



參考資料

習志野市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 18 年 6 月 15 日(木) ～7 月 13 日(木)	「習志野市男女共同参画社会づくりに向けての市民意識調査」実施
平成 18 年 9 月 8 日(金) ～9 月 22 日(金)	「習志野市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
平成 19 年 5 月 9 日(水)	平成 19 年度第 1 回男女共同参画審議会開催 ≪内容≫ ① 習志野市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 習志野市男女共同参画プラン後期行動計画の推進状況について
平成 19 年 6 月 6 日(水)	第 1 回策定部会開催 ≪内容≫ ① 習志野市の基本構想・基本計画について ② ディスカッション（男女共同参画基本計画の体系について）
平成 19 年 6 月 20 日(水)	第 2 回策定部会開催 ≪内容≫ グループ討議（男女共同参画基本計画の体系について）
平成 19 年 7 月 3 日(火)	策定部会（B グループ）開催 ≪内容≫ ① 課題「両立」について ② 習志野市独自の特徴を出すことについて ③ 課題「健康福祉」について
平成 19 年 7 月 4 日(水)	策定部会（A グループ）開催 ≪内容≫ ① 課題「人権の尊重」について ② 課題「啓発」について ③ 基本目標「参画」について
平成 19 年 7 月 10 日(火)	庁内職員による男女共同参画に関する意見交換会（第 1 回） ≪内容≫ ① 習志野市における男女共同参画施策について ② 男女共同参画に関する意見交換会
平成 19 年 7 月 18 日(水)	第 3 回策定部会開催 ≪内容≫ 習志野市男女共同参画基本計画の体系について
平成 19 年 7 月 20 日(金)	地域ミーティング（Part1）開催 ≪内容≫ ① 「仕事と生活 イーブン・言い分」みんなで暮らしを考えよう！ 実践女子大学教授 鹿嶋 敬さん ② グループ討議
平成 19 年 7 月 24 日(火)	地域ミーティング（Part2）開催 ≪内容≫ ① 「聞いてみよう 話してみよう 日本の子育て 世界の子育て」 千葉大学准教授 伊藤 葉子さん ② グループ討議

時期	作業内容
平成 19 年 8 月 1 日(水)	平成 19 年度第 1 回習志野市男女共同参画推進庁内連絡会議開催 <<内容>> 現行の男女共同参画プランの事業の見直しについて ・現行プランにおける事業について各所管課に見直しを依頼
平成 19 年 8 月 22 日(水)	第 4 回策定部会開催 <<内容>> 市民意識調査・地域ミーティングの意見を踏まえた事業化について
平成 19 年 8 月 28 日(火)	庁内職員による男女共同参画に関する意見交換会（第 2 回） <<内容>> ① 地域ミーティングの感想 ② 庁内における男女共同参画を実現する施策について検討
平成 19 年 9 月 1 日(土) ～平成 19 年 9 月 21 日(金)	9 月 1 日号広報及び市ホームページにて、本基本計画体系案の意見について募集
平成 19 年 9 月 4 日(火)	第 5 回策定部会開催 <<内容>> 体系案の表現等について
平成 19 年 9 月 19 日(水)	第 6 回策定部会開催 <<内容>> 基本計画に掲載する事業内容について
平成 19 年 10 月 9 日(火)	第 7 回策定部会開催 <<内容>> 計画の体系案に対する意見について検討
平成 19 年 10 月 12 日(金)	平成 19 年度第 2 回習志野市男女共同参画審議会開催 <<内容>> ① 習志野市男女共同参画プランの総括について ② 地域ミーティングにおける意見及び中間段階における意見募集結果について
平成 19 年 10 月 24 日(水)	第 8 回策定部会開催 <<内容>> 次期基本計画事業について検討
平成 19 年 11 月 1 日(木)	平成 19 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>> 習志野市男女共同参画基本計画の概要について
平成 19 年 11 月 6 日(火)	第 9 回策定部会開催 <<内容>> 次期基本計画に掲載する事業について
平成 19 年 11 月 21 日(水)	第 10 回策定部会開催 <<内容>> 計画素案について内容を確認

時期	作業内容
平成 19 年 12 月 6 日(木)	市議会議長、副議長にパブリックコメント案を説明 議員に資料送付 男女共同参画審議会委員へ送付 庁内連絡会議委員へ送付
平成 19 年 12 月 15 日(土)	12 月 15 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 19 年 12 月 20 日(木) ～平成 20 年 1 月 21 日(月)	パブリックコメント実施
平成 20 年 1 月 23 日(水)	平成 19 年度第 3 回男女共同参画審議会開催 《内容》 ① 習志野市男女共同参画基本計画案に対するパブリックコメントの結果について ② 習志野市男女共同参画基本計画答申案について
平成 20 年 1 月 29 日(火)	第 11 回策定部会開催 《内容》 習志野市男女共同参画基本計画答申案の最終確認について
平成 20 年 2 月 7 日(木)	習志野市男女共同参画審議会から市長へ答申
平成 20 年 3 月	習志野市男女共同参画基本計画策定 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基本計画策定「地域ミーティング」について

