

# 附 属 资 料

女活第261号  
令和2年10月27日

島根県男女共同参画審議会  
会長 河野 美江 様

島根県知事 丸山 達也  
(政策企画局女性活躍推進課)

#### 第4次島根県男女共同参画計画の策定について（諮問）

島根県では、平成13年2月に「島根県男女共同参画計画」を、また、平成23年5月に第2次計画、平成28年3月に第3次計画をそれぞれ策定し、男女共同参画の推進に関する施策を進めてまいりました。

これまでの取組により、県内においては、固定的な性別役割分担意識の一定の解消が図られ、多くの分野で女性の参画が進みました。一方で、人口減少・少子高齢化が進展する中、男女の人権の尊重、あらゆる分野での女性の活躍促進、安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくりなどに向けて、更なる取組が求められています。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響や変化を踏まえ、平常時における社会問題の顕在化や働き方の変化に対応するため、様々な施策に男女共同参画の視点を取り込みつつ実施していく必要があります。

このような状況から、第4次計画を策定し、引き続き男女共同参画のための施策を総合的かつ計画的に推進する必要があります。

つきましては、「第4次島根県男女共同参画計画」の策定について、島根県男女共同参画推進条例第22条第1号の規定に基づき、貴審議会の意見を求めます。

令和4年3月2日

島根県知事 丸山 達也 様

島根県男女共同参画審議会  
会長 河野 美江

第4次島根県男女共同参画計画の策定について（答申）

当審議会では、令和2年10月27日付け女活第261号の諮問に応じ、「第4次島根県男女共同参画計画」の策定に関し、慎重に審議を重ねた結果、別添の（案）のとおり結論を得たので答申します。

なお、実施にあたっては、以下の点に留意するよう併せて要望します。

記

【要望事項】

本計画の名称や島根県が目指す男女共同参画社会（「すべての女性が自分らしくきらめく島根」）については、ダイバーシティの観点から様々な意見がありました。

当審議会においては、こうした意見を踏まえた上で、現状として、職業生活、その他社会生活や家庭生活において、男女間の格差や性別による固定的な役割分担等を反映した制度・慣行、女性への暴力など、未だ大きな社会的な課題があり、その課題や取組の対象を明確にする必要があることなどを考慮し、現段階では、この標記を妥当と考えます。

今後、計画の実施にあたっては、性の多様性の尊重をはじめ、コロナ禍の女性の就業や生活への影響、男女間の公正な待遇などにも留意し、本答申が十分に尊重されるとともに、将来的には「男女」に代わる、より妥当な標記を積極的に検討されることを希望します。

◎別添

第4次島根県男女共同参画計画（案）

## 第4次島根県男女共同参画計画の策定の経過

年月日	会議等	主な内容
令和2年 10月27日	令和2年度第1回 島根県男女共同参画審議会 (以下「審議会」という。)	第4次島根県男女共同参画計画 の策定について ・諮問 ・第3次計画の総括 ・策定に係る今後のスケジュール
令和3年 1月27日	令和2年度第1回 島根県男女共同参画推進会議 (庁内会議)	・骨子 ・計画の施策体系(案) ・策定に係る今後のスケジュール
2月17日	令和2年度第2回審議会	
3月9日	島根県議会総務委員会	
11月30日	令和3年度第1回審議会	計画(素案)について協議
12月14日	島根県議会総務委員会	
12月23日 ～ 令和4年 1月24日	計画(素案)に対する パブリックコメント等の実施	併せて市町村、しまね働く女性 きらめき応援会議構成員に意見照 会 また、島根県男女共同参画社会 形成促進会議において説明及び意 見照会
令和4年 2月15日	令和3年度第2回審議会	パブリックコメント等の結果を 踏まえ、答申(案)協議
3月2日	答申	会長より答申
3月8日	島根県議会総務委員会	
3月23日	計画決定	
3月25日	女性活躍推進本部会議	

## 島根県男女共同参画審議会委員

任期：令和2年6月1日から令和4年5月31日まで

氏名	職業・所属団体（役職）	備考
浅野 博雄	一般社団法人島根県医師会 常任理事	
安部 陽子	日本労働組合総連合会島根県連合会 女性委員会 委員長	任期：令和2年6月1日から 令和3年12月11日まで
石田 公	益田市福祉環境部人権センター 「あすなる館」 館長	任期：令和2年6月1日から 令和3年3月31日まで
岩根 了達	島根県公民館連絡協議会 副会長	任期：令和2年6月1日から 令和3年7月31日まで
岡崎 勝	益田市福祉環境部人権センター 「あすなる館」 館長	任期：令和3年4月1日から 令和4年5月31日まで
岡崎 真由子	島根県弁護士会 弁護士	任期：令和3年1月1日から 令和4年5月31日まで
小田川 真一	株式会社山陰中央新報社 常務取締役 読者局長	
河嶋 小百合	厚生労働省島根労働局 雇用環境・均等室長	任期：令和2年6月1日から 令和3年3月31日まで
來間 利江	日本労働組合総連合会島根県連合会 女性委員会 委員長	任期：令和3年12月12日から 令和4年5月31日まで
河野 美江	島根大学 教授	会長
渋川 あゆみ	いっしょに子育て研究所 相談役	
高橋 美佐子	J Aしまね女性部 部長	
津森 美紀	厚生労働省島根労働局 雇用環境・均等室長	任期：令和3年4月1日から 令和4年5月31日まで
手石方 真弓	島根県弁護士会 弁護士	任期：令和2年6月1日から 令和2年12月31日まで
鳥居 清枝	島根県連合婦人会 常任理事	
藤井 好文	島根県公民館連絡協議会 評議員	任期：令和3年8月1日から 令和4年5月31日まで
水谷 厚志	島根県私立中学高等学校連盟 副会長	
森脇 建二	一般社団法人島根県経営者協会 専務理事	副会長
米倉 かおる	公募委員	

## 島根県男女共同参画推進条例

平成14年3月26日 島根県条例第16号

## 目次

前文
第1章 総則（第1条—第7条）
第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等 （第8条—第10条）
第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策 （第11条—第21条）
第4章 島根県男女共同参画審議会（第22条—第26条）
第5章 雑則（第27条）
附則

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法にうたわれており、男女は、すべて人として平等であって、個人として尊重されなければならない。男女平等の実現に向けた取組は、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を軸として、国際的な取組と連動して展開されてきた。

島根県においては、国際社会や国の動向を踏まえて男女平等の実現に向けて様々な取組を進めてきた。しかしながら、社会のあらゆる分野において、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会通念、慣習、しきたりが根強く残っており、とりわけ、職場、家庭、地域社会においては、男女の平等が充分には実現されていない状況にある。

このような状況の中、少子高齢化の一段の進行をはじめとする社会経済情勢の急速な変化に対応し、豊かで活力ある島根県を築くためには、農山漁村が多く存在する本県の地域性にも配慮しつつ様々な取組を一層進めることにより、男女の人権が平等に尊重され、男女が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、責任を分かち合いながら多様な生き方を選択することができる社会を実現することが、最重要課題である。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、県、県民、事業者が共通理解の下、相互に連携協力してその取組を推進するため、この条例を制定する。

## 第1章 総則

## (目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本的事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって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、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し、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、社会のあら

ゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

3 この条例において「セクシュアル・ハラスメント」とは、性的な言動によって相手方を不快にさせ、その者の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。

## (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ぜられること、男女が性別による差別を受けることなく平等に扱われること、男女が個人として能力を発揮する機会が平等に確保されること、男女間における暴力的行為（身体的又は精神的な苦痛を与える行為をいう。以下同じ。）が根絶されること、男女の生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることその他の男女の人権が尊重されることを基本として、行われなければならない。

2 男女共同参画の推進は、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自由な選択に対して影響を及ぼすことがないよう配慮され、男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく多様な生き方を選択することができることを基本として、行わ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、県又は民間の団体における政策、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基本として、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、育児、介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、社会生活における活動に参画することができるようにすることを基本として、行われなければならない。

5 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調の下に行われなければならない。

## (県の責務)

第4条 県は、前条に規定する基本理念（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を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 県は、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に関し、男女間に格差が生じていると認めるときは、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

3 県は、男女共同参画の推進に当たり、県民、事業者、市町村及び国と相互に連携及び協力して取り組むものとする。

4 県は、県民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるものとする。

## (県民の責務)

第5条 県民は、基本理念についての理解を深め、家庭、職

場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に積極的に努めなければならない。

- 2 県民は、基本理念についての理解を深め、男女の性別による固定的役割分担意識に基づく制度や慣行を見直すように努めなければならない。
- 3 県民は、県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、基本理念についての理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に積極的に努めなければならない。

- 2 事業者は、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、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を両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。
- 3 事業者は、県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。

**(市町村との連携)**

**第7条** 県は、市町村に対し、県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ことを求めることができる。

- 2 県は、市町村に対し、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施に関する技術的な助言を行うことができる。

**第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等**

**(性別による権利侵害の禁止)**

**第8条** 何人も、社会のあらゆる場において、男女共同参画を阻害する次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 性別による差別的取扱い
- (2) セクシュアル・ハラスメント
- (3) 男女間における暴力的行為

**(被害者の保護等)**

**第9条** 県は、配偶者その他の親族関係にある者及び内縁関係にある者（過去においてこれらの関係にあった者を含む。）からの前条第3号に掲げる行為による被害を受けた者（以下この条において「被害者」という。）に対し、適切な助言、施設への一時的な入所による保護その他の必要な支援を行うものとする。

- 2 前項の規定により被害者が一時的に入所するための施設として知事が別に定める施設の長は、前条第3号に掲げる行為が当該施設に入所している被害者に対して引き続き行われるおそれがあるときその他当該被害者を保護するために必要があると認めるときは、当該施設に入所している被害者からの申出により、次に掲げる措置をとることができる。
  - (1) 当該被害者に対し前条第3号に掲げる行為を行った者（次号において「加害者」という。）に対し、当該被害者の存在を秘匿すること。
  - (2) 加害者に対し、当該被害者との面会及び交渉を禁止し、又は制限すること。

**(公衆に表示する情報に関する留意)**

**第10条** 何人も、情報を公衆に表示するに当たっては、性別による固定的な役割分担、性別による差別、セクシュアル・ハラスメント及び男女間における暴力的行為を助長する表現を用いないように努めなければならない。

**第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策**

**(男女共同参画計画の策定等)**

**第11条** 知事は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項の規定により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「男女共同参画計画」という。）を策定するに当たっては、あらかじめ、広く県民の意見を反映させるよう努めるとともに、島根県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

- 2 前項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

**(施策の策定等に当たっての配慮)**

**第12条** 県は、その実施する施策の全般にわたり、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

**(男女共同参画の推進に関する教育)**

**第13条** 県は、学校教育及び社会教育を通じて、人権尊重を基盤とした個人の尊厳、男女平等及び男女相互の理解と協力についての意識が育つよう必要な施策の実施に努めるものとする。

**(農山漁村における男女共同参画の推進)**

**第14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、事業経営及びこれに関連する活動並びに地域社会における活動に参画する機会を確保するため、必要な施策の実施に努めるものとする。

**(県民及び事業者の理解を深めるための措置)**

**第15条** 県は、県民及び事業者が基本理念に関する理解を深めるように、広報活動その他の必要な措置を講ずるものとする。

**(男女共同参画推進月間)**

**第16条** 県は、県民及び事業者の間に広く男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に関する活動が積極的に行われるようにするため、男女共同参画推進月間を設ける。

- 2 男女共同参画推進月間は、毎年6月とする。

**(調査研究)**

**第17条** 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため、必要な調査研究を行うものとする。

**(推進体制の整備等)**

**第18条** 県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施するため、必要な体制を整備するとともに、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19条** 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、並びに県民及び民間の団体が行う男女共同参画の推進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20条** 知事は、県が実施する施策に関する、男女共同参画についての県民又は事業者からの苦情の申出に対し、適切に処理するよう努めるものとする。

