

◆男女共同参画社会基本法(平成11年6月23日法律第78号)

1 男女共同参画社会基本法制定の趣旨

前文及び第1条、第2条においては、男女共同参画社会の考え方や基本法制度の趣旨が規定されています。

(前文)

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。

(目的)

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

(定義)

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

- 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。

2 基本理念(第3条～第7条)

第3条から第7条において、男女共同参画社会の形成についての5つの基本理念が規定されています。これらの基本理念は、国、地方公共団体、国民が、第8条から第10条までに定められる責務を果たす上で基本となる考えです。

(男女の人権の尊重)

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

①男女の人権の尊重(第3条)

「男女の人権の尊重」は、日本国憲法にうたわれている個人の尊重、男女平等の理念に立脚したもので、男女共同参画社会を形成する上でその根底をなす基本理念です。そのため、5つある基本理念の最初のものとして第3条にて掲げられています。

②社会における制度又は慣行についての配慮(第4条)

社会制度や慣行が、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担等を反映して、結果として女性の就労等の活動の選択をしにくくするような影響等を及ぼし、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となる恐れがある場合があります。それを踏まえ第4条は、男女共同参画社会の形成に当たって、社会制度・慣行の及ぼす影響に配慮することを基本理念として定めたものです。

③政策等の立案及び決定への共同参画(第5条)

第5条は、男女があらゆる分野で利益を享受することができ、共に責任を担うべき男女共同参画社会の基盤をなす「政策・方針の立案及び決定への共同参画」が規定されています。

「参画」という言葉には、単に、政策等への決定段階に参加するだけではなく、主体的に立案の段階から関わっていくことの重要性が込められています。

④家庭生活における活動と他の活動の両立(第6条)

現在、子の養育、家族の介護等家庭責任の多くは女性が担っている現状があります。しかし男女が共に社会に参画していくためには、家族を構成する男女が相互に協力をするとともに、社会の支援を受けながら、家族の一員としての役割を円滑に果たし、家庭生活と働くこと、学校に通うこと、地域活動をするなどとの両立を図ることができるようにすることが重要です。

男性にとっても、家庭生活に目を向けることは、青少年の健全育成や、高齢期における生活を考えると重要な課

題です。男女共同参画基本計画においても、多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実や育児・介護を行う労働者の雇用の継続を図るための環境整備など、職業生活と家庭・地域生活の両立の問題を取り上げ、施策の推進を図っているところです。

⑤国際的協調(第7条)

我が国の男女共同参画社会の形成の促進は国際社会における様々な取組と連動して進められてきました。我が国は国際社会の一員として、男女共同参画社会の形成に際しては、国際的な連携・協力の下に行うことが望ましいことから規定されたものです。

3 国、地方公共団体及び国民の責務等(第8条～第12条)

第8条から第10条においては、基本理念を受け、国、地方公共団体及び国民が男女共同参画社会の形成の上で果たすべき責務について定められています。また、あわせて法制上の措置等、年次報告等についても定められています。

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

①国の責務(第8条)

第8条は、国が5つの基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的に策定及び実施する責務を有することを規定しています。

本条において、「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。)」と規定されていることにより、第8条以下の条文で「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策」という文言があれば、そ

こには「積極的改善措置」が含まれることになります。

②地方公共団体の責務(第9条)

第9条は、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上で地方公共団体の果たす役割の重要性にかんがみ、地方公共団体は、国の施策に準じた施策(積極的改善措置を含む。)を策定し実施する責務を有することを明らかにしたものです。

地方公共団体においては、単に国の施策に準じた施策だけでなく、その地域の特性に応じた施策を行うことも必要です。

③国民の責務(第10条)

男女共同参画社会は、国及び地方公共団体とともに国民の理解と協力なしには実現することはできません。第10条は、国民は、職域、学校、地域、家庭等あらゆる分野で、様々な立場から互いに責任を担い、協力することにより、男女共同参画社会が形成されるよう努めることが求められています。

4 基本計画(第13条～第14条)

