



はじめに

男女共同参画社会は、すべての人が互いにその人権を尊重し、社会のあらゆる分野で、男女が性別に関わることなく、その個性と能力を十分に発揮し、ともに責任を果たし、個性豊かにいきいきと暮らすことができる社会です。

安来市では、平成16年3月に安来市男女共同参画計画を、平成21年3月には第2次男女共同参画計画を策定し、その施策の推進に努めて参りました。また、平成26年4月より安来市男女共同参画推進条例を制定し施行いたしました。

近年、私たちを取り巻く環境は、少子高齢化の急速な進展、人口減少、雇用情勢の悪化など、家庭、地域、学校、職場などあらゆる場面で変化が著しく、人々の価値観も多様化してきました。また、平成23年3月11日に発生した東日本大震災をはじめとし、度重なる大災害の発生により、防災や災害現場においても男女共同参画の視点での取り組みの必要性が問われることになりました。

このような中、将来にわたり豊かで活力ある地域づくりをすすめ、未来にひきわたすために、この度、「支え合い 認め合う やすぎのみらいのまちづくり

～ 第3次安来市男女共同参画計画 ～」を策定いたしました。

男女共同参画社会の実現には行政はもとより、市民、事業者の皆様一人ひとりが自らの課題として主体的に取り組むことが益々大切なこととなってまいりました。皆さまの、より一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後に、この計画を策定するにあたり、これまでご協力いただきました多くの市民の皆様や、貴重なご意見やご提言をいただきました安来市男女共同参画計画推進委員の皆様に対しまして心よりお礼申し上げます。

平成27年3月

安来市長 近藤 宏樹

目 次

1.	計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2.	第2次安来市男女共同参画計画策定後の国及び県、市の動き・・・・・・・・	1
3.	人権に関する市民意識調査の結果から・・・・・・・・・・・・・・・・	2
4.	計画の性格と期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
5.	計画の基本理念及び基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・	5
6.	重点的に取り組む事項・・・・・・・・・・・・・・・・	7
7.	第3次安来市男女共同参画計画 施策体系図・・・・・・・・	8
8.	施策内容・・・・・・・・・・・・・・・・	10
	《基本目標Ⅰ》男女が互いの人権を尊重し、理解を深めあい健康で暴力のない社会を築き、未来につなげます。	
	Ⅰ-1. 男女共同参画の視点に立った人権尊重の意識づくり・・・・・・・・	10
	Ⅰ-2. 生涯を通じた男女の健康支援・・・・・・・・	12
	Ⅰ-3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶・・・・・・・・	14
	Ⅰ-4. 男女共同参画の視点に立った学校教育・社会教育の推進・・・・	18
	《基本目標Ⅱ》慣習、慣行による性別役割分担を見直し、男女の格差や不平等のない社会をつくり、未来につなげます。	
	Ⅱ-1. 男女共同参画の視点に立った制度や慣行の見直し・・・・・・・・	20
	《基本目標Ⅲ》女性が参画しやすい体制をつくり、物事の企画や決定に男女ともに関わることができるように努め、未来につなげます。	
	Ⅲ-1. 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進・・・・・・・・	21
	Ⅲ-2. 女性人材の登用・育成・・・・・・・・	22
	《基本目標Ⅳ》男女が互いの個性や能力を認め合い、支え合う家庭・学校・地域・職場をつくり、未来につなげます。	
	Ⅳ-1. 家庭生活への男女共同参画の促進・・・・・・・・	24

IV-2. 多様なライフスタイルに応える子育て支援、高齢者支援の充実・	25
IV-3. 職場における男女共同参画の確立.....	29
IV-4. 地域産業における男女共同参画の推進.....	30
IV-5. 男女共同参画で進めるまちづくり.....	32
《基本目標V》国際的社會の一員としての自覚をもち、多様性を認め互いに 支えあう関係を築き、未来につなげます。	
V-1. 国際的視点に立った男女共同参画の意識づくり.....	34
《基本目標VI》男女共同参画推進組織を設置し、男女共同参画推進モデル として市役所における環境整備をし、未来につなげます。	
VI-1. 庁内推進体制（計画の推進）.....	35
9. 計画の数値目標.....	37

1. 計画策定の趣旨

平成11年、男女共同参画社会基本法が制定されて以来、安来市では平成16年安来市男女共同参画計画を、平成21年には第2次安来市男女共同参画計画を策定し、施策の総合的、計画的な展開を図ってきました。また、平成26年4月1日には安来市男女共同参画推進条例を施行しました。これを基に、今までの取り組みに加え、更に具体的で実効性のある施策を示し平成27年度から平成31年度までの5年間の計画を策定するものです。

2. 第2次安来市男女共同参画計画策定後の国及び県、市の動き

(1) 国

国は、第3次男女共同参画基本計画を平成22年12月に策定しました。新たな計画の強調すべき視点として「女性の活躍による経済社会の活性化」「男性、子どもにとっての男女共同参画」「様々な困難な状況に置かれている人々への対応」「女性に対するあらゆる暴力の根絶」「地域における身近な男女共同参画の推進」を掲げています。平成24年に「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画の策定、平成25年には「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」改正、並びに「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられました。また平成26年には「日本再興戦略」に『女性が輝く社会』の実現が掲げられました。

(2) 県

島根県は、第2次島根県男女共同参画計画を平成23年5月に策定しました。この計画は、県の現状と課題に対応し、新たに「男性や若者に向けた理解促進」や「ワーク・ライフ・バランスの推進」などの項目を盛り込んでおり、毎年、男女共同参画に関する取組や推進状況を「しまねの男女共同参画年次報告」としてとりまとめ、公表しています。また、男女共同参画センター「あすてらす」をはじめ、県内各地で男女共同参画の理解促進に向けた学習研修事業を開催しています。

(3) 市

市では、第2次男女共同参画計画に基づき、安来市人権・同和教育推進協議会の講座として研修会、講演会などを開催、また相談体制の充実を図ってきました。また、人権に関する市民意識調査を実施し、前回調査（H19）結果と比較検討しました。その結果及びコラム「ちょこっと男女共同参画」を市広報誌「どげなかね」に連載し、市民の皆さんに、現状の報告と意識の啓発を図ってきました。

3. 人権に関する市民意識調査の結果から

平成24年度、男女1,000人を対象に人権に関する市民意識調査を実施し、311人から回答がありました。その中で、女性の人権に関する調査結果の主な概要は次のとおりです。

(前回調査は平成19年度実施)

* 差別や人権侵害を受けた経験

人権侵害を受けた経験は男性が20.2%、女性は27%と女性が高く、また年代別では40歳代が高くなっています。

* 人権課題への関心

「あなたは、現在どんな人権課題に関心を持っていますか。：複数回答」という質問に対し、「女性」を選んだ人の割合は前回調査が32.4%に対して、今回の調査は15.8%と半分以下となっています。関心の度合いが前回は5番目に高かったのに比べ、今回は8番目と低くなっています。

* 女性の人権「女性に関する人権上の問題」として

「あなたは、どのような場面で、女性が差別されたり人権侵害を受けたりしていると感じますか。：複数回答」という質問に対し

a. あらかじめ示された項目の選択をみると

項目の中で、「家庭内での家事や育児の分担」が37.6%（前回調査25%）、「社会や地域に残るしきたりや慣習」が36%（前回調査34%）、「職場での昇給などの給与格差や役職などへの昇任」が34.7%（前回調査27.9%）、「採用や就職の際の男性との取扱いの差」が31.2%（前回調査19.6%）、「自治会など地域における女性の役割や仕事の分担」が30.9%（前回調査22.3%）、「売買春やヌード写真に見られる性の商品化」が26.7%（前回調査15.5%）、「家庭内での家族の発言や暴力」が22.8%（前回調査11.5%）、「職場でのセクシュアル・ハラスメント（性的ないやがらせ）」が22.8%（前回調査13.3%）、「職場での仕事の内容」が22.5%（前回調査14.4%）、「家庭内で序列があること」が13.2%（前回調査10.4%）、「民法などの法制度や行政が行う施策」が11.9%（前回調査4.1%）と、「社会構造全般」が前回調査と変化があまりなかった以外、いずれの項目も前回調査より高い割合となっています。また、「女性に対する差別や人権侵害は、ほとんど存在しない」と「無回答」の項目を選んだ人の割合は低くなっています。

b. 性別でみると

「家庭内での家事や育児の分担」を選んだ人の割合は、男女ほぼ同数です。また、「社会や地域に残るしきたりや慣習」は男性が28.7%に対して、女性は41.6%と女性の割合が高く、「自治会など地域における女性の役割や仕事の分担」、「職場での仕事の内容」、「家庭内で序列があること」などは男性の割合が女性より高くなっています。

c. 年代別でみると

20歳代では「職場でのセクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）」を選んだ人の割合が53.3%と他の年代に比べ突出して高く、また「職場での昇給などの給与格差や役職などへの昇任」選んだ人の割合も高くなっています。30歳代では「家庭内での家事や育児の分担」、「社会や地域に残るしきたりや慣習」、40歳代では「家庭内での家事や育児の分担」、50歳代では「家庭での家事や育児の分担」、「自治会など地域における女性の役割や仕事の分担」を選んだ人の割合が高くなっています。60歳代では「社会や地域に残るしきたりや慣習」を選んだ人の割合が47.7%と他の年代に比べ10ポイント以上も高く、「職場での仕事の内容」を選んだ人の割合も他の年代に比べ高くなっています。70歳以上では「家庭内での家族の発言や暴力」を選んだ人の割合が他の年代に比べ高くなっています。

***女性の人権「女性の人権を守るために行政の施策として重要なこと」として**

「女性の人権が尊重されたり、女性の社会参加を促進するためには、行政の施策としてどのようなことが重要だと思いますか：複数回答」について

a. あらかじめ示された項目の選択をみると

「出産休暇や育児、介護休業制度などを充実させ、働く環境の整備を図る」を選んだ人の割合が総じて高く、次に「子どもの保育体制を整備する」、「社会全体が家事や育児、介護の労働性を正当に評価するよう、啓発や教育を推進する」「家庭や学校、職場で男女平等意識を浸透させる」がほぼ同数で続いています。「管理職や審議会の委員などに、女性を積極的に登用する」が6.3ポイント、「子どもの保育体制を整備する」が6ポイント、「男女平等の観点から法律や制度を見直す」、「家庭や学校、職場で男女平等意識を浸透させる」が前回調査より少し高くなっているものの、他の7項目は前回調査より低く、特に「高齢者の在宅福祉制度を充実させる」は11.4ポイント低くなっています。

b. 性別でみると

「子どもの保育体制を整備する」が8.1ポイント、「社会全体が家事や育児、介護の労働性を正当に評価するよう、啓発や教育を推進する」が12ポイント、「高齢者の在宅福祉制度などを充実させる」が11.2ポイント、「企業における男女の賃金格差や、

仕事の役割分担などを改めるよう指導する」が10.4ポイント、女性が男性より高く、特に「高齢者の在宅福祉制度を充実させる」は約1.9倍、「企業における男女の賃金格差や、仕事の役割分担などを改めるよう指導する」は約2.5倍と、男性より女性が選んだ割合が高くなっています。一方、「管理職や審議会の委員などに、女性を積極的に登用する」「男女に関する社会通念やしきたりを改めるための取組を行う」「女性が自ら能力を發揮できるような研修や学習の機会を増やす」「男女平等の観点から、法律や制度を見直す」では男性が選んだ割合が約1.2倍から2倍高くなっています。

c. 年代別でみると

「出産休暇や育児、介護休業制度などを充実させ、働く環境の整備を図る」を選んだ人の割合は20歳代が60.0%でとても高く、30歳代、50歳代、60歳代でも高くなっています。また、20歳代では「子どもの保育体制を整備する」、40歳代では、「子どもの保育体制を整備する」、「社会全体が家事や育児、介護の労働性を正當に評価するよう、啓発や教育を推進する」、「家庭や学校、職場で男女平等意識を浸透させる」がいずれも高い割合となっています。50歳代では、他の年代に比べ「男女に関する社会通念やしきたりを改めるための取組を行う」が高く、「女性が自ら能力を發揮できるような研修や学習の機会を増やす」を選んだ人の割合は60歳代、70歳代が他の年代に比べ高く、70歳代では「管理職や審議会の委員などに、女性を積極的に登用する」も他の年代に比べて高い割合となっています。

4. 計画の性格と期間

- (1) この計画は、国の男女共同参画社会基本法第14条に基づく法定計画であり、また安来市男女共同参画推進条例第9条の規定により、安来市における男女共同参画社会の指針として、男女共同参画社会を実現するため市が実施する施策の基本的方向を総合的に示すものです。
- (2) この計画は、安来市総合計画基本計画を上位計画とし、その部門別計画と連携し、市の各部署の施策を男女共同参画の視点から横断的に捉えるものです。
- (3) 期間は平成27年度から31年度の5年間とします。なお、社会情勢の変化などに対応し適宜見直しを図ります。

5. 計画の基本理念及び基本目標

第3次安来市男女共同参画計画は男女共同参画社会基本法の5つの基本理念「男女の人權の尊重」、「社会における制度又は慣行についての配慮」、「政策などの立案及び決定への共同参画」、「家庭生活における活動と他の活動の両立」、「国際的協調」を踏まえ、心豊かに自分らしい生き方ができる「ひとが輝く活力発揮のまちづくり」の実現に向け、次のことを基本理念、基本目標として掲げます。

基本理念

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられ、男女が性別による差別を受けることなく平等に扱われること及び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。
- (2) ドメスティック・バイオレンスその他性別に起因する暴力行為が根絶されること。
- (3) 妊娠、出産等に関し、男女が互いに理解を深め、性及び生殖に関する健康及び権利が尊重されること。
- (4) 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自由な選択に対して、影響を及ぼすことがないよう配慮されることで、男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、多様な生き方を選択できること。
- (5) 男女が、社会の対等な構成員として、市又は民間の団体における政策及び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。
- (6) 家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、家事、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、かつ、社会生活における活動を行うことができること。
- (7) 男女共同参画の推進が、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調のもとに行われること。

基本目標

前述の基本理念に基づく施策を展開するために、次の6つの基本目標を掲げます。

基本目標Ⅰ

男女が互いの人権を尊重し、理解を深めあい健康で暴力のない社会を築き、未来につなげます。

基本目標Ⅱ

慣習、慣行による性別役割分担を見直し、男女の格差や不平等のない社会をつくり、未来につなげます。

基本目標Ⅲ

女性が参画しやすい体制をつくり、物事の企画や決定に男女ともに関わることができるように努め、未来につなげます。

基本目標Ⅳ

男女が互いの個性や能力を認め合い、支え合う家庭・学校・地域・職場をつくり、未来につなげます。

基本目標Ⅴ

国際的社會の一員としての自覚をもち、多様性を認め互いに支えあう関係を築き、未来につなげます。

基本目標Ⅵ

男女共同参画推進組織を設置し、男女共同参画推進モデルとして市役所における環境整備をし、未来につなげます。

6. 重点的に取り組む事項

本計画期間5年間において、重点的に取り組む事項を掲げ、積極的に取り組んでいくこととします。

(1) 市の政策や方針決定の場である審議会・各種委員、地域・団体の役員に女性の参画を積極的に進めるとともに女性の人材育成に努めます。

市の審議会等への女性の参画率は22.6%(H25年度時点)と低く、今後、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を進めていきます。また、地域防災組織など地域のあらゆる分野で女性の参画が進むよう働きかけていきます。