本計画の策定に伴い、市民の皆さんからの意見聴取の場として、「習志野市男女共同参画基本計画策定地域ミーティング」を2回にわたり開催しました。

この地域ミーティングは、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地域ミーティング運営委員会」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19年7月20日(金) 午後6時～8時30分	平成19年7月24日(火) 午前10時～12時
テーマ	「仕事と生活 イーブン・言い分 みんなで暮らしを考えよう！」	「聞いてみよう 話してみよう 日本の子育て 世界の子育て」
講師	実践女子大学人間社会学部教授 鹿嶋 敬さん <small>かしま たかし</small>	千葉大学教育学部准教授 伊藤 葉子さん <small>いとう ようこ</small>
会場	習志野商工会議所 3F 大会議室	谷津公民館 集会室
参加者	71名 (男性28名、女性43名) 託児2名	82名 (男性18名、女性64名) 託児9名

<地域ミーティング運営委員会>

運営委員:16名 ※委員名簿一覧は64ページをご覧ください。

第1回 平成19年5月18日

第2回 平成19年6月11日

第3回 平成19年7月2日

—地域ミーティングで寄せられた市民の皆様からのご意見—

<パート1 7月20日(金)>

目標Ⅰ【課題3】 男女平等の意識づくり

- ・今は意識を変える過渡期にある。

目標Ⅲ【課題1】働く場における男女平等の推進

- ・在宅勤務も可能なことを企業のトップにも助言していくとよいのではないかと。
- ・働いている人は、自分の裁量でワーク・ライフ・バランスを達成できないと思う。経営者側により深い理解への働きかけをする必要があると思う。行政からの啓発や援助をお願いしたい。
- ・行政からの啓発や援助の提案を、業界の組合を通して実行するのもよいのではないだろうか。
- ・一律の施策をやってもだめではないだろうか。行政は「保育所は〇〇時までですよ」という一律な施策ではなく、多様な働き方に対応できる施策を考えてほしい。市立の保育所は特にその必要があると思う。
- ・20代、30代の長時間勤務は無理をしている場合と望んでそうしている場合があると思う。多様な生活に対応する施策を望む。
- ・働く時間の固定化がある限り、ワーク・ライフ・バランスはなかなか難しいのではないかと。フレックスタイムなど働き方の多様化が求められている。
- ・共働き。育児休暇はとれない。子育てを手助けしていければと思う。
- ・自営なのでプライベートを先に入れることにしている。
- ・社会に出て男性社会だと思った。家事は自分中心になっている。
- ・娘の勤務する会社は社長が若いためか、水曜日は「家庭の日」のため定時で帰る。女性も土日の出勤がある。
- ・フレックスなので働きやすい。
- ・そろそろ2人目が欲しいが、仕事をやめるか考えてしまう。保育園は子供の体調が悪いとすぐに電話がかかってくる。保育時間が午後7時までなのだが、突然残業のこともある。周りの人たちに心苦しい。
- ・育児休業は、第1号が出れば取りやすくなる。上司が勧めてほしい。
- ・育児休業はなぜ取れないか。競争社会で将来の自分にかかってくる。社会全体で払拭しなければならない。
- ・立派な施設ではなくてもいいので、各企業または職場の近くに託児所があれば仕事をしやすいのではないかと。
- ・父親一人で2人の子供を育てている同僚がいたが、何もしてやれなかった。企業内託児所があればいいと思った。
- ・ワーク・ライフ・バランスは、女性のためだけではないと思う。30代から40代の男性は、すごく働かされている。男性のうつ病、過労死が心配である。この問題は、国、県といった大きな視点で捉えてほしい。
- ・まず行政が、休暇が取れる職場づくりを率先してほしい。
- ・ある人は残業の毎日であるが、ある人は、仕事と生活をバランスよく充実して過ごしている。自分もこのままではいけないと思い、ワーク・ライフ・バランスについて検討する会議を立ち上げている。
- ・男女とも雇用の場が安定していないとバランスがとれない。まずは、生活が安定しないと意識が向かない。
- ・フリーターの息子の将来が不安です。派遣会社で登録をしているのですが、長期にわたり派遣で働

