



第3次

みのかも男女共同参画基本計画

令和2年3月

令和8年4月改訂

美濃加茂市

目 次

第1章 計画の策定にあたって

- 1. 計画策定の趣旨 P.1
- 2. これまでの流れ P.2

第2章 計画の基本的な考え方

- 1. 計画の位置づけ P.4
- 2. 計画の期間 P.4
- 3. 計画推進における役割分担 P.5
- 4. 前計画からの主な変更点 P.6
- 5. 令和8年4月の変更点 P.7

第3章 美濃加茂市の状況

- 1. 人口等の状況 P.8
- 2. 市民アンケート調査の結果と課題 P.12

第4章 計画の目標と施策内容

- 1. 計画全体の目標 P.17
- 2. 基本目標 P.18
- 3. 計画の体系 P.19
- 4. 目標値一覧 P.20
- 5. 施策の内容について P.21

第5章 計画の推進体制

- 1. 推進体制 P.29
- 2. 進捗管理 P.29
- 3. 市民、行政の協働 P.29

- 資料編 P.30

第 1 章 計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

美濃加茂市では、「男女共同参画社会」の実現にむけて、平成15年（2003年）3月に「みのかも男女共同参画基本計画」、平成22年（2010年）3月には「第2次みのかも男女共同参画基本計画」を策定し、性別に関わりなく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を目指し、「自分らしく、人生を輝いて生きる」ための計画としてさまざまな取り組みを推進してきました。

近年では女性の就業率が増加しつつあり、管理職や指導的地位への登用、意思決定の場への女性の登用など、女性の社会進出への支援を国を挙げて進めていますが、それに伴い子育て環境の整備、介護等の支援の充実などが、より課題として挙げられるようになっていきます。

また、性別によって役割分担を決めつけがちな意識は根強く残っており、ドメスティック・バイオレンス（DV）等の配偶者や交際相手からの暴力や、児童虐待といった問題も依然としてあります。加えて、性的少数者や性の多様性に配慮するという視点もこれまでよりもさらに必要とされるようになりました。

そこで、改めて本市の現状を見直しながら、課題と取り組みについて整理するとともに、第6次美濃加茂市総合計画の策定に合わせ、男女共同参画社会の実現をより効果的に推進するために、「第3次みのかも男女共同参画基本計画」を策定します。

「男女共同参画社会」とは

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって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。

【男女共同参画社会基本法 第2条（平成11年6月）】

2. これまでの流れ

世界の動き

国際連合（国連）における性に基づく差別の撤廃と女性の地位向上のための取り組みは、昭和50年（1975年）の「国際婦人年」をきっかけとして、世界は男女平等へ歩み始めました。

その後、平成5年（1993年）に女性への暴力・貧困の問題が取り上げられ、女性の自立と地位向上に向けた取り組みを引き続き推進していくことが確認されました。

近年では、平成27年（2015年）9月に、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、世界を変えるための17の目標（SDGs）の一つに「ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」と掲げられました。

これを受け、平成28年（2016年）5月に、G7伊勢志摩サミットにて、女性の能力強化が主要議題として取り上げられ、「女性の能力開花のためのG7行動指針」、「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ（WINDS）」を立ち上げました。女性のキャリアビジョンを示しつつ、活動推進の環境整備を後押しすることにより女性活躍の機運を高めていくことを目的としています。

国の動き

昭和50年（1975年）の「国際婦人年」をきっかけとした世界的な動きの中、同年「婦人問題企画推進本部」が設置され、昭和52年（1977年）に「国内行動計画」を策定し、わが国でも男女平等への取り組みが始まりました。

平成11年（1999年）には、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを行う上での法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。また、平成12年（2000年）には「男女共同参画基本計画」が策定され、さまざまな取り組みが実施されました。

平成17年（2005年）には、それまでの取り組みを評価・総括して、10の重点事項が掲げられ「第2次男女共同参画基本計画」が策定されました。

近年では、平成27年（2015年）12月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、女性が働きがいを持つ就業環境の整備や意識の改革を進めています。

そして、平成30年（2018年）5月には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、政治の場における女性の登用促進にも取り組んでいます。

また、令和元年（2019年）6月には女性活躍推進法が一部改正され、一般事業主への行動計画や女性活躍に関する情報公開の義務等の対象の拡大、公表義務項目の追加など、より女性の就業しやすい社会づくりを進めています。

岐阜県の動き

昭和61年（1986年）に、「岐阜県婦人行動計画」を策定し、女性を取り巻くさまざまな課題解決のために、望ましい施策等の方向性を示し、平成6年（1994年）には前計画の成果を評価・検討して「女と男のはあもにいプランー岐阜女性行動計画ー」が策定されました。

平成21年（2009年）には、「第2次岐阜県男女共同参画計画」が策定され、取り組みが着実に進められています。

また、平成31年（2019年）3月に「第4次岐阜県男女共同参画計画」が策定されました。この計画においては、あらゆる分野への女性の参画を進めること、男性の家事・育児・介護への参画を進めることなど7つの重点事項を定めています。

関連する計画として、平成29年（2017年）に「清流の国ぎふ女性活躍推進計画」、平成31年（2019年）には「第4次 岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」が策定され、県内の市町村と協働しながら各事業を進めています。

美濃加茂市の動き

平成10年（1998年）に岐阜県教育委員会から「男女共同参画による社会づくりモデル事業」の指定を受け、本市の取り組みが始まりました。

平成13年（2001年）には、市民公募委員を含む「美濃加茂市男女共同参画推進懇話会」を設置し、本市における諸問題について検討を重ね、平成15年（2003年）に「みのかも男女共同参画基本計画」を策定し、市民とともに男女共同参画社会を実現するためのさまざまな事業に取り組んでいます。

平成22年（2010年）3月には「第2次みのかも男女共同参画推進計画」を策定しました。第2次計画では、数値目標の設定や、ワーク・ライフ・バランスといった新しい要素の取り入れ、事業の進捗状況を公開するなど、計画を効果的に進めるための変更を盛り込みました。

平成30年（2018年）9月には、市内の商業施設内に、女性活躍支援センター Re:Ola（リオラ）を開設し、女性が立ち寄りやすい形での相談業務や、就業や自己実現のための講座等を行うなど、女性が笑顔でいられる、女性が輝くことのできるまちになるためにみんなで女性を応援しています。

また、令和2年（2020年）3月には、女性活躍推進計画を「第2期美濃加茂市まち・ひと・しごと創生総合戦略 Caminho（カミーノ）」と一体的な計画として策定しました。

第2章 計画の基本的な考え方

1. 計画の位置づけ

この計画は、国の「男女共同参画基本法」（平成11年法律第78号）第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」にあたります。また、国や県の「男女共同参画基本計画（第4次）」や、令和2年度から始まる「美濃加茂市第6次総合計画」の基本構想との整合性を図り、既存の各計画（プラン）との連携にも配慮し、「みのかも男女共同参画基本計画」の内容を見直しました。

- ・本計画の一部は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下DV防止法）第2条の3第3項に基づく「市町村推進計画」とします。

DV対策基本計画 該当施策

第4章 計画の目標と施策内容（P.23）

基本目標②男女がともに心地よく、健やかに暮らすための支援
施策2「DV防止対策」

2. 計画の期間

本計画の期間は、令和2～11年度（10年間）です。

ただし、社会情勢の変化や、国の法整備や取り組み等に応じ、計画をより効果的に推進するために、5年後を目途に必要な応じて計画の見直しを行います。

3. 計画推進における役割分担

男女共同参画社会基本法の第9条では「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。」とされています。

また、第10条では「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努めなければならない。」と定められています。この条文を踏まえ、市、市民、地域、事業者の各推進主体が、協働（※1）してこの計画を進めていきます。

（1）市の役割

- ・総合的な行政分野において男女共同参画の視点から各施策に取り組みます。
- ・政策方針決定の過程へ女性の参画を促進します。
- ・学校、保育園では、人権尊重と男女平等の意識を育む教育を充実します。
- ・市民、地域、事業者への働きかけと支援を行います。

（2）市民の役割

- ・市民一人ひとりが男女平等、男女共同参画の意識を育み、家庭内での男女の役割分担の見直しをすすめてみましょう。

（3）地域の役割

- ・地域での慣習などの見直しを図り、地域におけるさまざまな分野での男女共同参画を推進しましょう。

（4）事業者の役割

- ・職場社会における女性の地位向上を図り、女性が就労しやすい職場環境づくりをすすめてみましょう。
- ・男性も家事や子育て、介護を担うことができるような職場環境づくりをすすめてみましょう。

※1 協働 … 対等なパートナーシップのもとで、市民・地域・事業者と行政が役割と分担を明確にしながら、お互いの提案により協力して実施し、社会に貢献すること。

4. 前計画からの主な変更点（新たに追加・充実した項目）

（1）目指す姿の追加、基本理念、基本目標の変更

美濃加茂市男女共同参画推進委員会にて、改めて基本理念について協議し、第3次計画から目指す姿を追加し、新たな基本理念をもとに計画を進めていくこととしました。また、その計画に基づき基本目標を設定しました。

