

# パートナーしがプラン2020

滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画







## あらゆる場面で「男女共同参画」を 実感できる滋賀の実現に向けて

本県では、男女の人権が互いに尊重され、個性と能力を発揮することができる、多様性に富んだ活力ある社会～男女共同参画社会～の実現に向け、これまでから様々な取組を進めてきました。

人口減少社会の本格的な到来、安全・安心に対する不安の高まり、経済・社会のグローバル化など、本県を取り巻く情勢は大きく変化しており、時代は大きな転換期を迎えています。今後直面する社会の変化に対応し、幸せや豊かさを実感できるよう、迫りくる変化に立ち尽くすことなく、将来に夢や希望を抱くという「前向きな危機感」をもって、一人ひとりが考え、行動することが、今、求められます。

そのためには「男だから、女だから」といった固定的な性別役割分担意識や慣習などにとらわれず、あらゆる場面で誰もが多様な選択ができ、個性や能力を発揮できる「男女共同参画社会」の実現が必要不可欠です。特に、女性が社会のあらゆる分野で活躍できるよう、女性の働く場への参画・能力発揮に向けての取組を一層強力に推進していくことが必要です。

県では、今般、社会情勢の変化や新たな課題などに的確に対応し、男女共同参画社会の形成に向けての施策を総合的かつ計画的に進めるため、「パートナーシッププラン2020—滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画—」を策定いたしました。

このプランは、「女性活躍推進による地域の活性化」と「男性にとっての男女共同参画」を重視すべき視点として、男女共同参画社会の実現に向けた仕組みづくり、風土づくりを加速化し、あらゆる場面で男女共同参画を実感できる滋賀の実現に向け、総合的かつ計画的に取組を進めていくこととしています。

プランの推進にあたっては、県民の皆様はもとより、関係団体、国、市町と密な連携を図っていくことが大変重要です。皆様の一層の御理解と御協力をお願い申し上げます。

結びに、プラン策定にあたり、貴重な御意見をいただきました滋賀県男女共同参画審議会委員や県民の皆様をはじめ、関係各位に心からお礼を申し上げます。

平成28年3月

滋賀県知事

# 目 次

第1章	計画の趣旨	1
第2章	男女共同参画の現状・課題	4
第3章	計画の基本的な考え方	14
第4章	重点施策と取組の方向	19
	重点施策① 家庭・地域における男女共同参画の推進	19
	（1）男女共同参画の推進に向けた意識改革と人づくり	19
	（2）地域の様々な活動分野における女性の参画促進	20
	（3）男性の家庭・地域活動への参画促進	21
	（4）多様なライフスタイルに対応した子育て支援・介護支援の充実	22
	（5）多様な選択を可能にするライフ&キャリア教育の推進	22
	重点施策② 働く場における男女共同参画の推進	24
	（1）男女の均等な雇用機会の確保	25
	（2）女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援	25
	（3）政策・方針決定の場に参画する女性が増える環境づくり	26
	（4）働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスが実現される 職場環境づくり	27
	（5）女性の起業等への支援	28
	重点施策③ 男女の人権尊重と安心して暮らせる社会づくり	30
	（1）男女の人権尊重についての意識の浸透と教育の充実	30
	（2）セクシュアルハラスメント対策の推進	31
	（3）DV（ドメスティック・バイオレンス）対策の推進	31
	（4）性暴力、ストーカー行為等あらゆる男女間の暴力に対する取組の推進	32
	（5）生涯を通じた健康づくり	33
	（6）様々な困難を抱える人々への支援	33
第5章	計画の総合的な推進	35
	（1）県の推進体制の充実	35
	（2）多様な主体との連携強化	36
	（3）県立男女共同参画センターの機能の充実	36
	（4）調査・研究の推進	37
	計画推進の目標値一覧	38
参 考		
	（参考1）男女共同参画推進の主な動き	42
	（参考2）用語解説	46
附属資料		49

※本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第1項に規定される都道府県推進計画として位置づけるものであり、特に第4章の「重点施策2」において、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を整理しています。

# 第1章 計画の趣旨

## 1 策定の趣旨

### （これまでの取組）

本県では、男女の人権が互いに尊重され、個性と能力を発揮することができる、多様性に富んだ活力ある社会～男女共同参画社会～の実現に向け、平成13年（2001年）12月に「滋賀県男女共同参画推進条例」を制定し、条例に基づく基本的な計画「滋賀県男女共同参画計画」により、様々な取組を進めてきました。

### （根深い固定的な性別役割分担意識）

しかしながら、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識をみると、平成26年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（以下、「県民意識調査」という。）では、「同感しない」割合は53.2%と過半数を超え、徐々に変化がみえるものの、「同感する」割合は41.2%となっており、固定的な性別役割分担意識の解消は十分には進んでいない状況です。そのことによって男女間の不平等が暮らしの様々な場面で残っています。

### （女性の活躍の必要性）

こうした固定的な性別役割分担意識により、社会の様々な場面で女性の能力が十分に発揮されていない状況があります。女性の就労をみると、本県は女性労働力率のM字カーブ<sup>1</sup>の谷が深く、多くの女性が出産や子育てを機に仕事を辞めている一方、子育て期の無職の女性の約6割が就労を希望しています。女性の管理職の割合も全国平均より低くなっています。社会のあらゆる場面で女性が活躍することは、本県の地域・経済の活性化に必要不可欠であり、多様性に富んだダイバーシティ社会<sup>2</sup>に向けた試金石としても、女性の潜在的な力が十分に発揮される環境づくりが急務となっています。

### （男性へのアプローチの必要性）

固定的な性別役割分担意識は、女性の社会参画を阻むだけでなく、「男は仕事、女は家庭」といった意識から男性の長時間労働につながるとともに、男性自身が「男は強くなければならない」といった役割に縛られ、男性にとっても生きづらさを感じることに繋がります。男女共同参画は、男性が重圧から解放され、自分らしい生き方を選択できることに繋がるという視点から、男性へのアプローチを進めていくことも必要となっています。

### （社会の変化）

こうした中、本県は今、大きな転換期に直面しています。これまでは全国でも数少ない人口増加県でした。しかしながら、平成26年（2014年）10月1日時点では推計人口が前年比較では昭和41年（1966年）以来48年ぶりの減少となるなど、本県も人口減少局面に入ったと推測されます。

1 日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。

2 性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをいいます。

人口減少は今後もさらに進行することが予想され、人口減少に伴い、地域の活力の低下や社会保障費の増大など、様々な問題が顕在化してくることが懸念されます。また、三世帯世帯が減少し、単独世帯が増加しており、世帯構成の変化も現れてきています。さらに、高齢化の進展に伴い、「介護と仕事の両立」も大きな課題となってくることが想定されます。

女性の「自分自身の理想の働き方」への意識をみると、県民意識調査では、「子育て期で一旦仕事をやめ、その後パートで仕事を続ける」が34.5%、「子育て期で一旦仕事をやめ、その後フルタイムで仕事を続ける」が24.5%、「仕事を続ける」が23.6%と、働き方への意識にはばらつきがあります。また、全国や本県でも、夫婦共働き世帯が、男性片働き世帯を上回っており、個人の価値観やライフスタイルが多様化しています。

平成23年（2011年）3月11日に発生した東日本大震災では、地域のつながりや人と人との絆の大切さが見つめ直されるとともに、避難所運営などの政策・方針決定過程に女性の参画が十分確保されなかったことなどから、災害対応における男女共同参画の視点の重要性が改めて問われました。

平成27年（2015年）9月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布され、都道府県においては、女性の職業生活における活躍の推進に向けた必要な施策の実施が求められたところです。

### （前向きな危機感）

私たちは、人口減少や高齢化、価値観の多様化など、経験したことのないスピードで変化していく社会にいます。こうした中、これまでと同じ仕組みや風土では、今後直面する社会の変化には対応できません。幸せや豊かさを実感できるよう、迫りくる変化に立ち尽くすことなく、将来に夢や希望を抱くという「前向きな危機感」をもって、県民一人ひとりが考え、行動することが求められます。

### （誰もが輝く男女共同参画社会へ）

そのためには、「男だから、女だから」にとらわれず、個性と能力を発揮できる男女共同参画が必要不可欠であるということ県民と共有し、誰もが輝く男女共同参画社会に向け、取組を着実に進めていく必要があります。そして、性別、年齢、国籍、障害の有無等に関わらず、自分の意思、希望に沿って、社会とのつながりの中で活躍できるチャンスがある、「すべての人々に居場所と出番がある」社会を目指していくことが何より大切だと考えます。

### （総合的な施策の推進）

男女共同参画の推進にあたっては、家庭、働く場、地域などの様々な場面の仕組みや意識、風土などが相互に影響を及ぼしていることから、あらゆる場面での男女共同参画に向けた変革が同時並行的に進むことが必要です。そのため、本県が直面する社会情勢の変化や新たな課題などに的確に対応し、今後の方向性を明らかにする基本的な計画を策定し、男女共同参画社会の形成に向けての施策を総合的かつ計画的に進めていきます。

## 2 計画の性格

- (1) 男女共同参画社会基本法および滋賀県男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画
- (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き、都道府県の区域内において女性の職業生活における活躍を推進するための計画
- (3) 県の基本構想や人口減少を見据えた豊かな滋賀づくり総合戦略、その他県の関連各種計画との整合性を図った計画
- (4) 県民や事業者および市町の意見を反映させた県民参加による計画
- (5) 行政はもとより、家庭、地域、学校、働く場などにおけるすべての県民が、それぞれの立場で、自ら考え、行動するための共有の指針となる計画
- (6) 「新パートナーしがプラン」の成果を引き継ぎ、新たな課題への取組を反映させた計画

## 3 計画の期間

本計画の期間は、平成28年度（2016年度）から平成32年度（2020年度）までの5年間とします。

なお、本計画と密接な関連をもつ他部門の計画や、関連の法制度の策定、見直し等により、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

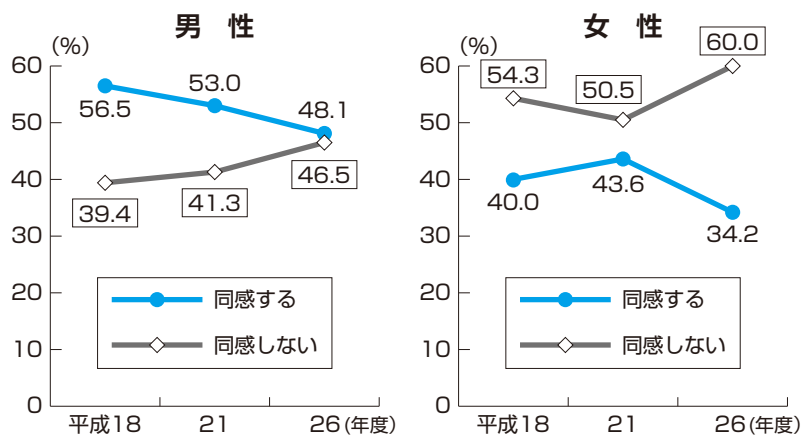
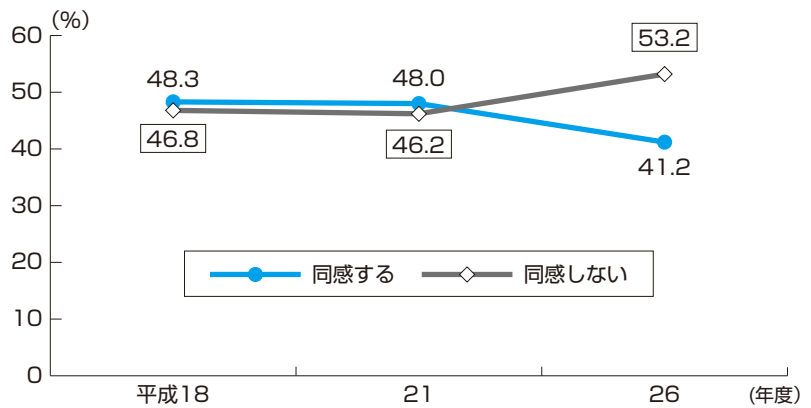
## 第2章 男女共同参画の現状・課題

### 1 固定的な性別役割分担意識

- 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」に「同感する」割合は、県民意識調査では、41.2%、「同感しない」割合は53.2%となっており、過去2回の調査に比べ「同感しない」割合が増えています。
- 男女別にみると、男女とも「同感しない」割合は増加傾向にありますが、男性は「同感する」割合が「同感しない」割合を上回っており、女性との意識の違いが表れています。
- 性別にかかわらず、誰もが個性と能力を最大限発揮できる男女共同参画社会に向けては、人々の意識の中に形成された固定的な性別役割分担意識は大きな課題であり、そうした意識の解消に向けた取組が必要となっています。

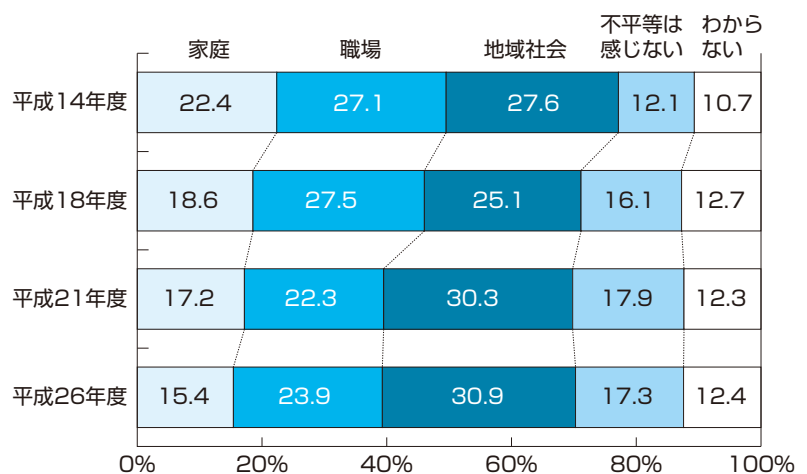
- 「日常生活の中で男女の不平等を一番感じるところ」は、平成26年度の県民意識調査では、「地域社会」が30.9%と最も高く、その割合は増加傾向にあります。
- 一方、「家庭」や「職場」に不平等を感じる割合は減少傾向にあります。

図1 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について（滋賀県）



資料：男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

図2 日常生活の中で男女の不平等を一番感じる場所（滋賀県）



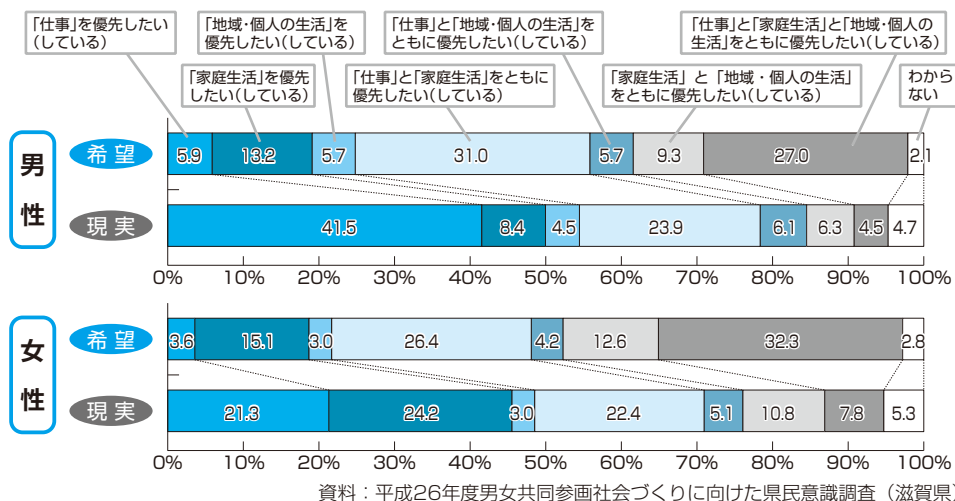
資料：男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）



## 2 ワーク・ライフ・バランス<sup>3</sup>

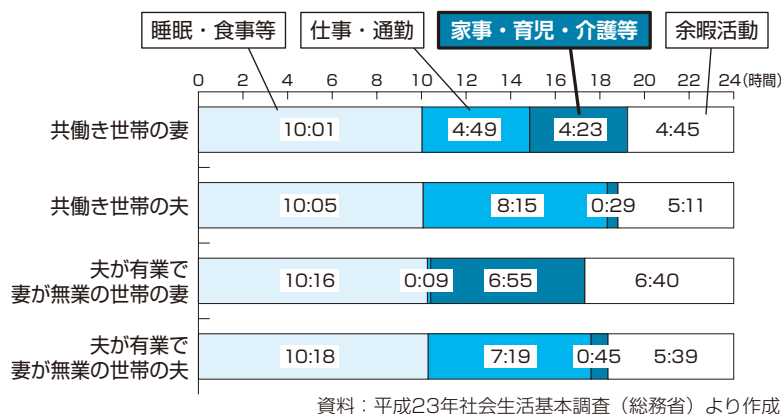
●男女とも、仕事と家庭生活や地域生活等のバランスを取りながら生活したいと考えているものの、現実には、男性は「仕事」、女性は「家庭生活」を優先している割合が高くなっています。

図3 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度（滋賀県）



●夫・妻の1日の生活時間をみると、家事・育児・介護等の時間は、共働き世帯の夫で29分、夫が有業で妻が無業の世帯の夫で45分と、男性の家事・育児・介護等の時間は1時間未満であり、夫婦共働きかどうかにかかわらず、家事・育児・介護の多くは女性が担っている状況となっています。

図4 夫・妻の生活時間（滋賀県）＜1日24時間に占める時間数＞



●全国でみると、介護を理由として離職する人は年間で8万人を超えており、女性が約8割を占めています。また、本県では、働きながら介護する人は約3万5千人で、そのうちの4割は50歳代となっています。女性も男性も介護をしながら就業を継続できるよう、「介護離職」への対応が課題となっています。

図5 過去5年間に介護・看護のために前職を離職した15歳以上人口（全国）

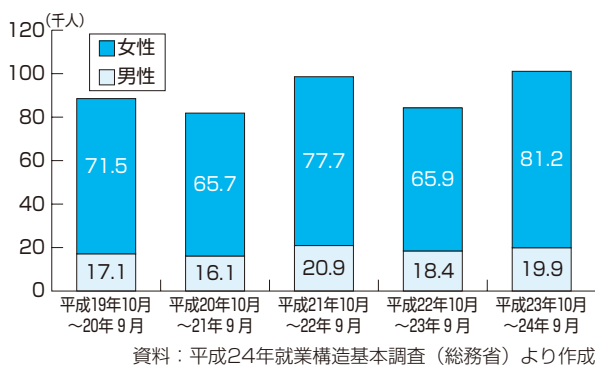
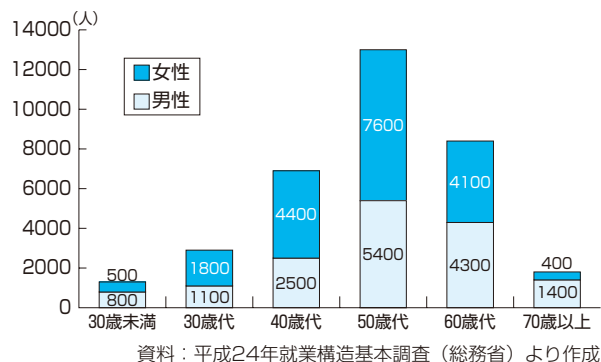


