

松崎町男女共同参画プラン (2023~2027)

令和5年3月
松 崎 町

目次

第1章 計画の策定にあたって.....	2
1 計画の趣旨.....	2
2 計画の位置づけ.....	3
3 計画の期間.....	3
第2章 計画が目指すもの.....	4
1 基本理念.....	4
2 基本目標.....	5
3 施策の進め方.....	6
4 施策の体系.....	8
第3章 計画の内容.....	9
基本目標1 みんなが認め合うひとづくり.....	9
基本目標2 みんなが安心・安全に暮らせる環境づくり.....	11
基本目標3 みんなが働きやすい社会づくり.....	14
基本目標4 みんなが参加しやすいまちづくり.....	15
第4章 計画の推進に向けて.....	17
1 推進体制の強化.....	17
2 住民との協働による推進.....	17
3 男女共同参画に関する情報の提供.....	17
4 国、県及び関係機関との連携.....	17
巻末	
参考資料	
1 男女共同参画社会基本法.....	19
2 静岡県男女共同参画推進条例.....	25
3 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）.....	28
4 男女共同参画に関する用語解説.....	41

第1章 計画の策定にあたって

1 計画の趣旨

社会の制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って作られてきたものですが、「男は仕事、女は家事・育児」という考えに代表される固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）等を反映したものがいまだに多く見受けられます。

これらは、社会における活動や生き方が多様化する中で、個人の生き方を制約し、個性や能力の発揮を妨げていることから、男女共同参画の視点に立ち、見直していく必要があります。

また、令和2年の新型コロナウイルス感染症の拡大は、経済活動や教育活動だけでなく、家庭生活にも大きな影響を与えました。非正規雇用労働者、宿泊・飲食サービス業等への影響も大きく、特に女性の雇用や所得への影響が強く現れており、経済的困難に陥るひとり親の家庭も危惧されています。

一方、これを契機として、仕事ではオンライン活用が急拡大したことで、新しい働き方の可能性が広がりました。テレワークは、職種や業種等によっては困難な場合もありますが、時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない柔軟な働き方を可能にする勤務形態です。在宅での働き方は、男性の家事・育児等への参画を促す好機でもあります。また、地方移住への関心も高まっている中で、地方の経済活性化のチャンスともなり得ます。

国においては、平成11年に「男女共同参画社会基本法」を施行し、平成12年に「男女共同参画基本計画」が策定され、令和2年に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

静岡県においては、平成13年に「静岡県男女共同参画推進条例」を制定し、平成15年に「静岡県男女共同参画基本計画」（平成19年改定）、令和3年に「第3次静岡県男女共同参画基本計画」が策定されました。また、令和5年3月から、「静岡県パートナーシップ宣誓制度」が開始され、性の多様性に関する取組が進められています。

「松崎町男女共同参画プラン」（以下「本計画」という。）は、「男女共同参画社会基本法」の「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」等の視点から、松崎町における男女共同参画社会の実現に向けて、より実効性を持って計画を取組するため、策定するものです。

2 計画の位置づけ

松崎町の男女共同参画社会の形成促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本計画であり、本計画は、以下の法令に基づく市町村推進計画です。

- (1) 「男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）」第 14 条第 3 項に基づく市町村男女共同参画計画
- (2) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）」第 6 条第 2 項に基づく市町村推進計画

本計画は、国及び県の男女共同参画の計画を踏まえた上で、「第 6 次松崎町総合計画」をはじめとする町の関連計画との整合性を図った計画です。

3 計画の期間

本計画の期間は、令和 5 年（2023 年）から令和 9 年（2027 年）までの 5 年間とし、必要に応じて見直しを行います。その後、本計画を取り巻く社会情勢の変化や取組の課題、目標の達成状況等を把握し、令和 10 年（2028 年）からの第 2 次松崎町男女共同参画プランを策定します。

第2章 計画が目指すもの

1 基本理念

男女共同参画社会基本法において、「男女共同参画社会の形成」を、「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、共に責任を負うべき社会を形成すること」と定義されています。それを受けて策定された、国及び県の計画を参考にし、松崎町においては、「**みんなが認め合い 幸せに暮らすまち**」を基本理念に掲げ、男女共同参画社会の実現及び町民一人ひとりの幸福（well-being）を目指します。

【 基本理念 】

みんなが認め合い 幸せに暮らすまち

2 基本目標

本計画の基本理念である「**みんなが認め合い 幸せに暮らすまち**」の実現に向けて、以下の4つを基本目標として掲げ、行政を含む町民、地域団体、事業者及び関係機関等が共通認識を深め、協働で男女共同参画社会の実現に取り組みます。

基本目標1 みんなが認め合うひとづくり

男女共同参画社会の実現のためには、住民一人ひとりが男女共同参画についての意識と理解を共有し、家庭、地域、職場、学校等の社会のあらゆる場面において、お互いを尊重し合うことが不可欠です。

家庭や学校、地域等の様々な活動の場において、男女共同参画社会についての理解を深め、男女共同参画を推進するための意識醸成を図ります。

基本目標2 みんなが安心・安全に暮らせる環境づくり

安心・安全に暮らせることは、男女がともに充実した生活を送り、社会で活躍する上で非常に大切なことです。そのために、日頃から健康管理や防災対策といった分野においても、男女共同参画の視点に立った施策や取り組みを行います。

また、セクシュアル・ハラスメントなどのハラスメントやDV（ドメスティック・バイオレンス）は重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。ハラスメントやDVなどについて、正しい知識の普及と根絶を目指すとともに、被害者が抱え込まず、安心して相談できる体制の整備を進めます。

