

第五次

おおぐち男女共同参画プラン

男女が共に生き 共に輝くまちづくり

大口町

はじめに

男女共同参画社会とは、「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社会」のことを言います。

職場、学校、家庭、地域などのあらゆる分野で、性別にかかわらず周囲の人と協力し合うことは当たり前のことと思われるかもしれませんが、日本に古くからある「男性は仕事、女性は家庭」というような、性別のイメージにとらわれた偏った価値観は今も残っており、依然として、一人ひとりの個性や能力が十分に発揮できる状況には至っていません。

本格的な人口減少時代を迎え、さらには新型コロナウイルス感染症の感染拡大が社会・経済に大きな影響を及ぼすなか、誰もが個性や能力を発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現は、ますます重要になっています。

こうした中、大口町は第五次おおぐち男女共同参画プランを策定しました。社会情勢の変化を踏まえて必要な見直しを図りつつも、本町が目指す男女共同参画社会の姿はこれまでと変わることはありません。

子どもが健やかに育ち、
若者が意欲を持って働き、
熟年者は豊かな思考を活かして仕事や地域活動を行い、
高齢者が安心して生きがいを持って暮らせるまち
「おおぐち男女共同参画社会」を目指して取り組んでいきます。

男女共同参画社会とは？

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加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

〔男女共同参画社会基本法第2条第1項より〕

目 次

第1章 基本的な考え方について

1 基本目標	1
2 計画期間	1
3 計画の性格・位置付け	2
4 男女共同参画とSDGs	2
5 計画の体系	3

第2章 男女共同参画を取り巻く現状

1 大口町の人口	5
①大口町の人口推計	
②大口町の人口の男女比	
③生産年齢人口・老年人口の推移	
2 男女共同参画に関する意識	8
①固定的性別役割分担意識	
②男女の地位の平等感	
③女性が職業を持つことについての考え方	
3 男女共同参画及び女性の活躍促進をめぐる社会の状況	14
①女性の労働力率	
②育児休業取得率	

第3章 基本的な施策

重点目標Ⅰ 個を尊重する人づくり	16
基本的課題1 協働による男女共同参画の普及・啓発	
基本的課題2 家庭・学校・地域における男女共同参画の推進	
重点目標Ⅱ すべての人が参画する社会づくり	21
基本的課題3 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	
基本的課題4 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し	
基本的課題5 男女が共に働きやすい環境づくり	
重点目標Ⅲ みんなが楽しい暮らしづくり	28
基本的課題6 子どもを育てやすい環境づくり	
基本的課題7 すべての人が生活しやすいまちづくり	
基本的課題8 安心して暮らせる福祉施策の推進	
基本的課題9 生涯を通じた心身の健康づくり	
基本的課題10 あらゆる暴力の根絶	

第4章 計画の推進

1 推進体制の整備	36
-----------	----

参考資料

用語解説・関係法令	37
-----------	----

第1章

基本的な考え方について

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、21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置付けられています。

本町では、2003年3月に「第一次おおぐち男女共同参画プラン」を策定し、その後、社会情勢の変化に対応するため、5年ごとの改定を行いながら、男女共同参画社会の実現に向けた総合的・計画的な施策を推進してきました。

こうした取り組みにより、人々の男女共同参画に対する理解は深まりつつあるものの、政策・方針決定過程への女性の参画が不十分であることや、固定的な性別による役割分担意識が根強く残っていることなど、あらゆる分野で女性が活躍するには未だ十分とは言い難い状況にあります。

近年、社会を取り巻く環境は著しく変化しており、特に新型コロナウイルス感染症の拡大は、オンラインを活用した働き方や男性の在宅時間の増加など日常に変化をもたらし、家事・育児は女性といった固定的な役割分担意識から女性の負担が増加するなど、これまでも問題視されてきた課題が改めて顕在化しています。

また、2015年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中核である持続可能な開発目標(SDGs)では、目標5として「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられ、ジェンダー平等に向けた取り組みが世界的に推進されています。

こうした状況の中、本町では、男女共同参画に関する施策を総合的・計画的に推進するため、「第五次おおぐち男女共同参画プラン」を策定し、「男女が共に生き 共に輝くまちづくり」を基本目標に、第7次大口町総合計画との整合・連動を図りながら、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めていきます。

1 基本目標 **男女が共に生き 共に輝くまちづくり**

子どもが健やかに育ち、若者が意欲を持って働き、熟年者は豊かな思考を活かして仕事や地域活動を行い、高齢者が安心して生きがいを持って暮らせるまちをみんなで創ることを目標とします。

2 計画期間 **2023年4月 ▶▶▶ 2026年3月までの3年間**

本計画の上位計画である総合計画との関連付けを強化し、かつ効率的・効果的に施策を推進できるよう、本計画の計画期間を第7次大口町総合計画の計画期間に合わせます。

ただし、社会情勢の変化や計画の進捗状況等によっては、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画の性格・位置付け

- 本計画は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第3項に定められた市町村男女共同参画基本計画として位置付け、国における「第5次男女共同参画基本計画」と、愛知県における「あいち男女共同参画プラン2025」の内容と整合を図り策定します。
- 本計画の重点目標Ⅰ及び重点目標Ⅱは、第7次大口町総合計画後期計画(令和3年4月)第4章第2節の男女共同参画に関する内容と整合を図り策定します。
- 本計画の重点目標Ⅱの一部を、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6条第2項による市町村推進計画として位置付けます。
- 本計画の重点目標Ⅲの一部を、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年法律第31号)第2条の3第3項による市町村基本計画として位置付けます。

4 男女共同参画とSDGs

持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)とは、2015年に国連サミットで採択された17のゴールと169のターゲットから構成される国際目標です。SDGsでは「誰一人取り残さない」という共通理念が掲げられており、このSDGsの5つ目のゴールとして「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられ、政治や経済、社会の中での男女共同参画の実現や、すべての女性の能力を伸ばし可能性を広げることが示されています。

本計画の上位計画である第7次大口町総合計画においても、基本計画をSDGsの17のゴールに関連付けて整理していることから、本計画においても関連付けを明確にし、SDGsの推進と合わせ男女共同参画社会の実現を目指します。

※SDGs(持続可能な開発目標)の17の目標

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



5 計画の体系

基本目標

男女が共に生き共に輝くまちづくり



重点目標

I 個を尊重する
人づくり

II すべての人が
参画する
社会づくり

III みんなが楽しい
暮らしづくり

計画の推進

基本的課題

1 協働による男女共同参画の普及・啓発

2 家庭・学校・地域における男女共同参画の推進

3 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

4 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し

5 男女が共に働きやすい環境づくり

6 子どもを育てやすい環境づくり

7 すべての人が生活しやすいまちづくり

8 安心して暮らせる福祉施策の推進

9 生涯を通じた心身の健康づくり

10 あらゆる暴力の根絶

推進体制の整備

基本的事項

- ① 人権尊重の理解の啓発
- ② 団体との協働による男女共同参画意識の醸成
- ③ 広い視野に立った男女共同参画に関する情報の発信

- ① 家庭における協働生活の実現
- ② 学校などにおける男女共同参画教育の推進
- ③ 地域における男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進

- ① 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大★
- ② 女性の人材育成、能力開発★

- ① 男女共同参画の視点に立った仕組みづくり★
- ② 誰もが参画できる住民活動の推進と地域づくり★
- ③ 文化、スポーツにおける男女共同参画の推進
- ④ 多文化共生、国際交流の推進

- ① 就業機会拡大への支援★
- ② 企業・団体等における女性の活躍に関する啓発★
- ③ 仕事と家庭の両立支援★

- ① 男女共同子育て社会の実現
- ② 子どもを育てやすい環境整備
- ③ 地域による子育て支援

- ① 安全、安心な地域づくりの推進
- ② すべての人が使用可能なデザイン(ユニバーサルデザイン)に基づいた施設、道路の整備

- ① 介護をとりまく施策の充実と支援
- ② 障がい者への支援
- ③ 高齢者への生きがいづくりへの支援
- ④ 多様な家庭への支援

- ① 生涯を通じた心身の健康づくりへの支援
- ② 母性を守るための施策の充実

- ① あらゆる暴力の根絶(大口町DV防止計画) ☆

推進体制の整備

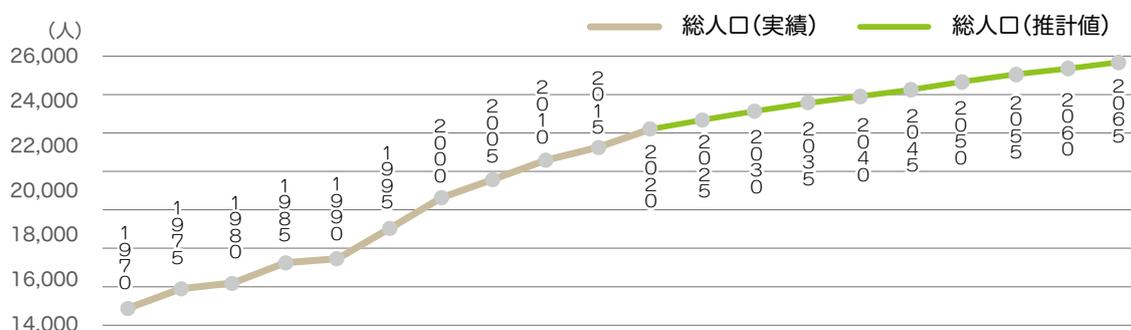
第2章 男女共同参画を取り巻く現状

1 大口町の人口

① 大口町の人口推計

大口町の人口は、2025年以降も微増傾向で推移すると予測されています。

	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年
総人口	24,225	24,678	25,142	25,555	25,910	26,256

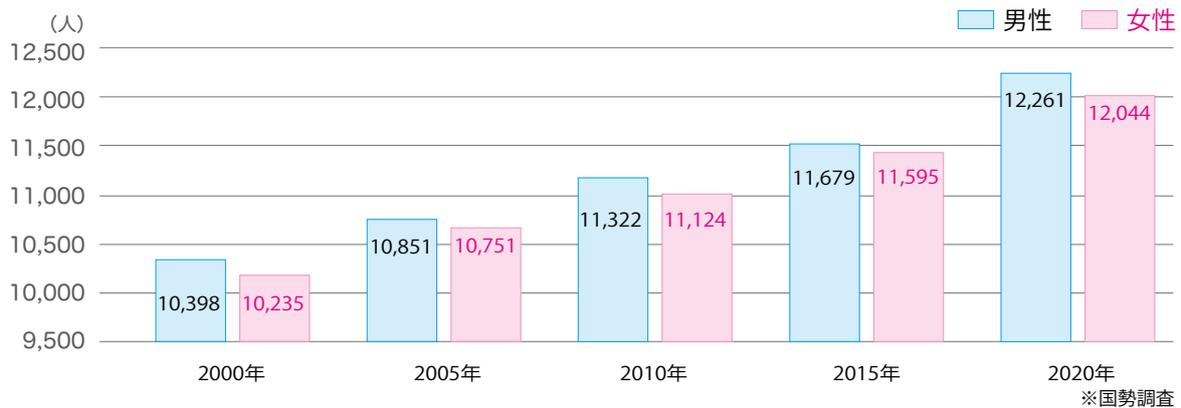


※第2期大口町まち・ひと・しごと創生総合戦略(2021年4月)『人口推計結果(各行政区推計値の合計)』引用

② 大口町の人口の男女比

人口の男女比では、男性の方が若干多く、人口性比(女性100人に対する男性の数)は、ほぼ横ばいで推移しています。

	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
総数	20,633	21,602	22,446	23,274	24,305
男性	10,398	10,851	11,322	11,679	12,261
女性	10,235	10,751	11,124	11,595	12,044
人口性比	101.6%	100.9%	101.8%	100.7%	101.8%

