



第2次 玉城町 男女共同 参画計画

誰もがわかり合い、活躍できるまち

男女が参画(さんかく)まあ〜るい たまき

平成29年3月
三重県玉城町

目次

第1章 計画策定の背景	1
1 計画策定の背景.....	1
2 男女共同参画をめぐる国及び県の動向.....	2
第2章 玉城町の現状と課題	5
1 統計からみる現状.....	5
2 現状からみえる課題.....	10
第3章 基本的な考え方	12
1 行動計画の基本理念.....	12
2 行動計画の考え方.....	12
3 行動計画の目標年度.....	13
4 計画策定の体制.....	13
第4章 計画の基本目標	14
第5章 計画の内容	16
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会を推進する社会づくり.....	16
基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり	22
基本目標Ⅲ いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり	27
第6章 計画の推進体制	34
1 住民の参画と協働の推進	34
2 行動計画の推進.....	34
資料編	35
1 玉城町男女共同参画計画策定委員会設置要綱	35
2 玉城町男女共同参画計画策定委員会名簿	36
3 策定の経過	36
4 男女共同参画基本法.....	37
5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	40
6 男女共同参画に関する年表	45
7 アンケート結果概要.....	47

第 1 章 計画策定の背景

1 計画策定の背景

わが国では、日本国憲法に「個人の尊重と法の下での平等」がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が進められています。

本町では、平成 24（2012）年 3 月に「第 1 次玉城町男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画に関する啓発活動や学習機会の提供、子育て支援環境の整備を進めてきました。また、平成 28（2016）年 3 月に策定された「第 5 次玉城町総合計画 後期基本計画」においては「男女平等に対する意識の高揚」「女性の社会参画への支援」「まちづくりにおける女性の登用」を施策の柱に『誰もが安心して、元気に暮らせるまち ふるさと玉城』を目標に掲げています。

その間、国においては、平成 27（2015）年 12 月に「第 4 次男女共同参画基本計画」を策定するとともに、ますます進展する少子高齢化や人口減少に伴う活力の低下に対応するため「女性の活躍促進による経済活性化行動計画（平成 24（2012）年 6 月策定）」や「女性活躍促進のための重点方針」の策定や、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」や子ども・子育て関連 3 法を公布するなど、女性が活躍する地域・社会づくりに向けて様々な取り組みが推進されているところです。

三重県においても、一連の国の動向や地域の状況に対応するため、平成 28（2016）年 3 月に「第 2 次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいます。

本町においても、近年の動向や地域の状況の変化を踏まえ、男女共同参画を推進するため「第 2 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。

2 男女共同参画をめぐる国及び県の動向

男女共同参画に関して、国では、第3次男女共同参画基本計画の策定以降（平成22（2010）年12月以降）の、男女共同参画社会の形成に関連する国内外の様々な状況の変化を踏まえ、平成27（2015）年10月に「男女共同参画基本計画（第4次）」が策定されました。

三重県では、平成23（2011）年に策定した「第2次三重県男女共同参画基本計画（以下、第2次基本計画）」を着実に推進するため、平成28（2016）年3月に「第2次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画」を策定したところです。

国や県の男女共同参画をめぐる動向としては以下のようなものがあります。

（1）女性の活躍推進

国では、男女共同参画社会の実現に向け、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるように期待する」という目標（平成15（2003）年6月20日 男女共同参画推進本部決定）を掲げ、その実現に向けて取り組んできました。しかしながら、政治、行政、経済、地域などあらゆる分野において政策・方針決定過程への女性の参画は十分ではなく、まだまだ大きな課題となっていることから、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）も含めた、実施可能な施策を多面的に進めていく必要があります。

このような中、アベノミクスの成長戦略「日本再興戦略改訂2014」に、これまで活かしきれなかった「女性の力」を最大限に発揮できるよう、「待機児童の解消を通じた女性の仕事と子育ての両立支援」や「指導的地位に占める女性の割合の増加」に向けた具体的な施策を盛り込みました。

平成26（2014）年8月25日には、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進するための「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針について」が示されるとともに、平成28（2016）年4月1日に「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、地方公共団体や企業（従業員が300人以上）に対して、「自社の女性の活躍状況の把握・課題分析」「行動計画の策定・届出」「情報公表」の三つが義務付けられました。

三重県では、平成26年に、県内の企業・団体等における、女性の登用・活躍の推進と男女がいきいきと働く職場づくりに取り組む機運の醸成に地域経済団体等関係者が連携して取り組む基盤として「みえ女性活躍推進連携会議」を設置し、その推進主体として「女性の活躍推進三重県会議」を設置し、各企業・団体等において女性が活躍できる環境整備を進めています。

(2) 男女雇用機会均等などの推進

昭和 60 (1985) 年に成立した「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下、男女雇用機会均等法という)は、改正を重ね、平成 26 (2014) 年 7 月の施行規則改正では、間接差別となり得る措置の範囲の見直しや、セクシャル・ハラスメント¹の予防・事故対応の徹底などが盛り込まれました。また、平成 28 (2016) 年 3 月の改正では、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設され、平成 29 (2017) 年 1 月 1 日から施行されたところです。

また、所得税・住民税の配偶者控除・配偶者特別控除に係る問題や、厚生年金・健康保険の保険料負担に係る問題から「103 万円の壁」、「130 万円の壁」と呼ばれる問題があり、これが女性の活躍推進を妨げているとされてきましたが、いよいよ税制改正されることになっています。

(3) 少子化対策の推進

国では、平成 24 (2012) 年 7 月に「育児休業、介護休業等育児又は家族が介護を行う労働者の福祉に関する法律」を改正し、事業者に対して、3 歳未満の子どもを持つ雇用者に対する短時間勤務後の措置及び所定労働の免除が義務付けられるとともに、介護休業に加えて介護休暇制度の導入が事業主に義務付けられました。また、平成 24 (2012) 年 8 月に「子ども・子育て関連 3 法」が成立し、幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の拡充や質を高めていく「子ども・子育て支援新制度」がスタートするなど、子育てや介護をしながら働く方の環境整備を進めています。

県においては、県の戦略計画「みえ県民カビジョン」の基本理念である「県民力でめざす『幸福実感日本一』の三重」をふまえて、国の方針に基づく「少子化対策計画」、「三重県次世代育成支援行動計画」、「三重県ひとり親家庭等自立促進計画」、「三重県子ども・子育て支援事業支援計画」を一体化した「希望がかなうみえ 子どもスマイルプラン」を策定し、結婚や妊娠・子育てなどの希望がかない、すべての子どもが豊かに育つ三重づくりに取り組んでいます。

¹ セクシャル・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。セクシャル・ハラスメントは、男性から女性に対してなされる場合が最も多いのですが、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。

(4) 働き方改革、男性の家事・育児参加

第4次男女共同参画基本計画は、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を新たに1つの分野として設定し、長時間労働の削減と多様で柔軟な働き方が選択できる働き方改革の推進を掲げています。また、働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、ワーク・ライフ・バランス²の実現のための、長時間労働の削減等のための法改正等に向けた取組、多様で柔軟な働き方の実現のための、育児休業・介護休業等の取得促進に向けた法的措置を含めた取組等を挙げています。さらには、男性の育児休業の取得を促進するために平成22(2010)年から「イクメンプロジェクト」を実施するなど、男性の育児参加にも取り組んでいます。

県では、これまで表彰制度や取り組み紹介、仕事と生活の調和についてのセミナーの開催などのワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んできました。あわせて、三重労使雇用支援機構(三重県経営者協会・連合三重)や三重労働局とともに、平成24年に実施した県内企業等へのヒアリング調査結果や検討会議をもとに、「働き方改革(企業でのワーク・ライフ・バランス)推進プログラム」を作成し、その普及啓発に取り組んでいます。また、「希望がかなうみえ子どもスマイルプラン」の重点的な取組の一つとして「男性の育児参画」を位置づけ、平成26(2014)年度より「みえの育児男子プロジェクト」を進めています。

(5) DV(ドメスティック・バイオレンス)³に関する取組

「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」(以下、DV防止法という)については、平成25(2013)年7月に3回目の改正が行われ、生活の本拠をともにする交際相手からの暴力及び被害者についても法の適用対象となりました。この法改正と、DV被害の現状、これまでの取組の成果と課題を踏まえて、三重県でも平成26(2014)年3月に計画の見直しが行われ、「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画 第4次改訂版」として公表されています。

² 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。

³ 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。

第2章 玉城町の現状と課題

1 統計からみる現状

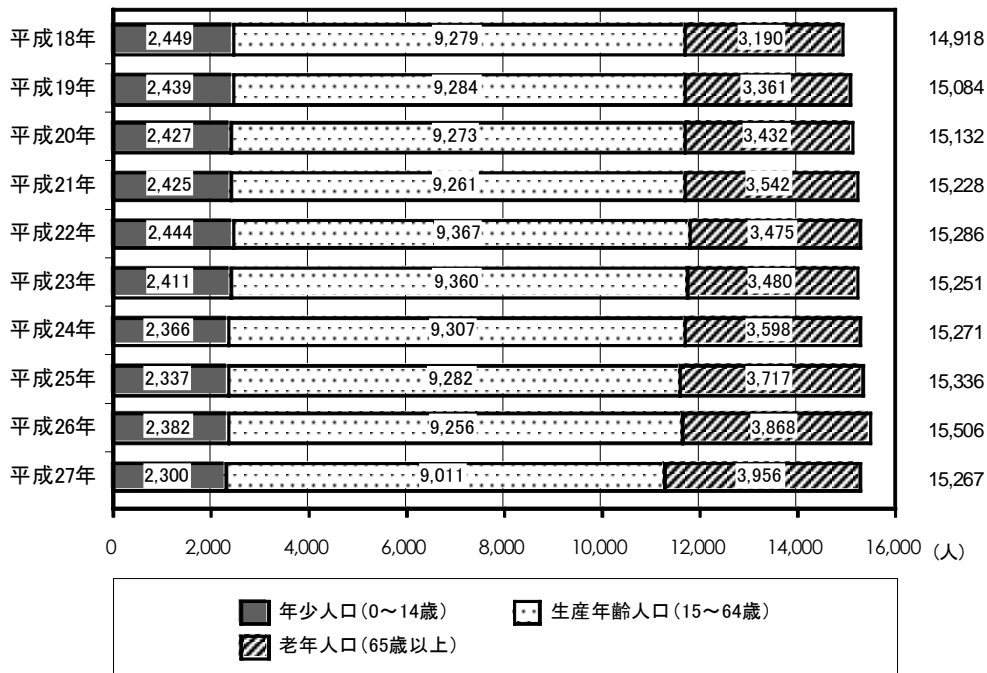
(1) 人口の推移

玉城町の人口は増加傾向にあったものの、平成26(2014)年、15,506人をピークに減少に転じています。

年齢3区分別にみると、老年人口は増加傾向にあり、平成23(2011)年以降は年間100人前後のペースで増加しています。一方、年少人口は平成25(2013)年から26年にかけて微増したものの、基本的には減少傾向を続けています。生産年齢人口についても増加傾向にありましたが、平成22(2010)年、9,367人をピークに減少を続けています。

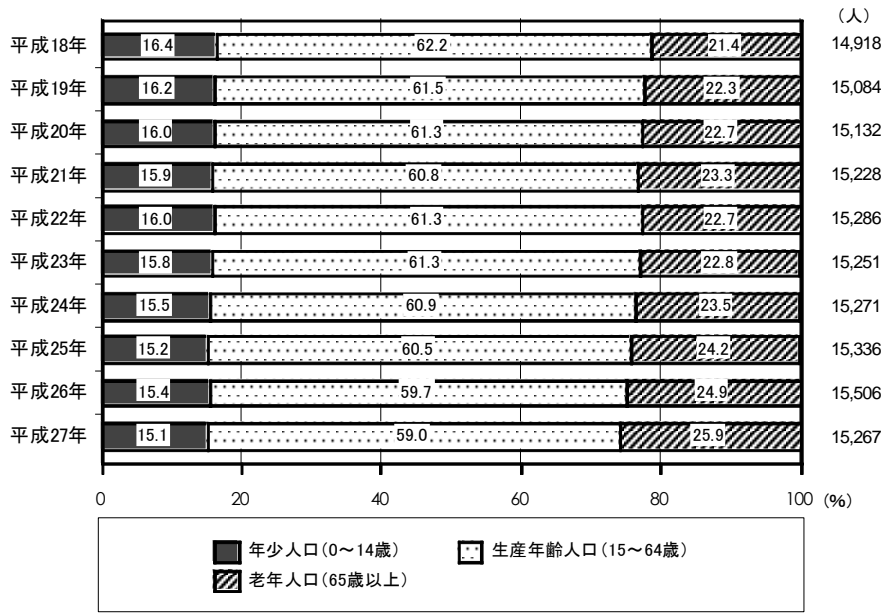
年齢3区分別割合をみると、年少人口と生産年齢人口については、微増微減を繰り返してはいるものの、基本的には減少傾向にあり、生産年齢人口については平成26年に60%を下回りました。一方、老年人口は微増微減を繰り返しながら、基本的には増加傾向を示しています。

