

むつみあいプラン

— 第3次 むつ市 男女共同参画推進基本計画 —



青森県むつ市



目次

第1章 計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の基本理念	1
3. 計画の位置づけ	2
4. 計画の愛称	2
5. 計画の期間	2
6. 計画の推進	2
7. 計画の体系図	3

第2章 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識の浸透	5
重点目標Ⅰ－1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行についての意識改革	6
重点目標Ⅰ－2 学校教育等における男女共同参画の推進	6
重点目標Ⅰ－3 国際的視点に立った男女共同参画の推進	7
基本目標Ⅱ 政策・方針決定過程における女性の参画拡大	8
重点目標Ⅱ－1 市及び各種団体における方針決定過程への女性の参画拡大	8
重点目標Ⅱ－2 女性の人材育成と能力開発への支援	9
基本目標Ⅲ 家庭・職場における男女共同参画	10
重点目標Ⅲ－1 男性の家事・育児・介護への参加の推進	10
重点目標Ⅲ－2 女性の働きやすい職場環境づくり	11
重点目標Ⅲ－3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	12
基本目標Ⅳ 安心して心豊かな生活づくり	13
重点目標Ⅳ－1 地域社会における男女共同参画の推進	14
重点目標Ⅳ－2 配慮が必要な方への支援と、多様性を尊重する環境の整備	14
重点目標Ⅳ－3 生涯を通じた男女の健康支援	15
重点目標Ⅳ－4 女性に対するあらゆる暴力の根絶	16
重点目標Ⅳ－5 防災、環境分野における男女共同参画の推進	16

－参考資料－

- ・男女共同参画の推進に関する年表（国連・世界、日本、青森県）
- ・男女共同参画社会基本法
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第1章 計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨

国では、平成11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画の実現は、21世紀におけるわが国の最重要課題として位置づけられました。

さらに、平成27（2015）年には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、同年、持続可能な開発のための2030アジェンダが国際連合（国連）で採択されました。その中で持続可能な開発目標（SDGs）として「誰一人取り残さない」社会の実現を目指すことが提起され、取り組むべき目標の一つに「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメント（能力強化）を行う」が掲げられました。

このように国内外において、男女共同参画への動きが加速しておりますが、性別による固定的な役割分担意識や慣行が、依然として社会のさまざまな場面に残されており、その解消に向けた継続的な取組が必要となっています。

市では、男女共同参画社会の実現を目指し、その基本的な方向を明らかにするため、平成15年に第1次むつ市男女共同参画推進基本計画を、平成25年に第2次基本計画を策定し各種施策を推進してまいりましたが、社会において女性の力が十分に発揮されているとは言い難く、様々な課題解決に取り組む必要があります。

少子高齢化の進行や労働力人口の減少、市民を取り巻く社会環境や生活実態が変化していく中で、男女が互いにその人権を尊重しつつ、社会のあらゆる分野に等しく参画し、共に責任を分かちあう男女共同参画社会を築いていくことが持続可能なまちづくりへとつながるものと考えます。

これまでの状況や今後の課題を踏まえ、より効果的に各種施策を推進するためこの計画を策定します。

2. 計画の基本理念

「男女共同参画社会基本法」に規定する以下5つの事項を基本理念とします。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 社会における制度又は慣行についての配慮
- (3) 政策等の立案及び決定への共同参画
- (4) 家庭生活における活動と他の活動の両立
- (5) 国際的協調

3. 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく基本計画であるとともに、「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）」第6条第2項に基づく市町村推進計画であり、「むつ市総合経営計画後期基本計画」の個別計画として策定します。

4. 計画の愛称

本計画の愛称を「むつみあいプラン」とします。

5. 計画の期間

令和5年度から令和14年度までの10年間とします。ただし、国内外の社会情勢の変化や法律制度等の改正等により、必要に応じて見直しを行うものとします。

6. 計画の推進

本計画の推進にあたっては、基本計画に基づいた具体的な取組を定めた実施計画を策定し、関係所属において施策・事業を展開することとします。各所属における施策等の取組状況については、市の附属機関であるむつ市男女共同参画推進委員会で確認を行い、進捗状況の評価等推進体制の充実を図ります。

7. 計画の体系図

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識の浸透

- 重点目標Ⅰ－Ⅰ 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行についての意識改革
 - ✓男女共同参画に関する啓発
 - ✓固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組の推進
- 重点目標Ⅰ－Ⅱ 学校教育等における男女共同参画の推進
 - ✓自他を敬愛し、多様性を尊重する心の育成
 - ✓社会教育における講座など学習機会の充実
- 重点目標Ⅰ－Ⅲ 国際的視点に立った男女共同参画の推進
 - ✓グローバル社会において自分らしい生き方を認め合える地域づくり
 - ✓多文化共生の意識の浸透

