

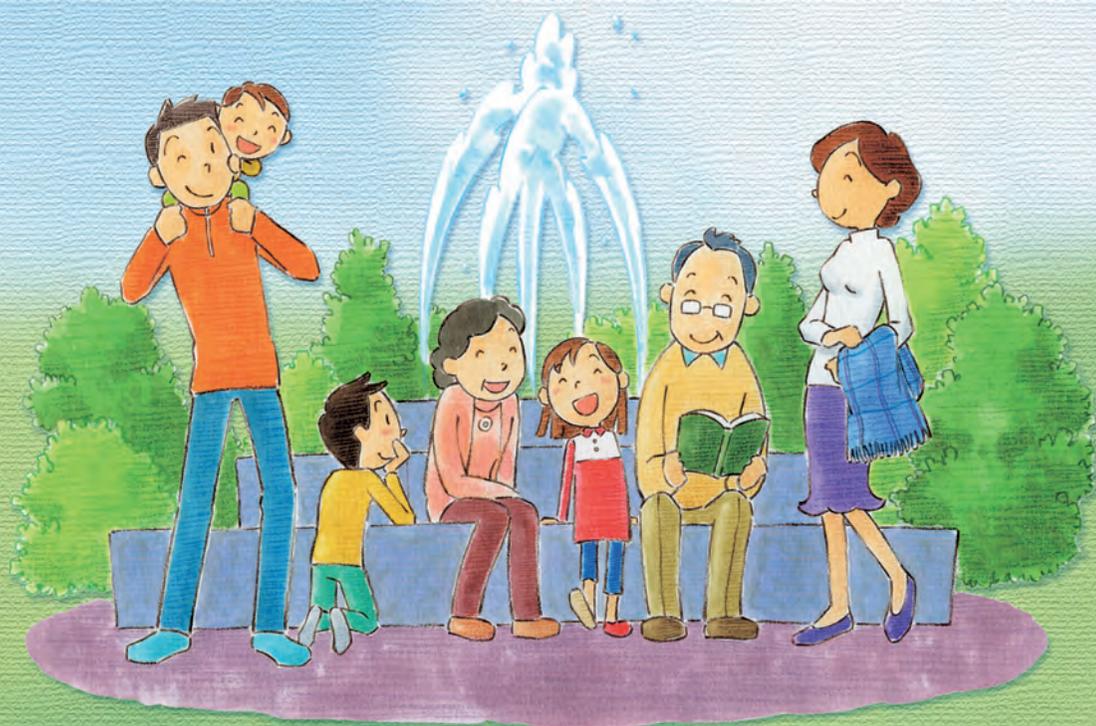


認めあい 支えあう

男女共同参画のまち・みぶ

壬生町男女共同参画プラン

2007～2016



(はじめに) 男女共同参画社会の実現に向けて



近年、わが国の社会経済情勢は、国際化、情報化、少子・高齢化等の進展により大きく変化しており、物から心へ、ハードからソフトへと移行する中で、個人の生き方を尊重する動きとともに、固定的な男女の役割分担意識や慣習を見直し、男女がともに社会の一員として責任と喜びを分かち合えるようにしていくことが課題となっているところであります。

そのため、男女が自他の尊厳を認め合い、それぞれの違いを個性として尊重しながら、ともに責任を果たしつつ、能力が十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指し、あらゆる分野で取り組みを進めることが重要となっています。

町では、平成18年度から新たに第5次総合振興計画をスタートさせ、「活力と創意が生きる希望に満ちたまち・みぶ」を目指したまちづくりを進めており、その中に、共同参画社会の確立を目指し、個人・個性を尊重することと位置づけているところであります。

このたび策定されたプランは、町における男女共同参画の基本方針や具体的施策を明らかにし、家庭・地域・学校・職場等の領域において、それぞれの立場から男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいくための指針とするものであり、その達成に向けて努力を重ねていく所存でありますので、町民の皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、このプランの策定にあたりまして、貴重な御提言をいただきました策定委員の皆さまをはじめ、関係各位のご協力に対し、厚く御礼を申し上げます。

平成19年3月

壬生町長

清水英世

第1章 計画の趣旨

1. 計画の目的	1
2. 計画の背景	1
3. 計画の位置づけ	3
4. 計画の期間	4
5. 計画の構成	4

第2章 基本的な考え方

1. 基本理念	5
2. 基本目標	6
3. 施策の体系	7
4. 将来の壬生町の男女共同参画社会イメージ	8

第3章 計画の内容

1. 男女の人権の尊重	11
2. 男女の生涯にわたる健康の確保	13
3. 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	15
4. 女性に対する暴力の根絶	18
5. 政策・方針決定過程への参画の促進	19
6. 働く場における男女共同参画の推進	21
7. 男女の家庭生活と職業生活・地域活動との両立支援	23
8. 総合的な推進体制の確立	27
■ 4領域（家庭・地域・学校・職場）別の施策 ■	29

資 料

①男女共同参画に関する年表	33
②女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	35
③男女共同参画社会基本法	42
④雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	46
⑤育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	50
⑥配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律	62
⑦栃木県男女共同参画推進条例	69
⑧住民意識調査の概要	73
⑨団体ヒアリングの概要	75
⑩4領域からみた現状と課題、それを踏まえた基本的な考え方等の検討	76
⑪用語解説	83
⑫壬生町男女共同参画プランの策定経緯	86
⑬壬生町男女共同参画計画策定委員会設置要綱	87
⑭壬生町男女共同参画プランの策定体制	88

第1章 計画の趣旨

1. 計画の目的

男性と女性が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現することは、少子高齢化の進展など今日の社会経済情勢の急速な変化に対応するためにも、21世紀の我が国の最重要課題となっています。

また、女性の地位向上と、家庭生活と職業生活の両立を支援する環境整備が進む中で、女性の活躍は職場や地域などさまざまな領域に広がってきています。一方で、男性も仕事のみならず、家庭や地域にも目を向けることの重要性が指摘されるようになりました。あらゆる場面で、男女が共に協力し支えあいながら、家庭生活とその他の生活を両立できるような社会づくりが求められています。

このため、「男女共同参画社会基本法」*の理念に基づき、壬生町における男女共同参画のまちづくりを実現するため、行動計画を策定するものです。

※ 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日に公布・施行された法律で、男女の人権が尊重され、男女が平等に、豊かで活力ある社会を実現するために、男女共同参画社会づくりの基本理念を定め、国、地方自治体、国民がなすべきことを明らかにした法律。男女共同参画社会の形成に関する基本理念として、1) 男女の人権の尊重、2) 社会における制度又は慣行についての配慮、3) 政策等の立案及び決定への共同参画、4) 家庭生活における活動と他の活動の両立、5) 国際的強調という5つの理念等を定めています。(42ページ参照)

2. 計画の背景

1) 国際的な状況

国際的な男女共同参画の動きは、国連が女性の地位向上に向けて1975年（昭和50年）を「国際婦人年」と定めたことまでさかのぼることができます。同年、第1回世界女性会議が開催され、平等・開発・平和を基本理念とする「メキシコ宣言」と女性問題の解決に向けて各国がとるべき指針となる「世界行動計画」が採択されました。「国連婦人の10年（1976年～1985年）」以降、5～10年毎に世界会議が開催されています。

1995年（平成7年）には第4回世界女性会議が北京で開催され、「行動綱領」と「北京宣言」が採択されました。「行動綱領」には、女性と健康、女性に対する暴力、意思決定における女性の参画などの課題が示され、また「北京宣言」では「平等・開発・平和」のためあらゆる分野における女性の参画を求めることが明示されました。

2000年（平成12年）6月にニューヨークで国連特別総会として開催された女性2000年会議では、「21世紀に向けての男女平等・開発・平和」をテーマに議論が行われました。この会議では「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」と「行動綱領」の実施状況を検討及び評価するとともに、男女平等を実現するためのさらなる行動とイニシャティブについて検討が行われ、「政治宣言」と「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ャティブ（成果文書）」が採択されました。

2) 国及び栃木県の状況

我が国では「世界行動計画」を受けて、1975年（昭和50年）に内閣総理大臣を本部長とする「婦人問題企画推進本部」を設置するとともに、1977年（昭和52年）に「国内行動計画」の策定、1985年（昭和60年）に「女子差別撤廃条約」の批准や「男女雇用機会均等法」の公布などがなされてきました。

1999年（平成11年）に、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た「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌2000年（平成12年）には「男女共同参画基本計画（第1次）」の策定、男女共同参画会議や男女共同参画局の設置など、推進体制も強化されてきました。その後、男女共同参画会議における調査審議、同答申を踏まえて計画の改訂が行われ、2005年（平成17年）12月に「男女共同参画基本計画（第2次）」が策定されています。

栃木県では、国際婦人年を契機とする世界的な動きや国の動きに呼応して、1979年（昭和54年）に企画部内に「婦人青少年課」が新設され、女性に関する施策を積極的に推進することとなりました。

また、1981年（昭和56年）3月に策定した「婦人のための栃木県計画」以来、「とちぎ新時代女性プラン三期計画」に至るまで4期にわたりプランを策定して、各種事業を計画的に推進してきました。2001年（平成13年）3月には、男女共同参画社会基本法の基本理念を尊重して「豊かで活力ある男女共同参画社会」の実現に向けた「とちぎ男女共同参画プラン」を策定し、2003年（平成15年）には、男女共同参画の推進に関して基本理念を定め、県、県民、事業者が一体となって取り組むための基本となる、「栃木県男女共同参画推進条例」が施行されています。そして、その条例にもとづき設置された「栃木県男女共同参画審議会」の意見を聞きながら、2006年（平成18年）には「とちぎ男女共同参画プラン（二期計画）」が策定され、現在その推進を図っています。

3) 壬生町の状況

壬生町では、2001年度（平成13年度）より国の「農業・農村男女共同参画推進事業」を導入し、実態調査をもとに検討委員会・検討部会において会議を重ね、「壬生町農業・農村男女共同参画計画推進ビジョン」を策定しました。

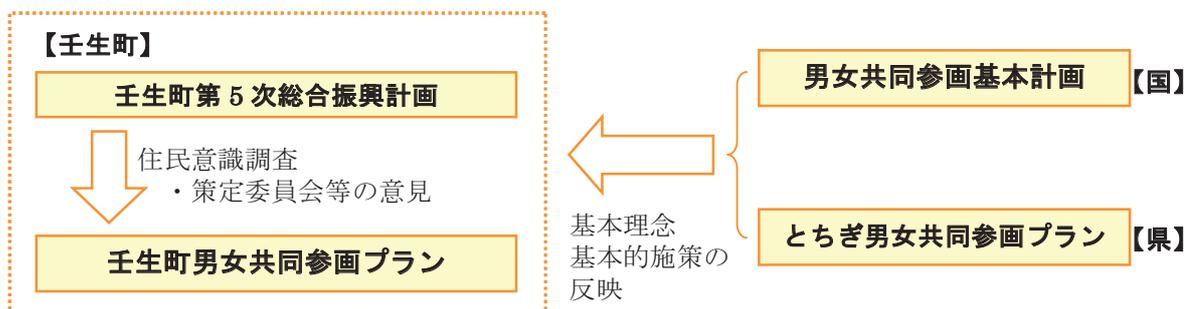
また、教育委員会では、壬生町女性団体連絡協議会と共催で、「女と男とのつどい」において、男女共同参画社会についての講演会の開催や、みぶ女・男セミナー運営委員会との共催による公開講座等を開催するなど早くから住民に対する啓発や学習機会の提供を図ってきました。

さらに、2002年度（平成14年度）からは、広く住民に理解を得るため、多くの有識者を招いて講演会を開催し、学習の機会を提供するとともに、町民と行政の協働により、壬生町の現状を整理しプランに生かそうと壬生町男女共同参画プラン策定に向けたワーキンググループスタッフを公募し話し合いを進めてきました。2005年度（平成17年度）か

らは、男女共同参画社会の確立をめざし、総合的かつ効果的な施策の推進を図るため、家庭、地域、学校、職場、行政の分野に係わる各種団体からの推薦や代表者からなる「壬生町男女共同参画計画策定委員会」と、庁内職員で構成する「壬生町男女共同参画計画策定作業部会」を設置しました。そして、その年には、町民を対象とした「男女共同参画に関する住民意識調査」を実施し、2006年度（平成18年度）には各種団体並びに事業所にご協力をいただき、家庭、地域、学校、職場に分けて「団体ヒアリング」を実施して住民の意識や実態、要望の把握に努め、策定委員会における検討を経て、男性と女性が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、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を図るため、町が進むべき目標を定めた「壬生町男女共同参画プラン」を策定するにいたりました。

3. 計画の位置づけ

- 男女共同参画社会基本法にもとづく計画です。
- 町政運営の指針である基本構想・基本計画（現在は「第5次総合振興計画」）の、ひとつの部門の計画として、壬生町における男女共同参画の基本的方向と具体的施策を明らかにしたもの*です。
- 国の「男女共同参画基本計画（第2次）」、栃木県の「とちぎ男女共同参画プラン（二期計画）」をふまえて策定します。
- 住民意識調査や策定委員会などをはじめとして、住民の意見を反映しながら策定するものです。
- 町、住民、関係機関・団体等が、それぞれの立場から男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいくための指針とするものです。



※ 男女共同参画に関する市町村の計画

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りません。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りません。（男女共同参画社会基本法第14条第3項及び第4項）

4. 計画の期間

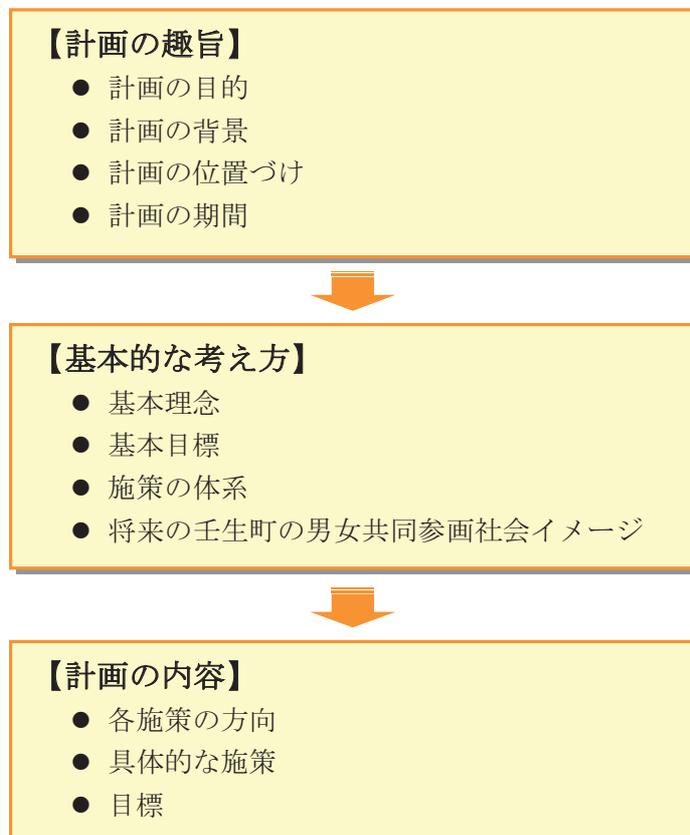
この計画の期間は、平成19年度から平成28年度の10年間とします。

将来を展望しつつ施策ごとの目標を設定して計画を推進していき、5年後に達成度の判定を行い、その時点での状況に応じた計画の見直しを行うものとします。



5. 計画の構成

本計画は、「計画の趣旨」「基本的な考え方」「計画の内容」の3部で構成されています。



第2章 基本的な考え方

1. 基本理念

壬生町における男女共同参画社会実現のため、以下の7つを基本理念として、本計画を策定します。

①男女の人権の尊重と男女平等意識を高める

性別によって差別されることなく、その人権が尊重され、個人の能力を発揮する機会が確保されることが必要です。

②一人ひとりの個性を尊重する

男女それぞれの特性が尊重されるとともに、性別にかかわらず能力や個性を生かして活動できるような社会にしていきます。

③男女平等の視点から、制度又は慣行を見直す

壬生町において、地域により違いはありますが、性別による固定的な役割を求める傾向が根強く残っています。一人ひとりがどのような生き方をするかを自ら選択することができるように、社会の制度や慣行を見直していきます。

④男女が互いに性への理解を深める

男女が互いに性についての理解を深め、それぞれの意思が尊重される環境のもとに、生涯を通じて健康な生活を送ることができるようにしていきます。

⑤まちづくりへの共同参画を推進する

男女が社会の対等な構成員として、国際社会の動向を踏まえながら、壬生町における様々な政策や方針を一緒に考え決定することができるようにしていきます。

⑥家庭での役割分担を見直す

家族を構成する一人ひとりが互いに協力し、家庭生活におけること、働くこと、学校に通うこと、地域活動をするなど、適切な役割分担ができるようにしていきます。

⑦男女が共にいきいきと活動できる環境をつくる

職場においては、男女がともに働きやすいように男女共同参画の意識を啓発し、地域活動では地域の各種団体等の活発化により、ともに協力して活躍できる社会になるように、意識づくりや環境づくりに取り組んでいきます。

2. 基本目標

壬生町における男女共同参画社会実現のため、本計画の基本目標として大きく2つ、“男女が共に協力しあう基盤づくり”と“男女が共に輝く社会づくり”を掲げます。

そして、これらを達成するための“推進体制の確立”を図ります。

基本目標1 男女が共に協力しあう基盤づくり

男女が生まれながらに持っているお互いの違いを認め合いながら、一人の人間として、家庭や地域、職場や教育の場などにおいて、共に協力しあうことが大切です。そのため、協力しあう基盤づくりを進めます。

基本目標2 男女が共に輝く社会づくり

男女が共に一人の人間として、それぞれの性格や能力にあった、家庭や地域、職場や教育の場など社会の様々な場面において輝けることが大切です。そのため、共に輝ける社会環境づくりを進めます。

推進体制の確立

壬生町における特性（地域性）をふまえ、町民と行政が協働し、意識づくりや社会づくりにおける各種の施策を行いながら、より良き男女共同参画社会に向けて一歩一歩着実に進んでいくことが大切です。そのため、壬生町における推進体制の確立を図ります。

