

白鷹町男女共同参画計画

ひと ひと

男と女とが互いに

支え合い輝けるまち

プラン



山形県 白鷹町

ごあいさつ

今般、私たちを取り巻く生活環境は、少子高齢化の進行や人口減少、ライフスタイルの多様化に伴い、大きく変化しています。当町の人口も、白鷹町まち・ひと・しごと創生人口ビジョンにおいて平成32年に13,500人、平成52年には10,500人と見込み、人口減少は避けられないものとなっています。人口減少に歯止めをかけ、活気溢れる魅力あるまちづくりを進めていくためには、町民一人ひとりが互いの人権を尊重し、性別にとらわれることなく、個性や能力を発揮できる社会の仕組みづくり、また、ワーク・ライフ・バランスが取れ、充実した生活を送ることが出来る社会の実現が求められています。

こうした認識に立ち、国では平成27年12月に「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、山形県においても平成28年4月1日に「山形県男女共同参画計画」が施行されました。また、平成27年8月に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）が成立するなど、社会全体で少子高齢化、労働力の減少が進む中、地域経済や地域社会の活性化に向けて、あらゆる分野における女性の活躍を進めようという気運が高まっています。

本町では、平成11年4月に県内の町村に先駆けて「白鷹町『^{ひと}男と^{ひと}女とが共同でつくるまち』宣言」、平成14年3月に「^{ひと}男と^{ひと}女とが共同でつくるまちプラン」を策定し、町民の皆様と共に、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを行ってきました。

そして、このたび国や県の動きをふまえ、「^{ひと}男と^{ひと}女とが互いに支え合い輝けるまち」をスローガンとする、第2次の白鷹町男女共同参画計画を策定しました。本計画は、「第5次白鷹町総合計画」における男女共同参画分野を補完する施策などを示したものです。男女共同参画社会の実現のため、町民、事業所、関係団体の皆様のご理解ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

終わりに、計画策定に当たりまして、熱心にご審議いただき、貴重なご意見をいただきました策定委員会の委員の皆様はじめ町民の皆様、並びに関係機関の方々に心から厚く御礼申し上げます。

平成28年3月

山形県白鷹町長 佐藤誠七

目次

第1章 基本的事項	1
(1) 計画の趣旨.....	1
(2) 計画の位置づけ.....	1
(3) 計画の期間.....	1
(4) 白鷹町「 ^{ひと} 男と女とが共同でつくるまち」宣言.....	2
(5) 本計画のスローガン.....	3
第2章 男女共同参画社会に向けて	4
(1) 第1次計画の振り返り(庁内評価).....	4
(2) 町民意識調査について(抜粋).....	6
第3章 基本方針と施策の展開	10
I「町民ひとりひとりの人権を尊重する意識づくりと人づくり」.....	10
(1) 人権尊重意識の醸成.....	10
(2) 男女共同参画計画に関する教育・学習の推進.....	10
(3) 性別による固定的な役割分担意識解消.....	11
(4) 町全体で「男女共同参画」について考える機会の創出.....	12
II「町民ひとりひとりがいきいきと働くことのできる環境づくり」.....	13
(1) 関係法令の周知.....	13
(2) 女性の就業に対する適正評価と人材の登用.....	14
(3) 農業を含むあらゆる産業における女性の働きやすい環境づくり.....	14
(4) ハラスメントの防止及び対策.....	16
(5) ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりの推進.....	16
(6) 男性の家事・育児・介護への参画への促進.....	18
III「町民ひとりひとりが共に手を携え参画する魅力あるまちづくり」.....	19
(1) 地域活動における男女共同参画の促進.....	19
(2) 意思決定の過程における男女共同参画の推進.....	20
(3) 高齢者・障がい者・外国人等の多様な人材の社会活動への参画促進.....	20
IV「町民ひとりひとりが安全安心な生活ができる仕組みづくり」.....	22
(1) すべての町民に対するあらゆる暴力を防ぐ環境づくりの推進.....	22
(2) ライフステージに応じた町民の健康への支援.....	23
(3) 生活上様々な困難を抱える人々への支援.....	24
(4) 防災・災害対策の分野における男女共同参画の推進.....	25
第4章 計画の推進	26
参考資料	27

第1章 基本的事項

(1) 計画の趣旨

本町では、平成13年度に県内市町村に先がけて男女共同参画計画を策定しました。

現在、社会全体で少子高齢化、労働力の減少が進む中、国会では平成27年8月に「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)」が成立するなど、地域経済や地域社会の活性化に向けて、あらゆる分野における女性の活躍を進めようという気運が高まっています。

また、本町の人口は、5年後の2020年(平成32年)には13,500人、25年後の2040年(平成52年)には10,500人と予想されています。町の将来を支えていくためには、町民一人ひとりが、性別にかかわらず能力を発揮し、ワーク・ライフ・バランス¹が取れる社会の実現が必要となります。

(2) 計画の位置づけ

- ・白鷹町「第5次総合計画」における男女共同参画分野を補完する個別計画です。また、今後予定されている「第6次総合計画」に内容を引き継ぐものとします。
- ・男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づき策定される計画です。
- ・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項に定める、町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です。
- ・平成27年4月に策定した子ども・子育て支援事業計画を反映しています。

(3) 計画の期間

平成28年度から平成37年度までの10年間とします。

¹ ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは？

仕事と生活の調和。一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会のことをいいます。

(4) 白鷹町「男と女とが共同でつくるまち」宣言

白鷹町では平成11年4月に県内市町村に先駆けて「男と女とが共同でつくるまち」宣言をしています。本計画においてもこの宣言を掲げ、引き続き、男女共同参画を推進します。

白鷹町「男と女とが共同でつくるまち」宣言

男女がお互いを尊重し

ともにつくるまちは

いきいきと輝いています。

わたしたちは

ともに自立し

支え合うパートナーとして

一人ひとりが責任を持ち

個性を発揮できる社会をつくります。

そして

このまちを歩き交う

すべての人たちと手を携え

ともに生きるまちをめざし

ここに白鷹町は

「男と女とが共同でつくるまち」を宣言します。

(5)本計画のスローガン

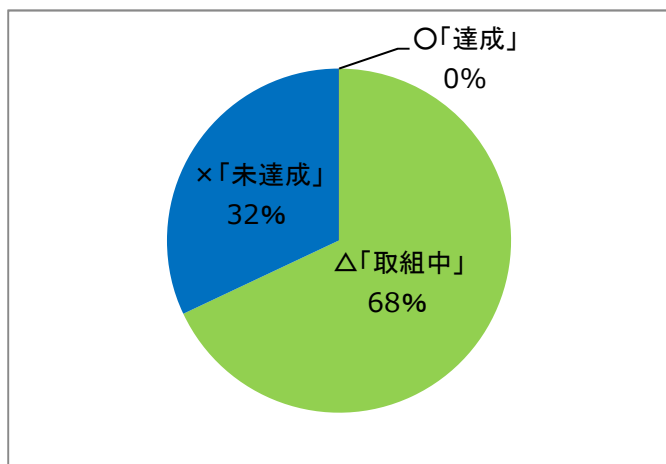
「男と女とが互いに^{ひと}支え^{ひと}合い輝けるまち」

本計画の策定に当たっては、有識者及び町民の方が委員となる策定委員会を組織し、委員会の中でご意見いただき、「男と女とが互いに^{ひと}支え^{ひと}合い輝けるまち」を本計画のスローガンとしました。このスローガンを推進するため、女性活躍の推進、男女平等という考えはもちろん、急速に人口減少が進行する中でもあることから、将来にわたり安心して子どもを^{ひと}生み^{ひと}育てられる環境づくりの視点も踏まえ、本計画を策定するものです。平成27年4月にスタートした子ども・子育て支援事業計画の推進等も含め、健康福祉課、産業振興課等をはじめ、全庁横断的に取り組んでいきます。

第2章 男女共同参画計画策定に向けて

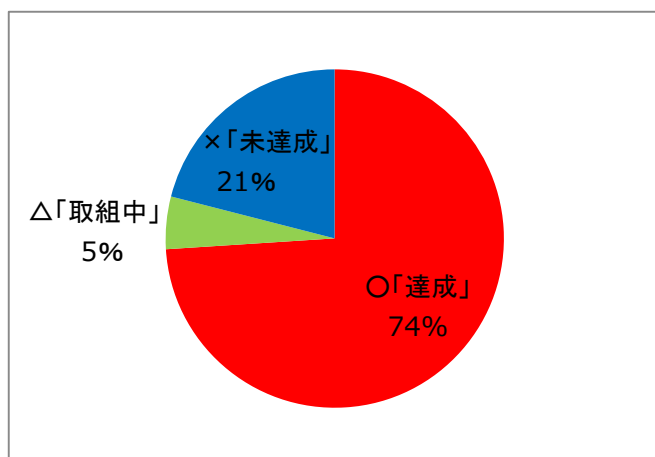
(1) 第1次計画の振り返り(庁内評価)

I 男女がいきいきと働くことができる環境づくり(仕事の間)



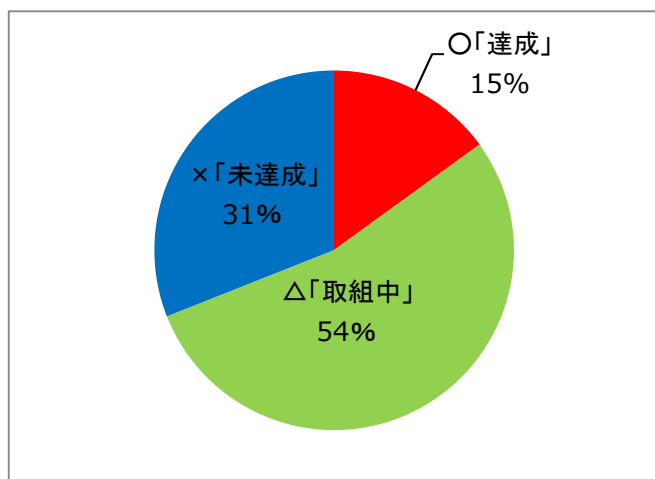
- ◇ 女性への技術研修・経営研修会の開催「△」
→女性に限った研修ではないが、「専門家派遣事業」を実施し、経営改善に取り組んでいる
- ◇ 子育て・介護支援策の充実「△」
→多子世帯子育て応援事業、白鷹子育て応援事業、緊急多子世帯生活支援事業、ファミリーサポートセンター充実強化事業等による経済的負担の軽減、常設型子育て支援センター「にこぽーと」の開設
- ◇ 付加価値型農業の推進「△」
→6次産業化支援事業による取組み支援の実施

II 男女平等の意識づくりと人材の育成(学びの間)



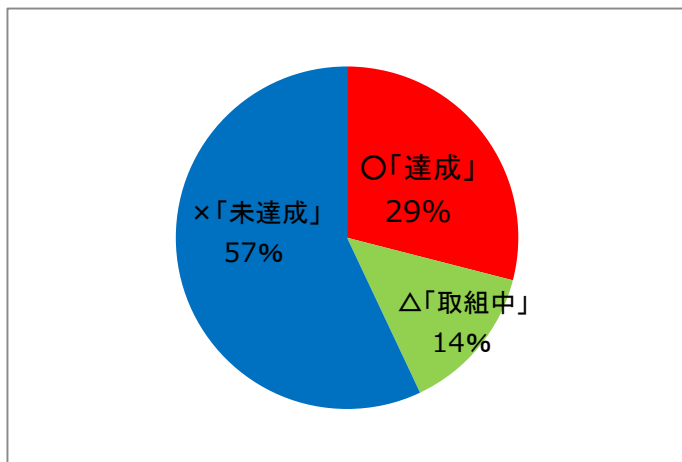
- ◇ 性別を区分しない学校活動の実施「○」
→男女混合班による各種活動の実施
- ◇ 保護者の意識改革「△」
→家庭教育講座の実施
- ◇ 元気な高齢者の生きがいづくり支援「○」
→H27年度 蚕桑地区の高齢者を対象に放課後児童クラブとの交流を開催

III 暮らしの場面における男女共同参画の促進(暮らしの間)



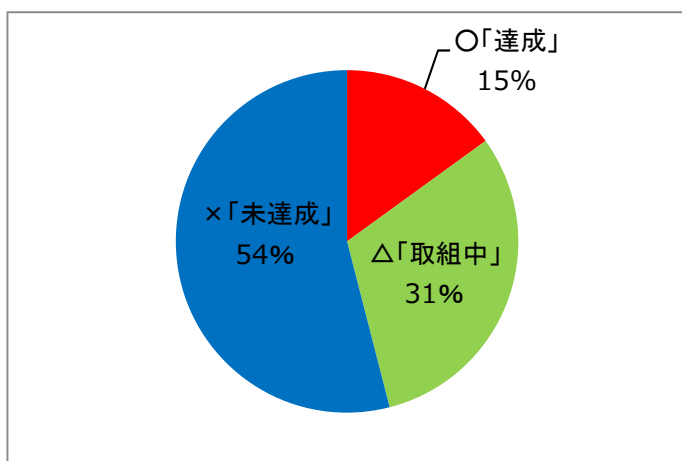
- ◇ 男性講座の開催「○」
→地区で実施する「男の料理教室」に講師派遣、コミセンでの男性講座の開催
- ◇ 相談窓口の設置「△」
→役場の他の部署と連携して相談を受け付けている。健康福祉課内で連携し、虐待等については児童相談所等と連携し相談を受けている
- ◇ リプロダクティブ・ヘルス&ライツ意識の推進「△」
→いのちの学習、子どもとのふれあい事業を実施

IV 男女が共に手を携えた魅力あるまちづくり(遊びの場)



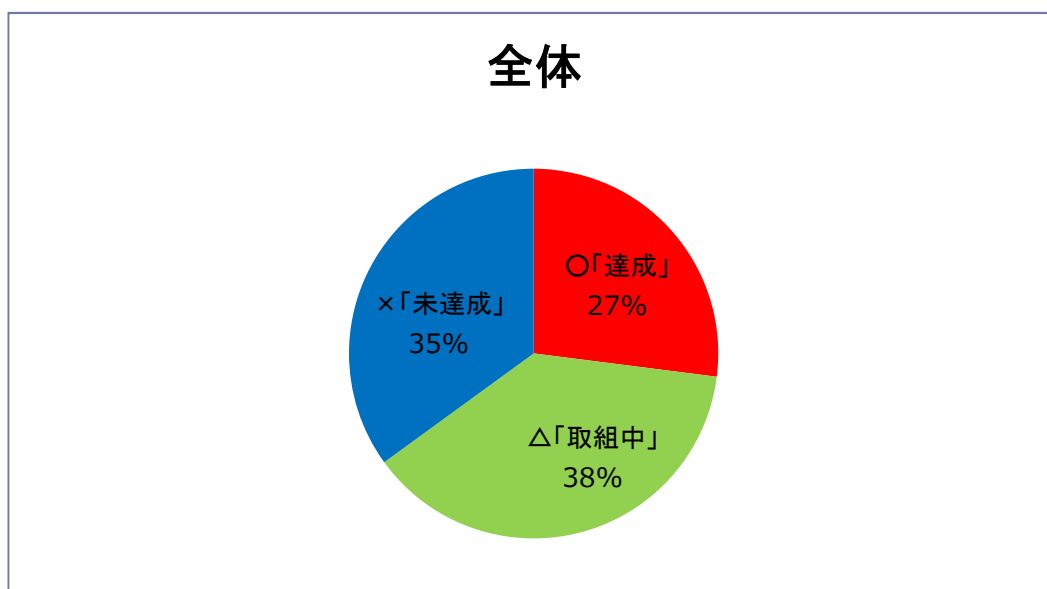
- ◇ 国際交流推進「○」
→平成27年の国際交流事業実施、外国人への困りごと
相談の通訳支援
- ◇ 公民館役員および各種地域役員への女性参画に対する意識改革「×」
- ◇ 各種イベントの開催「△」
→観光4シーズン、桜まつり、紅花まつり、鮎まつり、しらたか工芸体験まつり、そばまつり、産業フェア等の実施

V 男女共同参画のまち「しらたか」を目指して(実効性のある計画づくり)



- ◇ 住民が主体的につくる地域づくりの推進「○」
→平成27年度からコミュニティセンター化
- ◇ 職員研修の充実
→職員の懲戒処分に関する指針にセクハラの項目を明示し周知、相談窓口の設置、新採職員に対する公務員倫理研修等において項目の一つとして説明
- ◇ 町報「しらたか」による情報提供・意識啓発「×」
- ◇ 町内各団体やサークルのネットワーク化「○」
→女性の会の会議、事業の実施

全体



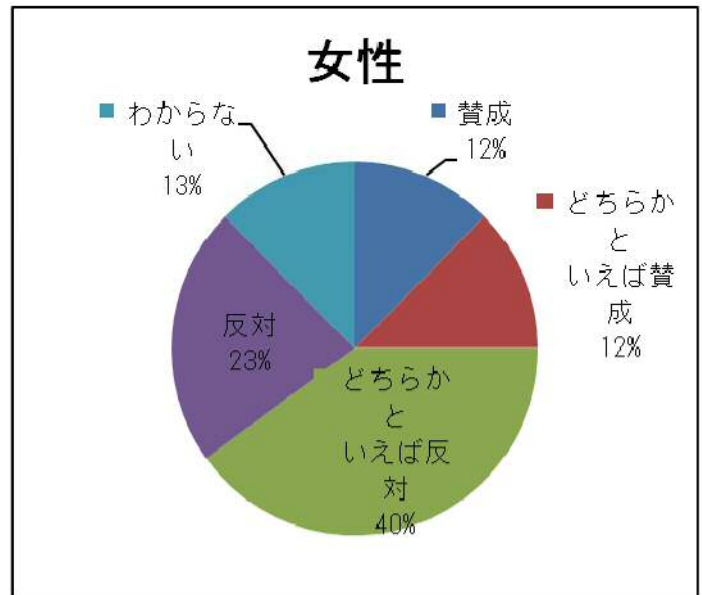
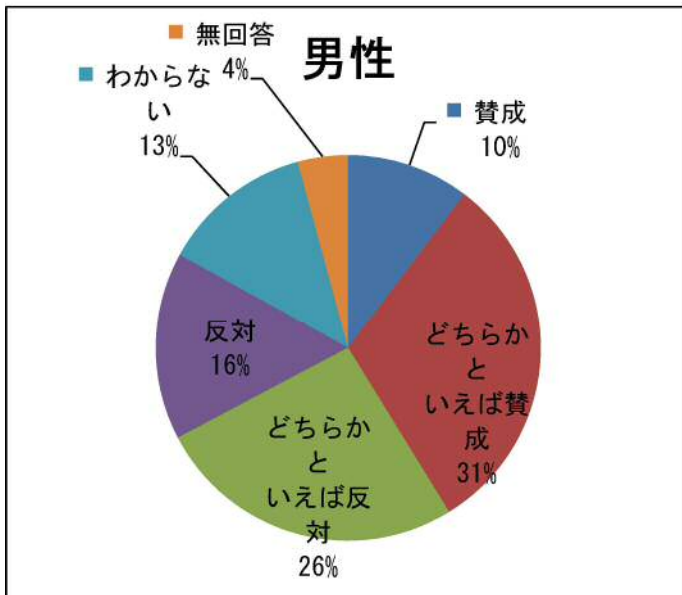
(2) 町民意識調査について(抜粋)

1. 調査概要

- ◆調査対象 20歳以上の町民260人
- ◆調査期間 平成28年1月2日～1月9日
- ◆配布数 260枚
- ◆回収数 215枚
- ◆回収率 82.7%

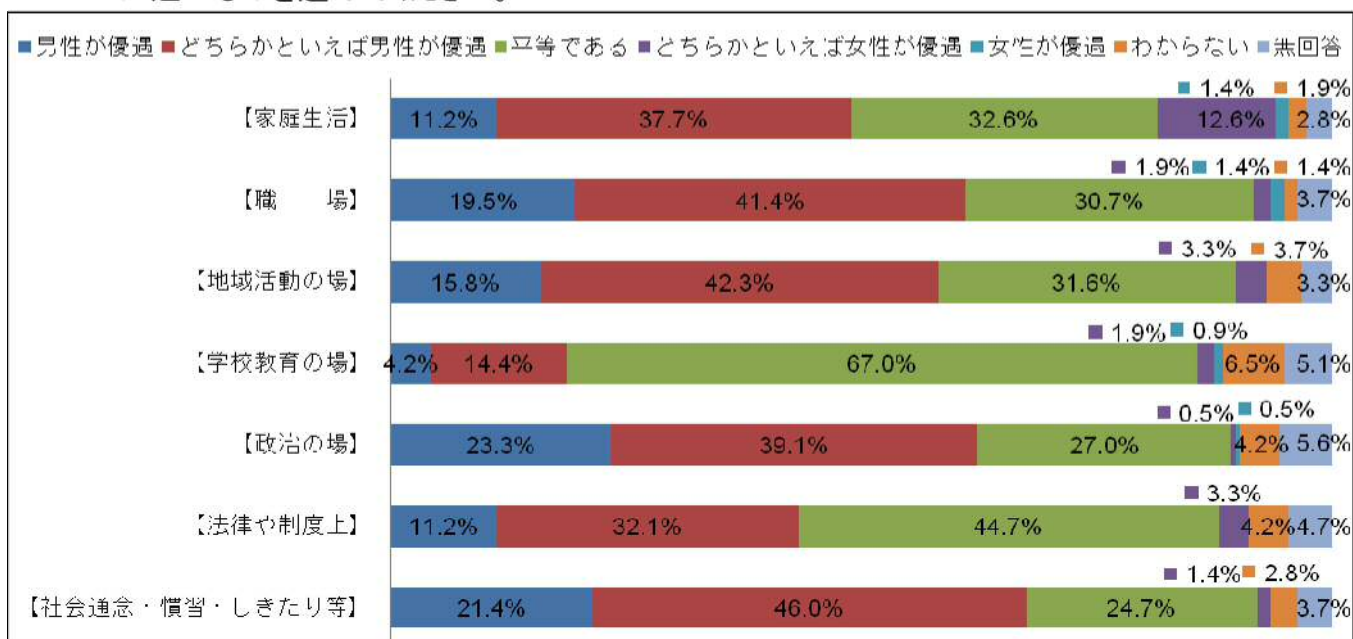
2. 調査結果

- ◆あなたは、「夫は働き、妻は家庭を守る」という考え方についてどう思いますか。
あなたの考えに近いものを選んでください。



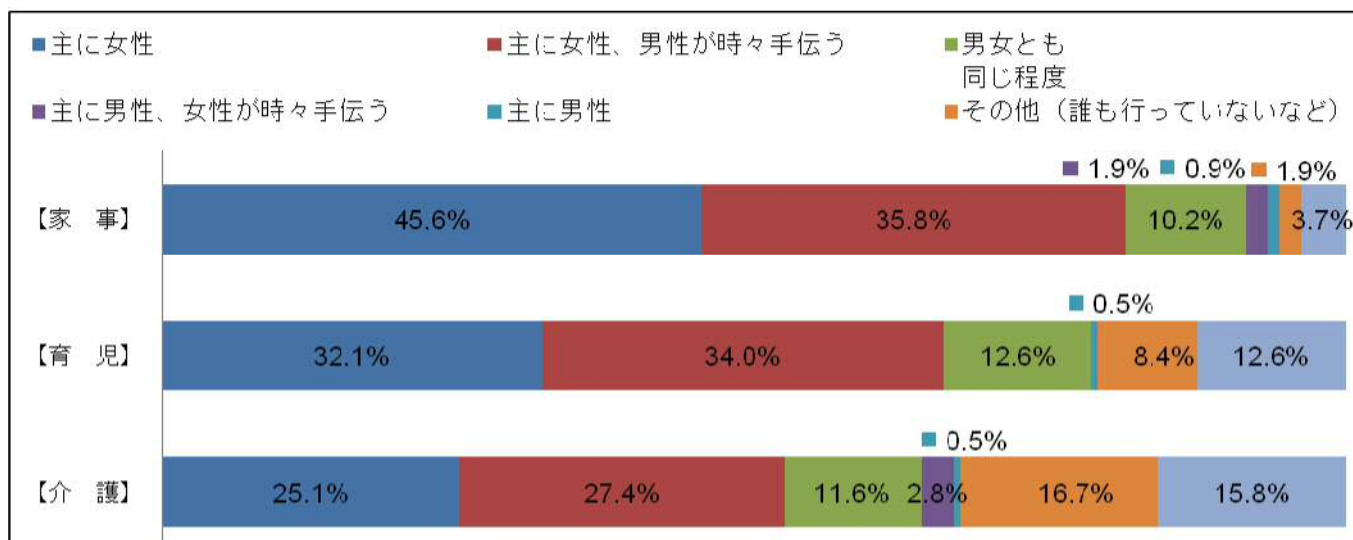
○「夫は働き、妻は家庭を守る」という固定的な性別役割分業の考え方について「反対」「どちらかといえば反対」と回答した人は、男性42%、女性63%と男性の方が固定的性別役割分業を肯定的に考える傾向にあり、性別によって考え方に偏りがあるといえる。

