

～第3次若狭町男女共同参画計画～

# 誰もが「自分らしく」輝ける社会の実現プラン

(令和5年度～令和9年度)

令和5年3月



福井県  
若狭町



# 目次

## 第1章 プランの策定にあたって

1	プランの趣旨	1
2	プランの位置付け	1
3	プランの期間	1
4	プラン策定の背景	1

## 第2章 若狭町における現状と課題

1	若狭町を取り巻く現状	4
2	男女共同参画に関する住民意識調査からみる現状	8
3	第3次男女共同参画プランに向けた課題	11

## 第3章 プランの目標と取り組み

1	基本理念	12
2	基本目標	12
3	具体的な取り組み	15
4	目標達成の検証方法	19

## 参考資料

1	男女共同参画に関する住民意識調査の結果	20
2	男女共同参画に関する動き	31
3	男女共同参画社会基本法	36
4	女性の職業生活における活躍に関する法律	41
5	男女共同参画プラン策定委員会設置要綱	50
6	第3次男女共同参画プラン策定委員会名簿	51

# 第1章 プランの策定にあたって

## 1 プランの趣旨

平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会の実現が21世紀の我が国における最重要課題の一つとして位置付けられました。

本町では、男女共同参画社会基本法に基づき、平成25年度～29年度にかけての男女共同参画計画として「若狭町男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の推進に取り組んできました。

平成30年度からは平成27年9月施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を踏まえ、令和4年度までの5か年計画として「第2次若狭町男女共同参画プラン」を策定し、一人ひとりが大切にされ、住み続けたい、住みたくなる町であるために、さらなる男女共同参画社会の実現に向けて取り組みを進めてきました。

今回、第2次プランの計画期間が最終年度を迎えたことから、近年の社会情勢の変化を踏まえ、また、SDGs（持続可能な開発目標）の考え方を取り入れながら、人口減少や少子高齢化が進む社会の中で誰もが得意分野を活かして活躍できる社会を実現するため、「第3次若狭町男女共同参画計画」を策定するものです。

## 2 プランの位置付け

このプランは、「男女共同参画社会基本法第14条第3項」に規定する市町村男女共同参画計画、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項」に規定する市町村推進計画として位置付けられるものです。

## 3 プランの期間

本プランの期間は、令和5年度から令和9年度の5年間とします。

## 4 プラン策定の背景

### ○世界的な動き

平成27年9月、「国連持続可能な開発サミット」において持続可能な開発目標（SDGs）が採択されました。これは、世界が抱える問題を解決し、持続可能な社会をつくるための17の目標と169のターゲットを定め、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざし、総合的に取り組む国際社会全体の普遍的な目標です。

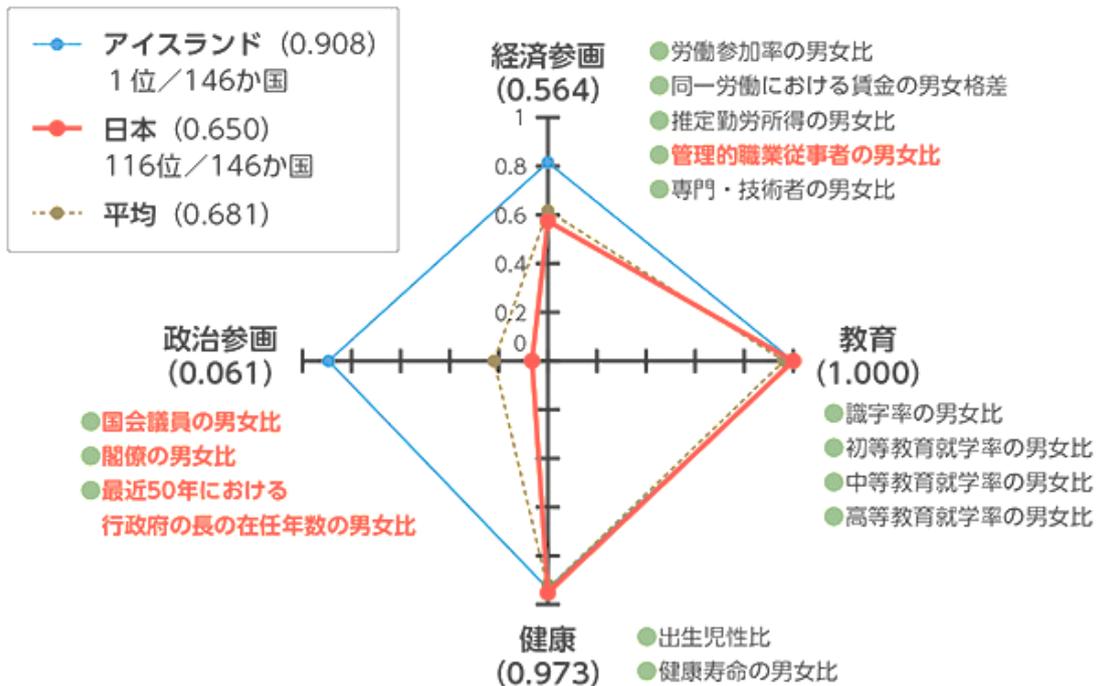
このSDGsでは、目標5において「ジェンダーの平等を達成し、全ての女性と女児のエンパワーメントを図る」が掲げられるとともに、全てのゴールの達成において「ジェンダーの視点の主流化が不可欠」であることが示されました。

令和2年1月からはSDGs達成のための「行動の10年（Decade of Action）」がスタートし、日本を含む世界各国でSDGsを達成するための取り組みが進められています。

## ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが令和4年7月、「The Global Gender Gap Report 2022」を公表し、その中で、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数を発表しました。

この指数は、「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。令和4年の日本の総合スコアは0.650、順位は146か国中116位で、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となります。



(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2022)」より作成  
 2. スコアが低い項目は赤字で記載  
 3. 分野別の順位: 経済(121位)、教育(1位)、健康(63位)、政治(139位)

出典: The Global Gender Gap Report 2022  
 (発行 世界経済フォーラム(World Economic Forum: WEF))  
 共同参画 令和4年8月号(発行 内閣府男女共同参画局総務課)

## ○日本における動き

令和2年12月に、男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、令和12年度末までの「基本認識」および令和7年度末までを見通した「施策の基本的方向」や「具体的な取組」を定めた「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が策定されています。

その中で、第5次男女共同参画基本計画の目指すべき社会として以下の4つが提示され、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図るとされています。

### 【第5次男女共同参画基本計画の目指すべき社会】

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

## ○福井県における動き

福井県では、平成11年に制定された「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成14年に「福井県男女共同参画計画」を策定し、以降、5年ごとに改定を行いながら、男女共同参画社会の実現に向け、女性の労働力人口比率や夫婦世帯に占める共働き世帯の割合が日本一という、福井県の特徴を踏まえつつ、諸施策を総合的に推進しています。

第3次計画からは、平成27年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する計画としても位置付け、取り組みを実施しています。

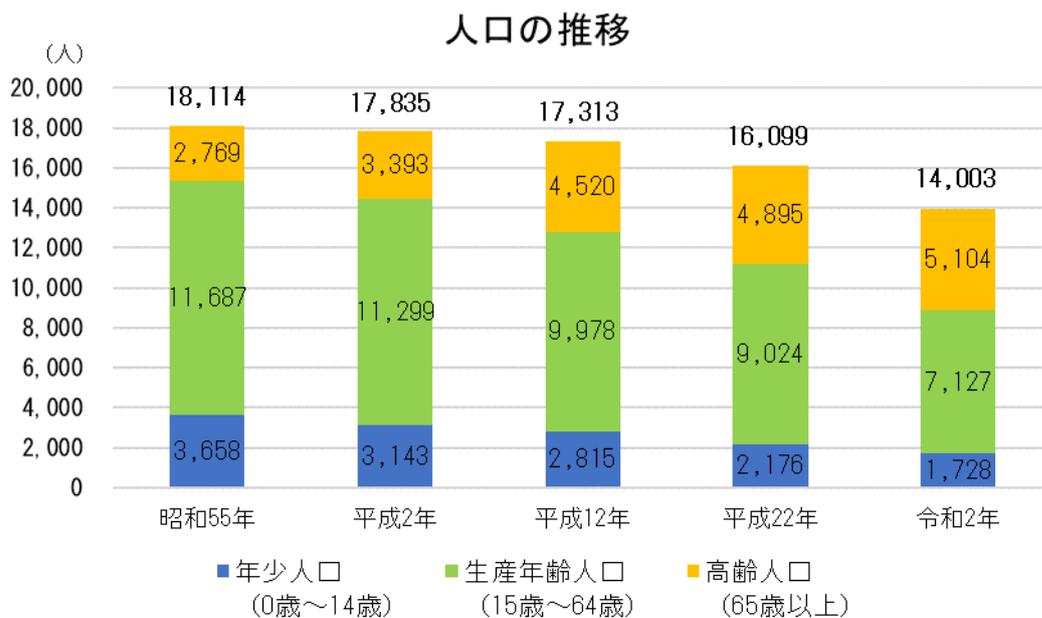
令和4年2月には、「ふくい“しあわせ実感”パートナープラン～第4次福井県男女共同参画計画～」が策定されました。「ふくいの暮らしをより豊かに、みんなが『しあわせ』を実感」をテーマに、男女が、互いにその人権を尊重し、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる、持続可能な男女共同参画社会の実現に向け、県民一人ひとりの「しあわせ」に寄り添った施策が進められています。

## 第2章 若狭町における現状と課題

### 1 若狭町を取り巻く現状

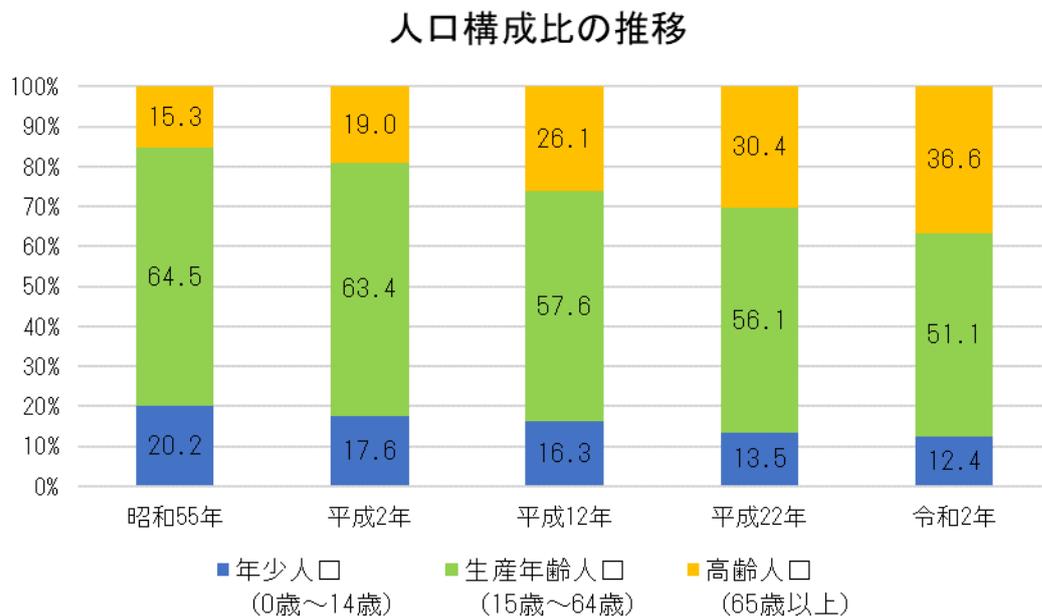
#### ○本町の人口と人口構成比の推移

本町の人口は、昭和55年に18,114人であったものが、令和2年には14,003人となり、減少率はこの40年で22.7%と大幅な減少になっています。



出典：国勢調査

人口構成比については、昭和55年の高齢人口が15.3%でしたが、令和2年には36.6%となり、高齢人口比はこの40年で2倍以上に増加しています。また、生産年齢人口は令和2年において、全体の約半分にまで減少しています。

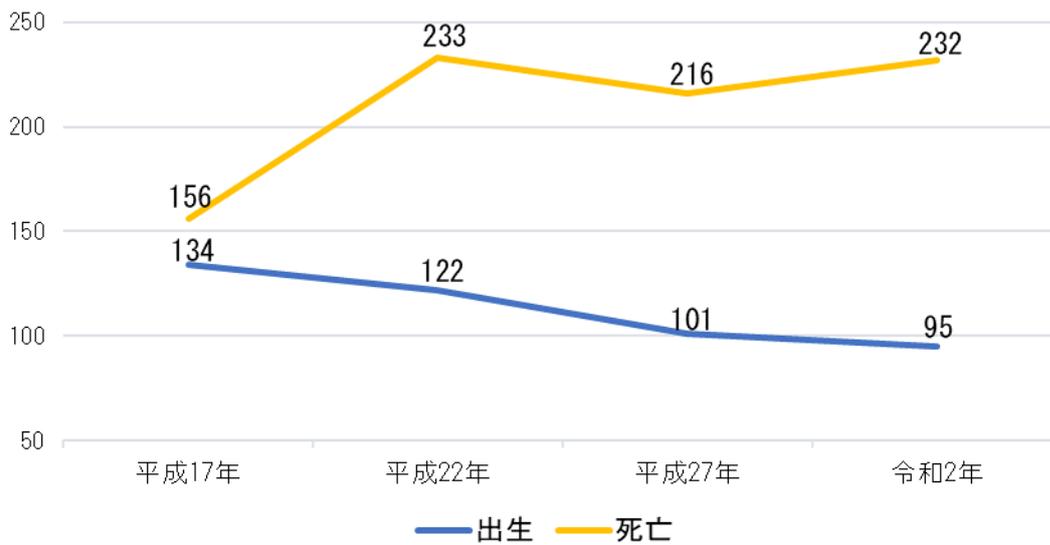


出典：国勢調査

## ○本町の自然動態と社会動態の推移

本町の死亡者数は、この10年間では概ね横ばいで推移していますが、出生数が徐々に減少していることから、自然動態の減少傾向が大きくなっています。近年の出生数は100人を下回っており、令和3年は82人と最も少なくなっています。

