第５次隠岐の島町男女共同参画計画

資　料　編

資料１　男女共同参画に関する町民の意識・実態調査の結果

調査概要

1. 調査の目的

第４次計画満了後の効果検証及び昨今の男女平等に関する町民の皆様の生活実態と意識・要望などを把握し、今後の男女共同参画に向けた策をより一層充実させるとともに、計画の基礎資料とするため

2. 調査対象及び抽出方法

隠岐の島町に住所を有する18歳以上の男女から無作為に1,200人を抽出
（男性600人、女性600人）

3. 回収結果

総回収数 372件（総回収率 31.0%）

4. 調査期間

令和８（2026）年６月１日（月）～令和８（2026）年６月26日（金）

5. 調査方法

郵送配布、郵送回収、二次元コードによる回答

6. 調査内容（全20問のアンケート調査）

男女の役割、女性の社会参画、女性と仕事、仕事・生活・地域・個人の生活、セクシャル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）、行政への要望について

■回答属性

【性別】

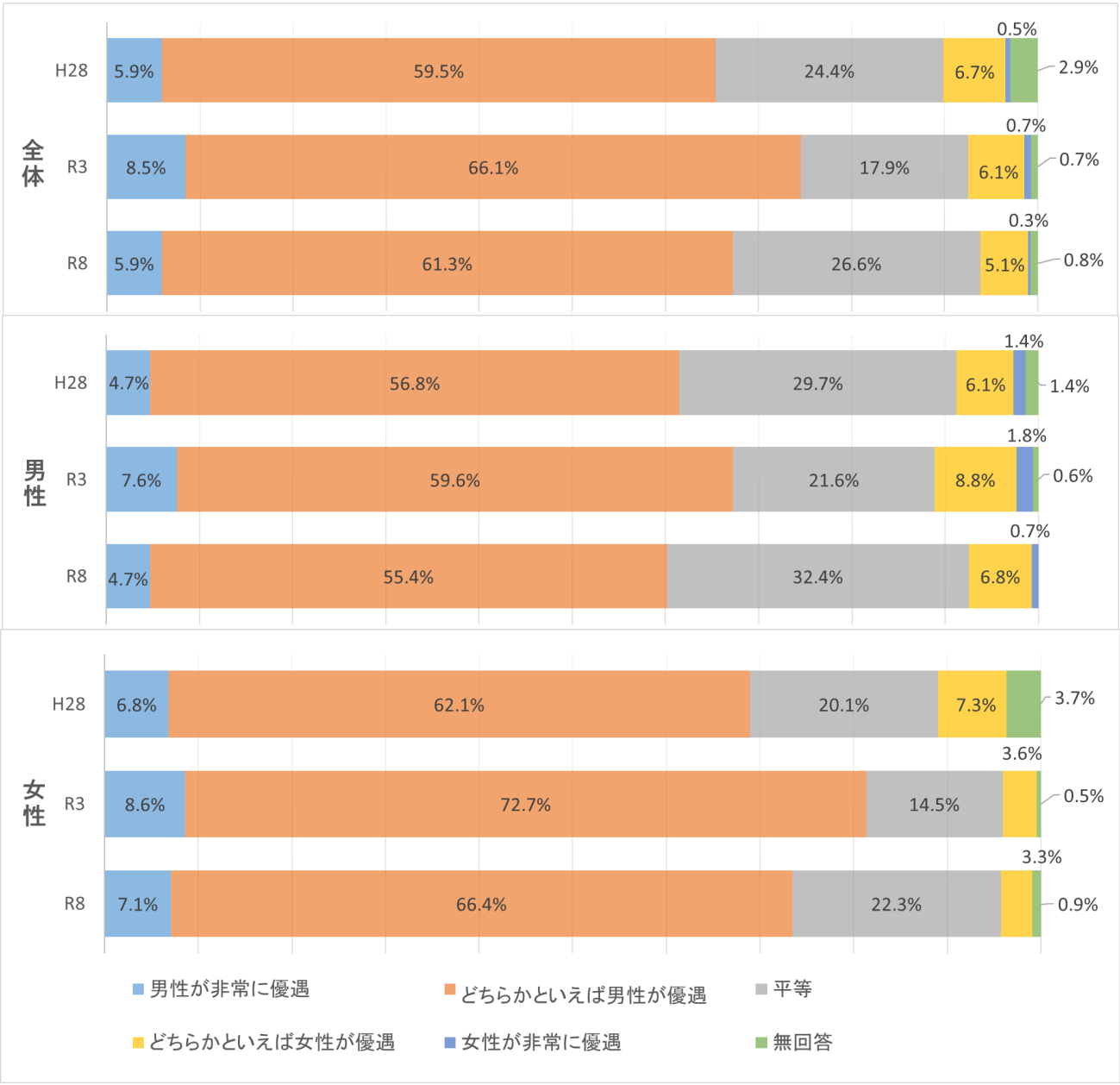
男性	１４８人	３９．８％
女性	２１１人	５６．７％
その他・無回答	１３人	３．５％
合計	３７２人	１００％

【年齢】

１０～２０代	２４人	６．５％
３０代	４４人	１１．８％
４０代	５４人	１４．５％
５０代	５０人	１３．４％
６０代	８４人	２２．６％
７０代	８１人	２１．８％
８０代以上	２８人	７．５％
無回答	７人	１．９％
合計	３７２人	１００％

