

習志野市第2次男女共同参画基本計画

平成26年度～平成31年度

素 案

男女が互いの個性を尊重し
未来のためにみんながやさしさでつながる
男女共同参画社会の実現をめざして

習志野市

は じ め に

写真

男女が互いに個人を尊重しつつ、責任も担い合い、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、わが国の重要課題のひとつです。

本市では平成 16 年に「男女共同参画推進条例」を制定後、平成 20 年に「男女共同参画基本計画」、平成 24 年には分野別計画として「DV（ドメスティック・バイオレンス）防止対策編」を策定し、男女共同参画社会づくりに取り組んでまいりました。

しかしながら、少子高齢化の著しい進展、家族のあり方や個人の価値観の多様化など、社会経済情勢が大きく変化する中、これまでの取り組みの評価と課題を踏まえつつ、新たな基本構想に掲げる「互いを認め合い尊重し合う社会」を実現するため、「第 2 次男女共同参画基本計画」（平成 26 年度～平成 31 年度）を策定いたしました。

「第 2 次男女共同参画基本計画」における重点施策として、DV 防止を重視するとともに、政策・方針における女性の参画促進、防災・防犯対策の強化、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進、子育て支援の充実など、市民や事業者の皆様と共に考え、協働し、活力ある男女共同参画社会の実現を目指してまいります。

本計画の策定にあたり、貴重なご意見、ご助言をいただきました男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、市民意識調査や男女共同参画週間事業における「地域ミーティング」などにおきまして、貴重なご意見をお寄せいただきました市民や事業者の皆様にご心より御礼申し上げますとともに、今後の本計画の着実な遂行につきまして、皆様の更なるご理解とご協力をお願い申し上げます。

平成 26 年 3 月

習志野市長 宮本 泰介

目 次

第1章 計画の改定にあたって

I 男女共同参画に関する国内外の動き	1
1 国際的な取り組み	1
2 日本の取り組み	2
3 千葉県の取り組み	3
4 習志野市の取り組み	4
II 社会情勢の分析 ～習志野市の現状を踏まえて～	6
1 少子化の進行	6
2 高齢化の進行	7
3 家族形態の変化	8
4 雇用情勢をめぐる変化	9
5 DV 相談件数の推移	11

第2章 計画の基本的考え方

I 計画改定の趣旨	13
II 計画の期間	14
III 計画の特徴	15
1 計画の性格	15
2 前計画との改定内容	15
3 重点施策	15
IV 基本理念	17
V 将来像	17
VI 基本目標	17
VII 計画の体系	20

第3章 具体的施策

基本目標 I 人権の尊重	23
課題1 性による差別と人権侵害のない社会づくり	23
課題2 女性と男性の間に生じる暴力（DV）の防止と対応	26
課題3 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進	30
課題4 男女平等の意識づくり	34

基本目標Ⅱ あらゆる分野への参画と活動	37
課題1 政策・方針決定における女性の参画	37
課題2 まちづくりにおける男女共同参画	39
課題3 国際的視野に立った男女共同参画の推進	42
基本目標Ⅲ 家庭生活と社会生活の両立	43
課題1 働く場における男女平等の推進	43
課題2 互いに担い合う家庭・地域生活	48
基本目標Ⅳ 生涯にわたる心身の健康維持	53
課題1 性差に配慮した健康への推進	53
課題2 高齢者・障がい者の男女共同参画の推進	55
基本目標Ⅴ 計画の推進	56
課題1 市民と行政のパートナーシップ	56
課題2 計画推進体制の強化	57
課題3 計画の進行管理と評価	60
参考資料	
習志野市第2次男女共同参画基本計画策定までの取り組み内容	61
習志野市男女共同参画週間事業(講演会・地域ミーティング)について	63
習志野市男女共同参画に関する意識調査の概要	70
習志野市男女共同参画審議会委員名簿	71
習志野市第2次男女共同参画基本計画策定部会委員名簿	71
習志野市男女共同参画週間事業運営委員名簿	72
習志野市男女共同参画推進庁内連絡会議設置要綱	73
資料1 習志野市男女共同参画推進条例(平成16年3月31日条例第2号)	75
資料2 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 (昭和60年7月25日発効)	78
資料3 男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)	83
資料4 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7月1日法律第113号)	86
資料5 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (平成3年法律第76号)	89
資料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 (平成13年4月13日法律第31号)	97
資料7 男女共同参画推進行政のあゆみ	103
資料8 用語の説明	107

I

男女共同参画に関する国内外の動き

1 国際的な取り組み

国連は、昭和50年（1975年）に「第1回世界女性会議」（国際婦人年世界会議）がメキシコで開催され、「世界行動計画」を採択しました。さらに昭和51年（1976年）から昭和60年（1985年）が「国連婦人の十年」と位置づけ、「平等・開発・平和」をテーマに女性の地位向上に向けて世界的な行動を開始しました。

昭和55年（1980年）には、「第2回世界女性会議」（国連婦人の十年 中間年会議）がデンマークのコペンハーゲンで開催され、この会議で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃条約」（「女子差別撤廃条約」）※の署名式が行われ、日本も署名しました。

昭和60年（1985年）、「第3回世界女性会議」（国連婦人の十年 最終年世界会議）がケニアのナイロビで開催されました。ここでは、昭和50年（1975年）から昭和60年（1985年）の10年間の成果が評価されるとともに、なお残された課題解決のために西暦2000年に向けて「ナイロビ将来戦略」が採択されました。「行動綱領」には、貧困、教育と訓練、健康、女性に対する暴力など12の重大問題領域が設定され、平成12年（2010年）までにそれぞれの戦略目標及び各国及び国際社会がとるべき行動計画が示されました。

平成7年（1995年）に第4回世界女性会議が北京で開催されました。ここでは、「ナイロビ将来戦略」の完全実施を図るための2回目の見直しと評価が行われ、「北京宣言」と「行動綱領」が採択されました。

平成12年（2000年）、国連特別総会としてニューヨークで「21世紀に向けての男女平等・開発・平和」と題し「女性2000年会議」が開催されました。会議では北京での行動綱領の実施状況の分析、総合的見直し、そして評価が行われ、21世紀の基本路線となる「政治宣言」と具体策の「成果文書」が採択されました。そして今後の取組みの方向性が明らかにされました。

平成22年（2010年）には、ニューヨークで第54回国連婦人の地位委員会が開催されました。この会議は、北京会議から15年目にあたることを記念し、「北京宣言及び行動要領」と第23回国連特別総会「女性2000年会議」成果文書の評価を主要テーマに開催されました。

平成23年（2011年）には、既存のジェンダー※関連の4つの国際機関が統合され、「UN Women」（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）として発足しました。

※ 女子差別撤廃条約

1979年（昭和54年）、国連総会で採択された条約。正式名称は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。「固定的役割の変更が男女の完全な平等に不可欠」という理念や、「男女の社会・文化的行動様式の修正」が明記されています。雇用における男女の平等や家庭科教育のあり方の検討など法制度の改革が行われて、日本は1985年（昭和60年）に批准しました。

※ ジェンダー

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

※ エンパワーメント

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

2 日本の取り組み

日本では、「国際婦人年世界会議」を受けて、女性問題を総合的、効果的に推進するために、昭和50年（1975年）内閣総理大臣を本部長とする「婦人問題企画推進本部」を総理府内に設置しました。

同本部は、昭和52年（1977年）に今後10年間の女性施策の方向性を明らかにする「国内行動計画」を策定しました。この間、国籍法の改正や男女雇用機会均等法等を制定し、「女子差別撤廃条約」批准のための条件整備をし、昭和60年（1985年）に「女子差別撤廃条約」（P1参照）を批准しました。

平成7年（1995年）の北京での「第4回世界女性会議」の行動綱領や総理府に設置されている「男女共同参画審議会」の答申を受けて、総理府は平成8年（1996年）12月、「男女共同参画2000年プラン」を策定しました。

平成11年（1999年）4月から「改正男女雇用機会均等法」、「改正労働基準法」などが次々と施行されました。また、男女共同参画社会[※]の形成についての基本理念を定め、国・地方公共団体・国民の責務を明らかにした「男女共同参画社会基本法」が同年6月に公布・施行されました。

平成12年（2000年）12月に男女共同参画社会基本法に基づく初めての計画として「男女共同基本計画」が策定されました。

平成13年（2001年）1月から中央省庁改革により、総理府男女共同参画室は、内閣府男女共同参画局となりました。また、4月に配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として、「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（DV防止法）」が公布し、10月に施行されました。

平成16年（2004年）6月には、「DV防止法」が改正され、保護命令制度の拡充や配偶者からの暴力の定義の拡大、自立支援を含む被害者の保護が盛り込まれました。

さらに、平成19年（2007年）7月に「DV防止法」の一部改正が行われ、保護命令制度の更なる拡充や市町村基本計画策定の努力義務等が盛り込まれました。

平成17年（2005年）12月には、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、仕事と家庭・地域生活の両立支援と働き方の見直し、男女の性差に応じた的確な医療の推進などの10項目を

重点事項とした「男女共同参画基本計画（第2次）」が閣議決定されました。

平成19年（2007年）4月には、「男女雇用機会均等法」の一部が改正され、男女双方に対する差別や間接差別、妊娠、出産等を理由とする不利益な取り扱い等が禁止されました。

平成22年（2010年）12月には、第3次男女共同参画基本計画が閣議決定され、平成32年（2020年）までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする目標に向けた取り組みを推進するなど、男女共同参画社会の実現に対する姿勢が一段と強化されました。

平成24年（2012年）には、女性の活躍によって我が国の経済再生を図るため、「①男性の意識改革、②思い切ったポジティブ・アクション※（積極的改善措置）、③公務員からの率先した取組」の3つを柱とした「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画が取りまとめられました。

平成25年（2013年）7月に、DV防止法の一部改正が行われ、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても適用が拡大されました。

※ 男女共同参画社会

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（男女共同参画社会基本法第2条）をいいます。

※ ポジティブ・アクション

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいいます。

3 千葉県の取り組み

千葉県では、「国際婦人年」「国連婦人の十年」の世界及び国の動向を踏まえ、昭和56年（1981年11月）に第1次女性計画「千葉県婦人施策推進総合計画」を策定しました。以来「千葉県婦人計画」「さわやかちば女性プラン」を策定しました。

平成8年（1996年）3月には西暦2000年に向けての新国内行動計画を踏まえ、「2000年の千葉県」及び「ちば新時代5か年計画」との整合性を図り、「男女共同参画社会形成の実現」を基本目標とした第4次女性計画として、「ちば新時代女性プラン」が策定されました。

そして、女性の地位向上のための施策とその関連施策が総合的に、効果的に推進されてきました。

平成13年（2001年）3月に、新しいプランとして「千葉県男女共同参画計画」が策定されました。

また、平成16年（2004年）9月には、千葉県における男女共同参画の現状と課題を把握するため、「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」が行われました。

平成18年（2006年）3月には、「千葉県DV防止・被害者支援基本計画」を策定するとともに、同年8月には、ちば県民共生センター及び東葛飾センターが開設されました。さらに同年12月には、「千葉県男女共同参画計画（第2次）」が策定されました。

平成 21 年（2009 年）3 月には、「千葉県 DV 防止・被害者支援基本計画（第 2 次）」を策定し、同年 10 月には、「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」が実施されました。

平成 23 年（2011 年）3 月には、国の「第 3 次男女共同参画基本計画」を踏まえた「第 3 次千葉県男女共同参画計画」が策定され、平成 24 年 3 月には「千葉県 DV 防止・被害者支援基本計画（第 3 次）」が策定されました。

4 習志野市の取り組み

本市では、平成 3 年（1991 年）10 月に女性政策課を設置し、女性政策への取り組みをスタートさせました。

平成 6 年（1994 年）に平成 12 年（2000 年）を目標年次とする「習志野市女性プラン」を策定し、

①人権の尊重、男女平等観に立った人間形成を図る。

②社会のあらゆる分野への男女共同参画を促進する。

③自立を支援する福祉の充実と健康の保持・増進を図る。

の 3 本の柱を基本目標として施策を推進してきました。

そして、この女性プランを推進していくために、平成 7 年（1995 年）に「男女共同参画推進会議」を設置しました。さらに、平成 9 年（1997 年）には全庁的な体制として「習志野市女性施策をすすめる庁内連絡会議」を設置し、現在の「習志野市男女共同参画推進庁内連絡会議」のもととなりました。

さらに、「女性の生き方相談」等の相談事業の実施、女性の実態を把握した「習志野市男女共同参画白書」の作成や公募の市民による実行委員会の企画運営による「女性フォーラム」や「女性講座」の開催、啓発誌の発行等、市民主体の啓発事業を実施しました。

平成 11 年（1999 年）には、新プラン策定に向けて市民の男女平等に関する意識と女性の置かれている生活実態を把握するために「男女共同参画社会づくりに向けての市民意識調査」を実施しました。

平成 13 年（2001 年）3 月に、男女共同参画社会基本法に基づいて策定する「習志野市男女共同参画プラン」を策定し、

①人権の尊重と男女平等の意識づくり

②あらゆる分野への男女の共同参画の促進

③男女がともに健やかに安心して暮らせる環境づくり

を基本目標として施策を推進してきました。

同年 4 月、女性政策課を男女共同参画課に名称変更しました。

平成 15 年（2003 年）11 月に男女共同参画社会づくりの拠点として、サンロード津田沼 5 階に男女共同参画センターを設置しました。また、平成 17 年（2005 年）11 月に市民から愛称を募集した結果、「ステップならしの」に決定しました。

平成16年（2004年）7月に「習志野市男女共同参画推進条例」を施行し、さらなる男女共同参画の推進を目指しました。

また、男女共同参画を推進するためには、市民の視点を反映することが重要であることから、男女共同参画に関する識見を有する方や公募による市民で構成する「習志野市男女共同参画審議会」を設置しました。

さらに、男女共同参画の推進に関する施策に対する苦情やセクシュアル・ハラスメント※、DV等、男女共同参画の推進を阻害する人権侵害についての相談の申出制度を設置しました。

平成16年（2004年）11月には、男女共同参画センター開設1周年を記念して、市民活動インフォメーションルームとの共催により、市民との協働による「みんなでまちづくり」を開催し、以来毎年開催しています。

平成18年（2006年）7月には、「習志野市男女共同参画基本計画」策定の基礎資料を得ることを目的とした「男女共同参画社会づくりに向けての市民意識調査」を実施し、同年9月には、「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」を実施しました。

平成20年（2008年）3月に、「習志野市男女共同参画基本計画」を策定し、新たに

①人権の尊重

②あらゆる分野への参画と活動

③家庭生活と社会生活の両立

④生涯にわたる心身の健康維持

⑤計画の推進

の5つを基本目標として施策を推進してきました。

平成24年（2011年）3月には、DVの防止と被害者支援への取り組みを明確にするため、「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」を策定しました。

同年7月には、市民と市内の事業所を対象に、次期「習志野市第2次男女共同参画基本計画」策定の基礎資料を得ることを目的とした「男女共同参画に関する意識調査」を市民と事業所を対象に実施しました。

※「I 男女共同参画に関する国内外の動き」は、資料7 男女共同参画推進行政のあゆみ 101 ページ参照

※ セクシュアル・ハラスメント（sexual harassment）

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

Ⅱ 社会情勢の分析 ～習志野市の現状を踏まえて～

1 少子化の進行

日本の平成 24 年の合計特殊出生率※は、1.41 となっており、この 10 年間で最も高くなっていますが、人口を維持するために必要とされる 2.08 は依然として下回っています。

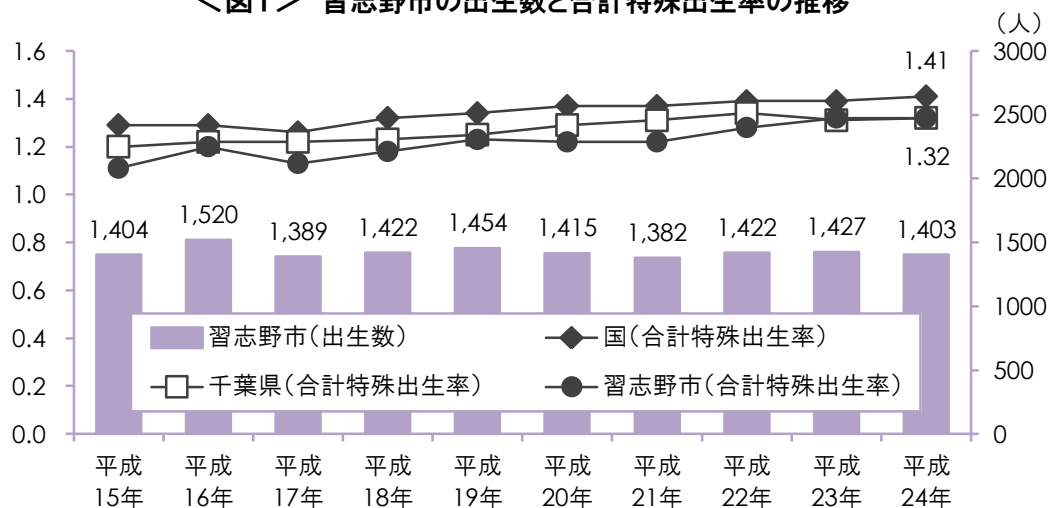
習志野市の近年の合計特殊出生率は微増傾向にあり、平成 24 年では 1.32 で千葉県の平均値と同様の水準まで達しています。

一方、出生数は横ばいの状況が続いており、今後も少子化が進行することが予測されます。

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

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

＜図1＞ 習志野市の出生数と合計特殊出生率の推移



資料：厚生労働省「人口動態統計」

※ 合計特殊出生率

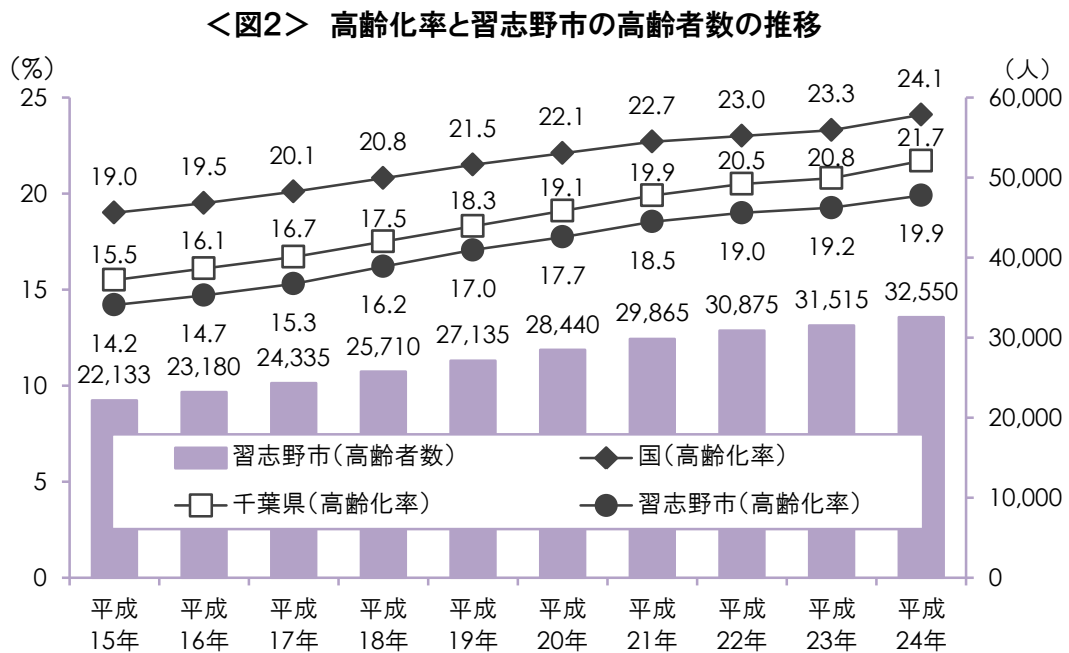
一人の女性が一生の間に平均して何人の子を産むかを示す数値。出産可能な年齢を 15 歳から 49 歳までとし、その年齢別出生率を合計し、女性が仮にその年齢別出生率のとおり子どもを産んだ場合の平均出産数を計算したもの。この率が 2.08 を下回ると将来、長期的には人口が減少する計算になります。なお、女性の人口そのものが減少しているため、近年では出生率は上昇しているものの、出生数は減少するという現象が起きています。

2 高齢化の進行

近年の習志野市の高齢化率※は上昇を続けており、平成24年（2012年）では19.9%で、市民のおよそ5人に1人は高齢者となっている状況です。また、高齢者数も増加を続けており、平成24年（2012年）では32,550人となっており、10年前と比較すると1万人以上増加しています。

国や県は、習志野市よりもさらに高齢化率が高く、今後はますます高齢化が進行すると考えられます。

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



資料：千葉県統計課「千葉県年齢別・町丁字別人口」

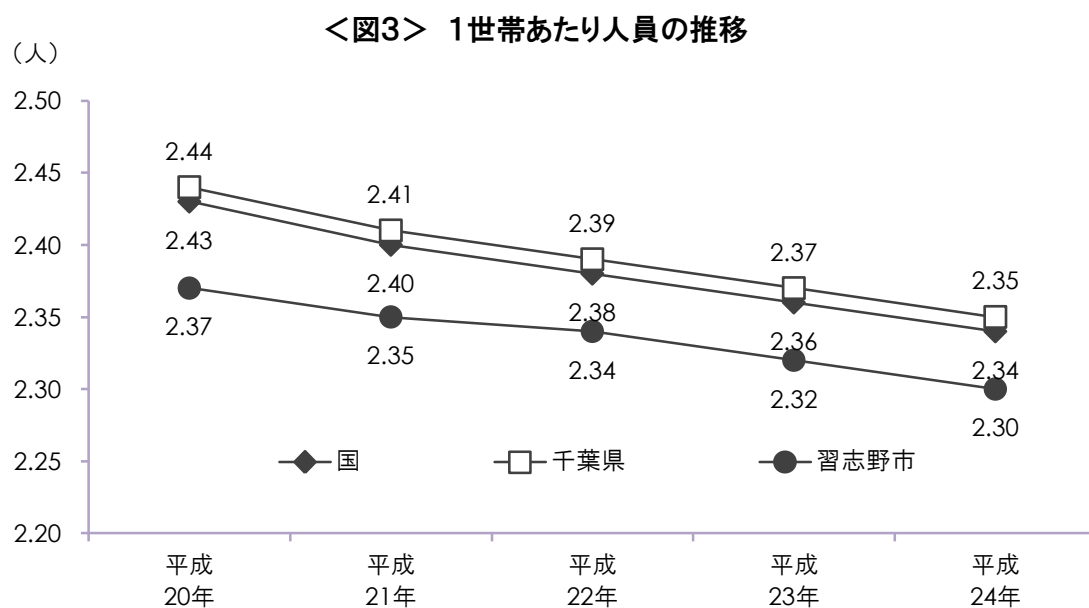
※ 高齢化率

総人口に占める高齢者数（65歳以上）の割合のことをいいます。

3 家族形態の変化

住民基本台帳人口による1世帯あたり人員の推移をみると、習志野市の1世帯あたりの人数は年々減少しており、平成24年（2012年）では2.30人となっており、全国平均の2.34人、千葉県の2.35人をやや下回っています。その原因としては単身世帯や高齢者のみの世帯の増加、核家族化の進行等が挙げられます。

今後は、少子高齢化や非婚化・晩婚化等の進行が進む中で、誰もが家族の中でも個人としての生き方が尊重され、家族生活と他のあらゆる分野で男女が共同参画できるよう進めていく必要があります。



