

資料編

第4次富士市男女共同参画プランの策定経過

平成29年(2017年)7～8月	富士市男女共同参画に関する事業者調査の実施
平成30年(2018年)7月	富士市男女共同参画に関する生徒意識実態調査の実施
令和元年(2019年)6月	富士市男女共同参画に関する調査の実施
令和2年(2020年)3月	富士市男女共同参画都市宣言記念事業実行委員会 意見交換会の実施 富士市男女共同参画審議会の開催 説明
4月	富士市男女共同参画審議会の開催 諮問 ※新型コロナウイルス感染拡大防止のため書面で実施
	新型コロナウイルス感染症拡大による「第六次富士市総合計画」の計画策定の延期を受け、本プランの策定も1年延期となった。
令和3年(2021年)3月	男女共同参画推進プロジェクト会議の開催 男女共同参画審議会の開催
5月	男女共同参画推進プロジェクト会議の開催 男女共同参画審議会の開催
6月	男女共同参画推進プロジェクト会議の開催
7月	男女共同参画社会推進本部会議の開催
8月	男女共同参画社会審議会の開催 答申 ※新型コロナウイルス感染拡大防止のため書面で実施 男女共同参画社会推進本部会議の開催
10～11月	パブリック・コメント制度による意見募集(およそ1ヵ月間)
12月	男女共同参画社会推進本部会議の開催
令和4年(2022年)3月	第4次富士市男女共同参画プランの策定
4月	第4次富士市男女共同参画プランスタート

富士市男女共同参画審議会委員・オブザーバー名簿

富士市男女共同参画審議会				
	職名	氏名	選任基準	所属・役職等
1	会長	犬塚 協太	学識経験者	静岡県立大学国際関係学部教授
2	副会長	松田 靖子	学識経験者	社会福祉法人 誠信会 常務理事
3	委員	青木 洋一	事業者	株式会社 アオキカラー 代表取締役
4		川上 大樹	事業者	ジヤトコ株式会社 グローバル広報部 担当
5		鳥居 朝野	教育関係者	富士市立伝法小学校長
6		斉藤 雅	教育関係者	富士市立高等学校 指導主事
7		齋藤 清隆	地域活動団体	町内会連合会副会長
8		堀田 久美	地域活動団体	菜桜助産所 院長、ぷち sanba 代表
9		石原 聡美	市民委員	男女共同参画地区推進員 代表
10		深澤 貴宣	市民委員（公募）	
11		佐野 美幸	市民委員（公募）	
12		小泉 卓登	市民委員（公募）	

令和4年3月31日現在（委員任期2年）

オブザーバー	
市川 未享	後藤 理玖

富士市男女共同参画社会推進本部員名簿

職名	役職
本部長	市長
副本部長	副市長
本部員	他の副市長
	教育長
	総務部長
	財政部長
	市民部長
	福祉こども部長
	保健部長
	環境部長
	産業経済部長
	都市整備部長
	上下水道部長
	建設部長
	中央病院事務部長
	消防長
議会事務局長	
教育次長	

男女共同参に関する施策年表

年	世界	国	静岡県	富士市
1967 (昭和42年)	国連総会「婦人に対する差別撤廃に関する宣言」採択			
1972 (昭和47年)	国連総会、1975年を「国際婦人年」とすることを決議	「勤労婦人福祉法」公布		
1975 (昭和50年)	「国際婦人年世界女性会議」開催(メキシコシティ) 女性の地位向上のための「世界行動計画」を採択 国連総会で1976年からの10年間を「国際婦人の10年」と決定	総理府に「婦人問題企画推進本部」設置 総理府婦人問題担当室を設置 「婦人の社会的地位の向上を図る決議」採択		
1976 (昭和51年)	「国際婦人の10年」始まる ILO事務局に婦人労働問題担当室設置	戸籍法改正(離婚後における婚氏統稱制度の新設)		
1977 (昭和52年)		「世界行動計画」を受けて初の「国内行動計画」策定	労働局労働福祉課に婦人問題担当窓口を設置	
1979 (昭和54年)	国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を採択(女子差別撤廃条約)			
1980 (昭和55年)	「国際婦人の10年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン)	「女子差別撤廃条約」署名	生活環境部に婦人対策室を設置 婦人行政推進庁内会議及び婦人行政推進市町村連絡会議を設置	
1982 (昭和57年)	国連総会「国際平和と協力促進における婦人の参加に関する宣言」採択			
1983 (昭和58年)			生活環境部に婦人青少年課を設置	
1984 (昭和59年)		国籍法及び戸籍法の改正(父系血統主義から父母両系血統主義へ)(配偶者の帰化条件の男女同一化)		
1985 (昭和60年)	「国際婦人の10年」最終年世界会議開催(ナイロビ) 「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」(ナイロビ将来戦略)を採択	「女子差別撤廃条約」批准		
1986 (昭和61年)		「男女雇用機会均等法」施行	「婦人のための静岡県計画」を策定 静岡県婦人問題推進会議を設置	
1987 (昭和62年)		「西暦2000年に向けての新国内計画」を策定	生活環境部に婦人課、労働部に就業婦人室を設置	