第13条及び第14条においては、男女共同参画社会基本法の目的である「男女共同参画社会の形成の総合的かつ計画的な推進」のための中心的な仕組みである男女共同参画基本計画等について規定されています。

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 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。

①男女共同参画基本計画(第13条関係)

政府に対し、男女共同参画の形成の促進に関する基本的な計画として、男女共同参画基本計画を策定すべきことを義務付けています。なお、平成17年12月、男女共同参画社会基本法に基づく法定計画として、男女共同参画基本計画(第2次)が閣議決定されました。政府はこの基本計画に基づき、施策を総合的かつ計画的に推進しています。

②都道府県男女共同参画計画、市町村男女共同参画計画(第14条関係)

第14条では、都道府県に、国の基本計画を勘案して、都道府県男女共同参画計画を策定することを義務付け、市町村には、国及び都道府県の計画を勘案して、市町村男女共同参画計画を策定するように努めることを求めています。

5 その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第15条～第20条)

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的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18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

①施策の策定等に当たっての配慮(第15条)

国、地方公共団体の施策は、社会経済活動全般を対象に展開され、当該施策に伴って生じる影響も広範多岐にわたるため、直接的に男女共同参画社会の形成の促進に関係する施策ではなくとも、結果的に男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすことがあります。そのため第15条では、国、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及び実施するに当たり、男女共同参画社会の形成に配慮することと規定しています。

②国民の理解を深めるための措置(第16条)

国、地方公共団体は、人々の意識の中に長い時間をかけて形成されてきた固定的役割分担意識等が男女共同参画社会の形成の障害となっていることを踏まえ、広報活動等を通じ基本理念に関する国民の理解を深めるよう、新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等のマスコミ、インターネットといった通信媒体を通じた広報活動、各種講演会、イベント、学校・社会教育における取組などの「適切な措置」を講じていくことを規定しています。

③苦情の処理等(第17条)

男女共同参画社会の形成を促進するためには、苦情の処理等が重要です。第17条では、国が、政府の施策についての苦情の処理のために必要な措置及び人権の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ことが規定されています。

6 男女共同参画会議(第21条～第28条)

第21条から第28条においては、男女共同参画会議を設置すること及びその所掌事務や構成について規定されています。

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 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23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24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第1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1項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第26条 前条第1項第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1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27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

（政令への委任）

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

◇女性活躍推進法(平成27年9月4日法律第64号)

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

法律の概要

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、「女性活躍推進法」が制定されました。

国・地方公共団体、301人以上の大企業は、平成28年4月1日までに（1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析（2）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表（3）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません（※300人以下の中小企業は努力義務）。行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

また、国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定し、地方公共団体は、その基本方針を勘案して当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定することとなっています（※努力義務）。

第1章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

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

第2章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

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

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第一五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2節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

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

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

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

（基準に適合する一般事業主の認定）

第9条 厚生労働大臣は、前条第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10条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第20条第1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11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第12条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくな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37条第2項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第13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14条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれ

らの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 特定事業主行動計画

第15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4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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17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4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第18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19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20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に努めるものとする。

（啓発活動）

第21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22条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（協議会）

第23条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第18条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第18条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（秘密保持義務）

第24条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第25条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第26条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主に対して、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27条 第8条から第12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28条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第6章 罰則

第29条 第12条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第30条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第18条第4項の規定に違反した者
- 二 第24条の規定に違反した者

第31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12条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第12条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第32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10条第2項の規定に違反した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第33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29条、

第31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34条 第26条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第18条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第24条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

◆女子差別撤廃条約

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」

男女の平等や女性に対する差別の撤廃に関する基本的かつ包括的な条約であり、条約の締約国は、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野における女性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をとること等が規定されています。本条約は、1979年の第34回国連総会において採択され、1981年に発効しました。