- 2 知事は、前項の規定に基づく処理に当たっては、島根県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。
- 3 知事は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する行為についての県民又は事業者からの相談に対し、関係機関と連携して適切に処理するよう努めるものとする。

(年次報告)

**第21条** 知事は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況をとりまとめ、公表するものとする。

**第4章 島根県男女共同参画審議会**

(設置及び所掌事務)

**第22条** 次に掲げる事務を行うため、島根県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

- (1) 知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議すること。
- (2) 県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ついて意見を述べること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、第11条及び第20条第2項によりその権限に属させられた事務
- (4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する重要事項について、知事に意見を述べること。

(組織)

**第23条** 審議会は、委員15人以内で組織する。

- 2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満としないものとする。
- 3 委員は、次に掲げる者のうちから知事が任命する。この場合において、第2号に掲げるものについては、4名以内とする。
  - (1) 学識経験を有する者
  - (2) 公募に応じた者
- 4 委員の任期は2年とし、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。ただし、再任されることができる。
- 5 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によってこれを定める。
- 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、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

**第24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2分の1以上が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 3 会議の議事は、出席した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25条** 審議会は、必要に応じ、専門部会（以下「部会」という。）を置くことができる。

- 2 専門の事項を調査審議するために必要があるときは、部会に専門委員を置くことができる。
- 3 専門委員は、知事が任命する。
- 4 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査審議が終了するまでとする。

(会長への委任)

**第26条** この章に定めるもののほか、審議会に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

**第5章 雑則**

(委任)

**第27条** 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14年4月1日から施行する。ただし、第20条第1項及び第2項の規定は、平成14年6月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の日以後最初に開かれる審議会の会議は、第24条第1項の規定にかかわらず、知事が招集するものとする。

(島根県立女性総合センター条例の一部改正)

- 3 島根県立女性総合センター条例（平成11年島根県条例第13号）の一部を次のように改正する。  
題名を次のように改める。  
島根県立男女共同参画センター条例  
第1条及び第2条中「島根県立女性総合センター」を「島根県立男女共同参画センター」に改める。



## 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号

最終改正：平成11年12月22日法律第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。

- 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

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

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。
- 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務大臣のうちから、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。

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。

- 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)

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成27年9月4日法律第64号  
最終改正：令和元年6月5日法律第24号

## 目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 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）
  - 第2節 一般事業主行動計画等（第8条—第18条）
  - 第3節 特定事業主行動計画（第19条）
  - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21条）
- 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（第22条—第29条）
- 第5章 雑則（第30条—第33条）
- 第6章 罰則（第34条—第39条）
- 附則

## 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はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成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を配慮して、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5条第1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。

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

活躍を推進するために必要な事項

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前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。
    - 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2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300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 一般事業主であって、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。

**（認定の取消し）**

**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。

- 一 第9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113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。

**（特例認定一般事業主の特例等）**

**第13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8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。

**（特例認定一般事業主の表示等）**

**第14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10条第2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15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12条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第12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13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。

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12条の認定を受けたとき。

**（委託募集の特例等）**

**第16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300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22年法律第141号）第36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つた場合について、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

## 【附属資料7】

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4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。

**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。

### （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。

### 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。

- 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。

### 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。

- 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。

#### （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。

- 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

## 【附属資料 7】

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。

### (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つ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。

### (情報の収集、整理及び提供)

**第26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27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22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22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。

- 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。

### (秘密保持義務)

**第28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29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。

## 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。

### (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。

### (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。

### (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。

## 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。

**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。

- 一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

**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。

- 一 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
- 二 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
- 三 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

**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。

- 一 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
- 二 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
- 三 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
- 四 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

**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。

**第39条** 第330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。

## 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3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。

### （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察し、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。

一 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

二・三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第項、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。

- 一 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4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日
- 二 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

**（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。

## 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成30年5月23日法律第28号

最終改正：令和3年6月16日法律第67号

## (目的)

**第1条** この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市長の職（以下「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策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（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における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、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

## (基本原則)

**第2条** 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

## (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、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条におい

て単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

## (政党その他の政治団体の努力)

**第4条** 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

## (法制上の措置等)

**第5条** 国は、政治分野における男女共同参画の推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ずるものとする。

## (実態の調査及び情報の収集等)

**第6条** 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの（次項において「社会的障壁」という。）及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供（同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における社会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

## (啓発活動)

**第7条** 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

## (環境整備)

**第8条** 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

## (性的な言動等に起因する問題への対応)

**第9条** 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同

参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

**(人材の育成等)**

**第10条** 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

**(その他の施策)**

**第11条** 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

**附 則**

この法律は、公布の日から施行する。

**附 則 (令和3年6月16日法律第67号)**

この法律は、公布の日から施行する。

## 令和元年男女共同参画に関する県民の意識・実態調査の概要

## 1. 調査の範囲および対象

島根県内に居住する満 18 歳以上の男女

## 2. 標本数と標本抽出方法

選挙人名簿による層化二段無作為抽出法により、男女 2,000 人を抽出

## 3. 調査の方法と実施時期

郵送配布・郵送回収による郵送調査法

令和元年 7 月 23 日（火）調査票発送

9 月 30 日（月）最終回答票到着

## 4. 調査の内容

性別役割、女性の社会参画、女性と仕事、仕事と家庭生活・地域・個人の生活、女性の人権、行政への要望など、男女共同参画に関わる重要課題について、全 18 問のアンケート

## 5. 回収結果

調査標本数 2,000 人

回収数 900 人（うち 4 件無効）

有効回収数 896 人（女性 494 人、男性 379、その他 1 人、性別不明 22 人）

## 6. 調査結果

## (1) 男女の平等感、性別役割などについて

## ○男女の地位の平等感（問 1、図 1）

- 各分野における男女の地位の平等感について、「平等」とする回答が高い分野は「学校教育の場」のみであり、それ以外のすべての分野で「平等」よりも男性優遇の意識が高い。特に、依然として「政治の場」及び「社会通念・慣習・しきたり」の分野での男性優遇感が顕著である。
- 社会全体でみた男女の平等感については、依然として男性優遇の意識が 7 割を超えている。また、男女の回答を比較すると、「男性の方が優遇されている」とする回答は女性(82.2%)の方が男性(68.6%)を上回っている。

(%)

	H26 年度			R 元年度			全国 R 元年度		
	男性優遇	平等	女性優遇	男性優遇	平等	女性優遇	男性優遇	平等	女性優遇
家庭生活で	60.3	32.6	6.3	55.4	36.0	6.1	44.9	45.5	7.2
職場で	61.7	28.4	7.7	53.8	31.5	7.3	53.5	30.7	5.0
学校教育の場で	23.6	68.2	3.6	22.4	63.3	3.9	18.5	61.2	2.6
政治の場で	85.2	12.0	1.6	75.7	16.1	1.8	79.0	14.4	1.2
法律や制度上で	46.7	42.7	8.6	48.3	38.1	6.5	46.9	39.7	4.4
社会通念・慣習・しきたりなどで	83.0	13.4	2.4	77.1	14.8	2.7	70.1	22.6	2.3
地域活動で	56.4	33.9	8.5	53.7	35.2	6.5	34.7	46.5	10.2
社会全体で	79.5	15.7	4.1	76.3	15.7	4.0	74.1	21.2	3.1
(女性)	84.1	12.7	2.5	82.2	12.1	1.8	77.5	18.4	1.9
(男性)	75.1	18.5	5.6	68.6	20.8	7.1	70.2	24.5	4.4

「男性優遇」＝「男性の方が非常に優遇」＋「どちらかといえば男性の方が優遇」

「女性優遇」＝「女性の方が非常に優遇」＋「どちらかといえば女性の方が優遇」

## ○性別役割等に関する意識（問 2、図 2）

- ・ 典型的な役割分担意識を示す「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」とする意識を否定する回答は 70.8%で、前回調査(65.2%)よりも否定割合が増えているとともに、全国調査(59.8%)と比べても否定割合が高い。
- ・ 「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考え方について、性・年齢別にみると、男女とも 70 歳以上は依然として他の年代より否定意識が低いが、今回の調査でも女性はすべての年代で否定意識の割合が 5 割以上を示している。一方男性は、前回調査で 70 歳以上は肯定的な考え方が過半数を占めていたが、今回調査では否定的な考え方が半数を超えている（肯定計 62.1%→41.2%、否定計 36.8%→52.9%）。その結果、女性と同様に、すべての年代で否定意識の割合が 5 割以上を示している。
- ・ 他の項目については、「女性は気配り、男性は決断力」（肯定計 64.3%）の肯定意識が高くなっている。今回の調査では、「子育ては母親」に対する肯定意識が前回から大きく変化している（肯定計：70.0%→59.0%の 11.0 ポイント減）。この 5 年間で性別役割分担意識は全体的にやや弱まる傾向が表れている。
- ・ 男女別でみると、「子育ては母親」で特に男性の方が肯定割合が高く（女性 53.4%、男性 66.5%）、逆に「自治会などの代表者は男性」で特に女性の肯定割合が高くなっている（女性 62.8%、男性 49.3%）。

(%)

	H26 年度	R 元年度	全国 R 元年度
「男は仕事、女は家庭」に対する否定意識	65.2	70.8	59.8
「自治会などの代表者は男性」に対する肯定意識	62.0	56.8	—
「女性は気配り、男性は決断力」に対する肯定意識	71.5	64.3	—
「子育ては母親」に対する肯定意識	70.0	59.0	—
「家事、介護は女性向き」に対する肯定意識	60.7	51.7	—

否定意識＝「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」

肯定意識＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」

## (2) 女性の社会参画について

## ○女性が增える方がよい職業・役職（問 3）

- ・ 女性が增える方がよい職業や役職について、もっとも回答が多いのは「議会の議員」（61.8%）で、次いで弁護士、医師などの専門職（55.0%）、「公務員の管理職」（51.1%）となっている。また、男女別でみると、「自治会長、PTA 会長など」、「農業・漁業協同組合、森林組合の役員」、「県知事・市町村長」、「議会の議員」などで女性よりも男性からの支持率が高い。

## ○女性の意見の反映度（問 4、図 3）

- ・ 女性意見の県の政策への反映度について、「反映されている」とする回答は 46.1%で前回調査(46.2%)とほぼ変わらないが、依然として、「反映されていない」とする 48.9%(前回 52.4%)を下回っている。
- ・ 反映されていない理由としては、前回調査同様、①「県議会や行政機関などの政策・方針決定の場に女性が少ないから」（34.9%）と②「女性の意見や考え方に対して県議会や行政機関の側の関心が薄いから」（20.5%）の割合が高かった。

## (3) 女性と仕事について

## ○女性の就業、働き続けやすさ（問 5～問 6、図 4・5）

- ・ 女性と仕事に関する考え方については、①「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい（就労継続型）」（53.1%）、②「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事に就く方がよい（中断・再就労型）」（26.5%）とする回答が多く、この 2 項目で約 8 割を

【附属資料 9】

占めている。就労継続型は平成11年度調査から毎回増加していたが、今回やや減少した（前回 54.5%）。中断・再就労型は、毎回減少しており、今回も減少した（前回 31.1%）。

(%)

	H11 年度	H16 年度	H21 年度	H26 年度	R 元年度	全国 R 元年度
就労継続型	34.5	39.3	43.4	54.5	53.1	61.0
中断・再就労型	44.7	42.2	39.8	31.1	26.5	20.3

就労継続型＝子供ができて、ずっと仕事を続ける方がよい

中断・再就労型＝子供ができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事に就く方がよい

- ・ 女性の働き続けやすさについては、「働き続けにくい」との認識が、6割を超えているが（65.6%）、前回調査（70.3%）からはやや減少している。また、「働き続けやすい」とする回答も女性、男性ともにやや増加している（女性 27.8%→30.4%の 2.6 ポイント増、男性 29.2%→32.7%の 3.5 ポイント増）。
- ・ 女性が働き続ける上での障害としては、①「育児施設が十分でない」（61.4%）、②「短期契約、パートタイム、臨時雇いなど不安定な雇用形態が多い」（52.4%）、③「長時間労働や残業がある」（41.3%）などが多く選択されている。

