

第4次隠岐の島町 男女共同参画計画（案）

計画期間（令和4年度～令和8年度）

令和4年3月



はじめに

わが国の社会情勢は、少子・高齢化、高度情報化の加速的な進展、家族形態の多様化、地域社会の変化などにより大きく変わりつつあります。

また、近年では大規模な自然災害の発生、さらには新型コロナウイルスの感染拡大など、多様な課題に直面しております。

このように、価値観や生活様式が目まぐるしく変化する社会の中で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、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のできる男女共同参画社会の実現がこれまで以上に求められています。

隠岐の島町では、平成18年3月に「隠岐の島町男女共同参画計画」を策定し、その後2度の改定を行い、さまざまな取り組みを進めて参りました。このたび、現行の第3次計画の計画期間満了に伴い、町民の皆様のご意見も伺いながら、今後5年間における町の基本方針や施策を示した「第4次隠岐の島町男女共同参画計画」を策定いたしました。

この計画に基づき、今後も引き続き、町民の皆様及び事業所の皆様と行政が協力、連携し、積極的に施策の展開を図って参りますので、皆様のなご一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後にこの計画の策定に当たり、貴重なご意見やご提言をいただきました隠岐の島町男女共同参画計画検討会議委員の皆様をはじめ、町民の皆様に心からお礼を申し上げます。

令和4年3月

隠岐の島町長 池田高世偉

目次

第1章 計画の基本的な考え方

- 1 計画策定の趣旨.....P1
- 2 計画の性質.....P1
- 3 計画の期間.....P2
- 4 計画策定にあたっての横断的な視点.....P2
- 5 計画の進行管理.....P3

第2章 計画の内容

- 1 基本理念.....P4
- 2 基本目標.....P4
- 3 施策体系.....P5
- 4 数値目標.....P6

第3章 具体的な取組

- 1 基本目標Ⅰ 家庭生活と社会生活の両立.....P7
 - (1) 女性が安心して出産し、夫婦で子育てができる環境づくり
 - (2) 介護・子育てと就労の両立支援
- 2 基本目標Ⅱ 男女平等社会の実現に向けた意識の醸成.....P12
 - (1) 男性も女性もあらゆる分野で活躍できる社会の実現
- 3 基本目標Ⅲ 個人の尊厳の確立.....P18
 - (1) 男女間におけるあらゆる暴力・差別の根絶

- 参考資料.....P22

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

本町のまちづくりの根幹をなす「第2次隠岐の島町総合振興計画」（令和2年度～令和11年度）では、全ての町民の方々が世代や立場の違いを越えてつながり、一体となって様々な課題を乗り越え、明るい未来を導いていける町の実現を目指しています。この実現には全ての人が性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮するとともに、互いの人権を尊重しつつ、喜びも責任もともに分かち合う「男女共同参画社会の実現」が必要不可欠です。

隠岐の島町では、平成18年3月に「隠岐の島町男女共同参画計画」を策定し、その後2度の改正を行い、様々な取り組みを進めて参りました。

その結果、男女共同参画への理解は少しずつ浸透し、様々な分野における女性の参画も着実に進んでいますが、その一方で、固定的な性別役割分担意識は根強く、女性に対する暴力も依然としてなくなっておりません。また、長時間労働などにより仕事と家庭生活の調和を図ることが難しい実態があるなど、解決すべき課題も多く存在しています。

このたび、現行の第3次計画の計画期間満了に伴い、計画を見直し、これまでの取り組みについて効果検証の上、今後5年間ににおける町の基本方針、施策を示した「第4次隠岐の島町男女共同参画計画」を策定し、引き続き総合的、計画的に施策を展開していきます。

2 計画の性質

この計画は、隠岐の島町の『男女共同参画社会の形成』に取り組むための指針とすべく策定したものです。

令和3年度に実施した『男女共同参画に関する町民の意識・実態調査』（以下「町民意識・実態調査」という。）及び『男女共同参画に関する企業の実態調査』（以下「企業実態調査」という。）の結果や、隠岐の島町男女共同参画計画検討会議の委員の皆様のご意見を踏まえて策定いたしました。

本計画は、※¹男女共同参画社会基本法を念頭に、国や島根県の男女共同参画計画を勘案して隠岐の島町の基本理念等を定めたものです。

また、第2次隠岐の島町総合振興計画及び隠岐の島町人権施策推進基本方針との整

※¹ 男女共同参画社会基本法…男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保され、男女が均等に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、すなわち「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、「男女共同参画社会」の形成に関する取組を総合的・計画的に推進するため制定された。

合性を保ちながら推進します。

なお、この計画の基本目標Ⅱについては、「※²女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく計画として、位置づけるものとします。

3 計画の期間

計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とします。なお、社会の動向や情勢の変化を考慮して、必要に応じて見直します。

4 計画策定にあたっての横断的な視点

(1) 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の拡大は、雇用環境の悪化やDVの深刻化、固定的な性別の役割分担意識に基づく家庭生活への負担増など、平常時からの諸課題が顕在化し、女性の生活に負の影響をもたらしています。一方で、男女ともに働き方の可能性が広がるテレワークの拡大など、男女共同参画社会の形成に向けた契機となり得る状況があり、こうした社会変化を踏まえながら、感染拡大の状況に応じて弾力的に対応していく必要があります。

(2) 性の多様性の尊重

性的指向・性自認（性同一性）に関することについては現在広く議論が行われており、性別にかかわらず誰もが、それぞれの個性と能力を発揮し対等に参画できる社会の実現に向けて、本計画においても性の多様性を尊重することが重要です。

(3) SDGsの推進





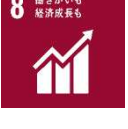
隠岐の島町は、国際社会全体の目標である「※³持続可能な開発目標（SDGs）」の「誰一人取り残さない」という理念を共有しながら、施策に取り組んでいきます。

※² 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律…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が一層重要となっていることに鑑み、女性の職業活動における活躍の推進について、その基本原則を定め、女性の職業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、男女の人権が尊重されることを目的とする。

※³ 「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）」は、2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月に国連のサミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人として取り残さない」ことを誓っています。

ゴール5「※⁴ジェンダー平等とすべての女性・女児の※⁵エンパワーメント」は男女共同参画の実現や女性の活躍を推進する本計画の施策の方向性とも重なっており、本計画の施策を着実に進めていくことが、SDGsの推進につながるものと考えています。

なお、本計画に掲げる施策と特に関連するSDGsの目標は次のとおりです。

	<p>【目標1】 あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる</p>
	<p>【目標3】 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する</p>
	<p>【目標4】 すべての人に包括的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を創出する</p>
	<p>【目標5】 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う</p>
	<p>【目標8】 包括的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する</p>

5 計画の進行管理

庁内関係各課との連携を強化しながら、施策を推進します。また、町民の皆様及び事業所の皆様、学校団体グループの皆様、男女共同参画サポーターなどと協力し計画の推進を図ります。

また、計画を円滑に推進するため、定期的に各施策の進捗状況を調査、検証します。

※⁴ 人間には生まれつきの生物学的性別（セックス/sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、これらを「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」はそれ自体に良い、悪いといった価値を含むものではなく、国際的にも使われている言葉です。

※⁵ エンパワーメント…社会的弱者や被差別者が、自分自身の置かれている差別構造や抑圧されている要因に気づき、その状況を変革していく方法や自信、自己決定力を回復・強化できるように援助すること。またはその理念。

第2章 計画の内容

I 基本理念

一人ひとりを大切に

男女が多様な生き方を選び

責任を分かち合う生活ができるまち

『男女共同参画社会』とは、男女が互いに人権を尊重し、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、共に責任を負うべき社会です。また、男女が性別にとらわれることなく一人の人間として、将来に夢を持ち、心豊かに充実した人生を送ることができる社会でもあります。

『自分が輝き、パートナーが輝く社会づくり』、その実現のためには、男女がそれぞれの人権を十分に尊重しあい、自分自身が責任を負うという意識改革が必要です。

2 基本目標

本町における男女共同参画の現状や課題をふまえ、男女共同参画の推進に向けた施策を総合的、計画的に展開するため、次の3つの基本目標を定めました。また、それぞれの基本目標に関連する数値目標を定めました。