	世界	国	静岡県	富士市
1988 (昭和63年)				生活環境部保健婦人センターに婦人消費者係を設置
1990 (平成2年)	国連女性の地位委員会「ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を採択			
1991 (平成3年)		「西暦2000年に向けての新国内計画(第1次改定)」を策定(男女共同参画型社会へ)	婦人のための静岡県計画(修正計画)を策定	
1992 (平成4年)		「育児休業法」施行		女性行動計画(富士女性プラン)の策定に着手
1993 (平成5年)	国連世界人権会議開催(ウィーン) 国連総会で「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」を採択	「パートタイム労働法」施行 中学校で家庭科が男女必修	静岡県女性総合センター「あざれあ」が開館	福祉保健部保健婦人センターに改組
1994 (平成6年)	国際人口・開発会議開催(カイロ)	「婦人問題企画推進本部」を「男女共同参画推進本部」に、「婦人問題担当室」を「男女共同参画室」に改称 男女共同参画審議会設置 高等学校で家庭科が男女必修	「婦人問題推進会議」を「女性問題推進会議」に、婦人課を女性政策課に、就業婦人室を就業女性室に改組	富士女性プランスタート
1995 (平成7年)	第4回世界女性会議開催(北京) 「北京宣言」と「5カ年の行動綱領」採択	「ILO156号条約」批准 「育児・介護休業法」成立		福祉保健部保健婦人センターを保健女性センターに改称
1996 (平成8年)		「母体保護法」成立 「男女共同参画2000年プラン」を策定	男女が共に創るしずおかプラン」策定 「女性問題推進会議」を「男女が共に創るしずおか推進懇話会」に改称	富士市女性行動計画推進会議を設置
1997 (平成9年)			「男女が共に創るしずおかプラン推進計画」策定	
1998 (平成10年)		「特定非営利活動促進法(NPO法)」施行		
1999 (平成11年)		「改正 男女雇用機会均等法」施行 「改正 労働基準法」施行 「男女共同参画社会基本法」施行 少子化対策推進基本方針の策定	女性政策課が生活・文化 部女性政策室に、就業女性室が商工労働部就業支援室に改組 7月30日を「ふじのくに男女共同参画の日」に制定	
2000 (平成12年)	「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) 「成果文書」採択	介護保険制度スタート 「男女共同参画基本計画」策定	「男女が共に創るしずおかプラン第2次アクションプログラム」策定 女性政策室を男女共同参画室に改称	男女共同参画プラン策定 推進会議を設置 「男女共同参画プラン策定プロジェクト(庁内ワーキング)」発足 総務部男女共同参画室に改組

	世界	国	静岡県	富士市
2001 (平成13年)		内閣府に男女共同参画局、男女共同参画会議を設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」一部施行	静岡県男女共同参画推進条例の施行 静岡県男女共同参画会議を設置	男女共同参画プランスタート プラン推進会議から条例づくりに関する提言を市長に提出
2002 (平成14年)		「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」完全施行 「改正 育児・介護休業法」施行 「少子化プラスワン」策定	配偶者暴力相談支援センターを設置	「男女共同参画条例づくり市民会議」を設置 17回開催 男女共同参画センターオープン
2003 (平成15年)			「静岡県男女共同参画基本計画ハーモニックしずおか2010」策定 「静岡県女性総合センター」を「静岡県男女共同参画センター」に改称 「しずおか男女共同参画推進会議」を設置	「男女共同参画条例づくり市民会議」の提言を市長に提出 男女共同参画社会推進本部会議 3回開催 富士市役所における男女共同参画推進に関する指針施行
2004 (平成16年)		「改正 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」施行	「静岡県男女共同参画白書」発行	富士市男女共同参画条例施行 富士市男女共同参画審議会を設置 富士市男女共同参画地区推進員を設置 (10 地区) 市民部男女共同参画課に改組
2005 (平成17年)	国連「北京+10」世界閣僚級会合開催 (ニューヨーク)	「次世代育成支援対策推進法」完全施行 「男女共同参画基本計画 (第2次)」閣議決定		「富士市役所における男女共同参画推進に関する指針」施行 富士市男女共同参画地区推進員を設置 (6 地区) 「富士市男女共同参画プラン第2期実施計画」策定
2006 (平成18年)	第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合 (東京)			「富士市男女共同参画プラン第2期実施計画」スタート
2007 (平成19年)	第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合 (ニューデリー)	「改正 男女雇用機会均等法」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指針策定」	「静岡県男女共同参画基本計画 ハーモニックしずおか2010後期実践プラン」策定	ポルタ デ サンカク (男女共同参画週間事業) の開始
2008 (平成20年)	第52回国連婦人の地位委員会開催 (ニューヨーク)		島田市による県内初の男女共同参画都市宣言	
2009 (平成21年)		「女性の参画加速プログラム」策定 「地域における男女共同参画推進の今後のあり方」報告		富士市男女共同参画都市宣言 (県内2番目)
2010 (平成22年)		「男女共同参画基本計画 (第3次)」閣議決定		
2011 (平成23年)			「第2次静岡県男女共同参画基本計画」策定	「第3次富士市男女共同参画プラン」策定

