

# ともにひらく21

## 第3次佐久市男女共同参画プラン

2017



2021



佐久市

## はじめに



日本社会において、男女が対等な構成員として、健康や教育における環境は等しく恵まれている一方で、経済や政治への参加においては、女性の能力が、十分に生かされているとは言えません。

人口減少社会を迎えた中で、女性も男性もすべての個人が、互いに人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、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が重要です。

佐久市では、あらゆる分野において男女共同参画の視点に立った取組として、各種審議会への女性の登用や、意識づくりのための講演会・研修会の開催、男女共同参画社会の実現に向けた研修会等への派遣事業、男女共同参画推進事業者表彰など、様々な事業を推進してきました。

このような中、家庭、職場、地域社会において市民の皆様の、男女共同参画に対する理解は徐々に高まってきていますが、いまだ性別による役割分担への固定観念が、日常生活に根強く残っていることなどにより、市の各種審議会や自治会等の地域における方針決定過程への女性の参画が進んでいないなど課題もあります。

平成27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」に基づいて、女性が希望に応じた働き方を実現できるよう、社会全体として取り組むことが求められています。多様な働き方・暮らし方の実現、ひいては男性も女性も働きやすく暮らしやすい社会づくりに向けて、さらに女性のチャレンジを支援する取組を行っていく必要があります。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進、貧困など困難を抱えた男女が安心して暮らせる社会づくりなどが重要となっています。

このような状況を踏まえ、ここに、平成29年度を初年度とする「ともにひらく21第3次佐久市男女共同参画プラン」を策定し、市民や事業者、関係団体の皆様と連携・協働して、男女共同参画プランを実現してまいりたいと考えていますので、今後とも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、ご審議いただきました佐久市男女共同参画審議会の委員の皆様をはじめ、貴重なご意見、ご提案をいただきました市民の皆様、ご協力をいただきました多くの皆様にお礼申し上げます。

平成29年3月

佐久市長 柳田 清二

---

# 第3次佐久市男女共同参画プラン もくじ

---

## 第1章 プラン策定について

1 計画策定の趣旨	4
2 計画の基本理念	4
3 計画の性格	4
4 計画の期間	5
5 計画の重点目標	5

## 第2章 プランの内容

第3次佐久市男女共同参画プラン体系図	8
第1節 男女共同参画の意識づくり	9
1 男女共同参画の視点に立った意識の啓発	16
2 地域・社会活動における男女共同参画の意識づくり	17
3 教育・保育の場における意識づくり	17
第2節 女性が活躍できる環境づくり	18
4 地域・社会活動における女性の参画促進	27
5 働く場における男女の参画の見直し	27
6 男女がともに働きやすい環境の整備促進	28
7 仕事と子育て・介護の両立できる環境の整備	29
第3節 人権の尊重と安心・安全な社会づくり	31
8 困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備	33
9 生涯を通じた男女の健康支援	34
10 男女間のあらゆる暴力の根絶と相談機能の充実	34

## 第3章 プランの推進

1 男女共同参画プラン推進体制の強化	36
2 男女共同参画プラン期間内の達成目標	37

## 参考資料

◆男女共同参画社会基本法	40
◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	44
◆佐久市男女共同参画推進条例	52
◆諮問	56
◆答申	56
◆佐久市における男女共同参画のあゆみ	58
◆第3次佐久市男女共同参画プラン策定の経過	58
◆佐久市男女共同参画審議会委員名簿	59

---

# 第1章

---

## プラン策定について

---

## 1 計画策定の趣旨

佐久市は、平成18年度に策定した「佐久市男女共同参画プラン」から、「ともにひらく21第2次男女共同参画プラン」まで引き続き、男女共同参画社会の実現に向け各種施策を推進してきました。

平成26年4月には、佐久市男女共同参画推進条例を施行し、基本理念と、市・市民・事業者の役割を定め、協働して事業の推進に努めてきました。

そうした中で、男女共同参画の意識は広まりつつありますが、性別による固定的役割分担意識の解消や慣習にとらわれず男女が平等に活躍できる社会の構築に向けた取組が必要とされています。

少子・高齢化の進行とともに、生産年齢人口の減少する中、仕事と生活の調和を図るためには、女性の個性と能力が十分に発揮されることが今後より一層重要となっています。そのためには、男女がともに協力して家庭や地域社会での役割を果たすことが求められています。

また、すべての男女が生涯を通じて健康で安心して暮らせる社会づくりに向けて、さらに取組を行っていく必要があります。

「ともにひらく21第3次男女共同参画プラン（平成29年度～平成33年度）」は、国や県の男女共同参画基本計画を受けて、本市のこれまでの施策の推進状況を踏まえ、引き続き男女共同参画をより効果的に推進するための指針とするものです。

## 2 計画の基本理念

「佐久市男女共同参画推進条例」（平成26年条例第3号）第3条には、男女共同参画社会づくりのために、市・市民・事業者が共有すべき基本的な考え方として次の6項目が明記されており、本計画においても基本理念に位置付けるものとします。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 政策等の立案及び決定への共同参画
- (3) 家庭生活における活動と他の活動の両立
- (4) 社会における制度または慣行についての配慮
- (5) 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重
- (6) 国際社会の動向を踏まえた取組

## 3 計画の性格

- (1) 本計画は、「男女共同参画社会基本法」の理念を踏まえ「佐久市男女共同参画推進条例」第11条に基づいて、本市が策定する男女共同参画社会づくり推進に関する基本的な計画です。
- (2) 本計画は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）第6条第2項の規定に基づいて、本市が策定する女性の職業生活における活躍の

推進に関する計画です。

なお、女性の職業生活における活躍の推進に関する事項については、該当する項目等に「【女性活躍推進】」と表示しています。

- (3) 本計画は、「佐久市男女共同参画推進条例」の趣旨にのっとり、市が直接行う取組はもとより、市民一人ひとりがそれぞれの立場で積極的に取り組むとともに、家庭・地域・団体・企業等社会全体で取り組んでいくためのものです。
- (4) 本計画は、「第2次佐久市男女共同参画プラン」に引き続く計画であり、新たな視点を加えるなどの見直しを行い、総合的で実効性の高い計画とするものです。
- (5) 本計画は、「第二次佐久市総合計画」に定めた、男女の人権尊重を基盤とした男女共同参画社会の実現を進めるためのものです。
- (6) 本計画は「第2次佐久市配偶者からの暴力の防止基本計画」です。

---

## 4 計画の期間

---

平成29年度から平成33年度までの5年間を対象とします。

なお、社会情勢の変化等により新たに計画に盛り込むべき事由が生じた場合や、推進状況により、必要に応じて計画の見直しを行います。

---

## 5 計画の重点目標

---

- (1) 男女共同参画の視点に立った意識の啓発
- (2) 仕事と子育て・介護の両立できる環境の整備
- (3) 困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備



---

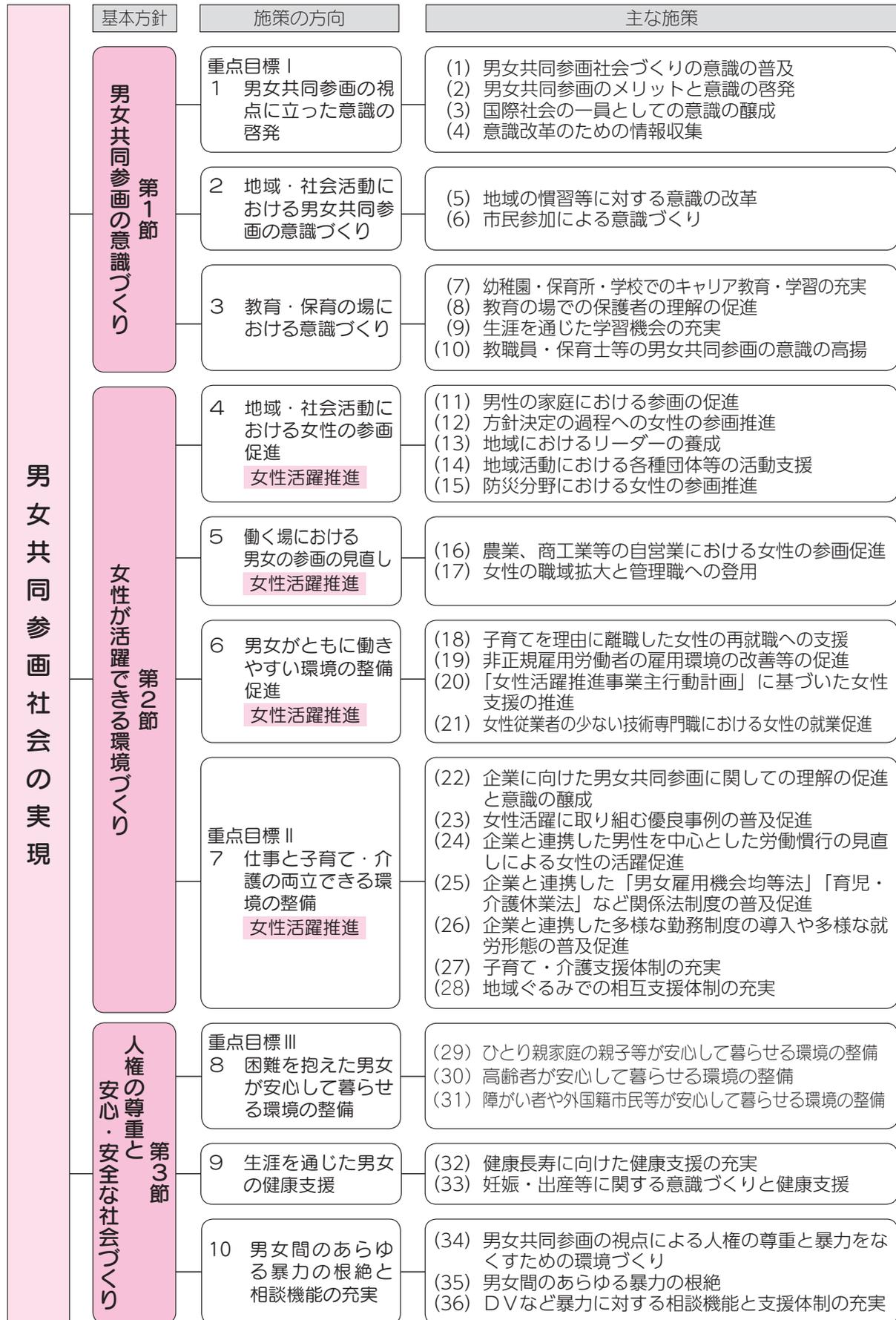
## 第2章

---

### プランの内容

---

### 第3次佐久市男女共同参画プラン体系図



## 第1節 男女共同参画の意識づくり

### 現状と課題

男女が責任を分かち合い、性別に関わりなく個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現するためには、長い歴史の中で作られた慣習・慣行にとらわれた性別による役割分担意識の解消が重要です。そのためには、教育や啓発を通じて、広く市民の意識向上や理解を高めることが必要です。

平成27年度に佐久市で実施した「男女共同参画社会に関する市民意識調査（※1）」（以下市民意識調査という）によると、「男女ともに仕事を持った方がよい」と8割近くが肯定的に考えている一方、「男は仕事、女は家庭」というような性別によって役割を固定する考えの人の割合は、依然として高くなる傾向が見られます。割合を性別・年代別にみると、女性より男性が高く、また、年代が上がるにつれ高くなる傾向があります。その中で、40歳代・50歳代の女性と比較して18歳から20歳代と30歳代女性が、性別によって役割を固定する考えの人の割合が高くなっている傾向が見られます。

また、世の中の男女平等感については、「学校教育の場」において64.1%と半数を超える人が男女平等であると認識しています。「家庭生活」においては前回調査（※2）に比べ6.7ポイント増の29.2%、「職場」においては3.7ポイント増の22.2%、「地域活動の場」においては8.7ポイント増の27.5%と、男女平等と感じる人の割合は、少しずつですが増加しています。一方で「政治の場、法律や制度の上」では、前回調査と比較すると2ポイント減の18.1%、「社会通念・慣習・しきたり」では、2.4ポイント減の11.7%が男女平等であると認識していますが、6割を超える人が「男性の方が優遇されている」と感じています。

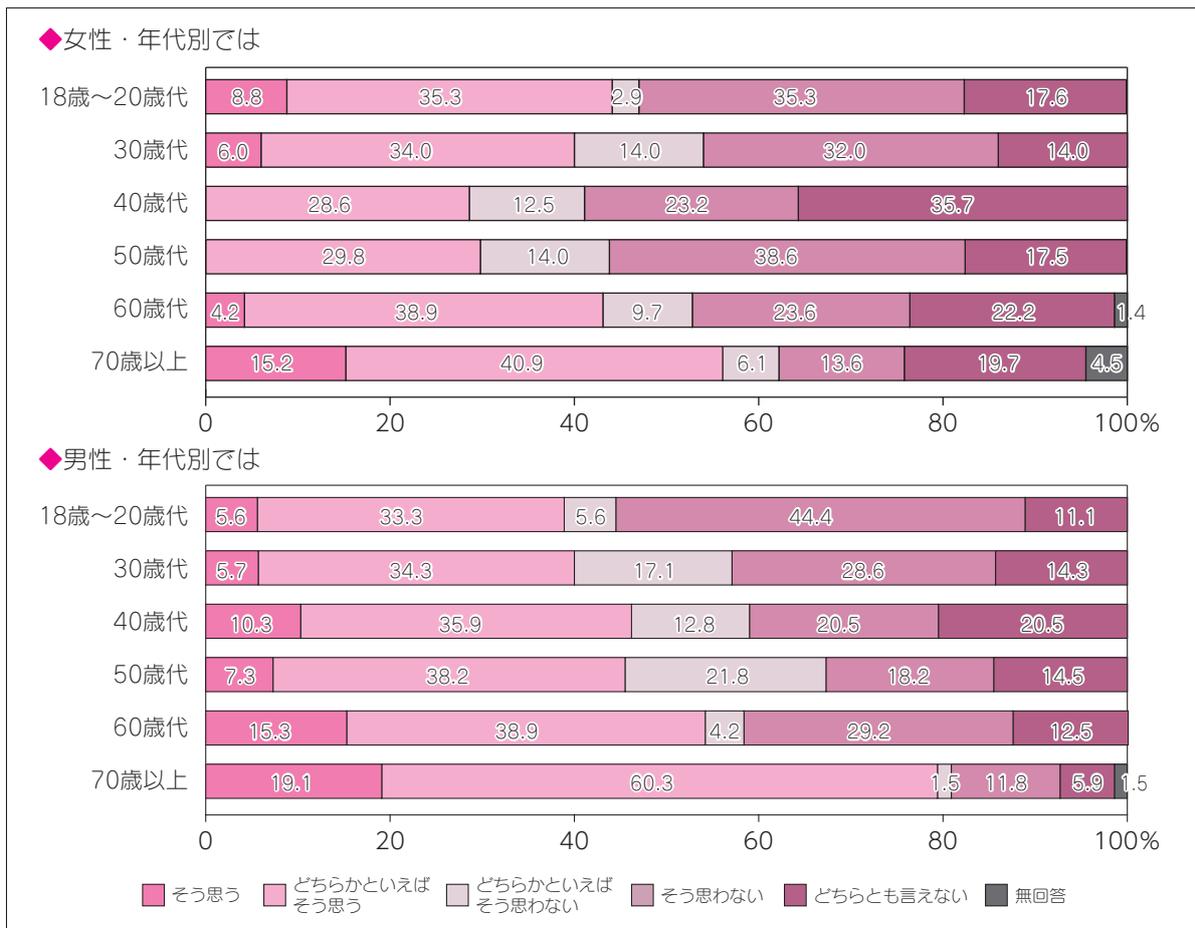
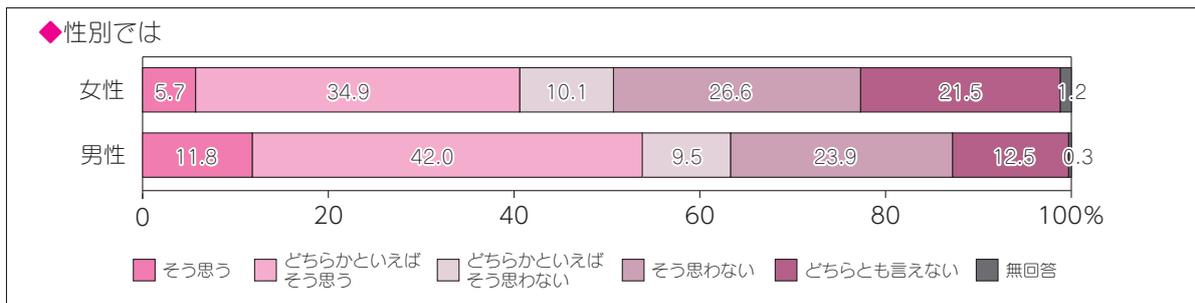
家庭や地域社会において、従来の男性主体の慣習・慣行にとられることなく、多様な選択の機会が確保できるよう、性別による固定的役割分担意識の解消に向けた意識づくりのための啓発をさらに充実させていくことが必要です。