（4）仕事、家庭生活、地域・個人の生活について

○仕事、家庭生活、地域・個人の生活のバランス、家庭の仕事等の役割分担

（問 7～問 10、図 6～8）

- ・ 希望としては、優先したいものとして「仕事と家庭生活」（33.7%）が最も高く、次いで「家庭生活」（20.4%）、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」（19.6%）」となっている。
- ・ 「仕事」を優先したいとする回答は、男性（7.1%）が女性（2.2%）を上回っている。一方で、「家庭生活」を優先したいとする回答は、女性（22.5%）が男性（17.7%）を上回っている。
- ・ 現実に優先しているものは、①「仕事と家庭生活」（25.2%）、次いで②「仕事」（24.2%）、③「家庭生活」（22.4%）の順となっているが、男女の回答を比較すると、女性は①「家庭生活」（29.6%）、②「仕事と家庭生活」（25.9%）、③「仕事」（18.0%）の順となっているのに対して、男性は①「仕事」（31.9%）、②「仕事と家庭生活」（25.1%）、③「家庭生活」（13.5%）の順となっている。
- ・ 家庭生活、地域・個人の生活、休養の時間等について、「取れている」とする回答が多いのは①「家庭生活」（76.8%）で、次いで②「休養」（59.4%）、③「地域・社会活動」（47.1%）、④「学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなど」（46.4%）の順となっている。
- ・ 家庭の仕事等を誰が主に担当しているかという質問に対して、家事・育児・介護に関する「食事のしたく」、「食事のかたづけ」、「掃除」、「小さな子どもの世話」、「介護の必要の高齢者・病人の世話」の5項目は「該当する仕事はない」場合を除くといずれも「妻がすることが多い」の割合が最も高くなっている。
- ・ 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、①「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」（58.0%）との回答が最も多く、続いて、②「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」（54.8%）や③「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」（48.7%）の回答が多くなっている。

（5）女性の人権について

○女性への暴力について（問 11～問 16、図 9～10）

- ・ セクシュアル・ハラスメントの被害経験については、直接経験したことがある人が全体で 10.7%（前回 8.7%）、身近な人も含めた被害経験者は 25.9%（前回 23.9%）となっている。なお、女性に限定しての直接被害の経験者は 17.2%（前回 14.1%）となっている。

## 【附属資料9】

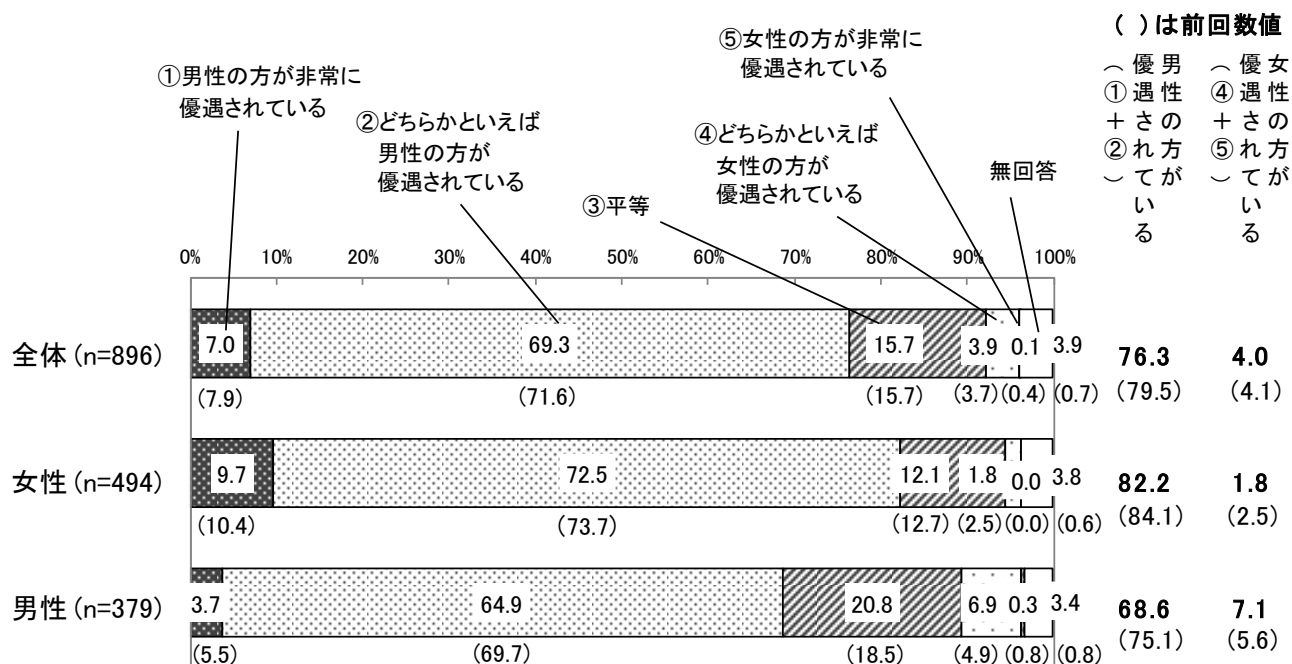
- ・ ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害経験では、直接自分が経験したことがある人が全体で7.8%（前回7.1%）、身近な人も含めた被害経験者は22.9%（前回25.9%）となっている。なお、女性に限定しての直接被害の経験者は10.7%（前回9.8%）となっている。
- ・ DVが起こる背景・要因として、最も回答が多いのは①「現代社会はストレスが大きいから」（49.2%）で、次いで②「配偶者（パートナー）間におけるコミュニケーションがとれていないから」（37.7%）、③「配偶者（パートナー）間の暴力は、犯罪・人権侵害という認識が低く、配偶者（パートナー）に対する暴力を容認する社会通念があるから」（34.7%）となっている。
- ・ デートDVの被害経験では、直接自分が経験したことがある人が全体で2.0%、身近な人も含めた被害経験者は8.9%となっている。なお、女性に限定しての直接被害の経験者は2.6%となっている。
- ・ これまでにDVやデートDVに関する講座を受講したことがあるとした回答は、10.2%であった。
- ・ 女性への暴力をなくす方策としては、①「被害女性のための相談機関や保護施設の整備」（53.1%）、②「あらゆる差別や暴力を許さない人権尊重の教育の充実」（47.8%）、③「捜査や裁判での担当者に女性を増やし、被害女性が届けやすいようにする」（47.1%）が多く選択されている。

### （6）男女共同参画に関する行政への要望（問17）

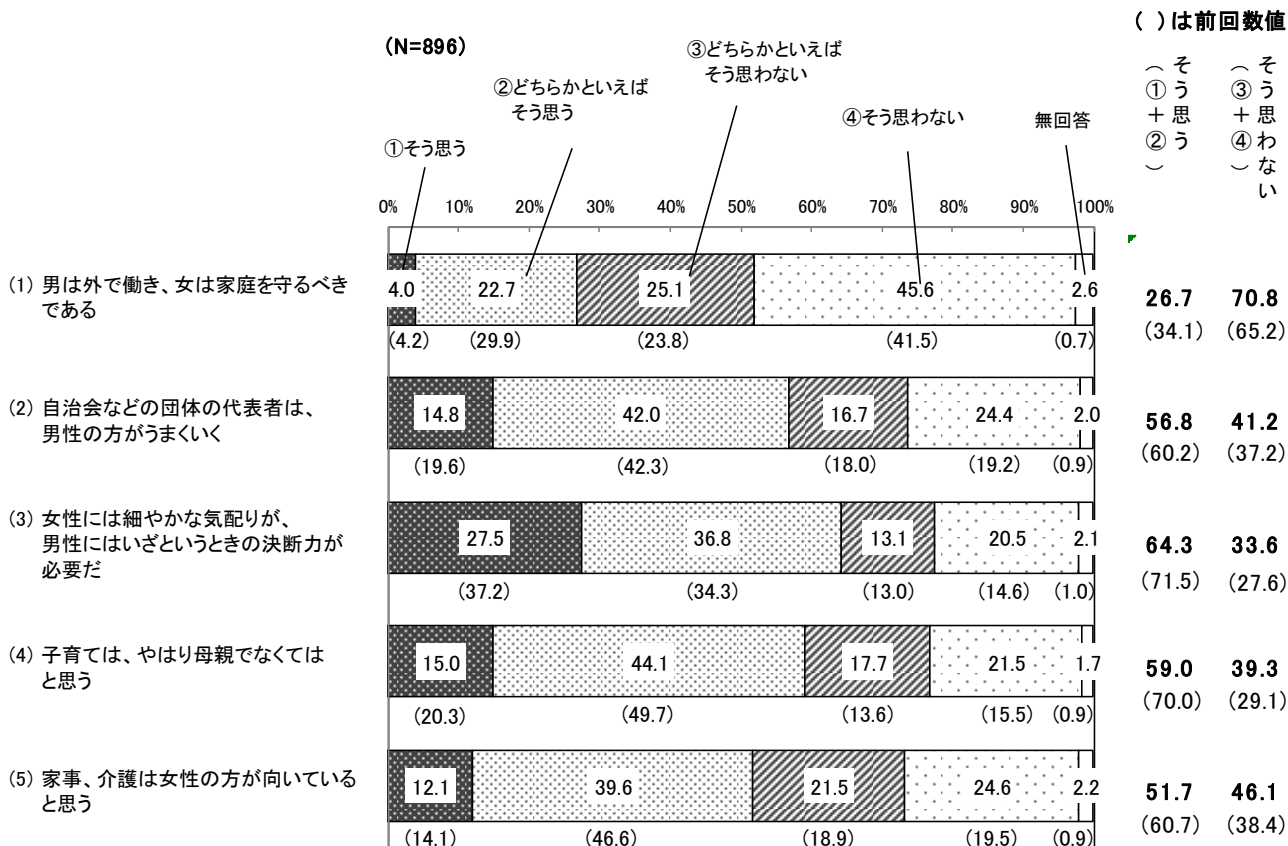
- ・ 行政への要望について、最も回答が多いのは①「育児休業制度の充実や労働環境の整備」（52.0%）で、次いで②「保育所等、その他子育てに関する施設やサービスの充実」（50.6%）、③「高齢者や病人の施設や介護サービスの充実」（50.1%）、④「子育てで仕事を退職した人の再就職支援」（48.9%）となっている。