いている場合に正社員になれるよう派遣業者と市との連携やバックアップする事はできないのでしょうか？

- ・育児休業をとっても、同じところに戻れるシステム作りが大事。
- ・個人事業主の場合、まずは生活に追われているのでワーク・ライフ・バランスを実行するのはかなり難しい。とにかく明日、今月の生活の確保に必死な状態なので、税制（国民健康保険や住民税）などで協力してほしい。現実として、税金や生活の支払いの為に働いている状態でバランスを考える余裕がない。
- ・中小零細企業の経営者の方々は、ワーク・ライフ・バランスに対しての意識が薄いように感じる。習志野市は零細企業が多いと思うが、現実にワーク・ライフ・バランスを実行できているところはほとんどないに等しい。零細企業がバランスを実行するのは難しいので、推奨している会社に対しての特別な優遇（税制など）を設けると、経営者の意識もかわると思う。
- ・（ワーク・ライフ・バランスについて）市は、大きな会社だけでなく、小さな会社でもできるように、企業を育てて欲しい。

目標Ⅲ【課題2】互いに担い合う家庭・地域生活

- ・これからは介護とのワーク・ライフ・バランスも考えていかなければならない。
- ・仕事中心の立場だった。企業内において実践、改革の仕掛けができなかった。
- ・ワーク・ライフ・バランスという言葉を知らなかった。
- ・家事はしていない。仕事優先になってしまい、話す時間が持てず、お互いの時間調整が出来ない。
- ・親の介護もあり、子育てを頼りにされても手助けができない。
- ・45歳、働き盛りで家事を助けたくてもできない。
- ・戦後民主主義の教育をお互いに受けているので、家庭内では意識の上ではお互いに対等である。
- ・収入は夫に頼っている。
- ・夫意識、妻意識を持っており、お互いに頼っている。
- ・子供の小学校入学後のサポートが問題である。
- ・子育てサポートセンターも予約制なので、システムを変えて欲しい。
- ・子どもが長期の病気になったときに、わざわざ田舎から親を呼び出し、大変だったのを記憶している。
- ・ファミリーサポートセンターについて
提供会員の人数が増えて欲しい。
市外の人が提供会員を希望したが断られた。市外でも出来ないか。
- ・以前あった慢性疾患の子どもの医療費の免除を復活してほしい。ワーク・ライフ・バランスを実行するには、やはり生活の安定と雇用の安定が必要。医療費や介護費・雇用に対して、市としてバックアップしてもらえると市民の意識が変わると思う。今は「ワーク・ライフ・バランス＝理想」となっていて現実的には感じられない。
- ・生活・仕事・介護をする上で時間とお金のバランスをとるのが難しい。生活の為に仕事は必要、仕事をする為には時間が必要、そこに「介護」を入れると時間とお金が必要になってくる。現実問題としてバランスがとれていない。
- ・保育所の開所時間を増やして欲しい。
- ・NPOで病児保育、病後児保育などをつくったらどうか。

目標Ⅴ【課題1】市民と行政のパートナーシップ

- ・今回のように市民が意見を言う場が少ないので、そのような場を作ってほしい。

目標Ⅴ【課題2】計画推進体制の強化

- ・中小企業の経営者はワーク・ライフ・バランスに総論賛成だが、やっていけるか不安がある。メリ

ットが見える形で出てこないとな納得してくれない。県ではメリットがあった企業をホームページで取り上げている。県レベルから市町村レベルに進めたい。

- ・企業はイメージが大事である。ワーク・ライフ・バランス推進企業として表彰制度などを設けることは、有効である。
- ・市民に対してのPR方法を工夫する。家庭内でワーク・ライフ・バランスが盛り込まれたドラマなどメディア戦略があっても良いと思う。

<パート2 7月24日(火)>

目標Ⅱ【課題1】政策・方針決定における女性の参画

- ・県は男女共同参画に貢献している企業に送る賞を作った。企業でも女性を活用していかねばという風潮になってきていると思う。

目標Ⅱ【課題2】まちづくりにおける男女共同参画

- ・小学校の緊急時の対応は、働いていないお母さんを中心に連絡網が作られている。働いているため親と連絡が取れない場合は、子どもを学校に残すしかないことになっている。
- ・学校が安全でなくなった今、放課後にボランティアの方が、スポーツ指導するなどしており、学校を開放しているが、地域開放もしなければならぬ非常に難しい。地域で安全安心な学校づくりをしていくことが大切。
- ・市内各小中学校に「おやじの会」を設置し、地域の安全・消防などに協力する。結果的に保護者会への父親の参加、地域への参加の機会も増えるのではないかと。
- ・地域で子育て支援活動をやりはじめた。(いきいき地域子育てサロン、社会福祉協議会)公園で遊ぶ親子に声を掛け、町会の集会場に集まる会へと発展させた。
- ・学校行事では、父親が保護者会に出ると特別扱いになってしまう。これを変えていかないといけない。
- ・地域にはいろいろな会や集まりがある。親の積極的な参加を促すための声かけが必要である。

