

習志野市

第3次男女共同参画基本計画

【令和2年度～令和7年度】

誰もが個人として尊重され、
その人らしく活躍できる社会の実現をめざして

令和2年3月

習志野市

はじめに

習志野市では、平成3年(1991年)10月に女性政策課を設置して、先進的に男女共同参画への取り組みを開始し、平成16年(2004年)7月には、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」を施行しました。また、平成29年(2017年)3月には、多様性(ダイバーシティ)の観点を踏まえた女性活躍推進法に基づく市町村推進計画およびDV防止法に基づく市町村計画を一体化した「第2次男女共同参画基本計画(改訂版)」を策定し、市民や関係者との協働による男女共同参画施策の推進に取り組んできました。



現在まで、少子高齢化の更なる進展、価値観やライフスタイルの多様化、訪日外国人の増加、外国人労働者の国内受け入れ開始、LGBT等の性の多様性に関する意識の高まり等、社会経済情勢は変化し続けており、社会の求めは男女共同参画社会の実現から、性別・年齢・国籍・障がいの有無などあらゆる「違い」を認め合い、お互いの人権を尊重して一人ひとりの能力を積極的に生かしていく多様性(ダイバーシティ)のある社会の実現へと移行してきています。

本市ではこのような状況を踏まえ、「男女」の枠を超えて、「誰もが個人として尊重され、その人らしく活躍できる社会」の実現を目指し、より一層の多様性(ダイバーシティ)の観点を踏まえた「第3次男女共同参画基本計画」を策定しました。

本計画を着実に推進していくためには、市民、事業者および行政が協働で取り組んでいくことが重要となります。市民の皆様、事業者の皆様におかれましては、今後ともなお一層のご理解とご協力をいただきますようお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定にあたり、貴重なご意見、ご提言をいただきました市民の皆様、真摯に議論を重ねていただきました男女共同参画審議会委員の皆様、その他関係するすべての皆様に心から感謝申し上げます。

令和2年3月

習志野市長

宮本泰介

目次

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画の位置づけと特徴.....	2
(1) 計画の位置づけ.....	2
(2) 計画の特徴.....	3
3 計画の期間.....	3
4 計画策定の背景.....	4
(1) 国の動き.....	4
(2) 千葉県の動き.....	4
(3) 習志野市の現状.....	5

第2章 計画の基本的考え方

1 計画の将来像.....	15
2 基本理念.....	15
3 基本目標.....	16
4 計画の体系.....	18
5 重点施策.....	20

第3章 施策の展開

基本目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり.....	23
基本目標Ⅱ 誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり.....	32
基本目標Ⅲ 多様な働き方、生き方を認め合い、仕事と生活が調和した環境づくり.....	35
基本目標Ⅳ 心が通い合い、健康で安心に暮らせる環境づくり.....	40
基本目標Ⅴ 将来像の実現に向けた推進体制づくり.....	43
【女性活躍推進法に基づく事業一覧】.....	46
【新規事業一覧】.....	49

第4章 計画の進捗管理と評価

1 計画の進捗管理.....	51
(1) 習志野市の男女共同参画基本計画における評価のあり方について.....	51
2 計画の評価指標.....	53
(1) 成果目標(アウトカム)・成果指標.....	53
(2) 参考指標.....	56
(3) 管理指標.....	59

資料編

(1) 習志野市第3次男女共同参画基本計画策定までの経過.....	63
(2) 習志野市男女共同参画審議会委員名簿.....	66
(3) 習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会、策定検討部会委員名簿.....	67
(4) 習志野市男女共同参画推進条例.....	68
(5) 習志野市男女共同参画推進条例施行規則.....	71
(6) 習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会設置要領.....	72
(7) (仮称)習志野市第3次男女共同参画基本計画策定検討部会設置要領.....	73
(8) 習志野市男女共同参画施策庁内推進会議設置要綱.....	74
(9) 習志野市男女共同参画施策庁内担当者会議設置要領.....	76
(10) 習志野市DV防止推進関係課長会議設置要領.....	77
(11) 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》.....	78
(12) 男女共同参画社会基本法.....	84
(13) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律《男女雇用機会均等法》(抄).....	87
(14) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律《育児・介護休業法》(抄).....	91
(15) 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》.....	101
(16) 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律.....	108
(17) 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》.....	110
(18) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律.....	116
(19) 男女共同参画推進行政のあゆみ.....	117
(20) 用語の説明.....	122
<あ行>.....	122
<か行>.....	122
<さ行>.....	123
<た行>.....	126
<な行>.....	127
<は行>.....	128
<や行>.....	129
<ら行>.....	129
<わ行>.....	129



第1章

計画策定にあたって

1

計画策定の趣旨

習志野市では、平成16年7月に「習志野市男女共同参画推進条例」を施行し、男女共同参画社会*の実現に向けて、市が実施する施策を総合的かつ計画的に推進し、市民、関係者と共に協働で取り組んできました。

この条例に基づく計画として、平成26年3月に「習志野市第2次男女共同参画基本計画」（計画期間：平成26年度～令和元年度）を策定し、平成29年3月には近年の社会情勢と多様性（ダイバーシティ）*の観点を踏まえ、平成27年9月に施行された「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）に基づく市町村推進計画を一体化した「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～令和元年度。以下「第2次計画改訂版」といいます。）を策定しました。第2次計画改訂版では、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を目指すとともに、長時間労働を是正しワーク・ライフ・バランス*の推進に資する取り組み等を計画に位置付け、取り組んできました。

少子高齢化の進展と人口減少社会の到来、緩やかな景気回復傾向にある経済情勢、情報化の進展とスマートフォン、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）*の普及といったコミュニケーション手段の変化、加速する国際化、価値観やライフスタイルの多様化、LGBT*等の性の多様性に関する社会的な意識の高まり等、私たちを取り巻く社会・経済環境は日々変化し、男女共同参画をめぐる課題は複雑化、多様化しています。本市においても、令和7年度をピークに緩やかに人口減少が始まり、少子高齢化はさらに進んでいく見込みです。

こうした中で社会が持続的に発展していくためには、性別、年齢、国籍、労働、障がいの有無など、あらゆる「違い」を認め合い、お互いの人権を尊重して、多様な人々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）」の理念を強く意識した取り組みを引き続き、実施していく必要があります。

本市は、このような状況を踏まえ、より一層の施策の推進を図るため、多様性（ダイバーシティ）の観点を踏まえた「習志野市第3次男女共同参画基本計画」を策定し、配偶者・パートナー間の暴力（DV*）の防止、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進などに取り組む、性別による差別のない男女共同参画社会を実現し、誰もが個人として尊重され、その人らしく活躍できる社会を目指します。

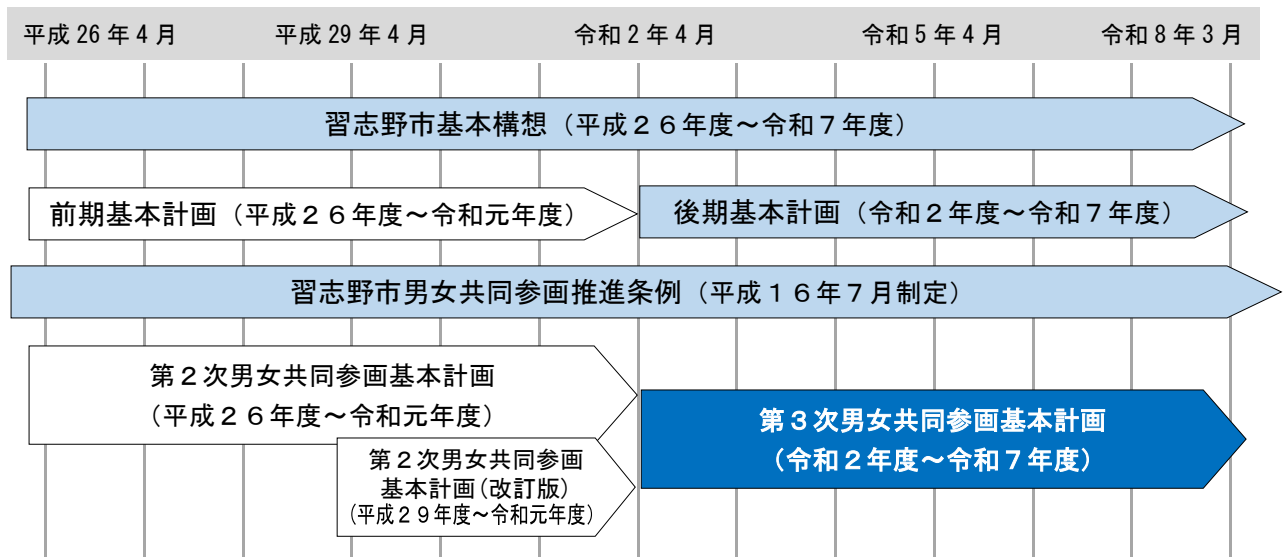
2

計画の位置づけと特徴

(1) 計画の位置づけ

この計画は、次のような計画です。

- ①習志野市男女共同参画推進条例第10条第1項に基づく「基本計画」であると同時に、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置付けられる計画です。
- ②配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」を含む計画です。
- ③女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第6条第2項に基づく「市町村推進計画」を含む計画です。
- ④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年度～令和7年度）」および「習志野市後期基本計画（令和2年度～令和7年度）」との整合性を図り策定した計画です。
- ⑤国の「第4次男女共同参画基本計画」ならびに県の「第4次千葉県男女共同参画計画」を考慮した上で策定した計画です。



(2) 計画の特徴

この計画は、次のような特徴をもっています。

- ①男女共同参画社会の実現に向けて、計画最終年度(令和7年度)の社会の方向性を見据えた本市の施策を総合的かつ体系的にまとめています。
- ②性別や人種、年齢や身体的特徴にかかわらず、誰もが自分らしく社会に参画し、能力を発揮することで、社会の維持・発展につながっていくものとされる「多様性(ダイバーシティ)」の観点を重視しています。近年の社会情勢を踏まえ、多様な性のあり方を尊重し、性の多様性に関する理解促進を盛り込んでいます。
- ③習志野市男女共同参画推進条例第15条に基づいて設置された「習志野市男女共同参画審議会*」(学識経験者や地域活動・市民活動関係者など識見を有する人、公募市民で構成。以下、「男女共同参画審議会」といいます。)における意見を踏まえて策定しています。
- ④平成30年度に実施した男女共同参画に関する市民意識調査(以下、「市民意識調査」といいます。)、男女共同参画に関する事業所調査(以下、「事業所調査」といいます。)およびワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査(以下、「ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査」といいます。)による現状の把握ならびにパブリックコメント(令和元年12月実施)による市民の意見を踏まえて策定しています。
- ⑤計画に位置付けた各事業の取り組みを事後的に評価することに加え、各基本目標の達成に向けて絶えず方向性を確認し、市民、関係者などが対話しながら協働で取り組みを見直して推進する仕組みを構築しています。また、「成果目標(アウトカム)*」(目指すべき社会の実現に向けた明確な目標)と「成果指標*」(成果目標(アウトカム)の達成度を確認するための指標)、「参考指標*」(本市の男女共同参画の推進状況を把握する指標)、「管理指標*」(活動や取り組みの成果を説明する値)を設定して、男女共同参画審議会による第三者評価を行うこととしています。

3

計画の期間

この計画の期間を令和2年度から令和7年度までの6年間とします。

4

計画策定の背景

(1) 国の動き

国は、平成11年6月に男女共同参画社会基本法を制定し、同法に基づく基本計画として、平成27年12月に第4次男女共同参画基本計画を策定し、目指すべき社会として「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会」「男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」「男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会」「男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会」を掲げています。

平成27年8月に女性活躍推進法を制定し、令和元年5月には一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主の拡充（常時雇用する労働者が101～300人の事業主を新たに義務付け、令和4年4月1日施行）、事業主（常時雇用する労働者が301人以上）が公表する女性の活躍に関する情報公表の強化（令和2年6月1日施行）、女性活躍に関する取り組みが特に優良な事業主に対する認定制度創設（令和2年6月1日施行）等の一部改正が行われました。また、平成30年5月には、衆議院などの議員の選挙において男女の候補者数ができるかぎり均等になることを目指して行われること等を基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定され、平成30年6月には、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などの措置を講ずることを定めた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が制定されました。

(2) 千葉県の動き

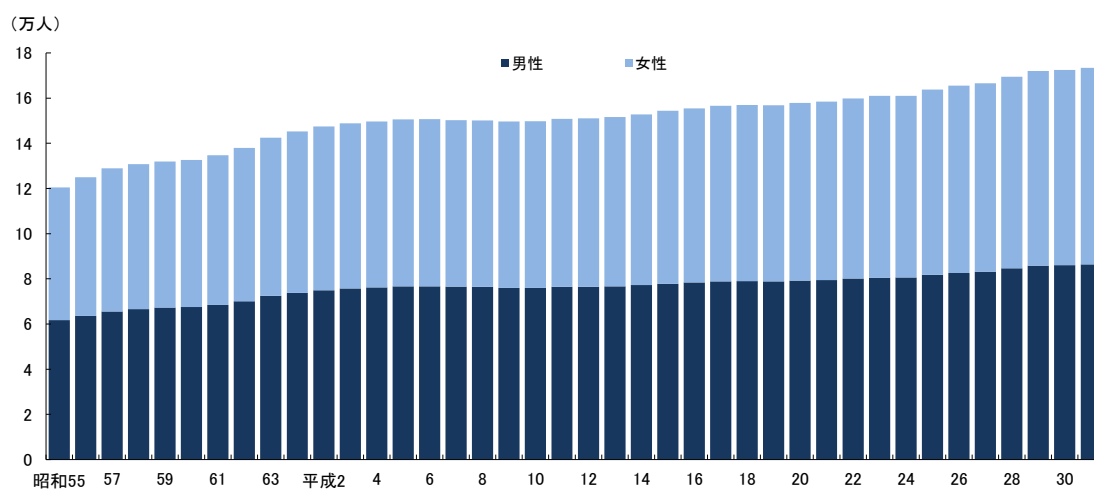
千葉県では、平成28年3月に女性活躍推進法に基づく推進計画としての位置付けも加えた「第4次千葉県男女共同参画計画」を策定しており、「男女がともに認め合い、支え合い、元気な千葉の実現を目指します」を目標とし、その達成のために「あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり」「安全・安心に暮らせる社会づくり」「男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり」の3つを基本目標と位置付けて、各種施策を総合的に実施しています。配偶者からの暴力に関しては、平成29年3月に「千葉県DV防止・被害者支援基本計画（第4次）」を策定し、目指すべき方向を「DVを許さない社会と被害者の立場に立った支援の実現」と定め、支援の充実に努めています。

(3) 習志野市の現状

①人口・世帯の状況

近年の本市の人口は、東習志野・実花地区の工場跡地における大規模開発や、JR津田沼駅南口周辺の土地区画整理事業*などを背景として、増加傾向にあります。平成31年3月31日時点の総人口は173,362人、世帯数は79,764世帯であり、男女比はおおむね1対1となっています。

■ 習志野市の人口推移（各年3月31日現在の住民基本台帳人口）

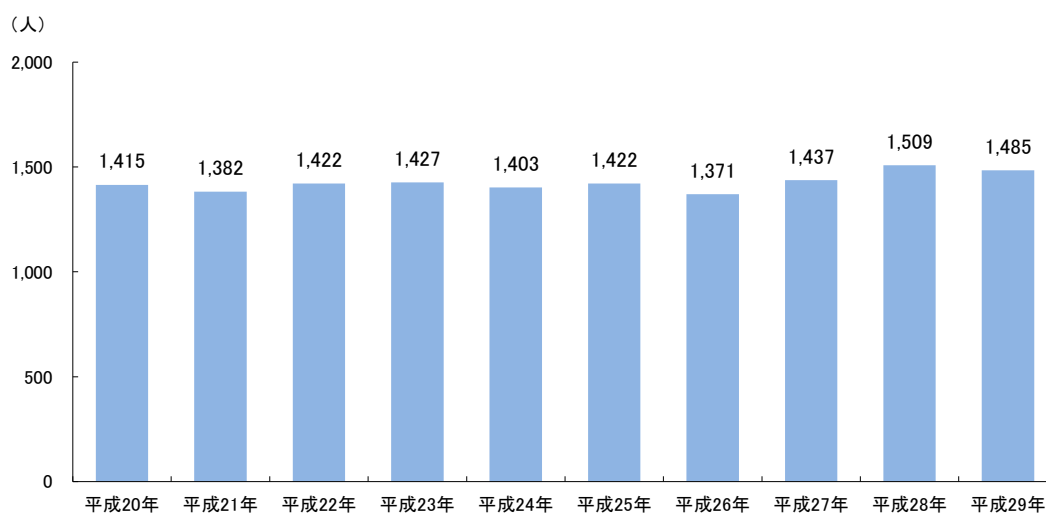


※ 平成25年以降は外国人住民を含む。

資料：習志野市住民基本台帳

本市の出生数は、年により多少の増減があるものの、おおむね1,300~1,500人の間で推移しています。

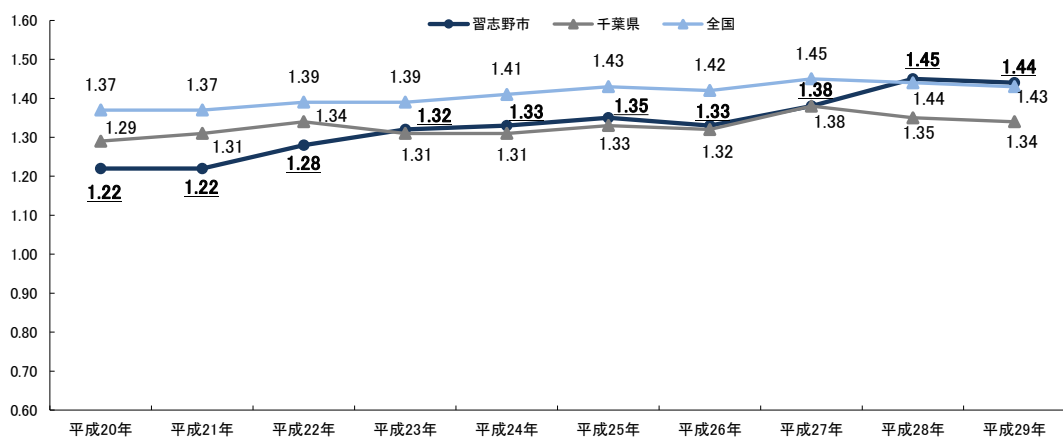
■ 習志野市の出生数の推移



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））

本市の合計特殊出生率*は上昇傾向にあり、平成23年に千葉県平均値を上回る1.32となったほか、平成28年には全国平均値を上回る1.45となりました。平成29年時点で1.44となっており、全国平均値、千葉県平均値を上回っていますが、依然として人口を維持するために必要とされる2.08を下回っています。