（2）計画の体系の変更

美濃加茂市第6次総合計画と協調して本計画を進めるために、計画の体系を第2次計画から大きく変更しました。

特に「健康」、「女性活躍」の分野を基本目標に掲げています。

（3）DV対策基本計画の位置づけ

より一層の計画的な取り組みを行うために、本計画の一部をDV対策基本計画として位置付けました。

（4）女性活躍支援の推進

男女共同参画社会を目指す中でも、女性の活躍については重点的に進められている取り組みの一つであり、「第2期美濃加茂市女性活躍推進計画」を基本に、女性活躍支援を推進します。

（5）LGBTQ+、SOGIE（※2）等の性の多様性に配慮した視点の取り入れ

体の性だけでなく、心の性、好きになる性といった、性の多様性に配慮する視点を施策に取り入れます。

※2

LGBTQ+ … Lesbian（レズビアン：女性同性愛者）、Gay（ゲイ：男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル：両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー：性別越境者）、Questioning/Queer（クエスチョニング/クィア：どのセクシュアリティにも属さない人）、+（プラス：多様な性で、LGBTQに属さない人）の頭文字をとった単語で、性的少数者の総称のひとつ。

SOGIE … Sexual Orientation（性的指向）、Gender Identity（性自認）、Gender Expression（性別表現）の頭文字をとった単語で、ひとりひとり全員がもっている「性のあり方」を言います。少数派だけではなく、多数派の性のあり方も含んでいます。

5. 令和 8 年 4 月の変更点

本計画の中間期における必要に応じた見直しとして、以下の点について変更しました。

(1) 女性活躍支援の推進

「第 2 期美濃加茂市まち・ひと・しごと創生総合戦略 Caminho」の終了に伴い、「第 2 期美濃加茂市女性活躍推進計画」を基本として、女性活躍を推進します。

(2) LGBT と SOGI の表記について

「LGBT」及び「SOGI」をそれぞれ「LGBTQ+」、「SOGIE」と表記します。

男女共同参画推進委員意見

- ・男女平等といっても、実際には LGBTQ と呼ばれる人たちもいて、平等性は多様。自分たちが大変だから、もっと平等にして欲しいと自分の欲求を言う前に、「お互い様」という気持ちを持ちたい。
- ・現計画は「LGBT」「SOGI」と表現しているが、今は「LGBTQ+」「SOGIE」と表記することが多いので変更した方がよい。
- ・公文書の性別欄の削除が順次行われていることがわかった。理解が進んでいると思う。

(3) 目標値に対する指標の一部修正

「4. 目標値一覧」に掲げている番号 3, 7, 8 の目標値を上方修正しました。

男女共同参画推進委員意見

- ・(「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人)について、前回検証したときより、現時点でかなり周知されていると思われる。また、メンタルヘルスケアの推進も必要な視点であるため進めていくとよい。
- ・雇用者側が具体的にどんなアクションがとられているのかという視点が抜けている。積極的に多様な働き方をする会社や事業所を表彰等するとよいのではないか。(県で行っており、市内企業も該当あり)

(4) グラフ等の修正

「第 3 章 美濃加茂市の状況」について令和 2 年度国勢調査の数値を基に修正しました。

(5) 施策の内容の修正

「5. 施策の内容について」に掲げている「主な取組」、「内容」、「担当課」を、令和 8 年 4 月時点の内容に修正しました。

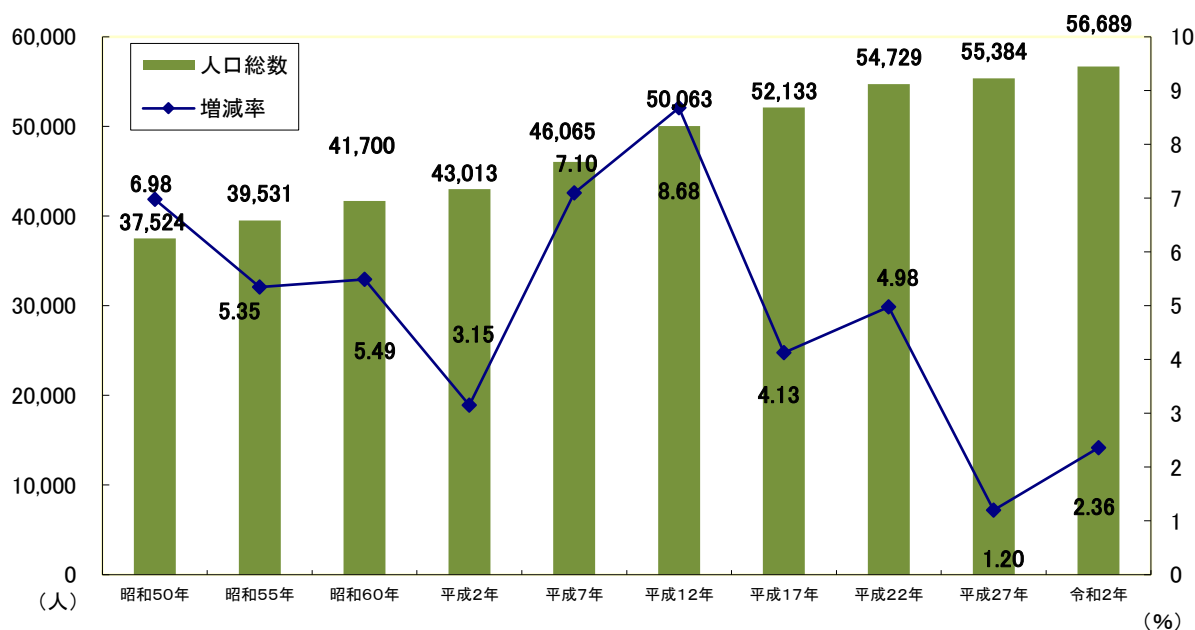
第3章 美濃加茂市の状況

1. 人口等の状況

(1) 人口推移

本市の人口は、令和2年（2020年）時点で56,689人となりました。これは平成27年（2015年）と比較して1,305人（2.36%）の増加にあたります。

全国の約8割以上の市町村で人口減少している中、本市の人口は増加傾向にあります。しかし、平成22年（2010年）以前と比較すると、その増加率は緩やかになっています。



