

# **第3次日吉津村男女共同参画計画（案）**

**令和7年 月  
日吉津村**

## 目 次

第1章 計画の基本的な考え方 .....	1
1. 計画策定の趣旨 .....	1
2. 基本理念 .....	1
3. 基本目標 .....	2
4. 計画の位置づけ .....	2
5. 計画の期間 .....	2
6. 計画の推進体制 .....	3
7. 計画の進行管理 .....	3
第2章 日吉津村の現状と課題 .....	4
1. 男女共同参画の意識 .....	4
2. 家庭生活での男女共同参画 .....	5
3. 働く場での男女共同参画 .....	7
第3章 計画の内容 .....	8
日吉津村男女共同参画計画の体系 .....	8
基本テーマA 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり .....	9
重点目標1 男女共同参画の理解促進と環境づくり .....	9
重点目標2 あらゆる暴力の根絶 .....	9
基本テーマB だれもが活躍できる環境づくり .....	10
重点目標3 働く場における男女共同参画の推進 .....	10
重点目標4 家庭・地域における男女共同参画の推進 .....	11
用語集 .....	12
参考資料	
日吉津村男女共同参画推進条例 .....	13
男女共同参画社会基本法 .....	17
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 .....	25

# 第1章 計画の基本的な考え方

## 1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会（注1）の実現は、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会をつくることであり、国・県・市町村、また地域・企業が一体となって進められている課題です。

本村でも、平成20年3月「日吉津村男女共同参画推進条例」を制定、同年5月に「日吉津村男女共同参画計画」、平成25年3月に「第2次日吉津村男女共同参画計画」を策定し、その実現に向けた取組を進めてきました。

国際社会においては、平成27年、国連サミットにおいて「誰一人取り残さない」社会の実現を目指して採択されたSDGs（持続可能な開発目標）のひとつに「ジェンダー平等（注2）」が挙がっています。

こうした社会情勢の中において、本村の地域課題を認識し、男女共同参画推進に向けた取組を進めるため、「第3次日吉津村男女共同参画計画」を策定しました。

## 2 基本理念

この計画は、「男女共同参画社会基本法」及び「日吉津村男女共同参画推進条例」にのっとり、以下の8つの基本理念を本計画の基本理念とします。

- 1 男女が、互いにその人権を尊重する社会
- 2 男女が、性別による差別を受けない社会
- 3 男女が、互いの性を尊重し、性と生殖に関する健康と権利を認め合う社会
- 4 男女が、社会のあらゆる分野で個性と能力を十分に発揮できる機会が確保される社会
- 5 男女が、自立した個人として自己の意思によって活動し、かつ、責任を負う社会
- 6 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動の中で、対等な役割を果たす社会
- 7 男女が、政治活動、経済活動、地域活動その他の社会活動に対等な立場で参画し、かつ、責任を分かち合う社会
- 8 男女が、社会の対等な構成員として、日吉津村における政策の立案及び決定に共同し参画する機会が確保される社会

## 3 基本目標

基本理念に基づき、つぎの基本目標を掲げ、男女共同参画社会の実現を図ります。

### 『互いに尊重し ともに参画し いきいきと暮らせる村づくり』

日吉津村自治基本条例の第2章自治の基本原則には「住民主権」「人権の尊重」「情報の共有」「参画と協働」が掲げられており、本基本目標はこの原則とも連携して男女共同参画社会を推進していくものです。

## 4 計画の位置づけ

### 〈男女共同参画社会基本法等との関係〉

この計画は、「男女共同参画社会基本法第14条第3項」並びに「日吉津村男女共同参画推進条例第7条」の規定に基づいて策定し、本村の男女共同参画施策を総合的に推進するための行動計画です。

### 〈女性活躍推進法との関係〉

この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に基づく「当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」を包含するものであり、同法第6条第1項に基づく第2次鳥取県女性活躍推進計画を勘案し策定したものです。

### 〈持続可能な開発目標（SDGs）との関係〉

平成27年に国連サミットにおいて採択されたSDGsは17のゴールの下に169のターゲットを規定し、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済、社会及び環境をめぐる広範な課題に対して総合的に取り組むこととしています。