そのためには、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方ができるように、子どもの頃から、将来のキャリア形成を深めるための教育を受けていくことが非常に大切です。そして、教職員や保護者が男女共同参画意識について正しく理解し、学校や家庭の中で子ども達に伝えていくことが重要です。さらに、生涯を通じて学び、社会活動できるよう、学習機会の充実を図る必要があります。

※1 男女共同参画社会に関する市民意識調査（回答数640通、回収率64%）：佐久市は、平成27年11月に、市内居住の18歳以上の男女1,000人を対象に無作為抽出により「市民意識調査」を実施し、「第3次佐久市男女共同参画プラン」の策定の基礎資料としました。

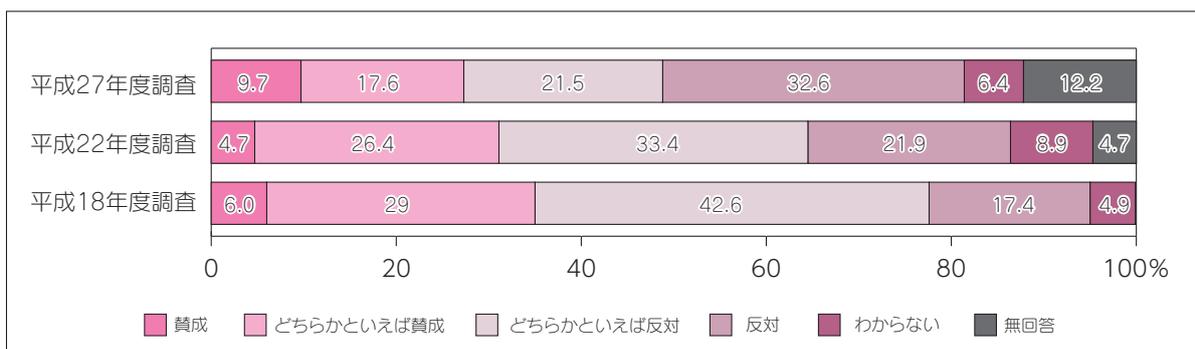
※2 前回調査：平成22年度に、20歳以上の男女1,000人を対象に「市民意識調査」を実施しました。

● 「男は仕事、女は家庭に向いている」という考えについて【平成27年度】

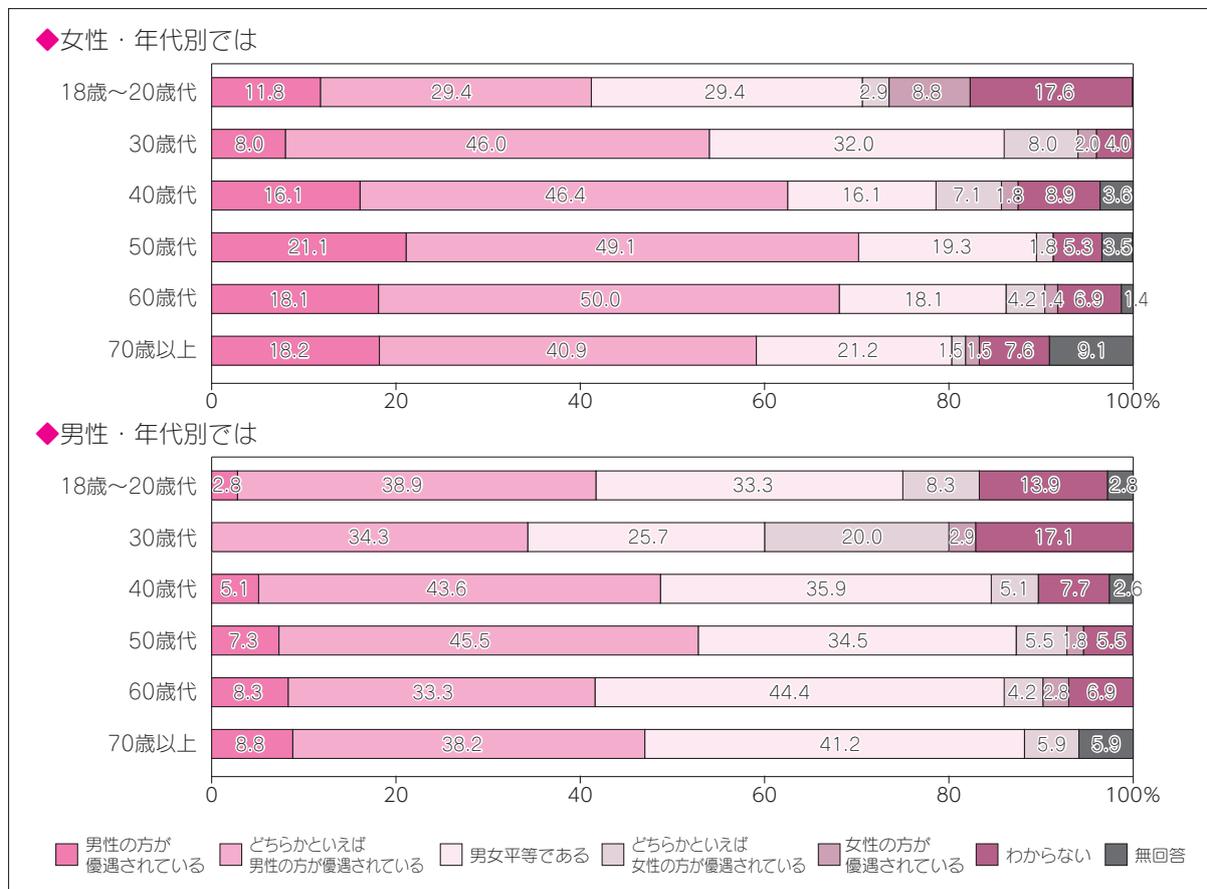
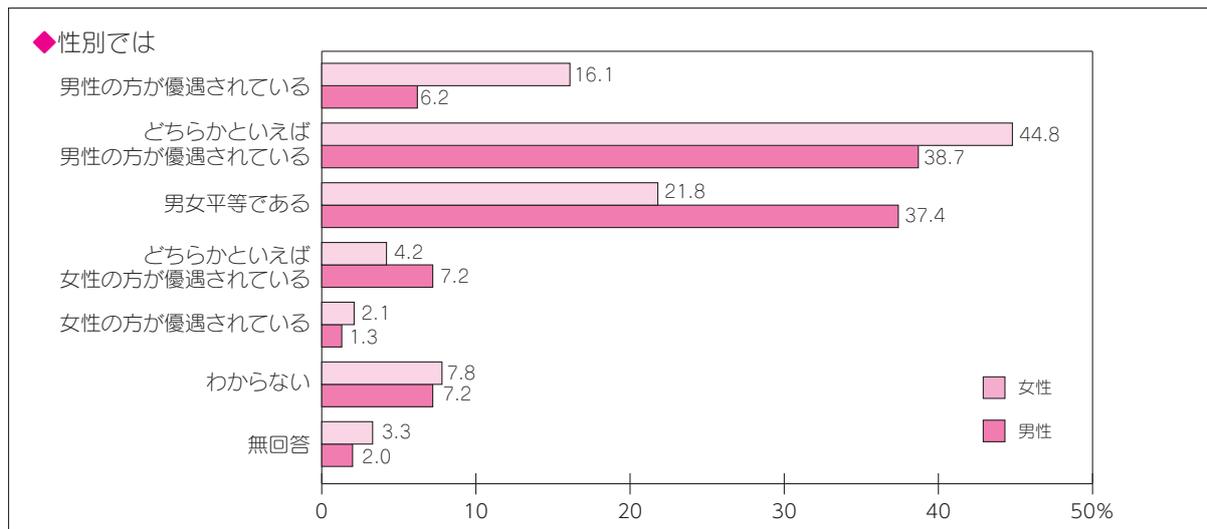
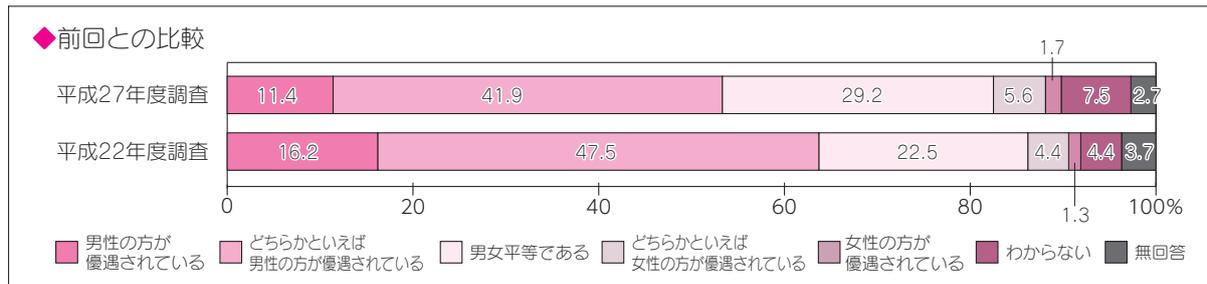


[参考] 「男は仕事、女は家庭」という考え方に関する意識の変化

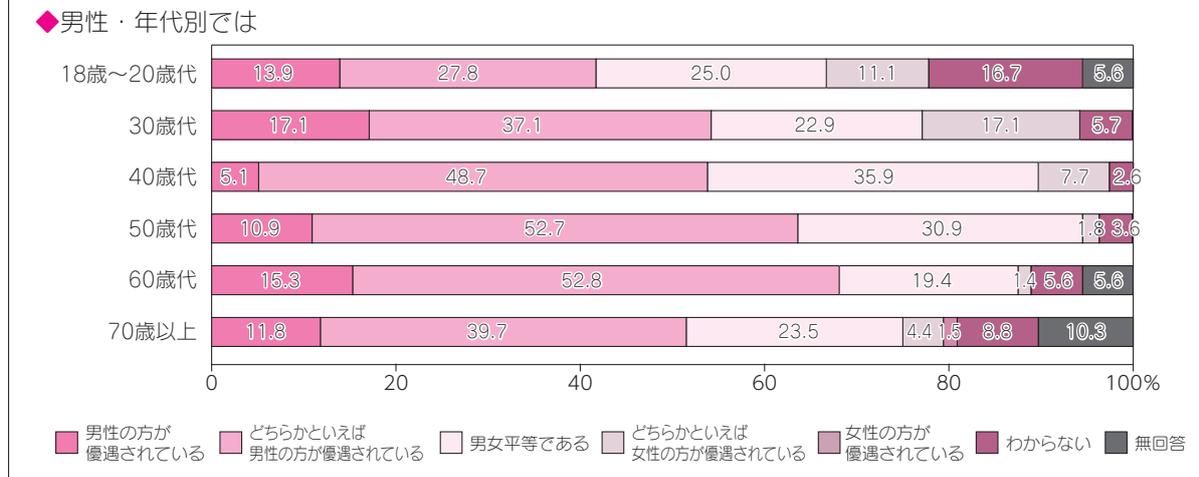
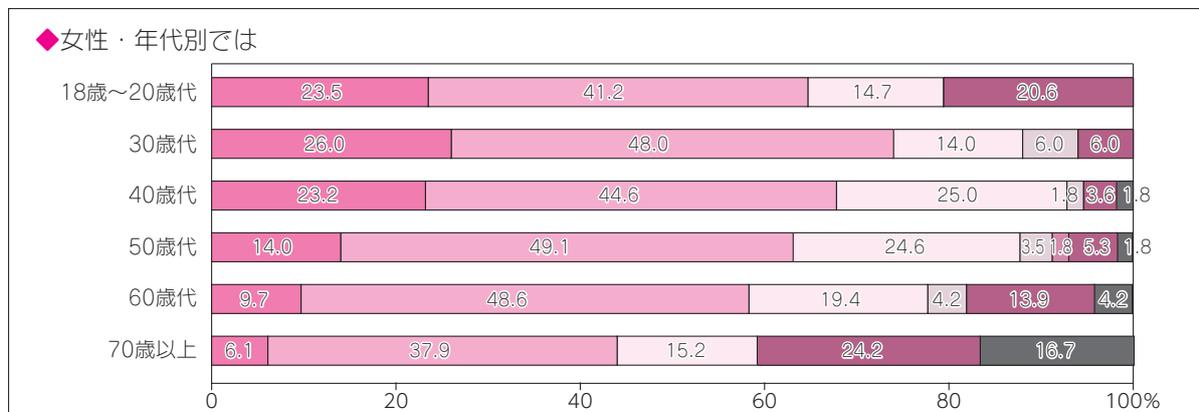
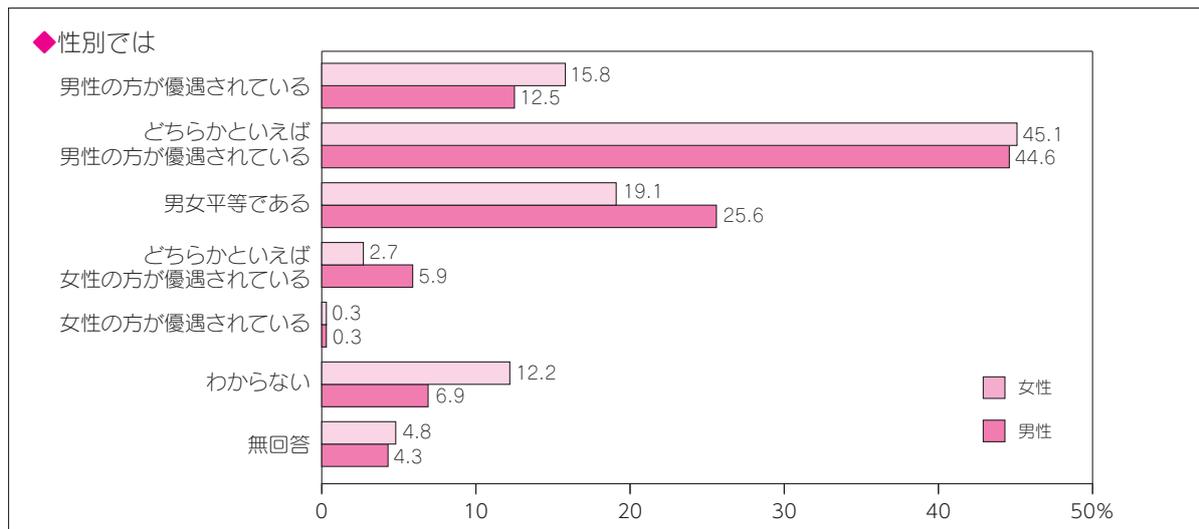
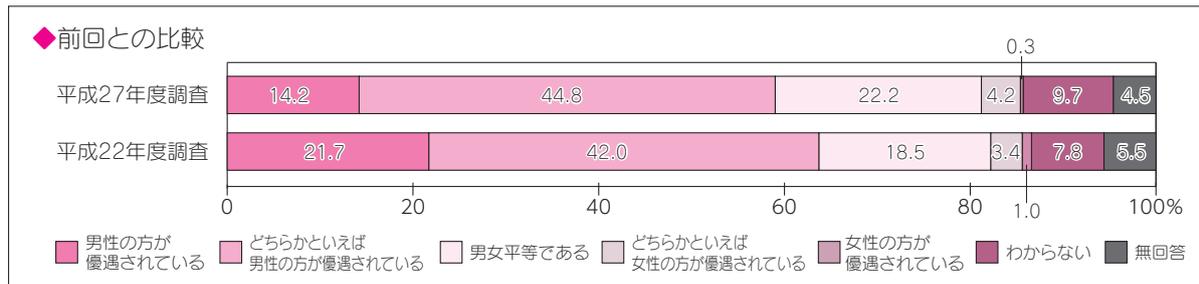
(調査年により人数・年代に違いがあり、直接数値の比較はできない)



