

消防消第183号
平成27年9月28日

各都道府県消防防災主管部(局長) 殿

消防庁消防・救急課長
(公印省略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の施行に伴う
消防本部の対応について

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。以下「法」という。)、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成27年政令第318号)及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則(平成27年内閣府令第51号)が平成27年9月4日に施行されました。

法第3章に規定する事業主行動計画部分が平成28年4月1日から施行される(法第7条を除く。)ところ、地方公共団体の機関等においても、同日までに特定事業主行動計画を策定する必要があります。

別添「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の施行について(通知)」(平成27年9月4日付け府共第723号)のとおり、当該計画の策定主体は、地方公共団体については、任命権者を想定しており、別添の規則(例)を参考に各地方公共団体の規則において定めることとされています。

したがって、消防本部においては、一般に消防長が特定事業主行動計画の策定主体となることに留意し、市町村の男女共同参画担当課(室)等と十分な情報共有を行い、適切に対応いただくようお願いします。

貴職におかれましては、法の概要等を御了知いただくとともに、貴都道府県内の市町村(消防の事務を処理する一部事務組合等を含む。)に対し、速やかにこの旨を周知していただくよう併せてお願いします。

なお、本通知は、消防組織法(昭和22年法律第226号)第37条の規定に基づく助言として発出するものであることを申し添えます。

消防庁消防・救急課

担当：大河内、高柳、永田

電話：03-5253-7522

府 共 第 7 2 3 号
平成 27 年 9 月 4 日

都 道 府 県 知 事
各 殿
政令指定都市市長

内閣府男女共同参画局長（公印省略）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の施行について（通知）

平素より女性の活躍推進に御理解、御協力いただき、誠にありがとうございます。
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。以下「法」という。）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成 27 年政令第 318 号。以下「令」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則（平成 27 年内閣府令第 51 号。以下「施行規則」という。）が平成 27 年 9 月 4 日に施行されました。

つきましては、法の制定の経緯及び法の概要等は下記のとおりですので、御了知いただき、特に第 4 から第 6 までにご留意いただくとともに、関係部局間の連携を密にし、適切な対応をお図りいただくよう御配慮願います。

また、法第 3 章に規定する事業主行動計画部分が平成 28 年 4 月 1 日から施行される（法第 7 条を除く。）ところ、地方公共団体の機関等においても、同日までに特定事業主行動計画を策定していただく必要があることから、当該計画の策定に関し、当面必要な事項について併せて通知いたします（下記第 5）。

都道府県知事におかれましては、貴管内市町村、関係機関・団体及び住民に対して、政令指定都市市長におかれましては、関係機関・団体及び住民に対して、法制定の経緯及び法の内容等を周知いただくようお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

記

第 1 法制定の経緯

我が国における 15 歳から 64 歳までの女性の就業率は、着実に上昇してきているが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約 300 万人に上る。さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約 6 割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職す

る女性は依然として多い。

また、管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は 11.3%（平成 26 年）と低い水準にとどまっており、近年ゆるやかな上昇傾向にあるものの、欧米諸国のほか、シンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べても低い状況にある。

このように、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえず、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるようにすることが重要である。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されている。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要と考えられる。

こうした状況の中、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが緊要な課題であるとして、「日本再興戦略」改訂 2014」（平成 26 年 6 月閣議決定）において、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるべく、一步踏み込んだ新たな総合的枠組みを構築するため、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みの構築を検討することが盛り込まれた。

これを受け、厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会における議論¹等を経て、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を、平成 26 年 10 月 17 日に閣議決定し、第 187 回国会に提出した。その後、審議未了により廃案となったことから、平成 27 年 2 月 20 日に同法律案を再度閣議決定の上、第 189 回国会に提出、国会における審議・修正を経て、平成 27 年 8 月 28 日に成立した。

第 2 法の概要

1 目的（第 1 条関係）

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法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、関係者の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等について定めることにより、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ものとしたこと。

¹ 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（報告）（平成 26 年 9 月 30 日労働政策審議会雇用均等分科会）

2 基本原則（第2条関係）

- (1) 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等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ものとしたこと。
- (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、介護等の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、介護等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ものとしたこと。
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、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ものとしたこと。

3 関係者の責務（第3条及び第4条関係）

国及び地方公共団体並びに事業主の責務を定めるものとしたこと。

4 基本方針等（第5条及び第6条関係）

- (1) 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ものとしたこと。
- (2) 都道府県及び市町村は、基本方針（市町村にあつては、都道府県推進計画が策定されている場合には、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、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「推進計画」という。）を定めるよう努めるものとしたこと。

