

參考資料

1 策定経過

年月日	男女共同参画審議会	市議会	市民等	庁内会議
2019年 令和元年 9月	第2回審議会 意識調査の内容について			
11月			伊賀市男女共同参画に関する意識調査 ・市民2,000人を対象 ・市内事業所280社を対象	
2020年 令和2年 3月	第3回審議会 意識調査の結果について			
6月				第1回推進会議 体系と事業の方向性について検討
7月	第1回審議会 男女共同参画基本計画について市長からの諮問 体系・掲載事業とその概要について検討			
8月	第2回審議会【書面】 計画中間案素案について		ネットワーク会議会員の意見交換会【書面】	第2回推進会議【書面】 計画中間案素案について
9月	第3回審議会 計画中間案について			第3回推進会議【書面】 計画中間案について
10月				
11月		計画中間案の説明	計画中間案についてパブリックコメント募集	第118回総合政策会議 計画中間案について
2021年 令和3年 1月	第4回審議会 計画最終案について			第4回推進会議 計画最終案について
2月	男女共同参画基本計画について市長への答申	計画策定の報告		第122回総合政策会議 計画最終案について
3月				

2 伊賀市男女共同参画推進条例

平成16年11月1日条例第12号

改正

平成20年3月26日条例第6号

平成22年3月30日条例第2号

平成30年3月28日条例第5号

目次

- 第1章 総則(第1条—第7条)
- 第2章 基本的施策(第8条—第11条)
- 第3章 伊賀市男女共同参画審議会(第12条—第16条)
- 第4章 補則(第17条)
- 附則

第1章 総則

(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、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、社会のあらゆる分野において、市、市民及び事業者が協働して取り組み、もって、男女の人権が尊重される男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において「男女共同参画」とは、男女が性別にかかわらず個人として尊重され、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、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、かつ、ともに責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的改善措置」とは、男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、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を積極的に提供することをいう。

3 この条例において「事業者」とは、営利を目的とした事業を行う法人及び個人並びに公益法人その他社会のあらゆる分野において経済活動又は社会活動を行う法人をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画を推進するための基本理念は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 男女の人権が尊重され、性別による差別を受けることなく、個人として能力を発揮する機会を確保すること。
- (2) 性別による男女の固定的な役割分担意識に基づく制度又は慣行が、社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮すること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に参画する機会を確保すること。
- (4) 男女が相互に協力し、家事、育児、介護その他家庭生活における活動と就業その他社会生活における活動が両立できるよう環境を整備すること。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画社会の実現に向けた施策(積極的改善措置を含む。)を策定し、実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画社会の実現に向けた施策を実施するに当たり国、県、市民及び事業者との連携に努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、男女の性別による差別的取扱いの排除と固定的役割分担意識に基づく制度及び慣行の改善に努めなければならない。

2 市民は、男女共同参画について理解を深め、家庭、職場、学校、地域その他あらゆる分野において、男女共同参画社会の実現に努めなければならない。

3 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。
(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動において、男女が対等に参画する機会の確保及び職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動の両立ができる職場環境の整備に努めなければならない。

2 事業者は、その事業活動において、男女共同参画の推進に努めなければならない。

3 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。
(性別による権利侵害の禁止等)

第7条 何人も、社会のあらゆる分野において、次に掲げる行為を行ってはならない。

(1) 性別を理由とする差別的取扱い

(2) セクシュアル・ハラスメント(相手の意に反した性的な言動により、相手の尊厳を傷つけ、又は不利益を与える行為)

(3) ドメスティック・バイオレンス(配偶者等に身体的又は精神的な苦痛を与える暴力行為)

2 市は、前項各号に掲げる行為の防止について必要な啓発等に努めるものとする。

第2章 基本的施策

(基本計画)

第8条 市長は、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の促進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定する。

2 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) 男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための必要な事項

3 市長は、基本計画を策定するに当たっては、第12条に規定する審議会の意見を聴くとともに、市民等の意見が反映されるように努めるものとする。

4 市長は、基本計画を定めたときは、速やかにこれを公表するものとする。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(市民相談等)

第9条 市は、性別に基づく差別、人権の侵害等に関する市民の相談に対し、関係機関との連携をとり、助言指導等を行うとともに、必要な支援を行うよう努めるものとする。

(推進体制)