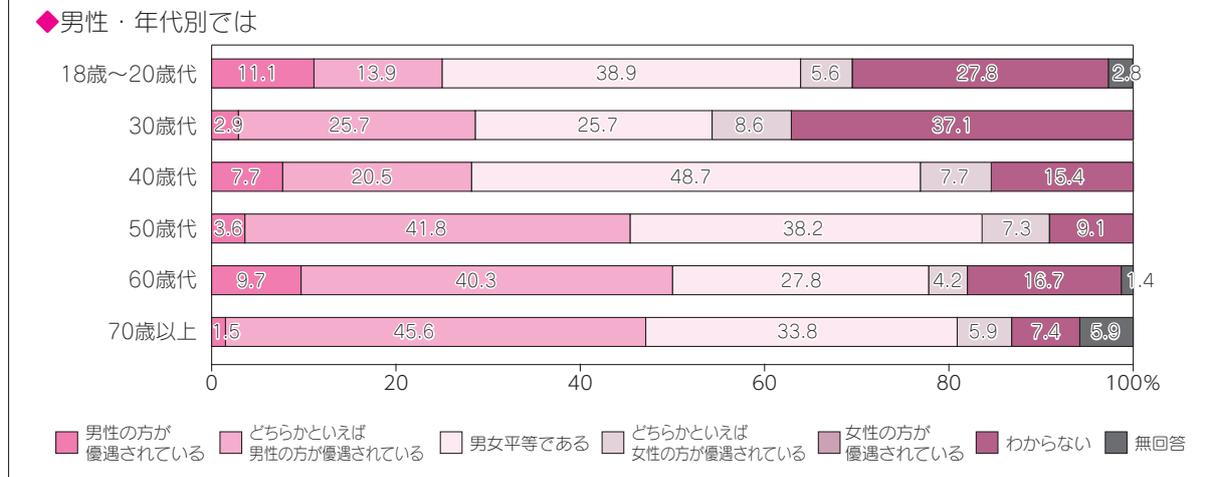
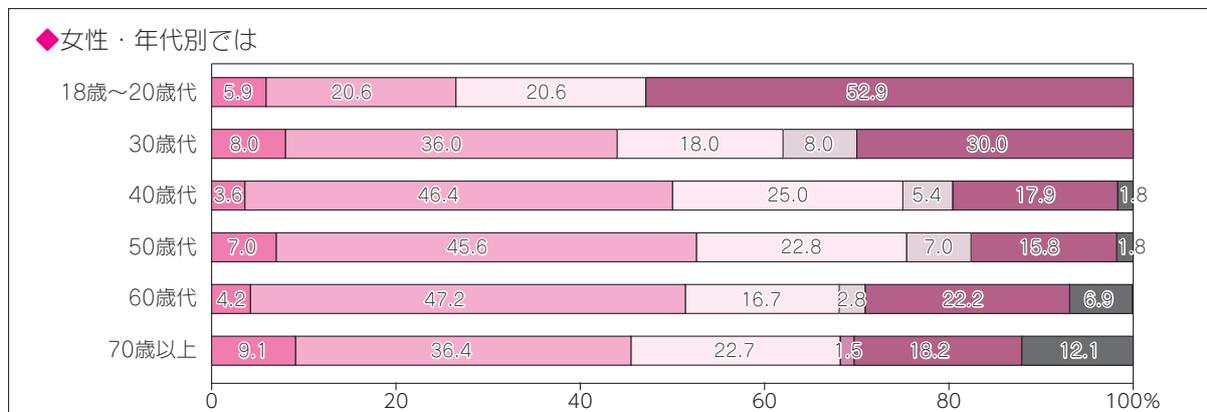
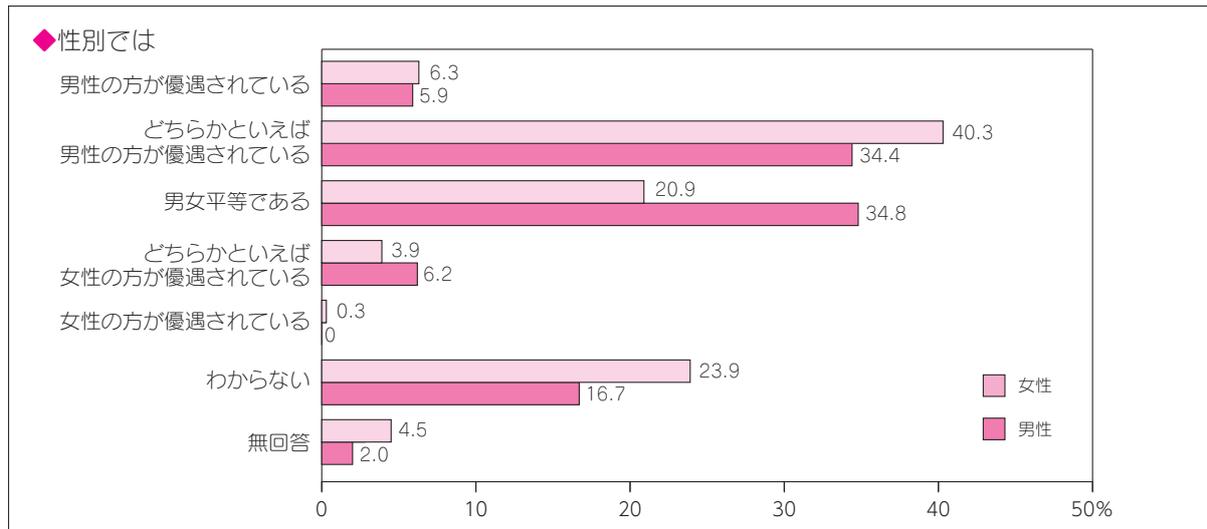
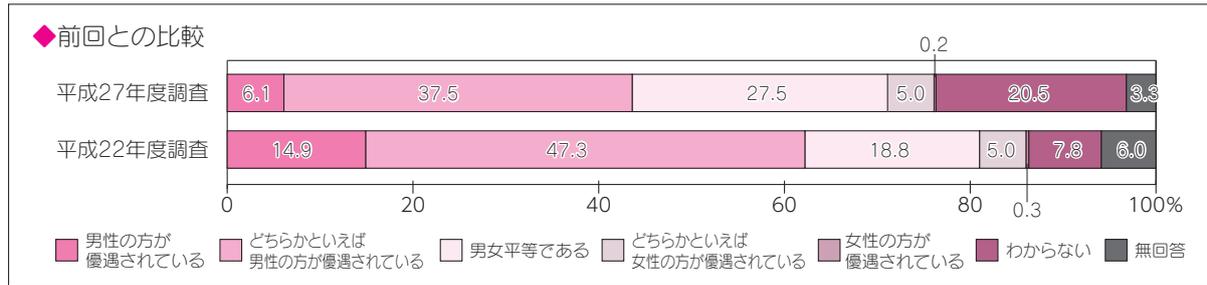
◆世の中の男女平等感「家庭生活」について【平成27年度】



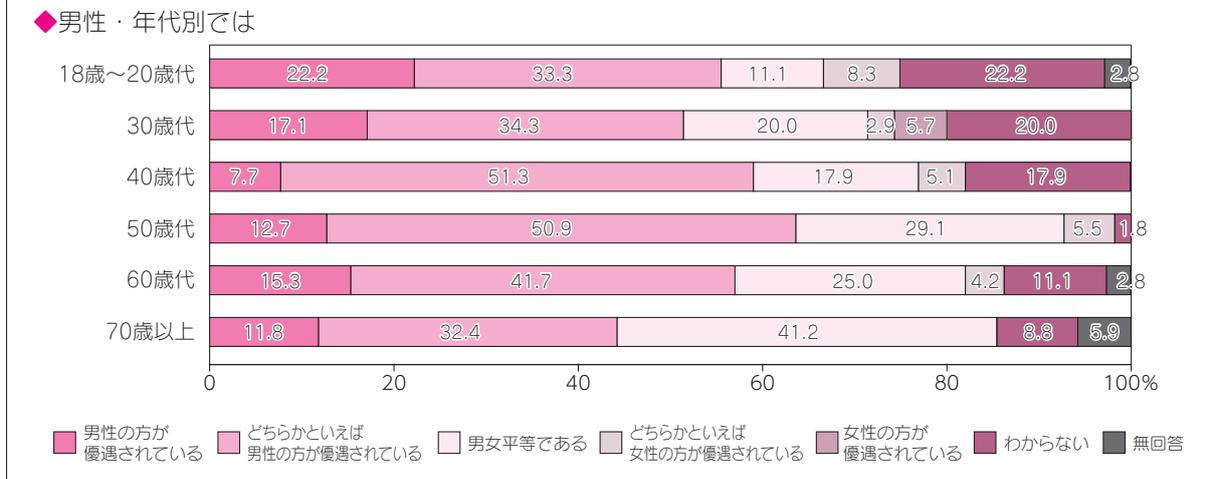
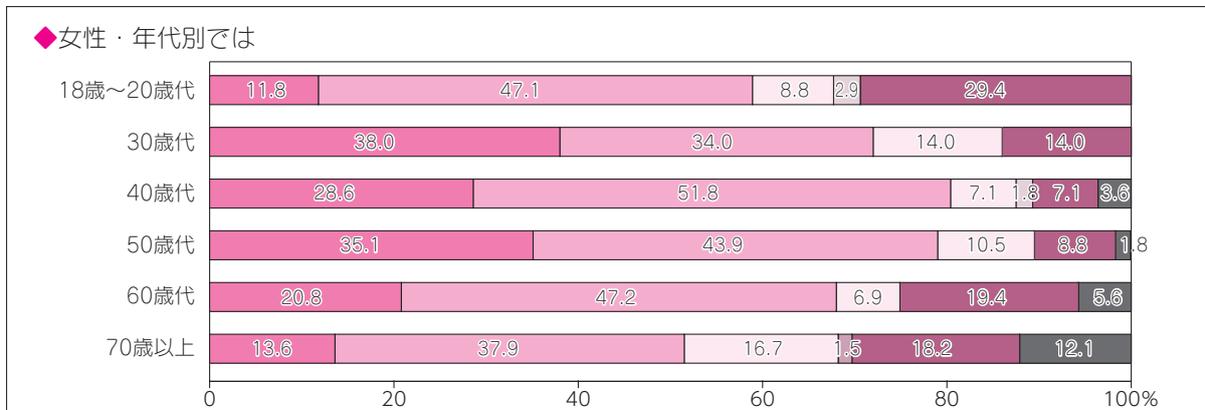
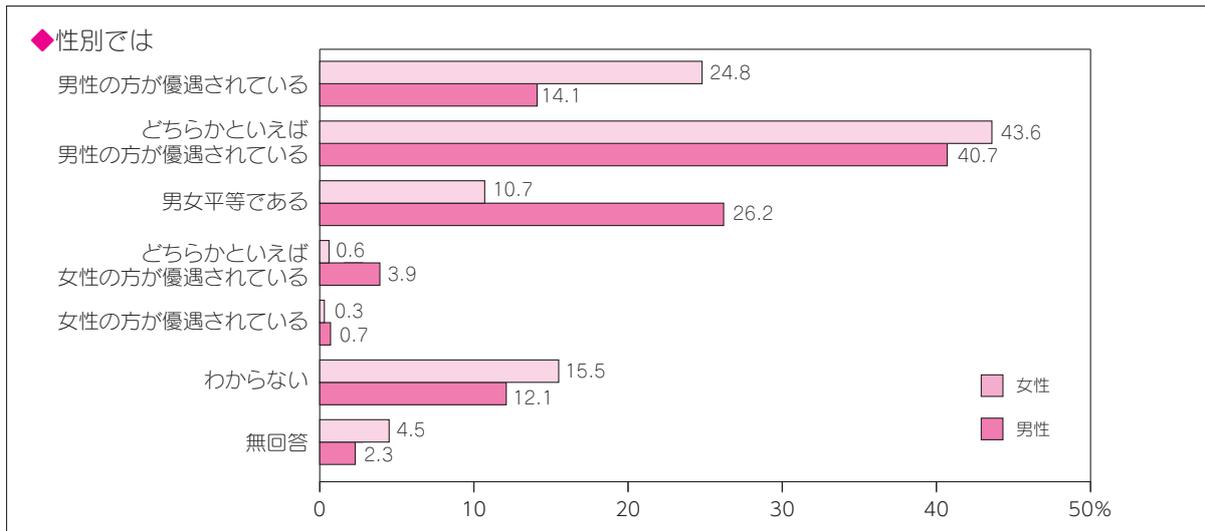
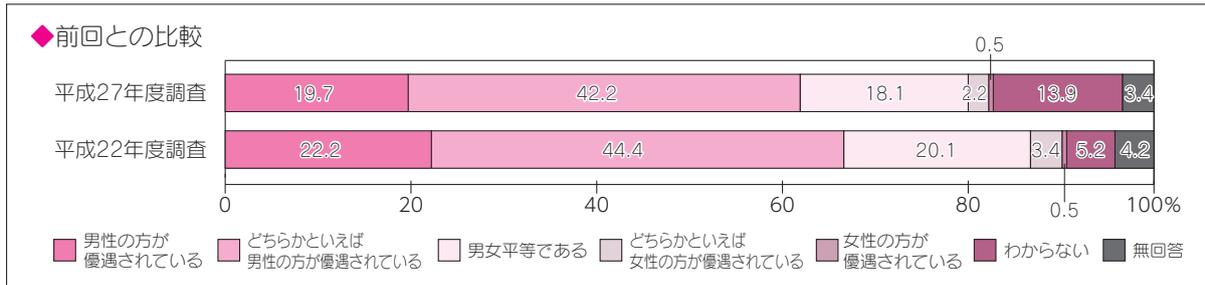
◆世の中の男女平等感「職場」について【平成27年度】