5 事業主行動計画策定指針（第7条関係）

内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、基本方針に即して、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画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ものとしたこと。

6 一般事業主行動計画（第8条関係）

- (1) 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。)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ものとしたこと。

- (2) 一般事業主行動計画においては、計画期間、達成しようとする目標並びに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を定めるものとしたこと。
- (3) (1)の一般事業主は、一般事業主行動計画を定めようとするときは、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等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ものとし、この場合において、(2)の目標については、定量的に定めなければならないものとしたこと。
- (4) (1)の一般事業主は、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ものとしたこと。
- (5) 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、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならないものとしたこと。

7 基準に適合する一般事業主の認定等（第9条から第11条関係）

- (1) 厚生労働大臣は、一般事業主行動計画に係る届出をした一般事業主からの申請に基づき、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ものとしたこと。
- (2) (1)の認定を受けた一般事業主は、商品等の厚生労働省令で定めるものに厚生労働大臣の定める表示を付することができるものとしたこと。

8 委託募集の特例等（第12条関係）

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。）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、適用しないものとしたこと。

9 特定事業主行動計画（第15条関係）

- (1) 国及び地方公共団体の機関等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。)を定めなければならないとしたこと。

- (2) 特定事業主行動計画においては、計画期間、達成しようとする目標及び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を定めるものとしたこと。
- (3) 特定事業主は、特定事業主行動計画を定めようとするときは、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等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ものとし、この場合において、(2)の目標については、定量的に定めなければならないものとしたこと。
- (4) 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ものとしたこと。
- (5) 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ものとしたこと。

10 女性の職業選択に資する情報の公表（第16条及び第17条関係）

6の(1)の一般事業主及び特定事業主は、厚生労働省令及び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、その事業等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ものとしたこと。

11 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条から第22条関係）

- (1) 国は、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したこと。
- (2) 地方公共団体は、(1)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、助言等を講ずるよう努めるものとしたこと。

なお、施行規則において、地方公共団体は、当該業務に係る事務の一部を、その事務を適切、公正かつ中立に実施することができる法人であって、女性の職業生活における活躍の推進に資する活動を行っている一般社団法人若しくは一般財団法人又は特定非営利活動促進法第2条第2項の規定に基づき設立された特定非営利法人その他地方公共団体が適当と認める者に委託することができることとした。

- (3) 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したこと。
- (4) 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取組の実施の状況が優良な一般事業主（以下「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したこと。

なお、公庫等については、令第2条において、沖縄振興開発金融公庫のほか、独立行政法人、国立大学法人、大学共同利用機関法人、日本司法支援センター、日本私立学校振興・共済事業団、日本年金機構、日本中央競馬会としたこと。

- (5) 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したこと。
- (6) 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したこと。
- (7) 国は、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したこと。

12 協議会（第23条から第25条関係）

- (1) 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は、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、協議会を組織することができるものとしたこと。
- (2) 協議会を組織する関係機関は、11の(2)の委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとし、また、必要があると認めるときは、協議会に一般事業主の団体又はその連合団体、学識経験者等を構成員として加えることができるものとしたこと。
- (3) 協議会は、関係機関及び構成員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したこと。
- (4) 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、その旨を公表しなければならないものとしたこと。

なお、施行規則において、当該公表は、協議会の名称及び構成員の氏名又は名称について、地方公共団体の公報への掲載、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとした。

また、地域において、既に国や地方公共団体の機関、地域の経済団体、学識経験者等の多様な主体と、女性の職業生活における活躍の推進のための取組について協議、連携等を行う会議等がある場合は、それを協議会として位置付けても差し支えない。

13 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第26条関係）

厚生労働大臣は、法の施行に関し必要があると認めるときは、6の(1)の一般

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ものとしたこと。

14 罰則（第 29 条から第 34 条関係）

所要の罰則を設けるものとしたこと。

第 3 施行期日等

1 施行期日

法は、公布の日から施行するものとしたこと。ただし、第 2 の 6 から 10 まで、13 及び 14（第 30 条を除く。）は、平成 28 年 4 月 1 日から施行するものとしたこと。

2 法の失効

法は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失うものとしたこと。

3 検討

政府は、法の施行後 3 年を経過した場合において、法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、法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したこと。

