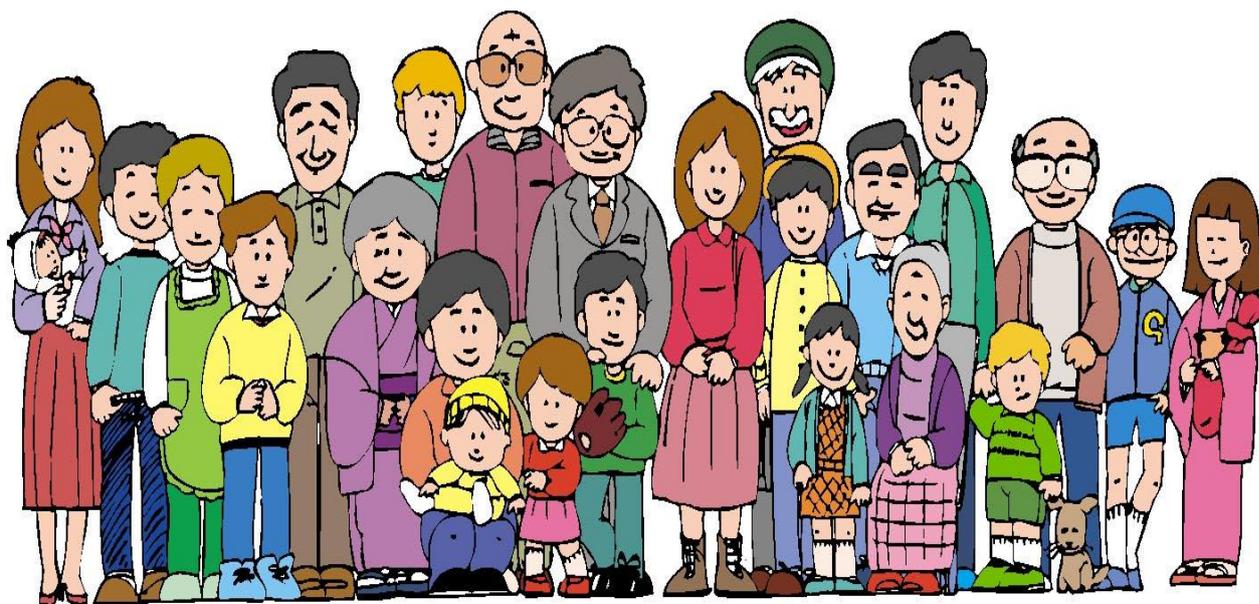


第2次南魚沼市男女共同参画基本計画

南魚沼市男女共同参画推進プラン

～ ^{ひと}女と^{ひと}男 みんなでつくろう！ ずうっと住みたい南魚沼市 ～



平成24年3月



南魚沼市



はじめに

近年、少子高齢化の進行や雇用形態の変化、情報機器の発展と普及など、私たちを取り巻く社会環境は大きく変わり、男女の生き方に関する価値観やライフスタイルも多様化しています。

「男女共同参画社会をつくる」それは、女性にとっても男性にとっても、生きやすい社会をつくることです。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を実現させることが重要になってきています。

当市も、総合計画の中にこの計画を取り入れ、「自然・人・産業の和で築く 安心のまち」の実現に向け、全力で取り組んでいます。

特に、女性も男性も自らの個性を最大限に発揮しながら、いきいきと充実した生活を送ることができる男女共同参画社会の実現は、これからの市にとって、大きな意義があるものだと考えています。

こうした中、平成18年度策定の基本計画が平成23年度で終了することから、これまでの取り組みの成果と課題や、社会情勢の変化などを踏まえ、国の「第3次男女共同参画基本計画」を勘案し、本計画を策定しました。

この計画は、「女と男 ^{ひと} ^{ひと} みんなでつくろう！ すうっと住みたい南魚沼市」を目指し、あらゆる分野で男女共同参画の取り組みを推進することを目的としています。

男女共同参画社会を実現させるためには、市の取り組みはもとより、市民の皆さまと協働で取り組むことが不可欠となりますので、皆さまのなお一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、この計画の策定にあたり、貴重なご意見をお寄せいただきました皆さまに、心からお礼を申し上げます。

平成24年3月

南魚沼市長
井口一郎

目 次

第1章 計画の趣旨と背景

| | |
|-------------|---|
| 1 計画策定の趣旨 | 5 |
| 2 計画策定の背景 | 6 |
| (1) 世界の動き | 6 |
| (2) 国の動き | 6 |
| (3) 新潟県の動き | 7 |
| (4) 南魚沼市の動き | 8 |

第2章 計画の基本的な考え方

| | |
|-----------|----|
| 1 計画の目標 | 11 |
| 2 計画の継承 | 11 |
| 3 計画の体系 | 11 |
| 4 計画の性格 | 14 |
| 5 計画の期間 | 14 |
| 6 計画の推進体制 | 14 |

第3章 計画の内容

| | |
|-------------------------------------|----|
| 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた意識づくり | 19 |
| 重点目標1 家庭および地域社会における男女平等意識改革の推進 | 20 |
| 重点目標2 学校等における男女平等教育の推進 | 22 |
| 重点目標3 男女共同参画社会をめざす生涯学習の推進 | 24 |
| 基本目標Ⅱ 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）のとれたまちづくり | 26 |
| 重点目標4 男女が共同して介護にかかわる意識の醸成 | 27 |
| 重点目標5 希望と安心の持てる子育て支援制度の充実 | 29 |
| 重点目標6 男女の性別にこだわらない労働環境の整備 | 33 |
| 重点目標7 男女が共に働き続けることができる職場環境の整備 | 36 |
| 基本目標Ⅲ 男女の人権が尊重されるまちづくり | 38 |
| 重点目標8 性的嫌がらせや配偶者等からの暴力の根絶 | 39 |
| 重点目標9 出産にかかわる保健・検診等の社会環境の整備 | 41 |
| 重点目標10 生涯を通じた健康づくりへの支援 | 42 |

| | |
|--|----|
| 基本目標Ⅳ 男女が共に参画する活力あるまちづくり | 44 |
| 重点目標1 1 女性も参画する地域社会の形成 | 45 |
| 重点目標1 2 高齢者・障がい者等への自立支援 | 47 |
| 重点目標1 3 男女が共に経営に参画できる自営業や農林水産業などの労働環境の整備 | 50 |
| 重点目標1 4 市民と行政の協働による男女共同参画の推進 | 51 |
| 重点目標1 5 防災における男女共同参画の推進 | 52 |

第4章 計画の推進

| | |
|--------------------------|----|
| 1 推進体制の整備 | 55 |
| 2 推進状況の把握 | 56 |
| 3 国、県、関係機関および市内の関係団体との連携 | 56 |

第5章 参考資料

| | |
|----------------------------------|----|
| ○用語集 | 59 |
| ○男女共同参画に関する年表 | 64 |
| ○男女共同参画社会基本法 | 66 |
| ○新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例 | 69 |
| ○女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条例 | 72 |
| ○第4回世界女性会議北京宣言 | 76 |
| ○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 | 78 |
| ○次世代育成支援対策推進法 | 84 |
| ○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 | 88 |
| ○南魚沼市の行政委員会、審議会等、管理職への女性の登用状況 | 94 |
| ○男女共同参画に関する事業所アンケート調査結果 | 95 |

第1章 計画の趣旨と背景

男女共同参画社会とは

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

1 計画策定の趣旨

1999年（平成11年）6月に成立した「男女共同参画社会基本法」では、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のできる男女共同参画社会の実現を21世紀の最重要課題として位置付け、行政と国民のそれぞれが果たす役割が定められました。

このような状況の中、2007年（平成19年）3月に策定した「南魚沼市男女共同参画プラン(平成19年度～平成23年度)」(以下「前基本計画」という。)は、平成23年度末で計画期間を終了します。

前基本計画においては、男女共同参画の実現に向け、誰もが個性と能力を発揮し、生涯住みたいと思える南魚沼市を目指し、「女と男 ^{ひと} ^{ひと} みんなでつくろう！すうっと住みたい南魚沼市」を基本目標に掲げ、その推進に関する様々な施策を進めてきました。

しかし、依然として、社会慣習に根差した固定的な性別役割分担意識が残っていることや、政策やあらゆる方針決定の場への女性の参画、子育てや介護への男性の参画など、いまだ十分に進んでいない状況です。

また、今後のさらなる人口減少・少子高齢化社会の進展、ライフスタイルの多様化など大きく社会が変化する中、市民一人ひとりが生き生きとした生活を送るためには、性別にとらわれることなく、その個性や能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会を実現することが求められています。

こうした状況を踏まえ、前基本計画の取り組みを継承しつつも、社会情勢の変化によって生じた課題に対応するため、「第2次南魚沼市男女共同参画基本計画」(以下「本計画」という。)を策定します。

2 計画策定の背景

(1) 世界の動き

国連が、1975年（昭和50年）を国際婦人年と定め、「国際婦人年世界会議」で「世界行動計画」を採択したことが、世界規模での女性問題への取り組みの契機となりました。

その後、1979年（昭和54年）の国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の採択、1985年（昭和60年）の「ナイロビ将来戦略」の採択を経て、1995年（平成7年）の「第4回世界女性会議（北京会議）」で「北京宣言および行動綱領」の採択、さらに、2000年（平成12年）のニューヨークでの国連特別総会「女性2000年会議」では「政治宣言」と「北京宣言および行動綱領のための更なる行動とイニシアティブ（成果文書）」が採択されました。

また、2005年（平成17年）には、ニューヨークで国連「北京+10」世界閣僚級会合が開催され、「北京宣言および行動綱領」および「女性2000年会議成果文書」を再確認した宣言が採択されました。2006年（平成18年）には、「東アジア男女共同参画担当大臣会合」が東京で開催され、「東アジアにおけるジェンダーの平等を目指して」をテーマとし、男女共同参画の重要性、男女共同参画の取り組みや推進にあたっての課題等について意見交換を行い、「東京閣僚共同コミュニケ」を採択しました。2007年（平成19年）にはインドで第2回会合が開催されました。

さらに、2009年（平成21年）には、ニューヨーク国連本部での女子差別撤廃委員会第44会期において、日本に対し、女子差別撤廃条約第6回実施状況報告（2008年（平成20年4月））に関する最終見解が公表され、民法における婚礼適齢、離婚後の女性の再婚禁止期間、及び夫婦の氏の選択等に関する国内法の規定を整備することを指摘しています。

(2) 国の動き

1975年（昭和50年）総理府に「婦人問題企画推進本部」を設置、1977年（昭和52年）には「国内行動計画」を策定、女性に関する施策の総合的な推進が図られました。その結果、「男女雇用機会均等法」の制定など法律や制度の整備が進み、1985年（昭和60年）に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准しました。

その後、1994年（平成6年）には、男女共同参画推進本部が設置され、1996年（平成8年）に「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。

1999年（平成11年）には、男女共同参画社会の実現を21世紀の最重要課題と位置付けた「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、2000年（平成12年）に「男女共同参画基本計画」が策定されました。

2001年（平成13年）の中央省庁改革では、それまでの総理府男女共同参画室は内閣府男女共同参画局へ、男女共同参画審議会は男女共同参画会議へと機能が強化されました。また、2001年（平成13年）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（DV防止法）」、2003年（平成15年）の「次世代育成支援対策推進法」の制定、2005年（平成17年）の「育児・介護休業法」の改正などを経て、同年「男女共同参画基本計画（第2次）」が策定されました。また、少子化・男女共同参画担当の内閣府特命担当大臣が誕生しました。

2006年（平成18年）には、「男女雇用機会均等法」の改正が行われ、翌年4月1日に施行されました。

2007年（平成19年）には国、経済界、労働界、地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

また、2009年（平成21年）6月には、育児・介護休業法の改正が行われ、翌年6月30日に施行されました。このような経過を経て、2010年（平成22年）には、男女共同参画基本法制定から10年間の反省点を踏まえ、「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。

男女共同参画のシンボルマーク



男女共同参画

内閣府男女共同参画局では、平成21年に男女共同参画社会基本法制定10周年を迎えるにあたり、男女共同参画のシンボルマークを作成しました。

このシンボルマークは、男女が手を取り合っている様子をモチーフに、互いに尊重しあい、共に歩いていけたらという願いを込めています。

(3) 新潟県の動き

1977年（昭和52年）に婦人問題担当窓口が設置されて以来、国の「国内行動計画」を基本に女性問題解決に向けた取り組みがはじまり、1985年（昭和60年）に「新潟県婦人対策の方向」が策定されました。

1992年（平成4年）には「新潟県婦人対策の方向」を全面改正した「にいがたオアシス女性プラン」が策定され、1996年（平成8年）には国の内外の動きや、少子化、高齢化、国際化等の時代の流れに対応した「ニューにいがた女性プラン」が策定されました。

その後、2001年（平成13年）に男女共同参画社会基本法に基づく「新潟・新しい波男女平等推進プラン」が策定され、2002年（平成14年）には「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」が制定されました。この条例に基づき「男女平等推進相談室」を新潟ユニソンプラザ内に開設しました。

2006年（平成18年）には、男女平等社会の形成を一層推進するため、「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」を策定しました。また、職場での男共同参画の推進に取り組む企業・法人・団体を「ハッピーパートナー企業」として登録し、その取り組みへの支援を始めました。

2007年（平成19年）10月には、国の動きに合わせ、「新潟県ワーク・ライフ・バランス推進共同宣言」を行いました。

（4）南魚沼市の動き

本市では、2005年（平成17年）4月に市民レベル組織設置のための準備会を立ち上げ、市民に対する男女共同参画推進への啓発活動（地域セミナー、研修、講演会等）を展開してきました。

2006年（平成18年）6月に市民組織「南魚沼市男女共同参画推進市民会議」が設立され、積極的な活動を展開しています。

一方、行政レベルでは、2006年（平成18年）2月に職員研修を行い、同年5月に「南魚沼市男女共同参画庁内推進会議」を設置しました。

この2つの組織で検討を重ね、2007年（平成19年）3月、男女が互いの人格や生き方を尊重し合い、共に輝く豊かな男女共同参画社会の実現を目指した、「南魚沼市男女共同参画基本計画」を策定しました。

「市民会議」と「庁内会議」が両輪となって連携し、かつそれぞれの役割を担って取り組みを行うこととし、それぞれ4つの部会（地域づくり部会、健康福祉部会、子育て教育部会、職場労働部会）をつくり、研修会や講座を開催するなど、市民、職員に対する意識啓発を進めてきました。

見直しにあたっては、講演会、セミナー等の参加者アンケートや事業所アンケートの結果を使用し、課題を抽出するとともに、パブリックコメントにより市民の皆様からのご意見もいただき、総合計画を基本に据え、さらに「男女共同参画社会基本法」の理念を踏まえつつ、その実現を目指した「第2次南魚沼市男女共同参画基本計画」を策定しました。

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本計画の目標

^{ひと}女と^{ひと}男 みんなでつくろう！ ずうっと住みたい南魚沼市

本計画の目標を「^{ひと}女と^{ひと}男 みんなでつくろう！ ずうっと住みたい南魚沼市」とします。

これは、前基本計画から引き継ぐもので、この目標は、性別にかかわらず、男女が共に社会のあらゆる分野に参画し、共に責任を担い、誰もがその個性と能力を発揮し、生涯住みたいと思える南魚沼市をめざすものです。

2 計画の継承

本市では、平成19年度から、5カ年計画である「南魚沼市男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

平成24年度からの「第2次南魚沼市男女共同参画基本計画」では、前基本計画の重点目標、施策の基本的方向は継承した中で、国や県との整合性を図るため、基本目標の見直しを行いました。

これに伴い、構成についても見直しを行い、本市の現状と課題を踏まえ新しい体系として策定しました。

3 計画の体系

「^{ひと}女と^{ひと}男 みんなでつくろう！ ずうっと住みたい南魚沼市」を目標にまちづくりを推進するためには、性別による固定的な役割分担意識の解消および、社会制度や慣行を見直し、男女があらゆる分野で対等に参画し、多様な生き方を認め合うまちづくりが必要です。