基本目標Ⅰ 家庭生活と社会生活の両立

男女が家庭、職場、地域など社会のあらゆる分野で調和のとれた生活を送ることができる環境づくりに取り組みます。

基本目標Ⅱ 男女平等社会の実現に向けた意識の醸成

男女共同参画社会を実現していく上で妨げとなる固定観念や慣行等について、社会全体で見直しを行うための啓発活動に取り組みます。

基本目標Ⅲ 個人の尊厳の確立

男女間におけるあらゆる暴力の根絶に努め、生涯を通じて健康に生活していくための正しい知識と情報の普及に努めます。

3 施策体系

基本目標にはそれぞれ重点目標を定め、施策の推進を図ります。

基本理念

一人ひとりを大切に

男女が多様な生き方を選び、責任を分かち合う生活ができるまち

基本目標Ⅰ	重点目標	基本施策
家庭生活と 社会生活の両立	1. 女性が安心して出産し、 夫婦で子育てができる環 境づくり	(1) 子育て支援環境の整備 (2) 男女が共に育児のできる社会環境 づくり
	2. 介護・子育てと就労の両 立支援	(1) 介護・子育てと就労の両立支援と 環境整備
基本目標Ⅱ	重点目標	基本施策
男女平等社会の 実現に向けた 意識の醸成	1. 男性も女性もあらゆる 分野で活躍できる社会の 実現	(1) 地域社会での男女共同参画の促進
		(2) 職場での男女共同参画の促進
		(3) 社会教育等における男女平等教育 の推進
		(4) 政策・方針決定過程における男女 共同参画の推進
基本目標Ⅲ	重点目標	基本施策
個人の尊厳の確立	1. 男女間におけるあらゆる 暴力・差別の根絶	(1) 相談体制の整備・相談しやすい 環境づくり
		(2) 男女間におけるあらゆる暴力・差 別根絶に向けた正しい認識の定着

4 数値目標

基本目標	項目	前回調査値 平成28年度	現状値 (%) 令和3年度	目標値 (%) 令和8年度
I	固定的な性別分担意識にとらわれない人の割合	70.8	69.4	80.0
I	育児休業制度を就業規則で規定する事業所の割合	96.8	92.5	100.0
I	育児休業制度を利用した人がいる事業所の割合	41.9	42.5	50.0
I	介護休業制度を就業規則で規定する事業所の割合	93.5	92.5	100.0
I	介護休業制度を利用した人がいる事業所の割合	3.0	10.0	15.0
II	男女の地位が平等だと思う人の割合	38.4	17.9	50.0
II	町の審議会への女性の参画率	16.1	19.7	40.0
II	町職員の管理職に占める女性の割合	3.7	7.4	15.0
II	町職員の係長以上に占める女性の割合	29.1	33.9	40.0
II	係長以上の役職に女性を登用している事業所の割合	41.9	35.0	50.0
III	過去5年間でドメスティック・バイオレンスを直接経験したり、自分のまわりに経験した人がいる人の割合	20.4	25.8	0.0
III	過去5年間でセクシュアル・ハラスメントを直接経験したり、自分のまわりに経験した人がいる人の割合	16.9	22.6	0.0

第3章 具体的な取組

基本目標Ⅰ 家庭生活と社会生活の両立

長い歴史の中で根付いてきた男女の不平等感は簡単に一掃されるものではありません。特に「男性は仕事・女性は家庭」といった性別で役割分担をする考え方が社会全般に残されてきました。

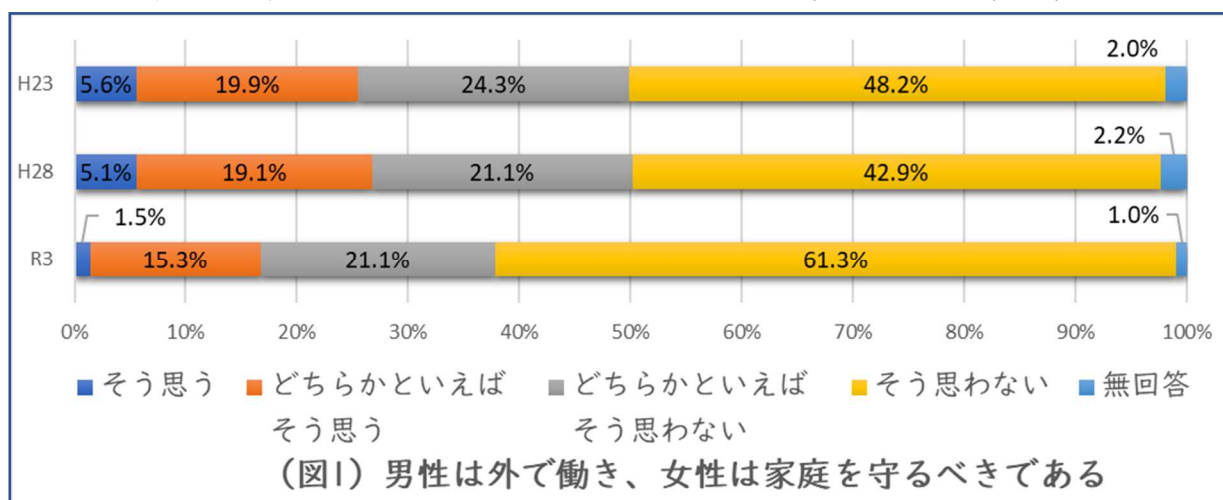
また、共働きの家庭においては、今も家事・介護・育児は女性の負担が大きく、その結果、男女共同参画社会の推進の妨げとなる一つの要因となっています。しかし嬉しいことに若い世代の夫婦間では、家事や育児の分担が行われるなど、パートナーの望ましいあり方も進んでいます。

男女がともに豊かで、ゆとりのある生活を送るためには、職場・家庭・地域社会などのあらゆる場面において、自分が希望するバランスで取り組むことができる必要があります。そのためには、社会全体での※「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」への理解が必要です。今後も核家族化や高齢化の進展等により、育児や介護などに対する家族内での負担がますます増加することが予想されています。

パートナーが輝くために、それぞれの協力体制づくりへの意識改革が必要です。

Ⅰ. 現状と課題

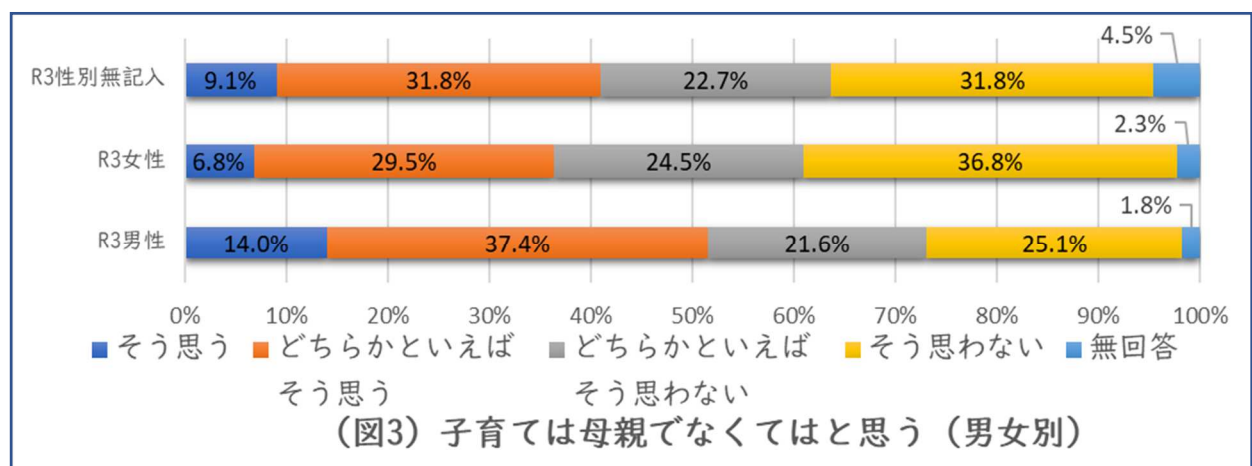
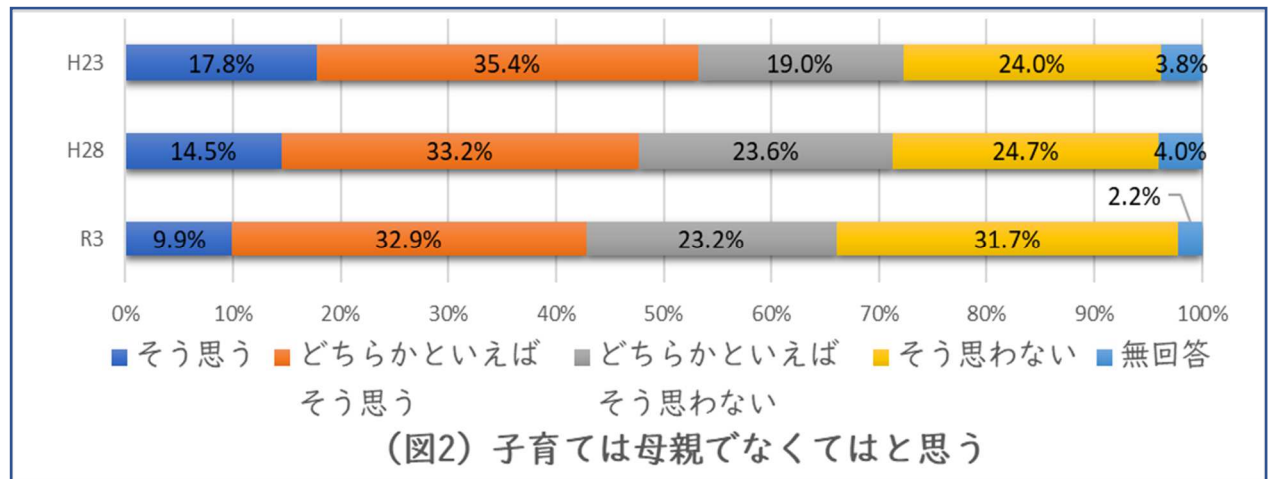
令和3年度に隠岐の島町が実施した町民意識・実態調査によると、男女の役割などについて、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」と考える人は16.8%であり、平成28年度調査の24.2%から7.4ポイント改善しました（図1）。



