

# 資 料

# 1 国際社会・国・県・伊丹市の取組（年表）

※男女共同参画に関する特に重要なもののみ掲載

年代	世界の動き	国の動き	兵庫県の動き	伊丹市の動き
1972年 (昭和47年)				・伊丹市立働く婦人の家開設
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年世界会議（メキシコシティ）で「世界行動計画」採択			
1976年 (昭和51年)	・「国連婦人10年」スタート			
1979年 (昭和54年)	・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択	・「女子差別撤廃条約」署名		
1985年 (昭和60年)	・「国連婦人の十年」ナイロビ会議 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「男女雇用均等法」の公布 ・「労働基準法」の一部改正、 「家庭教育に関する検討会議」報告 ・「女子差別撤廃条例」批准	・「ひょうごの婦人しあわせプラン」策定	
1991年 (平成3年)		・「育児休業法」公布		
1993年 (平成5年)		・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、パートタイム労働法）の公布		
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」を「育児休業・介護休業法」への改正（介護休業制度の法制化）		・伊丹市女性政策懇話会より提言
1996年 (平成8年)		・「男女共同参画2000年プラン」策定	・「新ひょうごの女性しあわせプラン後期実施計画」策定	・伊丹市女性のための行動計画策定
1997年 (平成9年)		・「介護保険法」公布		
1998年 (平成10年)				・伊丹市女性交流サロン設置 ・伊丹市男女共生教育基本方針策定
1999年 (平成11年)		・「男女共同参画社会基本法」公布、施行		
2000年 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）	・「ストーカー規制法」、「児童虐待防止法」施行 ・「男女共同参画基本計画」閣議決定		・伊丹市DV被害者支援事業ネットワーク設置
2001年 (平成13年)		「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」施行	・「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21一」策定	・伊丹市女性政策懇話会より提言
2002年 (平成14年)			・「男女共同参画社会づくり条例」制定、施行	・伊丹市女性のための行動計画中間見直し
2003年 (平成15年)		・「少子化社会対策基本法」公布、施行 ・「次世代育成支援対策推進法」公布、施行		
2004年 (平成16年)		・「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」改正		
2005年 (平成17年)	・（国連「北京+10」世界閣僚級会合）（ニューヨーク）	・「男女共同参画基本計画（第2次）」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定		・伊丹市男女共同参画政策懇話会より提言
2006年 (平成18年)		・「男女雇用機会均等法」改正	・「兵庫県配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画」策定	・伊丹市男女共同参画計画策定
2007年 (平成19年)		・「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」改正 ・「パートタイム労働法」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		・市にDV相談員配置

年 代	世界の動き	国の動き	兵庫県の動き	伊丹市の動き
2009年 (平成21年)	・女子差別撤廃委員会最終見解	・「育児・介護休業法」改正	・「兵庫県配偶者等からの暴力対策基本計画」(第2期)策定	・(仮称)伊丹市配偶者等からの暴力対策基本計画検討委員会より提言 ・伊丹市配偶者等からの暴力対策基本計画策定 ・伊丹市男女共生教育基本方針見直し
2010年 (平成22年)	・国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)	・「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」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「新ひょうご子ども未来プラン」策定	・伊丹市配偶者暴力相談支援センター開設
2011年 (平成23年)	・ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(略称:UN Women)正式発足		・「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	・伊丹市男女共同参画計画<中間見直し>策定 ・伊丹市総合計画(第5次)策定
2012年 (平成24年)		・「子ども・子育て支援法」成立		
2013年 (平成25年)		・「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」改正(H26.1施行)		
2014年 (平成26年)		・「パートタイム労働法」改正	・「兵庫県DV防止・被害者保護計画」(第3期)策定	・伊丹市男女共同参画審議会より提言
2015年 (平成27年)	・国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)) ・第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 UN Women 日本事務所開設 ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択(目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う)	・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定(以降、毎年策定) ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する進捗状況に関する法律」公布(翌年、全面施行) ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・安保理決議1325号等の履行に関する「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定		・「伊丹市DV防止・被害者支援計画～第2期 伊丹市配偶者等からの暴力対策基本計画～」策定
2016年 (平成28年)		・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正 ・「女性活躍推進法」成立	・「ひょうご男女いきいきプラン2020(第3次兵庫県男女共同参画計画)」を策定	
2017年 (平成29年)		・刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)		・「第2期伊丹市男女共同参画計画」策定
2018年 (平成30年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ・「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での実案発生を受けての緊急対策～」策定		
2019年 (令和元年)	・G20大阪首脳宣言	・女性活躍推進法改正	・「兵庫県DV防止・被害者保護計画」(第4期)策定	・「第2期伊丹市男女共同参画審議会」より提言
2020年 (令和2年)	・国連「北京+25」記念会合(第64回国連女性の地位委員会ニューヨーク)	・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定		・「第3期「伊丹市DV防止・被害者支援計画」策定 ・伊丹市立男女共同参画センター ここいろ 開設
2021年 (令和3年)			・「ひょうご男女いきいきプラン2020(第3次兵庫県男女共同参画計画)」を策定	

