

第4次益城町男女共同参画計画

【基本理念】

一人ひとりが輝き、安心と「やりたいこと」を
実現できるまちづくり

【基本目標】

- (1) 自分らしい生き方を実現できる意識づくり
- (2) 人権の尊重と健康に配慮した社会づくり【重点】
- (3) 女性が活躍できる環境づくりの促進〔益城町女性活躍推進計画〕
- (4) 推進体制の充実・連携強化【重点】

【計画期間】

令和6年度（2024年度）から令和10年度（2028年度）

令和6年3月
益城町

はじめに

男女共同参画社会の形成には、一人ひとりが性別にかかわらず、自らの意志によって個性と能力を十分に発揮できる社会の構築がとても重要です。

また、大規模な災害時において、初動から復旧、復興へとステージが進む中であって、男女共同参画の視点による施策が大変重要であることは言うまでもありません。

そのため、本町では、平成31年（2019年）3月に第3次益城町男女共同参画計画を策定して以来、「一人ひとりが輝き、安心して暮らせるまちづくり ましき」を目指して様々な取組みを行ってまいりました。

しかし、昨今、私達を取り巻く社会環境は、少子高齢化やグローバル化の進展による価値観や家族形態の多様化に伴う生活様式の変化に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大により、新たな生活様式が求められるなど、大きな変化にさらされています。

また、平成27年（2015年）に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」により、女性が働きやすく、かつ長期的にキャリアを形成していけるよう、時代に合った柔軟な対応と社会のあらゆる分野への女性の参画を推進することの重要性もますます高まっています。

しかし、依然として、性別による固定的な役割分担意識や、それに基づく慣習は社会の中に根強く残っており、政策や方針決定過程への女性の参画がなかなか進まないという課題も抱えています。

このような状況を踏まえ、今回策定した新たな計画は、これまでの取組みを検証し、アンケート調査の結果や社会環境の変化なども踏まえながら、前計画の基本目標や施策の方向性を見直しを行なうとともに、SDGsの目標や女性の継続就業を図ることに重点を置いた計画としています。

今後は、本計画に基づき「男女共同参画社会」の実現を目指して各種施策を推進して参りますので、町民の皆様には、なお一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、熱心にご協議いただきました「益城町男女共同参画社会推進懇話会」委員の皆様、「男女共同参画に関する町民意識調査」にご協力いただいた皆様、その他ご協力いただきましたすべての皆様に心からお礼申し上げます。

令和6年（2024年）3月

益城町長 西村博則



目 次

第1章 計画策定にあたって.....	1
1 計画策定の背景.....	1
2 計画の位置付け.....	3
3 計画期間.....	4
4 持続可能な開発目標（SDGs）との位置付け.....	4
第2章 益城町の男女共同参画を取り巻く現状.....	5
1 統計データから見える現状.....	5
(1) 人口の状況.....	5
(2) 世帯の状況.....	8
(3) 就労の状況.....	10
(4) 政策・方針決定過程への女性の参画状況.....	12
2 第3次計画の成果目標の評価.....	13
第3章 計画の基本的な考え方.....	14
1 基本理念.....	14
2 基本目標.....	15
(1) 自分らしい生き方を実現できる意識づくり.....	15
(2) 人権の尊重と健康に配慮した社会づくり【重点】.....	15
(3) 女性が活躍できる環境づくりの促進〔益城町女性活躍推進計画〕.....	15
(4) 推進体制の充実・連携強化【重点】.....	15
3 計画の体系.....	16

第4章 施策の展開	17
基本目標1 自分らしい生き方を実現できる意識づくり	17
(1) ジェンダーを意識した広報・啓発の推進	17
(2) 男女共同参画を推進する 教育・学習の充実	21
基本目標2 人権の尊重と健康に配慮した社会づくり【重点】	24
(1) あらゆる暴力の根絶（益城町DV防止基本計画）	24
(2) 人権に関する意識啓発	29
(3) だれもが安心して暮らすことができる環境づくり	32
(4) 生涯を通じた健康支援	34
基本目標3 女性が活躍できる環境づくりの促進	36
(1) 地域・就労の場における男女共同参画の推進	36
(2) 仕事と育児・介護の両立支援	39
(3) 能力発揮のための支援の充実	41
(4) 男性における男女共同参画の推進	42
(5) 防災・減災における災害弱者の視点を踏まえた男女共同参画の推進	44
基本目標4 推進体制の充実・連携強化【重点】	46
(1) 推進体制の強化	46
(2) 住民や各種団体等との協働による取組みの推進	47
(3) 国際的協調の推進	48
第4次男女共同参画計画における成果目標	49
資料編	50
1 用語の解説	50
2 男女共同参画社会基本法	54
3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	58
4 熊本県男女共同参画推進条例	65
5 益城町男女共同参画都市宣言文	69
6 国際婦人年以降の国内外の動き	70

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の背景

少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国において、社会の多様性と活力を高め、経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から、男女共同参画社会の実現は極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題となっています。

世界では、国際連合が提唱した昭和50年（1975年）の国際婦人年に開催された国際婦人年世界会議（メキシコ会議）における「世界行動計画」の採択をはじめ、昭和51年（1976年）から始まる「国連婦人の10年」に続く様々な取組みが行われてきました。昭和54年（1979年）には、国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」を採択し、日本も昭和60年（1985年）に批准しました。

国においては、平成11年（1999年）6月に、「男女共同参画社会基本法」が制定され、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が、我が国の社会を決定する最重要課題として位置付けられました。

平成27年（2015年）には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務づける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が成立し、職業生活における女性の活躍を進めるとともに、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立をめざした取組みが進められてきました。そして令和元年（2019年）、女性活躍推進法等の一部改正により、ハラスメントの防止等、取組みが強化されました。

さらに、令和2年（2020年）7月には「第5次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方（素案）」が示され、同年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、めざすべき社会として、「①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」、「②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きること

のできる社会」、「③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」、「④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軸を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」が示され、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法がめざす男女共同参画社会の形成の促進を図っていくとされています。

熊本県においては、男女共同参画社会基本法に基づき、平成13年（2001年）に熊本県男女共同参画計画（ハーモニープランくまもと21）を策定し、第2次、第3次、第4次と改定を経て、令和3年（2021年）に第5次熊本県男女共同参画計画を策定し、男女が互いを尊重し支えあう、多様性に富んだ持続可能な社会の実現を目指しています。

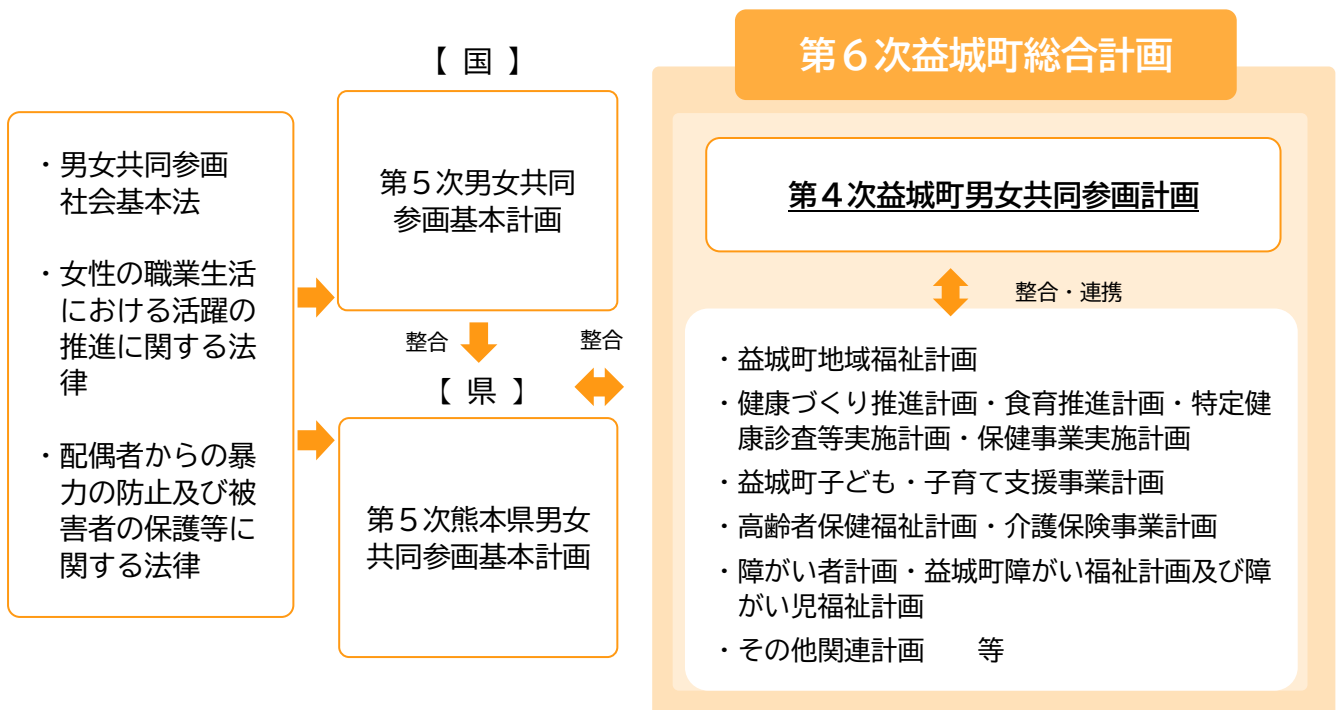
益城町（以下「本町」という。）では、平成21年（2009年）3月に「益城町男女共同参画計画」を策定するとともに、同年9月には、「男女共同参画都市」を宣言し、「男女がいきいきと暮らせるまちづくり」を目指してさまざまな取組みを行ってまいりました。また、平成25年（2013年）11月に「第2次益城町男女共同参画計画」、平成31年（2019年）3月に「第3次益城町男女共同参画計画」を策定し、一人ひとりが輝き、安心して暮らせるまちづくりを目指しています。

令和元年（2019年）に発生したCOVID-19（新型コロナウイルス感染症）により、「新しい生活様式」等、人々の生活や暮らし方の見直しが進んでおり、事業所においても、テレワークの導入やオンラインの活用とともに多様で柔軟な働き方が広がりつつあります。しかし一方で、コロナ禍による社会変動及び経済的打撃は社会的弱者の生活基盤に少なからず影響を及ぼしています。

このような男女共同参画を取り巻く社会情勢を踏まえるとともに、この度、「第3次益城町男女共同参画計画」の計画期間の終了に伴い、前計画の成果や課題、国や熊本県の方針、本町の現状を踏まえつつ、今後のさらなる男女共同参画の総合的な推進を図るため、「第4次益城町男女共同参画計画（以下「本計画」という。）」を策定するものです。

2 / 計画の位置付け

- ① 本計画は、本町における男女共同参画社会の実現に向けた施策の基本的方向を明らかにしたものです。
- ② 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づき、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画として策定しています。
- 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」（女性活躍推進法）第6条第2項に市町村が定めるよう努めるものとされている「市町村推進計画」として位置付けます。
- ④ 本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（DV防止法）第2条の3第3項に市町村が定めるよう努めるものとされている「市町村基本計画」として位置付けます。
- ⑤ 本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「第5次熊本県男女共同参画基本計画」との整合を図り、「第6次益城町総合計画」をはじめとした関連諸計画との調和を保ちながら策定しています。



3 / 計画期間

計画期間は令和6年度（2024年度）から令和10年度（2028年度）までの5年間とします。ただし、社会情勢の変化や計画の進捗状況等に応じて見直しが必要な場合は、柔軟に対応します。

	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)
益城町	第3次益城町男女 共同参画計画		第4次益城町男女共同参画計画				
熊本県	第5次熊本県男女共同参画基本計画						
国	第5次男女共同参画基本計画						

4 / 持続可能な開発目標（SDGs）との位置付け

持続可能な開発目標（SDGs）では「誰一人取り残さない（leave no one behind）」という共通理念を掲げています。

SDGsの5つ目のゴールとして「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられており、政治や経済、社会のなかでの男女共同参画の実現や、すべての女性の能力を伸ばし、可能性を広げることが謳われています。

本計画では、国際的な取組みと連携し推進することから、SDGsを踏まえた計画を策定します。



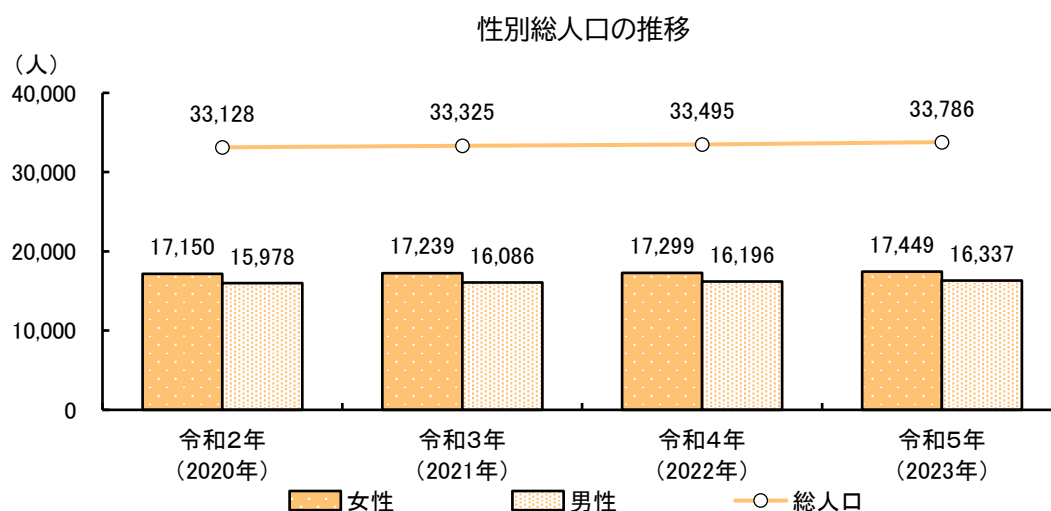
第2章

益城町の男女共同参画を取り巻く現状

1 統計データから見える現状

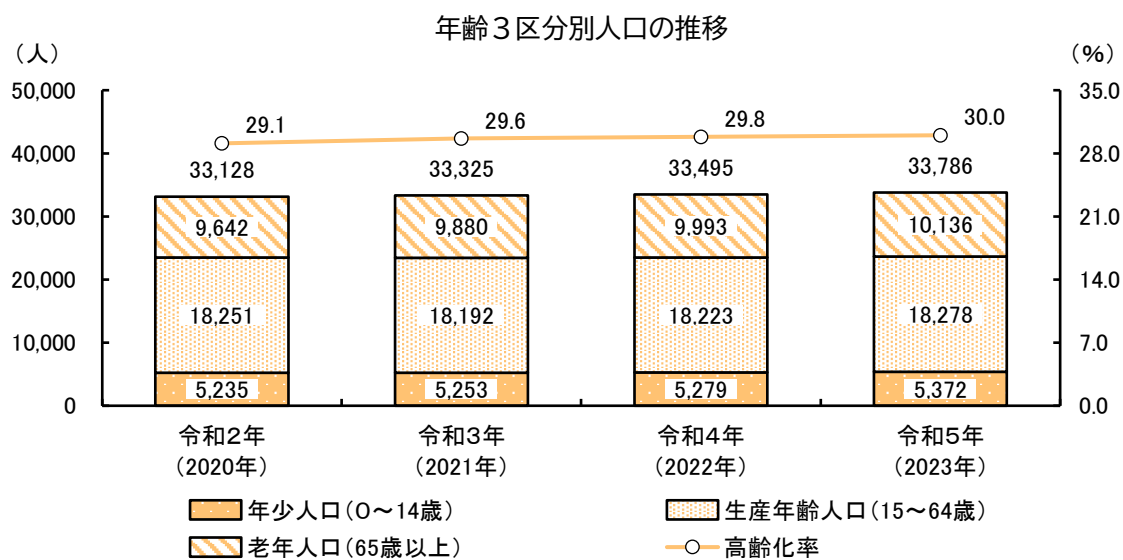
(1) 人口の状況

本町の総人口をみると、年々増加しており、令和5年（2023年）では、33,786人となっています。人口を性別にみると、男性よりも女性が多い状況が続いており、令和5年（2023年）では女性が17,449人、男性が16,337人となっています。