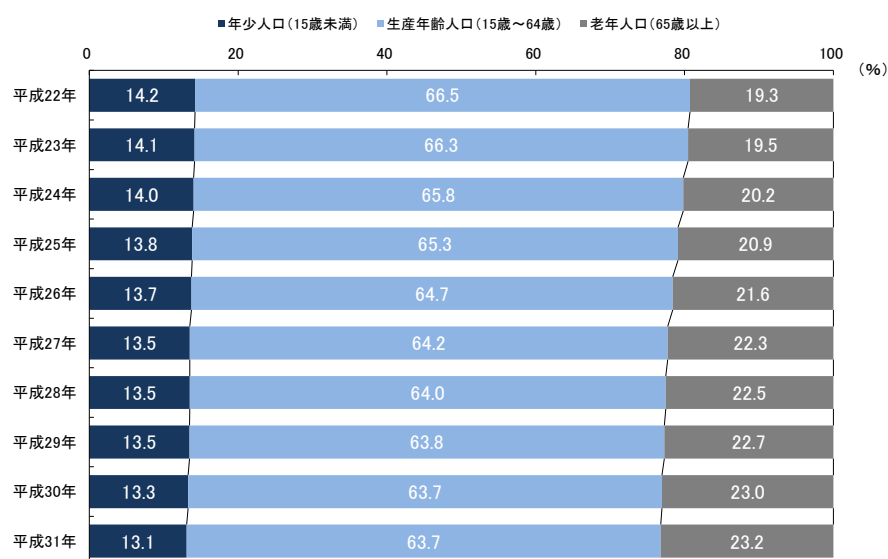
■ 習志野市の合計特殊出生率の推移



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））

本市の年齢3区分別人口比率をみると、平成22年から平成31年にかけて年少人口比率と生産年齢比率が減少を続けている一方で、老年人口比率（高齢化率）*は増加を続けています。平成31年の老年人口比率（高齢化率）は23.2%であり、市民のおよそ4人に1人が高齢者という状況です。本市では年少人口がほぼ横ばいであるものの、老年人口が増加を続けていることから、年少人口比率は減少傾向にあります。

■ 習志野市の年齢3区分別人口比率の推移

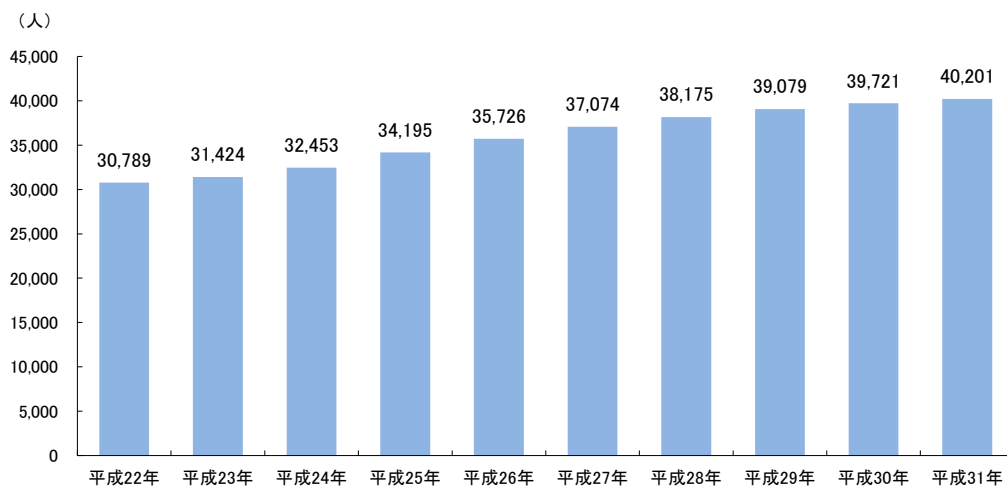


※ 各年3月31日時点の数値。

※ 平成25年以降は外国人住民を含む。

資料：習志野市住民基本台帳

■ 習志野市の老年人口（65歳以上）の推移



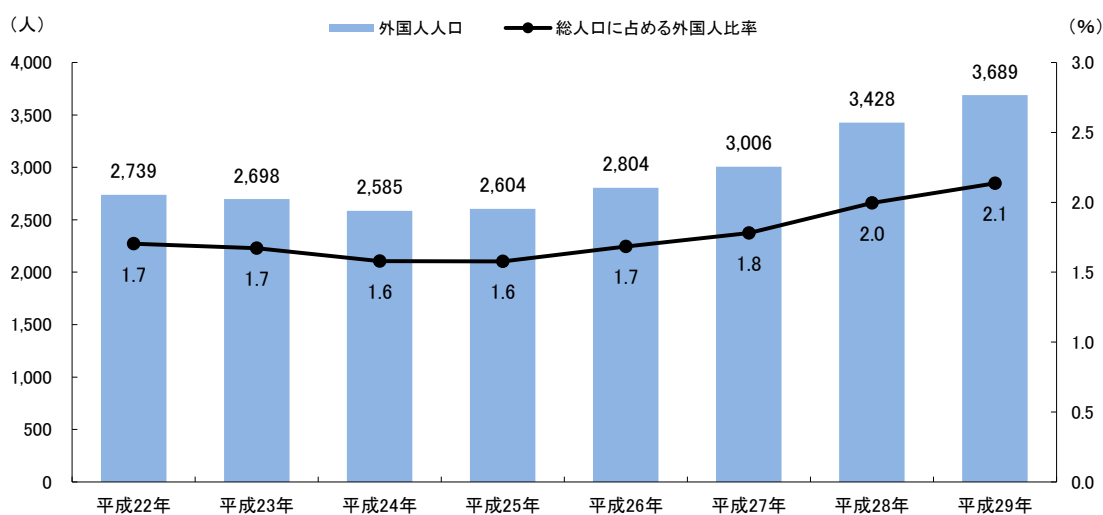
※ 各年3月31日時点の数値。

※ 平成25年以降は外国人住民を含む。

資料：習志野市住民基本台帳

本市の外国人人口は、平成25年以降増加を続けており、平成29年12月31日時点で3,689人と総人口の2.1%を占めています。

■ 習志野市の外国人人口の推移



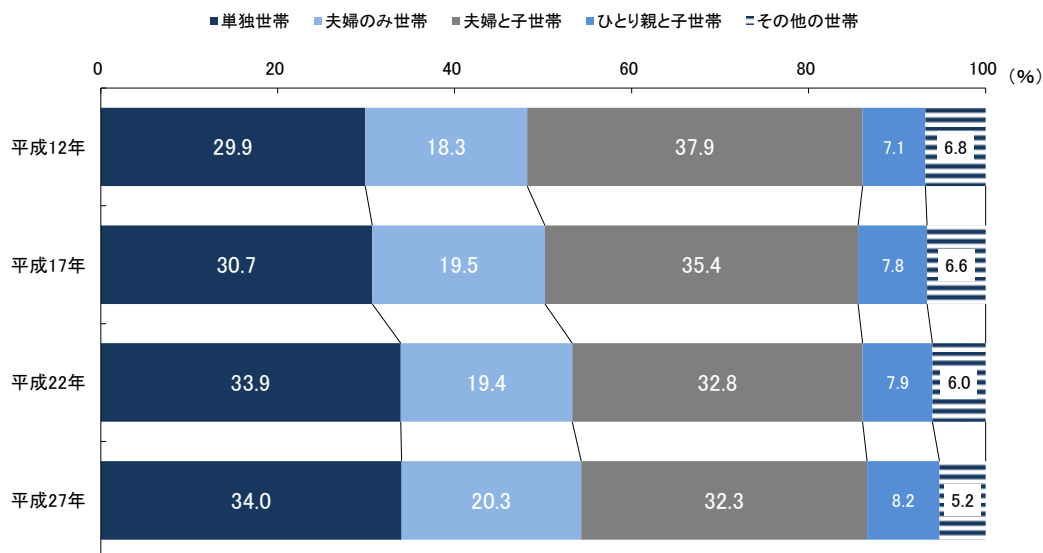
※ 各年12月31日時点の数値。

※ 平成25年以降の総人口は外国人住民を含む。

資料：習志野市市民課

国勢調査の結果から、本市の世帯の家族類型比率の推移を見ると、「夫婦と子世帯」は平成12年の37.9%から平成27年には32.3%まで減少しているのに対し、「単独世帯」「夫婦のみ世帯」「ひとり親と子世帯」が増加しています。平成27年の単独世帯は全体の34.0%となっており、「夫婦と子世帯」の割合を上回っています。

■ 習志野市の世帯の家族類型比率の推移

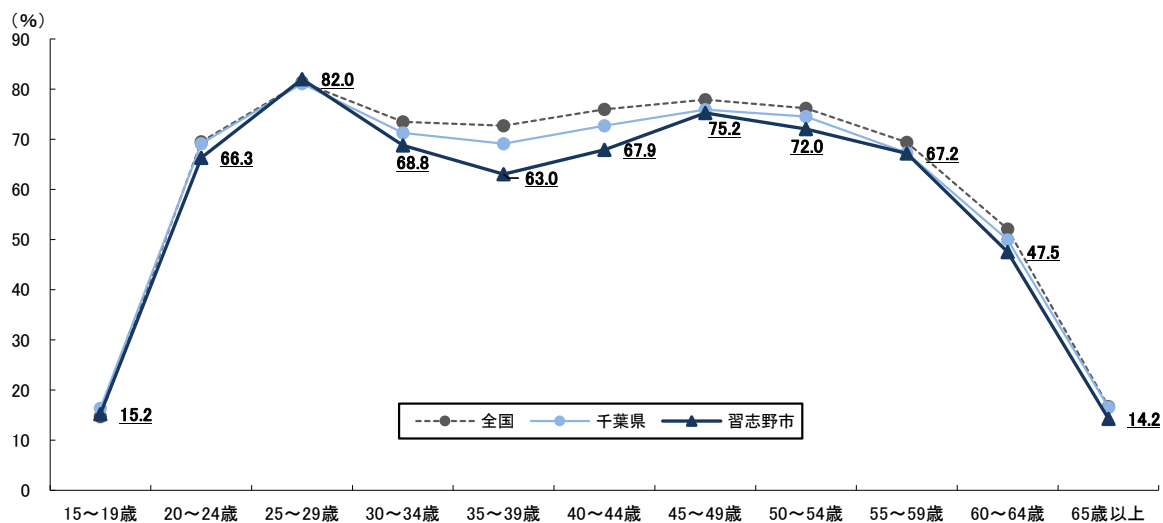


資料：国勢調査

②就労・雇用環境など

女性の年齢階級別労働力率を見ると、全国、千葉県、本市とも、出産・子育て期にあたる30～40歳代で割合が落ち込む「M字カーブ*」と呼ばれる曲線を描く状態となっています。近年ではこの年代における労働力率が上昇しており、M字の状態は徐々に改善しつつありますが、本市の谷間にあたる30～44歳の女性の労働力率は全国、千葉県の割合を下回っています。

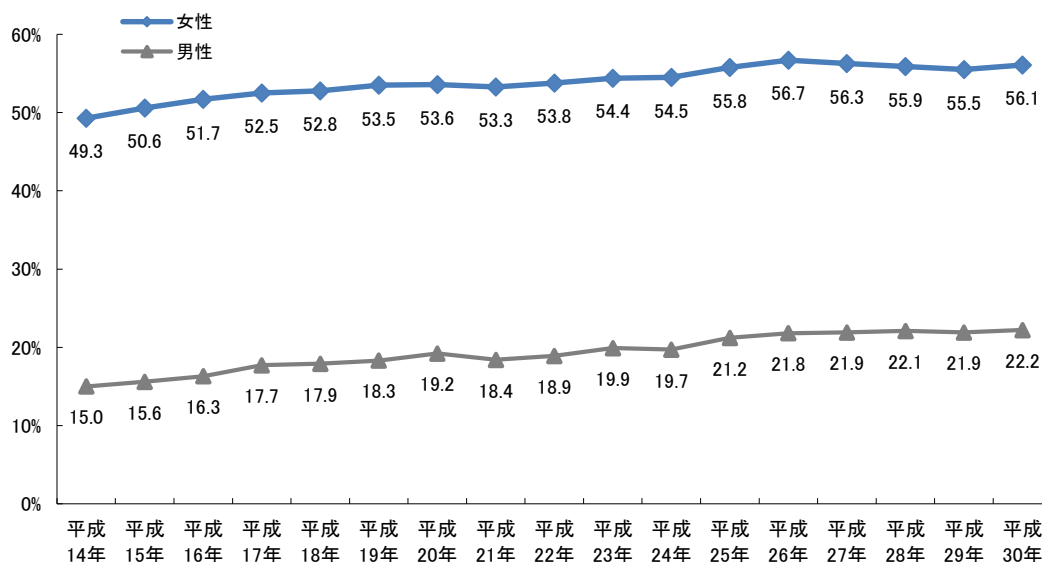
■ 女性の年齢階級別労働力率



資料：国勢調査（平成27年）

全国の非正規雇用労働者の割合を長期的に見ると、男女とも増加傾向にあり、女性の割合は男性を大幅に上回っています。平成30年の女性の非正規雇用労働者の割合は56.1%であり、就労する女性の半数以上が非正規雇用という状態が長く続いています。

■ 非正規雇用労働者の割合の推移（全国）



資料：労働力調査（詳細集計）（年平均）

③男女の地位の平等感（市民意識調査）

本市の「市民意識調査」（平成30年度）では、家庭生活、職場、学校教育の場、政治の場、法律や制度上、社会通念や慣習、地域活動の場、社会全体の8分野について、男女どちらが優遇されているか、平等であるかについて調査しました。

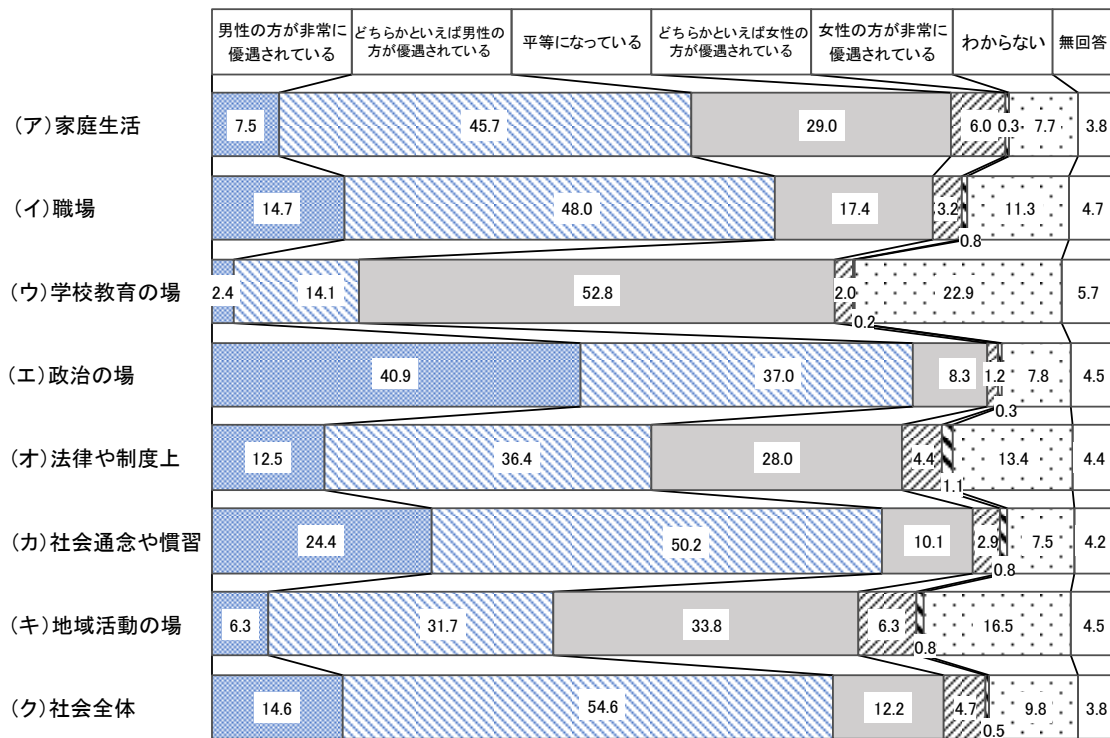
男女が平等であるという回答は、【学校教育の場】が52.8%で最も高く、次いで【地域活動の場】が33.8%、【家庭生活】が29.0%、【法律や制度上】が28.0%となっています。

「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』については、【政治の場】が77.9%で最も高く、次いで【社会通念や慣習】が74.6%となっています。多くの分野について、女性に比べて男性が優遇されているという意識が強いことが分かります。

男女の地位の平等感

総数=665

単位:%

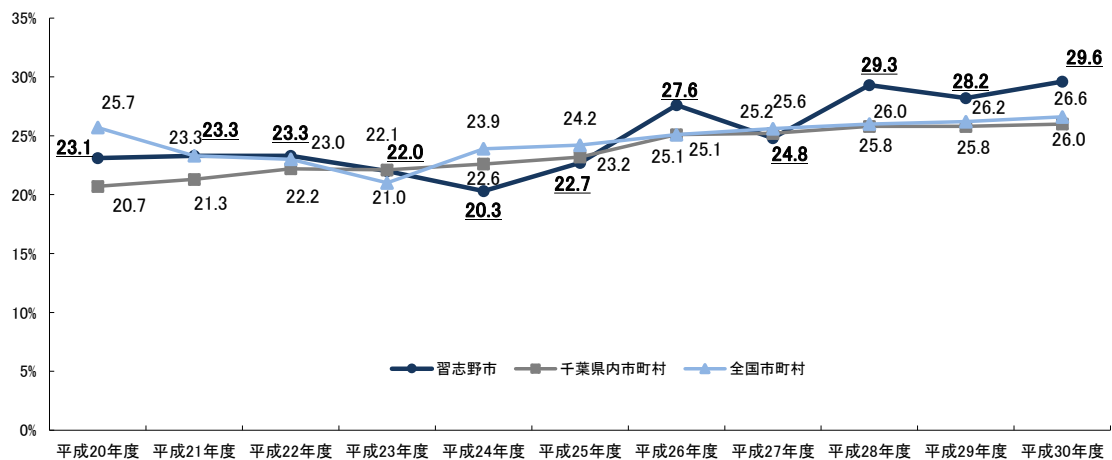


資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査（平成30年12月）」

④政策・方針決定過程への女性の参画

本市の審議会などにおける女性委員の割合は増減を繰り返しており、平成30年度で29.6%となっています。平成28年度以降、全国市町村平均値と千葉県内市町村平均値を上回る状態が続いています。

