

第2次

富谷市男女共同参画基本計画

(答申)

令和 8 年 月

富 谷 市

目 次

第1章 基本的な考え方 P 1

- 1 計画策定の趣旨
- 2 計画の位置付け
- 3 計画の期間
- 4 計画の推進
- 5 計画の構成
- 6 計画の体系
- 7 SDG s（持続可能な開発目標）との関係

第2章 富谷市の現状 P 4

- 1 人口・世帯の推移
- 2 人口構成の推移
- 3 就労の状況
- 4 政策・方針決定過程への女性の参画状況
- 5 職場における男女共同参画の状況
- 6 家庭生活における男女共同参画の状況
- 7 地域における男女共同参画の状況
- 8 第2次富谷市総合計画策定に向けたまちづくりアンケート調査結果

第3章 男女共同参画の推進に関する施策 P 1 5

- 基本目標 1 社会全体における男女共同参画の実現
- 基本目標 2 職場における男女共同参画の実現
- 基本目標 3 家庭生活における男女共同参画の実現
- 基本目標 4 幼児教育・学校教育における男女共同参画の実現
- 基本目標 5 地域における男女共同参画の実現

第4章 推進体制 P 2 5

◇参考資料 P 2 6

- 1 第2次富谷市男女共同参画基本計画の策定経過
- 2 富谷市男女共同参画推進審議会委員名簿
- 3 富谷市男女共同参画推進条例
- 4 男女共同参画社会基本法
- 5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 6 用語の解説

第1章 基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

平成 11 年 6 月に施行された男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）では、男女共同参画社会について、「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」と規定しています。

本市においても、平成 17 年 4 月に施行された「富谷市男女共同参画推進条例」に基づき、平成 31 年 3 月に「富谷市男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現の取組を総合的かつ計画的に推進してきました。

また、「富谷市総合計画」においても、『多様な立場や考え方を尊重し市民をつなぐまちづくり』を施策目標に掲げ、男女共同参画社会の形成による生き生きとした社会の実現に向けて、積極的に取り組んできました。

このことにより、男女共同参画の取組は確実に広まっていますが、依然として固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や社会制度・慣行等は根強いものがあり、男女共同参画社会の実現に向け、より一層の努力が必要とされています。

本市では、これまでの取組や課題を踏まえ、国の「男女共同参画基本計画」及び「宮城県男女共同参画基本計画」を勘案し、「第 2 次富谷市男女共同参画基本計画」（以下「計画」という。）を策定します。

2 計画の位置づけ

（１）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 項に基づく市町村計画です。

（２）本計画は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成 13 年法律第 31 号）第 2 条の 3 第 3 項に基づく市町村基本計画（以下 DV 防止計画）と一体的に策定するものです。

（３）本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 6 条第 2 項に基づく市町村推進計画（以下女性活躍推進計画）と一体的に策定するものです。

（４）本計画は、「富谷市総合計画」、その他の関連する分野別計画との整合性を図りながら、本市の男女共同参画を積極的に進めるものとします。

3 計画の期間

計画の期間は、国・県の「男女共同参画基本計画」及び「富谷市総合計画」との連携を図るため、令和 8（2026）年度から 令和 13（2031）年度までの 6 年間とします。ただし、社会情勢の変動等に合わせ、必要に応じて見直しを行います。

4 計画の推進

社会のあらゆる分野において男女共同参画を推進するとともに、性別にとらわれることなく、誰もが暮らしやすい多様な幸せ（well-being[※]）の実現を目指すため、市のすべての事業について、男女共同参画の視点に配慮することを推進します。

また、市民、市民グループ、事業者及び N P O 等各種団体の理解と協力を得るとともに、家庭、職場、地域における市民及び事業者の自主的な活動及び男女共同参画社会の実現の取組への積極的な参加を働きかけます。

※well-being …個人の権利や自己実現が保証され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念。（雇用政策研究会，2019，雇用政策研究会報告書概要，厚生労働省）

5 計画の構成

第 1 章は計画の基本的な考え方，第 2 章は市の現状，第 3 章は男女共同参画の推進に関する施策，第 4 章においては基本計画の推進体制を示しました。

また，第 3 章の男女共同参画の推進に関する施策をより分かりやすくするため，現状及び課題を分析し，目指すべき基本目標を掲げ，並びに施策の方向性・具体的な施策の項目を示しました。

男女共同参画の推進に関する施策は，各分野の実施内容がそれぞれ単独で完結するものではなく，相互に関連し合い，男女共同参画社会の実現に影響を与えるものです。

6 計画の体系

基 本 目 標	
施 策 の 方 向	
1 社会全体における男女共同参画の実現	(1) 意思決定過程への女性の参画促進 (2) 男女共同参画に関する普及啓発事業の充実 (3) 相談体制の整備・強化
2 職場における男女共同参画の実現	(1) 職場における女性の参画の促進 【女性活躍推進計画】 (2) ワーク・ライフ・バランスの推進 【女性活躍推進計画】
3 家庭生活における男女共同参画の実現	(1) 男女が協力し、責任を担っていくための意識啓発 【女性活躍推進計画】 (2) 育児及び介護に関する社会的支援の充実 【女性活躍推進計画】 (3) 配偶者・パートナーに対する暴力の根絶 【DV防止計画】
4 幼児教育・学校教育における男女共同参画の実現	(1) 男女共同参画に関する理解の促進 (2) キャリア形成を支援する情報提供及び意識啓発 (3) ESD（持続可能な開発のための教育）の推進
5 地域における男女共同参画の実現	(1) 地域活動における男女共同参画の促進 (2) 多様な視点を取り入れた防災の推進

7 SDG s（持続可能な開発目標）との関係

SDG s（Sustainable Development Goals）とは平成 27（2015）年の国連サミットで採択された令和 12（2030）年までの持続可能な開発目標です。

「誰一人取り残さない」を理念に、

17 のゴールと具体的に達成すべき

169 のターゲットで構成されています。

本計画の推進により男女共同参画社会の実現を目指すことで、SDG s に掲げられた「5 ジェンダー平等を実現しよう」をはじめとした全てのゴールの達成へ寄与します。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



第2章 富谷市の現状

本市の人口は昭和 38(1963)年の町制施行以降，子育て世帯を中心に増加してきており，令和 2(2020)年の国勢調査では，総人口に占める 15 歳未満の年少人口の割合が東北で最も高く，総人口の平均年齢が東北で最も若いまちとなっています。

子どもの多い本市では，子育て環境の整備や教育環境の充実に重点的に取り組んでいます。また，町内会や市民団体等，様々な主体が地域の課題に積極的に取り組んでおり，多様な人材の活躍と資源を活かした，市民協働のまちづくりを行っています。

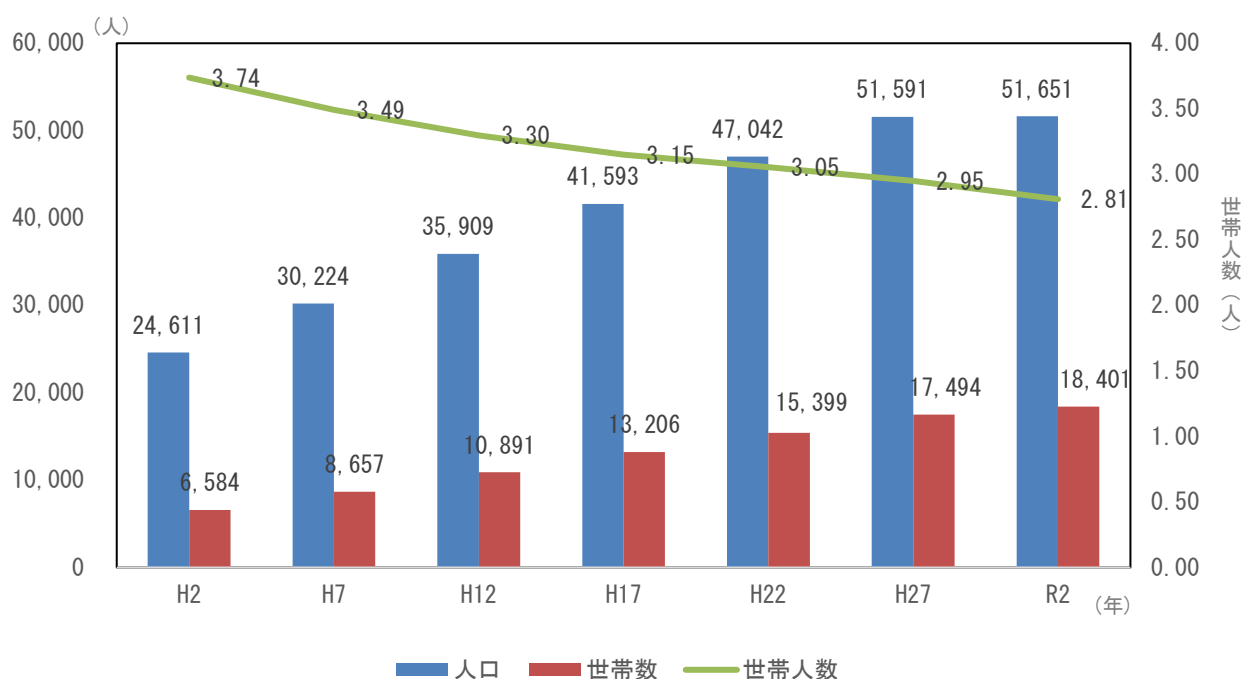
かねてより，女性が多面で活躍する風土が根付いている本市においても，今後，持続的に発展していくためには，市民一人ひとりの活躍につながる男女共同参画を推進していくことが必要であり，若い世代の男女共同参画をいかに高めていくかが課題であるといえます。