SDGsのゴール5には「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」が掲げられており、本計画では、国がSDGsを推進するために再構築した8つの優先課題のうち、主に「あらゆる人々が活躍する社会、ジェンダー平等の実現」の達成を目指します。

## 5 計画の期間

この計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

また、期間内でも社会状況の変化、男女共同参画に関する新たな課題等が生じた場合には、必要に応じて見直します。

## 6 計画の推進体制

男女共同参画社会を実現するためには、家庭、地域、職場など社会の様々な場面で取組を推進していくことが必要です。そのため、村、事業者、民間団体、鳥取県など多様な主体と協働し、一体となって取組を進める体制を整備します。

### (1) 日吉津村男女共同参画審議会

本計画の策定及びその他の男女共同参画に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議するため、日吉津村男女共同参画推進条例第17条に基づき設置された機関です。

男女共同参画施策の推進状況について審議し、村長に提言します。

### (2) 日吉津村男女共同参画本部会議

男女共同参画社会づくりに関する施策を総合的かつ効率的に推進し、あらゆる施策に男女共同参画の視点を入れ、各課が連携し取り組んでいくことを目的とした、役場庁内の機関です。

本計画に関する施策の進捗管理や具体的な取組について議論します。

### (3) 鳥取県男女共同参画センター（よりん彩）

鳥取県が、男女共同参画社会の実現を目指す拠点施設として、平成13年4月に設置し、男女共同参画に関する様々な研修の実施、図書、DVD等の貸出し、情報提供、相談事業、活動支援などを行っています。

連携して男女共同参画社会づくりを推進します。

### (4) 女星活躍とっとり会議

経済界主導のもと、経済団体、労働団体、行政等が一丸となって、鳥取県内の女性の活躍機運醸成を図るために設置された官民連携組織です。

女性活躍推進法第27条第1項に基づく「協議会」に位置付けられており、女性の職業生活における活躍に関する取組について検討し、取組を進めていきます。

## 7 計画の進行管理

日吉津村男女共同参画本部会議において、毎年度、具体的施策及び目標を設定、計画の進捗状況を点検・評価し、必要に応じて見直しするなど適切な進行管理を行います。その進捗状況は、日吉津村男女共同参画審議会へ報告し審議することとします。

## 第2章 日吉津村の現状と課題

※以下、文中の資料で、「日吉津村調査」と記載している図表については、令和4年3月に実施した、村民の意識調査の結果によるものです。

回答者男女別

性別	人数	割合
男性	146	36.8%
女性	237	59.7%
性別未回答／その他	14	3.5%
合計	397	100.0%

対象者数	回答者	回収率
960	397	41.4%

うち男性 451 名 女性 509 名 回答率 男性 32.4% 女性 46.6%

### 1. 男女共同参画の意識

男女共同参画の意識については、家庭・職場・地域活動・社会生活など様々な分野で、男女とも男性優位の意識が高くなっています。これは地域や職場での女性の活躍の場や男性の参画する意識を阻害する原因となります。

