

第3次八代市男女共同参画計画 (案)



令和6年3月

熊本県 八代市

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	2
4. 計画とSDGsの関わり	2
5. 計画策定の背景	2
第2章 八代市の現状と課題	5
1. 八代市の現状	5
2. 市民意識調査(令和4年8月実施)	13
3. 事業所調査(令和4年8月実施)	24
4. 第2次計画の取組状況	29
5. 八代市の課題	30
第3章 計画の基本的な考え方	31
1. 計画の基本理念	31
2. 計画の基本目標	31
3. 施策の体系	32
第4章 計画の内容	34
基本目標1 あらゆる分野へ女性の参画が広がる社会づくり	34
基本目標2 安全で安心して暮らせる社会づくり	43
基本目標3 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり	52
基本目標4 推進体制づくり	56
第5章 成果目標	61
第6章 市民などの取組	63
資料編	64

第1章 計画策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

男女共同参画社会基本法(以下「基本法」という。)に男女共同参画社会とは、「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」と定義されており、男女共同参画社会の実現は21世紀のわが国社会を決定する最重要課題と位置づけられています。

近年では「持続的な開発目標“SDGs(Sustainable Development Goals)“”(以下「SDGs」という。)の17の基本目標において「5 ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられ、世界的に男女共同参画社会の実現が重要視されています。また、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(以下「DV防止法」という。)の一部を改正する法律(令和5年法律第30号)が成立し、令和6年4月1日から施行されるなど、環境が整備されています。少子高齢化の進展による人口減少、経済活動のグローバル化など急速に社会状況が変化中、それぞれの個性と能力を十分に発揮することができる社会の形成はさらに重要となっています。

本市は、八代市男女共同参画推進条例に基づき、平成21年3月に「八代市男女共同参画計画(計画期間:平成21年度～平成30年度)」を策定し、平成26年3月に計画の一部見直し等を経て、平成31年3月に「第2次八代市男女共同参画計画(計画期間:平成31年度～令和5年度)(以下「第2次計画」という。)」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、各種施策を展開してきました。

このたび、令和5年度をもって第2次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3次八代市男女共同参画計画」(以下「第3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「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。)」第6条に基づく「市町村推進計画」と位置づけます。
- (4) 本計画は「DV防止法」第2条の3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

令和6年度から令和13年度までの8年間とします。

国、県の動向に迅速に対応するため、令和8年度に中間見直しを行い、必要に応じて計画に反映します。

R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	R13年度	R14年度
		中間見直し	本 計 画					次期計画
国・県計画(第5次)		国・県計画(第6次)					国・県計画(第7次)	

4. 計画とSDGsの関わり

「SDGs」は、2015(平成27)年9月に国際社会全体の普遍的な目標として国連サミットにおいて採択され、2030(令和12)年を期限とする包括的な17の目標(ゴール)が設定されました。

SDGsは、貧困の根絶や不平等の解消、環境との調和など、持続可能な社会を実現するため「誰一人取り残さない」多様性と包摂性のある社会の実現を目指すものです。

本計画の推進により男女共同参画社会の実現を目指すことで、SDGsに揚げられた「5 ジェンダー平等を実現しよう」をはじめとする関連するゴールの達成に寄与していきます。

5. 計画策定の背景

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」を施行しました。

平成30年5月に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、平成31年4月にワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現を図る「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」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。

令和2年12月には「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～(以下「第5次基本計画」という。)」が策定され、政策・方針決定過程への女性の参画拡大や、新型コロナウイルス感染拡大による女性への影響に対する支援、女性に対するあらゆる暴力の根絶、貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重、生涯を通じた健康支援などが盛り込まれています。

近年では、令和5年5月に「DV防止法」の一部改正が行われ、加害者に対する厳罰化や被害者への自立支援の施策、関連団体の連携などについて改正されています。また、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023(女性版骨太の方針2023)」が令和5年6月に決定され、企業における女性の活躍や所得向上・経済的自立、男性の育児休業の取得制度の強化などが推進されています。

(1) 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」が策定されました。

平成28年4月の熊本地震、令和2年7月の豪雨災害の発生時には、防災・復興分野における男女共同参画の一環として、性被害防止ポスターの制作・配布を通じて啓発活動および避難所運営状況の把握が行われています。

また、平成31年3月には「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（第4次）」が策定され、令和2年1月に「女性活躍サミット2020」の開催など、様々な取組が行われています。

国の第5次基本計画とこれまでの成果と課題、社会経済情勢の変化等を踏まえ、令和3年3月に男女共同参画社会の実現に向けて「第5次熊本県男女共同参画計画」が策定されました。

(2) 八代市の取組

本市では、平成21年から「男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。

国・県の動向をはじめ社会情勢の変化や計画の進捗状況と、市民意識調査等の結果を踏まえ、平成26年3月に計画の一部見直し、平成31年3月には「男女がともに認め合い、支え合い、個性と能力を發揮できるしあわせあふれるまち“やつしろ”」を基本理念とした第2次八代市男女共同参画計画を策定し、総合的かつ計画的に様々な施策を展開してきました。



【男女共同参画週間でのパネル展示】



【いっそ DE フェスタ講演会】

表 近年の社会の動き

世界の動き	
平成27年3月	第3回国連防災世界会議「仙台防災枠組」採択
平成27年9月	国連サミットで「SDGs」を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択
国の動き	
令和元年6月	「女性活躍推進法」の改正
令和元年6月	「DV防止法」の改正
令和2年3月	「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」決定
令和2年5月	「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」策定
令和2年6月	「性犯罪・性暴力対策強化の方針」決定
令和2年12月	「第5次基本計画」閣議決定
令和3年6月	「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「育児・介護休業法」という。)」改正 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正
令和4年5月	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立
令和4年6月	「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律(AV出演被害防止・救済法)」の施行
令和5年5月	「DV防止法」一部改正
令和5年6月	女性活躍・男女共同参画の重点方針2023(女性版骨太の方針2023)決定 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」施行
令和5年7月	「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」及び「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」施行
熊本県の動き	
平成31年3月	「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(第4次)」策定
令和2年1月	「女性活躍サミット2020」開催
令和3年3月	「第5次熊本県男女共同参画計画」策定

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

八代市では平成12年から令和2年までの、この20年間に、全体では12.5%、女性では12.0%、男性では13.1%の減少が見られます。令和2年では、全体の年少人口構成比(0~14歳)は11.9%、生産年齢人口構成比(15~64歳)は52.9%、老年人口構成比(65歳以上)は34.2%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。

男女別でみると、年少人口以外の生産年齢人口、老年人口で、女性が男性より多くなっています。

人口ピラミッドでみると、男女とも20~24歳で減少しています。

女性の転出超過でみると、20~29歳で人口流出が最多となっています。

【人口の推移（全体）】



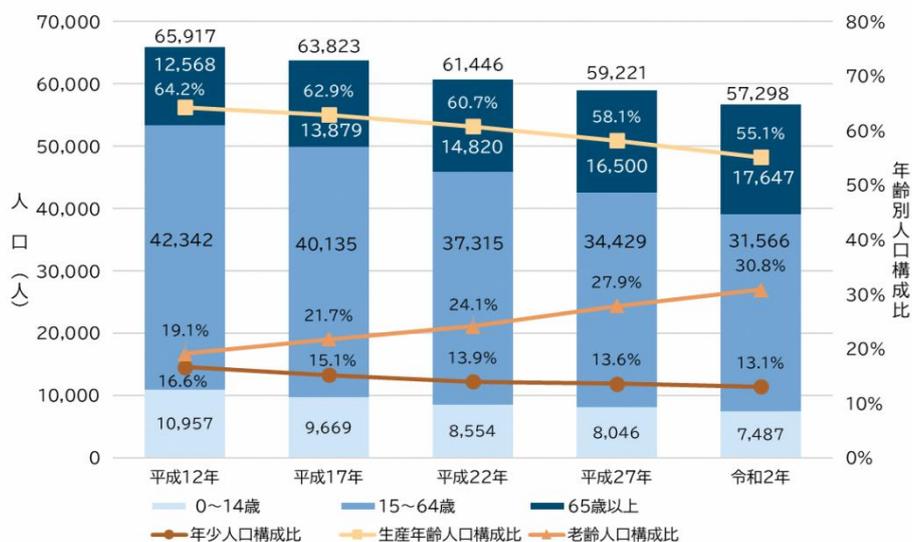
資料：国勢調査(平成12年~令和2年)

*年齢構成比算出にあたっては、年齢不詳は集計に含まない

【人口の推移（女性）】



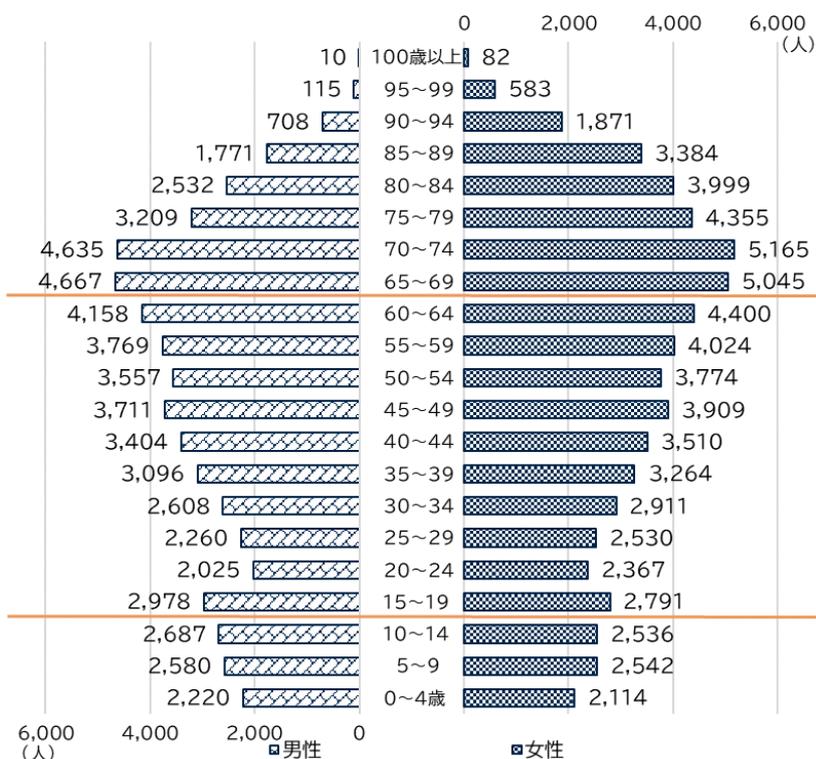
【人口の推移（男性）】



資料:国勢調査(平成12年~令和2年)

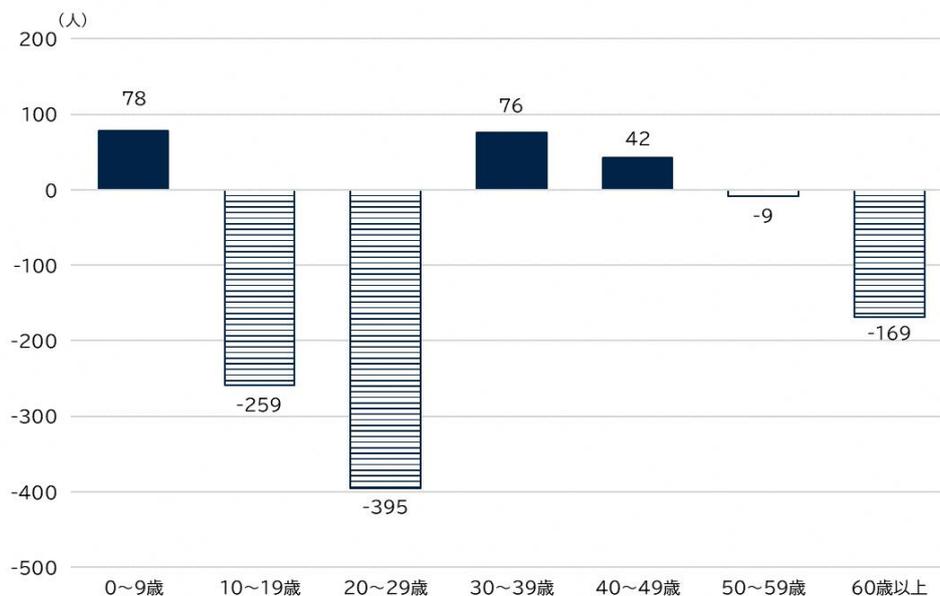
*年齢構成比算出にあたっては、年齢不詳は集計に含まない

【人口ピラミッド】



資料:国勢調査(令和2年)

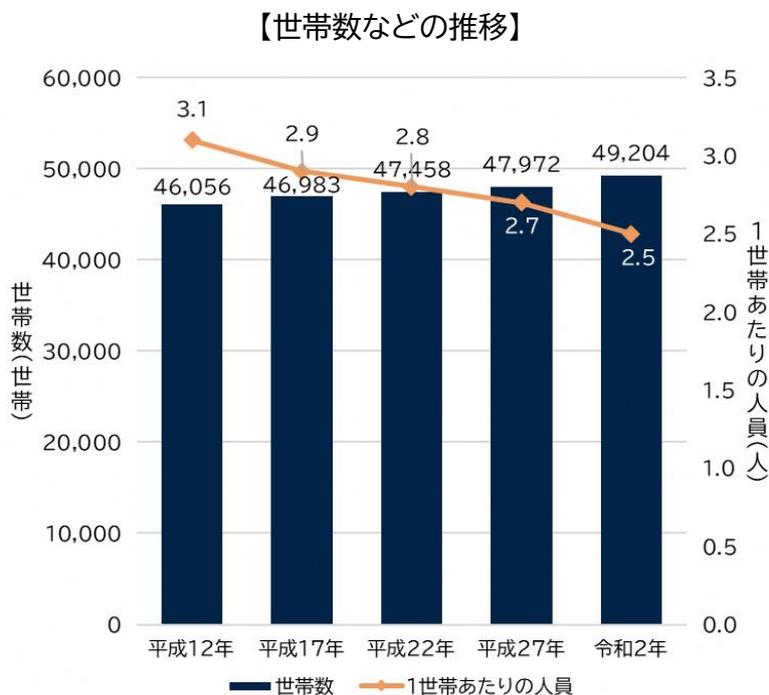
【女性の転出超過の状況(2017~2022)】



資料:「住民基本台帳人口移動報告」(総務省)を加工して作成
 *「転入者数」-「転出者数」の数値。数値がマイナスの場合は、転出超過を示す

(2)世帯の動向

本市の世帯数は、平成12年から令和2年において増加傾向となっています。
一方、1世帯当たりの人員については、減少傾向となっています。



【世帯数と平均世帯人員の県との比較】

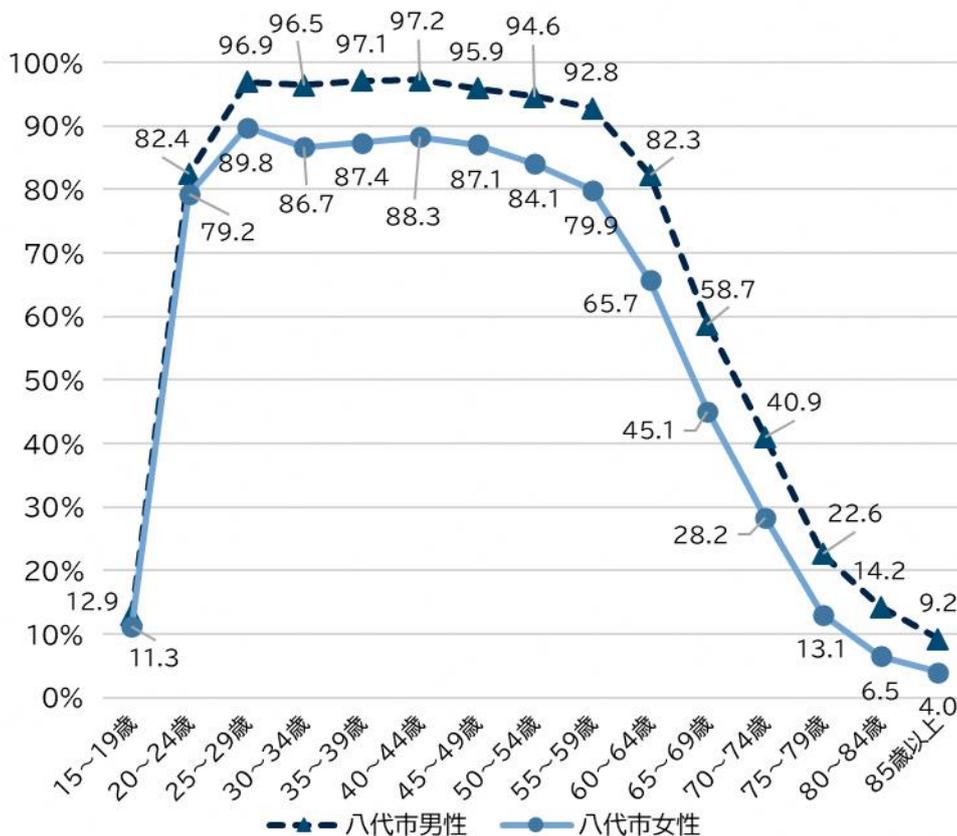
		平成12年	平成17年	平成22年	平成27年	令和2年
世帯数 (世帯)	八代市	46,056	46,983	47,458	47,972	49,204
	熊本県	647,216	667,533	688,234	704,730	719,154
人口 (人)	八代市	140,665	136,886	132,266	127,472	123,067
	熊本県	1,859,344	1,842,233	1,817,426	1,786,170	1,738,301
平均世帯人員 (人/世帯)	八代市	3.1	2.9	2.8	2.7	2.5
	熊本県	2.9	2.8	2.6	2.5	2.4

資料：国勢調査(令和2年)

(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代前半と50代後半は80%未満ですが、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。

【八代市の性別5歳階級別労働力率】

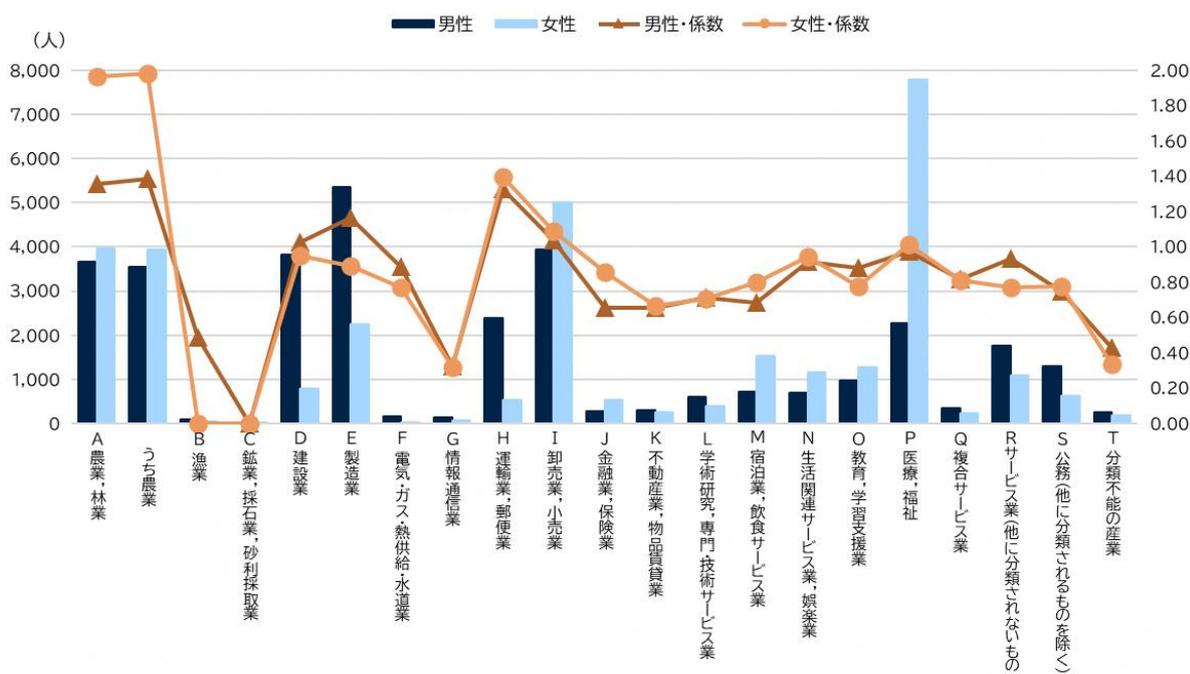


資料：国勢調査(令和2年)