(2) 相談窓口を周知し、配偶者からの暴力(DV)や職場におけるセクシュアル・ハラスメントの被害者支援、暴力防止及び予防啓発に努めます。

潜在化しがちな配偶者からの暴力や様々な悩みを抱える人の相談窓口をわかりやすくし、市役所内及び関係機関と連携を強化し、適切な相談、支援体制を整え、DV防止、セクシュアル・ハラスメント防止、またデートDVなど若年層に対するDV予防啓発を図っていきます。

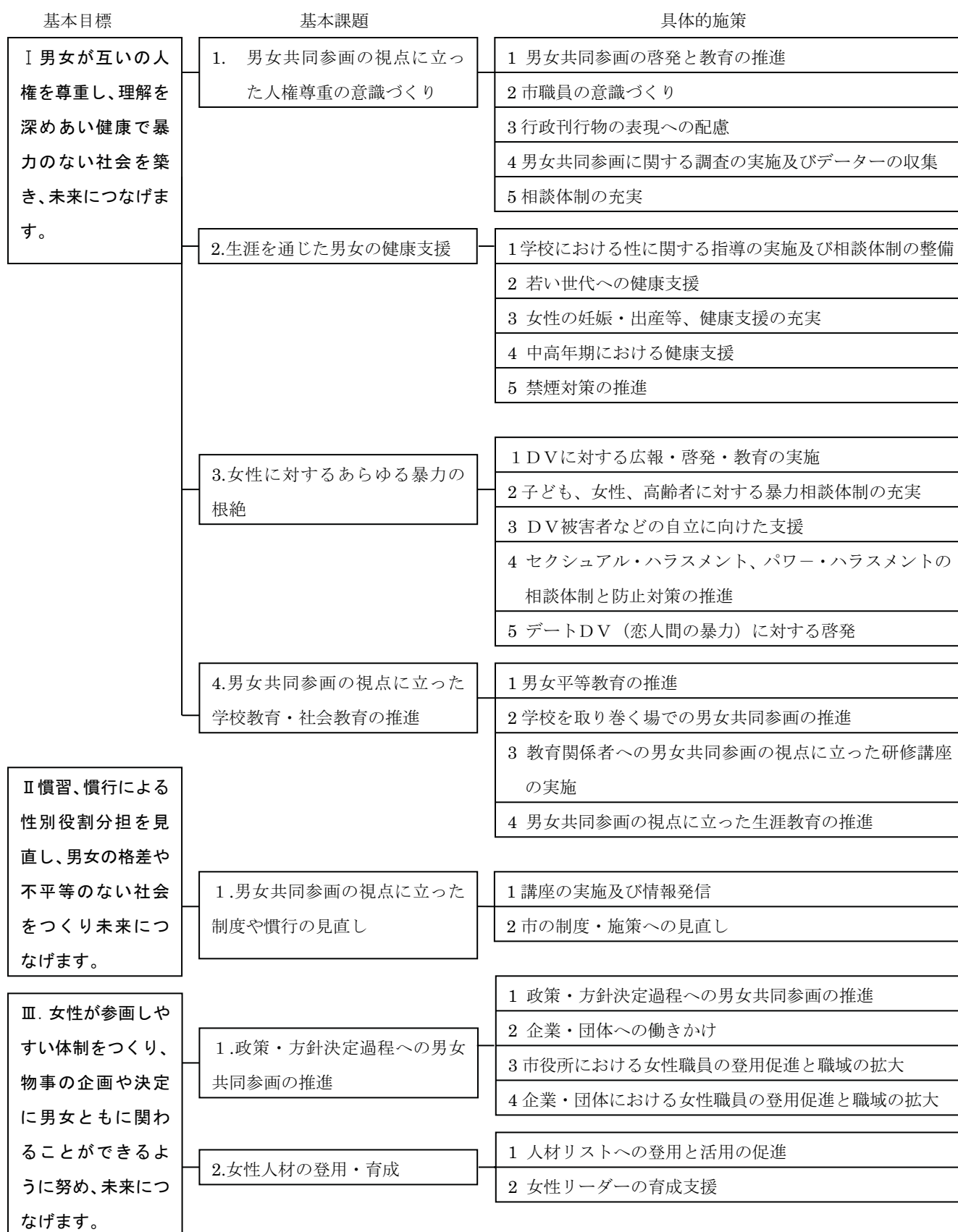
(3) 地域産業で活躍している女性や、男女共同参画の視点を取り入れながら地域に根付いた活動をしている個人、団体を広報誌などで紹介します。

安来市内の産業従事者のうち39.5%が女性です。また販売農家就業者のうち、55.6%に当たる2,310人が女性です(H25版統計やすぎ)。農林水産業をはじめとして女性の感性を生かした事業が全国的に各地で展開されています。安来市でも6次産業への取組や地域産業で活躍している女性や団体を広報誌などで随時紹介し、機運醸成を図ります。

(4) 市役所内に男女共同参画推進本部を設立し、男女共同参画施策の全庁的推進体制を整えます。

庁内各課の横断的な連携を図り、男女共同参画の視点をもった施策をスムーズに遂行し、行政サービスの向上に努めます。

7. 第3次安来市男女共同参画計画 施策体系図



基本目標

基本課題

具体的施策

IV. 男女が互いの個性や能力を認め合い、支え合う家庭・学校・地域・職場をつくり、未来につなげます。

1.家庭生活への男女共同参画の促進

- 1 家庭生活における男女共同参画意識の啓発
- 2 男性の家庭生活などの自立支援の推進
- 3 家庭における子育てサービス、介護サービスの情報提供

2.多様なライフスタイルに応える子育て支援、高齢者支援の充実

- 1 高齢者、障がい者、外国人などが安心して暮らせる相談体制の整備
- 2 子育てにおける男女共同参画意識の啓発
- 3 放課後の児童に対する施策の充実
- 4 子ども・子育て支援事業計画の実施と連携した多様なニーズに対応できる子育て支援
- 5 安来市高齢者福祉計画・介護保険事業計画に基づく施策の推進
- 6 公共施設的环境整備

3.職場における男女共同参画の確立

- 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
- 2 国・県等と連携した周知啓発
- 3 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進
- 4 市役所的环境整備
- 5 事業所の男女共同参画実態調査の実施

4.地域産業における男女共同参画の推進

- 1 女性農・漁業従事者の現状を考慮した支援
- 2 地域産業に関する情報発信

5.男女共同参画で進めるまちづくり

- 1 地域活動における男女共同参画の普及
- 2 防災・災害への取り組みの促進
- 3 環境対策における男女共同参画の推進
- 4 消費者被害対策・防犯対策における男女共同参画の推進

V. 国際的社会の一員としての自覚をもち、多様性を認め互いに支えあう関係を築き、未来につなげます。

1.国際的視点に立った男女共同参画の意識づくり

- 1 国際的な取り組みについての情報発信
- 2 多文化共生の視点に立ったまちづくり

VI. 男女共同参画推進組織を設置し、男女共同参画推進モデルとして市役所における環境整備をし、未来につなげます。

1.庁内推進体制（計画の推進）

- 1 市民・企業との協働の推進体制の確立と国・県等関係機関との連携
- 2 庁内推進体制の充実
- 3 計画の進捗状況の把握と見直し
- 4 職員研修の充実
- 5 苦情への対応

8. 施策内容

基本目標Ⅰ．男女が互いの人権を尊重し、理解を深めあい健康で暴力のない社会を築き、未来につなげます。

1. 男女共同参画の視点に立った人権尊重の意識づくり

(現状と課題)

安来市で、平成24年度に実施した「人権に関する市民意識調査」では、女性の人権について「女性に対する人権上の問題」として「どのような場面で女性が差別されたり人権侵害を受けたりしていると感じますか。」という、あらかじめ示された項目を選ぶ質問に対して、15項目中11項目が、前回調査より2.6ポイントから12.6ポイント高い割合で選ばれており、総じて関心が高くなってきていることが伺えます。少子化社会、人口減少社会において経済の低迷が懸念される中、活力あふれる地域であり続けるために男女共同参画の視点を持って取り組むことはとても重要です。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	男女共同参画の啓発と教育の推進	学校・地域・企業に対し、男女共同参画の視点に立った人権尊重の意識づくりのため、男女共同参画の啓発及び研修会を実施する。	人権施策推進課
2	市職員の意識づくり	市職員を対象とした、男女共同参画に関する意識調査を5年に1回行う。	人権施策推進課
		男女共同参画の視点を醸成するため、職員研修を年1回開催する。	人事課 人権施策推進課
		庁内LANを利用した、男女共同参画情報の共有。	人権施策推進課

	具体的施策	施策の内容	所管部課
3	行政刊行物の表現への配慮	市が作成する広報・刊行物・ポスター・チラシ等について、情報を発信する側の行政職員の立場で「男女共同参画の視点」に立った表現を行い、点検ができるようワーキング担当者を中心とした研修を行う。	全課
		市職員等関係者研修を行い、市が発信する情報の内容・表現等について知識と理解を深める。	人権施策推進課
4	男女共同参画に関する調査の実施及びデータの収集	国や県等が実施する意識調査等、男女共同参画に関するあらゆるデータを収集し情報提供を行う。	人権施策推進課
		5年に1回、市民意識調査を行う等、状況の把握を行う。	人権施策推進課
		5年に1回、児童生徒を対象とする意識調査を行う。	学校教育課 人権施策推進課
5	相談体制の充実	市民相談の充実を図るとともに、関係課及び関係機関との連携を強化する。	市民相談室
		どこに相談すればよいか、広報、行政告知端末やホームページの整備を行うことで相談窓口を周知する。 あわせて、公共施設等にも相談窓口を記載したパンフレット等の設置を行う。	全課
		人権擁護委員による人権相談の充実を図る。	人権施策推進課
		国や県をはじめとした関係機関と連携して、相談体制の充実を図る。	全課

2. 生涯を通じた男女の健康支援

(現状と課題)

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、健康づくりに取り組めるよう、健康教育や健康相談の実施、各種検診の受診率の向上を進めてきました。今後も、男女が異なる健康上の問題に直面することに留意するとともに、生涯にわたる健康の維持・増進を図ることが必要です。日本全体での自死者数は減少傾向にあるものの、男性の割合が約7割を占め、また、先進国の中で日本のみが15歳～34歳の若い世代における死因として「自死」が1位であるという現状もあります。その原因の一つとして未だ根強く残る「固定的な性別役割分担意識」も考えられます。うつ病等精神疾患対策とあわせ「こころの健康づくり」や相談体制の充実、また様々な困難を一人で抱え孤立しがちな男性が、思いを共有することのできる「こころの居場所づくり」等、一層の取り組みが必要です。女性は妊娠や出産をする可能性もあり、妊娠・出産期・更年期・高齢期等、それぞれの時期に応じた保健・医療サービスの充実を図っていく必要があります。学校においても、児童・生徒の発達段階に応じた性に関する指導を実施するとともに、様々な教育活動を通じて「命の大切さ」についての学習を進めていく必要があります。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	学校における性に関する指導の実施及び相談体制の整備	幼児・児童・生徒が正しい知識をもち、適切な判断と行動がとれるよう、計画的な性に関する指導を実施する。また、生徒指導部を中心とした相談窓口の設置及び周知を行う。	学校教育課 いきいき健康課
2	若い世代への健康支援	近年、わが国で増加している「若い世代」の自死予防のための講座や啓発活動(自死対策キャンペーン等)にあわせ、相談窓口・援助機関の周知を図る。また、小中学校においては、「生命尊重の教育」「心身の健康を育む教育」「あたたかい人間関係を築く教育」等の学習を進める。	いきいき健康課 福祉課 市民参画課 地域振興課 子ども未来課 学校教育課 人権施策推進課

	具体的施策	施策の内容	所管部課
	若い世代への健康支援	性感染症・摂食障害等に関する情報提供と正しい知識普及を図る。	いきいき健康課 学校教育課
		成人式等でエイズ等の性感染症に関する予防キャンペーン等のチラシを配布し啓発活動を行う。	いきいき健康課 地域振興課 商工観光課 学校教育課
3	女性の妊娠・出産等、健康支援の充実	安心・安全な出産に向けて、マタニティ教室のほか、妊娠届出時の状況や若年妊婦、不安を抱えている妊婦等への訪問を実施する。また、全戸を対象に産婦訪問を実施し、医療機関連携によりハイリスクの産婦の場合には優先して訪問し、その後も継続してかかわり支援を行う。	いきいき健康課 子ども未来課
		乳がん、子宮がん検診等、各種検診の充実と受診者数の増を図る。	いきいき健康課
		母子健康手帳交付時に、「子育て応援ガイドブック（ピッコリーニ）」を渡し、各種制度、子育てサービス等の情報提供を行う	いきいき健康課 市民課 広瀬地域センター 伯太地域センター 子ども未来課
		不妊治療（費用助成含む）について、広報や窓口で情報を発信し、早期治療への啓発と不妊に悩む男女への不安感に対する相談対応を行う。	いきいき健康課 市民課 広瀬地域センター 伯太地域センター 子ども未来課
		各地域で開催される健康教室や事業等にあわせ、各年齢期における女性のホルモンバランス等をふまえた体の変化について伝え、健康相談も実施する。	いきいき健康課 子ども未来課

	具体的施策	施策の内容	所管部課
4	中高年期における健康支援	介護予防対策により、男女が生涯にわたり、自ら健康づくりに取り組むことができるよう、健康教育や相談体制の充実を図る。生きがいづくりとして高齢者の就業機会等の支援を行う。 また、がん検診の実施及び地域の事業にあわせ、がん検診の啓発を行う。	いきいき健康課 高齢者安心課 保険年金課 福祉課
		壮年期を対象にした、うつ病等の精神疾患対策「心の健康づくり」についての市民講演会等を開催し、気軽に受診できる環境づくりの啓発活動を行う。固定的な性別役割分担意識等により壮年期男性に多いとされる自死について、自死防止対策キャンペーン及び市民研修会等において相談や啓発を行う。	いきいき健康課 高齢者安心課 福祉課 人権施策推進課
5	禁煙対策の推進	喫煙や受動喫煙等、たばこによる健康阻害の教育及び啓発を行う。 妊娠、出産、子育てをふまえ、体の準備としてたばこのない生活環境にむけて啓発を行う。 また、妊娠届出時やマタニティ教室、訪問等の場をとらえ、夫にも健康教育を行い、小中学校においては保健の時間で学習を進める。	いきいき健康課 子ども未来課 学校教育課
		公共の場での積極的な禁煙、分煙の推進を行う。	いきいき健康課 人権施策推進課

3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(現状と課題)

DV（ドメスティック・バイオレンス）、性犯罪、買売春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為など女性に対する暴力が、深刻な社会問題となっています。