審議会などにおける女性委員割合の推移



※ 地方自治法第202条の3に基づく審議会などにおける登用状況

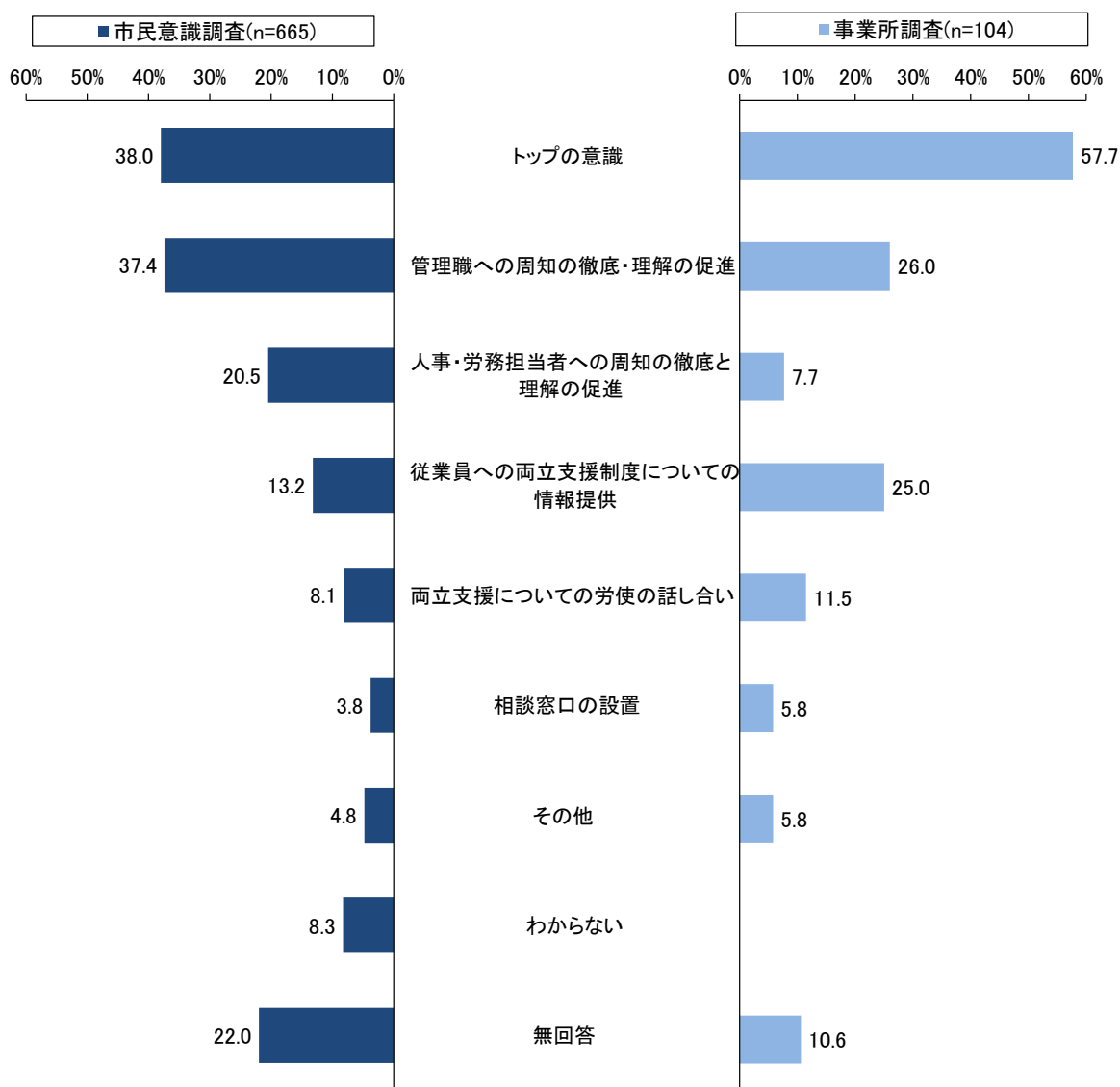
資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況」

⑤ワーク・ライフ・バランスについて（市民意識調査、事業所調査、ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査）

本市の「市民意識調査」（平成30年度）、「事業所調査」（平成30年度）では、市民、事業所の双方に対して、ワーク・ライフ・バランスを充実するために特に重要なことを調査しました。

市民意識調査では、「トップの意識」（38.0%）、「管理職への周知の徹底・理解の促進」（37.4%）がともに多く、「人事・労務担当者への周知の徹底と理解の促進」（20.5%）が続きます。また、事業所調査では、「トップの意識」（57.7%）を挙げる事業所が全体の半数を超えており、「管理職への周知の徹底・理解の促進」（26.0%）が続いています。企業のトップや管理職がワーク・ライフ・バランスについて意識を持ち、自社の取り組みの充実を図ることが今後求められます。

■ 職場においてワーク・ライフ・バランスが充実するために重要なこと

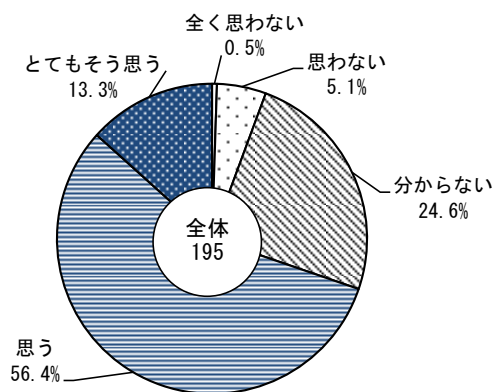


資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」「男女共同参画に関する事業所調査」（各平成30年12月）

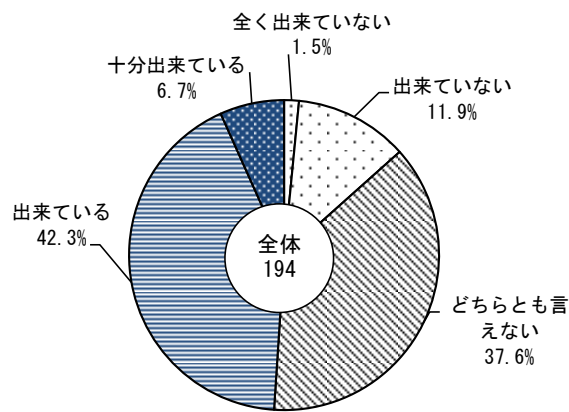
本市の「ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査」(平成30年度)によると、従業員の余暇重視の経営が企業成績にも好影響を与えると思う事業所の割合は、ほぼ7割となっています。一方、実際に従業員が家族や余暇活動のための時間を確保できるようにする取り組みが「出来ている」という事業所の割合は、5割に達していません。

■ 従業員の余暇を重視する経営と取り組み状況

従業員が家族や余暇活動のための時間を十分に確保できるようにする経営が、企業業績にも良い結果を生むと思いますか？



従業員が家族や余暇活動のための時間を確保できるようにする取り組みが、十分に出来ていますか？

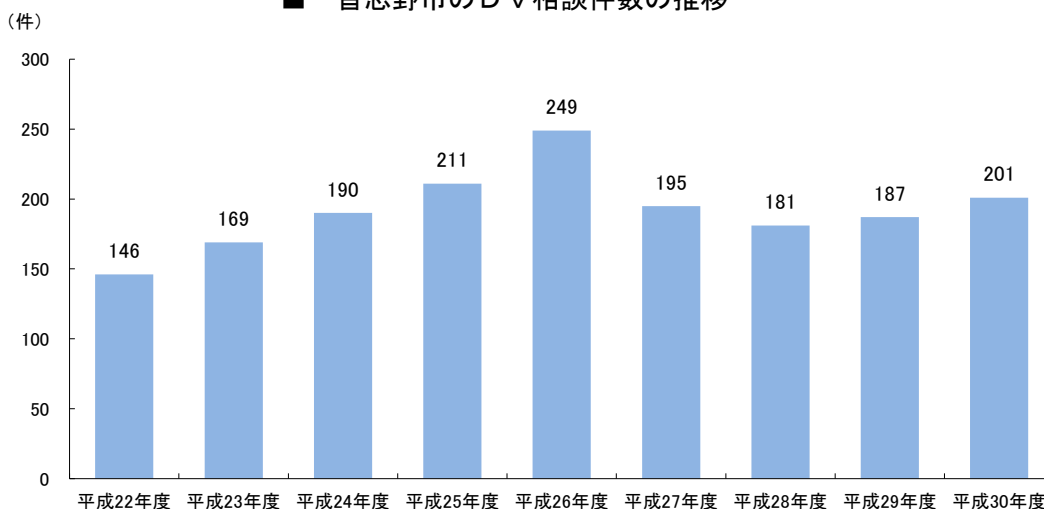


資料：習志野市「ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査（平成31年3月）」

⑥ 配偶者・パートナー間の暴力（DV）

本市のDV相談件数の推移を見ると、平成26年度から平成28年度にかけて減少を続けたものの、近年は増加傾向に転じています。

■ 習志野市のDV相談件数の推移



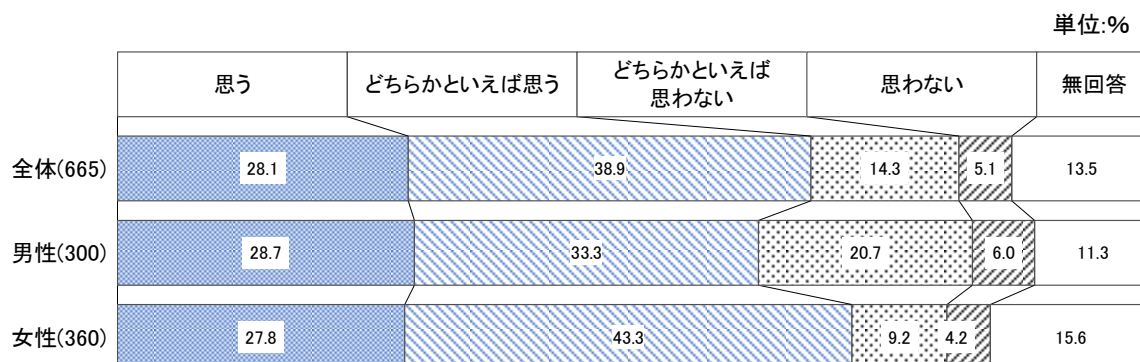
※デートDVを含む

資料：習志野市男女共同参画センター

⑦性の多様性について（市民意識調査）

本市の「市民意識調査」（平成30年度）で性的少数者が偏見や差別などにより生活しづらい社会と思うかどうかを尋ねたところ、「思う」が28.1%、「どちらかといえば思う」が38.9%であり、回答者全体の3人に2人がこうした意識を持っていることが分かります。特に、女性の「思う」「どちらかといえば思う」の合計は71.1%であり、男性を9ポイント上回っています。

■ 性的少数者が生活しづらい社会だと思うか



資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査（平成30年12月）」



第2章

計画の基本的考え方

1

計画の将来像

計画の将来像とは、男女共同参画をめぐるさまざまな課題を乗り越え、多様性（ダイバーシティ）の観点を踏まえた本市が目指すべき方向性を示すものです。

**誰もが個人として尊重され、
その人らしく活躍できる社会の実現をめざして**

2

基本理念

習志野市男女共同参画推進条例第3条では、男女共同参画の推進のため、次の5つを基本理念と定めています。

■ 習志野市男女共同参画推進条例の基本理念

- (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。

本計画は、習志野市男女共同参画推進条例との間で基本理念を共有して、具体的な事業を推進することによって計画の将来像の実現を目指します。

3

基本目標

計画の将来像の実現のため、基本理念に基づき5つの基本目標を設定します。基本目標は近年の男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化や、本市のこれまでの基本計画における取り組みとその成果を踏まえて設定するものです。

基本目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり

人権の尊重は、男女共同参画の根底をなす基本理念です。性別にかかわらず、誰もが個人として尊重されなければなりません。

しかし、現在の社会には、依然として「男性は仕事、女性は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識*が根強く存在し、男女共同参画社会の実現を阻害する要因の一つとなっています。

このような意識を見直し、一人ひとりが能力を発揮できる機会が確保されるよう、家庭や地域、学校などにおける男女平等教育・学習の推進を図るとともに、男女共同参画の意識啓発を進め、社会の慣習・慣行や人々の意識などの変革を促進します。

また、配偶者・パートナー間の暴力(DV)やセクシュアル・ハラスメント*をはじめとした各種ハラスメント等は依然として多く、被害を受ける人が後を絶ちません。しかも、加害者が身近な人であることが多いことから、被害の潜在化・深刻化が懸念されます。このような人権を侵害する暴力のない社会づくりに向けて、暴力の防止対策や被害者支援に努めます。

そして、LGBT等の性の多様性をめぐる状況は大きく変化し、関心は高まりつつありますが、正しい理解が進んでいるとは言い難く、多様な性的指向*および性自認*・性別違和*の人々が悩みを抱え、自分らしく生きることが困難な状況に置かれています。性の多様性に対する差別と偏見をなくすためには、多様な性を認め合うことが大切となることから、性の多様性に関する理解促進を図ります。

基本目標Ⅱ 誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

男女共同参画社会を実現するためには、性別を問わず誰もが自ら希望する分野に参画し、活動できる社会とする必要があります。わが国では従来、男性に比べて女性の社会参画が進んでいない状況がありましたが、平成27年の女性活躍推進法の制定、平成30年の政治分野における男女共同参画推進法の制定などを背景として、近年、政治分野や行政分野をはじめ、企業や各種団体などにおける意思決定の過程への女性の参画への取り組みが進みつつあります。しかし、依然として十分な水準に達しているとは言えません。

また近年、平成23年の東日本大震災や、平成28年の熊本地震などをはじめとして、全国各地で災害が起きています。防災対策や災害発生時の避難所運営において、男女共同参画の視点に欠けた運営がなされ、被災した人々のうち、特に女性が困難を抱えるという課題があります。本市周辺での大規模な災害の発生に備え、男女共同参画の視点を踏まえた万全の防災対策が求められます。

本計画では、事業所などにおける多様性(ダイバーシティ)の推進などを通して、政策・方針決定過

程への女性のさらなる参画を進めるとともに、男女が互いに責任を分かち合いながら、地域のさまざまな活動に主体的に参画できる社会を目指し、地域活動や防災対策での男女共同参画を促進し、誰もがあらゆる分野で活躍できる環境づくりを進めます。

基本目標Ⅲ 多様な働き方、生き方を認め合い、仕事と生活が調和した環境づくり

誰もが社会のあらゆる分野における活動に参画するためには、固定的な性別役割分担意識を見直すとともに、一人ひとりの多様な働き方や生き方を認め合い、誰もが活躍できる環境が整備されていることが必要です。平成31年4月より徐々に施行されている働き方改革関連法により、今後、働く人々を取り巻く環境は大きく変化することが予想されます。このことから、働く場における男女の機会均等を促すことを徹底し、子育てや介護などの事情で就労継続を断念した女性などの再チャレンジや、起業する女性の支援を進めるとともに、地域の魅力や活力を高め、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組めます。

また、家庭生活と社会生活の両立に向けて、固定的な性別役割分担意識の見直しを図るとともに、男女共同参画の視点に立った子育て支援、介護支援の充実を図ります。

基本目標Ⅳ 心が通い合い、健康で安心に暮らせる環境づくり

誰もが思春期から妊娠・出産期、更年期、老年期にかけて、さまざまな健康課題に直面します。一人ひとりが生涯を通じて、自身の健康状態に応じて適切な自己管理を行うとともに、生活する上でそれぞれの課題を理解し、互いに配慮し合いながら暮らすことが必要です。本市では、「習志野市からだ・心・歯の健康づくりを推進し、地域社会全体で個人の健康を支え守るための社会環境の整備に取り組むまちづくり条例（通称、習志野市健康なまちづくり条例）」（平成25年4月施行）や「習志野市手話、点字等の利用を進めて、障がいのある人もない人も絆を深め、互いに心を通わせるまちづくり条例（通称、習志野市心が通うまちづくり条例）」（平成28年4月施行）を制定し、誰もが生きがいを持ち、生涯を通して心身ともに健康な生活を送ることの重要性を認識した上で、施策を展開しています。

また、性別だけでなく、年齢や国籍、障がいの有無、職業などの違いにより、生活上の困難を抱え、支援を必要としている人々がいます。ひとり親家庭の人や高齢者、障がいのある人、外国人などに対する支援に取り組み、誰もが心を通わせ合いながら、健康で安心に暮らせる環境づくりを進めます。

基本目標Ⅴ 将来像の実現に向けた推進体制づくり

本計画の将来像の具現化のためには、市、市民、市内の事業者など、あらゆる組織・個人が協力し合うことが欠かせません。とりわけ、市内事業所の一員として、本市は模範的な立場で責務を果たすことが求められます。男女共同参画センターが中心となり、市民との協働を進めながら、本計画を着実に実行します。

4

計画の体系

将来像

誰もが個人として尊重され、
その人らしく活躍できる社会の実現をめざして

基本目標

I
人権が尊重される社会づくり

II
誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

III
多様な働き方、生き方を認め合い、仕事と生活が調和した環境づくり

IV
心が通い合い、健康で安心して暮らせる環境づくり

V
将来像の実現に向けた推進体制づくり

課題

1 男女共同参画の意識の醸成

2 男女平等教育・学習の推進

3 性の多様性の理解促進と差別・人権侵害のない環境の醸成

4 配偶者・パートナーの間に生じる暴力（DV）の防止と対応
【DV防止法に基づく市町村基本計画】

1 政策・方針決定における女性の参画の推進

2 まちづくりにおける男女共同参画の促進

1 働く場における男女共同参画の促進

2 ワーク・ライフ・バランスの推進

1 生涯にわたる健康維持への支援

2 誰もが安心して暮らせる環境の整備

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 男女共同参画の意識啓発
- ② 男女共同参画に関する情報収集と調査研究
- ③ 国際交流を通じた男女平等意識への理解の促進

- 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、地域における男女平等教育・学習の推進

- ① 多様な性を尊重する意識啓発
- ② 人権侵害のない環境に向けた啓発

- ① DV防止のための広報・啓発
- ② DV被害者が安心して相談できる体制の整備【重点施策】
- ③ DV被害者の生活再建に向けた支援
- ④ DVの防止と対応のための関係機関等との連携・協力

- ① 市政における女性の参画の推進【重点施策】
- ② 事業所等における多様性（ダイバーシティ）の促進【重点施策】

- ① 地域活動における男女共同参画の促進
- ② 防災における男女共同参画の促進【重点施策】

- ① 雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の促進
- ② 農業従事者、自営業等における男女共同参画の促進
- ③ 女性の起業、再チャレンジ支援

- ① 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進【重点施策】
- ② 固定的な性別役割分担意識の見直しの促進
- ③ 家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援【重点施策】