1 人口・世帯の推移

令和 2 年国勢調査によると，本市の人口，世帯数は増加していますが，世帯人数は減少傾向にあります。また，市全体では人口は増加しているものの，地域によっては人口減に転じているところもあります。男性と女性の割合は，男性が 48.6%，女性が 51.4%となっています。

単位：人，世帯

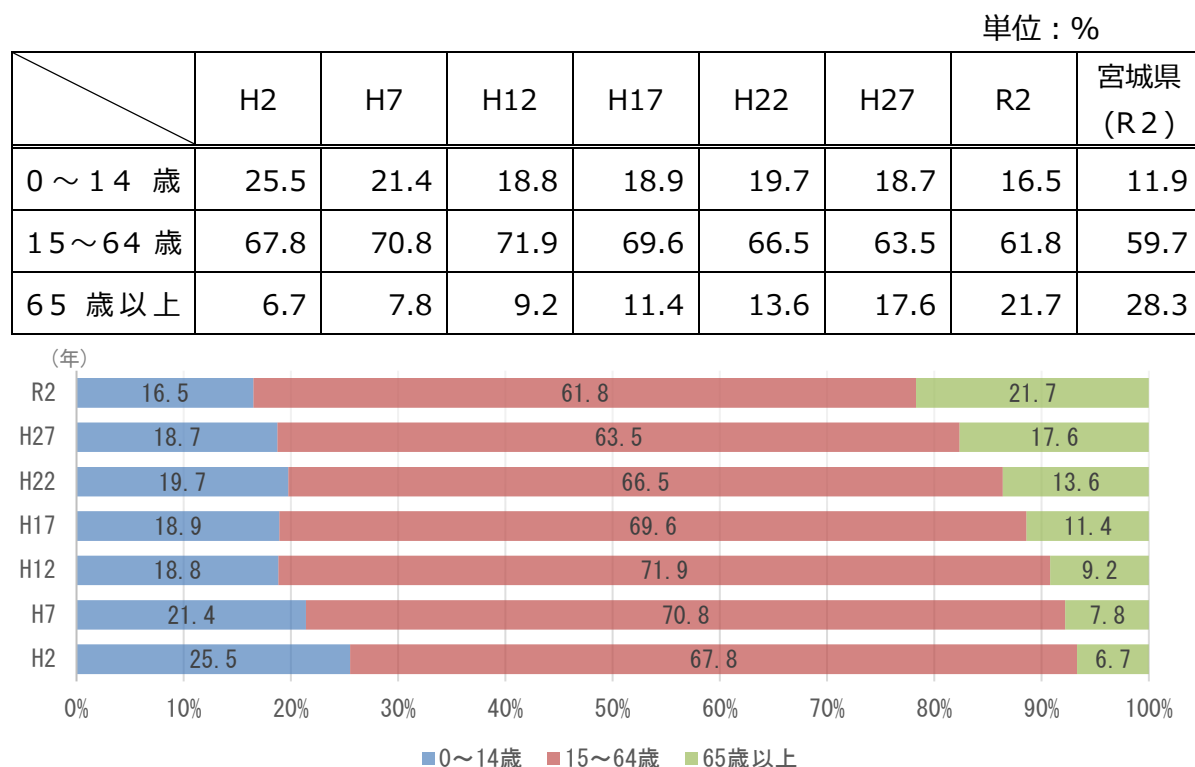
	H2	H7	H12	H17	H22	H27	R2
人 口	24,611	30,224	35,909	41,593	47,042	51,591	51,651
世 帯 数	6,584	8,657	10,891	13,206	15,399	17,494	18,401
世帯人数	3.74	3.49	3.30	3.15	3.05	2.95	2.81



〔資料出所：国勢調査〕

2 人口構成の推移

近年、本市の人口に占める年少人口（0～14 歳）の構成比率は、宮城県の平均に比べると高くなっており、その割合は低下傾向にあります。一方、65 歳以上の構成比率は年々上昇しています。



〔資料出所：国勢調査〕

3 就労の状況

令和 2 年の国勢調査における本市の就業上の地位別就業者数を見ると、正規の職員・従業員の割合は、男性 70.2%、女性 36.4%となっており、パート・アルバイト・労働者派遣事業所の派遣社員の割合は男性 13.5%に対し、女性は 54.8%と高い割合になっています。

(本市の就業上の地位別就業者数 (15 歳以上))

単位：人

	役員	雇人のあ る業主	雇人のい ない業主	家族従 業者	家庭内 職者	不詳	パート・ アルバイト・ その他	労働者派遣 事業所の 派遣社員	正規の 職員・ 従業員	総数
男 性	950	227	870	65	2	168	1,546	355	9,863	14,046
女 性	234	55	314	276	4	106	5,662	490	4,093	11,234

〔資料出所：令和 2 年国勢調査〕

4 政策・方針決定過程への女性の参画状況

(市議会における女性議員の状況)

令和6年4月1日現在の市議会における女性議員の割合は27.8%です。県内市町村議会の平均は16.8%、宮城県議会における割合は17.2%となっています。

単位：人，％

年 度	H20	H24	H28	R2	R6	県内市町村議会 (R7)	宮城県議会 (R7)
総 議 員 数	20	20	20	18	18	602	58
女性議員数	3	3	3	4	5	101	10
割 合	15.0	15.0	15.0	22.2	27.8	16.8	17.2

※市議会分は選挙翌年の数値である。

〔資料出所：宮城県における男女共同参画の現状及び 施策に関する年次報告〕

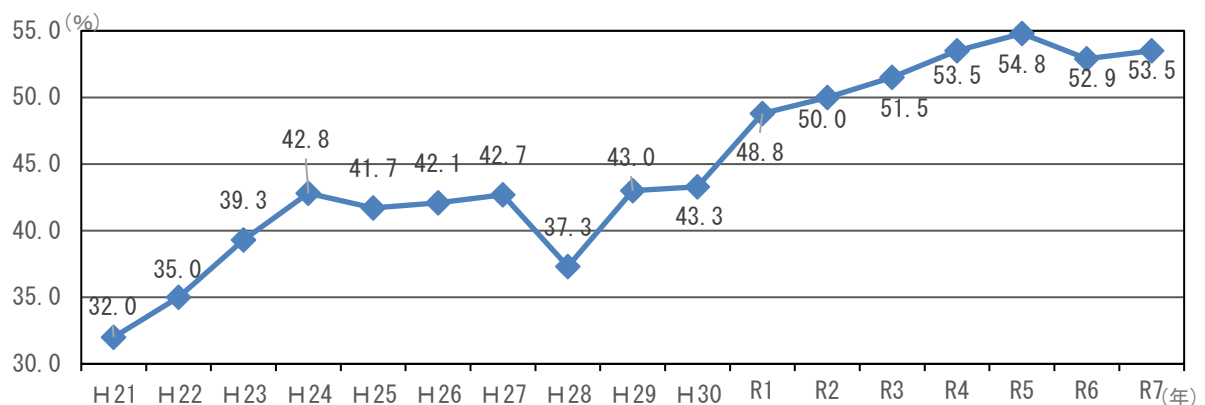
(審議会等における女性委員登用率)

令和7年4月1日現在の審議会等における女性委員の割合は53.5%、県内市町村平均は30.5%となっています。

なお、令和6年4月1日現在の内閣府調べによる地方自治法第202条の3に基づく審議会等委員における女性登用率は54.4%で、令和3年度調査より4年連続で全国市区別で第1位となっています。