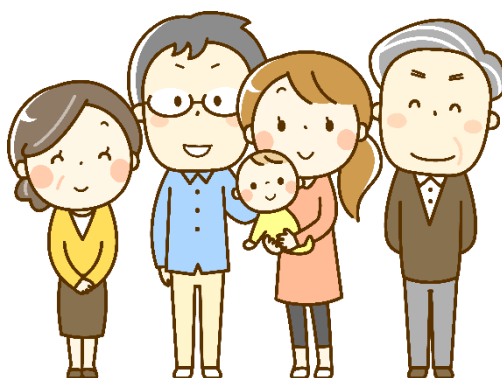


資料：住民基本台帳（各年3月31日現在）

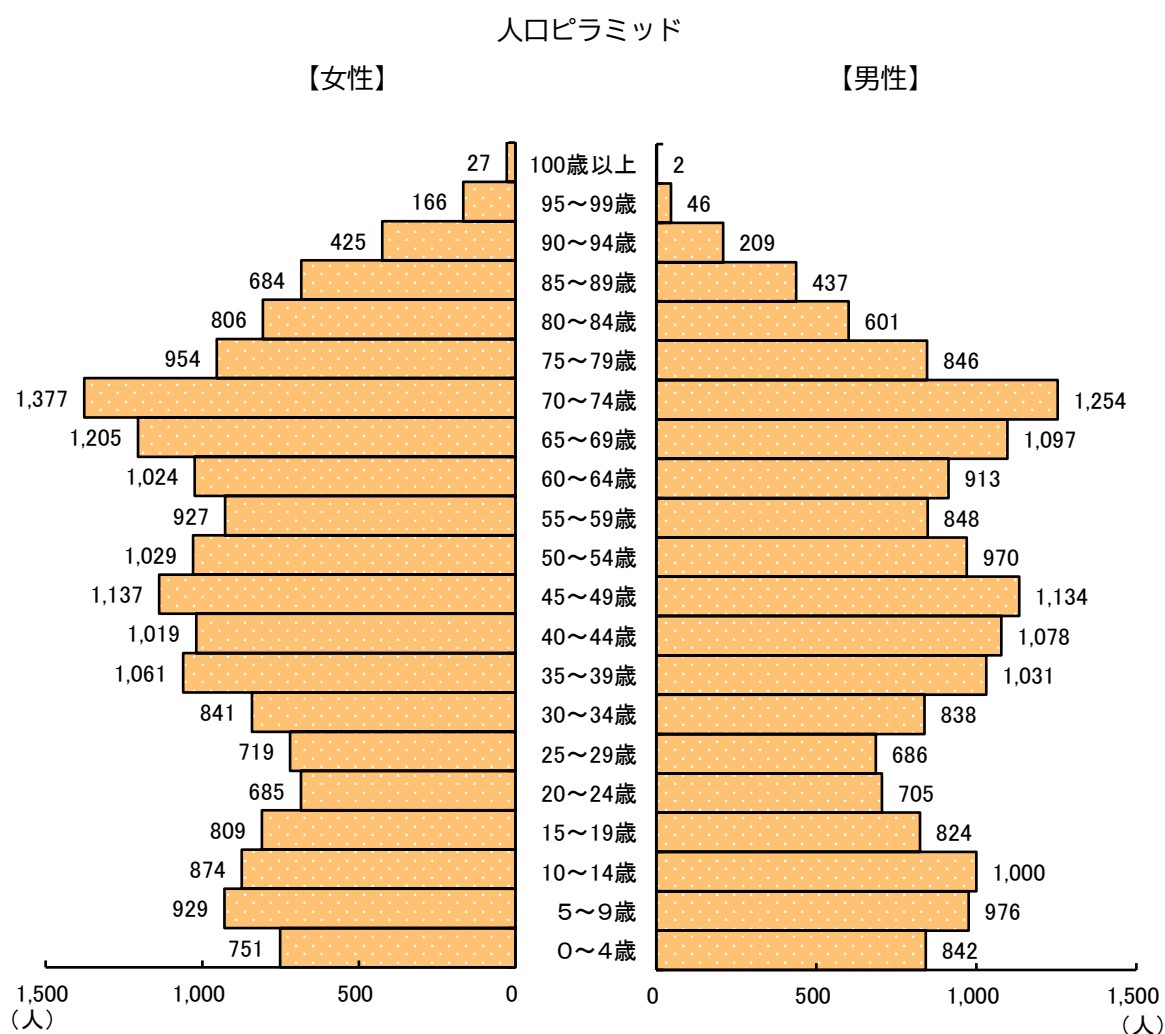
年齢3区分別人口推移をみると、すべての年齢区分において増加傾向にあります。特に、老年人口（65歳以上）は令和5年（2023年）では10,136人となっており、高齢化率も30.0%と上昇しています。



資料：住民基本台帳（各年3月31日現在）



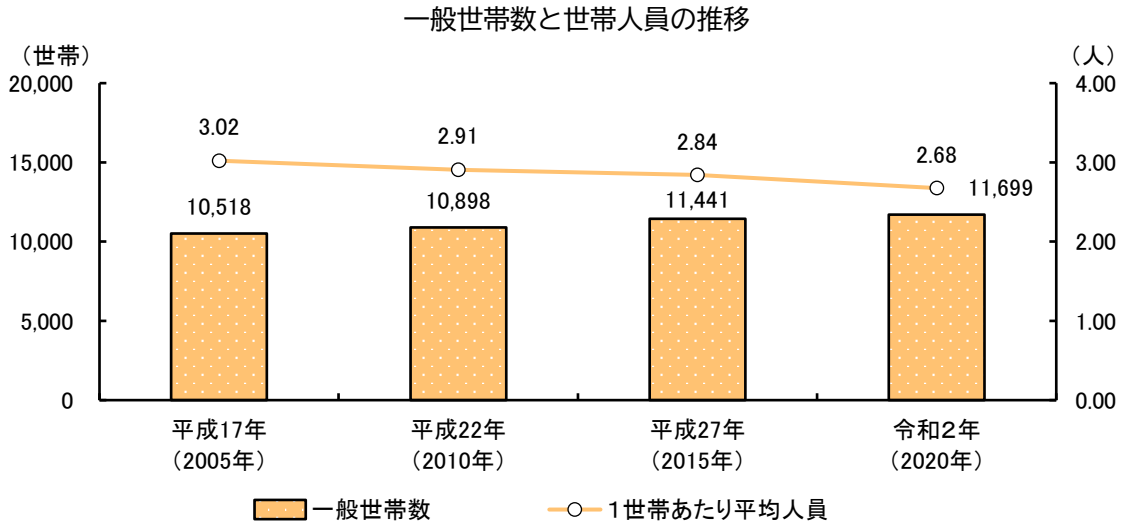
人口ピラミッドをみると、第一次ベビーブーム（昭和22年（1947年）～昭和24年（1949年））、第二次ベビーブーム（昭和46年（1971年）～昭和49年（1974年））の世代が突出した2つのふくらみをもつ「ひょうたん型」となっており、70～74歳の人口が男女ともに最も多くなっています。男女別にみると、45歳以上では男性に比べ、女性の人口が多くなっています。



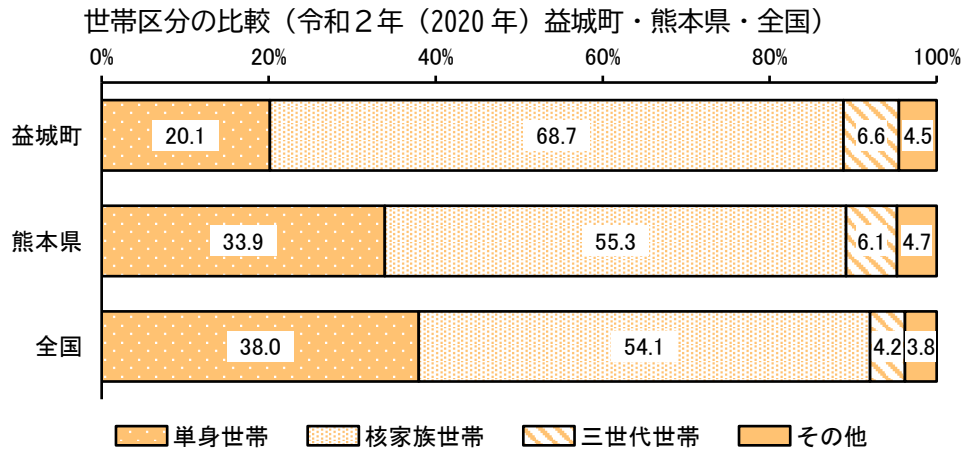
資料：住民基本台帳（令和5年（2023年）3月31日現在）

(2) 世帯の状況

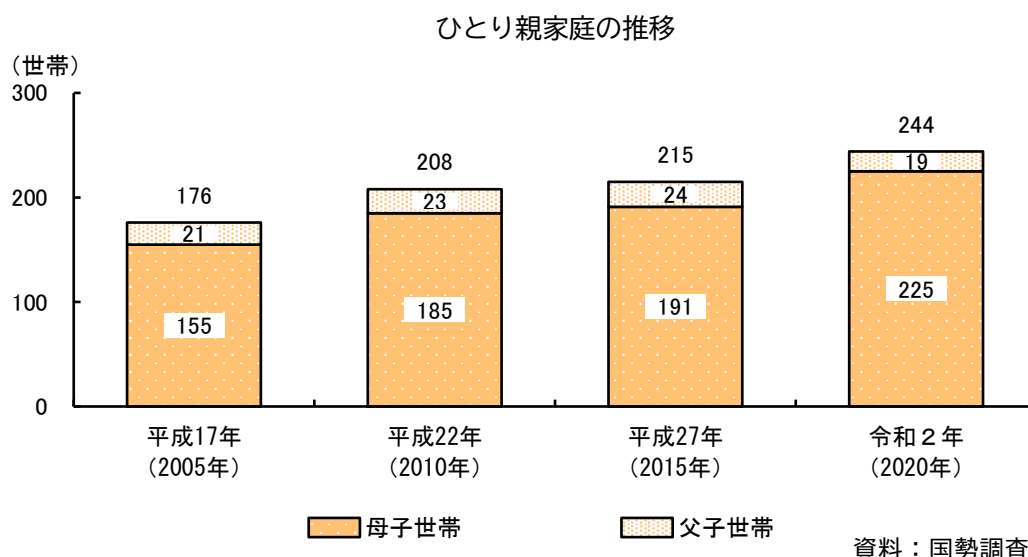
一般世帯数は年々増加しており、平成17年(2005年)から令和2年(2020年)の15年間では約1,100世帯増加しています。一方、1世帯あたり平均人員は年々減少しており、令和2年(2020年)では2.68人となっています。



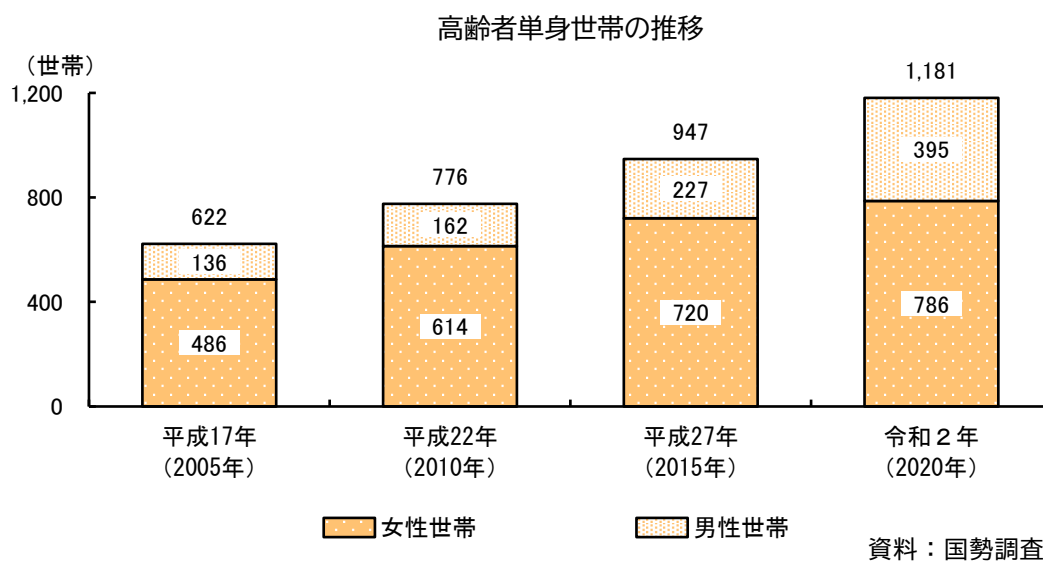
世帯区分を熊本県、全国の値と比較すると、単身世帯の割合が低く、20.1%となっています。一方、核家族世帯、三世帯世帯の割合は熊本県、全国に比べ高くなっています。



ひとり親家庭の推移をみると、母子世帯は平成17年（2005年）から増加しており、令和2年（2020年）では225世帯となっています。一方、父子世帯は、減少傾向にあり、令和2年（2020年）では19世帯となっています。

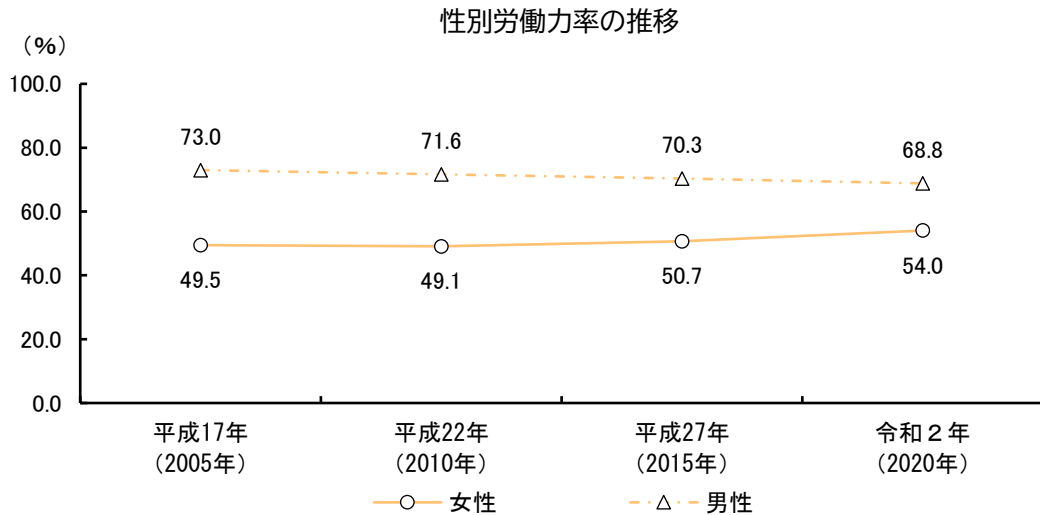


高齢者単身世帯の推移をみると、年々増加しており、令和2年（2020年）では1,181世帯となっています。

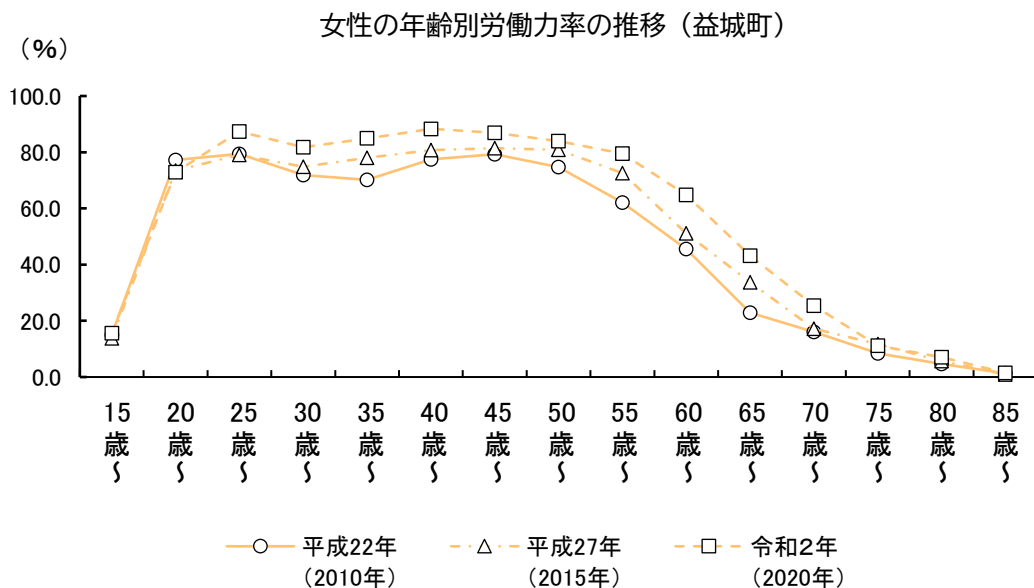


(3) 就労の状況

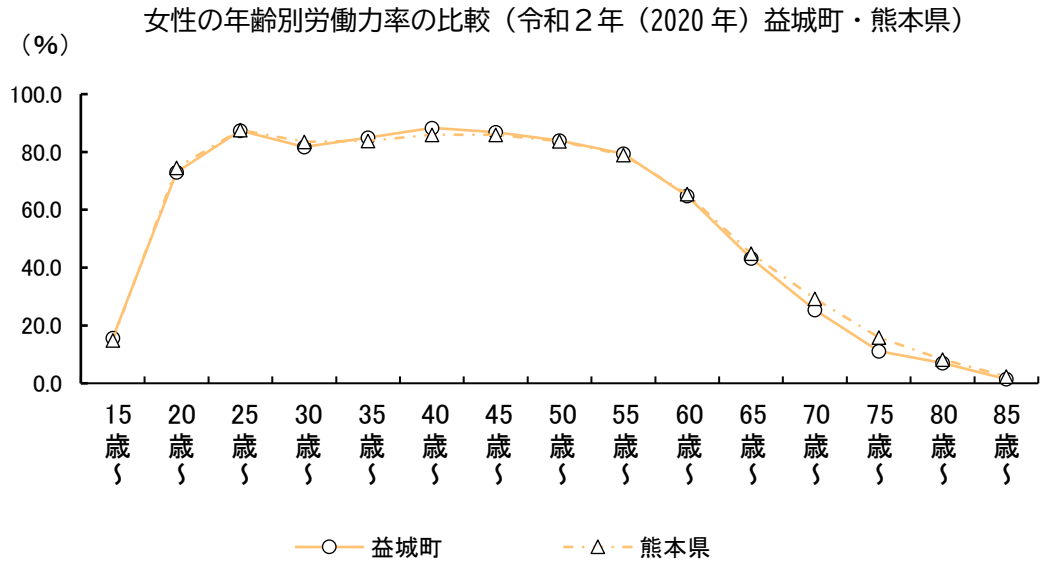
性別労働力率※（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）の推移をみると、女性の労働力率は上昇傾向がみられ、令和2年（2020年）では54.0%となっています。また、男性の労働力率は減少しており、令和2年（2020年）では68.8%となっています。