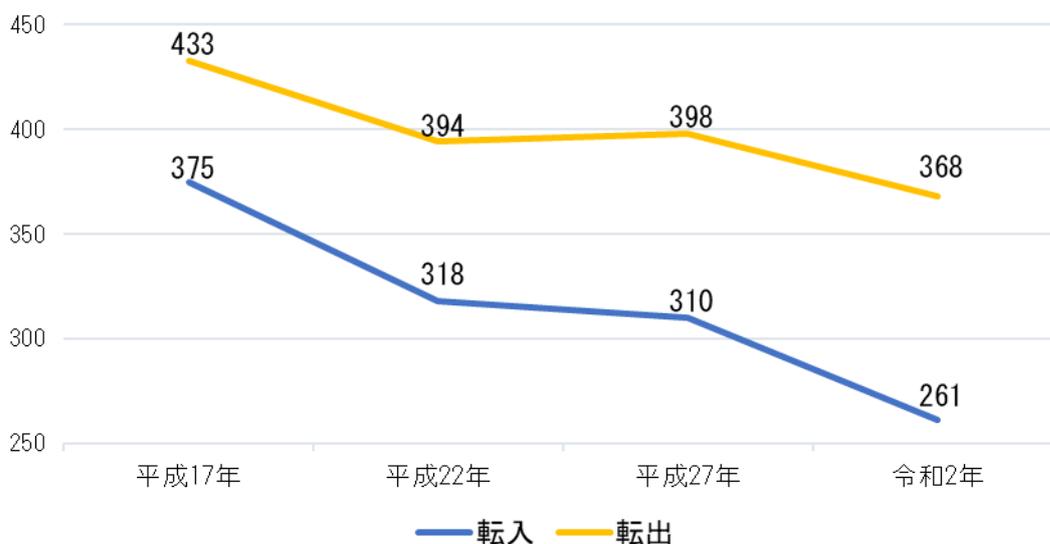
### 自然動態の推移



出典：e-stat（政府統計ポータルサイト）

社会動態は、転入数および転出数ともに年々減少していますが、転入数の減少が顕著であり、自然動態と同じく減少傾向が大きくなっています。新型コロナウイルス感染症による影響の可能性もありますが、令和2年の転入数は過去最少となっています。

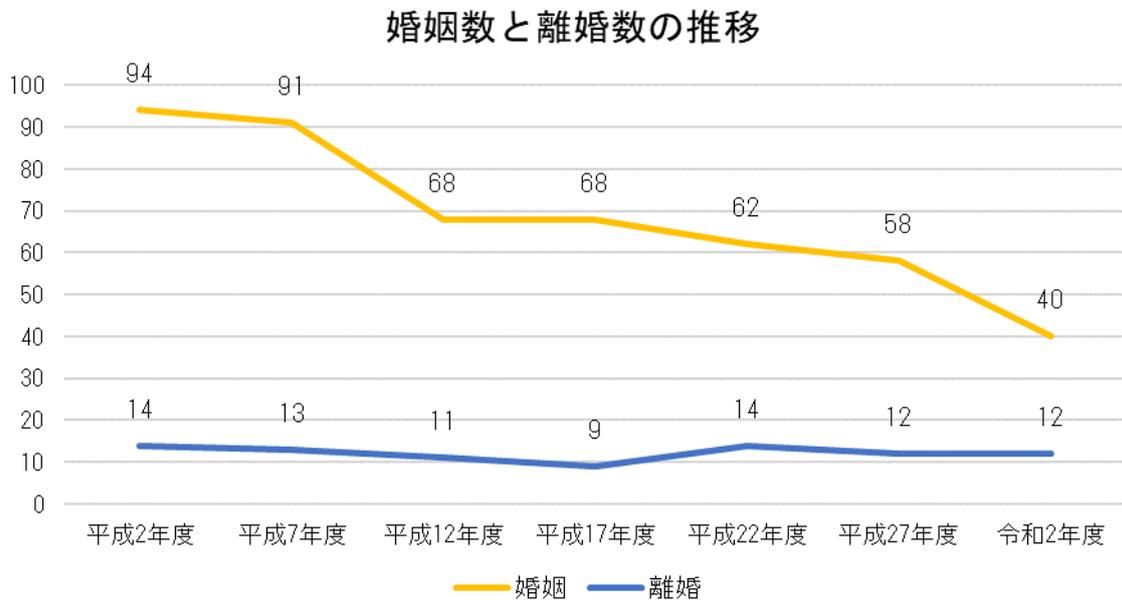
### 社会動態の推移



出典：e-stat（政府統計ポータルサイト）

### ○本町の婚姻数と離婚数の推移

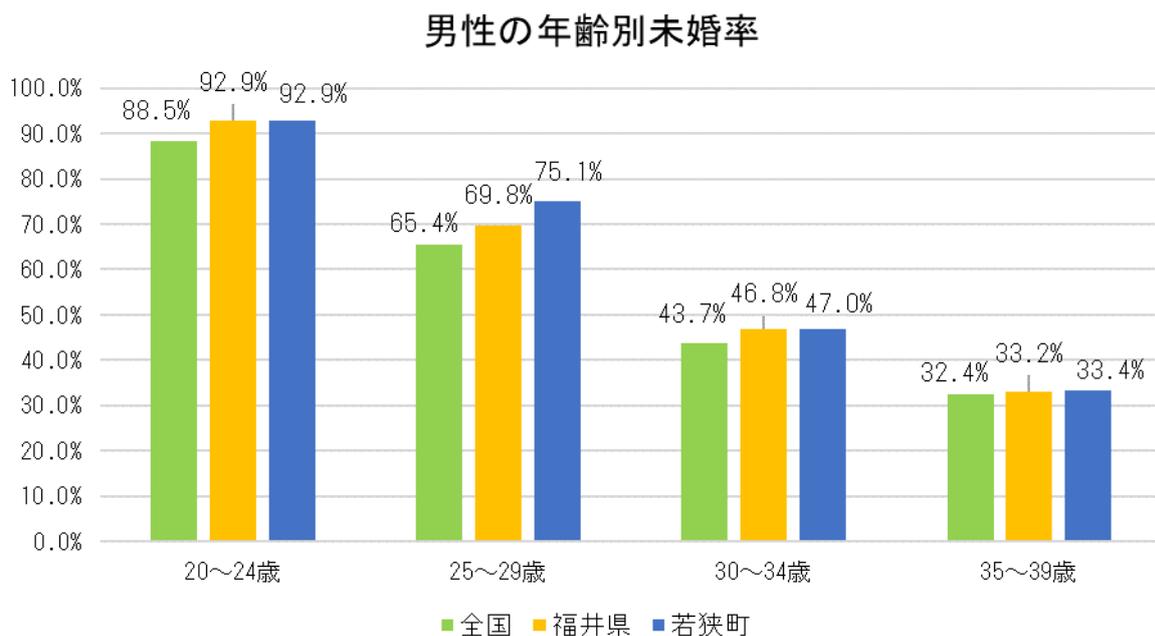
婚姻数は、人口減少に伴い年々減少を続けています。令和2年度については、新型コロナウイルス感染症による影響の可能性もありますが、最も婚姻数が少ない年度となりました。離婚数については、大きな変化はみられません。



出典：国勢調査

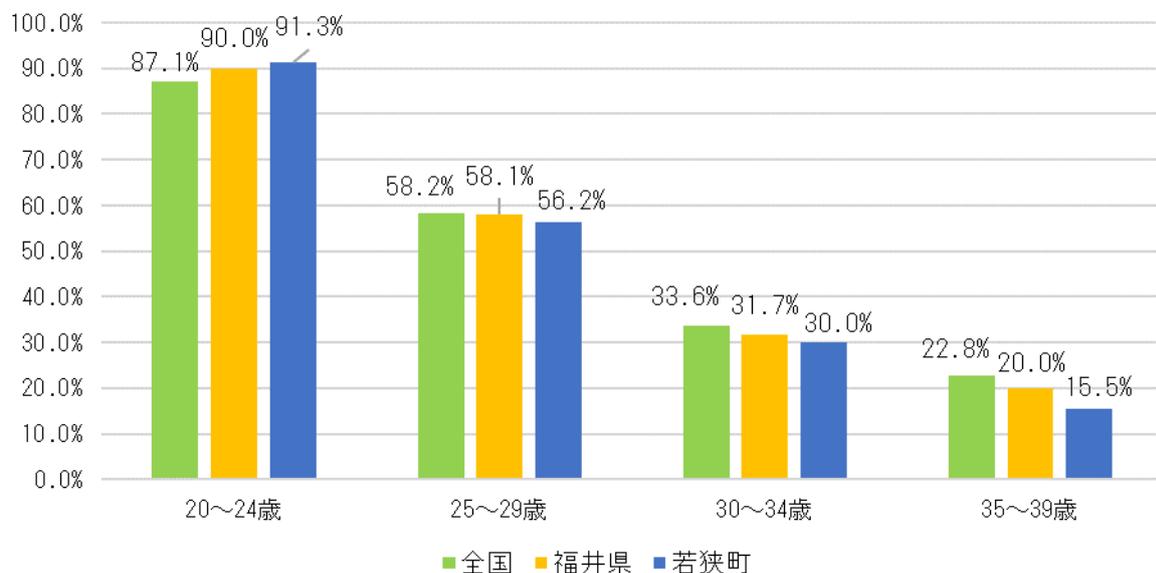
### ○本町の未婚率

価値観の多様化や女性の社会進出、経済的な不安などから、全国的に平均初婚年齢が上昇しつつあり、晩婚化や未婚化が進んでいます。本町の年齢別未婚率も同様であり、特に25～29歳の男性未婚率は全国および福井県より高い値を示しています。



出典：R2 国勢調査

## 女性の年齢別未婚率



出典：R2 国勢調査

### 〇本町の女性参画の状況

本町の議会議員において、平成25年度まで女性議員が1名でしたが、それ以降は0名となっています。

また、町に18ある審議会等の女性委員数は、令和4年度において総数208名のうち51名で、女性比率は24.5%となっています。

	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
議会議員に占める女性比率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
審議会等に占める女性比率	23.9%	23.4%	22.8%	21.5%	24.5%
自治会長に占める女性比率	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
役場管理職(課長級)に占める女性比率	0.0%	8.3%	7.1%	7.1%	12.5%

出典：総合政策課調べ

## 2 男女共同参画に関する住民意識調査からみる現状

本調査は、町民の男女共同参画に関する生活の実態や意識を把握し、今後のまちづくりや男女共同参画関連施策に活かすことを目的に、若狭町男女共同参画推進協議会が実施しました。平成29年8月に実施した住民意識調査をベースに質問項目を加えた内容となっています。

### ○アンケート対象者

町内在住で16歳以上の方 670名（無作為）

### ○実施日

令和3年12月

### ○アンケート回収状況

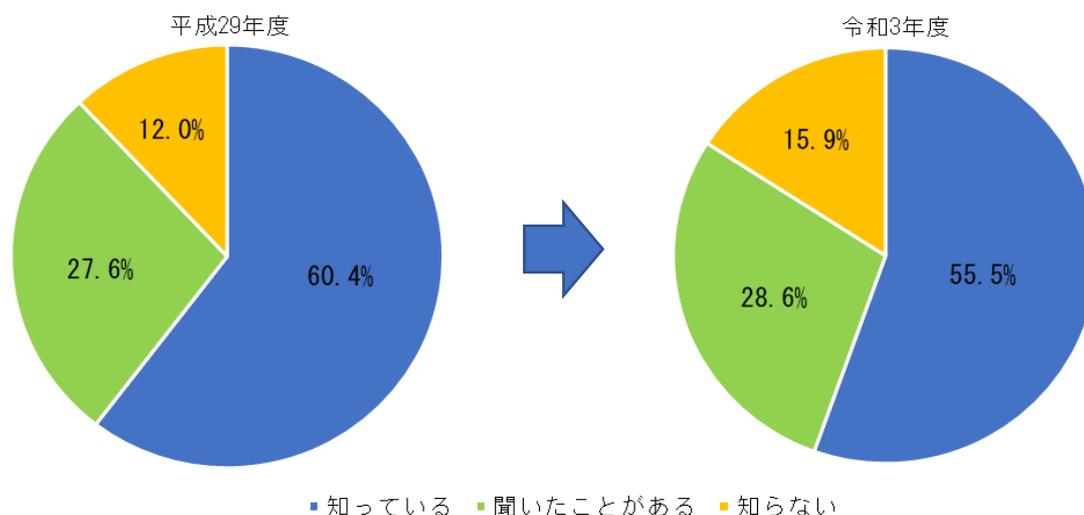
配布数	回収数	回収率
670名	605名	90.3%

### ○調査結果

男女共同参画に関する住民意識調査からみる本町の現状については下記および参考資料において掲載します。

#### (1) 男女共同参画の認知

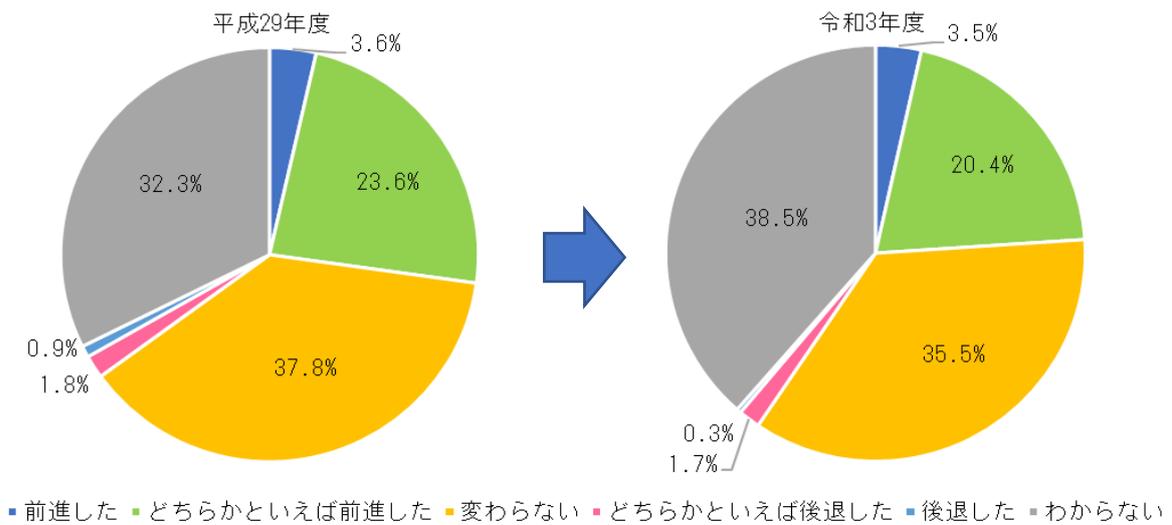
男女共同参画に係る認知度については、「知っている」「聞いたことがある」を含めて80%を超えていますが、「知っている」と答えた方が前回調査から4.9ポイント減少し、「知らない」と答えた方が3.9ポイント増えています。