(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】



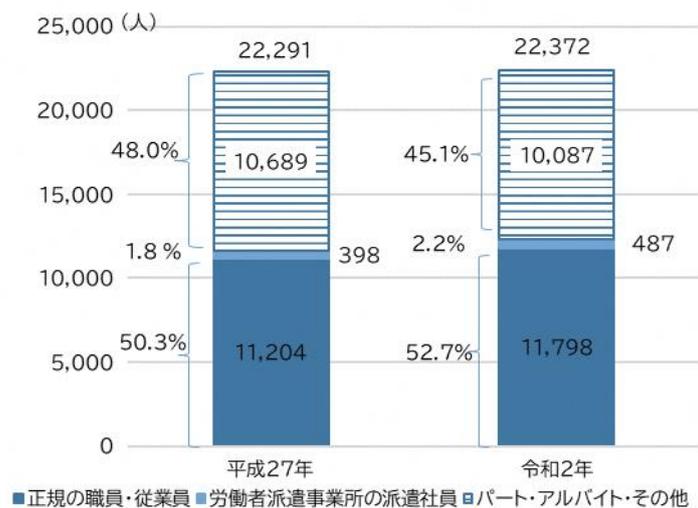
産業(大分類)	八代市						熊本県						特化係数①/②		
	就業者数(人)			就業者比率(%)①			就業者数(人)			就業者比率(%)②					
	男性	女性	総数	男性	女性	総数	男性	女性	総数	男性	女性	総数	男性・係数	女性・係数	総数
A 農業、林業	3,658	3,962	7,620	12.5%	14.3%	13.4%	39,654	28,319	67,973	9.2%	7.3%	8.3%	1.36	1.97	1.61
うち農業	3,538	3,932	7,470	12.1%	14.2%	13.1%	37,649	27,926	65,575	8.8%	7.2%	8.0%	1.38	1.98	1.64
B 漁業	92	41	133	0.3%	0.1%	0.2%	2,775	1,020	3,795	0.6%	0.3%	0.5%	0.49	-	0.50
C 鉱業、採石業、砂利採取業	29	5	34	0.1%	0.0%	-	274	56	330	0.1%	0.0%	0.0%	-	-	-
D 建設業	3,827	792	4,619	13.1%	2.9%	8.1%	54,961	11,688	66,649	12.8%	3.0%	8.1%	1.03	0.95	1.00
E 製造業	5,349	2,244	7,593	18.3%	8.1%	13.3%	67,626	35,360	102,986	15.8%	9.1%	12.6%	1.16	0.89	1.06
F 電気・ガス・熱供給・水道業	163	29	192	0.6%	0.1%	0.3%	2,704	528	3,232	0.6%	0.1%	0.4%	0.89	0.77	0.86
G 情報通信業	149	73	222	0.5%	0.3%	0.4%	6,699	3,209	9,908	1.6%	0.8%	1.2%	0.33	0.32	0.32
H 運輸業、郵便業	2,398	530	2,928	8.2%	1.9%	5.1%	26,628	5,338	31,966	6.2%	1.4%	3.9%	1.33	1.40	1.32
I 卸売業、小売業	3,942	5,003	8,945	13.5%	18.0%	15.7%	55,963	64,583	120,546	13.0%	16.6%	14.7%	1.04	1.09	1.07
J 金融業、保険業	285	543	828	1.0%	2.0%	1.5%	6,387	8,901	15,288	1.5%	2.3%	1.9%	0.66	0.86	0.78
K 不動産業、物品賃貸業	315	260	575	1.1%	0.9%	1.0%	7,110	5,475	12,585	1.7%	1.4%	1.5%	0.65	0.67	0.66
L 学術研究、専門・技術サービス業	607	400	1,007	2.1%	1.4%	1.8%	12,551	7,937	20,488	2.9%	2.0%	2.5%	0.71	0.71	0.71
M 宿泊業、飲食サービス業	721	1,523	2,244	2.5%	5.5%	3.9%	15,477	26,749	42,226	3.6%	6.9%	5.2%	0.69	0.80	0.77
N 生活関連サービス業、娯楽業	709	1,156	1,865	2.4%	4.2%	3.3%	11,428	17,213	28,641	2.7%	4.4%	3.5%	0.91	0.94	0.94
O 教育、学習支援業	986	1,278	2,264	3.4%	4.6%	4.0%	16,490	23,060	39,550	3.8%	5.9%	4.8%	0.88	0.78	0.82
P 医療、福祉	2,268	7,785	10,053	7.8%	28.1%	17.7%	34,315	107,628	141,943	8.0%	27.6%	17.3%	0.97	1.02	1.02
Q 複合サービス業	343	227	570	1.2%	0.8%	1.0%	6,158	3,937	10,095	1.4%	1.0%	1.2%	0.82	0.81	0.81
R サービス業(他に分類されないもの)	1,768	1,084	2,852	6.1%	3.9%	5.0%	27,952	19,735	47,687	6.5%	5.1%	5.8%	0.93	0.77	0.86
S 公務(他に分類されるものを除く)	1,293	618	1,911	4.4%	2.2%	3.4%	25,521	11,175	36,696	5.9%	2.9%	4.5%	0.75	0.78	0.75
T 分類不能の産業	252	191	443	0.9%	0.7%	0.8%	8,695	7,980	16,675	2.0%	2.0%	2.0%	0.43	0.34	0.38
総数	29,154	27,744	56,898	100.0%	100.0%	100.0%	429,368	389,891	819,259	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-
労働力人口	30,776	28,667	59,443	-	-	-	449,787	402,788	852,575	-	-	-	-	-	-
総人口	57,298	65,769	123,067	-	-	-	822,481	915,820	1,738,301	-	-	-	-	-	-

資料：国勢調査(令和2)

(5)男女の就労(就業)形態

女性は、正規の職員・従業員が52.7%、パートやアルバイトなどの就労形態が45.1%となっています。一方、男性は正規の社員・従業員の就労形態が83.6%と8割を超え、パートやアルバイトなどの就労形態が14.3%となっています。

【女性の就労(就業)形態】



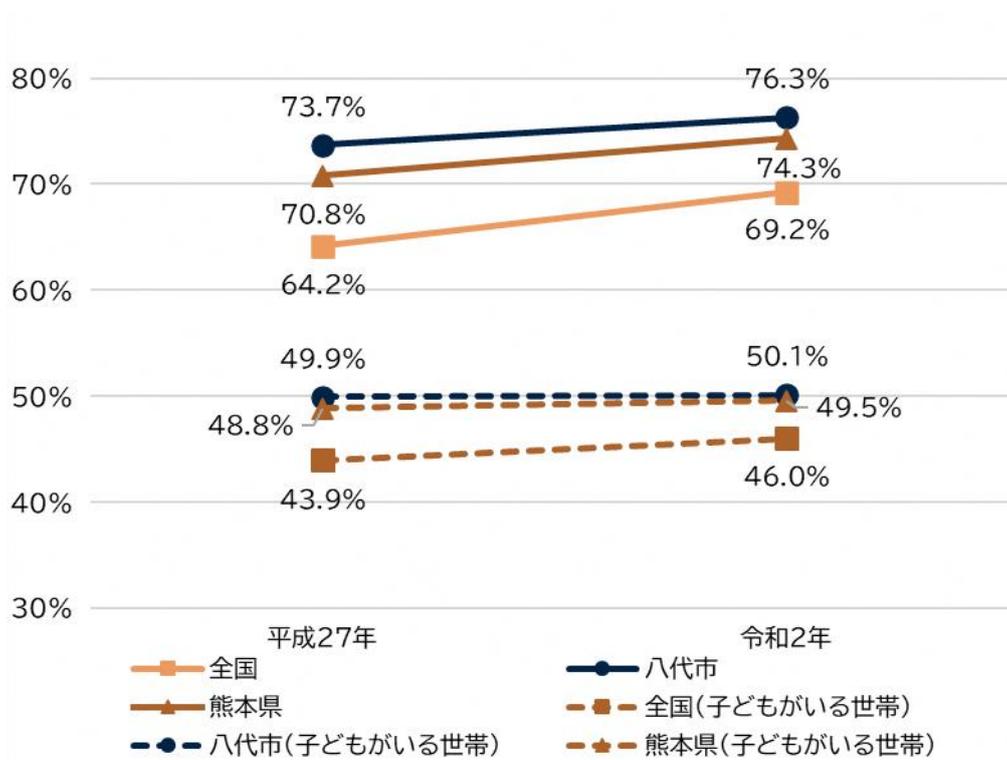
【男性の就労(就業)形態】



資料:国勢調査(令和2年)

(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、県と比べて高くなっています。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、県と比べて高くなっています。



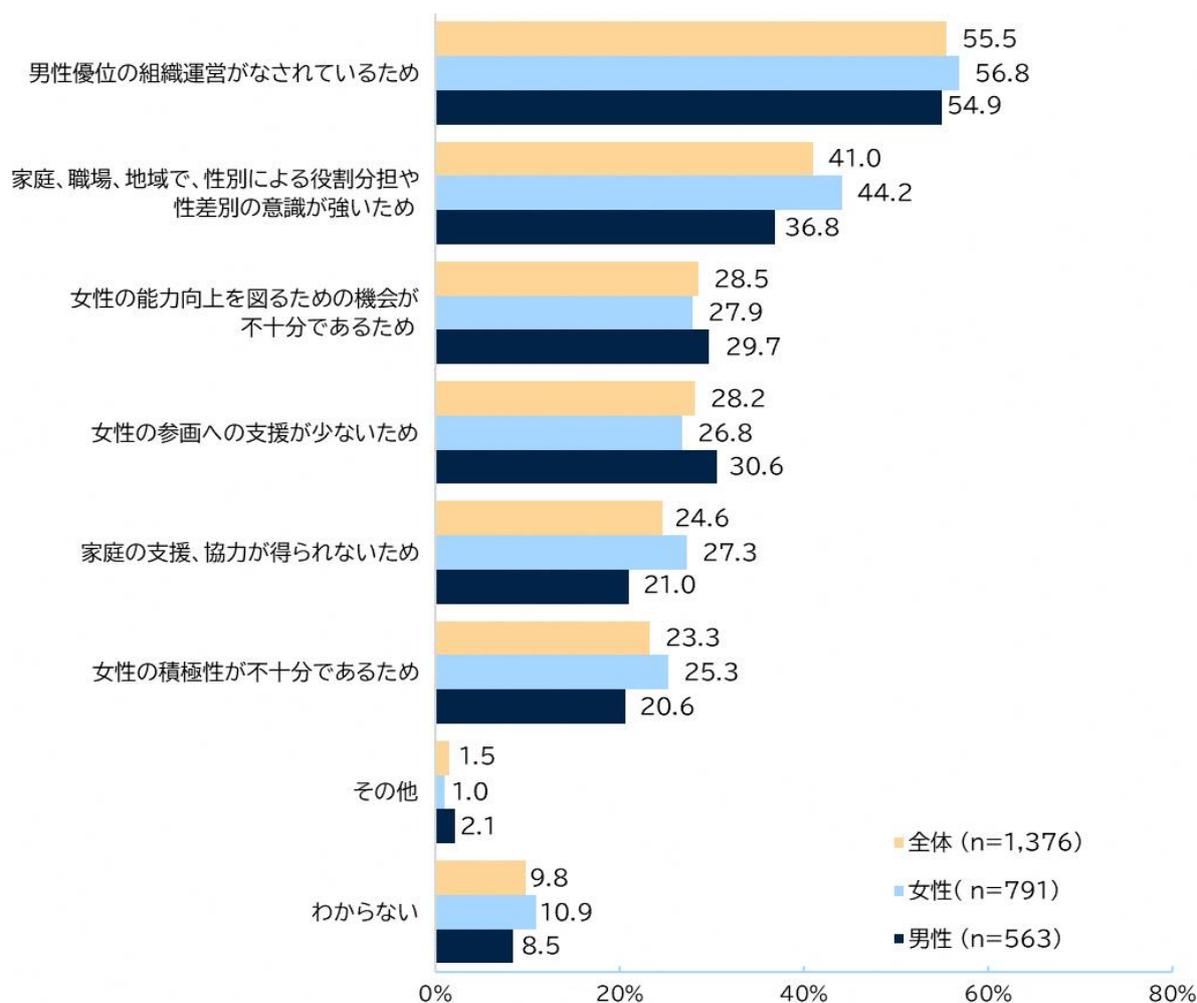
資料:国勢調査(令和2年)

2. 市民意識調査(令和4年8月実施)

(1)政策・方針決定の場での男女共同参画について

問)「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まだまだ少ない」と言われていますが、その原因は何だと思えますか。

全体では「男性優位の組織運営がなされているため」(55.5%)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」(41.0%)、「女性の能力向上を図るための機会が不十分であるため」(28.5%)と続いています。



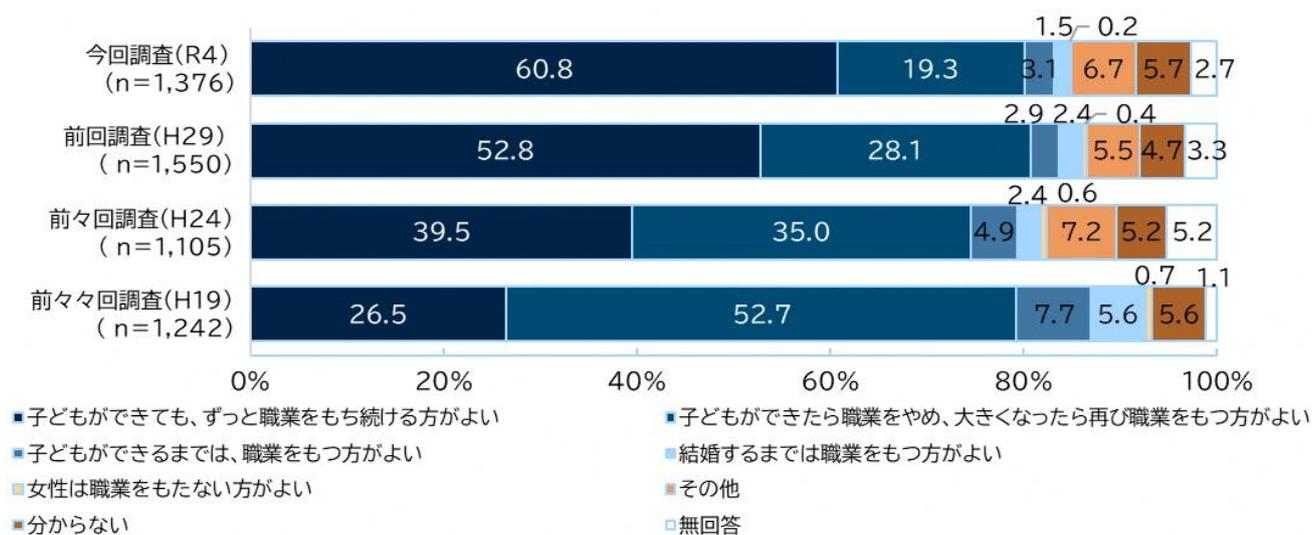
(2)女性が職業を持つことについて

問) 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。

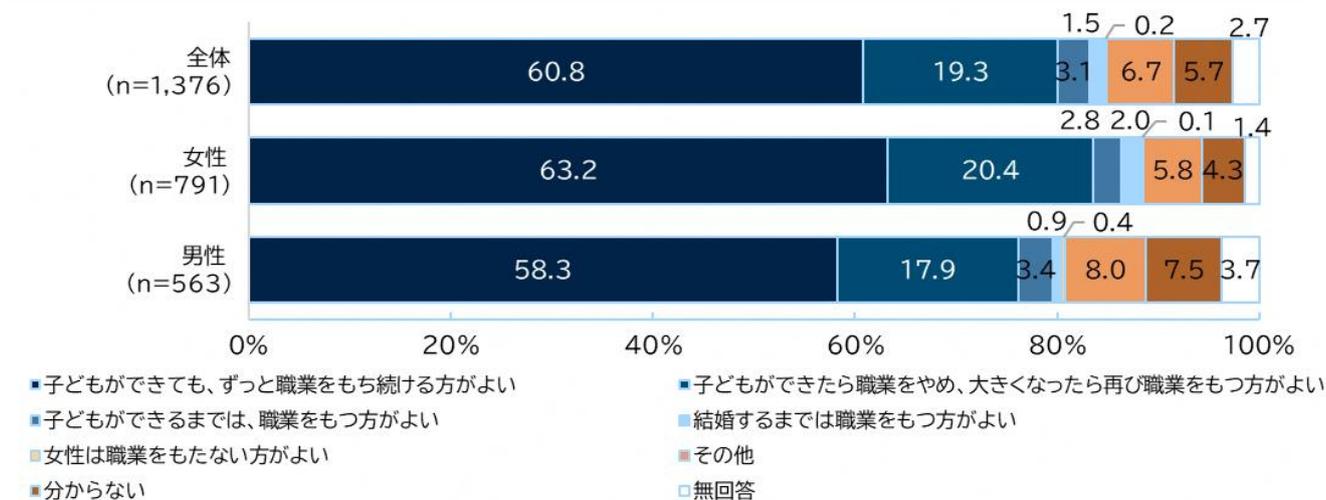
全体では、女性が職業をもつことについて「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」(60.8%)が最も高く、前々回調査(平成19年、26.5%)、前々回調査(平成24年、39.5%)、前回調査(平成29年、52.8%)と調査を追うごとに増加しています。

また、性別でみると、女性の「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」の割合が63.2%と男性に比べ高くなっています。

【全体】(前回との比較)



【性別】



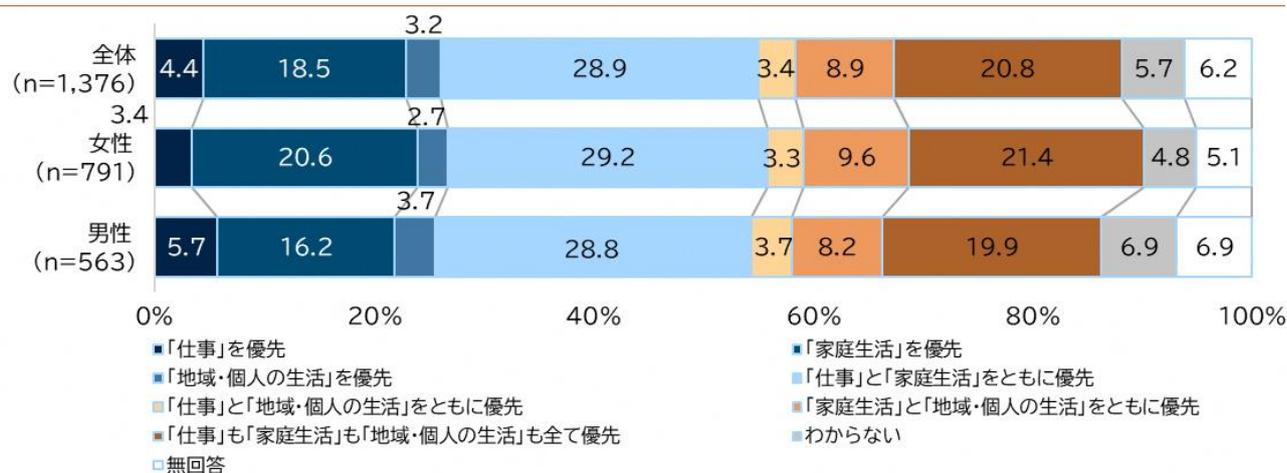
(3)仕事と家庭・地域生活の両立について

問) 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。

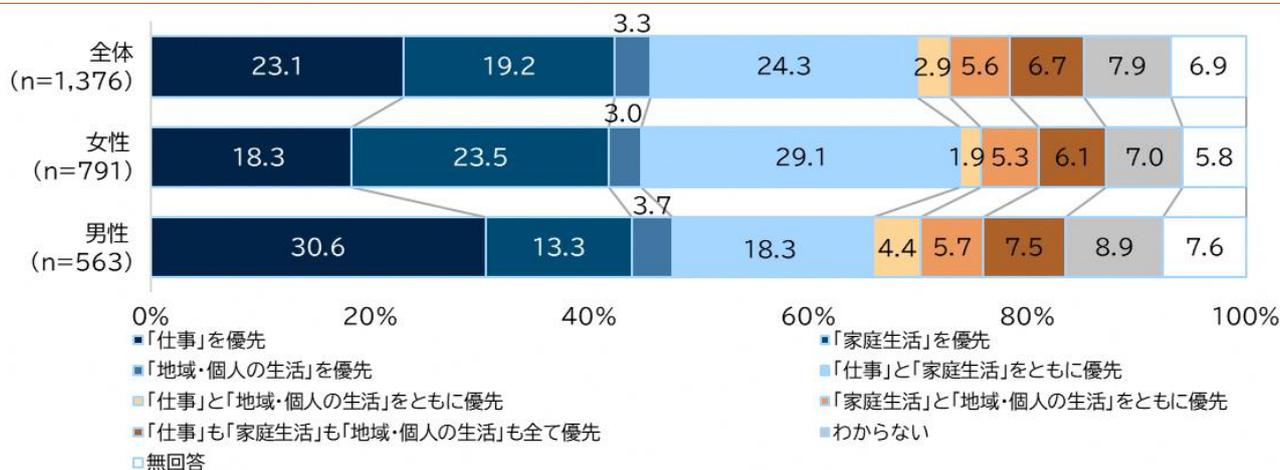
仕事と家庭・地域生活の両立についての優先度は、【希望】では男女とも「仕事と家庭生活をともに優先」が最も高くなっています。