第10条 市は、市民及び事業者の協力の下に施策を推進するため、必要な体制整備に努めるものとする。

(調査研究)

第11条 市は、施策の策定及び実施に関し調査研究等必要な措置を講ずるものとする。

第3章 伊賀市男女共同参画審議会

(伊賀市男女共同参画審議会)

第12条 次に掲げる事項について調査審議するため、伊賀市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を設置する。

(1) 伊賀市男女共同参画基本計画の策定及び変更に関すること。

(2) 男女共同参画社会実現のための施策の基本的事項及び重要事項

(3) 市が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施状況に関する評価

2 審議会は、前項に規定する事項の調査審議について市長に報告するとともに、意見を述べることができる。

(組織等)

第13条 審議会は、市長が委嘱し、又は任命する委員20人以内によって組織する。

2 男女のいずれか一方の委員数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

3 委員の一部は、公募により選出するよう努めなければならない。

- 4 委員の任期は2年とし、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。
- 5 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員が互選する。
- 6 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 7 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第14条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 審議会は、委員の半数以上の者が出席しなければ開くことができない。
- 3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(専門部会)

第15条 審議会は、必要に応じ専門の事項を調査審議するため、専門部会を置くことができる。

- 2 専門部会に必要な事項は、別に会長が定める。

(庶務)

第16条 審議会の庶務は、人権生活環境部人権政策課において処理する。

第4章 補則

(委任)

第17条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

この条例は、平成16年11月1日から施行する。

附 則(平成20年3月26日条例第6号)

この条例は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成22年3月30日条例第2号)

この条例は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成30年3月28日条例第5号)

この条例は、平成30年4月1日から施行する。

3 伊賀市男女共同参画審議会委員名簿

令和3年3月現在

氏名	所属団体等
朴 恵 淑	学識経験者(三重大学名誉教授)
藤 岡 典 子	学識経験者(元中学校教諭)
本 田 基 久	伊賀市民生委員・児童委員連合会代表(福祉関係団体)
川 瀬 静 子	伊賀市商工会女性部代表(商工関係団体)
岡 森 久 剛	企業代表(中外医薬生産(株))
藪 中 俊 典	伊賀市小・中学校校長会代表(教育関係団体)
大仁田 富美子	地域代表(伊賀市上野南部地区住民自治協議会)
結 城 真 明	伊賀公共職業安定所長(就労関係団体)
角 田 美智子	伊賀北部農業協同組合代表(その他各種団体)
澤 野 政 子	伊賀市男女共同参画ネットワーク会議代表
柴 田 恵理砂	三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課
山 本 恭 子	公募委員
窪 田 朱 子	公募委員

計 13 人 女性 9 人 男性 4 人

4 伊賀市男女共同参画都市宣言

男女共同参画都市宣言

私たちは

性別にとらわれず 互いを人として尊び

それぞれの個性と能力をいかせるまちをめざし

社会のあらゆる分野で

共に参画し 責任を分かち合い

のびやかで 心豊かに暮らせるまちをめざし

豊かな自然と培われた文化を次代につなげ

平等と平和が根づくまちをめざして

ここに「男女共同参画都市」を宣言します

平成17年9月26日

伊 賀 市

5 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

第一章 総則(第一条—第十二条)

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第十三条—第二十条)

第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条)

附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を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。

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

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

(男女の人権の尊重)

第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。

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

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

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

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

5 前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。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

第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。

一 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。

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

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

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

(組織)

第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。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第二号の議員の任期は、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項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第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(平成11年6月23日法律第78号) 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。

(総理府設置法の一部改正)

第4条 総理府設置法(昭和24年法律第127号)の一部を次のように改正する。

第4条第四号の次に次の一号を加える。

四の二 男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第13条第3項の規定に基づき、同条第1項に規定する男女共同参画基本計画の案を作成すること。

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。

(施行の日 平成13年1月6日)

一 略

二 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。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第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)

6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(抜粋)

改正 平成27年 9月4日 法律第64号
令和元年 6月5日 法律第24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(第二十二條—第二十九條)
第五章 雑則(第三十条—第三十三条)
第六章 罰則(第三十四条—第三十九条)
附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3・4・5(略)