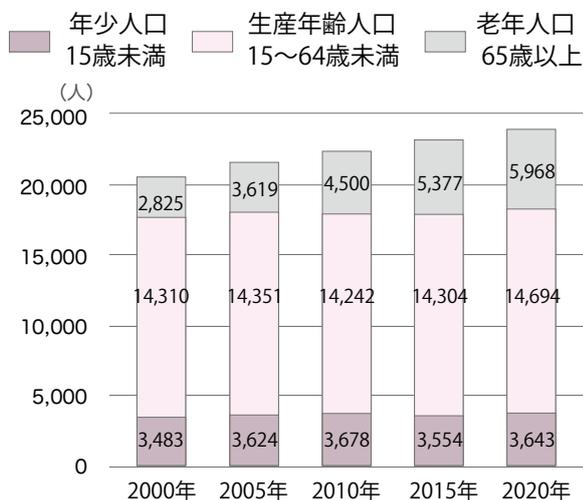


③ 生産年齢人口・老年人口の推移

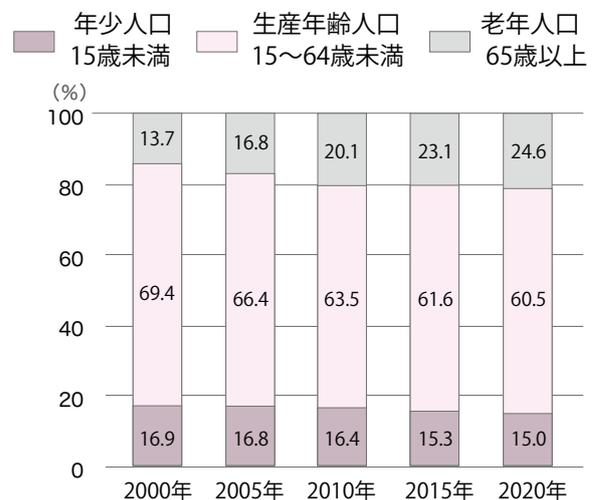
2015年の高齢化率は23.1%、2020年の高齢化率は24.6%となっています。老年人口は一貫して増加しており、今後も増加し続けていく推計がされています。

生産年齢人口はほぼ横ばいで推移していますが、老年人口の増加に伴い人口比率は減少傾向で推移しており、今後もこの傾向が続いていくと思われます。

■人口推移 (実績)

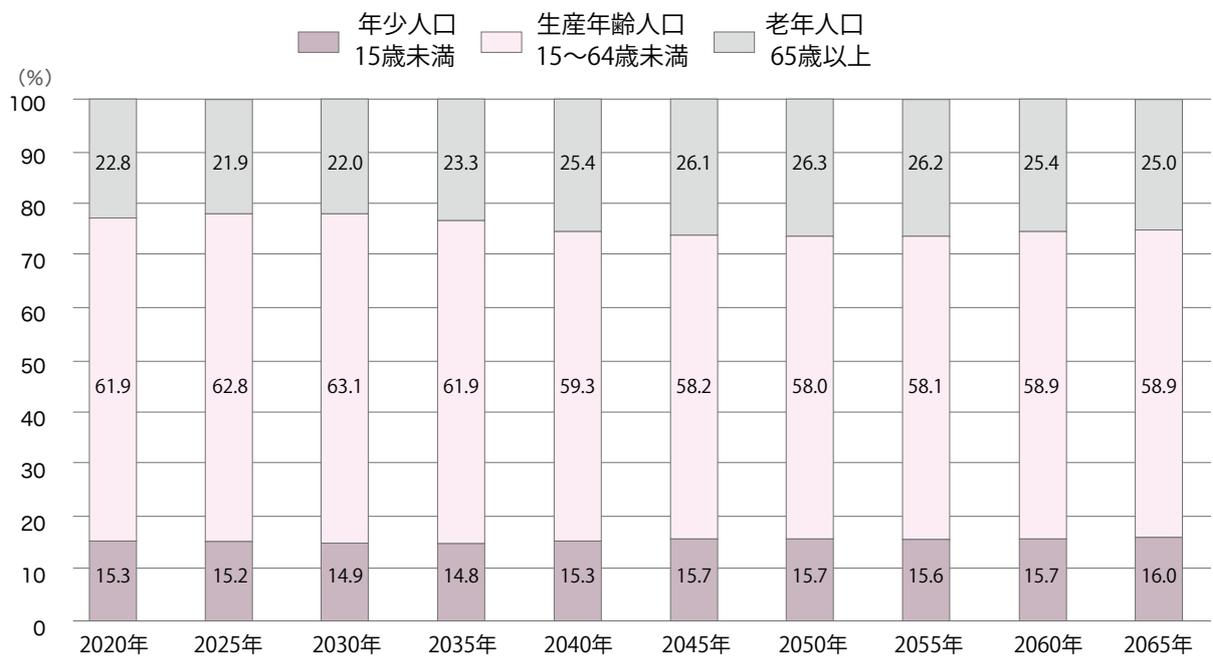


■人口比率推移



※国勢調査 (年齢不詳を除いて算出)

■人口推計による人口比率



※第2期大口町まち・ひと・しごと創生総合戦略（2021年4月）『人口推計結果（各行政区推計値の合計）』引用

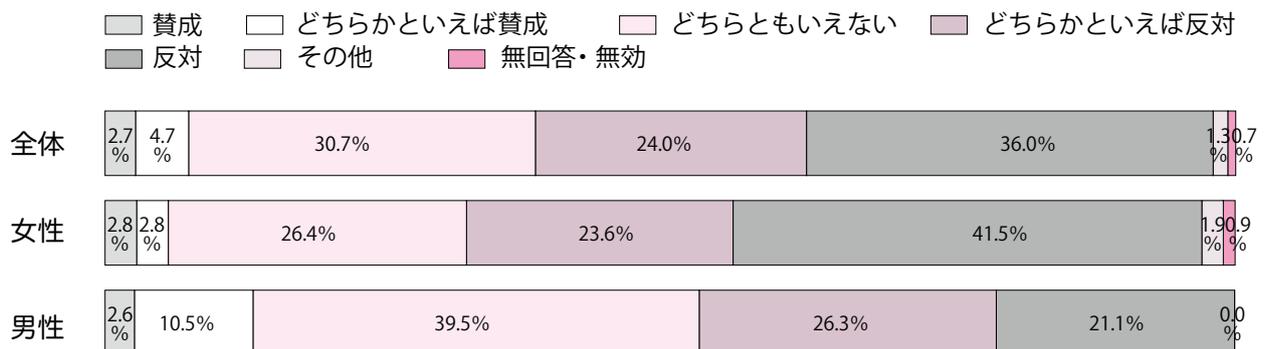
2 男女共同参画に関する意識

① 固定的性別役割分担意識

固定的性別役割分担意識とは、男性、女性という性別を理由として「男性は仕事、女性は家庭」という男女の役割を固定的に決めることをいいます。こうした固定的性別役割分担意識は、男女どちらにとっても個性と能力を発揮することを阻害する場合があります。

■ 「男性は仕事」「女性は家庭」という考え方についてどう思いますか？

	2012年調査		2017年調査		2022年調査	
賛成・どちらかといえば賛成	39.5%	⇒	16.9%	⇒	7.4%	減
どちらでもない	26.6%	⇒	45.5%	⇒	30.7%	減
どちらかといえば反対・反対	32.6%	⇒	32.6%	⇒	60.0%	増
その他・無回答	1.4%	⇒	5.0%	⇒	2.0%	減

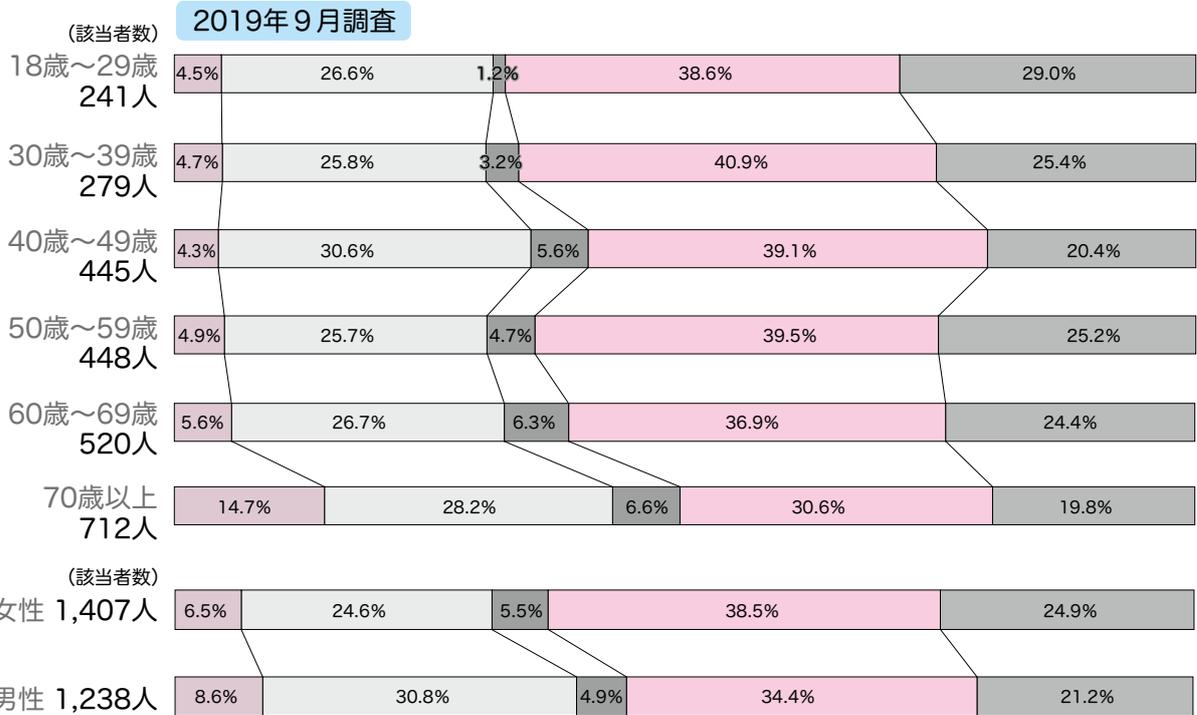
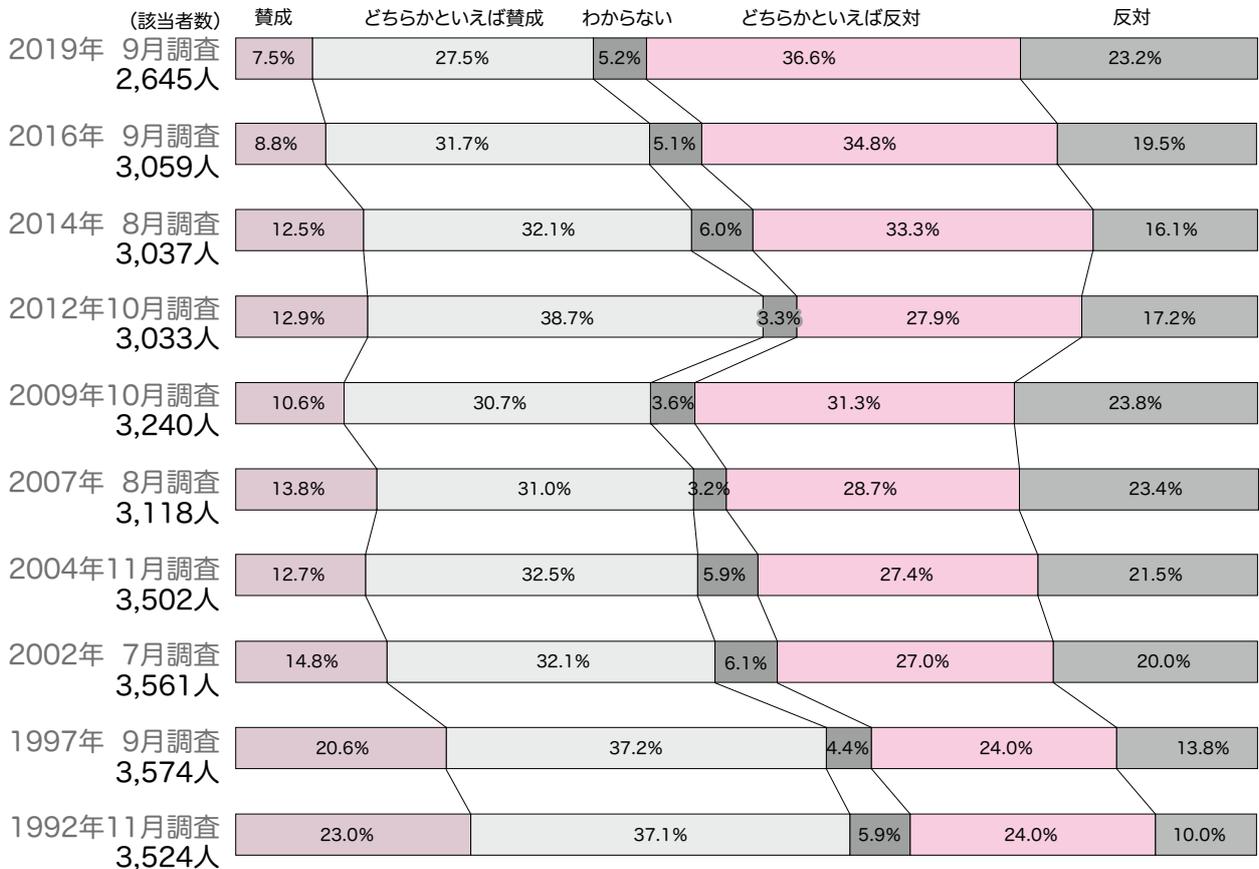


