

第4次
伊豆の国市男女共同参画基本プラン
(伊豆の国市女性活躍推進計画)

令和5年度－令和8年度

令和5年1月
静岡県伊豆の国市

目 次

第 1 章 第 4 次プラン策定にあたって

1	プラン策定の趣旨	1
2	プランの位置づけ	2
3	プランの期間	3

第 2 章 プランの目標

1	基本目標	4
2	基本方針	4
3	施策体系図	5

第 3 章 基本方針ごとの取組

基本方針 I	7
基本方針 II	11
基本方針 III	17

第 4 章 プランの推進体制

1	進行管理	22
2	庁内におけるプランの推進	22
3	指標	22

参考資料

1	用語解説	23
2	男女共同参画社会基本法	26
3	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	29

第1章 第4次プラン策定にあたって

1 プラン策定の趣旨

伊豆の国市では、ひとりひとりが自分らしく生きられる男女共同参画社会の実現に向け、平成20年3月に「伊豆の国市男女共同参画基本プラン」、平成25年3月に「第2次伊豆の国市男女共同参画基本プラン」、平成30年3月に「第3次伊豆の国市男女共同参画基本プラン」（以下、「第3次プラン」という。）を策定し、市の考え方や施策の方向性を明らかにしながら取組を進めてきました。

第3次プランでは、男性にとっての男女共同参画意識の醸成、教育分野での人権尊重及びジェンダー平等*1を意識した教育の実施、防災における男女共同参画の推進など様々な施策を実施し、特に男女共同参画に関する理解促進について一定の成果を上げています。また、女性が自身の個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することができるよう、家庭と仕事の両立の支援に力を入れてきました。

しかし、社会制度や慣行の中に存在する性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス*2）が解消されたとは言えず、また、社会情勢の変化に伴い、多様な性のあり方への理解促進、新型コロナウイルス感染症拡大によって深刻化している配偶者等からの暴力、ワーク・ライフ・バランス*3実現に向けた一層の取組の必要性など、新たな課題も浮かび上がっています。

このような中、令和4年度末で第3次プランが終了することから、本市の現状や社会情勢の変化等を踏まえつつ、より一層の男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進するため、「第4次伊豆の国市男女共同参画基本プラン」（以下、「本プラン」という。）を策定します。

*1 男女共同参画は英語で「Gender equality」と言い、直訳すると「ジェンダーの平等」という意味になる。

ジェンダーとは、生まれつきの性別ではなく、社会通念や慣習の中にある社会によって作り上げられた性別のこと。それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

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

*3 仕事と生活の調和のこと。国の政労使（政府・労働者団体・使用者団体の三者）トップで合意された「ワーク・ライフ・バランス憲章」では、「仕事と生活の調和が実現した社会」は「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域などにおいても子育て期や中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされている。

2 プランの位置づけ

- 1 本プランは、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」です。
- 2 本プランは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第6条第2項に規定されている「市町村推進計画」を含んでいます。
- 3 本プランは、国の第5次男女共同参画基本計画及び県の第3次静岡県男女共同参画基本計画を勘案し、策定しています。
- 4 本プランは、第2次伊豆の国市総合計画後期基本計画を上位計画とし、他の関連計画と整合を図っています。

関連法令

- ◆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（女性活躍推進法）

国の計画等

- ◆第5次男女共同参画基本計画
- ◆女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針

県の計画等

- ◆静岡県男女共同参画推進条例
- ◆第3次静岡県男女共同参画基本計画

第2次伊豆の国市総合計画後期基本計画

第4次伊豆の国市男女共同参画基本プラン

各種計画

- ◆第3次伊豆の国市地域福祉計画
- ◆第2次子ども・子育て支援事業計画
- ◆第4次伊豆の国市障がい者計画
- ◆第4期伊豆の国市特定事業主行動計画 など

3 プランの期間

計画期間は、令和5年度から令和8年度の4年間とします。ただし、社会情勢の変化等により必要に応じて見直しを行います。



第2章 プランの目標

1 基本目標

～ひとりひとりが自分らしく生きられる社会～

性別、年齢、障がいの有無等による固定概念や役割意識にとらわれず一人の「人」としてあらゆる分野において自己の個性と能力を発揮し、お互いを認め合い、そして思いやることにより、すべての市民が心豊かに生き生きと輝いて暮らせるまち「伊豆の国市」を目指すことを基本目標とします。

2 基本方針

本プランの基本目標「ひとりひとりが自分らしく生きられる社会」を実現するため、次のとおり3つの基本方針を定め、関連する施策を計画的に推進します。

基本方針Ⅰ 男女共同参画社会を実現するための意識づくり

性別に関係なく、誰もが個人として尊重され、能力を発揮できる機会が確保されるとともに、多様な生き方を自らの意志で選択できる社会意識の定着に向けた施策を進めます。

基本方針Ⅱ 誰もが安全・安心に暮らせる環境づくり

困難を抱える人々などへの支援や相談などの充実を図るとともに、生涯にわたり誰もが健康を享受し、安全・安心に暮らせる環境を整備するための施策を進めます。

基本方針Ⅲ 誰もが活躍できる社会づくり

職場、家庭、地域や学校などあらゆる分野で女性の持つ力が積極的に活かされ、仕事や政策・方針決定過程での女性の活躍を推進するとともに、仕事と生活の両立を図りながら、誰もが活躍できる社会を実現するための施策を進めます。

3 施策体系図

基本目標	基本方針	政策の柱
<p>ひとりひとりが 自分らしく 生きられる社会</p>	<p>I 男女共同参画社会を実現するための意識づくり</p>	<p>1 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の推進</p>
		<p>2 人権や多様性を尊重する教育・学習の推進</p>
	<p>II 誰もが安全・安心に暮らせる環境づくり</p>	<p>3 あらゆる暴力の根絶や被害者の支援</p>
		<p>4 様々な困難を抱える人に対する支援</p>
		<p>5 生涯にわたるところと身体への健康支援</p>
	<p>III 誰もが活躍できる社会づくり</p>	<p>6 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの促進</p>
		<p>7 多様な視点による地域活動の推進</p>
		<p>8 政策・方針決定過程への女性参画の推進</p>

