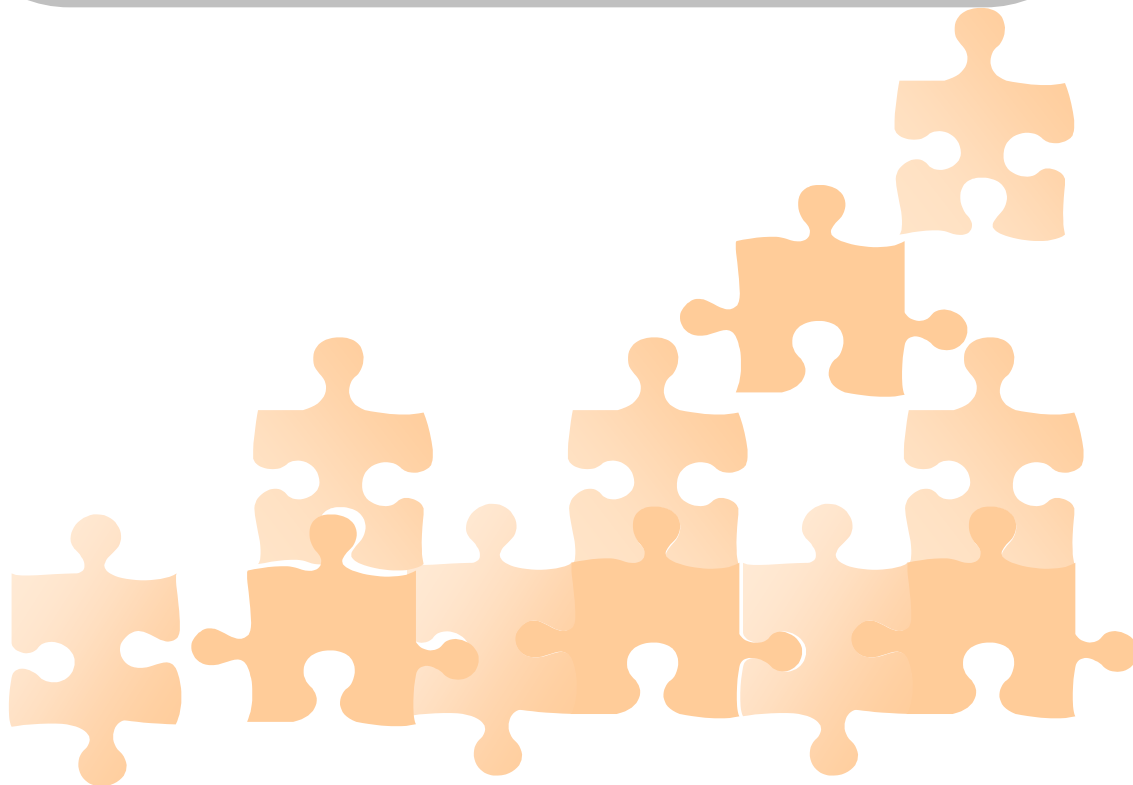


## 附 属 資 料

- 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  
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 やまがた女性活躍応援連携協議会設置要綱
- 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 男女共同参画に関する動き（年表）
- 9 男女共同参画に関する用語（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

たつては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
  - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
  - 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
  - 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則

(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1章 総則（第1条—第4条）  
第2章 基本方針等（第5条・第6条）  
第3章 事業主行動計画等  
第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）  
第2節 一般事業主行動計画（第8条—第14条）  
第3節 特定事業主行動計画（第15条）  
第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第16条・第17条）  
第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第18条—第25条）  
第5章 雑則（第26条—第28条）  
第6章 罰則（第29条—第34条）  
附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第5条第1項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

## 第2章 基本方針等

### (基本方針)

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

### (都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

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

## 第3章 事業主行動計画等

### 第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

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

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

### 第2節 一般事業主行動計画

#### (一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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



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

- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第20条第1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11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第12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300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和22年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であ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1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
  - 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
  - 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。
- 第13条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。
- （一般事業主に対する国の援助）
- 第14条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第3節 特定事業主行動計画

