っているかを点検し、必要に応じて見直しを行います。 | こども保育課 |
| 30 | 保育・幼児教育関係者の男女平等教育に関する内容を盛り込んだ研修の実施 | 保育所・幼稚園・こども園職員に対して、男女平等教育に関する内容を盛り込んだ研修を実施します。 | こども保育課 |
| 31 | 父親の子育て参画を意識した情報提供 | 保育所・幼稚園・こども園の事業実施において、父親の子育て参画を促す情報を提供します。 | こども保育課 |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|---------------------------|------|--------|
| 30 | 男女平等教育に関する内容を盛り込んだ研修の実施回数 | 年3回 | こども保育課 |

施策の方向② 学校における男女平等教育の推進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|---------------------------|--|----------|
| 32 | 男女平等の視点を盛り込んだ人権尊重教育の推進 | 人権尊重教育の一環として、男女平等について学ぶ授業等を行います。 | 指導課 |
| 33 | 男女平等の視点に立った教育相談、適応指導教室の推進 | 教育相談、適応指導教室の運営を行う上で、男女平等の視点に配慮し、個に応じた相談、指導を行います。 | 総合教育センター |
| 34 | 男女平等の視点に立った進路指導の実施 | 進路指導を行う上で、生徒や保護者に対し、男女平等の視点に配慮し、個に応じた指導を行います。 | 指導課 |

| | | | |
|----|------------------------------|--|-------|
| 35 | 男女平等の視点に立った職場体験学習の実施 | 職場体験学習を行う上で、男女平等の視点に配慮し、個に応じた職場体験学習に取り組めるようにします。 | 指導課 |
| 36 | 校務分掌等における固定的性別役割分担の解消 | 性別にとらわれず、適材適所、能力開発の視点により教員の職務分担(校務分掌)を行います。 | 指導課 |
| 37 | 校長、教頭等への登用のための機会均等化の促進 | 校長、教頭等への登用につながる学校経営研修会への参加を促進します。 | 学校教育課 |
| 38 | 学校における男女混合名簿の推進 | 男女平等の視点から、学校において男女別に分けない名簿の使用を検討し、実施を行います。 | 学校教育課 |
| 39 | 教職員に対する男女共同参画に関する研修の実施 | 教職員に対し、LGBTの理解促進も視野に入れ、男女共同参画に関する研修等を実施します。 | 指導課 |
| 40 | 保護者が参加しやすい保護者会等の実施 | より多くの保護者が参加できるよう、日程や懇談会の内容等に配慮した取り組みを行います。 | 指導課 |
| 41 | 懇談会等における保護者への男女平等に関する認識の働きかけ | 懇談会等において、男女平等や男女共同参画に関心を持ち、参考になるような資料提供等を行います。 | 指導課 |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|---------------------------|------|-----|
| 39 | 教職員に対する男女共同参画等に関する研修等参加回数 | 年3回 | 指導課 |

施策の方向③ 家庭、地域、職場における男女平等教育・学習の推進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|------------------------------|--|-------|
| 42 | 事業所に対する男女共同参画に関する研修等の開催 | 事業所が男女共同参画への理解を深めるため、商工会議所とともに研修及び講演会等を開催します。 | 産業振興課 |
| 43 | 男女共同参画に関する講座等の開催 | 男女共同参画に関する講座を開催します。 | 公民館 |
| 44 | 男女平等の視点に立った幼児・家庭教育学級の実施 | 幼児家庭教育学級及び家庭教育学級の実施について、男女平等や男女共同参画の視点に配慮し、日程や内容等の検討を行います。 | 公民館 |
| 45 | 誰もが参加しやすい日時・場所・保育等に配慮した講座づくり | 講座の実施について、誰もが参加できるよう日時・場所・保育等に配慮します。 | 公民館 |
| 46 | 女性のエンパワーメント※15のための支援 | 公民館利用団体に対して、女性のエンパワーメントにつながる学習や情報の提供等を行います。 | 公民館 |

※15 エンパワーメント (empowerment)

女性のエンパワーメントとは、女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、様々なレベルの意思決定過程に参画し、社会的、経済的、政治的な状況等を変えていく能力を持つことを意味します。

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|------------------------|------------|-------|
| 42 | 事業所等の男女共同参画に関する研修等開催回数 | 年1回以上 | 産業振興課 |
| 46 | 男女共同参画に関連する講座実施回数 | 各公民館で年1回以上 | 公民館 |

課題4 男女平等の意識づくり

平成24年12月に実施した「習志野市男女共同参画に関する意識調査」において男女平等感を聞いたところ、職場や政治の場、社会通念や習慣において、男性が優遇されていると感じる人が約6割という結果が出ています。

男女平等の意識づくりを進めていくためには、あらゆる場面において「社会的性別（ジェンダー）の視点」を養うことが大切です。社会的性別（ジェンダー）とは、社会によって作りあげられた「男性像」「女性像」のような男女の別を指す概念です。「社会的性別の『視点』」とは、性差別、性別による固定的役割分担、偏見等が社会的につくられたものであることを意識していこうとする視点のことで、結果的として男女の生き方の選択を狭めていくことに気づくことです。

そこで、広報や講座の開催、情報提供、学習機会を通して社会的性別の視点を養い、男女平等の意識づくりを進めます。

施策の方向① 男女平等推進のための意識啓発

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|------------------------------|--|------------|
| 47 | 男女共同参画社会づくりのための情報紙の発行 | 市民との協働により情報紙を発行し、広く市民の手に届くよう配布します。 | 男女共同参画センター |
| 48 | 男女共同参画週間における講演会等の実施 | 毎年行われる国の男女共同参画週間に合わせ、講演会等を実施します。 | 男女共同参画センター |
| 49 | 広報、ホームページ等メディアの活用による啓発 | 男女共同参画センターで行っている事業や、女性の活躍推進等に関する情報を、広報、ホームページ等を通じて発信します。 | 男女共同参画センター |
| 50 | 男女共同参画社会づくりのためのパンフレット等の発行と提供 | 男女共同参画に関するパンフレット等を作成、発行します。 | 男女共同参画センター |
| 51 | 市職員に対する男女共同参画に関する研修の実施 | 新規採用職員を対象として、男女共同参画の理解を深める研修を実施し、男女共同参画に関する意識の向上を目指します。 | 人事課 |
| 52 | 民生委員・児童委員に対する男女共同参画に関する啓発の推進 | 市民生活に直結している民生委員・児童委員を対象とする男女共同参画に関する啓発を推進し、研修の参加を促します。 | 社会福祉課 |
| 53 | 男女共同参画についての庁内啓発 | 市職員が使用する庁内コンピューターネットワークシステム(LAN)に男女共同参画に関する情報を掲示し、啓発を行います。 | 男女共同参画センター |
| 54 | 男女共同参画に関する講座、イベントの開催 | 男女共同参画に関する講座やイベントを開催します。 | 男女共同参画センター |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|-----------------------|-------|------------|
| 47 | 情報紙の発行回数 | 年3回 | 男女共同参画センター |
| 48 | 男女共同参画週間に合わせた講演会等の実施 | 年1回 | 男女共同参画センター |
| 49 | ホームページ等による啓発 | 年10回 | 男女共同参画センター |
| 51 | 市職員対象の男女共同参画に関する研修の実施 | 年1回以上 | 人事課 |
| 53 | 市職員への啓発回数 | 年3回 | 男女共同参画センター |
| 54 | 講座、イベントの開催回数 | 年3回以上 | 男女共同参画センター |

施策の方向② 男女平等推進のための情報収集と調査研究

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|---------------------------|--|-------------------|
| 55 | DVD等のメディアの活用 | 男女共同参画に関するDVD等の活用を図ります。 | 総合教育センター |
| 56 | 男女共同参画関係図書及び情報の収集と提供 | 男女共同参画に関する図書及び資料を整備・提供します。 | 男女共同参画センター 図書館 |
| 57 | 市職員の男女共同参画に関する意識調査の実施 | 次期基本計画策定のための資料とするため、次期計画策定時に職員意識調査を実施します。 | 男女共同参画センター |
| 58 | 市民及び事業所の男女共同参画に関する意識調査の実施 | 次期の基本計画策定時の参考とするため、市民及び事業所の男女共同参画に関する意識調査を実施します。 | 男女共同参画センター |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|------------------------------|---------|------------|
| 58 | 市民及び事業所に対する男女共同参画に関する意識調査の実施 | 現計画中に1回 | 男女共同参画センター |

基本目標Ⅱ

あらゆる分野への参画と活動

課題1 政策・方針決定における女性の参画

男女共同参画社会を実現していくためには、社会のあらゆる分野に男女が対等な関係で参画していくことが必要です。方針や意思決定の場への女性の参画はなかなか進まず、女性の参画を促す意識や環境はいまだに不十分です。暮らしやすいバランスのとれた社会をつくるためには、社会の構成員の半分を占める女性の意思があらゆる分野へ反映されることが大切です。

そのため、市政における女性の参画を促進するとともに、事業所に対する女性の参画を推進します。また長時間労働を是正し、育児・介護等への参画や地域活動等を行いやすい社会に向け、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、働き方、暮らし方、意識の変革を促し、あらゆる分野において女性、高齢者、障がいのある人、外国人等、多様な人々が活躍できる地域社会を目指します。

重点施策 施策の方向① 市政における女性の参画促進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|--|---|-------------------|
| 59 | 【女性活躍】 審議会等への女性委員の登用の推進 | 各種審議会等委員への女性の積極的な登用を推進します。 | 男女共同参画センター 総務課 |
| 60 | 男女共同参画の視点を持った人材情報・人材リストの整備提供 | 男女共同参画の視点を持った人材情報を整備し、活用します。 | 男女共同参画センター |
| 61 | 政治的関心を高めるための常時啓発事業 | 常時啓発事業を実施して投票率向上を図ることにより、結果的に政治における女性の参加・参画の促進の効果を高めます。 | 選挙管理委員会 |
| 62 | 開かれた議会への取り組み | 市民により一層身近で親しみやすい市議会を目指し、ホームページや市議会報の改善に取り組むとともに、市議会の傍聴や議会報の購読推進を図ります。 | 議会事務局 |
| 63 | 【新規】【女性活躍】 市役所女性職員の活躍推進 | 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき、女性が働く職域の拡大を図るとともに、指導的立場につく女性の育成・支援を行います。 | 人事課 |
| 64 | 【女性活躍】 能力向上、意識啓発のための各種研修への女性職員の参加促進 | 各種研修の参加を促進し、女性職員の行政能力のさらなる向上に努めます。 | 人事課 |

重点施策 施策の方向② 事業所等における多様性（ダイバーシティ）の推進

| 事業 No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|--------|--|--|------------------|
| 65 | 【新規】【女性活躍】 男女共同参画や女性活躍推進に関する表彰・認定制度の周知、並びに認定に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度 ^{※16} や女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」 ^{※17} 等の周知を行います。また商工会議所と連携し、認定に向けた支援を行います。 | 男女共同参画センター |
| | 【新規】【女性活躍】 若者の採用・育成に関する認定制度の周知、並びに認定に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定制度「ユースエール」 ^{※18} や、若者応援宣言企業 ^{※19} 等の周知を行います。また商工会議所と連携し、認定に向けた支援を行います。 | 産業振興課 |
| | 【新規】【女性活躍】 仕事と介護の両立支援に関する登録制度の周知、並びに登録に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、仕事と介護の両立支援「トモニン」 ^{※20} 等の周知を行います。また商工会議所と連携し、登録に向けた支援を行います。 | 高齢者支援課 障がい福祉課 |
| | 【新規】【女性活躍】 仕事と子育ての両立に関する表彰・認定制度の周知、並びに認定に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度（くるみん、プラチナくるみん） ^{※21} や、習志野市子育て支援先端企業認証制度 ^{※22} の周知を行います。また商工会議所と連携し、認定に向けた支援を行います。 | こども政策課 |
| 66 | 【新規】【女性活躍】 女性活躍、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）等に取り組む事業所に対する入札制度における優遇（インセンティブ）の付与 | 女性の活躍やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）等の実現に向けて、積極的に取り組む事業所の受注機会を増大する公共調達のしくみを導入します。 | 契約検査課 |
| 67 | 【新規】【女性活躍】 認定（表彰）を受けた優れた事業所の取り組みに対する情報発信 | 優れた事業を表彰する諸制度や、これらに認定（表彰）された事業所やその取り組みを、好事例として市民、事業所、学生等に向けて幅広く情報発信します。またこのような取り組みを進める事業所を増やします。 | 男女共同参画センター |

※16 千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度

千葉県では、男女が共同して参画することのできる職場づくりに積極的に貢献している事業所を表彰し、その取り組みをたたえとともに、これを広く紹介することで労働の場における男女共同参画の取り組みに対する機運を高めるため、平成18年度から千葉県内の事業所を表彰しています。

対象事業所は、女性の登用・職域拡大や仕事と生活の両立支援などに積極的に取り組む千葉県内の事業所となっています。

※17 女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」

平成28年4月1日に施行された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業が、申請を経て厚生労働省の認定を受ける制度です。

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた企業は、認定マーク（えるぼし）を商品や広告、名刺、求人票等に使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができます。

また国等の入札制度において、認定された企業の評価加点の配点が高くなるなどの優遇措置があります。



＜第1段階＞ ＜第2段階＞ ＜第3段階＞

認定マーク「えるぼし」

※18 青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定制度「ユースエール」

厚生労働大臣が、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況等が優良な中小企業を認定する制度です。認定された企業は「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点において、積極的に自社の魅力をPRできます。また各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的な案内があるなど、若者からの応募増が期待できます。

認定企業は、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定マーク（ユースエール）を商品、広告などに付けることができ、認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールできます。

また若者の採用・育成を支援するキャリアアップ助成金等の活用において一定額が加算されたり、国等で定める入札制度で認定された企業の評価加点の配点が高くなるなどの優遇措置があります。



認定マーク「ユースエール」

※19 仕事と介護の両立支援「トモニン」

仕事と介護を両立できる職場環境の整備を図り、介護離職を防止することは、企業の持続的な発展において重要な課題となっています。

介護離職を防止し、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組むシンボルマーク「トモニン」を活用する企業を増やし、介護離職の防止に向けた社会的気運の醸成を図っていく制度です。

トモニンは「両立支援の広場」のホームページ (<https://www.ryouritsu.jp/>) に仕事と介護の両立に関する企業の取り組みを登録し、使用規程に沿って商品や広告、名刺、求人票等にシンボルマークを使用することができます。



シンボルマーク「トモニン」

※20 若者応援宣言企業

一定の労務管理の体制が整備されている企業が、若者（35歳未満）の採用・育成のためにハローワークに求人の申込み又は募集を行う場合、一定の手続きの下、「若者応援宣言企業」として認証を受ける制度です。「若者応援宣言企業」になるには、若者（35歳未満）のための求人申込みまたは募集を行っていることに加え、「若者応援宣言企業」宣言書及び企業情報報告書の提出等が必要となります。

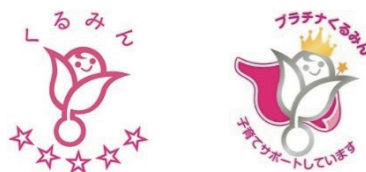
企業側のメリットとしては、ハローワークの就職面接会などで重点的に若者とのマッチング支援が受けられたり、会社の魅力をアピールできます。一方、若者側のメリットは、求人に応募する前にこの宣言をしている企業の雰囲気などをイメージしやすく、より希望にあった会社に応募することが可能となります。

