

# 第2次穴水町男女共同参画推進計画

令和4年3月  
石川県鳳珠郡穴水町

## はじめに

穴水町では、男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によりあらゆる分野で活躍できる社会を実現し、活力あるまちづくりの形成を目指して、平成21年3月に「穴水町男女共同参画推進条例」を施行し、平成22年1月に「穴水町男女共同参画推進計画」を策定しました。

第1次推進計画では、

- (1) 1人ひとりの個人としての尊厳が重んぜられ、性別による差別的な扱いを受けず、個人としての能力を発揮する機会が確保されること。
- (2) 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、男女社会における活動の選択に対し、中立でない影響を及ぼすことなく配慮されること。
- (3) 男女が社会における対等な構成員として、町の政策または事業者その他の団体における方針など、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。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の基に、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責任を果たし、且つ当該活動以外の活動を行うようにすること。
- (5) 男女が互いの性を理解し、性と生殖に関する意思が尊重されること及び生涯にわたり健康な生活を営む権利が尊重されること。

以上5点の基本理念の基、総合的かつ計画的に施策を推進できるよう体系化を図り、町民や事業者と連携を密にしながら、男女共同参画社会の実現を推進してきました。

町民への各基本理念の周知啓発と意識の高揚に努めた結果、それぞれの分野で一定の成果を挙げてきましたが、絶え間なく変化し続ける今日の社会情勢においては、解決しなければならない多くの問題が存在しています。

このような観点から、国の「第5次男女共同参画基本計画」や県の「いしかわ男女共同参画プラン2021」等の最新の動向を踏まえ、町民意識を反映した施策を推進させる為に「第2次穴水町男女共同参画推進計画」を策定しました。今後は、(1) 男女共同参画意識を育てる人づくり、(2) 男女が共に活躍できる社会環境づくり、(3) 親子が安心して生活できる環境づくりの3点の基本方針を基として、策定計画に則った施策の推進に町職員一同全力で取り組んで参る所存です。

最後に、本推進計画策定にあたりまして、穴水町男女共同参画推進委員会委員の皆様を始めとする関係各位に対し、心より御礼申し上げます。

令和4年3月

石川県鳳珠郡穴水町長 吉村 光輝



# 目次

第1章	計画策定にあたって	
1	計画策定の背景	1～5
2	計画の位置づけ	5
3	計画の期間	6
第2章	計画を推進する上での現況と方向性	
1	審議会等や町職員管理職における女性の登用割合	7～9
2	男女別の性別役割意識	10～21
3	第2次推進計画の方向性	22～26
第3章	施策の内容	
1	基本方針・目的並びに施策の方向性	27～28
2	計画の体系	29～30
3	成果目標と具体的取組	31～36
第4章	推進体制の充実	
1	体制の整備	37
2	拠点の整備	37
第5章	参考資料	
1	男女共同参画社会基本法	38～41
2	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(男女雇用機会均等法)	42～59
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)	60～72
4	石川県男女共同参画推進条例	73～76
5	穴水町男女共同参画推進条例	77～79
6	公的機関における相談体制	80
7	用語解説	81～85
8	委員会の構成	86
9	第2次推進計画の策定の過程	86

# 第 1 章 計画策定にあたって

## 1 計画策定の背景

### ①国の変遷

#### (1) 起源

男女共同参画社会の構築は、平成 11 年に施行された「男女共同参画基本法」が起源とされており、基本法では、男女共同参画社会を「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、共に責任を担うべき社会」（男女共同参画社会基本法第 2 条）と定義しています。

以後、国の男女共同参画社会促進に向けた取り組みは、基本法を基に推進していくこととなります。

#### (2) 雇用分野における男女が均等に参画する社会

男女共同参画社会の実現に向けて、雇用分野における男女の機会均等を図ることを目的として、平成 19 年 4 月に「改正男女雇用機会均等法」が施行されました。同法律の施行により、それまで女性にのみ限定していた差別の禁止が男女双方の差別の禁止に拡大されました。

更には、平成 26 年 7 月から施行規則等が適用されたことにより、男女雇用機会均等法が禁止している「間接差別」の対象範囲が拡大され、雇用分野における男女共同参画社会の実現の契機となりました。

#### (3) 女性が活躍できる環境の整備

「男女共同参画基本法」「改正男女雇用機会均等法」の施行を以て国は男女共同参画社会の構築を推進してきましたが、女性に対する差別や不当な扱いは、妊娠・出産と仕事との両立という面で特に色濃く残っています。

このような職業生活を打開し、働く場面で活躍したい希望をもつ全ての女性が、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現する為に、「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）」が平成 27 年 8 月に制定されました。これにより、女性の活躍推進に向けた数値目標を示した行動計画の策定・公表並びに女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務づけられました。

#### (4) 仕事と生活の調和(ワークライフ・バランス)の実現に向けた女性の能力開発・発揮

「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）」が制定され、女性の社会進出の促進が明確化されたことを契機に仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現、女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実及び意識改革に関する取り組みを推進することの重要性が示されました。

平成 28 年度以降に労働制度の抜本的改革として示された「働き方改革」や平成 30 年 6 月に成立した「働き方関連改革法」は、これらの取り組みを推進する一助として、今般の労働政策に活かされています。

#### (5) 育児を包括した仕事と家庭の両立

女性の働き方に関する社会進出を阻害する要因として、仕事と育児の両立が挙げられます。女性の就業率の上昇や保育の利用希望の増加は女性の社会進出を促し、男女共同参画社会の促進に繋がります。

これまで、「次世代育成支援対策推進法」による企業への行動計画の策定・実施の義務づけ、「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」による短時間労働制度や所定外労働の免除の義務化、子の看護休暇制度の拡大、父親の育児休業の取得促進等が盛り込まれ、育児を包括した仕事と家庭の両立を支援してきました。その上で、近年では平成29年12月に「子育て安心プラン」が閣議決定され、女性の就業率上昇に対応する為の保育の受け皿の整備に努めています。

#### (6) DV（ドメスティック・バイオレンス）と児童虐待の対応

女性の人権を侵害する要因として挙げられるものには、DV（ドメスティック・バイオレンス：身体的・精神的・性的虐待を含む家庭内暴力や攻撃的行為）被害や性暴力被害があります。平成20年1月に改正施行された「配偶者暴力防止法」や平成28年12月に改正施行された「ストーカー規制法」は、市町村に対する配偶者暴力相談体制の整備や性犯罪・性暴力被害者救済の為の行政ワンストップ支援センターの設立を促進させてきました。

また、DV被害対応は、児童虐待対応と密接な関係があり、児童相談所を相互に連携・協力すべき機関として記した「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が令和元年6月に成立し、平成31年3月に閣議決定された「児童虐待防止対策の抜本的強化について」では、DV被害対応と児童虐待対応との連携強化に係る施策が盛り込まれました。

#### (7) 「第5次男女共同参画基本計画」の変遷

令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」では、社会情勢が急速に変化している現状を鑑み、予想される環境変化及び課題を以下のように設定しました。

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響
- (2) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- (3) 人生100年時代の到来（女性の51.5%が90歳まで生存）
- (4) 法律・制度（働き方改革等）の整備
- (5) デジタル化社会（Society 5.0）への対応
- (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動
- (7) 頻発する大規模災害（女性の視点からの防災）
- (8) ジェンダー平等に向けた世界的な潮流

これらの環境変化及び課題に対応する為に、政策・方針決定過程への女性の参画拡大、雇用分野・仕事と生活の調和、地域、科学技術・学術、女性に対するあらゆる暴力の根絶、貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重、生涯を通じた健康支援、防災・復興等、各種制度等の整備、教育・メディア等を通じた意識改革・理解の促進、男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献の11分野から成る行動計画のポイントをまとめ、国際連合が定めるSDGs（持続可能な開発目標）におけるジェンダー（性別に関する社会的規範と性差）分野との整合性が図られています。

第5次基本計画では、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位の女性に占める割合を少なくとも30%程度となるよう期待する「202030目標」を定め、女性就業者数や上場企業女性役員数の増加を目指してきましたが、依然として30%の水準には到達していません。進捗が遅れている原因として、政治分野における女性の参画が家庭生活と両立していく上で困難であり、政治家としての人材育成の機会が不足していること、経済分野における女性管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、社会全体における性別的役割分業意識が未だ根深いことが挙げられます。その為、第5次基本計画では、

2030年代において、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会を目指し、通過点として、2020年代に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう取組を推進するという「203030目標」が掲げられ今日に至っています。

※【デジタル化社会（Society 5.0）が目指す社会】



これまでの情報社会(4.0)



Society 5.0



引用：内閣府「Society 5.0」

[https://www8.cao.go.jp/cstp/society5\\_0/index.html](https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/index.html)



※【SDGs（持続可能な開発目標） 5「ジェンダー平等を実現しよう」】

目標5は、「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」のテーマのもと、9個のターゲットから構成されています。「5. 1」のように数字で示されるものは、それぞれの項目の達成目標を示しており、「5. a」のようにアルファベットで示されるものは、実現の為の方法を示しています。



目標5を達成する9個のターゲット

5. 1	あらゆる場所における全ての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
5. 2	人身売買や性的、その他の種類の搾取など、全ての女性及び女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
5. 3	未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
5. 4	公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
5. 5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
5. 6	国際人口・開発会議（ICPD）の行動計画及び北京行動綱領、並びにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。
5. a	女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、並びに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与える為の改革に着手する。
5. b	女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
5. c	ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。

引用SDGsジャーナル

<https://sdgs-support.or.jp/journal>

## ②石川県の変遷

### (1) 起源

石川県は、平成13年に「石川県男女共同参画推進条例」を制定し、併せて県民意識調査を盛り込んだ「いしかわ男女共同参画プラン」を幾度と改定しながら、男女共同参画社会を形成する為の諸施策を積極的に推進してきました。

### (2) 3つのC(チェンジ・チャレンジ・チャンス)の実現

「いしかわ男女共同参画プラン」による県民意識調査では、社会における女性の参画が低いこと、男女間の地位の認識が平等と感じている人が少なく、意識に差があること、仕事と家事・育児・介護等の両立が困難であること、配偶者等からの暴力や性暴力への対策に必要性が高まっていること等が実態として浮き彫りになりました。

これらの課題を解決する為、「いしかわ男女共同参画プラン2021」が新たに策定され、策定の着目点として、「男女が共に活躍できる石川へ-3つのC(チェンジ・チャレンジ・チャンス)の実現-」が内容に掲げられました。「男女共同参画の理解促進」「女性が社会のあらゆる分野の意思決定に参画し自立的な力をもつことの促進」「仕事と生活の調和の推進」「人権が尊重される社会の形成」の4点の基本目標を、一層の施策の推進に取り組んでいくこととしています。

## ③穴水町の変遷

### (1) 起源

穴水町は、平成21年3月に「穴水町男女共同参画推進条例」を制定し、同年4月に施行しました。また、同年7月に「穴水町男女共同参画推進委員会」を設置し、男女共同参画の推進に関する施策並びに取組等を総合的かつ計画的に推進する為に、平成22年1月に「第1次穴水町男女共同参画推進計画」を策定しました。

### (2) 「第2次穴水町まち・ひと・しごと創生総合戦略」における男女共同参画

「第2期穴水町まち・ひと・しごと創生総合戦略」における基本目標である「誰もが活躍できる安定した雇用を創出する」「若い世代が定着し結婚・出産・子育ての希望をかなえる」「いつまでも元気に住みつづけられる」の基本目標は、地域におけるSociety 5.0の推進やSDGsの実現による持続可能なまちづくりという横断的な目標と密接な関係にあり、相互補完的に男女共同参画の推進を目指しています。

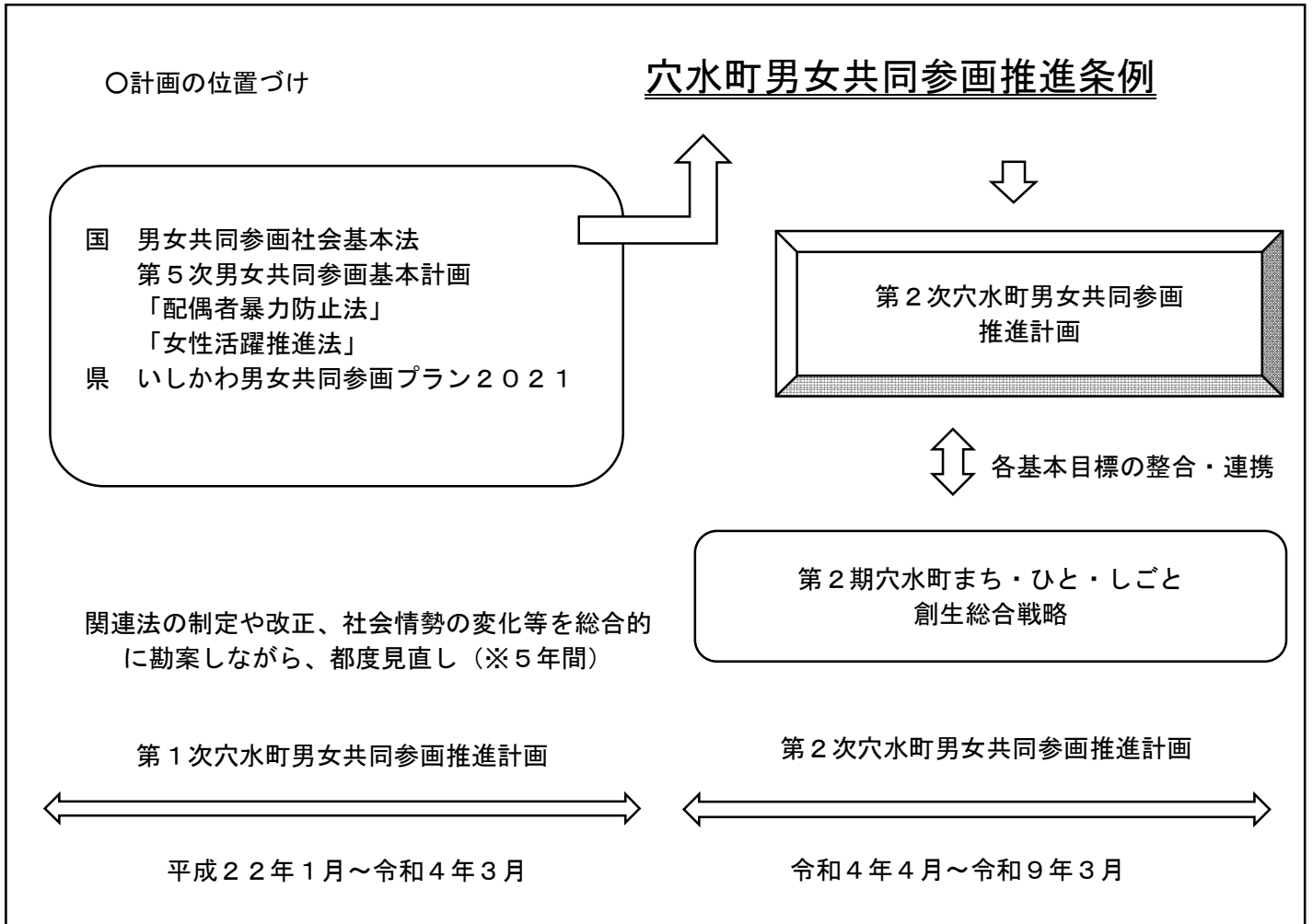
## 2 計画の位置づけ

「第2次穴水町男女共同参画推進計画」は、国の第5次男女共同参画基本計画、石川県の「いしかわ男女共同参画プラン2021」を勘案して策定し、「穴水町男女共同参画推進条例」第8条の規定に基づき、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進していくものとしています。



### 3 計画期間

計画期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とし、関連法の制定や改正、社会情勢の変化等を総合的に勘案し必要に応じて改定を行っていきます。



## 第2章 計画を推進する上での現況と方向性

第2次推進計画では、第1次推進計画での成果を踏まえ、関連法の制定や改正、社会情勢の変化等を総合的に勘案し、男女共同参画社会の実現を推進させていく為に、まちと国の調査による現況と方向性を示します。

### 1 女性の登用割合

審議会や委員会等における女性の登用割合は概ね50%を筆頭に15%前後で推移しています。公民館長や自治会長(区長)における女性の登用割合は、自治会長(区長)のみ約4%となっています。町職員における女性の管理職登用割合は、課長補佐相当職は約40%と高い値を維持していますが、課長相当職は10%を切る値となっています。

#### (1) 穴水町の審議会等における女性の登用割合(令和3年4月時点)

審議会等名	設置根拠	委員 総数 (人)	う ち 女 性 委員数 (人)	女性比率 (%)
市町村防災会議(会長含む)	災害対策基本法第16条	13	2	15.4
市町村防災会議(委員のみ)	災害対策基本法第16条	12	2	16.7
国民健康保険の運営に関する協議会	国民健康保険法第11条	9	2	22.2
介護認定審査会	介護保険法第14条	8	4	50.0
公民館運営審議会	社会教育法第29条	8	1	12.5
社会教育委員会	社会教育法第15・17条	8	2	25.0
図書館協議会	図書館法第14条	6	3	50.0
地方文化財保護審議会	文化財保護法第190条	6	0	0
市町村都市計画審議会	都市計画法第77条の2	10	1	10.0
市町村国民保護協議会	武力攻撃等における国民の保護の 為の措置に関する法律第39条	18	0	0
環境衛生組合公平委員会	地方公務員法第7条	3	0	0

