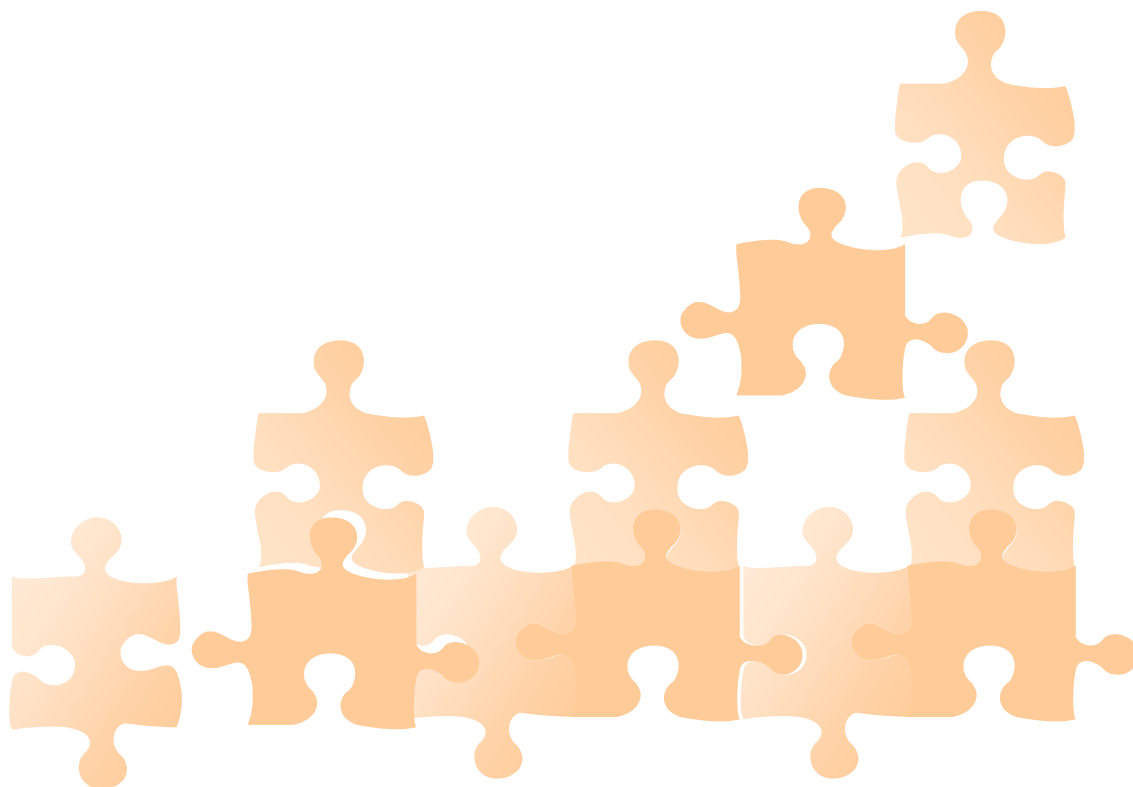


## 附 属 資 料

- 1 法令・規定集
  - 男女共同参画社会基本法
  - 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
  - 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律
  - 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律
  - 山形県男女共同参画推進条例
  - 山形県男女共同参画推進本部設置要綱
- 2 山形県ワーク・ライフ・バランス憲章
- 3 ワーク・ライフ・バランス推進協定書
- 4 若年女性県内就職・定着促進協議会設置要綱
- 5 やまがた女性活躍応援宣言
- 6 山形県男女共同参画推進員設置要項
- 7 審議会等への女性委員登用の推進について（部長会議申し合わせ）
- 8 女性活躍推進に向けた北海道・東北地方・新潟県知事共同宣言  
～輝く女性 ほくとう宣言～
- 9 山形県パートナーシップ宣誓制度実施要綱
- 10 男女共同参画に関する動き（年表）
- 11 男女共同参画に関する用語集（キーワード）





目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

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

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

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

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

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

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

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

### 第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、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

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

(総理府設置法の一部改正)

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

[次のよう略]

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[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。

一～十 [略]

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 [略]

(別に定める経過措置)

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

附 則 [平成11年12月22日法律第160号抄]

(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6日から施行する。〔後略〕

目次

第一章	総則（第一条—第四条）
第二章	基本方針等（第五条・第六条）
第三章	事業主行動計画等
第一節	事業主行動計画策定指針（第七条）
第二節	一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
第三節	特定事業主行動計画（第十九条）
第四節	女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
第四章	女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
第五章	雑則（第三十条—第三十三条）
第六章	罰則（第三十四条—第三十九条）
附則	

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

## 第二章 基本方針等

### (基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

3 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十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

### 第二節 一般事業主行動計画等

#### (一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期



- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 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（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の

推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなると認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 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四百四十一号）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十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

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

### 第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

#### 一 計画期間

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

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

3 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)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

##### (職業指導等の措置等)

第二十二條 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

##### (財政上の措置等)

第二十三條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

##### (国等からの受注機会の増大)

第二十四條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

##### (啓発活動)

第二十五條 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

##### (情報の収集、整理及び提供)

第二十六條 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)

第二十七條 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、第二十二條第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二條第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第六章 罰則

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

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

一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四條第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四條、第三十六條又は前條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、各本條の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十條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（第七條を除く。）、第五章（第二十八條を除く。）及び第六章（第三十條を除く。）の規定並びに附則第五條の規定は、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 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、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、第二十八條の規定（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・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、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

五 略

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 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。

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

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

(目的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（以下「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第六条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの（次項において「社会的障壁」という。）及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供（同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における社



会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(環境整備)

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

(性的な言動等に起因する問題への対応)

第九条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

(人材の育成等)

第十条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

(その他の施策)

第十一条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (令和三年六月一六日法律第六七号)

この法律は、公布の日から施行する。

(目的)

第1条 この法律は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。

2 この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

(基本理念)

第3条 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

(国の役割)

第4条 国は、前条に定める基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(地方公共団体の役割)

第5条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(事業主等の努力)

第6条 事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

2 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。以下同じ。）の設置者は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその設置する学校の児童、生徒又は学生（以下この項及び第十条第三項において「児童等」という。）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(施策の実施の状況の公表)

第7条 政府は、毎年一回、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の実施の状況を公表しなければならない。

(基本計画)

第8条 政府は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定しなければならない。

2 基本計画は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解を増進するための基本的な事項その他必要な事項について定めるものとする。

3 内閣総理大臣は、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、基本計画を公表しなければならない。

- 5 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。
- 6 政府は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性をめぐる情勢の変化を勘案し、並びに性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね三年ごとに、基本計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。
- 7 第三項から第五項までの規定は、基本計画の変更について準用する。

(学術研究等)

第9条 国は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する学術研究その他の性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の策定に必要な研究を推進するものとする。

(知識の着実な普及等)

第10条 国及び地方公共団体は、前条の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

2 事業主は、その雇用する労働者に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議)

第11条 政府は、内閣官房、内閣府、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省その他の関係行政機関の職員をもって構成する性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議を設け、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うものとする。

(措置の実施等に当たっての留意)

第12条 この法律に定める措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする。

## 附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(検討)

第2条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

## 目次

## 前文

## 第1章 総則（第1条—第7条）

## 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等（第8条—第19条）

## 第3章 男女共同参画審議会（第20条—第26条）

## 附則

私たちが目指す21世紀の社会は、男女が性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思と選択によつてのびやかに生きることができる社会である。また、男女が共に助け合い、力を合わせて地域の未来を創り出していく社会である。

しかしながら、依然として性別によつて役割を固定的にとらえる人びとの意識やこれを反映した社会慣行などが様々な分野に根強く残っている状況にある。

山形県においては、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取組が進められてきたところであり、また、夫婦共働き世帯が多いなど女性の就業割合が全国の中で高い状況にあるが、男女が平等に能力を発揮できる機会の確保や適正な評価がなされる環境が十分に整っているとは言えず、家庭生活や地域活動においても男女が対等な立場で関わる状況には未だ至っていない。

本格的な少子高齢社会の到来、家族形態の多様化、国際化の進展等社会経済情勢の大きな変化に対応しつつ、次代を担う子供達が健やかに生まれ育ち、将来にわたって活力あふれる地域社会を築いていくためには、男女があらゆる分野に共に参画し、喜びと責任を分かち合うことのできる男女共同参画社会の早期実現を目指していかなければならない。

このような認識に立ち、県民、事業者及び行政が連携し、一体となって男女共同参画の推進に取り組むことを決意し、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、県の施策の基本となる事項を定めることにより、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し、もつて男女共同参画社会の実現に寄与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) 男女共同参画の推進 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によつ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、もつ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の実現に向けて取り組むことをいう。
- (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。

- 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、性別による固定的な役割分担意識等を反映して、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のないよう配慮さ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。
- 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、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。
- 5 男女共同参画の推進に当たっては、男女が性別による身体的特徴の違いについて互いに理解を深めることにより、男女の生涯にわたる健康が確保されるよう配慮さ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（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。

2 県は、男女共同参画の推進に当たり、県民、事業者、市町村及び国と連携し、及び協力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、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、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 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るものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動における男女の均等な機会の確保（積極的改善措置を含む。）、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ような就業環境の整備その他の事業活動における男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 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るものとする。

(性別による権利侵害に関する配慮)

第7条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント（性的な言動により当該言動を受けた者の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与える行為をいう。）及び配偶者（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を含む。）に対する身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為により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。

## 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

(男女共同参画計画)