日本が1985年に本条約に批准した際には、男女雇用機会均等法の制定等の措置が取られました。また、条約に基づき、定期的に国連に国内における条約実施状況報告を提出することとされており、これらの報告に関する女子差別撤廃委員会による審査を踏まえて、国内で政策・方針決定過程への女性の参画や女性に対する暴力の根絶に関する施策をはじめとする様々な措置が取られてきました。このように、女子差別撤廃条約は、我が国の男女共同参画の推進に大きな役割を果たしてきました。

◆男女共同参画関係法令の概要

1 男女雇用機会均等法の概要

「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」

■ 性別を理由とする差別の禁止等

- 雇用管理全般において性別を理由とする差別の禁止（第5条・第6条）
- 間接差別の禁止（第7条）
- 女性のみ・女性優遇に関する特例（第8条）

■ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条）

■ セクシュアルハラスメント対策（第11条）

■ 母性健康管理措置（第12条・第13条）

■ ポジティブ・アクションに対する国の援助（第14条）

■ 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

- 企業内における苦情の自主的解決（第15条）
- 労働局長による紛争解決の援助（第17条）
- 紛争調整委員会による調停（第18条）

■ 法施行のために必要がある場合の指導等

- 厚生労働大臣又は労働局長による報告の徴収、助言・指導・勧告（第29条）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表（第30条）
- 報告の徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料（第33条）

※ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント防止及び母性健康管理に関する義務は派遣先にも適用（労働者派遣法第47条の2）

2 育児・介護休業法の概要

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」

■ 育児休業（第5条～第9条）

労働者は、申し出ることにより、原則として1人の子につき1回、子が出生した日から1歳に達する日（誕生日の前日）までの間、育児休業を取得することができる。一定の要件を満たす場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができる。父母ともに育児休業を取得するなど一定の要件を満たす場合、子が1歳2か月に達するまで延長することが可能となる。

■ 子の看護休暇（第16条の2、第16条の3）

小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、子が1人であれば1年に5日、2人以上であれば1年に10日、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

■ 介護休業（第11条～第15条）

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算して（のべ）93日まで介護休業を取得することができる。

■ 介護休暇（第16条の5、第16条の6）

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば1年に5日、2人以上であれば1年に10日、休暇を取得することができる。

■ 所定外労働（残業）の制限（第16条の8）

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

■ 育児のための所定労働時間の短縮等の措置（第23条、第24条）

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、希望すれば所定労働時間を短縮等の措置を講じなければならない。

■ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置（第23条、第24条）

事業主は、働きながら要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、所定労働時間の短縮等の措置を講じなければならない。

■ 法定時間外労働の制限（第17条、第18条）

事業主は、小学校就学前の子を養育又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。

■ 深夜業の制限（第19条、第20条）

事業主は、小学校就学前の子を養育又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならない。

■ 不利益取扱いの禁止（第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

事業主は、労働者が、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、法定時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

< 不利益取扱いの例 >

1. 解雇すること。
2. 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
3. あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
4. 退職又は正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
5. 自宅待機を命ずること。
6. 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、法定時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
7. 降格させること。
8. 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
9. 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
10. 不利益な配置の変更を行うこと。
11. 就業環境を害すること。

■ 転勤についての配慮（第26条）

事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者につい

て、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

■ 法の実効性の確保（第52条の2～6、第56条、第56条の2、第58条）

育児・介護休業の取得等に伴う労使間の紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助制度と紛争調整委員会による調停制度により、解決に向けた援助を行う。厚生労働大臣は、この法律の施行に関して必要がある時は、事業主に対して報告を求め、又は助言、指導、勧告を行うことができる。厚生労働大臣の権限は一定の範囲で、都道府県労働局長に委任されている。法違反に対する勧告に従わない場合、企業名を公表する。報告を求めた際に報告をしない又は虚偽の報告等をした企業に対して、20万円以下の過料に処す。

3 労働基準法（女性関係）の概要

■ 男女同一賃金の原則（第4条）

■ 産前産後休業その他の母性保護措置

- 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限（第64条の3）
- 産前産後休業等（第65条）
- 妊産婦に対する変形労働時間制の適用及び時間外・休日労働、深夜業の制限（第66条）
- 育児時間（第67条）
- 生理日の就業が困難な女性に対する措置（第68条）

