

参 考 资 料

第3次島根県男女共同参画計画策定までの審議経過

年月日	会 議 等	主 な 内 容
平成27年 7月15日	・第1回 島根県男女共同参画審議会開催	第3次島根県男女共同参画計画の策定について ・諮問 ・策定に係るスケジュール ・現状と課題 ・計画の構成、施策体系（案） ・企業向けアンケート調査の概要
9月 8日	・第2回審議会開催	・若い世代の意識 ・策定に当たっての基本的な考え方 ・計画の施策体系（案） ・計画における具体的な取組み ・企業向けアンケート調査の内容
11月16日	・第3回審議会開催	・企業向けアンケート調査結果（素案） ・計画（素案）について協議（施策、数値目標等）
12月24日 ～ 平成28年 1月25日	・計画（素案）に対する パブリックコメント実施	・併せて市町村、関係機関等に意見照会、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
2月22日	・第4回審議会開催	・パブリックコメント結果を踏まえ、答申（案）協議
3月18日	・答申	・会長により答申
3月30日	・計画策定決定	

島根県男女共同参画審議会委員

任期：平成26年6月1日から平成28年5月31日

氏名	職業・所属団体（役職）	備考
浅野 博雄	島根県医師会 常任理事	任期：平成27年6月21日 から平成28年5月31日
上田 浩	雲南市男女共同参画センター 次長	任期：平成26年6月1日 から平成27年3月31日
大國 暢子	島根県弁護士会 弁護士	
大多 和聡宏	島根県私立中学高等学校連盟 会長	
小川 律子	島根県連合婦人会 常任委員	任期：平成26年6月1日 から平成27年5月25日
景山 誠	日本労働組合総連合会島根県連合会 副事務局長	
河部 安男	島根県立大学 職員 【公募委員】	
草野 武彦	少年鑑別所 外部講師 【公募委員】	
渋川 あゆみ	いっしょに子育て研究所 所長	
白根 一	島根県医師会 常任理事	任期：平成26年6月1日 から平成27年6月20日
陶山 清男	雲南市男女共同参画センター 次長	任期：平成27年4月1日 から平成28年5月31日
多々納 道子	島根大学 名誉教授	会長
長島 千代子	J Aしまね女性組織協議会 会長	任期：平成27年4月20日 から平成28年5月31日
野々内 さとみ	島根県連合婦人会 副会長	任期：平成27年5月26日 から平成28年5月31日
服部 千津子	J Aしまね女性組織協議会 会長	任期：平成26年6月1日 から平成27年4月19日
槇野 俊徳	山陰中央新報社 取締役編集担当	
三島 明美	島根県男女共同参画サポーター 【公募委員】	
森脇 建二	島根県経営者協会 専務理事	副会長
渡部 浪子	松江市法吉公民館 館長	

(敬称略・50音順)

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

島根県男女共同参画推進条例をここに公布する。

島根県男女共同参画推進条例

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対等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と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取りまとめ、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。

[次のよう] 略

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

第一章 総則

（目的）

第一条 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）

第二条 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）

第三条 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）

第四条 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)

第五条 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)

第六条 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)

第七条 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)

第八条 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)

第九条 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)

第十条 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)

第十一条 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)

第十二条 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。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 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)

第十四条 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)

第十五条 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)

第十六条 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)

第十七条 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)

第十八条 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努めるものとする。
(国際的協調のための措置)

第十九条 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)

第二十条 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。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 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)

第二十二条 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)

第二十三条 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)

第二十四条 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)

第二十五条 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)

第二十六条 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)

第二十七条 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)

第二十八条 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（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）抄
（施行期日）

第一条 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）

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

附 則（平成十一年七月十六日法律第一百二号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）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 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 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）

第三十条 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（平成十一年十二月二十二日法律第一百六十号）抄
（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。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年法律第64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 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一

般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

- 7 一般事業主であって、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三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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二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、同法第四十二条の二中「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。

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）

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（協議会）

第二十三条 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）

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、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）

第二十七条 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）

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 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

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

(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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。

二十の二十六 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）

(内閣府設置法の一部改正)

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

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（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）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
--------------	--

理由

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、もって豊かで活力ある社会を実現するため、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必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

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20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

平成26年7月23日（水）調査票発送

9月 5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 1,047人（うち3件無効）

有効回収数 1,044人（女性510人、男性531人、性別不明3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、問2）

- 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8割近くを占めている。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(84.1%)の方が男性(75.1%)を上回っているが、男性の回答は前回(66.3%)から増加しており、男女の意識差は縮まっている。

(%)

	H21年度			H26年度			全国H24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
家庭生活上で	62.5	29.4	7.6	60.3	32.6	6.3	43.3	47.0	7.4
職場で	64.6	26.4	6.4	61.7	28.4	7.7	57.7	28.5	4.6
学校教育の場で	23.1	66.0	4.9	23.6	68.2	3.6	13.5	67.0	3.8
政治の場で	71.1	24.4	2.5	85.2	12.0	1.6	74.0	18.6	1.2
法律や制度上で	45.4	43.6	8.5	46.7	42.7	8.6	38.2	45.4	7.4
社会通念・慣習・しきたりなどで	80.8	14.0	3.9	83.0	13.4	2.4	70.4	21.4	3.5
地域活動で	50.3	38.5	9.8	56.4	33.9	8.5	33.4	52.1	7.0
社会全体で	77.2	17.6	4.9	79.5	15.7	4.1	69.8	24.6	3.8
（女性）	85.8	11.3	2.9	84.1	12.7	2.5	74.8	19.8	2.7
（男性）	66.3	25.7	7.6	75.1	18.5	5.6	64.2	30.0	5.0

「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3）

- ・ 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65.2%で、前回調査(60.5%)よりも否定割合が増えているとともに、全国調査(49.4%)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、今回の調査で初めて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、また、すべての年代で、男性の否定意識の割合を上回っている。そして、前回調査で男女とも否定意識が大きく減少した20代については、今回は一転して否定意識が大きく増加し、特に20代女性の増加幅は大きい(女性20代57.1%→76.7%の19.6ポイント増、男性20代62.9%→72.7%の9.8ポイント増)。
- ・ 他の項目については、否定する回答は約3～4割に留まり、前回からの大きな変化は見られない。特に「女性は気配り、男性は決断力」(肯定計71.5%)と「子育ては母親」(肯定計70.0%)の肯定意識が7割台と高くなっている。
- ・ 男女別でみると、依然として「家事、介護は女性向き」で特に男性の方が肯定割合が高く(女性54.5%、男性66.9%)、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69.2%、男性55.0%)。

	(%)		
	H21年度	H26年度	全国H26年度
「男は仕事、女は家庭」に対する否定意識	60.5	65.2	49.4
「自治会などの代表者は男性」に対する肯定意識	58.2	62.0	—
「女性は気配り、男性は決断力」に対する肯定意識	73.8	71.5	—
「子育ては母親」に対する肯定意識	68.1	70.0	—
「家事、介護は女性向き」に対する肯定意識	59.0	60.7	—