■男女の役割

質問：社会全体でみた場合に、男女の地位は平等になっていると思いますか。

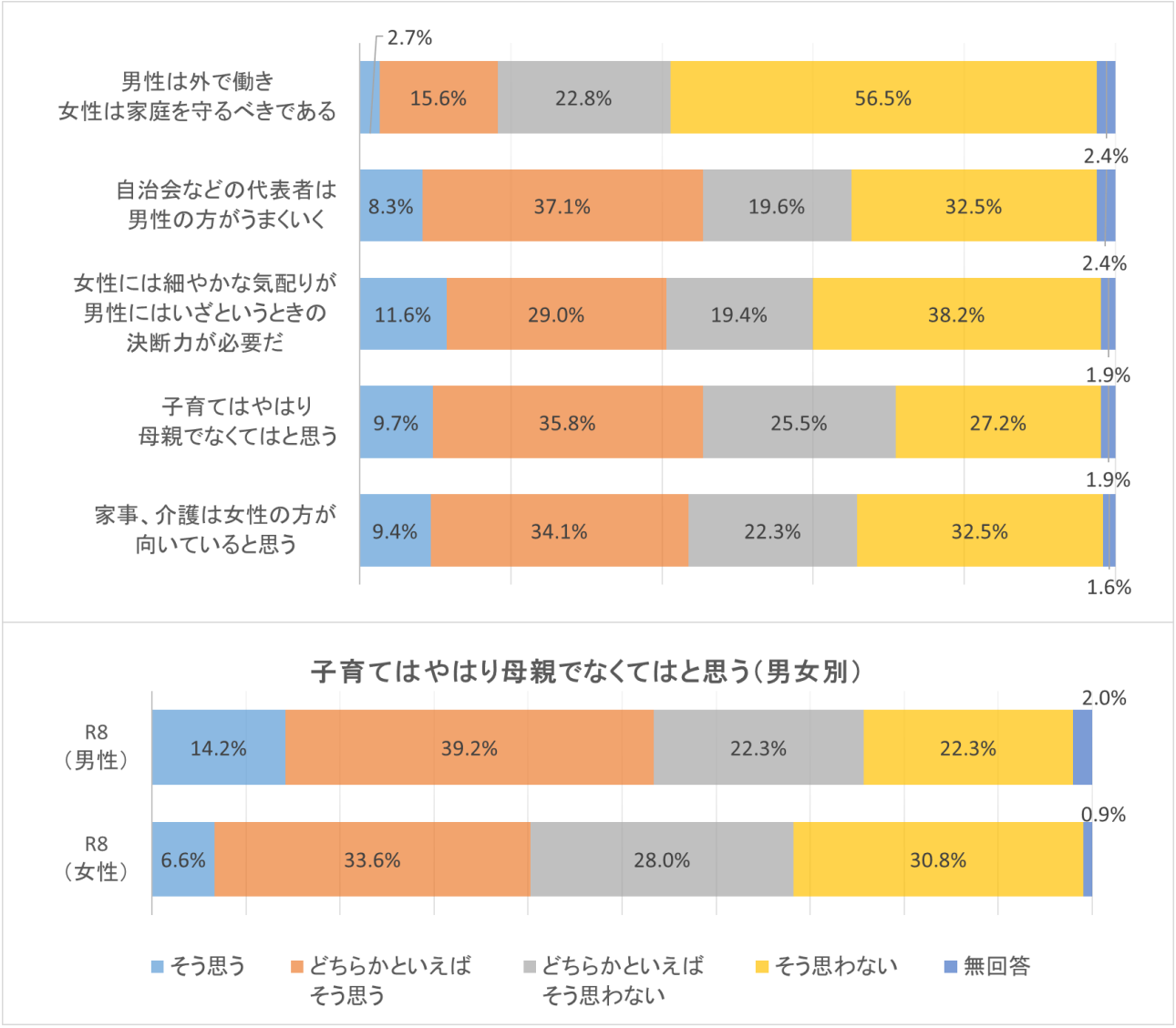


【解説】

「平等」と回答した割合は 26.6%で、令和 3 年度調査と比較して 8.7 ポイント増加しました。一方、「男性優遇」と回答した割合は 67.2%で、依然として約 7 割を占めています。男女別にみると、「男性優遇」と回答した割合は女性が 73.5%、男性が 60.1%で、女性の方が 13.4 ポイント高くなっています。このことから、男性よりも女性の方が、社会における男女の不平等を感じている傾向がうかがえます。なお、年代別では、回答割合に世代によっての明確な差はみられませんでした。

■男女平等の意識

質問：次のあげることがらについて、あなたはどう思いますか。



【解説】

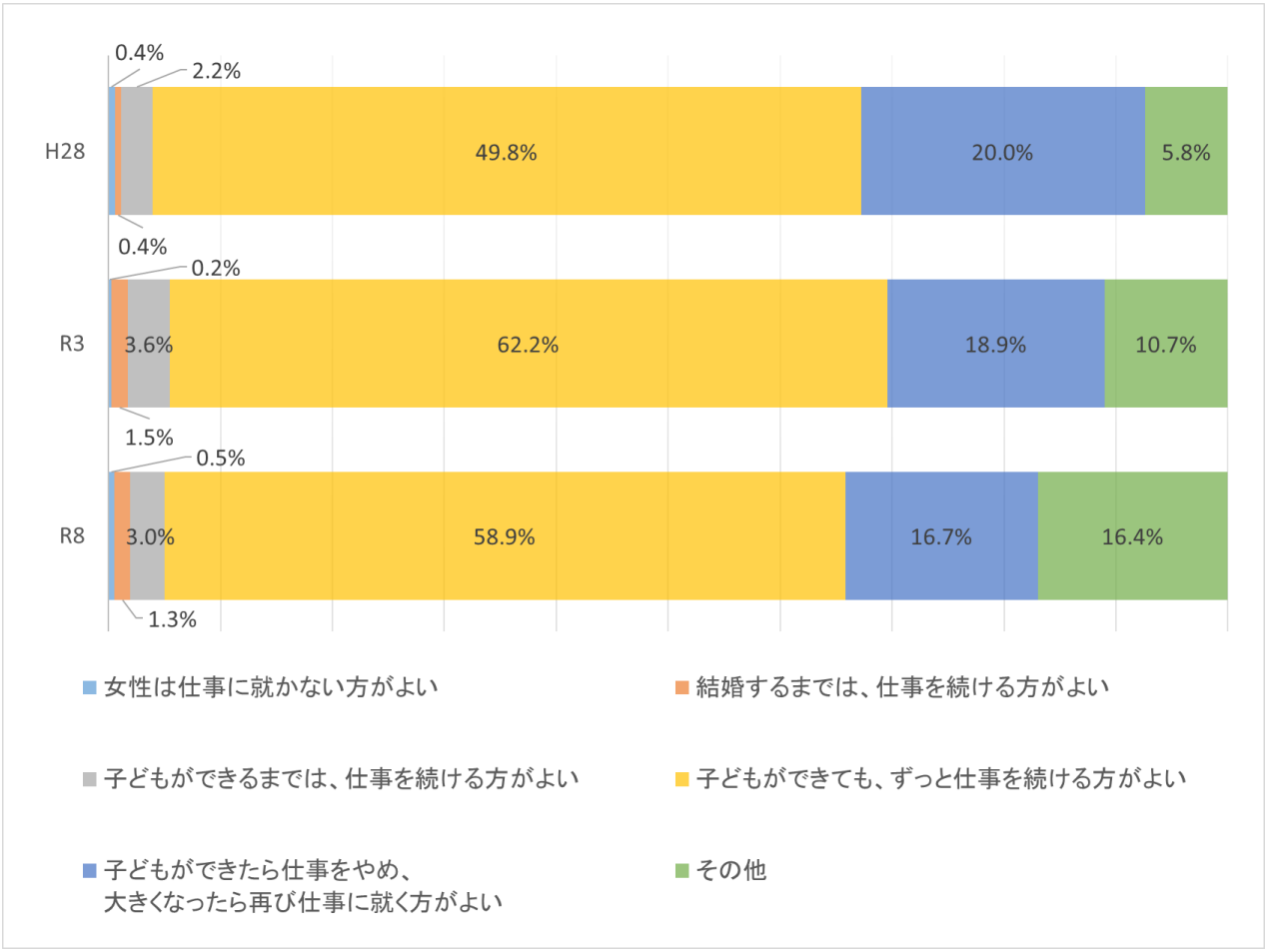
「男性は外で働き女性は家庭を守るべきである」という考え方について、否定的な意見（「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」）が合計 79.3%で約８割を占めています。