図1-1 年齢3区分別人口の推移



資料：三重県統計書（各年10月1日）

図 1 - 2 年齢 3 区分別人口割合の推移



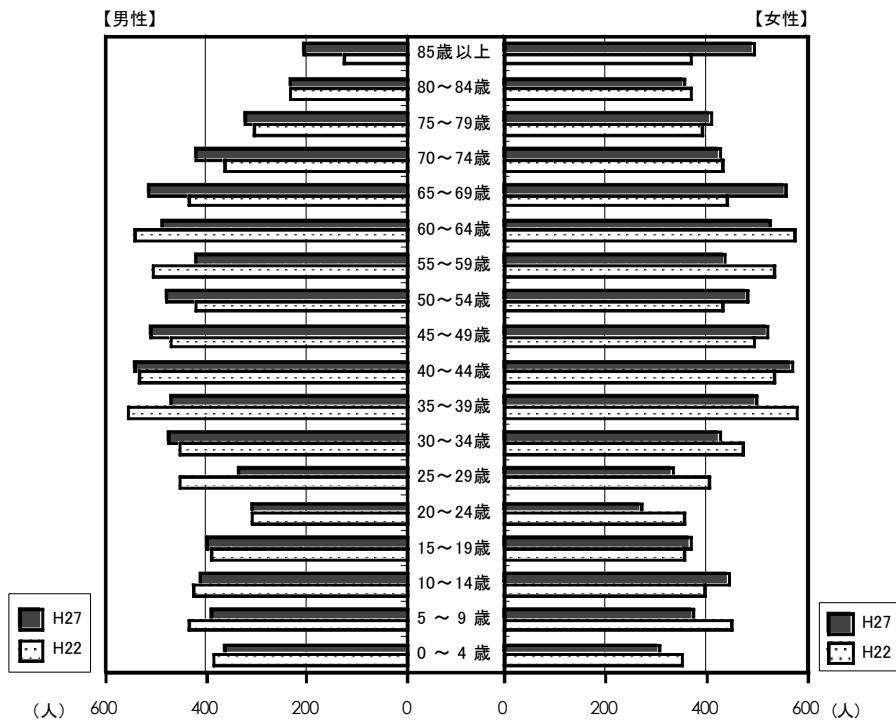
資料：三重県統計書（各年 10 月 1 日）

(2) 玉城町の人口構造

玉城町の人口構造は、男女ともに 40 代が多くなっています。また、団塊の世代と言われる 60 代も多くなっています。

5 年前と比べると、0~39 歳と 55~64 歳は減少傾向にあり、40~54 歳と 65 歳以上が増加傾向にあります。85 歳以上も多くなっています。

図 2 - 1 年齢 3 区分別人口割合の推移

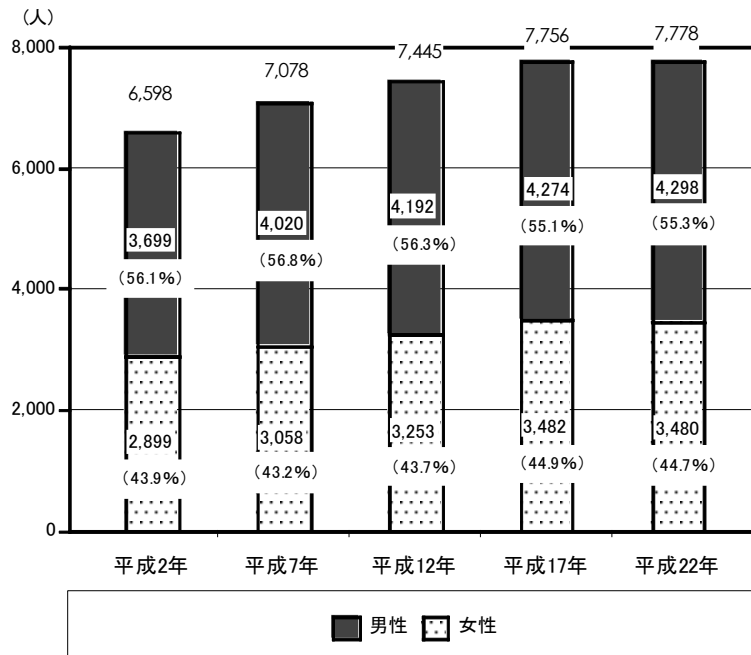


資料：国勢調査

(3) 玉城町の男女別労働力状態

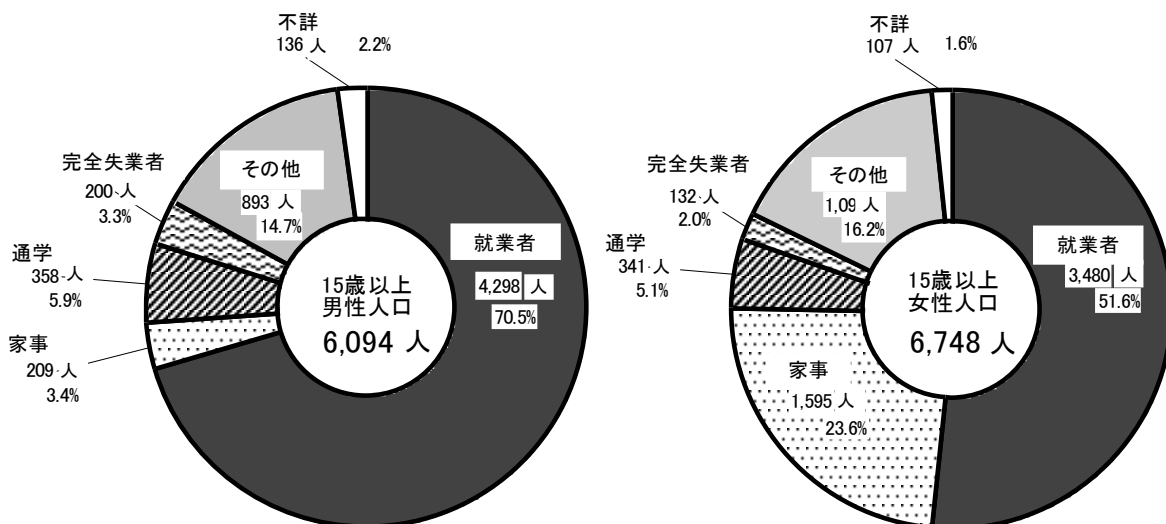
玉城町の就業者数は、平成 22（2010）年時点で、7,778 人、年々増加傾向にあります。近年その伸び率は鈍化しています。そのうち女性は 3,480 人で 44.7% を占めていましたが、わずかながら女性割合が増加傾向にあります。

図 3-1 男女別就業者数



資料：国勢調査

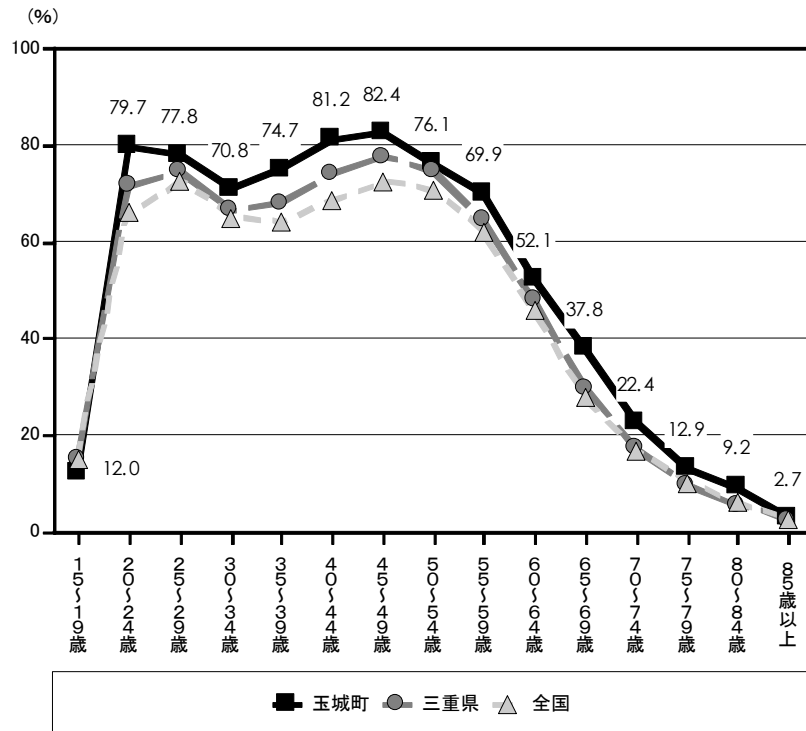
図 3-2 男女別労働力状態



(4) 玉城町の女性の年齢階級別労働力率

女性の労働力率を見ると、子育て期にある30代前半で低下し、その後上昇するM字カーブ⁴を描いています。しかし、県や国の状況と比較するとその低下率は低く、また、その後の上昇も高くなっています。

図4 女性の年齢階級別労働力率



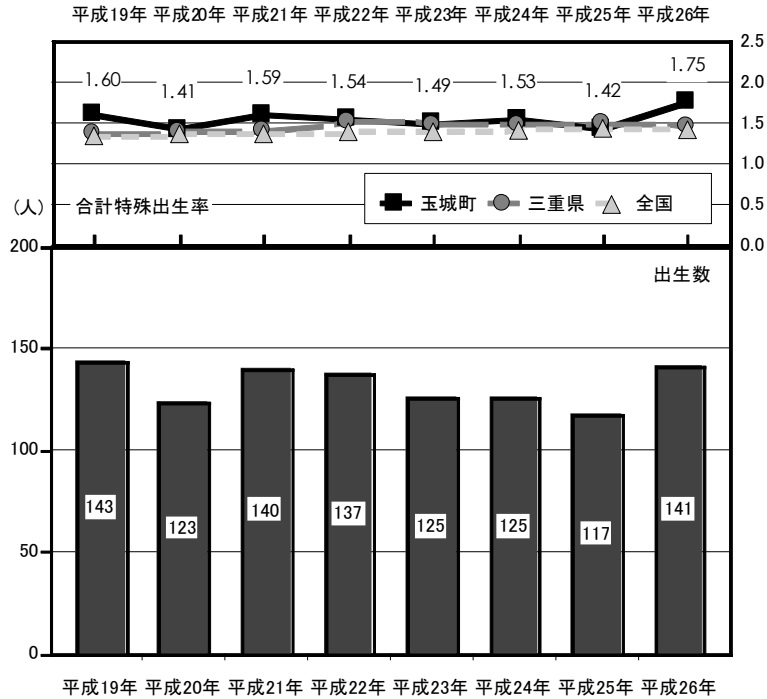
⁴ M字カーブ

女性の年齢別就労率をグラフにすると、学校卒業後と子育て終了後を二つの山として、その間の子育て期が谷のようになって、ちょうどMの字のような形になっていることをいい、結婚・出産を契機に退職、子育て後に再就職する女性が多いことを示しています。諸外国に比べ日本の女性に顕著な傾向で、その背景には育児を女性の仕事とする固定的な性別役割分担意識の強さ、仕事偏重になっている男性の働き方、両立を支援する社会システムづくりの遅れ等が指摘され、少子化や男女の賃金格差を生み出す要因ともいわれています。

(5) 玉城町の出生数、合計特殊出生率の推移

玉城町の出生数は平成 21（2009）年以降減少傾向にありましたが、平成 26（2014）年に 141 人と増加しました。合計特出生率⁵は 1.4～1.6 となっていました。平成 26 年に 1.75 となっています。

図 5 出生数、合計特殊出生率の推移



⁵ 合計特殊出生率

一人の女性が一生の間に何人の子供を産むかを推測した数値のことをいいます。1年間の出生状況に着目したときの15～49歳の女性の年齢別出生率(ある年齢階級の女性の出生児数/ある年齢階級の女性人口)を合計した数値のことをいいます

2 現状からみえる課題

■ 男女共同参画を推進する社会づくり

若い世代を中心として「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的な役割分担意識は薄れつつあります。しかしながら、家事などについては依然として主に女性に偏っている状況であり、今後も地道に意識啓発を進めていく必要があります。

男女共同参画を進めていくうえで、基本となるのが人権の尊重です。一人ひとりが性による差別を受けることなく、人間として尊重されるという理念のもとに、あらゆる人権問題の解決に向けた理解を深めることが重要です。

審議会など委員の登用については、積極的に女性登用を推進していますが、男女共同参画社会の実現に向けて、さらに進めていく必要があります。

■ 男女がともに活躍できる環境づくり

女性の職業への関わり方について、出産に伴って仕事を辞めたほうがよいと考える人と、出産後も仕事をしたほうがよいと考える人の割合は同程度となっています。また、高齢化の進展に伴って、働きながら介護する人が増加しています。女性の活躍を推進するためにも、行政のみならず地域の住民と協働しながら、子育て支援や介護支援の一層の充実を図っていく必要があります。

ワーク・ライフ・バランス⁶について、理想と現実のギャップがあることから、家庭生活を大切にしながら、働き続けられる社会の実現に向けて、職場環境・雇用環境の整備や、男性の家事・育児参加などが求められています。

⁶ 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。

■ いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり

地域は、家庭とともに最も身近な暮らしの場です。高齢化の進展や災害が増加する中で地域の支え合いの重要性はさらに高まっており、様々な地域活動において、性差を踏まえた対応や性別にとらわれない多様な考えが活かされた地域づくりができるよう、地域における男女共同参画が求められています。

直面する心身の健康上の問題は、身体的性差やライフステージ⁷に応じて異なることから、男女ともに、自らの、そして互いの心身の健康への関心を高めることが必要です。

暴力や各種ハラスメントは、人権侵害であり、安心した暮らしの阻害要因でしかありません。暴力やハラスメントの撲滅に向けた取組を進めていく必要があります。

⁷ ライフステージ

人間の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期などの、年齢にともなって変化する生活段階のことをいいます。家族については新婚期・育児期・教育期・子独立期・老夫婦期などに分けられます。

第3章 基本的な考え方

1 行動計画の基本理念

一人ひとりの人権を尊重し、互いに認め合いながら、共に協力し活躍する地域づくりを推進し、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をめざします。

誰もがわかり合い、活躍できるまち
男女が参画（さんかく）まゝ〜るい たまき

2 行動計画の考え方

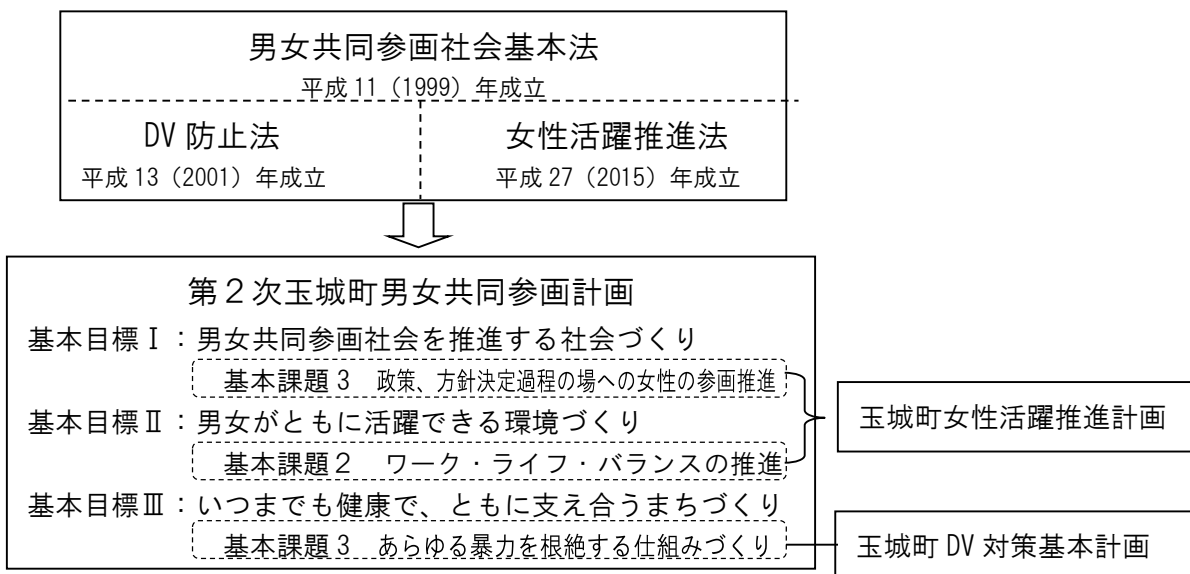
本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に定められた「市町村男女共同参画計画」に該当し、本町における男女共同参画を推進していくための総合的な計画です。