目標Ⅲ【課題1】働く場における男女平等の推進

- ・会社に制度があっても、育児休暇が取りづらい状況があるが、取得するためには上司の理解が一番である。
- ・習志野市役所では、育児休業を取得した男性はひとりもいない。早く男性が取得することを望む。
- ・周りのお父さんを見ていると、子どもの世話をしたいと思っているが、会社の理解がないという話をよく聞く。企業も本当の豊かさを考えるべきではないかと。
- ・子どもが病気になるので休ませてほしいと上司に言ったら、休まれては困ると言われた。職場の環境づくりは大事だと感じている。
- ・固定的な考え方をトップ、上司から変えていってほしい。官も民間がやるのをまねするのではなく、官から変えていく発想が大事である。
- ・育児休暇については、どうしても個人の問題となってしまう。個人に責任を取らせている状況では特に男性の場合は進まない。社会全体で育児休暇を取らせていく環境づくりが必要である。
- ・企業は、人間を大事にしてほしい。人を育てるという視点で雇用してほしい。子育ての期間はとても大事な時期であることを国や行政は考えてほしい。
- ・企業と行政が協働して機運を高めていくことが必要ではないかと。ようやく雇用状況が上向きになってきたようである。今がチャンスではないかと。
- ・二者択一ではなく、柔軟な働き方ができたらいい。自分も共働きでやってきたが、子供に恵まれたからということも理由の一つにある。病気がちな子供だったら、それもできなかったからだ。
- ・男性の育休取得が少ないとあるが、会社に育休を取ってほしいという風潮があればいいと感じる。

- ・自分は産休、育休をとって復帰できる場所があったが、その制度がとれない会社に勤めている友人もいる。そういった場合子供を産むのをあきらめてしまっている。再就職ができるという保障があれば違うのではないか。
- ・育休をとって、元の職場に戻るシステム作りが大事である。
- ・育児休業が取りにくい状況で有ることに、行政はどう取り組んでいくのか。母親だけでは限界。父親、地域での子育てをどう実現していくのか。
- ・アルバイトで生活しているので、育児休暇などは関係ない。仕事がしたくても保育所が空いていないので仕事が探せない。
- ・退職中のお母さんのキャリアセンターが欲しい。
- ・強制的に男性に休みを取る仕組みを作り、休業中の収入を保障する。
- ・各事業主が保育ルームを1室設けることで、親が身近に子どもの存在を感じながら働くことができる。3歳くらいになったら、市の保育所に全員入れるようにする。
- ・公務員では3年間育児休暇が取れるが、男性は誰も取っていない。皆が同じ環境にないと取りにくい。
- ・子どもは皆保育所に行き、大きくなった。育児休業は所得保障がなく、男女の賃金格差もあるので、父親が取ると生計に影響し、結局女性が取ることになる。スウェーデンがうらやましく感じた。

目標Ⅲ【課題2】互いに担い合う家庭・地域生活

- ・5時以降の過ごし方の事例を発信していくのはどうか。
- ・「ノー残業デー」も目的をはっきりさせることが必要ではないか。家庭のために過ごすなど。
- ・毎月第3木曜日は、「家庭の日」であるが、浸透していないし、有効に機能していない。このようなものを利用して機運を盛り上げることが必要ではないか。
- ・男性の家事への抵抗感は減ってきていると思う。ただ、やはり忙しい会社では難しいのではないか。
- ・今の子育て世代である30代は、企業戦士の父親と専業主婦という家庭で育っている。しかし、今は経済的にも夫一人では育てられない状況にある。学校、幼稚園などでは、父親と母親が一緒になって参加する会合を増やしてほしい。
- ・夫は毎日夜遅く、会社に携帯を持たされている。日曜日は疲れて寝てしまう。もっと関わってほしいと思うが、体の方が心配である。
- ・義母は、義弟の妻に子供が病気になったときなどにあてにされ、困っていた。若い人はファミリーサポートなどの情報を知らない。保健師による訪問の時にパンフレットを置いていったりしてはどうか。
- ・子育ての情報の冊子があり、行政から発信してはいるが、実際には知らない人が多い。情報があっても、自分のものにつながるという意識が無い。
- ・最近隣に引っ越してきた人が、いつも子供を怒鳴っていて泣いているのを放っている。子育ての情報を教えてあげたいが出来ずにいる。
- ・会社中心の生活の夫と、2歳、4歳の子どもがいる。自分は身体が弱く、子育て支援サービスを使わなくてはならない。東習志野こども園には少し不満がある。子育ての場をたくさん作ってほしい。
- ・同世代のサポートの人(=ファミリーサポートセンター協力会員)は、状況を理解してもらえませんが、年配のサポートの人の時に「あの人はいつも緊急の時にしか電話をしてこない」と言われていることが耳に入ってきた。個人情報の問題もあり、サポートする人への教育が必要と思う。
- ・子育てのハード面の支援はもちろんお願いしたい。スウェーデンには優秀なスタッフがいるという。習志野市の時間外保育の人的環境が悪く、優秀な人材が市外に逃げてしまう現状がある。ボランティアの人をもっとサポートしたり、お互いの助け合いが出来るように制度を整備していく必要がある。
- ・船橋で保育関係に35年勤めていた経験上、時給で習志野市は船橋と比べても低い金額になっている。これではやる気があっても続けられない。支援する側の立場に立って、継続して行政は支援すべきである。
- ・幼稚園、保育所を中学校区に統廃合すると、通えない人が出てくる。基本的に保育所、幼稚園は自宅から近いところに設置してほしいので、今ある施設を修理して使うなど、統廃合は止めて欲しい。

