

袖ヶ浦市

男女共同参画計画

第3次



袖ヶ浦市

平成26年3月

はじめに



私たちを取り巻く環境は、加速度的に変化を続けており、私たちの生活もまた日々刻々と変化をしております。そして、少子・高齢化の進展やライフスタイル、価値観の多様化によって、家族の形態や地域のあり方も多岐にわたっている中で、男女が共にその人権を尊重しあい、一人ひとりが性別にとらわれることなく個性や能力を生かしながら、自らの選択により参画できる社会の実現がこれまで以上に求められております。

本市では、平成12年3月に「袖ヶ浦市男女共同参画計画 パートナープランそでがうら」を策定し、男女共同参画の社会づくりに取り組んでまいりました。また、この計画を継承した「袖ヶ浦市男女共同参画計画（第2次）」を平成19年3月に策定し、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取り組みを計画的に実践してまいりました。その間、男女共同参画に関する市民の皆様の意識も変わってはきたものの、すべての課題が解決されたわけではありません。

このような中で、「袖ヶ浦市男女共同参画計画（第2次）」の計画期間が平成25年度で満了することから、これまでの取り組みを継承しつつ、社会環境の変化や様々な取り組みの進捗状況、市民意識調査の結果を基に、取り組むべき課題を明らかにするとともに、それを解決するための施策を計画的に実践していくため、今後5年間を計画期間とする「袖ヶ浦市男女共同参画計画（第3次）」を策定いたしました。

この計画は、「男女が互いに理解しあう意識づくり」、「男女がともに個性・能力を発揮できる社会環境づくり」、「男女が健康で安心して暮らせる生活環境づくり」の3つを基本目標に掲げ、本市が取り組むべき施策の方向や事業の実施計画を示しております。

市民の皆様には、この計画をより効果的に進めていくためにも、ご理解とご協力をいただきますようお願い申し上げます。

終わりに、計画の策定にあたり貴重なご意見をいただきました袖ヶ浦市男女共同参画会議委員の皆様方をはじめ、意識調査やパブリック・コメント等を通じてご協力、ご意見をいただきました市民の皆様にご心よりお礼を申し上げます。

平成26年3月

袖ヶ浦市長 出口 清

目次

第1章	計画策定の趣旨と背景	1
1	計画策定の趣旨	1
2	近年の動向	2
3	計画の性格	4
4	計画の期間	4
第2章	袖ヶ浦市の現状と課題	5
1	第2次計画の取り組み状況	5
2	統計からみた袖ヶ浦市の現状	9
3	男女共同参画に関する意識調査の結果概要	19
4	袖ヶ浦市の男女共同参画のポイント	33
第3章	計画の基本的な考え方	35
1	基本理念	35
2	基本目標	36
3	施策の体系	37
4	指標の設定	38
第4章	施策の内容	39
基本目標Ⅰ	男女が互いに理解しあう意識づくり	39
I-1	性差別の解消に向けた男女共同参画に関する啓発・是正	39
I-2	男女共同参画の視点に立った教育の推進	42
I-3	異性等に対する暴力の排除	45
I-4	安心して相談できる体制づくり	47
基本目標Ⅱ	男女がともに個性・能力を発揮できる社会環境づくり	48
II-1	就労の支援	48
II-2	ワーク・ライフ・バランスの推進	50
II-3	施策・方針決定過程における男女共同参画の推進	53

基本目標Ⅲ. 男女が健康で安心して暮らせる生活環境づくり	55
Ⅲ-1. 健康の保持と増進	55
Ⅲ-2. 安心して住み続けられるまちづくり	57
Ⅲ-3. 安全なまちづくり	60
第5章 計画の推進	64
1 庁内推進体制の充実	64
2 市民との連携	64
3 国・県等関係機関との連携	64
4 情報提供の充実	64
付属資料	65
○袖ヶ浦市男女共同参画計画（第3次）策定の経過	66
○袖ヶ浦市男女共同参画会議条例	67
○袖ヶ浦市男女共同参画庁内連絡会議設置要綱	69
○男女共同参画社会基本法	71
○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	75
○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	84
○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（抜粋）	89
○女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	101
○男女共同参画に関する用語集	108

第 1 章 計画策定の趣旨と背景

1 計画策定の趣旨

平成 11 年 6 月に、男性と女性が性別にとらわれず能力を発揮し、互いを尊重しつつ責任を分かち合える社会づくりを進めていくため、「男女共同参画社会基本法」が制定されました。この法律では、市町村における男女共同参画社会の形成に関する基本計画の策定を努力義務として規定しており、このことを受けて本市では平成 12 年 3 月に「袖ヶ浦市男女共同参画計画 パートナープランそでがうら」を策定しました。また、パートナープランそでがうらの計画期間終了に合わせて、平成 19 年 3 月に「袖ヶ浦市男女共同参画計画（第 2 次）」を策定しました。この計画は、平成 19 年度から平成 25 年度を計画期間とするもので、この間、男女共同参画について総合的な取り組みを行ってきましたが、人々の意識や生活の中では、固定的な性別による役割分担意識が依然として残っており、なお一層の意識改革が必要となっています。

一方、平成 19 年 7 月に、「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 26 年 1 月に適用対象が拡大し「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」と改名、以下「DV 防止法」という。）」が改正され、配偶者からの暴力の防止に向けた基本計画の策定が市町村の努力義務として新たに規定されました。また、同年 12 月には「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が官民トップ会議により策定され、男女共同参画社会の実現に向けた新たな取り組みや強化する取り組みの方向性が示されました。さらに平成 21 年 6 月には「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」が一部改正されるなど、法律や制度面で男女共同参画を推進するための基盤は整備されてきています。

このような流れの中で、男女共同参画社会の実現に向けて、これまでの課題を踏まえつつ、社会情勢の変化などに対応する取り組みを盛り込み、施策を総合的かつ効果的に推進するため「袖ヶ浦市男女共同参画計画（第 3 次）」を策定するものです。

2 近年の動向

(1) 世界、国の動き

国際連合は、昭和50年を「国際婦人年」として定め、同年に開催された第1回世界女性会議において、国際婦人年の目標を達成するために今後10年間の各国の取り組むべき指針となる「世界行動計画」を採択しました。その後、「国連婦人の10年」運動が展開され、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されるなど、性に基づく差別の撤廃と女性の地位向上に向けた世界的な取り組みは大きく前進しています。

わが国でも、昭和50年の「国際婦人年」を契機に、男女平等に関する法律や制度の整備が進み、平成11年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌年にはこれに基づく「男女共同参画基本計画」が策定されました。その後、「DV防止法」の制定や改正、「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」の改正等により、法律や制度面の整備が進められました。そして第2次男女共同参画計画を経て、平成22年に「第3次男女共同参画計画」が策定されています。

(2) 千葉県の動き

千葉県では、昭和56年に「千葉県婦人施策推進総合計画」、昭和61年に「千葉県婦人計画」、平成3年に「さわやかちば女性プラン」、そして平成8年に「ちば新時代女性プラン」を策定し、女性の地位向上や福祉の増進を目指してきました。

平成12年には、男女共同参画を推進する組織として庁内に千葉県男女共同参画推進本部を置き、担当部署として企画部に男女共同参画課を新設するなど、体制の整備を行っています。

平成13年には、「千葉県男女共同参画計画」を策定し、「千葉県男女共同参画計画(第2次)」を経て、平成23年に、男女共同参画社会の形成を促進するための基本計画として「第3次千葉県男女共同参画計画」が策定されました。

(3) 袖ヶ浦市の動き

本市では、平成3年に教育委員会生涯学習課に「青少年女性係」を設置し、女性施策への取り組みをスタートさせました。

平成7年に「袖ヶ浦市女性施策庁内連絡会議」を発足させ、市総合計画第2期実施計画では主要事業として「そでがうら21女性プラン策定事業」に取り組み、平成9年には「男女平等に関する市民意識調査」や「職員意識調査」を実施して、平成12年3月に「パートナープランそでがうら」を策定しました。この計画に基づき、「パートナーフォーラム袖ヶ浦」や「男女共同参画セミナー」などを開催するとともに、各分野における事業を推進することで、男女共同参画を推進してきました。

しかし、パートナープランそでがうらの計画期間が平成18年度までであったことから、本市の現状を把握すること、また次期計画の基礎資料とすることを目的として平成17年度に「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施し、平成19年3月に「袖ヶ浦市男女共同参画計画 第2次」を策定し、引き続き男女共同参画の推進を図ってきました。



3 計画の性格

- (1) 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第 1 4 条第 3 項に規定されている「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（市町村男女共同参画計画）」にあたります。
- (2) 第 1 次及び第 2 次の「袖ヶ浦市男女共同参画計画」の理念や成果を継承し、社会情勢を踏まえた計画とします。
- (3) 本計画は、福祉、子育て、就業をはじめ、多岐の分野と関連するため、関連する分野別計画との整合を図ります。
- (4) 本計画の基本目標 の体系中、 - 3 及び - 4 に掲げる施策については、DV防止法第 2 条の 3 第 3 項に規定されている「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（市町村基本計画）」とします。

4 計画の期間

本計画の期間は、平成 2 6 年度から平成 3 0 年度までの 5 年間とします。
ただし、国内外の情勢の変化や国の制度等の改正等により、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

第2章 袖ヶ浦市の現状と課題

1 第2次計画の取り組み状況

第2次の袖ヶ浦市男女共同参画計画について目標値を設定し、それに向けて取り組みを進めてきました。121施策178事業について取り組み、その状況は下表のとおりで、概ね計画に沿って実施されていると評価するところです。ただし、平成24年に行った意識調査の結果から見た目標に対する達成度という点では、38ページに掲げる指標13項目のうち、目標を達成したのは、教育の中で男女の地位が平等と感じる人の割合（女性）、家庭の中で男女の地位が平等と感じる人の割合（女性）、職場の中で男女の地位が平等と感じる人の割合（女性）、職場の中で男女の地位が平等と感じる人の割合（男性）の4項目でした。

男女共同参画を実現するためには、人々の意識の問題が最も重要であることから、審議会等への女性の登用率以外は、「と感じる人の割合」というように意識の持ち方に対して目標設定しましたが、結果からすると改めて意識を変えていくことの難しさ、長期的な取り組みの必要性が現れています。

第2次計画の施策実施状況

年度	計画どおり実施	実施したが不十分	計画どおり進んでいない・未実施	制度が廃止・取りやめ
H24	144	24	7	3
H23	147	21	7	3
H22	150	22	6	
H21	149	25	4	
H20	138	39	1	
H19	134	26	18	

なお、第2次計画の基本目標ごとの取り組み状況は次のとおりです。

(1) 男女共同参画の意識づくり

意識啓発については、フォーラムやセミナー、学校での人権教室など、

様々な啓発を行ってきました。特に学校での人権教室は、幼少期からの教育の重要性から年々その範囲を広げています。また、情報発信についても、県をはじめとする関係団体の事業等についても、広報紙、HPで広報活動を行うとともに、情報誌によりセミナーの内容等を発信しました。しかし、意識調査の結果からは、男女共同参画の意識づくりの必要性が現れており、今後は年齢階層や職種ごとといったきめ細かな対象の啓発も、検討が必要です。

また、暴力防止のための啓発については、一通りの取り組みは行われていますが、意識調査からは潜在的なDV被害も推測されることから、さらなる相談窓口の周知、体制の整備が必要です。

学校教育における男女平等の推進については、人権意識、キャリア教育、教職員の研修、保護者の意識啓発など、着実な取り組みがされており、今後も継続することで将来の成果が期待できます。また、生涯学習については、保育付講座の拡充、講座等の充実から開催日時の検討まで様々な取り組みがされていますが、家庭教育学級で男性の参加が少ないことから、男性に対する意識啓発の必要性が感じられます。

以上のことから、意識作りについては、継続的な取り組みが必要であるとともに、DVについては意識調査において法律の認知度が下がっていることから、より積極的な取り組みの必要があります。

(2) 働きやすい環境づくりと家庭への共同参画づくり

各種制度の周知と啓発については、育児・介護休業制度や男女雇用機会均等法の周知等に取り組んでいますが、男性の育児休業の取得者がいないなど、周知だけでは解決できない点もあります。

保育サービスについては、各種施策が着実に行われ、その結果が家庭の中で男女の地位が平等と感じる人の割合（女性）の向上に寄与したともいえます。しかし、一時保育や休日保育などは希望者が多いこと、保育所入所希望が多く施設の定員を上回る入所状況となっていることなどから、保育についてはニーズに応える体制の充実が求められているといえます。

ワークスタイルに対する支援では、農林業の男女共同経営参画の推進において、家族経営協定の締結をさらに進めるべく、説明会、研修会の開催を進める必要があります。

家庭における共同参画については、男性セミナーや家庭教育学級については、男性の参加が少ないことから、企画の検討が必要です。また、保育付き講座の実施など、講座の参加を促す対応も行われていますが、保育ボランティアの不足という課題も生じてきています。

子育て環境の支援については、医療費の助成、学童保育、地域子育て支援センターの推進など、着実に取り組んでいます。

これらの取り組みを通して、保育サービスへの期待は大きく、意識調査の結果でも保育所などの児童対策への要望は上位となっています。このことから、さらなる子育て支援策充実を図る必要があります。

(3) あらゆる場での共同参画づくり

政策・方針決定過程への女性の参画促進については、審議会等への女性登用率が平成24年度で29.2%と、目標の30%に近づいてきており、引き続き積極的な登用によりさらなる女性登用率の向上を図る必要があります。また、市において、男性の職場だった技術職に女性を配置するなど、既成概念にとらわれない職員配置が行われてきています。ただし、女性の管理職登用については、これまでのキャリア形成の状況からして、今後ある程度の期間が必要であると思われる。なお、管理監督能力を養う研修等を活用して、女性のエンパワーメントが図られました。

地域活動への参加については、その割合は上がっているものの、自治会やPTAなどの会長・副会長といったリーダーに女性が少なく、その理由として家事・育児が忙しいことが挙げられていることから、家庭での共同参画の推進といった課題が見て取れます。

(4) 心豊かな暮らしを支えるまちづくり

心身の健康づくりへの支援については、各種健康診査の実施、受診機会の拡充、健康教室の実施などの施策を計画的に実施しました。今後は受診勧奨等により受診率の向上を図り、引き続き健康づくりを推進していく必要があります。併せて、健康相談、意識啓発についても引き続き推進していきます。

暮らしを支える街づくりの支援については、相談活動の充実等の地域福

社の推進、介護の支援等は着実に行われています。ただし、高齢化の進展による要支援者の増加といった状況もあり、福祉サービスについてはさらに充実を図っていく必要があります。

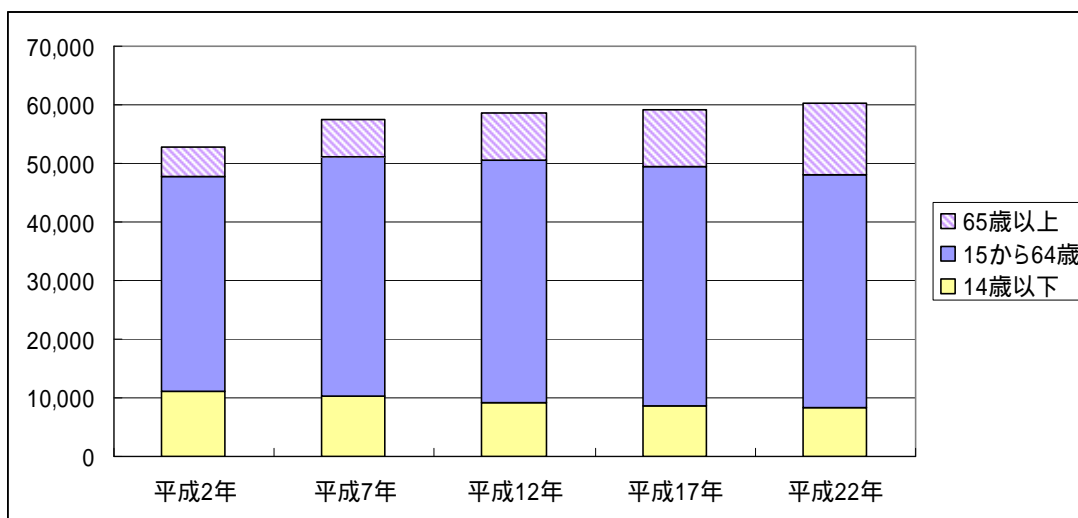
市への要望においても、高齢者や障害者の施設や介護サービスを充実させることが、最多の項目となっており、男女共同参画社会の実現において、重要な要素であり、今後も取り組んで行く必要があります。

2 統計からみた袖ヶ浦市の現状

(1) 人口の状況

本市の人口は、わずかではありますが増加しています。年齢3区分別の人口をみると、14歳以下の年少人口と15歳から64歳の生産年齢人口の比率が減少し、高齢者人口の比率が増加の傾向にあります。

年齢3区分人口の推移（資料：平成22年国勢調査より）



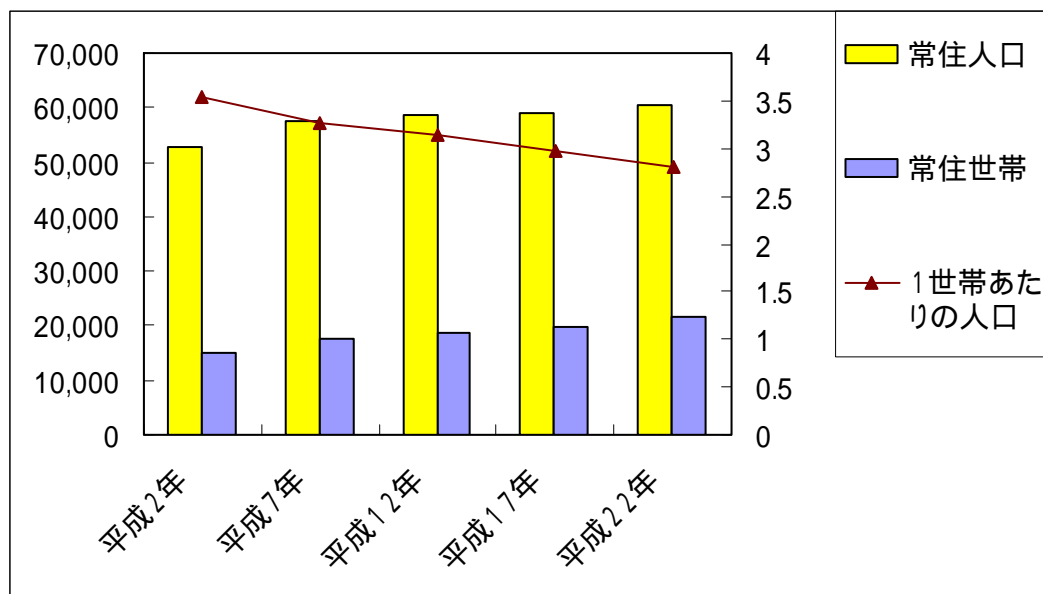
年齢	年	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年
65歳以上		5,096人	6,441人	7,897人	9,620人	12,157人
15から64歳		36,576人	40,831人	41,409人	40,853人	39,688人
14歳以下		11,128人	10,275人	9,285人	8,610人	8,421人

