



第3次 玉城町男女共同参画計画

『誰もが自分らしく輝けるまち』

～ずっと もっと笑顔あふれるまち たまき～



令和4年3月

玉城町

目 次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 男女共同参画をめぐる近年の動向	2
3 計画の位置づけ	4
4 計画の期間	4
5 策定手法	4
第2章 玉城町の現状	5
1 統計からみる玉城町の現状	5
2 アンケート調査結果からみる玉城町の現状	10
3 第2次計画の評価検証	18
第3章 計画の基本的な考え方	20
1 玉城町が目指す方向性	20
2 基本目標	21
3 計画の体系	22
第4章 施策の展開	23
1 男女共同参画を推進する社会づくり	23
2 男女がともに活躍できる環境づくり	29
3 いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり	35
第5章 計画の推進	44
1 庁内推進体制の強化	44
2 住民や関係団体との協働の推進	44
資料編	45
1 玉城町男女共同参画計画策定委員会設置要綱	45
2 玉城町男女共同参画計画策定委員会委員名簿	46
3 策定の経過	46
4 男女共同参画基本法	47
5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	50
6 男女共同参画に関する年表	57

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

平成11年に「男女共同参画社会基本法」が制定されて以降、国では「男女共同参画の実現を21世紀の我が国の最重要課題」と位置づけ、男女共同参画に関する施策が進められてきました。こうした中、平成27年の国連サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、2030年（令和12年）までに世界各国が共に取り組むべき国際目標「SDGs（持続可能な開発目標）」が掲げられました。SDGs¹は「誰ひとり取り残さない」多様性と包摂性のある持続可能な社会の実現を目指す17の目標であり、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」において、性別を問わず、誰もが自分の能力を発揮できる世の中をつくることの重要性が示されました。これを踏まえ、我が国においても、年齢や国籍、性的指向などを含めた多様性の実現と男女共同参画に向けた施策が推進されています。

また、近年では、雇用分野において、平成30年に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」という。）が成立したほか、「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。）が令和元年に改正されるなど、女性活躍に関する法律・制度が整備されつつあり、ダイバーシティ社会の実現に向け総合的な取組が進められています。

一方、令和2年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、雇用環境の悪化が深刻化しており、特に、女性比率の高い非正規雇用労働者へ深刻な影響を及ぼしています。また、外出自粛などにより家族が家庭内で過ごす時間が増えたことで、生活不安やストレスが増大することによるDVの増加や深刻化、家事負担の増加などが懸念されています。その反面、コロナ禍におけるテレワークの普及や男性の在宅時間の増加などは、男女共同参画社会の形成に向けた契機となり得るものでもあります。

このような社会情勢や国の動向を踏まえ、地方公共団体においては、さらなる男女共同参画施策の展開が求められています。玉城町では、「第2次玉城町男女共同参画計画」の計画期間が令和3年度に終了することから、今後のさらなる男女共同参画施策の推進を図るべく、「第3次玉城町男女共同参画計画」（以下「本計画」という。）を策定します。

¹ SDGs

2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。

2 男女共同参画をめぐる近年の動向

(1) 国際社会の動向

国際社会では、平成 27 年の国連サミットで、令和 12 年をゴールとするSDGs（持続可能な開発目標）が定められました。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、17 のゴールと 169 のターゲットが掲げられており、経済・社会・環境を包含する統合的な取組を示しています。

男女共同参画に関する目標として、目標5に「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、「あらゆる場所におけるすべての女性および女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する」、「人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性および女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する」、「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する」などが示されています。そしてジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットの進展において重要な貢献をするものとされています。



(2) 国の動向

国では、平成 30 年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数をできる限り均等にするを旨とするなど基本原則に定められました。また、令和 3 年の改正では、政党などにおける男女の候補者数の目標設定などが示されるとともに国・地方公共団体におけるセクシュアル・ハラスメント²、マタニティ・ハラスメント³などへの対応強化が示されました。令和元年には、「女性活躍推進法」をはじめとする各種関連法が改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大（常時雇用労働者数 301 人以上の企業から同 101 人以上の企業へ拡大）、事業主へのパワー・ハラスメント⁴防止対策の法制化やハラスメント防止対策の強化などが示されました。さらに、令和 2 年には「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定され、SDGs の位置づけが示されるとともに、指導的地位に占める女性の割合が可能な限り早期に 30% 程度となるよう取組を進めることとされています。

(3) 三重県の動向

県では、平成 29 年に「ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く（きらり）、多様な社会へ～」を策定し、性別をはじめ年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認など多様性を認め合い、誰もが参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現に向けた取組が進められています。また、女性活躍の推進に向けて、平成 30 年に「HeForShe」（ジェンダー平等を呼びかける社会連帯運動）への賛同セレモニーの開催や、令和元年度にリーダー層で活躍する女性の増加を目的とした「みえの女性リーダー育成講座『みえたま塾』」を開講するなどの取組も展開されています。さらに、平成 31 年には、多様な性に関する職員向けガイドラインが作成され、LGBT などの当事者である場合においても安心して働ける職場としていくため、職員などの姿勢・行動についての基本的な考え方がまとめられました。令和 3 年 3 月には、「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」が制定され、性の多様性への理解促進を図るとともに、多様な生き方を認め合う社会に向けた取組が進められています。

2 セクシュアル・ハラスメント

相手方の意に反したり、他の者を不快にさせる性的な、あるいは性差別的な性質の言動をいい、それにより就業・学業等において一定の不利益を与えたり、環境を著しく悪化させることを意味します。セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対してなされる場合が多いのですが、女性から男性に対する場合や、同性間でも問題となります。

3 マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いのことをいいます。

4 パワー・ハラスメント

職場内での地位や権限を利用したいじめのことをいい、それにより就労環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えることなどを意味します。

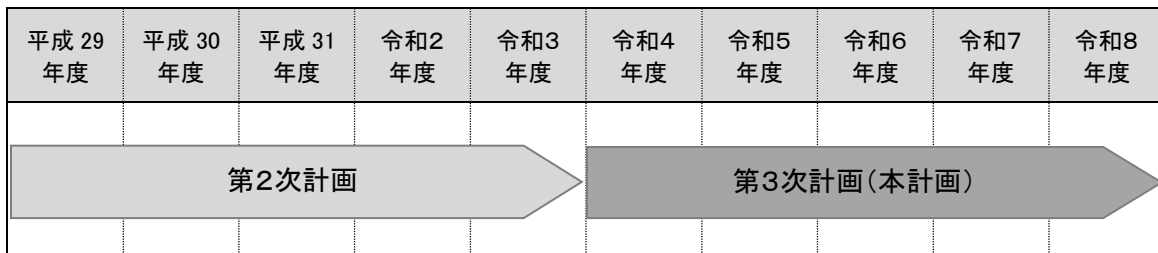
3 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に定められた「市町村男女共同参画計画」にあたるものです。また、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び三重県の「第3次三重県男女共同参画基本計画」を踏まえるとともに、「第6次玉城町総合計画」を最上位計画とし、当町の関連計画との整合を図りながら、男女共同参画を推進します。

また、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（以下「DV 防止法」とする。）」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」及び「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として位置づけるものとします。

4 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とします。ただし、国内外の動向や社会経済情勢の変化などを踏まえ、必要に応じて、見直しを行います。



5 策定手法

本計画の策定にあたっては、当町の男女共同参画に係る現状把握を行うため、住民意識調査及び事業所調査を行いました。また、策定にあたっては、各種団体や教育機関の代表者などを委員とする「玉城町男女共同参画計画策定委員会」を設置し、本計画についての検討を行うとともに、計画素案についてパブリックコメントを実施しました。

第2章 玉城町の現状

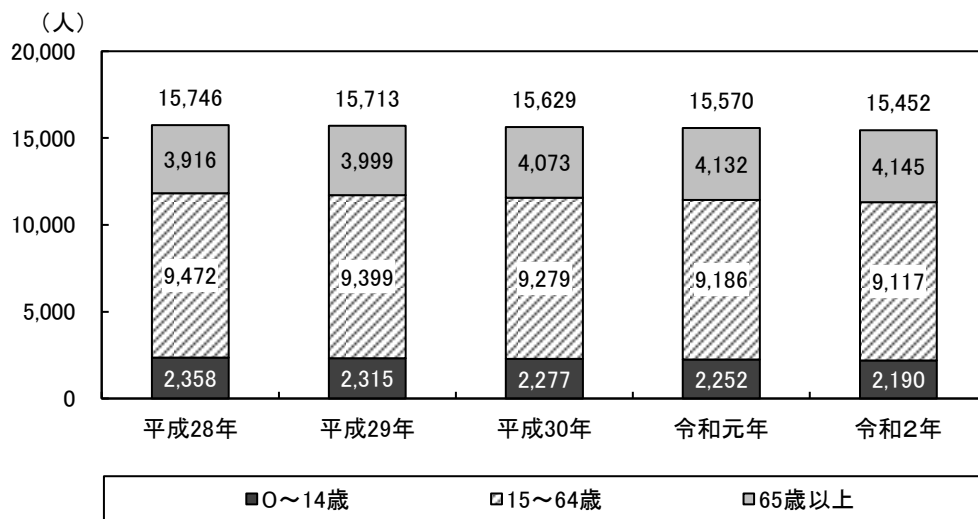
1 統計からみる玉城町の現状

(1) 人口の推移

総人口をみると、年々減少傾向にあり、令和2年では15,452人となっています。

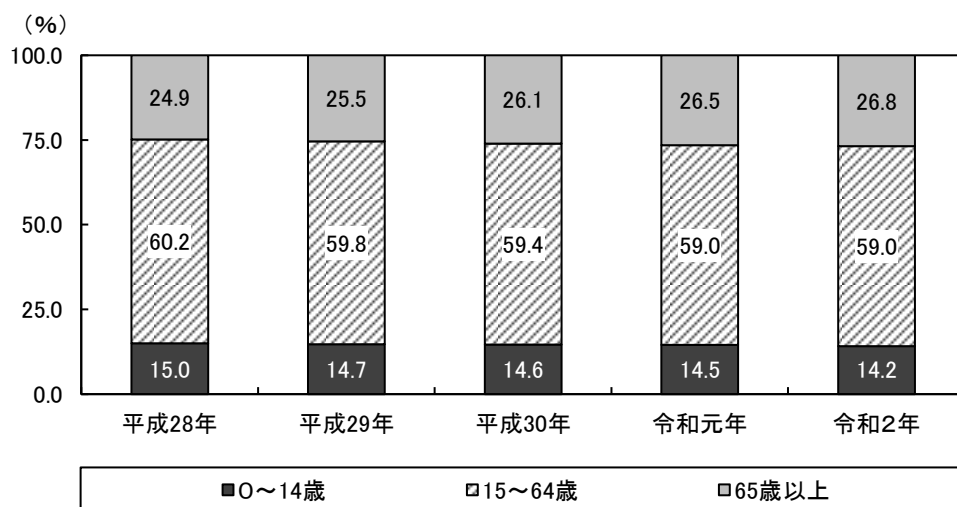
年齢3区分別人口割合をみると、65歳以上の割合が増加する一方、0～14歳、15～64歳の割合が減少しており、令和2年における65歳以上の割合は26.8%となっています。