また、男女が対等な立場で協力し合うために大切なことは、「男女が互いに個性・能力を認め、補い合っている認識を持つ」という回答が一番多くなっています。

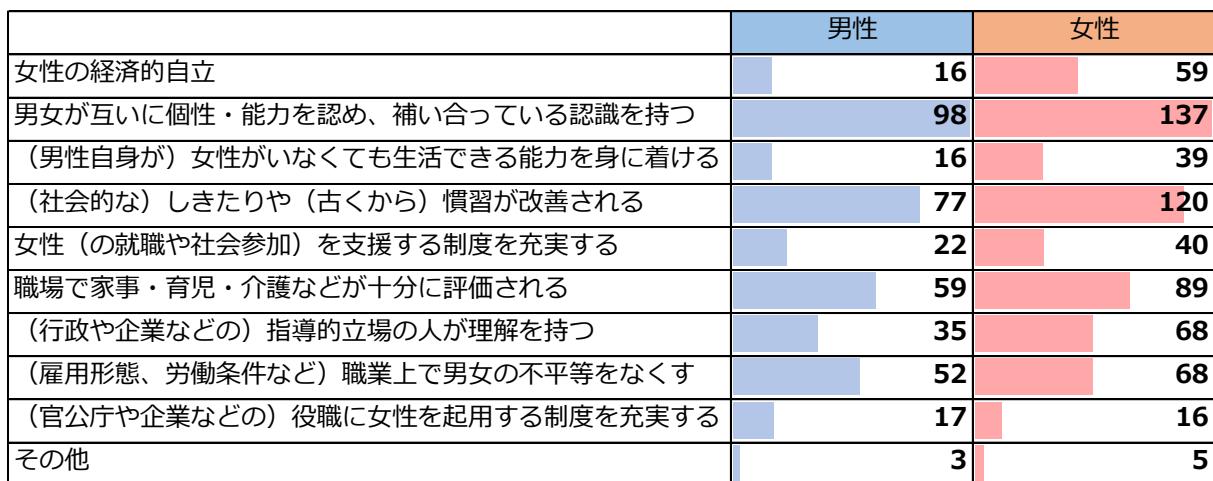
問. 次にあげる分野で男女の地位は平等になっていると思いますか？

男性	男 性 優 遇 方 が	の 言 ど 方 え ち が ば ら 優 男 か 遇 性 と	平 等	の 言 ど 方 え ち が ば ら 優 女 か 遇 性 と	女 性 優 遇 方 が	ど ち え な い も う	分 か ら な い
1 学校教育の場	1	22	77	1	1	8	35
2 職場	9	62	36	6	2	14	15
3 家庭生活	8	44	47	12	5	24	6
4 自治会やPTAなどの地域活動の場	5	38	45	6	3	19	30
5 政治や行政の施策・方針決定の場	23	52	34	2	1	14	20
6 法律や制度上	12	39	52	7	3	14	19
7 社会通念・習慣やしきたりなど	20	69	18	20	5	3	15

女性	男性の優遇方が	の言ど 方えち がばら 優男か 遇性と	平等	の言ど 方えち がばら 優女か 遇性と	女性の優遇方が	ど い え ら と も	分 か ら な い
1 学校教育の場	3	38	109	6	0	16	56
2 職場	27	99	34	7	3	24	34
3 家庭生活	36	83	47	5	7	32	18
4 自治会やPTAなどの地域活動の場	15	58	63	9	1	32	50
5 政治や行政の施策・方針決定の場	51	93	17	0	1	20	45
6 法律や制度上	29	72	37	4	3	32	49
7 社会通念・習慣やしきたりなど	57	102	16	2	1	23	30

問. あなたは男女が対等な立場で協力しあっていくためには、どんなことが大切だと思いますか？

(3つまで)



## 2. 家庭生活での男女共同参画

家庭生活においては、家事における役割分担の比重が女性の方が大きく、子育てや介護においてもその傾向が見られます。こうしたことから、性別における役割意識が根強く残っていることが伺えます。

その一方で、その分担している状況について、「自分でしたい(できるから)」と回答した女性の割合と「自分がやるのが当然と思われているから」と回答した男性の割合が最も高く、周りの環境から役割意識が受け継がれていると考えられます。

問. 次にあげる家庭の仕事は、主にどなたが担当されていますか？

男性	ほとんど自分	言えちばら自分と	自分が分同と程度配偶者	言えちばら配配偶者と	ほとんど配偶者	以外の家族	自分・配偶者	サ民間利用	や該活動するな世話
食事の用意	4	6	16	14	75	1	0	0	0
食事の片づけ	9	10	27	19	51	0	0	0	0
掃除	5	13	29	26	42	0	0	0	0
洗濯物干し	6	13	24	13	59	1	0	0	0
洗濯たたみ	5	8	26	13	60	4	0	0	0
日常の買い物	4	7	33	25	45	1	0	0	0
育児（乳幼児のお世話）	1	2	14	16	27	1	1	38	
育児（子どもの教育・しつけ）	1	2	16	22	20	2	0	39	
学校・保育所・子ども会などの行事への参加	3	6	17	15	21	2	0	39	
病人・高齢者の介護	2	6	20	12	18	2	2	42	
自治会など地域活動への参加	24	36	25	10	12	1	0	4	