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 前三項の規定は、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・3(略)

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(略)

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 一般事業主であつて、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。
- 4・5・6・8(略)
- 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(略)

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(略)

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(略)

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つたと認めるとき。
- 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(略)

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(略)

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(略)

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(略)

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つたと認めるとき。

- 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(略)

- 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、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
 - 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
 - 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。
- 第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

- 第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。
- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
 - 3・4・5・6・7(略)
 - 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) 1の一・二、2・3(略)

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(略)

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) 3・4(略)

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(略)

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(略)

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(略)

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(略)

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(略)

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(略)

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(略)

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(略)

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(略)

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(略)

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・第三十五条・第三十六条・第三十七条・第三十八条・第三十九条(略)

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

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

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
 - 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者
- 第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。
- 一 第十条第二項(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
 - 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
 - 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
 - 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。
- 第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。2・3・4(略)

- 2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する目後も、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、同項に規定する目後も、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、同項に規定する目後も、なおその効力を有する。

(政令への委任) 第三条(略)

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(略)

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。

(社会保険労務士法の一部改正) 第五条(略)

第五条 社会保険労務士法(昭和四十二年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。
〔次のよう略〕

(内閣府設置法の一部改正) 第六条(略)

第六条 内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。
〔次のよう略〕

附 則〔平成二九年三月三一日法律第一四号抄〕

(施行期日) 第一条(略)

- 第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
- 一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定—公布の日
 - 二・三—〔略〕
 - 四—〔前略〕附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條(次号に掲げる規定を除く。)の規定—平成三十年一月一日
 - 五—〔略〕

(罰則に関する経過措置) 第三十四条(略)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、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) 第三十五条(略)

~~第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。
附 則〔令和元年六月五日法律第二四号抄〕~~

（施行期日） 第一条（略）

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

~~〔令和元年二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行〕~~

~~一 〔前略〕附則第六条の規定 公布の日~~

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

~~〔令和元年二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行〕~~

（罰則に関する経過措置） 第五条（略）

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

（政令への委任） 第六条

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

（検討） 第七条（略）

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

7 男女共同参画に関する国内外のあゆみ

年	世界の動き	日本の動き	三重県	伊賀市
1975年 昭和50年	◆国際婦人年 ◆「国際婦人年世界会議」開催(メキシコシティ) ◆1976年から10年を「国連婦人の十年」と決定(国連総会)	◆婦人問題企画推進本部、婦人問題企画推進会議設置 ◆「教員等育児休業法(女子職員、看護婦、保母等対象)」公布		
1976年 昭和51年	◆ILO(国際労働機関)に婦人労働問題担当を設置	◆民法改正(離婚後の氏の選択)		
1977年 昭和52年		◆「国内行動計画」策定 ◆国立婦人教育会館会館 ◆「国内行動計画前期重点目標」発表	◆「婦人関係行政推進連絡会議」設置	
1978年 昭和53年			◆「三重県婦人問題懇話会」設置	
1979年 昭和54年	◆国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女子差別撤廃条約)を採択		◆「三重県の婦人対策の方向」(県内行動計画)策定	
1980年 昭和55年	◆「国連婦人の十年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン) ◆世界会議で「女子差別撤廃条約」署名式	◆民法改正(配偶者の法定相続分引上げ) ◆「女子差別撤廃条約」署名		
1981年 昭和56年	◆「ILO156号条約」採択(ILO総会) ◆「女子差別撤廃条約」発効	◆「国内行動計画後期重点目標」発表	◆「明日の婦人問題を考える三重県会議」設置	
1985年 昭和60年	◆「国連婦人の十年」最終年世界会議開催(ナイロビ) ◆「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	◆「国籍法」改正(国籍の父母両系主義確立) ◆「女子差別撤廃条約」批准		
1986年 昭和61年		◆「男女雇用機会均等法」施行		
1987年 昭和62年		◆「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	◆「みえの第2次行動計画ーアイリスプラン」策定	
1990年 平成2年	◆「ナイロビ将来戦略の実施に関する見直しと評価に伴う勧告」採択			
1991年 平成3年		◆「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第一次改定		
1992年 平成4年		◆「育児休業法」施行 ◆婦人問題担当大臣設置		
1993年 平成5年	◆「世界人権会議」開催(ウィーン)	◆中学校で家庭科の男女必修完全実施 ◆「パートタイム労働法」成立		
1994年 平成6年	◆「国際人口・開発会議」開催(カイロ)	◆高校で家庭科の男女共修開始 ◆総理府に「男女共同参画室」及び「男女共同参画審議会」設置 ◆「男女共同参画推進本部」設置	◆三重県女性問題協議会から「第3次三重県女性行動計画(仮称)策定に関する基本的事項について」提出 ◆三重県女性センター開館	