第8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。）を定め、又は変更するに当たっては、山形県男女共同参画審議会に意見を求めるとともに、県民の意見を聴くものとする。

(広報活動等)

第9条 県は、男女共同参画の推進に関する県民及び事業者の理解を深めるために必要な広報活動等を行うものとする。

(教育の推進等)

第10条 県は、学校教育その他の教育及び生涯学習の場において、男女共同参画の推進に関する教育の推進、学習の機会の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(家庭生活における活動とその他の活動との両立支援)

第11条 県は、家族を構成する男女が共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立できるように、支援その他の必要な措置を講ずるものとする。

(県民等の活動に対する支援)

第12条 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、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(市町村への支援)

第13条 県は、市町村の男女共同参画計画の策定及び施策の推進を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(調査研究)

第14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。

(事業者の調査協力)

第15条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の推進のために必要があると認めるときは、事業者に対し、男女の就業状況その他男女共同参画の推進に係る取組状況を把握するための調査について協力を求めることができる。

(男女共同参画の推進の状況等の公表)

第16条 知事は、毎年度、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について公表するものとする。

(苦情等及び相談への対応)

第17条 県は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、県民及び事業者から苦情その他の意見の申出があった場合は、適切に対応するものとする。

2 知事は、前項の規定に基づく申出があった場合において、必要と認めるときは、山形県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

3 県は、第7条に掲げる行為その他の男女共同参画の推進を妨げる行為についての県民又は事業者からの相談に適切に対応するものとする。

(推進体制の整備)

第18条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ効果的に実施するため、必要な推進体制を整備するものとする。

(財政上の措置)

第19条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するために必要な財政上の措置を講ずるものとする。

### 第3章 男女共同参画審議会

(審議会の設置)

第20条 男女共同参画計画その他男女共同参画の推進に関する重要事項について、知事の諮問に応じ、調査審議させるため、山形県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(組織等)

第21条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 委員のうち、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、男女共同参画に関し学識経験を有する者及び公募に応じた者のうちから、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、再任されることを妨げない。

(会長)

第22条 審議会に会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 会長に事故あるとき又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第23条 審議会の会議は、会長が招集する。

2 会長は、前項の会議の議長となる。

3 審議会の会議は、委員の過半数の出席がなければ、開くことができない。

4 審議会の議事は、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。

(部会)

第24条 審議会は、県民及び事業者からの苦情その他の意見の申出等について調査審議させるために部会を置くことができる。

2 部会に属すべき委員は、会長が指名する。

3 部会に部会長を置き、会長が指名する。

4 部会長は、部会の事務を掌理する。

5 部会長に事故があるとき又は部会長が欠けたときは、その部会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

6 前条の規定は、部会について準用する。この場合において、同条第1項及び第2項中「会長」とあるのは「部会長」と、同条第3項及び第4項中「委員」とあるのは「当該部会に属する委員」と読み替えるものとする。

7 審議会は、その定めるところにより、部会の決議をもって審議会の決議とすることができる。

(庶務)

第25条 審議会の庶務は、しあわせ子育て応援部において処理する。

(委任)

第26条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

### 附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成21年3月24日条例第19号抄）

(施行期日)

1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成22年3月19日条例第7号抄）

(施行期日)

1 この条例は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月24日条例第5号抄）

(施行期日)

1 この条例は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年3月19日条例第5号抄）  
（施行期日）

- 1 この条例は、令和3年4月1日から施行する。

## 山形県男女共同参画推進本部設置要綱

### (設置)

第1条 男女共同参画に関する施策を総合的かつ効果的に推進し、男女が共に支え合う 21 世紀の豊かな山形県を創造する

ため、山形県男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

### (所掌事項)

第2条 推進本部は、次の各号に掲げる事項を所掌する。

- (1) 山形県男女共同参画計画の推進に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する施策にかかる関係部局間の連絡調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画の推進に関すること。

### (組織)

第3条 推進本部は、別表1に掲げる職にある者をもって構成する。

- 2 推進本部に本部長及び副本部長を置き、本部長には副知事、副本部長にはしあわせ子育て応援部長をもって充てる。
- 3 本部長は、会務を統括し、推進本部を代表する。
- 4 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるときは、その職務を代理する。

### (本部会議)

第4条 本部会議は、必要に応じ本部長が招集し、本部長が議長となる。

- 2 本部長は、必要と認めた場合は、第3条に定める者以外の者を本部会議に出席させることができる。

### (幹事会)

第5条 推進本部に幹事会を置き、別表2に掲げる職にある者を持って構成する。

- 2 幹事会に幹事長を置き、しあわせ子育て応援部次長をもって充てる。
- 3 幹事長に事故あるときは、多様性・女性若者活躍課長がその職務を代理する。
- 4 幹事会は、推進本部の所掌事項について本部員を補佐するものとし、必要の都度幹事長が招集する。
- 5 幹事長は、必要と認めた場合は、第1項に定める者以外の者を幹事会に出席させることができる。

### (推進部会)

第6条 男女共同参画施策の推進事案を検討するため、幹事会のもとに推進部会を置く。

- 2 推進部会の運営等については、別に定める。

### (事務局)

第7条 推進本部の事務を処理するため、事務局をしあわせ子育て応援部多様性・女性若者活躍課に置く。

### (雑則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営に必要な事項は、本部長が定める。

### 附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

- (平成14年4月1日一部改正)
- (平成15年4月1日一部改正)
- (平成16年4月1日一部改正)
- (平成17年4月1日一部改正)
- (平成18年4月1日一部改正)
- (平成20年4月1日一部改正)
- (平成21年4月1日一部改正)
- (平成22年4月1日一部改正)
- (平成23年4月1日一部改正)
- (平成24年4月1日一部改正)
- (平成25年4月1日一部改正)
- (平成26年4月1日一部改正)
- (平成28年4月1日一部改正)
- (平成29年4月1日一部改正)
- (平成30年4月1日一部改正)
- (平成31年4月1日一部改正)



(令和 2年4月1日一部改正)  
 (令和 3年4月1日一部改正)  
 (令和 4年4月1日一部改正)  
 (令和 5年4月1日一部改正)

山形県男女共同参画推進本部

別表1 本部構成員

本部長	副知事
副本部長	しあわせ子育て応援部長
本部員	企業管理者、病院事業管理者、教育長、警察本部長、総務部長、みらい企画創造部長、防災くらし安心部長（兼）危機管理監、環境エネルギー部長（兼）洋上風力推進監、健康福祉部長、医療統括監、産業労働部長（兼）洋上風力推進監、観光文化スポーツ部長、農林水産部長（兼）洋上風力推進監、専門職大学整備推進監、県土整備部長（兼）洋上風力推進監、県土整備部技術統括監、会計管理者、村山総合支庁長、最上総合支庁長、置賜総合支庁長、庄内総合支庁長（兼）洋上風力推進監

別表2 幹事会構成員

	部 局 名	構 成 員
幹事長		しあわせ子育て応援部次長
幹事	総務部	広報広聴推進課長、人事課長、働き方改革実現課長、高等教育政策・学事文書課長
	みらい企画創造部	企画調整課長、市町村課長、国際人材活躍・コンベンション誘致推進課長、DX推進課長
	防災くらし安心部	防災危機管理課長、消防救急課長、消費生活・地域安全課長
	環境エネルギー部	環境企画課長
	しあわせ子育て応援部	しあわせ子育て政策課長、子ども育成支援課長、子ども家庭福祉課長、多様性・女性若者活躍課長
	健康福祉部	健康福祉企画課長、医療政策課長、地域福祉推進課長、がん対策・健康長寿日本一推進課長、高齢者支援課長、障がい福祉課長
	産業労働部	産業創造振興課長、産業技術イノベーション課長、商業振興・経営支援課長、雇用・産業人材育成課長
	観光文化スポーツ部	観光復活推進課長
	農林水産部	農政企画課長、農業技術環境課長
	県土整備部	管理課長、建設企画課長、都市計画課長、建築住宅課長
	会計局	会計課長
	総合支庁	村山総合支庁保健福祉環境部子ども家庭支援課長、最上総合支庁保健福祉環境部子ども家庭支援課長、置賜総合支庁保健福祉環境部子ども家庭支援課長、庄内総合支庁保健福祉環境部子ども家庭支援課長
	企業局	総務企画課長
	病院事業局	県立病院課長
教育局	教育政策課長、生涯教育・学習振興課長、義務教育課長、特別支援教育課長、高校教育課長、スポーツ保健課長	
警察本部	広報相談課長、警務課長、人身安全少年課長	

山形県ワーク・ライフ・バランス憲章  
— 仕事と生活の調和がとれた社会をめざして —

私たちは、家庭や職場、地域社会においてそれぞれに役割を持っており、そして誰もがその責任を果たしたいと願っています。この思いを実現し、安心して暮らせる、活力ある豊かな山形県を築くためには、私たち一人ひとりがそれぞれの持つ力を発揮できる「全員参加」の社会づくりを進めることが必要です。

このため、私たちは、男性も女性もあらためて自らの生活や働き方を見つめ直し、いきいきと仕事をし、子育てや介護にたずさわり、地域活動に取り組んでいかなければなりません。

また、企業等は、あらゆる職場において、働く人の生活に配慮した働き方ができるよう努めることにより、働く意欲の向上や人材の確保・定着などの効果を期待することができます。

