

第3次男女共同参画うみプラン

～すべての人がいきいきと、誰もが輝けるまち～

平成30年4月

宇 美 町

はじめに

近年、人口減少及び少子高齢化や国際化・情報化の進展、経済状況の変動など、私たちを取り巻く社会情勢が急速に変化しており、今後、社会の活力を維持していくためには、男女共同参画の視点を持った取り組みを進めることがますます重要になってきております。



平成27年8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」が成立し、男女が共に子育てや介護等をしてしながら働きやすい職場環境づくりを推進するなど、仕事と生活の両立ができる男女共同参画社会の実現に向けた更なる取り組みが求められています。

本町では、平成19年に宇美町における男女共同参画社会づくりを推進するために「男女共同参画うみプラン」、平成24年に「第2次男女共同参画うみプラン」を策定し、これまで様々な施策に取り組んでまいりました。

この「第3次男女共同参画計画うみプラン」は、平成29年12月に施行した「宇美町男女共同参画推進条例」に定める基本理念の実現と基本的施策の推進を目指したもので、これまでの「男女共同参画社会基本法」に基づく計画に加え、「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」に基づく市町村計画としても位置付けています。今後は、本計画に基づき、基本理念に掲げた「すべての人がいきいきと、誰もが輝けるまち」の実現に向け、積極的に取り組んでまいります。

最後に、本計画の策定にあたり、貴重なご意見をいただきました宇美町男女共同参画推進審議会の委員の皆様、ご協力をいただきましたすべての方々に心より感謝を申し上げます。

平成30年 4月

宇美町長 木原 忠

目 次

第1章 計画の概要	1 -
1 計画策定の趣旨.....	1 -
2 計画の背景.....	2 -
3 計画の位置づけ.....	7 -
4 計画の期間.....	7 -
第2章 計画の基本的な考え方	8 -
1 基本理念.....	8 -
2 基本目標.....	8 -
第3章 施策の体系	9 -
1 施策の体系図.....	9 -
第4章 計画の目標	10 -
基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり.....	10 -
基本施策1 男女共同参画社会実現のための意識の醸成.....	10 -
基本施策2 教育の分野における男女共同参画の推進.....	12 -
基本目標Ⅱ 男女が互いを認め合い、活躍できる環境づくり.....	14 -
基本施策1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大.....	14 -
基本施策2 女性の能力の発揮促進への支援.....	17 -
基本施策3 職場における男女の均等な機会と待遇の確保に向けた取組.....	19 -
基本施策4 仕事と生活の両立ができる働き方への支援.....	21 -
基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる社会づくり.....	23 -
基本施策1 男女間のあらゆる暴力の防止、被害者に対する支援.....	23 -
基本施策2 生涯を通じた健康支援.....	27 -
基本施策3 困難を抱えた方々への支援.....	29 -
基本施策4 地域・防災分野への積極的な男女共同参画の推進.....	31 -
第5章 計画の推進	33 -
1 第3次男女共同参画うみプランの推進.....	33 -
関 連 資 料	34 -
1 宇美町男女共同参画推進条例.....	34 -
2 男女共同参画社会基本法.....	39 -
3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	44 -

第1章 計画の概要

1 計画策定の趣旨

日本国憲法には、個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきましたが、まだ不十分な状況です。

一方、少子高齢化や社会情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画の実現は、緊要な課題となっている。

そのようなことから「男女共同参画社会基本法」が制定され、「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」と定義されました。

これまでわが国では、「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」や「男女共同参画社会基本法」の制定、「女子差別撤廃条約」の批准など男女平等に向けた取組が国際社会の動きとも連動しながら、進められてきました。加えて、近年では「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」（以下「DV防止法」という。）の施行や「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。）の施行など新たな課題に対する取組も出てきています。

しかしながら、あらゆる分野で固定的性別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残っており、政策・方針決定過程へ女性の参画、職場における能力発揮、男女間の様々な暴力などがいまだ存在しているのが現状であります。

男女共同参画社会を形成していく上での施策は、教育や啓発、労働、子育て支援、男女における暴力の問題など多岐にわたっています。そこで、男女が共に尊重し合い、様々な分野で個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、様々な施策の体系化と総合的かつ計画的な事業の推進を図るため、「第3次男女共同参画うみプラン」を策定しました。

2 計画の背景

(1) 国際社会の取組

国際連合（以下、「国連」という。）は、昭和 50（1975）年に「国際婦人年世界会議（第 1 回世界女性会議）」を開催し、この年を「国際婦人年」と定め、各国が取るべき措置のガイドラインとなる「世界行動計画」を採択しました。また、昭和 51（1976）年から昭和 60（1985）年までの 10 年間を「国連婦人の 10 年」と宣言し、女性の人権擁護や男女平等に向けた取組を展開してきました。

平成 23（2011）年には、女性の参画の拡大や女性の経済的エンパワーメントの強化等を促進するため、国連婦人開発基金等の国連 4 機関を統合して「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」が設立され、我が国は初代執行理事国（任期 3 年）に選出されました。

さらに、平成 28（2016）年に国連本部（ニューヨーク）で開催された第 60 回国連婦人の地位委員会においては、世界中から 80 以上の政府閣僚、NGO 等約 4, 100 人が参加し、女性・女兒に対する暴力の撤廃及び防止等について意見交換がされ、「女性のエンパワーメントと持続可能な開発の関連性」が採択されました。

(2) 国の取組

日本国内では、昭和 50（1975）年に「婦人問題企画推進本部」が設置され、昭和 52（1977）年には、「国内行動計画」が策定されました。昭和 60（1985）年には「女子差別撤廃条約」が批准されたことにより、男女平等を推進するための国内法制度の見直しが行われ、昭和 61（1986）年に「男女雇用機会均等法」、平成 3（1991）年に「育児休業法」、平成 11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が策定されました。

平成 12（2000）年には、男女共同参画基本法に基づく初めての行動計画である「男女共同参画基本計画」が策定され、平成 13（2001）年には「DV防止法」が制定されました。

平成 27（2015）年には、「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定され、男性中心型労働慣行等を変革していくことや、平成 27（2015）年 8 月に成立した女性活躍推進法の着実な施行等により、女性採用・登用のための取組みや、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を進めることなどが盛り込まれています。

また、女性活躍推進法の施行に伴い、平成 28（2016）年 4 月から、従業員が 301 人以上の企業においては、女性の採用や管理職の割合の数値目標等を盛り込んだ特定事業主行動計画の策定と公表が義務付けられました。

(3) 福岡県の取組

福岡県では、国の施策に伴い、様々な取組が実施されてきました。昭和 55 (1980) 年には婦人問題に関する解決に向けた「婦人問題解決のための福岡県行動計画」、昭和 61 (1986) 年には「第 2 次福岡県行動計画」、平成 8 (1996) 年には「第 3 次福岡県行動計画」が策定され、県内の男女共同参画に関する拠点となる「福岡県女性総合センター あすばる」(現：福岡県男女共同参画センター あすばる)が開館しました。

その後、平成 14 (2002) 年には「福岡県男女共同参画計画」、平成 18 (2006) 年には「第 2 次福岡県男女共同参画計画」、平成 23 (2011) 年には「第 3 次福岡県男女共同参画計画」、平成 28 (2016) 年には「第 4 次福岡県男女共同参画計画」が策定されました。「第 4 次福岡県男女共同参画計画」の中では、地域社会の活力の維持や女性の活躍を推進していくために、「男女がともに個性と能力を發揮できる豊かで活力ある社会」、「性別にかかわらず、人権が尊重され、安心して暮らすことができる社会」、「仕事と生活の両立を実現し、女性がいきいきと活躍する社会」を 3 つの柱として計画を策定されています。

(4) 宇美町の取組

本町においては、男女共同参画基本法の制定を受け、平成14 (2002) 年12月に策定した「宇美町第4次総合計画」の中で「男女共同参画社会づくり」を基本施策の1つの柱として位置づけ、男女共同参画への取組が始まりました。

平成19 (2007) 年3月には、宇美町における男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的、計画的、効率的に推進するため「男女共同参画うみプラン」を策定し、男女共同参画事業を展開してきました。

平成 24 (2012) 年 3 月には、社会情勢の変化や市内だけでなく、関係機関や団体等と共働した事業展開を図るため、「第 2 次男女共同参画計画うみプラン」を策定し、本町の男女共同参画の推進を進めてきました。

平成 29 (2017) 年には、男女共同参画推進についての基本理念を明らかにし、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため「宇美町男女共同参画推進条例」を定めました。

*ジェンダー

男性と女性の役割の違いによって生まれる性別のこと。

*女性のエンパワーメント

女性が自分自身の生活と人生を考えるために十分な権利と能力を身につけるのを促すこと。

*DV

同居関係にある配偶者や内縁関係の間で起こる家庭内暴力(身体的、心理的、経済的、性的暴力)のこと。

男女共同参画に関する国内外の取組

年	世界	日本	福岡県
1975 (昭50)	国際婦人年「国際婦人世界会議（メキシコシティ）」	総理府に「婦人問題企画推進本部」設置	
1976 (昭51)		国連婦人の10年開始（1985年まで）	
1977 (昭52)		「国内行動計画」策定	
1979 (昭54)	国連第34回「女子差別撤廃条約」採択		
1980 (昭55)	国連婦人の10年中間年世界会議（コペンハーゲン）	「女子差別撤廃条約」署名	「福岡県行動計画」策定
1981 (昭56)	「女子差別撤廃条約」発効		
1982 (昭57)			「福岡県行動計画」改訂
1983 (昭58)			「福岡県女性研修の翼」第1回実施
1985 (昭60)	国連婦人の10年採集世界会議（ナイロビ）「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略（ナイロビ将来戦略）」採択	「男女雇用機会均等法」公布 「女子差別撤廃条約」批准	
1986 (昭61)		「男女雇用機会均等法」施行	「第2次福岡県行動計画」策定
1987 (昭62)		「新国内行動計画」策定	
1990 (平2)	国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		
1991 (平3)		「新国内行動計画」（第1次改訂）策定 「育児休業法」公布	
1992 (平4)		「育児休業法」施行	
1993 (平5)	国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択		