4 関係法律の整備

その他関係法律について、所要の規定の整備を行うものとしたこと。

第 4 附帯決議

法に関して、衆議院内閣委員会及び参議院内閣委員会においてそれぞれ附帯決議が付されているので留意すること（参考 1 及び 2）。なお、以下の事項については、地方公共団体にも関係が深いことから、特に留意すること。

- ・ 女性の職業生活における活躍の推進には、男女の別を問わず、家庭生活における活動について自ら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ことが重要であることに鑑み、そのために必要な環境の整備を行うこと。【衆一】
- ・ 女性の活躍を一層推進する観点から、積極的改善措置について、その実施状況を確認し、必要な措置を講ずるものとする。【衆四】
- ・ 特定事業主行動計画の策定に当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の給与格差、任用する職員に占める正規職員の割合及び任用する女性職員に占める正規職員の割合等について、内閣府令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。【衆八、参九】
- ・ 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべての女性の活躍を促進する観点からも、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮するとともに、その実態を把握すること。【衆九、参十】

- ・ 協議会を組織する関係機関は、必要に応じ、協議会に男女共同参画センター、労働組合、教育訓練機関その他の女性労働者に対し支援を行う団体も構成員として加えるよう検討すること。【衆十、参十一】
- ・ 協議会に学識経験者を加えるに当たっては、その構成員の男女比が特段の理由なく大きく偏ることのないよう配慮すること。【衆十一】
- ・ 配偶者からの暴力及びストーカー行為等により、女性の職業生活における活躍が阻害されることがないよう、被害の防止及び被害者に対する相談・支援体制の充実を図ること。【参十四】

第5 特定事業主について（令関係）

特定事業主は、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とされており、令においては、

- (1) 地方公共団体の機関のうち、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）及び警察法（昭和29年法律第162号）により職種に応じた特別な身分取扱いに関する制度が定められている教育関係職員及び警察職員については、その特殊性にかんがみ、特定事業主は以下の表のとおりとされている。

地方公共団体の教育委員会	地方公共団体の教育委員会が任命する職員
警視総監又は道府県警察本部長	都道府県警察の職員 注)

注) 警察法第56条第1項に規定する「地方警務官」を含むものである。

- (2) (1) に規定するもののほか、法の特定事業主行動計画を定めることとなる地方公共団体の機関、その長又は職員を当該地方公共団体の規則で定めるものとし、それぞれ当該地方公共団体の規則で定める職員についての特定事業主行動計画を策定するものとされている。

この地方公共団体の規則について所要の措置を講じられるに当たっては、別添「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（例）」を参考とされるようお願いする。

なお、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（例）」においては、特定事業主行動計画の策定に当たって、女性職員の採用・登用といった任命権に関わることや、超過勤務の縮減といった服務監督権に関わることを考慮する必要があるため、特定事業主は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第6条において任命権者とされている者とし、任命権者がその任命する職員についての特定事業主行動計画を策定することとしているものである。

また、法、令及び規則においては、それぞれの特定事業主が特定事業主行動計画を策定することを規定しているものであることから、各地方公共団体の実情に応じて、連名で特定事業主行動計画を策定することは、差し支えないものである。

第6 その他

1 留意事項

(1) 推進計画の策定について

地方公共団体においては、これまでも、男女共同参画社会基本法に基づく「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」（以下「男女共同参画計画」という。）の一分野として、様々な取組が実施されているところ、これまでの取組を踏まえつつ、基本方針を勘案し、推進計画を策定することにより、今後さらに効果的な取組の推進に努めていただきたい。

なお、推進計画と男女共同参画計画を一体のものとして策定しても差し支えない。

(2) 受注機会の増大等について

第2の11の(4)の受注機会の増大等について、各府省においては、「女性の活躍推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」（平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定、以下「取組指針」という。）に基づき取組を推進している。

地方公共団体においては、これまでも、公共調達や各種補助事業を通じた女性の活躍の推進に努めていただいているところであるが、第2の11の(5)のとおり、国の施策も踏まえ、引き続き、現行法令の枠組みの範囲内で、公共調達における公正性及び経済性を確保しつつ、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の受注機会の増大等に努めていただきたい。

なお、取組の実施に当たっては、取組指針や「公共調達・補助金を活用した女性の活躍推進について」²を参考にするとともに、認定一般事業主の情報や、政府のデータベースに搭載された管内の企業の情報公表内容を活用することなどにより、企業における女性の活躍状況についてしっかりと把握・確認を行い、当該取組が適切に実施されるよう配慮願いたい。