資料：総務省「住民基本台帳人口・世帯数」（各年3月31日現在）

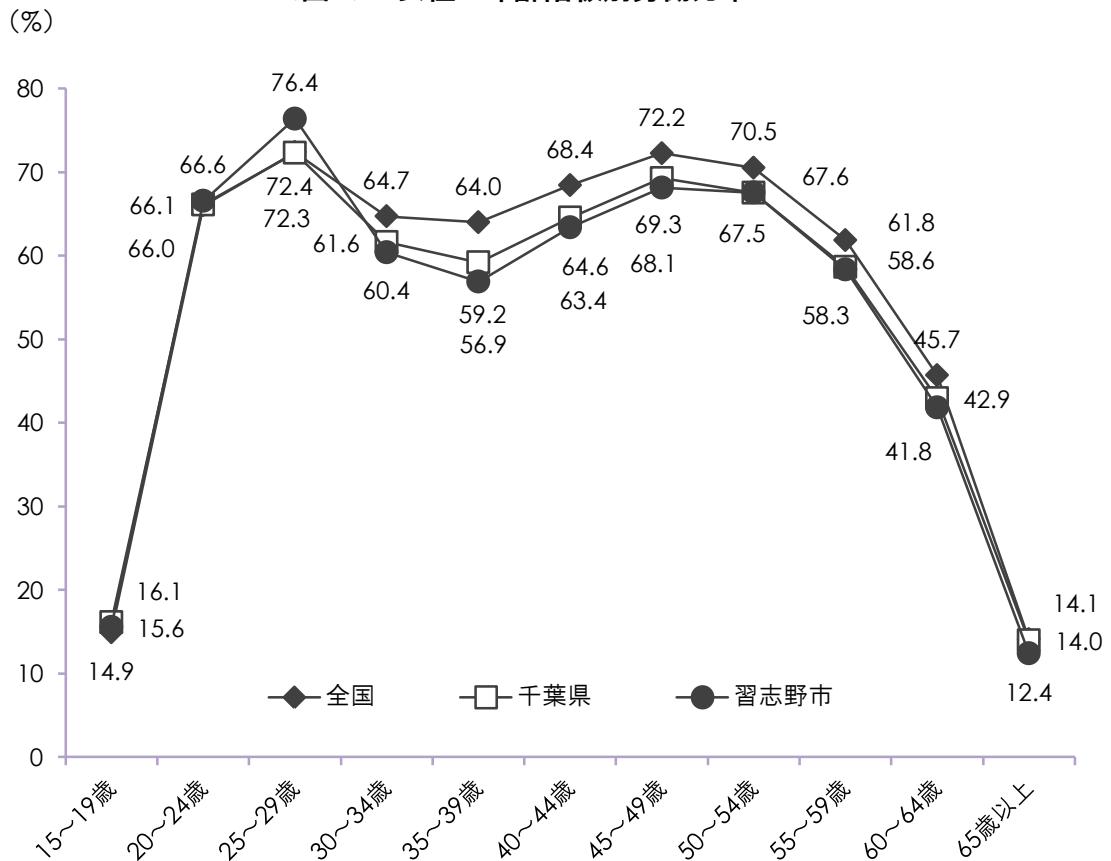
4 雇用情勢をめぐる変化

国では、労働基準法の改正や育児・介護休業法の改正等、就業をめぐる環境整備や家庭と仕事の両立を可能にするための取り組みが推進されてきました。

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

このM字型雇用形態は男女の意識の変化や環境整備などにより少しずつM字の谷が浅くなっているとはいえ、女性が仕事か家庭かという選択を迫られている状況にあることを表しており、男女がともに幅広い職種や業務で能力を発揮していくためには、働きながら出産や子育て等ができる制度の整備や、男性が子育てや介護などの家庭での責任を積極的に担うことが必要です。

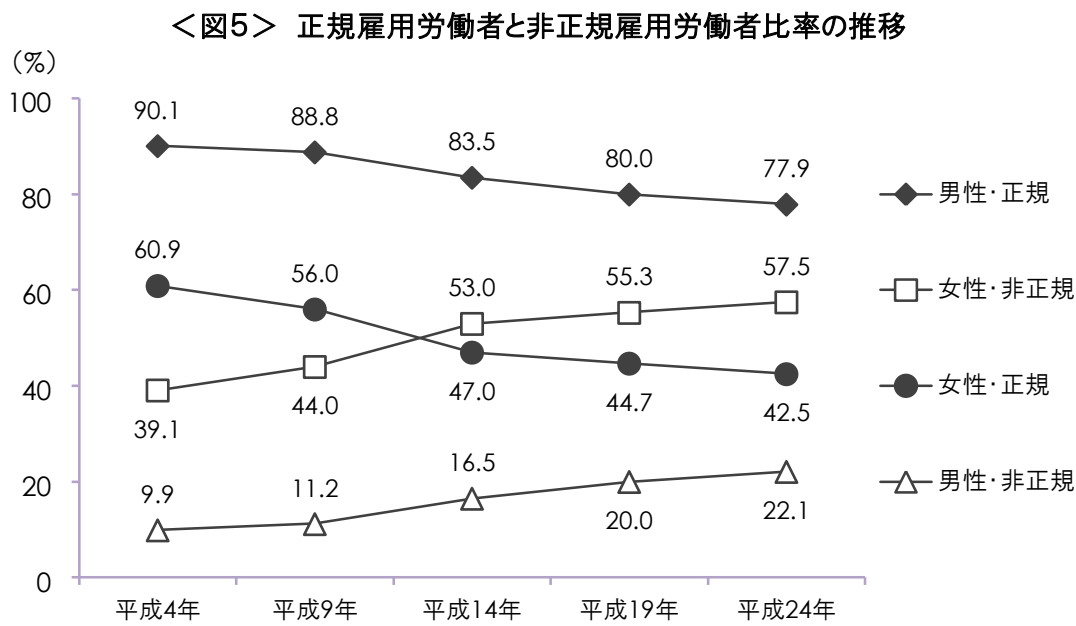
＜図4＞ 女性の年齢階層別労働力率



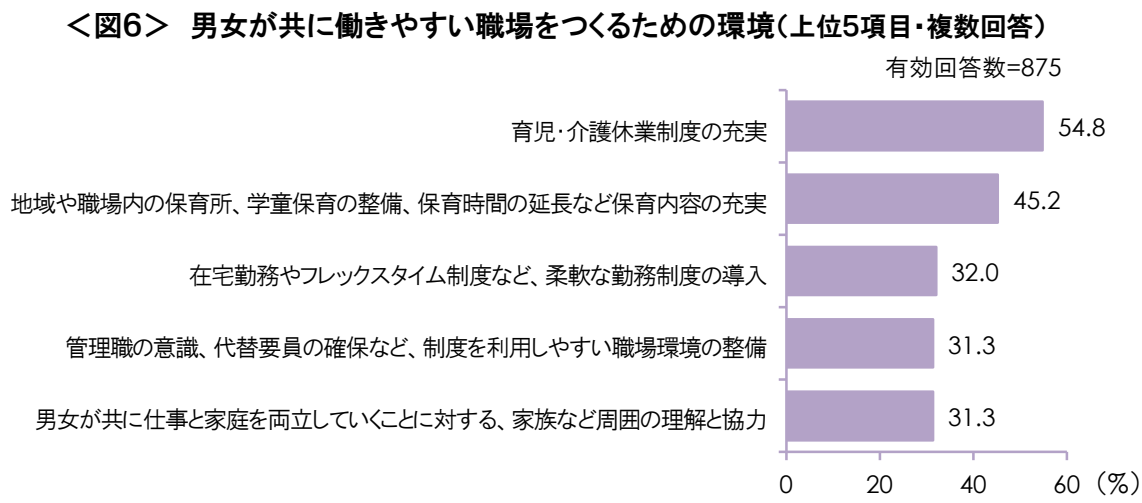
資料：総務省統計局「国勢調査」（平成22年度）

※ M字型曲線

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



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」



資料：平成24年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

5 DV※相談件数の推移

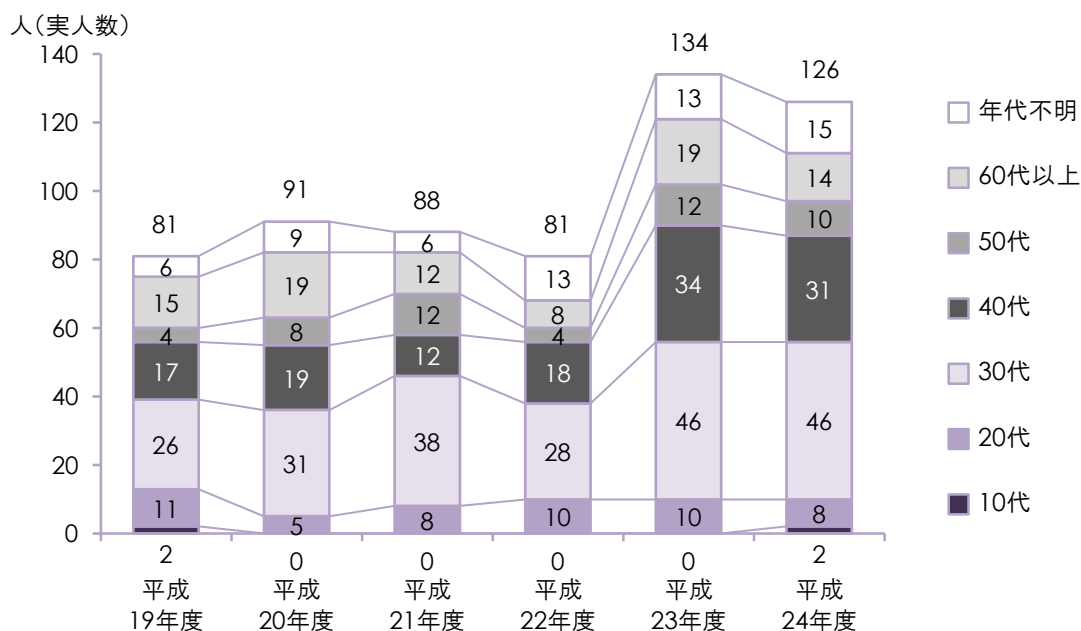
習志野市は、女性が抱えるあらゆる悩みに応じる相談事業として、平成9年（1997年）より、専門相談員による「女性の生き方相談」を開始し、DVやセクシュアル・ハラスメント等の女性の人権に関する相談に対応してきました。

また、平成15年（2003年）に開設した男女共同参画センターでは、職員がDV等の相談について相談者等から状況を確認するとともに、適切な相談機関への案内や他部署との連携、情報提供を行っています。

平成23年度から、把握方法及び相談機能の充実により相談件数が増加しています。特に、30代～40代の相談者が多くなっています。

DVは未然に防ぐことが第一ですが、被害を受けた人の身近な相談窓口となり、安心して生活できるようにより支援する必要があります。

＜図7＞ 習志野市のDV相談件数の推移



資料：習志野市男女共同参画センター

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

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

I 計画改定の趣旨

習志野市では、平成6年（1994年）3月に習志野市女性プラン「男女で共につくる家庭 職場 地域」を策定し、女性施策を総合的、計画的に展開してきました。

その後、平成11年（1999年）6月に「男女共同参画社会基本法」が施行され、国、地方公共団体、国民の責務や、市町村に基本計画策定の努力義務が明記される等、諸情勢が変化する中で平成13年（2001年）3月に、「習志野市男女共同参画プラン」を策定しました。

平成16年（2004年）7月には、男女共同参画社会の実現に向けて、一層の取り組みを推進するために、「習志野市男女共同参画推進条例」を施行し、平成20年（2008年）3月には、「習志野市男女共同参画基本計画」を策定しました。

さらに、平成24年（2011年）3月に「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」を策定するなど、総合的・計画的な施策の展開を図ってきました。

こうした状況の中で、男女共同参画を取り巻く社会経済情勢は変化をしてきました。

平成25年度には、本市の総合的かつ計画的なまちづくりの方向を示す「習志野市基本構想」、「習志野市基本計画」が策定されたこと。また、国の第3次男女共同参画基本計画、及び第3次千葉県男女共同参画基本計画等を考慮し、平成20～26年度までの習志野市男女共同参画基本計画の計画期間を平成25年度までとし、これまでの施策を検証のうえ、DV防止基本計画を含む「習志野市第2次男女共同参画基本計画」として改定するものです。

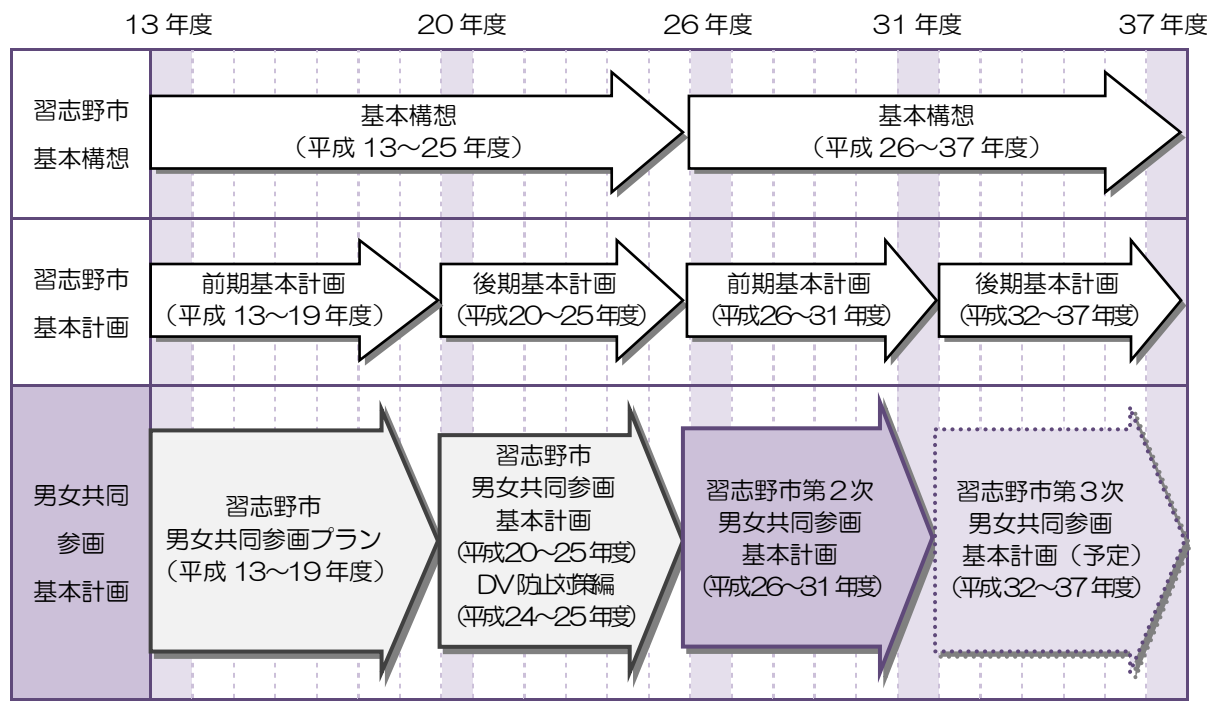
Ⅱ 計画の期間

この計画の期間は、平成 26 年度（2014 年度）から平成 31 年度（2019 年度）までの6年間とします。なお、著しい社会情勢の変化や本計画の進捗状況等により、必要に応じて見直しを行うものとします。

（経過）

習志野市女性プラン 平成 6 年度（1994 年度）から平成 12 年度（2000 年度）
習志野市男女共同参画プラン 平成 13 年度（2001 年度）から平成 19 年度（2007 年度）
習志野市男女共同参画基本計画 平成 20 年度（2008 年度）から平成 25 年度（2013 年度）
習志野市第2次男女共同参画基本計画 平成 26 年度（2014 年度）から平成 31 年度（2019 年度）
（※習志野市基本構想・基本計画の策定にあわせ平成 26 年度（2014 年）に改定）

（計画期間）



Ⅲ

計画の特徴

1 計画の性格

- ①この計画は、国の「男女共同参画社会基本法」及び「習志野市男女共同参画推進条例」第10条に基づいて策定する基本計画です。
- ②この計画は、国の「第3次男女共同参画基本計画」、「第3次千葉県男女共同参画計画」及び「習志野市基本構想」、「習志野市基本計画」、「習志野市男女共同参画推進条例」と整合性を図りながら策定したものです。
- ③この計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（以下、「DV 防止法」という）第2条の3第3項に基づき、平成23年度に策定した「分野別計画（DV 防止対策編）」を組み込んだ計画となっています。
- ④この計画は、男女共同参画社会の実現のために、市民と行政との協働による実施をめざした計画です。

2 前計画との改定内容

- ①習志野市が、平成24年度に実施した市民と市内事業所を対象にした「男女共同参画に関する意識調査」の結果や、平成25年度に実施した習志野市男女共同参画週間事業での「地域ミーティング」及びパブリックコメント等による市民の意見を反映した計画です。
- ②DV 被害者が安心して相談できる体制づくり、市政における女性の参画促進、女性の視点を盛り込んだ防災・防犯対策の促進、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※の推進、男女共同参画の視点に立った子育て支援の充実を取り入れた計画です。
- ③取り組む事業について可能な限り数値目標を設定し、年度ごとに事業評価を行います。

3 重点施策

(1) DV 被害者が安心して相談できる体制づくり

DV は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。また、DV は、外部からの発見が困難であるため潜在化しやすく、しかも加害者に罪の意識が薄い傾向があり、周囲も気づかぬうちにエスカレートし、被害が深刻化しやすい特性があります。DV を許さない社会の実現は、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

そこで、DV 防止基本計画として本計画の中に位置づけ、DV 被害者が安心して相談できる体制づくりに向けた取り組み、関係機関等との連携・協力を強化します。

※ ワーク・ライフ・バランス（work life balance）

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

（２）市政における女性の参画促進

男女共同参画社会の実現のためには、男女が社会のあらゆる分野に対等に参画する機会が確保されることが必要です。現在、様々な分野への女性の参画は拡大傾向にありますが、政策方針決定への女性の参画は、まだ少ない現状があります。

そこで、各種審議会等への女性の一層の参画を進め、政策・方針決定への参画に積極的に取り組み、関係機関等との連携協力を強化します。

（３）女性の視点を盛り込んだ防災・防犯対策の促進

未曾有の被害をもたらした東日本大震災の教訓に学び、男女共同参画の視点を盛り込んだ防災計画づくりや、避難所における防災用品の整備を推進します。

また、安全で安心なまちづくりをめざし、犯罪防止の意識啓発と地域の防犯活動を推進します。

（４）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

少子高齢社会、労働力人口の減少、家族形態の多様化が進む中で、誰もが人生の各段階で、仕事、家庭、地域における生活をバランスよく過ごす生き方を実現することは、社会の大きな課題になっています。

そこで、本市は「習志野市男女共同参画推進条例」の基本理念に基づき、子の養育、家族の介護などの家庭生活と、職場、地域などの社会生活が両立できるよう、市民、事業者等へのワーク・ライフ・バランスの普及・啓発を推進するとともに、関係機関等との連携を強化します。

（５）男女共同参画の視点に立った子育て支援の充実

働く女性の約６割が第１子の出産を機に退職しており、継続就業している割合は低くなっています。また、多くの家庭では家事・育児は女性の役割となっており、家庭における女性の負担は依然として大きくなっています。

そこで、男女における固定的な役割分担意識を見直し、男女がともに協力しあい、仕事や子育てに喜びを見いだせる環境づくりを推進します。

～この計画における「推進」と「促進」の使い方について～

この計画の中では、市が自ら行うものについては「推進」、市民・市民団体等へ働きかけで行うものを含む場合については、「促進」としています。

IV 基本理念

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

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

V 将来像（めざすまちの姿）

将来像は、基本理念をもとに、男女共同参画をめぐる様々な現状における課題を乗り越え、**男女共同参画**に関するめざすべき将来の方向性を示したものです。

男女が互いの個性を尊重し、
未来のためにみんながやさしさでつながる
男女共同参画社会の実現

VI 基本目標

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

- 基本目標Ⅰ：人権の尊重
- 基本目標Ⅱ：あらゆる分野への参画と活動
- 基本目標Ⅲ：家庭生活と社会生活の両立
- 基本目標Ⅳ：生涯にわたる心身の健康維持
- 基本目標Ⅴ：計画の推進

基本目標Ⅰ

人権の尊重

男女共同参画社会づくりを推進していくためには、男女を問わず、個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男女ともにひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する必要があります。

社会生活の中で、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識^{*}は、人々の意識の中や社会の慣習・慣行や組織の中にも存在しています。こうした社会のあり方は、女性のみならず、男性の自由な生き方をも阻んでいる状況があるため、広く社会の慣習・慣行・人々の意識を男女平等の視点で見直し、男女の人権が尊重される社会の実現に向けて取り組む必要があります。

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

また、DVについては、互いを尊重し、対等なパートナーであるという意識をもち、暴力は基本的人権の享受を妨げ、自由を侵害するものであるという意識を広めることが重要であるため、今回の見直しでは、新たに「DV 防止基本計画」を含めて策定し、DV 被害者のための支援体制の強化を図ります。

基本目標Ⅱ

あらゆる分野への参画と活動

男女を問わずすべての人々が、自分の人生に満足感を得て生きがいのある充実した生活を送るためには、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野において、誰もが対等な立場で参画し、能力や個性を発揮できる男女共同参画社会づくりが必要です。また、政治や行政のほか、企業や団体等の民間分野においても、意思決定過程への女性の参画は進んできているものの、より一層女性の個性や能力を十分に活用することが望まれます。

そこで本市では、審議会等への女性委員の登用を今後も促進するとともに、企業・団体等に対し、意思決定過程における女性の参画の働きかけを進めていきます。

また、町会活動やボランティア活動等の地域活動をはじめ、あらゆる分野への参画と活動を推進するため、男女共同参画意識の啓発をさらに進めます。また、男女共同参画の視点からまちづくりを見直し、女性が安心して暮らせるまちづくりや女性の視点を盛り込んだ防災・防犯対策を促進し、安心して暮らせるまちづくりに努めます。

基本目標Ⅲ

家庭生活と社会生活の両立

男女共同参画社会づくりを推進していくためには、男女一人ひとりが自分自身の生き方を選択し、安定した家庭生活と社会生活を両立できる環境づくりが求められます。

職場においては、制度上の環境については徐々に改善されつつありますが、男性の長時間労働や女性の就労継続等、雇用条件や就業環境では、いまだに男女格差が解消されていません。家庭生活では、今もなお、家事や育児、介護等の多くを女性が担っています。

このような固定的役割分担意識は、女性の就労継続や職場復帰等の障害となるだけでなく、男性の家事・育児等の家庭への参加を困難にしています。男女がともに、仕事と生活の両立が図れるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた環境づくりを進めます。

また、男女ともに仕事や情報不足等の理由で、地域活動等に参加しにくくなっていますが、仕事と地域活動の調和のための環境づくりも行っています。

さらに、すべての子育て家庭における仕事と育児の両立を推進するため、教育・保育の拡充や相談支援の充実、地域における支援体制の構築を図ります。

基本目標Ⅳ

生涯にわたる心身の健康維持

男女が生涯を通して心身ともに健康であることは、生き生きとした生活を送るために大変重要なことです。

そこで、平成25年4月1日から施行された(通称)習志野市健康なまちづくり条例の基本理念を踏まえ、男女ともにその健康状態に応じて、適切に自己管理を行うことができるよう、年代や個々に応じた情報提供、健康教育、健康相談の充実を図り、一人ひとりが自分の健康に関心を持ち、生き生きとした生活が送れるよう支援していきます。

また、性差に応じた的確な医療である性差医療※という考え方に基づき、性差に配慮した医療・保健に関する情報の収集・提供等を行っていきます。

さらに、高齢者や障がいをもつ人の福祉を推進し、高齢者への生きがいに向けた学習機会や情報の提供、老人クラブ活動等における男女共同参画の推進、障がいのある人へのスポーツ・レクリエーション活動における男女共同参画を促進します。

基本目標Ⅴ

計画の推進

男女共同参画社会づくりを推進するためには、行政の取り組みだけでなく、市民と行政が一体となって、協働で取り組んでいく必要があります。

このため、市民と行政がお互いにパートナーであるという意識を持ち、情報を共有しながら、男女共同参画基本計画の着実な推進に努めます。

また、男女共同参画基本計画の着実な推進のためには、推進庁内連絡会議を中心に、各部局との連携強化に努め、国・県・近隣市との情報交流を図っていきます。

さらに、男女共同参画社会づくりの拠点として位置づけている「習志野市男女共同参画センター」の機能充実を図るとともに、男女共同参画審議会にこの計画の評価組織を設置し、施策に対する評価方法の研究、評価を実施します。