4 パートタイム労働法の概要

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない、とします。職務の内容と人材活用の仕組みが同一の場合、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、パートタイム労働者と正社員との差別的取扱いが禁止されます。仕事の内容や責任の程度、人事異動の有無やその範囲に応じて公正な待遇を確保されること、自らの待遇についてより納得性を高められること、パートタイム労働者から正社員に転換できる環境づくりを推進することを目的としています。それぞれが持つ能力を一層有効に発揮できる環境整備を目指します。

5 次世代育成支援対策推進法の概要

地方公共団体が地域行動計画を策定・公表するとともに、企業においても、従業員数に応じて、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局にその旨を届け出ることを義務づけています。

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、101人以上の企業は義務、100人以下の企業は努力義務となっています。

6 労働者派遣法の概要

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」

派遣労働という働き方、およびその利用は、臨時的・一時的なものであることを原則とするという考え方のもと、常用代替を防止するとともに、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、全ての労働者派遣事業が許可制となっています。派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所等ごとの派遣期間制限を設ける等の措置を講じています。

◆ 男女共同参画のあゆみ(年表)

年		世界	国	県	加古川市
1975 年 (昭和 50 年)	国際婦人年	* 国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画」採択	* 「婦人問題企画推進本部」設置 * 総理府婦人問題担当室業務開始 * 特定職種育児休業法の成立(女子教育職員、看護婦、保母等)(昭和 51 年施行) * 国際婦人年記念日婦人問題会議の開催		
1976 年 (昭和 51 年)		* ILO(国際労働機関)事務局に婦人労働問題担当室設置	* 民法の改正(離婚の氏の選択制度)		
1977 年 (昭和 52 年)			* 国内行動計画」策定 * 国立婦人教育会館開館	* 婦人問題懇話会設置 * 婦人対策室設置 * 婦人生活大学の充実(専門講座等開設・増設) * 婦人施策企画推進会議設置 * 婦人施策推進連絡会議設置 * 婦人(現在は女性)問題相談員設置	
1978 年 (昭和 53 年)	国連			* 兵庫県婦人行動計画綱領制定	
1979 年 (昭和 54 年)	婦人の	* 国連第 34 回総会「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約」(女子差別撤廃条約)採択		* 婦人家庭室に名称変更	
1980 年 (昭和 55 年)	十年	* 「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)女子差別撤廃条約の署名式(75 カ国) * 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	* 女子差別撤廃条約署名 * 民法の改正(配偶者の法定相続分引き上げ、昭和 56 年施行)		
1981 年 (昭和 56 年)		* ILO 総会「男女労働者特に家庭的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約(第 156 号)」採択	* 「国内行動計画後期重点目標」策定	* ひょうごの婦人(白書)発行 * 婦人問題研究会設置 * 婦人室に名称変更	