しかし、【現実】では「仕事を優先する」割合が高く、男性で顕著です。なお、女性は「仕事と家庭生活をともに優先」が【希望】とほぼ同じ割合となっています。

【希望】



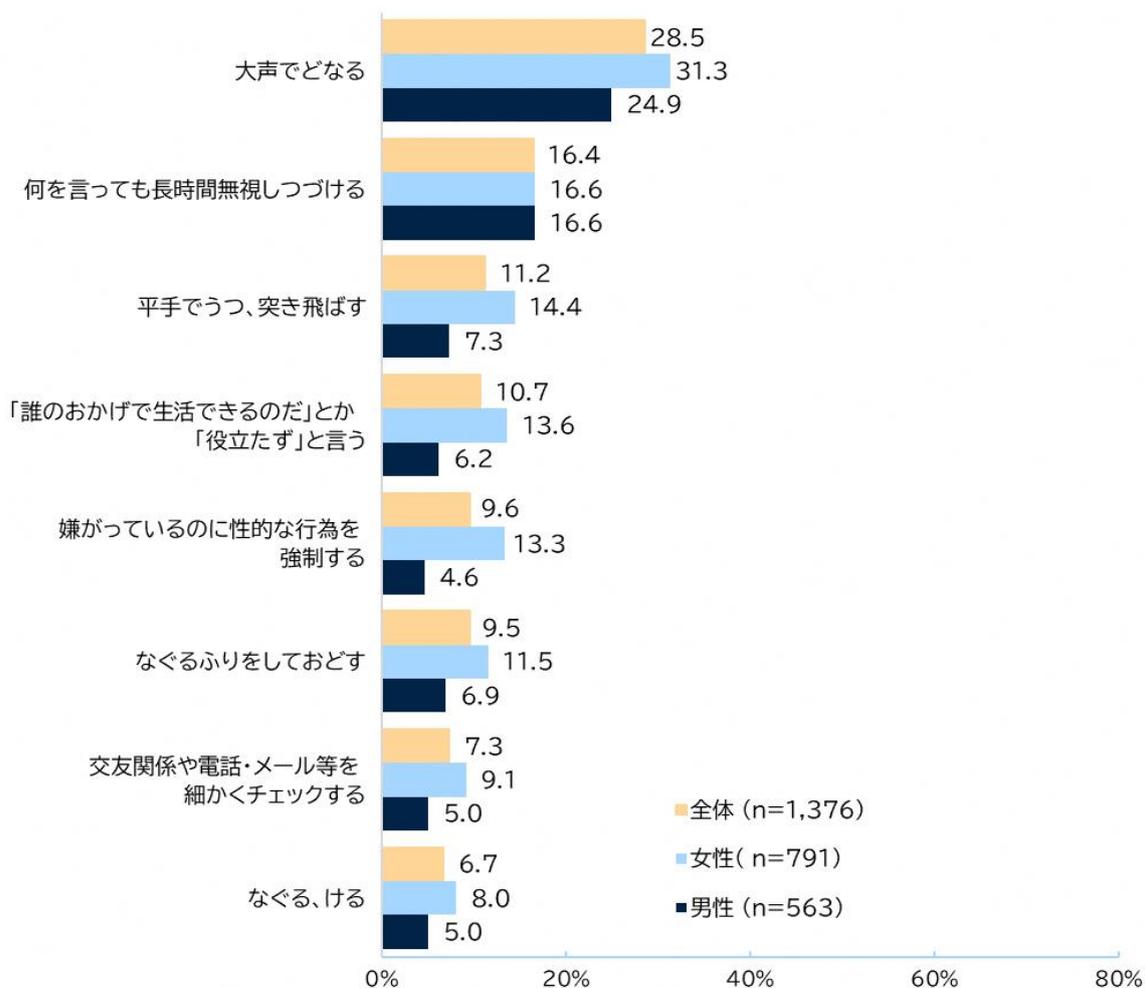
【現実】



(4)ドメスティック・バイオレンス(DV)の被害体験について

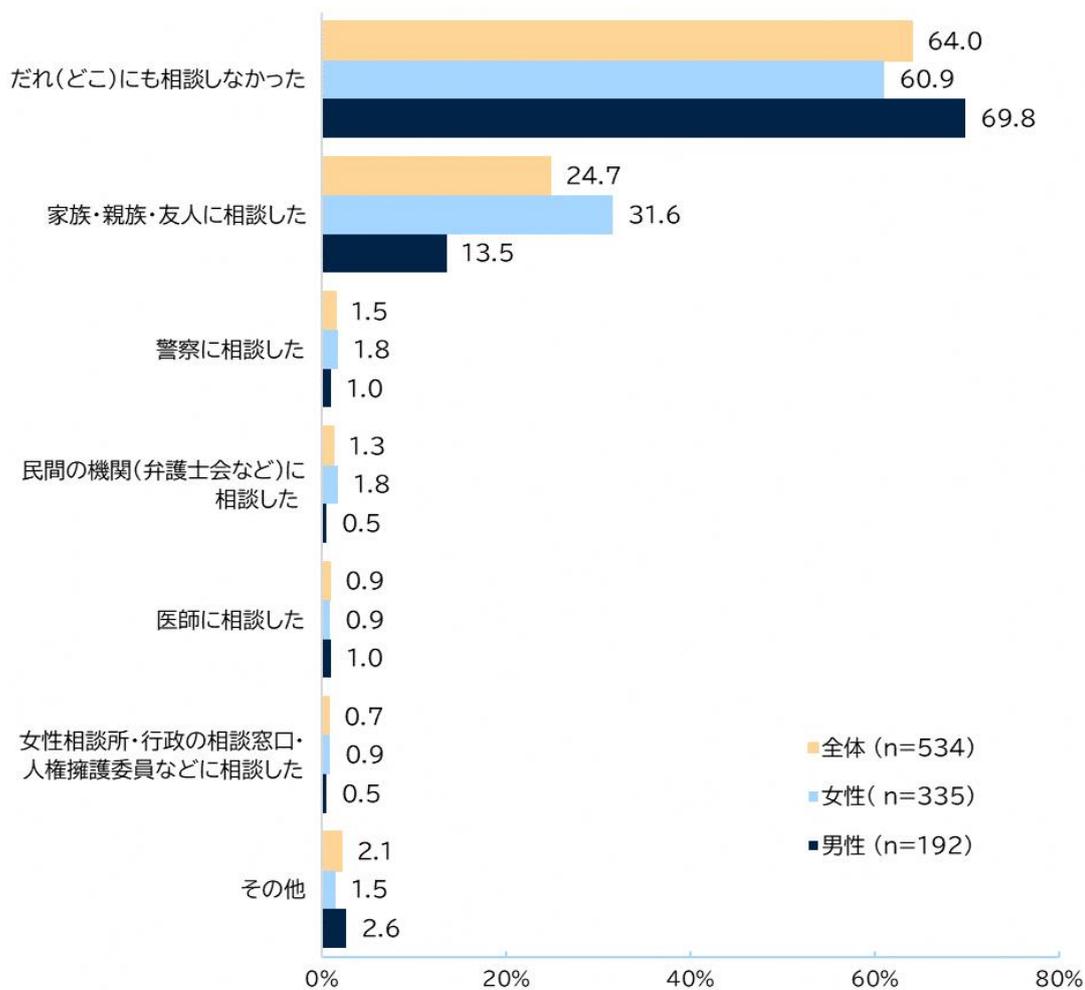
問) これまでに配偶者や恋人、パートナーから次のような行為をされたことがありますか。

「何度もあった」「一・二度あった」の合計は、全体では大声で怒鳴る」(28.5%)が最も高く、次いで「何を言っても長時間無視しつづける」(16.4%)、「平手でうつ、突き飛ばす」(11.2%)となっています。ほとんどの場合、女性の方が男性よりも被害にあう割合が高くなっています。



問) 「何度もあった」「一・二度あった」と回答した方への質問です。だれかに相談しましたか？

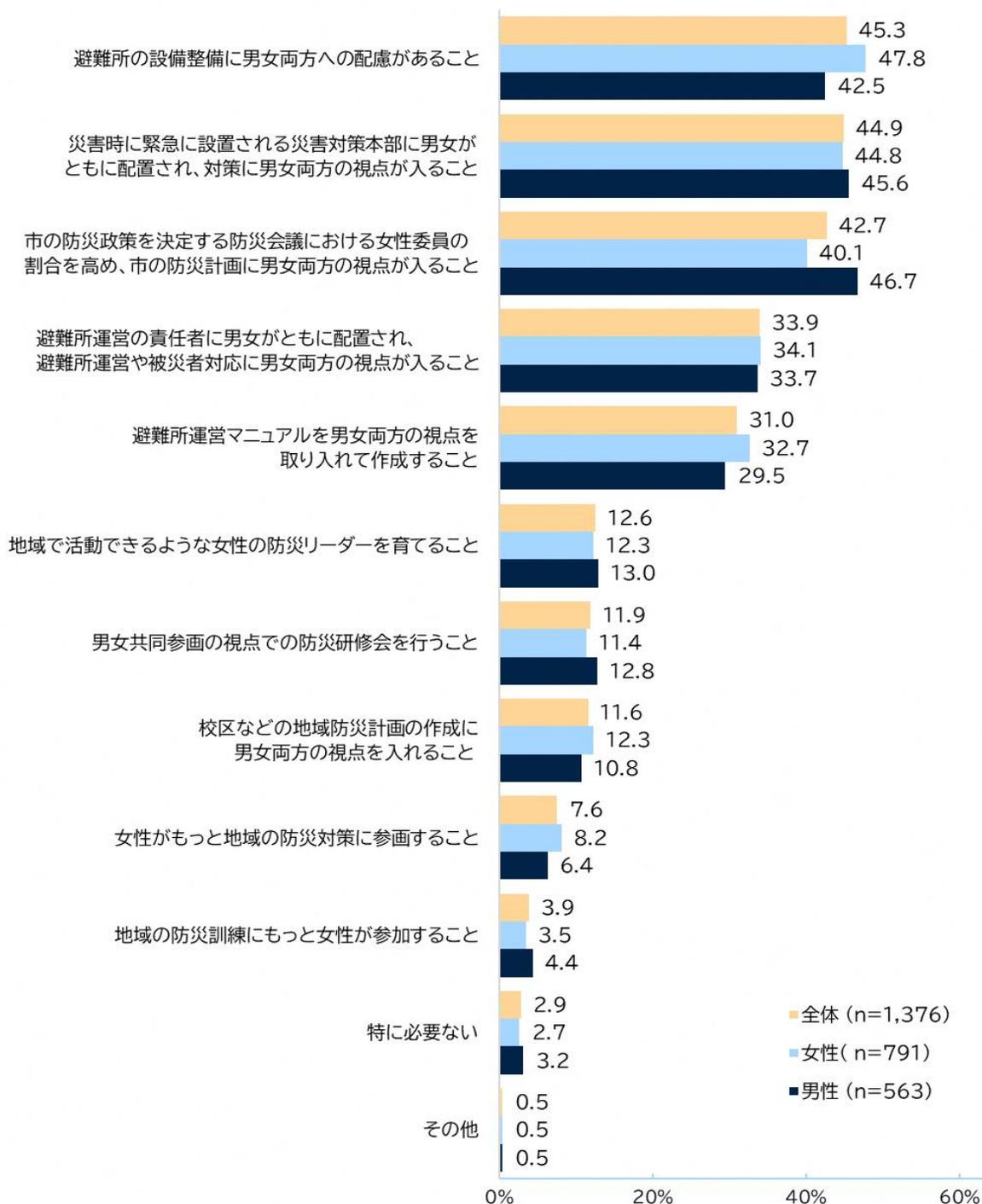
「だれ(どこ)にも相談しなかった」と回答した割合が最も高く、全体では64.0%、女性60.9%、男性69.8%となっています。



(5)防災・復興での女性の参画について

問) 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。

全体では「避難所の設備整備に男女両方への配慮があること」(45.3%)が最も多く、次いで「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」(44.9%)、「市の防災政策を決定する防災会議における女性委員の割合を高め、市の防災計画に男女両方の視点が入ること」(42.7%)と続いています。



(6)男女の地位の平等感について

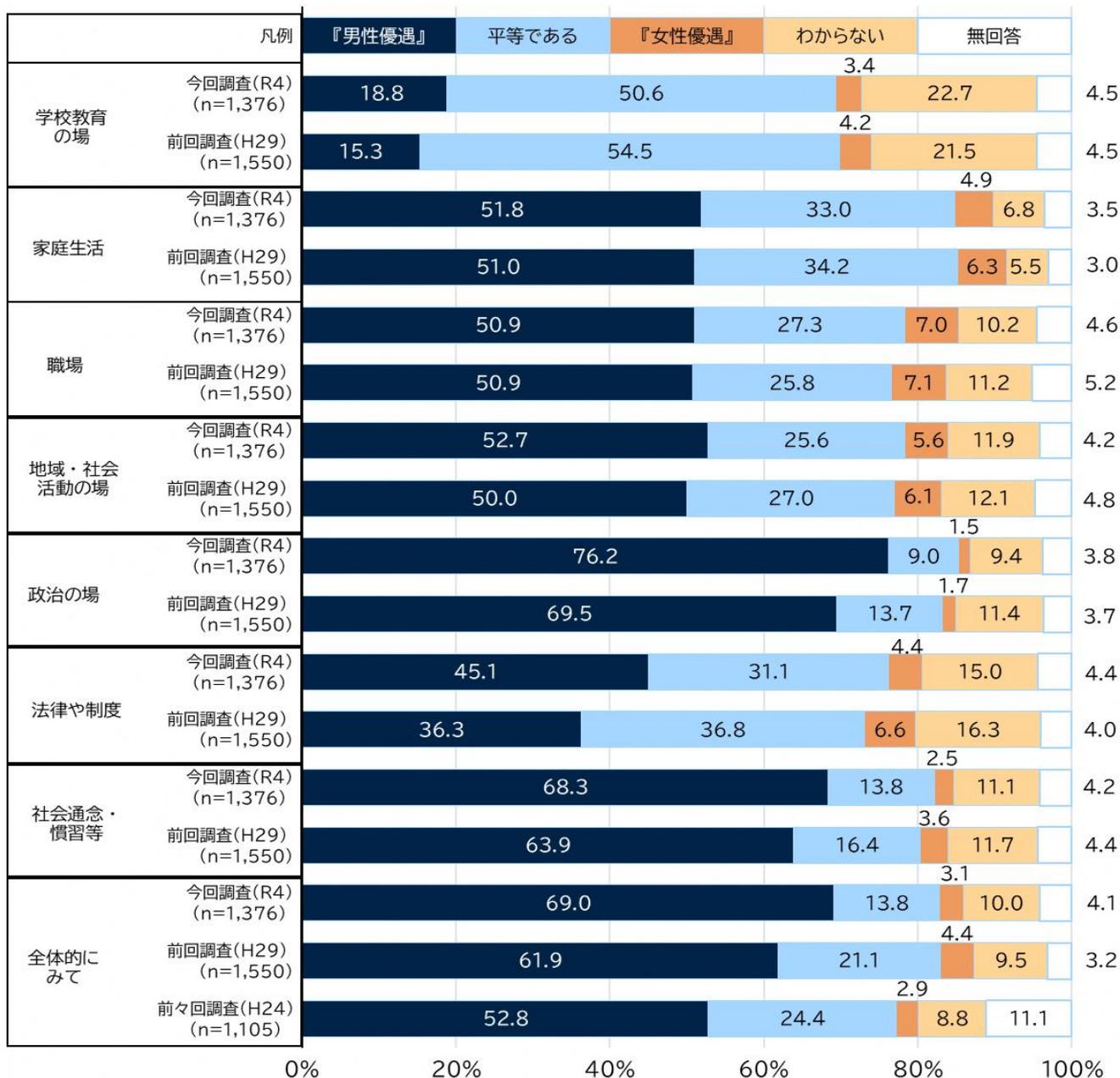
問) 各分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。

全体では男女が『平等である』の割合は「学校教育の場」(50.6%)で高く、『男性優遇』の割合は「学校教育の場」以外の「政治の場」、「社会通念・慣習等」などの項目で高くなっています。

また、前回調査(平成29年)に比べ、「職場」以外の項目で『男性優位』の割合が増加しています。

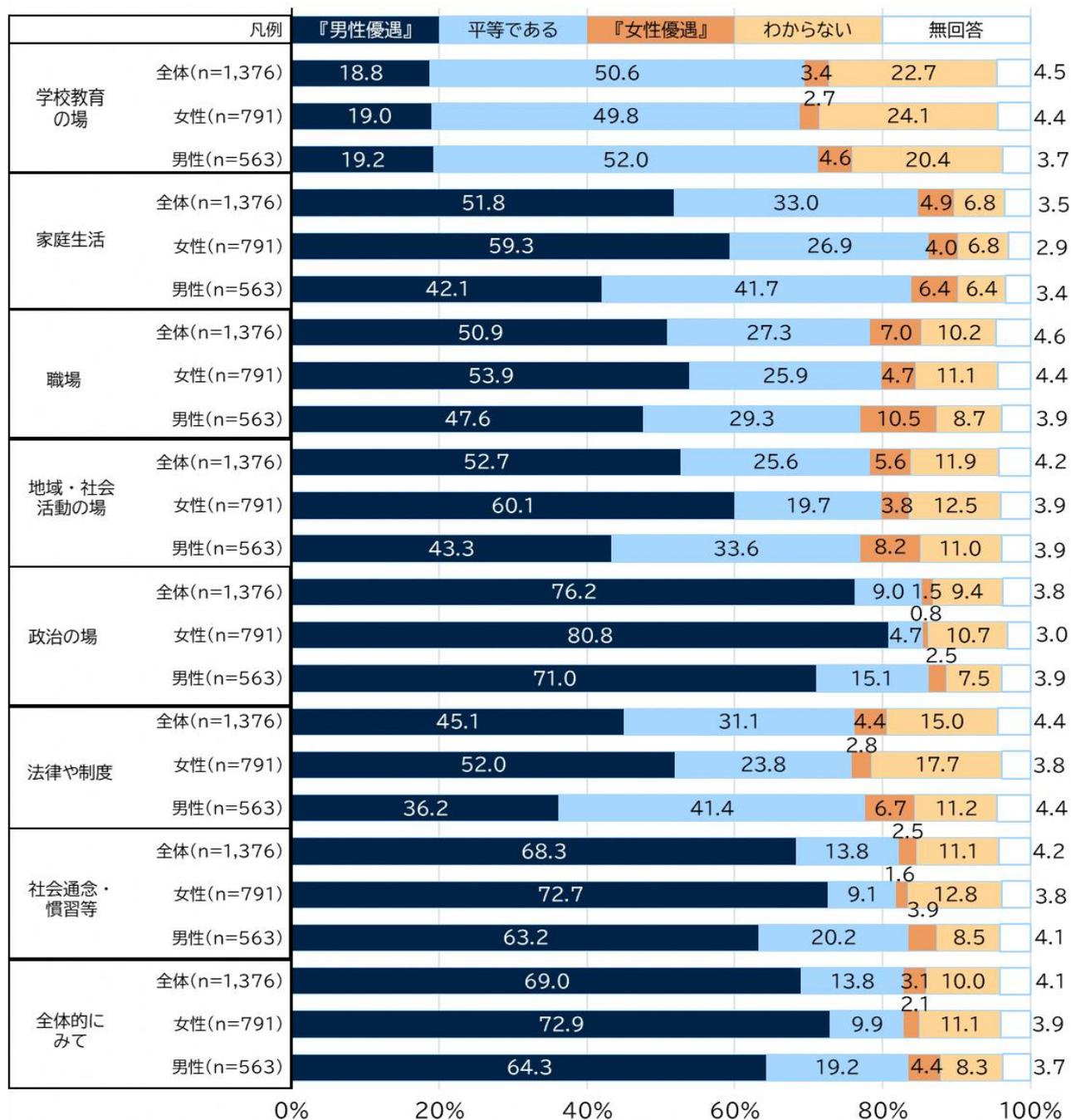
性別でみると、「学校教育の場」以外の項目で、女性の方が男女が『平等である』の割合が低くなっています。

【全体】(前回との比較)