	世界	国	静岡県	富士市
2012 (平成24年)	第56回国連婦人の地位委員会開催		「ふじのくに男女共同参画防災ネットワーク会議」設置	配偶者暴力相談支援センターを設置
2013 (平成25年)	第57回国連婦人の地位委員会開催	「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」作成		市民部多文化・男女共同参画課に改組
2014 (平成26年)	第58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	「日本再興戦略」改訂2014に「『女性が輝く社会』の実現」が閣議決定	「第2次静岡県男女共同参画基本計画・第2期実践計画」策定	
2015 (平成27年)	国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク))第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 UN Women 日本事務所開設 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択	「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW! 2015)開催 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定	「ふじのくに さくや姫サミット」の開催 「ふじのくに輝く女性人材データバンク」の構築	
2016 (平成28年)	「SDGs推進本部」を設置し「SDGs推進指針」を策定	女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行 「女性活躍加速のための重点方針2016」策定 「女性の活躍推進のための開発戦略」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行	「しずおか女性活躍先進企業サミット」の開催 「ふじのくに女性活躍応援会議」の発足	第3次富士市男女共同参画プラン後期実施計画(女性活躍推進法の推進計画包括)策定
2017 (平成29年)			「静岡県の女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」策定	「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への市長賛同 パープル・ライト・アップ運動への参加 男女共同参画(LGBT)人権後援会の開催
2018 (平成30年)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行	「第2次静岡県男女共同参画基本計画・第3期実践計画」策定	
2019 (平成31年/令和元年)		改正「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」一部施行		富士市男女共同参画都市宣言10周年記念事業
2020 (令和2年)	新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大	「第5次男女共同参画基本計画」策定	男女共同参画課において「性の多様性への県民理解の促進」に関することを新たに所管	女性のための相談室業務拡大(9:00~17:00) 次期プラン策定を1年先送り
2021 (令和3年)	新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大		「第3次静岡県男女共同参画基本計画」策定	改正「富士市男女共同参画条例」施行 「富士市パートナーシップ宣誓制度」開始

男女共同参画社会基本法

(平成 11 年 6 月 23 日)

(法律第 78 号)

目次

前文

第 1 章 総則 (第 1 条—第 12 条)

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

第 3 章 男女共同参画会議 (第 21 条—第 28 条)

附則 (略)

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。

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第 4 条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会に

おける活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定

を求めなければならない。

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

- 第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。
- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - (1) 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - (2) 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
 - 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
 - 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - (2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五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十分の四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。

(以下略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成 27 年 9 月 4 日)
(法律第 64 号)

目次

- 第 1 章 総則 (第 1 条—第 4 条)
- 第 2 章 基本方針等 (第 5 条・第 6 条)
- 第 3 章 事業主行動計画等
 - 第 1 節 事業主行動計画策定指針 (第 7 条)
 - 第 2 節 一般事業主行動計画等 (第 8 条—第 18 条)
 - 第 3 節 特定事業主行動計画 (第 19 条)
 - 第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表 (第 20 条・第 21 条)
- 第 4 章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置 (第 22 条—第 29 条)
- 第 5 章 雑則 (第 30 条—第 33 条)
- 第 6 章 罰則 (第 34 条—第 39 条)
- 附則 (略)

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。
 - (1) 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
 - (2) 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
 - (3) 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
 - (4) 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19条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - (2) 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
 - (3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が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。
 - (1) 計画期間
 - (2) 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

- (3) 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（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- (1) 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。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第13条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- (2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 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。
- (5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が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4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第17条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - (1) 計画期間
 - (2) 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
 - (3) 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20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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- (1) 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
 - (2) その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- (1) 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
- (2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第23条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であ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に努めるものとする。

(啓発活動)

第25条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第26条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22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。

(1) 一般事業主の団体又はその連合団体

(2) 学識経験者

(3) その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

第28条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第29条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑則**(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)**

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第33条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第6章 罰則

第34条 第16条第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年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第10条第2項（第14条第2項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- (4) 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第34条、第36条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

(以下略)

富士市男女共同参画条例

平成 16 年 3 月 23 日公布
富士市条例第 13 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条－第 9 条）

第 2 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第 10 条－第 14 条）

第 3 章 推進体制（第 15 条・第 16 条）

第 4 章 雑則（第 17 条）

附則

全ての人が性別等にかかわらず、法の下に平等であり、あらゆる面において互いにその人権を尊重しなければならないことを、人々は、男女共同参画を推進する上で改めて認識する必要がある。

富士市では、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進することにより、性別による固定的な役割分担意識が見直されつつあるが、より一層全ての人が自らの意思で社会のあらゆる分野における活動に参画する機会を確保していくことが求められている。

私たちは、男女共同参画社会を築くため、まちづくり活動をはじめとするさまざまな分野で、全ての人が性別等にかかわらず互いにその生き方を尊重し、多様性を認め合い、その個性と能力を発揮し、共に責任を分かち合える明るく住みよい環境づくりを進めていかなければならない。

このような状況を踏まえ、富士山の恵みを受けて発展してきた産業都市としての特性を生かしながら、男女共同参画社会基本法の趣旨に基づき、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進していくため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民、事業者等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画に関する施策の基本となる事項を定めることにより、市民との協働による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)性別 身体的特徴及び当該特徴を元に出生時に戸籍の届出により指定された男女の別をいう。
- (2)性自認 自分が男性又は女性であるか、そのどちらでもないか、流動的であるか等の自らの性に対する自己認識をいう。
- (3)性的指向 恋愛感情又は性的関心がどのような性別に向かうかということ（恋愛感情又は性的関心を抱かないことを含む。）をいう。
- (4)性別等 性別、性自認及び性的指向をいう。
- (5)男女共同参画 全ての人がその人権を尊重しながら、責任も分かち合い、性別等にかかわらずその個性と能力を十分発揮し、社会の対等な構成員として、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ることをいう。
- (6)積極的格差改善措置 前号に規定する機会に係る性別等による格差を改善するため、必要な範囲内において、性別等により不利な扱いを受けている者に対し、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 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念とし、推進されなければならない。