◆あなたは下記の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに近いものを選んでください。



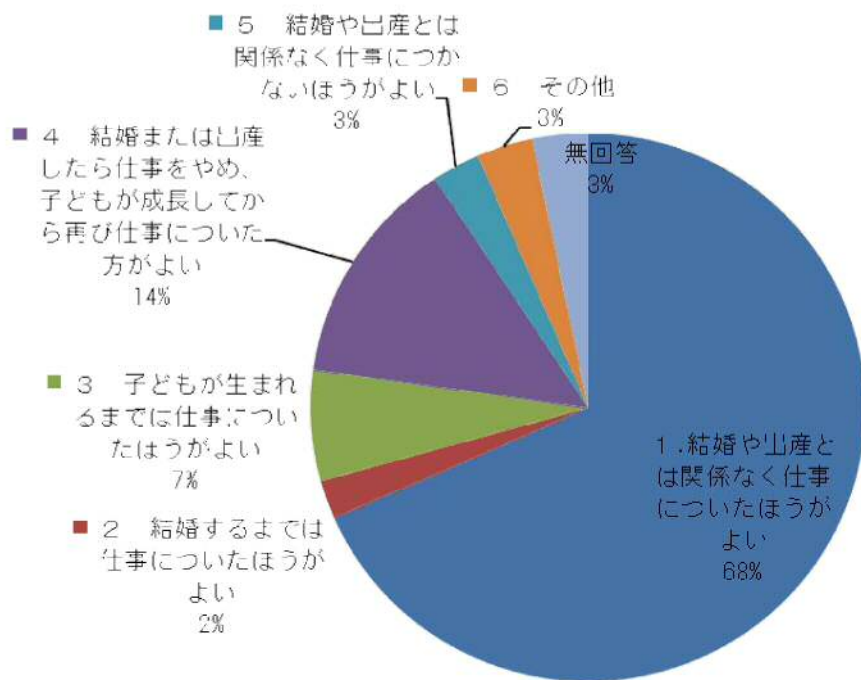
○【家庭生活】【職場】【地域活動の場】【政治の場】【社会通念・慣習・しきたり等】においては、全体の半数近くが「男性優遇」であると感じているのに対し、【学校教育】【法律や制度上】においては男女の地位が「平等」と感じている人が多いことがわかる。特に、【学校教育】の現場では7割近くの人が「平等」と感じている。

◆現在、あなたの世帯では誰が家事・育児・介護を行っていますか。



○「主に女性」「主に女性、男性が時々手伝う」という回答が全体の半数以上を占めている。【家事】では81.4%、【育児】では66.1%、【介護】では52.5%の人がほぼ女性が行っていると回答し、「男女とも同じ程度」という回答はいずれの分野でも10%前後に留まり、白鷹町では性別による家庭内の役割が固定化していることがわかる。

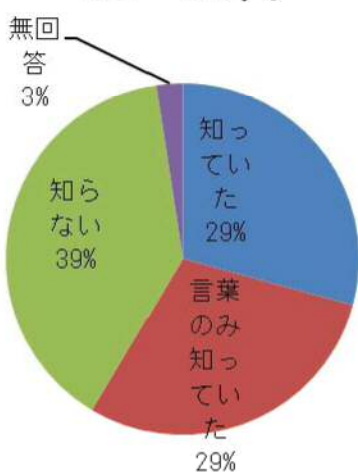
◆女性が収入のある仕事につくことについて、どう思いますか。



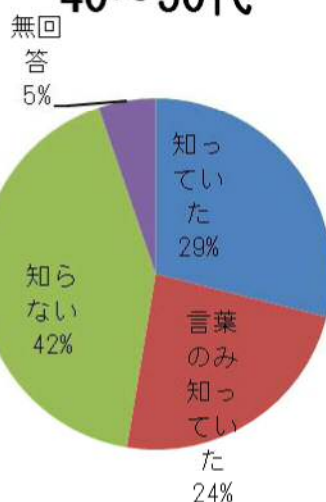
○女性が働くことに対して90%以上が理解を示す一方、全体の3%が「結婚または出産とは関係なく仕事につかないほうがよい」と感じている。

◆ワーク・ライフ・バランス(一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択できること)という考え方があります。あなたはワーク・ライフ・バランスについて知っていましたか。

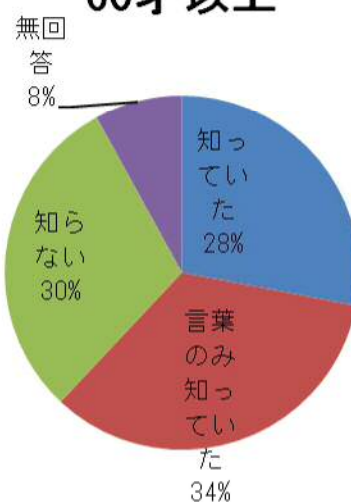
20～30代



40～50代

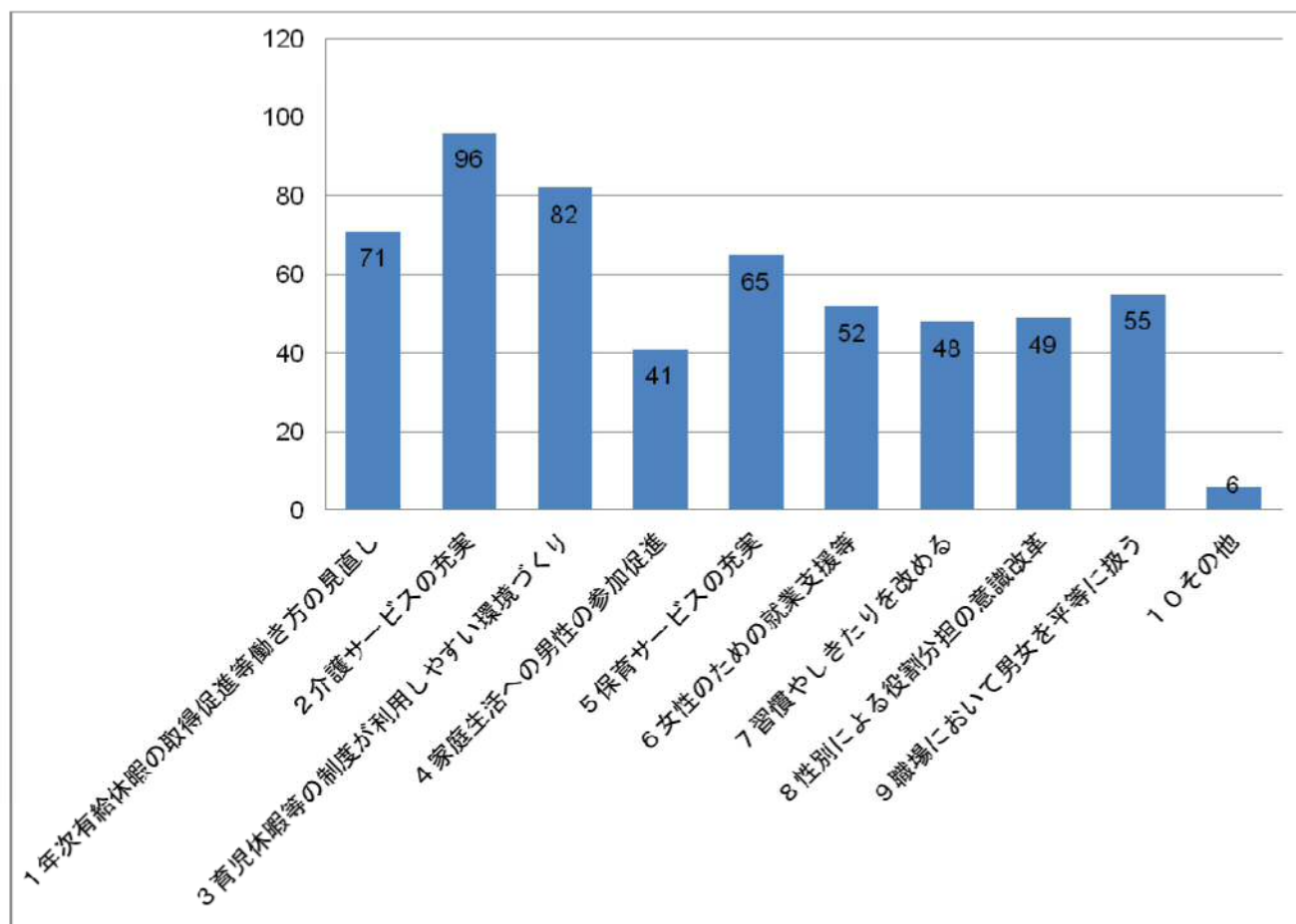


60才以上



○いずれの世代でも5割以上の人が言葉を「知っている」もしくは「言葉のみ知っていた」と回答しており、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が町民の中に浸透してきていることがわかる。

◆男女共同参画社会の実現のためにはどのような取り組みが必要であると考えますか。
(複数回答可)



○最も回答数が多いのは「介護サービスの充実」で96票、続いて「育児休暇等の制度が利用しやすい環境づくり」で82票、続いて「年次有給休暇の取得促進等働き方の見直し」で71票となっている。

人口減少と少子高齢化が進む中で、介護サービスに高い関心が寄せられている。また、育児休暇や有給休暇については、経済的基盤である雇用環境の改善を求めると共に、生活の基盤である家庭やプライベートな時間を確保したいというワーク・ライフ・バランスのとれた社会を求めていると考えられる。

第3章 基本方針と施策の展開

I 町民ひとりひとりの人権を尊重する意識づくりと人づくり

人権の尊重は、男女共同参画社会を実現するために必要不可欠です。男女共同参画社会基本法では、「男女共同参画の推進は、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なければならない。」と基本理念に定めています。性別により役割を決定するのではなく、一人ひとりの個性や能力によって役割が決定できるような社会の実現のため、私たちはこれまでの社会観念や慣行を見直す機会をつくり、町民が互いの人権を尊重し合い、一人ひとりが輝ける社会の実現をめざします。

(1) 人権尊重意識の醸成

男女が対等に、自らの意思によってあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、経済的、社会的利益等を均等に享受する社会の実現のためには、町民一人ひとりが、性別にとらわれず、すべての人々の人権を平等に尊重する意識づくりが必要です。

◎ 私たちの取り組み

- ・男性も女性も一人の人間として、平等であるという意識を持ちましょう。

◎ 行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆男女共同参画に関する情報の提供 町や町内サークル等男女共同参画に係る情報の周知	企画政策課、教育委員会
◆外部機関が行う研修やイベントなどの町民への周知 県や国、外部機関が行う研修等の周知を行い、町民の参加促進、男女共同参画への理解を深めるきっかけづくり	企画政策課

(2) 男女共同参画に関する教育・学習の推進

学校や家庭、地域での教育は、町の将来を担う子どもたちの意識や価値観に大きな影響を与えます。性別にとらわれず、一人ひとりの能力や適性による自分らしい生き方を選択できるよう、男女共同参画の視点に立った教育・学習を推進します。

◎私たちの取り組み

- ・クラス内の係や役職など、無意識に性別で役割分担が決まるとことはありませんか？自分の意思や適性で自由に選択しやすい環境づくりを行いましょう。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆男女共同参画の視点に立った教育の充実 生活・道徳面における男女共同参画の意識啓発	教育委員会、健康福祉課
◆保護者の意識改革 保護者の男女共同参画教育のための意識改革	教育委員会、健康福祉課
◆性別にとらわれない学校・地域における伝統・文化の伝承 子どもたちへの伝統・文化を伝承する際の、性別にとらわれない視点の導入	教育委員会、企画政策課

(3)性別による固定的な役割分担意識解消

「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的な役割分担の考え方は、薄れつつあるも、家庭の中で未だに根強く残っています。子どもから高齢者まで様々な世代が、個人のライフスタイルや適性に合った生き方について見つめ直す機会を作ります。

◎私たちの取り組み

- ・家庭内で担う役割や現状について話し合い、協力し合って生活をしましょう。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆家庭内・家族の意識啓発 講習会や広報等を通して家庭への男性の参画意識の啓発、社会全体の意識改革の推進、家庭の日の設定	教育委員会、健康福祉課
◆家庭内の役割の分担・見直しの意識啓発 家庭内の役割について話し合う時間をもつよう啓発	教育委員会、健康福祉課
◆両親参加の研修会等の開催 子育て研修会等による男女共同参画の普及	教育委員会、健康福祉課
◆男女共同参画の視点に立った生活習慣づくり 男女問わず、家庭の中で子どもに家事を分担させることによる経験の積み重ねの促進	教育委員会、健康福祉課

(4) 町全体で「男女共同参画」について考える機会の創出

「^{ひと}男と女とが互いに支え合い輝けるまち」を実現するためには、町民一人ひとりが現状に向き合い、より住みよい町に向かって意識や習慣を変えていくため、地域や職場で「男女共同参画」について考えるきっかけづくりを進めます。

◎私たちの取り組み

- ・学校等の役員会や地域行事等男女間で暗黙の役割分担はありませんか？もう一度考えてみましょう。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆広報「しらたか」による情報提供・意識啓発 広報による男女共同参画関係情報の掲載	企画政策課
◆地域の意識改革の推進 男女共同参画の視点による世間体や近所との付き合い方に対する意識改革、古いしきたりや慣習の見直し	教育委員会、企画政策課
◆職員研修の充実 ハラスメント防止に向けた研修の実施	総務課
◆個人の意欲と能力を活かすことのできる職場環境づくり 性別にとらわれない事務分担や、女性職員の研修の充実	総務課、産業振興課
◆研修機会・職域、雇用・昇任における <u>ポジティブ・アクション</u> [積極的改善措置] ² の推進	産業振興課
◆町民が主体的につくる地域づくりの推進 地域の自発的、主体的活動の支援	企画政策課
◆町内各団体やサークルのネットワーク化 情報交換や研修会等を通した町内の関係団体の連携促進	教育委員会、企画政策課

○数値目標

■町報による男女共同参画に関する情報発信 年2回(計20回)

²固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

- ・ 営業職に女性はほとんどいない
- ・ 課長以上の管理職は男性が大半を占めている

などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。

Ⅱ「町民ひとりひとりがいきいきと働くことのできる環境づくり」

本町では、人口減少の深刻化や少子高齢化が進み、共働き率も高いことから、地域の活力を高め、経済循環を維持する上で、性別に関わりなく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が求められています。

これらの真の実現に向けて、男性の働き方、暮らし方の見直しは欠かすことが出来ず、男性中心型労働慣行等を見直し、職場、地域、家庭等あらゆる場面においての意識改革を進める必要があります。企業や農林水産業・商工業等の自営業など、働く場における男女平等を啓発するとともに、共にいきいきと働き、子育てや介護等ができるよう、男性の家事・育児・介護等への参画を促進することが求められます。働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取組みを進め、併せて、雇用の場における均等な機会と待遇の確保、女性の活躍の推進、働きやすい多様な就業形態の推進を実現します。

(1)関係法令の周知

一般的に男女雇用機会均等法と呼ばれる「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）」は、平成9年改正において、性別を理由とする差別を明確に禁止し、平成18年改正では婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止が盛り込まれました。

平成27年8月には女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務付ける、「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）」が成立し、男女共同参画社会の実現に向け、新たなステップに入っています。

これら法制化されている内容を広く周知することで、その意義を知り、日々の生活に生かすことが求められます。

◎私たちの取り組み

- ・研修会や広報等により関係法令について学びましょう。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆関係法令の周知 男女雇用機会均等法や、女性活躍推進法をはじめとする各種法令、計画等の周知	産業振興課、企画政策課、教育委員会
◆職業に対する情報の提供 情報提供や各種機関との情報交換	産業振興課、教育委員会

(2) 女性の就業に対する適正評価と人材の登用

適正な労働報酬の確保等の就業条件はもちろんのこと、適切な労働時間や休日の確保により充実した労働環境づくりが求められます。女性の活躍推進は、あらゆる面において持続的成長のために不可欠であることから、女性が責任ある立場で活躍することを積極的に推進します。

◎私たちの取り組み

- ・本人の意向を尊重しつつ、女性の管理職登用を進めましょう。

◎行政の取り組み

◆労働条件の実態調査の実施 各事業所等の実態調査の実施、情報交換の充実	産業振興課
◆モデル事業所等の認定、事例紹介 県と連携し、優良企業をモデル事業所に認定、事例紹介等の情報提供	産業振興課
◇研修機会・職域、雇用・昇任におけるポジティブ・アクション[積極的改善措置]の推進	産業振興課
◆男女賃金価格差の実態把握と改善 各企業の実態調査から、格差のある企業の改善の呼びかけ	産業振興課
◇職員研修の充実 ハラスメント防止に向けた研修の実施	総務課
◇個人の意欲と能力を活かすことのできる職場環境づくり 性別にとらわれない事務分担や昇任システムの確立、女性職員の研修の充実	総務課

(3) 農業を含むあらゆる産業における女性の働きやすい環境づくり

女性活躍推進法で定められる大企業の一般事業主行動計画のみならず、あらゆる産業、企業等においても女性が活躍できる環境整備が進むよう、取り組みを進める必要があります。

企画やデザイン等をはじめ、企業のあらゆる事業活動へ女性の参画を促進するとともに、特に本町においては、農業や6次産業等における女性の活躍、起業活動等は目を見張るものがあることから、その特性を生かし、更なる活躍に向けた環境づくりを推進します。また、建設業などこれまで女性の進出が少なかった分野への職域を拡大するための就業環境整備の支援を進めます。

◎私たちの取り組み

- ・得意分野で自分の持つ力を精一杯発揮しましょう。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆女性への技術研修・経営研修会の開催	産業振興課
◆各種能力開発支援 労働者の能力向上、再就職のための能力開発支援	産業振興課
◆家族経営協定の普及促進 農業・自営業における家族経営協定やヘルパー制度の普及促進	産業振興課
◆研修機会・職域の拡大の啓発 個性・特性を伸ばす研修の実施、職域の拡大の啓発	産業振興課
◆労働時間短縮の推進 男女とも家事・育児に参加できる多様な勤務形態の普及・推進、ゆとりある労働時間の設定促進	産業振興課
◆子育て・介護支援策の充実 子ども・子育て支援事業計画に基づき、子育て・介護支援策の充実による働く女性・共働き家庭の支援	健康福祉課
◆起業家の育成・支援	産業振興課
◆企業誘致・既存企業の育成 就業先の確保、事業所案内等の情報提供	産業振興課
◆NPO、ボランティア組織の育成 町民の新たな自発的活動の推進、支援	企画政策課
◆付加価値型農業の推進 農家レストラン、直売所等のグリーンツーリズム活動支援、新たな事業の掘り起こし	産業振興課
◆女性活躍推進法に定める特定事業主行動計画の着実な推進	総務課、産業振興課

(4) ハラスメントの防止及び対策

セクシュアルハラスメント³やマタニティハラスメント⁴、パワーハラスメント⁵、モラルハラスメント⁶などの様々なハラスメントを防止するため、事業主や管理職等の認識を向上させるとともに、相談窓口の周知を図り、その防止対策を徹底します。

◎ 私たちの取り組み

- ・ハラスメントと受け取られないよう改めて認識を持ちましょう。
- ・ハラスメントは、受け手側の認識が重みをもつことを意識しましょう。

◎ 行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆事業所対象のセクシュアル・ハラスメント研修の開催 商工会との連携による事業主、雇用者を対象とした研修会の開催	産業振興課
◆ハラスメントに関する相談窓口の設置促進 各事業所におけるハラスメントに関する相談窓口の設置促進	産業振興課

(5) ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりの推進

就業は生活の経済的基盤ですが、長時間勤務の実態や年次有給休暇取得率の低迷など課題が解決されない実態があります。「仕事と生活の調和」に向けた柔軟な働き方の実現や男性の子育てや介護等への参画が喫緊の課題と言えます。ワーク・ライフ・バランスを推進することで、家族と触れ合う時間を増やし、男性の家事・育児・介護等への参画を促します。また、自己実現の時間が得られることによって心身ともにより充実して仕事に取り組むことができ、仕事の生産性を高めることも期待できます。

³ 性的嫌がらせ。職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けること、又は、職場において行われる性的な言動により労働者の就業環境が害されることを意味します。(雇用機会均等法11条1項)

⁴ 妊娠・出産・産休・育休などを理由として解雇やパートへの契約変更等の不利益な取扱いをうけることいいます。

⁵ 職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

⁶ 主に言葉や態度によって、巧妙に人の心を傷つける精神的暴力です。身体的暴力だけでなく、無視などの態度や人格を傷つけるような言葉など、精神的な嫌がらせ・迷惑行為を含みます。

◎私たちの取り組み

- ・毎月第3日曜日は「家庭の日」として、家族との時間を共有しましょう。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆ファミリー・フレンドリー企業の普及 優遇措置等の周知、普及促進	産業振興課
◆結婚・出産退職等の慣習の是正 結婚・出産後も働きつづけられる雇用環境づくり	産業振興課
◆育児・介護休業制度の普及 従業員等への制度の周知・普及、事業所への周知	産業振興課
◇子育て・介護支援策の充実 子ども・子育て支援事業計画に基づき、子育て・介護支援策の充実による働く女性・共働き家庭の支援	健康福祉課
◆職場環境の改善に関する情報提供 快適な職場環境の構築に関する情報提供・取り組み実例紹介	産業振興課
◇労働時間短縮の推進 男女とも家事・育児に参加できる多様な勤務形態の普及・推進、ゆとりある労働時間の設定促進	産業振興課

(6) 男性の家事・育児・介護への参画の促進

これまでの長時間労働等の男性中心型労働慣行を見直し、家族との触れ合いや男性の家事・育児・介護への参画を促進することで家庭内における男女共同参画を推進する必要があります。家事・育児・介護等における実体験は業務上でも視野の拡大や多様な価値観を持つことで、より有効に作用することから、社会全体でその機運を醸成する必要があります。男女双方の固定観念の払拭と意識改革が求められることから、社会全体の取り組みとして、町のみならず国を挙げての対策が必要です。安心して子育てや介護をしながら働き続けることができるよう、子育て支援対策及び介護支援対策の拡充を推進します。

◎ 私たちの取り組み

・役割分担をすることで相互理解を深めましょう。

◎ 行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◇ 育児・介護休業制度の普及 従業員等への制度の周知・普及、事業所への周知	産業振興課
◇ 子育て・介護支援策の充実 子ども・子育て支援事業計画に基づき、子育て・介護支援策の充実による働く女性・共働き家庭の支援	健康福祉課