潜在化しがちな問題であるため、被害者が一人で悩んだり、我慢をしたりしないよう相談窓口の周知をはかるとともに、DV被害者の自立に向け、関連する県、市、各課が連携を強化し、包括的なケアを行う必要があります。またデートDV（恋人間の暴力）の講座を通し、若年期から、DV予防のための教育や啓発を進めることが重要です。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	DVに対する広報・啓発・教育の実施	各学校において、人権教育の中で男女差別について学ぶことを通して、男女平等について学び、考える。	学校教育課 子ども未来課
		関係各課の連携を図りながら、地域での理解や学校の教職員、保護者を対象としたDV防止や適切な対応に関する講座・研修を行う。	学校教育課 子ども未来課 人権施策推進課
		DVにまきこまれた子どもやその家族を守り、心のケアを行うため、関係機関と連携を図りながら相談対応を行う。 また、DVD等のメディア活用、外部講師を招いての研修会の実施及び関係各課との情報共有等により支援を強化する。	学校教育課 子ども未来課 福祉課
		自治会等の各種団体や民生委員等へのDVに関する啓発講座、研修を実施する。	市民参画課 福祉課 人権施策推進課
		市報やホームページにより、市のDV防止対策を広く周知する。	福祉課 人権施策推進課
2	子ども、女性、高齢者に対する暴力相談体制の充実	子ども、高齢者の虐待、女性への暴力(DV等)について関係所管課と連携を図る。また、要保護児童対策協議会と関係部署との連携した早期支援を行う。 取次ぎ担当の部署においても、相談業務を行っている担当課の紹介や民生児童委員、主任児童委員等、相談窓口の周知と活用を充実させる。	子ども未来課 高齢者安心課 学校教育課 福祉課 市民課 広瀬地域センター 伯太地域センター 市民相談室 人権施策推進課
		相談窓口が一目でわかるよう市のホームページを整備したり、公共施設にパンフレット等を設置し、各課の相談窓口の周知を行う。 あわせて、広報でも周知する。	全課

	具体的施策	施策の内容	所管部課
	子ども、女性、高齢者に対する暴力相談体制の充実	DV被害状況に応じた相談機関とのネットワークの構築と、職員への周知を行う。	福祉課 子ども未来課 人権施策推進課 学校教育課
		外国人や障がいのある人をはじめ、人権侵害を受けた被害者への相談体制の充実を図る。	福祉課 市民参画課 人権施策推進課
		市民相談におけるDVに関する相談について適切な助言を行うとともに、関係課、関係機関へつなぐ。	市民相談室
3	DV被害者などの自立に向けた支援	「DV被害者支援対応マニュアル」を作成し、関係部署と連携を図りながら、情報保護と被害者の状況に合わせた支援を行う。 また、その子どもに対しても、要保護児童対策協議会を通じて、他自治体との調整を図りながら適切な対応を行う。	市民課 広瀬地域センター 伯太地域センター 福祉課 保険年金課 高齢者安心課 学校教育課 子ども未来課 建築住宅課
		被害者のケースに応じて、専門相談援助を行う。	福祉課
		学校等での子どもの安全確保、スクールソーシャルワーカー等の専門家と学校等が連携して子どもの支援を協議する。 また、幼児・児童・生徒の心のケアについて情報共有しながら、それぞれの役割を担い支援にあたる。	学校教育課 子ども未来課
		被害者の安全確保のために、公営住宅への入居において優先して支援する。	建築住宅課

	具体的施策	施策の内容	所管部課
	DV被害者などの自立に向けた支援	DV被害者に対して、県、市等の関係機関が連携をとり、被害者への適切な情報提供と早期の自立支援計画を作成する。 また、その子どもに対しても要保護児童対策協議会を通じて他自治体と調整し、関係部署とともに情報保護と適切な対応を行う。 市役所内所管課の担当者連絡会議を開催し、情報交換を行うなど、適切な対応や2次被害が発生しないための研修会を実施する。	市民課 広瀬地域センター 伯太地域センター 福祉課 保険年金課 高齢者安心課 学校教育課 子ども未来課 建築住宅課
4	セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの相談体制と防止対策の推進	企業等に対し、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント防止に対する意識を高めるようチラシの配布等、情報提供や研修会を行う。	人権施策推進課 商工観光課
5	デートDV（恋人間の暴力）に対する啓発	デートDVに関する教職員研修を行い、ゲストティーチャー等を活用したデートDV予防のための授業を実施する。 庁内の各関係所管課との横断的な連携により、情報共有の場を設け、現状を把握し啓発活動を行う。 相談機関の把握と周知	学校教育課 人権施策推進課 福祉課 子ども未来課 学校教育課 人権施策推進課 市民相談室 学校教育課 福祉課 人権施策推進課

【語句説明】

●DV（ドメスティック・バイオレンス）とは

直訳すると「家庭内暴力」となりますが、配偶者または同居などで事実婚関係にある男女、又は元配偶者など密接な関係にあった男女から振るわれる暴力を指します。具体的には殴る、蹴る、刃物をつきつけるなどの「身体的暴力」、大声で怒鳴る、無視するなどの「精神的暴力」、手紙やメールをチェックする、友人とのつきあいを監視するなどの「社会的暴力」、生活費を渡さないなどの「経済的暴力」、性行為の強要や避妊に協力しないなどの「性的暴力」があり、被害者の多くは女性です。DVは犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるとともに、個人の尊厳を害するものであり決して許されません。平成13年には「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」が制定され、被害者は一時保護や保護命令の申請などが可能になりました。(内閣府男女共同参画局作成の資料より)

●セクシュアル・ハラスメントとは

男女を問わず、性に関する相手の意に反した言動で、性的な冗談やからかい、食事やデートの執拗な誘い、身体への不必要な接触、立場を利用した性的関係の強要、性的な噂の流布、衆目に触れる場所のわいせつな写真の展示など様々な形態のものが含まれます。雇用の場では男女雇用機会均等法により、相談体制を整えたり、苦情に応えるなどの適切な措置を講ずることが事業主の義務となっています。(内閣府男女共同参画局作成の資料より)

●パワー・ハラスメントとは

職場のパワー・ハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。類型、具体的行為は(1)身体的な攻撃(暴行・傷害)(2)精神的な攻撃(脅迫・暴言等)(3)人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)(4)過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)(5)過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)(6)個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)ですが、これ以外の行為は問題ないということではありません。(厚生労働省作成資料より)

●デートDVとは

高校生や大学生など若い世代で起きる「交際相手(恋人)からの暴力」や「結婚していない男女間での暴力行為」のことで、ふたりが互いに安心できる対等な関係であり、上下関係がないかどうか、支配や束縛がないかどうか、等が判断の基準となります。デートDVについて情報提供や啓発していくことは男女の対等な関係づくりやDVの予防に役立ち、非暴力社会の構築につながるものです。

4. 男女共同参画の視点に立った学校教育・社会教育の推進

(現状と課題)

人権教育を基底に据えた教育の展開の中で、様々な場面を通して、性別的役割分担意識にとらわれない、一層の男女平等教育の推進を図る必要があります。

中でも、男女共同参画の視点が欠けていたために、東日本大震災時、避難所生活における困難に拍車をかけたという報告がなされ、新たに男女共同参画の視点を防災教育等に取り入れ、平時から学校と地域社会の連携強化が求められています。

また、学校はもとより、PTAや学校とかかわる地域社会の場においても男女共同参画の推進が必要です。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	男女平等教育の推進	人権教育を基底に据えた教育の展開の中で、様々な場面を通して、性別による固定的な役割分担意識にとらわれない教育・進路指導を展開する。	学校教育課 地域振興課 人権施策推進課
		あらゆる教育活動（家庭科教育、道徳教育、性に関する指導、福祉教育、防災教育等）を通じて、関係部署と連携を図りながら男女平等教育を推進する視点を組み込む指導と支援の計画を整備する。	学校教育課 福祉課 いきいき健康課 子ども未来課 消防本部（警防課） 危機管理課 人権施策推進課
2	学校を取り巻く場での男女共同参画の推進	生徒会役員の男女比や活動内容等、男女共同参画の趣旨を活かした活動を取り入れる。	学校教育課
		PTA活動において、男女共同参画の主旨を活かした活動を取り入れる。	学校教育課
3	教育関係者への男女共同参画の視点に立った研修講座の実施	学校保護者、教職員、保育所職員、幼稚園教諭等を対象として男女共同参画の理念を理解し、推進することができるよう研修会を実施する。 また、児童クラブ関係者、子育て支援にかかわる関係者への研修会も実施する。	学校教育課 子ども未来課 人権施策推進課
4	男女共同参画の視点に立った生涯教育の推進	各交流センターにおいて、男女共同参画に関する研修講座を開催し、地域活動に研修の成果を活かしていく。	地域振興課 人権施策推進課
		性別、世代に関係なく、市民一人ひとりが男女共同参画の趣旨を理解し、参加への意欲をもてるような事業を関係部署の連携を図りながら実施していく体制を整備する。	地域振興課 人権施策推進課

基本目標Ⅱ. 慣習、慣行による性別役割分担を見直し、男女の格差や不平等のない社会をつくり、未来につなげます。

1. 男女共同参画の視点に立った制度や慣行の見直し

(現状と課題)

「男は仕事、女は家庭」といった言葉に代表されるように性別による固定的な役割分担意識が、未だ慣習・慣行などに根強く残っているのが現状です。平成24年度に実施した「人権に関する市民意識調査」によると、「どのような場面で女性が差別されたり人権侵害を受けたりしていると感じますか。」という、あらかじめ示された項目を選ぶ質問に対して、「家庭内での家事や育児の分担」「社会や地域に残るしきたりや慣習」を選んでいる人の割合が1位と2位を占めています。「自治会における女性の役割や仕事の分担」を含めると、前回調査の時点で34.1%でしたが、今回調査でも32.8%とあまり変化が見られません。また「社会や地域に残るしきたりや慣習」を選んでいる割合が男性では28.7%、女性では41.6%と女性の方が高くなっており、年代別では60歳代で47.7%と約半数の人が選んでいます。これらの解消に向けて講座の開催、情報発信、市の制度や施策の見直しを行います。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	講座の実施及び 情報発信	男女共同参画の視点に立った資料の作成やホームページを充実させるなど、インターネットや広報を活用して情報発信を行う。	人権施策推進課
		男女共同参画への意識啓発のもと、出前講座等を実施する。	人権施策推進課
2	市の制度・施策への見直し	男女共同参画の視点から、市の制度や施策などについて、男女共同参画担当課と連携・協議し、点検や見直しを進める。	総務課 定住企画課 人権施策推進課

基本目標Ⅲ. 女性が参画しやすい体制をつくり、物事の企画や決定に男女ともに関わることができるように努め、未来につなげます。

1. 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

(現状と課題)

男女共同参画社会の構築には、男女が社会の対等な構成員として、様々な分野に双方の意思が反映できる仕組みを作っていかなければなりません。そのため、安来市の審議会への女性の参画率を40%と、目標を定めていますが、平成26年4月1日時点では、22.6%で、目標を大幅に下回っています。まだまだ意思決定の場に参画している女性は少ないのが現状です。庁内はもとより、企業や各種団体等にも男女共同参画への理解を深め、女性の役職への登用や職域拡大などを図る必要があります。あらゆる分野で女性が能力を発揮しやすい環境を作り、政策、方針決定、計画の立案等に参画する機会を確保できるように働きかける必要があります。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	審議会等への女性の積極的な参画を図る。 毎年度、女性の参画状況を調査し、女性委員の登用を促し、女性不在の審議会等の解消を図る。 また改選時には、女性委員等の必要性を認識いただき、性別による役割にとらわれず選出してもらうよう各担当課から働きかける。	全課
2	企業・団体への働きかけ	安来市の「コンペ方式」や「総合評価型」入札の評価要件に男女共同参画への取組を含めると共に男女共同参画の推進に努める。	管財課 人権施策推進課
3	市役所における女性職員の登用促進と職域の拡大	女性職員の能力開発や意欲向上につながる多面的な登用を行い、職域の拡大を図るとともに、役職者への登用を促進する。	人事課
		女性のいない職場の解消を図る。	人事課
		女性職員のキャリアアップ研修などを実施し、女性が能力を発揮しやすい環境をつくる。	人事課
4	企業・団体における女性職員の登用促進と職域の拡大	女性職員の能力開発や意欲向上につながる多面的な登用を行い、職域の拡大を図るとともに、役職者への登用を促進する。	全課
		女性のいない職場の解消を図る。	

2. 女性人材の登用・育成

(現状と課題)

各種専門知識や経験、市政参画の意欲を有する女性を、本人の意思により登録し、審議会等の政策・方針決定過程等への人材推薦として活用するために人材リストの登録を促進します。

人材リスト登録者のレベルアップに必要な研修や情報提供を行い、審議会等への登用を促進する必要があります。あわせて、行政の様々な分野への理解・関心を深めるための研修を実施し、人材リスト登録者の拡充サポートを行う必要があります。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	人材リストへの登録と活用の促進	人材リストへの登録促進と、審議会等の委員の改選時に人材リストの活用を図る。	人権施策推進課
		人材リスト登録者の資質向上に必要な研修や情報提供を行い、審議会等への登用を促進する。行政の様々な分野への理解・関心を深めるための研修会を実施し、人材リスト登録者の拡充やサポートを行う。	人権施策推進課
2	女性リーダーの育成支援	女性リーダーを育成するための研修会の実施や情報提供を行う。	人権施策推進課

審議会委員数表

(平成 26 年 4 月 1 日現在)

	審議会等名	委員総 数 (人)	うち 女性委員数 (人)	女性の割 合 (%)
1	市町村防災会議	22	1	4.5
2	民生委員推薦会	14	2	14.3
3	国民健康保険運営協議会	12	2	16.7
4	障害者に関する審議会その他の合議制の機関	25	11	44.0
5	介護認定審査会	63	17	27.0
6	市町村交通安全対策会議	16	2	12.5
7	社会教育委員会	22	8	36.4
8	スポーツ推進審議会	14	5	35.7
9	地方文化財保護審議会	10	2	20.0
10	市町村都市計画審議会	17	4	23.5
11	安来市名誉市民選考審議会	10	1	10.0
12	安来市清掃業務審議会	7	0	0.0
13	市町村国民保護協議会	22	1	4.5
14	障害程度区分認定審査会	11	3	27.3
15	介護保険運営協議会	14	3	21.4
16	安来市温泉審議会	5	0	0.0
17	公の施設指定管理者選定審議会	7	1	14.3
18	安来市情報公開審査会	5	2	40.0
19	安来市個人情報保護審議会	9	4	44.4
20	安来市個人情報保護審査会	5	2	40.0
21	安来市消費者行政審議会	9	3	33.3
22	予防接種健康被害調査委員会	4	0	0.0
23	子ども・子育て推進会議	22	11	50.0

基本目標Ⅳ. 男女が互いの個性や能力を認め合い、支え合う家庭・学校・地域・職場をつくり、未来につなげます。

1. 家庭生活への男女共同参画の促進

(現状と課題)

平成24年度に実施した「人権に関する市民意識調査」によると、「どのような場面で女性が差別されたり人権侵害を受けたりしていると感じますか。」という、あらかじめ示された項目を選ぶ質問に対して、「家庭内での家事や育児の分担」が37.6%（前回調査25%）、「家庭内での家族の発言や暴力」が22.8%（前回調査11.5%）、「家庭内で序列があること」13.2%（前回調査10.4%）、と全体の23.1%を占めており、前回調査19.7%を上回っています。これらの解消に向けて、各種団体と連携し、家庭生活における男女共同参画を推進することが必要です。

また、男性の生活自立啓発グループ結成への働きかけを行い、固定的性別役割分担意識により、困難な状況を抱えている男性が心を開いて思いを共有し合える「場作り」を働きかけることも重要です。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	家庭生活における男女共同参画意識の啓発	各種団体と連携し、家庭生活における男女共同参画を推進するための講座等、学習会や、研修講座を実施する。 PTAについては、人権・同和教育に関する学習を通して、男女共同参画について学ぶ機会を設置し、親学プログラムの活用や男女共同参画を推進する研修講座を実施する。	地域振興課 学校教育課 高齢者安心課 いきいき健康課 子ども未来課 広瀬地域センター 伯太地域センター 人権施策推進課
2	男性の家庭生活などの自立支援の推進	男女共同参画の視点を取り入れた「男性のための料理教室」等、男性を対象とした「生活自立支援のための講座」などを開設する。	地域振興課 高齢者安心課 いきいき健康課 子ども未来課 広瀬地域センター 伯太地域センター 人権施策推進課