### 伊丹市特定事業主行動計画

伊丹市長  
伊丹市議会議長  
伊丹市選挙管理委員会  
伊丹市代表監査委員  
伊丹市農業委員会  
伊丹市公平委員会  
伊丹市固定資産評価審査委員会  
伊丹市教育委員会  
伊丹市消防長  
伊丹市自動車運送事業管理者  
伊丹市上下水道事業管理者  
伊丹病院事業管理者  
伊丹市モーターボート競走事業管理者

伊丹市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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。以下「女性活躍推進法」という。）第15条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下、「次世代法」という。）第19条に基づき、伊丹市長、伊丹市議会議長、伊丹市選挙管理委員会、伊丹市代表監査委員、伊丹市農業委員会、伊丹市公平委員会、伊丹市固定資産評価審査委員会、伊丹市教育委員会、伊丹市消防局長、伊丹市上下水道事業管理者、伊丹市自動車運送事業管理者、伊丹病院事業管理者及び伊丹市モーターボート競走事業管理者（以下「各任命権者」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

## 2. 本市職員の働き方の状況把握と分析

本計画の更新にあたり、女性活躍推進法第15条第3項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、各任命権者の部局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する以下の項目の状況把握を行った。

《把握した項目》

- (1) 女性職員の採用割合
- (2) 継続勤務年数の男女の差異
- (3) 職種別女性比率
- (4) 超過勤務の状況（時間外手当が支給されない職員を除く）
- (5) 管理的地位にある職員に占める女性割合及び各役職段階に占める女性職員の割合
- (6) 男女別の育児休業取得者数及び取得率
- (7) 男性の配偶者出産休暇等の取得者数及び取得率
- (8) ハラスメント対策の取り組み状況

### 女性の職業選択に資する情報の公表

#### (1) 女性職員の採用割合（令和2年4月1日付採用）

職名		事務職員		技術職員		消防職員		教育職員	
区分	性別	人数	女性割合	人数	女性割合	人数	女性割合	人数	女性割合
採用者	男性	13	71.8%	8	11.1%	5	0.0%	0	100.0%
	女性	33		1		0		5	

※医療職員は、随時採用しており、区分が明確ではないため省略している。

※教育職員は、市教育委員会が幼稚園教諭として採用したものに限定している。

(2) 継続勤務年数の男女差 (令和2年4月1日時点)

職名	事務職員			技術職員			医療職員		
	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続
男	511	46.0%	16.4	150	29.6%	11.9	118	77.3%	10.9
女	435		12.3	63		11.5	402		11.4

職名	消防職員			教育職員			技能職員		
	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続	人数	女性割合	平均勤続
男	196	4.4%	14.9	49	61.7%	6.9	140	7.9%	19.9
女	9		14.0	79		16.37	12		19.3

