

第2回佐久市男女共同参画審議会 次第

日時 平成28年8月23日(火)

午後1時30分

場所 議会棟 全員協議会室

1 開 会

2 「第3次男女共同参画推進プラン策定」諮問

3 会長あいさつ

4 市長あいさつ

5 会議事項

- (1) 「第3次男女共同参画プラン」素案について
- (2) 「男女共同参画推進事業者表彰」について

6 連絡事項

- (1) 次回の審議会開催予定について
- (2) 市民フォーラムの開催について
- (3) 人権・男女共生フェスティバルの開催について
- (4) その他

7 閉 会



28佐人第36号
平成28年8月23日

佐久市男女共同参画審議会
会長 高橋 武彦 様

佐久市長 柳田 清二



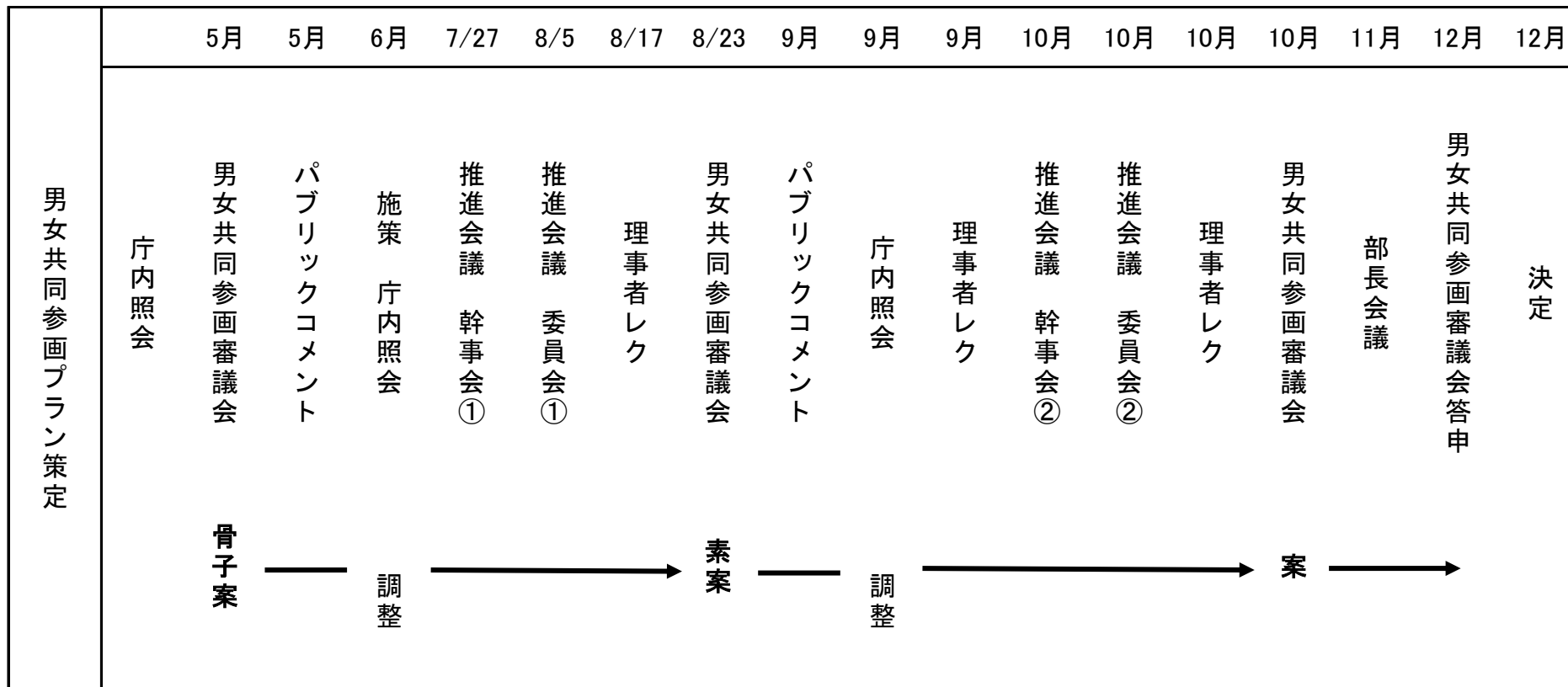
第3次佐久市男女共同参画プランの策定について（諮問）

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

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

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

第3次佐久市男女共同参画プラン策定スケジュール



- 計画策定の趣旨
市民意識調査からの課題を踏まえて、男女共同参画を推進するための指針とする。
- 計画の性格
「『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』の推進計画」「配偶者からの暴力に防止基本計画」を兼ねる。
- 計画期間
平成29年度～平成33年度

<p>■ 市民意識調査結果から（現状）</p> <p>1 「男女共同参画社会」という用語の周知度について、 「知っている」「聞いたことがある」の割合がH22調査より減少している。</p> <p>2 地域でのしきたりや、自治会の活動について（複数回答） 方針決定の過程に女性の参画が少ないのはなぜかの問いに、「女性自身が、責任ある役職(団体の長・代表など)に就くことに、消極的であるから」「役員決定をはじめとして、男性主体の組織運営がされているから」「自治会などの団体の代表者は、男性が担うことが、しきたりや慣習になっているから」の割合が過半数を超えている。女性が消極的、固定的役割分担意識が強い。</p> <p>3 ワーク・ライフ・バランスのとれた女性の参加に重要なこと（複数回答） 「労働時間の短縮や、男女ともに取得しやすい育児、介護、ボランティア等の休暇・休業制度を普及させる」「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」「官民ともに育児・介護に係る施設や家事・育児・介護に係るサービスを充実させる」が4割を超えた。