基本目標Ⅱ 政策・方針決定過程における女性の参画拡大

- 重点目標Ⅱ－Ⅰ 市及び各種団体における方針決定過程への女性の参画拡大
 - ✓市の女性管理職の登用促進 ※
 - ✓市の各種審議会等への女性の参画拡大
- 重点目標Ⅱ－Ⅱ 女性の人材育成と能力開発への支援
 - ✓女性へのキャリア教育の推進 ※
 - ✓女性へのエンパワーメント支援の促進 ※

基本目標Ⅲ 家庭・職場における男女共同参画

- 重点目標Ⅲ－Ⅰ 男性の家事・育児・介護への参画の推進
 - ✓男性の家事・育児・介護等への参画の推進 ※
 - ✓各種休暇等の制度を取得しやすい職場環境づくりの推進 ※
- 重点目標Ⅲ－Ⅱ 女性の働きやすい職場環境づくり
 - ✓性別にかかわらない就業機会の確保 ※
 - ✓男女が安心して働くことができる環境整備及び相談体制の充実 ※
 - ✓母子保健の理解と普及
 - ✓ハラスメント防止対策の推進 ※
- 重点目標Ⅲ－Ⅲ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
 - ✓ワーク・ライフ・バランスについての理解と普及 ※
 - ✓仕事・子育て・介護等を両立するための制度の普及定着 ※

基本目標Ⅳ 安心して心豊かな生活づくり

■ 重点目標Ⅳ-1 地域社会における男女共同参画の推進

- ✓ジェンダー視点から地域の課題解決に向けた取組の推進
- ✓下北地域男女共同参画ネットワークとの連携による男女共同参画の推進
- ✓若者が住み続けたい地域への推進

■ 重点目標Ⅳ-2 配慮が必要な方への支援と、多様性を尊重する環境の整備

- ✓介護保険制度を支援する体制の整備・拡充
- ✓配慮が必要な方への支援体制の拡充

■ 重点目標Ⅳ-3 生涯を通じた男女の健康支援

- ✓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）の理解と普及
- ✓働きざかり世代の健康づくりの推進

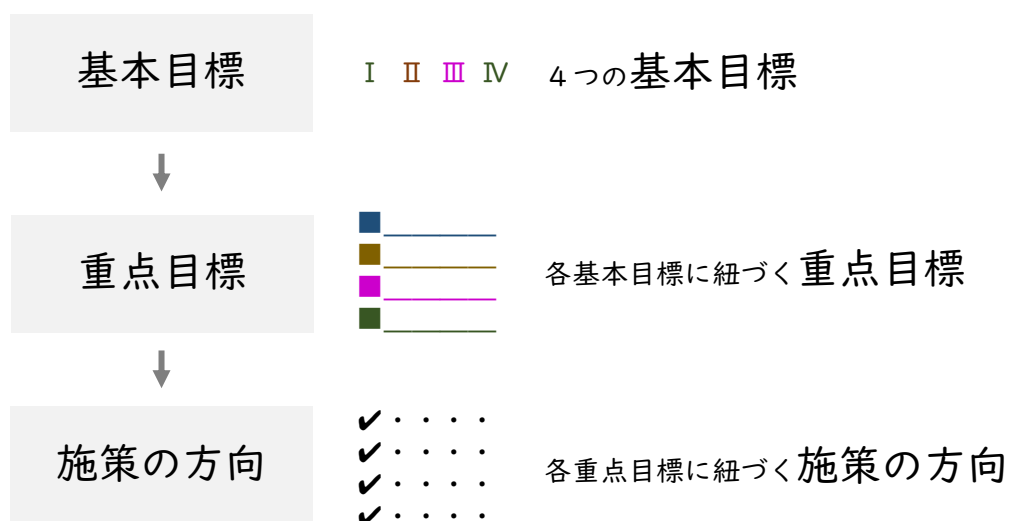
■ 重点目標Ⅳ-4 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- ✓女性に対する暴力防止についての社会的認識の徹底
- ✓被害者に対する相談・支援体制の拡充

■ 重点目標Ⅳ-5 防災、環境分野における男女共同参画の推進

- ✓防災分野における女性の参画推進
- ✓環境分野における男女共同参画の推進

※女性活躍推進法関連項目



第2章 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識の浸透

男女共同参画社会を実現するためには、男性・女性という性別を超えて、互いにその人権を尊重し、また、子ども、高齢者、障がい者や外国人など、すべての人がその違いを受け入れて対等な関係を築くことが必要です。