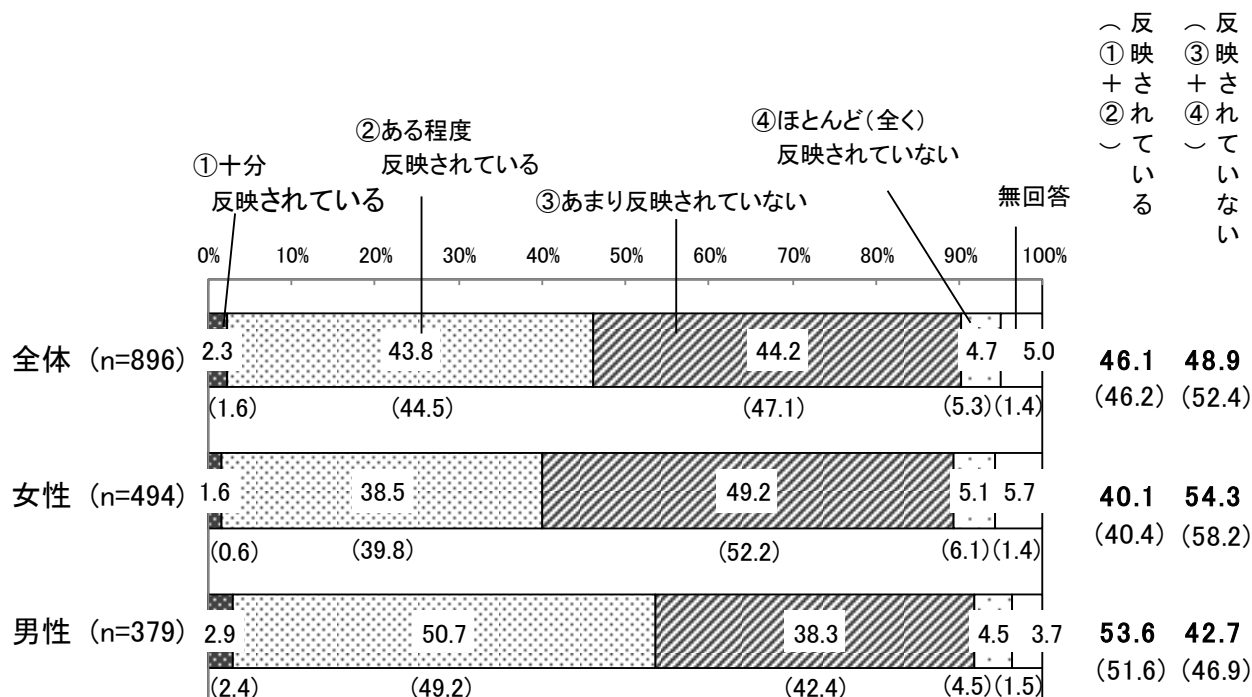
● 図 1 社会全体で見た男女の地位の平等感 (問 1 - 2)



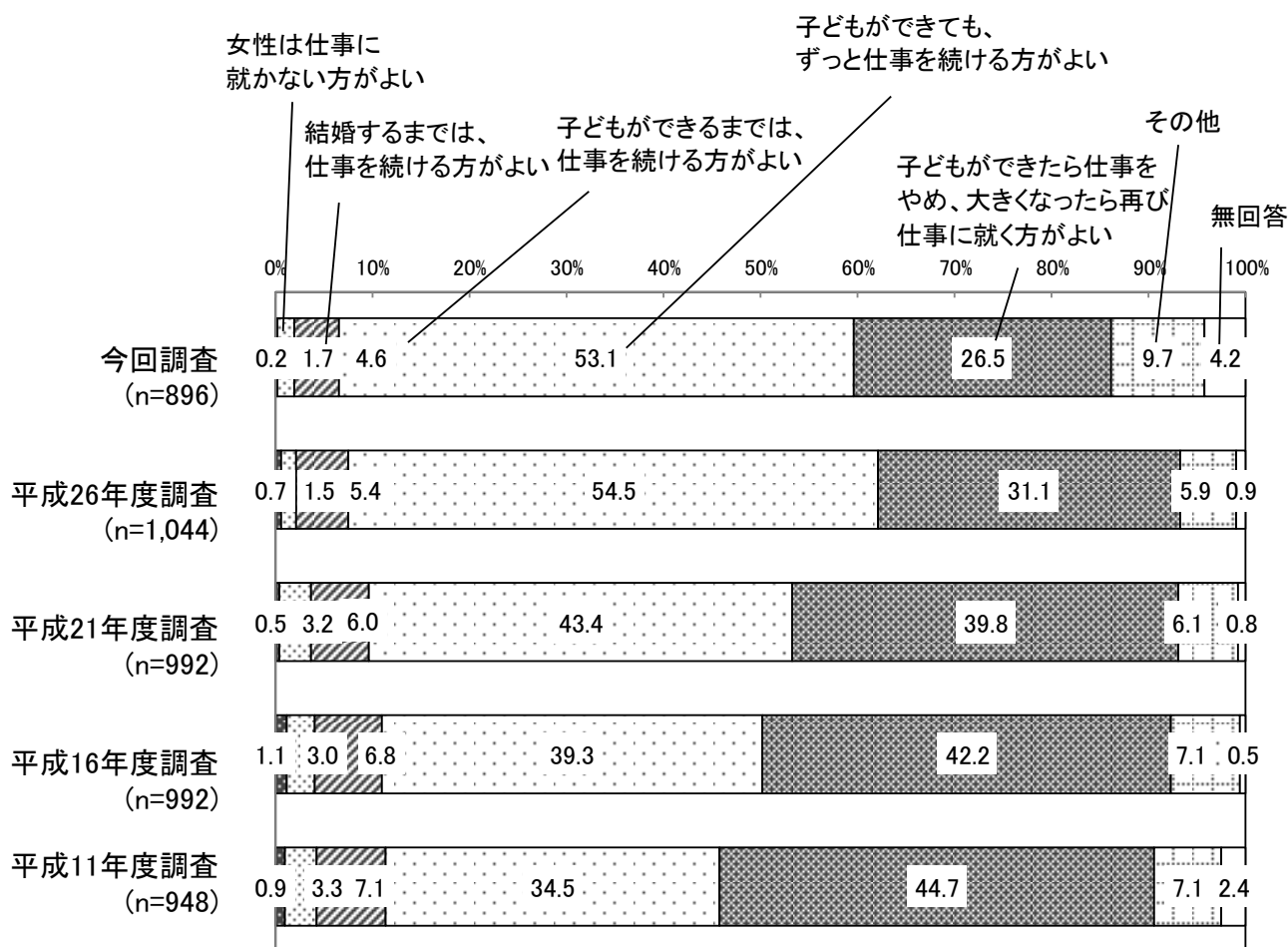
● 図 2 性別役割等に関する意識 (問 2)