図6 働きながら介護する人の数（滋賀県）

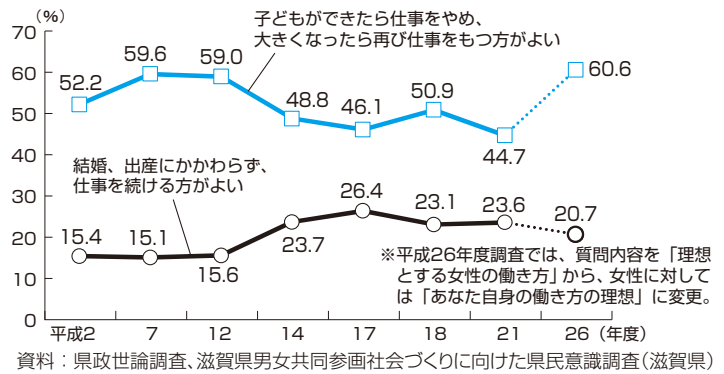


3 誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと

### 3 女性の働き方や就労形態

- 女性の働き方に対する考え方として、「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」と考える人の割合が、「結婚、出産にかかわらず、仕事を続ける方がよい」と考える人の割合より高くなっています。

図7 女性の働き方に対する考え方（男女・滋賀県）



- 女性の労働力率のM字カーブの谷（谷の左頂点から谷底の差）は深く、平成22年（2010年）国勢調査では、谷の浅い方から数えて全国39位の深さとなっています。
- また、女性の労働力率は、30歳代で全国平均より低く、40歳代後半から50歳代前半で全国平均より高くなっています。
- 一方で、平成24年（2012年）就業構造基本調査では、25～44歳の女性の無業者の約6割（約3万5千人）が就労を希望しています。
- 女性の労働力率は40歳代で回復しますが、正規の職員・従業員の割合より、パートタイム労働者の割合が高くなっています。

図8 年齢階級別有業率（滋賀県）

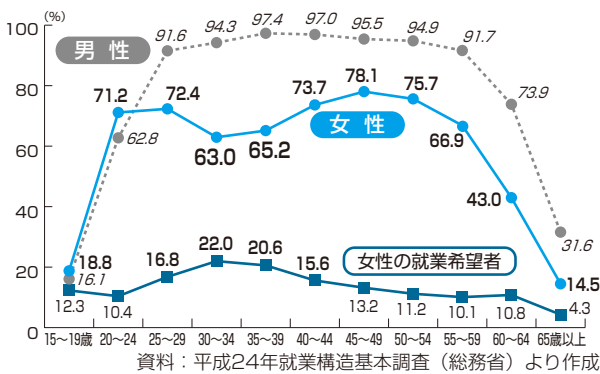
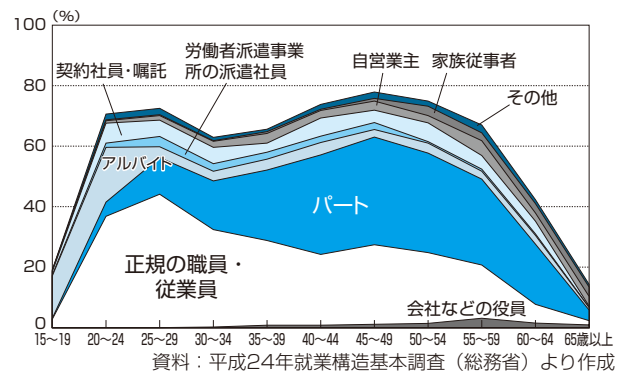
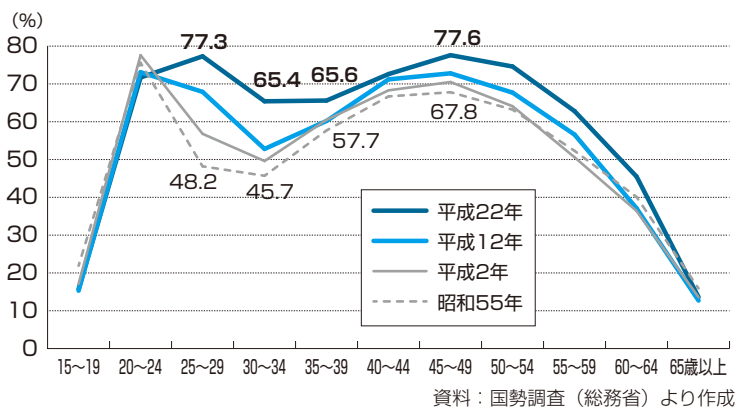


図9 女性の年齢階級別従業上の地位、雇用形態（滋賀県）



- 女性の年齢階級別労働力率について昭和55年（1980年）からの変化をみると、M字の底となる年齢階級は、30～34歳で変わらないものの、M字カーブは浅くなっています。

図10 女性の年齢階級別労働力率の推移（滋賀県）



- 起業者に占める女性の割合は、平成24年（2012年）就業構造基本調査では、9.3%で全国40位の低さとなっています。
- 女性の働き方には、職場環境や職場風土、女性の意識、男性の意識、育児環境等様々な要因が影響していると考えられ、一人ひとりの意思を尊重しつつ、働きたいと希望する女性が働くことができる環境整備が必要となっています。

#### 4 政策・方針決定過程への女性の参画

- 管理的職業従事者に占める女性の割合は、平成22年（2010年）国勢調査では11.7%と全国平均の14.0%より低く、全国43位の低さとなっています。また、平成24年（2012年）就業構造基本調査では、8.0%と全国最下位です。
- 様々な分野における女性の参画状況をみると、県や市町の附属機関では女性の登用が3割程度となっていますが、自治会長やPTA代表など、多くの分野で女性の参画は3割に届かない状況となっています。

図11 管理職（会社役員、管理的公務員等）に占める女性の割合（全国・滋賀県）

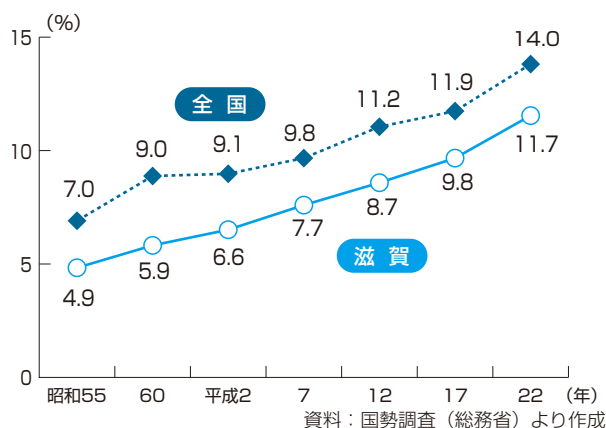
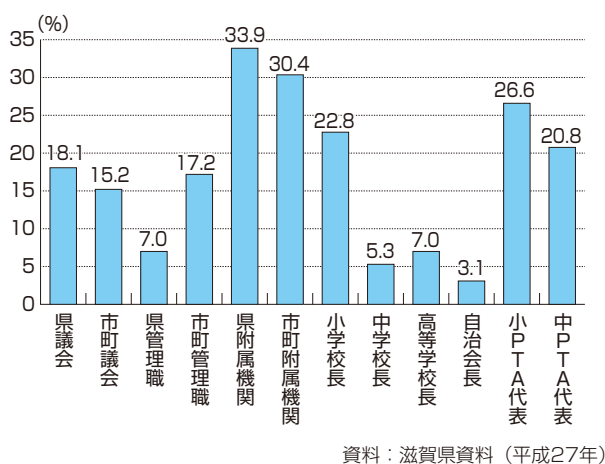


図12 様々な分野における女性の参画状況（滋賀県）



- 管理職に女性が少ない理由としては、県民意識調査では、仕事と家庭生活の両立の困難さや、男性優位の意識などが多く挙げられています。
- また、女性が仕事を続けるためには、女性が働くことへの周囲の理解や育児や介護のための制度の充実などが求められています。

図13 管理職につく女性が少ない理由（上位5項目・滋賀県）

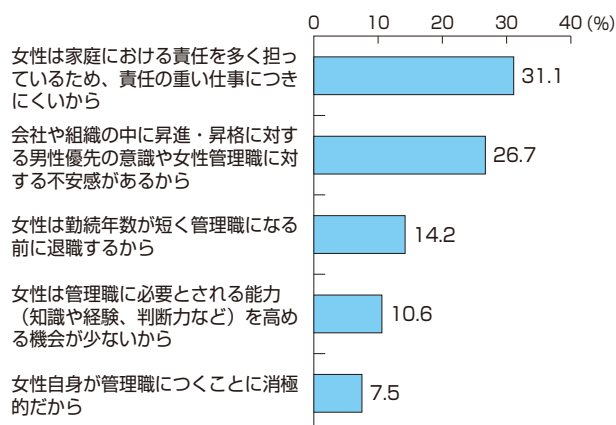
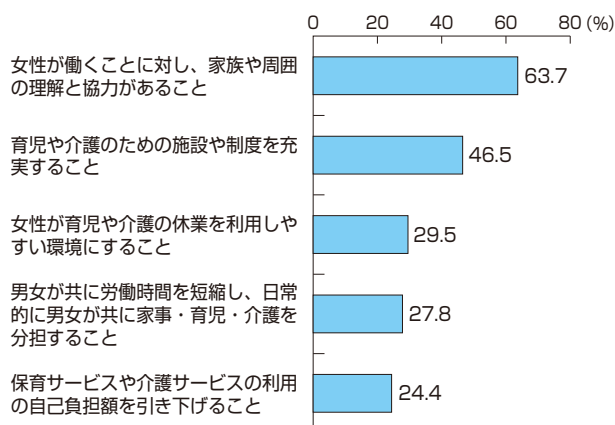


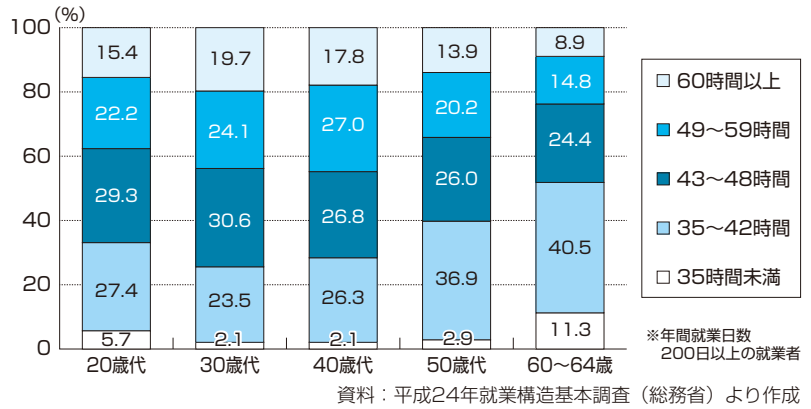
図14 女性が仕事を続けるために必要なこと（上位5項目・滋賀県）



## 5 男性の育児等への参画と意識

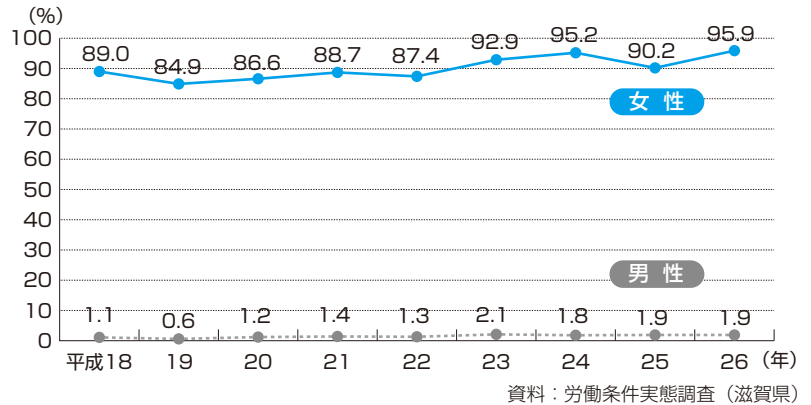
●男性の1週間の就業時間を年代別にみると、30歳代では、約2割が週60時間以上働いています。週5日働くと仮定すると、1日12時間以上働いていることとなり、男性が長時間労働により仕事以外の活動等の時間を確保できないことが課題となっています。

図15 男性の年齢階級別1週間の就業時間（滋賀県）



●育児休業取得率の状況を見ると、女性は90%前後で推移していますが、男性は1～2%となっており、男性では育児休業がほとんど取得されていないことがわかります。

図16 育児休業取得率（滋賀県）



- 男性が家事・育児等に参画するためには、男性自身の抵抗感を取り除くことや職場の環境整備などが求められています。
- また、男性が地域活動に参加しない理由は、きっかけがないことや仕事が忙しいことが3割以上となっています。

図17 男性の育児・家事等への参加に必要なこと（上位5項目・滋賀県）

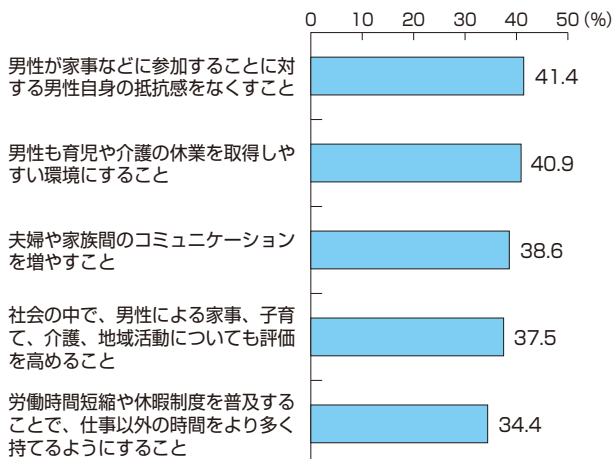
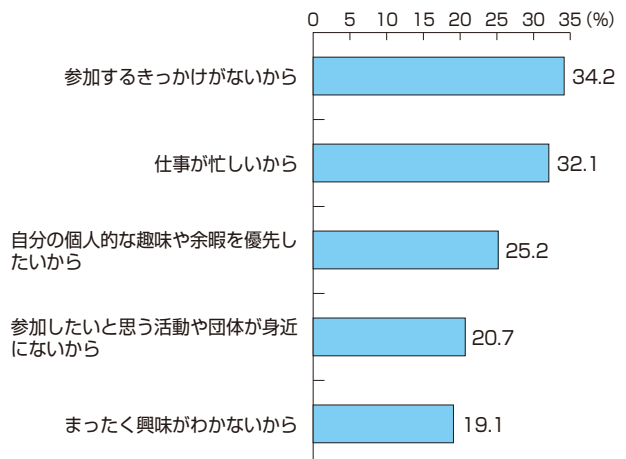


図18 男性が地域活動に参加しない理由（上位5項目・滋賀県）



- 男性が「男もつらい」と感じる割合は、20歳代から50歳代では6割以上となっています。また、男性が「男もつらい」と感じる内容は、「仕事の責任が大きい、仕事できて当たり前と言われる」が34.1%で最も多く、次いで「配偶者や子を養うのは男の責任だと言われる」「自分のやりたい仕事を自由に選べないことがある」が多くなっています。

図19 男性が「男もつらい」と感じたことの有無  
(男性・年齢別・滋賀県)

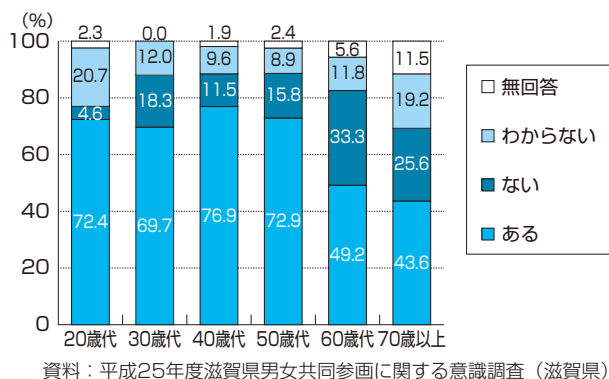
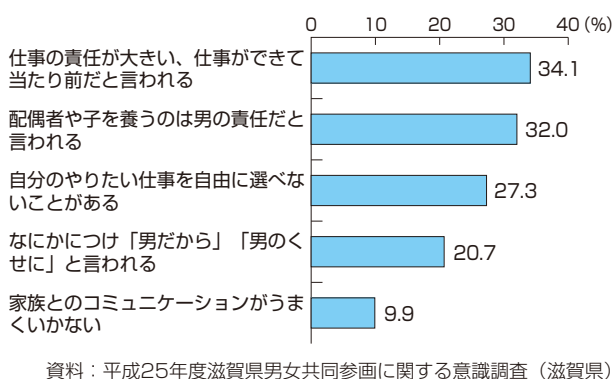


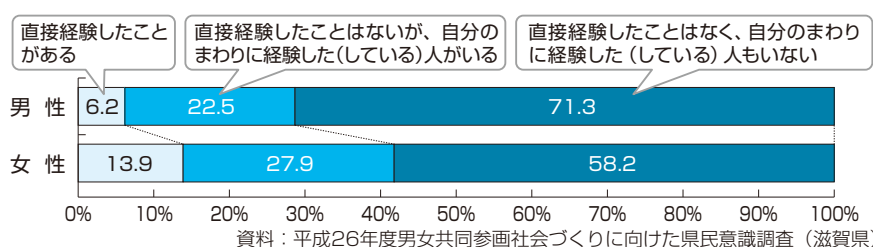
図20 男性が「男もつらい」と感じる内容  
(男性・滋賀県・上位5項目)



## 6 安心して暮らせる社会づくり

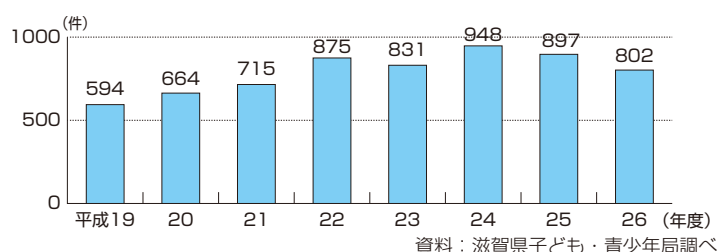
- 夫婦や恋人間で起きる暴力について、「直接経験したことがある」女性は13.9%、約7人に1人が経験しており、男性の約2倍となっています。