スポーツ振興審議会	スポーツ振興法第18条	10	2	20.0
スポーツ推進委員会	スポーツ振興法第19条	12	3	25.0
埋蔵文化財調査委員会	穴水町文化財保護条例第20条	6	0	0
歴史民俗資料館運営委員会	穴水町歴史民俗資料館条例 第20条	8	0	0
能登中居鋳物館運営委員会	能登中居鋳物館の設備及び 管理に関する条例第1条	6	0	0
奨学生選考委員会	穴水町奨学生資金条例第4条	6	0	0
男女共同参画推進委員会	穴水町男女共同参画推進条例 第18条	7	4	57.1
情報公開及び個人情報保護審査会	情報公開条例及び 個人情報保護条例	4	0	0
学校給食共同調理場運営協議会	穴水町学校給食共同調理場 設置条例第4条	14	7	50.0
公害対策審議会	穴水町公害防止条例第3条	8	0	0
企業誘致審議会	穴水町企業誘致条例第9条	7	1	14.3
地域密着型サービス運営委員会	介護保険法第42条の2 第5項	7	1	14.3
介護保険運営委員会	介護保険法第117条 第11項	11	2	18.2
地域包括支援センター運営協議会	介護保険法施行規則 第140条の66第2項	11	2	18.2

**(2) 地方自治法第180条の5に基づく委員会等の女性の登用割合（令和3年4月時点）**

委員会名	委員総数（人）	うち女性委員数（人）	女性比率（%）
教育委員会	4	2	50.0
選挙管理委員会	4	0	0
公平委員会（広域）	3	1	33.3
監査委員会	2	0	0
農業委員会	12	0	0
固定資産評価審査委員会	3	0	0

※地方自治法第180条の5（委員会及び委員の設置・委員の兼業禁止等）について

① 執行機関として法律の定めるところにより普通地方公共団体に置かなければならない委員会及び委員は、下記の通りである。

- 一 教育委員会
- 二 選挙管理委員会
- 三 人事委員会又は人事委員会を置かない普通地方公共団体にあつては公平委員会
- 四 監査委員会

③ 第一項に掲げるものの外、執行機関として法律の定めるところにより市町村に置かなければならない委員会は、下記の通りである。

- 一 農業委員会
- 二 固定資産評価審査委員会

**(3) 公民館長や自治会長(区長)における女性の登用割合（令和3年4月時点）**

項目	総数（人）	うち女性総数（人）	女性比率（%）
公民館長	4	0	0
自治会長（区長）	106	4	3.8

**(4) 町職員管理職における女性の登用割合（令和3年4月時点）**

役職	総数（人）	うち女性数（人）	女性比率（%）
課長相当職	17	1	5.9
課長補佐相当職	19	8	42.1

※全ての項目において、女性比率は、少数第2位を四捨五入して算出

## 2 男女別の性別役割意識

内閣府男女共同参画局では、「第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)」に基づき、「性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」についての調査を実施し、令和3年9月30日に結果を公表しました。

回答者全体の76.3%(回答者数：男性5,069人・女性5,165人)に固定的な思い込みが見られ、年齢や職場における立場で男女で顕著な違いが見られました。これらの違いは、まちの第1次推進計画策定時においても一定の割合で見られたことから、まちの男女共同参画を推進する上でも是正していく必要があると考えます。

### (1) 性別役割意識／性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験TOP10

#### ①性別役割意識(男性上位10項目)

順位	項目	割合(%)
1	女性には女性らしい感性があるものだ	51.6
2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	50.3
3	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	37.3
4	女性は感情的になりやすい	35.6
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	31.8
6	男性は人前で泣くべきではない	31.0
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.3
8	共働きでも男性は家庭より仕事を優先すべきだ	29.8
9	家事・育児は女性がすべきだ	29.5
10	家を継ぐのは男性であるべきだ	26.0

#### 【現状分析と展望】

- ①固定的性別役割分担が薄まりつつある今日においても、残業を美德として常態化している企業は多く、働き盛りの男性管理職層ほど、社員に仕事最優先を求めている。  
→「男性はどんな時でも仕事を優先すべき」という固定観念に男性・女性・企業ともに囚われることを防ぐ必要があります。
- ②男性は、家事労働は私的な領域で行われる無償労働であると思込む傾向があり、稼ぐことが男らしさの象徴であるという認識が強いと、女性に家事・育児・介護等を強いる結果に繋がる。  
→家事労働は時間も労力もかかる立派な労働であることを認識し、男性も生活を担う者として、役割と責任を自覚していくことが重要です。

## ②性別役割意識（女性上位10項目）

順位	項目	割合(%)
1	女性には女性らしい感性があるものだ	47.7
2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	47.1
3	女性は感情的になりやすい	36.6
4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	30.7
5	共働きでも男性は家庭より仕事を優先するべきだ	23.8
6	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	23.2
7	家事・育児は女性がするべきだ	22.9
8	組織のリーダーは男性の方が向いている	22.4
8	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	22.4
10	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	22.1

### 【現状分析と展望】

- ①女性自身も家事・育児等は女性の仕事であると思いつく傾向があり、結果的に男性に協力を求められず、自分で抱え込んでしまっている。  
 →男性に仕事のための専念を促すことは、家事・育児における非協力を助長する恐れがあります。また、仕事により家計を支えていかなければならないという大黒柱の側面を強調していくことは、男性に過度なプレッシャーを与え、家事・育児等の家庭責任への協力をためらわせる原因となる為、女性は男性に家庭責任を果たす機会を提供していくことが重要です。
- ②「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない」とする理由に出産・育児の物理的制約で本業に専念できない事情がある。それ故に非正規雇用を余儀なくされる女性もいるが、全ての女性が非正規雇用を望んでいる訳ではない。  
 →育児期間中という理由で女性が重要な仕事を担えないということはなく、育児に配慮しながら本人にできる仕事を与えていくことが大切です。



### ③性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験（男性上位10項目）

順位	項目	割合(%)
1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	32.3
2	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	31.8
3	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	30.5
4	家事・育児は女性がするべきだ	29.7
5	女性には女性らしい感性があるものだ	28.2
6	家を継ぐのは男性であるべきだ	27.9
7	女性は感情的になりやすい	27.8
8	男性は人前で泣くべきではない	27.2
9	共働きでも男性は家庭より仕事を優先するべきだ	25.9
10	受付、接客・応対(お茶出し等)は女性の仕事だ	25.6

#### 【現状分析と展望】

①女性への家庭責任を求める声は男性の主観的意識は基より、周囲の声で影響され形成されている部分が多い。

→男性に大黒柱としての側面を強調することと同じように、家事・育児を担う無償労働は職場で働く有償労働を行っている女性へ過大な労働を強いることに繋がり、「家庭は女性が担うべき」という決めつけは働く女性にとって大きなストレスとなる為、女性の働く意思を阻害しない為にもワークライフ・バランスの徹底が求められます。

②職場の仕事における補助的役割を女性に求める企業は依然として多い。

→昭和期以降OL（オフィスレディ）という言葉が顕著となり、女性の社会進出が進んだ今日ではOLという言葉は死語となったが、年配の男性は未だに「働く女性＝OL」という概念が払拭できていません。OLという言葉が元来から補助的業務を担う若い女性社員を指すことから、未だに職場で女性に雑務（掃除、お茶くみ、コピー取り、灰皿荒い等）の補助的労働を強要する男性は多いのが現実です。

女性に対し、職場の雑務や事務作業を女性であるという理由だけで強制させているのは女性の就労意欲を阻害することにも繋がってしまう為、まずは「OLは補助的業務を担う女性」という概念を払拭していくことが大切です。

④性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験（女性上位10項目）

順位	項目	割合(%)
1	家事・育児は女性がすべきだ	44.7
2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	39.3
3	女性は感情的になりやすい	38.9
4	受付、接客・応対(お茶出し等)は女性の仕事だ	38.3
5	親戚や地域の会合での食事の準備や配膳は女性の役割だ	37.3
6	職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	36.5
7	家を継ぐのは男性であるべきだ	36.4
8	女性には女性らしい感性があるものだ	36.2
9	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病すべきだ	36.1
10	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	35.2

【現状分析と展望】

- ①職場の仕事における補助的役割を強要される女性は多い。  
→今日の職場においても男性から補助的業務を強制される女性は多いことから、性別で仕事内容を決めつけられることなく、男女が共に能力を発揮できる職場環境作りが求められます。
- ②慣習や風習として「家」制度意識（家父長的家制度）が強く残っている。  
→重要なことを決めるのは男性であり、女性はそれに従うことを求められる上下関係は今も尚名残として残っています。仕事と同様に「自治会や町内会での決め事に女性は関わるべきではない」という偏見を踏まえ、女性は仕事と同様に地域の会合においても食事の準備や配膳等の補助的役割を強いることは、仕事だけでなく地域においても女性の参画を阻害し、その地域での居住を敬遠することにも繋がります。現にこのようなジェンダー差別を理由として、人口が流出している自治体もあることから、差別を是正し、地域においても女性が活躍できる社会づくりが求められます。

引用：内閣府男女共同参画局 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）-事例集-  
※着色部分は、男女両方で上位10位に入っている項目

(2) 第1次男女共同参画推進計画策定時の住民意識調査結果

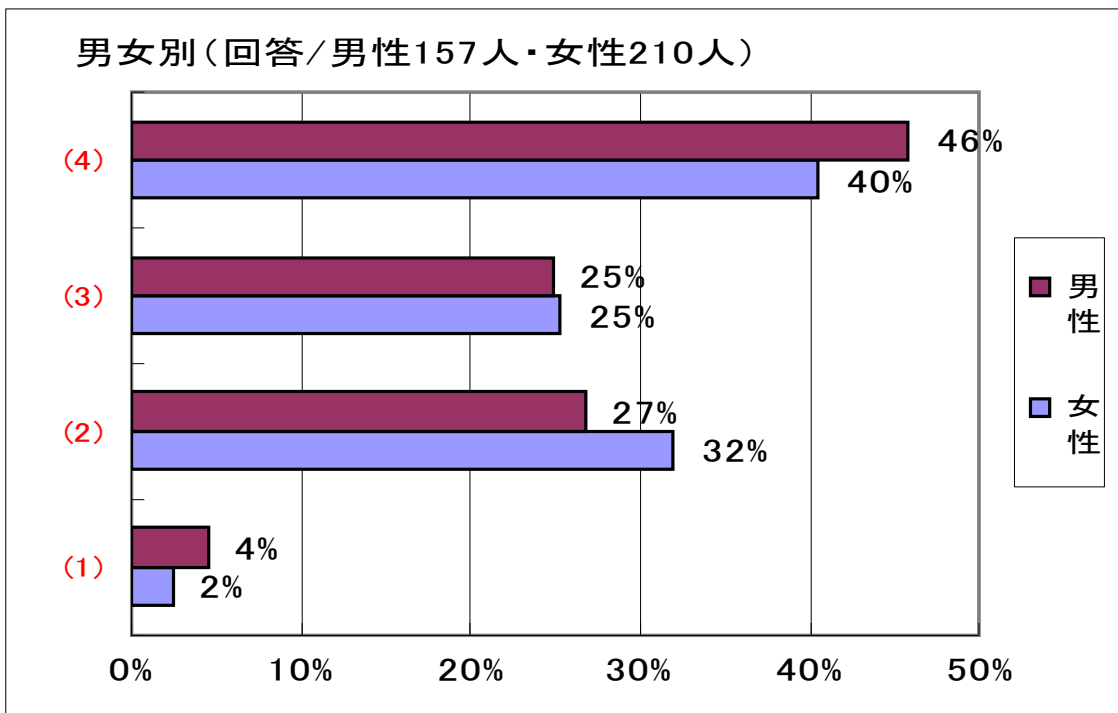
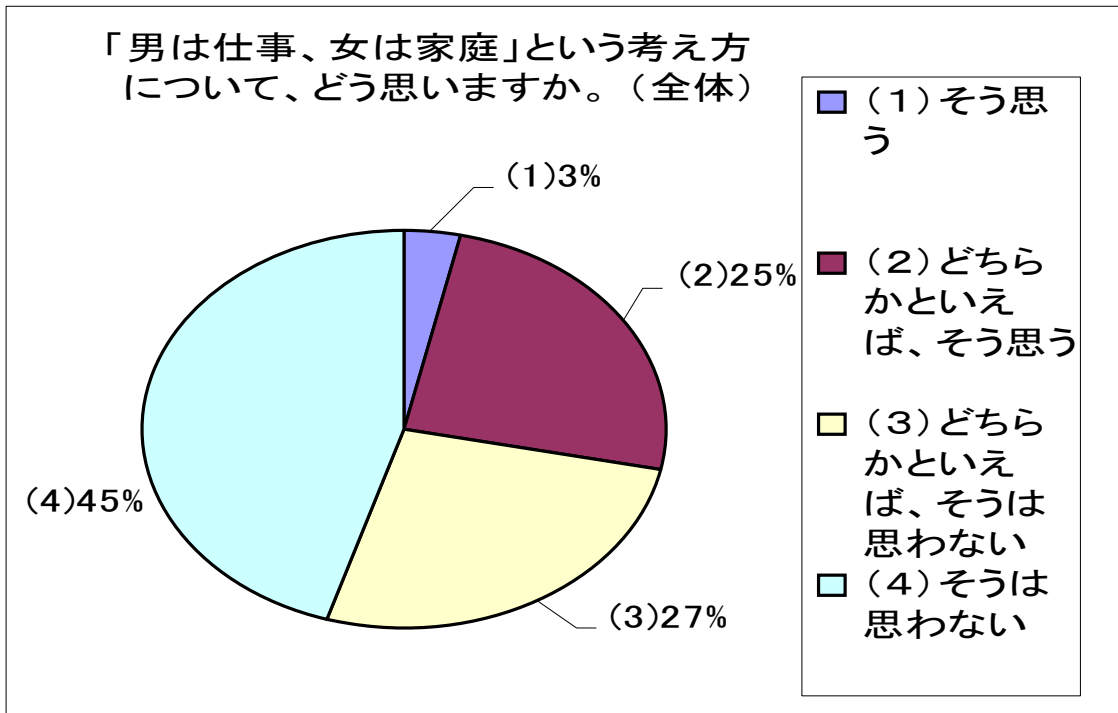
実施日：平成21年11月1日～11月30日