さらに、行政は、県民や企業等の取り組みが効果的に進められるような環境づくりに努めていかなければなりません。

私たちは、山形県の特徴でもある三世代同居や地域社会が有する助け合いの風土といった、これまで培<sup>つちか</sup>ってきた家族や地域<sup>きずな</sup>の「絆」を活かし、世代間や地域住民同士で支え合い、家庭生活・仕事・地域活動において、それぞれ調和のとれた生き方ができる“やまがた”らしい社会の実現に向け、しっかりと考え、そして実践することが大切です。

私たちは、ここに仕事と生活の調和がとれた社会をめざして憲章を制定し、県民、企業等、行政が力を合わせて取り組むことを誓います。

(家庭) — 助け合う —

- 1 家族みんなが助け合い、家族の絆<sup>きずな</sup>を大切にする家庭をつくります。
- 2 男性も家庭生活に参加し、共に喜び合える家庭をつくります。

(職場) — 分かち合う —

- 3 働き方を見直し、いきいきと活躍できる職場をつくります。
- 4 子育てや介護をしながら仕事を続けられる職場をつくります。

(地域社会) — 育み合う —

- 5 一人ひとりが能力を発揮し、育み合う社会をつくります。
- 6 地域活動に積極的に参加し、住民同士で支え合う地域をつくります。
- 7 地域全体で子育てを応援し、子育てしやすい社会をつくります。

## ワーク・ライフ・バランス推進協定書

社会や企業が持続的に発展し、活力ある山形県としていくためには、将来を担う人材の育成、確保が不可欠であります。そのため、子育てや介護などに携わる人々をはじめとして、多様な働き方のニーズを持つ人材を積極的に活かし、登用していくことが必要となっています。

社団法人山形県経営者協会、日本労働組合総連合会山形県連合会、山形労働局、山形県市長会、山形県町村会及び山形県は、困難な状況に対応し、多様な人材を活かした生産性の高い働き方を実現することにより、県民一人ひとりが充実した豊かな生活を送れるよう、「山形県ワーク・ライフ・バランス憲章」が掲げる仕事と生活の調和のとれた社会の実現に向けた取組みを、一体となって推進します。

- 1 労使は協調して、働く人の健康で豊かな生活の実現のため、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を図るなど、働き方の見直しを推進するとともに、誰もが仕事と子育てや介護の両立など、個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方が選択できる職場環境づくりに取り組みます。
- 2 国及び地方公共団体は、仕事と生活の調和のとれた社会の実現に向けた県民の理解や合意形成を進めるため、広報活動の充実を図ります。また、労使の取組みを支援するため、先進企業の事例などの情報提供や成果をあげている企業の取組みの顕彰などを行うとともに、多様な働き方の実現を支える社会的基盤の形成に取り組みます。
- 3 労使と国及び地方公共団体は、一人ひとりの自己啓発や

地域活動への参加を促進するため、地域情報などの共有や  
発信を行うとともに、人々が参加しやすい環境整備を相互  
に推進し、温かく活力溢れる地域社会づくりに取り組みま  
す。

平成21年12月21日

社団法人山形県経営者協会会長

相馬 健一

日本労働組合総連合会山形県連合会会長

大泉 敏男

山形労働局長

田川 順一

山形県市長会会長

市川 昭男

山形県町村会会長

小野 精一

山形県知事

志村 美栄子

## 若年女性県内就職・定着促進協議会設置要綱

### (目的)

第1条 進学時、就職時の県外転出など若年女性の県外流出による本県経済の活力低下について危機感を共有し、弱年女性の県内就職・定着促進に向けた取組みを検討・推進するため、オールやまがた人材確保・生産性向上推進協議会設置要綱第6条の規定に基づき、「若年女性県内就職・定着促進協議会」(以下「促進協議会」という。)を設置する。

### (所掌事項)

第2条 促進協議会の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 若年女性の県内就職・定着促進に資すること。
- (2) 女性労働者の賃金の向上、処遇の改善に資すること。
- (3) 若年女性人材確保に向けた雇用の受け皿の創出に資すること。
- (4) 若年女性人材に対して魅力ある職場づくりに資すること。
- (5) 女性の活躍推進に資すること。
- (6) その他、第1条の目的達成のために必要なこと。

### (組織等)

第3条 促進協議会は、知事が委嘱する委員で組織する。

- 2 委員の任期は、就任日の属する年度の翌年度の末日(3月31日)とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 促進協議会には、必要に応じてアドバイザー及びオブザーバーを置くことができる。

### (座長)

第4条 促進協議会に座長1名を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 座長が不在のときは、あらかじめ座長の指名する委員がその職務を代理する。

### (会議)

第5条 促進協議会は、必要に応じて山形県産業労働部長が招集する。

### (事務局)

第6条 促進協議会の事務局は、山形県産業労働部雇用・産業人材育成課に置く。

### (その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、促進協議会の運営について必要な事項は、別に定める。

### 附 則

- 1 この要綱は、令和2年11月27日から施行する。
- 2 第3条第2項の規定にかかわらず、令和2年度に委嘱される委員の任期は、令和3年3月31日までとする。

### 附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

# やまがた女性活躍応援宣言

私たちは、女性の力が最大限発揮できる山形県の実現を目指します。

そのために、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組みの効果的かつ円滑な実施とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境の整備に一体となって取り組みます。

平成28年6月1日

やまがた女性活躍応援連携協議会

## 山形県男女共同参画推進員設置要項

### (設置)

第1条 県内の各地域において男女共同参画社会の形成に関する理解の浸透を図るために、各地域の実情や特性を踏まえて地域の中で男女共同参画を推進する山形県男女共同参画推進員（以下「推進員」という。）を設置する。

### (活動)

第2条 推進員の活動は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 男女共同参画に関する普及・啓発
- (2) 県及び市町村の男女共同参画施策に関する情報の地域への提供
- (3) 県及び市町村が行う男女共同参画施策の推進への支援・協力
- (4) その他男女共同参画を推進するために必要な活動

### (市町村等との連携)

第3条 推進員は、市町村をはじめ地域における各種関係団体等と連携を図りながら活動するものとする。

### (推進員の委嘱等)

第4条 推進員は、原則として公募とし、男女共同参画の理念等をよく理解し、その推進のために熱意をもって活動する意欲がある者の中から、知事が委嘱する。

2 知事は、推進員を委嘱しようとする者に対して承諾書（様式第1号）の提出を求め、承諾書の提出があった場合は、推進員証（様式第2号）を交付する。

### (推進員の解職)

第5条 知事は、任期満了に伴うもののほか、推進員から辞退の申し出があった場合、また、推進員としてふさわしくない行為があった場合には、その職を解くことができる。

2 前項の辞退の申し出をしようとする者は、辞退届（様式第3号）を知事に提出するものとする。

### (推進員の任期)

第6条 推進員の任期は、委嘱された日の属する年度の翌年度の末日（3月31日）とする。なお、再任を妨げない。

### (推進員への情報提供)

第7条 県は、推進員の活動を支援し、地域における効果的な取組を促進するため、推進員に対し男女共同参画に関する各種情報を提供するものとする。

### (秘密の保持等)

第8条 推進員は、その活動を通じて知り得た秘密を漏らしてはならない。

2 推進員は、その地位を第2条第1項の活動を推進する目的以外に利用しないものとする。

### (報告)

第9条 推進員は、その活動状況等について、四半期ごとに、活動報告書（様式第4号）またはそれに準ずる方法により、県に報告するものとする。

### (事務)

第10条 推進員に関する事務は、しあわせ子育て応援部多様性・女性若者活躍課において処理する。なお、必要に応じて、山形県男女共同参画センターの協力を得るものとする。

### (その他)

第11条 この要項に定めるもののほか、推進員の設置に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要項は、平成28年10月20日から施行する。

附 則

この要項は、平成29年1月20日から施行する。

(平成29年4月1日一部改正)

(令和2年4月1日一部改正)

(令和3年4月1日一部改正)

(令和5年4月1日一部改正)



## 審議会等への女性委員登用の推進について

平成28年3月に策定した新たな「山形県男女共同参画計画」に基づき、引き続き、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図るため、以下により取り組むものとする。

### 1 対象となる審議会等

- ① 法律、条例に基づき設置される審議会等
- ② 行政運営上有識者等の意見を求めるため、要綱等に基づき継続的に設置される懇話会等

### 2 女性委員登用の推進方策

- (1) 各部局は、以下により、所管する審議会等について、女性委員の割合が50%となるよう積極的に取り組むものとする。
  - ① 各部局は、審議会等の女性委員登用について、関係団体等へ積極的に働きかけを行うとともに、計画的にその達成に努めるものとする。この場合、個別審議会のみでは目標達成が不可能な場合は、部局全体として50%の数値目標が達成されるよう調整を図るものとする。なお、女性委員の登用に係る計画について、進捗状況に応じて見直しを行うものとする。
  - ② 各審議会等ごとに、総委員数のあり方、委員選任方法等の検討を行い、目標達成を目指すものとする。
  - ③ 各部局は、特に女性人材の少ない分野での積極的な登用や任用を図ることにより、女性委員の候補者が増えるよう、関係団体へ要請するものとする。
- (2) 子育て推進部は、毎年度末現在における女性委員登用状況を部局別に調査し、公表する。
- (3) 子育て推進部は、各分野において活躍している女性の情報収集等により、女性人材リストの拡充に努め、各部局に対して情報提供を行う。改選期が近い審議会については、個別に女性の積極的登用の依頼を行う。また、女性人材の育成・発掘に努める。