施策の方向

具体的施策

(1) 男女共同参画のための情報収集及び普及啓発	① ジェンダー平等に関する情報の発信と啓発 ② 広報、ホームページ等における男女共同参画の視点に留意した情報発信
(2) 家事・育児・介護における男性の参画拡大	③ 男性の家事育児への参画を拡大するための講座の開催や情報提供 ④ 男性の育児・介護休業等の促進
(3) 性の多様性に関する理解と啓発	⑤ 性の多様性に関する理解促進 ⑥ 性の多様性に配慮した取組の推進と行政手続きの見直し
(4) 保育・教育の場や地域における人権の尊重及び多様な選択を可能にする教育の充実	⑦ 人権を尊重する保育と教育の充実 ⑧ 多様な選択を可能とするキャリア教育の充実
(5) あらゆる暴力の根絶に向けた啓発推進	⑨ あらゆる暴力の防止と早期発見のための啓発や情報提供 ⑩ ハラスメント防止に向けた啓発
(6) 相談体制及び被害者に対する支援の充実	⑪ 相談窓口の周知徹底 ⑫ 関係機関との連携強化 ⑬ 被害者に対する支援
(7) ひとり親家庭に対する支援	⑭ ひとり親家庭に対する支援
(8) 障がいのある人や外国人等への理解促進及び支援	⑮ 障がいのある人が安心して暮らせるための支援 ⑯ 外国人が安心して暮らせる環境の整備
(9) ライフステージに応じた性に関する教育	⑰ 性教育の充実と性感染症に対する予防教育の実施 ⑱ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(女性の性と生殖に関する健康と権利)の理解促進
(10) 妊娠や出産に関わる支援	⑲ 妊娠・出産にかかる切れ目のない支援 ⑳ 不妊・不育症治療費の助成
(11) 生涯にわたる健康の保持・増進のための支援	㉑ 健康維持のための意識啓発や支援の充実 ㉒ 健康維持・増進につながるスポーツ活動の充実 ㉓ 高齢者の社会参加及び介護予防活動の促進
(12) 女性のキャリアアップや起業、再就職の支援	㉔ キャリアアップや起業、再就職の支援
(13) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革の推進	㉕ 多様な働き方の促進 ㉖ 企業におけるデジタル化促進に向けた取組の支援
(14) 男女が共に家事・育児・介護に取り組むための支援	㉗ 子育てと仕事を両立させるための環境整備 ㉘ 家事・育児・介護等の支援の充実
(15) 男女共同参画の視点を取り入れた防災の推進	㉙ 男女共同参画の視点による防災活動の啓発・促進 ㉚ 男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営・防災訓練の実施 ㉛ ニーズの違いに配慮した備蓄品等の確保
(16) 防災分野での女性リーダーの育成	㉜ 女性防災リーダーや女性地域防災指導員の育成
(17) 地域における女性の参画拡大	㉝ 地域社会における女性参画の促進
(18) 市政や審議会等における女性登用の推進	㉞ 市の審議会等への女性登用の推進 ㉟ 市の管理職への女性登用の推進

第3章 基本方針ごとの取組

基本方針Ⅰ 男女共同参画社会を実現するための意識づくり

静岡県民の男女共同参画に関する意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような男女の役割を固定的に考えることについて、『反対』（反対+どちらかといえば反対）が増加傾向で推移しており、令和3年度には初めて7割を超えるなど、男女共同参画に対する意識づくりが進んでいることがうかがえます。

しかし、社会全体で見た場合、男女が平等になっていると思うかについては、約7割が『男性優遇』（男性が優遇されている+どちらかといえば男性が優遇されている）と答えており、男女の平等感は依然として低い状況にあります。

これは、性別による固定的役割分担意識^{*4}が、表面上の意識だけでなく、固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）として残っているためと考えられます。このような意識は幼少の頃から長年にわたって形成されることから、性別にとらわれず個人の人格や個性を尊重し合うことができるよう、人権尊重の視点に立った保育・教育を一層推進していきます。

また、静岡県の20代から40代女性の労働力率^{*5}は8割を超え、働く女性の割合が年々増加している一方、週平均1日当たりの男性の家事・育児にかかる時間は女性の家事・育児にかかる時間の4分の1にとどまっています。

かつて「夫は仕事、妻は家事・育児」であった性別役割分業^{*6}は、近年「夫は仕事、妻は家事・育児・仕事」という新たな構造に変わっており、女性の負担が増大していることから、男性が家事・育児・介護に主体的に取り組むことなどへの意識啓発を図ります。

性の多様性^{*7}においては、多様な性的指向^{*8}や性自認^{*9}といったセクシュアルマイノリティ^{*10}への関心は高まりつつあるものの、十分な認知が進んでいるとは言えず、また、当事者が抱える悩みや生きづらさについても理解が進んでいません。全ての人が性の多様性を尊重し、誰もが自分らしく生きられる社会を目指し、性の多様性に関する理解を促進するとともに、性の多様性に配慮した取組を進めます。

*4 「男性は仕事、女性は家庭」というように、性の違いによって役割を固定してしまう考え方や意識のこと。

*5 国勢調査における、15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く。）に占める労働力人口の割合。

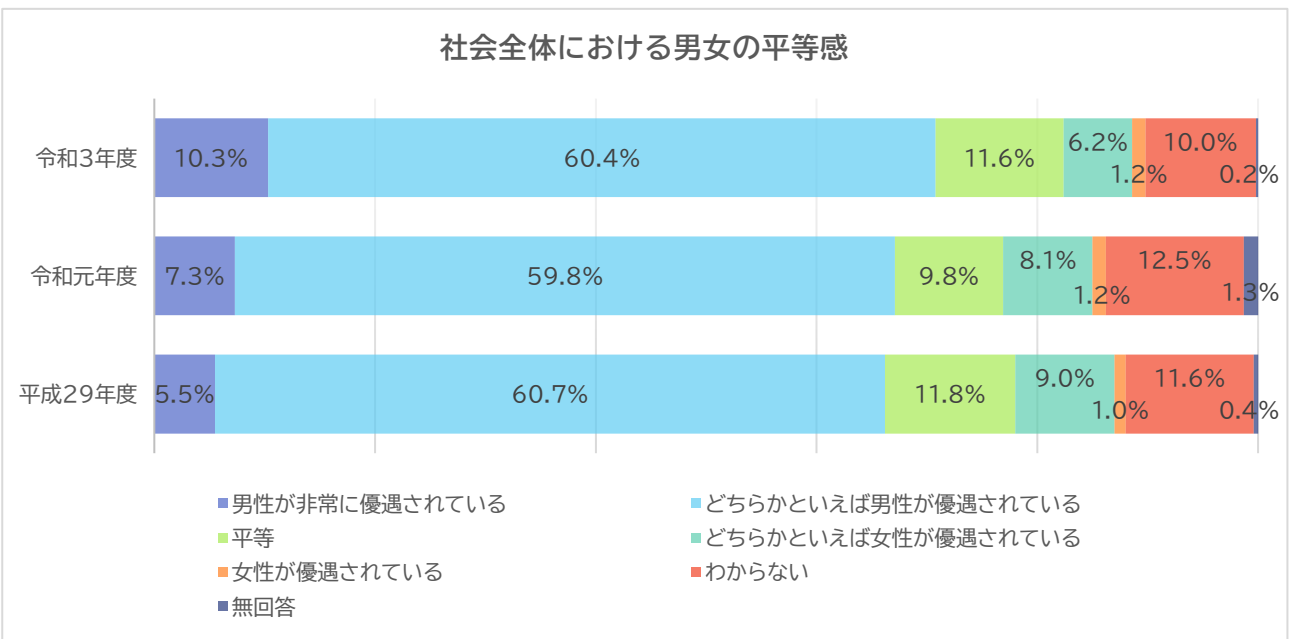
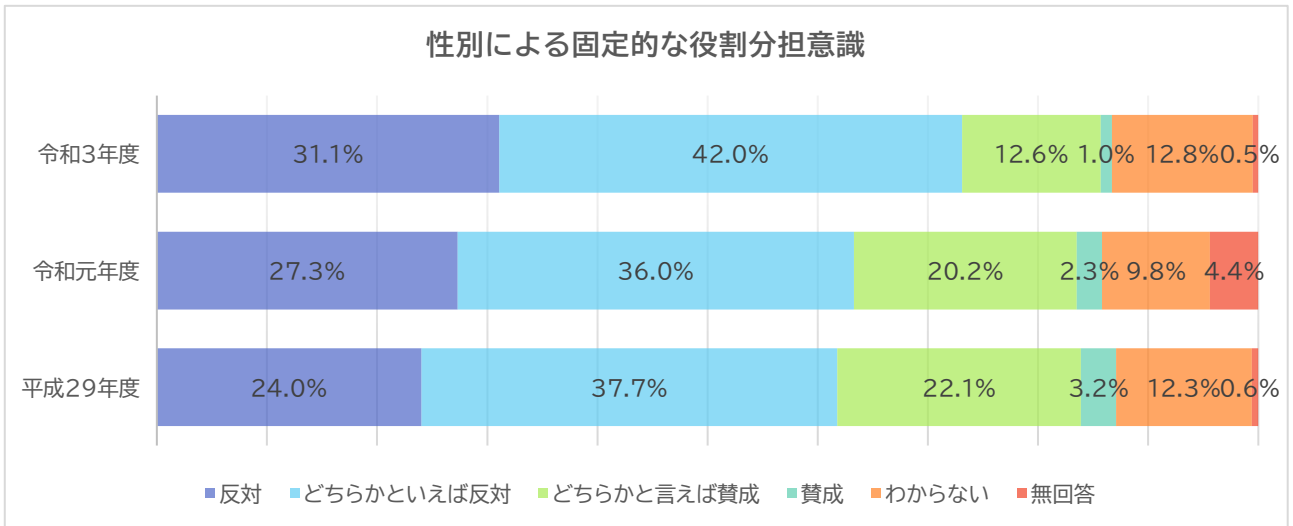
*6 性別によってつくられた男女の生活上の行動様式のこと。