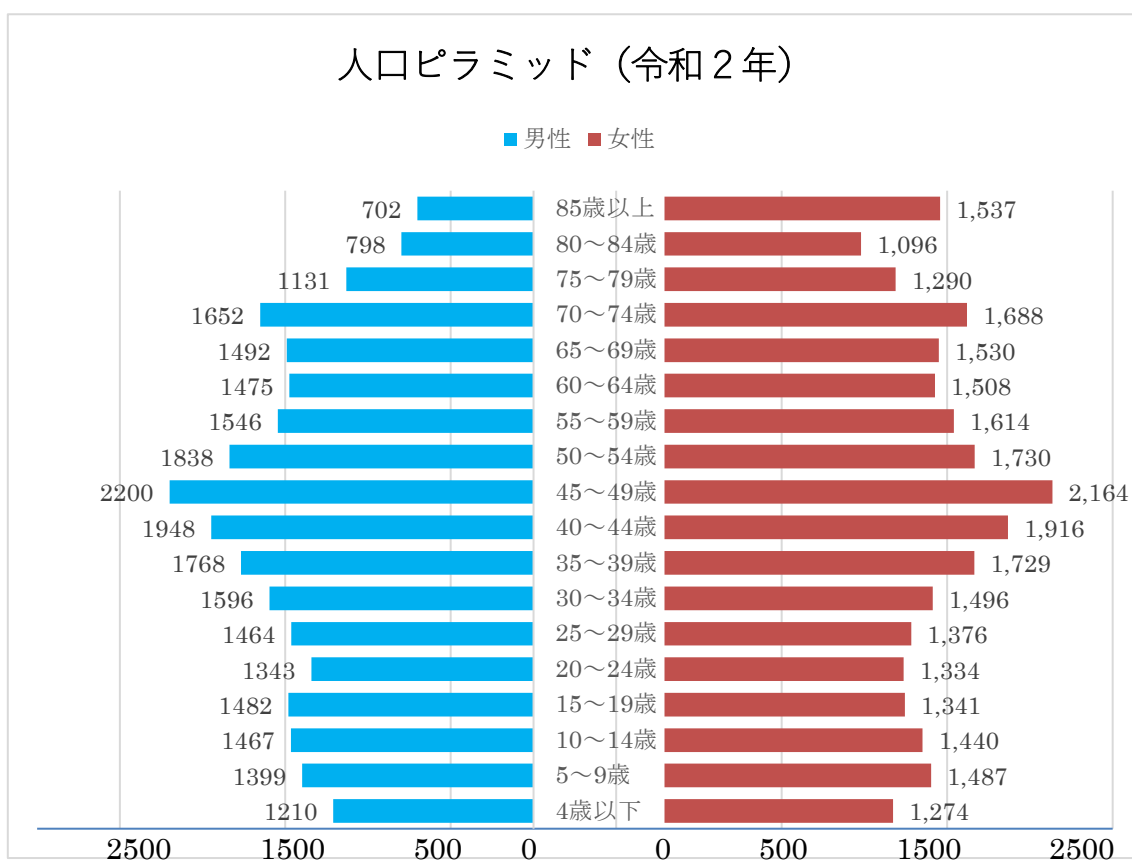
出典：国勢調査

(2) 人口ピラミッド

本市の令和2年（2020年）の人口ピラミッドは「つぼ型」を示しています。

全国的には、19歳以下の人口が年代ごとに減少が大きくなっていますが、本市では、増減が小さく、比較的安定しています。

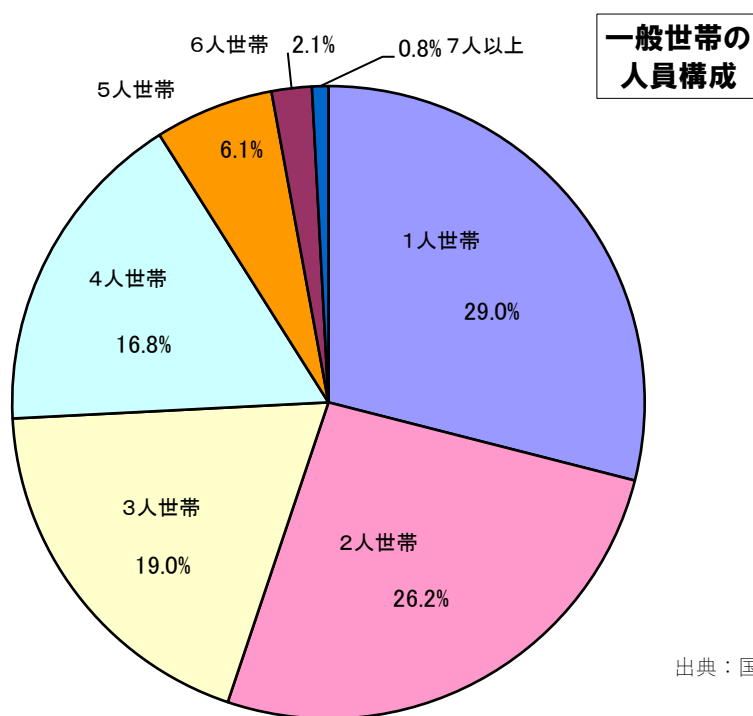
70から74歳のいわゆる「団塊の世代」とその子世代にあたる45歳から49歳の年齢層が多くなっている点は、他の市町村の傾向と同様です。



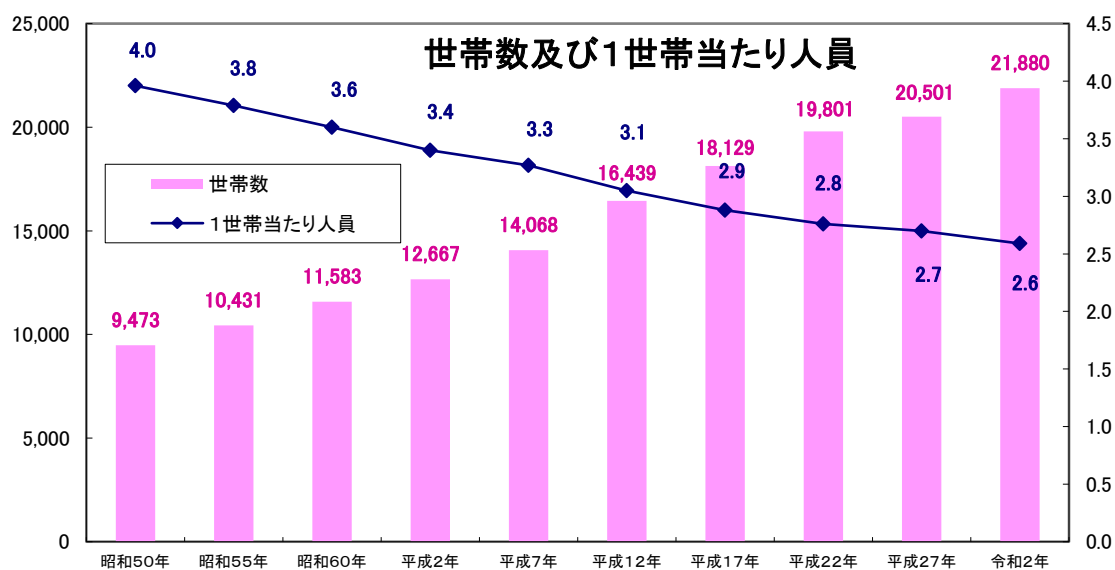
出典：国勢調査

(3) 世帯数、人員構成の推移

本市の世帯数は年々増加しており、特に1人世帯の割合は、令和2年（2020年）時点で全体の29.0%を占めるまでになりました。これに伴い、1世帯あたりの人数は年々減少し、現在は2.6人となっており、世帯の小規模化がさらに進んでいることがわかります。



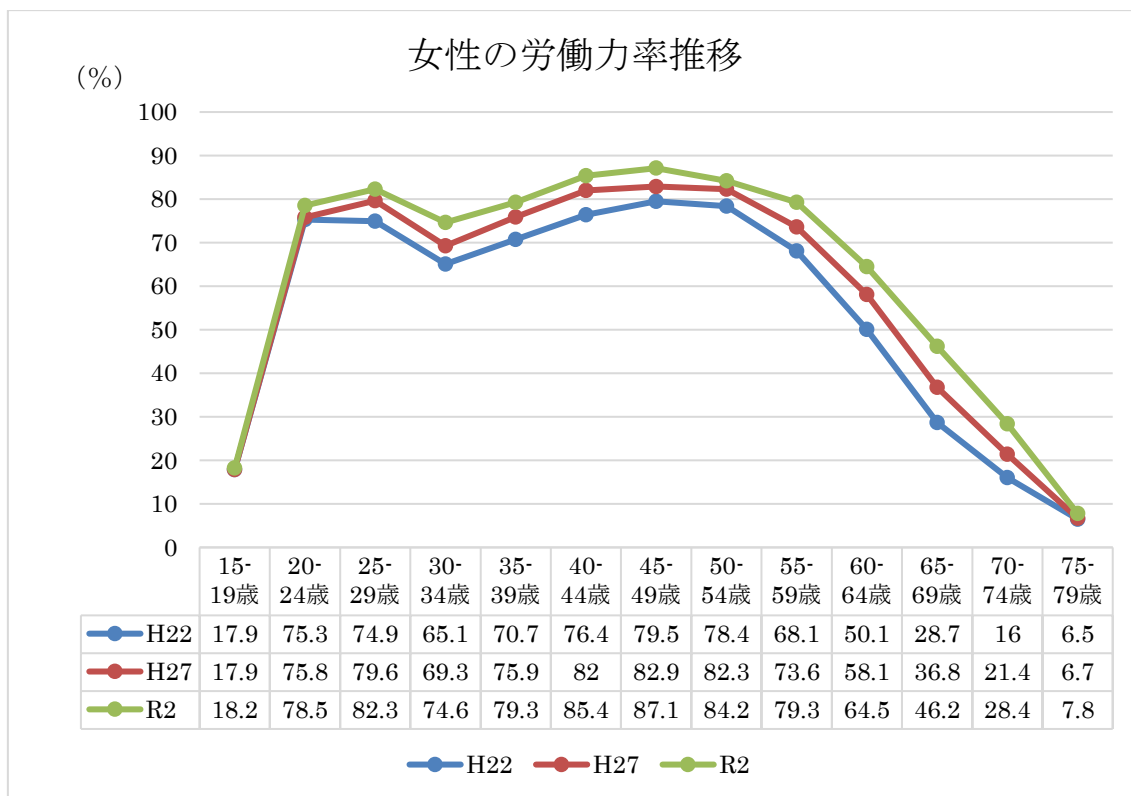
出典：国勢調査



出典：国勢調査

(4) 女性労働力

女性の労働力率の推移をみると、労働力率が各年齢層で約3～5%程度上昇しています。また、結婚・出産の時期に当たる年代に一旦低下し、育児の落ち着いた時期に上昇する「M字カーブ」の底も緩やかになっています。