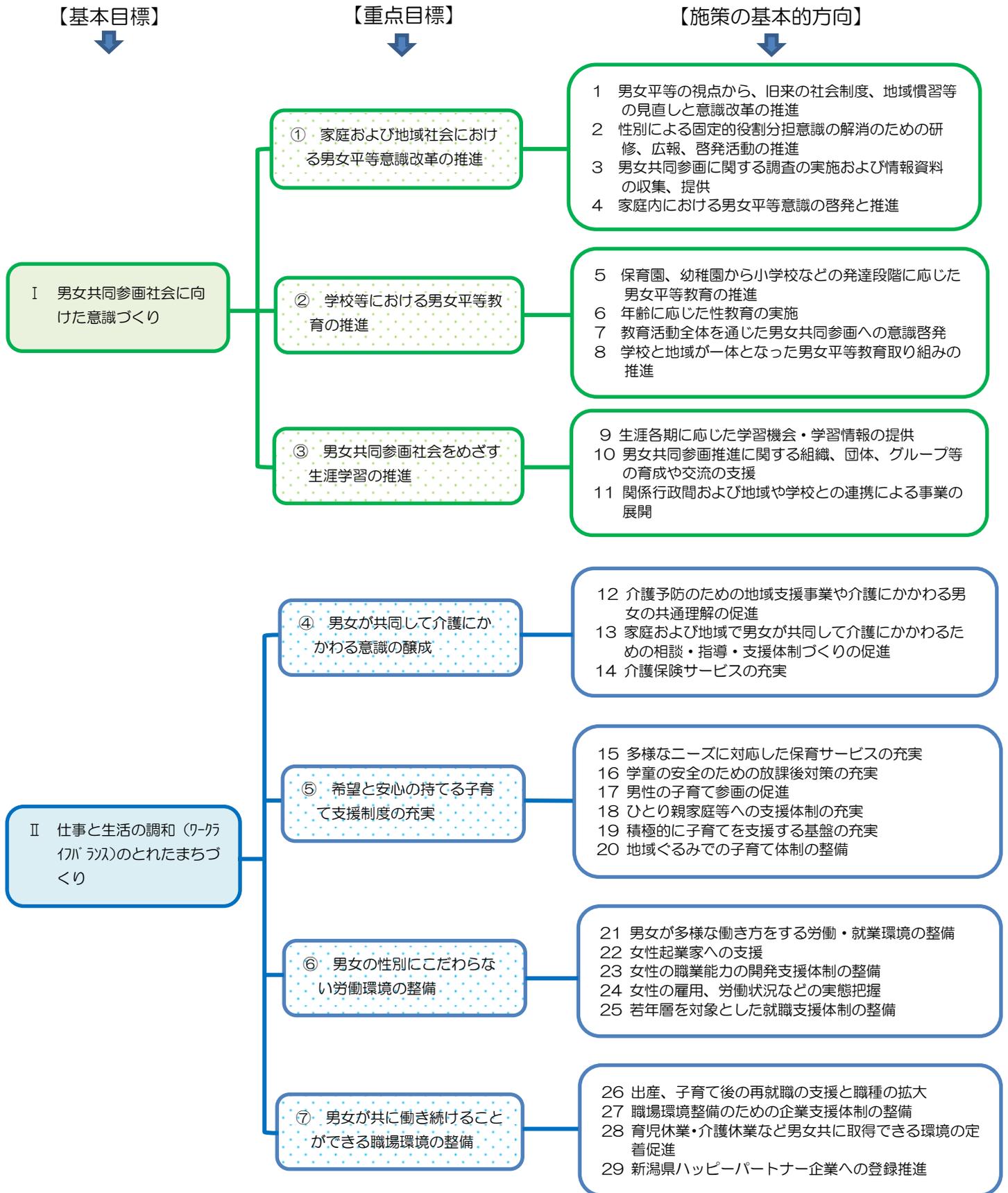
そのために、それぞれの人権が保障され自立できる環境のなかで、家庭・地域・職場ごとに市民、団体、事業者、教育関係者がそれぞれの役割に応じて男女共同参画社会推進に取り組むため、次の4つの基本目標を掲げ、その目標を達成するためにそれぞれの重点目標と施策の基本的方向を設定します。

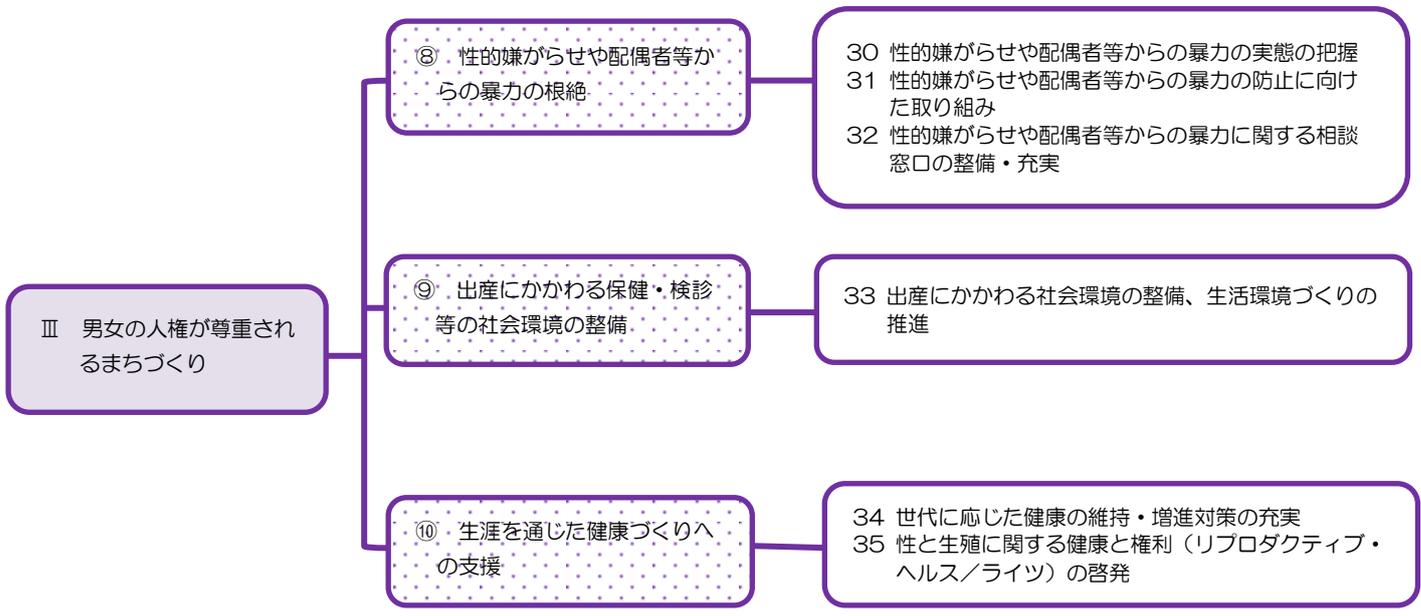
- 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた意識づくり
- 基本目標Ⅱ 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）のとれたまちづくり
- 基本目標Ⅲ 男女の人権が尊重されるまちづくり
- 基本目標Ⅳ 男女が共に参画する活力あるまちづくり

体系全体図

「女と男 みんなでつくろう！ ずうっと住みたい南魚沼市」

第2次南魚沼市男女共同参画基本計画は、次の施策体系により、総合的、一体的に進めていきます。





4 計画の性格

- (1) この計画は、前基本計画を継承し、さらに発展させる計画です。
- (2) この計画は、「男女共同参画社会基本法」の基本理念に基づき、国や新潟県の行動計画および南魚沼市の第1次総合計画をはじめ、関連する各種計画との整合性を図ると共に、男女共同参画社会の実現に向けて、本市が取り組むべき施策を総合的に推進するための基本となるものです。
- (3) この計画は、市民組織としての「南魚沼市男女共同参画推進市民会議」と行政組織の「南魚沼市男女共同参画庁内推進会議（庁内担当者会議）」との協働により策定したものです。
- (4) この計画は、男女共同参画社会の実現に向けて、市が取り組むべき指針としてその目標と具体的な施策を明らかにするとともに、行政はもとより、市民、各種団体、事業者、教育関係者が自ら考え行動するための指針となるものです。

5 計画の期間

本計画は、平成24年度から平成28年度までの5か年の計画とします。ただし、計画の実施状況や社会情勢の変化に伴い、必要に応じて見直すこととします。

6 計画の推進体制

市民組織「南魚沼市男女共同参画推進市民会議」と行政組織「南魚沼市男女共同参画庁内推進会議」が車の両輪のごとく相互に連携し、かつそれぞれの役割分担を担い、市民と行政が協働して基本計画を推進します。

（詳細は「第4章 計画の推進」参照）

南魚沼市男女共同参画推進体制

ひとひと
「女と男 みんなでつくろう！」

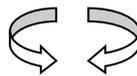
ずうっと住みたい南魚沼市」 を目指して

南魚沼市男女共同参画推進協議会

行政推進体制

南魚沼市男女共同参画
庁内推進会議

庁内担当者会議



連携・協力

市民推進体制

南魚沼市男女共同参画
推進市民会議

企画運営委員会

会 員

- ◇施策に関する総合的な企画および推進に関すること。
- ◇施策の推進に関する関係部局の連絡調整に関すること
- ◇男女共同参画計画の策定および改定に関すること
- ◇市民会議との連携
- ◇行政職員の啓発意識を高める
- ◇その他必要な事業

- ◇個人・団体・グループの交流会、合同研修会、研究大会の開催
- ◇情報、資料の収集と市民全体への提供
- ◇庁内推進会議との連携
- ◇その他目的達成に必要な事業

第3章 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた意識づくり

男女共同参画社会の形成は、これからの地域社会を考えると、避けて通れない重要な課題になっています。これを実現し発展させるためには、私たちの意識改革が必要となります。

そのためには、長い歴史の中で形成されてきた、男女平等を妨げている性別による固定的な役割分担意識や、それに根ざした社会慣行などを改めて見直し、性別にかかわらず各人の個性と能力を生かし、家庭・地域・職場で男女が共に参画することができる社会づくりが重要であり、「男女共同参画」という言葉の認知度を高め、男女平等に向けた意識づくりのため、わかりやすく、正しい理解を得られるような情報提供や、広報・啓発活動の推進に努めます。

学校・家庭・地域において男女共同参画を進めるための教育や学習は、性別による固定的な役割分担意識を是正し、人権尊重の意識に基づく真の男女平等を推進する重要な役割を与えられています。

日本の社会にまだまだ根強く残っている男女差別や悪習は、生まれ出た無垢の子どもたちを育てる大人によって、無意識のうちに刷り込まれ次世代に続いていきます。その連鎖を断つためには、子どもたちの生活の場で大きな影響力を持つ両親等保護者、学校等教育関係者、地域の指導者等が、先ず正しく男女共同参画の精神を理解して子どもたちを育むよう心がけが必要です。

重点目標 1

家庭および地域社会における男女平等意識改革の推進

重点目標 2

学校等における男女平等教育の推進

重点目標 3

男女共同参画社会をめざす生涯学習の推進

重点目標1 家庭および地域社会における男女平等意識改革の推進

社会情勢の変化に伴い、家族構成や生活様式が多様化しており、男女あるいは世代による人々の意識や価値観もさまざまに変容しています。

さらに今、社会のあらゆる分野では、男性とは異なる視点を持つ女性の意見や行動が求められています。それにもかかわらず、家庭や地域に残る性別による固定的な役割分担意識*が多くの人々の生き方を制約し、特に女性たちは持てる能力を十分に発揮できない状況にあります。

これらに対処するために、男女共同参画についての正しい知識の普及のための研修、広報、啓発活動を進めます。

施策の基本的方向

1. 男女平等の視点から、旧来の社会制度、地域慣習等の見直しと意識改革の推進

担当部署：企画政策課

(1) 市の広報・刊行物等に性別にとらわれない表現の推進

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

市からの情報発信は性別にとらわれない表現に努め、表現の推進と意識改革の一旦は図れてきました。今後は性別にとらわれない表現から更に発展させ、男女共同の表現を取り入れ、意識改革の推進を進めます。

2. 性別による固定的役割分担意識の解消のための研修、広報、啓発活動の推進

担当部署：企画政策課

(1) 研修会や出前講座の開催および市の広報やホームページによる啓発

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

出前講座の要請はなかったが、広報紙や講演会を通じ活動の紹介や啓発活動は行うことができました。しかし単発的であり継続性に欠けた点がありました。今後は継続的な開催や定期的な市報、ホームページへの掲載を進めます。

※ 性別による固定的な役割分担意識

男性・女性で異なる役割が与えられ、その役割の遂行を期待する意識のことをいい、代表的なものに「男は仕事、女は家庭」という考えがあります。

3. 男女共同参画に関する調査の実施および情報資料の収集、提供

担当部署：企画政策課

(1) 実態調査・意識調査の実施および調査結果等の情報公開

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

市民会議を通じた、アンケート調査は実施できたものの、市としての独自の意識調査は実施できませんでした。

啓発の浸透を図る指標としても、意識調査アンケートは必要であり、的確にしかも簡易に市民の考えを把握することが出来る手法を研究するとともに、各課の施策の中で実施される講演会や事業の場において、簡易なアンケートを実施する等、機会を捉えて意識調査をする体制や仕組みを進めます。

4. 家庭内における男女平等意識の啓発と推進

担当部署：社会教育課、子ども・若者育成支援センター

(1) 父親の参加を促す家庭教育支援事業の推進

(2) 青少年問題にかかわる相談事業の充実

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

のびのび通学合宿ボランティアに父親の参加を募って事業を実施して啓発に努めきたが、年々参加者が減少してきています。

子ども・若者育成支援センターにボランティア相談員2名を配置し、義務教育終了後のケアを充実させました。

今後も父親の参加を促す家庭教育支援事業の推進や、ニート・ひきこもりに関する相談業務の充実を進めます。



重点目標2 学校等における男女平等教育の推進

男女が共に性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、主体的にものを考え選択できる能力や態度を身につけるには、男女共同参画に対する正しい理解を浸透させることが重要です。

児童生徒の発達に応じ、学校教育全体を通して男女平等の意識の進展、人権の尊重、男女の平等や男女相互の理解と協力の重要性、家庭生活の重要性などについての指導を、充実させ継続して進めることが必要です。性を総合的にとらえ、科学的知識と人権尊重と生命の尊厳の視点に立った性教育を進めることもまた、自ら考え判断する力を醸成することにつながり重要です。

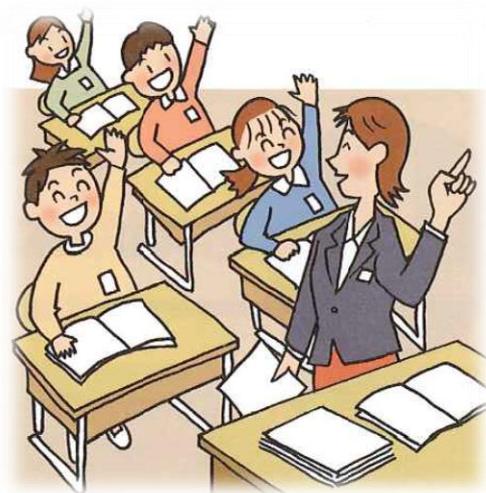
施策の基本的方向

5. 保育園・幼稚園から小学校などの発達段階に応じた男女平等教育の推進

担当部署：学校教育課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

保育園・幼稚園から小学校などの発達段階に応じた男女平等教育は推進されてきています。また女性への差別は12の人権課題の一つであることから、人権・同和教育について系統的な計画を作成し、発達段階や地域や児童・生徒の実態に即した適切な指導を進めます。



6. 年齢に応じた性教育の実施

担当部署：学校教育課

(1) 研修会・講演会の開催等

【これまでの取り組み状況と課題・方向性】

多くの学校で、養護教諭は学級担任とのT・T*により、年齢に応じた適切な性教育を実施してきました。

教育委員会主催の研修会等は実施できなかったが、各校においては、年齢に応じた性教育を積極的に推進してきました。職員研修は、既成の教員研修に委ねる方法もあります。今後も、性教育の重要性を強調するとともに、年間指導計画を作成するよう指導を進めます。

7. 教育活動全体を通じた男女共同参画への意識啓発

担当部署：学校教育課

(1) 教職員等指導者に対する研修の充実

【これまでの取り組み状況と課題・方向性】

さまざまな機会を通して、男女共同参画の意識啓発に取り組んできており、教職員の男女共同参画への意識は高まっています。今後も人権・同和教育にかかる職員研修を通して、職員の男女共同参画意識の向上を進めます。

8. 学校と地域が一体となった男女平等教育取り組みの推進

担当部署：学校教育課

(1) PTA等を対象とした男女共同参画の推進についての研修会の開催

【これまでの取り組み状況と課題・方向性】

PTAを通じて地域住民の意識改革を図ることが必要です。学校やPTAに対して啓発活動を依頼してきたが、あまり実施されてはきませんでした。各学校単位のPTAで、男女共同参画の推進に向けた学習会等を開催するよう働きかけるとともに、取り組みやすい方法を検討していくことが必要です。

※ T・T（ティーム・ティーチング）

複数の教師がそれぞれの専門性や個性を生かし、協力して指導計画や学習指導案の作成、教材教具の開発、評価などを行いながら、分担・協力して指導する方法

重点目標3 男女共同参画社会をめざす生涯学習の推進

男女共同参画社会形成のため、生涯の各時期をとおしてすべての場で生涯学習の果たす役割は大きいものがあります。特に幼年期からの教育として家庭の教育力の向上は重要です。

家庭教育は、今後の行政課題の1つである少子化対策への取り組みとして、また男性の子育てに対する気付きという観点からも重要です。地域における市民団体、市民グループへの活動の支援をとおして、多くの住民に対して啓発活動をすすめていく環境づくりに努めます。

男女のライフスタイルの多様化や、女性が自分らしさを生かして自立して生きるという、多様化・高度化した学習要望に対応し、特に女性のチャレンジを支援する学習の場、学習情報の提供に努めます。

施策の基本的方向

9. 生涯各期に応じた学習機会・学習情報の提供

担当部署：社会教育課、企画政策課

- (1) 女性の社会参画への学習情報、社会的性別（ジェンダー）の視点[※]に関する学習情報の提供の充実
- (2) 学習活動や世代間交流を通じた生きがいつくりの推進
- (3) 男女共同参画社会の形成のための女性の責任と自覚を促す学習情報の提供

【これまでの取り組み状況と課題・方向性】

国、県などの学習情報を公民館ロビーに配置し、提供したり、男性料理教室の実施等に取り組んできました。しかし、参加者が年々減少してきている状況です。今後は社会情勢の把握に努め、ニーズに応えるべき企画の見直しを図り、生涯各期に応じた学習機会、学習情報の提供を進めます。

※ 社会的性別（ジェンダー）の視点

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

「社会的性別の視点」とは、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものです。このように、「社会的性別の視点」でとらえられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがあります。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行おうとするものではありません。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要があります。（国の「男女共同参画基本計画（第2次）」抜粋

