

第3次南魚沼市男女共同参画 第3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！ ずっと住みたい南魚沼市 ～



平成29年4月

南魚沼市



はじめに

少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した日本にとって、男女共同参画社会の実現は、社会の多様性と活力を高め、経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組む必要があります。

南魚沼市では平成 19 年に男女共同参画基本計画を策定して以来、男女が互いの人格や生き方を尊重しあい、ともに輝く豊かな男女共同参画社会の実現を目指してきました。しかし、男女平等や多様な個性を尊重する考え方が徐々に広がる一方で、人々の意識や社会習慣の中には、いまだに固定的な性別役割分担意識が根強く残り、様々な分野において女性と男性の共同参画が進んでいないのが現状です。

また、当市の国勢調査による人口は平成 7 年をピークに減少を続けており、平成 27 年の調査では 58,568 人となっています。このうち 14 歳以下の年少人口が占める割合は 12.6%と減少傾向にある一方で、65 歳以上の老年人口が占める割合は 29.25%に増加し、高齢化率が高まっています。

こうした中、平成 24 年に策定した第 2 次南魚沼市男女共同参画基本計画の計画期間が平成 28 年度で終了することから、これまでの取組の成果や、社会情勢の変化を踏まえた今後の課題を整理し、国の第 4 次男女共同参画基本計画を勘案して本計画を策定しました。

この計画は、「^{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」を目指し、様々な分野で男女共同参画の取組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するためには、行政の取組はもとより、市民の皆さまと協働しながら取り組むことが重要となりますので、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南魚沼市男女共同参画市民会議の皆さまをはじめ、ご協力いただいた方々に心からお礼を申し上げます。

平成 29 年 4 月 1 日

南魚沼市長
林 茂 男

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	8
(4) 南魚沼市の動き	8
(5) 行政区における女性役員の状況	9
(6) アンケート調査から見える課題	10
3 計画の位置づけ	12
(1) 計画の位置づけと他の計画との整合性	12
(2) 計画期間	12

第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の目標	15
2 計画の継承	15
3 計画の体系	15
4 計画の性格	18
5 計画の期間	18
6 計画の推進体制	18

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	23
重点目標1	学習機会の提供や啓発の実施	24
重点目標2	教育による取組の充実	26
基本目標Ⅱ	男女が共に参画する活力あるまちづくり	30
重点目標3	家庭における男女共同参画の推進	31
重点目標4	地域における男女共同参画の推進	36
重点目標5	職場・労働における男女共同参画の推進	40
重点目標6	市政における男女共同参画の推進	47

基本目標Ⅲ	誰もが安心して健やかに暮らせるまちづくり	49
重点目標7	DVの防止・対策の推進	51
重点目標8	虐待・暴力の防止・対策の推進	53
重点目標9	ハラスメントやいじめの防止・対策の推進	55
重点目標10	DV・虐待被害者支援のための連携体制の強化	56
重点目標11	防災・災害対策への女性の参画	57
重点目標12	性差を踏まえた生涯にわたる健康支援	59
重点目標13	多文化共生の推進	60
重点目標14	暮らしやすい環境整備	61
基本目標Ⅳ	男女共同参画に取り組む組織づくり	62
重点目標15	推進体制の整備	63
重点目標16	市役所におけるワーク・ライフ・バランスと女性 活躍の推進	65
重点目標17	ハラスメントの防止と対策の強化	68
重点目標18	ジェンダー統計の実施	69

第4章 参考資料

○用語集	73
○男女共同参画に関する年表	81
○男女共同参画社会基本法	84
○新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例	87
○女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条例	89
○第4回世界女性会議北京宣言	93
○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	95
○女性の職業生活における活躍に関する法律	101
○次世代育成支援対策推進法	106
○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	112
○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	120
○男女共同参画に関するアンケート調査結果	121

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

少子高齢化が進む中で、全ての人々が生きがいを持って安心して暮らすためには、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が必要です。

市では、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、「女と男みんなでつくろう！ずうっと住みたい南魚沼市」を目標に掲げ、「南魚沼市男女共同参画基本計画」を策定し、様々な施策を進めてきました。

これまでの取組により、審議会等の委員に占める女性の割合が上昇する、男女共に働きやすい職場づくりに取り組む企業が増加するなどの成果があった一方、性別による固定的な役割分担意識は根強く残っており、多様な分野における意思決定過程への女性の参画はまだまだ男性と比べて低い状況にあり、依然として、家事や育児等の家庭における責任も主に女性が担っています。

また、人口減少や少子高齢化の進行、単身世帯やひとり親世帯の増加、非正規労働者の増加など、男女共同参画を取り巻く状況が大きく変化してきています。

この計画は、こうした社会経済情勢等の変化やこれまでの取組の成果や課題を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより効果的に推進するため策定するものです。

また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下「配偶者暴力防止法」という。）第2条の3第3項及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）第6条第2項に基づく計画としても位置づけます。

前基本計画の取組を継承しつつも、社会情勢の変化によって生じた課題に対応するため、「第3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

国連では、昭和 50 年（1975 年）を国際婦人年とし、メキシコで開催された「国際婦人年世界会議」において「平等・開発・平和」を目標に、各国がとるべき政策への指針となる「世界行動計画」を採択しました。

昭和 54 年（1979 年）の「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、昭和 60 年（1985 年）の「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」等を経て、平成 7 年（1995 年）に第 4 回世界女性会議（北京会議）が開催され、「北京宣言」及び平成 12 年（2000 年）までの行動指針である「行動綱領」が採択されました。

さらに、平成 12 年にニューヨークの国連本部で「女性 2000 年会議」が開催され、「行動綱領」の実施状況を検討及び評価するとともに、最終日に「政治宣言」と「北京宣言及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。

平成 17 年（2005 年）には、1995 年に北京で開催された第 4 回世界女性会議から 10 年目を記念し、定例の国連婦人の地位委員会が閣僚級会合に格上げされ、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が全会一致で採択されました。

平成 22 年（2010 年）には、ニューヨーク国連本部で「第 54 回国連婦人の地位委員会（CSW）」/『北京+15』記念会合」が開催され、「北京宣言」及び「行動綱領」等を再確認し、実施に向けた国連や NGO 等の貢献強化などの宣言等が採択されました。

さらにその 5 年後の平成 27 年（2015 年）には、ニューヨーク国連本部で「第 59 回国連婦人の地位委員会（CSW）」/『北京+15』」が開催され、「北京宣言」及び「行動綱領」等を再確認し、「北京宣言」及び「行動綱領」の安全で効果的な実施を加速し達成するため、すべての機会とプロセスを利用するなどの宣言等が採択されました。

平成 28 年（2016 年）には、ジュネーブ国連欧州本部での女子差別撤廃委員会において、我が国が国連に提出した女子差別撤廃条約実施状況第 7 回及び第 8 回報告の審議が行われ、委員会が評価する点や日本政府の政策等に対する見解がまとめられました。

(2) 国の動き

国においては、昭和 52 年に「国内行動計画」を策定し、向こう 10 年間の女性に関する行政の課題及び施策の方向を明らかにし、総合的、体系的な施策を推進してきました。

その結果、「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「男女雇用機会均等法」という。)の制定など法律や制度が整備され、女性に関する施策の取組は大きく進み、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。

平成6年には、男女共同参画社会の形成に向けて総合的、効果的に推進するために、内閣総理大臣を本部長とする男女共同参画推進本部が設置されました。

また、平成8年には、男女共同参画審議会による「男女共同参画ビジョン」の答申を受けた「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。

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、それに基づいた「男女共同参画基本計画」が平成12年12月12日に策定されました。

平成13年1月の中央省庁等の再編成によって、総理府の「男女共同参画室」が内閣府の「男女共同参画局」となり、内閣府に置かれる重要政策に関する会議の一つとして「男女共同参画会議」が設置され、推進体制が強化されました。

平成17年12月には、「男女共同参画基本計画(第2次)」が策定され、平成22年12月には「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。

そして、平成25年の「『日本再興戦略』改訂2014-未来への投資-」の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられ、また、平成27年8月に女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務づける女性活躍推進法が制定されるなどの動きの中で、平成27年12月に「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

○女性活躍推進法と男女共同参画社会基本法との関係について

女性活躍推進法は、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権の尊重と急速な少子高齢化の進展を初めとした社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目的に制定されました。

この法律は、基本法である男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり実施法と位置づけられており、同法が社会のあらゆる分野を対象としているのに対し、女性活躍推進法では、「女性の職業生活」に法の射程を限定しています。

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

県の女性行政の取組は、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」を基本に実施され、昭和 60 年に 10 年間の婦人施策の総合的指針として「新潟県婦人対策の方向」を策定しました。

平成 4 年には、民間有識者等で構成される女性問題協議会から提出された「新潟県婦人対策の方向の改定についての意見報告」を踏まえ、国内外の女性問題への取組促進に対応するために、「新潟県婦人対策の方向」を全面改定し、「にいがたオアシス女性プラン」を策定しました。

平成 8 年には、上記プランの計画期間終了により、国の内外における女性問題解決への動きや、少子化、高齢化、国際化等の時代の流れに対応するため「ニューにいがた女性プラン」を策定しました。

平成 13 年には、男女共同参画基本法に基づく都道府県男女共同参画計画として「新潟・新しい波男女平等推進プラン」を策定しました。

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」を制定し、条例に基づき「男女平等推進相談室」を新潟ユニゾンプラザ内に開設しました。

さらに、平成 18 年には、条例の基本理念に基づき、「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、平成 25 年には、「新潟県男女共同参画（男女平等推進プラン）」の計画期間は平成 24 年度をもって終了したことから、「第 2 次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。

(4) 南魚沼市の動き

本市では、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。

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（以下「市民会議」という。）」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、平成 18 年 5 月に「南魚沼市男女共同参画庁内推進会議（以下「庁内会議」という。）」を設置しました。

この2つの組織で検討を重ね、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。

平成 24 年 3 月には、「南魚沼市男女共同参画基本計画」の計画期間が終了することから、これまでの取組成果と課題、社会情勢の変化などを踏まえ、「第 2 次南魚沼市男女共同参画基本計画」を策定しました。

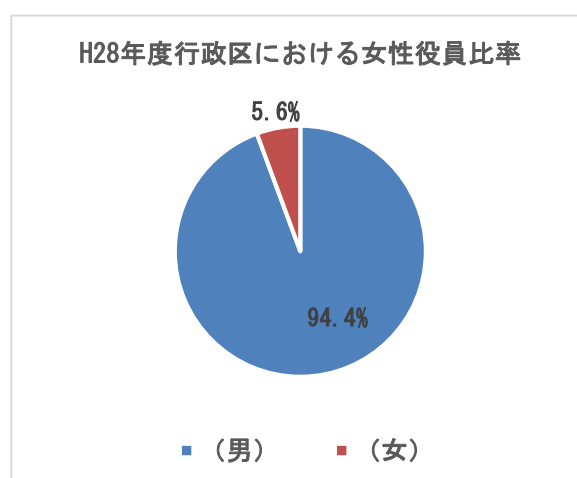
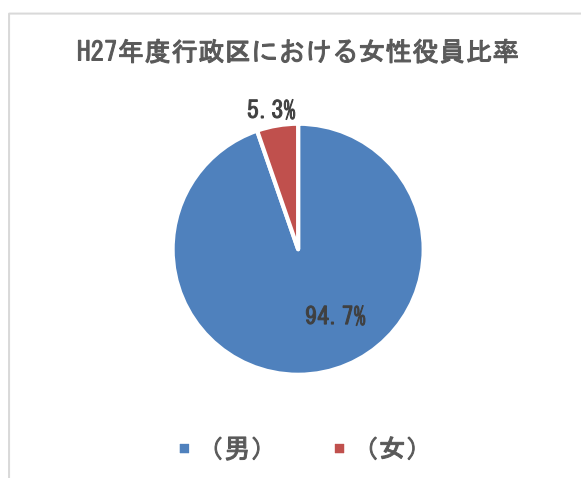
市民会議と庁内会議が両輪となって連携し、かつそれぞれの役割を担って取組を行うこととし、それぞれ 4 つの部会（地域づくり部会、健康福祉部会、子育て教育部会、職場労働部会）をつくり、研修会や講座を開催するなど、市民、職員に対する意識啓発を進めてきました。

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、総合計画を基本に据え、さらに「男女共同参画社会基本法」、「女性活躍推進法」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の理念を踏まえつつ、その実現を目指した「第 3 次南魚沼市男女共同参画基本計画」を策定しました。

（5）行政区における女性役員の状況

男女が社会の対等な構成員として、性差によらず、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社会の実現に向けて「行政区における女性役員の状況に関するアンケート」調査を実施しています。

平成 28 年度のアンケートの集計結果では、女性の区長・副区長は 0%、役員全体でも女性の比率は 5.6%と低く、性別による固定的役割分担が残る状況です。個別意見では、「女性が役員になりたがらない」、「家庭や子育てがあり女性は辞退する」、「男女関係なく人員不足」といった意見がある一方で、「性別にこだわっていない」、「女性の視点で、女性の声も聞くような運営が望ましい」といった意見があります。



(6) アンケート調査から見える課題

計画策定の基礎資料とするため、平成28年10月9日に市民会議によるアンケート調査を実施しました。

○お住まい

大和	六日町	塩沢	市外	未記入	合計
54	26	5	22	13	120

○年齢

10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	未記入	合計
3	7	31	25	13	25	16	0	120

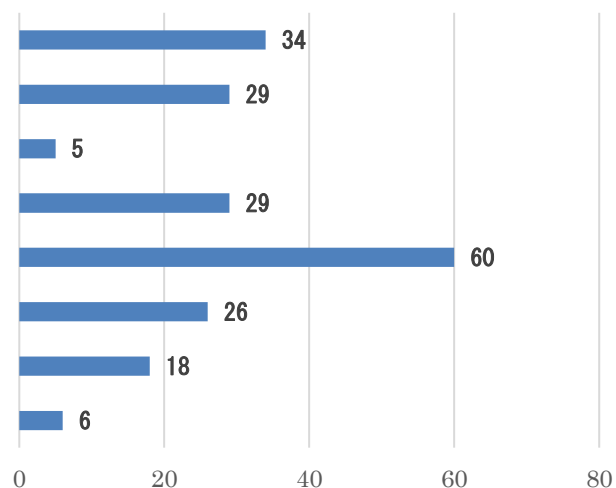
○性別

男	女	未記入	合計
26	73	21	120

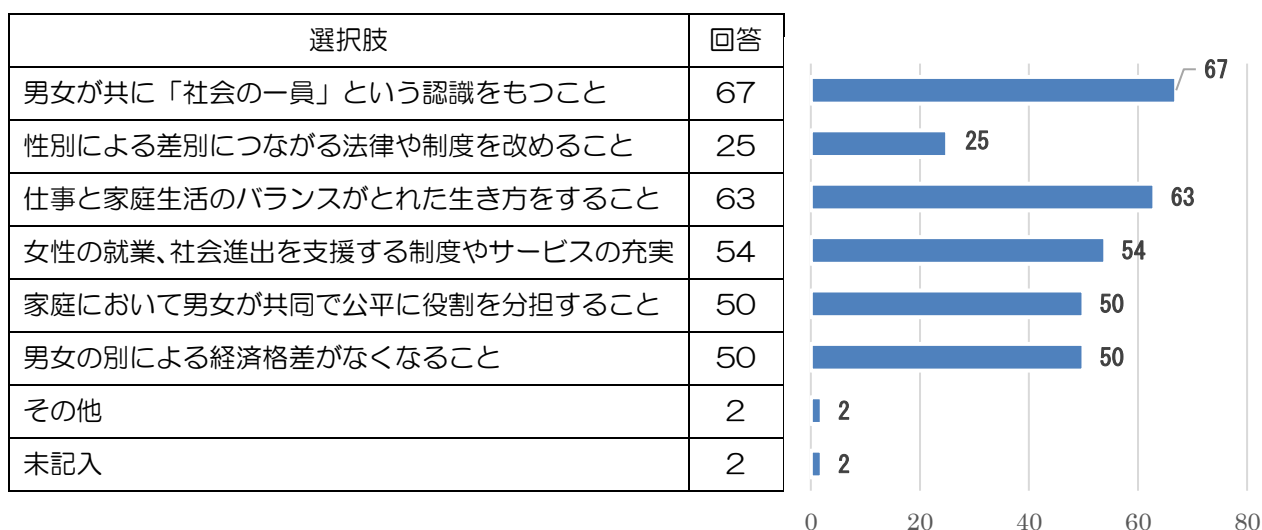
○設問1：あなたはどのような時や場所で、男女の差別感を感じますか？

(3つまで選択可)

選択肢	回答
家庭生活で	34
職場で	29
学校教育で	5
地域社会で	29
社会の慣習やしきたりで	60
政治経済で	26
社会全体で	18
未記入	6



○設問 2：男女が平等な立場で調和した社会にするために、必要なことは何だと思えますか？（3 つまで選択可）



その他の内容

- ・男性の意識改革（50代男性）
- ・平等という考え方に無理がある。女と男は違うので。（30代女性）

今回のアンケートにより、社会の慣習やしきたりの中に性別による固定的役割分担意識がまだまだ残っていて、社会生活のあらゆる場面で平等ではない状態だと感じている人が多く、特に女性にその傾向が強いことが分かりました。男女が共に「社会の一員」という認識を持ったうえで、家庭においても地域、職場においても性別にこだわらない公平な役割分担が求められており、制度やサービスを充実させ、男女の経済格差等の解消が図られることが必要とされています。

男女共同参画社会とは、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、自らが求める職業や家庭内での責任等社会全体のあらゆる場面において、性差による不平等をなくすことにあります。その他の記載欄に「平等という考え方に無理がある。女と男は違うので」とあるように、まだまだ男女共同参画の考え方や平等の本目が正しく理解されていない現状にあることから、これからも従来の固定的な社会構造の概念にとらわれない意識改革や啓発活動が必要とされています。