1994 (平6)	国際人口・開発会議（カイロ）		
1995 (平7)	世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児休業法」改正 (介護休業制度の法制化)	
1996 (平8)		「男女共同参画ビジョン」答申 「男女共同参画2000年プラン」策定	「第3次福岡県行動計画」策定 「福岡県女性総合センター」開館
1997 (平9)		「男女雇用機会均等法」改正	
1999 (平11)		「改正男女雇用機会均等法」施行 「育児・介護休業法」全面施行 「男女共同参画社会基本法」公布、施行	福岡県の審議会等における女性委員比率が30%を超える
2000 (平12)	国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	「男女共同参画基本計画」策定	「福岡県男女共同参画社会づくり検討委員会」設置
2001 (平13)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布、一部施行	「福岡県男女共同参画推進条例」公布、施行
2002 (平14)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」全面施行	「福岡県男女共同参画計画」策定 県内初の男女共同参画に関する条例、施行(北九州市、旧福岡間町)
2003 (平15)		「次世代育成支援対策推進法」公布、一部施行 「少子化社会対策基本法」公布、施行	「福岡県女性総合センター」が「福岡県男女共同参画センター」へ名称変更
2004 (平16)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 (保護命令の制度の拡充など) 「育児・介護休業法」改正(休業制度の拡充)	
2005 (平17)	北京+10(第49回国連婦人の地位向上委員会)	「男女共同参画基本計画(第2次)」策定	
2006 (平18)			「第2次福岡県男女共同参画基本計画」策定 「福岡県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計画」策定 福岡県の審議会等における女性委員比率が35%を超える

2007 (平19)		「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」策定	
2009 (平21)			福岡県の男女共同参画に関する条例の制定市町村が30を超える
2010 (平22)		「男女共同参画基本計画（第3次）」策定	
2011 (平23)			「第3次福岡県男女共同参画計画」策定 「第2次福岡県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計画」策定
2012 (平24)		「改正育児・介護休業法」全面施行 (100人以下事業主適用)	
2013 (平25)		「改正ストーカー行為等の規則等に関する法律」全面施行	
2014 (平26)		「改正配偶者暴力防止法」施行	
2015 (平27)	北京+20（第59回国連婦人の地位委員会） （ニューヨーク）	「女性の職業生活における活躍推進に関する法律（女性活躍推進法）施行 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定	福岡県男女共同参画審議会答申「第4次福岡県男女共同参画計画の考え方について」 「第3次福岡県配偶者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の考え方について」
2016 (平28)			「第4次福岡県男女共同参画計画」策定 「第3次福岡県配偶者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」策定

3 計画の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会の実現に向けて、宇美町の施策の方向と推進のための方策を明らかにしたものです。また、「男女共同参画社会基本法」に定められた市町村基本計画、「女性活躍推進法」に定められた市町村基本計画として位置付けます。

本計画の策定にあたっては、町の最上位計画である「第6次宇美町総合計画」をはじめ、国及び福岡県の計画との整合性を図ります。

4 計画の期間

計画の期間は、平成30（2018）年度～平成34（2022）年度までの5年間とします。ただし、社会情勢や国の施策等の変化を考慮し、必要に応じて見直しを検討します。

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

『すべての人がいきいきと、誰もが輝けるまち』

本計画は、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するために定めた「宇美町男女共同参画推進条例」（平成29年12月施行）の第3条の基本理念を基とします。また、男女が互いに人権を尊重し、性別にとらわれず、社会のあらゆる分野において対等なメンバーとして喜びも責任も共に分かち合い、個性と能力を十分に発揮し、誰もがいきいきと輝くまちづくりを基本理念として策定した第2次男女共同参画うみプランにおける取り組みを引き継いでいきます。

それらを踏まえ、国や福岡県の男女共同基本計画と整合性を図りながら、宇美町における男女共同参画を推進し、これまでの慣習にとらわれることがなく、男女が互いを認め合う「すべての人がいきいきと、誰もが輝けるまち」を目指します。

2 基本目標

男女共同参画社会の実現に向けて、3つの基本目標を定めます。

I 男女共同参画の意識づくり

町民一人ひとりが固定的性別役割分担意識にとらわれず、個性や能力を十分発揮し、家庭や地域社会などの場において活躍できるよう、男女共同参画についての啓発・教育を充実し、意識を育みます。

II 男女が互いを認め合い、活躍できる環境づくり

働く場における男女の均等な機会や待遇の確保がなされ、男女の能力を十分に発揮できる環境をつくり、また、仕事と生活の両立に向けて、子育てや介護の充実した環境の整備を図ります。

III 誰もが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）やセクシュアル・ハラスメントなど、あらゆる暴力や性による差別的行為の根絶に向け、人権教育、啓発の推進を行い、安心して暮らせるまちづくりを目指します。

第3章 施策の体系

1 施策の体系図

基本理念	基本目標	基本施策	施策の方向性
すべての人がいきいきと、誰もが輝けるまち	I 男女共同参画の意識づくり	1. 男女共同参画社会実現のための意識の醸成	男女共同参画社会に向けた意識啓発
			男女共同参画に関する情報の提供
		2. 教育の分野における男女共同参画の推進	幼児期からの教育の推進
			学校教育における男女共同参画の推進
	社会教育における男女共同参画の推進		
	II 男女が互いを認め合い、活躍できる環境づくり	1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 (宇美町女性の職業生活における活躍推進に関する施策についての計画)	政策・方針決定過程への女性の参画促進
			町職員の女性の登用及び能力開発の推進
		2. 女性の能力の発揮促進への支援	就業支援の促進及び情報提供の充実
		3. 職場における男女の均等な機会と待遇の確保に向けた取組	男女が働きやすい職場づくりの推進
			様々な業種への情報提供や支援
		4. 仕事と生活の両立ができる働き方への支援	仕事と生活の両立に向けた環境整備
			子育て環境の充実
		III 誰もが安心して暮らせる社会づくり	1. 男女間のあらゆる暴力の防止、被害者に対する支援
	被害者に対する自立支援及び相談体制の充実		
	人権尊重のための取組の充実		
	2. 生涯を通じた健康支援		男女における性と生殖に関する理解及び健康の促進
			妊娠・出産期における女性の健康支援
	3. 困難を抱えた方々への支援		困難を抱えた方々への情報提供及び啓発
			生きがいづくりや介護予防・介護サービスの充実
			地域や社会活動参加への環境整備
4. 地域・防災分野への積極的な男女共同参画の促進	男女に配慮した防災・災害対策体制の整備		

第4章 計画の目標

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり

基本施策1 男女共同参画社会実現のための意識の醸成

(1) 現状と課題

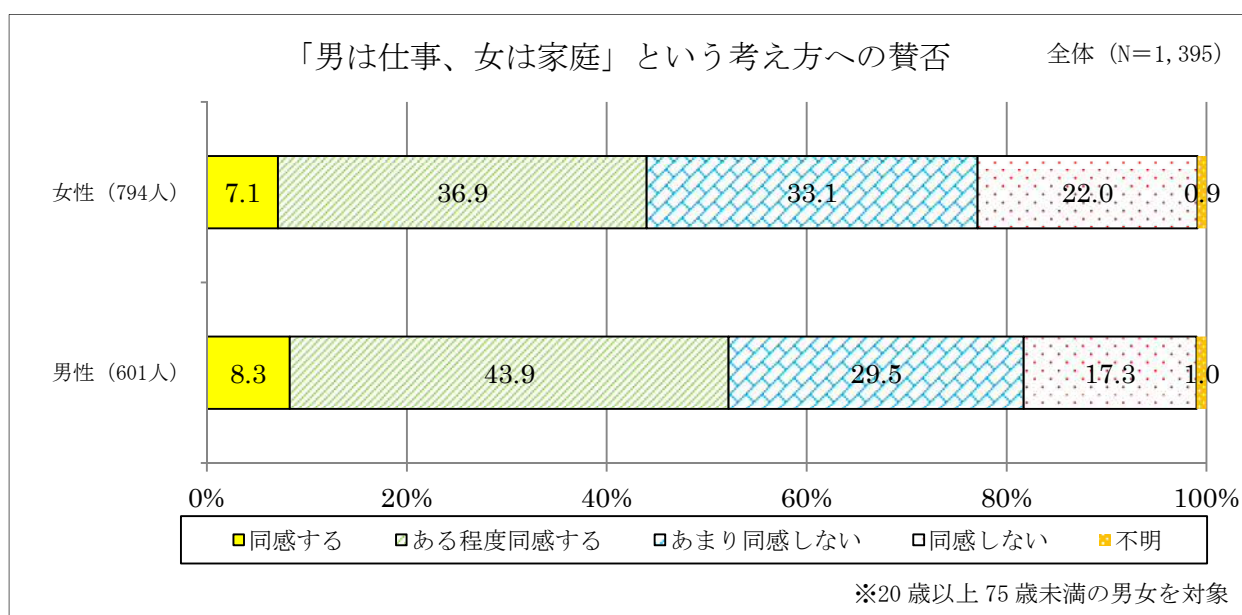
男女共同参画社会を実現するためには、男女がお互いに尊重しあい、社会のあらゆる分野で性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会環境が必要であり、女性も男性も固定的な役割分担意識にとらわれず、様々な活動に参画できる条件を整備していかなければなりません。

しかし、「男は仕事、女は家庭」などのように、性別によって個人の意思や行動を制約する役割分担の意識は、徐々に解消されつつあるものの依然として根強く残っています。このため、男女共同参画社会を実現するためには、個人の意識の変革が重要かつ基本的な課題となっています。