(3) 職種別女性比率 (令和2年4月1日時点)

職名	性別	人数	女性割合
事務職員	男性	511	46.0%
	女性	435	
技術職員	男性	150	29.6%
	女性	63	
医療職員	男性	118	77.3%
	女性	402	
教育職員	男性	51	58.5%
	女性	72	
消防職員	男性	196	4.4%
	女性	9	
技能職員	男性	140	7.9%
	女性	12	
合計	男性	1166	46.0%
	女性	993	

(4) 超過勤務の状況 (時間外手当が支給されない職員を除く)

(平成31年4月1日～令和2年3月31日)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
総時間数 (時間)	28,387	30,263	25,558	23,282	23,163	22,763	26,856	24,912	24,528	26,659	23,485	27,351	307,207	25,601
職員数 (人)	1,783	1,772	1,766	1,759	1,756	1,755	1,755	1,755	1,754	1,751	1,750	1,748	1,783	1,759
一人当たり 超過勤務時間 (時間)	15.9	17.1	14.5	13.2	13.2	13.0	15.3	14.2	14.0	15.2	13.4	15.6	172.3	14.6

(5) 管理職の女性割合、及び各役職段階に占める女性職員の割合 (令和2年4月1日時点)

全体	男	女	計	女性割合	
理事級	2		2		33.3%
部長級	31	1	32	3.1%	
次長級	57	22	79	27.8%	
課長級	128	56	184	30.4%	
副主幹級	14	13	27	48.1%	
主査級	269	158	427	37.0%	
主任級	249	218	467	46.7%	
一般職	416	525	941	55.8%	
計	1,166	993	2,159	46.0%	

(6) 男女別の育児休業取得者数及び取得率 (平成31年4月1日～令和2年3月31日)

性別	新たに育児休業取得可能となった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率
男性	53	16	30.2%
女性	32	32	100.0%
計	85	48	56.5%

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得者数及び取得率 (平成31年4月1日～令和2年3月31日)

①配偶者出産休暇取得状況

新たに育児休業取得可能となった職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加休暇取得率
53	39	73.6%

②育児参加のための休暇取得状況

新たに育児休業取得可能となった職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	育児参加休暇取得率
53	21	39.6%

(8) ハラスメント対策の取り組み状況

- ・平成11年3月に策定したセクシュアル・ハラスメント防止等に関する指針を改定し、職員へ周知 (令和2年6月 事業主毎に作成)
- ・ハラスメント相談窓口の設置 (令和2年6月 事業主毎に設置)
- ・課長級、主査級へのハラスメント研修の実施 (令和2年10月)

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

#### (1) 採用関係

令和2年4月1日現在の全職員に占める女性職員の割合は46.0%と高い水準となっておりますが、職種別にみると、技術職員の女性割合は29.6%と低くなっています。

この背景について、内閣府の調査<sup>1</sup>によれば、大学における女子学生の割合が、人文科学や教育分野では高く、理学及び工学分野では極めて低いことが報告されており、このことが、影響を及ぼしていると考えられます。

本市では、前期計画期間中、女性職員による採用試験説明会など、技術系公務員の魅力発信に努めてきましたが、引き続き、現在の水準維持を目標に、女性職員によるオンライン就職説明会の開催やホームページへの公表などを通じて、魅力発信を図っていきます。

<sup>1</sup> 内閣府「男女共同参画白書 (令和2年度)」

**【取組目標】**

- ▶技術職員の女性割合について、令和7年度末まで現在の29.6%を維持します。

**【取組内容】**

- ▶就職説明会において、女性職員による説明を実施します。
- ▶公務職場の魅力発信に向けて、オンライン等を活用した周知を図ります。

**(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係**

本市では、管理職登用に関して、職員の積極性や意欲を重視する考えから、志望制の昇任試験制度を採用しており、職員広報による定期的な情報発信等を通じて、性別を問わず職員の昇任意欲が高まるよう、意識啓発に努めています。