*7 性はその人らしさや生き方に関わる重要な概念であり、生物学的な性、性的指向や性自認（セクシュアリティ）、社会的・文化的な性（ジェンダー）など、多様な要素があるということ。

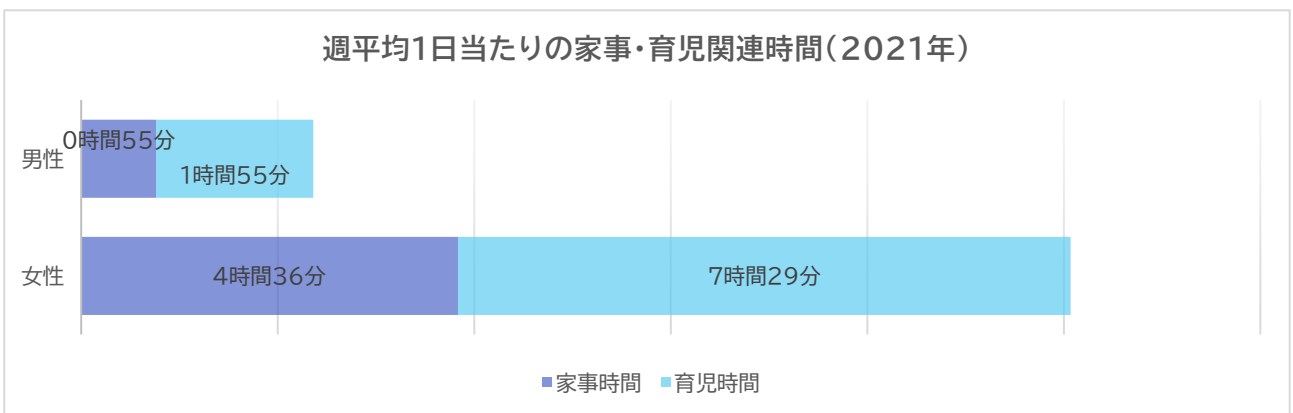
*8 どの性別の人を好きになるか、恋愛や性愛がどの性別に向いているか、ということ。異性愛、同性愛、両性愛、無性愛など様々。

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

*10 典型的とされる性のあり方ではない、全体的に見ると少数派とされる人々のこと。



(資料) 静岡県民の男女共同参画に関する意識調査 (2021)



(資料) 静岡県男女共同参画白書 (2021)

政策の柱Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の推進

(1) 男女共同参画のための情報収集及び普及啓発

番号	具体的施策	内容
①	ジェンダー平等に関する情報の発信と啓発	ジェンダー平等の意識を醸成するため、国・県・他の自治体や国際的な情報を幅広く収集するとともに、刊行物やSNS等を用いた広報及び啓発を実施します。
②	広報、ホームページ等における男女共同参画の視点に留意した情報発信	広報紙やホームページ等において、固定的な性別役割分担意識にとられない表現となるよう留意するとともに、誰もが分かりやすい情報発信を行います。

(2) 家事・育児・介護における男性の参画拡大

番号	具体的施策	内容
③	男性の家事育児への参画を拡大するための講座の開催や情報提供	妊婦体験やパパママ学級などの講座を通して男性の妊娠・出産・育児に関する理解を深める機会を提供します。男性が家事・育児・介護等へ参画しやすい環境をつくるための啓発活動を行います。
④	男性の育児・介護休業等の促進	男性が育児休業等を申ししやすい環境づくりのため、育児休業や産後パパ育休 ^{*11} 、介護休業等の制度や関連法令の周知を行います。

(3) 性の多様性に関する理解と啓発

番号	具体的施策	内容
⑤	性の多様性に関する理解促進	性の多様性に関する理解を深めるための啓発を行います。個々の特性を尊重し認め合うことができるよう、多様な性のあり方を前提とした保育と教育を行います。
⑥	性の多様性に配慮した取組の推進と行政手続きの見直し	市職員が性の多様性について正しく理解するためのガイドブックを作成します。行政手続きでの性別の取扱いの見直しなど、様々な分野における行政サービスでの配慮や工夫について検討します。

*11 通常の育児休業とは別に、子どもの出生後8週間以内に4週間まで休業を取得できる制度。令和3年6月の「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」（育児・介護休業法）の改正に伴い創設された制度で、令和4年10月より施行された。

政策の柱2 人権や多様性を尊重する教育・学習の推進

(4) 保育・教育の場や地域における人権の尊重及び多様な選択を可能にする教育の充実

番号	具体的施策	内容
⑦	人権を尊重する保育と教育の充実	子どもたちの発達段階に応じ、個々の人格や個性を尊重する保育と教育を行います。性別にかかわらず個性や能力を発揮する教育を実践できる人材を育成するため、教職員等を対象とした研修を実施します。
⑧	多様な選択を可能とするキャリア教育*12の充実	性別にかかわらず進路や職業など多様な選択を可能にするため、地域の人材やリモート授業などを活用したキャリア教育を推進します。