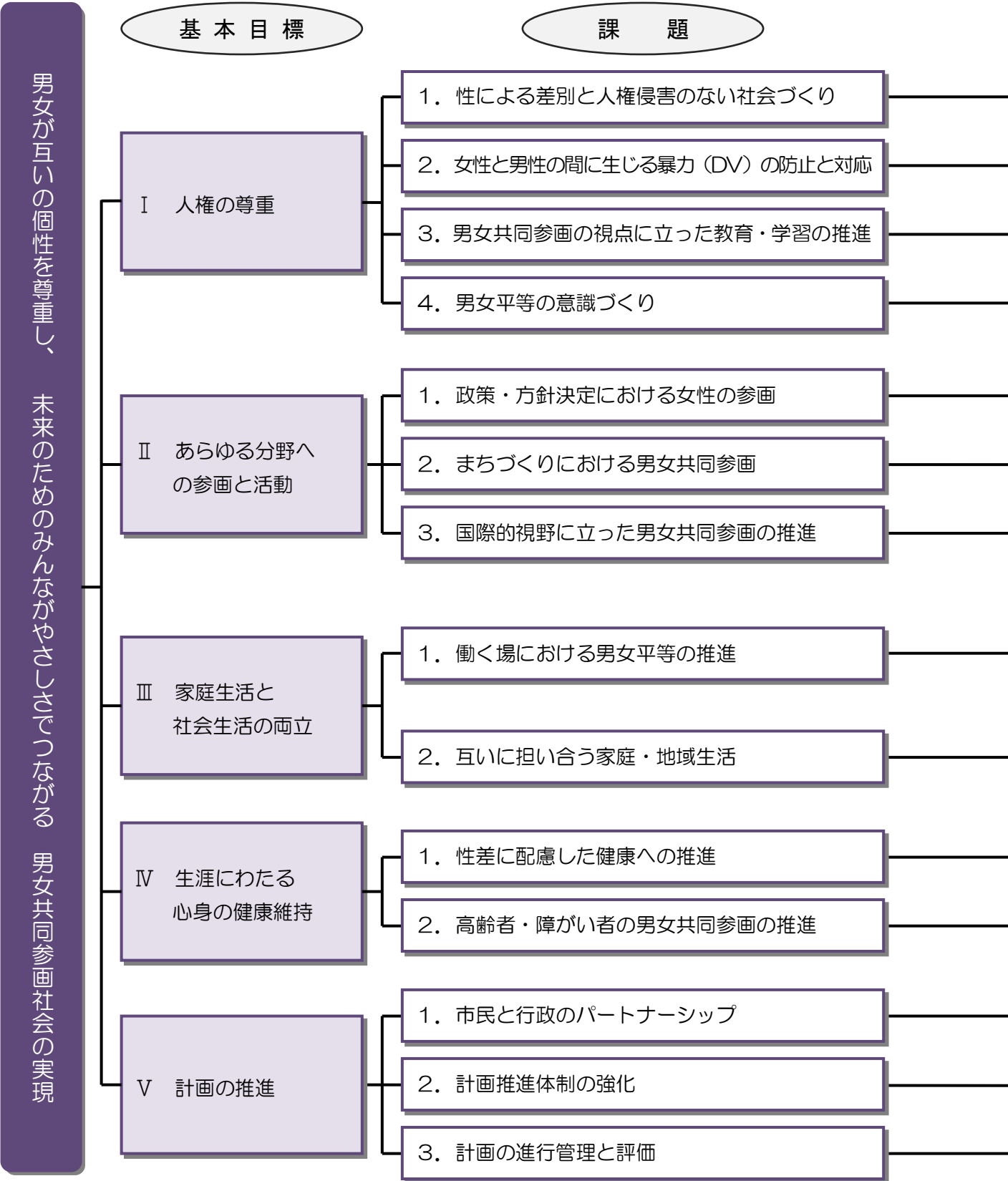
※ 固定的な性別役割意識

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

※ 性差医療

1980年代以降、米国において様々な疾患の原因、治療法が男女で異なることが分かってきたことから、始められた医療。疾患における性差の例としては、狭心症について、男性は心臓表面の太い血管の流れが悪くなることによるものが多いですが、女性は、心筋の微細な血管の流れが悪くなることによるものが多いことが明らかになっています。

VII 計画の体系



施 策 の 方 向

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

①市政における女性の参画促進 重点施策	②企業等における女性の参画の促進
①地域活動における男女共同参画の促進	
②女性の視点を盛り込んだ防災・防犯対策の促進 重点施策	
①国籍にかかわらず共に暮らせる地域づくりの促進	
②国際交流を通じて男女平等意識への理解の促進	

①ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進 重点施策	
②雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の推進	
③農業、自営業等における男女のパートナーシップの確立	
④女性の再チャレンジ支援	
①固定的な性別役割分担意識の見直しの促進	
②男女共同参画の視点に立った子育て支援の充実 重点施策	
③男女共同参画の視点に立った介護支援の充実	

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

①市民と行政との情報交換の推進	②市民との協働事業の充実
①習志野市男女共同参画審議会の充実	②男女共同参画センターの機能充実
③庁内推進体制の連携強化	④国・他の地方公共団体・公共的団体との連携強化
①計画の進行管理と周知	②施策評価の実施

基本目標Ⅰ

人権の尊重

課題1 性による差別と人権侵害のない社会づくり

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

職場等におけるセクシュアル・ハラスメントや女性への性暴力、ストーカー行為等は、被害者の心身を著しく傷つけ、人間としての尊厳を踏みにじる行為です。

そのため、こうした行為の発生を防止し、根絶するための意識啓発、相談体制等に積極的に取り組み、人権侵害のない環境づくりを進めます。

また、近年の情報化社会の進展の中で、メディアによってもたらされる情報の影響は大きく、性のみを強調するものや性的マイノリティ※への偏見等、人権への配慮を欠くものもみられ、改善が求められています。そこで、人権を尊重するという意識が市民に定着するよう取り組むとともに、男女共同参画の視点による制度の見直しを進めます。

※ 性的マイノリティ

「セクシャルマイノリティ」、「性的少数者」ともいいます。同性愛者をはじめ性同一性障がいなど、異性愛を一般的としている社会から少数者とされている人の総称です。

施策の方向① 人権侵害のない環境の醸成

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
1	＜人権尊重についての広報・啓発＞ 人権啓発パンフレット等の配布や市広報紙により人権強化週間等の周知を行います。また、人権擁護委員の人権啓発活動をサポートします。	○	○	○	○	○	○	社会福祉課
2	＜セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた啓発の推進＞ セクシュアル・ハラスメント等防止のためのポスター、パンフレットの配布の他、相談窓口の周知を行います。また、市職員、教育関係者に研修を実施します。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター
	＜セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた啓発の推進＞ セクシュアル・ハラスメント等防止のためのポスター、パンフレットの配布の他、相談窓口の周知を行います。	○	○	○	○	○	○	商工振興課

2	＜セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた啓発の推進＞ セクシュアル・ハラスメント等防止のためのポスター、パンフレットの配布の他、いろいろな事業の場面で啓発を行います。相談窓口の周知を強化します。また、市職員、教育関係者に研修を実施します。	○	○	○	○	○	○	学校教育課
		○	○	○	○	○	○	人事課

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
1	男女共同参画の視点を含んだ人権啓発機会の提供回数	年2回	社会福祉課
2	商工会議所等に向けたセクシュアル・ハラスメント等防止に向けた啓発機会の提供回数	年2回	男女共同参画センター
		年2回以上	商工振興課
	セクシュアル・ハラスメント等防止に向けた研修等の啓発機会提供回数	年1回以上	学校教育課 人事課

施策の方向② メディアのあり方や制度・慣行の見直し

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
3	＜メディア・リテラシー※（読み解く力）向上のための学習機会の提供と意識啓発の推進＞ メディアを読み解く力について学習する講座等を開催します。		○		○		○	公民館
4	＜人権に配慮した公的広報の手引きの策定＞ 性別の固定化にとどまらず、高齢者・障がい者等、一人ひとりの生き方や価値観の違いを認め、多様な個性を尊重した内容に見直します。	△	△	○	○	○	○	広報すぐきく課
5	＜性の商品化を防ぐための啓発＞ 性の商品化を防ぐため、有害ビラや看板の撤去等を行います。	○	○	○	○	○	○	青少年センター
6	＜男女共同参画の視点による制度・慣行の見直し＞ 男女共同参画の視点より、市が実施している制度・慣行について点検・見直しを図ります。また、市内で行われている制度・慣行について情報収集を行い、検討していきます。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

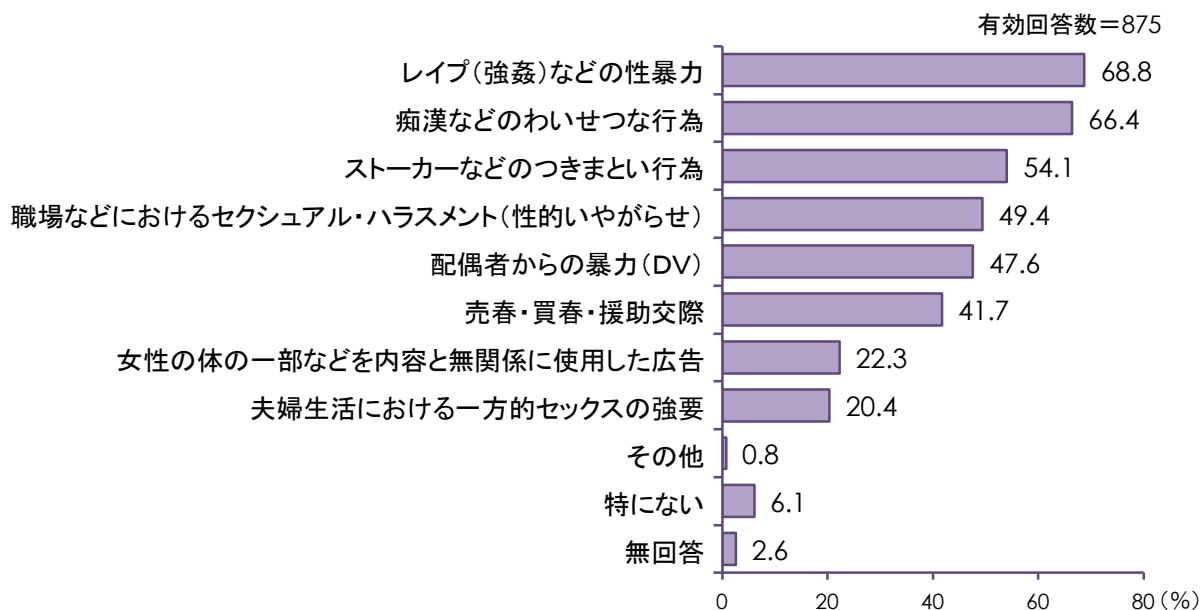
◆指標

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

※ メディア・リテラシー（media literacy）

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

＜図8 女性の人権が侵害されていると感じること＞（複数回答）



資料：平成24年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

女性の人権が侵害されていると感じることは、「レイプ（強姦）などの性暴力」が68.8%で最も高くなっています。次いで、「痴漢などのわいせつな行為」（66.4%）、「ストーカーなどのつきまとい行為」（54.1%）となっています。

◇意識調査の意見から◇

- ・現代は男性ではなく女性のみを反映することを考えています。それも大事だと思いますが、同じように男性の為にもどのようにすれば生活しやすいか考えていく必要があると思います。（女性20代）
- ・子どもたちのためにも、親として笑顔で輝いている大人の姿を見せたいものです。素敵な日本をこどもたちに残していけるよう、希望を持っていきたいです。（女性30代）

課題2 女性と男性の間に生じる暴力（DV）の防止と対応

DV は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、多くの場合、女性が被害者になっています。また、DV は、外部からその発見が困難であるため潜在化・深刻化しやすい傾向にあります。そのため、市民一人ひとりが正しい理解を深めていくことが求められており、DV、デート DV 等の周知・啓発を進め、若い世代における理解をさらに深めることにより、将来的な発生の防止を図ります。

このような DV を許さない社会の実現は、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題であり社会全体でこのような暴力をなくす取り組みを進める必要があります。

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

施策の方向① DV 防止のための広報・啓発

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
7	＜DV は人権侵害であることの啓発の推進＞ DV 啓発パンフレットの配布、「女性に対する暴力をなくす運動」の周知を広報、ホームページ等により行います	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター
8	＜児童虐待・DV 防止への啓発＞ ポスターやパンフレットの配布、研修等により、児童虐待および DV 防止の啓発を行います。	○	○	○	○	○	○	子育て支援課
9	＜青少年有害図書等の自主規制の啓発＞ 青少年有害図書審議会において、性のみを強調し、暴力や DV を容認するような図書を有害図書として指定し、青少年への販売の自主規制の協力を書店等に求めています。	○	○	○	○	○	○	青少年課
10	＜生と性の健康についての意識の啓発＞ 対象と発達段階に応じた健康教育を行い、生と性の健康についての意識啓発をしていきます。	○	○	○	○	○	○	健康支援課
11	＜児童・生徒の発達段階に沿った人権尊重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
12	＜各種相談員の DV 等に関する相談技術の向上＞ DV 研修等、男女共同参画に関する研修の参加により、多様化する相談内容に適切に対応します。	○	○	○	○	○	○	子育て支援課 総合教育センター

◆指標

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

施策の方向② DV被害者が安心して相談できる体制づくり

重点施策

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
13	＜DV 家庭の子どもへの支援＞ DV 家庭の心理的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おこないます。	○	○	○	○	○	○	子育て支援課
14	＜ひとり親家庭への相談体制の充実、生活自立への支援＞ ひとり親家庭の生活の安定を図るため、相談体制の充実を図るとともに、関係機関の情報提供を積極的におこない、連携に努めます。	○	○	○	○	○	○	子育て支援課
新規 15	＜関係機関との連携強化と、相談支援の充実＞ 子どもの養育に関する男女平等と、関係機関と連携して DV 事例等に関する相談支援を実施します。	○	○	○	○	○	○	ひまわり発達相談センター
16	＜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情報交流を促進し、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
17	＜男性相談についての事業化の検討＞ 男性相談への取り組みについては相談状況を見ずして検討します。	△	△	△	△	△	△	男女共同参画センター
18	＜配偶者暴力相談支援センターとしての機能充実についての研究＞ DV 防止法の改正により、配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすことが努力義務になったことから、相談体制等の機能充実について研究を行います。	△	△	△	△	△	△	男女共同参画センター
19	＜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
20	＜高齢者へ情報提供と相談の充実＞ 市内 5 か所の地域包括支援センターにおいて、介護等高齢者についての相談に対応し、必要な情報提供を随時行います。	○	○	○	○	○	○	高齢者支援課
21	＜DV に関する相談窓口の周知＞ 配偶者暴力相談支援センター等について、チラシ等の配布や広報、ホームページ等の掲載により周知を行います。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

施策の方向③ DV被害者への生活再建に向けた支援

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
22	＜緊急保護を求めるDV被害者等への支援＞ 関係機関との連携を取り、被害者を一時保護につなぐ等の適切な支援を行います。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター 子育て支援課
23	＜就労や再就職に関する情報の提供＞ 求人情報サイト「アクティブならしの」を通し、情報提供を行います。	○	○	○	○	○	○	商工振興課
24	＜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
25	＜生活資金に関する情報提供＞ 生活に困窮するDV被害者に対し、生活保護制度について情報提供を行います。	○	○	○	○	○	○	保護課
26	＜高齢者・障がい者への自立支援＞ 養護者（配偶者等）等からの虐待を受けた高齢者のDV被害者の自立に向けて、施設利用も含め支援を行います。	○	○	○	○	○	○	高齢者支援課
	＜高齢者・障がい者への自立支援＞ 養護者（配偶者等）等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
27	＜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、優遇制度も含め、市営、県営住宅などの住宅に関する情報を提供します。	○	○	○	○	○	○	住宅課

◆指標

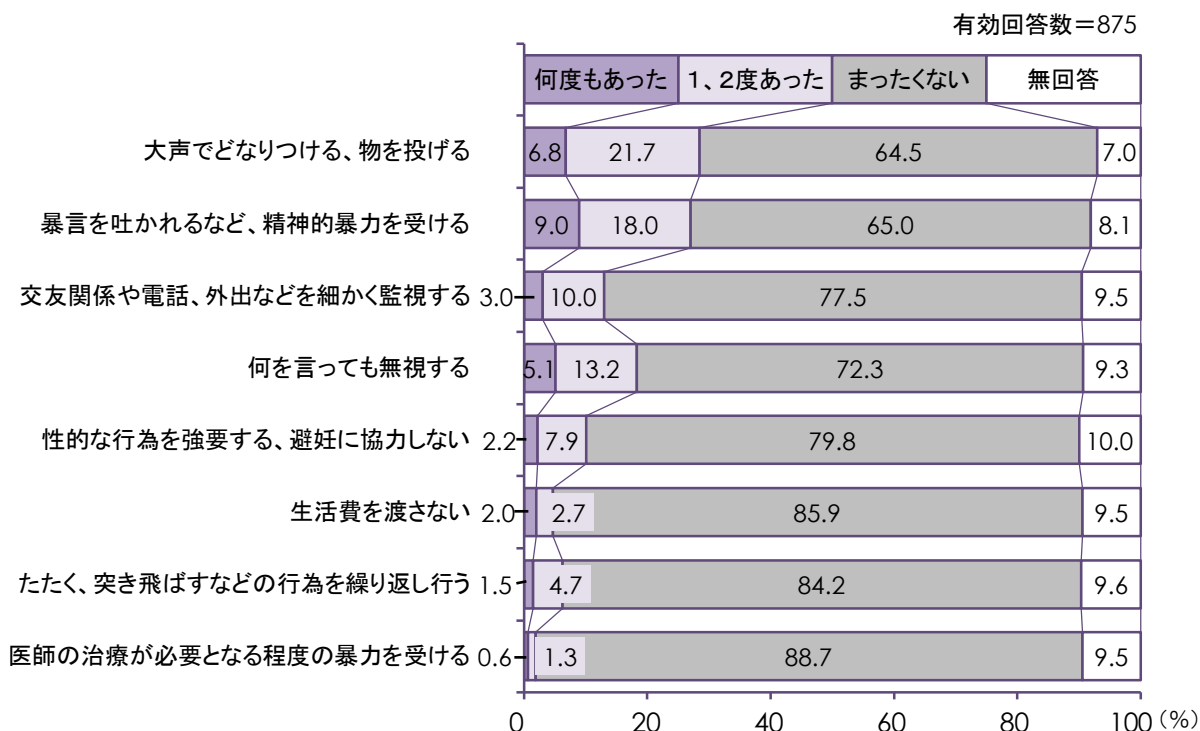
事業No.	項目	目標数値	担当課
23	「アクティブならしの」の登録件数	年20件	商工振興課

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

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
28	＜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
29	＜庁外関係機関（県・警察、民生委員・児童委員等）との連携＞ 県主催の連絡会議の出席により情報交流に努め、県・警察、民生委員・児童委員等と積極的に連携を図ります。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター 子育て支援課 社会福祉課

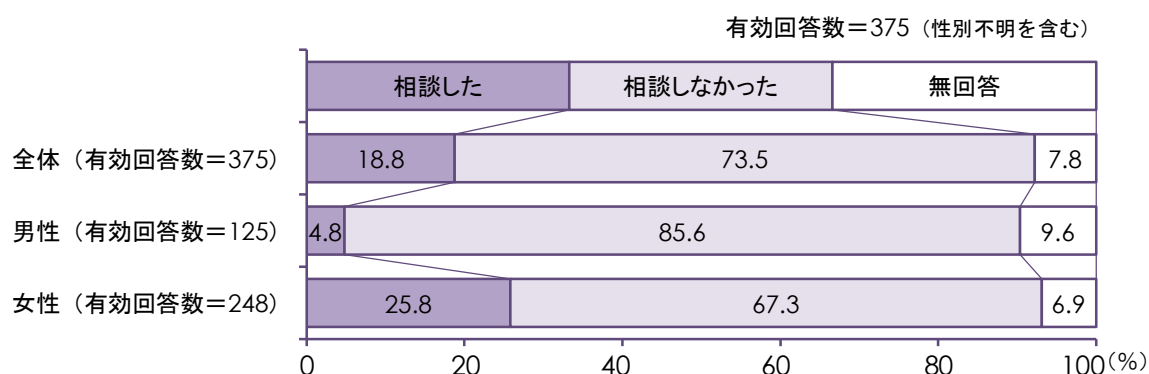
<図9 DVの被害経験>



資料：平成24年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

DVの被害経験で、「何度もあった」が最も高いのは「暴言を吐かれるなど、精神的暴力を受ける」で9.0%となっています。次いで、「大声でどなりつける、物を投げる」（6.8%）、「何を言っても無視する」（5.1%）となっています。

<図10 相談の有無（DVの被害経験がある人）>



資料：平成24年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

DVの被害経験がある人の相談の有無は、73.5%が「相談しなかった」と回答しています。性別でみると、「相談した」と回答した男性はわずか4.8%であり、女性においても25.8%となっています。

課題3 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

男女平等の意識づくりは、小さい頃からの教育や学習と深い関わりを持っています。児童・生徒の発達段階に応じて、男女平等や男女相互の理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなどについて指導の充実を図り、将来を見通した自己形成ができるよう取組を進めることが必要です。

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

家庭・地域・職場においては、男女が生涯を通じて、男女共同参画の意識を高める学習機会の提供や、家庭生活における男女共同参画への理解の浸透を図ることが重要です。

施策の方向① 就学前における男女平等教育の推進

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
30	＜保育所・幼稚園・こども園における男女平等な保育・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
31	＜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
32	＜父親の子育て参画を意識した情報提供＞ 保育所・幼稚園・こども園の事業実施において、父親の子育て参画を促す情報を提供します。	○	○	○	○	○	○	こども保育課
新規 33	＜個性を大切にする指導、訓練の推進＞ 成長発達に課題のある子どもの相談・指導において、性差を正しく理解し、個性を尊重する指導訓練を行います。	○	○	○	○	○	○	ひまわり発達 相談センター

◆指標

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

施策の方向② 学校における男女平等教育の推進

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
34	＜男女平等の視点を盛り込んだ人権尊重教育の推進＞ 人権尊重教育の一環として、男女平等について学ぶ授業等を行います。	○	○	○	○	○	○	指導課
35	＜男女平等の視点に立った教育相談、適応指導教室の推進＞ 教育相談、適応相談教室の運営を行う上で、男女平等の視点に配慮し、個に応じた相談、指導を行います。	○	○	○	○	○	○	総合教育センター
36	＜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
37	＜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
38	＜校務分掌等における固定的性別役割分担の解消＞ 性別にとらわれず、適材適所、能力開発の視点により教員の職務分担を行います。	○	○	○	○	○	○	指導課
39	＜校長、教頭等への登用のための機会均等化の促進＞ 校長、教頭等への登用につながる学校経営研修会への参加を促進します。	○	○	○	○	○	○	学校教育課
40	＜学校における男女混合名簿の推進＞ 男女平等の視点から、学校において男女別に分けない名簿の使用を検討し、実施を行います。	○	○	○	○	○	○	学校教育課
41	＜教職員に対する男女共同参画に関する研修の実施＞ 教職員に対し、男女共同参画に関する研修等を実施します。	○	○	○	○	○	○	指導課
42	＜保護者が参加しやすい保護者会等の実施＞ より多くの保護者が参加できるよう、日程や懇談会の内容等に配慮した取り組みを行います。	○	○	○	○	○	○	指導課
43	＜懇談会等における保護者への男女平等に関する認識の働きかけ＞ 懇談会等において、男女平等や男女共同参画に関心を持ち、参考になるような資料提供等を行います。	○	○	○	○	○	○	指導課