男性の40歳代では「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」が最多。</p> <p>4 男女共同参画社会の実現について（複数回答） 「仕事と子育てや介護を両立させるための支援策を充実する」が7割。次に「様々な分野でのチャレンジする女性に対する支援を強化する」で、H22調査より順位を上げている。「雇用機会や労働条件の男女平等について啓発を強化する」「女性を政策・方針決定の場へ積極的に登用する」が3割台で続いている。</p>	<p>■ 課題</p> <p>1 多様な人材の能力を活かし、様々な視点や新たな発想を取り入れるためにも、あらゆる分野で方針決定の場への女性の参画を進めていくことが重要であり、そのためには、固定的性別役割分担意識の是正による、女性自身の意識や男性主体の組織運営を変えていくことが必要。</p> <p>2 雇用における、男女の均等な機会及び待遇の確保や、女性の職域拡大を図る必要があり、男性中心型の長時間労働を前提とした働き方を見直し、家事・子育て・介護への男性の参画が促進されるよう、男性や企業の意識改革と、環境の整備が必要。</p> <p>3 ワーク・ライフ・バランス実現のためには、労働環境の改善や、育児・介護に係る施設、家事・育児・介護に係るサービスを充実させるなどの支援策が必要。</p> <p>4 高齢者及び、子育てや介護と仕事の両立が難しく十分に働くことができないなどにより貧困など困難な状況におかれている男女が、安心して暮らせるよう環境の整備が必要。</p>
---	--

◆ 第3次プラン重点目標	◆ 主な施策
1 男女共同参画の視点に立った意識の啓発	・地域社会や雇用の場での、性別による固定的役割分担意識の解消に向けた意識づくりの啓発
2 仕事と子育て・介護の両立できる環境整備 ※【女性活躍推進】	・男女の均等な機会及び待遇の確保や、女性の職域拡大と管理職への登用 ・多様な勤務制度の導入や、柔軟な働き方の普及促進など、企業に向けた働き方改革を促進し、男性を中心とした労働慣行の見直し ・ワーク・ライフ・バランス実現に向けた、育児・介護に係るサービスの内容の検討
3 困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備	・高齢者の生きがいづくりと社会参加活動の促進として、住民主体の活動に地域の支え手として参画 ・ひとり親家庭の親に対して、就業等に関する相談支援を行い経済的自立を促進 ・男女の人権尊重を基盤とし、男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた相談支援体制の充実と相談窓口の周知

