

氷川町男女共同参画計画

令和3年3月

熊本県氷川町

目 次

第1章 計画策定にあたって・・・・・・・・・・・・・・・・	1
1. 計画策定の趣旨	
2. 計画の位置づけ	
3. 計画の期間	
4. 計画策定の背景	
第2章 氷川町の現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・	3
1. 町民意識調査結果	
2. 本町の現状と課題	
第3章 計画の基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・	11
1. 計画の基本理念	
2. 計画の基本目標	
3. 施策の体系	
第4章 計画の内容・・・・・・・・・・・・・・・・	13
基本目標1 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり	
基本目標2 あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり	
基本目標3 安全で安心して暮らせる社会づくり	
基本目標4 推進体制の整備	
<資料編>・・・・・・・・・・・・・・・・	18
・アンケート調査から見える男女共同参画に関する意識	
氷川町調査結果概要（R2.8 調査）	
アンケート調査結果集計値（R2.8 調査）	
・用語解説	
・氷川町男女共同参画推進懇話会設置要綱	
・氷川町男女共同参画行政推進委員会設置要綱	
・熊本県男女共同参画推進条例	
・男女共同参画社会基本法	
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	
・男女共同参画に関する国内外の動き	

第1章 計画策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

本町は、男女共同参画社会の実現に向けて、平成23年に「氷川町男女共同参画計画（第1次）」（平成23年度～平成27年度）を策定し、「第2次計画」（平成28年度～令和2年度）において、各種施策や事業を総合的かつ計画的に推進してきました。

男女共同参画社会基本法の制定から20年が経過し、社会情勢の変化、価値観やニーズの多様化に対応しながら、個性や能力を十分に発揮できる環境づくりのさらなる推進が求められています。

こうした社会情勢の変化を踏まえ、国・熊本県の計画に基づき、男女共同参画社会の実現のため「第3次氷川町男女共同参画計画」（以下「第3次計画」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」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」と位置づけます。
- （2）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」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」と位置づけます。
- （3）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」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」と位置づけます。
- （4）本計画は、熊本県男女共同参画推進条例及び国・県の男女共同参画関連計画を踏まえ、整合性を図っています。

3. 計画の期間

この計画の期間は、令和3年度（2021年度）から令和8年度（2026年度）までの6年間（第3次計画）とし、社会情勢の変化や計画の進捗状況等を勘案して、必要に応じて見直しを行っていきます。

4. 計画策定の背景

(1) 国の動き

国においては、「日本再興戦略（平成 25 年 6 月策定）」の中核に「女性の活躍」を位置づけ、女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉えた取組を推進するとともに、平成 27 年 9 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）を公布・施行し、平成 28 年度より「第 4 次男女共同参画基本計画」を策定しています。

さらに、平成 30 年 5 月には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布され、あらゆる分野において、女性の活躍に向けた施策が推進されています。

(2) 熊本県の動き

熊本県においては、平成 26 年 8 月、県内の経済界をはじめとする関係機関・団体などのメンバーの連携による「熊本県女性の社会参画加速化会議」を設置し、平成 27 年 2 月に「熊本県女性の社会参画加速化戦略」を策定しました。

(3) 氷川町の取組み

本町では、平成 23 年に「男女が互いに認め合い支え合う心豊かなまち」をめざし、「男女共同参画計画」を策定しました。

また、社会情勢の変化、国・県の関連計画の改定状況等を踏まえ、「男女共同参画計画」の見直しを行い、本町における男女共同参画社会の形成に向けた総合的な施策を実施してきました。

第2章 氷川町の現状と課題

1. 町民意識調査結果

(1) 男女の役割や地位について

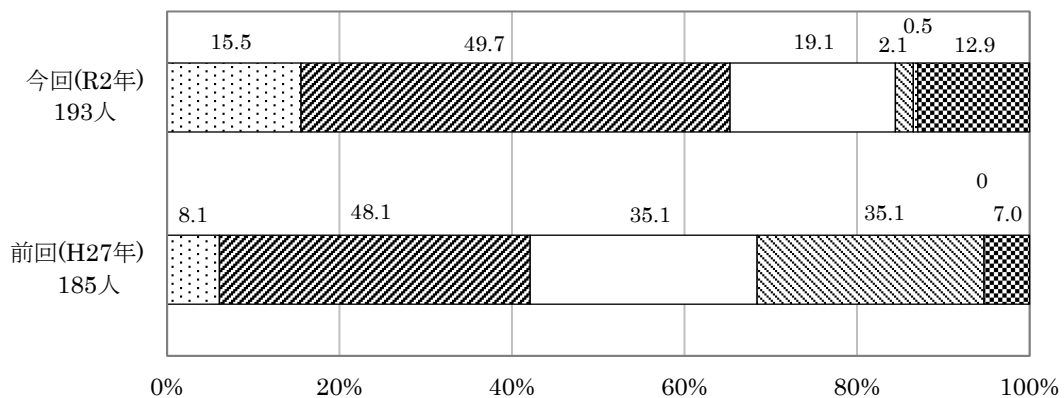
問) あなたは、次の各分野で男女の地位は平等だと思いますか。

男女の役割や地位について、全体的にみて「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人が高い傾向となりました。分野別にみると「学校教育の場」、「法律や制度」では「平等である」と回答した割合が最も高く、その他の分野については「男性が優遇されている」と回答した割合が高くなっています。

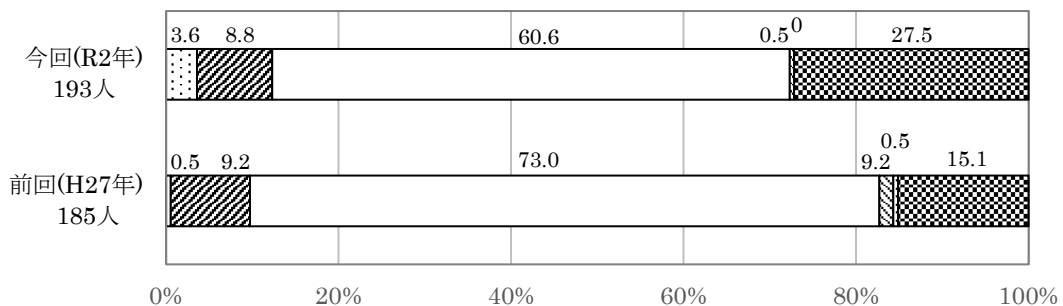
なお、男女の役割や地位についての分野毎の性別意識は、次のグラフのとおりのお回答でした。(※ 「資料編」に男女別の回答を記載しています。)

男性が優遇
 どちらかといえば男性が優遇
 平等である
 どちらかといえば女性が優遇
 女性が優遇
 わからない

社会全体では

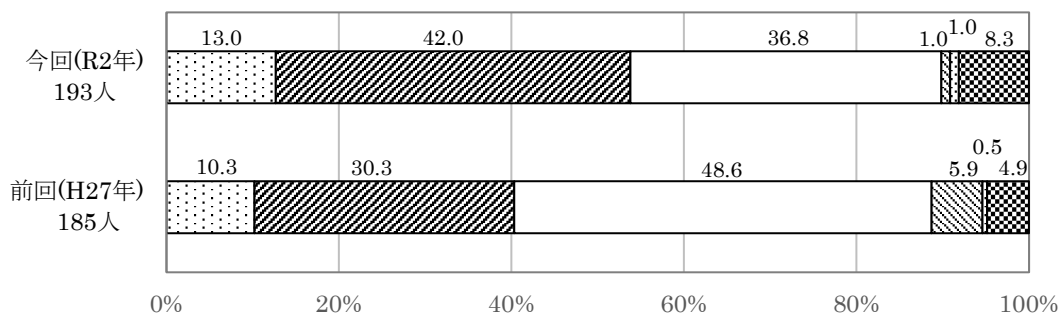


学校教育の場では

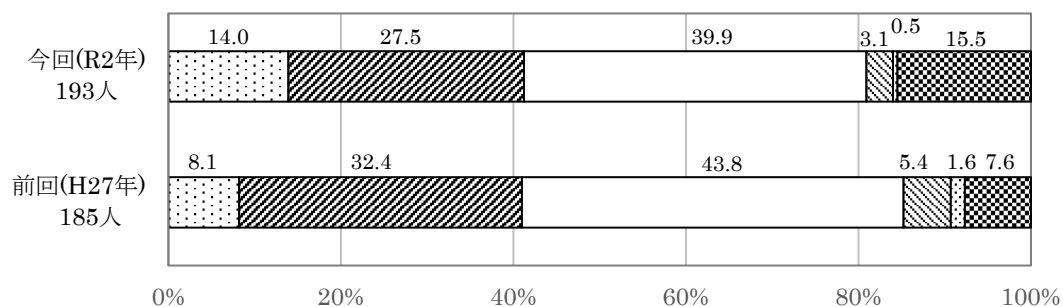


男性が優遇
 どちらかといえば男性が優遇
 平等である
 どちらかといえば女性が優遇
 女性が優遇
 わからない

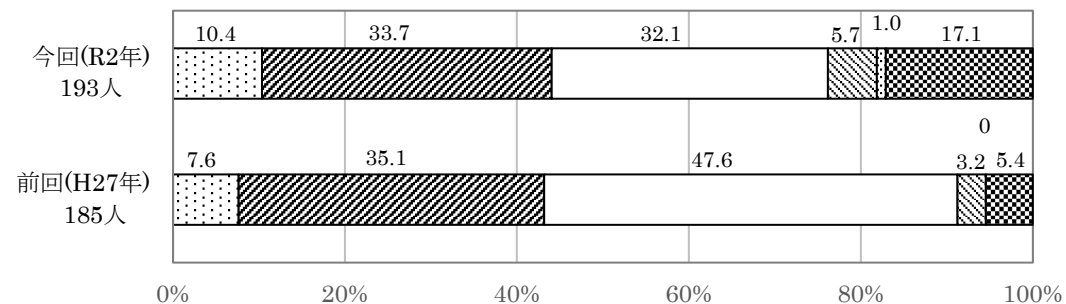
家庭生活の中では



職場では

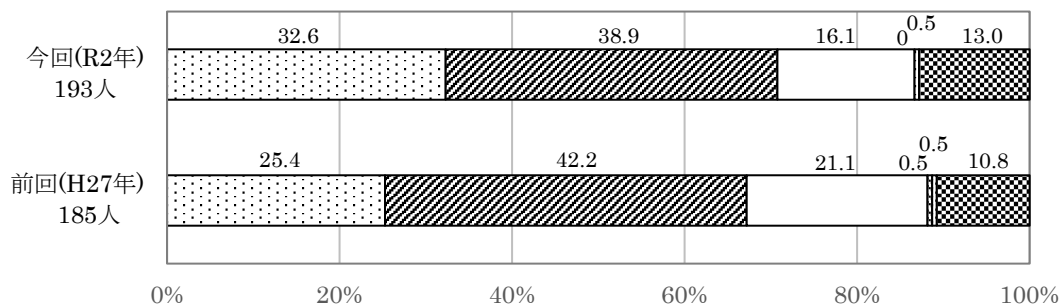


地域活動の中では

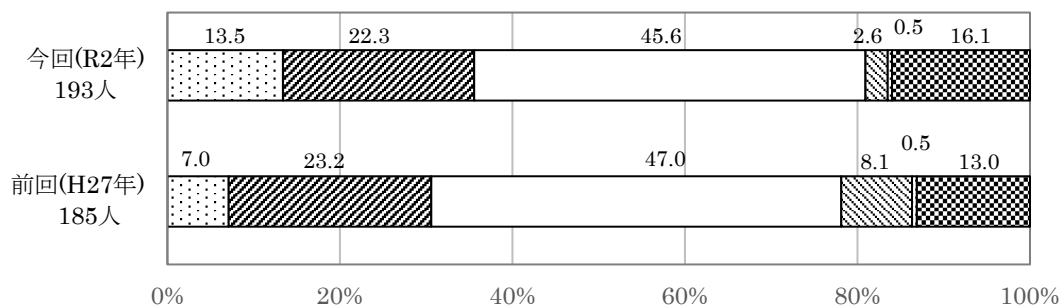


男性が優遇
 どちらかといえば男性が優遇
 平等である
 どちらかといえば女性が優遇
 女性が優遇
 わからない

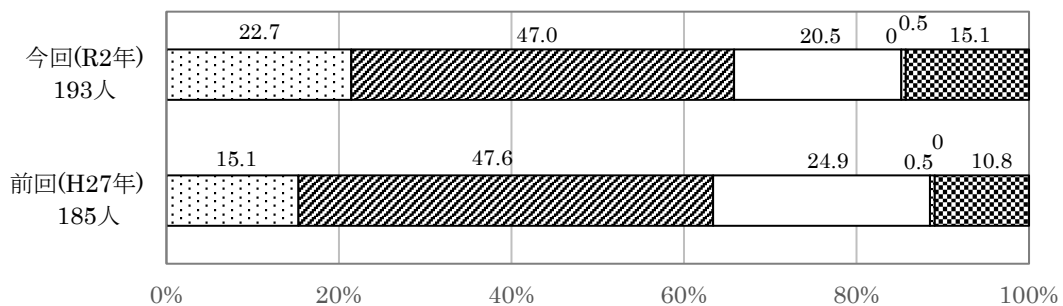
政治の場で



法律や制度で



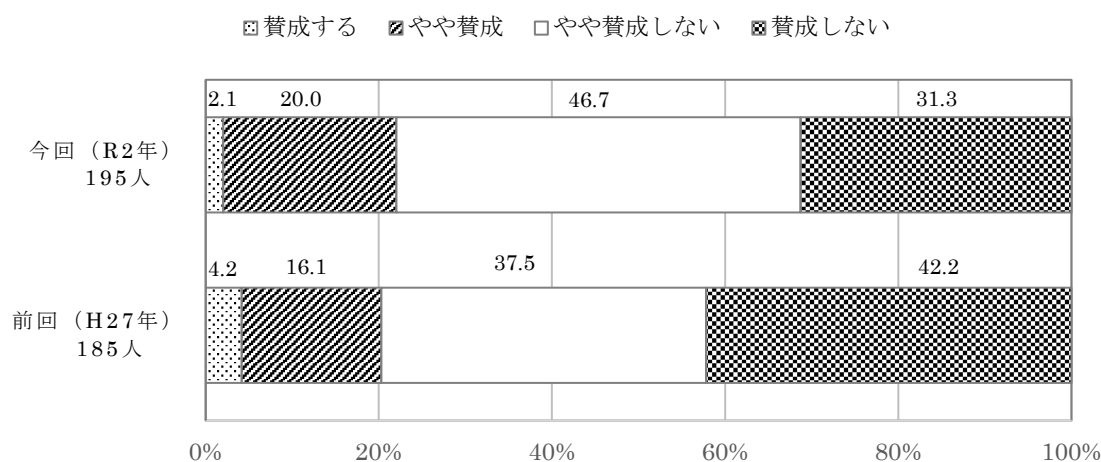
通念や慣習で



(2) 固定的性別役割分担について

問)「男性は仕事、女性は家庭」などという性別だけで役割を固定する考え方について、あなたはどのように思いますか。

前回調査に比べ、性別だけで役割を固定する考え方に「賛成しない」の割合が減少しています。しかし、「やや賛成しない」を含めると前回調査と同様の割合となっています。賛成する方の理由としては、『役割分担をはっきりした方が、家庭がうまくいく』が最も多く(30.2%)、次いで『男性は仕事、女性は家庭や育児に向いているから』が多く(27.9%)なっています。(※ 「資料編」に男女別の回答割合を記載しています。)

