第2次八代市男女共同参画計画



平成31年3月 熊本県 八代市

はじめに

近年、人口減少社会の本格的な到来や価値観の多様化など、日本を取り巻く社会情勢は大きく変化しており、 私たちは、これまで経験のないこれらの変化に対応しながら、多様性に富んだ活力のあるまちを持続していかなければなりません。その為には、すべての人が性別にと



らわれず、認め合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現することが必要不可欠です。平成27年9月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されるなど、社会全体で女性の活躍に向けた取組みが求められており、本市でも、あらゆる分野における女性の活躍を推進していくことが重要であると考えます。

本市では、平成21年3月に「八代市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的に進めてまいりましたが、依然として男女の地位の平等感が低いことや地域社会において女性の参画の割合が少ないなどの課題が見受けられます。今後、より実効性ある取組みを進めていくため、市民の皆様の意識、本市の現状や課題等を踏まえ、「第2次八代市男女共同参画計画」を策定いたしました。

この計画では、女性活躍の推進、ワーク・ライフ・バランスの推進、男女 共同参画の視点での防災体制づくりに資する施策に重点的に取り組むととも に、男女共同参画社会実現に向けた様々な施策を展開することとしておりま す。しかし、これらの取組みは、行政だけで実現するものではございません。 市民、事業所、団体の皆様との連携、協働のもと、本計画の着実な推進に努 めてまいりますので、皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、ご審議いただきました八代市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見をいただきました市民の皆様と関係各位に心から感謝申し上げます。

平成31年3月

八代市長 中村 博生

目 次

第1章 計画策定にあたって	1
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の位置づけ	1
3. 計画の期間	1
4. 計画策定の背景	2
第2章 八代市の現状と課題	4
1. 八代市の現状	4
2. 市民意識調査結果	10
3. 事業所調査結果	16
4. 現計画の取組み状況	22
5. 八代市の課題	24
第3章 計画の基本的な考え方	25
1. 計画の基本理念	25
2. 計画の基本目標	25
3. 施策の体系	26
4. 重点施策	28
第4章 計画の内容	29
基本目標1 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり	29
基本目標2 あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり	34
基本目標 3 安全で安心して暮らせる社会づくり	43
基本目標 4 推進体制づくり	52
第5章 成果目標	57
第6章 市民などの取組み	59
/盗 姒 炉\	61

第1章 計画策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

本市は、平成 21 年 3 月に「八代市男女共同参画計画(平成 21 年度~平成 30 年度)」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、「勇女が性別にとらわれず、多様な価値観を認め合って、個性と能力を十分に発揮することにより、勇女がともに支え合う元気都市"やつしろ"の実現」を将来像に掲げ、各種施策を推進してきました。

こうした中、少子高齢化の急速な進展による労働人口減少社会の中において、活力ある まちを持続していくためには、男女が共に支え合い、社会のあらゆる分野に参画し、それ ぞれ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を実現することがます ます重要となっています。

また、平成27年9月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)」が施行されるなど、女性の活躍に向けた取組みを推進していくことが求められています。平成30年度をもって現計画の期間が終了することに伴い、これまでの成果や課題、国・県の動向、社会情勢の変化を踏まえ、男女共同参画に関する施策を総合的に推進するための「第2次八代市男女共同参画計画」(以下「第2次計画」という。)を策定します。

2. 計画の位置づけ

- (1)本計画は「男女共同参画社会基本法」第14条に基づく「市町村男女共同参画計画」と位置づけます。
- (2) 本計画は「八代市男女共同参画推進条例」第10条に基づく男女共同参画の推進に 関する行動計画であって、八代市総合計画の部門計画と位置づけます。
- (3) 本計画は「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」と位置づけます。
- (4) 本計画は「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「市町村基本計画」と位置づけます。
- (5) 本計画は全市的に男女共同参画社会づくりを推進するため、市民、地域、事業所、 行政が一体となって、協働するための指針と位置づけます。

3. 計画の期間

2019 (平成31) 年度から2023年度までの5年間とします。

4. 計画策定の背景

(1) 国の動き

国においては、「日本再興戦略(平成 25 年 6 月閣議決定)」の中核に「女性の活躍」を位置づけ、女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉えた取組みを推進するとともに、平成 27 年 9 月に「女性活躍推進法」を施行し、平成 27 年 12 月には、平成 28 年度から平成 32 年度までの施策を掲げた「第 4 次男女共同参画基本計画」(以下「国第 4 次計画」という。)を策定しました。

平成 30 年 5 月には国会や地方議会の選挙での男女の候補者の数ができる限り「均等」になることを目指す「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されるなど、あらゆる分野において女性の活躍に向けた施策が推進されています。

(2) 熊本県の動き

熊本県では、平成 26 年 8 月に県内の経済界をはじめとする関係機関・団体などの 多様なメンバーの連携による「熊本県女性の社会参画加速化会議」を設置し、平成 27 年 2 月には『企業、女性・男性、社会が"変わる"』という視点で、各参加団体が連 携して取り組む施策・事業所などを取りまとめた「熊本県女性の社会参画加速化戦略」 を策定しました。

また、平成28年3月に「第3次熊本県男女共同参画計画」の成果と課題及び新しい 動きなどを踏まえた「第4次熊本県男女共同参画計画」を策定しました。

(3) 八代市の取組み

本市では、平成21年度から「勇女がともに認め合い、支え合う元気都市"やつしろ"の実現」をめざして、男女共同参画の視点に立ったまちづくり、地域づくりを行うために、「八代市男女共同参画計画」をスタートさせました。また、同年度には市を挙げて男女共同参画社会づくりに取り組むために、「男女共同参画都市」を宣言しました。

平成 25 年度には、国・県の動向をはじめ社会情勢の変化や計画の進捗状況を踏まえ「八代市男女共同参画計画」の一部見直しと平成 26 年度からの実施計画を策定し、総合的かつ計画的に様々な施策を展開してきました。

(4) 男女共同参画をめぐる新たな動き

①女性活躍の推進

平成 25 年 6 月、「日本再興戦略」において「女性の活躍」を日本の成長戦略の中核と位置づけることが閣議決定され、平成 27 年 9 月には「女性活躍推進法」が施行されるなど、女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現のための環境整備や取組みが求められています。

②ワーク・ライフ・バランスの推進(男女の働き方改革)

平成28年6月に閣議決定された「ニッポンー億総活躍プラン」において、働き方改革は、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジと位置づけられています。また、「国第4次計画」では「男性中心型労働慣行の見直しと女性の活躍」が柱のひとつとなっており、これまでの長時間勤務が当たり前とされてきた男性中心の働き方などを前提とする労働慣行などを変革し、多様で柔軟な働き方が選択できる労働環境づくりを推進することが、女性の活躍に繋がるとともに、男女がともにワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が図れる社会の実現にも必要とされています。

③男女共同参画の視点での防災体制づくり

被災地において、女性たちの生活者としての視点を活かした活動が、復旧・復興に対して大きな役割を果たしたことが認識されています。一方で、避難所の運営などにおいて女性の視点に立った対応が十分ではなかったなど、課題も明らかになりました。

過去の災害対応における経験を基に国では、災害に強い社会の構築には、男女共同参画 社会の実現が不可欠であるとし、平成25年5月に「男女共同参画の視点からの防災・復 興の取組指針」を作成し、地方公共団体が取り組む際の基本的事項を示しています。「国第4次計画」でも、地域における防災力を向上させるためにも、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立が必要とされています。

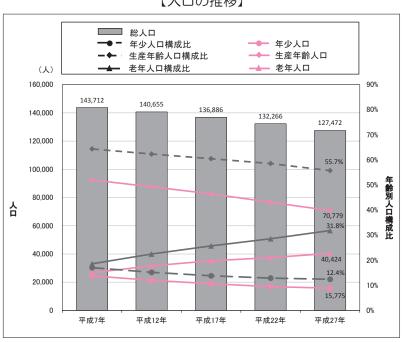
第2章 八代市の現状と課題

1. 八代市の現状

(1)人口の動向

平成 27 年では、年少人口構成比(O~14歳)は 12.4%、生産年齢人口構成比(15~64歳)構成比は 55.7%、老年人口構成比(65歳以上)は 31.8%を占めています。 年少人口及び生産年齢人口の割合は年々減少しています。

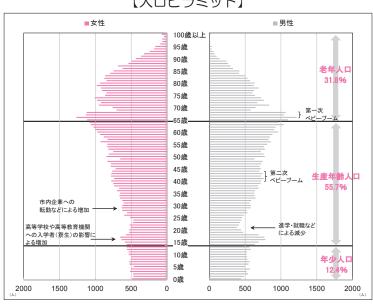
【人口の推移】



資料:国勢調査

※年齢構成比算出にあたっては、年齢不詳(494人)は集計に含まない。

【人口ピラミッド】

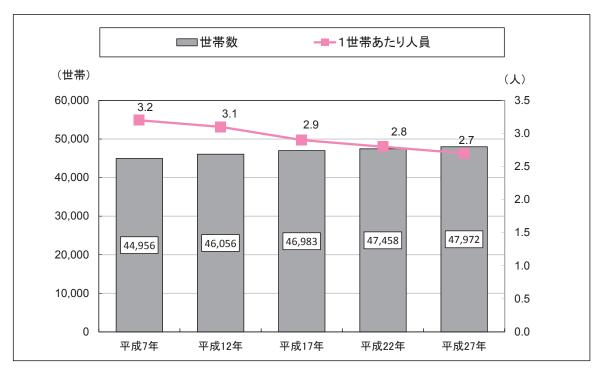


資料:国勢調査(平成27年)

(2)世帯の動向

本市の世帯数は、平成7年から平成27年において増加傾向となっています。 1世帯当たりの人員については、平成7年以降減少傾向となっています。

【世帯数などの推移】



【世帯数と平均世帯人員の件との比較】

		平成7年	平成 12 年	平成 17年	平成 22 年	平成 27 年
世帯数	八代市	44,956	46,056	46,983	47,458	47,972
(世帯)	熊本県	618,211	647,216	667,533	688,234	704,730
人口	八代市	143,712	140,655	136,886	132,266	127,472
(人)	熊本県	1,859,793	1,859,344	1,842,233	1,817,426	1,786,170
平均世帯人員	八代市	3,2	3.1	2.9	2.8	2.7
(人/世帯)	熊本県	3.0	2.9	2.8	2.6	2.5

資料:国勢調査

(3) 就労の状況

本市の男女別の年齢階層別労働力率をみると、女性の20代後半から50代前半にかけて の割合が8割を超えています。

-▲- 八代市女性 ---八代市男性 97.7 97.5 97.1 96.2 95.1 — 92.6 100.0% 81.7 78.3 80.0% 85.1 82.0 82.3 76.5 📏 72.7 60.0% 53.8 58.2 40.0% 32.9 22.1 37.2 20.0% 11.7 20.9 12.8 11.7 0.0% SS TO Y

【八代市の性別5歳階級別労働力率】

資料:国勢調査(平成27年)

(4) 男女別産業大分類就業者数

本市の就業者数は、男性は製造業、卸売業・小売業、建設業の順に多く、女性は医療・ 福祉、卸売業・小売業、農業の順に多い状況です。就業者比率が熊本県全体と比べて特に 高い産業は、農業で、本市の特徴といえます。



【八代市の男女別産業大分類就業者数】

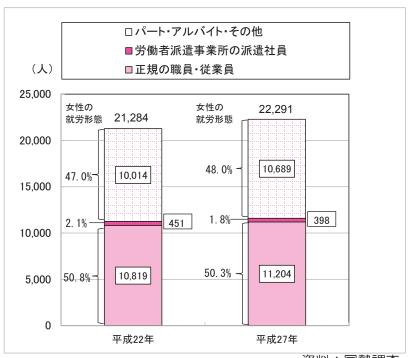
	八代市					熊ス	上			#+ #- F5 #4 @ / @					
産業大分類	京	【業者数(人	.)	就業者比較①		勍	就業者数(人)		就業者比率②		2)	特化係数①/②			
	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男·係数	女•係数	総数
A 農業, 林業	4,048	4,073	8,121	13.0%	14.3%	13.6%	44,036	31,295	75,331	9.9%	8.0%	9.0%	1.31	1.79	1.5
うち農業	3,922	4,046	7,968	12.6%	14.2%	13.4%	41,805	30,923	72,728	9.4%	7.9%	8.7%	1.34	1.79	1.5
B 漁業	122	52	174	0.4%	0.2%	0.3%	3,412	1,258	4,670	0.8%	0.3%	0.6%	0.51	0.57	0.5
C 鉱業, 採石業, 砂利 採取業	32	5	37	0.1%	0.0%	0.1%	311	49	360	0.1%	0.0%	0.0%	1.47	1.40	1.4
D 建設業	4,070	733	4,803	13.1%	2.6%	8.1%	54,679	10,291	64,970	12.3%	2.6%	7.8%	1.06	0.98	1.0
E 製造業	5,623	2,415	8,038	18.1%	8.5%	13.5%	69,877	36,384	106,261	15.7%	9.3%	12.7%	1.15	0.91	1.1
F 電気・ガス・熱供給・ 水道業	198	30	228	0.6%	0.1%	0.4%	2,715	427	3,142	0.6%	0.1%	0.4%	1.04	0.96	1.0
G 情報通信業	167	74	241	0.5%	0.3%	0.4%	6,978	3,185	10,163	1.6%	0.8%	1.2%	0.34	0.32	0.3
H 運輸業, 郵便業	2,572	476	3,048	8.3%	1.7%	5.1%	27,316	4,861	32,177	6.2%	1.2%	3.9%	1.34	1.34	1.3
I 卸売業, 小売業	4,167	5,029	9,196	13.4%	17.7%	15.4%	59,234	67,284	126,518	13.3%	17.2%	15.2%	1.00	1.03	1.0
J 金融業, 保険業	326	575	901	1.0%	2.0%	1.5%	7,038	9,100	16,138	1.6%	2.3%	1.9%	0.66	0.87	0.8
K 不動産業, 物品賃 貸業	304	247	551	1.0%	0.9%	0.9%	7,084	5,061	12,145	1.6%	1.3%	1.5%	0.61	0.67	0.6
L 学術研究, 専門・技 術サービス業	613	388	1,001	2.0%	1.4%	1.7%	12,583	7,261	19,844	2.8%	1.9%	2.4%	0.70	0.73	0.7
M 宿泊業, 飲食サー ビス業	842	1,874	2,716	2.7%	6.6%	4.6%	16,555	29,077	45,632	3.7%	7.4%	5.5%	0.73	0.88	0.8
N 生活関連サービス 業, 娯楽業	806	1,327	2,133	2.6%	4.7%	3.6%	12,636	18,966	31,602	2.8%	4.9%	3.8%	0.91	0.96	0.9
O 教育, 学習支援業	1,042	1,284	2,326	3.4%	4.5%	3.9%	16,781	21,332	38,113	3.8%	5.5%	4.6%	0.89	0.83	0.9
P 医療, 福祉	2,126	7,529	9,655	6.8%	26.4%	16.2%	31,923	103,548	135,471	7.2%	26.5%	16.2%	0.95	1.00	1.0
Q 複合サービス事業	399	246	645	1.3%	0.9%	1.1%	6,826	3,998	10,824	1.5%	1.0%	1.3%	0.83	0.84	0.8
R サービス業(他に 分類されないもの)	1,786	1,019	2,805	5.7%	3.6%	4.7%	26,899	18,144	45,043	6.1%	4.6%	5.4%	0.95	0.77	0.9
S 公務(他に分類されるものを除く)	1,212	573	1,785	3.9%	2.0%	3.0%	26,583	9,848	36,431	6.0%	2.5%	4.4%	0.65	0.80	0.7
T 分類不能の産業	639	519	1,158	2.1%	1.8%	1.9%	10,261	9,161	19,422	2.3%	2.3%	2.3%	0.89	0.78	0.8
合計	31,094	28,468	59,562	100.0%	100.0%	100.0%	443,727	390,530	834,257	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-
労働力人口	33,103	29,568	62,671	-	-	-	469,012	404,804	873,816	-	-	-	-	-	-
総人口	59,221	68,251	127,472	-	-	-	841,046	945,124	1,786,170	-	-	-	-	-	-

資料:国勢調査(平成27年)

(5) 男女の就労(就業) 形態

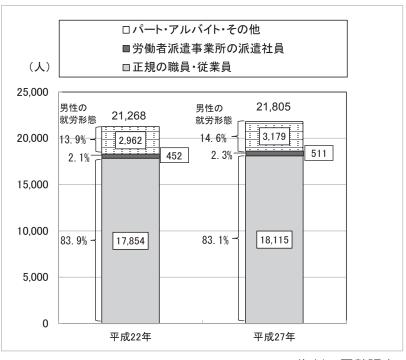
女性は、パートやアルバイトなどの就労形態が 48%と約半数を占めています。一方、男性は正規の職員・従業員の就労形態が 8 割以上を占めており、男女の就労形態に違いがみられます。