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の、市における推進計画を一体的に策定するものです。

「第3次佐久市男女共同参画プラン」
素案

佐久市

第3次佐久市男女共同参画プラン

も く じ

第1章 プラン策定について

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

第2章 プランの内容

第3次佐久市男女共同参画プラン体系図

第1節 男女共同参画の意識づくり

- 1 男女共同参画の視点に立った意識の啓発
- 2 地域・社会活動における男女共同参画の意識づくり
- 3 教育・保育の場における意識づくり

第2節 女性が活躍できる環境づくり

- 4 地域・社会活動における女性の参画の促進
- 5 働く場における男女の参画の見直し
- 6 男女がともに働きやすい環境の整備の促進
- 7 仕事と子育て・介護の両立できる環境整備

第3節 人権の尊重と安心・安全な社会づくり

- 8 困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備
- 9 生涯を通じた男女の健康の支援
- 10 男女間のあらゆる暴力の根絶と相談機能の充実

第3章 プランの推進

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

資 料

第1章 プラン策定について

1 計画策定の趣旨

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

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

その結果、男女共同参画の意識は広まりつつあり、「家庭」においては7割が家事・介護・子育ては男女が協力して行うのがいいとするように、少しずつ変わってきています。しかし、「社会」における優先度は、男性の3割が、家庭生活よりも仕事を優先する一方で、30歳代の女性の4割は、仕事よりも家庭生活を優先している現実があります。男性を中心とする労働慣行が、女性の意思に沿った仕事と家庭生活の両立を困難にする原因になっています。

少子・高齢化の進展とともに、生産年齢人口の減少するなか、単身世帯及び未婚者の増加による、社会での将来への不安を軽減し、仕事と生活の調和を図るためには、女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっています。そのためには、男女の意識改革を促し、ともに協力して家庭や地域社会での役割を果たすことが必要です。

また、すべての男女が生涯を通じて健康で安心して暮らせる社会づくりが必要です。

この計画は、こうした社会環境の変化や課題を踏まえ、男女共同参画をより効果的に推進するための指針とするものです。

2 計画の基本理念

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

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

3 計画の性格

(1) 本計画は、「男女共同参画社会基本法」の理念を踏まえ「佐久市男女共同参画推進条例」第11条に基づいて、本市が策定する男女共同参画社会づくり推進に関する基本的な計画です。

(2) 本計画は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)第6条第1項の規定に基づいて、本市が策定する女性の職業生活における活躍の推進に関する計画です。

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

(3) 本計画は、「佐久市男女共同参画推進条例」の趣旨にのっとり、市が直接行う取組はもとより、市民一人ひとりがそれぞれの立場で積極的に取り組むとともに、家庭・地域・団体・企業等社会全体で取り組んでいくためのものです。