年	世界の動き	日本の動き	三重県	伊賀市
1995年 平成7年	<ul style="list-style-type: none"> ◆「女性に対する暴力をなくす決議」採択(国連人権委) ◆「第4回世界女性会議」開催(北京) ◆「北京宣言及び行動綱領」採択 ◆「人権教育のための国連10年」始まる 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「育児・介護休業法」成立 ◆「ILO156号条約」批准 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「みえの男女共同参画プラン—アイリス21」策定 	
1996年 平成8年		<ul style="list-style-type: none"> ◆「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ◆男女共同参画推進協議会より緊急提言提出 ◆「三重県審議会等女性委員登用促進基本要綱」の制定(施行は、H9.4.1から) 	
1997年 平成9年		<ul style="list-style-type: none"> ◆「男女雇用機会均等法」改正 ◆「労働基準法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ◆男女共同参画推進協議会より提言—男女共同参画社会の実現を目指して—提出 	
1998年 平成10年			<ul style="list-style-type: none"> ◆アイリス21推進連携会議(アイリスネットワーク)設置 	
1999年 平成11年	<ul style="list-style-type: none"> ◆国際高齢者年 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「改正男女雇用機会均等法」全面施行 ◆「男女共同参画社会基本法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「三重県男女共同参画推進懇話会」設置 	
2000年 平成12年	<ul style="list-style-type: none"> ◆国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) ◆「北京宣言及び行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアティブ」(いわゆる「成果文書」)採択 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「介護保険法」施行 ◆「児童虐待の防止等に関する法律」成立 ◆「ストーカー規制法」成立 ◆「男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「三重県男女共同参画推進条例」制定 	
2001年 平成13年		<ul style="list-style-type: none"> ◆男女共同参画会議設置 ◆雇用保険法等一部改正 ◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(DV防止法)成立 ◆雇用対策法等一部改正 ◆「育児・介護休業法」一部改正 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「三重県男女共同参画審議会」設置 	
2002年 平成14年			<ul style="list-style-type: none"> ◆「男女共同参画基本計画」策定 ◆「男女共同参画基本計画第一次実施計画」策定 	
2003年 平成15年		<ul style="list-style-type: none"> ◆男女共同参画会議基本問題専門調査会「女性のチャレンジ支援策の推進について」提言提出 ◆雇用保険法等一部改正 ◆国連女子差別撤廃委員会から女子差別撤廃条約にかかる推進について勧告 ◆「次世代育成支援対策推進法」成立 ◆「児童福祉法」一部改正 ◆「少子化社会対策基本法」成立 	<ul style="list-style-type: none"> ◆男女共同参画審議会から県事業に対する評価提言を初めて実施 ◆男女共同参画年次報告を初めて作成 	