10. 男女共同参画推進に関する組織、団体、グループ等の育成や交流の支援

担当部署：企画政策課

- (1) ボランティア団体等の育成・支援
- (2) 地域コミュニティの支援

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

男女共同参画に係わる団体の状況把握ができておらず、どのような支援を必要としているかも不明な状況であり、南魚沼市男女共同参画推進市民会議への支援に留まりました。今後は各種団体、グループ等の把握をし、男女共同参画推進市民会議と共に支援して行くほか、連携の可能性の研究も必要です。

11. 関係行政間および地域や学校との連携による事業の展開

担当部署：企画政策課、総務課

- (1) 市行政職員、市民団体等対象の研修の実施

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

市民会議と庁内会議での共催で講演会を実施したり、市民会議の主催事業への職員参加はありましたが、市職員に対する研修や独自で開催する事業の実施はできませんでした。

今後は、女性財団が開催する研修、講演会へ関連する課の職員が参加できるように呼びかけたり、市職員を対象とした研修や講演を行う必要があります。



基本目標Ⅱ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） のとれたまちづくり

住民の意識やライフスタイルの変化に加え、少子高齢化が課題となっている現在、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は、企業や経済社会が活性化するだけでなく、健康や個人生活の充実のためにも重要であり、その実現には、男女が共に働き方を見直し、個人それぞれの多様な価値観に基づいた生活ができる環境をつくることが求められます。

少子・高齢社会の到来に伴い労働力不足の事態が生じることが懸念され、これからの家庭や地域の経済力を維持し活性化するために、女性の労働力に対する期待も大きく、女性の持つ多様な知恵や視点を新たに取り入れることが重要となります。

そのためには、男女がともに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性を認識するとともに、事業者が個人の多様な選択を可能にする制度を構築し、支援していくことが重要になります。

また、誰もが安心して子どもを産み育てることができ、住み慣れた地域で家庭生活と地域生活を両立することができるよう、子育て・介護を地域全体で支援していくという意識の啓発と環境の整備が必要です。

重点目標4

男女が共同して介護にかかわる意識の醸成

重点目標5

希望と安心の持てる子育て支援制度の充実

重点目標6

男女の性別にこだわらない労働環境の整備

重点目標7

男女が共に働き続けることができる職場環境の整備

重点目標4 男女が共同して介護にかかわる意識の醸成

超高齢社会において、介護という問題は社会全体でも個々の生活の中でも非常に大きなテーマとなっています。しかも、最近の介護保険制度の方向は、施設介護から身近な生活圏域での在宅介護へと移りつつあります。

このような状況において、まず自らが寝たきりや認知症にならず、自立した生活を送れるよう介護予防に努めるとともに、女性中心の介護体制から、介護保険制度を有効に活用しつつも、家庭および地域で男女が共同して介護にかかわる体制への改革に向け、意識啓発に努めます。

施策の基本的方向

12. 介護予防のための地域支援事業や介護にかかわる男女の共通理解の促進

担当部署：福祉課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

市報でのPR、ふれあい講座及び地域支援事業をとおして理解の啓発を実施してきたが、広く理解を得るためには継続が必要であり、参加者の増加を図りながら、引き続き啓発事業の実施を進めます。

平成21年度には認知症について正しく理解し、地域で認知症の本人や家族を温かく見守り、支援する認知症サポーターの養成を行いました。

今後は二次予防事業対象者が大幅に増えることから、対応する介護予防事業を行う必要があります、また地域包括支援センターの体制を充実する必要があります。

13. 家庭および地域で男女が共同して介護にかかわるための相談・指導・支援体制づくりの促進

担当部署：福祉課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

男性介護者のみの交流会を実施し、認知症や介護の方法への理解、悩み等の解消を図りました。また、認知症サポーターの養成を小中学生から老人クラブまで幅広く行いました。

今後は、老老介護が増加してくるため、さらに男性による介護技術の向上や認知症への理解を深める必要があります。

14.介護保険サービスの充実

担当部署：福祉課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

介護保険事業計画に基づく施設整備は計画どおり順調に推移しています。施設整備が進んだことにより、家庭介護の軽減はもとより、介護保険制度自体への認識・関心が高まり、認定者数の増加という形で顕在化してきています。

介護保険制度を有効に活用することにより、女性に偏りがちな家庭介護の負担を軽減することができ、併せて男性の家事分担等により負担軽減が可能であることの認識が高まりつつあります。

介護保険制度施行から10年を経過し、制度に対する市民の意識も変化してきています。「自力介護の限界まで我慢する」意識から、早期に認定を受け、重度化する前に適切なサービスを受給することによって要介護状態の回避・延伸を図る利用形態が増加しています。

このことは、健康で豊かな家庭生活時間を確保するためには有益な考え方であり、男女間の負担平等が実現するよう、可能な限り介護の負担を軽減するサービス提供を実現して行く必要があります。



重点目標5 希望と安心の持てる子育て支援制度の充実

子育て世代の家庭において、男女が共に働きながら安心して子育てができる環境としては、乳幼児期から学童期までの総合的な保育機能など、子育て支援体制が充実していることが大切です。

保育園、幼稚園におけるそれぞれのサービスの充実とともに、家庭内において女性にのみ負担がかからない子育ての促進やひとり親家庭等への子育て支援など、家族ぐるみ、地域ぐるみで子育てをする環境づくりに努めます。

また、放課後子どもプラン^{※1}に基づく小学生期における体験活動としての自然教室等の事業や、地域教育力再生プラン^{※2}に基づく社会全体で子どもをはぐくむ運動について、さらに事業の拡大をめざします。

施策の基本的方向

15. 多様なニーズに対応した保育サービスの充実

担当部署：子育て支援課

- (1) 保育園での延長保育、土曜1日保育等
- (2) ほのぼの広場の実施、毎日行ける屋内の遊び場の提供等

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

ほのぼの広場の開催日数増加および施設の改築・改修に伴う乳児・未満児保育体制の拡大についてほぼ計画通り実施できました。また認定こども園での延長保育、一時預かり、土曜1日保育、子育て支援事業も開始されました。

少子化傾向にある中で今後の需要の伸びがつかめない状況ではあるが、今後も費用対効果を踏まえた中での拡充や、多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実のための整備が必要です。

※1 放課後子どもプラン

子どもの安全で健やかな活動場所を確保し、総合的な放課後対策として文部科学省と厚生労働省が連携して実施するプラン。

※2 地域教育力再生プラン

社会全体で子どもをはぐくむため、主として体験活動や家庭教育などを通じて地域の教育力を高めるよう文部科学省が推進するプラン。

16. 学童の安全のための放課後対策の充実

担当部署：子育て支援課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

NPO法人「すまいるネット南魚沼」※を立上げ、放課後の子どもたちに安心して充実した保育サービスを提供し、小学生の保護者が仕事のあいだ、子どもたちが安全で充実した生活を過ごせるように、施設の増設・改築等により学童クラブの充実が図られ、現在市内の児童センター14か所で学童保育クラブが開設されています。今後もNPO組織を含めた体制の拡充を進めていく必要があります。

17. 男性の子育て参画の促進

担当部署：社会教育課、子育て支援課、保健課

- (1) 乳幼児健診への父親引率の推進
- (2) ブックスタート事業および読み聞かせへの男性の参加促進

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

読書会で男性スタッフが読み聞かせをして、男性の子育て参加を啓発してきましたが、男性の参画は、年度により社会情勢が異なり、積極参加・消極参加の繰り返しでありました。男性の子育て参画については、機会を捉え啓発し、広範囲で分かりやすく、参加しやすい内容での呼びかけ、青少年育成組織や子育て支援と連携をしながら、啓発していく必要があります。また父親が乳幼児健診のため休暇を取れるような、社会構造にしていく必要があります。



※ NPO法人「すまいるネット南魚沼」
NPO法人「すまいるネット南魚沼」は、市内の子育てに関する事業をサポートすることを目的に発足された、非営利活動法人で、学童クラブの事業運営を主な活動としている。

18. ひとり親家庭等への支援体制の充実

担当部署：子育て支援課

(1) 子育て相談の充実

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

母子家庭だけでなく、父子家庭に対する手当が支給されるように制度の充実が図られました。母子家庭自立支援事業も高等技能習得のための生活支援を行うようになり利用されています。今後は手当中心から就業、自立支援に向けた総合的な取り組みが必要です。

19. 積極的に子育てを支援する基盤の充実

担当部署：子育て支援課

(1) 子育て支援センターの充実

(2) 子育てに関する事業、制度および施設等のガイドブックの作成と配布

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

市内3地域で市の子育て支援センターを開設し、延24,000人の利用に供しています。また民営保育園3箇所でも子育て支援事業を展開しています。子育てに関する情報提供についても、ガイドブックの作成・配布により計画通り実施してきました。

子育て支援サービスの充実とさらなる利用者拡大のための広報活動を進めます。



20. 地域ぐるみでの子育て体制の整備

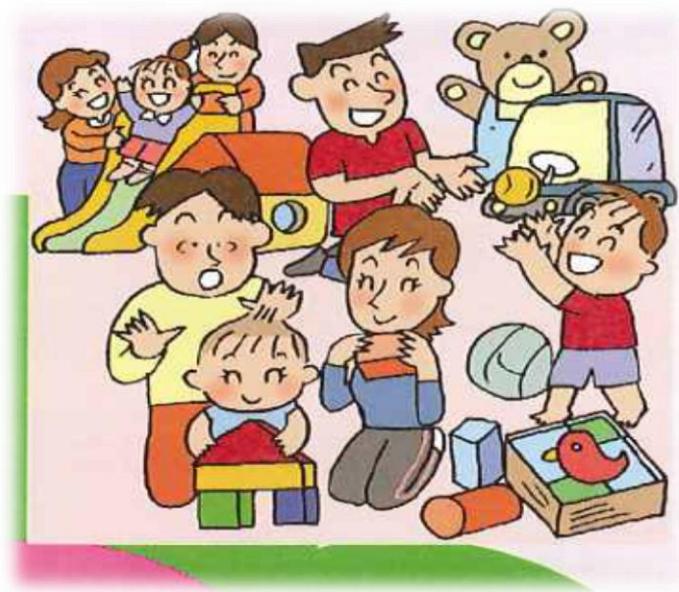
担当部署：子ども・若者育成支援センター、子育て支援課

- (1) ファミリーサポートセンター※1の利用促進
- (2) 地域の教育力を活用した子ども対策事業の展開

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

平成21年4月1日に子育てを支援する新しい会員制の保育サービスとして、ファミリーサポートセンターを事業導入しました。今後も継続して事業の周知と登録会員数・利用件数の確保を進めていきます。

また家庭教育支援事業、学校支援地域本部事業、放課後子ども教室の実施など地域の教育力を高めるための学習機会の提供を行ってきました。今後も学校・家庭・地域を連携させ、事業を効果的に推進する必要があります。



※1 ファミリーサポートセンター

「子育ての手助けをして欲しい人（依頼会員）」と「子育ての手助けをしたい人（提供会員）」をアドバイザーが取り次いで、保育サービスの提供を行う会員制の新しい保育事業です。

重点目標6 男女の性別にこだわらない労働環境の整備

近年は、法の整備などにより、男女が性別により差別されることなく、また働く女性の母性が尊重される職場環境の確保が図られつつあります。今後、それぞれの能力を十分発揮することのできる労働環境整備を進めるため、関係機関等を通して男女共同参画の趣旨、制度や支援体制などを周知し、その実現をめざします。

また、働く意義や職業人としての自覚や自信を持つための研修の機会や情報の提供に努めます。

施策の基本的方向

21. 男女が多様な働き方をする労働・就業環境の整備

担当部署：商工観光課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

働きやすい職場環境づくりのための「普及促進セミナー」を開催したり、ポスターの掲示、パンフレットの設置をしてきました。今後も男女雇用機会均等法等についての研修会を実施して行くことが必要です。

22. 女性起業家への支援

担当部署：商工観光課

- (1) 情報の提供と関係機関等との連携によるPR
- (2) 起業の場の提供

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

起業促進に取り組んではいますが、目に見えた成果が出ていません。社会情勢や経済情勢に影響を受ける部分が大いだが、粘り強く諸政策を進めて行く必要があります。また、にいがた産業創造機構のPRを進めるとともに、様々な機会を捉えて、啓発を行い、引き続き起業促進に取り組んでいく必要があります。

23. 女性の職業能力の開発支援体制の整備

担当部署：総務課・商工観光課

- (1) 能力開発支援のための講習会の開催
- (2) 能力による昇進と管理職への女性の登用の促進

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

女性に限定した能力開発支援等は行っていませんが、必要な能力開発支援のため男女を問わず研修会等に参加しています。また、専門研修への自主的な参加も増加の傾向にあり、各自でスキルアップに取り組む姿勢が表れてきています。

女性の管理職への登用は進んではいませんが、能力による昇進の方針のもと、女性の登用を促進し、男女を問わない労働環境の整備を進めていくことが必要です。

また、女性が個性と能力を発揮し、しかも安心して働くことができるために、関係機関と連携して、職業生活に必要な資格や技術の習得への支援や、情報提供を行う必要があります。

24. 女性の雇用、労働状況などの実態把握

- (1) 就労環境の実態調査の実施

担当部署：商工観光課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

具体的な調査の実施はできませんでした。また、男女雇用均等法との関係があり、方法や内容等を研究することが必要です。今後も関係機関と連携して、女性の雇用、労働条件などの実態の把握を行う必要があります。

25. 若年層を対象とした就職支援体制の整備

担当部署：商工観光課、子ども・若者育成支援センター

- (1) 中高生への就業体験の場の提供、実施
- (2) 職業教育の充実（就労の意義、生活設計の立て方）
- (3) ニート・ひきこもりに対する社会参加、就労支援の実施

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

不況と産業構造の転換などによる正社員採用の減少を受けた若者のフリーター選択と社会適合性の不安等から就職戦線の離脱傾向を示すニート・ひきこもりの社会参加、就労支援として、ハローワークとの連携、出張ジョブカフェを実施し、新規卒業者の内定率の向上や、就職出来ない若者・社会参加出来ない若者の支援をして行く必要があります。



重点目標7 男女が共に働き続けることができる職場環境の整備

女性も働かなければ経済的に成り立たない社会状況においても、「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的役割分担意識の中で、「女性は仕事のほかに引き続き家事・育児や介護を担当しなければならない」環境におかれています。従来からの性別による固定的役割分担という考え方が、少子化の要因のひとつです。結果として、出産を見合わせたり、仕事を辞めたりするという状況になっています。

また、介護においても女性に対し大きな期待や負担を強いられている状況があります。

少子化・介護対策のためにも男女が、共に地域や職場、そして家庭生活を両立するための相互理解の意識啓発に努めます。

具体的には、結婚後でも育児休業や介護休業を必要とする状況において、それらの休業制度の取得や再就職を望むときなど、その受入れを可能にするための企業支援を推進します。

施策の基本的方向

26. 出産、子育て後の再就職の支援と職種の拡大

担当部署：商工観光課

(1) 再就職セミナーの開催などの支援活動の充実

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

ハローワークとの連携やポスターの掲示、パンフレットの設置を行ってきました。今後も就職・再就職を望む女性が、職業選択の幅を広げ、円滑に就職できるよう関係機関と連携して能力開発の機会や情報提供を行うことが必要です。

27. 職場環境整備のための企業支援体制の整備

担当部署：商工観光課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

ハローワークとの連携やポスターの掲示、パンフレットの設置を行ってきました。今後も関係機関と連携し、男女雇用機会均等法などの労働に関する法律・制度の周知や、雇用・労働環境整備に関する資料等、労働に関する情報の提供が必要です。

28. 育児休業・介護休業など男女共に取得できる環境の定着促進

担当部署：商工観光課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

ハローワークとの連携やポスターの掲示、パンフレットの設置を行ってきました。今後も関係機関と連携し、企業などに対して育児・介護休暇制度や多様な勤務形態の導入等の情報提供や啓発を行うとともに、利用促進の働きかけの実施が必要です。

29. 新潟県ハッピーパートナー企業への登録推進

担当部署：企画政策課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

市民会議と共にハッピーパートナー企業^{*}登録促進の取組みの一環として、市内企業への説明会や意見交換会、事業所アンケートの実施をしてきました。現在は11の企業登録となっていますが、男女がともに働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できるような職場環境の推進をめざし、機会を捉えて継続した啓発を行い、登録企業の拡大に向けた取組みが必要です。

^{*}ハッピーパートナー企業

新潟県が実施している事業。男女がともに働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できるような職場環境を整えたり、女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組む企業等を登録し、その取組みを支援している。

基本目標Ⅲ 男女の人権が尊重されるまちづくり

男女共同参画社会の形成において、「男女の人権の尊重」は極めて重要であり、すべての人が性別にとらわれず自分らしく生きるためには、男女が性別に関係なく一人ひとりがお互いの個性を認め、人権が尊重される社会を形成することが必要です。

この意識を浸透させていくためには、まず生命の尊さを認識し、性による差別や性に起因する暴力の被害を無くし、安心して生きていくことができる環境づくりが必要です。

また、女性は、妊娠・出産の可能性があることから、生涯を通じて男性とは異なる健康上の問題に直面します。このことから男女が共に互いの身体の特徴を十分に理解し合い、協力しながら思いやりの心を持って生活するための生活環境づくりが必要であり女性の生涯を通して心身の健康を支援していく取組みが必要です。

重点目標 8

性的嫌がらせや配偶者等からの暴力の根絶

重点目標 9

出産にかかわる保健・検診等の社会環境の整備

重点目標 10

生涯を通じた健康づくりへの支援

重点目標8 性的嫌がらせや配偶者等からの暴力の根絶

性的嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント＝セクハラ）※¹ や配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス＝DV）※² については、犯罪となる行為を含む人権の侵害であり、社会全体でこれを根絶するという意識を徹底することが重要です。