不詳データがあるため、人口総数と一致しません。

(2) 世帯の状況

世帯数の推移を見ると、人口の増加と合わせて世帯数も増加しており、平成2年から比較して1.43倍となっていますが、1世帯あたりの人口は減少傾向にあります。

人口・世帯の増減と1世帯あたりの人口数（資料：国勢調査より）



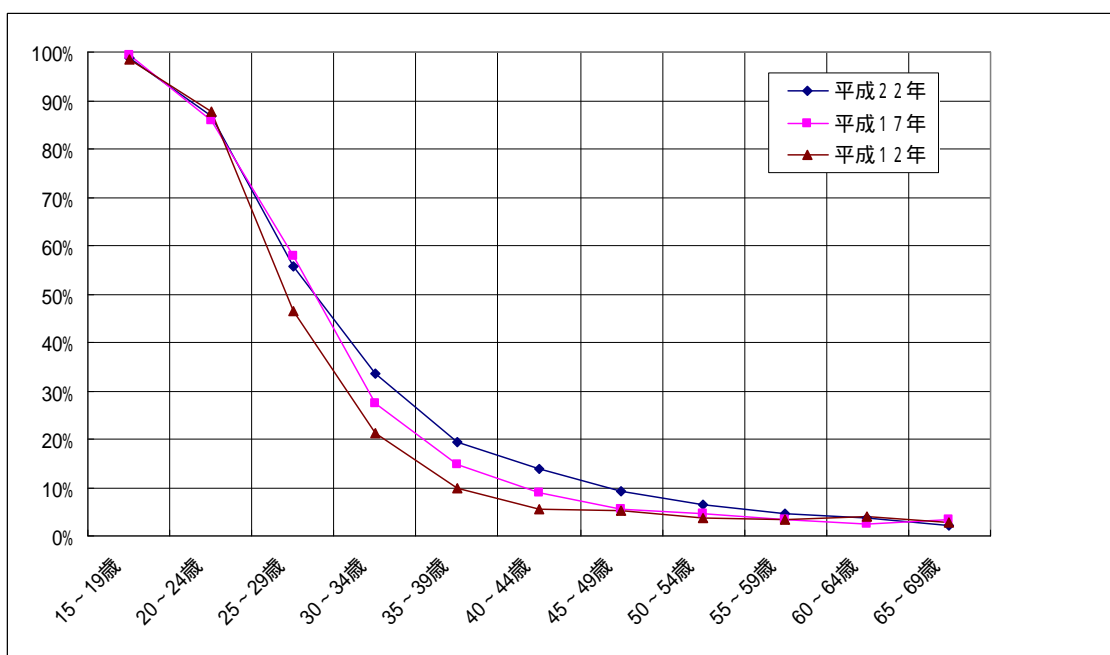
年	常住人口	常住世帯	1世帯あたりの人口
平成2年	52,818人	14,980世帯	3.53人/世帯
平成7年	57,575人	17,648世帯	3.26人/世帯
平成12年	58,593人	18,689世帯	3.14人/世帯
平成17年	59,108人	19,834世帯	2.98人/世帯
平成22年	60,355人	21,561世帯	2.80人/世帯

(3) 婚姻・出産の状況

年齢別の未婚率を見ると、平成22年は男女ともに30歳以降の未婚率が平成12年及び平成17年より上昇しており、晩婚化の傾向が見られます。

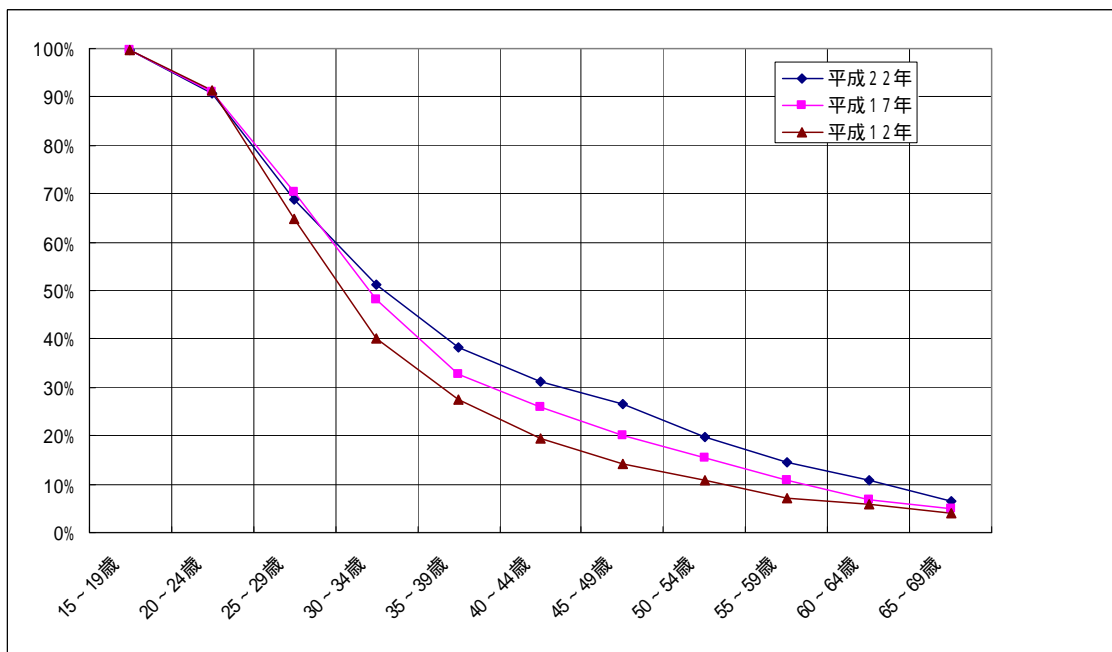
出生数については、平成22年以降微増傾向にあり、子育て家庭が増えています。なお、平成24年の出生数は508人となっています。

女性の年齢別未婚率の推移（資料：国勢調査より）



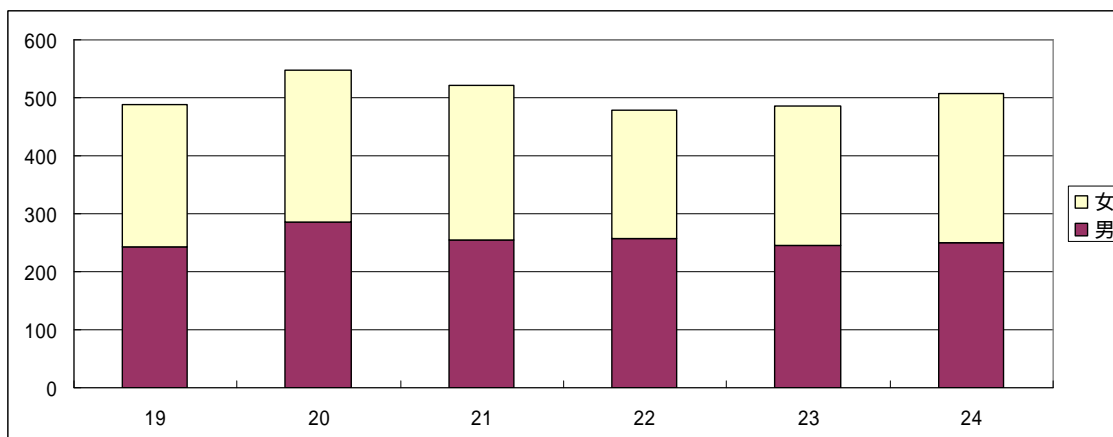
年	年齢										
	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
平成12年	98%	88%	46%	21%	10%	6%	5%	4%	3%	4%	3%
平成17年	99%	86%	58%	27%	15%	9%	5%	4%	3%	3%	3%
平成22年	99%	87%	56%	34%	20%	14%	9%	6%	5%	4%	2%

男性の年齢別未婚率の推移（資料：国勢調査より）



年	年齢											
	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	
平成12年	100%	91%	65%	40%	27%	19%	14%	11%	7%	6%	4%	
平成17年	100%	91%	70%	48%	33%	26%	20%	16%	11%	7%	5%	
平成22年	100%	91%	69%	51%	38%	31%	26%	20%	15%	11%	7%	

出産件数の推移（資料：千葉県毎月常住人口調査報告書より）



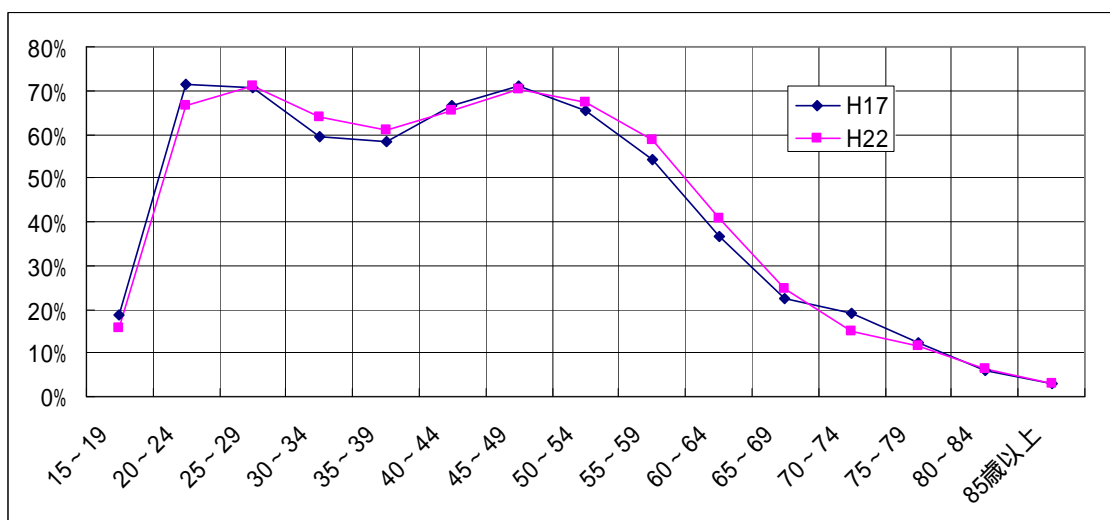
性別 年	男	女	計
平成19年	244	244	488
平成20年	285	263	548
平成21年	255	266	521
平成22年	257	221	478
平成23年	245	240	485
平成24年	251	257	508

(4) 職業の状況

女性の労働力率の状況を見ると、20歳代後半から30歳代前半にかけて低下し、40歳以上になると上昇する「M字カーブ」を描いています。特徴としては、平成17年度に比べて平成22年度は緩やかな曲線となっており、出産などを理由として離職する女性が減少していることがうかがえます。

女性の労働力率の推移

(資料：平成22年国勢調査産業等基本集計より)



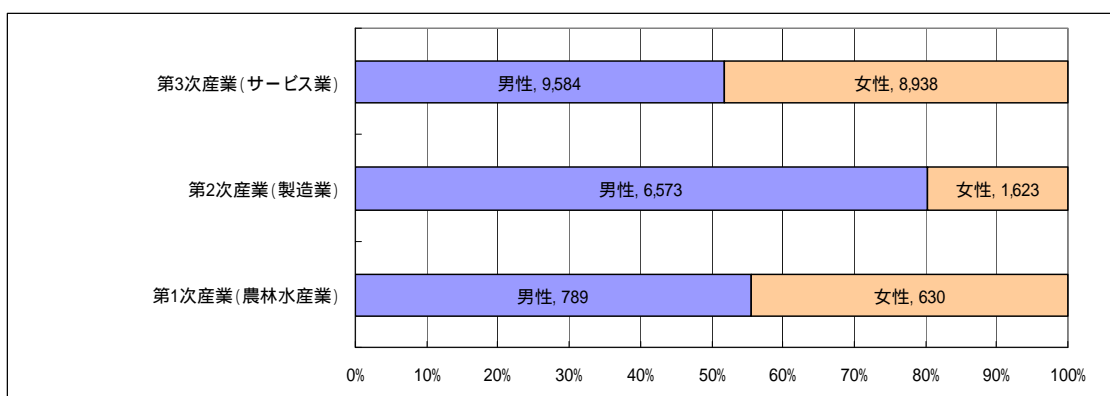
年	年齢														
	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~69	70~74	75~79	80~84	85以上
平成17年	19%	71%	70%	59%	58%	67%	71%	65%	54%	37%	22%	19%	12%	6%	3%
平成22年	16%	67%	71%	64%	61%	65%	70%	67%	59%	41%	25%	15%	12%	6%	3%

職業別の男女比率の状況は、どの区分でも男性の割合が女性の割合と比較して高く、製造業などの第2次産業では男性が80%を占めています。最も女性が進出していると思われる第3次産業でも男性の割合が51%を占めています。

雇用者の内訳として正規雇用・非正規雇用の割合をみると、女性は「パート・アルバイト・その他」が約52.6%を占め、派遣社員を含めた非正規雇用の割合は約58%になります。

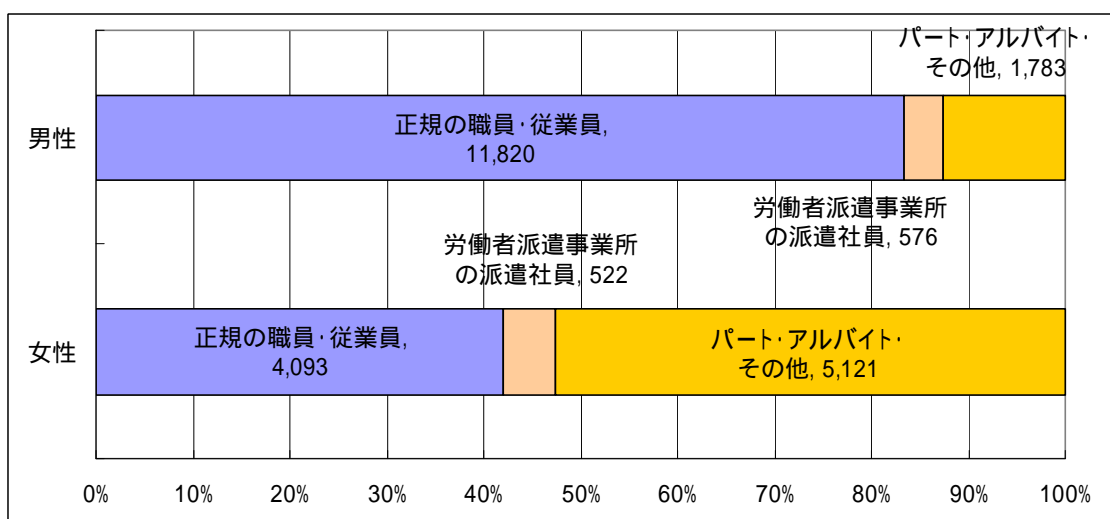
産業別の就業者数の状況

(資料：平成22年国勢調査産業等基本集計より)



雇用者の内訳として正規・非正規雇用者の状況

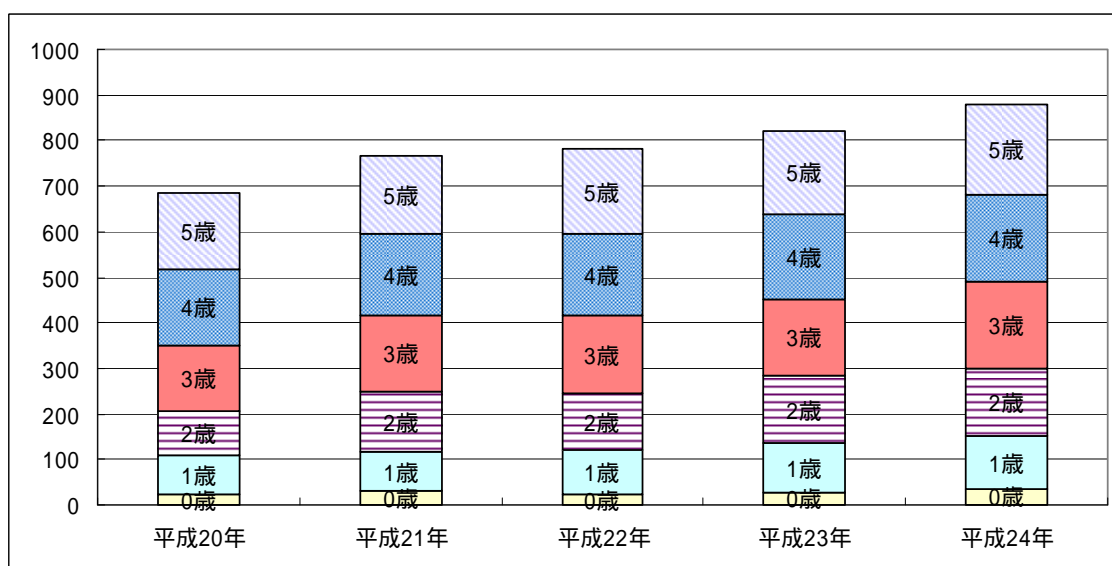
(資料：平成22年国勢調査産業等基本集計より)



(5) 保育サービスの状況

保育所の児童数は、3歳未満、3歳以上とも増加し続けており、保育に関するニーズが高いことがうかがえます。各年齢の児童がそれぞれ増加していますが、特に0歳から2歳の児童が増えていることから、出産後早期に働きに出る女性が増加していることがうかがえます。