【女性の就労(就業)形態】



資料:国勢調査

【男性の就労(就業)形態】



資料:国勢調査

(6) 共働き世帯の割合の推移

本市の共働き世帯の割合は全国と比べても高くなっています。また、本市の子どもがいる世帯の共働きの割合についても全国と比べて高い水準となっています。

——八代市 ── 八代市(子どもがいる世帯) ■一全国 -□- 全国(子どもがいる世帯) 80.0% 73.7 70.7 70.0% 64.2 59.5 60.0% 49.9 49.8 50.0% 43.9 41.0 40.0% 30.0% 平成22年 平成27年

【共働き世帯の割合の推移】

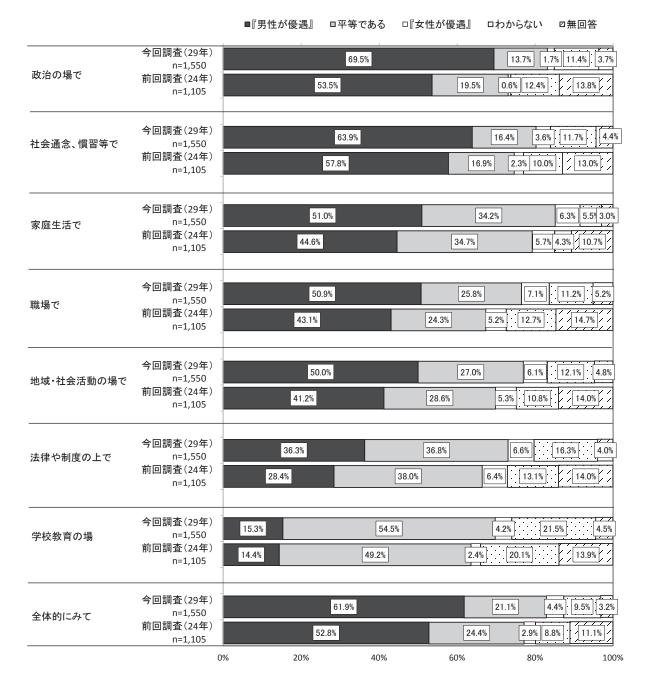
資料:国勢調査

2. 市民意識調査結果

(1) 男女の地位の平等感について

Q 各分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。

「学校教育の場」「法律や制度の上」では、『男女が平等』の割合が高いものの、前回調査(平成24年)に比べ、「政治の場」「社会通念、慣習等」などすべての項目で『男性優遇』の割合が上昇しています。

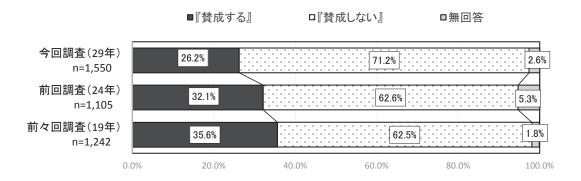


※「n」は、回答割合算出上の回答数

(2) 家庭生活の役割分担について

Q 「男は仕事、女は家庭」などと性別で役割を固定する考え方について、どう思いますか。

前回調査(平成24年)に比べ、性別で役割を固定する考え方に『賛成しない』(71.2%)の割合が、上昇しています。 また、全国調査(54.3%)や熊本県(61.5%)の調査結果と比較しても、『賛成しない』の割合が本市の方が高くなっています。

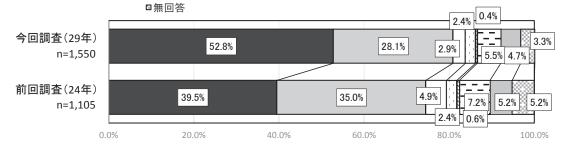


(3) 女性が職業を持つことについて

Q 女性が職業を持つことについて、どのようにお考えですか。

前回調査(平成24年)に比べ、「子どもができても、ずっと職業を持ち続ける方がよい」が大幅に上昇しています。

- ■子どもができても、ずっと職業をもち続ける方がよい
- □子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- ロ子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 口結婚するまでは職業をもつ方がよい
- □女性は職業をもたない方がよい
- □その他
- □わからない



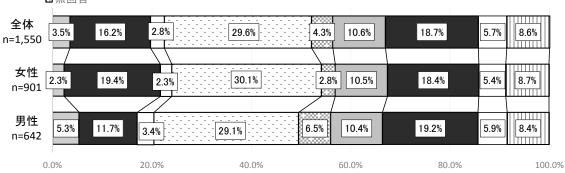
(4) 仕事と家庭・地域生活の両立について

Q 生活の中での優先度について、【希望に最も近いもの】と【現実(現状)に最も近いもの】を、選んでください。

仕事と家庭・地域生活の両立についての優先度は、希望では、男女とも「仕事と家庭生活ともに優先」が最も高くなっています。しかし、現実では希望と異なり、「仕事を優先」の割合が高く、特に男性の「仕事を優先」の割合が高くなっています。希望と現実にひらきがみられます。

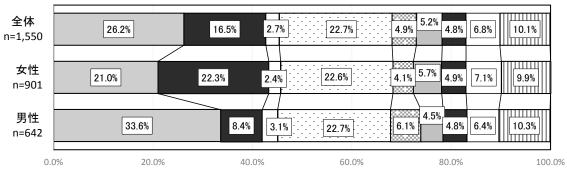
希望

- ■「仕事」を優先
- □「地域・個人の生活」を優先
- ☑「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
- ■「家庭生活」を優先
- □「仕事」と「家庭生活」をともに優先
- ■「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
- ■「仕事」も「家庭生活」も「地域・個人の生活」も全て優先 □わからない
- □無回答



現実

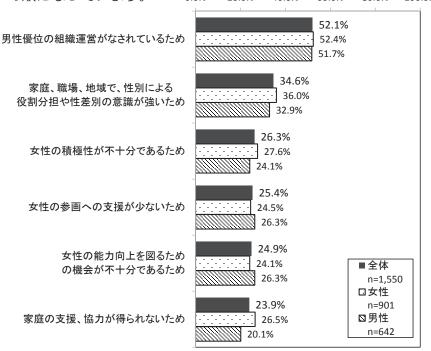
- ■「仕事」を優先
- □「地域・個人の生活」を優先
- △「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
- ■「家庭生活」を優先
- □「仕事」と「家庭生活」をともに優先
- ■「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
- ■「仕事」も「家庭生活」も「地域・個人の生活」も全て優先 口わからない
- □無回答



(5) 政策・方針決定の場での男女共同参画について

Q 「政治や行政、職場などにおいて、企画立案や方針決定の場に女性の参画がいまだ少ない」と言われていますが、その原因は何だと思いますか。

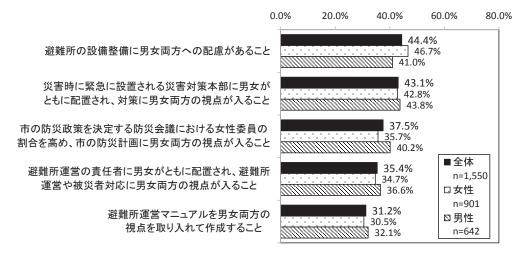
「男性優位の組織運営がなされているため」の割合が最も高く、次いで、「家庭、職場、地域で、性別による 役割分担や性差別の意識が強いため」「女性の積極性が不十分であるため」の順になっています。 0.0% 20.0% 40.0% 60.0% 80.0% 100.0%



(6) 防災・復興での女性の参画について

Q 防災や復興の面において、性別などに配慮した対応のために、特に何が必要だと思いますか。

「避難所の設備整備に男女両方への配慮があること」「災害時に緊急に設置される災害対策本部に男女がともに配置され、対策に男女両方の視点が入ること」の割合が高くなっています。



(7) 男女共同参画社会の推進について

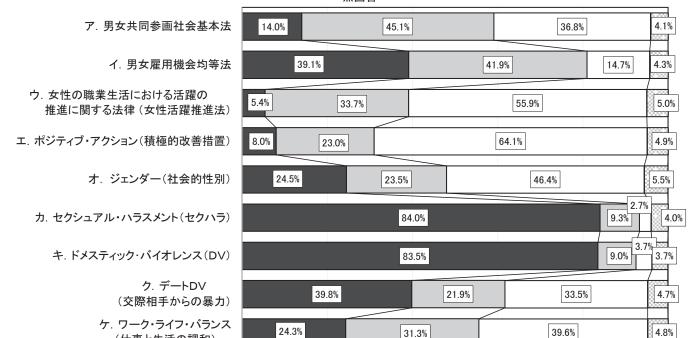
Q 次の言葉について知っていますか。

(仕事と生活の調和)

0.0%

「男女共同参画」などの言葉や法律についての認知度は、「セクハラ」「DV」などが8割以上と高く、次に「デートDV」「男女雇用機会均等法」が4割程度となっています。一方、「女性活躍推進法」や「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」の女性活躍の推進に関連する言葉の認知度は、低い状況です。

- ■言葉も知っているし、内容も理解している
- □言葉は知っているが、内容は理解していない
- 口知らない、わからない
- □無回答



20.0%

40.0%

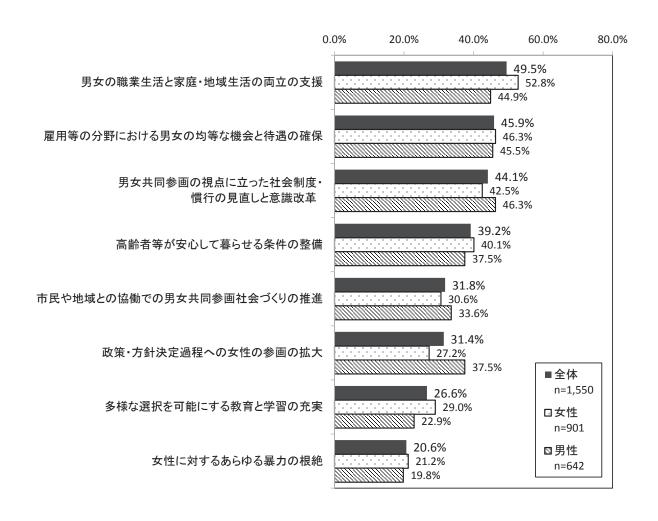
60.0%

80.0%

100.0%

Q 八代市が、男女共同参画社会を形成するために、力を入れるべき対策は何だと思いますか。

「男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援」の割合が最も高く、次に「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直しと意識改革」となっています。



3. 事業所調査結果

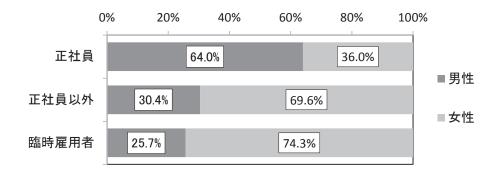
(1) 事業所の状況

Q 貴事業所の状況についておたずねします。

男性の方が正社員や管理職の割合が高くなっています。

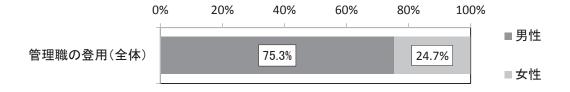
就業形態別にみた男女の割合

就業形態別に男女の割合をみると、「正社員」では男性の割合が高く、「正社員以外」と「臨時雇用者」では女性の割合が高くなっています。



管理職の性別割合

管理職の性別割合をみると、男性(75.3%)、女性(24.7%)と男性の方が大きく上回っています。



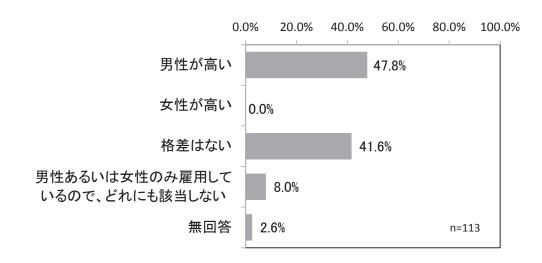
(2) 正規従業員の平均給与

Q 「正規従業員」の平均給与(総支給額)の男女間の格差はどのような状態ですか。 「男性の平均給与が高い」理由は何ですか。

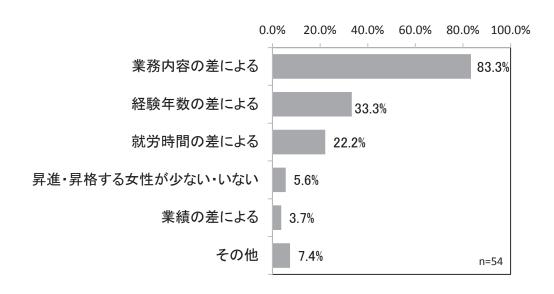
正規従業員の平均給与は「男性が高い」の割合が最も多く、次に「格差はない」が続いています。

男性の給与が高い理由は、「業務内容の差による」の割合が最も多く、これに「経験年数の差による」「就労時間の差による」が続いています。

正規従業員の平均給与



男性の平均給与が高い理由(複数回答)



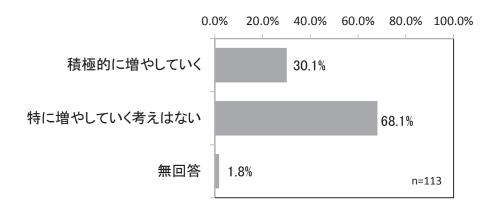
(3)女性の管理職登用について

Q 今後、管理職の登用にあたって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。

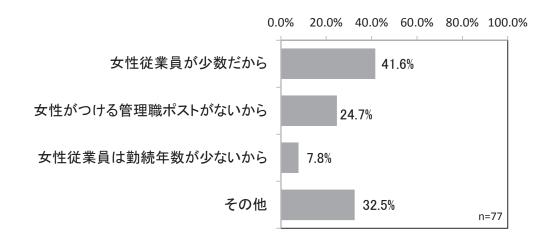
女性の管理職への登用について、「特に増やしていく考えはない」と回答した事業所が約7割を占めています。

女性を管理職に登用しない理由は、「女性従業員数が少数だから」の割合が高くなっています。その他の理由としては、「能力があれば性別に関係なく登用している」、「危険を伴う仕事なので女性にそぐわない」などがありました。

女性の管理職への登用についての意向



女性を管理職として積極登用しない理由(複数回答)



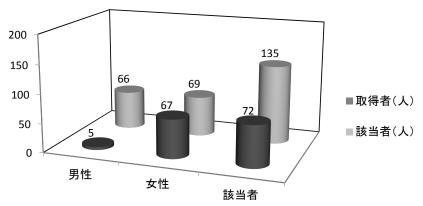
(4) 育児・介護支援について

Q 育児休業や介護休業の取得状況について教えてください。

育児休業は、女性の大半が取得しているのに対し、男性の取得割合は、1割未満と取得者が少ない状況です。介護休業の取得者は少数ではあるが、取得者の大半が女性です。

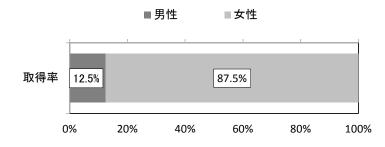
育児休業制度の取得状況

	男性	女性	計
該当者(人)	66	69	135
取得者(人)	5	67	72
取得率	7.6%	97.1%	53.3%



介護休業制度の取得状況

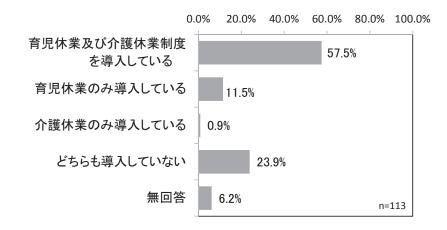
	男性	女性	計
取得者(人)	1	7	8
取得率	12.5%	87.5%	100.0%



育児休業及び介護休業制度の導入状況

Q 育児・介護支援のための休業について教えてください。

育児休業及び介護休業制度を「導入している」事業所は約6割で、「どちらも導入していない」事業所が4分の1程度ありました。どちらも導入していない事業所にその理由を聞くと「これまでに希望者がいない」が最も多く、次に「特に必要性を感じない」「代替要員の確保が難しい」「他の従業員の負担が大きくなる」の順でした。



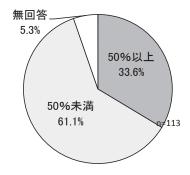
(5) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

Q 従業員の有給休暇の取得率はどれくらいですか。 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みについて、教えてください。