○ 数値目標

■ 男性の育児休業取得率 13%

国 第4次男女共同参画基本計画より

Ⅲ「町民ひとりひとりが共に手を携え参画する魅力あるまちづくり」

男女共同参画の考え方を広めていくには、地域、企業、行政、関係機関が連携し、町民一人ひとりが共に手を携えて、あらゆることに取り組む必要があり、バリアフリーやユニバーサルデザイン⁷の視点に立った、すべての町民が暮らしやすい環境づくりが求められます。性別や世代、国籍、人種、居住地域からなる価値観の違いを個性ととらえ、互いを尊重し合える感覚を養うことで、町民のネットワークの幅を広げ、魅力のあるまちづくりを推進します。

(1) 地域活動における男女共同参画の推進

平成27年度に実施した町民意識調査の結果、地域活動に女性の参加が少ないという意見が多数ありました。本町では若者の都市部への人口流出や高齢世帯の増加に連動して、地域活動に必要な担い手の減少や、その担い手と構成員の高齢化が顕著となっており、地域活動の中核に女性がいる例は依然として少ない状況にあります。

平成27年度からは地区コミュニティセンターを核とした町民主導の地域づくりの取り組みが進められています。このような町民の自発的で主体的な地域への取り組みに対し支援を行い、地域活動に積極的に参加できる体制づくりを推進します。

◎ 私たちの取り組み

- ・女性の地域活動への参加を積極的に進めましょう。

◎ 行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆町民が主体的につくる地域づくりの推進 地区コミュニティセンター活動、まちづくり助成事業等、地域の自発的、主体的活動や施設整備の支援	企画政策課

⁷ 施設や商品等について、年齢や障がいの有無などにかかわらず、利用しやすいデザインにするという考え方。

(2)意思決定の過程における男女共同参画の推進

町内会やPTAといった地域の団体や、町行政の各種審議会・委員会において、女性役員の任用の数値目標を設定し、女性の参画とリーダーシップ能力向上を促進します。

また、町民自らが考え、悩み、意見を発表し、解決する地域コミュニティを目指し、多様化する地域課題へ対応できる環境づくりの支援を行います。

◎私たちの取り組み

- ・性別や所属に関係なく、課題解決に向け、一人ひとりが力を出し合いましょう。
- ・企業において、意思決定をするような役職に積極的に女性を登用しましょう。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆地区コミュニティセンター役員および各種地域役員への女性参画に対する意識改革 各種役員への女性参画の意識づくり、講座等を通じた女性リーダーの育成、家族の意識改革	教育委員会、企画政策課
◆各種審議会・委員会等への女性役員の積極的な登用 町政に係る各種審議会・委員会等の女性役員の任用を40%にするためのポジティブ・アクション[積極的改善措置]の検討	全庁
◆先進事例派遣事業の推進 視野の拡大、今後の活動のための先進地の視察、事例紹介	企画政策課
◆女性参加のまちづくり座談会の開催	企画政策課

(3)高齢者・障がい者・外国人等の多様な人材の社会活動への参画促進

高齢者の地域活動やボランティア活動、NPO活動への参加、就業や起業などあらゆる分野への社会参画を促進します。また、障がいの有無に関わらず個人の意欲と能力を発揮できる地域を目指します。さらには、町内外の外国人と町民の交流の機会を設け、相互理解を深めることで、生活しやすいまちづくりを行います。

◎私たちの取り組み

- ・自分の住む地域のことや近所に住む人たちのことを知りましょう。
- ・地域で開催される地域行事やイベントに積極的に参加し、さまざまな人と交流を深めましょう。
- ・性別や世代、国籍、人種、居住地域の違いによって価値観が多様であることを理解し、尊重しあいましょう。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆各種交流会の開催 世代間・地域間における意見交換、知恵や技術の伝承、後継者の育成、情報交換のための交流会の開催	教育委員会、産業振興課、健康福祉課
◇性別にとらわれない学校・地域における伝統・文化の伝承 子どもたちへの伝統・文化を伝承する際の、性別にとらわれない視点の導入	教育委員会、企画政策課
◆各種イベントの開催 さくらまつり、紅花まつり、鮎まつり、そばまつり、産業フェア等のイベントの開催・支援	産業振興課
◇付加価値型農業の推進 農家レストラン、直売所等のグリーンツーリズム活動支援、新たな事業の掘り起こし	産業振興課
◆国際交流推進 外国人との相互理解を通じた交流や相談、生活しやすいまちづくりの推進、中高生の国際交流事業の実施	企画政策課、町民課
◆元気な高齢者の生きがいづくり支援 シルバー人材センター等活動支援	健康福祉課

○数値目標

■各種審議会、委員会等の女性委員任用率 40%(H26:21.3%)

※ただし、専門的な知識、経験を有する者が他に得られない場合その他特別の事情があると認められる場合は、この限りではない。

IV 「町民ひとりひとりが安全安心な生活ができる仕組みづくり」

生活状況やライフステージ、抱える問題などによって、町民一人ひとりの安全で安心した暮らしは異なります。町民一人ひとりが自立し、生涯にわたり健康で安全かつ安心して生活を送ることのできる環境づくりを推進します。

(1) すべての町民に対するあらゆる暴力を防ぐ環境づくりの推進

夫婦間または恋人間、親子間など親しい間柄の暴力は「ドメスティック・バイオレンス (DV)⁸」と総称されており、その認知は全国的に広まってきています。

また、近年、若年層においても交際相手からのDV、いわゆる「デートDV⁹」の被害も深刻化しており、中には命の危険につながる重大な事件に至る可能性もあります。DV以外にも性犯罪やストーカー被害など住民を脅かす暴力が全国的に問題になっています。

しかし一方で、これらの問題は「家庭内の問題」という誤った認識や、被害者保護のための制度が十分整備されていないことにより、泣き寝入りのような状況になるケースがあります。これらの行為がどういうものなのかを知り、犯罪であるとの認識を広める活動が必要であり、被害者の保護や救済、さらには未然に防止するための対策の充実が求められています。

◎私たちの取り組み

- ・DVと言われる行為がどういうものか調べてみましょう。
- ・「DVかも」と思ったら一人で悩まず、町の相談窓口を訪ねてみましょう。

⁸ 一般的には「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあつた者から振られる暴力」をいいます。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(平成13年法律第31号。以下「D防止法」という。)」では、配偶者からの暴力を「配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であつて生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下「身体に対する暴力等」という。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。」と定義しています。

また、平成25年の法改正により、生活の本拠を共にする交際をする関係にある相手からの暴力についてもこの法律の対象となりました。

⁹ 婚姻関係にない交際相手からの暴力。例えば、貸したお金を返さない、携帯を勝手に見る、大声で怒鳴る、友人関係を制限するなど、相手の人権を無視した行為をいいます。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆DVについての情報提供 「DVとは何か」を知るための情報提供	企画政策課、教育委員会、健康福祉課
◆DVに関する実態調査 暴力についての町民の認識や実態を把握するための調査の実施	企画政策課、健康福祉課
◆相談窓口の設置 DV・性犯罪・ストーカー対策・子育て・健康等の一本化した相談窓口の設置	健康福祉課
◆DVシェルター(保護施設)の紹介 暴力から保護・隔離するための施設の紹介	企画政策課、健康福祉課
◆関係機関との連携 被害者の発見から、立ち直りまでの支援に関わる関係所管との連携	企画政策課、健康福祉課

(2)ライフステージに応じた町民の健康への支援

心身共に健康であることは生涯を通じて重要なテーマであり、自身の健康状態を把握し自己管理を行うために十分な知識が必要となります。特に、女性特有の「妊娠・出産に伴う機能」などに関する健康上の問題への理解は、偏りや誤解が生じやすく、「性」と「生殖」に関する正しい知識の普及啓発が不可欠です。また、ライフステージごとの健康づくり支援や、相談機能の充実によるサポート体制を整える必要があります。

◎私たちの取り組み

- ・(夫婦・カップルのみなさんへ)パートナーとライフプランについて話し合ってみましょう。
- ・自分の体のことをよく知り、生涯を通じた健康づくりを考えてみましょう。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆ <u>リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)¹⁰の保障推進</u> 女性の性と生殖に関する健康と権利に対する意識啓発	健康福祉課
◆ <u>老後も安心して暮らせる健康づくり支援</u> 健康な体づくりのための人間ドッグ・検診、健康相談の充実	健康福祉課
◇ <u>相談窓口の設置</u> DV・性犯罪・ストーカー対策・子育て・健康等の一本化した相談窓口の設置	健康福祉課
◆ <u>薬物乱用・喫煙・飲酒への対策</u> 特に未成年の薬物乱用・喫煙・飲酒の防止のための知識の普及・啓発、アルコール依存症対策の実施	健康福祉課

(3)生活上様々な困難を抱える人々への支援

一人暮らしの高齢者世帯やひとり親世帯、町内在住の外国人、障がい者、生活困窮者、失業者など、生活上の困難に直面している人や世帯が、社会から孤立することなく、安心して暮らし続けることができるよう、地域での支え合いや必要に応じた経済的な支援策、相談窓口の設置、情報提供体制の整備を行います。

◎私たちの取り組み

- ・地域内に孤立者が出ないように、オープンな社会を心がけましょう。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆ <u>公共施設のバリアフリー等の推進</u> 公共施設におけるバリアフリー、トイレやベビーベッドの充実	全庁
◆ <u>子どもや高齢者にやさしいまちづくりの推進</u> 公園・児童遊具、歩道、公共住宅等使いやすい施設づくりの推進、交通システムの確立	全庁
◆ <u>イベントの際の託児所設置</u> 講演会・イベント開催時の託児所の設置	全庁
◆ <u>相談窓口の設置</u> 福祉相談、町民生活相談などの相談窓口の設置	健康福祉課、町民課

¹⁰女性は妊娠や出産のための仕組みが備わっているため、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面します。女性の人権の重要な一つとして認識され、いつ何人子どもを産むか産まないかの自由、安全で満足のある性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれます。

(4)防災・災害対策の分野における男女共同参画の推進

本町では平成23年の東日本大震災に続き、平成25年と平成26年には2年連続の豪雨により洪水や土砂崩れ、家屋倒壊など町全体に渡り甚大な被害が及びました。自然災害だけでなく火の不始末による民家の火事や山林火災、屋根の雪下ろしの事故などの人災も近年増加傾向にあります。自然災害や人災から身を守るには、自らが積極的に防災に取り組むことはもちろん、常日頃の地域でのつながりや支え合いが重要となります。

また、避難所が開設されるような大きな災害の際には、性に関わる問題や犯罪が起きやすくなるため、いざという時に迅速かつ適切な行動がとれるよう、前もって地域での見守り体制やルール作りに取り組む必要があります。

◎私たちの取り組み

- ・家族や近所で災害の際にとるべき行動・連絡手段・約束事について話し合っておきましょう。
- ・防災のための自助・共助・公助の考え方について調べてみましょう。

◎行政の取り組み

具体的な施策	担当課
◆防災訓練の実施	総務課
◆男女共同参画の視点を持った白鷹町防災計画の策定	総務課
◆地域の自主防災組織や消防団の活動支援	総務課
◆高齢者見守り体制の構築	健康福祉課

○数値目標

■特定健診の受診率 60%(H26:57.4%)

第4章 計画の推進

男女共同参画社会の実現のためには、町民一人ひとりが男女共同参画についての理解を深め、家庭・職場・学校・地域で意識的に行動をしていくことが重要です。

また、町民の行動を促進するために、町のみならず、国や県、企業や関連団体が主体的に関わり、相互に連携し、施策に取り組んでいきます。

(1) 全庁あげた計画の推進

男女共同参画推進にかかる施策は多岐に渡るため、庁内において関連部署の連携を図るとともに、男女共同参画社会をめざすという共通認識を持ち、施策を先導的に進めていく担当課のみではなく、全庁が一体となって計画の推進に努めます。

(2) 町民・企業との連携

男女共同参画社会の推進のためには、町民の立場に立って問題点を見つけ、町民や企業と協力して解決していかなければなりません。

町では、町報やホームページを通して、積極的な情報発信を行うとともに、男女共同参画に係る研修や講演会の開催により、町全体で意識の高揚に努めます。

(3) 国・県との連携

施策の円滑な推進のためには、町の取り組みだけでは不十分であり、国や県の多岐にわたる分野での施策展開が必要となります。それら関係機関と密に連携を図るとともに、積極的な協力要請、要望に努めます。

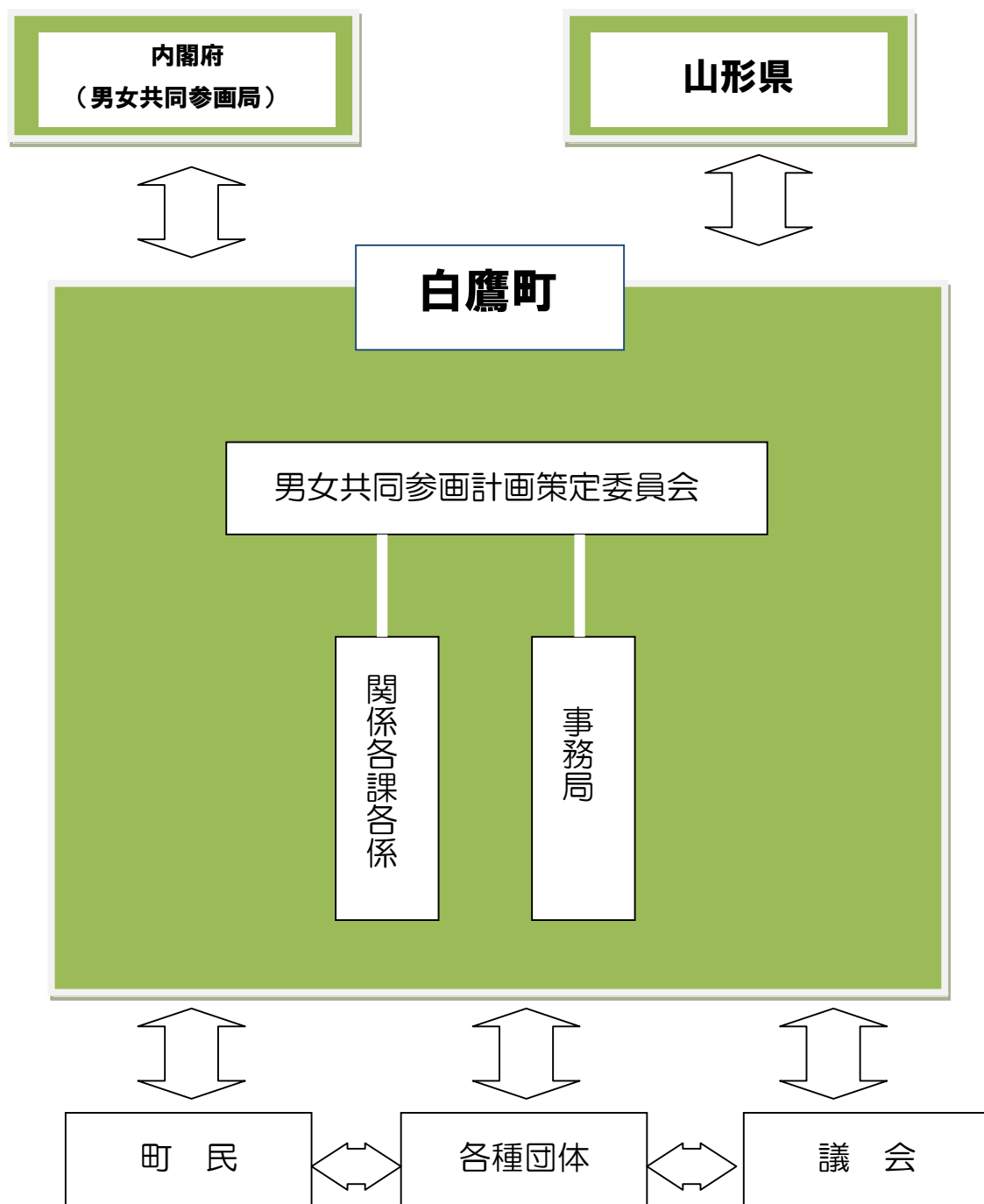
(4) 女性団体等関係機関との連携

地域課題が多様化する中、行政だけでは十分に対応しかねる課題解決のため、様々な分野で活躍している女性団体などの関係機関と連携した取り組みを推進します。

参考資料

- ◇ 計画策定体制図
- ◇ 策定経過
- ◇ 白鷹町男女共同参画計画策定委員会名簿
- ◇ 町民意識調査
- ◇ 関連法令

策定体制図



策定経過

年 月	実施内容	
平成 27 年 11 月	策定委員会委員公募	●
12 月	第1次白鷹町男女共同参画計画についての庁内評価	◇
平成 28 年 1 月	白鷹町男女共同参画推進本部設置	◇
1 月	町民意識調査	●
1 月	第1回策定委員会(第1次計画の振り返りについて)	●
1 月	第2回策定委員会(計画内容、キャッチフレーズについて)	●
2 月	町報2月号にて計画の中間報告	●
2 月	パブリックコメントの実施	●
2 月	男女共同参画計画・講演会開催	●
2 月	施策事業案について各課へ確認依頼	◇
2 月	第3回策定委員会(最終案について)	●
3 月	議会説明、意見聴取	◇
3 月	計画決定	◇

※●印は町民・町内の動き、◇印は庁内の動き。

◇白鷹町男女共同参画計画策定委員会名簿(敬称略・順不同)

いけだ ひろの
池田 弘乃

おおたき けんいち
大瀧 健一

せいの たかひろ
清野 隆博

まるかわ とみえ
丸川 富枝

さとう まりこ
佐藤 まり子

たかはし かおり
高橋 かおり

たかはし やすこ
高橋 康子

たけだ よしのり
竹田 良則

町民意識調査 調査結果

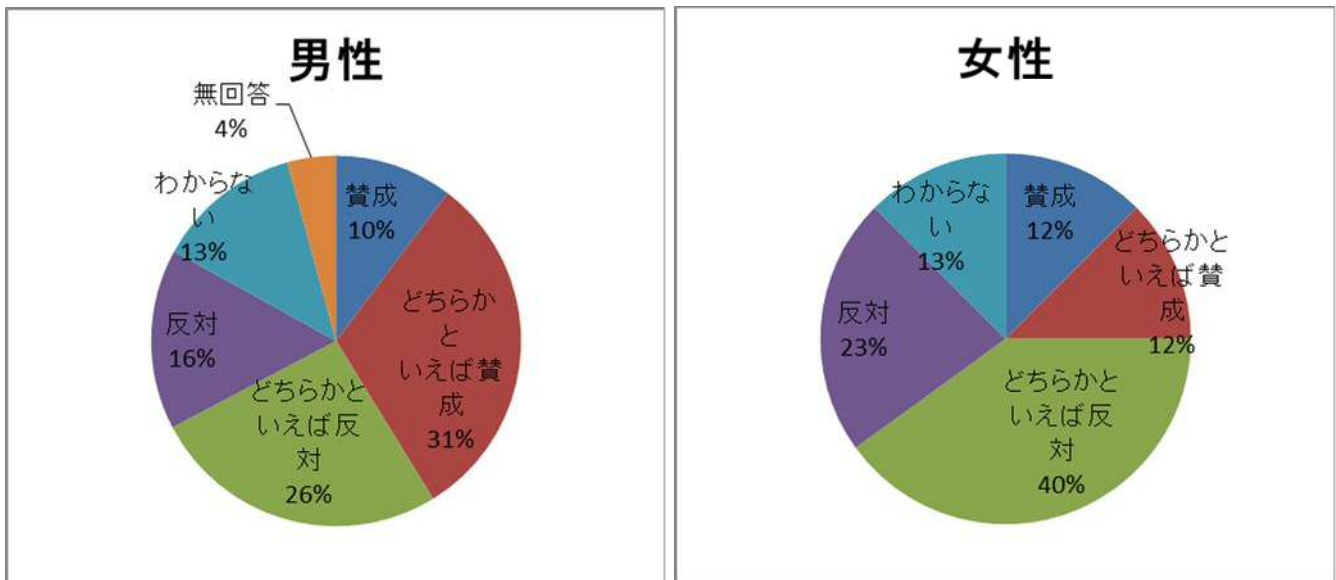
1. 調査概要

- ◆調査対象 20歳以上の町民 260人
- ◆調査期間 平成28年1月2日～1月9日
- ◆配布数 260枚
- ◆回収数 215枚
- ◆回収率 82.7%