単位：人，％

年 度	H 25	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	県内 市町村 (R7)
委員総数	175	178	178	225	172	157	205	216	233	241	219	261	275	11,865
女性 委員数	73	75	76	84	74	68	100	108	120	129	120	138	147	3,622
割 合	41.7	42.1	42.7	37.3	43.0	43.3	48.8	50.0	51.5	53.5	54.8	52.9	53.5	30.5

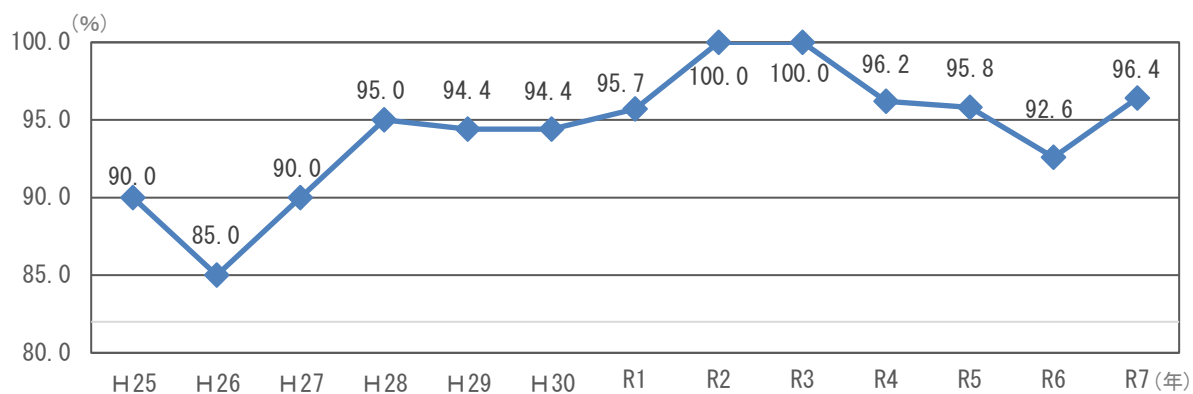


〔資料出所：宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告〕

(審議会等における女性委員登用率(機関))

単位: 機関, %

年 度	H 25	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	県内 市町村 (R7)
機関総数	20	20	20	20	18	18	23	24	25	26	24	27	28	1,059
女性委員を 含む機関数	18	17	18	19	17	17	22	24	25	25	23	25	27	857
割 合	90.0	85.0	90.0	95.0	94.4	94.4	95.7	100	100	96.2	95.8	92.6	96.4	80.9



〔資料出所: 宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告〕

【参考】審議会等名及び審議会等毎の委員総数・女性委員数（令和7年4月1日現在）

単位：人，％

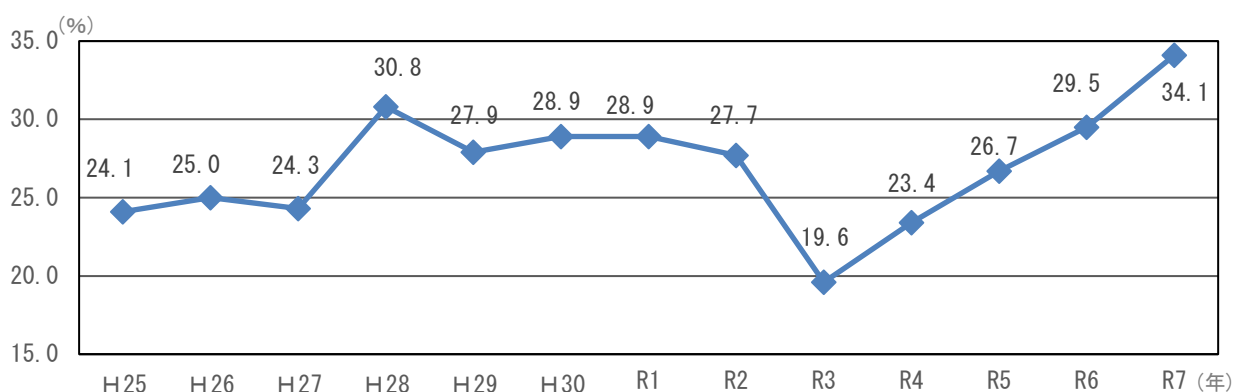
	審議会等名		委員総数	女性委員数	割合
1	地方自治法第180条の5に基づく委員	富谷市教育委員会	4	2	50.0
2		富谷市選挙管理委員会	4	0	0.0
3		富谷市監査委員	2	1	50.0
4		富谷市固定資産評価審査委員会	3	1	33.3
5		富谷市農業委員会	7	3	42.9
小 計			20	7	35.0
6	地方自治法第202条の3に基づく委員	富谷市防災会議	28	8	28.6
7		富谷市民生委員推薦会	7	4	57.1
8		富谷市国民健康保険運営協議会	8	3	37.5
9		富谷市障がい者施策推進協議会	10	6	60.0
10		富谷市社会教育委員	15	7	46.7
11		富谷市スポーツ推進審議会	10	6	60.0
12		富谷市文化財保護審査会	4	2	50.0
13		富谷市都市計画審議会	10	5	50.0
14		富谷市子ども・子育て会議	8	4	50.0
15		富谷市学校給食センター運営審議会	15	13	86.7
16		富谷市奨学生選考委員	7	2	28.6
17		富谷市健康づくり推進協議会	15	8	53.3
18		富谷市食育推進会議	14	9	64.3
19		富谷市就学支援委員会	20	13	65.0
20		富谷市予防接種健康被害調査委員会	5	3	60.0
21		富谷市介護保険運営委員会	17	11	64.7
22		富谷市情報公開審査会	5	3	60.0
23		富谷市個人情報保護審査会	5	3	60.0
24		富谷市地域福祉計画推進協議会	18	11	61.1
25		富谷市災害弔慰金及び災害障害児見舞金支給審査委員会	4	1	25.0
26		富谷市いじめ問題対策調査委員会	5	3	60.0
27		富谷市協働のまちづくり推進審議会	10	7	70.0
28		富谷市総合計画審議会	15	8	53.3
小 計			255	140	54.9
合 計			275	147	53.5

(市役所の女性管理職の登用状況)

令和7年4月1日現在の市の女性管理職の割合は34.1%、県内市町村平均は25.2%となっています。

単位：人，%

年 度	H 25	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	県 内 市町村 (R7)
管理職数	29	36	37	39	43	45	45	47	46	47	45	44	41	3,321
うち 女性数	7	9	9	12	12	13	13	13	9	11	12	13	14	838
割 合	24.1	25.0	24.3	30.8	27.9	28.9	28.9	27.7	19.6	23.4	26.7	29.5	34.1	25.2



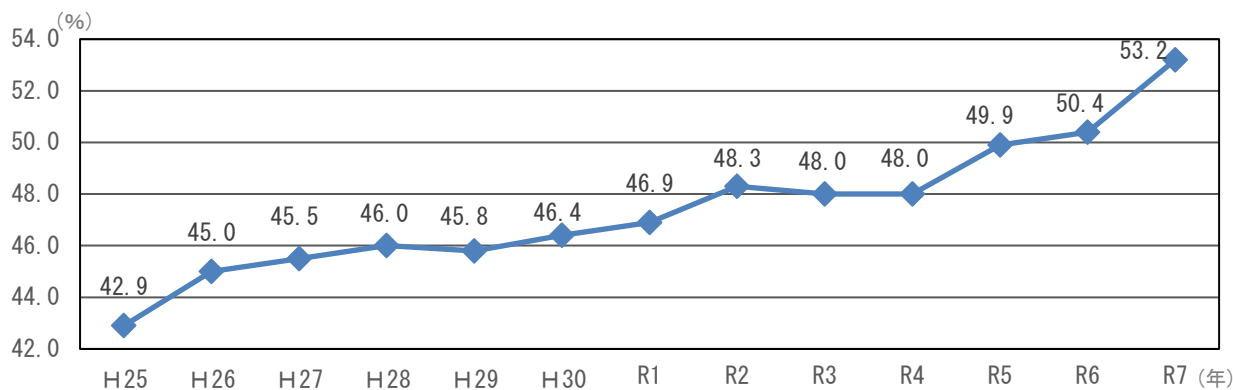
〔資料出所：宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告〕

(市役所の女性職員の状況)