※⁶ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）…だれもが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発などの様々な活動について、自らが希望するバランスで充実した生き方を実現すること。

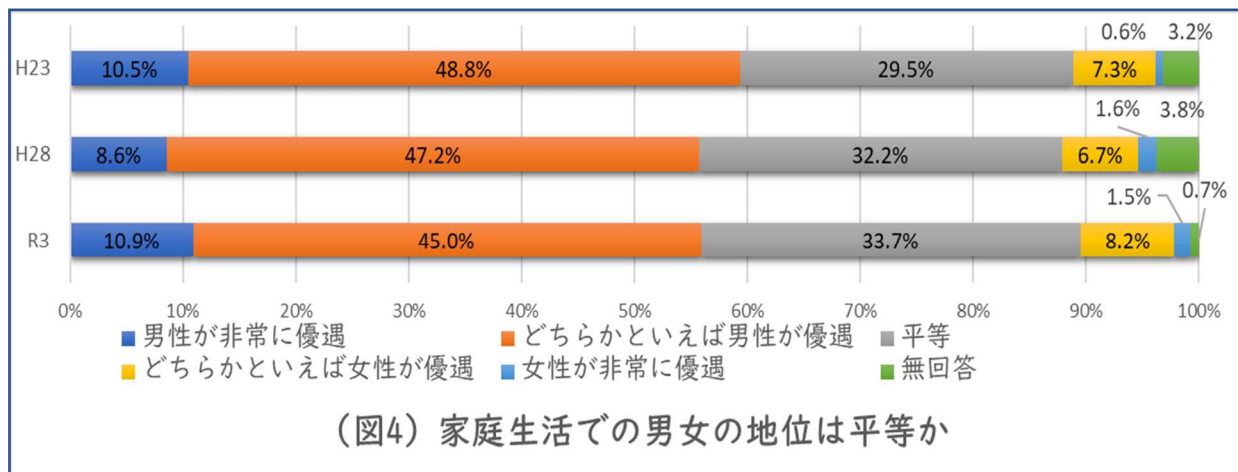
また、「子育ては母親でなくてはと思う」と考える人は42.8%で、平成28年度調査の47.7%に対して4.9ポイント改善しました。(図2)。

※⁷ 固定的な性別役割分担意識に年々変化は見られますが、性別で見ると、依然として、男性の中に「女性は家庭のことを」という意識が半数以上見られます(図3)。

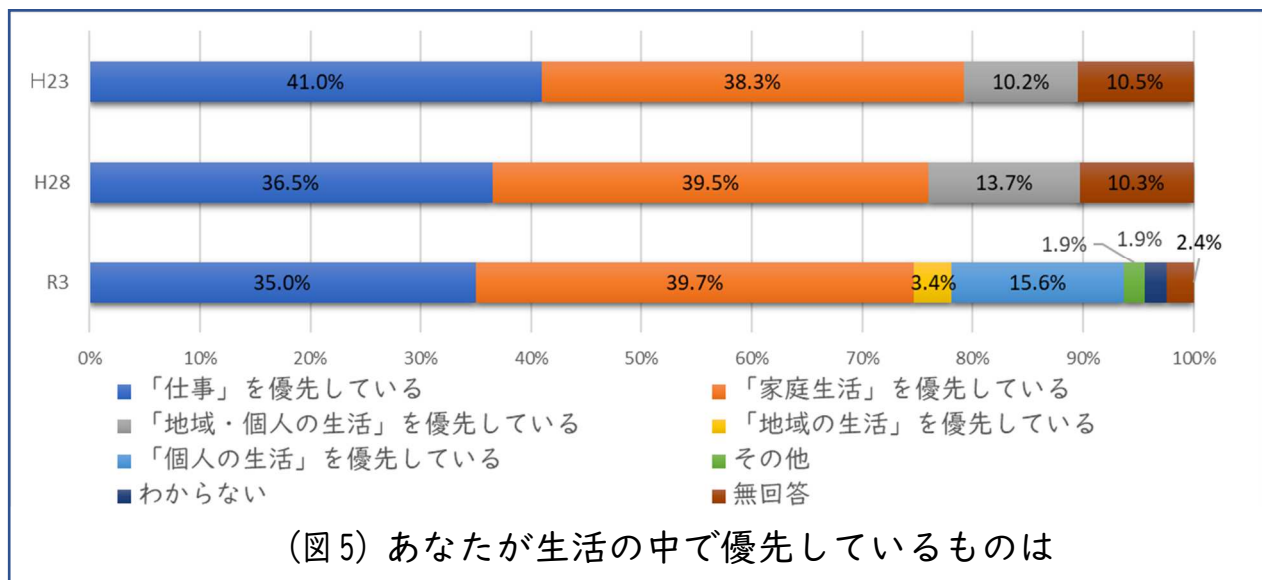


※⁷ 固定的な性別役割分担意識…男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいう。「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例。

また、家庭生活の中で「男性の方が優遇されている」と考える人は55.9%と依然として多く、平成28年度調査と比べるとほとんど変化が見られませんでした（図4）。



「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度については、「家庭生活」を優先している人が39.7%、「仕事」を優先している人が35%となりました。今回の町民意識・実態調査では、「家庭での生活」を優先している人がわずかながら増加し、「個人の生活」を優先している人の比率も増加傾向にあります（図5）。



今後、核家族化や高齢化が進み、育児や介護などに対する家族内での負担がさらに増加することが予想されます。安心して子育てができる環境整備が必要です。

また、少しずつではありますが、社会全体でワーク・ライフ・バランスについて理解され始めています。今後、さらにワーク・ライフ・バランスへの理解が深まり、今以上に自らが希望したバランスで充実した生き方を実現していくことが必要です。

2. 具体的な施策

重点目標 1. 女性が安心して出産し、夫婦で子育てができる環境づくり

安心して子育てができるように、情報提供と相談体制の充実を図るとともに、男女が共に育児に参加できるような環境を整備します。

(1) 子育て支援環境の整備

- ①子育てに伴う保護者の経済的負担を軽減するため、子どものための手当てや、乳幼児等の医療費助成を行い、安心して子育てができる環境の整備に努めます。(保健福祉課)(町民課)
- ②育児に関する不安・悩みに的確に対応できるよう、子育て支援サービスの体制強化に努めます。(保健福祉課)
- ③子育て支援が必要な方に必要な情報を届けるため、広報等により子育て支援サービスの情報を発信します。(保健福祉課)

(2) 男女が共に育児のできる社会環境づくり

- ①家庭生活における責任を男女がバランスよく担えるように、誰もが参加しやすい家事・育児学習機会を提供します。(保健福祉課)(公民館)
- ②妊娠・出産・育児について、夫婦間の理解を深められるように夫婦参加の教室の開催や指導相談など、お互いに協力して育児に取り組む意識啓発を図ります。(保健福祉課)(地域振興課)
- ③広報等により子育てに関する相談窓口の情報を発信することで、子育てに関する不安や負担の解消を図ります。(保健福祉課)

重点目標 2. 介護・子育てと就労の両立支援

働きたいと願う女性が子育てや介護のために仕事を断念することのないよう、介護や子育てを支援するサービスの充実と環境整備を図り、支援を進めていきます。また、ワーク・ライフ・バランスの大切さや重要性についての啓発活動を行います。

(1) 介護・子育てと就労の両立支援と環境整備

- ①在宅介護を充実させるために、福祉サービスの充実を図ります、また、地域での見守り体制を構築していきます。(保健福祉課)
- ②子育てと仕事の両立を図るため、多様なニーズに対応できるような保育体制や子育て支援サービスを充実します。(保健福祉課)
- ③広報等により介護・子育ての相談窓口や福祉サービス及び子育て支援サービスに関連する情報を提供し、介護・子育てと就労の両立をする上での不安や

負担の解消を図ります。（保健福祉課）

④仕事と介護・子育てを両立するために、男女ともに介護休業及び育児休業が取得しやすい職場づくりに努めるよう、町内各事業所に制度の周知及び取得推進の啓発を行います。（商工観光課）（地域振興課）