※大口町 NPO登録団体「ハモーン」アンケート結果(2022年度調査)

大口町では、「男は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方」について、「賛成・どちらかといえば賛成」が7.4%と、前回の2017年度調査の16.9%と比較し9.5ポイントの減。「どちらかといえば反対・反対」は60.0%と、前回調査の32.6%と比較し27.4ポイントの増となりました。

2012年度調査時点と比べると、約10年間で人々の意識が大きく変わってきたことが分かります。

■ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識



※内閣府政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」(2019年9月調査)

内閣府の調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方において「賛成・どちらかといえば賛成」が35.0%。「どちらかといえば反対・反対」が59.8%となっています。前回の2016年9月の調査結果と比較すると「賛成」の割合が40.5%から35.0%に下がり、「反対」の割合が54.3%から59.8%に上昇しています。

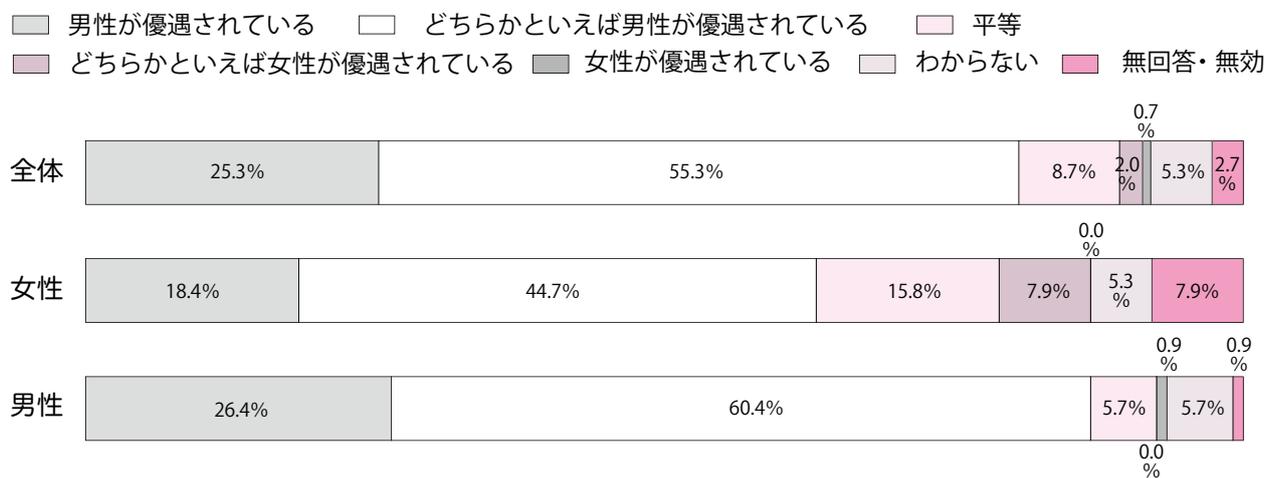
内閣府の調査は2019年度の結果であるため一概に比較することはできませんが、大口町は「賛成・どちらかといえば賛成」と回答した人の割合が7.4%と大変低く、固定的性別役割分担意識の解消が進んでいることが分かります。

② 男女の地位の平等感

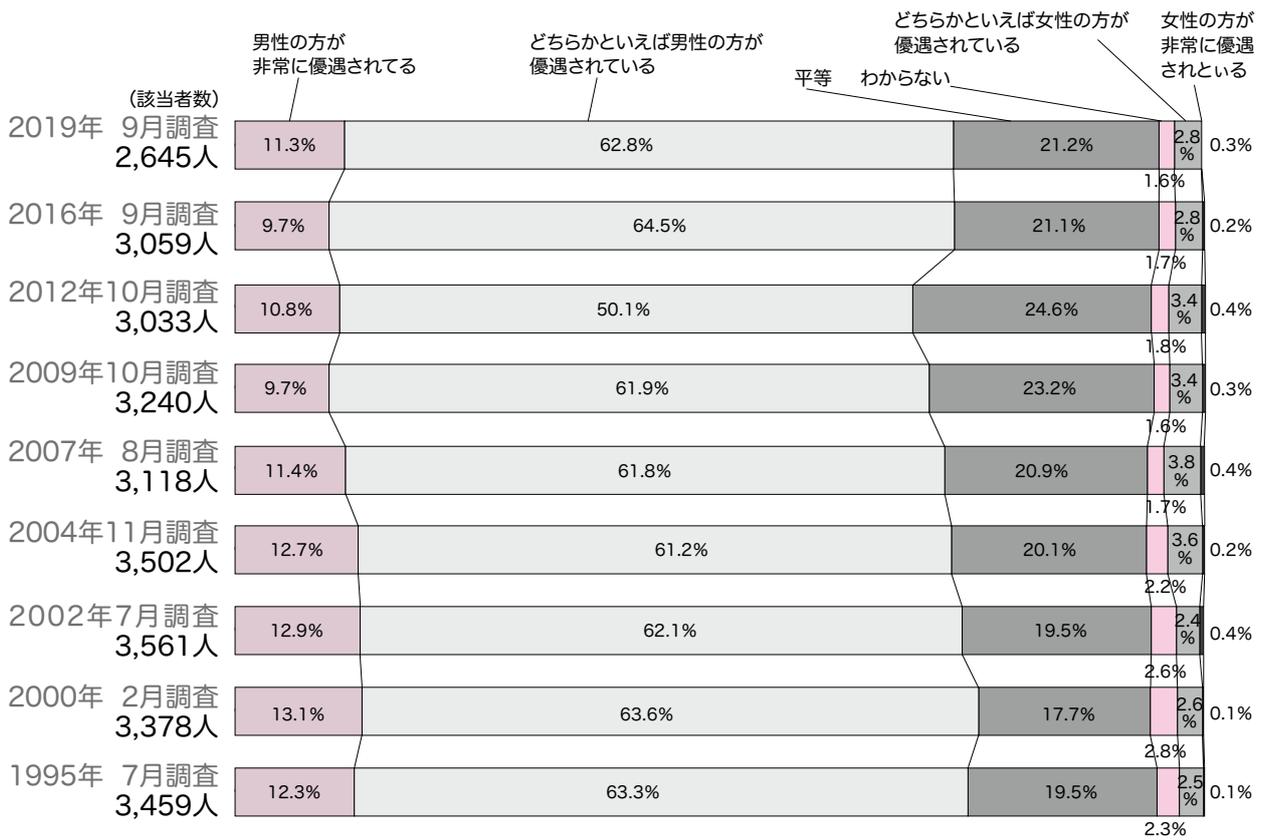
社会全体における男女の地位の平等感の調査では、「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」が80.6%と、前回調査70.3%と比べると10.3ポイントの増。「平等」が8.7%と、前回調査14.7%と比較し6.0ポイントの減。「女性が優遇されている」「どちらかといえば女性が優遇されている」が2.7%と、前回調査3.1%と比較し0.4ポイントの減となりました。

また、男女別で比較すると、女性よりも男性の方が「平等」「女性が優遇されている」との回答割合が多く、男女での認識に違いがあり、この傾向は内閣府の調査でも見られます。

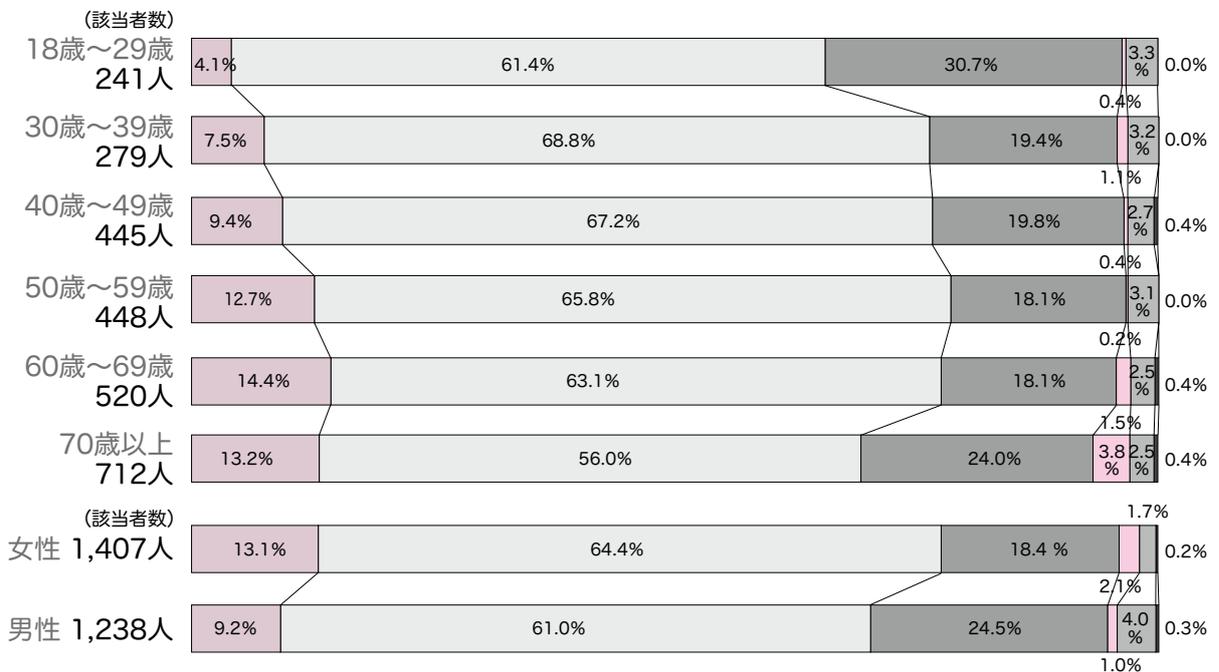
■ 社会全体における男女の地位の平等感



第2章



2019年9月調査



※内閣府政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」(2019年9月調査)

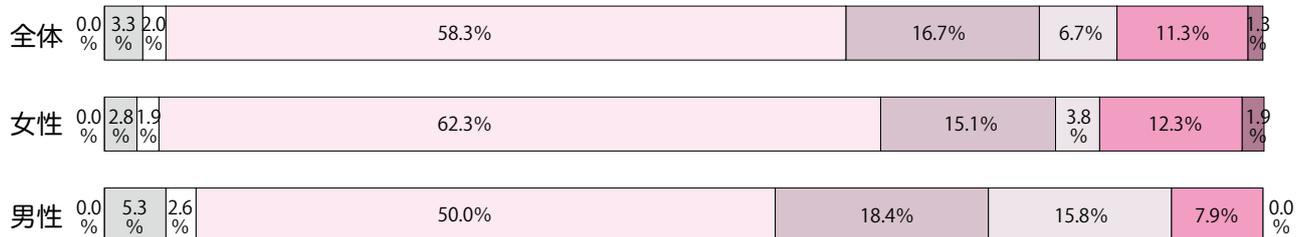
③ 女性が職業を持つことについての考え方

大口町で実施したアンケートにおいて「一般的に女性が職業を持つことをどう思いますか？」という問いに「ずっと続ける方がよい」という回答が58.7%と最も多く、「持たない方がよい」「結婚するまで」「子どもができるまで」「子どもができたなら職業をやめ再就職」のいずれの項目も、前回調査と比べて低下しています。