国をはじめとした様々な取組により時代とともに変化はしているものの固定的な性別役割分担意識^{※1}、アンコンシャス・バイアス^{※2}と呼ばれる無意識の思い込みや従来の慣行等は、根深く残っているのが現状です。

このような意識の違いは、長い年月をかけて培われ、社会制度、慣行に影響を及ぼしている場合もあることから、日々の生活や社会の中で良い部分は継承しつつ、改めるべきところは改められるよう男女共同参画の意識の浸透を図る必要があります。

また、世代間の意識の違いや、人生の段階によって異なる意識の違いについて、男女共同参画の視点からの啓発・広報広聴活動を進めることも重要です。

さらに、男女が共に個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野に参画するためには、学校での教育とともに家庭・地域・職場等において、あらゆる世代に対して多様な学習機会が確保され、その成果が発揮されるよう取組を進めていくことが必要です。

市民生活のあらゆる場面においてダイバーシティ（多様性）^{※3}が尊重され、男女共同参画が推進されるよう意識啓発や情報提供を行います。

※1 固定的な性別役割分担意識 … 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、「男は仕事、女は家庭」、「男は主要な業務、女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考え方。

※2 アンコンシャス・バイアス … 多くの人が潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

※3 ダイバーシティ（多様性） … 性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性や力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

■重点目標Ⅰ－Ⅰ

男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行についての意識改革

男女共同参画についての理解は広まってきたと思われませんが、引き続き、家庭・地域・学校等あらゆる場において、男女共同参画が実現されるように、社会制度・慣行についての意識改革に取り組む必要があります。

また、男女共同参画社会を推進することは、男性にとっても重要なことであり、誰もが住みやすい社会を構築することにつながります。男性が「男は仕事」という固定観念にとらわれず、男性自身が固定的な性別役割分担意識を解消するなど、男女共に固定観念を解消することで、それぞれにとって暮らしやすい社会を構築することが可能となります。

男性も女性も共に男女共同参画の視点を持つことの重要性について、理解・普及を図ることが必要です。

◆施策の方向

- ✓ 男女共同参画に関する啓発
- ✓ 固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組の推進

■重点目標Ⅰ－Ⅱ

学校教育等における男女共同参画の推進

人格形成の基礎となる幼児教育や学校教育は、男女共同参画の意識づくりに大きな影響を及ぼします。教育・学習活動のあらゆる場面で、一人ひとりの個性や能力を尊重した教育を進めることが重要です。

社会教育においては、男女が性別にとらわれない生き方を選択し、充実した人生を送るために、男女共同参画の視点が組み込まれた研修等の推進に努め、意識の浸透を図っていくことが必要です。

◆施策の方向

- ✓ 自他を敬愛し、多様性を尊重する心の育成
- ✓ 社会教育におけるジェンダー平等を意識した講座など学習機会の充実

■重点目標 I - 3

国際的視点に立った男女共同参画の推進

グローバル化が加速する現代社会において、人種や国籍などによらず、個人として尊重すること、そして、異なる文化や多様な価値観を認め、尊重する姿勢をもつことが必要とされています。

また、そうした意識を持ちながら、外国人も同じ地域の住民として、共に地域づくりに取り組めるよう多文化共生^{※4}の推進を図り、国際的視点に立った男女共同参画を推進することが必要です。

◆施策の方向

- ✓ グローバル社会において自分らしい生き方を認め合える地域づくり
- ✓ 多文化共生の意識の浸透

※4 多文化共生 … 国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと。

基本目標Ⅱ 政策・方針決定過程における女性の参画拡大

政策・方針決定過程への女性の参画拡大は、男女共同参画社会の実現に向けての基本的な取組です。社会のあらゆる分野に男女の意見や考えが、対等に反映され、利益と責任を分かち合っていくことが必要です。

当市においてもますます深刻化している少子高齢化の進展に伴う様々な課題に対応していくためにも、女性が政策・方針決定に関わり、積極的に発言・行動していくことが重要です。

これまで、男性中心の中で企画・立案されてきた施策や事業に、女性が参画し多様な観点から考えたり、発想を取り入れることにより、市民にとってより身近で有用な施策・事業として実施することができます。

このようなことから、女性の参画拡大に向けて、あらゆる分野における環境整備の支援や多様な人材育成に取り組む必要があります。そのためには、市が率先して、女性職員の登用推進を図り、各種審議会委員選出の際には、男女の均衡を図るよう努め女性の参画拡大に取り組んでいきます。