## (2) 男女共同参画の推進

令和3年度において、「前進した」「どちらかといえば前進した」と答えた方が23.9%、「変わらない」と答えた方が35.5%であることから、男女共同参画に関しては変わっていないと感じている方が多い結果となりました。

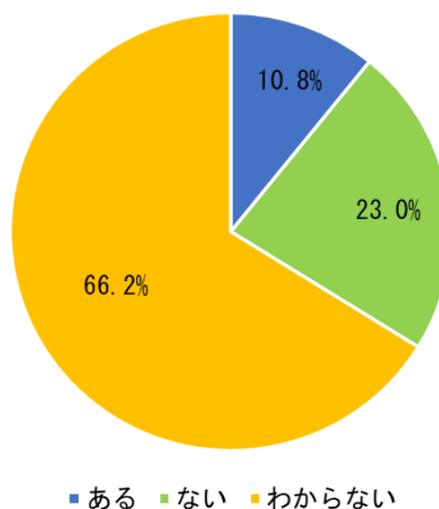
また、「わからない」と答えた方が38.5%で、前回調査から6.2ポイント上昇しています。「わからない」と答えた理由として、自身の中で男女格差を問題視せず、大きな課題になっていないことや、男女共同参画に対して意識や関心が低いことが推察されます。



## (3) 少数派の意見を取り入れる取り組み

集落や自治会で女性や少数意見となる立場の人の意見を取り入れる取り組みについて、「ない」と答えた方が「ある」と答えた方の2倍多い23.0%でした。

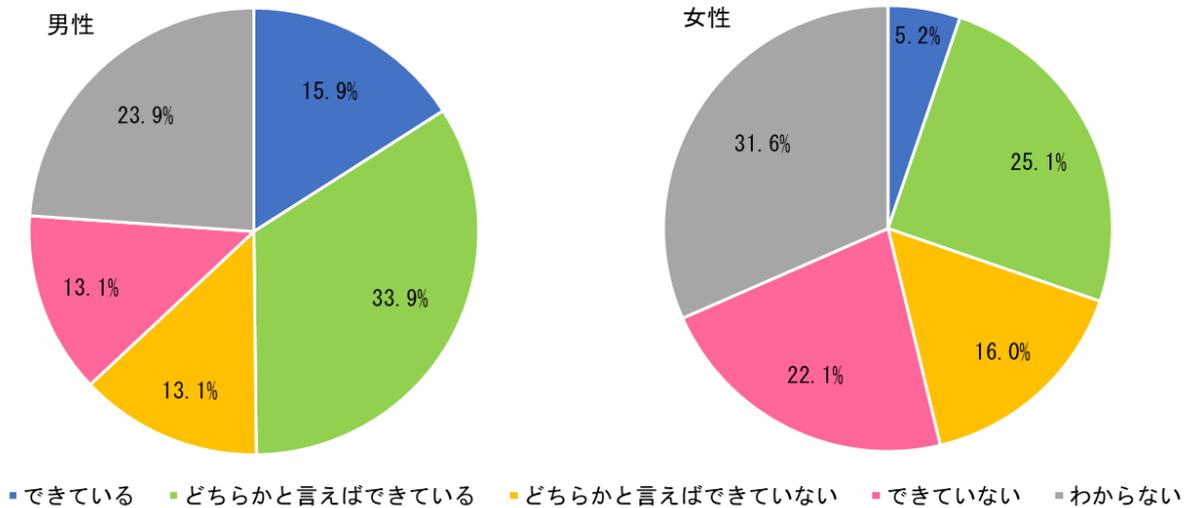
また、多くの方が「わからない」と答えており、集落の会合や行事に参加していないためわからないという理由のほか、集落等の意思決定について関心が薄いことや、少数派の意見を取り入れることについて、これまで問題や課題にならなかったことが推察されます。



#### (4) 地域の担い手（一員）としての参加

「できている」「どちらかと言えばできている」と答えた方は、男性が49.8%、女性が30.3%で男性の方が地域の担い手（一員）として参加できていると答える方が多いです。

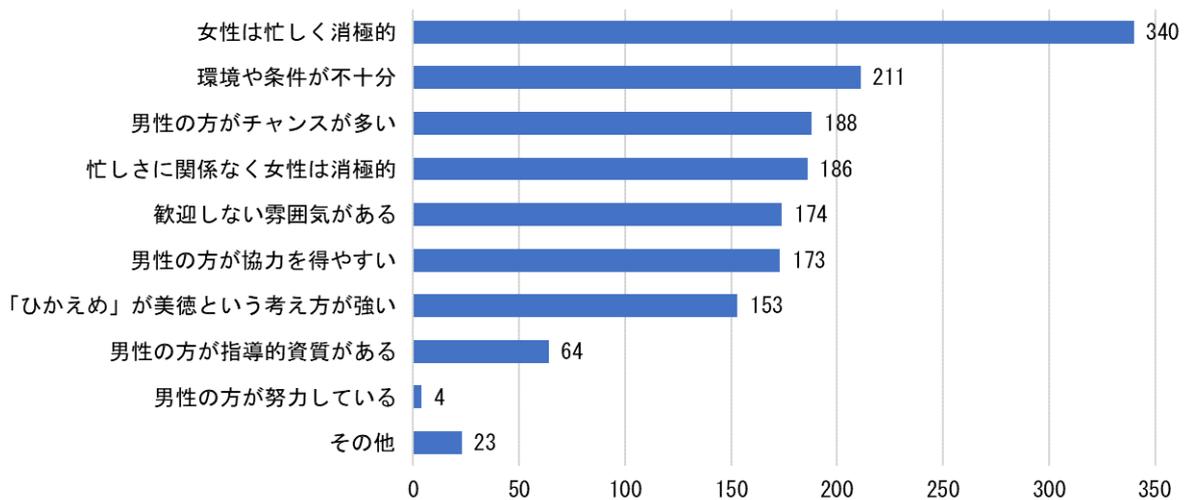
参加できていない理由として、仕事や子育てが忙しいといった家庭事情や、独特な村社会や昔ながらの体制で参加しづらいといった意見がありました。



#### (5) 男性のリーダーの方が多い理由

職場や地域などで、女性よりも男性のリーダーの方が多い理由として最も多かったのが、「女性は忙しく消極的」でした。また、「環境や条件が不十分」「男性の方がチャンスが多い」の順に多い回答となっています。

その他の意見として、「家事育児等男性の参加が不十分」「過去の実績をかえるのは難しい」などがありました。



### 3 第3次男女共同参画プランに向けた課題

本町の人口推移をみると、自然動態（出生と死亡）と社会動態（転入と転出）の差はどちらも広がってきており、特に近年の人口減少が著しく進行しています。人口構成についても、少子高齢化が確実に進行していることがうかがえます。特に生産年齢人口の減少は、地域を支える力の衰退につながり、町の経済や集落の活力の低下が心配されます。

住民意識調査からは、男女共同参画の認知度は「知っている」「聞いたことがある」を含めて80%を超えるものの、「知っている」が前回調査から4.9ポイント減少しています。また、男女共同参画の推進状況について「わからない」と答える方が約4割いることや、少数派の意見を取り入れる取り組みの有無について「わからない」と答える方が約7割いることから、集落等の意思決定について関心が薄いとともに、男女共同参画に関する意識や関心も全体的に低い傾向にあることがうかがえます。

本町では男女格差がそれほど大きな課題や問題になっていないのかもしれませんが、本町の現状が「当たり前」だと多くの住民が認識しており、不満に思うことも少ないのかもしれませんが、しかし、世界的な視点でみればジェンダー・ギャップが示すとおり、日本には依然として男女格差があることを示しており、本町も例外ではありません。女性だけでなく、国籍や出身、様々な分野で少数派となる方も含めて、その声や思いが本当に埋もれていないのか、声を出せずに困っている人が本当にいないのか、といった意識を持つことが1個人個人に求められます。

また、少子高齢社会は、これまでのように男性や特定の人だけが中心となって社会を支える仕組みでは維持することが困難です。特に本町のように高齢化が進み、人口規模の小さな町は、これまで通りにまちや集落を維持して生活していくためには、老若男女に関わらず全ての人がお互いを尊重し、共同参画して支えていく以外に方法はありません。社会経済だけでなく、地域や集落の活性化にとっても、男女共同参画の浸透は不可欠であり、様々な視点から男女格差を無くし、全ての人自分らしく、得意分野を活かして活躍できる社会に向けて、推進していく必要があります。

## 第3章 プランの目標と取り組み

### 1 基本理念

# 誰もが自分らしく幸せに生きていけるまち

本プランの基本理念を「誰もが自分らしく幸せに生きていけるまち」とします。

男女共同参画社会を実現するためには、男女が社会における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ることが大切です。また、男女共同参画社会の実現に向けて取り組みを進めることは、「男女」にとどまらず、年齢や国籍等にも左右されることなく、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人々が幸福を感じられる、インクルーシブ<sup>(※1)</sup>な社会の実現につながります。

多様な人材が参画し、多様な視点、新たな発想を取り入れることは、活力ある社会の創造にもつながります。本町のような人口規模の小さな町が、これからも少子高齢社会に負けず、活力あふれる町であり続けるためにも、全ての人々が自分らしく、得意分野を活かして活躍できる社会を目指します。

### 2 基本目標

本プランでは、基本理念の実現のため、次の4つの基本目標を柱として総合的に推進していきます。

#### 【基本目標1】 互いの価値観を認め、互いを尊重できる意識づくり

基本理念の達成のためには、まずはお互いのことを知り、お互いの思いや考え方、価値観を認め合えなければ始まりません。

高度経済成長期に「夫は仕事、妻は家庭」という家族モデルが大衆化して以来、性別による役割分担意識は今もまだ残っていますが、自分が得意なことや、自分がやりたいことがあっても、性別を理由にそれを否定されることは悲しいことです。

LGBTQ<sup>(※2)</sup>と呼ばれる性的少数者の存在も知られるようになりましたが、学校で「男のくせに」「気持ち悪い」などと侮蔑的な言葉を投げかけられ、自尊感情を傷つけられたり、社会活動においてカミングアウト<sup>(※3)</sup>したことで、就職の内定を取り消されたり、昇進に影響が出たといった話も度々取りざたされています。

性のあり方を含め、考え方や価値観は一人ひとり異なっていることを知り、多様なあり方を受け入れることが大切です。ただし、1つの考えやあり方を一方的に相手に求めるものであってはいけません。一方通行の理解ではなく、「お互い」がそれぞれの価値観を認め合い、尊重し合える意識の醸成を図る必要があります。

## 【基本目標2】 誰もが居心地良く、安心して暮らせるコミュニティづくり

誰もが居心地よく、安心して暮らしていくためには、女性や高齢者、障がい者、外国人、性的少数者なども含めて、安心して自立した日常生活や社会生活を送れるよう支援することが求められます。特に社会的に弱い立場にある人は、生活上の困難に陥りやすくなります。生活困窮や社会的孤立など、複合的な課題を抱える場合もあり、行政だけでなく、地域の身近な相談者や専門的な相談支援機関等とも連携しながら、重層的な相談支援体制を構築することが求められます。

また、配偶者等からの暴力、ストーカー行為、性暴力、職場等におけるハラスメントは深刻な社会問題となっています。特に重大な人権侵害である DV については、当事者とならないための教育や啓発、暴力を容認しない社会意識の徹底が必要です。

男女の活動や生き方が多様化し、共同して社会を形成していかなければならない時代であっても、社会の制度や集落の慣行、人の内面的な意識の中には、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）がまだまだ根強く残っています。男女が共に固定的役割意識にとらわれることなく、それぞれの思いや意見を伝えることができ、また、様々な活動に参画できるよう意識啓発を行うことが重要です。

## 【基本目標3】 誰もが得意分野を活かして活躍できる社会環境づくり

お互いを認め、お互いを尊重し合えることができれば、そこには居心地の良い家庭や集落、職場などのコミュニティが生まれます。心地よい「居場所」は心に安らぎを与え、「安心」は社会活動等においてチャレンジする活力を生み出します。

社会に出てチャレンジしたい人や頑張ろうと思っている人が、性別等に関わらず、自分の意向や個性・能力等に応じ、活躍できる環境が保障されるよう、集落や事業所、地域の団体等における男女共同参画の推進を図る必要があります。

得意分野を活かして活躍する場は、仕事や地域活動だけではなく、家庭内における家事や子育て、介護を担うことも含まれます。「お互い」がそれぞれの考えを尊重し、それぞれの役割を担ってくれることに「感謝」できる意識の醸成も大切です。

また、これまで一生懸命活動し、活躍している人もたくさんいます。固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に負けずに活躍してきた人も含めて、これからは「頑張る」ではなく、活動を「楽しむ」意識を持って活躍できる社会を目指すことも求められます。

## 【基本目標4】 仕事と生活の調和の実現を目指すまちづくり

「お互い」がそれぞれの価値観を尊重し合い、安心して暮らせるコミュニティをつくり、誰もが得意分野を活かして社会で活躍していくには、誰もが心にゆとりを持つことが必要であり、ワーク・ライフ・バランスの確立は重要です。

女性が社会で働き続けるための課題の1つは家事、育児、介護等との両立です。「仕事の負担が大きく家庭を顧みることができない」「家庭内で担う役割が多すぎて仕事や地域活動が続けられない」といった課題は、各家庭や個人の努力のみで解決することは困難です。