	具体的施策	施策の内容	所管部課
	男性の家庭生活などの自立支援の推進	男性の自立啓発グループ結成への働きかけを行う。困難な状況を抱えている男性が、心を開いて思いを共有し合える場づくりをする。	地域振興課 市民参画課 人権施策推進課 広瀬地域センター 伯太地域センター
3	家庭における子育てサービス、介護サービスの情報提供	家庭生活における子育てや介護等の負担が軽減できるよう、子育てガイドブックの配布や家庭訪問、乳幼児健診や健康教室、各集いの場における子育て支援サービスや介護サービスの提供等、広報やリーフレット等でも情報の発信を行う。	子ども未来課 高齢者安心課

2. 多様なライフスタイルに応える子育て支援、高齢者支援の充実

(現状と課題)

全国的に少子化が進むなか、子育ては男女が協力して行うべきものという考えのもと、安心して子育てのできる環境づくりと、更なる子育て支援の充実を図っていく必要があります。また、わが国の特徴であるM字カーブの解消には、幼稚園や放課後児童クラブの整備等、仕事と子育ての両立支援を充実させ、女性が出産後も仕事を継続できる環境を整える必要があります。高齢化についても急速に進んでいる状況にあり、ひとり暮らしの高齢者等、高齢者のみの世帯も増加しています。また、家族の介護はこれまで主に女性が担ってきましたが、近年、非婚率の上昇等により働き盛りの男性が離職して親の介護にあたるが増えている中、介護と仕事を両立できるよう制度を整備するとともに、介護者が孤立しないようサポート体制の構築が必要です。

子ども、高齢者、障がい者、妊婦、外国人等が安心して暮らし、地域社会への参加ができるよう、相談体制の充実を図るとともに、地域全体での包括的な支援が必要です。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	高齢者、障がい者、外国人などが安心して暮らせる相談体制の整備	高齢者、障がい者、外国人等が安心して地域社会への参加ができるよう、相談体制の充実を図るとともに、相談窓口の周知広報を徹底する。 また、相談窓口の周知広報の実施に際しては、ふりがな併記、外国語表記、点字、文字サイズの最適化について検討する。	市民相談室 市民課 高齢者安心課 消防本部（警防課） 福祉課 市民参画課 地域振興課 環境政策課 広瀬地域センター 伯太地域センター
2	子育てにおける男女共同参画意識の啓発	性別による役割分担意識を見直し、家庭で男女の協力による育児や家事を支援するために、パンフレットによる啓発やマタニティ教室や子育て教室等の講座や研修機会を設ける。	子ども未来課 地域振興課 商工観光課 人権施策推進課
3	放課後の児童に対する施策の充実	仕事と家庭の両立がしやすい環境を支援するため、放課後児童クラブの条例制定、規則制定により体制の整備を図り、新たなクラブへの設置の支援と将来を見据えた各クラブの施設管理・運営について、調整を図る。 また、児童クラブの運営・連携についても、関係部署と連携、協議していく。	学校教育課 子ども未来課 地域振興課

【語句説明】

●M字カーブとは

日本の女性の年齢階級別労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）をグラフに表すとM字の形を描きます。女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られており、近年はM字の谷の部分が浅くなってきています。国際的にみると日本や韓国でこの形がみられ、欧米先進諸国では見られない形です。

（内閣府男女共同参画局作成の資料より）

	具体的施策	施策の内容	所管部課
4	子ども・子育て支援事業計画の実施と連携した多様なニーズに対応できる子育て支援	子育て支援センターの整備向上とともに、地域での相談体制の強化を図り、子育て支援サークル、幼稚園、保育所、ファミリーサポートセンター等とも連携をとり、家庭での子育てを地域全体で支援する。	子ども未来課 学校教育課 広瀬地域センター 伯太地域センター 地域振興課 市民参画課
		幼稚園での預かり保育、一時預かり保育等、サービスの拡充を目指す体制を整備する。	学校教育課
		「子ども・子育て支援事業計画」(H27年度～H31年度)に基づき周知を図り、保育所での一時保育、延長保育、休日、病後児保育等の受け入れを行う。	子ども未来課
		他機関が実施している児童乳幼児の預かり制度等、子育て支援の取組、また「子育て応援ガイドブック(ピッコリーニ)」を見直し、改訂し、印刷配布し情報提供を行う。	子ども未来課
		ひとり親家庭、とも働き家庭、障がいのある子どもがいる家庭等、子育て支援に関する「子ども・子育て支援事業計画」(H27年度～H31年度)に基づき、子育て支援の充実を図る。	福祉課 子ども未来課 学校教育課 市民課 広瀬地域センター 伯太地域センター
		子育て支援の活動をしているボランティアやNPOなどの市民団体等との連携を図るための、情報(データベース)を整備する。	地域振興課 市民参画課 子ども未来課

	具体的施策	施策の内容	所管部課
5	安来市高齢者福祉計画・介護保険事業計画に基づく施策の推進	高齢者の住環境、介護サービスの充実と強化を図るための、支援計画等整備する。	高齢者安心課 いきいき健康課 広瀬地域センター 伯太地域センター
		健康づくりと介護予防の推進・認知症対策を見直し、「健康やすぎ21」計画の全体計画、地区計画において具体的な役割を確認し、地域の健康づくりに活かす。 男女共同参画の視点から「生きがい講座」等の併設等、庁内で密な連携体制を検討する。	定住企画課 いきいき健康課 高齢者安心課 人権施策推進課 保険年金課
		医療との連携強化を図るための、全体計画を整備する。 また、安来市地域医療連携協議会の開催等において、安来市の地域医療の方向性について協議の場を持つ。	高齢者安心課 いきいき健康課 福祉課
		様々な生活支援サービスの充実、強化を図るための全体計画を整備し、支援内容をまとめて紹介した冊子を作成し活用する。 また、避難行動要支援者に対する接し方や対応に関すること等、防災についても計画に入れ込み、関係部署の連携の下、策定を行う。	高齢者安心課 いきいき健康課 保険年金課 福祉課 建築住宅課 危機管理課 消防本部（予防課） 人権施策推進課
6	公共施設的环境整備	子ども、高齢者、障がい者、妊婦をはじめとする、あらゆる人々が利用しやすい（ユニバーサルデザイン）公共施設の整備を推進する体制を構築する。	子ども未来課 高齢者安心課 建築住宅課 都市計画課 定住企画課 庁舎建設室 福祉課
		公的施設的环境整備や授乳児を同伴して利用できる公的施設の充実。ベビーシートの設置、公共施設の用途に併せた授乳室の設置等、施設の配置と構造、使用方法等、関係部署の連携により「子育て支援ガイドブック」を見直し、利用者の側に立った情報の提供を行う。	庁舎建設室 建築住宅課 都市計画課 定住企画課 子ども未来課

3. 職場における男女共同参画の確立

(現状と課題)

平成24年度に実施した「人権に関する市民意識調査」における「女性に関する人権の問題」の「あなたは、どのような場面で、女性が差別されたり人権侵害を受けたりしていると感じますか。」というあらかじめ示された項目を選ぶ質問に対し、3位が「職場での昇給などの給与格差や役職等への昇任」、4位が「採用や就職の際の男性との取扱いの差」と雇用の場における「不平等感」を感じている回答をした人が多いという結果でした。

また全国的にも、管理職と職員の意識の違いで、男性が育児休業を取得しにくい状況があり、今後は、雇用の場における男女平等の実現並びに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進と啓発を、市役所をはじめ、事業所、管理する立場の人にも積極的に働きかける必要があります。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	企業や事業所に対し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への理解と促進を図るため、研修会の開催や関係機関からの啓発物の配布等情報提供を計画的に行う。 また、平成27年度から実施する「子ども・子育て支援事業計画」（H27年3月策定済）の中で、企業への各種制度（育児休業等）等を情報発信し啓発を図る。	商工観光課 子ども未来課 学校教育課 農林振興課 人権施策推進課
2	国・県等と連携した周知啓発	企業や事業所、事業主などに、国や県等と連携しながら講座を開催するなど、共催事業等を実施し、男女の格差解消を働きかける。	商工観光課 農林振興課 人権施策推進課
3	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進について、事業主への研修会の開催などにより啓発を進める。	商工観光課 農林振興課 人権施策推進課

	具体的施策	施策の内容	所管部課
4	市役所の環境整備	育児・介護を必要とする職員が、仕事と両立し、働きやすい職場環境を整備する。	人事課
		育児休業を必要とする男性職員を支援する環境を整備する。	人事課
5	事業所の男女共同参画実態調査の実施	事業所での男女共同参画の取組について調査を行い、実態を把握し、施策の進め方を検証・検討する。	商工観光課 人権施策推進課

【語句説明】

●仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものです。同時に家事・育児、介護や近隣との付き合い、地域活動への参加や自己啓発のための活動なども、心身ともに健康で豊かな生活を送るのに欠かせないものです。一人ひとりが意欲を持って仕事と生活の両方を実現するため、短時間勤務、在宅勤務、フレックスタイム制など、多様な働き方や時間を、その時に置かれた状況によって選択することができ、また柔軟に対応できる職場環境を整えるなど、仕事と生活の両方を実現できるようにしていくことです。

(内閣府男女共同参画局作成の資料より)

●積極的改善措置（ポジティブ・アクション）とは

あらゆる活動に参画する機会の男女間の格差を改善するために、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動への参画の機会を積極的に提供するものです。例として審議会等の女性の委員数の目標を設定したり、職員の採用・登用の促進が実施されています。国では2020年に指導的立場に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標を掲げています。国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれます。

(内閣府男女共同参画局作成の資料より)

4. 地域産業における男女共同参画の推進

(現状と課題)

農林水産業の分野では、経営と生活が一体化していることが多いため、生活労働を行ったうえに家事労働の負担が女性に集中し、過重負担となっています。労働時間や休日等も不明確になりやすく、女性の労働に対する社会的、経済的な評価が正

当になされておらず、経営方針の決定過程、生産組織や組合の役員等に参画する機会が少ない状況にあります。

地域の特色を活かしたものづくりに積極的に取り組んでいる女性が増える中、「働く場」において、生きがいを持って働くことができ、地域を活性化する産業となるよう支援し、地域における女性の経済的地位の向上につなげていくことが重要です。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	女性農・漁業従事者の現状を考慮した支援	農業経営改善計画認定申請書の提出の際に、対象農家に対して個別面談を行い「家族経営協定」締結を推進し、女性農業従事者の地位向上を図るための啓発を行う。	農林振興課 農業委員会事務局
		農・漁業団体、農業委員会等に積極的に女性の参画を図るため、チラシ等を作成し、農業従事者等に呼びかけ、活力を持って取り組めるような職場の環境づくりを促進する。	農林振興課 農業委員会事務局
2	地域産業に関する情報発信	地域産業で活躍している女性や、男女共同参画の視点を取り入れながら地域に根付いた活動をしている個人や団体を、広報誌などで効果的に紹介する。	商工観光課 農業委員会事務局 農林振興課 秘書課 人権施策推進課

【語句説明】

●家族経営協定とは

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。（内閣府男女共同参画局作成の資料より）

5. 男女共同参画で進めるまちづくり

(現状と課題)

核家族や単身世帯の増加により、家族や家庭の結びつきが希薄になってきている昨今、身近な暮らしの場である地域が果たす役割は、今後ますます重要になってきています。自然災害やオレオレ詐欺等からの防災・防犯の取り組みとして、市民が主体となった地域ぐるみの活動により、地域の人が安心して暮らして行けるようにしていく必要があります。地域活動への女性の参加は多いですが、意思決定の場への参画が少ないのが現状です。

東日本大震災を経て、地域防災の取組がクローズアップされるなか、地域で開催される防災学習会等で自主防災組織への女性の参画を促し、災害時に女性の意見やニーズが反映できるよう、平時から環境を整備していく必要があります。まちづくりを進めるうえで、自治会長や交流センター運営等、意思決定の場への女性の参画が大切な要件となってきています。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	地域活動における男女共同参画の普及	自治会・自治会役員における女性の参画の推進を図る。 ・女性会長、副会長の登用	市民参画課
		交流センターの運営について、女性の参画を働きかける。 ・女性交流センター館長の登用	地域振興課
		各自治会、交流センターへの働きかけと講座・研修等を実施する。	人権施策推進課
		地域で主体的に課題を解決する意識の醸成のため、男女共同参画の視点に立ったまちづくりに関する研修会などを開催し、男女が共に地域づくりに参画しようとする意識を高める。	地域振興課 市民参画課 人権施策推進課
2	防災・災害への取組の促進	男女共同参画の視点を盛り込んで、各地域での防災学習を各関係課と連携しながら計画する。	危機管理課 消防本部 人権施策推進課

	具体的施策	施策の内容	所管部課
	防災・災害への取組の促進	自主防災組織の役員に積極的に女性の登用を図り、災害時に女性の考えが反映できる体制（全体計画）を整備する。	危機管理課
		災害時は、避難所運営委員会に男女の運営委員を配置し、男女双方の視点に立った避難所の設備と運営を見通した全体計画を作成する。	危機管理課 消防本部 人権施策推進課
		男女双方の視点に配意した物資を網羅し、備蓄できるものは配置する。	危機管理課
		家庭や地域での男女共同参画の視点に立った防災教育の充実を図り、学習会等を実施する。	危機管理課 消防本部 市民参画課 人権施策推進課
		女性消防団員の育成を図り、女性の視点からの救助体制も検討する。	消防本部
3	環境対策における男女共同参画の推進	地球環境対策や自然環境保護を進める中、環境問題への取組に対する、男女共同参画への体制（全体構想）を整備する。	環境政策課
4	消費者被害対策・防犯対策における男女共同参画の推進	市民が主体となった地域ぐるみの活動で、男女が協力して安心して過ごせる社会を築いていくよう、研修の開催、情報発信を行う。	市民相談室 地域振興課 市民参画課 危機管理課 人権施策推進課

基本目標Ⅴ. 国際的社會の一員としての自覚をもち、多様性を認め互いに
支えあう関係を築き、未来につなげます。

1. 国際的視点に立った男女共同参画の意識づくり

(現状と課題)

国際化が進んだ現代においては、異文化を理解し国際的な視野に立って物事を考える姿勢が必要になってきています。男女共同参画は、国際的な動きと密接に連動しています。安来市でも外国人に接する機会が多くなってきています。平成24年に行った人権に関する市民意識調査によると、「外国人の人権を守るためには、特にどのようなことが必要ですか。」という、あらかじめ示した項目を選ぶ質問に対して、「外国人のための各種相談体制を充実させる」を選んでいる割合が45%で平成23年度の県の調査より13.6ポイント高く、「日常生活に必要な情報を、それぞれの母国語で提供する」も平成23年度の県の調査より7.7ポイント高くなっています。言語や文化、価値観の違いを認めながら、地域社会から孤立せず、共に安心して暮らすことができるよう、積極的に交流や支援をしていくことが大切です。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	国際的な取組についての情報発信	国連における世界的な動きや各国の男女共同参画状況を把握し、情報提供する。	人権施策推進課
2	多文化共生の視点に立ったまちづくり	国際交流活動等を通じ、男女共同参画の国際的な感覚を体感できる機会とし、安来市在住の外国人に対しても、安心して暮らせるよう、外国語の母子健康手帳の発行や外国人の生徒、ALT等に対する様々な支援を庁内横断的に行う。	市民参画課 福祉課 子ども未来課 定住企画課 環境政策課 市民課 学校教育課 人権施策推進課