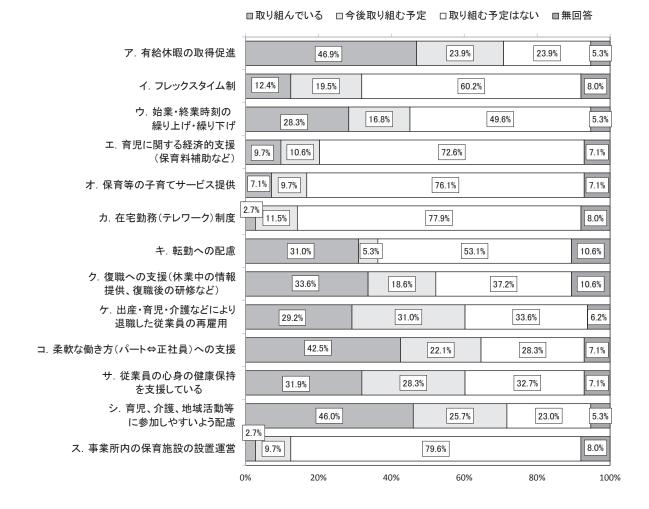
有給休暇の取得率が「50%未満」の事業所が全体の6割を占めています。

ワーク・ライフ・バランスに関する取組み状況として、「有給休暇の取得促進」、「育児、介護、地域等に参加しやすいよう配慮」、「柔軟な働き方(パート⇔正社員)への支援」などの割合が高くなっています。

従業員の有給休暇の取得率



ワーク・ライフ・バランスに関する取組み状況



4. 現計画の取組み状況

現計画における取組みの成果や課題の主なものとして、以下の項目が挙げられます。

※現計画の成果指標の達成状況一覧は、≪資料編≫に掲載しています。

成果

成果1 固定的性別役割分担意識の解消に向けた意識の高揚

市民意識調査の結果では、「男は仕事、女は家庭」などと性別で役割を固定する考え方について、『賛成しない』は71.2%で、平成24年の前回調査(62.6%)から8.6ポイント上昇しました。熊本県(61.5%)と比較すると、『賛成しない』の割合は、本市が9.7ポイント高く、全国(54.3%)と比較しても16.9ポイント高くなっています。固定的性別役割分担意識の解消が図られています。

成果2 家族経営協定締結農家数、女性の認定農業者数の増加

本市の基幹産業である農業における、就業者に占める女性の割合は、50.8%と約半数を占め、女性が重要な担い手となっています。家族経営協定締結のメリット等を研修会などのあらゆる機会を捉えて、説明することで協定締結農家が年々増加しており、家族一人ひとりの役割と責任を明確にし、女性も意欲と能力を発揮できるような環境づくりが推進されていると思われます。また、女性の認定農業者数も少しずつではありますが、年々増加しており、女性の経営への参画の推進も図られています。

成果3 審議会等における女性の登用増加

男女共同参画の推進の代表的な指標である「審議会等への女性の登用」については、 八代市女性人材リストの整備や全庁的に積極的登用の呼びかけを行った結果、女性の審議会等登用率は、30.9%(H30.3.31 現在)と平成25年度後期計画策定時(25.3%)よりも上昇し、県内の他市と比較しても高い登用率となっています。しかし、目標値の40%には達しておらず、更なる登用促進を図る必要があります。

課題

課題1 男女共同参画社会に向けた意識の改革

市民意識調査の結果では、男女の地位の平等感について、『平等である』は、21.1% と平成24年の前回調査(24.4%)と比べ割合が低下しています。一方、『男性の方が優遇』と回答した人が61.9%と、前回調査(52.8%)と比べ増加しており、男女の不平等感が強くなっています。特に、「社会通念、慣習等」と「政治の場」では不平等感が強く、「平等である」は10%台にとどまっており、今後も市民一人ひとりの意識を改革するためのさらなる広報、啓発活動が必要です。

課題2 誰もが安心して生活できる社会

市民意識調査の結果では、デート DV (交際相手からのドメスティック・バイオレンス)の言葉の認知度 (内容まで知っている人の割合)が39.8%と平成24年の前回調査(26.2%)から13.6ポイント上昇しましたが、女性の約3割はドメスティック・バイオレンス(DV)被害の経験があると回答しています。今後もDVや性暴力、各種ハラスメントなどあらゆる暴力の予防と根絶に取り組むことが必要です。

課題3 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

本市の就業者のうち女性の割合は、47.8%と約半数を占めています。20 代 30 代 の出産・結婚の多い年代でも女性の労働力率は落ち込むことなく、仕事と育児・家事等 を両立しながら働いている女性が多いことがうかがえます。仕事と家庭生活の両立を支援し、多様な働き方ができる環境づくりが必要です。

課題4 地域活動における女性の参画

女性の自治会長(市政協力員)の割合が 1.2%(H30.3.31 現在)と県(2.8%)や全国(5.4%)と比較しても少ない状況です。地域活動において、女性の参画促進を図るための働きかけが必要です。

課題5 地域のけん引役としての市の取組み

市における女性管理職の割合は、9.3% (H3O.4.1 現在)で、目標値である 15%を達成できていません。また、市の男性職員の育児休業取得割合も 5.3% (19 人中 1 人) と前年度からは上昇しているものの、目標値の 10%には達していません。市内事業所等のワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍推進に係るけん引役として、市が率先して取り組む必要があります。

5. 八代市の課題

本市におけるこれまでの取組みの成果や課題、社会動向、現状、市民意識調査・事業所 調査の結果などから、今後、男女共同参画社会の実現に向けて取り組むべき課題として、 以下の項目が挙げられます。

課題1 男女共同参画社会に向けた意識の改革

市民意識調査の結果では、男女の地位の平等感は、依然として低い状況です。性別による固定的な役割分担意識により形成されている慣習などによる影響が大きいと考えられます。固定的性別役割分担意識の解消をはじめ、男女共同参画の理念浸透のため、あらゆる機会や多様な媒体を通じた広報・啓発活動が必要です。

課題2 あらゆる分野での女性の活躍

人口減少社会の中において、活力ある社会を持続するためにも女性の積極的な参画が 求められています。しかし、事業所において女性管理職の登用割合が低い状況であるこ とや、地域社会においても女性の参画の割合が少ない状況です。また、就労形態や平均 給与における男女格差も顕著です。経済活動、地域活動などあらゆる分野において、女 性も活躍し、男女がともに参画できる社会をつくる必要があります。

課題3 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

本市の就業者のうち女性は約半数を占め、20代30代の出産・結婚の多い年代でも女性の労働力率は落ち込むことなく働き続けています。また、共働き世帯の割合は全国と比べても高く、仕事と育児・家事・介護等を両立しながら働いている世帯が多いことがうかがえます。仕事と家庭生活の両立を支援し、多様な働き方ができる環境づくりが必要です。

課題4 誰もが安心して生活できる社会

市民意識調査の結果では、女性の約3割がDV被害の経験があると回答しています。 DVや性暴力、各種ハラスメントなどあらゆる暴力の予防と根絶に取り組むことが必要 です。また、市民意識調査では、避難所の設備整備や市の防災対策に男女両方の視点が 入ることが支持を受けており、熊本地震を経験し、男女共同参画の視点に立った防災体 制づくりが求められています。また、LGBT などの多様な性に対する理解を促進し、 多様性を認め合う社会づくりが必要です。

第3章 計画の基本的な考え方

1. 計画の基本理念

将来像

男女がともに認め合い、支えあい、個性と能力を発揮できる しあわせあふれるまち"やつしろ"

2. 計画の基本目標

本計画の将来像の実現に向けて、4つの基本目標を掲げて施策を展開していきます。

基本目標1 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり

市民一人ひとりの男女共同参画の視点に立った意識改革のため、性別による固定的役割 分担意識の解消をはじめ、男女共同参画について正しく理解するための広報・啓発や教育・ 学習の推進を図り、男女共同参画社会実現に向けた意識づくりを進めます。

基本目標2 あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり

男女の働き方改革やワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進に向けた環境づくりを支援するとともに、多様性に富んだ活力ある社会を持続するため、あらゆる分野において、性別にとらわれることなく、男女がともにその個性と能力を発揮し、活躍できる社会づくりをめざします。

基本目標3 安全で安心して暮らせる社会づくり

ドメスティック・バイオレンス(DV)、性暴力や各種ハラスメントなどあらゆる暴力の予防と根絶のほか、生涯を通じた心身の健康づくり支援や男女共同参画の視点での防災体制づくりなどを行い、多様性を認め合いながら、誰もが安心して暮らせる社会づくりをめざします。

基本目標4 推進体制づくり

職員一人ひとりが、男女共同参画について正しく理解し、男女共同参画の視点に立って施策を展開するとともに、市民・市民団体・地域などとの連携・協力を図り、男女共同参画社会づくりを推進する体制づくりに努めます。

3. 施策の体系

基本目標 1

男女共同参 画社会実現 に向けた 意識づくり

【基本的施策】

- 意識改革のための広報・ 啓発の推進
- 2 男女共同参画の教育・ 学習の推進
- 3 国際的視点に立った男女 共同参画の意識づくり

【叁个的池东

【施策の内容】

- ① 男女共同参画に関する広報・啓発活動の推進
- ② 固定的役割分担意識の解消に向けた意識改革
- ① 家庭・地域・職場における男女共同参画の学習機会の提供
- ② 男女共同参画の視点に立った教育の充実
- ① 情報収集及び提供
- ② 多文化共生の推進
- ① 女性のエンパワーメント支援
- ② 審議会などへの女性の積極的登用
- ③ 事業所における方針決定の場への女性の参画促進
- ① 女性の創業・就労支援
- ② 女性が活躍するための環境整備
- ① 農林水産業における女性活躍の推進
- ① 地域活動における女性の参画促進
- ① ワーク・ライフ・バランスのための意識改革
- ② ワーク・ライフ・バランスのための支援
- ① ドメスティック・バイオレンス (DV) の対策の推進
- ② 各種ハラスメント防止に向けた啓発の推進
- ③ 若年層に対する予防啓発の推進
- ① ライフステージに応じた健康の包括的支援
- ② 妊娠・出産・育児に関する支援の充実
- ① ひとり親家庭の支援の充実
- ② 性的指向、性自認に関する理解の促進
- ③ 高齢者・障がい者の社会参画支援
- ④ 各種相談窓口の充実
- ① 地域防災活動における男女共同参画の推進
- ① 市役所内の推進体制の強化
- ② 市職員の意識改革
- ③ 計画の適正な推進のための進行管理
- ④ 国・県・他自治体との連携強化
- ① 市民活動団体の育成及び支援
- ② 男女共同参画活動の拠点づくり
- ③ 団体などとの連携

基本目標

あらゆる 分野において 男女がともに 活躍できる 社会づくり

- カらゆる分野における意思決定過程への女性の参画
- 2 働く場における男女共 同参画の推進
- 3 農林水産業における 男女共同参画の推進
- 4 地域社会における男女 共同参画の推進
- ワーク・ライフ・バラン ス(仕事と生活の調和) の推進

基本目標

安全で安心 して暮らせる 社会づくり

- 女性に対するあらゆる暴力の予防及び根絶
- 2 生涯を通じた健康支援
- 3 安心して暮らせる 環境整備
- 4 女性の視点を反映した地域の防災力向上
- 基本目標

推進体制づくり

- 1 推進体制の充実・強化
- 2 市民・各種団体などとの 協働による推進

【具体的施策】

重点的に取り組むべき施策

- ★女性活躍の推進
- ●ワーク・ライフ・バランスの推進
- ◎男女共同参画の視点での防災体制づくり

【1】男女共同参画に関する広報・啓発の推進

【2】★性別による固定的な役割分担意識の解消のための意識啓発

- 【3】事業所などが主催する講座、研修会などの男女共同参画推進活動の支援 【4】男女共同参画に関する資料・情報などの収集と活用
- 【5】多様な選択を可能にする教育・学習の推進 【6】教職員・保育士に対する意識啓発
- 【7】国際的な情報の提供
- 【8】多文化理解と交流の推進 【9】外国にルーツを持つ子どもに対する支援体制の充実 【10】在住・滞在外国人に対する人権の配慮
- 【11】★女性のエンパワーメント支援
- 【12】★審議会、政治分野などへの女性の積極的登用の促進
- 【13】★事業所のポジティプアクション(男女格差の積極的是正措置)取組みの推進
- 【14】女性の就労・キャリアアップ支援 【15】創業支援 【16】離職した者に対する再就職支援
- 【17】★働きやすい労働環境改善に取り組む事業所の認定・表彰の推奨 【18】★公共調達における「男女共同参画・女性活躍」加点制度の検討
- 【19】育児・介護休業法などの周知啓発 【20】非正規労働者の処遇改善のための情報提供
- 【21】★農業委員への女性の登用促進 【22】★女性の経営参画の促進 【23】★女性のチャレンジ活動への支援
- 【24】★地域活動における決定方針の場への女性の参画促進 【25】男女がともに担う地域活動の促進
- 【26】●市民・事業所への広報啓発の推進 【27】●男性の家事・育児・介護への参画促進
- 【28】●仕事と子育ての両立支援の充実 【29】●仕事と介護の両立支援の充実 【30】柔軟で多様な働き方の支援
- 【31】DV に関する正しい知識の普及啓発 【32】相談窓口の体制の強化
- 【33】ハラスメントの防止に向けた広報啓発の推進
- 【34】デート DV 防止教育の推進 【35】性に関する有害環境の改善
- 【36】各種健診事業の充実及び受診率の向上 【37】健康づくり意識の普及啓発 【38】適切な性教育・学習機会の提供
- 【39】妊産婦に対する健康支援、相談体制の充実 【40】子育ての包括的支援
- 【41】ひとり親家庭に対する経済的支援 【42】ひとり親家庭の自立・就労支援
- 【43】性的指向、性自認に関する理解促進のための啓発 【44】性的指向、性自認に関する理解を深めるための学習機会の提供
- 【45】高齢者・障がい者の社会参加の支援 【46】ユニバーサルデザイン化、バリアフリー化の推進
- 【47】人権侵害に関する相談体制の充実
- [48] ◎女性の地域防災への参画促進 [49] ◎男女双方の視点での地域防災体制の充実
- 【50】庁内推進体制の連携・強化 【51】★職場におけるポジティブ・アクションの推進
- 【52】男女共同参画の視点に立った行政刊行物などにおける表現の配慮 【53】市の施策に対する苦情への対応
- 【54】★女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」の推進 【55】職場におけるハラスメントの予防
- 【56】●職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進
- 【57】男女共同参画計画の進行管理
- 【58】国・県・他市町村との連携及び情報交換
- 【59】男女共同参画推進に関する取組みへの活動支援
- 【60】拠点施設の機能充実
- 【61】団体・事業所・関係機関との連携強化

4. 重点施策

(1)「重点施策」とは

第2次計画の期間中において、重点的に取り組むべき施策として、本市の課題でもあり、 男女共同参画をめぐる新たな動きである「女性活躍の推進」「ワーク・ライフ・バランスの推進」「男女共同参画の視点での防災体制づくり」の3つの視点に沿って抽出したものです。



(2)3つの視点 (◇本市の課題 ●新たな動き)

① 女性活躍の推進

- ◇事業所の女性管理職の登用割合や地域における女性の参画割合が低い
- ●平成 25 年 6 月、「日本再興戦略」において「女性の活躍」を日本の成長戦略の中核と位置 づけることが閣議決定
- ●平成27年9月には「女性活躍推進法」が施行

② ワーク・ライフ・バランスの推進

- ◇仕事と育児等を両立しながら働いている世帯が多く、仕事と家庭生活の両立を支援し、多様な働き方ができる環境づくりが必要
- ●平成 28 年 6 月「ニッポンー億総活躍プラン」において、働き方改革は一億総活躍社会の 実現に向けた最大のチャレンジと位置づけ
- ●国の「第4次男女共同参画基本計画」では「男性中心型労働慣行の見直しと女性の活躍」 が柱のひとつ

③ 男女共同参画の視点での防災体制づくり

- ◇市民意識調査で、避難所の設備整備や市の防災対策などに男女両方の視点が入ることに対 し高い支持
- ◇八代市地域防災計画の基本方針「男女共同参画などの多様な視点から防災体制の確立を図る」
- ●平成25年5月、内閣府が「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」を作成
- ●国の「第4次男女共同参画基本計画」男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立

第4章 計画の内容

基本目標1 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり

現状と課題

男女共同参画の理念は、徐々に浸透しており、「男は仕事、女は家庭」という性別で 役割を固定する意識、いわゆる固定的性別役割分担意識も解消に向かっています。しか し、市民意識調査の結果では、男女の地位の平等感について、『男性が優遇されている』 と回答した人の割合が増加しており、男女の不平等感は強くなっています。今後も男女 共同参画の視点に立った意識改革のための取組みを進める必要があります。