■重点目標Ⅱ－Ⅰ

市及び各種団体における方針決定過程への女性の参画拡大

男女共同参画社会の実現を図るためには、男女が社会のあらゆる分野に対等な立場で関わり、協力して運営していくことが大切です。

そのためには、市や各種委員会における方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが必要です。

むつ市総合経営計画では令和8年度までに市の女性管理職の割合を19%以上、審議会・各種委員会における女性委員の割合を30%以上という目標を掲げ、女性の意見を積極的に取り入れるよう女性の参画拡大を推進します。

◆施策の方向

- ✓ 市の女性管理職の登用促進
- ✓ 市の各種審議会等への女性の参画拡大

【市総合経営計画KPI】

指標名	H29	H30	R1	R2	R3	目標 (R8)
市の女性管理職の割合	14.7%	17.3%	17.8%	16.5%	17.9%	19%
審議会・各種委員会女性委員の割合	20.4%	24.9%	24.4%	23.5%	25.4%	30%

■重点目標Ⅱ－２

女性の人材育成と能力開発への支援

女性の社会参画を進めるためには、国、県、関係機関と連携・協力しながらキャリア形成^{※５}のロールモデル^{※６}となる女性の人材に関する情報を収集し、提供できる体制を充実させることが大切です。

また、女性が固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく自らの意思で主体的に活動できるよう、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育^{※７}を推進していく必要があります。

◆施策の方向

- ✓ 女性へのキャリア教育の推進
- ✓ 女性のエンパワーメント^{※８}支援の促進

※５ キャリア形成 … 個人が職業能力を作り上げていくこと、また、関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと。

※６ ロールモデル … 自分にとって、具体的な行動や考え方の規範となる人物のこと。

※７ キャリア教育 … 望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育。

※８ エンパワーメント … 自らの意思と能力を高め、家庭や地域、職場等あらゆる分野で、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し、行動していくこと。

基本目標Ⅲ 家庭・職場における男女共同参画

男女共同参画社会を実現するためには、男女一人ひとりが固定的な性別役割分担意識を解消し、身近なところから取組を進めることが大切です。

男女が家庭・職場において共に責任を担っていくことは、男女共同参画の基本となります。

働く女性が増えていく中で、女性自身の職業能力が一層発揮されるように、女性が安心して働くことのできる環境を整備するとともに、男性が家事・育児・介護などの家庭生活に積極的に参画できるようこれまでの働き方を見直すことが必要です。

また、男女それぞれがライフスタイルを見直すことにより、仕事と生活の調和がとれた人生を送り、一人ひとりが自分らしい生き方を選択できる環境をつくる必要があります。

■重点目標Ⅲ－１

男性の家事・育児・介護への参画の推進

女性の社会進出が進む一方、家事・育児・介護の多くは、女性が担っている状況が多いと考えられます。そこで、女性が社会の中でより活動しやすい環境をつくるとともに、男性自身の生活を充実させるため、男性の家事・育児・介護への参画をより一層推進する必要があります。

そのためには、積極的に家事や育児に関わる男性が多くいる社会が望ましく、男性の働き方を見直すとともに、男性が積極的に育児休業等の制度を活用できる体制をつくる必要があります。

◆施策の方向

- ✓ 男性の家事・育児・介護等への参画の推進
- ✓ 各種休暇等の制度を取得しやすい職場環境づくりの推進

■重点目標Ⅲ－２

女性の働きやすい職場環境づくり

社会のあらゆる場面における多様な人材活躍は、一人ひとりの豊かで多様な生き方の選択を可能とするだけでなく、市民ニーズの多様化、その他社会情勢の変化への対応を可能とします。そのほか、性別等に関わりなく実質的な機会の平等を担保することは、人口減少・少子高齢化が加速する将来においても、豊かで活力あふれる持続可能な社会を作るために必要な取組となります。

そして、女性の社会進出により、従来の「男は仕事、女は家庭」から、「男は仕事、女は仕事も家庭も」という状況が新たに生まれています。男女雇用機会均等法に定められている、雇用管理における女性差別の禁止、各種ハラスメントの防止、ポジティブアクション^{※9}の実施による職場環境の改善に向けて意識の浸透を図ることが重要です。

また、今後の社会において、労働力不足が懸念される中で、女性の労働力には大きな期待が寄せられており、多様な働き方を望む人を支える環境づくりを進め、希望者が継続して就労できる支援も必要です。

◆施策の方向

- ✓ 性別にかかわらず就業機会の確保
- ✓ 男女が安心して働くことができる環境整備及び相談体制の充実
- ✓ 母子保健の理解と普及
- ✓ ハラスメント防止対策の推進

※9 ポジティブアクション … 固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の事業体が行う自主的かつ積極的な取組

■重点目標Ⅲ－３

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

男女共同参画社会を実現するためには、男女がともに、仕事、家庭、地域・社会活動などさまざまな分野においてバランスのとれた生き方ができるよう支援していく必要があります。