◆指標

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

施策の方向③ 家庭、地域、職場における男女平等教育・学習の推進

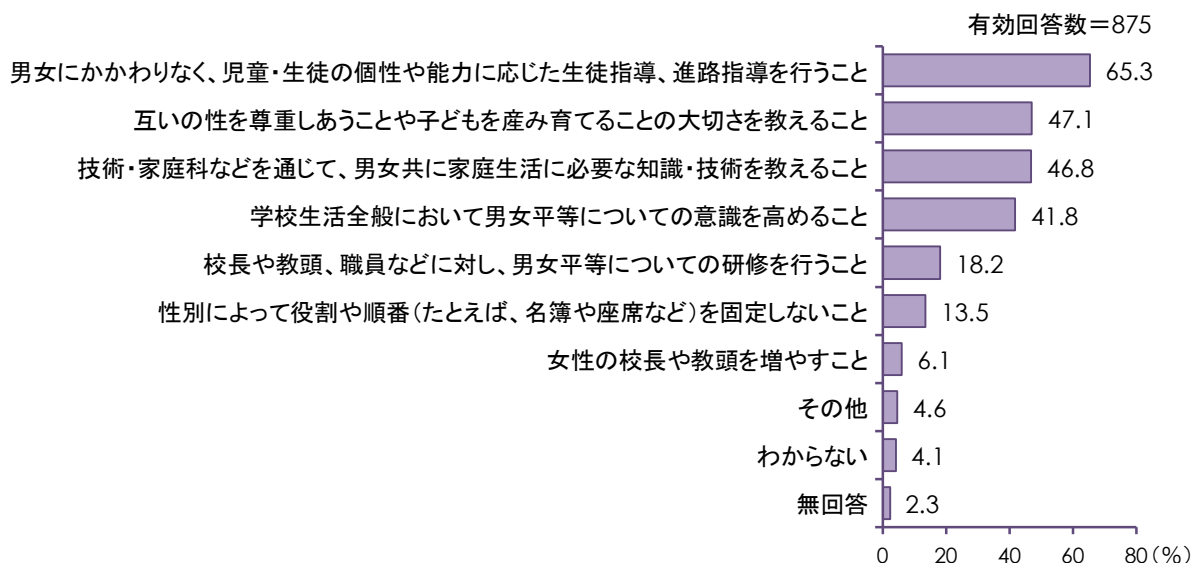
○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
44	＜事業所に対する男女共同参画に関する研修等の開催＞ 事業所が男女共同参画への理解を深めるため、商工会議所と共に研修及び講演会等の開催をします。	○	○	○	○	○	○	商工振興課
45	＜男女共同参画に関する講座等の開催＞ 男女共同参画に関する講座や男女共同参画の視点を持った講座を開催します。	○	○	○	○	○	○	公民館
46	＜男女平等の視点に立った幼児・家庭教育学級の実施＞ 幼児家庭教育学級及び家庭教育学級の実施について、男女平等や男女共同参画の視点に配慮し、日程や内容等の検討を行います。	○	○	○	○	○	○	公民館
47	＜だれもが参加しやすい日時・場所・保育等に配慮した講座づくり＞ 講座の実施について、だれもが参加できるように日時・場所・保育等に配慮します。	○	○	○	○	○	○	公民館
48	＜女性のエンパワーメントのための支援＞ 公民館利用団体に対して、女性のエンパワーメントにつながる学習や情報の提供等を行います。	○	○	○	○	○	○	公民館

◆指標

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

<図 1-1 学校教育の分野において大切なこと> (複数回答)



資料：平成 24 年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

学校教育の分野において大切なことは、「男女にかかわらず、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」で 65.3%となっています。次いで、「互いの性を尊重しあうことや子どもを産み育てることの大切さを教えること」（47.1%）、「技術・家庭科などを通じて、男女共に家庭生活に必要な知識・技術を教えること」（46.8%）となっています。

◇意識調査の意見から◇

- ・男女平等と言いつつも、結局は会社の同僚の理解などには全くと言えるほど理解されていません。学校教育の時点からもっと男女が平等に育児や介護に関わっていくことを学習させなければ、古い考えが親から子へと伝わってしまっている気がします。仕事をしなくても幼児がいるだけで就職も育児も女性が不利益になり、犠牲になることを実感しています。本当に、働きたくても働きづらい社会だと思います。この状況を変えない限り、少子高齢化や不況の根本的改善はないと思います。（女性 30 代）
- ・男女共同参画社会の実現には、教育こそ最も重要なのではと思います。家庭科や体育等男女別々に授業を行ってきた 60 代後半の私は、自分の子どもには料理や洗濯、掃除等教え、今は自分でやっています。学校の現場で男女を区別することなくお互いの性を尊重し、認め合い、すべて平等に家庭生活を営むことができれば素晴らしいと教えてほしいです。（女性 60 代）

課題4 男女平等の意識づくり

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

男女平等の意識づくりを進めていくためには、日々の暮らしやあらゆる場面において「社会的性別（ジェンダー）の視点」を養うことが大切です。社会的性別の視点とは、性別による固定的な役割分担等が、社会通念や慣習の中にも存在し、これらが社会的に作られたものであることを意識しているということです。それが性差別、偏見等につながり、結果的として男女の生き方の選択を狭めることになるということに気づくことです。

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

施策の方向① 男女平等推進のための意識啓発

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
49	＜男女共同参画社会づくりのための情報紙の発行＞ 市民との協働により情報紙を発行し、広く市民の手に届くよう配布します。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター
50	＜男女共同参画週間における講演会等の実施＞ 毎年行われる国の男女共同参画週間に合わせ、講演会等を実施します。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター
51	＜広報、ホームページ等メディアの活用による啓発＞ 男女共同参画センターで行っているイベントや施策について、広報、ホームページに掲載します。また、広報にコラムを掲載します。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター
52	＜男女共同参画社会づくりのためのパンフレット等の発行と提供＞ 男女共同参画に関するパンフレット等を作成、発行します。		○			○		男女共同参画センター
53	＜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、男女共同参画についての理解を深める研修を実施しております。今後も引き続き研修を実施し、男女共同参画に関する意識の向上を目指します。	○	○	○	○	○	○	人事課
54	＜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
55	＜男女共同参画についての庁内啓発＞ 市職員が使用する庁内 LAN に男女共同参画に関する情報を掲示し、啓発を行います。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター
56	＜男女共同参画に関する講座、イベントの開催＞ 男女共同参画に関する講座やイベントを開催します。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
49	情報紙の発行回数	年 3 回	男女共同参画センター
	情報紙の発行部数	1 回につき 16,000 部	男女共同参画センター
50	男女共同参画週間に合わせた市民との協働による講演会等の実施	年 1 回	男女共同参画センター
51	ホームページ等による啓発	年 10 回	男女共同参画センター
52	男女共同参画に関するパンフレット等の発行	3 年に 1 度	男女共同参画センター
53	市職員対象の男女共同参画に関する研修の実施	年 1 回以上	人事課
55	市職員への啓発回数	年 3 回	男女共同参画センター
56	講座、イベントの開催回数	年 3 回以上	男女共同参画センター

施策の方向② 男女平等推進のための情報収集と調査研究

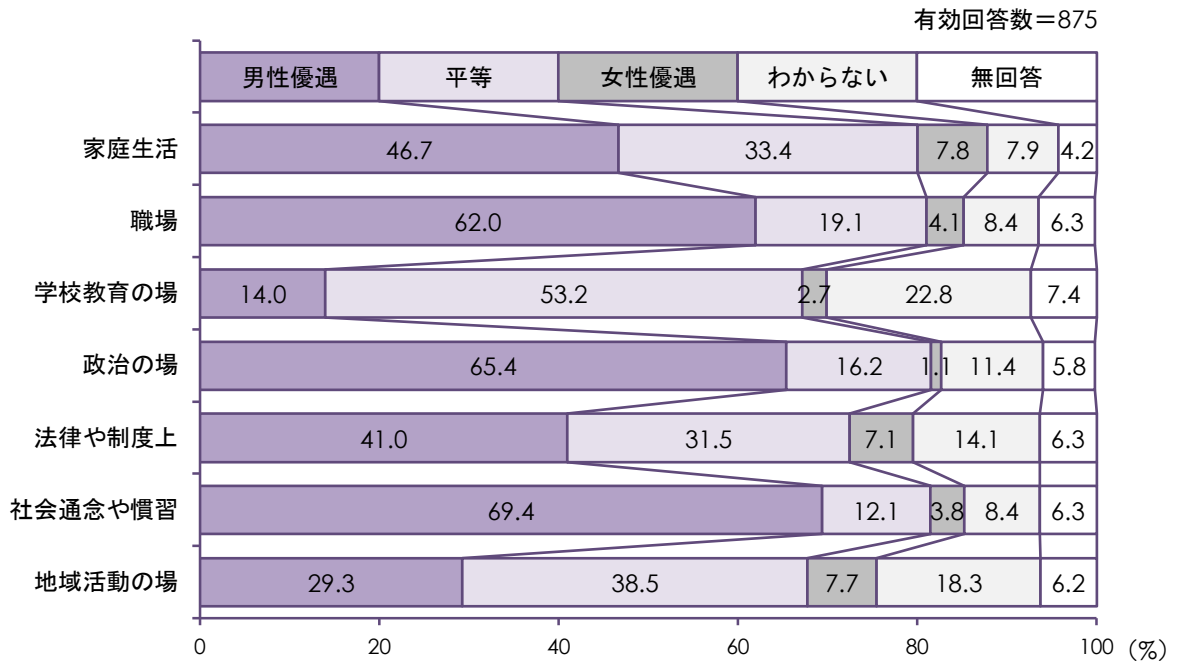
○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
57	＜DVD 等のメディアの活用＞ 男女共同参画に関する DVD 等の活用を図ります。	○	○	○	○	○	○	総合教育センター
58	＜男女共同参画関係図書及び情報の収集と提供＞ 男女共同参画に関する図書及び資料を整備・提供します。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター 図書館
59	＜市職員の男女共同参画に関する意識調査の実施＞ 次期基本計画策定のための資料とするため、次期計画策定時に職員意識調査を実施します。	△	△	△	△	△	△	男女共同参画センター
60	＜市民及び事業所の男女共同参画に関する意識調査の実施＞ 次期の基本計画策定時の参考とするため、市民及び事業所の男女共同参画に関する意識調査を実施します。	-	-	-	-	○	-	男女共同参画センター

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
58	男女共同参画センター内図書情報コーナーの図書蔵書数	1,000 冊	男女共同参画センター
60	市民及び事業所に対する男女共同参画に関する意識調査の実施	現計画中に 1 回	男女共同参画センター

<図 1 2 男女平等感>



資料：平成 24 年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

男女の地位の平等感について、「男性優遇」が最も高いのは、「社会通念や慣習」で 69.4% となっています。次いで、「政治の場」（65.4%）、「職場」（62.0%）となっています。「女性優遇」は「男性優遇」、「平等」と比較するとどの項目も大幅に低くなっています。

◇意識調査の意見から◇

- ・ 男性の意識が何十年も変わっておらず、男尊女卑が根強く残っている気がします。男女それぞれの性別による特徴や傾向を理解する教育が必要です。そして、政治や企業は役員や幹部の男女の比率を半々になるよう法律で定めるべきです。子育て環境の整備が進めば、男女別に仕事限定されることはなく、ワークシェアも進み、社会ももっと活性化するのではないかと思います。（女性 40 代）
- ・ 男性と女性は性差がある以上、完全な平等はあり得ないと考えています。しかし、男性は男性、女性は女性として必要となる事を常にくみ取りながら、日々を過ごせるようになるべきだと思います。それが浸透していくことによって、形式だけではない男女共同参画が実践でき、こうした言葉が不要になっていく世の中になればよいと思います。（男性 40 代）
- ・ 「共同参画」は言葉としては良い表現ですが、地域活動ひとつとっても習志野は他の都市に比べてまだまだ男性優位が強いと思います。地域のイベントは高齢者や暇ある人等、男性中心のものといった意識が強く、若い女性の参加は生活を支える状況にある中では困難だと思います。忙しくもみんなが共同でものごとを処理できる機会が創造されたいと思います。（男性 60 代）

基本目標Ⅱ

あらゆる分野への参画と活動

課題1 政策・方針決定における女性の参画

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

そのため、市政における女性の参画を促進するとともに、企業に対する女性の参画を推進します。

施策の方向① 市政における女性の参画促進

重点施策

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
61	＜審議会等への女性委員の登用の推進＞ 各種審議会等委員への女性の積極的な登用を推進します。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター 総務課
62	＜男女共同参画の視点を持った人材情報・人材リストの整備提供＞ 男女共同参画の視点を持った人材情報を整備し、活用します。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター
63	＜政治的関心を高めるための常時啓発事業＞ 常時啓発事業を実施して投票率向上を図ることにより結果的に政治における女性の参加・参画の促進の効果をより高めます。	○	○	○	○	○	○	選挙管理委員会
64	＜開かれた議会への取り組み＞ 市民により一層身近で親しみやすい市議会を目指し、ホームページや市議会報の改善に取り組むとともに、市議会の傍聴や議会報の購読推進を図ります。	○	○	○	○	○	○	議会事務局
65	＜女性管理職の育成＞ 女性職員の育成・登用に努めます。	○	○	○	○	○	○	人事課
66	＜能力向上、意識啓発のための各種研修への女性職員の参加促進＞ 各種研修の参加を促進し、女性職員の行政能力のさらなる向上に努めます。	○	○	○	○	○	○	人事課

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
61	市の審議会等委員における男女比率	どちらかの性が 40%以上 60%以下	男女共同参画センター 総務課

施策の方向② 企業等における女性の参画の促進

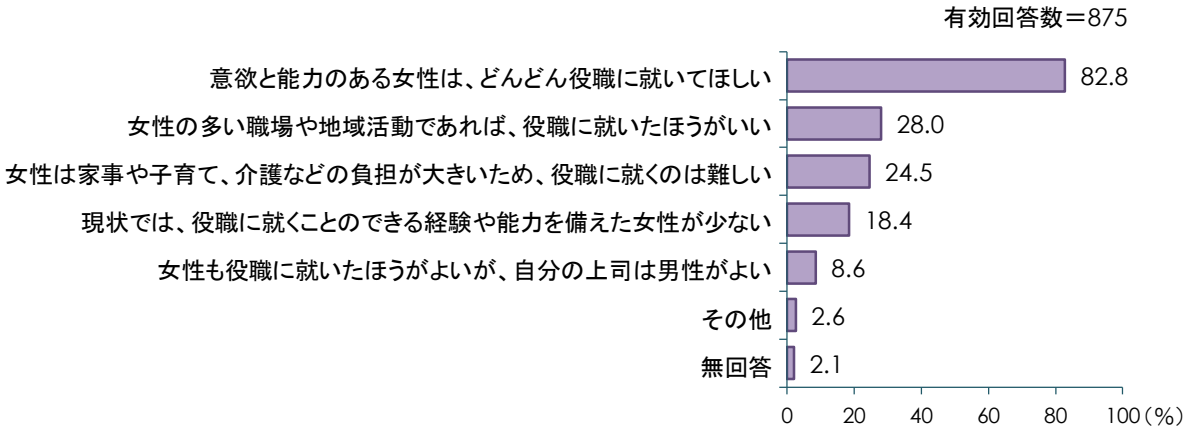
○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
67	＜企業等に対する方針決定への女性の参画の働きかけ＞ 性にとらわれず能力と個性を活かした人材を登用できる環境づくりについて、商工会議所と共に働きかけます。	○	○	○	○	○	○	商工振興課

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
67	事業所に対する千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度についての周知	年 1 回以上	商工振興課

＜図 1 3 女性が職場や地域で役職に就くこと＞（複数回答）



資料：平成 24 年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

女性が職場や地域で役職に就くことでは、「意欲と能力のある女性は、どんどん役職に就いてほしい」が82.8%で最も高くなっています。次いで、「女性の多い職場や地域活動であれば、役職に就いたほうがいい」（28.0%）、「女性は家事や子育て、介護などの負担が大きいため、役職に就くのは難しい」（24.5%）となっています。

◇意識調査の意見から◇

- 男女の区別なく能力の秀れた人、その役職に向けた人になるべきです。しかし、現在はまだ女性は育児、家事等もあり、男性と同等な条件下でない場合もあるゆえ、善処すべきと考えます。（医療・福祉・支社・支店・営業所等）
- 産学官一体で取り組んでいかないと、全体的に広まらないと思います。誰にでも、どの会社にも参加しやすいイベントや企画を展開していくことが大切だと思います。（運輸業・単独事業所）

課題2 まちづくりにおける男女共同参画

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

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

そのため、地域の様々な活動や分野に男女が積極的に参画し、性別による役割にとらわれることなく、共に活動を担うことができる環境が必要です。

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

施策の方向① 地域活動における男女共同参画の促進

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
68	＜町会、自治会等の活動への男女の共同参画意識の啓発及び意思決定への女性の参画促進＞ 連合町会連絡協議会との連携のもと、町会自治会等の活動の啓発と男女共同参画意識の高揚に努めます。	○	○	○	○	○	○	協働まちづくり課
69	＜市民活動団体の支援及び市民活動・ボランティア活動の情報提供＞ ボランティアや NPO 等の市民活動団体や活動に携わりたい市民を育成し、活動しやすい環境を整備するとともに、「ボランティア・市民活動センター」との連携により情報交換・交流等を推進し、女性の参画を促します。	○	○	○	○	○	○	協働まちづくり課
70	＜ボランティア活動の普及・啓発＞ 公民館利用サークルが、男女ともに日々の活動成果を地域・社会に還元できるように支援します。	○	○	○	○	○	○	公民館
71	＜ボランティア活動の情報提供＞ 館報等にボランティアに関する情報を掲載します。学習圏会議の活動において男女ともにボランティア活動に参加できるような場を提供します。	○	○	○	○	○	○	公民館

施策の方向② 女性の視点を盛り込んだ防災・防犯対策の促進
重点施策

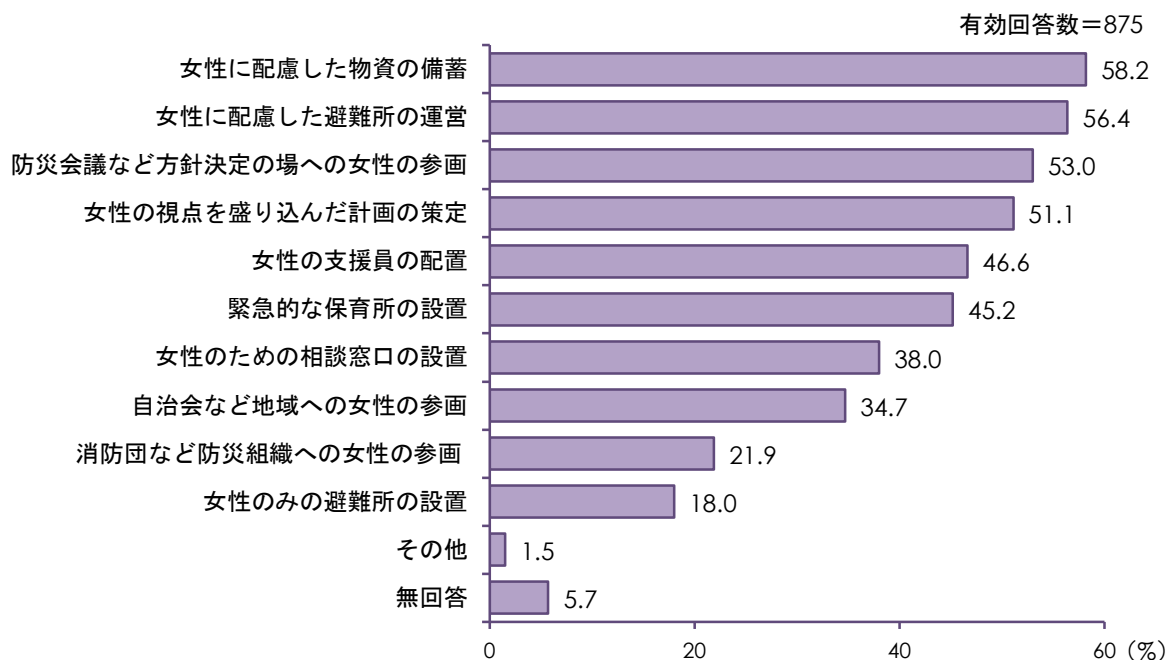
○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
72	＜女性の視点を盛り込んだ防災計画づくり＞ 地域防災計画が女性の視点を盛り込んだ計画となっているかを点検し、必要に応じて見直しを行います。	○	○	○	○	○	○	危機管理課
73	＜女性の視点を盛り込んだ防災用品の整備＞ 市が備蓄する防災用品について、必要となる品目が整備されているかを女性の視点から点検し、必要に応じ整備を行います。	○	○	○	○	○	○	危機管理課
74	＜犯罪防止のための意識啓発＞ 犯罪防止の意識啓発のため、防犯パトロール、防犯カメラの設置、きらっとジュニア防犯隊の活動等に取り組みます。	○	○	○	○	○	○	危機管理課
75	＜防犯対策のための生活環境の整備＞ まちを明るくし、歩行者等の安全を確保するとともに、夜間に誘発されるひったくりや性犯罪などの犯罪の抑止を図るため、効果的な整備を実施します。	○	○	○	○	○	○	危機管理課
新規 76	＜地域防犯活動の推進＞ 男女共同参画の視点から、犯罪の防止について地域防犯活動に取り入れていくよう推進します。	○	○	○	○	○	○	危機管理課

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
74	市内全域の防犯パトロール	月1回以上	危機管理課

＜図 1 4 防災・復興において女性の視点を反映するために必要なこと＞（複数回答）



資料：平成 24 年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

防災・復興において女性の視点を反映するために必要だと感じることは、「女性に配慮した物資の備蓄」が58.2%で最も高くなっています。次いで、「女性に配慮した避難所の運営」（56.4%）、「防災会議など方針決定の場への女性の参画」（53.0%）となっています。

課題3 国際的視野に立った男女共同参画の推進

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

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

施策の方向① 国籍にかかわらず共に暮らせる地域づくりの促進

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
77	＜学校における国際理解教育の推進＞ 英語指導助手を招請し、小中学校において男女平等の視点に立った英語教育や国際理解教育の推進を図ります。	○	○	○	○	○	○	指導課
78	＜男女共同参画に関する印刷物の翻訳化＞ 男女共同参画センターが発行している印刷物を外国語に翻訳し、だれもが利用しやすいセンターづくりに努めます。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

施策の方向② 国際交流を通じて男女平等意識への理解の促進

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
79	＜社会的性別の視点を持ち、国際交流の促進及び国際理解に向けた情報の収集と提供＞ 姉妹都市との交流を中心に、男女を問わず、社会的性別の視点を持った市民の国際感覚の醸成を促します。	○	○	○	○	○	○	協働まちづくり課

基本目標Ⅲ

家庭生活と社会生活の両立

課題1 働く場における男女平等の推進

法的な整備が進み、職場における制度上の環境については徐々に改善されつつありますが、男性の長時間労働や女性の就労継続等、雇用条件や就業環境では、いまだに男女格差が解消されていません。

そのため、企業・団体等に対し、仕事と子育て・介護等の両立に関する制度等の普及・啓発、利用促進を行い、働く場における男女平等を推進します。

男女がともに仕事と家庭生活のバランスをとり、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発や支援を行います。

施策の方向① ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

重点施策

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
80	＜市民へのワーク・ライフ・バランスの普及・啓発＞ 講座の開催等、関係部署との連携により市民への意識啓発に取り組みます。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター
81	＜市内事業所へのワーク・ライフ・バランスの普及・啓発＞ 講座の開催等、関係部署と連携により事業所への意識啓発に取り組むとともに、実態把握に努めます。	○	○	○	○	○	○	商工振興課
82	＜市職員へのワーク・ライフ・バランスの普及・啓発＞ 「ワーク・ライフ・バランス研修」を全職員を対象に引き続き実施するとともに、出産、育児、介護に関する制度についてキャビネットに掲示し、周知徹底を図ります。	○	○	○	○	○	○	人事課
83	＜育児・介護休業制度の普及・啓発＞ リーフレット等の配布により啓発を行います。また、商工会議所へ各事業所に対する指導等を依頼します。	○	○	○	○	○	○	商工振興課
新規 84	＜仕事と子育ての両立に関する制度の活用・促進＞ 市内企業における仕事と子育てが両立できる職場環境づくりを商工会議所と連携して啓発します。	○	○	○	○	○	○	こども政策課