【性別】



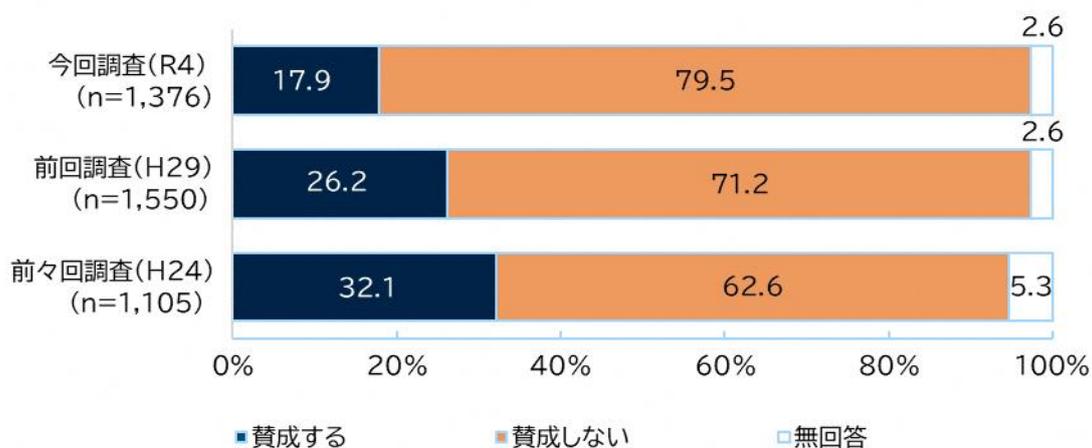
(7)家庭生活の役割分担について

問)「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。

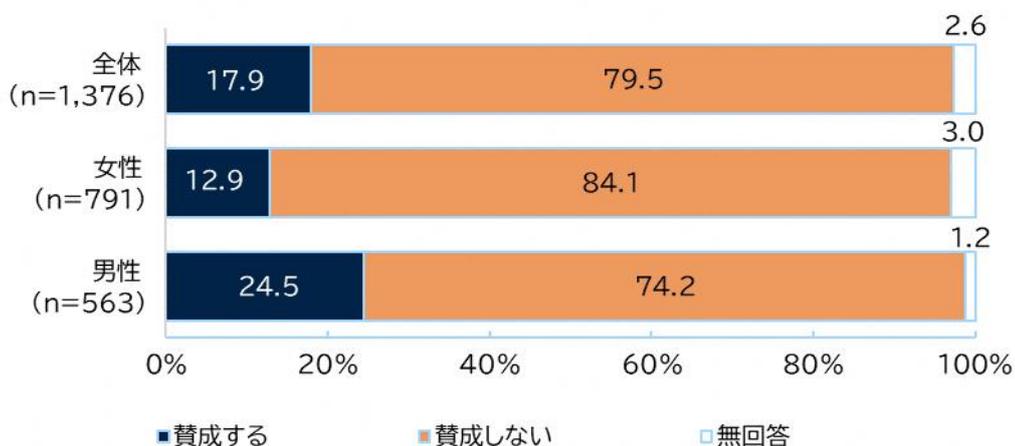
全体では、性別で役割を固定する考え方に「賛成しない」(79.5%)が最も高く、前々回調査(平成24年、62.6%)、前回調査(平成29年、71.2%)と調査を追うごとに増加しています。

また、性別でみると、女性の方が「賛成しない」の割合が84.1%と男性に比べ高くなっています。

【全 体】(前回との比較)



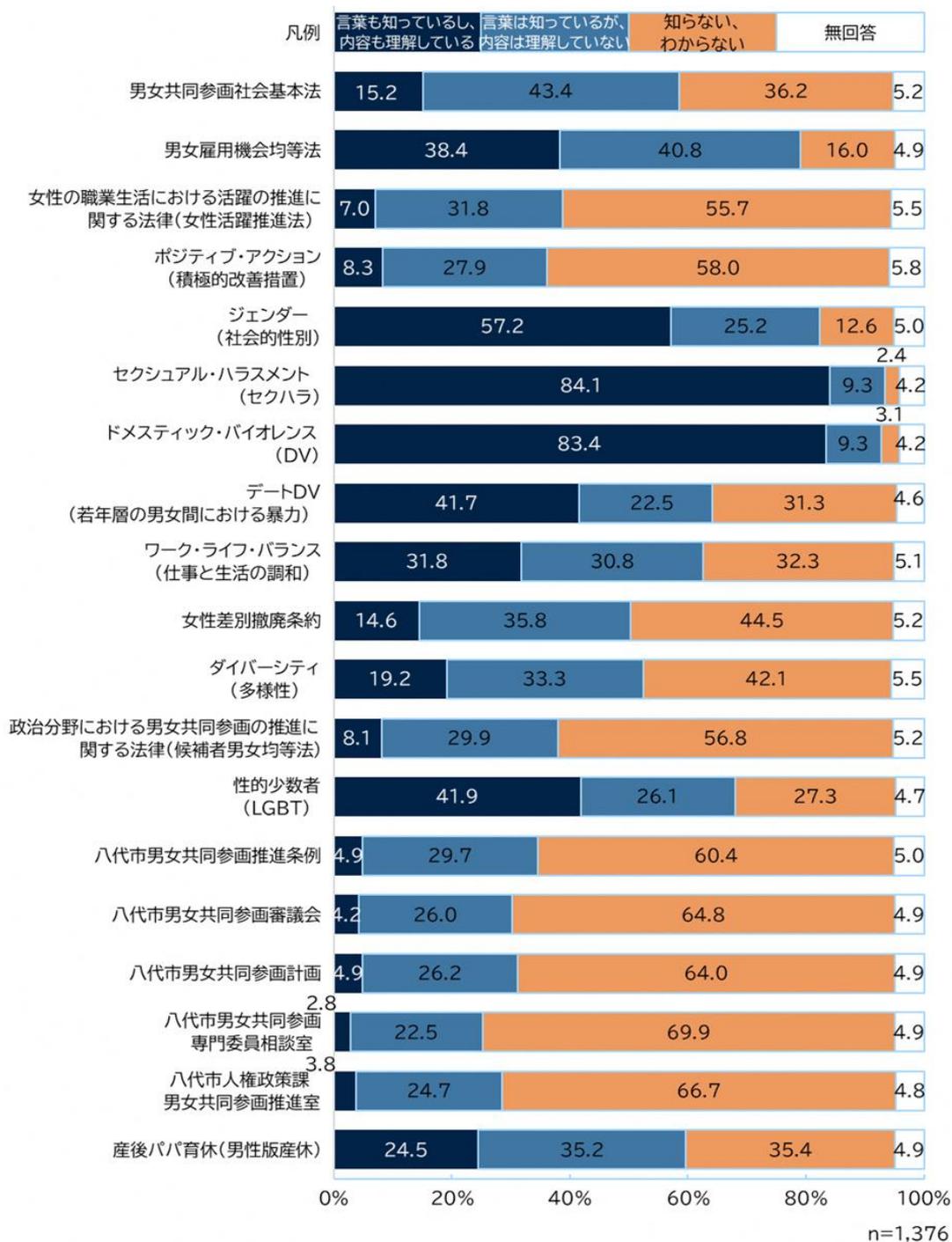
【性 別】



(8)男女共同参画社会の推進について

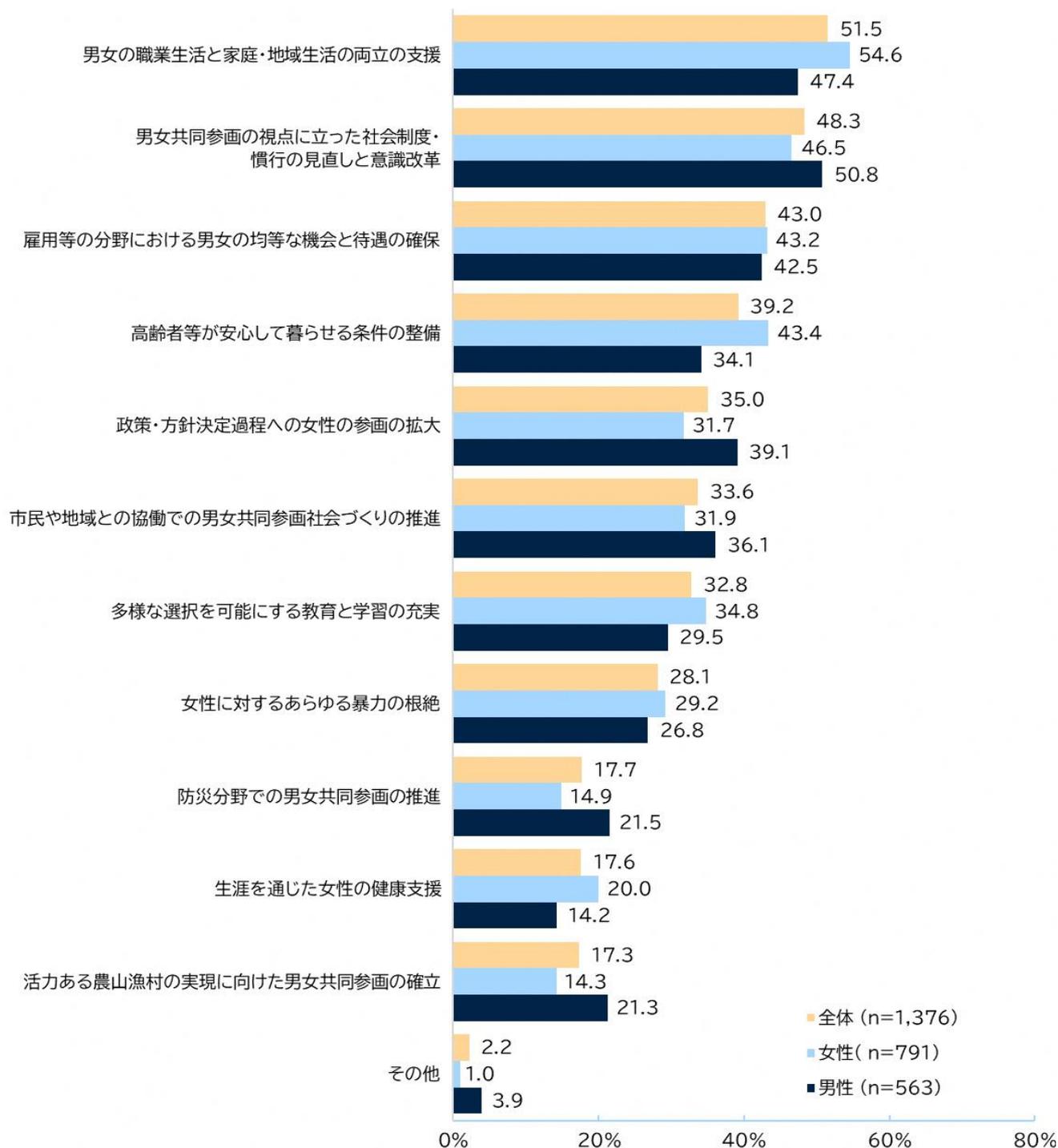
問) あなたは、以下の言葉について知っていましたか。

「男女共同参画」などの言葉や法律についての認知度は、全体では「セクシャル・ハラスメント(セクハラ)」(84.1%)が最も高く、次いで「ドメスティック・バイオレンス(DV)」(83.4%)、「ジェンダー(社会的性別)」(57.2%)と続いています。法律、本市の条例や相談室などの認知度は低い状況です。



問) 八代市が、男女共同参画社会を形成するために、力をいれるべき対策は何だと思えますか。

全体では「男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援」(51.5%)が最も高く、次いで「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」(48.3%)、「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」(43.0%)と続いています。



3. 事業所調査(令和4年8月実施)

(1)事業所の状況について

問) 貴事業所の状況についておたずねします。(男女の割合)

就業形態については、正社員は男性の割合が68.9%と高く、正社員以外では女性の割合が58.6%と高く、また臨時雇用者は男性が68.6%と高くなっています。

管理職については、男性の割合が78.3%と高くなっており、前回調査(平成29年)より増加しています。

就業形態別にみた男女の割合



*臨時雇用者:1か月未満の期間を定めて雇用している人や日々雇用している人

管理職の男女の割合



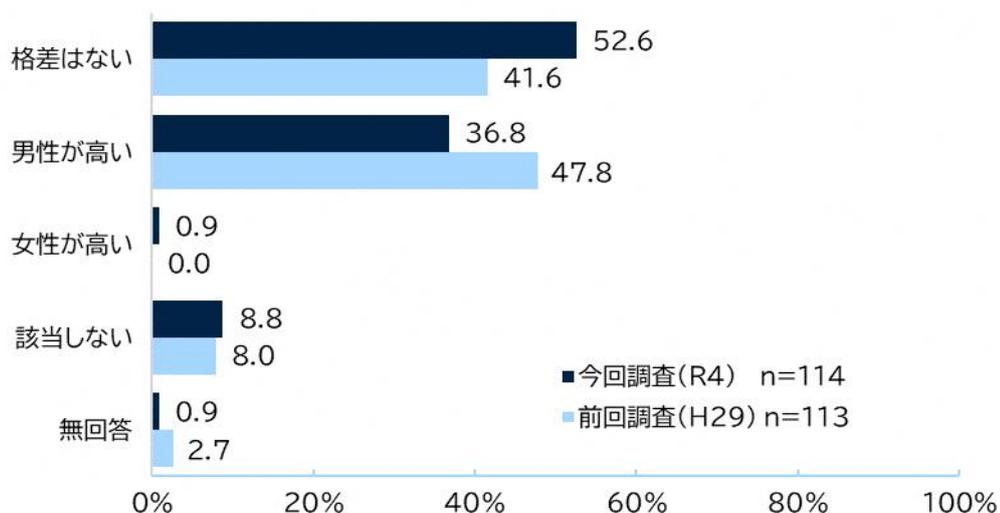
(2) 正規従業員の平均給与について

問) 「正規従業員」の平均給与(総支給額の平均)の男女間の格差はどのような状態ですか。

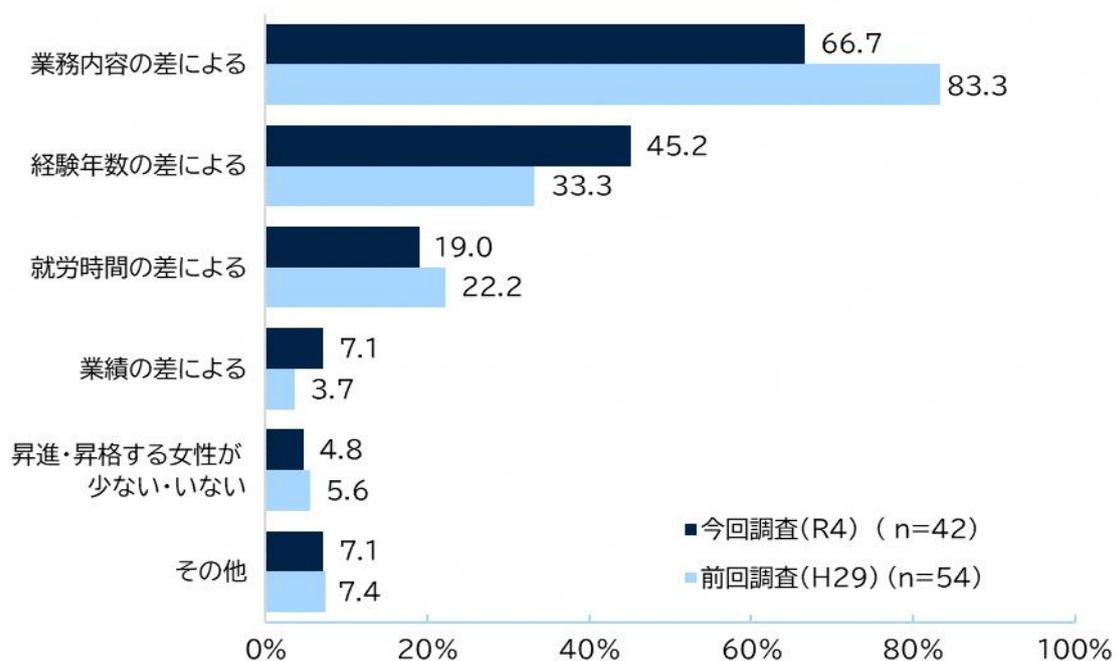
正規従業員の平均給与は、「格差がない」が52.6%と最も高く、前回調査(平成29年)より増加し、「男性が高い」を上回っています。

男性の平均給与が高い理由としては、「業務内容の差」が66.7%と最も高くなっていますが、前回調査(平成29年)より減少し、「経験年数の差による」が45.2%と前回調査より増加しています。

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)



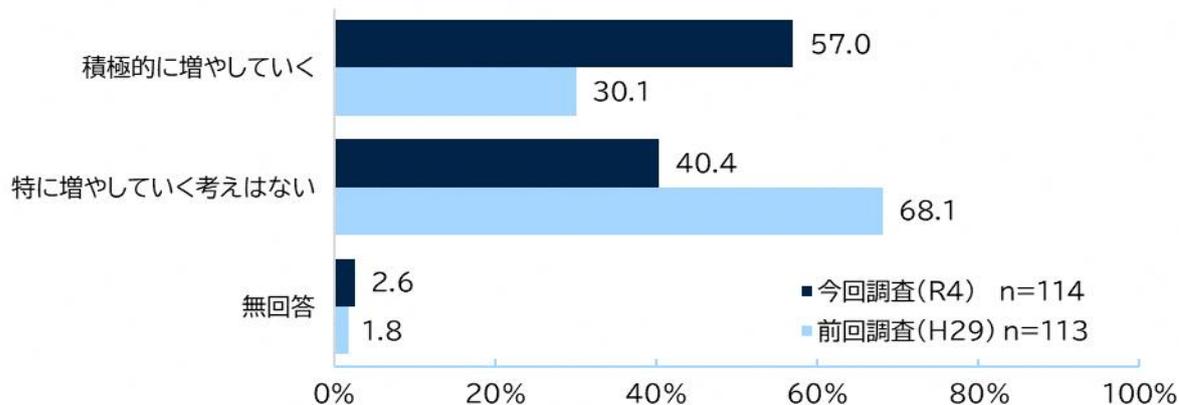
(3)女性の管理職登用について

問) 今後、管理職登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。

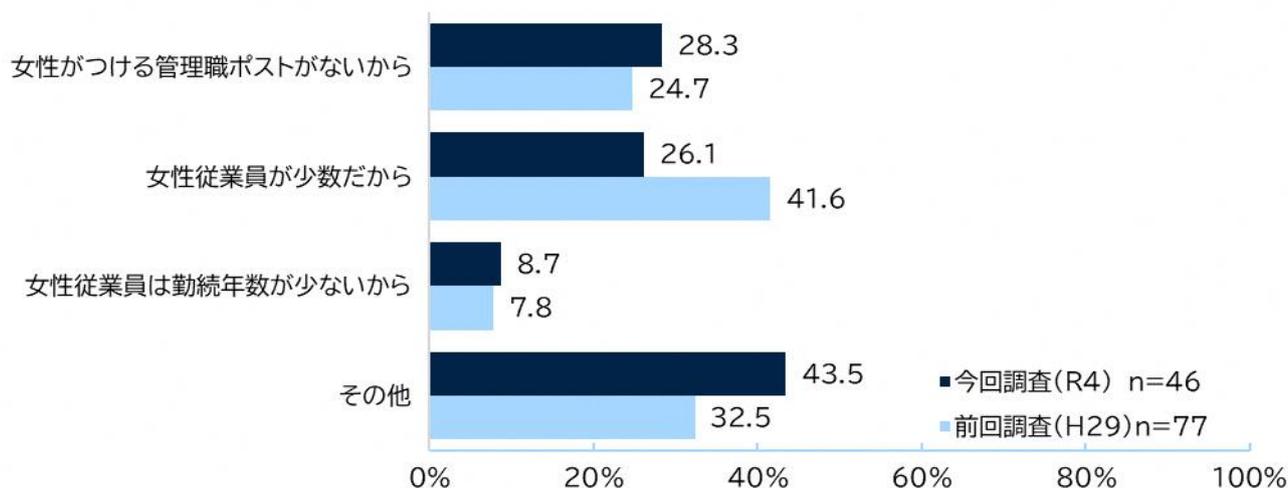
女性の管理職への登用について、「積極的に増やしていく」が57.0%と最も高く、前回調査(平成29年)より大幅に増加しています。逆に「特に増やしていく考えはない」は前回調査(平成29年)より大幅に減少しています。

女性を管理職として登用しない理由は、「女性がつける管理職ポストがないから」が28.3%と最も高く、前回調査(平成29年)より増加しています。

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)

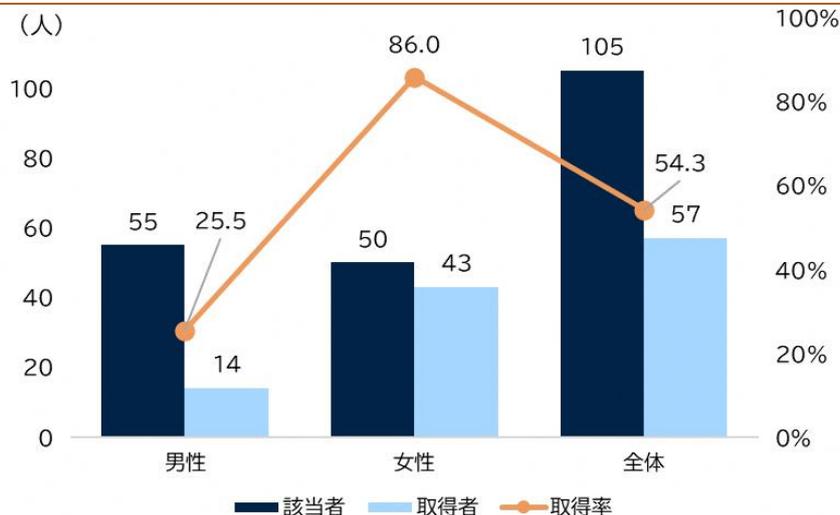


(4) 育児・介護支援について

問) 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86%が取得しているのに対し、男性では25.5%と未だ低い状況です。
「介護休業」の取得者は4人と少なく、取得者の全てが女性です。