- 第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。
- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - 一 計画期間
    - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
    - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
  - 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
  - 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
  - 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
  - 6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
  - 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

### 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

- 第16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。
- 2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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17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4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第18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19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20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努めるものとする。

(啓発活動)

第21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22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23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18条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第18条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

第24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25条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第26条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主に対して、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27条 第8条から第12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28条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第6章 罰則

第29条 第12条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第18条第4項の規定に違反した者
- 二 第24条の規定に違反した者

第31条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役または30万円以下の罰金に処する。

- 一 第12条第4項の規定による届け出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第12条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第32条 次のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項の規定に違反した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第33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29条、第31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、各本庄の罰金刑を科する。

第34条 第26条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

## 附 則

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

- 2 第18条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第24条の規定（同条に係る罰則を含む。）

む。)は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、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5条 社会保険労務士法(昭和43年法律第89号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(内閣府設置法の一部改正)

第6条 内閣府設置法(平成11年法律第89号)の一部を次のように改正する。

附則第2条第2項の表に次のように加える。

平成38年3月31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27年法律第 号)第5条第1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仁族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。

## 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っ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っ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に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、もっ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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

- 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 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。

- 会長は、前項の会議の議長となる。
- 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。
- 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。

- 部会に属すべき委員は、会長が指名する。
- 部会に部会長を置き、会長が指名する。
- 部会長は、部会の事務を掌理する。
- 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。
- 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。
- 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、子育て推進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)

- 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)

- この条例は、平成22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、副本部長には子育て推進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、子育て推進部次長をもって充てる。
- 3 幹事長に事故あるときは、若者支援・男女共同参画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、事務局を子育て推進部若者支援・男女共同参画課に置く。

### (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)

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	子育て推進部長
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、企画振興部長、環境エネルギー部長、危機管理監、健康福祉部長、医療統括監、商工労働観光部長、農林水産部長、県土整備部長、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

別表2 幹事会構成員

	部局名	構 成 員
幹事長		子育て推進部次長
幹 事	総 務 部	秘書広報課長、人事課長、行政改革課長、学事文書課長
	企 画 振 興 部	企画調整課長、県民文化課長、市町村課長、情報企画課長
	環 境 エ ネ ル ギ 一 部	環境企画課長、危機管理・くらし安心局危機管理課長、危機管理・くらし安心局くらし安心課長
	子 育 て 推 進 部	子育て支援課長、子ども家庭課長、若者支援・男女共同参画課長
	健 康 福 祉 部	健康福祉企画課長、地域福祉推進課長、地域医療対策課長、健康長寿推進課長、障がい福祉課長
	商 工 労 働 観 光 部	産業政策課長、中小企業振興課長、工業戦略技術振興課長、雇用対策課長、観光経済交流局観光立県推進課長、観光経済交流局インバウンド・国際交流推進課長、観光経済交流局経済交流課長
	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福祉課長、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 庁	総務課長、文化財・生涯学習課長、義務教育課長、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、生活安全企画課長、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必要があります。

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の「絆」<sup>きずな</sup>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
- 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

## (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
- 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

## (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
- 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
- 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

## 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

## やまがた女性活躍応援連携協議会設置要綱

### (目的)

第1条 少子高齢化社会が進展し、労働力人口が減少する中、女性の力が最大限発揮できる社会づくりの推進が求められる。このため、各界・各分野を代表する機関・団体を参集し、本県における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を目的に協力・連携する場として、「やまがた女性活躍応援連携協議会」(以下「協議会」という。)を設置する。

### (構成団体等)

第2条 協議会を構成する者・団体(以下「構成員」という。)は、別紙のとおりとする。  
2 構成員以外の団体等から協議会への参加申し出があった場合は、構成員の過半数の承認を得ることにより、新たに構成員となることができる。

### (会長)

第3条 協議会に会長を置き、構成員による互選により選出する。  
2 会長は会務を総理する。会長に事故あるとき又は欠けたときは、あらかじめ会長が指名する者がその職務を代理する。

### (所管事項)

第4条 協議会は、次の各号に掲げる事項について、必要な取組み、情報共有及び検討・意見交換を行う。  
(1) 女性の活躍推進及び支援に関すること。  
(2) ワーク・ライフ・バランスの推進に関すること。  
(3) その他、第1条に掲げる目的の達成に必要な事項に関すること。