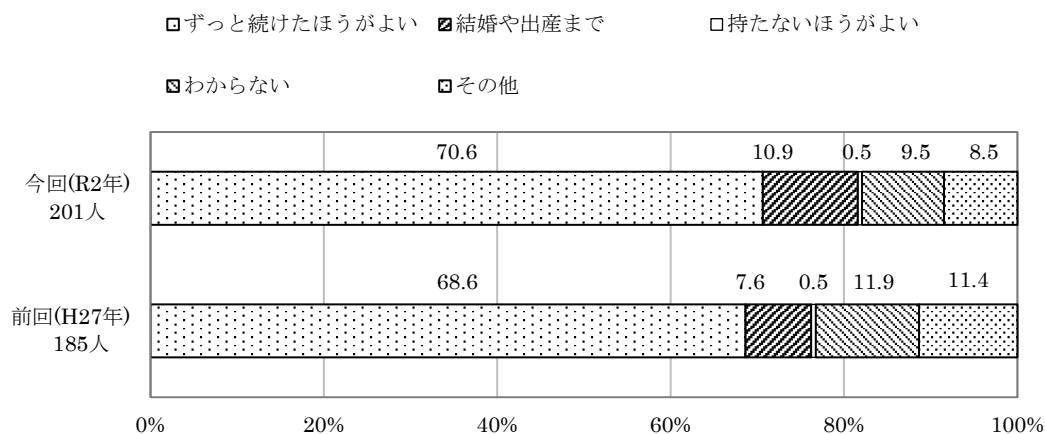


(3) 仕事と家庭・地域生活の両立について

問) 女性が仕事を持つことについて、どのようにお考えですか。

前回調査とほとんど変わらず、「ずっと仕事は続けたほうがよい」の割合が高く、今回調査において、7割以上となっています。

その他としては、『個人の考えがある。』『家庭の経済的な状況による。』などの意見がありました。(※ 「資料編」に男女別の回答割合を記載しています。)

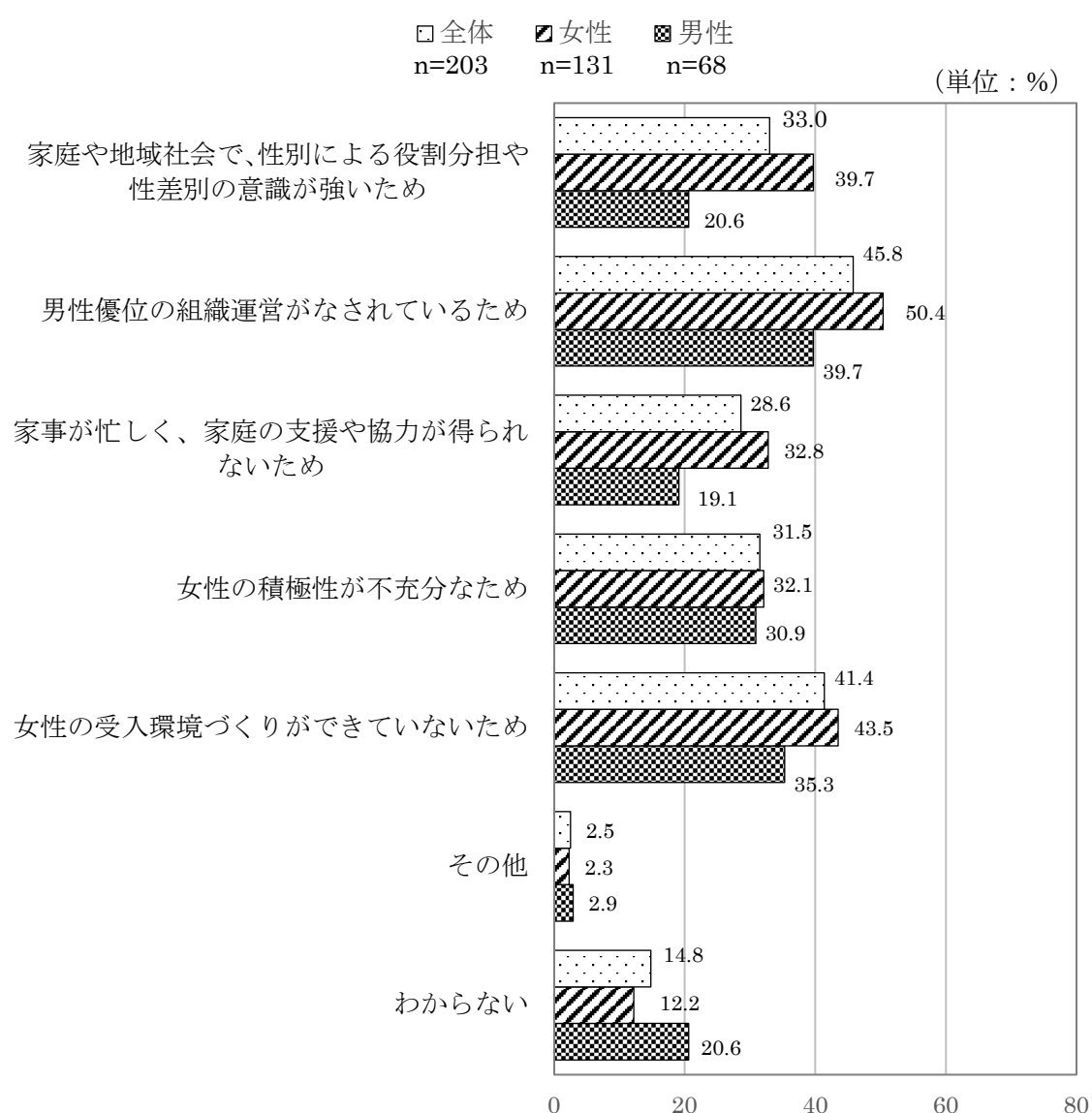


(4) 政策・方針決定の場への男女共同参画について

問)「政治や行政、職場などにおいて、企画立案や方針決定の場に女性の参画が少ない」と言われていますが、あなたは、その原因は何だと思いませんか。(〇はいくつでも)

「男性優位の組織運営がなされているため」の割合が最も高く、次いで「女性の受入環境づくりができていないため」となっています。

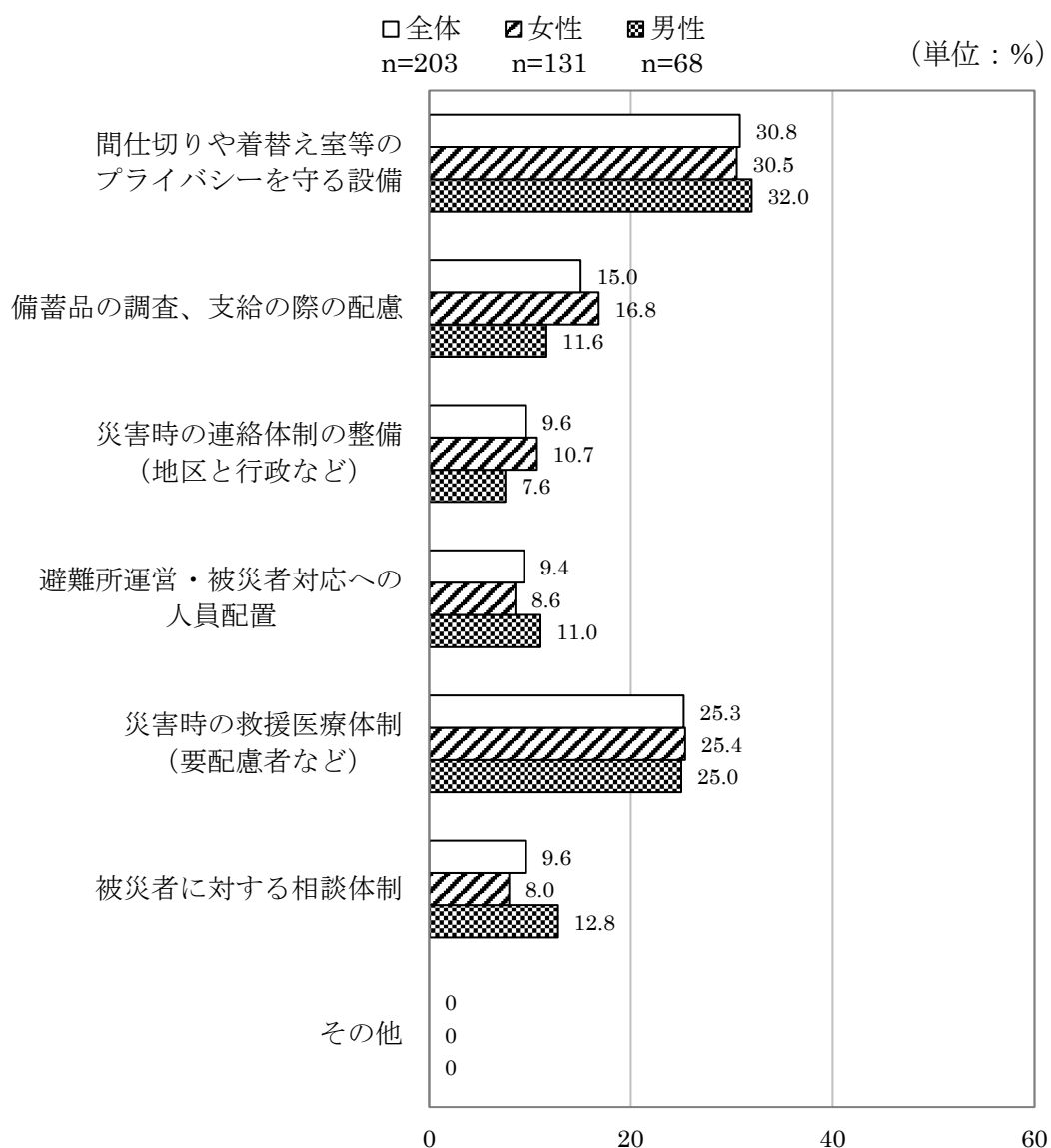
その他としては、『男性が多いため、入りにくいのでは。』『昔から全然変わっていない。』などの意見がありました。



(5) 災害時の男女共同参画について

問) 男女共同参画の視点に基づき、災害時に対応が特に必要なことは、どのようなことですか。(〇は3つまで)

災害時に特に必要なことは、男女ともに「間仕切りや着替え室等のプライバシーを守る設備」の割合が最も高く、次いで「災害時の救援医療体制」となっています。

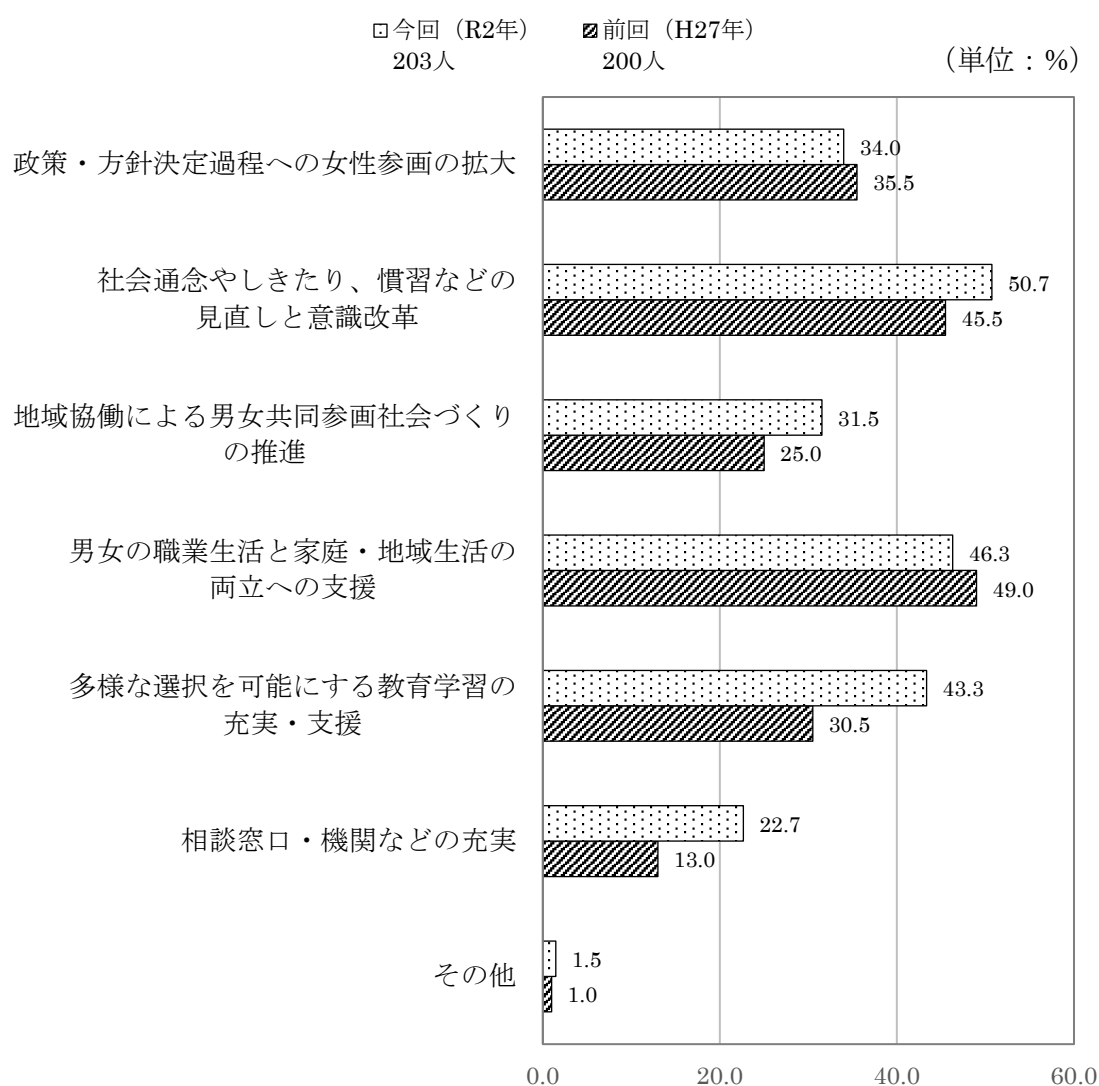


(6) 男女共同参画に関する行政への要望や意見について

問) これから、氷川町が男女共同参画社会の形成を推進するためには、
 どのような施策が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