女性	ほとんど自分	言えちばら自分と	自分が分同と程度配偶者	言えちばら配配偶者と	ほとんど配偶者	以外の家族	自分・配偶者	サ民間利用	や該活動するな世話
食事の用意	115	25	12	3	0	12	0	0	1
食事の片づけ	87	38	20	8	3	11	0	0	1
掃除	85	40	29	2	3	6	0	0	0
洗濯物干し	103	19	21	12	5	8	0	0	0
洗濯たたみ	98	25	23	9	1	10	0	0	0
日常の買い物	93	25	33	7	1	9	0	0	0
育児（乳幼児のお世話）	48	29	15	0	0	4	0	52	
育児（子どもの教育・しつけ）	36	27	34	3	0	4	0	44	
学校・保育所・子ども会などの行事への参加	42	25	26	5	0	5	0	46	
病人・高齢者の介護	35	20	19	4	0	3	2	69	
自治会など地域活動への参加	24	27	38	33	16	10	0	0	17

問. この分担はどのように決まりましたか？（1つだけ○）

	男性	女性
自分でしたい（できるから）	4	115
家族がしない（できないから）	6	25
家族との話し合いで	16	12
家族が望んだから	14	3
自分がやるのが当然と思われているから	75	0
家族に時間がないから	1	12
その他	0	0

### 3. 働く場での男女共同参画

現在では女性の就業率が大幅に上がり、共働き世帯も多く見られます。こうした中において、男女が同様に家庭と仕事を両立させるためには、家庭内での男女共同参画だけでなく、職場の環境や社会的な支援体制が大きな要因となります。男性にとっても、職場の理解や支援体制が家庭生活を優先する意識につながっていきます。

問. 希望としては何を優先したいですか？（1つだけ○）

	男性	女性
仕事	13	7
家庭生活	23	33
地域・個人の生活	4	2
仕事と家庭生活	19	36
仕事と地域・個人の生活	4	3
家庭生活と地域・個人の生活	6	8
仕事と家庭生活と地域・個人の生活	30	40
わからない	4	3

問. 現状は何を優先していますか？（1つだけ○）

	男性	女性
仕事	38	33
家庭生活	6	39
地域・個人の生活	4	0
仕事と家庭生活	32	37
仕事と地域・個人の生活	10	3
家庭生活と地域・個人の生活	4	5
仕事と家庭生活と地域・個人の生活	6	8
わからない	3	4

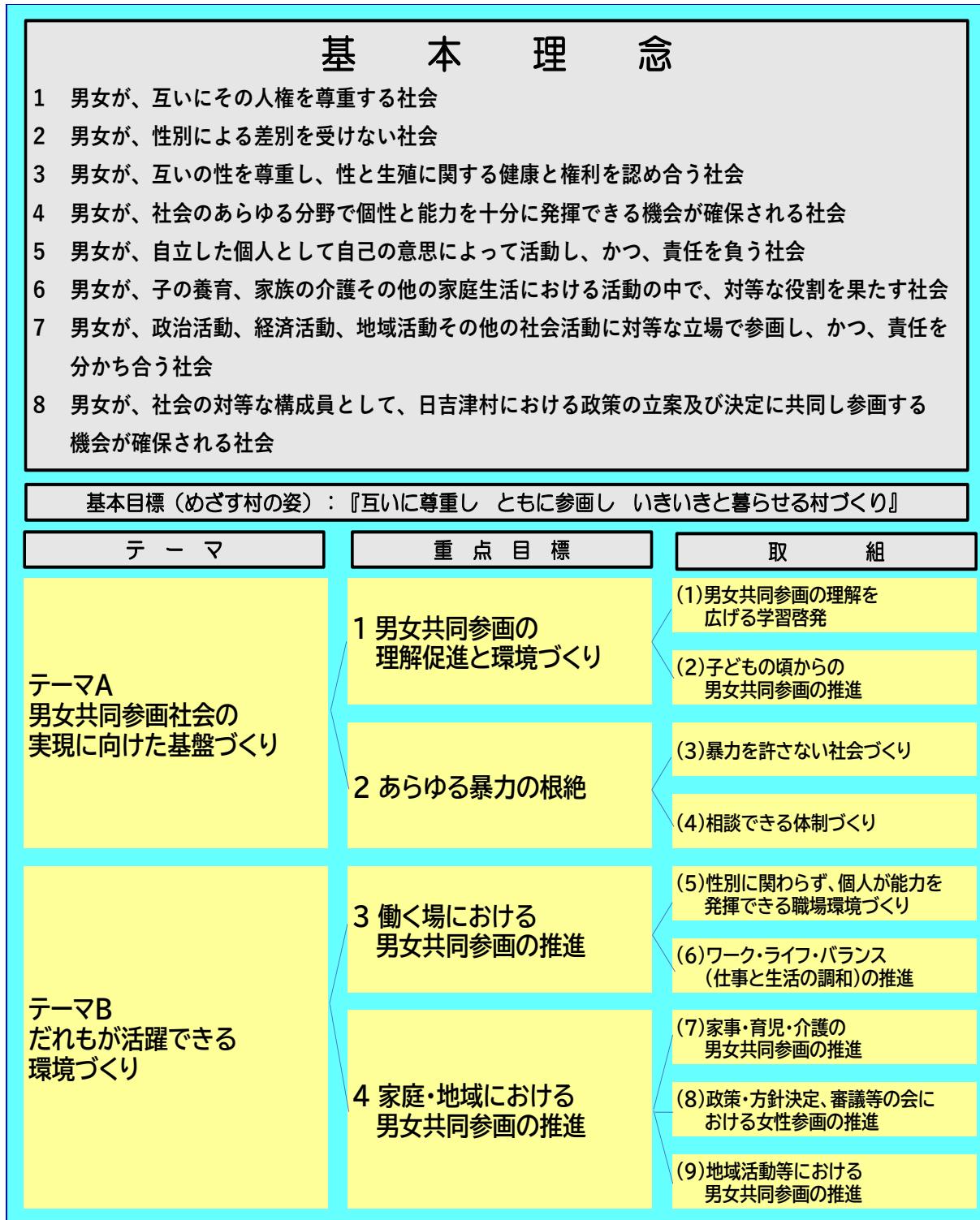
問. あなたは、職場における男女共同参画を進めていくために、職場がすべきことはどのようなことだと思いますか？