対象：穴水町在住の20歳以上の男女900名を無作為に抽出

回収数：367名

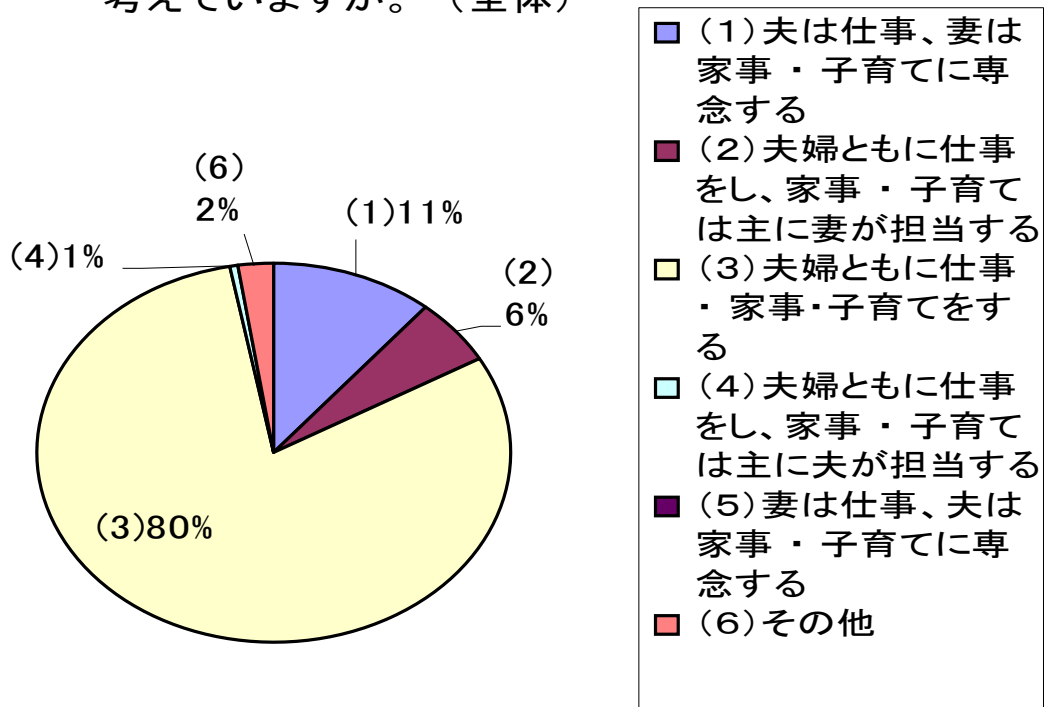
回収率：40.8%

①「男は仕事、女は家庭」という考え方について

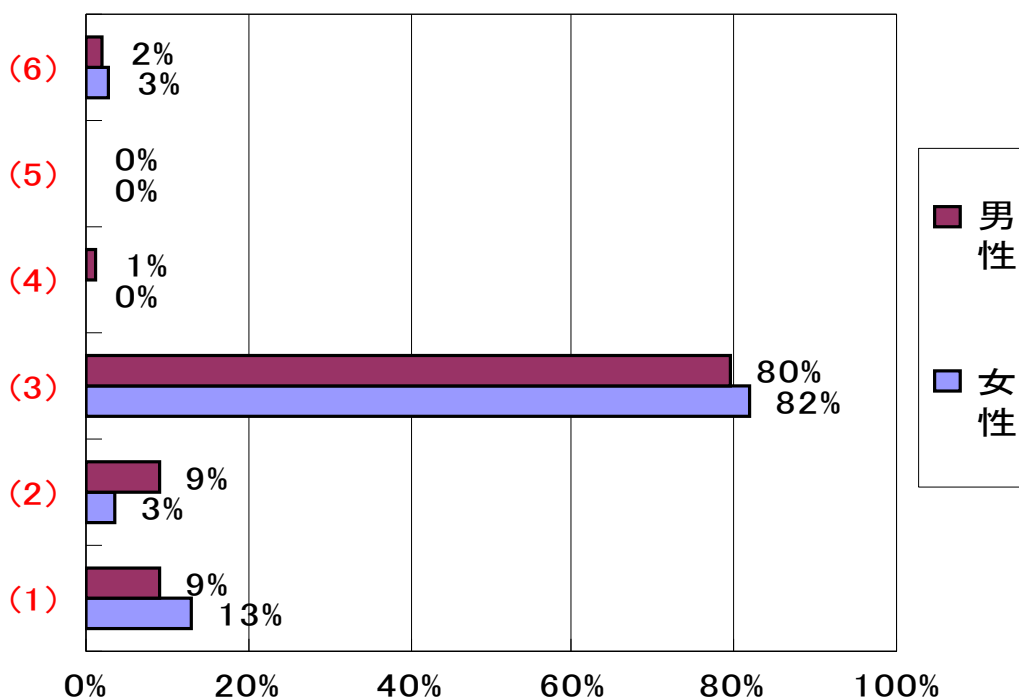


②夫婦の仕事・家事分担について

理想的な夫婦の役割分担をどのように  
考えていますか。（全体）

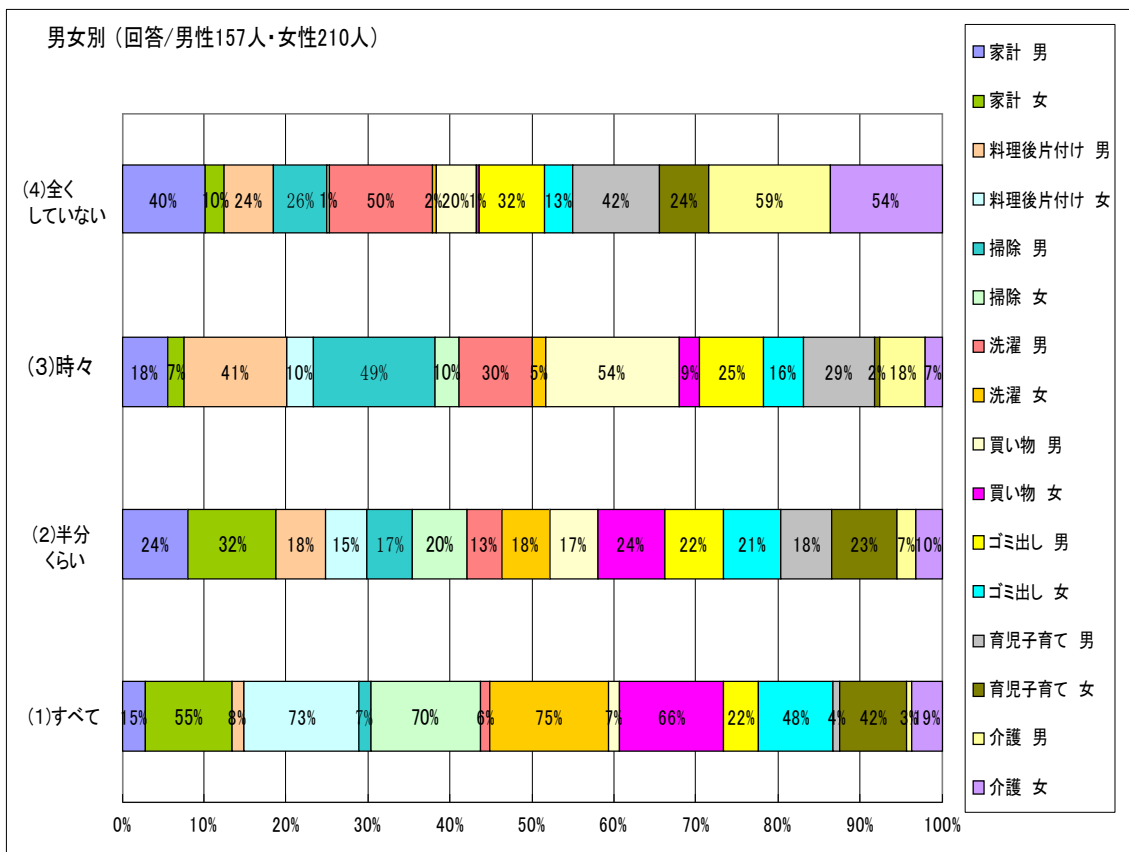
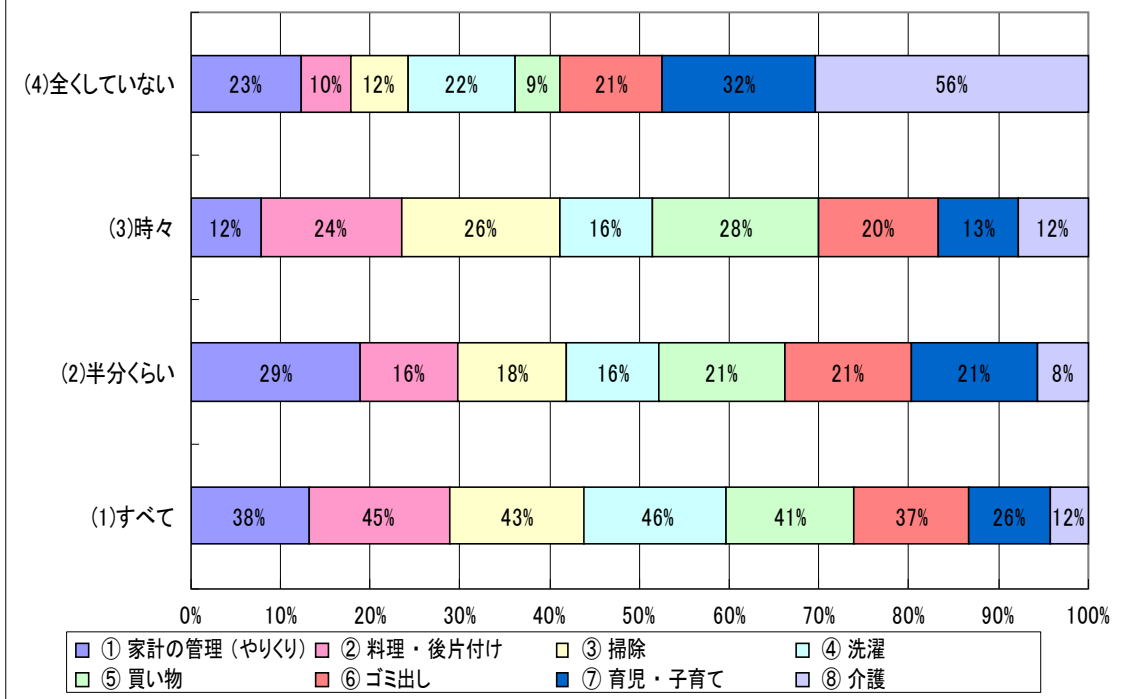


男女別（回答/男性157人・女性210人）

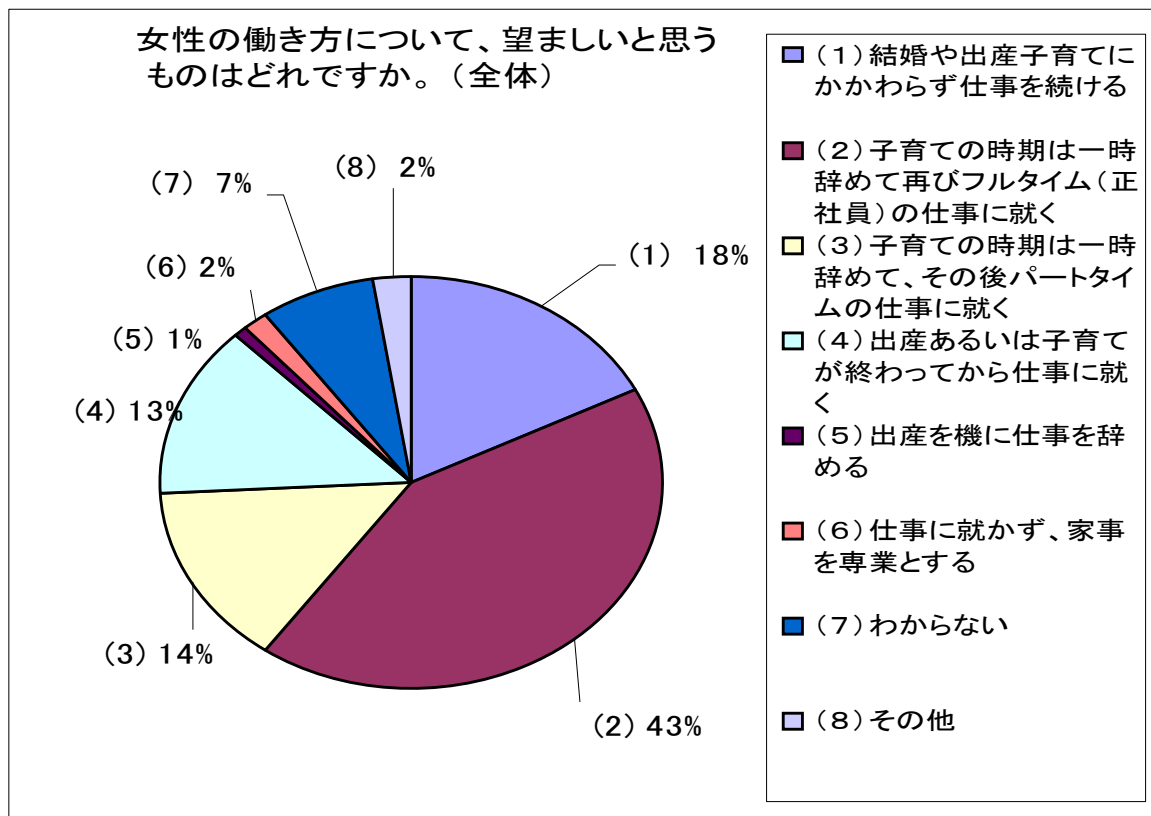


### ③家事の役割分担について

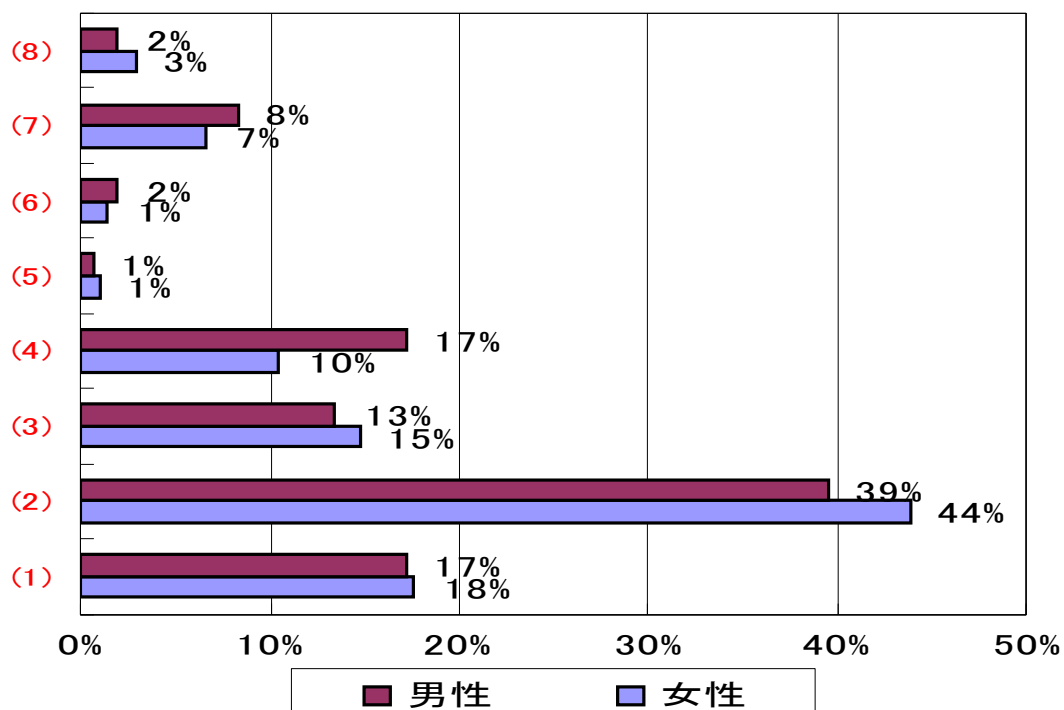
次の①～⑧に関して、あなたは普段どの程度行っていますか。  
それぞれ1つ〇印を付けて下さい。(全体)



#### ④女性の就労意識について

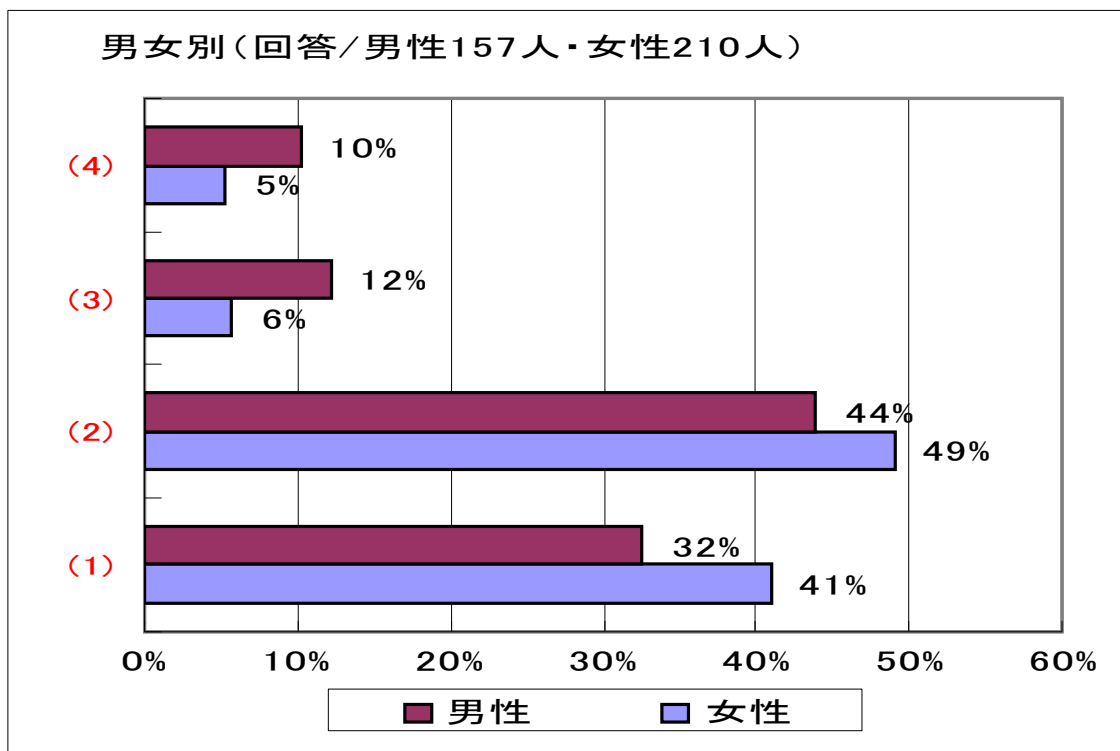
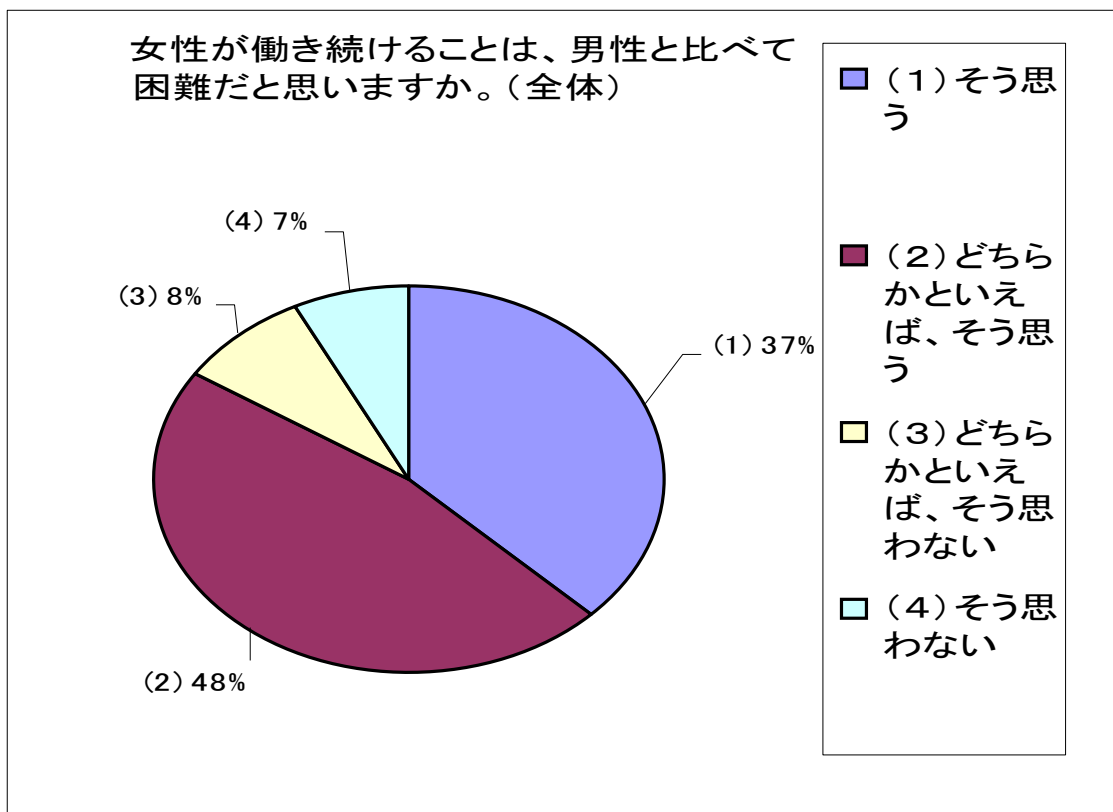