女性の年齢別労働力率の推移をみると、出産・育児期に落ち込み再び増加する「M字カーブ」は、年々ゆるやかになっています。



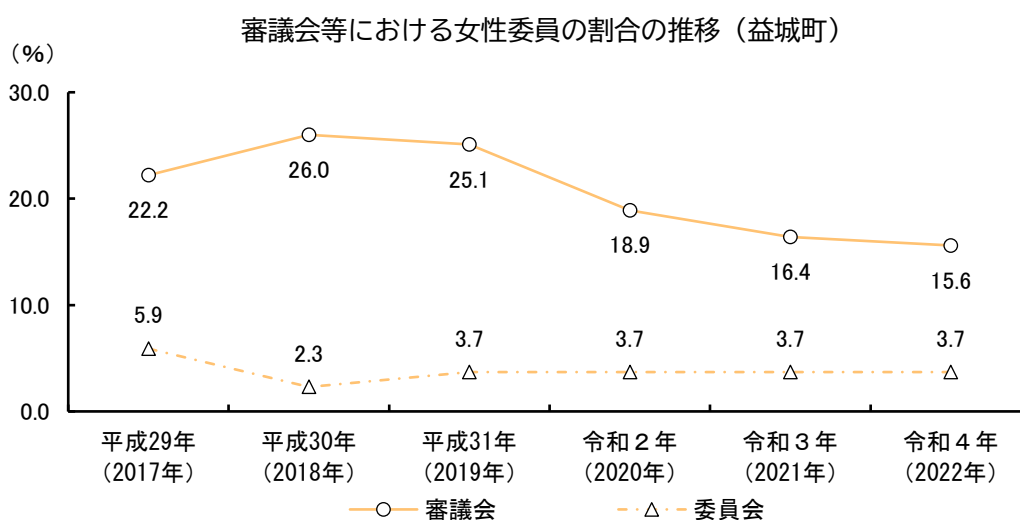
女性の年齢別労働力率を熊本県と比較すると、ほとんど差異は見られません。



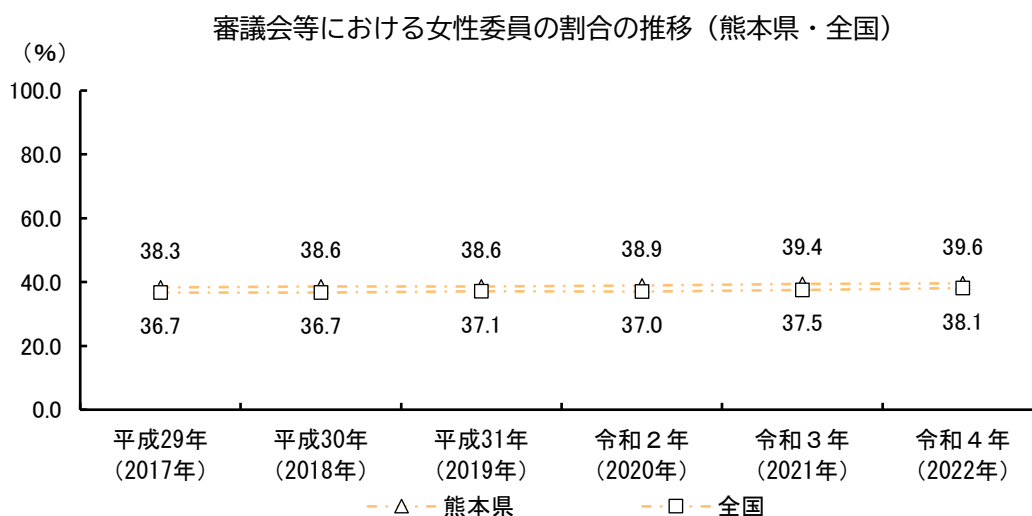
(4) 政策・方針決定過程への女性の参画状況

地方自治法（昭和22年法律第67号）第202条の3に基づく委員会等の女性委員の割合の推移をみると、平成30年（2018年）まで上昇していましたが、それ以降減少し、令和4年（2022年）では15.6%となっています。同法第180条の5に基づく審議会等の女性委員の割合の推移をみると、平成31年（2019年）から令和4年（2022年）まで横ばい傾向にあり、令和4年（2022年）では3.7%となっています。

また、審議会等における女性委員の割合を熊本県、全国と比較すると、各年とも大幅に下回っています。



資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（各年4月1日現在）



資料：熊本県は「令和4年度版（2022年度）熊本県男女共同参画年次報告書」
 全国は内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成
 又は女性に関する施策の推進状況調査」

2 第3次計画の成果目標の評価

第3次計画の成果目標の結果は以下のとおりとなっています。評価については、目標値に対し、平成30年から令和4年にかけての推移をもとに判定しています。

基本目標	評価指標	H30	R元	R2	R3	R4	目標値	評価
1 男女共同 参画の視 点に立っ た意識の 改革	「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識について、同感する住民の割合※	23.0%	-	-	-	-	18%	-
	男女の地位について、「平等である」と回答した住民の割合※	26.2%	-	-	-	-	35%	-
2 人権の尊 重と健康 に配慮し た社会づ くり	ドメスティック・バイオレンス（DV）に関する相談機関を「1つも知らない」住民の割合※	21.0%	-	-	-	-	15%	-
	ドメスティック・バイオレンス（DV）について、「内容まで知っている」住民の割合※	71.6%	-	-	-	-	80%	-
	子宮頸がん検診受診率	18.8% (H28)	18.3% (H29)	17.2% (H30)	20.3% (R元)	15.3% (速報値)	50%	↘
	乳がん検診受診率	23.5% (H28)	24.9% (H29)	23.6% (H30)	25.6% (R元)	19.8% (速報値)	50%	↘
	特定健診受診率	36.9% (H29)	-	37.6% (H30)	38.2% (R2)	39.2% (R3)	60%	↗
3 さまざま な分野に おける男 女共同参 画の推進	女性の消防団員数	13人	16人	17人	16人	16人	20人	↗
	家族経営協定締結農家数	36戸	36戸	36戸	31戸	32戸	45戸	↘
4 職場にお ける女性 の活躍の 促進	職場での男女の地位について、「平等である」と回答した住民の割合※	32.3%	-	-	-	-	40%	-
	家庭生活での男女の地位について、「平等である」と回答した住民の割合※	47.4%	-	-	-	-	55%	-
	地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等における女性委員割合	23.4%	23.2%	18.9%	16.4%	15.6%	30%	↘
	保育所待機児童数	18人 (H30.4.1)	39人 (R元.10.1)	12人 (R2.4.1)	5人 (R3.4.1)	4人 (R4.4.1)	0人	↗
	ファミリー・サポート・センターの協力会員数	54人	50人	48人 (R2.4.1)	50人	46人	70人	↘
	町職員における管理的地位にある職員に占める女性の割合	8.7%	4.3%	0%	4.2%	5%	15%	↘
	男性職員（町職員）における育児休業取得率	0%	0%	16.6%	33%	25%	10%	↗
4 推進体制 の充実・ 連携強化	職員研修の実施回数	1回	1回	0回	0回	0回	3回	↘

※については、令和5年のアンケートの調査結果で評価

1 基本理念

本町の将来像は「住みたいまち、住み続けたいまち、次世代に継承したいまち」を掲げ、まちに関わる多くの人とのつながりを大事にしながら、にぎわいのあるまちを再び創り、将来の世代にとっても住み続けたいまちへ復興するという強い思いを込めています。

この将来像の実現に向けて、男女共同参画分野では、社会の情勢を踏まえつつ、「四賢婦人を生んだまち」として、男女がともに支え合い、性別に関わらず、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮することができる環境づくりを進めています。

本計画の基本理念については、「第6次益城町総合計画」などの上位計画等で示されている町としての基本的な方向性を踏まえつつ、「一人ひとりが輝き、安心と「やりたいこと」を実現できるまちづくり」を掲げ、地域の資源や遺産を最大限に活用し、性別に関わらず意欲に応じて個性と能力を十分に発揮でき、「やりたいこと」を実現できるまちづくりをめざします。

【 基 本 理 念 】

**一人ひとりが輝き、安心と「やりたいこと」を
実現できるまちづくり**

2 基本目標

基本理念の実現に向けて、4つの基本目標を掲げ、施策の推進を図ります。

特に計画期間内において、充実した施策の展開を図るものについては、【重点】と位置づけています。

(1) 自分らしい生き方を実現できる意識づくり

住民だれもが自分の生き方を選択し、固定的役割分担意識にとらわれず、個性や能力を十分に発揮できるよう、広く住民に男女共同参画についての周知を図り、だれもが性別に関わりなく多様な生き方を選択でき、お互いを尊重し認め合う意識を醸成します。また、生涯にわたって意識が醸成されるよう男女共同参画の視点に立った教育・学習を推進します。

(2) 人権の尊重と健康に配慮した社会づくり【重点】

重大な人権侵害であるDVなどに対応するため、DVや各種ハラスメントを許さない社会意識の醸成や、相談体制の整備などを行い、安心して暮らせるまちづくりを推進します。

また、生涯にわたる健康の支援を行うとともに、さまざまな困難に直面する住民に対し、生活の自立と安定のための支援を行い、ストレスなどの心身の健康不安等に対する支援を図ります。

(3) 女性が活躍できる環境づくりの促進〔益城町女性活躍推進計画〕

男女共同参画社会の実現のためには、男女がともに幅広い職種や業務で能力を発揮できるよう、雇用者側への男女平等な雇用機会と待遇確保の啓発を推進します。

また、仕事と家事、育児、介護との両立ができる環境の整備や多様な働き方ができるような環境づくりを進めるとともに、事業所や各種団体への啓発を行い、方針決定過程への女性の参画促進につなげます。さらに、女性自身の意識や行動の変革を促し、女性の活躍推進を図ります。

(4) 推進体制の充実・連携強化【重点】

推進体制を強化するため、職員や教職員の能力向上と人材育成を行うことで、男女共同参画への理解を図ります。

また、施策を実行性のあるものにしていくため、庁内の連携、関係機関等と連携を強化し、円滑な計画推進を図ります。

3 / 計画の体系

[基本理念]

[基本目標]

[施策]

一人ひとりが輝き、安心と「やりたいこと」を実現できるまちづくり

1 自分らしい生き方を実現できる意識づくり

- (1) ジェンダーを意識した広報・啓発の推進
- (2) 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

2 人権の尊重と健康に配慮した社会づくり【重点】

- (1) あらゆる暴力の根絶
〔益城町DV防止基本計画〕
- (2) 人権に関する意識啓発
- (3) だれもが安心して暮らすことができる環境づくり
- (4) 生涯を通じた健康支援

3 女性が活躍できる環境づくりの促進〔益城町女性活躍推進計画〕

- (1) 地域・就労の場における男女共同参画の推進
- (2) 仕事と育児・介護の両立支援
- (3) 能力発揮のための支援の充実
- (4) 男性における男女共同参画の推進
- (5) 防災・減災における災害弱者の視点を踏まえた男女共同参画の推進

4 推進体制の充実・連携強化【重点】

- (1) 推進体制の強化
- (2) 住民や各種団体等との協働による取組みの推進
- (3) 国際的協調の推進

基本目標1 / 自分らしい生き方を実現できる意識づくり

(1) ジェンダーを意識した広報・啓発の推進

【現状】

アンケート調査結果によると、男女の地位について、家庭生活、学校教育の場で「平等である」が4割代と最も高くなっています。一方、益城町全体、職場、政治の場、法律や制度の上、社会通念・慣習・しきたり等では“男性の方が優遇されている”と感じている人が多くみられます。特に政治の場、社会通念・慣習・しきたり等で7割と高くなっています。

『「男は仕事、女は家庭」など、性別によって役割を固定する考え方』について、“同感しない”が75.9%と最も高く、“同感する”が16.8%となっています。また、同感する理由について、「女性が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」が57.5%と最も高く、次いで「家事・育児・介護と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから」が52.8%、「男性が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」が31.1%となっており、同感しない理由について、「固定的な男性と女性の役割分担意識を押し付けるべきではないから」が76.9%と最も高く、次いで「男性も女性も働いた方が、多くの収入を得られると思うから」が36.7%、「男女平等に反すると思うから」が33.3%となっています。

男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会が実現されていると“思う”人が25.8%、“思わない”人が62.3%となっています。

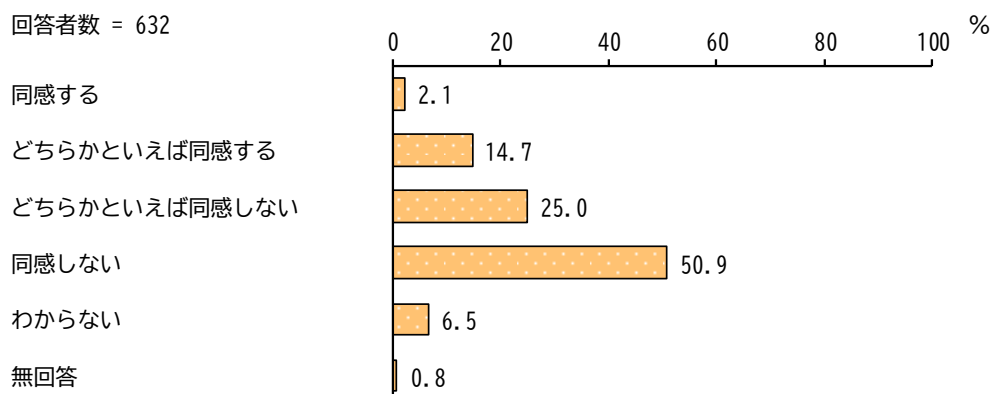
男女の地位の平等感

単位：％

区分	回答者数 (件)	男性の方が非常に 優遇されている	どちらかといえば 男性の方が優遇さ れている	平等である	どちらかといえば 女性の方が優遇さ れている	女性の方が非常に 優遇されている	わからない	無回答
①益城町全体	632	5.4	31.8	23.4	2.2	0.2	35.4	1.6
②家庭生活	632	5.7	31.2	47.9	3.8	0.8	8.5	2.1
③職場	632	6.3	29.9	33.9	2.7	1.6	20.4	5.2
④学校教育の場	632	1.7	10.3	43.8	2.7	0.8	36.9	3.8
⑤政治の場	632	29.9	40.8	9.7	0.8	0.3	15.7	2.8
⑥法律や制度の上	632	10.9	34.5	26.1	4.0	0.9	21.2	2.4
⑦社会通念・慣習・ しきたり等	632	24.8	47.0	11.2	1.7	0.3	13.1	1.7

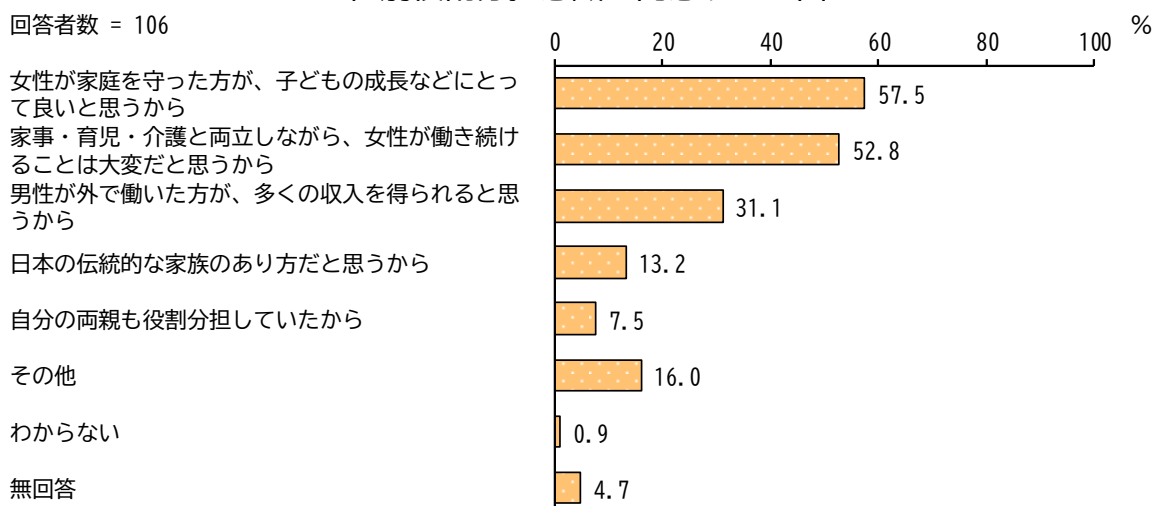
性別役割分担意識

回答者数 = 632



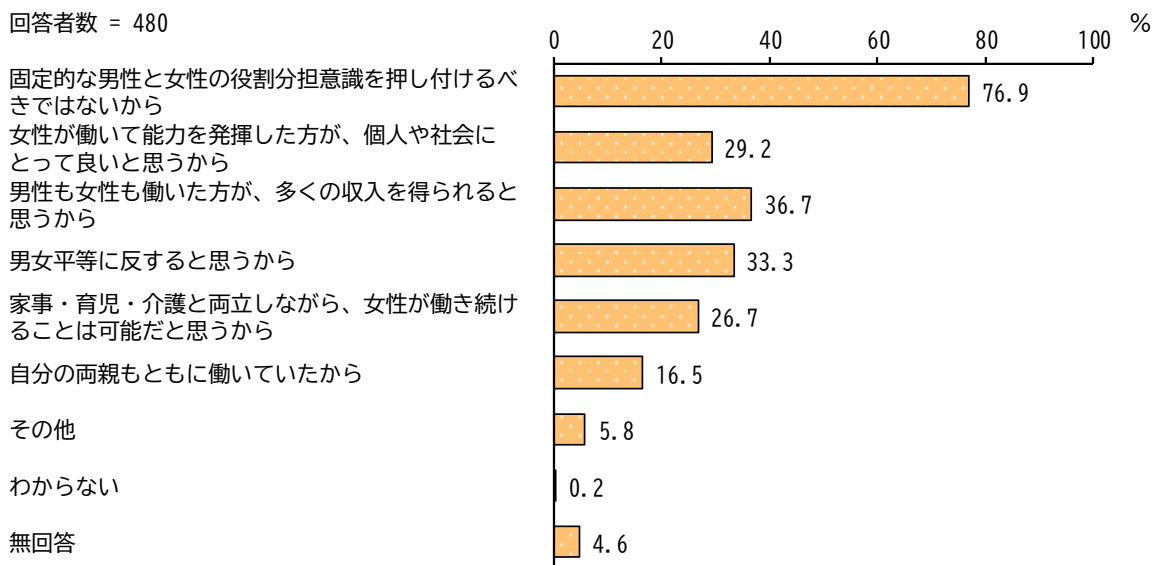
性別役割分担意識に同感する理由

回答者数 = 106



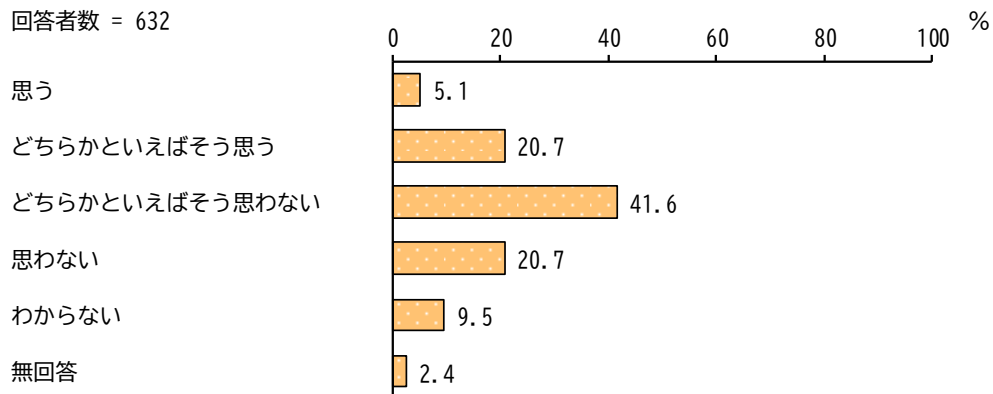
性別役割分担意識に同感しない理由

回答者数 = 480



性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる社会かどうか

回答者数 = 632



【課題】

固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、広報・啓発活動、講演会等を行い、男女共同参画を進めることは男性にとっても女性にとっても暮らしやすくなるという理解を深めていくことが必要です。また、住民相互で男女平等意識についての話し合いの場や人権意識の高揚に向けた取組みが求められます。