今後は地域、家庭におけるその実態の把握に努めるとともに、防止のための啓発や相談体制の充実をめざします。

施策の基本的方向

30. 性的嫌がらせや配偶者等からの暴力の実態の把握

担当部署：子育て支援課

(1) 関係機関との連携強化

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

被害者の居住地の市関係課と連携し、被害者の支援を実施してきました。また、管内市町村の研修参加で、市町村間の連携がよりスムーズに行われ、迅速な対応をとることができました。

今後も被害者を取り巻く関係機関と連携、協力し迅速で適切な対応を図り、被害者の支援を行い、配偶者等から暴力を受けた被害者の安全確保と自立支援の充実が必要です。

※1 性的嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント＝セクハラ）

相手の意に反した性的な発言や行動、例えば身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な噂の流布、性的な冗談やからかいなど、様々なものが含まれます。

「人事院規則 10-10」では、セクシュアル・ハラスメントを「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義しています。

※2 配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス＝DV）

配偶者やパートナーなど親密な関係にある、またはあった人から振られる暴力のことをいいます。単に殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、怒鳴る、無視する、生活費をわたさないなどの精神的暴力、望まない性行為を強要するなどの性的暴力も含まれます。

広い意味では女性、子ども、高齢者、障害者など家庭内の弱者への継続的な身体的、心理的虐待にも使われることがあります。

（ドメスティック・バイオレンスやDVは法令等で明確に定義された言葉ではありませんが、一般的に広く使用されています。）

31. 性的嫌がらせや配偶者等からの暴力の防止に向けた取り組み

担当部署：子育て支援課、市民課

(1) 広報活動の充実

【これまでの取り組み状況と課題・方向性】

言葉の暴力、経済的暴力、行動の制限等も暴力と捉えることなど、DVの認識を高め、暴力は人権の侵害という認識を広く理解をしてもらうことが必要です。主たる公共機関においてリーフレットの配布、ポスターの掲示等を行ってきました。今後も広報活動による啓発の継続や人権意識の啓発に努め、被害者がひとりで悩みや苦しみを抱え込まないように、性的嫌がらせや配偶者等からの暴力の防止に向けた啓発活動の充実が必要です。

32. 性的嫌がらせや配偶者等からの暴力に関する相談窓口の整備・充実

担当部署：子育て支援課・市民課

【これまでの取り組み状況と課題・方向性】

相談窓口お知らせカードやチラシを女性トイレに掲示しPRを行いました。内閣府の「DV相談ナビ」に相談窓口を登録し利用可能となりました。市の関係課と連携し、情報の把握・共有をしており、相談体制が充実してきています。今後も随時相談可能な体制を保ち、複数担当で情報を共有しあい、更なるスキルアップ及び精神的負担の軽減を図る必要があります。また、専門職（カウンセラー）を配置するなどの、相談体制が必要です。

重点目標9 出産にかかわる保健・検診等の社会環境の整備

家庭経済の不安定化を招く雇用不安や低賃金など、若者を取り巻く社会情勢は依然として厳しいものがあります。また、少子化が進む現況において産科施設が縮小されるなど、出産期にある世代にとって医療機関も十分とはいえない心配な様相を呈しています。

若者の生活基盤の安定を図ることはもちろんですが、出産や子育てなど先行きに不安を感じることをないように社会環境の整備等に努めます。

施策の基本的方向

33. 出産にかかわる社会環境の整備、生活環境づくりの推進

担当部署：病院、保健課

- (1) 子宮頸がん検診・乳がん検診の充実
- (2) 常勤産婦人科医師、小児科医師の確保
- (3) 不妊治療費助成の充実
- (4) マタニティサロンの充実

【これまでの取り組み状況と課題・方向性】

女性の健康に関しては、子宮頸がん・乳がん検診において、対象者には無料クーポン券の利用を呼びかけ、受診しやすい環境整備に努めてきました。

また、中学1年生女子および保護者には、子宮頸がん予防のためのHPVワクチン接種と子宮頸がん検診受診の必要性について説明し、ワクチン接種の費用助成を行っています。引き続き、正しい知識の普及啓発とともに、受診率及び接種率の向上に向けた取り組みが必要です。

非常勤医師により安定的な診療提供はほぼ実施できましたが、小児科医師、産婦人科医師の絶対数不足、医師の地域的偏在などにより、常勤医師確保は難しい状況です。今後、基幹病院の開院と、新市立病院再編構想の中で、総合的な観点から医師確保を考えていく必要があります。

重点目標10 生涯を通じた健康づくりへの支援

生涯にわたって、男女が心身共に健康で生活するために、互いの身体の特徴を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、思いやりの心を持って生きていくことは、男女共同参画社会実現のための前提となるものです。

生涯を通じた健康づくりへの支援として、心身および健康についての正確な知識の普及を含めた、各世代の特徴に応じた健康の維持・増進対策の充実に努めます。

また、女性の人権の重要な一つとされている、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）の知識の普及に努めます。

施策の基本的方向

34. 世代に応じた健康の維持・増進対策の充実

担当部署：保健課

(1) 生活習慣病予防のための健康教室・特定保健指導の充実

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

生涯を通じた健康づくりを進めるための健康教室や特定保健指導の充実に努めてきました。また、健康推進員制度を創設し、推進員の研修会や地区活動を通じて健康に関する知識の普及やスキルアップを図っています。この制度も徐々に定着しつつあり、活動内容も充実してきています。圧倒的に女性が多い中であって、男性の推進員も徐々に増えてきており、健康に関する地域の課題についてともに学んでいます。

今後も、「いきいき健康づくり計画」実現のため、健康推進員の体制充実とスキルアップを図りながら、推進員活動の成果を地域へ還元させるとともに、食生活改善推進員、筋力づくりサポーター等と連携した事業を展開し、健康教室の内容充実と参加促進、特定保健指導実施率の向上により、市民の健康に関する正しい知識の普及啓発を図り、個人、家庭から地域全体の取組みとしていく必要があります。

35. 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）*の啓発

担当部署：保健課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

この問題は、精神的や内面的な部分があることや健康問題として一般的に表面化していないために広範な活動につなげにくいなど、広報の方法や活動のあり方に課題がありますが、女性に限らず男性を含めた正しい理解とともに、広く普及啓発することが必要です。

正しい知識の普及啓発には健康に関する研修会や地域活動での広報活動が適切であり、生涯を通じた健康の保持増進のために、世代に応じた健康教育、健康診査や相談指導の充実など、総合的な取組みが必要です。



※ 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）

性と生殖の健康（リプロダクティブ・ヘルス）とは、平成6年（1994年）の国際人口／開発会議「行動計画」および平成7年（1995年）の第4回世界女性会議の「北京宣言および行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。

性と生殖の権利（リプロダクティブ・ライツ）とは、「性と生殖の健康（リプロダクティブ・ヘルス）を得る権利」とされています。

なお、妊娠中絶に関しては、「妊娠中絶に関わる施策の決定またはその変更は、国の法的手順に従い、国または地方レベルでのみ行うことができる」ことが明記されているところであり、人工妊娠中絶については刑法および母体保護法において規定されていることから、それらに反し中絶の自由を認めるものではありません。（「新潟県男女共同参画計画」抜粋）

基本目標Ⅳ 男女が共に参画する活力あるまちづくり

男女共同参画社会を形成していくためには、男女がともに方針決定の場に参画し、特定の性に偏らない政策や方針決定で、地域おこし、環境整備、地域活動等を推進する必要がありますが、様々な分野に女性が進出する中で、政策や方針を決定する場や町内会など地域団体等の意思決定に参画している女性が少ないのも現状です。

政治や行政機関などで決定する政策・方針は、そこで生活する男女の双方に影響を及ぼすことから、その意思決定過程には、男女がバランス良く参画することが望まれます。

また、男女共同参画社会において個人が自立して生きるための様々な支援や高齢者、障がい者など、様々な困難を抱えて生活に不安を持つ人々が安心して暮らすことができる条件の整備をしていくなどの対応が必要です。

重点目標 1 1

女性も参画する地域社会の形成

重点目標 1 2

高齢者・障がい者等への自立支援

重点目標 1 3

男女が共に経営に参画できる自営業や農林水産業などの労働環境の整備

重点目標 1 4

市民と行政の協働による男女共同参画の推進

重点目標 1 5

防災における男女共同参画の推進

重点目標 1 1 女性が参画する地域社会の形成

男女共同参画社会を形成していくには、女性と男性が対等の構成員として各分野での政策や方針決定に参画し、個性と能力を十分に発揮しつつ、共に責任を持つということが重要です。

その意味で、女性の各種委員会や審議会等への登用、地域における行政区長をはじめ団体のリーダーや役員への任用など、さまざまな分野において女性の参画が進むように働きかけていきます。

施策の基本的方向

36. 施策、方針決定過程への女性の積極的な参画促進、各種委員会や審議会等への女性の登用拡大

担当部署：企画政策課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

各種委員会や審議会の委員への女性の登用は、若干増えているものの、ほぼ横ばい状態であり、さらなる登用拡大が必要です。また関係各課に対する働きかけも不十分であったため今後は、女性の参加促進の重要性と必要性についての理解と促進を図り、施策や方針の決定に係わる立場の女性を増やしていくことが必要です。

37. 地域おこし、まちづくり、環境問題、観光振興等に関する事業への女性の参画促進

担当部署：商工観光課、企画政策課、環境交通課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

地域おこしやまちづくりなどのイベントに女性の参加を促し、地区婦人会・地域女性学級への支援をし、女性活動を行ってきました。

また、平成22年10月には南魚沼市女子力観光プロモーションチームを発足し、女性の視点での提案を積極的に行ってきました。今後も様々な年代からの女性が積極的に参加できるよう、また無理のない範囲で長期に継続していかれるよう改善していく必要があります。

38. 地域における自治会や団体のリーダーや役員への女性の参画促進

担当部署：総務課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

主体は各行政区であり、市としてどこまで関わられるか研究が必要ですが、行政区へ区役員等への女性の登用のお願い文書を送付し、促進を図ってきました。

自治会役員は地域の各世帯の事情により選出されていますが、会長や3役下の役員は、単独老人や母子世帯の増加を反映し女性の参画が増えている傾向にあります。しかし自治会の役員打ち合わせや会合は夜がほとんどであるため、家庭との役割分担で男性の役員が多いのが現状です。

今後は世帯構成の変化（老人・母子世帯の増加、核家族化の進行）により、必然的に女性の参画が増加することが見込まれるため、地域自治会等への女性の参画の啓発を行う必要があります。



重点目標12 高齢者・障がい者等への自立支援

高齢者等は個人的な差はあれ、支える側に対して支えられる側という構図になりがちです。また、今後団塊の世代の高齢化により、さらに高齢者人口は増加します。

豊かで活力ある社会を形成していくためには、単に高齢者等が支えられるのではなく、高齢者等の一人ひとりが生きがいを持ち、他の世代と共に積極的に社会参加をし、社会におけるそれぞれの分野を支える一員として役割分担する気概をもつことが重要です。それらの活動の場づくりを支援します。

施策の基本的方向

39. 自立支援に向けた相談体制や情報提供の充実

担当部署：福祉課

- (1) 高齢者が自立して生活できる住宅づくり講習会の開催
- (2) 男性のための家事・介護等講習会の開催
- (3) 高齢者の虐待防止・予防の取り組み

【これまでの取り組み状況と課題・方向性】

福祉用具・住宅改修研修、男性介護を考える会、虐待防止研修会等の実施により効果が出ています。相談機能については、地域包括支援センターの設置により直営で実施しています。今後も継続した取組を進めていく必要があります。また、相談件数が増加傾向にある高齢者虐待についても、防止の普及啓発事業を関係機関との連携により進めていく必要があります。

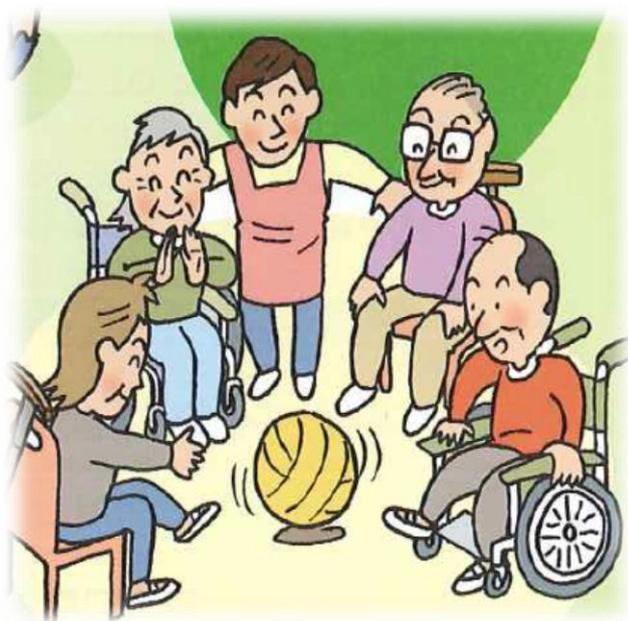
40. 高齢者・障がい者等のボランティア活動参加への支援

担当部署：福祉課

(1) 促進のための研修、講習会の開催

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

社会福祉協議会が設置したボランティアセンターが運営を開始し、ボランティアコーディネーターの配置など内容が充実しつつあります。またボランティア研修などは充実した活動をする事ができ、大勢の参加者を得ています。今後も各種研修会やボランティア連絡協議会を活かし、ボランティア同士のネットワークの拡大を推進していきます。またボランティアセンターの機能強化（人的な面等）、支援体制の確立や情報共有が必要です。



41. 高齢者・障がい者等が利用しやすい公共施設・交通機関の整備の促進

担当部署：都市計画課

- (1) ユニバーサル・デザインの視点による公共施設・交通機関の整備
- (2) バリアフリーの法制化、意識の啓発

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

浦佐地区を整備重点地区とした基本構想を策定し、誰もが快適・安全に移動できる、暮らしやすいまちづくりを推進するため、障がい者や高齢者が数多く利用する公共的施設、歩道・信号機等の安全施設及び旅客施設のエレベーター等の整備を行ってきました。

この基本構想における各種の特定事業計画はそれぞれ策定され、施設管理者による事業着手が進められており、地域住民並びに施設管理者のバリアフリー意識が向上し、施設のバリアフリー化が図られています。

公共施設は道路や駅だけではなく、多岐にわたっており、今後は、各種の公共施設や地区を超えた方向性と事業内容についての再検討及びバリアフリー意識の向上に向けた啓発を進めていく必要があります。

42. 学習活動を通じての生きがいづくり、雇用確保の支援

担当部署：社会教育課、商工観光課

- (1) 情報提供と職業訓練の充実、シルバー人材センターとの連携強化

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

学習活動を通じての生きがいづくりを支援し、男性も女性も参加できるメニューを取り入れ、高齢者学級・高齢者ゲートボール大会、グラウンドゴルフ大会、ボウリング大会、高齢者運動会、各種講座、教室を実施しています。今後も継続して、各種高齢者事業の実施、生きがい学習の発表の場を作り、仲間づくり、生涯学習の支援を行います。

重点目標 13 男女が共に経営に参画できる自営業や農林水産業などの労働環境の整備

商工業等の自営業や農林水産業などにおける女性の労働環境は、就業時間が不定期であり、そのうえ、家事・育児などの負担が加わることが多いため、ほとんど自由時間がない状況にあります。加えて、単に労働従事者としての役割だけで、経営に参画する状況がありません。

これらの状況から、家庭内での家事・育児の分担や経営への参画を推進するなど労働環境の整備をめざします。

施策の基本的方向

43. 男女が共に経営に参画できる自営業や農林水産業などの労働環境の改善

担当部署：農林課

(1) 家族経営協定[※]締結の促進・女性認定農業者の育成

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

家族経営協定締結を促進し、併せて女性認定農業者の増加に努めることにより、少しではあるが増加の成果がありました。制度自体を広く広報して行くことが必要であり、関係機関と連携し、機会あるごとに制度の周知を図り、男女が共に農林水産業等の経営に参画できるよう、労働環境の改善を図り、現在の家族経営協定・女性認定農業者等を最低限維持しつつ、今後も増やしていくことが必要です。

44. 女性の経営参画のための研修機会の拡大や支援のための情報提供

担当部署：商工観光課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

ハローワークとの連携やポスターの掲示、パンフレットの設置を行ってきました。今後も女性の職域の拡大や、職業能力の向上および技術を取得できるよう、関係機関と連携し、情報の収集と提供を行い、女性が経営や関連の活動に参画できる環境整備の推進を行う必要があります。

※ 家族経営協定

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書で取り決めたものです。

重点目標 14 市民と行政の協働による男女共同参画の推進

男女共同参画社会を実現するには、市民、事業者、市民団体等の理解と協力、自主的な取り組みが重要です。

市民が男女共同参画に理解と関心を深め、自主的に行動するために、活動を支援するとともに、情報の提供や共有、意見交換などを行います。

この計画の取り組みは、市民生活のあらゆる分野にかかわっています。この取り組みを総合的かつ効果的に推進するためには、市役所・市職員が率先して取り組むことが重要であり、市が策定する各種計画及びその策定過程において、男女共同参画の基本理念を反映させることが必要です。