年	世界の動き	日本の動き	三重県	伊賀市
2004年 平成16年		<ul style="list-style-type: none"> ◆「職業安定法」及び「労働者派遣事業法」一部改正 ◆「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」成立 ◆女子差別撤廃委員会による勧告 ◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(DV防止法)一部改正 ◆「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」(子ども・子育て応援プラン)決定 		<ul style="list-style-type: none"> ◆上野市、伊賀町、島ヶ原村、阿山町、大山田村、青山町の6市町村が合併し「伊賀市」が誕生 ◆「男女共同参画に関する意識調査」実施 ◆合併により人権政策部に「男女共同参画課」設置 ◆「伊賀市男女共同参画推進条例」制定
2005年 平成17年	◆第49回国連婦人の地位委員会(通称「北京10」)開催(ニューヨーク)	<ul style="list-style-type: none"> ◆「育児・介護休業法」一部改正 ◆「男女共同参画基本計画」(第2次)策定 	◆「男女共同参画基本計画第二次実施計画」策定	<ul style="list-style-type: none"> ◆「伊賀市男女共同参画推進会議」設置 ◆「伊賀市男女共同参画審議会」設置 ◆「伊賀市男女共同参画都市宣言」
2006年 平成18年	◆「東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(東京)			◆「伊賀市男女共同参画基本計画」策定
2007年 平成19年	◆「第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(インド)	<ul style="list-style-type: none"> ◆「改正男女雇用機会均等法」が制定 ◆「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス※)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 		
2008年 平成20年		◆「パートタイム労働法」改正		
2009年 平成21年	◆「第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(ソウル)	◆「育児・介護休業法」改正	◆「平成21年度男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」実施	◆「男女共同参画に関する意識調査」実施
2010年 平成22年		◆「第3次男女共同参画基本計画」策定		
2011年 平成23年	◆「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Woman)」発足		◆「第2次三重県男女共同参画基本計画」策定	◆「第2次伊賀市男女共同参画基本計画」策定
2012年 平成24年	<ul style="list-style-type: none"> ◆第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 ◆ラオス人民民主共和国ピエンチャン特別市において「第1回女性に関するASEAN閣僚級会合」開催 	◆女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議において「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働く『なでしこ』大作戦～」策定	◆「第2次三重県男女共同参画基本計画第1期実施計画」策定	

年	世界の動き	日本の動き	三重県	伊賀市
2013年 平成25年		<ul style="list-style-type: none"> ◆若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ◆「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」一部改正（平成26年1月施行） ◆「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる。 		
2014年 平成26年	<ul style="list-style-type: none"> ◆第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に「女性が輝く社会の実現」が掲げられる。 ◆女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム（WAW!Tokyo2014）開催 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「女性の大活躍推進三重県会議」設立 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「男女共同参画に関する意識調査」実施
2015年 平成27年	<ul style="list-style-type: none"> ◆国連「北京+20」記念会合（第59回国連婦人の地位委員会） ◆第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組」採択 ◆国連サミット「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択（SDGs:17の目標と169のターゲット） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「女性の活躍加速のための重点方針2015」策定 ◆WAW!2015開催 ◆「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 ◆「第4次男女共同参画基本計画」策定 		<ul style="list-style-type: none"> ◆「女性の大活躍推進三重県会議」へ加入
2016年 平成28年	<ul style="list-style-type: none"> ◆伊勢志摩サミット開催（首脳宣言（女性の活躍推進はG7の共通のゴール）） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「女性の活躍加速のための重点方針2016」策定 ◆WAW!2016開催 ◆SDGs推進本部設置 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「第2次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「第3次伊賀市男女共同参画基本計画」策定
2017年 平成29年			<ul style="list-style-type: none"> ◆「第2次三重県男女共同参画基本計画（改訂版）」策定 	
2018年 平成30年		<ul style="list-style-type: none"> ◆「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」成立 ◆SDGs推進本部「SDGsアクションプラン2019」発表 		
2019年 令和元年	<ul style="list-style-type: none"> ◆W20日本開催(WAW!2019同時開催) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「令和元年度男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」実施 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「男女共同参画に関する意識調査」実施
2020年 令和2年		<ul style="list-style-type: none"> ◆「第5次男女共同参画基本計画」策定 		
2021年 令和3年			<ul style="list-style-type: none"> ◆「第3次三重県男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ◆「第4次伊賀市男女共同参画基本計画」策定