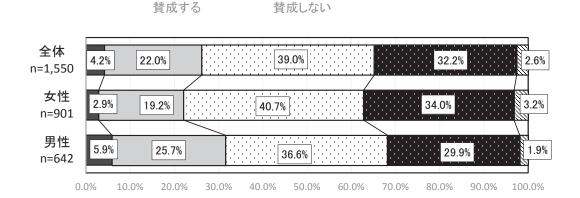
性別による固定的な役割分担意識や不平等感は、個人の可能性や生き方の選択を制限し、自分らしくいきいきと生活することを妨げる原因となります。そのため、すべての人がジェンダーの視点に基づき、性別による固定的な役割分担意識や不平等感を解消することが大切です。また、性別にかかわりなく、お互いを認め合い、多様な選択ができるよう、家庭、学校、職場、地域などにおいて男女共同参画に関する教育・学習を進めることが極めて重要です。なかでも生涯を通して個人の人権を尊重し個性を認め合う男女平等を推進する教育や、それぞれの個性と可能性に適した進路の選択ができるキャリア教育が必要です。

さらに、男女共同参画理念の浸透が不十分な分野に対しては、市民に対する男女共同 参画の意識づくりのための広報・啓発活動を、より一層推進する必要があります。

【「男は仕事、女は家庭」の考え方】

□どちらかといえば □どちらかといえば

■賛成する

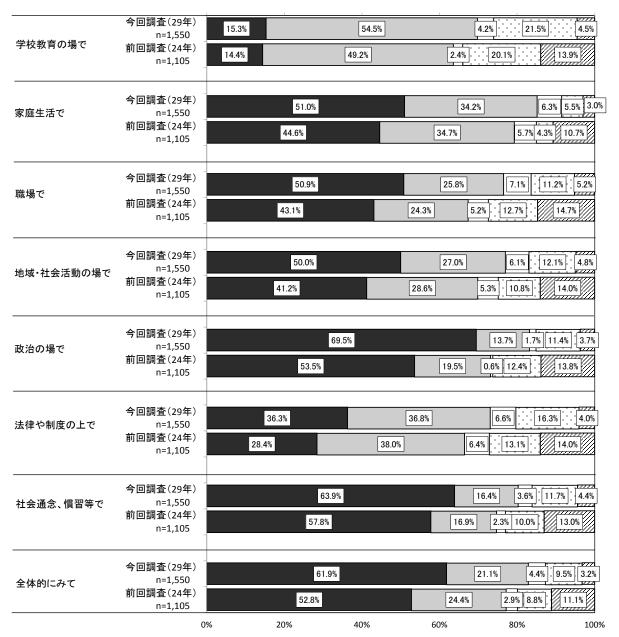


■賛成しない

□無回答

【男女の地位の平等感】





^{※『}男性(女性)が優遇』は、「男性(女性)のほうが優遇」と「どちらかといえば男性(女性)のほうが優遇」の合計値

【基本的施策】

(1) 意識改革のための広報・啓発の推進

市民が男女共同参画の意義や必要性について正しく理解できるよう、男女共同参画の意識づくりのための教育、学習を積極的に推進します。

男女共同参画社会の形成を阻害している慣習などは、性別による固定的な役割分担意識により形成されていることから、ジェンダーの視点に基づいて、あらゆる機会や多様な媒体を通じた広報・啓発活動を積極的に展開し、固定的性別役割分担意識の解消に向けて市民の意識改革を図ります。

施策の内容 ①男女共同参画に関する広報・啓発活動の推進

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
1	男女共同参画に関する	市民の男女共同参画への関心と理	人権政策課
	広報・啓発の推進	解を深めるために、広報紙、ホームペ	
		ージ、イベントなどによる広報・啓発	
		活動を行う。	

施策の内容 ②固定的役割分担意識の解消に向けた意識改革

ОИ	具体的施策	具体的施策 取組み内容	
2	性別による固定的な役	性別の固定的な役割分担の意識解	人権政策課
	割分担意識の解消のた	消のため、男女混合名簿の導入推進や	生涯学習課
	めの意識啓発	家庭・学校・職場・地域などへ学習機	学校教育課
	【重点施策】	会の提供を行い、男女共同参画の推進	
	★女性活躍の推進	を阻害する慣習や慣行の見直しを行	
		う。	

【基本的施策】

(2) 男女共同参画の教育・学習の推進

学校などの教育の場においては、個性を認め、男女が互いに思いやることができるよう発達段階に応じた男女平等を推進する教育を実践します。また、子どもの生きる力や、 進路を主体的に選択し決定できる力を伸ばすとともに、性別による固定的な役割分担意 識にとらわれない進路指導が行われるようキャリア教育を推進します。

このほか、家庭・学校・事業所・地域などと連携をとりながら、男女共同参画の意識づくりのための教育、学習を支援します。

施策の内容 ①家庭・地域・職場における男女共同参画の学習機会の提供

N	10	具体的施策	具体的施策 取組み内容	
3		事業所などが主催する	事業所・学校・団体などが主催する	人権政策課
		講座、研修会などの男	講座・研修会に講師(アドバイザーな	生涯学習課
		女共同参画推進活動の	ど)を派遣するなど、啓発活動を支援	
		支援	する。	
4		男女共同参画に関する	市民・団体に対し男女共同参画・男	人権政策課
		資料・情報などの収集と	女平等などの推進のため、情報提供や	
		活用	学習教材の貸出を行う。	

施策の内容 ②男女共同参画の視点に立った教育の充実

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
5	多様な選択を可能にす	基本的人権の尊重や男女共同参画	学校教育課
	る教育・学習の推進	の意義などに関する授業に積極的に	教育サポート
		取り組むとともに、児童生徒が性別に	センター
		よる固定的な役割分担意識にとらわ	
		れないキャリア教育・進路指導を実践	
		する。	
6	教職員・保育士に対す	教職員や保育士などに対し、男女共	学校教育課
	る意識啓発	同参画・男女平等の視点に立った学習	こども未来課
		機会を提供し意識啓発を図る。	

(3) 国際的視点に立った男女共同参画の意識づくり

男女共同参画社会の実現に向けた取組みには、国際的な動向を踏まえることも重要です。国際的な流れや動きなどに関する情報や学習機会を提供し、男女共同参画の理念の浸透を図ります。また、男女共同参画の視点に立った国際交流などによる多文化理解を深める機会の提供や在住・滞在外国人や外国にルーツを持つ子どもに対し配慮した支援体制を構築します。

施策の内容 ①情報収集及び提供

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
7	国際的な情報の提供	男女共同参画に関する国連の動き	人権政策課
		や先進国の状況などを収集し、人権啓	
		発センターやホームページなどで情	
		報を提供する。	

施策の内容 ②多文化共生の推進

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
8	多文化理解と交流の推	学校、地域などで市民と外国人との	国際課
	進	ふれあいやさまざまな文化を体験す	学校教育課
		る機会を提供し、他文化への理解と認	
		識を深めることを推進する。	
		また、国や県、国際交流団体などが	
		実施する交流に対し協力・支援を行	
		う。	
9	外国にルーツを持つ子	日本語の理解が十分でない、外国に	学校教育課
	どもに対する支援体制	ルーツを持つ子どもが他の子と同様	教育サポート
	の充実	に理解し授業が受けられるよう、必要	センター
		に応じて日本語指導員の配置を行う。	
		また、文化や習慣の違いから生じる	
		悩みなどを相談できる窓口を設置す	
		る。	
10	在住・滞在外国人に対	在住・滞在外国人の不安や悩みを解	国際課
	する人権の配慮	消するため、人権に配慮しながら、暮	人権政策課
		らしに関する情報を提供するととも	
		に各種相談に適切に対応する。	

基本目標2 あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり

現状と課題

性別を問わず、一人ひとりが生きがいを持って社会で活躍するためには、平等な就労の機会を確保することが必要です。

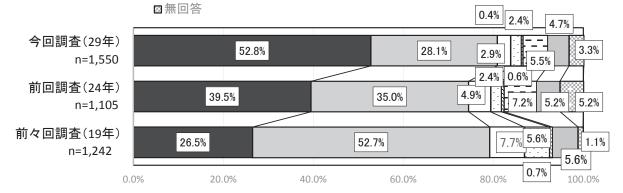
国では、これまで就労に関する男女間の格差を解消するため「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の改正などに取り組んできましたが、賃金、職種、雇用形態、管理職などへの登用などの面で、働く女性を取り巻く就業環境は、未だ多くの課題を抱えています。また、平成 27 年 8 月には「女性活躍推進法」が施行され、女性の就業継続を支援し、経済的な自立を促進するとともに、男女の働き方の見直しなど、仕事と家庭の両立を推進する必要があります。

平成 29 年度市民意識調査では、「女性が仕事を持つことについてどのようにお考えですか」という問いに、「結婚や出産、育児にかかわらず、ずっと仕事を続けるほうがよい」と答えた人が前回(平成 24 年度)調査の 39.5%から 52.8%に増え、女性が働き続けることについては、肯定的な考え方が少しずつ浸透してきていることがわかります。しかし、核家族の増加や地域社会の人間関係の希薄化など、子育て・介護をめぐる問題は深刻化しています。「子育てや介護は女性の仕事」といった性別による固定的な役割分担意識は薄くなってきているもののまだまだ根強く、女性の育児や介護に対する負担が重くなっている状態です。仕事を続ける意思がありながら、出産・育児・介護が障壁となり、仕事を続けられない女性が少なくないのが現状です。育児などのために一時的に職を離れた女性の再就職も容易ではありません。

このことから、事業所に向けて、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法をはじめと する法や制度の遵守・活用に向けた啓発を行い、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生 活の調和)の視点に立った働き方・生活の見直しを行うことが重要です。

【女性が職業を持つことについての考え】

- ■子どもができても、ずっと職業をもち続ける方がよい
- ■子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- □子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- □結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 図女性は職業をもたない方がよい
- □その他
- ■わからない



(1) あらゆる分野における意思決定過程への女性の参画

政策・方針決定の場へ女性の参画を促進するために、性別による固定的な役割分担意識に基づく慣習、しきたりを見直すとともに、女性に対する意識改革や能力開発、人材育成、市の審議会や委員会などへの女性の積極的登用など、女性のエンパワーメントを支援します。また、地域活動においては、女性人材の育成を図るとともに、町内会などの市民団体に対し、女性も参画できる環境づくりを働きかけます。さらに、就業の場では、女性の職域拡大や企画・立案の場への参画促進、管理職などへの登用促進などに対する意識改革を促し、女性が活躍できる職場を目指すため、民間企業などの取組みへの支援を行います。

施策の内容 ①女性のエンパワーメント支援

	NO	具体的施策	取組み内容	担当課
Ī	11	女性のエンパワーメン	政策・方針決定の場への女性の参画	人権政策課
		ト支援	を推進するため、固定的性別役割分担	
		【重点施策】	意識の解消、女性の意識改革及び能力	
		★女性活躍の推進	向上セミナー、講座などを開催する。	

施策の内容 ②審議会などへの女性の積極的登用

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
12	審議会、政治分野など	「八代市審議会等の設置及び運営	人権政策課
	への女性の積極的登用	に関する基本指針」において、女性を	企画政策課
	の促進	積極的に委員に登用することを規定	(全課かい)
	【重点施策】	しており、今後も政策、方針決定の場	
	★女性活躍の推進	への女性の積極的な登用を促進する。	
		また、政治分野における男女共同参	
		画推進に必要な啓発活動や環境整備	
		の施策の実施に努める。	

施策の内容 ③事業所における方針決定の場への女性の参画促進

	NO	具体的施策	取組み内容	担当課
Ī	13	事業所のポジティブア	男女格差の是正のため、事業所に対	人権政策課
		クション(男女格差の	し、セミナーの開催や事業所における	商工政策課
		積極的是正措置)取組	学習会などへの専門家の派遣などを	
		みの推進	行う。	
		【重点施策】		
		★女性活躍の推進		

【基本的施策】

(2) 働く場における男女共同参画の推進

働く場において女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現のための環境 整備や女性の就労・キャリアアップ支援などに努めます。

また、女性に限らず働く人がいきいきと安心して働き続けることができる労働環境の整備のための情報提供や周知・啓発に努めます。

施策の内容 ①女性の創業・就労支援

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
14	女性の就労・キャリア	女性の就労・キャリアアップのた	商工政策課
	アップ支援	め、「熊本県しごと相談・支援センタ	こども未来課
		ー」や「ハローワーク八代マザーズコ	人権政策課
		ーナー」でのキャリアカウンセリング	
		や保育などに関する情報提供を行う	
		とともに、再就職支援セミナーや起業	
		支援セミナーなどの周知・情報提供を	
		行う。	
15	創業支援	創業支援のためのワンストップ窓	商工政策課
		口を設置し、商工会・商工会議所など	
		と連携し、支援を行い、女性の創業支	
		援を図る。	

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
16	離職した者に対する再	育児や介護だけでなく、様々な理由	商工政策課
	就職支援	により離職した者に対して、就職活動	
		を有利に進めるための取組みとして、	
		「八代市就業資格取得支援助成金」を	
		支給する。	
		また、ジョブカフェやつしろやハロ	
		ーワークなどとの連携により相談窓	
		口の充実を図る。	

施策の内容 ②女性が活躍するための環境整備

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
17	働きやすい労働環境改	働く人がいきいきと安心して働き	商工政策課
	善に取り組む事業所の	続けることができる労働環境の整備	人権政策課
	認定・表彰の推奨	(熊本県が取り組む「男女共同参画推	
	【重点施策】	進事業者表彰」「ブライト企業認定」	
	★女性活躍の推進	「よかボス宣言」など)に取り組む企	
		業などに対する、認定・表彰などの周	
		知・啓発を図る。	
18	公共調達における「男	男女共同参画・女性活躍に積極的に	契約検査課
	女共同参画•女性活躍」	取り組んでいる企業に対して、総合評	人権政策課
	加点制度の検討	価落札方式又は企画競争による事業	
	【重点施策】	所の加点評価制度の導入を検討する。	
	★女性活躍の推進		
19	育児・介護休業法など	育児・介護休業法や男女雇用機会均	商工政策課
	の周知啓発	等法に基づき、介護休業・育児休業を	人権政策課
		取得できる制度が事業主へ義務付け	
		られることなど仕事と家庭の両立支	
		援に関することを広く周知・啓発す	
		る。	
20	非正規労働者の処遇改	熊本労働局など関係機関と連携し、	商工政策課
	善のための情報提供	パートタイム労働者、派遣労働者の就	
		労環境改善のための情報を事業所に	
		提供し、周知・啓発に努める。	

(3)農林水産業における男女共同参画の推進

農林水産業においては、家族単位で営む家族経営が多くを占めています。家族だからこその良い点がたくさんありますが、経営と生活の境目が明確でなく、各世帯員の役割や労働時間、労働報酬などの就業条件が曖昧になりがちです。農業分野においては、農業経営を経営主だけでなく、配偶者や後継者にとっても、魅力的でやり甲斐のあるものにするためには、家族みんなが主体的に経営に参画でき、意欲と能力を存分に発揮できる環境を整備することが重要です。家族経営協定や認定農業者制度などの拡充により、女性の就労環境を改善し就業意欲を高める取組みを今後も推進していく必要があります。

施策の内容 ①農林水産業における女性活躍の推進

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
21	農業委員への女性の登	施策・方針決定の場への女性の参画	農業委員会
	用促進	を進めるため、農業委員などへの女性	農林水産政策課
	【重点施策】	の推薦や公募への応募などを働きか	
	★女性活躍の推進	ける。	
22	女性の経営参画の促進	女性の生産技術、経営管理能力の向	農林水産政策課
	【重点施策】	上のため、関係機関・団体と連携して、	水産林務課
	★女性活躍の推進	講習会や研修会及び交流の機会を拡	
		大する。	
		また、女性の経営参画を促進し共同	
		経営者としての位置付けを明確にす	
		るため、女性認定農業者の認定、家族	
		経営協定の締結を図る。	
23	女性のチャレンジ活動	県や農業協同組合、漁業協同組合、	農林水産政策課
	への支援	商工関連団体などと連携して、女性の	水産林務課
	【重点施策】	視点やアイディアを活かした、女性の	
	★女性活躍の推進	チャレンジ活動(加工、生産活動など)	
		や起業活動を支援する。	

(4) 地域社会における男女共同参画の推進

地域の活動などの自主性を十分に尊重し、市と市民が協力し協働のまちづくりを推進するうえで、女性もまちづくりの担い手として町内会や地域協議会などに積極的に参加し、女性の視点を取り入れた地域活動を展開することは重要なことです。

地域活動における女性の参画促進のための働きかけを行いつつ、男女共同参画の推進の妨げとなる、固定的な役割分担意識や慣習の解消に繋がるよう機会を通じて啓発を行います。