3. 施策の体系

	施策の方向性	施策
男女が共に協力しあう基盤づくり	1. 男女の人権の尊重	1) 社会制度や慣行を見直す 2) 人権意識を高める
	2. 男女の生涯にわたる健康の確保	1) 各年代に応じた健康づくりを進める 2) 母性への理解を深める 3) 生と性に関する知識を広める
	3. 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	1) 学習の機会をつくる 2) 学校教育を通じて男女共同参画意識を高める 3) 広報活動を充実する
	4. 女性に対する暴力の根絶	1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶をめざす 2) セクシャル・ハラスメント防止対策を進める
男女が共に輝く社会づくり	5. 政策・方針決定過程への参画の促進	1) 政策・方針決定の場への女性の参画を進める 2) 人材の発掘・育成を進める
	6. 働く場における男女共同参画の推進	1) 職場における男女平等をうながす 2) 女性の就業・再就職や起業等を支える 3) 農林業や商工業等の自営業に携わる女性の労働条件を整える
	7. 男女の家庭生活と職業生活・地域活動との両立支援	1) 子育て・介護サービスの充実と共同参画を進める 2) 地域活動における共同参画を進める 3) 働きやすい環境づくりをうながす 4) 誰もが利用しやすい公共施設等をつくる
推進体制の確立	8. 総合的な推進体制の確立	1) 広聴活動を充実する 2) 庁内体制を確立する 3) 行政と町民の協働関係をつくる 4) 県との連携を図る 5) 他市町や企業等との交流を図る

4. 将来の壬生町の男女共同参画社会イメージ

ここでは、将来の壬生町の男女共同参画社会のイメージを「理想の4領域」、家庭・地域・学校・職場の4つの領域ごとに示しています。こうした将来イメージを目指して、本プランにもとづく施策を実施していきます。

家庭では・・・

- 家族全員で、家事・育児・介護を分担し、喜びも苦勞も分かち合っています。
- 一人ひとりが家族の一員として意見を出し合い、互いの協力により、豊かで充実した家庭生活を築いています。
- 女性も男性も、大人も子どもも、家族の一員として責任をもち、平等に尊重されています。



地域では・・・

- 地域に残る固定的な性別役割分担意識に基づく古い慣習やしきたりが見直され、一人ひとりの考え方や行動が尊重されます。
- 女性も男性も、対等に企画や方針決定に関わり、共に豊かで住みよい地域づくりに貢献しています。
- 誰もが地域社会の一員として、住みよさを実感し、連帯感も育まれています。



学校では・・・

- 互いの性と個性を大切にし、自分らしさが育っています。
- お互いの違いを認め合いながら、協力し合う子どもたちが育っています。
- 育児や介護、ボランティア活動など、成長期に応じた体験重視の学習も進み、社会の一員としての考え方や態度が育っています。



職場では・・・

- 募集・採用や昇進・配置、賃金などでの男女格差が解消され、個性や能力が十分に発揮できています。
- 方針決定過程にも女性が対等に参画し、生き生きと活躍しています。
- 家庭生活とバランスのとれた労働時間で、男性も女性も共にゆとりと充実感を持って働き続けています。



第3章 計画の内容

1. 男女の人権の尊重

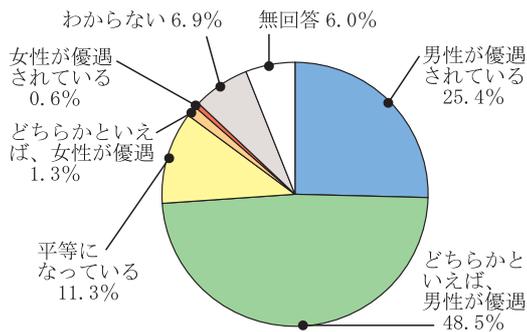
性別にとらわれることなく誰もが個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいてあらゆる場面で参画の機会が確保され、個性と能力を發揮していくことができる社会が、真に平等な社会といえます。

しかし、住民意識調査*からもわかるように、社会通念・慣習・しきたりや、家庭生活、そして社会全体において、男性の方が優遇されていると感じている人が多い傾向がみられます。

こうしたことから、本町における男女共同参画に反する社会制度や慣行を見直したり、男女平等といった人権意識を高めていくための取り組みが必要です。

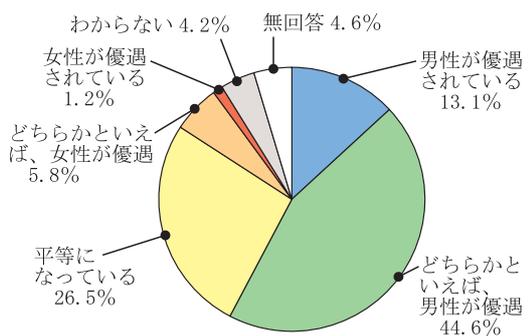
第3章 計画の内容

【社会通念などでの平等感】



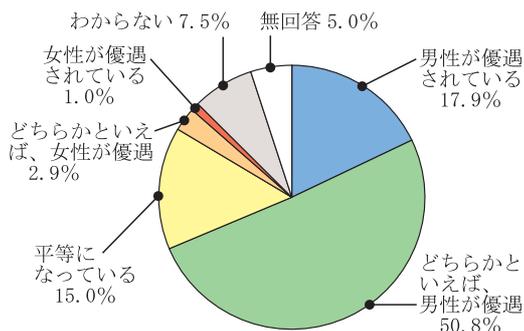
本町において、社会通念・慣習・しきたりなどで男女平等と感じている人の割合は、11.3%となっており、まだまだ男性優遇と感じている人の割合のほうが高くなっています。(H17 住民意識調査結果より)

【家庭生活での平等感】



本町において、家庭生活上で男女平等と感じている人の割合は、26.5%となっており、まだまだ男性優遇と感じている人の割合のほうが高くなっています。(H17 住民意識調査結果より)

【社会全体での平等感】



本町において、社会全体にわたり男女平等と感じている人の割合は、15.0%となっており、まだまだ男性優遇と感じている人の割合のほうが高くなっています。(H17 住民意識調査結果より)

* 住民意識調査の概要については、73 ページ、74 ページを参照。

1) 社会制度や慣行を見直す

男女が固定的な役割分担*にとらわれず、それぞれの個性や能力を発揮できるよう、男女共同参画を阻害する社会制度や慣行の見直しを行います。

具 体 的 な 施 策	担 当 課
<ul style="list-style-type: none"> 家庭における役割分担についての意識啓発 関心の薄い層への啓発、新しい啓発方法の検討・実施 男女共同参画に関する意識調査の実施 町職員への意識啓発 	生涯学習課 総務課
目 標	
社会通念・慣習・しきたりなどについて男女平等と感じている人の割合 [H17 : 11.3%⇒目標 (H28) : 約 20%]	
家庭生活で平等になっていると思う人の割合 [H17 : 26.5%⇒目標 (H28) : 約 60%]	

2) 人権意識を高める

男女が共に性別による差別的扱い*を受けることなく、個人として尊重され、一人ひとりの個性や能力を発揮できるようにするために、男女平等の意識の高揚を図っていきます。

具 体 的 な 施 策	担 当 課
<ul style="list-style-type: none"> 壬生町人権擁護委員協議会を中心とした街頭啓発・広報活動の実施 (年3回) 中学校におけるビデオフォーラム及び講話会の開催、小学校における人権の花運動 (花を育てることを通した情操教育) の推進 人権意識の定着のための人権作文・人権書道の表彰 広報・啓発活動の充実強化による人権意識の高揚 	町民生活課 学校教育課 生涯学習課
目 標	
社会全体で平等になっていると思う人の割合 [H17 : 15%⇒目標 (H28) : 約 45%]	

※ 性別による違い (固定的な役割分担・性別による差別的扱いについて)

人間には生まれつきの生物学的性別 (セックス) がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別 (ジェンダー)」といいます。

「ジェンダー・フリー」という用語を使用して、性差を否定したり、男らしさ、女らしさや男女の区別をなくして人間の中性化を目指すこと、また、家族やひな祭り等の伝統文化を否定することは、本プランで目指す男女共同参画社会とは異なります。

2. 男女の生涯にわたる健康の確保

家庭や地域、職場などの様々な場面において、人間らしくいきいきとした暮らしを実現していくためには、男女とも自分自身を大切にするとともに、相手の心身の健康についても思いやり、生涯にわたって健康であり続けられることが大切です。

特に、女性は妊娠・出産という社会にとって欠かせない役割を担っており、ライフステージにあわせた健康管理や「母性」の保護が求められています。

そして、男女が互いの性についての理解を深め、身体の特徴や違いについて理解しあうことは、社会を構成する一人の人間として心地良い役割の分担をしていくことの前提になるものです。

こうしたことから、町民の各年代に応じた健康づくりを進めるとともに、母性の理解を深め、男女の生と性に関する知識を広めていくことが必要です。

1) 各年代に応じた健康づくりを進める

男女とも年代により異なる健康課題に応じた健康づくりを進めるため、各年代に応じた健康づくりの推進など、生涯を通じた健康づくりの支援を行います。

具 体 的 な 施 策		担 当 課
<ul style="list-style-type: none"> ● 各種検診等の充実 ● 各種健康教室の開設 ● 各種健康相談の充実 ● 生活習慣病予防対策の充実 ● 更年期に対するケアの充実 	<ul style="list-style-type: none"> ● 食育の観点からの男女共同参画の推進 ● 生涯スポーツの振興 ● スポーツ指導者の養成 	健康福祉課 スポーツ振興課 農務課 生涯学習課



2) 母性への理解を深める

一人ひとりの価値観を尊重しつつ、子どもを産み育てるといふ女性の身体的特徴などから生じる、いわゆる「母性」の重要性[※]についても認識したうえで、施策を推進していきます。



具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ● 妊産婦の健康管理指導 ● 両親（母親）教室の開催 ● 母性保護に関する講座等の開催 	健康福祉課 町民生活課
目 標	
両親学級への父親の参加率 [H17 : 59%⇒目標 (H28) : 約 80%]	

3) 生と性に関する知識を広める

男女が生命の大切さをきちんと理解し、かつ性を人権としてとらえ、相互の人格を尊重し、自分自身を大切にするとともに、相手の心身の健康についても思いやりを持つよう啓発に努めます。

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ● 子どもの成長段階に応じた適切な学校教育の推進 ● 健康をおびやかす問題に関する知識の啓発及び、対策の推進 	学校教育課 健康福祉課

※ 母性にかかわる健康と権利

「生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」という考えが、1994年（平成6年）の国際人口/開発会議の「行動計画」及び1995年（平成7年）の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において示されました。

これは、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や安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つ権利などが含まれ、男女がひとりの人間として、自分の体と性と生殖に関することについて自己決定を行い、健康を享受することを尊重するという考え方です。

3. 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

人の考え方や価値観は、家庭や地域、職場などで育まれるものであり、一人ひとりが男女共同参画社会についての正しい知識や意識を持つためには、特に教育の果たす役割が大きいといえます。また、諸外国における男女の役割分担の状況を知るなど国際理解を深めることは、男女共同参画社会の形成に向けて大変重要です。

本町には、男女共同参画についての意識をもって活動をしてきた民間グループもあり評価されていますが、まだまだ男女共同参画についての理解が浸透していない世代などがあることが、団体ヒアリングなどを通してわかりました。

こうしたことから、今後も国際的な動向をふまえ、継続して学習機会を提供したり、学校教育を通じて男女共同参画意識を高めていくとともに、広報活動をより充実させるなど、声が届いていない世代や地域などに働きかけていく必要があります。



1) 学習の機会をつくる

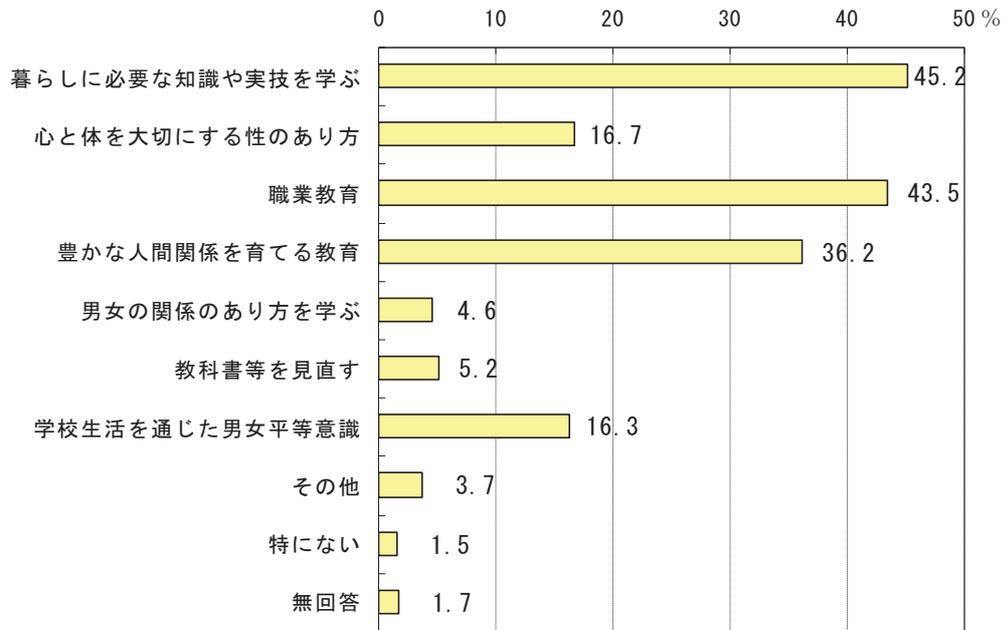
家庭や地域において男女共同参画についての意識づくりを図るため、環境整備や各種啓発を行います。

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none">● 公民館及び生涯学習館における女性向け講座の充実、託児制度の充実、開催時間の配慮等の実施● 男女共同参画に関する図書の実施● 男女共同参画に関する学習活動等を行う団体等の支援と連携● 男女共同参画に関する講座・講演会等の実施	生涯学習課
目 標	
男女共同参画図書コーナーの設置	

2) 学校教育を通じて男女共同参画意識を高める

学校教育全体を通じて、子どもの発達段階に応じた、男女共同参画の理念に基づいた教育を推進するとともに、教職員の資質の向上のための研修等を行います。

【 学校教育において力を入れて欲しいこと 】 (複数回答)



学校教育においては、「暮らしに必要な知識や実技を学ぶ」ことや、「職業教育」、「豊かな人間関係を育てる教育」を望む人の割合が高くなっています。(H17 住民意識調査結果より)

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ● 人権教育の充実 ● 男女の自立をうながす、技術・家庭科教育の推進 ● 学校生活全般に渡る男女共同参画の推進 ● 幼稚園、保育園等の職員研修の充実 ● 指導方法・技術の向上のための教職員研修の充実 ● 系統的・効果的に指導するための教材の確保 ● 外部講師による講演会等の実施 	学校教育課 健康福祉課

3) 広報活動を充実する

男女共同参画社会について町民の関心を高めるため、より一層の広報活動を推進していきます。

具体的な施策	担当課
• 広報「みぶ」や公式ホームページを活用した情報提供	企画財政課 生涯学習課
目 標	
町公式ホームページに男女共同参画のページを開設	



4. 女性に対する暴力の根絶

暴力は、女性に対するものであれ男性に対するものであれ、決して許されるものではなく、身体的な暴力や言葉による精神的な暴力、ドメスティック・バイオレンス（DV）※やセクシャルハラスメント※など、あらゆる暴力をなくすよう努力していくことが大切です。



1) 女性に対するあらゆる暴力の根絶をめざす

「女性に対するあらゆる暴力は人権侵害・犯罪行為である」という認識を浸透させるよう啓発に努め、暴力の発生防止と早期発見を図るとともに、問題解決のための情報提供を行います。

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ● 広報・啓発の充実 ● 関係機関との連携 ● 弁護士相談窓口や調停による相談窓口の紹介 ● 広報やチラシ等による関係機関の情報提供 	健康福祉課 町民生活課

2) セクシャル・ハラスメント防止対策を進める

セクシャル・ハラスメントの防止のため、町民や事業者に対する啓発を行うとともに、各種相談事業の充実を図ります。

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ● セクシャル・ハラスメントの防止のための普及啓発、防止対策等の推進 ● 相談機関等の周知 	商工観光課

※ ドメスティック・バイオレンス

配偶者・パートナーからの身体的・精神的な暴力のことで、単に殴る蹴る等の身体的な暴力だけではなく、威嚇、無視、行動の制限など、心理的な苦痛を与えることも含まれます。

※ セクシャル・ハラスメント

性的嫌がらせのことで、雇用の場においては、「相手の意に反した性的な言動を行い、それに対する対応によって、仕事をするうえで一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と考えられています。

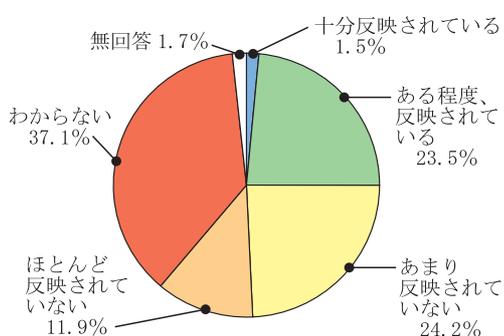
5. 政策・方針決定過程への参画の促進

政治・経済・社会のあらゆる分野において、性別に関わりなく参画の機会が確保されていることが大切です。

本町の政策に対して、女性の意見がある程度以上反映されていると感じている人は 25% であり、まだまだ十分な機会が確保されているとは言えない状況にあります。

こうしたことから、官民を問わず政策・方針決定の場への女性の参画を進めるとともに、参画を促進するための人材を育成することが必要です。

【 町政における女性の意見の反映度 】



本町の政策に対して女性の意見や考えが、ある程度以上反映されていると感じている人の割合は 25.0% となっており、反映されていないと感じている人の割合のほうが高くなっています。（H17 住民意識調査結果より）



1) 政策・方針決定の場への女性の参画を進める

各種審議会等における女性委員登用の拡大に努めるとともに、団体等における管理的立場等への女性登用を促進します。その際、積極的改善措置※についても、必要に応じてとっていきます。

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> 各種審議会委員等への女性の登用促進 管理、監督的立場への女性の登用促進 自治会・PTA等の団体役員への女性の登用促進 	関係各課
目 標	
女性の意見や考え方が、町の政策にある程度反映していると思う人の割合 [H17 : 25.0%⇒目標 (H28) : 約 30%]	