ゆとりをもった生活が送れるように、子育てや介護などを社会で支える仕組みを充実させるとともに、ワーク・ライフ・バランスの考え方を企業等と共有し、ともに推進していくことが重要です。あわせて、男性が家事、育児、介護に積極的に参加し、家事等のシェアを進めることで、家庭における役割分担の推進や共同参画の機運の醸成を図ることも大切です。

<p>※1 インクルーシブ</p>	<p>日本語で「包み込むような／包摂的な」という意味になります。「ソーシャル・インクルージョン」（社会的包摂）という言葉から来ており、これは「あらゆる人が孤立したり、排除されたりしないよう援護し、社会の構成員として包み、支え合う」という社会政策の理念を表しています。</p>
<p>※2 LGBTQ</p>	<p>生まれつきの性別ではなく、身体と心の性が違う人や、恋愛対象が同じ性別に向く人などのことです。</p> <p>レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、クエスチョニング、クィアに分けられます。</p> <p>○レズビアン（女性同性愛者） 身体は女性で、恋愛対象が女性</p> <p>○ゲイ（男性同性愛者） 身体は男性で、恋愛対象が男性</p> <p>○バイセクシャル（両性愛者） 男性も女性も恋愛対象</p> <p>○トランスジェンダー 生まれたときの性別と自分で認識している性別が異なる人</p> <p>○クエスチョニング 自分の性別がわからない、決めていない人</p> <p>○クィア 性的少数者（セクシャルマイノリティ）の総称</p>
<p>※3 カミングアウト</p>	<p>自分の性自認や性的指向などを他の人に伝えることです。</p> <p>逆に、同意なしに他人の性的指向や性自認を勝手に言いふらすことをアウティングといいます。</p>

### 3 具体的な取り組み

基本目標を達成するための具体的な取り組みを、「一人ひとりの取り組み」「地域社会の取り組み」「町の取り組み」ごとに推進し、基本理念の実現に向けて取り組んでいきます。

#### 【基本目標1】 互いの価値観を認め、互いを尊重できる意識づくり

##### 一人ひとりの取り組み

- ・「家事は女性がするもの」といった固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みがあることに気づき、多様で平等な視点を持つように努めます。
- ・価値観は一人ひとり違うのが当たり前だと考え、自分の価値観を他人に押し付けないように努めます。
- ・一方通行の理解ではなく、「お互い」の価値観や考え方を「お互い」が認め合います。
- ・男の子だから、女の子だからと決めつけず個性を生かした子育てをします。

##### 地域社会の取り組み

- ・やりたいことを一人ひとりが自由に選択できる雰囲気を作ります。
- ・人権の尊重や男女共同などに関する意識向上のための講習や学習の機会を設けます。
- ・学校教育や地域活動の中で、お互いの考え方を尊重しながら学び合う意識を育てます。

##### 町の取り組み

- ・男女共同参画や女性活躍に係る意識啓発を積極的に行います。
- ・人権意識啓発事業や福祉に関する事業など、さまざまな事業と連携し、互いを尊重する意識を醸成するために、研修機会の充実を図ります。
- ・今どきの若い家庭の暮らしや年配世代の地域を大切にした暮らしなど、それぞれの世代の価値観をお互いが知る機会を設けます。

## 【基本目標2】 誰もが居心地良く、安心して暮らせるコミュニティづくり

### 一人ひとりの取り組み

- 配偶者やパートナーが家族のために家事をしてくれることに対し、感謝の気持ちを伝えます。
- 困っていることがあるときは具体的に伝え合い、協力し合います。
- 自身の行動が配偶者やパートナーへのハラスメントになっていないか、嫌な思いをさせていないかを考え、人権を守る意識をもって生活します。

### 地域社会の取り組み

- 誰もが参加しやすい場づくり、意見を言える場づくりに努めます。
- 女性や少数派の立場となる人の意見を聞き取り、コミュニティづくりに活かします。
- 地域や職場の中で、暴力やハラスメントなどに気づいた場合は、相談機関などにつながります。

### 町の取り組み

- 配偶者やパートナーからの暴力の定義などに関する正しい知識の普及を図ります。
- 男女の不平等意識に基づくハラスメントに関する正しい知識の普及を図ります。
- 暴力やハラスメントに関する相談窓口を広く周知し、相談に対しては、関係機関と連携して対応します。
- 女性や少数意見となる立場の人の声を活かす取り組みなど、さまざまな地域活動を共有できるよう、情報収集と情報提供に努めます。
- 人権の尊重や男女共同参画に関する集落や団体の取り組みを積極的に支援します。

## 【基本目標3】 誰もが得意分野を活かして活躍できる社会環境づくり

### 一人ひとりの取り組み

- 生活の中で自分の得意分野を活かし、何事も楽しむ意識を持ちます。
- 地域活動において、さまざまな人との意見交流をし、立場の異なる人の考え方にも耳を傾けます。
- 集落や地域の一員として、自分のことから能動的に地域活動に参画します。

### 地域社会の取り組み

- 男（女）はこうあるべきといった固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みにとらわれず、地域や社会でチャレンジする人を応援します。
- 仕事や家庭生活が多忙な人への負担軽減を考え、そのような人でも参画できる地域活動のあり方を検討します。
- 次の世代に過去の経験や慣例を強いるのではなく、時代に沿った活動を共に考え、支援します。

### 町の取り組み

- 性別等に関わらず、地域における新しい取り組みや起業などに挑戦する人を応援し支援します。
- 各種審議会・委員会等へ参画しやすい雰囲気をつくり、女性登用の推進に努めます。
- 介護や子育てなど家庭における役割により、地域活動に参画しづらい人への支援を行います。
- 男女がともに、介護や子育てなどの知識を深め、スキルアップができる機会を設けます。

## 【基本目標4】 仕事と生活の調和の実現を目指すまちづくり

### 一人ひとりの取り組み

- 人任せにせず、家庭の中でも思いやりを持って、みんなが「自分ができることは自分でする」努力をします。
- 仕事や家事と余暇をバランス良く保てるように、家庭での役割分担を見直します。
- 子育てや介護に対する理解を深め、家族と協力し合いながら取り組みます。
- 育児休暇や介護休暇、有給休暇などは男女に関わらず、誰もが取得できるものとして理解を深めます。

### 地域社会の取り組み

- 地域の慣習や役回りを見直し、伝統継承と負担軽減のバランスを考えます。
- 育児休暇や介護休暇、有給休暇などを必要な時に取得できるよう、企業等で業務の見直しや効率化を進めます。
- 男性も家事・育児・介護に参加できる環境づくりを目指します。
- 子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる地域社会を目指します。

### 町の取り組み

- 子育てや介護をしながら、安心して働ける環境を整えます。
- 夫婦や家族で家事を楽しむ共家事や新米パパ・ママを対象とした育児講座を推進します。
- 職場におけるワーク・ライフ・バランスの取り組みが推進されるよう関係機関と連携して意識啓発を図ります。
- 地域におけるワーク・ライフ・バランスの活動例などについて、情報共有を行えるよう、情報収集と情報提供に努めます。

## 4 目標達成の検証方法

若狭町男女共同参画計画の推進状況を評価する委員会を組織し、下記項目の実施状況および達成状況についてアンケート調査や聞き取り調査により確認し、男女共同参画が推進されているか評価し分析していきます。

また、男女共同参画が進まない場合はその原因の調査を実施し、推進のための新たな手立てを検討していきます。

調査対象	個人、集落、地域活動団体、企業、自治体 など
調査時期	・研修会や集落ヒアリング、団体活動日等の機会を活用した実施 ・町の取り組みについては毎年度末に実施 ・次期プラン策定前年の令和8年に町民向けアンケートを実施

### <一人ひとりの取り組み>

- ・「夫は仕事、妻は家庭」といった固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みがあることに気付いているか？
- ・一方通行ではなく、「お互い」の価値観や考え方を「お互い」が認め合っているか？
- ・配偶者やパートナーが家族のために家事をしてくれることに対し、感謝の気持ちを伝えられているか？
- ・自分の得意分野を活かし、何事も楽しむ意識を持ち生活できているか？
- ・ワーク・ライフ・バランスの確立に向けて、家庭での役割分担を見直しているか？

### <地域社会の取り組み>

- ・だれもが参加しやすい場づくり、意見を言える場づくりができたか？
- ・女性や少数派の立場となる人の意見を聞き取ることができているか？
- ・地域や職場の中で、暴力やハラスメントなどに気づいた場合に見て見ぬふりをせず、アクションを起こす意識の醸成ができているか？
- ・男（女）はこうあるべきといった固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みにとらわれず、地域や社会でチャレンジする人を応援できているか？
- ・地域の慣習や役回りを見直し、伝統継承と負担軽減のバランスを検討できているか？
- ・育児休暇や介護休暇、有給休暇などを必要な時に取得できるよう、企業等で業務の見直しや効率化を進められているか？

### <町の取り組み>

- ・男女共同参画や女性活躍に係る意識啓発ができているか？
- ・配偶者やパートナーからの暴力の定義などに関する正しい知識や、男女の不平等意識に基づくハラスメントに関する正しい知識の普及を図ることができたか？
- ・各種審議会・委員会等へ参画しやすい雰囲気をつくり、女性登用を推進できたか？
- ・人権の尊重や男女共同参画に関する集落や団体の取り組みを支援できたか？
- ・家庭における役割により、地域活動に参画しづらい人への支援はできたか？
- ・新米パパ・ママや家族等を対象とした共家事や育児講座を推進できたか？
- ・職場におけるワーク・ライフ・バランスの取組推進のための意識啓発が図れたか？