- (1) 全ての人々が個人としての尊厳が重んぜられ、かつ、性別等による差別的取扱いを受けることなく、個人の能力を発揮する機会が確保され、個人として人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識等に基づく社会制度又は慣行が男女共同参画を妨げるおそれがあることを考慮し、これらが全ての人々の自由な活動の選択を妨げることをしないよう配慮すること。
- (3) 全ての人々が社会の対等な構成員として、市その他の団体における政策又は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。
- (4) 家族を構成する者が相互の協力と社会の支援の下に、子育て、介護その他の家庭生活における活動について家庭における個々の役割を果たし、かつ、地域、学校、職場等におけるあらゆる社会活動に参画することができるよう配慮すること。
- (5) 全ての人々が互いの理解の下で、妊娠、出産その他健康に関してそれぞれの意思が尊重され、生涯にわたり心身の健康が維持できるよう配慮すること。

(市の責務)

- 第4条 市は、前条に定める基本理念にのっとり、男女共同参画に関する施策（積極的格差改善措置を含む。）を総合的に策定し、実施するものとする。
- 2 市は、男女共同参画に関する施策を実施するため、必要な体制を整備するとともに、必要な財政措置を講ずるよう努めるものとする。
 - 3 市は、男女共同参画の推進に当たり、国及び他の地方公共団体並びに市民、事業者等と相互に連携して取り組むものとする。

(市民の責務)

- 第5条 市民は、家庭、地域、学校、職場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とともに、市が実施する男女共同参画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、自らの事業活動を行うに当たり、全ての人々が性別等にかかわらず平等に参画することができる機会の確保及び職場環境の整備（積極的格差改善措置を含む。）に努めるとともに、市が実施する男女共同参画に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

- 第7条 学校教育その他のあらゆる教育に携わる者（以下「教育関係者」という。）は、男女共同参画の推進に果たす教育の重要性にかんがみ、自ら男女共同参画の理念を理解するとともに、基本理念に配慮した教育を行うよう努めるものとする。
- 2 教育関係者は、市が実施する男女共同参画に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(地域活動団体の責務)

- 第8条 市内において、まちづくり、福祉その他の地域における社会活動を行っている団体（以下「地域活動団体」という。）は、その運営又は活動に全ての人々が性別等にかかわらず平等に参画できる環境を整備するとともに、計画の立案及び決定に際しては、全ての人々が能力を発揮できるよう努めるものとする。
- 2 地域活動団体は、市が実施する男女共同参画に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(性別等による権利侵害等の禁止)

- 第9条 何人も、セクシュアル・ハラスメント（相手方の意に反した性的な言動により、相手方に不快感若しくは不利益を与え、又は相手方の生活環境を害することをいう。）その他の性別等に関わるハラスメントを行ってはならない。
- 2 何人も、ドメスティック・バイオレンス（配偶者、交際相手等の親密な関係にある者又はあった者の間で起こる暴力行為又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。）を行ってはならない。
 - 3 何人も、性別等に関する個人情報をも本人の意に反して他に公開し、及び他に公開することを強要してはならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

- 第10条 市長は、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。
- 2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、市民の意見を聴くとともに、富士市男女共同参画審議会に諮問するものとする。
 - 3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。
 - 4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(拠点施設)

- 第11条 市は、富士市男女共同参画センターを男女共同参画に関する施策及び市民、事業者等の男女共同参画の取組に関する情報提供等の支援を行うための拠点施設とする。

(情報の表示に関する配慮)

- 第12条 何人も、情報を公衆に表示するときは、その情報が男女共同参画の推進に与える影響を考慮し、性別による固定的な役割分担意識等を助長することのないよう、表示内容に配慮するよう努めなければならない。

(苦情等の申出に対する措置)

- 第13条 市長は、男女共同参画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関し、苦情又は相談の申出があったときは、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。
- 2 市長は、前項の申出があった場合において必要と認めるときは、富士市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

(実施状況等の公表)

- 第14条 市長は、毎年男女共同参画に関する施策の実施状況等を取りまとめ、これを公表するものとする。

第3章 推進体制

(男女共同参画審議会)

- 第15条 男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、富士市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。
- 2 審議会は、市長の諮問に応じ、基本計画に関する事項その他男女共同参画に関する重要事項を調査審議する。
 - 3 審議会は、前項の規定による調査審議を行うほか、男女共同参画の推進に関する事項について市長に意見を述べることができる。
 - 4 審議会は、市長が委嘱する委員12人以内をもって組織し、いずれかの性別等の委員の数が委員の総数の10分の6を超えてはならないものとする。
 - 5 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(男女共同参画地区推進員)

- 第16条 市長は、男女共同参画の推進を図るため、男女共同参画の普及啓発その他の活動を行う富士市男女共同参画地区推進員を置くことができる。

第4章 雑則

(委任)

- 第17条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

- 1 この条例は、平成16年4月1日から施行する。ただし、第15条及び第16条の規定は、規則で定める日から施行する。
- 2 この条例の施行の際、現に策定されている男女共同参画に関する市の基本的な計画は、第10条第1項の規定に基づき策定された基本計画とみなす。
- 3 この条例は、令和3年4月1日から施行する。