## 女性活躍推進に向けた 北海道・東北地方・新潟県知事共同宣言 ～輝く女性 ほくとう宣言～

長期化する新型コロナウイルスの感染拡大は、女性の雇用や生活に大きな影響を及ぼしています。また、多くの地方自治体においては、若者、特に若年女性の首都圏への流出が、人口減少に歯止めがかからない要因の一つとなっております。

一方、テレワークなど新しい働き方の可能性が広がり、地方への関心も高まる中、これを好機と捉え、女性が自ら希望する生き方・働き方を実現できるよう、豊かな自然や食文化、ゆとりある生活環境などを強みとする北海道・東北地方・新潟県から、女性活躍を一層前進させる必要があります。

私たちは、次の項目に自ら率先して取り組むとともに、1道7県で推進し、社会全体での取組に広がっていきます。

- 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けて、組織トップ層の意識改革を図るとともに、女性リーダーの育成に取り組めます。
- 2 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消に向けて意識改革を促す取組を推進します。
- 3 男性の家事・子育て等への参画、育児休業の取得促進等、男女ともに家庭と仕事を両立できる環境づくりの促進に向けて取り組めます。
- 4 男女間の賃金格差の解消や待遇の改善などを進め、女性も十分な所得が得られやりがいをもって働ける職場環境づくりを推進します。
- 5 コロナ下で不安を抱える女性に寄り添った対応ができるよう、相談・支援に取り組めます。

令和3年11月16日

北海道知事 鈴木 直道  
青森県知事 三村 申吾  
岩手県知事 達増 拓也  
宮城県知事 村井 嘉浩

秋田県知事 佐竹 敬久  
山形県知事 吉村美栄子  
福島県知事 内堀 雅雄  
新潟県知事 花角 英世

# 山形県パートナーシップ宣誓制度実施要綱

## (趣旨)

第1条 この要綱は、すべての県民が、性別に関わりなく個人として尊重され、社会や地域において個性や能力を十分に発揮できる山形県の実現を目指し、山形県パートナーシップ宣誓制度に関し必要な事項を定めるものとする。

## (定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) パートナーシップ 互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約した関係であって、その双方又はいずれか一方が「性的指向（自己の恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。）が必ずしも異性愛のみではない者又は性自認（自己の属する性別についての認識をいう。）が出生時の性と異なる者」であるものをいう。
- (2) パートナー パートナーシップにある相手方をいう。
- (3) 宣誓 パートナーと共同して、双方がパートナーシップにあることを知事に対して宣誓することをいう。

## (宣誓の要件)

第3条 宣誓をすることができる者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- (1) 双方がともに成年に達していること。
- (2) 次のいずれかに該当すること。
  - イ 双方又はいずれか一方が県内に住所を有していること。
  - ロ 双方又はいずれか一方が3箇月以内に県内への転入（新たに県内に住所を定めることをいう。以下同じ。）を予定していること。
- (3) 双方がともに現に婚姻をしていないこと。
- (4) 双方に当該宣誓に係るパートナー以外にパートナー及び事実上婚姻関係と同様の事情にある者がいないこと。
- (5) 双方が民法（明治29年法律第89号）第734条から第736条までの規定により婚姻をすることができない関係にないこと。ただし、双方がパートナーシップに基づき養子縁組をしている、又はしていたことにより当該関係に該当する場合を除く。

## (宣誓の方法)

第4条 宣誓をしようとする者は、パートナーと共に次の各号に掲げる書類（以下「宣誓書等」という。）に自ら記入し、当該書類を知事に提出するものとする。

- (1) パートナーシップ宣誓書（様式第1号。以下「宣誓書」という。）
  - (2) パートナーシップ宣誓に関する確認書（様式第2号。以下「確認書」という。）
- 2 知事は、宣誓をしようとする者が宣誓書等に自ら記入することができないと認める場合は、他の者をしてこれを記入させることができる。
- 3 宣誓をしようとする者は、第1項の規定により宣誓書等を提出する際は、次の各号に掲げる書類（宣誓をしようとする日前3箇月以内に発行されたものに限る。）を添付するものとする。
- (1) 住民票の写し
  - (2) 官公署が発行した現に婚姻をしていないことを証明する書類又は戸籍抄本
- 4 前項の規定にかかわらず、知事が特に必要と認める場合は、同項に定める書類に類する書類をもってこれに代えることができる。
- 5 第1項の規定による提出は、知事が指定する場所において又は郵送により行うものとする。
- 6 知事は、宣誓をしようとする者が本人であることを確認するため、次の各号に掲げる書類のいずれかの提示を求めるものとする。
- (1) マイナンバーカード（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号）第2条第7項に規定する個人番号カードをいう。）
  - (2) 旅券
  - (3) 運転免許証
  - (4) 前3号に掲げるもののほか、官公署が発行した資格証明書等であって、宣誓をしようとする者の顔写真が貼付されたもの（知事が認めるものに限る。）
  - (5) その他前各号に類するものとして、知事が認める書類
- 7 前項の確認は、知事が指定する方法でインターネットにより行うことができる。

#### (通称の使用)

第5条 宣誓をしようとする者は、性別違和（自己の身体の性別に違和感を持つことをいう。）その他知事が特に理由があると認める場合は、宣誓書等に氏名と併せて通称を記載することができる。

2 前項の規定により通称を記載する場合にあっては、前条第1項の規定により宣誓書等を提出する際に、当該通称を生活上日常的に使用していることが客観的に明らかとなる書類を添付するものとする。

#### (子に関する記載)

第6条 宣誓をしようとする者は、その双方又はいずれか一方と生計を一にする未成年の子（実子又は養子をいう。以下「子」という。）がいる場合は宣誓書に子の氏名及び生年月日を記載することができる。

2 前項の規定により子に関する記載をする場合にあっては、第4条第1項の規定により宣誓書等を提出する際に、住民票の写しその他の子との関係性を確認できる書類を添付するものとする。

#### (県内転入の届出)

第7条 宣誓をしようとする者の双方が県外に在住しており、今後、その双方又はいずれか一方が県内への転入を予定している者（以下「転入予定者」という。）は、第4条の規定による宣誓をした日から3箇月以内に、県内への転入を証する住民票の写しを知事に提出するものとする。

#### (宣誓書受領証等の交付)

第8条 知事は、第4条の規定による宣誓をした者（以下「宣誓者」という。）が、第3条に定める要件を満たしていると認める場合は、山形県パートナーシップ宣誓書受領証（様式第3号。以下「宣誓書受領証」という。）と宣誓書の写しを宣誓者の双方に交付するものとする。

2 知事は、宣誓者が第5条第1項の規定により通称を記載した場合は、宣誓書受領証の表面に通称を、裏面に氏名を記載するものとする。

3 知事は、宣誓者が第6条第1項の規定により子に関する記載をした場合は、宣誓書受領証の裏面に子の氏名と生年月日を記載するものとする。

4 知事は、宣誓者が転入予定者である場合は、第1項の規定にかかわらず、転入予定者受付票（様式第4号。以下「受付票」という。）を交付し、その後、前条の規定による提出があったときに、受付票と引き換えに、第1項の規定により宣誓書受領証及び宣誓書の写し（以下「宣誓書受領証等」という。）を宣誓者の双方に交付するものとする。

#### (宣誓書受領証等の再交付)

第9条 宣誓書受領証等の交付を受けた者が宣誓書受領証又は宣誓書の写しを紛失、毀損等した場合は、その再交付を知事に申請することができる。この場合において、当該申請をする者はパートナーと共にパートナーシップ宣誓書受領証等再交付申請書（様式第5号。以下「再交付申請書」という。）に自ら記入し、当該書類を知事に提出しなければならない。

2 前項の規定による申請は、知事が指定する場所において又は郵送により行うものとする。

3 第1項の規定による申請については、第4条第6項及び第7項の規定を準用する。

4 毀損の理由により第1項の申請を行う際は、毀損した宣誓書受領証等を再交付申請書に添付するものとする。

5 知事は、第1項の申請があった場合は、その内容を確認し、宣誓書受領証等を再交付するものとする。

6 紛失の理由により再交付を受けた者は、紛失した宣誓書受領証等を発見した場合は、速やかに当該宣誓書受領証等を知事に返還するものとする。

#### (宣誓事項の変更)

第10条 宣誓書受領証等の交付を受けた者は、宣誓書受領証の記載事項に変更があった場合は、パートナーと共にパートナーシップ宣誓書受領証記載事項変更届（様式第6号。）に自ら記入し、当該書類に変更内容が確認できる書類及び宣誓書受領証を添付して、知事に届け出なければならない。

2 前項の規定による届出は、知事が指定する場所において又は郵送により行うものとする。

3 第1項の規定による届出については、第4条第6項及び第7項の規定を準用する。

4 知事は、第1項の届出があった場合は、その内容を確認し、変更後の内容を記載した宣誓書受領証を交付するものとする。

#### (宣誓書受領証等の返還)

第11条 宣誓書受領証等の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当する場合は、パートナーシップ宣誓書受領証等返還届（様式第7号。以下「返還届」という。）に宣誓書受領証等を添付して、知事に届け出なければならない。

(1) パートナーシップを解消したとき。

- (2) 宣誓者の一方が死亡したとき。
- (3) 第3条各号に掲げる要件を満たさなくなったとき。
- 2 前項の規定による届出は、知事が指定する場所において又は郵送により行うものとする。
- 3 第1項の規定による届出については、第4条第6項及び第7項の規定を準用する。
- 4 知事は、第1項の届出があった場合は、その内容を確認し、返還届の写しを交付するものとする。
- 5 知事は、宣誓者が第1項各号のいずれかに該当すると認めるときは、同項の規定による届出がされたものとみなすことができる。
- 6 知事は、第1項の届出を受けたとき又は前項の規定により届出がされたとみなしたときは、当該宣誓者に係る宣誓書受領証の交付番号を公表することができる。