- ① 生涯にわたる健康維持への情報提供と相談の充実
- ② 安心して妊娠・出産できる環境に向けた支援

- ① 男女共同参画の視点に立ったひとり親家庭に対する支援
- ② 男女共同参画の視点に立った高齢者、障がいのある人、外国人に対する支援

- ① 男女共同参画センターを中心とした市民協働の推進

- ① 習志野市男女共同参画審議会の充実
- ② 庁内の連携と推進体制の強化
- ③ 国・他の地方公共団体・公共的団体との連携強化

5

重点施策

本計画期間中においては、次の6つの施策の方向を重点的に取り組みます。

(1) DV被害者が安心して相談できる体制の整備

配偶者・パートナーの間に生じる暴力(DV)は、被害者の命に危険が及ぶこともある人権侵害です。DV被害の深刻化を防ぐためには、早期に相談へとつなげることが重要です。DV被害者が安心して相談できるよう、相談窓口を周知するとともに、庁内関係部署や関係機関と連携を図りながら、相談体制の整備を重点的に取り組みます。

(2) 市政における女性の参画の推進

多様な意見が社会の政策・方針決定過程に公平・公正に反映されるためには、あらゆる分野において男女が共に参画する機会が確保されることが必要です。本市の審議会などにおける女性委員や市職員の管理職に占める女性職員割合は、30%未満となっていることから、市政における女性参画のさらなる推進に取り組みます。

(3) 事業所等における多様性(ダイバーシティ)の促進

人口減少に伴う、労働力不足が懸念される中、女性をはじめとした多様な人々が活躍できる社会の実現が重要となっています。誰もが多様で柔軟な働き方が選択でき、女性、高齢者、障がいのある人、外国人などの多様な人々が活躍できるよう、事業所などにおける多様性(ダイバーシティ)の促進に取り組みます。

(4) 防災における男女共同参画の促進

近年のわが国は、地震や台風などの自然災害が多く発生しています。千葉県においては、令和元年9月から10月にかけて上陸した台風の影響により、極めて深刻な被害が発生しました。防災分野における男女共同参画の実現は喫緊な課題であると考えられることから、防災における男女共同参画の促進を重点的に取り組みます。

(5) 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進

ワーク・ライフ・バランスの推進は、職場、家庭、地域社会の幅広い領域にわたることから、男女共同参画社会の実現、その人らしく活躍できる社会の実現において大きな影響力があり、重点的に取り組む必要があります。仕事と子育ての両立支援制度の周知やワーク・ライフ・バランスの意識啓発など、働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進に取り組みます。

(6) 家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、誰もが、仕事と育児や介護などの家庭生活との両立や地域社会へ参画しながら、働き続けることができる環境の整備に取り組む必要があります。仕事と育児や介護の両立に向けて、子育て支援、介護支援の充実を図ります。



第3章 施策の展開



課題 1 男女共同参画の意識の醸成

本市の「市民意識調査」(平成30年度)からは、政治の場、社会通念や慣習を中心に、多くの分野について女性に比べて男性が優遇されているという意識が強いことが分かります。本市は平成6年3月策定の「習志野市女性プラン」以来、計画に基づいて取り組みを展開してきましたが、社会には男性優遇意識が根強く残っています。

こうした状況の変革のためには、誰もが男女共同参画を自身の問題であると認識して、自ら積極的に習慣・慣行を変えるための行動をとることが必要です。社会によって作りあげられた「男性像」「女性像」のような「社会的性別(ジェンダー)*」の概念を市民が十分に理解し、性差別や性別による固定的役割分担、偏見などが社会的につくられたものであることを意識することが大切です。

広報の充実や講座の開催といった情報提供・学習機会の拡大を通して、社会的性別(ジェンダー)の視点を養い、男女共同参画の意識啓発を図ります。また、国籍の異なる市民との交流を通じ、国際的視野に立った男女平等意識への理解を促進します。

施策の方向① 男女共同参画の意識啓発

番号	事業名	取組内容	担当課
1	男女共同参画社会づくりのための情報紙の発行	市民と協働により情報紙を発行し、市民の手に届くよう配布します。	男女共同参画センター
2	男女共同参画週間における講演会などの実施	毎年行われる国の男女共同参画週間に併せ、講演会などを実施します。	男女共同参画センター
3	広報紙、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、男女共同参画に関する情報を、広報紙、ホームページ、ツイッター等を通じて発信します。	男女共同参画センター
4	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、男女共同参画の意識向上を目指します。	人事課
5	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
6	男女共同参画についての庁内啓発	市職員へ庁内啓発紙を発行し、啓発を行います。	男女共同参画センター
7	男女共同参画に関する講座などの開催	男女共同参画に関する講座などを開催します。	男女共同参画センター

番号	事業名	取組内容	担当課
8	事業所に対する男女共同参画に関する啓発	事業所に対して、商工会議所などの関係機関と連携し、男女共同参画に関する啓発を行います。	男女共同参画センター 産業振興課

施策の方向② 男女共同参画に関する情報収集と調査研究

番号	事業名	取組内容	担当課
9	男女共同参画関係図書および情報の収集と提供	男女共同参画に関する図書および資料を整備し、提供します。	男女共同参画センター
10	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資料とするため、市民、事業所及び市職員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

施策の方向③ 国際交流を通じた男女平等意識への理解の促進

番号	事業名	取組内容	担当課
11	社会的性別(ジェンダー)の視点を持ち、国際交流の促進およ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、男女問わず、社会的性別(ジェンダー)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

課題2 男女平等教育・学習の推進

男女平等の意識づくりは、幼少期からの家庭教育・学習、保育所や幼稚園における教育・学習、学校における教育・学習が重要な役割を担っています。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必要があります。併せて、児童・生徒が自らの生き方や能力・適性に応じて進路を主体的に選択する力をつけるキャリア教育*の充実が求められます。

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る立場の人に大きな影響を及ぼします。学校で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教職員の男女共同参画に関する研修への参加を促進します。

また、社会教育においても取り組みを行い、家庭や地域において、生涯を通じて男女共同参画の意識が高められるよう学習機会の確保を図ります。

施策の方向① 就学前における男女平等教育の推進

番号	事業名	取組内容	担当課
12	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
13	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

施策の方向② 学校における男女平等教育の推進

番号	事業名	取組内容	担当課
14	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などを行います。	指導課
15	男女平等の視点に立った教育相談*、適応指導教室*の実施	教育相談、適応指導教室においては、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
16	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
17	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

番号	事業名	取組内容	担当課
18	校務分掌など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 学校教育課
19	教職員の男女共同参画に関する研修への参加促進	県で主催する男女共同参画に関する研修への参加を促進します。	指導課
20	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)

施策の方向③ 家庭、地域における男女平等教育・学習の推進

番号	事業名	取組内容	担当課
21	男女共同参画に関する講座などの開催や情報の提供	男女共同参画に関する講座などの開催や情報提供を行います。	公民館
22	男女平等の視点に立った幼児・PTA 家庭教育学級の実施	幼児家庭教育学級*およびPTA 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、日程や内容などの検討を行います。	公民館
23	誰もが参加しやすい講座づくり	講座の実施について、誰もが参加できるように日時・場所・保育などに配慮します。	公民館

課題3 性の多様性の理解促進と差別・人権侵害のない環境の醸成

LGBT等の多様な性の人々は、周囲の理解不足や偏見により、さまざまな困難に直面しています。本市では、平成31年1月に職員および教職員などが多様な性的指向および性自認・性別違和の人々の困難を理解し、適切に対応するための一助として、「性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針」を作成しました。今後、庁内において対応指針の趣旨を踏まえた取り組みを進めるとともに、市民や市内事業所などにおいても性の多様性に関する理解促進が図られるよう取り組みます。

また、職場などにおけるセクシュアル・ハラスメントをはじめ、パワー・ハラスメント*や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント*はあってはならないものです。性暴力、ストーカー行為*などは、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。

このような人権侵害となる行為の発生を防止し、根絶するための意識啓発、相談体制の充実などに積極的に取り組みます。

施策の方向① 多様な性を尊重する意識啓発

番号	事業名	取組内容	担当課
24	性の多様性に関する理解促進	性の多様性に関する正しい理解を促進するための啓発活動を行います。また、パートナーシップ制度*について調査、研究を行います。	男女共同参画センター
25	【新規】 公的証明書などにおける性別欄の廃止などの周知	市が所管・使用する書類について法的義務付けや事務の性質上必要であるものを除き、性別欄を廃止することおよびアンケート等で性別欄が必要な場合は、男女以外の選択肢の設定をすることについて庁内への周知を行います。	男女共同参画センター
26	【新規】 学校における性の多様性に関する理解促進	人権教育の中で、性の多様性に関する内容を取り入れ、児童・生徒への理解を促進します。また、必要がない場合は性別による区分をしないよう配慮します。	指導課 学校教育課
27	【新規】 市職員に対する性の多様性に関する研修などの実施	新規採用職員研修において、性の多様性に関する内容を盛り込み、性の多様性に関する理解を促進します。	人事課
28	【新規】 教職員の性の多様性に関する研修などへの参加促進	県が主催する性の多様性に関する研修などへの教職員の参加を促進します。	指導課 学校教育課

施策の方向② 人権侵害のない環境に向けた啓発

番号	事業名	取組内容	担当課
29	人権尊重についての広報と啓発	人権啓発パンフレット等の配布や広報紙により人権強化週間などの周知を行います。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
30	【女性活躍】 ハラスメントの防止に向けた啓発	セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメント、パワー・ハラスメントに関する認識を深め、被害防止に向けた啓発を行います。	男女共同参画センター
31	【女性活躍】 働く場におけるハラスメントの防止に向けた啓発	商工会議所などと連携・協力し、誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止対策の周知に努めます。	男女共同参画センター 産業振興課
		市職員や教育関係者に対し、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止に向けた研修や、被害者の支援などを実施します。	学校教育課 人事課
32	性の商品化を防ぐための啓発	性の商品化を防ぐため、有害ビラや看板の撤去などを行います。	青少年センター

課題4 配偶者・パートナーの間に生じる暴力（DV）の防止と対応

【DV防止法に基づく市町村基本計画】

配偶者・パートナーの間に生じる暴力（DV）は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。DVは、外部からその発見が困難という特性上、被害が潜在化・深刻化しやすい傾向にあるため、市民一人ひとりがDVについて正しく理解し、被害の兆候を見逃さないようにすることが、DVの防止へとつながります。また、DV被害者を発見した場合は早期に適切な関係機関につなげることの徹底が求められます。

DV被害者が安全で安心した生活を送るためには、DV被害者の安全確保を最優先とし、相談から生活再建まで一貫した支援を実施するとともに、庁内の関係部署や警察、配偶者暴力相談支援センター*との情報の共有や連携を強化し、被害者の不安解消を図り、孤立しがちな被害者自身が受けた被害を躊躇せずに打ち明けることができる相談体制を整備する必要があります。また、被害者に子どもがいる場合や、高齢者、障がいのある人、外国人である場合については、それぞれの事情に十分配慮することも必要です。こうしたことから、DV防止のための広報、啓発を行うとともに、DV被害者が安心して相談できる体制を整備し、被害者の個々の状況に応じた適切な支援に努めます。

また、デートDVについての周知・啓発などを積極的に行い、若い世代における被害の根絶と将来的なDVの発生防止を図ります。

施策の方向① DV防止のための広報・啓発

番号	事業名	取組内容	担当課
33	DVに関する啓発	啓発パンフレットの配布や広報紙、ホームページ等によりDVは人権侵害であることや「女性に対する暴力をなくす運動*」の周知について広報、啓発を行います。	男女共同参画センター
34	児童虐待防止への啓発	ポスターやパンフレットの配布、研修などにより、児童虐待防止の啓発を行います。	子育て支援課
35	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
36	【新規】 デートDVに関する啓発	デートDVに関する広報、啓発を行います。	男女共同参画センター
		生徒に対して、デートDVに関する啓発を行います。	学校教育課 指導課

施策の方向② DV被害者が安心して相談できる体制の整備《重点施策》

番号	事業名	取組内容	担当課
37	各種相談員のDV等に関する相談技術の向上	DV啓発研修や男女共同参画に関する研修への参加により、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
38	DV家庭の子どもへの支援	子どもの養育および発達に関する相談に応じながら、DV家庭の早期発見に努め、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 ひまわり発達相談センター
39	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
40	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などと連携を図りながら相談支援を実施します。また、男性相談の実施について検討します。	男女共同参画センター
41	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
42	高齢者への情報提供と相談の充実	市内5カ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、虐待や暴力などを受けている人々についての相談に対応し、情報提供を随時行います。	高齢者支援課
43	【新規】 障がいのある人への情報提供と相談の充実	関係課と連携を図りながら、障がいのあるDV被害者についての相談に対応し、情報提供を随時行います。	障がい福祉課
44	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のDV相談窓口について、チラシ等の配布や広報紙、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被害者の生活再建に向けた支援

番号	事業名	取組内容	担当課
45	緊急保護を求めるDV被害者への支援	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
46	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

番号	事業名	取組内容	担当課
47	生活困窮に関する相談支援	生活に困窮するDV被害者に対し、らいふあっぷ習志野*において、相談に応じます。生活保護による支援が必要な場合は、生活保護制度につながります。	生活相談課
48	高齢者への自立支援	養護者（配偶者や家族など）からの虐待を受けた高齢者の自立に向けて、施設利用も含め支援を行います。	高齢者支援課
49	障がいのある人への自立支援	養護者（配偶者や家族など）からの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
50	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など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

番号	事業名	取組内容	担当課
51	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
52	庁外関係機関との連携	県主催の連絡会議の出席により、情報交換に努め、県、警察、民生委員・児童委員など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

基本目標Ⅱ

誰もがあらゆる分野に参画し 活動できる環境づくり

課題1 政策・方針決定における女性の参画の推進

社会のあらゆる分野に男女が対等な関係で参画するということは、男女共同参画社会実現の前提であると言えます。とりわけ、政策・方針決定過程に男女が共に参画する機会が確保されることにより、政策や方針に多様な意見を反映させることが可能となるとともに、男女ともに責任を分かち合いながら社会が成長していくことにつながります。

本市の「市民意識調査」（平成30年度）では、政策決定の場における女性の参画について、男女半々になってほしいとする回答が全体の6割弱を占めており、こうした意識が近年高まりつつあります。しかしながら、本市の審議会等委員（※1）における女性委員の比率は29.8%（平成31年4月1日現在）、市職員の管理職に占める女性職員（※2）の比率は29.5%（平成31年4月1日現在）となっており、市政における女性参画のさらなる推進を図る必要があります。

また、急速な人口減少による将来の労働力不足が懸念され、企業などにおける人材の確保の視点からも、女性、障がいのある人、高齢者、外国人など、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て組織の可能性を引き出す多様性（ダイバーシティ）が重視されるようになってきました。多様で柔軟な働き方が選択でき、女性をはじめとした多様な人々が活躍できるよう、事業所などにおける多様性（ダイバーシティ）の促進に取り組みます。

※1：地方自治法第138条の4第3項の規定に基づき、法律または条例に定めるところにより設置されている附属機関および規則、要綱などに基づき附属機関に準じて設置される機関の委員。

※2：「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）」の実績値。

施策の方向① 市政における女性の参画の推進《重点施策》

番号	事業名	取組内容	担当課
53	【女性活躍】 審議会などへの女性委員 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
54	男女共同参画の視点を持つ た人材の情報提供	男女共同参画の視点を持った人材の情報を収集し、提供します。	男女共同参画センター
55	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報をより多くの人に読んでもらえるよう努めます。	議会事務局

番号	事業名	取組内容	担当課
56	【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ります。また、指導的立場につく女性に対して、各種研修の参加を促進するなど育成・支援を行います。	人事課

施策の方向② 事業所等における多様性（ダイバーシティ）の促進《重点施策》

番号	事業名	取組内容	担当課
57	【女性活躍】 各種表彰・認定・登録・認証制度の周知	市内事業所や市民などに対し、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、商工会議所などの関係機関と連携し、認定に向けた支援を行います。	男女共同参画センター 産業振興課
		市内事業所や市民などに対し、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、商工会議所などの関係機関と連携し、認定に向けた支援を行います。	高齢者支援課 障がい福祉課 産業振興課
		市内事業所や市民などに対し、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、商工会議所などの関係機関と連携し、認定に向けた支援を行います。	こども政策課 産業振興課
58	【女性活躍】 女性活躍、ワーク・ライフ・バランス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新しくみを導入します。	契約検査課
59	【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	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、学生など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

課題2 まちづくりにおける男女共同参画の促進

豊かで活力あるまちづくりを進めるためには、町会・自治会やPTA等の地域活動において、性別や年齢などにかかわらず、さまざまな人が参画し、意見が反映されることが重要です。

また、防災の分野では、災害対応や災害時の避難所運営を担う立場に女性の参画が少ない状況にあり、全国で発生した大規模な災害の際の事例などを踏まえると、避難所における男女のニーズの違いに対する意識や女性の視点が欠けた運営がなされる問題などの発生が懸念されます。また、性の多様性に関する理解が深まる中、災害時の避難所において、多様な性の人々が負担を感じる機会があることを十分に理解する必要があります。

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、性の多様性への配慮と女性の視点を盛り込んだ防災対策などに取り組みます。

施策の方向① 地域活動における男女共同参画の促進

番号	事業名	取組内容	担当課
60	町会・自治会などの活動への男女の共同参画意識の啓発およ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・自治会など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
61	市民活動団体の支援ならびに市民活動およ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、市民活動およ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
62	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。また、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

施策の方向② 防災における男女共同参画の促進《重点施策》

番号	事業名	取組内容	担当課
63	男女共同参画の視点を盛り込んだ防災体制の整備	女性および性の多様性に配慮した地域防災計画とするための点検や見直し、ならびに防災用品の整備と避難所運営に取り組みます。	危機管理課
64	【新規】 防災対策における男女共同参画の意識啓発	市民や市職員に対して、防災対策における男女共同参画や性の多様性についての意識啓発を図ります。	危機管理課

基本目標Ⅲ

多様な働き方、生き方を認め合い、 仕事と生活が調和した環境づくり

課題1 働く場における男女共同参画の促進

仕事は生活の経済的基盤であるとともに、就労を通して自己実現を図るという人も多く、働く場における男女共同参画の実現は、一人ひとりが活躍できる社会を築く上で、なくてはならないものです。また、企業の成長・発展のためには、誰もが働きやすい職場環境づくりが不可欠です。

しかしながら、本市の「市民意識調査」（平成30年度）では、職場において「男性が優遇されている」と回答した人の割合は6割強となっています。雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の促進に向けて、事業者への労働基準法や男女雇用機会均等法をはじめとした各種雇用分野の法律などの周知に努めます。

農業や自営業といった分野では、家族での経営が基本という特性上、家庭における男女の関係性が働く場にも持ち込まれ、女性が経営に携わる機会が乏しいという面が見られます。男女が対等に経営に参画しやすい環境に向けて取り組みます。