【方向性】

広報紙やホームページなどさまざまな情報提供媒体を活用し、男女共同参画に関する講座やイベント等により、広く住民に男女共同参画の周知を図ります。

また、男女共同参画に関する図書・資料の収集に努め、情報提供に活用し、住民への広報・啓発活動を推進します。

①男女共同参画の啓発推進

具体的な取組み	内容	担当課
図書・資料の収集と情報の提供	男女共同参画に関する図書や資料などを随時収集し、男女共同参画週間等には、特設展示やディスプレイでの公開など、住民の多くに興味・関心を持たせる情報提供に努めます。	生涯学習課 総務課
啓発講座・行事の開催	男女共同参画社会実現に向けての意識が深まるよう、啓発講座や講演会、映画上映会などを開催します。また、関係機関や各種団体と連携した啓発行事等も実施します。	総務課
広報紙・情報紙による啓発	町の広報紙やホームページを通じて男女共同参画に関する啓発記事を積極的に掲載します。また、情報紙「すてっぴ」を各家庭に配布し、啓発を図ります。	総務課

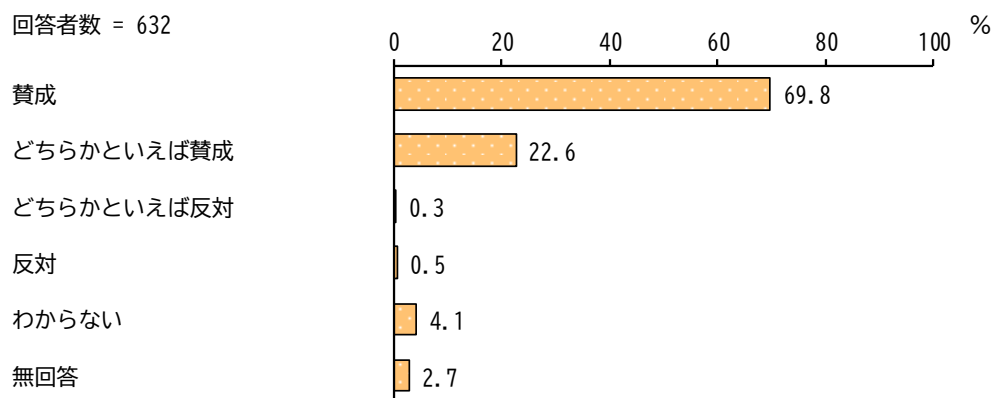
(2) 男女共同参画を推進する 教育・学習の充実

【現状】

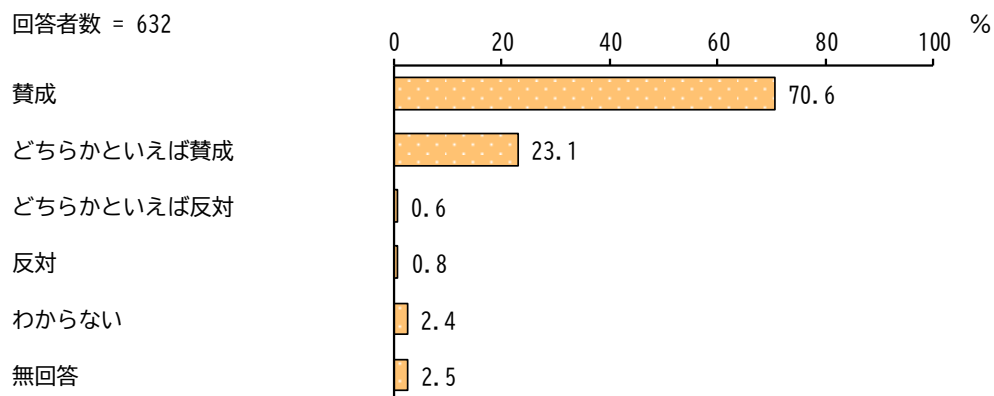
アンケート調査結果によると、子どもの教育について、「性別にかかわらず、経済的に自立できるよう職業人としての教育が必要だ」、「性別にかかわらず、炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身に付けさせる方がよい」に“賛成”が9割と高くなっています。一方、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てたほうがよい」に“反対”が40.0%と最も高く、“賛成”が37.2%となっています。

行政が、男女共同参画社会を形成するために力を入れるべき施策について、「学校、地域社会、家庭における男女平等を推進する教育・学習の充実」が41.9%と最も高くなっています。

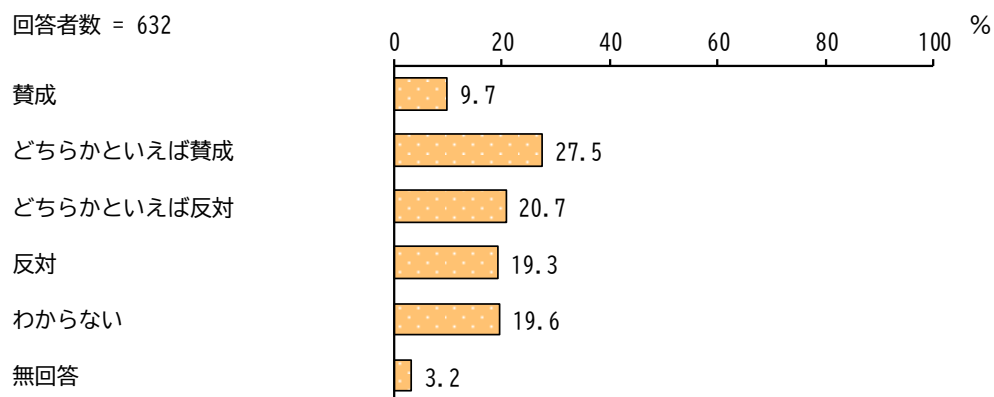
経済的に自立できる職業人としての子どもの教育の必要性



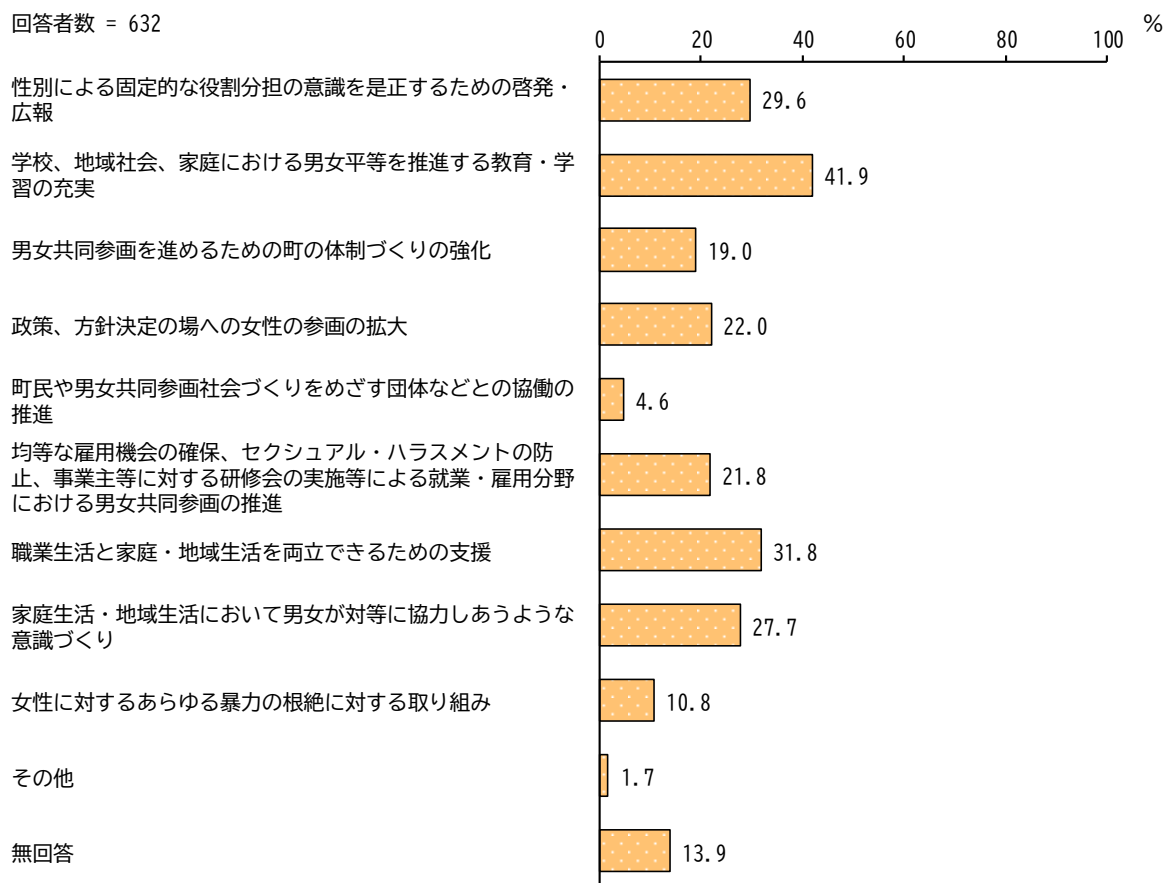
子どもに、生活に必要な技術を身に付けさせる必要性



男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしい育成



男女共同参画社会を形成するために力を入れるべき施策



【課題】

学校教育の場だけでなく、家庭・地域など社会のあらゆる分野においても、性別にかかわらず、子どもの個性を伸ばし、相手を尊重する人権感覚を身に付けさせる教育を充実し、将来の男女共同参画社会を担う人材を育てることが必要です。

【方向性】

若い世代が固定的性別役割分担意識にとらわれず、個性や能力を十分に発揮できるよう、男女共同参画の視点に立った教育を推進します。

男女共同参画に関する情報を入手し、自ら学習することができるよう、提供体制の充実に努めます。

①学校等における男女平等の推進

具体的な取組み	内容	担当課
子どもの発達段階に応じた男女平等教育の推進	保育所・幼稚園等では、一人ひとりの個性を尊重し、それぞれの発達過程にあわせ、男女共同参画の観点に応じた保育、教育を推進します。	こども未来課
	学校では生活全般において、固定的性別役割分担意識の解消を目指し、男女共同の精神を育む教育に努めます。また、性や男女のあり方について、児童生徒の心身の発達段階に応じた性教育を推進します。	学校教育課
保護者への啓発の推進	保育参観や学級懇談会などの機会を活用し、男女が固定的性別役割分担意識に捉われることなく、協力して家事や子育て、介護などへの参画を促進するための研修・啓発に努めます。	こども未来課 学校教育課
進路指導の充実	児童生徒が将来や進路に対して理解を深め、集団や社会のなかで体験を通じて豊かな心や感性をもち「生きる力」を育むよう、職場見学・職場体験学習の充実を図ります。 また、一人ひとりの個性や適性に応じた進路指導を推進します。	学校教育課

基本目標2 / 人権の尊重と健康に配慮した社会づくり【重点】

(1) あらゆる暴力の根絶（益城町DV防止基本計画）

【現状】

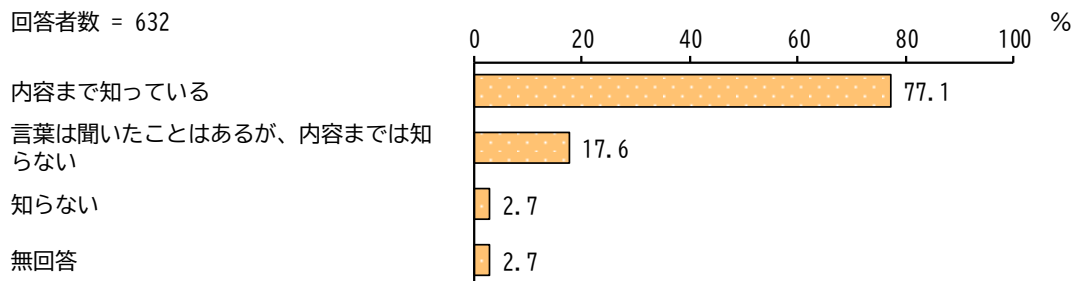
アンケート調査結果によると、ドメスティック・バイオレンス（DV）について、「内容まで知っている」が約8割となっています。また、ドメスティック・バイオレンス（DV）をなくすために必要なことについて、「相談施設（窓口）・保護施設等の充実」が50.2%と最も高く、次いで「法律や制度の見直し」が41.0%、「家庭内における経済面の安定」が38.6%となっています。

配偶者やパートナーから身体的暴行や心理的攻撃、性的強要を受けたことが“ある”人が女性で19.8%、男性で5.5%。その際に誰かに相談したかについて、「家族・親戚」が39.5%と最も高く、次いで「相談しなかった」が36.0%、「友人・知人」が33.7%となっています。

セクハラについて、「被害の経験がある」が女性で18.4%、男性で3.7%。誰かに打ち明けたり相談したかについて、「相談しようとは思わなかった」が36.7%と最も高く、次いで「家族・友人・先生などに相談した」が32.9%、「相談したかったが、相談しなかった」が19.0%と相談していない人が多くみられます。また、誰（どこ）にも相談しなかったのは、なぜかについて、「相談しても無駄だと思った」が47.7%と最も高く、次いで「相談するほどのことではないと思った」が45.5%、「自分さえがまんすればやっていると」が22.7%となっています。