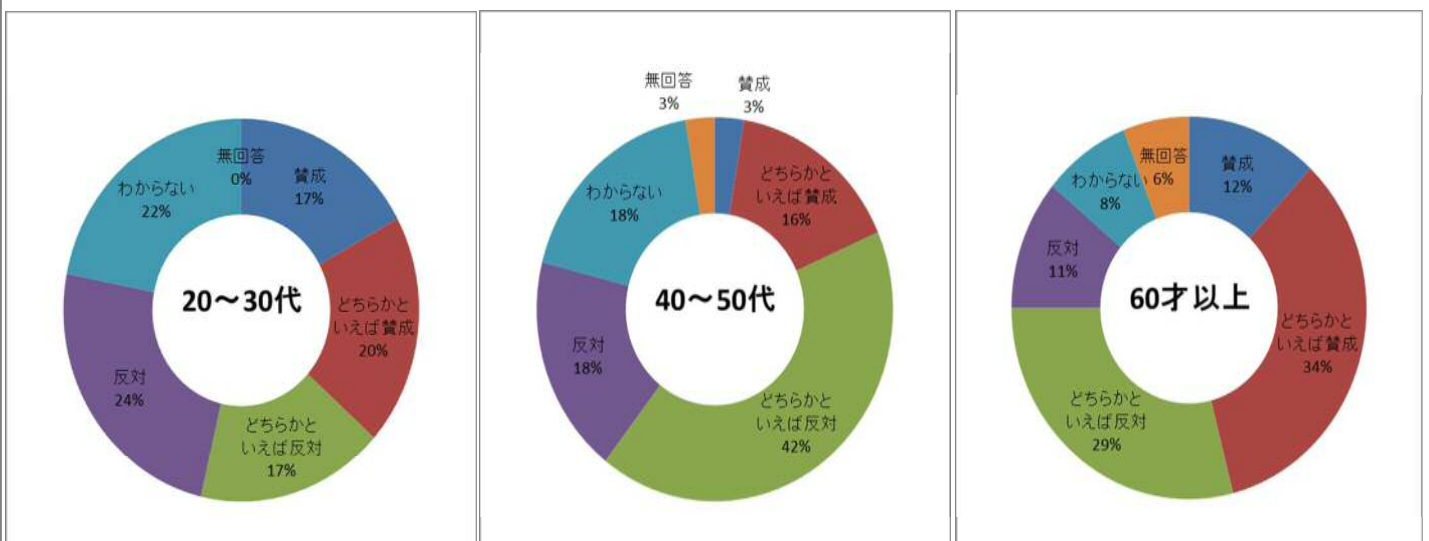
2. 調査結果概要

◆あなたは、「夫は働き、妻は家庭を守る」という考え方についてどう思いますか。
あなたの考えに近いものを選んでください。

(1) 性別による分析



(2) 年齢による分析



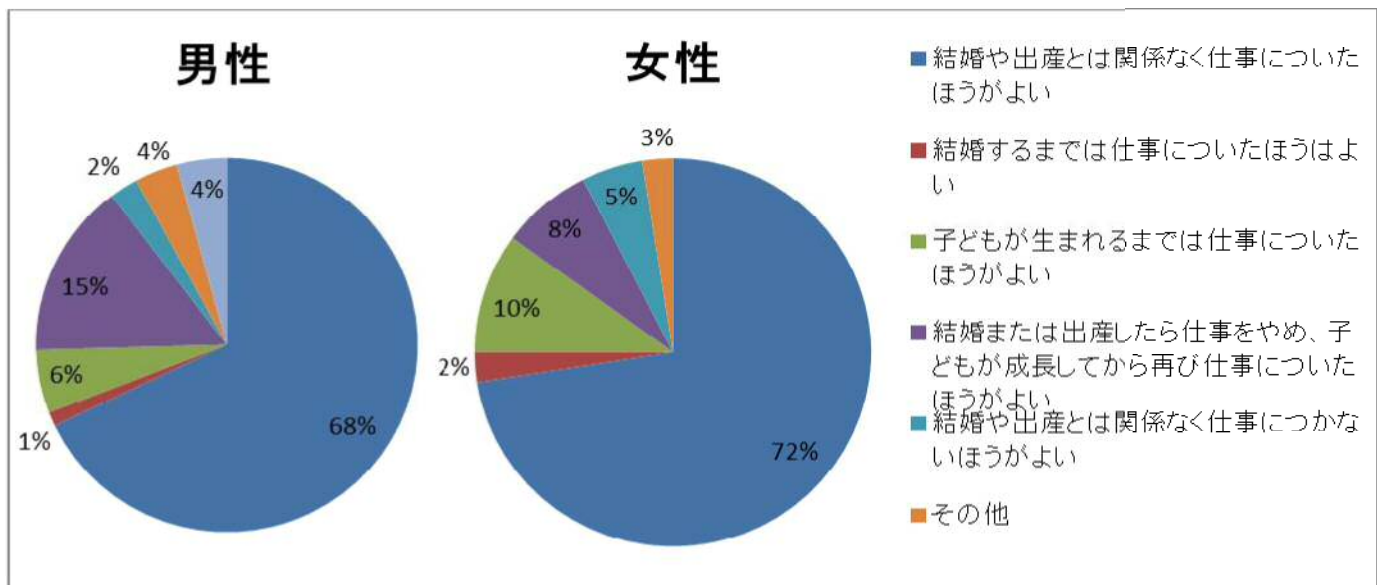
(3) 性別 × 年齢による分析

「夫は働き、妻は家庭を守る」という考えについて

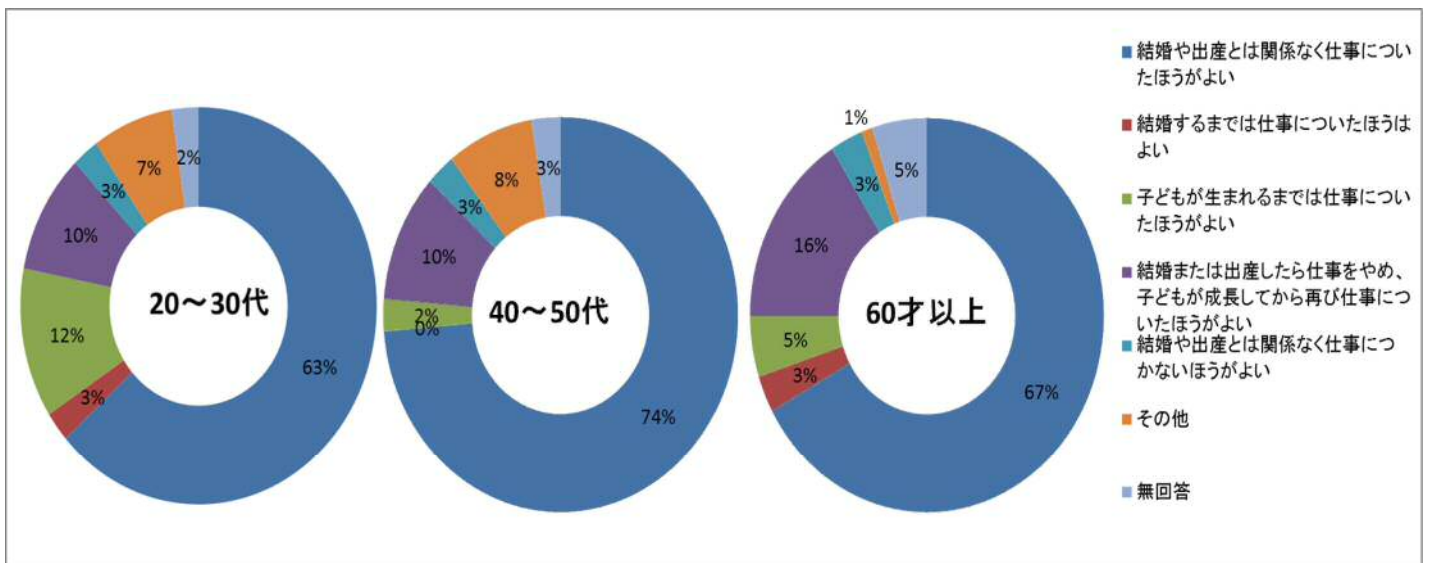


◆女性が収入のある仕事につくことについて、どう思いますか。

(1) 性別による分析

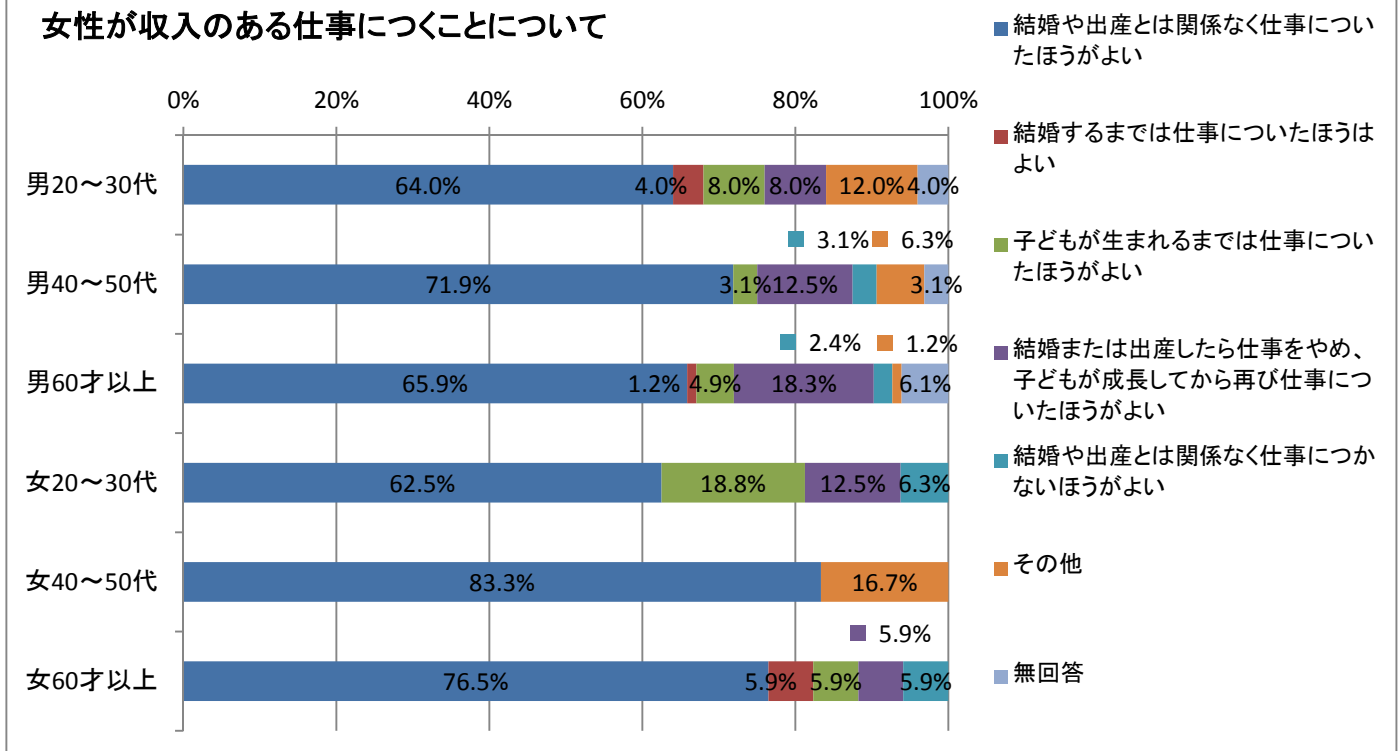


(2) 年齢による分析



(3) 性別 × 年齢による分析

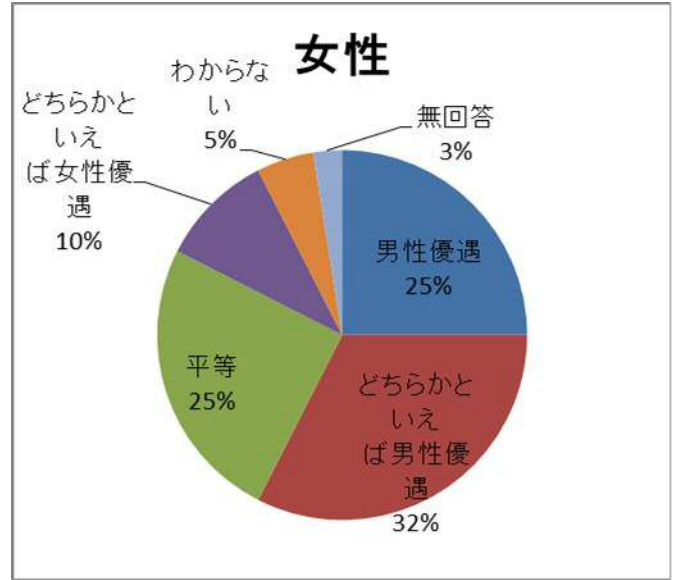
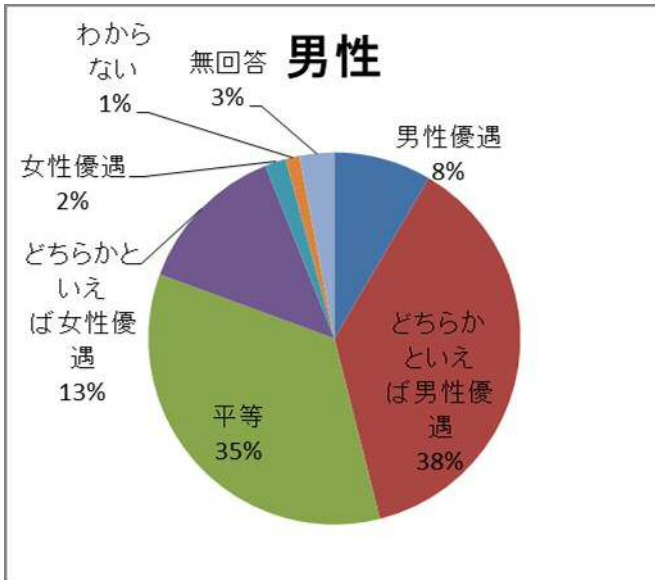
女性が収入のある仕事につくことについて



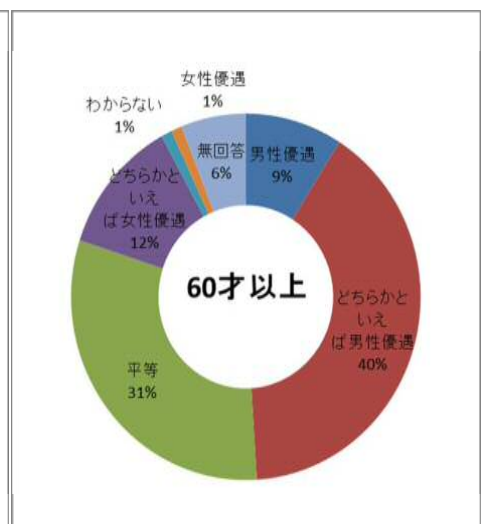
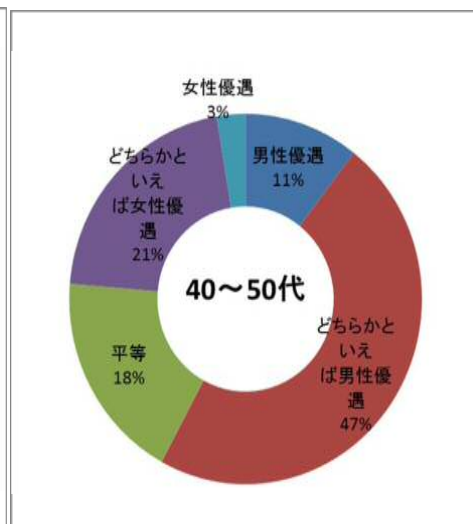
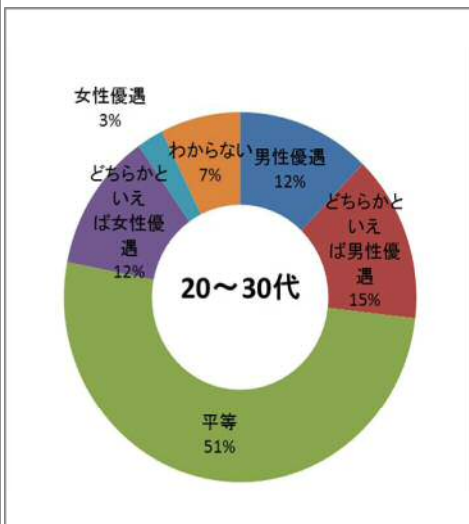
◆あなたは下記の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの考えに近いものを選んでください。