■総人口及び年齢3区分別人口の推移



資料：住民基本台帳（各年10月1日現在）

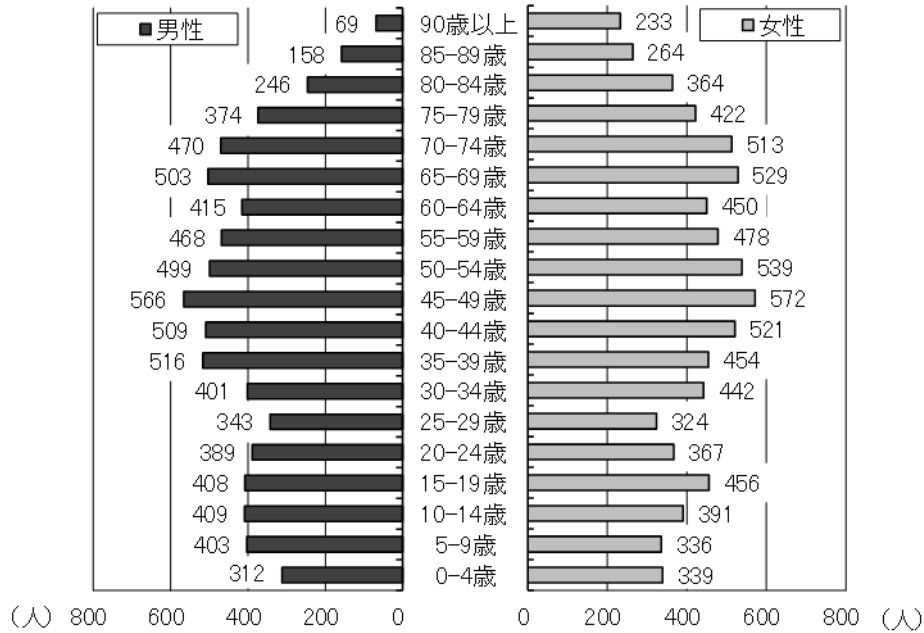
■年齢3区分別人口割合の推移



資料：住民基本台帳（各年10月1日現在）

5歳階級別人口をみると、男女とも45～49歳がそれぞれ566人、572人と最も高く、次いで男性は35～39歳が516人、女性は50～54歳が539人となっています。

■5歳階級別人口(令和2年)

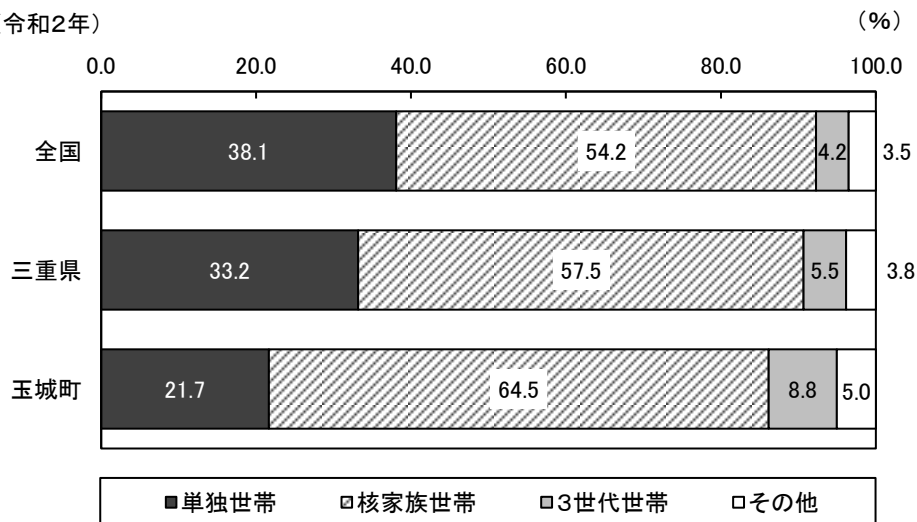


資料:住民基本台帳(10月1日現在)

(2) 世帯の状況

世帯構成をみると、全国・三重県より単独世帯の割合が低く、核家族世帯、3世代世帯の割合が高くなっています。

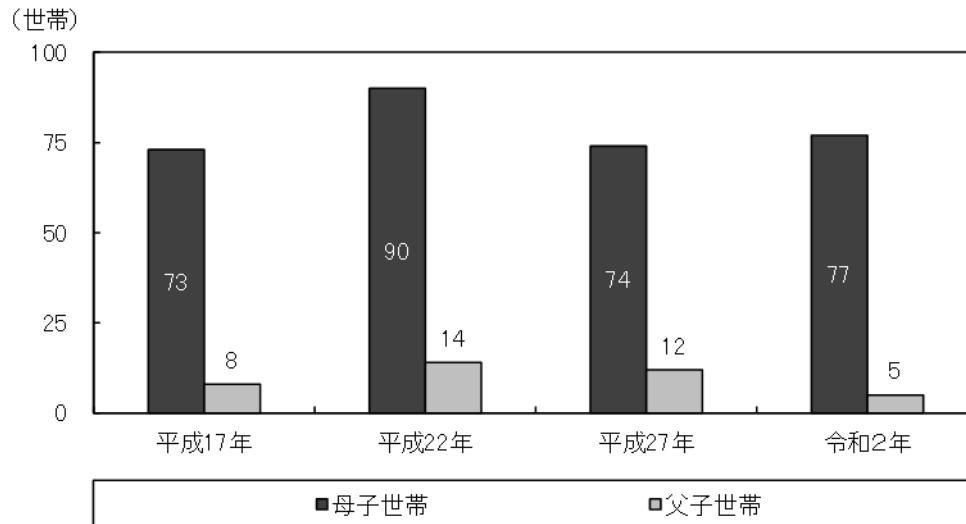
■世帯構成(令和2年)



資料:国勢調査

ひとり親世帯をみると、母子世帯は増減を繰り返し、父子世帯は減少傾向となっています。父子世帯に比べ、母子世帯が多くなっています。

■ひとり親世帯の推移

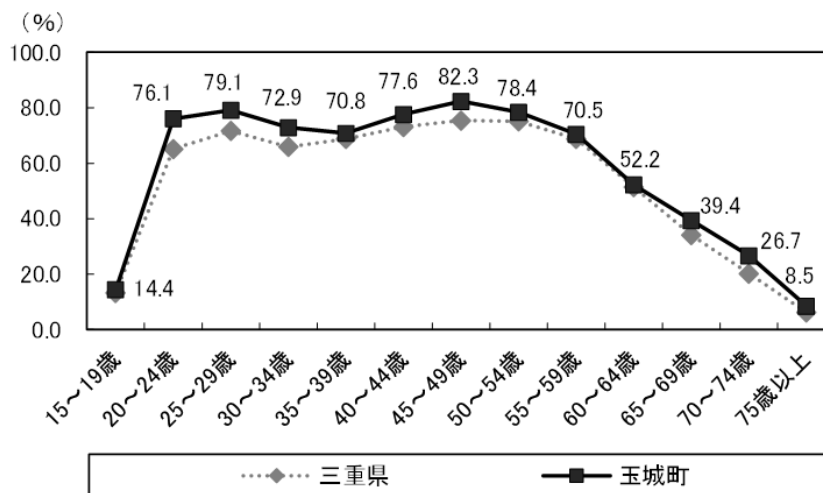


資料:国勢調査

(3) 女性の就業率

女性の5歳階級別就業率をみると、三重県の実業率に比べ、各世代で高くなっており、特に20代の就業率が高くなっています。

■女性の5歳階級別就業率(平成27年)

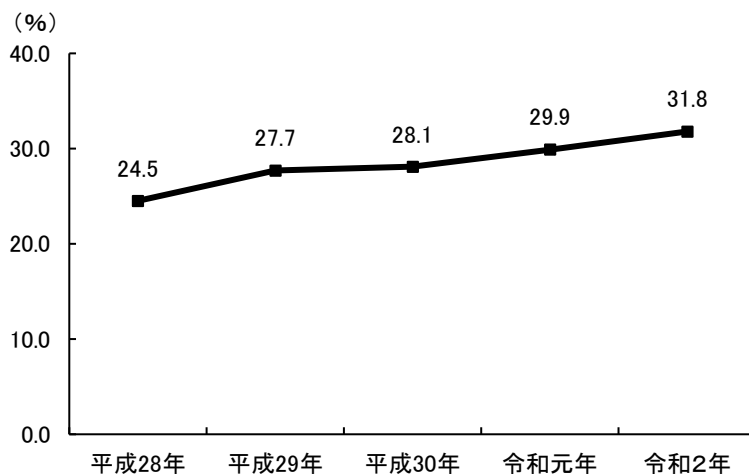


資料:国勢調査

(4) 政策・方針決定の場への女性の参画状況

目標設定に基づく審議会などにおける女性割合をみると、年々増加傾向にあり、平成28年から令和2年にかけて7.3ポイントの増加となっています。また、県内市町平均と比較すると、平成29年に県内市町平均を上回り、令和2年では31.8%となっています。

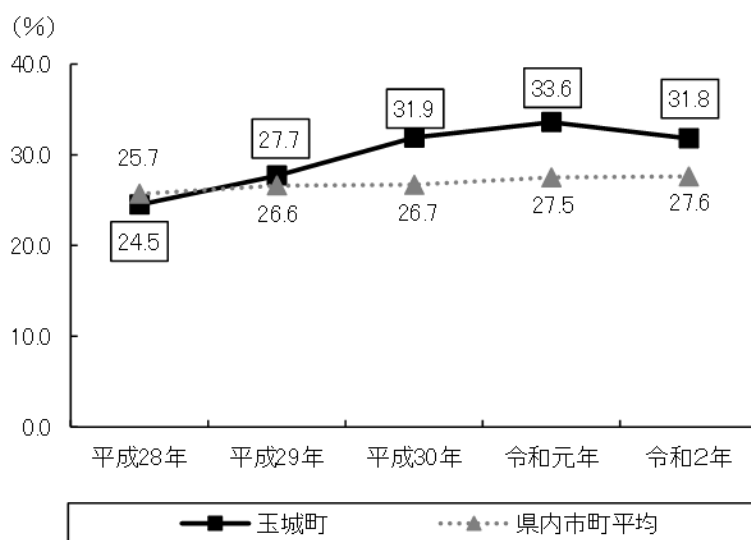
■ 目標設定に基づく審議会など※における女性割合の推移



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)

※広域の審議会を除く審議会

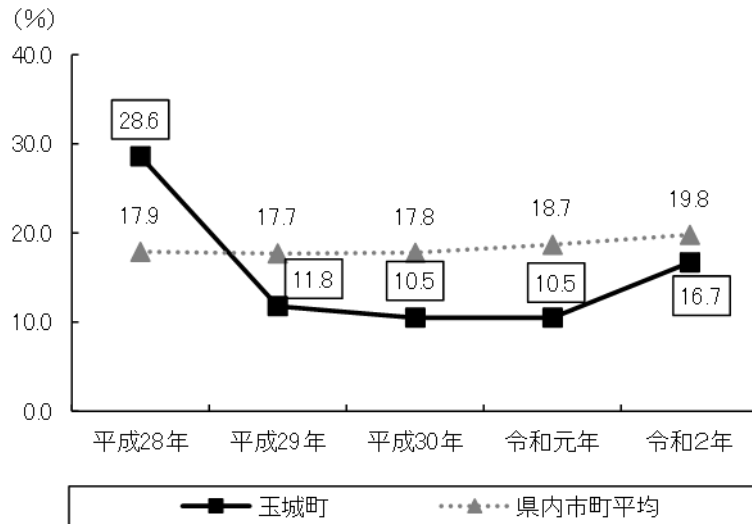
■ 地方自治法(第202条の3)に基づく審議会などにおける女性割合の推移



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)

町職員に占める女性管理職割合をみると、平成 29 年以降、県内市町平均を下回っており、令和 2 年は 16.7%となっています。

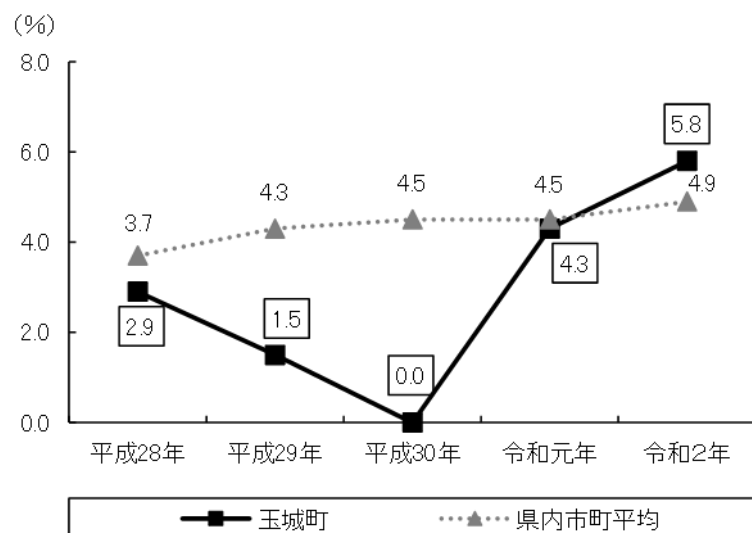
■町職員に占める女性管理職割合の推移



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)