基本目標Ⅵ. 男女共同参画推進組織を設置し、男女共同参画推進モデルとして市役所における環境整備をし、未来につなげます。

1. 庁内推進体制（計画の推進）

（現状と課題）

男女共同参画に関する施策は、行政のあらゆる分野や市民生活の様々な分野に及びます。市役所内に男女共同参画推進本部を設立し、まずは市役所を推進モデルとして男女共同参画施策の全庁的かつ横断的連携の強化を図り推進します。

また、同本部会議において施策の進捗状況や見直しを行い、男女共同参画推進委員会と連携を図り、市民との協働により実効性のあるものに進めていきます。

	具体的施策	施策の内容	所管部課
1	市民・企業との協働の推進体制の確立と国・県等関係機関との連携	男女共同参画の推進を図るため、条例に基づいて設置された「安来市男女共同参画推進委員会」と連携し、安来市男女共同参画計画に掲げた関係施策が、総合的かつ計画的に推進されるよう協議するとともに、国・県等関係機関とも連携を図りながら、積極的な情報提供、情報収集を行う。	人権施策推進課
2	庁内推進体制の充実	現在設置している「安来市男女共同参画推進本部会議」を充実させ、総合的かつ計画的、効率的な計画を推進する。男女共同参画に関する施策は、行政のあらゆる分野に横断的にかかわることから、全庁的な情報の共有と連携を図る。	全課
3	計画の進捗状況の把握と見直し	男女共同参画計画の進捗状況や見直しのため、調査・研究を行う。	全課
		毎年、男女共同参画施策の実施状況を把握し、年次報告を作成し、公表する。	全課

	具体的施策	施策の内容	所管部課
4	職員研修の充実	全ての職員が男女共同参画の視点に立った取組ができるよう、年1回以上の研修に参加し、資質の向上を図る。	人事課 人権施策推進課
5	苦情への対応	安来市男女共同参画推進条例に基づき、苦情処理制度の周知徹底をはかる。 本制度に基づく苦情案件については、必要に応じ安来市男女共同参画推進委員会で審議する。	人権施策推進課

9. 計画の数値目標

基本目標	基本課題	項目	第2次計画 目標数値 H25年度	現状値 H25年度	目標数値 H31年度	所管課
I	生涯を通じた男女の健康支援					
	2	乳がん検診受診者数 ※1	—	1,027人	1,200人	いきいき健康課
		子宮がん検診受診者数 ※1	—	401人	500人	
	男女共同参画の視点に立った学校教育・社会教育の推進					
4	男女共同参画の視点に立った学習会等を開催している地域自主組織	—	—	24組織	地域振興課 人権施策推進課	
II	男女共同参画の視点に立った制度や慣行の見直し					
	1	男女共同参画に関する講座等の実施回数 ※2	12回	26回	30回	人権施策推進課
III	政策・方針決定過程への男女共同参画の推進					
	1	市の審議会等への女性の参画率	40%	22.6%	40%	全課
		女性の委員がない審議会等の数 (H25年度審議会等の数 23件)	0件	3件	0件	全課
		市の女性の管理職への登用率	27%	23.6%	27%	人事課
IV	家庭生活への男女共同参画の促進					
	1	「生活自立支援のための講座」等を開催している地域自主組織 ※2	—	6組織	8組織	地域振興課 高齢者安心課 いきいき健康課 子ども未来課 広瀬地域センター 伯太地域センター 人権施策推進課
	職場における男女共同参画の確立					
	3	市役所男性職員の育児休業取得者数	5% (取得率で表記)	1人	1人	人事課
	地域産業における男女共同参画の推進					
	4	女性農業委員数	—	4人	5人	農林振興課
家族経営協定締結農家数		—	1件	2件	農業委員会事務局	

※1：地域保健・健康増進事業報告より

※2：安来市独自の目標

その他の数値目標の項目：市町村男女共同参画関連施策調査より

- ・市の審議会等への女性の参画率については、市の全ての審議会等への女性委員の占める割合 (H25年度：全ての審議会等の委員数 399人、うち女性委員 90人)

参 考 資 料

- ・ 安来市男女共同参画推進委員会委員名簿…………… 39
- ・ 安来市男女共同参画計画策定の審議経過…………… 40
- ・ 男女共同参画社会基本法…………… 41
- ・ 安来市男女共同参画推進条例…………… 47
- ・ 安来市男女共同参画推進本部設置規程…………… 50
- ・ 安来市男女共同参画推進本部本部員名簿…………… 51
- ・ 平成24年度「人権に関する市民意識調査」結果について…… 52
- ・ 市民活動事例…………… 61
- ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法のあらまし

■安来市男女共同参画推進委員会委員名簿
(任期：平成 26 年 9 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日)

(順不同、敬称略)

	分 野	所 属 機 関 ・ 団 体 名 等	氏 名
1	教育分野	島根総合福祉専門学校	余村 望
2	教育分野	安来市小学校長会	赤木 寛子
3	女性団体	安来市商工会 女性部	梅林 益美
4	自治活動	安来市自治会代表者協議会	原 治男
5	市民活動	島根県男女共同参画サポーター	福井 加代子
6	環境分野	やすぎ環境と未来を考える会	井塚 達人
7	企業代表	日立金属株式会社安来工場	山根 年光
8	防災分野	安来市消防団	加藤 晴信
9	識見者		中野 吟子
10	市民委員	公募	山岡 公代

■安来市男女共同参画計画策定の審議経過

年 月 日	会 議 等	主 な 内 容
平成26年 7月15日	第1回推進本部会議	・計画策定の基本的方向 ・スケジュール
7月23日	第1回ワーキング会議	・基本的方向の説明 ・スケジュール ・計画策定のための研修
9月26日	第2回ワーキング会議	・計画策定案の検討
10月29日	第1回推進委員会会議	・計画案の審議
11月17日	第2回推進本部会議	・素案の審議
12月17日	第3回ワーキング会議	・計画策定案の検討
平成27年 1月13日	第2回推進委員会会議	・計画案の審議
1月19日～2月7日	パブリックコメント	・市民からの意見募集
2月10日	第3回推進委員会会議	・計画案の最終審議
2月16日	第3回推進本部会議	・報告

○男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）

改正 平成11年 7月16日法律第102号

同 11年12月22日同 第160号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

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

形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を發揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 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。

(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。

(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。

(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)

○安来市男女共同参画推進条例

平成26年3月26日

条例第11号

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

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

(1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思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、もって男女が平等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

(2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に関わる男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(3) 事業者等 市内において事業活動（非営利のものを含む。）を行う法人その他の団体及び個人をいう。

(4) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方を不快にさせ、若しくはその者の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。

(5) ドメスティック・バイオレンス 配偶者、恋人等の親密な関係にある者（親密な関係にあった者を含む。）から受ける身体的、精神的、経済的又は性的な暴力をいう。

(基本理念)

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

(1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられ、男女が性別による差別を受けることなく平等に扱われること及び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。

(2) ドメスティック・バイオレンスその他性別に起因する暴力行為が根絶されること。

(3) 妊娠、出産等に関し、男女が互いに理解を深め、性及び生殖に関する健康及び権利が尊重されること。

(4) 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自由な選択に対して影響を及ぼすことがないよう配慮されること及び男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく多様な生き方を選択できること。

(5) 男女が、社会の対等な構成員として、市又は民間の団体における政策及び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。

(6) 家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、家事、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、かつ、社会生活における活動を行うことができること。

(7) 男女共同参画の推進が、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（以下「男女共同参画施策」という。）を総合的に策定し、実施するものとする。

2 市は、男女共同参画施策の策定及び実施に当たり、必要に応じ、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

3 市は、男女共同参画施策については、市民、事業者等、国及び他の地方公共団体と連携し、及び協力して取り組むものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念についての理解を深め、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 市民は、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者等の責務)

第6条 事業者等は、基本理念についての理解を深め、その活動に当たり、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 事業者等は、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、社会のあらゆる場において、男女共同参画の推進を阻害する次に掲げる行為を行ってはならない。

(1) 性別による差別的取扱い

(2) セクシュアル・ハラスメント

(3) ドメスティック・バイオレンスその他性別に起因する暴力的行為

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第8条 何人も、情報を公衆に表示するに当たっては、前条各号に掲げる行為を助長する表現を用いないよう配慮しなければならない。

(男女共同参画計画)

第9条 市は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項の規定に基づく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「男女共同参画計画」という。）を策定するものとする。

2 市長は、男女共同参画計画の策定に当たっては、第16条に規定する安来市男女共同参画推進委員会の意見を聴くものとする。

3 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表するものとする。

4 前2項の規定は、男女共同参画計画を変更する場合に準用する。

(啓発活動等)

第10条 市は、基本理念に関する市民及び事業者等の理解を深めるために必要な広報その他の啓発活動を行うものとする。

(教育における配慮)

第11条 市は、学校教育及び社会教育において、基本理念に配慮した教育が行われるよう、必要な措置を講ずるものとする。

(推進体制の整備)

第12条 市は、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な体制を整備するよう努めるものとする。

(苦情への対応)

第13条 市長は、市が実施する施策に関する男女共同参画についての市民又は事業者等からの苦情の申出に対し、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市長は、必要があると認めるときは、前項の苦情の処理に当たり、第16条に規定する安来市男女共同参画推進委員会の意見を聴くものとする。

(調査研究)

第14条 市は、男女共同参画の推進のため、必要な調査研究に努めるものとする。

(年次報告)

第15条 市長は、毎年、男女共同参画施策の実施状況をとりまとめ、これを公表するものとする。

(委員会の設置)

第16条 市は、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査し、及び審議するため、安来市男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

(1) 市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査し、及び審議すること。

(2) 市が実施する男女共同参画施策の実施状況について意見を述べること。

(3) 第9条第2項及び第4項並びに第13条第2項の規定によりその権限に属させられた事務

3 委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(委任)

第17条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成26年4月1日から施行する。

(安来市非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

2 安来市非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例（平成16年安来市条例第48号）

の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

○安来市男女共同参画推進本部設置規程

平成26年6月27日

訓令第21号

(設置)

第1条 安来市男女共同参画推進条例(平成26年安来市条例第11号)に基づき、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、安来市男女共同参画推進本部(以下「推進本部」という。)を設置する。

(所掌事項)

第2条 推進本部は、次に掲げる事項について所掌する。

- (1) 安来市男女共同参画計画の策定及び変更に関すること。
- (2) 安来市男女共同参画計画に基づく具体的施策の推進に関すること。
- (3) 男女共同参画に関し、関係する部課等の総合的な連絡調整に関すること。
- (4) 前3号に掲げるもののほか、前条の目的を達成するために必要な事項

(組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び委員をもって組織する。

2 本部長は、第1順位の副市長をもって充てる。

3 副本部長は、市民生活部長をもって充てる。

4 委員は、部長(地域センター長、消防長及び議会事務局長を含む。)、市立病院事務部長及び教育次長をもって充てる。

(職務)

第4条 本部長は、推進本部を総括する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるとき、又は本部長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 推進本部の会議は、必要に応じて本部長が招集し、本部長がその議長となる。

(関係者の出席等)

第6条 本部長は、必要があると認めるときは、協議事項に関係のある者の出席を求めて意見を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第7条 推進本部の庶務は、男女共同参画担当課において処理する。

(その他)

第8条 この訓令に定めるもののほか、推進本部に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成26年7月1日から施行する。

■安来市男女共同参画推進本部本部員名簿

1	本部長	第1副市長
2	副本部長	市民生活部長
3	委員	政策企画部長
4		広瀬地域センター長
5		伯太地域センター長
6		総務部長
7		健康福祉部長
8		産業振興部長
9		基盤整備部長
10		上下水道部長
11		議会事務局長
12		教育次長
13		市立病院事務部長
14		消防長

平成24年度「人権に関する市民意識調査」結果について

安来市の人権に関する市民意識の現状を把握し、今後の安来市における人権施策をより効果的に推進するための基礎資料を得ることを目的に、平成24年度に「人権に関する市民意識調査」を実施しました。ここでは、「男女共同参画に関する設問」4項目の結果を抜粋します。