図21 夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力の経験（滋賀県）



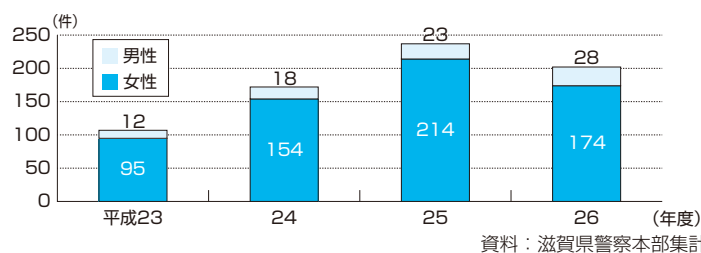
- 配偶者暴力相談支援センターにおける平成26年度(2014年度)のDV(ドメスティック・バイオレンス<sup>4</sup>)相談件数は、平成19年度(2007年度)より200件以上増加し、802件となっており、女性の相談が786件、男性の相談が16件となっています。

図22 配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数の推移（滋賀県）



- ストーカーに関する平成26年(2014年)の相談受理件数は、平成23年(2011年)の約2倍となっており、女性が174件、男性が28件となっています。

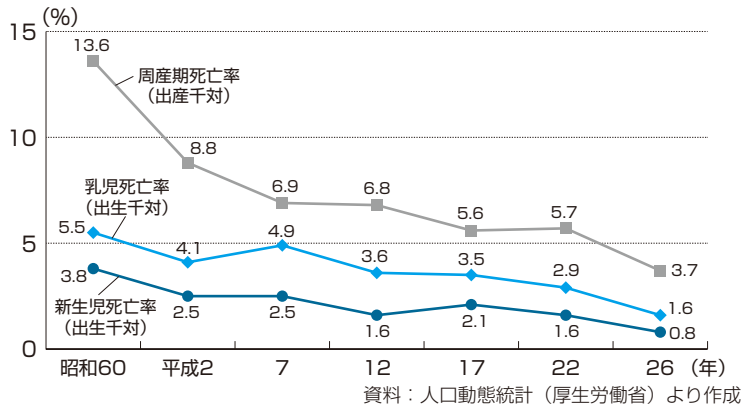
図23 ストーカー事案の相談受理件数の推移（滋賀県）



4 法令等で明確に定義されたことばではありませんが、夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力をいい、身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力なども含まれます。

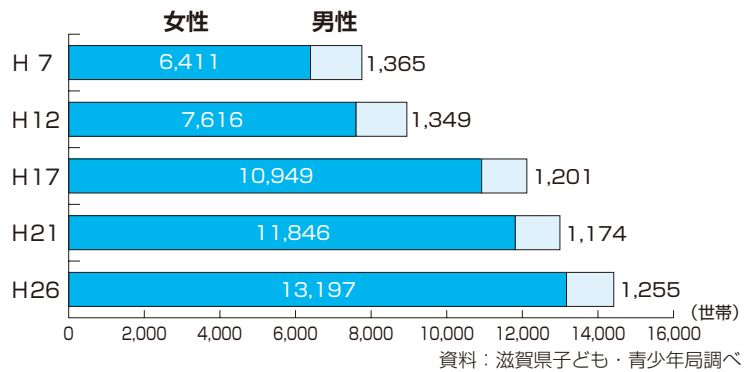
- 新生児・乳児および周産期死亡の推移をみると、全体として一定の改善傾向がみられます。
- 健康寿命（平成25年（2013年）・厚生労働省）をみると、男性は70.95歳で全国31位、女性は73.75歳で全国39位となっており、誰もが健康でいきいきと暮らせるための取組を積極的に進める必要があります。

図24 母子保健関係指標の推移（滋賀県）



- 県内のひとり親家庭の世帯数は、平成26年（2014年）4月現在で14,452世帯であり、増加傾向にあります。また、ひとり親家庭の約9割が母子家庭となっています。
- ひとり親家庭は、就労状況や経済的な理由で、子どもの養育や教育・進学に不安を抱えている家庭が多く、仕事と家庭生活を両立しながら経済的に自立することが困難な状況が生じています。

図25 ひとり親家庭の世帯数の推移（滋賀県）

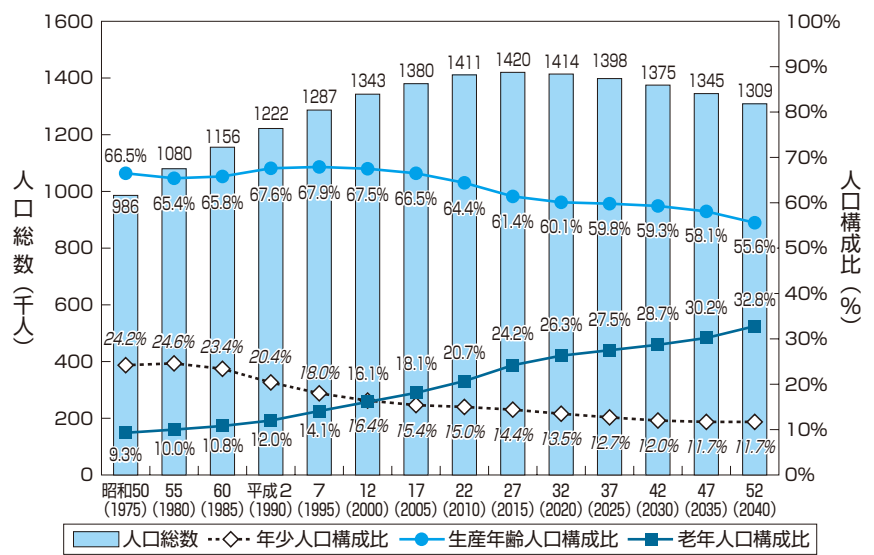


## 7 社会の変化

### (1) 人口構造の変化

- 本県の人口は、平成27年（2015年）前後に約142万人をピークに減少に転じるとされており、平成52年（2040年）には約131万人まで減少すると見込まれています。平成26年（2014年）10月1日現在の本県の人口（推計値）は前年比較で48年ぶりの減少となっており、本県でも人口減少局面に入ったと推測されます。
- 平成22年（2010年）から平成52年（2040年）の30年間で、生産年齢人口構成比は64.4%から55.6%に減少する一方、老年人口構成比は20.7%から32.8%まで増加すると予想されており、今後人口減少とあわせて、人口構成が大きく変化することが見込まれます。

図26 総人口および人口構成比の推移と推計（滋賀県）



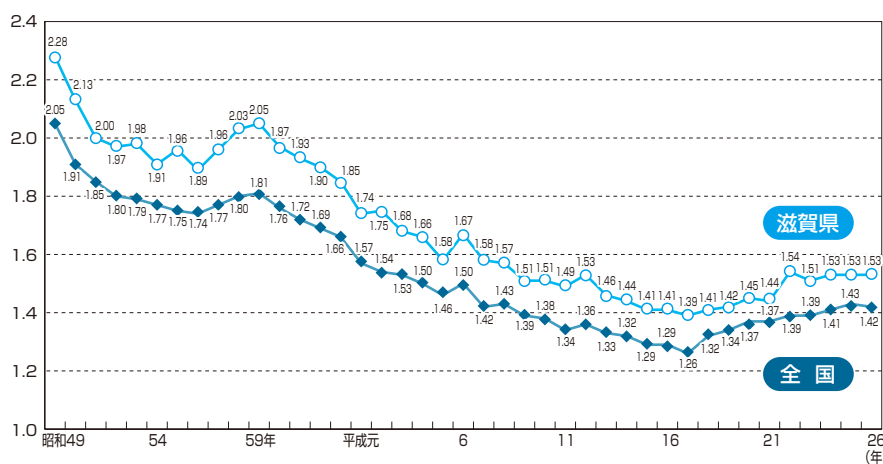
- これまでの人口構成を前提とした様々な社会の仕組みを見直し、人口減少社会に対応できるよう、男女が能力を最大限発揮し、共に社会を支える男女共同参画の視点がますます重要となっています。
- 県では平成27年（2015年）10月に「人口減少を見据えた豊かな滋賀づくり総合戦略」を策定し、人口減少を食い止めながら滋賀の強みを伸ばし、活かすことによって豊かな滋賀を築くための取組を推進していくこととしています。

## （2）少子化の進行

- 本県の合計特殊出生率は、平成26年（2014年）で1.53となっており、全国の1.42を上回り、近年若干回復傾向にあります。人口規模を維持できるとされる2.07人を大きく下回っており、少子化が進行することが懸念されます。
- 少子化の要因として、子どもを育てるための

経済的な負担が重いことや、子育てと仕事を両立させることが難しいことなどが挙げられ、就労を希望する男女が働き、子育てができる環境づくりが求められます。

図27 合計特殊出生率の推移（滋賀県）

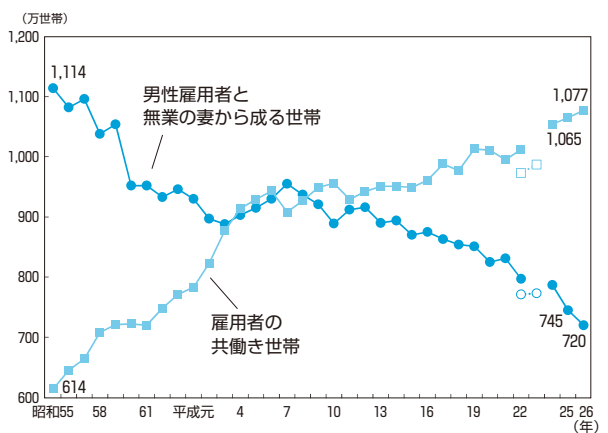


資料：人口動態統計（厚生労働省）より作成

## （3）共働き世帯の増加

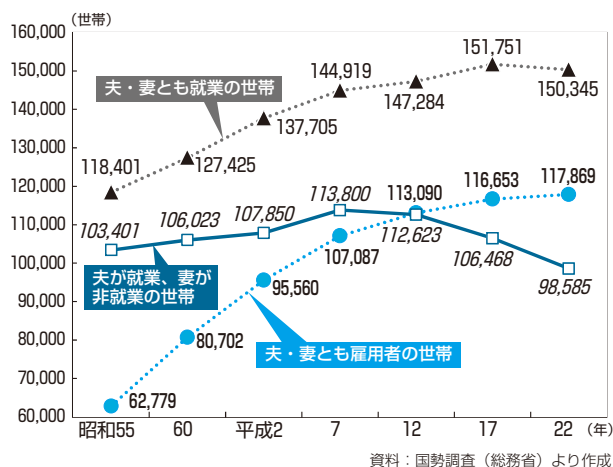
- 全国では、夫婦共に雇用者<sup>5</sup>である共働き世帯は年々増加しており、平成9年（1997年）以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる世帯数を上回っています。
- 本県においては、昭和55年（1980年）以降、夫、妻共に就業者<sup>6</sup>である世帯数は増加傾向にあります。一方、夫が就業者、妻が非就業者の世帯は平成7年（1995年）以降減少傾向にあります。

図28 共働き等世帯数の推移（全国）



資料：平成27年版男女共同参画白書（内閣府）より作成

図29 共働き等世帯数の推移（滋賀県）



資料：国勢調査（総務省）より作成

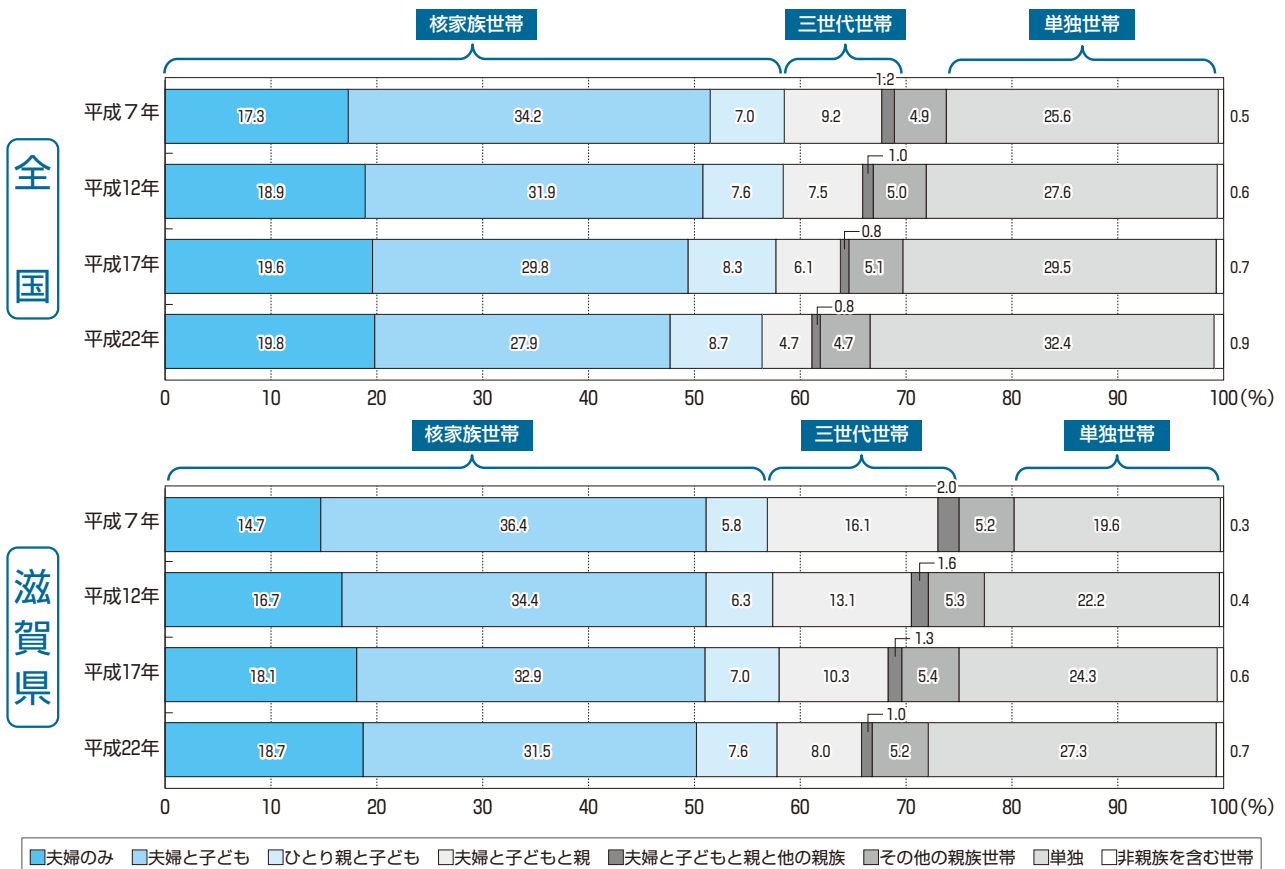
5 会社、団体、官公庁または自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者

6 賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入を伴う仕事を少しでもした者

(4) 世帯構成の変化

- 平成7年（1995年）から平成22年（2010年）までの間に、全国では、単独世帯の割合は25.6%から32.4%へ増加しています。一方、三世帯世帯の割合は10.4%から5.5%に減少しています。
- 本県も全国同様、単独世帯は19.6%から27.3%と増加している一方、三世帯世帯の割合は18.1%から9.0%と半減しています。
- そのため、今後子育てや介護などを家族で支え合うことが難しくなることが予想されます。

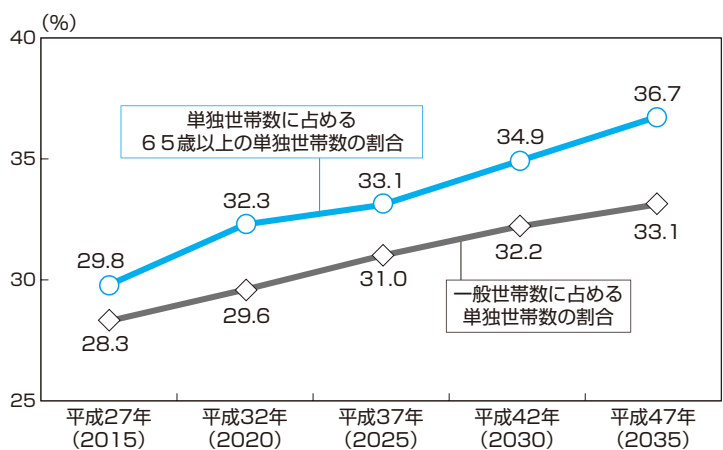
図30 世帯構成の推移（全国・滋賀県）



資料：国勢調査（総務省）より作成

- また、今後、本県の単独世帯数の割合は増加が予想されるとともに、単独世帯に占める65歳以上の単独世帯の割合も増加が見込まれます。
- 高齢者が家庭や地域で、安心して自立した生活ができるよう、支援をしていく必要があります。