一方、全ての人には、自らの性的指向や性自認について尊重されるべきですが、性の多様なあり方に対する無理解による偏見や差別のため、学校、職場、地域など生活の様々な場面で生きづらさを感じて苦しんでいる人がいます。このため、人権尊重の観点から、性の多様性について、理解促進を図ります。

基本目標3 みんなが働きやすい社会づくり

少子高齢化や人口減少時代にあって、ますます女性の活躍が期待されています。

しかし、働く意欲があるにもかかわらず、育児・介護などの理由で再就職に結びつけることができず、働く場での活躍が損なわれている可能性があります。仕事と家庭を両立させるためには、家族の中で家事・育児・介護などを担い合う意識を持つことが重要であり、また、個人のニーズに応じた支援体制の充実、労働環境改善のための普及・啓発に努めます。

基本目標4 みんなが参画しやすいまちづくり

社会を形成していく上で、女性の意見をあらゆる分野に反映させていくことは、大変重要です。

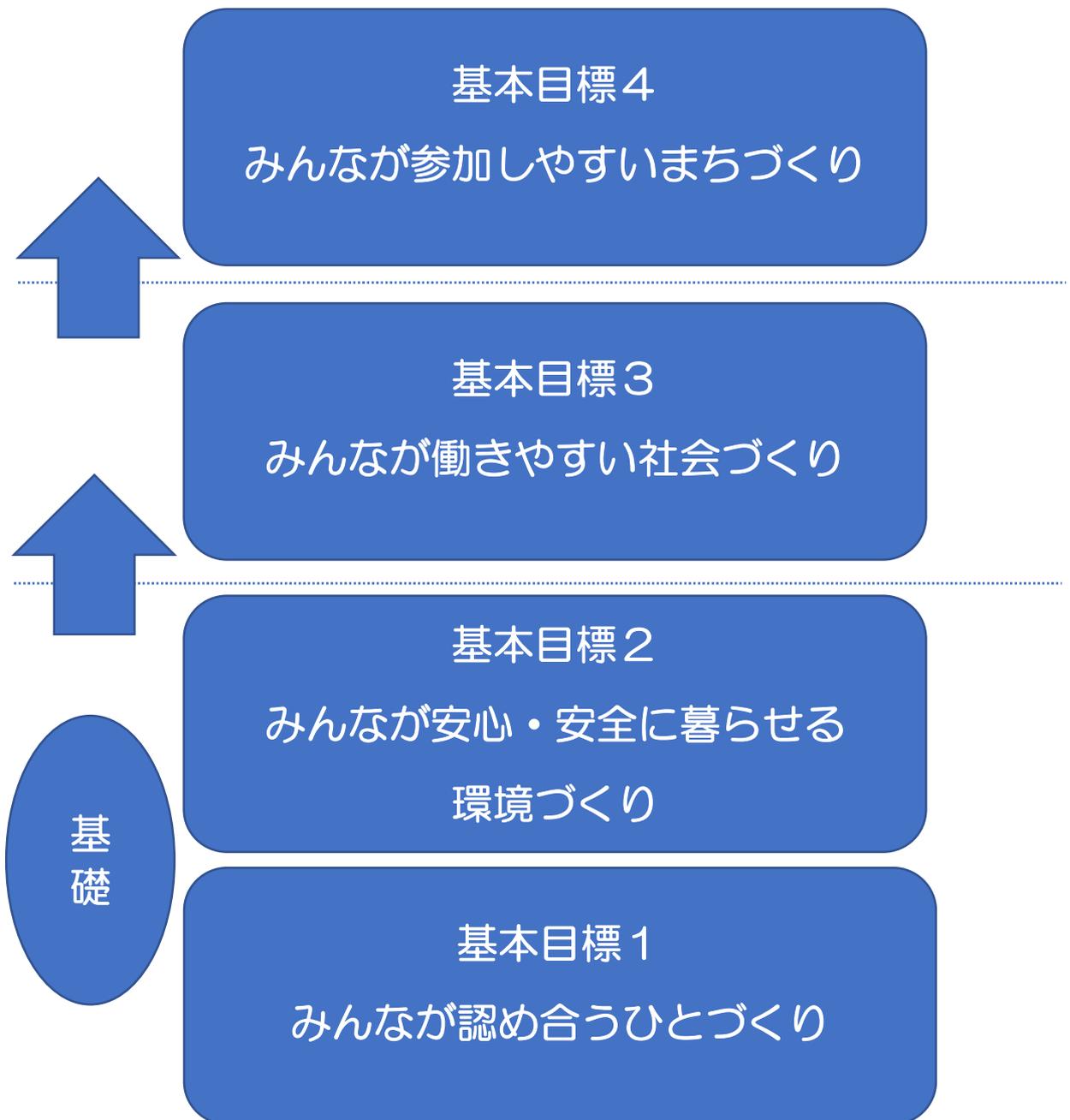
女性だけに限らず、誰もがまちづくりの政策・方針決定の場への積極的な参画を促進するとともに、固定的な性別役割分担意識の解消等の意識醸成を図ります。

3 施策の進め方

男女共同参画がいまだに女性の問題と捉えられがちであることや、固定的な性別役割分担意識が根強いことから、教育や啓発による「基本目標1 みんなが認め合うひとづくり」とともに、女性に対する暴力の問題や性の多様性への理解促進など「基本目標2 みんなが安心・安全に暮らせる環境づくり」を基礎とします。