※ 積極的改善措置

女性や障がい者などの社会的構造的に低い位置に置かれ不利益を被っている人たちに対して、教育や雇用、審議会などの委員登用の機会など一定の範囲で優先して提供したりして、実質的な平等を実現するための暫定的な特別措置をいいます。

2) 人材の発掘・育成を進める

女性が政策・方針決定の場へ参画するうえで必要な知識や能力を身につけられるよう、学習機会や情報の提供、交流の推進等を行い、地域活動などにおいてリーダーとなる人材の発掘や育成を行います。



具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関する人材の発掘及び育成 海外研修への派遣 地域活動におけるリーダー育成 農村女性のリーダー育成 	生涯学習課 農務課 学校教育課

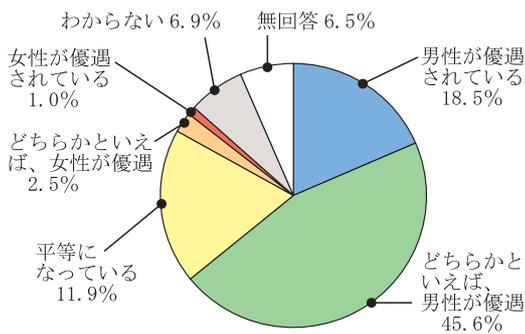
6. 働く場における男女共同参画の推進

性別により昇進や人事配置、待遇面で不平等を感じることなく、“母性”の保護の観点から一定の配慮をしつつ、誰もがいきいきと働けることが大切です。

改正男女雇用機会均等法*の施行などにより女性の働く環境の整備は進んできましたが、住民意識調査からもわかるように、職場では男性の方が優遇されていると感じている人が多い傾向がみられます。また、農業や自営業など家族で経営しているような場で働く女性の、適正な所得や報酬、適切な労働時間や休日の確保などの労働条件を見直すことにより、男女がともに充実感を持って働ける環境づくりが求められています。

こうしたことから、職場における男女平等が実現されるよう促していくとともに、女性の就業・再就職や起業などを支援し、さらに、自営業に携わる女性の労働条件を整えるよう働きかけていく必要があります。

【 職場での平等感 】



本町において、職場で男女平等と感じている人の割合は、19.0%となっており、まだまだ男性優遇と感じている人の割合のほうが高くなっています。（H17 住民意識調査結果より）

1) 職場における男女平等をうながす

職場における男女の均等な機会と待遇を確保するため、事業者等への啓発に努めます。

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> 労働局や県などと連携した法・制度の広報、啓発の実施 町内事業所の実態の把握 	商工観光課
目 標	
職場で男女平等と感じている人の割合 [H17 : 19.0%⇒目標 (H28) : 約 25%]	

※ 男女雇用機会均等法

雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を目的として、昭和 61 年 4 月から施行された法律で、労働者の募集、採用、配置・昇進、福利厚生、定年・退職などにおいて、男女間の差別の禁止などが規定されています。

2) 女性の就業・再就職や起業等を支える

女性の職業能力の開発に対する支援、新たに就業を希望する女性や出産等で退職して再就職を希望する女性、新しく事業を始めることを希望する女性に対する情報提供等の支援を行います。

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> • 職業訓練の情報提供 • 就職等の情報の提供 • 再雇用制度の普及啓発 	商工観光課

3) 農林業や商工業等の自営業に携わる女性の労働条件を整える

農林業や商工業等の自営業者に対して、男女共同参画意識の普及、意思決定の場に対する女性の参画促進のための情報提供や、労働条件の改善等の啓発に努めます。



具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> • 経営能力向上の研修会への参加 • 家内労働者の労働条件の向上に向けての啓発 • 農村における男女共同参画意識の啓発 • 家族経営協定*の締結推進 	農務課 商工観光課 農業委員会
目 標	
家族経営協定の締結数 [H17 : 9 件⇒目標 (H28) : 20 件]	

※ 家族経営協定

経営主と共同経営者である家族員が、個々人の意見を尊重し、家族員の自由な意志に基づいて、農業経営のやり方や生活運営について取決めを行うことです。営農計画、作業分担、労働報酬、休日、余暇計画等について協議し、合意の上で文書等で確認します。

7. 男女の家庭生活と職業生活・地域活動との両立支援

各家庭において、家事や育児や介護といった家庭生活と職業生活・地域活動を両立させていくことが大切です。

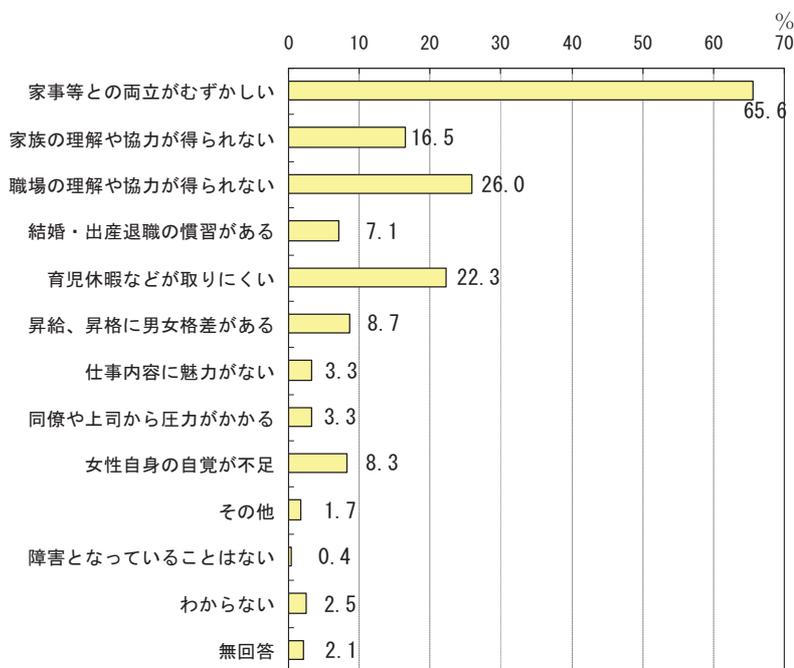
団体ヒアリングなどの中で、介護等の事情により働く意思があっても就労ができない女性の声などを聞きました。家庭ごとに様々な役割分担の形がありながらも、家庭生活と職業生活・地域活動との両立を望む人に対して、可能な限り選択の幅を広げられるような環境づくりが求められています。

こうしたことから、家庭生活に対する支援を行っていくとともに、働きやすい環境づくりの促進と地域活動における男女共同参画の推進、誰もが利用しやすい公共施設等の整備が必要です。

1) 子育て・介護サービスの充実と共同参画を進める

男女の家庭生活やその他の活動の両立を支援するため、子育てや介護に関する地域の福祉活動の充実に努めます。

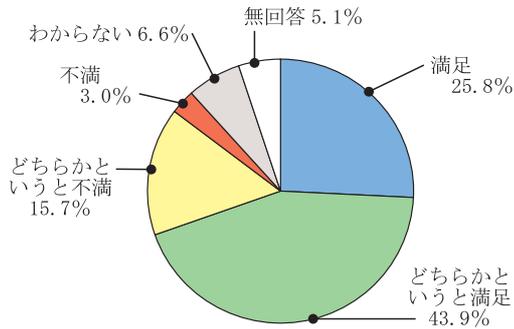
【 女性が仕事を続けるうえでの障害 】 (複数回答)



本町において、女性が仕事を続けるうえでの障害としてあげられているのは、「家事等との両立がむずかしい」が65.6%と最も多く、次いで「職場の理解や協力が得られない」が26.0%、「育児休暇などが取りにくい」が22.3%となっています。

(H17 住民意識調査結果より)

【 夫婦の役割分担での満足度 】



本町において、夫婦の役割分担に満足している人の割合は 25.8%、どちらかという満足している人をあわせると、69.7%と高い割合になります。不満、どちらかという不満とする人の割合も、18.7%あります。（H17 住民意識調査結果より）

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ● ファミリー・サポート・センター※事業の創設 ● 育児や介護の男女共同についての啓発 ● 子育て支援センター※の充実 ● 男女のための家事・育児・介護等の講座の充実 ● 子育てに関するネットワークづくりの促進 ● 各種保育サービスの充実 ● 介護教室の開催や相談活動等の介護者支援の充実 ● ひとり親家庭等への支援の充実 ● 各種助成の実施 	健康福祉課
目 標	
夫婦の役割分担について満足又はどちらかという満足を感じている人の割合 〔H17：69.7%⇒目標（H28）：約73%〕	
子育てに関する情報提供や相談等の利用件数 〔H17：320件⇒目標（H28）：1,200件〕	



※ ファミリー・サポート・センター

育児等に関して、援助を行いたい人と受けたい人とが会員となって相互に支え合う組織のことです。

※ 子育て支援センター

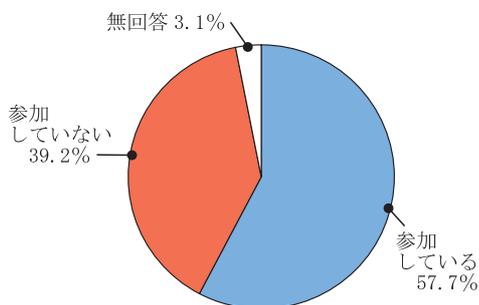
一緒に子育てについて考え、支援を行うところです。子育てに関する相談や情報提供、親子遊び、子育てのための講座などを行っています。

2) 地域活動における共同参画を進める

地域活動において、男女が協力して参画できるよう支援を行うとともに、男女が共に地域社会の担い手として参画できるよう働きかけを行います。

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> • 栃木県男女共同参画地域推進員の増員と活動の支援・促進 • 共同参画のための各種要件の見直し促進 • 活動内容の見直し等による参画しやすい環境づくりの支援・促進 • 自治会・PTA等の団体役員への女性登用の促進 	生涯学習課 町民生活課
目 標	
地域活動に参加したことがない人の割合 [H17 : 39.2%⇒目標 (H28) : 約 35%]	

【 地域活動への参加経験 】



本町において、地域活動に参加している（したことがある）人の割合は 57.7%、参加していない人の割合は 39.2%となっています。（H17 住民意識調査結果より）



3) 働きやすい環境づくりをうながす

男女が家庭生活と職業生活等を両立できるよう、事業者に対して、法制度の普及や労働条件の改善等についての啓発を行います。

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> 労働時間短縮の推進 育児、介護休業制度の普及・啓発 多様な働き方を可能とする就業条件整備等の啓発 	商工観光課 農務課

4) 誰もが利用しやすい公共施設等をつくる

男女とも誰もが利用しやすい、公共施設等の整備を推進します。

具体的な施策	担当課
<ul style="list-style-type: none"> 既設公園における要望に応じた施設改修 公共施設の整備の際のユニバーサルデザイン[※]化の検討 公共施設の効率の良い運用と拡充 	総務課 都市計画課 関係各課

※ ユニバーサルデザイン

あらかじめ、障がいの有無、年齢、性別、人種等にかか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。

8. 総合的な推進体制の確立

本町において、社会のあらゆる分野で男女共同参画を推進していくためには、行政と町民・事業者などがそれぞれに主体的に取り組んでいくこと、各施策について計画的・継続的に取り組んでいくこと、そしてそのための総合的な推進体制を確立することが必要です。

1) 広聴活動を充実する

町民の意識や町内の様々な現状を的確にとらえたうえで、男女共同参画社会の形成のための有効な施策を展開していくため、広聴活動を充実していきます。

具 体 的 な 施 策	担 当 課
<ul style="list-style-type: none"> ● 町政懇談会や町施設めぐりなどの機会を活用した意向把握 ● 計画の進捗状況の把握と町内各種団体との意見交換会の実施 ● 栃木県男女共同参画地域推進員との連携 	企画財政課 町民生活課 生涯学習課

2) 庁内体制を確立する

計画を着実に推進するために、庁内横断的な連絡会議を設置し、行政全体としての推進する体制の整備を行います。

具 体 的 な 施 策	担 当 課
<ul style="list-style-type: none"> ● 庁内横断的な連絡会議の設置 ● 積極的な職員研修などの実施 ● 人事評価制度を活用した公正な人事管理の実施 ● 町民・企業等との協力、連携を図りながら、計画を効果的に推進するための計画の進行管理の実施 	総務課 生涯学習課
目 標	
庁内連絡会議の設置	

3) 行政と住民の協働関係をつくる

施策の点検、見直しを行い、今後の取組の方向性を検討するため、有識者、民間団体、関係行政機関の代表などからなる組織を設置します。

目 標
推進組織の設置



4) 県との連携を図る

本計画の実現のためには、県と協議したうえで協力しながら課題の解決に取り組むことが必要であることから、綿密な連携を図っていきます。

具 体 的 な 施 策	担 当 課
<ul style="list-style-type: none"> 県からの情報や機能の活用などによる職員研修 県からの情報や機能の活用などによる住民への意識啓発、情報提供などの支援 	生涯学習課 総務課

5) 他市町や企業等との交流を図る

他市町や企業等との交流による情報交換や、施策推進に当たっての連携などにより、壬生町における男女共同参画社会の実現に向けた施策の充実を図っていきます。

■ 4領域（家庭・地域・学校・職場）別の施策 ■

"家庭"にかかわる施策

(10頁から27頁の施策を、4領域別に整理したものです。)

具 体 的 な 施 策

- 家庭における役割分担についての意識啓発 (1-1)
- 関心の薄い層への啓発、新しい啓発方法の検討・実施 (1-1)
- 男女共同参画に関する意識調査の実施 (1-1)
- 壬生町人権擁護委員協議会を中心とした街頭啓発・広報活動の実施 (1-2)
- 広報・啓発活動の充実強化による人権意識の高揚 (1-2)
- 各種検診等の充実 (2-1)
- 各種健康相談の充実 (2-1)
- 生活習慣病予防対策の充実 (2-1)
- 更年期に対するケアの充実 (2-1)
- 食育の観点からの男女共同参画の推進 (2-1)
- 生涯スポーツの振興 (2-1)
- 妊産婦の健康管理指導 (2-2)
- 両親(母親)教室の開催 (2-2)
- 母性保護に関する講座等の開催 (2-2)
- 健康をおびやかす問題に関する知識の啓発及び、対策の推進 (2-3)
- 公民館及び生涯学習館における女性向け講座の充実、託児制度の充実、開催時間の配慮等の実施 (3-1)
- 男女共同参画に関する講座・講演会等の実施 (3-1)
- 男女の自立を促す、技術・家庭科教育の推進 (3-2)
- 広報「みぶ」や公式ホームページを活用した情報提供 (3-3)
- 広報・啓発の充実 (4-1)
- 関係機関との連携 (4-1)
- 弁護士相談窓口や調停による相談窓口の紹介 (4-1)
- 広報やチラシ等による関係機関の情報提供 (4-1)
- 職業訓練の情報提供 (6-2)
- 就職等の情報の提供 (6-2)
- 再雇用制度の普及啓発 (6-2)
- ファミリー・サポート・センター事業の創設 (7-1)
- 育児や介護の男女共同についての啓発 (7-1)
- 子育て支援センターの充実 (7-1)
- 男女のための家事・育児・介護等の講座の充実 (7-1)
- 子育てに関するネットワークづくりの促進 (7-1)
- 各種保育サービスの充実 (7-1)
- 介護教室の開催や相談活動等の介護者支援の充実 (7-1)
- ひとり親家庭等への支援の充実 (7-1)
- 各種助成の実施 (7-1)

《施策の体系に基づく区分》

- 1-1 社会制度や慣行を見直す
- 1-2 人権意識を高める
- 2-1 各年代に応じた健康づくりを進める
- 2-2 母性への理解を深める
- 2-3 生と性に関する知識を深める
- 3-1 学習機会をつくる
- 3-2 学校教育を通じて男女共同参画意識を高める
- 3-3 広報活動を充実する
- 4-1 女性に対するあらゆる暴力の根絶をめざす
- 4-2 セクシャル・ハラスメント防止対策を進める
- 5-1 政策・方針決定の場への女性の参画を進める
- 5-2 人材の発掘・育成を進める
- 6-1 職場における男女平等をうながす
- 6-2 女性の就業・再就職や起業等を支える
- 6-3 自営業に携わる女性の労働条件を整える
- 7-1 子育て・介護サービスの充実と共同参画を進める
- 7-2 地域活動における共同参画を進める
- 7-3 働きやすい環境づくりをうながす
- 7-4 誰もが利用しやすい公共施設等をつくる

目 標

- 家庭生活で平等になっていると思う人の割合 [H17: 26.5%⇒目標 (H28) : 約 60%]
- 社会全体で平等になっていると思う人の割合 [H17: 15%⇒目標 (H28) : 約 45%]
- 両親学級への父親の参加率 [H17: 59%⇒目標 (H28) : 約 80%]
- 子育てに関する情報提供や相談等の利用件数 [H17: 320件⇒目標 (H28) : 1,200件]

“地域”にかかわる施策

(10 頁から 27 頁の施策を、4 領域別に整理したものです。)

具 体 的 な 施 策

- 関心の薄い層への啓発、新しい啓発方法の検討・実施 (1-1)
- 男女共同参画に関する意識調査の実施 (1-1)
- 壬生町人権擁護委員協議会を中心とした街頭啓発・広報活動の実施 (1-2)
- 広報・啓発活動の充実強化による人権意識の高揚 (1-2)
- 各種健康教室の開設 (2-1)
- 各種健康相談の充実 (2-1)
- 食育の観点からの男女共同参画の推進 (2-1)
- 生涯スポーツの振興 (2-1)
- スポーツ指導者の養成 (2-1)
- 母性保護に関する講座等の開催 (2-2)
- 健康をおびやかす問題に関する知識の啓発及び、対策の推進 (2-3)
- 生涯学習館及び各公民館における女性向け講座の充実、託児制度の充実、開催時間の配慮等の実施 (3-1)
- 男女共同参画に関する図書の実施 (3-1)
- 男女共同参画に関する学習活動等を行う団体等の支援と連携 (3-1)
- 男女共同参画に関する講座・講演会等の実施 (3-1)
- 広報「みぶ」や公式ホームページを活用した情報提供 (3-3)
- 自治会・PTA等の団体役員への女性の登用促進 (5-1)
- 男女共同参画に関する人材の発掘及び育成 (5-2)
- 地域活動におけるリーダー育成 (5-2)
- 農村女性のリーダー育成 (5-2)
- ファミリー・サポート・センター事業の創設 (7-1)
- 子育て支援センターの充実 (7-1)
- 男女のための家事・育児・介護等の講座の充実 (7-1)
- 子育てに関するネットワークづくりの促進 (7-1)
- 各種保育サービスの充実 (7-1)
- 介護教室の開催や相談活動等の介護者支援の充実 (7-1)
- 栃木県男女共同参画地域推進員の増員と活動の支援・促進 (7-2)
- 共同参画のための各種要件の見直し促進 (7-2)
- 活動内容の見直し等による参画しやすい環境づくりの支援・促進 (7-2)
- 自治会・PTA等の団体役員への女性登用の促進 (7-2)
- 既設公園における要望に応じた施設改修 (7-4)
- 公共施設の整備の際のユニバーサルデザイン化の検討 (7-4)
- 公共施設の効率の良い運用と拡充 (7-4)