富士市役所における男女共同参画推進に関する指針

改正 平成 25 年 4 月 1 日

1 目的

この指針は、男女共同参画の理念に配慮した施策を展開し、市役所における性別役割分担を改善することにより、富士市における男女共同参画の指標となるよう「男女共同参画市役所」の実現を目指すものとする。

2 定義

この指針における「男女共同参画市役所」は、次のように定義する。

職員が性別により役割を分担されることなく、男女が対等に適性と能力を十分発揮するとともに、仕事と家庭が両立できる職場として、活力あふれる市役所

3 推進に関する基本的な方針

(1) 慣行的な性別役割分担の解消

ア 性別役割分担に伴う慣行的な事務分担の見直し

業務において、「企画立案、市民や事業者等との交渉は男性、庶務・経理や窓口業務は女性」などといった性別役割分担が慣行的に行われることのないよう見直しを図るとともに、性別を根拠とせず、職員の個性や能力、業務効率、市民本位の行政サービス等を十分勘案して事務分担を行うこととする。

イ 業務以外の性別役割分担に伴う慣行の見直し

湯茶の準備や片付け、掃除などの雑用を慣行的に女性職員に任せず、本来業務に支障を来たすことのないよう、男女が互いに配慮するとともに、名簿や座席配置等においても、性別で区分しないものとする。

(2) 役職や性別にとらわれない職員の能力向上

ア 職員の自己研鑽の促進

役職や性別にとらわれることなく、すべての職員が意識と意欲を高め、業務遂行能力を向上させるための自己研鑽に取り組むものとする。

イ 職場内外の研修に関する職場環境の整備

管理職は、職員の役職や性別にとらわれることなく、さまざまな研修に参加できる機会を与えるとともに、職場研修（OJT）の充実を図る等、職場環境を整備する。

ウ 企画立案等への参画の促進

施策等を企画立案する場合などは、役職や性別にとらわれることなく、本人の意欲や適性等を考慮し、職員の多角的な参画を図る。

(3) 仕事と家庭の両立を可能にする環境整備

性別にかかわらず育児・介護休業等を利用しやすい環境づくりのための職員意識の醸成

性別にかかわらず、各職員が安心して育児・介護休業等の諸制度を活用できるよう周囲の職員の意識醸成を図り、協力体制を整備するとともに、各職員の日常生活における育児、介護、家事等の負担が業務遂行または行政サービスに影響を及ぼさないよう職員男女が互いに助け合う環境づくりに努めるものとする。

(4) セクシュアル・ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止に向けた職員意識の徹底

セクシュアル・ハラスメントは、絶対行ってはならない重大な人権侵害であることを職員一人ひとりが強く認識するよう意識の徹底を図る。

4 その他

(1) 事務の所管

この指針に係る全庁的な取りまとめは、市民部多文化・男女共同参画課が行う。

(2) 施行期日

この指針は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

富士市男女共同参画都市宣言

雄大な富士山のもと

世界につながる駿河の海をのぞみ

未来に向かって流れる富士川とともに

さまざまな歴史と伝統を織りませ、発展していく富士市

このまちで生活するわたしたちは

心豊かに、自分らしく生きるために

ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

- 一、女と男が、おたがいに認めあい、共に責任を分かちあいます。
- 一、女と男が、家庭でも、地域でも、仕事でも協力しあい、共に明るい未来をつくれます。
- 一、女と男が、あらゆる人と支えあい、共に生きる安全で安心なまちをつくれます。
- 一、女と男が、個性と能力を発揮しあい、共に夢や目標に向かって努力します。

平成 21 年 9 月 9 日

富士市

解 説

● 富士市の象徴—富士山・駿河湾・富士川

富士山や駿河湾、富士川に象徴される豊かな自然は、富士に生きるわたしたちにとって、かけがえのない財産であり、心のより所でもあります。雄大な富士山、国際化の時代に世界につながる駿河の海、悠久の時代から未来へと流域の人々の暮らしを支え続ける富士川の流れというように、富士市の空間的・時間的な広がり表現しました。また、「富士山」から「富士市」、「このまちで生活するわたしたち」という流れは、遠景から近景へ、そして人々へと徐々にクローズアップするイメージで構成されています。

● 合併を繰り返し、発展していく富士市

現在の富士市になるまでには、村々の合併、昭和41年の旧富士市・吉原市・鷹岡町の合併、さらには平成20年の富士川町との合併を経ています。度重なる合併を経てもそれぞれの地域性を生かしながら、地域の歴史と伝統を受け継ぎ、互いの良さを出しあって今日まで発展してきました。「織りまぜ」という表現には、さまざまな色合いを持つ縦糸と横糸が織りなす美しい反物のように、それぞれの地域がもつ伝統と文化を互いに高めあいながら、富士市がより一層発展するようにとの願いが込められています。

● このまちで生活するすべての人のための宣言として

「このまちで生活するわたしたち」の表現には、富士市に住む人はもちろん、勤務する人や通学する人、生活圏として買い物に来る人なども含んでおり、広い意味での市民を対象にした宣言にしたいとの思いを込めています。富士市で生活するすべての人が、心豊かに、性別にかかわらず自分らしく生き、よりよい富士市の未来をひらくための「男女共同参画都市宣言」です。