#### (無効となる宣誓)

- 第12条 宣誓書等の内容に虚偽があったときは、当該宣誓は、無効とする。
- 2 前項の場合において、知事は、宣誓書受領証等の返還を求めることができる。
  - 3 第1項の場合において、知事は、当該宣誓者に係る宣誓書受領証の交付番号を公表することができる。

#### (宣誓書受領証等の不正使用)

- 第13条 知事は、宣誓者が宣誓書受領証又は宣誓書の写しを不正に使用し、偽造し、又は変造したと認めるときは、宣誓書受領証等の返還を求めることができる。
- 2 前項の場合において、知事は、当該宣誓者に係る宣誓書受領証の交付番号を公表することができる。

#### (宣誓書等の保存)

- 第14条 知事は、宣誓書等を30年間保存するものとする。

#### (他地方公共団体との連携)

- 第15条 知事は、制度の利便性向上に向けて、他の地方公共団体と連携することができる。

#### (事前調整)

- 第16条 宣誓をしようとする者は、あらかじめ宣誓をする日時、場所その他必要な事項について知事と調整するものとする。
- 2 宣誓書受領証等の交付を受けた者は、第9条の規定による申請並びに第10条及び第11条の規定による届出を行う場合は、あらかじめその日時、場所その他必要な事項について知事と調整するものとする。

#### (個人情報の適切な取扱い)

- 第17条 知事は、この要綱に基づく事務を行う際に収集した個人情報は、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）等に基づき、適正に管理及び保管するものとする。

#### (周知啓発)

- 第18条 知事は、県民及び事業者がこの要綱の規定に基づくパートナーシップ宣誓制度及びその趣旨を理解するとともに、その社会活動の中でこれらを尊重し、公平かつ適切な対応を行うことができるよう、周知及び啓発に努めるものとする。

#### (委任)

- 第19条 この要綱に定めるもののほか、宣誓の取扱いに関し必要な事項は、別に定める。

#### 附 則

この要綱は、令和6年1月1日から施行する。

## 男女共同参画に関する動き

年	年度	世界の動き	国内の動き	山形県の動き
1945	昭和20		・ 婦人参政権	
1947	22		・ 日本国憲法施行 基本的人権の尊重、法の下での平等明文化	
1972	47	・ 第27回国連総会で、1975年を「国際婦人年」とする宣言		
1975	50	・ 「国際婦人年世界会議（メキシコシティ）テーマ「平等、発展、平和」 「世界行動計画」採択 ・ 第30回国連総会「国連婦人の十年」の決定（1976～1985）	・ 婦人問題企画推進本部設置 本部長 内閣総理大臣 ・ 婦人問題企画推進会議設置 ・ 総理府に婦人問題担当室発足 ・ 「育児休業法」公布（義務教育教員等）（S61 施行）	
1976	51		・ 「民法」改正（離婚後復氏制度）	
1977	52		・ 「国内行動計画」策定 ・ 国立婦人教育会館開館	・ 企画調整部青少年課を青少年婦人課に課名変更 ・ 「山形県婦人問題推進本部」設置 ・ 「婦人問題推進懇話会」設置
1978	53			・ 「婦人問題推進のための県内行動計画」策定
1979	54	・ 国連総会で「女子差別撤廃条約」採択		
1980	55	・ 「国連婦人の十年中間年世界会議（コペンハーゲン）」	・ 「民法」改正（配偶者の相続割合 1/3 から 1/2）	
1981	56	・ 「女子差別撤廃条約」発効		・ 「婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱」規定
1984	59		・ 「国籍法」改正（父母両系血統主義）	
1985	60	・ 「国連婦人の十年最終年世界会議（ナイロビ）」 「2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」採択	・ 「勤労婦人福祉法」が改正「男女雇用機会均等法」となる（S61.4.1 施行） ・ 「女子差別撤廃条約」批准	・ 「山形県婦人の現状と施策」発行
1986	61		・ 「国民年金法」改正（女性の年金権の確立） ・ 「労働基準法」改正（母性保護の充実等）	・ 婦人問題推進懇話会が「第2期山形県婦人行動計画実現のための提言」提出
1987	62		・ 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定（総合目標男女共同参画型社会の形成を目指して）	・ 第2期県内行動計画「新やまがけ女性プラン」策定（昭和63年度～平成12年度）
1988	63	・ 女子差別撤廃委員会（第7回）で我が国報告書の審議		・ 「山形県婦人問題推進本部」設置（第2次）
1989	平成元		・ 新学習指導要領の告示（家庭科の男女共修）	
1990	2	・ 婦人の地位委員会で「ナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直し及び評価に伴う勧告及び結論」の採択		
1991	3	・ 婦人の地位委員会で「第4回世界婦人会議」について審議	・ 「新国内行動計画」の第一次改定（男女共同参加→男女共同参画へ） ・ 「育児休業法」公布（H4.4.1 施行）	

年	年度	世界の動き	国内の動き	山形県の動き
1992	4		・初の「婦人問題担当大臣」任命	
1993	5		・「パートタイム労働法」公布・施行 ・第4回世界婦人会議日本国内委員会設置	・青少年女性課に課名変更 ・女性施策推進懇話会「県の各種審議会等における女性委員の登用促進のための提言」提出
1994	6		・総理府に男女共同参画室設置 ・男女共同参画推進本部及び男女共同参画推進審議会の設置	・「新やまがた女性プラン」見直し(中間年)
1995	7	・第4回世界女性会議(北京)北京宣言及び行動綱領採択、 ・NGOフォーラム開催	・「育児休業法」から「育児・介護休業法」へ改正 ・ILO156号条約批准	
1996	8		・新たな国内行動計画「男女共同参画2000年プラン」策定	・県民生活女性課青少年女性室に改組
1997	9		・男女共同参画審議会設置 ・「男女雇用機会均等法」改正	
1998	10		・「特定非営利活動等促進法(NPO法)」公布・施行	・山形県男女共同参画センター基本計画策定
1999	11		・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「労働基準法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」の一部改正	・女性施策推進懇話会を男女共同参画推進懇話会に名称変更
2000	12	・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)政治宣言及び成果文書採択	・男女共同参画基本計画策定 ・推進体制の強化、充実のため新設された内閣府に男女共同参画局を設置 ・「男女共同参画会議」を設置し、権限機能を充実・強化	・県民生活女性課に男女共同参画室を設置 ・第3期県内行動計画「山形県男女共同参画計画」策定(平成13年度～平成22年度) ・男女共同参画社会づくり知事表彰制度を創設
2001	13		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布・一部施行	・山形県男女共同参画センター「チェリア」を開設
2002	14		・「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」全面施行	・山形県男女共同参画推進条例制定 ・山形県男女共同参画審議会設置
2003	15		・女性のチャレンジ支援が報告	・文化振興課男女共同参画室に改組
2004	16		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正	
2005	17	・第49回国連婦人の地位委員会(「北京+10」閣僚級会合)(ニューヨーク)	・「少子化・男女共同参画担当大臣」任命 ・第2次男女共同参画基本計画策定	・文化環境部女性青少年政策室に改組 ・山形県男女共同参画計画を改訂 ・山形県DV被害者支援基本計画を策定
2006	18		・「男女雇用機会均等法」改正	・男女いきいき企業懇話会を設立 ・チャレンジ応援サイトやまがたを開設 ・男女共同参画社会づくり知事表彰制度に「チャレンジ賞」を新設 ・いきいきWネットワーク設立
2007	19		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正(H20.1施行) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動計画」策定	・男女いきいき・子育て応援宣言企業総合支援事業の創設

年	年度	世界の動き	国内の動き	山形県の動き
2008	20		・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定	・山形県ワーク・ライフ・バランス憲章の制定
2009	21	・「女子差別撤廃条約」実施状況第6回報告の審議・最終見解の公表	・「育児・介護休業法」改正	・子ども政策室女性青少年課に改組 ・ワーク・ライフ・バランス推進協定の締結 ・ワーク・ライフ・バランス優良企業知事表彰制度を創設 ・平成21年度新男女共同参画計画意識調査実施
2010	22	・国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク）	・第3次男女共同参画基本計画策定決定 ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定	・子育て推進部青少年・男女共同参画課に改組 ・山形県男女共同参画計画策定（平成23年度～平成27年度） ・山形県DV被害者支援基本計画策定（平成23年度～平成27年度）
2011	23	・UN Women（「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関」）正式発足		・平成23年度地域での女性登用に関する意識調査実施 ・平成23年度デートDV実態調査実施
2012	24	・APEC 女性と経済フォーラム ・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「『女性の活躍促進による経済活性化』行動指針 ～働く『なでしこ』大戦略～」策定	
2013	25	・APEC 女性と経済フォーラム	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正（H26.1 施行） ・全国知事会による「女性の活躍促進のための提言」 ・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定	・若者支援・男女共同参画課に課名変更 ・「山形いきいき子育て応援企業」認定制度創設 ・全国知事会 男女共同参画プロジェクトリーダーとして、「ウーマノミクスで地域再生・日本再生～女性の活躍促進のための提言～」を国に提言
2014	26		・「日本再興戦略」改訂2014に「『女性が輝く社会』の実現」 ・女性の活躍促進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針決定 ・すべての女性が輝く社会づくり本部を設置	・「輝く女性応援会議 in 山形」の開催 ・マザーズジョブサポート山形の開設 ・女性の活躍促進に向けた企業実態調査実施 ・ワーク・ライフ・バランス及び男女共同参画県民意識調査実施 ・全国知事会 男女共同参画プロジェクトリーダーとして、「女性も男性も共に働き共に育むことができる社会～女性の活躍 ウーマノミクスで日本を変える～」を国に提言