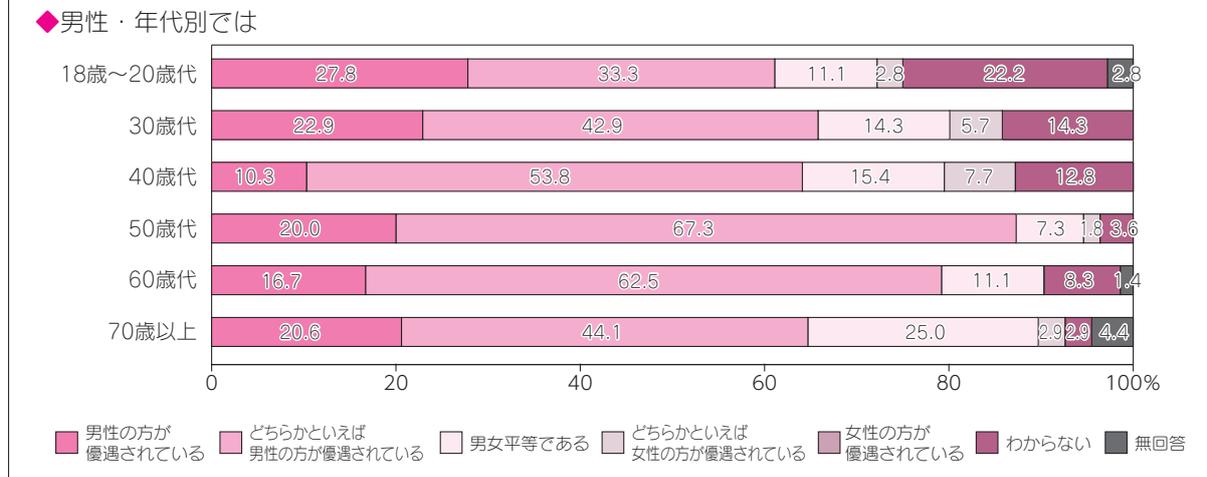
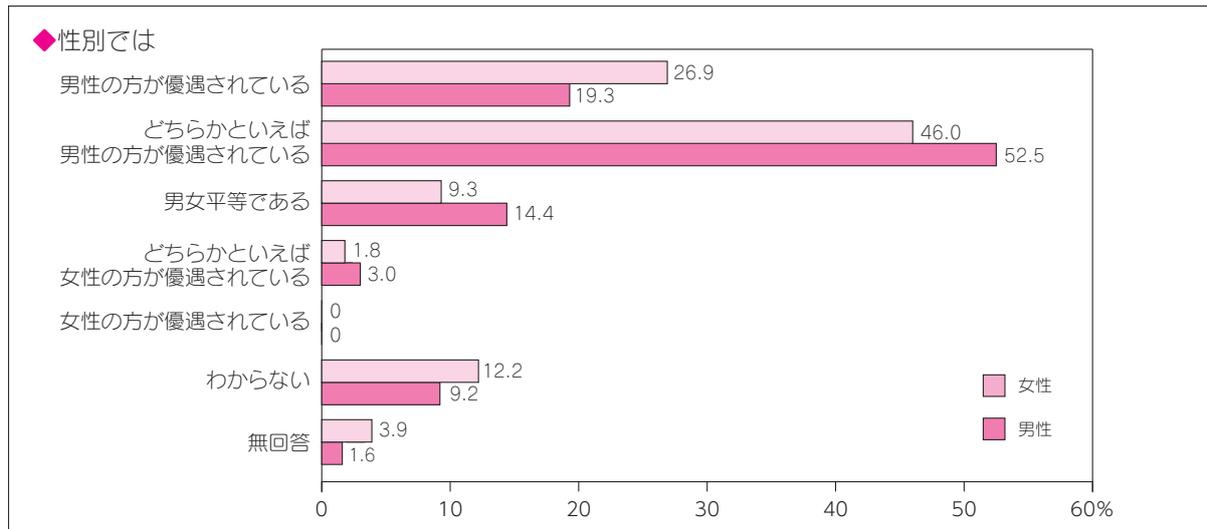
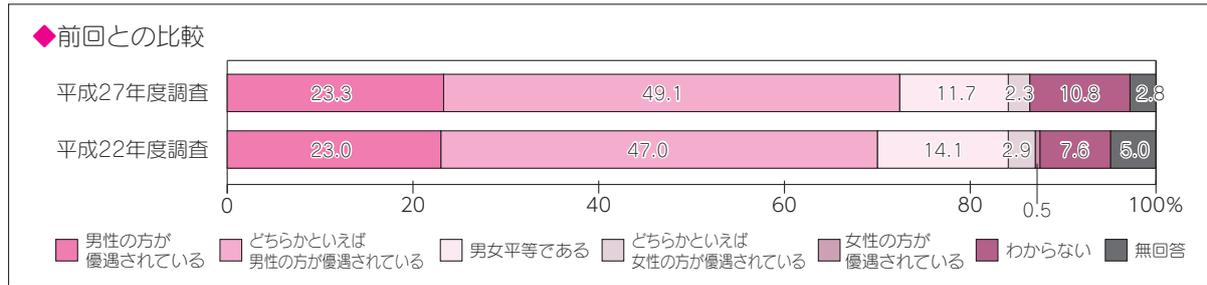
◆世の中の男女平等感「地域活動の場」について【平成27年度】



◆世の中の男女平等感「政治の場、法律や制度の上」について【平成27年度】



◆世の中の男女平等感「社会通念・慣習・しきたり」について【平成27年度】



施策の方向

1 男女共同参画の視点に立った意識の啓発 **重点目標Ⅰ**

主な施策	具体的施策内容	担当課
(1)男女共同参画社会づくりの意識の普及	女性のチャレンジ支援、多様な生き方支援、女性に対する暴力を容認しない社会など、男女共同参画社会づくりの意識の普及啓発等を図るため、講演会の開催や資料作成配布をします。	人権同和課
(2)男女共同参画のメリットと意識の啓発	条例施行の周知とともに、家庭・地域・職場における男女共同参画の視点に立ったメリットの広報や男女共同参画用語の周知、また、意識づくりの啓発をします。	人権同和課
(3)国際社会の一員としての意識の醸成	日本は国際的にみると、男女平等は進んでいないため、国際社会の一員としての男女共同参画意識の醸成を図ります。	人権同和課
	国際交流ネットワーク佐久・佐久市国際交流ボランティア合同会議等国際交流団体と連携し、国際社会の一員として男女共同参画の視点に立った国際交流の推進を図ります。	観光交流推進課
	中学生の海外研修事業を実施する中で男女共同参画の視点に立った、国際理解と国際感覚を身につけます。	生涯学習課
(4)意識改革のための情報収集	男女共同参画社会における市民意識調査を実施・分析し、施策の現状と課題から対策に生かします。市内全域は5年ごとに、また市民フォーラム開催時などに実施します。	人権同和課



男女共生ネットワーク 男女共同参画朗読劇

## 2 地域・社会活動における男女共同参画の意識づくり

主な施策	具体的施策内容	担当課
(5)地域の慣習等に対する意識の改革	従来 of 慣習・慣行にとられることなく、男女がともに能力を発揮できる多様なライフスタイルを選択できるよう、意識づくりに取り組みます。	人権同和課
	従来 of 慣習・慣行による性別に基づく固定観念に捉われることなく、男女がともに能力が発揮できる市職員の意識づくりに取り組みます。	総務課
(6)市民参加による意識づくり	男女共同参画意識づくりの推進団体である「佐久市男女共生ネットワーク」と連携を図りながら、多くの市民が参加しやすい各種講演会や研修会などを開催し、意識啓発活動を行います。	人権同和課

## 3 教育・保育の場における意識づくり

主な施策	具体的施策内容	担当課
(7)幼稚園・保育所・学校でのキャリア教育・学習の充実	児童生徒の男女共同参画に関する理解を促進し、将来のキャリア形成ができるよう教育の推進を図ります。 <b>女性活躍推進</b>	学校教育課
	一人ひとりの人権を尊重し、その個性を伸ばす保育を実施することで、男女平等への理解を深めます。	子育て支援課
(8)教育の場での保護者の理解の促進	保護者に対し、男女共同参画についての啓発パンフレットなどを配布し情報提供を行います。	学校教育課
	保護者に対し、子供の頃からの、男女共同参画の視点に立った教育の重要性についての理解の促進を図るため、情報提供を行います。	子育て支援課
(9)生涯を通じた学習機会の充実	生涯にわたって能力を発揮し、社会活動を実践することができるように、市民が自主的に取り組む学習の機会を提供します。 <b>女性活躍推進</b>	人権同和課
	各地域での育成活動や、ジュニアリーダー研修をはじめとする青少年健全育成事業を推進します。	生涯学習課
	公民館での学習活動における、子育て世代を対象とした教室での、男女共同参画の視点に立った教育の重要性についての理解の促進や、男性の家事など、日常生活の自立に向け、学習機会の提供をします。	中央公民館
(10)教職員・保育士等の男女共同参画の意識の高揚	教職員の男女共同参画意識の高揚を図るため、啓発資料や広報資料の提供を行います。	学校教育課
	保育士の男女共同参画意識の高揚を図るため、啓発資料や広報資料の提供を行います。	子育て支援課

## 第2節 女性が活躍できる環境づくり

### 現状と課題

地域社会において、多様な人材の能力を生かし、様々な視点や新たな発想を取り入れるためにも、あらゆる分野で方針決定の場への女性の参画を進めていくことが重要です。女性の参画を推進するためには、家庭における、男性の家事・子育て・介護等への参画が欠かせません。

少子高齢化社会において、生産年齢人口が減少する中で、経済再生・活性化に向けた女性の活躍への期待が高まり、女性が能力を発揮し活躍できる社会づくりが必要となっています。そのためには、女性自身の意識や男性主体の組織運営を変えていくことと、男性の意識改革が必要です。

女性が働き続け、持てる能力を十分に発揮して活躍するためには、事業者、市民、市が連携した取組により、チャレンジしようとする女性に対する支援が重要になっています。

また、市における各種審議会への女性委員の登用などの、方針決定の過程へ女性が市政参加する機会を設け、女性の視点や、広い年齢層の男女の多様な意見を取り入れることが必要です。

地域活動において、自治会や公民館に多くの女性が参加し活動を支えています。方針を決定する役職への女性の参画は少ない状況です。市民意識調査によると、その理由として最も多かったのは「女性自身が、責任ある役職（団体の長・代表など）に就くことに、消極的であるから」の58.8%で、「役員決定をはじめとして、男性主体の組織運営がされているから」が52.7%、「自治会などの団体の代表者は、男性が担うことが、しきたりや慣習になっているから」が50.6%で続き、この3項目が半数を超えています。活力ある地域社会を維持していくためにも、男女がともに参画して方針決定することが必要です。

また、積極的に方針決定の場に参画できる女性を育成していくことが重要であり、さらに、女性団体等による男女共同参画の定着へ向けた、地域課題把握の自発的学習と、課題解決に向けた取組への支援が必要です。

防災分野においては、男女のニーズの違いなどから、女性の視点を踏まえた対応が必要です。

働く場における男女の参画において、農業や商工業等の自営業における経営への女性の参画を促進する必要があります。また企業においても、女性の職域拡大と管理職への登用を推進する必要があります。

雇用においては、男女がともに働きやすい環境の実現に向けて、制度的な男女格差の解消に向けた法整備は進んできました。しかし、女性は出産や育児等により離職を余儀なくされたり、離職後に正規雇用されることは難しい状況があります。子育てや介護を理由に退職した女性の再就職に向けた支援や、非正規雇用労働者の雇用環境の改善等の促進、女性の均等な機会・待遇の確保をし、男女がともに働きやすい環境の整備に取り組んでいく必要があります。企業における女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」の策定はポジティブアクション（※1）に位置付けられ、計画に基づいた女性の活躍を支援する必要があります。また、それぞれの女性が

意欲と能力を生かし、自身の志望や適性に応じた就業の選択ができるよう、女性従業者が少ない職種への就業の促進と併せて、女性が働きやすい快適な職場環境の整備に配慮する必要があります。

人々の生き方が多様化したことにより、人それぞれの価値観が尊重され、多様な働き方や自由時間の充実した生活が求められ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス（※2））の実現が求められています。

市民意識調査によると、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度で、理想とする生活に最も近いものとして、多かったのは「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」の37%でした。次いで「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」の31.7%でした。

現実の優先度をみると、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」は24.5%で、「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」は、12.2%にとどまり、「『地域・個人の生活』を優先する理想の生活は、実現困難であることが伺えます。

現実の生活において、22.2%が「『仕事』を優先」しており、男性では30歳代で48.6%、40歳代で46.2%と特に高く、また、30歳代の女性の40%が「『家庭生活』優先」という結果になっています。

働き続けたい女性が、仕事か家庭かの二者択一を迫られることなく働き続けられることは、企業の優秀な人材の定着や経営の効率化、生産性の向上につながります。

男性中心型の長時間労働を前提とした働き方を見直し、男性の家事・子育て・介護への参画を進める必要があります。また、少子高齢化社会を迎え、男性にとっても、介護は身近な問題となっています。

男女の仕事と生活の調和を図るため、企業と連携した、男性を中心とした労働慣行の見直しが必要です。「男女雇用機会均等法」(※3)「育児・介護休業法」(※4)など関係法及び各種制度の周知と活用の促進を図り、多様な勤務制度の導入や、所定外労働時間短縮、多様な就労形態の普及促進を図る必要があります。

また、育児・介護に係る施設、家事・育児・介護に係るサービスを充実させるなどの支援策が必要です。地域ぐるみの支援体制の充実を図ることで、地域の活性化につながります。

---

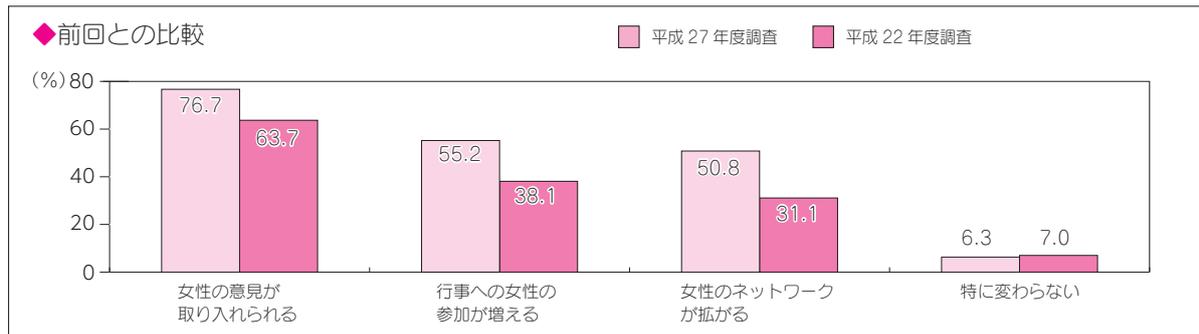
※1 **ポジティブアクション**：積極的改善措置をいいます。様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するために必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。

※2 **ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）**：仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を自分の希望するバランスで実現できる状態です。

※3 **男女雇用機会均等法**：「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」の通称。募集・採用、配置・昇進等における性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められています。また、法改正により、平成29年1月から、妊娠・出産等に関する言動による就業環境を害する行為への防止対策の措置義務が新設されました。

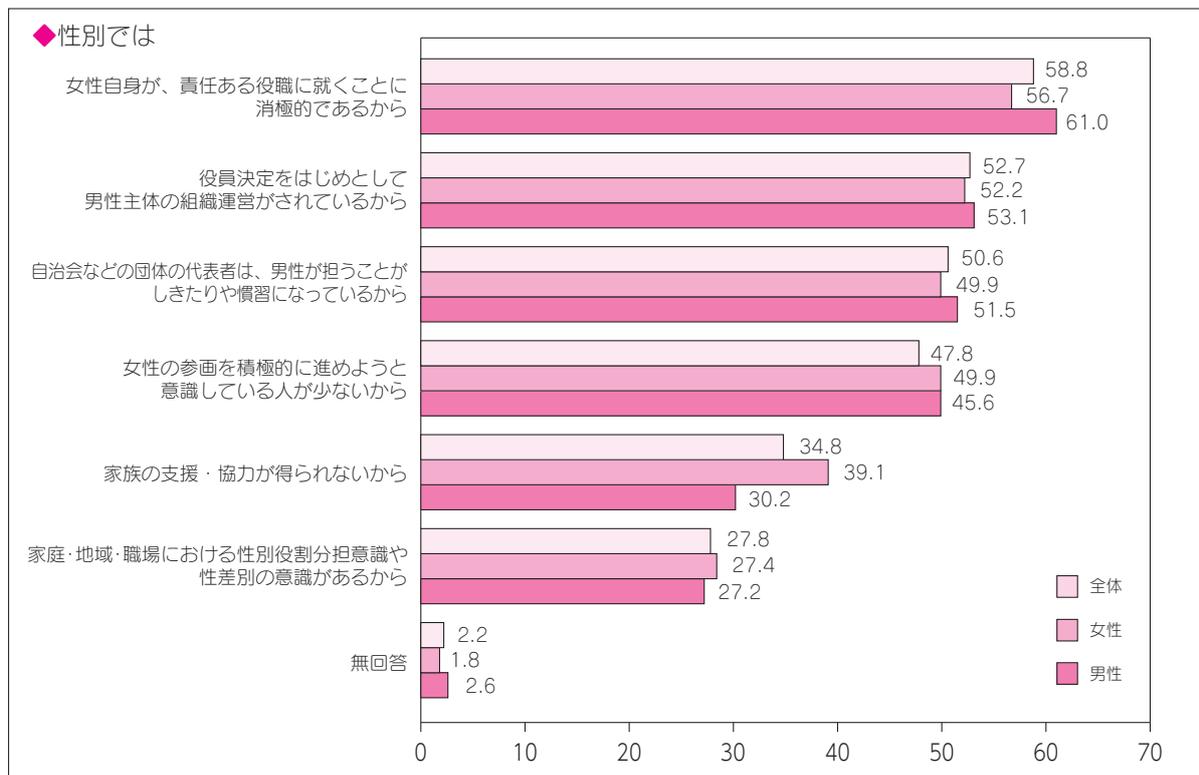
※4 **育児・介護休業法**：「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の通称。育児休業・介護休業、並びに、子の看護休暇及び介護休暇について定める法律。育児及び家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等を定めるものです。