## 参考資料

### 1 男女共同参画に関する住民意識調査の結果

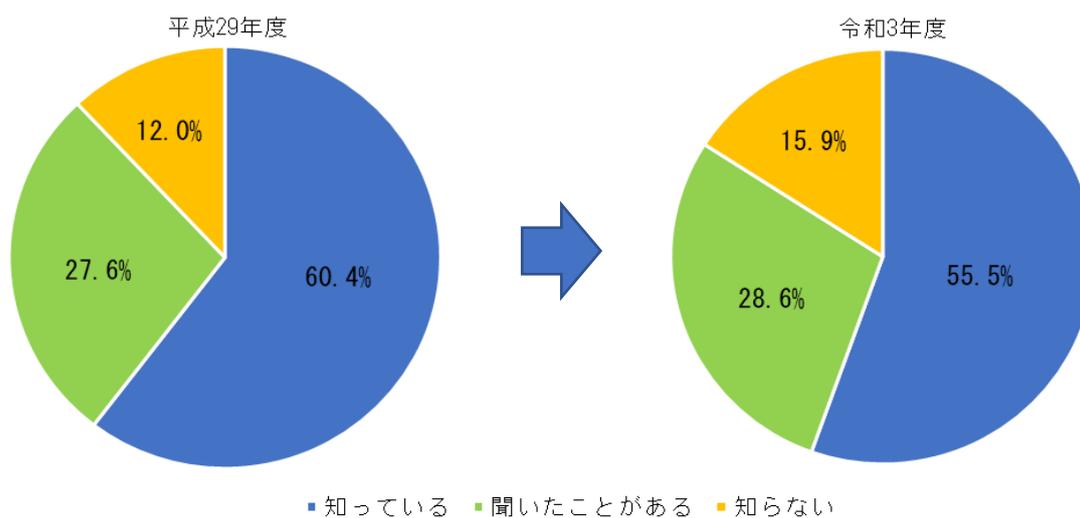
○アンケート対象者  
町内在住で16歳以上の方 670名（無作為）

○実施日  
令和3年12月

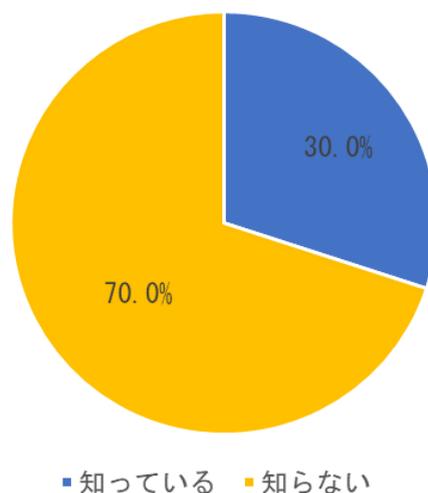
○アンケート回収状況

配布数	回収数	回収率
670名	605名	90.3%

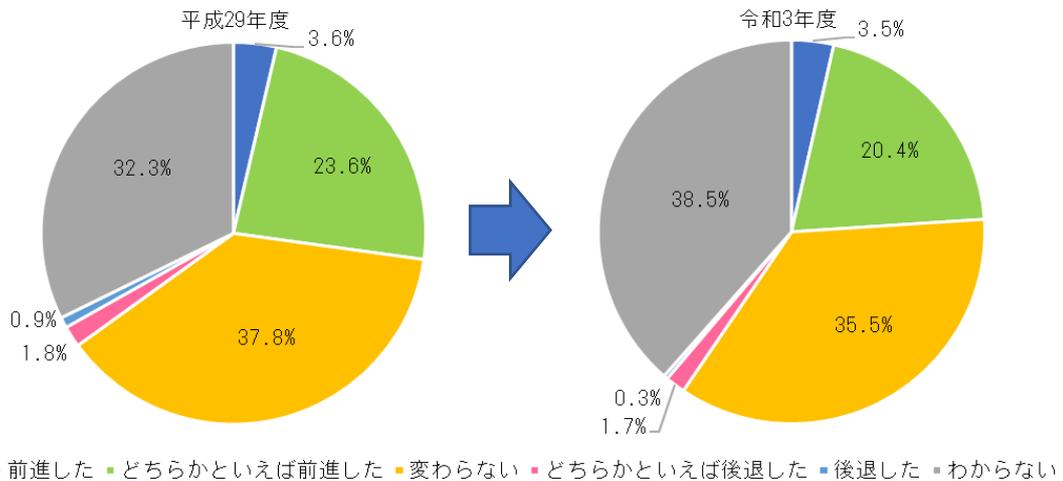
問 「男女共同参画社会」という言葉を知っていますか。



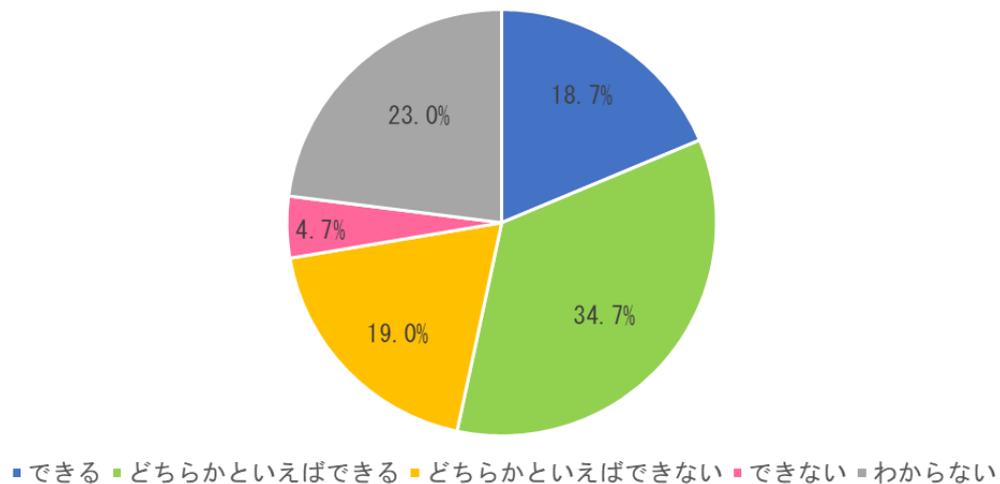
問 若狭町において「男女共同参画プラン」が策定されていることを知っていますか。



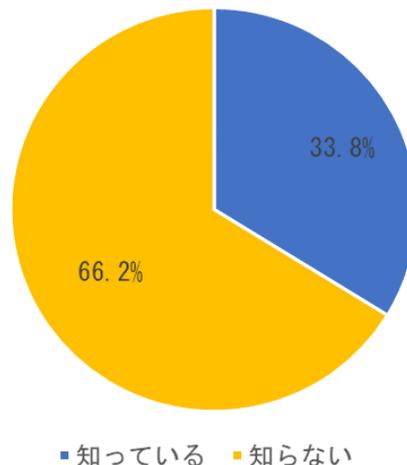
問 国や県、町、地域などでのこれまでの取り組みにより、10年前と比べて若狭町内での集落や自治会など地域での男女共同参画が進んだと思いますか。



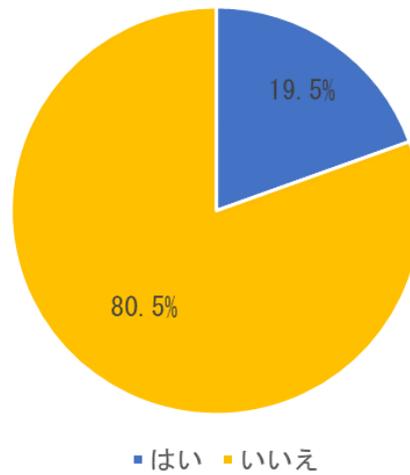
問 ご自身がDVやハラスメント、虐待、人権侵害等の被害にあうなど身近に起こった場合、声をあげることができますか。



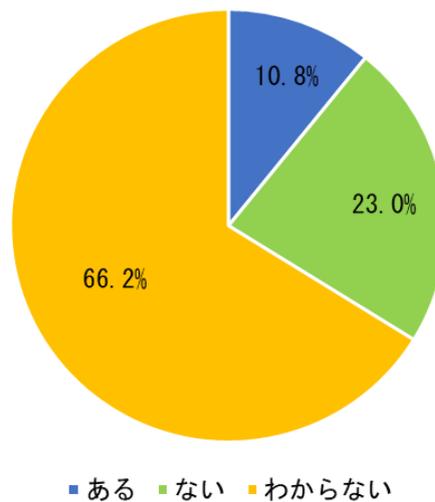
問 DVやハラスメント、虐待、人権侵害などの相談をする場所を知っていますか。



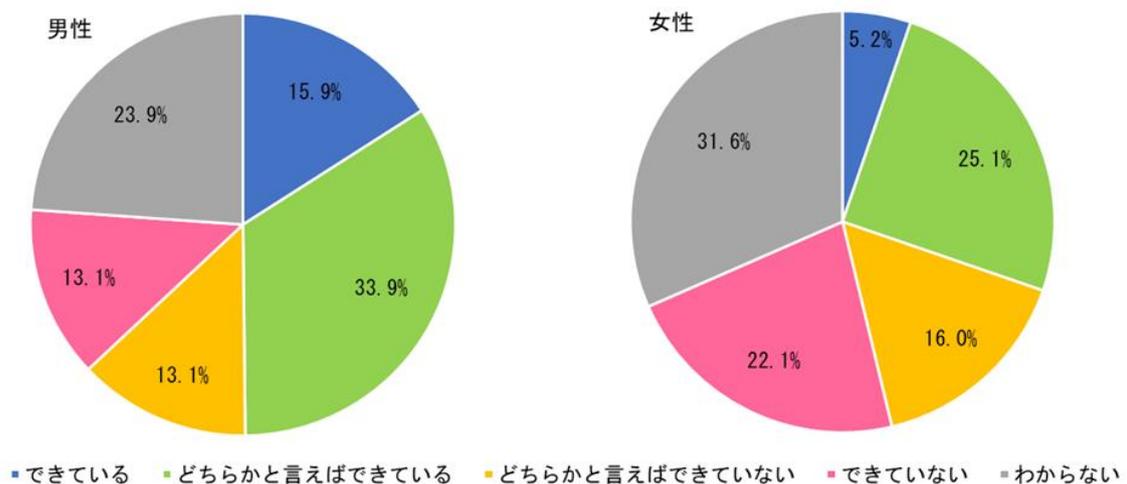
問 男女共同参画に関する研修会や講演会があれば、参加したいと思いませんか。



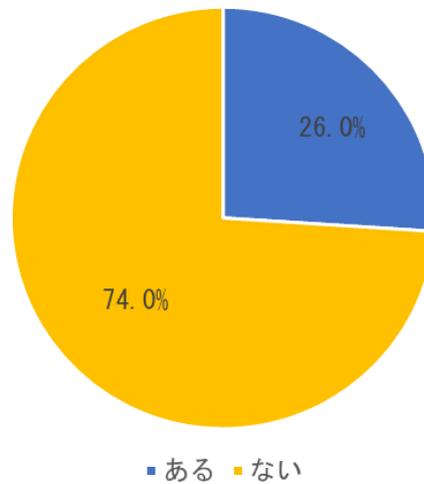
問 あなたの住んでいる集落や自治会では、女性や少数意見となる立場の人の意見を反映させる取り組みがありますか。



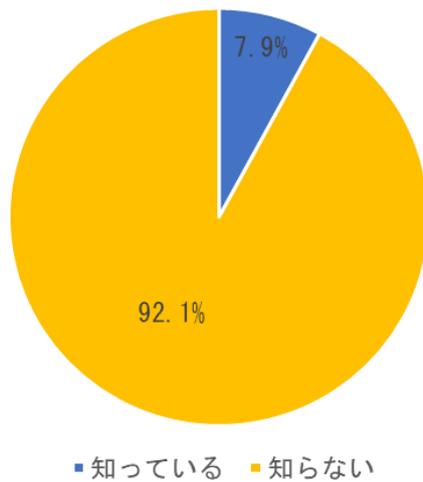
問 地域の担い手または一員として参画できていますか。



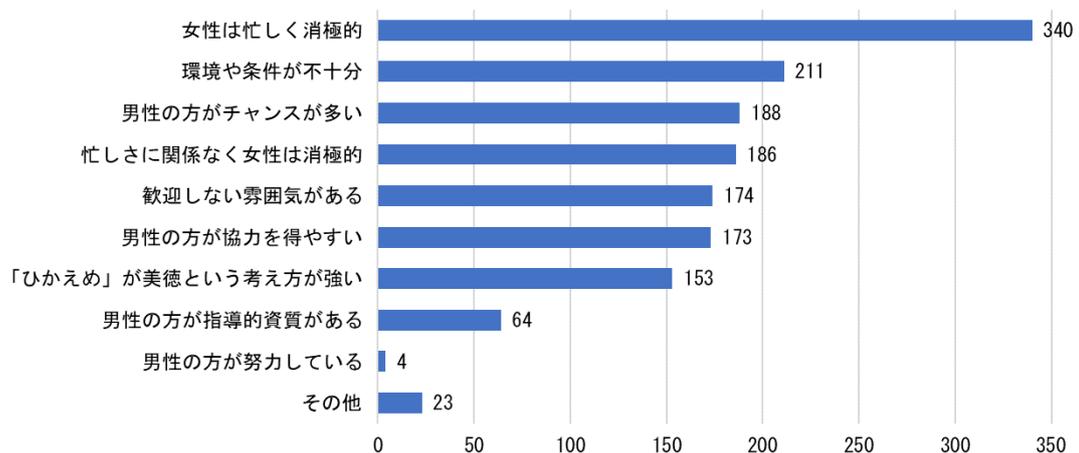
問 子育てや介護をしていた方または現在子育てや介護をしている方にお聞きします。子育てや介護によって仕事や地域活動などをあきらめたことがありますか。



問 家庭内で男女が共に子育てや介護に取り組むための研修機会を知っていますか。

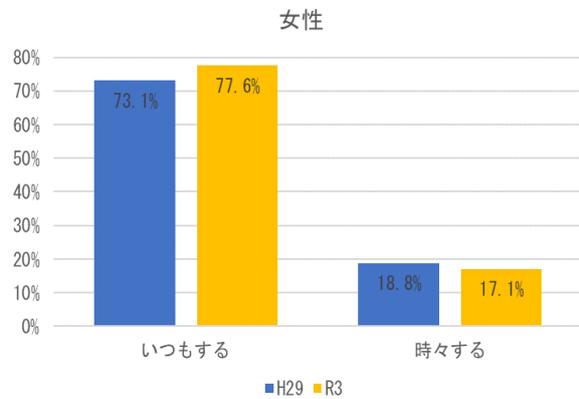
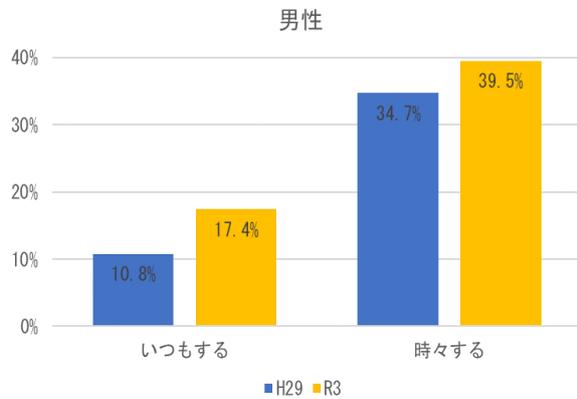


問 職場や地域などでは、女性よりも男性のリーダーの方が多いようですが、その理由は何だと思いますか。

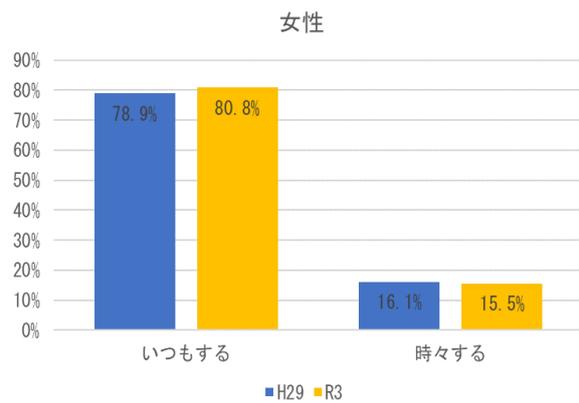
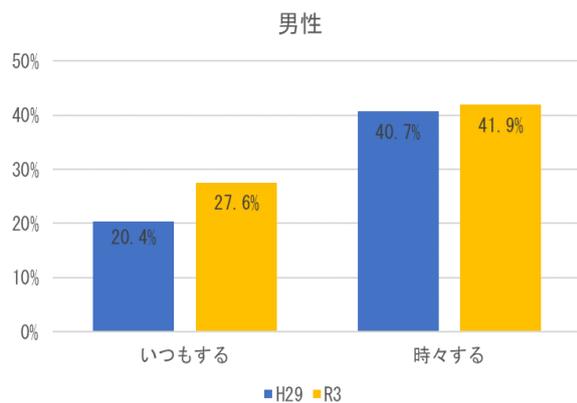


問 家庭での普段の行動についてお聞きします。あなたは、次にあげることを普段からどのくらいしていますか。

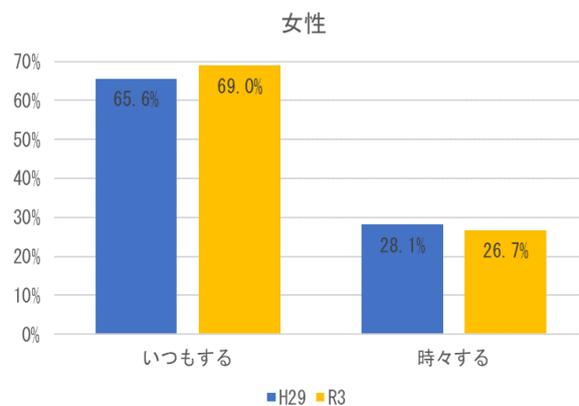
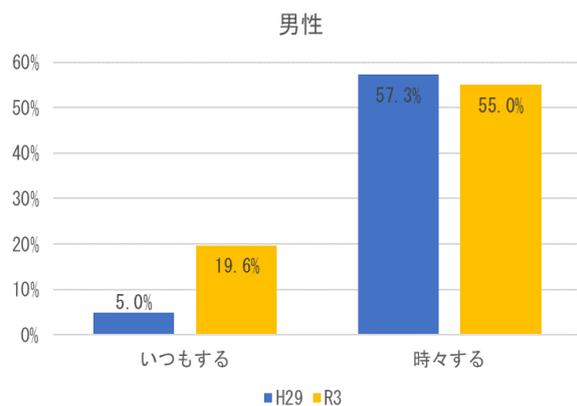
### 1 食事の支度