一方、「子育てはやはり母親でなくてはと思う」という考えについては、肯定的な意見（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」）が合計 45.5%となっています。男女別にみると、男性は 53.4%、女性は 40.2%で、男性の方が 13.2 ポイント上回っています。

※各質問の肯定的な意見は、いずれも男性が女性を上回る結果となりました。ここでは、男女間の差が最も大きかった設問のみ、男女別の集計結果を抜粋して掲載しています。

■女性と仕事

質問：一般的に、女性が仕事をすることについて、あなたは、どう考えますか。



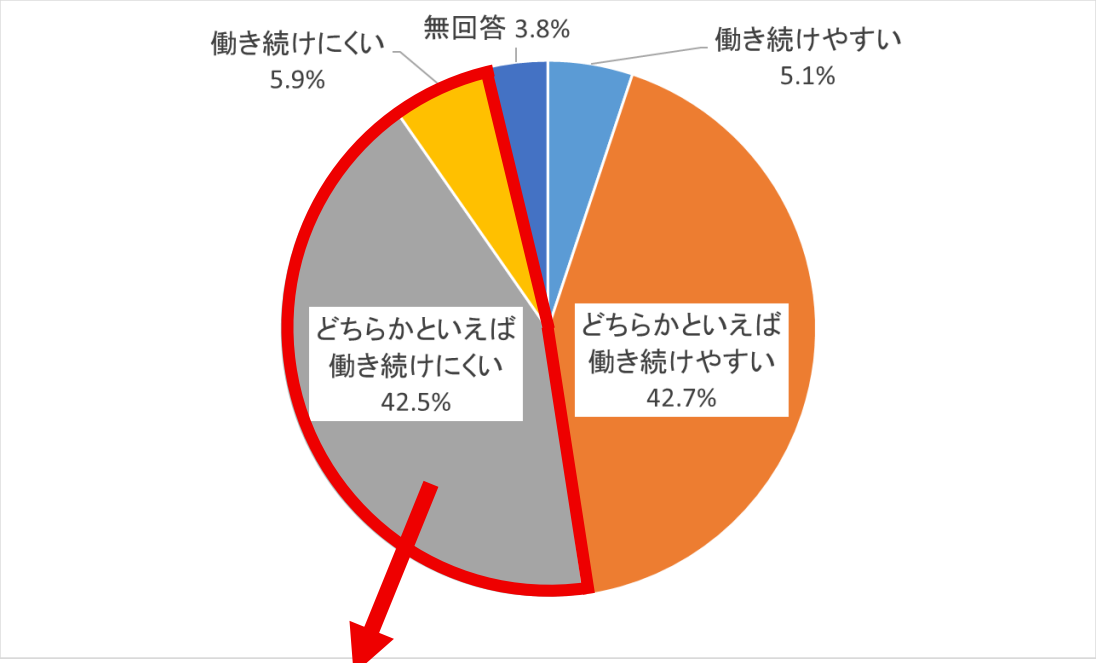
【解説】

女性が仕事をすることについて、「子どもができてからもずっと仕事を続ける方がよい」と回答した割合は、58.9%で半数以上を占め、「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事に就く方がよい」と回答した割合 16.7%の約 3 倍となりました。

また、「その他」の意見も 16.4%を占めています。「仕事を続ける判断は男女関係なく、それぞれの家庭にあった状況によって決めるべき」という意見が多くみられました。

■女性と仕事

質問：一般的に、女性が働き続けていくことについて、現在どのような状況にあると思いますか。女性が働き続けていく上で、妨げになっているのはどのようなことだと思いますか。



妨げになっていること（上位４項目）

女性特有の体調の変化や健康課題(更年期に伴う不調など)への職場の理解不足	41.7%
短期契約、パートタイム、臨時雇いなど不安定な雇用形態が多い	38.9%
育児・介護休業などの制度を利用しにくい雰囲気がある	37.8%
家事・育児・介護等について家族の理解や協力が得にくい	32.8%