#### 男女別 (回答/男性157人・女性210人)

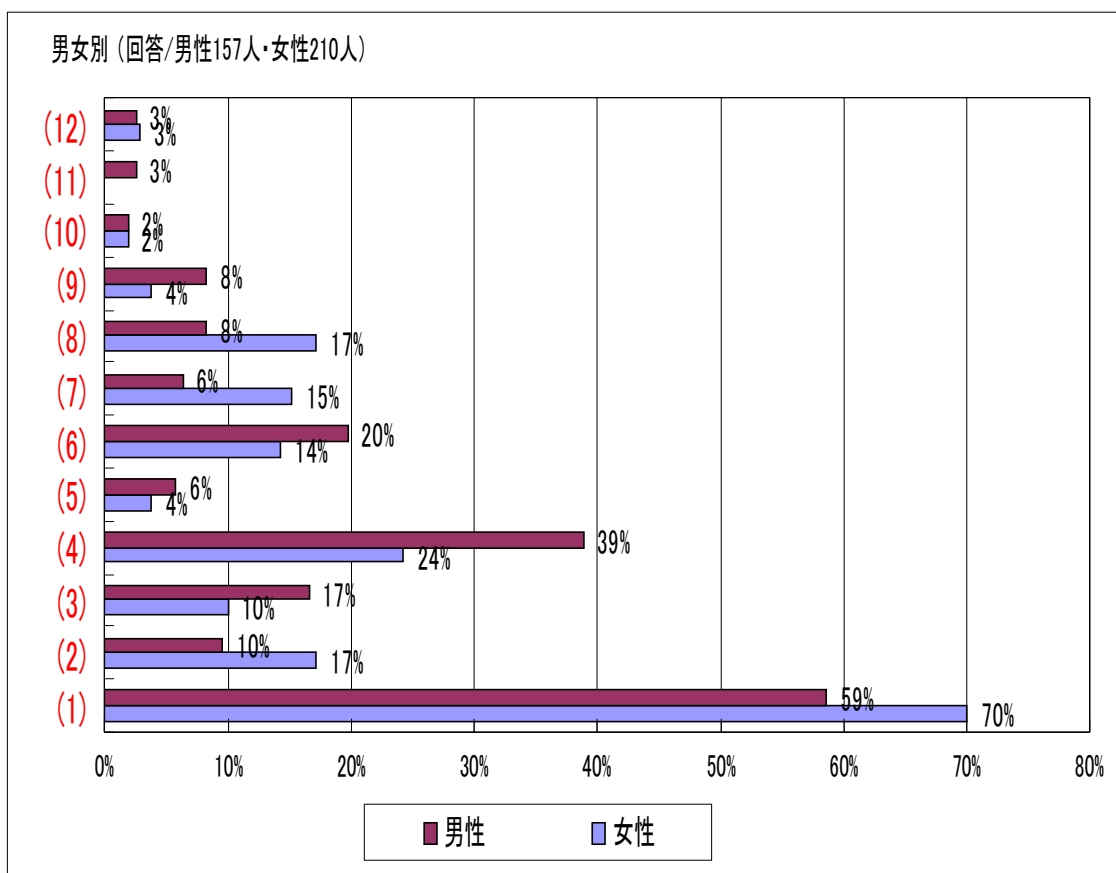
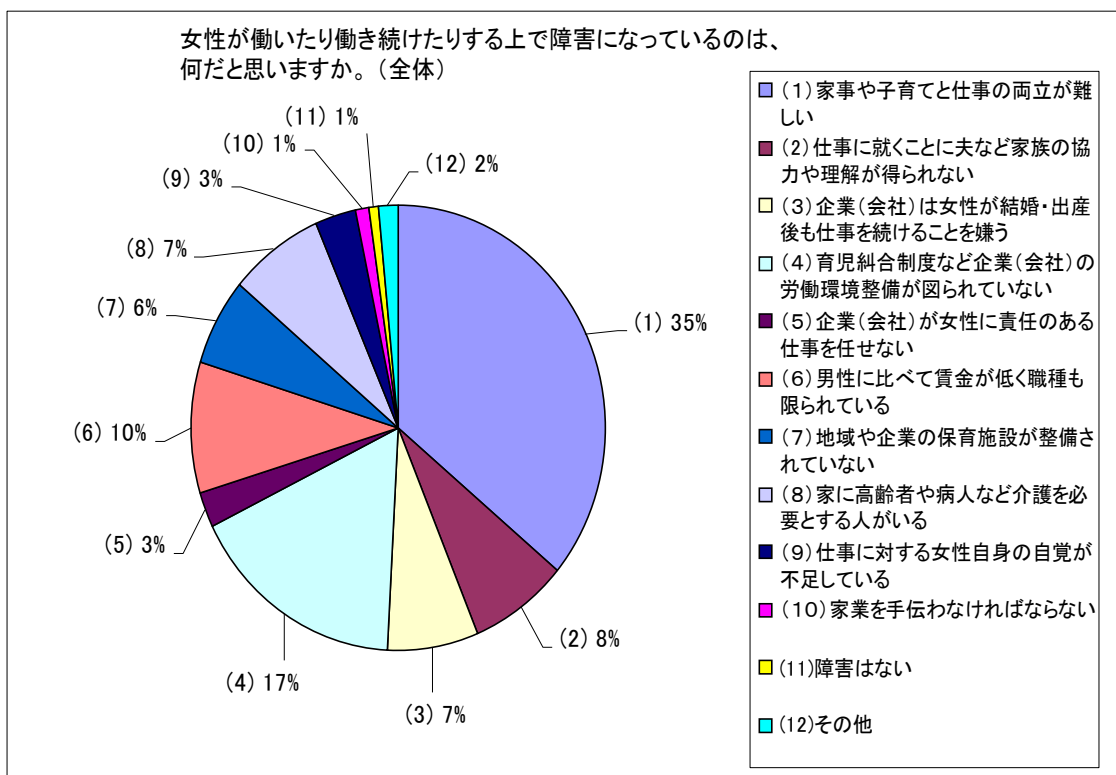




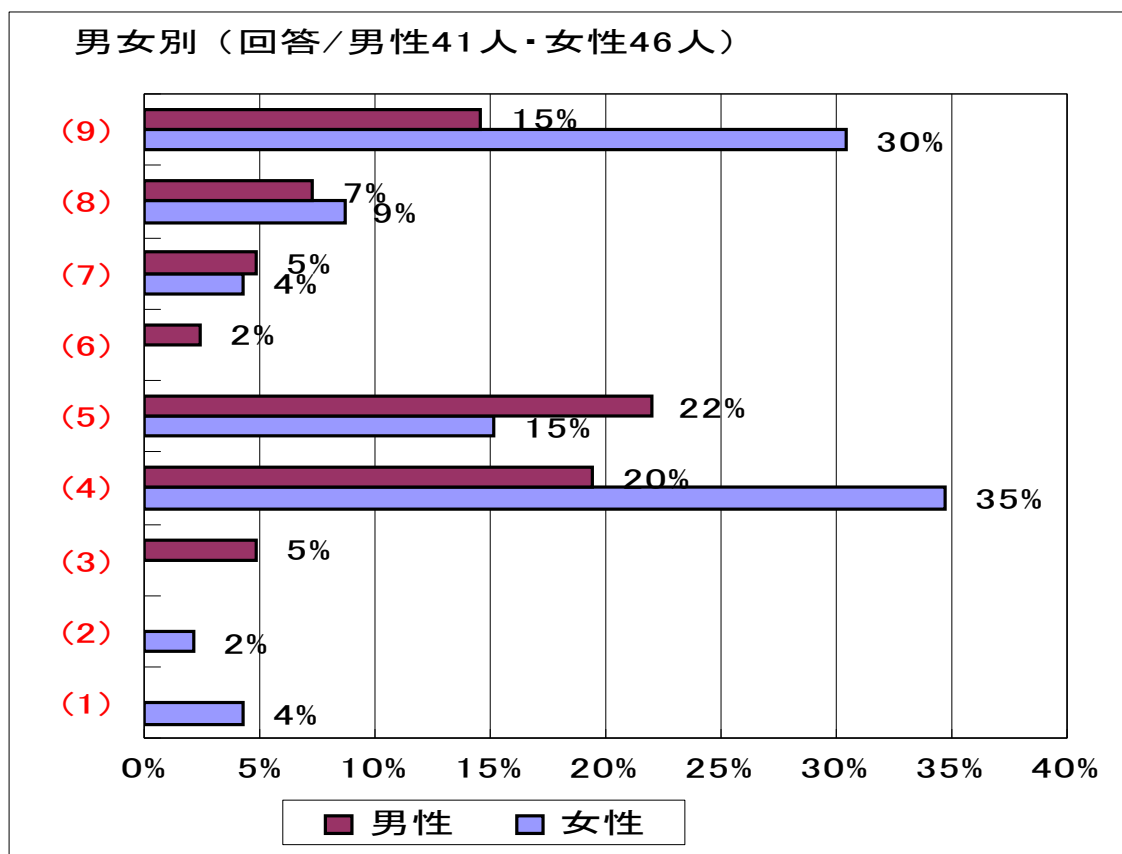
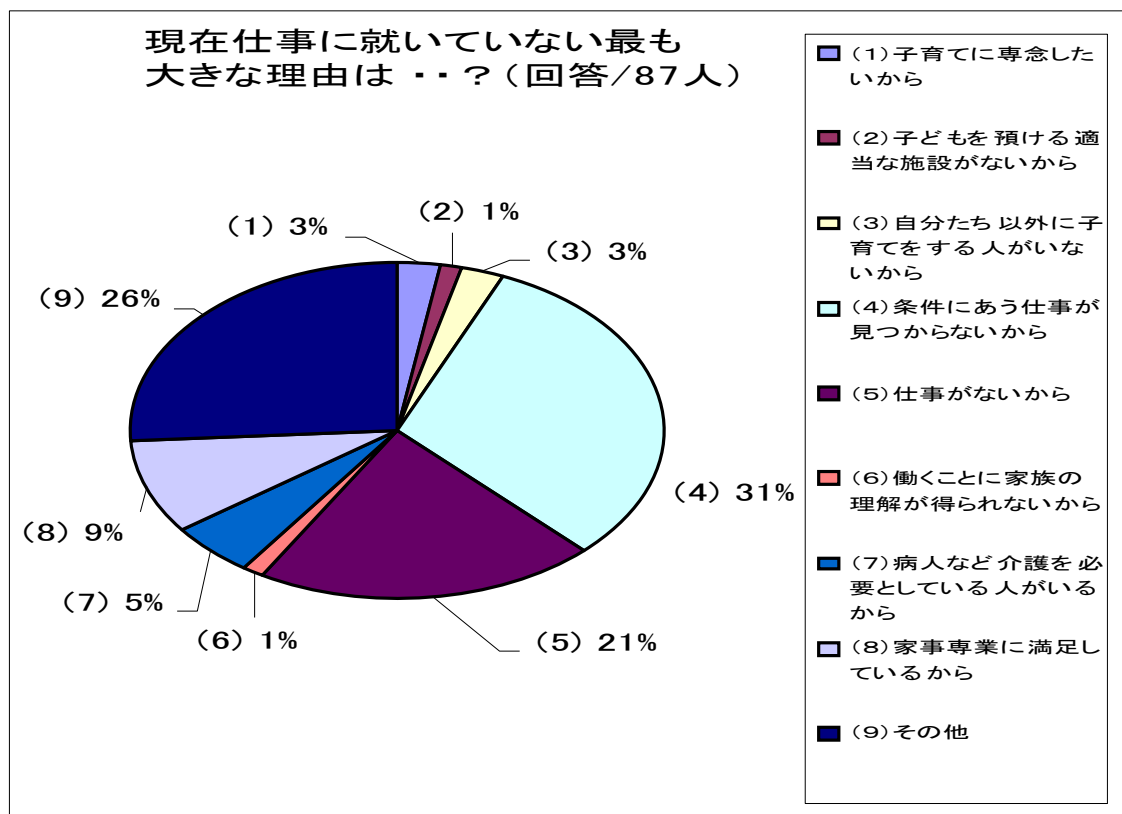
⑤女性の就業について



## ⑥女性の就業を阻害する要因について

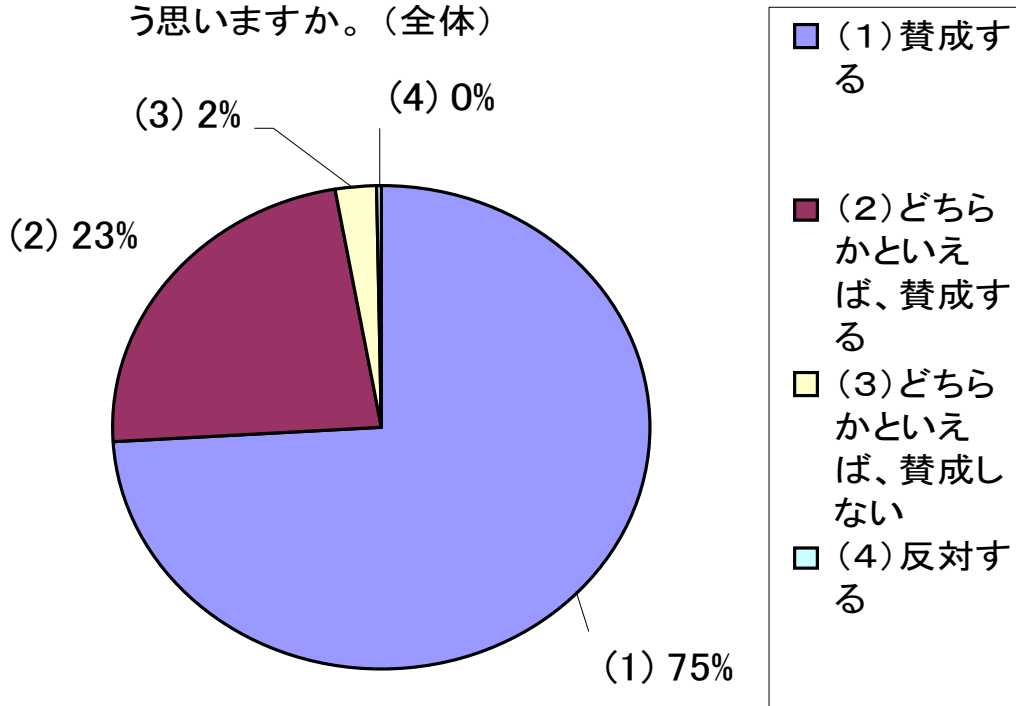


⑦就業していない理由について

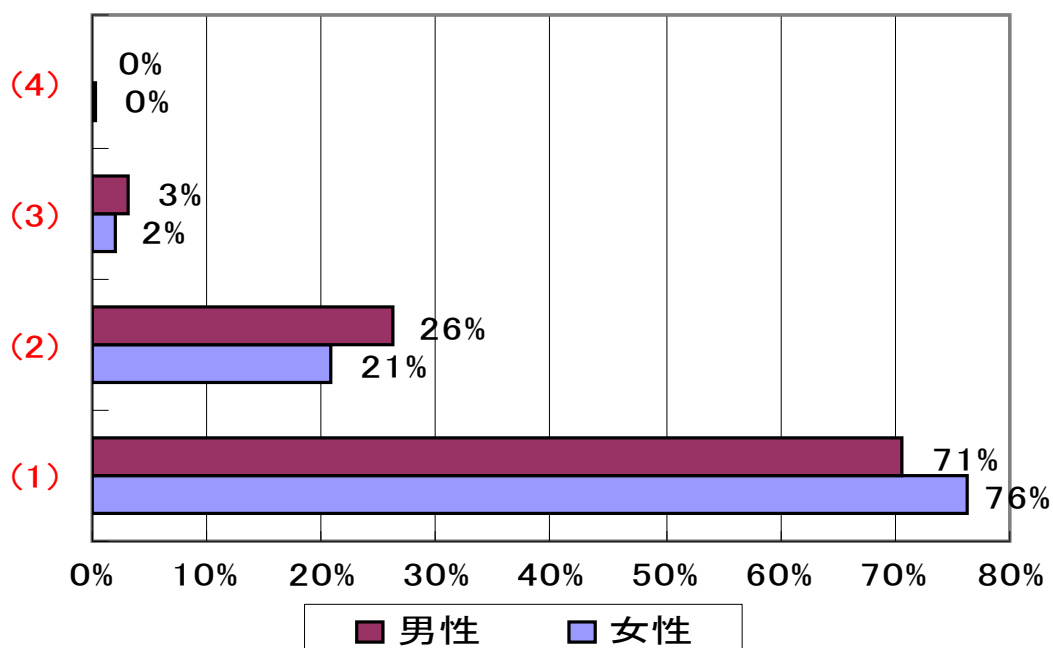


⑧女性の社会進出について

女性が家庭の外で、いろいろな事を学んだり様々な活動をしたりすることについて、どう思いますか。(全体)



男女別 (回答/男性157人・女性210人)



### 3 第2次推進計画の方向性

まちの審議会、委員会等及び町職員管理職における女性の登用状況の結果並びに内閣府男女共同参画局が公表した「令和3年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による調査結果」及びまちの第1次推進計画策定時の住民意識調査結果を踏まえ、第2次推進計画の方向性を以下のように設定し、基本方針である「男女共同参画意識を育てる人づくり」、「男女が共に活躍できる社会環境づくり」、「親子が安心して生活できる環境づくり」に沿った男女共同参画の施策を推進していきます。

#### 1 町民の男女共同参画意識の醸成

内閣府男女共同参画局が実施した「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」による調査結果は、第1次推進計画を策定時に実施した町民アンケートに類似した調査結果となっていることから、当町においても性別役割意識や思い込みを決めつけられた経験により、男女間で男女共同参画意識に乖離があると考えられます。また、第1次推進計画策定時の住民意識調査でも男女共同参画社会の重要性や形成に向けた実施内容について疑問の様相を呈している町民が大半であることから、今日における男女共同参画の意識は、老若男女問わず依然として低い実態が窺えます。その原因として、高度成長期に顕著に見られた「夫は仕事に専念し、妻は家庭を守る」といった性別役割意識は薄まりつつありますが、共働きが当たり前となった今日においても依然として固定的な見方が生じていることが挙げられます。具体的には、長時間労働や転勤の常態化で男性中心の働き方を前提とする労働慣行が根強く顕在化していること、それに伴い、女性が家事や育児を担う度合いが引き続き維持されています。