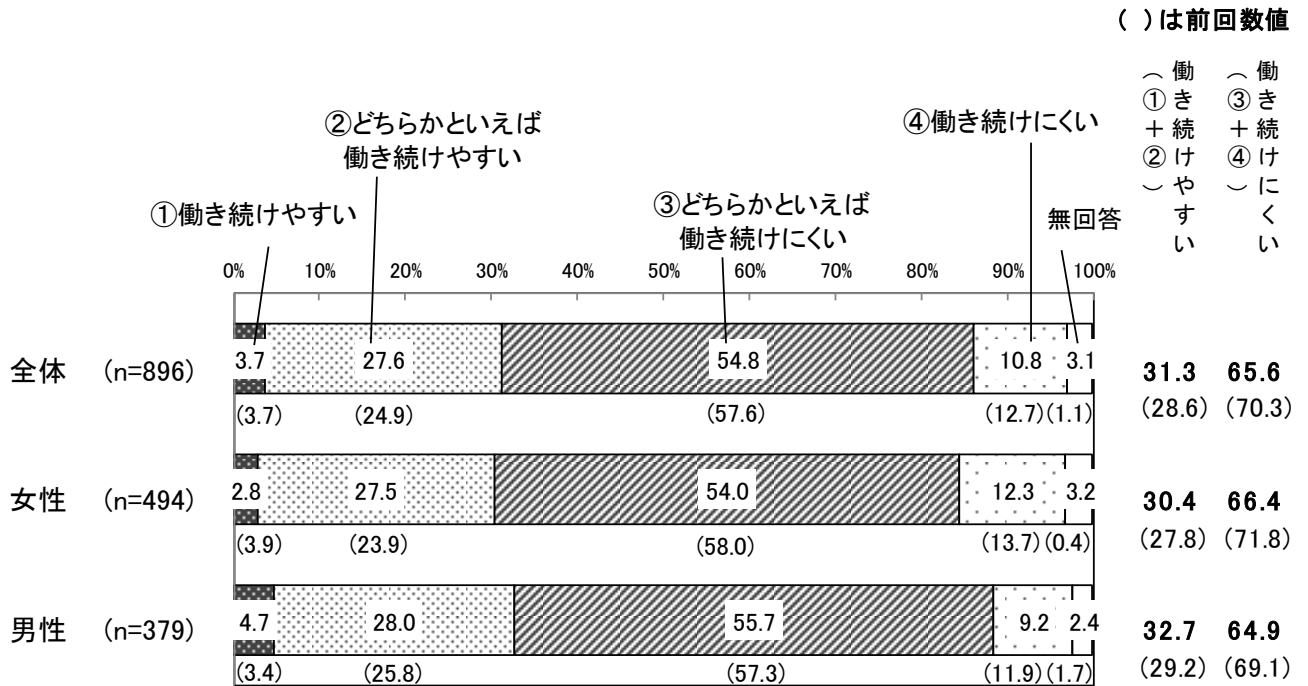
● 図3 県の政策への女性の意見の反映度（問4）



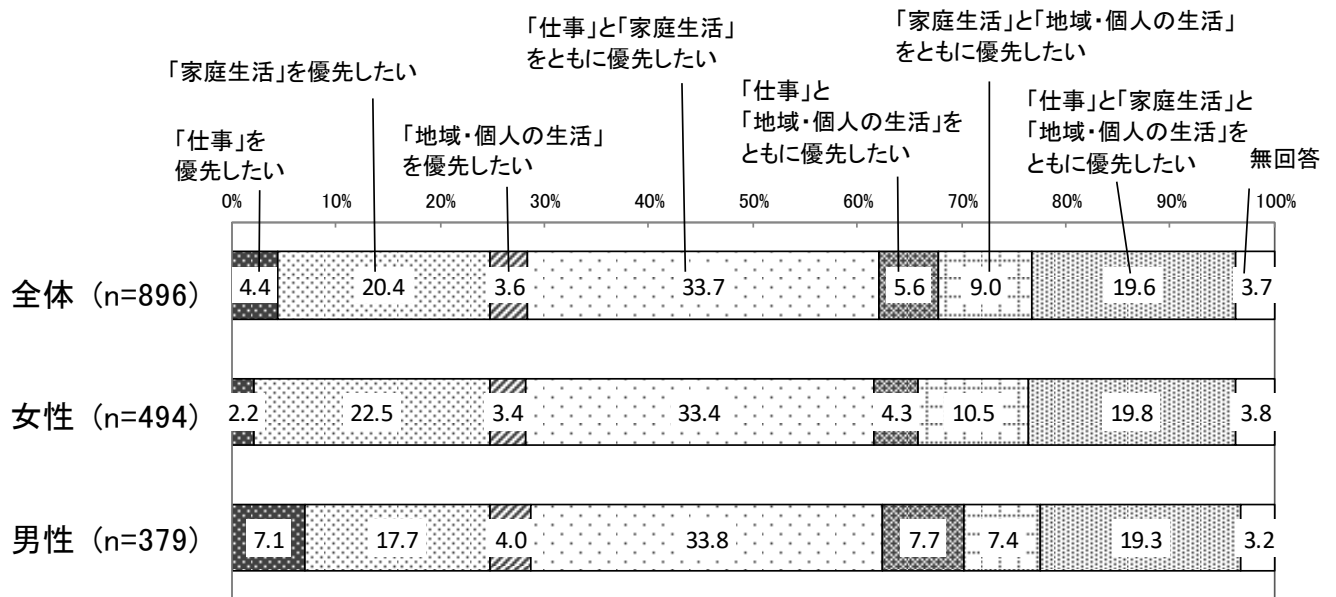
● 図4 女性と仕事について（問5）



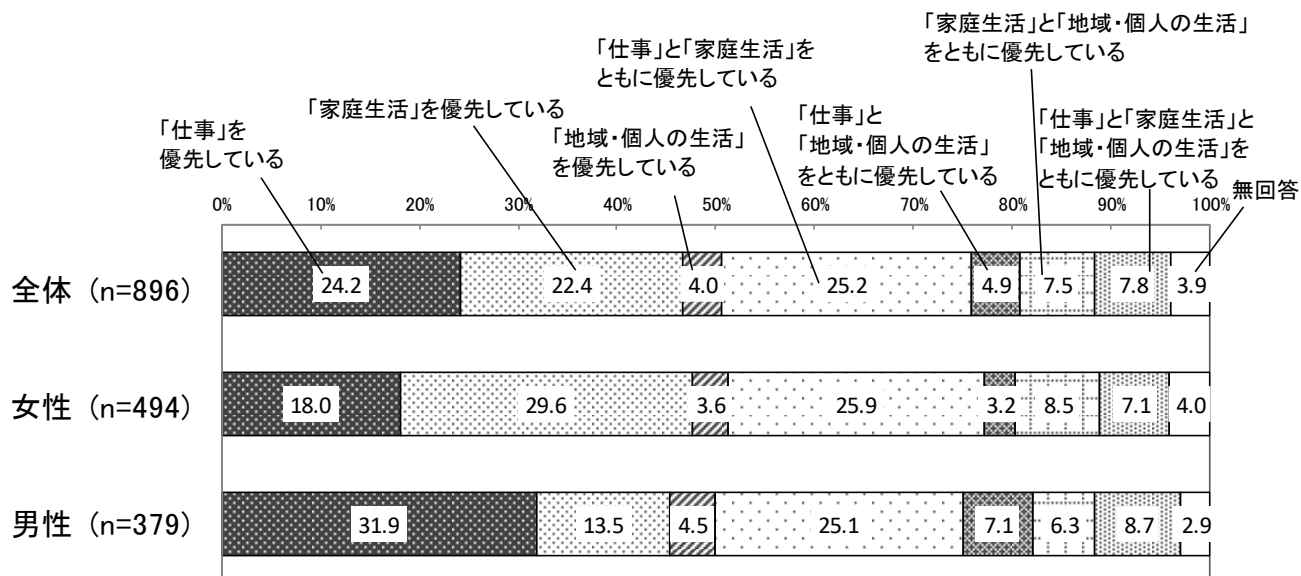
●図5 女性の働きやすさ（問6）



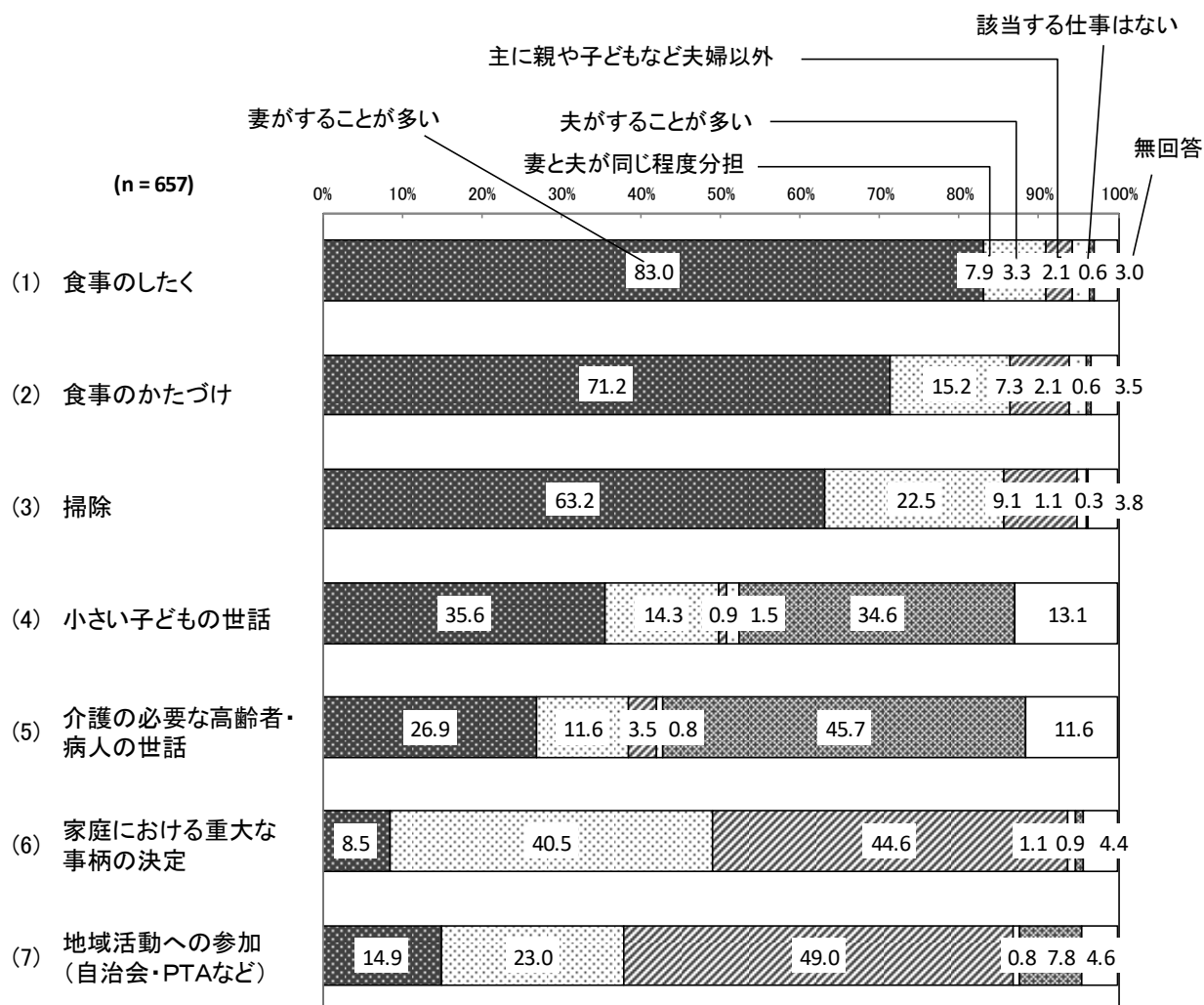
●図6 仕事、家庭、地域・個人の生活の希望（問7—（1））



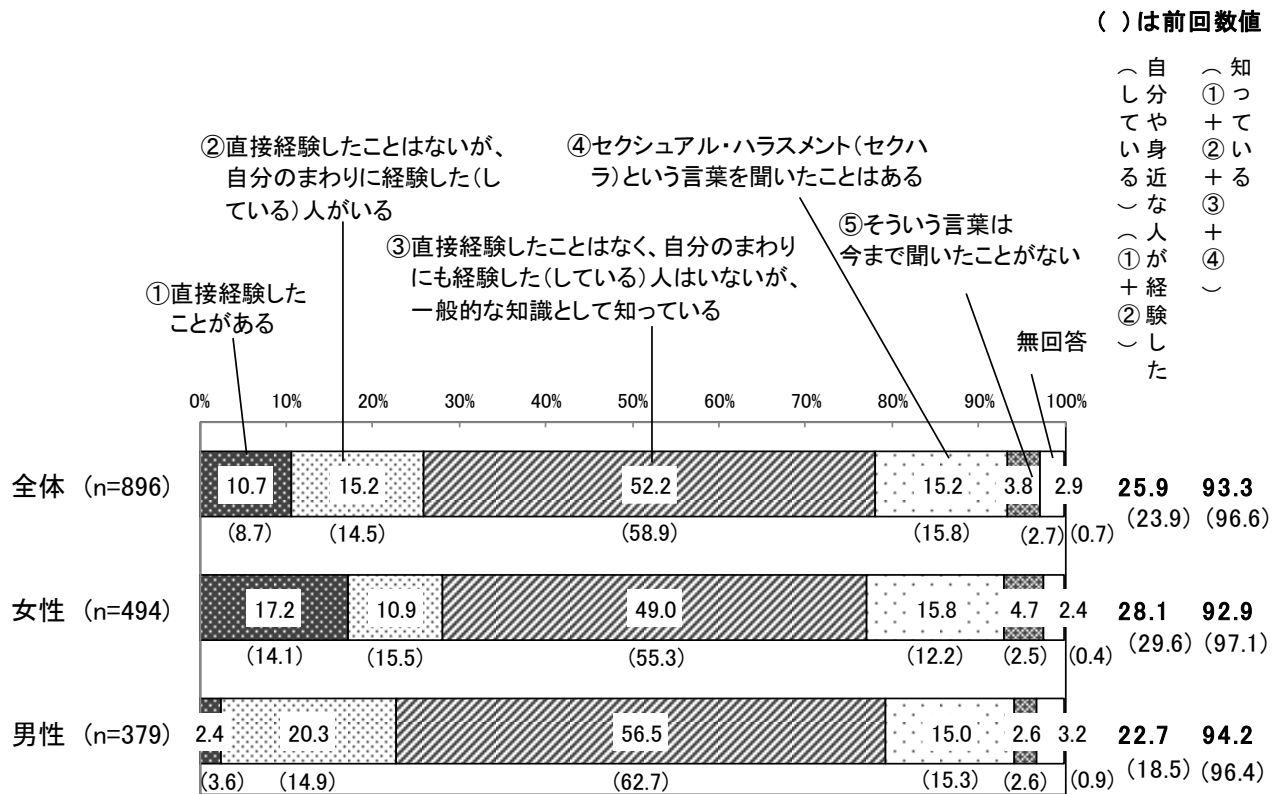
● 図 7 仕事、家庭、地域・個人の生活の現状（問 7—（2））



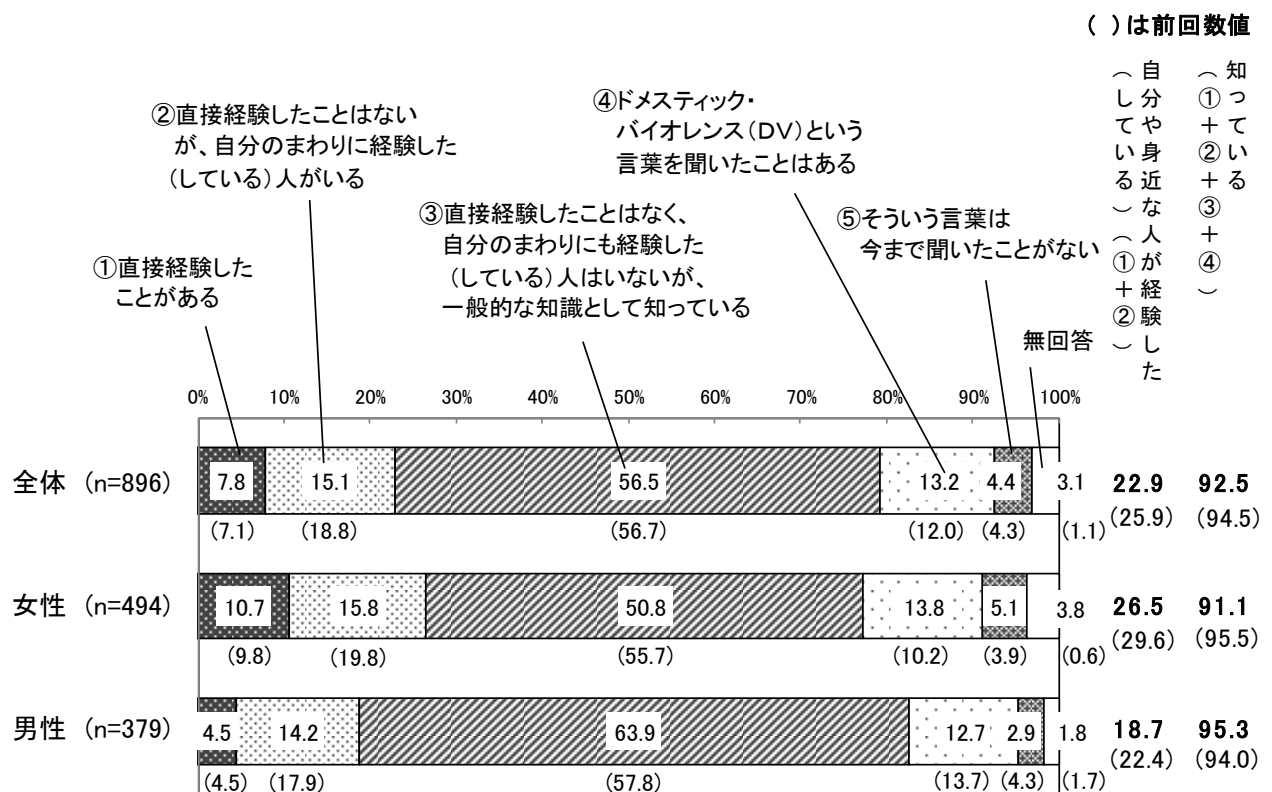
● 図 8 日常生活における家庭の仕事等の役割分担（問 9）



● 図 9 セクシュアル・ハラスメントの経験（問 1 1）



● 図 10 ドメスティック・バイオレンスの経験（問 1 2）



## 令和元年度島根県企業向けアンケート調査の概要

調査対象	・島根県内の事業所 1,000社に対し、 経営者向け1通、社員向け2通（男性社員向け、女性社員向け各1通）を送付
実施時期	・令和2年1月22日発送、令和2年2月7日締切
回収状況	・経営者向け 364件（回収率36.4%） ・社員向け 733件（回収率36.7%） ※男性社員332件（回収率33.2%）、女性社員401件（回収率40.1%）