保育所児童数の推移（資料：袖ヶ浦市入所児童数集計）



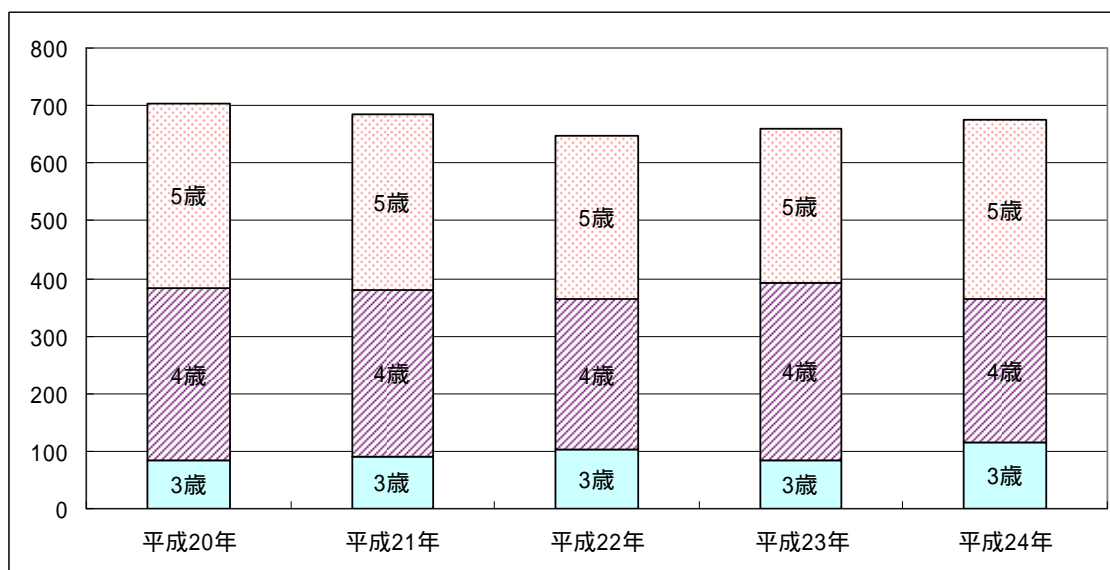
(単位:人)

年齢 年度	定員	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	計
平成20年	720	24	85	97	146	167	167	686
平成21年	720	32	84	133	166	179	174	768
平成22年	730	24	98	124	170	181	186	783
平成23年	770	28	110	147	168	186	181	820
平成24年	790	34	119	147	189	192	198	879

幼稚園の園児数は、4歳・5歳の園児数は平成20年をピークにして、それ以後は550人前後となっています。一方、3歳以下の園児数は増加傾向にあり、平成24年には117人となっています。

総数を見ると、保育所の入所児童数が定員を上回っているのに対し、幼稚園の入園児数は定員を下回っています。

幼稚園園児数の推移（資料：袖ヶ浦市児童生徒在籍数集計）



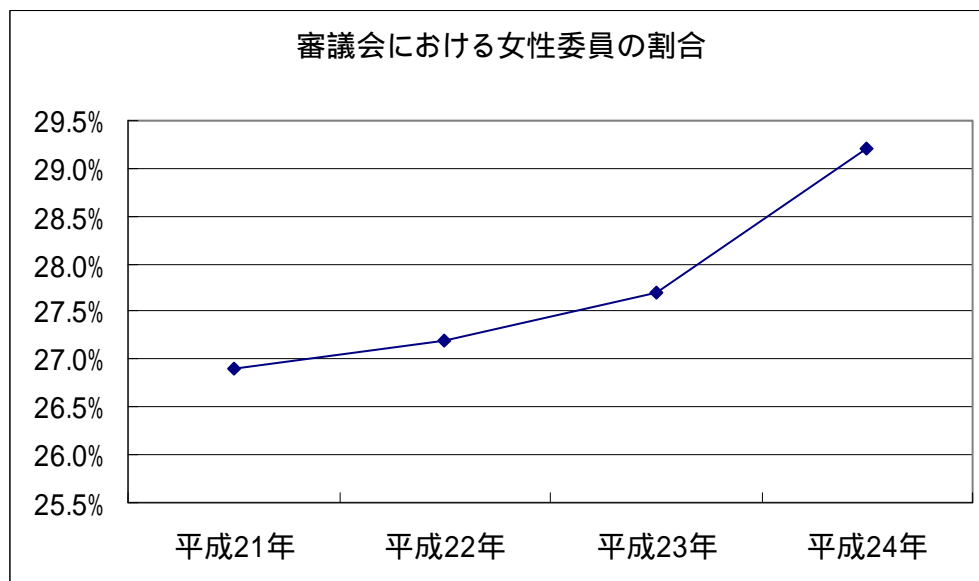
(単位:人)

年齢 年度	年齢						計
	定員	在籍者	3歳未満	3歳	4歳	5歳	
平成20年	960	703	0	84	300	319	703
平成21年	960	684	0	90	291	303	684
平成22年	960	649	0	104	261	284	649
平成23年	960	662	2	84	309	267	662
平成24年	960	675	1	116	249	309	675

(6) 女性の参画の状況

審議会等における女性委員の比率をみると、平成 2 1 年度は 2 6 . 9 % であったものが年々上昇し、平成 2 4 年度で 2 9 . 2 % となっており、目標値である 3 0 % に近づいています。

審議会等における女性委員の比率の推移 (資料 : 審議会等の任用状況調査)



審議会における女性委員の割合

年度	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年
女性委員の割合	26.9%	27.2%	27.7%	29.2%

3 男女共同参画に関する意識調査の結果概要

本計画の策定にあたり、市民各層の男女共同参画に関する意識、意向及び女性と男性の置かれている実態を捉えるため、意識調査を実施しました。

市民意識調査実施内容

【実施方法】男女共同参画に関する項目を大分類で7項目に分け、それぞれに設問を設定し、調査を実施

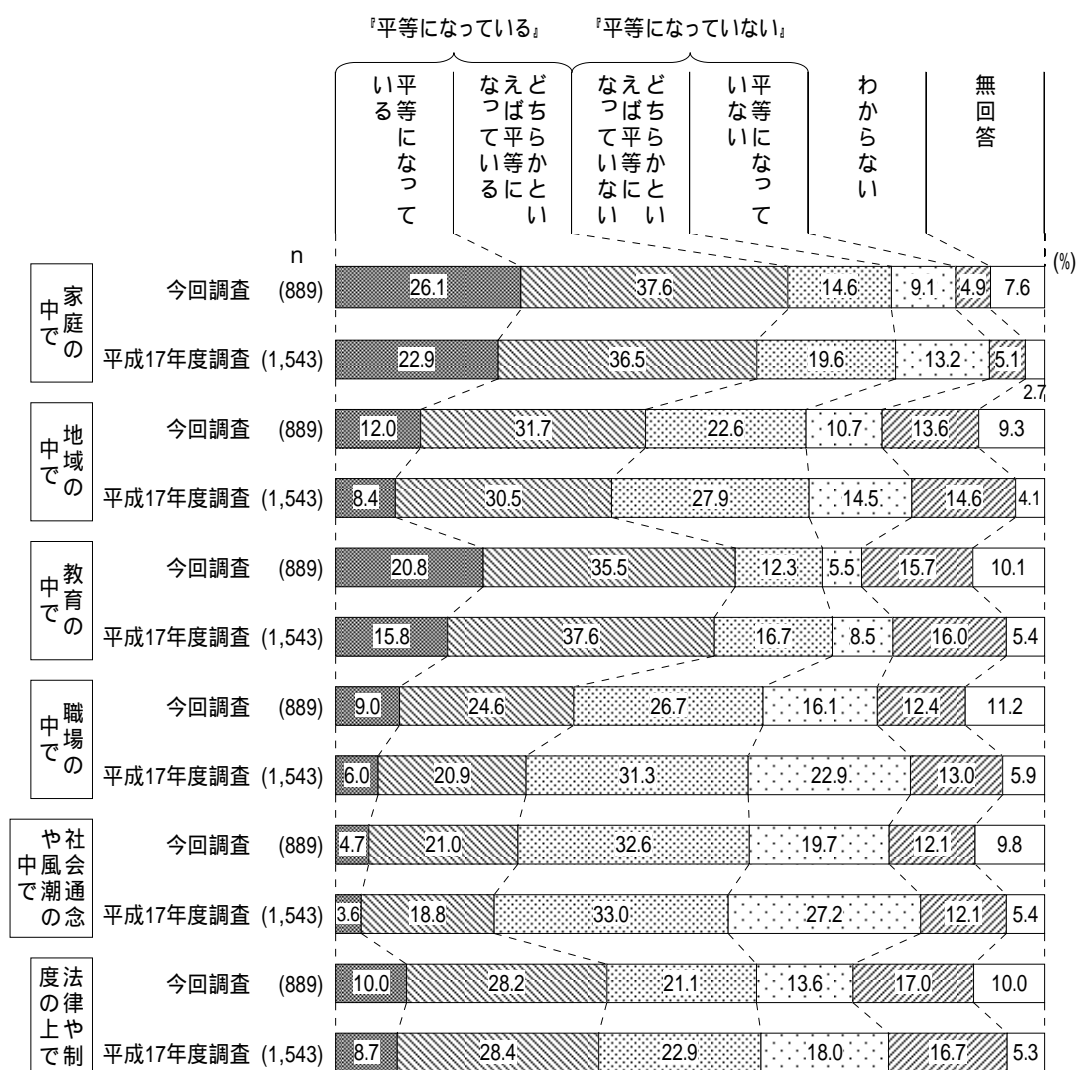
【実施時期】平成24年9月～10月

【対象者】市内在住の20歳以上の男女2,000人(有効回収率44.5%)

(1) 各分野における男女の平等感

平成17年度の調査と比較すると、すべての項目で『平等になっている』が増加しており、徐々にではありますが各分野の男女の地位は平等になってきていることがうかがえます。

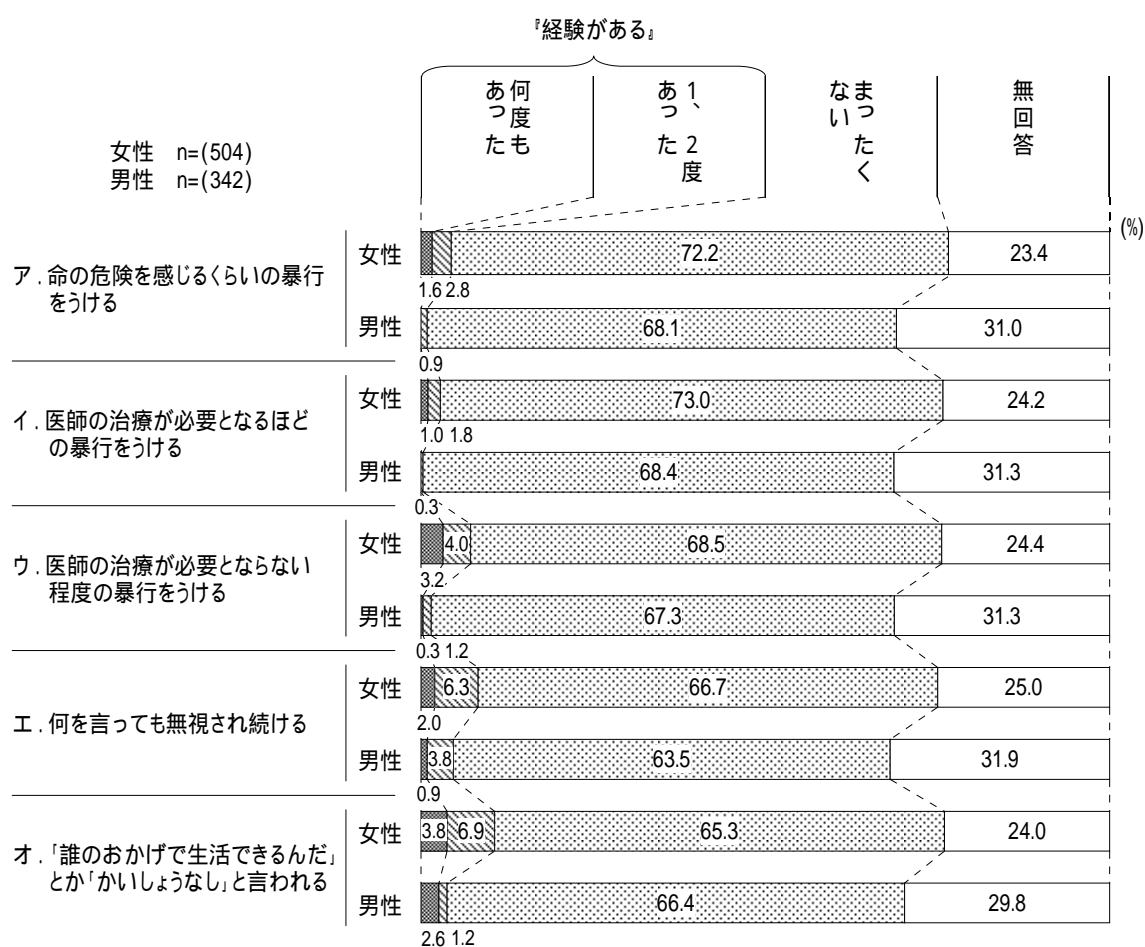
ただし、分野別で見ると、家庭の中で 教育の中で では『平等になっている』の比率が高いものの、他の分野では、『平等になっていない』の比率が高く、特に 社会通念や風潮の中で においては顕著です。

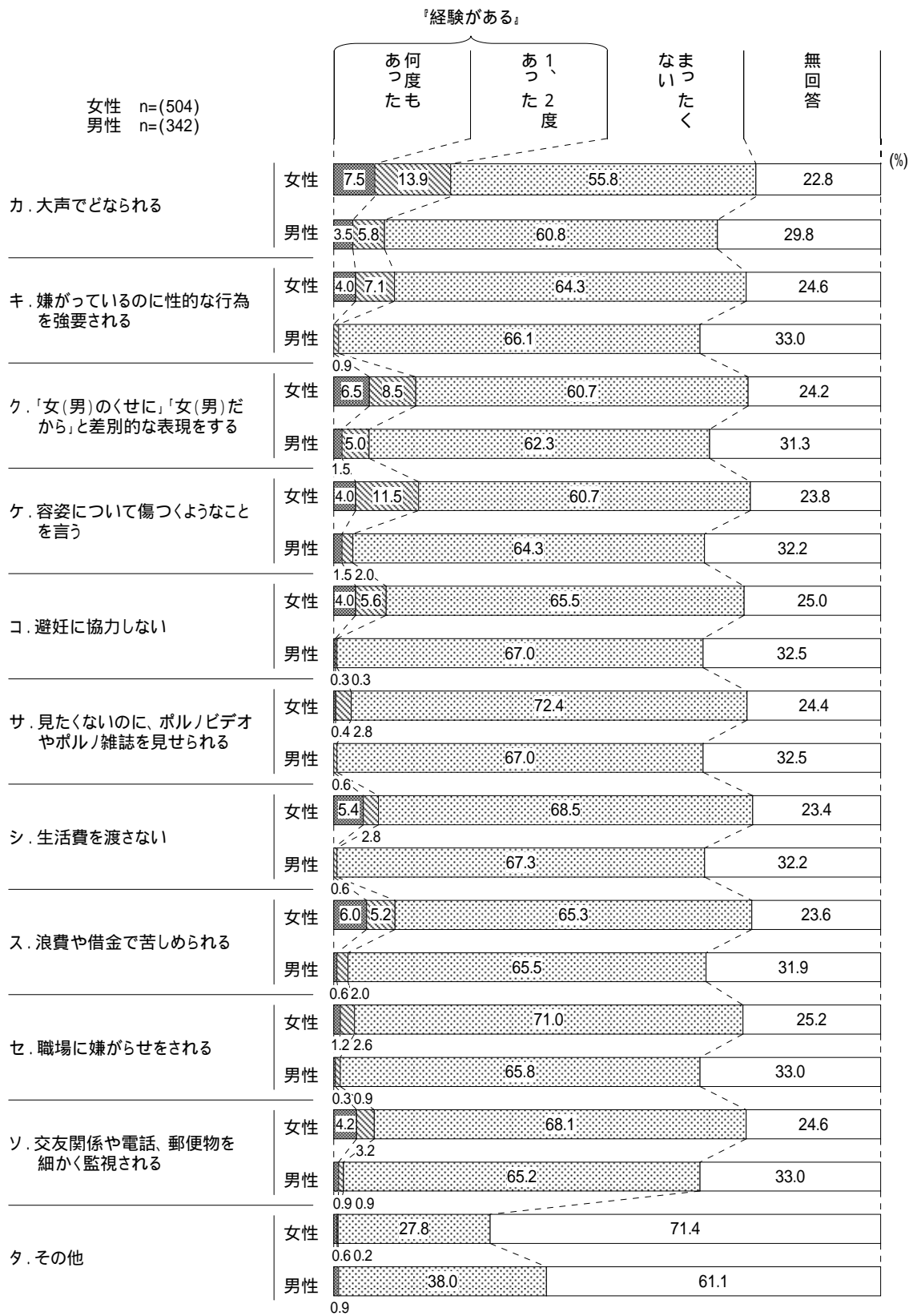


(2) DVについて

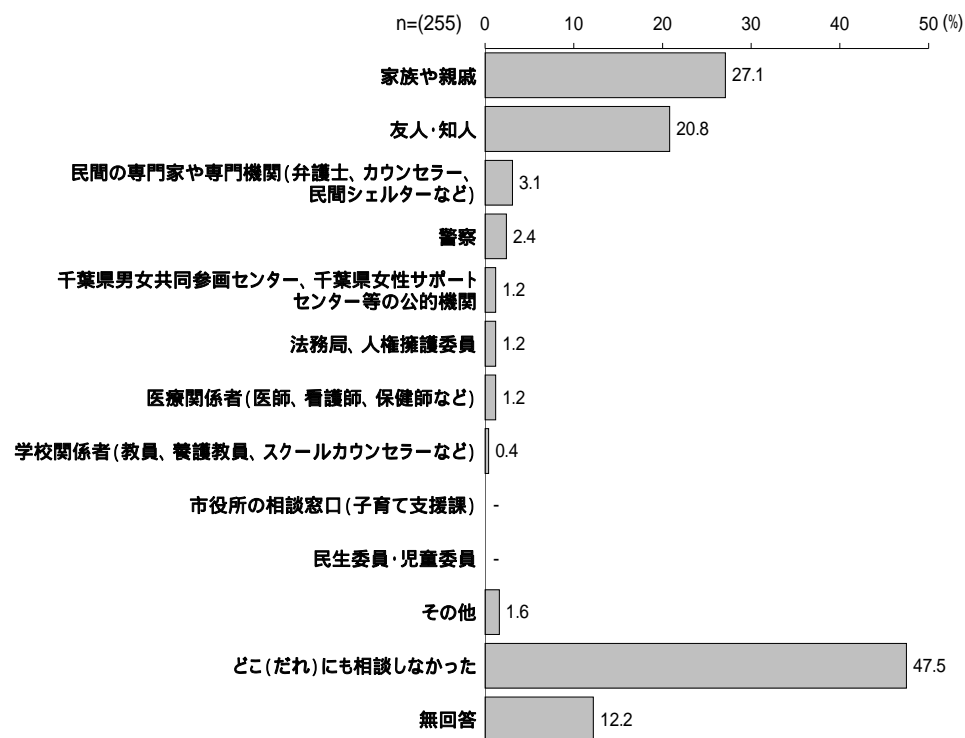
DVの経験についてみると、大声でどなられる 差別的な表現をする 容姿について傷つくようなことを言う といった項目では、『経験がある』は高い比率となっています。