(4)本計画は、「第2次佐久市男女共同参画プラン」に引き続く計画であり、新たな視点を加えるなどの見直しを行い、総合的で実効性の高い計画とするものです。

(5)本計画は、「第二次佐久市総合計画」に定めた、男女の人権尊重を基盤とした男女共同参画社会の実現を進めるためのものです。

(6)本計画は「第2次佐久市配偶者からの暴力の防止基本計画」です。

4 計画の期間

平成29年度から平成33年度までの5年間を対象とします。

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

5 計画の重点目標

(1)男女共同参画の視点に立った意識の啓発

(2)仕事と子育て・介護の両立できる環境整備

(3)困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備

第2章 プランの内容

第3次佐久市男女共同参画プラン体系図

	基本方針	施策の方向	具体的施策内容
男女共同参画社会の実現	男女第1共同参画の意識づくり	重点目標Ⅰ 1 男女共同参画の視点に立った意識の啓発	(1) 男女共同参画社会づくりの意識の普及 (2) 男女共同参画のメリットと意識の啓発 (3) 国際社会の一員としての意識の醸成 (4) 意識改革のための情報収集
		2 地域・社会活動における男女共同参画の意識づくり	(5) 地域の慣習等に対する意識改革 (6) 市民参加による意識づくり
		3 教育・保育の場における意識づくり	(7) 幼稚園・保育園・学校でのキャリア教育・学習の充実 (8) 教育の場での保護者等の理解の促進 (9) 生涯を通じた学習機会の充実 (10) 教職員・保育士等の男女共同参画の意識の高揚
	女性が活躍できる環境づくり	4 地域・社会活動における女性の参画の促進【女性活躍推進】	(11) 男性の家庭における参画の促進 (12) 方針決定の過程への女性の参画推進 (13) 地域におけるリーダーの養成 (14) 地域活動における各種団体等の活動支援
		5 働く場における男女の参画の見直し【女性活躍推進】	(15) 農業、商工業等の自営業における女性の参画促進 (16) 女性の職域拡大と管理職への登用
		6 男女がともに働きやすい環境の整備の促進【女性活躍推進】	(17) 子育てや介護を理由に離職した女性の再就職への支援 (18) 非正規雇用労働者の雇用環境の改善等の促進 (19) 「女性活躍推進事業主行動計画」に基づいた女性支援の推進 (20) 女性従業者の少ない技術専門職における女性の就業促進
		重点目標Ⅱ 7 仕事と子育て・介護の両立できる環境整備【女性活躍推進】	(21) 企業に向けた男女共同参画についての理解の促進と、意識の醸成 (22) 女性活躍に取り組む優良事例の普及・促進 (23) 企業と連携した、男性を中心とした労働慣行の見直しによる女性の活躍の促進 (24) 企業と連携した、「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」など関係法制度の普及・促進 (25) 企業と連携した、多様な勤務制度の導入や、多様な就労形態の普及促進 (26) 子育て支援体制の充実 (27) 地域ぐるみでの相互支援体制の充実
	安人第3節の安心・安全な社会づくり	重点目標Ⅲ 8 困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備	(28) ひとり親家庭の親子等が、安心して暮らせる環境の整備 (29) 高齢者が安心して暮らせる環境の整備 (30) 障がい者や外国籍市民等が安心して暮らせる環境の整備 (31) 地域・防災分野における女性の参画の推進
		9 生涯を通じた男女の健康の支援	(32) 健康長寿に向けた健康支援の充実 (33) 妊娠・出産等に関する意識づくりと健康支援
		10 男女間のあらゆる暴力の根絶と相談機能の充実	(34) 男女共同参画の視点による人権の尊重と、暴力をなくすための環境づくり (35) 男女間のあらゆる暴力の根絶 (36) DVに対する相談機能と支援体制の充実

第1節 男女共同参画の意識づくり

現状と課題

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

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

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

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

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

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

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

市民意識調査結果から掲載

P29 問3A 性別役割分担意識「男は仕事、女は家庭」

P12 問2A 世の中の男女平等感「家庭生活」

P18 問2C 世の中の男女平等感「職場」

P21 問2D 世の中の男女平等感「地域活動の場」

P24 問2E 世の中の男女平等感「政治の場、法律や制度の上」

P26 問2F 世の中の男女平等感「社会通念・慣習・しきたり」

施策の方向

1 男女共同参画の視点に立った意識の啓発 重点目標Ⅰ

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

2 地域・社会活動における男女共同参画の意識づくり

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

3 教育・保育の場における意識づくり

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

第2節 女性が活躍できる環境づくり

現状と課題

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

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

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

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

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

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

働く場における男女の参画において、農業や商工業等の自営業における経営への女性の参画など見直しが必要です。また企業においても、女性の職域拡大と管理職への登用の推進が必要です。