自治会長に占める女性割合をみると、平成 28 年から令和元年にかけて県内市町平均より低く推移していましたが、令和 2 年は 5.8%と県内市町平均より高くなっています。

■自治会長に占める女性割合の推移



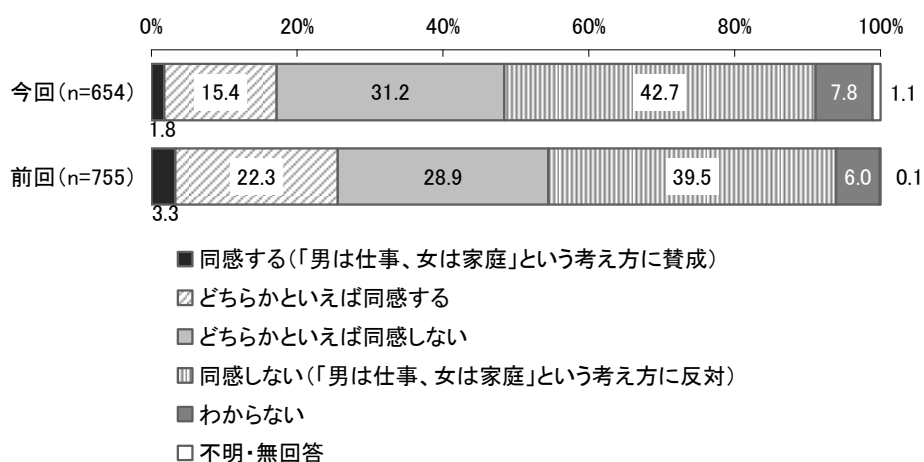
資料: 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況 (各年4月1日現在)

2 アンケート調査結果からみる玉城町の現状

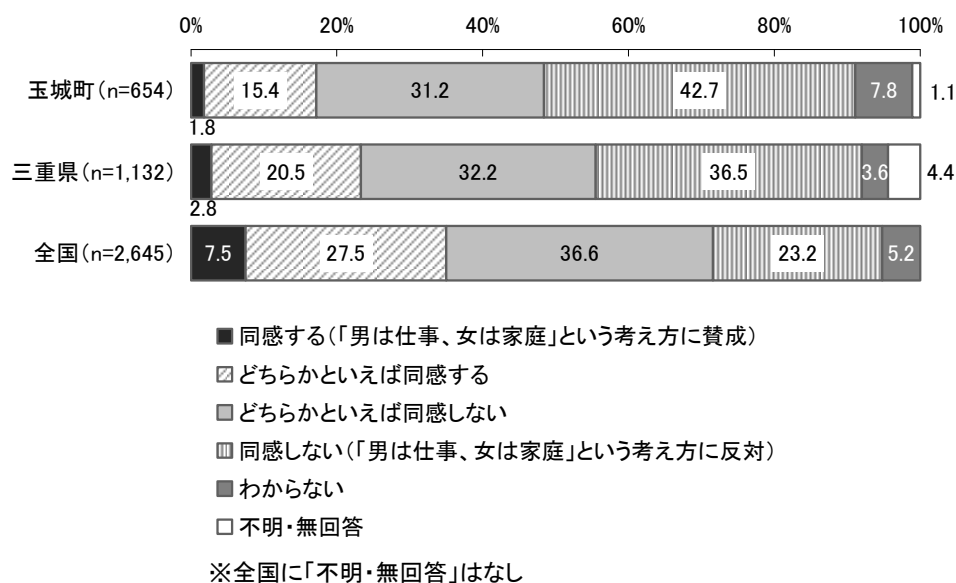
本計画の策定にあたって、令和3年に実施した住民意識調査の結果から、主な結果を抜粋しました。

(1) 固定的役割分担意識について

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、前回調査（平成28年）と比較すると、「同感する」と「どちらかといえば同感する」をあわせた割合が減少し、「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」をあわせた割合が増加しています。

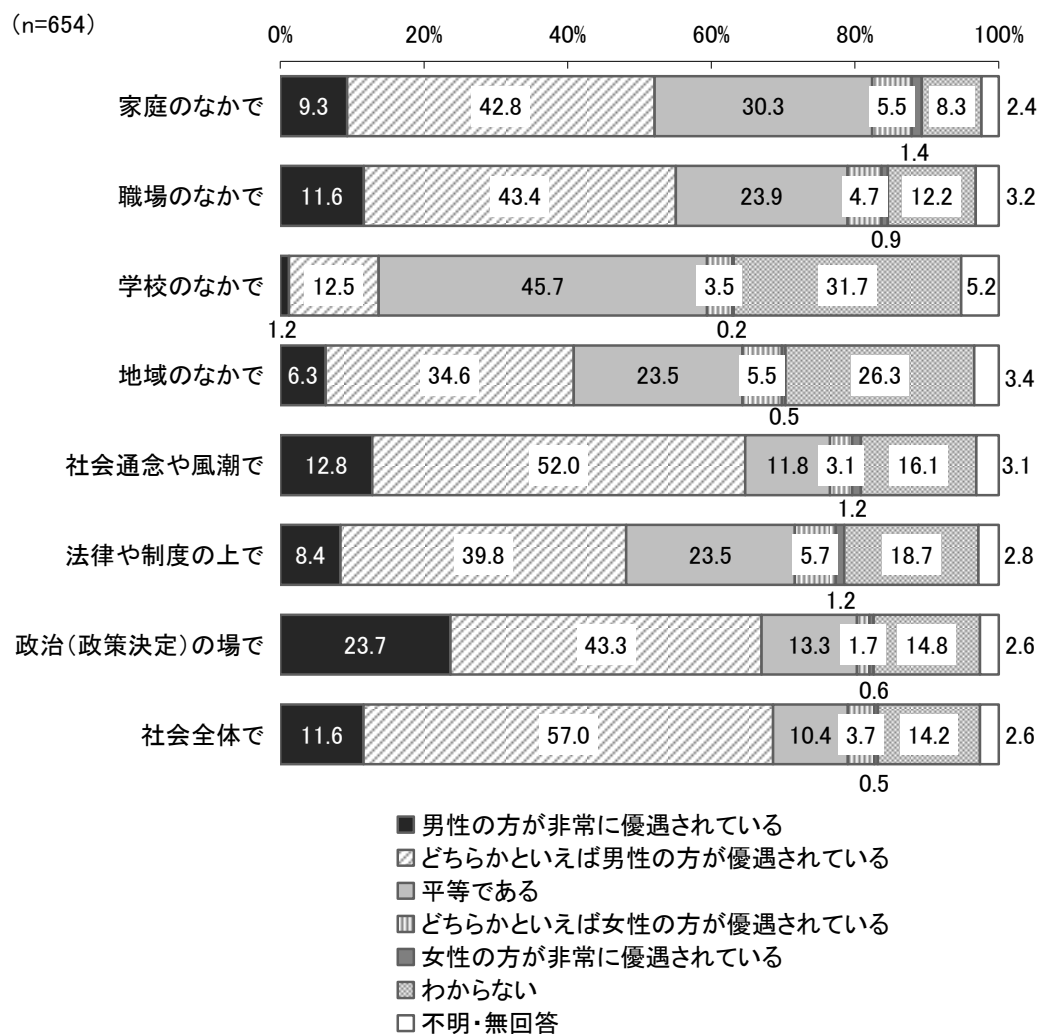


【参考】 県調査・全国調査との比較



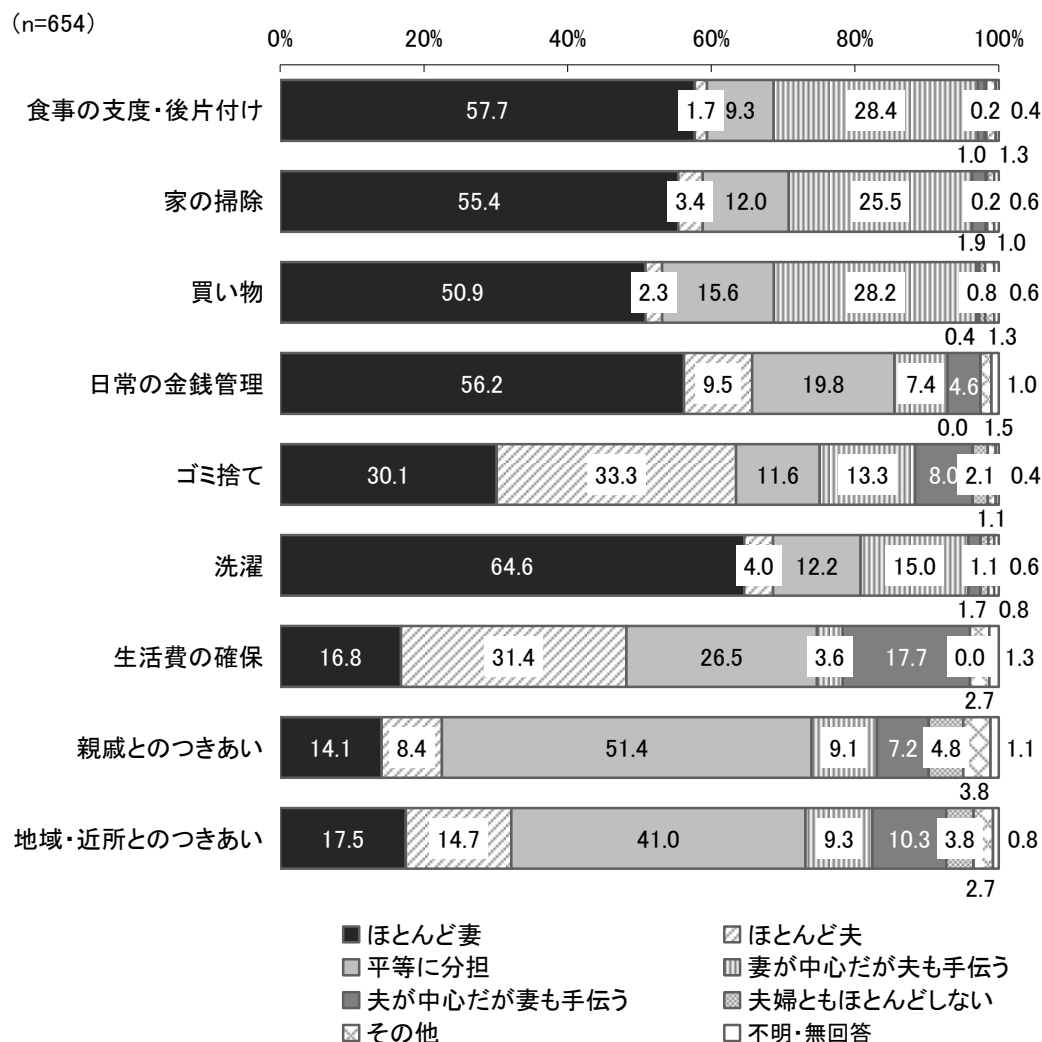
(2) 男女の平等感について

男女の平等感について、『学校のなかで』を除いて、「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた割合が高くなっています。『学校のなかで』については、「平等である」が最も高くなっています。