年		世界	国	県	加古川市
1983 年 (昭和 58 年)	国連婦人の十年			* 「幸せをつくる一婦人のための 25 章」発行	
1984 年 (昭和 59 年)			* 国籍法及び戸籍法改正（子の国籍：父系主義⇒父母両系主義、昭和 60 年施行）	* 婦人・生活課設置	
1985 年 (昭和 60 年)		* 「国連婦人の 10 年」最終年世界会議（ナイロビ）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	* 女子差別撤廃条約批准 * 男女雇用機会均等法の成立〔昭和 61 年施行〕 * 国民年金法の改正（女性の年金権確立、昭和 61 年施行） * 生活保護基準額の男女差解消	* 「ひょうごの婦人しあわせプラン」策定 * 国連婦人の 10 年世界会議派遣事業の実施	
1986 年 (昭和 61 年)			* 婦人問題企画推進本部の構成を全省庁に拡充 * 婦人問題企画推進有識者会議開催	* 婦人生活大学 1 年制から 2 年制へ移行	
1987 年 (昭和 62 年)			* 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定		
1989 年 (平成元年)			* 学習指導要領改訂（高等学校家庭科の男女共修等）		
1990 年 (平成 2 年)		* 国連婦人の地位委員会「ナイロビ将来戦略の第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 * ILO「夜業に関する条約（第 171 号）」採択		* 「新ひょうごの女性しあわせプラン」策定 女性施策推進委員会 * 設置	
1991 年 (平成 3 年)			* 「西暦 2000 年に向けての芯国内行動計画（第 1 次改定）」策定 * 「育児休業法」成立（男性も対象、平成 4 年施行）	* 女性・生活課に名称変更し、女性政策室を設置 * 婦人生活大学を生活創造大学に名称変更し内容を充実	
1992 年 (平成 4 年)				* 県立女性センター開設	
1993 年 (平成 5 年)		* 国連世界人権会議（ウィーン） * 国連総会「女性に対する暴力撤廃宣言」採択	* パートタイム労働法成立・施行 * 中学校で家庭科が男女必修共修になる	* 「審議会等の委員への女性登用推進要綱」制定 * 女性施策推進連絡会議登用推進部会設置	

年	世界	国	県	加古川市
1994 年 (平成 6 年)	* 国際人口開発 会議 (カイロ) 「カイロ宣言 及び行動計画」 採択	* 男女共同参画室設置 * 男女共同参画審議会 設置 (政令) * 男女共同参画推進本 部設置 * 高校で家庭科が男女 必修必修になる * 子育て支援のための 「エンゼルプラン」策 定		* 加古川市職員自主研 究会「イーブン・あい」 発足 (～平成 7 年)
1995 年 (平成 7 年)	* 第 4 回世界女 性会議 (北京) 「北京宣言」及 び「行動綱領」 採択	* 「育児休業法」の改正 (介護休業制度の法 制化) * ILO「第 1 5 6 号条約」 批准		* 職員の女性問題に対 する意識調査実施
1996 年 (平成 8 年)		* 男女共同参画審議会 から「男女共同参画ビ ジョン」 答申 * 「男女共同参画 2 0 0 0 年プラン」 策定 * 男女共同参画推進連 携会議 (えがりてネッ トワーク) 発足	* 「新ひょうごの女性 しあわせプラン後期 実施計画」 策定 * 女性政策室を男女共 生推進室に改組	* 「加古川市女性行政 行動計画検討会」を設 置 * 男女共生社会に関す るアンケート調査実 施
1997 年 (平成 9 年)		* 男女共同参画審議会 設置 (法律) * 「男女雇用機会均等 法」改正 (母性健康管 理措置の義務規定化 等、平成 11 年施行) * 介護保険法成立 (平成 1 2 年施行)		* 「加古川市女性施策 懇話会」を設置
1998 年 (平成 10 年)		* 男女共同参画審議会 から「男女共同参画社 会基本法一男女共同 参画社会を形成する ための基本的条件づ くり」 答申		* 企画調整室に女性政 策担当を置く
1999 年 (平成 11 年)		* 「男女共同参画社会 基本法」 成立 * 「食料・農業・農村基 本法」成立 (女性の参 画促進を規定) * 男女共同参画審議会 から「女性に対する暴 力のない社会を目指 して」 答申	* 「男女共同参画社会 の形成についての意 識と実態に関する調 査」 実施	* 「加古川市男女共同 参画行動計画」を策定 「審議会等における 男女共同参画を推進 する指針」を策定
2000 年 (平成 12 年)	* 国連特別総会 (ニューヨーク) 「女性 2 0 0 0 年会議」 「政治宣言」及 び「北京宣言」及 び行動綱領実 施のための更 なる行動とイ ニシアティブ」 採択	* 男女共同参画審議会 から「女性に対する暴 力に関する基本的方 策について」 答申 * 男女共同参画審議会 から「男女共同参画基 本計画策定に当たっ ての基本的な考え方 ー 2 1 世紀の最重要 課題ー」 答申 * 「男女共同参画基本 計画」 策定 * 「スートカー規制法」 成立	* 男女共生推進室を男 女共同参画推進室に 名称変更	* 「加古川市男女共生 社会づくり懇話会」設 置