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

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

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

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

現実の生活において、22.2%が『仕事』を優先しており、男性では30歳代で48.6%、40歳代で46.2%と特に高く、また、30歳代の女性の40%が『家庭生活』優先という結果になっていることが懸念されます。

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

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

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

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

※1**ポジティブアクション**:積極的改善措置をいいます。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に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することです。(男女共同参画社会基本法第2条第2号参照)

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

※3**男女雇用機会均等法**:「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の通称。募集・採用、配置、福利厚生、退職、解雇などにおける男女の差別的な取り扱いの禁止、セクシュアルハラスメントの禁止などを定めた法律です。

※4**育児・介護休業法**:「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の通称。育児や家族の介護を行う労働者を支援する目的で、育児休業・介護休業、ならびに、子の看護休暇について定める法律。平成7年(1995)育児休業法を改正して成立。その他に、対象労働者の時間外労働の制限、深夜残業の制限、支援措置などを定めるものです。

市民意識調査結果から掲載

P43 問4 地域でのしきたりや自治会(区)活動「女性の参画が少ない理由」

P68 問9 ワーク・ライフ・バランス「生活の優先度の理想と現実」

P74 問11 ワーク・ライフ・バランス「女性の参加に重要なこと」

P95 問20 男女共同参画の実現について「市が力を入れていくべき施策」

施策の方向

4 地域・社会活動における女性の参画の促進【女性活躍推進】

主な施策	具体的施策内容	担当課・係
(11) 男性の家庭における参画の促進	女性の地域・社会活動における参画を推進するため、男性の家庭における家事・子育て・介護への参画を促進します。 【女性活躍推進】	人権同和課
(12) 方針決定の過程への女性の参画推進	女性の視点による意見を市政等に反映できるよう、各種審議会等委員への公募枠を含めた女性の積極的な登用を推進します。 【女性活躍推進】	人権同和課
	広く市民の意見を聴取するために、市が設置する審議会等の委員に公募枠を設け、市民が市政に参画する機会を設けます。 【女性活躍推進】	広報情報課
	地域の基盤を支える区等の運営に女性の視点による意見を一層反映出来るよう働き掛けます。 【女性活躍推進】	総務課
	地域の基盤を支える活動である区や公民館等における方針決定過程に、女性の視点による意見を反映させるため、女性の参画を促進します。 【女性活躍推進】	人権同和課
(13) 地域におけるリーダーの養成	女性リーダーの養成研修を開催し、地域社会で活躍できるリーダーを育成します。 【女性活躍推進】	人権同和課
(14) 地域活動における各種団体等の活動支援	女性リーダー養成研修修了生で構成される「パートナーシップ佐久」など女性団体等による、男女共同参画定着へ向けた、地域課題把握の自発的学習と、課題解決に向けた取り組みを支援します。 【女性活躍推進】	人権同和課

5 働く場における男女の参画の見直し【女性活躍推進】

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

※5**家族経営協定**: 家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある農業となり、男女を問わず意欲を持って取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要であり、「家族経営協定」はそれを実現するために、農業経営を担っている世帯員間相互のルールを文書で取り決めたものです。

6 男女がともに働きやすい環境の整備の促進【女性活躍推進】

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

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

- (1) 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
- (2) (1)の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標、取組内容、実施時期を定めた「一般事業主行動計画」の策定・公表(目標例) 採用者に占める女性の割合、継続勤務年数の男女差の縮小の割合、労働時間、管理職に占める労働者の割合 等
- (3) (2)の事業主行動計画を厚生労働大臣へ届出
- (4) 女性の活躍に関する情報の定期的な公表

* 厚生労働大臣は、取組状況が優良である一般事業主の認定を行う。

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

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

7 仕事と子育て・介護の両立できる環境整備【女性活躍推進】重点目標Ⅱ

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

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

第3節 人権の尊重と安心・安全な社会づくり

現状と課題

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

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

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

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

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

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

ドメスティック・バイオレンス(DV(※2))、女性に対する性暴力、ストーカー行為、各種ハラスメント(※3)は重大な人権侵害であり認められるものではありません。

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

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

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

※2DV(ドメスティック・バイオレンス):配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者からの身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動のことです。