年	年度	世界の動き	国内の動き	山形県の動き
2015	27	・持続可能な開発のための2030アジェンダ国連採択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍加速のための重点方針2015」の決定</li> <li>・女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!)開催</li> <li>・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)公布・施行</li> <li>・第4次男女共同参画基本計画策定</li> <li>・UN Women 日本事務所が東京都文京区に開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形県男女共同参画計画策定(平成28～平成32年度)</li> <li>・山形県DV被害者支援基本計画策定(平成28～平成32年度)</li> <li>・女性活躍推進法に基づく推進計画を策定(平成28～平成32年度)</li> <li>・全国知事会 男女共同参画プロジェクトリーダーとして、「第4次男女共同参画基本計画」に関する提言を政府に提言</li> <li>・全国知事会 男女共同参画プロジェクトリーダーとして、「女性も男性も共に働き、共に育み、支え合う社会づくり～女性の活躍 ウーマノミクスで地方を変える、日本を変える～」を政府に提言</li> <li>・有村女性活躍担当大臣、内閣府特命担当大臣(男女共同参画、少子化対策)と全国知事会との意見交換の開催</li> <li>・「働く女性のロールモデル集」の発行</li> </ul>
2016	28	・APEC 女性と経済フォーラム2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」改正</li> <li>・「ニッポン一億総活躍プラン」の決定</li> <li>・「女性活躍加速のための重点方針2016」の決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「やまがた女性活躍応援連携協議会」の発足</li> <li>・山形県男女共同参画推進員の設置</li> <li>・全国知事会男女共同参画プロジェクトリーダーとして、「女性の活躍推進で地方創生・日本再生～今こそウーマノミクス～」及び「女性の活躍推進の加速化に向けた財源確保に関する緊急提言」を政府に提言</li> <li>・「ファザーリング全国フォーラム in やまがた」の開催</li> </ul>
2017	29	・APEC 女性と経済フォーラム2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」改正</li> <li>・「女性活躍加速のための重点方針2017」の決定</li> <li>・「“おとう飯”始めよう」キャンペーンの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若者活躍・男女共同参画課に課名変更</li> <li>・マザーズジョブサポート庄内の開設</li> <li>・全国知事会男女共同参画プロジェクトリーダーとして、「ウーマノミクスの加速で地方創生・日本再生～女性も男性も共に働き、共に育み、活躍する社会～」を政府に提言</li> </ul>
2018	30	・APEC 女性と経済フォーラム2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行</li> <li>・「女性活躍加速のための重点方針2018」の決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て推進部次長級の「女性活躍推進監(兼)次長」を新設</li> <li>・やまがたウーマノミクス加速化プロジェクトチームを庁内に設置</li> <li>・全国知事会男女共同参画プロジェクトリーダーとして、「女性の活躍～ウーマノミクス～加速で地方創生・日本再生～男女の格差をなくし、仕事と家事・育児・介護を共に担う社会を～」を政府に提言</li> </ul>

年	年度	世界の動き	国内の動き	山形県の動き
2019	令和元	・APEC 女性と経済フォーラム2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正</li> <li>「女性活躍加速のための重点方針2019」の決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>山形県知事が内閣府男女共同参画会議の議員に就任</li> <li>全国知事会男女共同参画プロジェクトリーダーとして、「女性活躍～ウーマノミクス～を加速し、経済活性化！！～育児・介護と仕事の両立支援 男女が尊重し合い 格差解消～」を政府に提言</li> <li>ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査実施</li> </ul>
2020	2	・APEC 女性と経済フォーラム2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第5次男女共同参画基本計画」策定</li> <li>「女性活躍加速のための重点方針2020」の決定</li> <li>「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」策定</li> <li>「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子育て若者応援部若者活躍・男女共同参画課に改組</li> <li>子育て若者応援部長がコロナ下の女性への影響と課題に関する研究会の構成員に就任</li> <li>全国知事会男女共同参画プロジェクトリーダーとして、～ウーマノミクスで 新地方創生・日本再生～を政府に提言</li> <li>山形県男女共同参画計画策定（令和3年度～令和7年度）</li> <li>山形県DV被害者支援基本計画策定（令和3年度～令和7年度）</li> </ul>
2021	3	・APEC 女性と経済フォーラム2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画会議に「計画実行・監視専門調査会」を設置</li> <li>「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」の決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>しあわせ子育て応援部女性・若者活躍推進課に改組</li> <li>全国知事会男女共同参画プロジェクトリーダーとして、～ポストコロナ時代のジェンダー平等に向けて～を政府に提言</li> <li>「女性活躍推進に向けた北海道・東北地方・新潟県知事共同宣言～輝く女性ほくとう宣言～」の発出</li> </ul>
2022	4	・APEC 女性と経済フォーラム2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際女性会議WAW!2022を開催</li> <li>「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」の決定</li> <li>「AV出演被害防止・救済法」公布・施行</li> <li>「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布（R6.4.1施行）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全国知事会男女共同参画プロジェクトリーダーとして、～世界のフロントランナーとなるための4つ（教育・経済・政治・健康）の戦略～を政府に提言</li> <li>国際女性会議WAW!2022にて「女性と防災」をテーマとした分科会にパネリストとして登壇</li> </ul>

年	年度	世界の動き	国内の動き	山形県の動き
2023	5	・APEC 女性と経済フォーラム2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」の決定</li> <li>・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正 (R6.4.1 施行)</li> <li>・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様性・女性若者活躍課に課名変更</li> <li>・全国知事会男女共同参画プロジェクトリーダーとして、～ジェンダー主流化の浸透を目指して～を政府に提言</li> <li>・「やまがたスマイル企業認定制度」創設</li> <li>・「山形県パートナーシップ宣誓制度」創設</li> <li>・「山形県困難な問題を抱える女性への支援に係る基本計画」策定 (令和6年度～令和7年度)</li> </ul>

## あ行 ■ アウティング

本人の同意なく、その人の性のあり方(性的指向や性自認/性同一性など)を第三者に暴露すること。

※アウティングはプライバシーの侵害であり、本人の尊厳を傷つける行為ですので、同意なく第三者に伝えてはいけません。

## ■ アライ(Ally)

性的マイノリティについて理解・共感し、応援する人。

## ■ アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)

人が無意識に持つ思い込み。過去の経験によって、気づかずに身につけたもので、意図せず、行動や意思決定に影響を与える。

## ■ アンペイド・ワーク(無償労働)

家事、育児、介護、ボランティア活動など、家庭や地域での無償労働を指す。こうした労働の多くは女性が担っており、賃金や報酬を伴わず数量的に把握することが困難なことから、女性の果たしている役割が過小評価されるといった結果を生んでいる。男女共同参画社会の実現には、男女が共に有償労働、無償労働を平等に分かち合うことが求められている。

## ■ 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

通称「育児介護休業法」。1992年(平成4年)に施行された。2021年(令和3年)に改正され、「産後パパ育休」の創設、妊娠、出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の義務付け等が2022年(令和4年)より、常時雇用する労働者が1,000人超の事業主の取得状況の公表の義務付けが2023年(令和5年)より施行された。

## ■ イクボス

部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績と結果を出し、自らも仕事と私生活を楽しむことができる経営者や上司のこと。

## ■ イクメン

子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。又は、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。

## ■ SDGs(エスディーゼーズ)

「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称。2015年(平成27年)9月の国連サミットで採択されたもので、国連加盟193か国が2016年(平成28年)から2030年の15年間で達成するために掲げた目標。目標の5番目に「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられている。

## ■ エンパワメント(力をつけること)

過去における社会的・構造的な差別の中で奪われてきた、本来持っている力を取り戻すこと。個々の女性が自ら意識と能力を高め、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在になること。

## ■ M字型曲線

日本の15歳以上女性の年齢別労働力率をグラフにしたときに描き出される曲線をいう。学校卒業後、20~24歳でピークを迎え、その後の子育て期に下降し、40歳代で第二のピークを迎えるという傾向が見られる。その形がアルファベットのMの文字に似ていることからM字型就業と呼ばれている。これは、日本や韓国などに独特なもので、保育施設の進んでいるアメリカ、ドイツ、フランス、北欧諸国などではこういった出産・育児期の落ち込みはみられず、台形のカーブを描いている。

山形県の場合は、三世同居の割合が全国一ということも反映して、緩やかなM字曲線となっており、夫婦の共働き率が全国でも上位にある。

### M字カーブ

女性の年齢階級別労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)をグラフにしたときに描き出される曲線をいう。結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するというM字カーブを描いている。

### ■ L字カーブ

女性の年齢階級別正規雇用比率(15歳以上人口に占める正規の職員・従業員の割合)をグラフにしたときに描き出される曲線をいう。女性は25~29歳をピークに低下し、年齢の上昇とともに下がる、L字カーブを描いている。

