

第4章

資料編

- 1 計画策定の審議状況（審議会等での審議状況，審議会委員名簿）
- 2 指標一覧（成果指標，参考指標）
- 3 用語解説
- 4 関係法令
- 5 男女共同参画に関する国内外の動き

1 計画策定の審議状況

(1) 審議会等での審議状況

日 程	内 容
令和2年9月9日(水)	知事が、男女共同参画審議会会長に諮問
同 日	第1回広島県男女共同参画審議会 ○ 第4次広島県男女共同参画基本計画の検証について ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画の策定に向けて
10月19日(月)	県議会 生活福祉保健委員会 ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画の骨子案について
10月23日(金)	第2回広島県男女共同参画審議会 ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画の骨子案について
12月24日(木)	第3回広島県男女共同参画審議会 ○ 第5次男女共同参画基本計画の方向性について
令和3年1月19日(火)	県議会 生活福祉保健委員会 ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画の素案について
1月20日(水)	パブリックコメント開始 (令和3年2月19日(金)まで) ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画の素案について
2月8日(月)	県議会 生活福祉保健委員会 (集中審議) ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画の素案について
3月17日(水)	第4回広島県男女共同参画審議会 ○ 第5次男女共同参画基本計画案について
3月30日(火)	男女共同参画審議会会長が知事に答申

(2) 審議会委員名簿

氏 名	所 属 ・ 役 職	備 考
石田 洋子	広島大学 教授/男女共同参画推進室長	新任【会長】
小川 智子	日本労働組合総連合会広島県連合会女性委員会 副事務局長	新任
片元 彰	NPO 法人ファザーリング・ジャパン中国 代表理事	新任
上水流 久彦	県立広島大学 教授	【会長代理】
牛来 千鶴	株式会社ソアラサービス 代表取締役社長	
高原 茂嘉	尾道市 市民生活部長	新任
深町 心一	株式会社広島銀行 取締役常務執行役員	新任
藤本 圭子	弁護士	新任
吉村 幸子	広島県の男女共同参画をすすめる会 会長	新任

〔任期2年(令和2.9.9~令和4.9.8), 50音順・敬称略〕

(3) 県民意見募集の実施

実施期間	令和3年1月20日(水)～令和3年2月19日(金)
公表場所	・広島県ホームページ ・県人権男女共同参画課 ・県行政情報コーナー ・県各総務事務所(支所)
意見の提出方法	・郵送 ・ファクシミリ ・電子メール ・電子申請
意見の件数	・43件(14人・1団体)

2 指標一覧（成果指標，参考指標）

【領域Ⅰ 仕事と暮らしの充実】

種別	指標名	現 状		目標（R7）	所管部署
		現況値	基準年度	目標値	
1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり					
成果指標	デジタル技術の活用等による時間や場所にとられない柔軟な働き方を推進する企業（従業員31人以上）の割合（注1）	28.3%	R2	50.0%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
成果指標	男性の育児休業取得率（注2）	13.0%	R1	30.0%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
成果指標	保育所の待機児童数（4/1時点）	39人	R2	0人	健康福祉局 安心保育推進課
参考指標	従業員が働きがいを感じて意欲的に働くことができる環境づくりに取り組む企業（従業員31人以上）の割合（注3）	30.6%	R2	——	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
参考指標	共働き世帯の男性が、家事や育児、介護などに関わる時間（1日当たり）	40分	H28	——	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	放課後児童クラブの低学年待機児童数（5/1時点）	23人	R2	——	健康福祉局 安心保育推進課
2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり					
成果指標	県内事業所における指導的立場に占める女性の割合（注4）	19.1%	R2	25.0%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
成果指標	女性（25～44歳）の就業率	72.3%	H27	82.5%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
参考指標	県支援施策等を活用した女性創業件数	246件	R1	——	商工労働局 イノベーション推進チーム
3 個人生活の充実による多様な暮らしの実現					
成果指標	暮らしの充実について、否定的に答えた人の割合 ・仕事が忙しく暮らしの充実をあきらめている ・暮らしを犠牲にして長時間働かざるを得ない ・日々の仕事や生活に追われ充実は非現実的 と答えた人の合計	31.5%	R2	26.2%	環境県民局 人権男女共同参画課

＜参考＞県庁の取組の状況

種別	指標名	現 状		目標（R7）	所管部署
		現況値	基準年度	目標値	
県職員（男性）の育児休業取得率（注5）					
	知事部局	41.0%	R1	——	総務局人事課
	教育委員会	7.5%	R1	——	教育委員会総務課
	警察本部	0.7%	R1	——	県警本部警務課
女性活躍推進法に基づき県が策定する特定事業主行動計画に定める目標及び目標値					
	管理職（課長相当職以上）のうち女性の占める割合	13.2%	R2	——	総務局人事課
	管理的地位にある職員のうち女性の占める割合（教育委員会）（注6）	37.3%	R2	——	教育委員会総務課
	警察官のうち女性の占める割合（警察本部）	10.1%	R2	——	県警本部警務課
	県内の小・中・高等学校、特別支援学校における管理職（校長、副校長、教頭）のうち、女性の占める割合（注7）	校長30.5% 副校長・教頭32.5%	R1	——	教育委員会総務課