身体的暴力について、女性では 命の危険を感じるくらい の暴行を受けた『経験がある』は4.4%、医師の治療が必要なほど の暴行を受けた『経験がある』は2.8%となっています。





DVを受けた際の相談については、**家族や親戚** **友人・知人** が多く、
また **相談しなかった** も47.5%となっています。

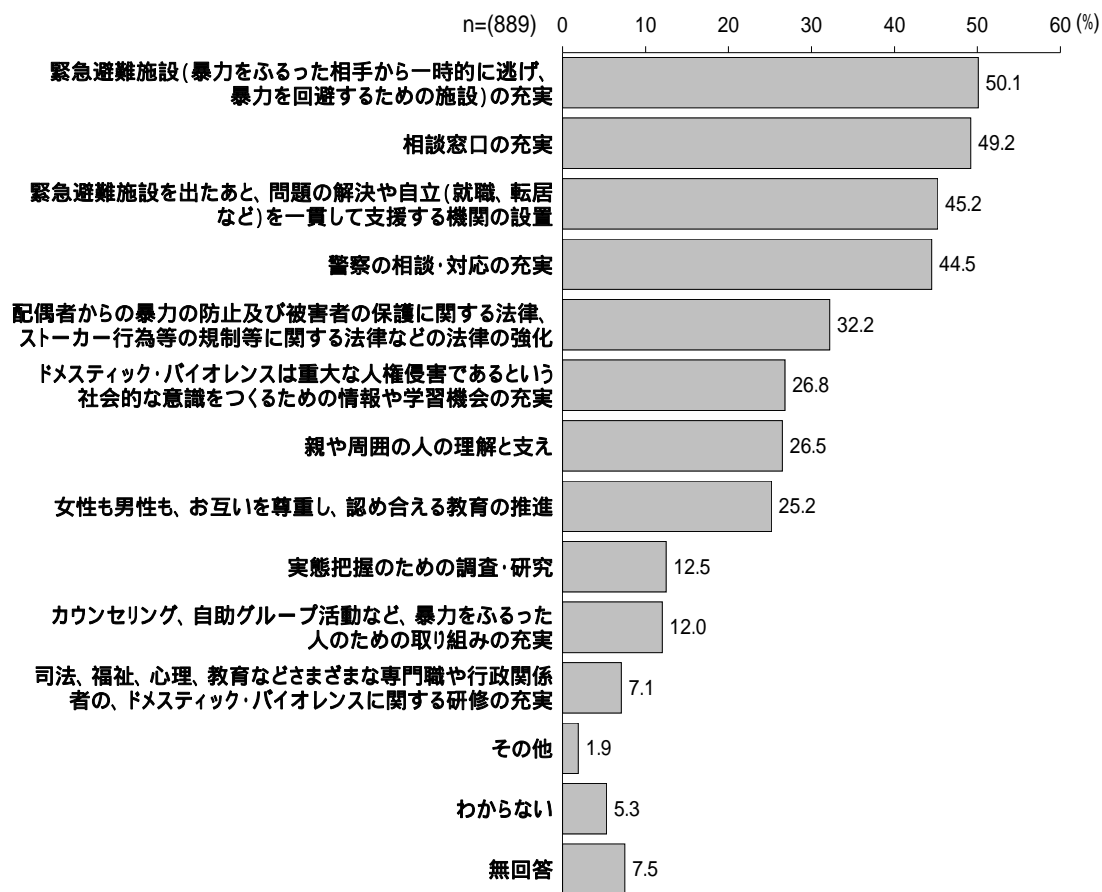


相談しなかった理由では、「相談するほどのことではないと思ったから」が、56.2%を占めていますが、相談した後の影響を懸念したための回答が合計で39.8%ありました。また、「どこに相談してよいのかわからなかったから」との回答も5.8%ありました。

DV ⇒ 相談



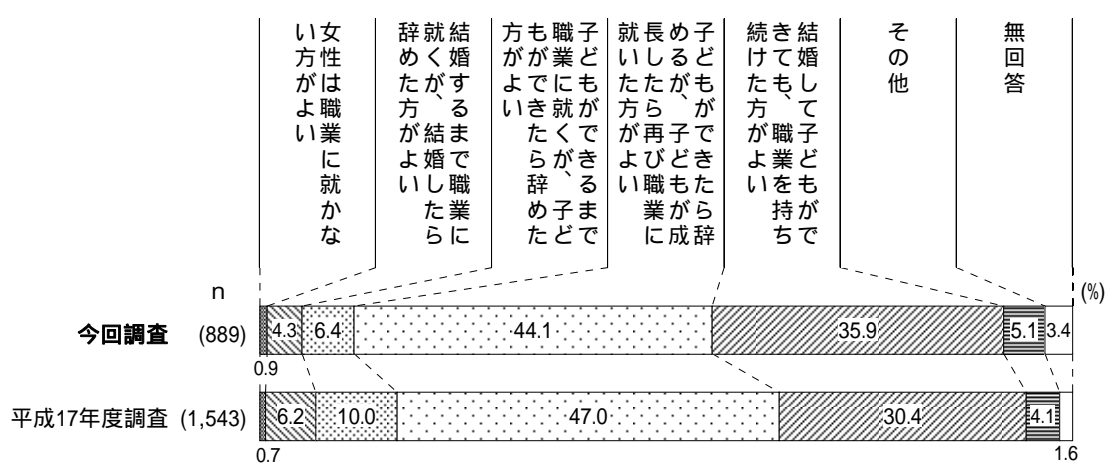
DVへの対策については、緊急避難施設の充実 相談窓口の充実 自立支援機関の充実 警察の相談・対応の充実 といった現実的な支援を強く求めています。



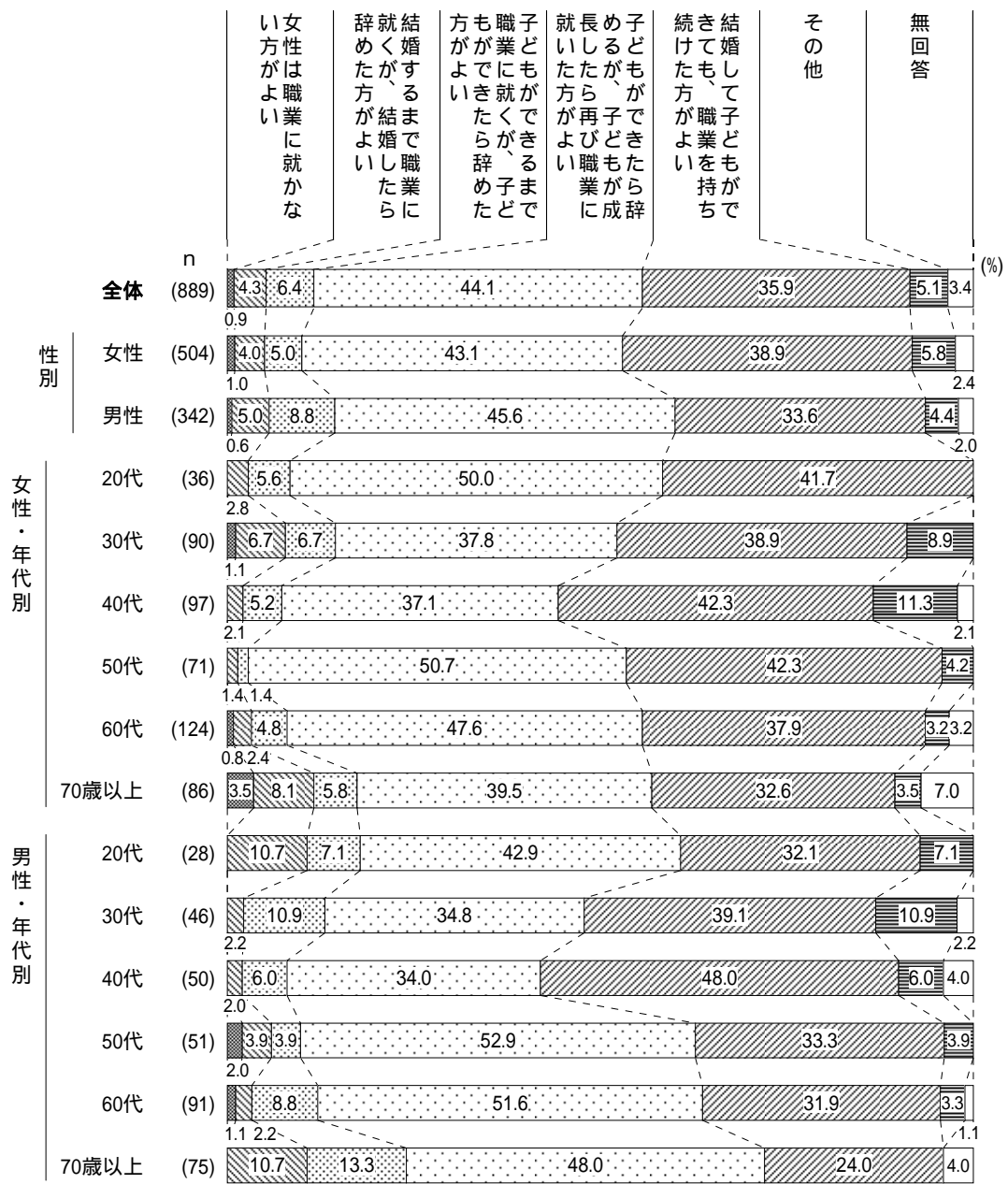
(3) 職業について

女性が職業を持つことへの考え方は、子どもができたなら辞めるが、子どもが成長したら再び職業に就いた方がよい が44.1%、次いで結婚して子どもができて職業を持ち続けた方がよい が35.9%となっています。

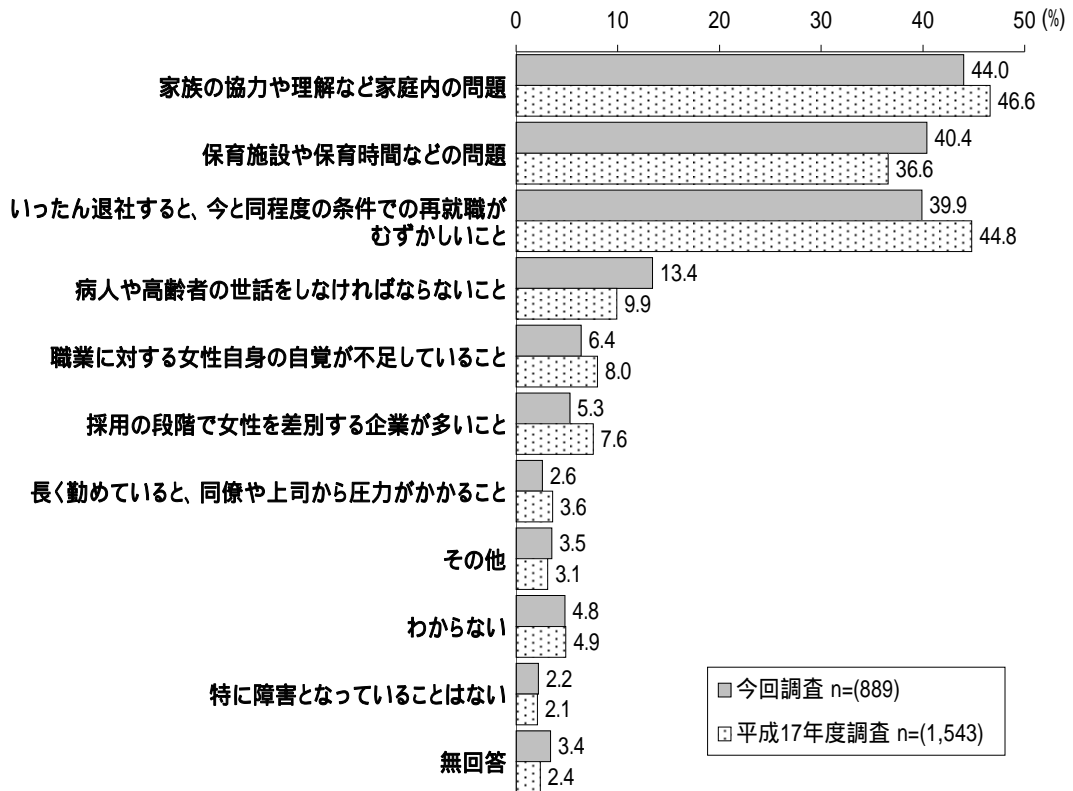
結婚して子どもができて職業を持ち続けた方がよい は、平成17年調査と比較して、女性で7.9%、男性で3.9%上昇しており、女性の就労継続志向は男女とも共通して高まっています。



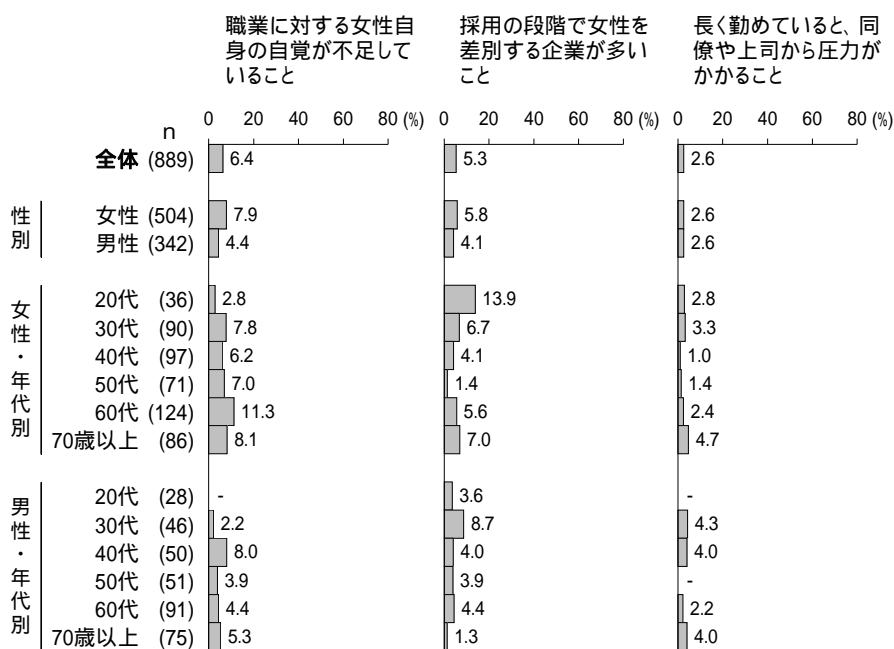
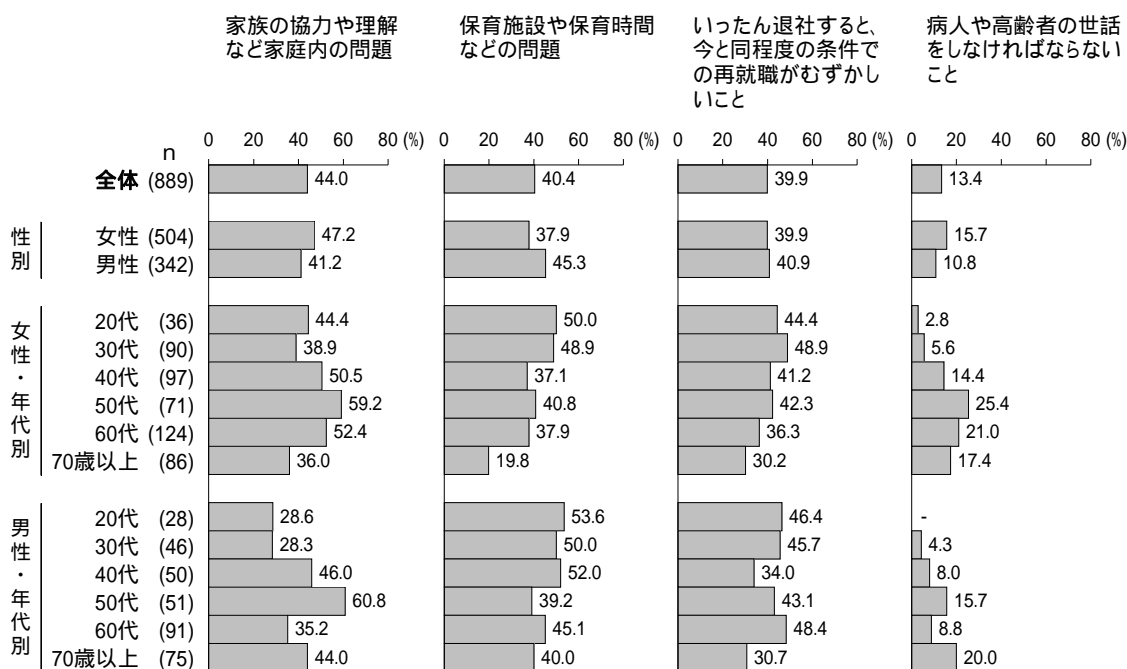
今回調査の内訳（男女別・年代別）



女性が職業に就いたり、持ち続けたりするうえでの障害では、 家族の協力や理解など家庭内の問題、 保育施設や保育時間などの問題 が上位ですが、女性は の割合が最も高く、男性は の割合が最も高くなっています。ただし、女性でも20代、30代では の割合が最も高くなっており、保育サービスのニーズの高さがうかがえます。