3 計画の位置づけ

(1) 計画の位置づけと他の計画との整合性

- (a) 本計画は、市の最上位計画である、第 2 次南魚沼市総合計画の下に位置づけられる個別計画となります。
- (b) 総合計画の中で掲げる「共感と共生のまちづくり」を実現するため、子どもから大人まで誰もが互いに人権を尊重し、人権に関する正しい理解と行動を身につけることで、あらゆる差別や偏見を許さない人権尊重のまちづくりを推進し、性別による固定的役割分担意識の解消を図り、それぞれの個性と能力を発揮して、仕事、家庭、地域社会のバランスのとれた暮らしができる男女共同参画社会を目指します。
- (c) 男女共同参画社会基本法第 14 条の 3 第 3 項の規定により、市町村には国・県の男女共同参画計画を勘案し、計画を策定することが努力義務とされていることから、本計画を同法による市町村男女共同参画計画として位置づけます。
- (d) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第 2 条の 3 第 3 項の規定により、市町村には国の基本方針に即しかつ県の基本計画を勘案した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策定（DV防止基本計画）の努力義務があることから、本計画を当市のDV防止基本計画として位置づけます。

なお、該当項目については、【DV防止基本計画】と明記しています。

- (e) 平成 27 年 8 月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第 6 条第 2 項には、各市町村に国の基本方針・県の基本計画を踏まえ「区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（市町村推進計画）」策定の努力義務が規定されていることから、本計画を当市の女性活躍推進計画としても位置づけます。

なお、該当項目については【女性活躍推進計画】と明記しています。

(2) 計画期間

本計画の計画期間は、平成 29 年度から平成 33 年度までの 5 年間とします。

なお、国・県の動向や社会情勢の変化などを踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

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目指すものです。

2 計画の継承

本市では、平成19年度から、5か年計画である「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、施策の基本的方向を継承した中で、国や県との整合性を図るため、基本目標の見直しを行い、取組を行ってきました。

平成29年度からの「第3次南魚沼市男女共同参画基本計画」では、第2次基本計画を継承し、さらに発展させる方向性として構成の見直しを行い、本市の現状と課題を踏まえて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及び、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など男女共同参画について市民一人ひとりが正しく理解することが重要です。

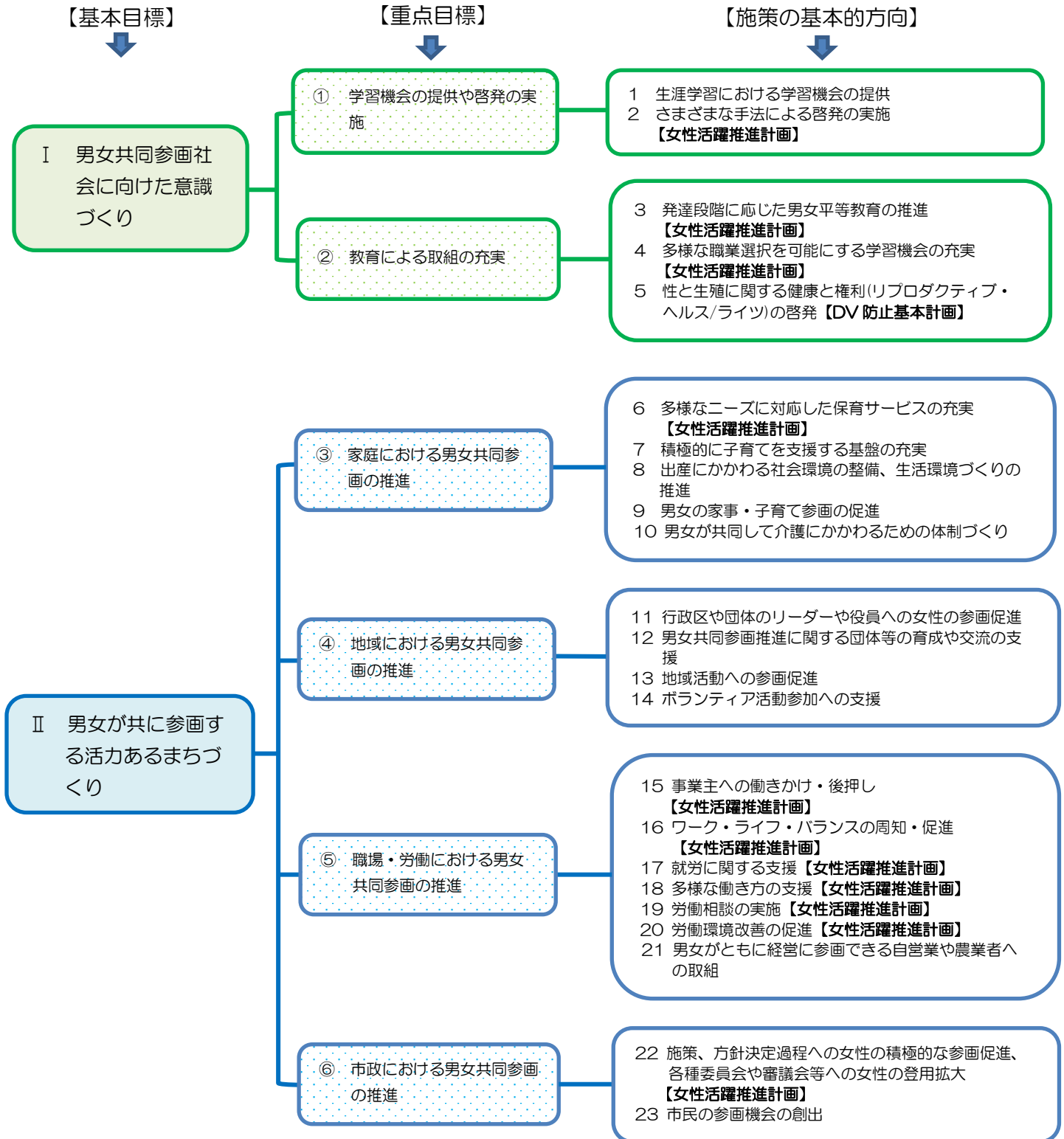
そのために、それぞれの人権が保障され自立できる環境のなかで、家庭・地域・職場ごとに市民、団体、事業者、教育関係者がそれぞれの役割に応じて男女共同参画社会推進に取り組むため、次の4つの基本目標を掲げ、その目標を達成するためにそれぞれの重点目標と施策の基本的方向を設定します。

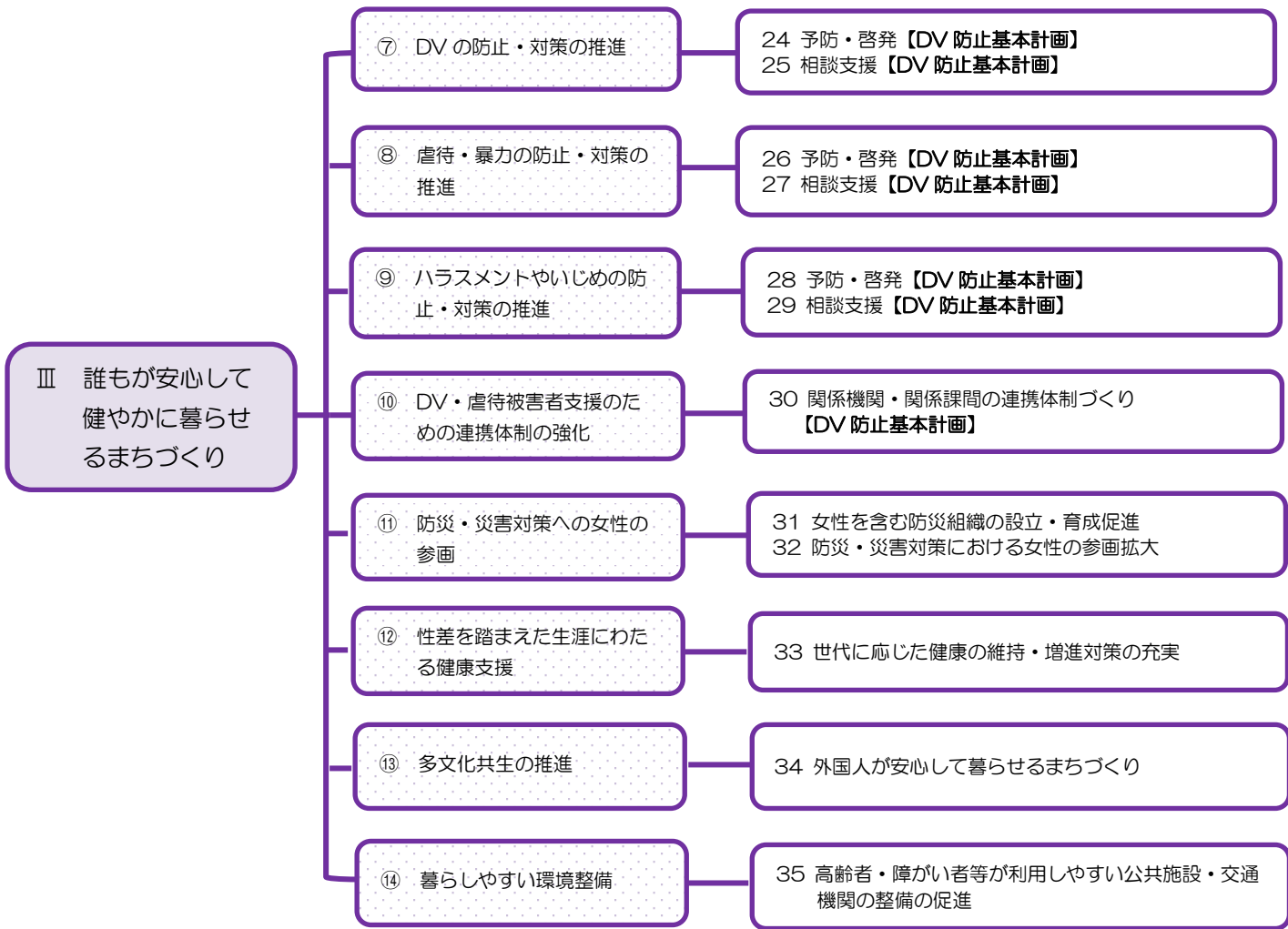
- 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた意識づくり
- 基本目標Ⅱ 男女が共に参画する活力あるまちづくり
- 基本目標Ⅲ 誰もが安心して健やかに暮らせるまちづくり
- 基本目標Ⅳ 男女共同参画に取り組む組織づくり

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3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) 本計画は、「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及び南魚沼市の第2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。
- (2) 本計画は、市民組織としての市民会議と行政組織の庁内会議との協働により策定したものです。
- (3) 本計画は、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29年度から平成33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

市民組織の市民会議と行政組織の庁内会議が相互に連携し、かつそれぞれの役割分担を担い、市民と行政が協働して本計画を推進します。

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、次のとおり進めます。

(1) 推進体制の組織・機構の整備充実

本計画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が本計画を理解し実践していくことが重要です。そのため本計画の推進にあたっては、市民組織の市民会議と行政組織の庁内会議が相互に連携し、かつそれぞれの役割を担いながら市民と行政の協働により進めていきます。

① 市民会議

本計画の効果的な推進を図るためには、行政の推進体制の強化のみならず、市民一人ひとりの意識改革や生活の場での実践が必要とされます。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理解を深めるとともに、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、さらに市民会議会員全体に向けての総会（最高議決機関）を置くこととしています。

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及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) 市民及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た発信が必要であり、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組ができるように啓発事業を展開する必要があります。

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市民会議との連携及び活動への支援

市民会議と庁内会議の合同会議等を開催し、情報の共有を図ります。

市民会議が行う啓発活動等を支援します。

③市民全体の男女共同参画セミナーの開催

市民等を対象とした男女共同参画セミナーを開催し、意識改革を進めます。

(3) 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。

(4) 国、県、関係機関及び市内の関係団体との連携

①県及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、活動範囲の拡大を目指します。

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。

南魚沼市男女共同参画推進体制

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」

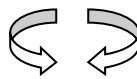
南魚沼市男女共同参画推進協議会

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

- ◇施策に関する総合的な企画及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及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



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

- ◇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

長い時間のなかで人々の意識の中に形成されてきた性別に基づく固定的な役割分担意識や性差に関する偏見は、時代とともに変わりつつあるものの、いまだに根強く残り、家事や育児、家族の介護等の家庭的責任の多くを事実上女性が担っていることなど、個人が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平等に確保されているとは言えない状況です。

平成28年度に市民会議が行った市民へのアンケート調査では、男女の差別感を感じるのには「社会の慣習やしきたり」で」と答えた人が男女とも最も多かった一方、次いで男性は「地域社会で」という答えが多かったのに対し、女性は「家庭生活で」が高くなっており、男女の役割分担の現状を反映していることがうかがえます。また、女性はこのほかにも「政治経済の中で」、「職場で」、「地域社会で」の回答が同程度高くなっており、男性に比べ、女性はあらゆる場面で具体的に差別感を感じていることがわかりました。

これらの差別感を解消し、男性も女性も自らの希望に沿った形で多様な活動が展開でき、夢や希望が叶う社会を実現するためには、男女共同参画の理解の促進に向けた広報・啓発活動及び教育により意識改革を図る必要があります。

そのため、職場・家庭・地域において、男女共同参画に関する理解を深め、定着させることを目的とした広報・啓発活動を関係機関と連携しながら進めるなど、わかりやすく、正しい理解が得られるような情報提供や機会づくりを行うことが重要です。

学校・家庭・地域における教育や学習は、性別による固定的な役割分担意識を是正し、人権尊重を基盤にした男女平等観の形成を促進する重要な役割が与えられています。

社会にいまだ根強く残る男女差別や性差に関する偏見を次世代に引き継がないためには、子どもたちの生活の場で大きな影響力を持つ保護者、学校等教育関係者、地域の指導者等が、先ず男女共同参画について正しく理解することが重要です。そのうえで、児童生徒の発達段階に応じて学校・家庭・地域が相互に連携しながら、男女平等を推進する教育・学習の充実を図る必要があります。

重点目標 1

学習機会の提供や啓発の実施

重点目標 2

教育による取組の充実

重点目標1 学習機会の提供や啓発の実施

多様な分野にわたる男女平等に向けた課題への気付きや、男女平等推進に関する取組への理解を促進するため、生涯学習の場において、男女平等を含めた内容の教育を行います。

また、性別による固定的な役割分担意識[※]の改革を促進するため、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加など社会情勢の変化に対応し、職業生活や家庭生活における性差に関する偏見や、男女の働き方・暮らし方・意識を変革するセミナーや講演会などの学習機会を提供します。

施策の基本的方向

1. 生涯学習における学習機会の提供

担当部署：社会教育課

- (1) 生涯学習・社会教育を推進する仕組み・支援体制づくり
- (2) 高齢者の経験や知恵、技を世代継承する生涯学習プログラムの推進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

高齢者、特に女性の生涯学習に対する意欲は高く、既存の公民館講座の自主的活動の中で、自らの趣味、教養を十分高めてきたものと思います。一方で男性の場合、特に定年後の高齢層は社会参加への意欲が低い傾向にあるため、重点的にその階層をとらえた講座の企画検討を行ってきました。

趣味や個人の生涯学習に求めるニーズの多様化、また既存の公民館講座のマンネリ化も傾向的に見られ、なかなか新規の受講生が増えない状況です。

後期教育基本計画～笑顔あふれる教育プランⅡ～に謳われている生涯学習・社会教育システムのイメージプラン「学びの郷南魚沼プラン」が目指す世代間をつなぐ学びの循環「学び合い、教えあい、伝えあい、そして輝く、わたしと地域」の実現により、性別にとらわれない新たな学びの場づくりへとつながる取組を進めます。

※ 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。

施策の基本的方向

2. さまざまな手法による啓発の実施【女性活躍推進計画】

担当部署：企画政策課

- (1) 旧来の社会制度、地域慣習等の見直しと意識改革の推進
- (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

【これまでの取組状況と課題・方向性】

これまで、男女共同参画セミナー等を市民会議との共催で実施し、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の取組を進めてきました。

また、市報や市ウェブサイト等により、県のハッピー・パートナー企業（男女共同参画推進企業）募集の周知や、「男女共同参画週間のお知らせ」等を行い広報活動に努めてきました。市民会議でも市内全戸配布の啓発チラシ「ハーモニー」を発行し、様々な場面における男女共同参画の重要性について情報発信をしています。

しかし、男女間の固定的役割分担の意識や性差による偏見は、社会情勢の変化とともに改善されつつあるものの、いまだに家庭、学校、地域、職場などあらゆる分野において根強く存在しているのが現状です。

そのため、今後も役割分担意識や性差による偏見に対する意識改革を進めるため、さまざまな手法による啓発活動を実施していく必要があります。引き続き、市民会議等と連携しながら、市報、市ウェブサイトを通じて普及啓発に取り組むとともに、継続的なセミナーや学習会を開催し、男女共同参画について気づきや理解を深める活動を実施します。



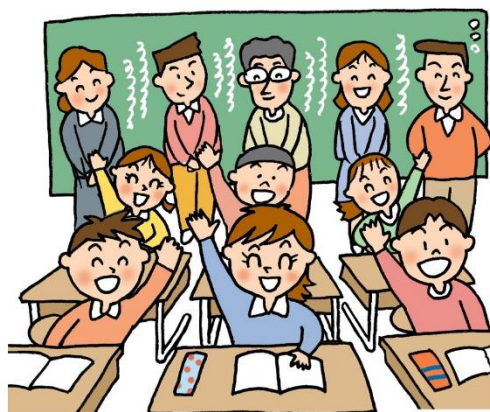
重点目標2 教育による取組の充実

学校教育においては、男女混合名簿となっており、呼称についても男女の区別のない呼称が浸透するなど男女平等の取組が進んでいます。今後も継続的な学校教育による子どもたちの人権の尊重や男女平等への理解促進を進める必要があります。

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、主体的にものと考え選択できる能力や態度を身につけるには、学校教育を通じて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。また、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、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。

学校教育での男女平等の取組を効果的に進めるためには、地域や家庭での教育と一体的な意識啓発が必要なことから、引き続きPTAに対する男女共同参画の意識啓発や地域への情報発信に取り組みます。



施策の基本的方向

3. 発達段階に応じた男女平等教育の推進【女性活躍推進計画】

担当部署：子育て支援課、学校教育課

- (1) 発達段階に応じた人権の尊重、男女平等、相互理解についての指導の充実
- (2) 年齢に応じた性教育の実施
- (3) 教育活動全体を通じた男女共同参画への意識啓発
- (4) 学校と地域が一体となった男女平等教育の推進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1) 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。

(2) 南魚沼保健所管内では、10代の妊娠件数(15~19歳女子人口千対)が県数値を上回る年が多かったことから、思春期での望まない妊娠や性感染症予防が重要となっています。中学校で外部講師による性の健康教育(3年生対象)が実施されていますが、講師の確保が困難で、今後の継続が問題となっていました。