出典：国勢調査

2. 市民アンケート調査の結果と課題

第 3 次みのかも男女共同参画基本計画の策定に向けた基礎資料とするため、市内の住民に対しアンケート調査を実施し、612 件の回答をいただきました。

アンケート結果について分析を行うとともに、本市における課題について整理いたします。

調査対象：美濃加茂市在住の満 18 歳以上の市民

抽出方法：美濃加茂市住民基本台帳から 1,500 人を無作為抽出

調査方法：郵送による配布・回収

調査期間：令和元年（2019 年）6 月 26 日～7 月 12 日

回収状況：612 件（男性 263 件、女性 345 件、無回答 4 件）

有効回答率：40.8%

◆年齢構成

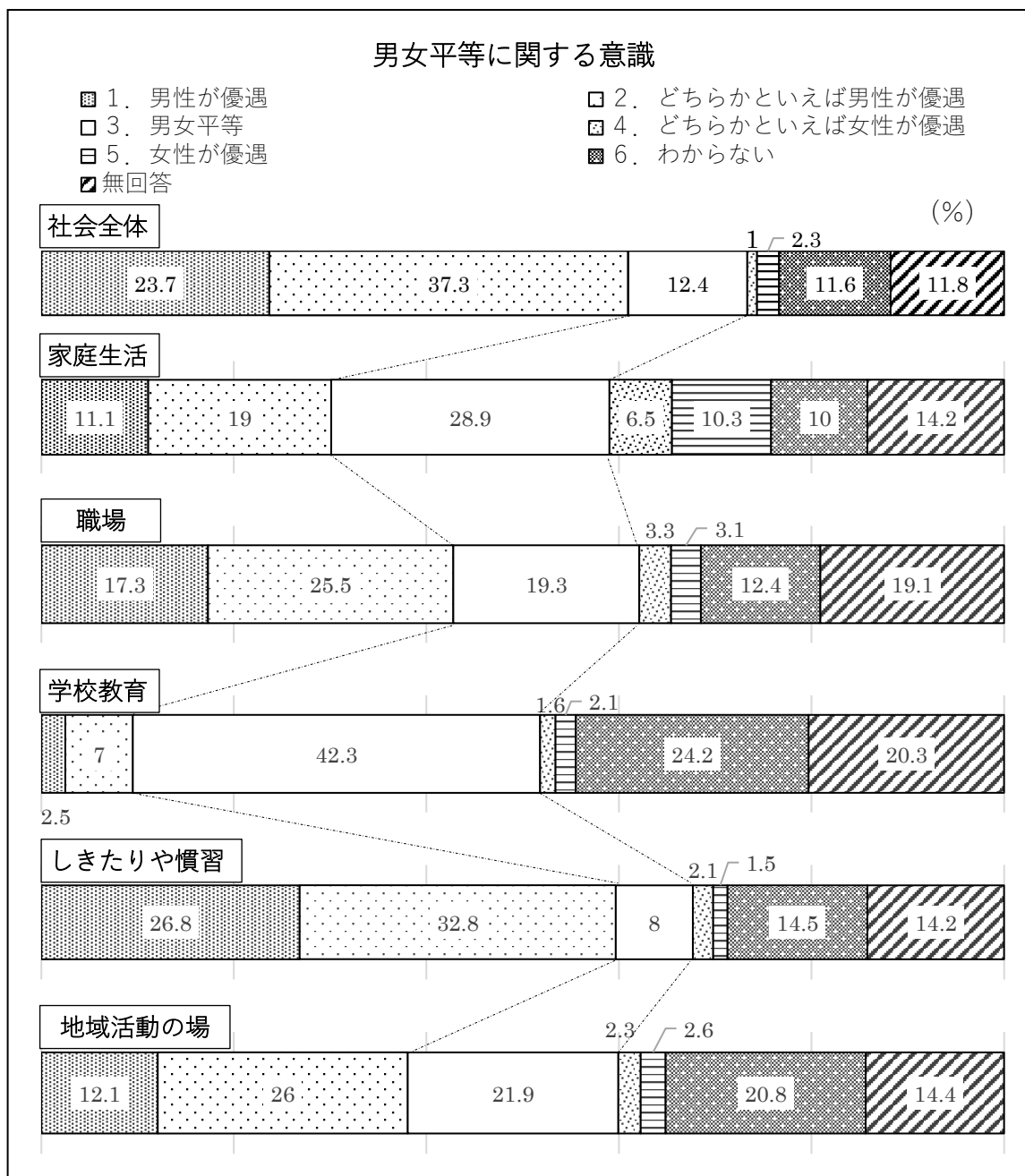
年 代	比 率
10 歳代	0.8%
20 歳代	6.0%
30 歳代	12.1%
40 歳代	14.2%
50 歳代	14.5%
60 歳代	20.6%
70 歳代	20.8%
80 歳以上	10.1%
無回答	0.8%

◆アンケート結果

① 各分野において、男女平等になっていると思うか

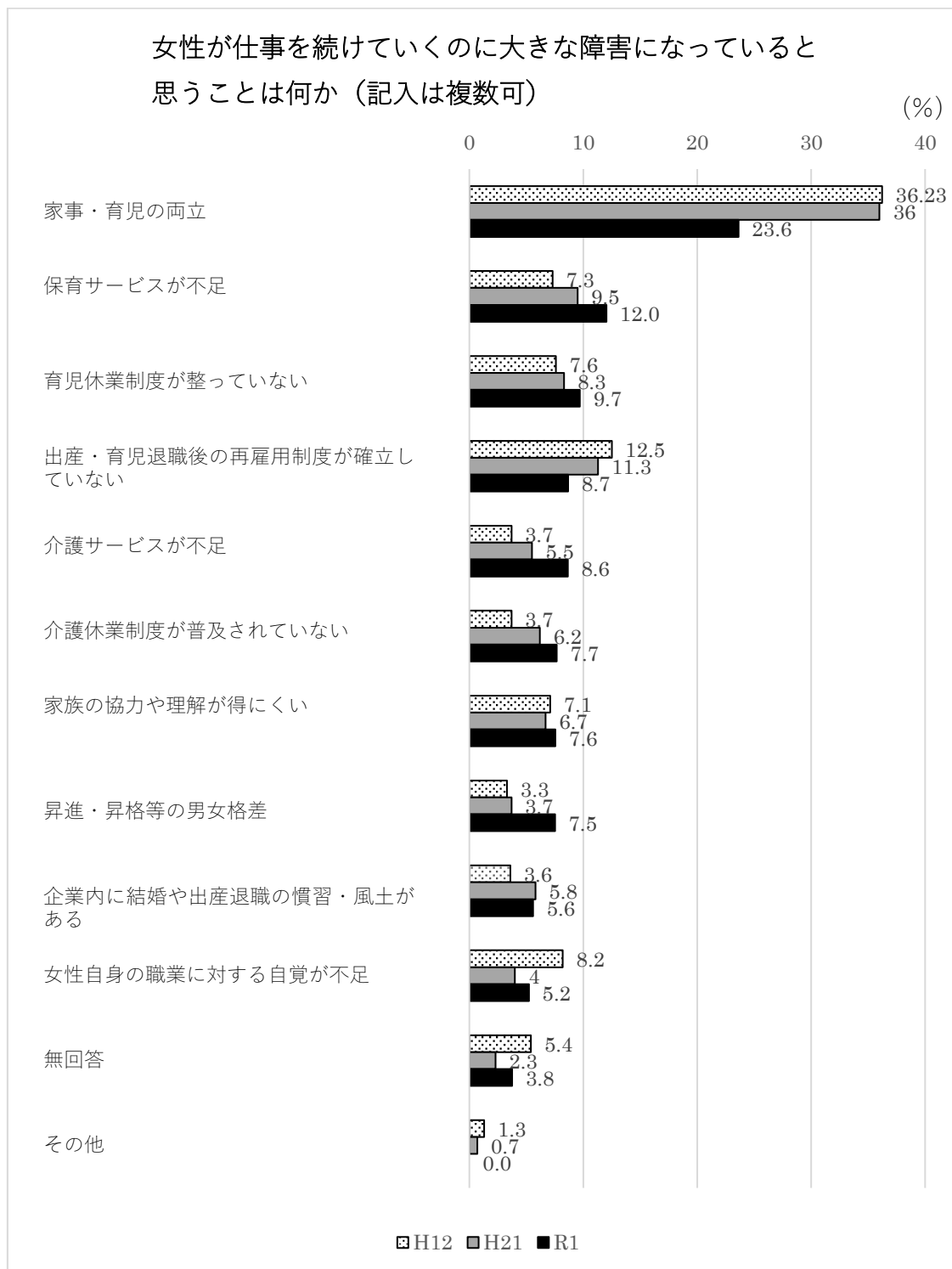
「社会全体」「しきたりや慣習」で「男性が優遇」と「どちらかといえば男性が優遇」をあわせた“男性が優遇”の割合が高く、約6割となっています。