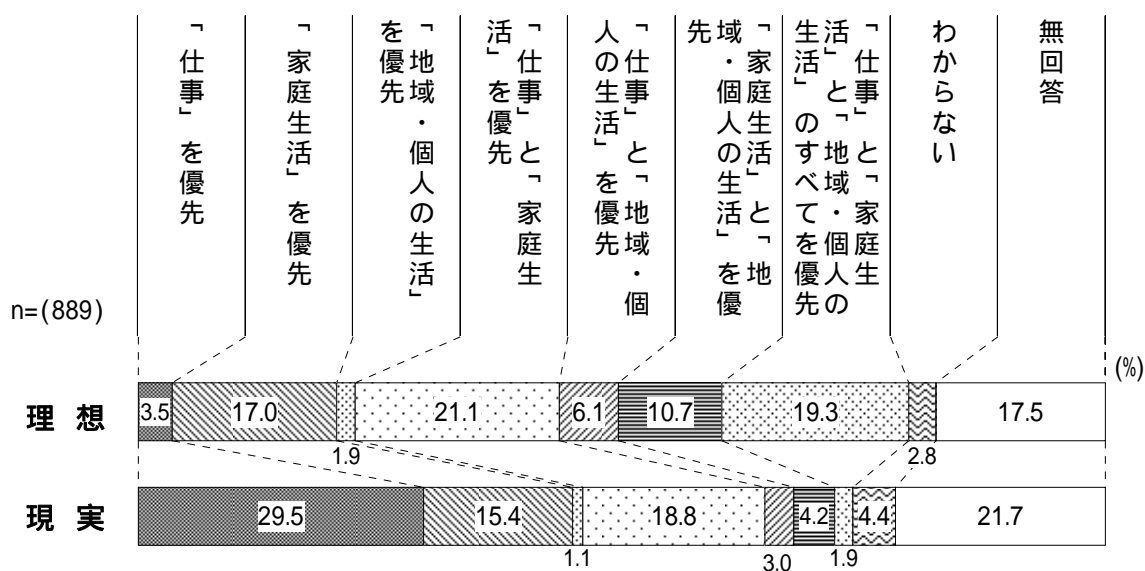
女性が職業に就いたり、職業を持ち続けるうえでの障害（男女別・年代別）



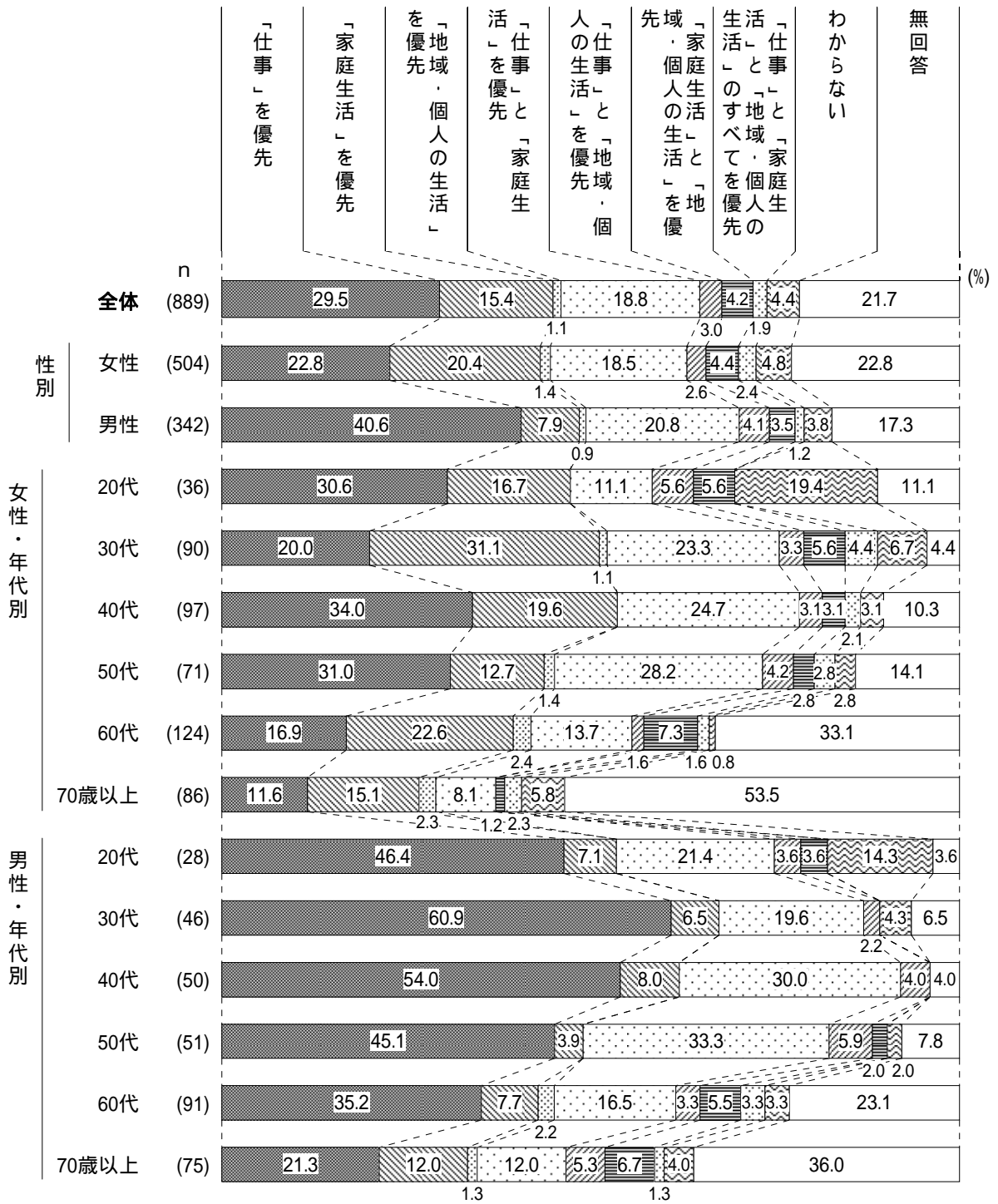
(4) ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスについては、仕事と家庭、あるいは仕事と家庭と地域といった要素がバランスよくとれていることを理想としてあげられていますが、現実には「仕事優先」が最も高くなっており、特に男性は各年代で「仕事優先」の割合が高く、理想と現実のギャップが大きくなっています。

ワーク・ライフ・バランスの理想と現実の比較表

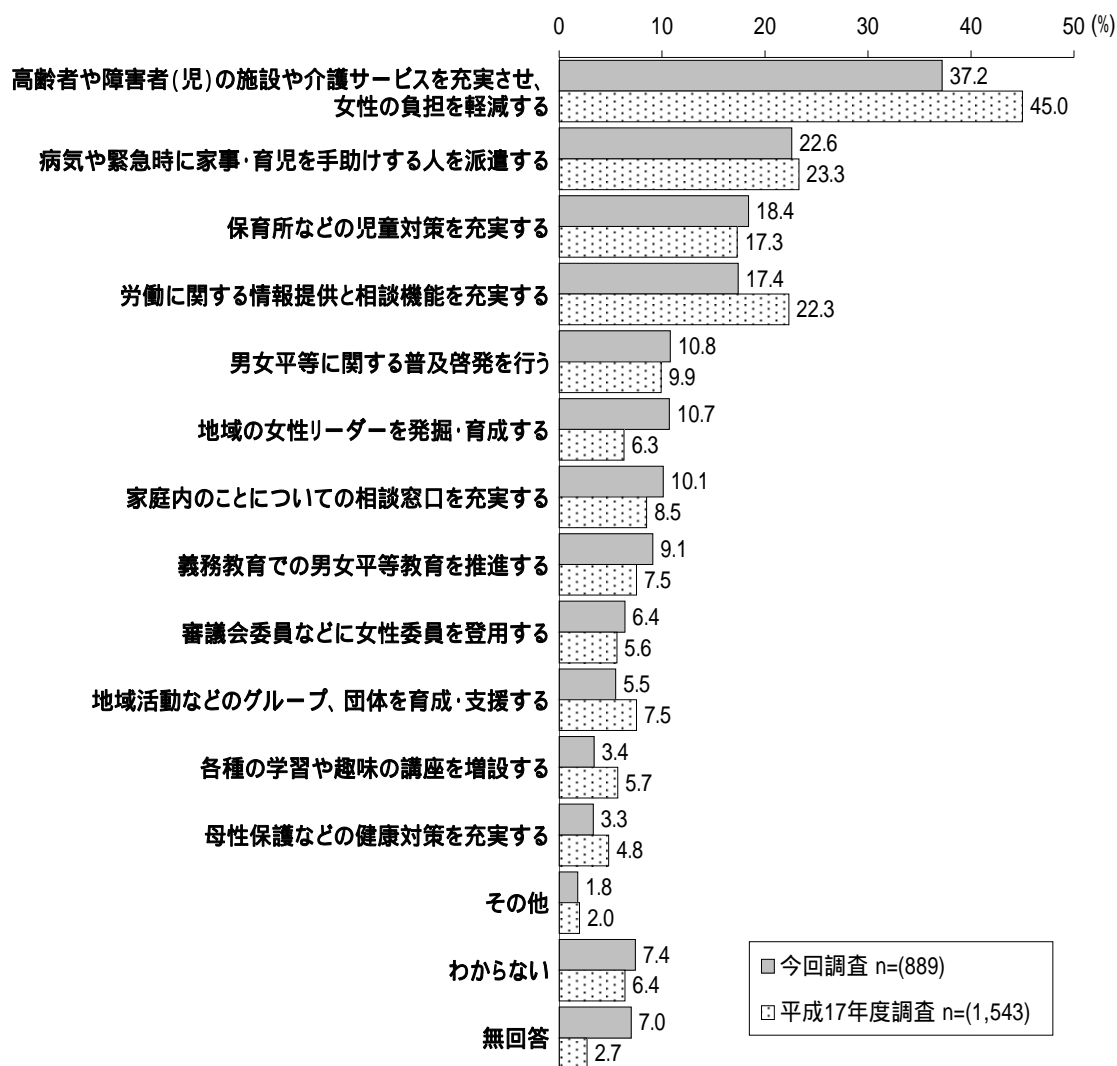


ワーク・ライフ・バランスの現実（男女別・年代別）



(5) 男女平等の社会を築くために重点的に力を入れてほしいこと

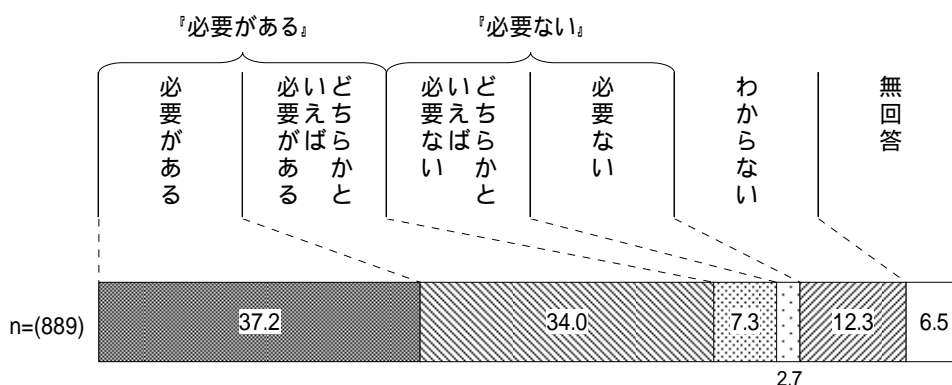
この項目では、高齢者や障害者(児)の施設や介護サービスを充実させ、女性の負担を軽減する 病気や緊急時に家事・育児を手助けする人を派遣する 保育所などの児童対策を充実する といった項目が上位にきており、平成17年調査時とほぼ同じ結果となっています。



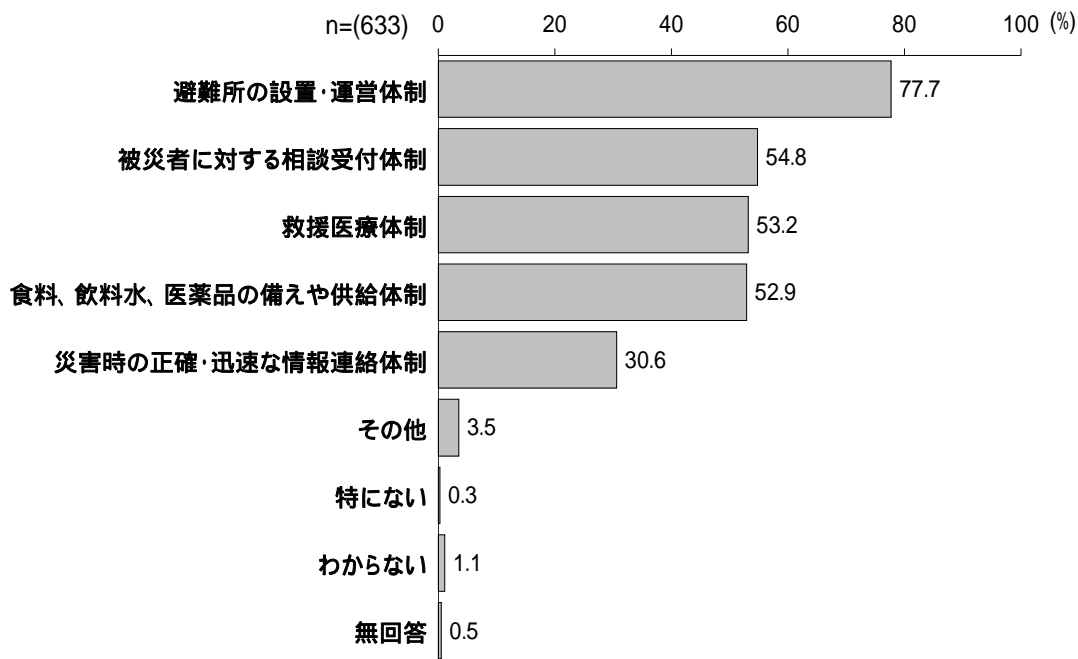
(6) 防災・災害復興対策における男女の性別に配慮した対応の必要性

東日本大震災による避難所の状況等をみて性別に対応した配慮を求める声が高くなっており、男女とも『必要がある』が高い比率を示しています。

◆ 『必要がある』が7割強



◆ 「避難所の設置・運営体制」が約8割で最多



4 袖ヶ浦市の男女共同参画のポイント

これまで述べてきた1及び2の現状分析や調査結果により、次のように課題をまとめ、次章以降に掲げる基本目標とします。

(1) 年代、性別などを越えた男女共同参画の意識づくり

- ・男女平等の意識については分野ごとに格差があり、また男女の意識の差も見られることから、さらに効果的な啓発活動を行うことにより意識を高めていく必要があります。
- ・家庭生活を営む中で発生するDVは、時に悲惨な結果を招きます。DVが社会問題化し、本市における相談件数も多くなっていることから、相談体制等を整備する必要があります。
- ・DVが増えてきている今、男女の性差を考慮したうえでの平等、互いの思いやりに根付いた平等ということを改めて周知し、併せて言葉としての認知度だけではなくDV発見時の通報義務や相談窓口など、その内容を周知していく必要があります。



基本目標 男女が互いに理解しあう意識づくり

(2) 社会における男女共同参画の推進

- ・男女が相互理解のうえで容易に就労できる環境を作っていく必要があります。そのための就労支援や保育サービスの充実を図っていく必要があります。
- ・地域活動における役職者に女性が少ないことから地域活動の担い手の裾野を広げていくために、男女ともに参加を勧めていくことが必要です。
- ・仕事、家庭、地域活動等のバランスが取れた、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した環境整備を進める必要があります。



基本目標 男女がともに個性・能力を発揮できる社会環境づくり

(3) 生活の中での男女共同参画のための取り組み

- ・健全な生活は、家族それぞれの健康が基本であり、健康づくりの推進が一番の基本となります。また、母性保護、母子保健の充実等を図っていく必要があります。
- ・高齢化が進み、介護の問題は生活を維持していくうえで大きな課題となっており、高齢者の介護サービスや障害者の支援を充実させることで、家族の負担や不安を解消することが必要です。
- ・これまであまり意識してこなかった、防災時の対応等についても男女の性差を意識したうえで取り組んでいく必要があります。



基本目標 男女が健康で安心して暮らせる生活環境づくり

3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

男女がともに個性や能力を生かし、

自らの選択により参画できる社会の実現

誰もが自分の個性と能力を発揮していくことは、一人ひとりがいきいきと幸せに暮らせることにつながると同時に、市全体の活力になります。そのためには、すべての人々は生まれながらにして自由、平等であり、いかなる差別も受けることがないという人権尊重の考え方を深く社会に根付かせる必要があります。

本市では、「袖ヶ浦市男女共同参画計画 パートナープランそでがうら」及び「袖ヶ浦市男女共同参画計画 第2次」を策定し、男女共同参画を推進してきました。平成24年度に実施した男女共同参画にかかる市民意識調査でも、分野別の平等感はそれぞれ向上しています。しかし、地域、職場、社会通念や風潮などでは、依然として平等感は低い状況にあります。また、第2次計画の策定の際に顕在化してきていた配偶者等への暴力の問題も増加傾向にあり、大きな課題となっています。さらに、高齢化の進展に伴い、家族の介護の負担は大きく、男性の介護への参加や経済的な負担を軽減するために女性が経済活動に参加するなど、男女がともに担っていくという意識と環境づくりが求められています。

こうした状況は、第2次計画策定時点から変わっておらず、さらに進行しているといえます。そこで、本計画の基本理念は第2次計画を引き継ぎ、「男女がともに個性や能力を生かし、自らの選択により参画できる社会の実現」とします。

2 基本目標

基本目標

男女が互いに理解しあう意識づくり

男女共同参画に対する意識をより一層浸透させるため、様々な手段で市民への啓発を行い、男女共同参画を推進します。また、男女共同参画社会の実現を阻害する暴力を根絶し、男女の人権が尊重されるまちづくりを進めるため、DV防止と被害者の保護・自立に向けた支援の推進に努めます。

基本目標

男女がともに個性・能力を発揮できる社会環境づくり

男女が差別されることなく、個人の能力を十分に発揮し、意欲と能力を活かして様々な活動に参加していけるよう、就業環境や子育て環境の整備を促進します。また、男性の家事・育児等への参加を含めたワーク・ライフ・バランスの実現に取り組みます。