また、DV⁸防止法第2条の3第3項に基づく市町村基本計画、ならびに、女性活躍推進法第6条第2項に基づく市町村推進計画に該当するものです。

策定にあたっては、国の「男女共同参画基本計画（第4次）」および県の「第2次男女共同参画基本計画」を勘案し、「第5次玉城町総合計画・後期基本計画」をはじめ、「玉城町子ども・子育て支援事業計画」や「第7期玉城町高齢者保健福祉計画」などの部門別計画との整合性を図って策定しました。

⁸ 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。



3 行動計画の目標年度

計画の期間は、平成 29 (2017) 年度から平成 33 (2021) 年度の 5 か年とします。しかし、社会情勢の変化や国・県の行政施策の動向などを踏まえ、必要に応じて、計画内容の評価検討と見直しを行います。

4 計画策定の体制

計画策定にあたっては、「玉城町男女共同参画推進計画」の成果と課題の評価結果をもとに、「玉城町男女共同参画に関する町民意識調査」と主な事業所の実態調査の結果を加えて「第2次玉城町男女共同参画計画策定委員会」において審議を重ねて策定しました。

第4章 計画の基本目標

基本目標Ⅰ 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めざします。

基本目標Ⅱ 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めざします。

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Ⅲ 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基本的な条件となります。

そのために、生涯にわたって健康で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めざします。

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めざします。

【施策体系】

基本目標	基本課題	施策
基本目標Ⅰ 男女共同参画を推進する社会づくり	基本課題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 (2) 人権と性の尊重意識の醸成
	基本課題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 (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
	基本課題3 政策、方針決定過程の場への女性の参画推進	(1) 審議会などの委員への女性の参画推進 (2) 行政職員への男女共同参画意識の浸透
基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり	基本課題1 仕事と子育てが両立できる環境整備	(1) 保育サービスなどによる子育て支援の充実 (2) 介護を担う人々への支援の充実
	基本課題2 ワーク・ライフ・バランス ⁹ の推進	(1) 男女の雇用機会均等と待遇の確保 (2) 就労・能力開発の支援 (3) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境の整備
基本目標Ⅲ いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり	基本課題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 (2) 防災・災害復興における男女共同参画の推進
	基本課題2 生涯を通じた健康と生活の支援	(1) ライフステージ ¹⁰ に応じた健康づくり支援 (2) 高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる基盤づくり
	基本課題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 (2) 相談支援体制の充実
計画の推進体制	1. 住民の参画と協働の推進	
	2. 行動計画の推進	

⁹ 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。

¹⁰ ライフステージ

人間の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期などの、年齢にともなって変化する生活段階のことをいいます。家族については新婚期・育児期・教育期・子独立期・老夫婦期などに分けられます。

第5章 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会を推進する社会づくり

基本課題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	具体的施策	内容	主な担当課など
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や男女共同参画を阻害する制度、慣習等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。	総合戦略課 教育委員会
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、広報紙等で住民への情報提供に努めます。	総合戦略課 教育委員会
3	メディア・リテラシー ¹¹ 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。	総合戦略課 教育委員会

¹¹ 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。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、性的マイノリティ¹²や文化的背景が異なる人々への利用を深め、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	具体的施策	内 容	主な担当課など
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。	総務課 税務住民課 教育委員会
5	性的マイノリティへの理解の促進	○性的指向や性同一性障害等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を深めるために、学習機会や情報の提供を図ります。	生活福祉課
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。	教育委員会 生活福祉課
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、地元企業等へ派遣されている外国人等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

¹² 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。日本語では性的少数者ともいわれています。

基本課題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	具体的施策	内 容	主な担当課など
8	男女共同参画に関する講演会・講座等の学習機会の充実	<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。 	総合戦略課 総務課 教育委員会 生活福祉課
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。 	総合戦略課

(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	具体的施策	内 容	主な担当課など
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、男女共同参画の視点をとりいれた教育を推進します。 ○自己の在り方、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。 	教育委員会 生活福祉課
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、保護者や地域のひと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	具体的施策	内 容	主な担当課など
12	家庭教育のための学習機会の提供	○親子料理教室、パパママ教室など、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。	生活福祉課

基本課題3 政策、方針決定過程の場への女性の参画推進

(1) 審議会などの委員への女性の参画推進

政策・方針決定過程への男女共同参画を進めるために、審議会等委員への女性の参画を進めます。

No	具体的施策	内 容	主な担当課など
13	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めざします。	総合戦略課

(2) 行政職員への男女共同参画意識の浸透

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、管理職等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	具体的施策	内 容	主な担当課など
14	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。	総務課
15	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 ¹³ 、メンタルヘルス ¹⁴ の研修等を実施するなど、男女がともに働きやすい職場づくりを推進します。	総務課
16	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。	総務課

¹³ 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。

¹⁴ 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。

目標指標

<基本目標Ⅰ 男女共同参画社会を推進する社会づくり>

指 標	現状 (平成 28 年度)	目標値 (平成 33 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）	19.1%	25.0%	総合戦略課
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）	51.3%	55.0%	教育委員会
町広報紙への啓発記事の掲載回数	3 回	4 回	総合戦略課
男女共同参画に関する講演会・講座などの実施回数	4 回	4 回	総合戦略課
男女共同参画に関する講演会・講座などの参加者数	399 人	500 人	総合戦略課 生活福祉課
審議会などにおける女性委員の割合	25.0%	33.0%	総合戦略課
女性を含む審議会などの割合	61.5%	70.0%	総合戦略課

基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり

基本課題1 仕事と子育てが両立できる環境整備

(1) 保育サービスなどによる子育て支援の充実

子育てしながら安心して働くことができるように、多様な保育サービスの充実、子育て支援拠点の充実など、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。

No	具体的施策	内容	主な担当課など
17	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今後も維持していくために、乳児保育、一時保育、延長保育、病児保育など、保護者の就労形態や地域の子育てニーズに応じた多様な保育サービスの充実を図ります。	生活福祉課
18	放課後児童健全育成事業(学童保育)の充実	○親の就労形態の変化などにより、増加傾向にある放課後児童クラブの利用者に対応するために、放課後児童クラブ運営体制の拡充を図ります。	生活福祉課
19	ひとり親家庭への支援	○社会的、経済的、精神的に不安定な状態になりがちなひとり親家庭の増加に対応するために、地域の民生委員や子育て支援センターと連携しながら、生活や就労に関する相談や支援の充実を図ります。 ○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。	生活福祉課
20	子育て支援活動の充実	○子育て支援の拠点施設である「地域子育て支援センター」事業を拡充するとともに、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。 ○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、親同士で相談し合う関係づくりを進めます。 ○乳幼児を対象とした健康相談を実施するとともに、赤ちゃん訪問時において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。	教育委員会 生活福祉課

(2) 介護を担う人々への支援

介護を担う人が安心して働き続けることができるよう、日ごろから介護保険制度などの情報提供を行うとともに、実際に介護が必要になった場合に適切なサービスの利用ができるよう、サービスの質の向上に努めます。

No	具体的施策	内 容	主な担当課など
21	家族の在宅介護の負担の軽減	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者の自立生活を促進するために、生きがいづくりや地域で支え合う地域ケア体制の整備を進めます。 ○家族介護者の介護の負担軽減を図るため、情報提供や相談事業の充実を図り、各種のサービスを有効に活用できるように支援します。 ○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組みを進めます。 	生活福祉課
22	介護保険サービスなどの質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ○地域の老人クラブやサロンなどの集まりを活用し、介護予防についてのミニ講話を実施し、介護予防の普及啓発を行います。 ○必要な人には介護予防教室への参加を促し、効果的な介護予防事業が実施できるように内容の充実を図ります。そのために、介護相談員の活動の拡大を図ります。 	生活福祉課
23	高齢者・障がい者を支える介護環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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（CATV、地域婦人会・広報・SNSなど）を実施します。 	生活福祉課

基本課題2 ワーク・ライフ・バランス¹⁵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	具体的施策	内 容	主な担当課など
24	男女雇用機会均等法などの周知	○「労働基準法」や「男女雇用機会均等法」などについて周知と啓発を図ります。	産業振興課
25	労働相談、就労相談など各種相談窓口の情報提供	○労働基準監督署などの関係機関との連携を密にし、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) 就労・能力開発の支援

労働意欲のある女性や出産・育児等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等を図ります。

No	具体的施策	内 容	主な担当課など
26	女性の就労や再就職を支援するための情報提供	○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等を開催します。 ○女性の就労に関する相談・啓発・情報提供を、南伊勢職業能力開発促進センター等の関係機関と連携して推進します。	産業振興課 総合戦略課
27	パートタイム労働者などに対する雇用の安定と保障のための情報提供	○パートタイム労働者、契約社員および派遣労働者などの適切な処遇・労働条件の改善に向けて、商工会と連携して関連する法制度の情報提供に努めます。	産業振興課
28	経営能力や技術向上のための情報や学習機会の提供	○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組み、女性のチャレンジ支援を進めます。	産業振興課

¹⁵ 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。

(3) 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	具体的施策	内 容	主な担当課など
29	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等を活用して、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等を開催します。 	産業振興課 総合戦略課
30	就業条件と環境の整備の働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> ○ワーク・ライフ・バランスの実現と女性が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等を開催します。 	産業振興課 総合戦略課
31	男性の育児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、男性の育児・介護休業制度の普及啓発に努めます。 	総合戦略課
32	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、企業含めて男性の育児参加の機運の醸成を図ります。 	産業振興課 総合戦略課

目標指標

<基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり>

指 標	現状 (平成 28 年度)	目標値 (平成 33 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）	38.0%	40.0%	総合戦略課
ファミリーサポートセンター会員数	155 人	現状維持	生活福祉課
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）	25.0%	30.0%	総合戦略課
管理的地位における女性職員の占める割合（町職員）	34.2%	40.0%	総務課

基本目標Ⅲ いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり

基本課題 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	具体的施策	内 容	主な担当課など
33	住民活動の支援、 住民活動との協働	○自治区等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。	総務課 総合戦略課
34	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、女性役員の就任等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。	総合戦略課

(2) 防災・災害復興における男女共同参画の推進

避難所の運営等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、地域の防災力の向上を図ります。

No	具体的施策	内 容	主な担当課など
35	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。	総務課
36	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 ¹⁶ 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等を支援します。	総務課 生活福祉課

¹⁶ 固定的な性別役割分担

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、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。

基本課題2 生涯を通じた健康と生活の支援

(1) ライフステージに応じた健康づくりの支援

男女の生涯にわたって健康でいきいきと生活できるようにするために、ライフステージ¹⁷に応じて心身の健康づくりに関する正しい知識の普及・啓発に努めます。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	具体的施策	内容	主な担当課など
37	健康な身体づくりの推進と心身の問題に関する相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○男女が生涯にわたって心身ともに健康に過ごせるよう、健康診査や検診の受診を促進するために、対象に応じた啓発と相談、支援に努めます。 ○健康情報の提供、健康教室・健康相談を通じた指導・助言を行いながら自主的な活動を促す事業を推進します。 ○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を推進します。 	生活福祉課
38	妊娠・出産に関する支援	<ul style="list-style-type: none"> ○健康診査等を活用し、子どもの成長や発達、親への健康状態や生活、育児状況などを把握するとともに、乳児家庭全戸訪問事業や養育支援訪問事業の充実を図ります。 ○総合的な母子保健対策を推進するとともに、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、子育て総合支援室等の関係機関の連携強化と「玉城版ネウボラ」の実施に向けた検討を行います。 ○子育てに関する教室・サロンなどへの父親参加を促進するため、広報・啓発活動の充実を努めます。 	生活福祉課
39	健康をおびやかす問題への取り組み	<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。 ○各関係機関との連携のもと、喫煙、過度の飲酒、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 生活福祉課

¹⁷ ライフステージ

人間の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期などの、年齢にもなって変化する生活段階のことをいいます。家族については新婚期・育児期・教育期・子独立期・老夫婦期などに分けられます。

(2) 高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる基盤づくり

高齢者や障がいのある人が、ともに地域で安心して生活が送れるよう、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	具体的施策	内 容	主な担当課など
40	自立した生活を維持するための総合相談支援	<ul style="list-style-type: none"> ○住みなれた地域で自立した生活を継続できるよう、医療関連機関や福祉施設、行政機関、民間事業者が連携して、必要なサービス提供するとともに、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。 ○「地域包括支援室」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。 	生活福祉課
41	高齢者や障がいのある人の生きがいづくりのための支援	<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、介護予防サロン、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 生活福祉課
42	高齢者や障がいのある人の就労支援	<ul style="list-style-type: none"> ○元気な高齢者が、いきいきと働ける場を提供するために、高齢者と企業向けにシルバー人材センターの広報を実施し、シルバー人材センターの人材や仕事の幅を広げて活用を促します。 ○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。 	生活福祉課
43	福祉サービスの情報提供などの充実	<ul style="list-style-type: none"> ○「地域包括支援室」等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。 	生活福祉課

基本課題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、各種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	具体的施策	内容	主な担当課など
44	DV（ドメスティック・バイオレンス） ¹⁸ 防止対策の推進	<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。 ○配偶等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。 	生活福祉課 税務住民課 総務課
45	各種ハラスメント 対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○セクシャル・ハラスメント¹⁹、パワー・ハラスメント²⁰、モラル・ハラスメント²¹、マタニティ・ハラスメント²²等の各種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。 	生活福祉課 税務住民課 総務課

¹⁸ 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。

¹⁹ セクシャル・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。セクシャル・ハラスメントは、男性から女性に対してなされる場合が最も多いのですが、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。

²⁰ 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。

²¹ 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。

²² 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。

(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組みを推進します。

No	具体的施策	内 容	主な担当課など
46	相談支援体制の充実	○DV（ドメスティック・バイオレンス） ²³ 、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の協力により相談会を開催するとともに、相談内容に応じて適切に関係機関へつなげます。	生活福祉課 税務住民課 総務課
47	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」を中心に、家庭や学校、地域社会など社会全般にわたり児童虐待問題に対する関心と理解を高めます。また、学校、保育所、医療機関などの機関との連携を強化し、児童虐待の未然防止と早期発見、早期対応に向けて、児童の保護、保護者への指導・支援などを行います。	生活福祉課

²³ 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。

目標指標

<基本目標Ⅲ いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり>

指 標	現状 (平成 28 年度)	目標値 (平成 33 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)	35.5%	40.0%	総合戦略課
自治会役員における女性の割合	2.9%	4.4%	総務課
健康寿命	80 歳 (男) 86 歳 (女) (平成 26 年)	維持	生活福祉課
認知症サポーター養成講座受講者数	1,219 人 (延べ)	1,500 人 (延べ)	生活福祉課
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)	10.6%	5.0%	総合戦略課
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)	12.2%	5.0%	総合戦略課