また、「学校教育の場」で「男女平等」の割合が、「家庭生活」で「女性が優遇」と「どちらかといえば女性が優遇」をあわせた“女性が優遇”の割合が高くなっています。



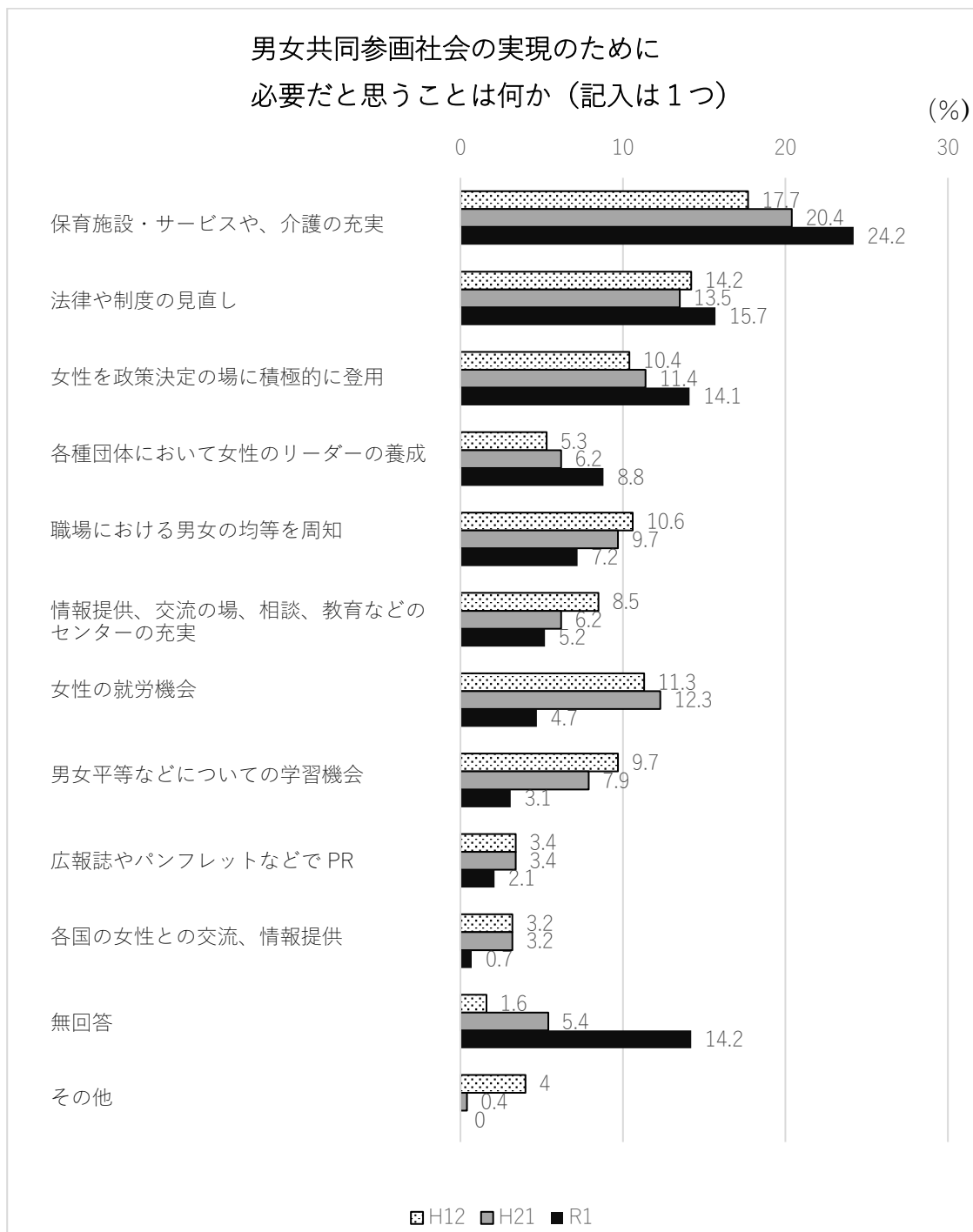
② 女性が仕事を続けていくのに大きな障害となっていると思うことはなにか

女性が仕事を続けていくのに大きな障害となっていると思うことについて、「家事・育児との両立」が23.6%と最も高く、次に「保育サービスが不足」が12.0%となっており、子育て支援が必要とされています。



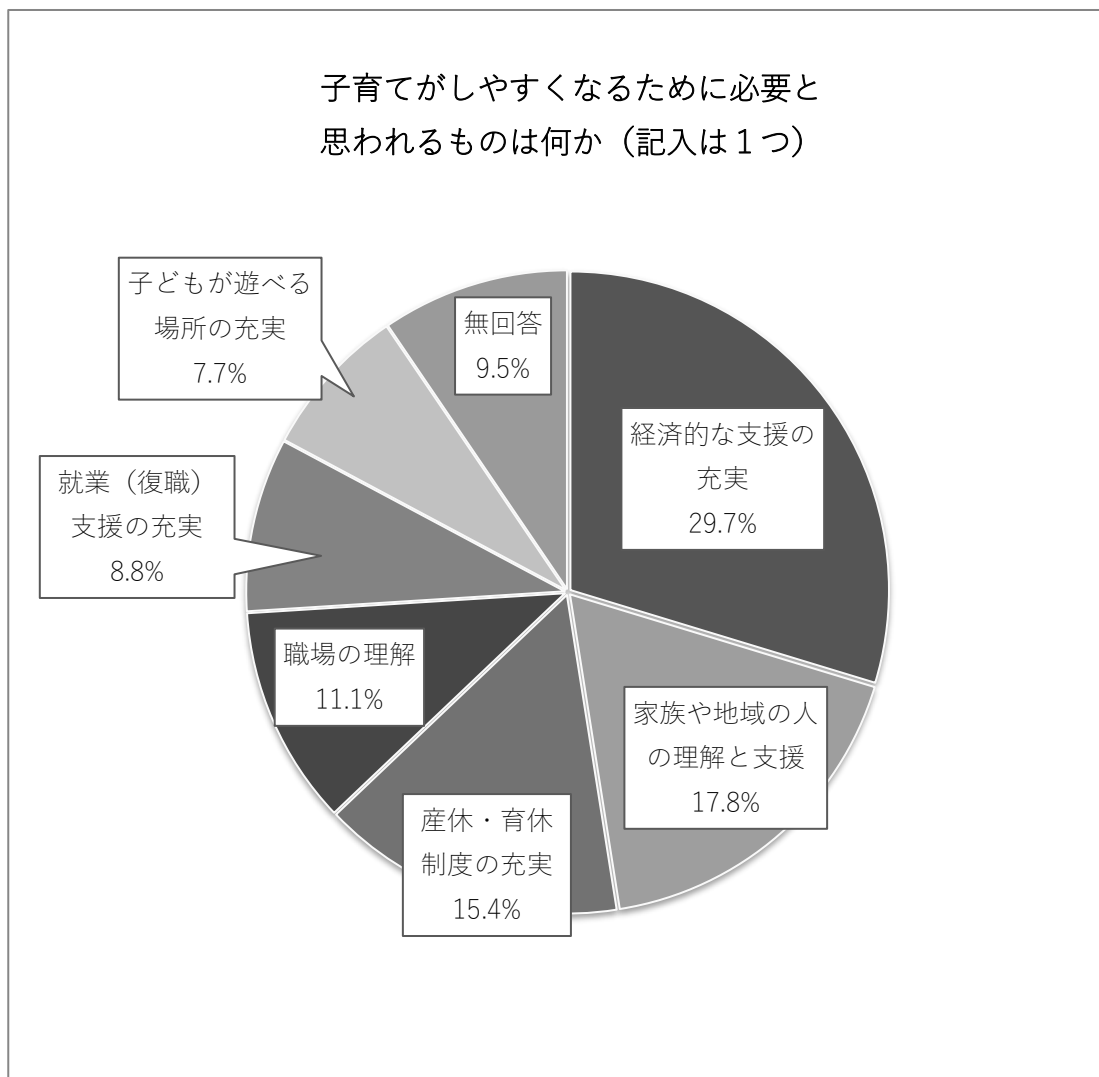
③ 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うことはなにか

「保育施設・サービスや介護の充実」の割合が24.2%と最も高く、次に「法律や制度の見直し」の割合が15.7%、「女性を政策決定の場に積極的に登用」の割合が14.1%となっています。



④ 子育てがしやすくなるために必要と思われるものは何か

「経済的な支援の充実」の割合が29.7%と最も高く、次に「家族や地域の人
の理解と支援」の割合が17.8%、「産休・育休制度の充実」の割合が15.4%となっ
ています。



第4章 計画の目標と施策内容

1. 計画全体の目標

本市は、「女性」、「男性」という性別で判断することなく、一人ひとりの「個性」を理解し合うことのできるまちを目指しています。

すべての人がお互いに一人の人間として尊重し、理解し合うことで、誰もが心地よく暮らすことのできるまちとなります。また、皆が等しく持つ可能性を、性別に関わらず広げていくことができる男女共同参画社会の実現に向け、本計画を推進していきます。

目指す姿

一人ひとりの個性を理解し合い、みんなが心地よく暮らせるまち

基本理念

相互理解を深め、一人ひとりが自分らしさを発揮できる
可能性豊かな社会を実現する

2. 基本目標

①性別によらず、個性や能力が発揮できるまちにするための意識づくり

「女性だから」、「男性だから」という、これまでに形作られた、性別による慣習や固定観念により、職業の種類や役職、活躍する分野を性別で決めつけることなく、個人として評価され、能力が発揮できるまちをつくります。