育児休業制度の取得状況

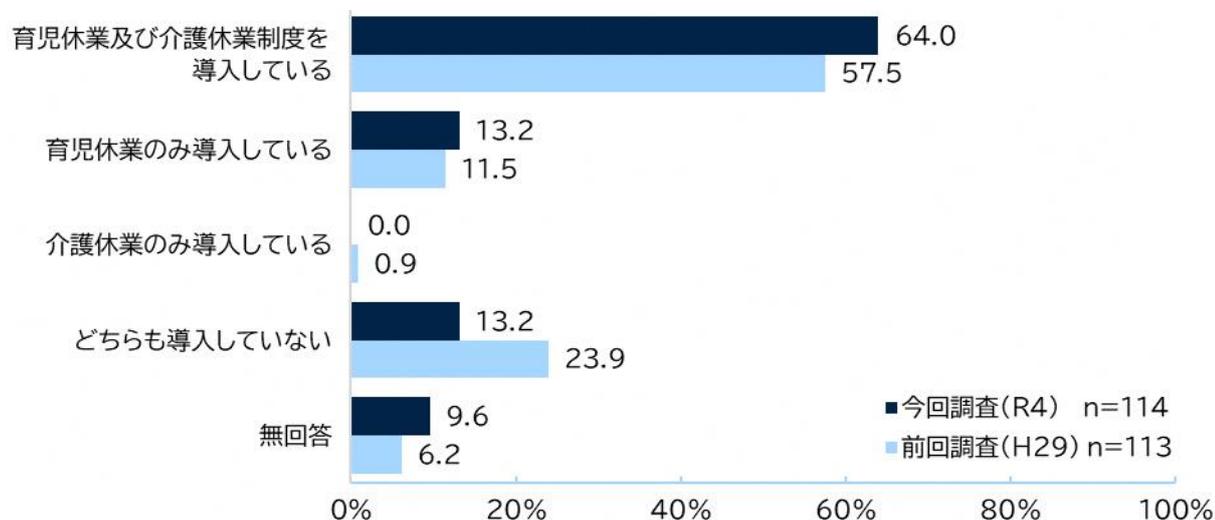


介護休業制度の取得状況

	男性	女性	合計
取得者(人)	0	4	4

問) 育児休業及び介護休業制度の導入状況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64%と最も高く、前回調査(平成29年)より増加しています。

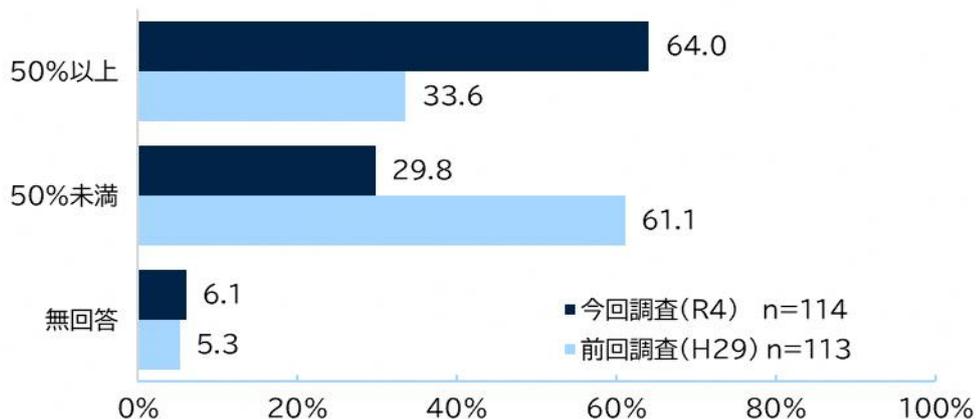


(5)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問) 従業員の有給休暇の取得率はどれくらいですか。

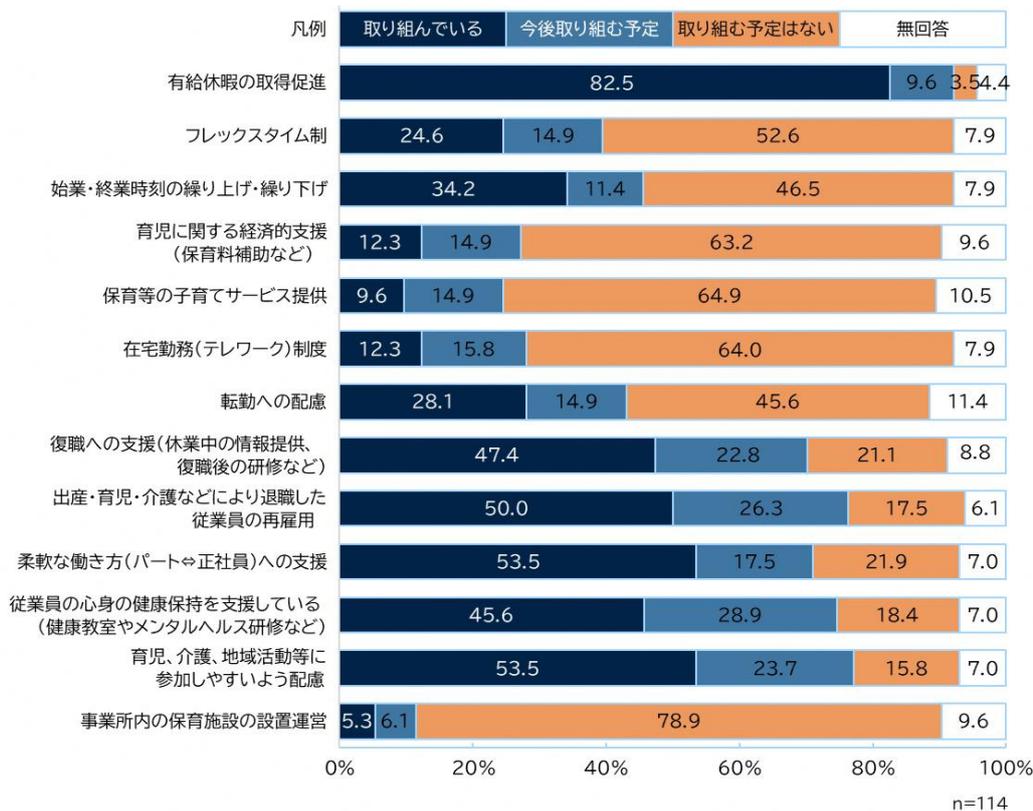
有給休暇の取得率が「50%以上」の事業所が64%と、前回調査(平成29年)と比べ大幅に増加しています。

従業員の有給休暇の取得率



問)ワーク・ライフ・バランスに関する取組について教えてください。

ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況に関しては、「有給休暇の取得促進」が82.5%、次いで「柔軟な働き方(パート⇄正社員)への支援」が53.5%、「育児、介護、地域活動等に参加しやすいよう配慮」が53.5%と続いています。



4. 第2次計画の取組状況

第2次計画における取組の成果の主なものとして、以下の項目が挙げられます。

*現計画の成果目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79.5%で、平成29年の前回調査(71.2%)から8.3ポイント増加しました。熊本県(70.8%^{*1})と比較すると、『賛成しない』の割合は本市が8.7ポイント高く、全国(64.3%^{*2})と比較しても15.2ポイント高い結果となっており、固定的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

家族農業経営における役割分担などを取り決める家族経営協定を締結した農家数は第2次計画策定時の419戸から495戸と76戸増加しており、家族一人一人が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れます。

また、女性の認定農業者数についても第2次計画策定時の162人から173人と11人増加しており、女性の経営への参画の推進も図られています。

成果3 市内事業所における男性の育児休業取得率の増加

事業所調査の結果では、市内事業所における男性の育児休業取得率は25.5%で、前回調査(7.6%)から17.9ポイントと大幅に増加しています。また熊本県(16.4%^{*3})と比較すると本市が9.1ポイント高く、全国(17.1%^{*4})と比較しても8.4ポイント高くなっているほか、市の男性職員の育児休業取得率についても11.8%と令和5年度目標(10.0%)を達成しており、事業所への広報啓発や、イベント等による学習機会の提供によって、育児休業取得の推進が図られています。

*1 男女共同参画に関する県民意識調査報告書（令和元年11月調査）

*2 男女共同参画社会に関する世論調査（令和4年11月調査）

*3 令和4年度熊本県労働条件等実態調査報告書

*4 令和4年度雇用均等基本調査

5. 八代市の課題

本市におけるこれまでの取組の成果や課題、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】

課題1 あらゆる分野における女性の活躍の推進

審議会・委員会への女性の登用率は29.4%と令和5年度目標値の40.0%に届いていない状況であり、地域協議会女性役員の割合も18.6%と令和5年度目標値の25.0%に届いていない状況です。

また、市内事業所における正社員の女性管理職の割合も21.7%と令和5年度目標値(30.0%)に達しておらず、今後活力ある社会を維持するためにも、経済活動、地域活動、政治の場などあらゆる分野において女性の活躍を推進していくことが課題です。

課題2 誰もが安心して暮らせる社会づくり

市民意識調査の結果では、デートDVの言葉の認知度は41.7%と前回調査(39.8%)に比べ増加していますが、令和5年度目標値(45.0%)には達していない状況です。また、市の相談窓口におけるDV相談実人数は減少傾向にあります。また、被害経験のある人の『誰にも相談しなかった』割合は前回調査から依然と高い状況であり、今後も相談体制を充実していくことが必要です。

なお、防災や復興の面でも、避難所の設備への配慮や緊急時体制における男女双方の視点が求められており、環境の改善・意思決定過程への女性の参画の推進が課題です。

課題3 各分野における男女の不平等意識の解消

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13.8%と平成29年の前回調査(21.1%)と比べて7.3ポイント減少しています。特に『男性優遇』とされている項目は『政治の場(76.2%)』や『社会通念・慣習等(68.3%)』で、学習等の機会に触れることにより、不平等に気づく人が増えた結果ととらえることもできますが、今後政治の場において女性が参画しやすい環境づくりの推進がより一層必要となるほか、男女を差別している古い習慣やしきたりをなくしていくことが課題です。

課題4 地域のけん引役としての市の取組みの推進

市の管理職員に占める女性の割合は課長級以上が12.5%(令和5年度目標15.0%)、係長級以上が25.8%(令和5年度目標27.0%)で、どちらも目標値を達成できていません。また、市職員の年間平均超過勤務時間についても138.7時間と令和5年度目標値の87.2時間を大きく超えており、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、今後も取組を進めていくことが課題です。

第3章 計画の基本的な考え方

1. 計画の基本理念

すべての^{ひと}男女が認め合い、支え合い、輝く
しあわせあふれる持続可能なまち“やつしろ”

2. 計画の基本目標

本計画の基本理念の実現に向けて、4つの基本目標を設定し施策を展開していきます。

基本目標 1 あらゆる分野へ女性の参画が広がる社会づくり

男女がともにワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を充実させ、多様で柔軟な働き方ができる環境づくりを推進するとともに、意思決定過程へ女性の参加を拡大し、職場・家庭・地域などあらゆる分野において、女性は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 2 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)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を推進するとともに、ひとり親家庭等への支援など安心して生活できる環境の整備、男女共同参画の視点での防災・復興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 3 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり

市民一人ひとりが男女共同参画への関心と理解を深めるため、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国際的視点に立った広報・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 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への推進体制の充実と強化に努めます。

3. 施策の体系

【基本的施策】

【施策の内容】

基本目標 1

あらゆる分野へ女性の参画が広がる社会づくり

- ◆ 1 あ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・商工業など自営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
- ◆ 5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）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
- ②商工業などの自営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

基本目標 2

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 男女共同参画の視点からの防災・復興

- ①ドメスティック・バイオレンス（DV）への対策の推進
- 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防災・復興における男女共同参画の推進
- ②防災・復興における女性の参画拡大

基本目標 3

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

- 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

基本目標 4

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

- 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男女共同参画の拠点づくり
- ③団体などとの連携

【具体的施策】

- 【1】女性のエンパワーメント支援
- 【2】審議会、政治分野などへの女性の積極的登用の促進
- 【3】事業所のポジティブ・アクション（男女格差の積極的是正措置）の推進
- 【4】女性の能力開発と就労・キャリアアップ支援 【5】離職した者に対する再就職支援 【6】若者を中心とした魅力的な雇用機会の創出
- 【7】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 【8】公共調達における「男女共同参画・女性活躍」加点制度の推進
- 【9】育児・介護休業法などの周知・啓発 【10】非正規労働者の処遇改善のための情報提供
- 【11】農業委員への女性の登用促進 【12】女性の経営参画の促進 【13】女性のチャレンジ活動への支援
- 【14】創業支援
- 【15】地域活動における方針決定の場への女性の参画促進 【16】男女がともに担う地域活動の促進
- 【17】市民・事業所への広報啓発の推進 【18】男性の家事・育児・介護への参画促進
- 【19】仕事と子育ての両立支援の充実 【20】仕事と介護の両立支援の充実 【21】柔軟で多様な働き方の支援
- 【22】DVに関する正しい知識の普及啓発 【23】相談窓口の体制強化
- 【24】ハラスメントの防止に向けた広報啓発の推進
- 【25】デートDV防止教育の推進 【26】性に関する有害環境の改善
- 【27】各種健診事業の充実及び受診率の向上 【28】健康づくり意識の普及啓発 【29】適切な性教育・学習機会の提供
- 【30】妊産婦に対する健康支援、相談体制の充実 【31】子育ての包括的支援
- 【32】ひとり親家庭に対する経済的支援 【33】ひとり親家庭の自立・就労支援
- 【34】性的指向、性自認に関する理解促進のための啓発 【35】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
- 【36】高齢者・障がい者の社会参加の支援 【37】ユニバーサルデザイン化、バリアフリー化の推進
- 【38】人権に関する相談体制の充実
- 【39】男女双方の視点からの地域防災・復興体制の充実
- 【40】女性の地域防災・復興への参画促進
- 【41】男女共同参画に関する広報・啓発の推進
- 【42】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
- 【43】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 【44】男女共同参画に関する資料・情報などの収集と活用
- 【45】多様な選択を可能にする教育・学習の推進 【46】教職員・保育士に対する意識啓発
- 【47】国際的な情報の提供
- 【48】多文化理解と交流の推進 【49】外国にルーツを持つ子どもに対する支援体制の充実
- 【50】在住外国人が安心して暮らせる環境づくり
- 【51】庁内推進体制の連携・強化 【52】職場におけるポジティブ・アクションの推進
- 【53】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 【54】市の施策に対する苦情への対応
- 【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

◆:「女性活躍推進法」第6条に基づく「女性活躍推進計画」に位置付けています。

♣:「DV防止法」第2条の3に基づく「市町村基本計画」に位置付けています。

第4章 計画の内容

基本目標1 あらゆる分野へ女性の参画が広がる社会づくり

現状と課題

男女共同参画社会の実現に向けては、審議会等の委員や管理職など意思決定過程への女性の参画が必要不可欠です。市では令和4年の審議会における女性の比率は29.4%となっており、県全体の平均22.1%(令和2年10月時点)を上回っていますが、議会における女性議員の割合などは低い現状です。

また、性別を問わず、一人一人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「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(以下「男女雇用機会均等法」という)」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、雇用形態などの面で課題があるほか、近年では新型コロナウイルス感染症の影響による女性の失業が社会問題となるなど、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。

令和4年度市民意識調査では、「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」という問いに、「子どもができて、ずっと職業をもち続ける方がよい」と答えた人が前回(平成29年度)調査の52.8%から60.8%に増え、女性が働き続けることについては、肯定的な考え方が浸透してきていることがわかります(p.14 参照)。しかし、「育児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。

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。

また、令和4年4月には「女性活躍推進法」が改正され、社会での女性活躍を更に後押しするため、対象となる企業が追加されました。

SDGsのゴール



【基本的施策】

(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	取組内容	担当部署
1	女性のエンパワーメント支援	意思決定過程への女性の参画を推進するため、固定的性別役割分担意識の解消、意識改革及び能力向上のための講座を開催する。	人権政策課

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	取組内容	担当部署
2	審議会、政治分野などへの女性の積極的登用の促進	「八代市審議会等の設置及び運営に関する基本指針」に規定している女性委員の積極的登用を促進するために、審議会等の所管課に対して登用率の調査の実施とともに、「基本指針」の認識や理解を深めるための啓発を行う。	デジタル推進課
		「八代市審議会等の設置及び運営に関する基本指針」に基づき、審議会等委員へ女性の積極的な登用を促進すると同時に、審議会委員候補の女性人材情報の拡充と提供を行う。 また、政治分野における男女共同参画の推進に必要な啓発活動を行う。	人権政策課 (全部署)

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	取組内容	担当部署
3	事業所のポジティブ・アクション(男女格差の積極的是正措置)の推進	男女格差の是正のため、事業所に対し、各種講座の案内や講師の派遣等を行う。	人権政策課
		事業所に対し、積極的な取組を促すため、国・県などの情報を含めセミナーの開催や学習会、専門家の派遣等について情報提供を行う。	商工・港湾振興課

【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雇用機会の創出、女性の能力開発と就労・キャリアアップ支援などを行います。

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・啓発を行います。

施策の内容 ①女性の就労支援

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
4	女性の能力開発と 就労・キャリアアップ 支援	女性の就労・キャリアアップ支援のため、「リモートワーク」や「プログラミング」に関するセミナーなどを開催する。 また、「ハローワーク」や「ジョブカフェ」などの関係機関と連携を強化し女性のリスクリングについてなどの情報提供を行う。	商工・港湾振興課
		「熊本県しごと相談・支援センター」や「ハローワーク八代マザーズコーナー」などの他機関の就労相談窓口について、市民へ情報提供を行う。 また、ひとり親家庭に対して、資格取得に向けた講座受講費用の一部助成、自立支援員による求職活動等の支援、毎年8月の児童扶養手当現況提出期間中にハローワークと連携し「就労自立促進事業・出張ハローワーク」を実施する。	こども未来課
		キャリア教育をとおして、女性の就労について知り、望ましい勤労観、職業観の育成を図る。	学校教育課
		女性の就労・キャリアアップのため、講座の実施や国・県の施策等の情報提供を行う。	人権政策課
5	離職した者に対する 再就職支援	育児や介護だけでなく、様々な理由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として、「八代市就業資格取得支援助成金」の周知を図るとともに、ジョブカフェやハローワーク、若者サポートステーションと連携し、就労支援を積極的に行う。	商工・港湾振興課

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
6	若者を中心とした魅力的な雇用機会の創出	女性が多様で柔軟な働き方が選択できるように、市内企業等に対し働き方の意識変革等のための啓発活動をハローワークやジョブカフェ等の各関係機関と連携を図りながら取組を進める。	商工・港湾振興課
		新しい働き方や生活スタイルの普及に伴う地方への移住を促進し、女性の多様で柔軟な働き方を支えるため、子育て、しごと、住まい等に関する支援メニューの情報提供を行う。	企画政策課

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	取組内容	担当部署
7	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	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情報や取り組む企業などに対する、認定・表彰などの情報提供を行う。	商工・港湾振興課
		男女共同参画の推進に取り組む事業所の表彰(熊本県が取り組む「男女共同参画推進事業者表彰」)について周知を行うとともに、該当する事業者へ応募を働きかける。	人権政策課
8	公共調達における「男女共同参画・女性活躍」加点制度の推進	男女共同参画・女性活躍に積極的に取り組んでいる企業に対して八代市工事入札参加者資格審査格付基準において、育児休業制度・介護休暇制度を設けている企業に対して加点し、継続して評価の対象とする。	契約検査課
		入札参加格付け基準の検討を行うなど、公共調達における「男女共同参画・女性活躍」加点制度を推進する。	人権政策課
9	育児・介護休業法などの周知・啓発	育児・介護休業法や男女雇用機会均等法に基づき、育児休業・介護休業を取得できる制度が事業主へ義務付けられることや、育児・介護休業に関する支援制度等の情報を提供する。	商工・港湾振興課
		育児・介護休業法や男性の育児休業取得などについての周知・啓発を行う。	人権政策課
10	非正規労働者の処遇改善のための情報提供	熊本労働局など関係機関と連携し、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・啓発を行う。	商工・港湾振興課