## 【 経営者向けアンケート 】

## 回答企業の社員数の平均と正規社員の平均勤続年数、役員・管理職員数の平均

	社員数の平均		正規社員の 平均勤続年数	役員・管理職 員数の平均
	正規社員	非正規社員		
男性	15.4人	5.8人	12.6年	5.4人
女性	8.0人	8.5人	12.2年	1.3人

## 回答企業の社員規模

項目	件数	構成比
9人以下	113	31.0%
10～29人	167	45.9%
30～49人	31	8.5%
50～299人	49	13.5%
300以上	4	1.1%
計	364	100.0%

## (1) 部門別の女性社員の実態

- 「営業」では61.5%、「研究・開発・設計」では47.6%が、女性がいないと回答。
- 今後女性を増やそうと思っている割合は、「研究・開発・設計」が40.5%と最も高く、次いで「製造」が33.3%であった。

## 部門別の女性社員の实態

項目	貴社にある部門		女性のいない部門		女性を増やそうと 思っている部門	
	件数	対全数※1	件数	割合※2	件数	割合※
人事・総務・経理	264	76.5%	13	4.9%	39	14.8%
製造	81	23.5%	28	34.6%	27	33.3%
営業	143	41.4%	88	61.5%	43	30.1%
情報処理	41	11.9%	6	14.6%	8	19.5%
企画・調査・広報	41	11.9%	11	26.8%	9	22.0%
研究・開発・設計	42	12.2%	20	47.6%	17	40.5%
販売・サービス	110	31.9%	23	20.9%	30	27.3%
その他	112	32.5%	33	29.5%	26	23.2%

※1 対全数は、有効回答数 345 件に占める割合

※2 割合は、各部門の回答数に占める割合（例：人事・総務・経理では、女性のいない部門への回答が 13 であり、これは人事・総務・経理部門があるとの回答 264 の 4.9%にあたるという意味）

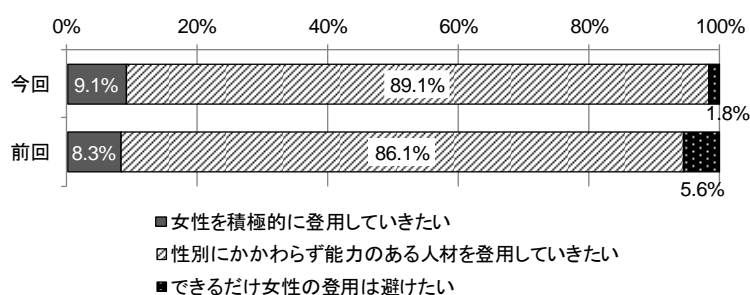
**(2) 女性の管理職登用への意向**

- 「性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい」が 89.1%で、「できるだけ女性の登用は避けたい」は 1.8%に留まった。
- 前回調査と比較すると、回答傾向は同様であるものの、「できるだけ女性の登用は避けたい」が 5.6%から 1.8%へと減少している。

女性の登用意向

項目	件数	構成比
女性を積極的に登用していきたい	30	9.1%
性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい	295	89.1%
できるだけ女性の登用は避けたい	6	1.8%
計	331	100.0%

&lt;前回との比較&gt; 女性の登用意向

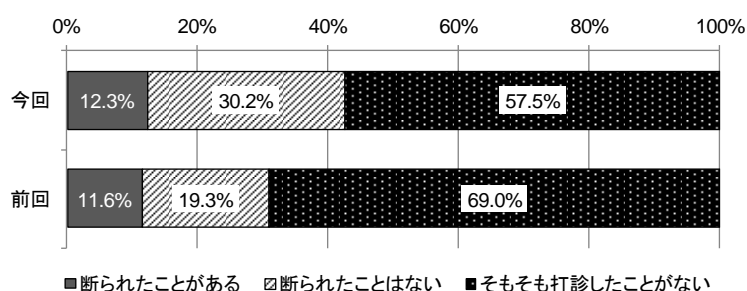
**(3) 女性の管理職への登用打診の拒否の有無と拒否理由**

- 女性社員に管理職への登用を打診した際に、「断られたことがある」が 12.3%となった。
- 断られた理由としては、「責任が重くなり、能力的に自信がない」が 52.6%で最も多く、以下、「仕事と家庭生活の両立が困難になる」(21.1%)、「そこまでの働き方を望んでいない」(18.4%)の順となった。

女性の管理職への登用打診の拒否の有無

項目	件数	構成比
断られたことがある	42	12.3%
断られたことはない	103	30.2%
そもそも打診したことがない	196	57.5%
計	341	100.0%

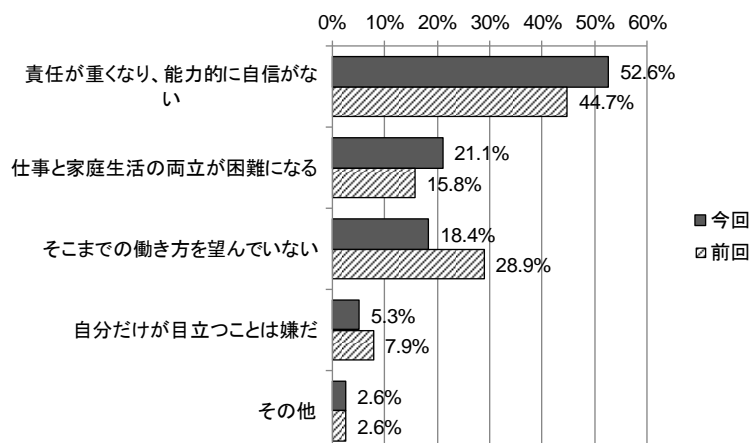
&lt;前回との比較&gt; 女性の管理職への登用打診の拒否の有無



## 拒否の理由

項目	件数	構成比
責任が重くなり、能力的に自信がない	20	52.6%
仕事と家庭生活の両立が困難になる	8	21.1%
そこまでの働き方を望んでいない	7	18.4%
自分だけが目立つことは嫌だ	2	5.3%
その他	1	2.6%
計	38	100.0%

## &lt;前回との比較&gt; 拒否の理由



## (4) 女性の活躍推進の取組

- 「特に行っていない」が67.9%で、全体の3分の2以上を占める。
- 何らかの取組を行っているなかでは、「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）を行っている」（15.8%）が最も多く、次いで「社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている」（8.8%）、「女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している」（4.5%）と続く。

## 女性の活躍推進のため取組（複数回答）

項目	件数	構成比
女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析している	12	3.6%
女性の能力発揮のための計画を策定している	12	3.6%
経営計画に女性の活躍推進を記載している	13	3.9%
社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている	29	8.8%
職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）を行っている	52	15.8%
女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している	15	4.5%
特に行っていない	224	67.9%
その他	15	4.5%
計	330	100.0%



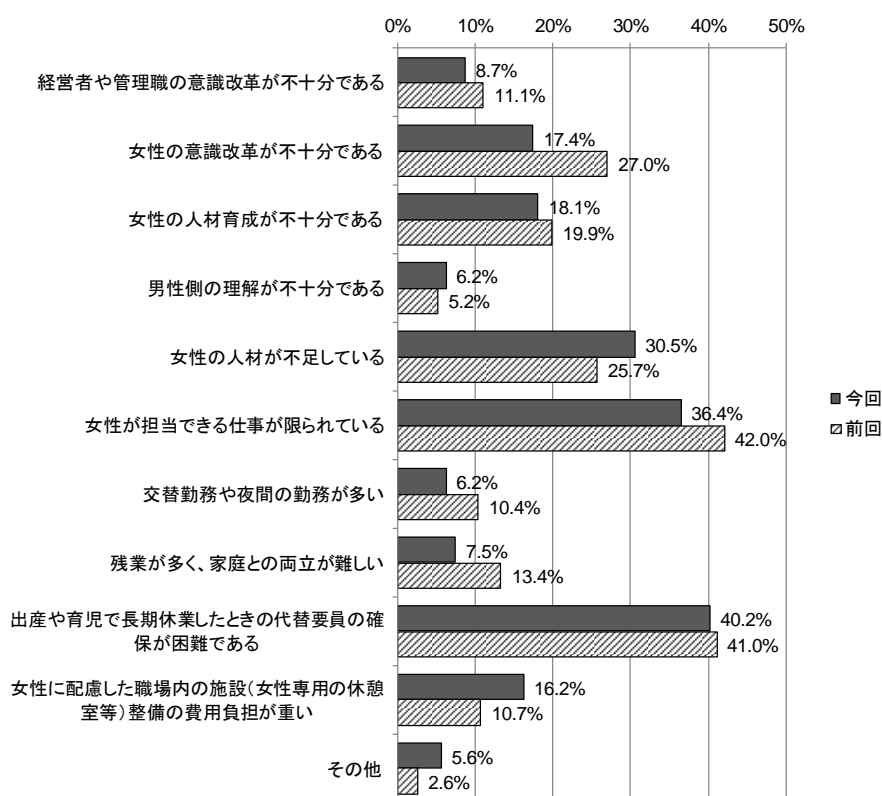
## (5) 女性の活躍推進の課題

- 「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」が40.2%、「女性が担当できる仕事に限られている」が36.4%であった。

女性の活躍推進の課題（複数回答：3つまで）

項目	件数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	28	8.7%
女性の意識改革が不十分である	56	17.4%
女性の人材育成が不十分である	58	18.1%
男性側の理解が不十分である	20	6.2%
女性の人材が不足している	98	30.5%
女性が担当できる仕事に限られている	117	36.4%
交替勤務や夜間の勤務が多い	20	6.2%
残業が多く、家庭との両立が難しい	24	7.5%
出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	129	40.2%
女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備の費用負担が重い	52	16.2%
その他	18	5.6%
計	321	100.0%

&lt;前回との比較&gt; 女性の活躍推進の課題（複数回答：3つまで）



## (6) 期待される行政施策

- 「子育て環境（保育所等）を整備する」が 52.5%で最も多く、以下、「企業における女性の再雇用の取組みを支援する」(31.2%)、「行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む」(30.3%)と続く。

期待される行政施策（複数回答：3つまで）

項目	件数	構成比
女性活躍に取り組む企業のPRを行う	30	9.6%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	22	7.0%
企業における女性の再雇用の取組みを支援する	98	31.2%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	25	8.0%
働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する	54	17.2%
女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する	65	20.7%
経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する	19	6.1%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	45	14.3%
子育て環境（保育所等）を整備する	165	52.5%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	95	30.3%
その他	20	6.4%
計	314	100.0%

## 【 社員向けアンケート 】

## (1) 世帯構成と子育てへの協力態勢

- 世帯構成は、男性・女性ともに「二世帯世帯（親と子ども）」が約半数を占めた。
- 仕事と育児の両立のために親（義親を含む）の協力について、男性・女性とも8割以上が「得られる」と回答。