そのために、性別による固定的な意識を取り払うとともに、男女共同参画の意識づくりを推進します。

②男女がともに心地よく、健やかに暮らすための支援

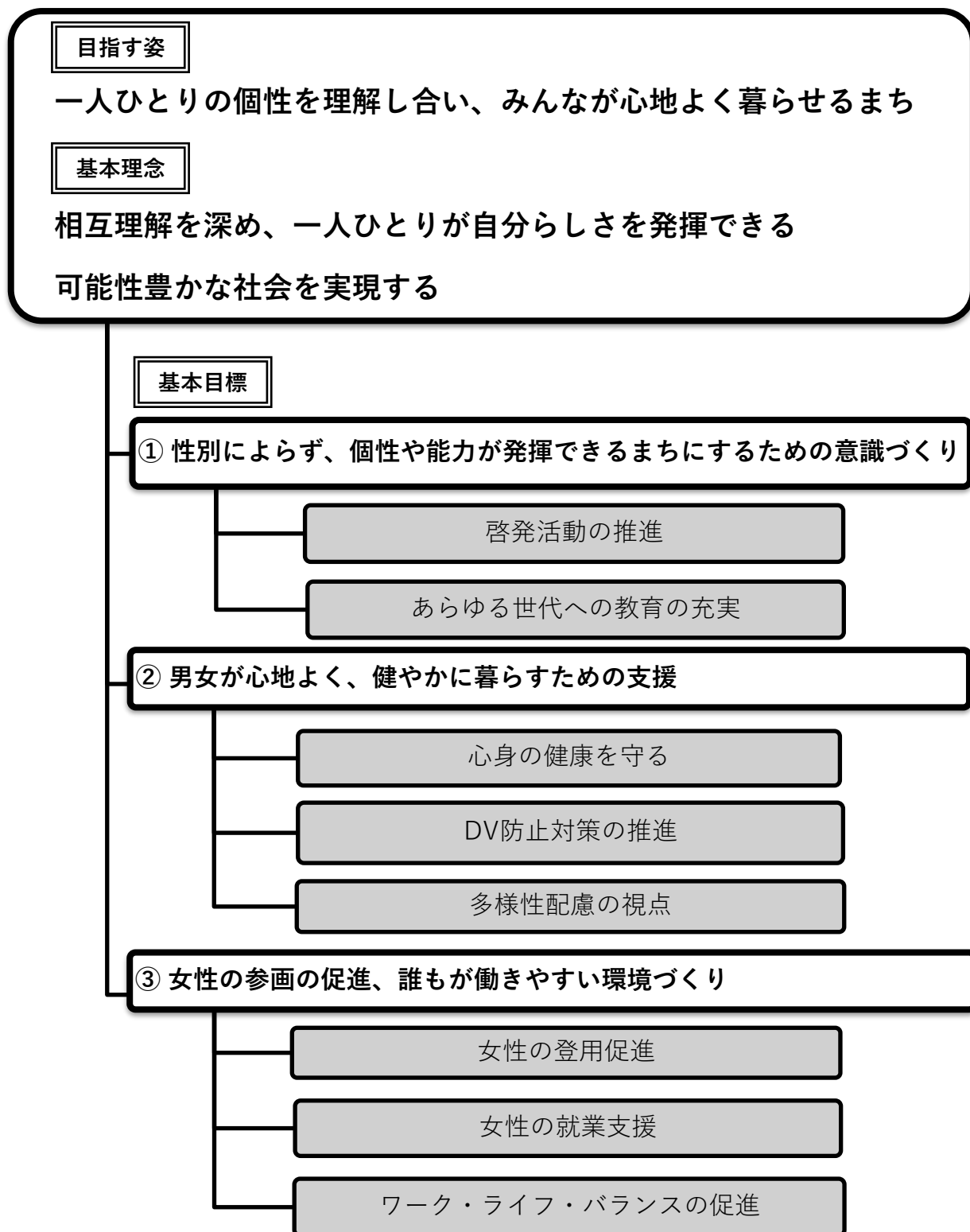
性別を原因として悩むことなく、心身ともに、健康に過ごせるまちを目指します。あらゆる暴力を根絶するとともに、DV 被害者への適切なケアと対応、DV を許さない意識づくりを推進します。

また、心の性（性自認）や、好きになる性（性的指向）などの多様な性のあり方に配慮する視点を持つことを重視します。

③女性の参画の促進、男女が働きやすい環境づくり

女性の能力をあらゆる分野で活かし、男性中心となりがちな社会をより活性化させるために女性の参画を促進します。そのために男女ともに働きやすい環境をつくとともに、子育て、介護等の支援や、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発を図ります。これにより、仕事だけでなく家庭生活、地域活動、地域行政に誰もが参画できるよう配慮される社会を目指します。

3. 計画の体系



4. 目標値一覧

計画の推進状況を客観的、具体的に図る指標として、基本目標ごとに、以下の数値目標を設定しました。

数値目標の一部は、第6次美濃加茂市総合計画後期基本計画の指標と目標値及び第2期美濃加茂市女性活躍推進計画における指標と共有しています。

番号	基本目標	指標	現状値		目標値
			R1	R5	R11
1	①	地域活動の場での男女が平等であると考える人の割合 ☆	21.9%	26.9%	40.0%
2		女性や若者が夢を叶えられるまちだと感じられる人の割合 ☆◎	20.0%	12.0%	40.0%
3	②	健康増進に積極的に取り組んでいる人の割合 ☆	22.0%	56.7%	70.0%
4		住みよいまちだと感じる人の割合 ☆	72.2%	70.4%	80.0%
5		DVに関する相談窓口の認知度	-	91.7%	80.0%
6	③	市の審議会等への女性の登用率	33.5%	30.8%	40.0%
7		「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人 ◎	20.0%	53.3%	75.0%
8		みのかも女性活躍支援センターでの相談者数（年間延べ） ◎	-	204人	250人

☆美濃加茂市第6次総合計画後期基本計画における成果指標と共通の指標

◎第2期美濃加茂市女性活躍推進計画における指標と共通の指標

5. 施策の内容について

基本目標①

性別によらず、個性や能力が発揮できるまちにするための意識づくり

「男性だから」、「女性だから」という、これまでに形作られた性別による慣習や固定概念は根強く残っています。そのような性別による固定的な意識を取り払い、職業の種類や役職、活躍する分野を性別で決めつけることなく、個人として評価され、能力が発揮できるための啓発活動や教育を充実させます。

施策1. 啓発活動の推進

主な取組	内容	担当課
広報みのかもによる啓発	人権尊重の意識と男女共同参画の視点に配慮した広報みのかもを発行し、啓発活動を行います。	秘書広報課 ひとづくり課
各種メディアを活用した啓発	ホームページ、パンフレットなど、あらゆる媒体を活用して情報提供や啓発を行います。	全課
周辺町村と連携した啓発	みのかも定住自立圏の圏域町村と連携・協力して啓発活動を企画・実施します。	ひとづくり課

施策2. あらゆる世代への教育の充実

主な取組	内容	担当課
教育振興基本計画の推進	「第3次教育振興基本計画」を基本として、発達の段階に応じた一人ひとりの個性や能力を尊重する教育・保育を推進します。また、男女平等教育の推進を図ります。	学校教育課
		子育て支援課
		ひとづくり課
職員等に対する研修の充実	子どもたちを指導する立場にある人に対する研修を充実し、子どもたちの個性と能力が尊重される教育・保育の推進を目指します。	学校教育課
		こども未来課
		キャリアサポート課
ひとづくり課		
性に関する学習の推進	性に関する指導を充実するため、教職員にとって有効な手引書を用いて、児童生徒の健全育成を図ります。	学校教育課
多様な生涯学習機会の拡充	生涯学習センター、交流センター、児童館、学校、図書館、文化施設など、さまざまな場所を活用して、年齢、性別にかかわらず学習する機会を拡充します。	ひとづくり課
		文化振興課
男女共同参画に関する図書の充実	男女共同参画に関する図書、視聴覚資料を収集し、資料の充実に努めます。	ひとづくり課

基本目標②

男女がともに心地よく、健やかに暮らすための支援

自身の性別を原因として悩むことなく、心身ともに健康に過ごすことのできるまちを目指します。そのために、健康づくりに関する意識の向上などの取り組みや、あらゆる暴力を根絶する意識づくりとともに、DV 被害者への適切なケアと対応を推進します。

また、性別や性自認、好きになる性の多様性、言語、年齢、子どもの発達状況などの多様性に配慮した取り組みを進めます。

施策1. 心身の健康を守る

主な取組	内容	担当課
健康診断等の受診促進	誰もが健康でいられるよう健康診断等に自主的な参加がしやすい環境を整備します。また、未受診者に対して日程の変更に応じるなど、多様な生活習慣に配慮します。	健康課
健康相談の充実	生涯を健康に過ごすため、栄養指導、健康相談などの事業を推進します。	健康課 高齢福祉課
健康づくりに関する意識の向上	心と体の健康づくりのための健康情報提供や健康講座の実施を通して、市民の健康に対する意識を高めます。	健康課 スポーツ振興課
母子保健事業の充実	女性の健康診断の受診を促進するとともに、母子の健康確保や妊娠期からの健康管理の支援等を充実します。	健康課
みのかもこども家庭センターの運営	育児の孤立化を防ぎ、育児の不安や悩みを解消するため、妊娠中から顔の見える関係を築き、包括的かつ利用者目線に立った個々に合わせた支援を充実します。	子育て支援課 健康課

施策2. DV 防止対策の推進

主な取組	内容	担当課
DV 未然防止のための 広報・啓発	チラシなどを利用した啓発活動を実施し、 DV が人権に対する暴力であるという認識 を市民に深く浸透させます。	子育て支援課
		福祉課
DV 相談体制の充実	相談しやすい環境と相談員の資質の向上に 努めるなど、DV を潜在化させないため、相 談体制の充実を図ります。	子育て支援課
		福祉課
関係機関との連携に よる DV 対策	保険・医療・警察・地域との連携を強化し、 DV の早期発見と素早い対応に努めます。	子育て支援課
		福祉課
DV 等支援措置の実施	DV 被害者を保護するため、申し出に応じ、 住民基本台帳の一部の請求に対する制限措 置を速やかに行います。	市民課