◆指標

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

施策の方向② 雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の推進

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
85	＜関係機関と連携した男女雇用機会均等法等の普及・啓発＞ リーフレット等の窓口への備え付け、商工会議所を通じて各企業への普及・啓発を図ります。	○	○	○	○	○	○	商工振興課
86	＜パートタイム労働法・労働者派遣法等の周知＞ リーフレット等の窓口への備え付け、商工会議所を通じて各事業所に対する周知を図ります。	○	○	○	○	○	○	商工振興課
87	＜市内事業所への男女共同参画表彰制度の周知＞ 千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度について市内事業所に周知を行います。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
85	男女雇用機会均等法についての市内事業所への情報提供回数	年1回以上	商工振興課
86	各事業所への啓発回数	年1回以上	商工振興課

施策の方向③ 農業、自営業等における男女のパートナーシップの確立

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
88	＜農業における家族経営協定締結の推進＞ 家族で農業経営にたずさわる各世帯員が、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。	○	○	○	○	○	○	農政課
89	＜自営業等における男女の経営参画の啓発＞ 家族経営を基本としている商店等の自営業において、男女が対等に経営参画するための意識啓発に取り組みます。	○	○	○	○	○	○	商工振興課

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
88	家族経営協定締結数	10戸	農政課
89	自営業者に対する男女の経営参画についての研修、啓発等回数	年1回以上	商工振興課

施策の方向④ 女性の再チャレンジ支援

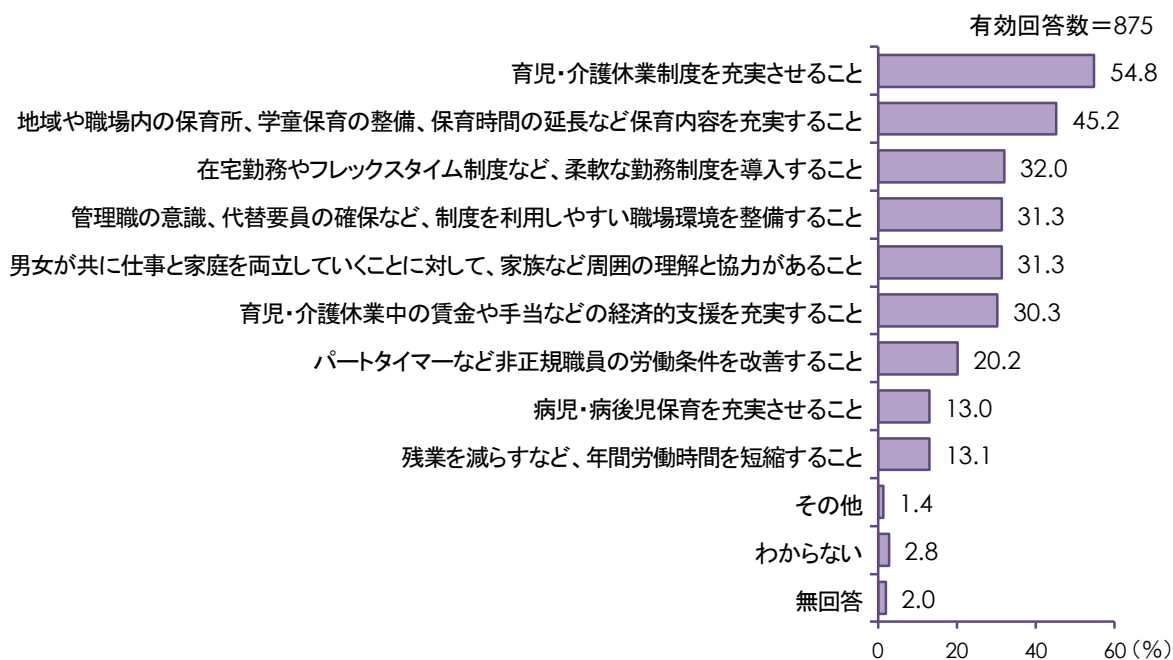
○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
90	＜職業能力・技術を習得する学習情報の提供＞ 就労セミナーの開催、就労相談・就労情報の提供を図ります。	○	○	○	○	○	○	商工振興課
91	＜創業・開業に対する支援＞ 市内で、創業・開業しようとする市民に対する資金融資等を行います。また、商工会議所が行う「女性創業塾」等を支援します。	○	○	○	○	○	○	商工振興課
92	＜再チャレンジ支援講座の実施＞ 就労支援等のための講座等を実施します。	△	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
90	セミナーの開催	年1回以上	商工振興課

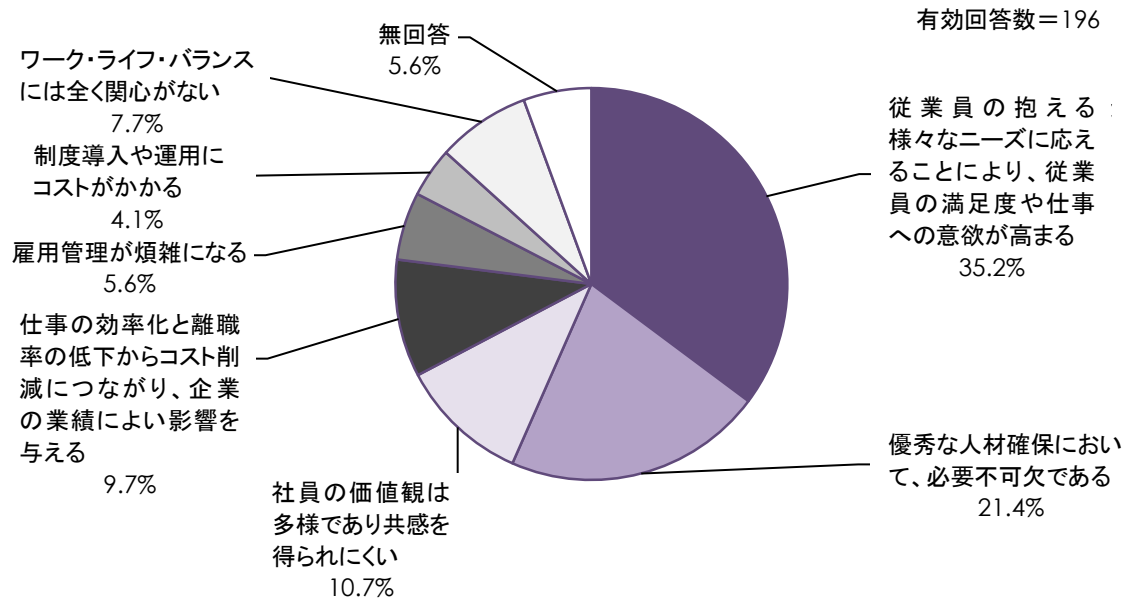
＜図15 男女が共に働きやすい職場をつくるための環境整備＞（複数回答）



資料：平成24年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

男女が共に働きやすい職場をつくるための環境整備は、「育児・介護休業制度を充実させること」が54.8%で最も高くなっています。次いで、「地域や職場内の保育所、学童保育の整備、保育時間の延長など保育内容を充実すること」（45.2%）、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」（32.0%）となっています。

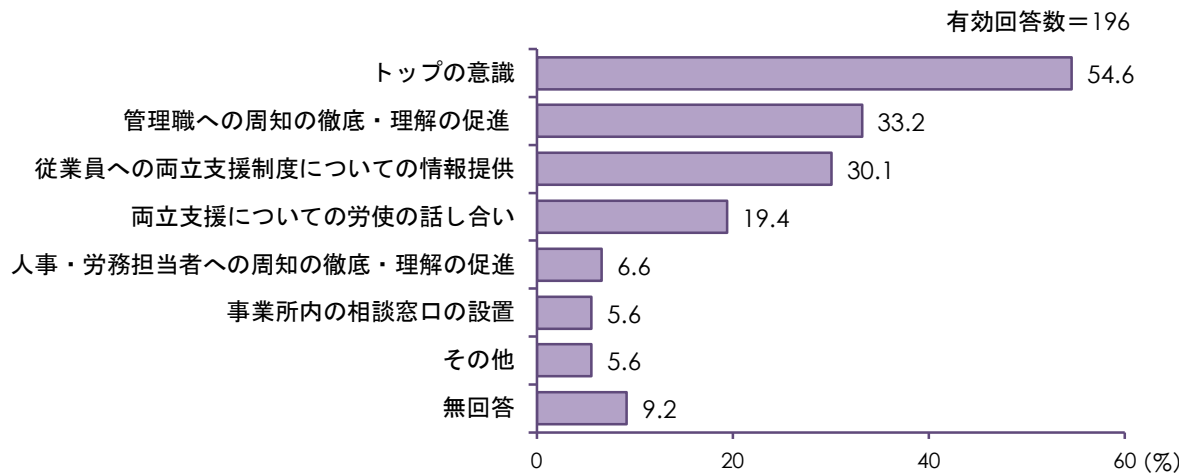
＜図16 ワーク・ライフ・バランスについての考え＞



資料：平成24年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（事業所）

ワーク・ライフ・バランスについての考えは、「従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる」が35.2%で最も高くなっています。次いで、「優秀な人材確保において、必要不可欠である」（21.4%）、「社員の価値観は多様であり共感を得られにくい」（10.7%）となっています。

＜図17 ワーク・ライフ・バランスの充実のために重要なこと＞（複数回答）



資料：平成24年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（事業所）

ワーク・ライフ・バランスの充実のために重要なことは、「トップの意識」が54.6%で最も高くなっています。次いで、「管理職への周知の徹底・理解の促進」（33.2%）、「従業員への両立支援制度についての情報提供」（30.1%）となっています。

◇意識調査の意見から◇

- ・ワーク・ライフ・バランスを空論にしないためには経営者の意識が重要だと思うが、社員としてワーク・ライフ・バランスが実践できる環境作りを考えようと思います。子育てをしながら働く、介護をしながら働く、そういう時代が当たり前の世の中にならないといけないと感じています。(女性 30 代)
- ・今必要だと感じることは「男性へのサポート、支援（育児等の女性への協力という視点・男性の働きやすさ・暮らしやすい生活への取り組み等）」、「長時間労働を減らし、健康の維持や生活のための時間を持てること」、「女性の賃金の整備（追い詰められずに生活できること）」です。(女性 40 代)
- ・女性の社会進出は時代の必然。行政として、制度の改善や社会意識の改革が必要不可欠だと思います。女性の社会進出を後押しする制度の向上に努めてほしいです。(男性 50 代)
- ・トップの意識が古いと社会的な影響も小さくありません。トップへ向けて、男女共同参画社会づくりの意識変革をしてもらえるようなセミナーや呼びかけをしてほしいです。(卸売・小売業・本社・本店)
- ・40 代の女性ですが、私が就活時に「男女雇用機会均等法」が施行されました。しかし、制度上と現実との間には距離があり、制度よりも意識の改革が必要ではないかと、その時感じました。また、身体的な特徴も男女では差があり、すべての業務を平等にというのは難しいと思います。マニュアルではなく、フレキシブルな対応が必要なのではないでしょうか。(飲食・宿泊業・単独事業所)
- ・行政において「男性にとっての男女共同参画」について男女共同参画の意義について理解推進に向けて、内閣府、文部科学省が共通のテーマに向けて具体策を展開していただきたい。地元行政において男性管理職等の意識啓発、男性の家庭、地域への参画を可能にする職場環境の改善、男性の家庭地域への参画を可能にする地域等の取り組み等に指導、助言、助力、支援をお願いしたい。(サービス業・単独事業所)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章 平成 19 年 12 月 18 日策定：内閣府

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

課題2 互いに担い合う家庭・地域生活

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

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

施策の方向① 固定的な性別役割分担意識の見直しの促進

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
93	＜男性の家事・育児への参画を促す講座等の実施＞ 家庭内の男女共同参画を推進するための講座に、男性参加機会を増やすよう、時間や曜日・内容等を検討し、実施します。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画 センター 公民館
94	＜男女が参加できる「ママ・パパになるための学級」の開催＞ 就労者、パートナーが参加しやすいよう日程に配慮し、これから親になる男女が学習する「ママ・パパになるための学級」を開催します。	○	○	○	○	○	○	健康支援課

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
93	男性の家庭参画を促す講座等の実施	年1回以上	男女共同参画 センター
	男性の家庭参画を促す講座等の実施	各公民館で 年1回以上	公民館

◇地域ミーティングの意見から◇

- ・今の30代、40代の方は働き過ぎています。娘が夜の10時、11時まで働いているのが実態です。今の人ががぎすぎすした生活になっているようです。
- ・私は60歳まで同じ会社で働きました。「育休を取ったら辞めろ」という今の社会はどうなっているのかと思います。
- ・共働きが当たり前の時代です。男性も育休が取れるように給料面、期間などを解決しなければなりません。子どもは一人では育てられません。周りのサポートが必要です。

施策の方向② 男女共同参画の視点に立った子育て支援の充実

重点施策

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
95	＜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
96	＜多様な働き方を支援するための保育の拡充＞ 保育所・こども園における時間外保育、産休明け保育、一時保育、預かり保育の実施内容等の拡充を図ります。	○	○	○	○	○	○	こども保育課
97	＜病児・病後児保育の周知＞ 市内の病児・病後児保育の周知を図ります。	○	○	○	○	○	○	子育て支援課
98	＜ファミリー・サポート・センター事業等の充実＞ 相互援助や組織の活用を行い、サービスメニューの拡大等や会員の確保を行うとともに、研修内容の充実を図ります。	○	○	○	○	○	○	子育て支援課
99	＜乳幼児に配慮した公共施設の整備＞ 来庁者の利便性を考え新庁舎内にベビーベッド、授乳室等の設置をします。	△	△	△	△	○	○	契約検査課
100	＜子どもの医療費助成の充実＞ 安心して子育てができる環境づくりとして、子どもの医療費助成の充実に努めます。	○	○	○	○	○	○	子育て支援課
101	＜保育所についての情報提供の充実＞ 男女が働きやすい環境づくりのため、保育所の入所に関する情報提供に努めます。	○	○	○	○	○	○	こども保育課
102	＜子育て支援拠点での男性の参加促進＞ 子育て支援拠点施設の土、日の開所等により平日利用できない家庭も利用しやすい施設づくりを行います。	○	○	○	○	○	○	子育て支援課 こども保育課
103	＜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
104	＜放課後児童会の充実＞ 働く親が安心できるよう、1～3学年の全入制及び小学校敷地内開設の維持や施設整備等、放課後児童会の機能充実に努めます。	○	○	○	○	○	○	青少年課
105	＜放課後児童会指導員への男女共同参画に関する研修の実施＞ 指導員に対し、男女共同参画に関する研修を実施します。	○	○	○	○	○	○	青少年課

106	＜男女共同参画の視点を含めた啓発誌・パンフレット等の発行＞ パンフレット・チラシ等の作成に際し、男女共同参画の視点を含めた紙面づくりを行います。	○	○	○	○	○	○	子育て支援課
107	＜子育て支援相談の充実＞ こどもセンター、つどいの広場の周知を図るとともに、子育てに関する情報の提供を行い、安心して子育てができるよう、個々の家庭に応じた支援を行います。	○	○	○	○	○	○	子育て支援課
108	＜育児に関する相談及び情報の提供＞ 育児についての相談に対応し、必要な情報提供を随時行います。	○	○	○	○	○	○	健康支援課
109	＜ひとり親家庭の生活自立への支援＞ ひとり親家庭に対しての相談窓口体制の充実を図るため、就労支援を含め、関係機関との連携を図ります。	○	○	○	○	○	○	子育て支援課

◆指標

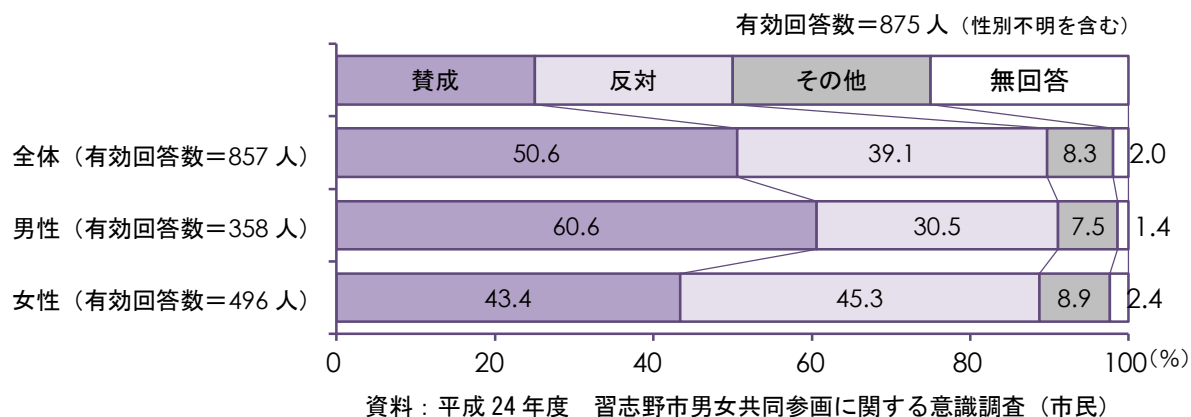
事業No.	項目	目標数値	担当課
95	保育所所庭開放利用者数	施設毎 10%増	こども保育課
	子育てふれあい広場利用者数	施設毎 10%増	こども保育課
98	ファミリー・サポート・センター登録会員数	前年度実績の 10%増	子育て支援課
99	男女トイレのベビーチェア等の設置	新庁舎各階のトイレ	契約検査課
105	男女共同参画に関する研修の実施	年 1 回以上	青少年課

施策の方向③男女共同参画の視点に立った介護支援の充実

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
110	＜保健福祉サービスの充実、介護予防の推進＞ 介護予防に関する事業や市民同士の支えあい活動等についての情報を、仕事を退職して間もない前期高齢者にも十分に提供し、これらの活動に男女が互いの特性を生かしあって参加できるよう支援します。	○	○	○	○	○	○	健康支援課
111	＜介護保険制度の内容理解に向けた啓発＞ 被保険者証交付時のリーフレットの送付、制度周知用パンフレット作成と配布、広報への掲載等、制度理解のための啓発を行います。	○	○	○	○	○	○	介護保険課
112	＜介護者の支援体制の充実＞ 市内 5 か所の地域包括支援センターにおいて、介護についての相談に対応し、必要な情報提供を随時行います。	○	○	○	○	○	○	高齢者支援課

<図18 男は仕事、女は家事・育児という考え方>



男は仕事、女は家事・育児という考え方について、「賛成」と回答した男性は60.6%、女性は43.4%となっています。一方、「反対」と回答した男性は30.5%、女性は45.3%となっています。

◇意識調査の意見から◇

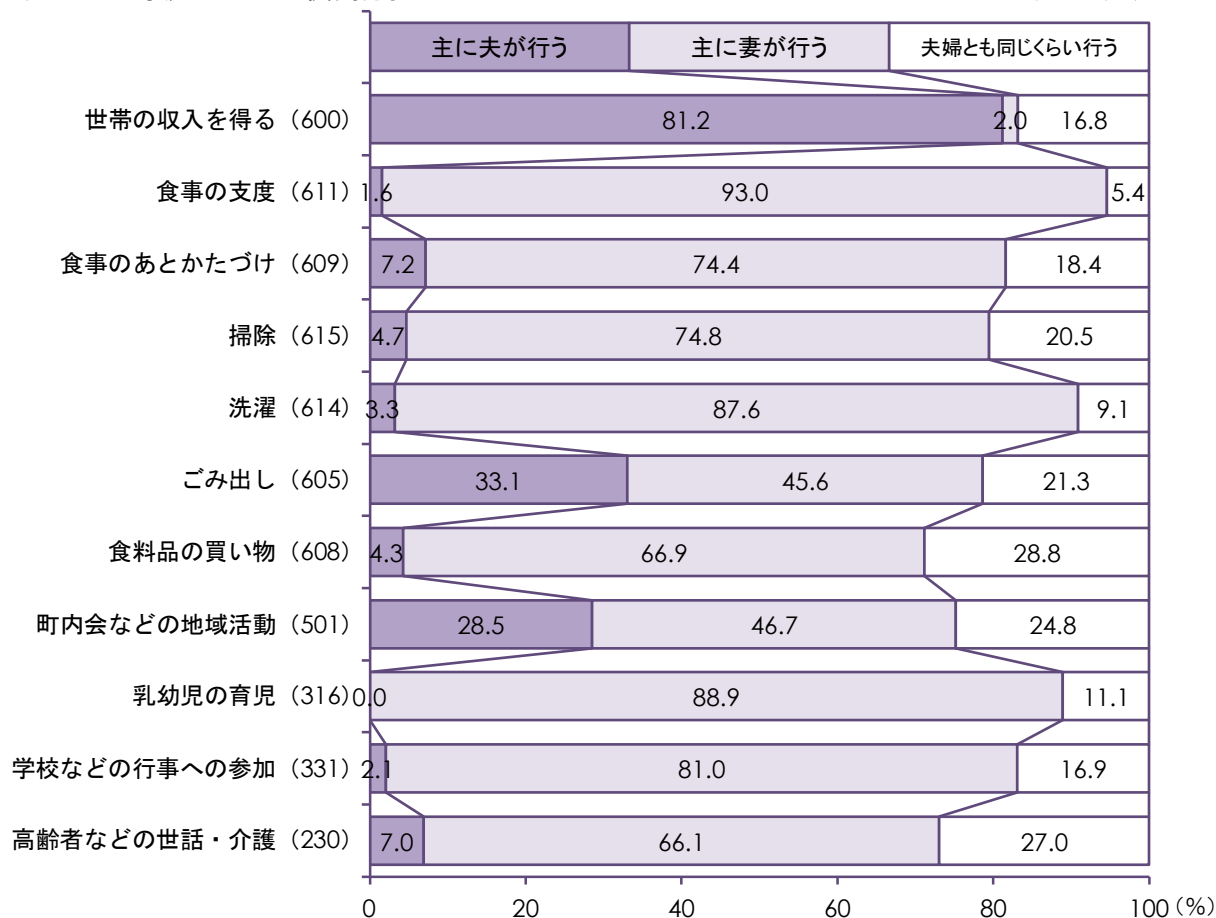
- ・出産前までフルタイムで働いていましたが、残業が多く身体を壊し、専業主婦として育児をしています。夫も残業が多い職場なので、私がフルタイムで仕事をするのは、育児の協力が得られず不可能です。子育て中の女性でも正社員として働けて、好きなだけ子どもを産める社会になり、時間に追われずに育児ができればどんなにいいかと思います。いつの日か、そのような社会になる事を願っています。（女性20代）
- ・女性が働きやすい職場を作っていただきたいです。また、保育園の空き待ちを解消してほしいです。いまだに男は外で稼ぎ、女は子育て家事という家庭があり、男は子育てにまったく協力しない家庭があるのが残念です。（女性20代）
- ・男性は仕事、女性は家事育児という考えを固定化せず、その人に合う生き方ができる社会が理想と考えます。（男性40代）

◇地域ミーティングの意見から◇

- ・専業主婦として3歳の男児を育てています。3年保育と言われているが、所属する会では子育てが終わる頃にどうするかという悩みや不安を話合っています。身近に預けられる人はおらず、保育所も求職活動時には預けることができません。また、ファミリー・サポート等の制度は事前の連絡が必要で、いざという時に、すぐに助けてくれる制度がほしいと感じています。
- ・夫の理解が大切です。夫が家事をやってくれて助かりました。そのため、子どもをもう一人と考えることができます。

＜図 19 家庭における役割分担＞

() 内有効回答数



資料：平成 24 年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

家庭における役割分担について、主に夫が行うことでは、「世帯の収入を得る」が 81.2%で最も高い割合になっています。次いで、「ごみ出し」(33.1%)、「町内会などの地域活動」(28.5%)となっています。