また、男女が対等な立場で政策・方針等への意思決定過程に参画していくため、審議会や委員会等への女性の登用を積極的に推進します。

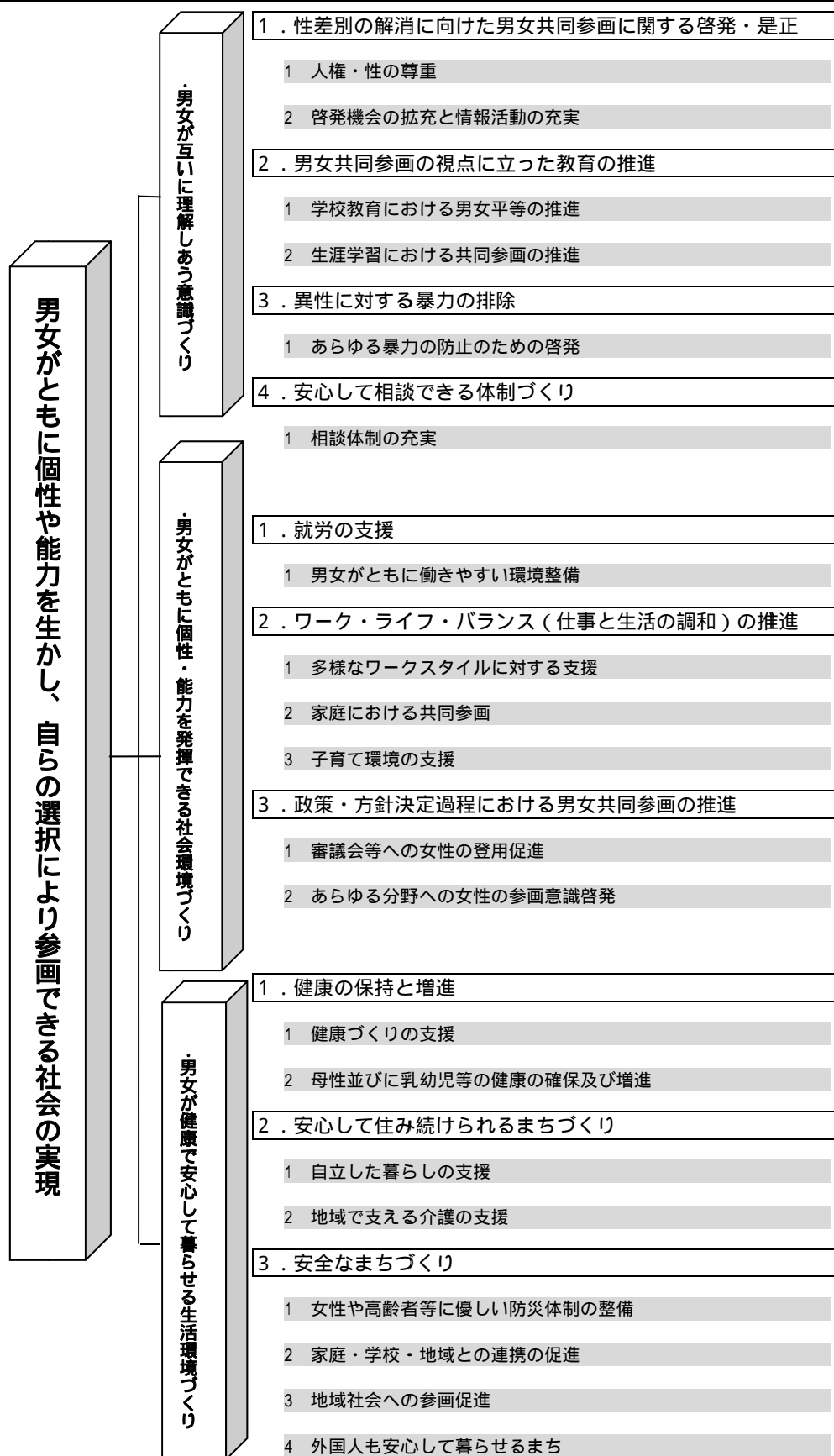
基本目標

男女が健康で安心して暮らせる生活環境づくり

いつまでもいきいきと暮らせるよう、性別による特徴に応じた健康づくりを進めます。また、高齢者、障害のある人など、様々な立場や家族形態にある人たちが安心して暮らせるよう、生活自立に向けた支援施策を行っていきます。

また、安全なまちづくりについて、女性の視点を取り入れるなどして、防災体制等の整備を進めます。

3 施策の体系



4 指標の設定

「袖ヶ浦市男女共同参画計画」における施策について、進捗状況を確認し実効性のある計画とするため、男女共同参画を推進する視点に基づいた指標を設定します。指標に基づいて計画の進捗状況の調査・点検・評価を行い、計画の達成状況を把握します。

なお、第3次計画での目標値は、平成10年からの3回に渡って実施した意識調査の結果推移を参考とし、今回の計画期間が5年であることを勘案して決定しました。

【指標一覧】

1 資料の根拠は「審議会等委員の任用状況調査」による。

基本目標	指標項目	区分	意識調査結果の推移			目標値
			平成10年	平成17年	平成24年	
I	男女の固定的性別役割分担意識を持たない人の割合	全体	49.7%	47.3%	54.8%	60%
	DV防止法を知っている人の割合	全体	-	85.0%	69.0%	100%
	社会通念や風潮の中で男女の地位が平等と感じる人の割合	女性	6.3%	16.8%	19.7%	30%
		男性	31.0%	30.1%	35.1%	40%
	教育の中で男女の地位が平等と感じる人の割合	女性	47.6%	46.1%	53.2%	55%
		男性	62.3%	63.7%	63.7%	70%
II	家庭の中で男女の地位が平等と感じる人の割合	女性	38.9%	51.3%	61.5%	65%
		男性	52.2%	70.7%	69.0%	75%
	職場の中で男女の地位が平等と感じる人の割合	女性	10.4%	21.6%	27.7%	30%
		男性	20.9%	34.2%	43.6%	45%
	審議会等における女性委員の割合※1	全体	-	22.3%	29.2%	35%
III	地域の中で男女の地位が平等と感じる人の割合	女性	18.4%	33.3%	38.5%	45%
		男性	31.0%	46.9%	52.7%	55%

第4章 施策の内容

基本目標 男女が互いに理解しあう意識づくり

- 1 性差別の解消に向けた男女共同参画に関する啓発・是正

男女がそれぞれの個性・能力を十分に発揮し、社会参画を進めていくためには、市民一人ひとりに男女共同参画社会についての正しい理解と認識が必要です。しかし現実には、固定的な性別による役割分担意識や性別を理由とする差別が払拭されず、それが社会や風潮における男女の不平等感につながっていることは、否定できません。

したがって、さらに男女共同参画に関しての市民の理解を深め、家庭、地域、職場などのあらゆる場面において、男女共同参画の視点を持つことができるよう、効果的な広報、啓発活動を行っていく必要があります。

- 1 - 1 人権・性の尊重

施策名	事業内容	担当課
人権意識の高揚	人権擁護委員と連携し、人権教室の開催や啓発活動を行う。また、人権作文やポスターの募集など、様々な機会を通じて啓発活動を行います。	市民活動支援課
市職員への啓発	男女共同参画についての理解と認識を高められるよう、共同参画の視点を取り入れた研修への参加を進めます。	総務課
性に関する教育の充実	男女が互いの性を尊重し、自分や相手の存在を大切に思えるよう、児童・生徒の人権や男女共同参画に関する教育を継続していきます。	学校教育課
人権に関する相談窓口の周知	女性が抱える悩みに関する相談窓口である県女性サポートセンターについて、周知します。	市民活動支援課

- 1 - 2 啓発機会の拡充と情報活動の充実

啓発事業の推進

施策名	事業内容	担当課
誰もが参加しやすい講座の設定	市民の誰もが自由に講座に参加できるよう、現在行っている手話通訳や保育を引き続き行っていきます。	生涯学習課
広報の活用	広報紙にセミナーの開催案内、県や市民団体が主催する講座等の情報を掲載し、周知に努めます。また、共同参画情報誌を活用し、セミナーの内容の他、女性の目で見えた現場レポートや体験談等を掲載し、各自治会を通じて情報を発信します。	秘書広報課 市民活動支援課
情報提供の充実	「広報そでがうら」、ポスター、チラシでの周知に加え、市ホームページにおいて講座・教室情報のPRを行います。	生涯学習課
男女共同参画に関する講座、意見交換の充実	セミナーで男女共同参画に取り組むための講座を実施することに加え、職業や年齢に応じて意見を聞く機会を設け、啓発を推進します。	市民活動支援課

女性団体・女性人材の把握

施策名	事業内容	担当課
人材の把握と活用 (アドバイザーバンク)	アドバイザーバンクの随時登録を受け付けるとともに、登録者の活動拡大に向けた取り組みを行います。	生涯学習課
人材の把握と活用 (公民館利用団体)	公民館利用団体や所属する人材の把握に努めます。	公民館
共同参画支援のためのネットワーク推進	千葉県や南房総地域推進員などの会議や活動を通して、市外のネットワークに参加していきます。	市民活動支援課

調査研究の充実

施策名	事業内容	担当課
資料収集の充実	男女共同参画に係る先進事例や、国、県、他市の行事、動き等に関する情報を積極的に収集し、情報発信につなげていきます。	市民活動支援課
男女共同参画に関する図書の充実	女性問題、家庭問題など男女共同参画に関する図書を、専門書を含め整備していきます。	図書館

- 2 男女共同参画の視点に立った教育の推進

男女共同参画社会の実現を図るためには、子どもの時から男女平等及び人権尊重の意識を高めていくことが重要です。また、家庭や地域において、男性重視の風潮を改め、性別年代に関わりなく男女平等意識を醸成するため、学習機会を提供していく必要があります。

このため、学校教育でも生涯学習においても、市の教育方針である「袖ヶ浦市教育ビジョン第二期」を推進していきます。

- 2 - 1 学校教育における男女平等の推進

男女共同参画の視点を取り入れた教育

施策名	事業内容	担当課
教職員の意識啓発	一人ひとりが自分の可能性を発見し、互いに尊重できるよう、男女平等をはじめとした人権意識の啓発に、計画的に取り組めます。	学校教育課
教職員研修の充実	男女共同参画をはじめとした人権教育のため、児童・生徒一人ひとりの個性を生かし、可能性を広げる進路指導、性別により偏見を持たない人権尊重の教育などを各学校の校内研修において取り組みます。	学校教育課

多様な生き方を学ぶ教育の充実

施策名	事業内容	担当課
「生きる力」を育てる進路指導	各学校において子どもたちの夢の実現に向けた適切な指導や、子どもたちに多様な体験を積み重ね、その中から自分の道を切り開く力を身につけさせるなど、児童・生徒一人ひとりが自分の生き方を主体的に考え、自らの意思と個性を尊重した進路選択ができるような指導を継続します。	学校教育課
職場体験学習の推進	小学校6年生、中学校1・2年生での職場体験学習を実施するなど、実際の職場を体験する生きた進路指導を、地域に根ざした取り組みとして引き続き推進します。	学校教育課
保護者の意識啓発	各種学校行事で保護者の集まる機会を捉えて、保護者とのコミュニケーションを図りながら子どもの指導に当たることで、保護者の意識改革の一助とします。また、各種のたよりでの意識啓発もあわせて実施します。	学校教育課
日曜参観等の充実	土曜日や日曜日において実施している授業参観や懇談会等の行事を、各学校において工夫することで、家庭の中で協力して子育てを行うよう呼びかけたり、より多くの保護者が行事に参加できるよう取り組みます。	学校教育課

- 2 - 2 生涯学習における共同参画の推進

施策名	事業内容	担当課
保育付き講座等の拡充	現在保育を行っている講座について、学級生、講座生の募集の際に周知するとともに、できるだけ多くの学級・講座で保育を実施します。	生涯学習課 公民館
保育ボランティアの拡充	幼児を持つ母親の学習機会を増やすため、保育ボランティアの内容を周知するとともに、養成講座で新しい会員の養成や、既存会員の研修機会を提供するなど、ボランティアの拡充を図ります。	生涯学習課
学級・講座等の充実	事業計画に基づき、アンケートの実施や、運営委員会の開催などにより、地域課題、必要課題を把握し、事業に反映していくよう努めます。	生涯学習課 公民館
公共施設等の活用	イベントだけでなく、地域のコミュニケーションの場として男女が集い、利用しやすい公共施設であることに努めます。	生涯学習課 公民館
スポーツ・イベントの充実とPR	学級、講座の対象となる方が、一人でも多く参加できるよう、アンケートなどを活用しながら時間やイベントの内容を引き続き検討し、男女分け隔てなく自由に参加できる事業を実施します。	体育振興課
利用者懇談会の活用	日頃から活用の多い団体に秩序正しい施設利用方法を理解してもらい、男女ともに利用しやすい施設としていきます。	公民館



- 3 異性等に対する暴力の排除

暴力は重大な人権侵害であり、特に異性に対する暴力は男女共同参画社会を実現するうえで、大きな障害となります。近年では、家庭内で起きるDVや、親密な異性の中で起きるデートDVが問題となっています。ただし、身近な問題であることから、被害は潜在化しやすいため、DVについての理解を深め、発生の防止や早期の発見に努めることが重要です。また、異性間の暴力だけでなく、児童虐待、高齢者虐待等、あらゆる暴力の防止に向けた取り組みを行います。

- 3 - 1 あらゆる暴力の防止のための啓発

DV等の防止啓発と情報提供

施策名	事業内容	担当課
暴力防止の環境づくり	DVや虐待などの暴力の予防と根絶に関する広報、啓発を推進します。	子育て支援課
暴力の根絶・防止に関する研修派遣	DV対策が組み込まれている研修に派遣することで、職員の意識啓発を進めます。	総務課
通報義務の周知	市民や職員など(教職員、保育士、保健師、保護者等)へ、被害者保護の正しい理解や通報の義務等について啓発していきます。	子育て支援課 障害者支援課 高齢者支援課

セクシャル・ハラスメントの防止

施策名	事業内容	担当課
人権として性を尊重する意識啓発の推進	人権啓発事業の中で、セクシャル・ハラスメント防止を検討します。	市民活動支援課
庁内研修の実施	新規採用職員研修などで、セクシャル・ハラスメントの防止に対する理解を深める機会を設け、意識啓発していきます。	総務課
庁内セク・ハラ相談等の実施・啓発	現在設置している相談窓口に加え、冊子「職場におけるセクシャル・ハラスメントの防止のために」の配布により意識啓発を進めます。	総務課

D V及び児童、高齢者、障害者への暴力の防止

施策名	事業内容	担当課
D V及び児童虐待の 早期発見	児童虐待の予防、早期発見を図るため、相談窓口を周知するとともに、情報を得た際には早期の家庭訪問を行い、関係機関と情報を共有し、連携して対応します。	子育て支援課
高齢者に対する虐待 防止	地域包括支援センターに加え、サブセンターを整備することで、高齢者とその家族を対象とした相談窓口を充実させ、被害者の早期発見に努めます。	高齢者支援課
障害者に対する虐待 の防止	障害者への虐待の早期発見を図るため、本人や家族からの相談を随時受け付け、関係機関との連携を密にします。	障害者支援課



- 4 安心して相談できる体制づくり

DVを受けたときの相談先を周知するとともに、被害者・加害者の置かれている状況等を理解しながら適切な対応ができるよう、相談員の資質向上を図るとともに、関係機関と連携した相談体制を確立します。

- 4 - 1 相談体制の充実

施策名	事業内容	担当課
相談窓口の周知徹底	広報、リーフレット等により、市及び県、警察等の関係機関の相談窓口を周知していきます。	子育て支援課 障害者支援課 高齢者支援課
相談事業の推進	総合相談(人権・行政・心配ごと・法律)事業を引き続き実施します。	市民活動支援課
DV被害に対する相談指導の実施	母子自立支援員により、DV被害を受けた者の相談、カウンセリング、自立支援等の相談指導を行います。	子育て支援課
被害者保護体制の確立	DV被害者の安全を確保するため、庁内及び関係機関と情報を共有し連携による対応を行います。	子育て支援課
被害者支援に関する研修の参加	DV被害者の相談、支援に係る専門知識の習得や二次被害を防ぐため、研修に参加し、相談担当者及び関係職員の資質向上を図ります。	子育て支援課



基本目標 男女がともに個性・能力を発揮できる社会環境づくり

- 1 就労の支援

働く場において、男女がともに対等なパートナーとして能力を発揮していくために、適正な労働条件が確保され、労働関係制度が適正に運用されるよう、啓発を推進します。

- 1 - 1 男女がともに働きやすい環境整備

各種制度の周知と啓発

施策名	事業内容	担当課
男女雇用機会均等法の周知・啓発	国や県のパンフレット等を活用することで、男女雇用機会均等法をはじめとした雇用の分野での男女の均等な機会及び育児・介護休業制度などの待遇の確保促進を啓発していきます。	経済振興課
育児休業・介護休暇制度の活用	国や県が作成したパンフレットやポスターを活用し、制度利用のための意識啓発を図ります。また、庁内では育児休業・介護休暇制度を推進します。	総務課
就業環境の整備	就業に関する法改正や制度改正などの情報を、国や県のパンフレット等を活用して周知していきます。	経済振興課



多様な就労形態に対応した保育サービス

施策名	事業内容	担当課
保育の継続的な実施	希望する保育所に入所できない児童が増加していることから、人口集中地区への保育施設の誘致開設により待機児童の解消を図ります。	子育て支援課
一時保育の継続的な実施	公立1箇所・私立3箇所での実施により、一時保育の希望者を100%受け入れられる状況であるため、実施する保育所の地域的なバランスを考慮しながら維持していきます。	子育て支援課
延長保育の継続的な実施	平日の延長保育は全ての保育所で実施し、土曜延長は公立2箇所と私立3箇所の計5箇所が実施しており、引き続き現状を維持していきます。	子育て支援課
休日保育の継続的な実施	私立保育園1箇所にて市全域を対象に実施しており、休日の保育需要に対応できていることから、引き続き現状を維持していきます。	子育て支援課
家庭的保育事業による待機児童の削減	保育所入所待機児童の解消のため、事業所実施型家庭的保育事業（保育ママ）による保育を行っていきます。	子育て支援課
送迎ステーションの設置	保育所送迎ステーションを設置し、混雑している保育所の均衡を図ることで、待機児童の解消につなげます。	子育て支援課