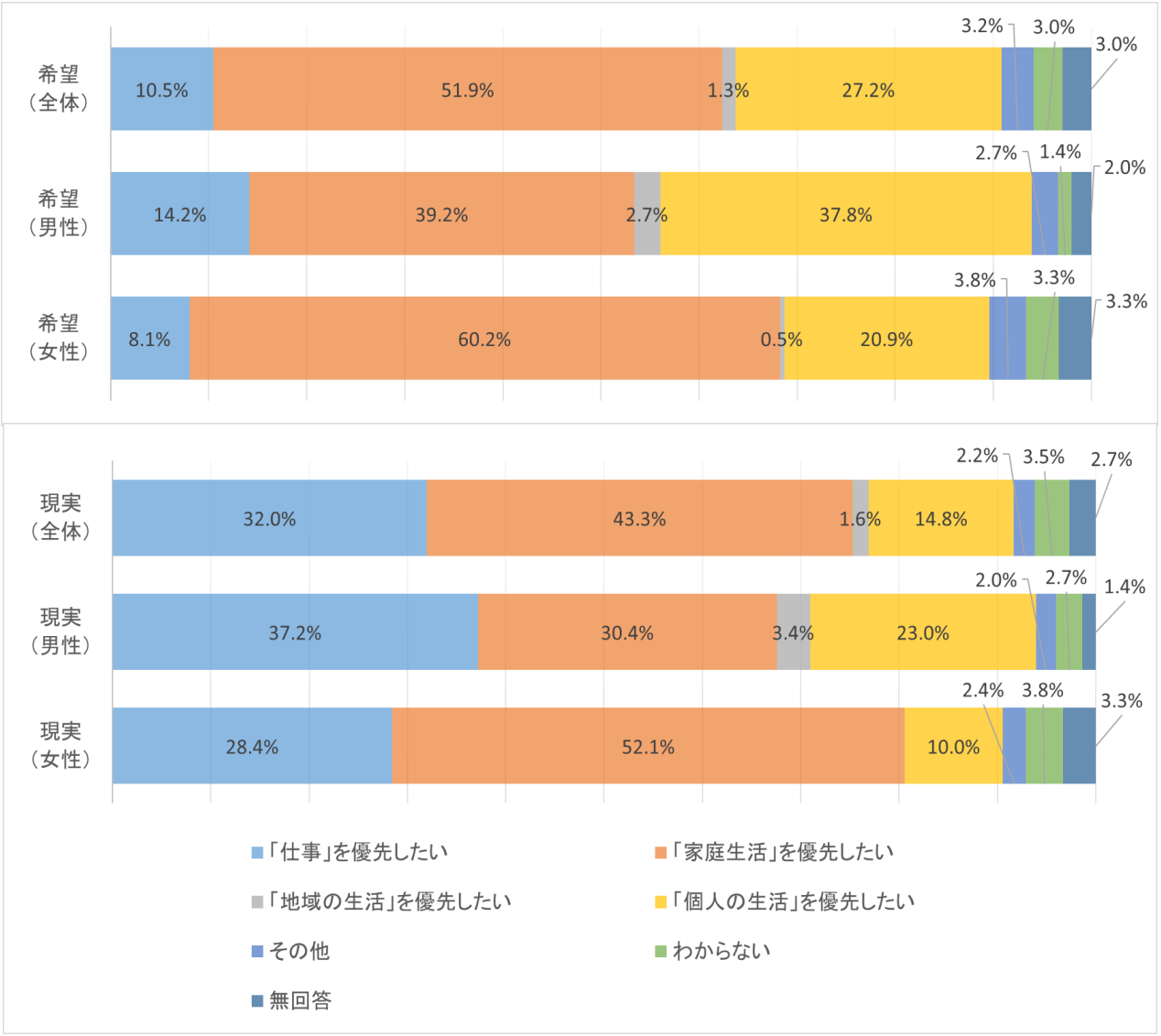
【解説】

女性が働き続ける状況について、「どちらかといえば働き続けにくい」と回答した割合42.5%と「働き続けにくい」と回答した割合5.9%の合計は48.4%で、約半数が働き続けにくい状況であると感じています。

さらに、妨げになっていることについては、職場の理解不足と雇用形態の不安定さ、介護・育児の両立が主な理由でした。

■仕事、家庭生活、地域・個人の生活について

質問：生活の中での、仕事、家庭生活または地域・個人の生活の優先度について、お聞かせください。（希望と現実）



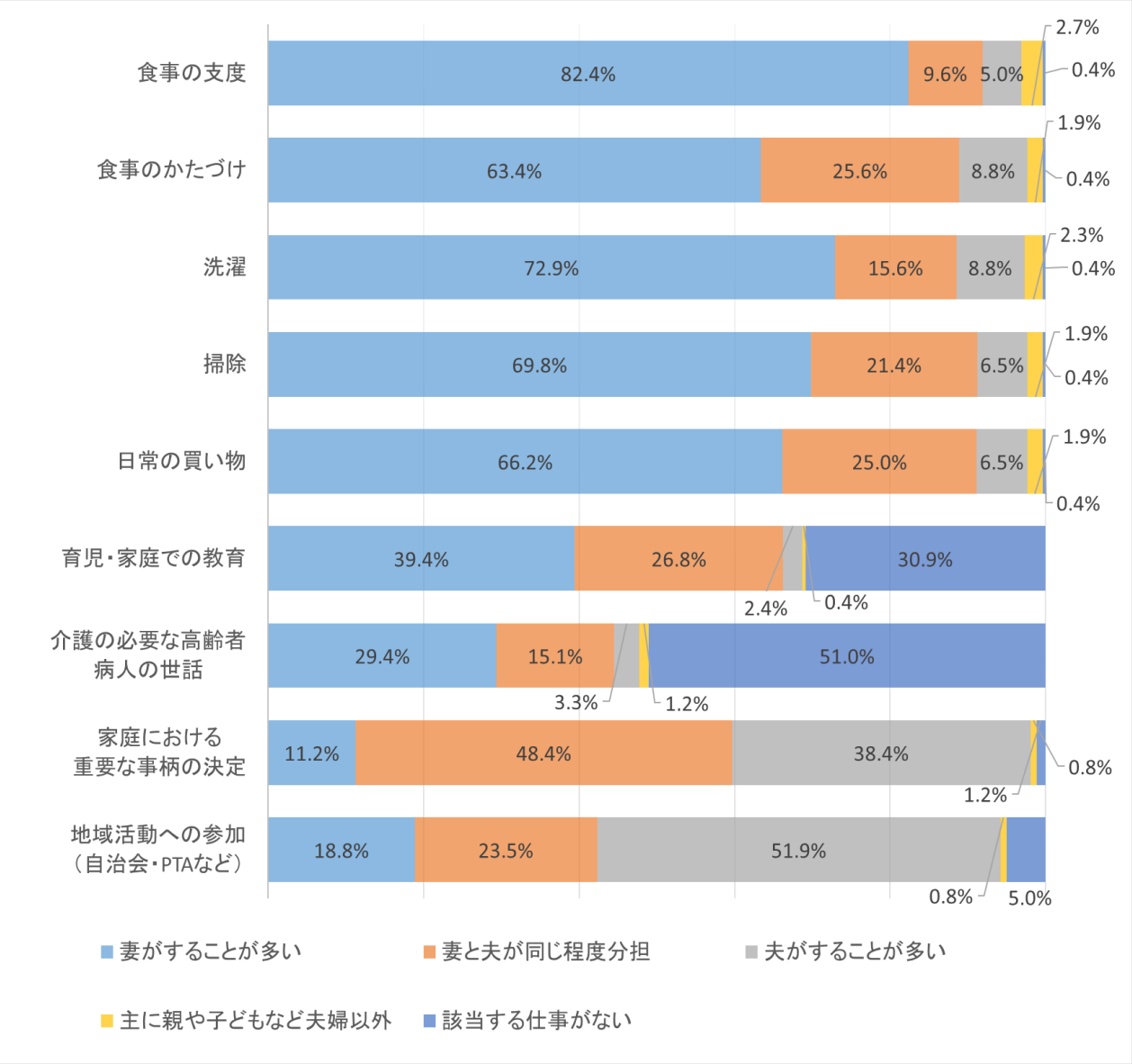
【解説】

希望としては、「家庭生活」（51.9%）と最も高く、「個人の生活」（27.2%）、「仕事」（10.5%）が続いています。一方、現実では、「仕事」（32.0%）が高くなっています。また、男性は「仕事」（37.2%）が高く、女性は「家庭生活」（52.1%）が高くなっています。

現実と希望の差を比較してみると、「仕事」（希望 10.5%→現実 32.0%の 21.5 ポイントの差）で回答格差が大きくなっており、希望としては「家庭生活」や「個人の生活」を優先したいにも関わらず、現実には「仕事」優先となっている傾向がうかがえます。

■仕事、家庭生活、地域・個人の生活について

質問：現在、家庭の中で次の仕事は主にどなたが担当されていますか。



【解説】

家庭における役割分担では、日常生活における家庭の仕事のうち、家事・育児・介護に関する７項目は、「該当する仕事はない」場合を除いて、すべて妻がすることが多くなっています。