【家庭生活】

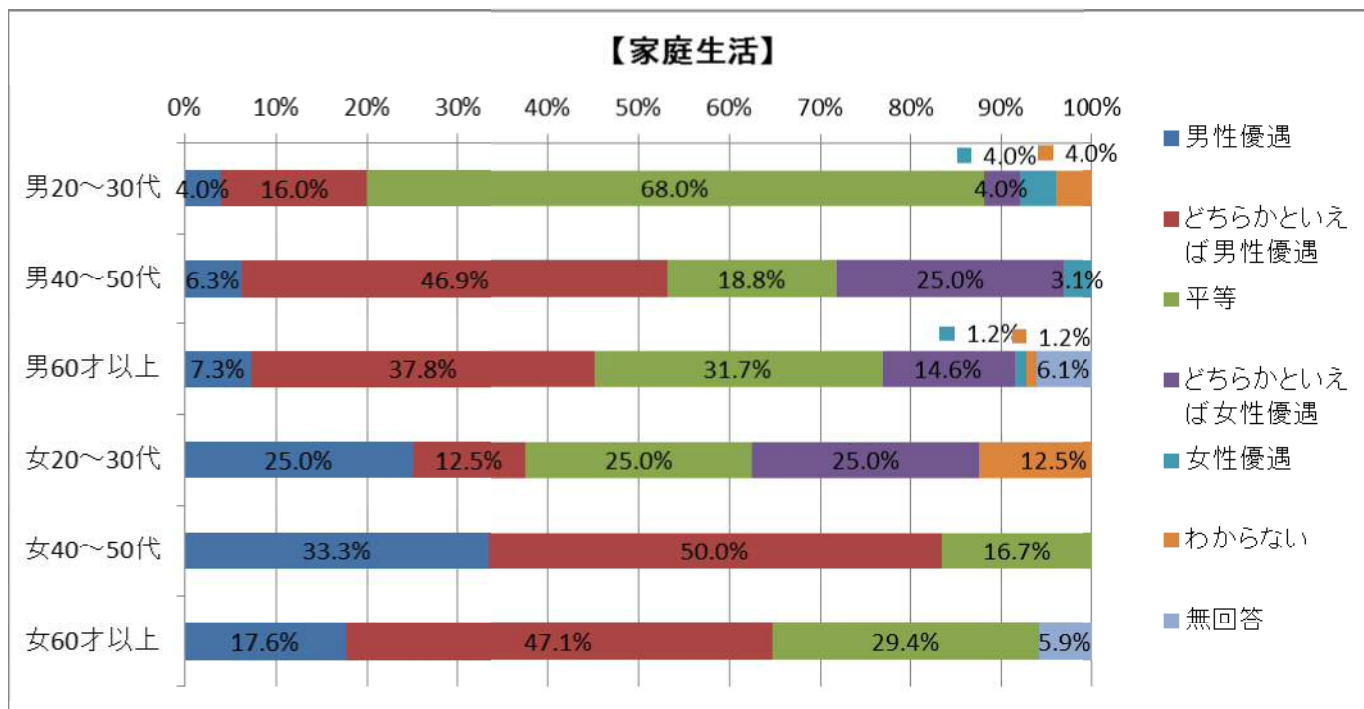
(1)性別による分析



(2)年齢による分析

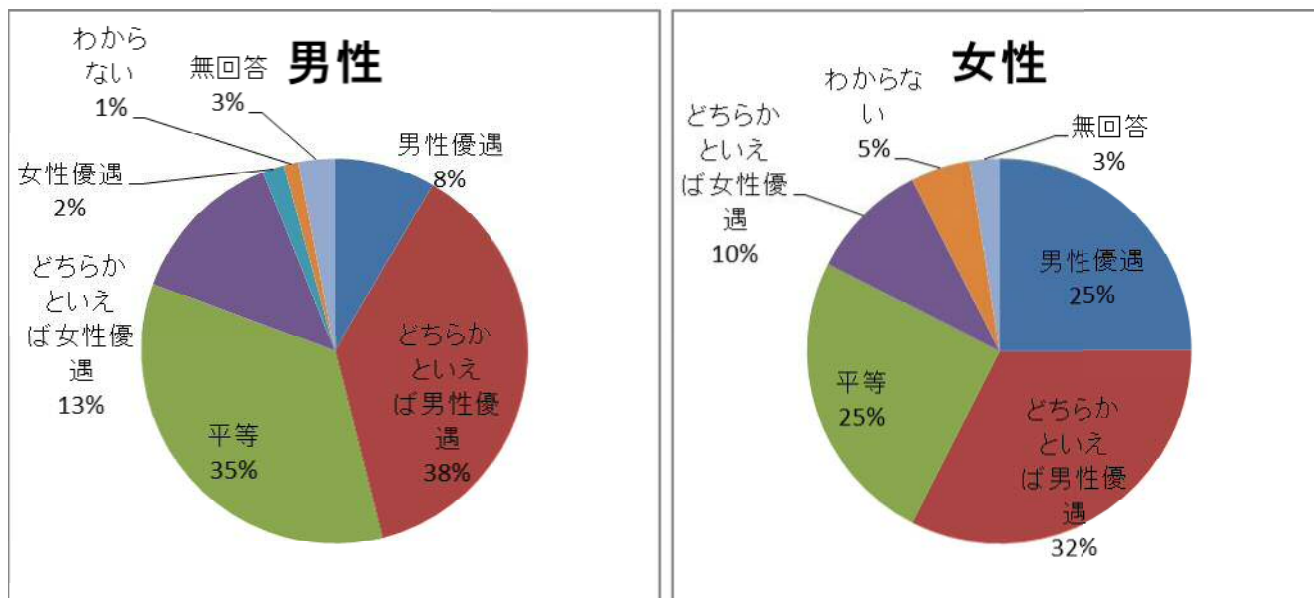


(3) 性別 × 年齢による分析

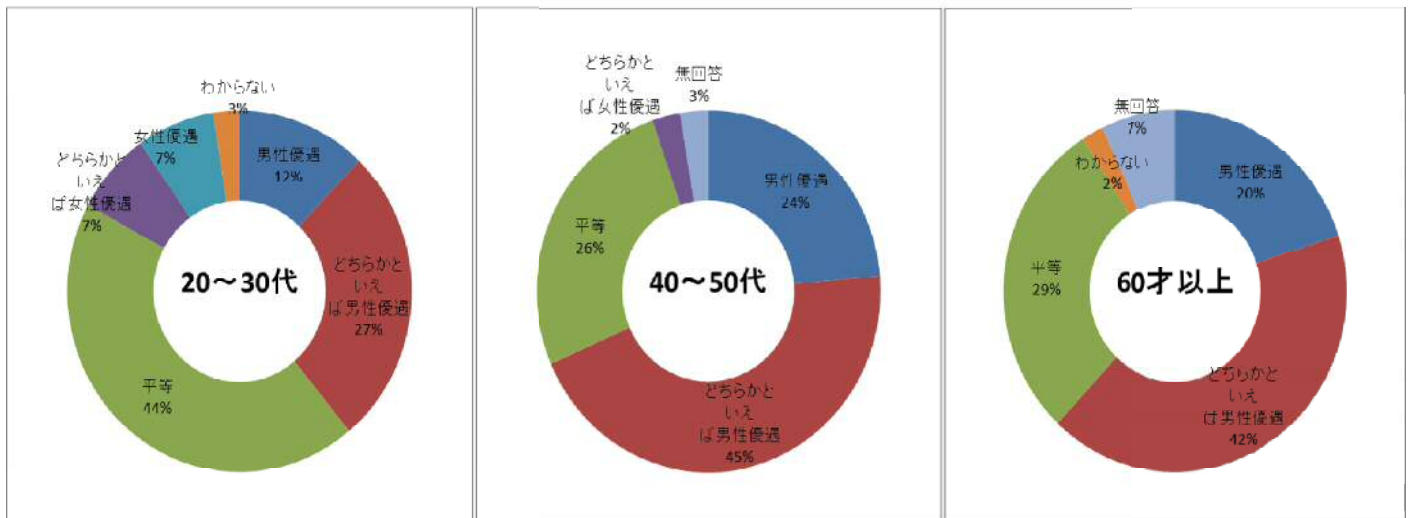


【職場】

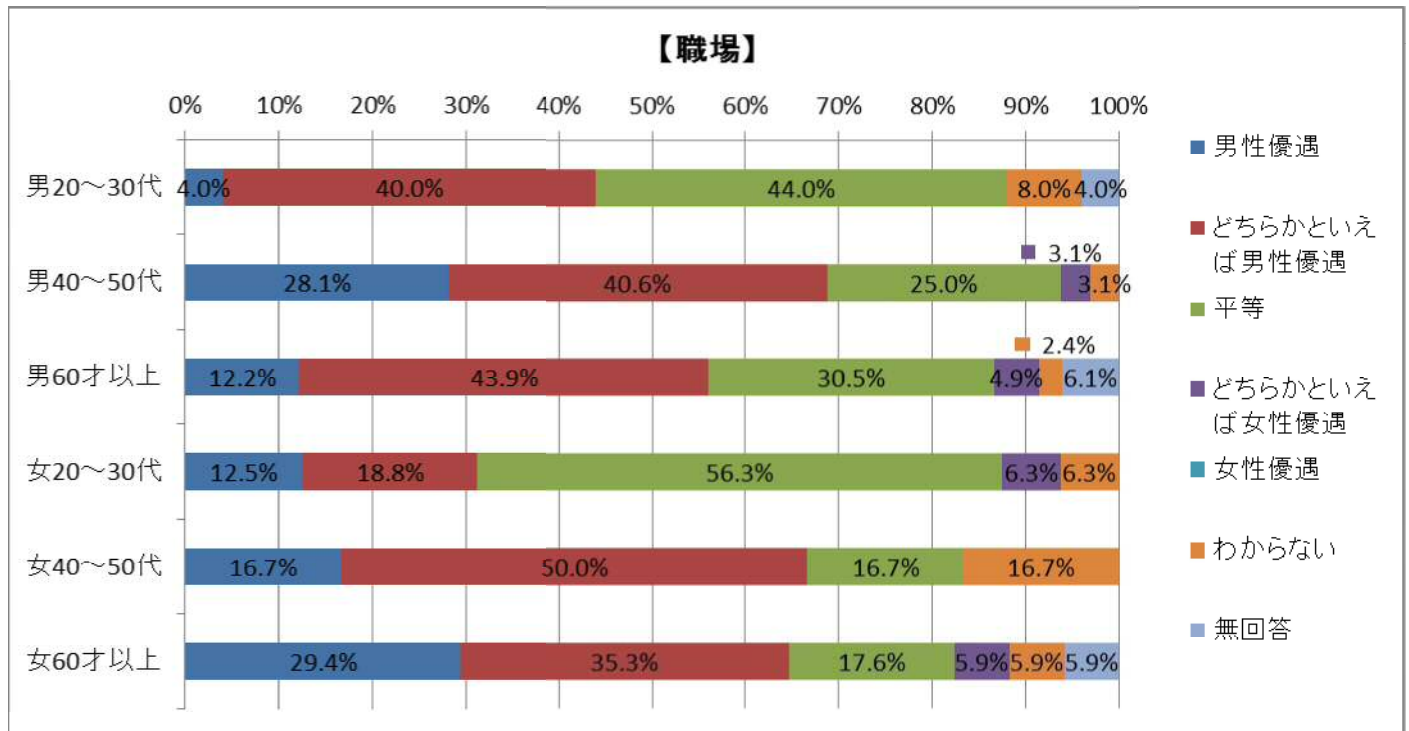
(1) 性別による分析



(2) 年齢による分析

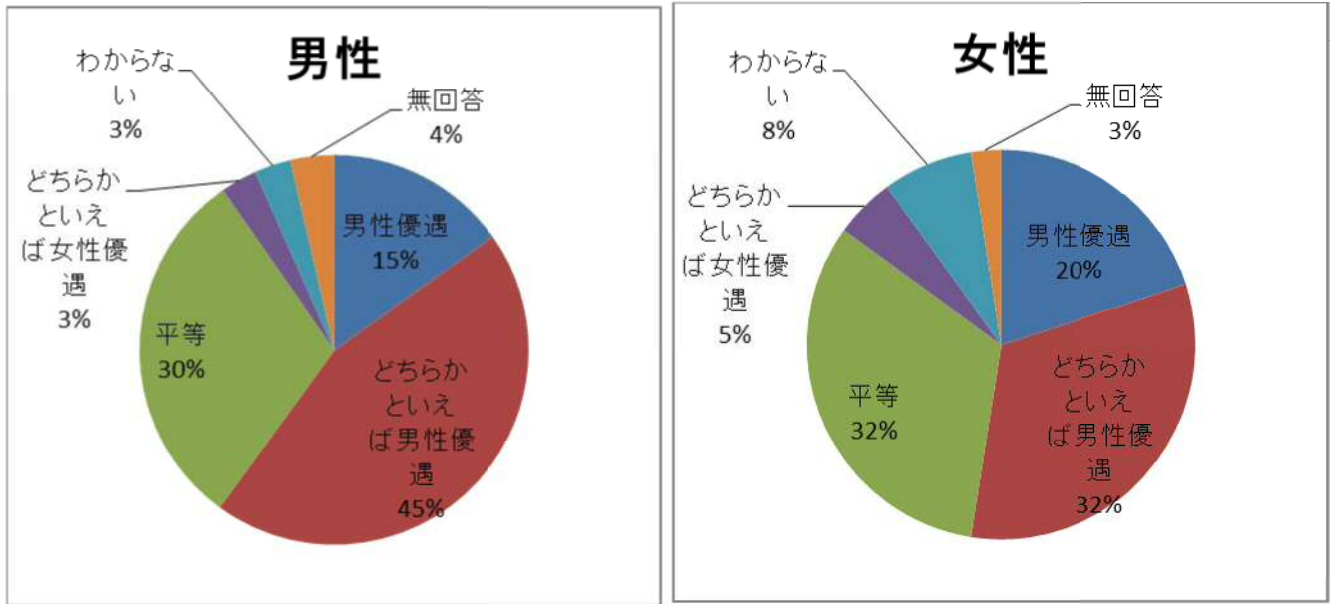


(3) 性別 × 年齢による分析

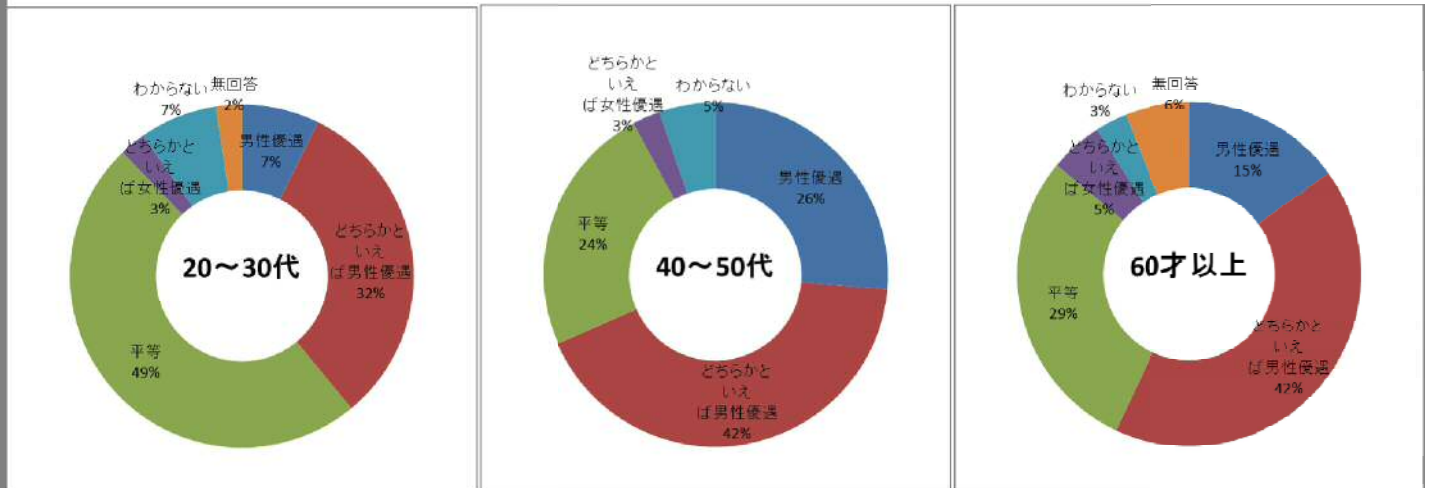


【地域活動の場】

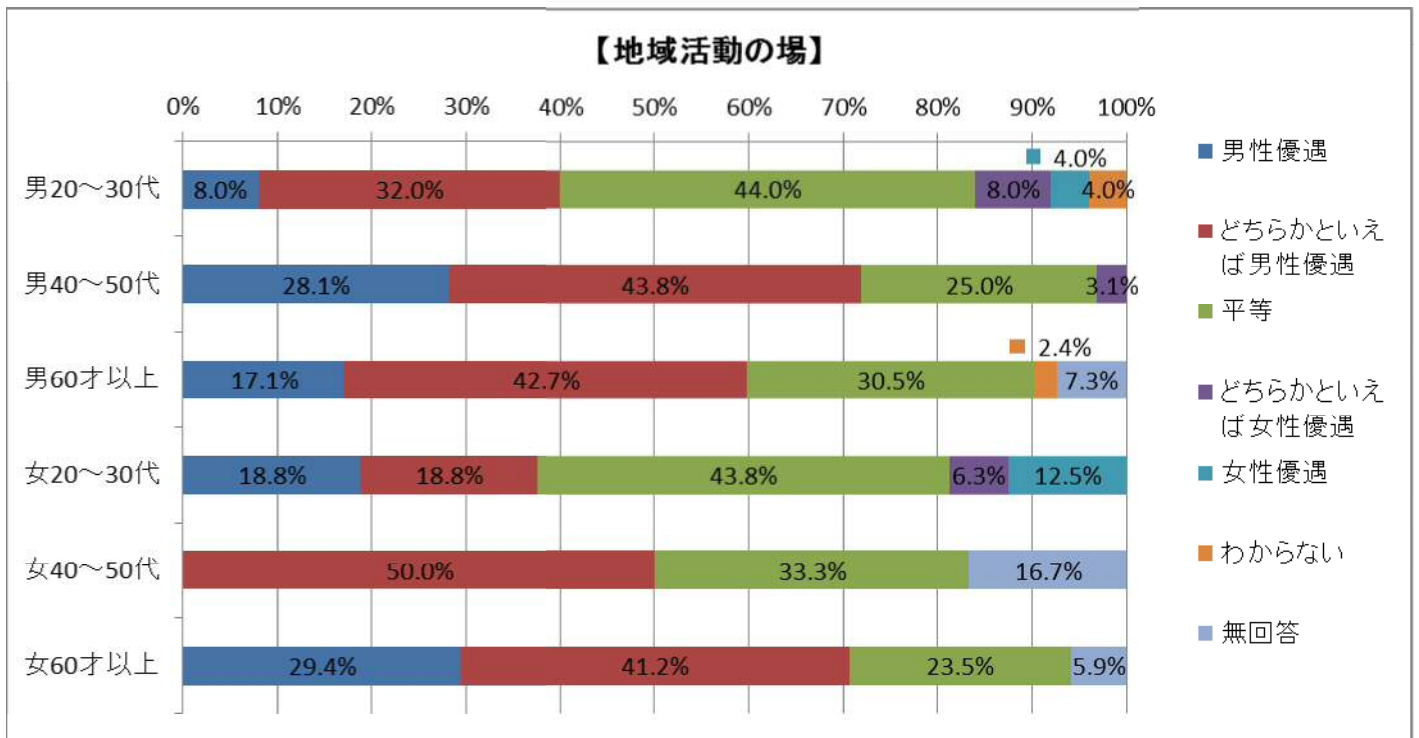
(1)性別による分析



(2)年齢による分析

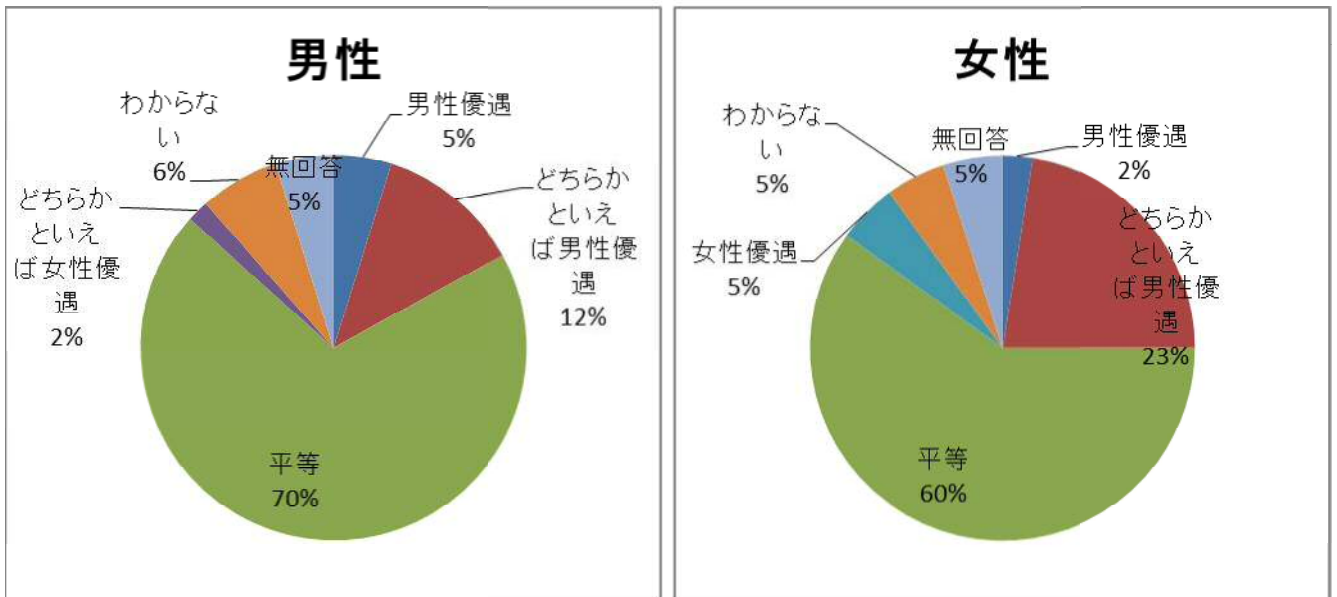


(3) 性別 × 年齢による分析



【学校教育の場】

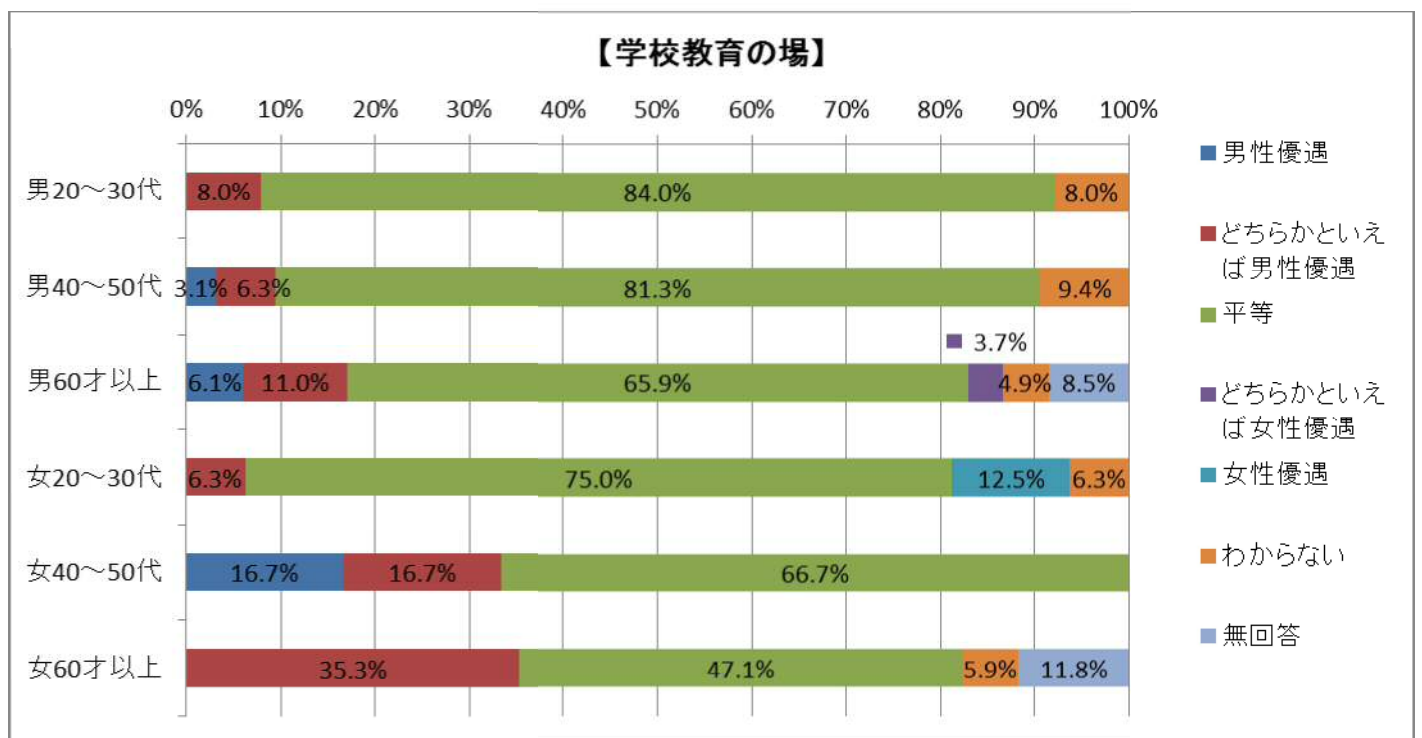
(1) 性別による分析



(2) 年齢による分析

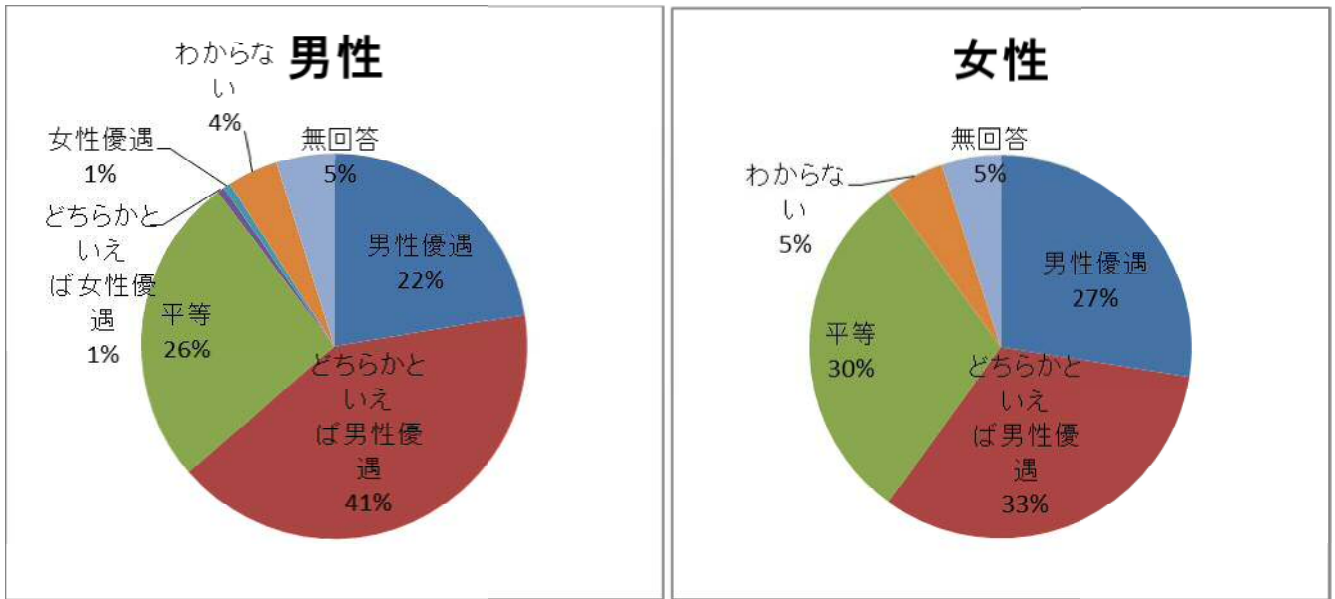


(3) 性別 × 年齢による分析