また、計画の着実な実現のために南魚沼市男女共同参画基本計画の推進状況を把握し、その内容を公表します。

施策の基本的方向

45. 市民、事業者、市民団体への情報提供

担当部署：企画政策課

【これまでの取り組み状況と課題・方向性】

計画推進のための施策は多岐にわたっており、着実な推進のためには、市民、事業者、市民団体などの自主的な取り組みと理解、協力が欠かせません。それぞれの担う立場で、男女共同参画の視点を持って主体的に取り組むよう、適切な情報提供や意識の共有、意見交換を行う場の設定が必要です。

46. 男女共同参画基本計画の進行管理と評価

担当部署：企画政策課

【これまでの取り組み状況と課題・方向性】

計画の着実な推進のためには、施策・事業の達成状況や事業効果について把握し、男女共同参画基本計画の進行の管理が必要です。市は、本計画を実効性のあるものにするため、施策の進行状況について関係各課より定期的に調査・点検・評価を行い、適切に進行管理をします。また、その内容はホームページ等を通じて公表していきます。

重点目標 15 防災における男女共同参画の推進

各地において、自然災害等が多発していることから、市民の防災意識は高まっており、災害発生時に迅速かつ的確に対応するためには、市民・地域・行政が一体となって防災に取り組む必要があります。

特に、家庭や地域活動の多くは女性が担っている状況や、災害発生時には女性にその負担が集中するという問題があることなどから、女性の視点も取り入れた災害対応マニュアルをはじめ、男女双方の視点に十分配慮した地域防災計画等を策定する必要があります。

地域防災活動についても、男女共同参画の視点に基づき、女性消防団員だからこそできる、防災活動への取組みや啓発を図り、自主防災組織（消防団）への女性の参画促進を進めていく必要があります。

施策の基本的方向

47. 女性を含む防災組織の設立・育成促進

担当部署：消防本部

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

まだ受け入れ側も女性も消防団活動においてどのように対応してよいか苦慮している面が感じられますが、鈍的ではあるが徐々に増員がみられます。各方面隊本部において、女性協力者を確保し、実際の活動の啓蒙を図り、広報活動等の実践により、入団促進の啓発を行う必要があります。

48. 女性の視点を盛込んだ、防災計画づくり

担当部署：総務課

【これまでの取組み状況と課題・方向性】

地域防災計画では、男女の区別をしてはいませんが、災害弱者に妊産婦を加えた計画の見直しを検討しています。また、避難所におけるプライバシー保護など、女性の視点も取り入れた災害対応マニュアルをはじめ、男女双方の視点に十分配慮した地域防災計画等を策定する必要があります。

第4章 計画の推進

1 推進体制の整備

本計画は男女共同参画社会の実現に向けて、社会情勢の変化や南魚沼市の特性を踏まえながら総合的かつ計画的に推進するため、(1)「推進体制の組織・機構の整備充実」、(2)「市民および行政職員等全般にわたる研修、啓発事業の推進」を次のとおり進めます。

(1) 推進体制の組織・機構の整備充実

これらの施策を効果的に、実効性あるものとするためには、一人でも多くの市民に本計画を理解していただき、実践していくことが重要です。そのため計画の推進にあたっては、南魚沼市の男女共同参画推進体制の特徴として、市民組織「南魚沼市男女共同参画推進市民会議」（以下「市民会議」）と行政組織「南魚沼市男女共同参画庁内推進会議」（以下「庁内会議」）が車の両輪のごとく相互に連携し、かつそれぞれの役割を担い、市民と行政が協働して基本計画を推進していきます。

①市民会議

本計画の効果的な推進を図るためには、行政の推進体制を強化するのみではなく、市民一人ひとりの意識改革や生活の場での実践が必要であります。このため本計画の策定にも携わり、個人、団体を含めた一般市民で組織される「市民会議」を中心に、市民の目線から男女共同参画に関する各種施策について、検討し事業を実施するとともに、市民への意識啓発活動を行います。この組織には会員間の連携と「市民会議」全体の調整機関として、「企画運営委員会」を設置し、さらに市民会議会委員全体に向けての総会（最高議決機関）を置くこととします。

②庁内会議

男女共同参画を進める上で行政の果たす役割は大きく、その施策は行政のあらゆる分野にわたるため、市政全体において男女共同参画の視点に立った事業実施が必要であり、職員一人ひとりが、共通認識を持つことが大切です。このため庁内の横断的な推進組織として設置された「庁内会議」を中心に関係部局との連絡調整を図りながら、各種施策を効果的に実施していくこととします。

③南魚沼市男女共同参画推進協議会

市民会議と庁内会議の各代表および有識者等をもって「南魚沼市男女共同参画推進協議会」を組織し、市全体の男女共同参画の在り方等について協議・検討し、市長に意見具申します。

(2) 市民および行政職員等全般にわたる研修、啓発事業の推進

研修、啓発活動については、行政職員も含めた市民全体に向けての対応の取り組みが必要であり、特に行政職員は男女共同参画社会の必要性を十分認識した上で、各種施策に取り組むことが大切です。また、市民一人ひとりがあらゆる場において男女共同参画の視点を反映させた取り組みができ

るよう、啓発事業を展開します。

これらのことから、次の事業等を推進します。

① 男女共同参画に関する職員研修

男女共同参画を視野に入れた行政運営の展開を進めるために、職員の研修を行います。

② 市民会議との連携および活動への支援

市民会議と庁内会議との合同会議等による市民と行政の連携と市民会議などの活動に対する支援を進めます。

また、先進的事例等の情報提供等の啓発も積極的に行います。

③ 市民全体の男女共同参画セミナーの開催

市民への意識啓発の一環として、男女共同参画セミナーを開催し全市をあげての推進に努めます。

2 推進状況の把握

計画の着実な実現のために、男女共同参画基本計画の推進状況を把握し、公表します。

また、市民への浸透度を把握するため、必要に応じて意識調査を実施します。

3 国、県、関係機関および市内の関係団体との連携

(1) 県および他の関係機関との連携を進めます。

(2) 市内における各種関係団体との連携により、活動範囲の拡大をめざします。

(3) 近隣市町村等と連携し、情報交換や協力体制を強化します。

第5章 參考資料

用 語 集

| | 用 語 | 解 説 |
|----|-----------------------|---|
| あ行 | 育児・介護休業法 | <p>正式には「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」といいます。労働者が申し出を行うことによって、育児休業（子を養育するためにする休業で法改正により1歳6か月まで可能となる）・介護休業（要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業）を取得することを権利として認めている法律です。</p> <p>平成17年4月に、対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、介護休業の取得回数制限の緩和、また、新たに子の看護休暇が創設されました。</p> |
| か行 | 家族経営協定 | <p>家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書で取り決めたものです。</p> |
| | 間接差別 | <p>外見上は、性中立的な規定、基準、慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指します。</p> |
| | 国際婦人年 | <p>1972年の第27回国連総会において女性の地位向上のため世界規模の行動を行うべきことが提唱され、1975年を国際婦人年とすることが決定されました。また、1976年～1985年までの10年間を「国連婦人の十年」としました。</p> |
| | 国連特別総会 「女性2000年会議」 | <p>第4回世界女性会議で採択された「北京行動綱領」について、採択後5年間の実施状況の見直し・評価を行うとともに、更なる行動とイニシアティブを検討するため、2000年にニューヨークで開催されました。「北京宣言及び行動綱領」の完全実施に向け、「政治宣言」及び「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」（いわゆる「成果文書」）が採択されました。</p> |
| | 国際婦人の十年 | <p>1975年の第30回国連総会において1976年～1985年を「国連婦人の十年－平等・発展・平和」とすることが宣言されました。「国連婦人の十年」の中間にあたる1980年には、コペンハーゲンで「国連婦人の十年中間年世界会議」（第2回女性会議）が開かれ、「国連婦人の十年」の最終年にあたる1985年には、ナイロビで「国連婦人の十年世界会議」（第3回世界会議）が開かれ、「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。</p> |
| | 固定的性別役割分担 | <p>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関わらず、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。</p> |
| さ行 | 参加と参画 | <p>「参加」が単に仲間に加わることを意味しているのに対し、「参画」は、積極的、主体的に政策等の企画や決定に関わり、意見を反映させていくという意味があります。</p> |
| | 仕事と子育ての両立支援 | <p>少子・高齢化が進展する中で、仕事と育児や介護を両立できるようにすることは、我が国の経済社会の活力を維持する上でも、男女が安心して子供を産み、育て、家族としての責任を果たすことができる社会を形成していく上でも重要です。</p> <p>男女共同参画会議、仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会では、「仕事と子育ての両立支援策の方針に関する意見」を提出し、平成13年7月に閣議決定しました。</p> <p>本決定では、「政府は、以下の施策を、基本的には平成13・14年度に開始し、遅くとも平成16年度までに実施する。これらの事業については、特段の配慮をし、必要な予算を確保し、緊急に実施する。」とし、以下の5つの柱立ての下で、提言と具体的目標・施策を記述しました。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 両立ライフへ職場改革 (2) 待機児童ゼロ作戦 ―最小コストで最良・最大のサービスを一 (3) 多様で良質な保育サービスを (4) 必要な地域すべてに放課後児童対策を (5) 地域こそって子育てを |

| | 用語 | 解説 |
|----|-----------------------------------|--|
| さ行 | ジェンダー・フリー | <p>「ジェンダー・フリー」という用語を使用して、性差を否定したり、男らしさ、女らしさや男女の区別をなくして人間の中性化を目指すこと、また、家族やひな祭り等の伝統文化を否定することは、国民が求める男女共同参画社会とは異なる。例えば、児童生徒の発達段階を踏まえない行き過ぎた性教育、男女同室着替え、男女同室宿泊、男女混合騎馬戦等の事例は極めて非常識である。また、公共の施設におけるトイレの男女別色表示を同色にすることは、男女共同参画の趣旨から導き出されるものではない。（国の「男女共同参画基本計画（第2次）」抜粋）</p> <p>「ジェンダー・フリー」という用語をめぐる誤解や混乱の状況があり、地方公共団体は敢えてこの用語は使用しない方が良いとされています。</p> |
| | 社会的性別(ジェンダー) | <p>人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。（国の「男女共同参画基本計画（第2次）」抜粋）</p> |
| | 社会的性別(ジェンダー)の視点 | <p>「社会的性別の視点」とは、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものである。</p> <p>このように、「社会的性別の視点」でとらえられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがある。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行おうとするものではない。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要がある。（国の「男女共同参画基本計画（第2次）」抜粋）</p> |
| | 女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約） | <p>1979年12月、第34回国連総会において採択され、1981年9月に発効しました。2004年10月20日現在の締約国数は179カ国。日本は1980年7月に署名、1985年6月に批准しました。締約国は、条約の実施状況について、条約を批准してから1年以内に第1次報告を、その後は少なくとも4年ごとに報告を提出することとなっています。</p> |
| | 女性のエンパワーメント | <p>男女共同参画社会の実現のために、女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在となり、力を発揮し、行動していくこと。</p> |
| | 女性のチャレンジ支援 | <p>平成14年1月開催の男女共同参画会議において、小泉内閣総理大臣から様々な分野における女性のチャレンジの促進について検討するよう指示がありました。これを受けて、同会議では調査審議を行い、平成15年4月に内閣総理大臣及び関係各大臣に対する意見（「女性のチャレンジ支援策について」）を決定しました。</p> <p>この意見の中では、雇用、起業、NPO、農業、研究、各種団体、地域、行政、国際などの様々な分野において、意欲と能力のある女性が活躍できるよう、各分野ごとの支援策をまとめるとともに、積極的改善措置の推進、身近なチャレンジ事例の提示、チャレンジ支援のためのネットワーク形成、女子学生・女子生徒へのチャレンジ支援等の重要性及び内容について言及しています。また、(1) 政策・方針決定過程に参画し、活躍することを目指す「上」へのチャレンジ、(2) 起業家、研究者・技術者など従来女性の少なかった分野に新たな活躍の場を広げる「横」へのチャレンジ、(3) 子育てや介護などでいったん仕事を中断した女性の「再チャレンジ」の3つに分け、これらを総合的に支援していくことの重要性や、仕事と子育ての両立支援を充実していくことの意義も述べられています。</p> <p>なお、女性のチャレンジ支援策の提言の中で特に重点的な取組として、次の3つの方策が示されています。(1) 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進 2020年（平成22年）までに指導的地位に示す女性の割合が少なくとも30%になることを目指します。(2) 身近なチャレンジモデルの提示一人一人が具体的に自分にあつたチャレンジをイメージ、選択できるよう身近なチャレンジモデルを提示します。(3) チャレンジ支援のためのネットワーク環境の整備。いつでも、どこでも誰でもチャレンジしたいときに必要な情報を効率的に得られるよう、情報のネットワーク環境を整備します。</p> |

| | 用語 | 解説 |
|----|---|--|
| さ行 | 性的嫌がらせ (セクシュアル・ハラスメント=セクハラ) | 相手の意に反した性的な発言や行動、例えば身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な噂の流布、性的な冗談やからかいなど、様々なものが含まれます。 「人事院規則10-10」では、セクシュアル・ハラスメントを「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義しています。 |
| | 性と生殖に関する健康と権利 (リプロダクティブ・ヘルス/ライツ) reproductive health/rights | 性と生殖の健康(リプロダクティブ・ヘルス)とは、平成6年(1994年)の国際人口/開発会議「行動計画」及び平成7年(1995年)の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。 性と生殖の権利(リプロダクティブ・ライツ)とは、「性と生殖の健康(リプロダクティブ・ヘルス)を得る権利」とされています。 なお、妊娠中絶に関しては、「妊娠中絶に関わる施策の決定またはその変更は、国の法的手順に従い、国または地方レベルでのみ行うことができる」ことが明記されているところであり、人工妊娠中絶については刑法及び母体保護法において規定されていることから、それらに反し中絶の自由を認めるものではありません。 |
| | 性別による固定的な役割分担意識 | 男性、女性で異なる役割が与えられ、その役割の遂行を期待する意識のことをいい、代表的なものに「男は仕事、女は家庭」という考えがあります。この解消には、社会制度・慣行を、必要に応じて男女平等や社会的性別(ジェンダー)の視点で見直しをする取り組みが必要です。 |
| | 世界女性会議 | 1975年の国際婦人年以降、5～10年ごとに開催されている女性問題に関する国際会議。第1回(国際婦人年女性会議)は1975年にメキシコシティで、第2回(「国連婦人の十年」中間年世界会議)は1980年にコペンハーゲンで、第3回(「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議)は1985年にナイロビで、第4回世界女性会議は1995年に北京で開催された。 |
| | セクシュアル・ハラスメント(セクハラ) sexual harassment | (⇒ 性的嫌がらせ) |
| | 積極的改善措置 (ポジティブ・アクション) | 「積極的改善措置」(ポジティブ・アクション)とは、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。 積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。 男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。 |
| た行 | 男女共同参画会議 | 平成13年1月の中央省庁等改革により、内閣府に設置された「重要政策に関する会議」の一つ。 内閣官房長官を議長とし、議員は内閣総理大臣の指定する国務大臣12名と内閣総理大臣の任命する有識者12名により構成されています。所掌事務は、男女共同参画社会基本法第22条に以下のとおり掲げられています。 (1) 男女共同参画基本計画作成に当たり、内閣総理大臣に意見を述べること。 (2) 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の調査審議をすること。 (3) 男女共同参画基本計画の作成、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意見を述べること。 (4) 以下に掲げる事項を実施し、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意見 ①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の監視 ②政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査 |

| | 用語 | 解説 |
|----|---|--|
| た行 | 男女共同参画基本計画 | <p>「男女共同参画基本計画」は、政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。男女共同参画社会基本法第13条により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされており、現行の計画は「男女共同参画基本計画（第2次）」で、平成17年12月に閣議決定されています。</p> <p>また、都道府県及び市町村においても、男女共同参画社会基本法第14条により、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を、都道府県は国の計画を勘案して定めなければならないことが、市町村は国の計画及び都道府県の計画を勘案して定めるよう努めなければならないことが規定されています。</p> |
| | 男女共同参画社会 | 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。（男女共同参画社会基本法第2条抜粋） |
| | 男女共同参画社会基本法 | 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して、平成11年6月23日法律第78号として、公布、施行されました。 |
| | 男女共同参画推進本部 | <p>男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るため、平成6年7月に閣議決定に基づき内閣に設置されました。</p> <p>本部は、内閣総理大臣を本部長、内閣官房長官を副本部長とし、本部員は特命担当大臣を含む全国務大臣で構成されています。</p> |
| | ドメスティック・バイオレンス(DV) domestic violence | (⇒ 配偶者等からの暴力) |
| な行 | 内閣府男女共同参画局 | <p>平成13年1月の中央省庁等改革における内閣機能強化の一環として、内閣総理大臣を長とし、各省より一段高い立場から行政各部の施策の統一を図るための企画立案及び総合調整等を担う機関として、新たに内閣府が設置されました。</p> <p>この内閣府で、国政上の重要課題の一つとして、「男女共同参画社会の形成の促進」の総合的な推進を担うこととされ、中央省庁等改革において政府全体として行政のスリム化が図られる中で、新たに男女共同参画局が設置され、組織の拡充が図られました。</p> <p>男女共同参画局は、男女共同参画会議の事務局としての機能も担いつつ、男女参画社会の形成の促進に関する事項についての企画立案、総合調整を行うほか、男女共同参画社会基本法及び男女共同参画基本計画に基づき施策を推進しています。</p> |
| は行 | 配偶者等からの暴力 (ドメスティック・バイオレンス=DV) | <p>配偶者やパートナーなど親密な関係にある、またはあった人から振るわれる暴力のことをいいます。単に殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、怒鳴る、無視する、生活費をわたさないなどの精神的暴力、望まない性行為を強要するなどの性的暴力も含まれます。</p> <p>広い意味では女性、子ども、高齢者、障害者など家庭内の弱者への継続的な身体的、心理的虐待にも使われることがあります。</p> <p>ドメスティック・バイオレンスやDVIは、法令等で明確に定義された言葉ではありませんが、一般的に広く使用されています。</p> <p>「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部を改正する法律」（DV防止法）（平成16年6月2日公布、平成16年12月2日施行）では、配偶者からの暴力を「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。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下「身体に対する暴力等」という。）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。」と定義しています。</p> |

| | 用語 | 解説 |
|----|--------------------------------|---|
| は行 | ファミリーサポートセンター | 地域において、育児の援助を受けたい人と行いたい人が会員となり、助け合う会員組織。 |
| | 北京宣言および行動綱領 | 第4 回世界女性会議で採択されました。行動綱領は12 の重大問題領域にそって女性のエンパワーメントのためのアジェンダ（予定表）を記しています。具体的には、（1）女性と貧困、（2）女性の教育と訓練、（3）女性と健康、（4）女性に対する暴力、（5）女性と武力闘争、（6）女性と経済、（7）権力及び意思決定における女性、（8）女性の地位向上のための制度的な仕組み、（9）女性の人権、（10）女性とメディア、（11）女性と環境、（12）女兒から構成されています。 |
| | ポジティブ・アクション positive action | （⇒ 積極的改善措置） |