■ 条文

「女と男が」と「共に」をすべての条文に共通するキーワードとして入れ、理解しやすさと読み上げたときのリズムを重要視しました。また、「女」と「男」と書いて「ひと」と読むのは、全国的に使用されている表現で、男性も女性もすべての人は「人」として対等であることを示します。富士市の男女共同参画を推進する事業名にも多用されています。

○ 条文（1）：人権

富士市の男女共同参画のキャッチフレーズ「おたがいに認めあって女と男」をもとにした条文です。また、権利と義務は表裏一体であり、男女共同参画は何かをしてもらうだけではなく、自らの責任を伴うものであることも明確にしています。

○ 条文（2）：ワーク・ライフ・バランス

「でも」を繰り返すことによって、ワーク・ライフ・バランスが意味する「仕事と生活の調和」の中には、ここに挙げた家庭や地域や仕事だけではなく、自己啓発や趣味といった多種多様なものが含まれることを示す意図があります。また、「家庭」「地域」「仕事」は、これまで比較的重きを置かれていなかったものを先にするよう順番に配慮しました。「明るい未来をつくります」の表現には、個人が仕事と生活の調和を図ることが、地域・社会・国全体の調和につながり、さらには、よりよい地球の未来を築くことにもつながっていくようにとの思いが込められています。

○ 条文（3）福祉・国際化

障害の有無や国籍にかかわらず、すべての人が対等な関係で相互に支えあう、共生社会実現への願いを込めた条文です。

○ 条文（4）性別役割分担の解消

現実的な「目標」と人生における大きな「夢」とを併記することで、夢を夢のまま終わらせずに、目標に変え、努力によって現実として切りひらいていくという意味を込めています。

富士市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱

令和 3年 3月 1日

(告示第18号)

(趣旨)

第1条 この要綱は、富士市男女共同参画条例（平成16年富士市条例第13号）の趣旨に基づき、誰もがその人権を尊重され、多様な性や生き方を認め合いながら、自分らしく生きることができる社会の実現に寄与するため、パートナーシップの宣誓の取扱いについて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、当該各号に定めるところによる。

- (1) パートナーシップ 互いを人生のパートナーとし、相互に責任を持って協力し合うことにより共同生活を行うことを約束した2者の間の関係をいう。
- (2) 宣誓 パートナーシップにある者同士が、市長に対し、双方が互いにパートナーであることを誓うことをいう。

(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) 民法（明治29年法律第89号）第4条に規定する成年に達していること。
- (2) パートナーシップにある双方又はいずれか一方が市内に住所を有していること。
- (3) 現に婚姻をしておらず、かつ、パートナーシップにある相手方以外の者と宣誓をしていないこと。
- (4) パートナーシップにある者同士が民法第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とされている者同士の関係（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。）にないこと。

(宣誓の方法)

第4条 宣誓をしようとする者は、その双方が職員の面前でそれぞれ自署したパートナーシップ宣誓書（第1号様式。以下「宣誓書」という。）を市長に提出しなければならない。

2 前項の宣誓書には、次に掲げる書類を添えなければならない。

- (1) 住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書又は戸籍の附票の写し
- (2) 戸籍抄本（日本国籍を有してしない者にあつては、現に婚姻していないことを証する書類）
- (3) 前2号に掲げるもののほか、市長が必要であると認める書類

3 市長は、宣誓をしようとする者の一方又は双方が宣誓書に自署することができないと認めるときは、これを代筆させることができる。

4 市長は、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、次の各号のいずれかの書類の提示を求めることができる。

- (1) 個人番号カード
- (2) 旅券
- (3) 在留カード
- (4) 官公署が発行した免許証、許可証、資格証明書等であつて、本人の顔写真が貼付されたもの

(5) 前各号に掲げるもののほか、市長が適当と認める書類

(通称名の使用)

第5条 宣誓をしようとする者は、宣誓書に通称名（戸籍上の氏名以外の呼称で当該氏名に代わるものとして広く通用しているものをいう。）を使用することができる。

2 前項の規定により宣誓をしようとする者が通称名を使用する場合は、市長は、前条第4項各号に掲げる書類のほか、日常的に当該通称名を使用していることが客観的に分かる書類の提示を求めることができる。

(宣誓書受領証等の交付)

第6条 市長は、宣誓をした者の双方が第3条に規定する要件を満たしていると認めるときは、当該宣誓をした者に対し、次に掲げる書類（以下「宣誓書受領証等」という。）を交付する。

- (1) パートナーシップ宣誓書受領証（第2号様式）
- (2) パートナーシップ宣誓書受領カード（第3号様式）

(宣誓書受領証等の再交付)

第7条 前条の規定により宣誓書受領証等の交付を受けた者（以下「宣誓者」という。）は、当該宣誓書受領証等の紛失、毀損、汚損等により再交付を受けようとするときは、パートナーシップ宣誓書受領証等再交付申請書（第4号様式。以下「再交付申請書」という。）を市長に提出することにより、宣誓書受領証等の再交付を受けることができる。この場合において、毀損又は汚損により宣誓書受領証等の再交付を受けるときは、再交付申請書に当該宣誓書受領証等を添えなければならない。

2 市長は、前項の規定により再交付申請書の提出があったときは、宣誓書受領証等を再交付する。

(宣誓書受領証等の記載事項の変更)