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4）

- ・ 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」(59.8%)で、次いで「弁護士、医師などの専門職」(57.8%)、「公務員の管理職」(51.4%)となっている。また、男女別でみると、「自治会長、PTA会長など」、「県知事・市町村長」、「農業・漁業協同組合、森林組合の役員」などで女性よりも男性からの支持率が特に高い。

○女性の意見の反映度（問5）

- ・ 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46.2%で前回調査(50.6%)から減少し、「反映されていない」とする52.4%(前回45.4%)を下回った。また、女性、男性とも「反映されていない」とする回答が増加している。
- ・ 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」(34.6%)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」(27.6%)の割合が高く、この2項目で6割を超えている。また、③「県の審議会などの委員に女性が少ないから」(11.2%)とする回答が、前回(5.3%)から増加している。

(3) 女性と仕事について

○女性の就業、働き続けやすさ（問6～問8）

- ・ 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)」(54.5%)、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」(31.1%)とする回答が多く、この2項目で8割を超えている。就労継続は平成11年度調査から毎回増加しているが、今回も大きく

増加し(前回43.4%)、全国調査(44.8%)と比べても高い支持率となった。

	H11年度	H16年度	H21年度	H26年度	全国H26年度
就労継続型	34.5	39.3	43.4	54.5	44.8
中断後の再就職型	44.7	42.2	39.8	31.1	31.5

就労継続型＝子供ができて、ずっと仕事を続ける方がよい

中断後の再就職型＝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

- ・ 進路・職業選択について、「性別を意識せずに選択した」とする回答は全体の65.7%であるが、男女別で見ると、「性別を意識して選択した」とする回答は女性(37.5%)が男性(29.4%)を上回っている。
- ・ 女性の働き続けやすさについては、ほぼ7割(70.3%)が「働き続けにくい」と認識しているが、前回調査(79.4%)からは減少している。また、「働き続けやすい」とする回答も女性、男性ともに増加している(女性15.8%→27.8%の12.0ポイント増、男性23.4%→29.2%の5.8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」(65.4%)、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」(53.1%)、③「結婚・出産退職の慣行がある」(50.0%)、④「介護施設が十分でない」(39.0%)、⑤「長時間労働や残業がある」(37.9%)などが多く選択されている。また、「長時間労働や残業がある」とする回答は男女ともに大きく伸びている(女性28.6%→42.9%の14.3ポイント増、男性20.7%→33.0%の12.3ポイント増)。

(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9～問12)

- ・ 希望としては、優先したいものとして男女ともに「仕事と家庭生活」が最も高く、次いで「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」の順であるが、3番目として女性は「家庭生活」なのに対し、男性は「仕事」となっている。
- ・ 現実に優先しているものは、①「仕事」(29.6%)、次いで②「仕事と家庭生活」(23.7%)、③「家庭生活」(20.4%)の順となっているが、男女の回答を比較すると、女性は①「家庭優先」(28.8%)、②「仕事と家庭生活」(25.3%)、③「仕事」(22.2%)の割合が高いのに対して、男性は「仕事」(36.9%)が他の項目に比べ突出している。男性が「仕事と家庭生活」の両立を希望しながらも「仕事」を優先せざるを得ない現実が窺える。
- ・ 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」(75.2%)で、次いで②「休養」(59.6%)、③「学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなど」(46.6%)、④「地域・社会活動」(45.6%)の順となっている。前回調査と比較すると、「休養」(前回66.4%)と「地域・社会活動」(前回52.2%)の時間が取れているとする回答が大きく減少している。
- ・ 家庭の中で妻がする仕事として回答が多いのは①「食事のしたく」(87.1%)、②「食事のかたづけ」(78.5%)、③「掃除」(73.4%)、④「小さい子どもの世話」(40.6%)となっており、依然として食事のしたくやかたづけ、掃除は妻が担う仕事となっている。
- ・ 男性が女性とともに家事、子育てや教育、介護、地域活動に積極的に参加するためには、①「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」(50.2%)の比率が最も高く、続いて②「企業が労働時間短縮や休暇制度の充実に努める」(46.5%)や③「夫婦の間で家事などを分担するよう十分に話し合う」(45.1%)が高くなっている。

(5) 女性の人権について

○女性への暴力について(問13～問16)

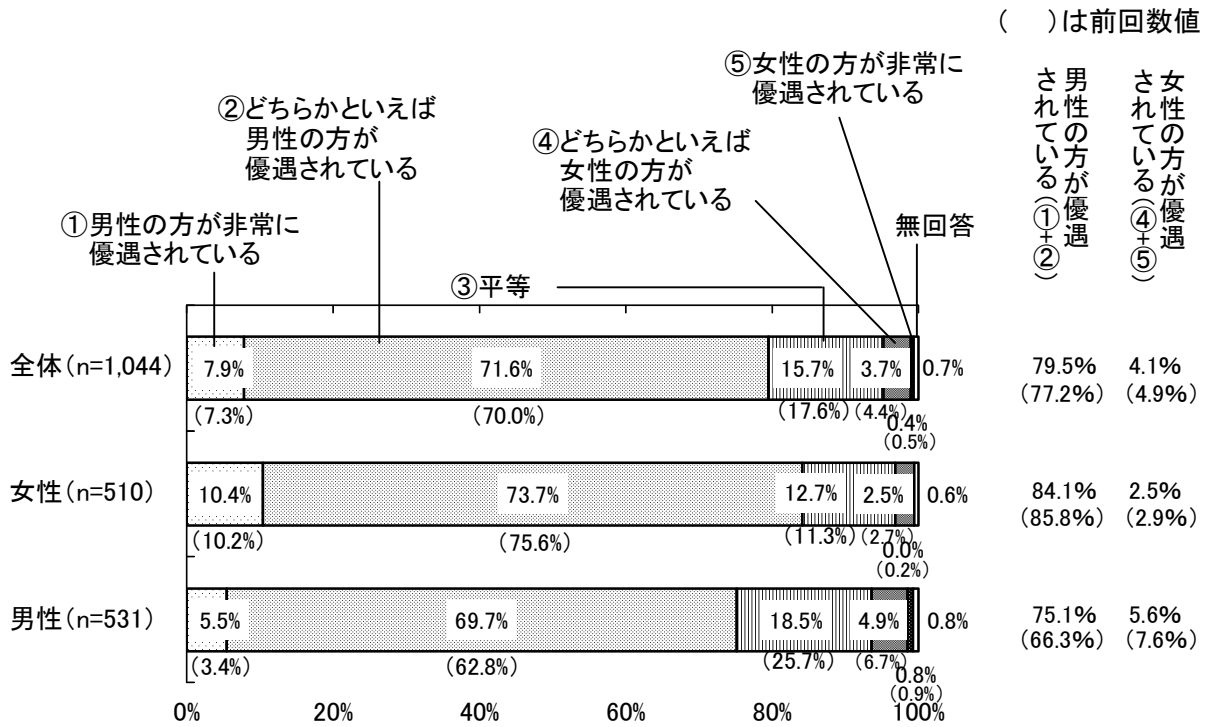
- ・ セクシュアル・ハラスメントの被害経験については、直接経験したことがある人が全体で8.7%(前回9.5%)、身近な人も含めた被害経験者は23.9%(前回24.0%)となっている。なお、女性に限定しての直接被害の経験者は14.1%(前回15.1%)となっている。