令和7年4月1日現在の市の女性職員の割合は53.2%、県内市町村平均は49.3%となっています。

単位：人，%

年 度	H 25	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	県 内 市町村 (R7)
総職員数	268	289	290	311	332	334	335	344	356	350	357	364	329	26,770
うち 女性数	115	130	132	143	152	155	157	166	171	168	178	184	175	13,203
割 合	42.9	45.0	45.5	46.0	45.8	46.4	46.9	48.3	48.0	48.0	49.9	50.4	53.2	49.3



〔資料出所：宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告〕

(防災会議における女性委員の状況)

令和 7 年 4 月 1 日現在の防災会議における女性委員の割合は 28.6%, 県内市町村平均は 13.4%となっています。

単位：人 , %

開催年月	H27.1	R2.2	R6.3	県内市町村 (R7)
総委員数	27	27	28	1,030
うち女性数	4	6	8	138
割 合	14.8	22.2	28.6	13.4

〔資料出所：防災安全課調べ、宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告〕

5 職場における男女共同参画の状況

(市役所における育児休業制度の利用状況)

市における育児休業取得率は令和 5 年度から 2 年連続、男性、女性ともに 100%となっています。

単位：人 , %

		H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
男 性	対象者	1	3	3	1	6	4	4	6	3
	取得者	0	0	0	0	2	1	3	6	3
	取得率	0	0	0	0	33.3	25	75	100	100
女 性	対象者	3	11	2	10	8	8	9	6	11
	取得者	3	11	2	10	8	7	9	6	11
	取得率	100	100	100	100	100	87.5	100	100	100

〔資料出所：総務課調べ〕

(市役所における男性職員の育児休業平均取得日数)

令和 6 年度に育児休業を取得した市の男性職員の取得日数の平均は、22.0 日となっています。

単位：日

年度	R4	R5	R6
平均取得日数	22.3	45.3	22.0

〔資料出所：総務課調べ〕

(市役所における男女別有給休暇の平均取得日数)

令和 6 年度の有給休暇平均取得日数は、男女ともに 13.0 日となっています。

単位：日

年度	R4	R5	R6
男性	11.5	13.1	13.0
女性	11.2	12.8	13.0

〔資料出所：総務課調べ〕

6 家庭生活における男女共同参画の状況

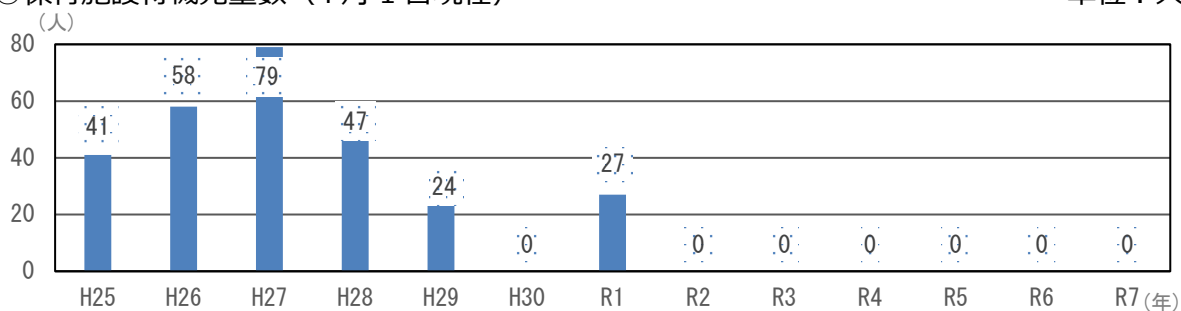
(育児に関する社会的支援)

令和7年4月現在、市内18箇所の保育所、認可保育園等において夜間19時までの延長保育を実施しているほか、一時預かりや医療機関と連携しての病児・病後児保育も実施しています。なお、保育施設全体に係る待機児童数は令和7年4月1日現在で0人となっており、令和2年から6年間0人を継続しています。(令和6年4月1日宮城県内待機児童数：18人)

また、放課後児童クラブを市内8か所の小学校敷地内に設置しており、令和6年度末の登録人数は1,077人となっています。令和6年度には、6年ぶりに待機児童ゼロを達成いたしました。

○保育施設待機児童数(4月1日現在)

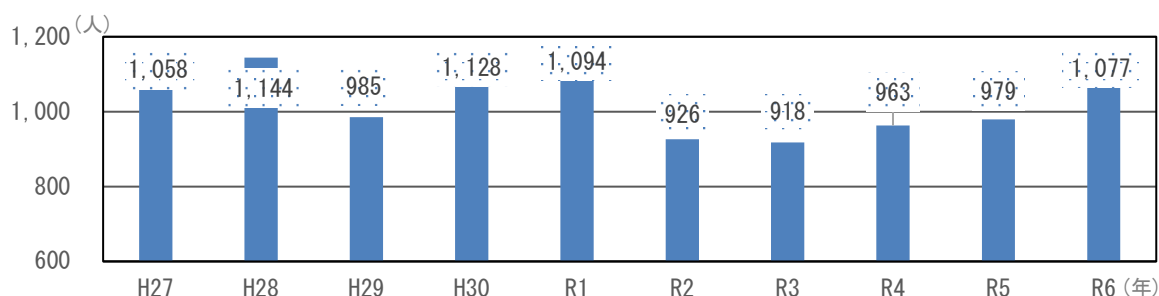
単位：人



〔資料出所：行政実績報告〕

○放課後児童クラブ登録人数(3月現在)

単位：人



〔資料出所：行政実績報告〕

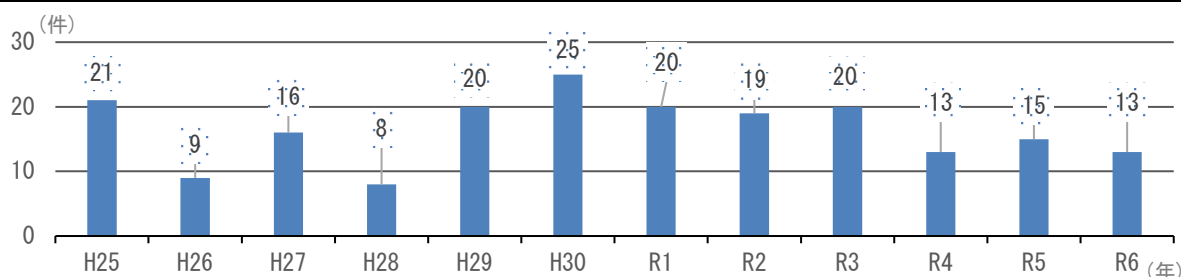
(DVに関する相談状況)

DV担当窓口における令和6年度の相談件数は13件であり、近年ほぼ横ばいです。また、人権・行政・生活相談における令和6年度のDV相談件数は3件となっています。

○DV担当窓口における相談件数

単位：件

年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
受付件数	21	9	16	8	20	25	20	19	20	13	15	13

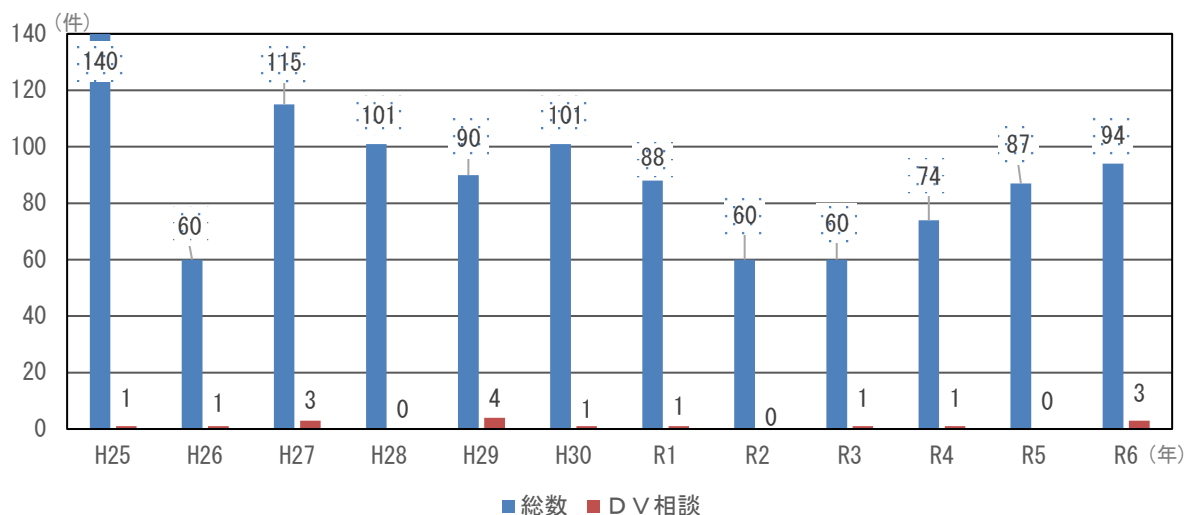


〔資料出所：子育て支援課調べ〕

○人権・行政・生活相談におけるDVの相談件数

単位：件

年 度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
総 数	140	60	115	101	90	101	88	60	60	74	87	94
うちDV相談	1	1	3	0	4	1	1	0	1	1	0	3
割合(%)	0.7	1.7	2.6	0.0	4.4	1.0	1.1	0	1.7	1.3	0	3.2