第6章 計画の推進体制

1 住民の参画と協働の推進

計画の推進にあたっては、総合戦略課を中心に、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。

- 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えるように、推進体制の構築・充実を図ります。
- 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。
- 玉城町における関連する計画、施策との整合性を保ち、総合的な施策展開に努めます。
- 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。

2 行動計画の推進

庁内の各課が実施する男女共同参画関連事業についてヒヤリングなどにより調査を行い、実施状況を把握し、計画を着実に遂行します。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。

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、総合戦略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名簿

(敬称略)

	役 職	委員名	備 考
委員長	玉城町教育委員	前川 有紀子	民間
副委員長	皇学館大学 教育開発センター 助教	池山 敦	大学
委員	PTA 代表	中西 俊浩	民間
委員	田丸保育所保護者会代表	中野 志乃	民間
委員	京セラドキュメントソリューションズ株式会社 総務本部 玉城総務部 部責任者	羽根 守	産業
委員	商工会女性部部長	喜多 富美子	産業
委員	百五銀行 田丸支店長	上田 和秀	金融
委員	連合伊勢志摩地域協議会 美和ロック労働組合 伊勢支部 支部長	西村 幸泰	労働

3 策定の経過

年 月 日	内 容
平成28年10月12日	第1回第2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 ・アンケート調査について ・男女共同参画に対する意見交換
平成28年10月～11月	玉城町男女共同参画に関する意識調査 実施
平成28年12月10日	第2回第2次玉城町男女共同参画策定委員会 ・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
平成29年2月8日	第3回第2次玉城町男女共同参画策定委員会 ・計画素案の検討、承認
平成29年2月15日～ 3月10日	パブリックコメントの実施
平成29年3月14日	第4回第2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

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とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成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。)であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する

取組の実施により達成しようとする目標

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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において

「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

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。)の役員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)

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-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定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-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-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(えがりてネットワーク)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)		「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2次三重県男女共同参画基本計画策定第二次実施計画策定

7 アンケート結果概要

(1) 調査の目的

第2次玉城町男女共同参画基本計画の策定にあたり、町民の「男女共同参画に関する意識や実態」を把握するためにアンケート調査を実施しました。

(2) 調査の概要

住民意識調査は、以下の2種類の方法で実施しました。

- ①平成28年10月1日現在、玉城町に住民登録している20歳以上の男女の中から無作為に抽出した1,500名
- ②平成28年10月1日現在、玉城町の保育所に通う児童の保護者300名

住民意識調査の配布・回収結果

調査対象	玉城町に住民登録をしている満20歳以上の男女1,500人
抽出方法	無作為抽出
調査方法	郵送による配布・回収
調査時期	平成28年10月～11月
配布数	1,500票
回収数	757票
回収率	50.4%
無効票数	1票（無回答）
有効回収数	756票
有効回収率	50.4%

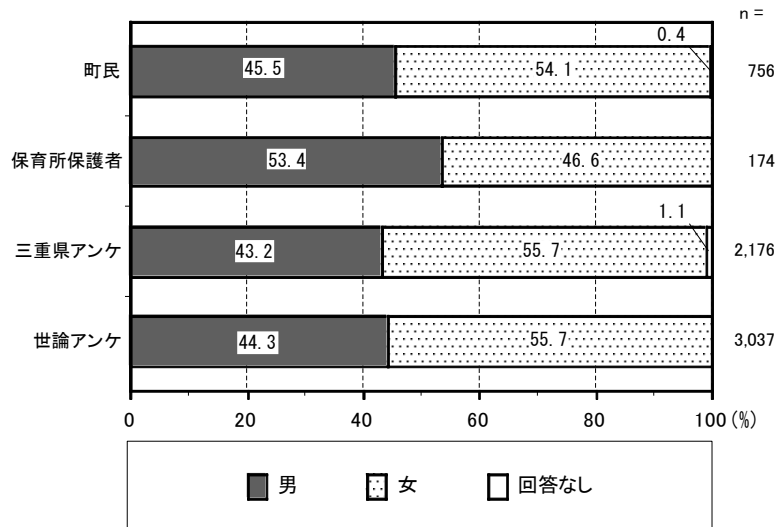
住民意識調査（保育所保護者）の配布・回収結果

調査対象	玉城町の保育所に通う園児の保護者300人
調査方法	保育所での手渡しによる配布と回収
調査時期	平成28年10月～11月
配布数	300票
回収数	174票
回収率	58.0%
無効票数	0票
有効回収数	174票
有効回収率	58.0%

(3) 回答者のプロフィール

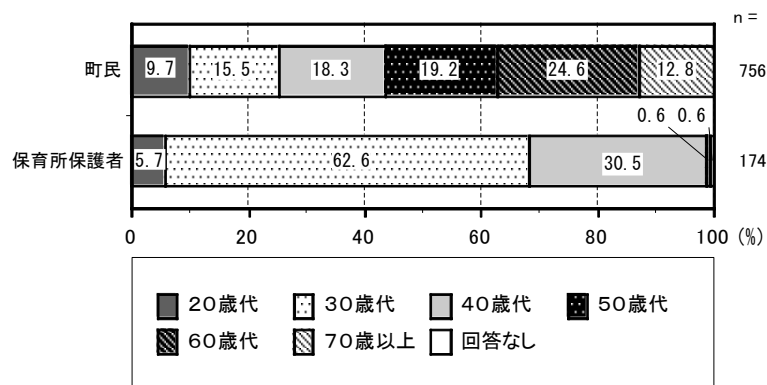
■ 性別

図3-1 性別



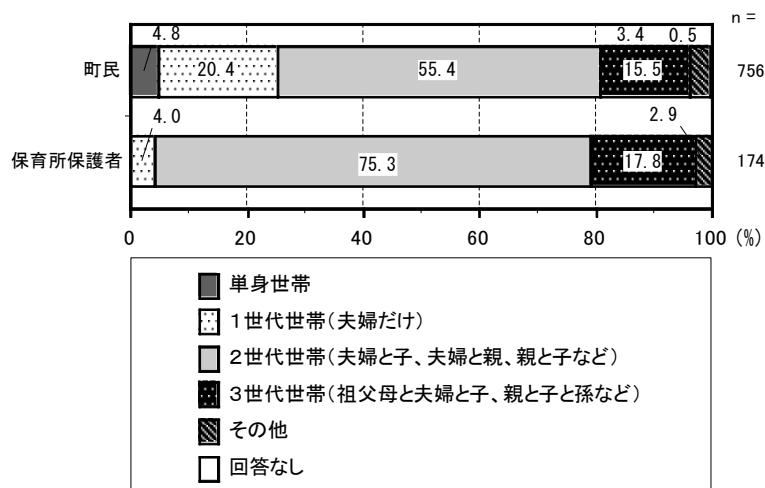
■ 年齢

図3-2 年齢



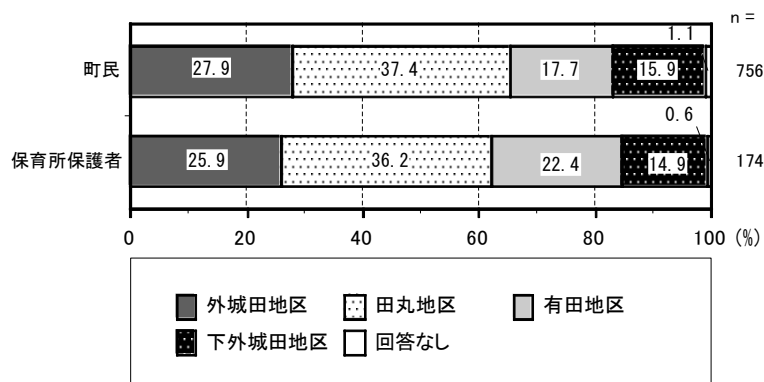
■ 家族構成

図3-3 家族構成



■ 居住地区

図3-4 居住地区



(4) 結果概要

■ 男女共同参画を推進する社会づくり

① 「男は仕事、女は家庭」という考え方

- 回答者（町民）の「男は仕事、女は家庭」という考え方について、“同感している（「同感する」と「どちらかと言えば同感する」の合計）”は 25.6%となっており、三重県アンケート（31.8%）や世論アンケート（44.6%）に比べると低くなっています。一方、“同感しない（「同感しない」と「どちらかと言えば同感しない」の合計）”は 68.2%となっており、三重県アンケート（60.4%）や世論アンケート（49.4%）に比べると高くなっています。
- 同感しないということは、性別による役割分担意識が低いということの表れでもあり、玉城町における性別による役割分担意識は低いと言えます。
- 性別にみると、女性において“同感しない”は 73.1%となっており、男性の 62.5%と比べると高くなっています。
- 年齢別にみると、60 歳代において“同感しない”は 76.4%と高く、30 歳代において 61.6%と低くなっています。

図4-1-1 「男は仕事、女は家庭」という考え方

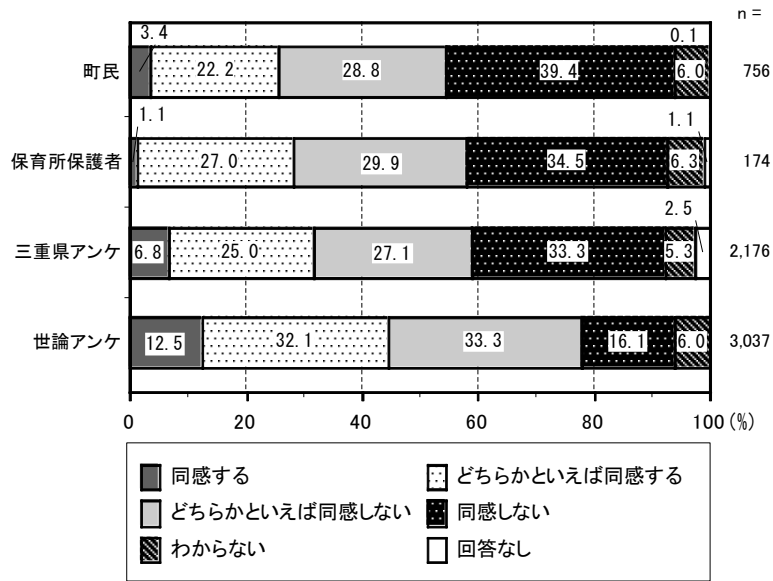
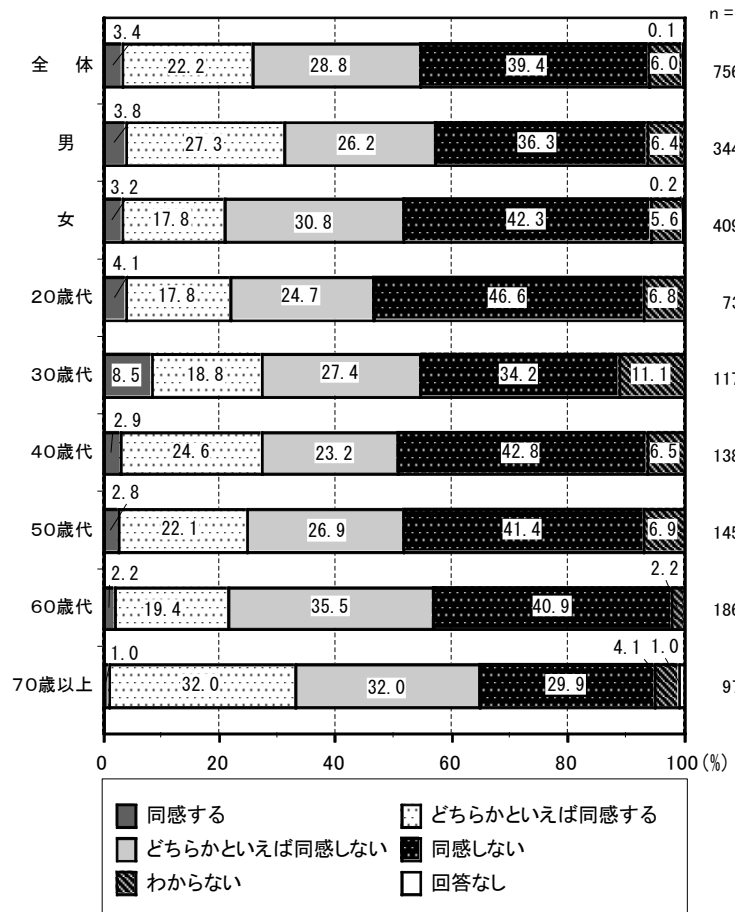


図4-1-2 「男は仕事、女は家庭」という考え方 (町民・性・年齢別)



②各分野における男女の地位の状況

- 各分野における男女の地位の状況について「平等である」の割合が高い分野は、“C学校のなかで”が51.2%と最も高く、次いで“A家庭のなかで”が38.1%、“D地域のなかで”が35.4%、“F法律や制度の上で”が34.3%と続いています。
- 一方、“男性の方が優遇されている（「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」の合計）”の割合が高い分野は、“E社会通念や風潮で”が60.2%と最も高く、次いで“H社会全体で”が60.2%、“G政治（政策決定）の場で”が56.4%と続いています。
- 三重県アンケートと比較すると、“A家庭のなかで”と“B職場のなかで”において、「平等である」が玉城町の方が高くなっており6ポイント以上高くなっています。一方で、“C学校のなかで”は「平等である」が玉城町の方が6.3ポイント低くなっています。