男女共同参画に関する年表

| 年 | 世界の動き | 国の動き | 新潟県の動き | 南魚沼市の動き |
|---------------|---|--|--|---------|
| 1975 (昭50) | <ul style="list-style-type: none"> 国際婦人年 国際婦人年世界会議（メキシコシティ）、世界行動計画を採択 | <ul style="list-style-type: none"> 総理府に婦人問題企画推進本部設置、総理府婦人問題担当室設置 | | |
| 1976 (昭51) | <ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の十年（1976年～1985年） | <ul style="list-style-type: none"> 義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律施行 民法改正施行（離婚復氏制度） | | |
| 1977 (昭52) | | <ul style="list-style-type: none"> 国内行動計画策定 国立婦人教育会館開館 | <ul style="list-style-type: none"> 民生部青少年福祉課母子婦人係が婦人問題担当となる | |
| 1979 (昭54) | <ul style="list-style-type: none"> 第34回国連総会、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）採択 | | | |
| 1980 (昭55) | <ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の十年中間年世界会議（コペンハーゲン）、国連婦人の十年後期行動プログラム採択 | <ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃条約署名 国連婦人十年中間年全国会議 民法改正（配偶者相続分の引き上げ等）（昭56年施行） | | |
| 1981 (昭56) | <ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃条約発効 | <ul style="list-style-type: none"> 国内行動計画後期重点目標発表 | | |
| 1984 (昭59) | | <ul style="list-style-type: none"> 国籍法、戸籍法改正（父母両系主義）（昭60年施行） | | |
| 1985 (昭60) | <ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の十年最終年世界会議（ナイロビ）、婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略採択 | <ul style="list-style-type: none"> 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女子労働者の福祉の増進に関する法律（男女雇用機会均等法）公布 国民年金法改正（婦人年金権の確立）（昭61年施行） 女子差別撤廃条約批准 | <ul style="list-style-type: none"> 青少年福祉課を婦人青少年課に改称 新潟県婦人対策の方向策定（昭和60年度～70年度） | |
| 1986 (昭61) | | <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法施行 | | |
| 1987 (昭62) | | <ul style="list-style-type: none"> 西暦2000年に向けての新国内行動計画策定 | | |
| 1990 (平2) | <ul style="list-style-type: none"> ナイロビ将来戦略見直し勧告 | | <ul style="list-style-type: none"> 婦人青少年課に婦人係を設置 | |
| 1991 (平3) | | <ul style="list-style-type: none"> 育児休業法等に関する法律（育児休業法）公布 西暦2000年に向けての新国内行動計画（第1次改定）決定 | <ul style="list-style-type: none"> 婦人青少年課を女性児童課に改め、課内に女性政策推進室を設置 女性問題協議会を設置 | |
| 1992 (平4) | | <ul style="list-style-type: none"> 育児休業法施行 初の婦人問題担当大臣任命 第4回世界婦人会議国内委員会設置 | <ul style="list-style-type: none"> 新潟県婦人対策の方向を改定し、にいがたオアシス女性プランを策定 | |
| 1993 (平5) | <ul style="list-style-type: none"> 第48回国連総会、女性に対する暴力の撤廃に関する宣言採択 | <ul style="list-style-type: none"> 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）公布・施行 | <ul style="list-style-type: none"> 新潟県女性財団設立 | |
| 1994 (平6) | <ul style="list-style-type: none"> 国際人口開発会議（カイロ） | <ul style="list-style-type: none"> 総理府に男女共同参画室設置 男女共同参画推進本部、男女共同参画審議会設置 今後の子育て支援のための施策の基本的方向について（エンゼルプラン）策定 | | |
| 1995 (平7) | <ul style="list-style-type: none"> 第4回世界女性会議（北京）、北京宣言および行動綱領採択 | <ul style="list-style-type: none"> 「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化） | | |
| 1996 (平8) | | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画2000年プラン策定 | <ul style="list-style-type: none"> ニューにいがた女性プラン策定 民生部女性児童課を改組し、環境生活部に女性政策課を設置 新潟ユニソンプラザ開館 | |
| 1997 (平9) | | <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法改正（女子差別、セクハラ防止義務） 労働基準法改正（女子保護規定撤廃） 育児・介護休業法改正（深夜業制限） 介護保険法公布 | | |
| 1999 (平11) | <ul style="list-style-type: none"> 国連総会、女子差別撤廃条約選択議定書採択 ESCAPハイレベル政府間会合（女性2000年会議地域準備会）（バンコク） | <ul style="list-style-type: none"> 改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法、改正育児・介護休業法施行 男女共同参画社会基本法公布・施行 食料・農業・農村基本法公布・施行（女性の参画促進） | | |

| 年 | 世界の動き | 国の動き | 新潟県の動き | 南魚沼市の動き |
|---------------|--|---|--|---|
| 2000 (平12) | ・国連特別総会、女性2000年会議（ニューヨーク）、政治宣言および、北京宣言および行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ（成果文書）採択 | ・介護保険法施行 ・男女共同参画基本計画策定 | | |
| 2001 (平13) | | ・男女共同参画会議設置 ・内閣府に男女共同参画局設置 ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）施行 ・第1回男女共同参画週間実施 ・仕事と子育ての両立支援策の方針について閣議決定 | ・新潟・新しい波男女平等推進プラン策定 | |
| 2002 (平14) | | ・改正育児・介護休業法施行 | ・新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例制定 ・環境生活部女性政策課を県民生活・環境部男女平等社会推進課に改称 ・男女平等社会推進審議会設置 ・男女平等推進相談室開設 | |
| 2003 (平15) | | ・男女参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 ・男女共同参画社会の将来像検討会開催 ・第4回・第5回女子差別撤廃条約実施状況報告審議 ・改正児童福祉法公布 ・次世代育成支援対策推進法公布・施行 ・少子化社会対策基本法公布・施行 | | |
| 2004 (平16) | | ・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 ・改正DV防止法施行 ・改正児童買春・児童ポルノ禁止法施行 ・育児・介護休業法改正（育児・介護取得の期間の延長、子の看護休暇の創設） | | ・六日町と大和町が合併し南魚沼市誕生、社会教育課が男女共同参画を担当 |
| 2005 (平17) | ・北京+10世界閣僚会合（第49回国連女性の地位委員会）、第4回世界女性会議で採択された北京宣言と行動綱領の全面履行の必要性を再確認した宣言を全会一致で採択 | ・少子化・男女共同参画内閣府特命担当大臣就任 ・改正育児・介護休業法施行 ・男女共同参画基本計画（第2次）策定 | | ・南魚沼市男女共同参画推進準備会発足（市民組織） ・塩沢町編入合併 |
| 2006 (平18) | ・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催（東京）、「東京閣僚共同コミニク」採択 | ・男女雇用機会均等法改正（間接差別禁止、男性へのセクハラ禁止） | ・新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）策定 ・新潟県ハッピーパートナー企業登録制度開始 | ・南魚沼市男女共同参画庁内推進会議設置（行政組織） ・南魚沼市男女共同参画推進市民会議発足（市民組織） |
| 2007 (平19) | | ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 ・「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」改正 ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 | ・新潟県ワーク・ライフ・バランス推進共同宣言 | ・南魚沼市男女共同参画プラン（南魚沼市男女共同参画基本計画）策定 ・機構改革により企画政策課が男女共同参画推進を担当 |
| 2008 (平20) | | ・「次世代育成支援対策推進法」改正 | | |
| 2009 (平21) | ・女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約実施状況第6回報告審査開始 | ・男女共同参画シンボルマーク決定 ・「育児・介護休業法」改正 | ・新潟県ハッピーパートナー企業シンボルマーク決定 | |
| 2010 (平22) | ・第54回国連婦人の地位委員会（国連「北京+15」記念会合）開催（ニューヨーク） | ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定（12月） | | |
| 2011 (平23) | | | | ・「第2次南魚沼市男女共同参画基本計画」策定 |

男女共同参画社会基本法(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)

最終改正：平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号

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みが、国際社会における取組みとも連動しつつ、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二十一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み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み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應じ、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 前二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、議長及び議員二十四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務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第 1 項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第 1 項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第 26 条 前条第 1 項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第 1 項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号) 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。

(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 29 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。

一から十まで 略

十一 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)

新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例

公布：平成14年3月28日

新潟県条例第13号

目次

前文

第1章 総則（第1条―第8条）

第2章 基本的施策（第9条―第23条）

第3章 新潟県男女平等社会推進審議会

（第24条―第32条）

第4章 雑則（第33条）

附則

男女は、すべて人として平等な存在であり、性別による差別的な取扱いを受けることなく、その人権を尊重されなければならない。そして、個人の尊重と法の下での平等をうたう日本国憲法の下、また、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際的な連携の下、男女平等の実現に向けた様々な取組みが行われてきた。しかしながら、今なお社会の様々な分野で、性別による固定的な役割分担意識や、これに基づく制度や慣行が根深く残っている。

本県においては、女性の就業率が高く、県内産業の重要な担い手となっているにもかかわらず、意思決定の場への女性の参画の割合が低い実態が見られる。

このような状況に加え、少子高齢化が急速に進展するなど社会経済情勢が激しく変化する時代を迎え、男女が、互いの人権を尊重し、協力し合い、性別にかかわらず、その個性と能力を最大限に発揮できる男女平等社会の形成が緊要な課題となっている。

ここに私たちは、男女平等社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを決意して、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女平等社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本となる事項を定めることにより、男女平等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 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 男女平等社会の形成 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、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ることにより、均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

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

（基本理念）

第3条 男女平等社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられ

ること、男女が直接であると間接であると問わず性別による差別的な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。

2 男女平等社会の形成は、性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の自由な選択を妨げないようにすることを旨として、行われなければならない。

3 男女平等社会の形成は、男女が社会の対等な構成員として、県その他の団体における政策又は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。

4 男女平等社会の形成は、家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動と当該活動以外の活動を両立して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。

5 男女平等社会の形成は、生涯にわたる妊娠、出産その他の性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として、行われなければならない。

6 男女平等社会の形成の推進が国際社会における取組みと密接な関係を有していることにかんがみ、男女平等社会の形成は、当該取組みを勘案して行われなければならない。

（県の責務）

第4条 県は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女平等社会の形成の推進に関する施策（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。

2 県は、男女平等社会の形成の推進に関する施策を実施するに当たり、県民、事業者、市町村及び国と連携して取り組むものとする。

（県民の責務）

第5条 県民は、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、自ら積極的に男女平等社会の形成に寄与するよう努めなければならない。

2 県民は、県が実施する男女平等社会の形成の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、自ら積極的に男女平等社会の形成に寄与するよう努めなければならない。

2 事業者は、県が実施する男女平等社会の形成の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（差別的取扱いの禁止等）

第7条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別を理由とする差別的な取扱いを行ってはならない。

2 何人も、社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメント（性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。）を行ってはならない。

3 何人も、配偶者等及び配偶者等であった者に対し、暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動を行ってはならない。

（公衆に表示する情報の留意）

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、前条に規定する行為を助長する表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

(基本計画)

第9条 知事は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項に規定する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めるに当たっては、あらかじめ、県民等の意見を反映することができるよう必要な措置を講じるとともに、新潟県男女平等社会推進審議会の意見を聴かなければならない。

2 知事は、基本計画を定めたときは、これを公表しなければならない。

3 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第10条 県は、男女平等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、男女平等社会の形成に配慮しなければならない。

(広報、啓発活動等)

第11条 県は、広報、啓発活動等を通じて、基本理念に関する県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。

(教育の推進)

第12条 県は、学校教育その他のあらゆる教育の分野において、男女平等の意識を育む教育を推進するものとする。

(産業の分野における環境の整備)

第13条 県は、あらゆる産業の分野において、男女が性別にかかわらず能力を発揮でき、かつ、適正に評価されるよう、必要な環境の整備に努めるものとする。

(財政上の措置)

第14条 県は、男女平等社会の形成の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずよう努めるものとする。

(推進体制の整備)

第15条 県は、男女平等社会の形成の推進に関する施策を実施するため、必要な推進体制を整備するよう努めるものとする。

(年次報告)

第16条 知事は、毎年、男女平等社会の形成の推進に関する施策の推進状況等についての報告書を作成し、これを公表するものとする。

(調査及び研究)

第17条 県は、男女平等社会の形成の推進に関して必要な調査及び研究を行うものとする。

(市町村との協力)

第18条 県は、市町村が行う男女平等社会の形成の推進に関する施策の策定及び実施に協力するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずよう努めるものとする。

(県民等の活動に対する支援)

第19条 県は、男女平等社会の形成の推進に関し、県民及び事業者が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よう努めるものとする。

(報告の徴収等)

第20条 知事は、事業者に対し、男女平等社会の形成の推進に関し必要な事項について報告を求めることができる。

2 知事は、前項の報告を取りまとめ、公表することができる。

(附属機関における委員の構成)

第21条 県は、附属機関の委員の選任に当たっては、男女の委員の数の均衡を図るよう努めるものとする。

(相談の申出)

第22条 県民及び事業者は、性別による差別的な取扱いその他の男女平等社会の形成を阻害する行為についての相談を知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定による相談の申出について、必要に応じて関係行政機関等と連携して適切な処理に努めるものとする。

3 知事は、第1項の規定による相談の申出に応ずるため、男女平等推進相談員を置くものとする。

4 知事は、第1項の規定による相談の申出のうち特に必要があると認められるものについては、新潟県男女平等社会推進審議会の意見を聴くものとする。

(施策に関する苦情の申出)

第23条 県民及び事業者は、県が実施する男女平等社会の形成の推進に関する施策又は男女平等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を県に申し出ることができる。

2 県は、前項の規定による苦情の申出を処理するに当たって必要があると認めるときは、新潟県男女平等社会推進審議会の意見を聴くものとする。

第3章 新潟県男女平等社会推進審議会

(設置等)

第24条 この条例によりその権限に属させられた事項その他男女平等社会の形成の推進に関する重要事項を調査審議させるため、新潟県男女平等社会推進審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、前項の規定による調査審議を行うほか、男女平等社会の形成の推進に関し必要な事項について、知事に意見を述べることができる。

(組織)

第25条 審議会は、委員20人以内で組織する。

2 委員は、次に定めるところにより、知事が任命する。

(1) 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満としないこと。

(2) 一部の委員は、公募に応じた者とする。

(任期)

第26条 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、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)

第27条 審議会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代行する。

(会議)

第28条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができな

い。

3 審議会の議事は、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。

(部会)

第29条 審議会は、必要に応じ、部会を置くことができる。

(公開)

第30条 審議会の会議は、公開する。ただし、審議会は、個人に関する情報を取り扱う場合その他会議を公開することにより公正かつ円滑な議事の運営に著しい支障が生ずると認める場合は、会議の全部又は一部を公開しないことができる。

(庶務)

第31条 審議会の庶務は、県民生活・環境部において行う。

(委任)

第32条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

第4章 雑則

(委任)

第33条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附則

(施行期日)

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第9条、第22条、第23条及び第3章の規定は、同年8月1日から施行する。

(検討)

2 県は、この条例の施行後5年を経過した場合において、この条例の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

採択 1979年12月18日 発効 1981年9月3日
日本 1985年6月25日批准 1985年7月25日発効

この条約の締約国は、国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、国際的平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるを問わない。）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、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他

のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条

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

(a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

(c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。

(e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

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

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

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ってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条

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教育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条

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

第11条

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、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

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

第12条

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（正規であるかいない

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(種類のいかんを問わない。)を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親(婚姻をしているかいないかを問わない。)としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利(姓及び職業を選択する権利を含む。)
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置(立法を含む。)がとられなければならない。

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会(以下「委員会」という。)を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後は23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行

する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。

3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。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召集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。

5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじで選ばれる。

6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじで選ばれる。

7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。

8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。

9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。

(a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から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って男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

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

第24条

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、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って解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国