【領域Ⅱ 男女双方の意識改革】

種別	指 標 名	現 状		目 標 (R7)	所管部署
		現況値	基準年度	目標値	
1 性差に係る固定的な意識の解消					
成果指標	性別にかかわらず、働き方や暮らし方を自分らしく選択できると感じている人の割合	-----	-----	現況値を把握の上設定	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「賛成」と答えた人の割合(注8)	32.3%	R2	-----	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	「社会全体における男女の地位」が平等だと感じる人の割合	女性 11.5% 男性 18.2%	R2	-----	環境県民局 人権男女共同参画課
2 主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成					
成果指標	「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」等を実施している学校数	4校	R2	全県立高等学校	教育委員会 高校教育指導課

【領域Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備】

種別	指 標 名	現 状		目 標 (R7)	所管部署
		現況値	基準年度	目標値	
1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援					
成果指標	性被害ワンストップセンターひろしまの認知度	7.4%	R2	13.0%以上 (R5)	環境県民局 県民活動課
成果指標	デートDVに関する精神的暴力の認識率(高校生)	66.5%	R1	75.0%以上	健康福祉局 こども家庭課
成果指標	ひとり親家庭における養育費の取り決め状況(取り決めをしている割合)	42.1%	R1	52.7% (R6)	健康福祉局 こども家庭課
2 性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・性自認に関わらず安心して暮らせる環境づくり					
成果指標	県内の公的機関(エソール広島を含む)の性的指向・性自認に関する専門相談窓口における相談件数	172件	R1	430件	環境県民局 人権男女共同参画課

【領域Ⅳ 推進体制の整備等】

種別	指 標 名	現 状		目 標 (R7)	所管部署
		現況値	基準年度	目標値	
1 市町や様々な団体等との連携強化					
成果指標	エソール広島において、個人と団体や団体同士が協働・連携して実施した取組数(関係機関と連携し、共催で事業実施したものを含む)	12団体49回	R2	24団体100回	環境県民局 人権男女共同参画課
2 地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映					
成果指標	県の審議会等委員のうち女性の占める割合(5審議会を除く)(注9)	33.2%	R2	40.0%	総務局人事課 環境県民局人権男女共同参画課 全部局
参考指標	県審議会等委員のうち女性の占める割合(全審議会)	28.7%	R2	-----	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	市町の審議会等委員のうち女性の占める割合	26.5%	R2	-----	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	県、市町防災会議の女性委員の割合及びその人数	県 5.1% 市町 7.3%	R2	-----	危機管理監 危機管理課

- (注1) 県内の従業員31人以上の企業のうち、テレワークの実施等時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を実施している企業の割合
(注2) 調査年度の前年度(4月1日から翌年3月31日まで)の育児休業対象者のうち育児休業を取得した者の割合
(注3) 県内の従業員31人以上の企業のうち、働きやすい職場環境づくりに加え、従業員の働きがい向上に資する取組を行っている企業の割合
(注4) 管理職(課長相当職以上)及び役員の割合
(注5) 知事部局(現況値): 当該年度に子供が3歳に達した共働きの男性職員のうち、その子供が生まれてから3歳に達するまでの間にその子供に係る育児休業を取得したことのある男性職員の割合
知事部局(目標値)、教育委員会、警察本部: 当該年度に育児休業取得が可能となった男性職員に対する、当該年度に新たに育児休業を取得した男性職員(当該年度の前3か年度に取得可能となった職員が取得した場合を含む。)の割合
(注6) 事務局、県立学校、学校以外の教育機関、市町立小・中学校(広島市を除く)における管理職手当支給対象者
(注7) 文部科学省「平成30年度公立学校教職員の人事行政状況調査」による。基準日は毎年4月1日
(注8) 「賛成」「どちらかと言えば賛成」を含む
(注9) 広島県交通安全対策会議、広島県防災会議、広島県石油コンビナート等防災本部、広島地方港湾審議会、広島県国民保護協議会