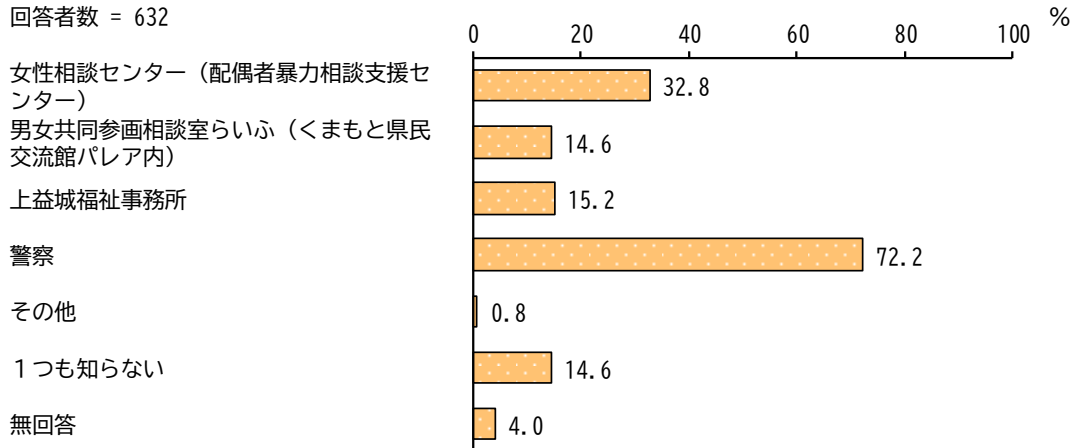
ドメスティック・バイオレンス（DV）の認知度

回答者数 = 632



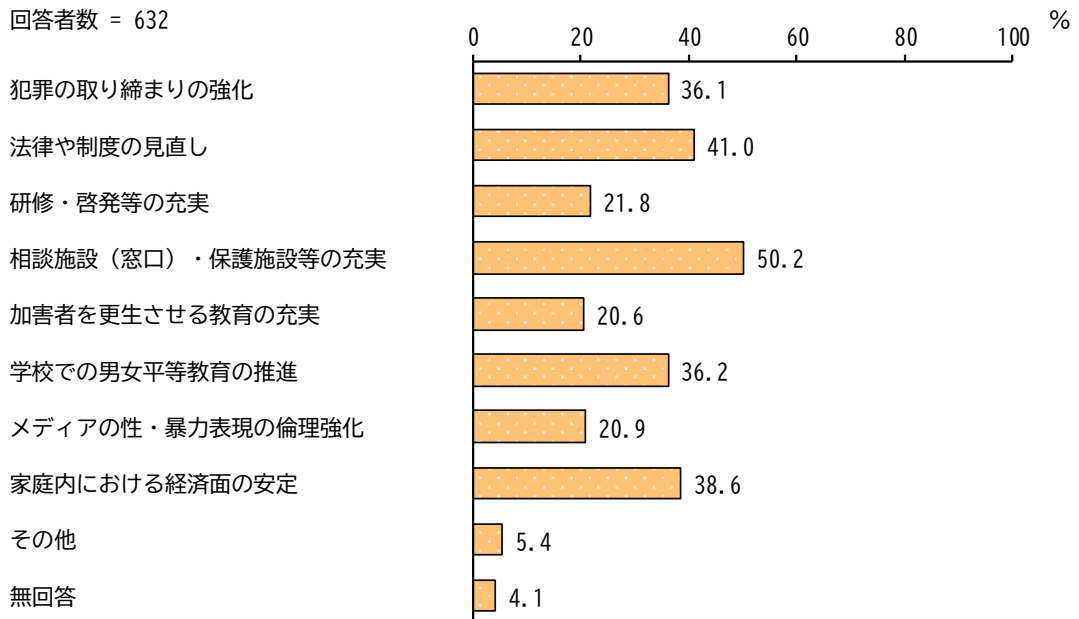
ドメスティック・バイオレンス（DV）に関する相談機関の認知度

回答者数 = 632



ドメスティック・バイオレンス（DV）をなくすために必要なこと

回答者数 = 632



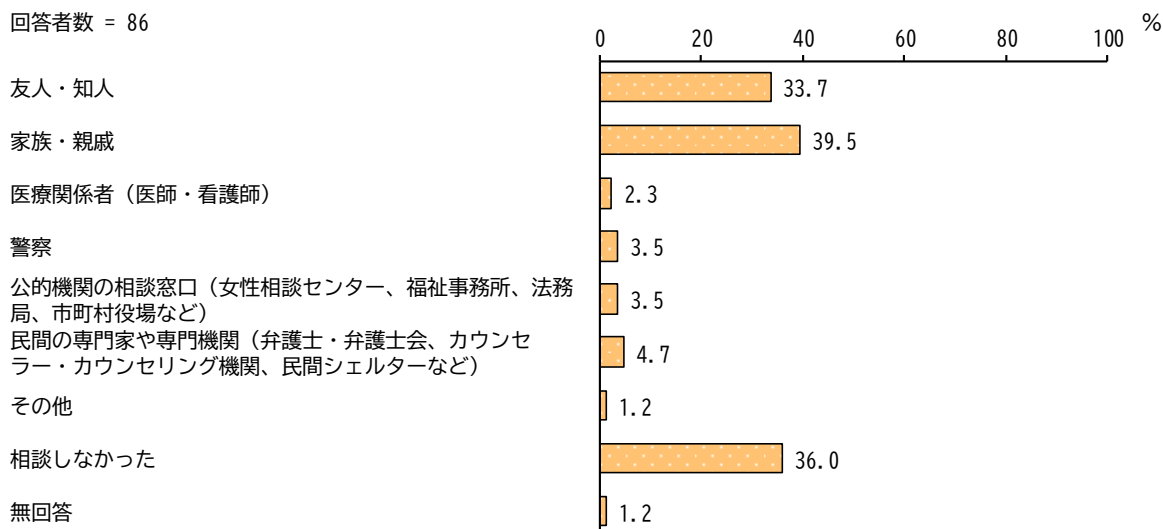
配偶者等からの身体的暴行や心理的攻撃、性的強要の有無

単位：%

区分	回答者数（件）	何度もあった	1、2度あった	全くない	無回答
全体	632	4.1	9.5	80.7	5.7
男性	273	1.8	3.7	87.9	6.6
女性	353	5.9	13.9	75.4	4.8

配偶者等からの暴力を受けた際の相談相手

回答者数 = 86



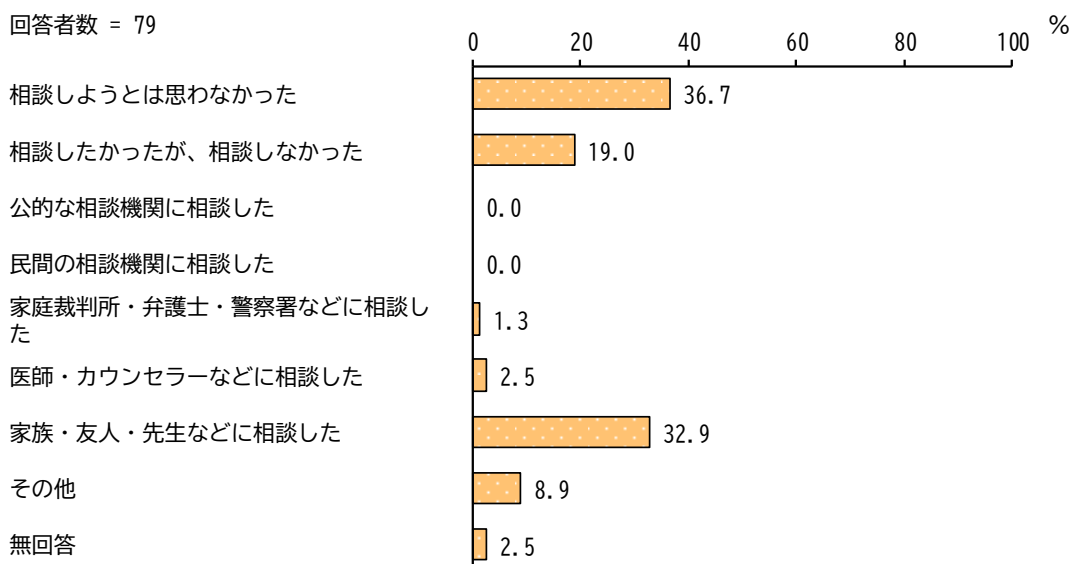
セクハラに関する経験の有無

単位：%

区分	回答者数（件）	被害の経験がある	加害の経験がある	身近にセクハラを受けた当事者がいる	経験はないが、知識として知っている	経験はないが、言葉として聞いたことがある	言葉自体を聞いたことがない	無回答
全体	632	11.9	0.9	7.1	63.8	12.7	1.6	4.3
男性	273	3.7	1.5	8.4	70.0	10.6	2.9	5.1
女性	353	18.4	0.6	6.2	58.6	14.4	0.6	3.4

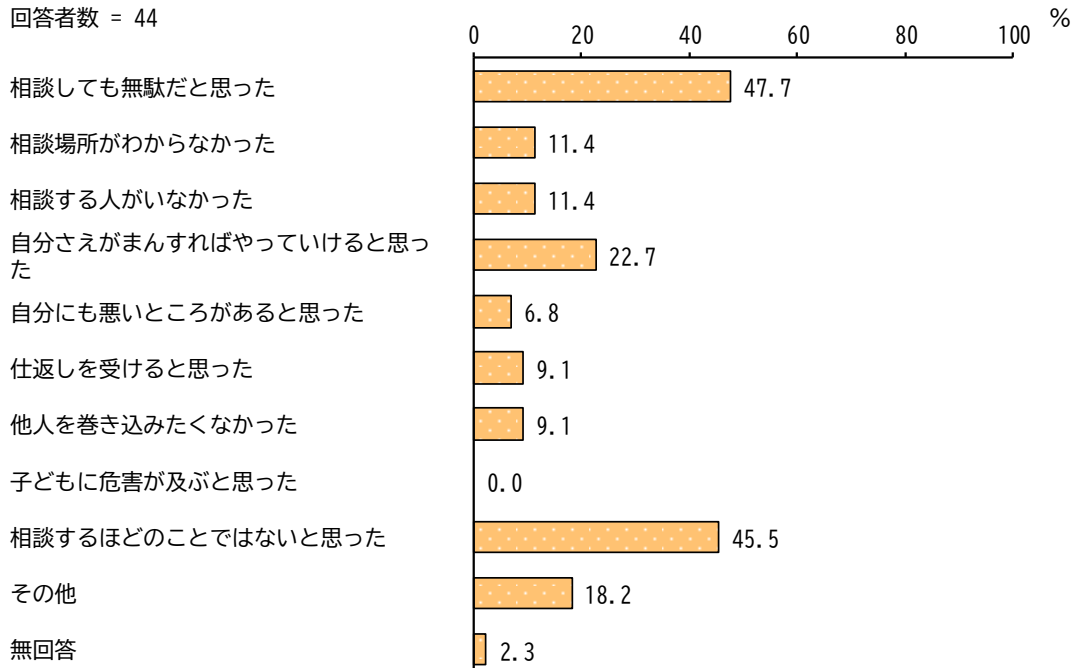
セクハラを受けた際の相談先

回答者数 = 79



相談しなかった理由

回答者数 = 44



【課題】

さまざまな暴力を根絶するため、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための幼児期からの教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備等、暴力の根絶のための基盤づくりの強化が必要です。

【方向性】

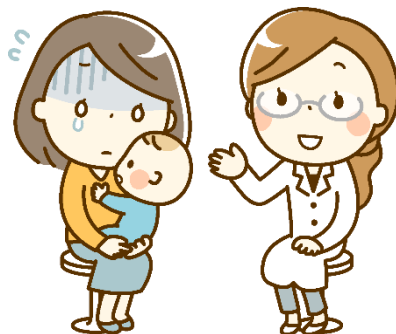
住民一人ひとりが、DVは重大な人権侵害であるとの認識をもち、男女間のあらゆる暴力の根絶を目指します。また、被害者が、安心して相談でき、必要な支援を適切に受けられるよう取り組みます。

DV・デートDVについて、広報などを通じて、人権を侵害する行為であるという理解を深めるための周知、啓発を図ります。

①あらゆる暴力への対策

具体的な取組み	内容	担当課
被害者に配慮したDV等の相談体制の充実	プライバシーに十分配慮しながらDV・ハラスメント・虐待相談に対して適切な対応ができるよう、窓口相談や弁護士相談など相談体制の充実を図るとともに、相談窓口の周知徹底に努めます。	総務課 こども未来課 福祉課 危機管理課

具体的な取組み	内容	担当課
被害者に配慮したDV等の相談体制の充実	被害者が置かれた状況に対し、さまざまな面からの配慮ができるよう、関係機関と協力連携を図るとともに、相手方に対する戸籍の附票・住民票の閲覧等の制限を行い、個人情報を保護し情報管理の徹底に努めます。	住民課
あらゆる暴力に関する周知・啓発の促進	DV、デートDVをはじめ、セクハラやマタニティ・ハラスメント等あらゆる暴力に関して未然に防ぐことができるよう、住民に周知し理解してもらうために学習会等を開催して啓発していきます。また、若年層を対象に暴力のない対等な関係を築くための教育・啓発などの取組みも行っていきます。	総務課 福祉課 学校教育課
相談・支援に関わる人の意識向上と関係機関の連携	相談を受ける側が専門的知識を習得できるよう、さまざまな研修会へ参加し資質の向上を図ります。また、要保護児童対策及びDV防止対策地域協議会を核として、県の機関や警察、法務局、医療機関などの関係機関と連携を強化し、DVや虐待の早期発見と早期対応ができる体制を確立します。	総務課 こども未来課 福祉課



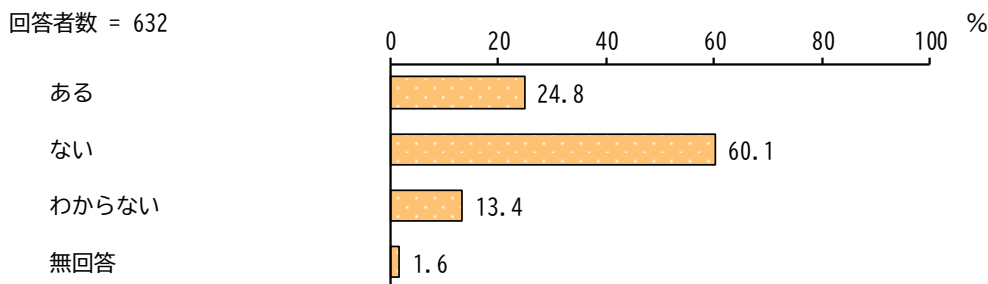
(2) 人権に関する意識啓発

【現状】

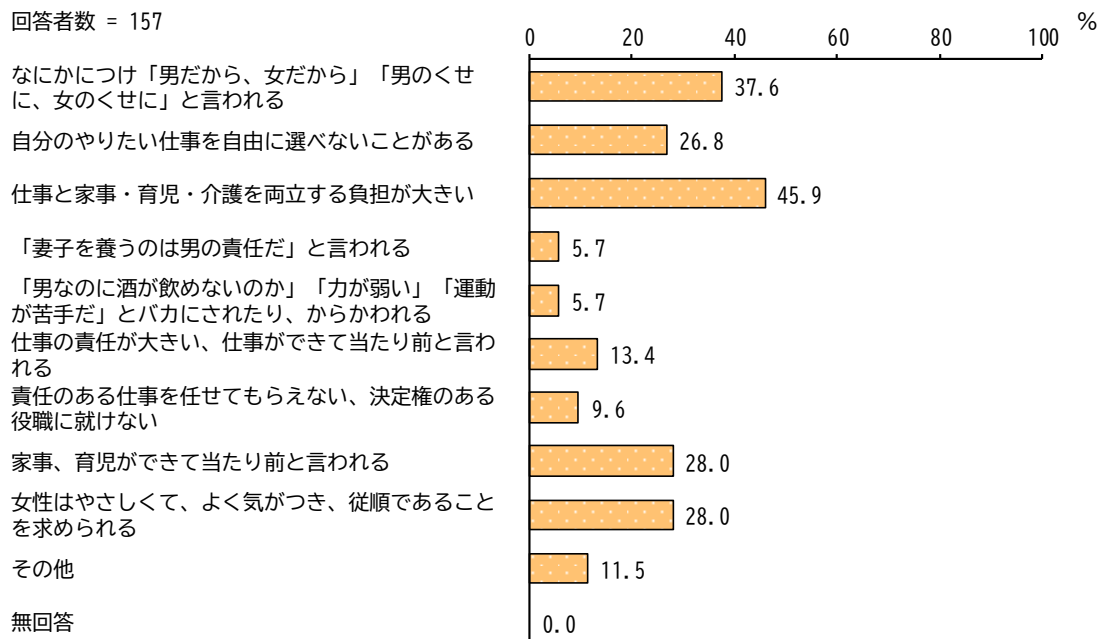
アンケート調査結果によると、「女性であること」または「男性であること」によって、負担感や生きづらさを感じたことがある人が2割半ばとなっています。負担感や生きづらさを感じた理由について、「仕事と家事・育児・介護を両立する負担が大きい」が45.9%と最も高く、次いで「なにかにつけ「男だから、女だから」「男のくせに、女のくせに」と言われる」が37.6%、「家事、育児ができて当たり前と言われる」、「女性はやさしくて、よく気がつき、従順であることを求められる」が28.0%となっています。

性的少数者（LGBT等）という言葉が「言葉も意味も両方知っている」が56.0%と最も高く、次いで「言葉だけは知っている」が27.4%、「言葉も知らない」が13.8%となっています。

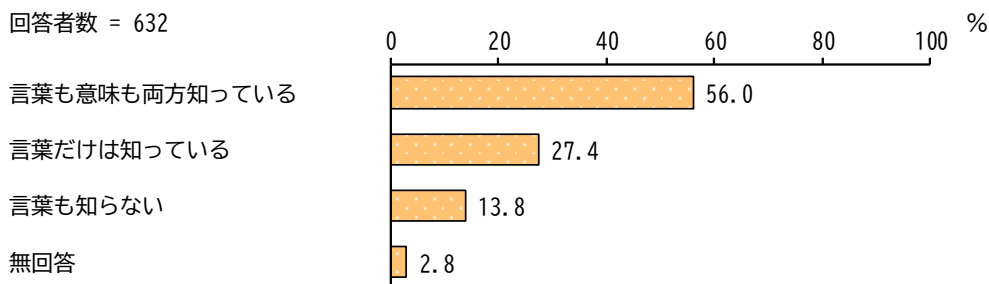
性別による負担感や生きづらさの有無



性別による負担感や生きづらさを感じる理由



性的少数者（LGBT等）の認知度



【課題】

今後も、女性と男性の身体機能の違いや、LGBTをはじめ性的少数者（性的マイノリティ）に対する理解を深め、性の多様性を尊重する意識を育てることが必要です。

【方向性】

家庭、学校、地域、働く場など、あらゆる場において男女の人権が尊重される社会を目指すため、住民一人ひとりへの人権尊重意識の啓発、メディアにおける人権に配慮した表現の促進、性を尊重する意識の浸透など、人権侵害を防止する取組みを進めます。また、LGBT等の性的少数者に関する理解を深めるなど多様な性のあり方についての理解の促進を図ります。

①人権意識を高めるための啓発の推進

具体的な取組み	内容	担当課
人権意識を高めるための教育や啓発の推進	町広報紙に人権教育・啓発記事を掲載することにより、住民の人権意識の向上を図ります。	企画財政課
	広報委員会を毎月開催し、啓発記事の作成、また公民館講座をはじめとする住民向けや町内全事業所を対象とした人権学習会を実施します。	福祉課 生涯学習課
	家庭や地域、学校、職場など人権意識を高めていくために、人権教育・啓発の一環として、「人権フェスティバル」を開催します。	生涯学習課
人権擁護委員による相談事業	特設人権相談会を実施するとともに、学校を通じて人権擁護委員による電話相談の周知を図ります。また、人権擁護委員と連携した人権相談事業を進めていきます。	福祉課