(3) 家庭での役割分担について

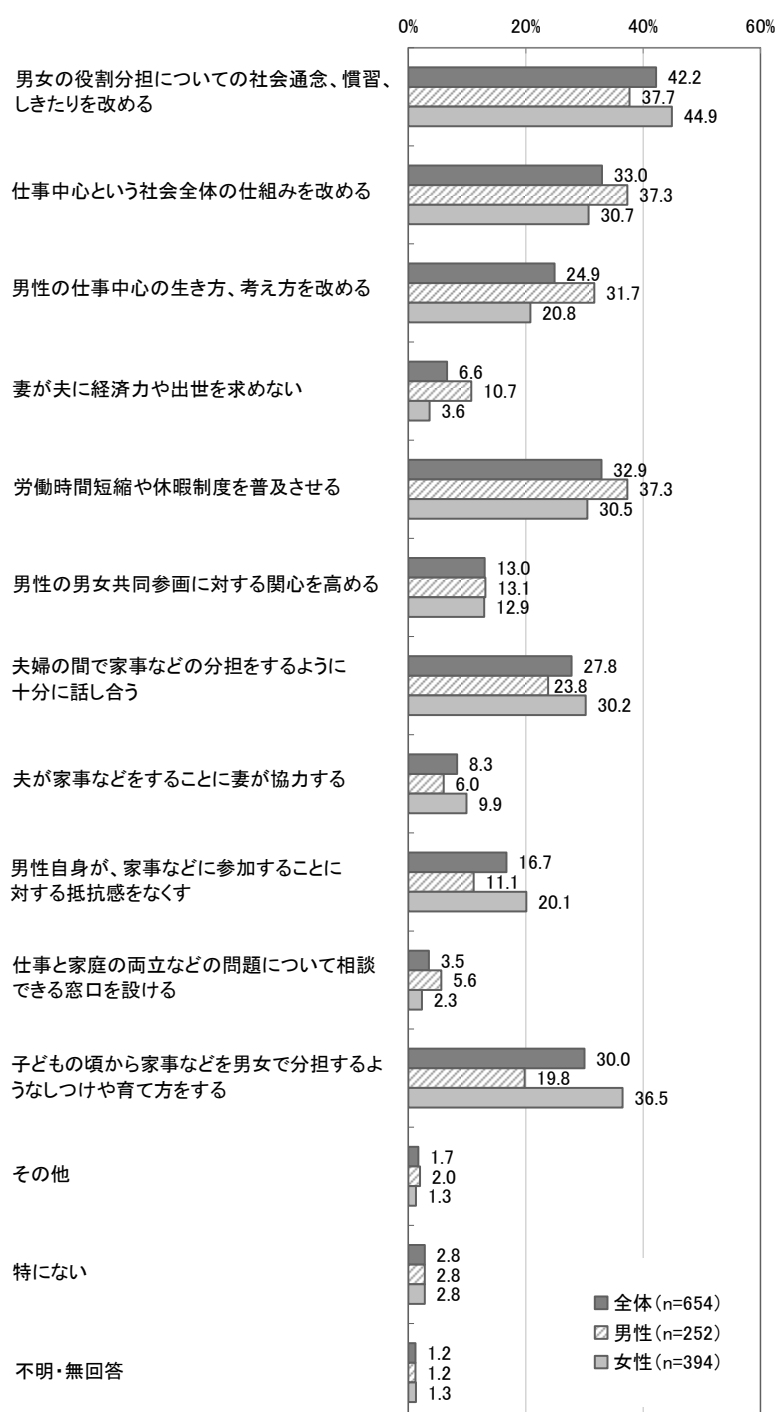
家庭での役割分担について、『食事の支度・後片付け』『家の掃除』『買い物』『日常の金銭管理』『洗濯』では「ほとんど妻」、『ゴミ捨て』『生活費の確保』では「ほとんど夫」、『親戚とのつきあい』『地域・近所とのつきあい』は「平等に分担」がそれぞれ最も高くなっています。



(4) 男性の家事・育児や教育、介護、地域活動などへの参加について

男性が女性とともに家事・育児や教育、介護、地域活動などに積極的に参画していくために必要なことについてをみると、全体では「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」が42.2%と最も高く、次いで「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」が33.0%、「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」が32.9%となっています。

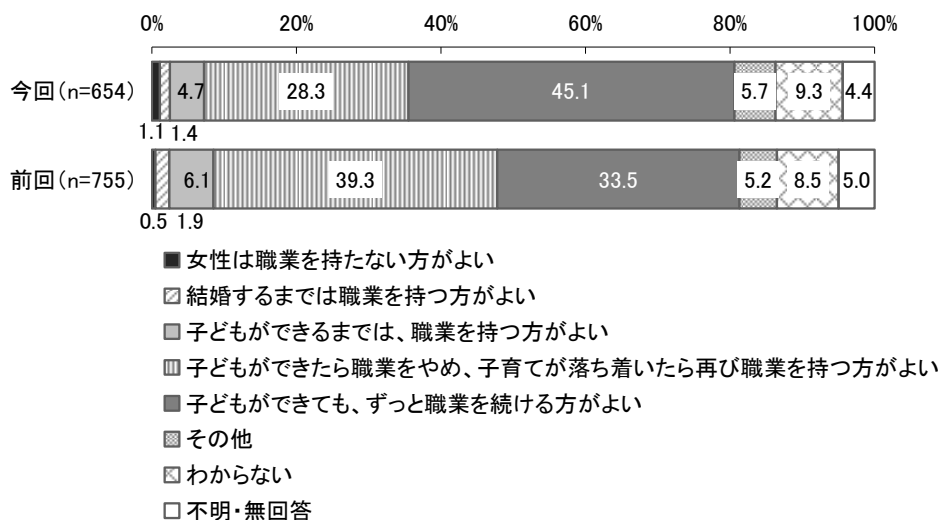
性別でみると、男女ともに「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」が最も高く、次いで男性では「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」、女性では「子どもの頃から家事などを男女で分担するようなしつけや育て方をする」となっています。



(5) 女性の職業へのかかわり方について

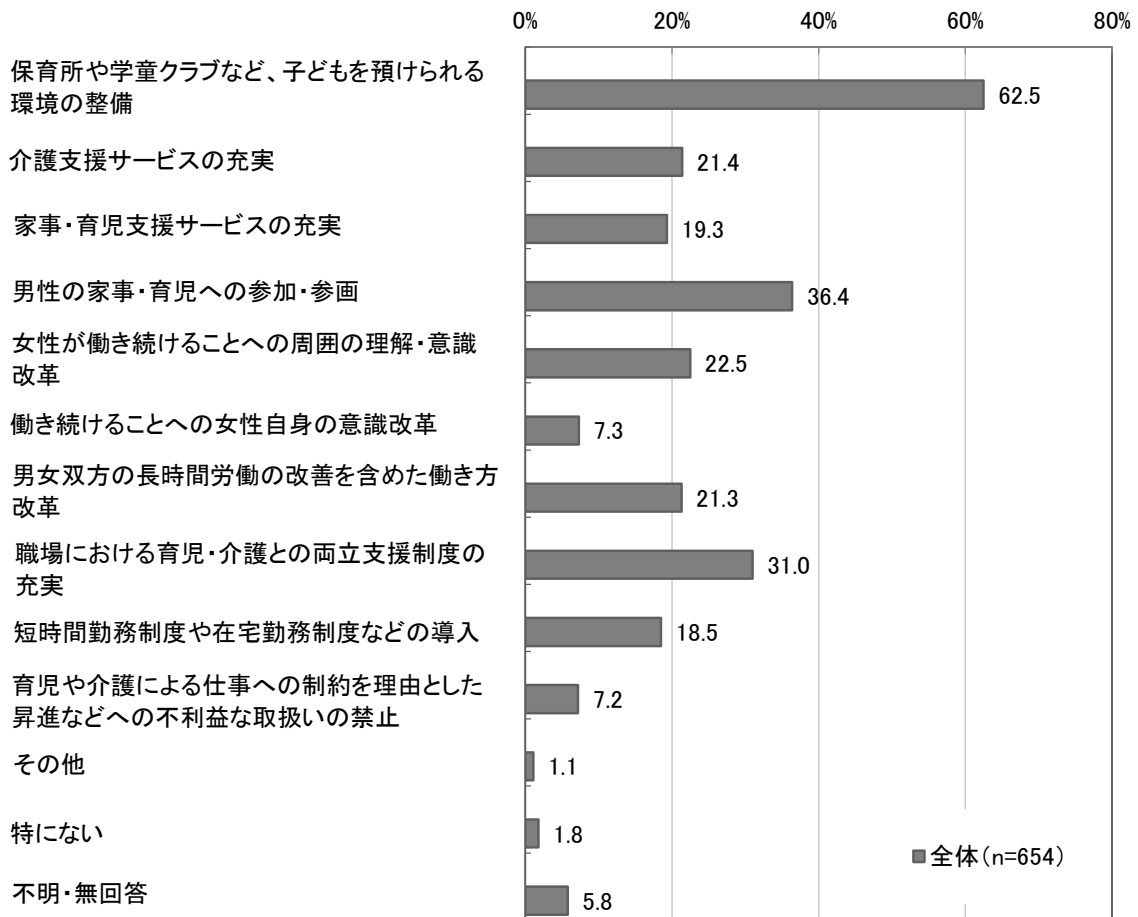
女性の職業へのかかわり方について望ましい形についてみると、全体では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が45.1%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、子育てが落ち着いたなら再び職業を持つ方がよい」が28.3%となっています。

また、前回調査（平成28年）と比較すると、「子どもができたなら職業をやめ、子育てが落ち着いたなら再び職業を持つ方がよい」の割合が減少し、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が増加しています。



(6) 女性が働き続けていくために必要なことについて

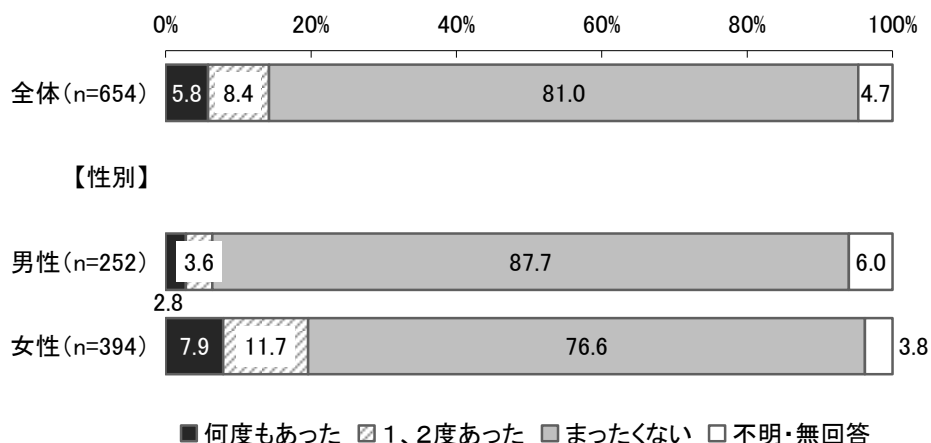
女性が働き続けていく上で必要だと思う事柄についてみると、全体では「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が62.5%と最も高く、次いで「男性の家事・育児への参加・参画」が36.4%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が31.0%となっています。



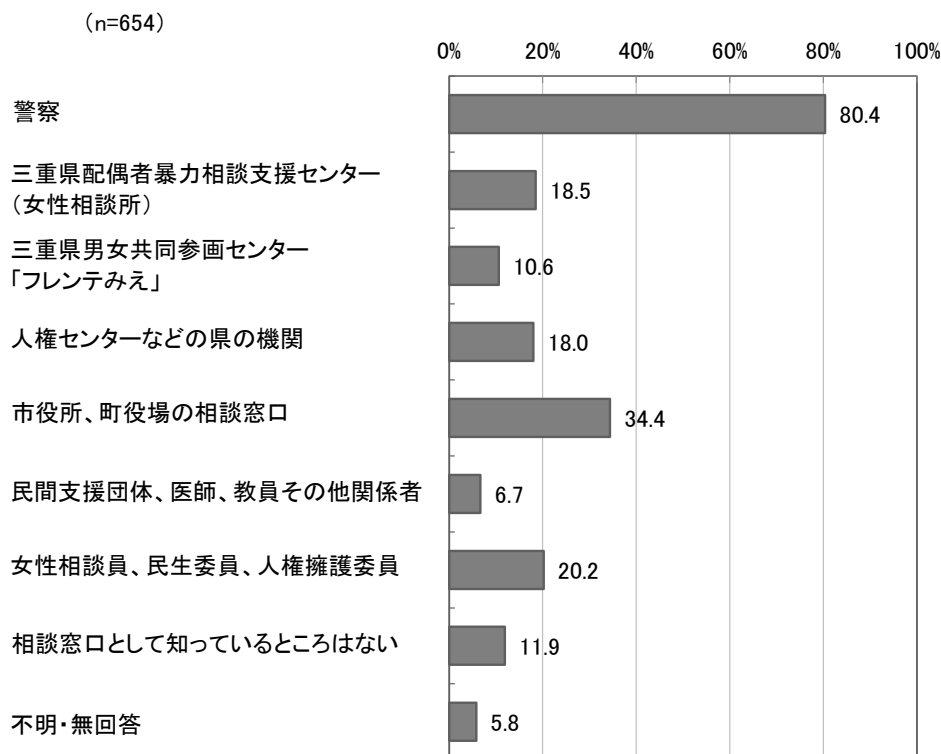
(7) DV（ドメスティック・バイオレンス）⁵について

配偶者や恋人から身体的・精神的・性的・経済的暴力を受けた経験についてみると、全体では「まったくない」が81.0%と最も高く、次いで「1、2度あった」が8.4%となっています。

