第3次野辺地町 男女共同参画基本計画

令和4年1月
青森県野辺地町

目次

計画の概要

1 計画の策定の背景	1
2 計画の位置づけ	1
3 計画の期間	2

計画の内容

4 基本目標	3
5 主な施策の内容	3
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた意識づくり	5
施策の方向1 男女共同参画の視点に沿った意識改革	5
施策の方向2 男女共同参画を推進する教育・学習の充実	5
施策の方向3 男女行動参画の視点に立った防災対策	6
基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる社会づくり	6
施策の方向1 施策・方向決定の場への女性の参画推進	7
施策の方向2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	7
施策の方向3 雇用等における男女共同参画の推進	8
基本目標Ⅲ だれもが安心して暮らせる生活環境づくり	8
施策の方向1 地域における男女共同参画の推進	8
施策の方向2 女性に対する暴力の根絶と 性的マイノリティへの理解の促進	9
施策の方向3 生涯にわたる心身の健康支援	10
計画体系図	11

参考資料

用語解説	12
関係法令	14

—計画の概要—

1 計画の策定の背景

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できる男女共同参画社会の実現を掲げ、平成11年（1999年）に制定された「男女共同参画社会基本法」を受け、当町では平成7年（1995年）に「のへじ女性プラン21」を、平成24年（2012年）に「野辺地町男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現を目指した取組を進めてきました。

一方、国では平成19年（2007年）に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定したほか、平成27年には「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）」を制定するなど、女性の活躍推進の動きが拡大し、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは、新たな段階に入りました。

このようなことから、令和3年度をもって「野辺地町男女共同参画基本計画」の計画期間が満了になることに伴い、これまでの取り組みを継承するとともに社会情勢の変化や国・県等の方針に対応しながら、男女共同参画社会の実現を目指し、当町における男女共同参画の取組を一層前進することを目的に「第3次野辺地町男女共同参画基本計画」を策定するものです。

2 計画の位置づけ

（1）「男女共同参画社会基本法」との関連

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の規定に基づく、野辺地町における「男女共同参画社会形成の促進に関する施策についての基本的な計画」です。

（2）国及び青森県の男女共同参画基本計画との関連

本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「第4次あおもり男女共同参画プラン21」を勘案しながら策定しました。

(3) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法）及び「女性活躍推進法」との関連

本計画は、「DV防止法」第2条の3第3項及び「女性活躍推進法」第6条2項に基づく計画として位置づけられます。

(4) 「第6次野辺地町まちづくり総合計画」との関連

本計画は、「第6次野辺地町まちづくり総合計画」との整合性を図りながら、男女共同参画社会の形成に関して総合的かつ計画的に講ずべき施策について体系化し、今後の方向性を定めていくものです。

3 計画の期間

この計画の期間は、令和4年度（2022年）から令和13年度（2031年）までの10年となります。また、計画の期間中であっても国内外の状況や社会情勢の変化、国・県の計画改定などを考慮し、必要に応じて見直しを行います。

—計画の内容—

4 基本目標

本計画の基本目標は次のとおりです。

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた意識づくり

一人ひとりの人権が尊重され、男女が対等なパートナーとして、自らの意志により社会のあらゆる分野に参画し、ともに責任を担う男女共同参画社会の実現が求められています。しかしながら、長年の社会的習慣として形成されてきた性別に基づく偏見や、固定的性別役割分担意識は依然として家庭・学校・職場・地域等のあらゆる場に根強く残っているのが現状です。

そのため、家庭や地域などのあらゆる分野、子どもから高齢者までのあらゆる世代で『性別にとらわれない一人ひとりの個性を尊重する』意識づくりを行うことが重要です。また、学校教育・社会教育において、基本的人権を尊重する教育、男女平等の教育を推進し、男女が対等な立場であらゆる分野に参画するための意識づくりを目指します。

基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる社会づくり

女性にとっての職業生活の持続は、出産や育児を理由としてやむを得ず中断せざるを得ない機会が多く、加えて家庭内における家事・育児・介護の問題が負担となり、就業の断念につながっている状況があります。

女性が働くにあたって、その能力を高め、十分に能力を発揮できる環境をつくることは、女性だけではなく活力ある社会を形成するためにも極めて重要な課題です。

このような、課題を克服するため、性別に関わりなく、個人の能力に基づいた雇用環境と、働く女性が子どもを産み育てることができる環境の整備を進め、男女が共に職業生活と家庭生活の両立ができる「ワーク・ライフ・バランス」という考え方を行政はもとより、企業等にも働きかけ、男女が共に能力を発揮できる社会づくりを目指します。