世帯構成

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
単身世帯（一人住まい）	39	12.0%	36	9.1%
一世帯世帯（夫婦のみ）	66	20.3%	87	21.9%
二世帯世帯（親と子ども）	173	53.2%	189	47.6%
三世帯世帯（親と子どもと孫）	33	10.2%	65	16.4%
その他	14	4.3%	20	5.0%
計	325	100.0%	397	100.0%

仕事と育児の両立のための親（義親を含む）の協力の可否

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
得られる	96	85.7%	128	81.0%
得られない	16	14.3%	30	19.0%
計	112	100.0%	158	100.0%

注) 「高校生以下の子どもがいる」と回答した方のみ

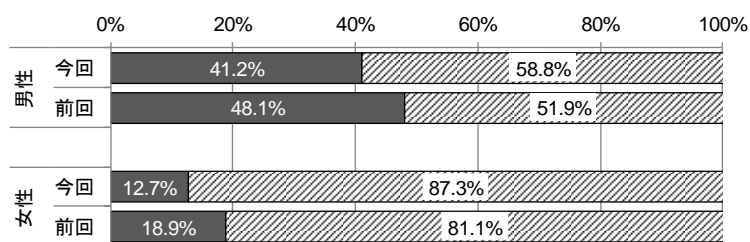
## (2) 管理職への昇進意向

- 「管理職になりたい（なりたかった）」との回答は、男性では41.2%あったが、女性は12.7%。
- 前回調査と比較すると、男女ともに「管理職になりたい（なりたかった）」の割合が減少。
- 管理職になりたい理由について、男性は、「給与が上がるから」（39.7%）が最も多く、女性は「やりがいや責任のある仕事ができるから」（44.4%）が最も多い。
- 管理職になりたくない理由（3つまで）について、男性・女性ともに「責任が重くなるのが嫌だから」（男性56.0%、女性49.9%）が最も多い。2位以下は、男性が、「自分の能力に自信がないから」（37.2%）、「今のままで不満はないから」（34.6%）と続き、女性は、「自分の能力に自信がないから」（44.8%）、「仕事と家庭の両立が困難だから」、（34.8%）と続く。

管理職への昇進意向

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
管理職になりたい（なりたかった）	134	41.2%	50	12.7%
管理職になりたくない（なりたくなかった）	191	58.8%	343	87.3%
計	325	100.0%	393	100.0%

### <前回との比較> 管理職への昇進意向



■管理職になりたい(なりたかった) □管理職になりたくない(なりたくなかった)

### 管理職になりたい理由

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
給与が上がるから	50	39.7%	11	24.4%
やりがいや責任のある仕事ができるから	38	30.2%	20	44.4%
自由裁量の範囲が増えるから	16	12.7%	2	4.4%
自分の能力・経験を活かすことができるから	18	14.3%	6	13.3%
同世代の男性と同程度には昇任したいから (女性限定)			5	11.1%
その他	4	3.2%	1	2.2%
計	126	100.0%	45	100.0%

### 管理職になりたくない理由 (複数回答：3つまで)

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
責任が重くなるのが嫌だから	107	56.0%	169	49.9%
残業が増えるから	30	15.7%	48	14.2%
自分の能力に自信がないから	71	37.2%	152	44.8%
自分の体力に自信がないから	25	13.1%	45	13.3%
転勤があるから	1	0.5%	3	0.9%
残業手当が支給されなくなるから	17	8.9%	13	3.8%
仕事と家庭の両立が困難だから	26	13.6%	118	34.8%
今のままで不満はないから	66	34.6%	118	34.8%
いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	30	15.7%	27	8.0%
周囲に女性の役職者がおらず管理職のイメージが湧かないから (女性限定)			25	7.4%
その他	11	5.8%	21	6.2%
計	191	100.0%	339	100.0%

**(3) セクハラ・マタハラ・パタハラの体験**

- 過去3年間にセクシャルハラスメント（セクハラ）を受けたり、見聞きしたことがあるかについて、男性の1.2%、女性の9.4%が直接受けたことがあると回答。

セクハラの体験（複数回答）

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
セクハラを直接受けたことがある	4	1.2%	37	9.4%
セクハラを見聞きしたことがある	59	18.0%	41	10.4%
セクハラを受けたり、見聞きしたことはない	265	81.0%	315	80.2%
計	327	100.0%	393	100.0%

- 過去3年間にマタニティハラスメント（マタハラ）またはパタニティハラスメント（パタハラ）を受けたり、見聞きしたことがあるかについて、男性の0.3%、女性の1.6%が直接受けたことがあると回答。

マタハラ・パタハラの体験（複数回答）

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
マタハラまたはパタハラを直接受けたことがある	1	0.3%	6	1.6%
マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある	13	4.2%	27	7.1%
マタハラまたはパタハラを受けたり、見聞きしたことはない	293	95.4%	346	91.3%
計	307	100.0%	379	100.0%

**(4) 育児休業の取得意向**

- 今あなた（もしくは配偶者）が仮に出産することとなった場合、男性では「育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい」が44.4%で最も多く、「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」が44.1%と続く。女性では、「育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい」が67.7%で、最も多く、「子育てのため離職し、一定期間後、別の職場に正規社員として就職したい」が13.6%と続く。

育児休業の取得意向

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
育児休業は取得せず、仕事を続けたい	141	44.1%	14	3.6%
育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい	142	44.4%	264	67.7%
子育てのため離職し、当面働きたくない	11	3.4%	26	6.7%
子育てのため離職し、一定期間後、別の職場に正規社員として就職したい	12	3.8%	53	13.6%
子育てのため離職し、一定期間後、非正規社員として就職したい	4	1.3%	25	6.4%
その他	10	3.1%	8	2.1%
計	320	100.0%	390	100.0%

**(5) 女性活躍推進の課題**

- 男女とも「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」（男性 38.0%、女性 40.9%）が最も多く、男性では「女性が担当できる仕事に限られている」（35.0%）、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」（22.8%）が続き、女性では、「女性の人材が不足している」（21.4%）、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」（20.6%）が続く。

女性活躍推進の課題（複数回答：3つまで）

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	69	22.8%	75	20.6%
女性の意識改革が不十分である	59	19.5%	54	14.8%
女性の人材育成が不十分である	59	19.5%	65	17.9%
男性側の理解が不十分である	42	13.9%	54	14.8%
女性の人材が不足している	69	22.8%	78	21.4%
女性が担当できる仕事に限られている	106	35.0%	64	17.6%
交替勤務や夜間の勤務が多い	26	8.6%	18	4.9%
残業が多く、家庭との両立が難しい	19	6.3%	38	10.4%
出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	115	38.0%	149	40.9%
女性が働きやすい職場環境にするための施設整備が整っていない	59	19.5%	71	19.5%
その他	12	4.0%	26	7.1%
計	303	100.0%	364	100.0%

**(6) 期待される行政施策**

- 男女とも「子育て環境（保育所等）を整備する」が最も多く、男性で 47.9%、女性で 60.3%であった。2位は、「企業における女性の再雇用の取組みを支援する」で、男性 41.5%、女性 36.8%となった。

期待される行政施策（複数回答：3つまで）

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
女性活躍に取り組む企業のPRを行う	54	17.4%	33	8.8%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	51	16.4%	82	21.9%
企業における女性の再雇用の取組みを支援する	129	41.5%	138	36.8%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	21	6.8%	30	8.0%
働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する	55	17.7%	52	13.9%
女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する	57	18.3%	29	7.7%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	43	13.8%	63	16.8%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	28	9.0%	32	8.5%
子育て環境（保育所等）を整備する	149	47.9%	226	60.3%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	82	26.4%	87	23.2%
その他	13	4.2%	19	5.1%
計	311	100.0%	375	100.0%

## 男女共同参画関係年表

年	世界（国際機関）	日 本	島 根 県
1957年 (昭和32年)			・「婦人相談所」設置
1958年 (昭和33年)			・婦人保護施設「新生苑」設置
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年世界会議（メキシコシティ） ・「世界行動計画」採択 ・「国連婦人の十年」宣言	・「婦人問題企画推進本部」設置（総理府） ・「婦人問題企画推進会議」開催	
1976年 (昭和51年)	・ILO（国際労働機関）事務局に婦人労働問題担当室設置		
1977年 (昭和52年)		・「婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱」決定 ・「国内行動計画前期重点目標」策定 ・国立婦人教育会館（現 国立女性教育会館）開館	・商工労働部労政訓練課内に婦人担当窓口を設置
1978年 (昭和53年)		・「国内行動計画」第1回報告	・「婦人問題庁内連絡会議」設置
1979年 (昭和54年)	・第34回国連総会で、「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）」採択		・「島根県婦人問題懇話会」設置（～1992年） ・第1回「婦人の生活実態と意識に関する調査」実施
1980年 (昭和55年)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン） ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	・「国内行動計画」第2回 ・「女子差別撤廃条約」署名報告	・「島根県婦人問題シンポジウム」開催（～1985年）
1981年 (昭和56年)	・ILO「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」（156号）採択 ・国連婦人の10年ナイロビ会議	・「国内行動計画後期重点目標」策定 ・新学習指導要領、中学校「技術・家庭科」改善	・「島根県婦人行動計画」策定（昭和56～60年） ・商工労働部労政訓練課内に「婦人係」を新設
1982年 (昭和57年)			・県議会が「女子差別撤廃条約」早期批准に関する意見書決議 ・県下全市町村に婦人問題担当窓口設置 ・「婦人就業サービスセンター」設置
1983年 (昭和58年)			・啓発紙「しまねの女性」発行
1984年 (昭和59年)	・国連婦人の十年 EACAP 地域政府間準備会議（東京）	・「国籍法」・「戸籍法」改正（父母両系血統主義へ）（1986年1月施行）	・社会福祉部児童家庭課内に「婦人青少年室」を新設し、女性施策担当を移管 ・「島根県婦人団体連絡会議」設置 ・「婦人問題地域セミナー」実施（～1987年）
1985年 (昭和60年)	・「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議 ・（西暦2000年に向けての）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「男女雇用機会均等法」公布（1986年4月施行） ・「労働基準法」改正 ・「女子差別撤廃条約」批准	・第2回「婦人の生活実態と意識に関する調査」実施
1986年 (昭和61年)		・婦人問題企画推進本部拡充（構成を全省庁に拡大、任務も拡充） ・「婦人問題企画推進有識者会議」開催	・「明日をひらくしまねの女性基本計画」策定 ・「婦人問題研究集会」実施
1987年 (昭和62年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	