- ・ 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7.1%(前回7.5%)、身近な人も含めた被害経験者は25.9%(前回25.0%)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9.8%(前回10.5%)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」(45.4%)で、次いで②「夫が妻にふるう暴力は、犯罪・人権侵害という認識が低く、配偶者に対する暴力を容認する社会通念があるから」(36.1%)、③「配偶者間におけるコミュニケーションがとれていないから」(35.1%)であり、いずれも前回調査と同水準か減少がみられる。一方、「薬物依存、アルコール依存、ギャンブル依存の問題があるから」(34.6%)、「女性に対する差別的な意識が存在するから」(32.4%)については、前回と比べて増加している。
- ・ 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」(49.3%)、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」(49.1%)、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」(42.3%)が多く選択されている。

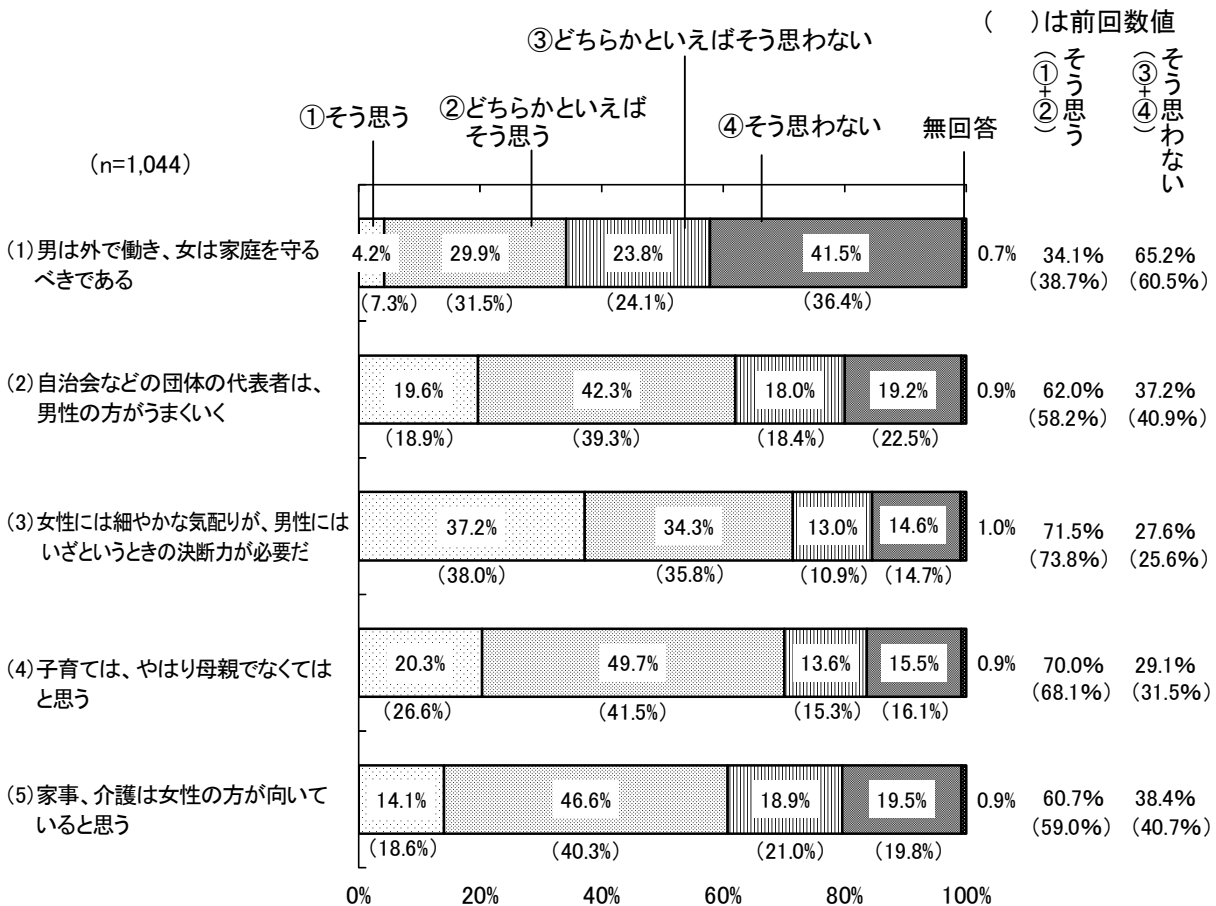
(6) 男女共同参画に関する行政への要望 (問17)

- ・ 行政への要望について、最も回答が多いのは①「保育所等、その他子育てに関する施設やサービスの充実」(56.6%)で、次いで②「高齢者や病人の施設や介護サービスの充実」(54.2%)、③「育児休業制度の充実や労働環境の整備」(53.1%)、④「子育てで仕事を退職した人の再就職支援」(51.2%)となっている。