⑤ワーク・ライフ・バランスがもたらす効果を、広報等を活用しPRします。
（商工観光課）（地域振興課）

基本目標Ⅱ 男女平等社会の実現に向けた意識の醸成

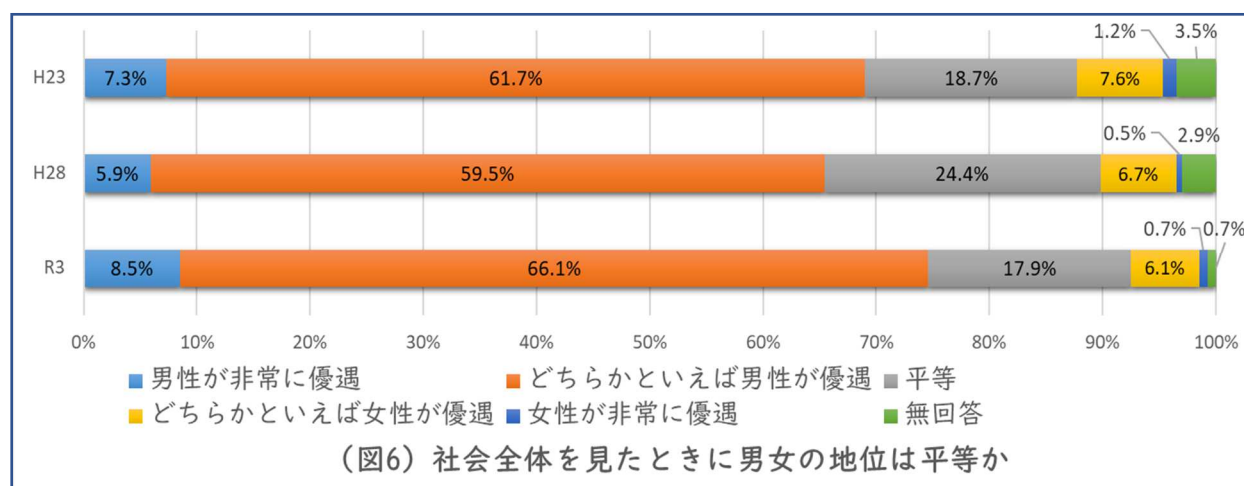
産業構造や雇用環境の変化に伴い、働く男女のライフスタイル、働き方も多様化しています。しかし、職場、地域などでは固定観念や慣行から、固定的な性別役割分担意識がまだまだ根強く残っています。特に地域活動の場においては、多くの女性がかかわっているにもかかわらず、主なことを決めるのは男性、実務や補助的なことは女性といった固定観念から、女性の参画する場が狭められています。これらの固定観念や慣行は、個人の意識や価値観が背景となっていることから起こる不平等であって、人権の視点から見直しをする必要があります。

また、学校等の教育機関における教育は特に重要であり、子どもの発達段階に応じて人権の尊重、男女平等及び相互の理解などに関する教育の推進が求められています。

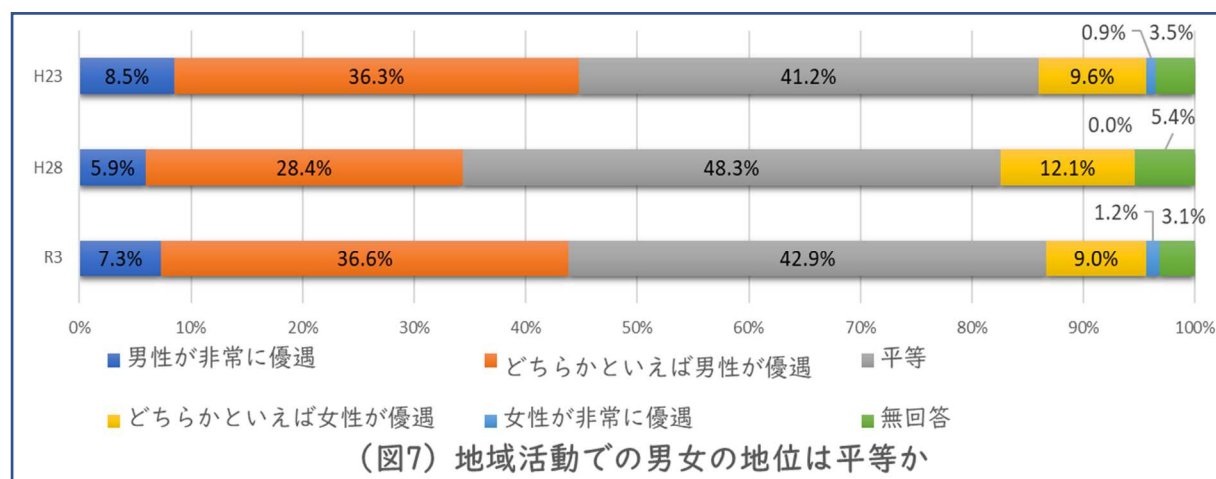
一人ひとりが個性や能力を発揮できる社会を築くために、固定観念や慣行にとらわれない意識改革が必要です。

Ⅰ. 現状と課題

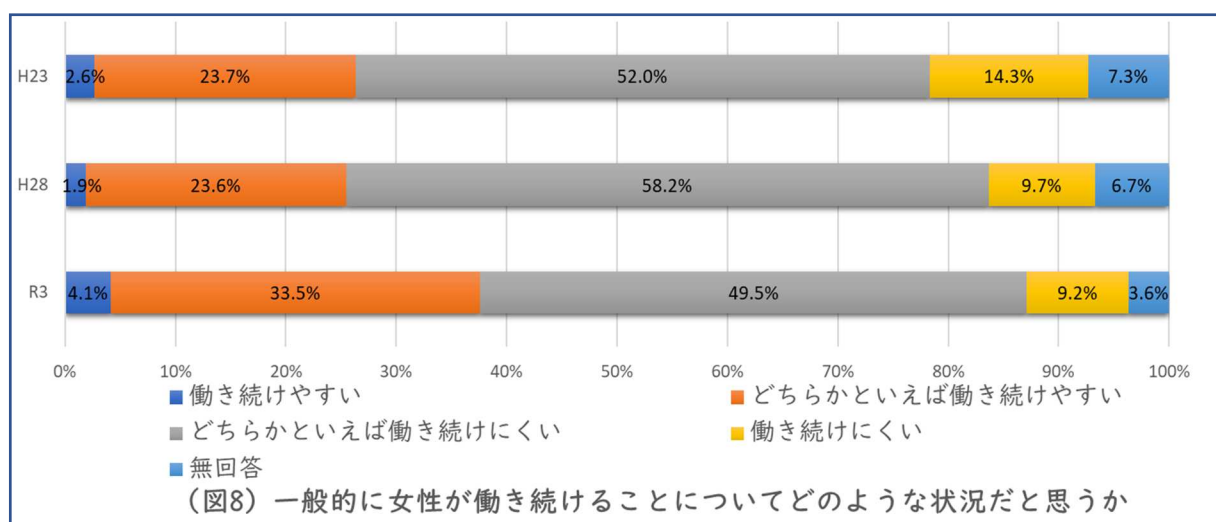
町民意識・実態調査によると社会全体で「男性が優遇されている」と思う人は74.6%で、平成28年度調査の65.4%より9.2ポイント悪化しており、依然として多くの人は男性が優遇されていると感じています（図6）。