男女共同参画社会の実現を阻害するおそれがある社会通念、慣行、偏った意識等は、長年の積み重ねにより形成されたものですが、一方で社会における男女の生き方は多様化しています。従来の固定的な役割分担意識を見直すことにより、多様な価値観や生き方をお互いに認めあう社会を目指し、自らの選択による生き方を最大限に尊重する男女共同参画を推進します。

本町においては、男女共同参画社会について認識を深めるための講演会等を通じて啓発事業を実施していますが、まだ十分とはいえません。

今後も、啓発事業や学習機会の提供を通じて、家庭や地域などあらゆる分野における男女共同参画意識の向上を図るとともに、男性も女性も、個性や能力を十分に発揮できるよう地域の環境づくりに努める必要があります。



資料：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（平成26年度）

(2) 施策の方向

男女共同参画に対する理解と認識を深めるために、必要な情報の提供を行います。
職場・家庭・地域等での社会制度や慣行を見直し、男女共同参画が促進されるよう、町広報誌や講演会などあらゆる機会・広報媒体を通じて積極的な啓発活動を進めます。

また、男女共同参画に関する統計資料・情報等の収集・整備を行い、ホームページ等を通じて、情報の普及や啓発に努めます。

男女共同参画社会に向けた意識啓発

具体的施策	施策の内容	推進主体
広報・啓発活動の推進	男女共同参画に関する事業や情報を広報誌及びホームページに掲載し、住民意識の高揚を図ります。	まちづくり課
男女共同参画に関する講座等の実施	講演会や講座等を開催し、住民の理解を深め、意識の高揚を図ります。	まちづくり課

男女共同参画に関する情報の提供

具体的施策	施策の内容	推進主体
男女共同参画に関する情報収集及び提供	男女共同参画に関する先進事例や統計資料などを収集・分析し、公表します。	まちづくり課
広報・出版物等における表現の配慮	町が発行する広報誌やホームページ、出版物の制作にあたっては、男女における固定的役割分担に基づく固定観念にとらわれた表現がないよう配慮します。	全ての課

基本施策 2 教育の分野における男女共同参画の推進

(1) 現状と課題

男女平等の意識が浸透した社会を目指していくには、子どもの頃から男女平等に関する教育が重要であり、次世代を担っていく子ども達が性別や男女の固定的な役割にとらわれず、それぞれの個性や能力を發揮できるように、男女平等教育を推進していく必要があります。また、様々な教育段階における教育関係者においても男女共同参画の情報提供や意識啓発を行う必要があります。

(2) 施策の方向

幼児期には、保育園において男女平等の基礎を培う教育に努めます。

また、学校教育全体においては男女共同参画の視点に立った教育課程や学習内容の充実を行います。教職員には、一人ひとりの個性を活かす指導を一層重視するとともに、学習指導法における配慮を行うよう努めます。

幼児期からの教育の推進

具体的施策	施策の内容	推進主体
幼児期からの教育・学習の推進	保育園において、社会的性別（ジェンダー）にとられない幼児教育の実践の働きかけを行います。	子育て支援課

学校教育における男女共同参画の推進

具体的施策	施策の内容	推進主体
学校教育における男女共同参画教育の推進	学校教育活動全体をとおして、男女共同参画の理念を踏まえ、児童生徒一人ひとりの個性を伸ばす教育の充実を図ります。	学校教育課
個性・能力・資質を尊重した生徒指導、進路指導の充実	性別にとらわれず、個性や能力、資質に応じて、主体的に進路を選択できるように進路指導や生徒指導の充実を図ります。	学校教育課
教職員に対する情報提供	男女共同参画関連資料や研修の機会を教職員に提供することにより、意識の啓発を図ります。	学校教育課

社会教育における男女共同参画の推進

具体的施策	施策の内容	推進主体
各団体への男女共同参画の情報提供や啓発	各社会教育関連団体（文化協会、子ども会育成会連絡協議会、体育協会、スポーツ少年団など）へ男女共同参画に関する情報提供や啓発を行います。	社会教育課
出前講座による学習機会の提供	出前講座において、男女共同参画に関する講座を実施する際、最新情報や統計などわかりやすく説明します。	まちづくり課
男女共同参画に関する図書の収集と紹介	男女共同参画に関する図書の情報を収集し、紹介します。	社会教育課 (図書館)

基本目標Ⅱ 男女が互いを認め合い、活躍できる環境づくり

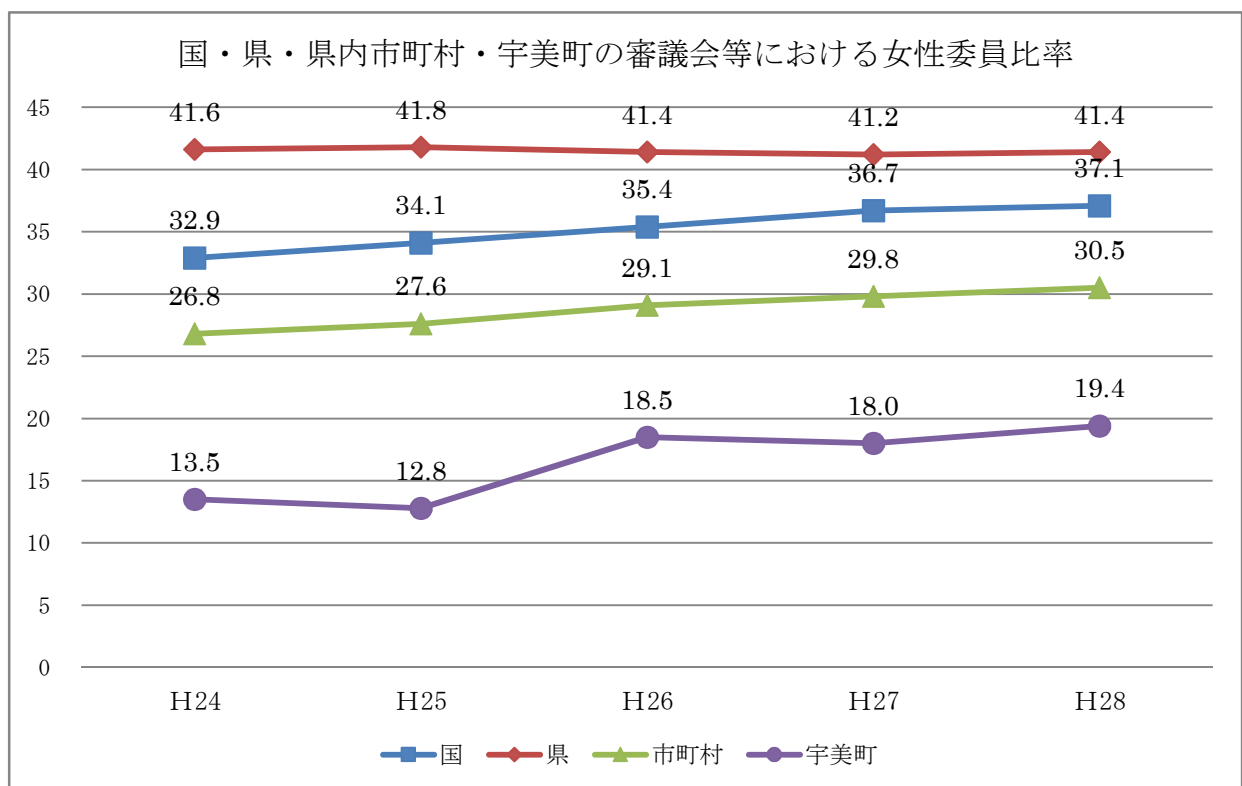
基本施策1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(1) 現状と課題

男女共同参画社会を実現するには、政策や方針決定過程に男女が対等な立場で参画し、多様な意見が反映されることが必要です。

本町の審議会等における女性委員の参画比率は19.1%、町議会の女性議員は7.1%となっており、まだまだ町政に男女が平等に参画していない状況です。

町職員については、女性職員が44.6%と約半数にせまる比率ですが、女性の課長職は少なく、女性職員の育成、職域の拡大を積極的に進め、性別に関わりなく能力を発揮することができる機会を拡充する必要があります。



資料：内閣府男女共同参画局、福岡県人づくり・県民生活部男女共同参画推進課調べ

○宇美町における審議会等の女性の登用

(平成 29 年度)

審議会等名	委員総数 (人)	うち女性 委員数 (人)	女性比率 (%)
市町村防災会議	20	2	10.0
民生委員推薦会	10	1	10.0
国民健康保険運営協議会	9	3	33.3
宇美町共働のまちづくり推進委員会	6	2	33.3
宇美町子ども・子育て会議	16	9	56.3
社会教育委員会	9	5	55.6
図書館協議会	7	5	71.4
市町村都市計画審議会	8	1	12.5
地方文化財保護審議会	5	0	0.0
障害程度区分認定審査会	5	3	60.0
情報公開審査会	5	0	0.0
個人情報保護審査会	5	0	0.0
特別職報酬等審査会	10	0	0.0
予防接種健康被害調査委員会	5	1	20.0
住居表示審議会	8	0	0.0
行政不服審査会	5	0	0.0
要保護児童対策地域協議会	18	4	22.2
市町村国民保護協議会	22	0	0.0
政治倫理審査会	7	1	14.3
宇美町町史編さん委員会	10	1	10.0
合 計	209	40	19.1

○町議会議員の状況

委員総数 (人)	うち女性 委員数 (人)	女性比率 (%)
14	1	7.1

○地域における役職への女性の参画状況

審議会等名	委員総数 (人)	うち女性 委員数 (人)	女性比率 (%)
自治会長	49	4	8.2
民生委員・児童委員	39	18	46.2
小・中学校PTA会長	8	2	25.0