そのため、平成26年度から継続可能な健康教育の実施体制づくりについて検討を進め、平成27年度に中学3年生を対象とした性の教育教材を作成しました。平成28年度はその教育教材を使用し、市内6中学校で性の健康支援講演会を実施しました。今後も継続して検討会で協議を行い、効果的な取組となるよう進めていきます。

(3) 話し合い活動や各種取組において、男女が区別なく協力して学習活動に参加する姿が多く見られるようになりました。全ての学校で年間指導計画を作成し、引続き男女平等教育の充実を推進していきます。

(4) PTA活動等において、男女平等の意識は定着しつつあるものの、地域コミュニティの年配層では未だ理解と認識が不十分な状況です。このため、今後も継続してPTAに対する男女共同参画の意識啓発とPTAから地域コミュニティに対する啓発の発信に取り組みます。

施策の基本的方向

4. 多様な職業選択を可能にする学習機会の充実【女性活躍推進計画】

担当部署：学校教育課

(1) さまざまな職業を知る学習機会の充実

【これまでの取組状況と課題・方向性】

小学校では職場訪問、中学校では職業体験を各学校で取り組んできましたが、男女共同参画の視点での取組は不十分な状況でした。

そのため、職場訪問や職場体験などの学習活動で、職業における男女の固定的な性別役割分担意識もあったと思われます。

今後は、男女が各人の能力、適性を考え、性別にとらわれず、さまざまな職業選択を可能にするための学習機会の充実を図ります。



施策の基本的方向

5. 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【DV防止基本計画】

担当部署：保健課

（1）教職員等指導者に対する研修の充実

【これまでの取組状況と課題・方向性】

当市の母子保健の現状として、10代の人工妊娠中絶率が高く、近年増加傾向にあり、10代の出産数も人口に比して多いという課題があります。望まない妊娠・出産は、その後の性感染症や育児での虐待につながることもあります。そのため、保健所を中心に、学校、医療機関、助産師会、教育機関、湯沢町等と会議を重ね、市町の中学3年生全員に向けた「思春期の性の健康教育」の実施に向けた検討を行い、平成28年度から市内6中学校で同じ教材を用いて健康教育を実施しました。アンケート結果から中学生にもわかりやすい内容だったと評価されています。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（略して「リプロ・ヘルス」）という考え方については言葉だけの周知ではわかりにくいという側面があります。広く社会に浸透していくためにも、思春期から、男女の体の仕組みや健康上の違いについて学び、互いに理解し合う教育が必要です。

そのため、今後も思春期から自分も相手も大切に考えることができるよう、学校現場と連携し性の健康教育を継続していきます。

※ 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）

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。（「新潟県男女共同参画計画」抜粋）

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

基本目標Ⅱ 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、誰もが社会のさまざまな分野で性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりが重要です。

また、将来にわたり持続可能で、多様性に富んだ活力ある社会を構築するためには、多様な人材の能力の活用、多様な視点の導入が必要です。

「行政区における女性役員の状況に関するアンケート調査」の結果からも明らかなように、地域の方針決定過程への女性の参画は極めて低い状況です。地域においても、男女がともに責任を担いながら、多様な意志が地域づくりの方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受することができるような社会の実現が望まれます。そのためには、多様な人材の能力の活用等の観点から重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の参画の機会を拡大していく必要があります。

これまで男性は、家事・育児・介護等への参画が必ずしも十分ではない状況が見受けられましたが、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加により、今後、育児や介護といった家庭生活における男性の役割が増すことが見込まれます。男女の働き方・暮らし方・意識を変革し、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画できるよう職業生活その他の社会生活と家庭生活との調和が図られた、男女がともに暮らしやすい社会を実現する必要があります。

重点目標 3

家庭における男女共同参画の推進

重点目標 4

地域における男女共同参画の推進

重点目標 5

職場・労働における男女共同参画の推進

重点目標 6

市政における男女共同参画の推進

重点目標3 家庭における男女共同参画の推進

家庭においては、若い世代を中心に男性も意識変化が進んでいますが、依然固定的性別役割分担により女性に家事負担が偏る傾向にあり、男性の更なる参画が求められる状況です。性別にとらわれず、女性も男性も共に自らの意志と能力に応じた輝き方が出来る基盤を整えるため、各種支援を実施するとともに、市民ニーズに対応したサービスの充実に努めます。

妊娠・出産は女性の健康にとって大きな節目であり、適切な健康管理や、不安感・負担感の軽減が必要です。妊産婦とそのパートナーに対し各種の支援を行います。

高齢者や障がい者への介護についても、介護の担い手が女性になりがちなことや、特に高齢の要介護者の多くが女性であることから、介護の負担軽減や相談支援を行います。

男性の家事・育児参加は女性の負担軽減と就労支援だけでなく、子どもの健全な発育、夫婦間の絆の強まりにもつながるため、男性の家事や育児参加を促進する取組を進めます。

施策の基本的方向

6. 多様なニーズに対応した保育サービスの充実【女性活躍推進計画】

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
- (3) 子育て相談の充実

【これまでの取組状況と課題・方向性】

ほのぼの広場の開催日数の増加及び施設の改築・改修に伴う乳児・未満児保育体制の拡大についてはほぼ計画通り整備できました。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しています。

少子化傾向にあり、各種事業への需要動向が不透明な状況ではありますが、今後も費用対効果を踏まえたうえで、機能の拡充や、多様なニーズに対応した保育サービスの充実のための整備を進めていきます。

母子家庭だけではなく、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ったことから利用が促進されています。今後はこれまでの手当中心の支援から、就業、自立支援に向けた総合的な取組への変換が必要です。

施策の基本的方向

7. 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、子ども・若者育成支援センター

- (1) 学童の安全のための放課後対策の充実
- (2) ひとり親家庭等への支援体制の充実
- (3) 子育て支援サービスの充実
- (4) 地域ぐるみでの子育て体制の整備

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1) 放課後児童クラブを市内17か所に設置して取り組んできましたが、利用児童数が急増し、一部の施設で待機児童が生じています。この現状を解消するため、小学校の空き教室等を確保し、「放課後子ども教室」と一体的に取り組む、多様な体験・活動ができる環境づくりを進めます。

(2) ひとり親家庭への支援として、児童扶養手当や医療費助成といった経済的支援に加え、安定した収入を得るための自立支援事業の拡充、子育て支援の情報発信として、子育てブックの配布を行ってきましたが、どちらも認知度が低いため、利用者が少ない状況にあります。

今後は、関係機関と連携を強化し、よりニーズに合ったひとり親家庭への総合的な支援を展開するとともに、子育てのガイドブックとなるよう、子育てブックの内容を充実させ、利用者の拡大を目指します。

(3) 育児の援助を受けたい人と援助ができる人を繋ぐ保育サービスとして、ファミリーサポートセンターによる保育事業を実施しています。

提供会員の増員が課題ですが、声掛け等により趣旨の理解を促し、会員登録へと繋げる取組を行っていきます。

また、ほのぼの広場の拡充については、市民のニーズにあった施設を目指して内容を検討します。

(4) これまで、子どもを育てる地域の連携促進事業として、学校支援、家庭教育支援、放課後等支援活動を実施してきました。

現在、学校支援地域本部「はなさき本部」、家庭教育支援チーム「だんぼの部屋」4小学校と支援学校、放課後子ども教室「栢窪放課後センター」と学校、家庭、地域が一体となって、地域ぐるみでの子育てを進めています。

しかし、家庭教育支援事業での父親向け学習会への参加者が少ないなど、依然として男女間の固定的役割分担の意識があるのが現状です。

家庭教育における男女共同参画の必要性の周知のほか、地域づくり協議会や関係部署などと連携を図りながら、引続き子育ての視点から学びあうことでみんなが成長できる事業を行います。

施策の基本的方向

8. 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：保健課、病院

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

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1)・(2) これまで妊婦健診助成事業や、なかなか妊娠につながらない夫婦に対する不妊治療や不育症治療の医療費助成事業について、取組と周知を図ってきました。晩婚化の影響もあり、特に不妊治療の医療費助成事業の新規申請は増加傾向にあります。また、妊娠・出産期の子宮頸がんや子育て中の乳がん等が増加傾向にあることから、がん検診が始まる年齢の人へ無料クーポン券の発行や受診勧奨を行うなど、早期発見・治療への取組に努めています。検診会場では、健康教育を実施し、乳がんの自己検診法等の普及啓発に取り組んでいます。しかし、晩婚化により不妊に悩む夫婦の増加が予測されるため、医療費助成等負担を軽減するための情報を早めに伝える工夫が必要です。また、女性の健康づくりの面からは、まだまだ子宮頸がん・乳がん検診の重要性が浸透していないのが現状です。

今後も、医療費助成事業等について周知と丁寧な対応に努めながら、継続して取り組みます。また、女性の健康にかかわるがん検診の受診率を維持するため、より受診しやすい検診体制を整備していきます。

(3) マタニティサロンはできるだけ夫婦（もしくはパートナー）で参加してもらい、妊婦同士の仲間づくりや家事・育児の役割について話し合うきっかけにしてほしいと土曜日に開催し「赤ちゃん抱っこ体験」や「夫の妊婦体験」等を内容に取り入れた結果、今では参加者の80%が夫婦での参加となっています。この他に医療機関等関係機関が開催する母親学級や両親学級にも夫婦での参加が増えています。今後も特に初産婦のより多くの参加を呼びかけるとともに、関係機関等が行う両親学級を周知していきます。

(4) 基幹病院開院に伴う魚沼地域の病院再編後も2つの市立病院の運営により、医療需要に応じた安定的な診療提供が実施されています。

しかしながら、医師の地域的偏在などにより、常勤医師の確保は容易ではなく、特に小児科、婦人科では医師の絶対数不足のため、大学医局等からの非常勤医師の派遣により診療を行っている状況です。

今後も引き続き、常勤医師確保対策を進める必要があります。

また、看護師不足も課題となっています。引続き市立病院において院内保育所を運営するなど、育児世代の看護師の働き方の改善や、出産後の職場復帰を支援する取組を進めます。

施策の基本的方向

9. 男性の家事・子育て参画の促進

担当部署：保健課、子育て支援課、社会教育課

- (1) 父親の参加を促す家庭教育支援事業の推進
- (2) ブックスタート事業及び読み聞かせへの男性の参加促進
- (3) 乳幼児健診への父親参加の推進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1)・(2) 南魚沼市図書館での「読書のつどい」や「絵本のへや」、大和公民館でのボランティアによる読み聞かせ等の「たんぼぼ座」、青少年育成市民会議の「心豊かな子育て教室」など、親子で参加できる教室を開催し、男女共同参画に取り組んできました。近年特に父親の積極的な参加を呼びかけてきたこともあり、少しずつ関心が高まり、各種講座への男性参加は増える傾向にあります。しかし、まだ数としては少ない状況です。市内の青少年育成組織や子育て支援組織と連携・協力して事業内容の充実を図るとともに、男性参加を狙いとして事業を実施する男性スタッフの割合を増やすことを検討するなど、父親、祖父等男性が子育て教室等に気軽に参加できる環境づくりに努めます。

赤ちゃんと一緒に絵本を読み、楽しくあたたかい一時を家族で共有できるよう、引き続きブックスタート事業に取り組めます。読み聞かせへの男性の関心が高まるように、現在は4か月児健診時に保護者へ絵本2冊を手渡しています。

(3) マタニティサロンは、夫婦での参加が多くなってきましたが、その後の乳幼児健診や育児に関する講座等への父親の参加はまだまだ少ないのが現状です。しかし、1歳6か月児健診や3歳児健診になると、父親だけで子どもを連れてくる人もいて、ともに育児に関わる姿を見かけるようになりました。今後も乳幼児健診等での父親参加についても働きかけを行い、男性の家事や子育てへの関心を高めていきます。

施策の基本的方向

10. 男女が共同して介護にかかわるための体制づくり

担当部署：介護保険課

- (1) 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
- (2) 家庭及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
- (3) 地域包括ケアシステムの構築

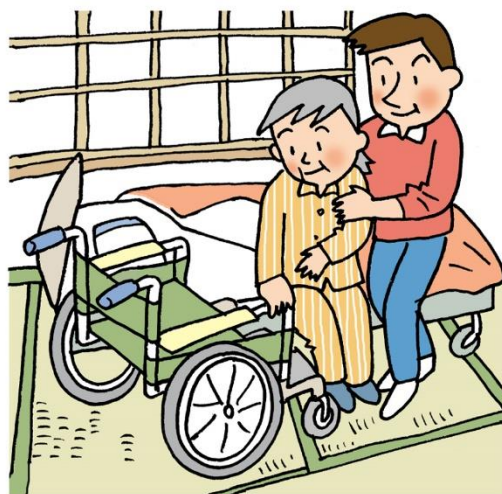
【これまでの取組状況と課題・方向性】

これまで在宅介護支援や介護予防事業を通じて、男女共同参画に向けた意識啓発への取組を進めてきました。

また南魚沼市社会福祉協議会において、介護者交流会の開催や各地区で行っている介護者の会に対する支援、生活支援等に対するボランティアの養成に取り組んできました。

しかし、家庭内における介護については、以前よりは男性の協力が得られることも多くなってきたものの、相変わらず女性が担うことが多いのが現状であり、介護が1人の人に集中しないよう男女が支えあっていくことが求められています。また、老々介護や一人暮らしの高齢者の増加に伴い、地域で支える生活支援ボランティア等の必要性が増しており、新たな人材の確保が急がれています。

こうした現状を踏まえ、関係機関と連携して介護に関する相談の充実、生活支援等に対するボランティア活動の周知・広報活動、また、在宅介護や介護予防事業を通じて男女共同参画を推進することにより、介護人材不足の解消を図り、地域で高齢者を支えることのできる地域包括ケアシステムの構築を目指します。



重点目標4 地域における男女共同参画の推進

「行政区における女性役員の状況に関するアンケート調査」の結果を見ると、地域における男女共同参画はいまだ進んでいるとはいえない状況です。行政区では、役員レベルでは女性の参画が見られますが、行政区長及び副区長の女性割合は0%（平成28年度実績値）となっており、固定的性別役割分担意識が根強く残る状況です。

生活者として地域で活躍する女性の視点は地域自治活動に重要であるため、経験や能力・意欲のある男女が共に参画し、より多様な視点と経験を反映した地域づくりの進展が図られるよう女性の参画促進を働きかけます。また、経験や能力・意欲のある男女の活躍の場として、市民活動団体や地域活動への参画を支援します。特に男性の場合、定年後の地域のつながりづくりや新たな生きがいづくりが特有の課題として指摘されることがあり、地域活動につなげる取組を行います。

今後地域の課題を解決していくうえで、ボランティアの力を活用していく必要があります。経験や能力・意欲のある男女がボランティア活動につながるような取組を行います。

施策の基本的方向

11. 行政区や団体のリーダーや役員への女性の参画促進

担当部署：企画政策課

(1) 行政区における女性の参画促進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

行政区長会でのアンケート調査などを通じ、行政区における女性役員の登用について、推進を図ってきました。

行政区の役員は、地域の各世帯の事情により選出されていますが、執行部や班長などの役員は、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。しかし行政区の役員打ち合わせや会合は、ほとんどが夜間であるため、家庭内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必要な場面の増加が見込まれるため、行政区等へ女性参画の推進について啓発を行い、意識改革を進めます。

施策の基本的方向

12. 男女共同参画推進に関する団体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

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1) 市民会議では自立した活動の展開を目指し、市からの支援と連携方法の見直しに取り組み、自主的な活動への移行が着実に図られています。

その一環として、市民会議による男女共同参画にかかわるアンケート調査の実施や、市民や企業を対象としたセミナー等が開催され、市民会議独自の視点による男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の取組が進められています。

今後は、地域全体に男女共同参画の取組を波及させるため、あらゆる分野における男女共同参画の推進について、市民会議と情報共有を図り、協力体制を構築しながら取組の拡大を進めます。

(2) 市民会議に限らず、男女共同参画の推進に取り組む市民団体や地域コミュニティを支援し、連携しながら市民から市民へ、地域から地域へと取組の拡大を図ります。



施策の基本的方向

13. 地域活動への参画促進

担当部署：U&Iときめき課、環境交通課、商工観光課、社会教育課

- (1) 環境問題への女性参画の促進
- (2) 地域づくり協議会における女性参画の促進
- (3) 婦人会組織への活動支援
- (4) 観光振興への女性参画の促進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1) 環境問題への女性参画に向けて、環境審議会委員への環境問題に関心のある女性の登用に取り組んできました。しかし、環境問題に関心のある女性の情報が少なく、委員への登用が進んでいないのが現状です。個人情報に配慮しつつ県等の関係機関へ情報提供を依頼するとともに、独自に情報収集に努め、環境審議会の女性委員の登用拡大を目指します。

(2) 市内の各地域づくり協議会では女性の役員就任や女性部といった組織が出来るなど、徐々に男女共同参画が進みつつありますが、依然としてほとんどの役員を男性が占めているのが現状です。地域は家庭とともに身近な暮らしの場であり、地域における男女共同参画の推進は、地域づくりの活力にもなります。地域活動への女性の参加促進をはじめ、多様な視点からのアイデアや意見が公平・公正に採用され、充実した地域づくり協議会の事業が行える環境づくりを推進していきます。

(3) 婦人会活動の支援という観点から、補助金の交付による財政的な支援、研修等への市バスの提供、各種事業への担当職員の派遣や協力を行い、婦人会活動の継続支援を行ってきました。

しかし、若い世代の婦人会離れが顕著となり、現在活動を行っている婦人は2団体に減少し、婦人会の組織維持が大きな課題となっています。また、市としても、財政や人的な面での協力には限界があることから、これまで以上の支援は難しい状況です。公民館のほか、地域づくり協議会や行政区とのつながりを強めるよう働きかけを行い、婦人会の維持存続を支援します。

(4) 女子力観光プロモーションチームがブログにより、女性の視点による観光情報の発信を行っています。

これらの活動をはじめ、今後も観光の魅力づくりに様々な年代の女性が積極的に参加し、活動できるような支援を行います。また、SNS等を利用した観光情報を多くの女性から発信できる仕組みなどを検討していきます。