性別役割意識による偏見の固定化を是正していく為には、町民全体が参画し、男女共同参画社会を形成していかなければならないという強い意識をもつことが大切です。その為には、これまでの家庭・職場・地域での慣行を見直し、男女共同参画に対する教育や学習の機会の充実が図られることが重要であり、学校教育における人権教育や地域における生涯学習や社会教育を通じた男女平等教育を推進していく必要があります。特に今日の男女共同参画社会を考える上で、「性的指向・性自認（性同一性）」の問題は、「LGBT」として世論でも度々取り沙汰されている問題であることから、教育内容の一環として取り上げていく必要があります。

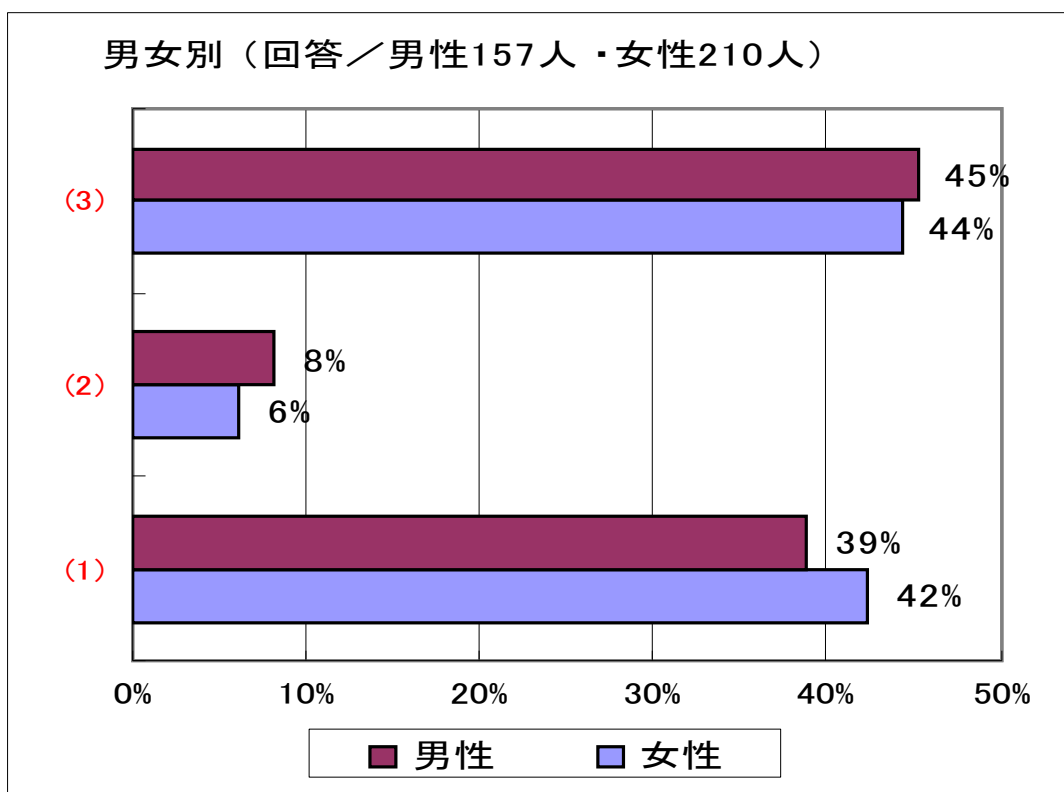
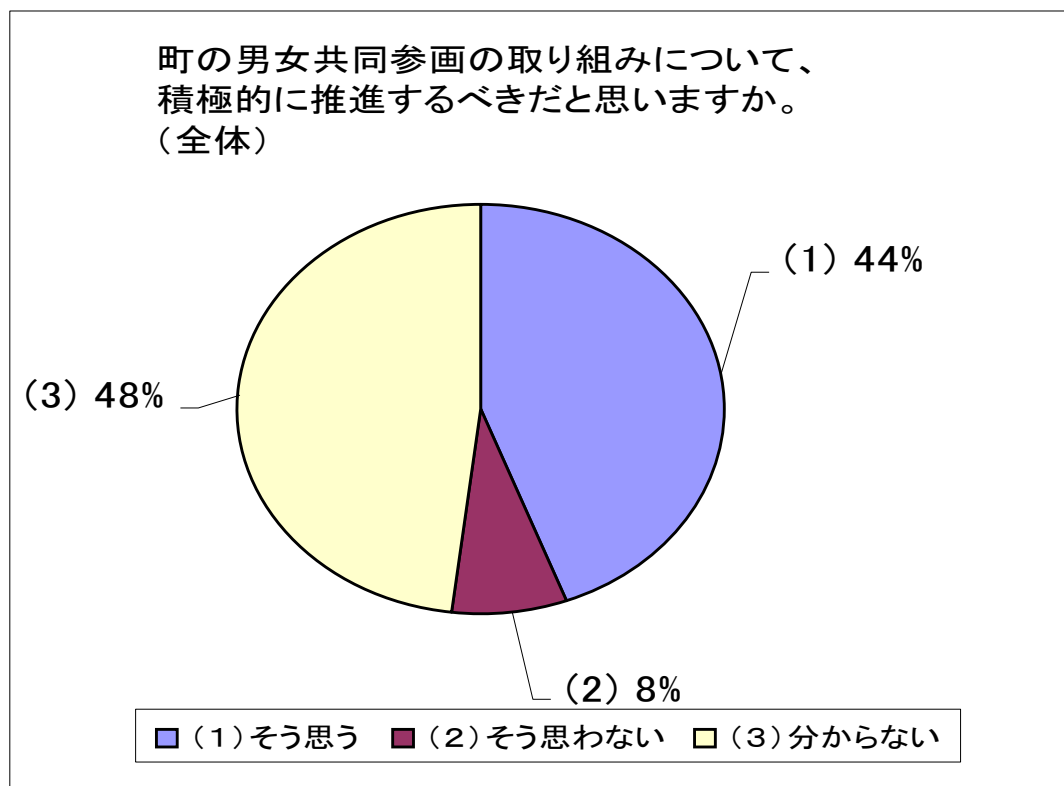
また、女性特有の問題として挙げられる「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」を保障する為に啓発活動を実施したり、「DV（ドメスティック・バイオレンス）」や「セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）」の防止活動を進めていくことも女性の健康や尊厳を守っていく為にも重要であることから、これらも学校教育、生涯学習・社会教育を通して見識を深めていくことが重要です。

更に、第1次推進計画の策定以降、計画の啓発・周知、シンポジウムの開催、文化祭におけるパープルリボンキャンペーン、社会福祉大会等による啓発・普及活動を推進してきたところですが、これらの取組を更に強化し、意識の浸透を図っていくことが重要となってきます。その際、行政はもとより、男女共同参画推進員や各事業者等が緊密に連携し、男女共同参画の普及・啓発の足がかり的存在として相互補完的に活動していくことが大切です。

3者が男女共同参画社会の土台を築きあげることで、町民が男女共同参画の意識付けについて身近な機会を得ることができ、既存の社会制度や慣行の背景にある固定的な性別分担役割意識に異議を唱えたり、より多くの人々に男女共同参画意識の醸成を促そうとする原動力が生まれます。そして、それらの原動力はやがて政策決定過程への女性の参画拡大や家庭・職場・地域における男女共同参画の拡充に繋がっていきます。

第1次男女共同参画推進計画策定時の住民意識調査結果

(1) 男女共同参画社会形成に向けた町民意識





## 2 政策決定過程への女性の参画拡大

審議会、委員会等や町職員管理職における女性の登用割合は、部門によってばらつきがあり、一見すると高い女性比率は、委員総数を鑑みると総じて高いとは言えないのが現状です。女性が政策決定過程へ参画することは、既存の社会制度や慣習に反映されにくい女性の声を代弁化させます。そして、女性ならではの視点で事業を客観視して運営していくことは男女共同参画の推進、引いては、活力ある地域社会の形成に繋がっていくのです。

特に今日の男女共同参画社会の形成において、女性の声を政策決定過程へ反映させなければならない理由として、男女共同参画の視点が社会情勢の現状や今後予想される環境変化及び課題に対応していく上で必要不可欠である為です。例えば、新型コロナウイルス感染拡大に伴う女性への影響として挙げられる「生理の貧困」問題や多発する災害における女性特有の防災対応等の為の自主防災組織における女性リーダーの育成が第5次男女共同参画基本計画に示されており、これらの諸課題は政策決定過程へ女性が参画する重要性を如実に示しています。また、併せて従来から指摘されている諸課題に対しても、女性の意見を反映させることにより、「デジタル化社会（Society 5.0）」や「SDGs（持続可能な開発目標）」におけるジェンダー分野の領域に対応した総合的な男女共同参画の推進が可能となります。

政策決定過程への参画拡大方法として優先的に取り組むべきことは、男女間の格差を是正していく「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」の推進があります。特に女性の審議会、委員会や管理職登用においては、女性は「責任が重くなる」、「仕事と家庭の両立が困難になる」といった理由から登用されることを敬遠する傾向が強いとされます。「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」の推進によって、登用における数値目標の設定や積極的な登用・採用を促進させることで、女性の政策決定過程への参画拡大は格段に向上することから、まちにおいても推進は必然と言えます。

また、女性の人材育成の視点で、政策決定過程への女性の参画拡大を考えた場合、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」を用いた推進も効果的です。女性がチャレンジできる社会の構築を目指し、企業や団体における女性の参画を促進させることで、社会での活躍を望む意欲的な女性の掘り起こしに繋がる為です。

「女性活躍推進法」の推進による政策決定過程への女性の参画拡大は、結果的に女性が働きやすい企業の構築に繋がっていきます。企業の認知度やイメージの向上、公共調達や低金利融資における優遇、ダイバーシティ経営の推進、補助金の獲得等女性が働きやすい企業を構築することで得られる恩恵は数多くあります。即ち、女性が働きやすい企業と企業の持続性は表裏一体の関係にあることから、女性活躍推進法に企業が取り組む価値は十分にあります。更に、企業で活躍している女性の把握に努めながら、その活動実態を広く周知していくことで、女性間の相互ネットワークが構築され、女性の社会参画に対する機運を醸成していくことができ、企業の垣根を超えた政策決定過程への女性の参画拡大が可能となります。

一方で、先述したように、審議会、委員会や管理職登用においては、女性は敬遠する傾向が強いとされていますが、女性活躍推進法の観点からこれらの問題を考えると、「性別による無意識な思い込み（アンコンシャス・バイアス）」が作用していることが見受けられます。即ち、結婚・出産・育児によるライフスタイルやワークライフバランスの変化を考慮しての敬遠の側面が大きいということであり、本心ではキャリアアップを望んでいても、「女性は管理職になりたがらない」「女性は結婚や出産があるのだから重要な仕事に就くべきではない」といった偏見により、キャリアアップを望めない状況下に置かれている実態があります。今後企業での女性の人材育成を活性化させる為には、企業が結婚・出産・育児に寛容になることが必須と言えます。

### 3 男女共同参画の拡充

男女共における男女共同参画を拡充させていく為には、事業者に制度や関連法の周知・啓発を図っていくことはもちろん、固定的な性別役割分担意識に囚われず男女共に男女共同参画の意識を持つことが大切です。その際、家庭や地域は意識の拡充を図っていく上で基本となる社会構成の場となってきます。

しかし、家庭や地域における男女共同参画の推進が個人の意識の醸成によって成される側面が多いのに対し、職場における男女共同参画の推進は、社会情勢を鑑み、関連法や事業所の義務を網羅しながら総合的且つ体系的に施策を実施していかなければなりません。その施策を実施していく上で前提条件となってくることは、「ワークライフ・バランス」を考慮した多様な働き方を男女共に認め合う、とりわけ女性の働き方の分岐点ともなり得る結婚・出産・育児に対して社会が寛容になり、女性の働き方を尊重していくということです。

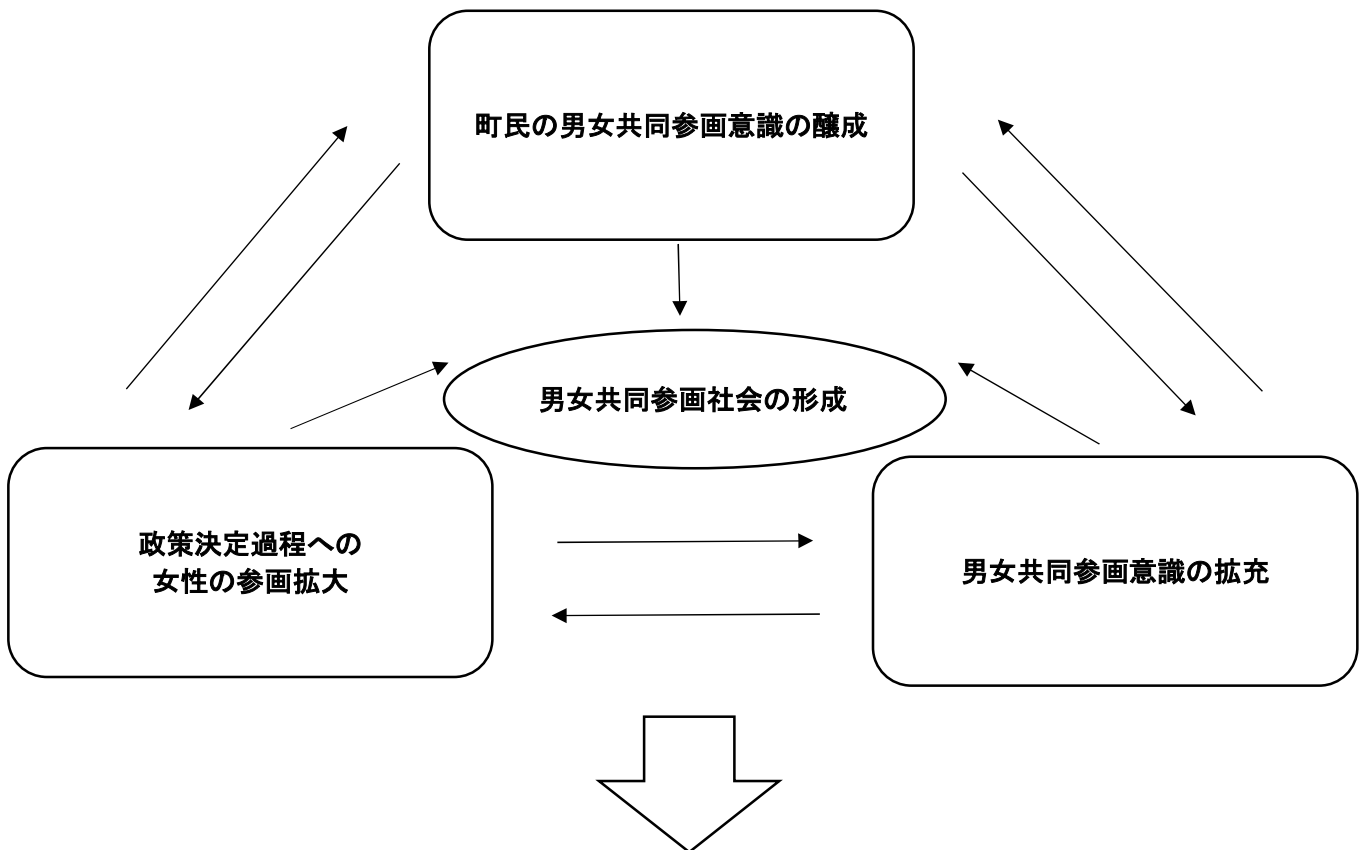
具体的には、政策決定過程への女性の参画拡大を図っていくことと同様に「女性活躍推進法」の企業への周知・啓発による体制整備や「男女雇用機会均等法」の徹底による男女の均等な機会と待遇の確保を図っていくことが重要となります。即ち、「ワークライフ・バランス」の促進や「マタニティ・ハラスメント」の是正を推進し、男女共同参画の為の環境整備を推進させていく為には、町民の男女共同参画意識を醸成させ、政策決定過程への女性の参画拡大を促していく必要があります。このように、職場における男女共同参画の拡充は、個人の男女共同参画の意識の醸成と政策決定過程への女性の参画拡大の土台の基に成り立っています。上述の体制整備を基本とし、夫婦間での子育て意識の共有や母子健康の保護を施策の方向性として掲げることで、雇用分野における男女の均等な機会と待遇の確保が図られていくのです。

一方、妊娠・出産・育児による離職した女性への再就職支援を実施していくことも、男女共同参画意識を拡充していく上では肝要であり、多様な就業を可能にする環境の整備も推進していく必要があります。改正男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の周知や啓発によって女性の社会進出が進んだことで、「女性は子どもができて仕事は続けるべきである」と意見がある一方、「女性は結婚、出産や育児の際は退職し、子どもが成長したら仕事復帰すべきである」という意見も未だ根強く残っています。このような現状を打開する為には、女性の仕事の継続やキャリア形成において、家庭生活との両立を図っていく必要があり、再就職支援は基より、多様な就業形態の普及を図りながら、女性のキャリア形成や能力開発を推進させることが必須となってきます。

今日の少子高齢社会では、社会保障費の増加等による個人の負担が増大していることから、女性の社会進出が促進されることは、男女共同参画の推進は基より、少子化問題の是正等により経済の好循環を生み出し、男女が互いに支え合って社会を形成していく日本の成長戦略の根幹を成すものになります。町民の男女共同参画意識の醸成や政策決定過程への女性の参画拡大と併せ、男女共同参画意識の拡充を図っていき、男女共同参画社会を形成していきましょう。

#### 4 方向性の相互関係イメージ

3点の方向性は互いに密接した関係性であり、全ての方向性に準拠した政策を推進することで、「男女共同参画意識を育てる人づくり」、「男女が共に活躍できる社会環境づくり」、「親子が安心して生活できる環境づくり」が達成され、男女共同参画社会の形成に繋がっていきます。