○宇美町の女性職員の登用状況

(平成 29 年度)

区 分	職員総数 (人)	うち女性職員数 (人)	女性比率 (%)
全体	195	87	44.6
課長級	18	2	11.1
課長補佐級	23	6	26.1
係長級	40	18	45.0
主事～主査	114	61	53.5

(2) 施策の方向

町の審議会等への女性の積極的な登用に向けて、女性委員ゼロの審議会・委員会等の解消を図りながら、「女性委員の比率30%」を目標に取り組を行います。

性別を問わず住民が参加しやすくするために委員の選出方法を検討し、男女共同による町政運営を目指します。また、それぞれの機関や団体へ女性委員枠を設けるよう協力要請を行い、啓発活動を推進します。

町役場においては、研修等を通じて職員の人材育成を図るとともに、性別にとらわれず、職員の能力や個性を生かすため、職員の能力や適性を把握し、女性の職域の拡大や適材適所の登用を目指します。

政策・方針決定過程への女性の参画促進

具体的施策	施策の内容	推進主体				
各種審議会等における女性の積極的登用の促進	町の審議会、委員会等に構成員の男女の比率がいずれかに偏らないよう、女性委員の登用を推進します。 【数値目標】 宇美町における審議会等の女性の登用率 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>現状値</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>19.1% (平成 29 年度)</td> <td>30% (平成 34 年度)</td> </tr> </tbody> </table>	現状値	目標値	19.1% (平成 29 年度)	30% (平成 34 年度)	全ての課 (推進主体はまちづくり課)
現状値	目標値					
19.1% (平成 29 年度)	30% (平成 34 年度)					
各種団体の女性の積極的登用に関する取組の支援	各種団体への男女共同参画の理解を図り、女性の登用促進及び参画啓発を行います。	全ての課				

町職員の女性の登用及び能力開発の推進

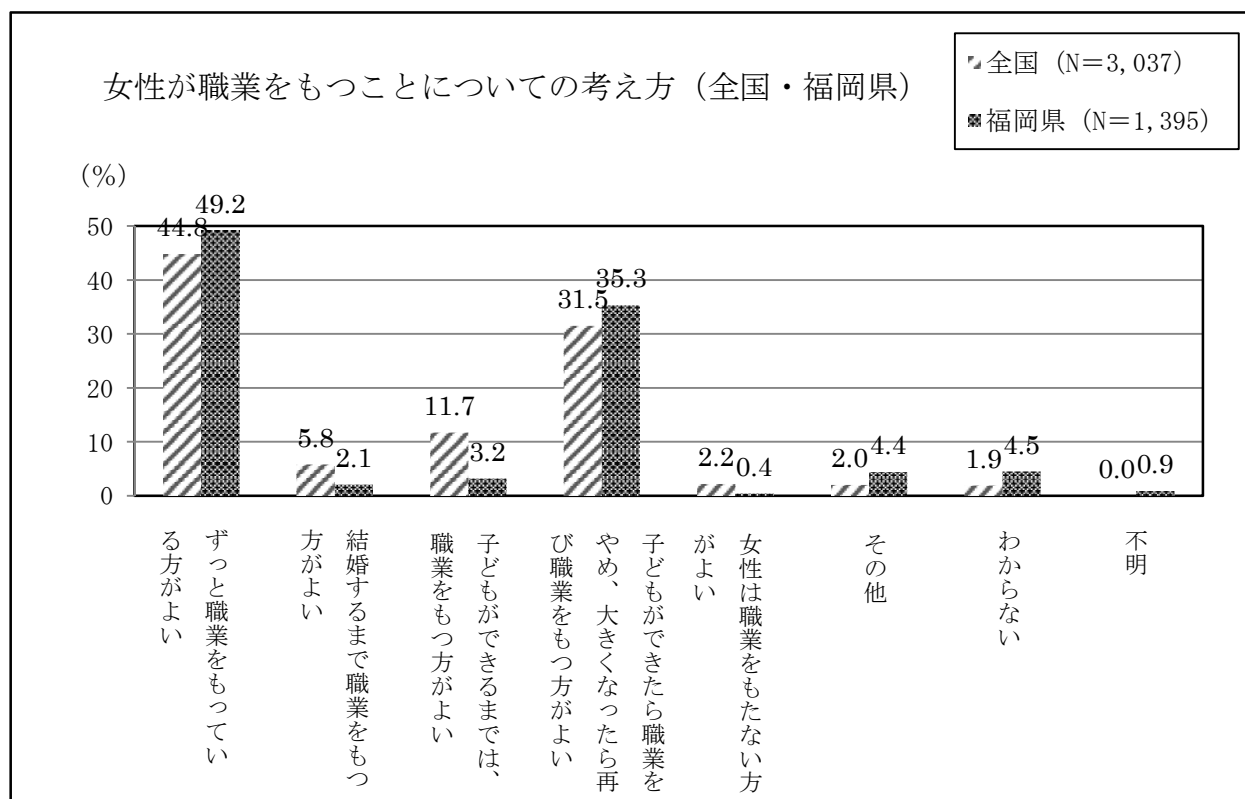
具体的施策	施策の内容	推進主体
性別によることのない適材適所の職員配置の実施	性別に関わりなく、能力や適性をいかした町職員の配置を行い、女性職員の人材育成や職域の拡大に努めます。	総務課

基本施策 2 女性の能力の発揮促進への支援

(1) 現状と課題

平成26年県民意識調査の女性が職業を持つことについての考え方では、「ずっと職業を持っていた方がよい」という意見が年々増加傾向にあり、「子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という再就職型を望む人が全体の25.0%と全国平均とあまり変わらない数値となっています。

また、福岡県の有効求人倍率も上昇傾向であり、平成26年度には1人当たりの求人数がほぼ同じ数値となっており、全国平均に近づいてきています。女性の就業に関して意識が高くなっている中、子育て・介護などのために退職した女性をはじめ、就業を希望する女性に対して就職情報の提供、職業能力の開発などの支援をしていく必要があります。



資料：内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年度）、福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（平成26年度）

●有効求人倍率

区分	月刊有効求職者数		月刊有効求人数		有効求人倍率	
	全 国	福岡県	全 国	福岡県	全 国	福岡県
平成 24 年度	2,410,620	111,557	1,978,970	80,036	0.82	0.72
平成 25 年度	2,236,579	102,657	2,178,634	85,542	0.97	0.83
平成 26 年度	2,065,317	94,751	2,298,005	94,393	1.11	1.00

資料：職業安定年報(平成26年度)福岡労働局 職業安定部

(2) 施策の方向

円滑な就業を支援していくためには、働く側に対しても、雇用側に対しても、充実した情報提供が必要です。

女性が結婚又は育児によりやむなく退職しても円滑に再就職ができるよう、求人情報の提供や再雇用制度の紹介などにより支援していきます。

就業支援の促進及び情報提供の充実

具体的施策	施策の内容	推進主体
就業や再就職に関する情報提供	ハローワークの情報チラシを窓口に配置することや問い合わせに対しても十分に対応できるよう充実を図ります。	まちづくり課
女性のエンパワーメントのための学習機会の充実	技能の習得や仕事と生活の両立等について学習する講座の実施や周知を行います。	まちづくり課

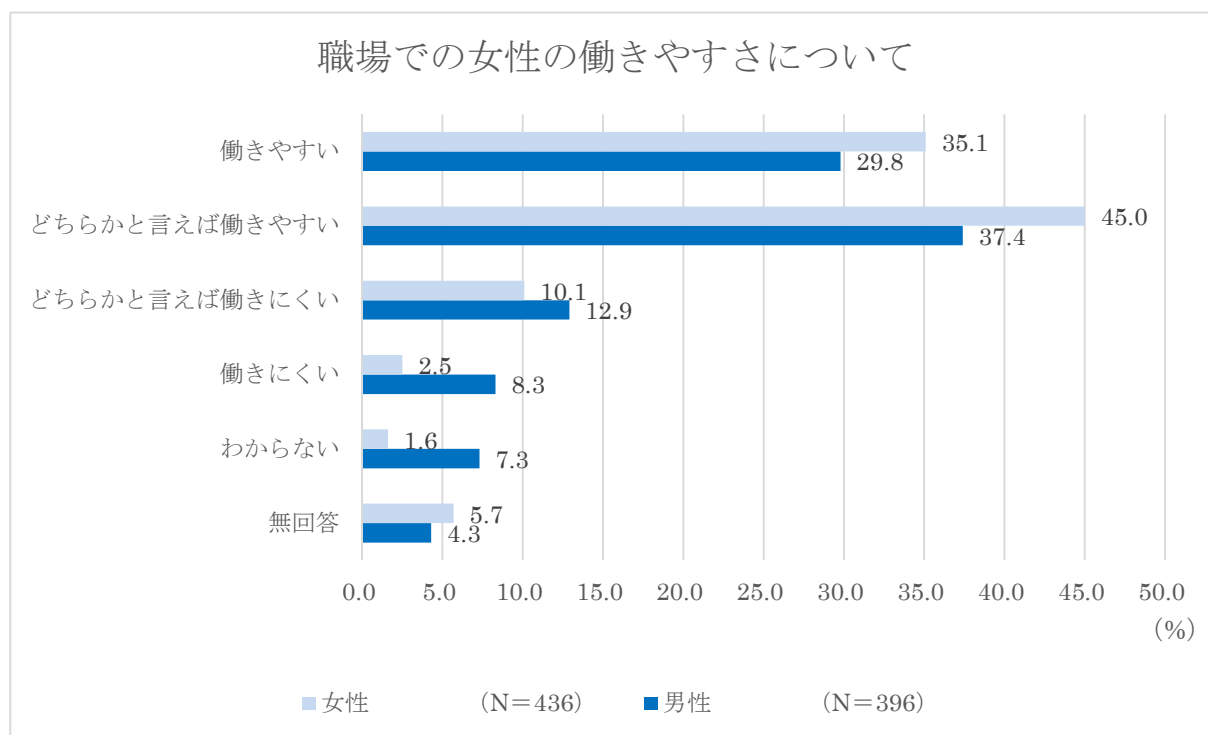
基本施策 3 職場における男女の均等な機会と待遇の確保に向けた取組

(1) 現状と課題

我が国ではこれまで、「男女雇用機会均等法」や「女性活躍推進法」など、雇用の場での男女共同参画を進めるために様々な法律や制度が整備されてきていますが、現在でも、いまだ雇用の場での男女共同参画は十分ではないのが現状です。また、固定的役割分担意識により、均等な機会や待遇は十分に確保されておらず、男女の持っている能力やスキルを活かせる職場づくりの推進をしていく必要があります。