一方で、夫がすることが多くなっている回答項目は家事・育児・介護以外の「地域への参加」（51.9%）と「家庭における重要な事柄の決定」（38.4%）となっています。

■仕事、家庭生活、地域・個人の生活について

質問：今後、男性と女性がともに家事・育児や家庭での教育、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。

（単位：%）

年代	男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること	男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること	仕事と家庭の両立などの問題について相談できる窓口を設けること	企業が労働時間短縮や休暇制度の充実に努めること	夫婦や家族の間で家事や育児などを分担するように十分話し合うこと	家事や育児などを男女で分担するようなしつけや育て方をすること	男性が、女性をとりまく問題に対する関心を高めること	性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	その他	特に必要は無い	無回答
全体	47.7	37.0	10.7	39.7	41.6	24.0	22.1	30.5	5.7	6.1	29.8
10～20代	12.5	58.3	8.3	25.0	50.0	20.8	16.7	16.7	4.2	4.2	8.3
30代	25.0	50.0	11.4	50.0	31.8	9.1	11.4	18.2	6.8	2.3	11.4
40代	27.8	25.9	5.6	31.5	25.9	27.8	5.6	31.5	9.3	7.4	11.1
50代	40.0	20.0	6.0	30.0	30.0	14.0	24.0	18.0	2.0	8.0	14.0
60代	40.5	15.5	4.8	15.5	27.4	15.5	17.9	27.4	2.4	4.8	27.4
70代	40.7	24.7	11.1	27.2	30.9	16.0	18.5	17.3	2.5	1.2	23.5
80代以上	21.4	10.7	3.6	28.6	21.4	17.9	14.3	7.1	3.6	3.6	46.4

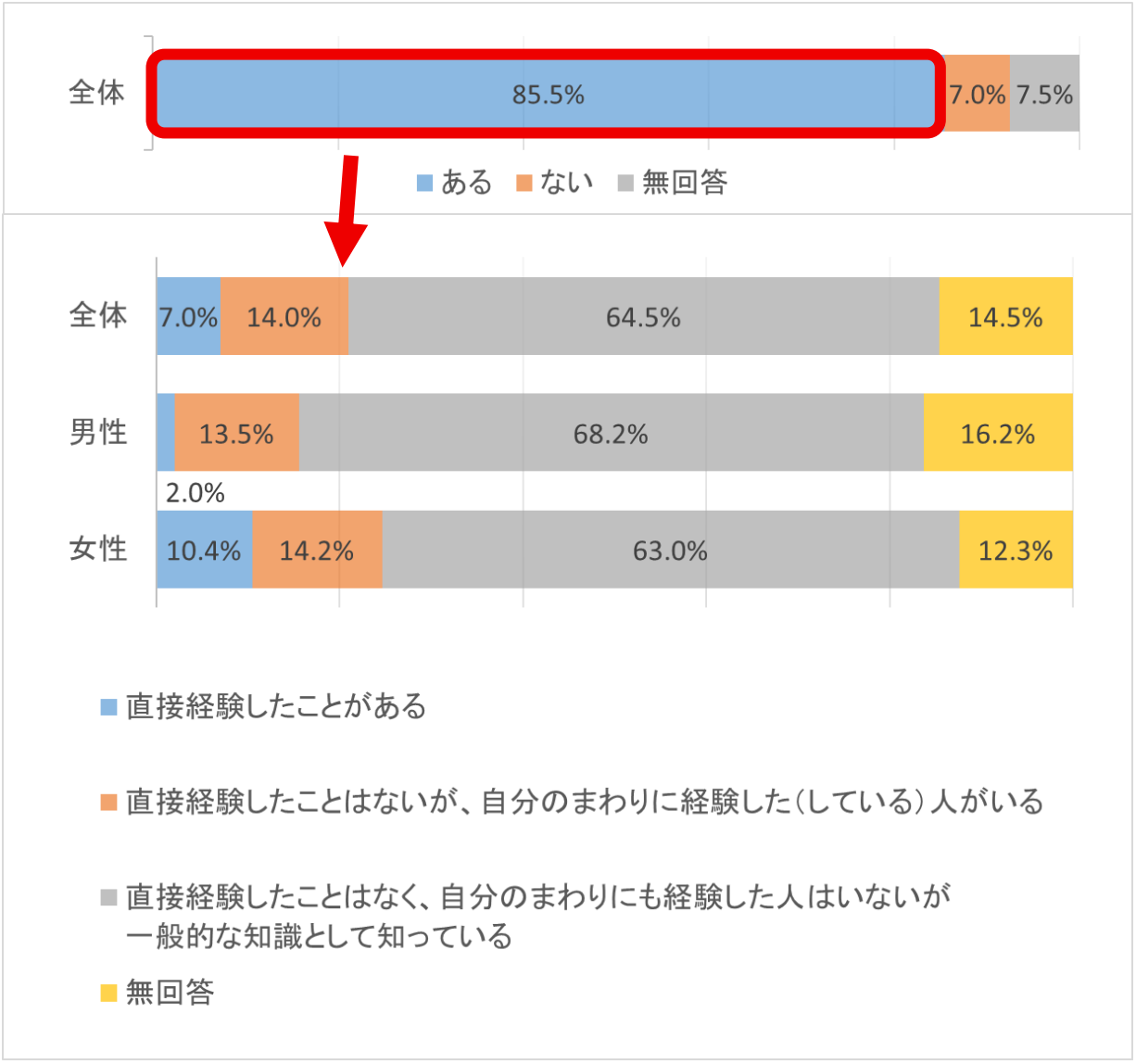
【解説】

男女でともに家庭内の役割を担っていく上で必要なことついては、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」の割合が47.7%で最も高く、次いで、「夫婦や家族の間で家事や育児などを分担するように十分話し合うこと」が41.6%、「企業が労働時間短縮や休暇制度の充実に努めること」が39.7%となっています。