※県の他の関連計画に掲げられた指標を用いているものについては、当該計画の見直しの際には連動し、この計画に反映する。

3 用語解説

用語	解説	掲載ページ
あ		
IoT（アイオーティ）	Internet of Things の略。これまで主にパソコンやスマートフォンなどの情報機器が接続していたインターネットに、産業用機器から自動車、家電製品までさまざまな「モノ」をつなげる技術。	15
安心▷誇り▷挑戦 ひろしまビジョン	本県の総合計画であり、計画期間は令和3（2021）年度から令和12（2030）年度までの10年間。目指す姿とその実現に向けた取組の方向性を明らかにし、新たな広島県づくりを推進するためのビジョン。目指す姿は『県民一人一人が「安心」の土台と「誇り」により、夢や希望に「挑戦」しています～仕事も。暮らしも。里もまちも。それぞれの欲張りなライフスタイルの実現～』。	6 8
い		
インターネットリテラシー	放送番組やインターネット等各種メディアを主体的に読み解く能力や、メディアの特性を理解する能力、新たに普及するICT機器にアクセスし活用する能力、メディアを通じコミュニケーションを創造する能力等のこと。	28
え		
SNS（エヌエヌエス）	Social Networking Service の略で、登録された利用者同士が交流できるWebサイトの会員制サービスのこと。	28
エソール広島	広島県女性総合センターの愛称。広島県の男女共同参画を促進するための拠点施設として、「情報・研修・相談・支援・チャレンジ支援」の5部門を柱とする事業を実施している。	13 30 31
NPO（エヌピーオー）	Non Profit Organization の略で、一般的に「民間非営利組織」と訳されており、様々な社会的課題に取り組んでいる団体。このうち「NPO法人」とは、特定非営利活動促進法（NPO法）に基づき法人格を取得した団体をいう。	19 31
LGBT（エルジービーティー）	「Lesbian(レズビアン)」、「Gay(ゲイ)」、「Bisexual(バイセクシャル)」、「Transgender(トランスジェンダー)」の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的少数者（セクシャルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われることもある。	12 13 17 30
AI（エーアイ）	Artificial Intelligence（人工知能）の略。コンピュータがデータを分析し、推論・判断、最適化提案、課題定義・解決・学習などを行う、人間の知的能力を模倣する技術を意味する。	15
お		
オール広島創業支援ネットワーク	県内の創業支援機能及び連携を強化するため、創業支援に取り組む県・市町、経済団体、金融機関や支援機関等の関係団体で構成する広島県における創業支援体制のこと。	24
き		
キャリア教育	一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育	27
キャリア形成	職業・技能上の経験を積み、能力を身に付けること。	23
け		
県立総合精神保健福祉センター	精神保健の向上及び精神障害者福祉の増進を図ることを目的として、設置されている施設のこと。こころの健康づくりに関する普及啓発や精神保健福祉相談、精神保健福祉関係機関等への技術支援等やデイケア等を実施している。	30

こ		
高校生のための ライフプランニ ング教育プロ グラム	就職のみならず結婚、出産、育児などのライフイベントをも踏まえた生活の中で、男女ともに多様な選択ができるように、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら高校生が自ら主体的に判断し、主体的に考え意思決定できる能力と態度を育成する教育プログラムのこと。	27
し		
児童発達支援	地域の障害のある未就学児童を通所させて、日常生活における基本的動作の指導、自活に必要な知識や技能の付与又は集団生活への適応のための訓練を行うサービスのこと。	22
女性活躍推進ア ドバイザー	平成 27（2015）年に県が養成・認定した女性活躍における、企業の取組を支援する専門アドバイザーのこと。	23
（女性活躍推進 法に基づく）一 般事業主行動計 画	企業等が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。令和 4（2022）年 4 月 1 日から、策定・届出・公表・周知義務が、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主から 101 人以上の事業主に拡大される。	15 23
女性の職業生活 における活躍の 促進に関する法 律（女性活躍推 進法）	女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とし、平成 27（2015）年に制定。	4 6 15 23
人生 100 年時 代	海外の研究によると、日本では平成 19（2007）年生まれの 2 人に 1 人が 100 歳を迎えると予測したことから由来している。高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人々が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくるのが重要な課題となっている。	15
す		
ストーカー	好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、その相手などに対して、つきまとい等の行為を反復して行うこと又はそれを行う人。	29
ストーカー総合 対策	ストーカー事案における被害者支援や加害者対策の取組を推進するため、平成 27（2015）年 3 月、内閣府等の関係省庁において策定された総合的な対策のこと。 情報技術の進展等を背景としたコミュニケーション手段の変化等により、事案の態様が多様化するなど、事案を取り巻く厳しい情勢が続いていることを受け、平成 29（2017）年 4 月に改訂された。	29
せ		
生活困窮者自立 支援制度	働くことが難しい、住まいが不安定であるなど、生活全般にわたる困りごとの相談窓口で、生活困窮者が抱える様々な困りごとに対して、他の機関と連携して解決に向けた支援を行う制度。	29
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。「こころの性」と呼ばれることもある。 多くの方は、性自認（こころの性）と生物学的な性（からだの性）が一致しているが、この両者が一致しないために違和感を感じたり、からだの性をこころの性に近づけるために身体の手術を通じて性の適合を望むことさえある（性同一性障害）。	4 5 12 17 19 20 30