近年では、個人の価値観が多様化し、自身が望む生き方を選択し、自分らしい人生や生活を送りたいと考える人が増えています。

生き方やバランスの取り方は、一人ひとり大きく異なり、一人の人生の中でも、ライフステージに応じて変化していきます。

市民一人ひとりがライフステージに応じて、自らが望む生き方が選択できるよう、これまでの固定的な性別役割分担意識にもとづく仕事優先・中心のライフスタイルを見直す必要があります。

◆施策の方向

- ✓ ワーク・ライフ・バランスについての理解と普及
- ✓ 仕事・子育て・介護等を両立するための制度の普及定着

基本目標Ⅳ 安心して心豊かな生活づくり

少子高齢化の進行、個人の価値観の多様化等、急速に変化する現代社会においても市民一人ひとりが生涯を通じて生きがいを感じながら生活できるような社会の構築に取り組む必要があります。

また、男女共同参画の実現に向けて取組を進めることは、男女にとどまらず、年齢・国籍・性的指向・性自認^{※10}（性同一性）に関することも含め、幅広く多様な人々を包含し、幸福を感じられる社会の実現にもつながります。

さらに、地域で安心して生活するためには、安全で快適な生活環境の保全に努める必要があります。東日本大震災の経験をふまえて、防災分野に男女共同参画の視点を取り入れることの重要性が改めて認識されており、性別に関わりなく持てる能力を発揮し、互いに助け合うことが出来るよう、啓発・推進を図ります。

また、高齢者、障がい者、外国人等の生活するうえで何らかの支援を必要とする人達が、安心して暮らせる環境の整備と支援の充実を図ることが必要です。

※10 性的指向・性自認 … 性的指向（Sexual Orientation）とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念である。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ある。例えば、レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシュアル（同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人）等の呼称、トランスジェンダー（身体と心の性が一致しない性自認を有する人）、クエスチョニング（自身の性が分からない、決まってない人）、インターセックス（男女両方の身体的特徴を持つ人）、アセクシャル（誰に対しても恋愛感情や性的欲求を抱かない人）等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBTQIA」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ることもある。

■重点目標Ⅳ－Ⅰ

地域社会における男女共同参画の推進

少子高齢化や地方分権が進み、地域社会の果たす役割がますます大きくなっていく中で、男性も女性も互いに良きパートナーとして尊重し、協力しあうことのできる社会がより一層求められています。

これまで地域社会の中で女性が担ってきた活動に男性も参画し、男性が担ってきた活動に女性も参画することで、男女が共に責任を担うことができる地域社会づくりを進める必要があります。

また、近年若年女性の流出が問題となり、人口流出や少子高齢化に直面しています。若者が夢や希望を持って豊かな生活を安心して営むことができる地域社会の形成が必要です。

◆施策の方向

- ✓ ジェンダー視点から地域の課題解決に向けた取組の推進
- ✓ 下北地域男女共同参画ネットワークとの連携による男女共同参画の推進
- ✓ 若者が住み続けたいくなる地域の推進

■重点目標Ⅳ－Ⅱ

配慮が必要な方への支援と、多様性を尊重する環境の整備

高齢であること、障がいがあること、性的指向・性自認等に関する事などに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、生活上の困難や様々な悩みを抱える人々への理解と支援は、男女共同参画社会を実現するための基盤となる取組です。

一人ひとりが尊厳を持って生きていくことができるまちづくりのためには、様々な状況に置かれている人々が社会の中で自立し、安心して暮らせる環境整備に努める必要があります。高齢者や障がい者が、個々の心身の状態や生活状況に応じて、住み慣れた地域で生きがいを持ち、元気で自分らしい生活をいつまでも送ることができるよう、一人ひとりの尊厳保持、人権尊重に留意した支援に取り組むとともに、介護者の負担軽減を図るために、施策を進めます。

高齢者、障がい者、外国人、性的指向・性別違和等、様々な理由で困難な状況に置かれている人たちの人権に配慮した社会づくりを進めます。

◆施策の方向

- ✓ 介護保険制度を支援する体制の整備・拡充
- ✓ 配慮が必要な方への支援体制の拡充

重点目標Ⅳ－ 3

生涯を通じた男女の健康支援

男女が共に責任を担い、生きがいを持って主体的に行動することができる社会の形成には、男女が互いの身体的な特質を理解し合い、生涯にわたって健康に暮らすことのできる環境整備が必要です。