年	世界	国	県	加古川市
2001 年 (平成 13 年)		* 内閣府に男女共同参画局設置 * 男女共同参画会議設置 * 「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律 (DV 防止法)」成立 * 第 1 回男女共同参画週間 * 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	* 「兵庫県男女共同参画計画 一ひょうご男女共同参画プラン 21」策定	* 女性政策担当から男女共同参画推進担当に名称変更 * 審議会等の女性委員の登用率 25% を達成
2002 年 (平成 14 年)		* アフガニスタンの女性支援に関する懇談会設置	* 「男女共同参画社会づくり条例」制定 * 男女共同参画推進室を課長 (男女共同参画・ボランティア担当) に改組 * 県立女性センターから県立男女共同参画センターに改称	* 加古川市男女共同参画センターを開設
2003 年 (平成 15 年)		* 「少子化社会対策基本法」成立 * 「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 * 「次世代育成支援対策推進法」成立 * 女子差別撤廃条約実施状況第 4 回・第 5 回報告審議	* 課長 (男女共同参画・ボランティア担当) を男女共同参画課に名称変更 * 男女共同参画兵庫県率先行動計画一ひょうごアクション 8 策定	* 「加古川市男女共同参画社会づくり懇話会」を設置
2004 年 (平成 16 年)		* DV 防止法改正 (暴力の定義拡大等) * 育児・介護休業法一部改正 (育児休業期間の延長等) (平成 17 年施行) * 「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定	* 男女共同参画課を男女家庭課に名称変更	* 「加古川市女性団体連絡会」を設置
2005 年 (平成 17 年)	* 国連婦人の地位委員会「北京 + 10」閣僚級会合 (ニューヨーク)	* 男女共同参画推進本部決定「女性の再チャレンジ支援検討会議の設置について」 * 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 * 「男女共同参画基本計画 (第 2 次)」策定		* 男女共同参画社会に関する市民意識調査実 * 「男女共同参画行動計画懇話会」を設置 * 市民部人権施策推進課から企画部政策企画課へ改組

年	世界	国	県	加古川市
2006 年 (平成 18 年)		* 「国の審議会等における女性委員の登用促進について」男女共同参画推進本部決定「男女雇用機会均等法」改正（性差別禁止の拡大等、平成 19 年施行） * 「女性の再チャレンジプラン」改定 * 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催	* 「ひょうご子ども未来プラン」策定 * 兵庫県男女共同参画計画－ひょうご男女共同参画プラン 2 1－後期実施計画策定 * 第 2 次男女共同参画兵庫県率先行動計画－新ひょうごアクション 8－策定 * 「兵庫県配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画」策定 * 県立男女共同参画センターに「ひょうご女性チャレンジひろば」を開設	* 「加古川市男女共同参画行動計画」を改定 * 男女共同参画センターを加古川駅南ミニ市役所に移設 * 「審議会等における男女共同参画を推進する指針」を改正 * 「女性チャレンジひろば」開設
2007 年 (平成 19 年)		* 「DV 防止法」改正（平成 20 年施行） * 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 * 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		* 「加古川市男女共同参画推進本部」設置 * 「加古川市男女共同参画社会づくり懇話会」設置 * 男女共同参画センターが課となる * 「加古川市職員男女共同参画率先行動計画」策定
2008 年 (平成 20 年)		* 「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 * 「世代育成支援対策推進法」改正（行動計画の公表及び従業員への周知の義務化等、平成 21 年施行） * 女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告書提出	* 男女家庭課を男女青少年課男女家庭室に改組	
2009 年 (平成 21 年)		* 「育児・休業法」改正	* 第 3 次男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション 8－策定 * 「兵庫県配偶者等からの暴力対策基本計画」策定 * ひょうご仕事と生活センター開設 * 男女青少年課男女家庭室を青少年課男女家庭室に名称変更	* 男女共同参画社会に関する市民意識調査実施
2010 年 (平成 22 年)	* 国連婦人の地位委員会「北京＋15」閣僚級会合（ニューヨーク）	* 男女共同参画会議「第 3 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え会」（答申）	* 「新ひょうご子ども未来プラン」策定	