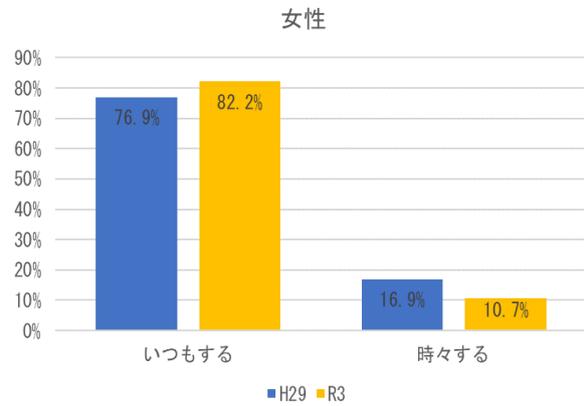
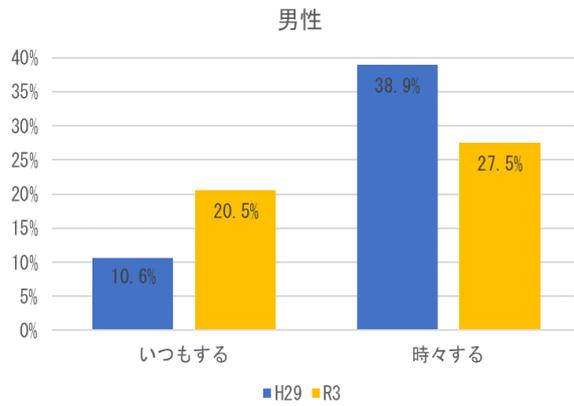
### 2 食事の後かたづけ



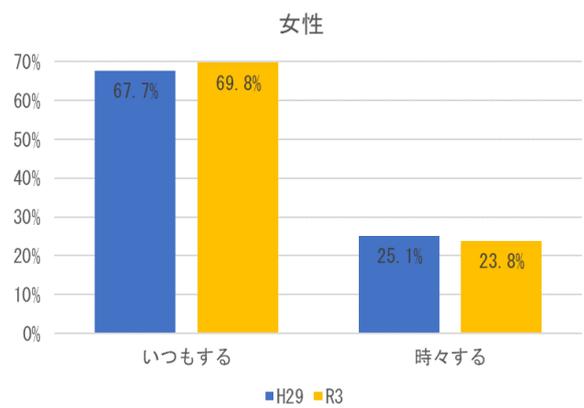
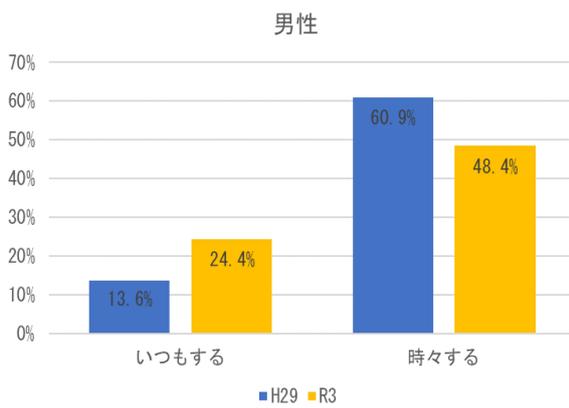
### 3 掃除



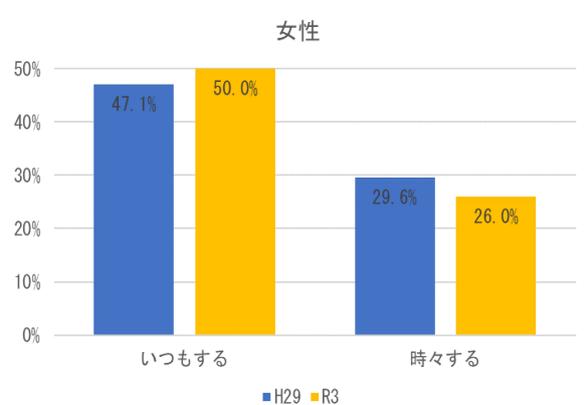
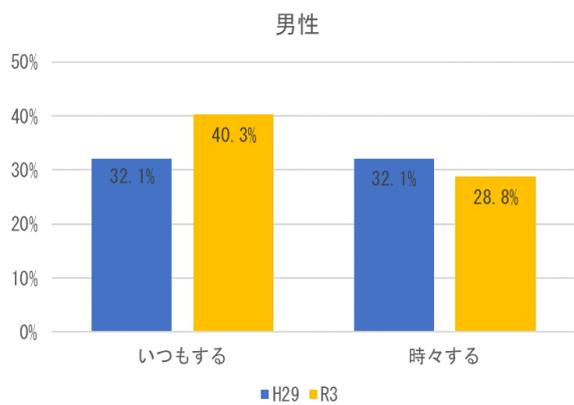
#### 4 洗濯



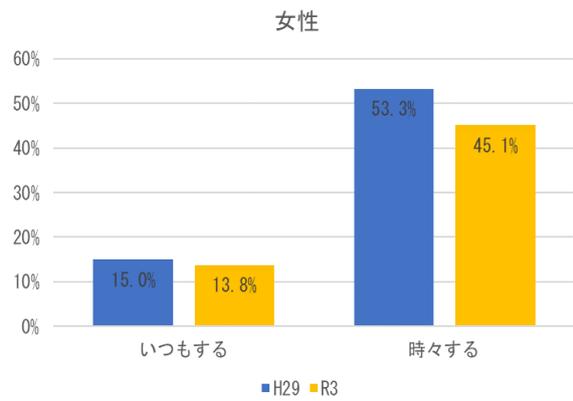
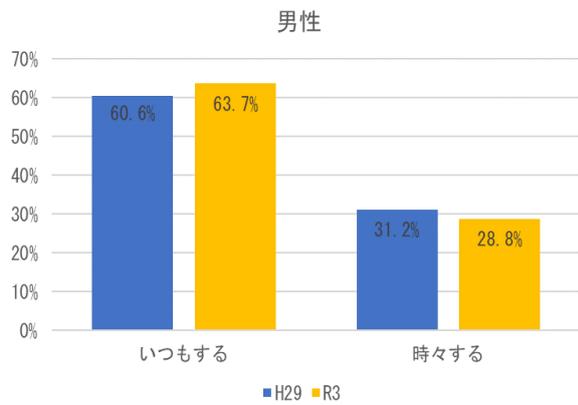
#### 5 食料品や日用品の買い物



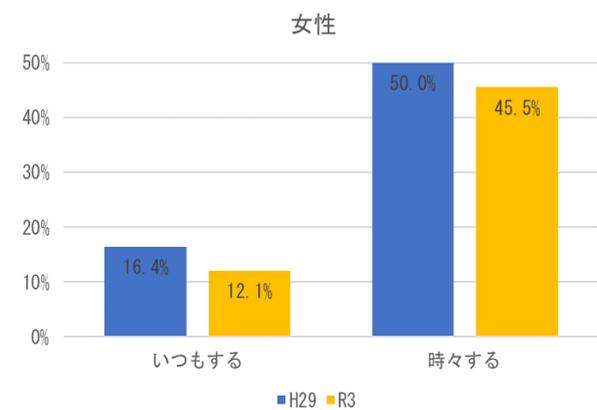
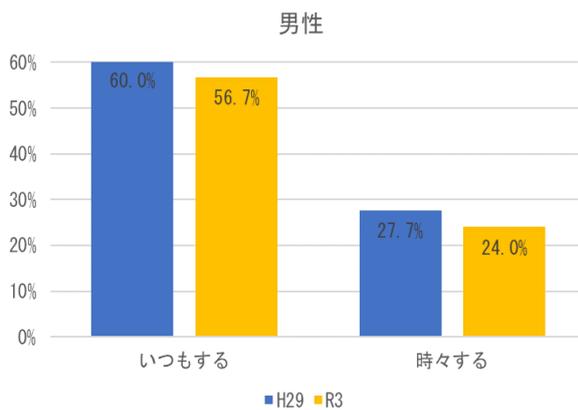
#### 6 ゴミ出し



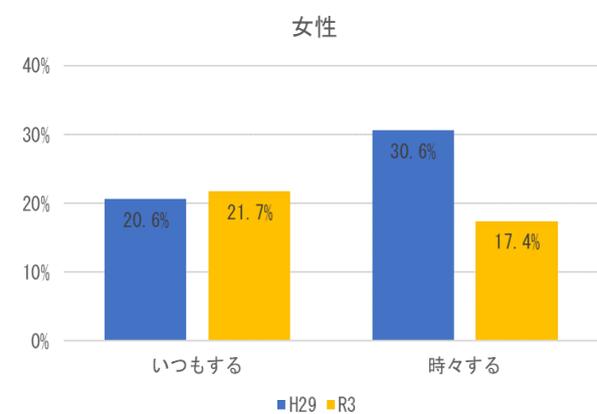
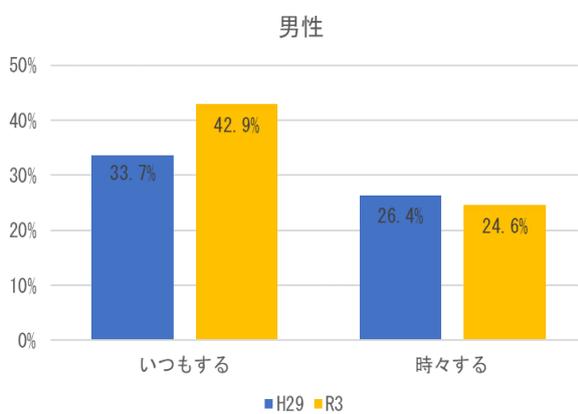
## 7 家の修繕や除雪などの力仕事



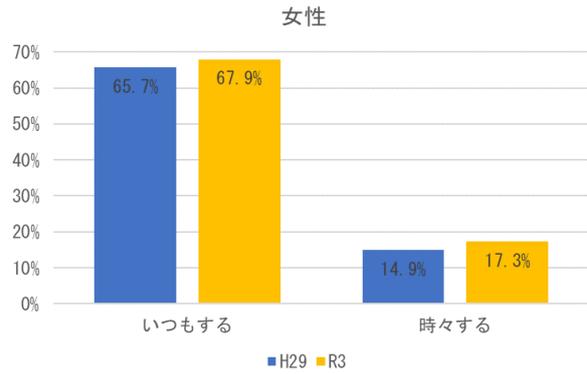
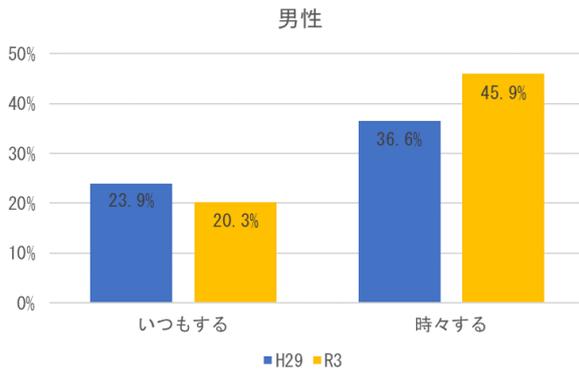
## 8 地域行事や会合などへの出席



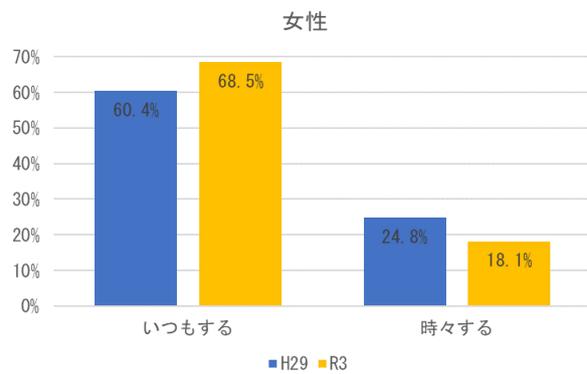
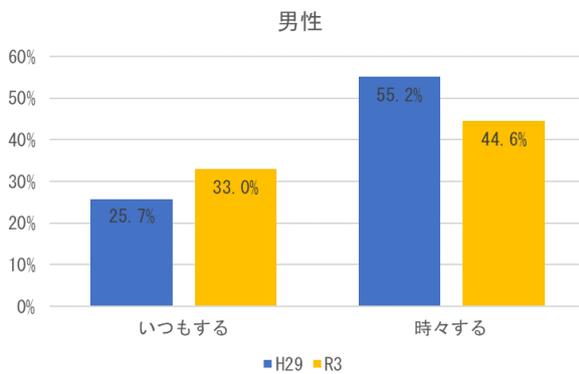
## 9 田畑などの管理



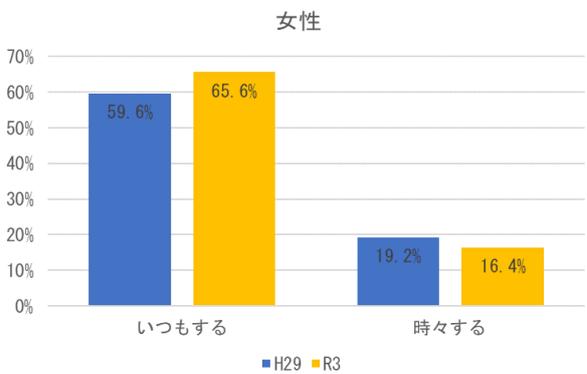
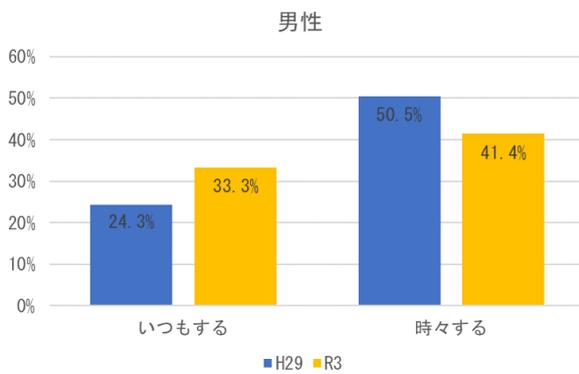
## 10 乳幼児の世話