施策の内容 ①地域活動における女性の参画促進

	NO	具体的施策	取組み内容	担当課
	24	地域活動における決定	地域協議会などの地域活動におい	人権政策課
		方針の場への女性の参	て、女性の参画促進を図るための働き	市民活動政策課
		画促進	かけを行う。	生涯学習課
		【重点施策】		スポーツ振興課
		★女性活躍の推進		
Ī	25	男女がともに担う地域	地域における女性の活動促進や男	人権政策課
		活動の促進	性中心の組織運営などの見直しに関	市民活動政策課
			する啓発や情報提供を行う。	

(5) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

男女が対等なパートナーとして、固定的性別役割分担意識を解消し、家庭の責任は男女がともに担うという意識をはじめ、ワーク・ライフ・バランスの推進のための気運づくりを家庭、地域、職場などで推進します。

仕事中心や長時間労働を前提とした働き方の中で、男性の家事・育児・介護への参加が難しい状況であることから、就労環境の改善や働き方の見直しにより、男性の家庭生活や地域活動への参加を促進し、仕事と家庭生活・地域活動との両立についての学習の機会と情報の提供を進めます。

また、女性が働き続けられるように、子ども・子育て支援法や育児・介護休業法の趣旨に基づき、育児・介護休業制度の利用を促進し、地域ぐるみの子育て、介護支援など社会全体で取り組む環境づくりと、子育て支援や介護サービスの充実を図ります。

施策の内容 ①ワーク・ライフ・バランスのための意識改革

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
26	市民・事業所への広報啓	ワーク・ライフ・バランスの普及に	人権政策課
	発の推進	向けて、市民・事業所に対する情報提	商工政策課
	【重点施策】	供、セミナーやイベントの開催を通じ	
	●ワーク・ライフ・バラ	た学習機会の提供を行い周知・啓発を	
	ンスの推進	図る。	
27	男性の家事・育児・介護	性別による固定的な役割分担意識	人権政策課
	への参画促進	を是正し、男性の家庭生活への参画・	
	【重点施策】	自立を促進するため、家事・育児・介	
	●ワーク・ライフ・バラ	護など家庭生活で役立つセミナーや	
	ンスの推進	イベントを開催するなど、学習機会を	
		提供する。	

施策の内容 ②ワーク・ライフ・バランスのための支援

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
28	仕事と子育ての両立支	働き方の多様化に伴い、保育サービ	こども未来課
	援の充実	スや放課後児童クラブなどの子育て	
	【重点施策】	支援サービスの充実を図る。	
	●ワーク・ライフ・バラ	また、子育て支援などの周知に取り	
	ンスの推進	組む。	
29	仕事と介護の両立支援	介護に関する講座などの開催や相	長寿支援課
	の充実	談窓口などの充実を図る。	
	【重点施策】	また、出前講座、各種研修などで介	
	●ワーク・ライフ・バラ	護保険制度についてわかりやすい情	
	ンスの推進	報を提供する。	
30	柔軟で多様な働き方の	結婚・出産・育児などのライフイベ	商工政策課
	支援	ントや生活環境の変化に合わせた多	
		様な働き方(短時間勤務、フレックス	
		タイムやテレワークなど) の普及につ	
		いて、支援策(国、県の事業を含め)	
		を事業所などへ周知、情報提供を行	
		う。	

基本目標3 安全で安心して暮らせる社会づくり

現状と課題

男女共同参画社会の基本にあるのは、男女平等意識に立った男女の人権の尊重です。本市は「人権教育推進に係る八代地域行動計画」に基づき、人権文化の創造に向け、人権教育及び人権啓発に積極的に取り組んでいます。しかし、性別による偏見や差別は意識の中だけでなく、慣習やしきたり、社会制度など私たちのまわりに根強く残っています。性差別意識や性別による固定的な役割分担意識を主な起因とするドメスティック・バイオレンス(DV)やセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)、マタニティー・ハラスメント(マタハラ)、ストーカー行為、性犯罪などの人権侵害が社会問題となっており、これらの被害者の多くが女性となっています。

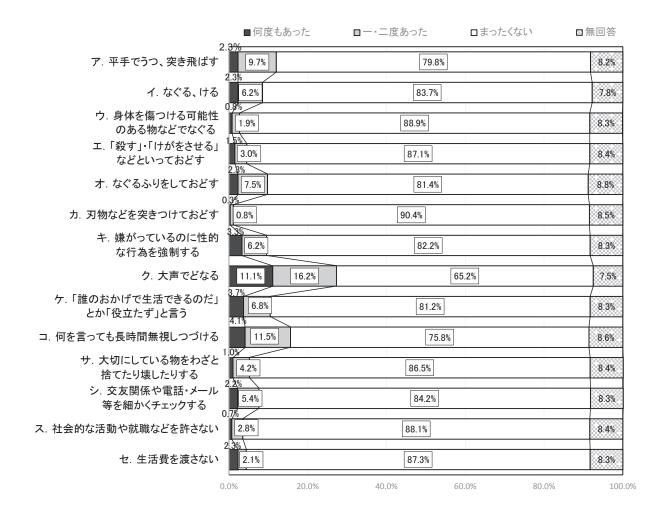
市民意識調査において、DVの被害経験について詳しく見ると、「平手でうつ、突き飛ばす」については「何度もあった」「一・二度あった」と回答した人を合わせると、 男性 8.3%、女性 14.8%、「なぐる・ける」については、男性 4.7%、女性 11.2%、 「大声でどなる」については男性 23.5%、女性 30.1%という状況でした。

DV防止法や男女雇用機会均等法の施行及び改正により、DV及びセクハラなどの暴力に対して、防止及び根絶に向けた具体的な取組みが講じられてきました。今後さらに、DV及びセクハラなどが重大な人権侵害であり、犯罪であることを広く市民に周知していく必要があります。また、DVは年齢を問わず、若い世代にも起きています。子どもたちをDVの被害者にも加害者にもさせないよう、デートDV防止のための教育を推進することも必要です。

現代はストレスや生活習慣の乱れにより、男性も女性も心の病や生活習慣病など心身に何らかの不調を訴える人が増えています。また、出産に伴う産後うつが大きな問題と認識されるようになっています。さらに高齢化の進行により、認知症や寝たきりになる高齢者が増加しています。これらの状況を解消するためには、ライフステージに応じた健康づくりに取り組む必要があります。

また、性的指向や性自認を理由とする偏見や差別をなくし、多様性を認め、そして理解を深めることが必要です。

【DVの被害体験】



(1) 女性に対するあらゆる暴力の予防及び根絶

DV、セクハラ、マタハラ、ストーカー行為などの女性に対する暴力を予防し、根絶するために、あらゆる機会を通して、研修や広報・啓発活動を実施します。

学校においては、子どもたちをDVの被害者にも加害者にもさせないよう、デートD V防止のための学習が進むよう支援を図ります。

暴力を受けた被害者は相談することに抵抗を感じる場合が多く、問題が潜在化する傾向にあるため、相談制度の広報周知に努めるとともに、相談機能の充実を図り、関係機関と連携し、迅速な保護及び支援に取り組みます。

施策の内容 ①ドメスティック・バイオレンス(DV)の対策の推進

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
31	DV に関する正しい知識	女性に対する暴力を許さない意識	人権政策課
	の普及啓発	作りのため、DVに関する情報提供を	こども未来課
		行う。また、学習会などを開催し知識	
		の普及啓発を図る。	
32	相談窓口の体制の強化	DVなどの人権侵害の相談に対応	こども未来課
		するため相談員のスキルの向上を図	人権政策課
		り、相談機能の充実を図る。	
		また、DV被害者への対応を迅速に	
		行うことができるよう、県女性相談セ	
		ンター・警察など関係機関との連携強	
		化を図る。	

施策の内容 ②各種ハラスメント防止に向けた啓発の推進

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
33	ハラスメントの防止に	セクハラやマタハラなどの各種ハ	商工政策課
	向けた広報啓発の推進	ラスメントの防止に向け、事業所など	人権政策課
		に対し情報提供などを実施する。	
		また、事業所などへの教材の貸出や	
		学習会などヘアドバイザー派遣を行	
		う。	

施策の内容 ③若年層に対する予防啓発の推進

	NO	具体的施策	取組み内容	担当課
	34	デート DV 防止教育の	デート DV に関する教材の貸出や	人権政策課
		推進	専門家を派遣し、若年層、特に中高生	学校教育課
			に対するデート DV に関する学習の	
			機会を提供する。	
Ī	35	性に関する有害環境の	有害図書やアダルトビデオなどの	人権政策課
		改善	性に関する有害環境の浄化活動を支	
			援する。	

(2) 生涯を通じた健康支援

男女がいきいきと心豊かで充実した人生を送るためには、生涯を通して心身ともに健康であることが望まれます。このためにも、男女がそれぞれの身体の特徴を理解し、互いに思いやりを持つことは重要なことです。特に女性は、妊娠・出産や女性特有の疾患を経験する可能性があり、女性自身が主体的に自己の健康管理ができるよう、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの意識の浸透を図ります。

性と生殖に関する正しい知識の習得や、自分を大切にする行動につなげるために、発達段階に応じた適切な性教育の実施及び充実を図ります。

すべての人が、自分の健康は自分で守るという自己管理意識を高めるため、健康教育、各種健診、健康相談などを通して病気の予防及び早期発見を推進するとともに、健康的な食生活や運動の習慣を確立し、ライフステージに応じたこころとからだの健康づくりを支援します。

施策の内容 ①ライフステージに応じた健康の包括的支援

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
36	各種健診事業の充実及	妊婦健診、がん検診、ヤング健診、	健康推進課
	び受診率の向上	特定健診、高齢者健診、その他ライフ	
		ステージに応じた健診体制の充実を	
		図り、健康づくりを推進する。	
		特に、女性特有の子宮がん・乳がん	
		については無料クーポンを発行し、受	
		診率の向上を図る。	
37	健康づくり意識の普及	健康づくり応援ポイント事業の普	健康推進課
	啓発	及拡大を図り、健康づくりの意識啓発	
		を図る。	

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
38	適切な性教育・学習機会	学校における性教育については、学	学校教育課
	の提供	習指導要領に基づき、発達段階に応じ	健康推進課
		て、心のつながりや命の尊厳を重視し	
		た適切な性教育を推進する。	
		また、妊娠前の健やかな生活習慣や	
		命を大切にするための情報提供を行	
		う。	

施策の内容 ②妊娠・出産・育児に関する支援の充実

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
39	妊産婦に対する健康支	安心して子どもを産み育てること	健康推進課
	援、相談体制の充実	ができるよう、妊婦健康健診・健康教	
		育・妊産婦訪問指導・相談体制の充実	
		だけでなく、妊産婦への支援プラン作	
		成及び支援体制の構築を図る。	
		また、リプロダクティブ・ヘルス/	
		ライツに関する正しい理解と認識を	
		深めるための情報提供を行う。	
40	子育ての包括的支援	両親、特に母親の育児不安を軽減す	健康推進課
		るため、訪問指導、乳幼児健診、育児	こども未来課
		相談、子育て支援サービスなどを充実	
		させ、妊娠期から子育て期まで切れ目	
		のない支援を行う。	

(3) 安心して暮らせる環境整備

高齢者、障がい者などが地域社会を支える重要な一員としての社会参画を促すため、 地域で支え合い、助け合うことができる地域共生社会づくりを進めます。

また、ひとり親家庭など、経済的困難に直面する人が自立し、安定した生活を送るための、支援を行います。

さらに、高齢者・児童・障がい者の虐待や差別などの人権侵害に関する悩みや不安に 対応する相談窓口を設置し、関係課かいで連携を図り、相談体制の充実を図ります。

併せて、性的指向、性自認を理由として困難な状況に置かれている人々についての理解を深めるための啓発活動を推進します。

施策の内容 ①ひとり親家庭の支援の充実

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
41	ひとり親家庭に対する	ひとり親家庭の生活の安定と自立	こども未来課
	経済的支援	促進、健康保持を図るため、児童扶養	
		手当の支給や医療費助成、保育料の負	
		担軽減などの経済的支援を行う。	
42	ひとり親家庭の自立・就	ひとり親家庭の就労を支援するた	こども未来課
	労支援	め、関係機関と連携し、必要な知識や	健康福祉政策課
		資格の修得への給付を行うなど、支援	
		を行う。	
		また、母子・父子自立支援員により	
		就労などに関する相談などの自立支	
		援を行う。	
		民生委員・児童委員による見守り活	
		動を実施し、経済的な理由などで孤立	
		する人の把握に努め、必要に応じて行	
		政や関係機関につなぐなど、自立した	
		日常生活を営むための支援を行う。	

施策の内容 ②性的指向、性自認に関する理解の促進

١	NO	具体的施策	取組み内容	担当課
4	43	性的指向、性自認に関す	性的指向、性自認などの多様な性に	人権政策課
		る理解促進のための啓	対する理解を深めるため、啓発を行	
		発	う。	
_	14	性的指向、性自認に関す	性的指向、性自認などの多様な性に	学校教育課
		る理解を深めるための	対する理解を深めるための学習機会	教育サポート
		学習機会の提供	を提供する。	センター
				人権政策課

施策の内容 ③高齢者・障がい者の社会参画支援

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
45	高齢者・障がい者の社会	地域社会で高齢者・障がい者がいき	長寿支援課
	参加の支援	いきと生活できるよう、健康支援(介	障がい者支援課
		護予防など)、交流の場・就労情報の	
		提供・支援を行う。	
46	ユニバーサルデザイン	障がい者の安全・安心な生活環境の	障がい者支援課
	化、バリアフリー化の推	確保、社会的自立及び社会参画を推進	企画政策課
	進	するため、各種公共施設や道路、住宅	
		などのユニバーサルデザイン化やバ	
		リアフリー化を推進する。	

施策の内容 ④各種相談窓口の充実

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
47	人権侵害に関する相談	差別や虐待などの人権侵害に関す	人権政策課
	体制の充実	る悩みを持った人を支援するため、関	長寿支援課
		係課かいで連携を図り、相談体制の充	障がい者支援課
		実を図る。	こども未来課

(4) 女性の視点を反映した地域の防災力向上

近年、豪雨や震災などの自然災害が多発しています。災害時の初動においては、「『自助』の防災意識・知識の向上」・「地域でお互いに助け合う『共助』の推進」などが人的被害を最小限に抑えられることから、地域における住民の多様な視点を反映した防災対策の実施により地域の防災力向上を図り、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立する必要があります。そのため災害対応における女性が果たす役割は大きいことを認識し、女性の意思決定の場への参画や、リーダーとしての活躍を推進することが重要であり、男女ともに多様な年齢層が災害発生時に共に救助・避難し、避難所などで安心して共同生活ができることを目指し取組みを進めます。

施策の内容 ①地域防災活動における男女共同参画の推進

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
48	女性の地域防災への参	女性の視点を反映した防災活動を	危機管理課
	画促進	行うため、女性の視点での防災ブック	人権政策課
	【重点施策】	などの作成、防災訓練への参加呼びか	
	◎男女共同参画の視点	け、自主防災組織における女性参画の	
	での防災体制づくり	働きかけなどを行う。	
49	男女双方の視点での地	すべての人が安全・安心して避難で	危機管理課
	域防災体制の充実	きるように町内会・自主防災組織など	人権政策課
	【重点施策】	による避難所運営体制の構築、避難所	
	◎男女共同参画の視点	運営に関する学習機会の提供を行う。	
	での防災体制づくり	また、地域における男女共同参画の	
		視点に立った避難所運営のための支	
		援を行う。	

基本目標 4 推進体制づくり

現状と課題

本市は平成21年に男女共同参画都市を宣言し、市民とともに男女共同参画社会の実現を目指して取り組んできました。平成29年度に実施した市民意識調査の結果では、性別による固定的な役割分担意識が解消されつつあります。今後は将来像「男女がともに認め合い、支えあい、個性と能力を発揮できるしあわせあふれるまち"やつしろ"」の実現に向けて、この男女共同参画計画のもと、さらなる取組みを進めていきます。

この計画を着実に推進していくためには、市職員の意識の高揚や組織の充実など庁内 推進体制の強化が必要です。そして市職員が男女共同参画の意義や必要性などを理解し、 男女共同参画の視点に立ってそれぞれの事業を展開していくことが重要です。

男女共同参画社会を実現するための施策は、家庭、地域、学校、民間企業など様々な場に関わるとともに、福祉、保健、教育、雇用、まちづくりなど多くの分野に及びます。

そのため、市民、地域社会、民間企業などと行政とが男女共同参画の理念を共有し、協働の関係でこの計画を着実に推進しなければなりません。そこで、協働による男女共同参画を進めるためには、男女共同参画を推進する市民団体や民間企業などの活動を支援するとともに、学習、交流、情報発信、相談機能などを持った、市民の活動拠点を整備することが必要となります。

さらに、この計画がわかりやすく、実効性のあるものになるために、可能な限り数値 目標を設定するとともに、定期的に成果などの評価を行うなど的確な進捗の管理が重要 です。