施策の基本的方向

14. ボランティア活動参加への支援

担当部署：福祉課

(1) ボランティア活動促進のための研修、講習会の開催

【これまでの取組状況と課題・方向性】

南魚沼市社会福祉協議会に設置している南魚沼市ボランティアセンターでは、ボランティア活動のコーディネートや、ボランティアを必要としている人の声をききながら、運転ボランティアや傾聴ボランティアの養成に取り組む一方、既存のボランティアグループには資質向上と団体育成のための研修会などを行ってきた結果、参加者は少しずつ増えていますが、ボランティア活動を高齢者が担っている現状は変わっておらず、後継者不足などの状況は改善できていません。

ボランティアに関する活動内容の周知等、広報活動を継続して行い、参加者の底上げと活動の場の増加を目指します。また、若い世代に適切に届くような情報発信の方法についても検討し必要な改善に努めます。



重点目標5 職場・労働における男女共同参画の推進

長時間労働削減等による働き方改革を推進し、ポジティブ・アクション[※]により男女間格差を是正するなど、男女がともに働き方、暮らし方、意識を変革する必要があります。男性が主な稼ぎ手となり長時間働く、いわゆる男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら、家事、育児、介護等へ参画し、地域社会への貢献や自己啓発などあらゆる場面において活躍できる、仕事と生活の調和（「ワーク・ライフ・バランス[※]」）が図られた、男女がともに暮らしやすい社会の実現が不可欠です。

女性活躍推進のためには、事業主がそのメリットを十分に認識し、意識と制度や慣習を変えていくことが重要です。職場での重要な方針決定過程など、これまで男性により占められていた部分に女性が参画することで、新たな発見や展開が生まれる場合があります。

男性にとっても、ワーク・ライフ・バランスの達成と家事参画は、仕事外での自己啓発や地域活動への参画を可能とするとともに、家事、育児、介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ、職務における視野を広げるなど、自身のキャリア形成にとって有意義です。

これらを推進するためには、事業主の理解と企業内の合意形成が重要であることから、企業や事業主への働きかけを行います。市民に向けては、ワーク・ライフ・バランスの意義について、啓発を行います。

女性の就労については、就労を支援する取組を行うとともに、就業が継続できる環境整備を行います。

女性のほうが男性より労働者における非正規雇用労働者の割合が高いことから、その雇用・管理改善に取り組みます。また、多様な生き方・働き方があることを前提に、地域女性の起業・創業支援や新規就農の支援等に取り組みます。

※ ポジティブ・アクション

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解決しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

※ 仕事と生活の調和（「ワーク・ライフ・バランス」）

働く人などが、仕事と家事（育児・介護）、プライベートな時間（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）を自分が望むバランスで実現できるようにすることをいいます。

施策の基本的方向

15. 事業主への働きかけ・後押し【女性活躍推進計画】

担当部署：企画政策課、商工観光課

- (1) 新潟県ハッピーパートナー企業への登録促進
- (2) 女性の職域拡大・役員登用にに向けた啓発

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1) 市民会議主催の講演会の会場で市内の「新潟県ハッピーパートナー企業※」登録企業の取組を紹介した啓発パネルの展示を行うなど、その周知と登録促進に努めてきました。

「ハッピーパートナー企業」の登録を増やすためには、登録したことによるメリットや制度の周知に加え、市独自のメリットの設定などが検討課題となっています。今後も県や市民会議と連携を図りながら、企業に対して情報提供を継続的に行います。

(2) ハローワークと連携し、市内企業に対して方針決定過程への女性の参画のに向けた啓発を推進してきました。しかし、多くの分野において、女性の参画は十分に進んでいないのが現状です。

少子高齢化や人口減少など社会環境の変化が進む中、方針決定過程への女性の参画はますます重要となります。引続き企業に対する理解促進のための広報啓発を行うとともに、実態把握に努めます。



※ 新潟県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、その取組を支援している。

施策の基本的方向

16. ワーク・ライフ・バランスの周知・促進【女性活躍推進計画】

担当部署：商工観光課

(1) ワーク・ライフ・バランスの意義についての啓発

【これまでの取組状況と課題・方向性】

ワーク・ライフ・バランスの周知について、ハローワークなど関係機関との連携によりポスターの掲示、パンフレットの設置を行ってきました。

しかし、日本の女性の労働力率の現状を年齢階層別に見ると、30歳代を底としたいわゆる「M字カーブ」を描いており、依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられます。

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など、多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進し、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりを進めます。



※ 労働力率

労働力率、労働力人口比率ともいう。生産年齢人口に対する労働力人口の比率を指します。労働力率は、生産年齢に達している人口のうち、労働力として経済活動に参加している者の比率であり、家計や地域別にみると所得の高い層ほど低いといわれています。

※ M字カーブ

日本における女性の年齢階級別労働力率をグラフで表したときに描かれるM字型の曲線のことをいいます。出産・育児期にあたる30歳代で就業率が落込み、子育てが一段落した後に再就職する人が多いことを反映しています。

施策の基本的方向

17. 就労に関する支援【女性活躍推進計画】

担当部署：商工観光課、子ども・若者育成支援センター

- (1) 就労を希望する女性のスキルアップのための支援講座等の周知
- (2) 労働に関する情報提供
- (3) 就職できない若者への就労支援

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1)・(2) ハローワークと連携し、ポスターの掲示やパンフレットの設置を行ってきました。就労支援として、出張ジョブカフェを実施し、新規卒業者の内定率の向上に取り組んでいます。

今後も関係機関と連携し、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、能力開発の機会や情報提供を行います。また、市内企業に向けた労働に関する制度等の周知を図ります。

(3) 市では、就職できない、就職したが離職した若者の就労支援として、「職場見学」や「働く講座」などを実施し、参加者は年々増加しています。参加者からは「就職するために何をすればいいの?」「自分にはどんな仕事が向いているの?」「仕事を続けるには?」など、就労に対する不安要因を解消するための支援が求められています。

そのため、市関係部署や関係機関と連携しながら就労の前段階の職場体験など段階的なプログラムの充実を進めていきます。利用者からの「もっと早く来ればよかった。」との声もあるため、引き続き利用者ニーズを把握しながら、参加しやすいプログラムを検討し周知を図ります。



施策の基本的方向

18. 多様な働き方の支援【女性活躍推進計画】

担当部署：商工観光課

- (1) 労働・就業環境の整備
- (2) 女性起業家への支援

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1)・(2) 働きやすい職場環境づくりのためのポスター掲示やパンフレット設置などの啓発活動や、にいがた産業創造機構等と連携した起業促進に取り組んできました。多様な生き方、働き方があることを前提に、引き続き関係機関と連携しながら、子育て等との両立が可能な職業訓練（訓練受講の際の託児サービスの推進）や職業紹介などを実施し、女性が活躍するために必要となるスキルの養成や人材育成を促進します。

起業促進については、社会情勢の変化や経済情勢に影響を受ける部分が大きいため、目に見えた成果は出ていない状況ですが、起業に係る女性特有の課題を踏まえ、粘り強く諸政策を進めていく必要があります。

雇用創出の観点からも、にいがた産業創造機構等と連携し、起業時に利用できる低利融資や補助等の起業家に対する資金面・事業活動面での支援の充実を図るとともに、情報発信に努めることにより、女性起業家への支援を積極的に行っていきます。

19. 労働相談の実施【女性活躍推進計画】

担当部署：商工観光課

- (1) 雇用に伴う労働相談窓口の周知

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1) 平成28年に市内で実施された県労働相談所の相談利用件数は2件でしたが、雇用に関する様々な相談の窓口として、労働相談所は重要な役割を担っています。

経営者、労働者を問わず雇用に伴うトラブルや悩み事について、県による労働相談の周知を行い、その問題解決のための支援を行います。

市内店舗等にチラシを配布するなど、労働相談窓口の周知を図ります。

施策の基本的方向

20. 労働環境改善の促進【女性活躍推進計画】

担当部署：商工観光課

- (1) キャリアアップ・スキルアップに関する情報発信
- (2) 女性の雇用、労働条件などの実態把握

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1)・(2)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い、啓発を行ってきました。

女性の職域の拡大、職業能力の向上のために必要な技術を取得できるよう、情報の収集と提供を行い、女性が企業の経営や方針決定過程に参画できる環境整備の推進を行う必要があります。

今後も、ハローワークや関係機関と連携し、女性の労働環境の実態把握や労働環境改善への啓発、必要な技術取得のための情報提供を行います。また、市内において女性が働きやすい環境を整えている企業の紹介などを行います。



施策の基本的方向

21. 男女がともに経営に参画できる自営業や農業者への取組

担当部署：農林課、商工観光課

- (1) 家族経営協定※締結の促進・女性認定農業者の育成
- (2) 女性も参加しやすい創業支援の推進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1) これまで、人・農地プラン等の推進により、地域の中心的経営体の育成や農地の集積、集約化を図る中で、女性が男性の対等なパートナーとして経営等に参画できるようにするため、女性認定農業者・家族経営協定を増やす取組を行ってきました。

しかしながら、目標とする数値には届いておらず、制度の周知などがまだまだ不十分な状況です。そのため、関係機関・団体等と連携しながら広報活動に努め、女性の地位向上や女性就農者等が活動しやすい環境づくりを促進する制度等について周知を図ります。

(2) 平成27年農林業センサスによれば、市内の基幹的農業従事者数の約3割は女性が占めており、また、比較的女性が参画しやすいと思われる6次産業化の進展により、女性の役割の重要性が高まっています。

これらを踏まえ、創業支援セミナー等への女性の参加を促すとともに、いingat産業創造機構が行う「新潟創業加速化事業」(若者・女性創業補助金)等の補助制度や各種支援策の周知を図ります。



※ 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6 市政における男女共同参画の推進

まちづくりに関するさまざまな課題を発見し、適切に解決するためには、男女が市政の意思決定過程に積極的に参画し、共に責任を担うとともに、多様な意思が方針決定に公平・公正に反映されることが不可欠です。審議会等に占める女性委員比率は 25.6%（平成 28 年度）であり、引き続きポジティブ・アクション（積極的改善措置）※を含む取組を進めます。

また、より広範な市民の意見を反映するため、意見交換を行う機会を設けます。

施策の基本的方向

22. 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【女性活躍推進計画】

担当部署：企画政策課

（1）審議会等に占める女性の割合の増加

【これまでの取組状況と課題・方向性】

審議会等においては、委員が一方の性に偏らないよう、審議会設置時や任期満了による改選時の人選において、女性委員の比率に配慮するよう各部署に働きかけを行いました。審議会等の委員に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、女性を加えた多様な意思を方針決定に反映されるためには、さらなる登用拡大が必要です。幅広い市民の声を公平・公正に市政に反映させるため、今後も女性委員の登用の継続的な拡大を目指します。

そのため、今後も審議会等委員への女性の参画に関する数値目標を設け、女性委員の登用についての配慮や、女性委員がゼロの審議会を解消することに向けた働きかけを行います。

※ 「積極的改善措置」（いわゆるポジティブ・アクション）

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、必要な範囲内において、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、南魚沼市では審議会等に占める女性の登用のための目標の設定などを行っています。

男女共同参画基本法では、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。

施策の基本的方向

23. 市民の参画機会の創出

担当部署：秘書広報課、U&Iときめき課

(1) さまざまな市民参画機会の創出

【これまでの取組状況と課題・方向性】

平成17年度から開催している市政懇談会については、年々参加者数が伸び悩み、若い人たちの参加が少ない状況でした。また、参加者や発言者は男性が多い傾向となっています。この打開策の一つとして、平成25年度より市政を身近に感じてもらい、若者が気軽に意見を言い合える場所づくりとして「若者まちづくり会議」を開催しています。第2次総合計画を策定する過程では「将来目指したい南魚沼市の姿」をテーマにアイデアを出し合った「若者まちづくり会議」の成果が重要な役割を果たしました。

今後もこれらの取組を活性化し、男女にかかわらず、市民の意見を市政に反映していく仕組みづくりを行っていきます。

市内においても、市民団体やNPO団体、若手有志のサークルなどによる自発的な活動が芽生えはじめていますが、これからも様々な場面において、誰もが参加しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、若い人や女性が興味を抱くテーマを取り上げるなどの工夫をし、男女問わず幅広い層の市民の参加により意見・提言しやすい機会の増加を目指します。

また、一方的に市民が意見などを述べる場ではなく、行政と市民がそれぞれの立場で責任を持ちながら意見交換ができる場とします。



基本目標Ⅲ 誰もが安心して健やかに暮らせるまちづくり

男女が互いに身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提です。

性的嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント＝セクハラ）※や配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス＝DV）※、児童・高齢者・障がい者への虐待は、人権の侵害、力による支配といった共通要素を持ち、複合して発生することが多いことから、その予防のための啓発等の推進に加え、横断的な連携で切れ目ない相談支援等を行うなど、被害からの回復のための取組を推進し、暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

また、東日本大震災においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、男女のニーズの違い等が配慮されないなどの課題が生じました。これを教訓として、防災・災害対策に関する取組における男女共同参画の視点の重要性についての認識が広まりました。平常時から防災・災害対策に関する取組や、災害時の避難所開設・運営に男女共同参画の視点を反映することが、防災・復興を円滑に進める基盤となります。これらを踏まえて、予防、応急、復旧・復興等の全ての局面において、女性が重要な役割を果たしていることを認識するとともに、防災・復興に係る意思決定の場に女性が参画することを推進する必要があります。

健康支援においても、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を総合的に推進する必要があります。

市内に居住する外国人との多文化共生推進と外国人配偶者ならではの問題を解消するため、男女共同参画の視点に立ち、様々な困難な状況に置かれている外国人等が安心して暮らせる環境の整備を進める必要があります。

※ 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。

※ 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。

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。）

重点目標 7

DVの防止・対策の推進

重点目標 8

虐待・暴力の防止・対策の推進

重点目標 9

ハラスメントやいじめの防止・対策の推進

重点目標 10

DV・虐待被害者支援のための連携体制の強化

重点目標 11

防災・災害対策への女性の参画

重点目標 12

性差を踏まえた生涯にわたる健康支援

重点目標 13

多文化共生の推進

重点目標 14

暮らしやすい環境整備

重点目標7 DVの防止・対策の推進

内縁関係や同棲関係を含む配偶者など親密な関係にある人からの暴力（DV）は、加害者の被害者に対する力（社会的・経済的なものを含む）による支配であり、重大な人権侵害です。特に女性は、一般に身体的な力で男性より劣位に置かれがちで、固定的性別役割分担意識から社会的・経済的にも男性より弱い立場におかれることが多いため、DVの被害者の多くは女性です。また、外部から発見が困難な家庭内や親密な関係において起こるため、潜在化しやすく、被害が深刻化しやすいと言われていています。DVの発生を抑止し、かつ早期の相談支援につなげるため啓発に取り組むほか、相談支援により被害者の保護・救済と自立支援を行います。

施策の基本的方向

24. 予防・啓発【DV防止基本計画】

担当部署：市民課、子育て支援課

- (1) DVに関する意識啓発と理解の促進
- (2) DV相談窓口の周知

【これまでの取組状況と課題・方向性】

これまで、ウェブサイトを活用してDVに関する理解と予防啓発、DV相談窓口の周知を図ってきました。

内閣府では、DVによる被害は、引続き深刻な社会問題となっており、近年はソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）など、インターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、これを利用した交際相手からの被害が一層多様化しているとしています。

また、生活の根拠を共にしない交際相手からの暴力（デートDV[※]）など若年層の男女間における暴力も課題となっており、支援に当たっては、被害者の背景事情に十分配慮した、きめ細かい対応が必要となります。

こうした状況を踏まえ、新しい形の暴力に対しても的確に対応したDVに関する理解と予防啓発及び相談窓口の周知を図ります。

関係機関と連携し、新潟県女性福祉相談所（配偶者暴力相談支援センター）の相談窓口や、新潟県警察の「女性被害110番」、法務省の「女性の人権ホットライン」等の相談窓口の所在等を市民に広報し、周知に努めます。

※ デートDV

交際中の異性への暴力行為で、身体的な暴力のほか、交友関係を細かく監視することや性行為を強要することなども含まれます。生活の本拠を共にしない交際相手からの暴力については、DV防止法の対象外になります。

施策の基本的方向

25. 相談支援【DV防止基本計画】

担当部署：市民課、子育て支援課

- (1) DV相談窓口の整備・充実
- (2) 関係機関との連携

【これまでの取組状況と課題・方向性】

DV相談窓口お知らせカードやチラシを市役所の女性トイレに掲示し、周知を図ってきました。また、市の関係課と連携して情報の把握・共有をしており、相談体制が充実してきています。

被害者からの相談に対応するための専門職（カウンセラー）を設置するなどの相談体制の充実が課題となっています。

今後も随時相談可能な体制を保ち、関係する複数担当部署で情報を共有しあいながら、相談員のスキルアップと精神的負担の軽減を図っていきます。

また、電話相談や窓口相談について個人情報や人権の尊重に配慮した相談しやすい体制整備に取り組みます。



重点目標8 虐待・暴力の防止・対策の推進

市では平成24年1月に暴力追放宣言集会を開催し、「暴力追放都市宣言」を行いました。暴行やいじめ、虐待、振り込め詐欺、威圧的な不当要求行為といった反社会的なあらゆる暴力の追放や犯罪の防止を図るためには、市民及び関係機関・団体が結集して取り組むことが必要です。

また、児童の面前でのDVは児童への心理的虐待にもなり、児童・高齢者・障がい者への虐待は、DVと複合して発生することも多く、関係機関・関係部署による連携した相談支援が必要です。虐待・暴力を未然に防ぐための啓発、相談窓口の周知や子育て中の家庭の不安軽減、発生後の連携した相談支援を行います。

施策の基本的方向

26. 予防・啓発【DV防止基本計画】

担当部署：市民課、子育て支援課、福祉課、介護保険課

(1) 広報活動の充実

【これまでの取組状況と課題・方向性】

ウェブサイトを活用して児童虐待に関する知識と予防啓発、相談窓口等の周知を図っています。これまで、市報等による人権相談開催の周知や、市内の学校での人権擁護委員会を中心とした「人権教室」の開催、家庭教育事業としてCAPワークショップ（子どもへの暴力防止プログラム）を実施するなど、きめ細かな啓発活動を実施してきました。