### 3点の基本方針から成る男女共同参画社会

- ①男女共同参画意識を育てる人づくり
- ②男女が共に活躍できる社会環境づくり
- ③親子が安心して生活できる環境づくり

## 第3章 施策の内容

### 1 基本方針・目的並びに施策の方向性

「第2次穴水町男女共同参画推進計画」は、次の3点の基本方針、8点の目的並びに27の施策の方向性で構成されており、これらの基本方針と施策の方向性は、「第2次穴水町まち・ひと・しごと創生総合戦略」における「誰もが活躍できる安定した雇用の創出」「若い世代が定着し結婚・出産・子育ての希望をかなえる」「いつまでも元気に住みつづけられる」の基本目標と相互補完的な立ち位置として位置づけられています。

#### 基本方針1 男女共同参画意識を育てる人づくり 関連する方向性 町民の男女共同参画意識の醸成

目的	施策の方向性
人権を尊重し合う気持ちの醸成	性別役割分担意識の是正
	男女共同参画に関する住民意識啓発の推進
	パートナー間のあらゆる暴力やセクシュアル・ハラスメントの防止
	リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する意識の向上
	メディアにおける人権の尊重 ※(性的指向・性自認(性同一性)等を含む)
学校教育等における 男女共同参画教育の推進	初等・中等教育における男女共同参画の推進
	教職員や保護者に対する男女共同参画の推進
家庭や地域における男女共同参画の 啓発・普及活動	家庭や地域での意識づくりの推進
	夫婦間、家族間での意識の向上
	生涯学習や社会教育における男女共同参画の推進

**基本方針2 男女が共に活躍できる社会環境づくり  
関連する方向性 政策決定過程への女性の参画拡大**

目的	施策の方向性
男女共同での社会活動の創出	活動団体への情報提供・支援
	企業や事業所の明確な目標設定
	活躍できる人材の発掘
	ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進
男女が共に能力を発揮できる 就業環境の整備	男女の平等な職務分担と登用の促進
	管理職の女性登用率の上昇
政策及び方針決定の場への 男女共同参画の推進	審議会や委員会における女性委員の任用促進
	女性の人材育成
	自治会や町内会における女性の役職登用の推進

**基本方針3 親子が安心して生活できる環境づくり  
関連する方向性 男女共同参画意識の拡充**

目的	施策の方向性
子育て意識の共有と母子の保護	男女が共に子育てをする意識づくり
	母子健康の充実
	男性の育児休暇取得率の向上
	男性向け子育てセミナーの実施
仕事の継続・キャリアの形成と 家庭生活との両立	女性の仕事継続・再就職支援
	一時預かり制度の創設
	学童保育の充実
	託児制度を創設する企業の設置

## 2 計画の体系

### 基本理念

- (1) 1人ひとりの個人としての尊厳が重んぜられ、性別による差別的な扱いを受けず、個人としての能力を発揮する機会が確保されること。
- (2) 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、男女社会における活動の選択に対し、中立でない影響を及ぼすことなく配慮されること。
- (3) 男女が社会における対等な構成員として、町の政策または事業者その他の団体における方針など、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。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の基に、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責任を果たし、且つ当該活動以外の活動を行うようにすること。
- (5) 男女が互いの性を理解し、性と生殖に関する意思が尊重されること及び生涯にわたり健康な生活を営む権利が尊重されること。

### 第2期創生総合戦略における町の目指す姿

町民が安心して働き、希望に応じた  
結婚、出産、子育てができる  
活力あふれる地域社会の実現

### ②地域のSociety5.0の推進

### ①地方創生SDGsの実現

### 第5次男女共同参画基本計画の特異点と整合

「第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略」における  
「第2次穴水町男女共同参画推進計画」に付随する基本目標  
【基本目標1】誰もが活躍できる安定した雇用の創出  
【基本目標3】若い世代が定着し結婚・出産・子育ての希望をかなえる  
【基本目標4】いつまでも元気に住みつづけられる

基本方針・目的

男女共同参画意識を  
育てる人づくり

- ・ 人権を尊重し合う気持ちの醸成
- ・ 学校教育における男女共同参画教育の推進
- ・ 家庭や地域における男女共同参画の啓発・普及活動

男女が共に活躍できる  
社会環境づくり

- ・ 男女共同での社会活動の創出
- ・ 男女が共に能力を発揮できる就業環境の整備
- ・ 政策及び方針決定の場への男女共同参画の推進

親子が安心して  
生活できる環境づくり

- ・ 子育て意識の共有と母子の保護
- ・ 仕事の継続・キャリアの形成と家庭生活との両立

施策の方向性と具体的取組

【男女共同参画の潮流】  
第5次男女共同参画基本計画  
いしかわ男女共同参画プラン2021  
第2期穴水町まち・ひと・しごと創生総合戦略  
+  
【国際的な潮流】  
SDGs（持続可能な開発目標）  
デジタル化社会（Society 5.0）

27の施策の方向性と  
34の具体的取組を設定

### 3 成果目標と具体的取組

成果目標においては、男女共同参画社会を推進していく上での根幹であるまちの条例を知っている町民の割合を60%までに拡大させることを最優先とします。

更に、男女共同参画社会の実現の為の前提条件として、「男女共同参画社会」という言葉の認知度と理解、家庭生活における性別的役割分担意識の払拭を優先的に掲げ、目標の数値割合を50%に設定します。

また、他の目標の数値割合については、「203030」目標は勿論、「第5次男女共同参画基本計画」や「いしかわ男女共同参画プラン2021」との整合性を図る且つまちの進捗状況を踏まえ、一律30%に設定し計画を推進します。また、達成状況を随時精査して定期的な見直しを行い、実現可能な成果目標の数値割合となるように努めます。

#### 基本方針1 男女共同参画意識を育てる人づくり

##### 関連する方向性 町民の男女共同参画意識の醸成

男女共同参画社会を推進していく為には、人々の意識を醸成していく必要があります。「男女共同参画」という言葉の普及・周知がまずは大切です。その上で、家庭内、学校内、地域内それぞれでの分野で男女共同参画意識をもった人づくりを推進していきます。

#### 成果目標

項目	成果目標（令和8年度まで）
「男女共同参画社会」という言葉の認知度と理解	60%
穴水町男女共同参画推進条例を知る町民の割合	50%
家庭生活における性別的役割分担意識の払拭	50%
学校教育における男女共同参画教育の推進	30%
地域における男女共同参画の啓発・普及活動	30%
DV相談窓口の拡充・周知や支援講座の開催	30%

#### 具体的取組と所管課（局）

具体的取組	所管課（局）
男女共同参画推進シンポジウムの開催 ⇒定期的な講演会を開催し、普及・啓発を推進	教育委員会事務局
パンフレット等の作成 ⇒各公共施設に配布し、施策の推進状況を周知	教育委員会事務局



<p style="text-align: center;">DV防止に関する啓発</p> <p style="text-align: center;">⇒リーフレットの配布や相談窓口の周知</p>	教育委員会事務局
<p style="text-align: center;">職場や地域でのセクシュアル・ハラスメントに関する啓発</p> <p style="text-align: center;">⇒リーフレットの配布や相談窓口の周知</p>	教育委員会事務局
<p style="text-align: center;">リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発</p> <p style="text-align: center;">⇒リーフレットの配布や相談窓口の周知</p>	教育委員会事務局 いきいき健康課
<p style="text-align: center;">男女共同参画における表現の手引きの作成</p> <p style="text-align: center;">⇒町広報等を用いた定期的な情報の発信</p>	教育委員会事務局 企画課
<p style="text-align: center;">男女共同参画啓発指導用冊子を用いた男女共同参画教育の推進</p> <p style="text-align: center;">⇒定期的な公演会や道徳教育の実施</p>	教育委員会事務局
<p style="text-align: center;">男女混合名簿の使用推進</p> <p style="text-align: center;">⇒性自認の多様性を認める体制の推進</p>	教育委員会事務局
<p style="text-align: center;">学校教育を通じた育児・介護体験学習の推進</p> <p style="text-align: center;">⇒若年層期からの男女共同参画意識の醸成</p>	教育委員会事務局 いきいき健康課 ふれあい福祉課
<p style="text-align: center;">PTA男女共同参画推進委員会(仮称)の設置</p> <p style="text-align: center;">⇒学校における地域を包括しての男女共同参画の推進</p>	教育委員会事務局
<p style="text-align: center;">公民館等施設を活用した社会教育・生涯学習の推進</p> <p style="text-align: center;">⇒家庭や地域向けの講座及びイベントの開催</p>	教育委員会事務局
<p style="text-align: center;">夫婦、家族の意識チェックの推進</p> <p style="text-align: center;">⇒定期的なアンケートの実施による現況の把握</p>	教育委員会事務局

## 基本方針2 男女が共に活躍できる社会環境づくり

### 関連する方向性 政策決定過程への女性の参画拡大

男女が共に活躍できる社会環境づくりでは、政策決定過程での女性の参画拡大を図っていく必要があります。女性の声をより反映させ男女共に活躍できる活力ある社会の構築を目指します。

### 成果目標

項目	成果目標（令和8年度まで）
企業や事業所向けの啓発・周知の拡大	30%
「女性活躍推進法」に準拠した 目標を設置する企業や事業所数	30%
審議会・委員会の女性登用率の上昇	30%
町職員女性管理職の登用率の上昇	30%
女性防災士の増員による防災体制の整備	30%
町内会や自治会における女性役職の登用率の上昇	30%
いしかわ女性基金の研修受講者の派遣	30%

### 具体的取組と所管課（局）

具体的取組	所管課（局）
活動団体への情報交換の推進 ⇒女性団体協議会等への活動報告	教育委員会事務局
事業所における研修の参加促進 ⇒「女性活躍推進法」による企業の目標設定	教育委員会事務局
昇進や職務分担における男女格差の是正 ⇒個人を尊重した登用や昇進の推進	総務課
審議会や委員会における男女格差の是正 ⇒「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」の推進	全課・局

町内会や自治会における女性の役職登用の推進 ⇒「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」の推進	総務課
商工業・農業従事者の男女共同参画の啓発 ⇒「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」や 「女性活躍推進法」の周知	観光交流課 地域整備課
「クオータ制（割当制）」の導入 ⇒「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」による内容	全課・局
リーダー育成研修会の実施 ⇒第5次男女共同参画基本計画に則った女性防災士等の育成	総務課 教育委員会事務局 管理課
地域や活動団体からの人材発掘 ⇒審議会や委員会への女性の加入促進	全課・局
「県派遣事業」等への参加促進 ⇒各種団体への参加の斡旋	教育委員会事務局

※いしかわ女性基金について

男女が共に協力し、豊かさを実感できる社会づくりを目指す為に、広く女性の意見を反映し、その多様な能力を活かして、女性の主体的な活動をより効果的に推進することを目的とする公益財団法人です。事業項目については石川県で以下のことを実施しています。

- (1) 女性に関する調査研究及び情報収集・提供事業
- (2) 女性の人材の発掘及び養成と学習事業
- (3) 各種団体等のネットワーク化事業
- (4) 各種女性団体等の活動支援事業
- (5) その他この法人の目的を達成するために必要な事業

また、具体的な事業内容として、以下の取組を実施しています。

- (1) 調査研究及び情報収集・提供事業  
→3年に一度の調査研究、情報誌の発行、女性人材バンク事業、いしかわ女性のチャレンジ賞の表彰等
- (2) 研修・講座・交流促進事業  
→エンパワーメント促進事業・人材育成プログラム・女性団体の地域交流企画支援
- (3) 活動支援事業  
→県内各種女性団体連絡協議会等への活動経費や女性団体との協働事業への助成

### 基本方針3 親子が安心して生活できる環境づくり

#### 関連する方向性 男女共同参画意識の拡充

子育て支援では、男女別に関する支援を実施します。女性に対しては産前・産後における支援はもとより、育児後の社会復帰としての再就職を支援し、男性に対しては、育児における性別的役割分業の固定観念に囚われることなく、育休の取得促進や育児セミナーの参加率向上を目指します。

#### 成果目標

項目	成果目標（令和8年度まで）
母親への産前・産後の手厚い支援	30%
男性の育児休業の取得増加	30%
育児セミナーの実施	30%
妊娠・出産での離職による女性の再就職支援	30%
学童保育の充実	30%
一時預かり制度や託児制度の創設と運用	30%

#### 具体的取組と所管課（局）

具体的取組	所管課（局）
産前産後における男女共同参画講座の実施 ⇒家庭・職場・地域への幅広い周知啓発	教育委員会事務局 いきいき健康課
子育て情報の発信 ⇒子育てについての家族での共有・連携	いきいき健康課 ふれあい福祉課
子育て参加型イベントの実施 ⇒育児における固定的性別役割分担の是正	ふれあい福祉課(子育て包括センター) いきいき健康課
育児休業制度の定着促進 ⇒男性の育児休業の取得促進	総務課
保育所等における一時預かりサービスの実現 ⇒男女共に多様な就業時間の確保	ふれあい福祉課

<p>学童保育の充実</p> <p>⇒男女共に多様な就業時間の確保</p>	ふれあい福祉課
<p>企業による託児制度の創設</p> <p>⇒男女共に多様な就業時間の確保</p>	ふれあい福祉課
<p>妊婦・新生児への対応の充実</p> <p>⇒「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」に 則った妊産婦の健康の確保</p>	いきいき健康課
<p>再就職支援、スキルアップセミナーの開催</p> <p>⇒女性ジョブサポート石川等を活用した 出産・育児で退職した女性や 仕事の継続を希望するへの支援</p>	観光交流課
<p>多様な就業形態に関する情報</p> <p>⇒「ワーク・ライフバランス」の実現</p>	観光交流課
<p>公民館等における男性向け料理教室等の開催</p> <p>⇒家事の重要性の認識</p>	教育委員会事務局
<p>相談体制の充実</p> <p>⇒家庭・職場それぞれにおける相談体制の整備</p>	教育委員会事務局 いきいき健康課 ふれあい福祉課

※女性ジョブサポート石川について

結婚・出産・育児を理由として退職した女性の再就職を支援する機関で、個別相談、再就職準備セミナー、ワンポイント・レッスン等様々な支援を受けることができます。結婚や子どもの有無、年齢制限、再就職予定の有無を問わず、働く意思のある全ての女性を支援しており、これまで多くの女性が再就職を達成しています。

## **第4章 推進体制の充実**

「第2次穴水町男女共同参画推進計画」を総合的且つ計画的に推進する為に体制・拠点整備を促進させます。

### **1 体制の整備**

- (1) **穴水町男女共同参画推進委員会の運営と委員委嘱**  
幅広い分野の教養人を以て委員を推薦しており、委嘱期間も2年間と設定し、委員の継承に繋げています。
- (2) **石川県男女共同参画推進員の任命**  
石川県男女共同参画推進員に男女共同参画社会の普及・啓発活動の一躍を担ってもらうことで、計画の推進に繋げています。
- (3) **相談体制の整備**  
男女共同参画に関するあらゆる相談に臨機応変に対応する為に相談体制の充実に努めます。
- (4) **国・県との緊密な連携**  
緊密に連携しながら関連法案の新設・改正等に関する通達を精査し、計画改定に着手する等最新の社会情勢を反映した男女共同参画社会の実現に努めます。
- (5) **成果目標における評価指標の構築**  
成果目標の達成度合いを測るための客観的な指標の構築を目指し、適宜進捗状況の精査していきます。

### **2 拠点の整備**

- (1) **町民の参画**  
県男女共同参画推進員並びに町男女共同参画推進員が仲介しながら、各種関係団体との連携を密にし、団体構成員引いては一般町民に対して計画を推進する為のネットワークの構築に努めます。
- (2) **相談事業を担う場の機能強化**  
社会福祉協議会、地域包括支援センター、子育て世代包括支援センター等の施設を有する機能を強化し、活力あふれる地域社会の実現を目指します。

## **第5章 参考資料**

### **1 男女共同参画社会基本法**

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

#### **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発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

##### **(社会における制度又は慣行についての配慮) 第四条**

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

##### **(政策等の立案及び決定への共同参画) 第五条**

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

##### **(家庭生活における活動と他の活動の両立) 第六条**

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

##### **(国際的協調) 第七条**

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

#### **(国の責務) 第八条**

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

#### **(地方公共団体の責務) 第九条**

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

#### **(国民の責務) 第十条**

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

#### **(法制上の措置等) 第十一条**

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

#### **(年次報告等) 第十二条**

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

## **第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策**

#### **(男女共同参画基本計画) 第十三条**

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

#### **(都道府県男女共同参画計画等) 第十四条**

都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。



**（施策の策定等に当たっての配慮） 第十五条**

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

**（国民の理解を深めるための措置） 第十六条**

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

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

**（調査研究） 第十八条**

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

**（国際的協調のための措置） 第十九条**

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

**（地方公共団体及び民間の団体に対する支援） 第二十条**

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

### **第三章 男女共同参画会議**

**（設置） 第二十一条**

内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

**（所掌事務） 第二十二条**

会議は、次に掲げる事務をつかさどる。一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

**（組織） 第二十三条**

会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

**（議長） 第二十四条**

議長は、内閣官房長官をもって充てる。2 議長は、会務を総理する。

**（議員） 第二十五条**

議員は、次に掲げる者をもって充てる。一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか

一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

#### **（議員の任期） 第二十六条**

前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

#### **（資料提出の要求等） 第二十七条**

会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

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

### **附 則 抄**

（施行期日） 第一条 この法律は、公布の日から施行する。（男女共同参画審議会設置法の廃止） 第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。（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。

### **附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄**

（施行期日） 第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日（委員等の任期に関する経過措置） 第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会（別に定める経過措置） 第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。附 則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄（施行期日） 第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。（以下略）