	男性	女性
(意欲、能力のある人は) 男女に関係なく採用する	53	52
(昇進・昇格などの) 人事面で、男女の区別なく評価する	53	62
職業能力の開発機会を男女の区別なく提供する	21	17
男女とも家庭と仕事の両立がしやすいようにする(労働時間短縮、フレックスタイム等)	50	68
男女とも育児・介護休暇制度などを取りやすくする	36	55
(再雇用制度を充実するなど) 女性が出産後も職場に復帰しやすいようにする	23	36
(託児・保育施設を充実するなど) 子供を持つ男女が働きやすくする	29	51
(仕事と家庭の両立などの問題について) 相談できる窓口を設ける	7	5
その他	0	0

## 第3章 計画の内容

日吉津村男女共同参画計画の体系

2つの基本テーマと4つの重点目標を設定して、男女共同参画の推進を図ります。



## 基本テーマ A 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

だれもが自らの希望に沿って人生を送ることができるように、年齢・性別による役割分担意識などの固定観念を解消し、男女共同参画の理解を深める取組を進めます。

### 重点目標 1 男女共同参画の理解促進と環境づくり

#### (1) 男女共同参画の理解を深める学習啓発

性別に基づく役割意識や偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について学習し、個人が望む生き方が尊重されるよう男女共同参画への理解を深めることが重要です。

##### 【取り組み内容】

- 男女共同参画の講演会や広報誌等を通じた情報発信や啓発を行います。
- 人権同和問題の啓発事業や教育関係事業と連携するなど、機会を捉えて啓発活動を進めます。

#### (2) 子どもの頃からの男女共同参画の推進

子どもたちがその個性と能力を発揮し、自らの意思で生き方を選択できるよう、ジェンダー平等や男女共同参画の視点を取り入れた教育を推進します。

併せて、家庭や学校現場においても性別による固定的な価値観を与えることがないよう、教育関係者の男女共同参画の理解促進を図ります。

##### 【取り組み内容】

- こども園や学校において、男女平等の意識を育てる保育・教育を推進します。
- 子育て世代や教育関係者を対象として、学習機会の提供や情報提供を行います。

### 重点目標 2 あらゆる暴力の根絶

#### (3) 暴力を許さない社会づくり

DV（注3）、性暴力、ストーカー行為、各種ハラスメント等は、重大な人権侵害であり、男女共同参画を推進する上で、決して許すことのできない重要な課題です。身体、精神問わず、暴力は絶対に許されないという意識を社会に浸透させ、その予防と被害者支援に取り組みます。