《施策の体系に基づく区分》

- 1-1 社会制度や慣行を見直す
- 1-2 人権意識を高める
- 2-1 各年代に応じた健康づくりを進める
- 2-2 母性への理解を深める
- 2-3 生と性に関する知識を深める
- 3-1 学習機会をつくる
- 3-2 学校教育を通じて男女共同参画意識を高める
- 3-3 広報活動を充実する
- 4-1 女性に対するあらゆる暴力の根絶をめざす
- 4-2 セクシャル・ハラスメント防止対策を進める
- 5-1 政策・方針決定の場への女性の参画を進める
- 5-2 人材の発掘・育成を進める
- 6-1 職場における男女平等をうながす
- 6-2 女性の就業・再就職や起業等を支える
- 6-3 自営業に携わる女性の労働条件を整える
- 7-1 子育て・介護サービスの充実と共同参画を進める
- 7-2 地域活動における共同参画を進める
- 7-3 働きやすい環境づくりをうながす
- 7-4 誰もが利用しやすい公共施設等をつくる

目 標

- 社会通念・慣習・しきたりなどについて男女平等と感じている人の割合
〔H17：11.3%⇒目標（H28）：約20%〕
- 社会全体で平等になっていると思う人の割合〔H17：15%⇒目標（H28）：約45%〕
- 女性の意見や考え方が、町の政策にある程度反映していると思う人の割合
〔H17：25.0%⇒目標（H28）：約30%〕
- 子育てに関する情報提供や相談等の利用件数〔H17：320件⇒目標（H28）：1,200件〕

“学校”にかかわる施策

(10 頁から 27 頁の施策を、4 領域別に整理したものです。)

具 体 的 な 施 策

- 家庭における役割分担についての意識啓発 (1-1)
- 関心の薄い層への啓発、新しい啓発方法の検討・実施 (1-1)
- 中学校におけるビデオフォーラム及び講話会の開催、小学校における人権の花の推進 (1-2)
- 人権意識の定着のための人権作文・人権習字の表彰 (1-2)
- 子どもの成長段階に応じた適切な学校教育の推進 (2-3)
- 健康をおびやかす問題に関する知識の啓発及び、対策の推進 (2-3)
- 人権教育の充実 (3-2)
- 男女の自立をうながす、技術・家庭科教育の推進 (3-2)
- 学校生活全般に渡る男女共同参画の推進 (3-2)
- 幼稚園、保育園等の職員研修の充実 (3-2)
- 指導方法・技術の向上のための教職員研修の充実 (3-2)
- 系統的・効果的に指導するための教材の確保 (3-2)
- 外部講師による講演会等の実施 (3-2)
- 管理、監督的立場への女性の登用促進 (5-1)
- 自治会・PTA等の団体役員への女性の登用促進 (5-1)

《施策の体系に基づく区分》

- 1-1 社会制度や慣行を見直す
- 1-2 人権意識を高める
- 2-1 各年代に応じた健康づくりを進める
- 2-2 母性への理解を深める
- 2-3 生と性に関する知識を深める
- 3-1 学習機会をつくる
- 3-2 学校教育を通じて男女共同参画意識を高める
- 3-3 広報活動を充実する
- 4-1 女性に対するあらゆる暴力の根絶をめざす
- 4-2 セクシャル・ハラスメント防止対策を進める
- 5-1 政策・方針決定の場への女性の参画を進める
- 5-2 人材の発掘・育成を進める
- 6-1 職場における男女平等をうながす
- 6-2 女性の就業・再就職や起業等を支える
- 6-3 自営業に携わる女性の労働条件を整える
- 7-1 子育て・介護サービスの充実と共同参画を進める
- 7-2 地域活動における共同参画を進める
- 7-3 働きやすい環境づくりをうながす
- 7-4 誰もが利用しやすい公共施設等をつくる

目 標

○社会全体で平等になっていると思う人の割合〔H17：15%⇒目標（H28）：約45%〕

“職場”にかかわる施策

(10 頁から 27 頁の施策を、4 領域別に整理したものです。)

具 体 的 な 施 策

- 広報・啓発活動の充実強化による人権意識の高揚 (1-2)
- 弁護士相談窓口や調停による相談窓口の紹介 (4-1)
- 広報やチラシ等による関係機関の情報提供 (4-1)
- セクシャル・ハラスメントの防止のための普及啓発、防止対策等の推進 (4-2)
- 相談機関等の周知 (4-2)
- 管理、監督的立場への女性の登用促進 (5-1)
- 労働局や県などと連携した法・制度の広報、啓発の実施 (6-1)
- 町内事業所の実態の把握 (6-1)
- 再雇用制度の普及啓発 (6-2)
- 経営能力向上の研修会への参加 (6-3)
- 家内労働者の労働条件の向上に向けての啓発 (6-3)
- 農村における男女共同参画意識の啓発 (6-3)
- 家族経営協定の締結推進 (6-3)
- 労働時間短縮の推進 (7-3)
- 育児、介護休業制度の普及・啓発 (7-3)
- 多様な働き方を可能とする就業条件整備等の啓発 (7-3)

《施策の体系に基づく区分》

- 1-1 社会制度や慣行を見直す
- 1-2 人権意識を高める
- 2-1 各年代に応じた健康づくりを進める
- 2-2 母性への理解を深める
- 2-3 生と性に関する知識を深める
- 3-1 学習機会をつくる
- 3-2 学校教育を通じて男女共同参画意識を高める
- 3-3 広報活動を充実する
- 4-1 女性に対するあらゆる暴力の根絶をめざす
- 4-2 セクシャル・ハラスメント防止対策を進める
- 5-1 政策・方針決定の場への女性の参画を進める
- 5-2 人材の発掘・育成を進める
- 6-1 職場における男女平等をうながす
- 6-2 女性の就業・再就職や起業等を支える
- 6-3 自営業に携わる女性の労働条件を整える
- 7-1 子育て・介護サービスの充実と共同参画を進める
- 7-2 地域活動における共同参画を進める
- 7-3 働きやすい環境づくりをうながす
- 7-4 誰もが利用しやすい公共施設等をつくる

目 標

- 社会全体で平等になっていると思う人の割合 [H17 : 15%⇒目標 (H28) : 約 45%]
- 職場で男女平等と感じている人の割合 [H17 : 19.0%⇒目標 (H28) : 約 25%]
- 家族経営協定の締結数 [H17 : 9 件⇒目標 (H28) : 20 件]
- 女性の意見や考え方が、町の政策にある程度反映していると思う人の割合 [H17 : 25.0%⇒目標 (H28) : 約 30%]

■目標の一覧■

	現 状 (平成 17 年)	目 標 (平成 28 年)
社会通念・慣習・しきたりなどについて男女平等と感じている人の割合	11.3%	約 20%
家庭生活上で平等になっていると思う人の割合	26.5%	約 60%
社会全体で平等になっていると思う人の割合	15%	約 45%
両親学級への父親の参加率	59%	約 80%
男女共同参画図書コーナーの設置	—	設置
町公式ホームページに男女共同参画のページを開設	—	開設
女性の意見や考え方が、町の政策にある程度反映していると思う人の割合	25.0%	約 30%
職場で男女平等と感じている人の割合	19.0%	約 25%
家族経営協定の締結数	9 件	20 件
夫婦の役割分担について満足又はどちらかという満足を感じている人の割合	69.7%	約 73%
子育てに関する情報提供や相談等の利用件数	320 件	1,200 件
地域活動に参加したことがない人の割合	39.2%	約 35%
庁内連絡会議の設置	—	設置
推進組織の設置	—	設置

資料① 男女共同参画に関する年表

年次	国際的な動き	日本の動き	栃木県の動き
1945年 (S20)	<ul style="list-style-type: none"> ・国際連合発足 ・国連憲章採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「改正選挙法公布」(婦人参政権) 	
1946年 (S21)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連婦人の地位委員会設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・第22回総選挙で初の婦人参政権行使 ・日本国憲法公布(男女平等の明文化) 	
1947年 (S22)	<ul style="list-style-type: none"> ・世界人権宣言採択 		
1948年 (S23)		<ul style="list-style-type: none"> ・日本国憲法施行 ・労働省発足、婦人少年局設置 	
1949年 (S24)		<ul style="list-style-type: none"> ・第1回女性週間(4月10日～16日) 	
1967年 (S42)	<ul style="list-style-type: none"> ・婦人に対する差別撤廃宣言採択 		
1975年 (S50)	<ul style="list-style-type: none"> ・国際婦人年 目標「平等・発展・平和」 ・国際婦人年世界会議開催(メキシコシティ)「世界行動計画」採択 ・「国連婦人の十年」(’76～’85)決定 	<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 	
1976年 (S51)		<ul style="list-style-type: none"> ・「特定職種育児休業法」施行(教職員等) ・「民法」改正(婚氏統稱制度) 	
1977年 (S52)		<ul style="list-style-type: none"> ・「国内行動計画」策定(S52～61) ・国立婦人教育会館開館 	
1979年 (S54)	<ul style="list-style-type: none"> ・「女子差別撤廃条約」採択 		<ul style="list-style-type: none"> ・企画部婦人青少年課設置 ・婦人行政連絡会議発足 ・栃木県婦人問題懇話会設置
1980年 (S55)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連婦人の十年中間年世界会議開催(コペンハーゲン) ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約署名 ・「民法」及び「家事審判法」改正(配偶者相続分引き上げ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「栃木県婦人の翼」実施 ・とちぎ婦人問題研究会(現在のとちぎ女性問題研究会)発足
1981年 (S56)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ILO第156条約(家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約)」採択 ・「女子差別撤廃条約」発効 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国内行動計画」後期重点目標決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人のための栃木県計画」策定(S56～60)
1984年 (S59)		<ul style="list-style-type: none"> ・「国籍法」及び「戸籍法」の改正(国籍の父母両系主義採用) 	
1985年 (S60)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連婦人の十年ナイロビ世界会議開催 ・「西暦2000年に向けての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"> ・「男女雇用機会均等法」成立 ・「国民年金法」改正(女性の年金権確立) ・「女子差別撤廃条約」批准 	
1986年 (S61)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」施行 ・「労働基準法」改正(女子保護規定一部廃止、母性保護規定の拡充) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「とちぎ新時代女性プラン」策定(S61～H2) ・企画部婦人青少年課を県民生活部婦人青少年課に改組
1987年 (S62)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定(S62～H12) 	
1988年 (S63)			<ul style="list-style-type: none"> ・栃木県婦人団体連絡協議会(現在の栃木県女性団体連絡協議会)発足
1990年 (H2)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ナイロビ将来戦略の第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 		
1991年 (H3)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第一次改定 ・「育児休業法」公布 	<ul style="list-style-type: none"> ・「とちぎ新時代女性プラン二期計画」策定(H3～7)

年次	国際的な動き	日本の動き	栃木県の動き
1992年 (H4)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法」施行 ・婦人問題担当大臣任命 	
1993年 (H5)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連世界人権会議開催「ウィーン宣言及び行動計画」採択 ・「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"> ・中学校での家庭科の男女必修完全実施 ・「パートタイム労働法」施行 	
1994年 (H6)		<ul style="list-style-type: none"> ・高等学校での家庭科の男女必修実施 ・男女共同参画審議会設置 ・総理府男女共同参画室設置 ・男女共同参画推進本部設置 	
1995年 (H7)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回世界女性会議開催「北京宣言及び行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」成立（介護休業に関する部分をH11年度から実施） ・「ILO156号条約」批准 	<ul style="list-style-type: none"> ・財団法人とちぎ女性センター設立
1996年 (H8)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会答申「男女共同参画ビジョンー21世紀の新たな価値の創造ー」 ・「男女共同参画2000プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「とちぎ新時代女性プラン三期計画」策定(H8～12) ・県民生活部婦人青少年課婦人係を生活環境部女性青少年課女性係に改組 ・とちぎ女性センター（パーティ）開館 ・栃木県男女共同参画推進本部設置
1997年 (H9)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正 ・労働省婦人局婦人少年室を労働省女性局「女性少年室」に名称変更 ・「介護保険法」公布 	
1998年 (H10)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会答申「男女共同参画社会基本法ー男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくりー」 	
1999年 (H11)		<ul style="list-style-type: none"> ・「改正男女雇用機会均等法」施行 ・男女共同参画審議会答申「女性に対する暴力のない社会を目指して」 ・「改正労働基準法」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（女性の参画の促進を規定） 	<ul style="list-style-type: none"> ・栃木県男女共同参画懇話会設置
2000年 (H12)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク） ・「政治宣言及び成果文書」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「介護保険法」施行 ・男女共同参画審議会答申「女性に対する暴力に関する基本的方策について」 ・男女共同参画審議会答申「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的考え方」 ・「男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性青少年課女性係を女性青少年課男女共同参画担当に改組
2001年 (H13)		<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府に男女共同参画会議及び男女共同参画局設置 ・「配偶者間における暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「とちぎ男女共同参画プラン」策定(H13～17)
2002年 (H14)	<ul style="list-style-type: none"> ・アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催 		<ul style="list-style-type: none"> ・栃木県男女共同参画推進条例公布
2003年 (H15)			<ul style="list-style-type: none"> ・栃木県男女共同参画推進条例施行 ・栃木県男女共同参画審議会設置
2003年 (H16)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画会議に計画改訂の考え方を諮問 	
2005年 (H17)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連婦人の地位委員会（北京+10）開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画会議答申「男女共同参画基本計画改訂に当たっての基本的な考え方ー男女がともに輝く社会へー」 ・「男女共同参画基本計画（第2次）」策定 	
2006年 (H18)			<ul style="list-style-type: none"> ・「とちぎ男女共同参画プラン〔二期計画〕」策定

資料② 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

(1979年12月18日 国際連合総会採択 1981年9月3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んを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に厳重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互惠の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

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

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

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

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

次のとおり協定した。

第1部

第1条

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

第2条

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

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

第3条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由

を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条

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

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

第6条

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

第2部

第7条

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

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

- 就き及びすべての公務を遂行する権利
(c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条

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

第9条

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

第3部

第10条

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

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格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、あらゆる種類の（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

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

ての私的文書（種類のいかんを問わない。）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際は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

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際は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日から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から遅くとも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、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、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、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第29条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によ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。

資料③ 男女共同参画社会基本法

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

前文

第 1 章 総則 (第 1 条—第 12 条)

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策 (第 13 条—第 20 条)

第 3 章 男女共同参画会議 (第 21 条—第 28 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 1 章 総則

(目的)

第 1 条

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

(定義)

第 2 条

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第 3 条

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第 4 条

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第 5 条

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条

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

(国際的協調)

第7条

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

(国の責務)

第8条

国は、第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9条

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

(国民の責務)

第10条

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

(法制上の措置等)

第11条

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

(年次報告等)

第12条

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条

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

- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、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14条

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

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために

必要な事項

- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第 15 条

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

（国民の理解を深めるための措置）

第 16 条

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

（苦情の処理等）

第 17 条

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

（調査研究）

第 18 条

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

（国際的協調のための措置）

第 19 条

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第 20 条

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

第 3 章 男女共同参画会議

（設置）

第 21 条

内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第 22 条

会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第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 23 条

会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第 24 条

議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第 25 条

議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任

命する者

- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第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。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条

前条第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。

- 2 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27条

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

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

(政令への委任)

第28条

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

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(後略)

資料④ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(昭和 47 年 7 月 1 日法律第 113 号、最終改正：平成 18 年 6 月 21 日法律第 82 号)

第 1 章 総則 (第 1 条—第 4 条)

第 2 章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

第 1 節 女性労働者に対する差別の禁止等
(第 5 条—第 13 条)

第 2 節 調停 (第 14 条—第 19 条)

第 3 節 事業主の講ずる措置に対する国の援助
(第 20 条)

第 3 章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置 (第 21 条—第 23 条)

第 4 章 雑則 (第 24 条—第 28 条)

附則

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条

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

(基本的理念)

第 2 条

この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、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って、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(啓発活動)

第 3 条

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

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第四条 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 女性労働者の職業生活の動向に関する事項
二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

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

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

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、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 2 章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

第 1 節 女性労働者に対する差別の禁止等

(募集及び採用)

第 5 条

事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。
(配置、昇進及び教育訓練)

第 6 条

事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

(福利厚生)

第 7 条

事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

(定年、退職及び解雇)

第8条

事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

- 2 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。
- 3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第9条

第五条から前条までの規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(指針)

第10条

厚生労働大臣は、第五条及び第六条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。

(苦情の自主的解決)

第11条

事業主は、第六条から第八条までの規定に定める事項に関し、女性労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第12条

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で厚生労働省令で定めるものについての女性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（平成十三年法律第一百十二号。第十四条第一項において「個別労働関係紛争解決促進法」という。）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、次条から第十九条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第13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、女性労働者が前項の援助を求めたことを理由として、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。

第2節 調停

(調停の委任)

第14条

都道府県労働局長は、第十二条に規定する紛争（第五条に定める事項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であると認めるときは、個別労働関係紛争解決促進法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、女性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15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16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17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 18 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 19 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 3 節 事業主の講ずる措置に対する国の援助

第 20 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 その雇用する女性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

第 3 章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

(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配慮)

第 21 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女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針(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 22 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(昭和四十年法律第百四十一号)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 23 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 4 章 雑則

(調査等)