前回調査から「社会通念やしきたり、慣習などの見直しと意識改革」「地域共同による男女共同参画社会づくりの推進」の割合が高くなっており、特に「相談窓口・機関などの充実」は9.7ポイント、「多様な選択を可能にする教育学習の充実・支援」は12.8ポイント高くとなっています。

その他としては、『年代別で感覚に違いがあり、時がたてば変わるのではないか』などの意見がありました。



2. 本町の現状と課題

町民意識調査結果を踏まえ、本町の現状や課題の主なものとして、次のような項目が挙げられます。

(1) 男女共同参画社会における男女の役割や地位について

町民意識調査の結果では、男女の役割や地位の平等感について、「平等である」は、19.1%と前回調査（平成27年）の35.1%と比べ割合が低下しています。

その一方で「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人が65.2%と、前回調査の56.2%と比べ増加しており、男女の役割や地位の不平等感が強くなっています。

「男性が優遇されている」と回答された理由として、「社会通念、慣習やしきたりなどには、男性優位の者が多い」と答えられた割合が65.0%と前回調査の57.5%と比べ増加しています。

(2) 仕事と家庭・地域生活の両立について

意識調査の結果では、『男性は仕事、女性は家庭』などと性別で役割を固定する考え方について「賛成しない」「やや賛成しない」が78.0%で、前回調査でも79.7%と変わらず高い割合を占めています。熊本県（70.8%）と比べても7.2ポイント高くなっており、本町の固定的性別役割分担の意識改革が進んでいることがわかります。

しかし、意識調査では70.6%の方が「ずっと仕事は続けたほうがよい」と答えたにも関わらず、経済的な事情や家庭の事情から仕事を辞めざるを得ないなどの意見もあり、仕事と家庭生活の両立を支援し、多様な選択が可能な環境づくりが、課題となっています。

(3) 町の取組みについて

町民意識調査の結果では、社会通念や慣習の見直し・意識改革が50.7%と高くなっており、そのために教育学習の充実・支援の必要性が感じられます。また、相談窓口・機関として「警察」を挙げられた方が66.9%おられた一方、「熊本県女性相談センター」（32.5%）、「福祉事務所」（20.2%）と回答の半数にも満たないことから、さらなる広報・啓発活動が必要です。

また、災害時にはプライバシーを守る設備や要配慮者への救援医療体制の整備の必要性が高く、避難所運営や地域防災計画における男女共同参画の観点を持つことが課題となってきます。

第3章 計画の基本的な考え方

1. 計画の基本理念

本計画の基本理念を次のとおりとして、男女共同参画を推進していきます。

『 ^{みんな}男女が互いに認め合い、支え合う心豊かなまち 』

2. 計画の基本目標

基本理念の達成に向けて、4つの基本目標を設定します。

(1) 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり

男女共同参画について、町民一人ひとりが正しく理解し、固定的性別役割分担意識の解消をはじめ、男女共同参画に関する意識が醸成された安心して暮らせるまちを目指します。

(2) あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり

政策や方針決定の過程において、女性の参画を進めるとともに、あらゆる分野において男女が共に個性と能力を十分に発揮して参画できるまちを目指します。

併せて、男女が共に仕事と家庭生活、地域生活等のバランスを図りながら、自己実現が可能となるようなワーク・ライフ・バランスが保てるよう環境整備を推進するまちを目指します。

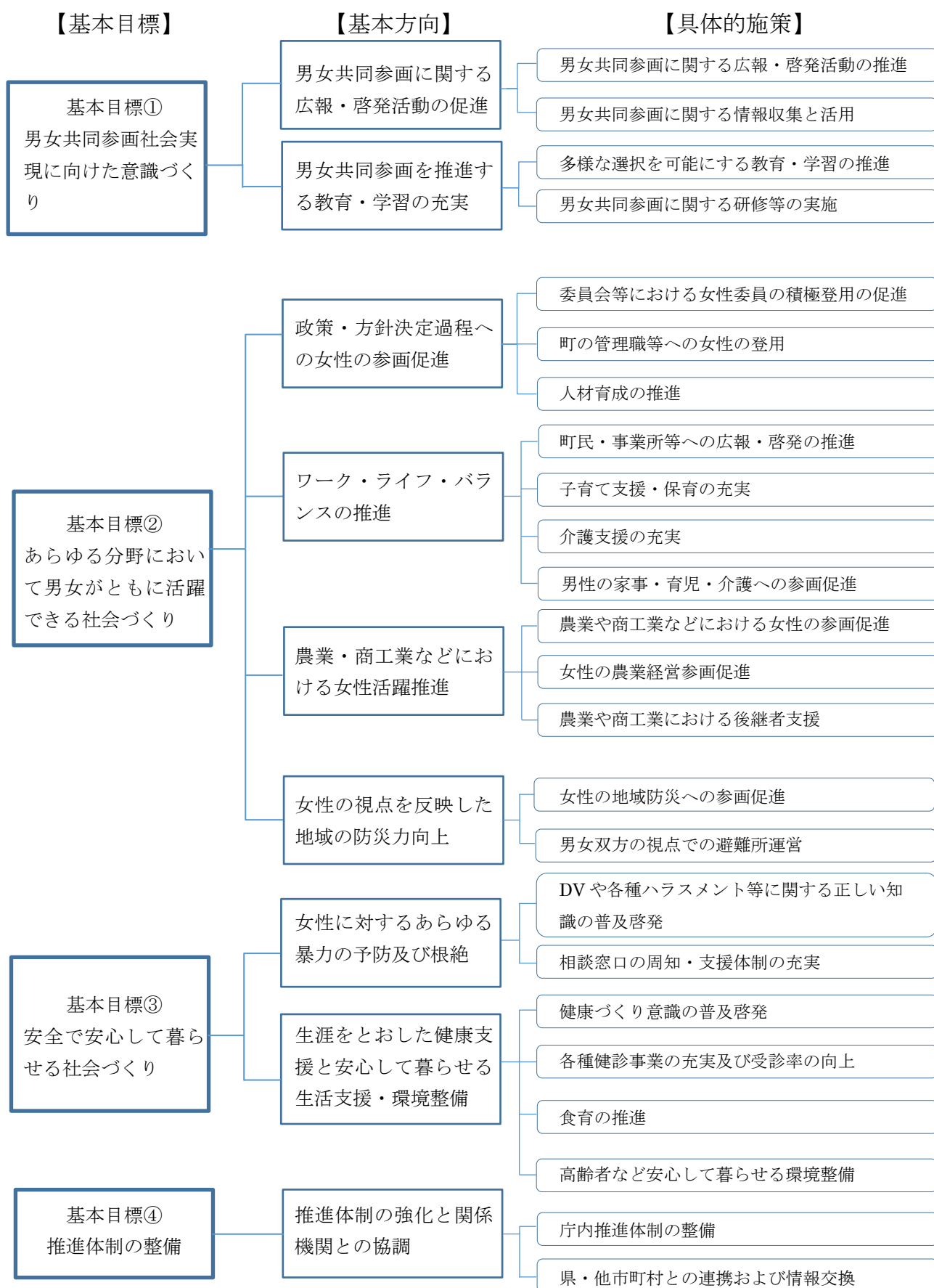
(3) 安全で安心して暮らせる社会づくり

男女におけるあらゆる暴力・各種ハラスメントが根絶され、個人としての人権が尊重されるとともに、生涯をとおして心身が健康で安心して暮らせるまちを目指します。

(4) 推進体制の整備

職員一人ひとりが男女共同参画についての理解を深め、男女共同参画社会づくりの重要性を認識するとともに、関係機関・団体等と連携した推進体制づくりに努めます。

3. 施策の体系



第4章 計画の内容

基本目標 1

『男女共同参画社会実現に向けた意識づくり』

【施策の基本方向】

(1) 男女共同参画に関する広報・啓発活動の促進

男女共同参画の形成をあらゆる機会や多様な媒体を通じた広報・啓発活動を積極的に展開し、固定的性別役割分担意識の解消に向けて町民の意識改革を図ります。

具体的施策	取 組 内 容	担 当 課
①男女共同参画に関する広報・啓発活動の推進	町民の男女共同参画への関心と理解を深めるために、広報ひかわ、町ホームページ、イベントなどによる広報・啓発活動を行います。	総務課
②男女共同参画に関する情報収集と活用	職場、団体、地域等における男女共同参画に関する実態を調査して現状を把握しながら、意識啓発や今後の施策に活用します。	総務課

(2) 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

学校など教育の場においては、個性を認め、男女が互いに思いやることができる教育を実践します。性別による固定的な役割分担意識にとらわれない進路指導が行われるようキャリア教育を推進します。また、職場・団体・地域等と連携を取りながら、男女共同参画の意識づくりのための教育、学習等を支援します。

具体的施策	取 組 内 容	担 当 課
①多様な選択を可能にする教育・学習の推進	基本的人権の尊重や男女共同参画の意義などに関する授業に積極的に取り組むとともに、児童生徒が性別による固定的な役割分担意識にとらわれないキャリア教育・進路指導を実践します。	学校教育課
②男女共同参画に関する研修等の実施	町民・職場・団体・地域等において、男女共同参画に関する講演会・講座・研修等のさまざまな学習の場を通じて、意識啓発を図ります。	総務課 生涯学習課 福祉課

基本目標 2

『あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり』

【施策の基本方向】

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画促進

政策・方針決定の場へ女性の参画を促進するために、女性に対する意識改革や能力開発、人材育成を図り、町の委員会や審議会などへ女性の積極的登用を促進します。また、女性職員の管理職登用により活躍できる職場を目指します。

具体的施策	取 組 内 容	担 当 課
①委員会等における女性の積極登用の促進	町の施策・方針決定に関わる委員会・審議会等において女性の積極的な登用を促進します。また、地域づくりに女性の意見を反映していけるよう地区役員への女性の参画を促進します。	関係各課
②町の管理職等への女性の登用	女性職員の管理職への登用促進に対する意識改革を促し、女性が活躍できる職場を目指します。	総務課
③人材育成の推進	女性の参画が少ない分野において、関連機関と連携を図りながら研修や学習の場を提供し、政策・方針決定に関わることのできる人材を育成します。	関係各課

(2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

男女が対等なパートナーとして、固定的性別役割分担意識を解消し、家庭の責任は男女がともに担う意識づくりをはじめ、また、女性が働き続けられるように、子ども・子育て支援法や育児・介護休業法の趣旨に基づき、制度の利用を促進します。また、地域ぐるみの子育て、介護支援など社会全体で取り組む環境づくりと、子育て支援や介護サービスの充実を図ります。

具体的施策	取 組 内 容	担 当 課
①町民・事業所等への広報・啓発の推進	ワーク・ライフ・バランスの普及に向けて、町民・事業所等に対する情報提供を行い、セミナーやイベントの開催を通じた学習機会の提供を行います。また、育児介護休業法や男女雇用均等法に基づき、介護休業・育児休業を取得できる制度を事業所等へ周知・啓発を図ります。	総務課 地域振興課
②子育て支援・保育の充実	子ども・子育て支援事業計画に沿って、子ども・子育て家庭の支援を行います。また、子育て支援センター機能の充実を図り、子育ての相談や情報提供を実施することにより子育てを支援します。さらにライフスタイルに対応した保育サービスとして特定教育・保育、保育料助成事業を実施します。	福祉課

具体的施策	取 組 内 容	担 当 課
③介護支援の充実	高齢者や障がい者とその家族のために、自宅で生活するうえで困り事や悩みについての相談対応や支援を行い、介護支援の充実を図ります。	福祉課
④男性の家事・育児・介護への参画促進	性別による固定的役割分担意識を是正し、男性の家庭生活への参画・自立を促進するため、家事・育児・介護など家庭で役立つセミナーや教室を開催するなど、学習機会を提供します。	福祉課 生涯学習課

(3) 農業・商工業などにおける女性活躍推進

農業・商工業など事業経営を経営主だけでなく、配偶者や後継者など家族みんなが主体的に経営に参画できる環境整備を図ります。また、後継者育成の取り組みとして男性、女性が出会うイベント等を企画し結婚への支援を行います。