〔資料出所：行政実績報告〕

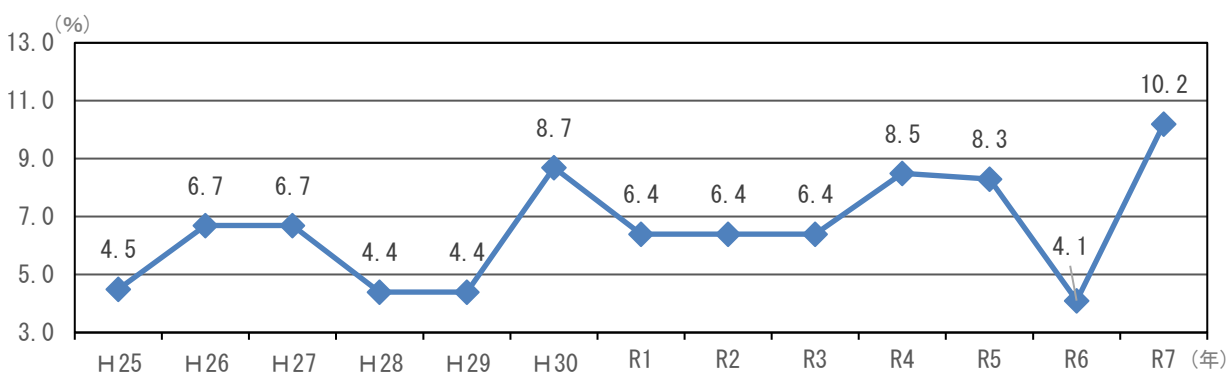
7 地域における男女共同参画の状況

(町内会長に占める女性の割合)

令和 7 年 4 月 1 日現在の町内会長に占める女性の割合は、前年度より 6.1 ポイント上昇し、10.2%です。県内市町村平均は 6.2%となっています。

単位：人，%

年 度	H 25	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	県 内 市町村 (R7)
総 数	44	45	45	45	45	46	47	47	47	47	48	49	49	4,724
うち 女性数	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	2	5	295
割合 (%)	4.5	6.7	6.7	4.4	4.4	8.7	6.4	6.4	6.4	8.5	8.3	4.1	10.2	6.2



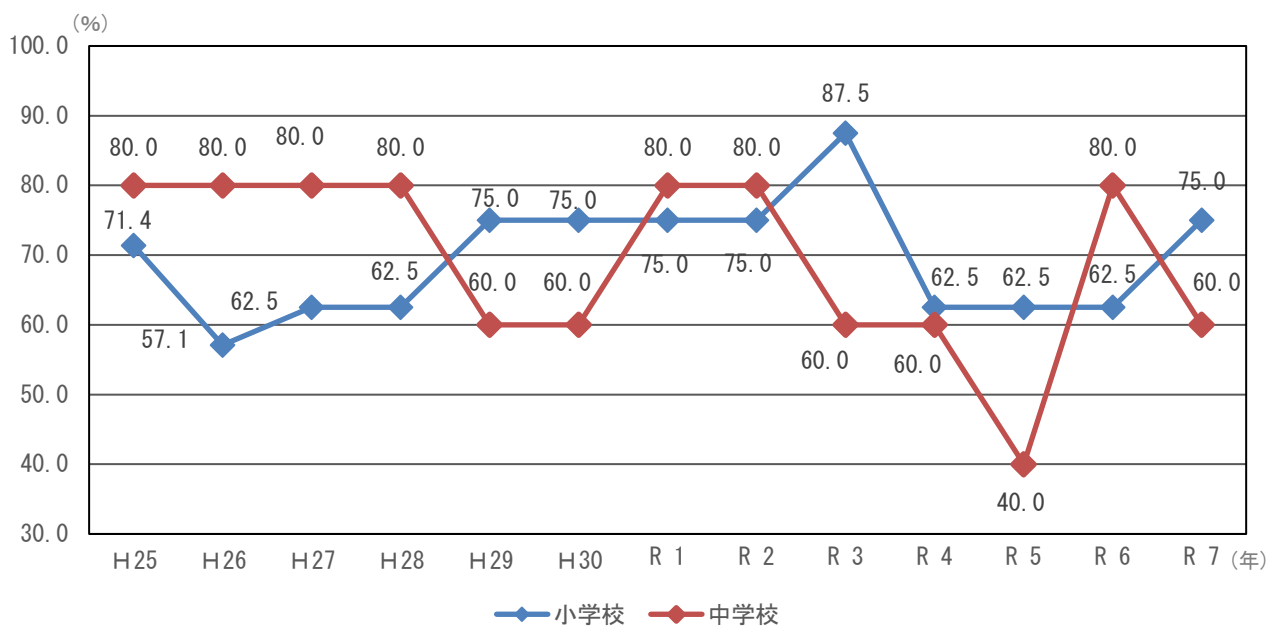
〔資料出所：宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告〕

(小・中学校のPTA会長に占める女性の割合)

令和7年3月31日現在のPTA会長に占める女性の割合は、小学校が75.0%、中学校が60.0%です。県内市町村平均は、小学校25.6%、中学校24.1%となっています。

※令和元年度まで各年度4月1日現在。令和2年度から各年3月31日現在。単位：校、人、%

	年 度	H 25	H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	県内市町村(R7)
小 学 校	総数	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	344
	うち女性数	5	4	5	5	6	6	6	6	7	5	5	5	6	88
	割合(%)	71.4	57.1	62.5	62.5	75.0	75.0	75.0	75.0	87.5	62.5	62.5	62.5	75.0	25.6
中 学 校	総数	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	187
	うち女性数	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	45
	割合(%)	80.0	80.0	80.0	80.0	60.0	60.0	80.0	80.0	60.0	60.0	40.0	80.0	60.0	24.1



〔資料出所：宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告〕

(ユネスコスクール登録数及びESDの推進)

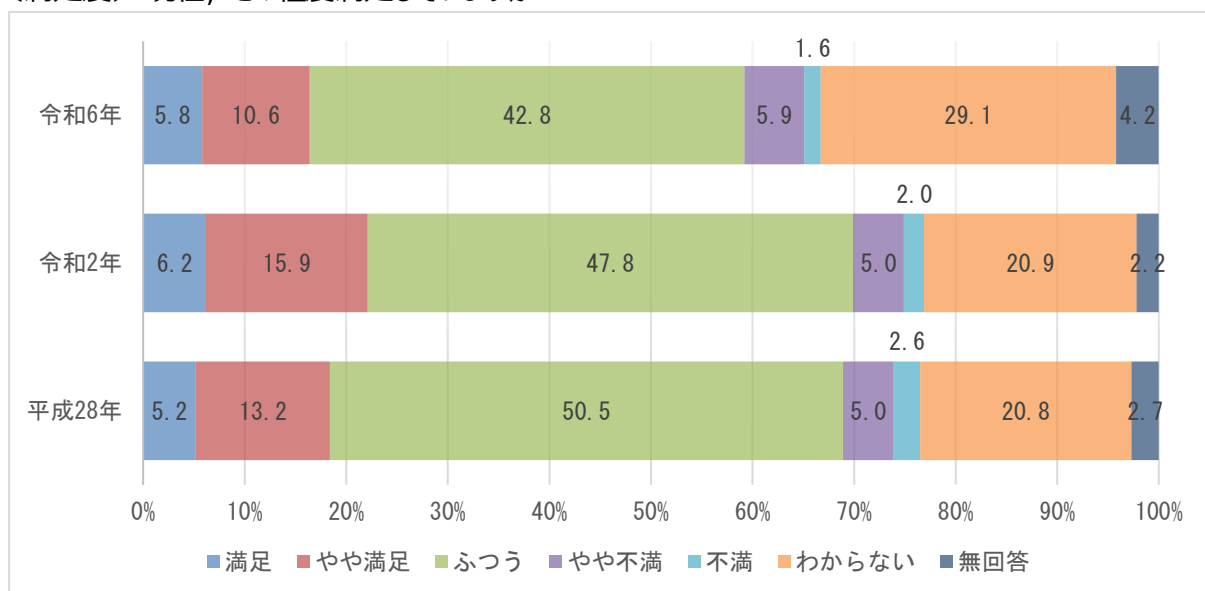
本市では、すべての小・中学校でユネスコスクールの認定を受けており、ユネスコ憲章に則るESD（持続可能な開発のための教育）を推進し、今日的課題に対応できる教育を実践しています。