- 2 ワーク・ライフ・バランスの推進

男女一人ひとりが、やりがいや充実感を感じて働き、仕事上の責任を果たしながら、家庭や地域などの様々な場で、それぞれの人生の各段階において多様な生き方が選択できる環境を整備することが求められています。このため、働く男女に向けた子育て支援の充実や職場の理解の浸透など、仕事と家庭生活を両立していける支援が必要です。

- 2 - 1 多様なワークスタイルに対する支援

多様化する労働形態への対応の充実

施策名	事業内容	担当課
多様な働き方についての啓発	国や県が作成したパンフレットやポスターを活用し、各種制度の周知を図ります。	経済振興課
商工団体女性部活動への支援	商工会における女性の地位向上を図るため、袖ヶ浦市商工会女性部の活動に対して補助金交付による支援を継続します。	経済振興課

農林業における男女共同経営参画の推進

施策名	事業内容	担当課
農山漁村パートナーシップ推進事業の推進	農業に携わる女性が農業経営の目標を掲げ、実際の経営に参画できるよう、農山漁村パートナーシップ推進事業を積極的に推進します。	経済振興課
各種セミナー・研修等への支援	家族経営協定等に対して、県が実施する簿記研修やパソコン研修等を通じて、女性・男性ともに経営に参加していけるよう、活動を支援します。	経済振興課

- 2 - 2 家庭における共同参画

施策名	事業内容	担当課
プレ・ママパパ(両親学級)の実施	初めて出産を迎える夫婦を対象にプレ・ママパパ学級(両親学級)を実施しており、日曜開催など工夫を加えながら進めていきます。	健康推進課
男性セミナー・サークルの充実	男性を対象とした各種講座やサークル活動について、さらに内容を工夫し、検討を加えながら実施します。	公民館
家族で参加できる講座・イベントの検討	多くの親子が参加できるふれあいの場を提供します。また、事業を継続しつつ改善についても検討します。	生涯学習課 公民館
スポーツ・レクリエーション行事等の充実	総合型地域スポーツクラブを中心として地域スポーツの振興を図ります。各種スポーツ大会等の開催により家族のコミュニケーション機会の拡充を図ります。	体育振興課
幼児への読み聞かせ事業の推進	「すきすき絵本タイム」を開催し、図書館ボランティアとの協働で、家庭における読書の定着にむけた活動を実施します。絵本の読み聞かせをすることで、親子のきずなを深めます。	図書館

- 2 - 3 子育て環境の支援

施策名	事業内容	担当課
次世代育成支援行動計画の推進	「次世代育成支援行動計画」に基づいた総合的な子育て支援事業を推進します。	子育て支援課
子ども医療費助成事業	子育て世代の経済的負担の軽減を図るため、0歳から中学3年生までの医療費（入院・通院及び調剤）を助成します。	子育て支援課
ファミリーサポートセンターの安定的な運営	子どもを預かって欲しい者と、預かりたい者が、会員となり助け合うファミリーサポートセンターを運営し育児支援します。	子育て支援課
児童館の運営	子どもが安心して、安全に遊べる場としての、児童館の利用を促進します。	子育て支援課
学童保育の安定的な運営	学区ごとの現状に合わせて放課後児童クラブを配置し、必要に応じて拡充を図ります。また、運営団体等に対し、安定的な運営維持のための支援を行います。	子育て支援課
地域子育て支援センター事業の推進	現在開設している4箇所の子育て支援センターを活用することにより、相談・指導、情報提供、子育てサークル等の育児支援を継続して実施します。	子育て支援課
子ども・子育て家庭交流の場支援事業	子育て中の親子の交流の場、地区住民との交流の場、子育てサークル・NPO等の活動の場として支援事業を実施します。	子育て支援課
ネットワーク化の推進（保育所関連）	家庭相談員・主任児童委員・保育所長等の連携による支援及び情報交換や各種サークルの交流活動支援を推進します。	子育て支援課
ネットワーク化の推進（保健関連）	母子保健推進員による家庭訪問等を通じて、乳児の状況把握をしています。地域と行政の連携を図っていきます。	健康推進課
電話相談のPRの充実	各母子保健事業での電話相談の紹介に加え、母子事業実施の際は地域に向けたPRを行っていきます。	健康推進課

- 3 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進

市民の身近な生活に深く関わりを持つ市政について、政策・方針などに男女がともに参画することが、全市的な男女共同参画社会の推進を図る基礎となります。

また、女性の視点や発想を取り入れることで、内容の充実が期待できます。

さらに、性別に関わらず委員が登用されるよう、全庁的な男女平等意識の普及・啓発を進めていくことが必要です。

- 3 - 1 審議会等への女性の登用促進

意思決定の場への女性の参画推進

施策名	事業内容	担当課
審議会等への女性の登用率の向上	審議会等委員については、公募を行うとともに、関係機関からの選出についても女性の選出を考慮してもらうなどして、女性登用率35パーセントを実現し、さらにそれ以上を目指します。	総務課
女性のエンパワーメントの促進	性別にかかわらず、個人の能力と適性に応じた職員配置を行います。また、管理職への登用を推進します。	総務課

政策決定過程に対する意識の高揚

施策名	事業内容	担当課
職員研修の充実	男女共同参画の理解と認識を高めるため、共同参画の視点(プログラム)を取り入れた派遣研修への参加を検討します。	総務課
各種団体の会員意識の高揚	現在、地域活動に多くの女性が参加していますが、意思決定やリーダー選出の時に共同参画が行われるよう、各種団体に対してこれまで以上の働きかけをします。	市民活動支援課

- 3 - 2 あらゆる分野への女性の参画意識啓発

施策名	事業内容	担当課
各種セミナー等への女性職員の派遣	女性指導者の養成と活用に役立つ派遣研修に参加させることで、女性の参画意識の高揚を図ります。	総務課
女性リーダーの養成講座の推進	女性リーダーの育成を図るため、リーダー養成に役立つ各種講座や研修の開催情報を提供し、参加を促進します。	市民活動支援課

基本目標 男女が健康で安心して暮らせる生活環境づくり

- 1 健康の保持と増進

男女が、互いにその性差を理解しあい、お互いに思いやりを持って生涯健康的な生活を送ることは、男女共同参画社会を実現するうえで必要なことです。このため、各ライフステージにおいて心身の健康状態に応じて自己管理ができるよう、健康教育や相談体制などの支援に取り組んでいくことが求められます。特に女性については、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等、各段階において男性とは異なる健康問題があり、状況に応じた適切な健康保持・増進の支援が必要です。

- 1 - 1 健康づくりの支援

施策名	事業内容	担当課
袖ヶ浦健康づくり支援センターの活用	各種運動教室や運動指導・健康相談など効果的な保健事業を推進し、市民の健康維持・増進を図ります。	健康推進課
各種健康診査等の充実	健康増進法に基づき、肝炎ウイルス検診、健康増進法に基づく健康診査、若年期健康診査及び各種がん検診を実施し、受診率の向上に努めます。	健康推進課
受診機会の拡充	各種がん検診は、休日及び夜間検診を継続しながら、市民が受診しやすい体制を整えます。	健康推進課
健康相談の充実	生活習慣病を中心に、疾病の発症を未然に防ぎ、重症化の予防を目標として、各種健康相談事業や窓口・電話相談、家庭訪問などを積極的に実施します。	健康推進課
健康教室・講座等の充実	各種健康教室・健康講座を実施し、特定健康診査の結果を基にした健康相談事業・家庭訪問等と連携しながら、生活習慣病の予防等に努めます。	健康推進課

- 1 - 2 母性並びに乳幼児等の健康の確保及び増進

施策名	事業内容	担当課
エイズ・性感染症等の啓発と情報提供	エイズその他の性感染症に関する正しい知識の普及・啓発を実施し、性感染症のまん延防止を図ります。	健康推進課
女性特有のがん検診の推進	乳がん・子宮がんといった女性特有のがん検診について積極的にPRし、受診率の向上を図ります。	健康推進課
妊娠・出産を自らの意思で決定するための相談・支援	妊娠又は出産の時期・人数を、男女双方の家族計画と女性の健康状態も考慮のうえで、自らの意思で選択できるように相談指導を行います。	健康推進課
母性並びに乳幼児等の健康に対する意識啓発	現在、実施しているプレ・ママパパ学級（両親学級）において、初めての出産を迎える夫婦を対象に、妊娠から出産までの体の変化についての講義や、男性へ向けた妊娠疑似体験を継続して実施します。	健康推進課
妊婦・乳幼児健康診査等の充実	妊娠・出産に関する相談、健康診査、保健指導を充実し、安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、支援を行います。	健康推進課
不妊に関する相談・支援	出産を望む夫婦に対し、不妊治療についての相談に応じ精神的なケアを行うとともに、不妊治療費の一部を助成することで経済的な負担の軽減を図ります。	健康推進課

- 2 安心して住み続けられるまちづくり

高齢者や障害のある人など、日常生活において特別な支援を必要とする人が、いきいきと安心して社会と関わりを持ちながら暮らすことができるよう、環境整備や自立支援を行っていくことが大切です。

本市においても高齢化が進んでいます。介護を女性の仕事としてとらえる風潮は改善されつつありますが、男性の積極的な参画が求められています。

また、ひとり親家庭や、障害のある人などにおいても、生活の様々な場面で困難を抱えていることが考えられます。

誰もが安心して地域で暮らせる環境づくりに向け、社会的支援の充実と環境整備を進める必要があります。

- 2 - 1 自立した暮らしの支援

施策名	事業内容	担当課
相談活動の充実	各種相談や援護活動と共に、社会福祉協議会に対する支援を通して、地域における福祉サービスの充実を図ります。また、介護・保健・福祉の総合相談窓口である健康福祉支援室の整備を推進し、相談体制を充実させます。	地域福祉課
高齢者の活動の場の充実	高齢者クラブやシルバー人材センターへの支援を通して、高齢者の活動の場の充実を図ります。	高齢者支援課
ひとり親家庭等への支援	ひとり親家庭等への児童扶養手当、医療費助成による支援を行います。また、母子自立支援員によるひとり親家庭の自立支援に関する相談を、窓口等で実施します。	子育て支援課

- 2 - 2 地域で支える介護の支援
福祉サービスと関連施策の充実

施策名	事業内容	担当課
高齢者福祉計画・介護保険事業計画の推進	「高齢者福祉計画」と「介護保険事業計画」の連携を図りながら、高齢者が住み慣れた地域で自立した暮らしができるよう支援するため、実態調査や計画の見直しを重ね、計画を推進していきます。	高齢者支援課
高齢者福祉サービスの充実	「高齢者福祉計画」及び「介護保険事業計画」に基づき、高齢者福祉サービスを実施します。	高齢者支援課
障害福祉サービスの充実	「障害者福祉基本計画」及び「障害福祉計画」に基づき、各種支援サービスを実施します。	障害者支援課
利用しやすいサービス体制の確立	地域包括支援センターにサブセンターを設置し、高齢者福祉及び障害者福祉等の各種制度やサービスを利用しやすい環境へとするための整備を進めます。	高齢者支援課

地域の男女で取り組む介護

施策名	事業内容	担当課
家族で介護に取り組むためのネットワークづくり	地域包括支援センターで実施する介護予防事業や予防給付サービスに係るケアマネジメントでは、公的な介護サービスとNPOや地域住民のボランティアなどを連携させたサービス提供、プランづくりを目指します。	高齢者支援課
高齢者と子や孫の同居支援	高齢者の孤立を防ぐため、離れて暮らしていた高齢者とその子等が、同居あるいは近隣へ転居することを支援します。	高齢者支援課
介護と医療の連携	認知症支援や高齢者虐待対策を含んだ高齢者向け介護相談全般について、地域包括支援センターを中心に、ケアマネジャー等の介護関係者と医療との連携を図りネットワークの形成に努めます。	高齢者支援課
PR活動の充実	広報そでがうら、ホームページにより介護保険制度、高齢者一般施策及び障害者福祉制度等の普及・啓発を行うとともに、事業者名簿、事業のしおり、パンフレット等を作成し、窓口で配布して制度の理解に努めます。	障害者支援課

- 3 安全なまちづくり

安全が確保され、生活しやすい地域社会としていくために、男女がともに防犯活動や高齢者・子どもの見守り活動などの地域活動に参加していくことが必要です。また、防災の分野においては、地域防災計画やマニュアル等に男女共同参画の視点や高齢者の視点が反映できるよう取り組む必要があります。

- 3 - 1 女性や高齢者等に優しい防災体制の整備

施策名	事業内容	担当課
女性が参画する防火・防災組織の拡充	女性消防団員による増員募集や防災、防火、救急等における広報及び指導を行い、女性の視点を生かした活動を推進します。	消防本部
女性や高齢者等に配慮した備蓄品の拡充	過去の災害の教訓から、女性や高齢者等に配慮した備蓄品を配備しているものの、更なる高齢化等の進展に対応して、備蓄品を拡充していきます。	危機管理課



- 3 - 2 家庭・学校・地域との連携の促進

施策名	事業内容	担当課
意識啓発の促進	各学校での学級学年懇談会、学校・PTA主催での講演会等の中で、教育についての理解を深め、子育ての基本や方針を見直す機会を設けるとともに、学校だよりや学年だよりを通じて意識の浸透を図ります。	学校教育課
子ども会活動の充実	子ども会活動の充実を図るため、現状の青少年健全育成事業を継続していきます。	生涯学習課
子育てネットワークの充実	地域の社会教育施設を中心に、年齢別の家庭教育学級を開催し、同年代の子どもをもつ保護者の交流を支援します。	生涯学習課



- 3 - 3 地域社会への参画促進

施策名	事業内容	担当課
ボランティアコーディネートの充実	社会福祉協議会のボランティアセンターを中心に、ボランティア登録人員の拡充に努めます。また、男性の登録人数が少ないため、男性の登録を推進し、男女共同参画の取り組みを充実させます。	地域福祉課
生活者の視点を生かしたまちづくりの推進	計画づくりの際、検討委員会の委員に市民を公募したり、地域ごとにワークショップ等を開催したりすることで、市民の意見を積極的に計画へ反映させていきます。	全課
リサイクル活動の推進	ごみの減量化、リサイクル活動を推進するため、環境イベント等での啓発や、資源物回収事業実施団体の拡充を通して、地域コミュニティ活動を支援します。	廃棄物対策課
協働事業の推進	協働事業を推進することにより担い手である自治会の活動に対して活性化を図り、ひいては地域活動への参加を促進します。	市民活動支援課

- 3 - 4 外国人も安心して暮らせるまち

施策名	事業内容	担当課
外国人への相談対応	市内在住の外国人について生活習慣の違いによる問題等の窓口として相談に応じ、関係機関とも連携して対応します。	市民活動支援課
友好都市（イタジャイ市）交流事業の促進	市民団体等がブラジル連邦共和国イタジャイ市を訪問する際に情報提供等の支援を行い、その成果を発信します。	市民活動支援課
草の根交流の推進	市民レベルでの異文化交流が積極的に推進されるよう、袖ヶ浦市国際交流協会の活動を支援します。また、市民団体の活動を支援し、草の根交流活動を推進します。	市民活動支援課

第5章 計画の推進

男女共同参画社会を実現するためには、社会背景を認識したうえで、すべての分野で総合的、計画的に施策を推進することが必要です。

また、行政のみならず、各事業所等や関係機関、そしてなにより市民一人ひとりが、それぞれの立場で本計画の目的を理解し、取り組んでいくことが必要です。

そして、男女共同参画に関する施策を着実に推進していくために、その基盤となる推進体制の充実に努めます。

1 庁内推進体制の充実

袖ヶ浦市男女共同参画計画を推進していくため、庁内の組織として袖ヶ浦市男女共同参画庁内連絡会議を設置し、計画の推進、施策の調査研究等に取り組んでいます。また、各課で取り組んでいる事業の進捗状況等について調査し、各事業の実施状況から評価、改善の要否を検討し、進行管理を行っています。

2 市民との連携

市民が家庭や地域、職場などで男女共同参画社会の実現に向けた主体的な行動をとることができるよう、広報・啓発活動を行うことが必要です。そのためにも、袖ヶ浦市男女共同参画推進員が様々な立場の市民、団体と関わりながら、理解、協力を求めていく活動を推進していきます。

3 国・県等関係機関との連携

袖ヶ浦市男女共同参画計画を総合的に推進するため、男女共同参画に関する現状の把握や、国、県及び近隣市町村の情報収集に努めます。また、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 情報提供の充実

男女共同参画社会を実現するために、広報やホームページ、情報誌「パートナー」を活用し、様々な情報を提供して市民の理解と協力を深めます。

付属資料

袖ヶ浦市男女共同参画計画（第3次）策定の経過

袖ヶ浦市男女共同参画会議条例

袖ヶ浦市男女共同参画庁内連絡会議設置要綱

男女共同参画社会基本法

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

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

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（抜粋）

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

男女共同参画に関する用語集

袖ヶ浦市男女共同参画計画（第3次）策定の経過

年月日	会議名等	会議内容等
平成24年8月27日	第2回男女共同参画会議	市民意識調査の調査項目の検討
平成24年9月12日 ～10月12日	市民意識調査	実施
平成24年12月14日	第3回男女共同参画会議	市民意識調査の結果報告
平成25年6月24日	第1回庁内連絡会議	計画策定のスケジュール及び、 男女共同参画計画骨子案の提示
平成25年7月10日	第1回男女共同参画会議	計画策定のスケジュール及び、 男女共同参画計画骨子案の提示
平成25年9月27日	第2回男女共同参画会議	男女共同参画計画（案）の基本部分の提示
平成25年11月14日	男女共同参画推進員会議	男女共同参画計画（案）の検討
平成25年11月18日	第3回男女共同参画会議	男女共同参画計画（案）の検討
平成25年11月26日	第2回庁内連絡会議	男女共同参画計画（案）について
平成25年12月18日	全員協議会	男女共同参画計画（案）についての パブリック・コメントの実施について
平成25年12月20日 ～平成26年1月20日	パブリック・コメント実施	男女共同参画計画（案）について （施策の展開、具体的な取り組み等）
平成26年2月12日	第3回庁内連絡会議	パブリック・コメント実施状況の報告
平成26年3月3日	第4回男女共同参画会議	諮問 パブリック・コメント実施状況の報告 答申書（案）の検討
平成25年3月17日	男女共同参画計画答申	答申書の提出