#### 【取り組み内容】

- あらゆる暴力を防ぐための研修・講座等を開催し、理解を深めます。
- チラシ配布、ポスター掲示等、意識を浸透させるための啓発活動を行います。

#### (4) 相談できる体制づくり

あらゆる暴力が深刻な問題となる背景には、相談しにくい内容であることが原因のひとつです。こうした課題に対応するため、相談体制の充実、相談方法の周知を図るとともに、関係機関と連携して安心して相談できる体制を整えます。

#### 【取り組み内容】

- 被害者が安心して支援を受けられるよう、関係機関との連携強化を図ります。
- 年齢・性別に関わらず、SNS（注4）やチャット等で夜間・休日相談ができる機関の周知を行います。

### 基本テーマB だれもが活躍できる環境づくり

だれもが互いに協力し、仕事と生活のバランスがとれた充実した生活を送ることができるように、様々な分野で個人の能力を発揮し、活躍できる環境づくりを推進します。

### 重点目標 3 働く場における男女共同参画の推進

#### (5) 性別に関わらず、個人が能力を発揮できる職場環境づくり

一人ひとりが採用・配置・昇格など職場におけるあらゆる機会において公正に評価され、多様な分野で活躍できるよう職場環境の充実を支援します。

#### 【取り組み内容】

- 仕事と家庭の両立支援、男女均等な能力活用などに取り組む企業を認定する「鳥取県男女共同参画推進企業認定制度」（注5）を推進します。
- 女性活躍に積極的に取り組む企業である「鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業」（注6）の登録を推進します。

#### (6) ワーク・ライフ・バランス（注7）の推進

仕事と家庭の両立に対する意識啓発を行い、男性の家事・育児・介護への参画を促進します。また、子育て支援、介護支援等の充実を図り、働きやすい環境を整備します。

#### 【取り組み内容】

- ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発を進め、企業等で管理職も含めた従業員の働き方の見直しについて働きかけます。
- 子育て支援センター、こども園、児童館等での子育て支援サービスの充実を図ります。
- 介護サービス制度の情報提供や介護予防事業を行い、介護支援の充実を図ります。

### 重点目標 4 家庭・地域における男女共同参画の推進

#### (7) 家事・育児・介護の男女共同参画の推進

家庭においての固定的な役割意識を是正し、男性が積極的に役割を担い、家族が協力して家庭生活に参画できる環境を促進します。

#### 【取り組み内容】

- 子育て教室や各種講座等、家庭生活での様々な役割への参画を支援する事業の情報を提供します。
- 男性の育児参画について、子ども園や保健師から働きかけを行います。

#### (8) 政策・方針決定、審議等の会における女性参画の推進

議会や審議会など政策・方針決定の場において、幅広い意見を取り入れ、審議内容をより充実させるため、女性の登用を促進します。

#### 【取り組み内容】

- 審議会や委員会等の委員に女性の登用を積極的に行うよう啓発を行います。
- 女性も参画しやすい開催方法や開催時間となるよう取り組みます。

#### (9) 地域活動等における男女共同参画の推進

地域活動において固定的な役割意識を解消し、視野を広げ、多様性のある意見を取り入れていくため、年齢・性別にかかわらず、様々な人材の参画を推進します。

#### 【取り組み内容】

- 地域活動への女性の積極的な参画の意識啓発を行います。
- 地域の防災活動や子どもや高齢者の見守り活動等の企画・実行において、様々な人材の参画を推進します。

## 用語集

### ●男女共同参画社会（※注1）●

男性も女性も、家庭・地域・職場のあらゆるところで、一人ひとりの人権が大切にされ、互いに助けあいながら、個性と能力が十分に発揮でき、心豊かに、いきいきと伸び伸びと暮らせる社会です。

### ●ジェンダー平等（※注2）●

性別に関係なく、すべての人々が平等な権利、機会、責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる社会を目指す考え方です。