8 第2次富谷市総合計画策定に向けたまちづくりアンケート調査結果

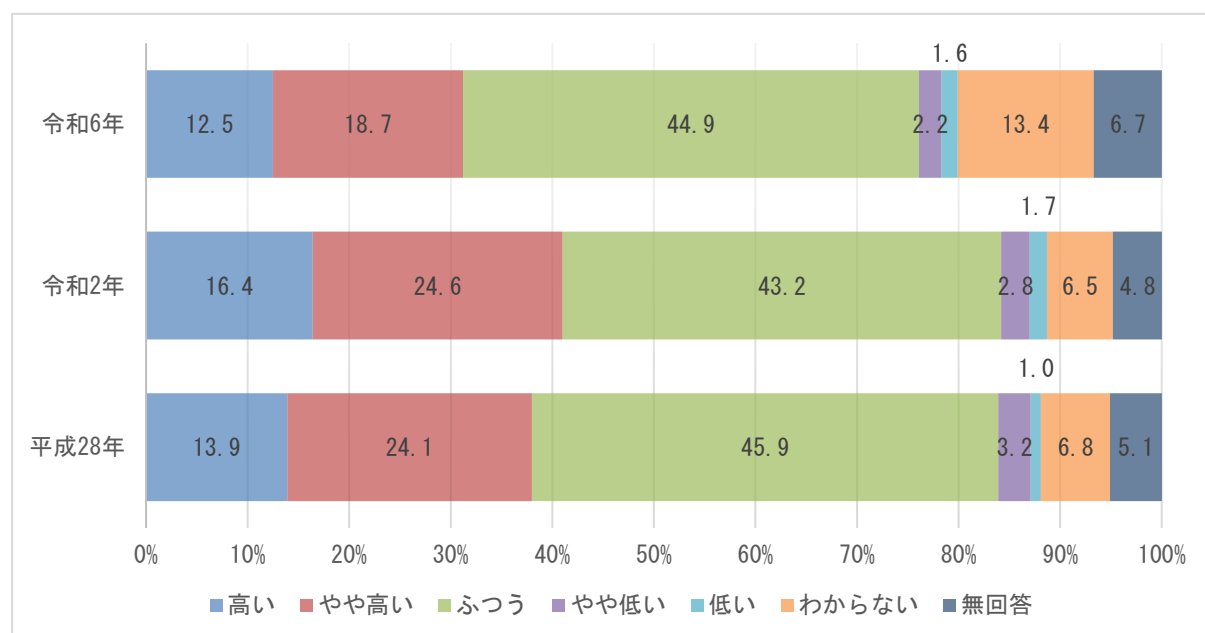
設問：男女が差別なく参画できる社会となっている（H28，R2 年実施）

性別に関係なく参画できる社会となっている（R6 年実施）

〔満足度〕 現在，どの程度満足していますか



〔重要度〕 今後，どの程度重要な施策だと思いますか



まちづくりアンケートにおける男女共同参画に関連する設問で，満足度については，「満足」「やや満足」「ふつう」の割合が減少し，「わからない」の割合が増加しています。また，重要度については，「高い」「やや高い」の割合が減少し，「ふつう」「わからない」の割合が増加しています。男女共同参画社会の実現に向け，市民が身近な問題として捉え，社会全体での理解を深められるよう，引き続き意識啓発を推進していく必要があります。

第3章 男女共同参画の推進に関する施策

基本目標 1 社会全体における男女共同参画の実現

【現状と課題】

政策・方針決定過程への女性参画は、男女共同参画社会の実現の基礎となるものですが、全国的には未だ低水準にとどまっています。国においては、第6次男女共同参画基本計画の中で、国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすとともに、更に女性委員の登用が進むよう、取組を進めることとしております。本市においては、かねてより高い水準で推移し、令和7年4月現在では53.5%と、男女が対等に参画している状況にあります。

しかしながら、現在も家庭や地域、職場などに根強く残っている「女性は家事と育児、男性は労働」というような固定的な性別役割分担意識が、男女共同参画社会の一層の進展を妨げる一因となっています。

このことから、固定的な性別役割分担意識の解消に努め、誰もが、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できる環境の整備とともに、全ての市民が、男女共同参画を身近にとらえられるよう啓発活動を継続して実施していく必要があります。

また、東日本大震災をはじめ、これまでの国内の大規模災害の経験や教訓を踏まえ、今後の防災施策においても、引き続き男女共同参画の視点を取り入れる必要があります。

	項 目	目 標 値 (R13 年度末)	現状値 (R7.4.1 現在)
成果 目標	審議会等委員への女性登用率 (地方自治法第180条の5及び第 202条の3に基づく審議会等委員)	50%維持	53.5% (180条の5関係 35.0%、 202条の3関係 54.9%)
成果 目標	市の管理職に占める女性割合	40%以上	34.1%

※内閣府実施「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」における管理職の定義による

【施策の方向】

（１）意思決定過程への女性の参画促進

本市における政策・方針決定過程への女性の参画は、着実に進んでいます。引き続き、各分野における女性の参画を推進します。

また、市の職員については、「富谷市特定事業主行動計画」に基づき、今後とも職員の意欲と能力の把握に努め、職務経験の付与や能力を向上・発揮させる機会の確保について、男女の隔たりがないように配慮して、引き続き女性職員の登用に努めていきます。

施 策 の 項 目
1 審議会等委員の女性登用の推進
2 市役所での管理職等への女性登用の推進

（２）男女共同参画に関する普及啓発事業の充実

あらゆる世代の人々が、子育て、介護、ハラスメント、性的指向・性自認など、それぞれの身近で切実なテーマを切り口として、男女共同参画の重要性についての認識を継続的に深めることができるよう、宮城県等関係機関と連携し、セミナーの開催や市の広報紙、ホームページ、SNSなどによる普及啓発活動を実施します。

施 策 の 項 目
3 男女共同参画に関する普及啓発活動の実施

（３）相談体制の整備・強化

関係機関と連携を図り、人権、生活、法律等多方面からの相談に対応できる体制を整備し、DV や性暴力、性的指向、性自認等を理由とする困難を抱える方からの相談をはじめ、男女共同参画に関するあらゆる相談に対して適切な対応を行うとともに、インターネットや電話なども活用し、相談しやすい環境を整え、周知を図ります。

施 策 の 項 目
4 人権及び男女共同参画に関する相談体制の推進

基本目標 2 職場における男女共同参画の実現

【現状と課題】

人口減少や少子高齢化，ライフスタイルの多様化などにより，女性の労働力がますます求められています。職場全体でワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するとともに，働き方が多様化する中で，各人がそれぞれの働き方を選択する際に，性別に関わらず一人ひとりの個性や能力を発揮できる社会を形成することで，女性の職業生活における活躍を進め，多様で柔軟な働き方のニーズに対応できるような環境を整備することが必要です。また，働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現のために，雇用の分野における男女の均等の機会及び待遇の確保が求められます。

本市では，平成 30 年 5 月に「イクボス※宣言」を行うなど，率先して仕事と家庭を両立できる職場の環境整備に努めています。市役所がひとつの事業所としてワーク・ライフ・バランスを推進し，その取組が市内事業所等にも波及していくような主導的役割を担うことが求められます。

※イクボス…職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指す。

	項 目	目 標 値 (R13 年度末)	現状値 (令和 6 年度)
成果 目標	市の男性職員が取得できる 育児に係る特別休暇の取得 する割合	100%維持	100%
成果 目標	市職員の年次有給休暇の 平均取得日数	18 日以上	13 日

【施策の方向】

（１）職場における女性の参画の促進

男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保し、女性が能力を十分に発揮できる職場環境が実現するよう、男女雇用機会均等法の理解及び遵守と、女性の参画を促進する取組（ポジティブ・アクション）についての周知啓発を図ります。また、安心して働くことができる環境づくりを促進し、セクシュアル・ハラスメント等の防止のため、国や県の相談窓口など情報提供に努めます。

