

最近の男女共同参画の動き

□パートナーシップ制度の導入（茨城県）

茨城県では、7月1日より、LGBTなど性的少数者のカップルを公的に認める「パートナーシップ宣誓制度」を導入。互いがパートナーであることを県に宣誓したカップルに対し、受領証を交付。

県立病院では家族と同じ扱いになる他、県営住宅への入居申し込み対象に加える。

（参考）

2019年6月現在、パートナーシップ制度を導入しているのは22自治体

東京都渋谷区	東京都世田谷区	三重県伊賀市	兵庫県宝塚市	沖縄県那覇市
北海道札幌市	福岡県福岡市	大阪府大阪市	東京都中野区	群馬県大泉市
千葉県千葉市	大阪府堺市	熊本県熊本市	東京都府中市	神奈川県横須賀市
岡山県総社市	神奈川県小田原市	大阪府枚方市	東京都江戸川区	東京都豊島区
栃木県鹿沼市	宮崎県宮崎市			

2019年7月から導入したのは、茨城県、福岡県北九州市

□企業等に対してパワーハラスメント対策が義務付け

職場でのパワーハラスメント（パワハラ）を防ぐため、企業に相談窓口の設置等の防止策を義務付ける改正労働施策総合推進法が成立。大企業には2020年4月から、中小企業には2022年4月から義務付けられる見通し。

（参考）

セクハラ→1999年施行の改正男女雇用機会均等法で事業主の配慮義務を規定。

2007年から事業主に防止措置を義務付け。

マタハラ→2017年から改正男女雇用機会均等法と改正育児・介護休業法で事業主の防止策を義務化。

□女性活躍推進法の改正

①一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

女性社員の登用や昇進などに関する数値目標を定める一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大。

（※施行：公布後3年以内の政令で定める日）

②女性活躍に関する情報公表の強化

③特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設