■ 女性が職業を持つことに対する意識

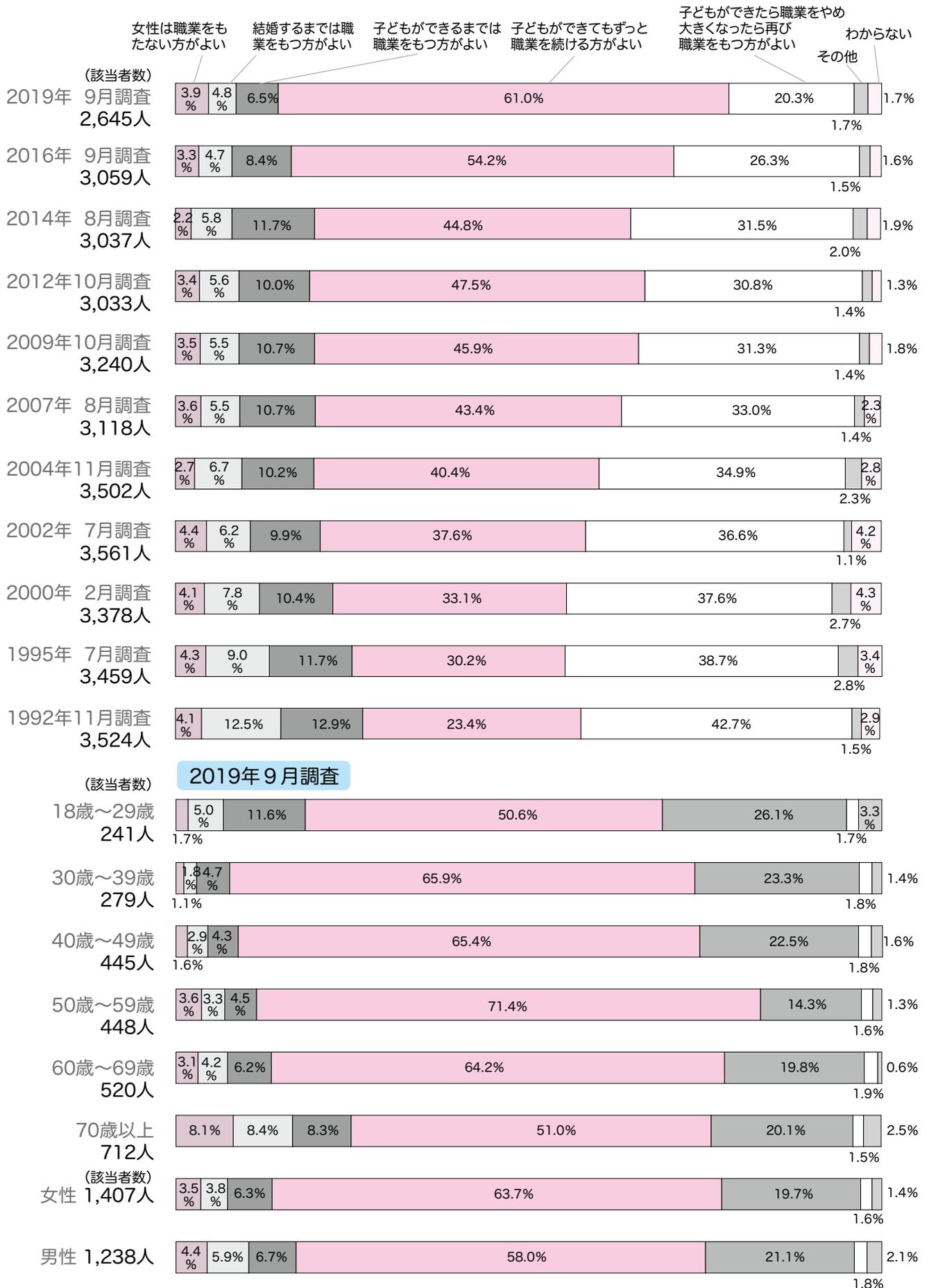
	2012年調査		2017年調査		2022年調査	
持たない方がよい	3.1%	⇒	1.6%	⇒	0.0%	減
結婚するまで	6.4%	⇒	5.0%	⇒	3.3%	減
子どもができるまで	8.0%	⇒	5.3%	⇒	2.0%	減
ずっと続ける方がよい	24.5%	⇒	42.9%	⇒	58.7%	増
子どもができたなら職業をやめ再就職	42.2%	⇒	28.8%	⇒	16.7%	減
わからない	5.5%	⇒	4.7%	⇒	6.7%	増
その他・無回答	10.4%	⇒	11.6%	⇒	12.6%	増

持たない方がよい
 結婚するまで
 子どもができるまで
 ずっと続ける方がよい
 子どもができたなら職業をやめ再就職
 わからない
 その他
 無回答・無効



※大口町 NPO登録団体「ハモーン」アンケート結果(2022年度調査)

第2章



※内閣府政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」(2019年9月調査)

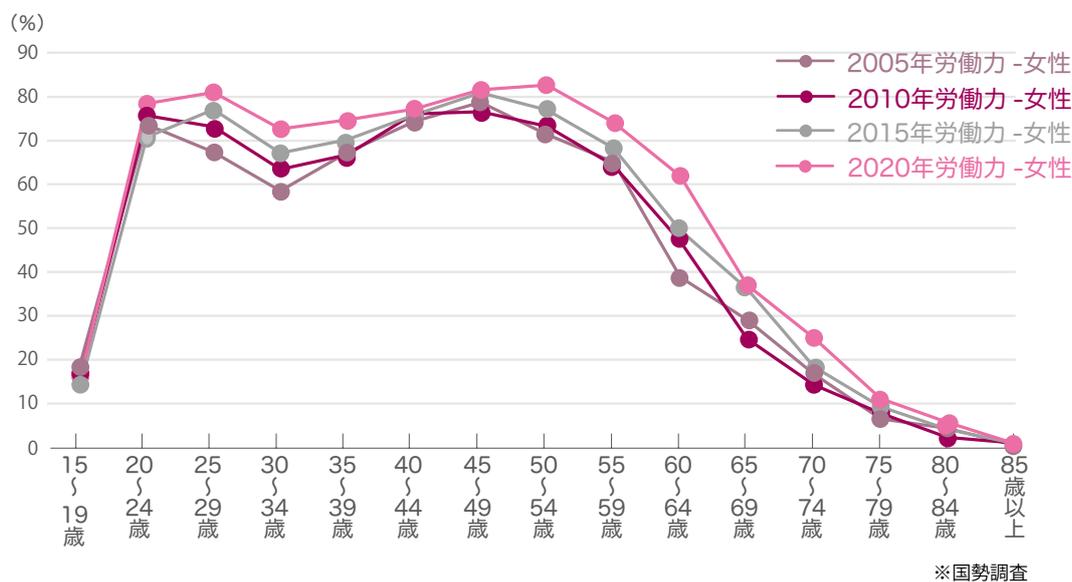
3 男女共同参画及び女性の活躍促進をめぐる状況

① 女性の労働力率

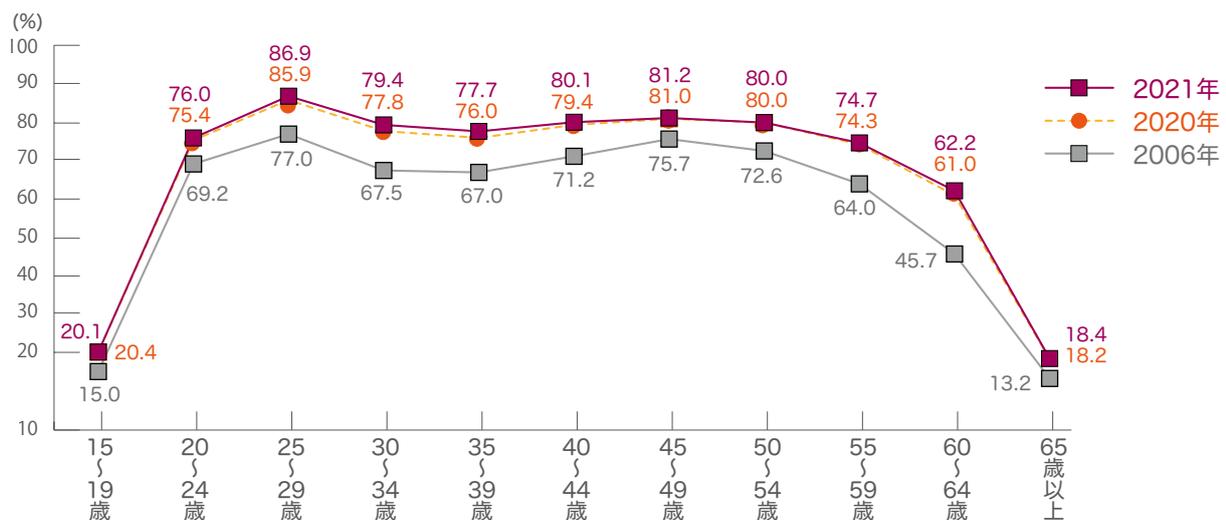
「15～19歳」「85歳以上」を除くすべての年齢階級で労働力率（人口に占める労働力人口の割合）が上昇しており、2005年以降、過去最高の水準となっています。グラフ全体の形もこれまでのM字型から台形に近づきつつあります。中でも、「30～34歳」「60～64歳」は大幅に増加しています。

全国調査では、「25～29歳（86.9%）」がピークであるのに対し、大口市では「55～54歳（82.6%）」をピークに、続いて「45～49歳（81.6%）」、「25～29歳（81.0%）」という傾向が現れています。

■ 大口市における女性の年齢階級別労働力率



■ 女性の年齢階級別労働力率



資料出所:総務省「労働力調査」

※厚生労働省「2021年版働く女性の実情」

② 育児休業取得率

女性の育児休業取得率は、2008年度をピークに減少したものの、以降、毎年度80%代を維持し続けており、育児休業制度の定着化がうかがえます。

男性の育児休業取得率は依然として低迷しているものの、近年は増加傾向で推移しています。令和元年度に施行された働き方改革関連法案の一部施行の影響からか、2020年度は大幅に増加しています。

■ 育児休業取得率の推移



出典 厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 平成26年度調査(2014)においては、2012年10月1日から2013年9月30日までの1年間。

(注) 2010年度及び2011年度の()内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

※2022年版厚生労働白書

第3章 基本的な施策

重点目標 | 個を尊重する人づくり

最近の トピック！

SDG s (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標)

「誰一人取り残さない」をキーワードに持続可能でよりよい社会の実現を目指すための世界共通の目標なんだ。

2030年を達成期限とした17のゴールと 169 のターゲットで構成されていて、全ての人がそれぞれの立場で目標達成のために行動することが求められているよ。

特に、17のゴールの5番目には、「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられているよ。



※ 男女共同参画は、英語で「GENDERequality (イクアリティ)」。直訳すると「ジェンダーの平等」という意味になる。「ジェンダー」の定義は、「社会的・文化的に形成された性別」で、人間には生まれつきの「生物学的性別 (セックス)」がある一方、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、女性の別が「社会的・文化的に形成された性別 (ジェンダー)」となる。

男女共同参画の目的は、こうした「女性はこうあるべき」「男性だからこうあるべき」といった考え方によって、行動や生き方を制限されることなく、性別にかかわらず等しく認められ、互いに尊重し合い、一人ひとりの個性や能力を発揮できる社会を目指すことにあり、これはジェンダー平等が目指す社会でもある。

LGBTQ

Lesbian (レズビアン、女性同性愛者)、Gay (ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual (バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー、心と体の性が異なる人)、Queer / Questioning (クィアまたはクエスチョニング、性的指向・性自認が定まらない人)

この5つの言葉の頭文字をつなげた性的マイノリティの総称として使われる言葉だよ。



性別欄の廃止

性的少数者への対応として、申請書や履歴書、入試の願書など、いろいろな手続きで性別欄の廃止が進んでいるよ。身近なところで多様な性への配慮が進んでいるね。



※ 出生時の性別と異なる性を自認するトランスジェンダーらへの対応として、諸手続きにおける性別欄を廃止する動き。令和3年4月には、厚生労働省が男女の性別欄をなくした履歴書の様式例を新たに示し、公立高校の願書からも性別欄が廃止された。