施 策 の 項 目
5 ポジティブ・アクション（女性の参画を促進する取組）の普及啓発
6 安心して働くことができる環境づくりの促進

（２）ワーク・ライフ・バランスの推進

男性が育児や介護等各分野へ参画できるよう働き方を改革し、ワーク・ライフ・バランスを推進させるための意識啓発を進めます。また、男女が共に働きやすい環境の整備及び保育・介護サービスなど社会的支援体制の充実を促進します。

施 策 の 項 目
7 仕事と家庭の両立に関する意識啓発
8 育児・介護休業制度の普及啓発及び制度を利用しやすい環境づくりの促進

基本目標 3 家庭生活における男女共同参画の実現

【現状と課題】

男女共同参画の推進の基礎は家庭であり、家庭内での相互理解及びコミュニケーションを深めるとともに、人権を互いに尊重するという意識づくりが大切です。互いに協力し合って家事等を行うことのできる環境の整備及び育児や介護を支えるための多様で質の高い社会的支援体制の整備が求められています。

また、DV（配偶者等からの暴力）や性暴力・児童虐待などは、生命や心身を脅かす犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女平等・男女共同参画の視点に立った社会づくりを大きく阻害するものであることから、あらゆる暴力を容認しない社会環境の整備が必要です。さらに、警察などの関係機関と連携し、切れ目のない支援体制の推進が求められます。

	項 目	目 標 値 (R13 年度末)	現状値 (R7.4.1 現在)
成果 目標	保育園待機児童数	0 人	0 人
成果 目標	放課後児童クラブ待 機児童数	0 人	0 人

【施策の方向】

（１）男女が協力し、責任を担っていくための意識啓発

男女を問わず、あらゆる世代の市民が男女共同参画をそれぞれの身近な問題として認識し、家族がコミュニケーションを図り、協力し合いながら、家事等についてそれぞれの責任を担っていくことができるよう、意識の啓発を行います。

施 策 の 項 目
9 互いに支え合う家庭生活に関する情報及び学習機会の提供

（２）育児及び介護に関する社会的支援の充実

育児負担や介護負担を抱えている方に必要な支援が行き届くよう、利用者のニーズを踏まえた保育及び介護サービス体制を整備・充実させ、併せて、育児、介護休業等の両立支援制度の周知啓発を行い、市全体の機運醸成に努めます。

また、結婚と育児は女性の離職の大きな要因となっています。特に子育て世代が多い本市においては、令和６年度に６年ぶりに児童クラブの待機児童ゼロを達成いたしました。今後も引き続き、保育園及び児童クラブの待機児童ゼロの維持に努めます。

施 策 の 項 目
10 育児及び介護支援体制の整備及び情報提供

（３）配偶者・パートナーに対する暴力の根絶

DVは家庭内などの閉鎖的な環境で起こることが多く、周囲も気付かないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性があります。身体的・精神的・性的・経済的・社会的DVや、性暴力、児童虐待などのあらゆる暴力を容認しないという社会的認識の醸成と全体で見守る地域づくりを推進するとともに、警察などの関係機関と連携して、これらの暴力の発生を防ぎ、支援につなげるための体制を充実させます。

施 策 の 項 目
11 暴力を根絶し、発生を防ぐための意識啓発
12 関係機関との連携・協力による相談・支援の充実

基本目標 4 幼児教育・学校教育における男女共同参画の実現

【現状と課題】

子どもの発達・成長に大きく関わり、豊かな人間性や価値観の形成に寄与する学校等の教育の場において、人権尊重を基盤とした男女共同参画の意義の理解を促進していく必要があります。また、社会情勢や労働環境の変化に対応し、適切な進路又は職業を選択することができるような情報提供や意識啓発を推進します。

	項 目	目標値 (R13 年度末)	現状値 (R7.4.1 現在)
成果 目標	ユネスコスクールによる国際交流	5	0
成果 目標	子どもの権利についての認知度 (名前も内容も知っている割合)	就学前児童保護者 : 50.0% 小学生児童保護者 : 40.0%	R5 年度 就学前児童保護者 : 40.5% 小学生児童保護者 : 30.7%

【施策の方向】

（１）男女共同参画に関する理解の促進

学校等における人権及び男女共同参画教育の充実を図ります。また、教職員、保護者等が男女共同参画に関する理解を深められるよう意識の啓発等の取組を促進します。

施 策 の 項 目
13 人権及び男女共同参画に関する理解の促進

（２）キャリア形成を支援する情報提供及び意識啓発

児童・生徒が、性別にかかわらず、主体的に進路・職業を選択する能力を身に付け、かつ、幅広い分野でそれぞれの能力及び個性を発揮できるよう、家庭・地域・企業等との連携による系統的なキャリア形成支援に努めます。

施 策 の 項 目
14 キャリア教育の実施

（３）ＥＳＤ（持続可能な開発のための教育）※の推進

幼稚園、学校において、ユネスコの理念に基づく人類の尊厳、国際理解を深める教育を実施し、持続可能な社会を創造する力を育成します。

施 策 の 項 目
15 ＥＳＤの推進及び平和、異文化理解教育の推進

※ ＥＳＤ（Education for Sustainable Development）

環境・貧困・人権・平和・開発といった様々な地球規模の課題を自らの問題として捉え、一人ひとりが自分にできることを考え、身近なところから取り組むことにより、課題解決につながる価値観や行動を生み出すこと、そしてそれによって持続可能な社会を創造していくことを目指す学習や活動。持続可能な開発のための教育。

基本目標 5 地域における男女共同参画の実現

【現状と課題】

地域における男女共同参画が進み、地域の活力が高まることが、そこに暮らす人々の多様な幸せ（well-being）の向上にもつながります。地域活動などにおいても、年代や性別等の偏りなく、それぞれが積極的に役割を果たすことができるよう、地域や市民団体、企業などと連携・協働しながら進め、地域共生社会の実現を目指します。年代・性別、障がいの有無、性的指向・性自認、国籍等に関わらず、市民が安心して住み続けることができる地域づくりのため、誰もが、様々な地域の活動に積極的に参画し、ともに責任を担っていただけるような環境整備が求められています。

	項 目	現状値 (R7.4.1 現在)	備 考
参考 指標	町内会長に占める女性の割合	10.2%	宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告
参考 指標	小・中学校のPTA会長に占める女性の割合	小学校 75.0% 中学校 60.0%	宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する年次報告

【施策の方向】

（１）地域活動における男女共同参画の促進

地域活動の場への参画には、年代及び性別の偏りが見られます。町内会やＰＴＡ、各種ボランティアなど様々な活動の場において男女共同参画が進み、これらの活動の方針決定の場において、年代や性別に関わらず、それぞれが積極的に役割を担うことができるよう情報提供を行い、関係団体等と連携及び協働を図ります。

施 策 の 項 目
16 地域活動への参画促進のための環境整備

（２）多様な視点を取り入れた防災の推進

地域防災における女性の担い手育成および参画を推進します。また、多様な視点で防災に関する意識の啓発を行い、安全・安心な暮らしを確保します。

施 策 の 項 目
17 多様な視点での防災意識の啓発及び安心・安全の確保

第4章 推進体制

男女共同参画に関する施策は広範・多岐にわたることから、本計画を着実に推進していくため、市の各課・各機関が一体となって取り組みます。また、宮城県と緊密な連携を図り、男女共同参画の推進に関する取組を総合的に推進します。

1 庁内推進体制の整備

本計画を総合的かつ効果的に推進するため、男女共同参画担当部署である市民協働課が主体となり関係各課との連携を図りながら、全庁的に施策に取り組むとともに、研修等を通して、職員の男女共同参画に関する意識の啓発に努めます。

2 住民参画の促進

市民及び市民グループ、事業者等に対する情報提供を行い、広く男女共同参画の推進を働きかけて事業を展開するとともに、男女共同参画に関する自主的な取組に対する支援を行います。

3 関係団体や事業主との連携

経済団体や福祉団体、NPO等各種団体や事業者と連携し、相互に協力し合える体制づくりを進めます。

4 計画の進行管理

計画の実効性を確保するため、男女共同参画担当部署である市民協働課が主体となり、計画の進捗状況を把握し、定期的に計画の進行管理を行います。

参 考 資 料

- 1 第2次富谷市男女共同参画基本計画の策定経過
- 2 富谷市男女共同参画推進審議会委員名簿
- 3 富谷市男女共同参画推進条例
- 4 男女共同参画社会基本法
- 5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 6 用語の解説