ワーク・ライフ・バランスと女性活躍を実現するために、職場・家庭・地域活動において、男性・女性の区別をなくすという考えから、基本目標1と基本目標2の上に「基本目標3 みんなが働きやすい社会づくり」を置き、固定的な性別役割分担意識からの脱却を図ります。

基本目標3を受け、「基本目標4 みんなが参加しやすいまちづくり」で、首長、議員、経営者、管理職レベルでの男女共同参画を進めます。



4 施策の体系

基本理念	基本目標	主要な施策と具体的施策
みんなが認め合い 幸せに暮らすまち	【1】みんなが認め合うひとづくり	(1)制度・慣行の見直し、意識改革の推進 ①広報・啓発活動の展開 ②社会制度や慣習・慣行の見直しの推進
		(2)教育・学習の充実 ①学校教育における人権の尊重・男女平等の推進 ②学習機会の充実
	【2】みんなが安心・安全に暮らせる環境づくり	(1)生涯を通じた健康支援 ①ライフステージによる健康づくり対策の推進
		(2)生活上様々な困難を抱えた人たちへの支援 ①性の多様性、性的指向や性自認に関する理解促進 ②経済的基盤が脆弱なひとり親等への支援の充実
		(3)ジェンダーに基づく暴力の根絶 ①あらゆる差別と暴力等を許さない環境づくり ②相談体制の充実と被害者保護の推進
		(4)防災・減災対策の推進 ①男女共同参画の視点での防災・減災対策の整備
	【3】みんなが働きやすい社会づくり	(1)ワーク・ライフ・バランスの推進 ①雇用における男女の均等な機会の促進 ②育児休業・介護休業制度等の普及・啓発 ③事業所等におけるワーク・ライフ・バランスの推進
	【4】みんなが参加しやすいまちづくり	(1)町の政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ①町の審議会・委員会等への女性の参画促進 ②町の女性職員の活躍の推進
(2)地域・職場の政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ①地域・職場での女性参画への啓発促進 ②女性の人材育成と情報提供		

第3章 計画の内容

基本目標1 みんなが認め合うひとづくり

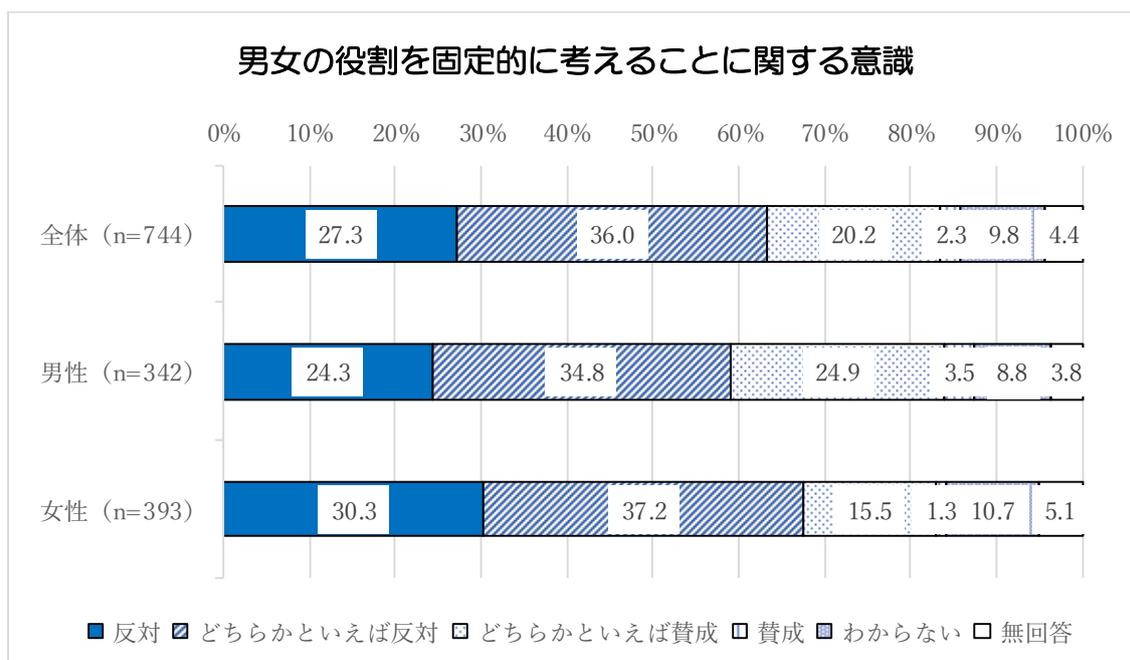
男女共同参画社会の実現には、全ての人の人権を尊重し、性別等に関係なく、個性と能力を十分に発揮できる機会が確保される必要があります。そのため、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や性別による固定的な性別役割分担意識を解消し、男女共同参画に関する理解を促進していくことが必要です。

男女共同参画の問題は「女性の問題」と認識されることが多く、男性の理解が不十分な傾向にあります。一方で、自殺率は男性の方が高い傾向にあり、「男は弱音を吐いてはいけない」、「男性が家庭を支えなくてはならない」という意識は、自身も気づかぬうちに重荷となっていることが考えられます。また、女性活躍に不可欠な、働き方や家事・育児など家庭内労働の価値観の見直しは、男性が意識を変えなければ進みません。

男女共同参画は全ての人に関係しているという認識を広めるとともに、固定的な性別役割分担意識の解消のため、性別や年代を考慮した、効果的な広報や啓発事業を通じて、意識改革と理解促進を図ることが必要です。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識について県が実施した調査によると、『どちらかといえば反対』が36.0%で最も多く、次に『反対』が27.3%となっています。