## か行 ■ 家族経営協定

家族経営協定は、女性の経営参画をはじめ、家族全員が意欲と生きがいを持って農業に取り組む環境づくりのため、農業経営の方針や役割分担、報酬、休日の取り方、経営移譲計画などについて家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めを行うものである。

### ■ カミングアウト

これまで公にしていなかった自分の性のあり方(性的指向や性自認/性同一性など)を本人が他者に表明すること。

### ■ クオータ制(割り当て制)

不平等是正のための方策の一つで「割り当て制度」などという。選挙の立候補者(ノルウェー等)や審議会の人数など男女の比率に偏りがないように定める方法。男女共同参画社会基本法第25条第1項第2号に規定する男女共同参画会議議員(学識経験者議員)に関する規定(男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員総数の十分の四未満であってはならない。)などもこれに当たる。県の男女共同参画審議会もクオータ制を導入している。

### ■ 合計特殊出生率

15~49歳の全女性を対象に各年齢ごとに、子どもの出生数を女子人口で割った出生率を算出し合計する。この値が2.08を下回ると人口は将来減少すると言われている。

### ■ 行動綱領 Platform for Action

1995年(平成7年)に北京で開催された第4回世界女性会議で採択されたもので、21世紀に向けての各国政府の女性政策の指針を示している。12の重大問題領域(A 貧困、B 教育と訓練、C 健康、D 女性に対する暴力、E 女性と武力抗争、F 経済、G 権力及び意志決定、H 女性の地位向上のための制度的な仕組み、I 人権、J メディア、K 環境、L 女兒(少女))があげられ、それぞれについて戦略目標とすべき行動が提示されている。

### ■ 高齢者総合相談センター(高齢者総合相談所)

高齢者やその家族が抱える保健、医療、福祉等に係る各種の心配ごとや悩みごとに対する相談に応じるとともに、市町村の相談体制を支援するなどの事業を実施する。

### ■ 国際婦人年 International Women's Year

1972年(昭和47年)第27回国連総会において、性差別撤廃に向けて世界的規模の行動をもって取り組むために、1975年(昭和50年)を「国際婦人年」とすることを決議された。

### ■ 国内行動計画

1975年(昭和50年)の国際婦人世界会議(メキシコ会議)で採択された「世界行動計画」に基づき、1977年(昭和52年)に我が国最初の国内行動計画が策定された。

1977年(昭和52年) 国内行動計画  
1987年(昭和62年) 西暦2000年に向けての新国内行動計画  
1991年(平成3年) 西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改定)  
1996年(平成8年) 男女共同参画2000年プラン

### ■ 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

通称「男女雇用機会均等法」。1986年(昭和61年)に施行され、1997年(平成9年)6月に、女性に対する募集、採用、配置などの差別禁止規定や、セクシュアル・ハラスメントの防止などの雇用管理上の規定を新設するなどの改正が行われた。

### ■ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、福祉の増進を図るため、2022年(令和4年)6月に議員立法により成立した。困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら最適な支援を受けられるように、多様な支援を包括的に提供する体制を整備し、関係機関及び民間団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること、人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することなどを基本理念とする。

## さ行

### ■ 在宅介護支援センター

在宅の要介護高齢者やその家族に対し、在宅介護に関する総合的な相談に応じたり、各種の保健、福祉サービスの提供の調整を図ることを目的とした施設。

### ■ 在宅ワーク

テレワーク(情報通信機器等を活用し、遠隔地間で仕事をする働き方)の一形態であり、社員が自宅で働く「在宅勤務」などと異なり、企業に属さず請負的に仕事を行うもの。雇用者ではなく、独立自営的に就業するものであることから、大きくSOHOの中に位置づけられる。

### ■ シェルター(女性のための緊急一時避難所)

本来は震災などで住居を失った人々のための避難所を意味するが、近年、夫や同居の男性などから暴力を受けた女性(DV被害者)のための避難所をも意味するようになった。

### ■ ジェンダー(文化的社会的な性別)

「女らしさ」「男らしさ」、「女の役割」「男の役割」など、社会的・文化的に作られた性別のこと。人が誕生と同時に振り分けられる男・女という生物学的な性別(sex)や性徴・性的魅力(Sexuality)と区別して用いる。

### ■ ジェンダーアイデンティティ

自己の性別についてのある程度の一貫性を持った認識をさすもの。

### ■ ジェンダーバイアス

社会のあらゆる場面に存在する、ジェンダーにかかわる偏りをいう。社会の仕組みや人々の行動様式、意識など、さまざまなレベルにおいて、明示されたものであれ、暗黙のものであれ、性による区別や男女の非対称的な扱いがなされている。

### ■ シスジェンダー

出生時に割り当てられた性別(生物学的性)に違和感がなく性自認/性同一性と一致している人。

### ■ 女子差別撤廃条約

1979年(昭和54年)の第34回国連総会で、130か国の賛成を得て採択され、我が国は1985年(昭和60年)に批准した。あらゆる分野における性差別を撤廃し、男女平等を達成するために必要な措置を定めている。

## ■ 女性に対する暴力をなくす運動

女性に対するあらゆる暴力を根絶するため、内閣府その他の男女共同参画推進本部構成府省庁が主唱し、平成13年から実施しているもの。毎年11月12日から11月25日(女性に対する暴力撤廃国際日)までの2週間を運動期間とし、国、都道府県、各市町村においてさまざまな関連行事や取組を行う。山形県においても、県及び市町村にて様々な啓発活動を展開している。

## ■ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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、様々な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目的に、2015年(平成27年)6月に公布・施行された法律。

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、関係者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、支援措置等について定める。

この法律は、令和8年3月31日をもって効力を失う時限立法である。

## ■ ストーカー

一方的に相手に恋愛感情や関心を抱き、相手もまた自分に愛情や関心を抱いている、あるいは抱くようになるはずだと病的に思い込み、執拗に相手をつけ回し迷惑や攻撃や被害を与える人のこと。

## ■ ストーカー規制法

正式には「ストーカー行為等の規制に関する法律」という。交際を迫ってつきまとったり嫌がらせを繰り返したりするストーカー行為を取り締まる法律。

### ストーカー行為等の規制に関する法律

ストーカー行為を処罰するなどストーカー行為について必要な規制を行うとともに、その相手方に対する援助の措置等を定めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止し、あわせて国民の生活の安全と平穩に資することを目的として、2000年(平成12年)5月に議員立法で成立した法律。

## ■ 性自認／性同一性

自己の性についての認識。

## ■ 性的指向

自己の恋愛または性愛の対象となる性についての指向。

## ■ 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

通称「LGBT理解増進法」。全ての国民が、その性的指向及びジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの基本理念に基づいて、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的に、いわゆる理念法として2023年(令和5年)6月に公布・施行された法律。

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する知識の普及や相談体制の整備等を、国、地方公共団体及び事業主等の努力義務としている。

## ■ 性的マイノリティ

LGBTQ やその他の多様な性自認／性同一性や性的指向を持つ人。

## ■ 性表現

自己の性をどのように表現するか、見た目やしぐさ、言葉遣いなどの表現に係る性。

## ■ 生物学的性

出生時の身体的特徴などをもとにして判断される生物学的な性別。あるいはこの生物学的な性別に基づいて出生時に割り当てられた性別。



## ■ 性別による固定的な役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」「男は主役、女は従」というように、性の違いによって役割を固定してしまう考え方や意識をいう。

## ■ 生理の貧困

経済的な理由等で生理用品を購入できない女性がいるという問題。生理の貧困は、女性の心身の健康や社会活動に影響を与えるとされており、政府は女性の健康や尊厳に関わる重要な課題であると捉え、生理用品を必要とする女性が、必要な情報に基づきアクセスできるよう、地域女性活躍推進交付金による相談支援の一環として生理用品を提供した事例や各地方公共団体による独自の取組について2021年(令和3年)から調査し、公表している。

## ■ 世界女性会議

すべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進するための方策を探る国連主催の会議。過去の開催実績は次のとおり。

1975年(昭和50年) メキシコシティ(メキシコ)	国際婦人年
1980年(昭和55年) コペンハーゲン(デンマーク)	国際婦人の10年中間年
1985年(昭和60年) ナイロビ(ケニア)	国際婦人の10年最終年
1995年(平成7年) 北京(中華人民共和国)	
2000年(平成12年) ニューヨーク(アメリカ合衆国)	国連特別総会「女性2000年会議」
2005年(平成17年) ソウル(韓国)	

世界女性会議で採択された宣言や行動計画は、各国の女性施策に大きな影響を与えてきており、第4回世界女性会議で採択された「行動綱領」は、女性のエンパワーメントに関する予定表(アジェンダ)であるとされている。

## ■ セクシュアリティ

性徴・性的魅力の概念、さらに、性にかかわる現象、行動、傾向などを総称することば。生物学的な性差(sex)に対して、社会的・文化的・心理的な面を含めて、より広く性的なものをさす。ジェンダーに縛られない社会の実現に向けて、「人権としての性」という視点にたち、個人の自由・自己決定権にかかわるもっとも個人的・内面的な課題として考えていくことが必要である。

## ■ セクシュアル・ハラスメント

相手方の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって、仕事をする上で一定の不利益を与えたり(※対価型セクシュアル・ハラスメント)、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させる(※環境型セクシュアル・ハラスメント)こと。例えば身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布など、様々なものが含まれる。男女雇用機会均等法では事業主に対して職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための雇用管理上の配慮を義務づけている。県の条例では、「あらゆる場」におけるセクシュアル・ハラスメントによる権利侵害に関する配慮を規定している。