### (会議)

第5条 会議は、会長が議長となる。  
2 協議会の会議において、必要があると認めるときは、議事に関係する者に出席を求め、意見を聞くことができる。

### (事務局)

第6条 協議会の事務局は、子育て推進部に置く。

### (委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は、会長が別に定める。

### 附 則

この要綱は平成28年6月1日から施行し、平成38年3月31日をもって、その効力を失う。

やまがた女性活躍応援連携協議会構成員

分野	団体名
経済関係	一般社団法人山形県経営者協会
	山形県中小企業団体中央会
	山形県商工会連合会
	山形県商工会議所連合会
農業関係	山形県農業協同組合中央会
労働関係	日本労働組合総連合会山形県連合会
社会福祉関係	社会福祉法人山形県社会福祉協議会
金融関係	一般社団法人山形県銀行協会
報道関係	株式会社山形新聞社
教育関係	国立大学法人山形大学
学識経験者	国立大学法人山形大学 名誉教授 國方 敬司
就労支援関係	特定非営利活動法人 やまがた育児サークルランド
市町村関係	山形県市長会
	山形県町村会
男女共同参画 関係団体	山形県男女共同参画センター
行政機関	山形労働局職業安定部職業安定課
	山形労働局雇用環境・均等室
	山形県

# 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、委嘱された日から2年が経過する日の属する年度の終期までとする。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）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、子育て推進部若者活躍・男女共同参画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)

## 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。

## 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、法の下での平等の 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 ・育児休業法の成立 (義務教育教員等)	
1976	51		・「民法改正」 (離婚後復氏制度)	
1977	52		・「国内行動計画」策定 ・国立婦人教育会館閉館	・青少年課を青少年婦人課に改組 ・「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」 (配偶者の相続継続割合 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	・「男女雇用機会均等法」成立 (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」発刊
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 成をめざして)	・第2期県内行動計画「新やまがた女 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)	

1992	4		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児休業法」施行</li> <li>・初の「婦人問題担当大臣」任命</li> </ul>	
1993	5		<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム労働法」成立</li> <li>・第4回世界婦人会議日本国内委員会設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・青少年女性課へ課名変更</li> <li>・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</li> </ul>
1994	6		<ul style="list-style-type: none"> <li>・総理府に男女共同参画室設置</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「新やまがた女性プラン」見直し(中間年)</li> </ul>
1995	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第4回世界女性会議(北京)北京宣言及び行動綱領採択</li> <li>・NGOフォーラム開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児休業法」から「育児・介護休業法」へ改正</li> <li>・ILO156号条約批准</li> </ul>	
1996	8		<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな国内行動計画「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県民生活女性課青少年女性室に改組</li> </ul>
1997	9		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画審議会設置</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正</li> </ul>	
1998	10		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「特定非営利活動等促進法(NPO法)」成立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形県男女共同参画センター基本計画策定</li> </ul>
1999	11		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会基本法」公布・施行(6月23日)</li> <li>・「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
2000	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)政治宣言及び成果文書採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画基本計画策定</li> <li>・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</li> <li>・「男女共同参画会議」を設置し、権限機能を充実・強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県民生活女性課に男女共同参画室を設置</li> <li>・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)</li> <li>・男女共同参画社会づくり知事表彰制度を創設</li> </ul>
2001	13		<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律制定(一部施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形県男女共同参画センター「チェリア」を開設</li> </ul>
2002	14		<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律全面施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形県男女共同参画推進条例制定</li> <li>・山形県男女共同参画審議会設置</li> </ul>
2003	15		<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性のチャレンジ支援が報告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文化振興課男女共同参画室に改組</li> </ul>
2004	16		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正</li> </ul>	
2005	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「少子化・男女共同参画担当大臣」任命</li> <li>・第2次男女共同参画基本計画策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文化環境部女性青少年政策室に改組</li> <li>・山形県男女共同参画計画を改訂</li> <li>・山形県DV被害者支援基本計画を策定</li> </ul>
2006	18		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女雇用機会均等法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女いきいき企業懇話会を設立</li> <li>・チャレンジ応援サイトやまがたを開設</li> <li>・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</li> <li>・いきいきWネットワーク設立</li> </ul>