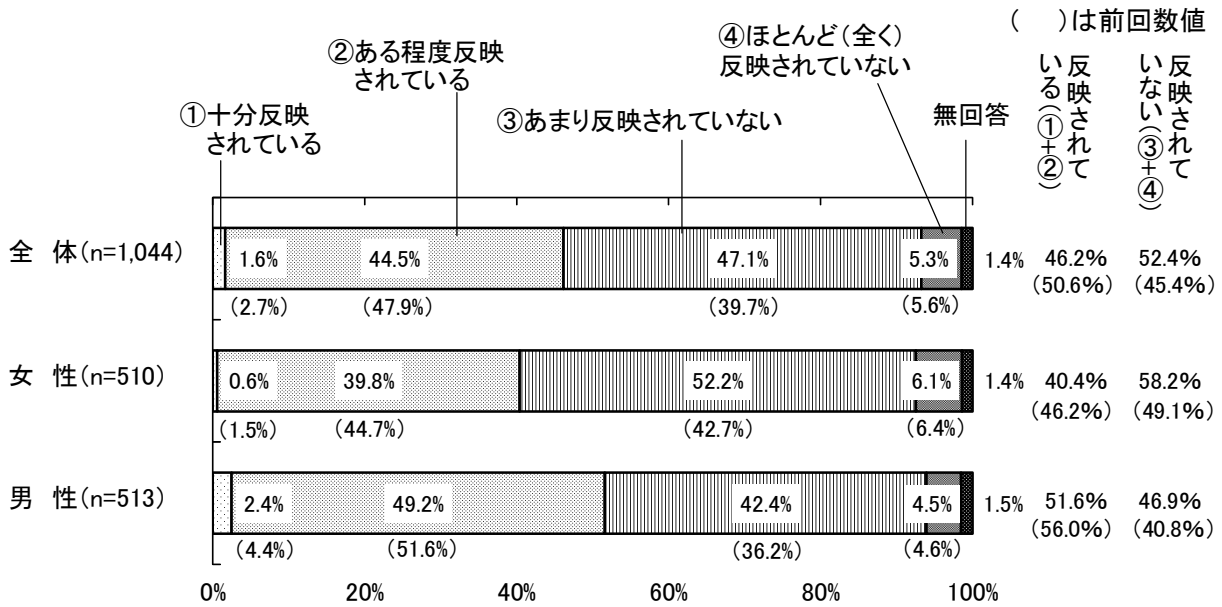
●社会全体で見た男女の地位の平等感



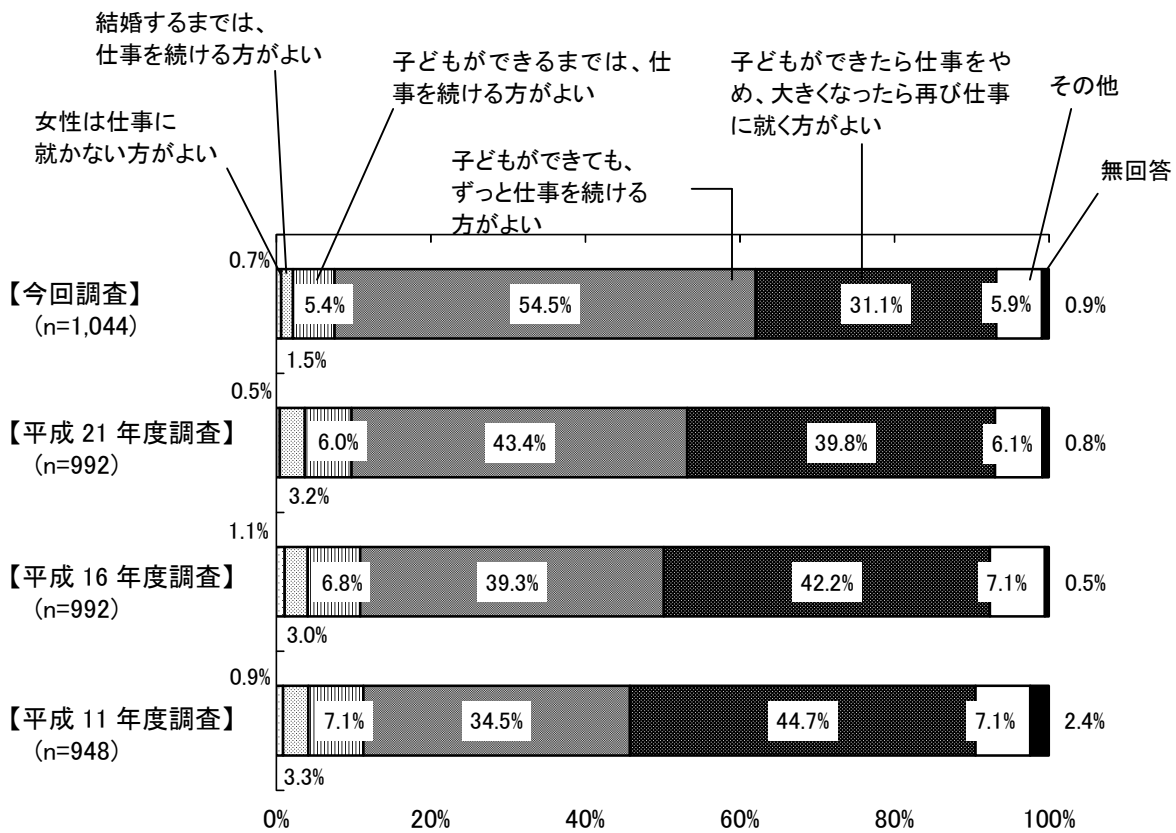
●性別役割等に関する意識



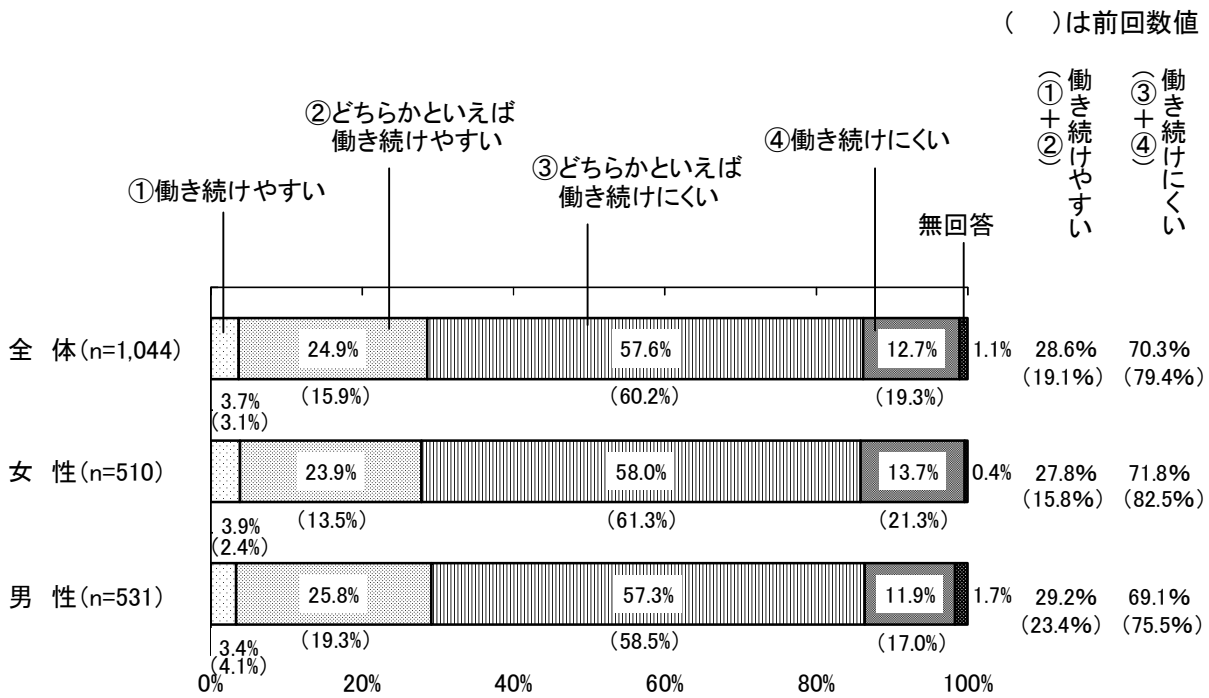
● 県の政策への女性の意見の反映度



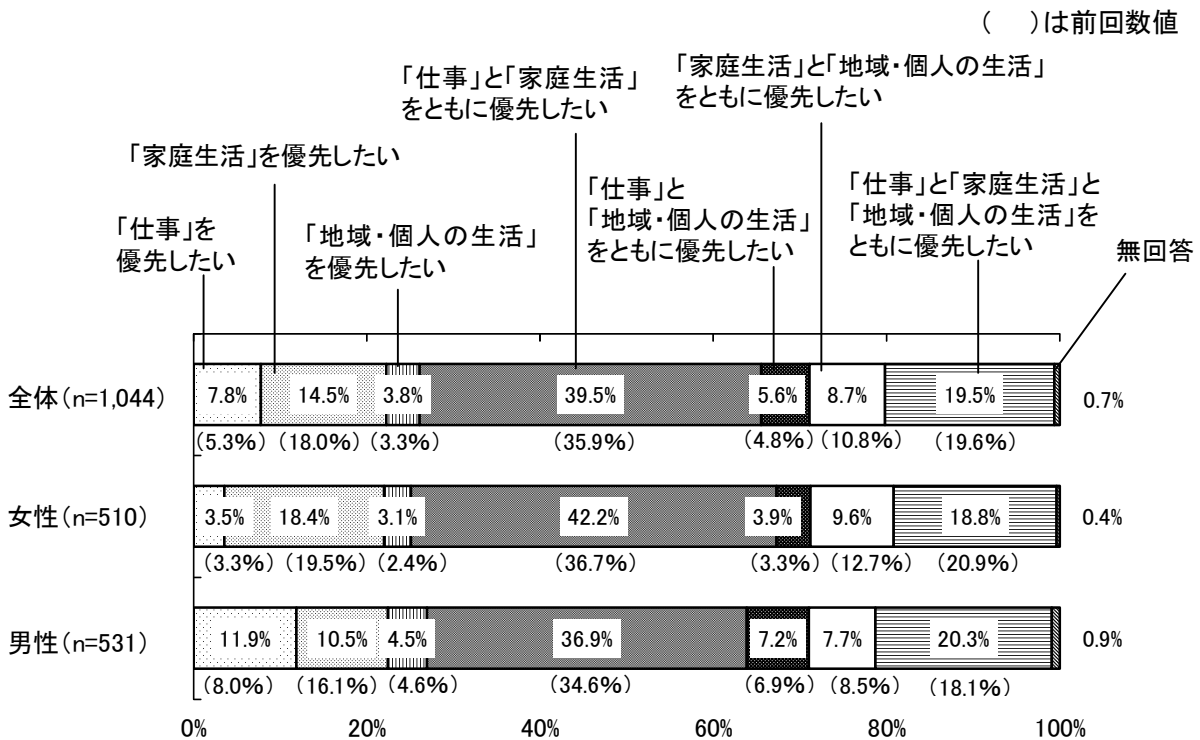
● 女性と仕事について



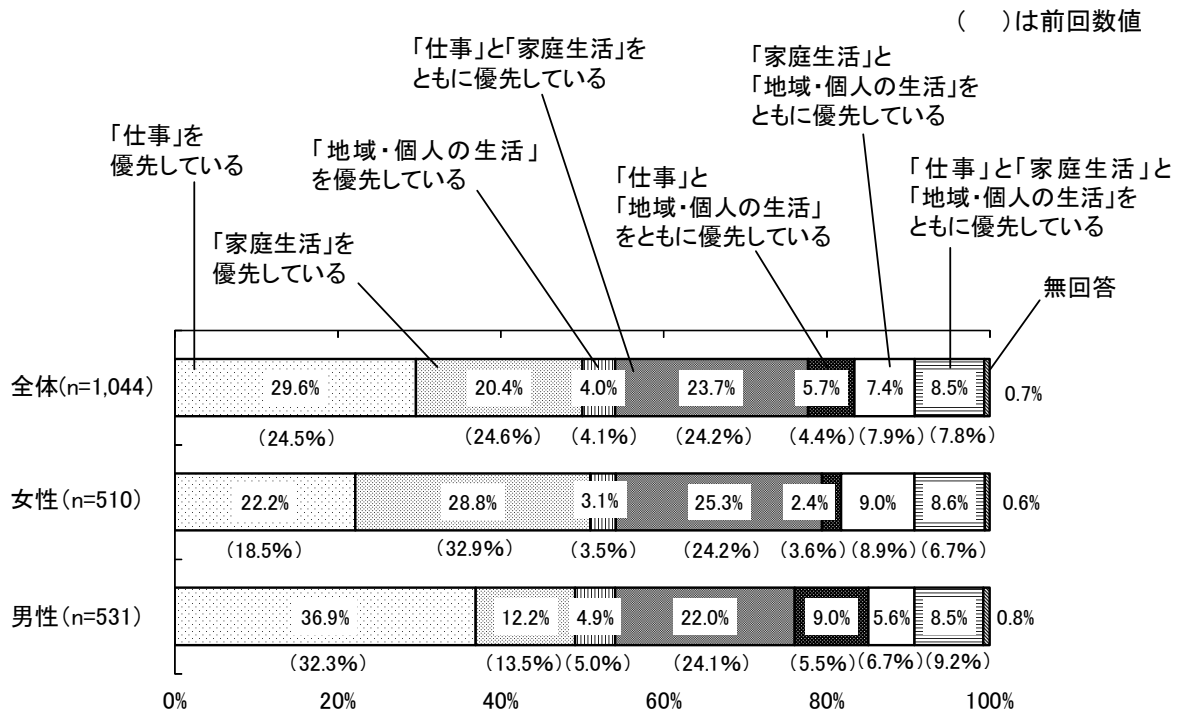
●女性の働き続けやすさ



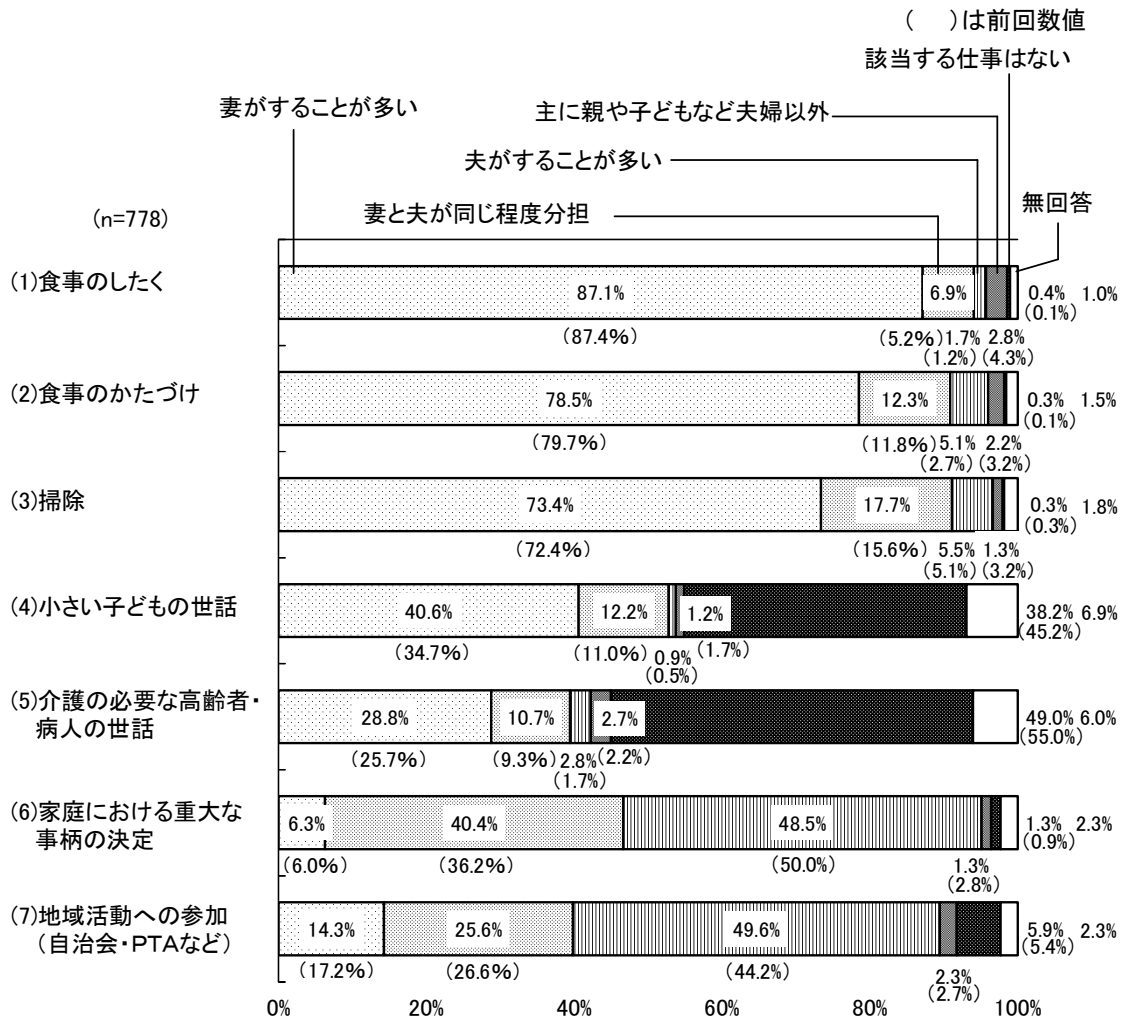
●仕事、家庭生活、地域・個人の生活の希望



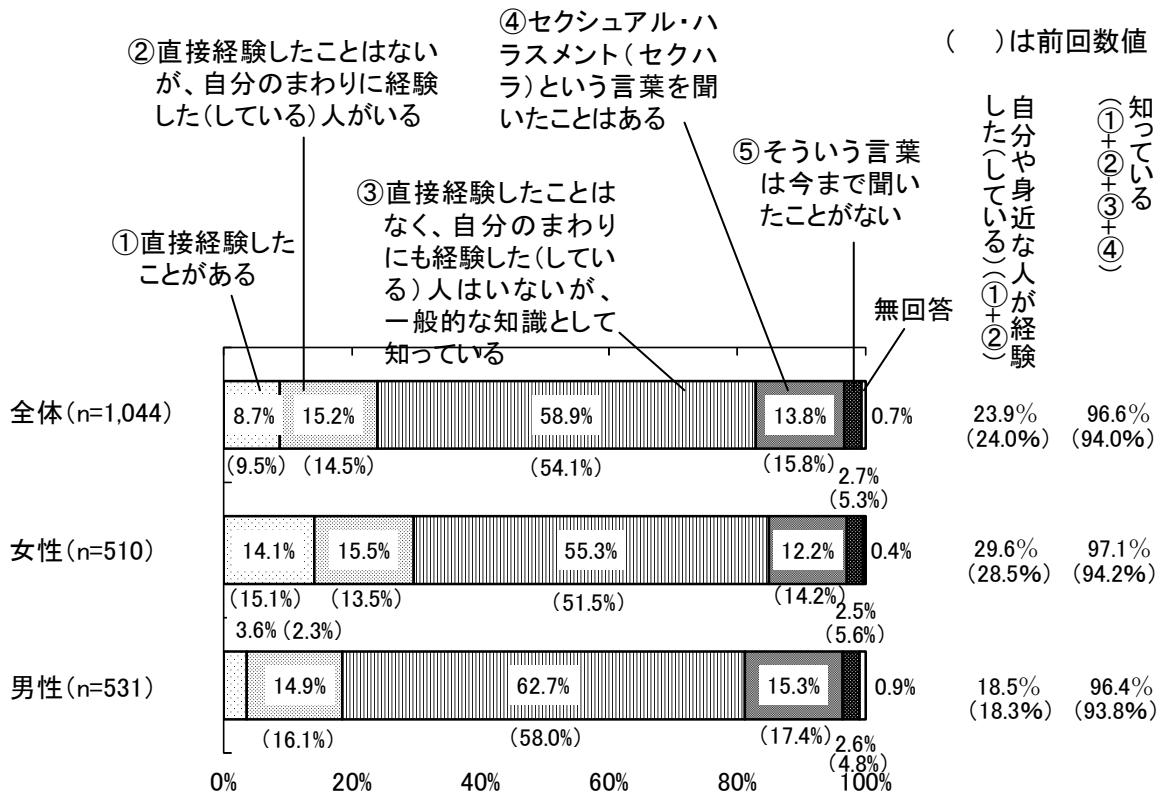
●仕事、家庭生活、地域・個人の生活の現状



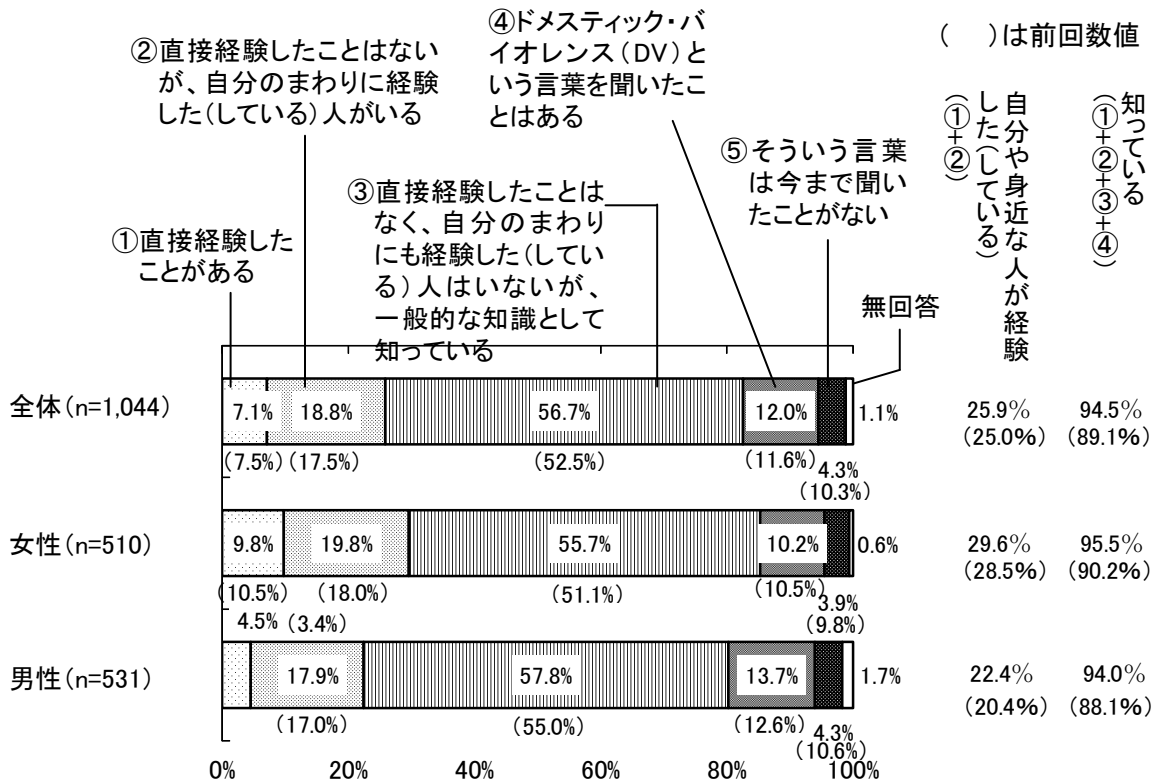
●日常生活における家庭の仕事等の役割分担



●セクシャル・ハラスメントの経験



●ドメスティック・バイオレンスの経験



職場における女性の活躍に関する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	・ 平成 27 年 9 月 9 日 発送、平成 27 年 9 月 28 日 締切
回収状況	・ 経営者向け 367 件（回収率 36.7%） ・ 社員向け 690 件（回収率 34.5%） ※ 男性社員 320 件（回収率 32.0%）、女性社員 370 件（回収率 37.0%）

【 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

	社員数の平均		正規社員の 平均勤続年数
	正規社員	非正規社員	
男性	16.2 人	3.4 人	9.8 年
女性	5.4 人	5.2 人	7.3 年

(1) 職種別の実態

- 「営業系」、「技術系」について約半数の企業で女性社員がいないと回答。
⇒ 女性を増やす意向については、大多数は現状維持を希望。