※21 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度（くるみん、プラチナくるみん）

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定められた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことで、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）を受けることができます。認定企業になると企業のイメージアップ、優秀な人材の獲得、企業の資産に対する一定の税制上の優遇措置（くるみん税制）を受けられます。

さらに認定を受けた企業がより高い水準の取り組みを行ない、申請すると「特定認定マーク（プラチナくるみん）」が付与されます。平成27年4月の次世代育成支援推進法の改正により、新しいマークには認定を受けた回数（マークの星の数）が表示されるようになりました。

また国等が定める入札制度で、認定された企業の評価加点が高くなるなどの優遇措置があります。



認定マーク「くるみん」「プラチナくるみん」

※22 習志野市子育て支援先端企業認証制度

習志野市が、仕事と子育てが両立しやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を認証する制度で、認証を受けた企業名等を市のホームページに掲載し、認証企業の社会的評価を高めるものです。

市内に本社事業所があり、市内において事業活動を行う「常時雇用する労働者の数が100人以下」の企業が対象です。認証基準は、第一に次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という）を策定し、千葉労働局に届け出ていること、第二に行動計画の内容に、労働者の仕事と子育ての両立を図るための、雇用環境の整備に関する項目があること、第三に行動計画策定後、同計画を労働者に周知し、実践していること等となっています。

課題2 まちづくりにおける男女共同参画

豊かで活力あるまちづくりを進めるためには、地域活動における男女共同参画の促進が大切です。とりわけ、町会やPTA等の地域活動においては、男女がともに能力と熱意を生かし参画することが、地域活動の活性化につながります。

また、防災の分野では女性の参画が少ない現状があり、これまでの災害時の事例等から、男女のニーズの違いにより、支援対策と被災者ニーズの不一致や女性の視点が欠けているという問題等が発生しています。

そこで、地域活動の参加への啓発・情報提供、女性の参画が少ない活動や分野への積極的な女性の参画、女性の視点を盛り込んだ防災対策等を推進します。

施策の方向① 地域活動における男女共同参画の促進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|---|--|-------|
| 68 | 町会・自治会等の活動への男女の共同参画意識の啓発及び意思決定への女性の参画促進 | 連合町会連絡協議会との連携のもと、町会・自治会等の活動の啓発と男女共同参画意識の向上に努めます。 | 協働政策課 |

| | | | |
|----|---------------------------------|---|-------|
| 69 | 市民活動団体の支援並びに市民活動及びボランティア活動の情報提供 | 市民活動団体を支援するとともに、「習志野市ボランティア・市民活動センター」と連携を図りながら、市民活動及びボランティア活動の情報提供に努め、性別にかかわらず、市民活動に参画できるように促します。 | 協働政策課 |
| 70 | ボランティア活動の普及・啓発 | 公民館利用サークルが、男女ともに日々の活動成果を地域・社会に還元できるように支援します。 | 公民館 |
| 71 | ボランティア活動の情報提供 | 館報等にボランティアに関する情報を掲載します。学習圏会議の活動において男女ともにボランティア活動に参加できるような場を提供します。 | 公民館 |

重点施策 施策の方向② 女性の視点を盛り込んだ防災対策の促進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|---------------------------|---|-------|
| 72 | 女性の視点を盛り込んだ防災計画づくり | 地域防災計画が女性の視点を盛り込んだ計画となっているかを点検し、必要に応じて見直しを行います。 | 危機管理課 |
| 73 | 女性の視点を盛り込んだ防災用品の整備及び避難所運営 | 女性の視点に立った防災用品等の整備と避難所運営に取組みます。 | 危機管理課 |

課題3 国際的視野に立った男女共同参画の推進

国際社会の進展に伴う男女共同参画社会の形成に向けた取り組みは、世界女性会議等の国際的な動きに連動し、様々な取り組みと密接に関係しながら進められており、国際的視野に立った人材育成や広報・啓発を進める必要があります。

本市では、姉妹都市であるタスカルーサ市との交流を促進し、国境を越えた連携と相互協力に努めるとともに、学校における国際理解教育の推進や、市民がさまざまな文化を理解し、男女相互の人権を認め合うことのできる地域社会づくりを推進します。

施策の方向① 国際交流を通じた男女平等意識への理解の促進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|---------------------------------------|--|-------|
| 74 | 社会的性別の視点を持ち、国際交流の促進及び国際理解に向けた情報の収集と提供 | 姉妹都市との交流を中心に、男女を問わず、社会的性別の視点を持った市民の国際感覚の醸成を促します。 | 協働政策課 |

基本目標Ⅲ

家庭生活と社会生活の両立

課題1 働く場における男女平等の推進

仕事と生活の調和が実現した社会とは、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、人生の各段階に応じて多様な生き方を選択・実現できることです。

安心して就労し、妊娠・出産・子育てができるような社会環境を実現するには、職場・家庭・地域社会における男女の固定的な性別役割分担意識を変えていく必要があります。仕事と子育て・介護の両立に関する制度が充実し、柔軟に働くことができること、並びにやりがいと働きがいを持って働ける職場環境の中で、男女平等を推進する必要があります。また、障がいのある人、高齢者、外国人等、多様な個性や価値観を尊重し、その潜在力を最大限に発揮し、組織の可能性を引き出す多様性（ダイバーシティ）の取り組みを進めることも重要です。

あらゆる人が自分の生き方、働き方を主体的に考え、ともに仕事と家庭生活を両立し、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた啓発や支援策を充実させる観点から、男女共同参画審議会委員、男女共同参画推進登録団体等と協働で目指す成果目標（アウトカム）をわかりやすく具体的に表記し、そこに至るまでの道筋を論理的に整理したロジック・モデルを策定し、さらなる取り組みの充実、強化を図ります。

重点施策 施策の方向① 働き方の改革とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|---|--|------------|
| 75 | 【女性活躍】 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の意識啓発（市民） | 関係部署と連携し、働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に取り組む市民を増やします。 | 男女共同参画センター |
| 76 | 【女性活躍】 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の意識啓発（事業所） | 働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に取り組む事業所が増えるよう、関係部署と連携し、必要な働きかけを行っていきます。 | 産業振興課 |
| 77 | 【新規】 【女性活躍】 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の意識啓発（市職員） | 職員の時間外勤務の削減や、男性の育児休暇等の取得推進を図るとともに、柔軟な働き方に向けた検討を進めます。 | 人事課 |
| 78 | 【新規】 【女性活躍】 意欲的に働く人たちのネットワーク形成 | 関係部署と連携し、働き方を見直して、市内でいきいきと働く人のネットワークづくりを進め、魅力的に働く多様な人材の発掘を図ります。 | 男女共同参画センター |

| | | | |
|----|---|--|---------------------------|
| 79 | 【新規】【女性活躍】 キャリア教育の推進 | 男女ともに個性と能力に応じ、キャリア発達することによって社会的責任を果たし、自らの可能性を高めていく能力を育みます。 | 指導課 習志野高等学校 (学校教育課) |
| 80 | 育児・介護休業制度の普及・啓発 | リーフレット等の配布により啓発を行います。また、商工会議所へ各事業所に対する指導等を依頼します。 | 産業振興課 |
| 81 | 仕事と子育ての両立に関する制度の活用・促進 | 市内企業における仕事と子育てが両立できる職場環境づくりを商工会議所と連携して啓発します。 | こども政策課 |
| 82 | 【新規】【女性活躍】 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現度をチェックする自主点検表の作成 | ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現度や、改善を要する点等をチェックし、働きやすい環境に向けて取り組みの見直しを行える「自主点検表」を市民や関係者と協働で作成し、市内事業所に周知します。 | 男女共同参画センター |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|-------------------|-------|------------|
| 75 | 市民に対する啓発等実施回数 | 年1回 | 男女共同参画センター |
| 76 | 市内事業所に対する啓発等実施回数 | 年1回以上 | 産業振興課 |
| 77 | ワーク・ライフ・バランス研修の実施 | 年1回 | 人事課 |

■ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する協働型プログラム評価の実践

協働型プログラム評価とは、市民や関係者が活動の成果となる成果目標（アウトカム）を共有し、それを達成する効果的なアイデア等を出し合う対話を通じて、取り組みの質を継続的に高めていく「未来志向の評価」です。これには、成果目標（アウトカム）を達成するまでの道筋に見える化した「ロジック・モデル」を手掛かりにして、計画を推進する市民や関係者が同じベクトルを共有し、未来に向けた効果的な取り組みについて話し合います。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取り組みは、職場・家庭・地域社会という幅広い領域にわたって、多くの男女の固定的な性別役割分担意識の変容を促していく観点から、男女共同参画社会の実現においては大きな影響力を持っています。仕事と子育て、介護の両立に関する制度が充実し、安心して働くことができること、並びにやりがいと働きがいを持って働ける職場環境を整えるには、多くの男女の固定的な役割分担意識を変えていく必要があります。あらゆる人が自分の生き方、働き方、生活の仕方を主体的に考え、ともに仕事と家庭生活を両立し、生涯を通じて充実した生活を送るためには、多くの人が関わってくるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取り組みを、特に充実、強化する必要があります。

このことから平成26～27年度にかけて、市民や関係者と協働で、次頁のとおり「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するロジック・モデル」を策定しました。この取り組みは複数年度にわたり、適宜、推進状況を調査して（プロセス評価）、効果の検証を行います。その調査結果等を基にしながら、市民や関係者など多様な協働の担い手とともに、対話を通じて成果目標（アウトカム）に沿った具体的手段を検討するなど、持続的な改善・改革のしくみをつくります。

平成27年度には、市内の約1,300事業所を対象に、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の現状や経営者の考え方等の実態を調査しました（「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する協働型プログラム評価事業報告書」平成28年3月）。

今後の取り組みの成果は、この調査結果をベースに検証していきます。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するロジック・モデル

| | |
|---|--|
| 最終アウトカム | <ul style="list-style-type: none"> ・家庭生活、職業生活、地域活動に関する変化 （家事、子育てや介護に追われ、孤立する男女が減るなど） ・社会・経済・環境に関する変化 （生産性の高い事業所が増える、求人によって優秀な人材が獲得できる、企業収益が増すなど） |
| 中間アウトカム 市が目指す目標 | 仕事にやりがいを持ち、家庭生活や地域活動を行う従業員が多い事業所が増える。 【評価指標】・週50時間以上働く労働者の割合・余暇活動、家族と過ごす時間 ・女性管理職比率 |
| 直接的 | 01 充実した家庭生活や地域・社会活動を送る従業員を大切にする事業所が増える。 |
| | 【評価指標】 福利厚生の整備状況・利用度、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)と経営実績 |
| | 具体的手段(例) 0101 仕事と生活の両立を支える制度など 具体的手段については、中間アウトカム指標並びに各直接目的の評価指標のデータを基に、市民や関係者ととも、ワークショップ等を開催してアウトカムや直接目的に強い影響を与える効果的な取り組みを検討します。 |
| | 02 仕事にやりがいを持って働く従業員を大切にする事業所が増える。 |
| | 【評価指標】 業務改善に取り組む従業員の状況、従業員のやりがい対策 |
| | 具体的手段(例) 0201 従業員の能力開発に関する支援制度など |
| | 03 性別、年齢、国籍、障がいの有無に関わらず、多様な人材の能力を活かす事業所が多くなる。 |
| | 【評価指標】 女性の継続就業、外国人、高齢者、障がい者の雇用と経営 |
| | 具体的手段(例) 0301 従業員間で問題を解決し、能力を高めあうネットワークづくりなど |
| | 04 行政等がワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進する人や事業所を大切にする。 |
| 【評価指標】 行政による公的優遇制度の認知度、行政は事業所の取り組みを応援しているか | |
| 具体的手段(例) 0401 優れた事業所を優遇する公共調達制度など | |
| 05 市民や地域の関係者がワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進する事業所を支援する。 | |
| 【評価指標】 第3次男女共同参画基本計画前に検討予定 | |
| 具体的手段(例) 0501 企業と市民との交流促進など | |

施策の方向② 雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の推進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|---------------------------|--|-------|
| 83 | 関係機関と連携した男女雇用機会均等法等の普及・啓発 | リーフレット等の窓口への備え付け、商工会議所を通じて各企業への普及・啓発を図ります。 | 産業振興課 |
| 84 | パートタイム労働法・労働者派遣法等の周知 | リーフレット等を窓口へ備え付け、商工会議所を通じて各事業所に周知を図ります。 | 産業振興課 |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|------------------------------|-------|-------|
| 83 | 男女雇用機会均等法についての市内事業所への情報提供 | 年1回以上 | 産業振興課 |
| 84 | 各事業所へのパートタイム労働法・労働者派遣法等の啓発回数 | 年1回以上 | 産業振興課 |

施策の方向③ 農業従事者、自営業等における男女共同参画の推進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|--------------------------------|---|-------|
| 85 | 農業従事者における家族経営協定締結の推進 | 家族で農業経営に携わる各世帯員が、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて家族間で取り決める「家族経営協定」の締結を推進します。 | 産業振興課 |
| 86 | 【女性活躍】 農業従事者等における男女の経営参画の啓発 | 家族経営を基本としている農業従事者等において、男女が対等に経営に参画しやすい環境づくりを進めます。 | 産業振興課 |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|-----------------------------|-------|-------|
| 85 | 農業従事者における家族経営協定締結数 | 10戸 | 産業振興課 |
| 86 | 農業従事者等に対する男女の経営参画についての研修、啓発 | 年1回以上 | 産業振興課 |

施策の方向④ 働く場における再チャレンジ支援

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|-----------------------|--|-------|
| 87 | 職業能力・技術を習得する学習情報の提供 | 就労セミナーの開催、就労相談・就労情報の提供を図ります。 | 産業振興課 |
| 88 | 【女性活躍】 創業・開業に対する支援 | 市内で、創業・開業しようとする市民に対する資金融資等に関する情報提供を行います。また、商工会議所と連携する中で、創業・起業に関する相談業務の実施や講演会、創業塾等を | 産業振興課 |

| | | | |
|----|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| | | 開催し、創業・起業を支援します。 | |
| 89 | 【新規】【女性活躍】 就労や再就職に関する 情報提供 | ふるさとハローワーク等と連携し、就労や再就職に関する情報を提供します。 | 産業振興課 |
| 90 | 【女性活躍】 再チャレンジ支援講座 の実施 | 就労を支援する講座等を実施します。 | 男女共同参画 センター 産業振興課 |

課題2 互いに担い合う家庭・地域生活

固定的な性別役割分担意識により、就労の有無に関わらず、家事・育児・介護・地域活動における役割の多くを女性が担っています。一方、男性においては生活における仕事の比重は依然として高く、長時間労働や職場優先の働き方等のため家庭や地域との関わりは薄くなっています。

そこで、一人ひとりが自分自身の生き方を選択し、男女がともに仕事や家庭生活が両立できるように、固定的な役割分担意識の見直し、男女共同参画の視点による子育て支援、介護支援の充実などを促進します。