全体で見ると、『反対』が63.3%、『賛成』が22.4%となっています。



(出典：令和3年度静岡県男女共同参画に関する県民意識調査報告書)

(1) 制度・慣行の見直し、意識改革の推進

主要な施策と具体的施策	担当課
①広報・啓発活動の展開 男女共同参画に関する町民の理解を深めるため、様々な媒体を通じて、対象となる年代、性別、分野に応じたわかりやすい広報・啓発活動を展開します。	教育委員会
②社会制度や慣習・慣行の見直しの推進 性別表記欄等の従前の制度や慣行の見直しを推進するとともに、男女共同参画に関連の深い法制度についての理解促進を図ります。	教育委員会

(2) 教育・学習の充実

主要な施策と具体的施策	担当課
①学校教育における人権の尊重・男女平等の推進 子どもの発達段階に応じ、学校教育全体を通じて、性の多様性も含めた個人の尊厳と男女平等の視点に立った教育・学習の充実を図ります。	教育委員会
②学習機会の充実 広く町民に対して、人権の尊重及び男女平等への理解を深め、男女共同参画の取組を促進するため、多様な学習の機会を提供します。	関係各課

基本目標2 みんなが安心・安全に暮らせる環境づくり

男女がお互いに身体的性差を理解し、性別や年齢に関わりなく、すべての人が生涯を通じて、心と身体が健康的な生活を送ることは、男女共同参画社会の実現の前提となるものです。

女性は、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）の視点から、妊娠・出産・子育てを自身で決定していくことが重要とされています。また、健康を維持する上で、女性は乳がんや子宮頸がんなど女性特有の病気にかかる可能性があります。一方男性は、前立腺がんなどの男性特有の病気にかかる可能性があるとともに、仕事中心の生活や長時間労働などによる過度のストレスを抱え、心身の不調など健康を害する人も少なくありません。さらに、男性は疾患を経験する可能性があります。こうした状況から、すべての人が、性差や年代にかかわらず、心身及びその健康について正確な知識や情報を得るために、ライフステージに応じた健康相談や支援が求められています。さらに、生涯を通じた健康増進のため、高齢者の生きがいづくりや健康づくりが求められています。

全ての人々が、自らの性的指向、性自認について尊重されるべきですが、無理解による偏見や差別のため、学校、職場、地域など生活の様々な場面で生きづらさを感じて苦しんでいる人がいます。このため、人権尊重の観点から、性の多様性について理解促進を図ります。

社会情勢の変化により、ひとり親世帯など、困難に陥りやすい人が増加しています。そういった人たちの自立を支援し、能力を発揮できる社会の実現と、誰もが安心して暮らせる環境の整備を進めることが必要です。

セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントやDVなどは、基本的人権にかかわる大きな問題であり、それらについて正しい知識の普及と人権侵害であるという意識を浸透させる啓発が必要です。また、被害者保護の観点から、相談体制の周知と併せて一貫した支援体制の整備が必要です。

防災・減災対策に男女共同参画の視点が取り入れられるようになってきました。それは、これまでの被災経験から、女性が避難所生活等で不便や苦痛を感じていたことが徐々に周知・認識されるようになってきたことによります。今後は、女性が防災・減災対策の検討過程に参画することで、女性が求める備蓄品や配慮等を明確にするとともに、災害時に活用できるように進めていく必要があります。

(1) 生涯を通じた健康支援

主要な施策と具体的施策	担当課
①ライフステージによる健康づくり対策の推進 ライフステージに応じた健康相談、健康診断、健康教室などを実施して、健康づくりの充実を図ります。	健康福祉課

(2) 生活上様々な困難を抱えた人たちへの支援

主要な施策と具体的施策	担当課
①性の多様性に関する理解促進 性の多様性に関する理解を促進するため、様々な媒体を通じて、広報・啓発活動を展開します。 また、行政手続での性別の取扱いをはじめとする行政サービスの見直しなど、様々な分野における行政サービスでの配慮について、検討し、実施します。	関係各課
②経済的基盤が脆弱なひとり親等への支援の充実 ひとり親が求めている「安心」を確保するため、ライフステージに対応した相談・支援体制の充実を図るとともに、効果的な情報提供を行います。	健康福祉課

(3) ジェンダーに基づく暴力の根絶

主要な施策と具体的施策	担当課
①あらゆる差別と暴力等を許さない環境づくり 人権侵害にあたるような性表現や暴力表現等は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであることから、これらの表現等を行わないよう、意識啓発や情報提供を行います。 また、女性の人権を保障するという視点から、女性が被害を訴えやすい環境づくり、女性に対するあらゆる暴力を許さない地域づくりを行うための啓発を図ります。	健康福祉課
②相談体制の充実と被害者保護の推進 ハラスメントやDV等の被害者保護のため、町内の相談窓口を明確にするとともに、国、県といった各関係機関と連携しながら、援助を必要とする女性への相談窓口や保護体制の充実を図り、住民への周知を行います。	健康福祉課

(4) 防災・減災対策の推進

主要な施策と具体的施策	担当課
<p>①男女共同参画の視点での防災・減災対策の整備</p> <p>男女のニーズの違いにより、災害時・避難時に起こる様々な問題を解決できるよう、男女双方の視点等に配慮した防災施策の推進を図ります。また、地域における自主防災組織等の育成などを通じて、地域の防災力向上を図るとともに、それらの活動における男女共同参画を推進します。</p>	総務課