第 24 条

厚生労働大臣は、女性労働者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 25 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26条

厚生労働大臣は、第五条から第八条まで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ったときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第27条

船員職業安定法（昭和三十二年法律第百三十号）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ろ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、第二十一条第三項及び第二十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第二十一条第二項、第二十三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、第二十一条第三項及び第二十三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「船員中央労働委員会」と、第七条、第十二条、第二十二條及び第二十五条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第八条第三項中「労働基準法（昭和三十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和三十二年法律第百号）第八十七条第一項若しくは第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十三条第一項、第十四条第一項及び第二十五条第二項中「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、第十四条第一項中「個別労働関係紛争解決促進法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」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第十四条第一項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第二章第二節の規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する三人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、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、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につ

き意見を聴くものとする。

- 4 第十七条から第十九条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第十七条及び第十八条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第十九条中「この節」とあるのは「第二十七条第三項及び第四項」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「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。（適用除外）

第28条

第二章、第二十五条及び第二十六条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第三章の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和三十二年法律第二百五十七号）第二条第四号の職員を除く。）、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百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

附 則 抄

(施行期日)

- 1 この法律は、公布の日から施行する。
(後略)

資料⑤ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

(平成3年5月15日法律第76号、最終改正：平成18年6月2日法律第50号)

第1章	総則（第1条—第4条）
第2章	育児休業（第5条—第10条）
第3章	介護休業（第11条—第16条）
第3章の2	子の看護休暇（第16条の2—第16条の4）
第4章	時間外労働の制限（第17条・第18条）
第5章	深夜業の制限（第19条・第20条）
第6章	事業主が講ずべき措置（第21条—第29条）
第7章	対象労働者等に対する支援措置
第1節	国等による援助（第30条—第35条）
第2節	指定法人（第36条—第52条）
第8章	雑則（第53条—第67条）
	附則

第1章 総則

（目的）

第1条

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

（定義）

第2条

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

- 一 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第五章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条及び第二十九条において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
- 二 介護休業 労働者が、第三章に定めるとこ

ろにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び第六十一条第三項（同条第六項から第八項までにおいて準用する場合を含む。）において同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。
- 五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

（基本的理念）

第3条

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

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

（関係者の責務）

第4条

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

第2章 育児休業

（育児休業の申出）

第5条

労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用され

る者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
 - 二 その養育する子が一歳に達する日（以下この条において「一歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の申出をすることができない。
- 3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。
- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合
 - 二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- 4 第一項及び前項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の一歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。
- 5 第一項ただし書、第二項、第三項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日

を育児休業終了予定日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日の変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業申出があつた場合における事業主の義務等）

第6条

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - 二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
 - 三 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
- 3 事業主は、労働者からの育児休業申出があつた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があつた日の翌日から起算して一月（前条第三項の規定による申出にあつては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日（当該育児休

業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日)までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

- 4 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第五項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業開始予定日の変更の申出等)

第7条

第五条第一項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日(前条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。)の前日までに、同条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を一回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- 2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して一月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日(以下この項において「期間経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日(その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日(前条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。)以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされた日後の日)までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。
- 3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を一回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(育児休業申出の撤回等)

第8条

育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日(第六条第三項又は前条第二項の規定による事業主の指定があった場合にあっては当該事業主の指定した日、同条第一項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。第三項及び次条第一項において同じ。)の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第五条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。
- 3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業期間)

第9条

育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間(以下「育児休業期間」という。)は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。)までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。
 - 一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が一歳(第五条第三項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては、一歳六か月)に

達したこと。

- 三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

- 3 前条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

（不利益取扱いの禁止）

第10条

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

第3章 介護休業

（介護休業の申出）

第11条

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

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
 - 二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十日を経過する日（以下この号において「九十日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（九十日経過日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）
- 2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、前項の規定による申出をすることができない。
- 一 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。）
 - 二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（第十五条第一項及び第二十三条第二項において「介護休業等日数」とい

う。）が九十日に達している場合

- イ 介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。）

- ロ 第二十三条第二項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であつて厚生労働省令で定めるものが講じられた日数（当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）とし、二以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあつては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）を合算して得た日数とする。）

- 3 第一項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。
- 4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これ

を適用しない。

(介護休業申出があった場合における事業主の義務等)

第12条

事業主は、労働者からの介護休業申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

- 2 第六条第一項ただし書(第二号を除く。)及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があった場合について準用する。この場合において、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。
- 3 事業主は、労働者からの介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があった日の翌日から起算して二週間を経過する日(以下この項において「二週間経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。
- 4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第13条

第七条第三項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

(介護休業申出の撤回等)

第14条

介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第十二条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあつては、当該事業主の指定した日。第三項において準用する第八条第三項、次条第一項及び第二十三条第二項において同じ。)の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされた場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒

むことができる。

- 3 第八条第三項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(介護休業期間)

第15条

介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」という。)は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日(その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。)までの間とする。

- 2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。
- 3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第二号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

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

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

- 4 第八条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(準用)

第16条

第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第3章の2 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

第16条の2

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇（以下この章において「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

- 2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。
- 3 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第16条の3

事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書（第二号を除く。）及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

第16条の4

第十条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第4章 時間外労働の制限

第17条

事業主は、労働基準法第三十六条第一項 本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項において同

じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - 二 労働者の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
 - 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。
 - 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
 - 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、

労働基準法第六十五条第一項 若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

- 5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第18条

前条第一項（第二号を除く。）、第二項、第三項及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第5章 深夜業の制限

第19条

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間（以下この条において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項 若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第20条

前条第一項から第三項まで及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第6章 事業主が講ずべき措置

（育児休業等に関する定め等の周知等の措置）

第21条

事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを

労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
 - 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

(雇用管理等に関する措置)

第22条

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

(勤務時間の短縮等の措置等)

第23条

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その一歳（当該労働者が第五条第三項の申出をすることができる場合にあつては、一歳六か月。以下この項において同じ。）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものにあつては労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下この項及び次条第一項において「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、その雇用する労働者のうち、その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者にあつては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する九十三日の期間（当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が一以上である場合にあつては、九十三日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期

間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあつては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。）以上の期間における勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

(三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第24条

事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業の制度又は前条第二項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第25条 削除

(労働者の配置に関する配慮)

第26条

事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(再雇用特別措置等)

第27条

事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置（育児等退職者であつて、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。第三十条及び第三十九条第一項第一号において同じ。）その他これに準ずる措置を実施するよう努め

なければならない。

(指針)

第28条

厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進者)

第29条

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条から第二十七条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者(第三十九条第一項第五号において「職業家庭両立推進者」という。)を選任するように努めなければならない。

第7章 対象労働者等に対する支援措置

第1節 国等による援助

(事業主等に対する援助)

第30条

国は、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者(以下「対象労働者」という。)及び育児等退職者(以下「対象労働者等」と総称する。)の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

(相談、講習等)

第31条

国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、国が講ずる前項の措置に準じた措置を講ずるように努めなければならない。

(再就職の援助)

第32条

国は、育児等退職者に対して、その希望するときには再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他

の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

(職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置)

第33条

国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

(勤労者家庭支援施設)

第34条

地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設を設置するように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設は、対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、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対象労働者等の福祉の増進を図るための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、勤労者家庭支援施設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て、勤労者家庭支援施設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ことができる。

(勤労者家庭支援施設指導員)

第35条

勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員(次項において「勤労者家庭支援施設指導員」という。)を置くように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設指導員は、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。

第2節 指定法人

(指定等)

第36条

厚生労働大臣は、対象労働者等の福祉の増進を図ることを目的として設立された民法(明治二十九年法律第八十九号)第三十四条の法人であって、

第三十八条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限って、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

- 一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足る経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。
 - 二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、対象労働者等の福祉の増進に資すると認められること。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定による指定をしたときは、同項の規定による指定を受けた者（以下「指定法人」という。）の名称及び住所並びに事務所の所在地を公示しなければならない。
 - 3 指定法人は、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
 - 4 厚生労働大臣は、前項の規定による届出があったときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

（指定の条件）

第 37 条

前条第一項の規定による指定には、条件を付け、及びこれを変更することができる。

- 2 前項の条件は、当該指定に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

（業務）

第 38 条

指定法人は、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 対象労働者等の職業生活及び家庭生活に関する調査研究を行うこと。
- 二 対象労働者等の職業生活及び家庭生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに対象労働者等、事業主その他の関係者に対して提供すること。
- 三 次条第一項に規定する業務を行うこと。
- 四 前三号に掲げるもののほか、対象労働者等の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

（指定法人による福祉関係業務の実施）

第 39 条

厚生労働大臣は、指定法人を指定したときは、指定法人に第三十条から第三十四条までに規定する国の行う業務のうち次に掲げる業務（以下「福祉関係業務」という。）の全部又は一部を行わせるものとする。

- 一 対象労働者の雇用管理及び再雇用特別措置に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対し、相談その他の援助を行うこと。
- 二 第三十条の給付金であって厚生労働省令で定めるものを支給すること。
- 三 対象労働者に対し、その職業生活と家庭生活との両立に関して必要な相談、講習その他の援助を行うこと。
- 四 育児等退職者に対し、再就職のための援助を行うこと。
- 五 職業家庭両立推進者に対して、第二十九条に規定する業務を円滑に実施するために必要な知識を習得させるための研修を行うこと。
- 六 対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための広報活動その他の業務を行うこと。
- 七 前各号に掲げるもののほか、対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

- 2 前項第二号の給付金の支給要件及び支給額は、厚生労働省令で定めなければならない。
- 3 指定法人は、福祉関係業務の全部又は一部を開始する際、当該業務の種類ごとに、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を厚生労働大臣に届け出なければならない。指定法人が当該業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときも、同様とする。
- 4 厚生労働大臣は、第一項の規定により指定法人に行わせる福祉関係業務の種類及び前項の規定による届出に係る事項を公示しなければならない。

（業務規程の認可）

第 40 条

指定法人は、福祉関係業務を行うときは、当該業務の開始前に、当該業務の実施に関する規程（以下「業務規程」という。）を作成し、厚生労働大臣の

認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 厚生労働大臣は、前項の認可をした業務規程が福祉関係業務の適正かつ確実な実施上不適当となったと認めるときは、その業務規程を変更すべきことを命ずることができる。

3 業務規程に記載すべき事項は、厚生労働省令で定める。

(福祉関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可)

第41条

指定法人は、福祉関係業務のうち第三十九条第一項第二号に係る業務（次条及び第四十八条において「給付金業務」という。）を行う場合において、自ら同号の給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

(報告)

第42条

指定法人は、給付金業務を行う場合において当該業務に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項について報告を求めることができる。

(事業計画等)

第43条

指定法人は、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 指定法人は、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を作成し、厚生労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

(区分経理)

第44条

指定法人は、福祉関係業務を行う場合には、福祉関係業務に係る経理とその他の業務に係る経理とを区分して整理しなければならない。

(交付金)

第45条

国は、予算の範囲内において、指定法人に対し、福祉関係業務に要する費用の全部又は一部に相当する金額を交付することができる。

(厚生労働省令への委任)

第46条

この節に定めるもののほか、指定法人が福祉関係業務を行う場合における指定法人の財務及び会計に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(役員を選任及び解任)

第47条

指定法人の役員を選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

2 指定法人の役員が、この節の規定（当該規定に基づく命令及び処分を含む。）若しくは第四十条第一項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたとき、又は第三十八条に規定する業務に関し著しく不適当な行為をしたときは、厚生労働大臣は、指定法人に対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

(役員及び職員の公務員たる性質)

第48条

給付金業務に従事する指定法人の役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

(報告及び検査)

第49条

厚生労働大臣は、第三十八条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、指定法人に対し、同条に規定する業務若しくは資産の状況に関し必要な報告をさせ、又は所属の職員に、指定法人の事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(監督命令)

第50条

厚生労働大臣は、この節の規定を施行するために必要な限度において、指定法人に対し、第三十八条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

(指定の取消し等)

第51条

厚生労働大臣は、指定法人が次の各号のいずれかに該当するときは、第三十六条第一項の規定による指定（以下「指定」という。）を取り消し、又は期

間を定めて第三十八条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

- 一 第三十八条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。
 - 二 指定に関し不正の行為があったとき。
 - 三 この節の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分違反したとき。
 - 四 第三十七条第一項の条件に違反したとき。
 - 五 第四十条第一項の規定により認可を受けた業務規程によらないで福祉関係業務を行ったとき。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第三十八条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

(厚生労働大臣による福祉関係業務の実施)

第五十二条

厚生労働大臣は、前条第一項の規定により、指定を取り消し、若しくは福祉関係業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、又は指定法人が福祉関係業務を行うことが困難となった場合において必要があると認めるときは、当該福祉関係業務を自ら行うものとする。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている福祉関係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を公示しなければならない。
- 3 厚生労働大臣が、第一項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている福祉関係業務を行わないものとする場合における当該福祉関係業務の引継ぎその他の必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第8章 雑則

(略)

附 則

(施行期日)

第1条

この法律は、平成四年四月一日から施行する。

(後略)

資料⑥ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律

(平成 13 年 4 月 13 日法律第 31 号、最終改正：平成 16 年 6 月 2 日法律第 64 号)

- 第 1 章 総則 (第 1 条・第 2 条)
- 第 1 章の 2 基本方針及び基本計画 (第 2 条の 2・第 2 条の 3)
- 第 2 章 配偶者暴力相談支援センター等 (第 3 条—第 5 条)
- 第 3 章 被害者の保護 (第 6 条—第 9 条の 2)
- 第 4 章 保護命令 (第 10 条—第 22 条)
- 第 5 章 雑則 (第 23 条—第 28 条)
- 第 6 章 罰則 (第 29 条・第 30 条)

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

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

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

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

第 1 章 総則

(定義)

第 1 条

この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下この項において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、

又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

第 2 条

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

第 1 章の 2 基本方針及び基本計画

(基本方針)

第 2 条の 2

内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣(以下この条及び次条第四項において「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(以下この条及び次条第一項において「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。

ならない。

(基本計画)

第2条の3

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

- 2 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 都道府県は、基本計画を定め、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。
- 4 主務大臣は、都道府県に対し、基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第3条

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

- 2 市町村（特別区を含む。以下同じ。）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ことができる。
- 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（被害者とその家族を同伴する場合にあつては、被害者及びその同伴する家族。

次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の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、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
 - 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
(婦人相談員による相談等)

第4条

婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条

都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第6条

配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかると認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法（明治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に努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第7条

配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第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8条

警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和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8条の2

警視總監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第8条の3

社会福祉法（昭和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

百六十四号）、母子及び寡婦福祉法（昭和三十九年法律第二百二十九号）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9条

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第9条の2

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

第4章 保護命令

(保護命令)

第10条

被害者（配偶者からの身体に対する暴力を受けた者に限る。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（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。以下この条、同項第三号及び第十八条第一項において同じ。）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。）によりその生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害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を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び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、申立ての時において被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 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、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

- 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、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してはならないこと。

- 2 前項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び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って、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、前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（被害者及び当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

（管轄裁判所）

第 11 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が行われた地

（保護命令の申立て）

第 12 条

第十条の規定による命令（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を受けた状況
二 配偶者からの更なる身体に対する暴力により生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
三 第十条第二項の規定による命令の申立てをする場合にあつては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
四 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、配偶者からの身体に対する暴力（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を含む。）に関して前三号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第四号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第三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 13 条

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

（保護命令事件の審理の方法）

第 14 条

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

- 2 申立書に第十二条第一項第四号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

第15条

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

第16条

保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消の原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所

に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

- 4 前項の規定により第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、同条第二項の規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止を命じなければならない。
- 5 前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17条

保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項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し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

- 2 前条第六項の規定は、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18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、第二号及び第四号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第四号中「前三号に掲げる事項」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「同項第一号から第三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 19 条

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

(法務事務官による宣誓認証)

第 20 条

法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項（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 21 条

この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第百九号）の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第 22 条

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

第 5 章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第 23 条

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

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

(教育及び啓発)

第 24 条

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

(調査研究の推進等)

第 25 条

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

(民間の団体に対する援助)

第 26 条

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

(都道府県及び市の支弁)

第 27 条

都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第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28条

国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その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6章 罰則

第29条

保護命令に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第30条

第十二条第一項（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。）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 （平成16年6月2日法律第64号）

（施行期日）

第1条

この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第2条

この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（次項において「旧法」という。）第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3条

新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

資料⑦ 栃木県男女共同参画推進条例

(平成 14 年 12 月 27 日栃木県条例第 58 号)

目次
前文
第 1 章 総則(第 1 条—第 7 条)
第 2 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等
第 1 節 基本的施策(第 8 条—第 15 条)
第 2 節 推進体制(第 16 条—第 19 条)
第 3 章 男女共同参画を阻害する行為の制限(第 20 条・第 21 条)
第 4 章 栃木県男女共同参画審議会(第 22 条)
附則

男女は、すべて、人として平等であって、個人として尊重されなければならない。

これまで、本県においては、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際社会の取組や国内の動向を踏まえつつ、男女平等の実現に向けた様々な取組を進めてきた。

しかしながら、社会的、文化的に形成された性別によって役割分担を固定的にとらえる慣行やセクシュアル・ハラスメント、女性に対する暴力などの人権侵害が依然として存在し、多くの解決すべき課題が残されている。

こうした状況の中、真の男女平等を達成し、豊かで活力ある栃木県を築いていくためには、男女が、その違いを画一的に否定することなく、互いに人権を尊重し、共に支え合い、責任を分かち合うとともに、自立した個人としてその個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現することが不可欠である。

ここに、私たちは、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られる男女共同参画社会の早期実現を目指し、県民の総意として男女共同参画の推進に取り組んでいくことを決意し、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、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、男女共同参画の推進に関する県の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。

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

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。

三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動を行うことにより相手方の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた相手方の対応によりその者に不利益を与える行為をいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず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基本として、推進されなければならない。

2 男女共同参画は、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動に対して及ぼす影響に配慮し、男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく多様な生き方を選択することができるようにすることを基本として、推進されなければならない。

3 男女共同参画は、男女が、社会の対等な構成員として、県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基本として、推進されなければならない。

4 男女共同参画は、家族を構成する男女が、互

いの協力と社会の支援の下に、家庭の重要性を認識して、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、職域、学校、地域その他の家庭以外の社会における活動を行うことができるようにすることを基本として、推進されなければならない。