● 「女性の役員増加の効果」について【平成27年度】



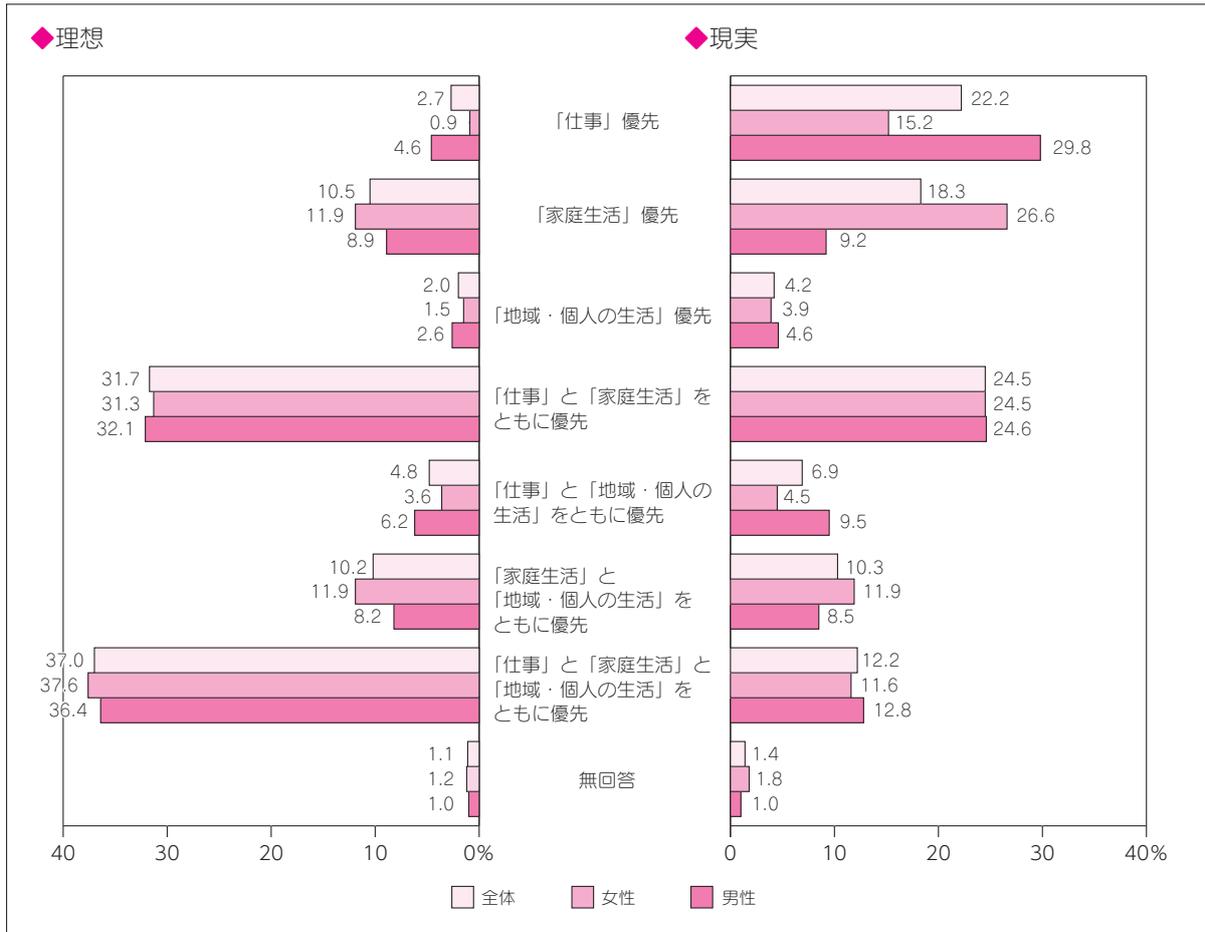
女性リーダー養成研修

● 区の役員に「女性の参画が少ない理由」について【平成27年度】





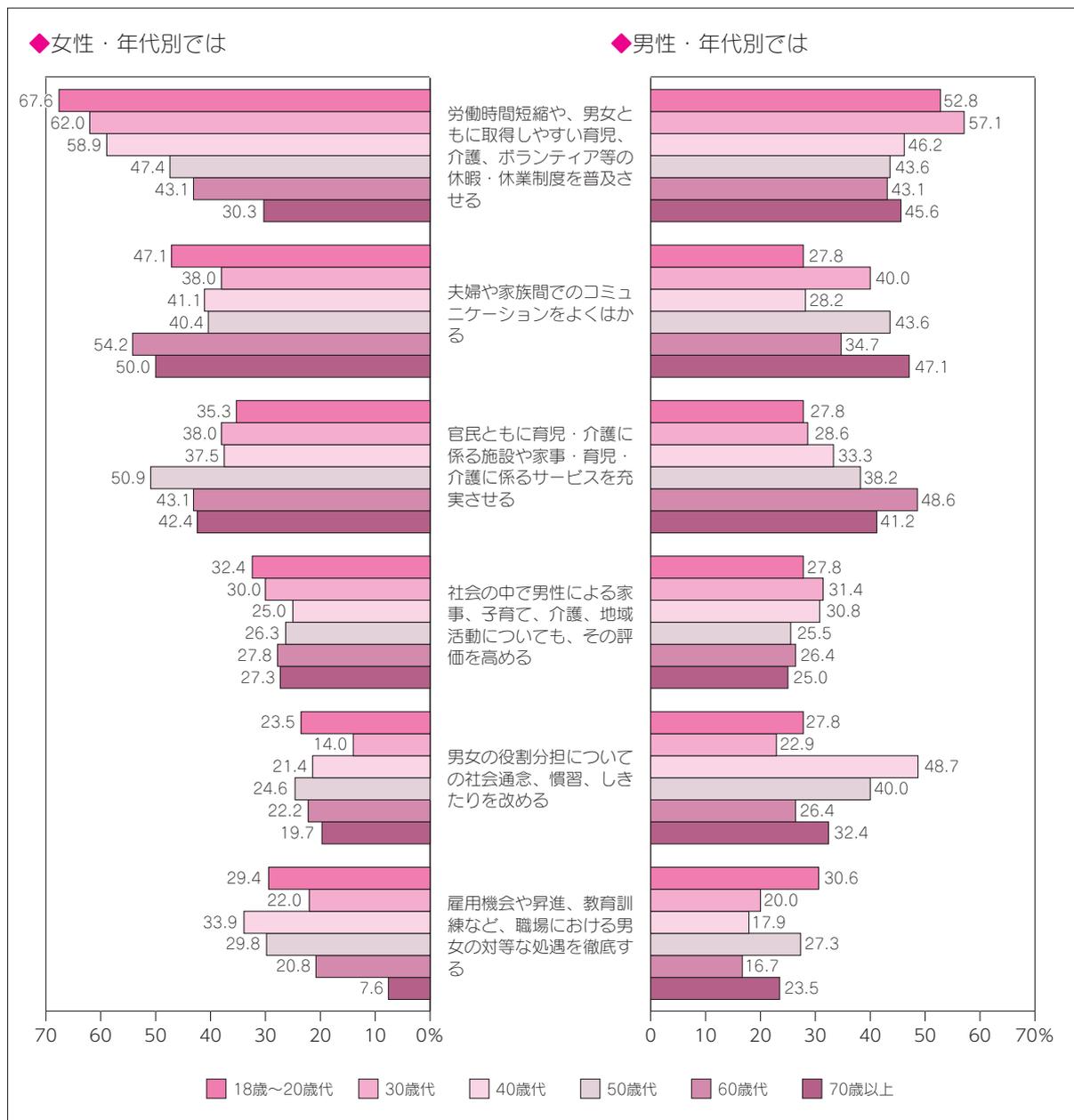
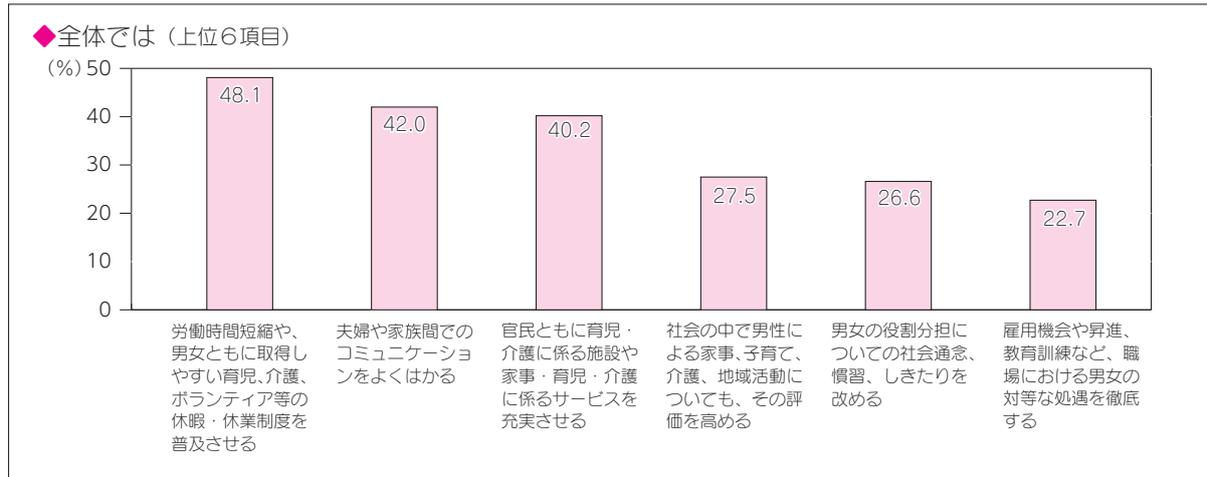
●ワークライフバランスの理想と現実について【平成27年度】



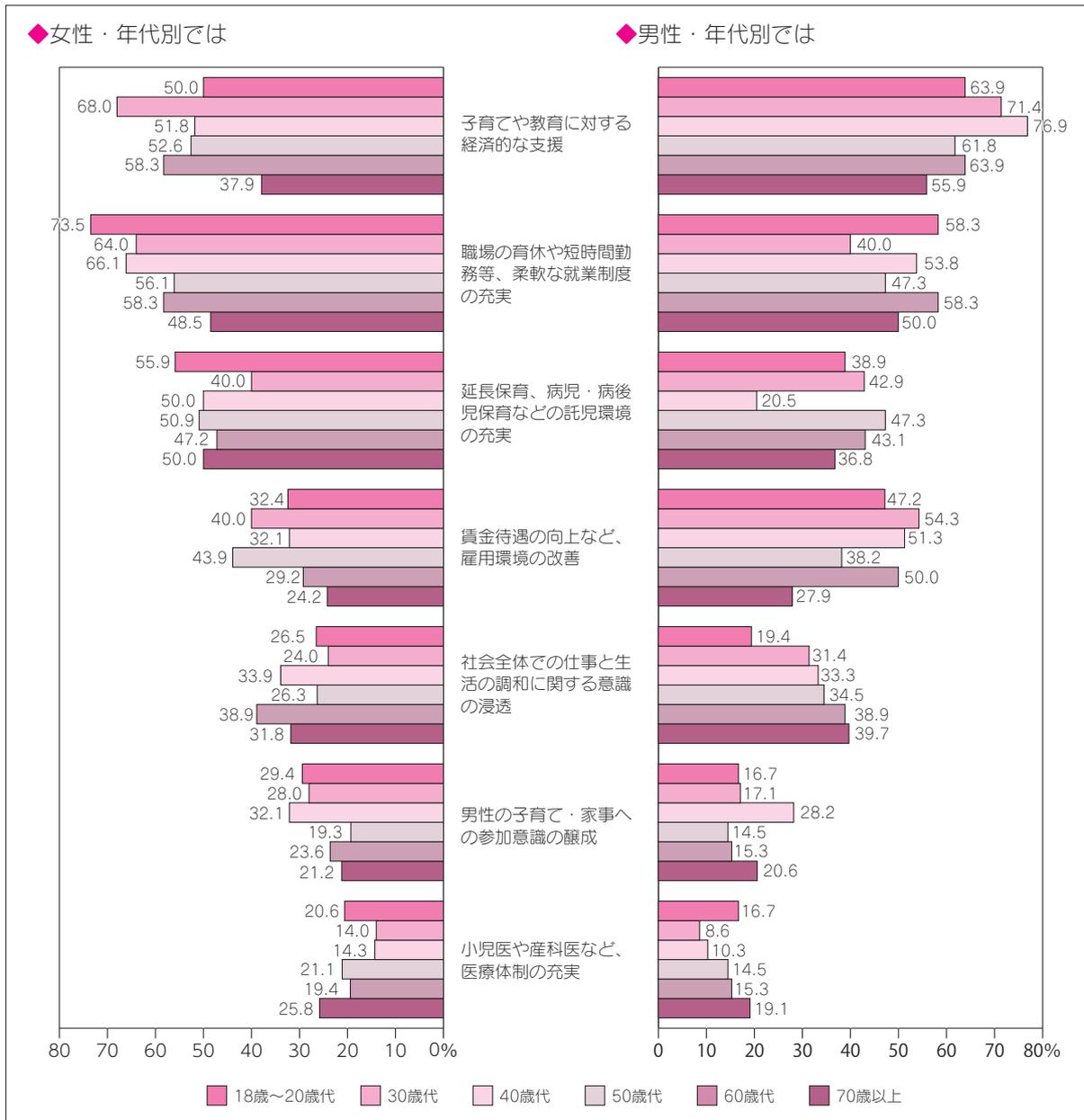
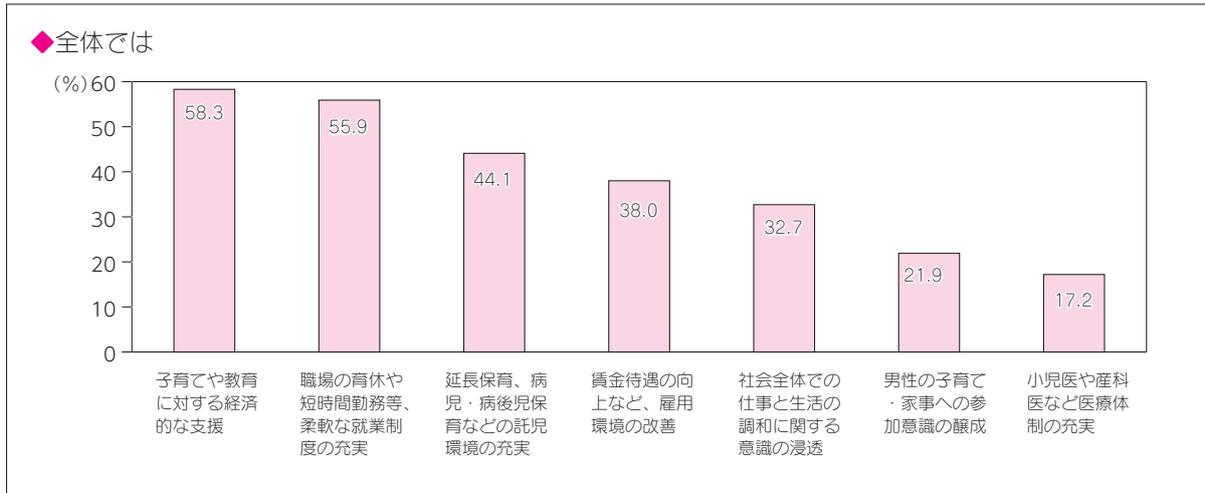
**ワーク・ライフ・バランスとは…**  
 誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を自分の希望するバランスで実現できる状態です。