性別でみると、女性では「何度もあった」と「1、2度あった」をあわせた割合が男性と比べて高く、約2割となっています。



配偶者や恋人からの暴力を受けた時に相談できる機関や関係者のうち、知っているものについてみると、全体では「警察」が80.4%と最も高く、次いで「市役所、町役場の相談窓口」が34.4%、「女性相談員、民生委員、人権擁護委員」が20.2%となっています。



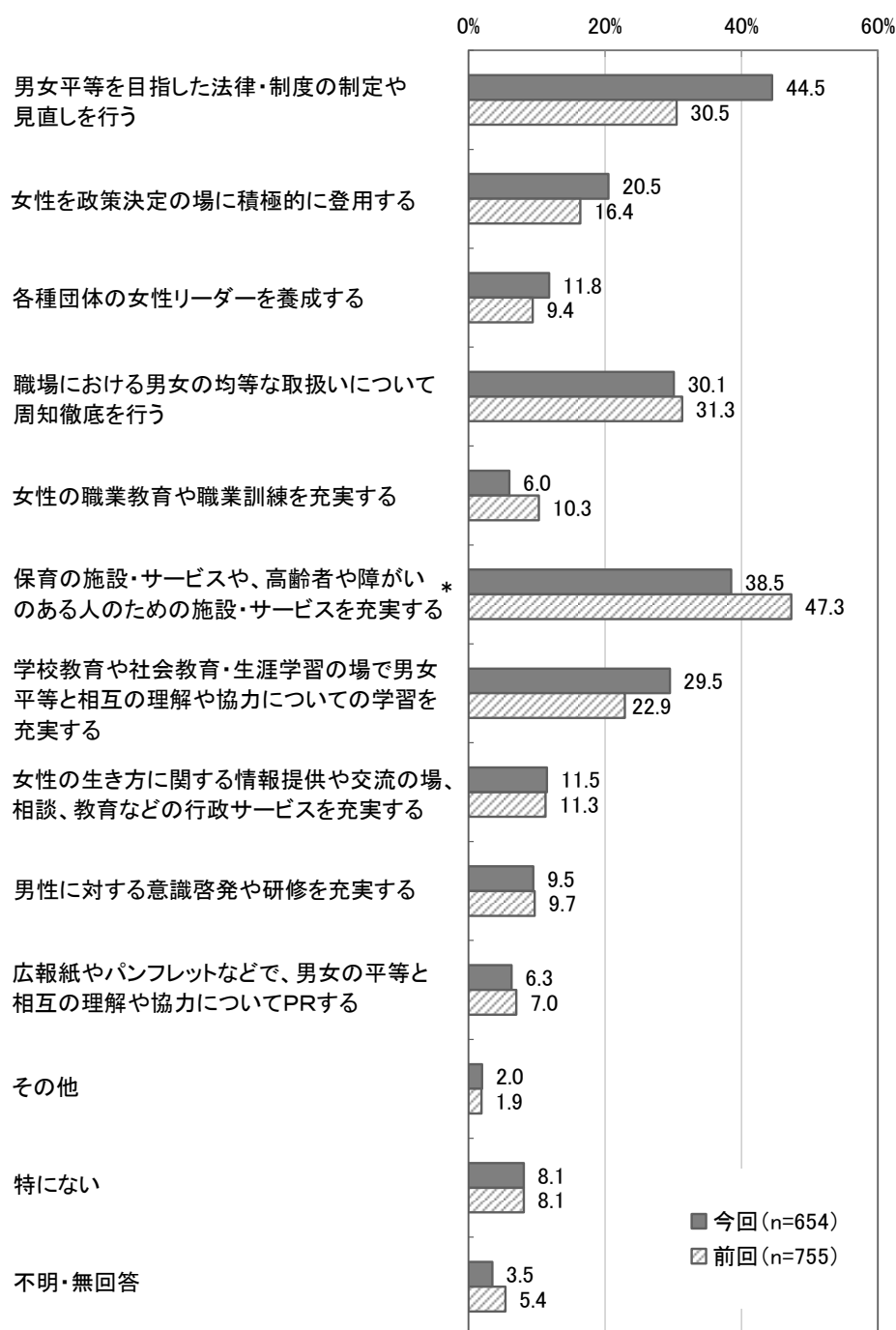
⁵ DV（ドメスティック・バイオレンス）

夫婦や恋人など親密な関係にある男女間における暴力のことです。男性から女性への暴力がほとんどで、身体的暴力だけでなく、言葉や威嚇（いかく）などによる精神的暴力、人との付き合いを制限する社会的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力、性行為の強要などの性的暴力を含みます。

(8) 男女共同参画社会づくりについて

男女共同参画を推進していくために、国や県、市町村が力を入れていくことについてみると、全体では「男女平等を目指した法律・制度の制定や見直しを行う」が44.5%と最も高く、次いで「保育の施設・サービスや、高齢者や障がいのある人のための施設・サービスを充実する」が38.5%、「職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う」が30.1%となっています。

前回調査（平成28年）と比較すると、「男女平等を目指した法律・制度の制定や見直しを行う」「学校教育や社会教育・生涯学習の場で男女平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」の割合が増加しています。



* 前回調査では「保育の施設・サービスや、高齢者、病人の施設・サービスを充実する」

3 第2次計画の評価検証

第2次計画において、17項目の指標を設定しました。それらの達成状況は以下の通りです。

【評価項目】

- A…目標値達成 B…策定時より改善するも、目標値には達せず
 C…目標値に達せず、かつ、策定時より悪化している

	目標指標	計画策定時値 (平成28年度)	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和3年度)	評価
基本目標1	社会全体で男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	19.1%	10.4%	25.0%	C
	学校のなかで男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	51.3%	45.7%	55.0%	C
	町広報紙への啓発記事の掲載回数	3回	4回	4回	A
	男女共同参画に関する講演会・講座などの実施回数	4回	5回	4回	A
	男女共同参画に関する講演会・講座などの参加者数	399人	350人	500人	C
	審議会などにおける女性委員の割合	25.0%	31.8%	33.0%	B
	女性を含む審議会などの割合	61.5%	90.0%	70.0%	A
基本目標2	家庭のなかで男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	38.0%	30.3%	40.0%	C
	ファミリーサポートセンター会員数	155人	120人	現状維持	C
	職場のなかで男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	25.0%	23.9%	30.0%	C
	管理的地位における女性職員の占める割合(町職員)	34.2%	40.5%	40.0%	A

	目標指標	計画策定時値 (平成 28 年度)	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和3年度)	評価
基本 目標 3	地域のなかで男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	35.5%	23.5%	40.0%	C
	自治会役員における女性の割合	2.9%	5.8%	4.4%	A
	健康寿命	80 歳(男) 86 歳(女) (平成 26 年)	78.6 歳(男) 84 歳(女) (令和元年)	維持	C (参考値)
	認知症サポーター養成講座受講者数	1,219 人 延べ	1,788 人 延べ	1,500 人 延べ	A
	DV について「被害の経験がある」(何度もあった、1、2度あった)と答える人の割合(住民意識調査)	10.6%	13.9%	5.0%	C
	DV 相談窓口について「相談窓口として知っているところはない」と答える人の割合(住民意識調査)	12.2%	11.9%	5.0%	B

【目標指標の検証】

- 17 項目のうち、目標値を達成した項目が6項目 (35.3%)、策定時より数値は改善しているものの、目標値には届かなかった項目が2項目 (11.8%)、策定時より数値が悪化している項目が9項目 (52.9%、うち1項目は参考値) となっています。
- 町広報紙への啓発記事の掲載回数や講演会・講座などの実施回数、女性を含む審議会の割合、町職員における女性管理職割合などの町が主体となる取組に係る数値目標は達成しているものが多くなっています。一方で、男女の平等感などの住民の意識を図る数値目標については、策定時より数値が悪化傾向となっています。

第3章 計画の基本的な考え方

1 玉城町が目指す方向性

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法で、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」とされています。

本計画においても、住民一人ひとりが、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地域社会の実現に向けて、基本理念を以下のとおり定め、施策を推進していきます。

●●● 基本理念 ●●●

『誰もが自分らしく輝けるまち』

～ ずっと もっと 笑顔あふれるまち たまき ～

2 基本目標

本計画では、第2次計画に引き続き、3つの基本目標の下、施策を推進していきます。

●●● 基本目標

1 男女共同参画を推進する社会づくり

性別による固定的な役割分担意識は薄れているものの、実態はまだ固定的な役割分担が根強く残っており、男女の多様な生き方の選択や能力の発揮を阻害する大きな要因となっています。男女共同参画社会を実現するためには、実態の変化につながるような意識変化を促すことが重要となります。

そのために、男女共同参画に関する多様な学習や交流機会の充実、学校教育における男女共同参画について理解し実践できる教育の推進など、様々な情報・知識や学習機会を提供し、男女共同参画社会を築くための意識づくりを目指します。

●●● 基本目標

2 男女がともに活躍できる環境づくり

家庭を大切にしながら個人の能力を活かす、生活と仕事の調和がとれた豊かな生活が送れる社会の実現を目指します。

そのために、子どもを安心して産み育てることができる子育て支援を充実し、仕事と子育てが両立できる環境づくりを進めます。また、性別にかかわらず個性と能力を生かすことができる就労を支援するとともに、男女ともに働きやすい雇用環境の整備を進め、男女がともに活躍できる環境づくりを進めます。

●●● 基本目標

3 いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり

男女が生涯にわたって健康で充実した生活を送ることができることが、男女共同参画社会の実現に向けての基本的な条件です。

そのために、生涯にわたって健康でいきいきと生活できるように健康づくりを支援するとともに、高齢者や障がい者なども安心して暮らせるための支援サービスの充実を図ります。また、男女がともに地域活動に参画し、相互に助け合うことができる地域社会の形成を目指します。

また、立場の弱い子どもや女性、高齢者などに対する暴力を未然に防止するために、暴力を許さないという意識の浸透を図るとともに、被害者の支援と問題の早期発見、早期対応ができる体制づくりなど、あらゆる暴力を根絶する仕組みづくりを目指します。

3 計画の体系

基本理念	基本目標	基本方針	施策の展開
<p>「誰もが自分らしく輝けるまち」 ずっとずっともつと笑顔あふれるまち たまき</p>	<p>基本目標 1 男女共同参画を推進する社会づくり</p> 	<p>基本方針 1 人権・男女共同参画の意識啓発</p> <p>基本方針 2 男女共同参画に関する学習の推進</p> <p>基本方針 3 政策、方針決定過程の場への女性の参画推進</p>	<p>(1) 男女共同参画に関する意識の普及 (2) 人権と性の尊重意識の醸成</p> <p>(1) 教育・学習の機会の充実 (2) 学校教育などにおける男女共同参画の推進 (3) 家庭教育における男女共同参画を進める啓発活動</p> <p>(1) 行政における意思決定の場への女性の参画推進 (2) 企業などにおける意思決定の場への女性の参画推進</p>
	<p>基本目標 2 男女がともに活躍できる環境づくり</p> 	<p>基本方針 1 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備</p> <p>基本方針 2 ワーク・ライフ・バランスの推進</p>	<p>(1) 子育て・介護支援などの充実 (2) 就労・能力開発の支援</p> <p>(1) 男女の雇用機会均等と待遇の確保 (2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境の整備</p>
	<p>基本目標 3 いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり</p> 	<p>基本方針 1 地域活動への男女共同参画の推進</p> <p>基本方針 2 生涯を通じて安心して暮らせる環境整備</p> <p>基本方針 3 あらゆる暴力を根絶する仕組みづくり</p>	<p>(1) 地域づくりにおける男女共同参画の推進 (2) 防災・災害復興における男女共同参画の推進</p> <p>(1) ライフステージに応じた健康づくり支援 (2) 困難を抱える人が安心して暮らせる基盤づくり</p> <p>(1) 暴力を許さない社会づくり (2) 相談支援体制の充実</p>
<p>計画の推進体制</p>	<p>1 庁内推進体制の強化</p> <p>2 住民や関係団体との協働の推進</p>		