基本目標Ⅲ だれもが安心して暮らせる生活環境づくり

一人ひとりが互いを尊重し合い心豊かに暮らすためには、性別・世代・生活環境などにとらわれることなく、それぞれの人権やライフスタイル、価値観を互いに認め合わなければなりません。

昨今の社会情勢により、単身世帯やひとり親世帯が増加し、また、厳しい経済・雇用情勢の中で家族のあり方も多様化している中で安全で快適な地域社会を築いていくためには、さまざまな世代の男女が共にそれぞれの視点から参画し、価値観を反映させていくことが不可欠です。

また、女性に対する暴力は、個人の尊厳を害するとともに男女平等の実現の妨げとなっており、女性に対する暴力の問題は国際的にも重要な課題として位置づけられています。さらに、性的マイノリティであることを理由として困難な状況に置かれる場合があることについては、人権の観点から理解を促進するなどの取り組みも必要です。

男女が互いを理解し、生涯を通じて健康に暮らせるような環境整備を図り、あらゆる分野において政策や方針を決定する過程への女性の参画を推進し、男女が共に参画できる社会づくりを目指します。

5 主な施策の内容

本計画の主な施策の内容は次のとおりです。

基本目標 I 男女共同参画社会に向けた意識づくり

1 男女共同参画の視点に立った意識改革

男女共同参画に関する啓発事業や町民が学習できる機会の提供を通して、家庭や地域などあらゆる分野における男女共同参画に関する広報・啓発に積極的に取り組み、意識の向上を図ることが必要です。

- (1) 男女共同参画の視点に沿った男女の役割分担、慣行、習慣の見直し
地域のしきたりや慣習が男女共同参画に配慮され、見直される意識を醸成します。
- (2) 男女共同参画に関する理解の促進
男女共同参画社会実現の必要性を理解してもらうため、広報誌やホームページ等を活用し理解の促進を図ります。

2 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

人間の意識や価値観は、家庭・学校・地域社会における生活や教育の在り方に大きく影響されます。地域の中で幅広い層に向けて実施する学習の機会に、男女共同参画に関する教育・学習の機会や情報を提供することが必要です。

- (1) 学校教育等における男女共同参画に関する理解の促進
学校教育において、男女がお互いに尊重しあう人間関係を築くための教育の推進を図ります。
- (2) 国際的な男女共同参画に関する理解の促進
男女平等に関する国際的な取組について、情報の提供に努めます。

3 男女共同参画の視点に立った防災対策

災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時からの男女共同参画社会の実現が防災・復興を円滑に進める基盤となります。政策・計画・基準の企画立案及び実施に当たっては、女性の参画が重要であり、災害時には避難所運営や被災者支援等において女性が意思決定の場に参画し、リーダーとして運営に携わることが重要です。

また、消防団や自主防災組織等への女性の参画を促進するとともに、リーダーに複数の女性が含まれるよう、女性リーダーの育成を図っていくことが大切です。

(1) 防災分野における男女共同参画の推進

防災における政策・方針決定過程への女性の参画促進を図ります。

(2) 女性消防団員数の増加

女性の視点を生かした火災予防や災害対策を実行するため、女性消防団員数の増加を目指します。

<成果目標>

項目	現状値（基準年月日）	目標値（目標年）
消防団員に占める女性団員の割合	2.0%（令和3年4月1日）	10%以上（令和13年）

基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる社会づくり

1 施策・方向決定の場への女性の参画推進

政策等を推進する際には各分野から専門的な意見などを広く求め、その意見を政策に反映させるために、法律や条例に基づく附属機関（審議会等）が設置されることがあります。あらゆる分野において、女性が積極的に自らの意志で政策・方針決定過程へ参画し、反映していけるよう促す取組が必要です。

(1) 各種審議会等委員への女性登用の推進

付属機関（審議会・委員会委員等）への女性の登用について積極的に取り組みます。

(2) 管理職等への女性の積極的登用の促進

町における女性管理職の登用に努めます。

<成果目標>

項目	現状値（基準年月日）	目標値（目標年）
各種審議会等委員の女性委員の割合	25.3%（令和2年12月1日）	30%以上（令和13年）
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	17.6%（令和3年4月1日）	30%以上（令和13年）

2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

女性が男性とともに職場に参画し、その能力を十分に発揮するためには、家事・育児・介護などの家庭での責任を男女が共に担わなければなりません。職業生活や地域生活、家庭生活を両立し、安心して子どもを産み育てることのできる環境づくりを推進するためには、社会的支援を充実することが必要です。