施策3. 多様性配慮の視点

主な取組	内容	担当課
LGBTQ+、SOGIE に配慮した取り組み	性自認、性的指向の多様性について配慮した公文書の策定や、正しい知識の周知に努めます。	ひとづくり課
多言語での情報提供の充実	さまざまな情報を確実に伝達するため、ポルトガル語・英語版の広報紙、ホームページ、および通訳・翻訳業務の充実に努めます。	多文化共創課
ユニバーサルデザインによるまちづくりの推進	公共施設の設計段階から、年齢、性別を問わず多様な市民の視点を取り入れるよう協議します。	施設経営課
		都市計画課
		土木課
防災活動における男女共同参画視点の取り組み	女性を含めた自主防災体制の強化を図り、男女が協力して防災活動ができる体制づくりに努めます。	防災安全課
発達支援の推進	児童生徒一人ひとりにあった指導を行い健やかな発達を促すとともに、家庭での関わり方を助言します。	学校教育課
		福祉課
		子育て支援課 (カナリヤの家)

基本目標③

女性の参画促進、男女が働きやすい環境づくり

女性の能力をあらゆる分野で活かすために、管理職や意思決定の場への登用など、女性の参画を促進します。

また、女性が就業するための支援をはじめ、男女ともに働きやすい環境づくりとワーク・ライフ・バランスの意識啓発を進めます。これにより、仕事だけでなく家庭生活、地域活動、地域行政に誰もが参画できるよう配慮がされる社会を目指します。

施策1. 女性の登用促進

主な取組	内容	担当課
女性の登用率の向上	各種審議会や策定委員会等へ積極的に公募委員を登用します。また、女性委員登用率が4割になるよう努めるとともに、女性委員がいない審議会等の解消を目指します。	全課
地域での女性の参画を促進	地域での集まりや会合、PTA 役員などへの女性の登用を促進するため、積極的に働きかけます。	全課
女性人材リストの活用	女性の社会参加を促進するため、人材情報を収集・整理し、女性の登用に活用します。	ひとづくり課

施策2. 女性の就業支援

主な取組	内容	担当課
女性の就労機会に関する情報提供	女性が就労するための相談窓口の紹介など、情報提供を行います。	ひとつづくり課
各種保育サービスの充実	就労環境の違いなどにより多様化しているライフスタイルに配慮し、安心して子育てができるよう、延長保育、一時預かり、病児・病後児保育などの保育サービスの充実を図ります。	子育て支援課
		こども未来課
地域における子育て支援体制の充実	地域子育て支援センターや子育てサロンの充実を図り、保護者の交流を促進するとともに、子育て相談の充実を図ります。	健康課
		子育て支援課
		こども未来課
ひとり親家庭支援の充実	ひとり親(母子・父子家庭)に対する経済的支援や、相談体制を充実し、自立支援を図ります。	福祉課
介護サービスの充実と情報提供	介護の負担を社会で支え、軽減する介護保険制度の適正な利用促進に向け、利用方法やサービス内容について、情報を提供します。	高齢福祉課
家族介護者への支援	長寿支援センターの充実を図るとともに、福祉活動の担い手の育成を図り、市民ボランティア活動と公的な福祉サービスが連携して支援します。	高齢福祉課
男性の家事・育児への参画促進	男性を対象とする育児や介護、料理など、さまざまな生活技術を習得するための学習機会を設け、男性の家事・育児への参画を促進します。	健康課
		こども未来課
		子育て支援課
託児サービスに関する情報提供	さまざまな講座や研修などを開催するにあたり、誰もが参加しやすいように託児の実施や、情報提供を行います。	全課
女性の就職、職場復帰の支援	就労のための個別相談や実践的なセミナーの開催により、女性が働くための段階的な支援を行うとともに、子どもや家庭生活に対する不安や悩みの解消に向けた支援を行います。	ひとつづくり課
起業しやすい環境の整備	起業や出店などの夢や希望に関する相談を受け付け、補助制度の説明や提案を行うことで、自分で仕事を始めたい人を応援します。	商工観光課

施策3. ワーク・ライフ・バランスの促進

主な取組	内容	担当課
市民に向けた働き方の見直しを進めるための意識啓発	ワーク・ライフ・バランスの意識を高めるための啓発を行います。	ひとづくり課
職員に向けた働き方の見直しを進めるための意識啓発	庁内における、計画的な休暇取得や、育児休業の取得を推進します。	キャリアサポート課
事業者へ向けた情報提供、制度の周知及び取り組みの支援	事業者に対し、仕事と家庭生活や地域活動、自己実現などの両立がしやすい職場環境づくりが進むように啓発を行います。	ひとづくり課
	家族経営が基本となる農業において、家族が経営のパートナーとして位置づけられるよう、関係機関と連携して家族経営協定の普及を図ります。	農林課

第 5 章 計画の推進体制

1. 推進体制

庁内を包括的に監督する機関として、「美濃加茂市男女共同参画推進委員会」を設置します。

本計画を推進し、男女共同参画社会の実現を目指すためには、関係各課の主体的な施策の取り組みと、連携が不可欠であるため、庁内の意識の改革や資質の向上に向けた取り組みを行います。

2. 進捗管理

庁内関係課は、年度ごとに施策の状況報告を行い、「美濃加茂市男女共同参画推進委員会」を毎年開催し、取り組みの進捗確認や計画の見直しについて協議を行います。

計画の進捗状況について、適宜市民の皆様に見える形で公開します。

また、市民意識調査を定期的を実施し、市内の男女共同参画の推進状況と実態の把握に努めます。

3. 市民、行政との協働

男女共同参画の担い手である市民一人ひとりの意見を反映するためのアンケート調査や、公募委員の参加などを通じて、互いに連携し、パートナーシップに基づいて本計画を推進していきます。

資料編

1. 美濃加茂市男女共同参画推進委員名簿
2. 女子に対するあらゆる形態の差別撤廃関条約
(女子差別撤廃条約)
3. 男女共同参画社会基本法
4. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
(女性活躍推進法)
5. 第3次みのかも男女共同参画基本計画 策定経過
6. 男女共同参画の視点からの情報発信ガイドライン ～美濃加茂市職員用～

1. 美濃加茂市男女共同参画推進委員会委員名簿（敬称略、50音順）

	氏名	職名	備考
1	井戸 和也	市民委員	
2	上野 晶子	市民委員	
3	熊崎 勝子	美濃加茂市民生児童委員 協議会 副会長	
4	重原 惇子	特定非営利活動法人 参画プラネット 常任理事	会長
5	中嶋 妙子	市民委員	
6	東山 多賀子	美濃加茂市人権擁護委員	
7	日比野 和郎	市民委員	
8	藤井 路子	美濃加茂商工会議所 常議員 商業部会長	
9	村田 剛	美濃加茂市地区連合 P T A 理事	副会長
10	米澤 千春	市民委員	
11	渡邊 真弓	美濃加茂市地区連合 P T A 理事	
12	渡辺 勝則	市民委員	

第3次みのかも男女共同参画基本計画策定時（令和元年度）の委員

2. 女子に対するあらゆる形態の差別撤廃関条約（女子差別撤廃条約）

〔昭和60年7月1日号外条約第7号〕

この条約の締約国は、国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育

には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なであることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

第一部

第一条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第二条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

(a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

(c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従つて行動することを確保すること。

(e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第三条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第四条

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第五条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

(b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第六条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第二部

第七条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

(a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利

(b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利

(c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第八条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第九条

1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第三部

第十条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。

(b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会

(c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特

に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。

(d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会

(e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）、特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会

(f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。

(g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会

(h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第十一条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利

(b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利

(c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利

(d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利

(e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利

(f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。

(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第十二条

1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第十三条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第十四条

1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
- (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利

(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利

(d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

(e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利

(f) あらゆる地域活動に参加する権利

(g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利

(h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第四部

第十五条

1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。

2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。

3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。

4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第五部 略

第六部 略

第十六条

1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。

(a) 婚姻をする同一の権利

(b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利

(c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任

(d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

(e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利

(f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

(g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）

(h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

3. 男女共同参画社会基本法〔平成11年6月23日号外法律第78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二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

第8条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参

画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、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序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 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(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。

第三章 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、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議

し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (平成11年6月23日法律第78号) 抄
(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

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[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。

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。

1～10 [略]

11 男女共同参画審議会

12～58 [略]

(別に定める経過措置)

第30条 第二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(第二条及び第三条を除く。)は、平成13年1月6日から施行する。

[以下略]

4. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

〔平成11年6月23日号外法律第78号〕

目次

第一章 総則（第一条—第四条）
第二章 基本方針等（第五条・第六条）
第三章 事業主行動計画等
第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
第二節 一般事業主行動計画（第八条—第十四条）
第三節 特定事業主行動計画（第十五条）
第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）
第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）
第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）
附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、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 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。