第4章 施策の展開

●●● 基本目標

1 男女共同参画を推進する社会づくり

基本方針1 人権・男女共同参画の意識啓発

(1) 男女共同参画に関する意識の普及

男女共同参画を阻害する役割分担意識や慣行が見直されるように、様々な方法で男女共同参画の重要性について啓発を進めます。

また、効果的な啓発を進めるために、男女共同参画の進捗状況の把握や関係資料・情報の収集・提供に努めます。

No.	施策	内容	担当課
1	性別による固定的な役割分担意識の見直しのための啓発	○固定的な役割分担意識 ⁶ やアンコンシャス・バイアス ⁷ 、男女共同参画を阻害する制度、慣習などが解消されるように、国・県・町の情報媒体を活用して広報・啓発に努めます。	全課
2	男女共同参画に関する調査・研究、情報の収集・提供	○意識調査を定期的に行い、住民の意識・実態の変化を経年的に把握し、その結果に基づいた施策の展開を図ります。 ○男女共同参画に関する資料、情報を収集し、広報紙などで住民への情報提供に努めます。	総務政策課
3	メディア・リテラシーの向上のための支援	○学校教育や生涯学習の機会を通じて、メディア・リテラシー ⁸ 向上のための学習機会を提供します。また、県の関連事業の情報を提供して、参加・活用を促します。	総務政策課 教育委員会

6 固定的な役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、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例です。

7 アンコンシャス・バイアス

無意識に心の中に持っている偏った見方・考え方、根拠のない思い込み、先入観・固定概念などを意味します。

8 メディア・リテラシー

メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力のことで、具体的には、メディア内容を視聴者や読者が無批判に受け入れるのではなく、主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力のことをいいます。

(2) 人権と性の尊重意識の醸成

性に関する正しい知識の教育や普及を行うとともに、性の多様性や文化的背景が異なる人々への理解を深め、多様性を尊重するまちづくりに向けた取組を進めます。

No.	施策	内容	担当課
4	人権意識の高揚	○「人権が尊重される玉城町をつくる条例」の理念に即し、学習会や講演会、人権フォーラムの開催などを通じた啓発活動を実施し、人権問題に対する住民一人ひとりの理解を深め、人権意識の向上に努めます。	総務政策課 税務住民課 教育委員会
5	性の多様性への理解の促進	○多様な性的指向・性自認に関する理解や性的マイノリティ ⁹ を理由として困難な状況に置かれている人々に対する理解が進むよう、意識の普及や情報の提供を行います。 ○三重県パートナーシップ宣誓制度に関する情報提供に努め、制度の効果的活用を図ります。	総務政策課 保健福祉課
6	性と生殖に関する互いの意思の尊重	○避妊や性感染症に対する知識、性に関する正しい情報や医学的知識が習得できるように、学校教育の中で学習機会を設けます。 ○女性のライフサイクルに応じた玉城町版ネウボラを推進し、女性のライフイベントで健全に自分の生き方をみつめ意思決定できることを目指します。	教育委員会 保健福祉課
7	多文化共生に関する学習・情報提供	○国際交流協会が中心となって、地元企業などへ派遣されている外国人などとの交流活動や町民の国際理解を深めるための活動を支援します。	教育委員会

⁹ 性的マイノリティ

同性愛者、両性愛者、トランスジェンダー（生まれたときの性別にとらわれずに生きたい人、性同一性障害の当事者含む）などのことをいいます。

基本方針 2 男女共同参画に関する学習の推進

(1) 教育・学習の機会の充実

男女共同参画に関する講座の開催をはじめ、多様な学習や住民の交流の機会充実に努めます。

No.	施策	内容	担当課
8	男女共同参画に関する講演会・講座などの学習機会の充実	<ul style="list-style-type: none">○男女共同参画に関する講演会や講座を開催するにあたって、幅広い人が参加できるよう、テーマ設定や対象者の設定に配慮します。○県や各種団体が主催する男女共同参画に関する事業・セミナーなどに参加を呼びかけます。	総務政策課
9	学習グループの育成・活動支援	<ul style="list-style-type: none">○男女共同参画の取り組みが進むよう、学習の機会や情報の提供を通じて各種団体・グループの活動を支援します。○自主的な活動を通じて、地域で男女共同参画を推進する人材を育成します。	総務政策課

(2) 学校教育などにおける男女共同参画の推進

学校などにおける教育活動を通して、児童生徒が男女共同参画について理解し実践できるように、性別による固定的な役割分担意識にとらわれない教育を推進します。

No.	施策	内容	担当課
10	男女共同参画の視点に立った保育・教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○子どもの成長段階に応じた保育・教育を推進します。 ○自己のあり方、生き方、働き方、家庭生活や社会参画について、子どもたちが自ら考える機会を提供します。 ○男女共同参画の視点に立った学校教育を推進するため、人権教育、道徳教育、キャリア教育、性教育、性暴力防止教育などの機会を提供します。 	教育委員会 保健福祉課
11	教育関係者、保護者への研修の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○教育や保育に携わる教職員をはじめとする関係者が、男女共同参画の理念を理解し、意識を高め、教育に反映できるよう、体系的な研修を計画的に実施します。 ○「玉城町人権教育推進ネットワーク」における講演会の実施のほか、学校行事やPTA活動を通じ、保護者や地域の人々に対する男女共同参画の理念の普及に努めます。 	教育委員会 税務住民課

(3) 家庭教育における男女共同参画を進める啓発活動

家庭教育のあり方は子どもの成長に大きな影響を与えることから、さまざまな機会をとらえて家庭における男女平等教育の推進に努めます。

No.	施策	内容	担当課
12	家庭教育のための学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ○パパママ教室で妊婦とその家族を対象に家庭における男女共同参画や家庭教育を推進するための学習機会を充実させます。 	保健福祉課
13	仕事と子育ての両立の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事と子育ての両立を支援するための児童に対する事業の広報・啓発に努めます。 ○家庭における男女共同参画を推進するための事業啓発、施策を推進します。 	保健福祉課

基本方針 3 政策、方針決定過程の場への女性の参画推進

(1) 行政における意思決定の場への女性の参画推進

各施策の男女共同参画の視点が反映されるように、女性の採用、管理職などへの登用を進めるとともに、男女がともに働きやすい職場づくりを進めます。

No.	施策	内容	担当課
14	審議会などの委員への女性の参画推進	○女性委員の登用をさらに進めるために、審議会委員などの選出方法の見直しを行い女性委員比率の向上を目指します。	総務政策課
15	行政の管理職への女性の登用	○女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を踏まえ、女性の昇任、管理職への登用や職域の拡大を図ります。 ○人材育成基本方針に男女共同参画の視点を取り入れ、庁内における男女共同参画の推進を図ります。	総務政策課
16	男女共同参画の視点に立った職場づくり	○ワーク・ライフ・バランス ¹⁰ 、メンタルヘルス ¹¹ の研修などを実施するなど、男女がともに働きやすい職場づくりを推進します。	総務政策課
17	職員研修などの実施	○職員の能力が十分発揮できるように、ステップアップ研修、能力向上研修など、計画的な研修を実施します。	総務政策課

10 ワーク・ライフ・バランス

老若男女、誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことです。

11 メンタルヘルス

心（精神）の健康のことをいいます。心の健康とは、心に病気がないだけでなく、ストレスにうまく対処することができ、課題を達成できることで充実感を感じられる状態のことをいいます。

(2) 企業などにおける意思決定の場への女性の参画推進

企業や地域団体などに対して、女性の参画推進の重要性・必要性について理解を得るため、必要な情報提供や相談の充実に努めます。

No.	施策	内容	担当課
18	企業などにおける意思決定の場への女性の参画推進	○町内事業者の方針決定の場へ女性の意見が反映されるよう、女性職員の管理・監督職への登用を働きかけます。	産業振興課

●●● 目標指標 ●●●

指標	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和8年度)	担当課
社会全体で男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	10.4%	20%	総務政策課
学校のなかで男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	45.7%	52.0%	教育委員会
町広報紙への啓発記事の掲載回数	4回	5回	総務政策課
男女共同参画に関する講演会・講座などの実施回数	5回	6回	総務政策課
男女共同参画に関する講演会・講座などの参加者数	350人	400人	総務政策課
審議会などにおける女性委員の割合	31.8%	40.0%	総務政策課
男女が含まれる審議会などの割合	90.0%	100.0%	総務政策課

●●● 関連計画 ●●●

- 第2期玉城町子ども・子育て支援事業計画(2019年度策定(計画期間 2020~2024年度)、保健福祉課)
- 玉城町教育方針(毎年度策定)

2 男女がともに活躍できる環境づくり

基本方針 1 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備

(1) 子育て・介護支援などの充実

子育てや介護に対する不安や負担を感じている人がいます。子育てしながら安心して働くことができるように、保育サービスの充実や子育て支援の充実など、多様な子育てニーズに対応できる支援体制の充実を図ります。

また、高齢者や障がいのある人の介護を担う人が安心して働き続けることができるよう、地域包括ケアシステムを強化します。日ごろから介護保険制度などの情報提供を行い、実際に介護が必要になった場合に適切なサービスが利用できるよう、サービスの質の向上を図ります。

No.	施策	内容	担当課
19	多様な保育サービスの充実	○保育所での入所待機児童ゼロを維持するとともに、一時預かり保育や病児・病後児保育など、潜在的なニーズに応じた多様な保育サービスの充実を図ります。	保健福祉課
20	放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の充実	○放課後の児童の安心・安全な居場所を提供するため、放課後児童クラブ運営体制の強化を図ります。	保健福祉課
21	ひとり親家庭への支援	○ひとり親家庭の経済的負担を軽減する支援を行います。 ○国、県のひとり親家庭に対する支援制度に関する情報提供に努め、制度の効果的活用を図ります。	保健福祉課

No.	施策	内容	担当課
22	子育て支援の充実	<p>○子育て支援の拠点施設である「地域子育て支援センター」での相談支援を継続的に実施するとともに、地域住民の協力を得ながら育児や子どもの遊び・体験のサポートの充実、相談・学習機会の充実などを図ります。</p> <p>○子育て支援センターを利用する親による自主的な活動を支援して、親同士のつながり、支え合いの関係づくりを進めます。</p> <p>○乳幼児を対象とした育児相談を実施するとともに、支援が必要と思われる家庭への相談、指導、助言などを積極的に行います。</p>	保健福祉課
23	家族の在宅介護の負担の軽減	<p>○地域包括支援センターを中心に高齢者をはじめ、障がい者、子育て、健康、生活困窮など、総合的な相談窓口として支援に取り組みます。</p> <p>○必要なサービスを適切に利用できるよう、制度内容や各種のサービスの情報提供を行います。</p> <p>○介護教室の開催、介護者の交流の場づくり、男性介護者への支援など、介護者の不安を解消する取り組みを進めます。</p>	保健福祉課
24	介護保険サービスなどの質の向上	<p>○介護サービス事業が適正に運営できるよう、介護相談員活動を拡充し、介護施設と連携して、サービス向上のための情報共有を図り、質の高いケアを目指します。</p>	保健福祉課
25	高齢者・障がい者を支える介護環境の整備	<p>○認知症サポーター「サポーターさくら」の組織化や活動を支援します。</p> <p>○介護保険制度の普及・啓発並びに福祉サービスの情報提供を実施します。</p> <p>○「徘徊高齢者 SOS ネットワーク」を構築し、本人や家族を見守る目を増やします。</p> <p>○障害者総合支援法の障がい福祉サービス利用を促進し、本人や養護者を支援します。</p>	保健福祉課

