

第4次長瀬町男女共同参画プラン

令和7年3月

長 瀬 町

目 次

○第1章 プランの基本的な考え方

I	プラン策定の趣旨	1
II	プランの性格	2
III	プランの期間	2
IV	プランの背景	2

○第2章 基本理念と基本目標

I	基本理念	7
II	基本目標	7
III	プランの体系	9

○第3章 プランの内容

I	男女共同参画社会の実現に向けた意識改革	10
II	男女共同参画を進める地域づくり	12
III	安心・安全に暮らせる男女共同参画まちづくり	17

○第4章 プランの推進

I	庁内推進体制の整備	21
II	住民参加による計画の推進	21
III	国・県との連携体制の構築	21

○資 料

	関連年表	23
	男女共同参画社会基本法	26
	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	33

第1章 プランの基本的な考え方

I プラン策定の趣旨

国では、平成11（1999）年に成立した「男女共同参画社会基本法※」において、男女が、互いに人権を尊重しつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を21世紀のわが国社会を決定する最重要課題と位置づけています。また、平成27年8月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務づける、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律「女性活躍推進法※」が成立し、平成27（2015）年12月には「第4次男女共同参画基本計画」を閣議決定しました。

これらにより男女共同参画社会は、徐々に実現しつつも、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識や慣行はまだまだ残っており、政策・方針課程への女性の参画は十分ではない状況であります。また、ドメスティック・バイオレンス（DV）やセクシャル・ハラスメント、ストーカー行為、マタニティ・ハラスメント等の女性の人権問題に関する意識は一層高まり、それらへの対応が強く求められています。

そのようなことから、真に男女の人権が尊重され、共にいきいきと生きることができる社会の実現を目指すため、本町においても平成22（2010）年に町の諸施策に男女共同参画の視点を取り入れることを目的とした「長瀬町男女共同参画プラン」を策定いたしました。また、「長瀬町男女共同参画プラン」の計画終了に伴い、平成27（2015）年に「第2次長瀬町男女共同参画プラン」、令和2年（2020）年に「第3次長瀬町男女共同参画プラン」が策定されましたが、生産労働人口の減少、経済の低迷や雇用環境の悪化、男女の違いを踏まえた防災対策に加え、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、配偶者等からの暴力（DV）や性暴力の増加や深刻化が懸念され、雇用・所得などの影響が浮き彫りになるなど、男女共同参画に関わる様々な課題が顕著化しました。これらの社会情勢の中でも、すべての人が性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、さらなる取り組みをしていく指針として、国や県の動向などをふまえた「第4次長瀬町男女共同参画プラン」を今回新たに策定するものです。

※22ページ参照

Ⅱ プランの性格

- (1) 本プランは、あらゆる分野において男女共同参画社会の視点を持って、町民と行政が協働し、その実現に向けた施策を総合的、計画的に推進するための指針となるものです。
- (2) 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けて、進むべき方向と具体的な目標及び目標を達成するための施策体系を明らかにするものです。
- (3) 本プランは、国における「男女共同参画基本法」第14条第3項に基づく男女共同参画基本計画に該当し、「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」第2条の3第3項に基づくもので、併せて「埼玉県男女共同参画基本計画」（令和4年度～令和8年度）と整合性を保ちながら策定するものです。
- (4) 本プランは、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）第6条第2項に基づく推進計画として位置づけます。
- (5) 本プランは、DV対策基本計画第2条の3第3項に基づく基本計画として位置づけます。
- (6) 本プランは、第5次長瀬町総合振興計画（平成29年度～平成38年度【令和8年度】）と整合を図りながら策定するものです。

Ⅲ プランの期間

このプランの期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。ただし、社会情勢の変化に応じて、適宜見直しを行います。

Ⅳ プランの背景

すべての人々が基本的人権を享受することは、人類普遍の原理であり、国際連合は昭和20（1945）年に「国連憲章」を、昭和23（1948）年には「世界人権宣言」を採択し、性別による差別の禁止を重要な目標の一つに掲げ、男女平等の達成に取り組んでおり、これはわが国の「日本国憲法」の理念とするところでもあります。昭和50（1975）年の国際婦人年にはじまる国際的な男女平等実現のための取組みの中で、日本も国連の動きと連動する形で、女性の地位向上のための法制度の整備や施策の充実に努めてきました。このように、法律や制度上での男女平等は進められ、一定の成果はみられましたが、人々の意識や行動、社会制度や慣行の中には、性別

に基づく差別や異なる扱いが根強く残っているのが現状です。

また、本町の人口（住民基本台帳人口）は、令和6（2024）年12月末日現在6,367人であり、令和12年（2030）には5,895人（国立社会保障・人口問題研究所推計）となる見込みです。本町における合計特殊出生率は、令和2（2020）年の1.09人に比べて令和5（2023）年は0.84人となっており、少子化が進んでいます。また、高齢化率は令和2（2020）年の38.7%に比べて令和5（2023）年は39.6%となっており、高齢化に歯止めがかかりません。

今後、年少人口（15歳未満）と生産年齢人口（15歳以上65歳未満の働き盛りの人口）の減少、また、いわゆる団塊の世代が高齢期に入り、一層の老年人口（65歳以上）の増加が明らかであるなど、社会保障における現役世代の負担の増大が社会問題として指摘されているとともに、町の活力が減退していくことが懸念されます。

このような状況の中で、将来にわたり活力ある社会、経済を維持していくためには、より一層の女性の社会参画が求められます。

（１）国内の動き

○「男女雇用機会均等法」成立と「女子差別撤廃条約」批准

・「男女雇用機会均等法」昭和61（1986）年4月施行

職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給などの面で男女ともに平等に扱うことを定めた法律。97年に一部改正され、女性保護のために設けられていた時間外や休日労働などの規制を撤廃しました。

・「女子差別撤廃条約」昭和60（1985）年6月25日

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃を定めた多国間条約。1979年12月18日、国連第34回総会で採択され、日本では昭和60（1985）年6月25日に批准しました。

○「男女共同参画社会基本法」制定と「男女共同参画基本計画」の策定

・「男女共同参画社会基本法」（平成11年6月23日法律第78号）

男女が互いに人権を尊重しつつ、能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現のためにつくられた法律。