資料：長野県男女共同参画課 すべての人が輝くために（平成28年）

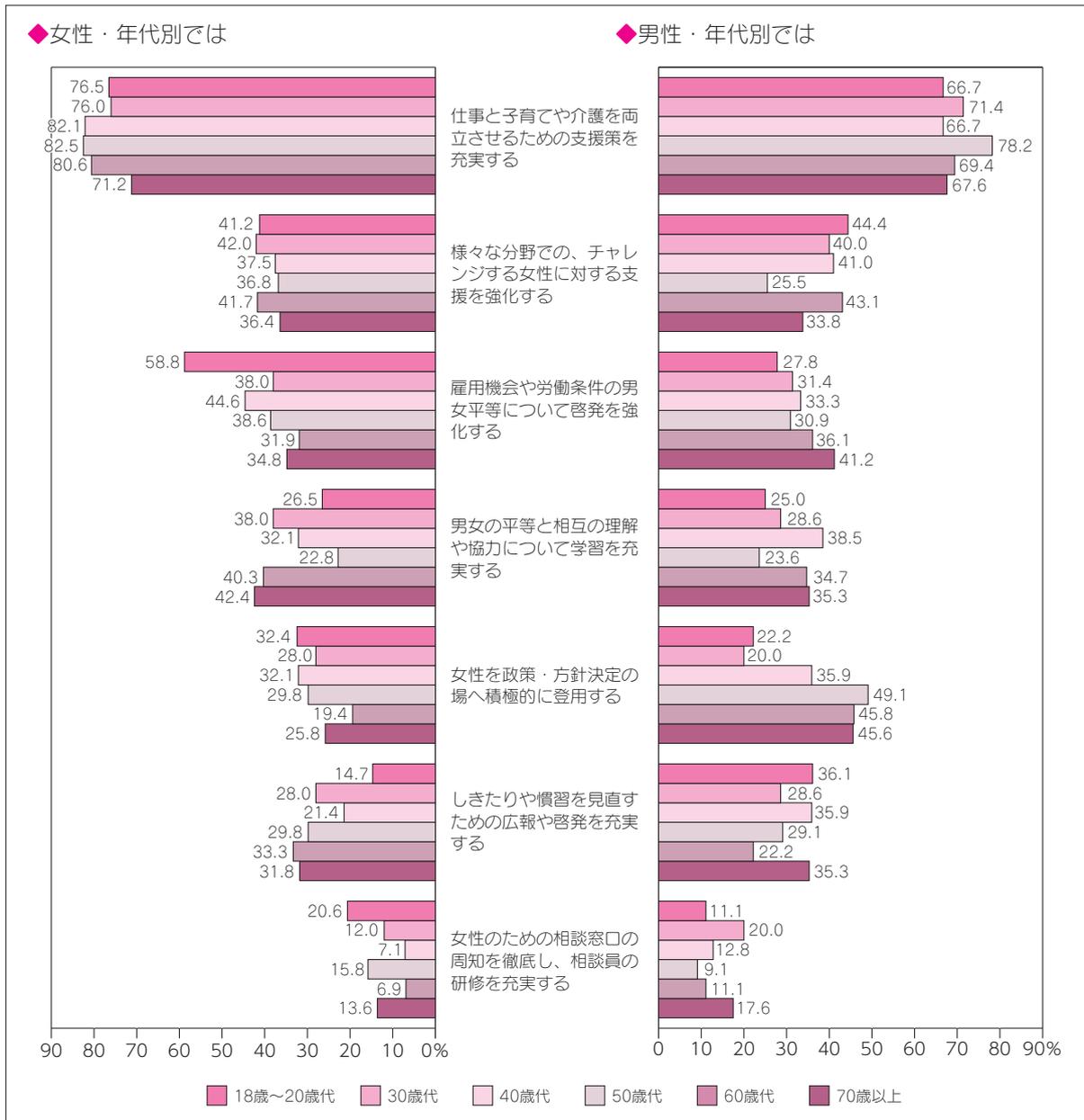
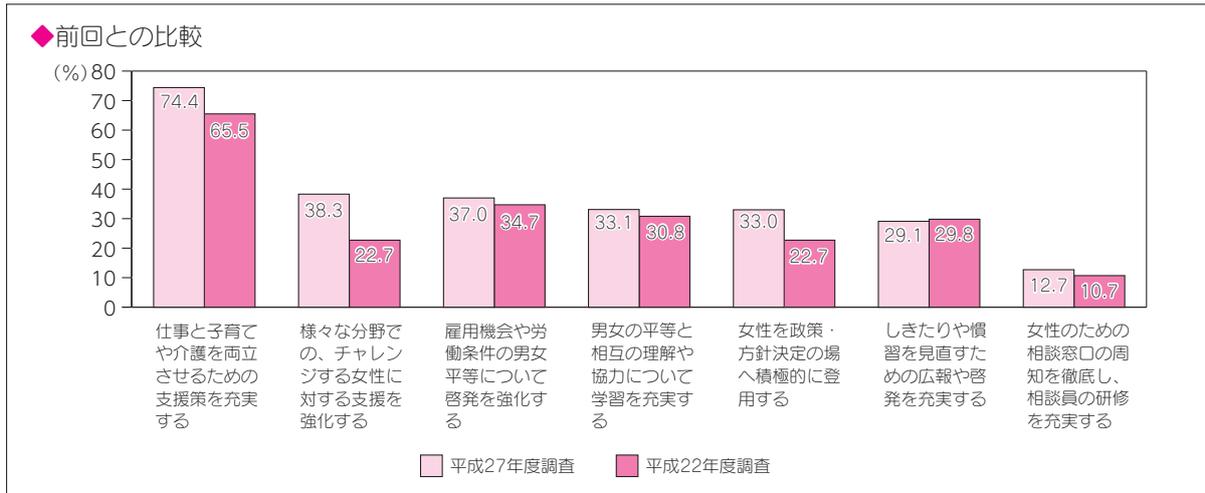
●仕事や地域活動に「女性が参加していくため」には【平成27年度】



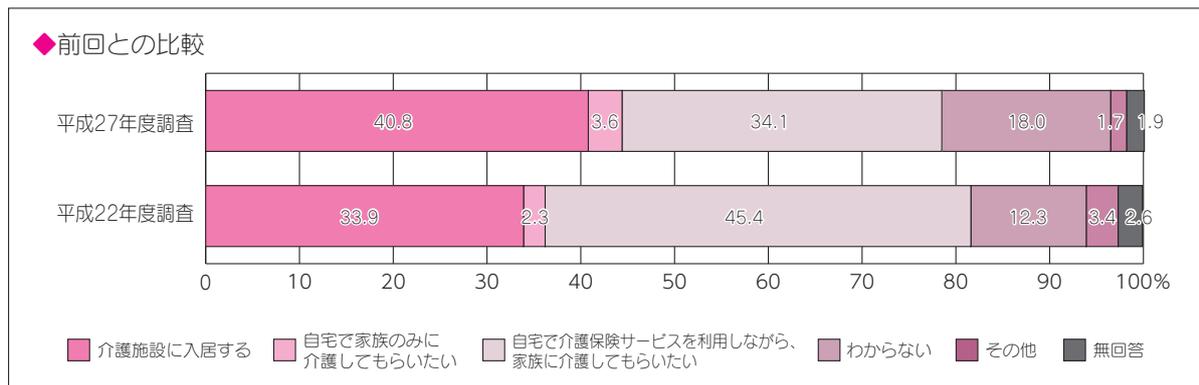
◆少子化対策で重要なことについて【平成27年度】



●男女共同参画の実現に「市が力を入れていくべき施策」について【平成27年度】



●在宅介護を受ける状態になったら【平成27年度】



市政を学ぶ会



日本女性会議の様子 パートナiership佐久会員参加

## 施策の方向

### 4 地域・社会活動における女性の参画促進

主な施策	具体的施策内容	担当課
(11)男性の家庭における参画の促進	女性の地域・社会活動における参画を推進するため、男性の家庭における家事・子育て・介護への参画を促進します。 <b>女性活躍推進</b>	人権同和課
(12)方針決定の過程への女性の参画推進	女性の視点による意見を市政等に反映できるよう、各種審議会委員への公募枠を含めた女性の積極的な登用を推進します。 <b>女性活躍推進</b>	人権同和課
	広く市民の意見を聴取するために、市が設置する審議会等の委員に公募枠を設け、市民が市政に参画する機会を設けます。 <b>女性活躍推進</b>	広報情報課
	地域の基盤を支える区等の運営に女性の視点による意見を一層反映出来るよう働き掛けます。 <b>女性活躍推進</b>	総務課
	地域の基盤を支える活動である区や公民館等における方針決定過程に、女性の視点による意見を反映させるため、女性の参画を促進します。 <b>女性活躍推進</b>	人権同和課
(13)地域におけるリーダーの養成	女性リーダーの養成研修を開催し、地域社会で活躍できるリーダーを育成します。 <b>女性活躍推進</b>	人権同和課
(14)地域活動における各種団体等の活動支援	女性リーダー養成研修修了生で構成される「パートナーシップ佐久」などの女性団体等による、男女共同参画定着へ向けた、地域課題把握の自発的学習と、課題解決に向けた取組を支援します。 <b>女性活躍推進</b>	人権同和課
(15)防災分野における女性の参画推進	防災分野における被災時の男女のニーズの違いなど、女性の視点を踏まえ市の防災会議における女性委員の登用を推進します。	危機管理課
	女性消防団員の積極的入団を促進することで、女性のチャレンジ支援と、女性の視点を踏まえた防災活動による住民の理解を深め、消防団の充実・強化を図ります。	危機管理課

### 5 働く場における男女の参画の見直し

主な施策	具体的施策内容	担当課
(16)農業、商工業等の自営業における女性の参画促進	家族経営協定(※5)など関係法制度の周知・啓発を行い、農業経営への女性の参画を促進します。 <b>女性活躍推進</b>	農政課
	商工業の自営業における経営への女性の参画促進と、環境整備を支援します。 <b>女性活躍推進</b>	商工振興課
(17)女性の職域拡大と管理職への登用	市職員における男女共に働きやすい職場風土作りのため、管理監督職にワーク・ライフ・バランス推進をはじめとする職場づくりの意識を醸成し、職員間の相互理解と協力関係を培うとともに、計画的なキャリア形成により女性職員の職域を拡大し、管理職への登用を推進します。 <b>女性活躍推進</b>	総務課

※5 家族経営協定：家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある農業となり、男女を問わず意欲を持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あり、「家族経営協定」はそれを実現するために、農業経営を担っている世帯員間相互のルールを文書で取り決めたものです。

6 男女がともに働きやすい環境の整備促進

主な施策	具体的施策内容	担当課
(18)子育てを理由に離職した女性の再就職への支援	子育てを理由に退職した女性の再就職に向けた相談の場を設け支援します。 <b>女性活躍推進</b>	子育て支援課
(19)非正規雇用労働者の雇用環境の改善等の促進	非正規雇用労働者の雇用環境の改善等の取組を促進します。 <b>女性活躍推進</b>	商工振興課
(20)「女性活躍推進事業主行動計画」に基づいた女性支援の推進	企業におけるポジティブアクションに位置付けられる、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」(※6)に基づいた女性の支援において、市では、企業等からの問合せなどに応じた関係機関の紹介や、機会を捉えた有用な情報の提供に努めます。 <b>女性活躍推進</b>	人権同和課
	市において、「女性活躍推進法に基づく佐久市特定事業主行動計画」(※7)に基づき、市女性職員の活躍を支援するとともに、男女を問わず仕事と家庭生活の両立を支援します。 <b>女性活躍推進</b>	総務課
(21)女性従業者の少ない技術専門職における女性の就業促進	女性の従業者の少ない建設業、林業、技術専門職などにおける、女性の就業を促進します。 <b>女性活躍推進</b>	商工振興課



女性救急隊員

※6 一般事業主行動計画の策定等：一般（民間）事業主（常用労働者300人超）は、以下の事項を実施しなければならないとされています。（常用労働者300人以下は努力義務）

- (1) 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
  - (2) (1)の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標、取組内容、実施時期を定めた「一般事業主行動計画」の策定・公表
  - (3) (2)の事業主行動計画を厚生労働大臣へ届出
  - (4) 女性の活躍に関する情報の定期的な公表
- \* 厚生労働大臣は、取組状況が優良である一般事業主の認定を行う。

※7 特定事業主行動計画の策定等：国、地方公共団体は、以下の事項を実施しなければならないとされています。

- (1) 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
- (2) (1)の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標、取組内容、実施時期を定めた「特定事業主行動計画」の策定・公表
- (3) 毎年1回以上、取組の実施状況を公表
- (4) 女性の活躍に関する情報の定期的な公表

7 仕事と子育て・介護の両立できる環境の整備 **重点目標Ⅱ**

主な施策	具体的施策内容	担当課
(22)企業に向けた男女共同参画に関する理解の促進と意識の醸成	多様な勤務制度の導入や、柔軟な働き方の推進など、企業に向けた働き方改革の促進と、男性の男女共同参画に関する理解を促進し意識の醸成を図ります。 <b>女性活躍推進</b>	商工振興課
(23)女性活躍に取り組む優良事例の普及促進	女性の活躍に積極的な事業者を表彰するなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む事業者の好事例の公表により、女性の活躍を推進します。 <b>女性活躍推進</b>	人権同和課
(24)企業と連携した男性を中心とした労働慣行の見直しによる女性の活躍促進	女性の職業生活における活躍を推進するため、男性を中心とした労働慣行の見直しと、男性の家事・子育て・介護への参画を促進します。 <b>女性活躍推進</b>	商工振興課
(25)企業と連携した「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」など関係法及び各種制度の周知と、活用の促進を図ります。	「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」など関係法及び各種制度の周知と、活用の促進を図ります。 <b>女性活躍推進</b>	商工振興課
(26)企業と連携した多様な勤務制度の導入や多様な就労形態の普及促進	短時間正社員制度や在宅勤務制度など多様な勤務制度の導入や、所定外労働時間短縮や多様な就労形態の普及促進を図ります。 <b>女性活躍推進</b>	商工振興課
(27)子育て・介護支援体制の充実	乳児保育、延長保育、一時保育、休日保育、病児・病後児保育等、保護者の就労支援のための特別保育のさらなる充実を図ります。 <b>女性活躍推進</b>	子育て支援課
	仕事と家庭の両立を支援するため、子どもたちの居場所となる児童館や、放課後児童クラブの内容検討により男女がともに働きやすい環境の整備を進めます。 <b>女性活躍推進</b>	子育て支援課
	地域で孤立しがちな母親等を支援するため、市内児童館を巡回し、育児相談や育児に関する情報提供のほか、母親等が交流する場を提供することにより、安心して社会参画できるよう子育て支援を図ります。 <b>女性活躍推進</b>	子育て支援課
	子育て専門相談員による子育てに関する悩みの相談・助言、地域の子育て関連情報の提供、各種子育て講座の開催や、子育てサークルへの支援を行うことにより、安心して社会参画できるよう子育て支援を図ります。 <b>女性活躍推進</b>	子育て支援課
	佐久市老人福祉計画・介護保険事業計画に基づき、高齢者福祉及び、介護サービスの充実を図ります。 <b>女性活躍推進</b>	高齢者福祉課
(28)地域ぐるみでの相互支援体制の充実	信州型コミュニティスクール（※8）の運用により、地域団体と学校のマッチングにより相互の活動の活性化を図ります。 <b>女性活躍推進</b>	学校教育課
	地域課題の解決に向け、「佐久市市民活動サポートセンター」が核となり、市民との協働による支援体制の充実を図るため、地域団体やシニア世代グループ等を結びつけるネットワークを構築します。 <b>女性活躍推進</b>	広報情報課

※8 信州型コミュニティスクール：これまで地域と学校が連携して築き上げてきた、子どもを育てる取組を土台にして、新たに地域住民が、①学校運営参画、②学校支援、③学校評価を一体的・持続的に実施していく仕組みのことです。