*12 一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通してキャリア発達を促す教育のこと。

基本方針Ⅱ 誰もが安全・安心に暮らせる環境づくり

DV^{*13}、性犯罪・性暴力、ハラスメント^{*14}や虐待など、あらゆる暴力は重大な人権侵害であり根絶すべきものであるにもかかわらず、パートナー間や家庭、職場、学校などそれぞれの問題として潜在化する傾向にあります。また、身体的暴力に比べ、性的暴力や精神的暴力、経済的暴力の認知は低い傾向にあり、依然として社会の理解は不十分であることがうかがえます。

暴力は自己肯定感や自尊感情を失わせるなど、その後の人生に大きな支障をきたし、貧困や様々な困難につながることもある深刻な問題であることから、加害者・被害者を生み出さないための啓発を進めるとともに、関係機関と連携した問題の早期発見や被害者の支援体制の充実に努めます。

また、新型コロナウイルス感染症の流行、原油価格や物価の高騰といった不安定な社会状況は、社会的に弱い立場にある人に、より深刻な影響をもたらしています。貧困等生活上の困難に陥りやすいひとり親家庭の経済的負担の軽減や、障がいがあること、外国人であることなどを理由に社会的困難を抱えている人々が安心して生活できる環境の整備を進めるなど、様々な困難を抱える方へ寄り添った支援を行います。

さらに、誰もが安心して暮らすためには、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きていくことが重要です。特に、女性は年代によって心身の状態が大きく変化するという特性があることから、社会全体がリプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康／権利）^{*15}に対する理解を深めていく必要があります。

このため、ライフステージに応じた性教育や健康管理に関する意識啓発を行うことで、市民一人ひとりが自分の健康と向き合う機会を創出し、市民のヘルスリテラシー^{*16}の向上を目指します。

また、妊娠・出産の支援や健康増進のためのスポーツや地域活動の促進など、年代や心身の状態に応じた健康づくりを支援します。

*13 ドメスティック・バイオレンスの略。配偶者やパートナーからの身体的・性的・精神的・経済的な暴力のこと。単に殴る蹴るなどの身体的暴力だけでなく、威嚇、無視、行動の制限など、心理的な苦痛を与えることも含まれる。

*14 他者に対する「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為のこと。代表的なものとして、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントが挙げられる。

パワー・ハラスメント（パワハラ）は、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）は、男女問わず他の者を不快にさせる職場及び職場外における性的な言動のこと。性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。

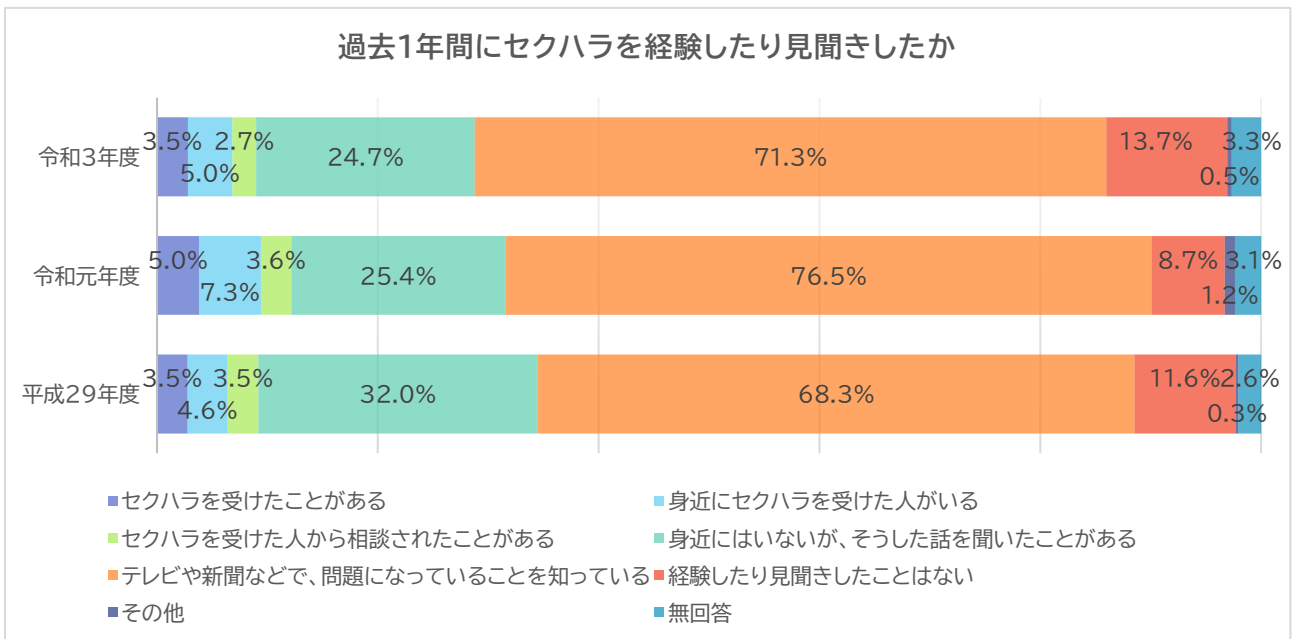
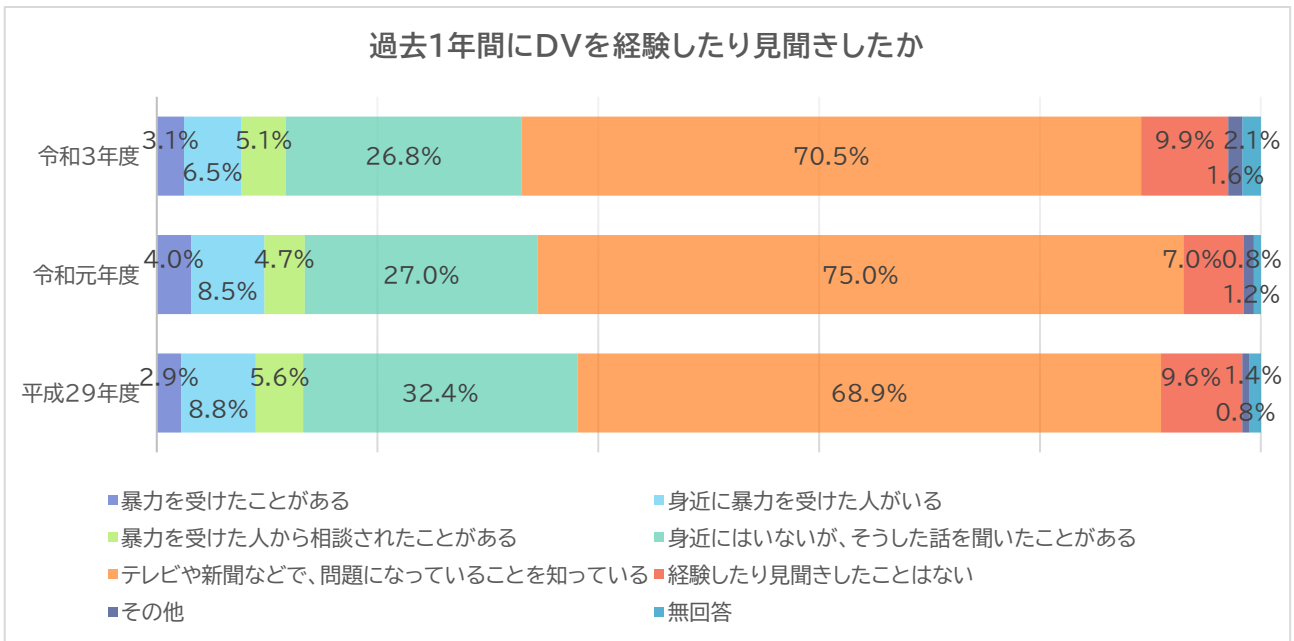
マタニティ・ハラスメント（マタハラ）は、働く女性が妊娠・出産に関連し職場において受ける嫌がらせやいじめのこと。解雇や雇止めといった不当な扱いだけでなく、言葉や態度による嫌がらせも含む。