2 今後の予定

- (1) 基本方針については、パブリックコメントを実施した上で、本年9月下旬頃を目途に公表することを予定している。
- (2) 事業主行動計画策定指針については、パブリックコメントを実施した上で、本年10月下旬頃を目途に告示することを予定しており、告示後、速やかに通知することとする。
- (3) 内閣府において、事業主行動計画策定指針の策定後に、都道府県の担当課等を対象とした説明会等を開催することを予定しており、その詳細が決定次第、改めて通知することとする。

以上

² 公共調達・補助金を活用した女性の活躍推進について（内閣府男女共同参画局HP）
http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/about_suishin.html

衆議院における附帯決議（平成 27 年 6 月 3 日衆・内閣委員会）

政府及び地方公共団体は、本法の施行に当たっては、次の諸点について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進には、男女の別を問わず、家庭生活における活動について自ら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ことが重要であることに鑑み、そのために必要な環境の整備を行うこと。
- 二 女性の輝く社会の実現において、男女間賃金格差の是正に向けた取組が重要であることから、女性はその職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行うこと。また、一般事業主行動計画を策定するに当たっては、「男女の賃金の差異」を省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 三 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、その待遇改善のために、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第九条のガイドラインを策定することを速やかに検討するものとする。
- 四 女性の活躍を一層推進する観点から、積極的改善措置について、その実施状況を確認し、必要な措置を講ずるものとする。
- 五 一般事業主行動計画の策定に当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の賃金格差、自ら使用する労働者に占める正規労働者の割合及び自ら使用する女性労働者に占める正規女性労働者の割合等について、省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 六 一般事業主行動計画の策定又は変更に当たっては、労使の対話等により労働者のニーズを的確に把握するよう、行動計画策定指針において示すこと。
- 七 一般事業主による事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表を促進すること。

- 八 特定事業主行動計画の策定に当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の給与格差、任用する職員に占める正規職員の割合及び任用する女性職員に占める正規職員の割合等について、内閣府令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 九 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべての女性の活躍を促進する観点からも、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮すること。
- 十 協議会を組織する関係機関は、必要に応じ、協議会に男女共同参画センター、労働組合、教育訓練機関その他の女性労働者に対し支援を行う団体も構成員として加えるよう検討すること。
- 十一 協議会に学識経験者を加えるに当たっては、その構成員の男女比が特段の理由なく大きく偏ることのないよう配慮すること。
- 十二 固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、本法の施行後三年の見直しに併せて、男女雇用機会均等法の改正について検討を進めるものとする。
- 十三 本法の施行に当たっては、その実効性を確保するため、労働者又は企業からの相談等に迅速かつ的確に対応できる体制の強化を図るものとする。
- 十四 社会における女性の活躍は目覚ましいことから、本法の施行後三年の見直しについて、積極的に検討を行うこと。

参議院における附帯決議（平成27年8月25日参・内閣委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の諸点について適切な措置を講ずべきである。

- 一 男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、女性が職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、公労使により賃金格差の是正に向けて検討すること。
- 二 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、本法の実効性を担保するため、本法に基づく実態把握、分析、目標設定、事業主行動計画の策定・公表等は雇用管理区分ごとに行われるよう検討すること。
- 三 派遣労働者については、派遣元事業主による実態把握等に加え、実際に使用している派遣先事業主により、実態把握、分析等がなされるとともに、事業主行動計画に「雇用形態の変更等の機会の積極的な提供」などが盛り込まれるよう検討すること。
- 四 一般事業主が事業主行動計画を策定するに当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の賃金格差、自ら使用する労働者に占める正規労働者の割合及び自ら使用する女性労働者に占める正規女性労働者の割合等を省令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 五 一般事業主が事業主行動計画を策定し、又は変更するに当たっては、労使の対話等により労働者の実態やニーズを的確に把握するよう、事業主行動計画策定指針において示すこと。
- 六 一般事業主による事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表を促進すること。
- 七 一般事業主行動計画策定の義務付けに係る規模要件については、本法施行後の状況等を踏まえ、その見直しについて検討すること。
- 八 広報活動等を通じ、優れた取組を行う一般事業主の認定制度を周知することにより、一般事業主による女性の職業生活における活躍に関する取組を促進すること。また、認定一般事業主の認定に当たっては、基準の客観性が確保されるよう配慮するとともに、非正規労働者に対する処遇改善を認定の要件とすることを検討すること。