【基本的施策】

(3) 農林水産業・商工業などの自営業における男女共同参画の推進

農林水産業・商工業などの自営業においては、家族だからこそ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。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。農業分野においては、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を行うとともに、商工業分野においては、創業支援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	取組内容	担当部署
11	農業委員への女性の登用促進	政策・方針決定の場に女性の視点を反映させるため、農業委員の公募過程において、積極的な女性の推薦や応募などを農業委員会と連携して関係団体へ働きかける。	農林水産政策課
		農業委員会の活動において女性の活躍の場を広げるため、農業委員への研修等を実施し、知識や経験を身につける機会を作る。 また、女性のリーダーを育成することで、女性の意見や視点が農業の方向性を決定する上で重要な役割を果たすよう環境づくりを行う。	農業委員会
12	女性の経営参画の促進	女性の生産技術、経営管理能力の向上のため、関係機関・団体と連携して、農業技術者養成講座や担い手育成総合支援事業で講座を開催する。 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や、認定農業者の更新時における夫婦共同申請及び家族経営協定締結の啓発活動を行う。	農林水産政策課

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
13	女性のチャレンジ活動への支援	県や農業協同組合、漁業協同組合、商工関連団体などと連携して、地産地消等の推進に関する活動を通して、女性の視点やアイデアを活かした、女性のチャレンジ活動(加工、生産活動など)や起業活動を支援する。	農林水産政策課
		水産物の新商品開発や6次産業化等、地域水産物の活性化に寄与する女性漁業従事者の活動に対する支援や情報提供を行う。	水産林務課

施策の内容 ②商工業など自営業における女性活躍の推進

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
14	創業支援	商工会・商工会議所などと連携して創業支援を行う。	商工・港湾振興課

【女性のエンパワーメント支援 講座の一例】



【基本的施策】

(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。

そのため、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、方針決定の場への女性の参画を促進し、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や情報提供を行います。

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	取組内容	担当部署
15	地域活動における方針決定の場への女性の参画促進	熊本県男女共同参画地域リーダー育成事業への派遣など、地域活動における方針決定の場への女性の参画促進を行う。	人権政策課
		地域協議会連絡会議等において女性の参画促進を図るための働きかけを行う。	市民活動政策課
		社会教育団体(PTA連絡協議会等)に対し、様々な機会を通じて女性の参画促進に関する意識啓発を行う。	生涯学習課
		スポーツ推進委員への女性の積極的任用について関係団体などへ働きかけ、女性の参画促進に関する意識啓発を行う。	スポーツ振興課
16	男女がともに担う地域活動の促進	地域における女性の活動促進や男女がともに担う地域活動の重要性など男女双方の意識改革のための啓発や情報提供を行う。	人権政策課
		広報媒体等を通じて、男女がともに担う地域活動の重要性を啓発するとともに、女性の活動促進に関する情報提供を行う。	市民活動政策課

【基本的施策】

(5)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

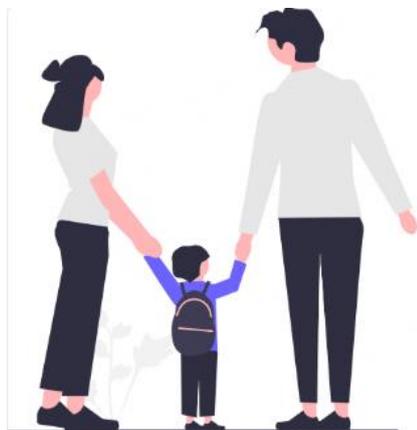
男女が対等なパートナーとして、固定的性別役割分担意識を解消し、家庭の責任は男女がともに担うという意識をはじめ、ワーク・ライフ・バランスの推進のための気運づくりを家庭、地域、職場などのそれぞれの場面において推進します。

男性は仕事と家庭生活をともに優先することを希望していても、仕事を優先せざるを得な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、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、男女問わず育児・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。

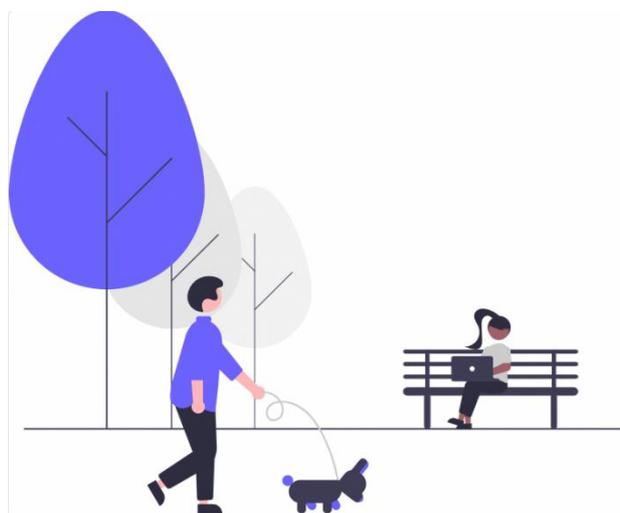
施策の内容 ①ワーク・ライフ・バランスのための意識改革

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
17	市民・事業所への 広報啓発の推進	ワーク・ライフ・バランスの普及に向けて、市民に対する学習機会や情報の提供を行い周知・啓発を行う。	人権政策課
		事業所に対して、ワーク・ライフ・バランスの改善につながる支援制度等の情報提供を行う。	商工・港湾振興課
18	男性の家事・育児・ 介護への参画促進	性別による固定的な役割分担意識を是正し、男性の家庭生活への参画を促進するため、啓発を行う。	人権政策課



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	取組内容	担当部署
19	仕事と子育ての両立支援の充実	働き方の多様化に伴う保育サービス、放課後児童クラブなどの子育て支援サービスの充実を図るとともに、これらサービス等が円滑に利用できるよう、子育て相談窓口(こどもプラザわくわく)や病児病後児保育事業の実施についての周知を行う。	こども未来課
20	仕事と介護の両立支援の充実	介護保険制度について、出前講座、各種研修会、窓口等で市民に広く周知する。 また、相談窓口として地域包括支援センター、あんしん相談センターの充実を図り、介護に関する講座などを開催する。	高齢者支援課
21	柔軟で多様な働き方の支援	結婚・出産・育児などのライフイベ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リモートワークなど)の普及として、事業所に対して、ワーク・ライフ・バランスの改善につながる支援制度等の情報提供を行う。	商工・港湾振興課



基本目標2 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、全ての人々が互いの人権を尊重し、生涯を通じて安全で安心して暮らせることです。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。

令和4年度の市民意識調査において、DVの被害体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 7.3%、女性 14.4%、「なぐる・ける」については、男性 5.0%、女性 8.0%、「大声でどなる」については男性 24.9%、女性 31.4%という状況でした(p.16 参照)。また、DV 被害者の相談状況については、「だれ(どこ)にも相談しなかった」は、女性60.9%、男性 69.8%でした(p.17 参照)。

令和5年5月のDV防止法の改正により、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加害者の厳罰化や被害者支援の拡充など具体的な取組が講じられています。また、DVは若い世代にも起きており、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きました。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、災害の発生時には、避難所において性被害・性暴力や DV が増加することが指摘されており、避難所運営や防災計画の策定については、男女共同参画の視点に立った取組が必要です。

さらに、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。

SDGs のゴール



【基本的施策】

(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主に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DV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、相談制度や窓口の広報周知に努めるとともに、DV防止法の改正内容について関係者認識を深め、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)への対策の推進

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
22	DVに関する正しい知識の普及啓発	DV防止法の一部を改正する法律について関係者認識を深めるとともに、市報やエフエムやつしろ等を用いて集中的な周知・啓発を行い、DVに関する知識の普及啓発や相談窓口等の周知を行う。	こども未来課
		DV防止法の一部を改正する法律について関係者認識を深めるとともに、配偶者に対する暴力を許さない意識作りのため、DVに関する情報提供を行う。	人権政策課
23	相談窓口の体制強化	DVなどの人権侵害の相談に対応するため、DV防止法の一部を改正する法律の周知などの知識の習得及び相談技術の向上を図ることにより、相談機能を充実させる。 また、相談内容に応じて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を強化する。	こども未来課
		人権相談を実施し、関係機関と連携しDV被害者への対応を迅速に行うとともに相談員のスキルを向上させる。	人権政策課

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	取組内容	担当部署
24	ハラスメントの防止に向けた広報啓発の推進	セクハラやマタハラなどの各種ハラスメントの防止に関する支援制度等の情報提供を行う。	商工・港湾振興課
		各種ハラスメントの防止に向け、事業所や地域などへの教材の貸出や講師派遣を行う。	人権政策課

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	取組内容	担当部署
25	デートDV防止教育の推進	デートDVに関する教材の貸出や講師派遣を行い、若年層、特に中高生に対して学習機会を提供する。	人権政策課
		デートDVに関する学習の機会の提供として、各学校に対して、人権学習や性教育等が更に充実するよう関連する教材についての情報提供などを行う。	学校教育課
26	性に関する有害環境の改善	<p>青少年指導員による街頭巡回指導を実施するほか、青少年に良い影響を与えないと思われる広告物や店舗、有害図書・アダルトビデオ等の有害環境の浄化活動を支援する。</p> <p>また、近年有害情報が多いインターネットへの対策については、スマホ利用等の危険性を青少年室だより等を通じて啓発する。</p>	人権政策課

【デートDV防止教育へのアドバイザー派遣】



【基本的施策】

(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。

また、性と妊娠・出産に関する正しい知識の習得や、自分を大切にしてい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。

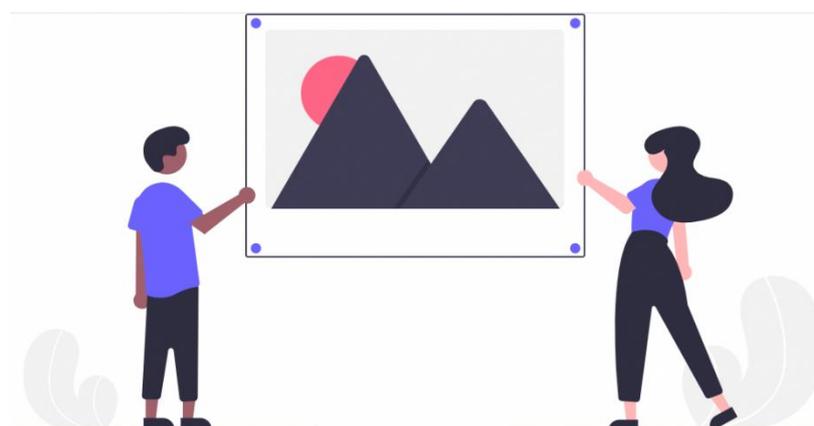
全ての人々が、自分の健康は自分で守るという自己管理意識を高めるため、健康教育、各種健診、健康相談などを通して病気の予防及び早期発見を推進するとともに、健康的な食生活や運動の習慣を確立し、ライフステージに応じたところとからだの健康づくりを支援します。

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	取組内容	担当部署
27	各種健診事業の充実及び受診率の向上	妊婦健診、がん検診、ヤング健診、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。 特定検診では、40歳に対して無料化を実施し、特に、女性特有の乳がん検診、子宮頸がん検診については、無料検診の対象年齢の方へは無料クーポンを発行し、受診率向上を行う。 また、受診率向上対策として、特定健診未申込者に個別受診勧奨を行い、キャラクター等を活用した受診勧奨を行う。	健康推進課
28	健康づくり意識の普及啓発	健康づくり応援ポイント事業の参加者数の拡大を図る。そのために関係機関の対象事業と連携し、健康づくりの意識啓発を行う。 生涯にわたる健康づくりを通じて、こころの健康の保持増進を図る。	健康推進課
29	適切な性教育・学習機会の提供	性に関する指導について、各学校の保健指導計画に組み入れ、年間指導計画や発達段階に基づき、心のつながりや命の尊厳を重視した適切な性教育を実践していけるよう推進・支援する。	学校教育課
		小中学校と連携し、児童・生徒及び保護者に対して性教育を実施していく。 また、妊娠前の健やかな生活習慣や命を大切にするために、妊婦とその家族を対象に健康教室での情報を提供し、マタニティセルフプラン作成を推奨し、家族で出産・育児に取り組む意識の啓発に努める。	健康推進課

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	取組内容	担当部署
30	妊産婦に対する健康支援、相談体制の充実	<p>安心して子どもを産み育てることができるよう、妊婦健診、健康教育及び訪問指導等を通して伴走型の相談支援体制を充実させる。</p> <p>また、母子健康手帳交付時に個別面接を全ての妊婦に実施し、必要な妊産婦に対しては支援プランを作成し継続支援に繋がるよう努める。</p> <p>さらに、不妊治療費助成の実施に合わせて、不妊治療への職場の理解が進むよう、周知・啓発を行う。</p>	健康推進課
31	子育ての包括的支援	<p>両親、特に母親の育児不安を軽減するため、訪問指導、乳幼児健診、育児相談、子育て支援サービス等を充実させ、妊娠期から子育て期まで切れ目のない支援を行う。</p> <p>また、産後ケア事業を拡充し、早期の利用につなげるよう周知・啓発を行う。</p>	健康推進課
		<p>「子ども家庭総合支援拠点」と「子育て世代包括支援センター」の機能をもつ、「子ども家庭センター」を設置し、支援が必要な子育て家庭に対して、妊娠期から子育て期まで切れ目のない支援を一体的に行う。</p> <p>また、子育てに関する相談窓口や子育て支援サービスについて、「子育て応援ハンドブック」等による周知・広報を行う。</p>	こども未来課



【基本的施策】

(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経済的支援・就労支援等を行います。

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お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や情報提供を推進します。

施策の内容 ①ひとり親家庭の支援の充実

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
32	ひとり親家庭に対する経済的支援	ひとり親家庭の生活の安定と自立促進、健康保持を図るため、児童扶養手当、ひとり親家庭医療費助成、保育料無償化の事業を実施するなど、状況に応じた経済的支援を行う。	こども未来課
33	ひとり親家庭の自立・就労支援	ひとり親家庭の就労を支援するため、自立支援や職業訓練に係る給付金の支給を行うほか、市民相談室に「母子・父子自立支援員」を配置し、ひとり親家庭の自立に向けた就労相談等を実施する。 また、ひとり親家庭に対する自立支援・就労支援に関する情報提供を積極的に実施する。	こども未来課
		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、身近な相談相手として自立した日常生活を営むための支援を行う。	健康福祉政策課

施策の内容 ②性的指向、性自認に関する理解の促進

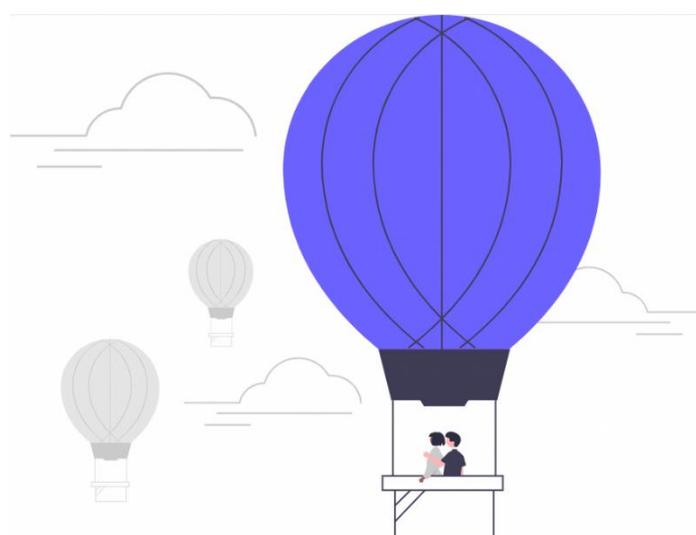
No.	具体的施策	取組内容	担当部署
34	性的指向、性自認に関する理解促進のための啓発	性的指向、性自認などの多様な性に対する理解を深めるため、啓発を行う。	人権政策課
35	性的指向、性自認に関する理解を深めるための学習機会の提供	性的指向、性自認などの多様な性に対する理解を深めるため、各学校における個性を認める学習機会の情報提供等を行う。	学校教育課
		性的指向、性自認などの多様な性に対する理解を深めるために、教職員向けの研修会などにおいて、性の多様性等について考える時間を設ける。	教育サポートセンター
		性的指向、性自認などの多様な性に対する理解を深めるための学習機会を提供する。	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	取組内容	担当部署
36	高齢者・障がい者の社会参加の支援	地域社会で高齢者がいきいきと生活できるよう、就業機会の確保や活動促進の支援を実施する。 また、やつしろ元気体操教室やいきいきサロン事業などを実施し、市内全域で健康支援や交流の場を提供する。	高齢者支援課
		地域社会で障がい者がいきいきと生活できるよう、就労支援セミナーの開催や就労支援の理解促進活動を実施するほか、支援学校と連携した情報提供を行う。	障がい者支援課
37	ユニバーサルデザイン化、バリアフリー化の推進	やつしろバリアフリーマップで市内のバリアフリー施設の情報の提供などを行うことにより、高齢者や障がい者の安全・安心な生活環境の確保や社会的自立及び社会参加を推進する。	障がい者支援課

施策の内容 ④各種相談窓口の充実

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
38	人権に関する 相談体制の充実	差別や虐待などの人権に関する悩みを持った人を支援するため、人権相談員のスキル向上により相談体制を充実させる。 また、市民相談室の相談員及び関係機関との連携体制を強化する。	人権政策課
		高齢者虐待に対して迅速に対応できるよう、相談窓口である高齢者支援課、地域包括支援センター、あんしん相談センター間での連携を強化する。	高齢者支援課
		障がい者虐待防止センターにおいて、適切な支援や発生時の迅速対応を行い、必要に応じて関係機関と連携し、相談体制を充実させる。	障がい者支援課
		児童虐待やDV被害に関する相談に対応するとともに、必要に応じて、要保護児童対策地域協議会の対象とするなど、関係機関と連携し、迅速かつ適切な支援に努める。 また、市民相談室の相談員及び関係機関との連携体制を強化する。	こども未来課



【基本的施策】

(4)男女共同参画の視点からの防災・復興

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」などで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から復興段階に至るまで、災害の各段階において共に救助・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を進めます。

施策の内容 ①防災・復興における男女共同参画の推進

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
39	男女双方の視点からの地域防災・復興体制の充実	全ての人が安全・安心して避難できるように町内会・自主防災組織などによる避難所運営体制の構築、避難所運営に関する学習機会の提供を行う。 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。	危機管理課
		男女共同参画の視点に立った地域防災・復興体制の充実のため、学習機会や情報の提供を行う。	人権政策課

施策の内容 ②防災・復興における女性の参画拡大

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
40	女性の地域防災・復興への参画促進	女性消防団員や女性防災士などの活動報告・情報提供を行うほか、防災会議委員の女性の積極的な登用を促し、地域防災活動への女性参画を促進する。	危機管理課
		防災・復興の現場における女性の参画拡大のため、学習機会や情報の提供を行う。	人権政策課

基本目標3 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は、過去2回の調査と比較して『男性が優遇されている』と回答した人の割合が増加し続けており、男女の不平等感は強くなっています。これは、広報・啓発や学習等の機会に触れることにより自身が持つ無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を自覚し、社会に存在する不平等に気づく人が増えた結果ととらえることもできます。そのため、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、全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、性別にかかわらず、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。

SDGsのゴール



【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、男女共用の制服の導入や動画による啓発など、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	取組内容	担当部署
41	男女共同参画に関する広報・啓発の推進	市民の男女共同参画への関心と理解を深めるために、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。 また、理解促進のため動画による啓発も併せて行う。	人権政策課

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

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
42	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	性別の固定的な役割分担意識解消のため、家庭・学校・職場・地域などへの学習機会の提供を行う。	人権政策課
		性別の固定的な役割分担意識解消のため、講座等の主催事業において、男女混合名簿の導入を引き続き推進する。 また、講座内容の見直し等を行い、学習機会を男女問わず提供する。	生涯学習課
		各学校に対し、性別の固定的な役割分担意識解消に向けた資料等を用いた情報提供を行う。 また、令和5年度から数校で男女共用の制服の導入を行っており、今後全校的に、学校における標準服・制服の男女別設定ではなく、選択制の導入について検討する。	学校教育課

【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・学校や事業所・地域の市民や団体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

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
43	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	事業所・学校・団体などに対し、法改正やニーズに合った学習機会の提供を行う。	人権政策課
		家庭教育学級等において、社会教育指導員の派遣や生涯学習指導者名簿から講師を紹介するとともに家庭教育学級の開催等、啓発活動を支援する。	生涯学習課
44	男女共同参画に関する資料・情報などの収集と活用	市民・団体に対し男女共同参画・男女平等などの推進のため、情報収集や提供、学習教材の貸出を行う。	人権政策課