8 用語説明

あ 行	
伊賀農業女性ネットワーク	伊賀地域の女性農業委員が発起人となり、農業や農村を元気にすることを共通のテーマに発足。伊賀、名張両市で農畜産物の生産・加工・販売をはじめ、地産地消・食育活動などに取り組んでいる女性農業団体です。
イクボス	部下のワーク・ライフ・バランスに配慮し、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も上げつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ管理職や経営者のことです。
SDGs(エスディーゼズ)	「Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)」の略称。2015(平成 27)年 9 月の国連サミットで持続可能な開発目標(SDGs)が採択されました。これは、2030 年までに世界を変えるための国際目標で「誰一人取り残さない」ことを理念として掲げ、持続可能な性を実現するために、経済面・社会面・環境面の幅広い課題を同時に解決していくことめざしています。17 のゴール(目標)と、それらを達成するための具体的な 169 のターゲット(達成基準)からなる普遍的な目標として、国においても、積極的に取り組んでいます。
NPO	民間非営利組織。営利を目的とせず、自発的に社会的な活動を行う団体のことです。なお、NPOの中で法人格を取得したものを、特定非営利活動法人(NPO法人)といい、狭義のNPOとして用いることがあります。
エンパワーメント	力をつけること。本来持っている力を回復させること。女性が政治・経済・社会・家庭など社会のあらゆる分野で、自分で意志決定し、行動できる能力を身につけることが、男女共同参画社会の実現に重要であるという考え方。
か 行	
家族経営協定	家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。 「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです
キャリア教育	社会人・職業人として自立していくことができるようにするために、しっかりとした勤労観、職業観を身につけることを目的とした教育のことです。
キャリア形成	個人が職業能力を作り上げていくこと、すなわち、関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくことです。
ゲストティーチャー	事前に登録された一般市民の方が、特技を活かして小中学校、幼稚園、保育園、公民館などで講師を務めます。
さ 行	
ジェンダー (社会的性別)	「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別(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。
ジェンダー・ギャップ指数	各国の社会進出における男女格差を示す指標。世界経済フォーラム

(GGI)	(WEF)が毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出されます。
次世代育成支援特定事業 主行動計画	次世代育成支援対策推進法に基づき策定された、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備等を目的に、政令で定められた国や地方公共団体の機関における行動計画。
住民自治協議会	自治基本条例に定められた組織で、地域に住むあらゆる人が自由に参加でき、身近に地域が抱える課題を話し合い、解決できる場として、地域住民により自発的に設置されています。
性自認	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す。
性的指向	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、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指します
性別による男女の固定的な 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かかわらず、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。固定的性別役割分担意識、性別役割分担意識とも言います。
セクシュアルハラスメント	相手の意に反した性的な発言や言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な噂の流布、多くの人の目にふれる場所へのわいせつな写真等の掲示、性的な冗談やからかいなど様々なものが含まれます。 1999(平成11)年4月からの改正男女雇用機会均等法の施行によって、職場のセクハラ防止のため、事業主には雇用管理上の配慮義務が課せられています。
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をいいます。
男女共同参画ネットワーク会議	男女共同参画社会の実現に賛同する伊賀市内の団体等で組織された会議です。
デートDV	同棲していない恋人同士での身体、言葉、態度による暴力のことを表します。
ドメスティック・バイオレンス (DV)	夫婦や恋人など親密な間柄にある男女間で起こる身体的・精神的・性的な暴力を指します。物理的な暴力だけでなく、脅し、罵り、無視、言動の制限・強制、苦痛を与えることなども含まれます。 2001(平成13)年には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」が施行され、加害者への罰則規定と被害者の救済が法律で規定されました。
専門外来	特定の臓器や病気、症状について、専門的な診断・治療をする外来です。ここでは、内科や外科、婦人科といった従来診療科の分類に属さず、女性の心と体を総合的に診察する女性専門外来を指しています。

な 行	
認定農業者制度	1993(平成5)年に施行された、「農業経営基盤強化促進法」に基づく制度。具体的には、計画的に自らの農業経営の改善を図っていこうとする農業者が、おおむね5年後を見通した「農業経営改善計画」を作成し、市町村の認定を受ける制度です。
は 行	
パタニティハラスメント	パタニティー(Paternity)は英語で“父性”を意味します。育児のために休暇や時短勤務の取得を希望する男性社員に対して、職場の上司や同僚がその制度を受けるのを妨害するような嫌がらせ行為のことをいいます。
パワーハラスメント	同じ職場で働くものに対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為のことをいいます。
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ことをいいます。
ま 行	
マタニティハラスメント	働く女性が妊娠・出産をきっかけに、職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなどの不当な扱いを受けることをいいます。
ら 行	
ライフステージ	人の一生のなかで節目となる出来事(出生、入学、卒業、就職、結婚、出産、子育て、退職、家族の介護等)によって区分される生活環境の段階や、年齢によって区分される幼年期、児童期、青年期、壮年期、老年期などのそれぞれの段階を指します。
リプロダクティブ・ヘルス/ ライツ	個人、特に女性の健康を保障する考え方。健康とは、疾病や病弱でないことではなく、身体的、精神的及び社会的に良好な状態にあることを意味します。リプロダクティブ・ライツは、それをすべての人々の基本的人権として位置付ける理念です。 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、これら関連して、思春期や更年期における健康上の問題等、生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。
わ 行	
ワークショップ	一方通行的な知や技術の伝達でなく、参加者が自ら参加・体験し、グループの相互作用の中で何かを学びあったり創り出したりする、双方向的な学びと創造のスタイルです。
ワーク・ライフ・バランス	仕事と仕事を離れた個人の生活の両方について、どちらかが犠牲になることなく、それぞれをバランスよく充実させていこうという考え方を指します。