主に妻が行うことでは、「食事の支度」が 93.0%で最も高い割合になっています。次いで、「乳幼児の育児」(88.9%)、「洗濯」(87.6%)となっています。

夫婦とも同じくらい行うことでは「食料品の買い物」が 28.8%で最も高い割合になっています。次いで、「高齢者などの世話・介護」(27.0%)、「町内会などの地域活動」(24.8%)となっています。

◇意識調査の意見から◇

- ・ いまだに「育児や家事は女性がするもの」という気持ちや考えは、根深いと思います。男性は朝早くから仕事に行き、遅くまで仕事で、家庭を支えるために大変だと思いますが、私も、朝食や清掃・洗濯、子どもを学校に送り出し、仕事へ行き、夕方には買い物をして帰ってきて、夕飯の支度と育児、家事をしています。それが大変な仕事だと、もう少し男性が理解し、認めるような社会環境であってほしいです。(女性 30 代)

基本目標Ⅳ

生涯にわたる心身の健康維持

課題1 性差に配慮した健康への推進

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

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

施策の方向① 健康に関するあらゆる分野の情報提供

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
113	＜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
114	＜健診（検診）に対する情報提供及び受けやすい健診（検診）体制の整備＞ 妊婦・乳幼児健診、成人の健康診査（がん検診等）の事業の充実、整備、情報の周知に努めます。	○	○	○	○	○	○	健康支援課
115	＜性感染症・エイズ予防と喫煙・飲酒・薬物乱用防止の啓発＞ 母子保健事業の一環として、対象に合わせた啓発活動を行います。学校においては、教職員の研修、授業の研究を実施し、生徒への適切な指導を行います。	○	○	○	○	○	○	健康支援課 指導課

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
115	養護教諭、保健主事の研修	年1回以上	指導課

施策の方向② 性差に配慮した医療・保健の促進

○は実施 △は検討

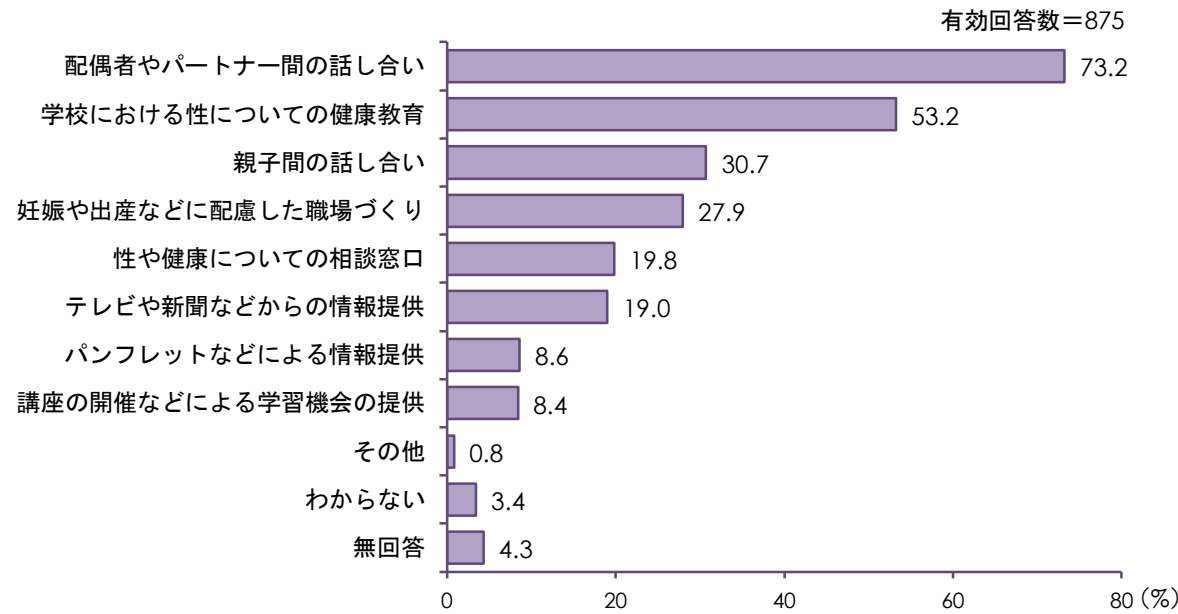
事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
116	＜性差にかかわる健康教育の実施＞ 性差をテーマとして取り入れた健康教育を行います。	○	○	○	○	○	○	健康支援課
117	＜性差医療に関する情報の収集・提供＞ 性差医療、男性・女性外来に関する情報の収集・提供を行います。	○	○	○	○	○	○	健康支援課

施策の方向③ 安心して妊娠・出産できる環境づくりの促進

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
118	＜妊娠・出産・子育て期における健康支援の充実＞ 母子健康手帳交付、所内相談、家庭訪問等において、プライバシーに配慮しながら、安心して妊娠・出産等に関する相談ができる相談体制を整備します。	○	○	○	○	○	○	健康支援課

＜図 20 男女が互いの性や健康について理解しあうために必要なこと＞（複数回答）



資料：平成 24 年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

男女がお互いの性や健康について理解しあうために必要なことは、「配偶者やパートナー間の話し合い」が73.2%で高くなっています。次いで、「学校における性についての健康教育」（53.2%）、「親子間の話し合い」（30.7%）となっています。

◇意識調査の意見から◇

・妊娠出産についてもっと具体的に学校で学ぶ必要があります。男女ともに働くことが一般的になってきている時代なら、このような話題は進学・就職と同じレベルの重要性があるからです。少子化の影響は過労やストレス、結婚年齢の上昇による不妊になりやすい環境があるからであるとも考えています。男女ともに高齢による出産のリスクや、不妊治療の現状も含めて、正しい知識を知る機会が10代のうちに欲しかったです。このような意見を持つのは、私が現在婦人科で治療をしており、初めて知ることが多かったからです。（女性 20 代）

課題2 高齢者・障がい者の男女共同参画の推進

高齢者や障がいのある人が生き生きと生活をしていくためには、高齢者・障がい者の男女共同参画の推進が望まれます。

そのため、男女共同参画の視点に立った高齢者への学習機会及び男女共に参画できるスポーツ・レクリエーション活動等の提供や、障がいのある人への社会参加や参画、就労支援の充実等を推進します。

施策の方向① 男女共同参画の視点に立った高齢者の生活の充実

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
119	＜男女共同参画の視点に立った学習機会・情報の提供＞ 千葉県生涯大学校の案内を行い、学習意欲のある高齢者の学習機会の場、情報を広く提供します。	○	○	○	○	○	○	高齢者支援課
	＜男女共同参画の視点に立った学習機会・情報の提供＞ 高齢者対象の学習機会、千葉県生涯大学校の案内等の情報を広く提供します。また、公民館活動において、高齢者を対象とした男女共同参画の視点に立った講座を実施します。	○	○	○	○	○	○	公民館
120	＜高齢者のスポーツ・レクリエーション活動における男女共同参画の促進＞ 高齢者のスポーツ・レクリエーション活動において、男女がともに参画できる環境づくりへの支援を行います。	○	○	○	○	○	○	高齢者支援課
121	＜老人クラブ等の活動における男女共同参画の促進＞ 老人クラブ等の高齢者の活動において、男女が共同参画できる環境や意識づくりへの働きかけを行います。	○	○	○	○	○	○	高齢者支援課

施策の方向② 男女共同参画の視点に立った障がい者福祉の充実

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
122	＜障がいのある人の社会参加と就労支援の充実＞ 男女を問わず当事者活動等の社会参加の促進や就労希望者に対する支援体制を充実します。	○	○	○	○	○	○	障がい福祉課
123	＜障がいのある人への相談、情報提供の充実＞ 自立支援協議会の活動や障がい者の相談支援体制の充実、視覚障がい者への音声による広報提供等に取り組みます。	○	○	○	○	○	○	障がい福祉課
124	＜障がいのある人のスポーツ・レクリエーション活動の充実＞ 男女問わず参加できる障がい者スポーツ大会の実施、レクリエーション活動の充実に取り組みます。	○	○	○	○	○	○	障がい福祉課

基本目標Ⅴ

計画の推進

課題1 市民と行政のパートナーシップ

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

そのため、男女共同参画のまちづくりに意欲のある団体の活動の機会の充実や市民とのネットワークづくりを進めるとともに、住民ニーズに応じた行政情報を分かりやすく提供できるよう、市民とのイベントの実施、情報紙「きらきら」を発行していきます。

施策の方向① 市民と行政との情報交換の推進

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
125	＜登録団体連絡会の開催と連携・協働＞ 男女共同参画センターの登録団体の連絡会を開催し、各団体の活動報告や、研修会をとおり、団体間の連携を推進し、市民との協働による男女共同参画のまちづくりに取り組みます。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
125	登録団体連絡会及び研修会の開催	年2回	男女共同参画センター

施策の方向② 市民との協働事業の充実

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
126	＜登録団体等との協働によるイベントの実施＞ 登録団体をはじめ、情報紙「きらきら」の編集委員などと男女共同参画の啓発、推進を図るため、市民との協働によるイベント、講座等を実施します。また、登録団体主催事業を積極的に支援していきます。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター
127	＜市民参画による情報紙の企画・編集＞ 情報紙「きらきら」を公募による編集委員との協働による企画・編集により発行します。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

課題2 計画推進体制の強化

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

また、男女共同参画社会づくりの拠点である男女共同参画センターの機能の充実を図り、男女共同参画センター利用者や登録団体等の活動支援に努めます。

施策の方向① 習志野市男女共同参画審議会の充実

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
128	＜必要に応じた部会の設置・開催＞ 計画策定時には策定部会を、計画評価のためには評価部会を設置するなど、必要に応じ部会を設置し男女共同参画審議会を充実させます。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

施策の方向② 男女共同参画センターの機能充実

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
129	＜パソコン、研修室・交流コーナーの充実等＞ 市民がより利用しやすい施設とするため、図書情報コーナー設置の市民閲覧用パソコン、研修室・資料コーナーの充実等を図ります。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

◆指標

事業No.	項目	目標数値	担当課
129	男女共同参画センター利用者数 (市民協働インフォメーションルーム利用者を含む)	21,500 人	男女共同参画センター

施策の方向③ 庁内推進体制の連携強化

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
新規 130	＜推進庁内連絡会議の充実＞ 次長級の職員で構成される推進庁内連絡会議で庁内に男女共同参画の推進を連携して行えるよう働きかけます。	△	○	○	○	○	○	男女共同参画センター
新規 131	＜庁内プロジェクト等の強化＞ 「DV防止推進関係課長会議」、「ワーク・ライフ・バランス推進プロジェクト」の開催内容を見直し、より庁内の連携を深め男女共同参画の推進を図ります。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

◆指標

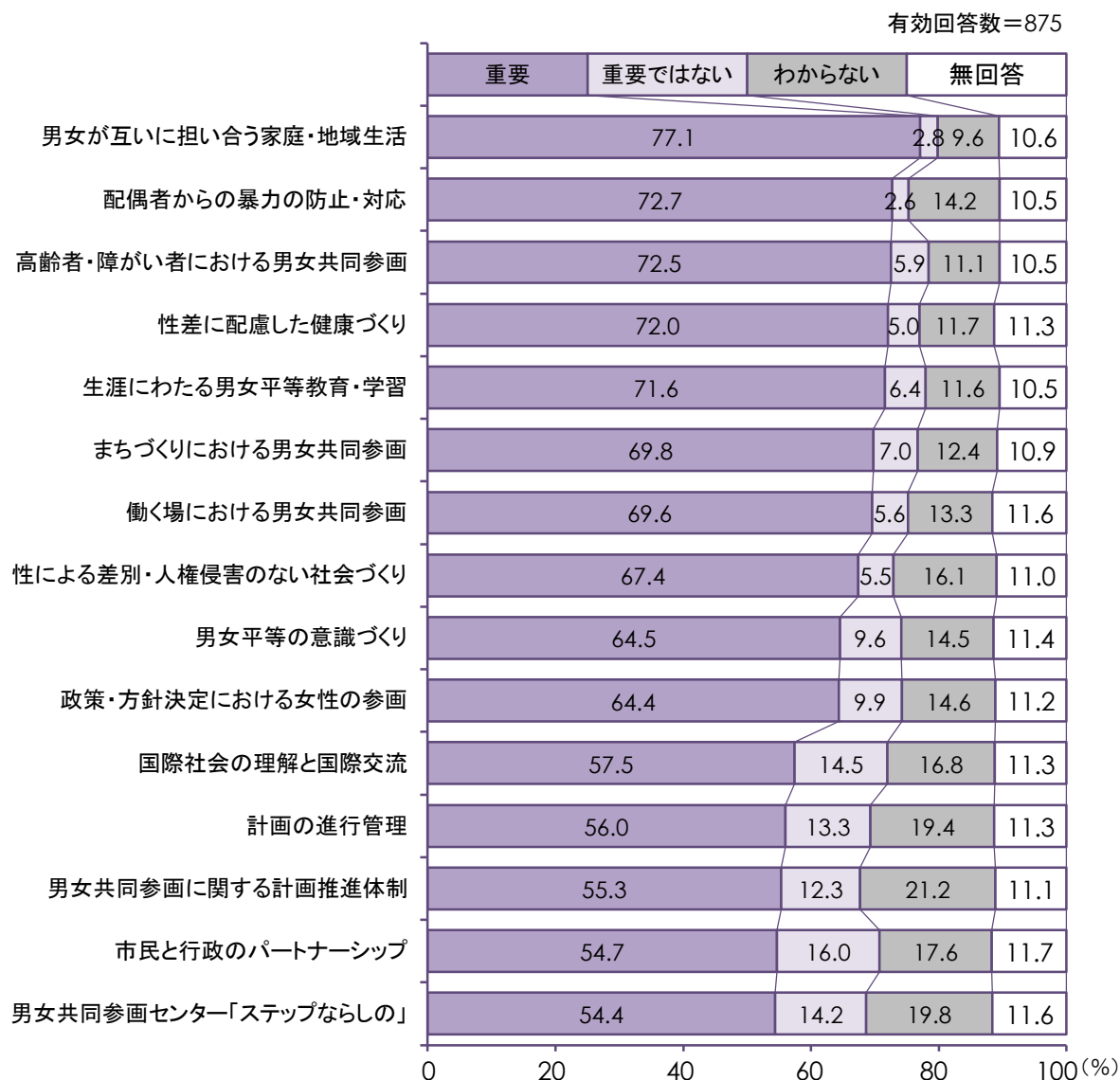
事業No.	項目	目標数値	担当課
130	推進庁内連絡会議の開催回数	年1回以上	男女共同参画センター

施策の方向④ 国・他の地方公共団体・公共的団体との連携強化

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
132	＜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

＜図 2 1 男女共同参画社会の実現における市の役割・業務の評価＞



資料：平成 24 年度 習志野市男女共同参画に関する意識調査（市民）

男女共同参画社会の実現における市の役割・業務の評価で、「重要」が最も高いのは「男女が互いに担い合う家庭・地域生活」で 77.1%となっています。次いで「配偶者からの暴力の防止・対応」（72.7%）、「高齢者・障がい者における男女共同参画」（72.5%）となっています。

◇意識調査の意見から◇

- ・男女共同参画は今後ますます重要になり、発展していかなければならないと思います。「市での取り組み」、「地域社会での取り組み」、「ひとりひとりが自覚すること」が大切です。それを浸透させる施策の推進が必要です。（男性 70 代以上）

課題3 計画の進行管理と評価

計画の確実な実行のためには、定期的・系統的に状況を把握し、目標達成の度合いなど、適切な評価方法を確立することが求められます。

そこで、男女共同参画基本計画の進行管理を行うとともに、推進状況について公表するほか、男女共同参画基本計画評価組織を設置し計画体制を確立するとともに、施策について評価を行います。

施策の方向① 計画の進行管理と周知

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
133	＜男女共同参画基本計画の進行管理及び公表＞ 男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画基本計画の推進状況について、毎年公表します。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター
134	＜男女共同参画基本計画の周知・啓発＞ 男女共同参画週間事業、啓発紙の発行、各種講座、研修等で計画の周知・啓発を図ります。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

施策の方向② 施策評価の実施

○は実施 △は検討

事業No.	事業名と取り組み内容	実施年度						担当課
		26	27	28	29	30	31	
135	＜男女共同参画基本計画評価の実施＞ 男女共同参画基本計画評価組織により男女共同参画推進施策の評価を行います。	○	○	○	○	○	○	男女共同参画センター

習志野市第2次男女共同参画基本計画策定までの取り組み内容

時期	作業内容
平成 24 年 7 月 23 日(月) ～8 月 31 日(金)	「習志野市男女共同参画に関する意識調査」実施 対象：市民、事業者
平成 25 年 2 月 8 日(金)	平成 24 年度第 3 回男女共同参画審議会開催 《内容》 ①習志野市第 2 次男女共同参画基本計画の策定に関し、市長より習志野市男女共同参画審議会へ諮問 ②習志野市第 2 次男女共同参画基本計画策定部会設置要領（案）について
平成 25 年 4 月 11 日(木)	平成 25 年度第 1 回策定部会開催 《内容》 ①習志野市第 2 次男女共同参画基本計画の体系について ② 今後のスケジュールについて
平成 25 年 6 月 13 日(水)	第 2 回策定部会開催 《内容》 ①習志野市第 2 次男女共同参画基本計画の体系について
平成 25 年 6 月 29 日(土)	平成 25 年度男女共同参画週間事業 「ワーク・ライフ・バランスをすすめるために」パート 1 講演・事例発表 開催 《内容》 ①講演会「自分らしく生きていますか？」 渥美由喜さん（厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員） ②事例発表「働き方を工夫しながら、仕事・子育て・地域活動」 今泉利江子さん ③事例発表「わが社における子育て支援」 飯島松樹さん
平成 25 年 7 月 7 日(日)	平成 25 年度男女共同参画週間事業 「ワーク・ライフ・バランスをすすめるために」パート 2 基調講演・地域ミーティング開催 《内容》 ①基調講演「ふつうに働きながら、子育てしたいのに！」 鈴木敦子さん、中村かさねさん（毎日新聞「リアル 30's 取材班」） ②地域ミーティング「ふつうって高望みですか？生きづらいと思っているあなた！みんなで、話しましょう！考えましょう！」
平成 25 年 7 月 11 日(木)	平成 25 年度第 1 回男女共同参画審議会開催 《内容》 ①習志野市第 2 次男女共同参画基本計画について ②平成 25 年度習志野市男女共同参画週間事業について（報告）
平成 25 年 9 月 12 日(木)	第 3 回策定部会開催 《内容》 ① 施策の方向に基づく事業（案）について ②習志野市第 2 次男女共同参画基本計画における分野別計画（DV 対策編）の位置づけについて

時期	作業内容
平成 25 年 10 月 3 日(木)	第 4 回策定部会開催 《内容》 ① 施策の方向に基づいた、具体的施策（各事業）について ② 習志野市第 2 次男女共同参画基本計画 ダイジェスト版について
平成 25 年 10 月 24 日(木)	平成 25 年度第 2 回男女共同参画審議会開催 《内容》 ① 男女共同参画基本計画パブリックコメント（案）平成 24 年度事業評価について ② 習志野市第 2 次男女共同参画基本計画素案について
平成 25 年 10 月 28 日(月)	平成 25 年度第 1 回習志野市男女共同参画推進庁内連絡会議 《内容》 ① 習志野市第 2 次男女共同参画基本計画素案について
平成 25 年 11 月 11 日(月)	庁議 《内容》 ① 習志野市第 2 次男女共同参画基本計画パブリックコメント（案）について
平成 25 年 11 月 15 日(金)	正副議長説明 《内容》 ① 習志野市第 2 次男女共同参画基本計画パブリックコメント（案）について
平成 25 年 12 月 1 日(日)	12 月 1 日号広報及び市ホームページにてパブリックコメントのお知らせ
平成 25 年 12 月 2 日(月) ～平成 25 年 12 月 27 日(金)	パブリックコメント実施
平成 26 年 1 月 23 日(木)	第 5 回策定部会開催 《内容》 ① パブリックコメントの結果報告 ② 最終案の検討
平成 26 年 2 月 4 日(火)	平成 25 年度第 2 回習志野市男女共同参画推進庁内連絡会議 《内容》 ① パブリックコメントの結果報告 ② 最終案の検討
平成 26 年 2 月 6 日(木)	平成 25 年度第 3 回男女共同参画審議会開催 《内容》 ① 最終案の決定 ② 市長へ答申
平成 26 年 2 月 10 日(月)	庁議 《内容》 ① 習志野市第 2 次男女共同参画基本計画最終案について
平成 26 年 3 月	習志野市第 2 次男女共同参画基本計画策定及びパブリックコメント実施結果の公表

習志野市男女共同参画週間事業(講演会・地域ミーティング)について

本計画の策定に伴い、「習志野市男女共同参画週間事業(講演会・地域ミーティング)」を開催しました。

この習志野市男女共同参画週間事業は、ステップならしの(男女共同参画センター)の登録団体等で構成される「習志野市男女共同参画週間事業運営委員会」を組織し、市との協働により実施しました。

	パート1	パート2
日 時	平成 25 年 6 月 29 日(土)	平成 25 年 7 月 7 日(日)
テーマ	「ワーク・ライフ・バランスをすすめるために」 パート1 講演・事例発表	「ワーク・ライフ・バランスをすすめるために」 パート2 基調講演・地域ミーティング開催
内 容	①講演会 「自分らしく生きていますか？」 渥美由喜さん(厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員) ②事例発表「働き方を工夫しながら、仕事・子育て・地域活動」 今泉利江子さん ③事例発表「わが社における子育て支援」 飯島松樹さん	①基調講演「ふつうに働きながら、子育てしたいのに！」 鈴木敦子さん、中村かさねさん(毎日新聞「リアル30's 取材班」) ②地域ミーティング「ふつうって高望みですか？生きづらいと思っているあなた！みんなで、話しましょう！考えましょう！」
会 場	サンロード津田沼 6 階大会議室	新習志野公民館 多目的室他
参加者	参加人数 74 名 (男性 24 名、女性 50 名) 託児 6 名	参加人数 47 名 (男性 12 名 女性 35 名) 託児 4 名

<習志野市男女共同参画週間事業運営委員会>

運営委員:17 名 ※委員名簿は 72 ページをご覧ください。

運営委員会会議日程

第1回…平成24年12月21日(金)	第2回…平成25年1月18日(金)	第3回…平成25年2月14日(木)
第4回…平成25年3月7日(木)	第5回…平成25年4月4日(木)	第6回…平成25年4月12日(金)
第7回…平成25年4月30日(火)	第8回…平成25年5月17日(金)	第9回…平成25年5月20日(月)
第10回…平成25年6月6日(金)	第11回…平成25年6月14日(金)	第12回…平成25年6月24日(月)
第13回…平成25年7月25日(木)		

習志野市男女共同参画週間事業 講演会 & 地域ミーティング

託児協力…「ラッコの会」 <パート1、2>

手話通訳…「社会福祉法人 千葉県聴覚障害者協会」 <パート1、2>

①講演会「自分らしく生きていますか？」 渥美由喜さん(厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員)

【前半】子ども2人を妻と共働きで育てている。働いていると男性は少数派にはならないが、育児休業を取得しマイノリティ体験をした。疎外感や孤立感があつたが、親切にしてもらった経験から、人に優しくなれた。子育ては上り坂で大変だけど楽しく、いずれ楽になる。しかし、父の介護は下り坂で、底無し沼に飲み込まれてしまいそんな感覚があつた。子育てはいつ始まっていつ終わるか見通しが立つが、介護はいつ誰がいつまでやるのかわからない。ワーク・ライフ・バランスに力を入れる理由のひとつは介護である。

日本は人口減少社会で、働き手が減るため、働き手の奪い合いになっている。ワーク・ライフ・バランスは人材確保に不可欠で、ワークとライフの相乗効果が大切である。質の高い生活が質の高い仕事に繋がり、メリハリのある仕事は生活の余裕に繋がると考えている。

また、ワーク・ライフ・バランスはストレス相殺効果を持っている。父の徘徊は24時間目が離せず、子どもの世話をしながら介護をしている。在宅勤務ができるので、妻が帰宅すると子育てを交代し、仕事に向かい、ライフのストレスをワークで発散している。