図4-1-3 各分野における男女の地位の状況

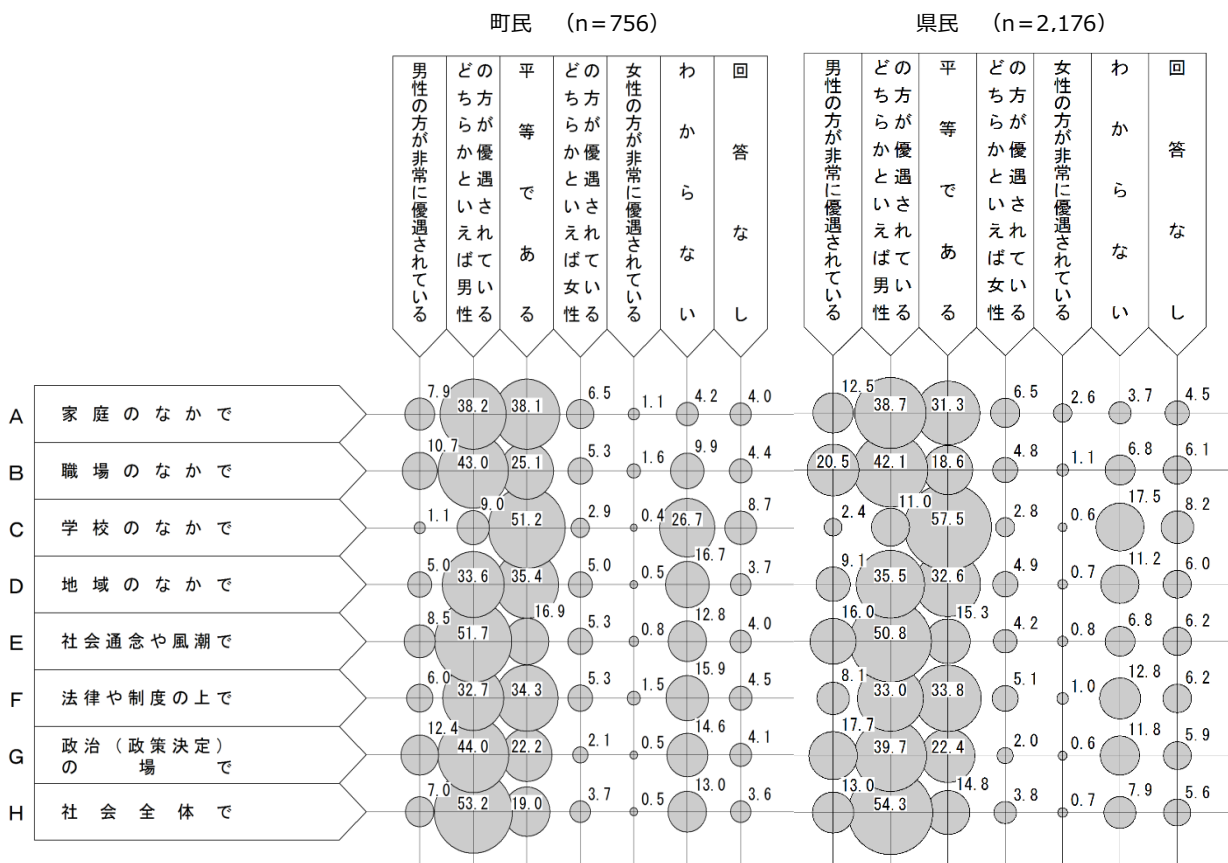
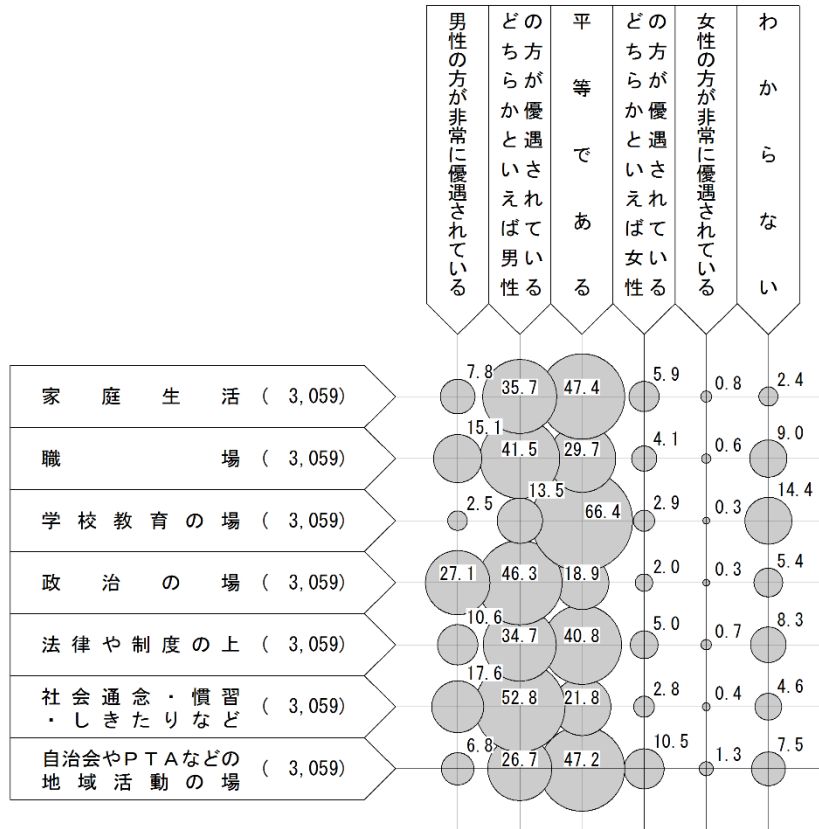


図4-1-5 各分野における男女の地位の状況（世論調査 参考）



③家事などの役割分担

- 家事などの役割分担について、「ほとんど妻がしている」の割合が高い家事は“ A 食事の支度” 80.8%と最も高く、次いで“ H 洗濯”が 74.0%、“ F 日常の家計管理”が 72.4%、“ B 食事の後片付け”が 72.1%と続いています。
- 「平等に分担している」の割合が高い家事は“ L 親戚とのつきあい”が 53.6%と最も高く、次いで“ M 近所との付き合い”が 43.4%、“ I 高額な商品の購入決定”が 38.1%となっています。
- また、「ほとんど夫がしている」が最も高いのは“ J 生活費の確保”で 30.4%であり、“ K P T A や地域の行事参加”は「ほとんど妻がしている」と「平等に分担している」が拮抗しています。
- 三重県アンケと比較すると、A～Hの家事の分担において、玉城町の方が全体的に「ほとんど妻がしている」が高く、「妻が中心だが夫も手伝う」が低くなっています。

図4-1-6 家事などの役割分担（町民）

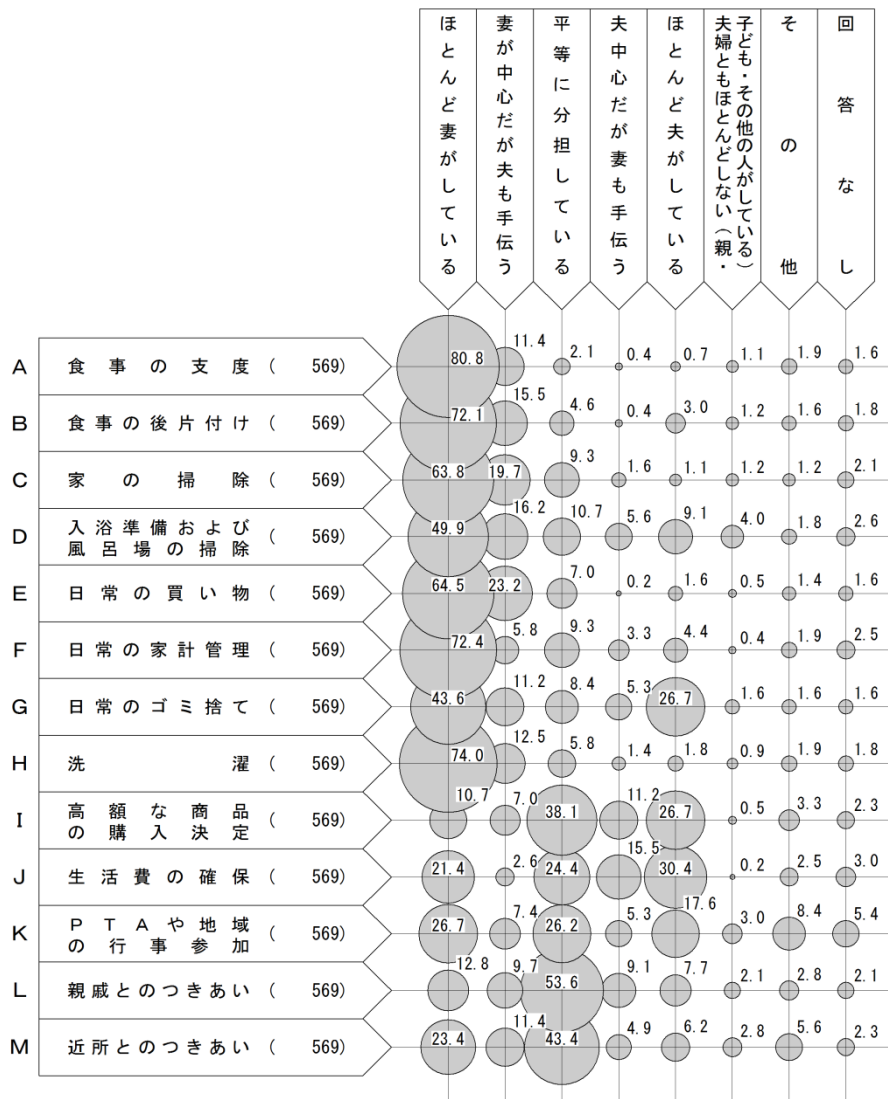
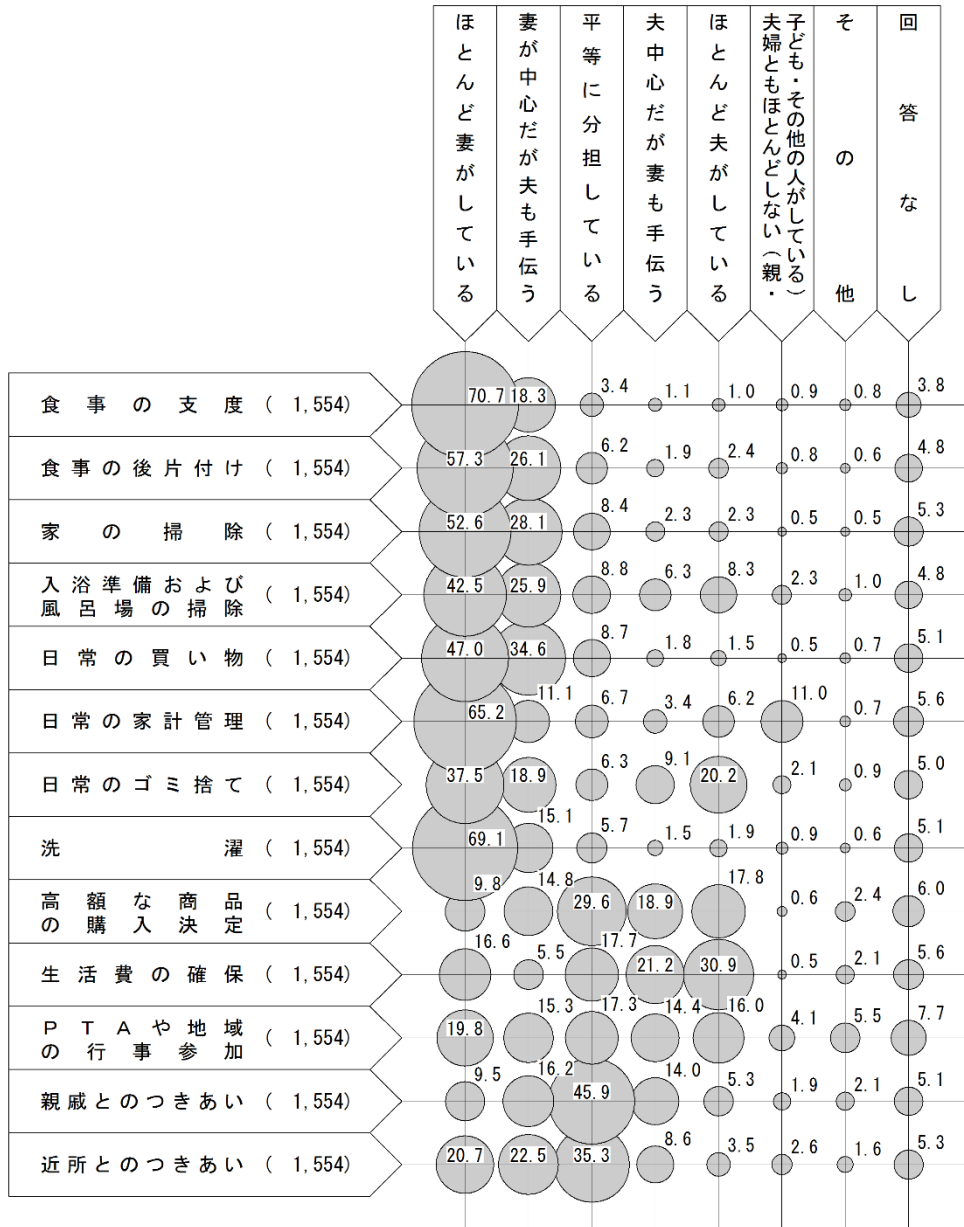


図4-1-7 家事などの役割分担（県民）

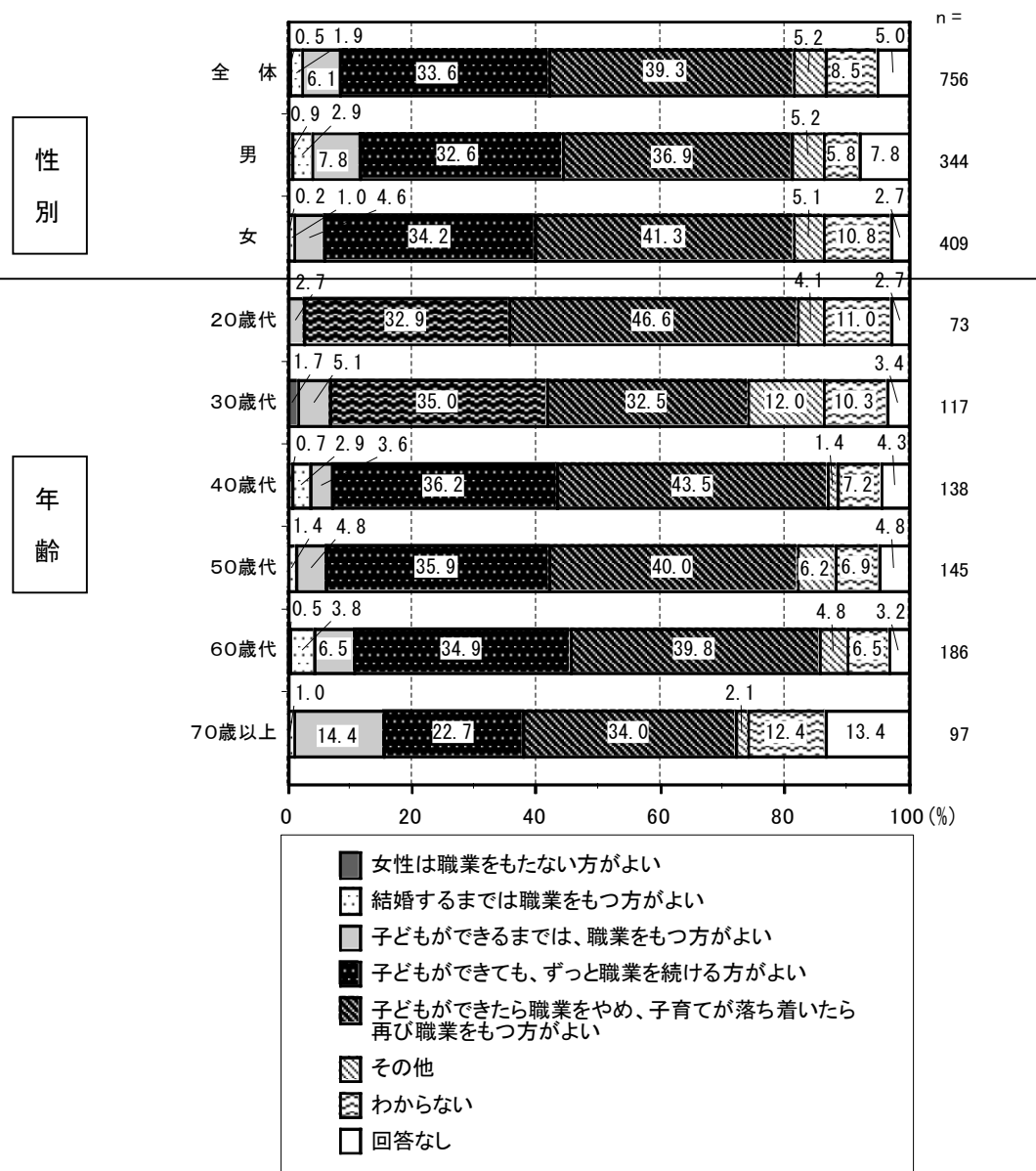


■ 男女がともに活躍できる環境づくり

①女性の職業への理想的な関わり方

- 回答者の女性の職業への理想的な関わり方について、「子どもができれば職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業をもつ方がよい」が39.3%と最も高く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が33.6%となっています。
- 性別にみると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」に大きな違いはありませんが、「子どもができれば職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業をもつ方がよい」が女性の方が4.4ポイント高くなっています。
- 年齢別にみると、70歳代を除いて、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は32～36%となっています。また「子どもができれば職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業をもつ方がよい」が20歳代で46.6%、40歳代で43.5%と高くなっています。