これは単に男女を同等に扱うことだけでなく、社会的・文化的に作られた性別による役割分担や不利益をなくし、誰もが社会の一員として活躍できる状態を指します。

### ●DV（※注3）●

英語の「domestic violence（ドメスティック・バイオレンス）」を略したもので、「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」を指します。

### ●SNS（※注4）●

英語の「social networking service（ソーシャルネットワーキングサービス）」を略したもので。オンライン上で人々がつながり、情報を共有するためのプラットフォーム（ソフトウェアやサービスを操作させる基盤）のことです。

### ●鳥取県男女共同参画推進企業認定制度（※注5）●

鳥取県が、仕事と家庭の両立支援、各種ハラスメントの防止、性別によらない均等な能力活用など、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める企業を認定する制度です。

### ●鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業（※注6）●

鳥取県で、管理的地位に占める女性割合30%以上を目標に、女性の管理的地位への積極登用へ向け人材育成や環境整備に取り組む企業のことです。

### ●ワーク・ライフ・バランス（※注7）●

「仕事」と家事・育児、趣味・学習、地域活動など「仕事以外の生活」との調和を図ることをいいます。

## [参考資料]

日吉津村男女共同参画推進条例（平成 20 年 3 月 25 日条例第 11 号）

### 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、村、村民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、村が実施する施策の基本的事項を定めるにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって眞の男女共同参画社会の実現に資することを目的とする。

#### (定義)

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

- (1) 男女共同参画 女性と男性が、個人として尊重されるとともに、性別にとらわれることなく個性と能力を十分に発揮できる機会が確保されることにより、社会のあらゆる分野において対等に活動し、かつ、責任を分かち合うことをいう。
- (2) 事業者等 村内に事務所または事業所を有する法人及び個人その他の団体をいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。

#### (基本理念)

第 3 条 男女共同参画は、次の各号に掲げる男女共同参画社会を基本理念として推進されなければならない。

- (1) 男女が、互いにその人権を尊重する社会
- (2) 男女が、性別による差別を受けない社会
- (3) 男女が、互いの性を尊重し、性と生殖に関する健康と権利を認め合う社会
- (4) 男女が、社会のあらゆる分野で個性と能力を十分発揮できる機会が確保される社会
- (5) 男女が、自立した個人として尊厳が守られ、自己の意思によって活動し、かつ、責任を負う社会。
- (6) 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動の中で、対等な役割を果たす社会
- (7) 男女が、均等に政治的、経済的、社会的、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

- (8) 男女が、社会の対等な構成員として、日吉津村における政策の立案及び決定に共同して参画する機会が確保される社会  
(村の責務)

第4条 村は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の実現を主要な政策として位置づけ、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施しなければならない。

- 2 村は、村民、事業者等、国及び他の地方公共団体と相互の連携及び協力のもと、男女共同参画の推進に努めなければならない。  
(村民の責務)

第5条 村民は、基本理念に対する理解を深め、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野に自ら積極的に参画するとともに、村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努めなければならない。

- (事業者等の責務)

第6条 事業者等は、基本理念に対する理解を深め、その事業活動に男女が共同して参画することができる体制の整備に積極的に取り組むとともに、村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努めなければならない。

## 第2章 男女共同参画に関する基本的施策

- (男女共同参画計画)

第7条 村長は、男女共同参画にかかる施策を総合的かつ計画的に推進するため、日吉津村男女共同参画計画（以下「計画」という。）を策定しなければならない。

2 村長は、計画の策定に当たっては、男女共同参画審議会に諮問するとともに、村民及び事業者等の意見を十分反映させるよう努めなければならない。

3 村長は、計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

4 前2項の規定は、計画の変更について準用する。

- (年次報告)

第8条 村長は、毎年、男女共同参画の推進状況及び施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表しなければならない。

- (推進体制の整備)

第9条 村は、男女共同参画に関する施策を推進するために必要な体制の整備に努めるものとする。

- (情報の収集及び調査研究)

第10条 村は、村民及び事業者等に男女共同参画の推進に関し必要な情報の収集及び調査研究を行うものとする。

#### (普及啓発)

第11条 村は、村民及び事業者等に男女共同参画に関する理解を深めるために必要な広報活動、その他の普及啓発を実施するものとする。

2 村は、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野の教育を通じて、基本理念に対する理解が深まるよう努めるものとする。