・「男女共同参画基本計画」（平成17年12月決定）

男女共同参画社会基本法に基づいて、男女共同参画社会を形成するための具体的な道筋を示すために制定された初めての法定計画。（5年ごとの見直し）

○「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」の成立

・「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」

(平成13年4月13日法律第31号)

配偶者等からの暴力に係る通報、相談、保護等の体制を整備し、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立

・「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)

自らの意思により職業生活を営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮し活躍することが重要となっていることに鑑み、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、急速な少子高齢化の進展等、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現することを目的とした法律。

○「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立

・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」

(令和4年法律第52号)

女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難に直面することが多いこと鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とした法律。

(2) 国外の動き

○「国際婦人年」昭和50(1975)年

国連は、昭和50(1975)年を「国際婦人年」と定め、『平等・発展・平和』を女性の地位向上のためのスローガンとして「第1回国際婦人年世界会議」(メキシコシティ)を開催。また、昭和51(1976)年から昭和60(1985)年までの10年間を「国際婦人の10年」と決めました。

○「ナイロビ世界会議」昭和 60（1985）年

昭和 60（1985）年、「国際婦人年」最終年にナイロビ世界会議を開催しました。男女平等の促進、経済、社会、文化の発展への女性参加の確保、国際友好と世界平和に対する女性の貢献の重要性の認識を目的とした世界行動計画を平成 12（2000）年まで延長し、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を採択しました。

○「女性 2000 年会議」平成 12（2000）年 6 月 5 日

平成 12（2000）年にニューヨークで国連特別総会「女性 2000 年会議」が開催され、「政治宣言」及び「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」が採択され、我が国では、男女共同参画社会基本法の制定や女性に対する暴力を根絶するための取り組みを報告し、また、女性のエンパワーメント、女性の人権尊重、パートナーシップに基づく強い政治的意志と行動を指針として、男女共同参画の形成に向けて取り組む決意を表明しました。

（3）埼玉県動き

- 「埼玉県男女共同参画推進条例」の制定（平成12年4月1日施行）
- 「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」の策定（平成14年2月）
- 「埼玉県男女共同参画基本計画」の策定（平成24年7月）
- 「埼玉県男女共同参画基本計画」の策定（平成29年3月）
- 「埼玉県男女共同参画基本企画」の策定（令和4年3月）

埼玉県は全国に先駆け、埼玉県男女共同参画推進条例を制定しました。この条例に基づく初めての男女共同参画に関する基本計画として平成 14 年（2002）2 月に「埼玉県男女共同参画推進プラン 2010」を策定しました。プランの終了後は、5 年ごとに「埼玉県男女共同参画基本計画」を策定し、令和 4 年度から令和 8 年度までを計画年度とした「埼玉県男女共同参画基本計画」を令和 4（2002）年 3 月に策定しました。この計画は、社会経済情勢の変化や国の第 5 次男女共同参画基本計画、女性の職業生活における活躍に関する法律などを踏まえたものになっています。

（４）本町の動き

本町では、令和4（2022）年に策定した「第5次長瀬町総合振興計画後期基本計画」の中で、男女共同参画社会の実現のため、男女平等意識の醸成や女性の社会参画の促進、DV被害者の支援体制を整備しているほか、令和元年度に本町で「全国女性町長サミット」を開催しました。

しかし、いまだに人々の意識や行動、社会の慣習・慣行の中には、性別による差別や偏見、男女の役割に対する固定的な考え方が根強く残り、男女の多様な生き方を阻害していることは否定できません。男女共同参画についての正しい理解が進んでいない状況も見られ、さらには女性に対する暴力の相談もありました。

今後、ともに支え合う男女共同参画社会を実現していくためには、男女平等の原点に立ち返り、改めて一人ひとりが役割分担意識を見つめ直すことが必要なことと考えます。

第2章 基本理念と基本目標

I 基本理念

すべての人が 健康ではつらつとしている まちづくり

本町が目指す男女共同参画社会実現のためのまちづくりとは、一人ひとりが互いの人権を尊重し、お互いを認め合うことで心豊かな人間性を育み、だれもが性別や年齢に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる、すべての人が健康ではつらつとしているまちづくりです。

II 基本目標

本プランは、男女共同参画社会の実現をめざして、3つの基本目標を設定しています。

(1) 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

男女共同参画社会の形成は、女性・男性といった性別に関係なく、個人として尊重され、平等であることを基本として実現していくものであり、個々の人権の尊重が必要不可欠です。そのため、一人ひとりが男女共同参画の理念を理解し、性別による固定的な役割分担意識や「男は仕事、女は家庭」といった社会制度や慣行を見直すために、男女共同参画の普及啓発を図ります。

また、男女が社会における対等な構成員として、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野で参画することができる男女共同参画社会を実現するため、政策・方針決定過程への男女共同参画の促進に努めます。

(2) 男女共同参画を進める地域づくり

家庭生活と職業生活・地域活動の両立を支援するために、子育て・介護環境の整備に努めるとともに、更なる家庭生活や地域活動への参画、さらに男女が対等なパートナーとして働くことができる職場づくりを推進していきます。

また、男女共同参画の視点に立った学校や家庭、地域における生涯学習などを通して男女平等教育を充実し、男女共同参画社会の実現に向けた意識づくりに努めます。

(3) 安心・安全に暮らせる男女共同参画まち作り

だれもがいきいきと自分らしく暮らせる社会をつくるため、男女がそれぞれのライフスタイルや考え方の多様性を認め合い、各ライフステージに応じた健康支援や性教育、相談、各種検診等の充実を図ります。さらに、男女が対等な関係を築ける環境づくりを進めるため、あらゆる暴力の防止に向けた意識啓発に取り組むとともに、被害者の保護等を推進するため相談体制の充実を図り、女性に対する暴力の根絶をめざします。また、防災や防犯などの分野においても、男女がともに参画し、お互いの立場から安心・安全について考えていく必要があります。

そして、男女共同参画を推進する体制を整備し、町民や事業者、国や県と協力・連携しながら男女共同参画社会の形成に努めます。

Ⅲ プランの体系

基本理念 【すべての人が 健康ではつらつとしている まちづくり】

Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

- (1) 社会における制度や慣行の見直し、意識改革
 - ① 男女共同参画意識の高揚と啓発推進
 - ② 人権啓発活動の推進
- (2) 政策や方針決定過程への男女共同参画
 - ① 政策決定過程への女性の参画推進
 - ② 男女共同参画推進活動の支援