基本目標3 みんなが働きやすい社会づくり

女性の社会進出が進んだことにより、現在では、男性も女性も仕事をしていることが多くなりましたが、長時間労働などにより、家事や育児、介護に費やせる時間が短くなりました。その一方で、女性が仕事をするようになっても多く家事や育児、介護などを担っていたり、それらのことに一定の時間を割きたい人たちが、職場の雰囲気から仕事を優先せざるを得なかったりするなど、仕事と家庭のバランスが上手くとれていないケースも散見されます。

そのため、一人ひとりの希望や家庭の状況に応じて、仕事と家庭のバランスを調整できる社会が必要になります。雇用主側も、従業員の事情に応じた働き方ができるよう配慮することが求められています。また、育児や介護を理由に仕事をあきらめることがないよう、保育サービスや介護サービスを充実させ、柔軟に対応できる体制を整えていくことも必要です。

現在は、国を挙げて長時間労働や年次有給休暇取得、正規職員・非正規職員間の不合理な待遇差等について、改善が図られつつあります。また、国として柔軟な働き方の実現や家庭生活との両立、病気治療との両立、再就職支援等にも取り組んでおり、今後はより多様な働き方が認められる社会へと変化していくこととなります。併せて、雇用機会において、特定の性別が不平等な扱いを受けることがないようにしていかなければなりません。

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

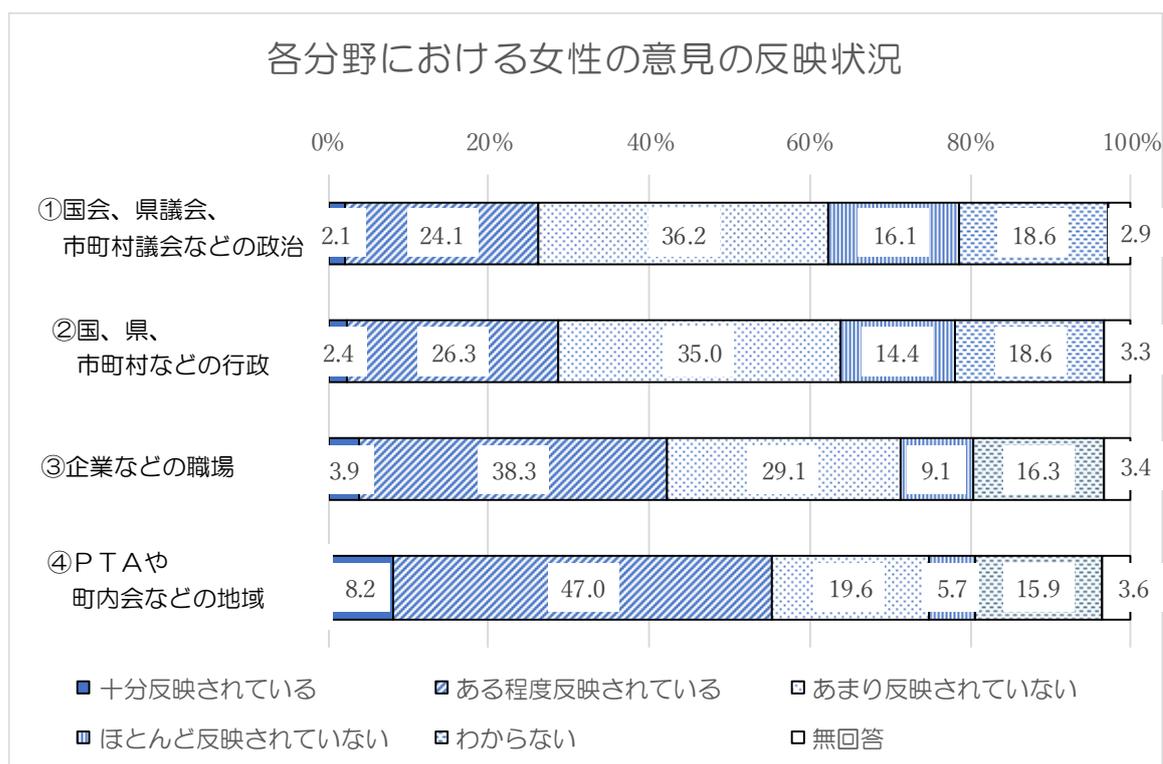
主要な施策と具体的施策	担当課
①雇用における男女の均等な機会の促進 男女雇用機会均等法に関する法令や情報について、男女雇用機会均等月間などの機会を活用し、制度の普及・啓発に努めます。	総務課 企画観光課
②育児休業・介護休業制度等の普及・啓発 様々な媒体を通じて、育児休業法及び介護休業法にかかわる制度の説明を継続的に実施し、利用促進を図ります。 また、男性の育児休業が取りやすくなる育児・介護休業法の改正に伴い、町内の事業主に対して広報・周知を行い、男女がともに安心して働き続けられる環境整備に努めます。	総務課 企画観光課
③事業所等におけるワーク・ライフ・バランスの推進 男女がともに職業生活と家庭・地域活動を担うことができるように、事業者への啓発やさらなる取り組みを促すとともに、両立支援制度の導入・定着、労働時間の短縮など、仕事・家庭・地域活動が両立できる社会づくりの促進に努めます。	総務課 企画観光課

基本目標4 みんなが参加しやすいまちづくり

男女共同参画社会を実現するためには、男女がともに政治・行政、地域活動、教育などのあらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。特に、政治・行政分野において女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ実現することにつながるものであり、社会全体に与える影響が大きいことから、重要な課題と言えます。