性的指向	人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念。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す。	4 5 12 17 19 20 30
性被害ワンストップセンターひろしま	性被害に遭われた方に対して，電話・面接による相談対応及び医療・法律等の専門支援機関の紹介を行い，心身の負担の軽減及び健康の回復を図ることを目的として県が設置する相談窓口。	28 29
セクシュアルハラスメント	性的嫌がらせ。他の者に対して，その意に反した言動を行うことにより，当該者の生活環境を害して不快な思いをさせること，性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えること。「男女雇用機会均等法」においては，「職場において，労働者の意に反する性的な言動が行われ，それを拒否したことで解雇，降格，減給などの不利益を受けること」，または「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため，労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること」をいう。	28 29
た		
待機児童	保育の必要性が認定され，認可保育所等の利用申込がなされているが，利用していない児童。ただし，特定の保育所等を希望し，保護者の私的な理由により待機している場合等を除く。	21 22
ち		
地域包括ケアシステム	高齢者が可能な限り，住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう，医療，介護，介護予防，住まい，生活支援などのサービスを包括的に提供するという考え方。また，そうした考え方に基づく地域での体制。	22
地域包括支援センター	地域住民の保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援することを目的に，総合相談・支援，権利擁護，包括的・継続的ケアマネジメント，介護予防ケアマネジメントの四つの事業を地域において一体的に実施する役割を担う地域の中核機関。平成 18（2006）年度に創設され，市町又は社会福祉法人などの市町から委託を受けた法人が運営し，保健師，主任介護支援専門員，社会福祉士等が従事。	22
て		
DX（デジタルトランスフォーメーション）	デジタル技術を活用して，生活に関わるあらゆる分野（仕事，暮らし，地域社会，行政）において，ビジネスモデル，オペレーション，組織，文化などの在り方に変革を起こすこと。	4 15 19
デートDV（デート・バイ）	結婚前の恋人間の暴力のこと。	28 29
は		
配偶者等からの暴力（DV）	DV防止法（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）上の「配偶者」とは，婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者（事実婚）や生活の本拠を共にする交際相手を含み，婚姻，事実婚や生活の本拠を共にする関係を解消した元配偶者等から，引き続き暴力を受ける場合の当該元配偶者等も含んでいる。 また，「暴力」とは，DV防止法の定義と同義であり，身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（精神的暴力，性的暴力及び経済的暴力）を指す。 なお，「ひろしまDV防止・被害者支援計画（第4次）」においては，生活の本拠を共にしない交際相手からの暴力も対象としている。	4 6 12 15 17 28

配偶者暴力相談支援センター	配偶者等からの暴力についての相談や自立のための支援を行う機関。県内では、こども家庭センター（西部、東部、北部）や広島市配偶者暴力相談支援センター、安芸太田町親子相談支援センターがある。（令和2（2020）年度）	12
ひ		
ひろしま子供の未来応援プラン	『すべての子供たちが、成育環境の違いに関わらず、健やかに夢を育むことのできる社会の実現』を目指し、子供・子育て施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的方向を定めた計画のこと。	22 29
ひろしま創業サポートセンター	平成25（2013）年度に、（公財）ひろしま産業振興機構内に開設された県内の創業に関する総合的な支援窓口。創業マネージャー等による窓口相談や専門家（創業サポーター）による経営アドバイス、創業セミナーの開催など、創業前から創業後にわたる継続的な支援を実施。	24
ひろしまDV防止・被害者支援計画	DVの防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画。DV防止法により、都道府県に策定が義務付けられている。第4次計画期間（予定）令和3（2021）年度～7（2025）年度	6 28
ふ		
5G(ファイブジー)	超高速、同時多接続、超低遅延などの特徴を持つ、第5世代移动通信システムのこと。遠隔医療や自動運転など、IoTの可能性を高める基盤として期待されている。	15
フィルタリング	一般的な意味では「ろ過」することだが、コンピュータやWebなどインターネットの世界では、「情報ろ過」を指す。情報ろ過としては、未成年者に対する成人サイトや有害情報サイトなどからの保護などが代表的な例。	29
ほ		
放課後児童クラブ	保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学している児童に対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室や児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業。放課後児童健全育成事業として実施される。	21 22
放課後等デイサービス	学校通学中の障害児に、放課後や夏休み等の長期休暇中において、生活能力向上のための訓練等を継続的に提供することにより、学校教育と相まって障害児の自立を促進するとともに、放課後等の居場所づくりを行うサービスのこと。	22
ま		
マザーズハローワーク	子育てをしながら就職を希望している人に対して、キッズコーナーの設置など子供連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制による職業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的かつ一貫した就職支援を行う。	23
マタニティハラースメント	妊娠・出産・産前産後休業、育児休業等に関する上司や同僚からの嫌がらせのこと。また、事業主による妊娠・出産等を理由にパートとするような労働契約の内容の変更を強要するなどの不利益取扱い、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法において禁止されている。	28 29
ろ		
ロボティクス	ロボットの設計、製造などに関する研究（ロボット工学）及びビジネスの現場におけるロボットの運用に関する研究。	15

4 関係法令

(1) 男女共同参画社会基本法

(平成 11 年法律第 78 号)

改正 平成 11 年法律第 102 号
同 11 年同 第 160 号

目次

前文

第 1 章 総則 (第 1 条—第 12 条)

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する 基本的施策 (第 13 条—第 20 条)

第 3 章 男女共同参画会議 (第 21 条—第 28 条)

附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男

女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第 5 条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び

決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参

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

第3章 男女共同参画会議

（設置）

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

(1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。

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

(3) 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

（組織）

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

（議長）

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

(2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄 (平成11年6月23日法律第78号)

(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。

第3条 略

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)

(1) 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の

任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成11年12月22日法律第160号) 抄

(以下略)