## 2 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（男女雇用機会均等法）

（昭和四十七年法律第百十三号）

### 第一章 総則

#### （目的）第一条

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）第二条

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）第三条

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

#### （男女雇用機会均等対策基本方針）第四条

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

- 2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
  - 一 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
  - 3 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。
  - 4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
  - 5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
  - 6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

## **第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等**

### **第一節 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)**

#### **第五条**

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。

#### **第六条**

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) 第七条**

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) 第八条**

前三条の規定は、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つている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

#### **(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等) 第九条**

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（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二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つ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一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) 第十条**

厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三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 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

### **第二節 事業主の講ずべき措置等**

#### **(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等) 第十一条**

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がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該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 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。
- 5 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

#### **(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務) 第十一条の二**

国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとも当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

**（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）**

#### **第十一条の三**

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二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つて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。
- 4 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

**（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務） 第十一条の四**

国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する

言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

#### **(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)**

#### **第十二条**

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

#### **第十三条**

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 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

#### **(男女雇用機会均等推進者) 第十三条の二**

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保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を選任するように努めなければならない。

### **第三節 事業主に対する国の援助**

#### **第十四条**

国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

### **第三章 紛争の解決**

#### **第一節 紛争の解決の援助等**

##### **(苦情の自主的解決) 第十五条**

事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（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に努めなければならない。

##### **(紛争の解決の促進に関する特例) 第十六条**

第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一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（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

##### **(紛争の解決の援助) 第十七条**

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 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

#### **第二節 調停**

##### **(調停の委任) 第十八条**

都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（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六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

##### **(調停) 第十九条**

前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

#### **第二十条**

委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。



## **第二十一条**

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。

## **第二十二条**

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。

## **第二十三条**

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。

### **(時効の完成猶予) 第二十四条**

前条第一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二項の通知を受けた日から三十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、時効の完成猶予に関しては、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) 第二十五条**

第十八条第一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、四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つ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 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一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) 第二十六条**

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) 第二十七条**

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。

## 第四章 雑則

### (調査等) 第二十八条

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) 第二十九条

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) 第三十条

厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

### (船員に関する特例) 第三十一条

船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第四項、第十一条の三第三項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の三第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び

第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮こ以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。

5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

#### **（適用除外）第三十二条**

第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

## **第五章 罰則**

### **第三十三条**

第二十九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は、二十万円以下の過料に処する。

## **附 則**

### **（施行期日）**

1 この法律は、公布の日から施行する。

（令和八年三月三十一日までの間の男女雇用機会均等推進者の業務）

2 令和八年三月三十一日までの間は、第十三条の二中「並びに」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）第八条第一

項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに」とする。

**附 則 （昭和五八年一二月二日法律第七八号）**

1 この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。

2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

**附 則 （昭和六〇年六月一日法律第四五号） 抄**

（施行期日）

**第一条**

この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

**第十九条**

この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）**第二十条**

政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

**附 則 （平成三年五月一五日法律第七六号） 抄**

（施行期日）**第一条** この法律は、平成四年四月一日から施行する。

**附 則 （平成七年六月九日法律第一〇七号） 抄**

（施行期日）

**第一条** この法律は、平成七年十月一日から施行する。

（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女子労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正に伴う経過措置）**第九条**

この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家については、前条の規定による改正前の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律第三十条及び第三十一条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家に関し、厚生労働省令で定める

ところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第二条の規定による改正後の育児休業、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第三十四条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を厚生労働大臣に行い、厚生労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

#### 附 則 （平成九年六月一八日法律第九二号） 抄

##### （施行期日）第一条

この法律は、平成十一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（次号に掲げる改正規定を除く。）、第三条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第五条、第六条、第七条（次号に掲げる改正規定を除く。）並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条（次号に掲げる改正規定を除く。）の規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日
- 二 第一条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律第二十六条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定（「事業主は」の下に「、労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるようにしなければならない」に改める部分に限る。）、同法第二十七条の改正規定（「講ずるように努めなければならない」を「講じなければならない」に改める部分及び同条に二項を加える部分に限る。）、同法第三十四条の改正規定（「及び第十二条第二項」を「、第十二条第二項及び第二十七条第三項」に改める部分、「第十二条第一項」の下に「、第二十七条第二項」を加える部分及び「第十四条及び」を「第十四条、第二十六条及び」に改める部分に限る。）及び同法第三十五条の改正規定、第三条中労働基準法第六十五条第一項の改正規定（「十週間」を「十四週間」に改める部分に限る。）、第七条中労働省設置法第五条第四十一号の改正規定（「が講ずるように努めるべき措置についての」を「に対する」に改める部分に限る。）並びに附則第五条、第十二条及び第十三条の規定並びに附則第十四条中運輸省設置法（昭和二十四年法律第百五十七号）第四条第一項第二十四号の二の三の改正規定（「講ずるように努めるべき措置についての指針」を「講ずべき措置についての指針等」に改める部分に限る。） 平成十年四月一日

#### 附 則 （平成十一年七月一六日法律第八七号） 抄

##### （施行期日）第一条

この法律は、平成十二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 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定（同法第二百五十条の九第一項に係る部分（両議院の同意を得ることに係る

部分に限る。)に限る。)、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定(同法附則第十項に係る部分に限る。)、第二百四十四条の規定(農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。)並びに第四百七十二條の規定(市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。)並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第一百五十七条第四項から第六項まで、第一百六十条、第一百六十三条、第一百六十四条並びに第二百二条の規定 公布の日

#### **(国等の事務) 第一百五十九条**

この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務(附則第一百六十一条において「国等の事務」という。)は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

#### **(処分、申請等に関する経過措置) 第一百六十条**

この法律(附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第一百六十三条において同じ。)の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為(以下この条において「処分等の行為」という。)又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為(以下この条において「申請等の行為」という。)で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律(これに基づく命令を含む。)の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

#### **(不服申立てに関する経過措置) 第一百六十一条**

施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、当該処分をした行政庁(以下この条において「処分庁」という。)に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁(以下この条において「上級行政庁」という。)があつたものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行

政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であった行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

#### **（その他の経過措置の政令への委任） 第六十四條**

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（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

#### **（検討） 第二百五十條**

新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

#### **第二百五十一條**

政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

#### **附 則 （平成十一年七月一六日法律第一〇四号） 抄**

##### **（施行期日） 第一條**

この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

#### **附 則 （平成十一年一二月二二日法律第一六〇号） 抄**

##### **（施行期日） 第一條**

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

- 一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

#### **附 則 （平成十三年七月一一日法律第一一二号） 抄**

**（施行期日） 第一條** この法律は、平成十三年十月一日から施行する。

#### **附 則 （平成十三年一一月一六日法律第一一八号） 抄**

**（施行期日） 第一條** この法律は、公布の日から施行する。

**附 則 （平成一四年五月三十一日法律第五四号） 抄**

**（施行期日）第一条** この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

**（経過措置）第二十八条**

この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

**第二十九条**

この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

**附 則 （平成一四年七月三十一日法律第九八号） 抄**

**（施行期日）第一条** この法律は、公社法の施行の日から施行する。

**附 則 （平成一八年六月二一日法律第八二号） 抄**

**（施行期日）第一条**

この法律は、平成十九年四月一日から施行する。

**（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）第二条**

この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第五条第一項のあっせんに係る紛争については、第一条の規定による改正後の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（以下「新法」という。）第十六条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

**（時効の中断に関する経過措置）第三条**

この法律の施行の際現に委員会に係属している第一条の規定による改正前の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第十四条第一項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第二十四条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

**（罰則に関する経過措置）第四条**

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。



### (検討) 第五条

政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

### 附 則 (平成二〇年五月二日法律第二六号) 抄

#### (施行期日) 第一条

この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

#### (処分等に関する経過措置) 第二条

この法律による改正前の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。）の規定により次の表の中欄に掲げる従前の国の機関（以下この条において「旧機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国等の機関（以下この条において「新機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

一	国土交通大臣（第一条の規定による改正前の国土交通省設置法（以下「旧設置法」という。）第四条第二十一号から第二十三号までに掲げる事務に係る場合に限る。）	観光庁長官
二	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
三	海難審判庁	海難審判所
四	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合に限る。）	交通政策審議会
六	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会又は都道府県労働委員会

七	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び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に係る事務に係る場合に限る。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
八	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合（七の項に掲げる場合を除く。）に限る。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会
九	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	厚生労働大臣又は都道府県知事

2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第四条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。

3 旧法令の規定により旧機関に対して届出その他の手続をしなければならないとされている事項で、この法律の施行の前日にその手続がされていないものについては、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してその手続をしなければならないとされた事項について、その手続がされていないものとみなして、当該相当規定を適用する。

#### （罰則に関する経過措置）第六条

この法律の施行前にした行為及び前条第四項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後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）第七条

附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

#### （検討）第九条

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実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

**附 則 （平成二四年六月二七日法律第四二号） 抄**

**（施行期日）第一条**

この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

**附 則 （平成二六年六月一三日法律第六七号） 抄**

**（施行期日）第一条**

この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第六十六号。以下「通則法改正法」という。）の施行の日から施行する。

**（罰則に関する経過措置）第二十九条**

この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後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。

**附 則 （平成二八年三月三一日法律第一七号） 抄**

**（施行期日）第一条**

この法律は、平成二十九年一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 第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定 公布の日

**（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等の紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）第十一条**

この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同項のあっせんに係る紛争については、第五条の規定による改正後の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第十六条及び第八条の規定による改正後の育児休業、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第五十二条の三の規定にかかわらず、なお従前の例による。

**（罰則に関する経過措置）第十三条**

附則第一条第一号に掲げる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。

**（検討）第十四条**

政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八条の規定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。

**（その他の経過措置の政令への委任）第三十三条**

この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

## 附 則 （平成二九年六月二日法律第四五号）

この法律は、民法改正法の施行の日から施行する。ただし、第百三条の二、第百三条の三、第二百六十七條の二、第二百六十七條の三及び第三百六十二條の規定は、公布の日から施行する。

## 附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

### （施行期日） 第一条

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

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

### （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 （令和二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、令和二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十九条第一項の改正規定、同法第三十六条の見出しを削る改正規定並びに同法第四十八条及び第五十四条の改正規定並びに同法附則第四条、第五条、第十条及び第十一条の二第一項の改正規定並びに附則第十条、第二十六条及び第二十八条から第三十二条までの規定 公布の日

### **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)**

#### **(平成二十七年法律第六十四号)**

##### **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両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

##### **(国及び地方公共団体の責務) 第三条**

国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

#### （事業主の責務）第四条

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

## 第二章 基本方針等

### （基本方針）第五条

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

### （都道府県推進計画等）第六条

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

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

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

##### 第七条

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

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

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

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

#### 第二節 一般事業主行動計画等

##### （一般事業主行動計画の策定等）第八条

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、

その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

#### **(基準に適合する一般事業主の認定) 第九条**

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

#### **(認定一般事業主の表示等) 第十条**

前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

#### **(認定の取消し) 第十一条**

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

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



### **（基準に適合する認定一般事業主の認定）第十二条**

厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

### **（特例認定一般事業主の特例等）第十三条**

前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

### **（特例認定一般事業主の表示等）第十四条**

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

### **（特例認定一般事業主の認定の取消し）第十五条**

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

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

### **（委託募集の特例等）第十六条**

承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働

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

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

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

## 第十七条

公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

## （一般事業主に対する国の援助）第十八条

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

## 第三節 特定事業主行動計画

### 第十九条

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

##### (一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表) 第二十条

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

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

##### (特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表) 第二十一条

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

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

##### (職業指導等の措置等) 第二十二条

国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

### **（財政上の措置等）第二十三条**

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

### **（国等からの受注機会の増大）第二十四条**

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

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

### **（啓発活動）第二十五条**

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

### **（情報の収集、整理及び提供）第二十六条**

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

### **（協議会）第二十七条**

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

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

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

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

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

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

#### **（秘密保持義務）第二十八条**

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

#### **（協議会の定める事項）第二十九条**

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

### **第五章 雑則**

#### **（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）第三十条**

厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

#### **（公表）第三十一条**

厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

#### **（権限の委任）第三十二条**

第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

#### **（政令への委任）第三十三条**

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

### **第六章 罰則**

#### **第三十四条**

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

#### **第三十五条**

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

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

### 第三十六條

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 第十六條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 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

### 第三十七條

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 第十條第二項（第十四條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 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條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 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條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 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

### 第三十八條

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、第三十四條、第三十六條又は前條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、各本條の罰金刑を科する。

### 第三十九條

第三十條の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

## 附 則 抄

### （施行期日） 第一條

この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七條を除く。）、第五章（第二十八條を除く。）及び第六章（第三十條を除く。）の規定並びに附則第五條の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

### （この法律の失効） 第二條

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、同條第四項の規定（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（同條に係る罰則を含む。）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） 第三條

前條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） 第四條

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

## 附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

### （施行期日） 第一條

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 第一條中雇用保険法第六十四條の次に一條を加える改正規定及び附則第三十五條の規定 公布の日

二・三 略

四 第二條中雇用保険法第十條の四第二項、第五十八條第一項、第六十條の二第四項、第七十六條第二項及び第七十九條の二並びに附則第十一條の二第一項の改正規定並びに同條第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四條の規定並びに第七條中育児・介護休業法第五十三條第五項及び第六項並びに第六十四條の改正規定並びに附則第五條から第八條まで及び第十條の規定、附則第十三條中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）第十條第十項第五号の改正規定、附則第十四條第二項及び第十七條の規定、附則第十八條（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九條中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八條第三項の改正規定（「第四條第八項」を「第四條第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十條中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十條第一項の表第四條第八項の項、第三十二條の十一から第三十二條の十五まで、第三十二條の十六第一項及び第五十一條の項及び第四十八條の三及び第四十八條の四第一項の項の改正規定、附則第二十一條、第二十二條、第二十六條から第二十



八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定  
平成三十年一月一日

**（罰則に関する経過措置）第三十四条**

この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、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）第三十五条**

この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

**附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄**

**（施行期日）第一条**

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

- 一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日
- 二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

**（罰則に関する経過措置）第五条**

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

**（政令への委任）第六条**

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

**（検討）第七条**

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

## 4 石川県男女共同参画推進条例

### (平成十三年十月十二日条例第三十三号)

#### 第一章 総則

##### (目的) 第一条

この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、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) 第二条

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

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

##### (基本理念) 第三条

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、男女は平等であり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。

2 男女共同参画の推進に当たっては、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がないように配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県その他の団体における政策又は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。

4 男女共同参画の推進は、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責任を果たし、かつ、職場、学校、地域その他の社会における活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

5 男女共同参画の推進は、生涯にわたる妊娠、出産その他の生殖に関する事項に関し、自らの決定が尊重されること及び健康な生活を営むことについて配慮されることを旨として、行われなければならない。

6 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画の推進は、国際社会の動向を勘案して、行われなければならない。

##### (県の責務) 第四条

県は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、男女共同参画の推進に当たり、国、市町村、県民及び事業者と連携して取り組むものとする。

##### (県民の責務) 第五条

県民は、職場、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、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 県民は、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。

**(事業者の責務) 第六条** 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者は、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。

3 事業者は、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。

#### **(性別による権利侵害の禁止) 第七条**

何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱い、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その者に不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。)、男女間における暴力的行為(身体的又は精神的苦痛を著しく与える行為をいう。)その他の行為により男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

## **第二章 基本的施策**

#### **(男女共同参画計画の策定) 第八条**

知事は、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)第十四条第一項の規定により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「男女共同参画計画」という。)を策定するに当たっては、あらかじめ、石川県男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、県民及び事業者の意見を反映することができるよう適切な措置を講ずるものとする。

2 前項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

#### **(県民及び事業者の理解を深めるための措置) 第九条**

県は、広報活動等を通じて、男女共同参画に関する県民及び事業者の理解を深めるとともに、学校教育、社会教育その他の教育及び県民の学習活動において男女共同参画に関する教育及び学習の促進のための適切な措置を講ずるものとする。

#### **(男女共同参画推進員の設置) 第十条**

県は、県民の協力を得て男女共同参画の推進を図るため、男女共同参画計画の普及啓発その他の活動を行う男女共同参画推進員を置くものとする。

#### **(調査研究) 第十一条**

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

#### **(報告の徴収等) 第十二条**

知事は、男女共同参画の推進に必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の状況について報告を求めることができる。

2 知事は、前項の規定により把握した男女共同参画の状況を取りまとめ、公表することができる。

3 知事は、第一項の報告に基づき、事業者に対し、情報の提供その他の必要な措置を講ずることができる。

#### **(苦情の処理等) 第十三条**

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についての苦情又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された場合の事案について、県内に住所を有する者又は在勤若しくは在学する者(次項において「県民等」という。)からの申出を適切かつ迅速に処理するための機

関を設置するものとする。

2 県民等は、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について苦情がある場合又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合には、前項の機関に申し出ることができる。

3 第一項の機関は、前項の規定により苦情の申出があった場合において、必要に応じて、前項の施策を行う県の機関に対し、説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、又はその写しの提出を求め、必要があると認めるときは、当該機関に是正その他の措置を講ずるよう助言、指導又は勧告を行うものとする。

4 第一項の機関は、第二項の規定により人権を侵害された旨の申出があった場合において、必要に応じて、関係者に対し、その協力を得た上で資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係者に助言、是正の要望等を行うものとする。

#### **(市町村に対する支援等)第十四条**

県は、市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策及び県民又は民間の団体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、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 県は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策について、市町村に対し、協力を求めることができる。

#### **(年次報告)第十五条**

知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施の状況についての報告書を作成し、公表するものとする。

#### **(推進体制の整備)第十六条**

県は、国、市町村、県民及び事業者と連携しつつ、男女共同参画に関する施策を積極的に推進するための体制を整備するものとする。

#### **(財政上の措置)第十七条**

県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

### **第三章 石川県男女共同参画審議会**

#### **第十八条**

男女共同参画計画その他男女共同参画の推進に関する基本的事項について調査審議するため、石川県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、前項の調査審議を行うほか、男女共同参画の推進に関し必要と認める事項について、知事に意見を述べることができる。