図31 単独世帯の割合の推計（滋賀県）



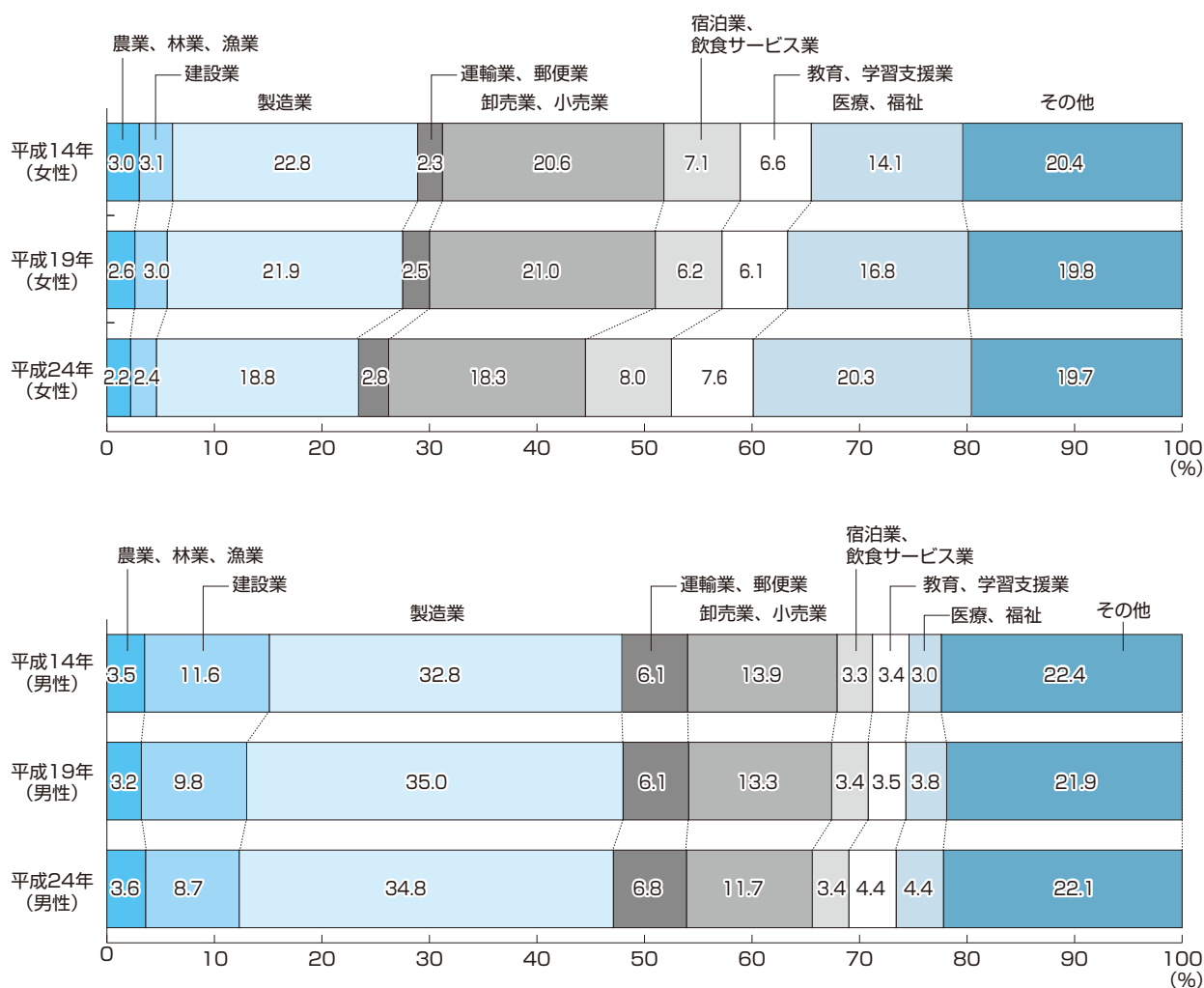
資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（都道府県別推計）（2014年4月推計）」より作成



### (5) 産業別就業者構成比の変化

- 女性では、平成14年（2002年）は「製造業」の割合が22.8%と最も高くなっていましたが、平成24年（2012年）は「医療・福祉」の割合が20.3%と最も高くなっています。
- 産業構造の変化に伴う働き方の多様化に対応できる環境づくりが求められています。

図32 産業別就業者の構成比の変化（滋賀県）



資料：就業構造基本調査（総務省）より作成

### (6) 女性の活躍推進に向けた法整備

- 女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年（2015年）9月に公布されました。
- 企業等においては、「採用者に占める女性比率」や「管理職に占める女性比率」などの現状把握、現状を踏まえた上での行動計画の策定など、女性の活躍推進に向けた取組が求められています。
- 国や地方公共団体においては、女性の職業生活における活躍の推進に向けた必要な施策の実施が求められています。

## 第3章 計画の基本的な考え方

### 1 計画の目標

#### あらゆる場面で『男女共同参画』を実感できる滋賀へ ～男女共同参画で、夢や希望に満ちた新しい豊かさを～

本県では、「男だから」「女だから」といった固定的な性別役割分担意識や慣習などにとらわれず、あらゆる場面で誰もが多様な選択ができ、能力を発揮できる社会に向け、着実に歩を進めてきました。しかしながら、男女共同参画社会の実現に向けては、いまだ道半ばです。

そのため、計画では、家庭、地域、働く場など、あらゆる場面で男女共同参画意識が高まり、女性の政策・方針決定過程への参画や、仕事と家庭生活の両立の実現、男女間の暴力の根絶など、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮する多様な実践が生まれてくるよう取組を進めます。

その実践により、一人でも多くの県民が、身近で男女共同参画に向けた変化を感じ、男女共同参画の進展を実感できることが大切と考えます。「実践」が「実感」につながり、「共感」が生まれることで、さらなる「実践」が広がります。

そこで、計画では、「あらゆる場面で『男女共同参画』を実感できる滋賀へ」を目標として掲げ、課題に的確に対応しながら男女共同参画施策の一層の推進を図ります。

そして、あらゆる場面での男女共同参画の実感により、滋賀県基本構想に掲げる基本理念「夢や希望に満ちた豊かさ実感・滋賀」の実現を目指します。

#### 《重点推進目標値》

指 標	実 績	目 標
「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない人の割合	53.2% [平成26年度]	70.0% [平成32年度]
女性の就業率（25～44歳）	66.4% [平成22年]	73.0% [平成32年]
管理的職業従事者に占める女性の割合	11.7% [平成22年]	18.0% [平成32年]
男性の育児休業取得率	1.9% [平成26年]	6.0% [平成32年]

計画の目標達成に向け、「計画推進の目標値」を設定し、着実な計画の推進を図ります。

特に、男女共同参画社会の実現に向けては、固定的な性別役割分担意識の解消や、働く場における女性の活躍推進が一層重要となることなどを踏まえ、「重点推進目標値」を設定し、女性も男性も希望に応じた生き方、働き方が実現できるよう取組を進めます。

## 2 基本理念

滋賀県男女共同参画推進条例に掲げられた6つの「基本理念」は、県をはじめ、県民、事業者のすべてが大切にしなければならない男女共同参画推進に当たっての基本的な考え方です。県は、この基本理念にのっとり、総合的かつ計画的な推進を図ります。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 社会における制度や慣行の見直し
- (3) 団体の方針の立案や決定への共同参画
- (4) 家庭生活と社会における活動との両立
- (5) 性の相互理解に基づく意思の尊重と健康への配慮
- (6) 国際的な取組との協調

## 3 重視すべき視点

計画の推進にあたっては、男女共同参画社会の実現に向けた仕組みづくり、風土づくりを加速化し、できるだけ早期に、様々な場面で男女共同参画の実践の芽が生まれるよう、「女性の活躍推進による地域の活性化」と「男性にとっての男女共同参画」の視点を重視し、2つの視点の両輪で男女共同参画の取組を積極的に進めます。

### (1) 女性の活躍推進による地域の活性化

様々な分野で女性の能力が十分に発揮されていない状況において、女性の働く場や地域活動への参画、政策・方針決定過程への参画など、女性の活躍に向けた支援が必要です。女性が活躍することは、女性が希望する働き方、生き方の実現につながるものであるとともに、企業活動や地域などに多様な価値観や新しい視点、創意工夫をもたらすものであり、誰もが暮らしやすい社会、ひいては地域の活性化につながります。そこで、「女性の活躍推進による地域の活性化」を重視すべき視点として位置づけます。

### (2) 男性にとっての男女共同参画

男女共同参画が実現することは、男性が重圧から解放され、自分らしい生き方を選択でき、心の豊かさや生きがい、人間としての成長を感じられることにつながるものであり、男性自身にも重要であるという理解を促すことが大切です。男性が、自分の人生にプラスになるものとして男女共同参画の意義を理解することは、男性が希望する働き方、生き方の実現や、多様で豊かな人生につながります。そこで、「男性にとっての男女共同参画」を重視すべき視点として位置づけます。

## 4 「男女共同参画を実感できる」とは

県民誰もが身近な様々な場面で、以下のような男女共同参画の変化や進展を実感できるよう、取組を進めます。

### ～様々な場面における男女共同参画の変化や進展の実感イメージ～

#### 家庭で

- 家族が、お互いを尊重し、対等なコミュニケーションを通じて協力し合いながら暮らしています。
- 固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、男女が共に家事・育児・介護に参画し、共に喜びと責任を分かち合っています。
- 一旦離職した場合も、希望に応じて就労に向けたスキルアップを図る女性が増えています。
- 保育サービスや介護サービスを受けることができる環境が整備され、希望に応じて仕事と家庭生活を両立できています。
- DVなど男女間のあらゆる暴力がなく、男女の人権が尊重されています。

#### 地域で

- あらゆる世代、立場の人々が、共に自治会やPTA、防災活動、ボランティアなど、様々な地域活動に参画し、多様な人材の活躍により、地域に活気が生まれています。
- 地域において、お互いの意見を言い合え、気軽に相談できる人間関係ができています。
- 固定的な性別役割分担意識による政策・方針決定の方法や業務分担などの慣行が見直され、男女が互いに協力して自治会等の地域活動に取り組んでいます。
- 性暴力やストーカー行為等がなく、安心して暮らしています。
- 教育の場において、将来のライフプランニングを踏まえたキャリア教育が進められ、児童生徒、学生一人ひとりが性別にかかわらず、主体的に進路を選択する力を身につけています。

## 働く場で

- 企業の規模を問わず、女性の活躍を推進する企業が県内に増えています。
- 結婚や出産、育児のタイミングで、仕事と家庭生活の両立の困難さを理由に離職する女性が減り、いきいきと働く女性が増えています。
- 一旦離職した女性が、本人の望む職業や職場で再び働いています。
- 管理職や政策・方針決定の場に参画する女性が増えています。
- 男性が中心だった業務分野に女性の職域が拡大し、女性の能力が発揮されています。
- 女性（男性）が多いとされてきた職業・職種で活躍する男性（女性）が増えています。
- 職場において男女を問わずイクボス<sup>7</sup>が増え、男性も女性もいきいきと働き、充実した生活が送れています。
- 育児休業を取得する男性が増えています。
- 働き方の見直し等により長時間労働が解消され、ワーク・ライフ・バランスが実現でき、生産性も向上しています。
- 短時間勤務や在宅勤務など、ライフスタイルに応じた働き方ができる職場が増えています。
- 介護と仕事を両立でき、離職することなく仕事を続ける男女が増えています。
- 女性による企画や商品開発等が行われたり、起業する女性が増えるなど、多様な人材の能力が発揮されています。
- 職場におけるセクシュアルハラスメント<sup>8</sup>やマタニティハラスメント<sup>9</sup>、パワーハラスメント<sup>10</sup>がなく、男性も女性も能力を十分に発揮して働いています。

7 職場で共に働く部下の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自ら仕事と生活を充実させている上司（経営者・管理職）

8 相手の意に反した、性的な性質の言動であり、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布など、様々なものが含まれます。特に、働く場においては、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

9 働く女性が妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや、妊娠・出産、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの不利益な取扱い

10 一般的に、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を利用して行われる精神的・肉体的な嫌がらせ

## 5 計画の体系

計画の目標	重視すべき視点	重点施策	取組の方向
<p>あらゆる場面で『男女共同参画』を実感できる滋賀へ</p> <p>～男女共同参画で、夢や希望に満ちた新しい豊かさを～</p>	<p>女性の活躍推進による地域の活性化</p> <p>男性にとつての男女共同参画</p>	<p><b>1</b></p> <p>家庭・地域における男女共同参画の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 男女共同参画の推進に向けた意識改革と人づくり</li> <li>(2) 地域の様々な活動分野における女性の参画促進</li> <li>(3) 男性の家庭・地域活動への参画促進</li> <li>(4) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援・介護支援の充実</li> <li>(5) 多様な選択を可能にするライフ&amp;キャリア教育の推進</li> </ul>
		<p><b>2</b></p> <p>働く場における男女共同参画の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 男女の均等な雇用機会の確保</li> <li>(2) 女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援</li> <li>(3) 政策・方針決定の場に参画する女性が増える環境づくり</li> <li>(4) 働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくり</li> <li>(5) 女性の起業等への支援</li> </ul>
		<p><b>3</b></p> <p>男女の人権尊重と安心して暮らせる社会づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 男女の人権尊重についての意識の浸透と教育の充実</li> <li>(2) セクシュアルハラスメント対策の推進</li> <li>(3) DV（ドメスティック・バイオレンス）対策の推進</li> <li>(4) 性暴力、ストーカー行為等あらゆる男女間の暴力に対する取組の推進</li> <li>(5) 生涯を通じた健康づくり</li> <li>(6) 様々な困難を抱える人々への支援</li> </ul>
<p>計画の総合的な推進</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 県の推進体制の充実</li> <li>(2) 多様な主体との連携強化</li> <li>(3) 県立男女共同参画センターの機能の充実</li> <li>(4) 調査・研究の推進</li> </ul>

## 第4章 重点施策と取組の方向

### 重点施策① 家庭・地域における男女共同参画の推進

#### 現状と課題

少子高齢化や単身世帯の増加など、家庭や地域を取り巻く環境が変化中、家族の絆、地域の絆を大切に、活力ある地域社会を築くためには、防災やまちづくりなど、地域の様々な活動や政策・方針決定の場への女性の参画を促進しながら、男女が共に支え合える環境づくりを進めていくことが不可欠です。

しかしながら、固定的な性別役割分担意識は徐々に変化がみられるものの、今なお、根強く残っています。また、男女の不平等を一番感じるところは「地域社会」であることから、家庭や地域において、男女が共に責任を分かち合い、互いに協力できるよう、男女共同参画への理解を深めることが必要です。また、地域の様々な活動において男女共同参画の視点が反映されるよう、人材の育成も求められます。

男女とも、仕事と家庭、地域生活等のバランスを取りながら生活したいと考えているものの、実際には男性は「仕事」、女性は「家庭」を優先した生活となっており、ワーク・ライフ・バランスの理解と実践を広めていくことが必要です。あわせて、男女とも育児・介護等と仕事を両立できる環境づくりが必要です。また、出産年齢の上昇に伴い、育児と介護の負担が同時にかかることも懸念されます。

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、主体的に生き方、働き方を選択できるよう、多様な教育や学習の機会も必要です。特に、若者が仕事上のキャリアだけでなく、結婚、子育てなど様々なライフイベントを含めた将来像を描けるよう支援していくことが求められます。

#### 取組の方向

##### (1) 男女共同参画の推進に向けた意識改革と人づくり

###### (男女共同参画の理念の普及)

① 県民や事業者が男女共同参画社会についての理解を深め、家庭、地域、働く場における男女共同参画の取組が加速するよう、対象やテーマ、年代に応じ、効果的な手法を用いて啓発・広報を進めます。

- ②社会的性別（ジェンダー）<sup>11</sup>の視点に立って、地域の慣行に差別的取扱がないかの見直しが進み、地域活動に男女が共に参画していけるよう、様々な機会をとらえて、男女共同参画に関する啓発・広報を進めます。
- ③行政の広報・刊行物などにおいて、固定的な性別役割をイメージする表現や性差別的な表現、結果的にこれを容認する表現を用いないよう取組を進めます。

#### （ワーク・ライフ・バランスの意識啓発）

- ④男女共同参画社会の実現のために、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が多様なライフスタイルの中で、それぞれのワーク・ライフ・バランスを進めることが重要であることの理解と実践が広がるよう、啓発・広報を進めます。

#### （男女共同参画を進める地域リーダーの発掘・育成）

- ⑤地域における防災（災害復興を含む）、防犯、地域おこし・まちづくり（観光、文化の伝承等を含む）、環境保全等の様々な分野の活動に、男女共同参画の視点が反映できるよう地域リーダーの発掘および育成を行います。

#### （地域での活動支援）

- ⑥NPO等が行う社会的活動に対して、活動しやすい環境整備や必要な情報の提供などを行い、主体的な取組を促進します。
- ⑦女性団体・グループ等の交流の場づくりへの支援や、主体的に地域で活躍する団体・グループ等の育成を進めます。

## （2）地域の様々な活動分野における女性の参画促進

#### （政策・方針決定過程への女性の参画）

- ①民間団体における運営や政策・方針決定の場への女性の参画が進むよう、必要な情報の提供などの支援を行います。
- ②自治会やPTAなど、地域に根差した組織・団体における運営・方針決定の場に女性の参画が進むよう、定期的の実態の把握に努め、情報の収集や提供などの支援を行います。
- ③地域における防犯、地域おこし・まちづくり（観光、文化の伝承等を含む）、環境保全等の様々な活動分野における政策・方針決定の場への女性の参画が進むよう、必要な情報の提供などの支援を行います。

11 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、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的性別」は、それ自体に良い悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。「社会的性別（ジェンダー）の視点」とは、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとする視点です。



### (防災における男女共同参画)

- ④東日本大震災では、災害対応における男女共同参画の視点の重要性が再認識されたところであり、防災に関する政策・方針決定過程および防災の現場における女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立を図ります。

### (スポーツ分野における男女共同参画の推進)

- ⑤子育て期の女性がスポーツに参加できるよう、友人同士や親子で参加できる教室の開催など参加機会の拡充を推進します。
- ⑥男女が共に女性ならではの身体・生理的特徴を考慮に入れたトレーニング法や、結婚・出産・育児との両立など、女性アスリートが直面しやすい課題の解決に向けた取組を進め、女性アスリートの競技活動の継続を支援し、有能な選手の確保に努めます。
- ⑦女性指導者を増やす取組として、講習会を実施するほか、女性指導者ネットワークの構築を支援します。

## (3) 男性の家庭・地域活動への参画促進

### (男性にとっての男女共同参画)

- ①男女共同参画が男性にとっても重要であり、男性の多様な生き方や豊かな人生につながるものであるという意識の醸成を図ります。

### (男性の育児・介護等への参画支援)

- ②イクメン<sup>12</sup>の養成や、男性が育児等に参画しやすい職場風土づくりを促進するとともに、男性の仕事と子育ての両立に向けた啓発を行い、社会的な気運醸成を図ります。
- ③男性の家事・育児への参画、介護などの人生の各段階に応じた実践的な講座や、自立した生活に結びつく講座の開催および若者や男性の組織を越えた交流の場づくりを進め、多様な人材の育成を進めます。
- ④男性が介護に直面しても離職することなく、また、孤立することなく、介護サービス等を活用しながら仕事と介護が両立でき、安定した生活が送れるよう支援します。

### (男性の地域活動への参画支援)

- ⑤地域でいきいきと活躍する男性のロールモデル<sup>13</sup>の発掘を行い、活躍事例等を積極的に発信します。

12 子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性、または、将来そのような人生を送ろうと考えている男性

13 将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考えたりする際に参考となる役割モデル

## (4) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援・介護支援の充実

### (子育て支援の充実)

- ①就労形態の多様化等によるさまざまな保育ニーズに対応し、多様な保育を充実するため、認定こども園、保育所における延長保育や夜間保育、休日保育などを促進します。
- ②幼稚園における通常の教育標準時間を越えた時間帯や長期休業期間中の保育ニーズに応じ、幼稚園における一時預かり等を促進します。
- ③子どもが病氣中、または病氣回復期のため集団保育が困難になる間、保育所・医療機関等において一時的に保育を行う病児・病後児保育の実施を促進します。
- ④子育ての不安や負担感の解消を図るため、地域における子育て支援拠点の設置を支援するとともに、妊娠期を含めて、子育て支援情報の提供や、育児不安などへの相談等を行います。保護者が育児疲れや急病の場合などに、保育所等において子どもを一時的に預かる一時預かり事業の実施を促進します。
- ⑤子育てと仕事の両立を支援し、子どもが保育所から小学校に就学するにあたり適切な環境を整えるため、放課後児童クラブの計画的な設置を支援します。