男女共同参画推進事業者表彰



女性リーダー養成研修

## 第3節 人権の尊重と安心・安全な社会づくり

### 現状と課題

個人の人権が尊重され、互いの個性を認め合いながら、対等な関係をもって住みよい社会を築き、健やかに暮らしていくことは、誰もが願うことです。

地域において、単身世帯やひとり親家庭の増加する中で、子育てと仕事の両立や、非正規雇用であるため十分に働くことができないなどの理由により、貧困などの困難な状況におかれている女性等が、安心して暮らせる環境の整備が必要です。ひとり親家庭の親に対して、就業に有利な資格などの取得や就業などに関する相談支援による経済的自立の促進が必要です。また、ひとり親の子育てと仕事の両立に向けた支援として、子どもの居場所づくりなどにおける地域の支え手として、女性や、豊かな人生経験を持つ高齢者など、多世代との交流を通じた地域づくりを推進することが必要です。住民主体の活動に、高齢者が地域の支え手として参画することは、高齢者の生きがいつくりと社会参加活動の促進につながります。また、高齢者の自立は、介護と仕事の両立を図るためにも大切なことです。

高齢者、障がい者、及び外国籍の市民等の、性別、年齢、障がいの有無、及び国籍などを問わず、一人ひとりの個性や多様性が尊重される地域づくりを進めていく必要があります。

女性は、妊娠・出産する可能性があるなど、男女がお互いの性差を理解し、生涯を通じて、健康で社会参加できるように、各年齢でのライフステージに応じた健康教育の充実と、健康支援していく必要があります。

また、すべてのカップルと個人が、自分たちの子どもの数、出産間隔、出産する時期を自由にかつ責任をもって決定でき、そのための手段を得ることが出来るという基本的権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（※1））を学ぶ機会を提供することが大切です。こうした性と生殖に関する権利を始め、一生を通じての心身の健康づくりの推進と相談体制の充実を図ることが大切です。

---

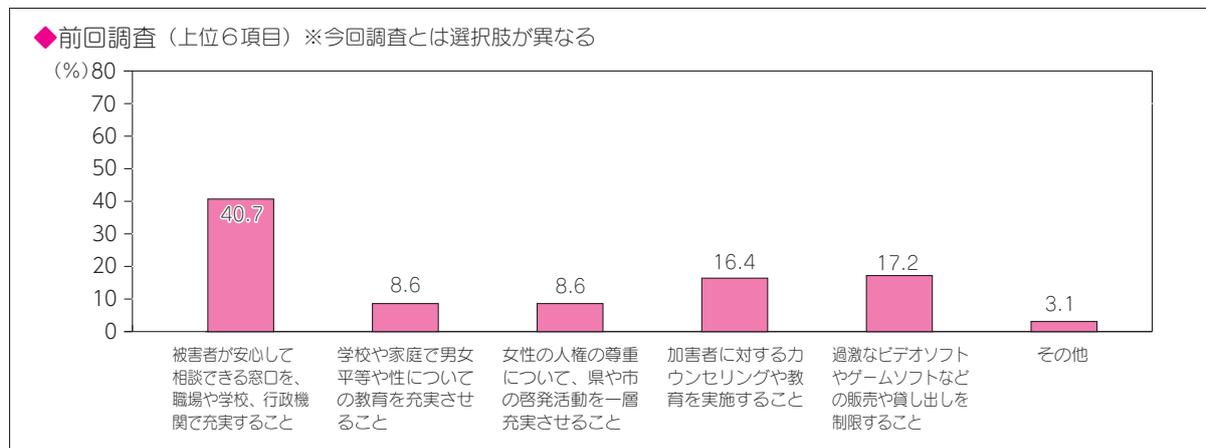
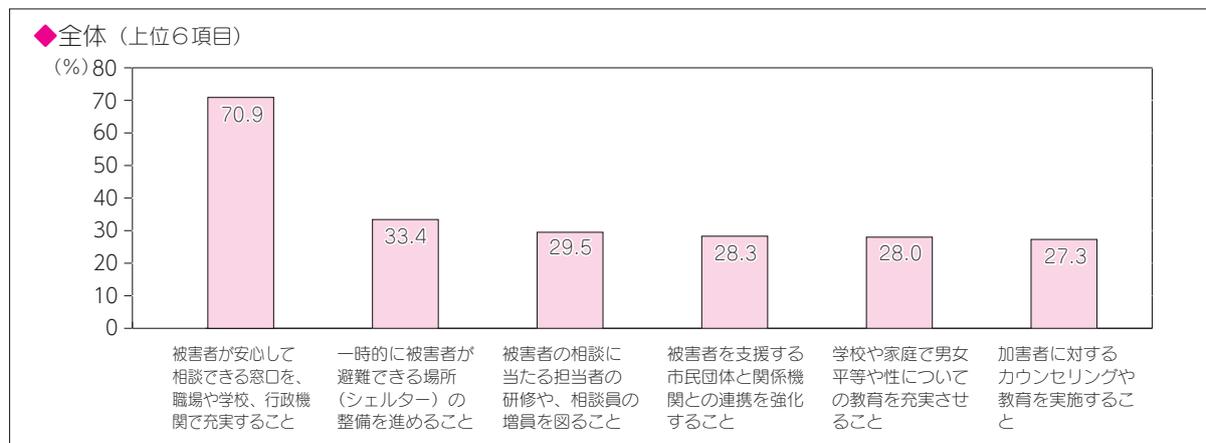
※1 性と生殖に関する健康と権利：リプロダクティブ・ヘルス/ライツ「リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）」とは、平成6年(1994年)の国際人口/開発会議の「行動計画」及び平成7年(1995年)の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）家庭のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりではなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。また、「リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）」は、「すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任を持って自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康およびリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされています。

ドメスティック・バイオレンス（DV（※2））、デートDV（※3）、女性に対する性暴力、ストーカー行為や、パワー・ハラスメント（※4）、セクシュアル・ハラスメント（※5）、マタニティ・ハラスメント（※6）などハラスメントは、重大な人権侵害であり認められるものではありません。

中でも女性に対する暴力は、男女の社会的地位や経済格差、性別による役割分担意識などからの男性優位の意識や、弱者への支配という、女性の人権を軽視した考え方が根底にあると言われてしています。特に、DVは配偶者等からの暴力であるため家庭内で行われることが多く、潜在化し被害が深刻化する状況が見受けられます。

市民一人ひとりに、DVは犯罪行為も含む重大な人権侵害であり、決して許されないことであるという正しい認識と、相談窓口の周知を図る必要があります。また、被害者の相談支援体制の充実を進める必要があります。

### ●女性に対する暴力への対策について【平成27年度】



※2 **ドメスティック・バイオレンス（DV）**：配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者からの身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動のことです。因みに、この言葉は、法令等で明確に定義されたものではありませんが、このプランにおいては、上記の意味を指す言葉として用います。

※3 **デートDV**：交際相手からの暴力。結婚していない男女間での体、言葉、態度による暴力のことです。

※4 **パワー・ハラスメント**：職権などの力を背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させたり、雇用不安を与えたりすることです。

※5 **セクシュアル・ハラスメント**：相手の意思に反して行われる性的な言動を指し、職場に限らず、団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものです。

※6 **マタニティ・ハラスメント**：妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱いのことです。

## 施策の方向

### 8 困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備 **重点目標Ⅲ**

主な施策	具体的施策内容	担当課
(29)ひとり親家庭の親子等が安心して暮らせる環境の整備	ひとり親家庭の親に対して、就業に有利な資格等の取得や就業等に関する相談支援を行い、経済的自立を促進します。 <b>女性活躍推進</b>	子育て支援課
(30)高齢者が安心して暮らせる環境の整備	高齢者の生きがいづくりと社会参加活動を促進するため、住民主体の活動や生活支援のボランティアなどに地域の支え手として参画し、生き生きと活躍できる環境づくりを支援します。	高齢者福祉課
	健康長寿で暮らせるよう、介護予防・自立支援の推進をします。	高齢者福祉課
	高齢者が住み慣れた地域で、その人らしい生活が続けられるよう保健・医療・福祉を総合して、必要なサービスにつなげる身近な相談窓口である地域包括支援センター（※7）の周知を図ります。	高齢者福祉課
(31)障がい者や外国籍市民等が安心して暮らせる環境の整備	障がい者が安心して暮らせる環境の整備を図り、自立と社会参加の促進を図ります。	福祉課
	外国籍市民の多文化共生の観点から、多様性を生かした交流事業や相談業務などの支援に努めます。	観光交流推進課



男女共生ネットワーク はつらつ健康講座

※7 地域包括支援センター：主に市町村が設置主体となり、保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員等が配置され、地域に暮らす人たちの介護予防や日々の暮らしを様々な側面からサポートする機関です。

9 生涯を通じた男女の健康支援

主な施策	具体的施策内容	担当課
(32)健康長寿に向けた健康支援の充実	健康長寿に向け、さまざまな機会を捉え、特定健康診査・生活習慣病、がん検診等に関する情報提供、受診勧奨を積極的に実施し、健康意識の向上を図ります。	健康づくり推進課
	こころの相談窓口を充実し、こころの健康に関する啓発事業を行います。また、研修等により、相談担当職員の資質の向上を図ります。	健康づくり推進課
(33)妊娠・出産等に関する意識づくりと健康支援	妊娠や出産のための身体的な特性に関する健康を保障し、子どもを産むか、いつ何人産むかを自らが選択できる権利の尊重と、責任を持つことの重要性の啓発、ライフステージ全般にわたる心身の健康づくりの推進と相談体制の充実を図ります。	健康づくり推進課
	小・中学校の授業において、思春期における心と体の健やかな成長を促すため、性の正しい知識の啓発、異性を思いやる気持ちの大切さや、母性の重要性も含め性の尊重を啓発する教育をします。	学校教育課
	安心安全な出産に向け、「パパママ教室」や相談事業などの充実を図ります。	健康づくり推進課
	エイズは、健康に甚大な影響を及ぼすものであり、市においても国、県の撲滅運動に沿って、エイズ予防の広報などによる啓発活動に努めます。	健康づくり推進課
	生涯にわたる身体と心の健康づくりの基盤となる乳幼児期の生活リズムや食生活の大切さについて、啓発と相談機能の充実を図ります。	健康づくり推進課

10 男女間のあらゆる暴力の根絶と相談機能の充実

主な施策	具体的施策内容	担当課
(34)男女共同参画の視点による人権の尊重と暴力をなくすための環境づくり	市職員を対象に、個人としての人権を尊重し、性別による差別的扱いや差別意識の解消と、各種ハラスメントやDVなどあらゆる男女間の暴力根絶の意識啓発に取り組みます。	総務課
	個人としての人権を尊重し、性別による差別的扱いを受けないこと、個人としての能力を発揮する機会が確保されることを基本として、学校、地域、職場等における人権啓発を推進します。	人権同和課
	子どもたちが、性の被害者にも加害者にもならないよう、学習機会があるごとに啓発資料や情報提供を行います。	学校教育課
(35)男女間のあらゆる暴力の根絶	各種ハラスメント、女性に対する性暴力、配偶者暴力など、あらゆる暴力を未然に防ぐための啓発の推進と、相談窓口の周知を図ります。	人権同和課
(36)DVなど暴力に対する相談機能と支援体制の充実	配偶者暴力による被害者の相談窓口の周知と、相談に対応するための体制及び自立に向けた支援体制の強化を図ります。	福祉課
	各種ハラスメントや、性被害者とその家族の人権を守るため、関係機関等と連携を図ります。	人権同和課

---

## 第3章

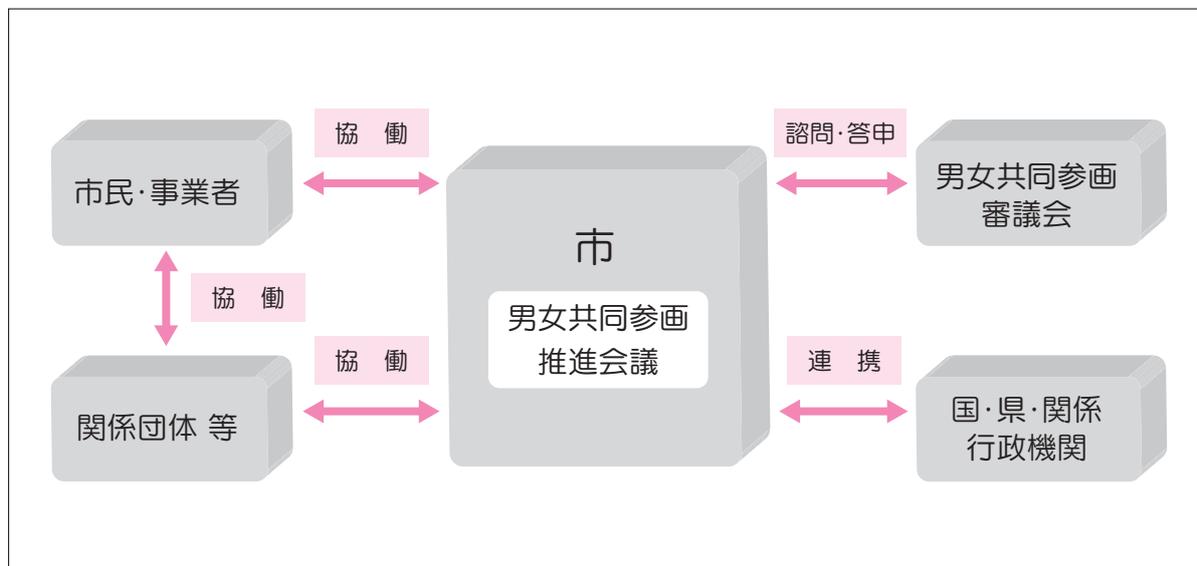
---

### プランの推進

---

## 1 男女共同参画プラン推進体制の強化

男女共同参画の推進をするため、市・市民・事業者が役割を果たしていく必要があります。佐久市では、総合的、計画的に男女共同参画を推進していくために、次の体制の充実を図ります。



### ● 佐久市男女共同参画推進会議

庁内推進組織である「佐久市男女共同参画推進会議」を設置し、関係部局との連携を図りながら、あらゆる施策に男女共同参画の視点を取り入れ、効果的な計画の推進を図ります。

### ● 佐久市男女共同参画審議会

佐久市男女共同参画推進条例第18条に基づく「佐久市男女共同参画審議会」を設置し、市長の諮問に応じて答申を行うほか、必要に応じて男女共同参画プランの推進に関する総合的施策及び、重要事項に関して調査、審議します。

### ● 男女共同参画推進関係団体との連携

市内の男女共同参画推進団体と協働・連携し推進体制を充実するとともに、地域全体の男女共同参画の推進を図ります。

### ● 国、県、関係機関との連携

各種事業を推進するにあたり、国、県、関係機関との連携を図ります。

## 2 男女共同参画プラン期間内の達成目標

取組の目標として、具体的で分かりやすい達成目標を設定します。

	主な施策	指標名	現状値 (平成27年度)	目標値 (平成33年度)
男女共同参画の意識づくり 第1節	(1)男女共同参画社会づくりの意識の普及	「男女共同参画社会」という用語の周知度	30.9% (平成27年度 市民意識調査)	50%
	(3)国際社会の一員としての意識の醸成	国際交流フェスティバル・サロンの参加者数	フェスティバル： 2,800人 サロン：延296人	フェスティバル： 3,000人 サロン：延340人
	(5)地域の慣習等に対する意識の改革	市職員を対象とした男女共同参画に関する研修会の開催	1回	1回
	(10)教職員・保育士等の男女共同参画の意識の高揚	学校教育の場は男女平等だと思う市民の割合	64.1% (平成27年度 市民意識調査)	80%
女性が活躍できる環境づくり 第2節	(12)方針決定の過程への女性の参画推進	審議会等における女性委員の登用率	22.5%	33%
	(15)防災分野における女性の参画推進	女性消防団員の加入促進	38人	57人
	(16)農業、商工業等の自営業における女性の参画促進	農業における家族経営協定の締結数	1件	10件
	(17)女性の職域拡大と管理職への登用	市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	13.2%	15%
	(18)子育てを理由に離職した女性の再就職への支援	再就職支援により、子育て期に再就職した女性数	38人	45人
	(20)「女性活躍推進事業主行動計画」に基づいた女性支援の推進	市男性（対象）職員の育児休業取得率	①育児休業取得率0% ②配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇の合計—	①5%以上 ②5日以上の取得率100%
	(22)企業に向けた男女共同参画に関する理解の促進と意識の醸成	「ワーク・ライフ・バランス」という用語の周知度	24.5% (平成27年度 市民意識調査)	35%
	(24)企業と連携した男性を中心とした労働慣行の見直しによる女性の活躍促進	「社員の子育て応援宣言！」※登録企業数	54社	84社
	(27)子育て・介護支援体制の充実	児童館利用人数 子育てサロンの参加者数 つどいの広場参加者数	延288,516人 8,029人 16,986人	延290,000人 8,300人 17,500人
人権の尊重と安心・安全な社会づくり 第3節	(29)ひとり親家庭の親子等が安心して暮らせる環境の整備	就業に有利な資格等の取得支援や経済的自立の促進	①自立支援教育訓練給付金事業 給付対象者 0人 ②高等職業訓練促進給付金事業 給付対象者 1人 ③高等学校卒業程度認定試験合格支援給付金事業 給付対象者 —	①1人 ②5人 ③1人
	(30)高齢者が安心して暮らせる環境の整備	健康寿命（日常生活動作が自立している期間の平均）	男性 80.08歳 女性 85.12歳	男性 延伸 女性 延伸
	(31)障がい者や外国籍市民等が安心して暮らせる環境の整備	障がい者に対する就業・生活支援事業による就職件数	25件	31件
	(33)妊娠・出産等に関する意識づくりと健康支援	思春期～青少年に向けた「ライフデザイン講話」開催	2回	3回
	(34)男女共同参画の視点による人権の尊重と暴力をなくすための環境づくり	DVなどの身近な暴力は、どんな場合でも人権侵害だと思う市民の割合	89% (平成27年度 市民フォーラム調査)	100%
	(36)DVなど暴力に対する相談機能と支援体制の充実	DV被害にあったとき、市に相談窓口があることを知っている市民の割合	72% (平成27年度 市民フォーラム調査)	85%