(1) 育児休業や介護休業制度の周知

育児休業や介護休業制度の周知及び制度を取得しやすい職場づくりに努め、男性職員の取得率向上を推進します。

(2) 男性の家事・育児・介護支援の充実

隔年で料理教室等開催のほか、男性の育児や介護への参画を推進します。

(3) 子育て支援の環境整備

子育てに関する情報提供や支援事業、相談事業等の充実と推進を図ります。

<成果目標>

項目	現状値（基準年月日）	目標値（目標年）
男性職員の育児参加休暇の取得率	0%（令和2年）	30%以上（令和13年）

3 雇用等における男女共同参画の推進

働きたい女性が、希望に応じた柔軟で多様な働き方を選択することができるよう、事業者に対して性別に関わりなく、個人の能力に基づいた雇用環境の整備を推進するよう働きかけることが必要です。

また、農業に関しても現状では男性が決定権を握っていることが多く、女性の労働力の重要性が増す中、組織体制には女性が参画しにくい状況であることから、固定的性別役割分担意識を解消し、女性の労働・役割に対する正当な評価や参画の場の拡大を図ります。

（1）女性の雇用拡大と雇用環境整備の推進

事業所等に対して、男女雇用機会均等法等の関係法令の周知や雇用環境の整備を推進します。また、希望に応じた多様な働き方を可能にする就業環境を整備するとともに、女性が起業する際の課題に配慮した支援の検討を始めます。

（2）農業委員会委員等への女性登用の推進

女性農業者の意見反映や組織運営の決定の場への参画を推進します。

基本目標Ⅲ だれもが安心して暮らせる生活環境づくり

1 地域における男女共同参画の推進

地域コミュニティは、全ての地域住民が相互に関わり合いながら生活する場であり、安心して充実した生活を送ることができる場でもあります。

地域活動などにおいて、男女が共に参画できる環境を作るとともに、女性リーダーの育成などの支援が必要です。

(1) 男女共同参画による地域活動の推進

地域社会における組織・団体の活動において、男女共同参画の理解を深め、活力ある地域社会の形成を推進します。

(2) 地域の女性リーダー育成

地域社会や団体・グループ等の中核となる女性リーダーの育成を図ります。

<成果目標>

項目	現状値（基準年月日）	目標値（目標年）
自治会の会長職に占める女性の割合	0%（令和3年4月1日）	20%以上（令和13年）

2 女性に対する暴力の根絶と性的マイノリティへの理解の促進

女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女の対等な関係づくりを推進する男女共同参画社会の形成を阻害することとなります。DVやセクシャル・ハラスメント等を未然に防ぐための方策や被害者の支援体制の確立等、人権侵害の根絶に向けた総合的な施策が求められます。