今後も加害者と被害者を生まないための若年層を対象とする予防啓発活動を継続し、人権教育や学習機会の充実を図るとともに、児童相談所全国共通ダイヤル電話番号（189）、DV・児童虐待フリーダイヤル電話番号等の電話相談窓口や、南魚沼児童相談所の所在等を市民に広報し、周知に努めます。

また、高齢者や障がい者への虐待についても認識を深め、潜在化しがちな高齢者虐待等を早期発見するため、市民及び関係者等への広報・啓発活動を進めます。

施策の基本的方向

27. 相談支援【DV防止基本計画】

担当部署：市民課、子育て支援課、福祉課、介護保険課

(1) 虐待・暴力相談窓口の整備・充実

【これまでの取組状況と課題・方向性】

市の関係課や関係機関と連携し、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、担当する複数担当部署で情報を共有しあい、相談に対応する職員のさらなるスキルアップや、被害者の精神的負担の軽減を図る必要があります。

児童虐待については、児童福祉法の改正により国・県・市町村の責務が明確化され、児童相談所から市への事案送致など、より一層の専門的支援が必要となりました。市の児童虐待対応調整機関である要保護児童対策地域協議会（要対協）の機能強化として、相談対応専門職員の適正配置、スキルアップが必要です。市の窓口担当者や保健師、保育園・幼稚園職員、学校教職員等個別ケースと接する機会が多い職種を対象とした早期発見・早期対応の啓発を図る研修の実施、医療機関との連携強化など、要保護・要支援児童[※]へのきめ細かな取組を進めます。

高齢者虐待等は密室性の高い環境で発生することが多く、当事者に自覚がないなどの状況も多く、発見が難しい現状です。虐待が疑われるサインを見逃さないために、民生委員・児童委員や介護サービス提供者等に対して継続した研修を行うとともに、関係機関との連携を強化します。

また、電話相談や窓口相談について個人情報や人権の尊重に配慮した相談しやすい体制整備に取り組みます。

※ 要保護児童

①保護者に看護されることが不適切な児童

・保護者に虐待されている児童 ・保護者の仕事や病気のために、十分な看護が受けられない児童 ・知的障がいや肢体不自由などの障がいにより、保護者による監護が難しく、専門の児童福祉施設で保護、訓練、治療をしたほうがよいと思われる児童

②孤児など

・孤児 ・保護者に遺棄された児童 ・保護者が長期拘禁中の児童 ・家出した児童 など

※ 要支援児童

①保護者の養育を支援することが特に必要な児童

・出産後間もない時期（概ね1年程度）に育児ストレス、産後うつ状態、育児ノイローゼ等の問題によって、子育てに対して強い不安や孤立感を抱える保護者及びその児童

・食事、衣服、生活環境等について、不適切な養育状態にある家庭など、虐待のおそれやそのリスクがあり、特に支援が必要と認められる保護者及びその児童

・児童養護施設等の退所又は里親委託の終了により、児童が復帰した後の保護者及びその児童

重点目標9 ハラスメントやいじめの防止・対策の推進

ハラスメントやいじめといった人権侵害は、人権擁護への無理解や軽視から発生するものであり、DVと関係する事例があります。市民や児童生徒の人権に対する意識を高め、人権侵害の発生を未然に防ぐとともに、相談支援を行います。

施策の基本的方向

28. 予防・啓発【DV防止基本計画】

担当部署：子育て支援課、学校教育課

(1) 広報活動の充実

【これまでの取組状況と課題・方向性】

人権意識を高め、差別や偏見のない男女がともに支え合う地域社会の構築を図るため、あらゆる機会を捉えた啓発が必要です。このため、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います。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、ハラスメントやいじめの防止に向けた啓発活動に取り組みます。

29. 相談支援【DV防止基本計画】

担当部署：市民課、子育て支援課、学校教育課

(1) ハラスメント・いじめ相談窓口の整備・充実

【これまでの取組状況と課題・方向性】

市の関係部署と連携し、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、相談に対応する職員のさらなるスキルアップや精神的負担の軽減を図る必要があります。

各学校では、これまで以上に一人ひとりの児童生徒に対するきめ細かい観察及びアンケート調査等による実態把握に努め、組織的にいじめなどの早期発見・早期解決を図ります。

重点目標10 DV・虐待被害者支援のための連携体制の強化

DVと高齢者・障がい者・児童等への虐待は複合して発生することが多く、関係機関・関係部署間による横断的で切れ目のない連携した相談支援が必要です。外部の関係機関、内部の関係部署間の連携づくりと意見交換、情報共有を行います。

施策の基本的方向

30. 関係機関・関係課間の連携体制づくり【DV防止基本計画】

担当部署：市民課、子育て支援課、学校教育課、子ども・若者育成支援センター、福祉課、介護保険課

(1) 関係機関との連携強化

【これまでの取組状況と課題・方向性】

被害者の居住地の自治体関係部署と連携し、被害者の支援を実施してきました。また、管内市町村の研修へ参加することにより、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。

住民票等の支援者の対応についても、関係部署との連携により住所情報が流出しないよう、被害者保護に万全を尽くしています。

窓口での会話などから虐待や暴力を受けている可能性があれば、すぐに関係部署に連絡するよう、今後も職員のスキルアップと体制づくりを行います。訪問などで家庭に接する機会が多い介護サービス提供者など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、被害者の安全確保と自立支援の充実に努めます。

また、社会福祉協議会や民生委員・児童委員の活動を通じて地域や市民への啓発を行い、地域の予防力の向上を図ります。

学校現場におけるいじめや人権侵害等の問題行動については「いじめ問題対策連絡協議会」等を活用し、原因を検証し、専門機関の協力を得ながら必要な措置を講じます。また、市いじめ防止基本方針及び各学校のいじめ防止基本方針に従って具体的に取り組むとともに、関係機関との連携を強化します。

重点目標 1 1 防災・災害対策への女性の参画

過去の災害では、避難時などの際に生活者の視点を欠き、女性や社会的弱者に必要な物資がなかったり、トイレ・更衣室・入浴設備等に死角があり、安心して利用できなかつたりするなど、不便や不安を感じたという報告があります。このため、これまでの災害の教訓を踏まえ、男女共同参画の視点を入れた防災・災害対策に関する取組を行います。

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や啓発を図り、自主防災組織（消防団）への女性の参画を促進します。

施策の基本的方向

31. 女性を含む防災組織の設立・育成促進

担当部署：消防本部

(1) 女性消防団の育成促進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

消防団女性部が発足し、活動の中で実施している応急手当講習や幼児を対象にした防火啓発等は自信を持って指導しており、ポンプ操法については、秋季連合消防演習で操法を披露するまでに練度を高めてきています。

また、消防本部では、地域防災教育として主に中学生を対象とした「防災スクール」を開催しており、女性消防団員も指導者の一員として活躍しています。

しかし、市民に対する女性消防団員の認知度がまだ低いこと、大規模災害発生時に組織的な役割分担（後方支援活動等）が明確に確立されていないことなどが課題となっています。

消防団女性部が現在実施している活動は、人員体制に見合った最大限のものと考えられるので、今後、人員の入れ替わりや増減が考えられる中で、現在実施している活動の継続と内容の充実に向けて、体制整備を図っていきます。

施策の基本的方向

32. 防災・災害対策における女性の参画拡大

担当部署：総務課、消防本部

(1) 女性の視点を盛り込んだ防災計画づくり

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1) 防災会議の委員に女性が加わり、男女共同参画の視点に立ち地域防災計画の修正を行いました。また、消防団女性部の発足により、市の防災体制及び地域防災力の観点から、女性の参画が進んでいます。

しかし、避難所運営などの各種マニュアルの作成が遅れている状況です。

今後、女性の視点を反映し、マニュアル等の充実を図るとともに、備蓄物資など実働面で女性に配慮した体制構築を図ります。



重点目標12 性差を踏まえた生涯にわたる健康支援

心身及びその健康について正確な知識・情報を入手することは、主体的に行動し、健康を享受できるようにしていくために必要となります。性差による体の仕組みの違いから、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することがあります。特に女性は、妊娠・出産や、女性特有の更年期疾患を経験する可能性があることから、性と生殖に関する健康の理解促進が必要です。

男女それぞれの健康上の問題について、検診を実施するほか、啓発や相談を実施します。また、性と妊娠・出産に関する知識について、理解を促進する取組を進めます。

施策の基本的方向

33. 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

【これまでの取組状況と課題・方向性】

世代に応じた健康の保持・増進を図るため、住民健診や健康教室、特定保健指導の充実に努めてきました。また、働き盛りの年代の早世を防ぐためにがん検診受診のPRや受診勧奨をするとともに、自殺予防、メンタルヘルスに関する事業を実施してきました。町村合併後、すでに第5期目となった健康推進員体制も充実し、積極的に健康づくりのための地区活動を展開しています。また、筋力づくりサポーターや食生活改善推進員等地区組織とともに食生活改善や介護予防に取り組んできました。

しかし、各行政区から選出される健康推進員の男性の割合はまだ15%となっており、健康に関することは女性が中心で、という認識が依然として存在します。

今後も、健康推進員が年6回の健康に関する研修会を受けて、①自分にできること、②家族に対してできること、③地域に対してできることのいずれかの行動をとることができるように、ともに考え働きかけていきます。また、早世予防のために健康推進員等地区組織とともに、当市は毎日飲酒者が多いこと、喫煙者が多いことなどの生活習慣の改善やがん検診の受診者数の増加等に取り組みます。

重点目標 13 多文化共生の推進

市内に居住する外国人との多文化共生は、国際社会にひらかれたまちづくりを推進するために必要不可欠です。海外の姉妹都市との交流や市民主体の国際交流団体、国際大学等との連携により、市民の国際感覚やコミュニケーション能力の向上を図ります。

また、外国人住民への支援として、外国語による情報発信などを推進します。

施策の基本的方向

34. 外国人が安心して暮らせるまちづくり

担当部署：秘書広報課、企画政策課、社会教育課

- (1) 外国語による情報提供や交流・連携機会の創出
- (2) 日本語交流教室の実施

【これまでの取組状況と課題・方向性】

市ウェブサイトにおいては、日本語のほかに英語、中国語、韓国語の翻訳機能を搭載し、外国人に向けて情報発信を行っています。また、家庭ごみの分け方を英訳したガイドブックを掲載しています。また、平成26年に発行した市勢要覧では、記事概略の英訳を掲載し、外国人に向け市の魅力と政策の紹介を行っています。

市ウェブサイトの翻訳は、自動翻訳であるため精度に限界があり、対応言語も費用面から3言語に限定しています。市内には、多くの国から来た外国人が住んでいますが、多様な言語に対応することは難しいのが状況ですので、世界的に利用度が高い英語を用いることが中心となります。ただし、市民の中で英会話ができる人は少ないのが現状です。

市からの情報を外国語により提供するだけでなく、宗教・文化などによる食生活や生活習慣の違いもあることから、スーパーや医療機関などでも外国語表記を充実させる必要があります。また、日常英会話が可能なる人を育成するため、小学校の国際科の授業を充実させるとともに、幼稚園や保育園の段階で外国人と接する機会を増やし、幼いうちから食や生活習慣、文化の相互理解を高める取組を進めます。

公民館事業として日本語交流教室を開講し、外国人の方々の日常会話、日本の生活スタイル習得に努めてきました。教室を支える学校の先生、ボランティアスタッフの減少等により、教室の受講者数に限界があること、英語を通じた教室であるため、英語が理解できない外国人の方には対応できないことが課題となっています。グローバルITパークの推進等により、今後さらに外国人の増加が見込まれるため、今後も教室を維持し、課題解決に向けた検討を行っていきます。

重点目標14 暮らしやすい環境整備

高齢者や障害者をはじめ、子供たちなどあらゆるライフステージで生活する人々が、安全安心に生活できるまちづくりを目指し、公共施設等のバリアフリー化や公共交通機関の充実を図ります。

施策の基本的方向

35. 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

【これまでの取組状況と課題・方向性】

(1) これまで、高齢者や障がい者等が利用しやすい公共施設の整備促進を目標に、自転車歩行者道の整備と六日町地区の電線共同溝の整備要望を関係機関に対して行ってきました。国道17号の自転車歩行者道の整備は順次進められています。また、共同電線溝の整備については六日町地内国道17号沿で実施されてきました。

自転車歩行者道については、まだ市内の国道17号で未整備の区間を残しています。また、六日町地内の電線共同溝整備については、十二沢川改修工事部や六日町アーケード部及びその先の整備が調査設計段階となっています。

今後も引き続き高齢者、障がい者等が利用しやすい公共施設の整備促進を目指し、関係機関に対して、自転車歩行者道の整備、電線共同溝整備について働きかけていきます。

交通機関について、南魚沼市公共交通協議会を立ち上げ、交通手段を持たない高齢者等の買い物や通院の日常の足を確保し、交通空白地域を解消するため、運行事業者による市民バス運行を実施しています。PDCAサイクルによる見直しを行いながら、使いやすく、効果的、効率的な市民バスを運行し、公共交通ネットワークの構築を目指します。

基本目標Ⅳ 男女共同参画に取り組む組織づくり

本計画の広範かつ多岐にわたる取組を着実に推進し、男女共同参画社会の実現を図るためには、庁内の全部署が男女共同参画の視点による政策の推進に向けて、それぞれの機能を十分発揮するとともに、関係機関等との連携による推進体制の構築と、市民参加の促進に加え、地域や民間における推進力を強化し、地域が一体となって施策を推進することが重要です。

そのためには、女性職員が市の政策形成過程に積極的に参画し、ともに責任を担い、新たな政策の構築や見直しのプロセスの中で、女性の視点からの事項を政策・方針に反映させる必要があり、女性職員の活躍推進に向けて、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を通じて仕事と生活の調和等についての意識改革を図りながら、研修・育成の取組やハラスメント対策などを十分に行い、女性の登用・能力開発を継続的に進める必要があります。

また、市や地域の課題について男女共同参画の視点で捉えるため、各種意識調査やその他の統計データ等について性別データの把握と活用に取り組み、市民・企業・関係団体等に分かりやすく公開することにより、各主体による男女共同参画への理解と情報の活用を促進する必要があります。

重点目標 15

推進体制の整備

重点目標 16

市役所におけるワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

重点目標 17

ハラスメントの防止と対策の強化

重点目標 18

ジェンダー統計の実施

重点目標 15 推進体制の整備

計画の着実な推進のためには、PDCA サイクル[※]を確立し、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、関係部署による定期的な調査・点検・評価を行い、適切に進行管理を行います。また、その内容はウェブサイト等を通じて市民に公表します。

施策の基本的方向

36. 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

(1) PDCAサイクル確立による効率的な推進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

計画の進捗状況等について、毎年度施策や事業の達成状況や事業効果について評価を行い、改善事項を次年度以降の取組に反映し、また、その内容をウェブサイトで公表することにより、計画の効果的な推進とその周知に向けて取り組んできました。

しかし、評価した内容を次年度への取組へと効果的に反映させる工夫がなされず、毎年同じ取組内容となってしまう施策もありました。

そのため、定期的な評価や次年度の取組内容のチェックを強化し、PDCAサイクルの確立により、目標実現に向けて効果的に事業が推進されるよう取り組みます。

※ PDCA サイクル

Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）の4段階を繰り返すことにより、業務を継続的に改善していく手法のこと。

施策の基本的方向

37. 関係行政機関及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

- (1) 市行政職員、市民団体等対象の研修の実施
- (2) 市民、事業者、市民団体への情報提供

【これまでの取組状況と課題・方向性】

市民会議や公益財団法人新潟県女性財団との共催による講演会の実施や、市民会議の主催による講演会や研修会の開催により、市内の地域づくり団体や学校、企業と連携を図っています。

これまで、市民の参加は多くないのが現状ですが、今後も引き続き、身近な問題として興味を持てるテーマの設定や周知方法などを検討し研修を実施するなど、多くの参加が得られるような事業の展開を図ります。

県及び市内の関係団体や関係機関と連携し、情報交換や、個人情報に配慮したうえで必要な情報の提供を行うなど、協力体制を強化します。



重点目標16 市役所におけるワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

男女が共に働き方・暮らし方・意識を変革し、男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、地域社会への貢献や自己啓発などあらゆる場面において活躍できる、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図られた職場づくりを推進します。女性職員の登用によって、政策決定への多様性が反映され、男性だけでは見えないニーズ・課題の発見が可能になるという効果もあります。

市役所の女性活躍推進に関する課題を把握・分析し解消するため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、同計画に基づき女性職員の採用と登用の促進、職場環境の改善や長時間労働の削減等に取り組みます。また、職員の男女平等に対する意識を高め、ダイバーシティ[※]やワーク・ライフ・バランスへの理解を促すため、職員に対する研修を実施します。

施策の基本的方向

38. 女性職員の採用・登用

担当部署：総務課

(1) 能力による昇進と管理職への女性の登用の促進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

以前は女性に限定した能力開発支援等はありませんでしたが、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画も踏まえ、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。女性職員の活躍を推進するため、市長部局等における係長・課長級への積極的な登用をすすめることとしました。

しかし、管理職への登用はまだ低い率にあります。また、固定的性別役割分担の意識があるため、職種や業務によって性別が偏っている部署もあります。

そのため、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。市が女性管理職への積極的な登用を進めることで、市政における政策決定への女性の参画が図られ、女性が個性と能力を發揮できる職場環境づくりを進めます。

※ ダイバーシティ

「多様性」のことです。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を發揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。

施策の基本的方向

39. 男女共同参画に関する研修実施

担当部署：総務課

(1) 職員研修の実施

【これまでの取組状況と課題・方向性】

女性職員の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。研修の機会を出来るだけ多く設けるとともに、テーマを職員自らが決めて自主的に研修する自主研修制度に取り組みました。また、平成28年度からは、女性職員のみを対象とする研修（総合事務組合等）への派遣を始めています。

しかし、男女共同参画に関する研修については、開催回数、関心度は高いとは言えない状況にあります。

男女共同参画のテーマに限らず、女性職員対象の研修の開催、派遣を行い、職業生活に必要な資格や技術の習得へつながるよう、情報提供も引き続き行っていきます。

40. 職場環境の改善・長時間労働の削減

担当部署：総務課

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

男性の子育て目的の休暇等の取得促進については、子どもの出生時に取得できる妻の出産休暇や夫の育児参加休暇、育児休業等について周知をしているところです。

しかし、男性職員のそれらの休暇取得率は高い状況ではありません。男性の育児参加に理解を持ち、職場として未来を担うことになる子どもの成長をバックアップする姿勢が必要とされます。男は仕事、女は家庭というような固定的性別役割分担意識により仕事に縛られ、子育てへのかかわりが不十分になっていく現状があるのではと推察されます。また、慢性的な時間外勤務が続く職場も多く、特に子育て中の職員の長時間労働は家庭に及ぼす影響が高くなります。