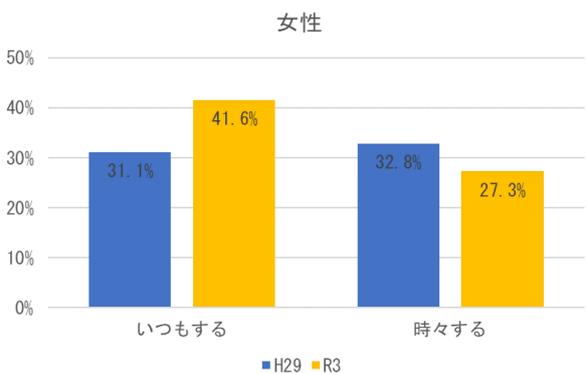
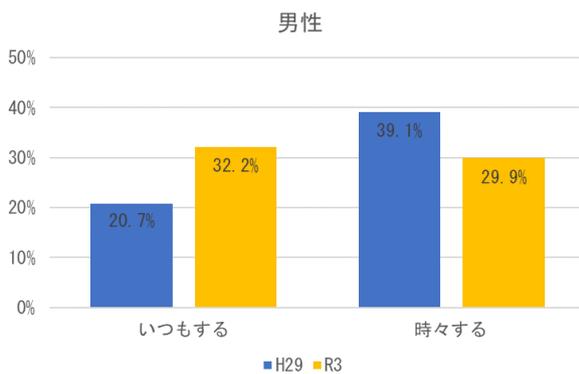
## 11 子どものしつけ



## 12 子どもの教育

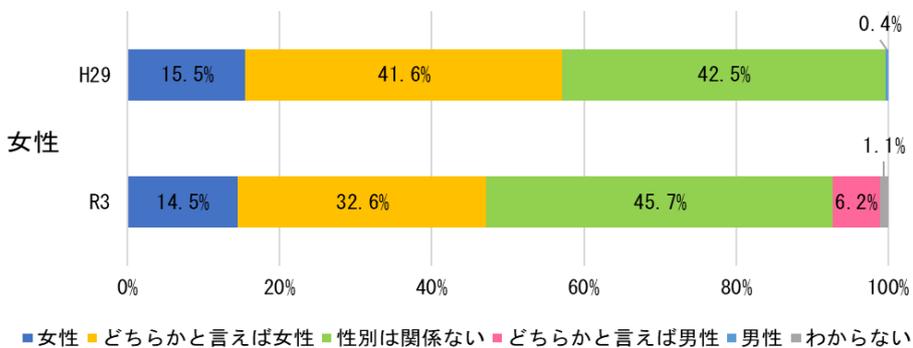
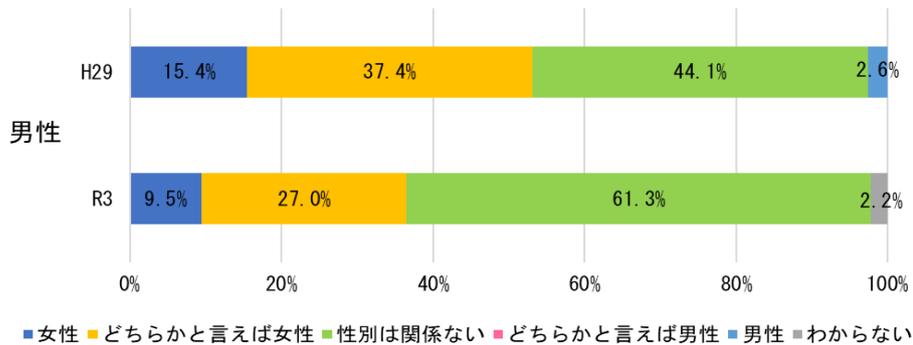


## 13 家族の介護

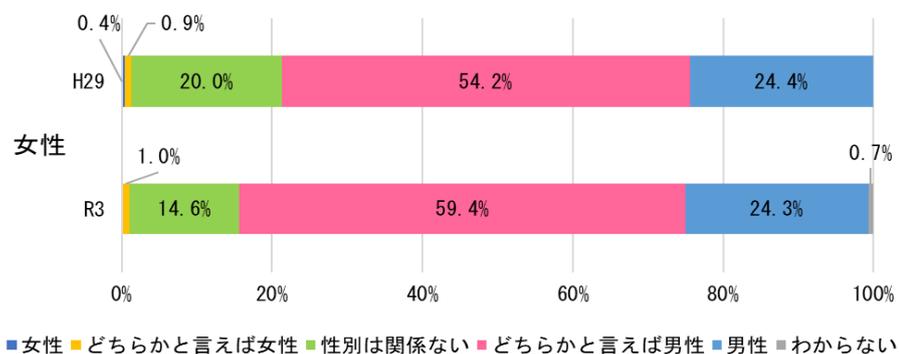
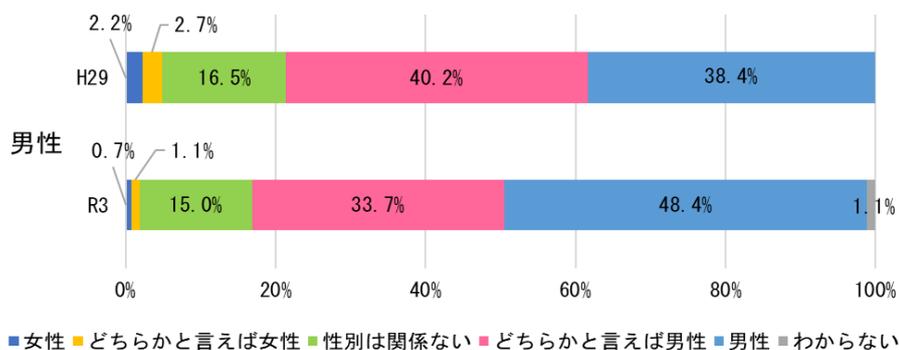


問 家庭内で家事の役割を担うのは、男性、女性のどちらが向いていると思いますか。

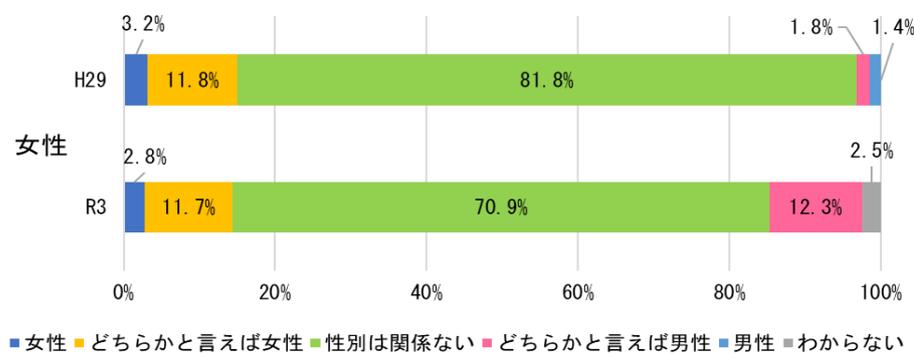
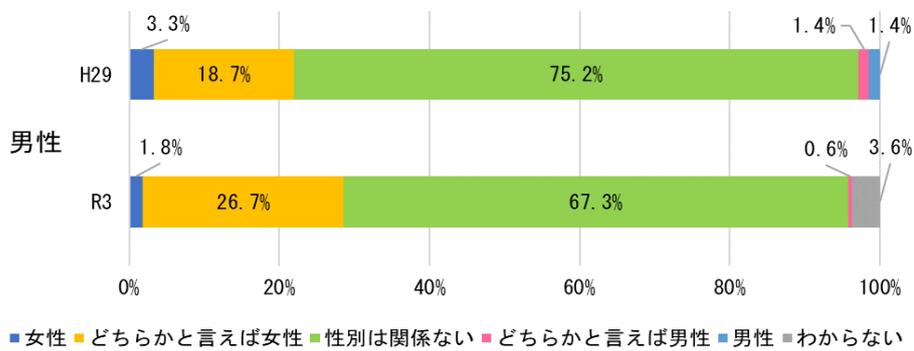
1 食事の準備、掃除、洗濯などの家事



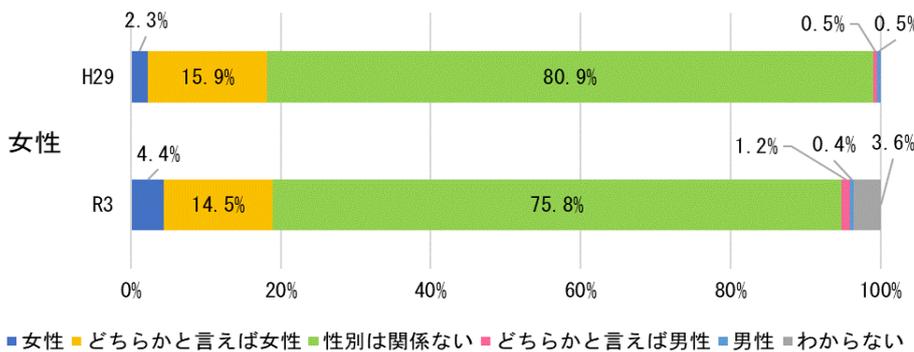
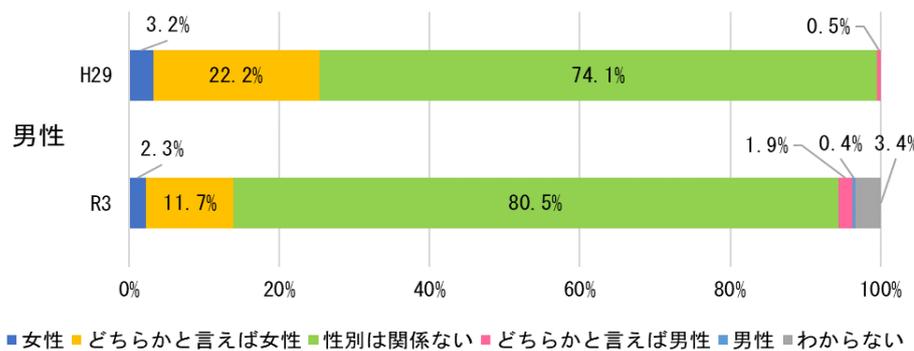
2 家の修繕や力仕事



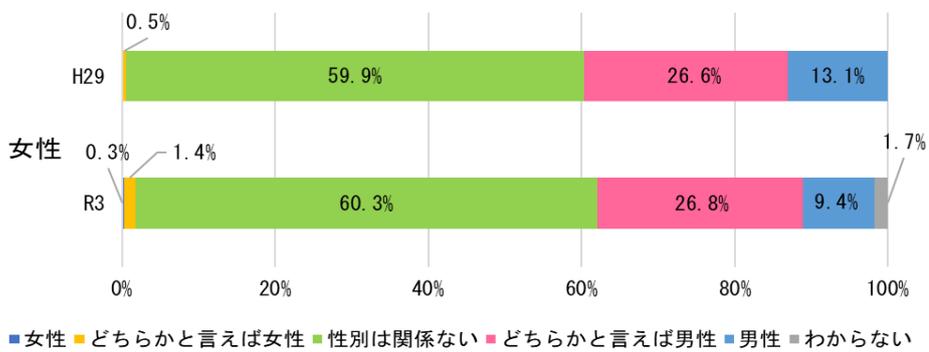
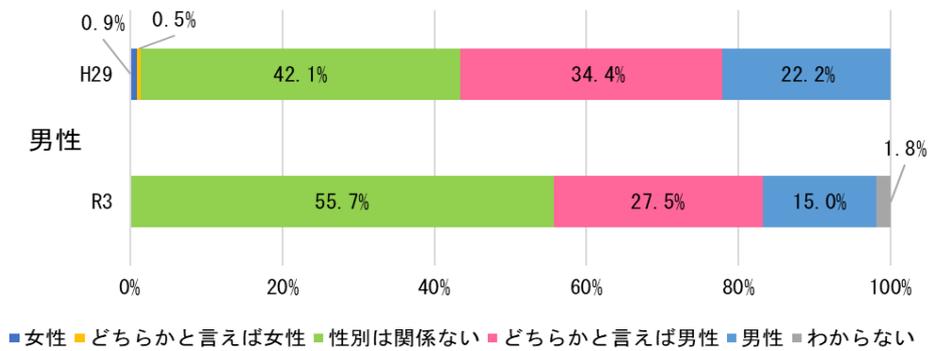
### 3 子どもの世話や教育



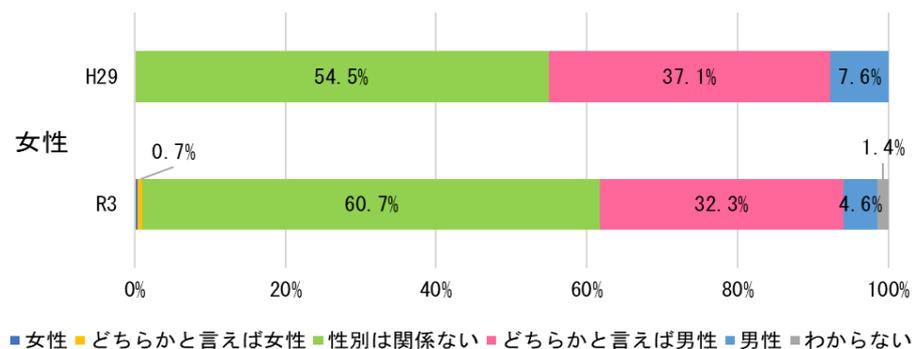
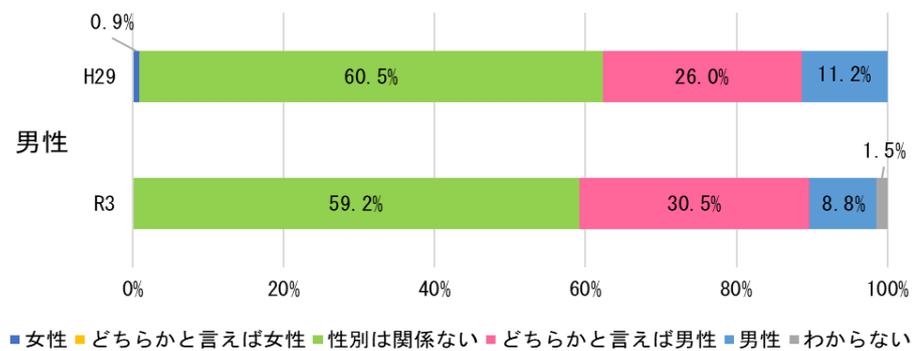
### 4 お年寄りなどの介護