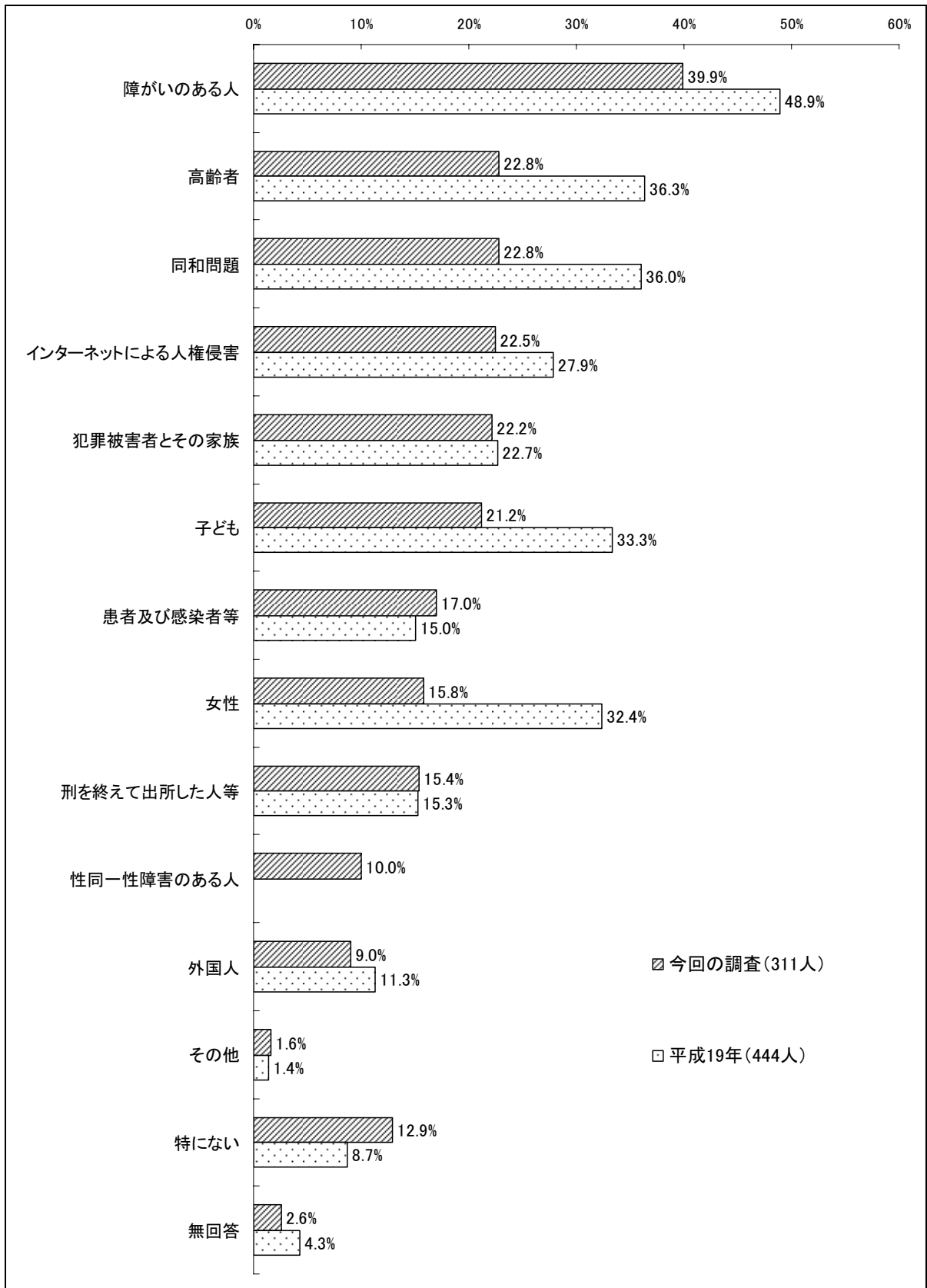
【市民意識調査の概要】

調査対象：安来市に住民登録をしている20歳以上の市民1,000人

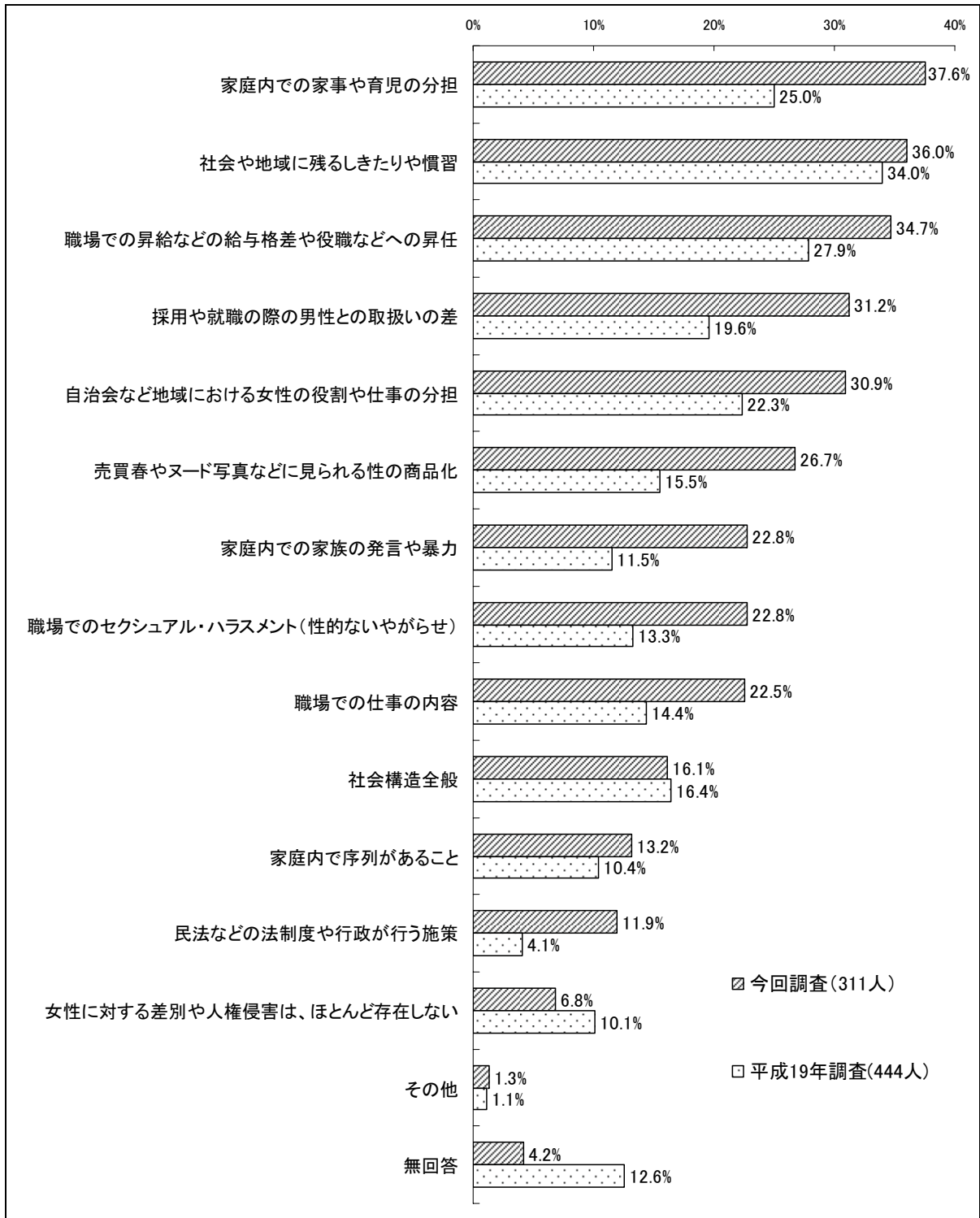
調査期間：平成24年7月28日～8月19日

回収結果：有効回収数 311人、有効回収率 31.1%

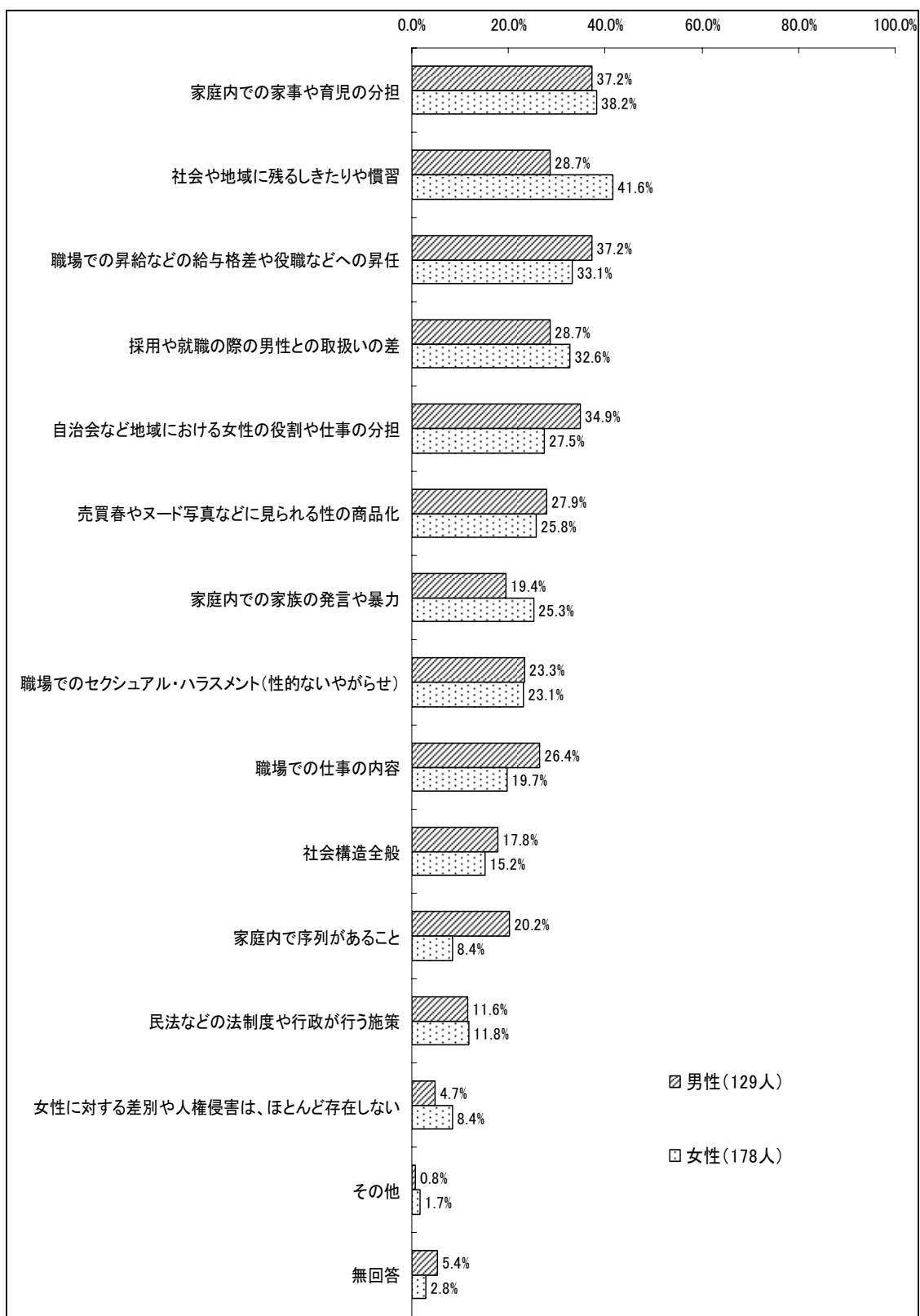
1. あなたは、現在どんな人権課題に関心を持っていますか。 (記入はいくつでも)



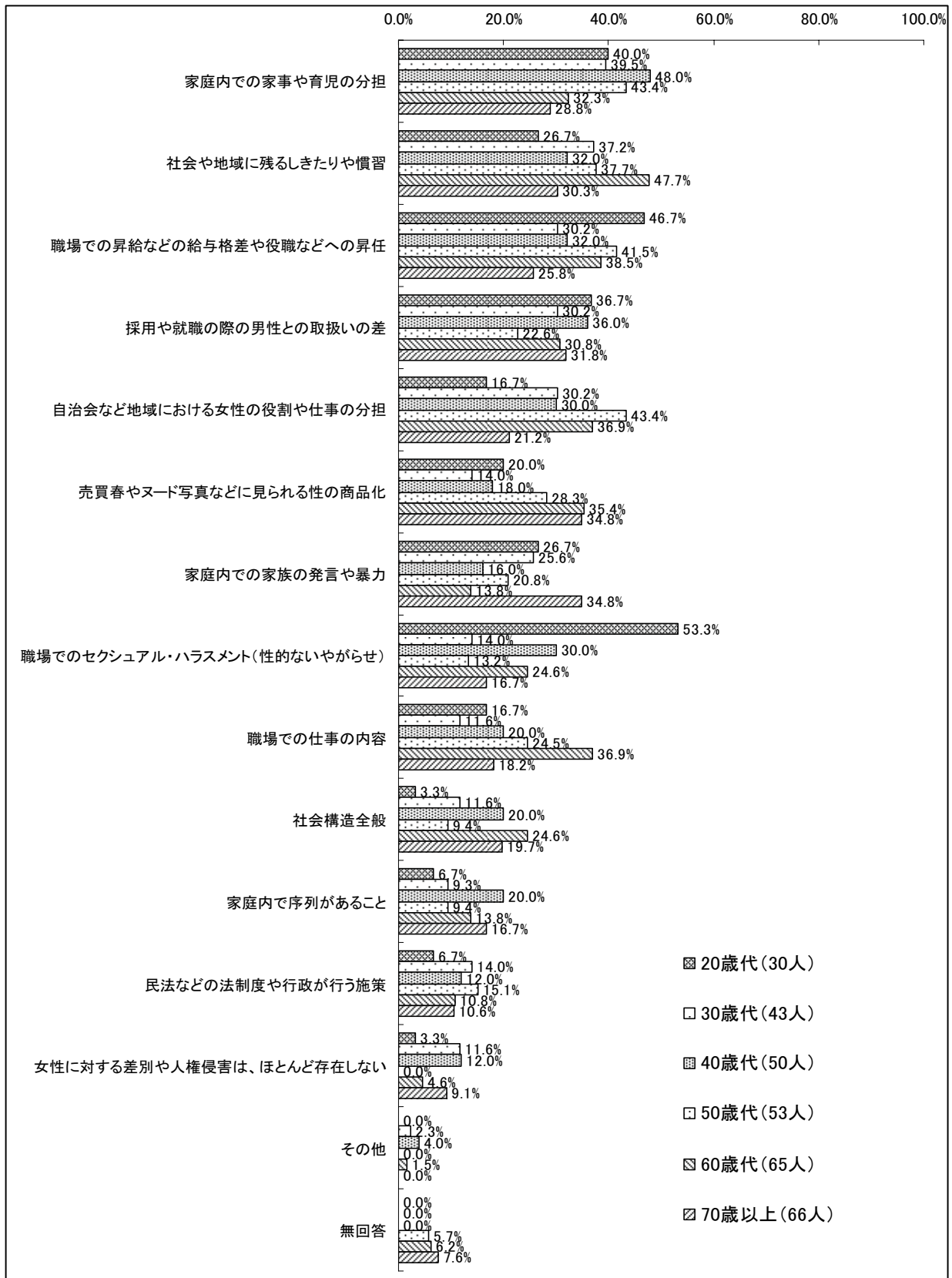
2. あなたは、どのような場面で、女性が差別されたり人権侵害を受けたりしていると感じますか。（記入はいくつでも）