5 男女共同参画は、男女が互いの性についての理解を深め、双方の意思が尊重されることにより、良好な環境の下に、安全な妊娠又は出産ができるようにすること及び生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすることを基本として、推進されなければならない。

6 男女共同参画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を考慮し、男女共同参画は、国際社会の動向を踏まえながら、推進されなければならない。

(県の責務)

第4条 県は、前条の基本理念(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、男女共同参画の推進に当たっては、県民、事業者、市町村、他の都道府県、国等と連携しつつ、率先してこれに取り組むものとする。

3 県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に企画し、調整し、及び推進するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置その他の措置を講ずるように努めるものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、かつ、男女共同参画の推進に自ら取り組むとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に積極的に取り組むとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

(年次報告)

第7条 知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況及び県が講じた男女共同参画の推進に關す

る施策についての報告書を作成し、これを公表しなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

第1節 基本的施策

(基本的な計画の策定等)

第8条 知事は、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)第十四条第一項の基本的な計画を定め、又は変更しようとするときは、あらかじめ、県民の意見を反映することができるよう適切な措置を講ずるとともに、栃木県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の意見を聴かななければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第9条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

2 県は、刊行物等を作成するに当たっては、性別による固定的な役割分担等を助長し、又は連想させるような表現を用いることにより男女共同参画の推進を阻害することのないように配慮するものとする。

(県民の理解を深めるための措置等)

第10条 県は、県民が、男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に向けた取組を積極的に行うことができるよう、普及啓発、情報提供、助言その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 県は、男女共同参画の推進のための人材の養成に努めるとともに、女性の人材に関する情報を積極的に収集し、活用し、又は提供するように努めるものとする。

(教育の分野における措置)

第11条 県は、学校教育、社会教育、家庭教育等のあらゆる教育の分野において、男女平等意識の醸成、個性と能力の育成等男女共同参画の推進のための措置を講ずるように努めるものとする。

(事業者が行う活動への支援等)

第12条 県は、事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報提供、助言その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

2 知事は、必要があると認めるときは、事業者に対し、雇用その他の事業活動における男女共同参画の状況等について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女共同参画の状況等について、必要に応じ公表することができる。

(農林業及び家族経営的な商工業等の分野における措置)

第 13 条 県は、農林業及び家族経営的な商工業等の分野において、男女が個人として能力を十分に発揮し、正当に評価され、並びに対等な構成員として経営方針の立案及び決定に参画する機会が確保されるよう、必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(市町村との連携等)

第 14 条 県は、市町村と連携して男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するよう努めるとともに、市町村において、男女共同参画の推進に関する計画の策定、施策の実施等が円滑になされるよう、必要な協力を行うよう努めるものとする。

(調査研究)

第 15 条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するために必要な事項並びに男女共同参画の推進を阻害する問題についての調査研究を行うものとする。

第二節 推進体制

(附属機関における委員の構成等)

第 16 条 県は、附属機関の委員の任命又は委嘱に当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、できる限り男女の均衡を図るよう努めるものとする。

2 県は、女性職員の職域の拡大、能力開発その他職場環境の整備に努めるとともに、職員の登用に当たっては、性別にかかわらず、本人の意欲と能力に応じて均等な機会を確保するよう努めるものとする。

(栃木県男女共同参画地域推進員)

第 17 条 県は、県民の協力を得て男女共同参画の推進を図るため、地域において男女共同参画の普及啓発その他の活動を行う栃木県男女共同参画地域推進員を委嘱し、かつ、その活動を支援するものとする。

(県の施策に関する苦情等の申出)

第 18 条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、県民から苦情、意見等の申出があった場合は、当該申出に適切に対応するものとする。

2 知事は、前項の申出があった場合において、必要と認めるときは、審議会の意見を聴くことができる。

(男女共同参画を阻害する行為に関する相談)

第 19 条 県は、男女共同参画を阻害する行為に関する県民からの相談に適切に対応するため、必要な体制を整備するよう努めなければならない。

2 県は、前項の相談があった場合は、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

第3章 男女共同参画を阻害する行為の制限

(性別による権利侵害の禁止)

第 20 条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、男女間の暴力的行為(身体的又は精神的な苦痛を与える行為をいう。次条において同じ。)を行ってはならない。

4 前三項に掲げるもののほか、何人も、性別により権利を侵害する行為を行ってはならない。

(公衆に表示する情報への配慮)

第 21 条 何人も、公衆に表示する情報が社会に及ぼす影響を考慮し、その情報において、性別による固定的な役割分担若しくは男女間の暴力的行為を助長し、若しくは連想させる表現又は不必要な性的表現を行わないよう努めなければならない。

第4章 栃木県男女共同参画審議会

第 22 条 この条例の規定によりその権限に属させられた事務を処理し、及び知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議するため、審議会を置く。

2 審議会は、前項に規定するもののほか、男女共同参画の推進に必要なと認められる事項について、知事に意見を述べることができる。

- 3 審議会は、委員二十人以内で組織する。この場合において、男女いずれの委員の数も委員の総数の十分の四未満とならないものとする。
- 4 委員は、学識経験を有する者のうちから、知事が任命する。
- 5 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 6 委員は、再任されることができる。
- 7 審議会に、第十八条第二項の規定による苦情等の申出その他必要な事項を調査審議するため、部会を置くことができる。
- 8 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。
- 9 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成十五年四月一日から施行する

資料⑧ 住民意識調査の概要

1) 調査の目的

本調査は、21世紀のよりよいまちづくりを進め、女性と男性が共にいきいきと暮らせる社会（男女共同参画社会）を実現するための計画づくりの基礎資料とすることを目的としています。

2) 調査の設計

- ア) 調査地域：壬生町全域
- イ) 調査対象：町内在住の満20歳以上の町民 1,000人
- ウ) 抽出方法：住民基本台帳から無作為抽出
- エ) 調査方法：郵送による配布、回収
- オ) 調査期間：平成17年8月～9月

3) 調査項目

項目	内容
基本属性	性別、年齢、結婚の状況、共働きの状況
家庭生活	男女の役割に対する考え方、実際の夫婦の役割分担、夫婦の役割分担に対する満足度、男性の家庭参加に必要なこと
介護や老後	介護経験の有無、介護の担い手に対する考え方
子育てや教育	回答者自身の育てられ方、自分の子どもの育て方、学校教育において力をいれてほしいこと
就労	女性が職業をもつこと、女性が仕事を続けるうえでの障害、女性の再就職支援に必要なこと、勤務状況、勤務先における女性の状況
地域活動	地域活動への参加状況、参加している地域活動、参加していない理由、今後参加したい地域活動
人権	女性の人権が尊重されていないと感じるとき、女性に対する暴力をなくすために必要なこと、ドメスティック・バイオレンスだと思ふ行為
政治や政策への参加	政治への関心、町政における女性の意見の反映度、女性の参画促進のために必要なこと
男女の地位の平等	各分野における男女の平等
町政への要望	男女共同参画を進めるために必要なこと

4) 回収結果

配布数	有効回収数	有効回収率
1,000	520	52.0%

5) 基本属性

【性別】

区分	実数(人)	構成比(%)
女性	295	56.7
男性	223	42.9
無回答	2	0.4
合計	520	100.0

【年齢】

区分	実数(人)	構成比(%)
20歳代	51	9.8
30歳代	86	16.5
40歳代	97	18.7
50歳代	124	23.8
60歳代	117	22.5
70歳以上	43	8.3
無回答	2	0.4
合計	520	100.0

【結婚の状況】

区分	実数(人)	構成比(%)
未婚	86	16.5
既婚(夫婦同居)	396	76.2
既婚(夫婦別居・離婚・死別)	34	6.5
無回答	4	0.8
合計	520	100.0

【共働きの状況】

区分	実数(人)	構成比(%)
夫婦とも働いている	203	39.0
夫だけ、または妻だけ働いている	135	26.0
夫婦とも働いていない	65	12.5
未婚、または配偶者はいない	72	13.8
無回答	45	8.7
合計	520	100.0

注：端数処理のため、合計が一致しない場合があります。

資料⑨ 団体ヒアリングの概要

本プラン策定にあたって、平成 17 年度に実施した住民意識調査に加えて、より具体的に町民の生の意見をお聞きしてプランづくりに活かすために、団体代表者とのフリートーク形式で、男女共同参画についての現状や課題、団体としての取組み状況についてヒアリングを行いました。

団体は家庭・地域・学校・職場の4つの領域ごとに2団体ずつ選出し、それぞれの領域を主体として、他の領域についてもヒアリングを行っています。

1) 調査の目的

本調査は、21世紀のよりよいまちづくりを進め、女性と男性が共にいきいきと暮らせる社会（男女共同参画社会）を実現するための計画づくりの基礎資料とするため、壬生町における現状と課題をより具体的に把握することを目的としています。

2) 調査の設計

ア) 調査対象：壬生町内で活動している団体

イ) 抽出方法：4領域（家庭・地域・学校・職場）に関連した団体を策定委員会で選出

ウ) 調査方法：団体毎にヒアリング

エ) 調査期間：平成 18 年 8 月～9 月

領域	団体名
家庭	子育て支援グループ「ポケット」
	消費者友の会
地域	とちぎつばさの会壬生支部
	自治会連合会
職場	農村生活研究グループ協議会
	株式会社バンダイ
学校	教職員協議会
	壬生町子ども会育成会連絡協議会

団体ヒアリングのまとめー4つの領域別「家庭・地域・学校・職場」

子育て支援グループ「ポケット」 [8/25(金)生涯学習館]
消費者友の会 [8/10(木)王生町役場]

とちぎつばさの会王生支部 [9/2(土)生涯学習館]
自治会連合会 [8/18(月)王生町役場]

学 教職員協議会 [8/10(木)羽生田小学校]
王生町子ども会育成会連絡協議会
[8/6(日)嘉陽が丘ふれあい広場]

職 農村民生研究グループ協議会 [8/28(月)保健福祉センター]
職 株ハンダイ [8/29(月)パブリック・インジニアリングセンター]

【家庭のこと】

- 社会においては「家庭」が基本。
- 協力して家事や子育てをしていくことが重要。
- 直接的に子育てに関わっていないと、「父親は子育てしていない」とされるという風潮は好ましくない。夫の会社を割りとき、妻の負担が減ると、妻の負担が増えるということがある。
- 女性が子育てをしつかりやることも重要。
- 子育て中の世代をサポートするため、子育てを終えてある程度余裕のある人たちと子育て中の人たちをつなぐ「子育てサポートセンター」のようなものが欲しい。
- 社会の風潮として、「男女ともみな(外で)働かなければならない」となっているように感じるが、おかしいと思う。家庭での育児や介護も重要であるし、それぞれの状況がある。
- 海外の家庭では、夫が料理をしていることが多くみられるが栄養面に配慮されていない場合があったり、金銭的によつて、様々な役割分担がある。夫のみが仕事を担当する専業主婦は、役割分担として主に(全てではない)家庭内のことをやるのは当然。
- 子育てでは、性別に関係なく、子供が興味を持つことをやらせている。
- 新興住宅地では、隣の家庭の影響で夫が家庭内のことを色々やるようになることがある。
- DV(ドメスティック・バイオレンス)は、女性はもとより、子供達への影響も非常に大きい。何か良い対処方法はないだろうか。
- 子供によつて「家庭」といえば、自分が生まれ育った家庭が最たるものであるが、その他にも色々な家庭があるということを知って欲しい。

【地域のこと】

- 定年退職した人が、「地域」に入っていくような環境づくりが必要。
- 「男女共同参画」を考える組織として発足してイベントを企画してきたグループがあるが、「男女共同参画」では人が集まらないため、その視点は持ちながら表向きには別のテーマを掲げ、成果をあげている。
- 住宅団地などの新しい地域では、女性がコミュニケーションをしながら、農村部などでは世帯主の男性が会長をするその順番まで決まっている。
- 自治会の活動内容や組織についての見直しを行い、例えば、性別や世代別で分かれていた組織を活動内容で分けるなど、男女とも参画できるような自治会にしていく。
- お祭りは、地域の老若男女が参加できる、まさに「男女共同参画」の場だと思う。
- 地域の集まりなどで女性を排除する考えはないつもりだが、心のどこかに「男中心でやるう」とか「女性が出て行くけど旦那さんは何してるのか」という気持ちがあるかもしれない。

【複数領域にまたがるもの】

- 「男女共同参画」「男女平等」を、自分の都合のいいように解釈してとらえる人もいる。
- 「男女共同参画」以前の問題として、人としての思いやりに欠けているのではないかと。
- 性別による差別はいらないが、男性には子供は産めないし、区別は必要。
- 男性は、「男女共同参画」についての情報を目にする機会があまりない。

【学校のこと】

- 料理などの「家庭」のことは、若いうちからやっっていないとなかなか難しい。学校で子供のうちから男女共同参画で教育しているのは良いことだと思う。
- 男女混合名簿は、順番の先後の問題ではなく意識の問題だと思うので、意味がないのでは。
- 男女平等の意識づくりのため、男の子も「さん」づけしているが、違和感がある。
- 学校では、性別に関係なく、掃除・給食の配膳など男女が協力して行っていることで、昔とは「男女共同参画」に対する意識が違ってくるように感じる。
- 最近のPTAは、会長は男性(お父さん)であるが、ほとんどが女性(お母さん)である。男性は仕事、女性はPTAというように社会の状況から自然と重なってしまったのだろうか。
- 男女混合名簿は平成8年頃から導入しており、今では当たり前になっているが、導入時には、女子からは喜び(従来の名簿は男子より下という感情があったのか)の反応が、男子からは驚きの反応があった。
- 学校内において、性別で作業分担することはない。力仕事ばかり、細かい作業ばかり、給食の配膳ばかりである。
- 性別に関係なく、「さん」づけで呼んでいる先生もいる。
- 小学校は女性の先生が多い、バランス的には1:1が好ましいようにも思う。
- 「男女平等」というと男子も女子も全く同じと考えがちだが、男女の差はあると思うので、その差を理解し合える教育をして欲しい。

【職場のこと】

- 女性が働くことは結構なことであるが、家庭や子供のために夜遅くまで残業させないなどの配慮が必要。
- 現在の企業は、バブル崩壊以降の長い景気停滞期において企業再編を優先した結果、人員削減がされた分、子育て期にある社員に負担が大きいのしかかっている。男女共同参画や少子化問題を解決するためには、職場環境の改善が必要。
- 女性も男性と同じように働きたいと思つたら、現在の社会経済情勢では結婚が出来ないのではないかと。若い男性も自分だけの給料では家族を養ってはいけず、女性も結婚が仕事に對してマイナスイメージがある。
- 50歳以上の年代では、男性に従って女性が働くのが普通ではないかと。
- 農家に嫁に来た頃は義理の父が中心で農業を営んでいたが、今では私たちが中心となっているので作付も夫と相談して決めているが、一般的にはまだまだ旦那の意見の方が強い。
- 農家の女性が外に出て色々な活動が出来るよう組織的な活動をしているが、自分の希望や意に反して、なかなか外に出られない人がまだまだ沢山いるように思う。
- 農家の中心的存在であるおじいちゃん(お父さん)が、「家族経営協定」等の男女共同参画関係の施策を理解を示さないため、なかなかそうした施策の推進が図られない。
- 育児休暇制度等があつても、男性の取得率は依然として低いようだ。まだまだ、男性の育児参加を認めるような職場環境のところは少ないと思う。
- 育児休暇や子育ての短時間勤務などの制度が整い、その利用に際しても意識的な障害もないような職場環境では、女性が安心して働き続けられる。
- 王生町内で働くお母さんが、子供を安心して預けられるような保育サービスの充実を望む。

資料⑩ 4領域からみた現状と課題、それを踏まえた基本的な考え方等の検討

この資料は、計画の検討時に、委員会等で使用したものです。

家庭

4つの領域「家庭・地域・学校・職場」からみた現状と課題

関連するキーワード

【アンケート分析結果から】

● 夫婦の役割に対する「理想」は、「男女ともに仕事をもち、家庭でも責任を分担するのがよい」というのが最も多く、「現実」は、「夫婦ともに仕事をもち、家庭のことは妻が責任をもち」が最も多い。「理想」と「現実」のギャップがある。	15,19
● 「現実」の夫婦の役割分担に満足感を得ている人は、男性では約8割ですが、女性では約6割にとどまっており、女性の方が満足度が低い。	19,20
● 「現実」が「夫婦ともに仕事、家庭のことは妻」という分担になっている人は、役割分担に不満を感じている人が約4割を占めている。	19,20
● 介護経験については、女性は年代が上がるのに従って介護経験がある人が多くなり、特に70歳以上の女性では約6割が《中心となって介護》の経験がある。	8,19
● 介護の主な担い手が女性となっている現状に対して、男性の中にも「男性も介護を担うべき」が約4割、「現実的にやむを得ない」が約6割を占めている。	5,19
● 家庭における男性の参画をもっと進めるために必要なことについては、男女ともに「夫婦間での話し合い、協力」が最も多い。続いて女性では「社会通念、しきたりを改める」が多く、男性ではその他に「労働時間短縮等の普及」が多い。	4,5,15,16
● 自分の子どもの育て方についてみると、男性では「男らしく、女らしく育てたい」という回答が多く、女性は「どちらかといえば男らしく、女らしく」または「どちらかといえば、とらわれずに」という中間的な回答が多い。	2,3,4
● 女性に対する暴力をなくすためには、「犯罪の取り締まりを強化する」、「過激な内容のソフト等の販売や貸し出しを制限」、「相談所や保護施設を整備」といった項目で、要望が高くなっています。	7

【アンケート自由意見から】

● 子育ては親が責任を持つて行うものであり、立派な仕事。全ての男女が仕事をすべきという考えはおかしいと思う。	1,3
● 3世代同居の家庭では子供を預けられる人がいるが、親元から離れた2世代の家庭では、子供を預けることも出来ないのので、支援策を考えて欲しい。	15
● 家事も重要な仕事だと思う。	1,3,19,20
● 出産は女性しか出来ないものであり、子育ての良さ（大切さ）を大いにPRすべきであるとともに、そこに男性がいかに関わっていくかが重要である。	3,8,19