- ・優秀な指導者を育てる必要があると感じている。そのためには研修会などを開催して欲しい。また保育所や幼稚園は家の近くに通わせること。そうすると送迎をするサービス、ボランティアの責任問題はそれだけで軽減される。そういう地域での活動に高齢者の活力を生かしていく。
- ・こども園のアピールは聞いても利用するメリットを感じない。保育所に預けたいが空いていない。そのかわり公立幼稚園には空きがあり、比較的手厚い扱いを受けるので、幼稚園をもっと工夫して使い、保育所の厳しい状況を変えてほしい。
- ・幼稚園、保育所の合体ではなく、今ある施設を工夫して使うことが大切。箱ものをつくって見せかけだけのものではなく、心のこもった施設を作って欲しい。
- ・こども園には270名もの子どもがいるが、地震が起こった時などの災害時に安全に誘導できるのか、大いに不安であり、適正な規模での保育を考えるべき。
- ・今あるもの、例えば小学校の空き教室などを利用して、老人の施設をつくるなど、ハード面では市の柔軟な対応を、ソフト面では地域の力を活用してほしい。
- ・保育所は足りていると言うが、実際には足りていない。谷津に住んでいるが、一番近くで谷津南保育所だが、ベビーカーを押して行けない。また近所に公園が少なく、小さい子どもを遊ばせる場所がない。すこし日が陰った夕方に遊ばせようと連れて行くと、大きな子ども達が激しく遊んでいるので、とても遊ばせられない。
- ・習志野市の臨採職員をしていたが、いつまでたってもお給料は上がらないし、正規職員にもなれない。保育の質を高めるには、それに見合ったお給料の体系でないと働く意欲がなくなり、優秀な人材が他市に流れていく事になる。
- ・保育所に預けられれば働けるのに、限られた期間に仕事を見つけるのは困難。仕事を見つけるためにも、保育所ももっと柔軟な受け入れ体制を考えてほしい。
- ・一時保育があってもいつも一杯で使えないし、全て有料では使えない。
- ・子どもを遊ばせる場所がない。歩いて行ける場所に公園がない。こどもセンターも不便な場所であり、とても行けない。
- ・次世代の英知を担う子どもたちが利用しやすいシステムの検討。子ども時間、大人時間と時間の住み分けをする。子ども図書館、専用スペースを設置してほしい。
- ・ファミリーサポートセンターに補助金を出してほしい。利用者は、時間700円では高い。提供者から見ると低い。利用者の負担を抑え、活動する人も潤うようにしてほしい。
- ・市内に地域格差があり、均等に子どもが安心して遊べる場所を設置してほしい。
- ・子どもはたくさんほしいと思っても、経済的な問題や父親の協力も得られない状況では難しいと考えている。しかし、子育てにはいろいろな人の助けを得てよいという話には、とても希望を持つことができた。
- ・父親が育児休業を取れないことは、社会の状況が困難にさせている。母親の責任が重過ぎる。
- ・夫が家事をすることができると、妻はフルタイムで働くことができ、いろいろな所に出て行くことができる。

習志野市男女共同参画社会づくりに向けての市民意識調査の概要

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 満 20 歳以上の市民 2,000 人(男女各 1,000 人)
対象者は、住民基本台帳より無作為に抽出
2. 期間 平成 18 年 6 月 15 日(木)～7 月 13 日(木)
3. 内容 I 男女平等と人権尊重について
II 政策決定の場における男女共同参画について
III 学校教育について
IV 就業について
V 家庭生活について
VI 健康について
VII 男女共同参画行政について
4. 調査方法 郵送配布－郵送回収
5. 回収結果 標本数 (2,000 件) 有効回収数 (714 件) 有効回収率 (35.7%)