特に女性は、妊娠や出産など女性特有の身体的特徴を有しており、男性とは異なる健康上の違いがあることを十分に理解し配慮することが大切です。

また、男性については、女性より肥満者の割合が高いことに加え、喫煙や飲酒をする人の割合が高くなっているため、健康被害の防止に留意する必要があります。

だれもが、心身ともに健康で安心して暮らすことができるよう、一人ひとりの健康を生涯にわたり包括的に支援するとともに、自らの健康について正しい知識や情報を入手し、主体的に行動できるよう施策を進めます。

◆施策の方向

- ・ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ^{※11}（性と生殖に関する健康と権利）の理解と普及
- ・ 働きざかり世代の健康づくりの推進

【市総合経営計画KPI】

指標名		R 2	R 3	目標(R8)
肥満者の割合（壮年期）	男性	47.1%	36.5%	25%
	女性	28.2%	23.5%	20%

【喫煙・飲酒者割合】 R3 特定健診質問調査結果

	喫煙	毎日飲酒	時々飲酒	1合未満	1～2合	2～3合	3合以上
男性	市	23.7%	43.1%	24.8%	39.7%	29.4%	14.5%
	県	24.4%	47.1%	24.2%	34.6%	34.3%	12.3%
	国	21.8%	42.3%	22.7%	47.9%	33.5%	4.0%
女性	市	6.9%	10.5%	16.9%	82.4%	12.9%	1.9%
	県	6.4%	10.0%	20.7%	79.1%	16.2%	1.4%
	国	5.7%	11.4%	21.3%	84.0%	12.5%	0.7%

※11 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ … 人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを定める自由をもつこと

■重点目標Ⅳ－４

女性に対するあらゆる暴力の根絶

暴力は、男女に関わらず決して許されるものではありませんが、特に女性に対する暴力は大きな恐怖と不安を与え、自信を失わせ人間としての尊厳を傷つける最悪の人権侵害と言えます。

女性に対する暴力とは、女性に対して身体的・精神的・心理的な危害または苦痛をもたらすものです。例えば、性犯罪・性暴力、配偶者やパートナー等からの暴力、ストーカー行為、また近年ではインターネットを通じた暴力や性犯罪被害も発生しており一層多様化しています。

そして、女性に対する暴力は、社会における固定的な性別役割分担意識、男女の経済力の格差など、社会構造に根ざした問題でもあります。

男女が互いの人権を尊重し、ともに歩める男女共同参画社会の形成のために、暴力防止の環境づくりを推進するとともに被害者に対する支援の拡充を図ることが必要です。

◆施策の方向

- ✓ 女性に対する暴力防止についての社会的認識の徹底
- ✓ 被害者に対する相談・支援体制の拡充

■重点目標Ⅳ－５

防災、環境分野における男女共同参画の推進

東日本大震災以来、大規模災害時における避難所の運営、生活用品等の支給や備蓄等について、男女のニーズの違いや要配慮者のニーズを把握するなど、一人ひとりのニーズに十分配慮することが求められています。

災害発生時にはプライバシーの問題や不便な環境での家事や育児の負担が女性に集中するなど、防災対策を進めるにあたっては、男女共同参画の視点を取り入れ、対策に十分反映させることが重要です。

そのため、防災分野においても、女性や多様な人たちの参画を推進することの重要性を発信しながら、消防団などの防災現場に対しても女性の参画を推進することが必要です。

また、安心な生活のためには、環境保全等にも取り組む必要がありますが、市民一人ひとりの環境分野への意識向上を図り、男女共同参画の視点を取り入れた生活環境づくりを推進することが必要です。

◆施策の方向

- ✓ 防災分野における女性の参画推進
- ✓ 環境分野における男女共同参画の推進

【消防団全体に対する女性団員割合】

	R2	R3	R4	目標(R8)
割合	5.5%	5.6%	5.8%	10%

目標値：国第5次男女共同参画基本計画

男女共同参画の推進に関する年表

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
1975 (昭 50)	「国際婦人年」 (目標：平等、開発、平和) 「国際婦人年世界会議」開催 (於：メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	総理府に婦人問題企画推進本部を設置 総理府婦人問題担当室が業務開始	
1976～ 1985	国連婦人の十年 (目標：平等、発展、平和)		
1977 (昭 52)		「国内行動計画」策定 国際婦人教育会館オープン	4 月 婦人行政の窓口を生活福祉部児童家庭課に決定
1979 (昭 54)	「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」採択 (第34回総会)	「国内行動計画前期重点目標」策定	5 月 「青森県婦人問題対策推進委員会」設置
1980 (昭 55)	「国連婦人の十年」中間年世界会議開催 (於：コペンハーゲン) 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択 「女子差別撤廃条約」に日本を含む65カ国署名、4カ国批准 「女子差別撤廃条約」発効		4 月 婦人行政の総合調整窓口として企画部に青少年婦人室を設置 5 月 「青森県婦人行動計画」策定 6 月 「青森県婦人問題行政連絡会議」設置
1981 (昭 56)		「国内行動計画後期重点目標」策定	4 月 青少年婦人室が企画部から生活福祉部に移管 6 月 「青森県婦人行動計画推進計画」策定
1985 (昭 60)	「国連婦人の十年」世界会議開催 (於：ナイロビ) 「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」(通称「ナイロビ将来戦略」)採択	「国籍法」改正「男女雇用機会均等法」公布 (昭61.4.1施行) 「女子差別撤廃条約」批准	7 月 「国連婦人の十年」世界会議NGOフォーラムに県内の女性2名を派遣