ブラック校則

一般常識とかけ離れた校則のことをブラック校則と言い、ツーブロック禁止や衣服の色に関する校則が該当するよ。

理不尽であっても従わなければいけないことが、生徒の人権や尊厳、指導教員へのストレスになってしまうんだ。



ハモーン博士の 解説



ハモーン博士

男女共同参画基本法（1999年法第78号）が制定され20年以上が過ぎた。この間、ジェンダー平等の概念が広まり、ジェンダーにおける表現は「LGBT」から始まり、QやI（インターセックス：一般的に定められた「男性」「女性」

どちらとも断言できない身体構造を持つ人）A（アセクシュアル：誰に対しても恋愛感情や性的欲求を抱かない人）など、ますます多様化しておる。

これらに加えて、名前のついていない性やそれ以外の性を表す「+（プラス）」が追加された結果、「LGBTQ（+）」「LGBTQIA（+）」のような表現をされるようになってきた。

SBGsでも「ジェンダー平等」を目標としており、国際的には、生物学的な性差である「男女（SEX）」の二分類ではなく、社会的・文化的性差である「ジェンダー」で表現されるようになってきておるんじゃないかな。

日本でも、性別欄が廃止されるか、必要であれば「男、女、その他」という区分、又は答えたくないという欄を設けるようになってきておる。

統計などの調査においては、性別の分類がなくなることにより男女別データが取得できなくなるという意見もあるようじゃが、男女の差があらゆる分野でなくなれば「男」と「女」で分けることに意味はなくなり、「男女共同参画」という言葉も必要なくなっていくんじゃないかな。

また、「ブラック校則」が話題になった。今考えれば首をかしげたくなる校則じゃが、あきらめて我慢するか又は、果敢にも反発しながら学生時代を過ごした世代にとっては、思い出すと腹立たしくなったり苦笑いしたくなる内容じゃ。

学校という集団の中で、行き過ぎた「個」は規律を乱すが、「学生だから」と行き過ぎた統制は個人に苦痛を与えかねん。その行き過ぎた統制を期間限定と笑ってやり過ごせるか、苦痛と感ずるかもまた個々に違うもんじゃない。

男と女、大人と子ども、学生、妻、夫、それぞれの立場によって望むことや行動を過剰に制限されることなく、全ての人が自分らしく生きることのできる「個を尊重する人づくり」は、男女共同参画社会の目指す姿じゃよ。

重点目標1の評価指標

評価指標	基準値(2022年)	目標値(2026年)
講演会・研修会への参加者数	33人	70人
アンケート等で「男女共同参画についての理解が深まった」と回答した人の割合	96.0%	100.0%
男女の地位が平等と感じる割合		
家庭生活	26.0%	35.0%
学校教育の場	46.7%	55.0%
地域活動の場	29.3%	38.0%

基本的課題1 協働による男女共同参画の普及・啓発



すべての人が「女性はこうあるべき」「男性だからこうあるべき」といった考え方によって行動や生き方を制限されることなく、性別にかかわらず等しく認められ、個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指すには、一人ひとりの意識改革は不可欠です。依然として根強く残る固定的性別役割分担意識の解消に向けて、NPO団体等と協働し、分かりやすく情報を発信するとともに、男女共同参画に興味・関心を持てるような機会の創出に努めます。

■具体的な取り組み（基本的事項）

①人権尊重の理解の啓発

- ジェンダーの視点に基づいた施策の推進（全課）
- ジェンダーに関する啓発活動の推進（地域協働課）
- 人権、行政相談の実施（町民安全課）
- 人権擁護活動の推進（町民安全課）
- 「心の教育」の推進（学校教育課）
- 心の教室相談員の設置（学校教育課）

②団体との協働による男女共同参画意識の醸成

- 団体との協働による研修会、講演会の企画実施（地域協働課）

③広い視野に立った男女共同参画に関する情報の発信

- 男女共同参画啓発紙等の作成・発行（地域協働課）
- 広報「おおぐち」への男女共同参画情報の掲載（地域協働課）
- 男女共同参画に関するホームページへの掲載（地域協働課）
- 情報を正しく評価、識別する能力（メディア・リテラシー）教育の推進（全課）

基本的課題2 家庭・学校・地域における男女共同参画の推進



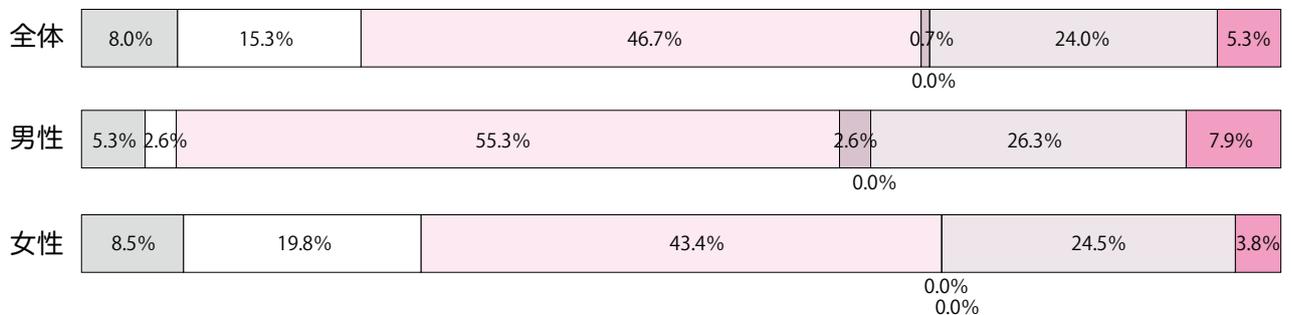
アンケート調査では、家庭生活において「平等」と感じている女性は、男性42.1%に対し20.8%と隔たりがあり、依然として男女の認識にずれがあります。学校教育の場では、46.7%が「平等」と回答しており、平等感が高い分野となっています。地域活動においては「平等」と感じている割合が29.3%と低迷しているものの、男性28.9%に対し女性は30.2%と、男女間のずれが見られませんでした。

こうした結果からも、家庭生活、地域活動において、学校教育の場のように性別にとらわれない環境づくりが重要です。様々な生涯学習機会を通じて、男女共同参画の視点に立った学びの場づくりを進めます。

■ 男女の地位の平等感

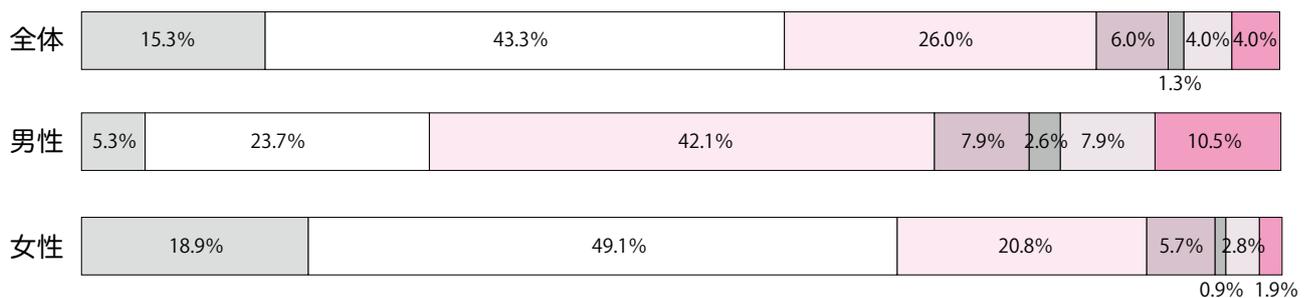
学校教育の場

- 男性が優遇されている
 どちらかといえば男性が優遇されている
 平等
 どちらかといえば女性が優遇されている
 女性が優遇されている
 わからない
 無回答・無効

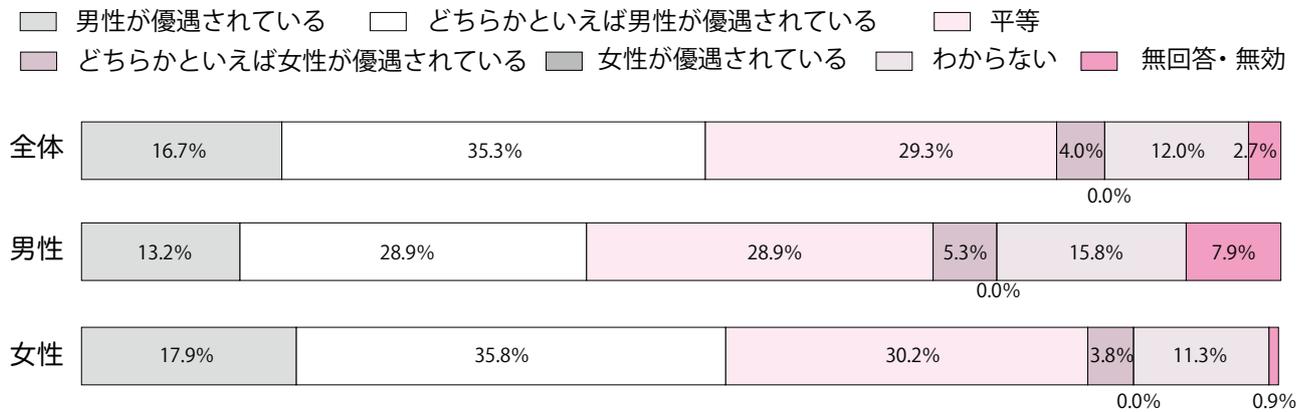


家庭生活

- 男性が優遇されている
 どちらかといえば男性が優遇されている
 平等
 どちらかといえば女性が優遇されている
 女性が優遇されている
 わからない
 無回答・無効



地域活動



※大口町NPO登録団体「ハモーン」アンケート結果(2022年度調査)

■具体的な取り組み（基本的事項）

①家庭における協働生活の実現

- 大口町家庭教育推進事業の充実（生涯学習課）

②学校などにおける男女共同参画教育の推進

- 男女共同参画教育に関する情報提供と意識啓発（地域協働課・こども課）

③地域における男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進

- 男女共同参画に関する講演会・講座の実施（地域協働課）
- 生涯学習の専門的な指導者の育成（生涯学習課）
- 体験活動や問題解決学習の充実（生涯学習課）
- 芸能文化鑑賞事業の実施（生涯学習課）

重点目標Ⅱ すべての人が参画する社会づくり

最近の トピック！

働き方改革

働く人の就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境づくりを進めるための改革だよ。
働く人それぞれの事情に合わせた働き方が選択でき、一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しているよ。



※「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」などの状況に直面する中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっている。
「働き方改革」はこの課題の解決のため、働く人の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指している。

テレワーク

ICT（情報通信技術）を利用した、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことだよ。
新型コロナウイルス感染症をきっかけに広く利用されるようになって、働き方改革の手段としても重視されているんだって。

※ ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。勤務場所により、大きく、
(1) 在宅勤務、(2) モバイルワーク、(3) サテライトオフィス勤務に分けられ、社会、企業、労働者のそれぞれに対し、例えば次のような様々な効果をもたらし得ると考えられている。

企業 ● 働き方改革 ● 労働人口の確保 ● 生産性の向上 ● 地方創生

社会 ● 非常時の業務継続 ● 人材の確保、離職防止 ● 業務変革
● オフィスコスト削減 ● 生産性の向上

労働者 ● 多様な働き方の実現 (ex. 育児、介護、治療との両立) ● 通勤時間の削減



女性初のワールドカップ審判

2022年のFIFA男子ワールドカップ・カタール大会で3人の女性審判が主審を務めたよ。
女性がワールドカップで主審を担当するのは初めてなんだって。
選ばれた3人の女性審判のなかには、日本人女性もいるんだよ。



ハモーン博士の 解説



ハモーン博士

2019年4月から「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（いわゆる「働き方改革関連法」）」による改正後の労働基準法が順次施行されておる。

「フレックスタイム制の拡充」や「年次有給休暇の確実な取得」「時間外労働の上限規制」「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」「高度プロフェッショナル制度」など、意欲・能力を存分に発揮でき、個々の事情に応じて多様な働き方ができる社会の実現を目指しておるそうじゃ。

日本が直面する少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少に対応するためには、誰もが働きやすいという視点に立ち、働く人の置かれた様々な個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することが必要じゃ。それが女性の社会進出を促すことにもなるんじゃないかな。