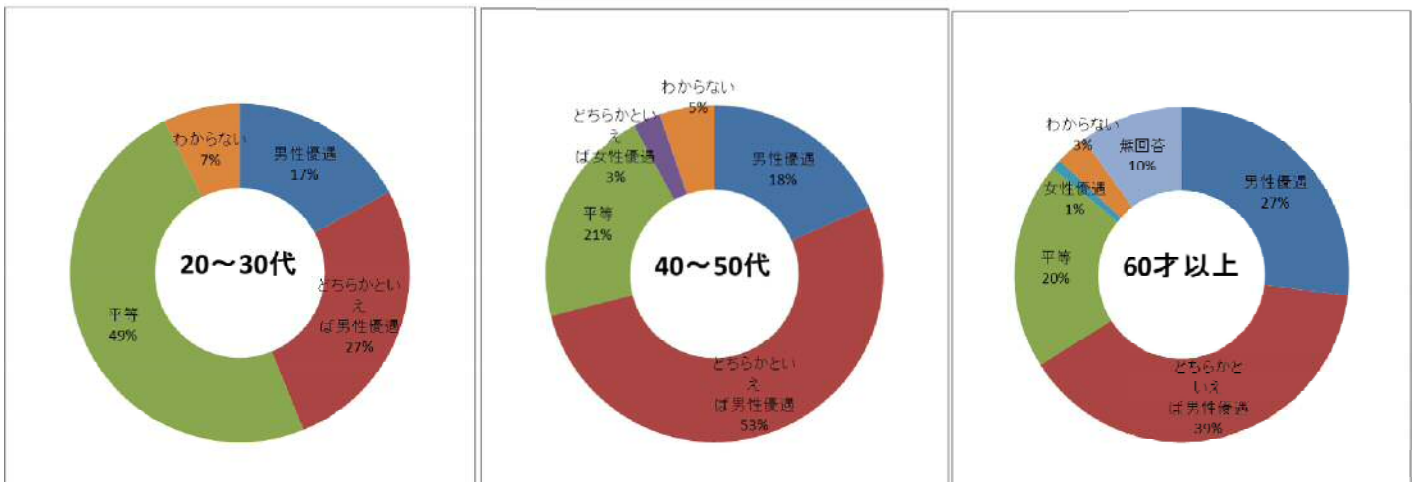


【政治の場】

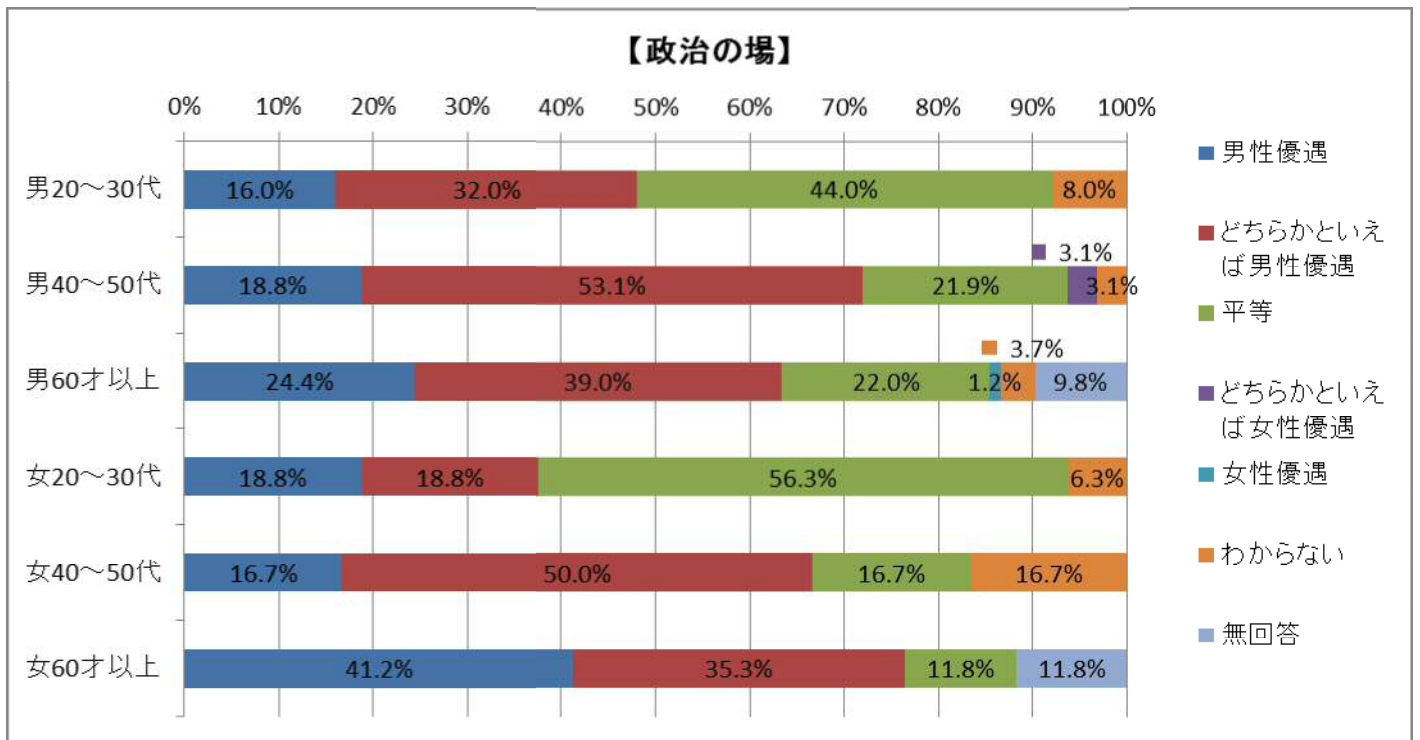
(1)性別による分析



(2)年齢による分析

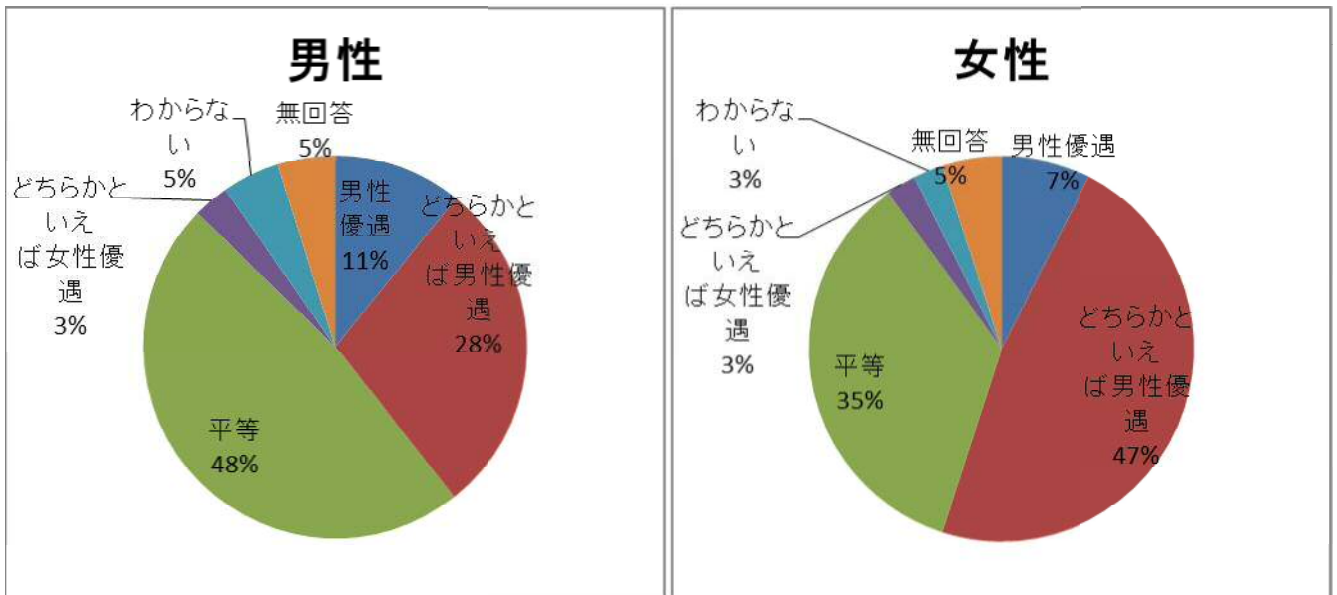


(3)性別×年齢による分析

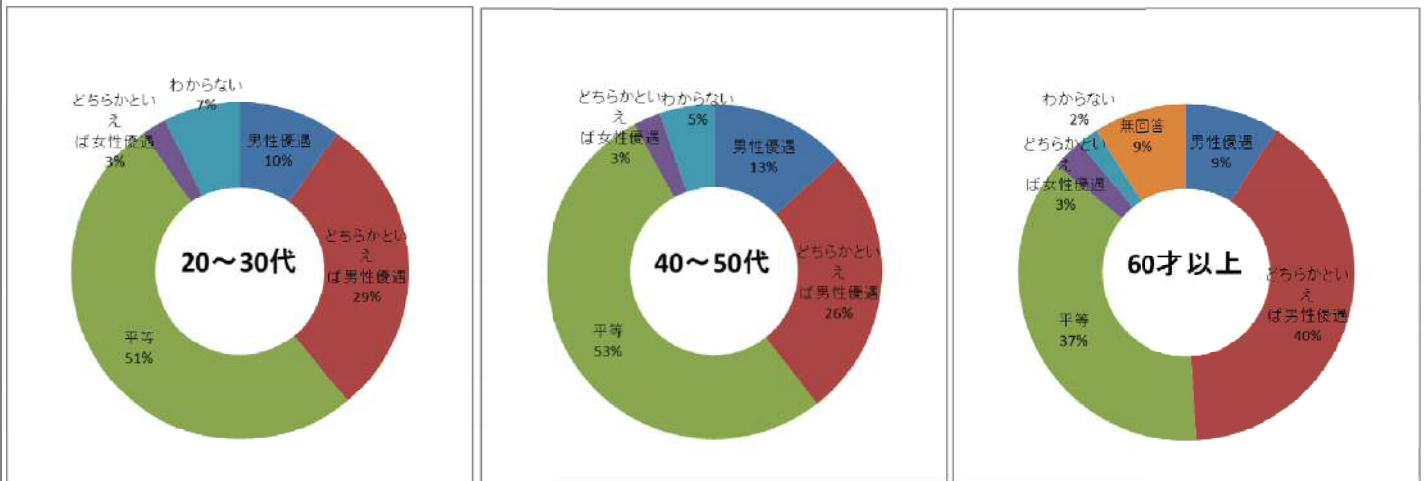


【法律や制度上】

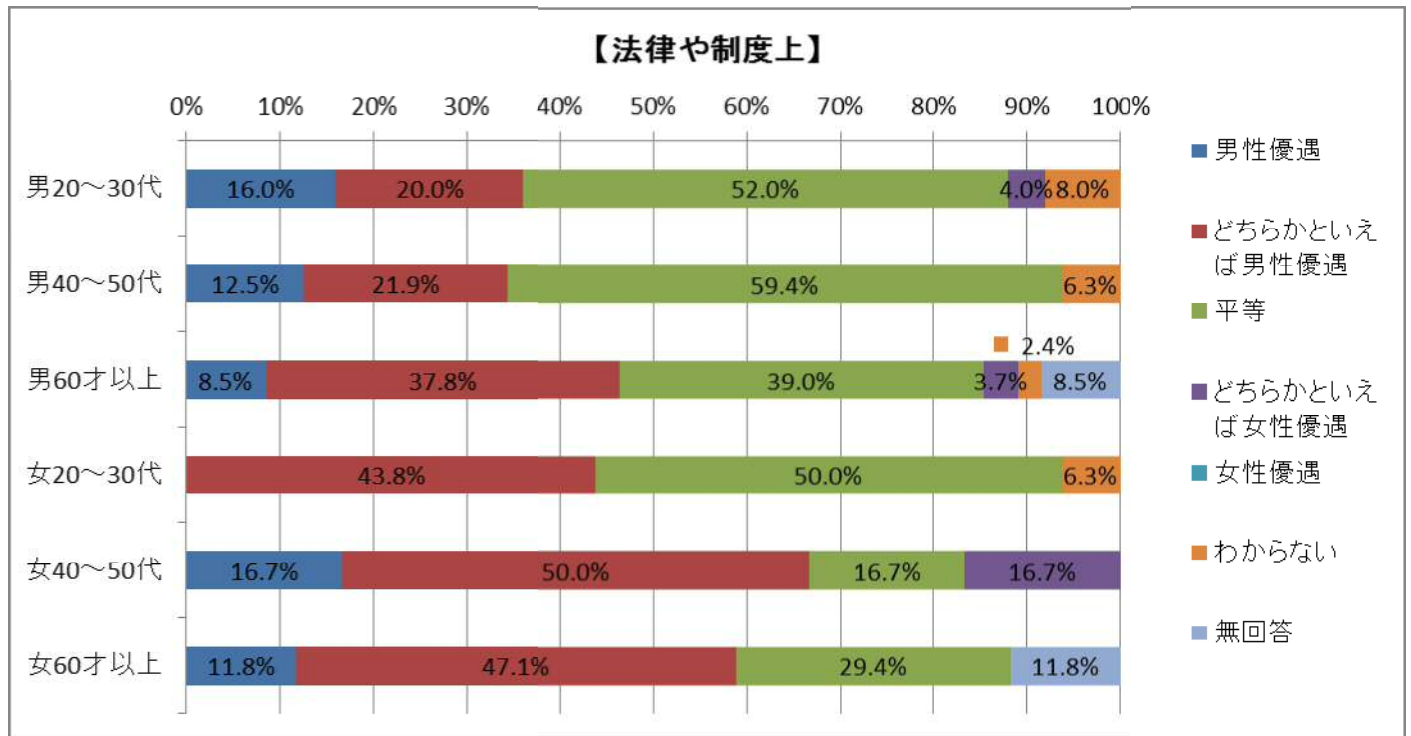
(1)性別による分析



(2) 年齢による分析

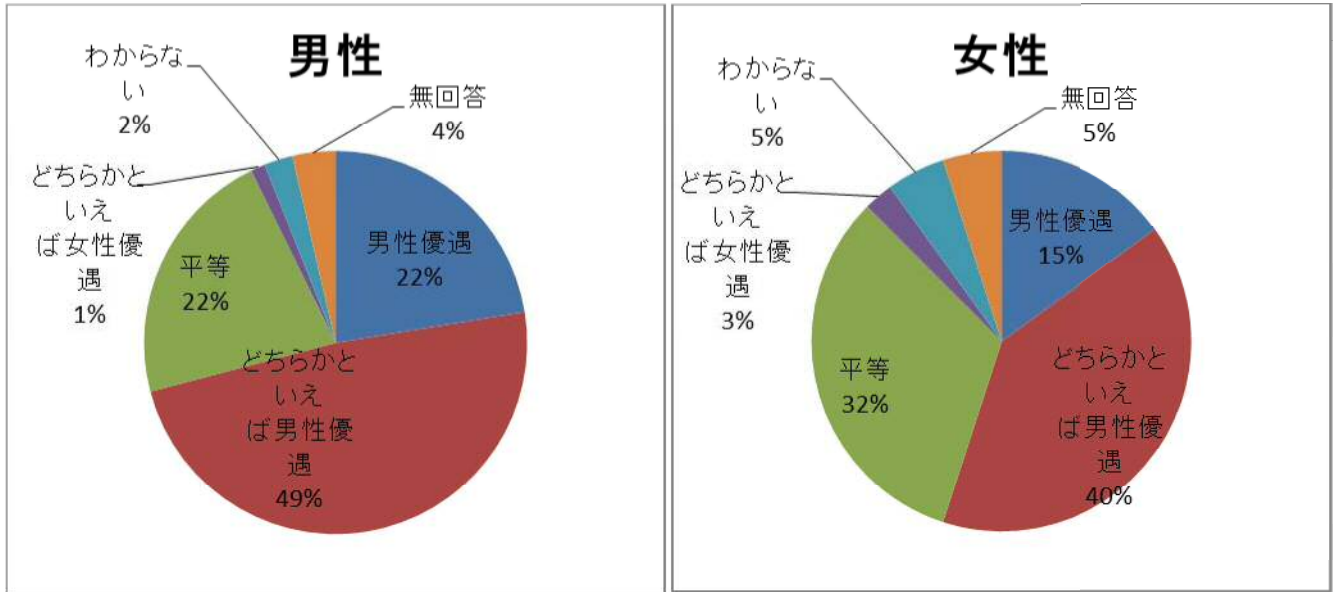


(3) 性別 × 年齢による分析

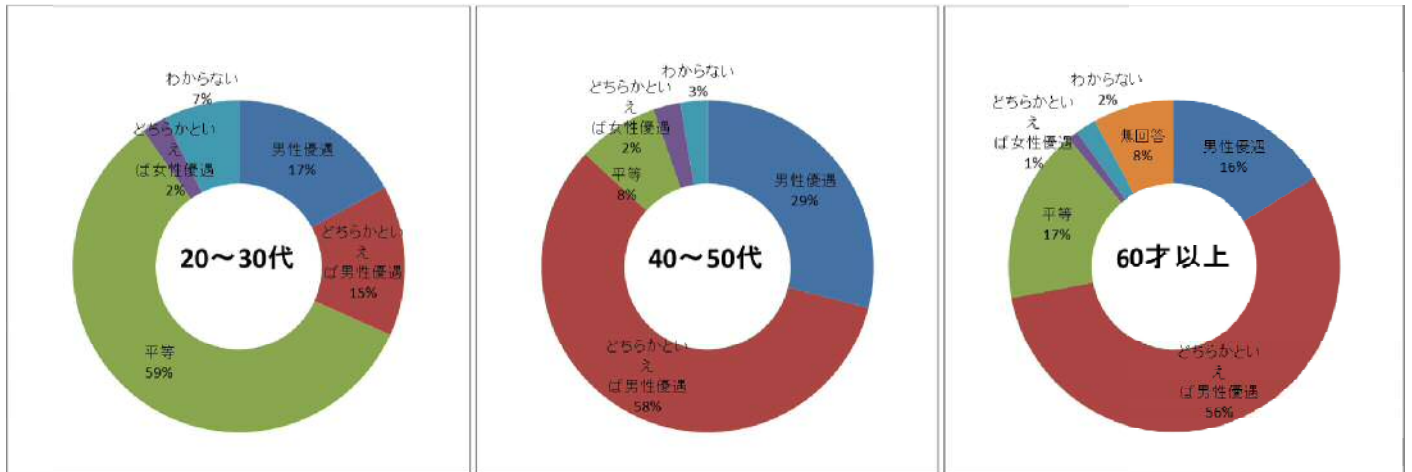


【社会通念・慣習・しきたり等】

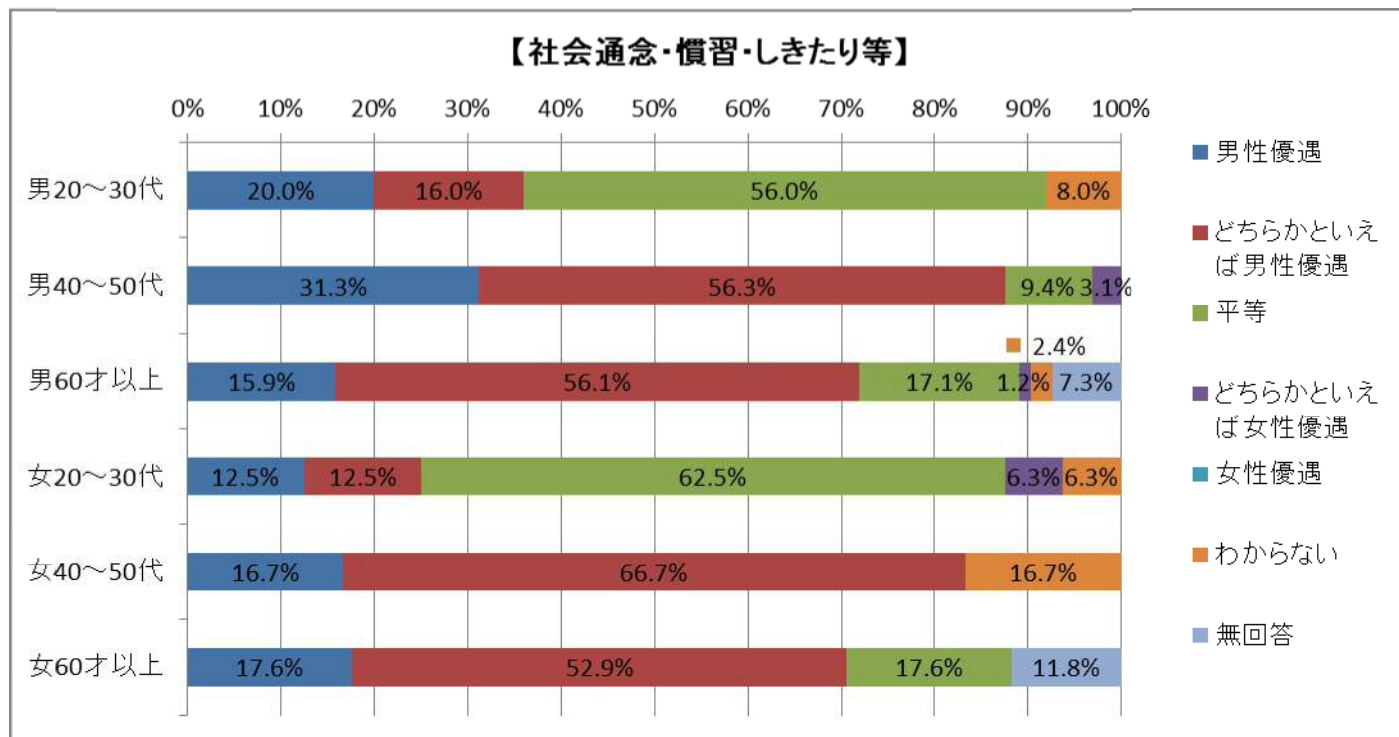
(1) 性別による分析



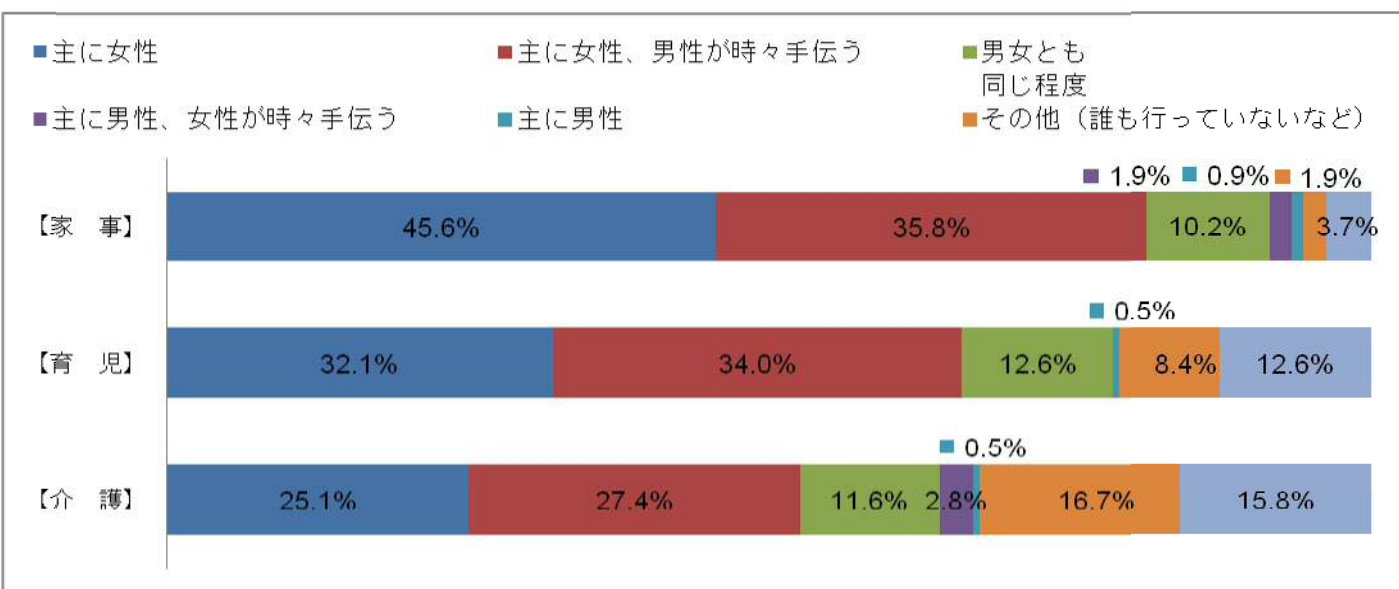
(2) 年齢による分析



(3)性別×年齢による分析

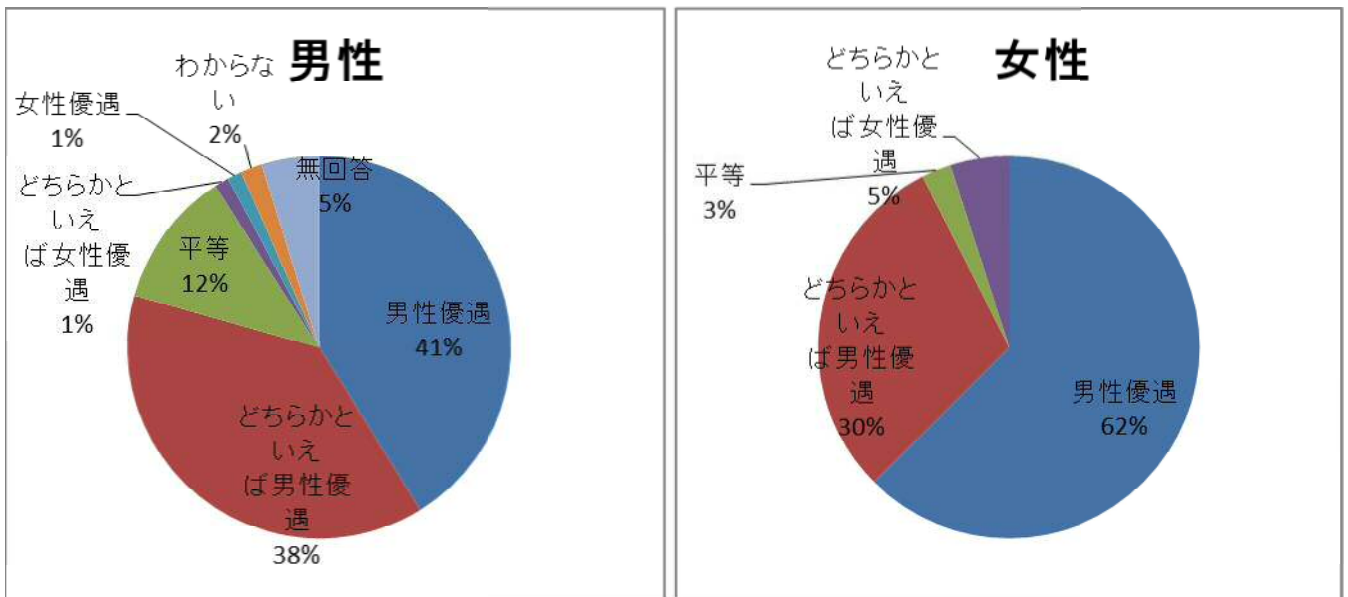


◆現在、あなたの世帯では誰が家事・育児・介護を行っていますか。

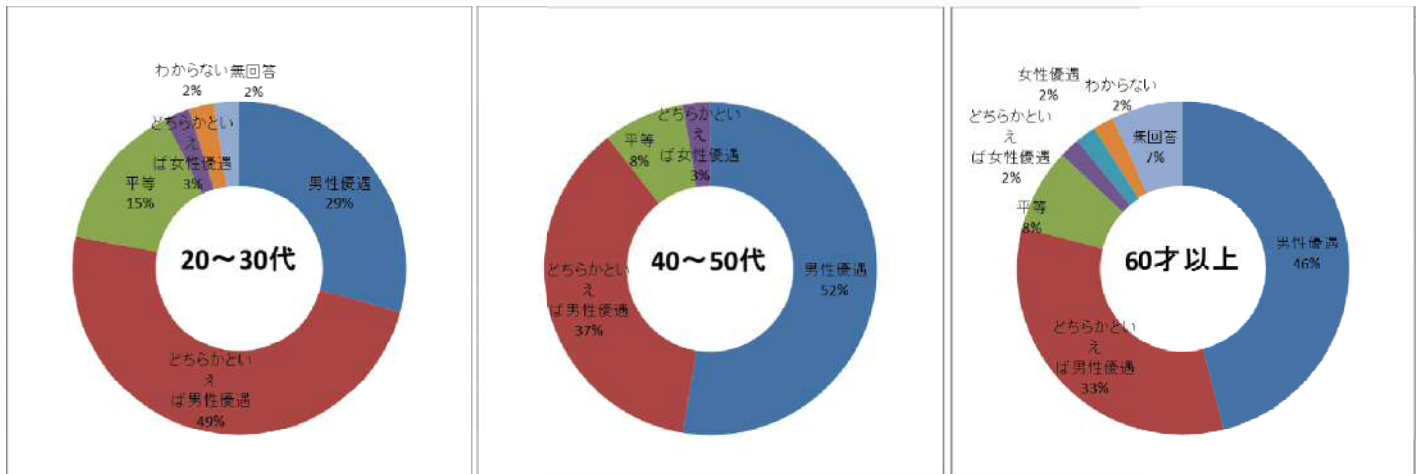