### (介護への支援)

- ⑥市町と連携してサービス基盤の整備を進めるなど、介護サービスの一層の充実を進め、介護者の負担軽減を図ります。
- ⑦男性、女性にかかわらず、介護をしながら働き続けることができるよう、介護サービスや仕事と介護の両立支援制度等の情報提供を進め、家族の介護を抱えている労働者の介護離職の防止に努めます。

### (育児や介護への経済的支援)

- ⑧育児休業や介護休業を取得した労働者を対象に、休業期間中に必要な生活資金を融資し、生活の安定を図ります。

## (5) 多様な選択を可能にするライフ&キャリア教育<sup>14</sup>の推進

### (学校等での男女共同参画教育の充実)

- ①性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、主体的に学び、考え、行動する姿勢を育む就学前や学校での教育を、家庭、地域社会と協働し、推進します。
- ②進路指導に当たっては、児童生徒、学生一人ひとりが主体的に多様な選択ができるよう配慮した指導を行います。
- ③子どものときから就業の重要性を認識し、幅広い職業選択や仕事をする生きがいおよび意義を学ぶ機会をもち、主体的に進路を選択できる力を身につける教育・体験活動を充実します。

14 ライフ&キャリア教育：本計画で独自に使用する用語であり、一人ひとりに望ましい勤労観、職業観を身に付けさせるとともに、結婚や出産などのライフイベントを踏まえた将来の働き方、生き方を主体的に選択する能力、態度を育てる教育のことをいいます。

**(ライフ&キャリア教育の充実)**

- ④男女が、多様な生き方、働き方のスタイルがあることを理解し、自らの生き方と働き方の将来像が描けるよう、就職する前、あるいは再就職する前の段階でのライフ&キャリア教育を充実します。

**(教職員等への研修)**

- ⑤教職員等自らが男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画意識を高めるため、研修等の取組を推進します。

**計画推進の目標値**

指 標	実 績	目 標
女性の代表または副代表のいる自治会の割合	11.0% [平成26年度]	17.0% [平成32年度]
男女共同参画を活動分野とする認定等NPO法人数	2法人 [平成26年度]	10法人 [平成32年度]
認定こども園等利用児童数	47,719人 [平成26年度]	52,186人 [平成31年度]
病児・病後児保育利用者数	3,026人 [平成26年度]	13,883人 [平成31年度]
放課後児童クラブ利用児童数	12,122人 [平成26年度]	15,275人 [平成31年度]
一時預かり事業利用児童数	54,407人 [平成26年度]	137,908人 [平成31年度]
通所介護・通所リハビリテーション・認知症対応型通所介護・地域密着型通所介護延利用回数	2,433,829回 [平成26年度]	2,915,676回 [平成29年度]
「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない人の割合 【再掲：重点推進目標値】	53.2% [平成26年度]	70.0% [平成32年度]

## 重点施策② 働く場における男女共同参画の推進

重点施策2において、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第1項に規定される都道府県推進計画に関する施策を整理しています。

### 現状と課題

働くことは、生計を維持し、経済的な基盤を形成するためであることはもちろん、人々の自己実現や生きがいにつながるものであり、働きたいと希望する人が、性別にかかわらず、人生の各段階において多様な働き方を選択できるよう環境を整えていくことは大変重要です。

特に、本県は女性の労働力率のM字カーブの谷が深い一方、職に就いていない女性の多くが就労を希望していることから、女性が仕事と家庭生活を両立し、能力を十分に発揮できるよう取組を進める必要があります。また、事業主や職場の上司の意識改革を進め、男女ともワーク・ライフ・バランスを実現し、いきいきと暮らせる環境づくりを進めることが求められます。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布され、これまで以上に企業等の働く場における女性の活躍推進が求められています。

企業等において女性が活躍することは、企業価値を高める観点から経営戦略として、さらには経済の活性化に向け重要であり、女性が企業の政策・方針決定の場に参画できたり、女性の職域が拡大するよう、支援を進めていくことが必要です。

商工業や農林水産業等の分野においても、経営や家庭生活に男女が共に参画できることが求められます。

また、男女が新たな働き方を創出していくためには、在宅勤務や起業など、雇用・就業形態の多様化を図るとともに、コミュニティビジネス<sup>15</sup>（地域課題解決型ビジネス）など地域での活躍の場を広げながら、個人の価値観やライフスタイルに応じた働き方が選択できる環境づくりや人づくりを進める必要があります。

15 高齢者支援、子育て支援、商店街活性化など地域の抱える課題を地域住民（市民）が主体となって、ビジネス的な手法を活用し、事業継続のためにもきちんと収益をあげながら、それらの課題の解決にあたる事業活動のことをいいます。

## 取組の方向

### (1) 男女の均等な雇用機会の確保

#### (情報提供や啓発の推進)

- ①男女の均等な雇用機会および待遇の確保や、女性の能力発揮のためのポジティブ・アクション<sup>16</sup>が進むよう、事業主に対して情報の提供や啓発を行います。
- ②パートタイム労働、派遣労働等の就業形態において労働条件の向上が図られるよう、関係法令の周知を進めます。
- ③母性保護に配慮した就労環境の整備のため、関係機関と連携しながら普及啓発を行います。

#### (相談への対応の充実)

- ④育児や介護をしながら働く人やパートタイム、派遣で働く人等の労働に関する様々な相談に対応します。
- ⑤関係機関と連携しながら、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメント等の防止啓発を行うとともに、相談窓口の周知に努めます。

### (2) 女性の働く場への参画・能力発揮に向けた支援

#### (女性の活躍推進の総合的取組)

- ①進路選択や出産・子育て、再就労、起業、キャリアアップなどのライフステージにおいて、女性がいきいきと働き、暮らすことができるよう、切れ目のない、きめ細かな支援を行う「CARAT（カラット）滋賀・女性・元気プロジェクト」を展開します。

#### (女性の活躍推進に向けた連携体制の構築)

- ②県内の企業や団体等において、女性の活躍推進が積極的に展開されるよう、経済団体、労働団体、行政等による連携体制の構築を図ります。

#### (キャリア形成への支援)

- ③継続就業をめざす女性に向けて、女性のキャリア形成支援のための講座や交流機会の提供などを進めます。
- ④就職・再就職に関する不安や悩みをもつ女性に対し、相談や人生の各段階に応じたキャリアプランの作成、職業訓練等による支援の充実を行います。
- ⑤子育てや介護等を契機として離職した女性や、就労経験が少ない母子家庭の母等を支援するため、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施します。

16 「積極的改善措置」といい、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供すること

### （女性の再就職への支援）

- ⑥ 出産や子育て、介護等による離職後、再就職を希望する女性等を対象に、滋賀マザーズジョブステーションにおいて、仕事と子育ての両立に向けたアドバイスや一時保育の実施、就労相談、求職情報の提供や職業紹介など、就労支援をワンストップで行います。

### （様々な分野における女性の活躍推進）

- ⑦ 医療・介護従事者が、育児等と両立しながら働き続けられる職場環境の整備を促進するとともに、出産・育児等により一時的に離職した有資格者の再就業を支援します。また、医療・介護従事者等の離職防止や定着促進等に向けて勤務環境改善に取り組みます。
- ⑧ 女性医師が働きやすい環境整備に向けて、女性医師同士が仕事と家庭生活の両立等について情報交換できるネットワークづくり等を進めるとともに、女性医師のキャリアアップへの研修や復職支援等を行います。
- ⑨ 建設産業分野において、担い手の確保だけでなく、産業全体の活力、魅力、創造力の向上という観点に立ち、女性技術者を対象とした表彰、女性を対象とした就業環境の改善、女性技術者の就業・定着の促進などの取組を進め、女性の活躍を推進します。
- ⑩ 女性研究者・技術者が研究と育児等を両立でき、実情に応じて柔軟に研究活動を継続しながら能力を最大限発揮できるよう、大学等の取組状況の情報収集や情報交換を行い、女性研究者・技術者の活躍に向けた取組を促進します。

## （3）政策・方針決定の場に参画する女性が増える環境づくり

### （女性のエンパワーメント<sup>17</sup>の促進）

- ① 女性が政策・方針決定の場へ参画できる資質、能力の向上を図るため、キャリアアップへの支援等を通じて人材の育成を行います。
- ② 様々な分野で活躍する働く女性の情報交換の場づくりやネットワークづくりなどの主体的な活動を支援します。
- ③ 様々な分野で挑戦し、活躍する女性を応援するとともに、将来像やキャリア形成のロールモデルとして広く紹介します。

### （企業等の取組促進）

- ④ 女性が職場でのリーダーとして、また、管理職や役員等として能力を発揮できるよう、職場環境づくりの鍵を握る経営者、団体の長等への啓発を行います。
- ⑤ 女性の活躍推進に取り組む企業等を認証し、その取組状況について公表する「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」により、企業等における女性の活躍状況を「見える化」し、女性の活躍推進に向けた企業の自主的な取組を促進します。

17 「力をつけること」の意で、一人ひとりが社会の一員としての自覚と能力を高め、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った存在となることをいいます。

- ⑥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法律に基づく一般事業主行動計画の策定・実施に向けた働きかけを行います。
- ⑦建設工事入札参加資格審査等において、企業の女性の活躍推進の取組を評価するなど、事業者の取組を促す仕組みづくりを進めます。

## (4) 働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくり

### (職場環境づくり)

- ①男女共同参画社会の基盤となるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、経済団体、労働団体、行政等が連携しながら、気運の醸成を図ります。
- ②事業主に対して、育児・介護休業法<sup>18</sup>に基づく諸制度が活用されるよう啓発や働きかけを行います。
- ③事業主に対し、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇等の制度の整備とそれらを利用しやすい職場風土づくりを働きかけます。

### (企業等の取組促進)

- ④事業主に対して、次世代育成支援対策推進法<sup>19</sup>に基づく一般事業主行動計画の策定・実施の取組が促進されるよう、働きかけを行います。また、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業を「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録し、企業名や取組内容を紹介し、好事例を情報提供します。
- ⑤短時間正社員制度、テレワーク<sup>20</sup>等、ワーク・ライフ・バランスを可能とする多様な働き方について普及促進を図ります。
- ⑥男性の育児休業の取得に向けた気運醸成を図るとともに、事業主に対して男性労働者の育児休業取得を働きかけます。
- ⑦家族などを介護する人が、男性、女性に関わらず、介護をしながら就業を継続できるよう、多様な働き方ができる就業環境の整備と就業機会の確保に向け、企業への啓発施策を推進します。
- ⑧職場におけるワーク・ライフ・バランスを推進するため、イクボスの養成を支援します。
- ⑨建設工事入札参加資格審査や公募型プロポーザルにおける落札者決定基準等において、次世代育成支援の取組を評価するなど、事業者の取組を促す仕組みづくりを進めます。

18 正式名は、「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」。労働者が申出を行うことによって、育児休業・介護休業を取得することを権利として認めている法律

19 急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、平成15年（2003年）7月に制定された法律

20 ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方であり、企業に勤務する被雇用者が行うテレワーク（雇用型）や個人事業主・小規模事業者等が行うテレワーク（自営型）などの形態があります。

## （５）女性の起業等への支援

### （女性の起業への支援）

- ①地域において女性の能力を活かした取組が増え、地域の活性化につながるよう、女性による起業を推進します。
- ②起業などにより社会参画しようとする女性に対し、就業への心構えや起業の基礎的知識を学ぶための講座を開催するとともに、必要な情報の提供と助言を行います。
- ③起業に必要なノウハウの習得に向けた指導や助言、起業に向けたコンサルティング、起業家によるネットワークづくりへの支援を行います。
- ④女性による起業を推進するため、必要な資金調達を支援します。
- ⑤地域資源を活用したコミュニティビジネスを展開しようとする社会起業家やNPO等の支援体制を構築するとともに、コミュニティビジネスの意義や社会的役割の普及啓発を行います。

### （商工業や農林水産業での取組支援）

- ⑥商工業や農林水産業等の分野において、女性が知識や経験・能力を発揮して、経営への参画や起業が進むよう、起業活動、経営等に関する実践的な知識の習得および活用のための機会を提供します。また、女性が様々な組織活動やグループ活動に取り組めるよう、広域的なネットワークや地域間交流で広い視野が養えるような環境づくりを進めます。
- ⑦商工業や農林水産業において、家族従事者として果たしている役割の重要性が適切に評価され、経営や家庭生活に男女が対等なパートナーとして参画していくための啓発を行います。また、農業・農村では女性が経営者能力を発揮できる農業法人を育成します。



## 計画推進の目標値

指 標	実 績	目 標
女性活躍推進認証企業数	—	150社 [平成32年度]
ワーク・ライフ・バランス推進企業登録企業数	699件 [平成26年度]	1,000件 [平成31年度]
子育て中の女性等を対象とした職業訓練受講者の就職率	—	60.0% [平成32年度]
農山漁村における女性の起業数 (年間売上100万円以上)	109件 [平成26年度]	135件 [平成32年度]
総代制度を有している農協のうち、総代の女性割合が10%以上の農協数	11農協／15農協 [平成26年度]	15農協 [平成32年度]
女性活躍のための取組実施企業割合	62.4% [平成26年]	75.0% [平成32年]
滋賀マザーズジョブステーションの相談件数	4,457件 [平成26年度]	5,400件 [平成32年度]
女性の就業率(25～44歳) 【再掲：重点推進目標値】	66.4% [平成22年]	73.0% [平成32年]
管理的職業従事者に占める女性の割合 【再掲：重点推進目標値】	11.7% [平成22年]	18.0% [平成32年]
男性の育児休業取得率 【再掲：重点推進目標値】	1.9% [平成26年]	6.0% [平成32年]

## 重点施策③ 男女の人権尊重と安心して暮らせる社会づくり

### 現状と課題

男女間のあらゆる暴力は、決して許されるものではなく、誰もが人権を尊重される男女共同参画社会の実現に向け、重大な人権侵害として根絶しなければなりません。

これらの暴力の背景には、男女がおかれている経済的な状況や固定的な性別役割分担意識などがあることから、暴力を許さない社会に向けた意識啓発や相談支援などの充実を図る必要があります。

誰もが安心して生活できるためには、男女が互いの身体の特徴を理解しながら、心身共に健康でいきいきと生活できる環境が必要不可欠です。特に、女性の身体には、妊娠、出産を可能とする機能があり、男性とは異なる健康上の問題に直面することに留意し、女性が生涯を通じて健康に過ごせるよう、総合的な支援を進める必要があります。

また、ひとり親家庭や、性別を要因とする複合的な困難を抱える高齢者、障害者、外国人など、困難な状況にある人々が安心して暮らせなければなりません。そのために、男女共同参画の視点に立ち、様々な困難な状況にある人々への相談体制や情報提供の充実、ひとり親が安心して仕事と家庭生活を両立できるための支援に取り組むなど、社会全体で支えるセーフティネットを構築する必要があります。

### 取組の方向

#### (1) 男女の人権尊重についての意識の浸透と教育の充実

##### (教育・啓発の推進)

- ①誰もが個性と能力を発揮できる男女共同参画社会づくりに向け、女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、外国人、患者、犯罪被害者、性同一性障害者・同性愛者等、インターネットによる人権侵害等、様々な人権をめぐる問題への正しい認識と理解を深め、差別や偏見をなくしていくための啓発等の取組を進めます。
- ②家庭、地域、働く場において、男女の人権が尊重され、男女間のあらゆる暴力の防止についての意識が浸透するよう、啓発や家庭教育等を支援する学習機会を充実します。
- ③不適切な性・暴力表現等の排除に向けた社会的気運を高めるよう、広報・啓発や学習機会の充実を図ります。
- ④不適切な性・暴力表現等を扱ったインターネット上の情報や出版物などの規制、排除に努め、青少年が有害環境に誘惑されることなく自らを大切にすることをはぐくむよう広報・啓発を進めます。

### （若年層に対する取組）

- ⑤中学生・高校生・大学生等、若年層に対して、デートDV<sup>21</sup>防止啓発などを通して、お互いがより良い関係を築いていくことの大切さについての啓発や、性暴力、ストーカーの被害者にも加害者にもならないための予防啓発・教育を実施します。
- ⑥学校教育においては、教職員が、児童生徒の発達段階に応じて、心身の発育・発達や性に関する内容について理解し、生命や人格の尊重、男女平等の精神の下に性に関する指導の充実を図ることができるよう、研修等を行います。

## （2）セクシュアルハラスメント対策の推進

### （広報・啓発の推進）

- ①働く場や地域、学校等、社会のあらゆる場面におけるセクシュアルハラスメントの根絶に向けて、関係機関と連携しながら、広報・啓発活動を展開します。

### （相談支援の充実）

- ②関係機関と連携しながら、セクシュアルハラスメントに関する研修の実施や、被害者の相談に適切に応じるため、苦情・相談窓口の周知を進めます。

## （3）DV（ドメスティック・バイオレンス）対策の推進

### （総合的な支援の推進）

- ①配偶者からの暴力に対しては、「滋賀県配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する基本計画」に基づき、関係機関が連携を深め、総合的な支援体制のもと、積極的に取り組みます。
- ②配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する法律では、市町における基本計画の策定が努力義務とされており、基本計画の策定に向けた情報提供や助言等支援を行います。
- ③配偶者暴力相談支援センターにおいて、被害者および同伴者の緊急時における安全の確保および一時保護を行うとともに、自立支援に向けての情報提供や専門的な法律相談、心理カウンセリング等を実施するなど、関係機関と連携し、被害者の総合的、継続的な支援に取り組みます。

### （相談体制の充実）

- ④DV被害者が早期に相談できるよう、相談機関の窓口の周知に取り組みます。また、DV被害者を発見しやすい立場にある、医療関係者からの通報を円滑に進めるため、医療関係者に対する被害者対応リーフレットを作成するとともに、滋賀県医師会等に対して協力を求め、連携し、発見・通報への理解促進を図ります。
- ⑤様々な状況を抱えたDV被害者の相談に対応するため、相談員のスキルアップを図り、男女を問わず、誰もが安心できる相談環境づくりを進めます。

21 婚姻をせず、同居もしていない交際相手からの暴力のことをいいます。身体的な暴力だけでなく、傷つく言葉を言うなどの精神的暴力や性的な暴力、交友関係や携帯電話を監視して行動を制限するといったものも含まれます。

**（連携体制の充実）**

- ⑥DVの未然防止、早期発見、早期対応、一時保護、自立支援が迅速に行えるよう、県、市町や関係機関、民間団体、県域を越えた自治体等と連携協力体制を図り、社会全体で効果的なDV対策の取組を推進します。
- ⑦「滋賀県女性等を犯罪等から守るネットワーク<sup>22</sup>」を中心に、関係機関と連携しながら被害者への適切な情報提供等の支援を行うほか、被害者に対する迅速で的確な途切れることのない支援・保護体制の充実を図ります。