2019年12月に中国で発生し、日本でも猛威をふるった新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の大流行は、働き方の新たな可能性を示し、職場に出勤せずに仕事を行うテレワーク（在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務）や、ローテーション勤務、時差出勤など、様々な就業形態を実施する企業が増えた。コロナ禍において半ば強制的に始まった働き方の工夫は、奇しくも今後の多様な働き方のニーズを実現する上でのヒントになり、実験の場になったと言えるんじゃないかの。

また、「初の女性〇〇」と言われることが少なくなり、色々な分野で男女の差がなく活躍し始めて久しいが、2022年、久しぶりに「女性初」という話題があった。サッカーワールドカップの審判じゃ。スポーツの世界でも女性審判の活躍は珍しいことではなくなったが、ワールドカップは4年に1度という少ない機会であることも関係しとるんじゃないかな。何だか「女性初」が新鮮な話題に感じる。サッカーのような運動量の多いスポーツで、女性審判の体力が持つのが懸念しておったが、そんな心配は不要じゃった。

「女性初の〇〇」という話題は、しばらくの間は無くならんじやろうが、女性が仕事を続けることや、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識が変わってきておることは、アンケートの結果からも見て取れる。新型コロナウイルスの流行は、働き方だけではなく、家庭生活や地域の行事、学校などで今までの「当たり前」を見直し、新たな方法や工夫、気付きを生み出す機会となったんじゃないかの。

男女共同参画社会も同じじゃ。「男だから」「女だから」「子どもだから」「高齢だから」という思い込みで行動が制限されることなく、あらゆる分野で誰もがチャレンジできる「すべての人が参画する社会づくり」を目指す姿じゃ。

■ 重点目標IIの評価指標

評価指標	基準値(2022年)	目標値(2026年)
役場職員(一般行政職)の課長補佐級以上への女性の登用率	16.3%	20.0%
役場職員における男性の育児参加休暇取得率	75.0%	100.0%
審議会等への女性の登用率	25.0%	30.0%
男女の地位が平等と感じる割合		
職場	19.3%	25.0%
政治の場	3.3%	10.0%
社会通念・慣習・しきたりなど	8.7%	12.0%

基本的課題3 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大



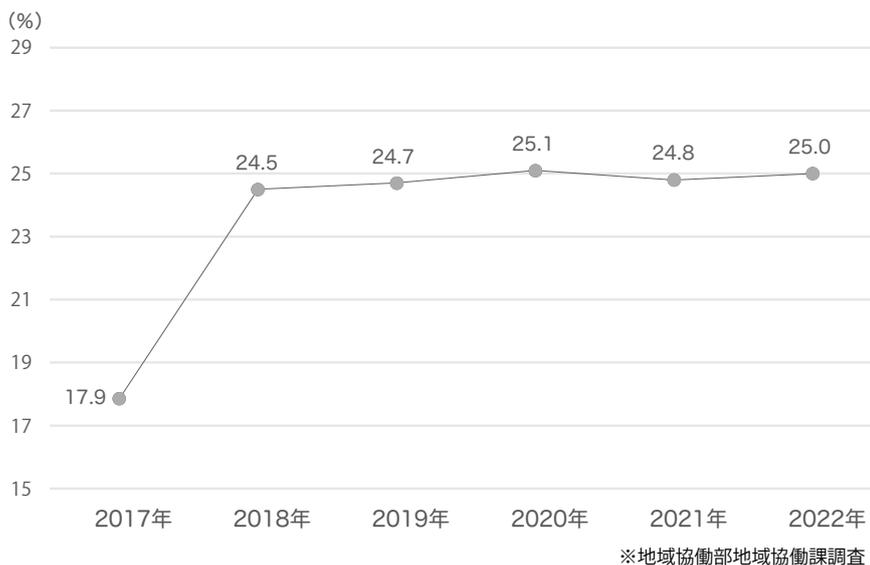
日本のジェンダー・ギャップ指数は、政治分野が突出して低くなっており、諸外国と比べて、政策・方針決定の場での女性の割合が著しく低迷しています。政策・方針決定の場では、性別の偏りなく多様な視点・価値観を取り入れる必要があります。審議会等への女性委員への登用を積極的に働きかけるなど、政策・方針決定過程への女性の参画促進を図ります。

※ジェンダー・ギャップ指数

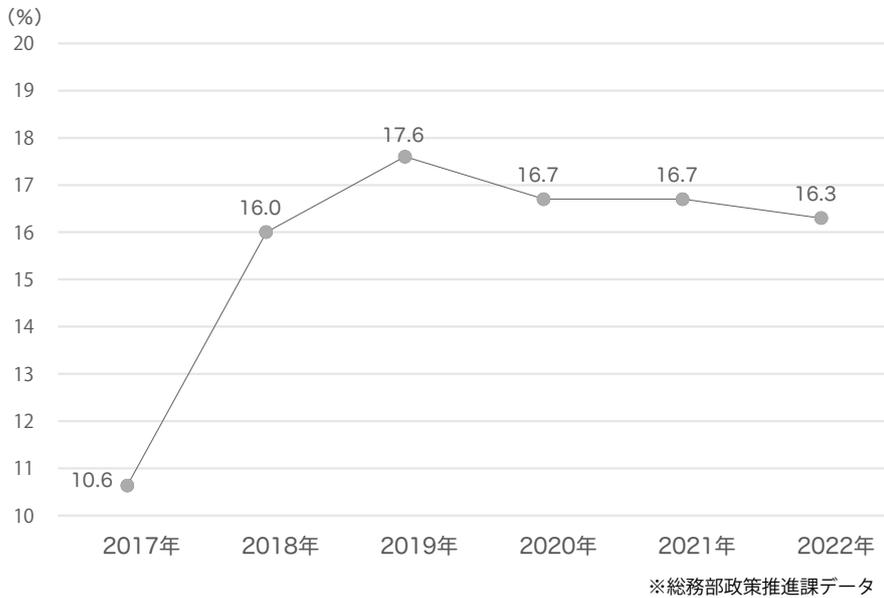
世界各国のジェンダー平等の程度を指数にしたもの。100点満点で表すと、日本は65点で世界156か国中120位(2022年)

教育分野 100点(平等) 健康分野 97点 経済分野 56点 政治分野 6点

■ 審議会等への女性の登用率

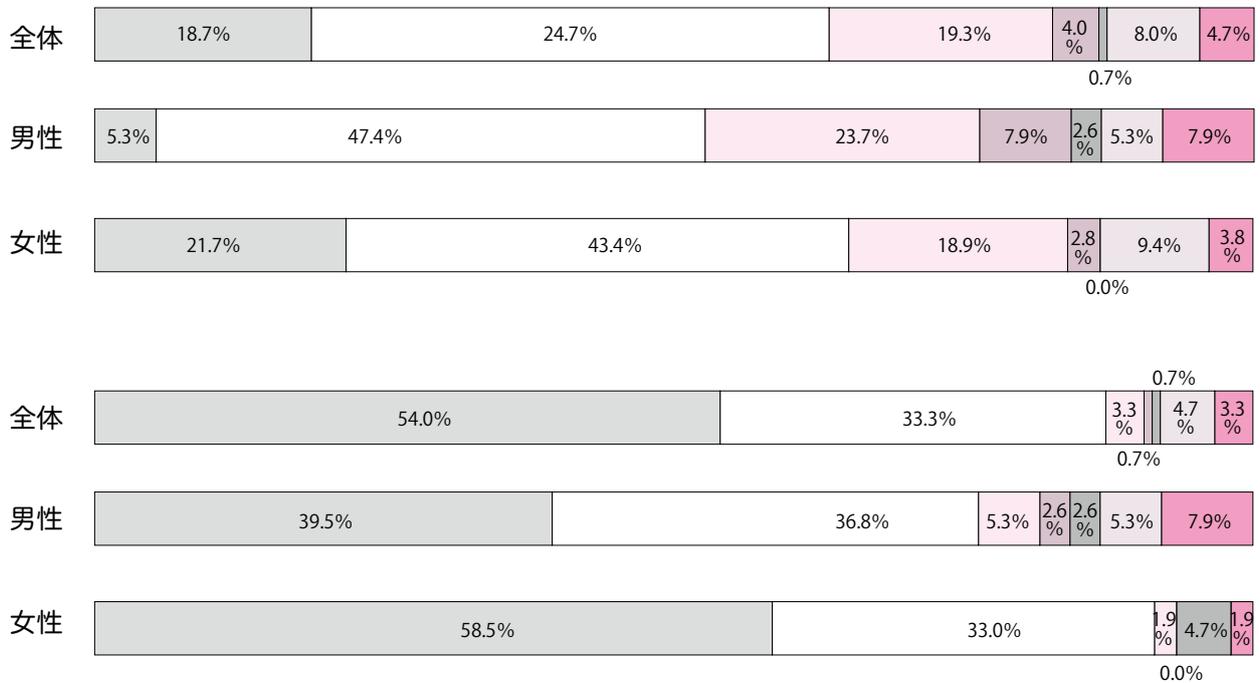


■ 管理職の女性割合



■ 男女の地位の平等感

- 男性が優遇されている
 どちらかといえば男性が優遇されている
 平等
 どちらかといえば女性が優遇されている
 女性が優遇されている
 わからない
 無回答・無効



※大口町 NPO登録団体「ハモーン」アンケート結果(2022年度調査)

■具体的な取り組み（基本的事項）

①政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- 政策の立案における住民の参画と参加のシステムづくり（全課）
- 審議会、委員会への女性の登用の促進（全課）

②キャリア形成に向けた人材育成、能力開発

- 県などの講座や講習会への派遣（政策推進課・地域協働課）

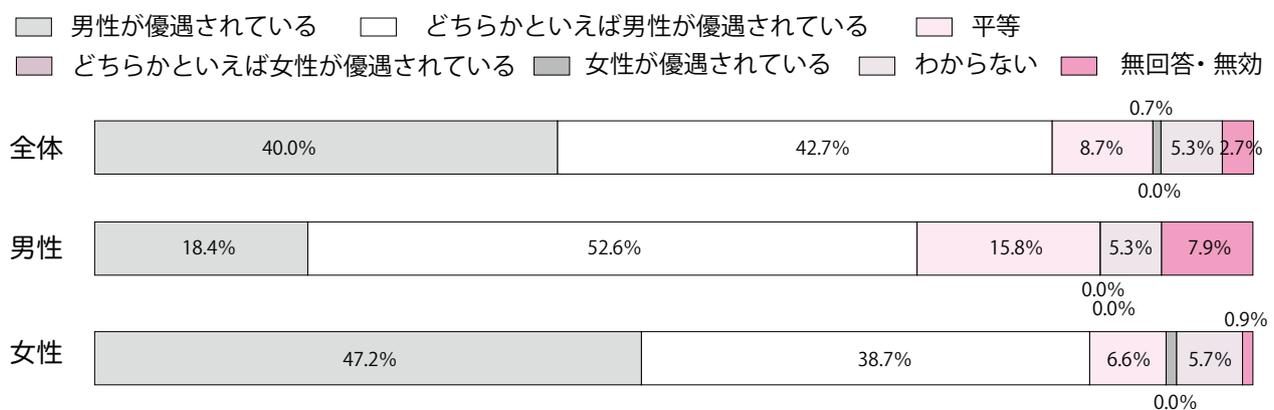


基本的課題4 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し

アンケート調査では、社会通念・慣習・しきたりなどにおける男女の地位の平等感について、「平等」が8.7%と、前回調査10.4%と比べて、1.7ポイント減少しました。男性と女性の認識にも大きなずれがあり、固定的性別役割分担意識の根深さが表れています。

こうした認識のずれや固定的性別役割分担意識を解消していくためにも、各種NPO等の団体や地域自治組織と協力し、男女共同参画の意識が広がるよう働きかけを行います。

■ 男女の地位の平等感（社会通念・慣習・しきたりなど）



※大口町NPO登録団体「ハモーン」アンケート結果(2022年度調査)

■ 具体的な取り組み（基本的事項）

① 男女共同参画の視点に立った仕組みづくり

- 男女共同参画の視点に立った地域への意識醸成の働きかけ（地域協働課）
- 各分野における女性のネットワーク形成の支援（地域協働課）

② 誰もが参画できる住民活動の推進と地域づくり

- 地域自治推進事業の実施（地域協働課）
- NPO団体の育成、支援の実施（地域協働課）
- 町民活動センターの充実（地域協働課）
- まちづくり人材育成研修の実施（地域協働課）
- NPO・ボランティア活動の支援（全課・社会福祉協議会）
- ふれあいサロン活動の支援（社会福祉協議会）