県が実施した調査によると、意思決定の場に女性が参画することについて、社会的・文化的に固定的な性別役割分担意識があるため、女性の中には管理職に登用されることに対して不安を感じている方がいます。また、登用する側に男性優位の意識が残っており、方針決定の場へ女性の参画の妨げとなっている現状があります。

様々な活動の中で、男女双方がバランスよく方針決定の場に参画できるような仕組みづくりを促進する必要があります。



(出典：令和3年度静岡県男女共同参画に関する県民意識調査報告書)

(1) 町の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

主要な施策と具体的施策	担当課
①町の審議会・委員会等への女性の参画促進 審議会・委員会等において女性の積極的な参画を進め、女性委員の登用状況を定期的に調査するとともに、結果を公表し、女性の登用を推進します。	関係各課
②町の女性職員の活躍の推進 「松崎町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に掲げる数値目標の達成に向けた取組に努めます。	総務課

(2) 地域・職場の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

主要な施策と具体的施策	担当課
①地域・職場での女性参画への啓発促進 自治会、地域活動組織等に対し、方針や取組の決定の場へ若い世代や女性の参画を促進するよう働きかけます。また、町内の事業所等に対しては、女性登用につながる組織づくりなど、男女共同参画の成功事例の情報収集と提供により、職場における男女共同参画が促進されるよう啓発に努めます。	総務課 企画観光課
②女性の人材育成と情報提供 審議会委員など町政に参画することができる人材の育成や、女性団体等の指導者の資質向上を図るため、県や関係機関が実施する各種研修会等の情報提供を積極的に行います。	関係各課

第4章 計画の推進に向けて

1 推進体制の強化

本計画は、福祉、教育、まちづくり、防災などの行政のあらゆる領域にわたる計画であり、その推進にあたっては全庁的な取組が必要です。

計画を周知し、関係各課で取り組んでいる事業の進捗状況等について確認し、計画の適切な進行管理に努めるとともに、あらゆる施策が男女共同参画の視点をもって展開されるよう推進します。

評価において、計画の進捗状況や施策の効果を確認し、必要な施策の見直しを講じ、次期計画の策定における改善に反映します。

また、計画内容の見直しにあたっては、社会情勢や地域の変化を踏まえ、効果的な改善を行います。

2 住民との協働による推進

男女共同参画社会の形成は基本的人権の尊重にかかわる問題であり、住民全体の課題であることから、住民と行政の協働による計画の推進が必要です。

住民と行政が一体となって取り組むことができるよう、計画内容の周知、各種情報の提供、ネットワークづくりの支援に努めます。

3 男女共同参画に関する情報の提供

男女共同参画の推進に向けて、町のホームページや広報誌、その他各種媒体などを活用して、男女共同参画に関する情報提供を積極的に行い、住民等の理解を深めます。

4 国、県及び関係機関との連携

本計画を総合的に推進するためには、男女共同参画に関する現状の把握と、近隣市町や県、国、世界の動向に関する情報の収集を充実させるなど、広い視野を持って取り組む必要があります。

国、県及び関係機関との連携や協力、情報共有を図り、効果的な計画の推進に努めます。

また、社会経済状況の変化や、国、県の制度改正の動向を踏まえて、必要に応じて計画の見直しを図ります。

卷末 參考資料

1 男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会基本法

発令：平成 11 年 6 月 23 日号外法律第 78 号

最終改正：平成 11 年 12 月 22 日号外法律第 160 号

改正内容：平成 11 年 12 月 22 日号外法律第 160 号〔平成 13 年 1 月 6 日〕

○男女共同参画社会基本法

〔平成十一年六月二十三日号外法律第七十八号〕

〔総理大臣署名〕

男女共同参画社会基本法をここに公布する。

男女共同参画社会基本法

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため

必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を發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

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

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

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

- 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は

同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

(総理府設置法の一部改正)

第四条 総理府設置法(昭和二十四年法律第二百二十七号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則 [平成十一年七月一六日法律第一〇二号抄]

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日[平成一三年一月六日]から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 [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。

一～十 [略]

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 [略]

(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 [平成十一年一月二二日法

律第一六〇号抄]

(施行期日)

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

2 静岡県男女共同参画推進条例

○静岡県男女共同参画推進条例

平成13年7月24日

条例第46号

静岡県男女共同参画推進条例をここに公布する。

静岡県男女共同参画推進条例

目次

前文

第1章 総則（第1条—第5条）

第2章 男女共同参画の推進に関する総合的対策（第6条—第13条）

第3章 静岡県男女共同参画会議（第14条—第16条）

附則

男女の人権が性別にかかわらず尊重され、かつ、少子高齢化の進行、情報化や国際化の進展など社会経済情勢の変化に対応できる真に豊かで活力ある社会に向けて、男女共同参画社会の実現は、21世紀の最重要課題であるとともに、私たちすべての願いである。

静岡県では、県民の協力を得て男女共同参画の推進に関する様々な施策を実施してきたが、職場、学校、地域、家庭など社会のあらゆる分野において、根深く残る性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく社会慣行の是正や政策及び方針の決定過程への女性の参画促進などの取組をより一層進めていく必要がある。

このため、私たちは、互いにその個人としての尊厳を重んじ、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思により社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を分かち合う男女共同参画社会の実現に向けて、県、市町及び県民の連携、協働の下に、その取組を力強く推進することを決意して、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に規定する基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関し、県及び県民の責務を明らかにするとともに、県の基本的施策を定め、これを総合的かつ計画的に推進し、もっ

て男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において「男女共同参画」とは、男女が、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として自らの意思により職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的格差改善措置」とは、前項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。