3 審議会は、委員二十人以内で組織する。

4 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満であってはならない。

5 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから、知事が任命する。

6 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

7 委員は、再任されることができる。

8 委員は、非常勤とする。

9 審議会に、会長を置き、委員の互選によってこれを定める。

10 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

11 会長に事故があるときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

12 第二項から前項までに定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

#### **第四章 雑則**

##### **(規則への委任)第十九条**

この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

##### **附 則**

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第十三条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

## 5 穴水町男女共同参画推進条例

### (平成二十一年三月十九日条例第四号)

#### (目的)第1条

この条例は、男女共同参画の推進について基本理念を定め、町町民、及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画を推進するための基本的事項を定めることにより、町の施策を総合的かつ計画的に実施し、もって人権を尊重した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、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシャル・ハラスメント 他の者の意に反した性的な言動を行うことにより、当該他の者の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた者の対応により当該言動を受けた者に不利益を与えることをいう。
- (4) ドメスティック・バイオレンス 配偶者(婚姻の届出はしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるもの、若しくはあったものを含む。)からの身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

#### (基本理念)第3条

男女共同参画社会の形成は、次に掲げる基本理念に基づいて推進されなければならない。

- (1) 一人ひとりが個人としての尊厳が重んぜられ、性別による差別的な扱いを受けず、個人としての能力を発揮する機会が確保されること。
- (2) 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、男女の社会における活動の選択に対し中立でない影響を及ぼすことなく配慮されること。
- (3) 男女が社会における対等な構成員として、町の政策または事業者その他の団体における方針など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。
- (4) 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責任を果たし、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。
- (5) 男女が互いの性を理解し、性と生殖に関する意思が尊重されること及び生涯にわたり健康な生活を営む権利が尊重されること。

#### (町の責務)第4条

町は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、実施する責務を有する。

2 町は、男女共同参画に関する施策を実施するに当たっては、町民、事業者、国、他の地方公共団体及び関係団体と相互に連携し、協力するよう努めなければならない。

#### (町民の責務)第5条

町民は、男女共同参画について理解を深め、かつ基本理念にのっとり、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野で自ら進んで男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めなければならない。

2 町民は、町が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

#### **(事業者の責務)第6条**

事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うにあたっては、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者は、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができるよう、職場環境を整備するよう努めなければならない。

3 事業者は、町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。

#### **(性別による禁止事項)第7条**

何人も、職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる分野において、性別による差別的取り扱い、セクシャル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスを含む暴力や、その他の行為により男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

#### **(行動計画)第8条**

町長は、男女共同参画の推進に関する施策並びに町民及び事業者の取組みを総合的かつ計画的に推進するための行動計画(以下「行動計画」という。)を策定しなければならない。

2 町長は、行動計画を策定し、又は変更するに当たっては、町民及び事業者の意見を反映するよう努めなければならない。

3 町長は、行動計画を策定し、又は変更するに当たっては、あらかじめ穴水町男女共同参画推進委員会に意見を求め、その意見を尊重しなければならない。

4 町長は、行動計画を策定し、又は変更したときは、これを公表しなければならない。

#### **(積極的改善措置)第9条**

町は、社会のあらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合、事業者及び町民と協力し、積極的改善措置を講ずるよう努めなければならない。

2 町長その他町の執行機関は、その措置する付属機関等の委員を任命し、又は委嘱する場合には、男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満とならないよう努めなければならない。

#### **(調査研究)第10条**

町は、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。

#### **(報告の徴収)第11条**

町長は、男女共同参画の推進に必要があると認めるときは、事業者に対し、職場における男女共同参画の状況について報告を求めることができる。

2 町長は、前項の規定により把握した男女共同参画の状況を取りまとめ、公表することができる。

3 町長は、第1項の報告に基づき、事業者に対し、情報の提供等を行うことができる。

#### **(男女共同参画についての啓発等)第12条**

町は、男女共同参画について広く町民及び事業者の理解を深めるため、その啓発、学習の促進等に積極的に努めなければならない。

#### **(町民等の活動についての支援)第13条**

町は、町民及び民間の団体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、情報の提供その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

#### **(年次報告)第14条**

町長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について、毎年、報告書を作成し、公表しなければならない。

#### **(苦情への対応)第15条**

町長は、町が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響

を及ぼすと認められる施策に関し、町民又は事業者から苦情の申出を受けた場合は、関係機関との連携を図りつつ、適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

**(推進体制の整備) 第 16 条**

町は、男女共同参画社会を推進するため、必要な体制の整備に努めなければならない。

**(財政上の措置等) 第 17 条**

町は、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財政上の措置、その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

**(男女共同参画推進委員会の設置) 第 18 条**

行動計画その他男女共同参画の推進に関する重要な事項を調査審議するため、穴水町男女共同参画推進委員会(以下「推進委員会」という。)を置く。

**(推進委員会の任務) 第 19 条**

推進委員会は、この条例に規定する事項その他重要な事項について、町長の諮問に応じるほか、男女共同参画の推進に関し必要な事項について、町長に意見を述べることができる。

**(推進委員会の組織) 第 20 条**

推進委員会は、委員 8 人以内をもって組織し、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 各種団体を代表する者
- (3) 公募により選出した町民
- (4) 前 3 号に掲げるもののほか町長が適当と認める者

2 推進委員会の委員の任期は 2 年とし、再任は妨げない。ただし、委員に欠員を生じた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

**(委任) 第 21 条**

この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

**附 則**

この条例は、平成 21 年 4 月 1 日より施行する。



## 6 公的機関における相談体制

### (1) 男女共同参画全般に関すること

機関名	受付日・受付時間	電話番号
石川県県民文化スポーツ部男女共同参画課	月～金・8:30～17:15	076-225-1378
(公財)いしかわ女性基金(※県女性センター内)	月～金・9:00～12:30 13:00～16:30	076-231-7331
穴水町教育委員会事務局	月～金・8:30～17:15	0768-52-3720

### (2) 人権に関する諸課題全般のこと

機関名	受付日・受付時間	電話番号
みんなの人権110番	月～金・8:30～17:15	0570-003-110
外国語人権相談ダイヤル	月～金・9:00～17:00	0570-090-911
金沢地方法務局人権擁護課	月～金・8:30～17:15	076-292-7804
石川県総務部総務課人権推進室	月～金・8:30～17:15	076-225-1235

### (3) 女性が抱える諸課題全般に関すること

機関名	受付日・受付時間	電話番号
女性の人権ホットライン(※全国共通)	土日祝除く・8:30～17:15	0570-070-810
DVホットライン (※女性のためのDV専門電話相談)	月～金・9:00～21:00 土日祝・9:00～17:00	076-221-8740
女性なんでも相談室(※県女性センター内)	月～金・9:00～17:00	076-231-7331
こころの相談ダイヤル (※石川県こころの健康センター内)	月～金・9:00～12:00 13:00～16:00	076-237-2700
警察安全相談 (※県警察本部県民支援相談課内)	月～金・面接9:00～17:00 (※電話は24時間対応)	076-225-9110
女性の権利110番(※金沢弁護士会)	毎月第3木・12:30～14:30	076-221-0242
石川県女性相談支援センター	月～金・8:30～17:15	076-223-8655
女性ジョブサポート石川 (※本部：本多の森庁舎内2階)	月～土・9:00～18:00	金沢センター 076-231-3149 加賀サテライト 0761-21-2223 能登サテライト 0767-53-7070

### (4) 子どもが抱える諸課題全般に関すること

機関名	受付日・受付時間	電話番号
子どもの人権110番	土日祝除く・8:30～17:15	0120-007-110
七尾児童相談所 (※石川県能登中部保健福祉センター内)	月～金・8:30～17:15	0767-53-0811
穴水町子育て世代包括支援センター	月～金・第3土 9:00～16:30	0768-52-3210
穴水町役場 ふれあい福祉課	月～金・8:30～17:15	0768-52-3650
穴水町地域包括支援センター	月～金・8:30～17:15	0768-52-3378
穴水町役場 いきいき健康課	月～金・8:30～17:15	0768-52-3589

## 7 用語解説

用語	解説
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 (男女雇用機会均等法)	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に併せて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などの措置を推進することを目的としています。
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)	女性が自らの意思で職業生活を営む際、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が一層重要となっていることを鑑み、男女共同参画社会基本法に則り、女性の職業生活における活躍を推進する為の基本原則を定めています。 一方で、法律の明文化により国及び地方公共団体や事業主の責務を明確に規定しているが、殆どの内容が努力義務とされている為、法律としての有効性が度々指摘されています。
固定的性別役割分担	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。 「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。
家父長的家制度	家族員を統一できるのは、家父長であるという理論のもと、権力を背景に絶対的な優位性に立ち、他の家族員を統制するとした制度で、中世から起源があり、現在も特に地方において名残があります。 個人の自由と平等を無視する同制度はとりわけ家族間の中でも女性に対する差別が根強く、戦後の民法改正で廃止されましたが、地域の慣習や風習の中には今尚女性であることを理由に不利益な差別的扱いが見受けられます。
間接差別	男女が異なる扱いを受けていなかったとしても、異なる状況にある人々に対して同じ扱いを行うことによって生じる差別を指します。
アンコンシャス・バイアス (性別による無意識な思い込み)	「無意識の根拠のない思い込みや偏見」のことであり、過去の経験や見聞きしたことから、自分のモノの見方だけで人の能力や仕事のやり方を決めてしまうことを指します。 例として、高度成長期における「夫は仕事に専念し、妻は家庭を守る」といった認識は典型的なアンコンシャス・バイアスとして捉えられてきました。 今日においては、家事の役割分担や女性の就労意識の分野で偏見が顕著に見られます。

<p>指導的地位</p>	<p>「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に数値目標「2020年30%」の目標のフォローアップについての意見」(平成19年2月14日男女共同参画会議決定)においては、「国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)」の算出方法等を踏まえ、〈1〉国会議員、〈2〉法人・団体等における課長相当職以上の者、〈3〉専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当と考える」との意見が出されています。</p>
<p>ポジティブ・アクション (積極的改善措置)</p>	<p>「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」とは、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を是正する為、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。</p> <p>積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用の為の目標設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。</p> <p>男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、地方公共団体に対しても、国に準ずる形で責務が規定されています。</p>
<p>ダイバーシティ経営</p>	<p>経済のグローバル化や少子高齢化が進行する現代において、企業競争力の強化を図る為、表面的な多様性(人種・国籍・民族・宗教・年齢・性別・学歴等)や深層的な多様性(価値観・信念・特性・スキル・専門知識・コミュニケーション能力等)を取り入れた経営手法を指し、その能力が最大限に発揮できる機会を提供することでイノベーションに繋げる狙いがあります。</p> <p>女性活躍推進法との関係性では、女性の活躍を企業が後押しすることにより、人材獲得における優位性が向上すること、女性が能力を十分に発揮できる企業環境を整えば、物事に柔軟に対応できるイノベティブな組織づくりが可能になることが挙げられます。</p>
<p>クォータ制 (割当制)</p>	<p>「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のことです。第5次男女共同参画基本計画では、クォータ制を用いて「203030」目標の達成を目指すとしています。</p> <p>メリットとしては、出産・育児・介護等のライフイベントで敬遠されがちであった女性の積極的登用を図ることができ、これらに関連する社会問題を組織で共有できることが挙げられます。</p> <p>デメリットとしては、「女性」という性別の判断だけで登用や昇進を決定しまうと「逆差別」(※差別を改善し撤廃しようとする過程で優遇されたきた集団の優位性や平等性が失われることで生じる差別)を助長する懸念があることが挙げられます。</p>

<p>「202030」目標 「203030」目標</p>	<p>政府が「2020年までに社会のあらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が30%になるようにする」と定めた数値目標のことで。</p> <p>2020年において目標は達成することができず、原因として、法制度と社会構造の課題が指摘されています。</p> <p>法制度の課題では、現行の女性活躍推進法では、単なる努力目標で罰則がないこと、強制力が無く実効性がない法律であり、企業が目的を達成することが困難であることが挙げられます。</p> <p>社会構造の課題では、閉鎖的且つ限定的な女性の採用や登用が当たり前となっていることが挙げられます。</p> <p>以上の原因を打開して数値目標の達成を図る為、第5次男女共同参画基本計画では、新たに「2030年までに社会のあらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が30%になるようにする」と定めた「203030」目標を掲げて今日に至っています。</p>
<p>ワークライフ・バランス (仕事と生活の調和)</p>	<p>「仕事にやりがいを見出しながら社会の一員として働く時間」と「子育てや介護、自身を高める為に必要なプライベートな時間」のどちらも充実した生き方を実現することを指します。</p>
<p>ジェンダー</p>	<p>「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作られた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)といいます。</p> <p>「社会的・文化的に形成された性別」は、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ます。</p>
<p>セクシュアル・ハラスメント (性的嫌がらせ)</p>	<p>女性に対する暴力に関する専門調査報告書「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」(平成16年3月)では、セクシュアル・ハラスメントについて、「継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。」と定義しています。</p> <p>また、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」(平成10年厚生労働省告示第20号)では、「職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの」を対価型セクシュアル・ハラスメント、「当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの」を環境型セクシュアル・ハラスメントと規定しています。</p>

<p>マタニティ・ハラスメント</p>	<p>女性が妊娠・出産・子育てを理由に不当な扱いを受けている状態を指します。具体例として、妊娠・出産・子育てを機に退職を勧奨される、減給や降格処分を受けるといったことが挙げられます。</p> <p>改正男女雇用機会均等法や改正育児介護休業法の施行は、マタニティ・ハラスメントの是正を目的として制定され、女性を取り巻く職場環境の改善が今日では進んでいます。</p>
<p>ドメスティック・バイオレンス (配偶者からの暴力)</p>	<p>「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部を改正する法律」(平成16年6月2日交付、平成16年12月2日施行)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っ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、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。」と定義しています。</p> <p>尚、内閣府においては、対象範囲に恋人も含むより広い概念として、「夫・パートナーからの暴力」という用語を使用する場合があります。ここで「夫」という言葉を用いているのは、女性が被害者になることが圧倒的に多いからです。</p> <p>因みに、一般的に使用されている「ドメスティック・バイオレンス(Domestic Violence)」や「DV」は、法令等で明確に定義された言葉ではありません。</p>
<p>生理の貧困</p>	<p>経済的な理由で女性が生理用品を購入できない状態を表し、女性の尊厳に関わる問題として、以前から存在していましたが、今日のコロナ禍での社会でより顕在化しています。</p> <p>こうした事態を受け、国は、男女共同参画会議において「生理の貧困」問題解決を図る為に「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」をまとめました。</p> <p>原案では、「地域女性活躍推進交付金」を活用した取組の推進拡大を提示し、全国の自治体で活動が実施されています。</p>
<p>自主防災組織</p>	<p>地域住民による任意の防災組織であり、多発する自然災害等へ柔軟に対応する為、女性防災士等のリーダー育成が喫緊の課題とされています。</p> <p>「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」(令和2年5月)では、女性の視点からの災害対応が必須とされており、都道府県や市町村の男女共同参画担当部局が基本的な考え方、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において取り組むべき事項が示されています。</p>

<p>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)</p>	<p>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、女性の重要な人権の一つとして認識されています。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由且つ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などが含まれています。</p> <p>今日では、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。</p>
<p>性的志向・性自認(性同一性) (LGBT: 性的マイノリティ)</p>	<p>性的志向(Sexual Orientation)とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念であり、性自認(Gender Identity)とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念です。</p> <p>性的志向については、例えば、レズビアン(Lesbian: 同性を恋愛や性愛の対象とする女性)、ゲイ(Gay: 同性を恋愛や性愛の対象とする男性)、バイセクシュアル(Bisexual: 同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人)があり、性自認については、トランスジェンダー(Transgender: 出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人)等の呼称があります。</p> <p>今日では、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的少数者(セクシュアルマイノリティ)を表す言葉の一つとして使われています。</p>
<p>持続可能な開発のための 2030アジェンダ (持続可能な開発目標: SDGs)</p>	<p>2015年9月に国連で採択された2016年から2030年までの国際目標です。</p> <p>「誰一人取り残さない社会」の実現を目指し、経済・社会・環境を巡る広範な課題に総合的に取り組む為、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標(Sustainable Development Goals: SDGs)を設定し、17の目標の内のゴール5では、ジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメント(自ら主体的に行動することによって、状況を変える力をつけること)が掲げられており、全ての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされています。</p>
<p>デジタル化社会 (Society 5.0)</p>	<p>狩猟社会(Society1.0)、農耕社会(Society2.0)、工業社会(Society3.0)、情報社会(Society4.0)に続く新たな社会を指すもので、第5期科学技術基本計画(平成28年1月22日閣議決定)において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱されました。</p> <p>サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会(Society)を国は今後目指すとしています。</p>

## 8 委員会の構成

### 穴水町男女共同参画推進委員会

氏名	備考
出村敏和	前県男女共同参画推進員
舞谷忠子	県男女共同参画推進員
小谷弘子	元県男女共同参画推進員
坂尻忠秀	県男女共同参画推進員
岡田礼子	県男女共同参画推進員
日吉一如	穴水町青少年育成センター育成員

委嘱期間：令和3年4月1日～令和5年3月31日

## 9 第2次推進計画の策定の過程

期日	会議名	備考
令和3年11月	第1回推進委員会開催	策定背景及び 現況と方向性の審議
令和4年2月	第2回推進委員会開催	施策内容及び 目標値(案)の審議
令和4年3月	第3回推進委員会開催	全体内容の確認



**第2次穴水町男女共同参画推進計画**

**令和4年3月発行**

**【問い合わせ先】**

**〒927-8601**

**石川県鳳珠郡穴水町字川島うの174番地**

**穴水町教育委員会事務局**

**TEL : 0768-52-3720**

**FAX : 0768-52-2694**

**MAIL : lg-kyouiku3@town.anamizu.lg.jp**