図4-2-1 女性の職業への理想的な関わり方



②女性の働きやすさの現在の評価

- 回答者（町民）の女性の働きやすさの現在の評価について、「そう思う」が22.9%、「そう思わない」が45.5%となっています。
- 回答者（保育所保護者）女性の働きやすさの現在の評価について、「そう思う」が16.7%、「そう思わない」が62.6%となっています。
- 回答者（町民）と三重県アンケと比較すると「そう思わない」が三重県アンケよりも6.2ポイント低くなっています。
- 性別にみると、男性の方が女性よりも、女性が働きやすいと思っており、年齢別にみると30歳代において「そう思う」が29.1%と高い一方で、「そう思わない」も49.6%と高くなっています。

図4-2-2 女性の働きやすさの現在の評価

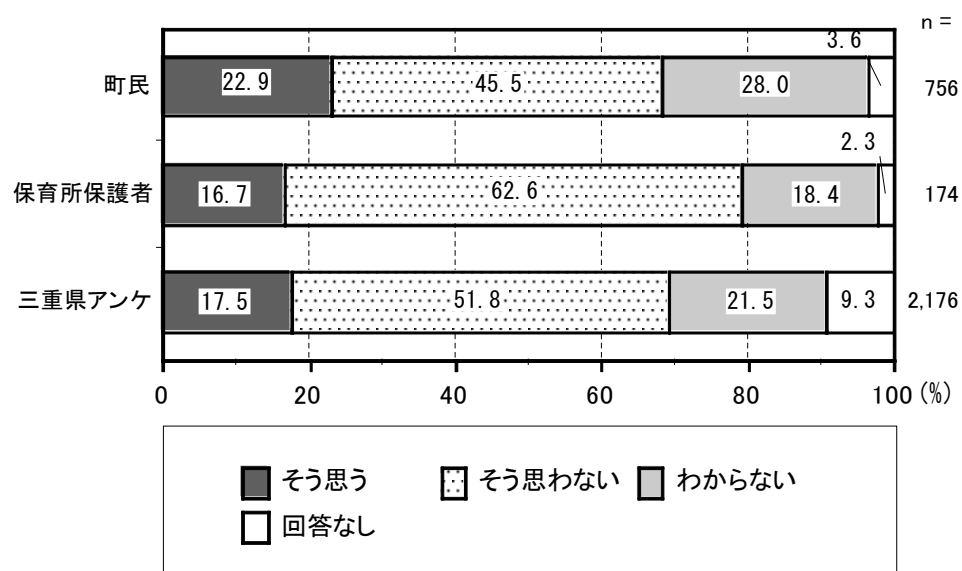
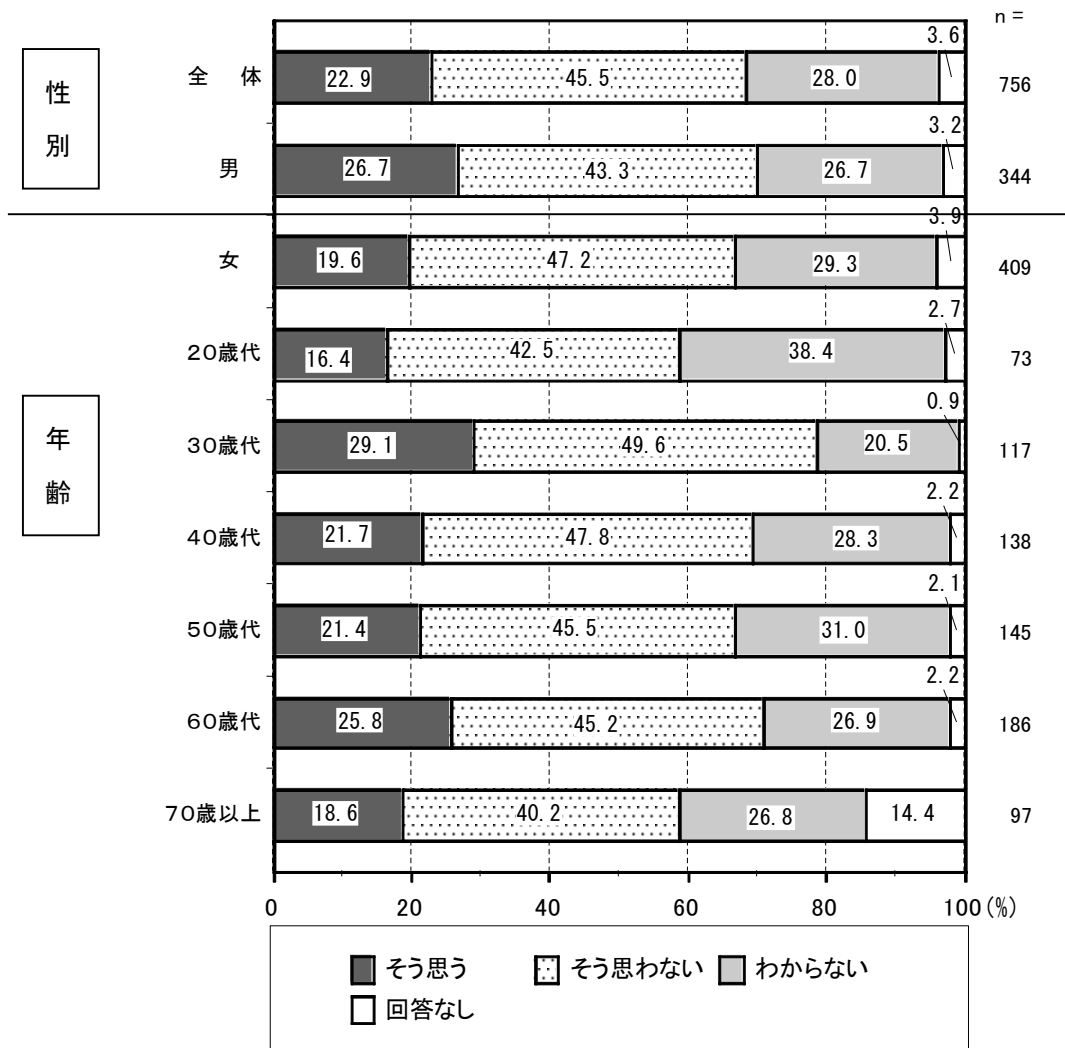


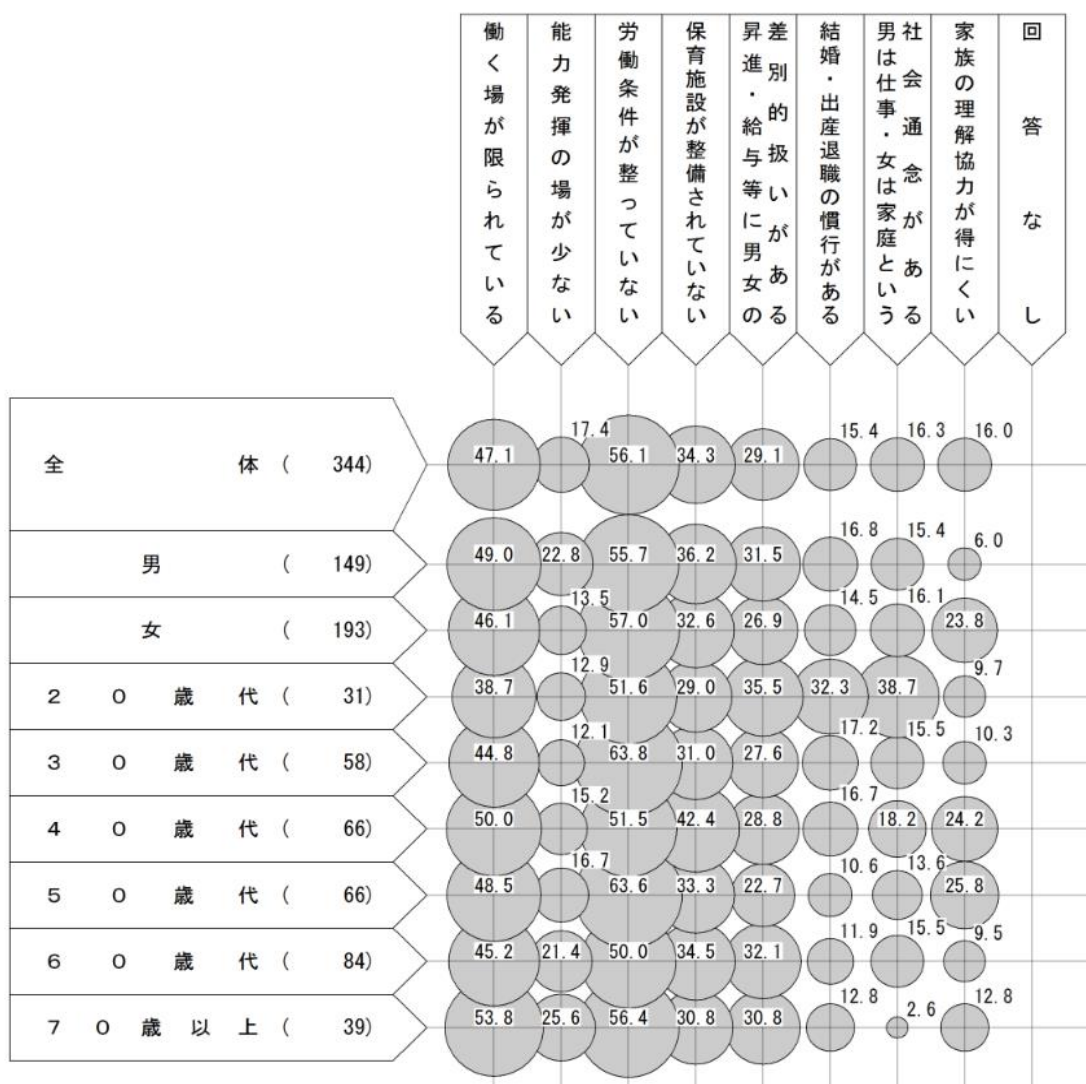
図4-2-3 女性の働きやすさの現在の評価（町民・性年齢別）



③女性が働きやすいと思わない理由

- 女性が働きやすいと思わない理由について、「労働条件が整っていない」が56.1%と最も高く、次いで「働く場が限られている」が47.1%、「保育施設が整備されていない」が34.3%、「昇進・給与等に男女の差別的扱い」が29.1%と続いています。
- 性別にみると、男性において「能力発揮の場が少ない」が22.8%、女性において「家族の理解協力が得にくい」が23.8%と高くなっています。
- 年齢別にみると、20歳代において「男は仕事・女は家庭という社会通念がある」が38.7%、「結婚・出産退職慣行がある」が32.3%と高くなっています。

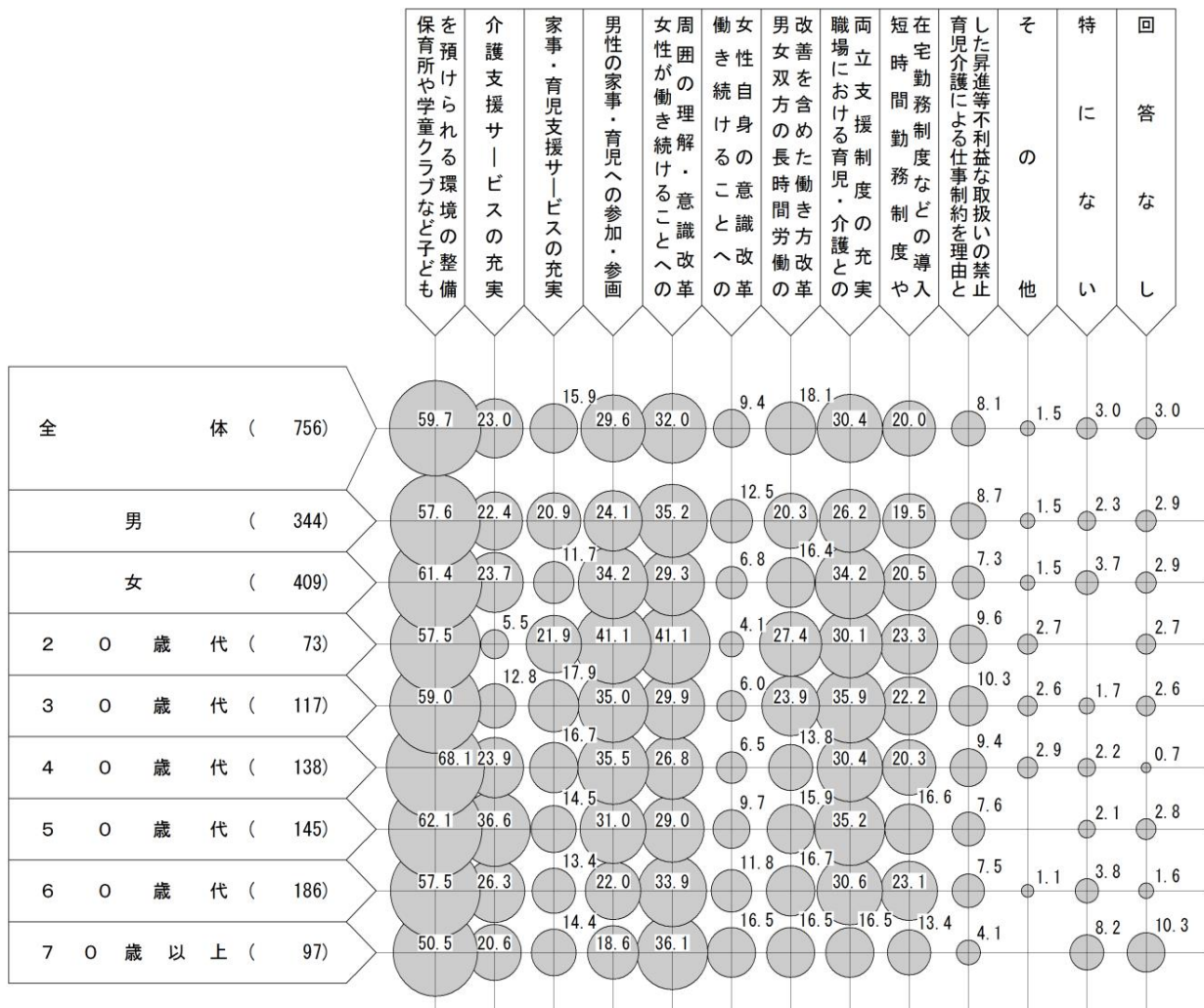
図4-2-4 女性が働きやすいと思わない理由



④女性が働き続けていくために必要なこと

- 女性が働き続けていくために必要なこととして、「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 59.7%と最も高く、次いで「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が 32.0%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が 30.4%、「男性の家事・育児への参加・参画」が 29.6%と続いています。
- 性別にみると、女性において「男性の家事・育児への参加・参画」や「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が 34.2%と高く、男性において「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が 35.2%と高くなっています。
- 年齢別にみると、20 歳代において「男性の家事・育児への参加・参画」や「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が 41.1%と高く、50 歳代において「介護支援サービスの充実」36.6%と高くなっています。