②多様な性に関する理解の促進と性的少数者の人が暮らしやすい環境づくり

具体的な取組み	内容	担当課
性的少数者（LGBT等）への理解促進	性的少数者（LGBT等）への正しい理解促進のため、町職員への研修を計画し、広報紙等による住民への啓発に努めます。	総務課
学校における教育の推進	児童・生徒が、発達段階に応じて、性の多様性を理解し尊重する意識を形成できるよう適切な指導を行います。教職員の指導力向上のための研修や情報提供を行います。	学校教育課
行政サービスにおける配慮	申請書等の性別欄等の取扱いに関する規則を制定し、業務上性別情報が必要な場合を除き、各種様式に性別記載欄は設けないこととしています。	総務課



(3) だれもが安心して暮らすことができる環境づくり

【現状】

本町では、ひとり親家庭や高齢者単身世帯の世帯等が増加しており、支援が必要な方々への把握や対応が求められています。

【課題】

困難を抱えた人が社会的孤立をせず、安心して暮らすことができるよう、関係機関が連携し支援を進めるとともに、福祉サービス等の充実を図っていくことが必要です。

【方向性】

生活上でさまざまな困難を抱える人が安心して暮らせる社会を構築するため、自立に向けた力を高めるとともに、生活支援、生きがいづくり、安心できる生活環境の確保等、総合的な支援を行います。

①安心して暮らせるための支援

具体的な取組み	内容	担当課
障がいのある人が安心して暮らせるための支援の推進	障がい者（児）が地域において自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう、障害者福祉サービス等の適切な利用を促進し、移動支援、地域活動支援センターなどの支援事業を推進します。また、福祉施設から一般就労への移行を進め、雇用の場の拡大に努めます。	福祉課
高齢者の尊厳の保持と生きがいづくりの推進	すべての高齢者が尊厳を保つことができる環境づくりや、心豊かに生活するための生きがいづくりに努めます。また、生涯、元気でいきいきとした生活を送れるよう健康づくり、介護予防事業の充実に努めます。	健康保険課
高齢者の「介護する方、される方」双方の支援	介護を必要とする高齢者の自立支援を図るとともに介護する者の負担を軽減し、社会全体で介護を支える体制づくりを推進します。	健康保険課
	介護に関する相談業務を関係機関が連携して行うことにより、より良いサービスの提供を目指します。	健康保険課
安心して暮らせるための支援	生活上の困難を抱える住民に対して、安心して生活が営めるよう、状況に応じて必要かつ合理的な配慮を行い、必要なサービスへ繋がります。	福祉課 こども未来課

②子育て支援体制の充実

具体的な取組み	内容	担当課
子どもの権利についての意識啓発	子どもの基本的人権である生存、発達、保護、参加の権利を確保するため、特に虐待防止に関する啓発を積極的に実施します。	こども未来課
子ども・子育てに関する相談・支援体制の充実	子育ての不安や悩みなどを気軽に相談できる体制を整え、関係機関と連携を図りながら対応していきます。また、安心して子育てができるよう、情報の提供や訪問等の支援の充実を図ります。	こども未来課 健康保険課
子ども・子育て支援事業の推進	高等学校修了前（18歳到達年度末）までの子どもを対象に、疾病の早期治療を促進し、その健康の保持及び健全な育成と子育て支援を図るため、子ども医療費の助成を行います。	こども未来課
	子育て中の親子が交流、相談、情報交換ができる身近な場として開設しているつどいの広場「はっぴい」の事業の継続と内容の充実を図り、地域における子育ての支援を行っていきます。	こども未来課
	女性の出産後の職場復帰や再就職を容易にするために、保育所整備や延長保育など保育サービスの充実を図ります。	こども未来課

③複合的な課題を抱える人への重層的な支援体制の整備

具体的な取組み	内容	担当課
複合化・複雑化した課題をかかえている人への支援体制の推進	社会生活を営む上で複合的な課題を抱える人への支援のため、制度・分野ごとの「縦割り」、「支え手」や「受け手」という関係を越えた体制の構築を目指します。	福祉課

(4) 生涯を通じた健康支援

【現状】

事業評価によると、個別健診の実施、申込期間の延長や申込方法の拡充をおこなうなどの取組みを行い受診率が向上しました。重症化予防の観点から、健診結果に応じた個別での保健指導を実施しています。

【課題】

生涯を通じて心も身体も健康に過ごすためには、普段からの健康増進、病気の予防と早期発見が大切であり、健康診断などを充実させるほか、住民が主体的に健康づくりに取り組める環境整備を進める必要があります。また、女性は妊娠・出産期、男女が共に経験する思春期、子育て期、更年期、高齢期といったライフステージごとに、それぞれ健康上の課題があります。生涯を通じて自分らしく充実した生活を送るために、健康課題について正しい知識を持ち、健康づくりに取り組むことが必要です。

【方向性】

安心して妊娠・出産・子育てできる環境づくりを図るためには、妊娠・出産期から子育て期まで切れ目のない相談・支援体制の構築、その他各種相談・指導などの母子保健施策の充実に取り組めます。また、生活習慣や身体的な特徴の違いによって、男女で異なる健康上の問題に直面することを踏まえ、生涯を通じた健康づくりのために、健康相談や健康学習の支援、生涯スポーツを推進し、心身の不安の解消に努めます。

①健康づくりの促進

具体的な取組み	内容	担当課
母性保護・母性に関わる権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）の啓発	保健事業を通じて母性保護・母性に関する権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に関する情報提供を行います。また、思春期、妊娠出産、更年期など生涯を通じて、女性のための、こころとからだの健康相談の機会を設けます。	健康保険課
健診（検診）事業の充実	男女がともに健康で充実した生活を送るため、特定健診やがん検診などライフサイクルに応じた健診の機会を設けて、健康づくり支援の充実を図り、各種健診などの受診率の向上を目指します。また、健診結果に応じた個別の保健指導、健康サポートなどを説明会や電話・訪問により行います。	健康保険課
健康教育・相談事業の充実	各種健康教室や相談事業を通じて、こころとからだの健康づくりを支援します。	健康保険課

具体的な取組み	内容	担当課
食育の充実	各保健事業、健康教室などを通じて、健全な食生活の知識や理解を深め、食生活の改善を実践するための支援を行います。	健康保険課

②生涯スポーツの推進

具体的な取組み	内容	担当課
生涯スポーツ推進体制の整備	スポーツ推進委員会をはじめ、総合型地域スポーツクラブなど関係団体と連携した各種スポーツ・レクリエーションを実施することにより、スポーツへの参加機会の拡充を図り健康づくりの支援を行います。	生涯学習課
	住民の健康を維持し、促進するために、生涯スポーツの活動基盤としての施設の整備を行い、利用しやすい環境づくりに努めます。	生涯学習課



基本目標3 女性が活躍できる環境づくりの促進

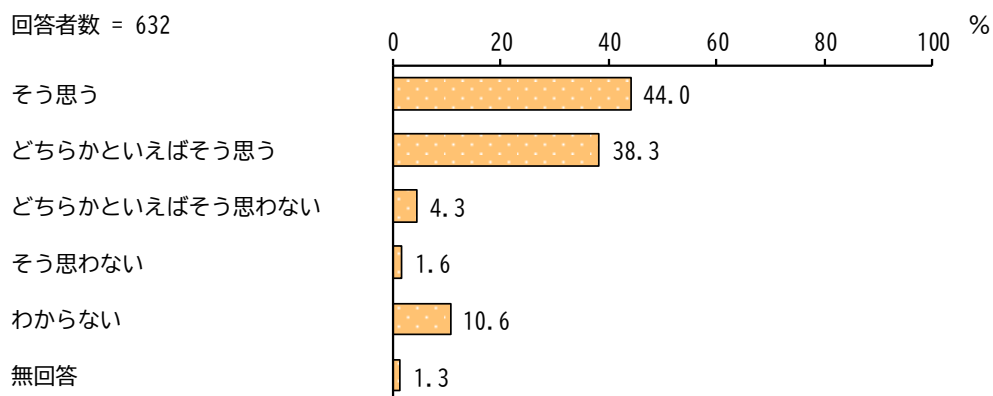
(1) 地域・就労の場における男女共同参画の推進

【現状】

アンケート調査結果によると、職場での男女の地位について、「平等である」が女性で約3割、男性で約4割となっており、男女で意識の差が大きくなっています。

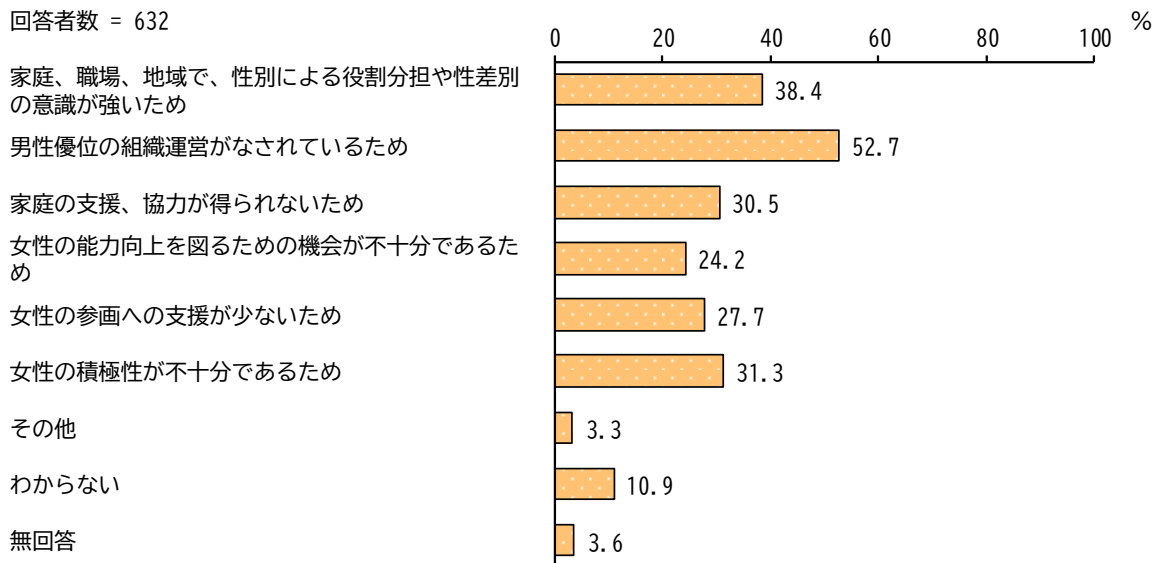
政策の企画立案や方針決定の場に女性がもっと増える方がよいと思うかについて、“そう思う”が8割となっています。また、企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由について、「男性優位の組織運営がなされているため」が52.7%と最も高く、次いで「家庭、職場、地域で、性別による役割分担や性差別の意識が強いため」が38.4%、「女性の積極性が不十分であるため」が31.3%となっています。

政策の企画立案や方針決定の場における女性の参加について



企画や方針決定過程での女性参画が少ない理由

回答者数 = 632



【課題】

今後、職場においては、仕事の内容や賃金、待遇、昇進・昇格の機会などの男女差別をなくすとともに、性別にかかわらず多様で柔軟な働き方を選択できる職場づくりと働き続けられる職場づくりを進める必要があります。

【方向性】

事業所や各種団体における方針決定過程への女性の参画を促進するため、広報・啓発や情報提供に努めます。

また、男女がともに幅広い職種や業務で能力を発揮できるよう、雇用者側への男女平等な雇用機会と待遇確保の啓発を推進します。

①就業・雇用における男女共同参画の推進

具体的な取り組み	内容	担当課
育児休業・介護休暇等の普及、啓発	育児、家事及び介護について、男女共に責任をもち、参加できるような環境づくりのため、育児休業・介護休暇等の普及、啓発を図ります。	総務課
男女が働きやすい職場づくりの推進	よかボス企業登録、よかボス宣言、イクボス宣言の働きかけをするとともに、各種研修等の情報提供を行います。	総務課

②農林業・商工業における男女共同参画の推進

具体的な取組み	内容	担当課
農林業・商工業における女性の地位向上と交流機会の提供	従事者が情報交換し、能力を高め合えるよう農業者ネットワークへの参加を支援します。また、女性認定農業者の増加、家族経営協定の推進など農業における女性の活躍を推進します。	産業振興課
	地域で活動する女性たちの交流を進め、地域活動の活性化を図るために、女性団体などの交流や研修について、関係機関と連携のうえで、情報提供・啓発に努めます	産業振興課



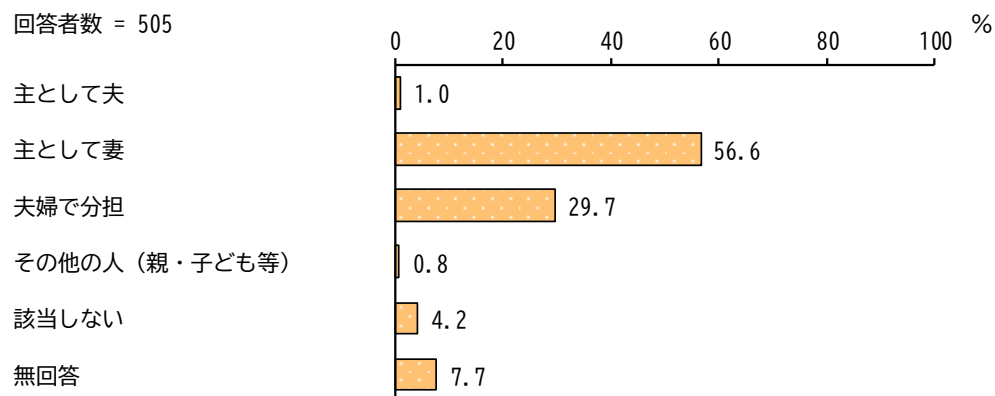
(2) 仕事と育児・介護の両立支援

【現状】

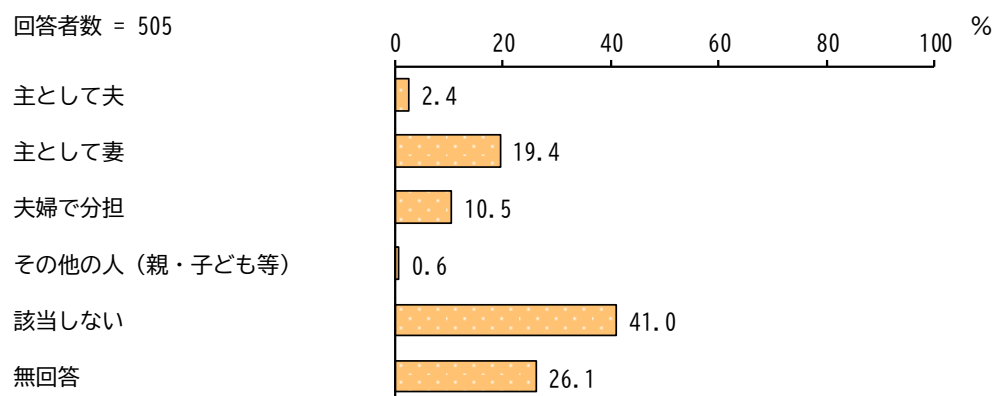
アンケート調査結果によると、家庭生活内での男女の地位について、「平等である」が女性で4割、男性で6割近くと、男女で差が大きくなっています。

家庭内における家事等の役割について、育児（経験者のみ）を「主として妻」が56.6%と最も高く、次いで「夫婦で分担」が29.7%となっており、介護（経験者のみ）を「主として妻」が19.4%、「夫婦で分担」が10.5%となっています。

育児（経験者のみ）の役割分担



介護（経験者のみ）の役割分担



【課題】

家事・育児・介護・家庭の行事等は、家族が共同して行うという意識の啓発に努めとともに、子育て支援、介護保険サービス等の充実を図り、家庭生活における男女共同参画を促進することが必要です。

【方向性】

仕事と家事、育児、介護との両立ができる環境が整備されるように、多様な子育て支援、介護サービスの充実を図るとともに、各種の制度やサービスについて情報提供を行います。

女性が子育て等を行いながらも、継続して就業したり、再就職するなど多様な働き方ができるような環境づくりを進めます。

①ワーク・ライフ・バランスの推進

具体的な取組み	内容	担当課
仕事と子育てや介護との両立のための 制度等の普及、定着 促進	育児・介護休業法について、関係機関と連携のうえで町内事業所等へ周知を図り、女性はもとより男性に対しても育児・介護休業制度の活用促進を働きかけます。	産業振興課
	保護者が仕事などで昼間家庭にいない児童のために放課後児童クラブの充実を図り、児童の健全育成及び保護者の仕事と子育ての両立を支援します。	こども未来課
	緊急時に子どもの一時的預かりなどを相互援助で行うファミリー・サポート・センター事業などの地域会員組織の充実を図ります。また、就労世帯等において、子どもが病気の際に家庭で保育ができない場合に子どもを預かる病児・病後児保育事業の充実を図り、子どもの安全と就労の支援を行います。	こども未来課
多様な働き方の普及	女性が出産・子育て等を経験しながらも、継続して就業したり、再就職するなど、多様な働き方ができるように、関係機関と連携のうえで、情報提供に努めます。	こども未来課
	町内の事業所等に対して、仕事と家庭の両立支援を目的としたファミリー・フレンドリー企業について、関係機関と連携のうえで、情報提供・啓発に努めます。	産業振興課
	県主催の「男女共同参画事業者表彰」を町内事業者に呼びかけ、男女共同参画に取り組む事業所の拡大に努めます。	総務課

(3) 能力発揮のための支援の充実

【現状】

事業評価によると、女性が出産・育児後に再就職できるよう、事業所に対する啓発及び周知について、役場内チラシ設置等による周知を実施しています。

【課題】

女性のキャリア形成を支援することや、継続就労に役立つ子育て支援施策や働く上で必要な労働法等の情報提供を行うことはとても重要です。また就労に向けての情報・知識や働き方について考える機会の提供を行う必要があります。