職種別の女性社員の実態

項目	女性のいない職種		女性を増やそうと 思っている職種	
	件数	対全数	件数	対全数
管理・事務系	27	7.4%	49	13.4%
営業系	183	49.9%	60	16.3%
技術系	175	47.7%	79	21.5%

※ 対全数は、有効回答数 367 件に占める割合

(2) 部門別の実態

- 「営業」で5割以上、「研究・開発・設計」で4割以上が女性がいないと回答。逆に、「人事・総務」は女性のいない割合が5.0%と、女性のいる割合が高い。
⇒女性を増やそうと思っている割合は「人事・総務」を除きどの部門でも2～3割である。

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	件数	割合	件数	割合
人事・総務	279	76.0%	14	5.0%	28	10.0%
製造	102	27.8%	34	33.3%	29	28.4%
営業	182	49.6%	107	58.8%	41	22.5%
情報処理	36	9.8%	4	11.1%	9	25.0%
企画・調査・広報	35	9.5%	9	25.7%	10	28.6%
研究・開発・設計	49	13.4%	20	40.8%	11	22.4%
販売・サービス	128	34.9%	24	18.8%	40	31.3%
その他	91	24.8%	49	53.8%	14	15.4%

※割合は、各部門の回答件数に占める割合（例：人事・総務では、女性のいない部門への回答が14であり、これは人事・総務部門があるとの回答279の5.0%にあたるという意味）

(3) 女性を増やすための取組み

- 「会社案内、HP等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している」が35.9%で最多。

女性の就職希望者を増やす取組み（複数回答）

項目	件数	構成比
会社案内、HP等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している	23	35.9%
求人先に女性の多い学校、学科等を含めている	18	28.1%