施策の方向① 固定的な性別役割分担意識の見直しの促進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|-------------------------------|--|-----------------------|
| 91 | 【女性活躍】 固定的役割分担意識を見直す講座等の実施 | 家庭内の男女共同参画を推進するための講座を実施します。 | 男女共同参画 センター 公民館 |
| 92 | 男女が参加できる「ママ・パパになるための学級」の開催 | 平日働いている妊婦とそのパートナーが参加しやすいよう日程に配慮し、これから親になる男女が学習する「ママ・パパになるための学級」を開催します。 | 健康支援課 |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|------------------------|------------|----------------|
| 91 | 固定的な性別役割分担意識を見直す講座等の実施 | 年1回以上 | 男女共同参画 センター |
| | 固定的な性別役割分担意識を見直す講座等の実施 | 各公民館で年1回以上 | 公民館 |

重点施策

施策の方向② 男女共同参画の視点に立った子育て支援の充実

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|-----------------------------|--|--------|
| 93 | 男女が参加できる地域開放の充実 | 保育所所庭開放や幼稚園の子育てふれあい広場について、実施内容の充実を図ります。 | こども保育課 |
| 94 | 多様な働き方を支援するための保育の拡充 | 保育所・こども園における時間外保育、産休明け保育、一時保育、預かり保育の実施内容等の拡充を図ります。 | こども保育課 |
| 95 | 病児・病後児保育の周知 | 市内の病児・病後児保育の周知を図ります。 | 子育て支援課 |
| 96 | ファミリー・サポート・センター事業等の充実 | 相互援助や組織の活用を行い、サービスメニューの拡大等や会員の確保を行うとともに、研修内容の充実を図ります。 | 子育て支援課 |
| 97 | 乳幼児に配慮した公共施設の整備 | 来庁者の利便性を考え、公共施設内にベビーベット、授乳室等の設置をします。 | 契約検査課 |
| 98 | 子どもの医療費助成の充実 | 安心して子育てができる環境づくりとして、子どもの医療費助成の充実に努めます。 | 子育て支援課 |
| 99 | 保育所についての情報提供の充実 | 男女が働きやすい環境づくりのため、保育所の入所に関する情報提供に努めます。 | こども保育課 |
| 100 | 子育て支援拠点での男性の参加促進 | 子育て支援拠点施設の土、日の開所等により平日利用できない家庭も利用しやすい施設づくりを行います。 | 子育て支援課 |
| | | | こども保育課 |
| 101 | 地域で支える子育ての機運の充実 | 地域ぐるみの子育て支援体制を推進するため、関係機関との連携を図ります。 | 子育て支援課 |
| 102 | 放課後児童会の充実 | 放課後児童会の施設整備を図り、充実した運営の提供に努め、安心して働くことができる環境づくりに取り組みます。 | 児童育成課 |
| 103 | 放課後児童会支援員への男女共同参画に関する研修の実施 | 支援員に対し、男女共同参画に関する研修を実施します。 | 児童育成課 |
| 104 | 男女共同参画の視点を含めた啓発紙・パンフレット等の発行 | パンフレット・チラシ等の作成に際し、男女共同参画の視点を含めた紙面づくりを行います。 | 子育て支援課 |
| 105 | 子育て支援相談の充実 | こどもセンター、つどいの広場の周知を図るとともに、子育てに関する情報の提供を行い、安心して子育てができるよう、個々の家庭に応じた支援を行います。 | 子育て支援課 |
| 106 | 育児に関する相談及び情報の提供 | 育児についての相談に対応し、必要な情報提供を随時行います。 | 健康支援課 |
| 107 | ひとり親家庭の生活自立への支援 | ひとり親家庭に対する相談窓口体制の充実を図るため、就労支援を含め、関係機関との連携を図ります。 | 子育て支援課 |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|----------------------|----------------|--------|
| 93 | 保育所所庭開放利用者数 | 施設毎 10%増 | こども保育課 |
| | 子育てふれあい広場利用者数 | 施設毎 10%増 | こども保育課 |
| 96 | ファミリー・サポート・センター登録会員数 | 前年度実績の 10%増 | 子育て支援課 |

施策の方向③ 男女共同参画の視点に立った介護支援の充実

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|---------------------|---|--------|
| 108 | 保健福祉サービスの充実、介護予防の推進 | 介護予防に関する事業や市民同士の支えあい活動等についての情報を、高齢者にも十分に提供し、これらの活動に男女が互いの特性を生かしあって参加できるよう支援します。 | 高齢者支援課 |
| 109 | 介護保険制度の内容理解に向けた啓発 | 介護を社会全体で支えるために創設された「介護保険制度」について、性別にかかわらず、家族の負担軽減につながるよう、制度の啓発に努めます。 | 介護保険課 |
| 110 | 介護者の支援体制の充実 | 市内5か所の高齢者相談センター（地域包括支援センター）において、介護についての相談に対応し、必要な情報提供を随時行います。 | 高齢者支援課 |

基本目標Ⅳ

生涯にわたる心身の健康維持

課題1 性差に配慮した健康への推進

誰もが自らの健康状態に応じて、適切に自己管理を行うことができるようにするためには、性差に配慮した施策を展開し、的確な医療・保健体制を構築することが必要です。

そのため、意識の浸透や自己健康管理のための健康教育、相談体制の確立とともに、あらゆる年代に応じた啓発活動や健康維持ができるよう対策を進めます。

施策の方向① 健康に関するあらゆる分野の情報提供

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|----------------------------|--|----------------|
| 111 | 年代や個々に応じた健康教育、健康相談の充実 | 年代や性別に応じた健康教育の実施や個々に応じたきめ細やかな相談に努めます。 | 健康支援課 |
| 112 | 健診（検診）に関する情報提供及び受けやすい体制の整備 | 妊婦・乳幼児健診、成人の健康診査（がん検診等）の事業の充実、整備、情報の周知に努めます。 | 健康支援課 |
| 113 | 性感染症・エイズ予防と喫煙・飲酒・薬物乱用防止の啓発 | 地域保健では、対象に合わせた啓発活動を行います。学校では、教職員の研修、授業の研究を実施し、生徒に適切な指導を行います。 | 健康支援課 学校教育課 |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|--------------|-------|-------|
| 113 | 養護教諭、保健主事の研修 | 年1回以上 | 学校教育課 |

施策の方向② 性差に配慮した医療・保健の促進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|------------------|----------------------------------|-------|
| 114 | 性差にかかわる健康教育 | 節目節目の健康相談等の機会に、性差を踏まえた健康教育を行います。 | 健康支援課 |
| 115 | 性差医療に関する情報の収集・提供 | 性差医療、男性・女性外来に関する情報の収集・提供を行います。 | 健康支援課 |

施策の方向③ 安心して妊娠・出産できる環境づくりの促進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|-------------|-----------------------|-------|
| 116 | 妊娠・出産・子育て期に | 母子健康手帳交付、所内相談、家庭訪問等にお | 健康支援課 |

| | | | |
|--|------------|--|--|
| | おける健康支援の充実 | いて、プライバシーに配慮しながら、安心して妊娠・出産等に関する相談ができる相談体制を整備します。 | |
|--|------------|--|--|

課題2 高齢者・障がい者の男女共同参画の推進

高齢者や障がいのある人が生き生きと生活をしていくためには、高齢者・障がい者の男女共同参画の推進が望まれます。そのため、男女共同参画の視点に立った高齢者への学習機会や男女ともに参画できるスポーツ・レクリエーション活動等の提供、及び障がいのある人への社会参画、コミュニケーションや就労等に関する支援を推進します。

施策の方向① 男女共同参画の視点に立った高齢者の生活の充実

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|----------------------------------|---|--------|
| | 男女共同参画の視点に立った学習機会・情報の提供 | 千葉県生涯大学校の案内を行い、学習意欲のある高齢者の学習機会の場、情報を広く提供します。 | 高齢者支援課 |
| 117 | 男女共同参画の視点に立った学習機会・情報の提供 | 高齢者対象の学習機会、千葉県生涯大学校の案内等の情報を広く提供します。また、公民館活動において、高齢者を対象とした男女共同参画の視点に立った講座を実施します。 | 公民館 |
| 118 | 高齢者のスポーツ・レクリエーション活動における男女共同参画の促進 | 高齢者のスポーツ・レクリエーション活動において、男女がともに参画できる環境づくりへの支援を行います。 | 高齢者支援課 |
| 119 | 老人クラブ等の活動における男女共同参画の促進 | 老人クラブ等の高齢者の活動において、男女が共同参画できる環境や意識づくりへの働きかけを行います。 | 高齢者支援課 |

施策の方向② 男女共同参画の視点に立った障がい者福祉の充実

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|----------------------------|--|--------|
| 120 | 障がいのある人の社会参加と就労支援の充実 | 男女を問わず当事者活動等の社会参加の促進や就労希望者に対する支援体制を充実します。 | 障がい福祉課 |
| 121 | 障がいのある人への相談、情報提供の充実 | 地域共生協議会の活動や障がい者の相談支援体制の充実を図ります。また視覚障がい者及び聴覚障がい者への情報提供等に取り組みます。 | 障がい福祉課 |
| 122 | 障がいのある人のスポーツ・レクリエーション活動の充実 | 男女問わず参加できる障がい者スポーツ大会の実施、レクリエーション活動の充実に取り組みます。 | 障がい福祉課 |

基本目標Ⅴ

協働による効果的な施策の推進

課題1 市民と行政による連携の強化

計画の推進は、行政のみで実現するものではありません。市民一人ひとりをはじめ、市内事業所・団体の、本計画に対する理解と積極的な参加によって成り立つものです。計画を効果的に進めるために、市民と行政との情報交換の推進や市民との協働事業を充実させる必要があります。

そのため、男女共同参画のまちづくりに意欲のある団体の活動の充実やネットワークづくりを進めるとともに、市民の多様なニーズに応じた各種情報の提供、市民とのイベント等の実施及び男女共同参画社会づくり情報紙「きらきら」を発行していきます。

施策の方向① 市民と行政との情報交換の推進

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|--------------------------|--|------------|
| 123 | 男女共同参画推進登録団体連絡会の開催と連携・協働 | 男女共同参画推進登録団体連絡会を開催し、各団体の活動報告や、研修会をとおり、団体間の連携を図ります。 | 男女共同参画センター |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|--------------------------|------|------------|
| 123 | 男女共同参画推進登録団体連絡会及び研修会等の開催 | 年2回 | 男女共同参画センター |

施策の方向② 市民との協働事業の充実

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|-----------------------------|---|------------|
| 124 | 男女共同参画推進登録団体等との協働によるイベントの実施 | 男女共同参画推進登録団体をはじめ、情報紙「きらきら」の編集委員などと男女共同参画の啓発、推進を図るため、市民との協働によるイベント、講座等を実施します。また、登録団体主催事業を積極的に支援していきます。 | 男女共同参画センター |
| 125 | 市民参画による情報紙の企画・編集 | 男女共同参画社会づくり情報紙「きらきら」の市民編集委員と協働で、社会情勢の変化や多様なニーズ等を踏まえながら、同情報紙の企画・編集を行います。 | 男女共同参画センター |

課題2 計画推進体制の強化

計画を実現するための課題は幅広くあらゆる分野にわたるため、推進にあたっては市としての取り組みだけでなく、国、県、近隣市町村等との連携を密にし、協力し合いながら問題解決にあたる必要があります。

また、男女共同参画社会に向けた発信拠点である男女共同参画センターは、男女共同参画審議会、男女共同参画施策庁内推進会議、男女共同参画庁内担当者会議等と緊密な連携を図り、個々の取り組みを展開する上で積極的に相談支援、助言等に努めます。また必要に応じ、横断的な視点で、今後の方向性等の検討に関する調整的機能を果たします。

さらに男女共同参画の理念に関心を持ち、活動している男女共同参画推進登録団体や関係諸団体等との連携を深め、多様な意見を取り入れながら幅広い視点に立ち、男女共同参画の取り組みを充実させます。

施策の方向① 習志野市男女共同参画審議会の充実

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|---------------------------------|---|------------|
| 126 | 【新規】 男女共同参画審議会と 庁内担当課との連携 | 男女共同参画審議会や同審議会が設置する部会の意見に基づき、庁内担当課等との対話の機会を調整します。 | 男女共同参画センター |

◆管理指標

| 事業No. | 項目 | 目標数値 | 担当課 |
|-------|-------------------------------|-------|------------|
| 126 | 男女共同参画審議会が設置する部会と庁内担当課との対話の機会 | 年1～2回 | 男女共同参画センター |

施策の方向② 男女共同参画センターの機能充実

| 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-------|---------------------------------------|---|------------|
| 127 | 【新規】 庁内担当課の取り組み に対する相談支援、助 言 | 市が実施する様々な取り組みの中に男女共同参画の理念を反映させるため、本計画の取り組みを実践する担当課への情報提供に努め、積極的に相談支援及び助言等を行います。 | 男女共同参画センター |

施策の方向③ 庁内推進体制の連携強化

| 事業 No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-----------|-----------------------|--|----------------|
| 128 | 男女共同参画施策庁内 推進会議の充実 | 男女共同参画審議会等との対話の機会を有効 に活用しながら、柔軟に且つ迅速な視点にた ち、庁内における男女共同参画の取り組みを 推進します。 | 男女共同参画 センター |
| 129 | 庁内プロジェクト等の 強化 | 男女共同参画施策庁内担当者会議をはじめ、 市民、関係機関等との連携を図り、多様な意 見を交えながら、取り組みの充実、強化を図 ります。 | 男女共同参画 センター |

施策の方向④ 国・他の地方公共団体・公共的団体との連携強化

| 事業 No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-----------|--------------------------------------|---|----------------|
| 130 | 国・他の地方公共団 体・公共的団体との連 携・協力体制の充実 | 国・他の地方公共団体・公共的団体との連携を 密にし、協力して課題解決に取り組みます。 | 男女共同参画 センター |