第8条 宣誓者は、宣誓書受領証等に記載された氏名に変更が生じたときは、パートナーシップ宣誓書受領証等変更届出書（第5号様式。以下「変更届出書」という。）に宣誓書受領証等及び次に掲げる書類を添えて市長に提出しなければならない。ただし、宣誓書受領証等の紛失その他やむを得ない理由があるときは、当該宣誓書受領証等の提出を要しない。

- (1) 戸籍上の氏名を変更した場合にあっては、戸籍抄本
- (2) 前号に掲げる以外の場合にあっては、市長が必要であると認める書類

2 市長は、前項の規定により変更届出書の提出があったときは、変更後の宣誓書受領証等を交付する。

(宣誓書受領証等の返還)

第9条 宣誓者は、次の各号のいずれかに該当するときは、パートナーシップ宣誓書受領証等返還届出書（第6号様式。以下「返還届出書」という。）を添えて宣誓書受領証等を市長に返還しなければならない。ただし、宣誓書受領証等の紛失その他やむを得ない理由があるときは、返還届出書の提出をもって宣誓書受領証等を返還したものとみなす。

- (1) パートナーシップを解消したとき。
- (2) 双方が共に市内に住所を有しなくなったとき。
- (3) 一方又は双方が第3条第3号又は第4号に掲げる要件を満たさなくなったとき。

2 市長は、宣誓者が次の各号のいずれかに該当するときは、宣誓書受領証等の返還を求めるものとする。

- (1) 虚偽その他不正な手段により宣誓書受領証等の交付を受けたことが判明したとき。
- (2) 宣誓書受領証等を不正に利用し、又は改変したと市長が認めるとき。

(宣誓書記載内容証明書の交付)

第10条 宣誓者は、パートナーシップ宣誓書記載内容証明書交付申請書（第7号様式）を市長に提出することにより、パートナーシップ宣誓書記載内容証明書（第8号様式。以下「内容証明書」という。）の交付を受けることができる。

(準用)

第11条 第4条第4項の規定は、第6条の規定により宣誓書受領証等の交付を受ける場合、第7条第2項の規定により宣誓書受領証等の再交付を受ける場合、第8条第2項の規定により変更後の宣誓書受領証等の交付を受ける場合、第9条の規定により宣誓書受領証等を返還する場合及び前条の規定により内容証明書の交付を受ける場合について準用する。

(市民及び事業者への周知及び啓発)

第12条 市長は、市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の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とることができるよう、周知及び啓発に努めるものとする。

(委任)

第13条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

用語解説

◇アンコンシャス・バイアス

「無意識の思い込みや偏見」と訳され、自分の経験や育った環境により、自分でも気づかないうちに持つようになった、「この人は〇〇だからこうだろう」「ふつう〇〇だからこうだろう」というような物事の見方や考え方のゆがみ・偏りのことを指します。

◇M字カーブ

女性の有業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になり、Mのような形になること。結婚や出産を機に離職する女性が多く、子育てがひと段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるため。国際的には、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下は見られません。

◇LGBT (Q)

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を並べた言葉です。セクシュアル・マイノリティの総称として使われることがありますが、この4つに限られるものではなく、実際には多様な性のあり方の一部にすぎません。

また、同じくセクシュアル・マイノリティの総称として、LGBTQ、LGBTQ+、LGBTsなどと呼ばれることもあります。

L：女性の同性愛者（Lesbian：レズビアン）

G：男性の同性愛者（Gay：ゲイ）

B：両性愛者（Bisexual：バイセクシュアル）

T：こころの性とからだの性との不一致（Transgender：トランスジェンダー）

Q：Questioning：クエスチョニングまたはQueer：クイアの頭文字。クエスチョニングは、性的指向や性自認を決められない、分からない、決めないなどの人で、クイアは、セクシュアル・マイノリティの総称の一つ。

◇エンパワーメント

力をつけること。自己決定の力、仕事の技術や能力、経済力、物事を決定する場の発言力など、一人ひとりが力をつけることを指します。平成7（1995）年に開催された「第4回世界女性会議」（北京会議）で示されたキーワードです。

◇きらり交流会議

富士市男女共同参画センターを中心に活動する団体及び個人の集まりであり、相互に連携を図りながら知識を増進し、時代に即した活動を展開し、富士市の男女共同参画を推進することを目的としています。

◇固定的な性別役割分担意識

「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。

◇ジェンダー

生物学的な性別ではなく、社会的・文化的に形成された性別です。社会通念や慣習の中にある社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」のような男性、女性の別をジェンダーと呼びます。

◇ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが公表している、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）。この指数は、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成されています。

◇ジェンダー統計

男女間の意識による偏り、格差及び差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計のことです。

◇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のこと。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ける、明示しているかどうかにかかわらず、性による区別や男女の非対称的な扱いが存在します。

◇ジェンダー平等

男女、あらゆるジェンダー間で格差がない社会。一人ひとりの人間が性別にかかわらず、対等な立場で、政治・社会・職場・家庭等、様々な分野に参画し、責任や権利、機会を分かち合うことです。