(2) 就労・能力開発の支援

労働意欲のある女性や出産・育児などで離職した女性の就労を支援するために、相談機会や情報提供の充実、キャリアアップにつながる支援の充実などを図ります。

No.	施策	内容	担当課
26	女性の就労や再就職を支援するための情報提供	<p>○県の男女共同参画センターなど関係機関と連携し、女性の就労ニーズに応じた各種セミナーや研修会などを開催します。</p> <p>○女性の就労に関する相談・啓発・情報提供を、玉城町生涯現役促進協議会や三重職業能力開発促進センターなどの関係機関と連携して推進します。</p>	産業振興課 総務政策課
27	経営能力や技術向上のための情報や学習機会の提供	<p>○女性の起業やキャリアアップにつながるような研修や職場実習、相談、情報提供などを、関係機関と連携して取り組み、女性のチャレンジ支援を進めます。</p>	産業振興課 総務政策課

基本方針 2 ワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 男女の雇用機会均等と待遇の確保

実質的な男女の均等な雇用機会と待遇が確保されるよう事業者などに働きかけます。

No.	施策	内容	担当課
28	男女雇用機会均等法などの周知	○関係機関と連携し、「男女雇用機会均等法」や「労働基準法」などの趣旨の周知を図り、適切な運用を働きかけることにより、募集、採用、賃金、昇給、昇進などにおける男女平等の実現を目指します。	産業振興課
29	労働相談、就労相談など各種相談窓口の情報提供	○関係機関と連携し、労働相談に対し、相談窓口の情報提供に努めます。	産業振興課

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境の整備

職場において、仕事と生活の調和が重視され、男女ともに仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境づくりが進むよう、企業などに働きかけます。

また、男性の育児休暇制度の利用促進など、男性が子育てに参加しやすくなる環境づくりを働きかけます。

No.	施策	内容	担当課
30	企業などとの協働による啓発活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○広報紙やパンフレットなどを活用して、ワーク・ライフ・バランスについての考え方を周知します。 ○県の男女共同参画センターなど関係機関と連携し、企業向けの各種セミナーや研修会などを開催します。 	総務政策課
31	就業条件と環境の整備の働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> ○テレワーク¹²の導入や時短勤務など多様な働き方の促進やワーク・ライフ・バランスの実現と働きやすい職場づくりに向けて、関係機関と連携し、多様な働き方が選択できるような雇用制度の整備や各種セミナーや研修会などを開催します。 	総務政策課
32	男性の育児休暇・介護休暇制度の利用促進の啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○働く男女が安心して、育児・介護を行うことができるように、関係機関と連携して、育児・介護休業制度の普及啓発に努めます。 	総務政策課
33	子育てに参加する男性の応援	<ul style="list-style-type: none"> ○関係機関と連携して、男性の育児参加の機運の醸成を図ります。 	総務政策課

¹² テレワーク

情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。

●●● 目標指標 ●●●

指標	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和8年度)	担当課
家庭のなかで男女が平等であると答える人の割合（住民意識調査）	30.3%	38.0%	総務政策課
子どもがいても安心して働けると感じている人の割合（子ども・子育てに関するアンケート調査）	44.4% (2019年3月)	45.0%	保健福祉課
職場のなかで男女が平等であると答える人の割合（住民意識調査）	23.9%	25.0%	総務政策課
管理的地位における女性職員の占める割合（町職員）	40.5%	45.0%	総務政策課

●●● 関連計画 ●●●

- 第2期玉城町子ども・子育て支援事業計画（2019年度策定（計画期間 2020～2024年度）、保健福祉課）
- 玉城町第8期介護保険計画及び第9期高齢者保健福祉計画（2020年度策定（計画期間 2021～2023年度）、保健福祉課）
- 玉城町第3次障がい者基本計画（2018年度策定（計画期間 2018～2023年度）、保健福祉課）
- 玉城町教育方針（毎年度策定）

3 いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり

基本方針 1 地域活動への男女共同参画の推進

(1) 地域づくりにおける男女共同参画の推進

男女がともに参画し、相互に助け合うことができる地域社会を形成するために、住民活動の支援や地域組織への女性の参画の働きかけを進めます。

No.	施策	内容	担当課
34	住民活動の支援、 住民活動との協働	○自治区などが行う地域をより良くしていこうとする活動を支援する『地域活動助成事業』の活用を推進し、地域のつながりを強化するとともに、男女がともに協働できる地域での体制づくりを推進します。	総務政策課
35	地域課題への 女性の参画	○環境・防犯・防災などの地域課題に対し、性別にとらわれることなく多様な考え方が活かされるよう、女性役員の就任などを促す仕組みを検討するとともに、女性の人材育成を推進します。	総務政策課

(2) 防災・災害復興における男女共同参画の推進

避難所運営などの地域防災活動において女性の視点が反映されるように取り組むとともに、防災活動への女性の参画を促進し、地域防災力の向上を図ります。

No.	施策	内容	担当課
36	防災知識の普及	○男女共同参画の視点を入れた地域防災計画に基づき、男女のニーズの違いに配慮した防災知識の普及に努めます。	総務政策課
37	男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	○地域防災の要となる自主防災組織・消防団・自治会などにおいて、固定的な性別役割分担意識を見直し、女性リーダーの育成など、積極的に女性の参画を促進し、地域防災力の向上に努めます。 ○避難所運営に女性の視点が反映されるように、運営マニュアルの策定などを支援します。	総務政策課 保健福祉課

基本方針 2 生涯を通じて安心して暮らせる環境整備

(1) ライフステージに応じた健康づくり支援

男女が生涯にわたり心身ともに健康で幸せに暮らし続けるため、自分の健康は自分で守ることを基本に、家族、地域の絆を深め、住民一人ひとりが主体的にライフステージに応じた健康づくりに取り組めるよう、地域のつながりを活かした健康づくりを推進します。また、性に関する正しい知識の普及・啓発を行うとともに、安心して妊娠・出産できるように支援の充実を図ります。

No.	施策	内容	担当課
38	早期発見、発症予防と重症化予防による健康づくり	<ul style="list-style-type: none"> ○健（検）診受診や保健指導、健康相談を通じて、自身の健康管理や生活習慣の改善・継続に取り組みを促し、健康寿命の延伸を図ります。 ○ロコモティブシンドローム（運動器症候群）¹³や認知症を予防する事業を推進します。 	保健福祉課
39	妊娠・出産に関する支援	<ul style="list-style-type: none"> ○「玉城町版ネウボラ¹⁴」として妊娠期から乳幼児期までの途切れのない支援を実施するために関係機関との連携強化を図ります。 ○子育てへの父親参加を促進するため、妊娠届出時に「たまばばノート」を配布し、情報提供をします。 ○不妊治療など助成事業を実施します。 	保健福祉課

¹³ ロコモティブシンドローム（運動器症候群）

立ったり、歩いたりするための能力が不足したり、衰えたりした状態を指します。

¹⁴ ネウボラ

フィンランド語で“相談の場”という意味で、行政が妊娠や出産、子育ての支援をする拠点のことです。

No.	施策	内容	担当課
40	ライフステージに応じた健康づくり	<ul style="list-style-type: none"> ○性と生殖についての学習など、学校における思春期の対策を検討し進めます。 ○エイズや性感染症の正しい知識の普及・啓発を推進します。 ○乳児期から高齢期までの、各世代のライフステージに応じた健康管理、運動、歯・口腔の健康、こころの健康に関する事業に取り組みます。 ○受動喫煙を防止し、禁煙、適正量の飲酒、適切な生活習慣の実践による心身の健康づくりを推進します。 ○薬物乱用や薬物依存による身体への影響についての指導や啓発に努めます。 	教育委員会 保健福祉課
41	地域の力を活かした健康づくり	<ul style="list-style-type: none"> ○地区単位の「元気づくり会」活動を推進し、住民同士のコミュニケーションの機会を増やし健康意識の醸成を図ります。 ○健康しあわせ委員、食生活改善推進員と協働した地域の健康づくりに取り組みます。 	保健福祉課

(2) 困難を抱える人が安心して暮らせる基盤づくり

地域住民などが助け合い、支え合いながら、困難を抱える人が自分らしく地域で安心して暮らせるよう、その生活を支援する福祉サービスなどの充実を図ります。

No.	施策	内容	担当課
42	地域の支え合いと暮らしを支える相談支援体制の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○地域での支え合い活動を促進するために、活動の拠点となる居場所を設置し、ボランティアや生活支援サポーターの育成及び活動を支援します。 ○認知症の正しい理解を進め、地域で認知症の人とその家族を見守る「認知症サポーター」の養成を促進します。 ○「地域共生室」を中心とした相談窓口の一本化により、きめ細やかな相談支援を行います。また、専門職を配置して、職員のスキルアップと相談体制の充実を図ります。 ○認知症や障がいのある人など、権利擁護の必要な人に対応する体制強化を図ります。 	保健福祉課
43	生きがい対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者や障がいのある人が生きがいを持って生活が送れるよう、学習や体力づくりに取り組める講座・スポーツ・交流の場を充実します。 ○高齢者の健康の保持・増進を図り、要介護状態にならないようにするために、介護予防教室、元気づくり体操の活動を促進します。 ○認知症の人、障がいを持った人、介護を受けている人やその家族、誰でも自由につどえる「居場所」を充実します。 	教育委員会 保健福祉課

No.	施策	内容	担当課
44	高齢者や障がいのある人の就労支援	<p>○高齢者が、いきいきと働けるよう、シルバー人材センターの拡充や、多様な働き方で高齢者が活躍できる場を確保します。</p> <p>○障がい者の就労・雇用の促進を図るために、障がい者の就労体験、あらゆる就労の場の提供に関する情報提供など、就労しやすい環境づくりを進めます。</p>	保健福祉課
45	福祉サービスの情報提供などの充実	<p>○「地域共生室」など相談窓口や各種広報媒体を活用して、ニーズに合わせて必要な情報提供を実施します。</p>	保健福祉課

基本方針 3 あらゆる暴力を根絶する仕組みづくり

(1) 暴力を許さない社会づくり

さまざまな形態で存在する暴力を許さないという意識の浸透を図るために、啓発や情報提供を図るとともに、関係機関と連携して被害者の支援体制を構築します。また、あらゆるハラスメントが人権侵害である意識を定着させるために、その防止に向けた啓発を図ります。

No.	施策	内容	担当課
46	DV（デートDV ¹⁵ 含む）対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○暴力は人権を侵害するものであるとの認識を浸透させるため、あらゆる暴力の根絶に向けた啓発を推進します。 ○「配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する法律」（DV防止法）や「ストーカー規制法」などの周知に努めます。 ○配偶者などからの暴力の被害者が、相談・支援先の情報を入手できるように周知を図ります。 ○被害者の負担軽減や安全に配慮しながら、必要な手続きを行うように関係各課との協力体制を構築します。 	保健福祉課 税務住民課 総務政策課
47	あらゆるハラスメント対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント¹⁶、マタニティ・ハラスメントなどのあらゆるハラスメントが人権侵害という意識を定着させるために、関係機関と連携して啓発活動を行います。 	保健福祉課 税務住民課 総務政策課

15 デートDV

恋人同士の間で起きる暴力のことで、「身体的暴力」だけでなく、「行動の制限」、「精神的暴力」、「経済的暴力」、「性的暴力」など5つのタイプに分けられます。

16 モラル・ハラスメント

モラル（倫理観・道徳意義）による精神的な暴力や嫌がらせのことをいい、肉体的な暴力ではなく、言葉や態度によって相手に精神的なダメージを与えることを意味します。

(2) 相談支援体制の充実

関係機関と連携して、被害にあった人が相談しやすい体制を充実するとともに、子どもの虐待の早期発見、早期対応ができる取り組みを推進します。

No.	施策	内容	担当課
48	相談支援体制の充実	ODV、子どもや高齢者・障がい者の虐待など、権利擁護について人権擁護委員と協力し、相談内容に応じて適切に関係機関へつなげます。	保健福祉課 税務住民課 総務政策課
49	虐待防止ネットワーク会議の推進	○「こども家庭支援ネットワーク会議」、「高齢者等虐待防止ネットワーク会議」を通して、学校、保育所、児童相談所、駐在所、医療機関、地域の福祉事業所などの関係機関と連携を強化し、情報共有や必要な支援を行います。	保健福祉課
50	いのちを支える自殺対策の推進	○関連する各種施策との連動性を高め、適切な支援を受けられるよう、地域におけるネットワークを強化し、自殺対策を総合的に推進します。 ○「生きることの阻害要因（自殺のリスク要因）」を減らす取組に加え、自己肯定感や信頼できる人間関係など「生きることの促進要因（自殺に対する保護要因）」を増やす取組を促進し、自殺リスクを低下させます。	保健福祉課