女性活躍推進法に基づく事業一覧

女性活躍推進法に基づく事業は、以下の18事業です。

| 基本目標 | 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|------------------------|-------|---|---|-------------------|
| 基本目標Ⅰ 人権の尊重 | 2 | セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた啓発の推進 | 性的な事柄に関する嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）の防止等、男女が互いの尊厳を重んじ、対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の実現に向けた周知、啓発を推進します。 | 男女共同参画センター |
| | | 働く場におけるハラスメント等の防止に向けた啓発の推進 | 誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、市内事業所に対し、雇用の場等で起きる性的な事柄に関する嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）や、妊娠・出産等に関する嫌がらせ（マタニティ・ハラスメント）並びに子どもを持つ労働者への育児休業等の抑制等、仕事と家庭の両立を阻害するハラスメントの防止対策の周知に努めます。 | 産業振興課 |
| | | 働く場におけるハラスメント等の防止に向けた啓発の推進 | 市職員や教育関係者に対し、性的な事柄に関する嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）や、妊娠・出産等に関する嫌がらせ（マタニティ・ハラスメント）並びに子どもを持つ労働者への育児休業等の抑制等、仕事と家庭の両立を阻害するハラスメントの防止に向けた研修や、被害者の支援等を実施します。 | 学校教育課 人事課 |
| 基本目標Ⅱ あらゆる分野への参画と活動 | 59 | 審議会等への女性委員の登用の推進 | 各種審議会等委員への女性の積極的な登用を推進します。 | 男女共同参画センター 総務課 |
| | 63 | 市役所女性職員の活躍推進 | 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき、女性が働く職域の拡大を図るとともに、指導的立場につく女性の育成・支援を行います。 | 人事課 |
| | 64 | 能力向上、意識啓発のための各種研修への女性職員の参加促進 | 各種研修の参加を促進し、女性職員の行政能力のさらなる向上に努めます。 | 人事課 |
| | 65 | 男女共同参画や女性活躍推進に関する表彰・認定制度の周知、並びに認定に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度や女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」等の周知を行います。また商工会議所と連携し、認定・登録に向けた支援を行います。 | 男女共同参画センター |

| 基本目標 | 事業No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|------------------------|-------|--|--|------------------|
| 基本目標Ⅱ あらゆる分野への参画と活動 | 65 | 若者の採用・育成に関する認定制度の周知、並びに認定に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定制度「ユースエール」や、若者応援宣言企業等の周知を行います。また商工会議所と連携し、認定に向けた支援を行います。 | 産業振興課 |
| | | 仕事と介護の両立支援に関する登録制度の周知、並びに登録に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、仕事と介護の両立支援「トモニ」等の周知を行います。また商工会議所と連携し、登録に向けた支援を行います。 | 高齢者支援課 障がい福祉課 |
| | | 仕事と子育ての両立に関する表彰・認定制度の周知、並びに認定に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度（くるみん、プラチナくるみん）や、習志野市子育て支援先端企業認証制度の周知を行います。また商工会議所と連携し、認定に向けた支援を行います。 | こども政策課 |
| | 66 | 女性活躍、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）等に取り組む事業所に対する入札制度における優遇（インセンティブ）の付与 | 女性の活躍やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）等の実現に向けて、積極的に取り組む事業所の受注機会を増大する公共調達のしくみを導入します。 | 契約検査課 |
| | 67 | 認定（表彰）を受けた優れた事業所の取り組みに対する情報発信 | 優れた事業を表彰する諸制度や、これらに認定（表彰）された事業所やその取り組みを、好事例として市民、事業所、学生等に向けて幅広く情報発信します。またこのような取り組みを進める事業所を増やします。 | 男女共同参画センター |
| 基本目標Ⅲ 家庭生活と社会生活の両立 | 75 | 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の意識啓発（市民） | 関係部署と連携し、働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に取り組む市民を増やします。 | 男女共同参画センター |
| | 76 | 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の意識啓発（事業所） | 働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に取り組む事業所が増えるよう、関係部署と連携し、必要な働きかけを行っていきます。 | 産業振興課 |
| | 77 | 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の意識啓発（市職員） | 職員の時間外勤務の削減や、男性の育児休暇等の取得推進を図るとともに、柔軟な働き方に向けた検討を進めます。 | 人事課 |

| 基本目標 | 事業 No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|-----------------------------------|-----------|---|--|---------------------------|
| 基本目標 Ⅲ 家庭生活と 社会生活の 両立 | 78 | 意欲的に働く人たちのネットワーク形成 | 関係部署と連携し、働き方を見直して、市内でいきいきと働く人のネットワークづくりを進め、魅力的に働く多様な人材の発掘を図ります。 | 男女共同参画センター |
| | 79 | キャリア教育の推進 | 男女ともに個性と能力に応じ、キャリア発達することによって社会的責任を果たし、自らの可能性を高めていく能力を育みます。 | 指導課 習志野高等学校 (学校教育課) |
| | 82 | ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現度をチェックする自主点検表の作成 | ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現度や、改善を要する点等をチェックし、働きやすい環境に向けて取り組みの見直しを行える「自主点検表」を市民や関係者と協働で作成し、市内事業所に周知します。 | 男女共同参画センター |
| | 86 | 農業従事者等における男女の経営参画の啓発 | 家族経営を基本としている農業従事者等において、男女が対等に経営に参画しやすい環境づくりを進めます。 | 産業振興課 |
| | 88 | 創業・開業に対する支援 | 市内で、創業・開業しようとする市民に対する資金融資等に関する情報提供を行います。 また、商工会議所と連携する中で、創業・起業に関する相談業務の実施や講演会、創業塾等を開催し、創業・起業を支援します。 | 産業振興課 |
| | 89 | 就労や再就職に関する情報提供 | ふるさとハローワーク等と連携し、就労や再就職に関する情報を提供します。 | 産業振興課 |
| | 90 | 再チャレンジ支援講座の実施 | 就労を支援する講座等を実施します。 | 男女共同参画センター 産業振興課 |
| | 91 | 固定的役割分担意識を見直す講座等の実施 | 家庭内の男女共同参画を推進するための講座を実施します。 | 男女共同参画センター 公民館 |

新規事業一覧

計画の改訂に伴い、新たに位置付けた事業は、以下の13事業です。

※印は、女性活躍推進法に基づく取り組みとして位置付けられた事業であることを示します。

| 基本目標 | 事業 No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|--------------------------|--------|---|--|------------------|
| 基本目標 I 人権の尊重 | 3 | 性的指向やLGBT等により、困難な状況に置かれている人に対する理解促進 | 性的指向やLGBT等を理由として、困難な状況に置かれている人たちに對する正しい理解を促進する啓発活動を行います。 | 男女共同参画センター |
| | 22 | 就労や再就職に関する情報の提供 | 「ふるさとハローワーク」等を通し、就労や再就職に関する情報提供を行います。 | 産業振興課 |
| 基本目標 II あらゆる分野への参画と活動 | 63 | * 市役所女性職員の活躍推進 | 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき、女性が働く職域の拡大を図るとともに、指導的立場につく女性の育成・支援を行います。 | 人事課 |
| | 65 | * 男女共同参画や女性活躍推進に関する表彰・認定制度の周知、並びに認定に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度や女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」等の周知を行います。また商工会議所と連携し、認定・登録に向けた支援を行います。 | 男女共同参画センター |
| | | * 若者の採用・育成に関する認定制度の周知、並びに認定に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定制度「ユースエール」や、若者応援宣言企業等の周知を行います。また商工会議所と連携し、認定に向けた支援を行います。 | 産業振興課 |
| | | * 仕事と介護の両立支援に関する登録制度の周知、並びに登録に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、仕事と介護の両立支援「トモニン」等の周知を行います。また商工会議所と連携し、登録に向けた支援を行います。 | 高齢者支援課 障がい福祉課 |
| | | * 仕事と子育ての両立に関する表彰・認定制度の周知、並びに認定に向けた支援 | 市内事業所や市民等に対し、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度（くるみん、プラチナくるみん）や、習志野市子育て支援先端企業認証制度の周知を行います。また商工会議所と連携し、認定に向けた支援を行います。 | こども政策課 |

| 基本目標 | 事業 No. | 事業名 | 取り組み内容 | 担当課 |
|------------------------|--------|--|--|---------------------------|
| 基本目標Ⅱ あらゆる分野への参画と活動 | 66 | * 女性活躍、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）等に取り組む事業所に対する入札制度における優遇（インセンティブ）の付与 | 女性の活躍やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）等の実現に向けて、積極的に取り組む事業所の受注機会を増大する公共調達のしくみを導入します。 | 契約検査課 |
| | 67 | * 認定（表彰）を受けた優れた事業所の取り組みに対する情報発信 | 優れた事業を表彰する諸制度や、これらに認定（表彰）された事業所やその取り組みを、好事例として市民、事業所、学生等に向けて幅広く情報発信します。またこのような取り組みを進める事業所を増やします。 | 男女共同参画センター |
| 基本目標Ⅲ 家庭生活と社会生活の両立 | 77 | * 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の意識啓発（市職員） | 職員の時間外勤務の削減や、男性の育児休暇等の取得推進を図るとともに、柔軟な働き方に向けた検討を進めます。 | 人事課 |
| | 78 | * 意欲的に働く人たちのネットワーク形成 | 関係部署と連携し、働き方を見直し、市内でいきいきと働く人のネットワークづくりを進め、魅力的に働く多様な人材の発掘を図ります。 | 男女共同参画センター |
| | 79 | * キャリア教育の推進 | 男女ともに個性と能力に応じ、キャリア発達することによって社会的責任を果たし、自らの可能性を高めていく能力を育みます。 | 指導課 習志野高等学校 (学校教育課) |
| | 82 | * ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現度をチェックする自主点検表の作成 | ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現度や、改善を要する点等をチェックし、働きやすい環境に向けて取り組みの見直しを行える「自主点検表」を市民や関係者と協働で作成し、市内事業所に周知します。 | 男女共同参画センター |
| | 89 | * 就労や再就職に関する情報提供 | ふるさとハローワーク等と連携し、就労や再就職に関する情報を提供します。 | 産業振興課 |
| 基本目標Ⅴ | 126 | 男女共同参画審議会と庁内担当課との連携 | 男女共同参画審議会や同審議会が設置する部会の意見に基づき、庁内担当課等との対話の機会を調整します。 | 男女共同参画センター |
| 協働による効果的な施策の推進 | 127 | 庁内担当課の取り組みに対する相談支援、助言 | 市が実施する様々な取り組みの中に男女共同参画の理念を反映させるため、本計画の取り組みを実践する担当課への情報提供に努め、積極的に相談支援及び助言等を行います。 | 男女共同参画センター |

参考 資料

- 習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版)策定までの経過
- 習志野市男女共同参画審議会委員名簿等
- 各種法令、条例、規則、要綱等
- 男女共同参画推進行政のあゆみ
- 用語の説明



習志野市第2次男女共同参画基本計画（改訂版）策定までの経過

| 時期 | 会議名・出席者 | 協議事項 |
|------------|---------------------------------------|--|
| 平成28年4月25日 | 第1回男女共同参画審議会 (出席者 12名) | <p>【諮問事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 女性活躍推進法に基づく市町村推進計画を併せた第2次男女共同参画基本計画の改訂について 2 今後の第2次男女共同参画基本計画の評価について 3 平成27年度の事業評価について <p>【協議事項】</p> <p>第2次男女共同参画基本計画の見直しと女性活躍推進法に伴う市町村推進計画の策定について</p> <p>【報告事項】</p> <p>習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する協働型プログラム評価事業に伴う事業所実態調査について</p> |
| 平成28年5月9日 | 第1回男女共同参画施策庁内担当者会議 (出席者 15名) | <p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 第2次男女共同参画基本計画におけるこれまでの取り組みについて 2 庁内会議の構成について 3 ワーク・ライフ・バランスを推進するロジック・モデル策定までに至る経過及び現状把握のための事業所実態調査について <p>【勉強会】</p> <p>「事業所実態調査の解釈・分析を通し、ロジック・モデルを活用した施策推進を考える」</p> <p>講師 明治大学公共政策大学院ガバナンス研究科 北大路信郷教授</p> |
| 平成28年5月11日 | 第1回男女共同参画基本計画事業評価部会 (出席者 6名) | <p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 今後の第2次男女共同参画基本計画の評価について |
| 平成28年7月4日 | 第1回男女共同参画基本計画策定検討部会 (出席者 7名) | <p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 計画策定検討部会（全3日間）の検討スケジュール 2 第2次男女共同参画基本計画の見直しについて |
| 平成28年8月5日 | 第2回習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会開催 (出席者 6名) | <p>【協議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 今後の習志野市第2次男女共同参画基本計画の評価について 2 平成27年度における計画の進捗状況の評価について |

| 時期 | 会議名・出席者 | 協議事項 |
|-----------------------------|------------------------------------|--|
| 平成 28 年 8 月 16 日 | 第 2 回男女共同参画施策庁内担当者会議 (出席者 14 人) | 【ワークショップ】 ワーク・ライフ・バランス、働き方改革を進める平成 29 年度の取り組みについて |
| 平成 28 年 8 月 30 日 | 第 2 回男女共同参画基本計画策定検討部会 (出席者 7 名) | 【協議事項】 女性活躍推進法に基づく市町村推進計画(案)について |
| 平成 28 年 9 月 26 日 | 第 2 回男女共同参画審議会 (出席者 10 名) | 【協議事項】 第 2 次男女共同参画基本計画(改訂版)の素案について |
| 平成 28 年 10 月 17 日 | 第 3 回男女共同参画基本計画策定検討部会 (出席者 7 名) | 【協議事項】 第 2 次男女共同参画基本計画(改訂版)の案について |
| 平成 28 年 10 月 25 日 | 第 1 回男女共同参画施策庁内推進会議 (出席者 26 名) | 【協議事項】 第 2 次男女共同参画基本計画(改訂版)の案について |
| 平成 28 年 11 月 8 日 | 第 3 回習志野市男女共同参画審議会 (出席者 9 名) | 【審議事項】 第 2 次男女共同参画基本計画(改訂版)の案並びに答申(案)について |
| 平成 28 年 11 月 21 日 | 男女共同参画審議会から市長へ答申 | |
| 平成 29 年 2 月 10 日 | 庁議 | パブリックコメントの実施について(報告) |
| 平成 29 年 2 月 13 日 | 平成 29 年第 1 回定例会重要事項説明 | パブリックコメントの実施について(報告) |
| 平成 29 年 2 月 15 日~3 月 7 日 | パブリックコメント実施 | |
| 平成 29 年 3 月 24 日 | 臨時庁議 | 計画案の審議 |
| 平成 29 年 3 月末 | 計画策定・パブリックコメントの公表 | |

習志野市男女共同参画審議会委員名簿

(平成 28 年 4 月 1 日現在)

(◎ : 会長 ○ : 副会長)

敬称略、50 音順

| 分 野 | 氏 名 | 性別 | 所 属 等 |
|------------------|-----|---------|-------------------------------------|
| 識見を 有するもの | 1 | 赤城 裕 | 男 習志野市民生委員・児童委員 |
| | 2 | ◎朝倉 暁生 | 男 東邦大学理学部生命圏環境科学科教授 |
| | 3 | 浅田 和子 | 女 習志野市人権擁護委員 |
| | 4 | ○芦澤 直太郎 | 男 習志野商工会議所 副会頭 |
| | 5 | 井上 聡子 | 女 習志野市立秋津小学校長 |
| | 6 | 大谷 寛子 | 女 弁護士 |
| | 7 | 高橋 勝 | 男 習志野市連合町会連絡協議会副会長 |
| | 8 | 田久保 浩一 | 男 習志野市建設協力会会長 |
| | 9 | 肥田 智子 | 女 Donna Popolo (男女共同参画推進登録団体) |
| | 10 | 山川 美恵子 | 女 習志野市健康づくり推進委員 |
| 公 募 | 11 | 伊藤 邦子 | 女 公募市民 |
| | 12 | 西内 幸雄 | 男 公募市民 |

習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会

(◎：部会長)

(平成 28 年 4 月 1 日現在)

敬称略、50 音順

| | 氏 名 | 性 別 | 所 属 等 |
|---|---------|-----|-------------------|
| 1 | 朝倉 暁生 | 男 | 東邦大学理学部生命圏環境科学科教授 |
| 2 | 浅田 和子 | 女 | 習志野市人権擁護委員 |
| 3 | 芦澤 直太郎 | 男 | 習志野商工会議所 副会頭 |
| 4 | ◎ 伊藤 邦子 | 女 | 公募市民 |
| 5 | 高橋 勝 | 男 | 習志野市連合町会連絡協議会副会長 |
| 6 | 山川 恵美子 | 女 | 習志野市健康づくり推進委員 |

習志野市男女共同参画基本計画策定検討部会

(◎：部会長)

(平成 28 年 4 月 1 日現在)