具体的施策	取 組 内 容	担 当 課
①農業や商工業などにおける女性の参画促進	農業や商工業など企画立案・方針決定に、女性の意見を反映できるように各組織への女性の参画を促進します。また、女性農業アドバイザーの養成、担い手女性グループ支援等を推進します。	地域振興課 農業振興課
②女性の農業経営参画促進	認定農業者相談会や新規就農者説明会などで、家族における農業労働に対する就業条件等を定めた家族経営協定の締結を促進し、働きやすい就農環境の整備を推進します。	農業振興課
③農業や商工業における後継者支援	農業・商工業などにおける後継者育成として、定住自立圏を構成する市町で年3回の交流事業を企画・運営し、結婚への支援を行います。 また、農業の担い手育成支援として、八代地域農業後継者育成事業推進協議会での交流事業への参加を促進し、結婚への支援をします。	地域振興課 農業振興課

(4) 女性の視点を反映した地域の防災力向上

近年、豪雨、地震、台風等などの自然災害が多発しています。災害時の初動においては「自助」・「共助」などで人的被害を最小限におさえられることから、地域における住民の多様な視点を反映した防災対策の実施により地域の防災力向上を図り、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立していきます。

具体的施策	取 組 内 容	担 当 課
①女性の地域防災への参画促進	町内全39地区で策定されている地域防災計画をとおして、女性の視点を反映した地域の防災力向上を図るため、自主防災組織にも積極的に女性の参画を促し、防災体制を確立していきます。	総務課
②男女双方の視点での避難所運営	すべての人が安全に安心して避難できるように、自主防災組織などによる避難所運営体制の構築、避難所運営に関する学習機会の提供を行います。また、地域における男女共同参画の視点に立った避難所運営のための支援を行います。	総務課

基本目標 3

『安全で安心して暮らせる社会づくり』

【施策の基本方向】

(1) 女性に対するあらゆる暴力の予防及び根絶

DVや、セクハラやマタハラ等の各種ハラスメント行為などの女性に対する暴力を予防し、根絶するために、あらゆる機会を通して、研修や広報・啓発活動を実施します。また、相談制度の広報周知に努めるとともに、相談機能の充実を図り、関係機関と連携し、迅速な保護及び支援に取り組みます。

具体的施策	取 組 内 容	担 当 課
①DV や各種ハラスメント等に関する正しい知識の普及啓発	女性に対する暴力を許さない意識づくりのため、DVやセクハラやマタハラ等の各種ハラスメントに関する情報提供を行います。また学習会などを開催し、知識の普及啓発に努めます。	総務課 福祉課
②相談窓口の周知・支援体制の充実	DV 被害者等への対応を迅速に行うことができるよう、相談窓口の周知を図り、県女性相談センター・警察など関係機関との連携強化を図ります。	総務課 福祉課

(2) 生涯をとおした健康支援と安心して暮らせる生活支援・環境整備

男女がいいきいと心豊かで充実した人生を送るためには、生涯を通して心身ともに健康であることが望まれます。すべての人が、自分の健康は自分で守るという自己管理意識を高めるために、健康教育、各種健診、健康相談などを通して病気の予防及び早期発見を推進するとともに、健康的な食生活や運動の習慣を確立し、ライフステージに応じた心と体の健康づくりを支援します。

具体的施策	取 組 内 容	担 当 課
①健康づくり意識の普及啓発	健康に対する町民の意識を高めるため、広報ひかわや町ホームページ等を利用し、健康づくりの意識啓発を図ります。	町民課
②各種健診事業の充実及び受診率の向上	妊婦健診、がん検診、特定健診等の各種健診等を住民のライフステージに応じた健康体制の充実を図り、健康づくりを推進します。また、保健指導や健康相談体制も強化していきます。	町民課
③食育の推進	多様な世代が、食に関する知識や食を大切にする心を持ち、心身ともに健康な食生活を実践することができるよう関係機関と協力し推進していきます。また学校給食では、生徒や保護者に食育について学習する機会を推進します。	町民課 学校教育課 農業振興課
④高齢者など安心して暮らせる環境整備	高齢者福祉計画や介護保険事業計画、障がい者計画に沿って、一人ひとりが、住み慣れた地域で自立し、安心して日常生活を送れることができるように支援を行います。	福祉課

基本目標 4

『 推進体制の整備 』

【施策の基本方向】

(1) 推進体制の強化と関係機関との協調

男女共同参画を実現するため、職員一人ひとりが正しく理解したうえで関連施策を展開します。また男女共同参画のための取り組みを効果的に推進するため、県および近隣自治体と連携・協力関係を強化し、情報交換を推進していきます。

具体的施策	取 組 内 容	担 当 課
①庁内推進体制の整備	職員一人ひとりが男女共同参画について、理解を深めるとともに、氷川町男女共同参画推進懇話会や氷川町男女共同参画行政推進委員会をとおして、計画を推進し、施策に反映させます。	総務課
②県・他市町村との連携および情報交換	町の男女共同参画の推進にあっては、熊本県の男女共同参画計画との整合を図るとともに、県・他市町村との共同による事業の実施や情報交換に取り組みます。	総務課

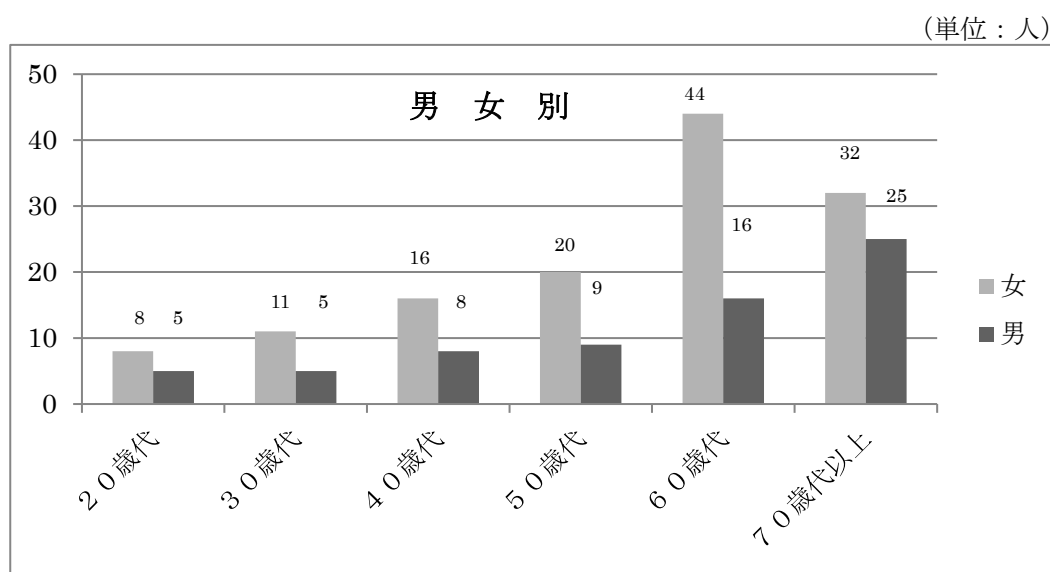
< 資 料 編 >

○アンケート調査結果から見える男女共同参画に関する意識

＜氷川町調査結果概要（R 2． 8 調査）＞

令和 2 年 8 月 1 日時点で氷川町内在住の男女 5 0 0 名（20 代～70 代の人口比率及び性比率を考慮）を無作為により抽出し、アンケート調査を行った結果、4 0． 6 %（2 0 3 件／5 0 0 件）の回答をいただきました。性別では、男性が 3 4． 2 %、女性が 6 5． 8 %であり、各年代とも女性の回答が多くなりました。

調査内容は、熊本県が男女共同参画計画の策定資料として実施した「男女共同参画に関する県民意識調査」を参考に設定しました。



家族構成の回答結果では夫婦だけ・二世代の世帯で、また、夫婦共働きの就業状況の世帯が過半数を超えていました。

前回調査(平成 2 7 年)では、①二世代②三世代③夫婦だけの順で割合が多かったが、今回は①二世代②夫婦だけ③三世代となっており、「核家族世帯」が増加している状況にあります。

今後は、総世帯数の減少に併せて「核家族世帯」も減少していくものの、「一人世帯」は増加することが予想されております。

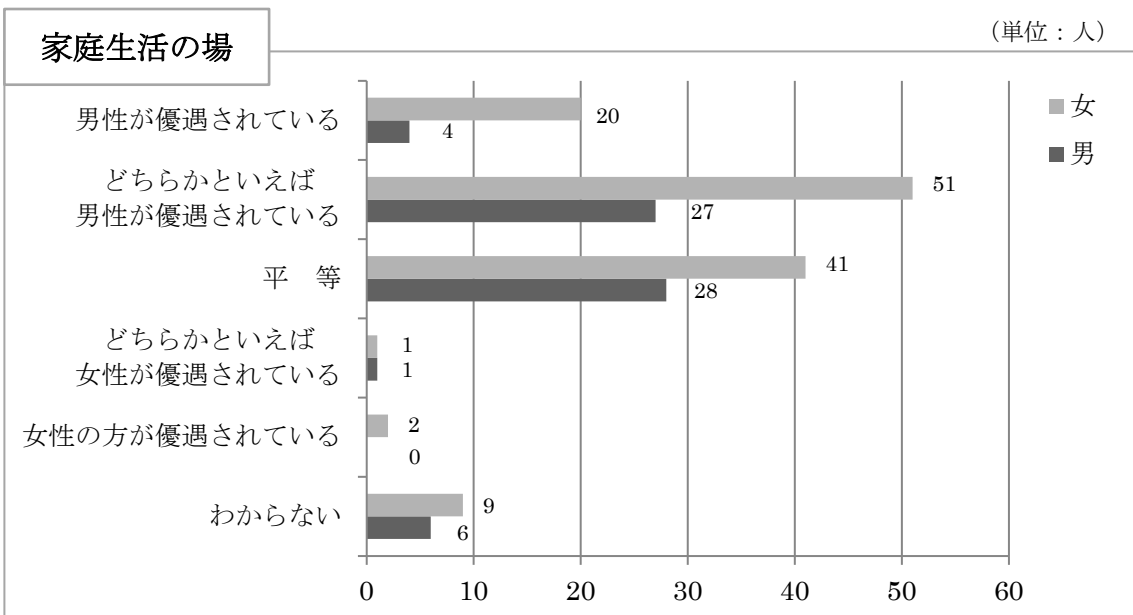
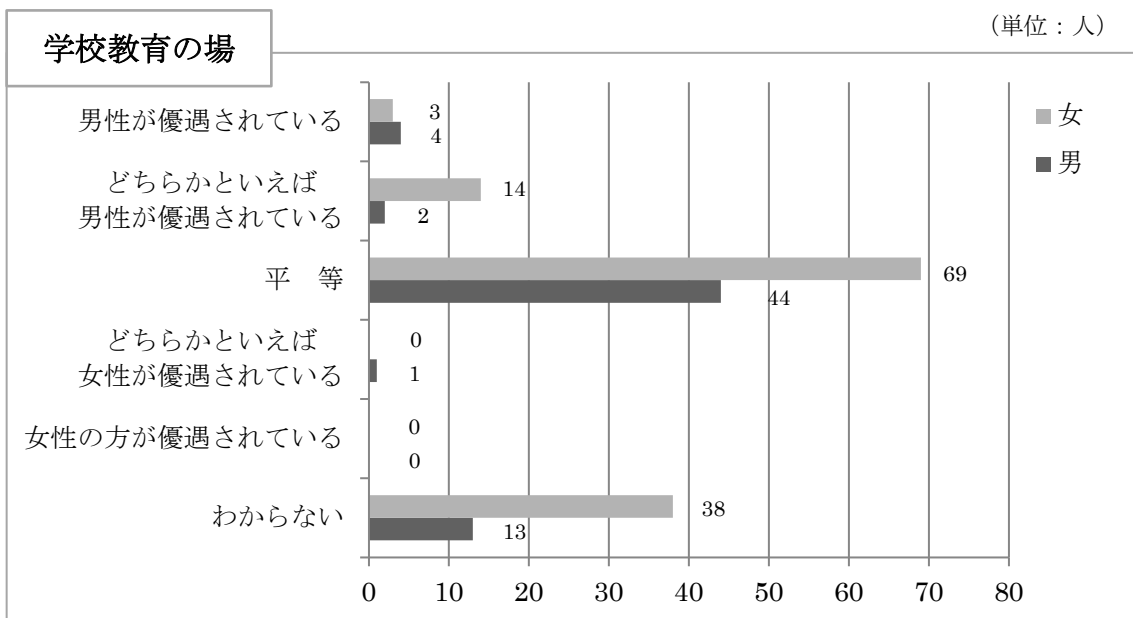
○男女の役割や地位について