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	取組内容	担当部署
45	多様な選択を可能にする教育・学習の推進	基本的人権の尊重や男女共同参画の意義などに関する授業に積極的に取り組むために、各学校へ関連教材の情報提供等を行い、基本的人権の尊重・人権同和学習・キャリア教育等の学習を計画的に取り組めるよう支援する。	学校教育課
		性別に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ために、特別活動研究部会を中心に学校・園に対して啓発を行う。	教育サポートセンター
46	教職員・保育士に対する意識啓発	各学校・園において、校内研修、人権レポート研修会、人権同和学習の実践等の機会をとおして意識の啓発を行う。	学校教育課
		八代地区人権同和教育・人権啓発研修会などにおいて、保育士などに対し、男女共同参画・男女平等の視点に立った学習機会を提供し、意識の啓発を行う。	こども未来課

【基本的施策】

(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異文化理解を深める機会の提供や、在住外国人に対する相談支援や情報発信、外国にルーツを持つ子どもに対する教育体制の構築など、状況に応じ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	取組内容	担当部署
47	国際的な情報の提供	男女共同参画に関する国連の動き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。	人権政策課

施策の内容 ②多文化共生の推進

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
48	多文化理解と交流の推進	外国人市民との交流やさまざまな文化を体験する機会を提供し、多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。	国際課
		各学校にALT(外国語指導助手)を配置し、子どもたちが英語に慣れ親しむとともに、多文化理解を深めるための活動を行う。	学校教育課
49	外国にルーツを持つ子どもに対する支援体制の充実	日本語の理解が十分でない、外国にルーツを持つ子どもが他の子と同様に理解し、授業が受けられるようにするために、必要に応じて日本語指導員の配置を行う。	学校教育課
		文化や習慣の違いから生じる悩みなどの相談窓口として「やつしろ子ども支援相談室」の周知を図り、相談につながりやすくする。	教育サポートセンター
50	在住外国人が安心して暮らせる環境づくり	在住外国人の不安や悩みを解消するため、暮らしに関する情報をやさしい日本語や多言語で提供するとともに各種相談に適切に対応する。	国際課
		人権啓発センターだよりを用いて外国人への理解を深めるなど、様々なメディアを用いて情報発信を行う。	人権政策課

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。令和4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「すべての男女が認め合い、支え合い、輝く しあわせあふれる持続可能なまち“やつしろ”」の実現に向けて、この男女共同参画計画の下、さらなる取組を進めていきます。

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、防災、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、定期的に評価を行うなどの確な進捗の管理が重要です。

SDGsのゴール



【基本的施策】

(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、職員一人一人が、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	取組内容	担当部署
51	庁内推進体制の連携・強化	八代市男女共同参画審議会と連携を図り、八代市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。	人権政策課
52	職場におけるポジティブ・アクションの推進	女性の能力活用を図るため、女性職員の職種や職域の拡大、管理職員への登用推進、研修機会の拡大などの取組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。	人事課
		女性職員がリーダーシップを発揮できる機会を増やし、女性職員の学校経営参画意識を高めていくため、管理職候補者の人材育成の重要性を伝えるとともに、職員の意識啓発のための指導助言を行う。	学校教育課
		毎年度、女性の登用状況調査を行い、進捗状況について確認・公表する。	人権政策課

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
53	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	全ての職員が男女共同参画社会を正しく理解し、常に男女共同参画の視点に立った表現の配慮ができるよう、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。	人権政策課 (全部署)
54	市の施策に対する苦情への対応	市が実施する男女共同参画に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に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。	人権政策課

施策の内容 ②市職員の意識改革

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
55	職場におけるハラスメントの予防	ハラスメントのない職場づくりのために、職場におけるハラスメントの防止等に関する要項に基づき、職員への意識啓発を行う。	人事課
56	職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進	男性職員の育児・介護休暇などの取得促進を図るとともに、全職員のワーク・ライフ・バランスを推進することで、「仕事と生活の調和」、「男女共同参画社会づくり」を意識した職場形成を図る。	人事課

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	取組内容	担当部署
57	男女共同参画計画の進行管理	男女共同参画計画を計画的かつ効果的に推進するため、庁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を開催し、実施状況を定期的に検証する。	人権政策課

施策の内容 ④国・県・他自治体との連携強化

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
58	国・県・他市町村との連携及び情報交換	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・他市町村と情報交換を行い、連携しながら市の男女共同参画の推進に取り組む。	人権政策課

【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(以下「八代みらいネット」という。)」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うとともに、八代みらいネット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

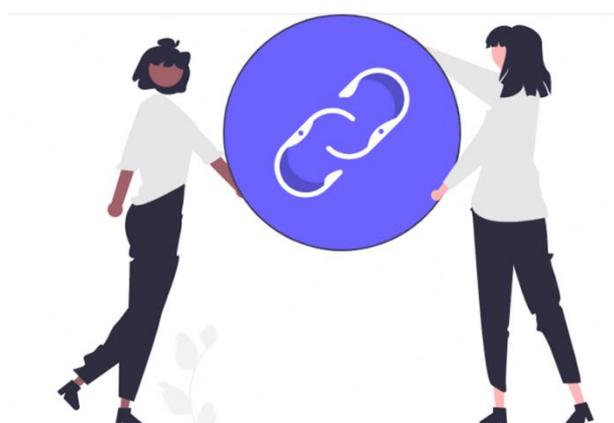
No.	具体的施策	取組内容	担当部署
59	男女共同参画推進に関する取組への活動支援	男女共同参画を推進する活動を行っている市民、団体及びその集まりである八代みらいネットの活動を支援するとともに、活動が更に充実するよう、会員の拡大を働きかける。	人権政策課

施策の内容 ②男女共同参画の拠点づくり

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
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を充実させる。	人権政策課

施策の内容 ③団体などとの連携

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
61	団体・事業所・関係機関との連携強化	市老人クラブ連合会と連携し、シルバーヘルパー講習会への講師派遣をはじめとした各種支援を継続して実施する。	高齢者支援課
		各種団体の連携により、まなびフェスタやつしろを開催し、各種団体の発表の場及び世代間・地域間交流の機会を提供する。	生涯学習課
		民生委員・児童委員協議会会長会において、委員間における情報交換や情報の共有を行い、各民生委員・児童委員協議会間や各校区内における連携を強化する。	健康福祉政策課
		事業所等と連携を図り、関連する取組について情報提供を行う。	商工・港湾振興課
		各種講座において、夫婦同伴での参加など女性の参加を促進し、連携強化のための情報提供などを行う。	農林水産政策課
		八代みらいネットと連携し、イベントの開催や情報誌の発行を行う。 また、定例会において男女共同参画の情報提供を行う。	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	R13年度 目標
基本目標1 あらゆる分野へ女性の参画が広がる社会づくり			
(1)あらゆる分野における意思決定過程への女性の参画	市の審議会・委員会への女性登用率	29.4% (R4)	40.0%
	女性の人権擁護委員の数	47.6% (R5.4.1)	50.0%
	【参考】 市議会における女性議員の割合(人数)	0.0% (0人/27人)	
(2)働く場における男女共同参画の推進	熊本県男女共同参画推進事業所表彰を受けた事業所数(累計数)	7事業所 (R5.4.1)	10事業所
	市内事業所における正社員の女性管理職の割合	21.7% (R4)	30.0%
	10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合	0.32% (R5.5.1)	0.3%
(3)農林水産業・商工業などの自営業における男女共同参画の推進	家族経営協定を締結している農家数	495戸 (R5.3.31)	500戸
	女性認定農業者数 (女性の単独申請及び夫婦共同申請者の計)	173人 (R5.3.31)	180人
	農業委員に占める女性の割合	15.8% (R5.3.31)	25.0%
	【参考】 女性のJA理事の割合(人数)	10.7% (3人/28人) (R5.3.31)	
(4)地域社会における男女共同参画の推進	女性市政協力員の割合(人数)	2.1% (7人/330人) (R5.3.31)	4.0%
	スポーツ推進委員の女性の割合(人数)	30% (18人/61人) (R5.3.31)	32.0%
(5)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進	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)	31.8% (R4)	50.0%
	市内事業所における男性の育児休業取得割合	25.5% (R4)	30.0%
	【参考】 勤務時間外在校時間数が80時間以上の教職員の割合(4～6月の月平均)	3.5% (R4.4～6)	

施策の方向	項目	計画策定時 実績	R13年度 目標
基本目標2 安全で安心して暮らせる社会づくり			
(1)女性に対する あらゆる暴力の 予防及び根絶	デートDVの言葉の認知度 (内容まで知っている人の割合)	41.7% (R4 調査)	45.0%
	【参考】 市の相談窓口におけるDV相談実人数	14人 (R5.4.1)	
(2)生涯を通じた 健康支援	子宮頸がん検診受診率	10.0% (R4)	14.5%
	乳がん検診受診率	14.9% (R4)	17.0%
	自殺死亡率 (人口10万人当たりの自殺者数)	12.3 (R3)	12.0
(3)男女共同参画 の視点からの 防災・復興	女性消防団員数	35人 (R5.3.31)	50人
	【参考】 自主防災組織の会長に占める女性の割合	2.7% (6人/221人) (R5.3.31)	
基本目標3 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 ための広報・啓発 の推進	「社会全体における男女の地位の平等感」に おける「平等」と答えた者の割合	13.8% (R4)	33.0%
	「男は仕事、女は家庭」など性別で役割を固定 する考え方に賛成しない人の割合	79.5% (R4)	85.0%
基本目標4 推進体制づくり			
(1)推進体制の 充実・強化	市の役付職員(課長級以上)に占める女性職員 の割合	12.5% (R5.4.1)	20.0%
	市の役付職員(係長級以上)に占める女性職員 の割合	25.8% (R5.4.1)	35.0%
	市の男性職員の育児休業取得率 (2週間以上)	14.3% (R5.4.1)	85.0%
	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)	138.7時間 (R4)	103.0時間
	年次有給休暇取得率	54.5% (R4)	75.0%
(2)市民・各種団 体などとの協働に よる推進	八代みらいネットの加入団体数	29団体 (R5.4.1)	36団体

第6章 市民などの取組

将来像「すべての男女が認め合い、支え合い、輝く しあわせあふれる持続可能なまち

“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。

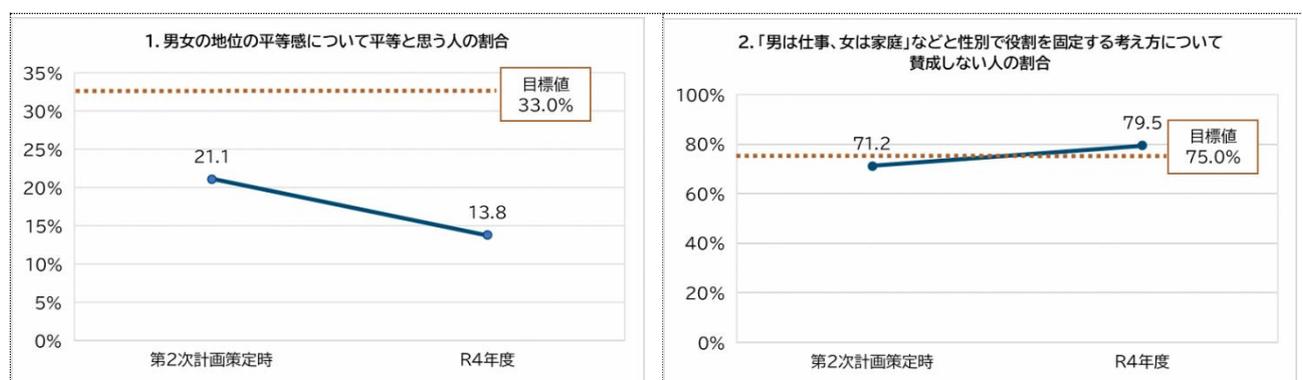
基本目標	取組内容
<p>あらゆる分野へ 1 女性の参画が 広がる社会づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・委員を公募している市の審議会などに女性も積極的に応募しましょう。 ・性別によらず、意欲のある女性が活躍できる職場環境、地域環境をつくりましょう。 ・家事、育児、介護について家族で話し合い、分担し、協力しましょう。 ・ワーク・ライフ・バランスを実現するため、働く男女の家庭生活などに配慮した就業環境を整備しましょう。 ・女性の職域拡大のため、募集、採用、昇進、給与などに性別を理由とした格差をなくしましょう。 ・自営業においては、女性も経営に参画し、家族みんなが働きやすい環境をつくりましょう。
<p>2 安全で安心して 暮らせる 社会づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。
<p>男女共同参画 3 社会実現に向けた 意識づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<p>4 推進体制づくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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(令和1年～令和5年度)の成果目標の達成状況

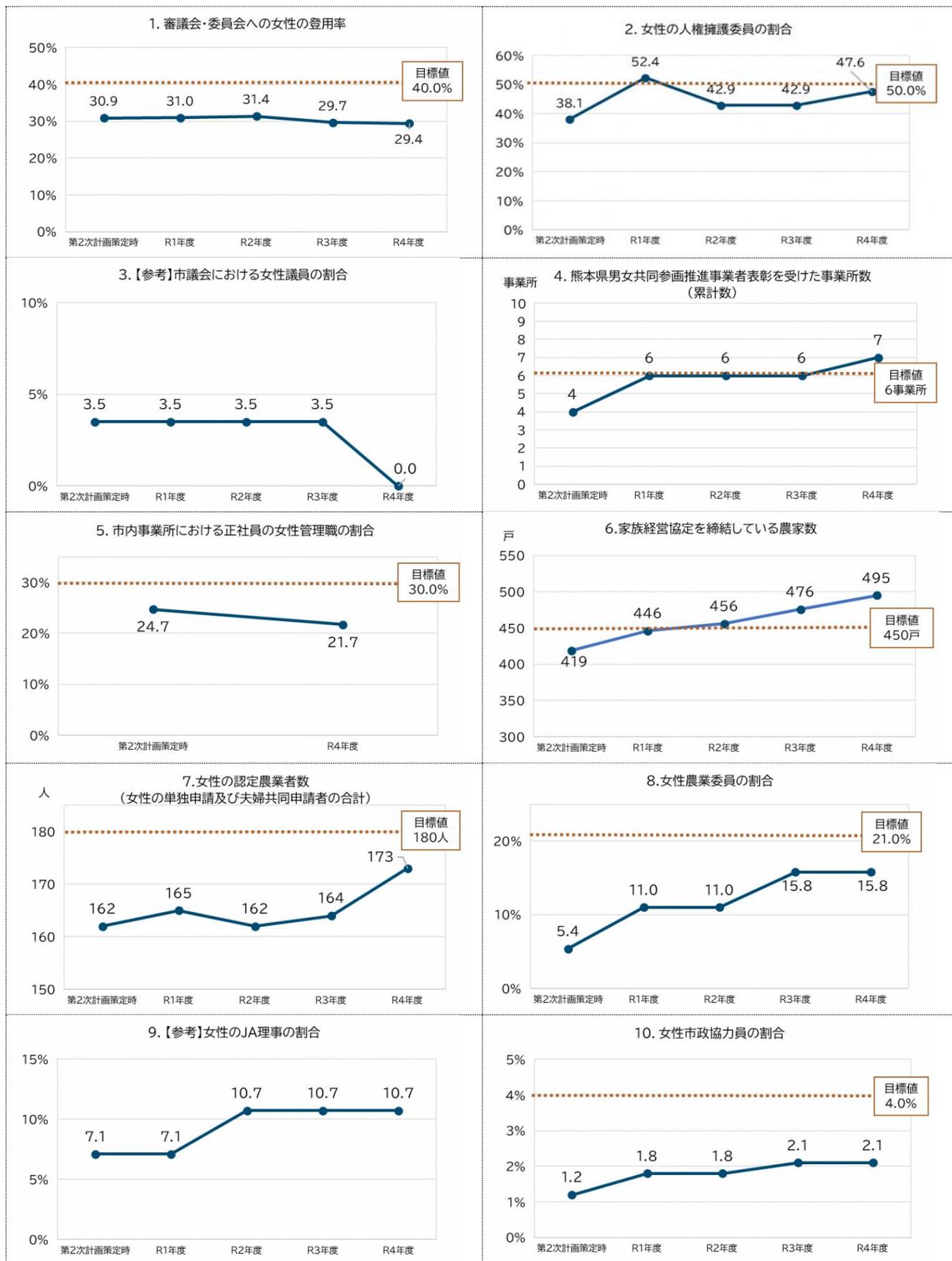
基本目標1 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり

成果目標	第2次計画 策定時 (H29)	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	第2次計画 目標 R5年度	担当部署
1. 男女の地位の平等感について 平等と思う人の割合	21.1%				13.8%	33.0%	人権政策課
2. 「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%				79.5%	75.0%	人権政策課

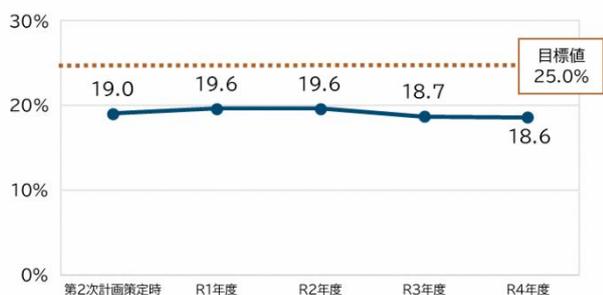


基本目標2 あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり

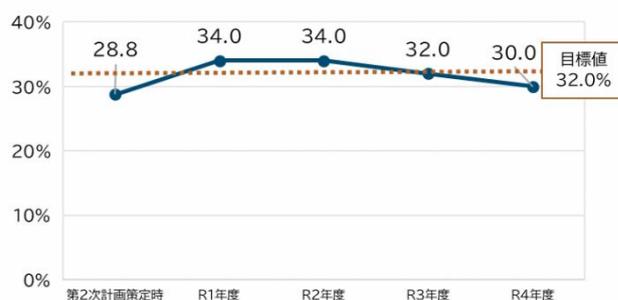
成果目標	第2次計画 策定時 (H29)	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	第2次計画 目標 R5年度	担当部署
1. 審議会・委員会への女性の 登用率	30.9%	31.0%	31.4%	29.7%	29.4%	40.0%	人権政策課
2. 女性の人権擁護委員の 割合(人数)	38.1% (8人/21人)	52.4% (11人/21人)	42.9% (9人/21人)	42.9% (9人/21人)	47.6% (10人/21人)	50.0% (過半数)	人権政策課
3.【参考】市議会における 女性議員の割合(人数)	3.5% (1人/28人)	3.5% (1人/28人)	3.5% (1人/28人)	3.5% (1人/28人)	0.0% (0人/27人)		議会事務局
4. 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	6	6	6	7	6	人権政策課
5. 市内事業所における正社 員の女性管理職の割合	24.7%				21.7%	30.0%	人権政策課
6. 家族経営協定を締結してい る農家数	419戸	446戸	456戸	476戸	495戸	450戸	農林水産 政策課
7. 女性の認定農業者数(女性 の単独申請及び夫婦共同申請 者の合計)	162人	165人	162人	164人	173人	180人	農林水産 政策課
8. 女性農業委員の割合(人数)	5.4% (2人/37人)	11.0% (2人/18人)	11.0% (2人/18人)	15.8% (3人/19人)	15.8% (3人/19人)	21.0% (4人/19人)	農業委員会
9.【参考】女性のJA 理事の 割合(人数)	7.1% (2人/28人)	7.1% (2人/28人)	10.7% (3人/28人)	10.7% (3人/28人)	10.7% (3人/28人)	—	農林水産 政策課
10. 女性市政協力員の割合 (人数)	1.2% (4人 /331人)	1.8% (6人 /330人)	1.8% (6人 /330人)	2.1% (7人 /330人)	2.1% (7人 /330人)	4.0% (13人 /331人)	市民活動 政策課
11. 地域協議会女性役員の 割合(人数)	19.0% (80人 /423人)	19.6% (81人 /413人)	19.6% (82人 /419人)	18.7% (77人 /412人)	18.6% (77人 /414人)	25.0% (106人 /423人)	市民活動 政策課
12. スポーツ推進委員の女性 の割合(人数)	28.8% (19人 /66人)	34.0% (22人 /64人)	34.0% (22人 /64人)	32.0% (21人 /66人)	30.0% (18人 /61人)	32.0% (21人 /66人)	スポーツ 振興課
13. 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%				31.8%	35.0%	人権政策課
14. 市内事業所における 男性の育児休業取得割合	7.6%				25.5%	10.0%	人権政策課
15.【参考】保育所等の利用 児童数	4,437人	4,268人	4,141人	3,922人	3,960人		こども未来 課
16.【参考】放課後児童クラブ の利用児童数	1,363人	1,417人	1,417人	1,284人	1,384人		こども未来 課
17.【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%	10.0%	2.5%	2.4%	3.5%		学校教育課