また、性的マイノリティについての理解が十分でないため、性的マイノリティの方々に対し、人権尊重と多様性の観点から配慮する必要があります。

(1) 女性に対する暴力を容認しない社会の環境づくり

町が町民の相談等に応じ、女性に対する暴力防止に係る意識啓発及び対応への取組を推進します。

(2) 各種ハラスメントの防止に向けた取り組み

「セクハラ」、「パワハラ」、「マタハラ」などを防止するための意識啓発を図り、働きやすい環境整備を推進します。

(3) 性的マイノリティへの適切な対応

各分野における性的マイノリティの方への適切な対応と理解の促進を図ります。また、同性パートナーシップ制度に向けた検討を始めます。

3 生涯にわたる心身の健康支援

男女が共に責任を担い、生きがいを持って主体的に行動することができる社会の形成には、男女が生涯を通じて健康に暮らせる環境整備が必要です。

男女それぞれに特有の病気があることから、性と生殖に関する健康と権利についての考えを定着させるとともに、生涯の各時期の応じた健康の保持・増進を推進します。

(1) 健康教室と相談・支援の充実

健康で長生きする意識を備えることができるよう、健康や病気に関する正しい知識や情報を学ぶ機会の充実を図ります。

(2) こころの健康問題への取り組み

ポスターの作成や掲示による普及啓発や心身に関する相談に応じ、必要な助言・指導を行いこころの健康づくりを推進します。

<計画体系図>

基本目標		施策の方向	具体的な施策
I	男女共同参画社会に向けた意識づくり	1 男女共同参画の視点に立った意識改革	(1) 男女共同参画の視点に沿った男女の役割分担、慣行、習慣の見直し (2) 男女共同参画に関する理解の促進
		2 男女共同参画を推進する教育・学習の充実	(1) 学校教育等における男女共同参画に関する理解の促進 (2) 国際的な男女共同参画に関する理解の促進
		3 男女共同参画の視点に立った防災対策	(1) 防災分野における男女共同参画の推進 (2) 女性消防団員数の増加
II	男女がともに活躍できる社会づくり	1 施策・方向決定の場への女性の参画推進	(1) 各種審議会等委員への女性登用の推進 (2) 管理職等への女性の積極的登用の促進
		2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	(1) 育児休業や介護休業制度の周知 (2) 男性の家事・育児・介護支援の充実 (3) 子育て支援の環境整備
		3 雇用等における男女共同参画の推進	(1) 女性の雇用拡大と雇用環境の推進 (2) 農業委員会委員等への女性登用の推進
III	だれもが安心して暮らせる生活環境づくり	1 地域における男女共同参画の推進	(1) 男女共同参画による地域活動の推進 (2) 地域の女性リーダー育成
		2 女性に対する暴力の根絶と性的マイノリティへの理解の促進	(1) 女性に対する暴力を容認しない社会の環境づくり (2) 各種ハラスメントの防止に向けた取り組み (3) 性的マイノリティへの適切な対応
		3 生涯にわたる心身の健康支援	(1) 健康教室と相談・支援の充実 (2) こころの健康問題への取り組み

—參考資料—

用語解説

家族経営協定

家族で取り組む農業経営において、経営方針や役割分担、収益の分配や休暇等の就業条件、育児や介護等について家族で話し合っ取り決めること。

固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等による役割分担ではなく、「男は仕事、女は家庭」等のように男性・女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考え方のこと。

女性のエンパワーメント

エンパワーメントとは、潜在的に持っている力を引き出し発揮することをいう。女性のエンパワーメントが促進されることによって、家庭や地域、職場などのあらゆる場面で、真に平等で公平な社会が実現されるようになる。

ジェンダー

生物学的な性（セックス／sex）とは別の「社会的・文化的な性のありよう」のこと。社会通念や習慣の中には、社会で形成されたいわゆる「男性像」、「女性像」があるが、このような性別をジェンダーという。ジェンダー自体には良い・悪いの価値判断は含まれない。

セクシュアル・ハラスメント

いわゆる「セクハラ」のことであり、相手の意に反した性的な言動などの性的嫌がらせをいう。平成28年8月、事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（いわゆるセクハラ指針）の改正が行われ、これにより事業主は職場において妊娠、出産等により女性労働者の職業環境が害されることのないように雇用管理上措置を講ずることが義務付けられ、併せてLGBTなどの性的少数者に対する職場におけるセクハラもセクハラ指針の対象となる旨が明確化された。

パワー・ハラスメント

いわゆる「パワハラ」のことであり、社会的な地位の強い者による、自らの権力や立場を利用した嫌がらせをいう。

マタニティ・ハラスメント

いわゆる「マタハラ」のことであり、働く女性が妊娠・出産をきっかけに、職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなど不当な扱いを意味する言葉。

性的マイノリティ

典型的とされる男女とは異なる“性のあり方”を持つ人たちのこと。レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシャル(両性愛者)、トランスジェンダー(性同一性障害など心と体の性が一致しない人)の頭文字をとったLGBTとも呼ばれる。

DV(ドメスティック・バイオレンス)

婚姻関係、内縁関係にあるパートナーからの暴力のこと。継続的な身体的虐待、心理的虐待、性的な虐待、経済的暴力、社会的隔離などを指す。単なる殴る蹴るなどの暴力のみ指すものではなく、威嚇する、無視する、行動を制限するなどの心理的な苦痛も含まれる。また、近年では、婚姻関係にない男女間でも身体的、心理的、性的虐待などをデートDVと呼んでいる。

ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和。一人ひとりが、仕事上の責任を果たしながら、家庭や地域においても生きがいを感じ、多様な生き方が選択できること。個人の生活の充実や、企業の生産性の向上や経済の活性化につながると言われる。

男女共同参画社会基本法（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）

改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号

同 十一年十二月二十二日同第百六十号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会の

あらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

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

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

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

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 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)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

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）

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に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。

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、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)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。 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)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。 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)

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

附 則 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法 (平成九年法律第七号) は、廃止する。

附 則（平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

（施行期日）

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

（施行の日＝平成十三年一月六日）

一 略

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

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（以下略）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
 - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
 - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
- 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
- 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、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）

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）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)

第四条 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。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 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。
 - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

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

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（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（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二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（平成三年法律第七十六号）第二十九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）

第十三条 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、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、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)

第十四条 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る。

- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承

認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承

認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 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
- 二 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 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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)

第二十一条 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。

- 一 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
- 二 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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 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)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 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)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 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、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主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七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)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一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八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二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八条第七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)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十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)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

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

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 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、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

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

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定
公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令

で定める。

附 則（令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日
（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。