※「社員の子育て応援宣言」：企業・事業所のトップの方から従業員が仕事と家庭の両立ができるような「働きやすい職場環境づくり」の取組を宣言してもらう制度です。県においては、登録証を交付し取組内容などをホームページで広く周知しています。



---

# 参考資料

---

◆男女共同参画社会基本法	40
◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	44
◆佐久市男女共同参画推進条例	52
◆諮問	56
◆答申	56
◆佐久市における男女共同参画のあゆみ	58
◆第3次佐久市男女共同参画プラン策定の経過	58
◆佐久市男女共同参画審議会委員名簿	59

## 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

### 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

ほすことにより、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。）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勧案して、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勧案して、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に努めるものとする。

### 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务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
  - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、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。

(以下略)

## 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（第八条—第十四条）
  - 第三節 特定事業主行動計画（第十五条）
  - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）
- 第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）
- 第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）
- 附則

### 第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

**第三条** 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業

生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。  
(事業主の責務)

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

## 第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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。）であつて、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 一般事業主であつて、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ったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

**第十二条** 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

**第十三条** 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

**第十四条** 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第三節 特定事業主行動計画

**第十五条** 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

**第十六条** 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

**第十七条** 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

## 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

**第十八条** 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

**第十九条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

**第二十条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

**第二十一条** 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

**第二十二条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

**第二十三条** 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
  - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
  - 二 学識経験者
  - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 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** 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 (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。

(以下略)

## 佐久市男女共同参画推進条例

(平成26年3月24日条例第3号)

### 目次

- 第1章 総則（第1条—第10条）
- 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第11条—第17条）
- 第3章 男女共同参画審議会（第18条—第24条）
- 第4章 雑則（第25条）
- 附則

## 第1章 総則

### （目的）

**第1条** この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

### （定義）

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思により家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野（以下「社会のあらゆる分野」という。）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。
- (3) 市民 市内に居住し、通勤し、若しくは通学する者又は市内において活動する者をいう。
- (4) 事業者 市内において事業を行う個人又は法人その他の団体をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により個人の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により、その個人に不利益を与えることをいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者等に対する身体的、精神的、性的、経済的又は言語的な暴力等をいう。

### （基本理念）

**第3条** 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的な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。
- (2) 男女が社会の対等な構成員として、市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。
- (3) 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、家族の一員として責任を持ち、その役割を円滑に果たすとともに、職業生活その他の活動とを両立して行うことができるよう配慮されること。
- (4) 性別による固定的な役割分担意識から生じた制度及び慣行が、男女の社会における自由な活動に対して影響を及ぼすことがないよう配慮されること。
- (5) 生涯にわたる性及び妊娠、出産等の生殖に関し、男女が互いに理解を深め、共に健康な生活を営む権利が尊重されること。
- (6) 男女共同参画社会の形成が国際社会における取組と密接な関係を有することに鑑み、国際社会の動向に配慮されること。

(市の責務)

**第4条** 市は、男女共同参画の推進を主要な施策として位置付け、前条に定める基本理念（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。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、国、県その他の地方公共団体、市民、事業者及び教育関係者と連携し、取り組むものとする。

(市民の責務)

**第5条** 市民は、社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、自ら積極的に男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する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6条** 事業者は、基本理念にのっとり、男女が共同してその事業活動に参画することができる体制の整備及び職業生活における活動と家庭生活、地域生活等における活動とを両立できる環境の整備に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(地域における男女共同参画の推進)

**第7条** 何人も、地域における活動において、男女共同参画が推進されるよう努めなければならない。

(教育の場における男女共同参画の推進)

**第8条** 何人も、家庭教育、職場教育、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、男女共同参画に対する理解が深まるよう努めなければならない。

(性別による人権侵害の禁止)

**第9条** 何人も、社会のあらゆる分野において、直接的であるか間接的であるかを問わず、性別を理由として差別的な取扱いをしてはならない。

2 何人も、社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

**第10条** 何人も、公衆に表示する情報において、次に掲げる表現を行わないよう努めなければならない。

(1) 性別による固定的な役割分担及び男女間の暴力を助長し、又は連想させるような表現

(2) 過度の性的表現

## 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画プラン)

**第11条** 市長は、男女共同参画の推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「男女共同参画プラン」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画プランは、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 男女共同参画の推進に関する総合的かつ長期的な施策の大綱

(2) 男女共同参画の推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 市長は、男女共同参画プランを策定するに当たり、市民、事業者及び教育関係者の意見を反映するために必要な措置を講ずるとともに、佐久市男女共同参画審議会に諮問し、その意見を聴かななければならない。

4 市長は、男女共同参画プランを定めたときは、速やかにこれを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画プランの変更について準用する。

(実施状況報告書の作成)

**第12条** 市長は、毎年度、男女共同参画プランに基づく施策の実施状況を明らかにする報告書

を作成し、公表しなければならない。

(推進体制の整備)

**第13条** 市は、男女共同参画の推進に関する施策の総合調整及び計画的な実施に必要な体制を整備するものとする。

(市の施策)

**第14条** 市は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる施策を行うものとする。

- (1) 男女共同参画に関する市民及び事業者の理解を深めるために必要な広報活動その他適切な措置を講ずること。
- (2) 市民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するために必要な情報の提供その他の措置を講ずること。
- (3) 学校教育、社会教育その他のあらゆる分野の教育において、個人の尊重、男女平等及び男女相互の理解と協力についての意識を醸成すること。
- (4) 社会のあらゆる分野の活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合には、市民及び事業者と協力し、積極的改善措置を講ずること。
- (5) 男女共同参画の推進に関する施策の策定並びに施策を効果的に実施するために必要な調査及び研究を行うこと。
- (6) 男女が共に家庭生活における活動と職業生活等社会における活動とを両立することができるよう子育て、家族の介護等において必要な支援を行うこと。

(事業者の報告及び表彰)

**第15条** 市長は、男女共同参画の推進に関し必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の推進に関する取組状況等について報告を求めることができる。

2 市長は、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っている事業者に対し、佐久市男女共同参画審議会の意見を聴いて、これを表彰することができる。

(苦情の申出等)

**第16条** 市民及び事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し苦情があるときは、市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、速やかに適切な措置を講ずるものとする。

3 市長は、前項の措置を講ずるに当たって必要があると認めるときは、佐久市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

(被害の相談)

**第17条** 市は、性別を理由とする差別的な取扱い、セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスによる人権侵害に関して相談があったときは、関係機関との連携を図り、適切な措置を講ずるものとする。

### 第3章 男女共同参画審議会

(設置)

**第18条** 男女共同参画の推進に関する事項を調査審議するため、佐久市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(任務)

**第19条** 審議会は、次に掲げる事項について、市長の諮問に応じて調査審議するほか、必要に応じ男女共同参画推進に関する事項について、市長に意見を述べることができる。

- (1) 男女共同参画プランの策定及び変更に関する事項
- (2) 男女共同参画の推進に関する施策の実施状況に関する事項
- (3) 事業者の表彰に関する事項
- (4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する事項

(組織)

**第20条** 審議会は、委員15人以内をもって組織し、男女いずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。

(委員)

**第21条** 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 識見を有する者
  - (2) 関係団体が推薦する者
  - (3) 市民
  - (4) 前3号に掲げる者のほか、市長が必要と認める者
- 2 市長は、前項第3号に掲げる委員の選任に当たっては、公募の方法によるよう努めるものとする。
- 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。

(会長及び副会長)

**第22条** 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は、審議会の会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

**第23条** 審議会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

- 2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 審議会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

**第24条** 審議会の庶務は、市民健康部において処理する。

## 第4章 雑則

(委任)

**第25条** この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則 (抄)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成26年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の際現に策定されている第2次佐久市男女共同参画プランは、第11条第1項の規定により策定された男女共同参画プランとみなす。

(以下略)

諮 問

28佐人第36号  
平成28年8月23日

佐久市男女共同参画審議会  
会 長 高橋 武彦 様

佐久市長 柳 田 清 二

第3次佐久市男女共同参画プランの策定について（諮問）

本市では、平成26年4月1日に施行した「佐久市男女共同参画推進条例」に基づき、「佐久市男女共同参画プラン」、「第2次プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた、各種施策を計画的に推進してきました。

昨年9月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、市において、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、計画を定めることが望ましいとされました。この「女性活躍推進計画」は、「男女共同参画プラン」と兼ねて策定することも可能とされています。

現在の「第2次プラン」の計画期間は、平成28年度までとなっているため、平成29年度から平成33年度までを計画期間とする「第3次佐久市男女共同参画プラン」の策定について、佐久市男女共同参画推進条例第19条の規定により、貴審議会の意見を求めます。

答 申

平成28年11月29日

佐久市長  
柳 田 清 二 様

佐久市男女共同参画審議会  
会 長 高橋 武彦

第3次佐久市男女共同参画プランの策定について（答申）

平成28年8月23日付28佐人第36号で諮問のありました「第3次佐久市男女共同参画プランの策定について」本審議会で慎重に審議を重ねた結果、下記のとおり答申します。

## 記

本審議会は、平成26年4月に施行された「佐久市男女共同参画推進条例」に基づき、第3次佐久市男女共同参画プランの策定について、真摯かつ熱心に議論を重ねてきました。

また、市民意識調査の結果や、パブリックコメントによる意見を参考にし、今後5年間に佐久市が取り組む男女共同参画社会づくり推進の基本的方針を、「第3次佐久市男女共同参画プラン（案）」として、別添のとおりまとめました。

男女共同参画社会の実現に向け、各施策の取り組みに当たっては、行政のみならず、市民一人ひとりがそれぞれの立場で、また家庭・地域・団体・企業等とともに取り組んでいくことを強く望みます。

- 1 第3次佐久市男女共同参画プランに関する審議会案について  
別添「第3次佐久市男女共同参画プラン（案）」のとおり
- 2 プランの策定及び男女共同参画社会づくり推進の取り組みに当たって留意いただきたい事項  
プランの策定、男女共同参画社会づくり推進の取り組みに当たっては、次の点に留意するよう要望します。
  - (1) 市において、確実にプランを推進するために、男女共同参画推進会議を中心に、関係部局との連携を図りながら、あらゆる分野に男女共同参画の視点を加えた取り組みに努められたい。
  - (2) 市内の男女共同参画推進団体との協働による推進体制の充実とともに、市民自らが主体となった活動などへの支援に努められたい。
  - (3) 市における関連施策の推進にあたっては、各種統計情報について、可能な限り男女別データの把握・共有を図り、男女の置かれている状況を客観的に把握することにより、課題解決に生かすよう努め、また職員においては、男女共同参画の視点を加えられる意識づくりに努められたい。
  - (4) プランに基づく施策について、より効果的な実現に努められ、実施状況について、随時、本審議会に報告し意見を聴くとともに、市民に公表し、必要に応じて見直しや改善をされたい。
  - (5) 本答申のほか、審議会での審議過程において各委員から出された意見等についても留意し、具体的な施策を実施する際に十分配慮されたい。

## 佐久市における男女共同参画のあゆみ

平成19(2007)年 3月	佐久市男女共同参画プラン策定
平成24(2012)年 3月	ともにひらく21 第2次佐久市男女共同参画プラン策定
平成26(2014)年 4月	「佐久市男女共同参画推進条例」施行
平成26(2014)年 4月	「佐久市男女共同参画審議会」設置
平成26(2014)年11月	「佐久市男女共同参画推進事業者表彰実施要領」施行
平成29(2017)年 3月	ともにひらく21 第3次佐久市男女共同参画プラン策定

## 第3次佐久市男女共同参画プラン策定の経過

開 催	会議名、内容等
平成27(2015)年11月	「男女共同参画社会に関する市民意識調査」実施 18歳以上の男女1,000人、回収率64%
平成28(2016)年 5月	第3次佐久市男女共同参画プラン骨子(案)に対する市民意見公募 (パブリックコメント①)
平成28(2016)年 5月	男女共同参画審議会 第2次佐久市男女共同参画プラン施策の現状と課題について
平成28(2016)年 7月	男女共同参画推進会議幹事会① 第3次佐久市男女共同参画プラン(素案)について
平成28(2016)年 8月	男女共同参画推進会議委員会① 第3次佐久市男女共同参画プラン(素案)について
平成28(2016)年 8月	男女共同参画審議会 第3次佐久市男女共同参画プラン策定について諮問
平成28(2016)年 9月	第3次佐久市男女共同参画プラン(素案)に対する市民意見公募 (パブリックコメント②)
平成28(2016)年10月	男女共同参画推進会議幹事会② 第3次佐久市男女共同参画プラン案について
平成28(2016)年10月	男女共同参画推進会議委員会② 第3次佐久市男女共同参画プラン案について
平成28(2016)年11月	男女共同参画審議会 第3次佐久市男女共同参画プラン答申案
平成28(2016)年11月	佐久市男女共同参画審議会会長 第3次佐久市男女共同参画プラン策定について答申
平成28(2016)年12月	部長会議 第3次佐久市男女共同参画プラン決定

## 佐久市男女共同参画審議会委員名簿

(任期：平成28年5月20日～平成30年5月19日)

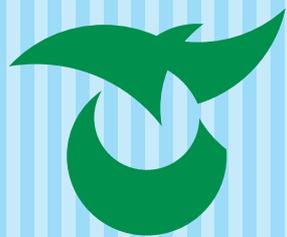
	氏名	団体名等
会長	高橋 武彦	元長野県男女共同参画コミュニケーター
副会長	中村 直子	佐久商工会議所女性会副会長
委員	浅岡 徳光	小林寺住職
	石井美代子	元保育園長
	石山 道泰	佐久市区長会副会長
	奥村 繁子	元パートナーシップ佐久会長
	小林八代枝	佐久市農業委員
	佐々木知子	元パートナーシップ佐久会長
	鈴木 祥子	佐久市教育委員
	須田 泰仁	佐久市男女共生ネットワーク
	山際 隆浩	司法書士会佐久支部
	油井佐智枝	佐久人権擁護委員協議会
	上原より子	公募委員
	半田 勇二	公募委員
柳澤 初美	公募委員	



**ともにひらく21**  
**第3次佐久市男女共同参画プラン**

---

平成29年3月  
発行 佐久市  
長野県佐久市中込3056番地  
TEL.0267-62-3135 FAX.0267-64-1157  
E-mail : [jinken@city.saku.nagano.jp](mailto:jinken@city.saku.nagano.jp)  
編集 市民健康部人権同和課



佐久市