は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。

3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条

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。

第4回世界女性会議北京宣言（総理府仮訳）

平成8年2月1日版

- 1 我々、第4回世界女性会議に参加した政府は、
- 2 国際連合創設50周年に当たる1995年9月、ここ北京に集い、
- 3 全人類のためにあらゆる場所のすべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進することを決意し、
- 4 あらゆる場所のすべての女性の声を受けとめ、かつ女性たち及びその役割と環境の多様性に留意し、道を切り開いた女性を讃え、世界の若者の期待に啓発され、
- 5 女性の地位は過去十年間にいくつかの重要な点で進歩したが、その進歩は不均衡で、女性と男性間の不平等は依然として存在し、主要な障害が残っており、すべての人々の安寧に深刻な結果をもたらしていることを認識し、
- 6 また、この状況は、国内及び国際双方の領域に起因し、世界の人々の大多数、特に女性と子どもの生活に影響を与えている貧困の増大によって悪化していることを認識し、
- 7 無条件で、これらの制約及び障害に取り組み、世界中の女性の地位の向上とエンパワーメント（力をつけること）を更に進めることに献身し、また、これには、現在及び次の世紀へ向かって我々が前進するため、決意、希望、協力及び連帯の精神による緊急の行動を必要とすることに合意する。

我々は、以下のことについての我々の誓約（コミットメント）を再確認する。
- 8 国際連合憲章に謳われている女性及び男性の平等な権利及び本来的な人間の尊厳並びにその他の目的及び原則、世界人権宣言その他の国際人権文書、殊に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」及び「児童の権利に関する条約」並びに「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」及び「開発の権利に関する宣言」。
- 9 あらゆる人権及び基本的自由の不可侵、不可欠かつ不可分な部分として、女性及び女兒の人権の完全な実施を保障すること。
- 10 平等、開発及び平和の達成を目的とするこれまでの国際連合の会議及びサミット — 1985年のナイロビにおける女性に関するもの、1990年のニューヨークにおける児童に関するもの、1993年のウィーンにおける人権に関するもの、1994年のカイロにおける人口と開発に関するもの、及び1995年のコペンハーゲンにおける社会開発に関するもの — でなされた合意と進展に基礎を置くこと。

11 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の完全かつ効果的な実施を達成すること。

12 思想、良心、宗教及び信念の自由に対する権利を含む女性のエンパワーメント及び地位向上、したがって、女性及び男性の個人的又は他の人々との共同体における、道徳的、倫理的、精神的及び知的なニーズに寄与し、それによって、彼らに、その完全な潜在能力を社会において発揮し、自らの願望に従って人生を定める可能性を保障すること。

我々は、以下のことを確信する。

- 13 女性のエンパワーメント及び意思決定の過程への参加と権力へのアクセス（参入）を含む、社会のあらゆる分野への平等を基礎にした完全な参加は、平等、開発及び平和の達成に対する基本である。
- 14 女性の権利は人権である。
- 15 男性と女性による平等な権利、機会及び資源へのアクセス、家族的責任の公平な分担及び彼ら間の調和のとれたパートナーシップ（提携）が、彼ら及びその家族の安寧並びに民主主義の強化にとってきわめて重要である。
- 16 持続する経済発展、社会開発、環境保護及び社会正義に基づく貧困の根絶は、経済社会開発への女性の関与及び平等な機会並びに人間中心の持続可能な開発の行為者及び受益者双方としての女性及び男性の完全かつ平等な参加を必要とする。
- 17 すべての女性の健康のあらゆる側面、殊に自らの出産数を管理する権利を明確に認め再確認することは、女性のエンパワーメントの基本である。
- 18 地方、国、地域及び世界の平和は達成可能であり、あらゆるレベルにおける指導性、紛争解決及び持続的な平和の促進のための主要な勢力である女性の地位向上と、固く結びついている。
- 19 あらゆるレベルにおいて、女性のエンパワーメント及び地位向上を促進するであろう効果的、効率的、かつ相互に補強しあうジェンダー（社会的、文化的性差）に敏感な開発政策及びプログラムを含む政策及び計画を、女性の完全な参加を得て、立案、実施、監視することが必須である。
- 20 市民社会のあらゆる行為者、殊に女性のグループ及びネットワークその他の非政府機関（NGO）並びに地域に基礎を置く団体が、それらの自治を十分に尊重した上で、政府との協力に参加し寄与することは、行動綱領の効果的な実施及びフォローアップにとって重要である。
- 21 行動綱領の実施には、政府及び国際社会のコミットメント（関与）が必要である。世界会議で行われたものを含め、行動のための国内的及び国際的なコミットメント（誓約）を行うことに

より、政府及び国際社会は女性のエンパワーメント及び地位向上のための優先的な行動を取る必要性を認める。

我々は、以下のことを決意する。

2.2 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の目標を今世紀末までに達成するための努力及び行動を強化する。

2.3 女性及び女兒がすべての人権及び基本的自由を完全に享受することを保障し、これらの権利及び自由の侵害に対し効果的な行動を取る。

2.4 女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃するために必要なあらゆる措置をとり、男女平等と女性の地位向上及びエンパワーメントに対するあらゆる障害を除去する。

2.5 男性に対し、平等に向けてのあらゆる行動に完全に参加するよう奨励する。

2.6 雇用を含め女性の経済的自立を促進し、経済構造の変革による貧困の構造的な原因に取り組み、開発の重要な行為者として、農村地域における者を含めあらゆる女性の生産資源、機会及び公共サービスへの平等なアクセスを保障する。

2.7 女兒及び女性のために基礎教育、生涯教育、識字及び訓練、並びに基礎的保健医療（プライマリー・ヘルスケア）の提供を通じて、持続する経済成長を含め、人間中心の持続可能な開発を促進する。

2.8 女性の地位向上のための平和を確保する積極的な手段を講じ、平和運動において女性が果たしてきた主要な役割を認識しつつ、厳正かつ効果的な国際的管理の下に、全面的かつ完全な軍備縮小に向けて積極的に働き、あらゆる側面から核軍縮及び核兵器の拡散防止に寄与する普遍的かつ多国間で効果的に実証し得る包括的核実験禁止条約の締結に関する交渉を遅滞無く支援する。

2.9 女性及び少女に対するあらゆる形態の暴力を阻止し、撤廃する。

3.0 女性及び男性の教育及び保健への平等なアクセス及び平等な取扱いを保障し、教育を始め女性のリプロダクティブ・ヘルスを促進する。

3.1 女性及び少女のあらゆる人権を促進し、保護する。

3.2 人種、年齢、言語、民族、文化、宗教、障害のような要因の故に、あるいは先住民であるために、エンパワーメント及び地位向上に対する多様な障害に直面しているすべての女性及び少女のあらゆる人権及び基本的自由の平等な享受を保障するための努力を強化する。

3.3 殊に女性及び少女を保護するため、人道法を含む国際法の尊重を保障する。

3.4 あらゆる年齢の少女及び女性の潜在能力を最大限に開発し、すべての人々のためにより良い世界を構築するため彼らが完全かつ平等に参加することを保障し、開発の過程における彼らの役割を促進する。

我々は、以下のことを決意する。

3.5 女性及び少女の地位向上及びエンパワーメントを促進する手段として、なかでも国際協力を通じて、土地、信用保証、科学技術、職業訓練、情報、通信及び市場を含む経済的資源への平等なアクセスの恩恵を享受する能力を高めることを含め、女性の経済的資源への平等なアクセスを確保する。

3.6 政府、国際機関及びあらゆるレベルの団体の強力なコミットメント（関与）を必要とするであろう行動綱領の成功を確保する。我々は、経済開発、社会開発及び環境保護は、相互に依存し、持続可能な開発の相互に強め合う構成要素であり、それは、あらゆる人々のためにより良い生活の質を達成するための我々の努力の枠組みであることを深く確信する。環境資源を持続的に活用するために、貧しい人々、殊に貧困の中に暮らす女性の能力を高めることを認める公平な社会開発は、持続可能な開発に対する必要な基盤である。我々は、また、持続可能な開発に関連する基盤の広がり、持続する経済成長は、社会開発と社会正義を維持するために必要であることを認識する。行動綱領の成功には、また、国内及び国際レベルでの資源並びに女性の地位向上のための多国間、二国間及び民間の財源を含む入手可能なあらゆる資金提供の仕組みからの開発途上国に対する新規かつ追加的資源の十分な動員、国内、小地域、地域及び国際機関の能力を強化するための財政的資源、平等な権利、平等な責任及び平等な機会への、また、あらゆる国内、地域及び国際機関及び政策決定過程における女性及び男性の平等な参加へのコミットメント（関与）、世界の女性に対する責任のために、あらゆるレベルにおける仕組みの創設又は強化を必要とするであろう。

3.7 また、移行期経済の諸国における行動綱領の成功を確保し、そのために引き続き国際協力及び援助を必要とするであろう。

3.8 我々は、ここに、以下の行動綱領を採択し、政府としてこれを実施することに責任を負うとともに、我々のあらゆる政策及び計画にジェンダーの視点が反映されるよう保障する。我々は、国際連合システム、地域及び国際金融機関、その他関連の地域及び国際機関並びにあらゆる女性及び男性のみならず非政府機関に対し、また、市民社会のあらゆる部門に対し、それらの自主性を十分尊重した上で、政府と協力して行動綱領の実施に対し、十分に責任を負い、この行動綱領の実施に寄与することを強く要請する。

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

公布：平成13年4月13日法律第31号
最終改正：平成19年7月11日法律第113号

目次

| |
|---------------------------------------|
| 前文 |
| 第1章総則（第1条・第2条） |
| 第1章の2基本方針及び都道府県基本計画等 （第2条の2・第2条の3） |
| 第2章配偶者暴力相談支援センター等（第3条―第5条） |
| 第3章被害者の保護（第6条―第9条の2） |
| 第4章保護命令（第10条―第22条） |
| 第5章雑則（第23条―第28条） |
| 第6章罰則（第29条・第30条） |
| 附則 |

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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している国際社会における取組にも沿うものである。ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第1章 総則

（定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第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、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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

4 前項第号の一時保護は、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。第十五条第三項において同じ。）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助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

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

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

第4章 保護命令

（保護命令）

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

力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

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

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六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

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

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

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と

面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

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

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

（管轄裁判所）

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

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

一 申立人の住所又は居所の所在地

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

（保護命令の申立て）

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

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

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

三 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会すること

を余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めらるるに足りる申立ての時に於ける事情

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らるるに足りる申立ての時に於ける事情

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2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号イから二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、必要があると認められる場合には、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号イから二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二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る。

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3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べき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている

環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二第3条第3項第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6章 罰則

第29条 保護命令に違反した者は、一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。）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、十万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六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7条、第9条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第27条及び第28条の規定は、平成14年4月1日から施行する。

（経過措置）

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

（検討）

第3条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、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六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、この法律の施行後三年を目途とし

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六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。

次世代育成支援対策推進法

(平成十五年七月十六日法律第百二十号)

目次

- 第1章 総則（第1条—第6条）
 - 第2章 行動計画
 - 第1節 行動計画策定指針（第7条）
 - 第2節 市町村行動計画及び都道府県行動計画（第8条—第11条）
 - 第3節 一般事業主行動計画（第12条—第18条）
 - 第4節 特定事業主行動計画（第19条）
 - 第5節 次世代育成支援対策推進センター（第20条）
 - 第3章 次世代育成支援対策地域協議会（第21条）
 - 第4章 雑則（第22条・第23条）
 - 第5章 罰則（第24条—第27条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

（基本理念）

第3条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第4条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念（次条及び第7条第1項において「基本理念」という。）にのっとり、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

（事業主の責務）

第5条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の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必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

（国民の責務）

第6条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解

を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

第2章 行動計画

第1節 行動計画策定指針

第7条 主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第1項の市町村行動計画及び第9条第1項の都道府県行動計画並びに第12条第1項の一般事業主行動計画及び第19条第1項の特定事業主行動計画（次項において「市町村行動計画等」という。）の策定に関する指針（以下「行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、市町村行動計画等の指針となるべきものを定めるものとする。一 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

二 次世代育成支援対策の内容に関する事項

三 その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、少子化の動向、子どもを取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。

4 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、次条第1項の市町村行動計画及び第9条第1項の都道府県行動計画に係る部分について、総務大臣に協議しなければならない。

5 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、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。

第2節 市町村行動計画及び都道府県行動計画

（市町村行動計画）

第8条 市町村は、行動計画策定指針に即して、5年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、5年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定するものとする。

2 市町村行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

4 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、都道府県に提出しなければならない。

5 市町村は、毎年少なくとも1回、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

6 市町村は、市町村行動計画の策定及び市町村行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

(都道府県行動計画)

第9条 都道府県は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該都道府県の事務及び事業に関し、5年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「都道府県行動計画」という。）を策定するものとする。

2 都道府県行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- 二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
- 三 次世代育成支援対策を実施する市町村を支援するための措置の内容及びその実施時期

3 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

4 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、主務大臣に提出しなければならない。

5 都道府県は、毎年少なくとも1回、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

6 都道府県は、都道府県行動計画の策定及び都道府県行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、市町村、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

(都道府県の助言等)

第10条 都道府県は、市町村に対し、市町村行動計画の策定上の技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

2 主務大臣は、都道府県に対し、都道府県行動計画の策定の手法その他都道府県行動計画の策定上重要な技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

(市町村及び都道府県に対する国の援助)

第11条 国は、市町村又は都道府県が、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置を実施しようとするときは、当該措置が円滑に実施されるように必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第12条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のもの（第16条第1項及び第2項において「中小事業主」という。）は、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

4 第1項に規定する一般事業主が同項の規定による届出をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出をすべきことを勧告することができる。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第13条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第3項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(表示等)

第14条 前条の規定による認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第15条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が第13条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき、その他認定一般事業主として適当でなくなったと認めるときは、同条の認定を取り消すことができる。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主が、当該承認中小事業主団体をして次世代育成支援対策を推進するための措置の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は民法（明治29年法律第89号）第34条の規定により設立された社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。以下この項において「事業協同組合等」という。）であって、その構成員である中小事業主に対し、次世代育成支援対策を推進するための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項の相談及び援助を行うものとして適当でなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第17条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。

（一般事業主に対する国の援助）

第18条 国は、第12条第1項又は第3項の規定により一般事業主行動計画を策定する一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定又は当該一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように必要な助言、指導その他の援助の実施に努めるものとする。

第4節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、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。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施すると

ともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第5節 次世代育成支援対策推進センター

第20条 厚生労働大臣は、一般事業主の団体又はその連合団体（法人でない団体又は連合団体であって代表者の定めがないものを除く。）であって、次項に規定する業務を適正かつ確実に行うことができると認めるものを、その申請により、次世代育成支援対策推進センターとして指定することができる。

2 次世代育成支援対策推進センターは、一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主その他の関係者に対し、雇用環境の整備に関する相談その他の援助の業務を行うものとする。

3 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターの財産の状況又はその業務の運営に関し改善が必要であると認めるときは、次世代育成支援対策推進センターに対し、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

4 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターが前項の規定による命令に違反したときは、第1項の指定を取り消すことができる。

5 次世代育成支援対策推進センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者は、第2項に規定する業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

6 第1項の指定の手続その他次世代育成支援対策推進センターに関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第3章 次世代育成支援対策地域協議会

第21条 地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議するため、次世代育成支援対策地域協議会（以下「地域協議会」という。）を組織することができる。

2 前項の協議を行うための会議において協議が調った事項については、地域協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。

3 前2項に定めるもののほか、地域協議会の運営に関し必要な事項は、地域協議会が定める。

第4章 雑則

（主務大臣）

第22条 第7条第1項及び第3項から第5項までにおける主務大臣は、行動計画策定指針のうち、市町村行動計画及び都道府県行動計画に係る部分並びに一般事業主行動計画に係る部分（雇用環境の整備に関する部分を除く。）については厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とし、その他の部分については厚生労働大臣とする。

2 第9条第4項及び第10条第2項における主務大臣は、厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とする。

（権限の委任）

第23条 第12条から第16条までに規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労

働局長に委任することができる。

第5章 罰則

第24条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第25条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第26条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第14条第2項の規定に違反した者
- 二 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第20条第5項の規定に違反した者

第27条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第24条、第25条又は前条第1号から第3号までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附則

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第7条及び第22条第1項の規定は公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日から、第8条から第19条まで、第22条第2項、第23条から第25条まで、第26条第1号から第3号まで及び第27条の規定は平成17年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成27年3月31日限り、その効力を失う。
2 次世代育成支援対策推進センターの役員又は職員であった者の第20条第2項に規定する業務に関して知り得た秘密については、同条第5項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
3 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(検討)

第3条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

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)

最終改正：平成20年5月2日法律第26号

第1章 総則（第1条—第4条）

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等（第5条—第10条）

第2節 事業主の講ずべき措置（第11条—第13条）

第3節 事業主に対する国の援助（第14条）

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助（第15条—第17条）

第2節 調停（第18条—第27条）

第4章 雑則（第28条—第32条）

第5章 罰則（第33条）

附則

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の通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っては、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るときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

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

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

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

二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの

三 労働者の職種及び雇用形態の変更

四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

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

(女性労働者に係る措置に関する特例)

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

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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

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

(指針)

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

るものとする。

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

第2節 事業主の講ずべき措置

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

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

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

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

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

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

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

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

第3節 事業主に対する国の援助

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

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

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

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

（紛争の解決の促進に関する特例）

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

（紛争の解決の援助）

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

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

第2節 調停

（調停の委任）

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

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

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

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

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

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

ものとする。

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

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

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

(時効の中断)

第24条 前条第1項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第2項の通知を受けた日から30日以内に調停の目的となっ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って当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

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

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

第四章 雑則

(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項の規定によっ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」とあるのは「調停員」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（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第2条第4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。

第五章 罰則

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

附 則 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (昭和58年12月2日法律第78号)

1 この法律(第1条を除く。)は、昭和59年7月1日から施行する。

2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令(以下「関係政令」という。)の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

附 則 (昭和60年6月1日法律第45号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、昭和61年4月1日から施行する。