敬称略、50 音順

| | 氏 名 | 性 別 | 所 属 等 |
|---|---------|-----|--------------------------------|
| 1 | 赤城 裕 | 男 | 習志野市民生委員・児童委員 |
| 2 | 朝倉 暁生 | 男 | 東邦大学理学部生命圏環境科学科教授 |
| 3 | 井上 聡子 | 女 | 習志野市立秋津小学校長 |
| 4 | 大谷 寛子 | 女 | 弁護士 |
| 5 | 田久保 浩一 | 男 | 習志野市建設協力会会長 |
| 6 | 西内 幸雄 | 男 | 公募市民 |
| 7 | ◎ 肥田 智子 | 女 | Donna Popolo (男女共同参画推進登録団体) |

習志野市男女共同参画施策庁内推進会議設置要綱

(設置)

第1条 習志野市における男女共同参画に関する施策を総合的かつ効率的に推進するため、習志野市男女共同参画施策庁内推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

（平13 全改、平26 一部改正）

(所掌事項)

第2条 推進会議は、次の事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画に関する施策の総合的な推進に関すること。
- (2) 男女共同参画の推進に関する施策について、関係各部及び各機関の連絡調整に関すること。
- (3) 男女共同参画の推進に関する調査・研究に関すること。
- (4) その他男女共同参画に関する施策の推進に関すること。

（平13 一部改正、平24・平26 一部改正）

(組織)

第3条 推進会議は、別表に掲げる職にある者をもって組織する。

- 2 推進会議には、会長及び副会長1名を置き、会長は協働経済部長の職にある者とし、副会長は協働経済部次長の職にある者とする。
- 3 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

（平13・平24・平26・平成28 一部改正）

(会議)

第4条 推進会議の会議は、必要に応じて会長が招集し、その議長となる。

- 2 会長は、必要があると認めるときは、会議に委員以外の者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

（平13・平26 一部改正）

(研究会)

第5条 推進会議には、必要に応じ、研究会を置くことができる。

- 2 研究会の委員は、市職員の中から会長が指名及び公募する。
- 3 研究会の委員長は、互選とする。
- 4 研究会は、必要な協議を終えた後、その結果を会長に報告し、解散するものとする。

（平26 一部改正）

(下部組織)

第6条 推進会議に、習志野市男女共同参画施策庁内担当者会議を置く。

(庶務)

第7条 推進会議の庶務は、協働経済部男女共同参画センターにおいて処理する。

（平15・平24・平26・平28 一部改正）

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

（平26 一部改正）

- 附 則
この要綱は、平成 9 年 5 月 1 日から施行する。
- 附 則
この要綱は、平成 13 年 4 月 1 日から施行する。
- 附 則
この要綱は、平成 15 年 11 月 1 日から施行する。
- 附 則
この要綱は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。
- 附 則
この要綱は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。
- 附 則
この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
- 附 則
この要綱は、平成 26 年 9 月 1 日から施行する。
- 附 則
この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

別 表（第 3 条第 1 項） （平 17・平 24・平 25・平 26・平 28 一部改正）

| 職 名 |
|----------------|
| 協働経済部長 |
| 政策経営部次長 |
| 総務部次長 |
| 協働経済部次長 |
| 健康福祉部次長 |
| 都市環境部次長 |
| こども部次長 |
| 学校教育部次長 |
| 生涯学習部次長 |
| 議会事務局次長 |
| 選挙管理委員会事務局次長 |
| 危機管理課長 |
| 総務課長 |
| 人事課長 |
| 契約検査課長 |
| 産業振興課長 |
| 男女共同参画センター所長 |
| 健康福祉政策課長 |
| 健康支援課長 |
| 社会福祉課長 |
| 高齢者支援課長 |
| 障がい福祉課長 |
| ひまわり発達相談センター所長 |
| こども政策課長 |
| こども保育課長 |
| 子育て支援課長 |
| 指導課長 |
| 青少年課長 |
| 公民館（菊田公民館長） |
| 防犯安全課長 |

習志野市男女共同参画施策庁内担当者会議設置要領

(趣旨)

第1条 この要領は、本市の男女共同参画基本計画に関する庁内の施策を円滑かつ効果的に推進するため、習志野市男女共同参画施策庁内推進会議設置要綱第6条の規定により設置する習志野市男女共同参画施策庁内担当者会議（以下「担当者会議」という。）に関し、必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第2条 担当者会議の所掌事務は次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画施策の推進に関する関係機関において情報の共有を図る。
- (2) 男女共同参画施策の推進に関する調査、研究を行う。
- (3) 男女共同参画施策の提案を行う。
- (4) その他男女共同参画に関する施策の推進に関すること。

(組織)

第3条 担当者会議の委員は、係長、主査級以上及びそれに相当する委員 25 名以内をもって組織し、次に掲げる者のうちから充てる。

- (1) 男女共同参画基本計画の重点施策を担う課の職員
- (2) 男女共同参画基本計画に掲げられる施策、事業が10以上に及ぶ課の職員
- (3) その他男女共同参画に関する施策の推進に関わる課の職員

2 原則として、委員は任命後に人事異動等があった場合において、担当者会議の委員の職を継続することができる。

(会長及び副会長)

第4条 担当者会議に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

- 2 会長は担当者会議を代表し、会務を総理する。
- 3 会長は男女共同参画施策に関わる関係機関の者を会議に出席させることができる。
- 4 副会長は会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(部会)

第5条 担当者会議は、必要に応じて部会を置くことができる。

- 2 部会の委員については、担当者会議の委員の協議により構成するものとする。

(庶務)

第6条 担当者会議及び部会の運営に関する事務は、男女共同参画センターにおいて処理する。

(委任)

第7条 この要領に定めるものの他、必要な事項は男女共同参画センター所長が別に定める。

附 則

この要領は、平成26年9月4日から施行する。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

別 表（第3条）

| 課名 |
|--------------|
| 危機管理課 |
| 総務課 |
| 人事課 |
| 契約検査課 |
| 産業振興課 |
| 男女共同参画センター |
| 健康支援課 |
| 高齢者支援課 |
| 障がい福祉課 |
| ひまわり発達相談センター |
| こども政策課 |
| こども保育課 |
| 子育て支援課 |
| 議会事務局 |
| 選挙管理委員会事務局 |
| 指導課 |
| 青少年課 |
| 公民館（菊田公民館） |
| 防犯安全課 |

習志野市男女共同参画推進条例

平成 16 年 3 月 31 日公布

平成 16 年 7 月 1 日施行

私たちの目指す社会は、男性と女性の人権が尊重され、性別によって差別されない平等な社会である。

習志野市は、男性も女性も個性を生かしつつ、あらゆる分野に対等な構成員として参画することができる男女共同参画社会に向けて、市民とともにさまざまな取組をしてきた。長年の取組により男女共同参画は前進してきているものの、いまだ、性別による固定的な役割分担に基づいた考え方が、男女の活動の選択を制約する場合があるので、なお一層の努力が必要となっている。

一方、私たちを取り巻く社会経済情勢は、少子高齢化の進展、経済活動の成熟化、家族形態の多様化、地域社会の変化等、大きく変わってきている。

このような中で、習志野市文教住宅都市憲章をまちづくりの基本理念として掲げてきた習志野市が更に豊かで活力ある都市として着実に発展を遂げていくためには、男女共同参画社会を今後も定着させていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の実現に向けて基本理念を明らかにし、市、市民及び事業者が協働して、その取組を推進するため、この条例を制定する。

(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、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定めることにより、総合的かつ計画的に男女共同参画の推進を図り、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「男女共同参画」とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的改善措置」とは、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために、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。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての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) 男女が、性別による固定的な役割分担に影響されることなく、あらゆる分野における活動を自己の意思により、選択できること。
- (3) 男女が、市における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と職場、地域その他の社会生活における活動を両立することができること。
- (5) 男女が、互いの性への理解を深めることにより、健康について互いの意思を尊重し合い、その生涯にわたる心身の健康が維持されること。

(市の責務)

第 4 条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を策定し、総合的かつ計画的に推進するものとする。

2 市は、市民及び事業者の模範となるよう自ら率先して男女共同参画の推進に取り組むものとする。

3 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、市民及び事業者と協働するとともに、国、他の地方公共団体その他公共の団体と連携するよう努めるものとする。

(市民の責務)

第 5 条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画の推進に自ら努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

- 2 市民は、家庭生活及び地域の活動において子どもたちとかかわるときは、基本理念に配慮するよう努めるものとする。

(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積極的に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

- 2 事業者は、男女が仕事と家庭生活及び地域活動等の両立ができるよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第7条 学校教育、職場教育その他の教育に携わる者は、個々の教育を行う過程において、基本理念に配慮した教育を行うよう努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も、家庭、学校、地域、職場その他のあらゆる場において、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

- 2 何人も、家庭、学校、地域、職場その他のあらゆる場において、性的な言動により他の者を不快にさせ、その者の就業環境その他の生活環境を害し、又は性的な言動への相手方の対応によって不利益を与えてはならない。

- 3 何人も、家庭、学校、地域、職場その他のあらゆる場において、配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。)又はかつて配偶者であった者に対する暴力的行為(身体的又は精神的苦痛を与える行為をいう。)及びこれに付随して起こる子への同様な行為を行ってはならない。

(公衆に表示する情報)

第9条 何人も、公衆に表示する情報において、暴力を助長し、若しくは連想させる表現又は過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

(基本計画)

第10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、基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

- 2 市長は、基本計画を策定し、又は変更しようとするときは、習志野市男女共同参画審議会の意見を聴く

とともに、市民及び事業者の意見を反映させるよう努めるものとする。

- 3 市長は、基本計画を策定し、又は変更したときは、これを公表するものとする。

- 4 市長は、策定し、又は変更した基本計画の推進状況を毎年公表するものとする。

(推進施策)

第11条 市は、男女共同参画を推進するため、次の施策を行うものとする。

- (1) 市民及び事業者が男女共同参画への理解を深めるための啓発活動を行うこと。

- (2) 市民及び事業者が男女共同参画への理解を深めるため、学校教育その他のあらゆる教育の場において、男女共同参画に関する教育及び学習の振興に努めること。

- (3) 男女が相互に協力し、家庭生活における活動と職場、地域その他の社会生活における活動を両立することができるよう必要な支援に努めること。

- (4) 男女共同参画を推進する市民及び事業者に対し、情報の提供その他の必要な支援に努めること。

- (5) 審議会等の委員を委嘱し、又は任命するときは、男女間の均衡を図るため積極的改善措置を講ずるよう努めること。

- (6) 情報の収集及び調査研究を行うこと。

(推進拠点の整備)

第12条 市は、男女共同参画に関する施策の推進並びに市民及び事業者が行う男女共同参画を推進する取組を支援するため、拠点となる施設を整備するものとする。

(苦情への対応)

第13条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に対し、市民又は事業者から苦情の申出を受けたときは、適切な対応に努めるものとする。

- 2 市長は、必要があると認めるときは、前項の申出について、習志野市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

(相談への対応)

第14条 市長は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する人権の侵害について、市民から相談があつたときは、関係機関と連携し、

適切な対応に努めるものとする。

(男女共同参画審議会)

第 15 条 市長の附属機関として、習志野市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

- (1) 基本計画の策定に関すること。
- (2) 苦情の処理に関すること。
- (3) 基本計画の推進状況の評価に関すること。
- (4) 前 3 号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する重要事項

3 審議会は、委員 12 人以内で組織し、男女のいずれか一方の委員の数が、委員総数の 4 割未満にならないよう努めるものとする。

4 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者及び公募に応じた市民のうちから市長が委嘱する。

5 委員の任期は、2 年とする。ただし、再任を妨げない。

6 委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

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

(委任)

第 16 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成 16 年 7 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に策定されている計画であつて、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ものは、第 10 条第 1 項の規定により策定された基本計画とみなす。

習志野市男女共同参画推進条例施行規則

平成 16 年 5 月 14 日 規則第 32 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、習志野市男女共同参画推進条例（平成 16 年習志野市条例第 2 号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(苦情又は相談への対応)

第 2 条 条例第 13 条第 1 項又は第 14 条に規定する苦情の申出又は相談をすることができる市民及び事業者は、次に掲げるとおりとする。

(1) 市民 市内に住所若しくは勤務先を有する者又は市内の学校に在学する者

(2) 事業者 営利又は非営利を問わず、市内において事業所を有して事業活動を行う個人、法人又はその他の団体

2 前項に規定する申出は、苦情・相談申出書（別記様式）を市長に提出することにより行うものとする。ただし、当該申出書の提出ができない特別の理由があるときは、口頭により申し出ることができる。

3 市長は、次の各号のいずれかに該当する事項に係る苦情又は相談については対応をすることができないものとする。

(1) 判決、裁決等により確定した事項

(2) 裁判所において係争中の事案又は行政庁において審理中の不服申立ての事案に関する事項

(3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）その他の法令の規定により処理すべき事項

(4) 議会に請願又は陳情を行っている事案に関する事項

(5) 監査委員に住民監査請求を行っている事案に関する事項

(6) 前各号に掲げるもののほか、市長が対応することが適当でないと認める事項

(審議会の組織)

第 3 条 条例第 15 条に規定する習志野市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき

又は会長が欠たときはその職務を代理する。

(審議会の会議)

第 4 条 審議会の会議は、会長が招集し、議長となる。

2 会議は、過半数の委員が出席しなければ開くことができない。

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

(関係者の出席)

第 5 条 審議会は、その調査審議に必要があると認めるときは、関係者の出席を求めてその説明若しくは意見を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(部会)

第 6 条 審議会は、必要に応じ部会を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員をもつて組織する。

3 部会に部会長を置き、部会を組織する委員の互選によりこれを定める。

4 部会の会議は、部会長が招集し、議長となる。

5 部会長に事故があるときは、あらかじめ部会長の指名する委員がその職務を代理する。

6 第 4 条第 2 項及び第 3 項並びに第 5 条の規定は、部会の会議について準用する。

(審議会の庶務)

第 7 条 審議会の庶務は、男女共同参画担当課において処理するものとする。

(補則)

第 8 条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、平成 16 年 7 月 1 日から施行する。

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 《女子差別撤廃条約》

批准書寄託 1985 年〔昭和 60 年〕 6 月 25 日

公布 1985 年〔昭和 60 年〕 7 月 1 日

発効 1985 年〔昭和 60 年〕 7 月 25 日

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認し、

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

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

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

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

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

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

第 1 部 【総論】

第 1 条 【女子差別の定義】

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、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条 【締約国の差別撤廃義務】

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

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

第3条 【女子の完全な発展・向上の確保】

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

第4条 【差別とならない特別措置】

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

第5条 【役割分担の否定】

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

第6条 【売買・売春からの搾取の禁止】

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

第2部 【公的生活に関する権利】

第7条 【政治的・公的活動における平等】

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

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

第8条 【国際的活動の参加の平等】

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

第9条 【国籍に関する平等】

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

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部 【社会生活に関する権利】

第10条 【教育における差別撤廃】

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

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

第11条 【雇用における差別撤廃】

- 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、雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

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

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

第12条 【保健における差別撤廃】

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

な場合には無料にする。)並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条 【経済的・社会的活動における差別撤廃】

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

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

第14条 【農村女子に対する差別撤廃】

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

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

- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
- (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利

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

第4部 【私的生活に関する権利】

第15条 【法律の前の男女平等】

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかに問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条 【婚姻・家族関係における差別撤廃】

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（婚姻をしているかないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
- (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
- (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
- (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）

- (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部 【女子に対する差別の撤廃に関する委員会】

第17条 【女子差別撤廃委員会】

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の際は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得て指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。

- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの二人の委員は、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条 【締約国の報告義務】

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
- (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から一年以内
- (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条 【委員会の規則】

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

第20条 【委員会の会合】

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

第21条 【委員会の報告・提案・勧告】

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これ

らの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。

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

第22条 【専門機関と委員会】

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

第6部 【最終条項】

第23条 【高水準の国内・国際法令の優先適用】

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

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

第24条 【条約上の権利の完全実現】

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

第25条 【署名・批准・加入・寄託】

- 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
- 2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
- 3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第26条 【改正】

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第27条 【発効】

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

第28条 【留保】

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
- 2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第29条 【紛争解決】

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。
- 3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条 【正文】

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

男女共同参画社会基本法

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

前 文

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、行われなければならない。

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、

男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 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。

- 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。

- 一 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。
- 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。
- 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。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1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10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第二号の議員の任期は、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 (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） 《男女雇用機会均等法》

昭和 47 年 7 月 1 日法律第 113 号
最終改正：平成 28 年 3 月 31 日法律第 17 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） 省略
- 第 5 章 罰則（第 33 条）
- 附則（省略）

第 1 章 総則

（目的）

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

（基本的理念）

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

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

（啓発活動）

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

（男女雇用機会均等対策基本方針）

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 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

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

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、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つては、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。

- 一 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
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生
の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新
（性別以外の事由を要件とする措置）

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

（女性労働者に係る措置に関する特例）

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

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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

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

（指針）

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

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

第2節 事業主の講ずべき措置

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者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。

（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、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第3節 事業主に対する国の援助

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

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

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

(紛争の解決の援助)

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

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

第2節 調停

(調停の委任)

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

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

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

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

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

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

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

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

(時効の中断)

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

(訴訟手続の中止)

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

- 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
 - 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第1項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

第4章 雑則 (略)

第五章 罰則

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

附 則 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (略)

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（抄） 《育児・介護休業法》

平成3年5月15日法律第76号
最終改正：平成28年12月2日法律第95号
（最終改正までの未施行法令）
平成28年6月3日法律第63号（未施行）

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 育児休業（第5条—第10条）
- 第3章 介護休業（第11条—第16条）
- 第4章 子の看護休暇（第16条の2—第16条の4）
- 第5章 介護休暇（第16条の5—第16条の7）
- 第6章 所定外労働の制限（第16条の8・第16条の9）
- 第7章 時間外労働の制限（第17条—第18条の2）
- 第8章 深夜業の制限（第19条—第20条の2）
- 第9章 事業主が講ずべき措置（第21条—第29条）
- 第10章～13章、附則（省略）

第1章 総則

（目的）

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

（定義）

第2条 この法律（第一号に掲げる用語にあつては、第9条の3を除く。）において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第8章まで、第21条から第26条まで、第28条、第29条及び第11章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。

五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

（基本的理念）

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

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

（関係者の責務）

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

第2章 育児休業

(育児休業の申出)

第5条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 その養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業(当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。)の期間内に、労働者(当該期間内に労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第2項の規定により休業した者を除く。)が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。)をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。
- 3 労働者は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。
 - 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合
 - 二 当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

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

5 第1項ただし書、第2項、第3項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日(第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第1項及び第3項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
- 3 事業主は、労働者からの育児休業申出があつた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があつた日の翌日から起算して1月(前条第3項の規定による申出にあつては2週間)を経過する日(以下この項において「1月等経過日」という。)前の日であるとき

は、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月等経過日

(当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該1月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日)までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

- 4 第1項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第五項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業開始予定日の変更の申出等)

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

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

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

(育児休業申出の撤回等)

第8条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日(第6条第3項又は前条第2項の規定による事業主の指定が

あつた場合にあつては当該事業主の指定した日、同条第1項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあつてはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下同じ。)の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

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

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

(育児休業期間)

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

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

- 一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
- 二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳(第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては、1歳6か月)に達したこと。
- 三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

- 3 前条第3項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)

第9条の2 労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第2章から第5章まで、第24条第1項及び第12章の規定の適用については、第5条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、1歳2か月に満たない子）」と、同条第3項各号列記以外の部分中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同項第一号中「又はその配偶者が、当該子の1歳到達日」とあるのは「が当該子の1歳到達日（当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、同条第4項中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）」と、前条第1項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項」

とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、同条第2項第二号中「第5条第3項」とあるのは「次条第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては1歳2か月、同条第3項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。））」と、「1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」と、第24条第1項第一号中「1歳（）」とあるのは「1歳（当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出をすることができる場合にあっては1歳2か月、）」と、「1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」とするほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。

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

第9条の3 第5条第3項及び前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第108号）第3条第2項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第3条第2項（同法第27条第1項及び裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）（第七号に係る部分に限る。））において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第2項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成3年法律第111号）第2条第2項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第5条

第1項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなす。

(不利益取扱いの禁止)

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

第3章 介護休業

(介護休業の申出)

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（以下この号において「93日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）
- 2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。
 - 一 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。）
 - 二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（第15条第1項及び第23条第3項において「介護休業等日数」という。）が93日に達している場合
- イ 介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、2以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。）
- ロ 第23条第3項の措置のうち所定労働時間の短縮その他の措置であつて厚生労働省令で定めるものが講じられた日数（当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該

介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）とし、2以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあつては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）を合算して得た日数とする。）

- 3 第1項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。
- 4 第1項ただし書及び第2項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

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

- 2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第12条第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第11条第1項」と読み替えるものとする。
- 3 事業主は、労働者からの介護休業申出があつた場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があつた日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日

までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

- 4 前2項の規定は、労働者が前条第4項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。
(介護休業終了予定日の変更の申出)

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

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

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

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

(介護休業期間)

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

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

- 3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第二号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

- 一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る

対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

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

- 4 第8条第3項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
(準用)

第16条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

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

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

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

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

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

- 2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第6条第1項第一号中「一年」とあるのは「6月」と、同条第二号中「前項ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の2第1項」と読み替えるものとする。

(準用)

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

第5章 介護休暇

(介護休暇の申出)

第16条の5 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあつては、10労働日)を限度として、当該世話をを行うための休暇(以下「介護休暇」という。)を取得することができる。

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

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

(介護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等)

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

2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第6条第1項第一号中「一年」とあるのは「6月」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の6第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の5第1項」と読み替えるものとする。

(準用)

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

第6章 所定外労働の制限

第16条の8 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であつて、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない

労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

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

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間(1年以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第4項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第17条第2項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第三号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が3歳に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第3項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

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

第7章 時間外労働の制限

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2** 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる1の期間（1月以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第4項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第16条の8第2項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3** 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5** 第3項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第18条 前条第1項、第2項、第3項及び第4項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第3項及び第4項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

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

第8章 深夜業の制限

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2** 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる1の期間（1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
- 3** 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4** 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5** 第3項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第20条** 前条第1項から第3項まで及び第4項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるの

は「当該対象家族を介護する」と、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2** 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

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

第9章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定め等の周知等の措置）

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

- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
- 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

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

（雇用管理等に関する措置）

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

（所定労働時間の短縮措置等）

第23条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が短い

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
 - 三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者
- 2** 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその3歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第32条の3の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第24条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならない。
- 3** 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する93日の期間（当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が1以上である場合にあっては、93日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当
- 第26条** 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしてしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつ

該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあっては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。)以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

第23条の2 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

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

- 一 その1歳（当該労働者が第五条第3項の規定による申出をすることができる場合にあっては、1歳6カ月。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第23条第2項に規定する労働者を除く。同号において同じ。）で育児休業をしていないもの始業時刻変更等の措置
 - 二 その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
 - 三 その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、第6章の規定による所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置
- 2** 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は第23条第3項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第25条 削除
（労働者の配置に関する配慮）

つその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の

子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(再雇用特別措置等)

第27条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置（育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第三十条において同じ。）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

第28条 厚生労働大臣は、第21条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の

職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進者)

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

第10章～13章 (省略)

附 則 (省略)

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 《DV防止法》

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

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5章の2 補則（第28条の2）

第6章 罰則（第29条・第30条）

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（以下この項及び第28条の2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五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第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。

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

(都道府県基本計画等)

第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。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

第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。

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

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

三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第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。

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

五 第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。

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第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し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条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

（警察官による被害の防止）

第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 警視總監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第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っては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第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、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して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。

二 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、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して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。

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

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

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後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。

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

3 第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項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は

身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が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 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所(日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第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。

一 申立人の住所又は居所の所在地

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

第12条 第十条第一項から第四項までの規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

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

三 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ける事情

四 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ける事情

五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

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。)に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治41年法律第53号)第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。
(迅速な裁判)

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

第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発

することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第12条第1項第五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項第五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項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第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 抗告裁判所が第十条第1項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第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項第一号又は第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項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して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項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第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項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第18条 第10条第1項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して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、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第18条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第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、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）

二 第3条第3項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第4項に規定する厚生労働大

臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用

三 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

(国の負担及び補助)

第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その10分の5を負担するものとする。

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

一 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの

二 市が前条第2項の規定により支弁した費用

第5章の2 補則

(この法律の準用)

第28条の2 第2条及び第1章の2から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

| | | |
|--------|--------------|--|
| 第2条 | 被害者 | 被害者（第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。） |
| 第6条第1項 | 配偶者又は配偶者であった | 同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関 |

| | 者 | 係にある相手であつた者 |
|--|----------------------|----------------------|
| 第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第二号、第12条第1項第一号から第四号まで及び第18条第1項 | 配偶者 | 第28条の2に規定する関係にある相手 |
| 第10条第1項 | 離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合 | 第28条の2に規定する関係を解消した場合 |

第6章 罰則

第29条 保護命令（前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 第12条第1項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項（第28条の2において準用する第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、10万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。ただし、第2章、第6章（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第7条、第9条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第27条及び第28条の規定は、平成14年4月1日から施行する。

（経過措置）

第2条 平成14年3月31日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第12条第1項第四号並びに第14条第2項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

（検討）

第3条 この法律の規定については、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

沿革情報

平成13年4月13日 法律第31号
平成16年6月 2日 法律第64号
平成19年7月11日 法律第113号
平成25年7月 3日 法律第72号
平成26年4月23日 法律第28号

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

平成 15 年 7 月 16 日法律第 111 号
最終改正：平成 23 年 5 月 25 日法律第 53 号

(趣旨)

第 1 条 この法律は、性同一性障害者に関する法令上の性別の取扱いの特例について定めるものとする。

(定義)

第 2 条 この法律において「性同一性障害者」とは、生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別（以下「他の性別」という。）であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であつて、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する 2 人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう。

(性別の取扱いの変更の審判)

第 3 条 家庭裁判所は、性同一性障害者であつて次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

- 一 20 歳以上であること。
 - 二 現に婚姻をしていないこと。
 - 三 現に未成年の子がいないこと。
 - 四 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
 - 五 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。
- 2 前項の請求をするには、同項の性同一性障害者に係る前条の診断の結果並びに治療の経過及び結果その他の厚生労働省令で定める事項が記載された医師の診断書を提出しなければならない。

(性別の取扱いの変更の審判を受けた者に関する法令上の取扱い)

第 4 条 性別の取扱いの変更の審判を受けた者は、民法（明治 29 年法律第 89 号）その他の法令の規定の適用については、法律に別段の定めがある場合を除き、その性別につき他の性別に変わったものとみなす。

2 前項の規定は、法律に別段の定めがある場合を除き、性別の取扱いの変更の審判前に生じた身分関係及び権利義務に影響を及ぼすものではない。

附 則 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して 1 年を経過した日から施行する。

(検討)

2 性別の取扱いの変更の審判の請求をすることができる性同一性障害者の範囲その他性別の取扱いの変更の審判の制度については、この法律の施行後 3 年を目途として、この法律の施行の状況、性同一性障害者等を取り巻く社会的環境の変化等を勘案して検討が加えられ、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が講ぜられるものとする。

3 国民年金法等の一部を改正する法律（昭和 60 年法律第 34 号）附則第 12 条第 1 項第四号及び他の法令の規定で同号を引用するものに規定する女子には、性別の取扱いの変更の審判を受けた者で当該性別の取扱いの変更の審判前において女子であったものを含むものとし、性別の取扱いの変更の審判を受けた者で第 4 条第 1 項の規定により女子に変わったものとみなされるものを含まないものとする。

附 則（平成 20 年 6 月 18 日法律第 70 号）

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して 6 月を経過した日から施行する。

(経過措置)

2 この法律の施行の日前にされたこの法律による改正前の性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律第三条第一項の規定による性別の取扱いの変更の審判の請求に係る事件については、なお従前の例による。

(検討)

3 性同一性障害者の性別の取扱いの変更の審判の制度については、この法律による改正後の性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律の施行の状況を踏まえ、性同一性障害者及びその関係者の状況その他の事情を勘案し、必要に応じ、検討が加えられるものとする。

附 則（平成 23 年 5 月 25 日法律第 53 号）

この法律は、新非訟事件手続法の施行の日から施行する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 《女性活躍推進法》

平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号

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と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。

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

第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、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五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三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

一 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。

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。

- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも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。

- 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章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第26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8条第1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。

(権限の委任)

第27条 第8条から第12条まで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28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6章 罰則

第29条 第12条第5項において準用する職業安定法第41条第2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、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第18条第4項の規定に違反した者
- 二 第24条の規定に違反した者

第31条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

一 第十二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12条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者

三 第12条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第32条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項の規定に違反した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第2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

第33条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第29条、第31条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第34条 第26条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第18条第3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4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24条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1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1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3条 前条第2項から第4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4条 政府は、この法律の施行後3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。