男女共同参画の推進に関する年表

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
1986 (昭 61)		婦人問題企画推進本部拡充 構成を全省庁に拡大し、任務も拡充	3 月 青森県婦人問題対策推進委員会が「青森県の婦人対策に関する提言」を知事に提出 12 月 「青森県長期総合プラン」に重点施策として婦人政策が位置づけられる。
1987 (昭 62)		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	
1989 (平 元)		学習指導要領の改訂（高等学校家庭科の男女共修等）	7 月 「新青森県婦人行動計画」策定
1990 (平 2)	国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		
1991 (平 3)		「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定）」策定 「育児休業法」公布	
1993 (平 5)		第4回世界婦人会議日本国内委員会設置	4月 青少年婦人室から青少年女性課へ改組
1994 (平 6)	「開発と女性」に関する第2回アジア・太平洋大臣会議開催（於：ジャカルタ） 「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 国際人口・開発会議「カイロ宣言」採択（リプロダクティブ・ヘルス/ライツを提起）	男女共同参画室、男女共同参画審議会設置、男女共同参画推進本部設置（婦人問題企画推進本部を改組）	
1995 (平 7)	「第4回世界女性会議」開催（於：北京、目標：平等、開発、平和のための行動） 「北京宣言及び行動綱領」採択（190カ国、約17000人参加）	「育児休業法」の改正（介護休業制度の法制化） ILO156号条約（家族的責任条約）批准	9 月 第4回世界女性会議NGOフォーラムに県内女性10名を派遣

男女共同参画の推進に関する年表

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
1996 (平 8)	北京行動綱領実施のための女性の地位向上のためのナショナル・マシーナリー強化に関する地域会議（於：ソウル）	男女共同参画審議会から「男女共同参画ビジョン」答申 男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 「男女共同参画2000年プラン」策定	4 月 青少年女性課から女性政策課へ改組 「青森県婦人問題行政連絡会議」を「女性行政推進連絡会議」に改正 7 月 「青森県婦人問題対策推進委員会」を「女性政策懇話会」に改正
1997 (平 9)		男女共同参画審議会法令設置 「男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法の一部を改正する法律」公布 「介護保険法」公布	2 月 「新青森県長期総合プラン」策定。男女共同参画社会推進が戦略プロジェクトとして位置づけられる。
1998 (平 10)		男女共同参画審議会から「男女共同参画社会基本法－男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり－」答申	
1999 (平 11)		改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法、改正育児・介護休業法施行 「男女共同参画社会基本法」公布、施行 「食料・農業・農村基本法」公布、施行（女性の参画の促進を規定） 男女共同参画審議会から「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申	

男女共同参画の推進に関する年表

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
2000 (平 12)	国連特別総会「女性2000年会議」開催（於：ニューヨーク）	「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行 「男女共同参画基本計画」策定	1 月 「あおり男女共同参画プラン21」策定 4 月 女性政策課から男女共同参画課へ改組 「女性政策懇話会」を「男女共同参画懇話会」に改正 「青森県女性行政推進連絡会議」を「男女共同参画推進連絡会議」に改正
2001 (平 13)		「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 「男女共同参画会議」設置 「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」公布、一部施行	6 月 「青森県男女共同参画センター」開館 7 月 「青森県男女共同参画推進条例」公布、施行 9 月 「青森県に男女共同参画社会をつくる県民運動推進協議会」設立 11 月 「青森県男女共同参画審議会」設置
2002 (平 14)		「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」全面施行	4 月 男女共同参画課から青少年・男女共同参画課（男女共同参画グループ）へ改組 6 月 「あおり男女共同参画プラン21改訂版」策定
2003 (平 15)	国連女子差別撤廃委員会第29回会期において日本の第4・5回実施状況報告が審議	「次世代育成支援対策推進法」公布、一部施行 「少子化社会対策基本法」公布	8 月 青森県男女共同参画に関する意識調査実施 10 月 「青森県男女共同参画推進本部」設置
2004 (平 16)		「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」改正法施行	12 月 県の新たな基本計画「生活創造推進プラン」策定、男女共同参画の推進が「5つの社会を実現するための仕組みづくり」に位置づけられる。