**(2) 国の第5次男女共同参画基本
計画の概要**
(令和2年(2020)年12月25日閣議決定)

第1部 基本的な方針

- 1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会
- 2 社会情勢の現状, 予想される環境変化及び課題
- 3 5次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 1 政治分野
- 2 司法分野
- 3 行政分野
- 4 経済分野
- 5 専門・技術職, 各種団体等

**第2分野 雇用等における男女共同参画の推進
と仕事と生活の調和**

- 1 ワーク・ライフ・バランス等の実現
- 2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及びハラスメントの防止
- 3 積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正
- 4 非正規雇用労働者の待遇改善, 正規雇用労働者への転換の支援
- 5 再就職, 起業, 雇用によらない働き方等における支援

第3分野 地域における男女共同参画の推進

- 1 地方創生のために重要な女性の活躍推進
- 2 農林水産業における男女共同参画の推進
- 3 地域活動における男女共同参画の推進

**第4分野 科学技術・学術における男女共同参画
の推進**

- 1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
- 2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進
- 3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備
- 4 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 1 女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり
- 2 性犯罪・性暴力への対策の推進
- 3 子供, 若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進
- 4 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進
- 5 ストーカー事案への対策の推進
- 6 セクシュアルハラスメント防止対策の推進
- 7 人身取引対策の推進
- 8 インターネット上の女性に対する暴力等への対応
- 9 売買春への対策の推進

**第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等
生活上の困難に対する支援と多様性を
尊重する環境の整備**

- 1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援
- 2 高齢者, 障害者, 外国人等が安心して暮らせる環境の整備

第7分野 生涯を通じた健康支援

- 1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援
- 2 医療分野における女性の参画拡大
- 3 スポーツ分野における男女共同参画の推進

**第8分野 防災・復興, 環境問題における男女共
同参画の推進**

- 1 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化
- 2 地方公共団体の取組促進
- 3 国際的な防災協力における男女共同参画
- 4 男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

**第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制
度等の整備**

- 1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し
- 2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

**第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革,
理解の促進**

- 1 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- 2 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 3 国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開
- 4 メディア分野等と連携した積極的な情報発信
- 5 メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシャルハラスメント対策の強化

第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

- 1 持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調
- 2 G7, G20, APEC, OECD における各種合意等への対応
- 3 ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮

IV 推進体制の整備・強化

- 1 国内の推進体制の充実・強化
- 2 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進
- 3 地方公共団体や民間団体等における取組の強化

(3) 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)

改正 平成 29 年法律第 14 号

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

第 3 条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第 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3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、次条第一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三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第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ったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第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 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、第十二条の認定を取り消すことができる。

一 第 11 条の規定により第九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ると認めるとき。

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（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及

び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和 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って厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなると認めるときは、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

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 41 条の 3 の規定の適用については、同法第 36 条第 2 項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第 42 条の 3 中「第 39 条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 16 条第 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 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条第一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 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 条第五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、一年以下の懲役又は百万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、一年以下の懲役又は五十万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、六月以下の懲役又は三十万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、三十万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30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

（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、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第24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。

（中略）

附 則〔平成29年3月31日法律第14号抄〕

（施行期日）

第一条 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。

（中略）

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12月政令174号により、令和2.6.1から施行〕

一 〔前略〕附則第6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12月政令174号により、令和4.4.1から施行〕

（以下省略）

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 6 条）

第 2 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第 7 条—第 13 条）

第 3 章 広島県男女共同参画審議会（第 14 条・第 15 条）

附則

少子高齢化の進展など社会環境が変化する中において、豊かで活力ある社会を築いていくためには、男女が、互いの違いを認め合い、互いに人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において共に参画し、責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現が緊要な課題である。

このため、性別による固定的な役割分担等やそれに基づく社会慣行を是正するなど、男女共同参画社会の実現に向けて、社会のあらゆる分野における一層の取組が求められている。特に、私たちの広島県は、高次に集積した都市機能を持つ地域が存在する一方で、多くの農山漁村地域を有しており、このような取組に当たっては、多様な地域性に配慮した施策を展開する必要がある。

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、男女共同参画の推進についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することにより、平和で豊かな広島県を次世代に引き継いでいくため、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、その推進に関する施策について必要な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、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参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、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

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

2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、男女の社会における主体的な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。

3 男女共同参画の推進は、県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男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、家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、家庭以外の学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

5 男女共同参画の推進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を考慮し、男女共同参画の推進は、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、前条に定める基本理念（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（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、国及び市町と連携して取り組むものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、基本理念にのっとり、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女が相互に協力して男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 県民は、男女間における暴力的行為、性的な言動による精神的苦痛を与える行為その他の行為により男女の個人としての尊厳その他の男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

第7条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めるものとする。

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) 総合的かつ長期的に講じるべき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に必要な事項

3 知事は、基本計画の策定に当たっては、あらかじめ、広島県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

4 知事は、基本計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本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8条 県は、施策を策定し、実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(県民等の理解を深めるための措置)

第9条 県は、県民及び事業者の男女共同参画の推進についての理解を促進するため、必要な啓発活動及び広報活動に努めるものとする。

(苦情又は相談の申出の処理)