- 九 特定事業主が事業主行動計画を策定するに当たって、男女の育児休業取得割合、男女間の給与格差、任用する職員に占める正規職員の割合及び任用する女性職員に占める正規職員の割合等を内閣府令によって状況把握の任意項目に加えることについて検討すること。
- 十 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、全ての女性の活躍を促進する観点からも、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮するとともに、その実態を把握すること。
- 十一 協機会を組織する関係機関に、必要に応じ、協議会に男女共同参画センター、労働組合、教育訓練機関その他の女性労働者に対し支援を行う団体も構成員として加えることを検討するよう促すこと。
- 十二 地方公共団体においても本法及び本附帯決議に基づく適切な措置が講じられるよう支援するとともに、周知・助言等を図ること。
- 十三 家庭及び地域を取り巻く環境の変化等により家庭における子育て及び介護に支障が生じないよう、家庭における子育て及び介護の支援に関する施策の推進を図ること。
- 十四 配偶者からの暴力及びストーカー行為等により、女性の職業生活における活躍が阻害されることがないように、被害の防止及び被害者に対する相談・支援体制の充実を図ること。
- 十五 男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討するとともに、ハラスメントの防止に向けて、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等関連する法律の改正を積極的に検討すること。
- 十六 固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、本法の施行後三年の見直しを積極的に検討するとともに、男女雇用機会均等法の改正についても検討を進めること。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（例）

（都道府県の場合）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成二十七年政令第三百十八号）第一条第二項の規定に基づき、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）第十五条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

地方公共団体の長	地方公共団体の長が任命する職員
地方公共団体の議会の議長	地方公共団体の議会の議長が任命する職員
地方公共団体の選挙管理委員会	地方公共団体の選挙管理委員会が任命する職員
地方公共団体の代表監査委員	地方公共団体の代表監査委員が任命する職員

<p>地方公共団体の人事委員会</p>	<p>地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）以外の法令又は条例に基づく任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。）</p>
<p>地方公共団体の人事委員会が任命する職員</p>	<p>地方公務員法以外の法令又は条例に基づく任命権者が任命する職員</p>

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（例）

（市町村の場合）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成二十七年政令第三百十八号）第一条第二項の規定に基づき、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）第十五条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

地方公共団体の長	地方公共団体の長が任命する職員
地方公共団体の議会の議長	地方公共団体の議会の議長が任命する職員
地方公共団体の選挙管理委員会	地方公共団体の選挙管理委員会が任命する職員
地方公共団体の代表監査委員	地方公共団体の代表監査委員が任命する職員

<p>地方公共団体の人事委員会 （人事委員会が置かれてい ない市町村にあたっては公 平委員会）</p>	<p>地方公共団体の人事委員会（公平委員会）が任命する職員</p>
<p>市町村の消防長</p>	<p>市町村の消防長が任命する職員</p>
<p>地方公務員法（昭和二十五 年法律第二百六十一号）以 外の法令又は条例に基づ く任命権者（委任を受けて任 命権を行う者を除く。）</p>	<p>地方公務員法以外の法令又は条例に基づく任命権者が任命する職員</p>

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

目次

第一章 総則（第一条―第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画（第八条―第十四条）

第三節 特定事業主行動計画（第十五条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条―第二十五条）

第五章 雑則（第二十六条―第二十八条）

第六章 罰則（第二十九条―第三十四条）

附則

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び

雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固
定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮
して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次

条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に
関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活
に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備そ
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
- 三 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。
- 四 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。
- 五 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 一般事業主であつて、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四百十一号）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って、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相
談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項
の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるとこ
ろにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるも
のを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第
一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五
十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事す
る者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報

酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主

団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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努めるものとする。

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

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

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

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

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

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から

施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

(社会保険労務士法の一部改正)

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

別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。

二十の二十六 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)

(内閣府設置法の一部改正)

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

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第五

条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。

理由

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現するため、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

政令第三百十八号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令

内閣は、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）第十五条第一項及び第二十条第一項の規定に基づき、この政令を制定する。

（特定事業主等）

第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第十五条第一項の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は、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を定めるものとする。

各議院事務局の事務総長	各議院事務局の職員
各議院法制局の法制局長	各議院法制局の職員
国立国会図書館長	国立国会図書館の職員
裁判官弾劾裁判所事務局の事務局長	裁判官弾劾裁判所事務局の職員