女性求職者を対象とした職場見学会を実施している	6	9.4%
その他	23	35.9%
計	64	100.0%

(4) 職域拡大のための取組み

- 「配置する女性の教育訓練を行っている」が32.5%で最も多く、以下、「同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している」（25.0%）、「男女ともに使いやすい器具・設備などの導入、作業方法・作業工程の見直しなどを行った」（21.3%）と続く。

女性の職域拡大の取組み（複数回答）

項目	件数	構成比
配置する女性の教育訓練を行っている	26	32.5%
同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している	20	25.0%
自己申告制度、社内公募制度等を導入した	3	3.8%
女性を受け入れた経験が少ない管理職に対して研修を行っている	6	7.5%
男女ともに使いやすい器具・設備などの導入、作業方法・作業工程の見直しなどを行った	17	21.3%
女性の採用にあわせ、女性専用のトイレ室を設置した	15	18.8%
女性専用の休憩室を設置した	6	7.5%
女性専用のロッカーを設置した	14	17.5%
その他	11	13.8%
計	80	100.0%

(5) 女性の管理職への登用意向

【参考資料7】

- 「性別にかかわらず能力のある人材を登用していく」が 86.1%で、「女性を積極的に登用していきたい」は 8.3%に留まった。

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	28	8.3%
性別にかかわらず能力のある人材を登用していく	290	86.1%
できるだけ女性の登用は避けたい	19	5.6%
計	337	100.0%

(6) 女性の増員・登用理由

- 「女性の視点・感性等が重要だから」が 54.5%で最も多く、以下、「優秀な人材を確保するため」50.8%、「多様な人材を確保するため」44.7%と続く。

女性の増員・登用理由（複数回答）

項目	件数	構成比
女性の視点・感性等が重要だから	72	54.5%