【団体ヒアリングから】

● 社会においては「家庭」が基本。	19,20
● 協力して家事や子育てをしていくことが重要。	4,10,19
● 直接的に子育てに関わっていないと、「父親は子育てしていない」とされるという風潮は好きではない。夫の会社が割りときと自由に休めると、妻の負担が減るといふことはある。	1,3,10,19
● 女性が子育てをしつかりやることも重要。	1,3,8,19
● 子育て中の世代をサポートするため、子育てを終えてある程度余裕のある人たちと子育て中の人たちをつなぐ「子育てサポートセンター」のようなものが欲しい。	17,19
● 社会の風潮として、「男女ともみな働かなければならない」となっているように感じるが、おかしいと思う。	1,3
● 海外の家庭では、夫が料理をしていることが多くみられるが栄養面に配慮されていない場合があったり、金銭的には夫が完全に握っているような状況もみられ、一長一短である。	9,20
● 共働きや専業主婦など家庭ごとの状況によって、様々な役割分担がある。夫のみが仕事を専業主婦は、役割分担として主に（全てではない）家庭内のことをやるのは当然。	1,3,19
● 子育てでは、性別に関係なく、子供が興味を持つてことをやらせている。	1,2,3
● 新興住宅地では、隣の家庭の影響で夫が家庭内のことを色々やるようになることがある。	20
● DV（ドメスティック・バイオレンス）は、女性はもとより、子供連へ影響も非常に大きい。何か良い対処方法はないだろうか。	7
● 子供にとって「家庭」といえば、自分が生まれ育った家庭が最たるものであるが、その他にも色々な家庭があるということを知って欲しい。	3

関連するキーワード一覧

- 1 一人ひとりが能力発揮
- 2 男女それぞれの個性尊重、個人としての尊重
- 3 それぞれの個性を生かし、いろいろ生き方を認め合う
- 4 慣習による固定観念の意識改革
- 5 社会における制度又は慣行についての配慮
- 6 性別を超えた平等意識（教育・意識啓蒙）の尊重（男女の区別とは異なる）
- 7 男女の人権の尊重
- 8 男女の生涯にわたる健康の確保
- 9 食育を通じた男女共同参画
- 10 男女ともに喜び、共に支えあい、責任を担う
- 11 男女の人権・性別・個性を尊重したバランスよい社会の確立
- 12 新たな可能性の扉を開く社会
- 13 政策方針決定過程などへの共同参画
- 14 社会参画の推進
- 15 男女が働きやすい社会の推進（労働基準法を遵守）
- 16 社会（職場）の中の制度・慣習等の平等
- 17 地域における男女平等意識の改革
- 18 社会（地域）の中の制度・慣習等の平等
- 19 家庭生活と他の活動の両立
- 20 暮らし・家庭生活の中の平等
- 21 職場・家庭・団体組織等が一体となった取り組み

4つの領域「家庭・地域・学校・職場」からみた現状と課題

地域

この資料は、計画の検討時に、委員会等で使用したものです。

関連するキーワード

関連するキーワード一覧

- 1 一人ひとりが能力発揮
- 2 男女それぞれの個性尊重、個人としての尊重
- 3 それぞれの個性を生かし、いろいろな生き方を認め合う
- 4 慣習による固定観念の意識改革
- 5 社会における制度又は慣行についての配慮
- 6 性別を超えた平等意識（教育・意識啓蒙）の尊重（男女の区別とは異なる）
- 7 男女の人権の尊重
- 8 男女の生涯にわたる健康の確保
- 9 食育を通じた男女共同参画
- 10 男女ともに喜び、共に支えあい、責任を担う
- 11 男女の人権・性別・個性を尊重したバランスよい社会の確立
- 12 新たな可能性の扉を開く社会
- 13 政策方針決定過程などへの共同参画
- 14 社会参画の推進
- 15 男女が働きやすい社会の推進（労働基準法を遵守）
- 16 社会（職場）の中の制度・慣習等の平等
- 17 地域における男女平等意識の改革
- 18 社会（地域）の中の制度・慣習等の平等
- 19 家庭生活と他の活動の両立
- 20 暮らし・家庭生活の中の平等
- 21 職場・家庭・団体組織等が一体となった取り組み

【 アンケート分析結果から 】

● 地域活動の参加状況については、女性では参加しているという人が約58%であり、男性の約61%を若干下回っている。	17,18
● 参加している（または参加していた）地域活動について、女性では「地域団体の活動」が約69%と最も多く、次いで「PTA・子ども会・スポーツ少年団などの活動」が約47%、男性では「地域団体の活動」が約82%と最も多く、次いで「PTA・子ども会・スポーツ少年団などの活動」が約34%となっている。	17,18,19
● 今後新たに参加したい地域活動を、女性の世代別にみると、「趣味などのサークル・団体活動」は70歳以上を除く全ての世代で1位。「子供を通じた活動」は20歳代・30歳代で上位。「地域団体の活動」「ボランティア活動」「環境保全のための活動」が40歳代以上で上位。	17,18,19
● 今後新たに参加したい地域活動を、男性の世代別にみると、「趣味などのサークル・団体活動」は20歳代と60歳代を除く世代で1位。「スポーツ活動」が20歳代、「地域団体の活動」が60歳代で1位。「子供を通じた活動」が20歳代・30歳代で上位に。「防災や災害に関する活動」「まちづくりなどに関する活動」が20歳代を除く全世代で上位。	19

【 アンケート自由意見から 】

● 町で行っている講座などの時間帯について、働いている人でも参加できるように配慮して欲しい。	19
● 王生町で不平等を感じるのは自治会と育成会。	18
● 保育サービスを充実させて欲しい。	19
● 能力のある女性を認め活用できるような雰囲気づくりは重要と思うが、無理に是正しようとする女性への積極的登用を行ったり、促す必要までであるとは思わない。流行にのっただけの政策でなく、男女を「人」として、根本を見つめたまちづくりを行ってほしい。	12,13,14

【 団体ヒアリングから 】

● 定年退職した人が、「地域」に入っていくような環境づくりが必要。	17,18
● “男女共同参画”を考える組織として発足してイベントを企画してきたグループがあるが、“男女共同参画”では人が集まらないため、その視点は持ちながら表向きには別のテーマを掲げ、成果をあげている。	17
● 住宅団地などの新しい地域では、女性がコミュニティ会長をしていたりするが、農村部などでは世帯主の男性が会長をすることでその順番まで決まっている。	17,18
● 自治会の活動内容や組織についての見直しを行い、例えば、性別や世代別で分かれていた組織を活動内容で分けるなど、男女とも参画できるような自治会にしていく。	18
● お祭りは、地域の老若男女が参加できる、まさに“男女共同参画”の場だと思う。	17,18
● 地域の集まりなどで女性を排除する考えはないつもりだが、心のどこかに「男中心でやろう」とか「女性が出て行くと旦那さんは何してるのか」という気持ちがあるかもしれない。	17

この資料は、計画の検討時に、委員会等で使用したものです。

関連するキーワード

関連するキーワード一覧

- 1 一人ひとりが能力発揮
- 2 男女それぞれの個性尊重、個人としての尊重
- 3 それぞれの個性を生かし、いろいろな生き方を認め合う
- 4 慣習による固定観念の意識改革
- 5 社会における制度又は慣行についての配慮
- 6 性別を超えた平等意識（教育・意識啓蒙）の尊重（男女の区別とは異なる）
- 7 男女の人権の尊重
- 8 男女の生涯にわたる健康の確保
- 9 食育を通じた男女共同参画
- 10 男女ともに喜び、共に支えあい、責任を担う
- 11 男女の人権・性別・個性を尊重したバランスよい社会の確立
- 12 新たな可能性の扉を開く社会
- 13 政策方針決定過程などへの共同参画
- 14 社会参画の推進
- 15 男女が働きやすい社会の推進（労働基準法を遵守）
- 16 社会（職場）の中の制度・慣習等の平等
- 17 地域における男女平等意識の改革
- 18 社会（地域）の中の制度・慣習等の平等
- 19 家庭生活と他の活動の高立
- 20 暮らし・家庭生活の中の平等
- 21 職場・家庭・団体組織等が一体となった取り組み

【 アンケート分析結果から 】

● 学校教育の中で力を入れてほしいと思うものについて、女性では「暮らしに必要な知識や実技を学ぶ」が最も多く、男性では「働くことなどを学ぶ職業教育」が最も多くなっている。また、女性では、「心と体を大切にする男女の性のあり方」についても学んでほしいという声も比較的多い。

【 アンケート自由意見から 】

● 教育環境が男女平等であれば、徐々に男女共同参画社会になっていくと思う。

【 団体ヒアリングから 】

● 料理などの「家庭」のことは、若いうちからやらないとなかなか難しく、学校で子供のうちから男女共同参画で教育しているのは良いことだと思う。

● 男女混合名簿は、順番の後先の問題ではなく意識の問題だと思うので、意味がないのでは。

● 男女平等の意識づくりのため、男の子も「さん」づけしているが、違和感がある。

● 学校では、性別に関係なく、掃除・給食の配膳など男女が協力して行っているので、昔とは「男女共同参画」に対する意識が違っているように感じる。

● 最近の PTA は、会長は男性（お父さん）であるが、ほとんどが女性（お母さん）である。男性は仕事、女性は PTA というように社会の状況から自然となったのだろうか。

● 男女混合名簿は平成 8 年頃から導入しており、今では当たり前になっているが、導入時には、女子からは喜び（従来の名簿は男子より下という感情があったのか）の反応が、男子からは驚きの反応があった。

● 学校内において、性別で作業分担することはない。力仕事ばかり、細かい作業ばかり、給食の配膳ばかりである。

● 性別に関係なく、「さん」づけで呼んでいる先生もいる。

● 小学校は女性の先生が多い、バランス的には 1：1 が好ましいようにも思う。

● 「男女平等」というと男子も女子も全く同じと考えがちだが、男女の差はあると思うので、その差を理解し合える教育をして欲しい。

4 つの領域「家庭・地域・学校・職場」からみた現状と課題

職場

この資料は、計画の検討時に、委員会等で使用したものです。

関連するキーワード

関連するキーワード一覧

- 1 一人ひとりが能力発揮
- 2 男女それぞれの個性尊重、個人としての尊重
- 3 それぞれの個性を生かし、いろいろな生き方を認め合う
- 4 慣習による固定観念の意識改革
- 5 社会における制度又は慣行についての配慮
- 6 性別を超えた平等意識（教育・意識啓蒙）の尊重（男女の区別とは異なる）
- 7 男女の人権の尊重
- 8 男女の生涯にわたる健康の確保
- 9 食育を通じた男女共同参画
- 10 男女ともに喜び、共に支えあい、責任を担う
- 11 男女の人権・性別・個性を尊重したバランスよい社会の確立
- 12 新たな可能性の扉を開く社会
- 13 政策方針決定過程などへの共同参画
- 14 社会参画の推進
- 15 男女が働きやすい社会の推進（労働基準法を遵守）
- 16 社会（職場）の中の制度・慣習等の平等
- 17 地域における男女平等意識の改革
- 18 社会（地域）の中の制度・慣習等の平等
- 19 家庭生活と他の活動の両立
- 20 暮らし・家庭生活の中の平等
- 21 職場・家庭・団体組織等が一体となった取り組み

【 アンケート分析結果から 】

● 女性が仕事を続けるうえで障害になっていることは、「家事等との両立がむずかしい」という女性が約7割を占めています。	19
● 事業所における女性の就労環境についてみると、募集や採用に関しての男女格差は少なくなりましたが、女性は昇進・昇格が遅い、賃金が低い、研修等の機会が少ない、お茶くみなどの雑用が多いなどの実態が、依然として3割以上の事業所で存在する。	15,16
● 女性が職業をもつことについては、「子どもが大きくなったら再び仕事をもつ」という《中断再就職型》を支持する人が最も多く、女性では「結婚や出産後も仕事を続ける方がよい」とする人も25.1%いる。	15,19
● 再就職しようとしている女性に対する必要な援助や対策については、「退職しても同一企業に復帰できる」や「働く場を多くする」など、働く場の確保に関するものが上位にあがっている。その次に、「保育サービスを充実する」が多い。	15,19

【 アンケート自由意見から 】

● 再就職のための支援や情報を、もっと充実させて欲しい。	15
------------------------------	----

【 団体ヒアリングから 】

● 女性が働くことは結構なことであるが、家庭や子供のために夜遅くまで残業させないなどの配慮が必要。	2,3,8,15,19
● 現在の企業は、パブリック以降の長い景気停滞期において企業再編を優先した結果、人員削減がされた分、子育て期にある社員に負担が大きいのしかかっている。男女共同参画や少子化問題を解決するためには、職場環境の改善が必要。	15
● 女性も男性と同じように働きたいと思ったら、現在の社会経済情勢では結婚が出来ないのではないか。若い男性も自分だけの給料では家族を養ってはいけず、女性も結婚が仕事に対してマイナスに働く場合がある。	15
● 50歳以上の年代では、男性に従って女性が働くのが普通ではないが、	16
● 農家に嫁に来た頃は義理の父が中心で農業を営んでいたが、今では私たちが中心となって作付けも夫と相談して決めているが、一般的にはまだまだ夫の意見の方が強い。	9,16
● 農家の女性が外に出て色々な活動が出来よう組織的な活動をしているが、自分の希望や意に反して、なかなか外に出られない人がまだまだ沢山いるように思う。	16
● 農家の中心的存在であるおじいちゃん（お父さん）が、「家族経営協定」等の男女共同参画関係の施策に理解を示さないため、なかなかそうした施策の推進が図られない。	16
● 育児休暇制度等があっても、男性の取得率は依然として低いようだ。まだまだ、男性の育児参加を認めるような職場環境のところは少ないと思う。	15
● 育児休暇や子育て期の短時間勤務などの制度が整い、その利用に際しても意識的な障害もないような職場環境では、女性が安心して働き続けられる。	15
● 壬生町内で働くお母さんが、子供を安心して預けられるような保育サービスの充実を望む。	19

この資料は、計画の検討時に、委員会等で使用したものです。

4つの領域「家庭・地域・学校・職場」からみた現状と課題 複数領域にはいるもの

【 アンケート分析結果から 】

● 『職場』や『慣習・しきたり』、『政治』という分野は、「男性が優遇されている」という回答が多かった。また、『家庭』や『学校教育』、『地域社会』、『法律や制度』、『社会全体』なども含めて全ての分野で、男性より女性のほうが「男性優遇」と感じている傾向がみられる。	4,11,13,16
● 女性が政策・方針決定の場へ参画するために必要なことでは、女性では「男性優位の組織運営を改善」が最も多く、一方男性では「女性が積極的な参画意識をもつ」が最も多い。	13,14
男女共同参画を進めるために、町に力を入れてほしいと思うもの	
● 産休あけ保育の実施等、育児・保育面の福祉サービスを充実させる	19
● 就労機会・労働条件における男女平等を進める	15
● 男女平等を進めるための町職員の意識を向上させる	21
● 再就職準備講座の開催など、女性の就職・再就職を支援する	15
● 学校で男女平等意識を育てる教育を充実させる	6
● 審議会など行政政策、方針決定の場に女性の参画・登用を増やす	13
● 自己啓発のための学習の機会を増やす	8
● 検診体制や相談など、女性の健康管理システムを充実させる	-
● その他	-

関連するキーワード一覧

- 一人ひとりが能力発揮
- 男女それぞれの個性尊重、個人としての尊重
- それぞれの個性を生かし、いろいろな生き方を認め合う
- 慣習による固定観念の意識改革
- 社会における制度又は慣行についての配慮
- 性別を超えた平等意識（教育・意識啓蒙）の尊重（男女の区別とは異なる）
- 男女の人権の尊重
- 男女の生涯にわたる健康の確保
- 食育を通じた男女共同参画
- 男女ともに喜び、共に支えあい、責任を担う
- 男女の人権・性別・個性を尊重したバランスよい社会の確立
- 新たな可能性の扉を開く社会
- 政策方針決定過程などへの共同参画
- 社会参画の推進
- 男女が働きやすい社会の推進（労働基準法を遵守）
- 社会（職場）の中の制度・慣習等の平等
- 地域における男女平等意識の改革
- 社会（地域）の中の制度・慣習等の平等
- 家庭生活と他の活動の両立
- 暮らし・家庭生活の中の平等
- 職場・家庭・団体組織等が一体となった取り組み