*15 性と生殖に関する健康と権利のことで、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。

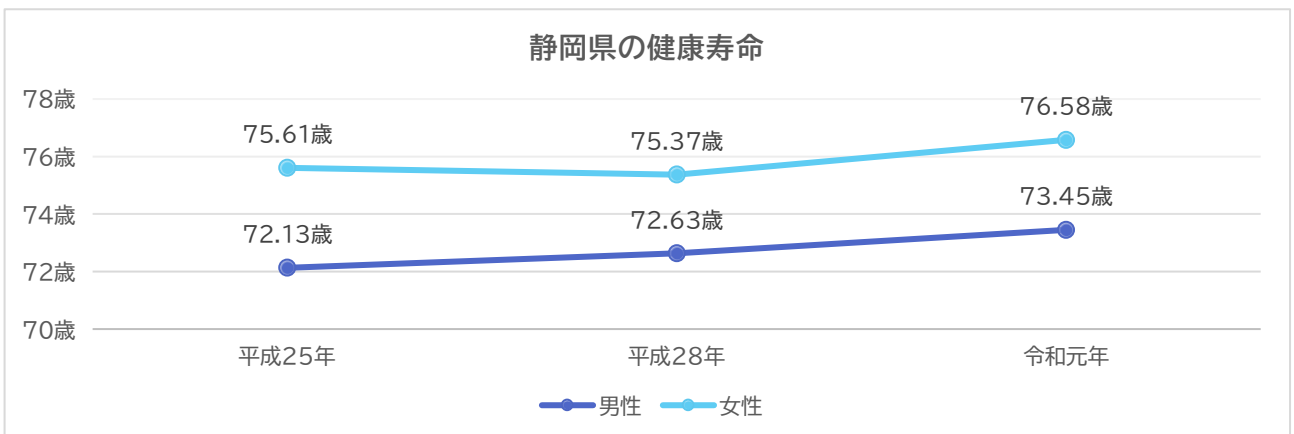
リプロダクティブ・ヘルスとは、性や子どもを産むこと関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられること。

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

*16 健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力のこと。



(資料) 静岡県民の男女共同参画に関する意識調査 (2021)



(資料) 厚生労働省調べ

政策の柱3 あらゆる暴力の根絶や被害者の支援

(5) あらゆる暴力の根絶に向けた啓発推進

番号	具体的施策	内容
⑨	あらゆる暴力の防止と早期発見のための啓発や情報提供	暴力の当事者とならないための教育の充実を図るとともに、被害者が被害と認識していないことによる潜在化を防止するための啓発を行います。「女性に対する暴力をなくす運動」等を通じて暴力を容認しない社会意識の醸成を図ります。
⑩	ハラスメント防止に向けた啓発	各種ハラスメントは重大な人権侵害であるという認識を広く浸透させるための教育や啓発を行います。市職員においても、ハラスメント防止研修を実施することで未然に防ぐための取組を進めます。

(6) 相談体制及び被害者に対する支援の充実

番号	具体的施策	内容
⑪	相談窓口の周知徹底	被害の早期発見や早期解決のため、県や市、関係機関が設置する相談窓口や電話相談、インターネット相談などを広く周知します。
⑫	関係機関との連携強化	要保護児童・DV 被害者等対策地域協議会や高齢者及び障がい者虐待防止・成年後見ネットワーク運営委員会等における関係機関との連携を強化し、相談・支援体制の充実を図ります。
⑬	被害者に対する支援	「伊豆の国市犯罪被害者等支援条例」に基づき、犯罪被害者等に対する見舞金の給付や、関係機関と連携し、被害者の置かれた状況に応じた支援を行います。

政策の柱4 様々な困難を抱える人に対する支援

(7) ひとり親家庭に対する支援

番号	具体的施策	内容
⑭	ひとり親家庭に対する支援	ひとり親家庭の経済的負担を軽減するため、医療費の助成や児童扶養手当・自立支援教育訓練給付金の支給、就学支援等を実施します。

(8) 障がいのある人や外国人等への理解促進及び支援

番号	具体的施策	内容
⑮	障がいのある人が安心して暮らせるための支援	障がいのある人の日常生活や就労に向けた支援、障がいのある人を地域全体で支えるサービス提供体制の整備を行います。
⑯	外国人が安心して暮らせる環境の整備	互いの文化や価値観の違いを理解し尊重し合うことのできる社会づくりのため、幼少期から外国語や異文化にふれあう機会を創出します。また、市民等による日本語教室の開催を支援するとともに、多言語での相談窓口（静岡県多文化共生相談センター）の周知等を行います。

政策の柱5 生涯にわたるこころと身体健康支援

(9) ライフステージに応じた性に関する教育

番号	具体的施策	内容
⑰	性教育の充実と性感染症に対する予防教育の実施	外部講師を活用した性教育や性感染症に対する予防教育など、性犯罪の加害者、被害者、傍観者にならないために子どもたちの発達段階に応じた生命の安全教育を推進します。
⑱	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（女性の性と生殖に関する健康と権利）の理解促進	男女がお互いの考えを尊重し合い、誰もが性や健康、妊娠・出産など自分の身体に関することを自分で決めることができるよう、女性の性と生殖に関する健康と権利についての理解促進を図ります。

(10) 妊娠や出産に関わる支援

番号	具体的施策	内容
⑲	妊娠・出産にかかる切れ目のない支援	妊婦一人ひとりに合わせたセルフプランを作成するとともに、妊産婦健診の助成、保健師・栄養士による相談や指導など、妊娠・出産、その後の子育てまで切れ目のない支援を実施します。
⑳	不妊・不育症治療費の助成	医療保険の適用外の治療だけでなく、すべての不妊治療・不育症治療に要する費用の一部を助成し、妊娠・出産を希望する家庭の経済的な負担を軽減します。