(1) 推進体制の充実・強化

広範多岐にわたる男女共同参画の施策を、全庁的かつ横断的に取り組むため、職員一人ひとりが、男女共同参画について正しく理解し、男女共同参画の視点に立って施策を 展開できるよう環境整備を進めます。

また、八代市男女共同参画行政推進委員会や八代市男女共同参画審議会において男女 共同参画社会づくりを進めるため施策の実施状況や進捗状況などを定期的に検証する とともに、見える化を行い、各種施策を総合的かつ効果的に推進します。

計画の推進体制の強化と併せて、市における管理職への女性の登用や男性の育児休業などの取得促進など、さらなる職員に対する意識啓発に取り組むことで、男女共同参画推進の模範となる職場をめざします。

施策の内容 ①市役所内の推進体制の強化

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
50	庁内推進体制の連携・強	男女共同参画審議会と連携を図り、	人権政策課
	化	男女共同参画行政推進委員会の主導	
		のもと、全庁的な連携を図りながら計	
		画を推進する。	
		また、審議会などにおいて女性の意	
		見を反映し、市が企画立案する施策な	
		どの実施に当たっては、男女共同参画	
		の視点に十分配慮する。	
51	職場におけるポジティ	女性の能力活用を図るため、女性職	人事課
	ブ・アクションの推進	員の職種や職域の拡大、管理職員への	学校教育課
	【重点施策】	登用推進、研修機会の拡大などポジテ	人権政策課
	★女性活躍の推進	ィブ・アクションを推進するととも	
		に、毎年度、登用状況調査を行い公表	
		する。	
		また、教育現場では、資質と意欲の	
		ある女性教職員の管理職、指導主事な	
		どへの登用を促す。	

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
52	男女共同参画の視点に	すべての職員が男女共同参画社会	人権政策課
	立った行政刊行物など	を正しく理解し、常に男女共同参画の	(全課かい)
	における表現の配慮	視点に立ち職務を遂行できるよう、意	
		識改革を目的とした研修受講機会の	
		充実を図る。また、男女共同参画社会	
		の理念や男女共同参画の意義などに	
		ついて職員に周知を行う。	
53	市の施策に対する苦情	市が実施する男女共同参画に関す	人権政策課
	への対応	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対す	
		る苦情に関して男女共同参画専門委	
		員を配置して対応する。	

施策の内容 ②市職員の意識改革

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
54	女性活躍推進法に基づ	特定事業主行動計画に基づき、市役	人事課
	く「特定事業主行動計	所内での女性の活躍推進に資する取	
	画」の推進	組みを進める。	
	【重点施策】		
	★女性活躍の推進		
55	職場におけるハラスメ	ハラスメントのない職場づくりの	人事課
	ントの予防	ために、職場におけるハラスメントの	
		防止などに関する要項に基づき、職員	
		への意識啓発を行う。	
56	職場におけるワーク・ラ	男性職員の育児・介護休暇などの取	人事課
	イフ・バランスの推進	得促進を図るとともに、多様な働き方	
	【重点施策】	に対する相互理解を深め、「仕事と生	
	●ワーク・ライフ・バラ	活の調和」、「男女共同参画社会づく	
	ンスの推進	り」を意識した職場形成を図る。	

施策の内容 ③計画の適正な推進のための進行管理

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
57	男女共同参画計画の進	男女共同参画計画を計画的かつ効	人権政策課
	行管理	果的に推進するため、市役所内の推進	
		組織である八代市男女共同参画行政	
		推進委員会や八代市男女共同参画審	
		議会において実施状況を定期的に検	
		証し、進捗状況を明らかにする。	

施策の内容 ④国・県・他自治体との連携強化

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
58	国・県・他市町村との連	市の男女共同参画の推進に当たっ	人権政策課
	携及び情報交換	ては、国の男女共同参画基本計画及び	
		県の男女共同参画計画との整合を図	
		るとともに、国・県・他市町村との共	
		同による事業の実施や情報交換など	
		の連携を図る。	

【基本的施策】

(2) 市民・各種団体などとの協働による推進

この計画は多くの分野に関連しているため、市民・市民団体・地域・民間企業・関係機関などとの連携・協力を図り、男女共同参画社会づくりを推進していくことが重要です。市民団体や事業所などの活動体で構成される「八代市男女共同参画社会づくりネットワーク」などと協働し、本市の男女共同参画社会の実現に向けた取組みの展開を図ります。

また、男女共同参画関連の活動を行う市民団体などの育成支援を行い、ネットワークの会員拡大に努めます。

さらに、男女共同参画に関する情報発信も含めた、啓発活動の拠点として人権啓発センターの機能の充実を図ります。

施策の内容 ①市民活動団体の育成及び支援

	NO	具体的施策	取組み内容	担当課
Ī	59	男女共同参画推進に関	男女共同参画を推進する活動を行	人権政策課
		する取組みへの活動支	っている市民、団体及びその集まりで	
		援	ある八代市男女共同参画社会づくり	
			ネットワークの活動を支援するとと	
			もに、ネットワーク活動がさらに充実	
			するよう、会員の拡大を働きかける。	

施策の内容 ②男女共同参画活動の拠点づくり

NO	具体的施策	取組み内容	担当課
60	拠点施設の機能充実	男女共同参画に関する情報発信や	人権政策課
		啓発、相談などの機能を備えた活動拠	
		点として、人権啓発センターの機能の	
		充実を図る。	

施策の内容 ③団体などとの連携

NO	具体的施策	取組み内容	担当課	
61	団体・事業所・関係機関	老人会、地域婦人会、民生委員・児	長寿支援課	
	との連携強化	童委員協議会、人権擁護委員会、PT	生涯学習課	
		A及び事業所などとイベント、研修会	健康福祉政策課	
		などで連携を図るとともに、情報提供	商工政策課	
		などを行う。	農林水産政策課	
			水産林務課	
			人権政策課	

第5章 成果目標

施策の方向 項目		計画策定時 実績	2023 年度 目標
基本目標1 男女共同参	画社会実現に向けた意識づくり		
(1)意識改革のための	男女の地位の平等感について平等と思う 人の割合	21.1% (H29年度調査)	33%
広報・啓発の推進	「男は仕事、女は家庭」などと性別で役割 を固定する考え方について賛成しない人 の割合	71.2% (H29年度調査)	75%
基本目標2 あらゆる分	野において男女がともに活躍できる社会つ	がくり	
()	審議会・委員会への女性の登用率	30.9% (H30.3.31)	40%
(1) あらゆる分野における意思決定過程への女性の参画	女性の人権擁護委員の割合(人数)	38.1% (8人/21人) (H30.3.31)	50% (過半数)
X (10) 9 (1)	【参考】 市議会における女性議員の割合(人数)	3.5% (1人/28人)	-
(2)働く場における男	熊本県男女共同参画推進事業者表彰を受けた事業所数(累計数)	4 事業所 (H30.4.1)	6事業所
女共同参画の推進	市内事業所における正社員の女性管理職 の割合	24.7% (H29 年度調査)	30%
	家族経営協定を締結している農家数	419戸 (H30.3.31)	450戸
(O) 曲++-v	女性認定農業者数(女性の単独申請及び夫婦 共働申請者の計)	162人 (H30.3.31)	180人
(3)農林水産業における男女共同参画の推進	女性農業委員数の割合(人数)	5.4% (2人/37人) (H30.4.1)	21% (4人/19人)
	【参考】 女性のJA理事の割合(人数)	7.1% (2人/28人) (H30.3.31)	1
	女性市政協力員の割合(人数)	1.2% (4人/331人) (H30.4.1)	4% (13 人/331 人)
(4)地域社会における 男女共同参画の推進	地域協議会女性役員の割合(人数)	19.0% (80人/423人) (H30.3.31)	25% (106人/423人)
	スポーツ推進委員の女性の割合(人数)	28.8% (19人/66人) (H30.3.31)	32% (21 从/66 人)
(5) ワーク・ライフ・	ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度 (内容まで知っている人の割合)	24.3% (H29年度調査)	35%
バランス(仕事と生活の	市内事業所における男性の育児休業取得 割合	7.6% (H29 年度調査)	10%
調査)の推進	【参考】 保育所の利用児童数	4437名 (H30.4.1)	-

施策の方向	項目	計画策定時 実績	2023 年度 目標
(5) ワーク・ライフ・	【参考】 放課後児童クラブの利用児童数	1363名 (H30.4.1)	_
バランス(仕事と生活の 調和)の推進	【参考】 勤務時間外在校時間数が月80時間以上 の教職員の割合(4~6月の月平均)	11.3% (H30年度)	-
基本目標3 安全で安心	して暮らせる社会づくり		
(1)女性に対するあら	デート DV の言葉の認知度(内容まで知っている人の割合)	39.8% (H29年度調査)	45%
ゆる暴力の予防	【参考】 市の相談窓口における DV 相談実人数	47人 (H29年度調査)	-
(2)生涯を通じた健康	乳がん検診受診率	10.3%	50%
支援	子宮頸がん検診受診率	9.5%	50%
(4)女性の視点を反映	女性消防団員数	31人 (H30.3.31)	50人
した地域の防災力向上	【参考】 自主防災組織の会長に占める女性の割合	2.8% (H30.3.31)	_
基本目標4 推進体制づ	くり		
	市の管理職員 (課長級以上) に占める女性 職員の割合	9.3% (H30.4.1)	15%
	市の役付職員(係長級以上)に占める女性 職員の割合	19.5% (H30.4.1)	27%
(1)推進体制の充実・	市の男性職員の育児休業取得割合	5.3% (H29年度)	10%
評価	時間外勤務の縮減 (職員1人あたりの年間 平均超過勤務時間)	96.9 時間 (H26年度)	87.2 時間
	有給休暇消化率	24.4% (9.6 日) (H26 年度)	30% (12日)
(2)市民・各種団体な どとの協働による推進	八代市男女共同参画社会づくりネットワ ーク(八代みらいネット)の加入団体数	24 団体 (H30 年度)	36 団体

第6章 市民などの取組み

将来像「男女がともに認め合い、支えあい、個性と能力を発揮できるしあわせあふれるまち"やつしろ"」を実現するために、「市民」「事業所」「市民団体」「行政」の取組みが必要です。

それぞれの立場から男女共同参画を推進していきましょう。

『みんなで取り組もう』

基本目標	取組み内容
男女共同参画社会実現に	 ・市民一人ひとりが人権について関心を持ち、身近な慣習やしきたりなどの中に残る固定的な性別役割分担について考えましょう ・性別にとらわれず、個人の個性と能力を尊重してお互いに接しましょう ・男女共同参画に関する学習の場に積極的に参加し、理解を深めましょう ・外国人との文化や生活習慣、価値観の違いを理解しましょう ・事業所は、男女共同参画に関する研修などを行い、男女共同参画の考え方の必要性を従業員に周知しましょう
活躍できる社会づくりあらゆる分野において、男女がともに	 ・委員を公募している市の審議会などに女性も積極的に応募しましょう ・性別によらず、意欲のある女性が活躍できる職場環境、地域環境をつくりましょう ・家事、育児、介護について家族で話し合い、分担し、協力しましょう ・事業所は、ワーク・ライフ・バランスの実現のため、働く男女の家庭生活などに配慮した就業環境を整備しましょう ・事業所は、女性の職域拡大のため、募集、採用、昇進、給与などに性別を理由とした格差をなくしましょう ・「家族経営協定」を結ぶなど、女性も農業経営に参画し、家族みんなが働きやすい環境をつくりましょう

基本目標	取組み内容
安全で安心して暮らせる社会づくり	 どんな行為や言動がDVやデートDVであるのかについて、知識を深めましょう お互いの身体的特徴を理解し、認め合い、思いやりをもちましょう 地域社会において、さまざまな困難を抱えている人への理解を深めましょう 町内会、自主防災組織などの地域活動へ積極的に参加し、地域の人とつながりをもちましょう 事業所は、メンタルヘルスなど従業員の心身の健康づくりを推進しましょう 事業所は、各種ハラスメント等が行われない職場環境づくりに努めましょう
推進体制づくり	・行政などが発信する情報を、男女共同参画の視点でチェックしてみましょう・事業所及び団体は、市が実施する男女共同参画に関する事業などに積極的に協力しましょう

<資 料 編>

1. 八代市男女共同参画計画(平成 21 年度~平成 30 年度)の成果指標の達成状況

担当課かい	項目	後期計画 策定時	H26 年度	H27年度	H28 年度	H29 年度	目標 (H30年度)
基本的課題1	男女がともに育む男女共同参画の	の意識づくり	(男女共同参	参画理念の浸	透)		
_	男女の地位の平等感について平等と思う人の割合	24.4%				21.1%	33%
_	「男は仕事、女は家庭」などと性別で役割を固定する考え方について賛成しない人の割合	62.6%				71.2%	75%
(%) 35	男女の地位の平等感について平等と思う人の割合	目標値	(%) 「男は七 80 70	上事、女は家庭」など て養)	と性別で役割を固定 或しない人の割合		目標値 (75.0%)
25		(33.0%)	60	62.6	71.	2	
20 15	24.4 21.1		50 40 30	02.0			
10 5			20				
後:	期計画策定時 H29年度 (直近の状況)		後其	期計画策定時	H29 ^生 (直近の		

担当課かい	項目	後期計画 策定時	H26 年度	H27年度	H28 年度	H29 年度	目標 (H30 年度)		
基本的課題2 男女がともに互いの人権を尊重し、安心して暮らせる社会づくり(人権の確立)									
_	次の事項について「人権が尊重されていない」と感じる人の割合 40.9% 42.0% ・職場でのセクシャル・ハラスメント		※この項目は、査において本」【理由】設問が会での意見もな	75% 75%					
基本的課題3 男女がともに自分らしく、多様な生き方が選択できる環境づくり(ワーク・ライフ・バランスの推進)									
人権政策課	熊本県男女共同参画推進事業者表 彰を受けた事業所数	2 事業所	3 事業所	4 事業所	4 事業所	4 事業所	3事業所以上		
農林水産政策 課	家族経営協定を締結している農家 数	312戸	373戸	388戸	406戸	419戸	350 戸		
(事業所) 5 4 3 2 2 1 0 後期計画第	熊本県男女共同参画推進事業者表彰を受けた事業 4 4 4 3 3 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	目標値 (3事業所以上)	(戸) 450 400 350 312 250 150 100 50 0 使期計画策定	373	協定を締結している - 388 406 _ - 427年度 H28年度	419	目標値 350戸)		

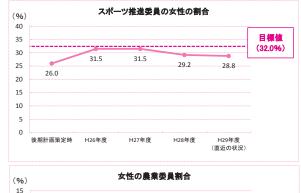
担当課かい	項目	後期計画 策定時	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	目標 (H30 年度)
基本的課題4 男女がともにあらゆる分野へ参画できるまちづくり(男女共同参画によるまちづくり)							
_	審議会・委員会への女性の登用率	25.3%	32.0%	31.5%	30.1%	30.9%	40%
市民活動政策課	女性自治会長の数(割合)	7人 (割合 1.8%)	11人 (2.9%)	9人 (2.3%)	10人 (2.6%)	4人 (1.2%)	15人 (4%)
市民活動政策課	地域協議会女性役員の数(割 合)	12人(割合23%)	71 人 (17.1%) 416 人中	82 人 (19.4%) 423 人中	81 人 (18.0%) 449 人中	80 人 (18.9%) 423 人中	33人 (25%)

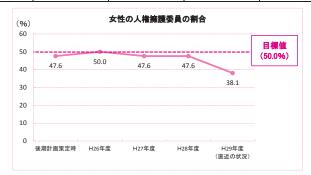






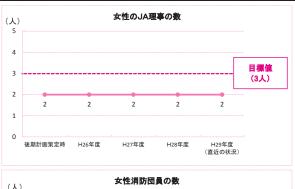
スポーツ 推進課	スポーツ推進委員の女性の数	18人 (割合26%)	23人 (31.5%)	23人 (31.5%)	19人 (29.2%)	19人 (28.8%)	22人 (32%)
人権政策課	女性の人権擁護委員の数	10人 (割合 47.6%)	10人 (50.0%)	10人 (47.6%)	10人 (47.6%)	8人 (38.1%)	10人~11人 男女半数ずつ
農業委員会	女性の農業委員数(割合)	2人 (割合 5.4%)	2人 (5.4%)	2人 (5.4%)	2人 (5.4%)	2人 (5.4%)	4人(10.8%) 以上(全農業委 員の1割以上)