## 5 仕事をして家計を支える



## 6 地域行事や会合などへの出席



## 2 男女共同参画に関する動き

### ○世界の動き

- 昭和23年  
(1948年) 国際連合は「世界人権宣言」を採択し、「婦人の地位委員会」が設置されました。
- 昭和50年  
(1975年) 国際婦人年と定め、「国際婦人年世界会議」がメキシコ・シティで開催され、女性の地位向上のための「世界行動計画」が採択され、国際婦人年に続く10年間(1976年～1985年)を「国連婦人の十年」と定め、女性の人権擁護と男女平等のための国際的な行動が開始されました。
- 昭和54年  
(1979年) 国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択されました。
- 昭和60年  
(1985年) 「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議において、西暦2000年に向けて各国等が効果的措置を取る上でのガイドラインである「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略(以下「ナイロビ将来戦略」という。)」が採択されました。
- 平成2年  
(1990年) 国連経済社会理事会において「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を取り決めました。
- 平成7年  
(1995年) 第4回世界女性会議が北京で開催され、「ナイロビ将来戦略」の「北京宣言及び行動綱領」(西暦2000年までの国際的指針)が採択されました。この行動綱領は12の重大問題領域について各国政府等の具体的な取組み指針を示しています。
- 平成12年  
(2000年) ニューヨークで国連特別総会「女性2000年会議」が開催され、男女平等の実現に向けたさらなる行動を明らかにした「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアティブ」(成果文書)が採択されました。
- 平成17年  
(2005年) ニューヨークで「第49回国連婦人の地位委員会(「北京+10」ハイレベル会合)が開催され、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」を再確認し、これまでの男女平等に関する達成事項を歓迎するとともに、完全実施に向けた一層の取組みを国際社会に求める内容の宣言が採択されました。
- 平成22年  
(2010年) 国連総会決議により、ジェンダー「平等と女性のエンパワーメント」をめざす国連の機関として、UNWoman(ユウ・エヌ・ウイメン)が設立されました。
- 平成23年  
(2011年) 国連のジェンダー関連4機関(ジェンダー問題事務総長特別顧問室、女性の地位向上部、国連婦人開発基金、国際婦人調査訓練研修所)が統合し、「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 Woman)」が設立されました。

- 平成27年  
(2015年) ニューヨークにおいて、第59回国連婦人の地位委員会、通称「北京+20」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」および「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価や今後の課題について協議されました。国連サミットにおいて「誰一人として取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年までに世界が取り組む17の「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されました。
- 平成28年  
(2016年) G7伊勢・志摩サミットにおいて「女性の能力階下のためのG7」行動指針」および「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）」が合意となりました。

#### ○日本の動き

- 昭和50年  
(1975年) 女性の地位向上のための国内本部機構として総理府に婦人問題企画推進本部が設置されました。
- 昭和52年  
(1977年) 「国内行動計画」が策定されました。
- 昭和60年  
(1985年) 「国籍法」並びに「戸籍法」の一部が改正されるとともに、「男女雇用機会均等法」が制定され、「女子差別撤廃条約」が批准されました。
- 昭和62年  
(1987年) 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を受け「西暦2000年に向けての新国内行動計画」が策定されました。
- 平成6年  
(1994年) 婦人問題企画推進本部が改組され、男女共同参画推進本部が設置されるとともに、内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会が設置されました。
- 平成8年  
(1996年) 「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。
- 平成11年  
(1999年) 男女共同参画社会の実現に向けての法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が成立・施行されました。
- 平成12年  
(2000年) 「男女共同参画基本計画」が策定されました。
- 平成13年  
(2001年) 内閣府に「男女共同参画会議」と「男女共同参画局」が設置されました。また、配偶者やパートナーからの暴力を防止すること及び被害者の保護救済を目的として「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（配偶者暴力防止法）」が施行されました。
- 平成16年  
(2004年) 「配偶者暴力防止法」が一部改正され、都道府県に配偶者からの暴力の防止及び被害者保護のための実施に関する基本計画策定が義務付けられ、同法に基づく基本方針が策定されました。

- 平成17年  
(2005年) 「第2次男女共同参画基本計画」が策定され、政策方針決定過程への女性の参画の拡大、女性のチャレンジ支援、働き方の見直しなど、12の重点分野を掲げ、長期的な政策の方向性や具体的施策が示されました。
- 平成18年  
(2006年) 「男女雇用機会均等法」が改正され、間接差別を含む性別を理由とする差別の禁止などが盛り込まれました。
- 平成19年  
(2007年) 「配偶者暴力防止法」が改正され、保護命令制度の拡充が図られ、市町村の取組みの強化も盛り込まれました。
- 平成20年  
(2011年) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」及び「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」が策定されました。
- 平成22年  
(2010年) 「新待機児童ゼロ作戦」を決定するなど、仕事と生活の調和推進が図られています。
- 平成25年  
(2013年) 「第3次男女共同参画基本計画」が策定され、実効性のあるアクション・プランとするため各重点分野において成果目標が示されました。
- 平成26年  
(2015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」が改正され、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」が策定されました。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。
- 平成28年  
(2016年) 育児・介護休業法および男女雇用機会均等法が一部改正され、仕事と育児・介護の両立支援策の拡充、非正規雇用労働者の育児休業取得要件の緩和、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い防止措置が盛り込まれました。
- 平成30年  
(2018年) 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。
- 令和元年  
(2019年) 平成27年に策定された「女性活躍推進法」が一部改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、女性活躍の推進に関する情報公表の強化等が盛り込まれました。「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が策定されました。
- 令和2年  
(2020年) 平成27年に策定された「男女共同参画基本計画」を改定し「男女共同参画基本計画（第5次）」を策定しました。
- 令和3年  
(2021年) 育児・介護休業法および雇用保険法が改正され、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備等について定められました。

## ○福井県の動き

- 昭和56年  
(1981年) 女性の地位向上のための県内行動計画として「福井県婦人対策の方向」を策定しました。
- 昭和58年  
(1983年) 企画開発部青少年課を青少年婦人課に改め、同課内に婦人対策室が設置されました。
- 昭和60年  
(1985年) 女性のための地位向上を推進する民間の団体として福井県婦人の地位向上推進連絡会が設立されました。
- 昭和63年  
(1988年) 「21世紀をめざすふくい女性プラン」が策定され、女性の地位向上と福祉の増進に向けた総合的な女性行政の方向性が示されました。
- 平成7年  
(1995年) 婦人対策室を女性政策室へと改称しました。女性総合センターと生涯学習センターの複合施設である生活学習館が開館し、男女共同参画を進める上での女性の活動拠点が整備されました。
- 平成10年  
(1998年) さらに、女性の自立と社会参加のための諸活動を行うことを目的に、民間と行政の幅広い連携協力により「財団法人ふくい女性財団」が設立されました。
- 平成12年  
(2000年) 社会的性別（ジェンダー）に敏感な視点の確立や女性のエンパワーメントの促進等を基本的な考え方とした「ふくい男女共同参画プラン（男女共同参画社会の実現をめざす21世紀県内行動計画）」を策定し、総合的かつ計画的に施策が推進されてきました。
- 平成14年  
(2002年) 女性政策室を男女共同参画室へと改称しました。  
ゆとりと創造力あふれる福井を目指し「福井県男女共同参画計画」が策定され、さらに男女共同参画推進の基本理念や県、県民、事業者の責務を明らかにした「福井県男女共同参画推進条例」が施行され、男女共同参画の推進に関する重要事項を審議するための「福井県男女共同参画審議会」が設置されました。
- 平成15年  
(2003年) 男女共同参画室を男女参画・県民活動課に改組されました。
- 平成18年  
(2006年) 配偶者暴力に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため「配偶者暴力防止法」に基づく「配偶者からの暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画」が策定されました。
- 平成24年  
(2012年) 「第2次福井県男女共同参画計画」が策定され、第2次の計画の中で、「未来きらりプログラムによる福井型女性リーダーの育成」のリーダー養成プログラムにより、女性を職場や地域のリーダーとして育成することを目指しています。
- 平成26年  
(2014年) 「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画（第2次改正版）」が策定されました。

平成29年 (2017年) 「第2次福井県男女共同参画計画」が策定され、女性の就業率や共働き世帯の割合が高いという本県の特徴を踏まえながら、男女共同参画社会の推進を進めています。

令和元年 (2020年) 女性活躍推進課を県民活躍課と改組しました。

令和2年 (2021年) 「福井県長期ビジョン」が策定されました。  
「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に福井県知事が賛同しました。

#### ○若狭町の動き

平成17年 (2005年) 三方町と上中町が合併し、若狭町が誕生。  
教育委員会事務局で男女共同参画に関することを所掌。

平成19年 (2007年) 企画環境課で男女共同参画に関することを所掌。

平成22年 (2010年) 政策推進課を設置。男女共同参画に関することを所掌。

平成24年 (2012年) 政策推進課 地域づくり室を設置。男女共同参画に関することを所掌。  
若狭町男女共同参画プランを策定

平成29年 (2017年) 総合戦略課 国体推進・地域活性化室を設置。男女共同参画に関することを所掌。  
第2次若狭町男女共同参画プランを策定

平成31年 (2019年) 政策推進課を設置。男女共同参画に関することを所掌。

令和4年 (2022年) 総合政策課を設置。男女共同参画に関することを所掌。  
第3次若狭町男女共同参画プランを策定

### 3 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)  
最終改正年月日:平成一一年一二月二日法律第一六〇号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

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

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

#### 第一章 総則

##### (目的)

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

##### (定義)

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

##### (男女の人権の尊重)

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

##### (社会における制度又は慣行についての配慮)

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

##### (政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参

画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

### 第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関

係各大臣に対し、意見を述べること。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

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

共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

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

附則（平成十一年七月一六日法律第一〇二号）抄  
（施行期日）

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

一 略

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

（委員等の任期に関する経過措置）

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

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

附則（平成十一年一月二二日法律第一六〇号）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に関する法律

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)

(令和元年法律第二十四号による改正)

### 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は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。

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

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

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当

該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

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

### 第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役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、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

## 第六章 罰則

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

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

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

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

附 則 抄

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（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 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

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

- 一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日
- 二・三 略
- 四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条

第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国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。

## 5 男女共同参画プラン策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 若狭町における男女共同参画社会の実現及び発展に向けて、指針となる基本計画を策定するため、若狭町男女共同参画プラン策定委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 男女共同参画プラン策定について、協議及び検討を行うこと。

2 その他、男女共同参画プラン策定について、必要な事項に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、委員15名以内をもって組織し、町長が委嘱する。

2 委員会にアドバイザーを置くことができる。

(委員の任期)

第4条 委嘱の日から令和5年3月31日までとする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に、委員長及び副委員長を置き、委員の互選とする。

2 委員長は、委員会の会務を総理し、委員会を代表する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときはその職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、委員長が招集し、その議長となる。

2 委員会は、必要に応じ、関係者の出席を求め、意見又は説明を聞くことができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、総合政策課が行う。

(補足)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成29年8月3日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年9月1日から施行する。

## 6 第3次男女共同参画プラン策定委員会名簿

### ■委員

	氏 名	地 域
委員長	下島 芳和	瓜生
副委員長	尾崎 恵里	三宅
委 員	渡辺 雅徳	みそみ
委 員	小堀 向日太	三方
委 員	千田 育里	三方
委 員	岡田 恵美	気山
委 員	大谷 智子	西田
委 員	坂野 佳彦	鳥羽
委 員	小林 庄一	熊川
委 員	竹村 理衣	野木

### ■アドバイザー

塚本 利幸	福井県立大学看護福祉学部社会福祉学科 教授
-------	-----------------------

### ■事務局

竹内 正	総合政策課 課長
河合 博文	総合政策課 課長補佐
上野 雄大	総合政策課 主査

男女共同参画についての相談窓口		
機関名	電話番号	内容
若狭町総合政策課 若狭町中央1-1	0770-45-9112	男女共同参画についての相談 地域づくりに関する情報提供・相談
若狭町福祉課 若狭町市場20-18	0770-62-2703	介護などに関する相談
若狭町子育て支援課 若狭町市場20-18	0770-62-2704	子育てなどに関する相談
若狭町税務住民課 若狭町中央1-1	0770-45-9106	人権に関する相談
福井県地域戦略部 県民活躍課 福井市大手3-17-1	0776-20-0319	男女共同参画についての相談
福井県生活学習館相談室 (ユ-アイふくい) 福井市下六条町14-1	相談専用 0776-41-7111	女性総合相談 DV相談：夫婦・対人関係、配偶者等 からの暴力など こころの相談：臨床心理士による相談 法律相談：弁護士による相談（要予約）
ふくい女性活躍支援センター (ユ-アイふくい)	0776-41-4244	女性のキャリア相談、女性のための職業 相談・紹介、保育・子育て相談
福井県人権センター 福井市手寄1-4-1 (アオッサ)	0776-29-2111	人権相談
二州健康福祉センター 敦賀市開町6-5	0770-22-3747	配偶者からの暴力（DV）や家庭内の問 題、結婚・離婚・男女問題での悩み相 談、生活・就労相談、心理相談
若狭健康福祉センター 小浜市四谷町3-10	0770-52-1300	配偶者からの暴力（DV）や家庭内の問 題、結婚・離婚・男女問題での悩み相 談、生活・就労相談、心理相談
敦賀警察署 敦賀市木崎12-18-1	0770-25-0110	ストーカー行為や配偶者からの暴力など の相談
小浜警察署 小浜市遠敷9-11-1	0770-56-0110	ストーカー行為や配偶者からの暴力など の相談
福井県警察本部捜査第一課 福井市大手3-17-1	性犯罪被害相談電話 0776-29-2110 フリーダイヤル 0120-292-170	性犯罪や性的いやがらせなどに関する相 談
敦賀労働基準監督署 総合労働相談コーナー 敦賀市鉄輪町1-7-3	0770-22-0745	育児・介護休業などの労働条件に関する 相談
ハローワーク敦賀 敦賀市鉄輪町1-7-3	0770-22-4220	職業相談や求人情報の提供、職業訓練や 職業能力開発に関する情報の提供
ハローワーク小浜 小浜市後瀬町7-10	0770-52-1260	職業相談や求人情報の提供、職業訓練や 職業能力開発に関する情報の提供