【家事】

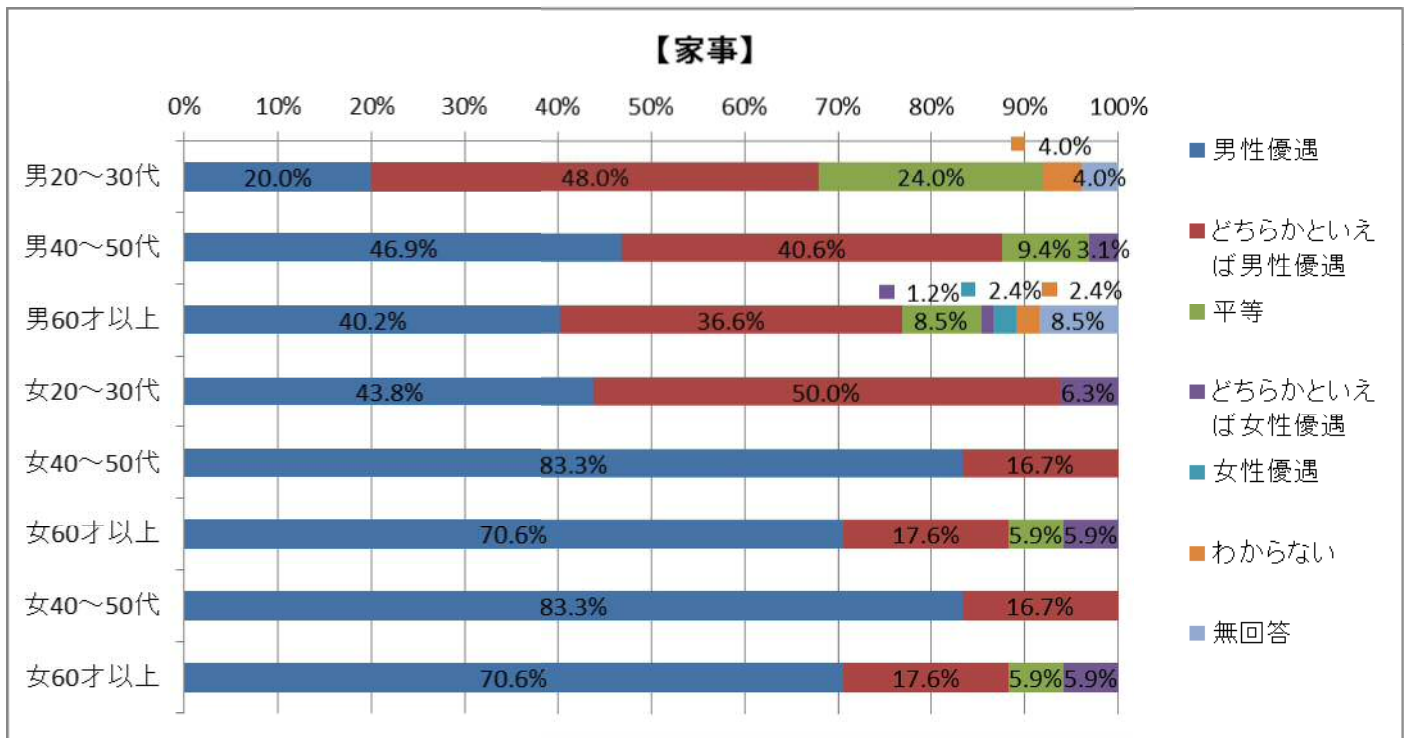
(1)性別による分析



(2)年齢による分析

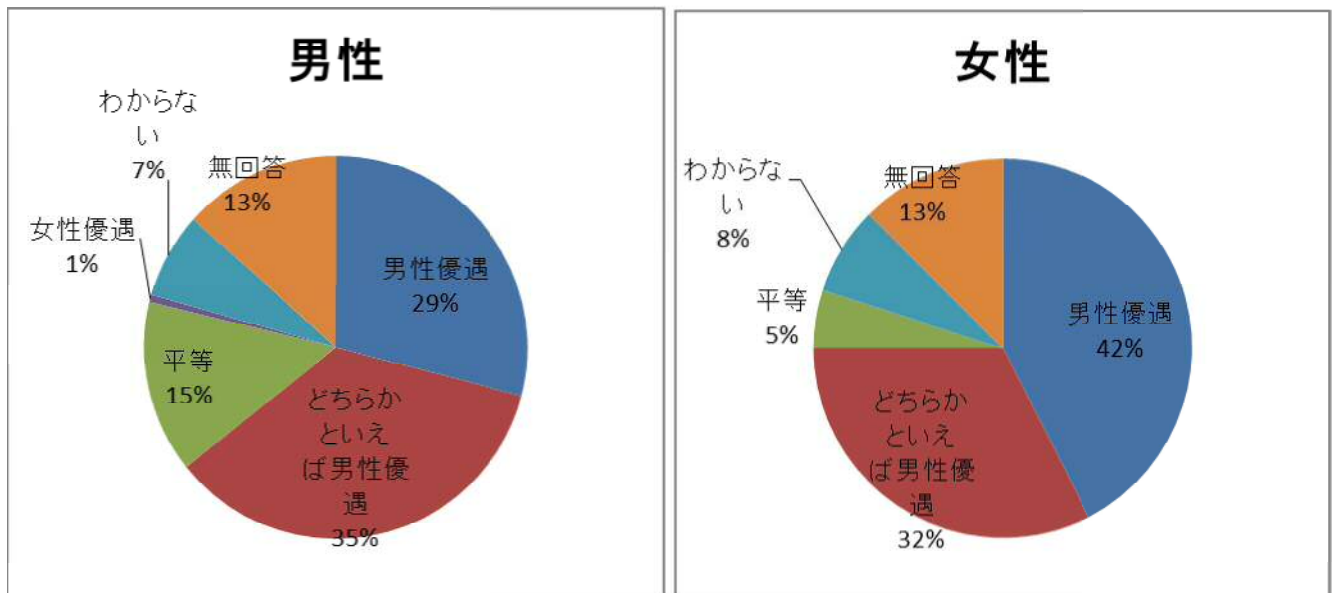


(3) 性別 × 年齢による分析

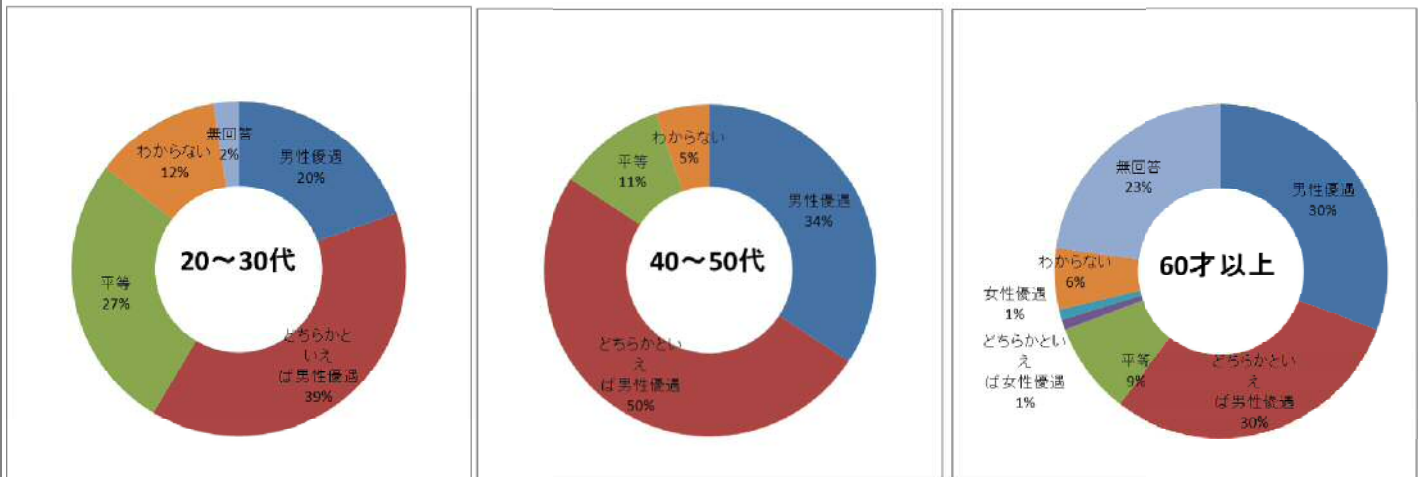


【育児】

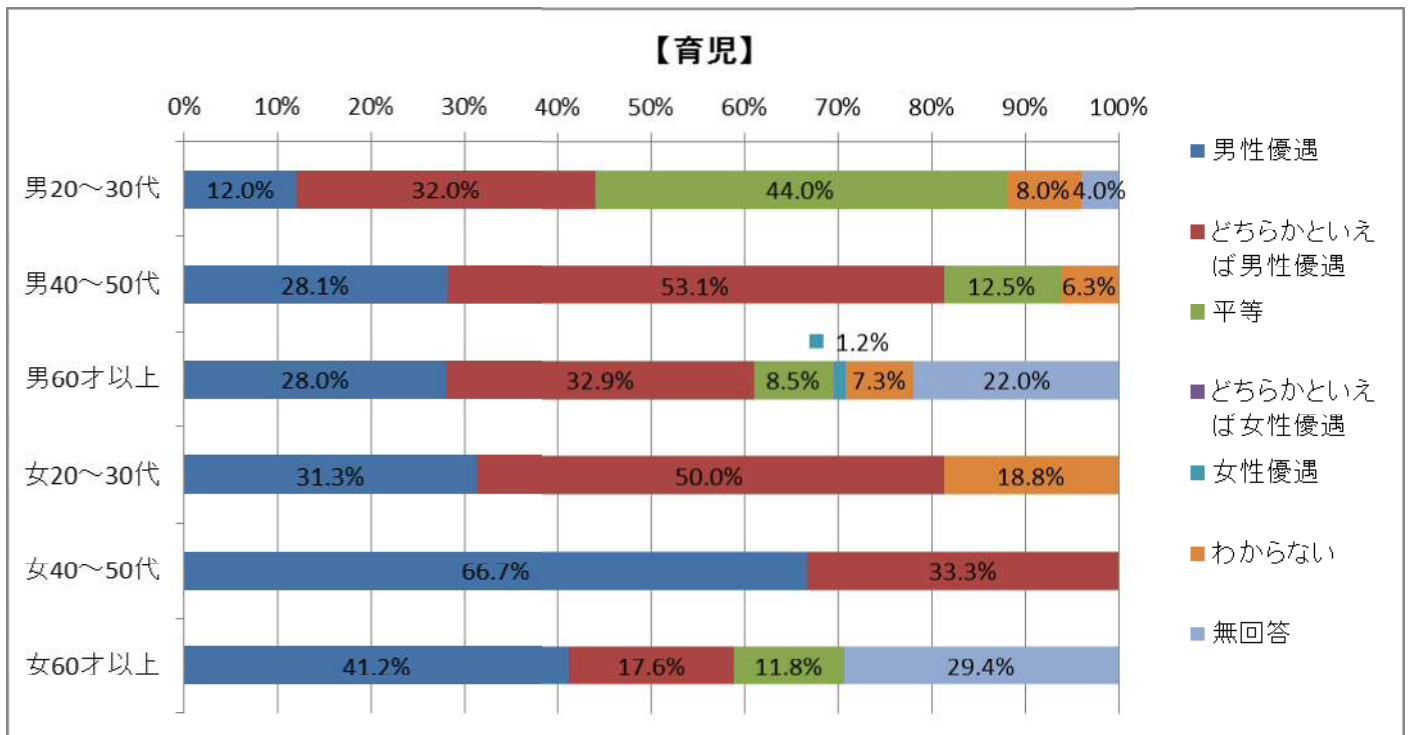
(1) 性別による分析



(2) 年齢による分析

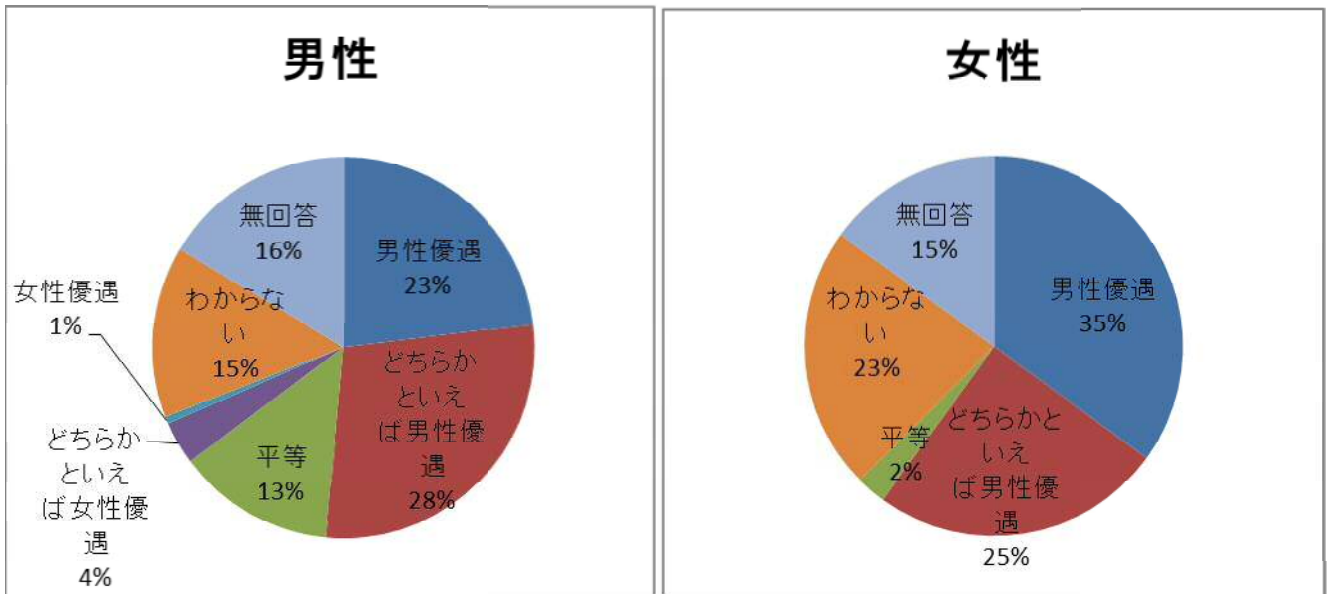


(3) 性別 × 年齢による分析

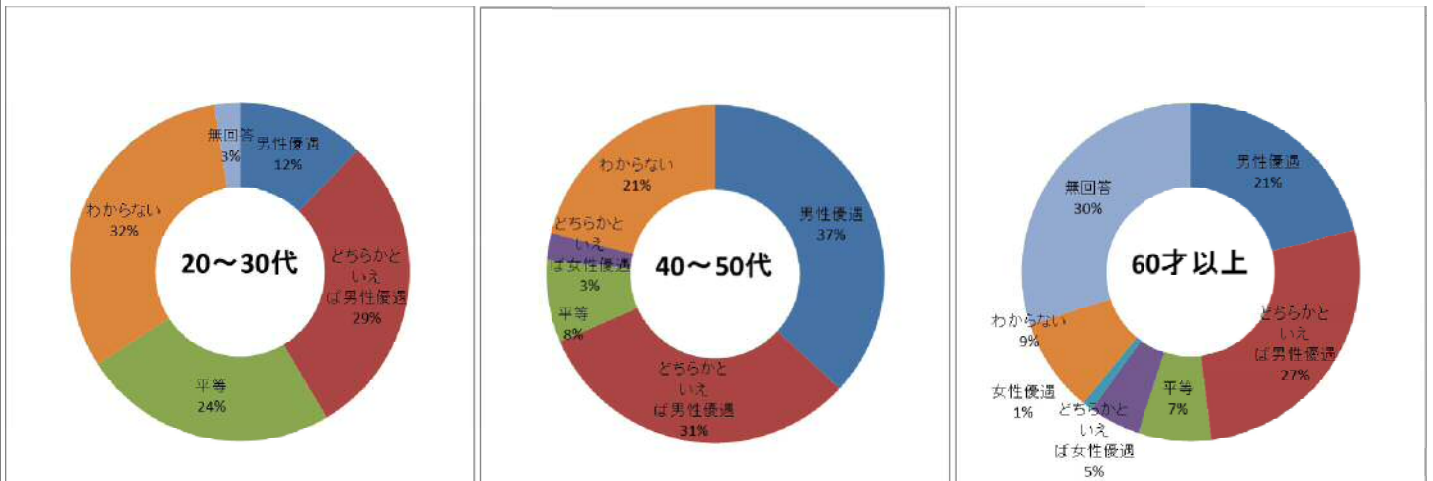


【介護】

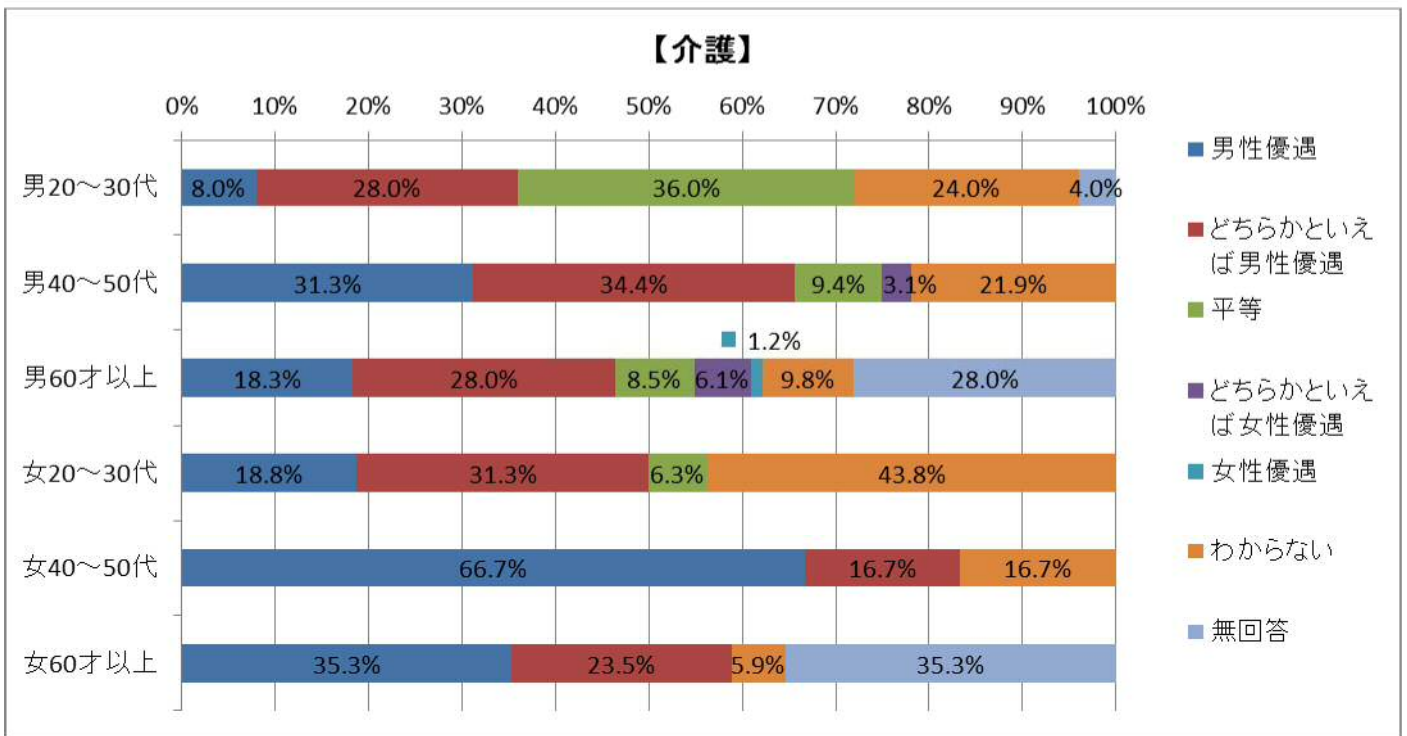
(1)性別による分析



(2)年齢による分析

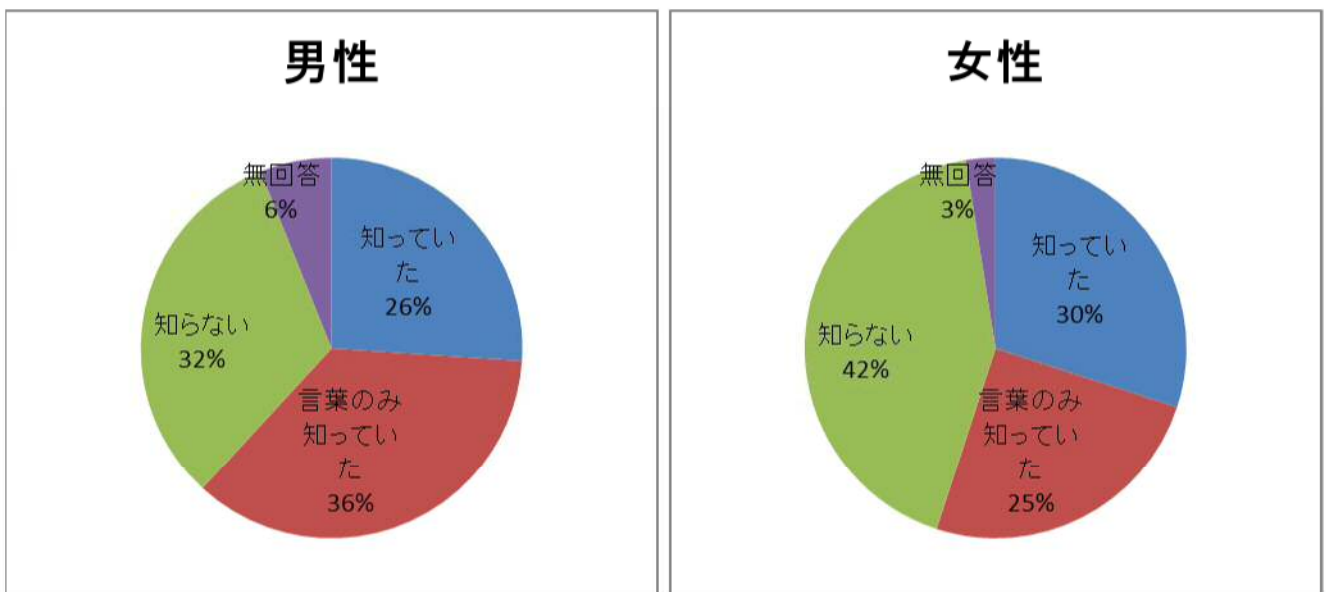


(3) 性別 × 年齢による分析

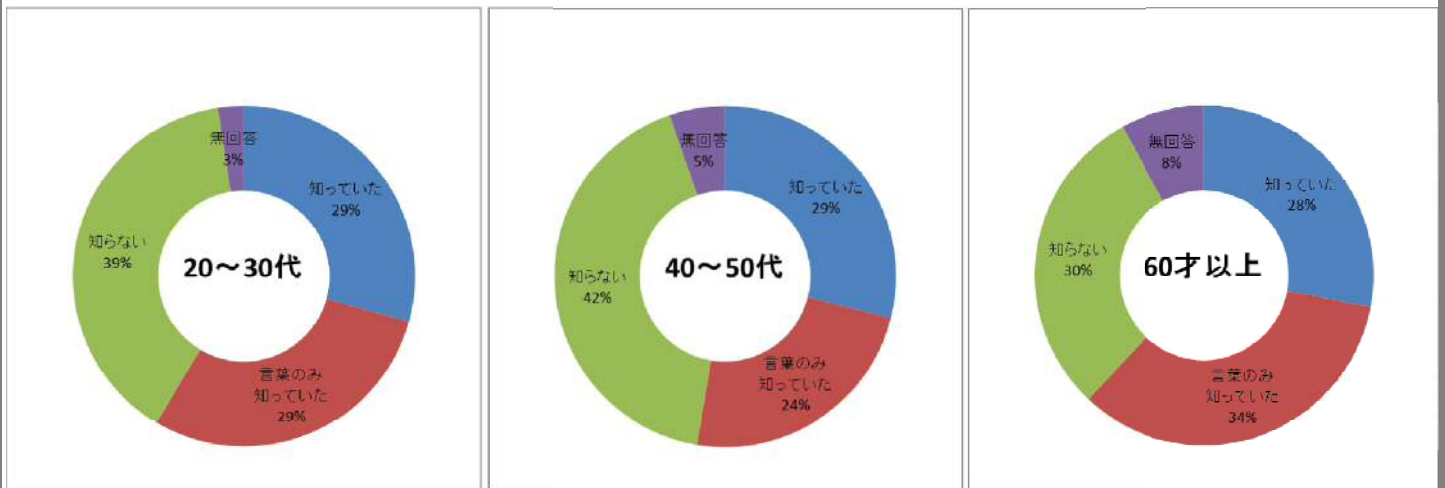


◆ワーク・ライフ・バランス(一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択できること)という考え方があります。あなたはワーク・ライフ・バランスについて知っていましたか。