●●● 目標指標 ●●●

指標	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和8年度)	担当課
地域のなかで男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	23.5%	35.0%	総務政策課
自治会役員における女性の割合	5.8%	10.1%	総務政策課
健康寿命	78.6歳(男) 84歳(女) (令和元年)	80歳(男) 85歳(女)	保健福祉課
住民主体の集いの場 (元気づくり会実施地区数)	32地区	46地区	保健福祉課
認知症サポーター養成講座受講者数	延べ1,788人 (令和2年)	延べ1,850人	保健福祉課
DVについて「被害の経験がある」(何度もあった、1、2度あった)と答える人の割合(住民意識調査)	13.9%	10.0%	総務政策課
DV相談窓口について「相談窓口として知っているところはない」と答える人の割合(住民意識調査)	11.9%	5.0%	総務政策課

●●● 関連計画 ●●●

- 第2期玉城町子ども・子育て支援事業計画(2019年度策定(計画期間 2020~2024年度)、保健福祉課)
- 健康たまき21(2021年度策定予定(計画期間 2022~2025年度)、保健福祉課)
- 玉城町第8期介護保険計画及び第9期高齢者保健福祉計画(2020年度策定(計画期間 2021~2023年度)、保健福祉課)
- 玉城町第3次障がい者基本計画(2018年度策定(計画期間 2018~2023年度)、保健福祉課)
- 玉城町自殺対策推進計画(2018年度策定(計画期間 2019~2023年度)、保健福祉課)
- 玉城町教育方針(毎年度策定)

第5章 計画の推進

計画の推進にあたっては、総務政策課を中心に、庁内関係部局との連携の強化を図るとともに、住民、地域活動団体、企業などと連携・協力し、男女共同参画の視点に立ち総合的に取り組みます。

1 庁内推進体制の強化

- 男女共同参画関連施策を総合的・計画的・効果的に推進するため、総合調整や進行管理を行うことができるよう、推進体制の構築・充実を図ります。
- 玉城町の関連する計画、施策との整合性を保ち、総合的な施策展開に努めます。
- 国や県の動向についての情報収集に努め、計画期間中の社会情勢の変化に対応した新たな施策についても実施状況の把握、進行管理の対象とします。
また、施策の評価・検証については、事業として掲げた個々の施策の実施状況を点検・評価し、課題の検討を行い、計画の実現に努めます。

2 住民や関係団体との協働の推進

- 住民参加による男女共同参画推進計画の進捗状況確認と検証などを行うことで、各施策の効果的な推進に努めます。
- 男女共同参画の推進を阻害する性別による差別的な人権侵害についての相談や、推進に関する施策の苦情などに対応するための体制づくりを推進します。
- 国・県および関係機関との連携に努めるとともに、他市町との情報交換などを行い、連携を深めます。

資料編

1 玉城町男女共同参画計画策定委員会設置要綱

平成23年5月18日
告示第52号

(設置)

第1条 本町における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基本的な計画として、玉城町男女共同参画計画(以下「男女共同参画計画」という。)を策定するため、玉城町男女共同参画計画策定委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次の事務を所掌する。

- (1) 男女共同参画計画の策定に関すること。
- (2) その他男女共同参画社会の推進に必要な事項に関すること。

(委員の構成)

第3条 委員会の委員は10名以内とし、次の各号に掲げるもののうちから町長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 関係機関代表者
- (3) 関係団体代表者
- (4) 前3号に掲げる者のほか、町長が必要と認める者

(組織)

第4条 委員会に委員長及び副委員長をおき、委員の互選により定める。

- 2 委員長は、会務を総理し委員会を代表する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき、又は欠けたときはその職務を代理する。

(任期)

第5条 委員の任期は、委嘱の日から男女共同参画計画の策定が完了するまでとする。

(服務)

第6条 委員は、職務上知りえた秘密を他に漏らしてはならない。

(会議)

第7条 委員会の会議は、委員長が招集し、委員長が会議の議長となる。ただし、最初に開催される会議は、町長が招集する。

- 2 出席委員が過半数に満たないときは、開議しない。
- 3 委員会が必要と認めるときは、関係者の出席を求め意見及び説明を聞くことができる。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、総務政策課において処理する。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

2 玉城町男女共同参画計画策定委員会委員名簿

(順不同、敬称略)

氏名	備考
◎ 池山 敦	皇學館大学
○ 中西 弘美	玉城町生涯現役促進協議会
奥山 善子	玉城町社会福祉協議会
喜多 富美子	玉城町商工会 女性部
木下 昌彦	百五銀行 田丸支店
西村 幸泰	連合伊勢志摩地域協議会 美和ロック労働組合 伊勢支部

◎：委員長 ○：副委員長

3 策定の経過

年月日	内容
令和3年7月～8月	玉城町男女共同参画に関する意識調査 実施 ◇住民意識調査 [町内在住の18歳以上の町民から無作為抽出] ・調査方法：郵送配布・郵送回収 (Webでの回答も併用) ・配布数：1,500件 ・有効回答件数：654件 ・有効回答率：43.6% ◇事業所調査 [町内企業から選出] ・調査方法：郵送配布・郵送回収 ・配布数：20件 ・有効回答件数：17件 ・有効回答率：85.0%
令和3年10月7日	第1回第3次玉城町男女共同参画策定委員会 ・男女共同基本計画の改定について ・玉城町男女共同参画に関する現況について ・アンケート調査について ・施策体系(案)について ・男女共同参画に対する意見交換
令和4年1月14日	第2回第3次玉城町男女共同参画策定委員会 ・計画素案の検討、承認
令和4年1月24日 ～2月18日	パブリックコメントの実施
令和4年3月1日	第3回第3次玉城町男女共同参画策定委員会 ・計画案の検討、承認

4 男女共同参画基本法

平成 11 年6月 23 日公布
平成 11 年6月 23 日施行
平成 11 年7月 16 日改正
平成 13 年1月6日施行
平成 11 年 12 月 22 日改正
平成 13 年1月6日施行

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。)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(平成十一年六月二三日法律第七八号) 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。

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。

(施行の日=平成十三年一月六日)

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)

5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年9月4日公布
平成 27 年9月4日施行
令和元年6月5日公布
令和2年6月1日施行

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(第二十二條—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はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由

が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(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(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つたと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(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つたと認めるとき。

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(一般事業主であつて、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つ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つて、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つたと認めるときは、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つた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、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三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、同法第四十二条の三中「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)

第二十三条 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)

第二十四条 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つ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)

第二十六条 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)

第二十七条 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、第二十二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二十二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)

第二十八条 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)

第二十九条 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)

第三十条 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)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一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二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 第二十二條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・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、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條(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。

6 男女共同参画に関する年表

年	国際状況	国内状況	三重県内状況
昭和 50 年 (1975)	国際婦人年(目標:平等、発展、平和) 国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議開催	
昭和 51 年 (1976)		「国内行動計画」策定	
昭和 52 年 (1977)			「婦人関係行政推進連絡会議」設置
昭和 54 年 (1979)	国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択		「三重県婦人対策の方向」(県内行動計画)策定
昭和 55 年 (1980)	「国連婦人の十年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン)「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択		
昭和 56 年 (1981)		「国内行動計画後期重点目標」策定	
昭和 60 年 (1985)	「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議(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	「国籍法」改正 「男女雇用機会均等法」公布 「女子差別撤廃条約」批准	三重県婦人問題推進協議会から「三重県の婦人対策に関する提言」提出
昭和 61 年 (1986)		婦人問題企画推進本部拡充:構成を全省庁に拡大 婦人問題企画推進有識者会議開催	
昭和 62 年 (1987)		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	「みえの第2次行動計画ーアイリスプラン」策定
平成 2 年 (1990)	国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		
平成 3 年 (1991)		「育児休業法」公布	
平成 6 年 (1994)		男女共同参画室設置 男女共同参画審議会設置(政令) 男女共同参画推進本部設置	三重県女性センター開館
平成 7 年 (1995)	第4回世界女性会議ー平等、開発、平和のための行動(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化)	「みえの男女共同参画推進プランーアイリスプラン21」策定(第3次)
平成 8 年 (1996)		男女共同参画推進連携会議(えがりネットワーク)発足 「男女共同参画2000年プラン」策定	
平成 9 年 (1997)		男女共同参画審議会設置(法律) 「男女雇用機会均等法」改正 「介護保険法」公布	
平成 10 年 (1998)			アイリス21推進連携会議(アイリスネットワーク)設置
平成 11 年 (1999)		「男女共同参画社会基本法」公布・施行 「食料・農業・農村基本法」公布・施行	男女共同参画推進協議会から提言「21世紀の三重県は男女共同参画社会」
平成 12 年 (2000)	国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	「男女共同参画基本計画」策定	三重県男女共同参画推進懇話会から提言 三重県男女共同参画推進条例公布(H13.1.1施行) 日本女性会議2000津開催
平成 13 年 (2001)		男女共同参画会議設置 男女共同参画局設置 「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」の施行 第1回男女共同参画週間 閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」	三重県男女共同参画審議会設置 「女性センター」を「男女共同参画センター」に改称

年	国際状況	国内状況	三重県内状況
平成 14 年 (2002)		アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催 男女共同参画会議決定「配偶者暴力防止法」、「平成13年度監視」、「苦情処理等システム」	三重県男女共同参画基本計画策定 三重県男女共同参画基本計画第一次実施計画策定
平成 15 年 (2003)		男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 男女共同参画社会の将来像検討会開催 第4回・第5回女子差別撤廃条約実施状況報告審議	男女共同参画審議会から県事業に対する評価提言を初めて実施 男女共同参画年次報告を初めて作成
平成 16 年 (2004)		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」 男女共同参画社会の将来像検討会報告書取りまとめ 「配偶者暴力防止法」改正 「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」策定	
平成 17 年 (2005)	国連「北京+10」世界閣僚級会合(ニューヨーク)	「男女共同参画基本計画(第2次)」の策定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	三重県男女共同参画基本計画第二次実施計画策定
平成 18 年 (2006)		「男女雇用機会均等法」改正 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画策定
平成 19 年 (2007)		「配偶者暴力防止法」改正 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	三重県男女共同参画基本計画一部改訂 みえチャレンジプラザを開設 三重県男女共同参画基本計画第三次実施計画策定
平成 20 年 (2008)		「女性の参画加速プログラム」決定	
平成 21 年 (2009)		第6回女子差別撤廃条約実施状況報告審議 「育児・介護休業法」改正	三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画改定
平成 22 年 (2010)	国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 「第3次男女共同参画基本計画」策定	
平成 23 年 (2011)			第2次三重県男女共同参画基本計画策定 三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画改定
平成 24 年 (2012)	第56回国連婦人の地位委員会において「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案採択」	「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定	
平成 25 年 (2013)			
平成 26 年 (2014)			
平成 27 年 (2015)	国連「北京+20」(ニューヨーク) 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択	「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布	
平成 28 年 (2016)		「第4次男女共同参画基本計画」策定	第2次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画策定

年	国際状況	国内状況	三重県内状況
平成 29 年 (2017)		育児・介護休業法改正	第2次三重県男女共同参画基本計画(改定版)策定 第2次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画(改定版)策定 三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画改定
平成 30 年 (2018)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」改正 「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」の策定	
平成 31 年 令和元年 (2019)	「第5回国際女性会議WAW!/W20」開催	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正	
令和2年 (2020)	国連「北京+25」(ニューヨーク)	「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」決定 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」作成 「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定	三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画改定
令和3年 (2021)		「育児・介護休業法」改正 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正	第3次三重県男女共同参画基本計画策定 第3次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画策定

『誰もが自分らしく輝けるまち』
～ずっと もっと笑顔あふれるまち たまき～

第3次玉城町男女共同参画計画

発行年月 : 令和4年3月

編集・発行: 玉城町 総務政策課

〒519-0495 三重県度会郡玉城町田丸114番地2

TEL : 0596-58-8200

FAX : 0596-58-4494