第10条 知事は、男女共同参画に関し苦情又は相談を受けたときは、必要な助言を行うなど適切に対応するものとする。

(調査研究)

第11条 県は、男女共同参画の推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。

(年次報告)

第12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取りまとめ、これを公表しなければならない。

(男女共同参画の推進に向けた支援)

第13条 県は、市町、県民及び事業者が行う男女共同参画の推進への取組を支援するため、必要な情報の提供、相談、助言その他の協力をを行うように努めるものとする。

第3章 広島県男女共同参画審議会

(広島県男女共同参画審議会)

第14条 知事の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議するため、附属機関として広島県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

- (1) 基本計画に関し、第7条第3項に規定する事項
- (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基本的かつ総合的な施策及び重要事項

2 審議会は、前項に規定する事項に関し、知事に意見を述べることができる。

(組織及び運営)

第15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未満であってはならない。
- 3 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから、知事が任命する。
- 4 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員は、再任されることができる。
- 6 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。
- 7 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関して必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成14年4月1日から施行する。

附 則 (平成17年7月6日条例第37号)

この条例は、公布の日から施行する。

5 男女共同参画に関する国内外の動き

年	国際機関等	国	広島県	
昭和20年 (1945)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「国際連合憲章」採択 ● 「国際連合」発足 			
昭和21年 (1946)	<ul style="list-style-type: none"> ● 国連「婦人の地位委員会」発足 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第22回総選挙で初の婦人参政権行使 ● <日本国憲法>公布, 施行(昭和22年) 		
昭和22年 (1947)		<ul style="list-style-type: none"> ● <労働基準法>公布, 施行 		
昭和23年 (1948)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「世界人権宣言」採択(第3回国連総会) 			
昭和31年 (1956)		<ul style="list-style-type: none"> ● <売春防止法>公布, 施行(昭和32年) 		
昭和42年 (1967)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「婦人に対する差別撤廃に関する宣言」採択 			
昭和47年 (1972)	<ul style="list-style-type: none"> ● 1975(昭和50)年を「国際婦人年」とすることを宣言(第27回国連総会) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「勤労婦人福祉法」公布, 施行 		
昭和50年 (1975)	<ul style="list-style-type: none"> ● 国際婦人年 ● 国際婦人年世界会議開催(メキシコシティ) ● 「世界行動計画」採択 ● 1976(昭和51)年から1985(昭和60)年までを「国連婦人の十年」と決定 ● 目標: 平等, 発展, 平和(第30回国連総会) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 総理府に「婦人問題企画推進本部」, 「婦人問題担当室」設置 ● 「婦人問題企画推進会議」設置 		
昭和51年 (1976)	国連婦人の十年	<ul style="list-style-type: none"> ● <民法>改正, 施行(離婚複氏制度) 		
昭和52年 (1977)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「国内行動計画」策定 ● 「国立婦人教育会館」(現「独立行政法人国立女性教育会館」)開館 ● 「国内行動計画前期重点目標」発表 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性行政の総合窓口を「民生部青少年婦人対策室」に設置 ● 「婦人問題行政連絡協議会」設置 	
昭和54年 (1979)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「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(第34回国連総会), 発効(1981(昭和56)年) 		<ul style="list-style-type: none"> ● 「青少年婦人課」設置(「青少年婦人対策室」改組) ● 「広島県婦人対策推進会議」設置
昭和55年 (1980)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「国連婦人の十年」中間年世界会議開催(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 	<ul style="list-style-type: none"> ● <女子差別撤廃条約>署名, 批准・発効(昭和60年) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 推進会議「広島県の婦人の地位向上と社会参加をすすめるための提言」提出
昭和56年 (1981)		<ul style="list-style-type: none"> ● ILO(国際労働機関)「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(第156号)」及び「同勧告」を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● <民法>改正, 施行(配偶者の相続分引上げ) ● 「国内行動計画後期重点目標」策定 	
昭和57年 (1982)				<ul style="list-style-type: none"> ● 広島県新長期総合計画に「婦人の地位向上と社会参加の促進」の項目設定
昭和60年 (1985)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「国連婦人の十年」最終年世界会議開催(ナイロビ) ● 「(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 	<ul style="list-style-type: none"> ● <国籍法>改正, 施行(父母両系主義) ● <勤労婦人福祉法>を改正し, 「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」<男女雇用機会均等法>公布 ● <女子差別撤廃条約>批准 	
昭和61年 (1986)			<ul style="list-style-type: none"> ● 「婦人問題企画推進有識者会議」設置(「婦人問題企画推進会議」を改組) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 広島県発展計画に「婦人対策の推進」の項目設定 ● 「広島県婦人対策推進懇話会」設置 ● 婦人総合センター基本構想発表
昭和62年 (1987)			<ul style="list-style-type: none"> ● 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 	
昭和63年 (1988)				<ul style="list-style-type: none"> ● 懇話会「婦人対策の推進のために～男女共同参加型社会システムへの転換～」提出 ● 「広島県女性プラン」策定 ● 「財団法人広島県女性会議」設立
平成元年 (1989)			<ul style="list-style-type: none"> ● 「青少年婦人課」に「婦人係」設置 ● 広島県婦人総合センター「エソール広島」開館 	
平成2年 (1990)	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 		<ul style="list-style-type: none"> ● 「婦人問題行政連絡協議会」を「女性問題行政連絡協議会」に名称変更 	