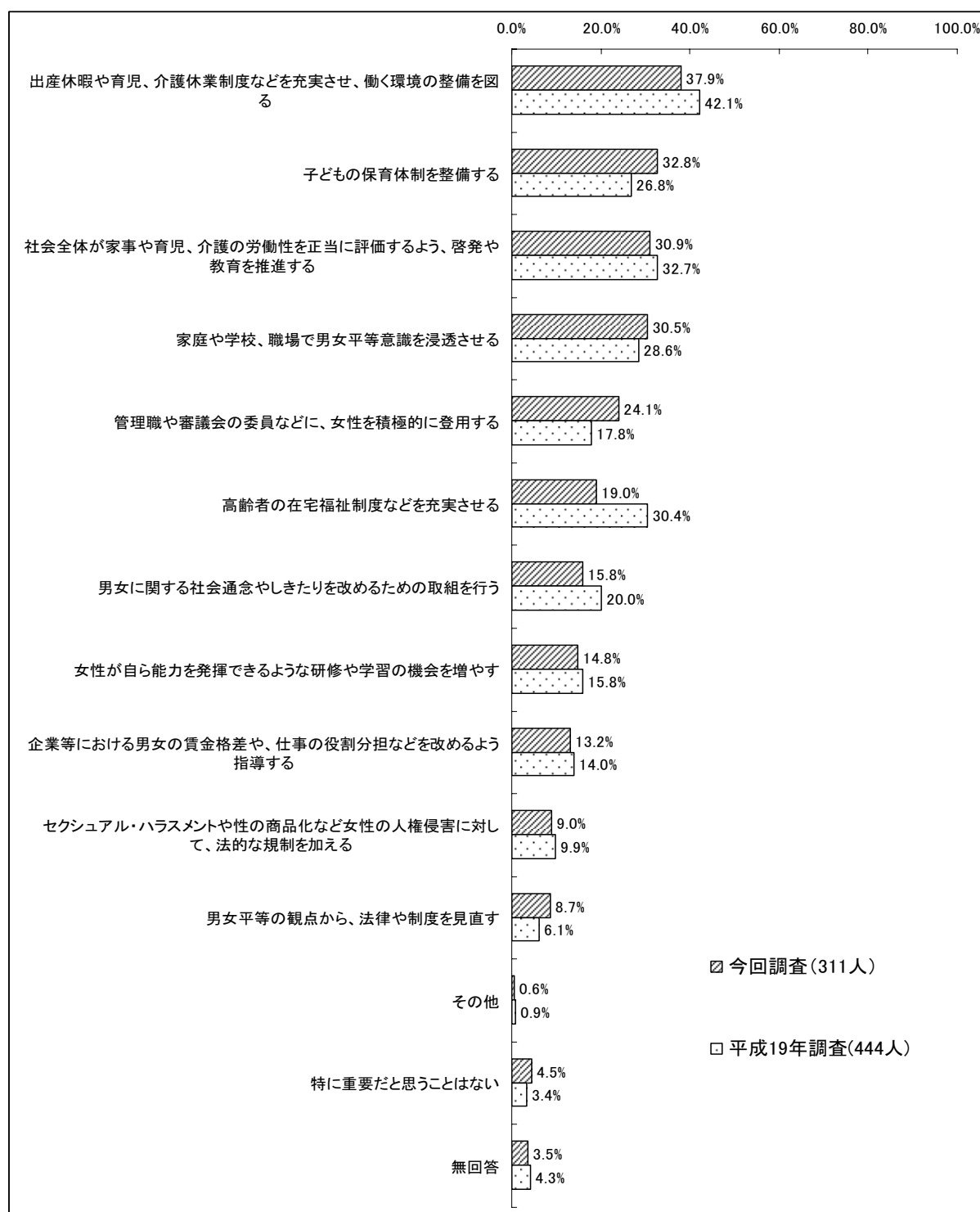
【性別】



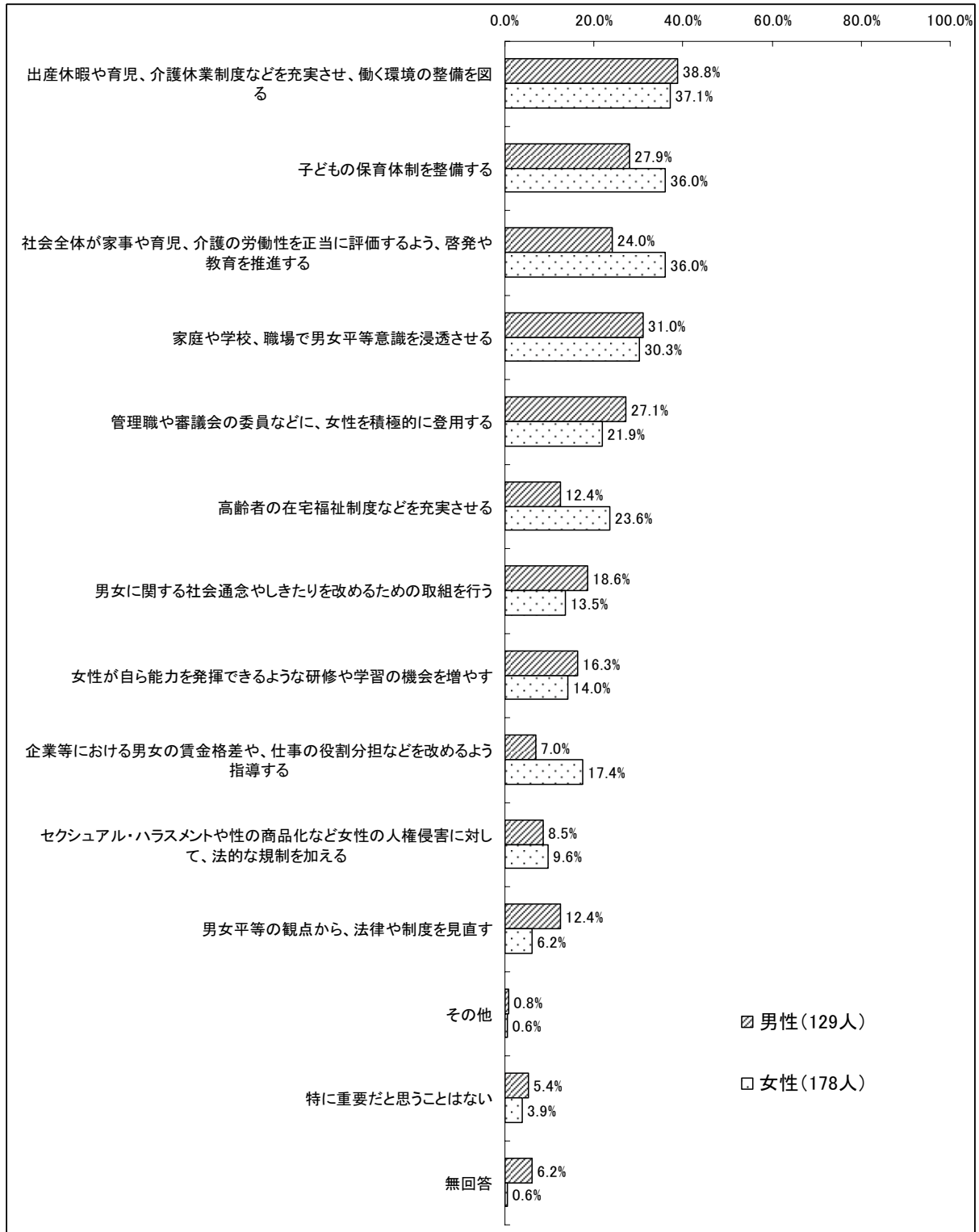
【年代別】



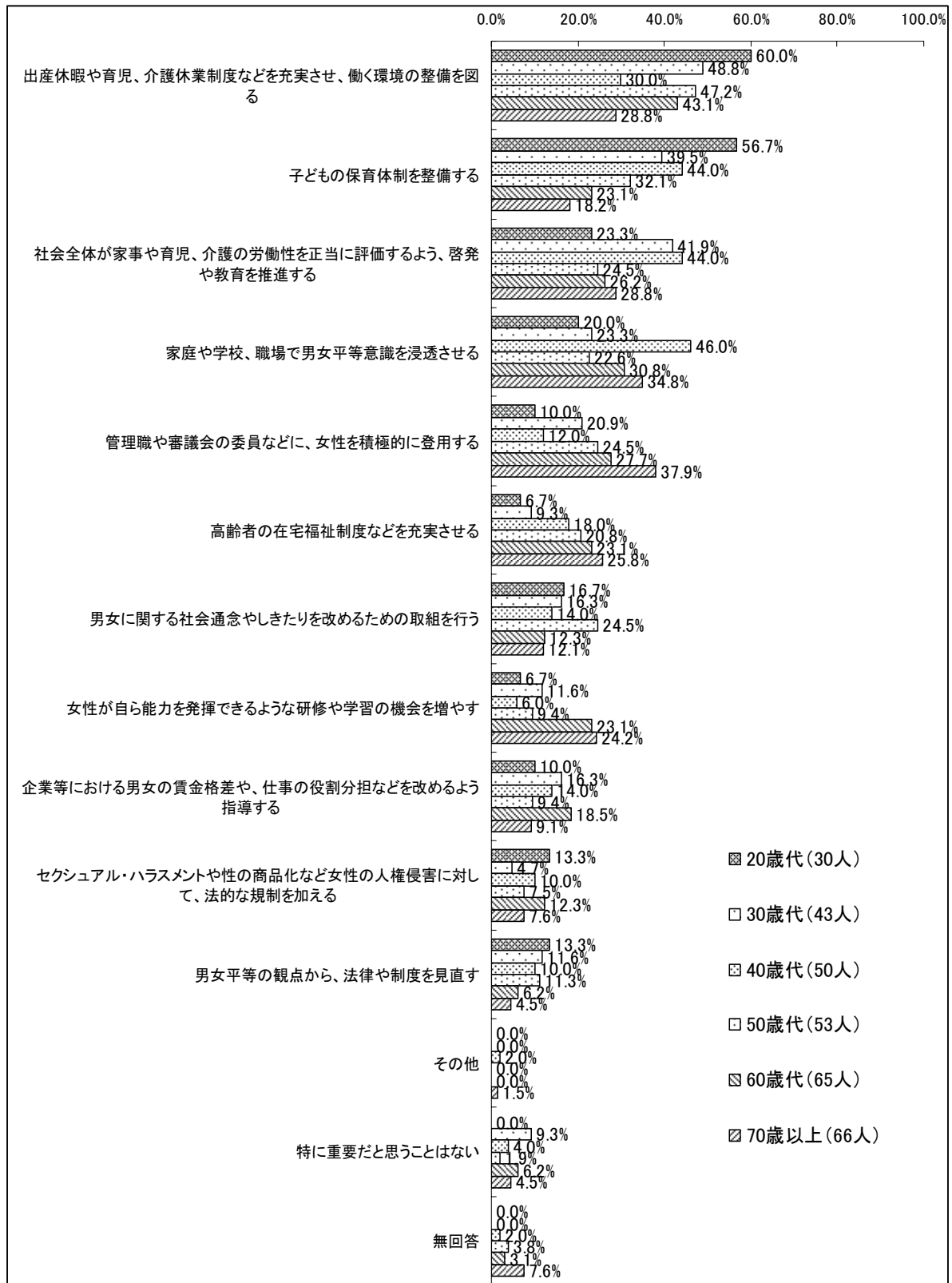
3. 女性の人権が尊重されたり、女性の社会進出を促進するためには、行政の施策としてどのようなことが重要だと思いますか。（記入はいくつでも）



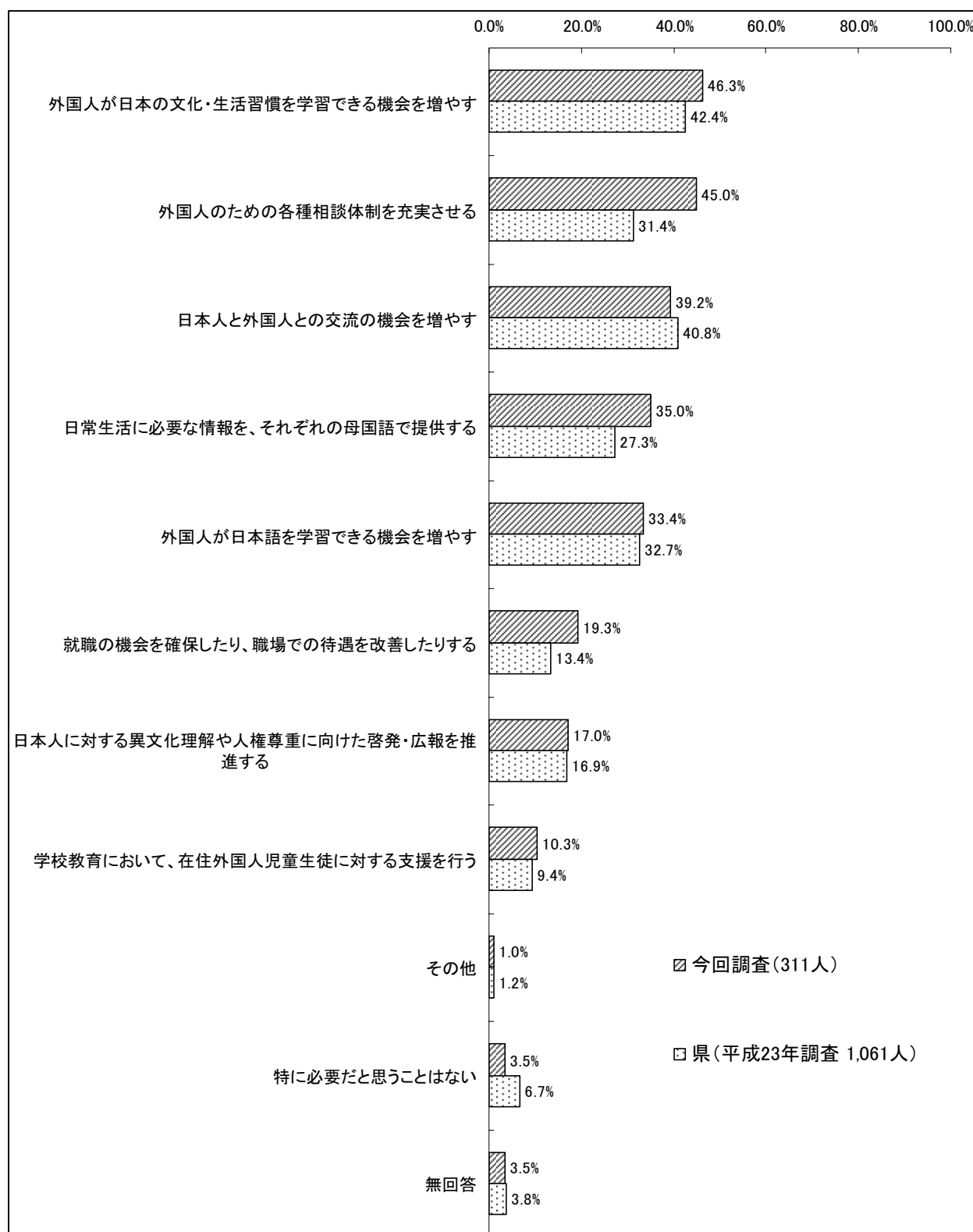
【性別】



【年代別】



4.日本で生活する外国人の人権を守るためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。（記入は3つまで）



市民活動事例

やすぎ女男輝^{ひとひと}り会

代表 福井 加代子

男女が性別に関わりなく一個人としてあらゆる分野の活動に参画出来る社会を目指して島根県から委嘱された男女共同参画サポーターを中心に組織されたグループ（現在6名）で活動しています。

具体的な活動としては啓発講演会の開催、男性のための自立支援セミナー（料理、介護、ファッション、片付け法等）の開催、最近では男女共同参画を視点においた防災研修の開催を行っています。

条例制定に伴い、女^{ひと}り男^{ひと}りがいきいきと輝いている安来のまち作りに向けてさらに頑張りたいと思います。



横並びの会

代表 門脇 正憲

伯太町立井尻小学校PTAと母里婦人会が一緒になって平成15年、「伯太町人権フェスティバル」に寸劇を演じたのが「横並びの会」としての最初の活動です。その後、自治会活動を題材とした「やまがの小言処」と題した座談会を開催、それを通し「自治会での男女の役割」をテーマに7カ月にわたって自主調査・研究支援事業を受け報告書にまとめました。以来、平成16年の市町村合併とともに、市の支援も受けながら、すべての自治会へ出かけ、地域の皆さんと膝を交えて話し合える場をもつために、寸劇「ちょんぼしかわらいや」を作成しました。平成19年度島根県男女共同参画パフォーマンスステージにおいて、その作品がシナリオ賞と最優秀賞を受賞しました。以来、活動のステージは市内全域、大田市、出雲市、松江市などへと広がっていきました。現在、19人のメンバーで活動しています。



男女雇用機会均等法 育児・介護休業法 のあらまし

目次

1 男女雇用機会均等法の概要 P 1

- ① 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止
- ② 間接差別の禁止
- ③ 女性労働者に係る措置に関する特例
- ④ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ⑤ セクシュアルハラスメント対策
- ⑥ 母性健康管理措置
- ⑦ 事業主に対する国の援助
- ⑧ 派遣先への適用



2 育児・介護休業法の概要 P 6

育児のための両立支援制度 P 6

- ① 育児休業
- ② 短時間勤務制度
- ③ 所定外労働の制限
- ④ 子の看護休暇
- ⑤ 法定時間外労働の制限
- ⑥ 深夜業の制限
- ⑦ その他の両立支援措置
- ⑧ 転勤に対する配慮
- ⑨ 不利益取扱いの禁止

介護のための両立支援制度 P 9

- ① 介護休業
- ② 短時間勤務制度等の措置
- ③ 介護休暇
- ④ 法定時間外労働の制限
- ⑤ 深夜業の制限
- ⑥ 転勤に対する配慮
- ⑦ 不利益取扱いの禁止

3 紛争解決の援助等 P 12

4 妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ P 13



1

男女雇用機会均等法の概要

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、法の下での男女平等の具現化とともに、少子高齢化が急速に進む我が国が経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律をご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けて、取り組みましょう。

1▷ 雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています（法第5条・第6条）

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生（※）、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

（※）福利厚生の具体的な範囲は厚生労働省令で定められている次の4つの事項です。

- ①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- ②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- ③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ④住宅の貸与