こうした課題を解決するためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することがますます重要になっています。時間外勤務の削減や業務に応じた適正な人員配置、休暇取得等の具体的目標を定めるなどの取組により、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ります。

施策の基本的方向

41. 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進

担当部署：総務課

(1) 特定事業主行動計画の推進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

平成22年4月から平成27年3月までを計画期間とする南魚沼市特定事業主行動計画（後期計画）を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう取り組んできました。平成27年の女性活躍推進法の成立を踏まえ、職員が仕事と生活の調和を図り、女性職員の個性と能力が十分に発揮できるよう、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、第2期南魚沼市特定事業主行動計画を28年4月から平成33年3月までの5年間を期間として策定しました。

特定事業主は、女性活躍推進法第17条に基づき、女性の職業選択に資する情報として、女性職員の採用割合や職員の女性割合等を選択して、1年に1回以上、公表することが義務付けられています。

女性活躍推進法は10年の時限立法で、集中的な取組を目的としているため、人口減少対策や女性のキャリア形成に寄与するものとして、積極的な行動計画の推進を図ります。



重点目標17 ハラスメントの防止と対策の強化

セクシュアル・ハラスメント、モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどは許容できない明確な基本的人権の侵害です。男性も女性も働きやすい職場環境づくりのため、ハラスメント・マニュアルの作成などを行い、職員への周知を行います。

施策の基本的方向

42. ハラスメントのない職場環境づくり

担当部署：総務課

(1) ハラスメント防止対策の推進

【これまでの取組状況と課題・方向性】

平成27年に女性活躍推進法が施行されたことにより、女性は、職業生活において、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できるよう支援していく必要が増えています。出産・育児を機に就業を中断する女性が多い状況にありますが、一旦、就業を中断すると、就業時に保持していた就労技術を維持できない場合や休業前より就労意欲が低下してしまうことも散見されます。そのため、仕事から離れた女性の復職支援や個人の能力が発揮できるように支援する必要があります。また、相手の意に反した性的な発言や言動を行うセクシュアル・ハラスメントへの認知度は定着してきましたが、この他、職務権限などを利用して人格や尊厳を傷つけるパワー・ハラスメントや、働く女性が妊娠・出産にあたって精神・肉体的ないやがらせを受けるマタニティ・ハラスメント等、あらゆるハラスメントも許されるものではないとの共通認識を職場全体で培っていかねばなりません。

そのためには、職員間のハラスメントに関する相談や苦情を公正・公平に処理するための職場における必要事項を定め、職員に周知することにより、すべての職員がお互いの人権を尊重しあい、ハラスメントのない良好な職場環境づくりを推進します。

重点目標18 ジェンダー統計の実施

男女平等の推進に関する課題が把握できるよう、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実を図ります。

各種統計調査や市で行う各種の意識調査のデータを有効活用することで、効果的な事業実施につなげるよう取組ます。

施策の基本的方向

43. 男女共同参画に関する調査の実施及び情報資料の収集、提供

担当部署：企画政策課

(1) 実態調査・意識調査の実施及び調査結果等の情報公開

【これまでの取組状況と課題・方向性】

市民会議によるアンケート調査や他部署で実施した調査結果をもとに、市民意識の資料として活用しました。

男女共同参画の視点は幅広い分野にわたっているため、他部署で行っている調査結果から資料として抽出することも重要であり、アンケート内容を検討し情報共有し合える庁内の仕組みづくりが必要です。

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、的確かつ比較的簡易に市民の考えを把握することが出来る手法等を研究するとともに、各部署の施策の中で実施される講演会や事業の場において、簡易なアンケート調査を実施するなど、機会を捉えた意識調査の実施に努めます。また、アンケート調査実施の際は、可能な限り、男女別、年齢別にデータとして把握できるような設定とし、集計結果をわかりやすく公表し、市民への可視化を進めます。



第4章 參考資料

用 語 集

用 語	解 説
あ行	
アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）	<p>国連の5つの地域委員会の1つで、1947年に設立されました。アジア太平洋地域の経済社会問題に対処することを任務としています。ESCAPの最高意思決定機関であるESCAP総会は閣僚レベルで毎年一回開催され、経済社会理事会に報告を行います。53の加盟国と9の準加盟メンバーからなります。</p>
アンペイドワーク	<p>無償労働と訳され、賃金、報酬が支払われない労働、活動を意味します。内閣府（旧経済企画庁）では、無償労働についての貨幣評価額を推計していますが、同推計においては、無償労働の範囲は、サービスを提供する主体とそのサービスを受取る主体が分離可能で、かつ市場でそのサービスが提供される行動とされ、具体的には、家事、介護・看護、育児、買物、社会的行動を無償労働の範囲としています。</p>
影響調査	<p>男女共同参画影響調査（影響調査）とは、主に国及び地方公共団体の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査することをいいます。また、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も含まれます。あらゆる施策や社会制度・慣行について男女共同参画の視点、ジェンダーに敏感な視点に立って見直そうとする「ジェンダー主流化」のための取組です。</p> <p>男女共同参画社会基本法第22条においては、男女共同参画会議は、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、意見を述べることとされています。（基本法関連条文第4条、第15条、第18条、第22条）</p>
SNS（ソーシャル・ネットワークワーキング・サービス）	<p>友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービスをいいます。</p>
M字カーブ	<p>日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられません。</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組めるようにするためには、経営内において家族一人一人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。</p> <p>「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にして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>
監視	<p>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について資料収集、説明聴取、調査実施などにより実態を的確に把握するとともに、講じられている施策について、基本理念、男女共同参画基本計画等に照らし適切な内容になっているか、所期の効果が上がっているかどうかについて評価を行うことをいいます。</p> <p>男女共同参画社会基本法第22条においては、男女共同参画会議は、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の実施状況を監視し、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、意見を述べることとされています。</p>
クォータ制（割当制）	<p>積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のことです。</p>
苦情処理	<p>行政上の事項について不満をもつ関係者からの苦情の申し出を、当該事項を所掌する機関又は他の行政機関において受け付け、行政不服審査などとは異なる簡易、迅速・柔軟な方法で処理することをいいます。</p> <p>男女共同参画社会基本法第17条においては、国は、政府が実施する男女共同参画に関する施策についての苦情の処理について必要な措置を講じなければならないとされています。</p> <p>国においては、各府省の行政相談窓口等及び総務省の行政相談制度で対応しており、地方公共団体においては、第三者機関を設置するなど地域の実情に照らして多様な手法が講じられつつあります。</p>
合計特殊出生率	<p>15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む平均子ども数を表します。</p>
ゴール・アンド・タイムテーブル方式	<p>積極的改善措置の手法の一つであり、数値などの達成すべき目標と達成までの期限を明らかにし、計画的に取り組む方法です。（「積極的改善措置」の項参照）</p>

	用語	解説
か行	国連婦人開発基金 (UNIFEM)	開発途上国の女性に技術的、財政的援助を行い、自立を支援することを目的に設置された国連機関です。1976年に「国連婦人の十年のための基金」として設立され、その後1985年に「国連婦人開発基金」と名称が改められました。 女性の人権擁護、女性に対する暴力の撤廃、政策決定への女性の参加などを課題として活動してきましたが、2011年1月にUN Womenに統合されました。（「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関」の項参照）
	国際婦人年	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。
	国連人口基金 (UNFPA)	世界各国の人口政策を支援するために1969年に国連人口活動基金(United Nations Fund for Population Activities)として設立され、1987年に国連人口基金に名称変更しました（略称はUNFPAのまま）。現在は、リプロダクティブ・ヘルス/ライツと女性のエンパワメントを主要な課題として活動しています。
	国連特別総会「女性2000年会議」	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。
	国際婦人の十年	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。
	国連婦人の地位委員会 (CSW)	経済社会理事会 (Economic and Social Council) の機能委員会の一つで、1946年6月に設置されました。政治・市民・社会・教育分野等における女性の地位向上に関し、経済社会理事会に勧告・報告・提案等を行うこととなっており、経済社会理事会はこれを受けて、国連総会（第3委員会）に対して勧告を行います。
	固定的性別役割分担	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。 「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。
さ行	CSR（企業の社会的責任）	企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求める考え方のことをいいます。
	仕事と子育ての両立支援	少子・高齢化が進展する中で、仕事と育児や家族の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。男女共同参画会議の下では、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。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。 (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 - (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
	指導的地位	「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）においては、「国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワメント指数（GEM）の算出方法等を踏まえ、（1）議会議員、（2）法人・団体等における課長相当職以上の者、（3）専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当と考える」との意見が出されています。
	周産期	周産期とは妊娠22週から出生後7日未満のことをいいます。周産期医療とは周産期に関する医療であり、周産期母子医療センターの整備等により、母体又は児におけるリスクの高い妊娠に対する医療及び高度な新生児医療等の提供を推進しています。

	用語	解説
さ行	障害者の権利に関する条約（仮称）	<p>2006年に国連総会で採択。障害者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のための措置等について定めています。なお、同条約第6条（障害のある女子）の仮訳は次のとおりです。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.締約国は、障害のある女子が複合的な差別を受けていることを認識し、及びこの点に関し、障害のある女子が全ての人権及び基本的自由を完全かつ平等に享有することを確保するための措置をとる。 2.締約国は、女子に対してこの条約に定める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、向上及び自律的な意思決定力を確保するための全ての適当な措置をとる。
	ジェンダー	<p>「社会的・文化的に形成された性別」のことです。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・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」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。</p>
	ジェンダーエンパワメント指数（GEM）	<p>女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測る指数です。HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは、能力を活用する機会に焦点を当てています。具体的には、国会議員に占める女性の割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出しています。なお、2010年からGEMに代わり「ジェンダー不平等指数（GII）」が発表されています。</p>
	ジェンダー主流化	<p>あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むことをいいます。ジェンダーと開発（GAD）イニシアティブにおいては、開発におけるジェンダー主流化を、「全ての開発政策や施策、事業は男女それぞれに異なる影響を及ぼすという前提に立ち、全ての開発政策、施策、事業の計画、実施、モニタリング、評価のあらゆる段階で、男女それぞれの開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセス」と定義しています。</p> <p>なお、「ジェンダーと開発（GAD：Gender and Development）」とは、開発におけるジェンダー不平等の要因を、女性と男性の関係と社会構造の中で把握し、両性の固定的役割分担や、ジェンダー格差を生み出す制度や仕組みを変革しようとするアプローチのことです。</p>
	ジェンダー統計（男女別等統計）	<p>男女間の意識による偏り、格差及び差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計です。</p>
	社会的性別（ジェンダー）の視点	<p>「社会的文化的に形成された性別」（ジェンダー）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。</p> <p>このように、「ジェンダーの視点」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。</p>
	ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関（UN Women）	<p>国連の既存のジェンダー関連4機関（ジェンダー問題事務総長特別顧問室（OSAGI）、女性の地位向上部（DAW）、国連婦人開発基金（UNIFEM）、国際婦人調査訓練研修所（INSTRAW））が統合され、2011年1月に発足した国連機関です。</p>
	ジェンダー・フォーカル・ポイント・ネットワーク（GEPN）	<p>ジェンダー政策の事務局機能を担うところであり、2002年の第2回APEC女性問題担当大臣会合での合意に基づき設置が決定されました。APECにおいて持続的かつ効率的にジェンダー主流化を進めることを目的とした、各エコノミー及びすべてのAPECフォーラムに設置するジェンダー担当者のネットワークで、2010年まで毎年1回開催されていました。その後、APECにおける女性の問題の影響を引き上げ整備するため、官民から成る女性と経済の政策パートナーシップ（PPWE）が設立されたことに伴い、GFPNは活動を終了しました。</p>
	ジェンダー予算	<p>政策策定、予算編成、執行、決算、評価など予算の全過程に男女共同参画の視点を反映し、男女共同参画を促進するようにしていくことです。男女共同参画社会の形成に影響を与え得る全ての施策が対象となり得ます。「ジェンダー予算」に定まった手法は確立されておらず、各国で多様な取組が行われています。</p>

	用語	解説
さ行	女子差別撤廃委員会 (CEDAW)	女子差別撤廃条約の実施に関する進捗状況を検討するため同条約第 17 条に基づき設置され、1982 年 4 月に同委員会委員の第 1 回選出が行われました。 締約国により選ばれた、徳望が高くかつ同条約の対象とされる分野において十分な能力を有する 23 人の個人資格の専門家により構成され、締約国が提出する報告を検討することなどを主な機能としています。
	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)	1979 年 12 月、第 34 回国連総会において我が国を含む 130 力国の賛成によって採択され、1981 年 9 月に発効しました。2012 年 6 月現在、条約の批准国は 187 力国であり、我が国は 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。
	女子差別撤廃条約選択議定書	1999 年 10 月、第 54 回国連総会において採択され、2000 年 12 月に発効しました。個人通報制度、調査制度などについて規定しています。2012 年 6 月現在、選択議定書の批准国は 104 力国。我が国は未批准です。
	女性センター (男女共同参画センター)	都道府県、市町村等が自主的に設置している女性のための総合施設です。「女性センター」「男女共同参画センター」などの名称のほか、通称で呼ばれているものもあります。 また、公設公営や公設民営だったり、女性センターのみの単独施設や他の機関との複合施設だったり、その運営方式や施設形態は様々です。 女性センターでは「女性問題の解決」「女性の地位向上」「女性の社会参画」を目的とし、女性が抱える問題全般の情報提供、相談、研究などを実施しています。「配偶者暴力相談支援センター」に指定されている施設や配偶者からの暴力専門の相談窓口を設置している施設もあります。
	女性のチャレンジ支援	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ったことを受け、同会議では男女共同参画基本法第 22 条第 3 号に基づき調査審議を行い、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。 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。 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っ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。
	女性の労働力率	平成 15 年度において労働力率 (15 歳以上人口に占める労働力人口の割合) は 60.8% となり、女性は 48.3% で前年比 0.2 ポイントの低下、男性は 74.1% で前年比 0.6 ポイントの低下となりました。女性の労働力率は、15~24 歳及び 65 歳以上を除く年齢階級ですべて上昇しており、男性の労働力率が 25~34 歳及び 35~44 歳でも減少しているのと対照的です。 女性の年齢階級別労働力率について、昭和 50 年からほぼ 10 年ごとの変化をみると、現在も依然として M 字カーブを描いているものの、ほとんどの年齢層で労働力率は高くなってきています。M 字のボトム形状の変化に注目すると、7 年から 15 年の 8 年間で労働力率は 6.6 ポイントも上昇し、M 字カーブの底は大きく上がり、台形に近づいてきています。この変化は、女性の晩婚・晩産化による子育て年齢の上昇や、少子化による子育て期間の短期化などによるものと考えられます。
	性的指向	性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指します。

	用語	解説
さ行	世界女性会議	<p>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です。</p> <p>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ました。</p>
	セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）	<p>男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会報告書「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」（平成16年3月）では、セクシュアル・ハラスメントについて、「継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。」と定義しています。</p> <p>なお、「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。</p> <p>また、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」（平成10年労働省告示第20号）では、「職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者とその労働条件につき不利益を受けるもの」を対価型セクシュアルハラスメント、「当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの」を環境型セクシュアルハラスメントと規定しています。</p>
	積極的改善措置	<p>「積極的改善措置」（いわゆるポジティブ・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、必要な範囲内において、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
	総合的コミュニケーション能力（EQ）	<p>EQとはEmotional Intelligence Quotientの略です。自分の感情を的確に把握し、その場に応じた適切な行動をとるために感情を調整する能力のことをいいます。</p> <p>「心の知能指数」とも呼ばれます。平成16年6月に内閣官房長官の私的懇談会である「男女共同参画の将来像検討会」の報告書でも、この能力の向上のための支援の必要性を取り上げています。</p>
た行	ダイバーシティ	<p>「多様性」のことです。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といえます。</p>
	男女共同参画会議	<p>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」の一つです。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。</p> <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> (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) 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。 (5) 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 <p><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</p>
	男女共同参画基本計画	<p>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、現行の計画は平成22年12月17日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>

	用語	解説
た行	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のことです。
	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。
	男女共同参画週間	男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、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形成に向け、男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため、平成13年度から毎年6月23日から6月29日までの1週間を「男女共同参画週間」を設けています。 この週間において、地方公共団体、女性団体その他の関係団体の協力の下に、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を全国的に実施しています。
	男女共同参画推進本部	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。本部は、内閣総理大臣を本部長、内閣官房長官及び男女共同参画担当大臣を副本部長とし、本部員は全閣僚で構成されています。
	男女共同参画推進連携会議	男女共同参画社会づくりに関し広く各界各層との情報・意見交換その他の必要な連携を図り、国民的な取組を推進するため、内閣官房長官の依頼により、平成8年9月3日、「男女共同参画推進連携会議」が発足しました。政府の施策や国際的な動きについての情報提供を行うなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進しています。
	男女別等統計（ジェンダー統計）	「ジェンダー統計」の項参照。
	地域（地域コミュニティ）	住民の身近な生活圏のことです。都道府県や市町村といった行政区分とは異なる概念です。住民の活動を主たる対象とし、活動に応じて町内会、自治会、校区等様々な範囲が想定されます。
	ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）	「配偶者からの暴力」の項参照。
な行	内閣府男女共同参画局	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。 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。 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。
	ナショナルマシーナリー（国内本部機構）	女性の地位向上に向けて総合的な施策を進めるための組織のことです。第4回世界女性会議で採択された北京行動綱領には次のように定義されています。「女性の地位向上のための国内本部機構は、政府内部の中心的な政策調整単位である。その主要な任務は、政府全体にわたって男女平等の視点をあらゆる政策分野の主流に置くことへの支援である。」
	ナショナルミニマム	国が日本国憲法第25条に基づき全国民に対し保障する、「健康で文化的な最低限度の生活」水準です。
	人間開発指数（HDI）	国連開発計画が発表している「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数です。具体的には、平均寿命、教育水準（成人識字率と就学率）、調整済み1人当たり国民所得を用いて算出します。