男女共同参画の推進に関する年表

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
2005 (平 17)	第49回国際婦人の地位委員会、通称「北京+10」閣僚級会合を開催（於：ニューヨーク）	「男女共同参画基本計画（第2次）」閣議決定	12月 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」策定
2006 (平 18)	東アジア男女共同参画担当大臣会合の開催（東京）	「男女雇用機会均等法、労働基準法」改正	4月 青森県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等への苦情処理制度開始 「青森県男女共同参画センター」に指定管理者制度導入 6月 「青森県に男女共同参画社会をつくる県民運動推進協議会」が「青森県男女共同参画推進協議会」に名称変更
2007 (平 19)	第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合の開催（インド）	「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」改正 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活調和のための行動指針」策定	3月 「新あおもり男女共同参画プラン21」策定 4月 配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する事務を健康福祉部へ移管
2008 (平 20)		「女性の参加加速プログラム」男女共同参画推進本部決定	
2009 (平 21)		「育児・介護休業法」改正	1月 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」改定 7月 青森県男女共同参画に関する意識調査実施

男女共同参画の推進に関する年表

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
2010 (平 22)	第54回国際婦人の地位委員会、通称「北京+15」記念会合を開催（於：ニューヨーク）	「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活調和のための行動指針」改定 「男女共同参画基本計画（第3次）」閣議決定	
2011 (平 23)	UN Women 正式発足		9 月 「あおりワーク・ライフ・バランス推進企業の認定基準」策定
2012 (平 24)	第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」採択		2 月 「第3次あおり男女共同参画プラン21」策定
2013 (平 25)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正 「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる	
2014 (平 26)	第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」採択	「日本再興戦略」（平成26年6月24日閣議決定）に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる	3 月 「第3次青森県DV防止・被害者支援計画」策定
2015 (平 27)	国連「北京+20」記念会合（第59回国連婦人の地位委員会（ニューヨーク））	「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定	10 月 青森県男女共同参画に関する意識調査実施
2016 (平 28)		「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行 「女性活躍加速のための重点方針2016」策定	

男女共同参画の推進に関する年表

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
2017 (平 29)		「育児・介護休業法」及び 「男女雇用機会均等法」改正 「女性活躍加速のための重点 方針2017」策定	2 月 「第4次あおり男女 共同参画プラン21」策定 4 月 「あおり性暴力被害 者支援センター」開設 7 月 「あおり女性活躍推 進協議会」設置
2018 (平 30)		「政治分野における男女共同 参画の推進に関する法律」公 布、施行 「働き方改革関連法」公布 「女性活躍加速のための重点 方針2018」策定	12 月 「青森県基本計画 「選ばれる青森」への挑 戦」策定
2019 (令 元)	G20 大阪首脳宣言	「女性の職業生活における活 躍の推進に関する法律」改正 「女性活躍加速のための重点 方針2019」策定	3 月 「第4次青森県DV防 止・被害者支援計画」策定
2020 (令 2)	国連「北京+25」記念会合 (第64回国連婦人の地位委員 会(ニューヨーク))	「女性活躍加速のための重点 方針2020」策定 「第5次男女共同参画基本計 画」閣議決定	10 月 青森県男女共同参画 に関する意識調査実施
2021 (令 3)	ジェンダー平等を目指す全て の世代フォーラム開催	「政治分野における男女共同 参画の推進に関する法律」改 正 「育児・介護休業法」改正 「女性活躍・男女共同参画の 重点方針2021」策定	
2022 (令 4)			2 月 「第5次あおり男女 共同参画プラン」策定

平成十一年法律第七十八号

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務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

2 前項第二号の議員の数は、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 (平成一一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 (平成一一年一二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。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

平成二十七年法律第六十四号

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（一般事業主であつて、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關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つて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなると認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第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つた場合について、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。
- 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 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則（平成二九年三月三一日法律第一四号）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
- 二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄

(施行期日)

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

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

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

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

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

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 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日
- 二 略
- 三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「第一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 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。

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

むつみあいプラン

－ 第3次 むつ市 男女共同参画推進基本計画 －

発 行 青森県むつ市

発行日 令和 5年 3月

編 集 むつ市企画政策部市民連携課

〒035-8686

むつ市中央一丁目8番1号

電話:0175-22-1111(代表)

FAX:0175-23-0234

E-mail:renkei@city.mutsu.lg.jp