習志野市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の概要

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、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 習志野市内事業所 200 社 習志野商工会議所の協力による無作為抽出
2. 期間 平成 18 年 9 月 8 日(金)～9 月 22 日(金)
3. 内容 (1)事業所について
(2)女性の積極的活用の取り組みについて
(3)男女が共に働きやすい環境づくりについて
(4)男女が共に育児・介護をしながら働くことについて
(5)自由意見
4. 調査方法 郵送配布－郵送回収
5. 回収結果 標本数 (200 件) 有効回収数 (106 件) 有効回答率 (53%)

習志野市男女共同参画審議会委員(習志野市男女共同参画基本計画策定部会委員)名簿

(平成19年4月1日現在)

(◎：会長 ○：副会長)

敬称略、50音順

分野	氏名	性別	職業等
識見を 有する者	○伊藤 葉子	女	千葉大学教育学部准教授
	岩城 民子	女	市民カレッジ6期OB
	大澤 弘幸	男	習志野市民生委員・児童委員
	尾曾 昭雄	男	社会福祉協議会花咲支部長
	田村 裕子	女	習志野商工会議所女性会
	東田 裕子	女	元PTA役員
	豊島 英夫	男	習志野市立谷津小学校長
	◎松田 敏子	女	千葉県立衛生短期大学非常勤講師
	松永 照義	男	前厚生労働省千葉労働局総合労働相談員
	村上 典子	女	弁護士
公 募	岩瀬 豪	男	公募市民
	野元 啓子	女	公募市民
計	12名(女7名、男5名)		

習志野市男女共同参画基本計画策定地域ミーティング運営委員名簿

NO	氏名	所属等	担当日
1	秋山 奈穂子	習志野商工会議所女性会	パート1【7月20日】
2	岩瀬 豪	習志野市男女共同参画審議会委員	パート1【7月20日】
3	植松 礼子	ハミングフォーラム習志野	パート2【7月24日】
4	佐久間 聡子	ていんかーべる	パート1【7月20日】
5	佐藤 佐知子	情報紙「きらきら」編集委員	パート2【7月24日】
6	清水 繭子	習志野青年会議所	パート1【7月20日】
7	豊島 英夫	習志野市男女共同参画審議会委員	パート2【7月24日】
8	西田 禮子	習志野商工会議所女性会	パート1【7月20日】
9	野元 啓子	習志野市男女共同参画審議会委員	パート2【7月24日】
10	長谷川 かつ子	ハミングフォーラム習志野	パート2【7月24日】
11	前田 陽子	千葉県男女共同参画地域推進員	パート2【7月24日】
12	松田 敏子	習志野市男女共同参画審議会委員	パート1【7月20日】
13	松永 照義	千葉県男女共同参画地域推進員	パート1【7月20日】
14	宮口 達也	習志野青年会議所	パート1【7月20日】
15	山口 英明	情報紙「きらきら」編集委員	パート2【7月24日】
16	横平 正昭	情報紙「きらきら」編集委員	パート2【7月24日】

パート1 【7月20日】 担当運営委員 8名 （代表 佐久間聡子）

パート2 【7月24日】 担当運営委員 8名 （代表 植松礼子）

習志野市男女共同参画推進庁内連絡会議設置要綱

改正 平成17年4月1日

(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、会長は企画政策部長の職にある者とし、副会長は企画政策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・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、企画政策部男女共同参画センターにおいて処理する。

(平15・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。

別 表（第3条第1項）

（平17・一部改正）

職 名
企画政策部長
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
教育総務部次長
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わるときは、基本理念に配慮するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第 6 条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において、男女共同参画の推進に積極的に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

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

(教育関係者の責務)

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

(性別による権利侵害の禁止)

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

- 2 何人も、家庭、学校、地域、職場その他のあらゆる場において、性的な言動により他の者を不快にさせ、その者の就業環境その他の生活環境を害し、又は性的な言動への相手方の対応によって不利益を与えてはならない。
- 3 何人も、家庭、学校、地域、職場その他のあらゆる場において、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。）又はかつて配偶者であった者に対する暴力的行為（身体的又は精神的苦痛を与える行為をいう。）及びこれに付随して起こる子への同様な行為を行ってはならない。

(公衆に表示する情報)

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

(基本計画)

第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

- 2 市長は、基本計画を策定し、又は変更しようとするときは、習志野市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民及び事業者の意見を反映させるよう努めるものとする。
- 3 市長は、基本計画を策定し、又は変更したときは、これを公表するものとする。
- 4 市長は、策定し、又は変更した基本計画の推進状況を毎年公表するものとする。

(推進施策)