■セクシャル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）について

質問：セクシャル・ハラスメントという言葉を聞いたことがありますか。

（あると答えた方）セクシャル・ハラスメントについて、５年以内に被害を経験したり、見聞きしたことはありますか。



【解説】

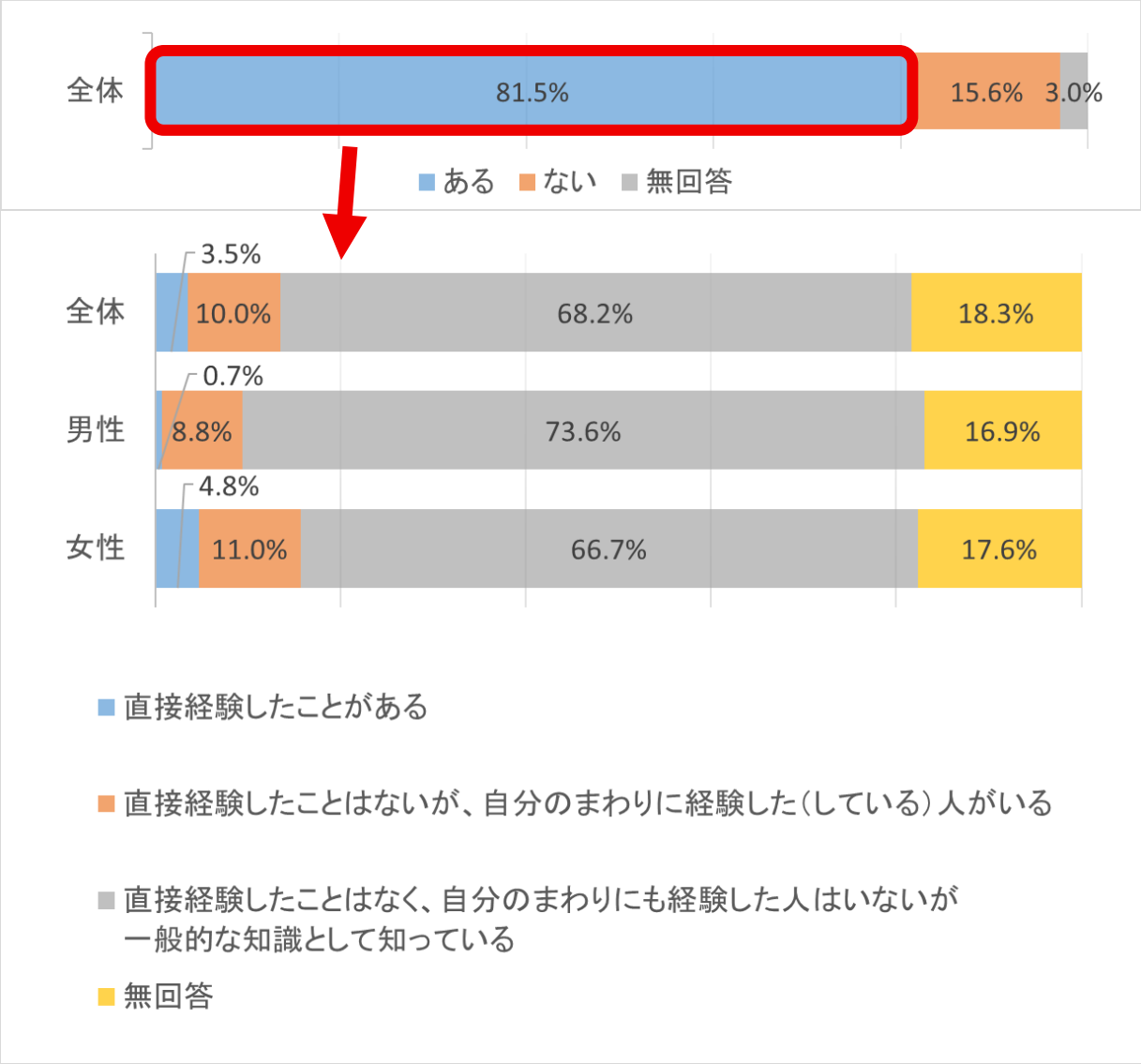
全体では「直接経験したことはなく、自分のまわりにも経験した人はいないが一般的な知識として知っている」と回答した割合が64.5%と最も高い割合を占めています。