また、社会状況の変化により、正社員が減る一方で契約社員やパート労働者等の非正規社員が増えてきており、平成28年「国民生活基礎調査の概況」では、非正規社員の割合が男性22%、女性58%と女性の非正規社員の割合が男性よりも非常に高く、今後さらに賃金だけでなく、休日、年金、社会保障などの面でも、より一層男女格差が拡大するおそれがあります。

そのため、労働者が性別に関わらず均等な取扱いを受け、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮できる職場環境を整えるために、企業等に対して「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」等が遵守されるよう、普及・促進を図り、職場における男女の均等な機会と待遇の確保を実現していくことが必要です。



福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」(平成26年度)

(2) 施策の方向

男女が共に能力を十分発揮できる職場環境を整えるために、企業等に対して男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働基準法、パートタイム労働法等が遵守されるよう、普及・促進を図ります。

母子健康管理対策の推進を図り、母性保護に関する法律などの周知徹底に努めます。妊娠・出産を理由とした雇用・労働条件の不利益な取扱いをしないことを事業所へ啓発するとともに、働く女性に妊娠時の定期検診などを受診するよう啓発を進めます。

男女が働きやすい職場づくりの推進

具体的施策	施策の内容	推進主体
男女が働きやすい職場づくりの推進	男女が共に働きやすい環境の整備を支援するため男女雇用機会均等法や育児・介護休業法など労働に関する法規・制度の普及を図ります。	総務課
職員の育児休業・介護休業の取得推進	仕事と生活の両立を図るため、町職員の育児・介護休業の推進を図るとともに、相談や情報提供を行います。	総務課

様々な業種への情報提供や支援

具体的施策	施策の内容	推進主体
農業、商工業等における男女共同参画の促進	それぞれの業種に合った情報提供や技能習得のための支援を行い、女性の就労環境の整備を推進します。	まちづくり課 農林振興課

基本施策 4 仕事と生活の両立ができる働き方への支援

(1) 現状と課題

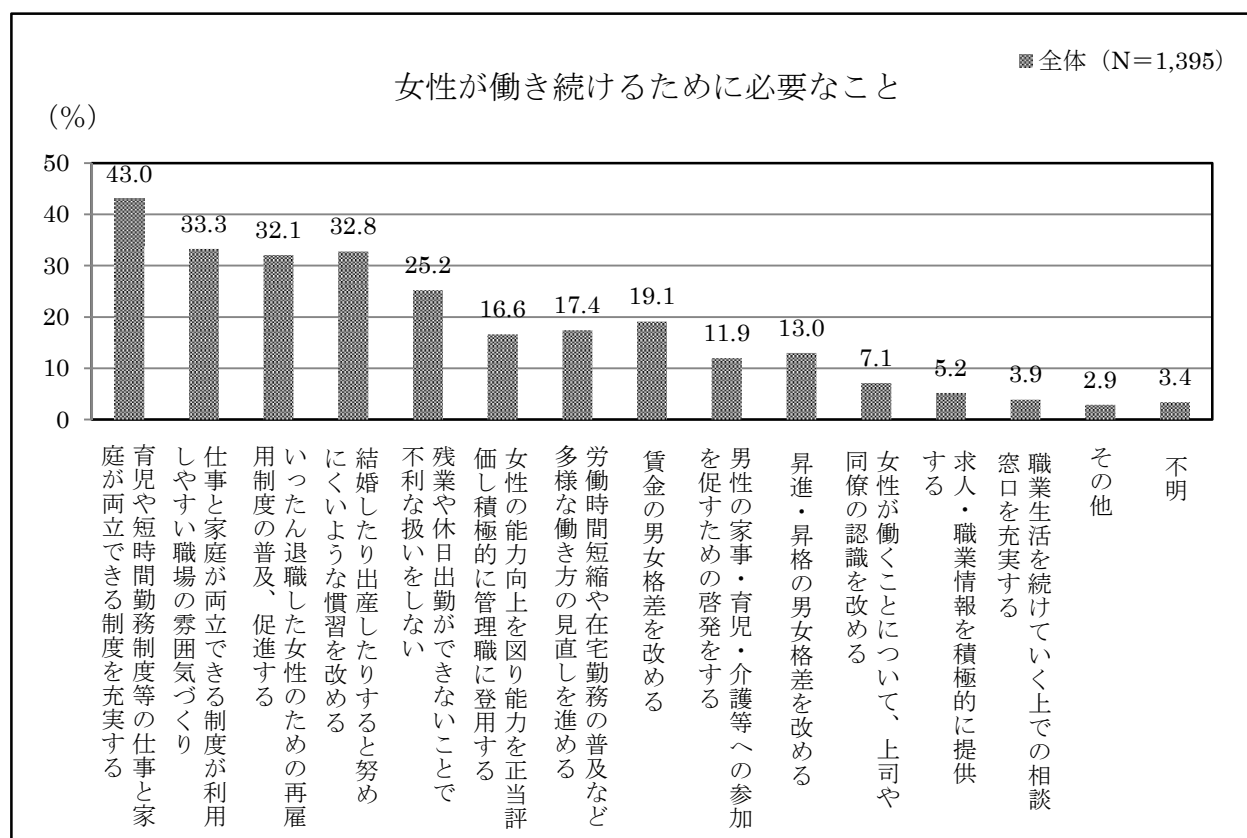
少子高齢化が急速に進む中、男女がともに個性と能力を生かし、仕事と生活の活動をバランス良く両立できるよう、お互いが対等なパートナーとして理解を深め、多様な働き方を選ぶことができるような環境づくりが必要です。

現在、我が国の女性の就業率は着実に上昇してきているが、就業を希望しているのに働いていない女性は約300万人に上っている。

女性の就業を阻害する要因として、第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は多くなっている。

育児・介護休業等の取得促進の取組が図られてきましたが、現実には取得しにくい状況が見られ、また女性の取得が圧倒的に多く、男性の取得は著しく少ないのが現状です。現実には育児や介護は女性が担っていることが多く、仕事と家事・育児・介護の二重、三重の負担になっており、出産、育児、家族の介護のために退職する女性も少なくありません。

男性の仕事偏重を改善し、残業の縮減や休暇の取得、育児休業の取得を進め、女性だけが育児の責任を負うことがないよう、サポート機能の充実や育児に関する情報提供を行い、男女が仕事と生活をバランスよく両立できる環境づくりを進めることが必要です。



資料:福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」(平成26年度)

(2) 施策の方向

男女が安心して仕事と生活との両立ができるよう、女性はもとより男性の育児休業、介護休業の取得促進に向け、パンフレットなどの配布を通じて事業所への周知を図るなど、育児・介護休業に関する情報の提供や意識の啓発を図ります。

また、仕事と生活を両立し、育児に対する不安や問題を解消するよう、保育園、幼稚園の子育て支援体制の充実、整備を図るとともに、多様なニーズに対応した保育サービスの充実と機能強化に努めます。

さらに、放課後児童クラブ支援員の研修機会の充実などにより、放課後児童健全育成事業の充実を図ります。

仕事と生活の両立に向けた環境整備

具体的施策	施策の内容	推進主体
仕事と生活の両立に向けた意識啓発	男女が共に仕事と育児・介護の両立を図り、協力して充実した家庭生活と職業生活を送ることができるよう、働き方の見直しを含めた啓発を行います。	まちづくり課 総務課

子育て環境の充実

具体的施策	施策の内容	推進主体
子育てに関する情報提供、学習の機会の提供	町の広報誌やホームページ等を活用して、子育てに関する情報を提供するほか、講座などを開設して、学習の機会を提供します。	子育て支援課
保育サービス等の充実	保育園での延長保育や一時保育、病児保育事業、放課後児童健全育成(学童保育)事業など、多様化する保育ニーズへの対応を充実します。	子育て支援課
地域における子育て環境の整備	子育て支援センター「ゆうゆう」を核として、地域子育てネットワークの充実を図ります。また、地域子育て人材を育成する、ファミリー・サポート・センター事業などを通じて、地域における子育て環境の整備を行います。	子育て支援課
子どもへの虐待防止の取組の推進	学校や保育園、幼稚園、児童相談所など関係機関のネットワークを強化して、虐待の未然防止、早期発見・早期対応に努めます。	子育て支援課 学校教育課