(11) 生涯にわたる健康の保持・増進のための支援

番号	具体的施策	内容
⑳	健康維持のための意識啓発や支援の充実	いずのくに健康マイレージ事業 ^{*17} や8020運動 ^{*18} 等を通じて市民の健康意識を高めます。心身の状態に応じて適切な自己管理を行うことができるよう、がん検診や特定健診 ^{*19} の受診を推進します。
㉑	健康維持・増進につながるスポーツ活動の充実	スポーツ活動による健康維持・増進のため、ノルディックウォーキングなど誰もが気軽に楽しむことができるスポーツ教室を開催します。日常生活における継続的な健康づくりを促進するため、自転車を活用した取組を検討します。
㉒	高齢者の社会参加及び介護予防活動の促進	高齢者の社会参加を促進するため、地域での外出支援や見守り、居場所づくり等の活動を支援します。地域が主体となった体操教室やサロン活動など、市民が自主的に行う介護予防活動を促進します。

*17 健康意識を高めて「日々の生活習慣をちょっと良くする」、「地域の行事やボランティアに参加する」、「健（検）診を受ける」など健康につながる実践をすることでポイントを貯め、様々な特典を受けられる制度のこと。

*18 「80歳になっても20本以上自分の歯を保とう」という運動のこと。

*19 生活習慣病の予防のために行う、メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）に着目した健康診査のこと。

基本方針Ⅲ 誰もが活躍できる社会づくり

少子高齢化に伴う人口減少が進む中で、持続可能な地域社会及び経済活動の実現に向けては、女性の活躍が不可欠です。そのためにも、性別にかかわらず、働きたい人すべてが、仕事と家事・子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく生き生きと働き続け、個性や能力を十分に発揮できる環境の整備がますます重要になっています。

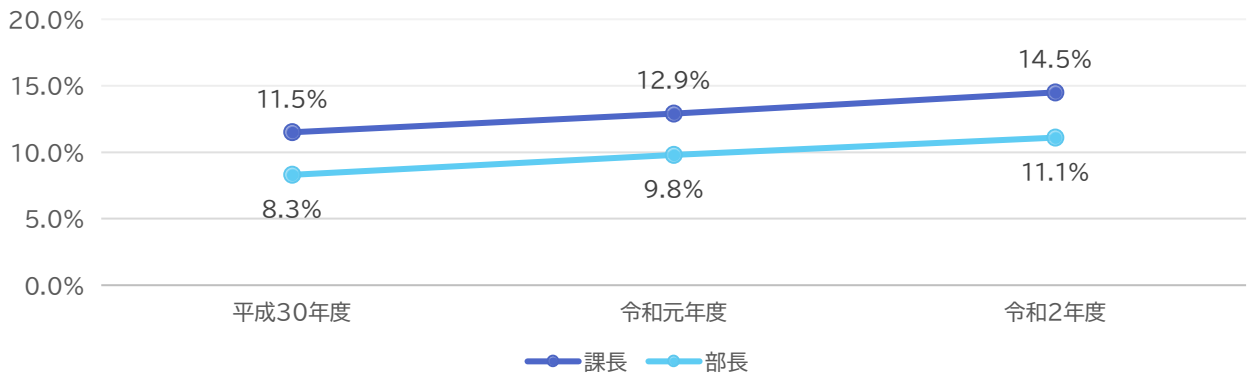
しかし、静岡県における事業所の管理職に占める女性の割合は、増加傾向にあるもののいまだ低い水準にあり、女性の正規雇用労働者についても結婚出産期にあたる年代で低下する傾向にあります。このため、多様で柔軟な働き方を通じたワーク・ライフ・バランスの実現に向け、働き方改革を推進するとともに、誰もが仕事と家庭の両立ができるよう、家事・育児・介護等に取り組むための支援の充実を図ります。

また、市の政策や地域活動の方針決定過程においては、様々な社会的要因により多くが男性で占められている傾向にあります。

伊豆の国市総合計画では、市民・団体・企業・行政が互いに連携・協力し、地域課題の解決に取り組む「自助・共助・公助」のまちづくりを推進しており、市民が主役となったまちづくりを進めることとしていますが、そのためには多様な立場からの意見を聞き、取り入れていくことが重要です。また、少子高齢・人口減少社会が進む一方で、市民ニーズが複雑・多様化する中においては、公的サービスのみでは限界が生じています。地域での見守りや居場所づくり、普段から悩みを相談したり助け合ったりすることができる仲間づくり、災害時を想定した防災活動など、地域コミュニティの取組・活動の重要性が一層高まっていることから、こうした地域活動の場においても、性別や年齢にとらわれず誰もが参画できる環境の整備を進める必要があります。

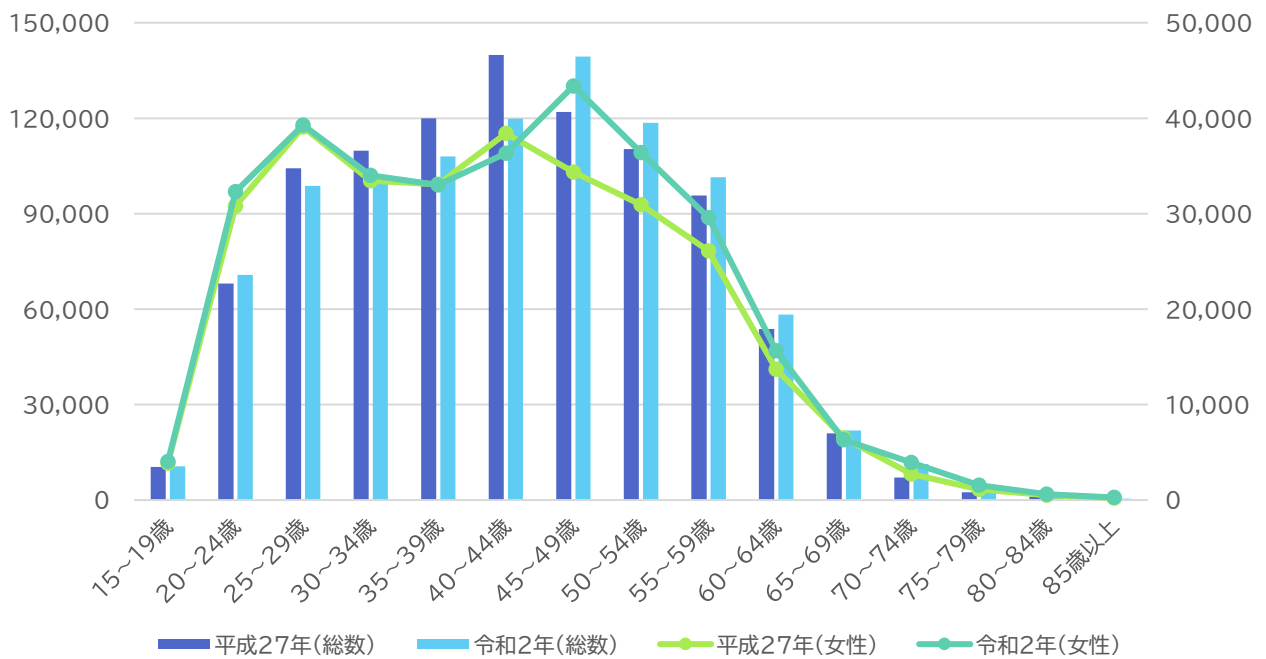
政策・方針決定過程に男女双方からの意見を反映させることは、あらゆる人が暮らしやすい豊かで活力ある社会の実現につながることから、引き続き市政や審議会等における女性登用や地域社会における女性の参画拡大を推進します。