女性の「直接経験したことがある」が10.4%、男性が2.0%となっています。

■セクシャル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）について

質問：ドメスティック・バイオレンスという言葉を聞いたことがありますか。

（あると答えた方）ドメスティック・バイオレンスについて、５年以内に被害を経験したり、見聞きしたことはありますか。



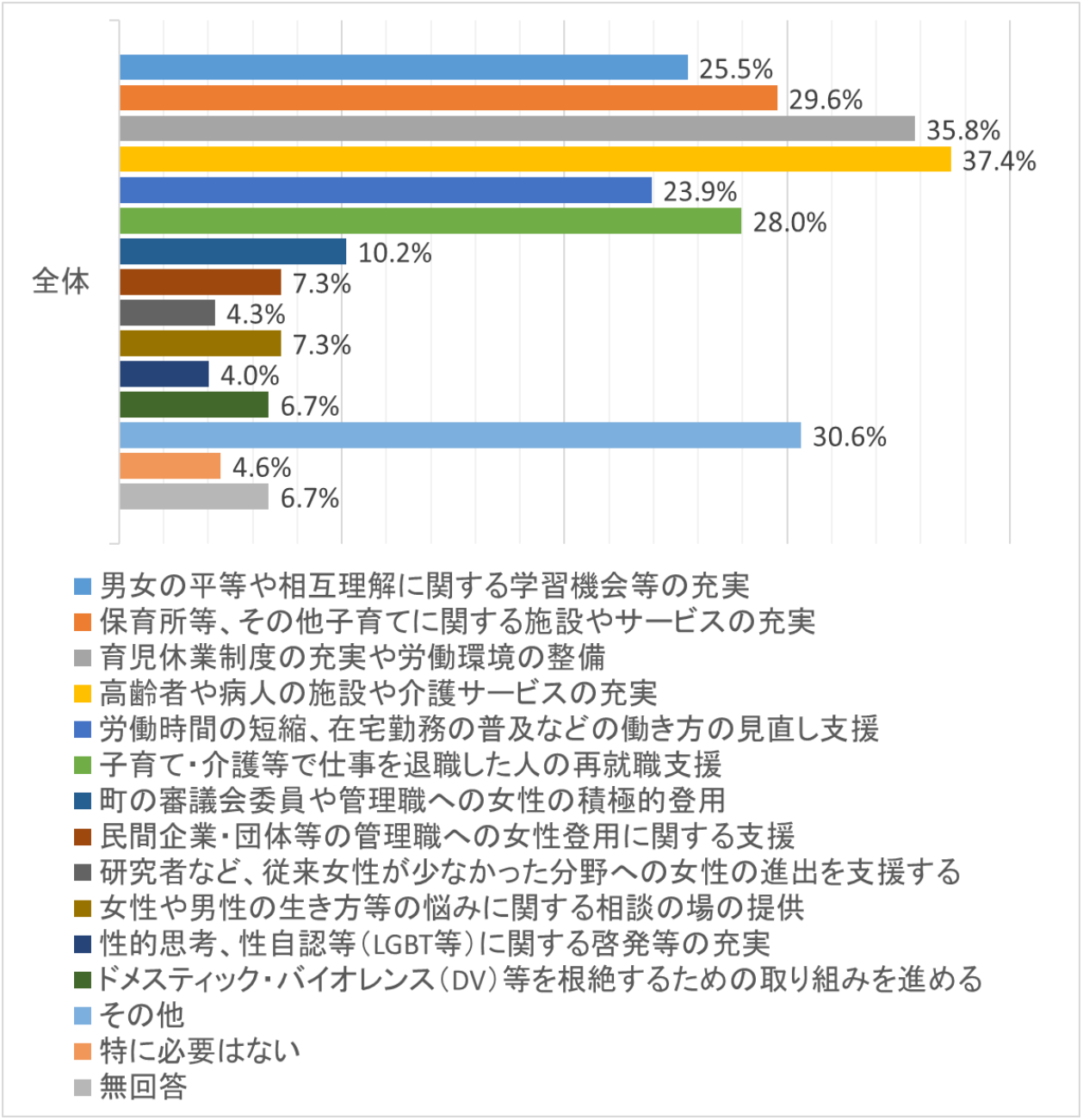
【解説】

全体では「直接経験したことはなく、自分のまわりにも経験した人はいないが一般的な知識として知っている」と回答した割合が 68.2%と最も高い割合を占めています。

女性の「直接経験したことがある」が 4.8%、男性が 0.7%となっています

■行政への要望

質問：男女共同参画を進めるために、行政が力をいれるべきことは何だと思われますか。



【解説】

こちらの問いに対し、上位４項目は、いずれも介護や育児に関する意見でした。

回答が最も多かった項目は、「高齢者や病人の施設や介護サービスの充実」で 37.4%、次いで「育児休業制度の充実や労働環境の整備」が 35.8%となっています。

資料２　男女共同参画に関する企業の実態調査の結果

調査概要

1. 調査の目的

第４次計画満了後の効果検証及び企業の雇用形態や育児・介護休業法などを把握し、今後の男女共同参画に向けた策をより一層充実させるとともに、計画の基礎資料とするため

2. 調査対象及び抽出方法

隠岐の島町にある企業 60 社

3. 回収結果

総回収数 48 件（総回収率 80.0%）

4. 調査期間

令和８（2026）年６月１日（月）～令和８（2026）年６月 26 日（金）

5. 調査方法

郵送配布、郵送回収、二次元コードによる回答

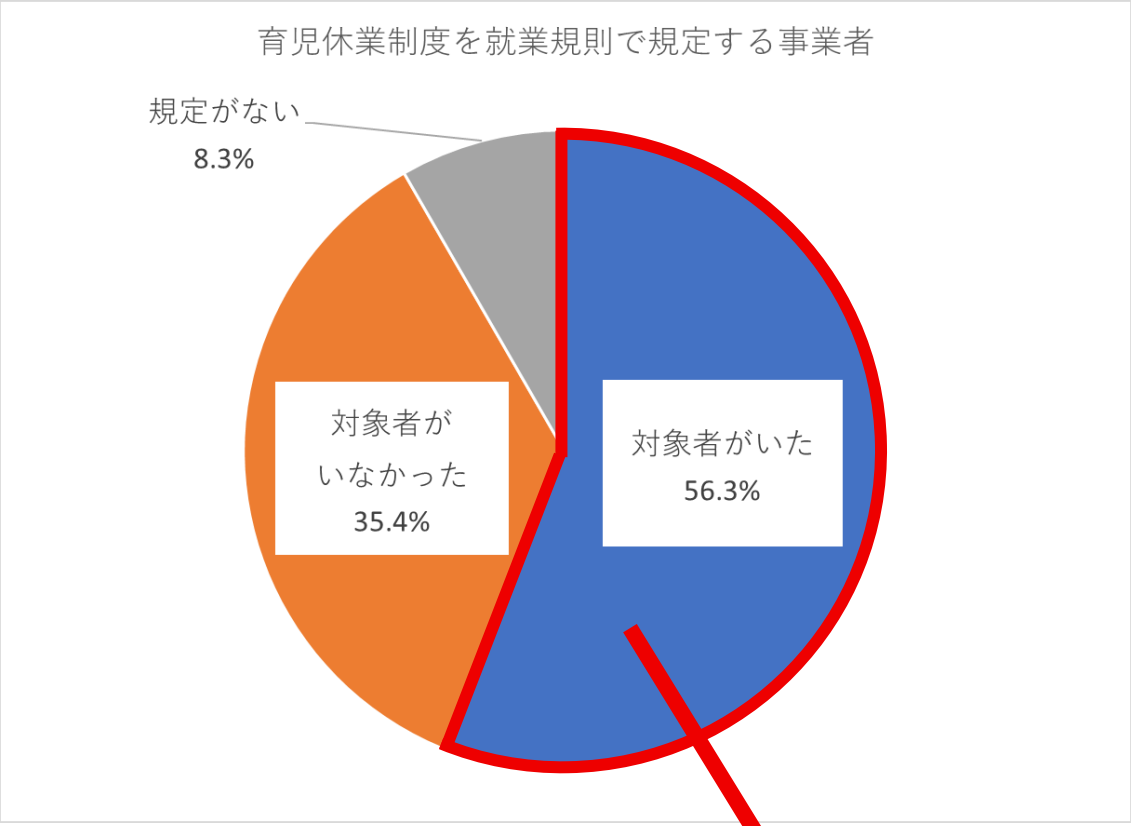
6. 調査内容（全３問のアンケート調査）

雇用形態、育児・介護休業法等、ワーク・ライフ・バランスについて

■育児休業について

質問：令和３年４月から令和８年３月の５年間において、貴事業所の職員の中で、育児休業制度の対象者の有無をお選びください。

（対象者がいたと答えた企業）利用の有無についてお選びください。



利用の有無	事業者数	割合
利用した女性がいる	１５	３１.３
利用した男性がいる	４	８.３
男女ともに利用している	５	１０.４
利用した人はいない	３	６.３