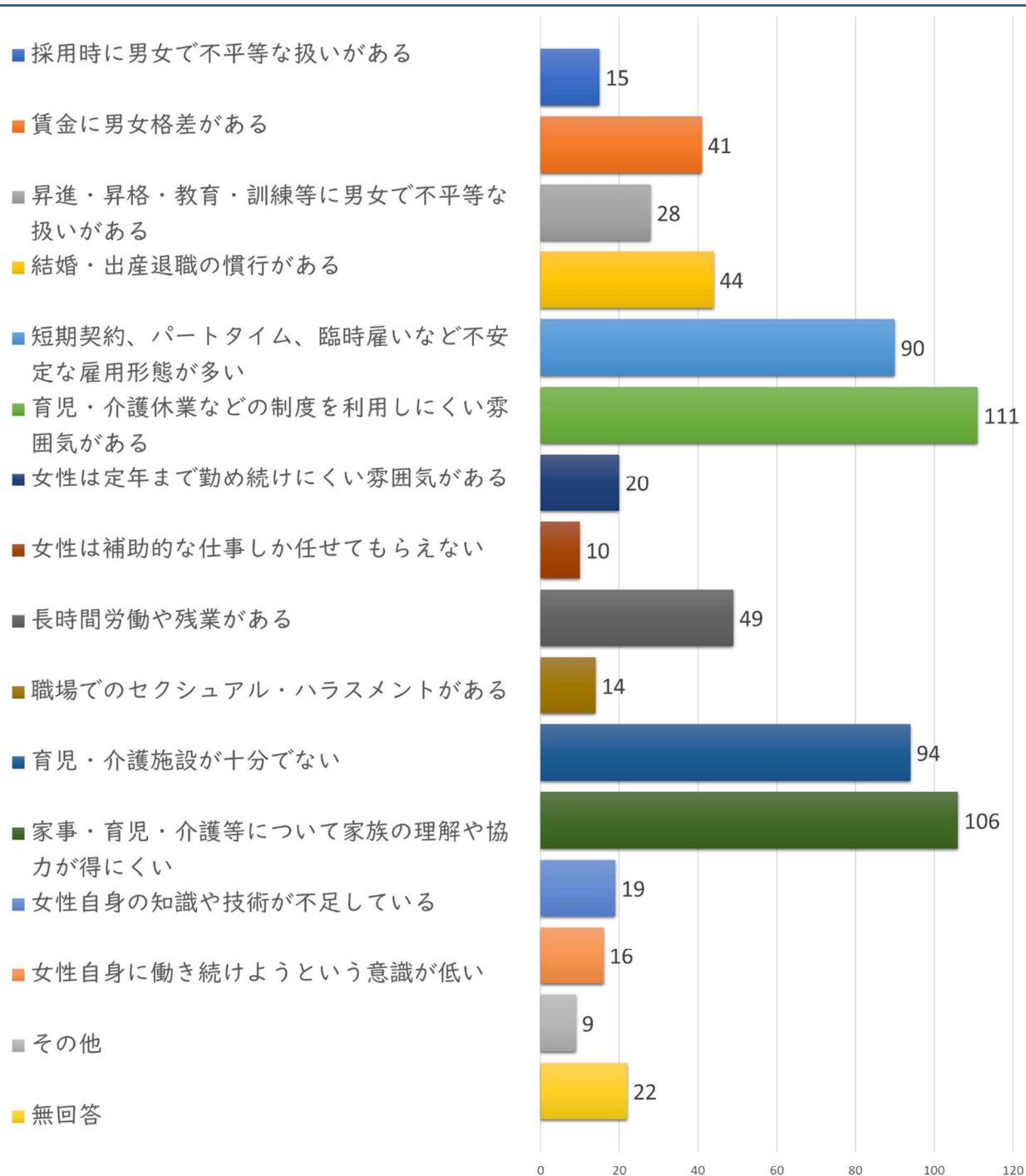


地域活動で「男性が優遇されている」と思う人は43.9%で、平成28年度調査から9.6ポイント悪化しました（図7）。地域を支える自治会、各種団体などの地域活動に参加している女性は数多くいますが、方針決定等に関わる役員は男性が多くを占めており、女性の意見が反映されにくいといった組織形態は改善すべき課題となっています。



一方で、職場においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律などの整備により、法制面では女性就業者が十分に個性と能力を発揮できるような環境整備が進められてきました。しかし実際には58.7%が働き続けにくい状況にあると感じており、平成28年度から9.2ポイント改善しましたが、依然として「休業制度を利用しにくい雰囲気がある」「不安定な雇用形態が多い」「家事・育児・介護等について家族の理解や協力が得にくい」等の理由から働き続けにくさを感じている声が圧倒的に多く、その改善が必要となっています。（図8）（図9）。



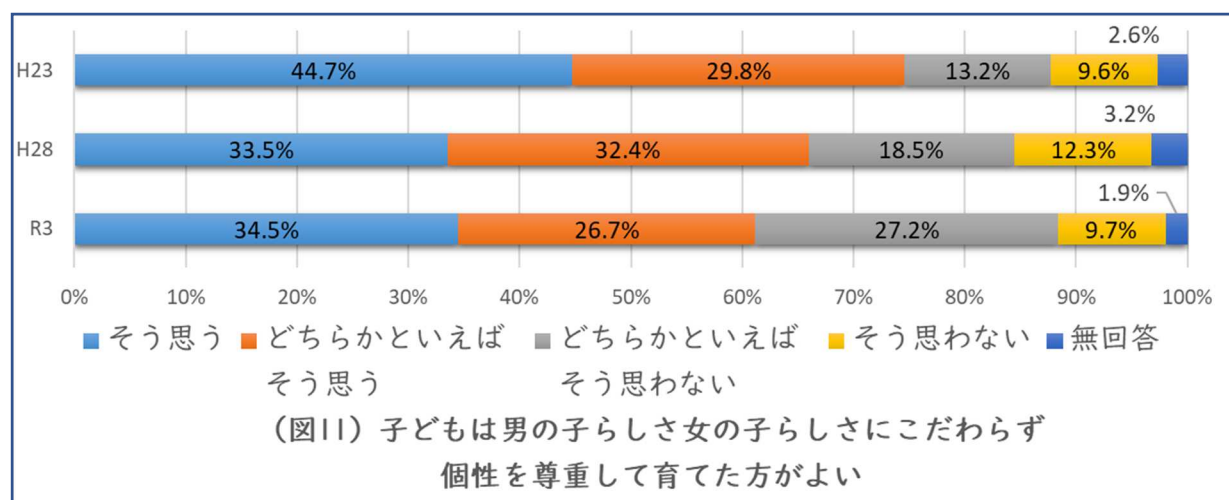
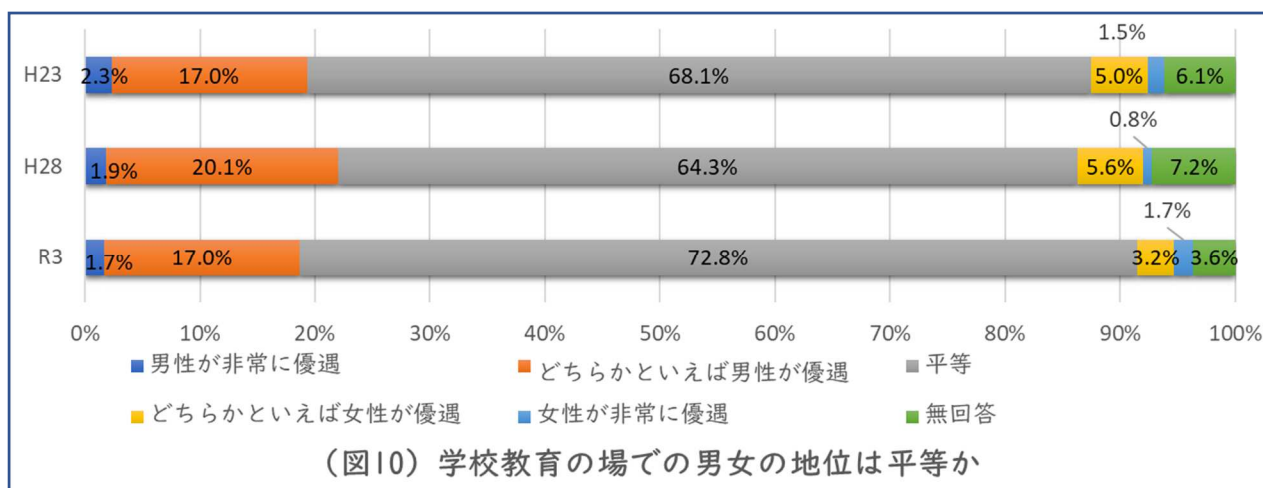


(図 9) 女性が働き続ける上で妨げになっているものは何か

学校教育の場では、72.8%が男女の地位は平等と思っており、平成28年度調査から8.5ポイント改善し、高い割合を占めています（図10）。

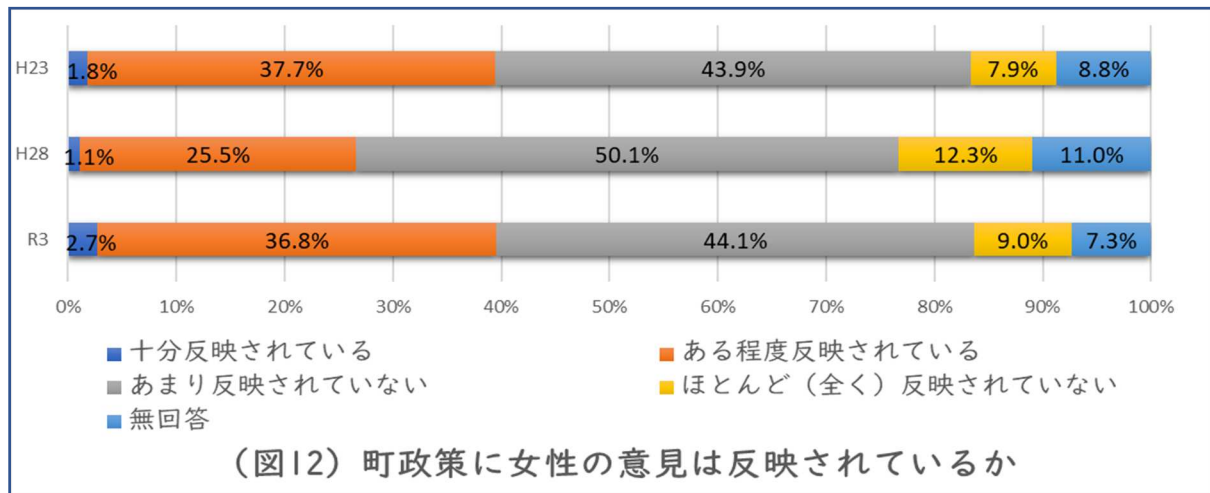
また、「子どもは、男の子らしさ、女の子らしさにこだわらず個性を尊重して育てた方がよい」と考える人は61.2%で、平成28年度調査の65.9%に対し4.7ポイント悪化しましたが、過半数が「個性を尊重した育て方がよい」と考えています（図11）。