1 計画策定の経過

年 月 日		内 容
令和7年	8月21日	諮問 第1回審議会（計画策定について）
	9月18日	第1回審議会実施状況公表（市ホームページ）
	10月3日	第2回審議会（計画素案について）
	11月5日	第2回審議会実施状況公表（市ホームページ）
	11月21日	市議会へ説明（計画案について）
	11月21日 ～12月10日	計画案に係るパブリックコメント実施
令和8年	1月23日	第3回審議会（計画答申案について） 答申
	1月 日	パブリックコメント実施結果公表（市ホームページ）
	3月 日	第3回審議会実施状況公表（市ホームページ）
		市議会へ報告（計画案について）
		計画策定

2 富谷市男女共同参画推進審議会 委員名簿

任期：令和7年8月1日～令和9年7月31日

No.	委員構成 区 分	氏 名	所 属 等	備 考
1	学識経験者	宮原 育子	宮城学院女子大学・宮城大学 名誉教授	会 長
2	行政機関を 代表する者	江刺 義夫	富谷市教育委員会 教育長職務代理者	会長職務 代理者
3	学識経験者	高世 美枝子	富谷市人権擁護委員	
4	市内の各種団体 から推薦される者	佐々 利春	社会福祉法人 富谷市社会福祉協議会 次長	
5	市内の各種団体 から推薦される者	増田 恵美子	富谷ユネスコ協会 会長	
6	市内を代表する企業か ら推薦される者	遠藤 恵	株式会社ジェー・シー・アイ 総務・人事課 課長代理	
7	市内を代表する企業か ら推薦される者	中条 学	イオン東北株式会社イオン富谷店 人事総務課長	
8	一般公募による 富谷市民	三浦 麻美		
9	一般公募による 富谷市民	高橋 豊治		
10	行政機関を 代表する者	大沼 史柄	宮城県環境生活部共同参画社会 推進課男女共同参画推進専門監	

3 富谷市男女共同参画推進条例

平成 17 年 3 月 1 日

条例第 7 号

すべての人々が、その人権を尊重され、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、男女が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し、喜びと責任を分かち合うことができる社会の形成が望まれている。

富谷市は、人口の流動、少子高齢化の進展及び家族形態の多様化が顕著なまちであり、地域社会の変化等に対応していくためにも、男女共同参画社会の実現は重要な課題となっている。

しかしながら、いまなお、人々の意識や社会慣行など、あらゆる活動の場において、性別による役割分担意識が残っていることなど、男女共同参画社会の形成に向け、なお一層の努力が必要とされている。

このような状況にかんがみ、市民一人ひとりが性別にかかわらず、生涯を通じて心身ともに健やかに暮らせる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、男女共同参画の推進についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって富谷市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、この条例を制定する。

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに市、市民及び民間の団体の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策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。

(用語の定義)

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

(1) 男女共同参画 男女が社会の対等な構成員として、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ことをいう。

(2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んじられること、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。

2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等を反映した制度又は慣行が、男女の社会における活動の選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。

- 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、市の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。
- 4 男女共同参画の推進は、家庭を構成する男女が、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。
- 5 男女共同参画の推進は、国際社会の目指すべき理想の一つであることにかんがみ、広く世界に向けた視野に立って積極的に行われなければならない。

(市の責務)

- 第4条 市は、前条に定める男女共同参画の推進についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施しなければならない。
- 2 市は、男女共同参画の推進に当たり、市民、民間の団体、国及び他の地方公共団体等と連携及び協力して取り組まなければならない。

(市民の責務)

- 第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、職域、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、従来の慣行にとらわれることなく、自ら積極的に参画するとともに、男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(民間の団体の責務)

- 第6条 民間の団体は、その活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に積極的に取り組むとともに、男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(男女共同参画推進のための基本計画)

- 第7条 市長は、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する施策についての基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定しなければならない。
- 2 基本計画には、男女共同参画に関する基本的な目標及び目標を達成するための施策の大綱を定めるものとする。
 - 3 市長は、基本計画を策定し、又は変更しようとするときは、富谷市男女共同参画推進審議会の意見を聴かなければならない。
 - 4 市長は、基本計画を策定し、又は変更したときは、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8条 市は、男女共同参画の推進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、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(相談及び苦情の申出への対応)

第 9 条 市長は、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の促進を阻害する要因による人権の侵害に関し、市民から相談があったときは、関係機関との連携の下に、適切な措置を講ずるものとする。

2 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、苦情の申出があったときは、適切な措置を講ずるものとする。

(民間の団体に対する支援)

第 10 条 市は、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ものとする。

(男女共同参画推進審議会)

第 11 条 男女共同参画を推進するため、富谷市男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、基本計画その他男女共同参画の推進に関する重要な事項について調査審議する。

3 審議会は、10 名以内をもって組織し、委員は市長が委嘱する。

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

5 委員は、再任されることができる。

6 審議会の運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(委任)

第 12 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成 17 年 4 月 1 日より施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に策定されているとみや男女共同参画推進プランは、この条例に規定する手続により策定された基本計画とみなす。

(特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

3 特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例(昭和 48 年富谷町条例第 34 号)の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

4 男女共同参画社会基本法（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

同 11 年 12 月 22 日同 第 160 号

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 21 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 1 章 総則

（目的）

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

（定義）

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

(1) 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。

(2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

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

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 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

(2) 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 2 項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 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

(2) 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 15 条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

第 17 条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第 18 条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

第 3 章 男女共同参画会議

（設置）

第 21 条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第 22 条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第 13 条第 3 項に規定する事項を処理すること。
- (2) 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。
- (3) 前 2 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。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

(議長)

第 24 条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第 25 条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 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
 - (2) 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 2 号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の 10 分の 5 未満であってはならない。
- 3 第 1 項第 2 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 10 分の 4 未満であってはならない。
- 4 第 1 項第 2 号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第 26 条 前条第 1 項第 2 号の議員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第 1 項第 2 号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第 2 条 男女共同参画審議会設置法（平成 9 年法律第 7 号）は、廃止する。

(経過措置)

第 3 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 1 条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第 21 条第 1 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 4 条第 1 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 23 条第 1 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 2 項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第 4 条第 2 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 5 条第 1 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 3 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 24 条第 1 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 3 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 11 年 7 月 16 日法律第 102 号） 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成 11 年法律第 88 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。

(1) 略

(2) 附則第 10 条第 1 項及び第 5 項、第 14 条第 3 項、第 23 条、第 28 条並びに第 30 条の規定公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第 28 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。

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第 30 条 第 2 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 11 年 12 月 22 日法律第 160 号） 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律（第 2 条及び第 3 条を除く。）は、平成 13 年 1 月 6 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)

5 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）

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が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、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
- ニ 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（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和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つて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるときは、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つた場合について、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って政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、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、一年以下の拘禁刑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、一年以下の拘禁刑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、六月以下の拘禁刑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、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

6 用語の解説（50 音順）（内閣府「男女共同参画関連用語」等から抜粋）

行	用 語	解 説
あ行	SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）	友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。
か行	キャリア教育	一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育のこと。
	固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
さ行	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	平成 27 年 8 月 28 日に国会で成立し、これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務付けられた。
	性的指向・性自認	性的指向（Sexual Orientation）とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念である。性自認（Gender Identity）とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念である。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。性的指向については、例えば、レズビアン（同性を恋愛や性愛の対象とする女性）、ゲイ（同性を恋愛や性愛の対象とする男性）、バイセクシュアル（同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人）等の呼称、性自認については、例えば、トランスジェンダー（出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人）等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われることもある。
た行	男女共同参画社会	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のこと。

行	用 語	解 説
	男女共同参画社会基本法	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して、平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号として、公布、施行された。
	DV（ドメスティック・バイオレンス）	配偶者やパートナーなど親密な関係にある者（過去にそのような間柄にあった者も含む）から振るわれる暴力のこと。DV 防止法（用語「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律では、「配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）からの身体に対する不法な攻撃で生命・身体に危害を及ぼすもの又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（過去に受け、婚姻関係の解消後も、配偶者であった者から引き続き受ける攻撃・言動を含む）」を「配偶者からの暴力」としている。
は行	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）	配偶者からの暴力（用語「DV（ドメスティック・バイオレンス）」の項目参照）に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として平成 13 年に制定された法律。国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、配偶者暴力相談支援センターや被害者の保護、保護命令に関する事項などを定めている。
	ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものである。 例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されている。 男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれている。
わ行	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