50.0%

【解説】

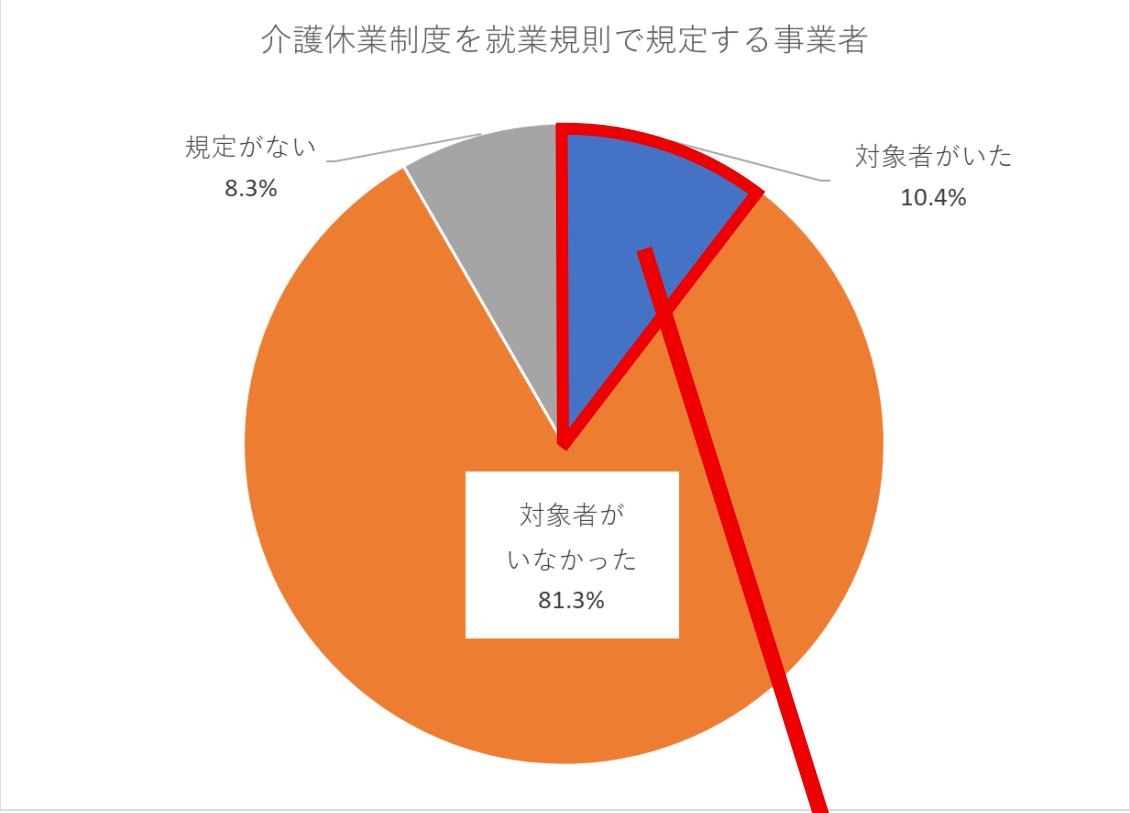
育児休業を就業規則で規定する事業所の割合は 91.7%、その中で実際に育児休業制度を利用した事業所は 50.0%となりました。

利用した男性がいる事業者が R3 年度調査では２社、R8 年度調査では９社となっており増加傾向がみられますが、利用した女性がいる事業者と比較し依然として低い状況にあります。

■介護休業について

質問：令和３年４月から令和８年３月の５年間において、貴事業所の職員の中で、介護休業制度の対象者の有無をお選びください。

（対象者がいたと答えた企業）利用の有無についてお選びください。



利用の有無	事業者数	割合
利用した女性がいる	4	8.3
利用した男性がいる	0	8.3% 0
男女ともに利用している	0	0
利用した人はいない	1	2.1

【解説】

介護休業を就業規則で規定する事業所の割合は 91.7%、その中で実際に介護休業制度を利用した事業所は 8.3%となりました。

介護休業は、対象者が少ないため、利用者もおのずと少ない値としてでています。

資料３　男女共同参画に関する法令等

（１）男女共同参画社会基本法

改正　平成十一年　七月　十六日法律第　百二号
同　十一年十二月二十二日同　第百六十号
令和　七年　六月二十七日同　第　八十号

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、性別にかかわりなく、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。

（独立行政法人男女共同参画機構の役割）
第十条の二　独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

（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。

（連携及び協働の促進）
第十八条　国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。
２　地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独

で又は共同して、確保するように努めるものとする。
３　男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

（人材の確保等）
第十八条の二　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

（調査研究）
第十八条の三　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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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）
第十九条　国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

（国際的協調のための措置）
第二十条　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。

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（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）

附則　（令和七年六月二十七日法律第八十号）

（施行期日）
１　この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）の施行の日から施行する。
ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

（政令への委任）
２　この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（２）女性の職業における活躍の推進に関する法律

平成 27 年法律第 64 号

最終改正：令和元年 6 月 5 日法律第 24 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

第一章　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５条第１項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

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

第二章　基本方針等

（基本方針）

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

２　基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二　事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ　職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四　前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。

第三章　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。
一　事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
三　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
３　内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第２節　一般事業主行動計画等
（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300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
２　一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
一　計画期間
二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
三　実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
３　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第２号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
４　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
５　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
６　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
７　一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
８　第３項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第４項から第６項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）
第９条　厚生労働大臣は、前条第１項又は第７項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）
第10条　前条の認定を受けた一般事業主（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14条第１項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
２　何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）
第11条　厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第９条の認定を取り消すことができる。
一　第９条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

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。
一　第11条の規定により第９条の認定を取り消すとき。
二　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。
三　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。
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39条、第41条第２項、第42条第１項、第42条の２、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３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３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４項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）
第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。
一　計画期間
二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
三　実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
３　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
４　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
５　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
６　特定事業主は、毎年少なくとも一回、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。
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に努めるものとする。

（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。
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 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 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 2 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。

第六章　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。
一　第 22 条第 4 項の規定に違反して秘密を漏らした者
二　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。
一　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
二　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
三　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。
一　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
二　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
三　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
四　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36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

（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。

附則（平成29年3月31日法律第14号）

（施行期日）
第1条　この法律は、平成29年4月1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1条中雇用保険法第64条の次に一条を加える改正規定及び附則第35条の規定　公布の日
二・三　略
四　第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3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4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定　平成30年1月1日

（罰則に関する経過措置）
第34条　この法律（附則第1条第4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35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6月5日法律第24号）

（施行期日）
第1条　この法律は、公布の日から起算して1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3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4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定　公布の日
二　第2条の規定　公布の日から起算して3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5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6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7条　政府は、この法律の施行後5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。

（３）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の改正の概要

●男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が行われました。

①～⑨ ➤ 令和７（２０２５）年４月１日から施行

①　子の看護休暇の見直し

改正内容	施行内容	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学生就学の始期に達するまで	小学校３年生終了まで
取得事由の拡大（③④を追加）	①　病気・けが ②　予防接種・健康診断	①　病気・けが ②　予防接種・健康診断 ③　感染症に伴う学級閉鎖等 ④　入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続雇用期間６カ月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①　週の所定労働日数が２日以下 ②　継続雇用期間６カ月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護休暇等

※取得可能日数は現行日数（１年間に５日、子が２人以上の場合は１０日）から変更なし

②　所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

③　短時間勤務制度(3 歳未満)の代替措置にテレワーク追加

④　育児のためのテレワーク導入

⑤　育児休業取得状況の公表義務適用拡大

⑥　介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

⑦　介護離職防止のための雇用環境整備

⑧　介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

⑨　介護のためのテレワーク導入

⑩ ⑪ ➤ 令和７（２０２５）年１０月１日から施行

⑩　柔軟な働き方を実現するための措置等

⑪　仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