そこで、5つのカギが重要となる。5つのカギとは、①生活の見直し(やめる業務はないか、簡単にできるやり方はないか、まねできないか、してもらえないことはないか、一緒にやれないか。)、②発信(経験を聞いたりして励まされる。堂々と人に頼る。助け合い。)、③周りの支援(支援と貢献。支援されたら頑張って貢献することが大切。)、④まわりの理解(お互い様の思いやり。育児休業をとって家事の大変さがわかった。母、妻への感謝。理解のない部下に対して上司が上から指示をすると逆効果。いざという時に助け合う経験を通じて共有するもの。マネジメントの問題でもある。)、⑤行動(意識が変わると行動が変わる。行動が変わるとスキルが上がる。)である。

ワーク・ライフ・バランスに行政と市民が一体となって取り組むことは、地域を活性化するための特効薬になる。20年前から地元の公園で子ども会の活動をしているが、ワーク・ライフ・バランスは男性が家庭に帰るだけではなく、地域に帰ることもある。実際に社会貢献、地域貢献に目覚めている人が増えており、プロフェッショナルとしてのスキルを活かした社会貢献が、今後本格化すると考えている。

【後半】イクメンは、2006年に自分が作った言葉。当時、厚生労働省が「子育てに何を求めるか」の調査をしたところ、男性は女性に容貌・容姿を求めたが、女性が男性に求めるものの第1位は経済力、第2位は家事・育児と一緒にすることが、容貌・容姿の4倍だった。イクメンにはなれないけど、イクメンにはなれると話していたら、2年前流行語大賞になった。

育児・家事に積極的な男性の見抜き方は、あなたが誰をリスペクトできるか、誰が一番あなたを大切にしてくれるか。

2006年6月に第一子を授かり、妻が育休6ヶ月取得の後、男性の育休第一号で4ヶ月取得した。夫婦で話し合っ

て、妻を世帯主にしている。育休取得については上司とうまく話ができなかった。

出産直後から乳幼児期の子育てを誰とやったかが大事で、夫と二人で子育てをした場合は、子どもが育つに従って夫婦の愛情曲線は回復するが、そうでない場合は夫への愛情曲線は下がったままになってしまう。

「育児ノイローゼ」、「産後うつ」などは、母親の問題という一面的な見方がされがちだが、産後の大変な時期に夫が全く家事・育児をやらないのを社会が容認しているのが問題である。NHKの視聴者参加番組では、妻から夫への恨みつらみのFAXが1時間で2500枚以上にもなった。

育休という言葉は、休むと楽をするという感じがして好きではない。3週間前から哺乳瓶で慣らしたが、母乳好きな息子に自分の胸を叩かれてつらかった。公園デビューも最初はストレスだったが、愚痴を言われたら愚痴で返すと連帯感が生まれ、後に震災で帰宅難民になったとき時は、親しくなっていたママ友が、子どもの迎えを申し出てくれて助かった経験がある。

料理は全然できなかったが、上の子がひどいアトピーで、申し訳ない気持ちで食材選びや栄養バランスに目覚めた。毎朝早く起きて弁当を作っており、子どもも一緒にやっている。上の子がバレンタインデーにチョコをいっぱいもらってきた。保育園のおままごとで、お皿を配ったり、洗ったりと一生懸命やっているようで、そういう姿勢が支持されたい。朝出かける前に流しのお皿を洗っておく、洗濯物をたたんでおく、10分15分の小さなサプライズは家族円満の秘訣である。

育休に入る前には、上司とうまく話すことができなかった反省から、職場に復帰したとき、思い切って育休中のことを話した。上司が「育休とってよかった。ひと皮むけた気がする」と言った。元気で明るい肉食系の女性部下に混ざって、草食系男子が一人いた。彼とはうまくいっていなかったが、育休後、彼がもっと成長できるようサポートすべきだと反省し、自分の失敗と対応策を話したところ、彼は心を開き、相談をするようになり成長が見られた。

押さえつけるのではなく、支えるマネジメントで引き出し伸ばしていく、サーバントリーダーシップが流行っている。

息子たちが大人になるときには、家事・育児と一緒にやらないとパートナー探しに苦労する。「思いっきり楽しんで、やりたがらせて、ほめてやらねば、子どもは動かじ」と思っており、嫌がってやっているのと、つまらないことだと子どもはわかる。

土曜日の朝日新聞「ダンカジ日記」初代執筆者で13回書いた。日用雑貨品の消費カーブを作成し、なくなる1週間前に自分にメールが届くようWEBカレンダーに登録した。その記事が一番人気だった。トヨタの在庫管理ジャストインタイムの応用だった。

家族の介護・看護での離職・転職者は2006年10月からの1年で約150,000人で、対前年比では4割増加している。平成19年調査で、離職者の年齢は40～59歳が41.5%。50代社員の過半数は家族に要介護者がいる。社員に占める介護社員の割合は14%で、10年後介護離職者が500,000人を超える可能性がある。

4年前、父が認知症と統合失調症を併発した。24時間365日つきっきりの介護はできず、社長は「仕事は後回しで、家族と一緒に時間を大切にしろ」と言ってくれたので、真っ暗なトンネルを手探りで歩いていた状況に光が射しこんだ。夕方・週末介護でなんとかやっている状況で、「おじいちゃんありがとう」の場面を作るために、子どもたちと父のところに通っている。

育児をすると、介護が楽になる。育児は自分の乳幼児期を追体験している。介護はいずれ自分も年老いて、自分がしてほしいことを今父にしている。子どもが生まれてきてくれて、父が晩年生きていてくれて良かった。

息子は1歳半で難病と判明。小児病棟に1ヶ月半入院した。人生は長さではなく密度、ワークも密度である。ワーク・ライフ・バランスを実現しないと家族は幸せになれず、経営戦略・地域戦略に不可欠なもの。即効薬ではなく、漢方薬であって、服用し続けて強靱で持続性の高い地域になる。職業人・家庭人・地域人としてワーク・ライフ・バランスでさらによりよい習志野を作っていこう。

②事例発表「働き方を工夫しながら、仕事・子育て・地域活動」 今泉利江子さん

夫と子ども2人の4人暮らしをしている。夫は会社員、子どもは小学生と中学生の男の子。実家が遠く、子育ては夫婦二人でやっている。結婚出産前はフルタイム、出産後はパートでの勤務をしていた。子どもが0～3歳時は、週1～2日、1日4～5時間の勤務で、子どもが保育園、小学校になると、週3～4日の勤務をしていた。また、朝15分程度、子どもの小学校で読み聞かせのボランティア活動をしていた。現在、週4日、午前7時～午後7時の勤務をしており、理想より少し長い勤務時間になっている。

地域活動である「子育て支援を考える会」を平成11年に母親たちが設立した。当時、子育て支援サービスは少なく、子育てしやすいまちにしようという母の思いからだった。情報交換や「話す会」の開催をしており、「話す会」は子どもと離れて安心して話せる場となっている。「批判しない」、「ここで話した内容は持ち出さない」がルールで、聞くことで共感し、話すことで楽になった。

ワーク・ライフ・バランスについて、出産後は生活が一変し、細く長く仕事をしたいという意識の変化があり、現在のパートにこだわった働き方になった。夫は多忙で帰宅が遅かったため体調不良になり、その後無理はしないという意識の変化があった。夫婦で働き方を見直し、心と体が楽になり、会話が増えた。仕事と地域活動のバランスが大切。

③事例発表「わが社における子育て支援」 飯島松樹さん

創業者は父で、社員15名の中小企業である。企業理念、経営方針、スローガンを社員やお客様の目に見える場所に掲示しており、マニフェストとして見てもらっている。中小企業は目先の仕事でいっぱい、理念や経営方針等を経営者が自分の言葉で作っていないことが多い。1年程かけて作成し、スローガンは「我々は多彩な感性を表現する技術を備えたプロの印刷工房たれ」。

現在、妻と3人の娘がいる。妻は経理の業務をしており、娘が生まれる直前まで業務を行っていた。生まれた時に次の給与計算等があり、対応できず生まれて間もない状態で復帰したことがある。父が認知症、母が余命1年という状況で子育ての真っ最中に1年間介護生活を送った。このことから将来に備え、社内環境の整備に取り組んだ。

通常の就業規則だけでなく、育児・介護についてのものを1年がかりで整備。内容は、社員の育児休業制度、子どもの看護休暇制度、育児・介護のための時間外労働及び深夜残業の制限。短時間勤務に関する取り扱いを盛り込んだ。待機児童問題を考慮して、社員の育休は最大1年半だが、無給のため、育児休業給付金の申請や中小企業子育て支援助成金を利用している。また、小学校就学まで17時までの短時間勤務を設定している。ただし、まわりのサポートがなければできない状況となっている。看護休暇は年5日を限度に設定し、気兼ねなく利用してもらっている。平成22年に習志野市から子育て支援先端企業として認証を受け、翌年、船橋市の商工会から子育て優良事業所として認定を受けた。中小企業にとって人材は大切な資産であるため、仕事に精通した社員を手放したくない。社員のやりがいと幸せが体感できる組織を作っていくことが重要である。

<パート2 基調講演>

【中村かさねさん】毎日新聞の生活報道部で鈴木とは同期入社で8年目。記者であり、お互いに子どもを育て、励みになる存在。私たちが携わった「リアル30's」は、生きづらさがテーマになって、仕事と家事の両立がしづらいか、働きたくても働き口がないとか、30歳前後の生きづらさの具体的な悩みを4部のテーマで連載している。私は第3部から取材に加わった。大きなテーマは女性として、女性の何をどう切り口にするかは決めずに、何人もの記者が取材して、持ち寄って話し合って決めた。記者も同世代で同じ悩みを抱えながらの取材だった。

没になったものも多く、その中で、30代特有の感覚を持っているものを紹介する。彼女は大学を出て、出版社に契約社員として入社した。正社員の働き方を見て、「私のしたい仕事じゃない」と思い、子どもを二人産んで退職。その後、夫と小さな出版社を作った。バリバリ働いて、お金を沢山稼がなくてもいいという考えで、子どもたちと毎日を過ごしながら、ダウンシフト。身の丈にあった家族で楽しく暮らしたい。今の生活に満足していて、読者から反感をかうだろうと没になった。

38歳のレーサーと結婚し、5歳と0歳の男の子がいる女性について。大学を卒業して、雑誌「レオン」の編集者でバリバリ働いていた。静岡に住み、朝5時半に起きて、夫と子どもと犬の世話をし、三島から新幹線で東京へ行き仕事をし、帰宅して家事をする生活だった。レーサーは不安定な職業で、子どもは彼女の扶養に入り、ローンも払い仕事を辞められない状況だった。結婚前は仕事の評価が彼女の活力だった。彼女にとっての幸せは、公私のバランスがとれていること。仕事に熱が入ると、家庭がギスギスするので、仕事はそこそこ、家庭もそこそこで、ワーク・ライフ・バランスがとれているようだ。この事例はデスクからは贅沢な悩みだと言われた。子どもがいてマンションを持ち、仕事もしている。高学歴の頑張ってきた女性は、男性と対等な機会を得て、結婚・出産で女性だけが両立を迫られる。男性はそうならず、女性だけが悩んでいる状況はおかしい。これを贅沢な悩みとか、わがままと言ってほしくないので、この場で紹介したかった。

専業主婦の女性について。大学卒業後、銀行に就職し、結婚して仕事を辞めて夫とニューヨークへ。また日本に戻って、専業主婦になった。夫のお給料で食べていけるが、彼女は不満を持っていた。夫は何も考えずに、「今日は飲んでくる」という状況。子どもを犠牲にしてまで働く価値のある仕事がないので、専業主婦であったことから、反感を買うということで没になった。

私の母は専業主婦で、家庭と子どもはお母さんの仕事という価値観を教わった。その時代は小遣い稼ぎか、自己実現のために働いて、夫と同じ収入を得るために働く人は少数である。現代の悩みは、可能性はいっぱいあるが、選択したために他を捨ててしまったという不安を抱えている。

リアル30'sのある事例について、Aさんは書店で働き、午前4時に起きて、洗濯や朝食作り、ここでは書かれていない不満がある。朝も夫は寝ていて、Aさんだけが家事をして、夜9時半に娘と共に寝る。夫は寝た後に帰宅、顔も合わせない。そんな夫ならいらないということだった。

私の夫も同業者で、海外出張の多い職場で、「戻れなくなった」の一言ですまされるので大ゲンカしたことがある。夫がいなくてもいいとも思った。

Bさんに取材して目が覚めた。夫婦で共働きして、子育てしていると、今の苦しみを共有できれば、将来戦友になれる。今は土日に仕事を入れないようにして、できるだけ早く帰ってきてくれている。家事はできていないが、子育てに関しては半々でやっている。ぶつかりあうことで、夫婦で解決できる。タイトルの「ふつうに働きながら、子育てしたいのに！」は女性だけでなく、男性も意識を変える必要がある。

【鈴木敦子さん】我が家では夫の妻の役割が逆転している。うちの夫の職場は男ばかりで、イクメンと公言している。女性はあきらめずに、言わなければダメ。食事をしたら、お皿を洗ってと具体的に言うことが必要である。

1986年に男女雇用機会均等法が出て、女性も男性並みに仕事ができなければ、パートや派遣、非正規になる。リアル30'sを連載したきっかけは、女性に焦点をあてているが、今は男性もパートや派遣、非正規を選択せざるを得ない状況になっている。

妊娠しても大丈夫なら子どもを産めるが、今の社会状況では不安である。うちの会社は同僚も協力的だが、妊娠した時に、これで鈴木の記事生命は終わったと言われたことがある。

【中村かさねさん】連載に読者の方から多くの反響をいただいた。29歳の小学校の先生は、仕事にやりがいを感じていたが、妊娠すると突然扉を閉ざされたようだった。産みたくて、産んだのだが、子育てはやって当たり前、達成感を味わえた教師の仕事とは違った。

安倍総理の育休3年への、読者の感想・育休をまとめてとらず、子育て中の15歳まで、必要な時にとれる。小学校、中学までとかで、PTAや地域活動にも参加できる。・両親共に子育て期間中は子育てを義務化して

関わる。働きやすい、生きやすい社会につながる。・奥さんよりも育児に関わっていた 36 歳の男性からの意見。育休 3 年もいらない。週 35 時間就労を徹底してもらうだけで、十分な育児支援となる。・37 歳の大阪の男性は育休を取らない男性は減給と具体的な制度が必要。・47 歳パート 3 人の子。仕事の代わりはいる。その子にとって母親の代わりはいない。そのような意見も多い。・49 歳専業主婦。育休が導入された頃で、職場復帰を望んだが、実母の発病や職場の無理解や過酷な労働でやめた。・アラサー、シングル 5 カ月の息子。時短で働いて 7 時まで、今の日本は働く女性にやさしくない。お金のある人はベビーシッターを頼んで残業ができる。シングルを助けてくれる制度がなく絶望している。・男女共同参画と逆の意見の人もある。

連載を通して、沢山の価値観、生き方があり、否定するつもりはない。みなさんの思う考えを他人に押しつけない。その人の生き方、考え方を尊重してほしい。そこからじゃないと何も始まらない。

【鈴木敦子さん】当初は生きづらさを解決する手段が分からなかったが、読者の声から、生きづらくない社会が見えてきた。それはいろんな家族があり、多様性を認める社会である。会社に制度がなかったら、声を出していこう。年配の男性も育休の女性と同じように休みをとれる。できることから少しずつやっていこう。

各班の報告はその通りと思う。男女共同参画に前向きな意見であり、女性自身が変わらなければいけない。女性の生き方はアイデンティティーの問題もあり、良妻賢母でこられた方は女性が輝くということ、否定されたように思う。お互いに認め合える。敵じゃないお互い味方なんだと、伝えていきたい。女性も辛いことがあると辞めてしまうのではなく、仕事イコール苦役ではなく、楽しいことを見つけていければ、もっと前向きになれる。

【中村かさねさん】今日の参加者は女性が多いのかと思ったが、いろんな世代の方や、男性も参加しており良かった。ミーティングでいろいろな意見を言い合える機会があることがすばらしい。話し合いから、夫婦で子育てと思っていたが、社会での子育ても大事。昔は子育ては家族だけでなく、地域の人も関わっていた。是非、このような機会を通して、地域、社会の子育ても考え、少しでも世の中が動いていったらいい。

<パート2 地域ミーティング>

— Aグループの主な意見 —

- ・子育て支援サービスはあるが、すぐに助けてくれるところはない。
- ・役所の窓口には女性ばかりで男性がいない。
- ・小さな頃からどんなしつけをしているかが大切。外国ではどんな状況でも、家の手伝い等、役割分担をしっかりと教えている。
- ・閉塞感がある中で、子が中学生になったら就活をして仕事に向かう若い親もいる。
- ・やりたい仕事なのか、お金がほしいのかというところで理想と現実が重ならないことがある。
- ・働いて賃金をもらう心地良さはボランティアとは違うものがある。きついこともあるが、それ以上に開放感がある。自分が育つことも大切。それによって夫も変わり、少しずつだが理解してくれるようになった。
- ・行政の支援や補助があればよいが、育休等を取得する際、人員に空きがなければ人件費が上乗せされるため厳しくなる。退職の場合は人員を補充するため、退職後の復帰は空きがなければできないことになる。
- ・男女共同参画は昔から当然のことだと思ってきた。働いて、子ができたら退職というのは 30～40 年経っても同じ。前に進んでいない。
- ・困ったら隣近所の支え合いが大切なのはわかっているのだが、今は子どもがいる家庭が近くにいないことや生活の時間が合わない等、そもそも困った時に相談したりする間柄になる人付き合いがない。
- ・今は子どもの友達同士で預け合うのが盛んになっている。
- ・子どもにはあまり口出ししていない。自由にさせていたが、挨拶だけはしっかりするようにしていた。
- ・男女共同参画を学ぶまでは考えたことがなかった。色々な考え方がある中で、制度の活用はうまいが、近所づきあいはどうかという疑問がある。

— Bグループの主な意見 —

- ・今の子どもたちは男女同権なので、息子にはもっとやってもらいたい部分もあるが言わないようにしている。
- ・今日の話が自分の体験と重なって泣きそうになった。子育てをしながら働く生活は大変だと思った。
- ・子どもが子育てをする中で預かって欲しいという思いが根底にあって、なるべくなら孫達は帰ってきて親がいないという目に遭わせたくないと思いながら支えている。私たちおばあちゃんは少しでも手助けをして子どもたちと関わりを持ち、良い生活ができるようになればよいと思う。

- ・仕事の価値観は自分で決めるものだと思うので、預けた方が良い。子どもは子どもの中で育った方が良い。
- ・奥さんが仕事をすることで家事を一緒にしたりし、生活が変わってくると思う。
- ・多様性を認める社会が良いと思う。妻が来月から子どもを預けて働く予定だが、私の親はお金に困っているわけではないのだから子どもの側にいてあげてはどうかと言っている。悩んでいたが、今日の話を聞いてホッとした。そういうことも認めてもらえる社会、雰囲気できてきている。
- ・子どもは夫と私の子どもなので、夫が関わらない子育てでは考えられない。おじいちゃんやおばあちゃんに手伝ってもらわないと大変である。
- ・子どもを生んだときに子育てのスペシャリストではないので、栄養面や発達面などで、子育てのスペシャリストである保育所などに預けた方がよいと思う。
- ・専業主婦で3人育てたが、3人目で子育ての楽しさがわかった。子どもたちへ私ができることは、近くに住んで子どもたちに食事をさせてあげることなどだと思う。
- ・子どもができてからはちゃんとご飯を作らなくてはならないと、家事は大切だなという実感がある。家事は女性の仕事ではなく、男女が生きていくための技術なので、学校で教えていくのも大切だと思う。本当は家庭で親から教えてもらうものと思うが、私はそういう機会がないままここまで来てしまった。
- ・生きていく上には家事が大事。プロは男性が多い。家事教育が大切である。
- ・私の主人は協力的で洗濯などを手伝ってくれる。できるだけ一緒に家事をしている姿を子どもたちに見せるのが大事だが、現実の仕事で遅くなったりして難しい。
- ・公務員と一般の会社は違う。大手と中小企業でも待遇は違う。女性だけの問題では無く、社会の仕組みを変えないといけない。
- ・日本は男女共同参画を世界と比較すると低い。
- ・労働基準法も少しずつ変わり、平等になってきている。制度的にもっと変えていかなければならない。
- ・今の若い人は共働きしなければいけない経済状態。
- ・わたしたちの団塊の世代に責任があるような気がする。若い人の生きづらさがわかる。
- ・男性も育休が取れるようにしてほしい。女性ばかりだと女性がお荷物になる。
- ・公務員は育休が3年、民間では取れない。
- ・育休の期間だけ休んでも育児とは言えない。
- ・育休の間は無給だと男性は休めないし、生活できない。
- ・子育ての何が辛いというと、1人で育てるという責任感があること。
- ・昔の子育ては向こう三軒両隣が関わってくれた。地域には子育てのベテランが沢山いた。
- ・今の子育ては人と繋がらない。そういう状況を変えないと無理。
- ・今は責任を問われる。それでだんだん変わってきた。
- ・働きながら女性も男性も子育てできる社会になるために、会社が変わって欲しい。

— Cグループの主な意見 —

- ・子どものいる娘夫婦と同居している。娘夫婦は働いているので、子どもの面倒を見るなど協力している。娘は教師で、環境的に恵まれていると周りから言われるが、家族で努力をしている。
- ・息子夫婦が出産したばかりで、奥さんは妊娠・出産を機に退職。仕事に復帰できるか不安に感じている。
- ・当時働いていた職場は働きやすい環境だった。昔、夫婦共働きはわがままと言われたが、今は夫婦同士不満を言える環境になってきている。近所で出産したばかりの方には、いつでも相談してと伝えている。
- ・近所付き合いで子育て家庭を支援できる体制は必要。
- ・会社の環境の理解がなく、育休ではなく退職を促された人がいた。
- ・職場の環境を整備しなければ経済的にも良くならない。「ふつう」を叶えられる社会と福祉の充実が必要。
- ・2児の母だが、下の子のイヤイヤ期と上の子の赤ちゃん返りが同時にきている。時々、ファミサポを利用してリフレッシュしている。子育て支援サービスを知らない人もおり、子育て支援サービスを遠慮なく使えるようになって欲しい。
- ・結婚後も仕事を続けていたが、出産を機に夫の母に仕事を辞めるよう言われた。仕事に復帰する時には、夫から「今と変わらないように」と言われた。自分の考えを押し付けず、自分で選択して考えられるようになれば良い。夫婦で協力して精神的にも安定していきたい。
- ・現代は価値観が多様化して、魅力的なものが多くなっているため、消費意欲も高まり、働かざるをえない環境になっている。

- ・もっと社会を知った方がいいと思い仕事に出ようとしたときに夫に反対された。共働きの大変さを感じた。子ども夫婦でSOSがでたらサポートしていきたい。
- ・やはり今の30～40代の労働時間が多いと感じた。就労環境の改善が必要。
- ・今は残業でギスギスした感じになっている。育休を取りにくい環境なのかもしれない。
- ・結婚できる状況にならないと少子化対策にもつながらない。
- ・娘夫婦の旦那も、仕事しすぎて、日に日に表情が強張っていった。少しずつ改善されたが、就労環境の改善は必要。知り合いにシングルマザーがいて、何かあったらいつでも相談してと話している。育児にはフォローが必要。
- ・会社は一生を面倒みってくれるわけではない。
- ・会社の環境が整っていない。うつ病などで休職して復帰した場合も、周りからのプレッシャーで辞めてしまう人が多い。会社の環境が整わないと悪循環になってしまう。
- ・公務員は責任感で仕事を片付けられなくなっている。スキルアップや研修などの予定をつめて仕事が増え、帰宅時間も遅くなっている。
- ・ワーク・ライフ・バランスを実現するために、大切なことは職場の理解。看護師で今後復職する予定だが、看護師という職業柄、常に人手が不足しており、復職しやすい環境になっている。
- ・パートナーの理解も大切。育児も夫の協力がないと乗り越えられない。