Ⅱ 男女共同参画を進める地域づくり

- (1) 家庭生活と職業生活との両立支援
 - ① 育児・介護支援の充実
 - ② 家庭での男女共同参画の意識啓発
- (2) 働く場における男女共同参画の推進
(女性活躍推進計画)
 - ① 就労環境の整備促進
 - ② 農業・商工業に携わる女性への支援
- (3) 男女共同参画の視点に立った教育の実施
 - ① 学校教育における男女平等教育の推進
 - ② 男女共同参画の視点に立った生涯教育の推進
 - ③ 家庭教育における男女平等教育の推進
 - ④ 人権教育の推進

Ⅲ 安心・安全に暮らせる男女共同参画まちづくり

- (1) 安心・安全なまちづくりへの男女共同参画
 - ① 町民参加の行政の推進
 - ② 地域防犯機能の推進
- (2) 女性の健康支援
 - ① 健やかな健康づくり
 - ② 地域保健福祉の充実
 - ③ 保健医療の充実
- (3) 女性に対するあらゆる暴力の根絶
(DV防止基本計画)
 - ① 女性に対する暴力の根絶
 - ② 被害者の保護等の推進

第3章 プランの内容

I 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

(1) 社会における制度や慣行の見直し、意識改革

【現状と課題】

男女共同参画社会の実現に向けて法律や制度上の整備が図られ、私たちを取り巻く社会環境は大きく変化してきましたが、私たちの意識や社会の制度・慣行には、男女を固定的にみる性別役割分担意識が気付かないうちに働いているものが少なくありません。

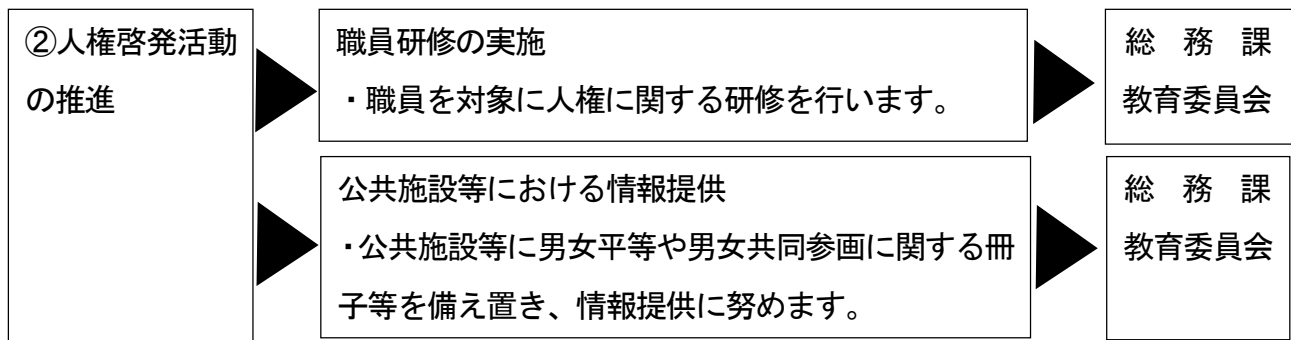
こうした状況で、全ての人が性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を形成するためには、男女がともに互いの人権を尊重し合う必要があります。

そのためには、固定的性別役割分担が内在した社会制度や慣行を見直すとともに、家庭・学校・職場・地域での教育・学習を充実させ、社会全体に男女平等の意識を醸成していくことが重要になるため、男女共同参画に対する理解を深めていけるよう男女共同参画に関する諸施策の周知や意識啓発事業を引き続き推進する必要があります。

施策 ①男女共同参画意識の高揚と啓発推進

②人権啓発活動の推進

施 策	事 業 内 容	担 当 課
①男女共同参画意識の高揚と啓発推進	広報誌及びホームページの活用と表現の留意 ・男女平等や男女共同参画を推進する記事等を掲載し、啓発に努め、意識改革を進めます。 また、行政文書、広報等の表現に男女共同参画の視点が活かされているか留意します。	総 務 課
	講演会・講座等の実施 ・男女平等や男女共同参画に関する講演会等を開催し、意識改革を進めます。 また、県や国が主催する講演・講座等の情報提供を行います。	総 務 課



(2) 政策や方針決定過程への男女共同参画

【現状と課題】

社会の構成員の約半数は女性であり、その女性の意見や考えを政治経済、社会、文化などあらゆる分野に反映させることは、男女共同参画社会づくりの基礎となるものです。本町の政策決定にかかわる行政や議会における女性の参画の割合は、全体として増加傾向ですが、各種審議会における方針決定の場への参画はまだまだ低い状況にあります。(令和6年4月1日現在)