(その他の経過措置の政令への委任)

第19条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

(検討)

第20条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第1条の規定による改正後の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女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第2条の規定による改正後の労働基準法第6章の2の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成3年5月15日法律第76号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成4年4月1日から施行する。

附 則 (平成7年6月9日法律第107号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成7年10月1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女子労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正に伴う経過措置)

第9条 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家については、前条の規定による改正前の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女子労働者の福祉の増進に関する法律第30条及び第31条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家に関し、労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第2条の規定による改正後の育児休業、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第34条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を労働大臣に行い、労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

附 則 (平成9年6月18日法律第92号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成11年4月1日から施行する。ただし、

次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条(次号に掲げる改正規定を除く。)、第3条(次号に掲げる改正規定を除く。)、第5条、第6条、第7条(次号に掲げる改正規定を除く。)並びに附則第3条、第6条、第7条、第10条及び第14条(次号に掲げる改正規定を除く。)の規定 公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日

二 第1条中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女子労働者の福祉の増進に関する法律第26条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定(「事業主は」の下に「、労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるようにしなければならない」に改める部分に限る。)、同法第27条の改正規定(「講ずるように努めなければならない」を「講じなければならない」に改める部分及び同条に2項を加える部分に限る。)、同法第34条の改正規定(「及び第12条第2項」を「、第12条第2項及び第27条第3項」に改める部分、「第12条第1項」の下に「、第27条第2項」を加える部分及び「第14条及び」を「第14条、第26条及び」に改める部分に限る。)及び同法第35条の改正規定、第3条中労働基準法第65条第1項の改正規定(「10週間」を「14週間」に改める部分に限る。)、第7条中労働省設置法第5条第41号の改正規定(「が講ずるように努めるべき措置についての」を「に對する」に改める部分に限る。)並びに附則第5条、第12条及び第13条の規定並びに附則第14条中運輸省設置法(昭和24年法律第157号)第4条第1項第24号の2の3の改正規定(「講ずるように努めるべき措置についての指針」を「講ずべき措置についての指針等」に改める部分に限る。) 平成10年4月1日

(罰則に関する経過措置)

第2条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則 (平成11年7月16日法律第87号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成12年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条中地方自治法第250条の次に5条、節名並びに2款及び款名を加える改正規定(同法第250条の9第1項に係る部分(両議院の同意を得ることに係る部分に限る。))に限る。)、第40条中自然公園法附則第9項及び第10項の改正規定(同法附則第10項に係る部分に限る。)、第244条の規定(農業改良助長法第14条の3の改正規定に係る部分を除く。)並びに第472条の規定(市町村の合併の特例に関する法律第6条、第8条及び第17条の改正規定に係る部分を除く。)並びに附則第7条、第10条、第12条、第59条ただし書、第60条第4項及び第5項、第73条、第77条、第157条第4項から第6項まで、第160条、第163条、第164条並びに第202条の規定 公布の日

(新地方自治法第百五十六条第四項の適用の特例)

第122条 第375条の規定による改正後の労働省設置法の規定による都道府県労働局(以下「都道府県労働局」という。)であって、この法律の施行の際第375条の規定による改正前の労働省設置法の規定による都道府県労働基準局の位置と同一の位置に設けられているものについては、新地方自治法第156条第4項の

規定は、適用しない。

（職業安定関係地方事務官に関する経過措置）

第123条 この法律の施行の際現に旧地方自治法附則第8条に規定する職員（労働大臣又はその委任を受けた者により任命された者に限る。附則第158条において「職業安定関係地方事務官」という。）である者は、別に辞令が発せられない限り、相当の都道府県労働局の職員となるものとする。

（地方労働基準審議会等に関する経過措置）

第124条 この法律による改正前のそれぞれの法律の規定による地方労働基準審議会、地方職業安定審議会、地区職業安定審議会、地方最低賃金審議会、地方家内労働審議会及び機会均等調停委員会並びにその会長、委員その他の職員は、相当の都道府県労働局の相当の機関及び職員となり、同一性をもって存続するものとする。

（国等の事務）

第159条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第161条において「国等の事務」という。）は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

（処分、申請等に関する経過措置）

第160条 この法律（附則第1条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第163条において同じ。）の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為（以下この条において「処分等の行為」という。）又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「申請等の行為」という。）で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続されていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

（不服申立てに関する経過措置）

第161条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であって、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があったものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であ

った行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第2条第9項第1号に規定する第1号法定受託事務とする。

（手数料に関する経過措置）

第162条 施行日前においてこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定により納付すべきであった手数料については、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第163条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第164条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

2 附則第18条、第51条及び第184条の規定の適用に関して必要な事項は、政令で定める。

（検討）

第250条 新地方自治法第2条第9項第1号に規定する第1号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第1に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第251条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第252条 政府は、医療保険制度、年金制度等の改革に伴い、社会保険の事務処理の体制、これに従事する職員の在り方等について、被保険者等の利便性の確保、事務処理の効率化等の視点に立って、検討し、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則（平成11年7月16日法律第104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。

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。

附 則（平成13年7月11日法律第112号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成13年10月1日から施行する。

附 則（平成13年11月16日法律第118号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則（平成14年5月31日法律第54号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成14年7月1日から施行する。

（経過措置）

第28条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの

法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

第29条 この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

第30条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則（平成14年7月31日法律第98号）抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公社法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。

- 一 第1章第1節（別表第1から別表第4までを含む。）並びに附則第28条第2項、第33条第2項及び第3項並びに第39条の規定 公布の日

（罰則に関する経過措置）

第38条 施行日前にした行為並びにこの法律の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合における施行日以後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第39条 この法律に規定するもののほか、公社法及びこの法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則（平成18年6月21日法律第82号）抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成19年4月1日から施行する。ただし、附則第7条の規定は、社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成17年法律第62号）中社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第2条第1項第1号の4の改正規定の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日から施行する。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第2条 この法律の施行の際現に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6条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第5条第1項のあっせんに係る紛争については、第一条の規定による改正後の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（以下「新法」という。）第16条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（時効の中断に関する経過措置）

第3条 この法律の施行の際現に委員会に係属している第1条の規定による改正前の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第14条第1項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第24条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

（罰則に関する経過措置）

第4条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用について

は、なお従前の例による。

（検討）

第5条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、新法及び第2条の規定による改正後の労働基準法第64条の2の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成20年5月2日法律第26号）抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成20年10月1日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第6条 この法律の施行前にした行為及び前条第4項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第7条 附則第2条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第9条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

南魚沼市の行政委員会、審議会等、管理職への女性の登用状況

1. 行政委員会

平成23年4月1日現在

| 区 分 | 委員総数（人） | うち女性数（人） | 女性の占める割合（％） |
|-------------|---------|----------|-------------|
| 教育委員会 | 5 | 2 | 40.0 |
| 選挙管理委員会 | 4 | 0 | 0.0 |
| 監査委員 | 2 | 0 | 0.0 |
| 農業委員会 | 41 | 3 | 7.3 |
| 固定資産評価審査委員会 | 3 | 0 | 0.0 |
| 合 計 | 55 | 5 | 9.1 |

■資料：企画政策課

2. 審議会等（法令・条例に基づくもの）

平成23年4月1日現在

| 委員総数（人） | うち女性数（人） | 女性の占める割合（％） |
|---------|----------|-------------|
| 283 | 60 | 21.2 |

※ 地方自治法に基づき設置されている24の審議会等で算出

■資料：企画政策課

3. 管理職

平成23年4月1日現在

| 管 理 職 | | | | | |
|--------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|
| 管理職総数 （人） | うち女性 管理職数（人） | 女性の占める 割合（％） | うち一般行政職 | | |
| | | | 管理職総数 （人） | うち女性 管理職数（人） | 女性の占める 割合（％） |
| 85 | 13 | 15.3 | 47 | 0 | 0.0 |

■資料：企画政策課

男女共同参画に関する事業所アンケート調査結果

平成22年1月

南魚沼市男女共同参画推進市民会議・職場労働部会

南魚沼市企画政策課 男女共同推進担当

調査時点：平成22年1月1日現在
 調査期間：平成22年1月12日～1月31日
 調査対象：市内の従業員20名以上の企業
 調査方法：郵送で市内180事業所へ依頼
 調査回収結果：61.1%（180事業所中、110事業所が回答）

基礎データ

問1 事業所名

| | 合計 | 記入有 | 記入無 |
|-----|-------|------|------|
| 回答数 | 110 | 55 | 55 |
| 割合% | 100.0 | 50.0 | 50.0 |

問2 職種

| | 合計 | ① 農林漁業 | ② 建設業 | ③ 製造業 | ④ 運輸・通信業 | ⑤ 卸売・小売業、飲食店 | ⑥ 金融・保険業 | ⑦ 不動産業 | ⑧ 宿泊業 | ⑨ 医療・福祉 | ⑩ サービス業 | ⑪ その他 | 無回答 |
|-----|-------|--------|-------|-------|----------|--------------|----------|--------|-------|---------|---------|-------|-----|
| 回答数 | 110 | 4 | 27 | 31 | 7 | 8 | 2 | 0 | 3 | 2 | 21 | 4 | 1 |
| 割合% | 100.0 | 3.6 | 24.5 | 28.2 | 6.4 | 7.3 | 1.8 | 0.0 | 2.7 | 1.8 | 19.1 | 3.6 | 0.9 |

問3 全従業員数（南魚沼市内の全労働者数。臨時・パート・派遣従業員を含む）

| | 合計 | ① 19人以下 | ② 20～49人 | ③ 50～99人 | ④ 100～300人 | ⑤ 301人以上 | 無回答 |
|-----|-------|---------|----------|----------|------------|----------|-----|
| 回答数 | 110 | 18 | 53 | 23 | 12 | 4 | 0 |
| 割合% | 100.0 | 16.4 | 48.2 | 20.9 | 10.9 | 3.6 | 0.0 |

問4 問3のうち女性従業員の有無

| | 合計 | 有 | 無 |
|-----|-------|------|-----|
| 回答数 | 110 | 105 | 5 |
| 割合% | 100.0 | 95.5 | 4.5 |

問4-1 問3のうち派遣従業員の有無

| | 合計 | 有 | 無 |
|-----|-------|------|------|
| 回答数 | 110 | 25 | 85 |
| 割合% | 100.0 | 22.7 | 77.3 |

問5 南魚沼市及び男女共同参画推進市民会議（民間活動組織）が行っている男女共同参画推進事業を知っていますか？

| 回答 | 回答数 | 割合% |
|-----------------------------------|-----|------|
| 1. 推進組織も活動の内容も知っている | 4 | 3.6 |
| 2. 推進組織は概ね知っているが、活動の詳細まで把握していない | 30 | 27.3 |
| 3. 活動の内容は聞いたことがあるが、推進組織までは把握していない | 37 | 33.6 |
| 4. 推進組織も活動もまったく知らない | 39 | 35.5 |

問6 男女共同参画の推進について、現在の取組み状況について

| (1) 男女共同参画の推進について企業内で検討（意見交換等）したことがありますか？ | 回答 | 回答数 | 割合% |
|---|-------------------------|-----|-----|
| | 1.特になし | 97 | 88 |
| | 2.他の会議、打合せ時に話題となったことがある | 4 | 3.6 |
| | 3.不定期ではあるが話し合いの場がある | 6 | 5.5 |
| | 4.社内に推進のための組織をもっている | 3 | 2.7 |

| (2) 家庭と仕事を両立できる職場環境について | | | |
|--|-------------|-----|-----|
| ①性別による固定的役割分担意識に基づく慣行の見直しをしているか。（お茶出し、清掃分担の見直しなど） | 回答 | 回答数 | 割合% |
| | 1.実施 | 47 | 43 |
| | 2.1年以内に実施予定 | 0 | 0 |
| | 3.実施に向けて検討中 | 16 | 15 |
| | 4.実施予定なし | 47 | 43 |
| ②社内の現状把握のため、従業員の意見を聞く場を設置しているか。（アンケート・相談体制の整備など） | 回答 | 回答数 | 割合% |
| | 1.実施 | 50 | 46 |
| | 2.1年以内に実施予定 | 0 | 0 |
| | 3.実施に向けて検討中 | 14 | 13 |
| | 4.実施予定なし | 46 | 42 |
| ③ノー残業デーの導入等、所定外労働の削減および休暇を取りやすい雰囲気づくりなど、年次有給休暇の取得を促進しているか。 | 回答 | 回答数 | 割合% |
| | 1.実施 | 64 | 58 |
| | 2.1年以内に実施予定 | 0 | 0 |
| | 3.実施に向けて検討中 | 20 | 18 |
| | 4.実施予定なし | 25 | 23 |
| | 5.不明 | 1 | 0.9 |
| ④セクシュアルハラスメントの防止や相談体制の整備の取組みをしているか。 | 回答 | 回答数 | 割合% |
| | 1.実施 | 47 | 43 |
| | 2.1年以内に実施予定 | 0 | 0 |
| | 3.実施に向けて検討中 | 15 | 14 |
| | 4.実施予定なし | 48 | 44 |

| (3) 女性従業員の能力を生かす取組みについて | | | |
|--|-------------|-----|-----|
| ①募集採用に関わる役員・人事担当者へ、男女均等な採用に関する研修及び男女共に公正な人事評価を行うための研修を実施しているか。 | 回答 | 回答数 | 割合% |
| | 1.実施 | 40 | 36 |
| | 2.1年以内に実施予定 | 0 | 0 |
| | 3.実施に向けて検討中 | 18 | 16 |
| | 4.実施予定なし | 50 | 45 |
| | 5.不明 | 2 | 1.8 |
| ②新たな職域を目指すものに対する知識、資格取得のための支援を実施しているか。 | 回答 | 回答数 | 割合% |
| | 1.実施 | 74 | 67 |
| | 2.1年以内に実施予定 | 0 | 0 |
| | 3.実施に向けて検討中 | 10 | 9.1 |
| | 4.実施予定なし | 25 | 23 |
| | 5.不明 | 1 | 0.9 |
| ③経営トップ自らが取組みの方針を明示し、女性従業員の能力発揮を促進しているか。 | 回答 | 回答数 | 割合% |
| | 1.実施 | 57 | 52 |
| | 2.1年以内に実施予定 | 0 | 0 |
| | 3.実施に向けて検討中 | 13 | 12 |
| | 4.実施予定なし | 39 | 36 |
| | 5.不明 | 1 | 0.9 |
| ④女性の管理職等への登用をすすめているか。 | 回答 | 回答数 | 割合% |
| | 1.実施 | 53 | 48 |
| | 2.1年以内に実施予定 | 0 | 0 |
| | 3.実施に向けて検討中 | 20 | 18 |
| | 4.実施予定なし | 35 | 32 |
| | 5.不明 | 2 | 1.8 |

問7 ハッピーパートナー企業、効果について（複数回答可）

| 回答 | 回答数 | 割合% |
|------------------------------------|-----|-----|
| 1.知らない | 77 | 52 |
| 2.ある程度知っている | 22 | 15 |
| 3.知っている | 7 | 4.7 |
| 4.現在ハッピーパートナー企業として取組んでいる | 1 | 0.7 |
| 5.事業運営の上で効果があるとは思えない | 5 | 3.4 |
| 6.取組みについては理解するが、現実問題として登録には踏み切れない。 | 15 | 10 |
| 7.将来の企業の在り方として検討してみたい | 12 | 8.1 |
| 8.ぜひ登録し、積極的に取組みたい | 1 | 0.7 |
| 9.ハッピーパートナー企業についての研修会があれば参加してみたい | 7 | 4.7 |
| 10.不明 | 1 | 0.7 |

問8 男女共同参画の推進と少子化対策について（複数回答可）

| (1) 男女共同参画と少子化の関係についてお聞きします。 | 回答 | 回答数 | 割合% |
|------------------------------|---|-----|-----|
| | 1.男女共同参画の推進で女性が社会に進出することは、逆に少子化につながると思う | 9 | 8.2 |
| | 2.男女共同参画の推進で、男女の意識が共に変わらなければ、少子化はくい止められない | 31 | 28 |
| | 3.男女共同参画の推進と少子化対策は別問題であり直接関係ない | 33 | 30 |
| | 4.男女共同参画の推進は少子化対策にもつながっている。 | 8 | 7.3 |
| | 5.わからない | 26 | 24 |
| | 6.不明 | 3 | 2.7 |

| (2) 少子化に向けて企業として考えていることがありますか | 回答 | 回答数 | 割合% |
|-------------------------------|---|-----|------|
| | 1.企業として個々の経済的安定のために雇用の確保等、責任を課したい | 44 | 23.8 |
| | 2.将来を担う若者（男女を問わず）の経済的自立に向けて出来る限りの雇用等について考慮したい | 38 | 21 |
| | 3.出産・育児期にある従業員には仕事と家庭生活が両立できるよう配慮している | 51 | 28 |
| | 4.従業員の家族にも職場を理解してもらう方法を講じている | 8 | 4.3 |
| | 5.国県市町村も、企業に対して効果的な施設を講ずべきだ | 22 | 12 |
| | 6.市民活動も含めて、他地域全体でもっと関心を持つべきだ | 18 | 9.7 |
| | 7.不明 | 4 | 4.2 |

南魚沼市男女共同参画推進プラン
第2次南魚沼市男女共同参画基本計画
～ ひと女とひと男 みんなでつくろう！ すうっと住みたい南魚沼市 ～
平成24年3月

編集 南魚沼市 総務部 企画政策課
発行 南魚沼市
〒949-6696
新潟県南魚沼市六日町 180-1
電話 025-773-6660(代表) FAX025-772-3055
URL <http://www.city.minamiuonuma.niigata.jp>