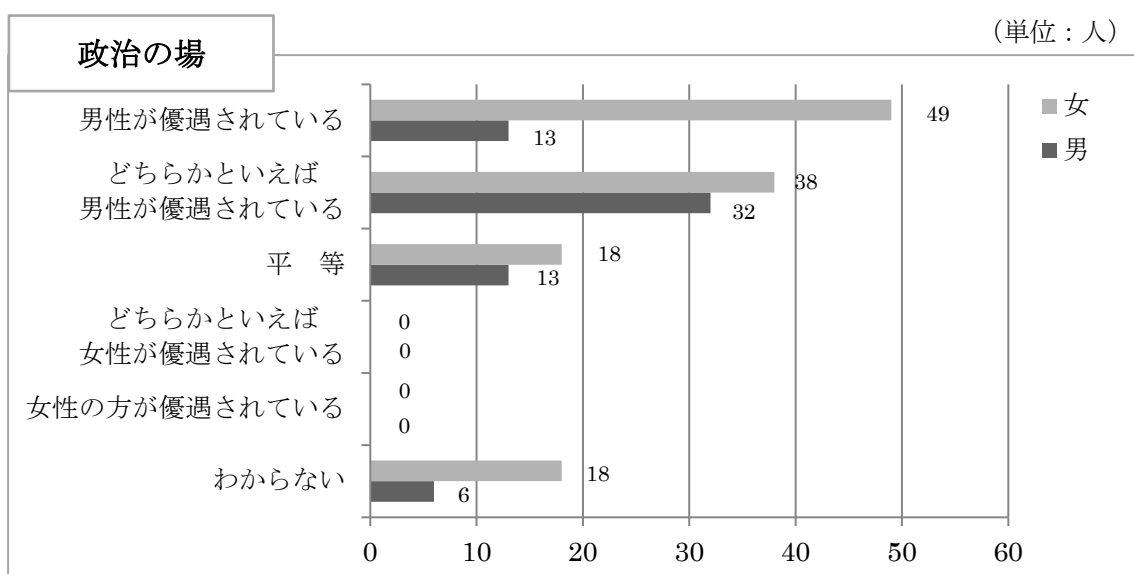
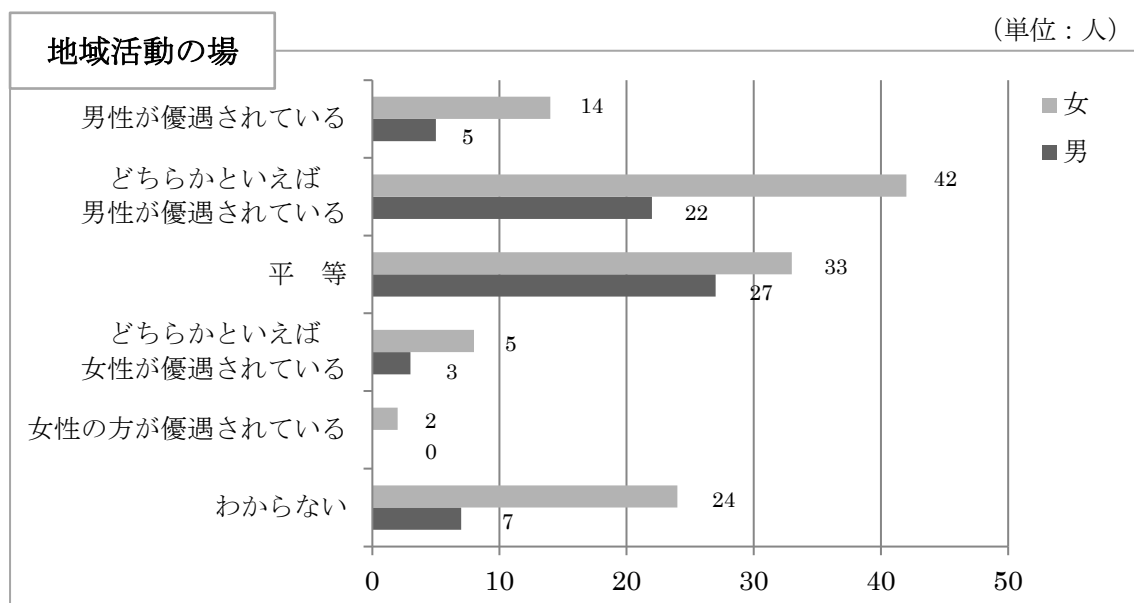
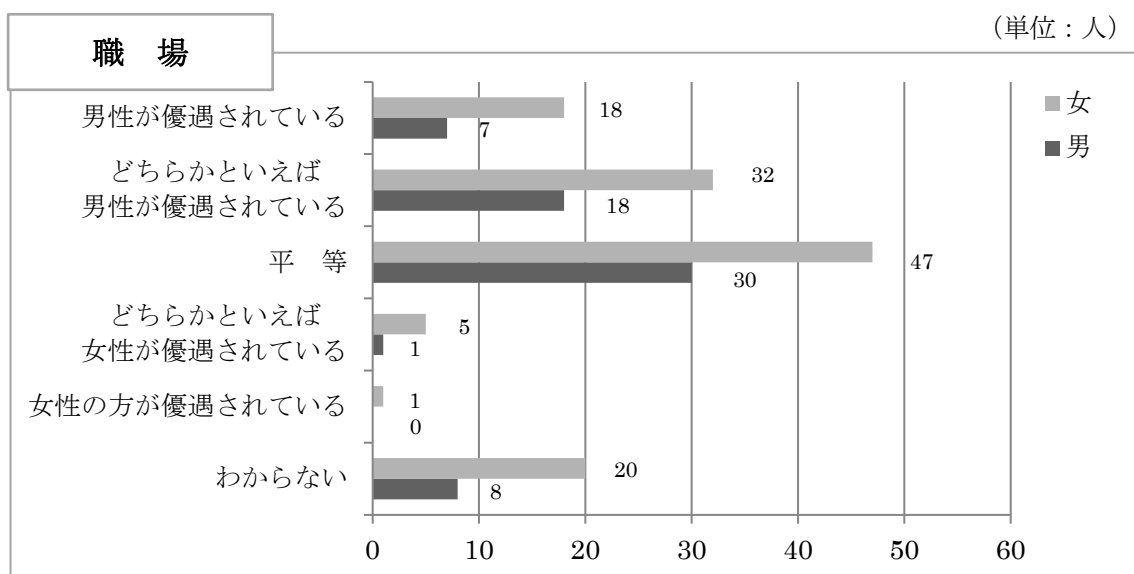
男女の役割や地位について、全体的にみて「男性の方が優遇されている※」と回答した人が高い傾向（65.2%、熊本県58.8%）となりました。分野別にみると「学校教育の場」、「法律や制度」では「平等である」と回答した割合が最も高く、その他の分野については「男性が優遇されている」と回答した割合が高く、特に「政治の場」において71.1%（熊本県71.4%）、次いで「通念や慣習など」で65.8%（熊本県72.0%）となっています。

女性の人権が尊重されていないと感じる事項は、職場におけるセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、家庭内での夫から妻への暴力などが高い傾向にありました。

マタニティ・ハラスメント（妊娠・出産等に関するいじめ）やケア・ハラスメント（職場で介護休業などを利用した労働者に対するいじめ）という事例も出てきております。

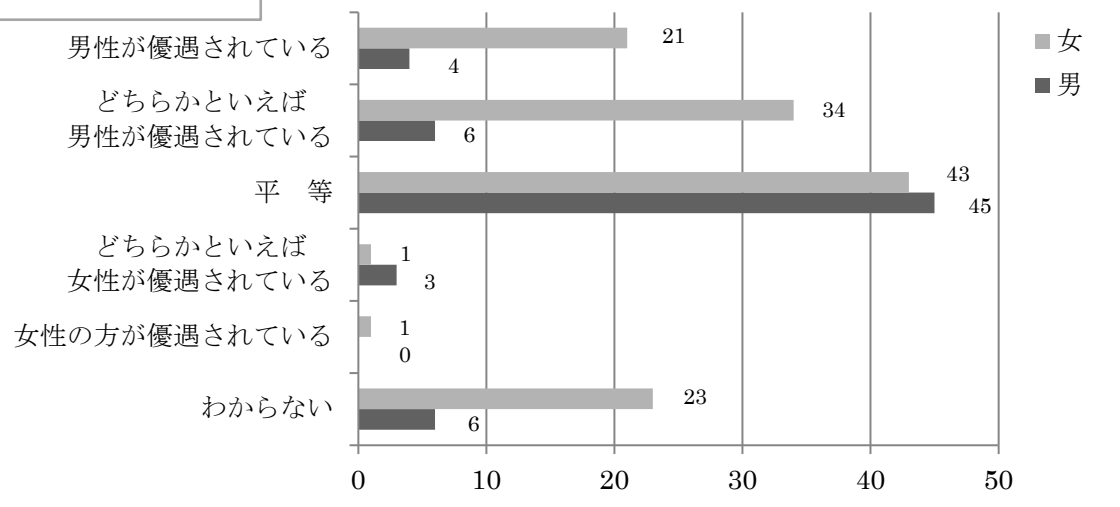
なお、男女の役割や地位についての分野毎の性別意識は、次のグラフのと通りの回答でした。





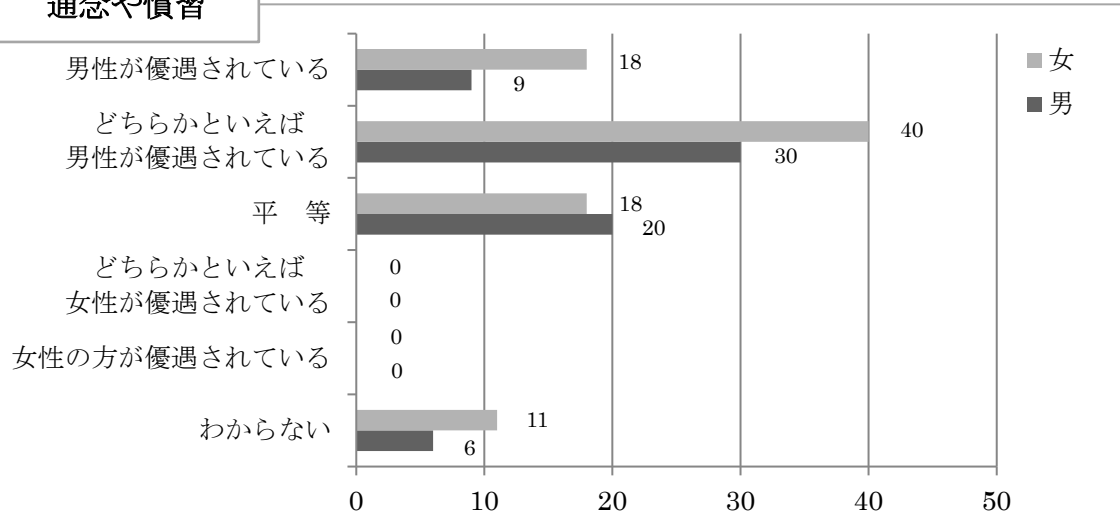
法律や制度

(単位：人)



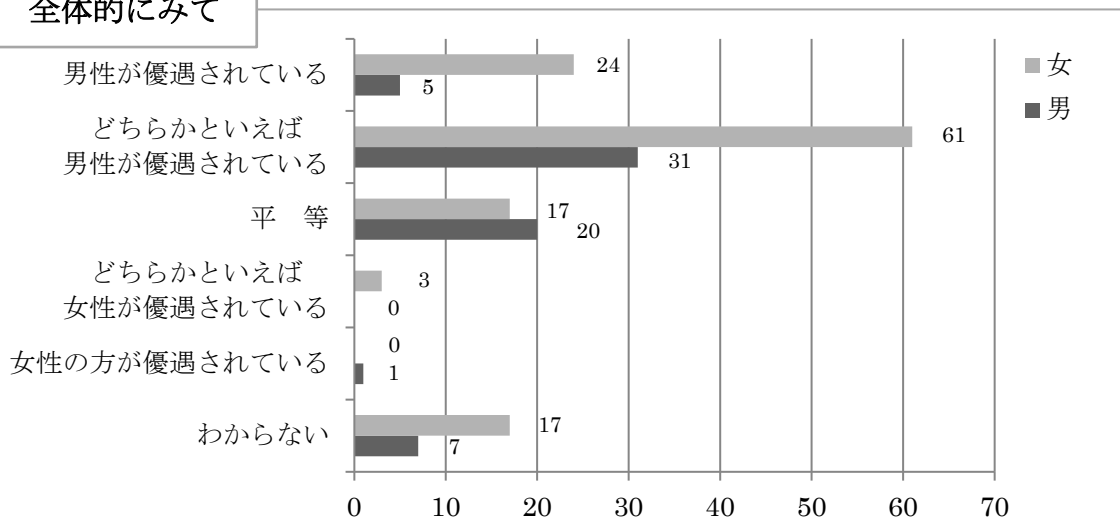
通念や慣習

(単位：人)



全体的にみて

(単位：人)



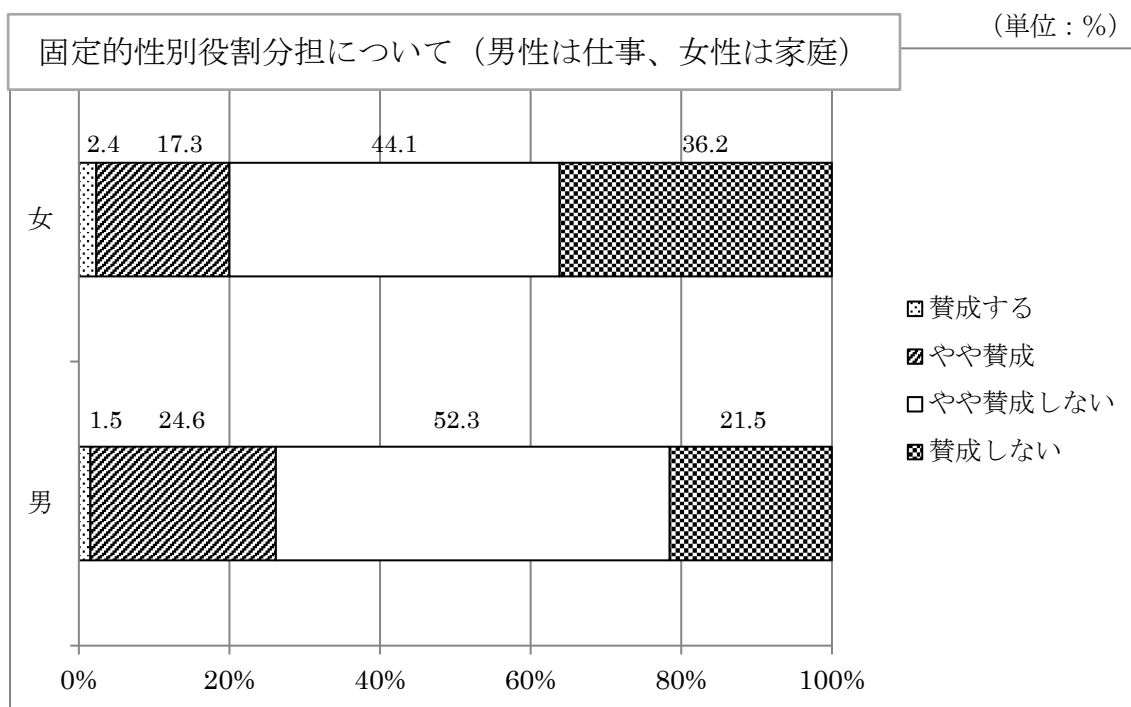
○固定的性別役割分担意識について

「男性は仕事、女性は家庭」などと性別によって役割を固定する考え方については、男性も女性も「どちらかといえば賛成しない」が高くなっており、性別的な通念としての向き、不向きという理由からの結果であるようです。また年代が高くなるにつれて、「どちらかといえば賛成する」・「賛成する」と回答された人の割合が高くなっています。