静岡県の事業所の管理職に占める女性の割合(課長、部長相当職)



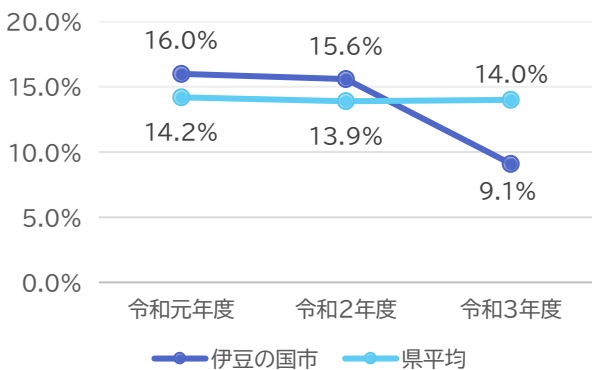
(資料) 内閣府男女共同参画局調べ

静岡県の雇用者数(正規の職員・従業員)

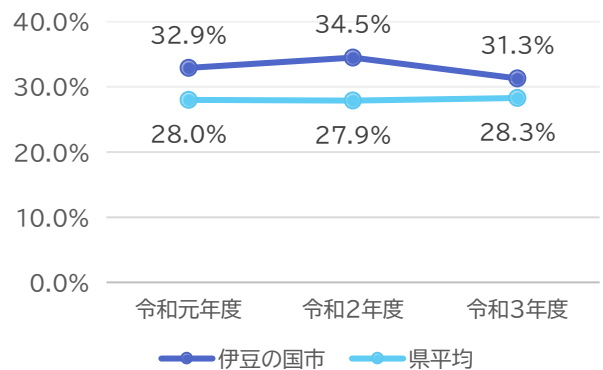


(資料) 国勢調査

市職員の管理職に占める女性の割合(係長、課長、部長相当職)



審議会等委員に占める女性の割合



(資料) 内閣府男女共同参画局調べ

政策の柱6 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの促進

(12) 女性のキャリアアップや起業、再就職の支援

番号	具体的施策	内容
②④	キャリアアップや起業、再就職の支援	起業や再就職を希望する女性に対し、創業支援や就職セミナー等の開催を広く周知するとともに、各種講座の開催を通じて女性のキャリアアップを支援します。

(13) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革の推進

番号	具体的施策	内容
②⑤	多様な働き方の促進	ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、テレワーク*20やフレックスタイム制*21など、多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境を促進するための情報提供を行います。
②⑥	企業におけるデジタル化促進に向けた取組の支援	業務の効率化や長時間労働の削減等を促進するため、商工会と連携したセミナーの開催や専門家の派遣等により企業におけるデジタル化を支援します。

(14) 男女が共に家事・育児・介護に取り組むための支援

番号	具体的施策	内容
②⑦	子育てと仕事を両立させるための環境整備	認定こども園の整備や保育所等への支援、保護者ニーズに応じた放課後児童教室の運営方法の見直しを行うなど、子育てと仕事の両立ができる環境の整備を進めます。
②⑧	家事・育児・介護等の支援の充実	妊産婦や子育て世帯、子どもまで一体的に相談支援を行う子ども家庭センターを整備するとともに、ファミリーサポート事業などの子育て支援サービスの充実に努めます。適正な介護給付により、介護者の身体的・精神的・経済的負担の軽減を図ります。

*20 情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとられない柔軟な働き方のこと。

*21 労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度のこと。

政策の柱7 多様な視点による地域活動の推進

(15) 男女共同参画の視点を取り入れた防災の推進

番号	具体的施策	内容
㉙	男女共同参画の視点による防災活動の啓発・促進	伊豆の国市防災指導員と協働で市民の防災意識の啓発を行うとともに、地域で防災に携わる様々な団体の防災活動の育成・指導を通じて、子どもや女性、高齢者など多様な視点を取り入れた防災活動を促進します。
㊿	男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営・防災訓練の実施	総合防災訓練や地域防災訓練において、自主防災会と連携し、多くの地域住民の参加を呼び掛けるとともに、男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営や訓練を実施します。
㊿	ニーズの違いに配慮した備蓄品等の確保	性別や年齢などによって必要とする物資や避難所での必要な環境が異なることから、ニーズの違いに配慮した備蓄品等の確保を行います。

(16) 防災分野での女性リーダーの育成

番号	具体的施策	内容
㊿	女性防災リーダーや女性地域防災指導員の育成	防災活動に関心のある女性や団体等に対し、静岡県が実施する「ふじのくに防災士養成講座」を広く周知し、防災現場のリーダーとして活躍できる人材の養成を推進します。

(17) 地域における女性の参画拡大

番号	具体的施策	内容
㊿	地域社会における女性参画の促進	地域活動等において女性の意見を反映させるため、自治会やまちづくりプラットフォーム、学校、地域活動団体等における女性の積極的な参加を促進します。

政策の柱8 政策・方針決定過程への女性参画の推進

(18) 市政や審議会等における女性登用の推進

番号	具体的施策	内容
③④	市の審議会等への女性登用の推進	政策や方針の決定過程により多くの女性の視点を取り入れるため、審議会や委員会等の委員の選出における女性の積極的な登用を推進します。
③⑤	市の管理職への女性登用の推進	「伊豆の国市特定事業主行動計画」に基づき、市の女性職員の管理職への登用を推進します。女性が活躍する職場づくりのため、各種研修の充実を図り、人材育成に努めます。

第4章 プランの推進体制

1 進行管理

プランの適正な進行管理を行うため、毎年度取組の実施状況の調査を行い、本プランの進捗状況等を点検・評価します。

2 庁内におけるプランの推進

本プランは、市政のあらゆる領域にわたる計画であり、その推進にあたっては全庁的な取り組みが必要となります。男女共同参画所管課が中心となり、各課の連携を図りながら、あらゆる施策が男女共同参画の視点をもって展開されるよう推進します。

3 指標

基本方針		指標	現状値	目標値
I	男女共同参画社会を実現するための意識づくり	男女共同参画に関する情報の広報紙への掲載回数	令和元～3年度平均 41回	令和5～8年度平均 45回
		パパママ学級における夫・パートナーの参加率	令和元～3年度平均 62.0%	令和5～8年度平均 63.5%
		性の多様性に配慮した行政手続きの見直し数	—	令和8年度 47件
II	誰もが安全・安心に暮らせる環境づくり	外国人とふれあう機会の取組回数	令和3年度 4回	令和8年度 66回
		乳がん・子宮頸がん検診の受診率	令和元～3年度平均 (乳がん) 15.0% (子宮頸がん) 13.4%	令和8年度 (乳がん) 15.9% (子宮頸がん) 14.6%
		いずのくに健康マイレージの達成者数	令和3年度 302人	令和8年度 375人
III	誰もが活躍できる社会づくり	保育所等の待機児童数及び放課後児童クラブの待機児童数	令和3年度 0人	令和8年度 0人(維持)
		女性の起業件数(割合)	令和3年度 50.0%	令和5～8年度平均 50.0%以上(維持)
		市の審議会等委員の女性割合	令和3年度 31.3%	令和8年度 40.0%