法律の説明

<p>育児・介護休業法 (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)</p>	<p>1991(平成3)年に育児休業法が公布され、その後1995(平成7)年に育児・介護休業法と改正され、1999(平成11)年に介護休業も本格的に施行されました。 より利用しやすい仕組みにするために、2005(平成17)年に育児休業制度などの見直しが行われました。さらに、2009(平成21)年には、子育て期間中の働き方の見直し、父親も子育てができる働き方の実現、仕事と介護の両立支援のため、実効性の確保を伴った改正が行われました。</p>
<p>改正男女雇用機会均等法</p>	<p>1997(平成9)年の改正において、ポジティブ・アクションとセクシュアルハラスメントについて初めて法律に規定しました。2007(平成19)年には、性別による差別禁止の範囲の拡大や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止などの改正がなされました。</p>
<p>女子差別撤廃条約 (女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)</p>	<p>国連婦人10年の流れの中で1979(昭和54)年に国連総会で採択されました。日本は国籍法の改正や男女雇用機会均等法の公布、家庭科の男女共修等の措置を講じた後の1985(昭和60)年に批准しました。あらゆる分野における性による差別の禁止と差別撤廃に必要な法的措置を講じるとともに、法制度だけでなく、慣習や慣行等個人の意識を変革するよう求めています。</p>
<p>DV防止法</p>	<p>配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律。 女性に対する暴力は女性への重大な人権侵害であると捉え、人権擁護と男女平等の実現を図るために、配偶者からの暴力の防止、被害者の保護を目的として作られた法律です。2013(平成25)年の改正では、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて、法の適用対象とされました。</p>
<p>パートタイム労働法</p>	<p>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律。 日本の経済活動を支えるものとしてパートタイム労働力の比重が増すなかで、その労働条件の不明瞭さからさまざまな問題が浮き彫りにされてきました。この法律はこれらの問題を解決し、短時間労働者が能力を有効に発揮できること、またその福祉の増進を図られることを目的としています。</p>
<p>ストーカー規制法 (ストーカー行為等の規制等に関する法律)</p>	<p>ストーカー行為を処罰する等ストーカー行為等について必要な規制を行うとともに、その相手方に対する援助の措置等を求めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止し、あわせて国民の生活の安全と平穩に資することを目的として2000(平成12)年5月に施行された法律。2013(平成25)年の改正では、電子メールの送信が規制の対象となり、禁止命令等を行うことができる公安委員会等が拡大されました。</p>
<p>働き方改革推進法 (働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)</p>	<p>労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるために2018(平成30)年7月6日に公布されています。</p>
<p>パワハラ防止法</p>	<p>2019(平成元)年6月5日、改正労働施策総合推進法が公布されました。改正労働施策総合推進法では、職場でのハラスメント対策の強化を企業に義務付けています。この新たに明記された企業の義務を「パワハラ防止法」と呼びます。</p>
<p>女性活躍推進法</p>	<p>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律。 働く女性の活躍を後押しする法律として2015(平成27)年8月28日に国会で成立しました。2019(令和元)年5月29日に改正法が成立し、同年6月9日に公布されています。</p>

	国や自治体、企業などの事業主に対して、女性の活躍状況の把握や課題分析、数値目標の設定、行動計画の策定・公表などが求められます。
--	---