男女共同参画推進行政のあゆみ

| 年 | 世界・国際連合 | 日 本 | 千 葉 県 | 習 志 野 市 |
|---------------|--|--|---|---------|
| 1975 (昭50) | 国際婦人年 6月 国際婦人年世界会議 をメキシコシティで開 催 世界行動計画採択 | 9月 総理府に婦人問題企画 推進本部設置 9月 婦人問題企画推進会議 設置 9月 総理府に婦人問題担当 室設置 | | |
| 1976 (昭51) | 「国連婦人の十年」始まる | 6月 民法一部改正（離婚後 の氏の自由選択）施行 | | |
| 1977 (昭52) | | 1月 国内行動計画策定 11月 国立婦人教育会館オ ープン | | |
| 1979 (昭54) | 12月 第34回国連総会 「女子差別撤廃条約」採択 | | 4月 各支庁に婦人問題担当 窓口を設置 | |
| 1980 (昭55) | 7月 「国連婦人の十年中間 年世界会議」をコペ ンハーゲンで開催 (国連婦人の十年後 半期行動プログラム を採択) 7月 女子差別撤廃集約署 名式 | 7月 女子差別撤廃条約署名 | | |
| 1981 (昭56) | | 5月 国内行動計画後期重点 目標発表 | | |
| 1982 (昭57) | | 女子差別撤廃条約批准に向 けて国籍法等国内法制整備 作業 | | |
| 1985 (昭60) | 7月 「国連婦人の十年最 終年世界会議」をナ イロビで開催（婦人 の地位向上のための ナイロビ将来戦略を 採択） | 1月 国籍法及び戸籍法の一 部を改正する法律施 行 6月 女子差別撤廃条約批准 7月 同条約発効 | 5月 婦人問題に関する意識 調査実施 8月 千葉県婦人問題懇話会 設置 | |
| 1986 (昭61) | | 2月 婦人問題企画推進有識 者会議開催決定 4月 男女雇用機会均等法施 行 | 1月 婦人フォーラム県大会 開催 3月 千葉県婦人計画策定 8月 ウーマンカレッジ基礎 講座開設 10月 婦人の海外派遣（婦人 のつばさ）実施 | |
| 1987 (昭62) | | 5月 新国内行動計画策定 (男女共同参画型社会 の形成を目指す) | | |
| 1989 (平元) | 11月 児童の権利条約採択 | 3月 新学習指導要領告示 (高等学校家庭科の男 女必修) | | |

| 年 | 世界・国際連合 | 日 本 | 千 葉 県 | 習 志 野 市 |
|--------------|--|---|--|---|
| 1990 (平2) | 5月 ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告および結論を採択 6月 ILO第171号条約の採択 9月 児童の権利条約発効 | | 4月 青少年婦人課に婦人政策室設置 | |
| 1991 (平3) | | 5月 西暦2000年に向けての「新国内行動計画」第1次改定 | 3月 さわやかちば女性プラン策定 | 10月 女性政策課設置 女性情報Y O U & ME創刊 10月 女性部長誕生 |
| 1992 (平4) | | 4月 育児休業法施行 12月 初の婦人問題担当大臣任命 | 4月 青少年婦人課婦人政策室を青少年女性課女性政策室と変更 | 2月 女性プラン策定懇話会設置 7月 第1回習志野女性フォーラム開催 |
| 1993 (平5) | 6月 世界人権会議(ウーン) 12月 女性に対する暴力撤廃宣言採択 | 12月 パートタイム労働法施行 | 3月 千葉県女性白書「ちば女性のすがた」発刊 6月 女性会館(仮称開設準備委員会)設置 12月 男女共同参加型社会に向けての県民意識調査実施 | 3月 女性問題啓発誌「声の花束」発刊 7月 女性プラン策定懇話会、市長に提言 7月 女性施策庁内研究会発足 |
| 1994 (平6) | 6月 ILO第175号条約(パートタイム)採択 9月 国際人口・開発会議(カイロ) | 4月 児童の権利条約批准 5月 同条約発効 6月 総理府に男女共同参画室設置 7月 内閣に男女共同参画本部設置(婦人問題企画推進本部を廃止) | | 1月 第2回習志野女性フォーラム開催 2月 いきいき職場づくりについての職員意識調査実施 3月 習志野市女性プラン策定 |
| 1995 (平7) | 1月 ILO第171号条約発効 3月 社会開発サミット(コヘンハーゲン) 9月 第4回世界女性会議を北京で開催 北京宣言、行動綱領採択 | 6月 ILO第156号条約発効 10月 育児・介護休業法の一部を改正する法律施行(一部平11.4.1) | 8月 第4回世界女性会議NGOフォーラム北京派遣 | 1月 男女共同参画推進会議設置 2月 第3回習志野女性フォーラム開催 |
| 1996 (平8) | | 7月 男女共同参画ビジョン答申 9月 男女共同参画推進連絡会議(えがりてネットワーク)発足 12月 男女共同参画2000年プラン策定 | 3月 ちば新時代女性プラン策定 4月 女性政策推進本部設置 11月 さわやかちば県民プラザ(女性センター)開設 | 1月 第4回習志野女性フォーラム開催 |

| 年 | 世界・国際連合 | 日 本 | 千 葉 県 | 習 志 野 市 |
|----------------|--|--|--|---|
| 1997 (平 9) | | | | 1月 第5回習志野女性 フォーラム開催 5月 女性施策を進める市内 連絡会議設置 5月 市議会で正副議長に 女性を選出 11月 女性の生き方相談事 業開始 |
| 1998 (平 10) | 2月 ILO第175号条約 (パートタイム)発 効 | | 12月 男女共同参画社会 に向けての県民意 識調査を実施 | 1月 第6回習志野女性 フォーラム開催 10月 女性の職域拡大のた めの職員意識調査 |
| 1999 (平 11) | 10月 エスキップハイレ ベル政府間会議(バ ンコク) | 4月 男女雇用機会均等法 等の改正施行(一部 は平成10年4月施 行) 6月 男女共同参画社会基 本法施行 | | 1月 第7回習志野女性 フォーラム開催 3月 習志野市男女共同 参画白書発行 7月 市民意識調査 |
| 2000 (平 12) | 6月 国連特別総会「女性 2000年会議」(ニュ ーヨーク)開催 | 12月 男女共同参画基本計 画策定 | 2月 女性施策推進懇話会 を男女共同参画推進 懇話会に改称 4月 男女共同参画推進 本部を設置 4月 男女共同参画課(企 画部)を新たに設置 | 1月 第8回習志野女性 フォーラム開催 |
| 2001 (平 13) | | 1月 内閣府に男女共同参 画会議、男女共同参 画局を設置 1月 第1回男女共同参画 会議開催 7月 仕事と子育て両立支 援策の方針を決定・ 施行 10月 配偶者からの暴力の 防止及び被害者の保 護に関する法律施行 | 2月 男女共同参画推進 懇話会開催 3月 千葉県男女共同参 画計画策定 | 1月 第9回習志野女性フ ォーラム開催 3月 男女共同参画プラン 策定 4月 女性政策課から男女 共同参画課に変更 4月 男女共同参画推進庁 内連絡会議設置 11月 女性模擬議会開催 |
| 2002 (平 14) | | 4月 育児・介護休業法の 一部を改正する法律 施行 | | 1月 第10回習志野女性フ ォーラム開催 |
| 2003 (平 15) | | 6月 女性のチャレンジ支 援策の推進について を決定 7月 次世代育成対策推進 法施行 9月 少子化社会対策基本 法施行 | | 11月 習志野市男女共同参 画センター開設 *課名を男女共同参 画課から男女共同参 画センターに変更 |

| 年 | 世界・国際連合 | 日 本 | 千 葉 県 | 習 志 野 市 |
|----------------|--|---|---|--|
| 2004 (平 16) | | 6月 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部を改正する法律施行 | 9月 男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査実施 | 7月 習志野市男女共同参画推進条例施行 7月 習志野市男女共同参画審議会設置 7月 習志野市 DV 防止推進関係課長会議設置 |
| 2005 (平 17) | 2月 第 49 回国連女性の地位委員会（「北京＋10」閣僚級会合）開催（ニューヨーク） | 4月 「育児・介護休業法の一部を改正する法律」施行 12月 男女共同参画基本計画（第2次）策定 12月 女性の再チャレンジ支援プラン策定 | | 11月 男女共同参画センターの愛称を募集し、「ステップならし」に決定 |
| 2006 (平 18) | | 4月 国の審議会等における女性委員の登用の促進についてを決定 6月 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 12月 女性の再チャレンジ支援プラン改定 | 3月 DV 防止・被害者支援基本計画」策定 ちば県民共生センター・同東葛飾センター開設 男女共同参画計画（第2次）策定 | 7月 男女共同参画社会づくりに向けての市民意識調査実施 9月 男女共同参画社会づくりに向けての事業所アンケート調査実施 |
| 2007 (平 19) | | 4月 「男女雇用機会均等法」の一部改正施行 | | 7月 習志野市男女共同参画基本計画策定地域ミーティング開催 |
| 2008 (平 20) | | 1月 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部を改正する法律」施行 | | 3月 習志野市男女共同参画基本計画策定 |
| 2009 (平 21) | | | 3月 DV 防止・被害者支援基本計画（第2次）策定 10月 男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査実施 | |
| 2010 (平 22) | 3月 第 54 回国連婦人の地位委員会「北京＋15」開催（ニューヨーク） | 12月 第3次男女共同参画基本計画閣議決定 | | |
| 2011 (平 23) | 1月 「UN Women」（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）発足 | | 3月 男女共同参画計画（第3次）策定 | |
| 2012 (平 24) | | 6月 女性の活躍促進による経済活性化行動計画策定 | 3月 千葉県 DV 防止・被害者支援基本計画（第3次）策定 | 3月 習志野市男女共同参画基本計画の分野別計画として「DV 防止対策編」を策定 7月 「男女共同参画に関する意識調査」実施 |

| 年 | 世界・国際連合 | 日 本 | 千 葉 県 | 習 志 野 市 |
|----------------|--|---|---------------------|--|
| 2013 (平 25) | | | | 6月・7月 男女共同参画週間事業（次期基本計画策定事業）パート1講演会、パート2基調講演及び地域ミーティング実施 |
| 2014 (平 26) | | 7月 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の一部を改正する法律施行 | | 3月 第2次男女共同参画基本計画策定 |
| 2015 (平 27) | 3月 国連「北京+20」記念会合（第59回国連女性の地位委員会（ニューヨーク）） 3月 第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組」採択 4月 UN Women 日本事務所開設 9月「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）採択（目標5：ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び能力強化を行う） | 6月 「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 8月 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」（WAW! 2015）開催 9月 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律公布（平成28年4月全面施行） 12月 第4次男女共同参画基本計画策定 12月 女性・平和・安全保障に関する行動計画策定 | 3月 第4次千葉県男女共同参画計画策定 | |
| 2016 (平 28) | | 2月 女性差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議 4月 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律完全施行 5月 女性活躍加速のための重点方針2016策定 5月 女性の活躍推進のための開発戦略策定 | | 3月 ワーク・ライフ・バランス推進に関する協働型プログラム評価事業に伴う事業所実態調査 |
| 2017 (平 29) | | | | 3月 第2次男女共同参画基本計画（改訂版）策定 |

用語の説明

<あ行>

M字型曲線 (10 ページ)

15 歳以上の女性の労働力人口比率を年齢階級別にグラフにすると、30 代の前半が谷となり、20 代前半と 40 代後半が山となる曲線になります。これを M 字型曲線といいます。結婚、出産を機に退職し、子育てが終わると再就職するというライフスタイルをとる女性が多いと、グラフはこの形となります。

LGBT (4, 27, 28, 33, 56 ページ)

女性同性愛者を指す Lesbian(レズビアン)の頭文字の「L」、男性同性愛者を指す Gay(ゲイ)の頭文字の「G」、両性に惹かれる人を指す Bisexual(バイセクシャル)の頭文字の「B」、生まれたときの性と一致する場合もあれば、一致しない場合もあるが、一致しない場合を Transgender(トランスジェンダー)の頭文字の「T」を総称して、LGBTと言います。

これに対して、人の恋愛感情や性的関心がいずれの性別に向かうかの指向(異性に向かうことを「異性愛」、同性に向かうことを「同性愛」、男女両方に向かう「両性愛」等の多様性があります)を「性的指向(Sexual Orientation)」、自分がどの性別であるかという認識(この認識が自分の「身体の性」と一致している人や、一致しない人もいます)を「性自認(Gender Identity)」と言います。

同性愛者、両性愛者の人々は、少数派であるために正常と思われず、場合によっては職場を追われたり、不登校等に陥る場合もあります。このような性的指向を理由とする差別的取扱いについては、現在では不当であるという認識が広がっていますが、根強い偏見や差別は解消しません。

近年、全ての人の性的指向、性自認という「状態」や「特性」に関連する課題解決を広く求める観点で、「性的指向(Sexual Orientation)」と「性自認(Gender Identity)」の頭文字を取った「SOGI」という定義もあります。

エンパワーメント (Empowerment) (33 ページ)

女性のエンパワーメントとは、女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、様々なレベルの意思決定過程に参画し、社会的、経済的、政治的な状況等を変えていく能力を持つことを意味します。

<か行>

家族経営協定 (26, 44 ページ)

家族経営協定とは、家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるものです。

家族農業経営は、家族だからこその良い点がたくさんありますが、経営と生活の境目が明確でなく、各世帯員の役割や労働時間、労働報酬などの就業条件が曖昧になりやすく、そこから様々な不満やストレスが生まれがちです。農業経営を経営主だけでなく、配偶者や後継者にとっても、魅力的でやり甲斐のあるものにするためには、家族みんなが主体的に経営に参画でき、意欲と能力を存分に発揮できる環境を整備するために、家族経営協定のしくみが生まれました。

管理指標 (5, 19, 25 ページ)

習志野市第 2 次男女共同参画基本計画(改訂版)の各分野に関連した活動や取り組みの結果を説明する実績値の目標。

合計特殊出生率 (6, 7 ページ)

一人の女性が一生の間に平均して何人の子を産むかを示す数値。出産可能な年齢を 15 歳から 49 歳までとし、その年齢別出生率を合計し、女性が仮にその年齢別出生率のとおり子どもを産んだ場合の平均出産数を計算したもの。この率が 2.08 を下回ると将来、長期的には人口が減少する計算になります。なお、女性の人口そのものが減少しているため、近年では出生率は上昇しているものの、出生数は減少

するという現象が起きています。

キャリア教育 (42, 55, 57 ページ)

一人ひとりの子どもたちの社会的、職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育のこと。学校での学びと社会との関連性を教え、学習意欲を向上させるとともに、学習習慣や社会的・職業的経験を通じて自らの役割の価値や、自分と役割との関係を見出していく教育のこと。

協働型プログラム評価 (21, 22, 42 ページ)

協働型プログラム評価とは、ワークショップ形式で市民や関係者とともに、特定の地域課題とそれを解決するための成果目標（アウトカム）を定め、それを達成する道筋（ロジック・モデル）を策定します。市民、関係者、行政等がロジック・モデルを軸にしてPDCAサイクル（計画－実行－評価－改善）の全プロセスに関わります。さらに取り組みを進めた成果の程度を把握するために、定期的に社会調査を実施して、これまでの介入効果を客観的に確認しながら、持続的にサービスの質的向上を図っていきます。

本市においては、平成 26 年度からワーク・ライフ・バランスの取り組みに協働型プログラム評価を取り入れ、実践しています。

高齢化率 (7, 8 ページ)

総人口に占める高齢者数（65 歳以上）の割合のことをいいます。

子育てふれあい広場 (26, 46, 47 ページ)

子育てふれあい広場は、市内にお住まいの未就園児とその保護者が安心して遊べる場として、市立幼稚園及びこども園の園庭や遊戯室等を開放しています。

地域の親子が集まり自由に遊ぶ中で、親子がふれあったり、子ども同士・親同士がかかわりあって友達を見つけたりすることができます。また、在園児の遊びを見たり一緒にかがわりながら遊んだりできる場です。

固定的な性別役割分担意識 (14, 15, 17, 26, 41, 42, 45, 55 ページ)

「男は仕事、女は家庭」あるいは「男は外、女は内」というように、男女の役割を固定してしまう考え方や意識をいいます。こうした考え方や意識が問題とされるのは、女性の就労の増加など、生活基盤が変化しているにもかかわらず、女性の生き方に枠をはめ、その能力の開花の機会を制約するなど女性の行動や生き方を制限してしまうなどの理由によるものです。

コ・プロダクション (Co-production) (18 ページ)

行政と市民との協働において用いられる協働の概念。「共に (=Co)」「生産 (=production)」という意味。地域において、サービスを提供する側と、サービスを利用する側との間の人々がPDCAサイクルのあらゆる過程で共に連携し、お互いの資産、資源、情報等をよりよく活用し、ニーズに合ったサービスを生みだし、よりよい成果と高い効率性を実現すること。

<さ行>

最終アウトカム (5 ページ)

長期的な取り組みによって得られる成果。

参考指標 (5, 19, 23 ページ)