役場職員の女性比率 40.0%

役場職員（管理職）の女性比率 20.0%

町議会議員の女性比率 11.1%

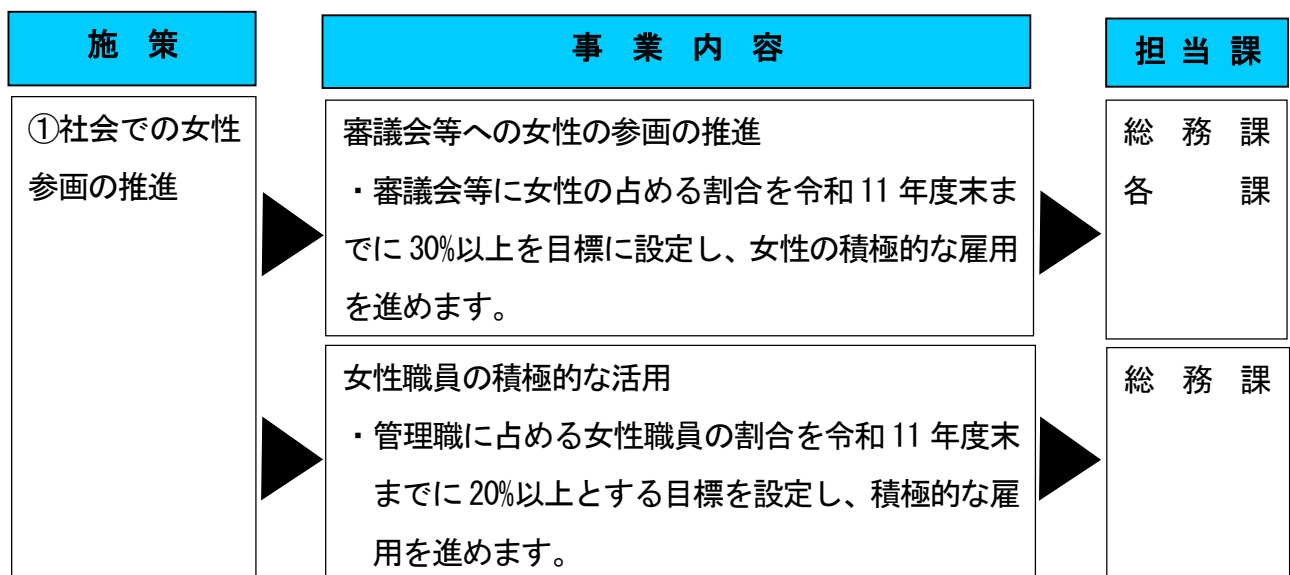
行政委員会の女性比率 13.7%

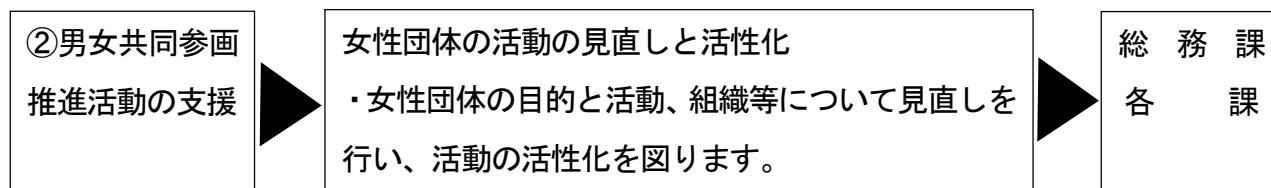
審議会の女性比率 25.9%

委員等に限らず、広く町民の意見を聴取する手続きを確保し、政策や方針決定過程の透明性を確保していく必要があります。

施策 ①社会での女性参画の推進

②男女共同参画推進活動の支援





Ⅱ 男女共同参画を進める地域づくり

(1) 家庭生活と職業生活との両立支援

【現状と課題】

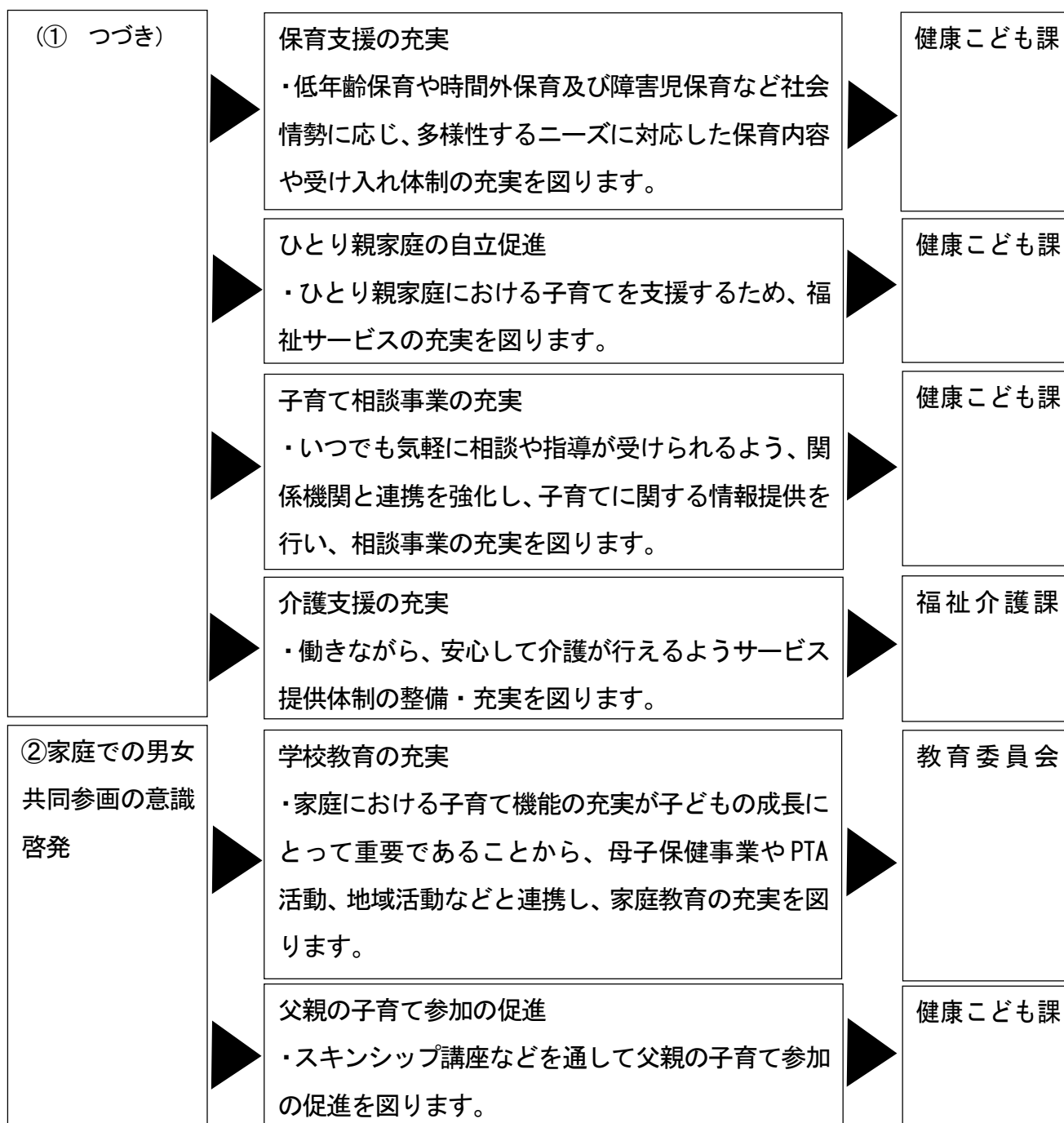
ライフスタイルの変化、意識・価値観の変化に伴い、多様な働き方を可能とする環境づくりが求められています。しかし、職域や賃金、昇格や処遇などの面で、男女の格差が解消されているとは言えないのが現状です。女性の就労についても、パートタイムなどの不安定な身分での採用といったケースが多くみられます。一方、フルタイム労働者の場合でも、仕事に家事が加わり長時間労働となるなど、女性への負担は大きいものがあります。さらに、育児や介護などが加わることで、最終的には仕事を辞めざるを得ないという状況も発生しています。