女性を取り巻く就労環境の改善や社会の変化に伴い、近年では女性の年齢階級別労働力率が全体として上昇し、いわゆる「M字カーブ」は解消傾向にあります。しかし、本市の谷間にあたる30歳代と40歳代前半の労働力率（平成27年国勢調査）は全国平均および県平均を下回っています。就労を希望する女性が確実に働くことができるよう、関係機関と連携し、女性の起業や再就職の支援に取り組みます。

施策の方向① 雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の促進

番号	事業名	取組内容	担当課
65	雇用分野における法律などに関する情報の提供	関係機関と連携して、「労働基準法」や「男女雇用機会均等法」、「労働者派遣法」等の雇用分野の法律や制度の周知に努めます。	産業振興課 男女共同参画センター

施策の方向② 農業従事者、自営業等における男女共同参画の促進

番号	事業名	取組内容	担当課
66	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
67	【女性活躍】 農業従事者など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などにおいて、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

施策の方向③ 女性の起業、再チャレンジ支援

番号	事業名	取組内容	担当課
68	【女性活躍】 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・就労情報の提供を行います。	産業振興課
69	【女性活躍】 創業に関する情報提供	市内で、創業・開業しようとする市民に対する資金融資などに関する情報の提供を行います。	産業振興課
70	【女性活躍】 創業を支援する講演会などの開催	商工会議所などと連携し、創業に関する相談窓口の設置や講演会、創業塾などを開催し、市内での創業を支援します。	産業振興課
71	【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の提供を行います。	産業振興課
72	【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などを実施します。	男女共同参画センター

課題2 ワーク・ライフ・バランスの推進

固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として就労の有無にかかわらず家事・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占める仕事の比重が依然として大きく、仕事と生活が調和した社会の実現が求められています。

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いて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・実現できる社会です。誰もが自らの希望する働き方・生き方が選択できるよう、職場・家庭・地域社会における固定的な性別役割分担意識を変えるとともに、働く場におけるワーク・ライフ・バランスを促進し、家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援の充実を図ります。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進に関しては、「ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査」(平成30年度)に基づき、市民および関係者と共に見直しを図った「ロジック・モデル*」を活用し、引き続き、取り組みの充実を図ります。

施策の方向① 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進《重点施策》

番号	事業名	取組内容	担当課
73	【女性活躍】 ワーク・ライフ・バランスの意識啓発	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・バランスに取り組む市民を増やします。(市民)	男女共同参画センター
		働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・バランス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。(事業所)	産業振興課
		職員の時間外勤務の削減や、男性の育児休暇などの取得促進を図るとともに、働き方の見直しに取り組めます。また、市職員へのワーク・ライフ・バランスの意識啓発に取り組めます。(市職員)	人事課
74	【女性活躍】 パラレルキャリア*に関する講座の実施	本業以外の社会貢献活動などへとつながる講座を開催し、参加者同士の交流を図りながら、パラレルキャリアを有するいきいきと働く人を増やします。	男女共同参画センター
75	【女性活躍】 仕事と子育ての両立に関する制度の周知	市内事業所における仕事と子育てが両立できる職場環境づくりに関する啓発を行います。	こども政策課

施策の方向② 固定的な性別役割分担意識の見直しの促進

番号	事業名	取組内容	担当課
76	【女性活躍】 固定的な性別役割分担意識を見直す講座などの実施	家庭内の男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識を見直す講座などを実施します。	男女共同参画センター 公民館
77	「ママ・パパになるための学級」の充実	安心して妊娠・出産・子育てに臨めるように、知識や技術を提供するとともに、両親が共に子育てを担っていけるように支援します。	健康支援課
78	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	子育てや介護などに関するパンフレット・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 介護保険課
79	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の提供を行います。	こども保育課

施策の方向③ 家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援《重点施策》

番号	事業名	取組内容	担当課
80	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
81	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などの拡充を図ります。	こども保育課
82	病児・病後児保育の周知	市内の病児・病後児保育の周知を行います。	子育て支援課
83	ファミリー・サポート・センター*事業などの充実	相互援助や組織の活用を行い、サービスメニューの拡大など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
84	保育所についての情報提供の充実	働きやすい環境づくりのため、保育所入所に関する情報の提供に努めます。	こども保育課
85	子育て支援拠点での男性の参画促進	子育て支援拠点施設の土、日の開所など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
86	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

番号	事業名	取組内容	担当課
87	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。また、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
88	子育て支援相談の充実	こどもセンター*、きらっ子ルーム*の周知を行うとともに、子育てに関する情報提供を行い、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
89	乳幼児に対する健康相談などの充実	乳幼児の健康相談などを通じて、子どもの発育・発達を確認するとともに、生活習慣や生活リズム等の子育てについての相談に応じ、子育てへの不安を軽減し、より良い親子関係が形成できるよう支援を行います。	健康支援課
90	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合い活動などについての情報を高齢者にも十分提供し、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
91	介護保険制度の内容理解に向けた啓発	「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
92	介護者の支援体制の充実	市内5カ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、必要な情報の提供を随時行います。	高齢者支援課

基本目標Ⅳ

心が通い合い、健康で安心して暮らせる環境づくり

課題 1 生涯にわたる健康維持への支援

誰もが、生涯にわたり、健康で安心して暮らすためには、性差による身体的特質を十分に理解し合い、相手に対する思いやりをもって生きていくことが欠かせません。また、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、心身の健康についての正しい知識・情報を入手し、主体的に健康維持に取り組めるようにする必要があります。

健康教育、相談体制の充実とともに、ライフステージに応じた啓発活動や支援の充実を図ります。

施策の方向① 生涯にわたる健康維持への情報提供と相談の充実

番号	事業名	取組内容	担当課
93	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
94	健診(検診)に関する情報提供およ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(がん検診など)の事業の充実、整備、情報の周知に努めます。	健康支援課
95	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、県主催の研修への教職員の参加を促進するとともに、児童生徒に適切な指導を行います。	健康支援課 学校教育課
96	「生命と性」の健康についての理解の向上	各中学校区の実情に合わせ、中学校区地域保健連絡会*などにおいて、「生命と性」の健康についての理解の向上に努めます。	健康支援課

施策の方向② 安心して妊娠・出産できる環境に向けた支援

番号	事業名	取組内容	担当課
97	切れ目ない母子健康支援	「妊娠届出」時に必ず保健師が妊婦やパートナーと面接し、その後のすべての節目の時期に妊娠・出産・子育ての状況を確認し、妊娠中から就学前まで切れ目のない母子健康支援を行います。	健康支援課

課題2 誰もが安心して暮らせる環境の整備

ひとり親家庭は、仕事・家事・育児などすべてを一人で担うことが多く、経済・教育・健康面などで不安や負担が大きくなっています。ひとり親家庭が安心して生活することができるよう、相談・支援体制の充実が必要です。

高齢者や障がいのある人が、性別にかかわらず、住み慣れた地域で社会の一員として、いきいきと暮らしていくためには、福祉サービスや地域における支援の輪を広げること等が必要です。

また、国際化が進む中、本市で暮らす外国人は増加を続けていますが、言葉や文化の違いに由来する問題や、性別と国籍による複合的な困難を抱えるケースも見られます。

年齢や障がいの有無、国籍の違いにかかわらず、本市で暮らすすべての人が安心して暮らすことのできる環境を整備するため、それぞれの状況を踏まえた支援の充実を図ります。

施策の方向① 男女共同参画の視点に立ったひとり親家庭に対する支援

番号	事業名	取組内容	担当課
98	ひとり親家庭への相談体制の充実	関係機関との連携による情報収集により、個々のひとり親家庭の状況に応じた相談に対応します。	子育て支援課
99	ひとり親家庭の生活の安定と福祉の増進	ひとり親家庭の生活の安定に資するため手当を支給するとともに、医療費の助成により福祉の増進を図ります。	子育て支援課
100	ひとり親家庭の自立に向けた支援	ひとり親家庭の就労による自立を促進するため、給付金の支給や関係機関との連携により支援します。	子育て支援課

施策の方向② 男女共同参画の視点に立った高齢者、障がいのある人、外国人に対する支援

番号	事業名	取組内容	担当課
101	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と情報を広く提供します。	高齢者支援課
		高齢者対象の学習機会、千葉県生涯大学校の案内など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
102	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、男女が共同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

番号	事業名	取組内容	担当課
103	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
104	障がいのある人の社会参加と就労支援の充実	男女を問わず障がいのある人の社会参加の促進や就労希望者に対する支援体制の充実を図ります。	障がい福祉課
105	障がいのある人の相談	障がい者地域共生協議会*の活動や障がいのある人の相談支援体制の充実を図ります。	障がい福祉課
106	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やレクリエーション活動の充実を図ります。	障がい福祉課
107	【新規】 多文化への理解促進	国際交流協会を中心に、姉妹都市との交流など、国際交流により、多文化への理解を深め、相互理解の促進を図ります。	協働政策課
108	【新規】 外国人向けの日本語教室の開催	外国人が安心して日常生活、社会生活を送れるよう、国際交流協会で開催する日本語教室を支援します。	協働政策課

基本目標Ⅴ

将来像の実現に向けた

推進体制づくり

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なく、市民一人ひとりをはじめ、市内事業所・各種団体が本計画を理解し、積極的に参加すること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。

今後も引き続き、将来像の実現に向けた本市の発信拠点である男女共同参画センターを中心として、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対応した各種情報の提供、市民とのイベント等の実施およ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 男女共同参画センターを中心とした市民協働の推進

番号	事業名	取組内容	担当課
109	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連絡会を開催し、団体との情報交換を図るとともに、各団体の活動報告や研修会を通して、団体間の連携を図ります。	男女共同参画センター
110	男女共同参画推進登録団体など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や情報紙「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、講座などを実施します。また、登録団体主催事業を積極的に支援します。	男女共同参画センター
111	市民参画による情報紙の企画・編集	市民編集委員と協働で、男女共同参画社会づくり情報紙「きらきら」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

計画の推進にあたっては、市としての取り組みだけでなく、国や県、近隣市町村などとの連携を密にし、協力し合いながら問題解決にあたる必要があります。

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*（庁内の関係部署の次長級ならびに課長級で構成する会議）、男女共同参画施策庁内担当者会議*（庁内の関係部署の係長級で構成する会議）などと緊密に連携するとともに、計画に位置付けたそれぞれの事業を展開する上では、各事業担当課に対して積極的に相談支援、助言などに努めます。また、必要に応じ、横断的な視点から今後の方向性などの検討に関する調整機能を果たします。

さらに、男女共同参画の理念に関心を持ち、市内で活動を展開している男女共同参画推進登録団体や関係諸団体などとの連携を深め、多様な意見を取り入れながら幅広い視点に立ち、本市における男女共同参画の取り組みを充実させます。

また、本計画期間中においては、社会状況における変化を的確に捉え、さらなる多様性（ダイバーシティ）の観点を踏まえた施策へと必要に応じて見直しを実施します。

施策の方向① 習志野市男女共同参画審議会の充実

番号	事業名	取組内容	担当課
112	男女共同参画審議会と事業担当課との連携	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、計画の事業担当課などとの対話*の機会を調整します。	男女共同参画センター

施策の方向② 庁内の連携と推進体制の強化

番号	事業名	取組内容	担当課
113	事業担当課の取り組みに対する相談支援、助言	市が実施する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事業担当課への情報提供に努め、積極的に相談支援および助言を行います。	男女共同参画センター
114	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などとの対話の機会を有効に活用しながら、柔軟にか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
115	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、関係機関などとの連携を図り、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③ 国・他の地方公共団体・公共的団体との連携強化

番号	事業名	取組内容	担当課
116	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17事業です。

基本目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
30	ハラスメントの防止に向けた啓発	セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメント、パワー・ハラスメントに関する認識を深め、被害防止に向けた啓発を行います。	男女共同参画センター
31	働く場におけるハラスメントの防止に向けた啓発	商工会議所などと連携・協力し、誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止対策の周知に努めます。	男女共同参画センター 産業振興課
		市職員や教育関係者に対し、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止に向けた研修や、被害者の支援などを実施します。	学校教育課 人事課

基本目標Ⅱ 誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
53	審議会など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
56	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ります。また、指導的立場につく女性に対して、各種研修の参加を促進するなど育成・支援を行います。	人事課
57	各種表彰・認定・登録・認証制度の周知	市内事業所や市民などに対し、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、商工会議所などの関係機関と連携し、認定に向けた支援を行います。	男女共同参画センター 産業振興課
		市内事業所や市民などに対し、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、商工会議所などの関係機関と連携し、認定に向けた支援を行います。	高齢者支援課 障がい福祉課 産業振興課

番号	事業名	取組内容	担当課
57		市内事業所や市民などに対し、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、商工会議所などの関係機関と連携し、認定に向けた支援を行います。	こども政策課 産業振興課
58	女性活躍、ワーク・ライフ・バランス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おしきみを導入します。	契約検査課
59	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	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、学生など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 多様な働き方、生き方を認め合い、仕事と生活が調和した環境づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
67	農業従事者など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などにおいて、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
68	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・就労情報の提供を行います。	産業振興課
69	創業に関する情報提供	市内で、創業・開業しようとする市民に対する資金融資などに関する情報の提供を行います。	産業振興課
70	創業を支援する講演会などの開催	商工会議所などと連携し、創業に関する相談窓口の設置や講演会、創業塾などを開催し、市内での創業を支援します。	産業振興課
71	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の提供を行います。	産業振興課
72	再チャレンジ支援講座の実施	就労を支援する講座などを実施します。	男女共同参画センター
73	ワーク・ライフ・バランスの意識啓発	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・バランスに取り組む市民を増やします。(市民)	男女共同参画センター
		働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・バランス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。(事業所)	産業振興課

番号	事業名	取組内容	担当課
73		職員の時間外勤務の削減や、男性の育児休暇などの取得促進を図るとともに、働き方の見直しに取り組みます。また、市職員へのワーク・ライフ・バランスの意識啓発に取り組みます。(市職員)	人事課
74	パラレルキャリアに関する講座の実施	本業以外の社会貢献活動などへつながる講座を開催し、参加者同士の交流を図りながら、パラレルキャリアを有するいきいきと働く人を増やします。	男女共同参画センター
75	仕事と子育ての両立に関する制度の周知	市内事業所における仕事と子育てが両立できる職場環境づくりに関する啓発を行います。	こども政策課
76	固定的な性別役割分意識を見直す講座などの実施	家庭内の男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識を見直す講座などを実施します。	男女共同参画センター 公民館

【新規事業一覧】

新たに位置付けた事業は、以下の10事業です。

基本目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
25	公的証明書などにおける性別欄の廃止などの周知	市が所管・使用する書類について法的義務付けや事務の性質上必要であるものを除き、性別欄を廃止することおよびアンケート等で性別欄が必要な場合は、男女以外の選択肢の設定をすることについて庁内への周知を行います。	男女共同参画センター
26	学校における性の多様性に関する理解促進	人権教育の中で、性の多様性に関する内容を取り入れ、児童・生徒への理解を促進します。また、必要がない場合は性別による区分をしないよう配慮します。	指導課 学校教育課
27	市職員に対する性の多様性に関する研修などの実施	新規採用職員研修において、性の多様性に関する内容を盛り込み、性の多様性に関する理解を促進します。	人事課
28	教職員の性の多様性に関する研修などへの参加促進	県が主催する性の多様性に関する研修などへの教職員の参加を促進します。	指導課 学校教育課
36	デートDVに関する啓発	デートDVに関する広報、啓発を行います。	男女共同参画センター
		生徒に対して、デートDVに関する啓発を行います。	学校教育課 指導課
43	障がいのある人への情報提供と相談の充実	関係課と連携を図りながら、障がいのあるDV被害者についての相談に対応し、情報提供を随時行います。	障がい福祉課

基本目標Ⅱ 誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
64	防災対策における男女共同参画の意識啓発	市民や市職員に対して、防災対策における男女共同参画や性の多様性についての意識啓発を図ります。	危機管理課

基本目標Ⅲ 多様な働き方、生き方を認め合い、仕事と生活が調和した環境づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
71	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の提供を行います。	産業振興課

基本目標Ⅳ 心が通い合い、健康で安心して暮らせる環境づくり

番号	事業名	取組内容	担当課
107	多文化への理解促進	国際交流協会を中心に、姉妹都市との交流など、国際交流により、多文化への理解を深め、相互理解の促進を図ります。	協働政策課
108	外国人向けの日本語教室の開催	外国人が安心して日常生活、社会生活を送れるよう、国際交流協会で開催する日本語教室を支援します。	協働政策課



第4章

計画の進捗管理と評価

1

計画の進行管理

本計画で位置付けた各種施策を推進するため、庁内を挙げて取り組みを実施します。また、あらかじめ設定した「成果目標（アウトカム）」と、数値目標（成果指標、参考指標、管理指標）に照らし合わせながら、各年度の計画の進捗状況を確認し、評価を行います。各事業担当課による自己評価に加え、事業担当課と男女共同参画審議会との間で今後の望ましい方向性について話し合う「対話」の仕組みを引き続き活用します。

こうした一連の進捗管理の状況に関する情報は、市民に分かりやすく提示します。また、評価結果などを踏まえ、計画期間中であっても必要に応じて事業内容や目標値の見直しを行います。このような活動を通して、計画の各事業が常に最善の形で取り組まれる状態を維持し、計画の将来像の実現を目指します。

（１）習志野市の男女共同参画基本計画における評価のあり方について

一般に、行政計画は一度策定すると、臨機応変な変更・修正が躊躇されがちな面があります。しかし、計画期間中であっても、社会情勢や市民ニーズの変化に応じて、時には計画の理念や上位の目標に沿って新たな取り組みを創出したり、従来の取組内容を柔軟に見直すことは必要です。

本市では、計画の推進にあたって、市民や関係者などが有する多様な視点、情報、資源、ネットワーク、知恵などを生かす「協働」の考え方を取り入れています。具体的には、毎年度末に目標値などに照らし合わせて取組内容を点検し、その取り組みに対する事業担当課の反省、改善などを促す「実績評価*」を行うとともに、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か、効果的に取り組むためにはどのような方策が必要か等、望ましい方向性について話し合う「対話」を通して新たな価値を分かち合い、優れた取り組みの創出を図る「未来志向の評価」を行っています。

① 市民や関係者など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、地域の課題解決を行政だけが担うのではなく、地域で暮らす多様な市民や関係者などの力が必要です。人と人が支え合い、活気あふれる地域社会を構築するためには、多くの人の自発的な活動と協働の場が求められます。

社会情勢の変化に応じて計画に位置付けた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創出するためには、行政のみならず、市民や関係者などが協働で取り組むための仕組みが必要です。近年、行政計画の策定をはじめ、取り組みの実践過程への市民や関係者などの参画の機会は増えていますが、計画推進の一連の流れ（PDCAサイクル*）の中まで参画する機会はまだまだ少ないと言われています。