調査の結果から児童・生徒へだけでなく、大人への「固定的な性別役割分担意識」の改革に向けた意識啓発が重要となっていることが分かります。



町政においては、各種委員会や審議会の委員のうち、女性の占める割合は19.7%（令和3年10月1日現在）で平成28年度から3.7ポイント改善しました。また、議会で女性の議員が占める割合は18.8%（令和3年10月1日現在）で平成28年度から12.8ポイント改善しています。町政への女性参画率が増加傾向にあることから、「町政策に女性の意見は反映されている」と考える人の割合は平成28年度から12.9ポイント改善し、39.5%となりました（図12）。

女性の参画率は徐々に増加傾向にありますが、まだまだ高い水準であるとは言えない状況にあります。各種委員会や審議会への女性の参加を積極的に推進し、今後、各分野で性別にとらわれず活躍できる環境を整えることが必要です。



一人ひとりに個性があり、自分の能力を最大限に発揮できる場があります。性別にとらわれ、その力を発揮できないことがないように、性別にとられることなく、適性、個性、能力等を尊重する意識を育てることが必要です。

また、近年、全国各地において、地震、津波、風水害等の大規模な自然災害が発生しており、隠岐の島町においても、令和2年8月豪雨、令和3年8月の台風、大雨などにより大きな被害が発生しています。度重なる災害により、避難所の運営など、男女のニーズの違いなどが配慮されていないといった課題が見えてきました。このことから、防災に関する政策・方針決定と、避難所の運営など、災害現場における女性の参画の推進等に向けて、取組を強化していく必要があります。

2. 具体的な施策

重点目標1. 男性も女性もあらゆる分野で活躍できる社会の実現

地域・職場等における慣行等についての意識啓発、情報提供を積極的行います。

(1) 地域社会での男女共同参画の促進

- ① 男女共同参画の事例の紹介や情報提供を行い、地域社会での男女の関わり方についての意識啓発を行います。（地域振興課）

- ②公民館ニュース等を活用し、男女共同参画計画に関する情報提供を行い、地域での学習や活動について支援を行います。（公民館）

（２）職場での男女共同参画の促進

- ①事業所へ男女平等についての啓発を行い、男女平等な待遇の確保と誰もが働きやすい職場づくりを進めます。（地域振興課）（商工観光課）
- ②就業者の募集・採用において性別を理由とした差別のないよう事業所に周知・啓発を行い、男女平等な雇用の場の確保に努めます。（地域振興課）（商工観光課）
- ③新型コロナウイルス感染症の影響での経済状況の悪化による女性への不当な解雇や休業が無いよう、事業所へ啓発を行います。（商工観光課）

（３）社会教育等における男女平等教育の推進

- ①男女共同参画に関する講座や研修会等を開催し、男女平等に向けた学習機会を提供します。（公民館）
- ②教育関係者及び保護者が男女共同参画の理念を理解するように意識啓発に努めます。（総務学校教育課）（社会教育課）
- ③子どもの個人差に留意しつつ、固定的な性別役割分担意識を植え付けることのないような保育が行われるよう、保育所職員への研修などを実施します。（保健福祉課）
- ④学校教育においては引き続き、自立の意識を育み男女平等の理念を推進する教育・学習の充実を図ります。（総務学校教育課）（社会教育課）

（４）政策・方針決定過程における男女共同参画の推進

- ①それぞれの能力に応じ、管理職への女性の適切な登用を行っていきます。（総務課）
- ②審議会等委員の選任にあたっては、男女の割合が均等となるような委員構成を目指します。（各課）
- ③自治会や企業・団体等における方針決定過程において、男女共同参画が進むような様々な場面で働きかけていきます。（各課）
- ④防災に関する政策・方針決定過程において、女性の意見や視点を十分に反映させた取組が推進されるよう、防災に関連する平常時の備え、災害時、復旧、復興などの方針決定する過程への女性の参画拡大を図ります。（危機管理室）

基本目標Ⅲ 個人の尊厳の確立

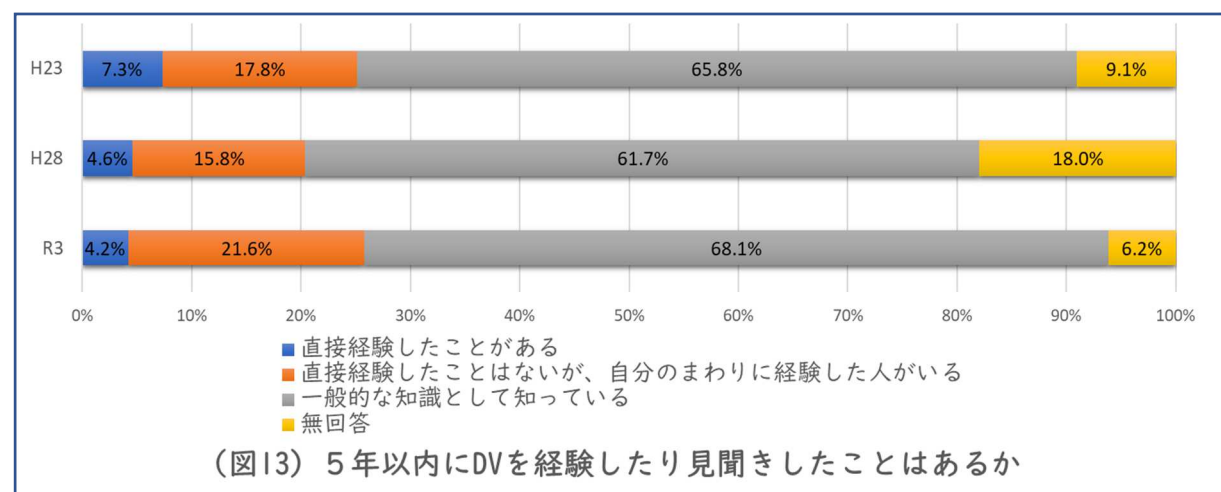
※⁸ドメスティック・バイオレンス（以下DVという）、性犯罪、売買春、※⁹セクシュアル・ハラスメント、※¹⁰ストーカー行為等、男女間における差別や暴力がいまだ多く存在し、重大な社会問題となっています。

また、メディアにおいては性の商品化など女性の性的側面のみを強調したものや、暴力表現や固定的な性別役割分担意識に基づく偏った表現等が見受けられ、社会に与える影響が懸念されます。

このような男女間におけるあらゆる暴力を根絶し、個人が人権を侵害されることなく安心して暮らせる社会づくりへの意識改革が必要です。

1. 現状と課題

今回の調査では、DVを「直接経験したことがある」、「自分のまわりに経験した（している）人がいる」と回答した人が合わせて25.8%で、平成28年度調査と比較すると、5.4%増加しました（図13）。