そのため、男女がともにワークライフバランスを実現させるように、労働時間の短縮など就労環境の整備や雇用における男女格差の解消を進め、女性と男性がともに家庭責任を担いながら働くことができる社会の形成を図ります。

施策 ①育児・介護支援の充実

②家庭での男女共同参画の意識啓発

施 策	事 業 内 容	担 当 課
①育児・介護支援の充実	放課後児童クラブと放課後子供教室の充実 ・就労している保護者が安心して放課後の児童を預けられる生活の場として、放課後児童クラブの充実を図ります。また、小学校の放課後子供教室（はつらつルーム）で児童見守り活動の充実を図ります。	健康こども課 教育委員会
	保育所や認定こども園への支援 ・児童の生活の場である保育所等が円滑に運営できるとともに、保育需要の多様化にも対応できるように支援を行い、児童福祉の充実を図ります。	健康こども課



（２）働く場における男女共同参画の推進（女性活躍推進計画）

【現状と課題】

働くことは、人々の経済的生活基盤を支えるうえで必要なことであり、それと同時に働くことによって自己実現が可能になります。男女共同参画社会は、男女のお互いの経済的な自立と生活の自立があってこそ実現すると言えます。女性の社会参加意識と社会の要請、ライフスタイルの変化により、女性の就労者は増加傾向にあり、職場における女性の役割もますます大きくなっており、働きやすい環境を整備することが、性別に関係なく個性や能力を発揮できる社会の形成につながるものです。

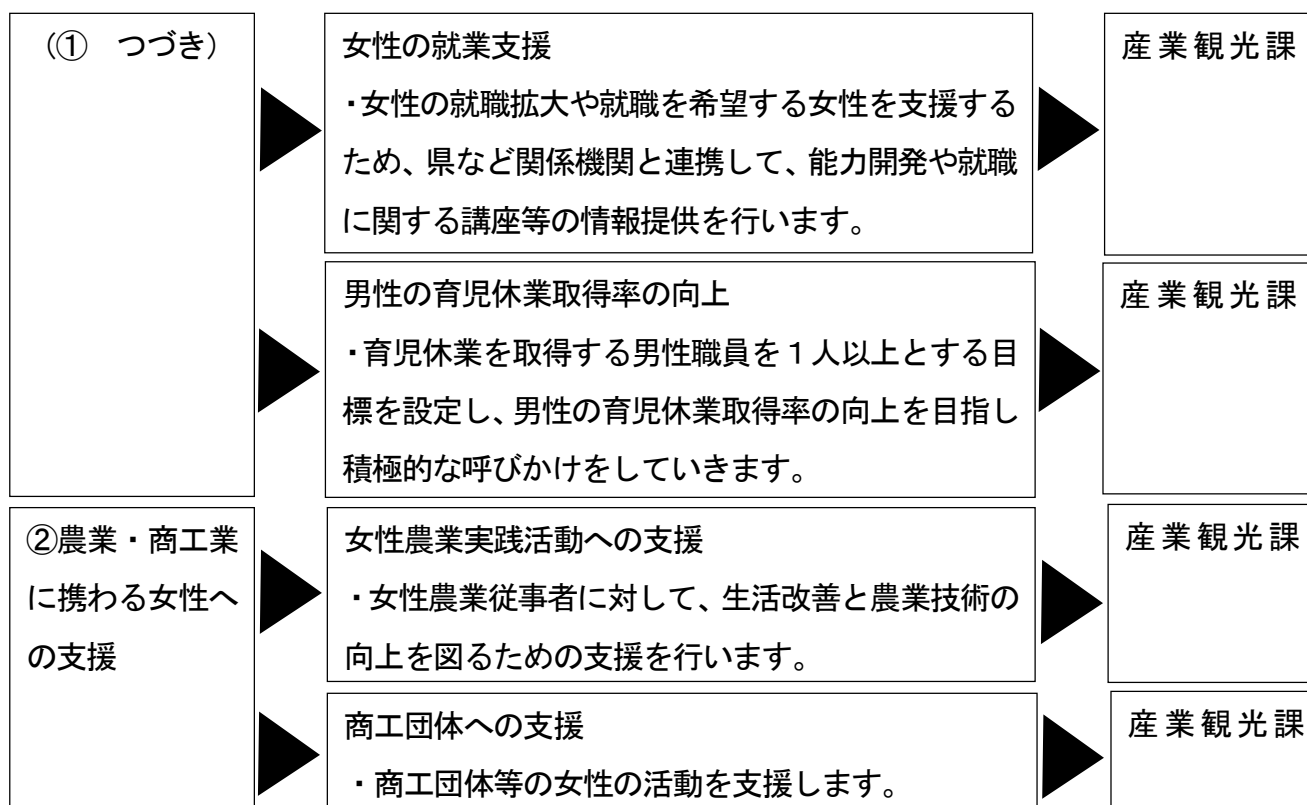
しかし、女性を取り巻く就労環境をみると、これまで長年にわたり男性中心で成り立ち、女性は補助的な仕事を担ってきたこともあり、職場における昇進、賃金などの待遇面における男女格差や固定的な性別役割分担意識などがまだまだ根強く残っています。

職場における男女平等を実現するために、市内の企業・事業所や関係機関との連携を図り、育児休業制度、介護休業制度の普及・活用の促進や労働時間の短縮、セクシュアル・ハラスメントの防止、パートタイム労働者の就業条件改善に向けた啓発事業などを推進していきます。

施策 ①就労環境の整備促進

②農業・商工業に携わる女性への支援

施 策	事 業 内 容	担 当 課
①就労環境の整備促進	普及啓発活動の充実 ・事業所に対し、セクハラ防止・女性の管理職登用・研修機会の拡大等、また雇用機会均等法やその活用についてパンフレット等により啓発を図ります。	産 業 観 光 課
	ワークライフバランスの推進 ・男女ともに仕事と家庭・地域のバランスのとれた生活を実現するため、定時退社・一斉定時退社の推進（ノー残業デー）、休暇取得促進に取り組みます。	産 業 観 光 課