**（加害者からの相談および加害者更生などに対する取組）**

- ⑧被害者の安全確保や暴力が次世代へと連鎖していくことを防ぐため、加害者が自らの責任を自覚し、暴力を振るうべきでない気付くことができるよう、相談を実施します。
- ⑨国において行われる加害者更生に関する調査研究の動向を把握するとともに、県内の情勢、県民ニーズを考慮した加害者更生の取組の実施についての調査研究や情報収集を行います。

**（4）性暴力、ストーカー行為等あらゆる男女間の暴力に対する取組の推進****（被害者への支援）**

- ①性暴力、ストーカー行為等の被害者の相談に適切に応じるため、相談窓口の充実および相談員や関係職員の資質の向上ならびに二次的被害の防止に向けた取組を進めます。
- ②性犯罪、性暴力の被害については、滋賀県産科婦人科医会、NPO法人おうみ犯罪被害者支援センター、警察本部、県の4者の連携のもと設けられた「性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖SATOCO<sup>23</sup>」において、可能な限りワンストップで、性暴力被害者の心身の負担の軽減やその回復を図るための総合的なケアなど被害者支援を進めます。

**（連携体制の充実）**

- ③「滋賀県女性等を犯罪等から守るネットワーク」を中心に、関係機関と連携しながら被害者への適切な情報提供等の支援を行うほか、被害者に対する迅速で的確な途切れることのない支援・保護体制の充実を図ります。
- ④国において行われる加害者更生に関する調査研究の動向を把握するとともに、関係機関が連携を図りながら情報収集を行います。

22 女性や子どもを犯罪等の被害から守るために必要な施策に関して、滋賀県と滋賀県警察相互の情報共有と連携強化を図り、個々の事案等に対して適切な対応・支援を行うことを目的とするもの。

23 「SATOCO」は、Sexual Assault victim Intel Care One stop BIWAKO（性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖）の略。

**（相談体制の充実）**

- ⑤性暴力、ストーカー行為等の事案に係る相談・支援窓口や事案の対処の方法について、広報啓発を推進します。

**（意識啓発の推進）**

- ⑥「女性に対する暴力をなくす運動」期間（11月12日～25日）等の機会をとらえて、関係機関との連携のもと、女性に対する暴力の根絶や、配偶者や交際相手等からの暴力防止に対する県民の意識啓発を図ります。

**（5）生涯を通じた健康づくり****（妊娠・出産等に関する健康支援）**

- ①男女が互いの性についての理解を深め、生涯を通じた健康に関する自己管理の重要性についての認識を高めるとともに、妊娠・出産等についての希望を実現することができるよう、家庭・地域・学校・働く場等における様々な機会をとらえ、広報・啓発活動や情報の提供などを行います。
- ②思春期、妊娠出産期、更年期、高齢期等を通じて、男女が性と生殖に関する健康な生活を営むことができるよう、女性外来を含む男女の性差に応じた的確な医療供給体制を推進し、性と健康に関する相談や健康づくりの支援を行います。
- ③周産期医療体制の充実を図り、女性が安心して妊娠し出産期を過ごせるよう、保健医療対策と健康づくりの支援を推進します。

**（健康づくりへの支援）**

- ④男女が共に生涯にわたって健康に過ごせるよう、こころの健康も含めた総合的な保健医療対策と生活習慣病等の疾病予防などの健康づくりを推進します。
- ⑤女性は、男性に比べ運動習慣割合が低いことに鑑み、女性が気軽に運動する機会を増やし、生涯にわたって運動を継続できるよう支援します。
- ⑥エイズ・HIV感染や性感染症に関する正しい知識の普及啓発などを行います。

## (6) 様々な困難を抱える人々への支援

### (高齢者、障害者、外国人等への支援)

- ①高齢者や障害者、外国人住民等が共に社会を支える重要な一員として、地域で安心して自立した生活ができるよう、相談体制の充実や情報提供などの支援を行います。

### (ひとり親家庭への支援)

- ②ひとり親が自分らしいと思える生活の実現を目指して、経済的に自立した生活ができるよう、母子家庭等就業・自立支援センターにおけるひとり親への就業支援や、資格の習得、個々の状況に応じた自立支援計画の策定などの就労支援を進めます。
- ③ひとり親が安心して仕事と家庭生活を両立できるよう多様な保育サービスや日常生活面の支援の充実に取り組みます。
- ④ひとり親家庭が抱える生活、就業等に関する様々な悩みについて、ニーズに合った支援がきめ細やかに提供できるよう、相談体制や情報提供の充実を図り、ひとり親家庭への理解を促進するための広報・啓発に取り組みます。

## 計画推進の目標値

指 標	実 績	目 標
配偶者からの暴力防止および被害者の保護等に関する基本的な計画策定済み市町の数	11市町／19市町 [平成26年度]	すべての市町 [平成31年度]
若年者向けDV防止啓発用DVDを活用している県立高等学校の数	16校／47校 [平成26年度]	すべての県立高等学校 [平成31年度]
配偶者暴力相談支援センターの認知度	6.9% [平成26年度]	50.0% [平成31年度]
周産期の死亡児数 (出産1000人に対する死亡数)	3.7人 [平成26年]	全国平均より低い [平成31年]
母子家庭等就業・自立支援センターの取組による年間就業者数	173人 [平成26年度]	260人 [平成31年度]
母子家庭の母の就業率	39.7% [平成26年度]	46.0% [平成31年度]

## 第5章 計画の総合的な推進

男女共同参画施策は、県政のあらゆる分野に関係するものであることから、各部局が連携し、総合的かつ効果的に取り組む必要があります。また、県は一事業所として、女性職員の登用や職域の拡大、附属機関における女性委員の登用など、女性の活躍推進により一層努めていく必要があります。

地域において男女共同参画を進めるために、県民や地域団体、大学等との連携・協働を強化していくことが必要です。また、県と市町がそれぞれの役割をしっかりと果たしていくとともに、市町においてそれぞれの実情に応じた効果的な施策が推進されるよう、支援をしていくことが重要です。あわせて、国の動向を正確に把握し、情報共有しながら県の施策に効果的に反映させていくことが求められています。

県立男女共同参画センターにおいては、男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点施設として、県民、事業者、地域団体、NPO、大学等および市町の取組が一層促進されるよう機能をより充実していく必要があります。

### 取組の方向

#### (1) 県の推進体制の充実

##### (男女共同参画の総合的な推進)

- ①県の男女共同参画関連施策を総合的に推進するために、「滋賀県男女共同参画推進本部」を活用し、庁内関係各課の一層の連携を図ります。
- ②庁内各課に男女共同参画推進員を配置し、男女共同参画の視点に立った職場環境づくりや職場研修を通じ、職員の意識啓発を行うとともに、平素の業務に男女共同参画の視点を定着させます。
- ③県の施策を推進するための調査審議機関として、公募委員をはじめ学識経験者等の委員で構成する「滋賀県男女共同参画審議会」において、各事業の進捗状況の確認等を実施します。
- ④男女共同参画施策や男女共同参画の推進に影響すると考えられる施策等についての苦情の申出に適切に対処します。

##### (附属機関の女性委員の登用拡大)

- ⑤県の附属機関の委員については、推薦団体への協力要請や人材の発掘と育成に努め、あて職規定の見直しも含め、女性のいない附属機関の解消など女性委員の登用拡大を進めます。

##### (女性職員の活躍推進)

- ⑥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特定事業主行動計画に基づき、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進や、職域の拡大・研修等を通じた中長期的な育成などを行います。また、男女を問わず誰もが能力を発揮し活躍できる環境づくりに向けて、意識啓発や組織風土の醸成などの取組を行います。

### （ワーク・ライフ・バランスの推進）

- ⑦次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき、男性の育児休業取得の促進をはじめ、仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりに積極的に取り組みます。
- ⑧知事や所属長による「イクボス宣言」を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職員の意識改革や働き方の改善を図るとともに、県内にイクボスが増えるよう、企業や団体への働きかけを積極的に行います。

## （2）多様な主体との連携強化

### （関係機関との連携強化）

- ①県民・地域団体・NPO・事業者・大学等との連携・協働を強化し、地域の取組の支援や意識啓発など男女共同参画の推進を図ります。

### （経済団体等との連携強化）

- ②企業等においてワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進に向けた実践が広がるよう、経済団体や労働団体等との連携を強化しながら、気運の醸成や支援の充実を図ります。

### （国との連携強化）

- ③国の動向を把握し連携を図りながら、全国の先進的な取組も踏まえつつ、関連施策を含めた施策の効果的な推進を図ります。

### （市町との連携強化）

- ④地域の特色を踏まえた男女共同参画計画が策定されるよう情報提供や助言等の支援を行うとともに、計画に基づいて男女共同参画施策や職員研修、住民への意識啓発等の取組が効果的に行われるよう、市町を支援します。
- ⑤女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に規定される市町推進計画が策定されるよう情報提供や助言等の支援を行うとともに、計画に基づいて女性の職業生活における活躍の推進に関する施策が効果的に行われるよう、市町を支援します。
- ⑥市町との連携を強化しながら、普及啓発や女性のチャレンジ支援、就労支援等の取組を協働で進めます。

## （3）県立男女共同参画センターの機能の充実

### （地域で実践する人材の育成支援）

- ①多様な学習機会を提供するとともに、地域における指導者の育成や資質向上を図るための取組の充実、地域団体やNPOなどにおける男女共同参画の視点をもって活躍する人材の育成に努めます。
- ②防災や就労、地域づくり、介護など具体的な課題をテーマとした講座の開催等を通じて、男女共同参画の意識啓発から実践へとつなげていきます。



③社会の様々な分野で社会参画にチャレンジしようとする女性の実践を支援します。

#### （関係機関との連携強化）

- ④男女共同参画に関する相談事業の充実に向けて、市町や関係機関との連携強化に努めるとともに、相談しやすい環境づくりを進めます。
- ⑤地域団体・NPO・事業者・大学等の多様な主体との連携・協働を進めるとともに、交流を希望する多様な主体間のコーディネート機能を強化します。

#### （情報提供の推進）

- ⑥県内外の様々な取組や活動に関する情報の集約と、情報収集のためのネットワークづくりを進めます。また、図書・資料室の充実とともに、ホームページや情報誌等の様々な媒体を活用して、県民等が必要とする情報の提供を行います。

### （4）調査・研究の推進

#### （調査・分析の推進）

- ①県民の意識や実態、様々な場への女性の参画状況など、男女共同参画の推進状況を継続的かつ定期的に調査・把握し、男女共同参画の推進を阻害する要因について分析し、施策に活かします。
- ②大学等と連携、協働して、男女共同参画に関する様々な分野の調査研究を進めます。

#### （情報の収集）

- ③男女共同参画に関する国際的な取組や国内の取組事例などの情報や統計等の収集に努め、広く提供します。

### 計画推進の目標値

指 標	実 績	目 標
県の附属機関の女性委員の割合	33.9% [平成26年度]	40.0% [平成32年度]
男女共同参画計画の策定済み市町の数	16市町／19市町 [平成26年度]	すべての市町 [平成32年度]
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に規定される市町推進計画の策定済み市町の数	—	すべての市町 [平成32年度]

# 計画推進の目標値一覧

## 《重点推進目標値》

指 標	指 標 の 説 明	実 績	目 標	データの出典
「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない人の割合	「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に、「同感しない」または「どちらかといえば同感しない」人の割合	53.2% [平成26年度]	70.0% [平成32年度]	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査
女性の就業率（25～44歳）	25歳から44歳の女性の就業者の割合	66.4% [平成22年]	73.0% [平成32年]	国勢調査（総務省）
管理的職業従事者に占める女性の割合	会社・団体等役員、管理職員など、経営・管理に従事する者に占める女性の割合	11.7% [平成22年]	18.0% [平成32年]	国勢調査（総務省）
男性の育児休業取得率	常用労働者において、配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業を取得した労働者の割合	1.9% [平成26年]	6.0% [平成32年]	県労働条件実態調査

## 《重点施策1 家庭・地域における男女共同参画の推進》

指 標	指 標 の 説 明	実 績	目 標	データの出典
女性の代表または副代表のいる自治会の割合	自治会の代表、または副代表に女性がいる自治会の割合	11.0% [平成26年度]	17.0% [平成32年度]	県女性活躍推進課調べ
男女共同参画を活動分野とする認定等NPO法人数	認定NPO法人、仮認定NPO法人、指定NPO法人のうち、活動分野に「男女共同参画社会の形成の促進を図る活動」を掲げている団体数	2法人 [平成26年度]	10法人 [平成32年度]	県民活動生活課調べ
認定こども園等利用児童数	認定こども園、幼稚園、保育所、小規模保育等を利用する児童数	47,719人 [平成26年度]	52,186 [平成31年度]	県子ども・青少年局調べ
病児・病後児保育利用者数	病児・病後児保育の延べ利用者数	3,026人 [平成26年度]	13,883人 [平成31年度]	県子ども・青少年局調べ
放課後児童クラブ利用児童数	放課後児童クラブを利用している児童数	12,122人 [平成26年度]	15,275人 [平成31年度]	県子ども・青少年局調べ
一時預かり事業利用児童数	保護者の通院や社会活動参加等、または育児負担の軽減のため、一時的な保育を行う一時預かり事業の延べ利用児童数	54,407人 [平成26年度]	137,908人 [平成31年度]	県子ども・青少年局調べ
通所介護・通所リハビリテーション・認知症対応型通所介護・地域密着型通所介護延利用回数	在宅の要介護の高齢者が、デイサービスセンター等に通い、入浴その他の日常生活上の世話や機能訓練等を受けるサービスの延べ利用回数	2,433,829回 [平成26年度]	2,915,676回 [平成29年度]	県医療福祉推進課調べ
「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない人の割合 【再掲：重点推進目標値】	「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に、「同感しない」または「どちらかといえば同感しない」人の割合	53.2% [平成26年度]	70.0% [平成32年度]	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査

## 《重点施策2 働く場における男女共同参画の推進》

指 標	指 標 の 説 明	実 績	目 標	データの出典
女性活躍推進認証企業数	滋賀県女性活躍推進企業認証制度の認証企業数	—	150社 [平成32年度]	県女性活躍推進課調べ
ワーク・ライフ・バランス推進企業登録企業数	次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、県に登録した企業数	699件 [平成26年度]	1,000件 [平成31年度]	県労働雇用政策課調べ
子育て中の女性等を対象とした職業訓練受講者の就職率	子育て中の女性等を対象とした訓練コースを受講した者に占める就職者の割合	—	60.0% [平成32年度]	県労働雇用政策課調べ

指 標	指 標 の 説 明	実 績	目 標	データの出典
農山漁村における女性の起業数 (年間売上100万円以上)	農山漁村における女性起業のうち、年間売上100万円以上の数	109件 [平成26年度]	135件 [平成32年度]	県農業経営課調べ
総代制度を有している農協のうち、総代の女性割合が10%以上の農協数	総代制度を有している農協のうち、農協の総代に占める女性の割合が10%以上の農協の数	11農協/15農協 [平成26年度]	15農協 [平成32年度]	県農政課調べ
女性活躍のための取組実施企業割合	女性が活躍するための取組を実施している企業の割合	62.4% [平成26年]	75.0% [平成32年]	県労働条件実態調査
滋賀マザーズジョブステーションの相談件数	滋賀マザーズジョブステーション(近江八幡・草津駅前)における相談件数(年間)	4,457件 [平成26年度]	5,400件 [平成32年度]	県女性活躍推進課調べ
女性の就業率(25~44歳) 【再掲：重点推進目標値】	25歳から44歳の女性の就業者の割合	66.4% [平成22年]	73.0% [平成32年]	国勢調査(総務省)
管理的職業従事者に占める女性の割合 【再掲：重点推進目標値】	会社・団体等役員、管理職員など、経営・管理に従事する者に占める女性の割合	11.7% [平成22年]	18.0% [平成32年]	国勢調査(総務省)
男性の育児休業取得率 【再掲：重点推進目標値】	常用労働者において、配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業を取得した労働者の割合	1.9% [平成26年]	6.0% [平成32年]	県労働条件実態調査

### 《重点施策3 男女の人権尊重と安心して暮らせる社会づくり》

指 標	指 標 の 説 明	実 績	目 標	データの出典
配偶者からの暴力防止および被害者の保護等に関する基本的な計画策定済み市町の数	配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する法律で策定に努めることとされている「市町村基本計画」を策定した市町の数	11市町/19市町 [平成26年度]	すべての市町 [平成31年度]	県子ども・青少年局調べ
若年者向けDV防止啓発用DVDを活用している県立高等学校の数	若年者を対象としたDV防止啓発用DVDを活用している県立高等学校の数	16校/47校 [平成26年度]	すべての県立高等学校 [平成31年度]	県子ども・青少年局調べ
配偶者暴力相談支援センターの認知度	「配偶者暴力相談支援センター」を知っている人の割合	6.9% [平成26年度]	50.0% [平成31年度]	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査
周産期の死亡児数 (出産1000人に対する死亡数)	妊娠満22週以後の死産と生後1週間未満の死亡数の合計	3.7人 [平成26年]	全国平均より低い [平成31年]	人口動態統計(厚生労働省)
母子家庭等就業・自立支援センターの取組による年間就業者数	1年間に母子家庭等就業・自立支援センターの支援等により就業した者の数	173人 [平成26年度]	260人 [平成31年度]	県子ども・青少年局調べ
母子家庭の母の就業率	母子家庭の母の正規雇用の割合	39.7% [平成26年度]	46.0% [平成31年度]	県子ども・青少年局調べ

### 《計画の総合的な推進》

指 標	指 標 の 説 明	実 績	目 標	データの出典
県の附属機関の女性委員の割合	法律、条例により設置された県の附属機関の女性委員の割合	33.9% [平成26年度]	40.0% [平成32年度]	県女性活躍推進課調べ
男女共同参画計画の策定済み市町の数	男女共同参画社会基本法で策定に努めることとされている「市町男女共同参画計画」を策定した市町の数	16市町/19市町 [平成26年度]	すべての市町 [平成32年度]	県女性活躍推進課調べ
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に規定される市町推進計画の策定済み市町の数	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項で策定に努めることとされている市町推進計画の策定済み市町の数	—	すべての市町 [平成32年度]	県女性活躍推進課調べ