新たな経営戦略として	21	15.9%
女性の意欲を向上させるため	25	18.9%
女性に長く働いてもらうため	33	25.0%
企業の社会的責任（CSR）として	11	8.3%
企業のイメージアップのため	19	14.4%
多様な人材を確保するため	59	44.7%
優秀な人材を確保するため	67	50.8%
その他	1	0.8%
計	132	100.0%

(7) 女性の活躍推進の取組み

- 「職場環境・風土の改善」が 41.8%、次いで「セクシャルハラスメント対策」が 37.6%。
⇒回答件数の合計が 141 で、有効回答全体の 367 の 4 割程度に留まっていることから、こうした取組みを行っていない企業が相当数あると思われる。

女性の活躍推進のため取組み（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	31	22.0%
女性の能力発揮のための計画を策定している	20	14.2%
経営計画に女性の活躍推進を記載している	12	8.5%
男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている	27	19.1%
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	59	41.8%
セクシャルハラスメント（セクハラ）対策（研修の実施、相談窓口の設置等）を行っている	53	37.6%
マタニティハラスメント（マタハラ）対策（研修の実施、相談窓口の設置等）を行っている	24	17.0%
その他	7	5.0%
計	141	100.0%

(8) 女性の活躍推進の課題

【参考資料7】

○「女性が担当できる仕事に限られている」(42.0%)、「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」(41.0%)の2つが多い。

⇒規模別にみると、50～299人規模の企業で「女性の意識改革が不十分である」が「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」と並んで最も多い。