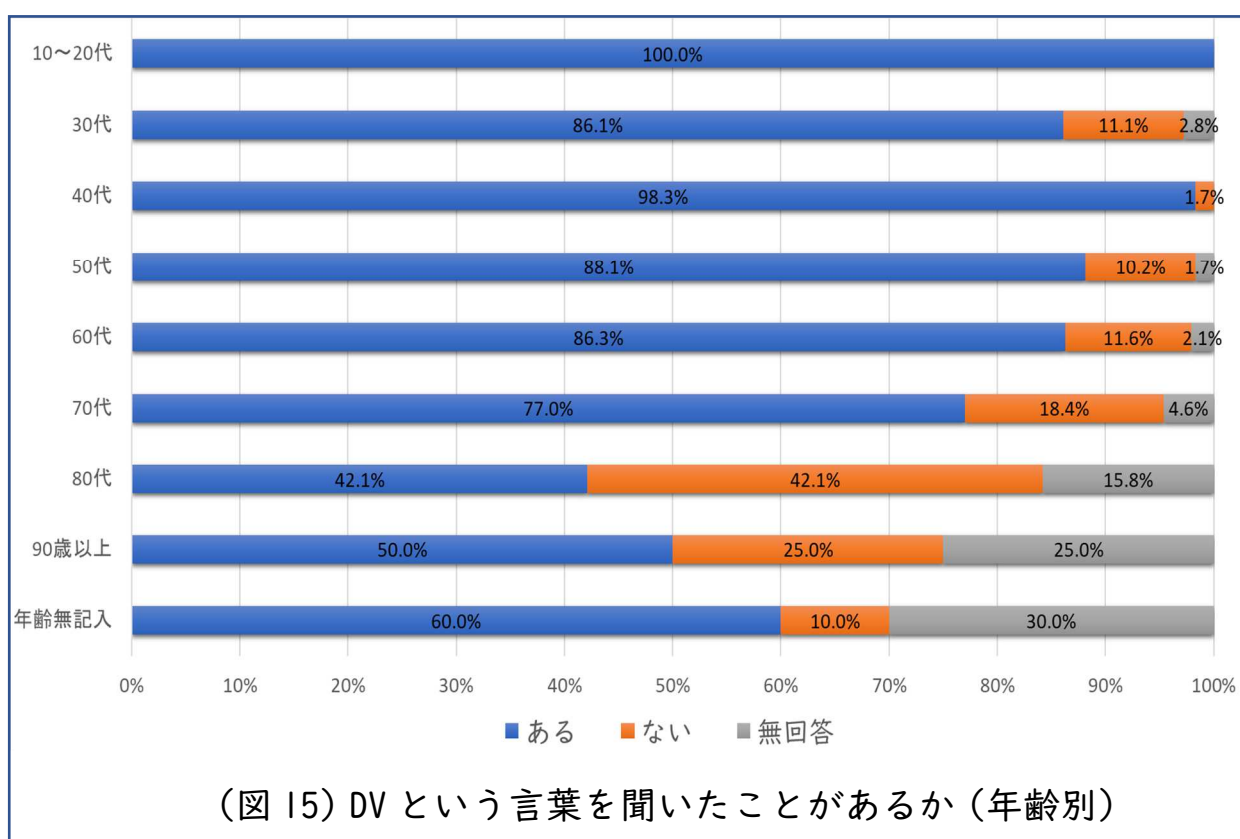
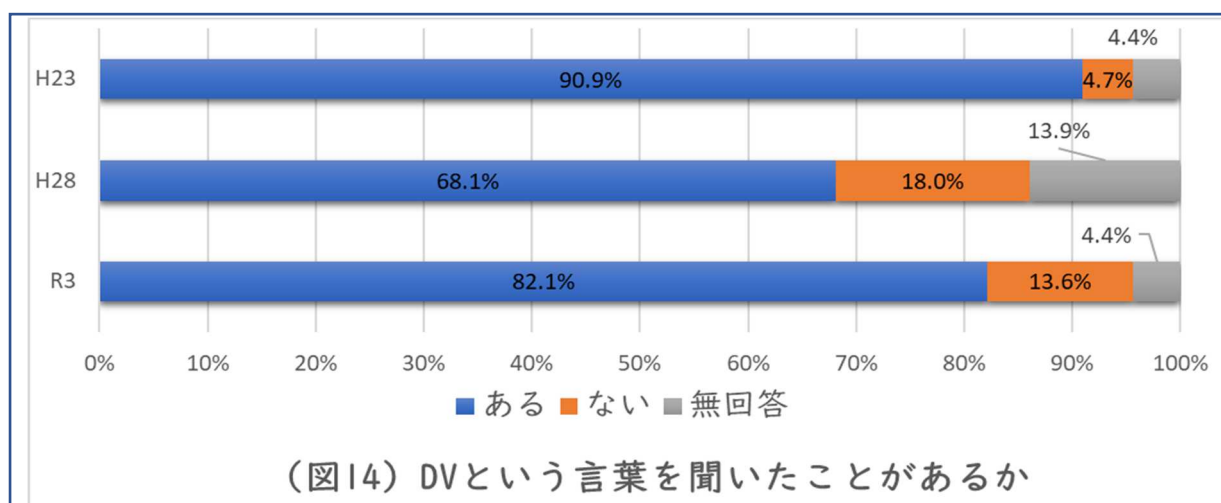


※⁸ドメスティック・バイオレンス（DV）…夫婦や恋人など親しい関係にある男女間の暴力をいう。殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、意思に反する性的行為を強要するなどの性的暴力、暴言をはく、無視する、家族や友人との付き合いを制限するなどの精神的暴力も含まれる。

※⁹セクシュアル・ハラスメント…相手の意に反して性に関する言動を行うこと。身体への不必要な接触や性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など、様々なものが含まれる。特に雇用の場においては、相手の意に反した性的な言動を行うことで、仕事をする上で不利益を与えたり、就業環境を著しく悪化させることがある。

※¹⁰ストーカー規制法…平成12年5月、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が公布され（同年11月施行）、ストーカー行為が犯罪とされるとともに、行政的対応が整備された。この法律では、「ストーカー行為」の前段階の行為である「つきまとい等」について、警察本部長等による警告や公安委員会が発する禁止命令により規制を行うとともに、「ストーカー行為」や「禁止命令違反」について、罰則により処罰を行うこととなっている。

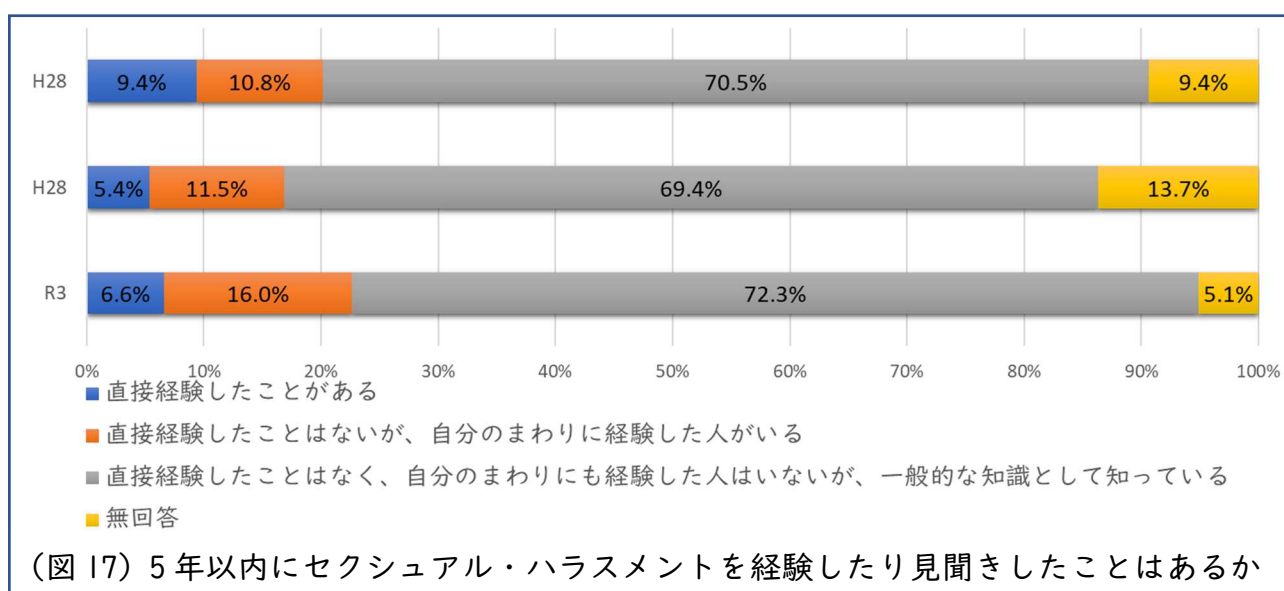
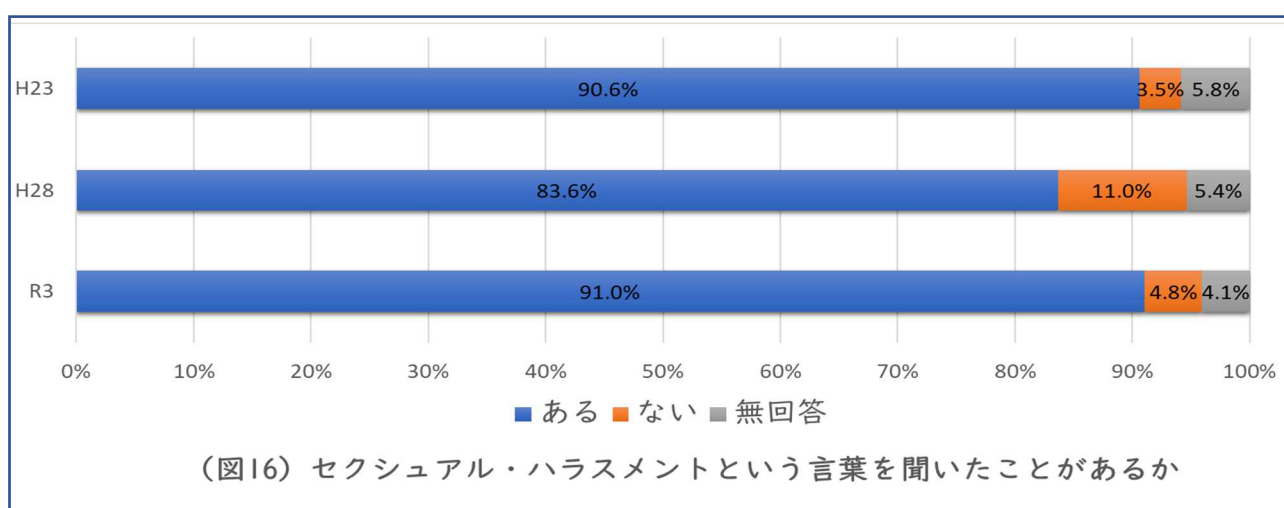
「DVという言葉を知ったことがある」という人は全体の82.1%であり、平成28年度調査と比較すると14ポイント改善しており、認知度については高まってきている傾向にあります（図14）。ただ、若年層にはDVという言葉は浸透しているが、高齢者層では認知度が低い状況にあります（図15）。