年	国際機関等	国	広島県
平成3年 (1991)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」策定 ● 「育児休業等に関する法律」<育児休業法>公布, 施行(平成4年) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「青少年女性課女性係」設置(「青少年婦人化婦人係」改組) ● 「広島県女性対策推進懇話会」設置
平成4年 (1992)			<ul style="list-style-type: none"> ● 懇話会「男女共同参画型社会の構築を目指して」提言 ● 「広島県女性プラン(第一次改定)」策定 ● 「女性問題行政連絡協会」を「女性問題行政推進協議会」に機能強化
平成5年 (1993)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」<パートタイム労働法>公布, 施行 	
平成6年 (1994)	<ul style="list-style-type: none"> ● 国連人口開発会議開催(カイロ)1995(平成7)年から2004(平成16)年までを「人権教育のための国連十年」と採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「男女共同参画室」, 「男女共同参画審議会」(政令)設置(「婦人問題担当室」, 「婦人問題企画推進有識者会議」廃止) ● 「男女共同参画推進本部」設置(「婦人問題企画推進本部」改組) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「広島県婦人総合センター」を「広島県女性総合センター」に名称変更
平成7年 (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ● 第4回世界女性会議及びNGOフォーラム開催(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● <育児休業法>を改正し, 「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」<育児・介護休業法>公布, 一部施行, 全面施行(平成11年) ● ILO156号条約(家族的責任を有する労働者条約)批准 	
平成8年 (1996)		<ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申 ● 「男女共同参画2000年プラン」策定 	
平成9年 (1997)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「男女共同参画審議会」(法律)設置 ● <男女雇用機会均等法>を改正し, 「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」(改正<男女雇用機会均等法>)公布, 一部施行(母性保護に関する規定, 平成10年)全面施行(募集等における女性差別の禁止等, 平成11年) ● 「労働基準法」改正, 一部施行(母性保護に関する規定, 平成10年), 全面施行(女性労働者の時間外等の規制の解消, 平成11年) ● <育児・介護休業法>改正, 施行(育児等を行う労働者の深夜業の制限創設, 平成11年) ● 「『人権教育のための国連十年』に関する国内行動計画」策定 ● 「介護保険法」公布, 施行(平成12年) 	
平成10年 (1998)		<ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法について—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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 懇話会「21世紀への男女共同参画社会づくりのために」提言 ● 「広島県男女共同参画プラン」策定 ● 「青少年女性課男女共同参画推進班」設置(「青少年女性課女性係」改組) ● 「広島県男女共同参画推進本部」設置
平成11年 (1999)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「男女共同参画社会基本法」公布, 施行 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「広島県男女共同参画懇話会」設置
平成12年 (2000)	<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)「政治宣言」, 「成果文書」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」<ストーカー規制法>公布, 施行 ● 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—21世紀の最重要課題—」答申 ● 「男女共同参画基本計画」策定 	
平成13年 (2001)		<ul style="list-style-type: none"> ● 内閣府に「男女共同参画会議」, 「男女共同参画局」設置 ● 「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>公布, 一部施行, 全面施行(平成14年) ● <育児・介護休業法>改正, 一部施行(育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い禁止等), 全面施行(育児等を行う労働者の時間外労働の制限等, 平成14年) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「男女共同参画推進室」設置(「青少年女性課男女共同参画推進班」改組) ● 懇話会「男女共同参画に関する条例制定に向けての基本的な考え方について」提言 ● 「広島県男女共同参画推進条例」公布, 施行(平成14年)