2007	19		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 (施行：平成20年1月)</li> <li>・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女いきいき・子育て応援宣言企業総合支援事業の創設</li> </ul>
2008	20		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形県ワーク・ライフ・バランス憲章の制定</li> </ul>
2009	21	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子ども政策室女性青少年課改組</li> <li>・ワーク・ライフ・バランス推進協定の締結</li> <li>・ワーク・ライフ・バランス優良企業知事表彰制度を創設</li> <li>・平成21年度新男女共同参画計画意識調査実施</li> </ul>
2010	22	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> <li>・「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て推進部青少年・男女共同参画課へ改組</li> <li>・山形県男女共同参画計画策定(平成23年度～平成27年度)</li> <li>・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)</li> </ul>
2011	23	<ul style="list-style-type: none"> <li>・UN Women(「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関」)正式発足</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成23年度地域での女性登用に関する意識調査実施</li> <li>・平成23年度デートDV実態調査実施</li> </ul>
2012	24	<ul style="list-style-type: none"> <li>・APEC女性と経済フォーラム</li> <li>・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メント」決議案採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「『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』大作戦～」策定</li> </ul>	
2013	25	<ul style="list-style-type: none"> <li>・APEC女性と経済フォーラム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正(施行：平成26年1月)</li> <li>・全国知事会による「女性の活躍促進のための提言」</li> <li>・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て推進部若者支援・男女共同参画課へ改組</li> <li>・「山形いきいき子育て応援企業」認定制度創設</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</li> </ul>
2014	26		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「日本再興戦略」改訂2014に「『女性が輝く社会』の実現」</li> <li>・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</li> <li>・すべての女性が輝く社会づくり本部を設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「輝く女性応援会議 in 山形」の開催</li> <li>・マザーズジョブサポート山形の開設</li> <li>・女性の活躍促進に向けた企業実態調査実施</li> <li>・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</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</li> </ul>

2015	27	<ul style="list-style-type: none"> <li>・持続可能な開発のための2030アジェンダ国連採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍加速のための重点方針2015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制定</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>・①山形県男女共同参画計画</li> <li>・②山形県DV被害者支援基本計画</li> <li>・③女性活躍推進法に基づく推進計画を策定（計画期間：平成28～32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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・APEC 女性と経済フォーラム2016</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <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>

## あ行 ■ 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。

## ■ 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、三世帯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。

## 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、取り決めるものである。

## ■ 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。

## ■ クォーター制(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)や審議会的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ォーター制を導入している。

## ■ 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。



## ■ 国際婦人年 International Women's Year

1972年(昭和47)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)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)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)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

## 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)

本来は戦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。

### ■ 女子差別撤廃条約

昭和54年(1979年)の第34回国連総会で、130か国の賛成を得て採択され、我が国は昭和60年(1985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。

### ■ 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。

## ■ 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。

## ■ 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 ■ 男女雇用機会均等法

正式には「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」という。昭和61年(1986年)に施行され、平成9年(1997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。

## ■ 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、平成11年(1999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。

### ■ 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。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。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。

### ■ パートナーシップ

友好的な協力関係。互いを自立した主体的存在として認め合い、対等な立場で連携・協力し合う関係をいい、共存・共生できる関係ともいえる。本県男女共同参画計画においても、基本的視点と計画の目標のなかで、21世紀が抱える様々な問題を解決するためには、社会のあらゆる分野で男女、世代、地域社会、行政と民間、さらには国境を越えて、あらゆる人々や組織が交流し、理解し合う、パートナーシップの確立を図ることが必要であるとしている。

### ■ 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、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。

### ■ 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

### ■ 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。

## ら行 ■ 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。

## 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 ■ 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。

## ■ 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

## ■ SOHO

Small Office Home Officeの略語。情報通信ネットワークや情報通信機器を活用し、自宅や小規模な事務所で仕事をする独立自営型就労形態のこと。