(3) 男女共同参画の視点に立った教育の実施

【現状と課題】

男女共同参画社会の実現のためには、女性も男性も積極的に男女共同参画の意義を理解することが不可欠であり、そのためには学校教育、家庭教育、社会教育の果たす割合はきわめて大きく、学校、家庭、地域のあらゆる場において男女平等を含めた人権教育を推進していく必要があります。子どものころから、男女がともに一人の自立した人間として互いの人格や個性を尊重し合い、さらに一人ひとり個性や能力を発揮して自らの意思によって行動できるよう、男女共同参画の視点に立った行動を推進していく必要があります。また、女性も男性も各々の個性と能力を生かし、社会のあらゆる分野に参画していくために、生涯学習の充実が重要です。

- 施策
- ①学校教育における男女平等教育の推進
 - ②男女共同参画の視点に立った生涯教育の推進
 - ③家庭教育における男女平等教育の推進
 - ④人権教育の推進

施 策	事 業 内 容	担 当 課
①学校教育における男女平等教育の推進	生きる力をはぐくむ教育 ・子どもたちに確かな学力、たくましく生きるための健康や体力、豊かな人間性を育成するため、創意工夫を生かした特色のある学校づくりを推進します。	教育委員会
	国際化へ対応した教育 ・外国語指導助手制度等の活用を図り、国際社会に対応できる児童生徒を育成します。	教育委員会
②男女共同参画の視点に立った生涯教育の推進	生涯学習内容の充実 ・子どもから高齢者まで年齢層に応じた各種教室、講座等の充実に努めます。	教育委員会
	指導者・団体の育成 ・指導者の育成を図るとともに、地域の人材の発掘などによりその確保、活用を図ります。	教育委員会
③家庭教育における男女平等教育の推進	家庭教育の充実 ・教育における家庭の役割や大切さを認識させるため、子どもの成長に合わせた学習の場を提供し、家庭教育の充実に努めます。	教育委員会
④人権教育の推進	人権啓発活動の推進 ・各種研修会・講演会の開催や啓発物資等の配布など、あらゆる機会を通じて啓発活動を行い、人権意識の高揚に努めます。	教育委員会

Ⅲ 安心・安全に暮らせる男女共同参画まちづくり

(1) 安心・安全なまちづくりへの男女共同参画

【現状と課題】

防災や災害復興については、災害発生時の事例から、災害時には避難や食糧の確保など、避難場所での生活における責任が女性に集中することや、男女のニーズの違いにより、支援対策と被災者ニーズとの不一致が生じるなどの問題が生じています。そのため、男女共同参画の視点に立った防災・災害復興対策を確立していく必要があります。

また、女性や子どもを対象とした犯罪が依然として多発していることから、安全で安心して暮らせるように防犯体制の整備を進めます。

施策 ①町民参加の行政の推進

②地域防犯機能の推進

施 策	事 業 内 容	担 当 課
①町民参加の行政の推進	町民参加の行政システムの推進 ・町民の意向や意見を行政に反映させるため、町への提案制度やパブリックコメントの充実を図ります。	企画財政課
	行政委員等の登用 ・若者・女性の行政委員等へ登用を推進します。また、各種委員会の委員の任命に当たっては、幅広い層の方々に行政運営に参加してもらうため、委員公募制を推進します。	総務課 関係各課
②地域防犯機能の推進	防犯体制の強化 ・警察及び関係団体等の連携により、地域の総合的な防犯体制の強化を図ります。	総務課