③ 文化、スポーツにおける男女共同参画の推進

- 生涯学習講座の充実（生涯学習課）
- 芸能文化事業の充実（生涯学習課）
- 地域スポーツ活動への参加の促進（生涯学習課）

④ 多文化共生、国際交流の推進

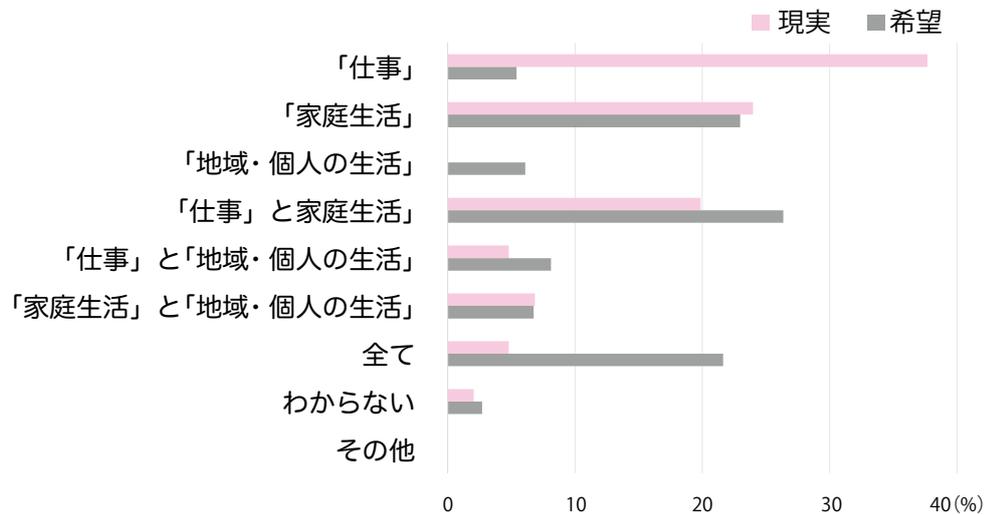
- 住民団体による多文化共生、国際交流の推進（地域協働課）
- 日本語教室の支援（地域協働課）
- 海外派遣を通じた人材育成の実施（地域協働課）

基本的課題5 男女が共に働きやすい環境づくり



2019年に働き方改革関連法が施行され、各所で様々な取り組みが進められるようになりましたが、アンケート調査では、理想と現実の乖離が明らかになっています。「仕事」と「家庭生活」の両立を求めながらも、現実には、「仕事」を優先する割合が高くなっており、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発・情報発信に取り組めます。

■ 生活の中で「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」で何を優先しますか？



※大口町 NPO登録団体「ハモーン」アンケート結果(2022年度調査)

■ 具体的な取り組み（基本的事項）

① 就業機会拡大への支援

- 就職情報などの提供（企業支援課）
- 合同企業説明会の実施（企業支援課）

② 企業・団体等における女性の活躍に関する啓発

- ファミリーフレンドリー企業等に関する情報の公開（企業支援課）
- 農業従事家庭における家族経営協定の促進（まちづくり推進課）

③ 仕事と家庭の両立支援

- ワーク・ライフ・バランスの推進と啓発（政策推進課）
- 育児、介護休暇に対する理解と情報の提供（政策推進課）
- 勤労者福利厚生事業との連携（企業支援課）

重点目標Ⅲ みんなが楽しい暮らしづくり

最近の トピック！

男性育児休業

男女とも仕事と育児を両立できるように、令和4年4月に「育児・介護休業法」が改正されて、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備の義務付けがされたよ。これからは男性の育児休業の取得が増えていくといいね。



ワンオペ育児

パートナーや家族の協力を得ずに1人で家事や育児をすることをワンオペ育児と言って、完全に全てを1人でこなしている状態だけでなく、夫婦のどちらかに大きな負担がかかっている状態も、ワンオペ育児に該当するよ。



人生会議（ACP：アドバンス・ケア・プランニング）

もしものときのために、自分が望む医療やケアについて前もって考え、家族等や医療・ケアチームと繰り返し話し合い、共有する取り組みのことだよ。自分が望むことを事前に話して共有することが大切だね。



こども家庭庁

新しく「こども家庭庁」ができたよ。ここでは、こどもが自立した個人として、ひとしく健やかに成長することのできる社会の実現に向けた取り組みを行っていきんだって。



※ 常にこどもの最善の利益を第一に考え、こどもに関する取組・政策を我が国社会の真ん中に据えて（「こどもまんなか社会」）、こどもの視点で、こどもを取り巻くあらゆる環境を視野に入れ、こどもの権利を保障し、こどもを誰一人取り残さず、健やかな成長を社会全体で後押しする。そのための新たな司令塔として、こども家庭庁を創設する。（こども政策の新たな推進体制に関する基本方針／令和3年12月21日閣議決定より）

ハモーン博士の 解説



家事も仕事も子育ても、男女が共に協力し行う姿が理想とされておるが、一方で「ワンオペ育児」などという言葉も聞かれるようになり、育児が母親の負担になっている現状は変わらんようじゃ。男性の育児休業の取得も推進さ

れておるが、なかなか進まん。

じゃが、2021年6月に育児休業法が改正され、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備の義務化がされたんじゃ。どこまで浸透するかは、これからの社会全体の意識と取得に向けた体制の整備が課題じゃろうが、楽しみになってきたの。

そして2023年4月には「こども家庭庁」が創設される。「こども家庭庁」は、こどもの視点に立った当事者目線の政策を強力に進めていくことを目指し、「こどもまんなか社会の実現」を最重要コンセプトとして掲げているんじゃ。社会全体でこどもの成長を後押しするため体制が整ってきたんじゃな。

一方で、壮年期以降は、人生会議（ACP：アドバンス・ケア・プランニング）が推奨されるようになってきた。人生会議とは、最後まで自分らしく生きるために、この先の人生を周りの人と共有をすることじゃ。人生の最後のあり方については、家族といえども触れにくい風潮があり、敬遠されがちな話題であった。しかし、豊かに人生を送るうえで、自分の意思を示しておくことの大切さが認識されるようになってきたんじゃ。

色々な年代において、法による新たな社会環境の整備や福祉施策の充実が進められておる。せっかくの法律や施策じゃ。その法律や施策が作られた背景を知り、理解され「男性の育児休業」も「人生会議」も、ぜひ多くの人々の意識や生活に浸透していくとよいな。

「みんなが楽しい暮らしづくり」は、全ての人が健康で、暴力を受ける心配がなく、安心して生活ができる楽しい地域であることじゃ。みんなで実現を目指していくんじゃよ。

重点目標Ⅲの評価指標

評価指標	基準値	目標値(2026年)
安心して子どもを産み育てられる町としての魅力の満足度	(2019年) 70.8%	75.0%
地域活動へ「参加している」人の割合	(2012年) 37.9%	45.0%

基本的課題6 子どもを育てやすい環境づくり



「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識は解消されてきていますが、依然、出産・育児を理由に離職する女性は多く、男性の育児休業取得率も低迷していることから、引き続き、両親が仕事をしながら安心して子育てをすることができる環境づくりに努めます。

■具体的な取り組み（基本的事項）

①男女共同子育て社会の実現

- 子育てに関する学習機会の提供（こども課・生涯学習課）

②子どもを育てやすい環境整備

- 子ども・子育て支援事業の充実（こども課）
- 病児、病後児保育の実施（こども課）
- 親子通園の実施（こども課）
- 子育て支援センターの充実（こども課）
- 児童センターの充実（こども課）
- 放課後児童クラブの充実（こども課）
- 子育て等に関する各種相談事業の充実（こども課）
- 保育園、幼稚園と小・中学校との連携（こども課・学校教育課）
- 赤ちゃん訪問、未熟児訪問、ドアノッキング事業の充実（長寿ふくし課・こども課）
- 安心して遊べる公園の整備（維持管理課）
- 適応指導教室事業の実施（学校教育課）
- 「子ども110番の家」事業の推進（学校教育課）

③地域による子育て支援

- 世代間交流事業の実施（地域協働課・こども課・社会福祉協議会）
- 地域における子育てネットワークの構築（こども課）
- すくすくサポート事業の支援（こども課）
- 障害児レスパイト事業の支援（長寿ふくし課）
- 地域学校協働本部の設置（生涯学習課）

基本的課題7 すべての人が生活しやすいまちづくり



高齢者や障がい者、妊婦や子ども連れの人など、誰もが社会活動に参画するためには、ソフト・ハード両面からの環境整備が必要です。すべての人に優しいユニバーサルデザインの視点から、誰もが暮らしやすいまちづくりを進めます。

また近年、全国的に豪雨災害が頻発化・激甚化しており、南海トラフ巨大地震の発生も懸念されています。非常に女性が受ける影響などに十分配慮した災害対応を行うなど、男女共同参画の視点を取り入れた安全・安心のまちづくりを進めます。

■具体的な取り組み（基本的事項）

①安全、安心な地域づくりの推進

- 安全、安心なまちづくり事業の実施（町民安全課）
- 交通安全対策推進事業の実施（町民安全課）
- 災害対策事業の実施（町民安全課・社会福祉協議会）
- 消防団、自主防災活動の支援（町民安全課）
- 地域における防犯パトロール等の推進（町民安全課）
- 町内コミュニティバスによる交通手段の確保（町民安全課）

②すべての人が使用可能なデザイン（ユニバーサルデザイン）に基づいた施設、道路の整備

- 公共施設のバリアフリー化の推進（全課）
- 誰でも乗車しやすいコミュニティバスの整備（町民安全課）
- 安全な道路・歩道の整備（建設課、維持管理課）

基本的課題8 安心して暮らせる福祉施策の推進



出産・育児だけでなく、介護・看護により離職する女性も多く、大口町における女性の年齢別労働力率では、30歳代を中心に労働力率が10ポイント近く低下しています。女性が社会に参画しながら安心して介護・看護ができる環境づくりを進めます。

また、男女共同参画社会の実現には、性別や年齢、国籍、障がいの有無等に関わらず、誰もが自分らしく安心して生きがいを持って暮らせる社会であることが重要です。「みんな元気！いつまでも自分らしく暮らせる支え合いのまち大口」を基本理念とする大口町高齢者ほほえみ計画等の計画と連動し、さらなる福祉施策の推進に努めます。

■具体的な取り組み（基本的事項）

①介護をとりまく施策の充実と支援

- 介護保険サービスの充実（長寿ふくし課）
- 介護者講習会の開催（長寿ふくし課）
- 地域での介護予防教室の充実（長寿ふくし課）
- 高齢者福祉協力員による支援（長寿ふくし課）
- 地域包括支援センターの運営（長寿ふくし課）
- 高齢者、障がい者への歯科診療の実施（長寿ふくし課）

②障がい者への支援

- 障がい者への支援の充実（長寿ふくし課）
- 障がい者スポーツ大会への参加と協力（社会福祉協議会）

③高齢者への生きがいづくりへの支援

- 老人福祉センターの有効活用（地域協働課）
- 老人クラブ活動への参加啓発（地域協働課）
- デイサービスセンター事業への支援（長寿ふくし課）
- コミュニティワークセンターの活動の充実（長寿ふくし課）
- 高齢者教室の充実（生涯学習課）

④多様な家庭への支援

- 高齢者の自立生活支援（長寿ふくし課）
- 母子・父子家庭の自立支援（こども課）
- 高齢者・障がい者等への自立支援（社会福祉協議会）
- 母子父子自立支援員、女性相談員、弁護士による心配ごと相談の実施（社会福祉協議会）

基本的課題9 生涯を通じた心身の健康づくり



誰もが生涯を通じて心身ともに健康で、自分らしくいきいきと生活していくためには、日ごろからの健康づくりが重要です。

生涯現役社会を目指し、年齢や性別に関係なく、自分の健康は自分で守るという気持ちで生涯を通じて健康管理を行えたり、スポーツ・レクリエーション活動等を楽しみながら健康づくりに取り組めたりするような施策の充実に努めます。