その結果、令和2年4月1日現在の役職別の女性職員の割合は、係長級以上では33.3%、課長級以上では26.6%と、前計画に掲げる目標水準を維持しています。

一方で、課長級以上の昇任において、育児期の職員が、仕事と家庭の両立を理由に昇任を躊躇するケースが見られています。今後は、男女問わず、時間制約がある中で成果を上げるための働き方改革を強く推進していきます。

**【取組目標】**

- ▶課長相当職以上に占める女性の割合を、現在の26.1%以上の水準を継続する。
- ▶係長相当職以上に占める女性の割合を、現在の33.6%以上の水準を継続するとともに、40%以上を目指す。(第5次男女共同参画基本計画にて示されている成果目標の達成を目指すこととする。)

**【取組内容】**

- ▶職員広報にて、昇任意欲の向上に資する情報を発信します。

**4. 次世代育成に関する取組内容****(1) 超過勤務の縮減・年次有給休暇の取得推進**

平成31(2019)年4月1日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が施行され、民間企業の事業主においては、従業員の時間外労働の上限規制と年次有給休暇の確実な取得が義務付けられるなど、社会全体でワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まっています。

本市においても、従来の仕事の進め方を見直し、業務の生産性向上を目指す働き方改革を進めていますが、引き続き、性別を問わず、働きやすい職場環境の構築を目指し、超過勤務の縮減や有給休暇の取得推進に取り組みます。

**【取組内容】**

- ▶夏季などにワーク・ライフ・バランス月間を設定します。
- ▶定時退庁日の推進等により、時間外労働の上限規制を徹底します。

## (2) 柔軟な働き方を支える人事制度の構築

労働者の価値観やライフスタイルの多様化に伴い、テレワークや時差出勤など、場所や時間に捉われない柔軟な働き方が注目されています。

本市においては、新型コロナウイルス感染症対策の一環として、在宅勤務制度や時差勤務制度の導入を進めてきましたが、今後は働き方改革の観点からも、子育てや介護などの家庭生活と仕事の両立が実現できるよう、環境整備と制度の利用促進を図ります。

### 【取組内容】

- ▶ 働き方改革推進を目的とした在宅勤務制度や時差勤務制度の制度設計を進めます。
- ▶ 各制度の利用促進に向けて、職員広報等で周知を図ります。

## (3) 男性の育児休業等の取得推進

国の第5次男女共同参画基本計画では、地方公共団体の男性の育児休業取得率について、2025年までに30%以上を目指すこととされています。

本市の男性の育児休業取得率は、30.2%となっていますが、引き続き、男性職員の育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制の整備など、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組みます。

### 【取組内容】

男性の育児休業等の取得について、上司や職場の理解が深まるよう、職員広報などを活用し、制度の周知を図ります。

## 5. 公表の時期及び方法

女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表は、毎年9月30日までに、市ホームページにより行います。

### 3 男女共同参画基本法

#### 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

最終改正：平成一一年一月二二日法律第一六〇号

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。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社

会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画

(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成

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

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

## 第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

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

(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次

の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

## 4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

### 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)

最終改正：令和元年六月五日法律第二四号

#### 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等（第八条—第十八条）
第三節	特定事業主行動計画（第十九条）
第四節	女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
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（第二十二条—第二十九条）
第五章	雑則（第三十条—第三十三条）
第六章	罰則（第三十四条—第三十九条）
	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）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

##### （基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

ることを旨として、行われなければならない。

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

##### （国及び地方公共団体の責務）

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

##### （事業主の責務）

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

#### 第二章 基本方針等

##### （基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

#### 第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が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、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

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

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなると認めると

き。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するた

めの人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

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

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する

女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域

内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

## 第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

## 第六章 罰則

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

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

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
  - 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者
- 第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下

の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

## 附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

## 附 則 （平成二九年三月三一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。

ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