<禁止される差別の例>

- 募集または採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例えば：営業職は男性、事務職は女性に限定して募集すること。
社員を採用する際、男性は正社員として、女性はパートとして採用すること。
- 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例えば：男性は外勤業務に、女性は内勤業務に従事させること。
派遣元事業主が、労働者派遣の対象を男女のいずれかのみとすること。
- 職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例えば：職種の変更について、女性のみ婚姻を理由に対象から排除すること。
- 一定の役職への昇進に当たって、その条件を男女で異なるものとする。こと。
例えば：女性のみ、一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとする。こと。
- 福利厚生の措置の実施に当たって、その条件を男女で異なるものとする。こと。
例えば：女性についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。
- 雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。
例えば：経営の合理化に当たり、女性のみ正社員からパートへの変更を強要すること。
- 退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。
例えば：男性よりも優先して女性に対して退職の勧奨をすること。

2▷ 間接差別について3つのケースが禁止されています（法第7条）

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

- ①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ②労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる（注1）ことを要件とすること。
- ③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

(注1) 平成26年6月30日までは、総合職の労働者の募集・採用に当たって、転勤要件を設けること。

<禁止される間接差別の例>

①の例

荷物を運搬する業務を内容とする職務について、その業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合。

②の例

広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合（家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除く）。

③の例

特定の支店の管理職に昇進するに際し、その職務を行う上で異なる支店での経験が特に必要とは認められないにもかかわらず、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

※省令で定める上記の3つのケース以外については、男女雇用機会均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

3 特例として女性の優遇が認められる場合があります（法第8条）

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション、4ページ参照）は、法違反とはなりません。

※事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一の雇用管理区分の募集・採用、職務への配置、役職への昇進における女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

※女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

<女性優遇が認められる例>

【採用】 女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施すること。

【配置】 配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。

【昇進】 昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること。

<Q & A>

Q： 当社では会社全体で女性が少ないため、女性だけの支店を作ることを考えていますが、均等法に違反するのでしょうか。

A： 雇用管理区分ごとに見て、特定の職務又は役職に占める女性の割合が会社全体で4割を下回る場合に、ポジティブ・アクションとして、特定の支店における当該職務又は役職の従事者を女性のみとすることは、均等法違反とはなりません。

したがって、会社全体ですでに女性が多くついている職務又は役職について、当該支店において男性を排除して募集・採用、配置を行うことは均等法に反することとなります。

※事業主の方におかれては、均等法違反となるか判断が難しい場合には、都道府県労働局雇用均等室（裏表紙参照）あてご相談ください。

4 婚姻、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱い等を行うことは禁止されています（法第9条）

事業主の以下の行為は禁止されています。

- ①女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- ②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
- ③厚生労働省令で定められている事由（※）を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いを行うこと。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

（※）厚生労働省令で定められている事由

- ①妊娠したこと。
- ②出産したこと。
- ③母性健康管理措置を求め、または受けたこと。
- ④坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、またはこれらの業務に就かなかったこと。
- ⑤産前休業を請求したことまたは産前休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと。
- ⑥軽易業務への転換を請求し、または転換したこと。
- ⑦時間外等に就業しないことを請求し、または時間外等に就業しなかったこと。
- ⑧育児時間の請求をし、または取得したこと。
- ⑨妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかったこと、または能率が低下したこと。

<禁止される不利益な取扱いの例>

- 解雇すること。
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 降格させること。
- 就業環境を害すること。
- 不利益な自宅待機を命ずること。
- 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 不利益な配置の変更を行うこと。
- 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者の勤務を拒むこと。

5 セクシュアルハラスメント対策が必要です（法第11条）

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントをなくすため、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。

以下の10項目が厚生労働省の指針に定められています。

<雇用管理上とるべき対策>

- ①セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③相談窓口をあらかじめ定めること。

- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。(例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。)
- ⑤相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること。事実関係が確認できなかった場合も同様の措置を講じること。
- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑩相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

6 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理）を講じることが必要です（法第12条・第13条）

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し（法第12条）、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません（法第13条）。

<女性労働者の母性健康管理に必要な措置>

- 女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を定期的に受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにすること。

【妊娠中】	妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
	妊娠 24 週から 35 週まで	2 週間に 1 回
	妊娠 36 週以後出産まで	1 週間に 1 回

※ただし、医師または助産師（以下「医師等」）が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

【産後（出産後1年以内）】

医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

- 妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を行うこと。
 - ・妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更 等）
 - ・妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更 等）
 - ・妊娠中または出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業 等）

※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡をとり判断を求めるなど、適切な対応が必要です。

7 ポジティブ・アクションの取組を国が援助しています（法第14条）

男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取組(ポジティブ・アクション)を行う事業主に対して、国は相談その他の援助を行っています。

<ポジティブ・アクションとは？>

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

<国の援助とは具体的にどんなこと？（平成 25 年度の事業）>

- ①厚生労働省、企業経営者、有識者等をメンバーに、「女性の活躍推進協議会」を開催。
- ②「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施し、ポジティブ・アクションを推進する企業を表彰。
- ③事業所から選任された機会均等推進責任者の活動を促すために、ポジティブ・アクションに関する情報提供を実施。
- ④ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する両立支援助成金の支給額上乘せ制度の実施。
- ⑤使用者団体や労働組合などと連携して、男女間格差の「見える化」をするための支援ツールの作成・普及。
- ⑥ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>) において、各企業のポジティブ・アクションの取組など各種情報を幅広く提供するとともに、企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムを運営。
- ⑦女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、メンターネットワーク構築等を支援。



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

「機会均等推進責任者」をご選任ください

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの促進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくようお願ひしています。「機会均等推進責任者」の方には、各種セミナーの開催案内をはじめ各種資料や行政情報、先進事例の紹介などを一早くお届けします。詳細はこちらをご覧ください。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-22.htm>

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

女性の活躍推進宣言コーナー

(<http://www.positiveaction.jp/declaration/>)

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。



ポジティブ・アクション応援サイト

(<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>)

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。



8 派遣先にも男女雇用機会均等法は適用されます

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする女性に不利な取扱いの禁止（法第9条）、セクシュアルハラスメント対策（法第11条）や母性健康管理措置（法第12条、第13条）についての規定が適用されます。

◆◆◆ 育児のための両立支援制度 ◆◆◆

【子が1歳未満の方が利用できる制度】

1 育児休業（法第5条～第9条の2）

労働者は、事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができます。

I. 育児休業の特例～パパ・ママ育休プラス～

両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月までに育児休業期間を延長できます [ただし、育児休業を取得できる日数（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した日数）は1年間が限度です。]。

II. 1歳6か月までの育児休業の延長

子が1歳以降、保育所に入れられないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業期間を延長することができます。

<対象となる労働者>

- 原則として1歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- **～期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、育児休業をすることができます！！～**
期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（子の2歳の誕生日の前々日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）
- 1歳6か月までの育児休業の対象となるのは、以下のいずれかの事由に該当する労働者です。
 - ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② 1歳以降子の養育をする予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

<手続き>

- 育児休業の申出は、申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として休業開始予定日の1か月前（1歳から1歳6か月までの育児休業については、2週間前）までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 育児休業の申出があった場合、事業主は、①育児休業申出を受けた旨、②育児休業の開始予定日及び終了予定日、③育児休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなりません。

【子が3歳未満の方が利用できる制度】

2 短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）（法第23条第1項・第2項）

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。

- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

<対象となる労働者>

短時間勤務制度の対象となる労働者は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

- ① 3歳未満の子を養育する労働者であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

以下のア)～ウ)の労働者は、労使協定により適用除外とされる場合があります。

ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

※ このうち、ウ)については、実際に短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合のみ適用除外とすることができます。

この場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

(a) 育児休業に関する制度に準ずる措置

(b) フレックスタイム制度

(c) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）

(d) 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

<手続き>

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定める必要があります。

3 所定外労働の制限（法第16条の8）

3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

所定外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回でもすることができます。

【子が小学校就学前までの方が利用できる制度】

4 子の看護休暇（法第16条の2、第16条の3）

小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

子の看護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

5 法定時間外労働の制限（法第17条）

小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については対象となりません。

<手続き>

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

6 深夜業の制限（法第19条）

小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学前までの子を養育する労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

<手続き>

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

7 その他の両立支援措置（努力義務）（法第24条第1項）

事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者について、労働者の区分に応じ、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、短時間勤務制度、始業時刻変更等の措置（①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置）を講ずるよう努めなければなりません。

8 転勤に対する配慮（法第 26 条）

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる労働者がいるときは、当該労働者の子育ての状況に配慮しなければなりません。

9 不利益取扱いの禁止（法第 10 条、第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2）

事業主は、育児休業など（1）～（6）までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

◆◆◆ 介護のための両立支援制度 ◆◆◆

1 介護休業（法第 11 条～第 15 条）

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族 1 人につき、要介護状態に至るごとに 1 回、通算して 93 日まで、介護休業をすることができます。

- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。

<対象となる労働者>

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1 年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- **～期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、介護休業をすることができます！！～**

期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること。
- ② 休業開始日から 93 日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（93 日経過した日の 1 年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）。

<手続き>

- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として休業開始予定日の 2 週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなりません。

2 介護のための短時間勤務制度等の措置（法第 23 条第 3 項）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。

- 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
 - ①短時間勤務制度
 - ②フレックスタイム制度
 - ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
 - ④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度
- これらの制度は、要介護状態にある対象家族 1 人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも 93 日間は利用することができるようにする必要があります。

<対象となる労働者>

短時間勤務制度等の措置の対象となる労働者は、日々雇用される労働者以外の全ての男女労働者です。ただし、勤続 1 年未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、基本的に就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないように配慮しつつ、介護休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定めることが必要です。

3 介護休暇（法第 16 条の 5、第 16 条の 6）

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が 1 人であれば年に 5 日まで、2 人以上であれば年に 10 日まで、1 日単位で休暇を取得することができます。

- 「その他の世話」とは、ア) 対象家族の介護、イ) 対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 6 か月未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

4 法定時間外労働の制限（法第 18 条）

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1 年未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については対象となりません。

<手続き>

法定時間外労働の制限の申出は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の 1 か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

5 深夜業の制限（法第 20 条）

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜（午後 10 時から午前 5 時まで）において労働させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1 年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

<手続き>

深夜業の制限の申出は、1 回につき、1 か月以上 6 か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の 1 か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

6 転勤に対する配慮（法第 26 条）

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいるときは、当該労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。

7 不利益取扱いの禁止（法第 16 条、第 16 条の 7、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2）

事業主は、介護休業など（1）～（5）までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク

厚生労働省は「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマークを決定しました。

このシンボルマークは仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業が、マークの作成趣旨に基づき、「両立支援ひろば」（<https://www.ryouritsu.jp/>）に仕事と介護の両立に関する取組を登録することで利用できます。シンボルマークについての詳細はこちらをご覧ください。



愛称 トモニン

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html

<マークの解説> ※マーク制作者のコメント

WORK（仕事）の「W」とCARE（介護）の「C」の文字を組み合わせて、右手を高く上げて充実した仕事をする人が、左手で介護の手を差し伸べて、仕事と介護を両立出来る職場環境の明るく元気な姿を、誰にでも一目見てよくわかり、広く親しみ愛されるよう、キャラクター的にデザイン。

赤は仕事と介護の両立支援に燦然（さんぜん）と輝く希望の太陽とみなざる活力を表現し、これは 21 世紀をリードする仕事と介護の両立支援が出来る職場環境が力強く飛翔発展する勇姿を象徴したものである。

3

紛争解決の援助等

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に関するご相談は、都道府県労働局雇用均等室において受け付けています。紛争が生じた場合や、法違反については以下によりますが、紛争が生じていない場合であっても、疑問やお困りのことがありましたら、どうぞご相談ください。

1 労働者と事業主の間に紛争が生じた場合は、解決のため援助・調停が受けられます（男女雇用機会均等法第 17 条・第 18 条、育児・介護休業法第 52 条の 4・第 52 条の 5）

労働者と事業主との間で男女均等取扱いや育児休業制度等に関する紛争が生じた場合、紛争の解決のため、法に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第 17 条、育児・介護休業法第 52 条の 4）及び紛争調整委員会による調停（男女雇用機会均等法第 18 条、育児・介護休業法第 52 条の 5）が受けられます。

<援助・調停の対象となる紛争>

- 男女雇用機会均等法に定める性別を理由とする差別、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント対策、母性健康管理措置についての労働者と事業主との間の紛争。
※第 5 条の募集・採用については、調停の対象にはなりません。
- 育児・介護休業法に定める育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、介護休暇制度、育児のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児のための所定労働時間の短縮措置、介護のための短時間勤務制度等の措置、労働者の配置に関する配慮、育児休業等を理由とする不利益取扱いについての労働者と事業主との間の紛争。

◎労働局長による紛争の解決の援助

都道府県労働局長が、両当事者の事情をよく聴取し、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をすることにより紛争の解決を図る制度です。

◎紛争調整委員会による調停

弁護士や大学教授等の労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情をよく聴取し、紛争解決の方法として調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

2 法違反がある場合は指導等が行われます（男女雇用機会均等法第 29 条・第 30 条・第 33 条、育児・介護休業法第 56 条・第 56 条の 2・第 68 条）

法違反となる事実の有無を確認する必要があるとき、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、勧告に従わない場合は企業名公表の対象となります。

また、厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、20 万円以下の過料が科されることとなります。

4

妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ

妊娠判明

産前
6週間

出産
(予定)日

産後
8週間

子ども
1歳

休業制度等

経済的支援等

妊産婦が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間の確保 (P4)

妊産婦が医師等からの指導を守ることができるような措置 (P4) * 1
(通勤緩和・休憩時間の延長・勤務時間の短縮・休業等)

軽易業務への転換

育児時間

妊産婦の時間外・休日労働・深夜業の制限

妊産婦の時間外・休日労働・深夜業の制限

坑内業務・危険有害業務の就業制限

坑内業務・危険有害業務の就業制限

産前休業
6週間

産後休業
8週間



男性は出産予定日から取得可能

育児休業 (P6)

出産育児一時金 (*4)

出産手当金 (*5)

産休中の社会保険料の免除 (*7)
(*8)

育休中の社会保険料

住民税の徴収猶予

(これらの内容は、ほとんどの母子健康手帳にも掲載されています)

1歳
2か月

1歳
6か月

3歳

就学

- * 1 医師等からの指導内容を会社に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」があります
「母性健康管理指導事項連絡カード」は、厚生労働省ホームページ
(<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>)
からダウンロードすることができます。また、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それをコピーして使うことができます
- * 2 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合です
- * 3 子が1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合です
- * 4 出産費用の負担軽減のため子一人につき42万円支給されます
- * 5 産前・産後休業期間の収入減をカバーするため1日につき標準報酬日額の3分の2相当額が支給されます
- * 6 一定の要件を満たすと、育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67%、181日目からは休業開始前の賃金の50%が支給されます
- * 7 事業主の申し出により被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます
- * 8 給与が支払われていなければ、雇用保険料の本人及び事業主の負担はありません
- * 9 就業規則等で3歳までの育児休業制度が定められ、休業している場合です
- * 10 一度に納税することが困難であると認められる場合に限られます

場合(*2)によっ
ては取得可能

場合(*3)によっ
ては取得可能

所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)等(P6)

所定外労働の制限(P7)

子の看護休暇(P7)

時間外労働・深夜業の制限(P8)

育児休業給付金(*6)

(厚生年金保険料・健康保険料)の免除(*7)
(*8)

場合(*9)によっては、免除

(育児休業期間中1年以内)(*10)



男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の詳細に関するお問い合わせは

都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

男女雇用機会均等法に関する情報は、こちら

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

育児・介護休業法に関する情報は、こちら

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html#pam-02>

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>