【方向性】

女性の就業や起業に関する情報提供を行います。また、女性自身の意識や行動の改革を促せるよう、能力開発への教育・学習機会の充実を図ります。

①能力発揮のための支援の充実

具体的な取組み	内容	担当課
キャリア教育・再就職支援の充実	就職や起業及び在宅ワークを希望する女性に対して、キャリアアップのためのセミナーや講座を開催するなど、働くことを希望する女性を支援します。また、結婚、出産、育児等を経験しながらも、切れ目なく自身の望む働き方の選択が可能になるよう、支援に努めます。	総務課
事例共有・交流、学習の場の整備	女性が地域や企業など社会で活躍するための知識や力を身につける学習機会の提供や、活躍する女性の事例を紹介するなどチャレンジ意識の高揚を図る情報の提供に努めます。	総務課

②政策・方針決定の場への女性の参画の拡大

具体的な取組み	内容	担当課
政策・方針決定の場への女性の参画推進	男女共同に関するセミナー等の開催や、情報提供等を行い、地域の人材を発掘し、政策・方針決定の場への参画を促し、意見や考えを反映できる環境づくりに努めます。	総務課
審議会等における女性の積極登用	審議会等の総委員に対する女性委員の比率が30%以上となるよう、委員の選出方法の見直し等により、女性登用の推進を図ります。	総務課 全課

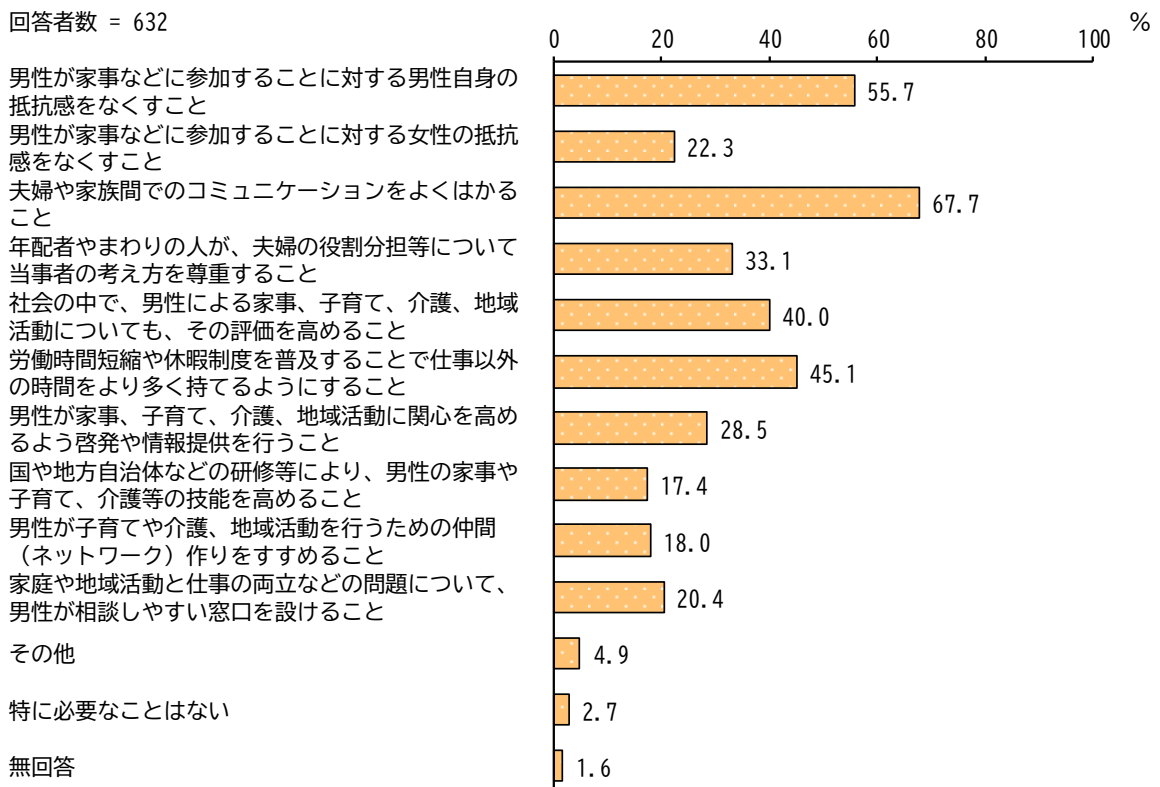
(4) 男性における男女共同参画の推進

【現状】

アンケート調査結果によると、男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要かについて、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が67.7%と最も高く、次いで「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が55.7%、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が45.1%となっています。

男性の家事、子育て等の参加に必要なこと

回答者数 = 632



【課題】

女性だけでなく男性も家事・育児・介護に積極的に参加していくために、男性の固定的性別役割分担意識を解消していくための啓発に取り組むとともに、家事・育児・介護への参画するための支援を進めていくことが必要です。

【方向性】

男女が相互の人格を尊重し、相手の立場を理解し、家事・育児・介護などに男性が参画できるように啓発や情報提供に努めます。

①男性における男女共同参画の推進

具体的な取組み	内容	担当課
男性の家事・育児・介護への参画の推進	子育ては、男女に共同の責任があるという認識の定着を図るため、保護者会や学校行事（保育所・幼稚園等も含む）、PTA活動・子ども会活動など、教育の場への男性保護者が参加しやすい活動内容に努めます。また、夫と同伴のサークル参加を勧めるなど、男女共同による育児支援の推進を図ります。	学校教育課 こども未来課 健康保険課
	男性の固定的性別役割分担意識を解消し、男性がより暮らしやすくなることへの理解を深めるため、家庭生活に役立つ料理教室など男女共同参画に向けた講座の開催に取り組みます。	生涯学習課
	男性に対して、家事や育児・介護、地域活動への参画につながるセミナーを検討し、機会を提供します。	総務課



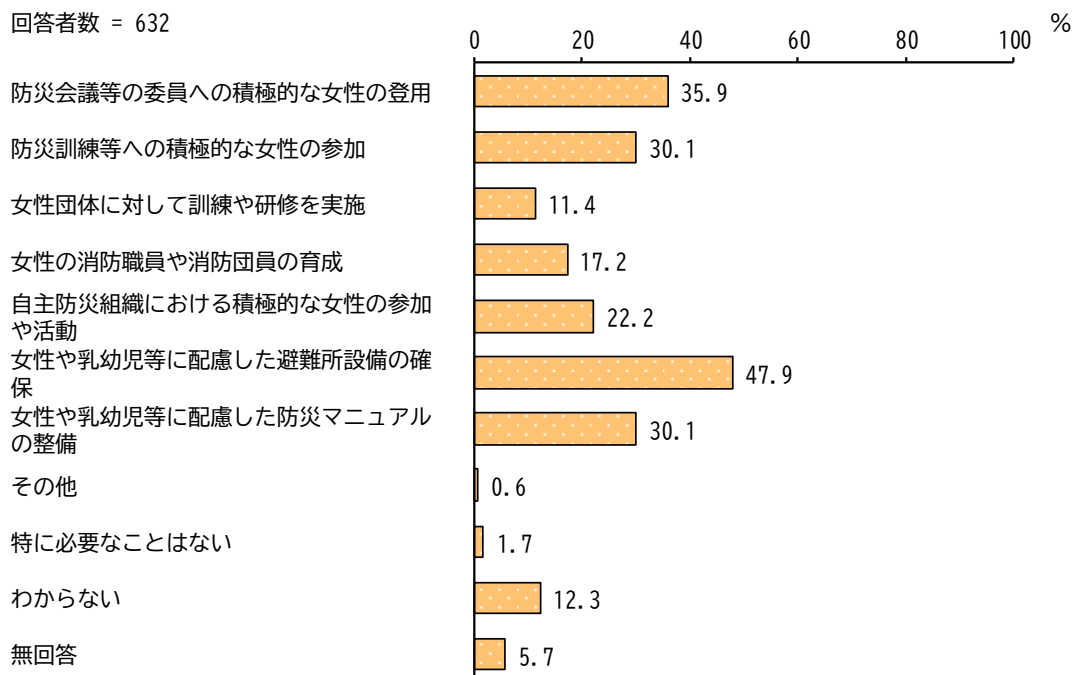
(5) 防災・減災における災害弱者の視点を踏まえた男女共同参画の推進

【現状】

アンケート調査結果によると、防災活動に関して、男女共同参画の視点から、どのようなことが必要かについて、「女性や乳幼児等に配慮した避難所設備の確保」が47.9%と最も高く、次いで「防災会議等の委員への積極的な女性の登用」が35.9%、「防災訓練等への積極的な女性の参加」、「女性や乳幼児等に配慮した防災マニュアルの整備」が30.1%となっています。

事業評価によると、地域の防災活動における女性登用の促進において、行政区で設立している組織は、区長をはじめ、地区の班長等で構成されていることが多くなっています。

防災活動において、男女共同参画の視点から必要なこと



【課題】

男女がともに自らの地域の防災を担う、備える活動への参画意欲を高揚させるために、誰もが参加できるきっかけづくり、参加しやすい活動などを検討していく必要があります。

【方向性】

地域の防災力向上を図るため、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立します。

① 防災・減災における男女共同参画の推進

具体的な取組み	内容	担当課
地域の防災活動における女性登用の促進	地域防災対策の要となる自主防災クラブにおいて女性の視点が反映されるよう、女性クラブ員の加入を促進します。	危機管理課
	イベントや出前講座等の実施を通して、防災意識を高めると同時に、防災分野における女性の視点や参画の必要性等について考える機会となるよう啓発を行います。	危機管理課
防災・減災活動への男女共同参画の推進	消防団と自主防災クラブ等が連携し、防災に対するの広報、啓発を行いながら地域との協力体制を構築し、また救急・防火防災訓練等を行い住民の防災意識の向上を図ります。さらに、消防団、自主防災クラブ等への女性の加入を推進します。	危機管理課
	女性、高齢者、障害者、子育て中の親、外国人等の視点を取り入れた防災計画や災害対応マニュアルの見直しを推進します。	危機管理課

基本目標4 / 推進体制の充実・連携強化【重点】

(1) 推進体制の強化

【現状】

アンケート調査結果によると、行政が、男女共同参画社会を形成するために力を入れるべき施策について、「学校、地域社会、家庭における男女平等を推進する教育・学習の充実」「職業生活と家庭・地域生活を両立できるための支援」「性別による固定的な役割分担の意識を是正するための啓発・広報」などの意見が上位に挙がっています。

【課題】

男女共同参画の推進体制を強化するためには、男女共同参画への理解を図り各種研修機会への参加を促進し、住民や行政職員的能力向上と人材育成が必要不可欠です。

【方向性】

各種講座・研修会の開催への参加促進を行います。

① 男女共同参画を推進するリーダー育成

具体的な取組み	内容	担当課
リーダーの育成支援	男女共同参画社会づくりを推進するため、けん引役となる地域リーダーの育成研修の機会を提供し地域で活躍できる人材を育成します。	総務課
	活動休止中の総合型地域スポーツクラブ再開に向けマネジャー増員を支援するとともに、スポーツ推進委員の指導技術向上と新たなスポーツ・レクリエーション指導者の発掘・養成を図ります。	生涯学習課

② 町職員におけるポジティブ・アクションの推進

具体的な取組み	内容	担当課
職員の意識改革、人材育成の促進	積極的に女性職員の育成に努め、性別にかかわらず、本人の意欲と能力に応じた登用を推進するとともに、町職員の男女共同参画についての意識の高揚を図ります。	総務課
	男女共同参画に関する知識を得るために、各種研修機会を拡充・活用し、参加を促進します。	総務課

(2) 住民や各種団体等との協働による取組みの推進

【現状】

事業評価によると、令和7年度の男女共同参画社会推進のための活動拠点となる複合施設共用開始に向けて、これまでの施設のイメージを一新した設計とし、多世代の利用者に共有できる施設として空間や機能を設定できました。

【課題】

男女共同参画推進の施策を推進していくため、町と住民、学校、企業、団体などが互いの自立性を尊重し、それぞれの得意分野や特徴を生かして連携し合うとともに、国・県との連携強化、他市町村や各種団体と連携していくことが重要です。

【方向性】

男女共同参画推進の施策は多岐にわたっており、庁内の担当課が実施していきます。

施策を実行性のあるものにしていくため、庁内の体制強化、町の地域性や特性を活かした国・県との連携、他市町村や各種団体と連携することで、円滑な計画推進を図ります。

①推進体制の充実

具体的な取組み	内容	担当課
男女共同参画社会推進団体との協働	男女共同参画社会の推進や女性の地位と福祉の向上を目指して、男女共同参画社会を推進する団体等との協働を図り、住民の声が施策に的確に反映されるように努めます。	総務課
行政の推進体制の強化	男女共同参画社会の形成に向けた施策の総合的・効果的な推進に関して、各課相互の連携、調整を行い、効果的な施策の推進と成果を評価します。	総務課 全課
活動拠点の充実	男女共同参画社会推進のための活動拠点を確保し、機能の充実を図っていきます。	総務課
国・県・他市町村との連携	男女共同参画社会の実現に向けて、国、県、他市町村との連携やネットワークの構築を図ります。	総務課

(3) 国際的協調の推進

【現状】

男女共同参画の取組みは、国際社会と協調してすすめていくことが重要であり、特に異なる背景をもつ人々との交流は多様性の理解と認識を深める機会として重要なものとなっています。

本町では、その考えのもと事業評価によると、令和5年1月に台湾台中市大甲区と友好交流都市協定を締結し、国際理解教育の推進を図っています。

【課題】

男女共同参画は、国際社会における取組みと密接な関係を有しています。

多様化、国際化する社会では、異なる文化や習慣に対する理解と認識を深める国際理解教育の推進を図ることが重要です。

【方向性】

国際交流（友好交流都市協定の締結など）を通じて、相互理解を深める取組みを進めます。

①国際的理解の推進

具体的な取組み	内容	担当課
国際交流の推進	友好交流都市である台湾台中市大甲区と幅広い交流を行います。	企画財政課
国際理解のための学習機会等の充実	総合的な学習の時間や語学指導外国青年との交流・英語活動等を通して文化や習慣の違いを学び理解を深めます。	学校教育課

第4次男女共同参画計画における成果目標

第4次男女共同参画計画における成果目標は、以下の通りです。

基本目標	項目	現状値 (R5)	目標値 (R10)
1 自分らしい生き方を実現できる意識づくり	「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識について、同感する住民の割合	16.8%	10%
	男女の地位について、「平等である」と回答した住民の割合	23.4%	35%
2 人権の尊重と健康に配慮した社会づくり 【重点】	ドメスティック・バイオレンス(DV)に関する相談機関を「1つも知らない」住民の割合	14.6%	10%
	ドメスティック・バイオレンス(DV)について、「内容まで知っている」住民の割合	77.1%	80%
	性的少数者(LGBT等)について、「言葉も意味も両方知っている」住民の割合	56.0%	60%
	子宮頸がん検診受診率	20.7% (R4)	50%
	乳がん検診受診率	29.7% (R4)	50%
	特定健診受診率	39.7% (R4)	60%
3 女性が活躍できる環境づくりの促進[益城町女性活躍推進計画]	職場での男女の地位について、「平等である」と回答した住民の割合	33.9%	40%
	家庭生活での男女の地位について、「平等である」と回答した住民の割合	47.9%	55%
	地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等における女性委員割合	21.4%	30%
	保育所待機児童数	0人 (R5.4.1)	0人
	ファミリー・サポート・センターの協力会員数	17人	30人
	町職員における管理的地位にある職員に占める女性の割合	9.5%	14%
	男性職員(町職員)における育児休業取得率	40%	50%
	女性の消防団員数	13人	20人
4 推進体制の充実・連携強化 【重点】	職員研修の実施回数	0回	3回

資料編

1 / 用語の解説

	あ行	
--	----	--

・LGBT

女性同性愛者（レズビアン）、男性同性愛者（ゲイ）、両性愛者（バイセクシャル）、心と体の性の不一致（トランスジェンダー）の頭文字からなる言葉で、性的少数者を表す言葉のひとつです。

	か行	
--	----	--

・家族経営協定

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。

「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。

・固定的性別役割分担

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、性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。

「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、は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めていることです。

	さ行	
--	-----------	--

・ジェンダー

生物学的な性別であるセックス (sex) とは区別して使われる社会的、文化的に形成された「男性像」「女性像」のことです。

・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を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るためには、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の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であることから平成 28 年に施行された法律。令和 4 年 4 月の法改正により、行動計画の策定や情報公表などの取り組み義務の対象が、常時雇用する労働者数 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大されました。

	た行	
--	-----------	--

・デートDV

恋人同士など、親密な関係にある若者の中で起こる暴力のことをいいます。貸したお金を返さないなどの経済的暴力、無理やり性行為をしようとする、避妊に協力しないなどの性的暴力、携帯電話等を勝手に見るなどのデジタル暴力、大声でどなる、友人関係を制限するなどの精神的暴力などの行為が若年者においても起きており、将来、夫婦間の深刻な DVにつながる可能性があるといわれています。

・テレワーク

情報通信技術 (ICT) を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。Tel (離れて) と Work (仕事) を組み合わせた造語であり、本拠地のオフィスから離れた場所で、ICTを使って仕事をすることを意味します。

・特定事業主行動計画

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）より、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、101 人以上の民間企業等）に義務付けられました。その中で、国や地方公共団体の機関については特定事業主として、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、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合などの数値を用いて達成しようとする目標と取組みの内容、実施時期を示し、計画を実行することとされています。

・ドメスティック・バイオレンス（DV）

夫婦やパートナーなど（事実婚や元配偶者も含む。）の親密な間柄で行われる暴力のこと。殴る、けるなどの身体的暴力や、暴言をはくなどの精神的暴力、性的強要などの性的暴力、自由に使えるお金を一切渡さないなどの経済的に苦痛を与える経済的暴力等の行為のことをいいます。

は行

・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）

平成 13（2001）年議員立法により制定。家庭内に潜在していた女性への暴力について、女性の人権擁護と男女平等の実現を図るため、夫やパートナーからの暴力の防止、及び被害者の保護救済を目的とした法律です。平成 16（2004）年には、「配偶者からの暴力」の定義の拡大や都道府県に基本計画の策定の義務化、平成 19（2007）年には、市町村基本計画の策定、配偶者暴力相談支援センター設置の努力義務化などの改正が行われました。