基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる社会づくり

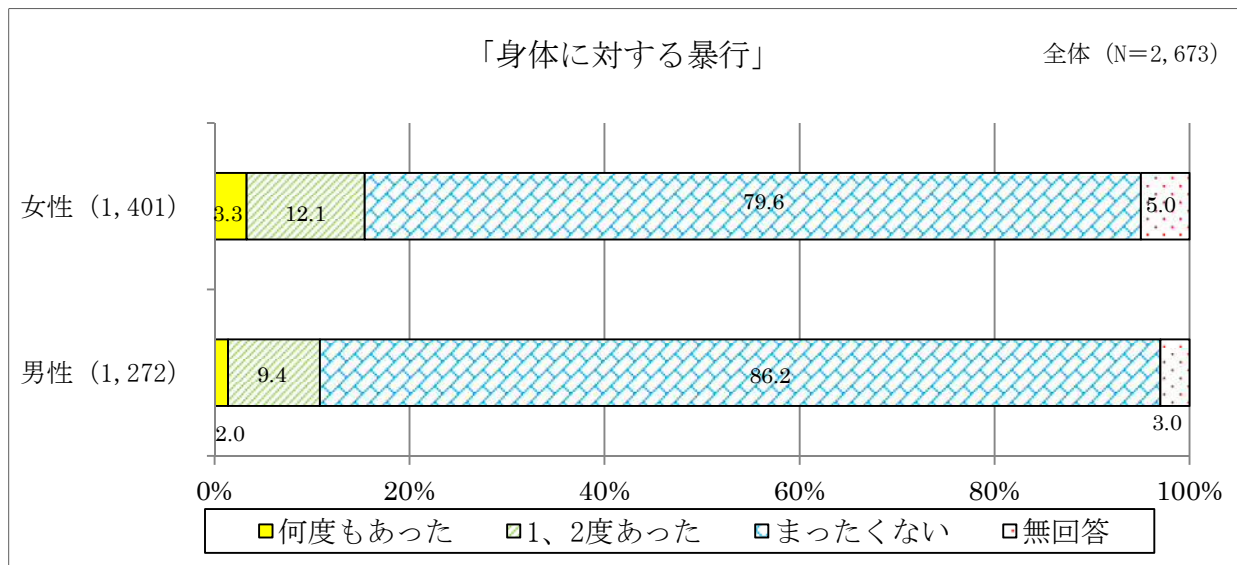
基本施策1 男女間のあらゆる暴力の防止、被害者に対する支援

(1) 現状と課題

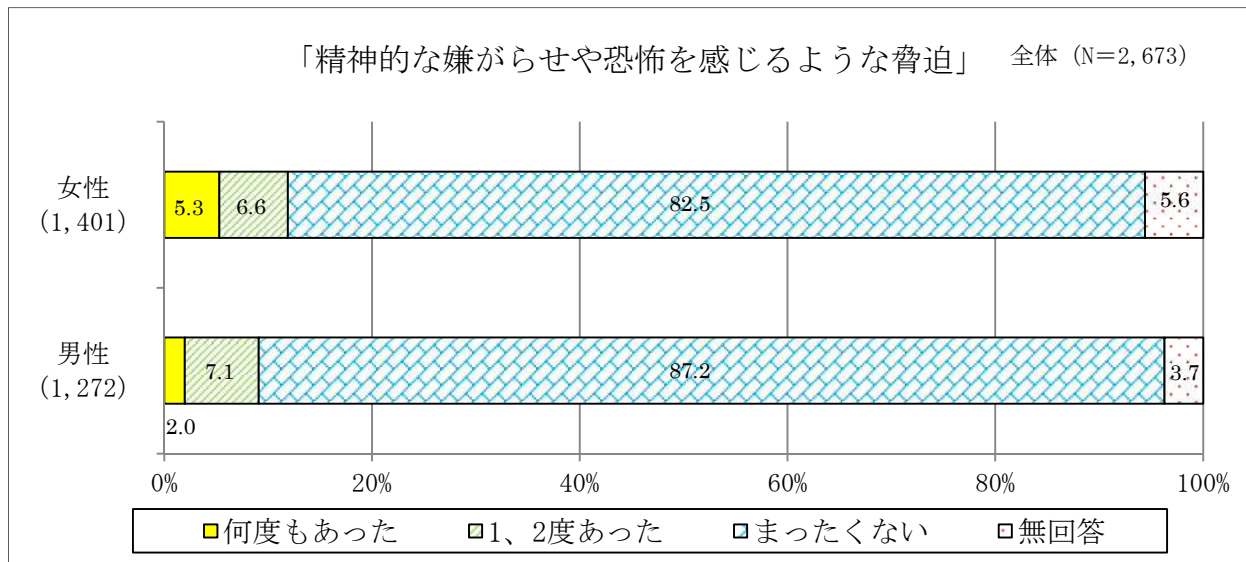
近年、配偶者・パートナーからの暴力やセクシュアル・ハラスメントなどが大きな社会問題として取り上げられています。配偶者・パートナーなど近い間柄での暴力は基本的人権をも脅かす深刻な人権問題となっており、また、配偶者やパートナーからの暴力は、多くの場合女性が被害者となっています。その背景には、性別による固定的な役割分担意識、男女間の社会的地位や経済格差等があります。平成26年度の内閣府の男女間における暴力に関する調査によると女性の約4人に1人は「身体的暴行」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」のいずれかを1つでも受けたことがあると答え、約10人に1人は何度も被害を受けたことがあると答えています。また、セクシュアル・ハラスメントに関する有無においても、女性の割合が高い状況となっています。

男女間のあらゆる暴力の根絶は、人権問題として重要な課題となっており、暴力を許さない社会・環境づくりを進めるよう、抜本的な対策及び啓発を町として重点的に推進していくことが必要です。また、暴力被害が潜在化しないよう、プライバシーの保護に十分配慮した相談体制の充実と、関係機関との緊密な連携を図りながらの一時保護など被害者の安全が確保されるよう努める必要があります。

● 「配偶者からの被害経験の有無」



資料：内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査報告書」（平成26年度）



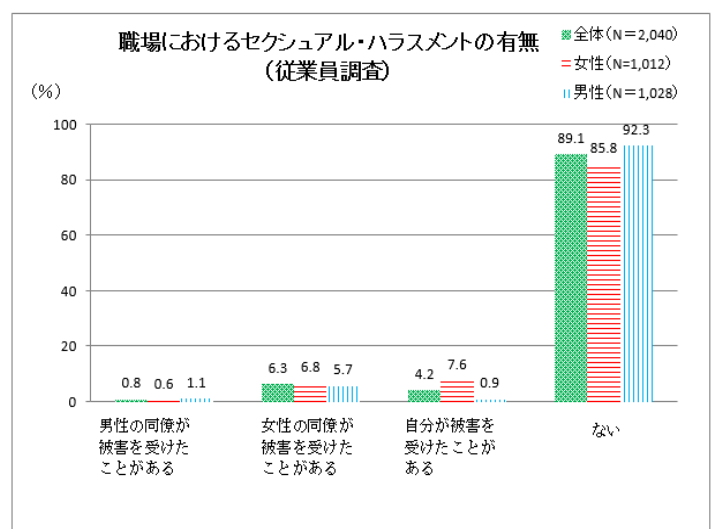
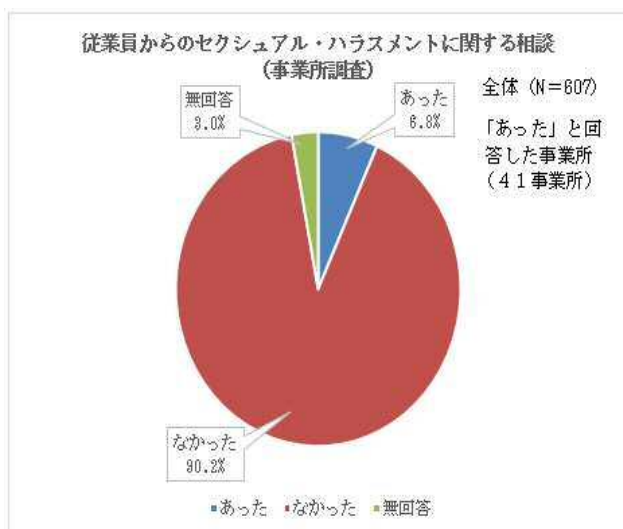
資料：内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査報告書」（平成 26 年度）

● 「配偶者暴力支援センターへの配偶者からの暴力に関する相談件数の推移」

	施設数 (H28 年度)	相談の種類	H25	H26	H27	H28
全国	272	面接・電話等 相談件数	99,961	102,963	111,172	106,367
福岡県	12	面接・電話等 相談件数	3,117	3,387	3,157	2,914

資料:配偶者暴力相談センターにおける配偶者からの暴力が関係する相談件数等の結果について(内閣府男女共同参画局)

● 「セクシュアルハラスメントに関する有無」



(2) 施策の方向

男女間の暴力、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為など個人の尊厳を侵害する行為の根絶に向けて啓発の強化を図ります。

また、福祉関係課、県、民間団体などの関係機関や行政相談員、人権擁護委員、民生委員相互の連携を強化し、相談体制の充実を図り、相談者の救済と自立に努め、さらに、相談者への2次被害が及ばないように対応します。

セクシュアル・ハラスメント防止については、事業主の認識を高め、防止対策の徹底を図るとともに、適切な対応がなされるよう事業所に対して周知を進めます。

男女間の暴力防止に向けた啓発活動の推進

具体的施策	施策の内容	推進主体
男女間の暴力防止のための啓発活動の推進	配偶者からの暴力やデートDV(交際相手からの暴力)等について、町の広報誌やホームページ等を活用して情報等を提供し、啓発活動を行います。	まちづくり課 福祉課
セクシュアル・ハラスメント防止のための啓発活動の推進	セクシュアル・ハラスメントを許容しない意識が醸成されるよう、啓発を進め、情報提供を行います。	総務課 まちづくり課

被害者に対する自立支援及び相談体制の充実

具体的施策	施策の内容	推進主体
相談窓口の強化	専用相談窓口「かすや地区女性ホットライン」を設置し、相談体制の強化を図ります。	福祉課
関係機関の連携強化による相談・支援体制の確立	県や専門相談窓口「かすや地区女性ホットライン」等との連携を強化して、適切な対応を図ります。	福祉課
個人情報保護の徹底	業務において、個人情報の保護が徹底されるよう、研修を行い、個人情報保護の体制作りを行います。	全ての課