「家事などの役割分担」においては、男女とも「夫婦である程度同じ分担している」と回答された人の割合が高い結果でした。これは、共働き世帯が高い割合を示していることも要因と思われます。

男性が家庭や地域活動へ参加するためには、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」や「お互いを尊重する環境をつくること」が必要と回答した人の割合が各年代とも高い傾向にありました。

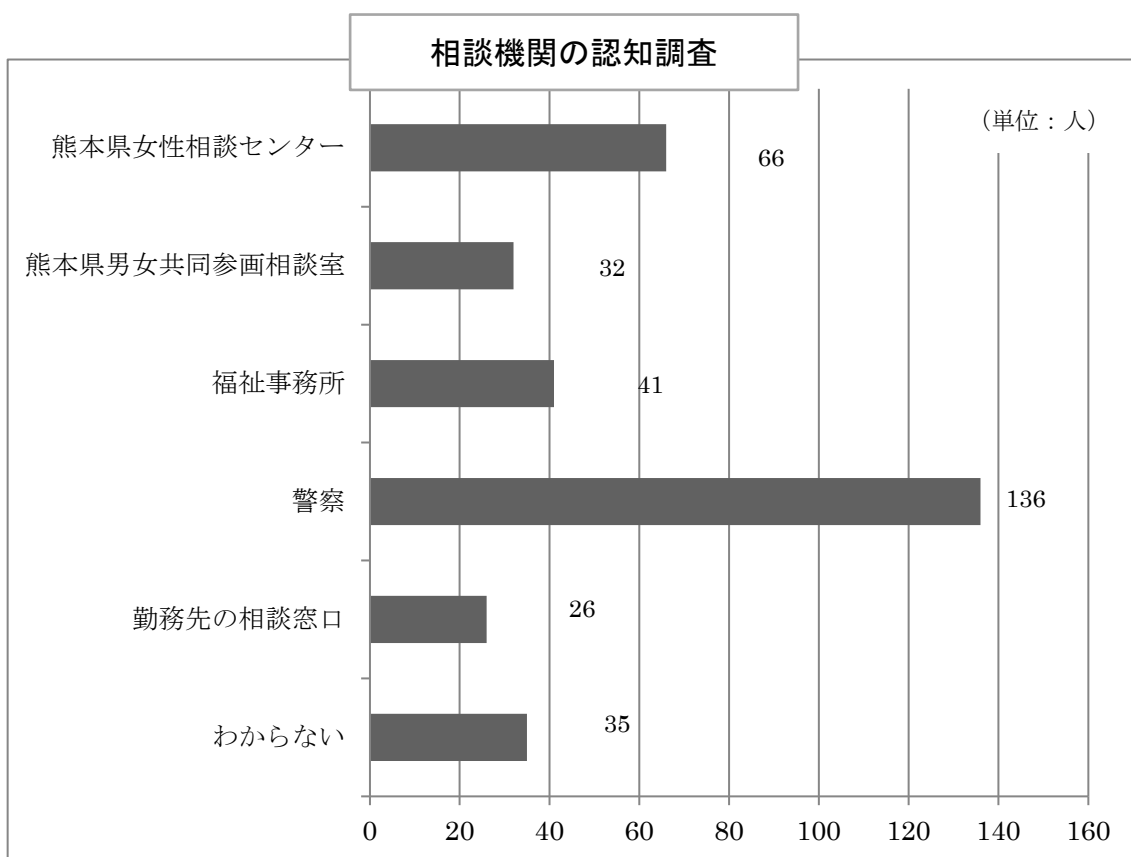
また、「女性が職業を持ち続けた方がよい」が大半の回答ですが、経済的な問題や出産・子育てが出来る社会環境ではないなどの意見がありました。



○ドメスティック・バイオレンス（DV）について

本町において、DV被害に遭遇された人は10.5%の結果となりましたが、その言葉の認知状況は、「内容まで知っている」と回答された人の割合が73.6%と高い結果となっていますが、年齢が高くなるにつれて割合は低い傾向になっています。

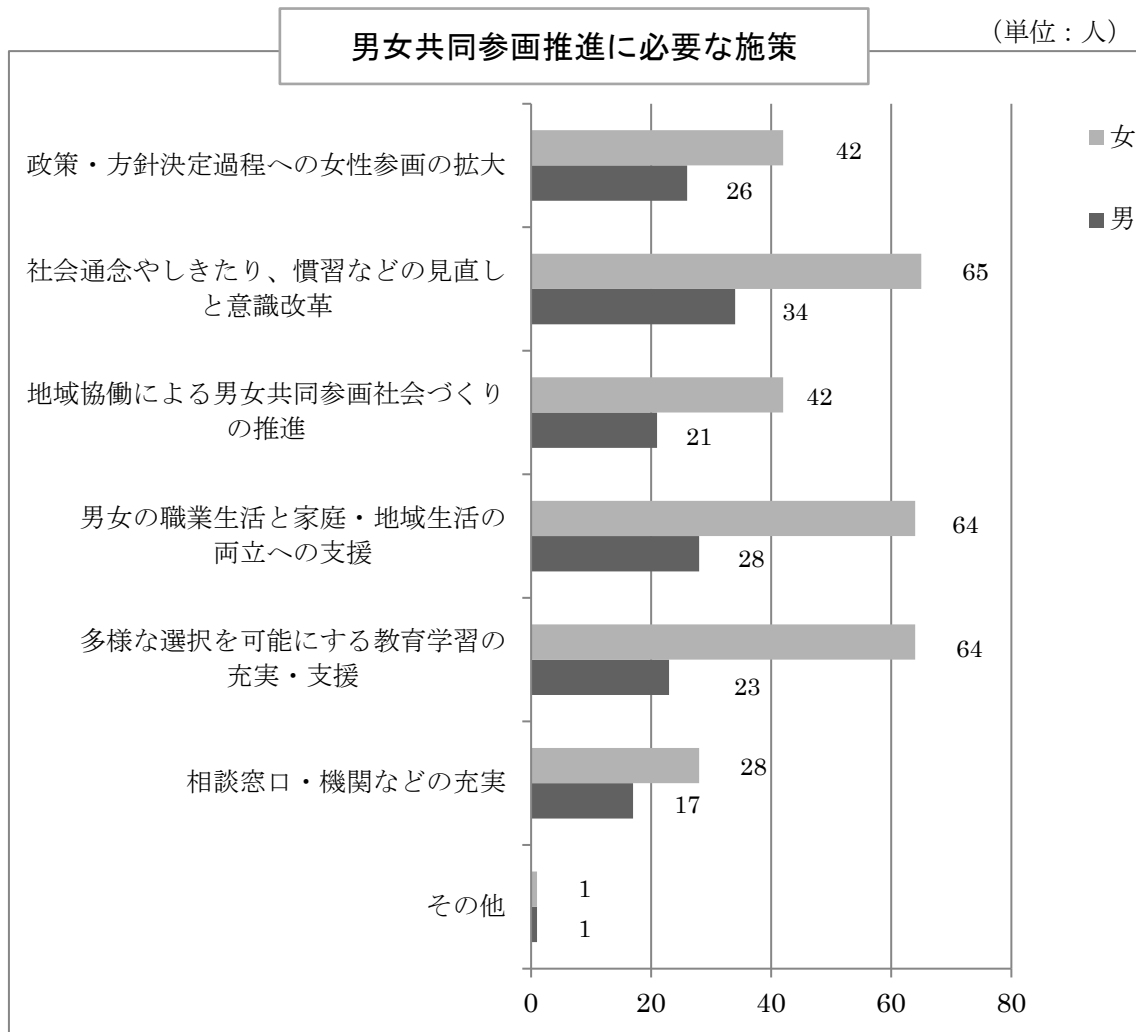
認知している相談先としては、「警察」（71.5%）が最も高く、「相談機関（窓口）や保護施設等の充実」がDVをなくすためには必要と考えられますが、18.4%の方が「相談機関がわからない」と回答されており、相談窓口の周知をさらに行う必要があります。



○政策・方針決定の場への男女共同参画について

政治や行政、職場などにおいて、企画立案や方針決定の場に女性の参画が少ないと言われますが、女性の参画が少ない理由としては、「男性優位の組織運営がなされているため」の理由が高い回答率であり、「社会通念・しきたり・慣習から男性が優位」という意識が未だに根付いているためのようです。

女性の積極性を高め、男女共同参画社会形成推進のためには、男女の職業生活と地域生活の両立への支援を行いながら、社会通念やしきたり、慣習などの見直しと意識を改革していく必要が重要であると考えられます。



○アンケート調査結果集計値（令和２年８月実施）

○あなたご自身（記入される方）について

（問１）あなたの性別をお答えください。（○は１つだけ）

- | | |
|------------|-------------|
| 1. 男性（６８人） | 2. 女性（１３１人） |
|------------|-------------|

（問２）あなたの年代はどれですか。（○は１つだけ）

- | | | |
|--------------|--------------|---------------|
| 1. ２０歳代（１３人） | 2. ３０歳代（１６人） | 3. ４０歳代（２４人） |
| 4. ５０歳代（３０人） | 5. ６０歳代（６０人） | 6. ７０歳以上（５８人） |

（問３）あなたのお住まいの地域はどこですか。（○は１つだけ）

- | | | |
|-------------|------------|------------|
| 1. 和鹿島（７４人） | 2. 吉野（２１人） | 3. 野津（２３人） |
| 4. 宮原（７６人） | | |

（問４）配偶者の有無についておたずねします。（○は１つだけ）

- | | | |
|--------------------------|-----|-----|
| 1. 配偶者あり（事実婚含む）（１４５人） | → | 問５へ |
| 2. 配偶者はあったが、離婚・死別した（２５人） | └─┘ | |
| 3. 結婚したことはない（２９人） | → | 問６へ |

（問５）問４で「１．配偶者あり（事実婚含む）」に○をつけた方におたずねします。ご夫婦の就業状況は次のうちどれですか。（○は１つだけ）

- | |
|-------------------|
| 1. 夫婦共働き（７５人） |
| 2. 夫だけが働いている（２２人） |
| 3. 妻だけが働いている（９人） |
| 4. 夫婦とも無職（３９人） |

（問６）あなたのご職業は何ですか。（○は１つだけ）

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. 会社員・団体職員・公務員（４３人） | |
| 2. 会社経営者・農林水産業・商工業・その他自営業（５３人） | |
| 3. パート・アルバイト（２４人） | |
| 4. 学生（１人） | |
| 5. 無職（６８人） | |
| 6. その他（具体的に | ） |

（問７）あなたの家族構成は、次のどれですか。（○は１つだけ）

- | |
|---------------------------|
| 1. 一人暮らし世帯（１８人） |
| 2. 夫婦だけの世帯（４９人） |
| 3. 二世帯（親・子）が同居する世帯（７１人） |
| 4. 三世帯（親・子・孫）が同居する世帯（４８人） |

5. その他の親族が同居する世帯（8人）
6. その他（具体的に 四世代：5人 ）

○男女の役割や地位について

（問8）あなたは、次の各分野で男女の地位は平等であると思いますか。（それぞれ○は1つだけ）

（単位：人）

	1. 男性の方が優遇されている	2. どちらかといえば男性の方が優遇されている	3. 平等である	4. どちらかといえば女性の方が優遇されている	5. 女性の方が優遇されている	6. わからない
学校教育の場	7	17	117	1	0	53
家庭生活	25	81	71	2	2	16
職 場	27	53	77	6	1	30
地域社会活動	20	65	62	11	2	33
政治の場	63	75	31	0	0	25
法律や制度	26	43	88	5	1	31
通念や慣習	42	87	38	0	1	28
全体的にみて	30	96	37	4	1	25

（問9）問8のいずれかで「1」または「2」に○をつけられた方におたずねします。その理由は何だと思えますか。（○はいくつでも）

1. 社会通念、慣習やしきたりなどには、男性優位のものが多い（132人）
2. 社会に仕事優先、企業中心の考え方が強く、その社会を男性が支えているという意識が強い（100人）
3. 男女平等を進める男性の意識が薄い（51人）
4. 男女平等を進める女性の意識が薄い（19人）
5. 男女の差別を人権問題ととらえる意識が薄い（36人）
6. 女性の能力を発揮できる環境や機会が十分でない（54人）
7. 育児、介護を男女ともに担うための制度・サービスが整備されていない（60人）
8. その他（具体的に ）
9. わからない（2人）

（問10）「男は仕事、女は家庭」などと性別で役割を固定する考え方について、あなたはどのように思いますか。（○は1つだけ）

1. 賛成する（4人）	→	問11へ
2. どちらかといえば賛成する（39人）	→	

3. どちらかといえば賛成しない（93人）

4. 賛成しない（63人）

問12へ

（問11）問10で「1. 賛成する」または「2. どちらかといえば賛成する」に○をつけられた方におたずねします。そのように考えられる理由は、次のどれに最も近いですか。（○1つだけ）

1. 男性は仕事、女性は家庭（掃除、洗濯など）や育児に向いているから（12人）
2. 家族を養うのは男性の責任で、子育てや夫の世話は女性の責任だから（5人）
3. 妻が働きに出ると、子育てや家事（掃除、洗濯など）、介護に支障を来すから（10人）
4. 女性は、仕事をもっても不利な状況におかれるから（5人）
5. 夫婦の役割分担をはっきりした方が、家庭がうまくいくから（13人）
6. その他（具体的に ）