— Dグループの主な意見 —

- ・事業所側の立場だが、女性のしあわせは、自身の幸せが優先という考え方もあるが、一人ひとりへの対応は難しく、会社の働き方に合せてほしい。ただ、耳を傾ける必要があるとも考えている。
- ・手に技術があれば復職しやすい。均等法前に就職したが、職業の選択が難しかった。リストラで辞めることになった。子どもがいなくても働く場所がない。いろいろな生き方を認め合える社会であるといい。
- ・娘は栄養士の資格があり、一人目も二人目も産休・育休がとりやすかった。会社にとって必要な働き手となり、自分の力を発揮し一生懸命やっている。親が近くにいないので、ファミサポなどセーフティーをかけてやっている。
- ・夫が退職したら家に入って大変になるのではと覚悟していたが、一日家にいて妻が家庭で忙しい姿を夫は初めて見て、「夫が変わった」と思っていたが、「私が変わった」ということに気付いた。やってくれたことをけなさない。掃除を感謝してやってもらっている。夫に文句をつけず、私は努力し昼の支度をちゃんとする。怒らずあきらめないこと。
- ・互いの意識の持ち方で変われると思う。出産時、夫が1週間仕事を休んでくれて、弁当作りから幼稚園の送迎までしてくれた。大変な時にやってくれて感謝している。言葉で確認したわけではなく、自然にできた。子どもも母親がいなくても大丈夫と父に対する意識が変わった。
- ・昔は産めよ増やせよの時代で育て方が違った。医師の仕事をしていると、ママは何時も患者が最優先。長女は実母が厳しく、長男は優しく育てたが思った通りにはならなかった。躰けるべき時に躰けることが大切。夫婦仲良く。幸せでまわりに感謝している。
- ・人それぞれ、何を求めているのか、男性の方がわかりやすい。バリバリやるのか、適当にやるのか。一人ひとりにあわせるのは難しいが、色々な人の生き方に耳を傾けることが必要。
- ・夫の介護事業を一緒にやっている。子を主と思っていたが仕事上の交渉力をつけ頑張りたい。
- ・娘が総合職として働いているが、日本の企業は女性をうまく使えていない。
- ・様々な話をお聴きして、私は感謝が足りず、今反省している。もっと感謝をしていたら今とは違ったかもしれない。それでも、関わり方で変われる。悔いの無いよう対応すれば、老後まで待たずとも良い関係を築けると思う。
- ・永く勤めてほしいというのは、経営者の考え方で違うのではないかな。
- ・娘が育休を取り、その間に資格を取った。復帰するとき会社と交渉をし、時短・休日出勤なしにしてもらった。自分で交渉することも大事。
- ・様々な多様性を認め合える事が望ましい。
- ・女性も経済力がなければいけない。選択するのでは結果としてそうになってしまう。男性も女性も変わるべき。
- ・女性の多様な生き方を認められる社会、少子高齢社会を変えてゆくには、女性の生き方の多様性を認め家庭や地域、企業のサポートも望まれるのではないかな。

習志野市男女共同参画に関する意識調査の概要

1 市民意識調査

この調査は、市民の男女平等の意識や男女共同参画の実態を把握し、本計画をはじめ、今後の施策に反映させるための基礎資料とすることを目的とし、下記のとおり実施しました。

1. 対象	習志野市の住民基本台帳に記載されている満 20 歳以上の男女
2. 期間	平成 24 年 7 月 23 日(月)～8 月 31 日(金)
3. 内容	(1)回答者属性 (2)男女共同参画全般 (3)政策決定の場における男女共同参画 (4)学校教育 (5)社会生活 (6)家庭生活 (7)健康 (8)男女共同参画行政 (9)男女共同参画の視点からの防災・復興
4. 調査方法	郵送(郵送配布・郵送回収・督促状を1回配布)
5. 回収結果	標本数(2,000) 有効回収数(857) 有効回収率(43.0%)

2 事業所意識調査

この調査は、事業所における女性の積極的活用や男女が共に働きやすい環境づくりへの取り組み等の実態を把握し、本計画をはじめ、今後の施策に反映させることを目的とし、下記のとおり実施しました。

1. 対象	習志野市商工会議所会員のうち 500 事業所
2. 期間	平成 24 年 7 月 23 日(月)～8 月 31 日(金)
3. 内容	(1)事業所情報 (2)ポジティブ・アクション (3)ハラスメント (4)ワーク・ライフ・バランス (5)助成金制度 (6)男女共同参画行政
4. 調査方法	郵送(郵送配布・郵送回収・督促状を1回配布)
5. 回収結果	標本数(500) 有効回収数(196) 有効回収率(39.6%)

習志野市男女共同参画審議会委員名簿

(平成 25 年 4 月 1 日現在)

(◎：会長 ○：副会長)

敬称略、50 音順

分 野	氏 名		性 別	所 属 等
識見を 有するもの	1	岡本 博江	女	弁護士
	2	久保 桂子	女	千葉大学教育学部教授
	3	◎松田 敏子	女	千葉家庭裁判所調停委員・参与員
	4	早山 美生	女	習志野市立大久保東小学校長
	5	中台 雅之	男	青少年相談員
	6	川地 栄四郎	男	民生委員・児童委員
	7	芦澤 直太郎	男	習志野市商工会議所会員
	8	○松永 照義	男	前厚生労働省千葉労働局 総合労働相談員
	9	朝倉 南海雄	男	市民カレッジ 14 期OB
	10	植松 礼子	女	ハミングフォーラム習志野前代表 (ステップならしの登録団体)
公募	11	伊藤 邦子	女	公募市民
	12	西内 幸雄	男	公募市民

習志野市第2次男女共同参画基本計画策定部会委員名簿

(平成 25 年 4 月 1 日現在)

(◎：会長 ○：副会長)

敬称略、50 音順

氏 名		性 別	所 属 等
1	岡本 博江	女	弁護士
2	久保 桂子	女	千葉大学教育学部教授
3	◎松田 敏子	女	千葉家庭裁判所調停委員・参与員
4	芦澤 直太郎	男	習志野市商工会議所会員
5	○松永 照義	男	前厚生労働省千葉労働局 総合労働相談員
6	植松 礼子	女	ハミングフォーラム習志野前代表 (ステップならしの登録団体)
7	西内 幸雄	男	公募市民

習志野市男女共同参画週間事業運営委員名簿

(◎：委員長 ○：副委員長)

50 音順・敬称略

氏 名		所 属 等
1	青池 朝成	公益社団法人 習志野青年会議所
2	浅井 悦子	習志野市消費生活研究会
3	稲葉 美佐子	NPO 法人ヘルスカウンセリング学会 千葉県支部 クリオネの家
4	今澤 享代	ぽっぽの会
5	植松 礼子	ハミングフォーラム習志野
6	○内門 紀子	特定非営利活動法人 ならしの子ども劇場
7	佐藤 佐知子	クローバーならしの
8	中田 美恵子	ぽっぽの会
9	中谷 博	情報紙 きらきら編集委員
10	野元 啓子	習志野女性史聞き書きの会 史の会
11	長谷川 かつ子	ハミングフォーラム習志野
12	◎前田 陽子	ハミングフォーラム習志野
13	松井 俊子	新日本婦人の会 習志野支部
14	松田 敏子	ちば菜の花会
15	○松永 照義	ちば菜の花会
16	山西 愛子	習志野女性史聞き書きの会 史の会
17	山本 一	情報紙 きらきら編集委員

習志野市男女共同参画推進庁内連絡会議設置要綱

(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推進庁内連絡会議（以下「連絡会議」という。）を置く。

（平13 全改）

(所掌事項)

第2条 連絡会議は、次の事項を所掌する。

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

（平13 一部改正）

(組織)

第3条 連絡会議は、別表に掲げる職にある者をもって組織する。

2 連絡会議には、会長及び副会長1名を置き、会長は市民経済部長の職にある者とし、副会長は市民経済部次長の職にある者とする。

3 会長は、連絡会議を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

（平13・平24 一部改正）

(会議)

第4条 連絡会議の会議は、必要に応じて会長が招集し、その議長となる。

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

（平13 一部改正）

(研究会)

第5条 連絡会議には、必要に応じ、研究会を置くことができる。

2 研究会の委員は、市職員の中から会長が指名及び公募する。

3 研究会の委員長は、互選とする。

4 研究会は、必要な協議を終えた後、その結果を会長に報告し、解散するものとする。

(庶務)

第6条 連絡会議の庶務は、市民経済部男女共同参画センターにおいて処理する。

（平15・平24 一部改正）

(補則)

第7条 この要綱に定めるもののほか、連絡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。

別 表（第 3 条第 1 項）

（平 17・平 24 一部改正）

職 名
市民経済部長
企画政策部次長
総務部次長
財政部次長
環境部次長
市民経済部次長
保健福祉部次長
都市整備部次長
こども部次長
議会事務局次長
農業委員会事務局長
選挙管理委員会事務局次長
監査委員事務局次長
学校教育部次長
消防本部次長
業務部次長
会計課長

資料1 習志野市男女共同参画推進条例

平成 16 年 3 月 31 日公布

平成 16 年 7 月 1 日施行

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

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

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

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

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

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定めることにより、総合的かつ計画的に男女共同参画の推進を図り、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において「男女共同参画」とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的改善措置」とは、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

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

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 男女が、性別による固定的な役割分担に影響されることなく、

あらゆる分野における活動を自己の意思により、選択できること。

- (3) 男女が、市における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と職場、地域その他の社会生活における活動を両立することができること。
- (5) 男女が、互いの性への理解を深めることにより、健康について互いの意思を尊重し合い、その生涯にわたる心身の健康が維持されること。

(市の責務)

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

- 2 市は、市民及び事業者の模範となるよう自ら率先して男女共同参画の推進に取り組むものとする。
- 3 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、市民及び事業者と協働するとともに、国、他の地方公共団体その他公共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、市民から相談があったときは、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。

〇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する事項

(審議会の組織)

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

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠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。

資料2 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ものかを問わない。）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、特に厳重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

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

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

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

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

第1部 【総論】

第1条 【女子差別の定義】

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

第2条 【締約国の差別撤廃義務】

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

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

- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条〔女子の完全な発展・向上の確保〕

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

第4条〔差別とならない特別措置〕

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

第5条〔役割分担の否定〕

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

第6条〔売買・売春からの搾取の禁止〕

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

第2部【公的生活に関する権利】

第7条〔政治的・公的活動における平等〕

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

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利

- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条〔国際的活動の参加の平等〕

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

第9条〔国籍に関する平等〕

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

第3部【社会生活に関する権利】

第10条〔教育における差別撤廃〕

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

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

第11条〔雇用における差別撤廃〕

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会(雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。)についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。)を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬(手当を含む。)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障(特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障)についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む。)についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
 - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第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時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要

請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿(これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。)を作成し、締約国に送付する。

- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得て指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの二人の委員は、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条〔締約国の報告義務〕

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

第19条〔委員会の規則〕

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

第20条〔委員会の会合〕

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

第21条〔委員会の報告・提案・勧告〕

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

第22条〔専門機関と委員会〕

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

第6部〔最終条項〕

第23条〔高水準の国内・国際法令の優先適用〕

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

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

第24条〔条約上の権利の完全実現〕

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

第25条〔署名・批准・加入・寄託〕

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

第26条〔改正〕

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。

- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第27条〔発効〕

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

第28条〔留保〕

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

第29条〔紛争解決〕

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

第30条〔正文〕

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

前 文

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

(目的)

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

(定義)

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

1 男女共同参画社会の形成

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

2 積極的改善措置

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

- 第26条 前条第1項第二号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 2 前条第1項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

- 第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。
- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

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

附 則 (省略)

資料4 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(抄) 《男女雇用機会均等法》

昭和47年 7月 1日法律第113号
最終改正:平成24年6月27日法律第42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 (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がなく、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。

(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つている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

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

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第1

2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項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。
- 第21条** 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。
- 第22条** 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

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

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

(時効の中断)

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

(訴訟手続の中止)

- 第25条** 第18条第1項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。
- 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。
- 3 第1項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第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、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第4章 雑則(略)

第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 (略)

資料5 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(抄) 《育児・介護休業法》

平成3年法律第76号

最終改正:平成24年6月27日法律第42号

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

- 1 育児休業 労働者(日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第8章まで、第21条から第26条まで、第28条、第29条及び第11章において同じ。)(が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。

- 1 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
- 2 その養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されるが見込まれる者(当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業(当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。))の期間内に、労働者(当該期間内に労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第2項の規定により休業した者を除く。)(が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。))をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた

子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。

- 3 労働者は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であってその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしているものにあっては、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。
 - 1 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
 - 2 当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- 4 第1項及び前項の規定による申出(以下「育児休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする1の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。))及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。))とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあっては、当該申出に係る子の1歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。
- 5 第1項ただし書、第2項、第3項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日(第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、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。

(育児休業申出があっ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ったときは、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った場合は、この限りでない。

- 1 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
- 2 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について合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第1項及び第3項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
- 3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、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5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1月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日(以下この項において「期間経過日」という。))前日であるときは、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項及び第3項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。

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

(育児休業期間)

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

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

- 1 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。
- 2 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳(第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては、1歳6か月)に達したこと。
- 3 育児休業終了予定日とされた日まで、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1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つては、1歳2か月に満たない子)」と、同条第3項各号列記以外の部分中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日(当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、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「が当該子の1歳到達日(当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、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つては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、同条第4項中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日(当該子を養育する労働者又はその配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、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つては1歳2か月、同条第3項(次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))と、「、1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」と、第24条第1項第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つては1歳2か月、」と、「、1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」とするほか、必要な技術的読替は、厚生労働省令で定める。

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

(公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用)

第9条の3 第5条第3項及び前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第百8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年法律第百9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29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項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなす。

(不利益取扱いの禁止)

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

第3章 介護休業

(介護休業の申出)

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

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

は当該対象家族に係る介護休業をすることとする1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が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、次条第1項及び第23条第3項において同じ。)の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされた場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第12条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。
- 3 第8条第3項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(介護休業期間)

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

- 2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。
- 3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第2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。
 - 1 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。
 - 2 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、1の年度において5労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10労働日)を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

- 2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。
- 3 第1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

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

- 2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」

と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の2第1項」と読み替えるものとする。

(準用)

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

第5章 介護休暇

(介護休暇の申出)

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

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

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

(介護休暇の申出があ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。

- 1 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
- 2 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる1の期間(1月以上1年以内の期間に限る。第4項にお

いて「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第4項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第17条第2項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第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。
 - 1 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。
 - 2 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3歳に達したこと。
 - 3 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 事業主は、労働者が前条第1項の規定による請求をし、又は同項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第7章 時間外労働の制限

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

- 1 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
- 2 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる1の期間(1月以上1年以内の期間に限る。第4項

において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第4項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第16条の8第2項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第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。
 - 1 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。
 - 2 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。
 - 3 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。

- 1 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
- 2 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
- 3 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1の期間(1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(同項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第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。
 - 1 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。
 - 2 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。
 - 3 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の周知等の措置)

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

- 1 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
- 2 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
- 3 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つて育児休業をしていないもの(1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下「所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 1 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
- 2 前号に掲げるもののほか、所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 3 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、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つてその3歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定

めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第32条の3の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(第24条第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に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する93日の期間(当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が1以上である場合にあっては、93日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあっては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。)以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

第23条の2 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

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

- 1 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。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
- 2 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
- 3 その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、第6章の規定による所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置
- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は第23条第3項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第25条 削除

(労働者の配置に関する配慮)

第26条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしてしようとする場合において、その就業

の場所の変更により就業しつ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条及び第39条第1項第1号において同じ。)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～第13章(略)

附 則(略)

前文

第1章 総則(第1条・第2条)

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等(第2条の2・第2条の3)

第2章 配偶者暴力相談支援センター等(第3条—第5条)

第3章 被害者の保護(第6条—第9条の2)

第4章 保護命令(第10条—第22条)

第5章 雑則(第23条—第28条)

第6章 罰則(第29条・第30条)

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第1章 総則

(定義)

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下この項において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、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(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条及び第8条の3において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため就業の促進住宅の確保援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第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ている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ている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20)3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））及び寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

第4章 保護命令

（保護命令）

第10条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力第12条第1項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、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を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、第二号に掲げる事項については、申立ての時において被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 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を加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の

規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

- 一 面会を要求すること。
- 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
- 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、しゅう又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第12条第1項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害を加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第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を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

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にしてはならないことを命ずるものとする。

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

(管轄裁判所)

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

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

- 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、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治41年法律第53号)第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

- 2 申立書に第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

第16条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第10条第1項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項まで

の規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止を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項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

- 第17条** 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第一号又は第2項から第4項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した後において、同条第1項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
- 2 前条第6項の規定は、第10条第1項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
 - 3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第二号の規定による命令の再度の申立て)

- 第18条** 第10条第1項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して2月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。
- 2 前項の申立てをする場合における第12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第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「同項第一号から第四

号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
 - 二 第3条第3項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む)に要する費用
 - 三 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
 - 四 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 2 市は、第4条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その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号及び第四号に掲げるもの
- 二 市が前条第2項の規定により支弁した費用

第6章 罰則

第29条 保護命令に違反した者は、1年以下の懲役又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)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〔省略〕

資料7 男女共同参画推進行政のあゆみ

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

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

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
1997 (平9)				1月 第5回習志野女性 フォーラム開催 5月 「習志野市女性施策をすす める庁内連絡会議」設置 5月 市議会 で 正 副 議 長 に 女 性を選出 11月 「女性の生き方相談」事 業開始
1998 (平10)	2月 ILO 第175号条約 (パートタイム)発効		12月 「男女共同参画社会に向 けての県民意識調査」を 実施	1月 第6回習志野女性 フォーラム開催 10月 ‘女性の職域拡大’のた めの職員意識調査実施
1999 (平11)	10月 エスキヤップハイレベル 政府間会議(バンコク)	4月 「男女雇用機会均等法」 等の改正施行(一部は 平成10年4月施行) 6月 「男女共同参画社会基 本法」施行		1月 第7回習志野女性 フォーラム開催 3月 習志野市男女共同 参画白書発行 7月 市民意識調査実施
2000 (平12)	6月 国連特別総会「女性 2000年会議」 (ニューヨーク)開催	12月 「男女共同参画基本計 画」策定	2月 「千葉県女性施策推進懇 話会」を「千葉県男女共同 参画推進懇話会」に改称 4月 庁内推進組織として「千 葉県男女共同参画推進 本部」を設置 4月 男女共同参画課(企画 部)を新たに設置	1月 第8回習志野女性 フォーラム開催
2001 (平13)		1月 内閣府に「男女共同参 画会議」「男女共同参画 局」を設置 1月 「第1回男女共同参画会 議」開催 7月 「仕事と子育て両立支援 策の方針」決定・施行 10月 「配偶者からの暴力の防 止及び被害者の保護に 関する法律」施行	2月 「男女共同参画推進懇 話会」開催 3月 「千葉県男女共同参画 計画」策定	1月 第9回習志野女性 フォーラム開催 3月 「習志野市男女共同参画 プラン」策定 4月 「女性政策課」から「男女 共同参画課」に変更 4月 「習志野市男女共同参画 推進庁内連絡会議」設置 11月 「習志野市女性模擬議 会」開催
2002 (平14)		4月 「育児・介護休業法の一 部を改正する法律」施行		1月 第10回習志野女性フォ ーラム開催
2003 (平15)		6月 「女性のチャレンジ支援 策の推進について」決定 7月 「次世代育成対策推進 法」施行 9月 「少子化社会対策基本 法」施行		11月 「習志野市男女共同参画 センター」開設 (課名を「男女共同参画 課」から「男女共同参画 センター」に変更)
2004 (平16)		6月 「配偶者からの暴力の防 止及び被害者の保護に 関する法律の一部を改正 する法律」施行	9月 「男女共同参画社会の 実現に向けての県民意 識調査」実施	7月 「習志野市男女共同参画 推進条例」施行 7月 「習志野市男女共同参画 審議会」設置 7月 「習志野市 DV 防止推進 関係課長会議」設置

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
2005 (平17)	2月 第49回国連女性の地位委員会(「北京+10」閣僚級会合)開催(ニューヨーク)	4月 「育児・介護休業法の一部を改正する法律」施行 12月 「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 12月 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定		11月 男女共同参画センターの愛称を募集し、「ステップならしの」に決定
2006 (平18)		4月 「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」決定 6月 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 12月 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	3月 千葉県 DV 防止・被害者支援基本計画策定 8月 ちば県民共生センター・同東葛飾センター開設 12月 千葉県男女共同参画基本計画(第2次)策定	7月 「男女共同参画社会づくりに向けての市民意識調査」実施 9月 「男女共同参画社会づくりに向けての事業所アンケート調査」実施
2007 (平19)		4月 「男女雇用機会均等法」の一部改正施行		7月 習志野市男女共同参画基本計画策定地域ミーティング開催
2008 (平20)		1月 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部を改正する法律」施行		3月 「習志野市男女共同参画基本計画」策定
2009 (平21)			3月 「千葉県 DV 防止・被害者支援基本計画(第2次)」策定 10月 「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」実施	
2010 (平22)	3月 第54回国連婦人の地位委員会(「北京+15」)開催(ニューヨーク)	12月 「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定		
2011 (平23)	1月 「UN Women」(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関)発足		3月 「第3次千葉県男女共同参画計画」策定	
2012 (平24)		6月 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画策定	3月 「千葉県 DV 防止・被害者支援基本計画(第3次)」策定	3月 「習志野市男女共同参画基本計画」の「分野別計画」として「DV 防止対策編」を策定 7月 「男女共同参画に関する意識調査」実施
2013 (平25)		7月 DV 防止法の一部改正		6月 習志野市男女共同参画週間事業(次期基本計画策定事業)パート1講演会、パート2基調講演及び地域ミーティング実施
2014 (平26)				3月 「習志野市第2次男女共同参画基本計画」策定

＜あ行＞

M字型曲線（9 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 代前半と 40 代後半が山となる曲線になります。これを M 字型曲線といいます。結婚、出産を機に退職し、子育てが終わると再就職するというライフスタイルをとる女性が多いと、グラフはこの形となります。

女性のエンパワーメント（1、32 ページ）

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

＜か行＞

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。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。

高齢化率（7 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。

固定的な性別役割分担意識（18、34 ページ）

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

＜さ行＞

性的マイノリティ（23 ページ）

「セクシャルマイノリティ」、「性的少数者」ともいいます。同性愛者をはじめ性同一性障がいなど、異性愛を一般的としている社会から少数者とされている人の総称です。

ジェンダー（1、34 ページ）

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

女子差別撤廃条約（1 ページ）

1979 年（昭和 54 年）、国連総会で採択された条約。正式名称は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。「固定的役割の変更が男女の完全な平等に不可欠」という理念や、「男女の社会・文化的行動様式の修正」が明記されています。雇用における男女の平等や家庭科教育のあり方の検討など法制度の改革が行われ、日本は 1985 年（昭和 60 年）に批准しました。

性差医療（19 ページ）

1980 年代以降、米国において様々な疾患の原因、治療法が男女で異なることが分かってきたことから、始められた医療。疾患における性差の例としては、狭心症について、男性は心臓表面の太い血管の流れが悪くなることによるものが多いですが、女性は、心筋の微小な血管の流れが悪くなることによるものが多いことが明らかになっています。

セクシュアル・ハラスメント(sexual harassment) (5、11、23、24、25 ページ)

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

<た行>

男女共同参画社会 (2 ページ 他)

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」(男女共同参画社会基本法第2条)をいいます。

DV (ドメスティック・バイオレンス Domestic Violence) (11 ページ 他)

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

<は行>

ポジティブ・アクション (3 ページ)

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいいます。

<ま行>

メディア・リテラシー(media literacy) (24 ページ)

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

<わ行>

ワーク・ライフ・バランス(work life balance) (15 ページ 他)

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

習志野市第2次男女共同参画基本計画

平成26年3月発行

発 行: 習志野市 市民経済部 男女共同参画センター(ステップならしの)
〒275-0016
習志野市津田沼5-12-12 サンロード津田沼5階
電話 047-453-9307 FAX 047-453-9327
<http://www.city.narashino.lg.jp/>