人権尊重のための取組の充実

具体的施策	施策の内容	推進主体
人権に関する啓発活動の推進	団体や各機関と連携を図り啓発を行います。また、街頭でのチラシの配布や講演会の開催により、学校・地域社会における人権教育・啓発を図ります。	社会教育課

各種相談窓口一覧

名称	内容	電話番号	受付時間
かすや地区女性ホットライン (福岡ジェンダー研究所)	夫や恋人からの暴力、セクシャルハラスメント、夫婦や家族のこと、子育てや介護のこと、仕事や人間関係などの相談窓口。	☎ 401-5353	毎日 10時～17時 (木曜日のみ～19時)
あすばる女性相談ホットライン (福岡県男女共同参画センター)	家族や対人関係、心とからだ、職業や法律上の問題など、女性の方のさまざまな悩みについての相談窓口。	☎ 584-1266	毎日 9時～17時 (金曜日のみ 18時～20時30分も開設)
配偶者暴力相談支援センター (福岡県)	配偶者からの暴力相談専用窓口。粕屋保健福祉事務所につながります。	☎ 939-0511	月～金曜日 8時30分～17時15分
配偶者からの暴力相談電話窓口 (福岡県)	配偶者からの暴力相談の夜間、休日専用窓口。	☎ 663-8724	月～金曜日 17時～24時 土・日・祝日 9時～24時
男性DV被害者のための相談ホットライン (福岡県)	男性の方のDV相談。 男性の相談員が対応。	☎ 571-1462	水・木曜日 17時～20時 金曜日 12時～16時
LGBTの方のDV被害者相談ホットライン (福岡県)	LGBT (セクシャルマイノリティ) の方のDV相談。	☎ 080-2701-5461	第2火曜日 12時～16時 第4火曜日 17時～20時

基本施策 2 生涯を通じた健康支援

(1) 現状と課題

1994年にエジプトのカイロで開催された国際人口開発会議（ICPD）で、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）という概念が提唱され、女性の人権の重要な一つとして認識されるようになりました。

男女が性に関わらず健康な生活を送ることは大切ですが、妊娠や出産など男性とは異なる女性の健康上の問題は、自ら主体的に考え、選択し、決定する権利が保障されていることが重要です。

今後は、男女が互いに身体的、精神的、社会的性差を十分に理解し、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていき、それぞれのライフステージに応じた相談窓口の設置や周知を図るとともに、関係機関と連携し、状況に応じた支援を行う必要があります。

*リプロダクティブ・ヘルス

生殖年齢にある男女のみならず、思春期以後、生涯にわたる性と生殖に関する健康を意味し、すべての個人に保障される健康概念のことを指します。

具体的には、①家族計画を考え、実行すること、②人口妊娠中絶、妊産婦の健康を守ること、③性感染症の予防・治療、④女性への暴力から女性を守ることなどの推進が必要とされます。

*リプロダクティブ・ライツ

性に関する健康を享受する権利。具体的には①すべてのカップルと個人が、自分達の子どもの数、出産の間隔、出産する時期について自らの責任で自由決定することができる権利、②性と生殖について情報と手段を得ることができる権利、③差別、強制、暴力を受けることなく、生殖に関する決定を行える権利などを指します。

上記の概念は、途上国において人口爆発防止のためになされた人口管理政策から女性の健康を守るために、また、先進国をはじめとして女性の健康及び生殖に関することを女性自身が管理できるようにするべきだという考えが広がったことから生まれました。

(2) 施策の方向

性と生殖に関する正しい知識を醸成するため、情報提供を行います。

子育て世代の女性において、親子の健康増進及び育児支援を行います。具体的には乳幼児健診や予防接種の受診勧奨を行い、受診後のフォローアップや保健師・看護師による訪問指導の充実を図り、育児の悩みの解消に向けて支援を行います。

男女における性と生殖に関する理解及び健康の促進

具体的施策	施策の内容	推進主体
児童生徒への性に関する情報提供と啓発	児童生徒に性と生殖に関する正しい知識と理解を得られるよう性発達段階に応じた性教育指導を行います。	学校教育課
女性のライフステージに応じた健康教育・相談等の充実	女性が自分の健康状態を把握し、それに応じた健康管理ができるよう、窓口や各種健(検)診で、年齢に合わせた健康問題や悩みを相談できる体制を整備します。	健康づくり課
生涯を通じた男女の健康促進	性別や年代で変化する健康問題に対応できるよう、健康診断の受診促進や健康指導を行います。	健康づくり課

妊娠・出産期における女性の健康支援

具体的施策	施策の内容	推進主体
各種健康診査や指導教室などの充実	女性が安心して出産・育児ができるよう、妊娠期からの健康支援、育児支援を充実します。また、広報やホームページで育児教室などの学習の機会を提供し、参加を促進します。	健康づくり課 子育て支援課
乳幼児の健康相談と訪問等による保健指導の充実	妊産婦、新生児に対する訪問指導や個別相談など、相談体制の充実を図ります。	健康づくり課

基本施策 3 困難を抱えた方々への支援

(1) 現状と課題

宇美町の高齢化率は、平成27年の国勢調査で22.9%となっており、全国・福岡県の平均よりも低い水準にはありますが、宇美町においても着実に高齢化が進行しています。今後、介護の担い手の確保や介護者の身体的・精神的負担の軽減など、高齢化に伴う様々な課題への対策が求められています。

したがって、高齢期においても一人ひとりが生き方を選択し、選択した生き方を実践して充実した生活を営むことができるようにするため、高齢者においても男女共同参画への理解・実践を促進し、多様な選択肢についての社会的支援を行うことが必要となります。

また、町全体として男女共同参画を実現するには、障がいのある方や外国人においても、参画する機会を提供しなければなりません。障がいのある方には、ノーマライゼーションの理念の浸透を図るとともに、バリアフリーの視点に立ったまちづくりを積極的に進め、外国人には、地域において共に男女共同参画に向けて行動することができるように支援する必要があります。

(2) 施策の方向

高齢者、障がい者、外国人など困難を抱えた方が自立し、ともに充実した生活を営むことができるよう様々な支援を行います。

男女が共に介護を担い、介護に携わる人の負担を軽減するため、適正な介護サービスの利用促進を図ります。高齢者が生きがいをもち、社会とのかかわりを継続していくことができるよう、学習や参画の機会の提供、環境整備を図ります。

また、障がいのある男女それぞれに配慮しつつ、障がいのある人もない人も共に社会参画し、充実した生活を営むことができるよう生活支援体制と相談窓口を整備します。

町内に居住する外国人に対し、公共施設や案内板等の外国語表記、生活・医療・防災情報の外国語による提供や日常生活を支援することにより、外国人においても男女差別のない生活環境づくりを進めます。

*ノーマライゼーション

障がいがある人もない人も互いに支え合い、地域で生き生きと明るく豊かに暮らしていける社会を目指す考え方。

*バリアフリー

障がい者や高齢者などの社会的弱者が、生活をしていく上で支障となる物理的な障害や精神的な障壁を取り除くための施策、もしくは具体的に障害を取り除いた事物及び状態を指す用語。

困難を抱えた方への情報提供及び啓発

具体的施策	施策の内容	推進主体
困難を抱えた方への男女共同参画等の啓発	高齢者、障がい者、外国人など様々な困難を抱えた方が安心して暮らせるよう、あらゆる機会を利用して、男女共同参画に関する情報提供及び理解を深めるよう啓発を行います。	まちづくり課 福祉課

生きがいづくりや介護予防・介護サービスの充実

具体的施策	施策の内容	推進主体
高齢者の社会参画に対する支援	高齢者の生きがいや健康づくりの推進、老人クラブ活動への支援を行います。	社会教育課 福祉課
介護予防・介護サービスの充実	介護保険制度やその他の介護サービスに関する情報提供と相談窓口の充実に努め、適正な利用の促進を図ります。	福祉課

基本施策 4 地域・防災分野への積極的な男女共同参画の推進

(1) 現状と課題

宇美町において、男女共同参画が広く浸透していくには、暮らしの場である地域における啓発活動が重要です。また、少子高齢化、人口減少、人間関係の希薄化など様々な変化が起きる中、地域課題の解決に向けた活動や自治組織の運営についても、性別や年齢関係なく、男女が平等に参画し、取り組んでいかなければ立ち行かなく状況が生じています。

地域活動において、男女が参画し方針決定に関わっているかなどをみるとまだまだ男性優位の考え方が多く、地域における男女共同参画は十分とは言えません。日常的な地域活動には女性が多く参加しているにもかかわらず、諸団体等の代表の就任は男性が多いという状況が依然として続いています。

防災の面においては、東日本大震災でクローズアップされたように、災害時における男女の困難の違いなど多様な人々への配慮が必要になってきています。防災に係る意思決定の場に女性が参画し、日ごろから男女共同参画の視点に立って事前の備えや避難所運営等の地域防災の取組を進めていかなければなりません。

(2) 施策の方向

男女共に地域活動に積極的に参加するよう啓発を進めるとともに、地域・社会活動への参加のきっかけをつくるため、地域情報・生活情報を収集し提供します。

また、地域における諸団体等の代表に女性が少しでも多く就任する機会や環境整備を行います。

防災の面においては、女性の視点を反映することができるように、企画立案段階及び防災活動において女性の参画を推進します。また、男女で災害に関する知識を共有できるよう啓発活動に努めます。

地域や社会活動参加への環境整備

具体的施策	施策の内容	推進主体
団体等への男女共同参画の促進	地域において男女が共に活躍できる環境づくりを進めるために、男女共同参画推進に関する啓発を行います。	まちづくり課
地域活動団体の中で の役員への女性の参画推進	様々な分野において女性の参画を促進するとともに、女性の人材育成や活動支援を行います。	まちづくり課