習志野市第 2 次男女共同参画基本計画（改訂版）の各分野に関連して、男女共同参画の推進状況を把握し、具体的な取り組みを着実に実施することによって男女共同参画社会の形成が一層加速されるよう、その推移を定期的に把握し、広く市民に公表する参考値。

社会的性別（ジェンダー）（34 ページ）

人間は生まれつきの生物学的性別（セックス/SEX）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー/gender）といいます。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

実績評価（18、19 ページ）

あらかじめ達成すべき目標を設定し、それに対する実績を測定して、その達成度を事後的に評価する方法。

女性のエンパワーメント（33 ページ）

女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で政治的、経済的、社会的および文化的に力をもった存在となり、力を発揮し、行動していくことを指しています。

女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」（37, 38, 53, 56 ページ）

平成28年4月1日に全面施行された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業が、申請を経て厚生労働省の認定を受ける制度です。

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた企業は、認定マーク（えるぼし）を商品や広告、名刺、求人票等に使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができます。また国等の入札制度において、認定された企業の評価加点の配点が高くなるなどの優遇措置があります。

成果目標（アウトカム）（4, 5, 18, 19, 20, 41, 42 ページ）

施策、事業、取り組みの実施によってもたらされる効果、成果。活動によって生じる対象者への影響。例えば、「DV予防」という施策を実施する場合、「DV予防教育を〇人に受講してもらう」が事業の結果であり、それに伴い「DV被害者が減少する」という状態が成果目標（アウトカム）になります。成果目標（アウトカム）は、多くの人にとって、実現したい状態が具体的にイメージできること（具体性）が大切です。

仕事と介護の両立支援「トモニン」（37, 38, 54, 56 ページ）

仕事と介護を両立できる職場環境の整備を図り、介護離職を防止することは、企業の持続的な発展において重要な課題となっています。

介護離職を防止し、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組むシンボルマーク「トモニン」を活用する企業を増やし、介護離職の防止に向けた社会的気運の醸成を図っていく制度です。

トモニンは「両立支援の広場」のホームページ（<https://www.ryouritsu.jp/>）に仕事と介護の両立に関する企業の取り組みを登録し、使用規程に沿って商品や広告、名刺、求人票等にシンボルマーク「トモニン」を使用することができます。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度（くるみん、プラチナくるみん）（37, 39, 54, 56 ページ）

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことで、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）を受けることができます。認定企業になると企業のイメージアップ、優秀な人材の獲得、企業の資産に対する一定の税制上の優遇措置（くるみん税制）を受けられます。

さらに認定を受けた企業がより高い水準の取り組みを行ない、申請すると「特定認定マーク（プラチナくるみん）」が付与されます。平成27年4月の次世代育成支援推進法の改正により、新しいマークには認定を受けた回数（マークの星の数）が表示されるようになりました。

また国等が定める入札制度で、認定された企業の評価加点が高くなるなどの優遇措置があります。

ストーカー行為 (14, 27 ページ)

同一の者に対し、つきまとい、待ち伏せし、進路への立ちふさがり、住居、勤務先、学校等、通常所在する場所の付近において見張りをしたり、押し掛けるなど、その行動を監視していると思わせるようなことを告げたりすること。また、面会、交際その他の義務のないことを行うことを要求したり、著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

性差医療 (48 ページ)

男女比が圧倒的に一方の性に傾いている病態や、発症等が同じでも男女間で臨床的に差があるものの、いまだ生理的、生物学的解明が男性又は女性で遅れている病態など、男女の地位と健康の関連などに関する研究を進め、その結果を疾病の診断、治療法、予防措置へ反映することを目的とした医療改革のこと。

青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定制度「ユースエール」 (37, 38, 54, 56 ページ)

厚生労働大臣が、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況等が優良な中小企業を認定する制度です。

認定された企業は「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点において、積極的に自社の魅力をPRできます。また各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的な案内があるなど、若者からの応募増が期待できます。認定企業は、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定マーク（ユースエール）を商品、広告などに付けることができ、認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールできます。

また若者の採用・育成を支援するキャリアアップ助成金等の活用において一定額が加算されたり、国等で定める入札制度で認定された企業の評価加点の配点が高くなるなどの優遇措置があります。

性的指向 (Sexual Orientation) (4, 27, 28, 56 ページ)

人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指します。

性自認 (Gender Identity) (4, 27 ページ)

自分の性をどのように認識しているかということ。服装・言動・振る舞いなどの自分の性別の認識。生まれたときの性別と一致する場合もあれば、一致しない場合もあります。一致しない場合、トランスジェンダーという概念で説明されます。「性同一性障がい」とは医学上の診断名を指します。

セクシュアル・ハラスメント (Sexual Harassment) (12, 14, 27, 28, 53 ページ)

雇用の場等で起きる「性的いやがらせ」。具体的には、「相手側の意に反した性的な性質の言動により、それに対する対応によって仕事を遂行する上での一定の不利益を与えたり、またそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と言われ、平成 11 年 4 月から施行された男女雇用機会均等法において事業主の雇用管理上の配慮が義務づけられました。

<た行>

多様性 (ダイバーシティ) (1, 3, 17, 37, 41 ページ)

人種、性別、年齢、国籍、宗教等、個々人の属性にとらわれずに価値観や発想を取り入れることにより、個人の能力を最大限生かす取り組みを指す。働き方の多様性の意味で使われることもある。

対話 (3, 5, 15, 18, 19, 26, 42, 51, 52, 57 ページ)

自分とは何らかの意味で異なる立場の人の考え方の相違を回避せず、理解や思考を深めて、お互いの意見を深化、発展させ、よりよい方向性をめざしていくもの。

男女共同参画社会 (2, 3, 4, 13, 14, 16, 18, 19, 23, 28, 29, 34, 36, 40, 42, 50, 51, 53 ページ)

「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」(男女共同参画社会基本法第2条)をいいます。

男女共同参画審議会 (17, 19, 26, 41, 51, 52, 57 ページ)

男女共同参画推進条例第15条に基づき、設置された市長の附属機関。市長の諮問に応じ、男女共同参画基本計画の策定、男女共同参画に関する苦情の処理、男女共同参画基本計画の推進状況の評価等に関する調査審議を行う。

男女共同参画施策庁内推進会議 (19, 51, 52 ページ)

習志野市における男女共同参画に関する施策を総合的かつ効率的に推進するため、庁内関係各部の管理職で構成される会議。

男女共同参画庁内担当者会議 (51, 52 ページ)

男女共同参画施策庁内推進会議の下部組織として、男女共同参画に関する施策に関わる庁内の担当者(主査、係長級)で構成される会議。

男女共同参画推進登録団体 (26, 41, 50, 51 ページ)

習志野市男女共同参画推進条例 第11条第4号に規定する情報の提供その他の必要な支援を実施するため、男女共同参画を推進するために自主的な活動を行う団体を市が認定したもの。

地域共生協議会 (49 ページ)

地域における障がい福祉に関する関係者の連携、及び支援の体制に関する協議を行うために、障害者総合支援法(通称)第89条の3に基づき、設置された機関です。障がい者支援のありかた及び調整、地域の関係機関によるネットワークの構築、地域の社会資源の開拓及び改善、相談支援事業に必要な事項等に関する協議を行っています。

地域包括支援センター (30, 47 ページ)

地域住民の心身の健康の維持、生活の安定、保健・福祉・医療の向上と増進のため、必要な介護サービスや保健福祉サービス、その他、日常生活支援などの相談に応じる施設です。各センターには、専門職員として社会福祉士・保健師・主任ケアマネジャーが配置され、主に地域内に住む高齢者の総合相談、介護予防、サービスの連携・調整、高齢者に対する虐待の防止や早期発見等の業務を行ないます。

千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度 (37, 53, 56 ページ)

千葉県では、男女が共同して参画することのできる職場づくりに積極的に貢献している事業所を表彰し、その取り組みをたたえるとともに、これを広く紹介することで労働の場における男女共同参画の取り組みに対する機運を高めるため、平成18年度から千葉県内の事業所を表彰しています。

対象事業所は、女性の登用・職域拡大や仕事と生活の両立支援などに積極的に取り組む千葉県内の事業所となっています。

中間アウトカム (5, 43 ページ)

施策や事業などの活動によって期待できる現実的な成果目標。

適応指導教室 (32 ページ)

色々な理由により、学校に行けず、引きこもりがちの子どものために設置された教室。様々な活動を通して、体力や元気を蓄え、考える力、意欲的に学習する力を養い、学校生活への復帰を目標としている公的な施設です。

デートDV (29 ページ)

恋人同士の間で起きる暴力のこと。内閣府による「男女間における暴力に関する調査報告書（平成 27 年 3 月公表）」では、交際相手がいた女性の 19.1%が、交際相手からの暴力、いわゆるデートDVを受けています。

デートDVも、殴る・蹴るなど身体に対する暴力だけではなく、交際相手に「他の異性と会話をするな」などと命令したり、携帯電話の着信履歴やメールのチェック、交友関係や行動の監視など、相手の気持ちを考えずに、自分の思いどおりに支配したり束縛したりしようとする態度や行動も、デートDVに該当します。

DV (ドメスティック・バイオレンス Domestic Violence) (12, 14, 16, 17, 20, 23, 25, 29, 30, 31 ページ)

配偶者間・パートナー間の暴力をDV (ドメスティック・バイオレンス) といいます。結婚しているかどうかは問いません。身体的暴力に限らず、精神的、経済的、性的等、あらゆる暴力を形の暴力が含まれます。どんな形であっても、暴力は相手の尊厳を傷つけ、重大な人権侵害になります。

<な行>

習志野市子育て支援先端企業認証制度 (37, 39, 54, 56 ページ)

習志野市が、仕事と子育てが両立しやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を認証する制度で、認証を受けた企業名等を市のホームページに掲載し、認証企業の社会的評価を高めるものです。

市内に本社事業所があり、市内において事業活動を行う「常時雇用する労働者の数が 100 人以下」の企業が対象です。

認証基準は、第一に次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という）を策定し、千葉労働局に届け出ていること、第二に行動計画の内容に、労働者の仕事と子育ての両立を図るための、雇用環境の整備に関する項目があること、第三に行動計画策定後、同計画を労働者に周知し、実践していること等となっています。

<は行>

配偶者暴力相談支援センター (29, 30 ページ)

都道府県が設置する婦人相談所や健康福祉センター、指定を受けた市町村等の施設において、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護、自立して生活することを促進するための情報提供その他の援助、被害者を居住させ保護する施設の利用についての情報提供その他の援助、保護命令制度の利用についての情報提供その他の援助を行うものです。

ファミリー・サポート・センター (26, 46, 47 ページ)

子どもの一時的あるいは宿泊を伴う預かり、保護者の体調不良や産前産後の家事支援等の援助を受けたい人（利用会員）と、援助できる人（提供会員）が会員となり、会員相互援助活動により地域で支え合うシステム。

PDCAサイクル (18 ページ)

PDCAサイクルとは、このサイクルを構成する次の 4 段階の頭文字をつなげたものである。一般的には、この 4 段階を経て、最後の「A c t（改善）」を次のPDCAサイクルにつなげ、継続的に業務を改善するという考え方が浸透しています。

| | |
|---------------|------------------------------|
| P l a n（計画） | 従来の実績や将来の予測などをもとにして業務計画を作成する |
| D o（実行） | 計画に沿って業務を行う |
| C h e c k（評価） | 業務の実施が計画に沿っているかどうかを点検・評価する |
| A c t（改善） | 実施が計画に沿っていない部分を調べて改善をする |

ふるさとハローワーク (31, 45, 55, 56, 57 ページ)

公共職業安定所が設置されていない市町村において、国と市町村が共同で運営している、職業相談・職業紹介等を行う地域の職業支援拠点のこと。

<ま行>

マタニティ・ハラスメント (Maternity Harassment) (27, 28, 53 ページ)

妊娠・出産を理由とした職場での女性への嫌がらせ。職場における妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取り扱いが違法ですが、男女雇用機会均等法第 11 条の 2 の新設並びにそれに伴う「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して雇用管理上講ずるべき措置についての指針 (平成 29 年 1 月 1 日)」により、事業主はマタニティ・ハラスメント防止措置を適切に講ずる必要性が明記されました。

メディア・リテラシー (Media Literacy) (25, 28, 29 ページ)

情報があふれる現代社会でテレビや新聞雑誌、コンピュータなどあらゆる情報について、それらを受動的に吸収するのではなく、商業主義との関連性や人権擁護なども含めて、批判的視点を持って、能動的に情報を読み解く能力を意味します。

<ら行>

らいふあつぷ習志野 (31 ページ)

生活困窮者自立支援法に基づき、平成 27 年 4 月 1 日に開設した生活と仕事の総合相談窓口です。習志野市に居住している方で、生活費がギリギリで不安、仕事がなかなか見つからない、家族が引きこもっている、子どもが働かず親の年金で暮らしている、家賃の支払いに困っている、子どもを塾に通わせる余裕がない等、生活や仕事に関する相談に応じています。

ロジック・モデル (Logic Model) (4, 5, 41, 42, 43 ページ)

目指す成果目標 (アウトカム) を具体的に定め、それを実現するための取り組みとの関係を論理的に整理した体系図です。ロジック・モデルは成果目標 (アウトカム) に向けて、社会の変化等に応じ、随時、迅速に効果的な取り組みを検討したり、見直しする際に活用します。多様な協力者とともに協働で取り組みを進める「作戦書」「アクション・プラン」のような働きを果たします。

<わ行>

若者応援宣言企業 (37, 38, 54, 56 ページ)

一定の労務管理の体制が整備されている企業が、若者 (35 歳未満) の採用・育成のためにハローワークに求人の申込み又は募集を行う場合、一定の手続きの下、「若者応援宣言企業」として認証を受ける制度です。「若者応援宣言企業」になるには、若者 (35 歳未満) のための求人申込みまたは募集を行っていることに加え、「若者応援宣言企業」宣言書及び企業情報報告書の提出等が必要となります。

企業側のメリットとしては、ハローワークの就職面接会などで重点的に若者とのマッチング支援が受けられたり、会社の魅力をアピールできます。一方、若者側のメリットは、求人に応募する前にこの宣言をしている企業の雰囲気などをイメージしやすく、より希望にあった会社に応募することが可能となります。

ワークショップ (43 ページ)

取り組みの実施にかかわる人たちと、協働で政策の実施方針・方法 (作戦) を考え、評価することで、より質の高い公共サービスを実施していくために、対話を通じてモノを生み出す場。参加者の学びあいと創造を促し、思考を深める (深化) する効果があります。

ワーク・ライフ・バランス (Work - Life Balance) (3, 4, 15, 17, 26, 37, 41, 42, 43, 54, 55, 57 ページ)

家庭等の個人生活との調和のとれた働き方。1980年代のアメリカで、主に女性社員の仕事と家事・育児等との両立を支援する取り組みから始まりましたが、1990年代に入り、社員の生産性の向上、優秀な人材の確保という観点から、年齢・性別・家族の有無等を問わず、広く全体を対象として取り組まれるようになりました。

習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版)

平成29年3月発行

発行：習志野市協働経済部男女共同参画センター(ステップならしの)

〒275-0016

習志野市津田沼5-12-12 サンロード津田沼5階

電話 047-453-9307 FAX 047-453-9327

<http://www.city.narashino.lg.jp/>