	用語	解説
は行	配偶者からの暴力	<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」（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> <p>なお、内閣府においては、対象範囲に恋人も含むより広い概念として、「夫・パートナーからの暴力」という用語を使用する場合があります。ここで「夫」という言葉を用いているのは、女性が被害者になることが圧倒的に多いからです。</p> <p>ちなみに、一般的に使用されている「ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）」や「DV」は、法令等で明確に定義された言葉ではありません。</p>
	バリアフリー	<p>高齢者・障害者等が社会生活をしていく上で障壁（バリア）となるものを除去（フリー）することです。物理的、社会的、制度的、心理的な障壁、情報面での障壁など全ての障壁を除去するという考え方のことです。</p>
	PPWE（APEC女性と経済の政策パートナーシップ）	<p>APECの活動におけるジェンダーの観点を統合するメカニズムを提供するとともに、ジェンダー問題についての政策的な助言やAPECの作業過程に関連する男女共同参画の問題についての支援を行っています。2011年5月に米国モンタナで開かれた高級実務者会合において、APECにおける女性の問題の影響を引き上げ整備するため、官民から成るPPWEを設立することが決定し、その設立に伴い、GFPNIは活動を終了しました。</p>
	夫婦別氏制度	<p>夫婦がそれぞれ異なる氏を名乗る制度をいいます。</p> <p>夫婦別氏制度には、（1）夫婦がそれぞれ結婚前の氏を名乗るもの、（2）夫婦が同じ氏を名乗ることのほか、それぞれ結婚前の氏を名乗ることができるもの（選択的夫婦別氏制度）、（3）夫婦が同じ氏を名乗ることを原則として、例外的にそれぞれ結婚前の氏を名乗ることを認めるもの（いわゆる例外的夫婦別氏制度）などがあります。</p> <p>我が国の現行制度では、「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫又は妻の氏を称する。」（民法第750条）と、夫婦同氏制度が採用されており、夫婦別氏制度は採用されていません。</p> <p>平成8年2月の法制審議会答申においては、選択的夫婦別氏制度の導入が提言されました。</p> <p>平成13年10月には、男女共同参画会議基本問題調査会が「選択的夫婦別氏制度に関する審議の中間まとめ」を公表しました。その中では、個人の多様な生き方を認め合う男女共同参画社会の実現に向けて、婚姻に際する夫婦の氏の使用に関する選択肢を拡大するために、選択的夫婦別氏制度の導入が望ましいとの考えが示されています。</p>
	ブロッキング	<p>インターネットにアクセスするためのサービスを提供しているインターネット接続業者（ISP）等において、通信当事者の同意を得ることなく、特定のサイト又はウェブページへのアクセスを遮断することにより、その閲覧を防止する措置の一つです。</p>
	北京宣言及び行動綱領	<p>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。</p>
	ポジティブ・アクション	<p>「積極的改善措置」の項参照。</p>
ま行	ミレニアム開発目標	<p>開発分野における国際社会共通の目標です。極度の貧困と飢餓の撲滅、初等教育の完全普及の達成、ジェンダー平等推進と女性の地位向上、乳幼児死亡率の削減、妊産婦の健康の改善などの8つの目標を2015年までに達成することを目指すものです。2000年9月に採択された「国連ミレニアム宣言」と、1990年代に開催された主要な国際会議などで採択された国際開発目標を統合し、一つの共通の枠組みとして2001年に国連によりまとめられました。</p>
	無償労働	<p>賃金や報酬が支払われない家事、育児、介護、ボランティア活動等を意味します。</p>
	メディア・リテラシー	<p>メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のことです。</p>
や行	ユニバーサルデザイン	<p>障害の有無、年齢、性別、人種等に関わらず多様な人々が利用しやすいよう都市や生活環境をデザインする考え方のことです。</p>

	用 語	解 説
ら行	リカレント教育	「学校教育」を、人々の生涯にわたって、分散させようとする理念であり、その本来の意味は、「職業上必要な知識・技術」を修得するために、フルタイムの就学と、フルタイムの就職を繰り返すことです(日本では、長期雇用の慣行から、本来の意味での「リカレント教育」が行われることはまれです。)。我が国では、一般的に、「リカレント教育」を諸外国より広くとらえ、働きながら学ぶ場合、心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、学校以外の場で学ぶ場合もこれに含めています(この意味では成人の学習活動の全体に近いです。)
	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)	1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。
	6次産業化	農林水産業・農山漁村と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産物を始めとする農山漁村の多様な「資源」を活用し、新たな付加価値を生み出す地域ビジネスや新産業を創出することです。
	ロールモデル	将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考する役割モデルをいいます。 「女性のチャレンジ支援策について」(平成15年4月男女共同参画会議意見)では、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し選択できるよう、身近なモデル事例を提示する重要性が指摘されています。
わ行	ワンストップ・サービス	各種行政手続の案内、受付、交付などのサービスを身近な窓口やパソコンで、1か所あるいは1回の手続で提供することをいいます。 手続について、複数か所または複数回にわたって訪れることが必要なものについて、訪問箇所又は訪問回数の減少を進め、究極的には1か所又は1回で、関連する各種行政サービスを提供することにより、手続に係る負担の軽減、利便性の飛躍的向上を図ることを目的としています。 「女性のチャレンジ支援策について」(平成15年4月男女共同参画会議意見)においても、「いつでも、どこでも、だれでも」チャレンジできるように、女性のチャレンジを支援するために関連情報等のネットワーク化を図り、ワンストップで支援情報の提供を行うことのできる環境整備が必要であると提言しています。

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 男女雇用機会均等法施行 	<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称、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)、北京宣言及び行動綱領採択 	<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)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性 2000 年会議」(ニューヨーク) ・「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」(成果文書)採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画」策定 ・「ストーカー規制法」公布・施行 		
2001 (平13)		<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府に「男女共同参画局」、「男女共同参画会議」設置 ・「配偶者暴力防止法」施行 ・第 1 回男女共同参画週間 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・新潟・新しい波男女平等推進プラン策定 	
2002 (平14)		<ul style="list-style-type: none"> ・改正「育児・介護休業法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)		<ul style="list-style-type: none"> ・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」 ・「少子化社会対策基本法」公布、施行 ・「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 ・「2020 年 3%」の政府目標の設定 		
2004 (平16)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者暴力防止法」改正 		<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 49 回国連婦人の地位委員会「北京+10」世界閣僚会合(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正 ・「男女共同参画基本計画(第 2 次)」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 		<ul style="list-style-type: none"> ・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)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)		<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	<ul style="list-style-type: none"> ・新潟県ワーク・ライフ・バランス推進共同宣言 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 ・女性差別撤廃条約実施状況第 6 回報告提出 ・「次世代育成支援対策推進法」改正 		
2009 (平21)	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画シンボルマーク決定 ・「育児・介護休業法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「新潟県配偶者暴力防止・被害者支援基本計画」改定 ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 54 回国連婦人の地位委員会「北京+15」 ・世界閣僚級会合(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議決定(12月) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章、仕事と生活の調和促進のための行動指針改定 		
2011 (平23)	<ul style="list-style-type: none"> ・UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関)正式発足 			<ul style="list-style-type: none"> ・「第 2 次南魚沼市男女共同参画基本計画」策定
2012 (平24)	<ul style="list-style-type: none"> ・第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働く『なでしこ』大作戦～」策定 		

年	世界の動き	国の動き	新潟県の動き	南魚沼市の動き
2013 (平25)		<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者暴力防止法」改正 ・「ストーカー規制法」改正 ・「日本再興戦略」(6月14日閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第2次新潟県男女共同参画(男女平等推進プラン)」策定 	
2014 (平26)	<ul style="list-style-type: none"> ・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「日本再興戦略」改定2014(6月24日閣議決定)に『女性が輝く社会』の実現が掲げられる ・女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!Tokyo2014)開催 		
2015 (平27)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍加速のための重点方針2015」決定 ・「女性活躍推進法」制定 ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「新潟県配偶者暴力防止・被害者支援基本計画」改定 	
2016 (平28)				<ul style="list-style-type: none"> ・「第3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

公布：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号公布

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を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。

第一章 総則

（目的）

第一条 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）

第二条 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）

第三条 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）

第四条 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）

第五条 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）

第六条 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）

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条 国は、第三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）

第九条 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）

第十条 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）

第十一条 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）

第十二条 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。

第二章 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）

第十三条 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

三 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。

四 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。

五 前二項の規定は、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）

第十四条 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。

二 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

三 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。

四 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）

第十五条 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）

第十六条 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）

第十七条 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）

第十八条 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）

第十九条 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）

第二十条 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つい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。

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 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）

第二十二条 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、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前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）

第二十三条 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）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

二 議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条 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

三 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。

四 第一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。

五 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第二十六条 前条第一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。

二 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

第二十七条 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。

二 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）

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

（施行期日）

第一条 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）

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則（平成十一年七月一六日法律第一〇二号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（施行の日＝平成十三年一月六日）

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 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）

第三十条 第二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。

〇中央省庁等改革関係法施行法（平成一一法律一六〇）抄

（処分、申請等に関する経過措置）

第千三百一条 中央省庁等改革関係法及びこの法律（以下「改革関係法等」と総称する。）の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

2 改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3 改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関

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とされている事項で、改革関係法等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、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国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とされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

（政令への委任）

第千三百四十四条 第七十一条から第七十六条まで及び第千三百一条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法等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（平成十一年一月二二日法律第一六〇号）抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。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 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

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が行われてきた。しかしながら、今も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重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、基本計画を定めるときは、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る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る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る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未満とならないこと。

(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、国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるかを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、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、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

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

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

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

第12条

1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

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

(a) 家族給付についての権利

(b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利

(c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

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

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

(a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利

(b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利

(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利

(d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるか否かを問わない。）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には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家から構成する。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均衡に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の

遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。

4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得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もの重要な点で進歩したが、その進歩は不均衡で、女性と男性の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組、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とした完全な参加は、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と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、紛争解決及び永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。
- 22 「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。
- 23 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。
- 24 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。
- 25 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。
- 26 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組、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。
- 27 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。
- 28 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。

29 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。

30 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。

31 女性及び少女のあらゆる人権を促進し、保護する。

32 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。

33 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。

34 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。

35 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。

36 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粋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い、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。

37 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。

38 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等に関する法律

公布：平成13年4月13日法律第31号
最終改正：平成26年4月23日法律第28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5章の2雑則（第28条の2）

第6章罰則（第29条・第30条）

附則

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

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

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようとす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。

第一章 総則

（定義）

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第二十八条の二において「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、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

第二条 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。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第二条の二 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一項及び第三項において「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、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三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）

第二条の三 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動案して、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。

第二章 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）

第三条 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 前項第三号の一時保護は、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）

第四条 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）

第五条 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。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

第六条 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（明治四十年法律第四十五号）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、前二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）

第七条 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、第三条第三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）

第八条 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（昭和二十九年法律第六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第三十六号）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）

第八条の二 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援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）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（昭和二十五年法律第四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十一年法律第二十九号）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）

第九条 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）

第九条の二 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。

第四章 保護命令

（保護命令）

第十条 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。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、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つては、当該配偶者であつた者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に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六月間、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二月間、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、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害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、午後十時から午前六時までの間に、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 その性的差(しゆう)恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的差恥心を害する文書、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 第一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十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであつて、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、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害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、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、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一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十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害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、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（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあつては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第十一条 前条第一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 前条第一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）

第十二条 第十条第一項から第四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の事情

三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあつては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情

四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあつては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情

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

□ 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。）に同項第五号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一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）

第十三条 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）

第十四条 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 申立書に第十二条第一項第五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とする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

（保護命令の申立てについての決定等）

第十五条 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十二条第一項第五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）

第十六条 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る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十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四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 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四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 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四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 前条第三項の規定は、第三項及び第四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）

第十七条 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。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二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 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八

条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

（事件の記録の閲覧等）

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にとっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

（法務事務官による宣誓認証）

第二十条 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十二条第二項（第十八条第二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）

第二十一条 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（平成八年法律第九号）の規定を準用する。

（最高裁判所規則）

第二十二条 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。

第五章 雑則

（職務関係者による配慮等）

第二十三条 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）

第二十四条 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）

第二十五条 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）

第二十六条 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）

第二十七条 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 第三条第三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 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四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 第四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 第五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、第四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）

- 第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五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十分の五以内を補助することができる。
- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
 - 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

（この法律の準用）

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条	被害者	被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手

第十条第一項	離婚をし、 又はその婚 姻が取り消 された場合	第二十八条の二に規定 する関係を解消した場 合
--------	----------------------------------	-------------------------------

第六章 罰則

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項（第二十八条の二において準用する第十八条第二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）

第一条 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、第二章、第六条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第七条、第九条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 平成十四年三月三十一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十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三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）

第三条 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 （平成一六年六月二日法律第六四号）

（施行期日）

第一条 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）

第二条 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。）第十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 旧法第十条第二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。）第十条第一項第二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十八条第一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）

第三条 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 （平成一九年七月一日法律第一一三号） 抄

（施行期日）

第一条 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）

第二条 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十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則 （平成二五年七月三日法律第七二号） 抄

（施行期日）

1 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。

附 則 （平成二六年四月二三日法律第二八号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。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 略

二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定 平成二十六年十月一日

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

公布：平成27年9月4日法律第64号

目次

第一章	総則（第一条—第四条）
第二章	基本方針等（第五条・第六条）
第三章	事業主行動計画等
第一節	事業主行動計画策定指針（第七条）
第二節	一般事業主行動計画（第八条—第十四条）
第三節	特定事業主行動計画（第十五条）
第四節	女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
第四章	女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）
第五章	雑則（第二十六条—第二十八条）
第六章	罰則（第二十九条—第三十四条）
	附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念のっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）のっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則のっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則のっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計

画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 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三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定

め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣

が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二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、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二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、同法第四十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、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四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、同法第四十一条第二項中「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 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「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、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四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、第二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。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるも

のとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、

その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

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

（財政上の措置等）

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

（啓発活動）

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（協議会）

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認めるときは
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職

業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（権限の委任）

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二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、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十二条第四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 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三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。

次世代育成支援対策推進法

公布：平成15年7月16日法律第120号
最終改正：平成26年4月23日法律第28号

目次

第一章	総則（第一条—第六条）
第二章	行動計画
第一節	行動計画策定指針（第七条）
第二節	市町村行動計画及び都道府県行動計画（第八条—第十一条）
第三節	一般事業主行動計画（第十二条—第十八条）
第四節	特定事業主行動計画（第十九条）
第五節	次世代育成支援対策推進センター（第二十条）
第三章	次世代育成支援対策地域協議会（第二十一条）
第四章	雑則（第二十二条・第二十三条）
第五章	罰則（第二十四条—第二十七条）
附則	

第一章 総則

（目的）

第一条 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）

第二条 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）

第三条 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）

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念（次条及び第七条第一項において「基本理念」という。）にのっとり、相互に連携を図りながら、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）

第五条 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）

第六条 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。

第二章 行動計画

第一節 行動計画策定指針

第七条 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、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画並びに第十二条第一項の一般事業主行動計画及び第十九条第一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。

- 1 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項
 - 2 次世代育成支援対策の内容に関する事項
 - 3 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、子ども・子育て支援法（平成二十四年法律第六十五号）第七十二条に規定する子ども・子育て会議の意見を聴くとともに、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一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。

第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画

（市町村行動計画）

第八条 市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、五年を一期として、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。）を策定することができる。

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。

- 1 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
- 2 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、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させ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。
- 5 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、これを公表するよう努めるとともに、都道府県に提出しなければならない。

6 市町村は、市町村行動計画を策定したときは、おおむね一年に一回、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努

めるものとする。

7 市町村は、市町村行動計画を策定したときは、定期的に、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、市町村行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずよう努めなければならない。

8 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）

第九条 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、五年を一期として、地域における子育ての支援、保護を要する子どもの養育環境の整備、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。）を策定することができる。

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、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずよう努めなければならない。

5 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、これを公表するよう努めるとともに、主務大臣に提出しなければならない。

6 都道府県は、都道府県行動計画を策定したときは、おおむね一年に一回、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めるものとする。

7 都道府県は、都道府県行動計画を策定したときは、定期的に、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、都道府県行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずよう努めなければならない。

8 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）

第十条 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交付金の交付等）

第十一条 国は、市町村又は都道府県に対し、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の実施に要する経費に充てるため、厚生労働省令で定めるところにより、予算の範囲内で、交付金を交付することができる。

2 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。

第三節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第十二条 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百人を超えるものは、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 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、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出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。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、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又は公表をすべきことを勧告することができる。

（一般事業主行動計画の労働者への周知等）

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四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。

（認定一般事業主の表示等）

第十四条 前条の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（次項及び第十五条の四第一項において「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。

（認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十三条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十三条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 前二号に掲げる場合のほか、認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十五条の二 厚生労働大臣は、認定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、当該認定一般事業主について、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（その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。）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、当該認定一般事業主の次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十五条の三 前条の認定を受けた認定一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第十二条第一項及び第四項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。

3 特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十五条の四 特例認定一般事業主は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十四条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条の五 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十五条の二の認定を取り消すことができる。

- 一 第十五条の規定により第十三条の認定を取り消すとき。
- 二 第十五条の二に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十五条の三第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 前各号に掲げる場合のほか、特例認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

（委託募集の特例等）

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のもの（以下この項及び次項において「中小事業主」という。）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（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。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 職業安定法第三十七条第二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、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二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、同法第四十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、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二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、同法第三十七条第二項中「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（平成十五年法律第百二十号）第十六条第四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、同法第四十一条第二項中「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 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「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、同法第四十二条の二中「第三十九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十六条第四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、第二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。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四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）

第十八条 国は、第十二条第一項又は第四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、公表若しくは労働者への周知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。

第四節 特定事業主行動計画

第十九条 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を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主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 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。

第五節 次世代育成支援対策推進センター

第二十条 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ものと認めるものを、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、第一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、第二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 第一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。

第三章 次世代育成支援対策地域協議会

第二十一条 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 前二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。

第四章 雑則

（主務大臣）

第二十二条 第七条第一項及び第三項から第五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、内閣総理大臣、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 第九条第五項及び第十条第二項における主務大臣は、厚生労働大臣、内閣総理大臣、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）

第二十三条 第十二条から第十六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。

第五章 罰則

第二十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二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、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第二十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四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 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第二十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条第二項（第十五条の四第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二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 第二十条第五項の規定に違反した者