・ハラスメント

性別や年齢、性自認、性的指向、職業、人種、民族、国籍、宗教、社会的出自、身体的特徴などの属性や人格に対して、言動などによって相手に不快感や不利益を与え、その尊厳を傷つけ人種を侵害する行為のことです。

優越な立場を利用して身体的又は精神的に苦痛を与える行為や本人の意に反する性的な内容の発言や性的な行動によって不利益や精神的苦痛をもたらす行為、職場等で行われる上司・同僚からの妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害される行為等、ハラスメントの内容は多岐に渡ります。

・ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）とは、様々な分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。

積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。

男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。

	や行	
--	-----------	--

・よかボス企業

企業のトップが、社員の仕事と、結婚や子育て介護などの充実した生活ができるよう応援することを宣言する「よかボス宣言」を実施し、熊本県が登録した企業のことです。

	ら行	
--	-----------	--

・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心課題には、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おり、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

	わ行	
--	-----------	--

・ワーク・ライフ・バランス

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態をいいます。ワーク・ライフ・バランスの実現は、就労の場をはじめさまざまな場で性別にかかわらず個人の能力を発揮できる社会を実現する上で非常に重要な課題となっています。

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

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

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二十一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。

第一章 総則

（目的）

第一条 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）

第二条 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）

第三条 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）

第四条 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）

第五条 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）

第六条 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）

第七条 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）

第八条 国は、第三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。）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）

第九条 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)

第十条 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)

第十一条 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)

第十二条 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。

第二章 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)

第十三条 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 前二項の規定は、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)

第十四条 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)

第十五条 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)

第十六条 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)

第十七条 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)

第十八条 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)

第十九条 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)

第二十条 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努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 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)

第二十二条 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、第十三条第三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 前二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)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 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)

第二十五条 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中から、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、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 第一項第二号の議員のうち、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 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、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 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 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)

第二十八条 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)

第一条 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)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 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 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）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 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日
(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 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)

第三十条 第二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 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。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。

(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

平成二十七年九月四日
法律第六十四号

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
 - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
 - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
- 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（第二十二条—第二十九条）
- 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
- 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 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の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
 - 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九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等

(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（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（次項及び第十四条第一項において「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ったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二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（平成三年法律第七十六号）第二十九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)

第十三条 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、第八条第一項及び第七項の規定は、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、毎年少なくとも一回、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)

第十四条 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 第十条第二項の規定は、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)

第十五条 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、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二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十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 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四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、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十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

第十七条 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）

第十八条 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

第十九条 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）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百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 第八条第一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第一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）

第二十一条 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）

第二十二條 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)

第二十三條 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)

第二十四條 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に努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五條 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)

第二十六條 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)

第二十七條 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、第二十二條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二十二條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)

第二十八條 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)

第二十九條 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)

第三十條 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七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)

第三十一條 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二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八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三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八条第七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)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十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)

第三十三条 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

第三十四条 第十六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。

第三十五条 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 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 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 第十六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 第十六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 第十六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

第三十七条 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（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六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 第十六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

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 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、第三十四条、第三十六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。

第三十九条 第三十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 抄

(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 第二十二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、第二十八条の規定（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。

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年

一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四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)

第三十五条 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 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一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。

一 第三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四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第五条 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)

第六条 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)

第七条 政府は、この法律の施行後五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 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。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 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定(第一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(「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。))、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。)並びに第三条の規定(職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。)

並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定(「、第十一条中「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、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 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。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 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 第五百九条の規定 公布の日

4 熊本県男女共同参画推進条例

○熊本県男女共同参画推進条例

(平成 13 年 12 月 20 日条例第 59 号)熊本県男女共同参画推進条例をここに公布する。

熊本県男女共同参画推進条例

目次

前文

第 1 章 総則(第 1 条－第 14 条)

第 2 章 男女共同参画社会の形成に関する施策の推進(第 15 条－第 24 条)

第 3 章 熊本県男女共同参画審議会(第 25 条－第 27 条)

第 4 章 雑則(第 28 条)

附則

男女が、互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化の進展、経済活動の成熟化など社会経済情勢が急速に変化するなかにあつて、県民 1 人 1 人が人として尊重される真に豊かで活力のある地域を実現するために重要な課題である。

本県においては、男女共同参画社会の実現に向け様々な取組が進められてきたが、性別による固定的な役割分担意識や男女の生き方の自由な選択に影響を及ぼす慣行が依然として存在するなど多くの課題が残されており、社会のあらゆる分野において男女共同参画をさらに進めていくことが求められている。

男女共同参画社会の実現が、本県の将来を決定する重要な課題であることを深く自覚し、県、県民、事業者及び市町村が連携協力しながら、男女共同参画社会の形成に向けた取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者(県内において事業活動を行うすべてのものをいう。以下同じ。)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について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(明確な差別的意図がなくとも、差別を容認したと認められる取扱いを含む。)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、県その他の団体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、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について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、家庭生活における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、国際的な協調の下に行われなければならない。

(県、県民、事業者及び市町村の協働)

第8条 男女共同参画社会の形成は、県、県民、事業者及び市町村の主体的な取組及び相互の連携協力により促進されることを旨として、これらの者の協働の下に行われなければならない。

(県の責務)

第9条 県は、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、及び実施しなければならない。

[第3条]

2 県は、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。

(県民の責務)

第10条 県民は、基本理念にのっとり、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、自ら男女共同参画社会の形成に努めなければならない。

(事業者の責務)

第11条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、自ら男女共同参画社会の形成に努め、男女が対等に事業活動に参画できる機会を確保し、及び職業生活における活動と他の活動とを両立できる職場環境を整備するよう努めなければならない。

(市町村との連携)

第12条 県は、市町村の男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画の策定及び施策の推進を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 県は、市町村に対し、県が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策への協力を求めることができる。

(男女共同参画社会の形成を阻害する行為の禁止)

第13条 何人も、男女共同参画社会の形成を阻害する次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 職場、学校、地域、家庭等のあらゆる場における性的な言動により当該言動を受けた個人の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与える行為

(2) 配偶者(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む。)に対し身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な行為その他の男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な行為

(公衆に表示する情報における表現への配慮)

第14条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担又は女性に対する暴力を助長し、又は連想させる表現及び過度の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 男女共同参画社会の形成に関する施策の推進

(男女共同参画計画の策定等)

第15条 知事は、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、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 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) 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 知事は、男女共同参画計画を定めようとするときは、県民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、熊本県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

4 知事は、男女共同参画計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(県民及び事業者の理解を深めるための措置)

第16条 県は、広報活動を通じて基本理念に関する県民及び事業者の理解を深めるよう適切な措置を講ずるものとする。

2 県は、学校教育及び社会教育を通じて基本理念に関する県民の理解を深めるよう、男女共同参画に関する教育及び学習の充実のための適切な措置を講ずるものとする。

(職業生活と家庭生活等との両立の促進)

第17条 県は、男女が共に職業生活と家庭生活等とを両立することができるよう、保育及び介護に関するサービスの充実、職場における環境づくりの促進等のための適切な措置を講ずるものとする。

(農山漁村における男女共同参画社会の形成の促進)

第18条 県は、農山漁村において、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって、農林水産業経営及びこれに関連する活動又は地域における活動に共同して参画する機会を確保するため、活動の支援、条件の整備等必要な措置を講ずるものとする。

(県の附属機関の委員の選任における配慮等)

第19条 知事その他の県の執行機関は、その管理に属する附属機関等を組織する委員その他の構成員の選任に当たっては、できる限り男女の数の均衡を図るものとする。

2 知事その他の県の任命権者は、その職員の登用に当たっては、性別にかかわらず、その能力に応じ均等な機会を確保するよう努めるものとする。

(調査研究)

第20条 県は、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及び研究を行うものとする。

(推進体制の整備等)

第21条 県は、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、体制の整備を図るとともに、必要な法制上又は財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(拠点施設の設置)

第22条 県は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施し、並びに県民及び男女共同参画社会の形成を推進する団体が行う男女共同参画社会の形成に関する活動を支援するための拠点となる施設を設置するものとする。

(苦情の処理等)

第 23 条 県民又は事業者は、県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苦情があるときは、知事に申し出ることができる。

2 県民又は県内に在勤若しくは在学する者は、第 13 条に掲げる行為その他の男女共同参画社会の形成を阻害する行為を受けたときは、知事に相談を申し出ることができる。

[第 13 条]

3 知事は、第 1 項に規定する苦情の申出について、迅速かつ適切に処理するための体制を整備するとともに、その処理のため必要があると認めるときは、熊本県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

4 知事は、第 2 項に規定する相談の申出について、迅速かつ適切に処理するため相談員の設置等必要な体制を整備するとともに、必要に応じ関係機関と連携してその処理に努めるものとする。

(年次報告)

第 24 条 知事は、男女共同参画社会の形成の状況及び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明らかにするため、毎年度、報告書を作成し、これを公表するものとする。

第 3 章 熊本県男女共同参画審議会

(審議会の設置)

第 25 条 知事の附属機関として、熊本県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、知事の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

(1) 男女共同参画計画の策定に関する事項

(2) 第 23 条第 1 項の苦情の処理に関する事項

[第 23 条第 1 項]

(3) 県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評価に関する事項

(4) 前 3 号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成に関する重要事項

3 審議会は、前項各号に掲げる事項について、知事に意見を述べることができる。

(組織)

第 26 条 審議会は、委員 10 人以内で組織し、男女のいずれの委員の数も、委員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。

2 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから知事が任命する。

3 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。

4 委員は、再任されることができる。

(専門部会)

第 27 条 審議会は、必要に応じ、専門部会を置くことができる。

第 4 章 雑則

(雑則)

第 28 条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、知事が定める。

附 則

1 この条例は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

2 男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)第 14 条第 1 項の規定により定められた男女共同参画計画は、第 15 条の規定により定められた男女共同参画計画とみなす。

5 / 益城町男女共同参画都市宣言文

益城町男女共同参画都市宣言文

私たちは、豊かな水と美しい自然に恵まれて、熊本の陸と空の玄関都市としてめざましく発展をとげた、このすばらしい住環境のもとに生活できることに感謝します。

そして、益城町住民としての誇りを持ち、男女がいきいきと暮らせる男女共同参画社会実現をめざします。

- 一、 私たちは、男女が互いに人として尊重しあい、自分らしく生きることのできる益城町をめざします。
- 一、 私たちは、男女が個性と能力を発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる益城町をめざします。
- 一、 私たちは、家庭で、職場で協力し合い、思いやりあふれる地域社会をつくることのできる益城町をめざします。

今ここに、益城町を「男女共同参画都市」とすることを宣言します。

平成21年9月15日 益城町議会 議決

6 国際婦人年以降の国内外の動き

年次	国連等	国
1975年 (昭和50年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国際婦人年 ・国際婦人年世界会議(メキシコシティ) ・「女性の地位向上のための世界行動計画」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・総理府に「婦人問題企画推進本部」、「婦人問題担当室」設置 ・「女子教職員等育児休業法」公布
1976年 (昭和51年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の十年」始まる(~1985年) 	<ul style="list-style-type: none"> ・民法一部改正(離婚後の氏の選択自由化)
1977年 (昭和52年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「国内行動計画」策定 ・国立婦人教育会館会館(埼玉県嵐山町)
1979年 (昭和54年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第34回国連総会「女子に対するあらゆる差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」採択 	
1980年 (昭和55年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の十年」中間年第2回世界会議(コペンハーゲン)開催 ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・民法一部改正(配偶者の法定相続分1/3から1/2に) ・「女子差別撤廃条約」署名
1981年 (昭和56年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ILO第156号条約(家族的責任を有する男女労働者の機会均等及び待遇の均等に関する条約)」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国内行動計画後期重点目標」策定 ・母子福祉法改正
1984年 (昭和59年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「国籍法」及び「戸籍法」一部改正(子の国籍父系血統主義から父母両系主義へ)
1985年 (昭和60年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の十年」最終年第3回世界会議(ナイロビ)開催 ・「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女子差別撤廃条約」批准 ・「男女雇用機会均等法」公布
1986年 (昭和61年)		<ul style="list-style-type: none"> ・婦人問題企画推進有識者会議設置
1987年 (昭和62年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
1988年 (昭和63年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「労働基準法」の一部改正(労働時間の短縮)
1989年 (平成元年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連総会で「児童の権利に関する条約」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・法例一部改正(婚姻、親族関係等についての男性優先既定の改正等)
1990年 (平成2年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人の地位向上のための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年 (平成3年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」策定
1992年 (平成4年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法」施行 ・初の婦人問題担当大臣設置

年次	国連等	国
1993年 (平成5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連婦人の地位向上委員会「女性に対する暴力撤廃宣言」採択 ・国連世界人権会議(ウィーン)「ウィーン宣言及び行動計画」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・中学校での家庭科の男女必修完全実施 ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)」施行
1994年 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国際家族年 ・「ILO第175号条約(パートタイム労働に関する条約)」採択 ・国際人口・開発会議(カイロ) 開催(リプロダクティブ・ヘルス/ライツを含む新行動計画採択) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「児童の権利に関する条約」批准 ・高等学校での家庭科の男女必修実施 ・「男女共同参画室」「男女共同参画審議会」「男女共同参画推進本部」設置
1995年 (平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化) ・ILO156号条約批准
1996年 (平成8年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第15回女子差別撤廃委員会(ニューヨーク)開催 ・第83回ILO総会で「家内労働に関する条約及び勧告」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進連絡会議(えがりてネットワーク)発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定 ・男女共同参画審議会が「男女共同参画ビジョン」答申 ・「優生保護法」改正(名称を「母体保護法」へ)
1997年 (平成9年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「男女共同参画審議会」設置 ・「介護保険法」公布 ・「労働基準法」改正(女性の時間外、休日労働、深夜業規制の解消等) ・「育児・介護休業法」改正(労働者の深夜業制限の制度創設)
1999年 (平成11年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選択議定書」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」施行 ・「改正男女雇用機会均等法」施行 ・「改正労働基準法」施行 ・「育児・介護休業法」全面施行
2000年 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」(21世紀に向けての男女平等・開発・平和)(ニューヨーク)開催(「政治宣言」「北京宣言及び行動要領実施のための更なる行動とイニシアティブに関する文書」採択) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画」策定 ・「男女共同参画週間」実施決定 ・「ストーカー行為等規制法」成立 ・男女共同参画審議会が「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申
2001年 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「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」施行 ・内閣府に「男女共同参画会議」「男女共同参画局」設置・「女性に対する暴力をなくす運動」実施決定
2002年 (平成14年)		
2003年 (平成15年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連女子差別撤廃委員会による日本レポート審議、「最終コメント」 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援の推進について」 ・「次世代育成支援対策推進法」施行 ・「少子化社会対策基本法」成立
2004年 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 ・「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 ・「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方針」策定 ・「性同一性障害者特例法」施行

年次	国連等	国
2005年 (平成17年)	・第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」閣僚級会合)(ニューヨーク)開催	・「育児・介護休業法」一部改正 ・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定
2006年 (平成18年)	・第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合(東京)(「東京閣僚共同コミュニケ」採択)	・「男女雇用機会均等法」改正
2007年 (平成19年)	・第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合(ニューデリー)(「ニューデリー閣僚共同コミュニケ」採択)	・「パートタイム労働法」一部改正 ・「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 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定
2008年 (平成20年)	・第52回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)開催(「ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントのための資金調達」採択)	・仕事と生活の調和元年
2009年 (平成21年)	・第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合(ソウル)(「ソウル閣僚共同コミュニケ」採択) ・第53回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)開催(「HIV/エイズのケア提供を含む男女間の平等な責任分担」採択) ・国連女子差別撤廃委員会が日本政府の第6次レポートに対する最終見解 ・第1回女性に関するASEAN+3会合	・「育児・介護休業法」一部改正
2010年 (平成22年)	・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」(ニューヨーク)開催(「北京宣言及び行動要領」「女性2000年会議成果文書」「第4回世界女性会議10周年の婦人の地位委員会の宣言」の再確認の採択)	・「第3次男女共同参画基本計画」策定
2011年 (平成23年)	・UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関)発足 ・国連女子差別撤廃委員会の最終見解に対する日本政府コメント、委員会のコメント	
2013年 (平成25年)		・「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」改正
2015年 (平成27年)	・国連サミットで持続可能な開発のため(17のゴールの1つにジェンダー平等を掲げる) ・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」(ニューヨーク)開催	・「女性活躍推進法」施行 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定
2016年 (平成28年)	・第60回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク) ・国連女子差別撤廃委員会が日本政府の第7回及び第8回報告に対する最終見解	
2017年 (平成29年)		
2018年 (平成30年)		・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の公布・施行
2019年 (平成31)		・「配偶者からの暴力防止および被害者の保護に関する法律」一部改正 ・女性活躍推進法の一部改正

年次	国連等	国
		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」および「男女雇用機会均等法」改正 ・「SDGs実施指針改定版」を策定
2020年 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第64回国連婦人の地位委員会「北京+25」開催 ・国際的な指針「COVID-19ガイダンス」を提言 	<ul style="list-style-type: none"> ・性暴力対策強化方針 ・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定
2021年 (令和3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第65回国連婦人の地位委員会開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業、介護休業当育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律および雇用保険法」の一部改正 ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の一部改正
2022年 (令和4年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立 ・「ストーカー行為*等の規則等に関する法律」一部改正 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」一部改正
2023年 (令和5年)		<ul style="list-style-type: none"> ・性的指向およ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の公布・施行

第4次益城町男女共同参画計画

令和6年3月

発行：益城町役場 総務課男女共同参画係

〒861-2295 熊本県上益城郡益城町大字宮園 702 番地

T E L : 096-286-6665