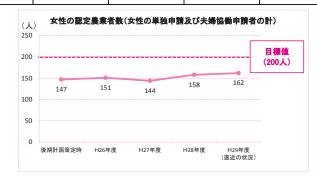


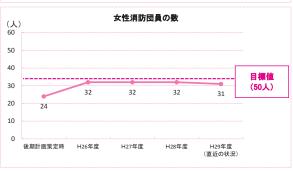




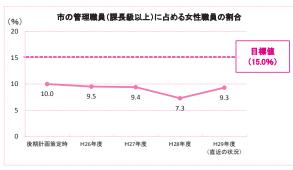
担当課かい	項目	後期計画 策定時	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	目標 (H30 年度)
基本的課題4 男女がともにあらゆる分野へ参画できるまちづくり(男女共同参画によるまちづくり)							
農林水産政 策課	女性 JA 理事の数	2人	2人	2人	2人	2人	3人
農林水産政策課	女性の認定農業者数(女性の単独申請及び夫婦共同申請者の計)	147人	女性単独 20 人 夫婦共同 61 組 連名 70 人 合計 151 人	女性単独 21 人 夫婦共同 60 組 連名 63 人 合計 144 人	女性単独 22 人 夫婦共同 77 組 連名 59 人 合計 158 人	女性単独 22 人 夫婦共同 90 組 連名 50 人 合計 162 人	200人
危機管理課	女性消防団員の数	24人	32人	32人	32人	31人	50人

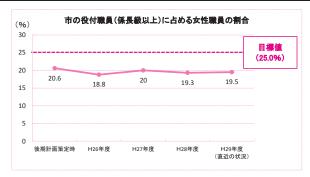


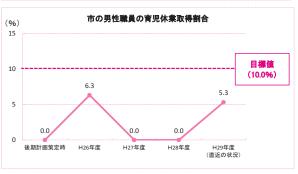


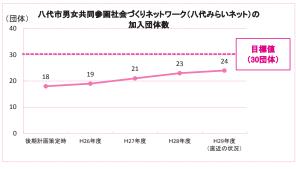


担当課かい	項目	後期計画 策定時	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	目標 (H3O 年度)	
基本的課題5 男女共同参画推進のための体制づくり(男女共同参画計画の推進)								
人事課	市の管理職員 (課長級以上) に 占める女性職員の割合	10%	9.5%	9.4%	7.3%	9.3%	15%	
人事課	市の役付職員(係長級以上)に 占める女性職員の割合	20.6%	18.8%	20%	19.3%	19.5%	25%	
人事課	市の男性職員の育児休業取得 割合	0%	6.3% 1 人/16 人中	0%	0%	5.3% 1 人/19 人中	10%	
人権政策課	八代市男女共同参画社会づく りネットワーク(八代みらいネット)の加入団体数	18 団体	19 団体	21 団体	23 団体	24 団体	30 団体	









2. 八代市男女共同参画都市宣言

八代市男女共同参画都市宣言

わたしたちは、自然豊かな山、川、海、そして実り多き平野に恵まれた ふるさとで、性別にかかわりなく自分らしくいきいきと暮らせる、だれもが 住みたい、住み続けたいまち "やつしろ" を希望と誇りを持って、次世代に つないでいきます。

そのために、男女がともに認め合い、支え合う元気都市 "やつしろ" を実現します。

- 一 わたしたちは、家庭・地域・学校・職場における男女共同参画に関する 教育、学習を進めて、男女共同参画意識の高いまちをめざします。
- 一 わたしたちは、男女の人権を尊重し、性別による差別的扱いや暴力を なくすとともに、健康でいきいきと安心して暮らせるまちをめざします。
- 一 わたしたちは、男女がともに個性と能力を発揮でき、自分らしく多様な 生き方が選択できるまちをめざします。
- ー わたしたちは、男女が対等なパートナーとして、あらゆる分野へ参画し、 喜びも責任も分かち合うことができるまちをめざします。
- 一 わたしたちは、男女共同参画社会の実現に向けて、市民・地域・事業所・ 行政が一体となって協働するまちをめざします。

ここに、八代市を「男女共同参画都市」とすることを宣言します。

平成21年6月19日

3. 八代市男女共同参画推進条例 • 施行規則

〇八代市男女共同参画推進条例

平成17年8月1日 条例第8号

目次

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施策(第10条一第13条)

第3章 八代市男女共同参画審議会(第14条・ 第15条)

附則

日本国憲法は、個人の尊重と法の下の平等を謳っている。にもかかわらず、性別による固定的な役割 分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強 く、真の男女平等の達成には多くの課題が残されて いる。

八代市は、伝統的な保守性と進取の精神が対峙し、 又は包容しながら誇るべき歴史と文化を培ってきた。

しかしながら一部ではあるが、閉鎖的、排他的な 気風と慣習が残り、男性を中心とする意識や、「男 は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意 識が今なお存在している。また、市民生活のさまざ まな場面において、女性は控えめであることが求め られ、女性自身もまたこれを容認する傾向が残って いる。

このような状況を踏まえ、すべての「ひと」男女が、社会的、文化的に形成された性別の概念にとらわれず、自分らしく個性と能力を十分に発揮し、喜びも責任も分かち合い、幸せな生活が送れるまちの実現をめざして、ここに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する 基本理念を定め、実現すべき姿の達成に向けて、 市、市民及び事業者の責務を明らかにするととも に、市の男女共同参画の推進に関する施策の基本 的事項を定め、その施策を総合的かつ計画的に実 施することにより、男女共同参画社会を実現する ことを目的とする。

(定義)

- 第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語 の意義は、当該各号に定めるところによる。
 - (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として自らの意思により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とともに男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を受けることができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
 - (2) 事業者 市内において事業を行う個人、 法人その他団体をいう。
 - (3) ジェンダー 男女の役割を固定的に捉える社会的、文化的に培われ形成されてきた性別をいう。
 - (4) セクシュアル・ハラスメント 他の者を 不快にさせる性的な言動により相手方の生活環 境を害する行為又は当該言動に対する相手方の 対応によって不利益を与える行為をいう。
 - (5) 積極的格差是正措置 第1号に規定する 機会についての男女間の格差を是正するため、 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。 (基本理念)
- 第3条 男女共同参画の推進についての基本理念 (以下「基本理念」という。)は、次に掲げると おりとする。
 - (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられ、 性別による差別的取扱いを受けることなく、個 人として能力を発揮する機会が確保され、男女 の人権が尊重されること。

- (2) 性別による固定的な役割分担等に基づく 社会における制度や慣行が、男女の社会におけ る活動の自由な選択に対して影響を及ぼさない よう配慮されること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、市 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) 家族を構成する男女が共に、家事、子の 養育、家族の介護その他の家庭生活における活 動及び家庭生活以外の活動を円滑に行うことが できるよう配慮されること。

(実現すべき姿)

- 第4条 市、市民及び事業者は、男女共同参画の推進に当たっては、基本理念にのっとり、次に掲げる実現すべき姿の達成に努めるものとする。
 - (1) 家庭において実現すべき姿
 - ア 家族それぞれが多様な生き方を選択でき、 それをみんなが認め合う充実した家庭生活が 営まれること。
 - イ 「男らしさ」「女らしさ」という観念にと らわれず、「その人らしさ」を尊重しあう家 庭になること。
 - (2) 職場において実現すべき姿
 - ア 育児休業や介護休業を男女とも取得できる 環境が整い、仕事と家庭がゆとりをもって両 立できるようになること。
 - イ 採用、配置、賃金、昇進等の男女格差が解 消されることにより、個人の能力、個性、意 欲等が十分に発揮され、ジェンダーにとらわ れない生き生きとした職場になること。
 - ウ セクシュアル・ハラスメントのない、快適 で安心して仕事ができる職場環境がつくられ ること。
 - (3) 学校において実現すべき姿
 - ア 教育のあらゆる分野で、「男の子だから」 「女の子だから」ではなく、個性を尊重し、 能力を発揮できる教育が進むこと。
 - イ 男女共同参画の推進について指導者の研修 の機会が増進されること。

- (4) 地域において実現すべき姿
- ア 古い慣習やしきたりにとらわれず、人権が 尊重され、差別のない心豊かな地域がつくら れること。
- イ 男女が対等に地域活動に参画することにより、住みよい地域づくりに貢献できること。 (市の責務)
- 第5条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画 の推進に関する施策(積極的格差是正措置を含む。 以下「施策」という。)を総合的に策定し、計画 的にこれを実施しなければならない。
- 2 市は、市民及び事業者が男女共同参画の推進に 関して行う活動を支援するため、男女共同参画に 関する教育の推進、情報の提供その他必要な措置 を講じなければならない。
- 3 市は、国、県、他の地方公共団体その他関係団体(事業者を含む。) との連携に努めなければならない。

(市民の責務)

- 第6条 市民は、男女共同参画について理解を深め、 社会のあらゆる場において、自ら進んで男女共同 参画社会の実現に努めなければならない。
- 2 市民は、市が実施する施策に積極的に協力する よう努めなければならない。

(事業者の責務)

- 第7条 事業者は、その事業活動に関し男女が共同 して参画することができる体制の整備に取り組む とともに、率先して男女共同参画社会の実現に努 めなければならない。
- 2 事業者は、市が実施する施策に積極的に協力するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

- 第8条 何人も、性別を理由とする差別的取扱いを行ってはならない。
- 2 何人も、あらゆる場においてセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。
- 3 何人も、夫婦間を含むすべての男女間において、 個人の尊厳を踏みにじる身体的又は精神的な苦痛 を与える暴力的行為を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第9条 公衆に表示する情報を発信しようとするものは、性別による役割分担の固定化又は女性に対する暴力的行為を助長し、又は連想させる表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する施策 (行動計画)

- 第10条 市長は、施策の総合的かつ計画的な推進 を図るため、男女共同参画の推進に関する行動計 画(以下「行動計画」という。)を策定するもの とする。
- 2 市長は、行動計画を策定するに当たっては、広 く市民の意見を聴くとともに、八代市男女共同参 画審議会に意見を求めるものとする。
- 3 市長は、行動計画を策定したときは、これを公 表するものとする。
- 4 前3項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(男女共同参画週間)

- 第11条 市は、市民の間に広く男女共同参画について関心と理解を深め、男女共同参画の推進に関する活動への積極的な参加を促すため、八代市男女共同参画週間(以下「男女共同参画週間」という。)を設ける。
- 2 市長は、男女共同参画の推進に関する取組みを 積極的に行っているものの顕彰その他の男女共同 参画週間の趣旨にふさわしい事業を実施するもの とする。

(苦情等の処理)

- 第12条 市民又は市内に在勤する者若しくは在学する者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しく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又は男女共同参画の推進を阻害する要因により人権を侵害されたことについて苦情又は相談(以下「苦情等」という。)があるときは、市長に申し出ることができる。
- 2 市長は、前項に規定する苦情等の申出について、 関係機関との連携を図る等適切かつ迅速な処理に 努めなければならない。

- 3 市長は、前項に規定する事務を適切かつ迅速に 処理するための機関を設置するほか、必要な体制 の整備を行うものとする。
- 4 前項の機関は、第1項の規定により施策についての苦情等の申出を受けたときは、調査のため必要に応じて市長に対し説明及び関係資料の提出等を求め、必要があると認めるときは、勧告等を行うことができる。
- 5 第3項の機関は、第1項の規定により人権を侵害されたことについての苦情等の申出を受けたときは、調査のため必要に応じて関係者に対し、その協力を得た上で資料の提供及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係者に助言、是正の要望等を行うとともに、市長に対して勧告するよう求めることができる。

(年次報告)

第13条 市長は、毎年度男女共同参画の状況、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を明らかにする報告書を作成し、及び公表するものとする。

第3章 八代市男女共同参画審議会 (審議会の設置)

- 第14条 市長は、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議するため、八代市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を設置する。
- 2 審議会は、委員15人以内をもって組織する。
- 3 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。
 - (1) 学識経験者
 - (2) その他市長が適当と認める者
- 4 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数 の10分の4未満であってはならない。
- 5 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。た だし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間と する
- 6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び 運営に関し必要な事項は、規則で定める。 (委任)

第15条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附則

(施行期日)

1 この条例は、平成17年8月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の日の前日までに、合併前の八 代市男女共同参画推進条例(平成13年八代市条 例第31号)の規定によりなされた処分、手続そ の他の行為は、この条例の相当規定によりなされ たものとみなす。

〇八代市男女共同参画推進条例施行規則

平成17年8月1日 規則第4号

最終改正 平成27年3月31日規則第10号

(趣旨)

第1条 この規則は、八代市男女共同参画推進条例 (平成17年八代市条例第8号。以下「条例」と いう。)の施行に関し必要な事項を定めるものと する。

(苦情等の処理)

- 第2条 条例第12条第3項に規定する機関として 男女共同参画専門委員(以下「専門委員」という。) を置く。
- 2 専門委員は、3人以内とし、人格が高潔で、男 女共同参画の推進に関し優れた識見を有する者の うちから、市長が委嘱する。
- 3 専門委員は、地方公共団体の議会の議員若しく は長又は政党その他の政治的団体の役員と兼ねる ことができない。
- 4 専門委員の任期は、2年とする。ただし、補欠 の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 専門委員は、再任されることができる。
- 6 市長は、専門委員が心身の故障のため職務の執 行に堪えないと認めるとき、又は専門委員に職務 上の義務違反その他専門委員たるに適しない非行 があると認めるときは、これを解嘱することがで きる。

(職務等)

第3条 専門委員は、次に掲げる職務を行う。

- (1) 条例第12条第4項又は第5項の規定により、苦情等の申出について調査し、助言、是正の要望、勧告等を行うこと。
- (2) 前号に規定する職務を行うに際し、関係 機関又は関係団体と必要な連絡調整を行うこと。
- 2 専門委員は、それぞれ独立してその職務を行うものとする。
- 3 専門委員は、前項の規定にかかわらず、次に掲 げる事項を決定するときは、合議により行う。
 - (1) 職務の執行の方針に関する事項
 - (2) 職務の執行の計画に関する事項
 - (3) その他専門委員が合議により処理することが適当であると認められる事項
- 4 専門委員は、職務上知り得た秘密を漏らしては ならない。その職を退いた後も、同様とする。 (苦情等の申出)
- 第4条 条例第12条第1項の規定による申出は、 書面(様式第1号)により行うものとする。ただ し、専門委員が当該申出書の提出ができない特別 の理由があると認めるときは、口頭ですることが できる。
- 2 前項ただし書の規定により口頭による申出があったときは、専門委員は、その内容を聴取し、書面に記録するものとする。

(調査しない申出)

- 第5条 専門委員は、次の各号のいずれかに該当する事項に係る申出については、調査しないものとする。
 - (1) 判決、裁判等により確定した事項
 - (2) 裁判所において係争中の事案及び行政庁

において不服申立ての審理中の事案に関する事 項

- (3) 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条の紛争の解決の援助の対象となる事項
- (4) 議会に請願又は陳情を行っている事案に 関する事項
- (5) 条例又はこの規則に基づく専門委員の行 為に関する事項
- (6) 前各号に掲げるもののほか、専門委員が 調査することが適当でないと認める事項
- 2 専門委員は、条例第12条第1項の男女共同参 画の推進を阻害する要因により人権を侵害された 旨の申出が当該申出に係る人権の侵害があった日 から1年を経過した日以降にされたときは、当該 申出について調査しないものとする。ただし、正 当な理由があるときは、この限りでない。
- 3 専門委員は、前2項の場合においては、申出に ついて調査しない旨及びその理由を当該申出をし た者に対し、書面(様式第2号)により通知する ものとする。

(調査開始の通知等)

- 第6条 専門委員は、条例第12条第1項の規定による申出について調査を開始するときは、市長又は関係者に対し、その旨を書面(様式第3号)により通知するものとする。ただし、人権の侵害の申出の場合において、相当な理由があると認めるときは、通知せず、又は調査開始後に通知することができる。
- 2 専門委員は、条例第12条第4項又は第5項の 規定により、市長又は関係者に対し説明及び関係 資料の提出等を求めるときは、書面(様式第4号 及び第5号)により依頼するものとする。

(調査結果等の通知等)

第7条 専門委員は、申出について調査が終了した ときは、その結果を速やかに当該申出をした者に 対し書面(様式第6号)により通知するものとす る。この場合において、条例第12条第4項の勧

- 告等又は同条第5項の助言、是正の要望等を行ったときは、併せてその内容を当該申出をした者に通知するものとする。
- 2 専門委員は、申出について調査が終了した場合において、条例第12条第4項の勧告等又は同条第5項の助言、是正の要望等を行わないときは、その結果を、速やかに、前条第1項の規定により調査開始の通知をした市長又は関係者に対し、書面(様式第7号)により通知するものとする。

(勧告、意見表明及び助言)

- 第8条 専門委員は、条例第12条第4項の申出に ついて調査した結果、必要があると認めるときは、 市長に対し、同項の勧告のほか、意見表明又は助 言をするものとする。
- 2 条例第12条第4項の勧告又は前項の意見表明 若しくは助言は、書面(様式第8号)により行う ものとする。