協働は、“コ・プロダクション*”、すなわち「コ（Co）＝共に」「プロダクション（Production）＝生産する」と呼ばれるものであり、これは「市民や関係者、行政が共に新たな価値を生産する」という意味です。行

政だけではなし得ない「新たな価値」を含む優れた取り組みの創出に向けて、本計画では第2次計画改訂版に引き続き、協働の視点で、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」の実施

取り組みの評価を通して、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。従来の実績評価は、事業実施後（当該年度終了後）に目標値や評価基準などに照らし合わせて、達成度や取り組み内容を点検し、その結果を公表する形が一般的ですが、この場合、評価結果が明らかになるのは翌年度開始から相当の時間が経過した後であり、評価結果を受けた速やかな改善・改革が難しいという課題がありました。本市では、こうした点を踏まえ、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」を取り入れています。

未来志向の評価は、市民や関係者、行政が共に新たな価値を生産する「協働」の視点とともに、車の両輪のような位置付けて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ためには、「対話」が重要です。本市は、男女共同参画審議会などの協力を得ながら、各事業担当課や男女共同参画施策庁内推進会議などと毎年度定期的に対話の機会を設けており、関係者間での信頼関係を維持しながら、優れた取り組みの創出や改善・改革を進めます。

2

計画の評価指標

第2次計画改訂版では、計画の進捗状況を評価するのにあたって、「成果目標（アウトカム）」および「成果指標」「参考指標」「管理指標」の3種類の指標を設定しました。本計画についても、引き続きこの3種類の指標をもとに、上位の目標の達成に向けて取り組みの質を高めていきます。

（1）成果目標（アウトカム）・成果指標

本市は、取り組みの結果実現する“男女共同参画社会の姿”を具体的に「成果目標（アウトカム）」として示します。この成果目標（アウトカム）は、本計画における上位の目標として位置付けます。

成果指標とは、成果目標（アウトカム）の達成度合いを測るために具体的な数値で表される指標であり、計画の最終年度（令和7年度）の目標値を示します。この令和7年度の目標値は、事業完了後にすべての取り組みを総合的に実施した結果として、計画開始時点の数値（基準値）と照らし合わせながら、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）一覧》

- ① 互いの人権を尊重しあい、すべ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、さまざま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。

《成果指標一覧》

①男女の地位の平等感（社会全体）

指標	基準値 平成30年12月	目標値 令和7年度
「男女が平等になっている」と回答した割合（社会全体）	12.2%	上昇

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（平成30年12月）」による。

②DVの被害経験

指標	基準値 平成30年12月	目標値 令和7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	32.5%	低減

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（平成30年12月）」による。

③市の審議会等委員における男女比率

指標	基準値 平成31年4月1日	目標値 令和7年度
市の審議会等委員における女性の比率	29.8%	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、法律または条例に定めるところにより設置されている附属機関および規則、要綱などに基づき附属機関に準じて設置される機関による。（4月1日付け）

④女性管理職割合（習志野市役所）

指標	基準値 令和元年度	目標値 令和7年度
習志野市役所における女性管理職割合	29.5%	習志野市女性活躍推進特定 事業主行動計画の目標数値

・基準値は、「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)」の実績値。

・目標値は令和2年4月1日以降に策定される「習志野市女性活躍推進特定事業主行動計画」の目標値とする。

⑤女性管理職がいる事業所

指標		基準値 平成31年3月	目標値 令和7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(※3) 105 事業所 (59.3%)	上昇
内 訳	1～5人	96 事業所 (54.2%)	
	6～10人	5 事業所 (2.8%)	
	11～15人	1 事業所 (0.6%)	
	16～20人	2 事業所 (1.1%)	
	21人以上	1 事業所 (0.6%)	

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」(平成31年3月)による。

※3 市内事業所のうち、女性従業員がいる事業所を対象とする。

⑥週50時間以上の長時間労働(※4)勤務者がいる事業所

指標		基準値 平成31年3月	目標値 令和7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		11.4% (下線部の合計値)	低減
内 訳	大多数	<u>3.1%</u>	
	かなりいる	<u>1.0%</u>	
	半数程度	<u>7.3%</u>	
	あまりいない	31.4%	
	全くいない	57.1%	

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」(平成31年3月)による。

※4 経済協力開発機構(OECD)の「より良い政策・より良い暮らし」を実現するために開発された指標(Better Life Index: BLI)では、国際比較可能な11の構成要素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。

⑦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31年3月	目標値 令和7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		62.3% (下線部の合計値)	上昇
内 訳	十分持てるようになってきている	<u>17.8%</u>	
	ある程度持てるようになってきている	<u>44.5%</u>	
	どちらとも言えない	24.6%	
	あまり持っていない	9.4%	
	全く持っていない	3.7%	

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」(平成31年3月)による。

⑧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31年3月	目標値 令和7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		69.9% (下線部の合計値)	上昇
内 訳	十分持てるようになってきている	20.7%	
	ある程度持てるようになってきている	49.2%	
	どちらとも言えない	21.2%	
	あまり持っていない	7.3%	
	全く持っていない	1.6%	

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」(平成31年3月)による。

⑨LGBT(レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー)という言葉の認知度

指標	基準値 平成30年12月	目標値 令和7年度
LGBT(レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー)という言葉を見たり聞いたりしたことがある人の割合	61.1%	上昇

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査」(平成30年12月)による。

(2) 参考指標

参考指標は、成果目標(アウトカム)の実現を支えるとともに、実現に向けた取り組みが一層加速するよう、推移を定期的にフォローアップする指標です。本市の男女共同参画の推進状況を的確に把握できるようにするため、参考データとして広く市民などに公表します。

◆ 関連する目標：基本目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり

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、平成30年12月の習志野市男女共同参画に関する市民意識調査】	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			
	年(平成)	18年	24年	30年
	割合	61.6%	62.4%	65.0%
(2) 本市の配偶者などからの暴力相談件数(デートDVを含む) 【庁内関係部署の相談件数の集計値】	年度(平成)			
	28年度	29年度	30年度	
	件数	181件	187件	201件

指標	現状		
(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、平成30年12月の習志野市男女共同参画に関する市民意識調査】	平成18年11月	平成24年12月	平成30年12月
	8.1%	18.8%	16.7%
	男性 4.6%	男性 4.8%	男性 3.9%
	女性10.3%	女性25.8%	女性24.1%

◆ 関連する目標：基本目標Ⅱ 誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

指標	現状																			
(4) 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を策定した市内事業所	15件(令和元年9月末)																			
(5) 女性活躍推進法第17条に基づく習志野市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30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>718人</td> <td>293人</td> <td>40.8%</td> </tr> <tr> <td>合格者</td> <td>29人</td> <td>23人</td> <td>79.3%</td> </tr> </tbody> </table>		全体人数	うち女性	女性割合	申込者	718人	293人	40.8%	合格者	29人	23人	79.3%							
		全体人数	うち女性	女性割合																
	申込者	718人	293人	40.8%																
	合格者	29人	23人	79.3%																
	② 1カ月あたりの時間外平均勤務時間 平成30年度 21.4時間																			
③ 管理職女性割合(平成31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>244人</td> <td>72人</td> <td>29.5%</td> </tr> </tbody> </table>	全体人数	うち女性人数	女性割合	244人	72人	29.5%														
全体人数	うち女性人数	女性割合																		
244人	72人	29.5%																		
④ 各役職別の女性割合(平成31年4月1日現在)																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <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>部長相当職</td> <td>20人</td> <td>3人</td> <td>15.0%</td> </tr> <tr> <td>次長相当職</td> <td>31人</td> <td>0人</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>課長相当職</td> <td>146人</td> <td>37人</td> <td>25.3%</td> </tr> <tr> <td>係長相当職</td> <td>289人</td> <td>129人</td> <td>44.6%</td> </tr> </tbody> </table>	区分	全体人数	うち女性人数	女性割合	部長相当職	20人	3人	15.0%	次長相当職	31人	0人	0%	課長相当職	146人	37人	25.3%	係長相当職	289人	129人	44.6%
区分	全体人数	うち女性人数	女性割合																	
部長相当職	20人	3人	15.0%																	
次長相当職	31人	0人	0%																	
課長相当職	146人	37人	25.3%																	
係長相当職	289人	129人	44.6%																	

◆ 関連する目標：基本目標Ⅲ 多様な働き方、生き方を認め合い、仕事と生活が調和した環境づくり

指標	現状					
(6) 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について 【平成18年11月、平成24年12月、平成30年12月の習志野市男女共同参画に関する市民意識調査】		平成18年	平成24年	平成30年		
	賛成・どちらかといえば賛成	58.1%	50.6%	44.4%		
	賛成	男性 67.8% 女性 50.9%	男性 60.6% 女性 43.4%	男性 51.7% 女性 38.3%		
(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 【こども保育課】	・市内認可保育所・こども園（長時間児）入所（園）待機児童数					
	年(平成)	26年	27年	28年	29年	30年
	待機児童数	72人	43人	70人	338人	144人
(8) 本市の25歳～49歳の女性の就業率 【平成27年国勢調査】	年齢	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳
	平成27年	78.1%	65.7%	60.6%	65.4%	72.9%

◆ 関連する目標：基本目標Ⅳ 心が通い合い、健康で安心に暮らせる環境づくり

指標	現状					
(9) 健康に関する情報入手を実行している人の割合 【健康なまち習志野計画 平成27年3月および習志野市健康意識調査 平成31年3月】	・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					
	年度(平成)	15年度	19年度	22年度	25年度	30年度
	割合	71.7%	72.0%	71.2%	69.2%	76.3%
※平成30年度は「実行している」「ほぼ実行している」「ときどき実行している」の人の割合						

(3) 管理指標

管理指標は、具体的な取り組みの実施回数や施設の利用人数など、本計画の事業ごとに設定している数値目標です。原則として年度単位で測ることのできる量的な実績値であることから、計画期間中の各年度の状況を翌年度に公表します。

基本目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり

番号	事業名	管理指標項目	目標数値	担当課
1	男女共同参画社会づくりのための情報紙の発行	男女共同参画社会づくり情報紙の発行回数	年3回	男女共同参画センター
2	男女共同参画週間における講演会などの実施	男女共同参画週間に併せた講演会などの実施回数	年1回	男女共同参画センター
3	広報紙、ホームページ等メディアの活用による啓発	男女共同参画に関する情報の広報紙、ホームページ、ツイッター等による啓発回数	年10回	男女共同参画センター
4	市職員に対する男女共同参画に関する研修の実施	市職員対象の男女共同参画に関する研修の実施回数	年1回以上	人事課
6	男女共同参画についての庁内啓発	市職員への男女共同参画に関する庁内啓発紙の発行回数	年2回	男女共同参画センター
7	男女共同参画に関する講座などの開催	男女共同参画に関する講座などの開催回数	年3回以上	男女共同参画センター
10	男女共同参画に関する意識調査の実施	市民、事業所および市職員の男女共同参画に関する意識調査の実施回数	現計画中に各1回	男女共同参画センター
13	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	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
21	男女共同参画に関する講座などの開催や情報の提供	男女共同参画に関連する講座の実施回数	各公民館で年1回以上	公民館
24	性の多様性に関する理解促進	性の多様性に関する啓発の回数	年2回	男女共同参画センター
27	市職員に対する性の多様性に関する研修などの実施	市職員に対する性の多様性に関する研修の実施回数	年1回	人事課

番号	事業名	管理指標項目	目標数値	担当課
34	児童虐待防止への啓発	児童虐待防止への啓発回数	年1回以上	子育て支援課
37	各種相談員のDV等に関する相談技術の向上	相談員のDV研修などの参加回数	年2回以上	子育て支援課
		相談員のDV研修などの参加回数	年1回以上	総合教育センター

基本目標Ⅱ 誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

番号	事業名	管理指標項目	目標数値	担当課
55	開かれた議会への取り組み	市議会報の発行回数	年4回	議会事務局

基本目標Ⅲ 多様な働き方、生き方を認め合い、仕事と生活が調和した環境づくり

番号	事業名	管理指標項目	目標数値	担当課
66	農業従事者における家族経営協定締結の推進	農業従事者における家族経営協定締結数	現計画中に14戸	産業振興課
67	【女性活躍】 農業従事者などにおける男女の経営参画の啓発	農業従事者などに対する男女の経営参画についての研修、啓発の回数	年1回以上	産業振興課
68	【女性活躍】 職業能力・技術を習得する学習情報の提供	就労を支援するセミナー等の女性参加者数	10人以上	産業振興課
70	【女性活躍】 創業を支援する講演会などの開催	創業を支援するセミナー等の女性参加者数	5人以上	産業振興課
72	【女性活躍】 再チャレンジ支援講座の実施	女性のための再チャレンジ支援講座の開催回数	年1回	男女共同参画センター
73	【女性活躍】 ワーク・ライフ・バランスの意識啓発	市民に対するワーク・ライフ・バランスに関する啓発などの回数	年1回	男女共同参画センター
		市内事業所に対するワーク・ライフ・バランスに関する啓発などの回数	年1回	産業振興課
		市職員に対するワーク・ライフ・バランス研修の実施回数	年1回	人事課

番号	事業名	管理指標項目	目標数値	担当課
76	【女性活躍】 固定的な性別役割分 意識を見直す講座な どの実施	固定的な性別役割分 担意識を見 直す講座などの実施回数	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 直す講座などの実施回数	各公民館で 年1回以上	公民館
80	男女が参加できる地 域開放の充実	保育所所庭開放日数	現計画中に各施 設週2回以上	こども保育課
		子育てふれあい広場と施設開放 の実施日数	各施設 年間6回以上	こども保育課
83	ファミリー・サポート・ センター事業などの 充実	ファミリー・サポート・センター入会 説明会の実施回数	定例会説明会38回 地域入会説明会4回 土・日入会説明会3回	子育て支援課

基本目標Ⅴ 将来像の実現に向けた推進体制づくり

番号	事業名	管理指標項目	目標数値	担当課
109	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 絡会および研修会等の開催回数	年2回	男女共同参画センター
112	男女共同参画審議会 と事業担当課との連携	男女共同参画審議会と事業担当 課との対話の実施回数	年1回	男女共同参画センター



資料編

(1) 習志野市第3次男女共同参画基本計画策定までの経過

時期	会議名等・出席委員数	審議事項等
平成30年7月24日 ～8月10日	男女共同参画に関する市民意識調査実施 男女共同参画に関する事業所調査実施	
平成30年8月17日 ～9月5日	ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査実施	
平成31年3月18日	平成30年度第3回男女共同参画審議会 (出席委員数11人)	<p>【諮問事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (仮称) 習志野市第3次男女共同参画基本計画の策定について 2. 習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版)の平成30年度の事業評価について <p>【審議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (仮称) 習志野市第3次男女共同参画基本計画策定について <ol style="list-style-type: none"> (1) 男女共同参画に関する市民・事業所意識調査及び、ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査の結果について (2) 習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版)におけるワーク・ライフ・バランス推進のためのロジック・モデルの見直しに関するワークショップについて (3) (仮称) 習志野市第3次男女共同参画基本計画の概要と策定スケジュールについて 2. 習志野市男女共同参画基本計画策定検討部会及び習志野市男女共同参画共同参画基本計画事業評価部会の委員の指名について
平成31年4月15日	令和元年度第1回(仮称)第3次男女共同参画基本計画策定検討部会 (出席委員数6人)	<p>【審議事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (仮称) 習志野市第3次男女共同参画基本計画策定検討部会の策定スケジュールについて 2. (仮称) 習志野市第3次男女共同参画基本計画の体系について

時 期	会議名等・出席委員数	審議事項等
令和元年5月9日	令和元年度第2回(仮称)第3次男女共同参画基本計画策定検討部会 (出席委員数7人)	【審議事項】 1.(仮称)習志野市第3次男女共同参画基本計画の体系について
令和元年5月28日	令和元年度第1回男女共同参画審議会 (出席委員数9人)	【審議事項】 1.(仮称)習志野市第3次男女共同参画基本計画の体系について 【協議事項】 1.習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版)の平成30年度の事業評価について 2.習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版)におけるワーク・ライフ・バランス推進のためのロジック・モデルの見直しについて
令和元年6月24日	令和元年度第1回男女共同参画基本計画事業評価部会 (出席委員数6人)	【審議事項】 1.習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版)の平成30年度の事業評価について
令和元年7月4日	令和元年度第1回男女共同参画施策庁内担当者会議 (出席委員数12人)	【協議事項】 1.ワーク・ライフ・バランスを推進するロジック・モデルについて 2.習志野市第3次男女共同参画基本計画策定に向けて各事業担当課から取組事業について
令和元年7月18日	令和元年度第2回男女共同参画基本計画事業評価部会 (出席委員数6人)	【審議事項】 1.習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版)の評価に係る対話の実施 2.習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版)の平成30年度の事業評価について
令和元年7月30日	令和元年度第1回男女共同参画施策庁内推進会議 (出席委員数24人)	【協議事項】 1.習志野市第2次男女共同参画基本計画(改訂版)の平成30年度の評価について 2.習志野市第3次男女共同参画基本計画の体系案について 3.ワーク・ライフ・バランス推進のためのロジック・モデルの見直しについて 4.男女共同参画に関する市職員意識調査の結果について

時 期	会議名等・出席委員数	審議事項等
令和元年8月22日	令和元年度第3回(仮称) 第3次男女共同参画基本 計画策定検討部会 (出席委員数5人)	【審議事項】 1.(仮称)習志野市第3次男女共同参画基本 計画の体系(案)について
令和元年9月17日	令和元年度第4回(仮称) 第3次男女共同参画基本 計画策定検討部会 (出席委員数6人)	【審議事項】 1.(仮称)習志野市第3次男女共同参画基本 計画(案)について
令和元年9月24日	令和元年度第2回男女共 同参画審議会 (出席委員数10人)	【審議事項】 1.習志野市第2次男女共同参画基本計画(改 訂版)の平成30年度評価報告書(案)につ いて 2.(仮称)習志野市第3次男女共同参画基本 計画(案)について
令和元年10月23日	令和元年度第2回男女共 同参画施策庁内推進会 議 (出席委員数21人)	【協議事項】 1.習志野市第2次男女共同参画基本計画(改 訂版)の平成30年度評価報告書について 2.(仮称)習志野市第3次男女共同参画基本 計画(案)について
令和元年11月11日	庁議	パブリックコメントの実施について(報告)
令和元年11月15日	令和元年市議会第4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)
令和元年12月1日 ~12月28日	パブリックコメント実施	
令和2年1月16日	令和元年度第5回(仮称) 第3次男女共同参画基本 計画策定検討部会 (出席委員数6人)	【審議事項】 1.パブリックコメントとその対応 2.習志野市第3次男女共同参画基本計画(答申 案)について
令和2年1月24日	令和元年度第3回男女共 同参画審議会 (出席委員数11人)	【審議事項】 1.パブリックコメントとその対応 2.習志野市第3次男女共同参画基本計画(答申 案)について
令和2年1月28日	男女共同参画審議会か ら市長へ答申	
令和2年2月10日	庁議	計画(最終案)の審議
令和2年3月	計画策定・パブリックコメ ント結果公表	