らない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が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 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状

況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「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(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 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(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であ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ったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうと

する者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

（平二九法一四・一部改正）

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八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情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報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)

第十七条 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情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 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)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業

生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三條 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、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活にお

ける活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十四條 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十五條 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六條 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、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。

(権限の委任)

第二十七條 第八条から第十二条まで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)

第二十八條 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九條 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 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 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(平二九法一四・一部改正)

第三十三条 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、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

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

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定

について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号）

抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規

定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 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。

（令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行）

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

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

（令和元年政令第一七四号で令和四年四月一日から施行）

（政令への委任）

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

5. 第3次みのかも男女共同参画基本計画 策定経過

年月日		内容	
平成30年	8月6日	平成30年度第1回 男女共同参画推進委員会	策定概要の審議
	9月10日	平成30年度第2回 男女共同参画推進委員会	策定概要の審議
令和元年	6月26日 ～ 7月12日	市民アンケート調査 (市民満足度調査の設問にて実施)	
	9月25日	令和元年度第1回 男女共同参画推進委員会	計画(案)の審議
	11月11日	令和元年度第2回 男女共同参画推進委員会	計画(案)の審議
令和2年	1月24日	総合政策会議	計画(案)の協議
	2月3日 ～ 2月28日	パブリック・コメント	計画(案)に対する 意見募集
	3月25日	総合政策会議	計画決定

6. 男女共同参画の視点からの情報発信ガイドライン～美濃加茂市職員用～

ちょっと待って！！ その表現、適切ですか？

美濃加茂市は、平成22年3月「第2次みのかも男女共同参画基本計画」を策定し、男と女が「認め合う」「わかりあう」「分かち合う」「助け合う」を目標に掲げ、男性も女性も自分らしく人生を輝いて生きていける社会の実現を目指してこの計画を推進しています。

そこで、性別に関係なく、差別的扱いを受けない環境、個人としての能力が発揮できる環境づくりを目指すため、市職員の意識啓発を目的に、このガイドラインを策定します。

このガイドラインは、普段、市職員の皆さんが行う「情報発信」の全てに、「男女共同参画の視点」を取り入れてもらうための指標です。

特定の表現を禁じたり、その表現の是非を論じるものではありません。

秘書広報課広報係が策定した「ソーシャルメディア利用ガイドライン」及び「情報提供マニュアル」などに定められている公的な広報誌、公文書、インターネット上のホームページ、ポスター、パンフレットなどの刊行物のみならず、窓口や会議の場面における美濃加茂市が発信する全ての情報が対象となります。

また、当市は「女性が輝けるまち みのかも」の実現を目指し、平成27年度から「まち・ひと・しごと創生総合戦略 Caminho(カミーノ)」を策定し、子育て支援など女性をサポートすることで女性が活躍できる環境整備に積極的に取り組んでいます。

本ガイドラインを参考に、受け手の立場に立って、男女のいずれかに偏ることのない表現を心掛けましょう。

平成29年3月発行
美濃加茂市市民協働部地域振興課

👉 **自分の表現を見直してみましょう！**

視点	チェック項目	確認済 ☑
①	性別で「区別」していませんか？ 性別で家庭の役割や職業を分けるのではなく、男女共通した表現を心掛けてください。	

⇒ **3ページ参照**

視点	チェック項目	確認済 ☑
②	性別で「対等」な表現になっていますか？ 職場、家庭での育児、家事、介護などで、性別による上下関係はありません。対等で個人を尊重した表現を意識し、より多くの人に受け入れられる表現を心掛けてください。	

⇒ **4ページ参照**

視点	チェック項目	確認済 ☑
③	適切な呼び名を使用していますか？ 普段何気なく使用する言葉や表現にも、男女統一した表現を心掛け、片方の性別だけに使用される表現を避けるように意識しましょう。	

⇒ **5ページ参照**

視点	チェック項目	確認済 ☑
④	そのイラストや写真、人目を引くためだけに使用していませんか？ 伝える内容とイラスト・写真の方向性は、一致するように心掛けましょう。女性の目線に触れ、女性の意見を反映しましょう。	

視点① 性別で「区別」していませんか？

性別に関わらず、それぞれ多様な生き方があります。

大切なのは、「性別で家庭の役割や職業を分けないこと」「服装や色使いなどで男女を区別しないこと」です。性別に基づくような表現は避け、男女共通した表現を心掛けてください。

イメージ図



「男性は外で働く」
「女性は家事をする」
こんな表現になっていませんか？



性別で家庭での役割を決めつけた表現は避けましょう！



「保育士は女性」
「介護は女性」
こんな表現になっていませんか？



【例】

- × 男性 = 建築士、パイロット、消防士
- × 女性 = 育児・介護・看護師、
保育士・客室乗務員



性別で職業を特定する表現は避けましょ

●チェックポイント

- 👉 技術関係の職種は男性だけ、家事や保育や介護関係は女性だけで表現されてませんか？
- 👉 女性の服装などは暖色系、男性は寒色系など色で固定化してませんか？

視点② 性別で「対等」な表現になっていますか？

性別による上下関係はありません。男性は「中心的な存在」「指導者的な存在」「守る側」、女性は「周辺の存在」「指導される存在」「守られる側」として表現されることは、避けなければいけません。

女性も男性も、立場や地位などで区別せず、対等で個人を尊重した表現を意識しましょう。より多くの人に受け入れられる表現を心掛けてください。

イメージ図

【職場】



✗ 職業内で、性別によって役割を分けているように感じる表現

【家庭】



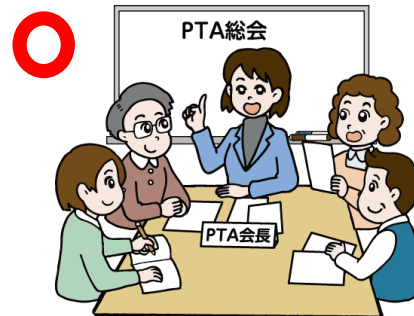
✗ 女性だけが家事をしているような表現
家庭での立場を分けているような表現

【地域】



✗ 行事に偏った性別のみ参加する表現

【学校】



✗ 中心的、指導者的な存在を性別で決める

●チェックポイント

- ☞ 性別で上下関係が表現されていませんか？
- ☞ 心理的に、身体的に、対等な表現がされていますか？

視点③ 適切な呼び名を使用していますか？

普段何気なく使用する言葉や表現にも、男性中心、もしくは男女の役割が意識される可能性があります。できるだけ、男女統一した表現や片方だけ意識した表現を避けるように日頃から心掛けましょう。以下の一例を参考にしてください。

●性別に偏りがあると誤解されるような表現は避けましょう

不注意な言葉	理由		適切な表現
看護婦	職業がいずれかの性別で区別されている	→	看護師
保母・保父		→	保育士
OL		→	会社員
不注意な言葉	理由		適切な表現
兄弟	いずれかの性別に偏っている	→	きょうだい
姉妹		→	しまい
不注意な言葉	理由		適切な表現
男性 ～くん	男女ともに統一した表現にし、独立した表現は使用しない	→	～様・～さん
女性 ～ちゃん		→	
不注意な言葉	理由		適切な表現
主人・亭主・旦那	男性が主役、女性が家において補助的な役割を意味してしまう	→	夫・配偶者
奥様・家内		→	妻・配偶者
不注意な言葉	理由		適切な表現
女子社員	性別を強調したり、特別視することにつながる	→	会社員
女性弁護士		→	弁護士
女教師		→	教師
不注意な言葉	理由		適切な表現
美人選手	女性を容姿で評価する性差別的な見方の表現に聞こえる	→	選手
美人議員		→	議員
不注意な言葉	理由		適切な表現
良妻・未亡人	男性にはない表現で、蔑視や偏見が含まれる可能性がある	→	妻・「個人名」
不注意な言葉	理由		適切な表現
子育て中のママ（母親）のため…	子育ては女性だけではない	→	子育て中の人のため…

視点④ そのイラストや写真、人目を引く ためだけに使用していませんか？

単に目を引くため、話題になるために伝えたい内容とは関係のない女性の姿や身体の一部をポスターなどで使い、見る人の興味をひかせようとしていませんか。

使用するイラストや表現が、あなたの伝えたい内容に見合ったものであるかを意識しましょう。

単に強烈なインパクトを与えるだけでなく、より効果的な表現方法を検討するようにしましょう。

●チェックポイント

- ☞ 伝える内容とイラスト・写真の方向性は、一致していますか？
- ☞ 女性の目線に触れ、女性の意見が反映されていますか？

最後に ...

今、あなたの身の回りの情報は、

『男女共同参画の視点』で表現できていますか？

その表現、女性と男性を入れ替えてみても、適切な表現ですか？

普段から意識して行動しましょう！

第3次みのかも男女共同参画基本計画

発行年月：令和2年（2020年）3月

令和8年（2026年）4月 改訂

発行・編集：美濃加茂市役所 市民協働部 ひとつづくり課

〒505-8606

岐阜県美濃加茂市太田町3431-1

電話 0574-25-2111

FAX 0575-28-1109