袖ヶ浦市男女共同参画会議条例

平成13年3月23日条例第5号

(設置)

第1条 市は、男女が社会の対等な構成員として性別にとらわれることなく、その個性と能力を発揮し、自らの意思によってあらゆる分野での活動に参画できる男女共同参画社会の実現を推進するため、地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項の規定により、袖ヶ浦市男女共同参画会議(以下「共同参画会議」という。)を置く。

(所掌事項)

第2条 共同参画会議は、市長の諮問に応じ次に掲げる事項について、調査審議する。

- (1) 男女共同参画社会に係る基本的な方針及び計画に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の形成の促進に係る施策に関すること。
- (3) 市の男女共同参画社会計画の推進に関すること。
- (4) その他市長が必要と認める事項に関すること。

2 共同参画会議は、前項に規定する事項に関し市長に意見を述べることができる。

(組織)

第3条 共同参画会議は、委員8人以内で組織する。

- 2 委員は、市民の代表者、学識経験者のうちから市長が委嘱する。
- 3 男女いずれか一方の委員の数は、3人未満であってはならない。

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、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。

- 2 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第5条 共同参画会議に、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、共同参画会議を代表する。
- 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。

(会議)

第 6 条 共同参画会議の会議 (以下「会議」という。) は、会長が招集し、会長が会議の議長となる。

2 会議は、委員の 4 分 3 以上の出席がなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委任)

第 7 条 この条例に定めるもののほか、共同参画会議の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、平成 13 年 4 月 1 日から施行する。

袖ヶ浦市男女共同参画会議委員名簿

	氏 名	備 考
1	鈴木 眞智子	会 長
2	田中 雪夫	副会長
3	山下秋一郎	
4	鈴木 清子	
5	黒田 長康	
6	西宮 幸江	
7	徳永 隆憲	
8	大矢 則子	

袖ヶ浦市男女共同参画庁内連絡会議設置要綱

(平成7年9月5日)

(設置)

第1条 本市における男女共同参画に関する施策の総合的かつ効果的推進を図るため、袖ヶ浦市男女共同参画庁内連絡会議(以下「連絡会議」という。)を置く。

(所掌事項)

第2条 連絡会議は、次の事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画関連の総合的な施策の推進に関する事。
- (2) 男女共同参画関連施策の連絡調整に関する事。
- (3) 男女共同参画関連施策に関する調査・研究に関する事。
- (4) その他男女共同参画に関する事。

(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 会長は市民健康部長の職にあるものとし、副会長は市民健康部市民活動支援課長の職にあるものとする。
- 3 会長は、会務を総括し、会議を代表する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長事故あるときは、その職務を代行する。

(会議)

第4条 連絡会議の会議は、必要の都度会長が招集する。

- 2 連絡会議の議事の進行は、会長が行う。
- 3 会長は、必要があると認める時は、委員以外の者をその会議に出席させ、意見または説明を求めることができる。

(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、市民健康部市民活動支援課において、処理する。

(その他)

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7年9月5日から施行する。

附 則

この要綱は、平成14年11月27日から施行する。

附 則

この要綱は平成18年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は平成21年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は平成22年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は平成25年7月1日から施行する。

別表（第3条関係）

部 名	職 名
市民健康部	市民健康部長
	保険年金課長
	市民活動支援課長
企画財政部	企画課長
	財政課長
総務部	総務課長
福祉部	地域福祉課長
環境経済部	環境管理課長
都市建設部	都市整備課長
水道局	水道局次長
消防本部	総務課長
教育部	教育総務課長
議会事務局	議会事務局副局長

男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日法律第78号)

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第1章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針

の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

らない。

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事

項について定めるものとする。

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

- 第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進

に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

- 第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

- 第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
 - 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
 - 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
 - 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

- 第23条 会議は、議長及び議員24人以内をも

って組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。
2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。
一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、
内閣総理大臣が指定する者
二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見
を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命
する者
2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議
員の総数の10分の5未満であってはならない。
3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか
一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数
の10分の4未満であってはならない。
4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

(資料提出の要求等)

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。
(男女共同参画審議会設置法の廃止)
第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律
第7号)は、廃止する。

附 則

(平成11年7月16日法律第102号) 抄
(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法
律(平成11年法律第88号)の施行の日から施
行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当
該各号に定める日から施行する。

(施行の日 = 平成13年1月6日)

1 略

2 附則第10条第1項及び第5項、第14条
第3項、第23条、第28条並びに第30条
の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次
に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委
員その他の職員である者(任期の定めのない者
を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職
員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかか
わらず、その日に満了する。

1から10まで 略

11 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2条から前条までに規定するもの
のほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措
置は、別に法律で定める。

附 則

(平成11年12月22日法律第160号) 抄
(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、
平成13年1月6日から施行する。ただし、次
の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日か
ら施行する。

(以下略)

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)

(最終改正：平成25年法律第72号)

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

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である

女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

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

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

第1章総則

(定義)

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下この項及び第28条の2において「身体に対する暴力等」と総称する)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等
(基本方針)

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

(都道府県基本計画等)

第2条の3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「都道府県基本計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

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

機関を紹介すること。

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

三 被害者(被害者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4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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

4 前項第3号の一時保護は、婦人相談所が、自らい、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に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（しゅう）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4号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられること

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

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

（管轄裁判所）

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

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

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
 - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地
- （保護命令の申立て）

第12条 第10条第1項から第4項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

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

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

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

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という）に同項第5号イからニまでに掲げる。事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治41年法律第53号）第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

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

2 申立書に第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

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

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

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視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1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

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

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

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

(保護命令の取消し)

第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、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1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三月を経過した後において、同条第1項第2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1号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前

2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

第18条 第10条第1項第2号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、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1号、第2号及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情と「前」、同項第5号中各号に掲げる事項」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

第20条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、

法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第12条第2項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

う努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第 27 条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

二 第 3 条第 3 項第 3 号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第 4 項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む) に要する費用

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

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

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

(国の負担及び補助)

第 28 条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第 1 項の規定により支弁した費用のうち、同項第 1 号及び第 2 号に掲げるものについては、その 10 分の 5 を負担するものとする。

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

一 都道府県が前条第 1 項の規定により支弁した費用のうち、同項第 3 号及び第 4 号に掲げるもの

二 市が前条第 2 項の規定により支弁した費用

第 5 章の 2 補則

(この法律の準用)

第 28 条の 2 第 2 条及び第 1 章の 2 から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く) をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係に

あった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む) 及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第 28 条の 2 に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第 2 条	被害者	被害者(第 28 条の 2 に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ)。
第 6 条第 1 項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第 10 条第 1 項から第 4 項まで、第 11 条第 2 項第 2 号、第 12 条第 1 項第 1 号から第 4 号まで及び第 18 条第 1 項	配偶者	第 28 条の 2 に規定する関係にある相手
第 10 条第 1 項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第 28 条の 2 に規定する関係を解消した場合

第 6 章罰則

第 29 条 保護命令(前条において読み替えて準用する第 10 条第 1 項から第 4 項までの規定によるものを含む。次条において同じ。) に違反した者は、1 年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第 30 条 第 12 条第 1 項(第 18 条第 2 項の規定により読み替えて適用する場合を含む) 又は

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

附則〔抄〕

(施行期日)

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

(経過措置)

第2条 平成14年3月31日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第12条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは「婦人相談所」とする。

(検討)

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

附則〔平成16年法律第64号〕

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の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(次項において「旧法」という)第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第10条第2号の規定による命令が発せ

られた後に当該命令の申立ての理由となった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と同一の事実を理由とするこの法律による改正後の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「新法」という。)第10条第1項第2号の規定による命令の申立て(この法律の施行後最初にされるものに限る)があった場合における新法第18条第1項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは「二週間」とする。

(検討)

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

附則〔平成19年法律第113号〔抄〕〕

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附則〔平成25年法律第72号〔抄〕〕

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

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)

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、事業主が当該解雇を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3号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第15条 事業主は、第6条、第7条、第9条、第12条及び第13条第1項に定める事項(労働者の募集及び採用に係るものを除く。)に関し、

労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

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

(紛争の解決の援助)

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

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

第2節 調停

(調停の委任)

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

(調査等)

第28条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第31条 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第4条第1項並びに同条第4項及び第5項(同条第6項、第10条第2項、第11条第3項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)、第10条第1項、第11条第2項、第13条第2項並びに前3条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第4条第4項(同条第6項、第10条第2項、第11条第3項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第6条第2号、第7条、第9条第3項、第12条及び第29条第2項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第9条第3項中「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」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第1項又は第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第17条第1項、第18条第1項及び第29条第2項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第18条第1項中「第6条第1項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)」とあるのは「第21条第3項のあつせ

ん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第18条第1項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第19条から第27条までの規定は、適用しない。
- 3 前項の調停の事務は、3人の調停員で構成する合議体で取り扱う。
- 4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。
- 5 第20条から第27条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第20条から第23条まで及び第26条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第21条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」が置かれる地方運輸局(運輸監理部を含む。)」と、第26条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第27条中「この節」とあるのは「第31条第3項から第5項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第32条 第2章第1節及び第3節、前章、第29条並びに第30条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第2章第2節の規定は、一般職の国家公務員(特定独立行政法人の労働関係に関する法律(昭和23年法律第257号)第2条第2号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律第299号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和22年法律第85号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和29年法律第165号)第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

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 (抜粋)

(平成3年5月15日法律第76号)

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。

- 一 育児休業 労働者(日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第8章まで、第21条から第26条まで、第28条、第29条及び第11章において同じ。)が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 対象家族 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。)並びに配偶者の父母をいう。

五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

(基本的理念)

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

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

(関係者の責務)

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

第2章 育児休業

(育児休業の申出)

第5条 労働者は、その養育する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「1歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約

- の更新がないことが明らかである者を除く。)
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業(当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあっ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っ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。

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)
- 第6条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があつた場合は、この限りでない。
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととする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。))前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月等経過日(当該育児休業

申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、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が定める期間を経過する日(以下この項において「期間経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日(その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日(前条第3項の規定による事業主の指定があ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っては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。)までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。
- 一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
- 二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が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っては、1歳6か月)に達したこと。

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、第15条第1項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

3 前条第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)

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

規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、同条第4項中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日(当該子を養育する労働者又はその配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日(当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日)」と、前条第1項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項(次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))において同じ。)(当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数(当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。))から育児休業等取得日数(当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。))を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項(次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))と、同条第2項第2号中「第5条第3項」とあるのは「次条第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては1歳2か月、同条第3項(次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))と、「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っては1歳2か月、」と、「1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」とする

ほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。

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

(公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用)

第9条の3 第5条第3項及び前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第108号)第3条第2項、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)第3条第2項(同法第27条第1項及び裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律第299号)(第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。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1

年以上である者

- 二 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(以下この号において「93日経過日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

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

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

- 二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数(第15条第1項及び第23条第3項において「介護休業等日数」という。)が93日に達している場合

イ 介護休業をした日数(介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二以上の介護休業をした場合にあっては、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、二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っては、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2号を除く。)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介護休業終了予定日(第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日)とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

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

かの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

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

(介護休業終了予定日の変更の申出)

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

(介護休業申出の撤回等)

- 第14条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第12条第3項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。第3項において準用する第8条第3項、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。

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

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

4 第8条第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(準用)

第16条 第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

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。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は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。

- 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3歳に達したこと。
- 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第3項後段の規定は、前項第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。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間(1月以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第4項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第16条の8第2項前段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つては、その前日)に終了する。

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

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

2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

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

第8章 深夜業の制限

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - 三 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととする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。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事

由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

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

第20条 前条第1項から第3項まで及び第4項(第2号を除く。)の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第2号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

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

第9章 事業主が講ずべき措置

(育児休業等に関する定め等の周知等の措置)

第21条 事業主は、育児休業及び介護休業に関

して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
- 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- 三 前2号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

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

(雇用管理等に関する措置)

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

(所定労働時間の短縮措置等)

第23条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの(1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下「所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、所定労働時間の短縮措置を講じないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 三 前2号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第3号に掲げる労働者であってその3歳に満たない子を養育するものについて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。

一 その1歳(当該労働者が第5条第3項の規定による申出をすることができる場合にあっては、1歳6か月。次号において同じ。)に満たない子を養育する労働者(第23条第2項に規定する労働者を除く。同号において同じ。)で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置

二 その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

三 その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、第6章の規定による所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は第23条第3項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第25条 削除

(労働者の配置に関する配慮)

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

より就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(再雇用特別措置等)

第27条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者(以下「育児等退職者」という。)について、必要に応じ、再雇用特別措置(育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第30条及び第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努めなければならない。

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1日条約第7号)

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを

確信し、

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

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国(社会体制及び経済体制のいかんを問わない。)の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間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な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

第1条

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

第2条

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

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

第3条

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

第4条

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

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

第6条

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

第2部

第7条

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

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

第8条

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

第9条

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

第3部

第10条

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

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格證書

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

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

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会(雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。)についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。)を受ける権利

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

第12条

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

第13条

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

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

第14条

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

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

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

改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利

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

第4部

第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書(種類のいかなを問わない。)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

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親(婚姻をしているかいないかを問わない。)としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもつて決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段

を享受する同一の権利

- (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
- (g) 夫及び妻の同一の個人的権利(姓及び職業を選択する権利を含む。)
- (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置(立法を含む。)がとられなければならない。

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗よく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されるものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から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をもつて定足数とする。この会合においては、出席しかつ投票する締約国の代表によつて投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもつて委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、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までの規定に従つて行う。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2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなつた場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 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

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとつた立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1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

- 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

- 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

- 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

第23条

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

- (a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

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

第25条

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

第26条

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

第27条

- 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

- 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

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

第30条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

男女共同参画に関する用語集

エンパワーメント

女性のエンパワーメントとは、女性の経済・社会的地位の向上を目指して、個々の女性が経済活動や社会に参画するために必要な知識や能力を身につけ、自分たちのことは自分たちで決め、行動できる力をつけた女性が、様々な意思決定の過程に関わる力をつけていくことを言います。

1995年に開催された第4回世界女性会議で女性のエンパワーメントが強調されるなど、世界的に重要視されています。

ジェンダー

ジェンダー（社会的性別）とは、生まれる前に決定される生理学的な性差（生物学的な性の違い）に対して、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、出生後に周囲と関わりながら育つ中で、こうあるべきだとして身についた性差観念を言います。ジェンダーは、それ自体に良い、悪いという価値を含むものではありません。

性別役割分担

固定的役割分担とは、男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。「男は仕事、女は家庭」など、戦後日本の経済成長を支える仕組みでした。「男性は主要な業務・女性は補助的業務」といった性別分業なども含まれます。

セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、職場において行われる性的な言動を言います。例えば主任に推薦する、契約を更新するといった雇用上の利益を対価として性的な要求が行われる「対価型セクシュアル・ハラスメント」と、性的側面を強調した雑誌を堂々と読んで職場の環境を悪くする「環境型セクシュアル・ハラスメント」があります。

ドメスティック・バイオレンス

ドメスティック・バイオレンスとは、直訳すると「家庭内暴力」ですが、一般的には「夫や恋人など親密な関係にある、又はあった男性から女性に対して振るわれる暴力」という意味で使用されています。男女共同参画を推進する内閣府では、「ドメスティック・バイオ

「レイプ(DV)」という言葉は正式には使わず、「配偶者からの暴力」という言葉を使っています。DVには、殴る、蹴る、熱湯をかけるといった身体的暴力だけでなく、「誰のおかげで食べられるんだ」などの言葉を発する、交友関係や電話を監視するといった精神的暴力等も含まれます。

ポジティブ・アクション

内閣府男女共同参画局では、男女共同参画社会の実現に向け、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位()に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標(平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定、『2020年30%』の目標)を達成するため、女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションを推進し、関係機関への情報提供・働きかけ・連携を行っています。

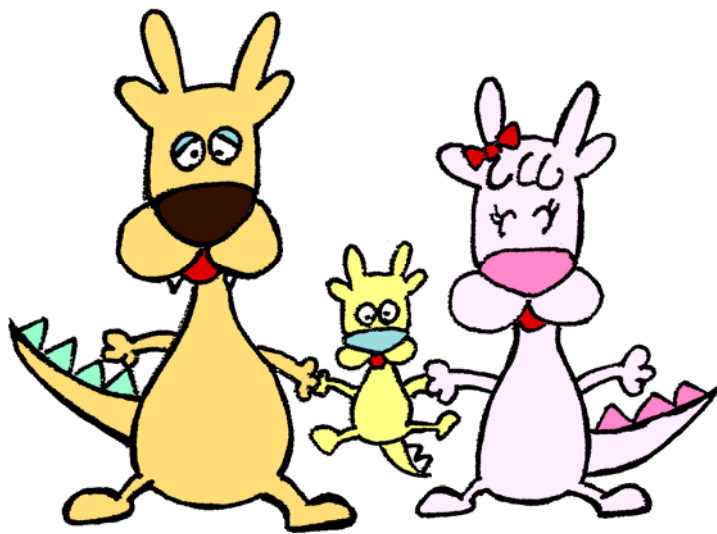
(1)高い緊要度 (2)実質的な機会の平等の確保 (3)多様性の確保

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは、1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、生涯にわたって、避妊・妊娠・中絶・出産のすべてのプロセスにおいて、他者の強制でなく、自ら決定する(いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶなど)権利であり、安全で満足のある性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれています。

ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスとは、男女両性に対する「仕事と家庭生活のバランスのいい仕組みづくり」のことです。男女とも働く社会を実現するための前提条件であり、少子化が進む中で、仕事と子育ての両立を図る仕組みとしても認識されています。2005年4月に施行された次世代育成支援対策推進法では、事業主は従業員の仕事と子育ての両立支援策など次世代育成支援のための行動計画を策定することが求められています。



袖ヶ浦市マスコットキャラクター
ガウラファミリー

袖ヶ浦市男女共同参画計画（第3次）

平成26年3月

袖ヶ浦市 市民健康部 市民活動支援課

〒299-0292

千葉県袖ヶ浦市坂戸市場 1-1

TEL 0438 (62) 3102