# 参 考

(参考1) 男女共同参画推進の主な動き

(参考2) 用語解説

# 参考1

# 男女共同参画推進の主な動き

	[国連関係]	[国]	[滋賀県]
1970年代	<p>1975年6月(昭50)</p> <p><b>国際婦人年世界会議(メキシコシティ)</b></p> <p>○「平等・発展・平和への婦人の寄与に関する1975年メキシコ宣言」採択</p> <p>○1976~85年の10年を「国際婦人の10年」と宣言</p> <p><b>世界行動計画</b> 採択</p> <p>1979年12月(昭54)</p> <p><b>女子差別撤廃条約</b></p> <p>第34回国連総会で採択(1981年9月発効)</p>	<p>1975年9月(昭50)</p> <p>総理府婦人問題担当室設置</p> <p>1977年1月(昭52)</p> <p><b>国内行動計画</b> 策定</p> <p>○計画期間：昭和52~61年度</p> <p>1977年10月(昭52)</p> <p><b>国内行動計画前期重点目標</b> 発表</p>	<p>1978年4月(昭53)</p> <p>○商工労働部労政課婦人対策係設置</p>
1980年代	<p>1980年7月(昭55)</p> <p><b>「国連婦人の10年」1980年世界会議(コペンハーゲン)</b></p> <p>○サブテーマ「雇用・健康・教育」</p> <p>○女子差別撤廃条約署名式(57か国)</p> <p><b>国連婦人の10年後半期行動のプログラム</b> 採択</p> <p>1981年2月(昭56)</p> <p><b>ILO第156号条約(家族的責任を有する労働者条約)</b></p> <p>第67回ILO総会で採択(1981年9月発効)</p> <p>1985年7月(昭60)</p> <p><b>「国連婦人の10年」最終年</b></p> <p>○2000年までに少なくとも1回の世界会議を開くことを決議</p> <p><b>婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略(372項目)</b> 採択</p>	<p>1980年7月署名(昭55)</p> <p>1981年5月(昭56)</p> <p><b>国内行動計画</b> 決定</p> <p>1985年6月(昭60)</p> <p>○男女雇用機会均等法 成立</p> <p>→ <b>女子差別撤廃条約批准(72番目)</b></p> <p>○国籍法、戸籍法、一部改正・施行(父系血統主義から父母両系血統主義へ)</p> <p>1987年5月(昭62)</p> <p><b>西暦2000年に向けての新国内行動計画</b></p> <p>○計画期間：昭和62年~75年度(平成12)</p>	<p>1981年9月(昭56)</p> <p>婦人問題懇談会「滋賀の婦人の自立と社会参加のための提言」</p> <p>1983年3月(昭58)</p> <p><b>滋賀の婦人対策の方向一婦人の地位向上をめざして一</b> 策定</p> <p>1984年4月(昭59)</p> <p>商工労働部労政婦人課設置</p> <p>1985年1月(昭60)</p> <p>婦人問題懇談会「滋賀の女性の自立と社会参加のための婦人総合センターの建設についての提言」</p> <p>1986年11月(昭61)</p> <p>県立婦人センター開所</p> <p>1989年4月(平成元)</p> <p>知事直属に婦人行政課設置</p> <p>1989年6月(平成元)</p> <p>滋賀県婦人行政推進本部設置</p>

参  
考

	〔国連関係〕	〔国〕	〔滋賀県〕
1990年代	1990年3月（平成2） ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論	1991年5月（平成3） 西暦2000年に向けての 新国内行動計画第一次改定 ○計画期間：平成3～7年度	1990年8月（平成2） 男女共同参加型社会づくり 滋賀県計画 策定
	1994年9月（平成6） 世界人口・開発会議（カイロ） ○リプロダクティブ・ヘルス/ライツを 打ち出した行動計画を採択	1992年12月（平成4） 育児休業法施行 婦人問題担当大臣設置	1992年4月（平成4） 女性政策課に改称 滋賀県女性政策推進本部に改称
	1995年9月（平成7） 第4回世界女性会議 （北京） 行動綱領 採択	1994年7月（平成6） 総理府男女共同参画室設置	1993年3月（平成5） 女性問題懇話会「男女共同参画型社会づ くり滋賀県計画改定に向けての提言」
		1995年10月（平成7年） 育児・介護休業法 施行（1995） （介護休業制度を法制化。平成11年から は休業の制度化が事業主の義務） 6月批准（23番目）	1994年8月（平成6） 男女共同参画社会づくり 滋賀県計画（第一次改定） 策定・改称
		1996年12月（平成8） 男女共同参画2000年プラン ○計画期間：平成12年度まで	1995年4月（平成7） 湖国農山漁村女性プラン 策定
		1997年6月（平成9） ・男女雇用機会均等法 改正 （一部を除き平成11年4月1日施行 差別解消努力義務から差別禁止規定へ セクハラ防止、ポジティブアクション への対応） ・労働基準法 一部改正 （女性の時間外・休日労働、深夜業規制 を解消等） ・育児・介護休業法 一部改正 （労働者の深夜業制限の制度創設）	1997年4月（平成9） 企画県民部男女共同参画課設置 滋賀県男女共同参画推進本部に改称 県立女性センターに改称
		1999年6月（平成11） 男女共同参画社会基本法 公布・施行	1997年9月（平成9） 男女共同参画懇話会 「21世紀を展望した滋賀県における男 女共同参画社会づくりの方向について」 提言
		1999年7月（平成11） 食料・農業・農村基本法 公布・施行	1998年8月（平成10） 滋賀県男女共同参画推進計画 パートナーしが2010プラン 策定

	[国連関係]	[国]	[滋賀県]
2000年代	2000年6月(平成12) 国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	2000年5月(平成12年) ストーカー行為等の規制等に関する法律成立 2000年12月(平成12) 「男女共同参画基本計画」策定 2001年1月(平成13) 内閣府男女共同参画局設置 2001年4月(平成13) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)成立	2001年3月(平成13) 男女共同参画懇話会「男女共同参画社会の実現をめざす取組を加速し、強力に推進していくための方策について」提言 2001年12月(平成13) 滋賀県男女共同参画推進条例 制定 2002年4月(平成14) 滋賀県男女共同参画推進条例 施行 2002年4月(平成14) 滋賀県男女共同参画審議会設置 県立男女共同参画センターに改称 2002年11月(平成14) 男女共同参画審議会「男女共同参画計画の策定にあたっての基本的な考え方について」答申 2003年3月(平成15) 男女共同参画計画～パートナーしが2010プラン(改訂版)～ 策定 2003年4月(平成15) 政策調整部男女共同参画課に組織改編 2004年3月(平成16) 男女共同参画審議会「男女共同参画の視点に立った地域づくりについて」提言
	2005年2～3月(平成17) 国連「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク)	2003年7月(平成15) 次世代育成支援対策推進法 成立、一部施行 2004年6月(平成16) DV防止法 改正 (暴力の定義を「身体に対する暴力」から「精神的暴力・性的暴力」を含むものに改正) 2004年12月(平成17) 育児・介護休業法 改正 (一定の場合、子が1歳6か月まで育休取得可能に改正) 2005年12月(平成17) 男女共同参画基本計画(第2次) 策定 2006年6月(平成18) 男女雇用機会均等法 改正 (男性に対する差別の禁止、妊娠等を理由とする不利益取り扱い禁止を含むものに改正)	



	[国連関係]	[国]	[滋賀県]
2000年代		<p>2007年6月(平成19) パートタイム労働法 改正 (労働条件の追加的文書交付義務化、通常の労働者への転換のための選択的措置義務化)</p> <p>2007年7月(平成19) DV防止法 改正 (保護命令の対象行為に「脅迫」が追加)</p> <p>2007年12月(平成19) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</p> <p>2008年11月(平成20) 次世代育成支援対策推進法 改正 (従業員101人以上の企業に行動計画策定・届出を義務付け)</p> <p>2009年6月(平成21) 育児・介護休業法 改正 (短時間勤務制度、所定外労働免除制度義務化。介護休暇制度創設)</p>	<p>2007年8月(平成19) 男女共同参画審議会 「男女共同参画計画改定にあたっての基本的考え方について」答申</p> <p>2008年2月(平成20) 男女共同参画計画～パートナーしが2010プラン(第2次改訂版)～ 策定</p> <p>2008年4月(平成20) 県民文化生活部男女共同参画課に組織改編</p>
2010年代	<p>2010年9月(平成22) APEC(アジア太平洋経済協力)「第15回女性リーダーズネットワーク会合」(議長国:日本)</p>	<p>2010年7月(平成22) 「第3次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方」答申</p> <p>2010年12月(平成22) 男女共同参画基本計画(第3次) 策定</p> <p>2014年1月(平成26) DV防止法 改正 (配偶者からの暴力だけでなく同居している交際相手からの暴力も適用対象)</p> <p>2014年4月(平成26) 次世代育成支援対策推進法改正 (法の有効期限を平成37年3月31日まで延長、プラチナくるみん制度創設)</p> <p>2015年9月(平成27) 女性活躍推進法公布・一部施行</p> <p>2015年12月(平成27) 男女共同参画基本計画(第4次) 策定</p> <p>2016年4月(平成28) 女性活躍推進法全面施行</p>	<p>2010年7月(平成22) 男女共同参画審議会「男女共同参画計画の改定にあたっての考え方について」答申</p> <p>2011年3月(平成23) 男女共同参画計画～新パートナーしがプラン～ 策定</p> <p>2011年4月(平成23) 総合政策部男女共同参画課に組織改編 男女共同参画審議会「仕事と子育て両立支援策」提言</p> <p>2014年4月(平成26) 「CARAT滋賀・女性・元気プロジェクト」事業開始</p> <p>2014年6月(平成26) 男女共同参画審議会「男性にとっての男女共同参画」提言</p> <p>2015年4月(平成27) 商工観光労働部女性活躍推進課に組織改編</p> <p>2015年11月(平成27) 男女共同参画審議会「男女共同参画計画の策定にあたっての考え方について」答申</p> <p>2016年3月(平成28) パートナーしがプラン2020(男女共同参画計画・女性活躍推進計画) 策定</p> <p>2016年6月(平成28) 滋賀県男女共同参画・女性活躍推進本部に改称</p>

## 参考2 用語解説

	用 語	解 説
あ 行	育児・介護休業法	正式名は、「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」。労働者が申出を行うことによって、育児休業・介護休業を取得することを権利として認めている法律
	イクボス	職場で共に働く部下の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と生活を充実させている上司（経営者・管理職）
	イクメン	子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性、または、将来そのような人生を送ろうと考えている男性
	M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。
	エンパワーメント	「力をつけること」の意で、一人ひとりが社会の一員としての自覚と能力を高め、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った存在となることをいいます。
か 行	コミュニティビジネス	高齢者支援、子育て支援、商店街活性化など地域の抱える課題を地域住民（市民）が主体となって、ビジネス的な手法を活用し、事業継続のためにもきちんと収益をあげながら、それらの課題の解決にあたる事業活動のことをいいます。
	雇用者	会社、団体、官公庁または自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者
さ 行	滋賀県女性等を犯罪等から守るネットワーク	女性や子どもを犯罪等の被害から守るために必要な施策に関して、滋賀県と滋賀県警察相互の情報共有と連携強化を図り、個々の事案等に対して適切な対応・支援を行うことを目的とするもの。
	次世代育成支援対策推進法	急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、平成15年（2003年）7月に制定された法律

	用語	解説
さ 行	就業者	賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入を伴う仕事を少しでもした者
	社会的性別 (ジェンダー)	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、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的性別」は、それ自体に良い悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。「社会的性別（ジェンダー）の視点」とは、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとする視点です。
	性暴力被害者総合ケア ワンストップびわ湖 SATOCO	「SATOCO」は、Sexual Assault victim TOveral Care One stop BIWAKO（性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖）の略で、滋賀県産科婦人科医会、認定NPO法人おうみ犯罪被害者支援センター、滋賀県警察、滋賀県の4者が連携して産婦人科医療、付添支援など被害者に寄り添って支援を行っています。
	セクシュアルハラスメント	相手の意に反した、性的な性質の言動であり、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布など、様々なものが含まれます。特に、働く場においては、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。
た 行	ダイバーシティ社会	性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをいいます。
	デートDV	婚姻をせず、同居もしていない交際相手からの暴力のことをいいます。身体的な暴力だけでなく、傷つく言葉を使うなどの精神的暴力や性的な暴力、交友関係や携帯電話を監視して行動を制限するといったものも含まれます。
	テレワーク	ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方であり、企業に勤務する被雇用者が行うテレワーク（雇用型）や個人事業主・小規模事業者等が行うテレワーク（自営型）などの形態があります。

	用語	解説
た 行	DV（ドメスティック・バイオレンス）	法令等で明確に定義されたことばではありませんが、夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力をいい、身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力なども含まれます。
は 行	パワーハラスメント	一般的に、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を利用して行われる精神的・肉体的な嫌がらせ
	ポジティブ・アクション	「積極的改善措置」といい、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供すること
ま 行	マタニティハラスメント	働く女性が妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや、妊娠・出産、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの不利益な取扱い
ら 行	ライフ&キャリア教育	本計画で独自に使用する用語であり、一人ひとりに望ましい勤労観、職業観を身に付けさせるとともに、結婚や出産などのライフイベントを踏まえた将来の働き方、生き方を主体的に選択する能力、態度を育てる教育のことをいいます。
	ロールモデル	将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考えたりする際に参考となる役割モデル
わ 行	ワーク・ライフ・バランス	誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと

# 附属資料

# 滋賀県男女共同参画推進条例

平成13年12月27日

滋賀県条例第62号

## 目次

前文

第1章 総則（第1条—第7条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策  
（第8条—第19条）

第3章 滋賀県男女共同参画審議会（第20条・第21条）

付則

すべての人は平等であり、男女の性別にかかわらず、一人ひとりが大切な存在であって、個人として互いに尊重され、自分らしく生きることを認め合わなければならない。

滋賀県では、男女平等の実現に向けて、様々な取組を進めてきたが、今なお、性別によって役割を固定的にとらえる意識や社会慣行などの男女の多様な生き方の選択を妨げる要因が存在するなど課題が残されている。

また、少子高齢化の進展や経済活動の成熟化など私たちを取り巻く環境の大きな変化の中で、誰もが豊かに安心して暮らせる21世紀にふさわしい社会を築くためには、男女が、性別にかかわらず、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮することが求められている。

こうした状況から、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって家庭、地域、学校、職域などあらゆる分野の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、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う男女共同参画社会の実現が緊要な課題となっている。

私たち県民は、琵琶湖の環境保全や福祉において進取の気性をもって取り組んできた。そうした取組姿勢と経験を生かし、家族の絆、地域の絆、自然との絆を大切に、男女が共に輝いて生きることができ、湖国を創るため、私たちは一体となってあらゆる分野で男女共同参画を推進することを決意し、この条例を制定する。

## 第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、県、県民および事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策（以下「男女共同参画施策」という。）の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成として、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、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害することまたは性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画は、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、男女が個人として個性および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、推進されなければならない。

- 2 男女共同参画は、社会における制度または慣行が、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及ぼす影響をできる限り中立なものとするを旨として、推進されなければならない。
- 3 男女共同参画は、男女が、社会の対等な構成員として、すべての団体における方針の立案およ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、推進されなければならない。
- 4 男女共同参画は、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、推進されなければならない。
- 5 男女共同参画は、男女が互いの性について理解を深め、妊娠または出産に関する事項に関し双方の意思が尊重されることおよび生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすることを旨として、推進されなければならない。
- 6 男女共同参画は、その推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、国際的協調の下に、推進されなければならない。

(県の責務)

第4条 県は、前条に定める男女共同参画の推進についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、および実施するものとする。

2 県は、県の政策の立案および決定に男女が共同して参画する機会を確保するように努めるものとする。

3 県は、男女共同参画の推進に当たっては、県民、事業者、市町および国と相互に連携を図るように努めるものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、男女共同参画について理解を深め、基本理念にのっとり、家庭、地域、学校、職域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画を推進するように努めなければならない。

2 県民は、県が実施する男女共同参画施策に協力するように努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、男女共同参画について理解を深め、基本理念にのっとり、雇用その他の分野における事業活動において、男女共同参画を推進するように努めなければならない。

2 事業者は、基本理念にのっとり、男女が職業生活における活動と家庭生活における活動とを両立して行うことができるように就業環境の整備に努めなければならない。

3 事業者は、県が実施する男女共同参画施策に協力するように努めなければならない。

(セクシュアル・ハラスメント等の禁止)

第7条 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

2 何人も、配偶者等に対して身体的または精神的な苦痛を与える暴力的行為を行ってはならない。

## 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画)

第8条 知事は、男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を策定するものとする。

2 男女共同参画計画には、男女共同参画の推進に関する長期的な目標、施策の方向その他男女共同参画施策を推進するために必要な事項を定めるものとする。

3 知事は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ県民および事業者の意見を反映することができるよう、必要な措置を講ずるものとする。

4 知事は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ滋賀県男女共同参画審議会および市町長の意見を聴くものとする。

5 知事は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表するものとする。

6 前3項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第9条 県は、男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策の策定および実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(広報活動等および教育等の促進)

第10条 県は、県民および事業者の男女共同参画についての理解を深めるため、広報活動、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 県は、男女共同参画に関する教育および学習が促進されるように必要な措置を講ずるものとする。

(県民等の活動に対する支援)

第11条 県は、県民、事業者またはこれらの者の組織する団体が行う男女共同参画の推進に関する活動に対して、情報の提供、人材の育成、交流の機会の提供その他の必要な支援を行うものとする。

(市町に対する助言等)

第12条 県は、市町に対し、男女共同参画施策の策定および実施について、必要な助言および協力を行うものとする。

(苦情の処理)

第13条 知事は、県が実施する男女共同参画施策または男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策について、県民または事業者から苦情の申出があった場合は、当該申出の適切な処理を行うものとする。

2 知事は、前項の申出があった場合において必要があると認めるときは、当該申出の処理に関し、滋賀県男女共同参画審議会の意見を聴くことができる。

(相談の処理)

第14条 知事は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害すると認められることに関し、県民または事業者から相談の申出があった場合は、当該申出の適切な処理を行うものとする。

2 知事は、前項の申出の処理に関する業務を行わせるため、男女共同参画相談員を置くものとする。

3 男女共同参画相談員は、第1項の申出に係る相談に応じ、必要な調査および助言を行うほか、関係行政機関への通知その他申出の処理のため必要な措置を講ずるものとする。

(拠点施設の整備)

第15条 県は、県民、事業者および市町による男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点となる施設を整備するものとする。

(附属機関等における積極的改善措置)

第16条 県は、その設置する附属機関またはこれに類するものの委員その他の構成員を任命し、または委嘱するに当たっては、積極的改善措置を講ずるように努めるものとする。

(調査研究)

第17条 県は、男女共同参画施策を策定し、効果的に実施するため、性別による差別的取扱い等男女共同参画の推進を阻害する要因その他の男女共同参画に関する事項について、必要な情報の収集および分析ならびに調査研究を行うものとする。