#### (附属機関の委員の構成)

第12条 村の附属機関の委員の構成は、男女別の委員の数が均衡するよう努めなければならない。

#### (活動の支援)

第13条 村は、村民及び事業所等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、情報提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

#### (家庭生活と社会生活の両立支援)

第14条 村は、男女が共に家庭生活と社会生活を両立させることができるように、子育て及び家族の介護その他の必要な支援を行うものとする。

### 第3章 男女共同参画を阻害する行為の制限

#### (性別による人権侵害の禁止)

第15条 何人も、いかなる場所においても、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、いかなる場所においても、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、いかなる場所においても、配偶者等に対して身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為を行ってはならない。

#### (相談・苦情の申出への対応)

第16条 村は、性別による差別的取り扱い、その他男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害に関し、村民又は事業者等から相談や苦情の申出があった場合は、関係の機関及び団体等と協力して、適切な措置を講ずるものとする。

### 第4章 日吉津村男女共同参画審議会

#### (設置)

第17条 村は、日吉津村男女共同参画計画の策定その他男女共同参画に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議するため、日吉津村男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

#### (組織)

第18条 審議会は、委員10人以内で組織する。

2 男女いずれか一方の委員は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。  
(委員)

第19条 委員は公募に応じた者、各種団体、学識経験を有する者から、村長が委嘱する。

2 委員の任期は、2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。

3 委員は、再任されることができる。

(会長)

第20条 審議会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長が指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第21条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会は、委員の過半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(庶務)

第22条 審議会の庶務は、所管課において処理する。

(雑則)

第23条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、審議会が定める。

## 第5章 雜則

(委任)

第24条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、村長が別に定める。

## 附 則

この条例は、公布の日から施行する。

# 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

目次

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れ合はずつ、性別にかかわりなく、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。

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることから、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。

(1) 総合的かつ長期的に講す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

(2) 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。

(1) 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講す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

(2) 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。

(連携及び協働の促進)

第18条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するよう努めるものとする。

(人材の確保等)

第18条の2 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(調査研究)

第18条の3 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するよう努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第19条 国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

(国際的協調のための措置)

第20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。

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。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- (2) 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。
- (3) 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 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
- (2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理

大臣が任命する者

- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法（平成9年法律第7号）は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

- 2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任

命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）

## 目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
  - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
  - 第2節 一般事業主行動計画等（第8条—第18条）
  - 第3節 特定事業主行動計画（第19条）
- 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21条）
- 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第22条—第29条）
- 第5章 雜則（第30条—第33条）
- 第6章 罰則（第34条—第39条）
- 附則

## 第1章 総則

### （目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に發揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

### （基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮

し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようすることを旨として、行われなければならない。

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

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

#### (国及び地方公共団体の責務)

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第5条第1項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

#### (事業主の責務)

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

## 第2章 基本方針等

#### (基本方針)

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- (2) 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
- ニ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- (4) 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

### 第3章 事業主行動計画等

#### 第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

- (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

(3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

## 第2節 一般事業主行動計画等

### (一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が100人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 計画期間

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

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

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が100人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したとき

も、同様とする。

8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、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年法律第76号）第29条に規定する業務を担当す

る者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第13条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができます。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- (2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合

連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

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

4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4第1項及び第2項、第5条の5、第39条、第41条第2項、第42条、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

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

第17条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提

供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第3節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の

状況を公表しなければならない。

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

#### 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

(1) その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

(2) その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第8条第1項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第1項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、

職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

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

#### (財政上の措置等)

第23条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

#### (国等からの受注機会の増大)

第24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

#### (啓発活動)

第25条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

#### (情報の収集、整理及び提供)

第26条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

#### (協議会)

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

- (1) 一般事業主の団体又はその連合団体
- (2) 学識経験者
- (3) その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

#### (秘密保持義務)

第28条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

#### (協議会の定める事項)

第29条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第5章 雜則

#### (報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8

条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項若しくは第2項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第3項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該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。

(権限の委任)

第32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第33条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の拘禁刑又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処する。

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指

示に従わなかった者

- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第10条第2項（第14条第2項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第34条、第36条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

#### 附 則 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

（この法律の失効）

第2条 この法律は、令和18年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1項の規定にかかわらず、同項に規

定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。