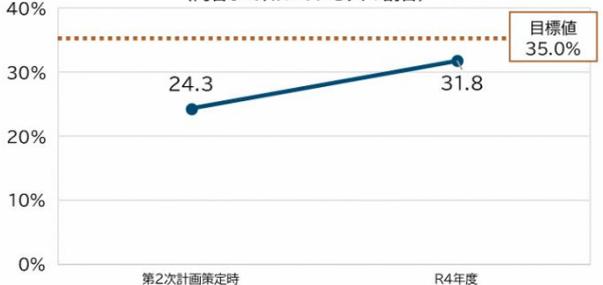
11. 地域協議会女性役員の割合



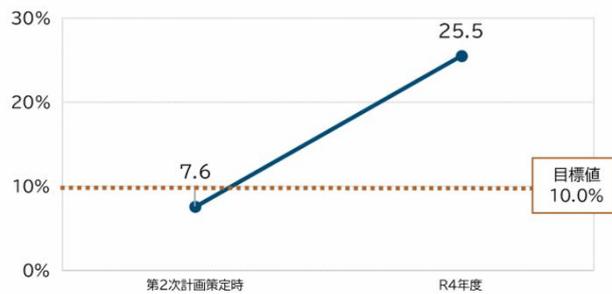
12. スポーツ推進委員の女性の割合



13. 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)



14. 市内事業所における男性の育児休業取得割合



15.【参考】保育所等の利用児童数



16.【参考】放課後児童クラブの利用児童数

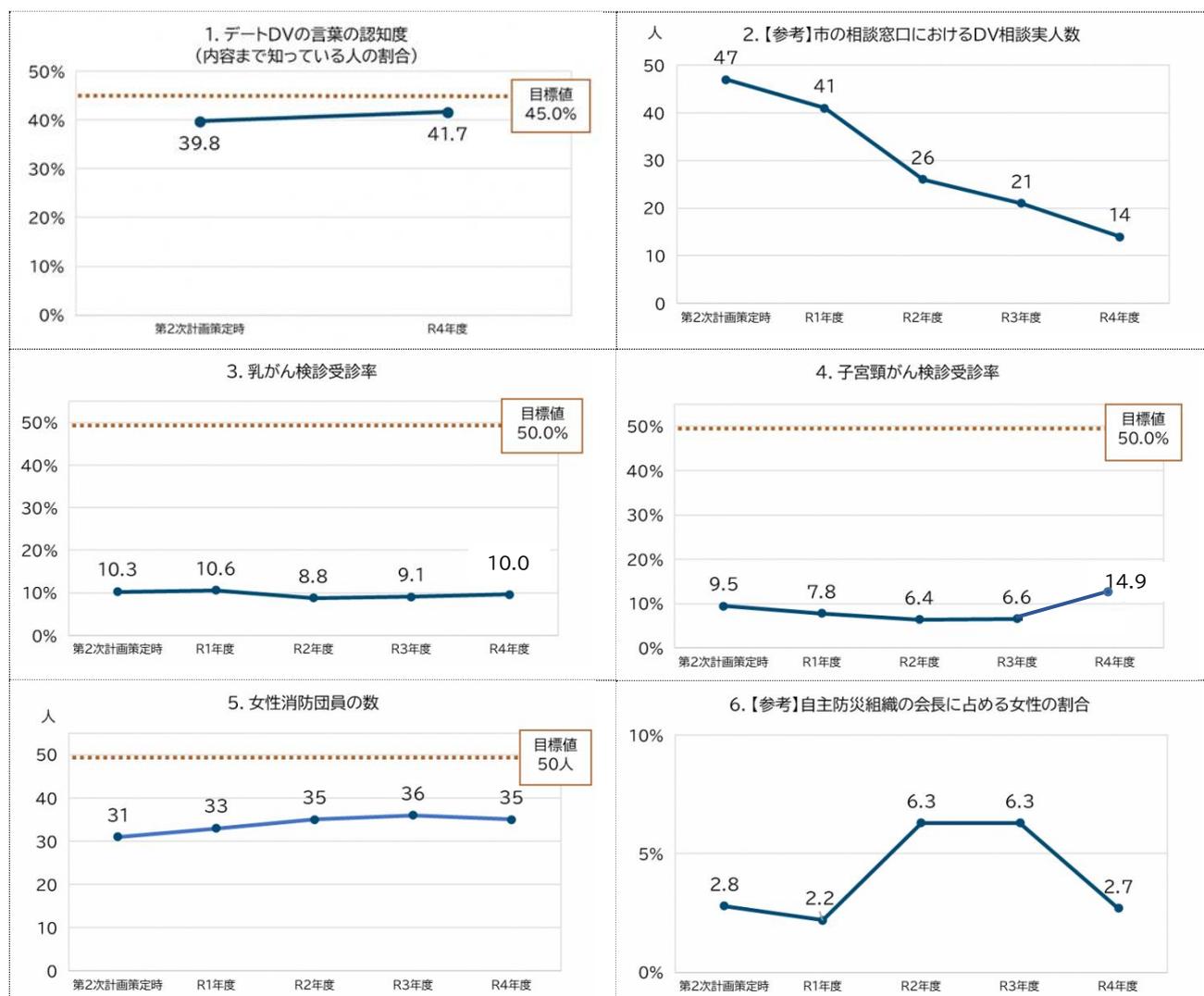


17.【参考】勤務時間外在校時間数が月80時間以上の
教職員の割合(4～6月の月平均)



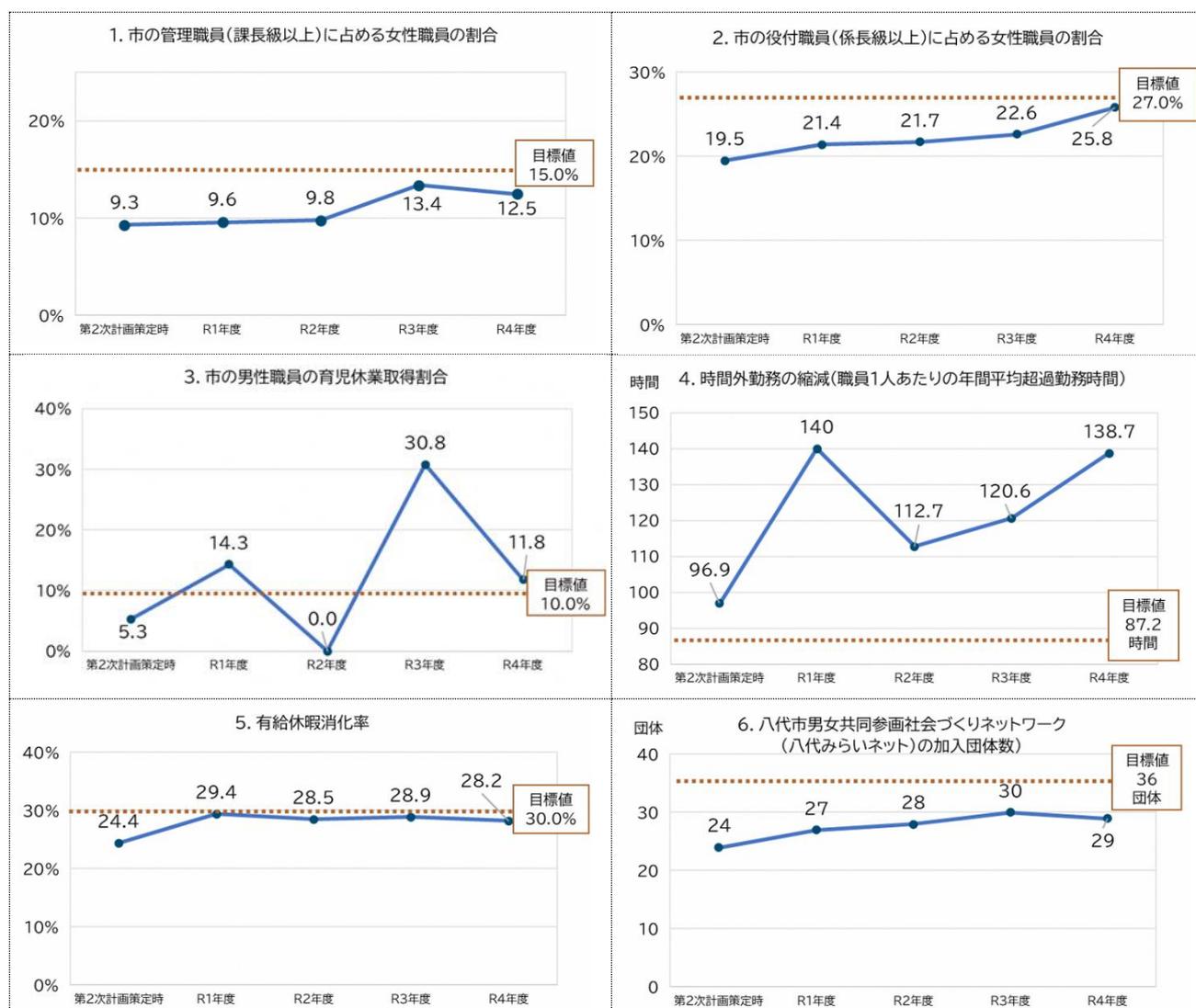
基本目標3 安全で安心して暮らせる社会づくり

成果目標	第2次計画 策定時 (H29)	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	第2次計画 目標 R5年度	担当部署
1. 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%				41.7%	45.0%	人権政策課
2. 【参考】市の相談窓口におけるDV相談実人数	47人	41人	26人	21人	14人		こども未来課
3. 乳がん検診受診率	10.3%	10.6%	8.8%	9.1%	10.0%	50.0%	健康推進課
4. 子宮頸がん検診受診率	9.5%	7.8%	6.4%	6.6%	14.9%	50.0%	健康推進課
5. 女性消防団員の数	31人	33人	35人	36人	35人	50人	危機管理課
6. 【参考】自主防災組織の会長に占める女性の割合(人数)	2.8%	2.2%	6.3% (14人/ 222人)	6.3% (14人/ 221人)	2.7% (6人/ 221人)		危機管理課



基本目標4 推進体制づくり

成果目標	第2次計画策定時(H29)	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	第2次計画目標R5年度	担当部署
1. 市の管理職員(課長級以上)に占める女性職員の割合	9.3%	9.6%	9.8%	13.4%	12.5%	15.0%	人事課
2. 市の役付職員(係長級以上)に占める女性職員の割合	19.5%	21.4%	21.7%	22.6%	25.8%	27.0%	人事課
3. 市の男性職員の育児休業取得割合(人数)	5.3% (1人/19人)	14.3% (2人/14人)	0.0% (0人/21人)	30.8% (4人/13人)	11.8% (2人/17人)	10.0%	人事課
4. 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	140.0時間	112.7時間	120.6時間	138.7時間	87.2時間	人事課
5. 有給休暇消化率(日数)	24.4% (9.6日)	29.4% (11.4日)	28.5% (11.1日)	28.9% (11.3日)	28.2% (10.9日)	30.0% (12.0日)	人事課
6. 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	27団体	28団体	30団体	29団体	36団体	人権政策課



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、性別にかかわらず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^{ひと}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。
- 一 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

○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—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で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けられること。

- (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けられること。
 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ことと認める事項
- 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

○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 令和4年2月15日訓令第3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2号)

この訓令は、公布の日から施行する。

附 則(平成30年3月22日訓令第4号抄)

この訓令は、平成30年4月1日から施行する。

附 則(令和2年3月10日訓令第1号)

この訓令は、令和2年4月1日から施行する。

附 則(令和3年2月16日訓令第2号)

この訓令は、令和3年4月1日から施行する。

附 則(令和4年2月15日訓令第3号)

この訓令は、令和4年4月1日から施行する。

別表(第5条関係)

秘書広報課長	人事課長	企画政策課長
危機管理課長	デジタル推進課長	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	高齢者支援課長	
こども未来課長	商工・港湾振興課長	
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—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、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第1章 総則

(目的)

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

(定義)

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

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い。

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的

な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間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10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提

出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 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、その任命されたもの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

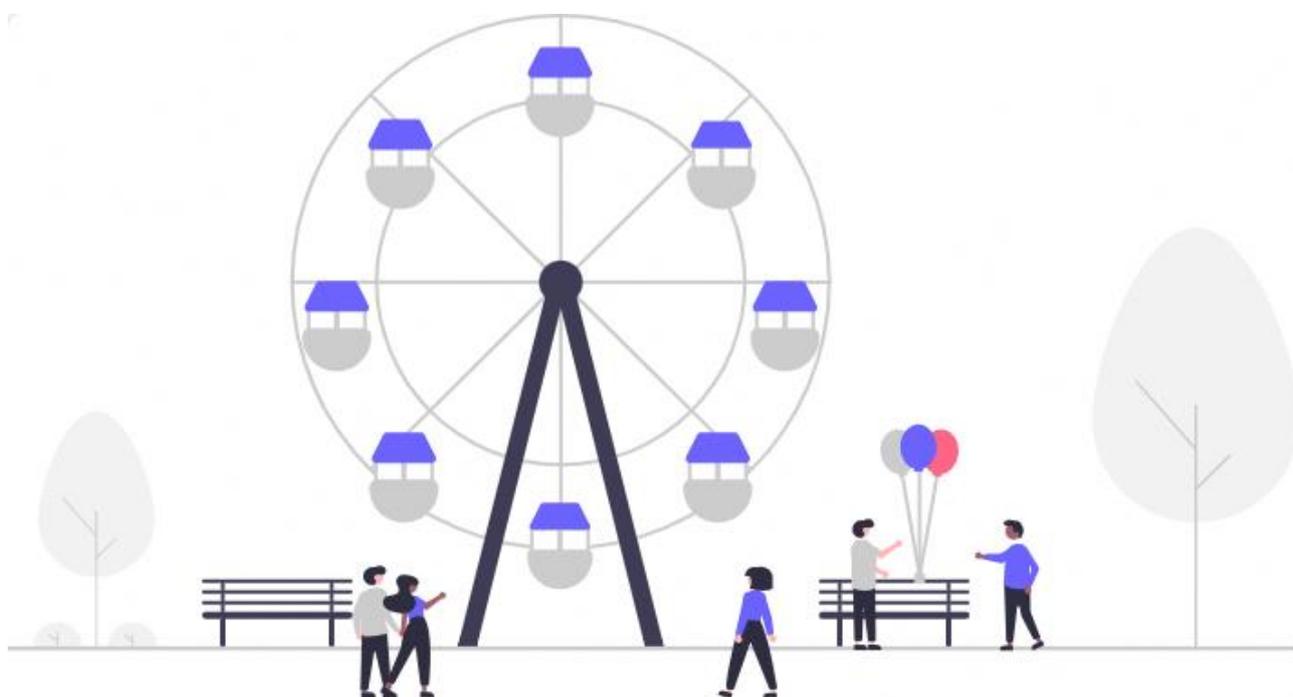
十一 男女共同参画審議会

(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(女性活躍推進法)

○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
最終改正 令和4年6月17日同第68号

目次

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

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性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(平成11年法律第78号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第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4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等

(基本方針)

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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

□ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

- 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2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

の数が100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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が100人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第14条第1項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 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9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和22年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

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

4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4第1項及び第2項、第5条の5、第39条、第41条第2項、第42条、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。
- 第17条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。
(一般事業主に対する国の援助)
- 第18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。
第3節 特定事業主行動計画
- 第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。
- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 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2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表
(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)
- 第20条 第8条第1項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。
- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第8条第1項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女

性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

- 3 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第1項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。
(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 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22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の

職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項若しくは第2項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第3項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

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

一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者

三 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

一 第10条第2項(第14条第2項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者

二 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

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。ただし、第3章(第7条を除く。)、第5章(第28条を除く。.)及び第6章(第30条を除く。.)の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3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4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28条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第1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1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3条 前条第2項から第4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4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成29年3月31日法律第14号）
抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成29年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日二及び三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

（罰則に関する経過措置）

第34条 この法律（附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第35条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（令和元年6月5日法律第24号）抄
（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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。

（令和元年政令第174号で令和2年6月1日から施行）

一 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

（令和元年政令第174号で令和4年4月1日から施行）

（罰則に関する経過措置）

第5条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則（令和4年3月31日法律第12号）抄
（施行期日）

第1条 この法律は、令和4年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第2条中職業安定法第32条及び第32条の11第1項の改正規定並びに附則第28条の規定 公布の日

二 略

三 第1条中雇用保険法第10条の4第2項及び第58条第1項の改正規定、第2条の規定（第1号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第48条」を「第47条の3」に改める部分に限る。）、同法第5条の2第1項の改正規定及び同法第4章中第48条の前に1条を加える改正規定を除く。）並びに第3条の規定（職業能力開発促進法第10条の3第1号の改正規定、同条に1項を加える改正規定、同法第15条の2第1項の改正規定及び同法第18条に1項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第5条、第6条及び第10条の規定、附則第11条中国国家公務員退職手当法第10条第10項の改正規定、附則第14条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第4条第2項及び第18条の改正規定並びに同法第33条の改正規定（「第11条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第5条の5第1項」とあるのは「船員職業安定法第15条第1項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第15条から第22条まで、第24条、第25条及び第27条の規定 令和4年10月1日

（政令への委任）

第28条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

○刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う
関係法律の整理等に関する法律 抄

(経過措置の政令への委任)

第509条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和4年6月17日法律第68号) 抄
(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第509条の規定 公布の日

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(DV防止法)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:令和5年6月14日同第53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(以下この項及び第28条の2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五項において「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

アンコンシャス・バイアス

「無意識の偏ったモノの見方/思い込み」のこと。アンコンシャス・バイアスに気づかずにいると、そこから生まれた言動が、知らず知らずのうちに、相手を傷つけたり、キャリアに影響をおよぼしたり、自分自身の可能性を狭めてしまう等、様々な影響があるため、注意が必要。

エンパワメント

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。

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。

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。

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。

ジェンダー

生まれつき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)」という。「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。

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。

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。

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。

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。

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。

プログラミング

プログラミング言語を用いてあらゆるプログラマーやシステムエンジニアなどが行うシステムやアプリ開発のこと。スマートフォンのアプリやテレビゲーム、企業の DX 化による自動化など、あらゆるシーンでプログラミングが活用されるようになったため、選択肢の多い職業となっている。

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)。

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。

リスキリング

新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること。

リモートワーク

リモート＝遠隔で仕事を行うということ。職場に行かずに、別の場所で業務を行う形態を指す。通信機器の整った社会ではインターネットを利用し遠隔地で業務を行うことを一般的に呼んでいる。

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、安全で満足のある性生活、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。

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。

LGBT

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)



*一部文中にない用語もあります

9. 市民意識調査・事業所調査の概要

市民意識調査

(1)調査目的

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)調査期間

令和 4 年 8 月 10 日から
令和 4 年 8 月 31 日

(4)調査方法

郵送による調査票の配布、回収およびインターネットによる回収いただきました。

(5)回収状況

有効回収数 1,376件
有効回収率 45.9%

事業所調査

(1)調査目的

八代市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(仕事と生活の調査)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実施しました。

(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、事業所母集団データベース(令和 2 年次フレーム)による事業所を母集団とし、5つの事業所規模(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)別に無作為に抽出しました。

(3)調査期間

令和 4 年 8 月 10 日から
令和 4 年 8 月 31 日

(4)調査方法

郵送による調査票の配布、回収およびインターネットによる回収

(5)回収状況

有効回収数 114
有効回収率 57.0%

10. 市民ワークショップ

(1) 名称

市民ワークショップ

～みんなで考えよう、

やつしろの男女共同参画～

(2) 目的

男女共同参画の推進について、本市における課題の抽出と取り組むべきことを探る作業を通じて、幅広く市民の意見を計画に反映させるとともに、男女共同参画への意識を喚起するため実施。

(3) 開催日時

令和4年9月23日(金)

午前9時30分～午後3時

(4) 対象者

市民(公募)、八代市女性人材リスト登録者、市民団体会員、商工会議所・商工会会員、JA組合員、市職員

(5) 実施内容

①3つのテーマについてグループ討議し、各グループの意見発表を行った。

②テーマ

- ・男女共同参画社会実現に向けた意識づくり
- ・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
- ・安全で安心して暮らせる社会づくり



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
かめだ ひろこ 亀田 宏子	八代市商工会理事女性部長	
こが けいこ 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	副会長
こが のりつぐ 古賀 倫嗣	放送大学熊本学習センター客員教授 熊本大学名誉教授	
さわ まゆみ 澤 真由美	八代市女性人材リスト登録者	
しげもと きみしげ 重本 公茂	八代市退職校長会	会長
しらい ゆうじ 白井 雄二	公募	
なかつ じゅんこ 中津 淳子	公募	
ながよし よしあき 永吉 功明	八代地域農業協同組合総務部長	
むらもと きょうこ 村本 恭子	八代市校長会 八代市立宮地小学校長	
もりした きみこ 森下 貴美子	八代市地域婦人会連絡協議会副会長	
やまぐち こうじ 山口 孝二	八代市民生委員児童委員協議会副会長	
やまもと まさこ 山本 雅子	八代商工会議所女性会会長	

(50音順・敬称略)

任期：令和4年1月19日～令和6年1月18日(2年間)

第3次八代市男女共同参画計画

令和6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

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



男女共同参画宣言都市八代市シンボルマーク