（２）女性の健康支援

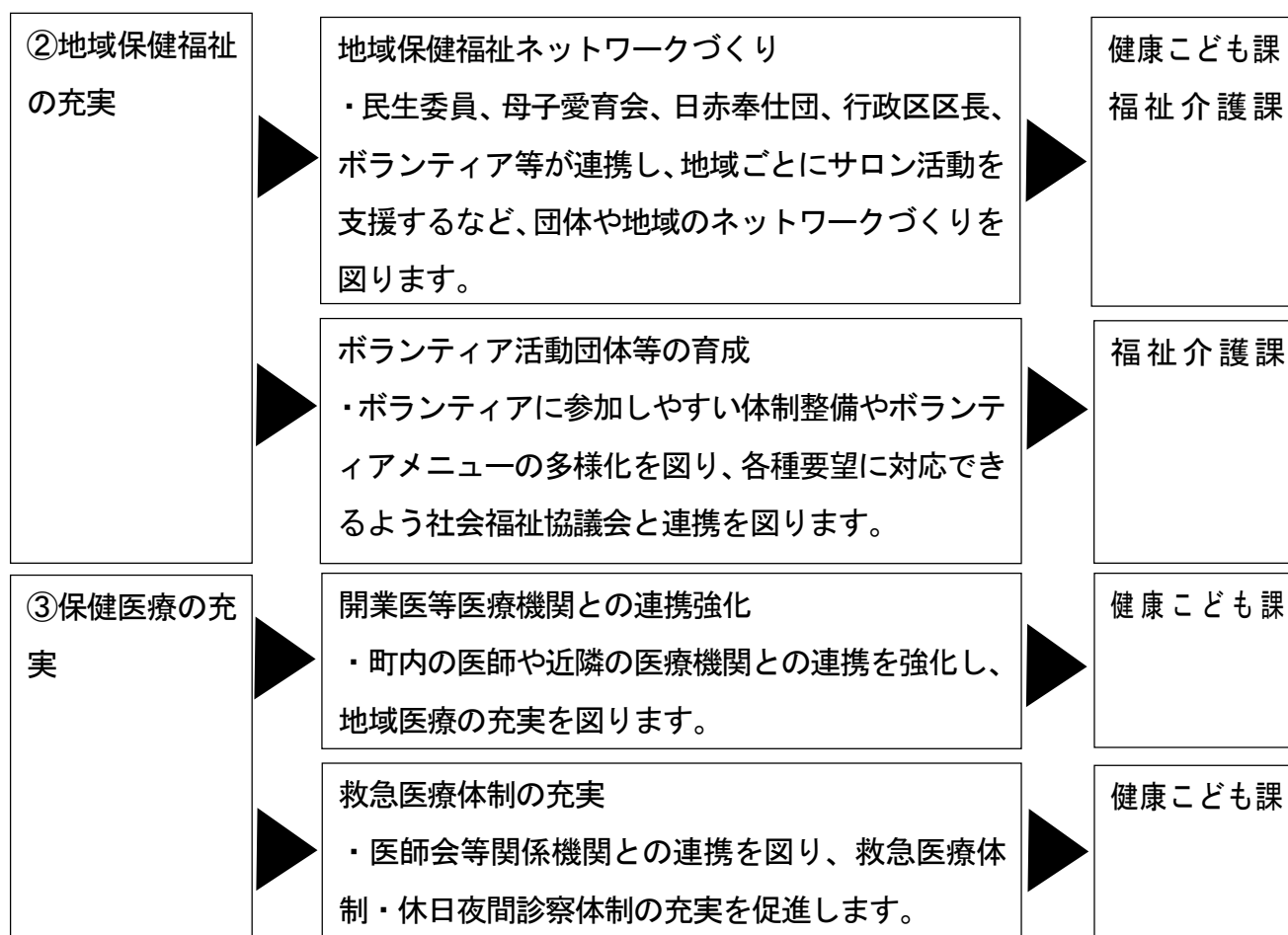
【現状と課題】

女性が生涯を通じて健康で明るく、充実した日々を自立して過ごすためには、小児期から高齢期にわたる各ライフステージに応じた健康支援、相談、各種検診等の充実や、生活習慣病の予防対策を行う必要があります。

さらに、妊娠中及び出産後も継続して働く女性が増えていることから、働く女性の母性保護と健康管理についても意識啓発していくことが必要となっています。

- 施策 ①健やかな健康づくり
②地域保健福祉の充実
③保健医療の充実

施 策	事 業 内 容	担 当 課
①健やかな健康づくり	がん予防の充実 ・がんの早期発見・治療を図るため、各種がん検診を実施するとともに、がん予防についての正しい知識の普及と啓発を行います。	健康こども課
	母子保健の充実 ・妊婦の健康の保持増進、乳幼児の健やかな発育・発達支援、両親に対する子育て支援や児童虐待防止対策を推進します。	健康こども課
	介護予防の充実 ・加齢や疾病による機能低下の早期発見を図るために、介護予防事業を実施、知識の普及、啓発、取り組み支援を実施します。	健康こども課
	生活習慣病対策の実施 ・生活習慣病の早期発見を図るため、健康診査を実施し、さらに予防するため、知識の普及、啓発、個人の取組を支援します。	健康こども課



(3) 女性に対するあらゆる暴力の根絶 (DV 防止基本計画)

【現状と課題】

配偶者からの暴力、性犯罪、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー等の被害者の多くは女性です。被害者が女性に偏っている背景には、女性に対する偏見や性別による役割分担意識、経済力の格差など男女が置かれている状況に根ざした構造的問題が存在していると考えられます。

女性に対する暴力は、女性の人権に対する重大な侵害であり、その根絶は男女共同参画社会を実現するための重要な課題です。暴力を受けた人は、肉体的な傷だけでなく心理的なダメージを大きく受け、人間として大きな尊厳を著しく損なわれます。

このように、女性に対する暴力は、犯罪であり、たとえ親しい間柄であっても決して許されないものであるとの認識を広く社会に徹底するために意識啓発を行う必要があります。

施策 ①女性に対する暴力の根絶

②被害者の保護等の推進

施 策	事 業 内 容	担 当 課
①女性に対する暴力の根絶	広報・パンフレット等による情報提供 ・広報誌による情報提供及びパンフレットの配布をします。	総 務 課 福祉介護課
	相談体制の充実 ・県等の関係機関と連携し、相談の充実に努めます。 ・関係部署との連携により相談体制の整備を図ります。	総 務 課 福祉介護課
②被害者の保護等の促進	保護等に関する情報提供 ・相談を受けた際に、保護等の体制について情報提供を図ります。	総 務 課 福祉介護課
	暴力被害者の保護体制の充実 ・DV等の被害者を保護するため、県等の関係機関と連携し、保護体制の整備を図ります。	総 務 課 福祉介護課

第4章 プランの推進

I 庁内推進体制の整備

男女共同参画社会の実現に向けて取り組むべき施策は、広範囲、かつ多岐にわたっているため、その理念を実現するためには、行政のあらゆる分野において総合的取組みと既存の諸計画との整合性を保つことが必要です。そのため、次の体制によって本計画の推進を図っていきます。

推 進 項 目	主 担 当 課
庁内研修の実施	総 務 課
男女共同参画推進委員会の開催	総 務 課
職員への意識啓発及び情報提供	総 務 課

II 住民参加による計画の推進

町は住民活動団体等への情報提供を行い、各種施策に対する住民の参画を支援するとともに、町民と一体となって計画の普及啓発を進めます。

推 進 項 目	主 担 当 課
プラン進捗状況の進行管理	総 務 課
住民活動団体等への情報提供と支援	総 務 課

III 国・県との連携体制の構築

男女共同参画社会を実現していく上での課題は多岐にわたり、町独自では解決しにくい問題や施策に取り組むため、国や県、その他関係機関との連携を強化し、協力して推進します。