（問12）次の事項について、あなたが「女性の人権が尊重されていない」と感じるものに○をつけてください。（○はいくつでも）

1. 売春・買春（62人）
2. 家庭内での夫から妻への暴力（84人）
3. 職場におけるセクシャル・ハラスメント（性的嫌がらせ）（92人）
4. 女性に対するストーカー行為（58人）
5. 女性に対する性的暴力（97人）
6. その他（具体的に ）
7. わからない（28人）

○仕事と家庭・地域生活の両立について

（問13）女性が仕事を持つことについて、どのようにお考えですか。（○は1つだけ）

1. ずっと仕事は続けたほうがよい（142人）
2. 結婚や出産までは仕事をしてもよい（22人）
3. 女性は仕事を持たないほうがよい（1人）
4. わからない（19人）
5. その他（具体的に 個々の自由、個々の問題など ）

（問14）配偶者またはパートナーがいる方におたずねしますが、あなたの家庭では、家事などの役割分担をしていますか。（○は1つだけ）

1. 同じ程度に分担している（10人）
2. ある程度分担している（73人）

3. ほとんど分担していない（４９人）
4. まったく分担していない（２０人）

（問１５）男女ともに家事や子育てなどに積極的に参加するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○はいくつでも）

1. 男性が家事をすることに対し、男性自身が抵抗感をなくすこと（１１２人）
2. 男性が家事をすることに対し、女性の抵抗感をなくすこと（４４人）
3. お互いのコミュニケーションをはかること（１３３人）
4. お互いを尊重する環境をつくること（１３５人）
5. 男性の家事等への参加に対する評価を高めること（６７人）
6. もっと関心を高めるような啓発や情報提供を行うこと（５０人）
7. その他（具体的に 家庭・仕事環境づくり など ）
8. 特にない（６人）

○ドメスティック・バイオレンスやセクシャル・ハラスメントについて

（問１６）ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ、性的暴力）やセクシャル・ハラスメント（嫌がらせ）をご存知ですか。（○は１つだけ）

1. 言葉も知っているし、内容も理解している（１４０人）
2. 言葉は聞いたことはあるが、内容は理解していない（４９人）
3. 知らない（１１人）

（問１７）これまでに被害にあったことはありますか。（○は１つだけ）

- | | | |
|-----------------|---|------|
| 1. 何度もあった（１１人） | → | 問１８へ |
| 2. １～２度あった（９人） | → | |
| 3. まったくない（１７０人） | → | 問２１へ |

（問１８）問１７で「何度もあった」または「１～２度あった」に○をつけた方におたずねします。そのことについて、誰か（どこか）に相談しましたか。（○は１つだけ）

- | | | |
|------------------------|---|------|
| 1. 相談した（９人） | → | 問１９へ |
| 2. 相談しなかった・できなかった（１２人） | → | 問２０へ |

（問１９）問１８で「相談した」に○をつけた方におたずねします。そのことについて、誰か（どこか）に相談しましたか。（○はいくつでも）

1. 家族・親戚（７人）
2. 友人・知人（８人）
3. 医療関係者（医師・看護師）（０人）
4. 警察（３人）

- 5. 公的機関の相談窓口（福祉事務所、女性相談センター、法務局など）（1人）
- 6. 民間の専門家など（弁護士、カウンセラーなど）（1人）
- 7. その他（具体的に ）

（問20）問18で「相談しなかった・できなかった」に○をつけた方におたずねします。相談しなかったのはなぜですか。あてはまるものに○をつけてください。

- 1. 相手の行為は愛情表現だと思った（2人）
- 2. 自分にも悪いところがあると思った（6人）
- 3. 相談するほどのことではないと思った（5人）
- 4. 相談しても無駄だと思った（4人）
- 5. 自分さえ我慢すればよいと思った（4人）
- 6. だれ（どこ）に相談してよいのか分からなかった（2人）
- 7. 世間体を気にして誰にも言えなかった（1人）
- 8. 相談したことがわかると、仕返しを受けると思った（1人）
- 9. 加害者におどされた（0人）
- 10. その他（2人）

（問21）ドメスティック・バイオレンス（DV、性的暴力）やセクシャル・ハラスメント（嫌がらせ）に関する問題を相談できる機関について、ご存知の相談機関すべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

- 1. 熊本県女性相談センター（66人）
- 2. 熊本県男女共同参画相談室らいふ（くまもと県民交流館パレア内）（32人）
- 3. 福祉事務所（県南広域本部内）（41人）
- 4. 警察（136人）
- 5. 勤務先の相談窓口（26人）
- 6. その他（具体的に ）
- 7. わからない（35人）

○政策・方針決定の場への男女共同参画について

（問22）「政治や行政、職場などにおいて、企画立案や方針決定の場に女性の参画が少ない」と言われていますが、あなたは、その原因は何だと思いますか。（○はいくつでも）

- 1. 家庭や地域社会で、性別による役割分担や性差別の意識が強いため（67人）
- 2. 男性優位の組織運営がなされているため（93人）
- 3. 家事が忙しく、家庭の支援や協力が得られないため（58人）
- 4. 女性の積極性が不十分なため（64人）
- 5. 女性の受入環境づくりができていないため（84人）
- 6. その他（具体的に ）
- 7. そうは思わない（5人）

8. わからない（30人）

○LGBTなどの性的指向や性自任について

（問23）あなたは、LGBTなどの言葉を知っていますか。

1. 知っており、理解している（36人）
2. しっており、だいたい理解している（57人）
3. 聞いたことはあるが、意味はよく知らない（25人）
4. 知らない（72人）

○災害時の男女共同参画について

（問24）男女共同参画に視点に基づき、災害時に対応が、特に必要なことはどのようなことですか。

1. 間仕切りや着替え室等のプライバシーを守る設備（159人）
2. 公共施設の備蓄品のニーズ調査、支給の際の配慮（77人）
3. 災害時の連絡体制などの整備（48人）
4. 避難所運営・被災者対応への人員配置（50人）
5. 災害時の救援医療体制（127人）
6. 被災者に対する相談体制（48人）
7. その他（0人）

○男女共同参画に関する行政への要望や意見について

（問25）これから、氷川町が男女共同参画社会の形成を推進するためには、こういった施策が必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

1. 政策・方針決定過程への女性参画の拡大（71人）
2. 社会通念やしきたり、慣習などの見直しと意識改革（91人）
3. 地域協働による男女共同参画社会づくりの推進（50人）
4. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立への支援（98人）
5. 多様な選択を可能にする教育や学習の充実・支援（61人）
6. 相談窓口・機関などの充実（26人）
7. その他（具体的に ）

（自由記載）

- ・ 防犯カメラ整備。女性・子供を守る町づくりを進めてほしい。
- ・ 男性の家事教室（料理・掃除・収納）があればいい。なおかつ、子供と父親で参加できれば、地域と関われるので将来的にもいいのではと思う。
- ・ いろんな場面で女性がもっと輝き活躍できる社会を目指し、氷川町で男女共同参画行政に目を向けられたことはとても良いことだと思います。優秀な女性も多いので、女性自らも積極的に種々の活動に参加し、建設的な意見を出していくことが大事だと思う。

- ・ 生まれて以来、氷川町に住んでいますが、男性の意識の改革が必要ですし、女性も自分の性に甘んじることなく努力した方が良いと思います。
- ・ 男が子供を生めないように、差別ではなく、男の役割、女の役割というのは存在すると思います！さまざまな場面で”あるべき姿”を考えていけば、自然と正解にたどり着けると思います！男女平等は当たり前のことでありながら、お互いの役割を”あるべき姿”と照らし合えば、良い方向へと進んで行くと思います！
- ・ 職種によってはかなり男女共同参画が進んでいるように思うが、それをもっと広げていければと思う。
- ・ 空いた時間の活用で、ボランティア登録。只、現在はコロナ禍で十分にコミュニケーションが取れないのが残念です。年配の方は、民生委員の見守り声かけお願いしたいです。
- ・ 高齢者の古い考え方に若い人の身動きがとり辛いと感じた。若い世代の人達が動ける環境を作ることが地域の活性化につながると思う。
- ・ 人間関係の横のつながりがうすくなっているのが、むずかしくしている。
- ・ 現在は、様々な分野で女性の方が進出されています。これから男女の区別なく人権を尊重し、進められたらいいと思います。
- ・ 男女共同参画については、とても難しい問題、課題だと思います。各々の家庭の事情はあると思いますが、女性が子育てしながら働ける環境作りが必要だと感じます。

○ 男女共同参画に関する用語説明

・ LGBT

Lesbian（レズビアン）、Gay（ゲイ）、Bisexual（バイセクシュアル）、Transgender（トランスジェンダー）の頭文字をとった単語で、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）を表す一つとして、使われることもあります。

・ 固定的性別役割分担意識（性別による固定的な役割分担意識）

男女を問わず個人の意欲、能力等によって役割を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、女性・男性の役割を固定的に決めつける意識のことをいいます。「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等は、固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。こういった固定的性別役割分担意識は、個性と能力を発揮することを妨げている場合があります。

・ ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれついての生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

・ 性的指向

性的指向とは人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、自分の意志で選び取るというより、多くの場合思春期の頃に「気付く」ものです。

・ 性同一性障害

生物学的な性（からだの性）と性の自己意識（こころの性）が一致しないため、社会生活に支障がある状態をいいます。性同一性障害の人々は社会の中で偏見の目にさらされ、昇進が妨げられたりするなどの差別を受けてきました。「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（平成15年7月公布）」により、性同一性障害者であっても一定の条件を満たすものについては、性別の取扱いの変更の審判を受けることができるようになりました。

- ・ドメスティック・バイオレンス（DV）

DV とは一般的には配偶者、恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力をいいます。暴力の種類には、身体的暴力（殴る、蹴る等）のほか、精神的暴力（無視する、罵倒する、メールをチェックする等）、性的暴力（性的行為を強要する等）、経済的暴力（生活費を渡さない、外で働くことを妨害する等）などがあります。

- ・セクシャル・ハラスメント（セクハラ）

職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの」を対価型セクシュアルハラスメント、「当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの」を環境型セクシュアルハラスメントといいます。

- ・デート DV

交際相手に対する心とからだへの暴力をいいます。DV もデート DV も暴力の様相や相手に与えるダメージや影響などは基本的に同じですが、デート DV は主に若いカップルの間で起こります。

また、交際中は束縛や暴力も愛情表現だと捉えがちであるため、デート DV が起きていることにお互いが気づきにくいなど、DV とは違った特徴があります。

- ・マタニティー・ハラスメント（マタハラ）

働く女性が妊娠・出産に関連し、職場において受ける精神的・肉体的いやがらせや妊娠中や産休後に職場で受ける「心ない言葉・行動」、「解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導」など。

- ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

「仕事」と「仕事以外の生活（家事、育児、介護、地域活動、自己啓発等）」との調和がとれるような働き方、生き方をめざす考え方。

○氷川町男女共同参画推進懇話会設置要綱

平成17年10月1日

告示第2号

(設置)

第1条 男女共同参画に係る総合的施策に関し、町民各層の幅広い意見を聴くため氷川町男女共同参画推進懇話会(以下「懇話会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 懇話会は、次の事項について協議し、必要に応じて町長に報告する。

- (1) 男女共同参画に関する調査研究に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する基本的な施策の樹立に関すること。
- (3) 女性の社会参加及び地位の向上に関すること。

(構成)

第3条 懇話会は、委員21人以内をもって組織する。

2 前項の委員は、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 各機関(団体)の代表
- (3) その他町長が適当と認めた者

3 委員の任期は、2年とする。ただし、欠員が生じた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(職務)

第4条 懇話会に会長及び副会長各1人を置き、委員の互選による。

2 会長は、会務を総理し、必要に応じて懇話会を招集し、その議長となる。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(庶務)

第5条 懇話会の庶務は、総務課において処理する。

(その他)

第6条 この告示に定めるもののほか、懇話会の運営に必要な事項は、町長が定める。

附 則

この告示は、平成17年10月1日から施行する。

○氷川町男女共同参画行政推進委員会設置要綱

平成17年10月1日

訓令第3号

(設置)

第1条 本町における男女共同参画行政の総合的な企画及び推進について、氷川町男女共同参画推進懇話会との連携を図り、円滑かつ的確な対応を行うため氷川町男女共同参画行政推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画について、関係各課相互間の連絡・調整に関すること。
- (2) 男女共同参画に係る施策の総合的かつ効果的な推進に関すること。
- (3) 女性の社会参画及び地位向上の推進に関すること。

(委員)

第3条 委員会の委員は、別表に掲げる職にある者をもって充て、前条各号に掲げる事項を審議する。

2 委員の任期は、2年とする。

(会長及び副会長)

第4条 委員会に会長及び副会長各1人を置く。

- 2 会長は副町長をもって充て、副会長は総務課長をもって充てる。
- 3 会長は会務を総理し、必要に応じて委員会を招集し、その議長となる。
- 4 副会長は会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(庶務)

第5条 委員会の庶務は、総務課において行う。

(その他)

第6条 この訓令に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

この訓令は、平成17年10月1日から施行する。

○熊本県男女共同参画推進条例

平成13年12月20日

条例第59号

前文

男女が、互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化の進展、経済活動の成熟化など社会経済情勢が急速に変化するなかにあつて、県民一人一人が人として尊重される真に豊かで活力のある地域を実現するために重要な課題である。

本県においては、男女共同参画社会の実現に向け様々な取組が進められてきたが、性別による固定的な役割分担意識や男女の生き方の自由な選択に影響を及ぼす慣行が依然として存在するなど多くの課題が残されており、社会のあらゆる分野において男女共同参画をさらに進めていくことが求められている。

男女共同参画社会の実現が、本県の将来を決定する重要な課題であることを深く自覚し、県、県民、事業者及び市町村が連携協力しながら、男女共同参画社会の形成に向けた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。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者（県内において事業活動を行うすべてのものをいう。）以下同じ。）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について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じられること、男女が性別による差別的取扱い（明確な差別的意図がなくとも、差別を容認したと認められる取扱いを含む。）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その他の男女の人権が尊重されることを旨として、行わなければならない。