（県の責務）

第3条 県は、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、市町が実施する男女共同参画の推進に関する施策及び県民が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供、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 県は、第1項に規定する施策を総合的に策定し、及び実施するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

（一部改正〔平成19年条例42号〕）

（県民の責務）

第4条 県民は、性別による差別的取扱いをしないこと、男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を見直すことその他の取組により男女共同参画を推進するとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

2 県民は、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメント（性的な言動により相手方を不快にさせその者の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。以下同じ。）を根絶するよう努めなければならない。

3 県民は、情報を公表するに当たっては、性別による差別、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを助長する表現を用いないことを旨としなければならない。

(民間の団体の責務)

第5条 民間の団体(事業者を含む。以下同じ。)は、前条に規定するもののほか、次に掲げる事項を行うよう努めなければならない。

(1) 当該団体における方針の決定過程に男女が共同して参画する機会を確保すること(積極的格差改善措置を含む。)

(2) 当該団体を構成する男女が、当該団体における活動と家庭生活その他の分野における活動とを両立して行うことができるよう配慮すること。

第2章 男女共同参画の推進に関する総合的対策

(基本的施策)

第6条 県は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる基本的施策を実施するものとする。

(1) 男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行の見直し並びに男女が共に社会に参画するための意識の改革を進めること。

(2) 男女の人権の尊重及び男女平等の推進に関する学校教育その他の教育を充実すること。

(3) 県及び市町における政策の決定過程並びに民間の団体における方針の決定過程への女性の参画の拡大を促進すること。

(4) 家族を構成する男女が、互いに協力し、子の養育、家族の介護等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、社会環境の整備を進めること。

(5) 職場における男女の均等な機会及び待遇の確保、男女の職業生活と家庭生活その他の生活との両立の支援並びに多様な働き方が可能となる就業環境の整備を進めること。

(6) 男女が、共に国際社会及び地域社会の一員として、様々な活動に参画することができるよう支援すること。

(7) 男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを根絶するよう積極的な対応を図ること。

(8) 産む性としての女性が、自ら健康の保持及び増進を図ることができるよう支援すること。

(9) その他男女共同参画を推進するために必要な施策

(一部改正〔平成19年条例42号〕)

(基本計画の策定)

第7条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画基本計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(2) 男女共同参画の推進に関する施策を計画的に実施するために必要な目標数値

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

3 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ広く県民の意見を聴くとともに、静岡県男女共同参画会議に意見を求めるものとする。

4 知事は、基本計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(年次報告)

第8条 知事は、毎年、男女共同参画の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表するものとする。

(広報活動)

第9条 知事は、男女共同参画に関する県民の理解を深めるために必要な広報活動を行うものとする。

(男女共同参画の日)

第10条 県は、県民の間に広く男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、積極的に男女共同参画の推進に関する活動を行う意欲を高めるため、男女共同参画の日を設ける。

- 2 男女共同参画の日は、7月30日とする。
- 3 知事は、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っているものの顕彰その他の男女共同参画の日の趣旨にふさわしい事業を実施するものとする。
(苦情又は相談の申出の処理)

第11条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策又は性別による差別的取扱いその他男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害に関する県民からの苦情又は相談の申出に対して、関係機関と協力して適切な処理を行うものとする。

- 2 知事は、前項の申出を処理する職員を置くものとする。
(民間の団体の協力)

第12条 知事は、男女共同参画の推進に関し必要があると認めるときは、民間の団体に対し、男女共同参画に関する取組状況について資料の提出その他の協力を求めることができる。
(調査研究)

第13条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため、必要な調査研究を行うものとする。

第3章 静岡県男女共同参画会議 (設置及び所掌事務)

第14条 県に、静岡県男女共同参画会議(以下「参画会議」という。)を置く。

- 2 参画会議は、次に掲げる事務を行う。
 - (1) 基本計画に関し、第7条第3項に規定する意見を述べること。
 - (2) 知事の諮問に応じ、基本的かつ総合的な男女共同参画の推進に関する施策及び重要事項を調査審議すること。
 - (3) 県の男女共同参画の推進に関する施策の実施状況及び第11条第1項に規定する県民からの苦情又は相談の申出に対する処理について、知事に意見を述べること。
 - (4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する重要事項について、知事に意見を述べること。

(組織及び委員)

第15条 参画会議は、知事が任命する委員20人以内で組織する。

- 2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満としないものとする。

3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 4 委員は、再任されることができる。
(委任)

第16条 この章に定めるもののほか、参画会議に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成19年3月20日条例第42号抄)

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

3 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）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

発令：平成27年9月4日号外法律第64号

最終改正：令和4年6月17日号外法律第68号

改正内容：令和4年3月31日号外法律第12号〔令和4年10月1日〕

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

〔平成二十七年九月四日号外法律第六十四号〕

〔総理・総務・厚生労働大臣署名〕

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律をここに公布する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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は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、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、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二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六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、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第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（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 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 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

ない。

- 3 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第一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、第二十条第一項若しくは第二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三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 第二十二条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

(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 第二十二條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、第二十八條の規定(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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

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 [前略]附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

五 [略]

(罰則に関する経過措置)

第三十四條 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、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)

第三十五條 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。

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行〕

一 〔前略〕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

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行〕

(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。

附 則〔令和四年三月三十一日法律第一二号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四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 〔前略〕附則第二十八条の規定 公布の日

二 〔略〕

三 〔前略〕附則〔中略〕第二十四条〔中略〕の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

〔令和四年六月一七日法律第六八号抄〕

(罰則の適用等に関する経過措置)