推 進 項 目	主 担 当 課
国や県等が開催する講演会や研修会などの情報提供	総 務 課
国・県・他市町村との連携	総 務 課

資 料

関連年表

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県動き	
			行 動 計 画	主要事業その他
1945 (S20)	○国連憲章採択	○衆院法改正(成年女子に参政権)		
1946 (S21)	○国連に「婦人の地位委員会」設置	○戦後初の総選挙で女性の選挙権が行使され女性国会議員39人誕生		
1947 (S22)		○日本国憲法施行 ○民法改正・家制度廃止		
1948 (S23)	○第3回国連総会で「世界人権宣言」採択			
1967 (S42)	○第22回国連総会で「婦人に対する差別撤廃宣言」採択			
1975 (S50)	○国際婦人年 ○国際婦人年世界会議(メキシコ・シティ)で「世界行動計画」を採択	○「婦人問題企画推進本部」発足 ○総理府婦人問題担当室設置		
1976 (S51)		○民法一部改正(離婚後の氏を選択自由に) ○第1回日本婦人問題会議(労働省)		
1977 (S52)		○国内行動計画策定 ○国立婦人教育会館が嵐山町に開館		○埼玉婦人問題会議発足
1978 (S53)				
1979 (S54)	○第34回国連総会で「女子差別撤廃条約」採択			
1980 (S55)	○「国連婦人の十年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン) ○女子差別撤廃条約の署名式	○民法の一部改正(配偶者の法定相続分1/3→1/2)	○「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」策定	
1981 (S56)	○ILO第156号条約の採択(ILO総会)(男女労働者特に家庭的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約)			
1984 (S59)		○国籍法及び戸籍法一部改正(子の国籍：父系血統主義→父母両系主義)	○「婦人の地位向上に関する埼玉県計画(修正版)」策定	
1985 (S60)	○「国連婦人の十年」最終年世界会議開催(ナイロビ)、「ナイロビ将来戦略」採択NGOフォーラム開催	○「女子差別撤廃条約」批准 ○「男女雇用機会均等法」成立 ○労働基準法一部改正(施行は昭和61年)		○「国連婦人の十年」最終年世界会議NGOフォーラムに派遣団参加
1986 (S61)			○「男女平等社会確立のための埼玉県計画」策定	
1987 (S62)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定		
1989 (H1)		○法例一部改正(婚姻、親子関係等)についての男性優先規定の改正等		
1990 (H2)	○「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」採択(国連・経済社会理事会) ○ILO第171号条約(夜業に関する)採択(ILO総会)		○「男女平等社会確立のための埼玉県計画(修正版)」策定	○埼玉県県民活動総合センター(伊奈町)開館
1991 (H3)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」策定 ○育児休業法成立(施行は平成4年)		
1992 (H4)		○初の婦人問題担当大臣設置 ○パートタイム労働法成立		○「埼玉女性の歩み」発行
1993 (H5)	○世界人権会議(ウィーン) ○「女性に対する暴力撤廃宣言」採択(国連総会)			○「1994 彩の国の女性」発行
1994 (H6)	○ILO第175号条約(パートタイム労働に関する)採択(ILO総会) ○国際人口・開発会議開催(カイロ)	○総理府男女共同参画室発足 ○内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会設置		
1995 (H7)	○社会開発サミット開催(コペンハーゲン) ○第4回国連世界女性会議開催(北京)「行動綱領」「北京宣言」の採択	○育児・介護休業法成立 ○ILO第156号条約批准	○「2001 彩の国男女共同参画プログラム」策定	
1996 (H8)		○「男女共同参画2000年プラン」策定		○「世界女性みらい会議」開催

国連婦人の十年

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県の動き	
			行 動 計 画	主要事業その他
1997 (H9)		○労働基準法一部改正(女子保護規定の廃止等：施行は平成11年) ○男女雇用機会均等法一部改正(セクハラについての事業主配慮義務を規定：一部を除き平成11年施行)		○女性センター(仮称)基本構想策定
1998 (H10)			○女性センター(仮称)基本計画策定	
1999 (H11)	○「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選択議定書」採択	○男女共同参画社会基本法成立 ○児童買春・児童ポルノ禁止法成立		○女性問題協議会：男女共同参画推進条例(仮称)答申
2000 (H12)	○女性2000年会議開催(ニューヨーク)「政治宣言」「成果文書」採択	○「男女共同参画基本計画」策定 ○ストーカー規制法成立	○男女共同参画推進条例施行	○「彩の国国際フォーラム2000」開催 ○苦情処理機関の設置 ○訴訟支援の実施
2001 (H13)		○内閣府に男女共同参画局設置 ○男女共同参画会議設置 ○「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」成立		
2002 (H14)			○「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」策定	○埼玉県男女共同参画推進センター(WithYouさいたま)開設
2003 (H15)		○「次世代育成支援対策推進法」成立		
2004 (H16)		○「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の一部を改正する法律」成立		○女性チャレンジ支援事業開始
2005 (H17)	○第49回国連婦人の地位委員会(北京+10)開催	○「男女共同参画基本計画(第2次)」策定		
2006 (H18)		○「男女雇用機会均等法」一部改正(男性に対する差別の禁止、間接差別の禁止等：施行は平成19年)	○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定	
2007 (H19)		○「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の一部を改正する法律」一部改正		
2008 (H20)		○女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出		○女性キャリアセンター開設
2009 (H21)		○女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議	○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定	
2010 (H22)	○第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)記念会合			
2011 (H23)			○「埼玉県男女共同参画基本計画」策定	○ウーマノミクス課の設置
2012 (H24)				
2013 (H25)				
2014 (H26)		○「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」一部を改正する法律成立		
2015 (H27)	○「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」採択 ○第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」記念会合	○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立、施行 ○「女性活躍のための重点方針2015」策定 ○「男女共同参画基本計画(第4次)」策定		
2016 (H28)		○女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議 ○女性活躍推進のための開発戦略策定		
2017 (H29)			○「埼玉県男女共同参画基本計画平成29年度～平成33年度」策定 ○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第4次)」策定	
2018 (H30)		○「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		

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県動き	
			行 動 計 画	主要事業その他
2019(R1)		○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正		
2020(R2)	○第64回国連婦人の地位委員会「北京+25」開催	○「男女共同参画基本計画(第5次)」策定	○女性センター(仮称)基本計画策定	
2021(R3)	○第65回国連婦人の地位委員会「北京+25」開催	○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正		○女性問題協議会：男女共同参画推進条例(仮称)答申
2022(R4)			○「埼玉県男女共同参画基本計画(令和4年度～令和8年度)」策定 ○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第5次)」策定	
2023(R5)		○「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」の公布・施行 ○「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		
2024(R6)		○「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行	○「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画(令和6年度～令和8年度)」策定	

男女共同参画社会基本法

(平成11年法律第78号)

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、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、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づけ、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に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努めるものとする。

(地方公共団体及び民間団体に対する支援)

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大臣に対して、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。

二 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 (平成11年6月23日法律第78号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(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、同一性を持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、第21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ものの任期は、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。

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。

- 2 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

（職員の身分引継ぎ）

第2条 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条は除く。）は、平成13年1月6日から施行する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成29年9月4日法律第64号)

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成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)

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

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

第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければ

ばならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請

に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつ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つて、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つたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

（平二九法一四・一部改正）

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）

の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（権限の委任）

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

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

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処す

る。

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

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

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

(平二九法一四・一部改正)

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

附 則 抄

(施行期日)

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

八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

(施行期日)

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

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

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定

並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国公務員退職手当法（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、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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