女性の活躍推進の課題（複数回答）

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	34	11.1%
女性の意識改革が不十分である	83	27.0%
女性の人材育成が不十分である	61	19.9%
男性からの理解が不十分である	16	5.2%
女性の人材が不足している	79	25.7%
女性が担当できる仕事に限られている	129	42.0%
交替勤務や夜間の勤務が多い	32	10.4%
残業が多く、家庭との両立が難しい	41	13.4%
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	126	41.0%
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	33	10.7%
その他	8	2.6%
計	307	100.0%

(9) 期待される行政施策

○「子育て環境（保育所等）を整備する」が49.3%で最も多く、以下、「出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する」(36.8%)、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」(27.4%)、「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」(23.6%)と続く。

期待される行政施策（複数回答）

項目	件数	構成比
女性の活躍に取り組む企業の表彰やPRを行う	36	12.2%
男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する	46	15.5%
出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する	109	36.8%
女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする	81	27.4%
女性の活躍を推進するアドバイザー等を企業に派遣する	10	3.4%
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	46	15.5%
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	46	15.5%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	17	5.7%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	45	15.2%
子育て環境（保育所等）を整備する	146	49.3%
行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	70	23.6%
その他	5	1.7%
計	296	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の親（義親を含む）の協力について、男性・女性とも 8 割以上が協力が得られると回答。

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）	30	9.8%	38	10.8%
一世帯世帯（夫婦のみ）	63	20.5%	44	12.5%
二世帯世帯（親と子ども）	159	51.8%	174	49.4%
三世帯世帯（親と子どもと孫）	47	15.3%	72	20.5%
その他	8	2.6%	24	6.8%
計	307	100.0%	352	100.0%

項目	男性		女性	
	件数	構成比	件数	構成比
得られる	115	82.1%	122	82.4%
得られない	25	17.9%	26	17.6%
計	140	100.0%	148	100.0%

注) 「子どもがいる」と回答した方のみ

(2) 管理職への昇進意向

- 管理職になりたいとの回答は、男性は 48.1%、女性は 18.9%。
 ⇒管理職になりたい理由について、男性は、「やりがいや責任のある仕事ができるから」が最も多く、女性は「給与が上がるから」が最も多い。
 ⇒管理職になりたくない理由について、男性・女性ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が最も多い。以下、男性が、「今のままで不満はないから」、「自分の能力に自信がないから」と続き、女性は、「仕事と家庭の両立が困難だから」、「今のままで不満はないから」と続く。

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）	150	48.1%	68	18.9%
管理職になりたくない（なりたくなかった）	162	51.9%	291	81.1%
計	312	100.0%	359	100.0%

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	40	28.2%	25	41.0%
やりがいや責任のある仕事ができるから	60	42.3%	21	34.4%
自由裁量の範囲が増えるから	16	11.3%	5	8.2%
自分の能力・経験を活かすことができるから	24	16.9%	4	6.6%
同世代の男性と同程度には昇任したいから (女性限定)			6	9.8%
その他	2	1.4%	0	0.0%
計	142	100.0%	61	100.0%

管理職になりたくない理由 (複数回答)

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	89	56.7%	116	40.7%
残業が増えるから	39	24.8%	48	16.8%
自分の能力に自信がないから	49	31.2%	100	35.1%
自分の体力に自信がないから	23	14.6%	53	18.6%
転勤があるから	2	1.3%	3	1.1%
残業手当が支給されなくなるから	25	15.9%	20	7.0%
仕事と家庭の両立が困難だから	34	21.7%	114	40.0%
今のままで不満はないから	65	41.4%	111	38.9%
いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	35	22.3%	31	10.9%
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)			63	22.1%
その他	9	5.7%	16	5.6%
計	157	100.0%	285	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1.0%、女性の11.0%が直接受けたことがあると回答。

セクハラ体験

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	3	1.0%	40	11.0%
セクハラを見聞きしたことがある	60	19.2%	58	15.9%
セクハラを受けたり、見聞きしたことはない	254	81.2%	279	76.6%
計	313	100.0%	364	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2.0%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

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%	7	2.0%
マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある	12	3.9%	29	8.3%
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	291	95.7%	319	90.9%
計	304	100.0%	351	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について、

⇒男性では「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」が48.3%で最も多く、以下、「育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい」42.7%が続く。

⇒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65.9%で最も多い。

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	146	48.3%	25	7.0%
育児休業を取得し、一定期間後、現在の職場に復職したい	129	42.7%	236	65.9%
子育てのため離職し、当面働きたくない	9	3.0%	43	12.0%
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	9	3.0%	24	6.7%
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	6	2.0%	25	7.0%
その他	3	1.0%	5	1.4%
計	302	100.0%	358	100.0%

(5) 女性活躍推進の課題

- 「女性が担当できる仕事に限られている」、「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」、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」の3つが、順位は異なるものの、男女ともに上位3位を占めた。

女性活躍推進の課題（複数回答）

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	89	31.7%	99	31.4%
女性の意識改革が不十分である	62	22.1%	50	15.9%
女性の人材育成が不十分である	88	31.3%	77	24.4%
男性からの理解が不十分である	43	15.3%	66	21.0%
女性の人材が不足している	78	27.8%	67	21.3%
女性が担当できる仕事に限られている	102	36.3%	100	31.7%
交替勤務や夜間の勤務が多い	22	7.8%	10	3.2%
残業が多く、家庭との両立が難しい	48	17.1%	43	13.7%
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	89	31.7%	115	36.5%
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	56	19.9%	52	16.5%
その他	3	1.1%	6	1.9%
計	281	100.0%	315	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 50.7%、女性で 59.8%とどちらも 5 割以上となった。2 位は、「出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する」で、男性 36.9%、女性 39.6%となった。

⇒男性の 3 位、4 位は「男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する」（33.8%）、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」（27.6%）が続く。

⇒女性の 3 位、4 位は「行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む」（23.9%）、「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする」（23.0%）が続く。

期待される行政施策（複数回答）

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表彰や PR を行う	47	16.2%	28	8.5%
男性が育児休業を取得した企業に奨励金を支給する	98	33.8%	58	17.5%
出産等で退職した女性の再雇用を行った企業に奨励金を支給する	107	36.9%	131	39.6%
女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備のための支援をする	80	27.6%	76	23.0%
女性活躍を推進するアドバイザー等を企業に派遣する	19	6.6%	26	7.9%
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	19.0%	65	19.6%
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	30	10.3%	35	10.6%
経営者や男性管理者向けのセミナーを実施する	43	14.8%	53	16.0%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	32	11.0%	40	12.1%
子育て環境（保育所等）を整備する	147	50.7%	198	59.8%
行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む	75	25.9%	79	23.9%
その他	2	0.7%	4	1.2%
計	290	100.0%	331	100.0%

第3次島根県男女共同参画計画

島根県環境生活部環境生活総務課男女共同参画室
〒690-8501 島根県松江市殿町1番地
TEL 0852-22-5245 FAX 0852-22-5636
kanso@pref.shimane.lg.jp