(財政上の措置)

第18条 県は、男女共同参画施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるように努めるものとする。

(年次報告)

第19条 知事は、毎年、男女共同参画の状況および県が実施した男女共同参画施策について、滋賀県男女共同参画審議会に報告するとともに、公表するものとする。

### 第3章 滋賀県男女共同参画審議会

(滋賀県男女共同参画審議会)

第20条 地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき、知事の附属機関として、滋賀県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

2 審議会は、第8条第4項および第13条第2項に規定する事項を調査審議するほか、知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する事項を調査審議するものとする。

3 審議会は、前項の調査審議を行うほか、男女共同参画の推進に関する事項に関し、知事に意見を述べることができる。

(審議会の組織等)

第21条 審議会は、委員16人以内で組織する。

2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満とならないものとする。

3 委員は、男女共同参画に関し学識経験を有する者および県民から公募した者のうちから知事が任命する。

4 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 委員は、再任されることを妨げない。

6 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

7 前各項に定めるもののほか、審議会の組織および運営に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則

- 1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。
- 2 省略

付 則

- 1 この条例は、規則で定める日から施行する。  
(平成16年規則第66号で平成17年1月1日から施行)



# 滋賀県男女共同参画・女性活躍推進本部設置規程

(設置)

第1条 男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画の推進に関する施策（以下「男女共同参画施策」という。）を総合的かつ有機的に推進するため、滋賀県男女共同参画・女性活躍推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 男女共同参画施策の推進に関する基本的かつ総合的な事項に関すること。
- (2) 男女共同参画施策の推進に係る関係行政機関との連絡調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画施策の推進について必要な事項に関すること。

(構成)

第3条 推進本部の構成員は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 本部長
  - (2) 本部長
  - (3) 幹事
  - (4) 連絡員
- 2 本部長は、商工観光労働部を担任する副知事をもって充てる。
- 3 本部長は、別表第1に掲げる職にある者をもって充てる。
- 4 幹事は、別表第2に掲げる職にある者をもって充てる。
- 5 連絡員は、別表第2に掲げる職にある幹事とその職の属する機関の職員のうちから推薦する者をもって充てる。
- 6 知事は、第3項に定める者のほか、必要と認める者を本部長に命じ、または委嘱することができる。

(構成員の職務)

第4条 本部長は、推進本部の事務を統轄する。

- 2 本部長に事故があるときは、本部長があらかじめ指名する本部長がその職務を代行する。
- 3 本部長は、所掌事務を処理する。
- 4 幹事は、本部長を補佐し、所掌事務を整理する。
- 5 連絡員は、幹事を補佐し、推進本部の事務に従事する。

(会議)

第5条 推進本部の会議は、本部長会議、幹事会議および連絡員会議とし、本部長が招集する。

- 2 本部長会議は、本部長および本部長で構成し、第2条に規定する所掌事務について審議決定する。
- 3 幹事会議は、商工観光労働部次長および幹事で構成し、第2条に規定する所掌事務について協議する。

- 4 連絡員会議は、商工観光労働部女性活躍推進課長および連絡員で構成し、第2条に規定する所掌事務の協議に必要な事務を行う。

(事務局)

第6条 推進本部の事務を処理するため、商工観光労働部女性活躍推進課に事務局を置く。

(その他)

第7条 この規程に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

付 則

この訓令は、平成18年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成18年7月19日から施行する。

付 則

この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成19年12月22日から施行する。

付 則

この訓令は、平成20年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成21年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成22年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成23年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成23年7月26日から施行する。

付 則

この訓令は、平成24年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成25年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成26年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成27年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成28年1月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成28年6月10日から施行する。

別表第1（第3条関係）

知事公室長 総合政策部長 総務部長  
 理事（女性職員活躍・コンプライアンス担当）  
 県民生活部長 琵琶湖環境部長 健康医療福祉部長  
 商工観光労働部長 理事（女性活躍担当）  
 農政水産部長 土木交通部長 会計管理者  
 企業庁長 病院事業庁長 議会事務局長  
 教育委員会教育長 人事委員会事務局長  
 監査委員事務局長 労働委員会事務局長  
 警察本部長

別表第2

総合政策部	広報課長 企画調整課長 防災危機管理局副局長
総務部	私学・大学振興課長 人事課長 市町振興課長
県民生活部	県民活動生活課長 スポーツ課長 人権施策推進課長
琵琶湖環境部	環境政策課長
健康医療福祉部	健康福祉政策課長 健康医療課長 医療福祉推進課長 障害福祉課長 薬務感染症対策課長 子ども・青少年局副局長
商工観光労働部	商工政策課長 中小企業支援課長 モノづくり振興課長 労働雇用政策課長 女性活躍推進課長 観光交流局副局長
農政水産部	農政課長 農業経営課長
土木交通部	監理課長
会計管理局	管理課長
企業庁	総務課長
病院事業庁	経営管理課長
議会事務局	総務課長
教育委員会事務局	教育総務課長 学校支援課長 教職員課長 高校教育課長 幼小中教育課長 人権教員課長 生涯学習課長 保健体育課長
人事委員会事務局	次長
監査委員事務局	次長
労働委員会事務局	次長
警察本部	警務課長 生活安全企画課長

# 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号  
最終改正：平成11年12月22日法律第160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。）ののっとり、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、基本理念ののっとり、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、基本理念ののっとり、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

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(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日施行（一部を除く）

## 目次

第一章 総則（第一条—第四条）
第二章 基本方針等（第五条・第六条）
第三章 事業主行動計画等
第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
第二節 一般事業主行動計画（第八条—第十四条）
第三節 特定事業主行動計画（第十五条）
第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）
第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）
第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）
附 則

## 第一章 総 則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念のっとり、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。

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

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）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。

- 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。
  - 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
  - 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、基本方針を勧案して、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）を勧案して、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十五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

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - 一 計画期間
    - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
    - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
  - 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勧案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
  - 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
  - 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
  - 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
  - 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
  - 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「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(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十二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。

第十三条 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)

第十四条 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

第十五条 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）

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報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）

第十七条 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情報を定期的に公表しなければならない。

### 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）

第十八条 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）

第十九条 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、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

第二十一条 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)

第二十二條 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)

第二十三條 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、第十八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十八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)

第二十四條 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)

第二十五條 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)

第二十六條 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。

(権限の委任)

第二十七條 第八条から第十二条まで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)

第二十八條 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

第二十九條 第十二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。

第三十條 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 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一條 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二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 第十二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 第十二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

第三十二條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二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 第十二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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六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

(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。

(以下略)

# 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

採 択：昭和54（1979）年12月18日

（国連第34回総会）

日本国：昭和60（1985）年6月25日批准

昭和60（1985）年7月25日発効

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確認し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際的平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかんを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを

確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なであることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

## 第1部

第1条 この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条 締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実現的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

**第3条** 締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

**第4条**

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

**第5条** 締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

**第6条** 締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

**第2部**

**第7条** 締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

**第8条** 締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

**第9条**

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

**第3部**

**第10条** 締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

## 第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
  - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
  - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
  - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
  - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
  - (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
  - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
  - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
  - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
  - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
  - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

## 第12条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

## 第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
  - (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
  - (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
  - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
  - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
  - (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
  - (f) あらゆる地域活動に参加する権利
  - (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
  - (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

## 第4部

### 第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。

- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

## 第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
  - (a) 婚姻をする同一の権利
  - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
  - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
  - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
  - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
  - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
  - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
  - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

## 第5部

### 第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後は23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。

- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

### 第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
  - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
  - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

### 第19条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

## 第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

## 第21条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
- 2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第22条 専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

## 第6部

第23条 この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条 締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

## 第25条

- 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
- 2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
- 3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

## 第26条

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

## 第27条

- 1 この条約は、20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、20番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

## 第28条

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
- 2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

## 第29条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。
- 3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条 この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。



# 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（抄）

昭和47年7月1日法律第113号  
最終改正：平成26年6月13日法律第67号

## 目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等
  - 第一節 性別を理由とする差別の禁止等（第五条—第十条）
  - 第二節 事業主の講ずべき措置（第十一条—第十三条）
  - 第三節 事業主に対する国の援助（第十四条）
- 第三章 紛争の解決
  - 第一節 紛争の解決の援助（第十五条—第十七条）
  - 第二節 調停（第十八条—第二十七条）
- 第四章 雑則（第二十八条—第三十二条）
- 第五章 罰則（第三十三条）
- 附 則

## 第一章 総 則

（目的）

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

（基本的理念）

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

（啓発活動）

第三条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第四条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

- 2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
  - 一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
  - 二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。
- 5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

## 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

### 第一節 性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

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

## 第二節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者とその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

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

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和四十年法律第四百一十一号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

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

## 第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

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

## 第三章 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項(労働者の募集及び採用に係るものを除く。)に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

**第十六条** 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

**第十七条** 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

## 第二節 調停

(調停の委任)

**第十八条** 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

**第十九条** 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

**第二十条** 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

**第二十一条** 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

**第二十二条** 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

**第二十三条** 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の中断)

**第二十四条** 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があったものとみなす。

(訴訟手続の中止)

**第二十五条** 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

**第二十六条** 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

**第二十七条** この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

## 第四章 雑則

(調査等)

**第二十八条** 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

**第二十九条** 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

- 2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

**第三十条** 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

**第三十一条** 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によって作業に従事しなかったこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

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

- 3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

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

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

(適用除外)

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

## 第五章 罰則

**第三十三条** 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則（略）

# 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律

平成13年4月13日法律第31号  
最終改正：平成26年法律第28号

## 目次

前文
第一章 総則（第一条・第二条）
第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等 （第二条の二・第二条の三）
第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条）
第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）
第四章 保護命令（第十条—第二十二條）
第五章 雑則（第二十三条—第二十八条）
第五章の二 補則（第二十八条の二）
第六章 罰則（第二十九条・第三十条）
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、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

## 第一章 総則

（定義）

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、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み、「離婚」には、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った者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

（国及び地方公共団体の責務）

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

## 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「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、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（都道府県基本計画等）

第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「市町村基本計画」という。)を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、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。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
  - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
  - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
  - 三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
  - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
  - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
  - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第六条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)、警察官職務執行法(昭和三十二年法律第百三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視總監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の指示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十九年法律第百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

## 第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、

その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。一命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。二命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

- 一 面会を要求すること。
- 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
- 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀

なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
- 一 申立人の住所又は居所の所在地
  - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
  - 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
  - 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情四第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情五配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
    - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
    - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
    - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
    - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対し執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるもの



とする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

**第十五条** 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。

- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

- 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

**第十六条** 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命

令をも取り消さなければならない。

- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

**第十七条** 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

**第十八条** 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

- 2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

**第十九条** 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方に対しては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

**第二十条** 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

**第二十一条** この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第九号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

**第二十二条** この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

**第二十三条** 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

**第二十四条** 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

**第二十五条** 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

**第二十六条** 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

**第二十七条** 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

**第二十八条** 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。

一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

## 第五章の二 補則

(この法律の準用)

**第二十八条の二** 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条	被害者	被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

## 第六章 罰則

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項（第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則（略）

# 次世代育成支援対策推進法

平成15年7月16日法律第120号  
最終改正：平成26年4月23日法律第28号

## 目次

- 第一章 総則（第一条—第六条）
- 第二章 行動計画
  - 第一節 行動計画策定指針（第七条）
  - 第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画（第八条—第十一条）
  - 第三節 一般事業主行動計画（第十二条—第十八条）
  - 第四節 特定事業主行動計画（第十九条）
  - 第五節 次世代育成支援対策推進センター（第二十条）
- 第三章 次世代育成支援対策地域協議会（第二十一条）
- 第四章 雑則（第二十二条・第二十三条）
- 第五章 罰則（第二十四条—第二十七条）
- 附 則

## 第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

（基本理念）

第三条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念（次条及び第七条第一項において「基本理念」という。）にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

（事業主の責務）

第五条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

（国民の責務）

第六条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

## 第二章 行動計画

### 第一節 行動計画策定指針

第七条 主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画並びに第十二条第一項の一般事業主行動計画及び第十九条第一項の特定事業主行動計画（次項において「市町村行動計画等」という。）の策定に関する指針（以下「行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

- 一 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項
- 二 次世代育成支援対策の内容に関する事項
- 三 その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、少子化の動向、子どもを取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。

4 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、子ども・子育て支援法（平成二十四年法律第六十五号）第七十二条に規定する子ども・子育て会議の意見を聴くとともに、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画に係る部分について総務大臣に協議しなければならない。

- 5 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

## 第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画

(市町村行動計画)

- 第八条 市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定することができる。
- 2 市町村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 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
  - 二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
- 3 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。
- 4 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 5 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるとともに、都道府県に提出しなければならない。
- 6 市町村は、市町村行動計画を策定したときは、おおむね一年に一回、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めるものとする。
- 7 市町村は、市町村行動計画を策定したときは、定期的に、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、市町村行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 8 市町村は、市町村行動計画の策定及び市町村行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

(都道府県行動計画)

- 第九条 都道府県は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該都道府県の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、保護を要する子どもの養育環境の整備、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「都道

府県行動計画」という。）を策定することができる。

- 2 都道府県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 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
  - 二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
  - 三 次世代育成支援対策を実施する市町村を支援するための措置の内容及びその実施時期
- 3 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。
- 4 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 5 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるとともに、主務大臣に提出しなければならない。
- 6 都道府県は、都道府県行動計画を策定したときは、おおむね一年に一回、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めるものとする。
- 7 都道府県は、都道府県行動計画を策定したときは、定期的に、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、都道府県行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 8 都道府県は、都道府県行動計画の策定及び都道府県行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、市町村、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

(都道府県の助言等)

第十条 都道府県は、市町村に対し、市町村行動計画の策定上の技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

- 2 主務大臣は、都道府県に対し、都道府県行動計画の策定の手法その他都道府県行動計画の策定上重要な技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

(市町村及び都道府県に対する交付金の交付等)

第十一条 国は、市町村又は都道府県に対し、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置の実施に要する経費に充てるため、厚生労働省令で定めるところにより、予算の範囲内で、交付金を交付することができる。

- 2 国は、市町村又は都道府県が、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置を実施しようとするときは、当該措置が円滑に実施されるように必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第三節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第十二条 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、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次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を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 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策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策定し、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。

4 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、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を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。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四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、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成

した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)

第十四条 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、商品又は役務、そ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（次項及び第十五条の四第一項において「広告等」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、広告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。

(認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 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、第十三条の認定を取り消すことができる。

一 第十三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 前二号に掲げる場合のほか、認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十五条の二 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、当該認定一般事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画（その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。）を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと、当該認定一般事業主の次世代育成支援対策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。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十五条の三 前条の認定を受けた認定一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第十二条第一項及び第四項の規定は、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、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。

3 特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十五条の四 特例認定一般事業主は、広告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 第十四条第二項の規定は、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)

第十五条の五 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、第十五条の二の認定を取り消すことができる。

- 一 第十五条の規定により第十三条の認定を取り消すとき。
- 二 第十五条の二に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十五条の三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 前各号に掲げる場合のほか、特例認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

(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（以下この項及び次項において「中小事業主」という。）が、当該承認中小事業主団体をして次世代育成支援対策を推進するための措置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。以下この項において「事業協同組合等」という。）であって、その構成員である中小事業主に対し、次世代育成支援対策を推進するための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項の相談及び援助を行うものとして適当で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、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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「次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）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しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法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の促進に努めなければならない。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第十二条第一項又は第四項の規定により一般事業主行動計画を策定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、公表若しくは労働者への周知又は当該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必要な助言、指導その他の援助の実施に努めるものとする。

#### 第四節 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、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次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

- 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 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする次世代育成支援対策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策定し、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。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、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、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置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。

### 第五節 次世代育成支援対策推進センター

第二十条 厚生労働大臣は、一般事業主の団体又はその連合団体（法人でない団体又は連合団体であって代表者の定めがないものを除く。）であって、次項に規定する業務を適正かつ確実に行うことができると認めるものを、その申請により、次世代育成支援対策推進センターとして指定することができる。

- 2 次世代育成支援対策推進センターは、一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主その他の関係者に対し、雇用環境の整備に関する相談その他の援助の業務を行うものとする。
- 3 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターの財産の状況又はその業務の運営に関し改善が必要であると認めるときは、次世代育成支援対策推進センターに対し、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。
- 4 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターが前項の規定による命令に違反したときは、第一項の指定を取り消すことができる。
- 5 次世代育成支援対策推進センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者は、第二項に規定する業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 6 第一項の指定の手続その他次世代育成支援対策推進センターに関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

### 第三章 次世代育成支援対策地域協議会

第二十一条 地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議するため、次世代育成支援対策地域協議会（以下「地域協議会」という。）を組織することができる。

- 2 前項の協議を行うための会議において協議が調った事項については、地域協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。
- 3 前二項に定めるもののほか、地域協議会の運営に関し必要な事項は、地域協議会が定める。

### 第四章 雑則

（主務大臣）

第二十二条 第七条第一項及び第三項から第五項までにおける主務大臣は、行動計画策定指針のうち、市町村行動計画及び都道府県行動計画に係る部分並びに一般事業主行動計

画に係る部分（雇用環境の整備に関する部分を除く。）については厚生労働大臣、内閣総理大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とし、その他の部分については厚生労働大臣とする。

- 2 第九条第五項及び第十条第二項における主務大臣は、厚生労働大臣、内閣総理大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とする。

（権限の委任）

第二十三条 第十二条から第十六条まで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。

### 第五章 罰則

第二十四条 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。

第二十五条 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

第二十六条 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 第十四条第二項（第十五条の四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 第二十条第五項の規定に違反した者

第二十七条 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、第二十四条、第二十五条又は前条第一号から第三号まで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。

附 則（略）



# 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章

仕事と生活の調和推進官民トップ会議  
平成19年12月18日策定  
平成22年6月29日改定

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

## 〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

(仕事と生活が両立しにくい現実)

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- 安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- 仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

(働き方の二極化等)

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

(共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識)

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

(仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌)

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあつては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

(多様な働き方の模索)

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組む、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

(多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

#### (明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につながることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

#### 〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、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」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

- ① 就労による経済的自立が可能な社会  
経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。
- ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会  
働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。
- ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会  
性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

#### 〔関係者が果たすべき役割〕

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることをないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりを促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

#### (企業と働く者)

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

#### (国民)

(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

#### (国)

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

#### (地方公共団体)

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画

## パートナーしがプラン2020

発行 滋賀県商工観光労働部女性活躍推進課

住所 〒520-8577 滋賀県大津市京町四丁目1番1号

T E L 077-528-3770

F A X 077-528-4807

E-mail fg00@pref.shiga.lg.jp

U R L <http://www.pref.shiga.jp/c/danjo>