年	国際機関等	国	広島県
平成14年 (2002)			<ul style="list-style-type: none"> ● 「広島県男女共同参画審議会」設置 ● 審議会に「広島県の男女共同参画の推進に関する基本的な計画に盛り込むべき事項」諮問 ● 審議会答申
平成15年 (2003)		<ul style="list-style-type: none"> ● 「次世代育成支援対策推進法」公布、一部施行、全面施行(平成17年)[平成27年3月までの時限立法] ● 「少子化社会対策基本法」公布、施行 	● 「広島県男女共同参画基本計画」策定
平成16年 (2004)		<ul style="list-style-type: none"> ● <DV防止法>改正、施行(配偶者からの暴力の定義の拡大等) ● <育児・介護休業法>改正、施行(育児等休業取得対象者の拡大等、平成17年) 	
平成17年 (2005)	● 第49回国連婦人の地位委員会開催(国連「北京+10」世界閣僚級会合、ニューヨーク)宣言文採択	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画会議「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方ー男女がともに輝く社会へー」答申 ● 「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ● 審議会に「広島県男女共同参画基本計画(改定)に盛り込むべき事項」諮問 ● 審議会答申
平成18年 (2006)		● <男女雇用機会均等法>改正、施行(性差別禁止の範囲の拡大等、平成19年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「広島県男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ● 「人権・男女共同参画室」設置(「男女共同参画推進室」改組) ● 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定
平成19年 (2007)		<ul style="list-style-type: none"> ● <パートタイム労働法>改正、一部施行(事業主等支援の整備)、全面施行(労働条件の文書公布・説明義務、平成20年) ● <DV防止法>改正、施行(保護命令制度の拡充等、平成20年) ● 「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 	
平成20年 (2008)		● 「次世代育成支援対策推進法」改正、一部施行(行動計画の公表及び従業員への周知の義務化、平成21年)、全面施行(行動計画届け出義務企業の拡大、平成23年)	● 「人権男女共同参画課」設置(「人権・男女共同参画室」改組)
平成21年 (2009)		● <育児・介護休業法>改正、一部施行(公表・過料・紛争解決援助制度、平成21年)、全面施行(育児等休業取得対象者の拡大等、平成22年)	
平成22年 (2010)	● 第54回国連婦人の地位委員会開催(国連「北京+15」記念会合、ニューヨーク)宣言文採択	<ul style="list-style-type: none"> ● 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」(答申) ● 「男女共同参画基本計画(第3次)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ● 審議会に「広島県男女共同参画基本計画(第3次)に盛り込むべき事項」諮問 ● 審議会答申
平成23年 (2011)	● ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機関(UN Women)発足		<ul style="list-style-type: none"> ● 「広島県男女共同参画基本計画(第3次)」策定 ● 「広島県男女共同参画施策推進協議会」設置 ● 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第2次)」策定
平成24年 (2012)			
平成25年 (2013)		<ul style="list-style-type: none"> ● <ストーカー規制法>改正、施行(規制対象の拡大等) ● <DV防止法>改正、施行(配偶者の定義の拡大等、平成26年) 	● (財)広島県女性会議が(公財)広島県男女共同参画財団に移行
平成26年 (2014)		<ul style="list-style-type: none"> ● <次世代育成支援対策推進法>改正、一部施行、全面施行(平成27年)[平成37年3月まで有効期限を延長] ● <パートタイム労働法>改正、施行(正社員と差別的扱いが禁止されるパートタイム労働者拡大、平成27年) 	
平成27年 (2015)		<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>公布、施行 ● 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」(答申) ● 「男女共同参画基本計画(第4次)」策定 	● 審議会に「広島県男女共同参画基本計画(第4次)に盛り込むべき事項」諮問

年	国際機関等	国	広島県
平成28年 (2016)		<ul style="list-style-type: none"> ● <育児・介護休業法>改正(対象の拡大, 努力義務の創設等) ● <ストーカー規制法>改正(規制対象の拡大等) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 審議会答申 ● 「広島県男女共同参画基本計画(第4次)」策定 ● 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第3次)」策定
平成29年 (2017)	<ul style="list-style-type: none"> ● G7タオルミーナ・サミット開催(イタリア) 宣言文採択 ● APEC女性と経済フォーラム開催(ベトナム) 声明文採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● <(改正)男女雇用機会均等法>施行 ● 「働き方改革実現会議」において「働き方改革実行計画」を決定 ● <(改正)ストーカー規制法>全面施行 ● <(改正)育児・介護休業法>施行 	
平成30年 (2018)	<ul style="list-style-type: none"> ● G7シャルルボワ・サミット開催(カナダ) 宣言文採択 ● アジア太平洋経済協力(APEC)女性と経済フォーラム開催(パプアニューギニア) ● G20フエノスアイレス・サミット開催(アルゼンチン) 宣言文採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● <(改正)子ども・子育て支援法>施行 ● <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 ● <民法>一部改正(成年年齢の引下げ, 婚姻開始年齢の男女統一等) ● <働き方改革関連法>成立 	<ul style="list-style-type: none"> ● 広島県女性総合センター「エソール広島」移転
平成31年 (令和元年) (2019)	<ul style="list-style-type: none"> ● G20大阪サミット開催(日本) ● G7ビアリッツ・サミット開催(フランス) 宣言文採択 ● APEC女性と経済フォーラム 声明文採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● <働き方改革関連法>公布・順次施行 ● <女性活躍推進法>改正・一部施行(一般事業主行動計画策定義務の拡大, 認定制度の創設等) ● <男女雇用機会均等法>改正(不利益取扱いの禁止等) ● <育児・介護休業法>改正(育児・介護休暇取得の選択肢拡大等) ● <DV防止法>一部改正(児童虐待の防止強化等) 	
令和2年 (2020)	<ul style="list-style-type: none"> ● G20リヤド・サミット開催(サウジアラビア) 宣言文採択 ● W20サミット ハイレベルセッション開催(オンライン) ● OECDジェンダー主流化作業部会開催(パリ) 	<ul style="list-style-type: none"> ● <(改正)男女雇用機会均等法>施行 ● <(改正)DV防止法>一部施行 ● <(改正)女性活躍推進法>施行 	<ul style="list-style-type: none"> ● 審議会に「広島県男女共同参画基本計画(第5次)」に盛り込むべき事項」諮問