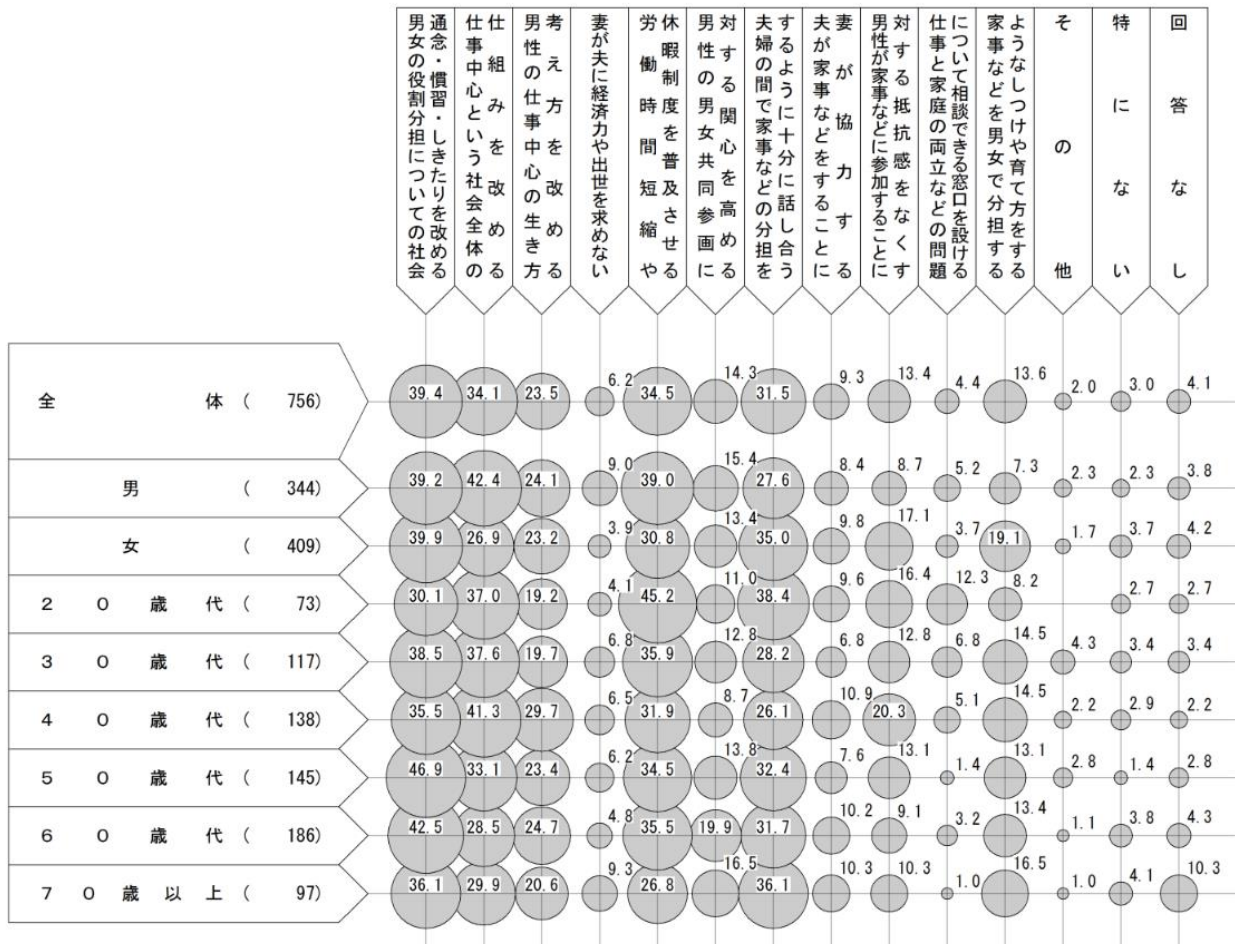
図 4-2-5 女性が働き続けていくために必要なこと



⑤男性の家事・育児・地域参加を推進するために必要なこと

- 男性の家事・育児・地域参加を推進するために必要なことについて、「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 39.4%と最も高く、次いで「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」が 34.5%、「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」が 34.1%、「夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合う」が 31.5%と続いています。
- 性別にみると、男性では、「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」が 42.4%と最も高く、次いで「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 39.2%、「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」が 39.0%となっています。
- 年齢別にみると、20 歳代では「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」が 45.2%と高くなっているとともに、「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 50 歳代で 46.9%、60 歳代で 42.5%と高くなっています。

図4-2-7 男性の家事・育児・地域参加を推進するために必要なこと

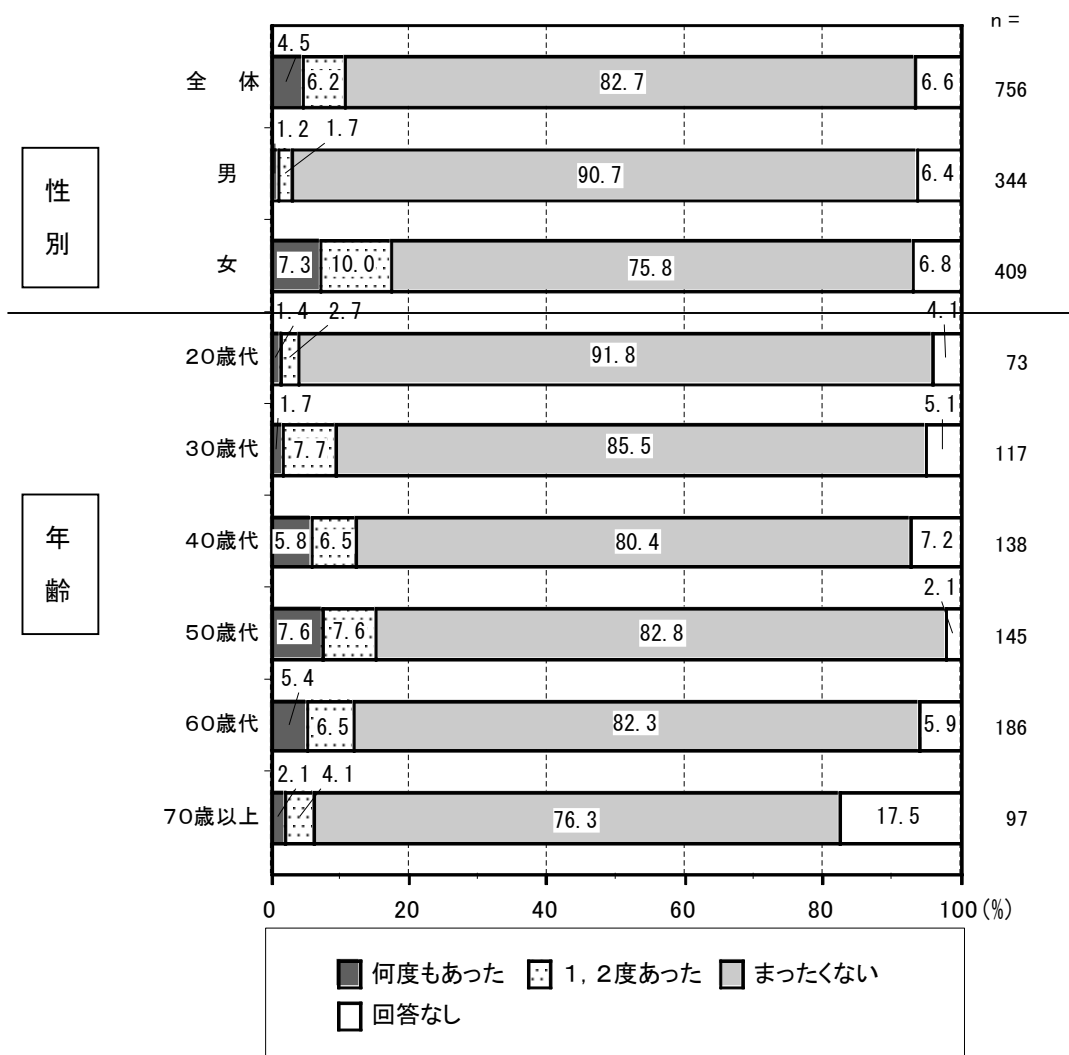


■ いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり

① DV（ドメスティック・バイオレンス）²⁴を受けた経験

- 回答者のDVを受けた経験について、「何度もあった」が4.5%、「1，2度あった」が6.2%で、合わせて10.7%の人が、DVを受けた経験があります。
- 性別にみると、女性で、「何度もあった」が7.3%、「1，2度あった」が10.0%で、DVを受けた経験がある人が17.3%と多くなっています。
- 年齢別にみると、50歳代で「何度もあった」が7.6%、「1，2度あった」が7.6%で、DVを受けた経験がある人が15.2%と多くなっています。次いで、40歳代で12.3%、60歳代で11.9%となっています。

図4-3-1 ドメスティック・バイオレンスを受けた経験



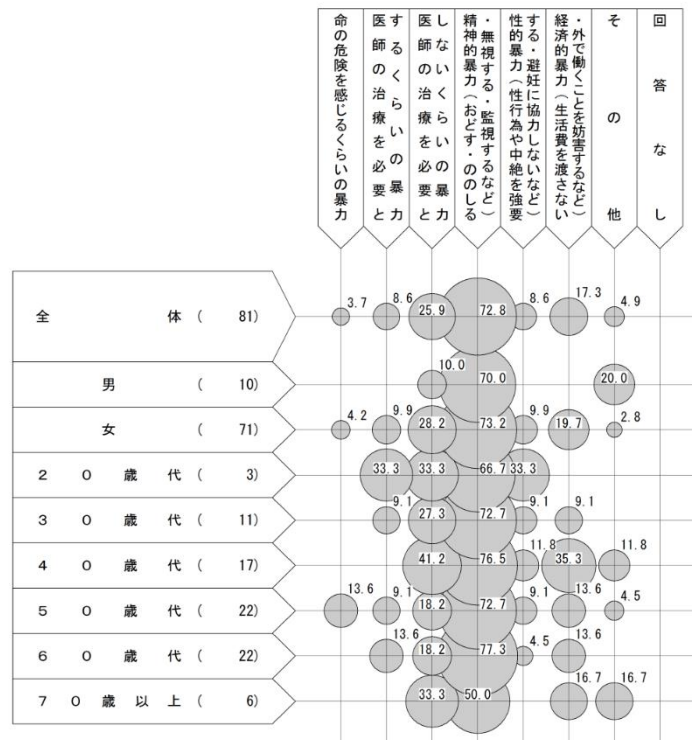
²⁴ DV（ドメスティック・バイオレンス）

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。

②DVの内容

- 回答者が受けたDVの内容は「精神的暴力（おどす・ののしる・無視する・監視するなど）」が72.8%（81人中59人）と最も高く、次いで「医師の治療を必要としないくらいの暴力」が26.3%となっています。
- 少数ですが、「命の危険を感じるくらいの暴力」も3.7%（81人中3人）、「医師の治療を必要とするくらいの暴力」も8.8%（80人中7人）となっています。

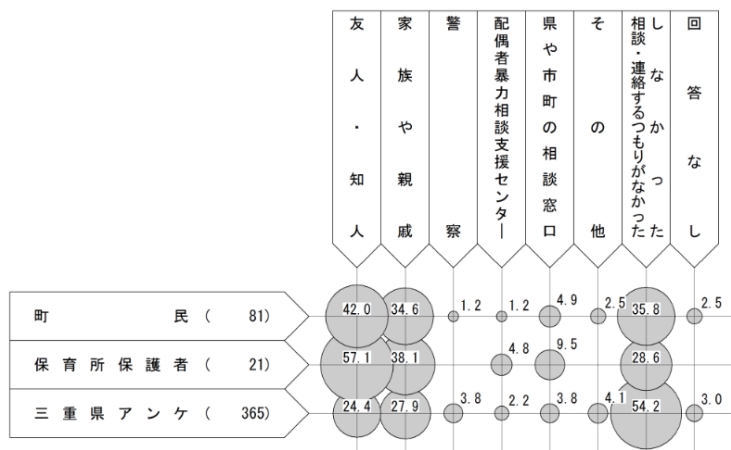
図4-3-2 ドメスティック・バイオレンスの内容



③DVに関する相談先

- 回答者でDVを受けた方の相談について、「友人・知人」が42.0%（81人中34人）と最も高く、次いで「家族や親戚」が34.6%（81人中28人）となっています。しかしながら、「相談・連絡するつもりがなかった・しなかった」も35.8%（80人中29人）と高くなっています。