第11条 市は、男女共同参画を推進するため、次の施策を行うものとする。

- (1) 市民及び事業者が男女共同参画への理解を深めるための啓発活動を行うこと。
- (2) 市民及び事業者が男女共同参画への理解を深めるため、学校教育その他のあらゆる教育の場において、男女共同参画に関する教育及び学習の振興に努めること。
- (3) 男女が相互に協力し、家庭生活における活動と職場、地域その他の社会生活における活動を両立することができるよう必要な支援に努めること。
- (4) 男女共同参画を推進する市民及び事業者に対し、情報の提供その他の必要な支援に努めること。
- (5) 審議会等の委員を委嘱し、又は任命するときは、男女間の均衡を図るため積極的改善措置を講ずるよう努めること。
- (6) 情報の収集及び調査研究を行うこと。

(推進拠点の整備)

第12条 市は、男女共同参画に関する施策の推進並びに市民及び事業者が行う男女共同参画を推進する取組を支援

するため、拠点となる施設を整備するものとする。

(苦情への対応)

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

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

(相談への対応)

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

(男女共同参画審議会)

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

- 2 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

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

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

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

- 5 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 6 委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 7 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(委任)

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

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成16年7月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の際現に策定されている計画であつて、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するためのものは、第10条第1項の規定により策定された基本計画とみなす。

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認める事項

(審議会の組織)

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

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠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って組織する。
- 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に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、

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

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

を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

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

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的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、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条 【締約国の差別撤廃義務】

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

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護

することを確保すること。

- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条 【女子の完全な発展・向上の確保】

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

第4条 【差別とならない特別措置】

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

第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。

資料3 男女共同参画社会基本法

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

前文

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

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

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

第1章 総則

(目的)

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

(定義)

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

1 男女共同参画社会の形成

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

2 積極的改善措置

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力

の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第 3 章 男女共同参画会議

(設置)

第 21 条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第 22 条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

(議長)

第 24 条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第 25 条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

の数は、同号に規定する議員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。

4 第 1 項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第 26 条 前条第 1 項第二号の議員の任期は、2 年とする。

ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第 1 項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (省略)

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18年6月21日法律第82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なく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

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

(啓発活動)

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

(男女雇用機会均等対策基本方針)

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

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

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

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

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

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

6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

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

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

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

二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生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っている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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

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

(指針)

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

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

第2節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者とその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者か

らの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

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

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

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

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

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

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

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

第3節 事業主に対する国の援助

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

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっ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に努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

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

（紛争の解決の援助）

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

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

第二節 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っ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。

第四章 雑則(略)

第五章 罰則

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

附 則 (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18年6月2日法律第50号

- 第1章 総則(第1条—第4条)
- 第2章 育児休業(第5条—第10条)
- 第3章 介護休業(第11条—第16条)
- 第3章の2 子の看護休暇(第16条の2—第16条の4)
- 第4章 時間外労働の制限(第17条・第18条)
- 第5章 深夜業の制限(第19条・第20条)
- 第6章 事業主が講ずべき措置(第21条—第29条)
- 第7章 対象労働者等に対する支援措置(第30条—第52条)
- 第8章 雑則(第53条—第67条)
- 附則

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

- 一 育児休業 労働者(日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第5章まで、第21条から第26条まで、第28条及び第29条において同じ。)が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 対象家族 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び第61条第3項(同条第6項から第8項までにおいて準用する場合を含む。))において同じ。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。)並びに配偶者の父母をいう。
- 五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

(基本的理念)

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

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

(関係者の責務)

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

第2章 育児休業

(育児休業の申出)

第5条 労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
 - 二 その養育する子が1歳に達する日(以下この条において「1歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業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、前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つては、第1項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合
- 二 当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4 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一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の1歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

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

（育児休業申出があつた場合における事業主の義務等）

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
 - 三 前二号に掲げるもののほか、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つた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があつた日の翌日から起算して1月（前条第3項の規定による申出にあつては2週間）を経過する日（以下この項において「1月等経過日」という。）前日であるときは、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つた日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該1月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

4 第1項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第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つた場合にあつては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、同条第3項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を1回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

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

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

（育児休業申出の撤回等）

第8条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第6条第3項又は前条第2項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては当該事業主の指定した日、同条第1項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあつてはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。第3項及び次条第1項において同じ。）の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

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

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

(育児休業期間)

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

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

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

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳(第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては、1歳6か月)に達したこと。

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法(昭和22年法律第49号)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、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(不利益取扱いの禁止)

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

第3章 介護休業

(介護休業の申出)

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

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者

二 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(以下この号において「93日経過日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の

期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、前項の規定による申出をすることができない。

一 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合(厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。)

二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数(第15条第1項及び第23条第2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2項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であつて厚生労働省令で定めるものが講じられた日数(当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数(その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数)とし、2以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあつては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数(その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数)を合算して得た日数とする。)

3 第1項の規定による申出(以下「介護休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「介護休業開始予定日」という。)及び末日(以下「介護休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。

4 第1項ただし書及び第2項(第二号を除く。)の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日(第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日)とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第12条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたとき

は、当該介護休業申出を拒むことができない。

2 第6条第1項ただし書(第二号を除く。)及び第2項の規定は、労働者からの介護休業申出があった場合について準用する。この場合において、同条第2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第6条第1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った場合において、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った日の翌日から起算して2週間を経過する日(以下この項において「2週間経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

4 前2項の規定は、労働者が前条第4項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

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

(介護休業申出の撤回等)

第14条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第12条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあつては、当該事業主の指定した日。第3項において準用する第八条第三項、次条第1項及び第23条第2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以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つては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第1項の規定にかかわらず、当該事情が生

じた日(第二号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

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

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

(準用)

第16条 第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3章の2 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労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

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

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

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

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

2 第6条第1項ただし書(第二号を除く。)及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第6条第1項第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第6条第1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4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つ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。次項において同じ。)を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の

正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 労働者の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
 - 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととする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（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

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

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

第5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（以下この条において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - 三 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととする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、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第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（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
- 2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合

について準用する。

第6章 事業主が講ずべき措置

(育児休業等に関する定め等の措置)

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。

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

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

(雇用管理等に関する措置)

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

(勤務時間の短縮等の措置等)

第23条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その1歳（当該労働者が第5条第3項の申出をすることができる場合にあっては、1歳6か月。以下この項において同じ。）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものにあつては労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下この項及び次条第1項において「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、その雇用する労働者のうち、その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者にあつては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

2 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勤務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。

(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に関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

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、介護休業の制度又は前条第2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（育児等退職者であつて、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項第一号において同じ。）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（第39条第1項第五号において「職業家庭両立推進者」という。）を選任するよう努めなければならない。

第7章 対象労働者等に対する支援措置(略)

第8章 雑則(略)

附則 (略)

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

《DV防止法》

平成13年4月13日法律第31号

最終改正：平成19年7月11日

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つ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、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」に

は、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

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

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等(基本方針)

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

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

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つては、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たと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法(明治40年法律第45号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前2項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

第8条の2 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本

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

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。)を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力第12条第1項第2号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合に

あっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

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

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

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

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

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

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

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が

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

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の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つては、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行なければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を

受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時にける事情

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

四 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあつては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時にける事情

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第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 項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが 2 以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第 10 条第 1 項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第 2 項から第 4 項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前 2 項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第 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相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 「女子差別撤廃条約」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)		

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
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)		
1990 (平2)	5月 「ナイロビ将来戦略 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 12月 初の婦人問題担当 大臣任命	4月 「青少年婦人課婦人 政策室」を「青少年 女性課女性政策室」 と変更	2月 「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 (ウイーン) 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 11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 7月 習志野市女性施策 庁内研究会発足
1994 (平6)	6月 ILO 第175号条約 (パートタイム)採択 9月 国際人口・開発会議 (カイロ)	4月 「児童の権利条約」 批准 5月 同条約発効 6月 総理府に「男女共同 参画室」設置 7月 内閣に「男女共同参 画本部」設置 (「婦人問題企画推進 本部」を廃止)		1月 第2回習志野女性 フォーラム開催 2月 いきいき職場づくり についての職員意識 調査実施 3月 「習志野市女性プラ ン」策定
1995 (平7)	1月 ILO 第171号条約発 効 3月 社会開発サミット (コヘンハーゲン) 9月 「第4回世界女性会 議」を北京で開催 「北京宣言」「行動綱 領」採択	6月 ILO 第156号条約発 効 10月 「育児・介護休業法 の一部を改正する法 律」施行 (一部平11. 4.1)	8月 第4回世界女性会議 NGO フォーラム北 京派遣	1月 「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

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
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
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		11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 エスカ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

年	世界・国際連合	日 本	千 葉 県	習 志 野 市
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)		7月 「次世代育成支援対策推進法」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
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		10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)			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県民意識調査」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

資料8

用語の説明

<あ行>

M字型曲線 (6 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。

<か行>

合計特殊出生率 (3 ページ)

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

固定的な性別役割分担意識 (3、16、38 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>

社会的性別 (ジェンダー gender) (28 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 (7 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。

女性のエンパワーメント (empower of women) (26 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、社会の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。

性差医療 (17、43 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、狭心症については、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) (10、21 ページ)

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 (8、31 ページ)

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

D V (ドメスティック・バイオレンス Domestic Violence) (8、14、21 ページ)

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。

<ま行>

メディア・リテラシー(media literacy) (22 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) (14、16、35 ページ)

家庭等の個人生活との調和のとれた働き方。1980年代のアメリカで、主に女性社員の仕事と家事・育児等との両立を支援する取組から始まったが、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。

習志野市男女共同参画基本計画

平成20年 3月発行

発行：習志野市 企画政策部 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.chiba.jp/>