参考資料

1 用語解説 (再掲)

番号	用語	意味
1	ジェンダー平等	男女共同参画は英語で「Gender equality」と言い、直訳すると「ジェンダーの平等」という意味になる。 ジェンダーとは、生まれつきの性別ではなく、社会通念や慣習の中にある社会によって作り上げられた性別のこと。それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。
2	アンコンシャス・バイアス	無意識の思い込みや偏見のこと。誰かと話すときや接するときに、これまで経験したことや、見聞きしたことに照らし合わせて「この人は〇〇だからこうだろう」「ふつう〇〇だからこうだろう」というように、あらゆるものを「自分なりに解釈する」という脳の機能により引き起こされるもの。
3	ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和のこと。国の政労使（政府・労働者団体・使用者団体の三者）トップで合意された「ワーク・ライフ・バランス憲章」では、「仕事と生活の調和が実現した社会」は「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域などにおいても子育て期や中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされている。
4	固定的役割分担意識	「男性は仕事、女性は家庭」というように、性の違いによって役割を固定してしまう考え方や意識のこと。
5	労働力率	国勢調査における、15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く。）に占める労働力人口の割合。
6	性別役割分業	性別によってつくられた男女の生活上の行動様式のこと。
7	性の多様性	性はその人らしさや生き方に関わる重要な概念であり、生物学的な性、性的指向や性自認（セクシュアリティ）、社会的・文化的な性（ジェンダー）など、多様な要素があるということ。
8	性的指向	どの性別の人を好きになるか、恋愛や性愛がどの性別に向いているか、ということ。異性愛、同性愛、両性愛、無性愛など様々。

番号	用語	意味
9	性自認	自分の性別を自分でどう思うか、自分が認識している性別のこと。生物学的な性と性自認が一致している人、一致していない人など様々。
10	セクシュアルマイノリティ	典型的とされる性のあり方ではない、全体的に見ると少数派とされる人々のこと。
11	産後パパ育休	通常の育児休業とは別に、子どもの出生後8週間以内に4週間まで休業を取得できる制度。令和3年6月の「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」（育児・介護休業法）の改正に伴い創設された制度で、令和4年10月より施行された。
12	キャリア教育	一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通してキャリア発達を促す教育のこと。
13	DV	ドメスティック・バイオレンスの略。配偶者やパートナーからの身体的・性的・精神的・経済的な暴力のこと。単に殴る蹴るなどの身体的暴力だけでなく、威嚇、無視、行動の制限など、心理的な苦痛を与えることも含まれる。
14	ハラスメント	<p>他者に対する「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為のこと。代表的なものとして、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントが挙げられる。</p> <p>パワー・ハラスメント（パワハラ）は、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。</p> <p>セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）は、男女問わず他の者を不快にさせる職場及び職場外における性的な言動のこと。性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。</p> <p>マタニティ・ハラスメント（マタハラ）は、働く女性が妊娠・出産に関連し職場において受ける嫌がらせやいじめのこと。解雇や雇止めといった不当な扱いだけでなく、言葉や態度による嫌がらせも含む。</p>

番号	用語	意味
15	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	<p>性と生殖に関する健康と権利のことで、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。</p> <p>リプロダクティブ・ヘルスとは、性や子どもを産むこと関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的に本人の意思が尊重され、自分らしく生きられること。</p> <p>リプロダクティブ・ライツとは、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のこと。</p>
16	ヘルスリテラシー	健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力のこと。
17	いずのくに健康マイレージ	健康意識を高めて「日々の生活習慣をちょっと良くする」、「地域の行事やボランティアに参加する」、「健（検）診を受ける」など健康につながる実践をすることでポイントを貯め、様々な特典を受けられる制度のこと。
18	8020 運動	「80 歳になっても 20 本以上自分の歯を保とう」という運動のこと。
19	特定健診	生活習慣病の予防のために行う、メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）に着目した健康診査のこと。
20	テレワーク	情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。
21	フレックスタイム制	労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度のこと。

2 男女共同参画社会基本法

(平成 11 年法律第 78 号)

目次

前文

第 1 章 総則 (第 1 条—第 12 条)

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策 (第 13 条—第 20 条)

第 3 章 男女共同参画会議 (第 21 条—第 28 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 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 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。

(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。

(男女の人権の尊重)

第 3 条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第 3 条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第 5 条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第 6 条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第 7 条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第 8 条 国は、第 3 条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念 (以下「基本理念」という。) にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策 (積極的改善措置を含む。以下同じ。) を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 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に関する施策の大綱

(2) 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の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に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3章 男女共同参画会議

(男女共同参画会議)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

(1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。

(2) 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。

(3) 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 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

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

2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女いずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第1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2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(経過措置)

第3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1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1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4条第1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23条第1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2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2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5条第1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3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24条第1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3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11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。

ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。(施行の日=平成13年1月6日)

(1) 略

(2) 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28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。

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2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11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6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)

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成 27 年法律第 64 号)

目次

- 第 1 章 総則 (第 1 条—第 4 条)
- 第 2 章 基本方針等 (第 5 条・第 6 条)
- 第 3 章 事業主行動計画等
 - 第 1 節 事業主行動計画策定指針 (第 7 条)
 - 第 2 節 一般事業主行動計画等 (第 8 条—第 18 条)
 - 第 3 節 特定事業主行動計画 (第 19 条)
 - 第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表 (第 20 条・第 21 条)
- 第 4 章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置 (第 22 条—第 29 条)
- 第 5 章 雑則 (第 30 条—第 33 条)
- 第 6 章 罰則 (第 34 条—第 39 条)

附則

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第 2 条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

第 3 条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第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 4 条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第 2 章 基本方針等

(基本方針)

第 5 条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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
 - ア 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
 - イ 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
 - ウ 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
- (4) 前 3 号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、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6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

- (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- (2) 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
- (3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が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。

- (1) 計画期間
- (2) 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
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、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3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（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11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9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12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47年法律第113号）第13条の2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3年法律第76号）第29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13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8条第1項及び第7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14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10条第2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15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12条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- (2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 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。
- (5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16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300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であ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1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4第1項及び第2項、第5条の5、第39条、第41条第2項、第42条、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51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40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行う者」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16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「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2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第17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18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 特定事業主行動計画

第19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。

(1) 計画期間

(2) 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

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、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4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が300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。

(1) 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

(2) 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8条第1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8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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21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。

(1) 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

(2) 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4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第22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23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24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25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26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27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22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

第28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29条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主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7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31条 厚生労働大臣は、第20条第1項若しくは第2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8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第3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8条第7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32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30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33条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第10条第2項(第14条第2項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- (4) 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38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34条、第30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39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(以下略)

第4次伊豆の国市男女共同参画基本プラン
(伊豆の国市女性活躍推進計画)

発行 令和5年1月

編集 伊豆の国市 企画財政部 企画課

〒410-2292 静岡県伊豆の国市長岡 340-1

電話 055-948-1413

FAX 055-948-2915

<https://www.city.izunokuni.shizuoka.jp/>