(2) 習志野市男女共同参画審議会委員名簿

(平成31年4月1日現在)

分野	氏名	所属等
識見を 有するもの	1 赤城 裕	習志野市民生委員児童委員協議会 (谷津・奏の杜地区民生委員児童委員協議会会長)
	2 ◎朝倉 暁生	東邦大学 (東邦大学理学部生命圏環境科学科教授)
	3 浅田 和子	千葉人権擁護委員協議会習志野支部会 (習志野市人権擁護委員)
	4 ○芦澤 直太郎	習志野商工会議所(副会頭) (アシザワ・ファインテック(株)代表取締役社長)
	5 大谷 寛子	習志野法曹会 (土屋法律事務所弁護士)
	6 木下 初恵	習志野市小中学校長会 (習志野市立藤崎小学校校長)
	7 高山 貴子	習志野市建設協力会(理事) (本田土木工業(株)代表取締役)
	8 富谷 輝夫	習志野市連合町会連絡協議会 (東習志野連合町会会長)
	9 中筋 清美	習志野市健康づくり推進協議会 (習志野市健康づくり推進員)
	10 肥田 智子	男女共同参画推進団体(Donna Popolo)
公 募	11 土肥 洋子	ハミングフォーラム習志野代表
	12 西内 幸雄	西内総合法務事務所 (社会保険労務士)

(◎:会長 ○:副会長)

(3) 習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会、策定検討部会委員名簿

① 習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会

(平成31年4月1日現在、敬称略、50音順)

氏名		所属等
1	朝倉 暁生	東邦大学 (東邦大学理学部生命圏環境科学科教授)
2	浅田 和子	千葉人権擁護委員協議会習志野支部会 (習志野市人権擁護委員)
3	高山 貴子	習志野市建設協力会(理事) (本田土木工業(株)代表取締役)
4	◎土肥 洋子	公募市民
5	富谷 輝夫	習志野市連合町会連絡協議会 (東習志野連合町会会長)
6	中筋 清美	習志野市健康づくり推進協議会 (習志野市健康づくり推進員)

(◎:部会長)

② (仮称) 習志野市第3次男女共同参画基本計画策定検討部会

(平成31年4月1日現在、敬称略、50音順)

氏名		所属等
1	◎赤城 裕	習志野市民生委員児童委員協議会 (谷津・奏の杜地区民生委員児童委員協議会会長)
2	朝倉 暁生	東邦大学 (東邦大学理学部生命圏環境科学科教授)
3	芦澤 直太郎	習志野商工会議所(副会頭) (アシザワ・ファインテック(株)代表取締役社長)
4	大谷 寛子	習志野法曹会 (土屋法律事務所弁護士)
5	木下 初恵	習志野市小中学校長会 (習志野市立藤崎小学校校長)
6	西内 幸雄	公募市民
7	肥田 智子	男女共同参画推進団体(Donna Popolo)

(◎:部会長)

(4) 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的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。

(5) 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회를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け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。

(6) 習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会設置要領

(趣旨)

第1条 習志野市男女共同参画審議会(平成16年7月1日設置、以下「審議会」という。)は、習志野市男女共同参画推進条例施行規則(平成16年7月1日施行、以下「施行規則」という。)第6条第1項の規定に基づき、基本計画の進捗状況の評価に関する習志野市男女共同参画基本計画事業評価部会(以下「部会」という。)を設置する。

(組織)

第2条 部会は、7名以内の委員をもって組織し、施行規則第6条第2項の規定に基づき、審議会委員のうちから審議会会長が指名する。

2 部会の委員の任期は、前項の規定により審議会会長に指名された日から次の委員が指名される日の前日までとする。ただし再任を妨げない。

3 部会には、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。

(会議)

第3条 部会の会議は、部会長が招集し、議長を務める。

2 部会の会議は、過半数の委員が出席しなければ開くことができない。

3 部会は、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。

(所掌事項)

第4条 部会は、習志野市男女共同参画基本計画(以下「基本計画」という)に掲げる事業の推進状況の評価を行い、審議会に報告する。

(庶務)

第5条 部会の運営に関する事務は、協働経済部男女共同参画センターにおいて処理する。

(委任)

第6条 この要領に定めるもののほか、部会の運営等に関し必要な事項は、審議会が定める。

附 則

この要領は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成23年6月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成24年4月1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。

附 則

この要領は、平成31年3月18日から施行する。

(7) (仮称) 習志野市第3次男女共同参画基本計画策定検討部会設置要領

(設置)

第1条 習志野市男女共同参画推進条例(平成16年条例第15条第1項)の習志野市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)は、習志野市男女共同参画推進条例施行規則(平成16年規則第32号。以下「施行規則」という。)第6条第1項の規定に基づき、基本計画の策定に関する(仮称)習志野市第3次男女共同参画基本計画策定検討部会(以下「部会」という。)を設置する。

(組織)

第2条 部会は、7名以内の委員をもって組織し、施行規則第6条第2項の規定に基づき、審議会委員のうちから審議会会長が指名する。

2 部会の委員の任期は、前項の規定により審議会会長に指名された日から、審議会が(仮称)習志野市第3次男女共同参画基本計画について答申した日までとする。

3 部会には、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。

(会議)

第3条 部会の会議は、部会長が招集し、議長を務める。

2 部会の会議は、過半数の委員が出席しなければ開くことができない。

3 部会は、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。

(所掌事項)

第4条 部会は、基本計画の策定のための調査・研究・協議を行い、審議会に報告する。

(庶務)

第5条 部会の運営に関する事務は、協働経済部男女共同参画センターにおいて処理する。

(補則)

第6条 この要領に定めるもののほか、部会の運営等に関し必要な事項は、審議会が定める。

附 則

(施行期日)

1 この要領は、平成31年3月18日から施行する。

(失効)

2 この要領は、第2条第2項に規定する答申の日をもって失効する。

(8) 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。

(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事。
- (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事。
- (3) 男女共同参画の推進に関する調査・研究に関する事。
- (4) その他男女共同参画に関する施策の推進に関する事。

(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。

(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。

(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又は公募する。
- 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。

(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。

(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。

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25年12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。

附 則

この要綱は、平成29年4月3日から施行する。

附 則

この要綱は、平成30年5月7日から施行する。

別 表(第3条第1項)

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
議会事務局次長
選挙管理委員会事務局次長
学校教育部次長

生涯学習部次長
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
健康支援課長
高齢者支援課長
障がい福祉課長
こども政策課長
こども保育課長
子育て支援課長
児童育成課長
ひまわり発達相談センター所長
指導課長
社会教育課長
公民館(菊田公民館長)

(9) 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。

附 則

この要領は、平成29年4月3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
こども政策課
こども保育課
子育て支援課
児童育成課
ひまわり発達相談センター
議会事務局
選挙管理委員会事務局
指導課
公民館(菊田公民館)

(10) 習志野市DV防止推進関係課長会議設置要領

(設置)

第1条 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第1条に規定する配偶者からの暴力(以下「DV」という。)への適切な対応を図るため、習志野市DV防止推進関係課長会議(以下「DV防止会議」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 DV防止会議は、次に掲げる事項について協議する。
(1) DVへの適切な対応を図るための関係機関等との連携強化に関する事項
(2) DVの未然防止を推進するための広報及び啓発に関する事項
(3) その他DVを防止するため必要と認める事項

(組織)

第3条 DV防止会議は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。
2 委員長はDV防止会議を統括する。
3 委員長は協働経済部次長の職にある者とし、副委員長は、男女共同参画センター所長の職にある者とする。
4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。
5 委員は別表に掲げる職にある者をもって充てる。

(会議)

第4条 DV防止会議は、委員長が必要に応じて招集し、その議長となる。
2 委員は、会議に出席できないときは、その指名する者を代理で会議に出席させることができる。
3 委員長は必要があると認めるときは、構成員以外の者を会議に出席させることができる。

(事務局)

第5条 DV防止会議の事務局は、男女共同参画センターに置く。

(委任)

第6条 この要領に定めるもののほか、DV防止会議の運営に関し必要な事項は、委員長がDV防止会議に諮って定める。

附 則

この要領は、平成16年7月7日から施行する。

附 則

この要領は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成24年11月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成26年12月25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。

附 則

この要領は、平成29年4月3日から施行する。

附 則

この要領は、平成30年4月1日から施行する。

別表(第3条第5項)

職 名
協働経済部次長
男女共同参画センター所長
防犯安全課長
市民課長
健康支援課長
社会福祉課長
生活相談課長
高齢者支援課長
障がい福祉課長
子育て支援課長
ひまわり発達相談センター所長

(11) 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信し、

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

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるかを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互惠の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にあ

る人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

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

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的な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し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、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実に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(種類のいかんを問わない。)を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条 【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(婚姻をしているかいないかを問わない。)としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利(姓及び職業を選択する権利を含む。)
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置(立法を含む。)がとられなければならない。

第5部 【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。

(12) 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。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のい

ずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (省略)

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

昭和47年7月1日法律第113号
最終改正:平成29年6月2日法律第45号

- 第1章 総則(第1条—第4条)
- 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等
 - 第1節 性別を理由とする差別の禁止等(第5条—第10条)
 - 第2節 事業主の講ずべき措置(第11条—第13条)
 - 第3節 事業主に対する国の援助(第14条)
- 第3章 紛争の解決
 - 第1節 紛争の解決の援助(第15条—第17条)
 - 第2節 調停(第18条—第27条)
- 第4章 雑則(第28条—第32条) 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る事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であ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がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

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

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

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

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

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

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

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

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

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

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

3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほ

か、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第3節 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っ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3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解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第11条の2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6条第1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項及び第11条の2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又は同項に規定する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。

(時効の完成猶予)

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、時効の完成猶予に関しては、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1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、調停の手續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5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)

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

平成3年5月15日法律第76号
最終改正:平成30年7月6日法律第71号

- 第1章 総則(第1条—第4条)
- 第2章 育児休業(第5条—第10条)
- 第3章 介護休業(第11条—第16条)
- 第4章 子の看護休暇(第16条の2—第16条の4)
- 第5章 介護休暇(第16条の5—第16条の7)
- 第6章 所定外労働の制限(第16条の8—第16条の10)
- 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1号に掲げる用語にあっては、第9条の3並びに第61条第33項及び第34項を除く。)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(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。))であって、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親であ

る労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第4号及び第61条第3項(同条第6項において準用する場合を含む。)を除き、以下同じ。)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1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6か月に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者

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が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。))において育児休業をしているものにあつては、第1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 労働者は、その養育する1歳6か月から2歳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。

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6か月に達する日(次号及び第6項において「1歳6か月到達日」という。))において育児休業をしている場合

二 当該子の1歳6か月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

5 第1項ただし書の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第1項第2号中「1歳6か月」とあるのは、「2歳」と読み替えるものとする。

6 第1項、第3項及び第4項の規定による申出(以下「育児休業申出」という。))は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。))及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。))とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、第3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、第4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6か月到達日の翌日を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。

7 第1項ただし書、第2項、第3項ただし書、第5項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が変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第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、第3項及び第4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った場合において、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った日の翌日から起算して1月（前条第3項又は第4項の規定による申出にあっては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っては、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7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った場合にあっては、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った場合において、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った日の翌日から起算して一月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条第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。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、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った場合にあっ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ってはその変更後

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、第3項及び第4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っては、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っては、その前日）に終了する。

一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が一歳（第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っては1歳6か月、同条第4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2歳）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15条第1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1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項ただし書中「1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)」とあるのは「1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)(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1号中「又はその配偶者が、当該子の1歳到達日」とあるのは「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6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2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、第24条第1項第1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項及び第4項並びに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7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項又は第3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っては、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日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者

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 当該対象家族について3回の介護休業をした場合

二 当該対象家族について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回以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、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合算して得た日数とする。第15条第1項において「介護休業日数」という。)が93日に達している場合

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2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つた場合にあつては、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項及び次条第1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、かつ、当該撤回に係る対象家族について当該撤回後になされる最初の介護休業申出が撤回された場合においては、その後になされる当該対象家族についての介護休業申出については、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つては、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2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 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1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10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、一の年度において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行うための休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

2 子の看護休暇は、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以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができる。

3 第1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（前項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得するときは子の看護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。

4 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1号中「1年」とあるのは「6月」と、同項第2号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第16条の2第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、同条第2項中「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行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

2 介護休暇は、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以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができる。

3 第1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（前項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得するときは介護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。

4 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っ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1号中「1年」とあるのは「6月」と、同項第2号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第16条の5第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」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って、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17条第2項前段（第18条第1項において準用する場合を含む。）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3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1項の規定による請求に係る子が三歳に達したこと。
 - 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1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 前条第1項から第3項まで及び第4項（第2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1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1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10 事業主は、労働者が第16条の8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16条の8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一の期間（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（第16条の9第1項において準用する場合を含む。）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3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1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2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1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1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合においては、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2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間(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 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1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2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2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1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1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(労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。)を講ずるよう努めなければならない。

- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
- 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

三 前2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、必要な措置を講ずる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3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(以下この条及び第24条第1項第3号において「育児のための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のための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、育児のための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2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、育児のための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3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育児のための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第1項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14条第1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であって介護休業をしていないものに関して、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3年の期間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(以下この条及び第24条第2項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」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介護のための所定労働時間の短縮等の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、介護のための所定労働時間の短縮等の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

4 前項本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として当該労働者が申し出た日から起算する。

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、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇(子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。)を与えるための措置及び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5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か月、当該労働者が同条第4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2歳。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16条の8の規定による所定外労働の制限に関する制度、育児のための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介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、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に努めなければならない。

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する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。

（労働者の配置に関する配慮）

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ようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

（再雇用特別措置等）

第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30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）

(15) 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っては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

- 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(被害者とその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条及び第8条の3において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- 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3号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

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

(婦人相談員による相談等)

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第6条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあ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2号

において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあ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3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時に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1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 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。

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

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

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

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

(管轄裁判所)

第11条 前条第1項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所(日本国内に住所がないとき又は住所が知

れないときは居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

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

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

- 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における事情
- 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における事情
- 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における事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面(以下「申立書」という。)に同項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治41年法律第53号)第58条ノ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5号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

(保護命令の申立てについての決定等)

第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあつては、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 即時抗告があつた場合において、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つたときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告について

の裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第10条第1項第1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

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

(保護命令の取消し)

第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあつた場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令にあつ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、同条第1項第2号の規定による命令にあつ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、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

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

3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

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

とにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

(事件の記録の閲覧等)

第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方に対しては、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3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1号及び第2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3号及び第4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者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第2号、第12条第1項第1号から第4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4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。

(16) 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30年6月20日法律第59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 18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。

(性別の取扱いの変更の審判を受けた者に係る老齢基礎年金等の支給要件等の特例に関する措置)

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4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3条第1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。

附則(平成30年6月20日法律第59号)抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成34年4月1日から施行する。ただし、附則第26条の規定は、公布の日から施行する。

(性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律の一部改正に伴う経過措置)

第17条 施行日前にされた性同一性障害者の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、附則第15条の規定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第3条第1項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(政令への委任)

第26条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(17) 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
最終改正：平成29年3月31日法律第14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。)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3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。
(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針

(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

- 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300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところに

より、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- 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4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第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3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3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2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第17条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第18条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

(財政上の措置等)

第19条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第20条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会を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を増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

（啓発活動）

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

第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12条第4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

四 第12条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

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。

附 則 (平成29年3月31日法律第14号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成29年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条中雇用保険法第64条の次に一条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

二・三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定(「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。)、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第38条第3項の改正規定(「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。)、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和51年法律第33号)第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律(附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第35条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(18) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成30年5月23日法律第28号

(目的)

第1条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職(次条において「公選による公職等」という。)にある者として国又は地方公共団体における政策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(以下「政治分野における男女共同参画」という。)が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第2条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

(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、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則(次条において単に「基本原則」という。)にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする。

(政党その他の政治団体の努力)

第4条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第5条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、国内外における当該取組の状況に関する実態の調査並びに当該取組に関する情報の収集、整理、分析及び提供(次項及び第9条において「実態の調査及び情報の収集等」という。)を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第6条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うよう努めるものとする。

(環境整備)

第7条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うよう努めるものとする。

(人材の育成等)

第8条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第9条 国は、実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

(19) 男女共同参画推進行政のあゆみ

※丸数字は取組が行われた月を示す。(例・⑨=9月)

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 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 総理府に婦人問題企画推進本部設置 ⑨ 婦人問題企画推進会議設置 ⑨ 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 民法一部改正(離婚後の氏の自由選択)施行		
1977 (昭52)		① 国内行動計画策定 ① 国立婦人教育会館オープン		
1979 (昭54)	⑫ 第34回国連総会「女子差別撤廃条約」採択		④ 各支庁に婦人問題担当窓口を設置	
1980 (昭55)	⑦ 「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 女子差別撤廃集約署名式	⑦ 女子差別撤廃条約署名		
1981 (昭56)		⑤ 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 「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 国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律施行 ⑥ 女子差別撤廃条約批准 ⑦ 同条約発効	⑤ 婦人問題に関する意識調査実施 ⑧ 千葉県婦人問題懇話会設置	
1986 (昭61)		② 婦人問題企画推進有識者会議開催決定 ④ 男女雇用機会均等法施行	① 婦人フォーラム県大会開催 ③ 千葉県婦人計画策定 ⑧ ウーマンカレッジ基礎講座開設 ⑩ 婦人の海外派遣(婦人のつばさ)実施	
1987 (昭62)		⑤ 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 (昭64 /平成)	⑪ 児童の権利条約採択	③ 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 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 ILO 第 171 号条約の採択 ⑨ 児童の権利条約発効		④ 青少年婦人課に婦人政策室設置	
1991 (平3)		⑤ 西暦 2000 年に向けての「新国内行動計画」第1次改定	③ さわやかちば女性プラン策定	⑩ 女性政策課設置 ⑩ 女性情報YOU&ME創刊 ⑩ 女性部長誕生
1992 (平4)		④ 育児休業法施行 ⑫ 初の婦人問題担当大臣任命	④ 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 女性プラン策定懇話会設置 ⑦ 第1回習志野女性フォーラム開催
1993 (平5)	⑥ 世界人権会議(ウーン) ⑫ 女性に対する暴力撤廃宣言採択	⑫ パートタイム労働法施行	③ 千葉県女性白書「ちば女性のすがた」発刊 ⑥ 女性会館(仮称開設準備委員会)設置 ⑫ 男女共同参加型社会に向けての県民意識調査実施	③ 女性問題啓発誌「声の花束」発刊 ⑦ 女性プラン策定懇話会、市長に提言 ⑦ 女性施策庁内研究会発足
1994 (平6)	⑥ ILO第 175 号条約(パートタイム)採択 ⑨ 国際人口・開発会議(カイロ)	④ 児童の権利条約批准 ⑤ 同条約発効 ⑥ 総理府に男女共同参画室設置 ⑦ 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 第2回習志野女性フォーラム開催 ② いきいき職場づくりについての職員意識調査実施 ③ 習志野市女性プラン策定
1995 (平7)	① ILO第 171 号条約発効 ③ 社会開発サミット(コペンハーゲン) ⑨ 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 ILO 第 156 号条約発効 ⑩ 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 第4回世界女性会議 NGO フォーラム北京派遣	① 男女共同参画推進会議設置 ② 第3回習志野女性フォーラム開催
1996 (平8)		⑦ 男女共同参画ビジョン答申 ⑨ 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 男女共同参画 2000 年プラン策定	③ ちば新時代女性プラン策定 ④ 女性政策推進本部設置 ⑪ さわやかちば県民プラザ(女性センター)開設	① 第4回習志野女性フォーラム開催
1997 (平9)				① 第5回習志野女性フォーラム開催 ⑤ 女性施策を進める庁内連絡会議設置 ⑤ 市議会で正副議長に女性を選出 ⑪ 女性の生き方相談事業開始