## た行 ■ ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢、障がいの有無などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことを「ダイバーシティ社会」という。

## ■ 男女共同参画社会

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

## ■ 男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成の基本的枠組みを国民的合意の下に定め、社会のあらゆる分野の取組を



総合的かつ計画的に推進するために、1999年(平成11年)6月23日に公布・施行された法律。5つの基本理念と、国、地方公共団体、国民の責務等について規定している。

### ■ 男女共同参画週間

男女共同参画社会基本法の目的や基本理念に関する国民の理解を深めることを目的として、平成13年(2001年)度から毎年6月23日から29日の1週間を「男女共同参画週間」と定めている。

### ■ 地域子育て支援センター

家庭での子育てに対する相談指導、子育てサークルへの支援など家庭での育児をバックアップする専門機能を有する施設で、地域の中核となる保育所に附置される。

### ■ デートDV

婚姻関係にない10代~20代の交際関係にあるものまたはあったもの間で行われる身体的・精神的などの苦痛を与える暴力行為のこと。

### ■ ドメスティック・バイオレンス(DV)

「夫婦(恋人)間暴力」のことで親密な関係にある暴力をいう。広義には女性や子ども、高齢者や障害者など家庭内の弱者への家庭内暴力をさす。この問題解決に向けて、第4回世界女性会議の行動綱領をはじめ、「男女共同参画2000年プラン」等にも重要課題の一つとして取り上げられており、1999年(平成11年)5月には男女共同参画審議会より「女性に対する暴力のない社会を目指して」の答申が出されている。2001年(平成13年)10月に「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」が施行(平成14年全面施行)された。2014年(平成26年)1月には法の改正がおこなわれ、名称も「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」に改められた。また改正によって、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて、法の適用対象とされることとなった。県条例では、「あらゆる場」における配偶者に対する身体的又は精神的な苦痛を与える暴力行為による権利侵害に関する配慮を規定している。

## は行 ■ パートタイム労働法

正式には、「短時間労働者の雇用の管理の改善等に関する法律」という。短時間労働について、雇用の改善に関する措置や職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、短時間労働者が能力を有効に発揮することができるようにすることを目的とする法律。

### 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

短時間労働について、雇用の改善に関する措置や職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、短時間労働者が能力を有効に発揮することができるようにすることを目的として、1993年(平成5年)6月に成立した法律。

### ■ パープルリボン運動

「パープルリボン運動」は、世界を、子どもや女性に対する暴力被害者にとって、より安全なものとするを目的として、1994年、アメリカ・ニューハンプシャー州の小さな町で、近親姦やレイプの被害者によって始められたといわれている。

女性に対する暴力を許さない社会づくりに取り組んでいる世界各地の個人や団体が、暴力の下に身を置いている人々に勇気を与えようとの願いから、「パープル」をシンボルカラーとして布リボンやバッチなどにより「パープルリボン」を広めており、現在では40カ国以上に広がっている。

### ■ 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

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、2001年(平成13年)4月、議員立法により成立した法律。

「配偶者」には、婚姻の届出をしていないいわゆる「事実婚」を含み、男性、女性の別を問わない。また、「暴力」は、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を指す。

令和5年度の改正では保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化が規定された。

### ■ 配偶者暴力相談支援センター

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」により、被害者の相談やカウンセリング

グ、被害者及びその同伴家族の一時保護、各種情報の提供を行う施設。

■ **パタニティ・ハラスメント**

育児のための休暇や時短を申し出る男性に対するいやがらせ。

■ **パワーハラスメント**

優越的な関係に基づき、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、身体的もしくは精神的な苦痛を与えること（職場環境を害すること）。

■ **ファミリー・サポート・センター**

地域において育児の援助を受けたい人と援助を行いたい人お互い会員になり、助け合うグループを作り、育児や介護に関する相互援助活動を行う。

■ **ファミリーフレンドリー企業**

法を上回るレベルの育児休業制度、介護休業制度、フレックスタイム制、在宅勤務等の制度を持っており、経営トップや管理職の理解があって実際によく利用されているなど、仕事と家庭の両立がしやすい企業文化を持っている企業

■ **ヘテロセクシュアル(Heterosexual)**

性的指向が異性に向く人。異性愛者。

■ **ポジティブ・アクション(積極的改善措置)**

過去における社会的・構造的な差別によって、現在不利益をこうむっている集団(女性や人種的な少数弱者など)に対して、一定の範囲で特別な機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的とした、暫定的な措置。男女共同参画社会基本法第2条第2項では、「積極的改善措置」として次のように定義している。「(男女共同参画に関し)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。」

**ま行** ■ **マタニティ・ハラスメント**

妊娠・出産・育児休業等を理由に不利益な取り扱いを行うこと。

**や行** ■ **山形県パートナーシップ宣誓制度**

双方又はいずれか一方が性的マイノリティである二者が、互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約束した関係であることを宣誓する制度。県は、宣誓したことを証明する「山形県パートナーシップ宣誓書受領証」を交付する。宣誓書受領証を活用することで、行政や民間の各種サービスが利用可能となることや、パートナー同士の関係性の説明が円滑に行えるようになることが期待される。

**わ行** ■ **ワークシェアリング**

一つの仕事を多人数で分割すること。一人当たりの労働時間を短縮することで、多くの人が仕事を分かち合うという意味。不況時には雇用維持対策として見られがちであるが、労働時間の短縮や高齢者等に対して職場を供給する効果があるといわれている。

■ **ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)**

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態。

## 略語

### ■ GDI(ジェンダー開発指数)

#### Gender Development Index

国連開発計画(UNDP)による指数で、人間開発における男女格差を表すもので、男女別の人間開発指数(HDI)の比率で示される、人間開発の3つの基本的側面における達成度の男女格差。基本的側面とは次の3側面を指標とする。

【健康】・男女別の出生時平均余命

【教育】・男女別の入学年齢児童の予測就学年数と25歳以上の成人の平均就学年数

【経済的資源の可用度】男女別の一人当たりGNI推計値

### ■ GII(ジェンダー不平等指数)

#### Gender Inequality Index

国連開発計画(UNDP)による指数で、国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。次の3側面5指標から構成されている。

【保健分野】・妊産婦死亡率・15-19歳の女性1,000人当たりの出生数

【エンパワーメント】・国会議員女性割合・中等教育以上の教育を受けた人の割合(男女別)

【労働市場】・労働力率(男女別)

### ■ GGI(ジェンダー・ギャップ指数)

#### Gender Gap Index

世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。具体的には次のデータから算出される。

【経済分野】・労働力率・同じ仕事の賃金の同等性・所得の推計値

・管理職に占める比率・専門職に占める比率

【教育分野】・識字率・初頭、中等、高等教育の各在学率

【健康分野】・新生児の男女比率・健康寿命

【政治分野】・国会議員に占める比率・閣僚の比率・最近50年の国家元首の在任年数

### ■ HDI(人間開発指数)

#### Human Development Index

国連開発計画(UNDP)による指数で、「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測定したもの。具体的には、出生時の平均寿命、知識(平均就学年数及び予想就学年数)、1人当たり国民総所得(GNI)を用いて算出している。

### ■ LGBT

#### lesbian, gay, bisexual, transgender

レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(出生時に決められた性と、性自認が異なる人)の英語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。

#### LGBTQ

#### lesbian, gay, bisexual, transgender, Questioning/Queer

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニング及びクィアの頭文字をとった言葉。性的マイノリティの人たちを表す言葉の一つとして使われる。

#### L(レズビアン)

性自認/性同一性が女性で、性的指向が女性に向く人。女性同性愛者。

#### G(ゲイ)

性自認/性同一性が男性で、性的指向が男性に向く人。男性同性愛者。

#### B(バイセクシュアル)

性的指向が男女どちらにも向く人。両性愛者。

#### T(トランスジェンダー)

出生時に割り当てられた性別と性自認/性同一性が異なる人。

Q(クエスチョニング)

自身の性のあり方について特定の枠に属さない人、自身もわからない、決めていない等の人。

Q(クィア)

規範的とされる性のあり方以外を包括的に表す言葉。

## ■ SOGI

### Sexual Orientation and Gender Identity

どの性別を好きになるかという「性的指向」と、自分の性別をどう認識しているかという「性自認」を組み合わせた言葉。SOGI は特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、すべての人が持つもの。

### SOGI(ソジ・ソギ)

性的指向(Sexual Orientation)、性自認／性同一性(Gender Identity)の頭文字をとった言葉。SOGI は特定の性的指向や性自認／性同一性の人のみが持つものではなく、すべての人が持つもの。

## ■ SRHR(セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ 性と生殖に関する健康・権利の確立)

子どもを産む、産まない、いつ何人産むかなどを女性が自分で決める権利を認めようとする考え方。ライフサイクルを通じて個人、特に女性の健康の自己決定権を保障するもので、すべての人々の基本的人権として位置付ける理念である。

## ■ WAW ! (国際女性会議)

### World Assembly for Women

世界の様々な地域、国際機関から女性の分野で活躍するトップ・リーダーが参加し、日本及び世界における女性のエンパワーメント、女性の活躍促進のための取組について議論を行う日本政府主催の国際会議。

## 令和5年度 山形県男女共同参画白書

令和6年3月発行

発行者 山形県しあわせ子育て応援部多様性・女性若者活躍課

〒990-8570 山形市松波二丁目8-1

電話 023-630-3269

ホームページ <https://www.pref.yamagata.jp/>