<p>裁判官訴追委員会事務局の 事務局長</p>	<p>裁判官訴追委員会事務局の職員</p>
<p>内閣総理大臣</p>	<p>内閣官房及び内閣府本府の職員</p>
<p>内閣法制局長官</p>	<p>内閣法制局の職員</p>
<p>各省大臣</p>	<p>各省の職員（中央労働委員会以外の各外局の職員を除く。）</p>
<p>会計検査院長</p>	<p>会計検査院の職員</p>
<p>人事院総裁</p>	<p>人事院の職員</p>
<p>宮内庁長官</p>	<p>宮内庁の職員</p>
<p>国家公安委員会及び中央労働委員会以外の各外局の長</p>	<p>国家公安委員会及び中央労働委員会以外の各外局の職員</p>
<p>警察庁長官</p>	<p>警察庁の職員</p>
<p>最高裁判所事務総長</p>	<p>裁判所の職員</p>
<p>地方公共団体の教育委員会</p>	<p>地方公共団体の教育委員会が任命する職員</p>

警視総監又は道府県警察本
部長

都道府県警察の職員

2 前項に規定するもののほか、法第十五条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で政令で定めるものは、当該地方公共団体の規則で定めるものとし、それぞれ当該地方公共団体の規則で定める職員についての特定事業主行動計画を定めるものとする。

(法第二十条第一項の政令で定める法人)

第二条 法第二十条第一項の政令で定める法人は、沖縄振興開発金融公庫のほか、次に掲げる法人とする。

- 一 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第一項に規定する独立行政法人
- 二 国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第一項に規定する国立大学法人及び同条第三項に規定する大学共同利用機関法人
- 三 日本司法支援センター
- 四 日本私立学校振興・共済事業団
- 五 日本年金機構及び日本中央競馬会

附 則

(施行期日)

第一条 この政令は、公布の日から施行する。ただし、第一条の規定及び附則第四条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(公益通報者保護法別表第八号の法律を定める政令の一部改正)

第二条 公益通報者保護法別表第八号の法律を定める政令（平成十七年政令第四百十六号）の一部を次のように改正する。

本則に次の一号を加える。

四百四十四 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）

(内閣府本府組織令の一部改正)

第三条 内閣府本府組織令（平成十二年政令第二百四十五号）の一部を次のように改正する。

附則第九条を附則第十二条とする。

附則第八条第二項中「附則第四条」を「附則第六条」に改め、同条を附則第十一条とし、附則第七条を

附則第九条とし、同条の次に次の一条を加える。

（男女共同参画局推進課の所掌事務の特例）

第十条 男女共同参画局推進課は、第二十七条各号に掲げる事務のほか、平成三十八年三月三十一日まで
の間、附則第五条に規定する事務をつかさどる。

附則第六条を附則第八条とし、附則第五条を附則第七条とし、附則第四条を附則第六条とし、附則第三
条の二を附則第四条とし、同条の次に次の一条を加える。

（男女共同参画局の所掌事務の特例）

第五条 男女共同参画局は、第五条各号に掲げる事務のほか、平成三十八年三月三十一日までの間、女性
の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（
平成二十七年法律第六十四号）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関する事務を
つかさどる。

（復興庁組織令の一部改正）

第四条 復興庁組織令（平成二十四年政令第二十二号）の一部を次のように改正する。

附則第七条第一項の表に次のように加える。

女性の職業生活における活躍の 推進に関する法律施行令（平成 二十七年政令第三百十八号）	第一条第一項の表 内閣総理大臣の項	及び内閣府本府	、内閣府本府及び復 興庁
---	----------------------	---------	-----------------

理由

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行に伴い、特定事業主行動計画を定める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等について定める必要があるからである。

○内閣府令第五十一号

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）第十八条第三項及び第二十三条第五項の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則を次のように定める。

平成二十七年九月四日

内閣総理大臣 安倍 晋三

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則

（法第十八条第三項の内閣府令で定める者）

第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第十八条第三項の内閣府令で定める者は、同条第二項に規定する業務に係る事務を適切、公正かつ中立に実施することができる法人であつて、女性の職業生活における活躍の推進に資する活動を行っている一般社団法人若しくは一般財団法人又は特定非営利活動促進法（平成十年法律第七号）第二条第二項の規定に基づき設立された特定非営利活動法人その他地方公共団体が適当と認めるものとする。

(協議会の公表)

第二条 法第二十三条第五項の規定による公表は、協議会の名称及び構成員の氏名又は名称について行うものとする。

2 前項の規定による公表は、地方公共団体の公報への掲載、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとする。

附 則

この府令は、公布の日から施行する。