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
1998 (平 10)	② ILO 第 175 号条約(パートタイム)発効		⑫ 男女共同参画社会に向けての県民意識調査を実施	① 第6回習志野女性フォーラム開催 ⑩ 女性の職域拡大のための職員意識調査
1999 (平 11)	⑩ エスキヤップハイレベル政府間会議(バンコク)	④ 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 男女共同参画社会基本法施行		① 第7回習志野女性フォーラム開催 ③ 習志野市男女共同参画白書発行 ⑦ 市民意識調査
2000 (平 12)	⑥ 国連特別総会「女性 2000 年会議」(ニューヨーク)開催	⑫ 男女共同参画基本計画策定	② 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 男女共同参画推進本部を設置 ④ 男女共同参画課(企画部)を新たに設置	① 第8回習志野女性フォーラム開催
2001 (平 13)		① 内閣府に男女共同参画会議、男女共同参画局を設置 ① 第1回男女共同参画会議開催 ⑦ 仕事と子育て両立支援策の方針を決定・施行 ⑩ 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 男女共同参画推進懇話会開催 ③ 千葉県男女共同参画計画策定	① 第9回習志野女性フォーラム開催 ③ 男女共同参画プラン策定 ④ 女性政策課から男女共同参画課に変更 ④ 男女共同参画推進庁内連絡会議設置 ⑪ 女性模擬議会開催
2002 (平 14)		④ 育児・介護休業法の一部を改正する法律施行		① 第10回習志野女性フォーラム開催
2003 (平 15)		⑥ 女性のチャレンジ支援策の推進についてを決定 ⑦ 次世代育成対策推進法施行 ⑧ 少子化社会対策基本法施行		⑪ 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
2004 (平 16)		⑥ 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 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 習志野市男女共同参画推進条例施行 ⑦ 習志野市男女共同参画審議会設置 ⑦ 習志野市 DV 防止推進関係課長会議設置
2005 (平 17)	② 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 「育児・介護休業法の一部を改正する法律」施行 ⑫ 男女共同参画基本計画(第2次)策定 ⑫ 女性の再チャレンジ支援プラン策定		⑪ 男女共同参画センターの愛称を募集し、「ステップならしの」に決定

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
2006 (平 18)		④ 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 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 ⑫ 女性の再チャレンジ支援プラン改定	③ DV 防止・被害者支援基本計画」策定 ⑧ ちば県民共生センター・同東葛飾センター開設 ⑫ 男女共同参画計画(第2次)策定	⑦ 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 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 「男女雇用機会均等法」の一部改正施行		⑦ 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 「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 習志野市男女共同参画基本計画策定
2009 (平 21)			③ DV 防止・被害者支援基本計画(第2次)策定 ⑩ 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 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 第3次男女共同参画基本計画閣議決定		
2011 (平 23)	① 「UN Women」(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関)発足		③ 男女共同参画計画(第3次)策定	
2012 (平 24)		⑥ 女性の活躍促進による経済活性化行動計画策定	③ 千葉県 DV 防止・被害者支援基本計画(第3次)策定	③ 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 「男女共同参画に関する意識調査」実施
2013 (平 25)				⑥⑦ 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基調講演および地域ミーティング実施
2014 (平 26)		⑦ 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 第2次男女共同参画基本計画策定
2015 (平 27)	③ 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))	⑥ 「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ⑧ 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW!2015)開催		

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
	③ 第3回国連防災世界会議 (仙台)「仙台防災枠組」 採択 ④ UN Women 日本事務所 開設 ⑨ 「持続可能な開発のため の 2030 アジェンダ」 (SDGs)採択(目標5:ジ エンダー平等を達成し、す べての女性及び能力強 化を行う)	⑨ 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 第4次男女共同参画基本 計画策定 ⑫ 女性・平和・安全保障に関 する行動計画策定		
2016 (平 28)		② 女性差別撤廃条約実施状 況第7回および第8回報告 審議 ④ 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 女性活躍加速のための重 点方針 2016 策定 ⑤ 女性の活躍推進のための 開発戦略策定	③ 第4次千葉県男女共同参 画計画策定	③ 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)		⑩ 「育児・介護休業法の一部 を改正する法律」施行	③ 千葉県 DV 防止・被害者 支援基本計画(第4次)策 定	③ 第2次男女共同参画基 本計画(改訂版)策定
2018 (平 30)		⑤ 「政治分野における男女共 同参画 の推進に関する法 律」公布・施行 ⑥ 女性活躍加速のための重 点方針 2018 策定 ⑦ 働き方改革関連法公布	⑩ 千葉県男女共同参画セン ター移転(千葉県都町合 同庁舎へ)	⑦ 男女共同参画に関する 市民意識調査、男女共 同参画に関する事業所 調査実施 ⑧ ワーク・ライフ・バランス 推進に関する事業所調 査実施
2019 (平 31/ 令元)		⑥ 「女性活躍推進法等の一 部を改正する法律」施行		① 性的指向及び性自認・ 性別違和に関する対応 指針策定
2020 (令 2)				③ 第3次男女共同参画基 本計画策定

(20) 用語の説明(※)

<あ行>

M字カーブ (8,35 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歳代の前半が谷となり、20歳代前半と40歳代後半が山となる曲線になります。これをM字カーブといいます。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 (1,16,27,56 ページ)

「L」は女性同性愛者を指すLesbian(レズビアン)、「G」は男性同性愛者を指すGay(ゲイ)、「B」は両性愛者を指すBisexual(バイセクシャル)、「T」は生まれたときの性と自分が認識している性が一致しない人や違和を感じている人のTransgender(トランスジェンダー)の4つの頭文字をとった言葉です。

近年、すべての人の性的指向、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」という言葉も用いられています。

<か行>

学習圏会議 (34 ページ)

生涯学習を地域に密着した形で推進していくため、関係機関、地域団体、住民などが参加し、地域のネットワークを図り、生涯学習によるまちづくりを協議し、実践する活動を行っており、公民館ごとに設置されています。

家族経営協定 (35,60 ページ)

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、そこからさまざま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 (3,51,53,59,60,61 ページ)

習志野市第3次男女共同参画基本計画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です。

キャリア教育 (25,26 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です。

教育相談 (25 ページ)

子どもたちの健やかな成長のために、主に小中学生とその保護者を対象に、不登校、友人関係、いじめ、発達など、教育上の事柄に関する相談を行っています。

きらっ子ルーム（39 ページ）

乳幼児（主に0～3歳）を持つ親とその子どもが気軽に集い、打ち解けた雰囲気の中で語り合い、交流を図ることができる「つどいの広場」のことで。市内2カ所で実施しており、施設では、「子育て支援コンシェルジュ」が子育てに関する情報提供や相談などを受け付けています。

合計特殊出生率（6 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に子どもを産んだ場合の平均出産数を計算したものの。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。

高齢者相談センター（地域包括支援センター）（30、39 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などの業務を行います。

子育てふれあい広場（38、61 ページ）

習志野市内在住の未就園児とその保護者が安心して遊べる場として、市立幼稚園およびこども園の園庭や遊戯室などを開放しており、これを「子育てふれあい広場」と呼んでいます。

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（16、17、19、37、38、48、61 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、男女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人々の行動や生き方を制限してしまう等の理由によるものです。

こどもセンター（39 ページ）

主に就学前の子どもとその保護者のための子育て広場です。子ども自身の健やかな発達を願う子育て支援をするための施設として、子どもとその保護者が自由に遊び、交流することができます。施設では、「子育て支援コンシェルジュ」が子育てに関する情報や学習機会の提供を行うほか、子育てに関する相談を受けています。

コ・プロダクション（Co-production）（51 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）」「生産する（=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、情報などをよりよく活用し、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です。

<さ行>

参考指標（3、51、53、56 ページ）

習志野市第3次男女共同参画基本計画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のことで。す。

仕事と介護の両立支援「トモニン」(33、46 ページ)

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備・促進のためのシンボルマークの“愛称”です。

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。厚生労働省では、「トモニン」を通じて介護離職を防止し、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ます。

事業者は、「両立支援の広場」のホームページ(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)に自社の仕事と介護の両立に関する取り組みを登録し、使用規程に沿って商品や広告、名刺、求人票などにシンボルマーク「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」(33、47 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」として厚生労働大臣の認定(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。また、国など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等の優遇措置があります。

実績評価(51、52 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のことで

社会的性別(ジェンダー)(23、24 ページ)

人間は生まれつきの生物学的性別があります。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。

障がい者地域共生協議会(42 ページ)

地域における障がい福祉に関する関係者の連携、および支援の体制に関する協議を行うために、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(障害者総合支援法)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および調整、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および改善、相談支援事業に必要な事項などに関する協議を行っています。

女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」(33、46 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およ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大臣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、求人票など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。また国など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等の優遇措置があります。

女性に対する暴力をなくす運動(29 ページ)

毎年11月12日から25日までの2週間に、国が都道府県、各市町村、女性団体その他の関係団体との連携、協力の下、配偶者からの暴力、性犯罪、ストーカー行為、売買春、人身取引、セクシュアル・ハラスメント等の女性に対する暴力の根絶に向けて、社会の意識啓発などのさまざまな関連行事や取り組みを実施することをいいます。

ストーカー行為 (27 ページ)

同一の者に対し、「つきまとい等」を繰り返し行うことです。「つきまとい等」とは、特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨根の感情を充足する目的で特定の者やその家族などに対して次の行いをする事です。

1. つきまとい、待ち伏せや自宅や職場などに押しかけたり、うろつく行為。
2. 行動や服装などを電子メールや電話で告げるなど監視していることを告げる行為。
3. 義務のない面会や交際、復縁などの要求。
4. 大声で怒鳴るなど乱暴な言動。
5. 無言電話、拒否後の連続した電話やファクシミリ、電子メール、SNS 等を使つての執拗な嫌がらせ行為。

成果指標 (3, 51, 53, 54 ページ)

成果目標(アウトカム)の達成度合いを測るために具体的な数値で表される指標であり、計画の最終年度の目標値の事です。

成果目標 (アウトカム) (3, 51, 53, 56 ページ)

施策、事業、取り組みの実施によつてもたらされる効果、成果。活動によつ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、多くの人にとつて、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。

性自認 (Gender Identity) (16, 27 ページ)

自分の性をどのように認識しているかという「こころの性」の事です。こころの性と生まれたときの性とが一致する場合もあれば、一致しない場合もあります。一致する人をシスジェンダー、一致しない人をトランスジェンダーといいます。

性的指向 (Sexual Orientation) (16, 27 ページ)

人の恋愛・性愛がいずれの性に向いているかを表すもので、「好きになる性」の事です。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などを指します。

性別違和 (16, 27 ページ)

身体や戸籍上の性に違和を感じる事。

セクシュアル・ハラスメント (Sexual Harassment) (16, 27, 28, 46 ページ)

性的嫌がらせの事。男性が女性に対して行う言動だけでなく、女性から男性に、また、男性が男性、女性が女性に対して行う言動も含まれます。職場におけるセクシュアル・ハラスメントは「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つ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つて就業環境を著しく悪化させる事」です。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ています。

ソーシャル・ネットワーキング・サービス (SNS) (1 ページ)

インターネットを介して人間関係を構築できるWebサービスの総称で、個人と個人とを結ぶことを目的とした社会的なネットワークの事です。

<た行>

対話 (44、51、52、61 ページ)

本市において、男女共同参画審議会(事業評価部会)と、取り組みを推進する事業担当課や男女共同参画施策庁内推進会議などとの間で定期的に行う意見交換の機会のことです。本市の「対話」は男女共同参画基本計画が取り入れている「未来志向の評価」を具現化する手段の一つであり、上位の理念や目標に向かって問題意識を共有し、よりよい取り組みを創出することを目的として実施しています。

多様性 (ダイバーシティ) (1、3、15、16、19、20、32、33、44 ページ)

人種、性別、年齢、国籍、宗教など、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のことです。働き方の多様性の意味で使われることもあります。

男女共同参画施策庁内推進会議 (44、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する会議のことです。

男女共同参画施策庁内担当者会議 (44 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)で構成する会議のことです。

男女共同参画社会 (1、2、4、16、21、23、32、43、52、53、57 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)のことをいいます。

男女共同参画審議会 (3、19、44、51、52、61 ページ)

習志野市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などに関する調査審議を行います。

男女共同参画推進登録団体 (43、44、61 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です。

千葉県生涯大学校 (41 ページ)

60歳以上の人々が新しい知識を身につけ、広く仲間づくりを図るとともに、学習の成果を地域活動に役立てる等、社会参加による生きがいの高揚に資することおよび高齢者が福祉施設、学校などにおけるボランティア活動、自治会の活動の担い手となることを促進することを目的として、千葉県が設置したものです。県内5地域に6校舎があります。

千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度 (33、46 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を推進するため、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。

中学校区地域保健連絡会（40 ページ）

子どもの発育・発達に応じた健康づくりを推進するため、中学校区ごとに設置されています。地域保健と保育所、幼稚園、こども園、小学校、中学校、高校、公民館などの関係職員が連携し、取り組んでいます。

DV（1、2、4、12、16、18、19、20、29、30、31、49、54、57、58 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、性的など、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、重大な人権侵害になります。

DV防止推進関係課長会議（31 ページ）

習志野市における配偶者・パートナーからの暴力（DV）への適切な対応を図るため、DV防止を推進する市内の担当課長で構成する会議のことでです。

デートDV（12、29、49、56 ページ）

恋人同士の間で起きる暴力のこと。内閣府の「男女間における暴力に関する調査報告書（平成30年3月公表）」によると、交際相手がいた（いる）女性の21.4%、男性の11.5%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ありません。交際相手に「他の異性と会話をするな」等と命令したり、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。

適応指導教室（25 ページ）

さまざまな理由により、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。いろいろな活動を通して、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。

土地区画整理事業（5 ページ）

土地区画整理法によって、都市計画区域内の土地について、道路、公園などの公共施設の整備・改善および宅地利用の増進を図るために行われる、土地の区画形質の変更および公共施設の新設又は変更に関する事業のことでです。

<な行>

習志野市子育て支援先端企業認証制度（33、47 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など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。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（27、28、46 ページ）

職場において行われる上司・同僚からの妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動（嫌がらせ）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」などの就業環境が害されることです。男女雇用機会均等法第11条の2および育児・介護休業法第25条では、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、事業主の防止措置を講じることを義務付けています。

<は行>

パートナーシップ制度 (27 ページ)

一般的には、法律上の婚姻とは異なるものとして、男女の婚姻関係と異なる程度の関係性にある同性カップルを対象として、一定の条件を満たした場合に行政機関がパートナーの関係であることを証明する仕組みの事です。全国の一部の自治体で近年導入が進んでおり、対象者や条件は自治体によって異なります。

配偶者暴力相談支援センター (29、30 ページ)

DV防止法に基づき、DVを防止し被害者を保護するため、相談や一時保護、被害者の自立に向けた就業の促進や住宅の確保への支援などを行う機関です。千葉県では、女性サポートセンター、男女共同参画センター、13カ所ある各健康福祉センターに設置されています。また、市町村では、千葉市、船橋市、市川市、野田市に設置されています。

パラレルキャリア (37、48 ページ)

ピーター・ドラッカーが著書「明日を支配するもの」で提唱した考えで、本業を持ちながら、第二、第三の活動をすることです。

パワー・ハラスメント (27、28、46 ページ)

同じ職場で働く人に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為の事です。パワー・ハラスメントは上司から部下に対するものだけに限られるわけではなく、職務上の地位や人間関係といった「職場内での優位性」を背景にする行為が該当します。また、業務上必要な指示や注意・指導が行われている場合には該当せず、「業務の適正な範囲」を超える行為が該当します。

P T A 家庭教育学級 (26 ページ)

各幼稚園・学校PTA会員の自主的な企画・運営による学習の場です。公民館の協力のもとで、各地域での課題、子どもたちの健やかな成長のために、今何を学びたいかを話し合い、運営しています。

P D C A サイクル (51 ページ)

Plan (計画) → Do (実行) → Check (評価) → Act (改善) を繰り返すことで、業務を継続的に実施・改善していく手法の事です。一般的には、この4段階を経て、最後の「Act (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。

Plan (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
Do (実行)	計画に沿って業務を行う
Check (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
Act (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

ファミリー・サポート・センター (38、61 ページ)

子どもの一時的な預かりや保育所への送迎、保護者の体調不良や産前産後の家事支援などの援助を受けたい人 (利用会員) と、援助のできる人 (提供会員) が会員となり、会員相互の協力により地域で支え合うシステムの事です。

ふるさとハローワーク (36、47、49 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・職業紹介などを行う地域の職業支援拠点の事です。

<や行>

幼児家庭教育学級 (26 ページ)

家庭教育の大切さを認識し、幼児の心と体の発達、接し方などを学ぶ場です。子どもは別室で、保育の先生のもと友だちと一緒に遊びます。

<ら行>

らいふあっぷ習志野 (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人で、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。

連合町会連絡協議会 (34 ページ)

町会、自治会などの自治組織を単位として結成された地区連合町会の会長を構成員とする連合組織のことです。

老年人口比率（高齢化率）(6 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。

ロジック・モデル (Logic Model) (37 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、社会の変化などに応じ、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>

ワーク・ライフ・バランス (1、3、11、12、17、18、19、21、33、37、47、48、55、56、60 ページ)

仕事と生活の調和のことをいいます。「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方、生き方のことです。

あしたのハーモニーが響くまち 習志野市

習志野市第3次男女共同参画基本計画

令和2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