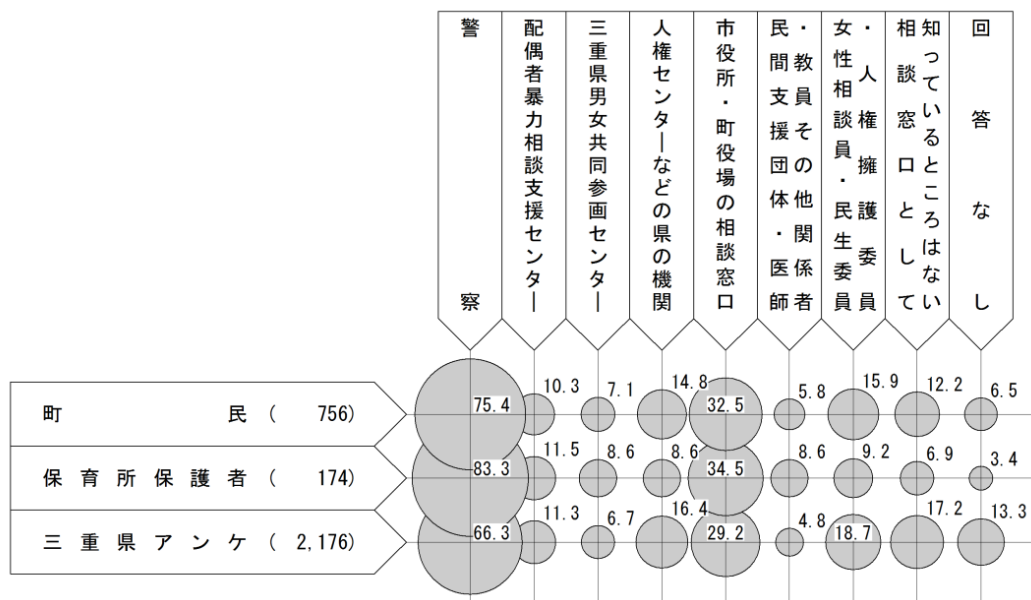
図4-3-3 DVに関する相談先



④DVに関する相談先として知っているところ

- 回答者でDVに関する相談先について、「相談窓口として知っているところはない」は12.2%となっており、「回答なし」を除いて81.3%の人が何らかの相談先を知っています。
- 相談先としては、「警察」が75.4%と最も高く、次いで「市役所町役場の相談窓口」が32.5%、「女性相談員・民生委員・人権擁護委員」が15.9%と続いています。

図4-3-4 DVに関する相談先として知っているところ



⑤職場におけるマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントを受けた経験

- 回答者のうち、職場におけるマタニティ・ハラスメントを受けた経験について、「自身や周囲でマタニティ・ハラスメントはない」が27.9%、「わからない」が46.3%となっています。そのほか、「回答なし」や「その他」を除いて、“自身や周囲でマタニティ・ハラスメントがあった人”は13.3%となっています。これは三重県アンケ（12.9%）とほぼ同様の結果です。
- マタニティ・ハラスメントの内容については、「妊娠中や産休明けに心ない言葉を言われた」が5.4%、「妊娠出産がきっかけで解雇や契約打ち切り、自主退職の誘導をされた」が5.2%、「妊娠出産がきっかけで望まない異動をさせられた」が3.2%となっています。
- 回答者のうち、職場におけるパタニティ・ハラスメントを受けた経験について、「自身や周囲でパタニティ・ハラスメントはない」が23.0%、「わからない」が59.8%となっています。そのほか、「回答なし」を除いて、“自身や周囲でパタニティ・ハラスメントがあった人”は4.8%となっています。これは三重県アンケ（5.0%）とほぼ同様の結果です。
- パタニティ・ハラスメントの内容については、「休暇休業短時間勤務などの制度利用を認められなかった」が2.0%、「休暇休業を申請したら役割出世できないなど言われた」が1.6%、「子育てのための制度を利用したら嫌がらせをされた」が1.1%となっています。

図4-3-5 職場におけるマタニティ・ハラスメントを受けた経験

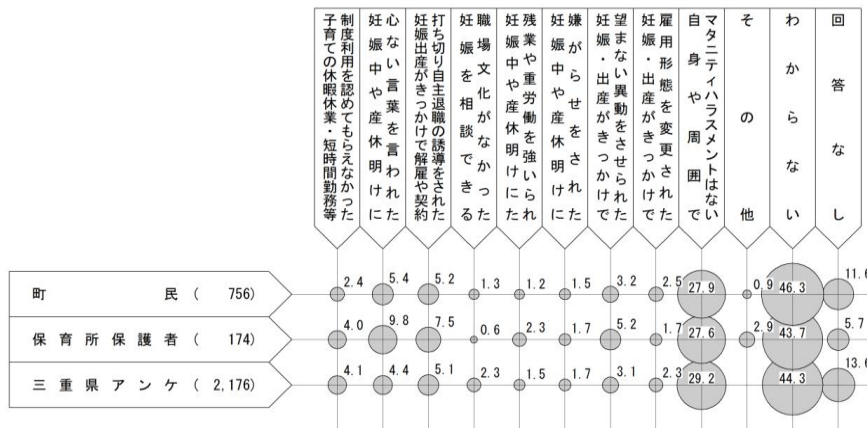
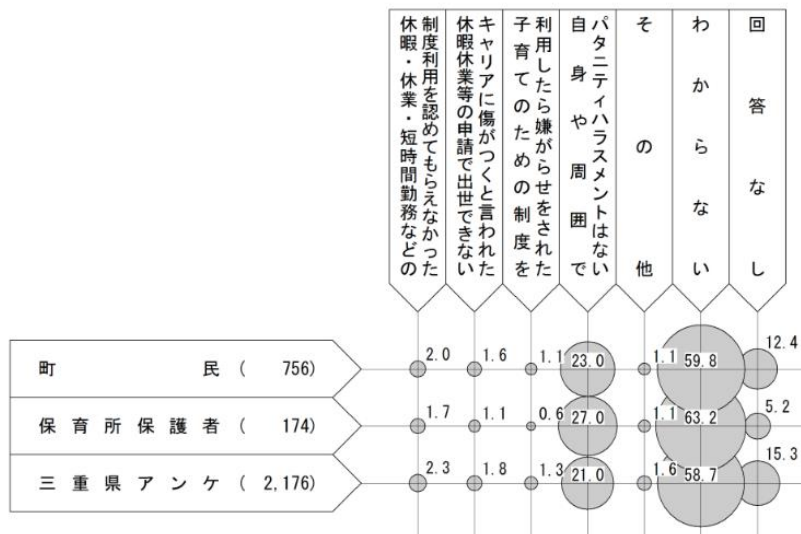


図4-3-6 職場におけるパタニティハラスメントを受けた経験



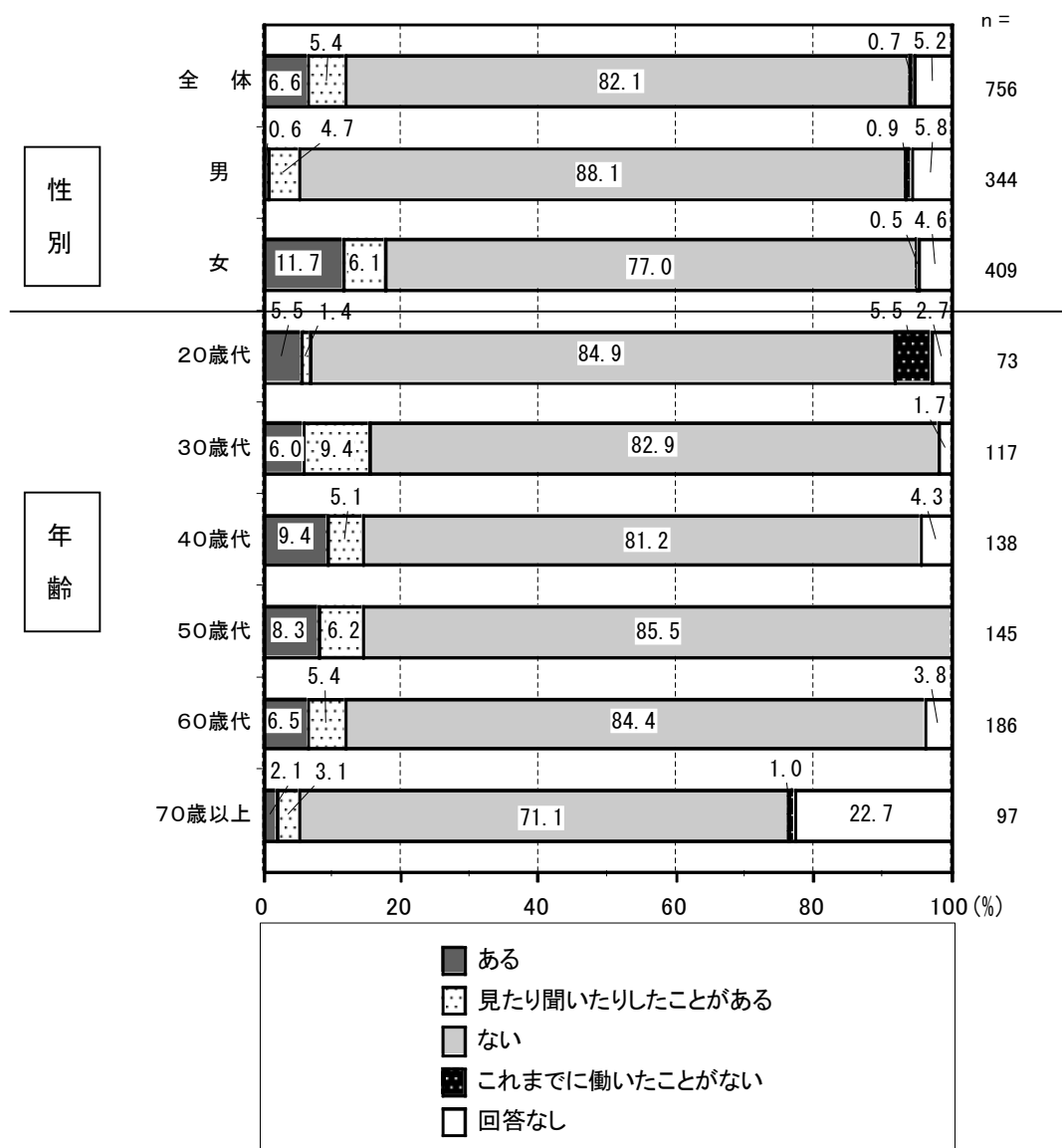
⑥セクシャル・ハラスメント²⁵を受けた経験

○回答者（町民）のうち、セクシャル・ハラスメントを受けた経験が「ある」は6.6%、「見たり聞いたりしたことがある」は5.4%で、合わせて12.0%（91人）となっています。

○性別にみると、女性で、「ある」が11.7%と多くなっています。

○年齢別にみると、「ある」が40歳代で9.4%と最も多く、50歳代で8.3%と多くなっています。

図4-3-7 セクシャル・ハラスメントを受けた経験



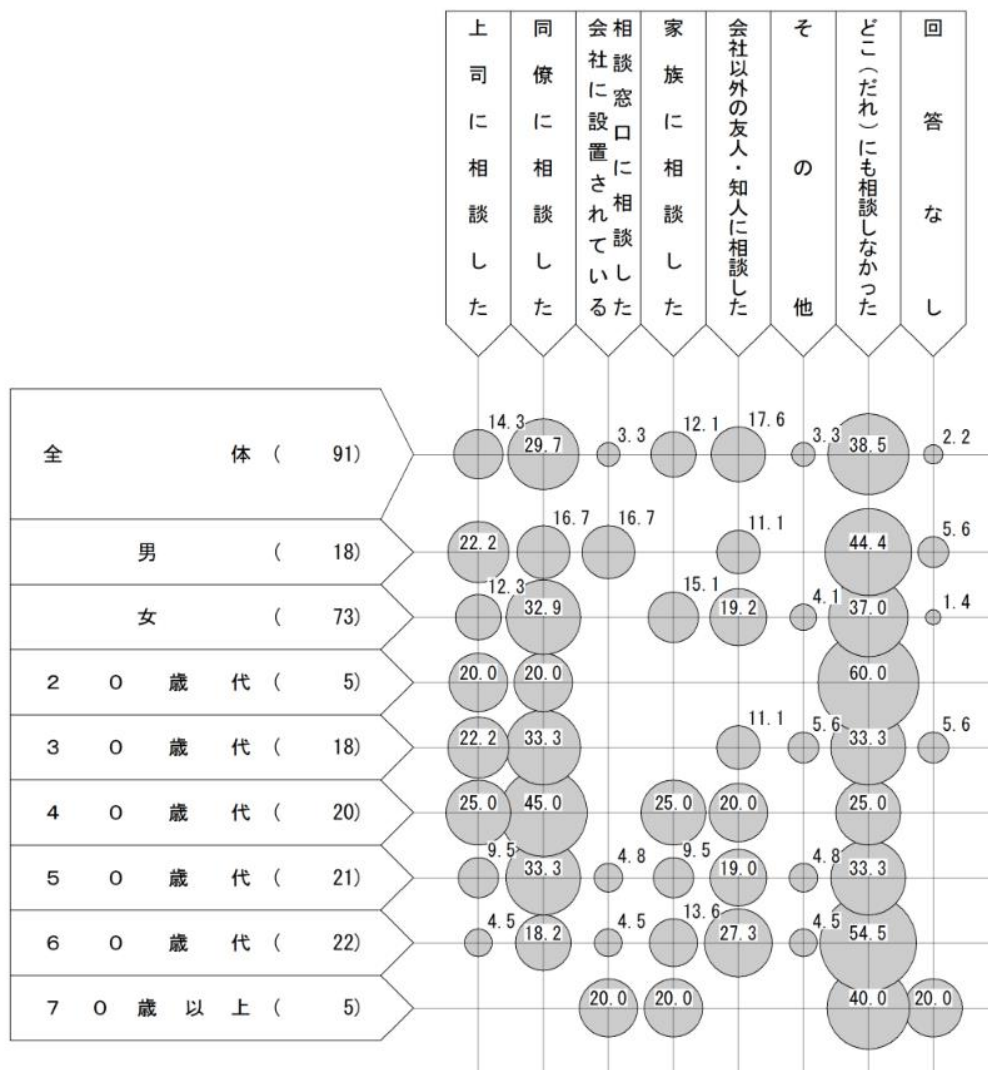
²⁵ セクシャル・ハラスメント

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。セクシャル・ハラスメントは、男性から女性に対してなされる場合が最も多いのですが、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。

⑦セクシャル・ハラスメントに関する相談先

○回答者のセクシャル・ハラスメントに関する相談について、「どこ（だれ）にも相談しなかった」が38.5%と最も高くなっています。一方、「何らか相談した人」は59.3%であり、相談先としては、「同僚に相談した」が29.7%と最も高く、次いで「会社以外の友人知人に相談した」が17.6%となっています。

図4-3-8 セクシャル・ハラスメントに関する相談先



第2次玉城町男女共同参画計画

発行年月：平成 29 年 3 月

発 行：三重県 玉城町（総合戦略課）

〒519-0495 三重県度会郡玉城町田丸 114 番地 2

TEL：(0596) 58-8208 FAX：(0596) 58-4494