年	世界	国	県	加古川市
2011 年 (平成 23 年)	＊ ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関 (UN Women) 発足	＊ 「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」制定	＊ 「兵庫県男女共同参画計画－新ひょうご男女共同参画プラン 21－」策定	＊ 「加古川市男女共同参画行動計画(改定)」を策定 ＊ 「加古川市配偶者からの暴力対策基本計画」を策定
2012 年 (平成 24 年)	＊ 「女性に関する ASEAN 閣僚級会合」開催 (ラオス)	＊ 「子ども・子育て支援法」等子ども・子育て関連 3 法公布 ＊ 「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	＊ 「第 4 次男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション 8－」策定	＊ 「加古川市職員男女共同参画率先行動計画」を策定 ＊ 「両立支援ハンドブック」作成 ＊ Facebook「かこがわさんかくねっと」稼働
2013 年 (平成 25 年)		＊ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者(等)の保護に関する法律」改正		
2014 年 (平成 26 年)				＊ 男女共同参画社会に関する市民意識調査実施
2015 年 (平成 27 年)		＊ 「パートタイム労働法」改正 ＊ 「労働者派遣法」改正 ＊ 「女性活躍推進法」制定 ＊ 男女共同参画会議「第 4 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え会」(答申)	＊ 「第 5 次男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション 8－」策定	
2016 年 (平成 28 年)		＊ 「第 4 次男女共同参画基本計画」策定	＊ 「第 3 次兵庫県男女共同参画計画～ひょうご男女いきいきプラン 2020～」策定	＊ 「第 4 次加古川市男女共同参画行動計画」を策定 ＊ 「加古川市配偶者等からの暴力対策基本計画」を改定

男女共同参画のシンボルマークは、男女が手を取り合っている様子をモチーフにし、互いに尊重しあい、共に歩んでいけたらという願いがこめられています。このマークを広報啓発活動において活用し、それぞれの地域や個人に、より身近な問題として意識して頂きたいと考えています。



男女共同参画

内閣府男女共同参画局ホームページ(<http://www.gender.go.jp/symbol/>)

仕事と生活の調和推進室では、平成20年6月から「カエル!ジャパン」キャンペーンを展開しています。キャンペーンに賛同する企業・団体・個人の方々は、シンボルマークをダウンロードし、各々の取組のPRに活用できますので、積極적으로ご活用ください。



内閣府仕事と生活の調和推進室ホームページ(<http://www.cao.go.jp/wlb/>)

女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定した旨の届出を行った一般事業主のうち、取組の実施状況などが優良な一般事業主は、申請により厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けると、認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをアピールできます。



内閣府男女共同参画局ホームページ(<http://www.gender.go.jp/>)

次世代育成支援対策推進法の改正により、認定を推奨する「くるみんマーク」は、企業が従業員の仕事と子育ての両立のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たした場合に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受け、商品などに表示することのできるマークです。

また、「プラチナくるみんマーク」は、くるみんマークを取得している企業のうち、さらに両立支援の取組が進んでいる企業が一定の基準を満たし、特例認定を受けた場合に表示できるマークとして推奨しています。



厚生労働省ホームページ(「職場における子育て支援」)

第4次 加古川市男女共同参画行動計画

平成28（2016）年3月

発 行 ： 加古川市企画部男女共同参画センター

〒675-0066 兵庫県加古川市加古川町寺家町45

電話 ： 079(424)7172 FAX ： 079(454)4190

E-MAIL ： danjyo@city.kakogawa.hyogo.jp

イラスト ： 川上真理子