男女に配慮した防災・災害対策体制の整備

具体的施策	施策の内容	推進主体
防災・災害復興対策等における女性の参画促進	防災等の政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。また、地域防災計画において男女のニーズの違いを把握し、計画に反映させます。	総務課
男女共同参画の視点に立った地域防災力の向上	地域等における自主防災組織の育成を通じて地域防災力の向上を図るとともに、男女がともに防災に関する知識を身に付け、防災活動が行えるように支援します。	総務課

第5章 計画の推進

1 第3次男女共同参画うみプランの推進

(1) 推進体制の強化

「第3次男女共同参画うみプラン」は、町政のあらゆる領域にわたる計画であり、その推進にあたっては、全庁的な取組を必要とするものであるため、すべての職員が男女共同参画社会の形成を目指すという共通認識を持ち、その実現に向けて率先して行動できるよう意識啓発を図るとともに、関係各課等の連携を密にし、協議を行いながら計画の推進に努めます。

(2) 町民との共働による推進

男女共同参画社会の実現を目指し、町民・地域団体・企業・行政が一体となって取り組むことができるよう各種情報の提供に努めるとともに、連携・共働のもと男女共同参画の推進に取り組んでいきます。

(3) 男女共同参画に関する情報の提供

男女共同参画の推進に向けて、広報誌やホームページを活用して、男女共同参画に関する情報提供を積極的に行い、町民及び企業等の理解を深め、主体的な取組への支援を行います。

(4) 国・県・関係機関との連携

国、県及び男女共同参画関係機関との連携、協力、情報共有を図るとともに、近隣自治体との交流や情報交換などにより、効果的な施策の推進をします。

関 連 資 料

1. 宇美町男女共同参画推進条例

目次

前文

第1章 総則（第1条～第10条）

第2章 基本的施策（第11条～第18条）

第3章 男女共同参画推進審議会（第19条）

第4章 雑則（第20条）

附則

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、男女平等の実現に向けた様々な取組がなされてきました。なかでも平成11年に男女共同参画社会基本法が施行し、男女共同参画社会の実現が21世紀の日本の最も重要な課題の一つとして位置付けられました。

宇美町では、平成19年に男女共同参画うみプランを策定し、誰もがいきいきと輝くまちづくりを目指して、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策を実施してきました。

しかしながら、性別によって役割を固定的にとらえる考え方が依然として根強く残っており、そのことが個人の生き方の自由な選択や社会活動への参画の機会を妨げる要因になっています。

このような状況を踏まえ、ここに男女共同参画推進についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定します。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、宇美町（以下「町」という。）における男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに町、町民、自治組織、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにするとともに、町が実施する男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与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、自らの意思で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、もって男女が等しく政治的、経済的、社会的及び文化的な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) 町民 町内に居住する者、町内に通勤する者、町内に通学する者又は町内を活動の拠点とする者をいう。
- (3) 自治組織 小学校区コミュニティ運営協議会、自治会その他の町内の一定区域に住所を有する者の地縁に基づいて形成された組織をいう。
- (4) 事業者 町内において事業又は活動を行う法人（個人事業主を含む。）及び団体をいう。
- (5) 教育に携わる者 町内において学校教育その他の生涯にわたる教育の分野において教育活動を行う者をいう。
- (6) 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のが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として役割を分けようとする考え方をいう。
- (7) ドメスティック・バイオレンス 配偶者（元配偶者を含む。）、恋人等親密な関係にある者から受ける身体的、精神的、性的、経済的又は言語的な暴力のことをいう。
- (8) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反した性的な言動により、相手方の尊厳を傷つけ、不利益を与え、又はその生活環境を害することをいう。
- (9) 積極的改善措置 第 1 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。

（基本理念）

第 3 条 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

- (1) 全ての人に、個人としての尊厳が重んじられ、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ること。
- (2) 全ての人に、固定的性別役割分担意識に基づく社会の制度又は慣行が、社会における活動の自由な選択に対し影響を及ぼすことがないよう配慮されること。
- (3) 全ての人に、性別にかかわらず、社会のあらゆる分野における意思決定の場に、対等な構成員として平等に参画する機会が確保されること。
- (4) 全ての人に、家庭生活における相互の協力及び社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動について役割を果たし、かつ、学校、職域、地域等における活動を行うことができるよう配慮されること。
- (5) 学校教育、社会教育その他のあらゆる分野の教育の場において、人権教育及び男女共同参画教育が推進されること。
- (6) 全ての人に、対等な関係の下に、互いに性の理解を深めるとともに、妊娠、出産その他の生殖と性に関して、自らの意思が尊重され、生涯にわたり安全な環境の下で健康を保持することができるよう配慮されること。
- (7) ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント等が個人の尊厳を侵すという人権侵害であることを認識し、その根絶を目指すこと。

- (8) 男女共同参画は、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的な理解及び協調の下に推進されること。

(町の責務)

第4条 町は、前条の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「推進施策」という。）を総合的に策定し、実施しなければならない。

2 町は、国、県及びその他の地方公共団体と連携を図るとともに、町民、自治組織、事業者及び教育に携わる者と協力して、推進施策を実施しなければならない。

3 町は、町民、自治組織、事業者及び教育に携わる者の模範となるよう、率先して男女共同参画の推進に取り組まなければならない。

(町民の責務)

第5条 町民は、基本理念にのっとり、男女共同参画について理解を深め、家庭、学校、職域、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 町民は、町が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

(自治組織の責務)

第6条 自治組織は、地域社会における自治の主たる担い手として重要な役割を果たす存在であることに鑑み、地域活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進のための取組を積極的に行うとともに、町が実施する推進施策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、基本理念にのっとり、その事業や活動において、男女の均等な機会及び待遇を確保するとともに、必要に応じ、積極的改善措置を実施するよう努めなければならない。

2 事業者は、その就労者が事業や活動と家庭生活とを両立することができるよう、環境の整備に努めなければならない。

3 事業者は、その就労者に対して男女共同参画の推進に必要な情報を提供するよう努めなければならない。

4 事業者は、町が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

(教育に携わる者の責務)

第8条 教育に携わる者は、基本理念にのっとり、学校教育、社会教育その他のあらゆる教育において、男女共同参画の推進のための取組を積極的に行うとともに、町が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

(人権侵害行為の禁止)

第9条 全ての人は、家庭、学校、職域、地域その他の社会のあらゆる分野において、性別を理由とした差別的行為を行ってはならない。

2 全ての人は、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント等人権を侵害する行為を行ってはならない。

(情報の表示に際しての配慮)

第10条 全ての人は、公衆に表示する情報において、固定的性別役割分担意識

若しくは性に基づく暴力などの人権侵害を連想させ、又は助長する表現その他不必要な性的表現を行わないよう配慮しなければならない。

第2章 基本的施策

(男女共同参画に係る計画等)

第11条 町は、推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画に関する基本的な計画（以下、「基本計画」という。）を策定しなければならない。

2 町は、基本計画を策定し、又は変更したときは、速やかに公表しなければならない。

(施策の策定等における配慮)

第12条 町は、施策の策定及び実施において、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(町における取組)

第13条 町は、男女共同参画の推進のために、次に掲げる事項に取り組むものとする。

- (1) 町長その他の執行機関の附属機関等の委員を任命し、委嘱し、又は選任するときは、委員の数について、一方の性別に偏らないように努めること。
- (2) 性別にかかわらず職員的能力及び意欲に応じた登用を図るため、職域の拡大、能力向上の機会を確保すること。
- (3) 職員が育児休業、介護休暇等家庭生活を支援する制度を、性別にかかわらず活用することができる環境を整備すること。

(教育の充実)

第14条 町は、基本理念にのっとり、学校教育、社会教育その他のあらゆる分野及び世代に応じた教育の場において、人権意識の向上と男女共同参画の意識を啓発する教育の充実に努めなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動との両立の支援)

第15条 町は、性別にかかわらず全ての人が相互に協力しあって子の養育、介護その他の家庭生活における活動と職域、学校、地域等における活動を両立して行うことができるよう、情報の提供その他の必要な支援に努めなければならない。

(町民、自治組織、事業者及び教育に携わる者への支援)

第16条 町は、町民、自治組織、事業者及び教育に携わる者に対し、男女共同参画に関する様々な情報の提供その他必要な支援に努めなければならない。

(推進体制の整備)

第17条 町は、男女共同参画推進に向けて、推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、必要な体制を整備しなければならない。

(苦情の処理等)

第18条 町は、町が実施する施策で、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の推進に影響を及ぼすと認められる施策について苦情の申出があった場合は、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 町は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権侵害に関し、相談があった場合は、関係機関と連携して必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第3章 男女共同参画推進審議会

(男女共同参画推進審議会)

第19条 町における男女共同参画の推進を図るため、宇美町男女共同参画推進審議会（以下「審議会」という。）を置く。

- 2 審議会は、次に掲げる事務を行う。

- (1) 町長の諮問に応じて、基本計画の策定及び変更に関して調査審議すること。
- (2) 基本計画に基づく施策の実施状況について、町長に意見を述べること。
- (3) その他男女共同参画の推進に関する重要な事項に関して調査審議すること。

- 3 審議会は、10人以内の委員をもって組織する。

- 4 審議会の委員のうち、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 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。

第5章 雑則

(委任)

第20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

この条例は、公布の日から施行する。

2. 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日法律第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での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、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。

(1) 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。

(2) 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發揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なもの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1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。

(1)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

(2)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。

(1)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

(2)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。

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。

(1)内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

(2)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十分の五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十分の四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、二年とする。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

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(以下略)

3. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画（第八条—第十四条）

第三節 特定事業主行動計画（第十五条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）

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

第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）

第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性は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（条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府

県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、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。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。

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

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

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

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

告をすることができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

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

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

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

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

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

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

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、

第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

（政令への委任）

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

（検討）

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、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号）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること

理由

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