(助言、是正の要望等)

- 第9条 専門委員は、条例第12条第5項の助言を 口頭で行った場合において、当該関係者から当該 助言の趣旨及び内容を記載した文書の交付を求め られたときは、書面(様式第9号)により交付す るものとする。
- 2 条例第12条第5項の是正の要望等は、書面(様 式第10号)により行うものとする。
- 3 専門委員は、市長に対して条例第12条第5項 の勧告を求めるときは、書面(様式第11号)に より行うものとする。
- 4 市長は、前項により勧告を求められた場合において、必要があると認めるときは、書面(様式第12号)により勧告するものとする。

(是正その他の措置の報告)

第10条 専門委員は、条例第12条第4項の勧告 又は第8条第1項の意見表明を行ったときは、市 長に対し、是正その他の措置について、相当の期 限を設けて報告(様式第13号)を求めるものと する。

(処理状況報告書)

第11条 専門委員は、毎年度1回、申出の処理の

状況及びこれに関する所見等についての報告書を 作成し、市長に提出するとともに、これを公表す るものとする。

(審議会)

- 第12条 条例第14条に規定する八代市男女共同 参画審議会(以下「審議会」という。)は、次に 掲げる事項について調査審議するものとする。
 - (1) 行動計画の策定に関する事項
 - (2) 市が実施する男女共同参画の推進に関す る施策の評価に関する事項
 - (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参 画の推進に関する重要事項
- 2 審議会は、前項に定める事項について市長に意見を述べることができる。

(会長及び副会長)

- 第13条 審議会に会長及び副会長を置き、委員の 互選によりこれを定める。
- 2 会長は、会務を総理し、会議を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があると きは、その職務を代理する。

(会議)

- 第14条 会議は、会長が招集する。
- 2 会議は、委員の過半数が出席しなければ、これ を開くことができない。
- 3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否 同数のときは、会長の決するところによる。

(窓口)

第15条 条例第12条第1項に規定する苦情等の 申出の受付及び審議会の庶務については、市民環 境部人権政策課において処理する。

(その他)

第16条 この規則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

(施行期日)

- 1 この規則は、平成17年8月1日から施行する。 (経過措置)
- 2 この規則の施行の日の前日までに、合併前の八 代市男女共同参画推進条例施行規則(平成14年

八代市規則第2号)の規定によりなされた処分、 手続その他の行為は、この規則の相当規定により なされたものとみなす。

附 則(平成18年3月31日規則第25号) 抄

(施行期日)

- 1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。附 則(平成23年3月30日規則第6号抄)(施行期日)
 - 1 この規則は、平成23年4月1日から施行する。附 則(平成27年3月31日規則第10号抄)

(施行期日)

1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。

4. 八代市男女共同参画行政推進委員会設置規程

〇八代市男女共同参画行政推進委員会設置規程

平成17年8月1日

訓令第3号

最終改正 平成30年2月8日訓令第2号

(設置)

第1条 本市における男女共同参画に係る施策の総合的な企画及び推進について、八代市男女共同参画審議会との連携を図り、円滑かつ的確な対応を行うため八代市男女共同参画行政推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

- 第2条 委員会の所掌事務は、次のとおりとする。
 - (1) 男女共同参画に係る施策の総合的かつ効果的な企画及び推進に関すること。
 - (2) 関係部門相互間の事務の連絡調整に関すること。

(委員)

- 第3条 委員会の委員は、副市長及び部長をもって 充て、前条各号に掲げる事項を審議する。
- 2 委員会の男女構成において、男女のいずれか一方の委員の数が委員の総数の4割に満たない場合の委員会の委員は、前項の委員のほか、部長に相当する職員又は部次長若しくは部次長に相当する職員をもって充て、4割に達するよう努めるものとする。

(会長及び副会長)

- 第4条 委員会に会長及び副会長各1人を置く。
- 2 会長は、副市長をもって充て、副会長は、市民環境部長をもって充てる。
- 3 会長は、会務を総理し、必要に応じて委員会を 招集し、その議長となる。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(幹事会及び幹事)

- 第5条 委員会に幹事会を置くものとする。
- 2 幹事会は、委員会の所掌事務について調査し、 及び審議し、その結果を委員会に報告する。
- 3 幹事会の幹事は、別表に掲げる職にある者及び 会長が指名する職員をもって充てる。

(幹事長及び副幹事長)

- 第6条 幹事会に幹事長及び副幹事長各1人を置く。
- 2 幹事長は、人権政策課長をもって充て、副幹事 長は、幹事の互選により選出する。
- 3 幹事長は、幹事会を代表し、副幹事長は幹事長 を補佐し、幹事長に事故があるときは、その職務 を代理する。
- 4 幹事長は、必要の都度幹事会を招集し、その議長となる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、市民環境部人権政策課に おいて処理する。

(その他)

第8条 この訓令に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は、市長が別に定める。

附則

この訓令は、平成17年8月1日から施行する。 附 則(平成18年3月31日訓令第7号) この訓令は、平成18年4月1日から施行する。 附 則(平成18年5月31日訓令第9号) この訓令は、公布の日から施行する。

附 則(平成19年3月30日訓令第1号抄) (施行期日)

- 1 この訓令は、平成19年4月1日から施行する。附 則(平成23年3月30日訓令第2号抄)(施行期日)
- 1 この訓令は、平成23年4月1日から施行する。 附 則(平成26年3月28日訓令第7号) この訓令は、平成26年4月1日から施行する。

附 則(平成26年5月26日訓令第11号)

この訓令は、公布の日から施行する。

附 則(平成27年3月31日訓令第7号)

この訓令は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成30年2月8日訓令第 号)

この訓令は、公布の日から施行する。

別表(第5条関係)

秘書広報課長 危機管理課長 人事課長 企画政策課長 財政課長 市民活動政策課長 人権政策課長 健康福祉 政策課長 長寿支援課長 こども未来課長 商工政策課 長 農林水産政策課長 建設政策課長 教育政策課長

5. 男女共同参画社会基本法

○男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号 最終改正 平成 11 年 12 月 22 日同第 160 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条一第28条)附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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 と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共 同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っ ていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本 理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かっ て国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の 形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するた め、この法律を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、 社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力あ る社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女 共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並 びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかに するとともに、男女共同参画社会の形成の促進に 関する施策の基本となる事項を定めることによ り、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的 に推進することを目的とする。

(定義)

- **第2条** この法律において、次の各号に掲げる用語の 意義は、当該各号に定めるところによる。
 - 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(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に努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」 という。) を置く。

(所掌事務)

- 第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
 - 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3 項に規定する事項を処理すること。
 - 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は 関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の 形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政 策及び重要事項を調査審議すること。

- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、 必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び 関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって 組織する。

(議長)

- 第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。
- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

- 第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。
 - 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内 閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見 を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命 する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一 方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の1 0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。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。
- 2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条 第一項の規定により任命された男女共同参画審 議会の委員である者は、この法律の施行の日に、 第二十三条第一項の規定により、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、 その任命されたのもとみなされる者の任期は、同 条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審 議会設置法第四条第二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五条 第一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三項の規定によ 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、第二十四条第一項の規定により 審議会の会長として定められ、又は同条第三項の

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。
 - 一略
 - 二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第 3項、第23条、第28条並びに第30条の規 定公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に 掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員そ の他の職員である者(任期の定めのない者を除 く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の 任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわら ず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

- 第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。
- 附 則 (平成11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、 平成13年1月6日から施行する。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。

6. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 平成 27 年法律第 64 号

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。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。
- 4 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。
 - 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。)であって、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。
 - 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(一般事業主であって、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 定による届出があった場合について、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。
- 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 人であって政令で定めるものをいう。)の役務又 は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意し つつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活に おける活躍に関する状況又は女性の職業生活に おける活躍の推進に関する取組の実施の状況が 優良な一般事業主(次項において「認定一般事業 主等」という。)の受注の機会の増大その他の必 要な施策を実施するものとする。
- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策 を実施するよう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
- 2 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。
- 3 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。
 - 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。

7. 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(抜粋)

○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 最終改正:平成 26 年 4 月 23 日法律第 28 号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法 の下の平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実 現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第1章 総則

(定義)

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下この項において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受

けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が 取り消された場合にあっては、当該配偶者であ った者から引き続き受ける身体に対する暴力等 を含むものとする。

- 2 この法律において「被害者」とは、配偶者から の暴力を受けた者をいう。
- 3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出を していないが事実上婚姻関係と同様の事情にあ る者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしてい ないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者 が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを 含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第2条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を 防止するとともに、被害者の自立を支援すること を含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等 (基本方針)

- 第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務 大臣及び厚生労働大臣(以下この条及び次条第 5項において「主務大臣」という。)は、配偶者 からの暴力の防止及び被害者の保護のための施 策に関する基本的な方針(以下この条並びに次 条第1項及び第3項において「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、次に掲げる事項につき、次 条第1項の都道府県基本計画及び同条第3項の 市町村基本計画の指針となるべきものを定める ものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護 に関する基本的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護 のための施策の内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者 の保護のための施策の実施に関する重要事項

- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更 しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関 の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更 したときは、遅滞なく、これを公表しなければな らない。

(都道府県基本計画等)

- 第2条の3 都道府県は、基本方針に即して、当該都 道府県における配偶者からの暴力の防止及び被 害者の保護のための施策の実施に関する基本的 な計画(以下この条において「都道府県基本計画」 という。)を定めなければならない。
- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項 を定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護 に関する基本的な方針
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護 のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者 の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、 当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「市町村基本計画」という。)を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は 市町村基本計画を定め、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。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道 府県基本計画又は市町村基本計画の作成のため に必要な助言その他の援助を行うよう努めなけ ればならない。

8. 用語説明

固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「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、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

見える化

関連する情報やデータを公開することに より、各主体の気付きを促し、問題意識を 高め、自ら改善する努力を促進する取組の こと。

フレックスタイム

1か月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、 労働者はその枠内で各日の始業及び終業の 時刻を自主的に決定し働く制度のこと。

ポジティブ・アクション

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志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(男女共同参画社会基本法第2条第2号参照)。

ジェンダー

生まれついての生物学的性別をセックス(sex)というのに対して、社会通念や慣習の中の、社会的に作られた「男性像」や「女性像」といった男女の別を「社会的性別(ジェンダー/gender)」といいます。「ジェンダー」は、それ自体に良い悪いといった価値を含むものではない。

エンパワーメント

力をつけること。また、自ら主体的に行

動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと。

性的指向

性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、 具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。

性自認

自分の性をどのように認識しているのか、 どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示 す概念。

I GBT

一般的に次のことを指す。

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: バイセクシャル)

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)

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のこ と。

ワーク・ライフ・バランス (仕事と 生活の調和)

「仕事」と「仕事以外の生活(家事、育児、介護、地域活動、自己啓発等)」との調和がとれるような働き方、生き方をめざす考え方。

リプロダクティブ・ヘルツ/ライツ (性と生殖に関する健康と権利)

女性が生涯にわたって身体的、精神的、 社会的に良好な状態。いつ何人子どもを産 むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足の いく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが 健康に生まれ育つことなどが含まれていま す。また、思春期や更年期における健康上 の問題など生涯を通じて性と生殖の課題が 幅広く議論され、今日、女性の重要な人権 の一つとして認識されている。

キャリア教育

主として、児童・生徒一人一人の勤労観・ 職業観を育てる教育をいいます。生きる力 を身につけ、社会人・職業人として自立し、 よりよい人生を送っていくための教育をい う。

家族経営協定

家族で農業経営にたずさわる各世帯員が、 意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる 魅力的な農業経営をめざし、公的な第三者 立会いの下、経営方針や農作業・家事など 世帯員相互間の役割分担、給料や労働時 間・休日などの就労条件や就労環境などに ついて家族間で話し合い、合意内容を文書 化すること。

認定農業者制度

計画的に自らの農業経営の改善を図っていこうとする農業者がおおむね5年後を見通した「農業経営改善計画」を作成し、市が基本構想に照らして認定しその計画達成に向けて支援していく制度。

9. 市民意識調査・事業所調査の概要

市民意識調査

(1)調查目的

男女共同参画に関する市民の意識の成熟 度や実態の変化、地域の特性を把握し、計 画策定の基礎調査的資料として活用し、今 後の男女共同参画施策を推進することを目 的として実施しました。

(2)調査対象及び抽出方法

満18歳以上75歳未満の市民3,000人 各年代の人口比率及び性比率を考慮し無 作為により抽出しました。

(3)調查期間

平成29年8月10日から 平成29年8月31日

(4)調査方法

郵送調査により調査票を配布、回収する とともに、市ホームページに回答欄を設け て対象者に回答してもらいました。

(5)回収状況

配布数 3,000、有効回収数 1,550 有効回収率 51.7%

事業所調査

(1)調査目的

八代市内の事業所に雇用されている労働者の労働条件を把握するとともに、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和) や女性の活躍推進に関する状況を把握し、男女共同参画行政の基礎資料とすることを目的としました。

(2)調査対象及び抽出方法

①地域……八代市全域

②事業所……正社員を5人以上雇用する 民営事業所 200 事業所

なお、平成 26 年経済センサス-基礎調査による事業所を母集団とし、6 の事業所規模(正社員5人以上10人未満、10人以上30人未満、30人以上50人未満、50人以上100人未満、100人以上300人未満、300人以上)別に無作為に抽出しました。

(3)調查期間

平成 29 年 8 月 10 日から 平成 29 年 8 月 31 日

(4)調査方法

郵送により調査票を配布、回収

(5)回収状況

配布数 200、有効回収数 113 有効回収率 56.5%

10. 市民等ワークショップ・働く女性テーマトーク

市民等ワークショップ

(1) 名 称

八代市男女共同参画計画づくりのための 市民等ワークショップ

(2)目的

市における男女共同参画社会の形成に向けて、市民・市民団体、事業所がそれぞれ取り組むべきことを探る作業を通じて、男女共同参画への関心を喚起するとともに市民・市民団体の意見を次期男女共同参画計画に反映させることを目的に実施しました。

(3) 開催日時

平成29年10月30日(月)、 11月9日(木) 午後7時~9時

(4) 対象者

市民団体会員、市民(公募)、市職員(計画策定部会委員)

(5) 実施内容

- ●1回目〈平成29年10月30日(月)〉 次のテーマについてグループ討議し、各グル
- ープの意見を発表しました。

テーマは、『男女共同参画について』

- ① 八代市のいいところ
- ② 八代市のよくないところ(遅れているところ)
- ③ どんな街が良いか(将来像)
- ④ 将来像実現に向けて住民の役割(しなくてはならないこと)
- ●2回目〈平成29年11月9日(木)〉 現計画の基本的課題(1~4)に記載のある「みんなでとりくもう」の各項目へのチェック結果を各グループでまとめました。市民や市民団体の取組みのアイデアを考えました。

働く女性テーマトーク

(1) 名 称

八代市男女共同参画計画づくりのための 働く女性テーマトーク

(2)目的

市内事業所で働いている女性から、男女 共同参画社会の形成のために必要な取組み や意見を聴取し、次期男女共同参画計画に 反映させることを目的に実施しました。

(3) 開催日時

平成29年12月11日(月)

(4) 対象者

- ① 熊本県男女共同参画推進事業者表彰 を受賞した市内事業者(イオンハ代 店、松下歯科医院、日本政策金融公 庫八代支店)に勤務する女性管理職 又は女性従業者
- ② 市内主要事業所に勤務する女性管理 職又は女性従業者

(5) 実施内容

- ① 「女性活躍推進」「ワーク・ライフ・バランス」をテーマに、ランチミーティングを実施
- ② 男女共同参画推進室職員がファシリテーター(進行役)として参加

11. 八代市男女共同参画審議会委員名簿

氏 名	所属•役職	備 考
古閑 啓子	八代市男女共同参画社会づくり ネットワーク会長	
古賀 倫嗣	放送大学熊本学習センター客員教授	
澤、真由美	八代市女性人材リスト登録者	
椎葉 広子	八代市地域婦人会連絡協議会 人権教育部委員長	
重本 公茂	八代市退職校長会	会長
田上 朱美	市民じんけんサポーター育成講座受講者	
中島 孝利	八代地域農業協同組合 総務部 人事・教育課長	
那須 哲夫	八代商工会議所専務理事	
水上 順子	八代市商工会女性部支部長	
樅木 惠	八代市女性人材リスト登録者	副会長
森毎恵	八代市校長会 八代市立文政小学校長	
山口 孝二	八代市民生児童委員協議会会計	

(50 音順・敬称略)

第2次八代市男女共同参画計画 平成 31 年3月

発行 八代市

編集 八代市 市民環境部 人権政策課 男女共同参画推進室 〒869-4703 熊本県八代市千丁町新牟田 1502 番地 1 電話 0965-30-1701