◇女性のための相談室

フィランセ3階の男女共同参画センターにあり、女性の持つ悩みを相談するための相談室。女性相談員が常駐しています。電話、面談またはメールでの相談を受け付けています。

◇性自認（こころの性）

自分の性別を自分でどう思うか、自分が認識している性別のこと。生物学的な性と性自認が一致している人、一致していない人など様々です。

◇性的指向（好きになる性）

どの性別の人を好きになるか、恋愛や性愛がどの性別に向いているか、ということ。異性愛、同性愛、両性愛、無性愛など様々です。

◇性同一性障害（性別違和）

戸籍上の性や肉体的な性と自分が認識する性とは合致しない状態のこと。平成16年7月24日施行の「性同一性障害者の性別の取り扱いの特例に関する法律」により、相当の理由があれば戸籍上の性別を変更することが可能となりました。

◇セクシュアル・ハラスメント

性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、または性的な言動により相手方の生活や環境を害することをいいます。

◇セクシュアル・マイノリティ

性には、生物学的な性（からだの性）、性自認（こころの性）、性的指向（好きになる性）、性表現（表現する性）といった主な要素があり、これらの組み合わせにより社会的に少数派となる人をセクシュアル・マイノリティ（性的少数者）といいます。また、同じく性的少数者の総称として、LGBT、LGBTQ、LGBTQ+、LGBTsなどと呼ばれることもあります。

◇SOGI

「SOGI」（ソギ、ソジ）とは「性的指向（Sexual Orientation）」と「性自認（Gender Identity）」の頭文字をとっており、性的マイノリティを含むあらゆる人の性的指向と性自認を尊重するために作られた言葉。2006年に、「ジョグジャカルタ原則」（性的指向や性自認に関する国際人権法の適用に関する原則）が採択されて以来、人権保障の文脈において、国際機関や世界各国の政策等で広く用いられています。

◇男女共同参画地区推進員

富士市男女共同参画条例に定められた、男女共同参画の推進のために委任された推進員を置く制度です。地域における男女共同参画の啓発や男女共同参画推進の調査などを主な活動としています。

◇男性中心型労働慣行

従来の日本の労働形態。「男は仕事」「女は家庭」といった高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に対する偏見や様々な社会制度・慣行があると考えられます。働く場面においては、大量生産を可能とする工業化に対応しやすいものとして、年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方のことを指します。

◇デートDV

交際相手から振るわれる暴力等のこと。暴力の内容は下記ドメスティック・バイオレンス（P.44 参照）とほぼ同様だが、高いプレゼントを要求する、無視する、勝手に携帯電話をチェックする、デート費用を全く支払わないといったものも含まれます。

◇テレワーク

ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。主に会社に勤務する人が行う在宅勤務（自宅を就業場所とするもの）、モバイルワーク（施設に依存せず、いつでも、どこでも仕事が可能な状態なもの）、施設利用型勤務（サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とするもの）と、個人事業者や小規模事業者等が行う SOHO（主に専門性が高い仕事を行い、独立自営の度合いが高いもの）、内職型副業勤務（主に他のものが代わって行うことが容易な仕事を行い独立自営の度合いが薄いもの）があげられます。

◇DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や交際相手など、親密な関係にある者・あった者からの暴力。暴力は身体的な暴力だけでなく、携帯を勝手に見る、脅しや、バカ・死ねなどの言葉をあびせるなどの精神的なもの、お金を渡さない・一切払わないといった経済的なもの、無理やりポルノビデオを見せる、避妊に協力しないといった性的なものも含まれます。

◇マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠・出産に関連し職場において受けるいじめ、嫌がらせのこと。解雇や雇い止めといった不当な扱いだけでなく、言葉や態度による嫌がらせも含まれます。

◇パタニティ・ハラスメント

パタニティとは父性を意味し、パタニティ・ハラスメントとは男性が親としての権利である育児休業や子の看護休暇などの取得に対し、妨害、嫌がらせ、誹謗・中傷、降格、不利益な配置変更等を行うことを指します。

◇富士市男女共同参画センター

富士市の男女共同参画を推進するための拠点施設。フィランセ西館3階にあり、情報コーナー・団体研修室・団体連絡室・女性のための相談室があります。

◇富士発・^{ひと}女と^{ひと}男のフォーラム

男女共同参画社会の啓発を目的として市民団体が主催する公開講座。フィランセ内で開催され、子育て支援、女性史、健康や生活、ジェンダーに関する学習など取り上げる内容は多岐に渡ります。

◇ポジティブ・アクション

積極的格差是正措置といいます。社会のあらゆる場面で男女が社会の対等な構成員として参画する機会に男女格差がある場合、必要な範囲内で男女のいずれか一方に対し、積極的に参画機会を与えることです。

◇ポルタ デ サンカク (男女共同参画週間事業)

「ポルタ」は、イタリア語で「入り口」・「扉」、 「サンカク」は、男女共同参画の「サンカク」を指し、「ポルタ デ サンカク」は「男女共同参画の入り口」を意味します。本市では、毎年6月23日から6月29日の男女共同参画週間にあわせ、男女共同参画に関する様々な講座やイベントを行っています。

◇リカレント教育

義務教育期間や大学で学んだ後に、「教育」と「就労」のサイクルを繰り返す「教育制度」のことを指す言葉で、スウェーデンの経済学者・レーンが提唱しました。

◇リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成6（1994）年、エジプトのカイロで開かれた国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7（1995）年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。

また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされています。

なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされています。

◇ワーク・ライフ・バランス

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護の時間や家庭、地域、自己啓発、趣味等の個人の時間を持てる健康で豊かな生活が送れることをいいます。