【 アンケート自由意見から 】

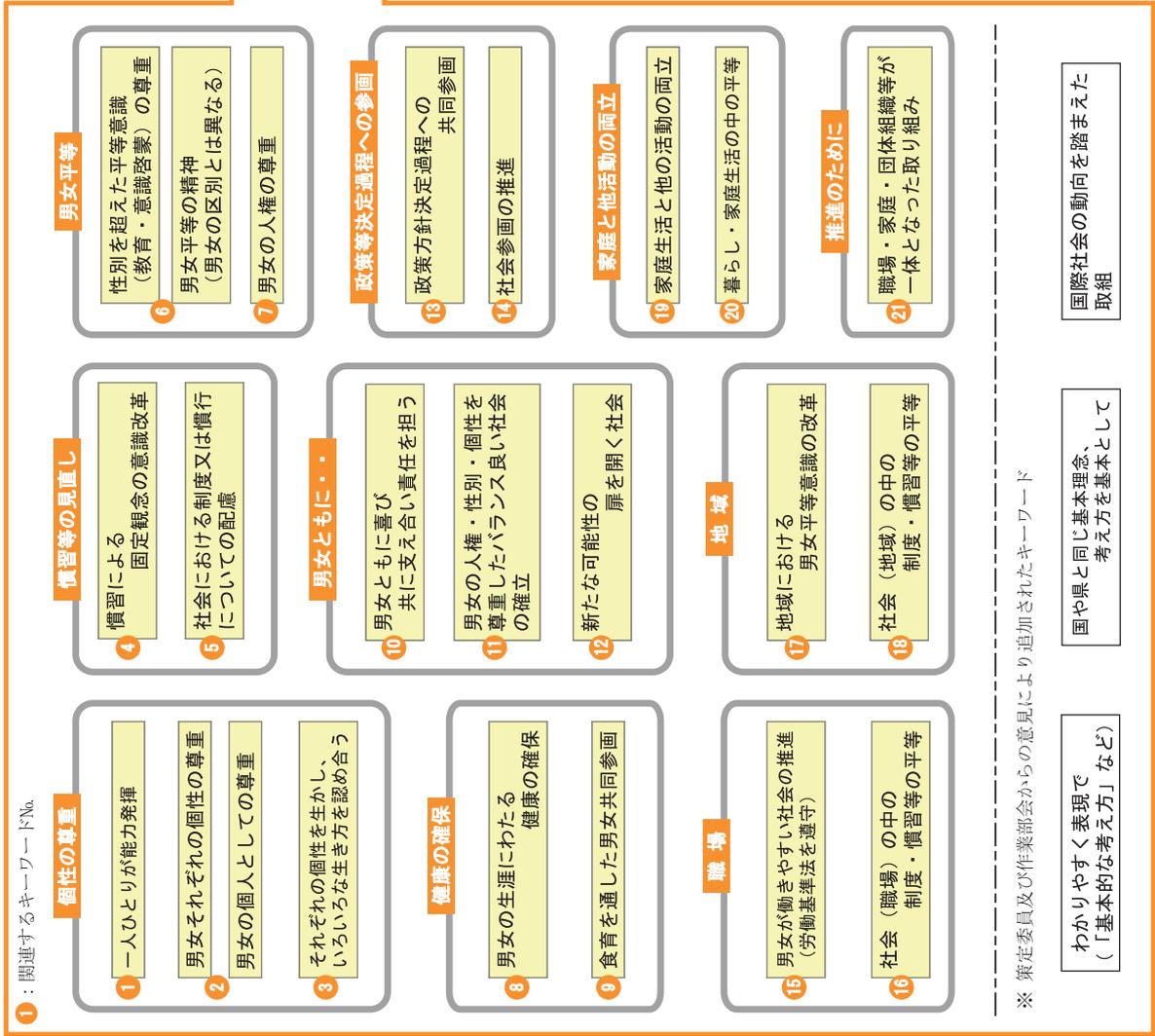
● 性別にとらわれないこと、個性や特性が発揮できる社会が理想。	2,3
● 「男にしか出来ないこと、女だから出来ること」は尊重されるべき。	2,3,11
● 互いに尊重し（主義主張をぶつけない）身体的・精神的連帯を認めたくなくて、家庭・社会・職場において役割分担を。	10,11
● 性別の違いによる役割の本質があると思う。男女平等の権利ばかりを主張して、女性としてやらなければならないことを忘れてしまうように思う。	10,11
● 男女共同参画の前に人間性を高めることが必要。	
● 男女共同参画には賛成であるが、最近では「女性が優遇」されているように感じる。	11
● 「平等」のとらえ方や考え方は人によって違うので、アンケート結果を施策に反映させるときなど、注意が必要。	
● 男女平等といっても生理的には全く違うものであり、むしろ互いの良さを学び、互いに協力できる体制づくりを望む。	10,11
● 男女共同参画社会のバックグラウンドづくりは行政の大切な仕事だと思いが、町民の「能取り」として間違いない方向に進路をとってほしい。	21
● 「男女平等」というのが、権利には義務と責任が伴うことを、改めて認識する必要も感じる。	11
● 男女共同参画社会を実現するためには、行政における努力が不可欠ですが、同時に社会的に影響力をもっている経済団体や住民組織の責任も大きいと思う。	21
● 男女共同参画の推進のためには、女性自身が能力の向上を図る努力が必要であるとともに、女性の育成のための環境整備が必要である。	14

【 団体ヒアリングから 】

● 「男女共同参画」、「男女平等」を、自分の都合のいいように解釈してとらえる人もいる。	10
● 「男女共同参画」以前の問題として、人としての思いやりに欠けているのではないかと。	10
● 性別による差別はいけませんが、男性には子供は産めないし、区別は必要。	2,11
● 男性は、「男女共同参画」についての情報を目にする機会があまりない。	

現状と課題等を踏まえた《基本理念》及び《基本目標》の検討

住民意識調査、団体ヒアリングからの現状と課題、策定委員及び作業部会メンバーからの意見を、分類してまとめると左下の通りです。
これを整理して、右上の《基本理念》、右下の《基本目標》として設定することとします。



《基本理念》

- 1. 男女の人権の尊重と男女平等意識を高める**
性別によって差別されることなく、その人権が尊重され、個人の能力を発揮する機会が確保されることが必要です。
- 2. 一人ひとりの個性を尊重する**
男女それぞれの特性が尊重され、性別にかかわらず能力や個性を生かして活動できるような社会になります。
- 3. 男女平等の視点から、制度又は慣行を見直す**
壬生町において、地域により違いはありますが、性別による固定的な役割を求め、傾向が強固に定まっています。一人ひとりがどのような生き方を自ら選択することができるように、社会の制度や慣行を見直していきます。
- 4. 男女が互いに性への理解を深める**
男女が互いに性についての理解を深め、それぞれの意思が尊重される環境のもとに、生涯を通じて健康な生活を送ることができるようになります。
- 5. まちづくりへの共同参画を推進する**
男女が社会の対等な構成員として、国際社会の動向を踏まえながら、壬生町における様々な政策や方針を一緒に考え決定することができるようになります。
- 6. 家庭での役割分担を見直す**
家族を構成する一人ひとりが互いに協力し、家庭生活におけること、働くこと、学校に通うこと、地域活動をするなど、適切な役割分担ができるようになっています。
- 7. 男女が共にいきいきと活動できる環境をつくる**
職場においては、男女がともに働きやすいように男女共同参画の意識を啓発し、地域活動では地域の各種団体等の活性化により、ともに協力して活躍できる社会になるように、意識づくりに取り組むことにより、ともに協力して活躍していきます。

《基本目標》

- “男女が共に協力しあう基盤づくり”**
- 男女が生まれながらに持っているお互いの違いを認め合いながら、一人の人間として、家庭や地域、職場や教育の場などにおいて、共に協力しあうことが大切です。そのため、協力しあう基盤づくりを進めます。
- 《方向性1》 男女の人権の尊重
 - 《方向性2》 男女の生涯にわたる健康の確保
 - 《方向性3》 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実
 - 《方向性4》 女性に対する暴力の根絶

《基本目標》

- “男女が共に輝く社会づくり”**
- 男女が共に一人の人間として、それぞれの性格や能力にあった、家庭や地域、職場や教育の場など社会の様々な場面において輝けることが大切です。そのため、共に輝ける社会環境づくりに進めます。
- 《方向性5》 政策・方針決定過程への参画の促進
 - 《方向性6》 働く場における男女共同参画の推進
 - 《方向性7》 男女の家庭生活と職業生活・地域活動との両立支援

《計画の推進》

- 推進体制の確立**
- 壬生町における特性(地域性)をふまえ、町民と行政が協働し、意識づくりにや社会づくりに関する各種の施策を行いますが、より良き男女共同参画社会に向けて一歩一歩着実に進んでいくことが大切です。そのため、壬生町における推進体制の確立を図ります。
- 《方向性8》 総合的な推進体制の確立

資料⑪ 用語解説

あ行

★アンペイド・ワーク

家事、育児、介護、ボランティア活動など、家庭や地域での無償労働を指します。こうした労働の多くは女性が担っており、賃金や報酬を伴わず数量的に把握することが困難なことから、女性の果たしている役割が過小評価されるといった結果を生んでいます。

★育児・介護休業法

正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」とい、労働者が申出を行うことによって育児休業（1歳に満たない子を養育するためにする休業）・介護休業（要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業）を取得することを権利として認めている法律です。

か行

★家族経営協定

経営主と共同経営者である家族員が、個々人の意見を尊重し、家族員の自由な意志に基づいて、農業経営のやり方や生活運営について取決めを行うことです。営農計画、作業分担、労働報酬、休日、余暇計画等について協議し、合意の上で文書等で確認します。

★クォータ制

審議会や委員会などの委員の構成比が男女のどちらか一方に偏らないようにするため、男女の構成比に一定の数値枠（例：男女とも構成比が4割を超えるようにするなど）を設けることです。

★固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家事・育児」といったように、性別によって固定的に役割を決める考え方のことで、男女共同参画を実現するための大きな障害となっています。女性が能力を発揮し、自立や社会参画などを進めていくためには、この意識を変えていく必要があります。

さ行

★参画

社会の様々な場に、単に参加するだけでなく、企画・立案や決定にも自分の意志に関わって意見や考えを出し、負担も責任も担い合うといった主体的かつ積極的な態度や行動をいいます。

★シェルター

暴力などで逃れてきた女性のための緊急一時避難所のことです。女性に対して居住場所や食事などを提供し、様々な相談に応じるなど、支援を行っています。

★ジェンダー

社会通念や慣習の中にある、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」といった社会的性別のことです。

★ジェンダー・エンパワーメント指数

女性が積極的に経済界や政治生活に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測る指標として、国連開発計画の「人間開発報告書」で毎年報告されています。具体的には、女性の稼働所得割合、専門職、技術職、管理職に占める女性の割合、国会議員に占める女性の割合を用いて算出していますが、2005年(平成17年)の「人間開発報告書」によると、日本の順位は80カ国中43位となっており、改善が求められています。

★女子差別撤廃条約

正式名称は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」といい、1979年（昭和54年）国連第34回総会で採択され、日本では1985年（昭和60年）に批准しました。

この条約は、社会のあらゆる分野において、性別を理由とした差別を直接間接を問わず禁じることや、男女平等を実現するために、一時的に女性に教育や雇用、審議会などの委員登用の機会など一定の範囲で優先して提供するなどのポジティブ・アクション（積極的改善措置）を認めることなどが規定されており、日本では条約批准にあわせて男女雇用機会均等法が制定されました。

★女性に対する暴力をなくす運動

セクシャル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスといった女性に対する暴力をなくすため、国は毎年11月12日から25日までを「女性に対する暴力をなくす運動」の実施期間として、地方公共団体などとの連携のもと、キャンペーン活動を行っています。

★総合振興計画：壬生町第5次総合振興計画

望ましい町の将来像とこれを実現するための施策の方向を明らかにするために、壬生町が策定したものです。町政運営の総合的な指針となるものであり、21世紀初頭の壬生町のあり方を示すものとして、まちづくりに関する各種の計画や施策の基本となるものです。

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ることによって、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をいいます。

★男女共同参画週間

「男女共同参画社会基本法」の目的や基本理念に関する国民の理解を深め、国民各層・各界において、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組が行われるよう、気運の熟成を図るため、男女共同参画推進本部では、平成13年から、「男女共同参画週間」を実施しています。「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日（平成11年6月23日）を踏まえて、6月23日から29日までの1週間とし、地方公共団体、女性団体その他の関係団体の協力の下、各種行事及び広報啓発活動を全国的に行っています。

★男女雇用機会均等法

正式名称は「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」といい、募集・採用から定年・退職・にわたる雇用管理全般において男女を均等に扱うことや、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止、妊娠及び出産後の女子労働者の健康確保などについて規定しています。

★栃木県男女共同参画地域推進員

栃木県が、県民の協力を得て男女共同参画の推進を図るため、地域において男女共同参画の普及啓発その他の活動を行う栃木県男女共同参画地域推進員を委嘱し、かつ、その活動を支援しているものです。

★ドメスティック・バイオレンス(DV)

配偶者・パートナーからの身体的・精神的な暴力のことで、単に殴る蹴る等の身体的な暴力だけではなく、威嚇、無視、行動の制限など、心理的な苦痛を与えることも含まれます。

「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」が2001年（平成13年）に施行されています。

な行

★農業・農村男女共同参画推進ビジョン

「家族の話し合いのもとに、パートナーシップで築く豊かで活力ある農業・農村の実現」を目標とし、壬生町が平成14年6月に策定したものです。

男女ともに積極的に行動するための目標として、①やりがいのある農業経営②労働報酬の払える経営③豊かでゆとりある生活づくり④男女が輝ける環境づくりの4つを設定し、それを実現するために、自立した農業者の育成、家族経営協定の推進、自分の時間づくり、方針決定の場で発言しよう、地域リーダーの育成、固定的役割を変える、を掲げた、男女がともに参画し魅力ある農業・農村を築いていくための推進計画となっています。

は行

★ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

女性や障がい者などの社会的構造的に低い位置に置かれ不利益を被っている人たちに対して、教育や雇用、審議会などの委員登用の機会など一定の範囲で優先して提供したりして、実質的な平等を実現するための暫定的な特別措置をいいます。



資料⑫ 壬生町男女共同参画プランの策定経緯

平成 14～16 年度 壬生町男女共同参画プラン策定に向けたワーキンググループスタッフ会議

	<ul style="list-style-type: none"> ○全体会議（2回） ○コアリーダー会議（8回） ○講演会（6回）
--	--

平成 17 年度 壬生町男女共同参画計画策定委員会・作業部会

17 年	7 月	○第 1 回策定委員会・第 1 回庁内作業部会合同会議 (委嘱状交付、策定方針・スケジュールについて)
	8 月	○庁内調整（調査票案の検討） ○第 2 回策定委員会（調査票案の検討） ○住民意識調査調査票の発送
	9 月	○住民意識調査調査票の回収
	10 月	○住民意識調査の集計・分析
	12 月	○男女共同参画講演会
18 年	2 月	○第 3 回策定委員会・庁内作業部会合同会議 (住民意識調査結果報告)

平成 18 年度 壬生町男女共同参画計画策定委員会・作業部会

18 年	7 月	○第 1 回策定委員会・第 1 回庁内作業部会合同会議 (計画の趣旨、スケジュールについて)
	8 月	○団体ヒアリングの実施
	9 月	○第 2 回庁内作業部会 (団体ヒアリング結果報告、基本理念・基本目標、計画素案の検討)
	10 月	○第 2 回策定委員会 (団体ヒアリング結果報告、基本理念・基本目標、計画素案の検討)
	11 月	○第 3 回庁内作業部会（計画原案の検討）
	12 月	○第 3 回策定委員会（計画原案の検討） ○意見公募（計画原案に対する意見公募）
19 年	1 月	○第 4 回庁内作業部会（計画原案の検討・決定） ○第 4 回策定委員会（計画原案の検討・決定）

資料⑬ 壬生町男女共同参画計画策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 壬生町の男女共同参画社会確立のための壬生町男女共同参画計画（以下「計画」という。）を策定し、推進するため、壬生町男女共同参画計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(職務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 計画の策定、推進に関すること。
- (2) 計画策定のための関係機関との連携調整に関すること。
- (3) その他、目的達成に必要な事項

(組織)

第3条 委員会は、委員20人以内で構成し、次の各号から教育長が委嘱する。

- (1) 議会の議員
- (2) 企業又は団体等の代表者又は委員
- (3) 学識経験者
- (4) その他教育長が認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、計画策定の完了までとする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(役員)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を各1名置く。

- 2 委員長は、教育長をもって充てる。
- 3 委員会に、委員の互選により、副委員長を置く。
- 4 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。
- 5 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、委員長が招集し、その議長となる。

(事務局)

第7条 委員会の事務局は生涯学習課に置く。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要事項は、教育長が別に定める。

附則

この要綱は、平成17年7月1日から施行する。

資料⑭ 壬生町男女共同参画プランの策定体制

策 定 委 員 会		
篠原 義明	教育長	委員長
大島 菊夫	町議会議員（教育民生常任委員長）	
小林 俊雄	前町議会議員（経済文教常任委員長）	平成17年度委員
中嶋 正	農業委員会長	
石崎 典子	民生委員・人権擁護委員	副委員長
鯉沼 玲子	女性団体連絡協議会・人権擁護委員・女性農業士	
河野邊 弘吉	自治会連合会長	
玉田 勇	前PTA連合会長	
横山 明良	幼稚園連合会長	
渡辺 英雄	商工会事務局長	
佐々木 康行	町金融団（栃木銀行おもちゃのまち支店長）	
天海 靖久	町金融団（前栃木銀行おもちゃのまち支店長）	平成17年度委員
落合 範子	校長会代表（壬生東小学校）	
田上 悦子	前校長会代表（壬生東小学校）	平成17年度委員
野村 久恵	社会教育委員	
押田 君江	獨協医科大学病院看護師長	
福田 静江	学識経験者	
鈴木 節子	教育長推薦（女性建築士・17年度女性海外研修修了者）	
井上 照恵	教育長推薦（オピニオンポケット）	

（敬称略）

作 業 部 会	
中川 和典	総務課庶務人事係主査
渡辺 好央	企画財政課主幹兼企画調整係長
若林 俊彦	住民課主幹兼町民生活係長
辻 恵美	福祉課児童福祉係主査
宇山 房子	保健課主幹兼保健福祉センター所長
岡田 幸子	高齢対策課介護保険係主任
須藤 由美	農務課振興係主任
山重 利子	農業委員会事務局副主幹兼庶務係長
大垣 仁美	商工観光課統計係副主幹
菊地 邦彦	学校教育課主幹

事務局〔教育委員会〕	
山川 進	教育次長
梁島 照一	生涯学習課長
廣田 昌英	生涯学習課主幹
田中正幸	生涯学習課主幹兼社会教育係長
須長 剛生	生涯学習課社会教育係主任

壬生町民憲章

わたしたちは、めぐまれた自然と歴史ある壬生町民であることに誇りを持ち、ゆずりあいむすびあう豊かな心を持って連帯感に満ちた郷土をつくるため、この憲章を定めます。

- 1 心のふれあいを大切にし教養と文化の高い町をつくります。
- 1 自然と歴史を大切にしよりよい環境をつくります
- 1 思いやりに満ちた心であたたかい社会をつくります
- 1 働くことによるこびをもち豊かな生活をきずきます
- 1 きまりを守り互いに信じあう明るいまちをつくります



町の花「ゆうがお」



町の鳥「ひばり」



町の木「えのき」

全体の配色は、黄色を基調として作成しました。「男女共同参画」は第5次総合振興計画のまちづくりの基本方針の中で「個性が輝き文化が薫る、学びの社会を実現する」の中に位置づけられています。そして、「黄」は賢さと、人々がたくましく学ぶ姿を表わす色とされています。

壬生町男女共同参画プラン
～認めあい 支えあう 男女共同参画のまち・みぶ～

編集・発行：壬生町教育委員会事務局 生涯学習課
栃木県下都賀郡壬生町通町 12 番 22 号
<http://www.town.mibu.tochigi.jp>
kyoiku@town.mibu.tochigi.jp

発 行：平成 19 年 3 月