【附属資料 11】

年	世界（国際機関）	日 本	島 根 県
1988年 (昭和63年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子差別撤廃条約実施状況第1回報告審議</li> <li>・「婦人週間40周年記念全国会議」開催</li> <li>・農林水産省「農山漁村婦人の日」設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性学セミナー」実施（～1991年）</li> </ul>
1989年 (平成元年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・新学習指導要領の告示（家庭科教育における男女同一の教育課程の実現等）</li> </ul>	
1990年 (平成2年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の地位委員会拡大会議（ウィーン）</li> <li>・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」の見直し方針決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第3回「婦人の生活実態と意識に関する調査」実施</li> <li>・「市町村婦人対策推進モデル事業」実施</li> <li>・「島根県婦人海外派遣事業（婦人の翼）」開始</li> </ul>
1991年 (平成3年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」改定（第1次改定）</li> <li>・「育児休業法」公布（1992年4月施行）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「明日をひらくしまねの女性基本計画」の見直しと中期重点項目の策定</li> <li>・「男女共同参画社会を考える広場」開始</li> </ul>
1992年 (平成4年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「介護休業制度等に関するガイドライン」策定</li> <li>・初の婦人問題担当大臣を任命</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「公益信託しまね女性ファンド」設立</li> <li>・「しまね女性情報センター」設置</li> </ul>
1993年 (平成5年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・世界人権会議（ウィーン）、女性に対する暴力撤廃宣言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会づくりに関する推進体制の整備について」決定</li> <li>・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、パートタイム労働法）」公布</li> <li>・中学校で家庭科が男女必須化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境生活部県民課内に「女性政策室」設置</li> <li>・婦人相談所が「社会福祉部」から「環境生活部」へ移管</li> <li>・「婦人就業サービスセンター」を「女性就業サービスセンター」に改称</li> <li>・「島根県婦人問題懇話会」から「島根県女性行政推進会議」へ改組</li> </ul>
1994年 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「開発と女性」に関する第2回アジア・太平洋大臣会議（ジャカルタ）</li> <li>・「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択</li> <li>・国際人口開発会議で「行動計画」採択（カイロ）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子差別撤廃条約実施状況第2回及び第3回報告審議</li> <li>・「男女共同参画室（総理府）」設置</li> <li>・「男女共同参画審議会」設置（政令）</li> <li>・「男女共同参画推進本部」設置</li> <li>・高校で家庭科が男女必須化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「婦人相談所」を「女性相談センター」に改称</li> <li>・「女性100人委員会」発足（～1998年）</li> </ul>
1995年 (平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第4回世界女性会議―平等、開発、平和のための行動―を開催（北京）</li> <li>・「北京宣言及び行動綱領」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化）</li> <li>・「ILO156号条約」批准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島根県新女性計画「しまね女性プラン21」策定（平成7～12年度）</li> <li>・「島根県女性政策推進本部」設置</li> <li>・「しまね女性会議」設立</li> <li>・「島根県立女性総合センター整備基本構想検討委員会」設置</li> <li>・第4回「女性の生活実態と意識に関する調査」実施</li> </ul>
1996年 (平成8年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申</li> <li>・男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足</li> <li>・「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>	
1997年 (平成9年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画審議会設置（法律）</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正（女性に対する差別の禁止等）（1999年4月施行）</li> <li>・「介護保険法」公布（2000年4月施行）</li> </ul>	
1998年 (平成10年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法―男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり―」答申</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「(財)しまね女性センター」設立</li> </ul>



【附属資料 11】

年	世界（国際機関）	日 本	島 根 県
1999 年 (平成 11 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ESCAP ハイレベル政府間会議開催（バンコク）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「男女共同参画社会基本法」公布・施行</li> <li>・ 「食料・農業・農村基本法」公布・施行（女性の参画の促進を規定）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「島根県立女性総合センター」（あすてらす）開館</li> <li>・ 「島根県立女性センター条例」施行</li> <li>・ 女性相談センターの「島根県立女性総合センター」内への移転</li> <li>・ 婦人保護施設「新生苑」廃止</li> <li>・ 「審議会等への女性の参画推進要綱」施行</li> </ul>
2000 年 (平成 12 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国連特別総会「女性 2000 年会議」（ニューヨーク）</li> <li>・ ミレニアム開発目標（MDGs）設定（目標 3：ジェンダー平等推進と女性の地位向上）</li> <li>・ 「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第 1325 号」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女共同参画審議会「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申</li> <li>・ 「国の審議会等における女性委員の登用について」決定</li> <li>・ 男女共同参画審議会「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方ー21 世紀の最重要課題ー」答申</li> <li>・ 「男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第 1 回「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」実施</li> </ul>
2001 年 (平成 13 年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 省庁再編に伴い、「男女共同参画会議」・「男女共同参画局」（内閣府）設置</li> <li>・ 「女性国家公務員の採用・登用等の促進について」、「女性に対する暴力をなくす運動について」決定</li> <li>・ 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定</li> <li>・ 「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」公布・施行</li> <li>・ 「育児休業法」改正（対象となる子の年齢の引き上げ等）（2002 年 4 月施行）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 島根県男女共同参画計画（しまねパートナープラン 21）策定（平成 13～22 年度）</li> <li>・ 「女性就業サービスセンター」廃止</li> <li>・ 環境生活部県民課内に「男女共同参画室」設置</li> <li>・ 「島根県女性政策推進本部」を「島根県男女共同参画推進本部」に改称</li> </ul>
2002 年 (平成 14 年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「島根県男女共同参画条例」施行</li> <li>・ 「島根県立男女共同参画センター条例」施行（「島根県立女性センター条例」からの改称）</li> <li>・ 「島根県立女性総合センター」を「島根県立男女共同参画センター」に改称</li> <li>・ 「島根県男女共同参画社会形成促進会議」設置（「島根県男女共同参画推進本部」からの改組）</li> <li>・ 「島根県男女共同参画審議会」設置</li> <li>・ 「島根県男女共同参画相談機関連絡会議」設置</li> <li>・ 「女性に対する暴力対策関係機関連絡会」設置</li> <li>・ 島根県女性相談センターに「配偶者暴力相談支援センター」機能を附設</li> </ul>
2003 年 (平成 15 年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定</li> <li>・ 女子差別撤廃条約実施状況第 4 回及び第 5 回報告審議</li> <li>・ 「少子化社会対策基本法」公布・施行</li> <li>・ 「次世代育成支援対策推進法」公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「島根県附属機関等の設置及び構成員の選任等に関する条例」施行</li> <li>・ 「島根県男女共同参画推進会議」設置</li> <li>・ 「島根県男女共同参画サポーター」設置</li> <li>・ 「審議会等への女性の参画推進要綱」改正</li> </ul>
2004 年 (平成 16 年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女共同参画推進本部「女性国家公務員の採用、登用の拡大等について」決定</li> <li>・ 男女共同参画社会の将来像検討会報告書取りまとめ</li> <li>・ 「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」改正（暴力の定義の拡大等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第 2 回「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」実施</li> </ul>

【附属資料 11】

年	世界（国際機関）	日 本	島 根 県
2005 年 (平成 17 年)	・第 49 回国連婦人の地位委員会／「北京＋10」閣僚級会合（ニューヨーク）	・男女共同参画会議「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について」答申 ・男女共同参画会議「男女共同参画基本計画の変更について」答申 ・「男女共同参画基本計画（第 2 次）」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「島根県 DV 対策基本計画」策定（平成 17～19 年度） ・島根県立男女共同参画センター指定管理導入 ・「女性相談センター」を「環境生活部」から「健康福祉部」へ移管 ・県福祉事務所から児童相談所に女性相談の窓口が移管、業務開始
2006 年 (平成 18 年)	・第 1 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（東京）	・「男女雇用機会均等法」改正（性差別禁止の範囲の拡大等） ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・島根県男女共同参画計画（しまねパートナープラン 21）改定 ・松江市に女性相談センターを設置するとともに、大田市に女性相談センター西部分室として存置
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（ニューデリー）	・「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」改正（保護命令制度の拡充等）（2008 年 1 月施行） ・「パートタイム労働法」改正（パートタイム労働者の雇用環境の整備）（2008 年 4 月施行） ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「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)		・男女共同参画推進本部「女性の参画加速プログラム」決定 ・「次世代育成支援対策推進法」の改正（一般事業主行動計画の公表の義務化等）（2009 年 4 月施行）	・「島根県 DV 対策基本計画」第 1 次改定（平成 20～22 年度）
2009 年 (平成 21 年)		・「DV 相談ナビ」開設 ・男女共同参画シンボルマーク決定 ・育児・介護休業法改正（短時間勤務制度導入等）（2016 年 4 月施行） ・女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告審議 ・男女共同参画会議「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について」公表	・第 3 回「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」実施
2010 年 (平成 22 年)	・第 54 回国連婦人の地位委員会／「北京＋15」記念会合（ニューヨーク） ・国連グローバル・コンパクト（UNGC）と UNIFEM（現 UN Women）が女性のエンパワーメント原則（WEPs）を共同で作成	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・男女共同参画会議「第 3 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方について」答申 ・APEC 第 15 回女性リーダーズネットワーク（WLN）会合（東京開催） ・男女共同参画会議「男女共同参画基本計画の変更について」答申 ・「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議決定	
2011 年 (平成 23 年)	・UN Women 正式発足 ・第 4 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（シエムリアップ）		・「島根県 DV 対策基本計画」第 2 次改定（平成 23～27 年度） ・「第 2 次島根県男女共同参画計画」策定（平成 23～27 年度）
2012 年 (平成 24 年)	・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（ニューヨーク）	・『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定	
2013 年 (平成 25 年)		・若者・女性活躍推進フォーラムの提言 ・「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」改正（2014 年 1 月施行）	・（財）しまね女性センターが公益財団法人へ移行

【附属資料 11】

年	世界（国際機関）	日 本	島 根 県
2014年 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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ーメント」決議案採択（ニューヨーク）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「パートタイム労働法」改正（2015年4月施行）</li> <li>「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」（WAW! Tokyo2014）開催（以降、毎年開催）</li> <li>「次世代育成支援対策推進法」改正（2015年4月施行）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第4回「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」実施</li> </ul>
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>第59回国連婦人の地位委員会（国連「北京+20」記念会合）開催（ニューヨーク）</li> <li>第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組」採択</li> <li>UN Women 日本事務所開設</li> <li>「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）採択（目標5：ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての女性が輝く社会づくり本部「女性活躍加速のための重点方針2015」策定（以降、毎年策定）</li> <li>安保理決議1325号等の履行に関する「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定</li> <li>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立（9月公布・施行／一般・特定事業主行動計画の策定及び公表等2016年4月施行）</li> <li>男女共同参画会議「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方について」答申</li> <li>男女共同参画会議「男女共同参画基本計画の変更について」答申</li> <li>「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>性暴力被害者支援センター「たんぼぼ」開設</li> <li>「職場における女性の活躍に関するアンケート調査」実施</li> </ul>
2016年 (平成28年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正（2017年1月施行ほか）</li> <li>G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）」に合意</li> <li>女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第3次島根県男女共同参画計画」策定（平成28～32年度）</li> <li>「島根県DV対策基本計画」第3次改定（平成28～32年度）</li> <li>「しまね働く女性きらめき応援会議」設置</li> <li>島根県女性相談センター新築移転</li> </ul>
2017年 (平成29年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「働き方改革実行計画」決定</li> <li>刑法改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画社会形成促進会議」見直し</li> </ul>
2018年 (平成30年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「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・施行</li> <li>「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について ～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」策定</li> <li>「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」公布（2019年4月施行ほか）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性就職相談窓口「レディース仕事センター」設置（委託）</li> </ul>
2019年 (令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女平等に関するパリ宣言」（G7パリサミット）</li> <li>G20大阪首脳宣言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性活躍・ハラスメント規制法」公布（2020年6月施行ほか）</li> <li>「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（2020年4月施行ほか）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「審議会等への女性の参画推進要綱」改正</li> <li>「女性活躍推進統括監」設置</li> <li>「女性活躍推進本部」設置</li> <li>「女性活躍100人会議」開催</li> <li>第5回「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」実施</li> </ul>
2020年 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>第64回国連女性の地位委員会（国連「北京+25」記念会合）開催（ニューヨーク）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画会議「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について」答申</li> <li>「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「島根県企業向けアンケート調査」実施</li> <li>「しまね女性活躍推進プラン」策定（令和2～6年度）</li> <li>政策企画局に「女性活躍推進課」設置</li> </ul>
2021年 (令和3年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第3次島根県男女共同参画計画」の計画期間を1年延長</li> <li>「島根県DV対策基本計画」第4次改定（令和3～7年度）</li> </ul>
2022年 (令和4年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>「第4次島根県男女共同参画計画」策定（令和4～8年度）</li> </ul>

#### 第4次島根県男女共同参画計画

島根県政策企画局女性活躍推進課

〒690-8501 島根県松江市殿町1番地

TEL 0852-22-5629 FAX 0852-22-6155

E-mail josei-katsuyaku@pref.shimane.lg.jp