第四百四十一条 刑法等の一部を改正する法律(令和四年法律第六十七号。以下「刑法等一部改正法」という。)及びこの法律(以下「刑法等一部改正法等」という。)の施行前にした行為の処罰については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

2 刑法等一部改正法等の施行後にした行為に対して、他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる罰則を適用する場合において、当該罰則に定める刑(刑法施行法第十九条第一項の規定又は第八十二条の規定による改正後の沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律第二十五条第四項の規定の適用後のものを含む。)に刑法等一部改正法第二条の規定による改正前の刑法(明治四十年法律第四十五号。以下この項において「旧刑法」という。)第十二条に規定する懲役(以下「懲役」という。)、旧刑法第十三条に規定する禁錮(以下「禁錮」という。)又は旧刑法第十六条に規定する拘留(以下「旧拘留」という。)が含まれるときは、当該刑のうち無期の懲役又は禁錮はそれぞれ無期拘禁刑と、有期の懲役又は禁錮はそれぞれその刑と長期及び短期(刑法施行法第二十条の規定の適用後の

ものを含む。)と同じくする有期拘禁刑と、旧拘留は長期及び短期(刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。)と同じくする拘留とする。

(裁判の効力とその執行に関する経過措置)

第四百四十二条 懲役、禁錮及び旧拘留の確定裁判の効力並びにその執行については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

(人の資格に関する経過措置)

第四百四十三条 懲役、禁錮又は旧拘留に処せられた者に係る人の資格に関する法令の規定の適用については、無期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ無期拘禁刑に処せられた者と、有期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ刑期を同じくする有期拘禁刑に処せられた者と、旧拘留に処せられた者は拘留に処せられた者とみなす。

2 拘禁刑又は拘留に処せられた者に係る他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる人の資格に関する法令の規定の適用については、無期拘禁刑に処せられた者は無期禁錮に処せられた者と、有期拘禁刑に処せられた者は刑期を同じくする有期禁錮に処せられた者と、拘留に処せられた者は刑期を同じくする旧拘留に処せられた者とみなす。

(経過措置の政令への委任)

第五百九条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔令和四年六月一七日法律第六八号抄〕

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法〔刑法等の一部を改正する法律〕令和四年六月法

律第六七号〕施行日から施行する。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 第五百九条の規定 公布の日

二 〔略〕

4 男女共同参画に関する用語解説

(五十音順)

アンコンシャス・バイアス

「無意識の思い込み、偏見」と訳され、誰かと話すときや接するとき、これまでに経験したことや、見聞きしたことに照らし合わせて、「この人は〇〇だからこうだろう」「ふつう〇〇だからこうだろう」というように、あらゆるものを「自分なりに解釈する」という脳の機能によって引き起こされるもの。

固定的な性別役割分担意識

「男は仕事、女は家事・育児」「男は主役・女は従」というように、性の違いによって役割を固定してしまう考え方や意識のこと。

ジェンダー (Gender)

生まれつきの生物学的性別 (セックス / sex) ではなく、社会通念や慣習の中にある社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」のような男性、女性の別をジェンダー (社会的・文化的に形成された性別) と呼ぶ。それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

ジェンダーに基づく暴力 (Gender-Based Violence : GVB)

国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) によれば、GVB は以下の5つに分類される。

① 性的搾取・虐待 (sexual exploitation and abuse : SEA) を含む「性暴力」

② 殴る蹴る等の「身体的暴力」

③ 言葉やいじめによる「心理的暴力」

④ 女性性器切除

(female genital mutilation/cutting : FGM/C) 等の「身体に有害とされる伝統的習慣 (harmful traditional practice)」

⑤ 社会的疎外や貧困といった「社会的・経済的暴力」

性自認 (こころの性/Gender Identity)

自分の性別を自分でどう思うか、自分が認識している性別のこと。生物学的な性と性自認が一致している人、一致していない人など様々。

性的指向 (好きになる性/

Sexual Orientation)

どの性別の人を好きになるか、恋愛や性愛がどの性別に向いているか、ということ。異性愛、同性愛、両性愛、無性愛など様々。

セクシュアル・ハラスメント

性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、または性的な言動により相手方の生活や環境を害すること。

DV (ドメスティック・バイオレンス)

配偶者・パートナーからの身体的・性的・精神的・経済的な暴力のこと。単に殴る蹴る等の身体的暴力だけではなく、威嚇、無視、

行動の制限など、心理的な苦痛を与えることも含まれる。

※デート DV

交際相手からの身体的・性的・精神的・経済的な暴力のこと

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）

リプロダクティブ・ヘルスとは、性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的に本人の意思が尊重され、自分らしく生きられること。

リプロダクティブ・ライツは、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のこと。

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っている。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの課題は、「いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由」、「安全で満足のいく性生活」、「安全な妊娠・出産」、「子どもが健康に生まれ育つこと」のほか、「避妊・中絶」、「性暴力」等といったことも含まれており、女性だけではなく男性の理解が必要であるとともに、幼少期・思春期からの教育が必要とされている。

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳される。国の政労使トップで合意された「ワーク・ライフ・

バランス憲章」では、「仕事と生活の調和が実現した社会」を「国民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」とされている。

LGBTQ+

Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人）、Queer や Questioning（クエアやクエスチョニング）の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す総称のひとつとして使われることがある。

松崎町男女共同参画プラン（令和5年（2023年）3月）

松崎町教育委員会事務局

〒410-3696 静岡県賀茂郡松崎町宮内 301-1

TEL：0558-42-3971 FAX：0558-54-0025

E-Mail：kyouiku@town.matsuzaki.lg.jp