第二十七条 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、第二十四条、第二十五条又は前条第一号から第三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）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第七条及び第二十二條第一項の規定は公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から、第八条から第十九条まで、第二

十二条第二項、第二十三条から第二十五条まで、第二十六条第一号から第三号まで及び第二十七条の規定は平成十七年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十七年三月三十一日限り、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二十条第二項に規定する業務に関して知り得た秘密については、同条第五項の規定（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、第一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)

第三条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成一七年四月一日法律第二五号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十七年四月一日から施行する。

（児童福祉法等の一部改正に伴う経過措置）

第六条 この法律の規定（第一条を除く。）による改正後の規定は、平成十七年度以降の年度の予算に係る国又は都道府県の負担（平成十六年度以前の年度における事務又は事業の実施により平成十七年度以降の年度に支出される国又は都道府県の負担を除く。）について適用し、平成十六年度以前の年度における事務又は事業の実施により平成十七年度以降の年度に支出される国又は都道府県の負担については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第十条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

○一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成一八法律五〇号）抄

(罰則に関する経過措置)

第四百五十七条 施行日前にした行為及び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。

(政令への委任)

第四百五十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の規定による法律の廃止又は改正に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（平成一八年六月二日法律第五〇号）抄

この法律は、一般社団・財団法人法の施行の日から施行する。

（施行の日＝平成二〇年一月一日）

附 則（平成二〇年一月三日法律第八五号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十一年四月一日から施行する。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 附則第三条及び第九条の規定 公布の日
- 二 第三条中次世代育成支援対策推進法第四条、第七条から第九条まで及び第二十二條の改正規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日
（平成二一年政令第二七号で平成二一年三月一日から施行）

三 第二条の規定及び第四条中次世代育成支援対策推進法第七条から第九条までの改正規定並びに附則第五条及び第十七条の規定 平成二十二年四月一日

四 第四条中次世代育成支援対策推進法第十二条及び第十六条の改正規定並びに附則第八条の規定 平成二十三年四月一日

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後の児童福祉法等の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(一般事業主行動計画の公表に関する経過措置)

第六条 第三条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法（次項及び次条において「新法」という。）第十二条第三項の規定は、この法律の施行の日以後に同条第一項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

2 新法第十二条第五項の規定は、この法律の施行の日以後に同条第四項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

(一般事業主行動計画の労働者への周知に関する経過措置)

第七条 新法第十二条の二第一項の規定は、この法律の施行の日以後に新法第十二条第一項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

2 新法第十二条の二第二項の規定は、この法律の施行の日以後に新法第十二条第四項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

(一般事業主行動計画の届出に関する経過措置)

第八条 附則第一条第四号に掲げる規定の施行の際既に常時雇用する労働者の数が百人を超え、三百人以下である次世代育成支援対策推進法第十二条第一項に規定する一般事業主が第四条の規定による改正前の次世代育成支援対策推進法第十二条第四項の規定により届け出た一般事業主行動計画（附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日をその計画期間に含むものに限る。）は、第四条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法第十二条第一項の規定により届け出た一般事業主行動計画とみなす。

(その他の経過措置の政令への委任)

第九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（平成二二年一月一〇日法律第七一號）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十四年四月一日から施行する。

附 則（平成二三年六月二四日法律第七四号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して二十日を経過した日から施行する。

附 則（平成二三年八月三〇日法律第一〇五号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(罰則に関する経過措置)

第八十一条 この法律（附則第一条各号に掲げる規定にあっては、当該規定。以下この条において同じ。）の施行前にした行為及びこの附則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)

第八十二条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

○子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成二四法律六七）抄

（罰則に関する経過措置）

第七十二条 施行日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。

（政令への委任）

第七十三条 この法律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。

附 則 （平成二四年八月二二日法律第六七号） 抄

この法律は、子ども・子育て支援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。

（施行の日＝平成二七年四月一日）

一 第二十五条及び第七十三条の規定 公布の日

附 則 （平成二六年四月二三日法律第二八号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二七年四月一日から施行する。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 第一条中次世代育成支援対策推進法附則第二条第一項の改正規定並びに附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（政令への委任）

第十九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

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

公布：昭和47年7月1日法律第113号
最終改正：平成28年3月31日法律第17号

目次

第一章	総則（第一条—第四条）
第二章	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
第一節	性別を理由とする差別の禁止等（第五条—第十条）
第二節	事業主の講ずべき措置（第十一条—第十三条）
第三節	事業主に対する国の援助（第十四条）
第三章	紛争の解決
第一節	紛争の解決の援助（第十五条—第十七条）
第二節	調停（第十八条—第二十七条）
第四章	雑則（第二十八条—第三十二条）
第五章	罰則（第三十三条）
	附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

（基本的理念）

第二条 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）

第三条 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）

第四条 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
- 三 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。
- 四 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府

県知事の意見を求めるものとする。

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

6 前二項の規定は、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。

第二章 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

第一節 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）

第五条 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。

第六条 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）

第七条 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）

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に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）

第九条 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（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二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一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）

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三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 第四条第四項及び第五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、同条第四項中「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。

第二節 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）

第十一条 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 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

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

第十一条の二 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

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

3 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「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）

第十二条 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（昭和四十年法律第四百一十一号）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。

第十三条 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 第四条第四項及び第五項の規定は、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、同条第四項中「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。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が

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

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

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（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）

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二条及び第十三条第一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（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

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

第二節 調停

（調停の委任）

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（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六条第一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 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第十九条 前条第一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、三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。

第二十条 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、第十一条第一項及び第十一条の二第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動又は同項に規定する言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 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。

第二十二条 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。

第二十三条 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)

第二十四条 前条第一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二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第二十五条 第十八条第一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、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一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)

第二十六条 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)

第二十七条 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)

第二十八条 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)

第二十九条 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)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一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)

第三十一条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員にならうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)、第十条第一項、第十一条第二項、第十一条の二第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項、第十一条の二第三項及び第十三条第三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、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の二第一項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の二第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「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、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)」とあるのは「第二十一条第三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十八条第一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、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、三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(二)以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。

5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十一条中「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、第二十六条中「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、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」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)

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和三十二年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和三十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和三十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和三十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万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（昭和五八年一月二日法律第七八号）

1 この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。

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（昭和六〇年六月一日法律第四五号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

第十九条 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)

第二十条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、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女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二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（平成三年五月一五日法律第七六号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

附 則（平成七年六月九日法律第一〇七号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成七年十月一日から施行する。

（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）

第九条 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三十条及び第三十一条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

編注（効力持続分については、末尾に登載した「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」参照）

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、厚生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二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三十四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厚生労働大臣に行い、厚生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（平成九年六月一八日法律第九二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十一年四月一日から施行する。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 第一条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第三条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第五条、第六条、第七条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条（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六月を超えない範囲内において政令で定める日

（平成九年政令第二九二号で平成九年一〇月一日から施行）

二 第一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二十六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「できるだけ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。）、同法第二十七条の改正規定（「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二項を加える部分に限る。）、同法第三十四条の改正規定（「及び第十二条第二項」を「、第十二条第二項及び第二十七条第三項」に改める部分、「第十二条第一項」の下に「、第二十七条第二項」を加える部分及び「第十四条及び」を「第十四条、第二十六条及び」に改める部分に限る。）及び同法第三十五条の改正規定、第三条中労働基準法第六十五条第一項の改正規定（「十週間」を「十四週間」に改める部分に限る。）、第七条中労働省設置法第五条第四十一号の改正規定（「が講ずるように努めるべき措置についての」を「に対する」に改める部分に限る。）並びに附則第五条、第十二条及び第十三条の規定並びに附則第十四条中運輸省設置法（昭和三十四年法律第五十七号）第四条第一項第二十四号の二の三の改正規定（「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。） 平成十年四月一日

附 則（平成一一年七月一六日法律第八七号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。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 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定（同法第二百五十条の九第一項に係る部分（両議院の同意を得ることに係る部分に限る。）に限る。）、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定（同法附則第十項に係る部分に限る。）、第二百四十四条の規定（農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。）並びに第四百七十二号の規定（市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。）並びに附則第七条、第十

条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第百五十七条第四項から第六項まで、第百六十条、第百六十三条、第百六十四条並びに第二百二条の規定公布の日

（国等の事務）

第百五十九条 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（附則第百六十一条において「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）

第百六十条 この法律（附則第一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百六十三条において同じ。）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が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）

第百六十一条 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、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

（その他の経過措置の政令への委任）

第百六十四条 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）

第二百五十条 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一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一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。

第二百五十一条 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。

附 則（平成十一年七月一六日法律第一〇四号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

（施行の日＝平成十三年一月六日）

○中央省庁等改革関係法施行法（平成一一法律一六〇）抄

（処分、申請等に関する経過措置）

第千三百一条 中央省庁等改革関係法及びこの法律（以下「改革関係法等」と総称する。）の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

2 改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3 改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等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、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国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とされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

（政令への委任）

第千三百四十四条 第七十一条から第七十六条まで及び第千三百一条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法等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（平成十一年一月二二日法律第一六〇号）抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。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 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

附 則（平成十三年七月一日法律一一二号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十三年十月一日から施行する。

附 則（平成一三年一月一六日法律第一一八号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則（平成一四年五月三一日法律第五四号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

（経過措置）

第二十八条 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。

第二十九条 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。

附 則（平成一四年七月三一日法律第九八号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。

（施行の日＝平成一五年四月一日）

附 則（平成一八年六月二一日法律第八二号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十九年四月一日から施行する。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第二条 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（平成十三年法律百十二号）第六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五条第一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。）第十六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）

第三条 この法律の施行の際現に委員会に係属している第一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十四条第一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二十四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）

第四条 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）

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二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（平成二〇年五月二日法律第二六号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

（処分等に関する経過措置）

第二条 この法律による改正前の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。）の規定により次の表の欄に掲げる従前の国の機関（以下この条において「旧機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国等の機関（以下この条において「新機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

一	国土交通大臣（第一条の規定による改正前の国土交通省設置法（以下「旧設置法」という。）第四条第二十一号から第二十三号までに掲げる事務に係る場合に限り。）	観光庁長官
二	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
三	海難審判庁	海難審判所
四	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限り。）	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合に限り。）	交通政策審議会
六	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限り。）	中央労働委員会又は都道府県労働委員会
七	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び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に係る事務に係る場合に限り。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
八	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合（七の項に掲げる場合を除く。）に限り。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会
九	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限り。）	厚生労働大臣又は都道府県知事

2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第四条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。

3 旧法令の規定により旧機関に対して届出その他の手続をしなければならないとされている事項で、この法律の施行の前日にその手続がされていないものについては、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してその手続をしなければならないとされた事項について、その手続

がされていないものとみなして、当該相当規定を適用する。

(罰則に関する経過措置)

第六条 この法律の施行前にした行為及び前条第四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)

第七条 附則第二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)

第九条 政府は、この法律の施行後五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。

附 則 (平成二四年六月二七日法律第四二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

附 則 (平成二六年六月一三日法律第六七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律(平成二六年法律第六十六号。以下「通則法改正法」という。)の施行の日から施行する。

(施行の日=平成二七年四月一日)

(罰則に関する経過措置)

第二十九条 この法律の施行前にした行為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。

附 則 (平成二八年三月三一日法律第一七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。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 第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定 公布の日

(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等の紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第十一条 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(平成十三年法律百十二号)第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同項のあっせんに係る紛争については、第五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第十六条及び第八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五十二条の三の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第十三条 附則第一条第一号に掲げる規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第十四条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八条の規定による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、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。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十三条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

〇平成七年法律第七号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(抄)

改正 平成九年六月一八日法律第九二号

同一年一月二二日同第一六〇号

[平成七年法律第七号附則第九条の規定により同法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三十条及び第三十一条の規定は、なおその効力を有するものとされる。]

(働く婦人の家)

第三十条 地方公共団体は、必要に応じ、働く婦人の家を設置するように努めなければならない。

2 働く婦人の家は、女性労働者に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等女性労働者の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。

3 厚生労働大臣は、働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

4 国は、地方公共団体に対し、働く婦人の家の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。

(働く婦人の家指導員)

第三十一条 働く婦人の家には、女性労働者に対する相談及び指導の業務を担当する職員(以下「働く婦人の家指導員」という。)を置くように努めなければならない。

2 働く婦人の家指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、厚生労働大臣が定める資格を有する者のうちから、選任するものとする。

附 則 (平成九年六月一八日法律第九二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十一年四月一日から施行する。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 第一条(次号に掲げる改正規定を除く。)、第三条(次号に掲げる改正規定を除く。)、第五条、第六条、第七条(次号に掲げる改正規定を除く。)、並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条(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六月を超えない範囲内において政令で定める日(平成九年政令第二九二号で平成九年一月一日から施行)

附 則 (平成一一年一月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。

〇育児休業等に関する法律施行規則の一部を改正する省令(抄)

(平成七年九月二十九日)

(労働省令第四十号)

附 則

(施行期日)

1 この省令は、平成七年十月一日から施行する。

(働く婦人の家の変更の申出)

2 育児休業等に関する法律の一部を改正する法律附則第九条第二項(同条第三項において読み替えて適用する場合を含む。)の申出は、次に掲げる事項を記載した変更申出書を厚生労働大臣に提出することによって行うものとする。

- 一 変更申出の年月日
- 二 変更申出に係る働く婦人の家の名称及び所在地並びに変更後の勤労者家庭支援施設の名称
- 三 変更申出に係る働く婦人の家の行う事業及び変更後の勤労者家庭支援施設を行う事業
- 四 変更申出に係る働く婦人の家の施設及び設備の概要並びに変更後の勤労者家庭支援施設の施設及び設備の概要
- 五 その他必要と認められる事項

附 則 （平成一二年一〇月三一日労働省令第四一号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日（平成十三年一月六日）から施行する。

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28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	37	3	8.1
固定資産評価審査委員会	3	0	0.0
合 計	51	5	9.8

■資料：企画政策課

2. 審議会等（法令・条例に基づくもの）

平成28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 (%)
328	71	21.6

※ 地方自治法に基づき設置されている27の審議会等で算出

■資料：企画政策課

3. 管理職

平成28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 (%)
93	21	22.6	49	3	6.1

■資料：企画政策課

男女共同参画に関するアンケート調査結果

南魚沼市男女共同参画推進市民会議
南魚沼市企画政策課 男女共同推進担当

調査日時：平成28年10月9日
調査場所：八色の森市民祭り会場（南魚沼市浦佐）
調査対象：市民祭りの参加者
調査方法：アンケート調査用紙に記入
調査回収数：120名

お住まい

大和	六日町	塩沢	市外	未記入	合計
54	26	5	22	13	120

年齢

10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	未記入	合計
3	7	31	25	13	25	16	0	120

性別

男	女	未記入	合計
26	73	21	120

設問1: あなたはどのような時や場所で、男女の差別感を感じますか？(3つまで選択可)

選択肢	回答数	年齢別・性別別回答数																					性別別回答数(再掲)									
		10代			20代			30代			40代			50代			60代			70代以上			男性	女性	未記入							
		男	女	未計	男	女	未計	男	女	未計	男	女	未計	男	女	未計	男	女	未計	男	女	未計										
1.家庭生活で	34				3	3	1	10	11	1	6	7	1	3	1	5	1	3	3	7	1	1	1	4	26	4						
2.職場で	29				3	3	1	5	6	1	7	8	1	1	3	5	2	2	4	1	2	3	3	19	7							
3.学校教育で	5	2	2				1	1	1	1								1	1					4	1							
4.地域社会で	29				1	1	3	3	6	3	3	1		1	2	4	3	9	2	5	2	9	7	17	5							
5.社会の慣習やしきたり	60	1	2	3	2	2	4	13	1	18	2	10	12	2	5	3	10	2	4	2	8	1	3	3	7	12	39	9				
6.政治経済の中で	26	1		1	1	1	10	1	11		2	2	3	3	1	2	1	4	3	1	4	3	1	4	2	21	3					
7.社会全体で	18			1	1	1	4	4	3	3	6		1	1	1	2	3	6	1				1	5	9	4						
未記入	6						1	1	1	2	2												2	2	1	3	2					
(合計)	207	2	4	0	6	1	10	0	11	10	46	2	58	7	34	0	41	4	13	8	25	7	18	15	40	4	13	10	27	34	138	35

設問2: 男女が平等な立場で調和した社会にするために、必要なことは何だと思えますか？(3つまで選択可)

選択肢	回答数	年齢別																					性別別回答数(再掲)									
		10代			20代			30代			40代			50代			60代			70代以上			男性	女性	未記入							
		男	女	未計	男	女	未計	男	女	未計	男	女	未計	男	女	未計	男	女	未計	男	女	未計										
1.男女が共に"社会の一員"という認識をもつこと	67	2	2	1	3	4	4	11	15	1	7	8	1	3	3	7	3	7	9	19	3	5	5	13	12	38	17					
2.性別による差別につながる法律や制度を改めること	25	1	2	3	2	2	1	3	1	5	2	5	7	3	1	4	1	2	3	1	1	1	5	18	2							
3.仕事と家庭生活のバランスがとれた生き方をすること	63	1	2	3	1	5	6	2	13	15	3	9	12	2	2	2	6	2	5	5	12	2	5	3	10	12	41	10				
4.女性の就業、社会進出を支援する制度やサービスの充実	54				3	3	6	12	1	19	3	8	11	1	4	5	1	4	4	9	2	3	2	7	13	34	7					
5.家庭において男女が共同で公平に役割を分担すること	50	1		1	4	4	3	7	1	11	2	6	8	1	3	3	7	3	5	4	12	1	3	3	7	11	28	11				
6.男女の別による経済格差が無くなること	50				1	1	2	1	11	1	13	5	10	15	1	3	3	7	1	7	3	11	2	1	3	8	34	8				
7.その他	2								1	1						1										1	1					
未記入	2								1	1	1	1														1	1					
(合計)	313	3	6	0	9	3	18	0	21	18	58	4	80	16	46	0	62	7	18	12	37	11	30	25	66	8	19	14	41	63	195	55

7.その他の内容
・男性の意識改革(50代男性)
・平等という考え方に無理がある。女と男は違うので。(30代女性)

南魚沼市男女共同参画推進プラン
第3次南魚沼市男女共同参画基本計画
～ 女と男 ^{ひとひと} みんなでつくろう! ずうっと住みたい南魚沼市 ～
平成29年4月1日

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>