(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、県その他の団体における政策又は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、家事、子の養育、家族の介護その他の家族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、家庭生活における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、国際的な協調の下に行わなければならない。

(県、県民、事業者及び市町村の協働)

第8条 男女共同参画社会の形成は、県、県民、事業者及び市町村の主体的な取組及び相互の連携協力により促進されることを旨として、これらの者の協働の下に行わなければならない。

(県の責務)

第9条 県は、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、及び実施しなければならない。

2 県は、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。

(県民の責務)

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

(事業者の責務)

第11条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、自ら男女共同参画社会の形成に努め、男女が対等に事業活動に参画できる機会を確保し、及び職業生活における活動と他の活動とを両立できる職場環境を整備するよう努めなければならない。

(市町村との連携)

第12条 県は、市町村の男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画の策定及び施策の推進を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 県は、市町村に対し、県が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策への協力を求めることができる。

(男女共同参画社会の形成を阻害する行為の禁止)

第13条 何人も、男女共同参画社会の形成を阻害する次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 職場、学校、地域、家庭等のあらゆる場における性的な言動により当該言動を受けた個人の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与える行為

(2) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）に対し身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な行為その他の男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な行為

(公衆に表示する情報における表現への配慮)

第14条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担又は女性に対する暴力を助長し、又は連想させる表現及び過度の性的表現を行わないよう配慮しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成に関する施策の推進

(男女共同参画計画の策定等)

第15条 知事は、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、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 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) 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 知事は、男女共同参画計画を定めようとするときは、県民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、熊本県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

4 知事は、男女共同参画計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(県民及び事業者の理解を深めるための措置)

第16条 県は、広報活動等を通じて基本理念に関する県民及び事業者の理解を深めるよう適切な措置を講ずるものとする。

2 県は、学校教育及び社会教育を通じて基本理念に関する県民の理解を深めるよう、男女共同参画計画に関する教育及び学習の充実のための適切な措置を講ずるものとする。

(職業生活と家庭生活等との両立の促進)

第17条 県は、男女が共に職業生活と家庭生活等とを両立することができるよう、保育及び介護に関するサービスの充実、職場における環境づくりの促進等のための適切な措置を講ずるものとする。

(農山漁村における男女共同参画社会の形成の促進)

第18条 県は、農山漁村において、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって、農林水産業経営及びこれに関連する活動又は地域における活動に共同して参画する機会を確保するため、活動の支援、条件の整備等必要な措置を講ずるものとする。

(県の附属機関の委員の選任における配慮等)

第19条 知事その他の県の執行機関は、その管理に属する附属機関等を組織する委員その他の構成員の選任に当たっては、できる限り男女の数の均衡を図るものとする。

2 知事その他の県の任命権者は、その職員の登用に当たっては、性別にかかわらず、その能力に応じ均等な機会を確保するよう努めるものとする。

(調査研究)

第20条 県は、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及び研究を行うものとする。

(推進体制の整備等)

第21条 県は、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、体制の整備を図るとともに、必要な法制上又は財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(拠点施設の設置)

第22条 県は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施し、並びに県民及び男女共同参画社会の形成を推進する団体が行う男女共同参画社会の形成に関する活動を支援するための拠点となる施設を設置するものとする。

(苦情の処理等)

第23条 県民又は事業者は、県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苦情があるときは、知事に申し出ることができる。

2 県民又は県内に在勤若しくは在学する者は、第13条に掲げる行為その他の男女共同参画社会の形成を阻害する行為を受けたときは、知事に相談を申し出ることができる。

3 知事は、第1項に規定する苦情の申出について、迅速かつ適切に処理するための体制を整備するとともに、その処理のため必要があると認めるときは、熊本県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

4 知事は、第2項に規定する相談の申出について、迅速かつ適切に処理するため相談員の設置等必要な体制を整備するとともに、必要に応じ関係機関と連携してその処理に努めるものとする。

(年次報告)

第24条 知事は、男女共同参画社会の形成の状況及び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明らかにするため、毎年度、報告書を作成し、これを公表するものとする。

第3章 熊本県男女共同参画審議会

(審議会の設置)

第25条 知事の附属機関として、熊本県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、知事の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

- (1) 男女共同参画計画の策定に関する事項
- (2) 第23条第1項の苦情の処理に関する事項
- (3) 県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評価に関する事項
- (4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成に関する重要事項

3 審議会は、前項各号に掲げる事項について、知事に意見を述べることができる。

(組織)

第26条 審議会は、委員10人以内で組織し、男女のいずれかの委員の数も、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

2 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから知事が任命する。

3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

(専門部会)

第27条 審議会は、必要に応じ、専門部会を置くことができる。

第4章 雑則

(雑則)

第28条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、知事が定める。

附 則

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。

2 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項の規定により定められた男女共同参画計画は、第15条の規定により定められた男女共同参画計画とみなす。

○男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日

法律第78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観光についての配慮)

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、およ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。

(平11法160・一部改正)

(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。

(施策の策定等にあたっての配慮)

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

(平11法102・全改)

(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。

(平11法102・全改)

(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。
- (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。

(平11法102・全改)

(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。

(平11法102・全改)

(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。

(平11法102・全改)

(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。

(平11法102・全改)

(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。

(平11法102・全改)

(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。

(平11法102・全改)

(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。

(平11法102・全改)

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(平成九年法律第七号)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、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。

○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1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の

職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

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

第2章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 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

(2) 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

(3) 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

(4) 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2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1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。

- (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- (2) 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
- (3) 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。

(令元法24・一部改正)

第2節 一般事業主行動計画等

(令元法24・改称)

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
- (2) 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
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主(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14条第1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。

(令元法24・一部改正)

(認定の取り消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9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12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47年法律第103号)第13条の2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3年法律第76号)第29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。

(令元法 2 4 ・ 追加)

(特例認定一般事業主の特例等)

第 1 3 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 9 条第 1 項及び第 7 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 1 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。

(令元法 2 4 ・ 追加)

(特例認定一般事業主の表示等)

第 1 4 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 1 0 条第 2 項の規定は、前項の表示について準用する。

(令元法 2 4 ・ 追加)

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第 1 5 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 1 2 条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第 1 1 条の規定により第 9 条の認定を取り消すとき。
- (2) 第 1 2 条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- (3) 第 1 3 条第 2 項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 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。
- (5) 不正の手段により第 1 2 条の認定を受けたとき。

(令元法 2 4 ・ 追加)

(委託募集の特例等)

第 1 6 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 3 0 0 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 2 2 年法律第 1 4 1 号)第 3 6 条第 1 項及び第 3 項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51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40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第16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2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

(平29法14・一部改正、令元法24・旧第12条繰下・一部改正)

第17条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する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。

(令元法24・旧第13条繰下)

(一般事業主に対する国の援助)

第18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

(令元法24・旧第14条繰下)

第3節 特定事業主行動計画

第19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。

(1) 計画期間

(2) 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

(3) 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2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1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。

(令元法24・旧第15条繰下)

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

(1) 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

(2) 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8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(令元法24・旧第16条繰下・一部改正)

(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21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。

- (1) 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
- (2) 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

(令元法24・旧第17条繰下・一部改正)

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第22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。

(令元法24・旧第18条繰下)

(財政上の措置等)

第23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。

(令元法24・旧第19条繰下)

(国等からの受注機会の増大)

第24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。

(令元法24・旧第20条繰下・一部改正)

(啓発活動)

第25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。

(令元法 2 4・旧第 2 1 条繰下)

(情報の収集、整理及び提供)

第 2 6 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。

(令元法 2 4・旧第 2 2 条繰下)

(協議会)

第 2 7 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 2 2 条第 1 項の規定により国が講ずる措置及び同条第 2 項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

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

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

(1) 一般事業主の団体又はその連合団体

(2) 学識経験者

(3) 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 2 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。

(令元法 2 4・旧第 2 3 条繰下・一部改正)

(秘密保持義務)

第 2 8 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。

(令元法 2 4・旧第 2 4 条繰下)

(協議会の定める事項)

第 2 9 条 前 2 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。

(令元法 2 4・旧第 2 5 条繰下)

第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主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7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。

(令元法24・旧第26条繰下・一部改正)

(公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1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8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2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8条第7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。

(令元法24・追加)

(権限の委任)

第32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30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。

(令元法24・旧第27条繰下・一部改正)

(政令への委任)

第33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。

(令元法24・旧第28条繰下)

第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

(令元法24・旧第29条繰下・一部改正)

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

(令元法24・旧第30条繰下・一部改正)

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者

(3) 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

(令元法24・旧第31条繰下・一部改正)

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

(1) 第10条第2項(第14条第2項において準用する場合を含む。))の規定に違反した者

(2) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

(3) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

(4) 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

(平29法14・一部改正、令元法24・旧第32条繰下・一部改正)

第38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34条、第36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。

(令元法24・旧第33条繰下・一部改正)

第39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

(令元法24・旧第34条繰下・一部改正)

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22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4項の規定(同項に係る罰則を含む。))は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定(同条に係る罰則を含む。))は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(令元法24・一部改正)

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則（平成29年3月31日法律第14号）抄
（施行期日）

第1条 この法律は、平成29年4月1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）第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定公布の日

（2）及び（3） 略

（4）第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和51年法律第33号)第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成30年1月1日

（罰則に関する経過措置）

第34条 この法律(附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、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35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6月5日法律第24号）抄
（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して1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。

（令和元年政令第174号で令和2年6月1日から施行）

（1）第3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

（2）第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

（令和元年政令第174号で令和4年4月1日から施行）

(罰則に関する経過措置)

第5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6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7条 政府は、この法律の施行後5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。

○男女共同参画に関する国内外の動き

年	世界（国連等）	日 本	熊本県
1 9 4 8 (昭和 23)	・国連総会「世界人権宣言」採択		
1 9 7 5 (昭和 50)	・メキシコシティで国際 婦人年世界会議 ※国連婦人の10年 ・世界行動計画採択	・総理府に婦人問題企画 推進本部設置、担当室設 置、会議開催	
1 9 7 7 (昭和 52)		・国内行動計画策定	・婦人行政担当窓口設置
1 9 7 9 (昭和 54)	・国連総会（女子差別撤 廃条約を採択）		
1 9 8 0 (昭和 55)	・女子差別撤廃条約署名		
1 9 8 1 (昭和 56)		・国内行動計画後期重点 目標策定	
1 9 8 5 (昭和 60)	・ILO総会（決議採択） ・世界女性会議 ※ナイロビ将来戦略採 択	・国籍法改正 ・女子差別撤廃条約批准	
1 9 8 6 (昭和 61)		・男女雇用機会均等法施 行 ・婦人問題企画推進本部 拡充 ・婦人問題企画推進有識 者会議開催	
1 9 8 7 (昭和 62)		・西暦2000年新国内 行動計画策定	
1 9 8 8 (昭和 63)			・婦人対策室設置
1 9 9 0 (平成 2)	・国連婦人地位拡大会議 ・ナイロビ将来戦略見直 し採択		
1 9 9 0 (平成 4)		・育児・介護休業法施行	
1 9 9 4 (平成 6)		・男女共同参画審議会 ・男女共同参画推進本部 ・男女共同参画室設置	・総合的指針「ハーモニ ープランくまもと」策定

年	世界（国連等）	日 本	熊本県
1 9 9 5 （平成 7）	・ 第 4 回世界女性会議 ※「北京宣言」、「行動綱領」の採択		・ 熊本県農山漁村女性ビジョン策定
1 9 9 6 （平成 8）		・ 男女共同参画 2 0 0 0 年プラン策定	
1 9 9 7 （平成 9）		・ 男女雇用機会均等法改正	
1 9 9 9 （平成 11）		・ 男女共同参画社会基本法（公布・施行）	
2 0 0 0 （平成 12）	・ 国連特別総会「女性 2 0 0 0 年会議」 ※「政治宣言」、「成果文書」を採択	・ 男女共同参画基本計画策定	・ 男女共同参画課設置
2 0 0 1 （平成 13）		・ 男女共同参画会議及び男女共同参画局を設置 ・ DV 防止法施行	・ 熊本県男女共同参画計画「ハーモニープランくまもと 2 1」策定 ・ 熊本県農山漁村男女共同参画推進プラン策定
2 0 0 2 （平成 14）			・ 男女共同参画推進条例施行 ・ 男女共同参画センター開設
2 0 0 3 （平成 15）		・ 男女共同参画推進本部決定 ・ 女性差別撤廃条約実施状況報告審議	・ 男女共同参画パートナーシップ推進課設置
2 0 0 4 （平成 16）		・ DV 防止法改正	
2 0 0 5 （平成 17）	・ 第 4 9 回国連婦人の地位委員会開催 ※「宣言文」を採択	・ 男女共同参画基本計画（第 2 次）策定	・ DV 防止基本計画策定
2 0 0 6 （平成 18）		・ 男女雇用機会均等法改正	・ 熊本県男女共同参画計画「ハーモニープランくまもと 2 1」（第 2 次）策定

年	世界（国連等）	日 本	熊本県
2007 （平成 19）		・ワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針策定 ・DV防止法改正	
2008 （平成 20）		・女性の参画加速プログラム決定 ・女子差別撤廃条例実施状況報告	・DV防止基本計画（第2次）策定
2009 （平成 21）		・育児・介護休業法改正	
2010 （平成 22）	・国連記念会合	・APEC女性リーダーズネットワーク会合 ・男女共同参画担当者ネットワーク会合 ・ワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針改定	
2011 （平成 23）			・熊本県男女共同参画計画「ハーモニープランくまもと21」（第3次）策定
2013 （平成 25）		・若者女性活躍推進フォーラム ・DV防止法改正	
2015 （平成 27）	・国連記念会合	・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律制定（平成 28 年 4 月 1 日施行）	
2016 （平成 28）		・「女性の活躍推進のための開発戦略」策定	
2018 （平成 30）		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布	
2019 （令和元年）		・「女性活躍推進法」改正	

発行者	氷川町 総務課		
住 所	〒869-4814	八代郡氷川町島地 642	
T E L	0965-52-7111	F A X	0965-52-3939