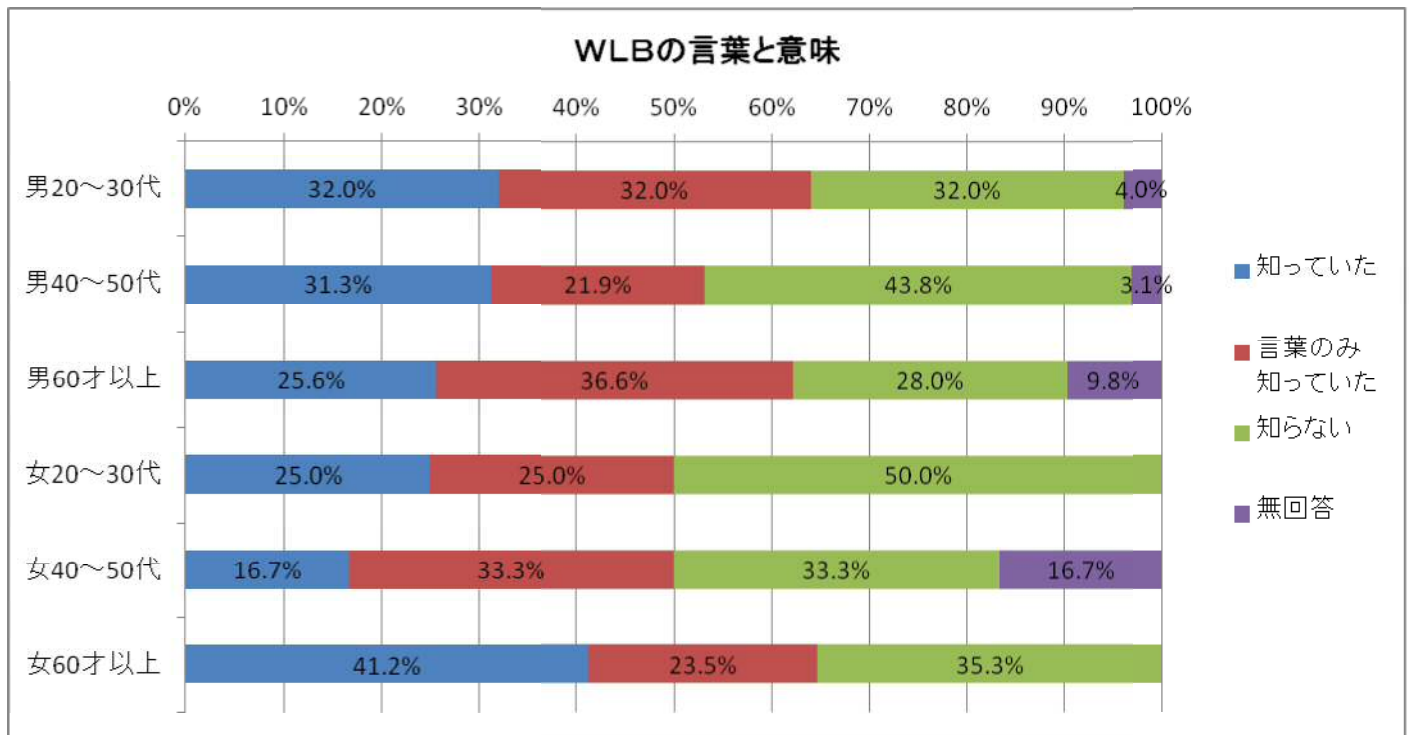
(1) 性別による分析



(2) 年齢による分析

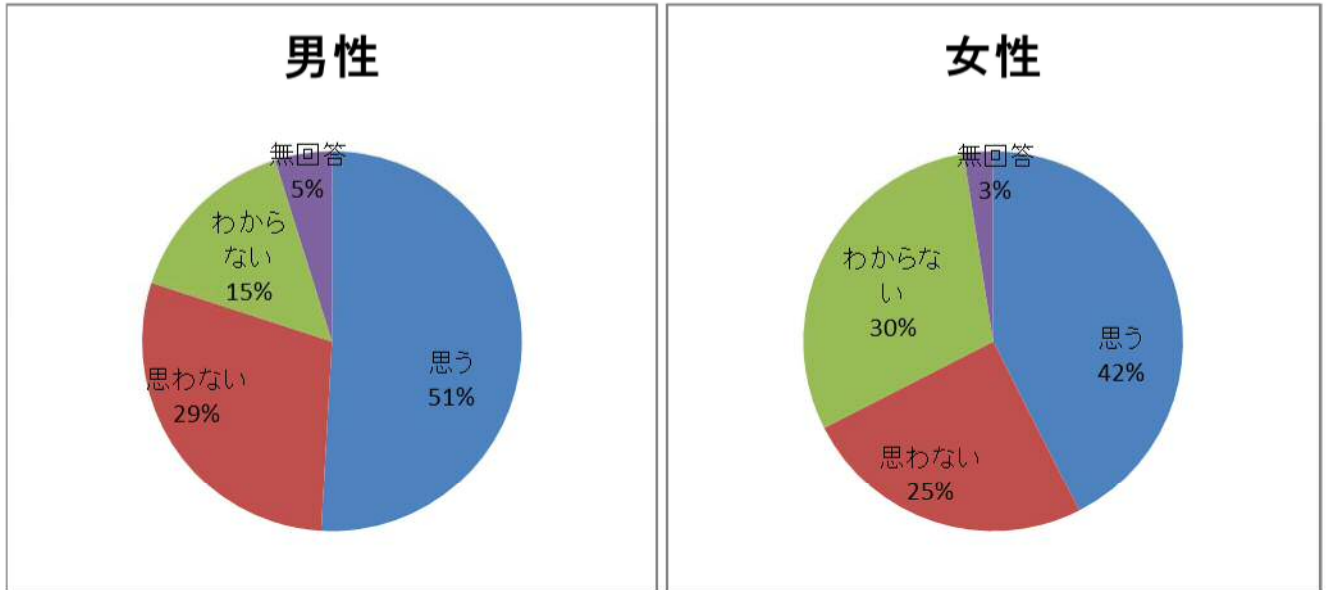


(3) 性別 × 年齢による分析

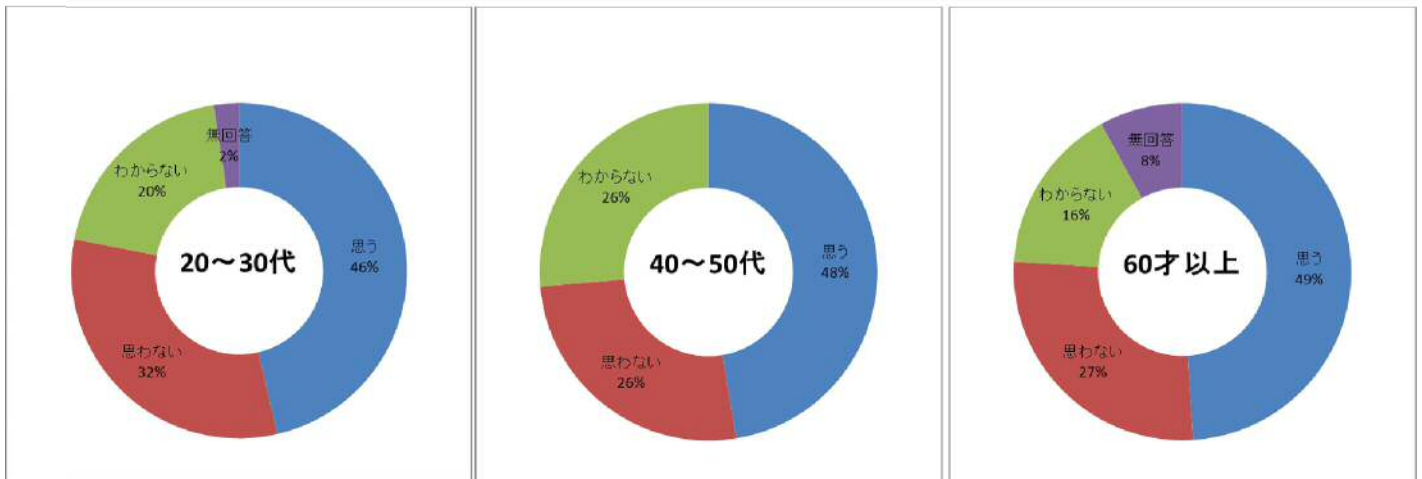


◆現在、あなたは仕事・家庭・地域生活の調和のとれた生活を過ごしていると思いますか？

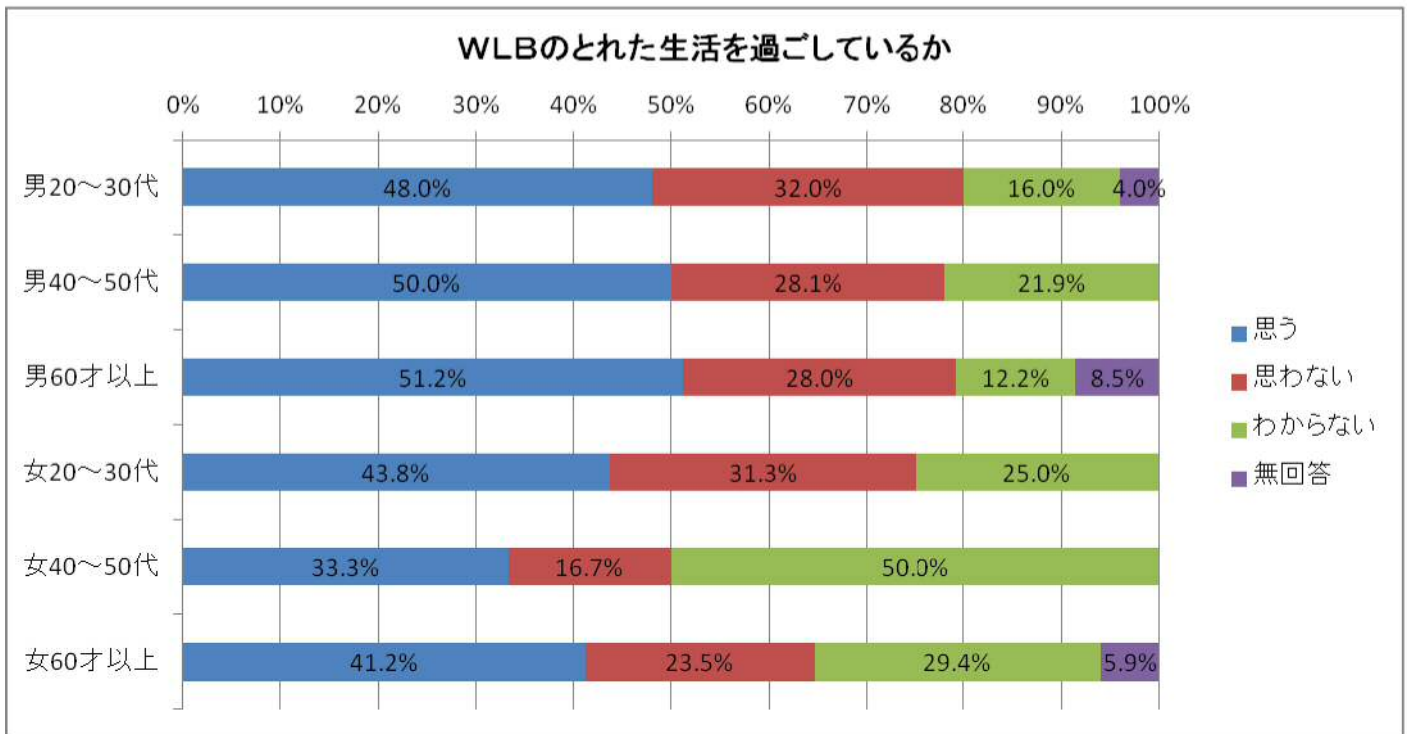
(1)性別による分析



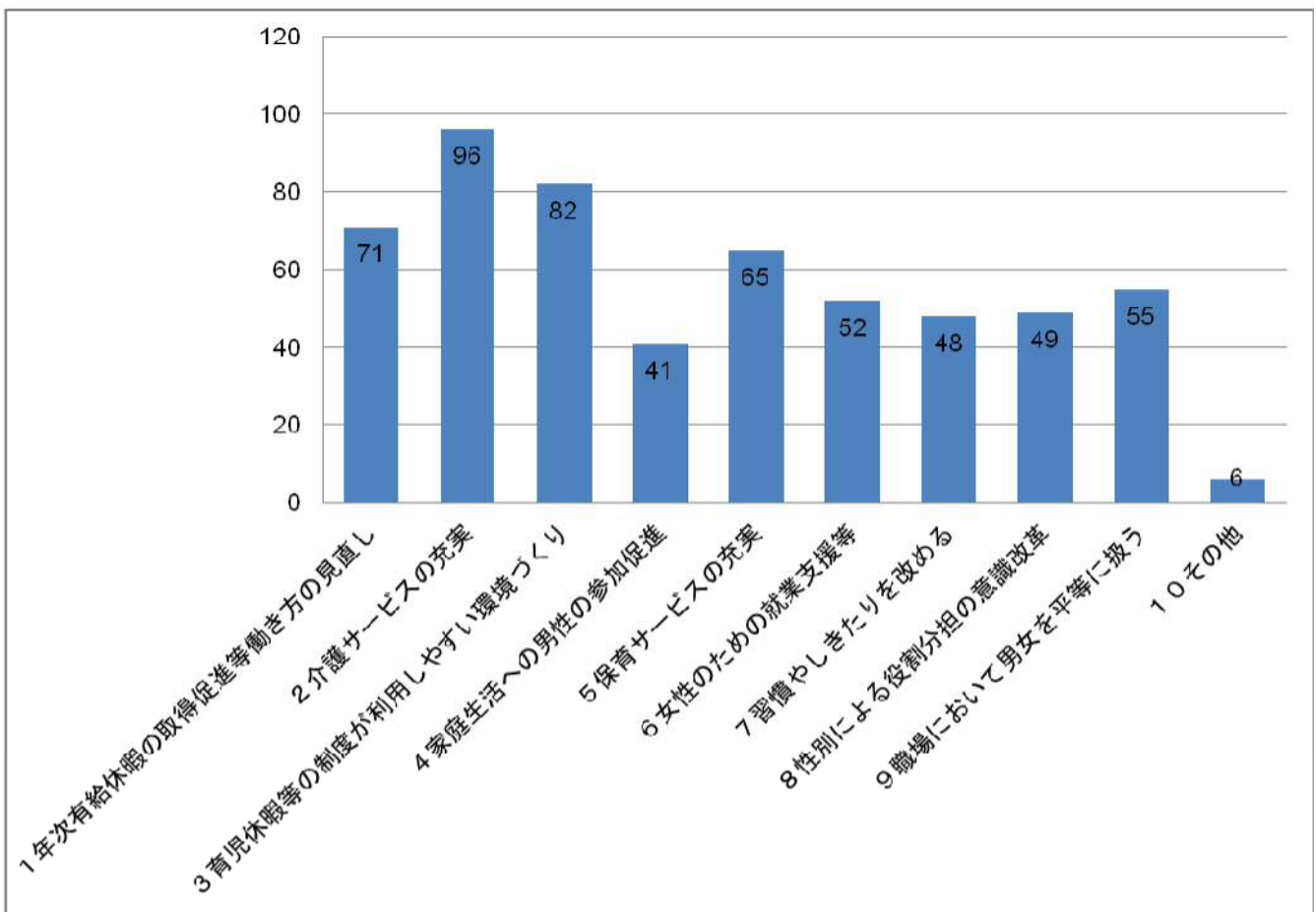
(2)年齢による分析



(3) 性別 × 年齢による分析



◆男女共同参画社会の実現のためにはどのような取り組みが必要であると考えますか。
(複数回答可)



関係法令

女子差別撤廃条約（抄）

正式名称：女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
採 択 1979年12月18日(国連第34回総会)
効力発生 1981年 9月3日
日 本 国 1985年 7月1日交付(条約7条)

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、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互惠の原則を確認し、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信し、

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〔総論〕

第1条〔女子差別の定義〕

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

第2条〔締結国の差別撤廃義務〕

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

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実現的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通

- じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
 - (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
 - (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
 - (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条〔女子の完全な発展・向上の確保〕

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〔差別とならない特別措置〕

- 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〔役割分担の否定〕

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

第6条〔売買・売春から搾取の禁止〕

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〔公的生活に関する権利〕

第7条〔政治的・公的活動における平等〕

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〔国際的活動への参加の平等〕

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〔国籍に関する平等〕

- 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〔社会生活に関する権利〕

第10条〔教育における差別撤廃〕

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〔雇用における差別撤廃〕

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

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
- (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
- (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会サービスの提供を、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〔保健における差別撤廃〕

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〔経済的・社会的活動における差別撤廃〕

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〔農村女子に対する差別撤廃〕

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

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

- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
- (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）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〔私的生活に関する権利〕

第15条〔法の前の男女の平等〕

- 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〔婚姻・家族関係における差別撤廃〕

- 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17条～第30条略〕

男女共同参画社会基本法

公布・施行 平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号
改正 平成 11 年 7 月 16 日法律第 102 号
同 平成 11 年 12 月 22 日 同第 160 号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、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 21 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 3 条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他の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行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、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。
- 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24名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。

[附則略]

男女雇用機会均等法（抄）

正式名称：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
公布・施行 昭和47年7月1日法律第113号
最終改正 平成26年6月13日法律第67号

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、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

（啓発活動）

第3条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第4条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
- 二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項
- 三 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
- 四 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、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。
- 五 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。
- 六 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

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

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

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

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

（女性労働者に係る措置に関する特例）

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

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

- 第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。
- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が、当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

- 第10条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで及び前条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 2 第4条第4項及び第5項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第2節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

- 第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者とその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

- 第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。
- 第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第3節 事業主に対する国の援助

- 第14条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。
- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
 - 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
 - 三 前号の計画で定める措置の実施
 - 四 前3号の措置を実施するために必要な体制の整備
 - 五 前各号の措置の実施状況の開示

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

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

(紛争の解決の促進に関する特例)

- 第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第

5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

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

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

第2節 調停

(調停の委任)

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

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

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

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

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

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

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

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

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

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

(時効の中断)

第24条 前条第1項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第2項の通知を受けた日から30日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第25条 第18条第1項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

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

(資料提供の要求等)

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

(厚生労働省令への委任)

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

第4章 雑則

(調査等)

- 第 28 条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。
- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
 - 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

- 第 29 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
- 2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

- 第 30 条 厚生労働大臣は、第 5 条から第 7 条まで、第 9 条第 1 項から第 3 項まで、第 11 条第 1 項、第 12 条及び第 13 条第 1 項の規定に違反している事業主に対し、前条第 1 項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

育児・介護休業法（抄）

公布・施行 平成3年5月15日法律第76号
最終改正 平成21年6月24日法律第65号

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5章まで、第21条から第26条まで、第28条及び第29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3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61条第3項（同条第六項から第8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1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であっては、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1年以上である者
 - 二 その養育する子が1歳に達する日（以下この条において「1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1歳到達日から1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1歳から1歳6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ってその配偶者が当該子の1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1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1歳到達日において育児休業をしている場合
 - 二 当該子の1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1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1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1項ただし書、第2項、第3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って、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7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日が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）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。

（育児休業申出があっ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ったときは、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った場合は、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1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2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1項及び第3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った場合において、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った日の翌日から起算して1月（前条第3項の規定による申出にあっては2週間）を経過する日（以下この項において「1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1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1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1項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第5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5条第1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3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3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1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1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3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ていた日）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1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6条第3項又は前条第2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1項の規定により育児休業開始予定日が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3項及び次条第1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5条第1項及び第3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7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日が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3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1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、1歳6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22年法律第49号)第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、第15条第1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3項後段の規定は、前項第1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1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93日を経過する日(以下この号において「93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(93日経過日から1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15条第1項及び第23条第2項において「介護休業等日数」という。)が93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、2以上の介護休業をした場合にあっては、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23条第2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、2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っては、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1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1項ただし書及び第2項(第2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13条において準用する第7条第3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っては、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。

(介護休業申出があつ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つたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。
- 2 第6条第1項ただし書(第2号を除く。)及び第2項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第12条第2項において準用する第6条第1項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第11条第1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つた場合において、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つた日の翌日から起算して2週間を経過する日(以下この項において「2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2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2項の規定は、労働者が前条第4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3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12条第3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。第3項において準用する第8条第3項、次条第1項及び第23条第2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12条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3 第8条第3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93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3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13条において準用する第7条第3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っては、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1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第2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 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65条第1項若しくは第2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8条第3項後段の規定は、前項第1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10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5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1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31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1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6条第1項ただし書（第2号を除く。）及び第2項の規定は、労働者からの前条第1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6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の2第1項」と読み替えるものとする。

(準用)

第16条の4 第10条の規定は、第16条の2第1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36条第1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つ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（1月について24時間、1年について150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1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2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（1月以上1年以内の期間に限る。第4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1月前までにしなければならない。
 - 3 第1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3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1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1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1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65条第1項若しくは第2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3項後段の規定は、前項第1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1項（第2号を除く。）、第2項、第3項及び第4項（第2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1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3項及び第4項第1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3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1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は、午後10時から午前5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1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2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（1月以上6月以内の期間に限る。第4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1月前までにしなければならない。
 - 3 第1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3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1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1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1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65条第1項若しくは第2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3項後段の規定は、前項第1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1項から第3項まで及び第4項（第2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1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2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3項及び第4項第1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3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1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。

第六章 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2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1歳（当該労働者が第5条第3項の申出をすることができる場合にあっては、1歳6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1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1歳から3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93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1以上である場合にあっては、93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っては、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。

(3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3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2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て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30条及び第39条第1項第1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21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21条から第27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 39 条第 1 項第 5 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。

第七章 対象労働者等に対する支援措置（略）

第八章 雑則（略）

附則（略）

女性活躍推進法

正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
公布・施行 平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号

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とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成 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 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。

- 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 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15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。
 - 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2節 一般事業主行動計画

（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。）であって、常時雇用する労働者の数が300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 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300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（次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次

項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第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。

- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなると認めるとき。
- 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9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第12条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であつて、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つ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つて、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ると認めるときは、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つた場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、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12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 号)第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第13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14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15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16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第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情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第17条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第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18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19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20条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第21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22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 23 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 18 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 18 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。
 - 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 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 24 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 25 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 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第 26 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に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第 27 条 第 8 条から第 12 条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第 28 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 29 条 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 30 条 次の各号のいずれかに該当する者は、1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

- 一 第 18 条第 4 項の規定に違反した者
- 二 第 24 条の規定に違反した者

第 31 条 次の各号のいずれかに該当する者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

- 一 第 12 条第 4 項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第 12 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 32 条 次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

- 一 第 10 条第 2 項の規定に違反した者
- 二 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第 12 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 33 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 29 条、第 31 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34条 第26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

(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、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第18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24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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第5条 社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）の一部を次のように改正する。

別表第1第20号の25の次に次の1号を加える。

20の26 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年法律第号）

(内閣府設置法の一部改正)

第6条 内閣府設置法（平成11年法律第89号）の一部を次のように改正する。

附則第2条第2項の表に次のように加える。

平成38年3月31日

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（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年法律第号）第5条第1項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。

理由

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、もって豊かで活力ある社会を実現するため、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必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。