■具体的な取り組み（基本的事項）

①生涯を通じた心身の健康づくりへの支援

- 老人クラブの健康づくり事業の支援（地域協働課）
- 性別、年代に合わせた健康診査等の充実（健康課・戸籍保険課）
- 健康おおぐち21の推進（健康課）
- 健康相談事業の充実（健康課）
- 予防接種の充実（健康課）
- スポーツ施設の整備及び各種教室の充実（生涯学習課）
- スポーツ推進委員の活動の支援（生涯学習課）
- 社会体育団体の育成（生涯学習課）
- 学校教育施設の有効活用の促進（生涯学習課）
- 学校、スポーツ関連団体との連携（生涯学習課）

②母性を守るための施策の充実

- 妊娠、出産時における各種支援（こども課）
- リプロダクティブ／ヘルス・ライツ（性と生殖に関する健康／権利）の啓発（健康課）

基本的課題 10 あらゆる暴力の根絶

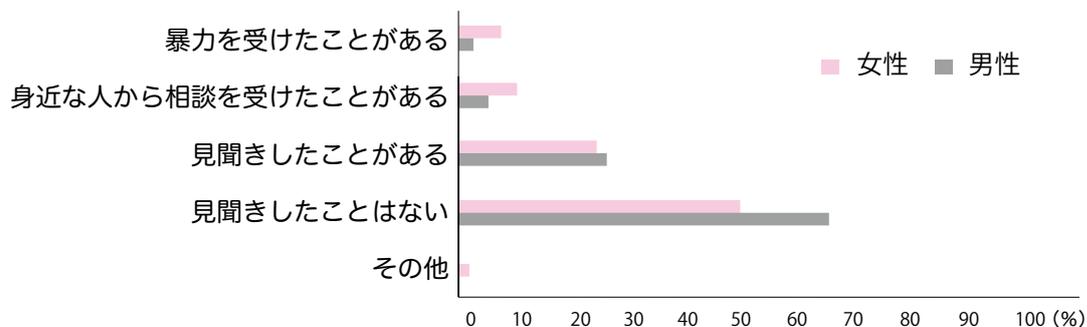


女性・子ども・高齢者等に対する身体的な暴力や言葉の暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。男女共同参画社会を形成していく上で、あらゆる暴力の根絶は重要な課題です。

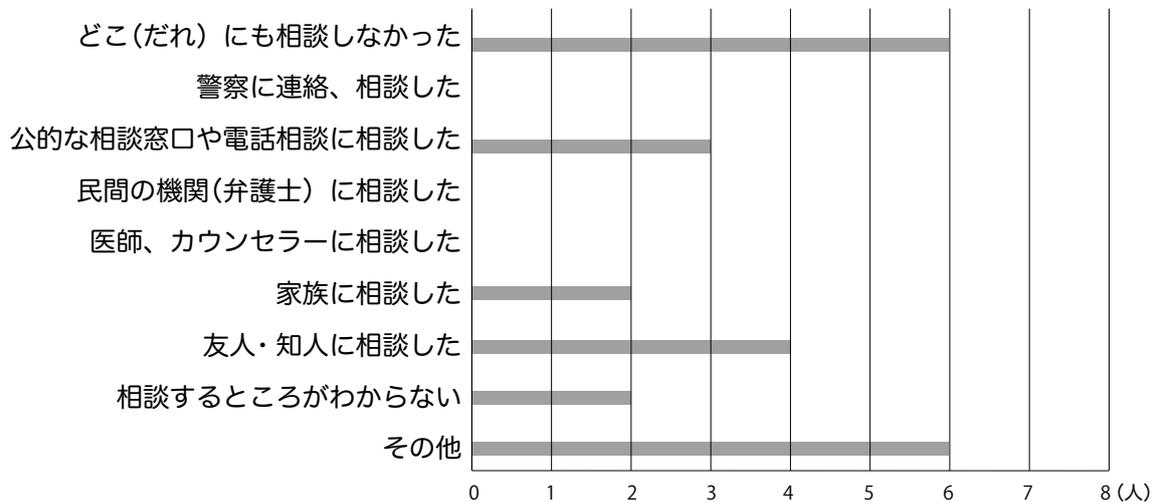
DV（デートDVを含む）、性犯罪、売買春、人身取引、ストーカー行為、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等のハラスメントのほか、近年、SNSなどインターネット上の新たなコミュニケーションツールを利用した暴力が社会問題化するなど、暴力をめぐる状況は一層多様化しています。こうした暴力の根絶に向けて、暴力の防止と被害者の支援に取り組みます。

本プランは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に基づく市町村基本計画としても位置付けるものとし、長寿ふくし課と愛知県の福祉事務所や女性相談員、警察と連携しながら、DVについての対策を進めるとともに、児童虐待については、要保護児童対策地域協議会が中心となって、情報交換や対策づくりを進めます。

■ DV（ドメスティック・バイオレンス）を経験したり、身近で見聞きしたことがありますか？



■ これまでに暴力について誰かに打ち明けたり、相談したことがありますか？
 (「暴力を受けたことがある」と答えた方)



大口町 NPO登録団体「ハモーン」アンケート結果(2022年度調査)

■ 具体的な取り組み (基本的事項)

①あらゆる暴力の根絶 (大口町 DV防止計画)

- 暴力の根絶に関する啓発の実施 (地域協働課・こども課・長寿ふくし課)
- DV (ドメスティック・バイオレンス) 相談窓口の情報提供の実施 (長寿ふくし課)
- 児童虐待防止ネットワークの推進 (こども課・長寿ふくし課・学校教育課)
- 心配ごと相談の実施 (社会福祉協議会)

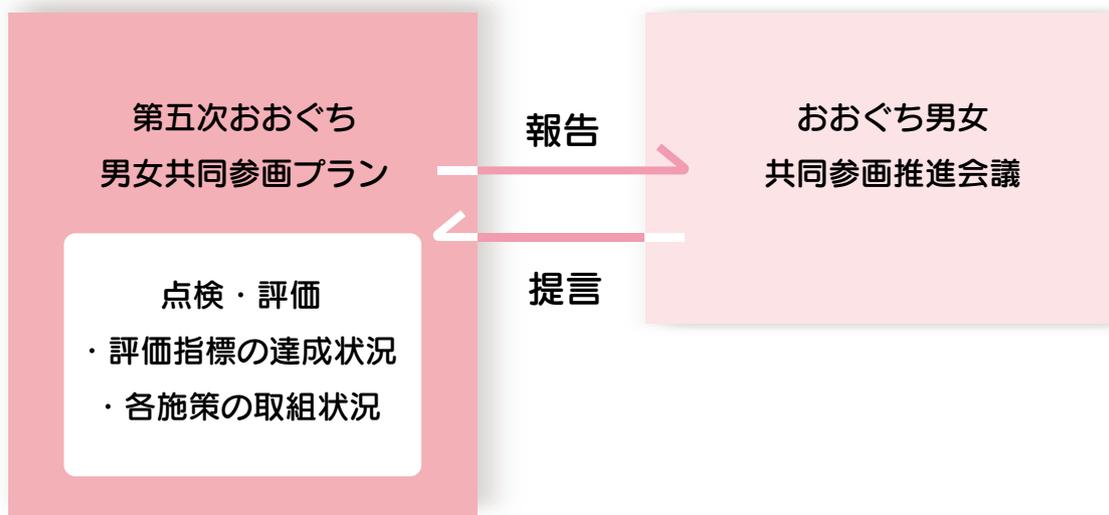
第4章 計画の推進

1 推進体制の整備

『男女が共に生き 共に輝くまちづくり』を目指し、各部署が一体となって取り組みを進めます。

また、本プランに基づく、男女共同参画施策の取り組みの進捗状況や指標の達成状況については、「おおぐち男女共同参画推進会議」にて点検・評価し、年度ごとに進捗管理を行います。

計画期間の最終年度となる2026年には、おおぐち男女共同参画推進会議にてプランの達成状況を評価するとともに、効率的・効果的に男女共同参画の視点を取り入れて施策を推進できるよう、総合計画との関連付けや連動強化を図ります。



① 男女共同参画推進会議の設置

- おおぐち男女共同参画推進会議による進捗状況の点検・評価（地域協働課）

② 庁内連携による男女共同参画の推進

- 女性の活躍推進法に基づく計画の推進
- 大口町DV防止計画に基づく連携体制の継続



参考資料



用語解説
関係法令等

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）】

職場中心のライフスタイルではなく、職場・家庭・地域のバランスの取れたライフスタイルのことをいう。ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、一人ひとりが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、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り、だれもが仕事、子育て、介護、自己啓発、地域活動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、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらす。

【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う。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。

【ジェンダー】

「男らしさ・女らしさ」のような、社会的・文化的に形成された性別のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。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・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。

【育児参加休暇】

職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときに当該期間内における5日の範囲内の期間で取得できる特別休暇。

（大口町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第15条第13号より）

【セクシャル・ハラスメント】

職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けること、又は性的な言動により労働者の就業環境が害されること。男女雇用機会均等法において、事業主にはセクシュアル・ハラスメント防止のための必要な措置を講じることが義務付けられている。

また、ハラスメントとは嫌がらせやいじめを指し、セクシュアル・ハラスメントの他に「ジェンダー・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「アカデミック・ハラスメント」「モラル・ハラスメント」といったハラスメントがある。

【デートDV】

恋人間での身体、言葉、態度による暴力のことをいう。親密な相手を思い通りに動かすために複合的に使われるあらゆる種類の暴力のことを指す。

【DV（ドメスティックバイオレンス）】

配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる身体的・心理的暴力のことをいう。法律上は「配偶者からの暴力」という言葉を使用し、身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を指す。「配偶者」には、婚姻の届出をしていないいわゆる「事実婚」を含む。また、離婚後も引き続き暴力を受ける場合を含む。

【バリアフリー】

高齢者・障がい者等が社会生活をしていく上で障壁（バリア）となるものを除去（フリー）すること。物理的、社会的、制度的、心理的な障壁、情報面での障壁など全ての障壁を除去するという考え方のこと。

【ファミリーフレンドリー企業】

仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の生活を両立することができる様々な制度と職場環境を持ち、ライフステージに応じた多様で柔軟な働き方を選択できるような取組を行っている企業。登録には、次の要件を満たすことが必要。

- ①次世代育成支援対策推進法に規定する一般事業主行動計画を策定し、地方労働局に届け出ていること。
- ②育児・介護休業法を遵守した就業規則、規程等が整備されていること。
- ③一般事業主行動計画に定めた取組目標や規則等で定めた子育て支援制度の公表に同意すること。

【メディア・リテラシー】

メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

【ユニバーサルデザイン】

障がいの有無、年齢、性別、人種等に関わらず多様な人々が利用しやすいよう都市や生活環境をデザインする考え方のこと。

【リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）】

「性と生殖に関する健康／権利」のことをいい、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあり、安全な性生活を営み、子どもをいつ何人産むか、又は産まないかを当事者の女性に幅広い自己決定権を認めようとする考え方で、妊娠・出産・中絶に関わる女性の生命の安全や健康を重視した考え方のこと。

関係法令

平成11年 6月23日法律第 78号
改正 平成11年 7月16日法律第 102号
平成11年12月22日法律第 160号

男女共同参画社会基本法

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2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13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28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、性別にかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいず

れか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（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）

第二十二條 會議は、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)

第二十三條 會議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。(議長)

第二十四條 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)

第二十五條 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)

第二十六條 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)

第二十七條 會議は、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 會議は、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)

第二十八條 この章に定めるもののほか、會議の組織及び議員その他の職員その他會議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年 9 月 4 日 法律 64 号
改正 平成 29 年 3 月 31 日法律第 14 号
令和元年 6 月 5 日法律第 24 号
令和 4 年 3 月 31 日法律第 12 号
令和 4 年 6 月 17 日法律第 68 号

目次

前文
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—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）

第一条 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）

第三条 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 府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。
(都道府県推進計画等)

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

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

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

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の

状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公

表をしたとき。

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

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくな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、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、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」と読み替えるものとする。

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、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

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

2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令

で定める基準に適合する者に委託することができる。

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつ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取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項にお

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

- 一 第二十二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 略

第五次おおぐち男女共同参画プラン

2023年 3月

発行 大口町
編集 地域協働部地域協働課
〒480-0144 愛知県丹羽郡大口町下小口七丁目155番地
TEL 0587-95-1691 FAX 0587-95-5721
Eメール chiiki@town.oguchi.lg.jp