DVは家庭の問題であり、他人が簡単に中に入ることができない問題です。しかし、周りのサポートなしで解決することは難しく、多くの手助けが必要となります。

言葉の認知度は高まっているものの、町内にもDVを受けた経験のある方がおられることから、今後さらに被害者が相談しやすい環境を整備していく必要があります。

セクシュアル・ハラスメントについても認知度は高く、全体の91%が「聞いたことがある」と回答しています（図16）。「直接経験したことがある」、「自分のまわりに経験した人がある」と回答した人が合わせて22.6%でした（図17）。セクシュアル・ハラスメント及びDVとともにアンケート回答者の約4人に1人が「経験したことがある」、「自分の周りに経験した人がある」と回答しており、改善しなければならない問題となっています。



女性の人権問題として扱われることが多いセクシュアル・ハラスメントですが、近年では若年層の男性へのセクシュアル・ハラスメントが増加しています。女性だけの問題にとらえず、幅広い相談への対応ができるよう整備を進めていく必要があります。

2. 具体的な施策

重点目標Ⅰ. 男女間におけるあらゆる暴力・差別の根絶

男女間における暴力や差別の根絶に向けての意識啓発を行い、相談体制の充実を図ります。

(1) 相談体制の整備・相談しやすい環境づくり

- ①広報等を通じて相談窓口をPRするとともに、被害者の立場に立って対応ができるよう相談担当者の資質向上に努めます。(地域振興課)(保健福祉課)
- ②関係機関との連携を密にし、被害者のおかれた状況に応じて適切な対応ができる体制を整えます。(保健福祉課)

(2) 男女間におけるあらゆる暴力・差別根絶に向けた正しい認識の定着

- ①広報等を通じて、DVや性犯罪が重大な人権侵害であるという認識を深めてもらうよう意識啓発を行い、犯罪の未然防止に努めます(地域振興課)
- ②広報等を通じて、職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止の認識を深めてもらうよう意識啓発を行い、犯罪の未然防止に努めます。(地域振興課)(商工観光課)
- ③家庭・学校・地域社会において、自立意識や人権意識、男女共同参画意識を育てるため、家庭教育の推進、女性グループの支援を積極的に行います。
(社会教育課)(地域振興課)

参考資料

- 検討会議委員名簿・策定委員会名簿
- 第4次男女共同参画計画策定の審議経過
- 意識・事態調査概要
- 日本国憲法（抄）
- 男女共同参画社会基本法
- 女性活躍推進法（抄）
- 育児介護休業法（抄）

隠岐の島町男女共同参画計画検討会議委員 名簿

氏 名	所属	備 考
石川 昭美	隠岐の島町商工会	会長
和田 哲也	隠岐広域連合	副会長
篠原 カズ子	隠岐の島町婦人会	
秋山 宜裕	(一社) 島根県隠岐地区建設業協会	
村上 勝	隠岐の島町社会福祉協議会	
助永 恵里	島根県男女共同参画サポーター	
島根 美香	隠岐の島町職員組合	
的地 香於里	隠岐の島町職員組合	
門脇 裕		

隠岐の島町男女共同参画計画策定委員会 名簿

氏 名	所属	備 考
長田 寿幸	財政課	委員長
安部 友恵	総務課	
渡部 真澄	保健福祉課	
山木 久恵	商工観光課	
齋藤 祐樹	環境課	
岩崎 ことい	社会教育課	
池田 光寿	布施支所	
澤尾 夢花	五箇支所	
村上 信也	都万支所	
齋藤 靖	布施公民館	

第4次隠岐の島町男女共同参画計画策定の審議経過

年月日		会議等	主な内容
令和3年	8月2日	第1回男女共同参画計画策定委員会	・策定スケジュール、基本的方向性 ・町民の意識・実態調査内容作成
	8月11日	第2回男女共同参画計画策定委員会	・町民の意識・実態調査審議
	9月10日	第1回男女共同参画計画検討会議	・策定スケジュール、計画概要説明 ・町民の意識・実態調査内容検討
	9月13日	第3回男女共同参画計画策定委員会 (書面決議)	・町民意識・実態調査内容確定
	9月27日～ 10月20日	町民の意識・実態調査実施	
	11月20日～ 12月13日	男女共同参画に関する企業の実態調査	
令和4年	2月9日	第4回男女共同参画計画策定委員会	・計画案協議
	2月21日	第2回男女共同参画計画検討会議	・計画案協議
	2月24日～ 3月25日	パブリックコメント実施	

意識・実態調査概要

第4次隠岐の島町男女共同参画計画を策定するにあたり、町民意識・実態調査及び企業実態調査において、第3次計画の効果検証を行いました。

調査の概要は以下のとおりです。

調査名	町民意識・実態調査	企業実態調査
実施期間	令和3年9月27日～ 令和3年10月20日	令和3年11月20日～ 令和3年12月13日
調査対象	隠岐の島町に住所を有する 18歳以上の男女	前回調査対象事業所及び、 隠岐の島町雇用対策協議会会 員のうち、雇用者がいる事業所
調査方法	郵送による調査票の配布・回収	郵送による調査票の配布・回収
調査項目	・役割分担意識に関する調査 ・生活優先度調査 ・その他必要事項	・育児、介護休業制度の規定の 有無 ・女性の役員登用率 ・その他必要事項
有効回答数	413件/1100件(回収率37.5%)	40件/59件(回収率67.8%)

日本国憲法（抄）

第三章 国民の権利及び義務

第十条【日本国民の要件】

日本国民たる要件は、法律でこれを定める。

第十一条【基本的人権の享有と性質】

国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

第十二条【自由・権利の保持義務、濫用の禁止、利用の責任】

この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によつて、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであつて、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。

第十三条【個人の尊重、生命・自由・幸福追求の権利の尊重】

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第十四条【法の下での平等、貴族制度の否認、栄典の限界】

すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

② 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。

③ 栄誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴はない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。

男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）

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て行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

（政令への委任）

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

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項

の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

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

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

（施行期日）

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

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（以下略）

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9月4日

法律第64号）

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性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。

ない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働

者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

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

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

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

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

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

（委託募集の特例等）

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

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

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

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

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従

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

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（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に努めるものとする。

（啓発活動）

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（協議会）

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（秘密保持義務）

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせ

ず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

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

（政令への委任）

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

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

第三十六条 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 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 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百八十二号）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、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、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。

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（抄）（平成3年5月15日法律第76号）

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあっては、第九条の三並びに第六十一条第三十三項及び第三十六項を除く。）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 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第八章まで、第二十一条から第二十四条まで、第二十五条第一項、第二十五条の二第一項及び第三項、第二十六条、第二十八条、第二十九条並びに第十一章において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百十七条の二第一項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところに

より委託されている者を含む。第四号及び第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）を除き、以下同じ。）を養育するためにする休業をいう。

二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。

五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

（基本的理念）

第三条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

（関係者の責務）

第四条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するように努めなければならない。

第二章 育児休業

（育児休業の申出）

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

二 その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休

業した者を除く。)が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。)をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。

3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であってその配偶者が当該子が一歳に達する日(以下「一歳到達日」という。)において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4 労働者は、その養育する一歳六か月から二歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳六か月に達する日(次号及び第六項において「一歳六か月到達日」という。)において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳六か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

5 第一項ただし書の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第一項第二号中「一歳六か月」とあるのは、「二歳」と読み替えるものとする。

6 第一項、第三項及び第四項の規定による申出(以下「育児休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、第三項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の一歳到達日の翌日を、第四項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の一歳六か月到達日の翌日を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。

7 第一項ただし書、第二項、第三項ただし書、第五項及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日(第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする育児休業をしているもの

が、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業申出があった場合における事業主の義務等）

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項、第三項及び第四項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して一月（前条第三項又は第四項の規定による申出にあつては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

4 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第七項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

第七条～第十条 略

第三章 介護休業

（介護休業の申出）

第十一条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から

六月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。

一 当該対象家族について三回の介護休業をした場合

二 当該対象家族について介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二回以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。第十五条第一項において「介護休業日数」という。）が九十三日に達している場合

3 第一項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。

4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

（介護休業申出があった場合における事業主の義務等）

第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があった場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、労働者からの介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があった日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として

指定することができる。

4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

第十三条～第六十七条 略

附則（略）