※2-①デートDV:交際相手からの暴力。結婚していない男女間での身体、言葉、態度による暴力のことです。

※3ハラスメント:いろいろな場面での『嫌がらせ、いじめ』その種類は様々ですが、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることをさします。

※3-①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・雇い止め・降格などの不利益な取扱いのことです。

※3-②パワー・ハラスメント:職権などの力を背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させたり、雇用不安を与えたりすることです。

市民意識調査結果から掲載

P81 問14 女性に対する暴力への対策

施策の方向

8 困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備 重点目標Ⅲ

主な施策	具体的施策内容	担当課・係
(28) ひとり親家庭の親子等が、安心して暮らせる環境の整備	ひとり親家庭の親に対して、就業に有利な資格等の取得や就業等に関する相談支援を行い、経済的自立を促進します。【女性活躍推進】	子育て支援課
(29) 高齢者が安心して暮らせる環境の整備	高齢者の生きがいづくりと社会参加活動を促進するため、住民主体の活動や生活支援のボランティアなどに地域の支え手として参画し、生き生きと活躍できる環境づくりを支援します。	高齢者福祉課
	健康長寿で暮らせるよう、介護予防・自立支援の推進をします。	高齢者福祉課
	高齢者が住み慣れた地域で、その人らしい生活が続けられるよう保健・医療・福祉を総合して、必要なサービスにつなげる身近な相談窓口の周知を図ります。	高齢者福祉課
(30) 障がい者や外国籍市民等が安心して暮らせる環境の整備	障がい者が安心して暮らせる環境の整備を図り、自立と社会参加の促進を図ります。	福祉課
	外国籍市民の多文化共生の観点から、多様性を活かした交流事業や相談業務などの支援に努めます。	観光交流推進課
(31) 地域・防災分野における女性の参画の推進	防災分野における被災時の男女のニーズの違い等、女性の視点を踏まえ市の防災会議における女性委員の登用を推進します。	危機管理課
	女性消防団員の積極的入団を促進することで、女性のチャレンジ支援と、女性の視点を踏まえた活動による住民の理解を深め、消防団の充実・強化を図ります。	危機管理課

9 生涯を通じた男女の健康の支援

主な施策	具体的施策内容	担当課・係
(32) 健康長寿に向けた健康支援の充実	健康長寿に向け、さまざまな機会を捉え、特定健康診査・生活習慣病、がん検診等に関する情報提供、受診勧奨を積極的に実施し、受診率の向上を図ります。	健康づくり推進課
	こころの相談窓口を充実し、こころの健康に関する啓発事業を行います。また、研修等により、相談担当職員の資質の向上を図ります。	健康づくり推進課
	エイズは、健康に甚大な影響を及ぼすものであり、市においても国、県の撲滅運動に沿って、エイズ予防の広報等による啓発活動に努めます。	健康づくり推進課
(33) 妊娠・出産等に関する意識づくりと健康支援	妊娠や出産のための身体的な特性に関する健康を保障し、子どもを産むか、いつ何人産むかを自らが選択できる権利の尊重と、責任を持つことの重要性の啓発、また一生を通じての心身の健康づくりの推進と相談体制の充実を図ります。	健康づくり推進課
	小・中学校の授業において、思春期における心と体の健全な成長を促すため、性の正しい知識の啓発、異性を思いやる気持ちの大切さや、母性の重要性も含め性の尊重を啓発する教育をします。	学校教育課
	安心安全な出産に向け、「パパママ」教室や相談事業等の充実を図ります。	健康づくり推進課
	各年齢における、思春期、成熟期、更年期、高齢期特有の健康支援と相談機能の充実を図ります。	健康づくり推進課

10 男女間のあらゆる暴力の根絶と、相談機能の充実

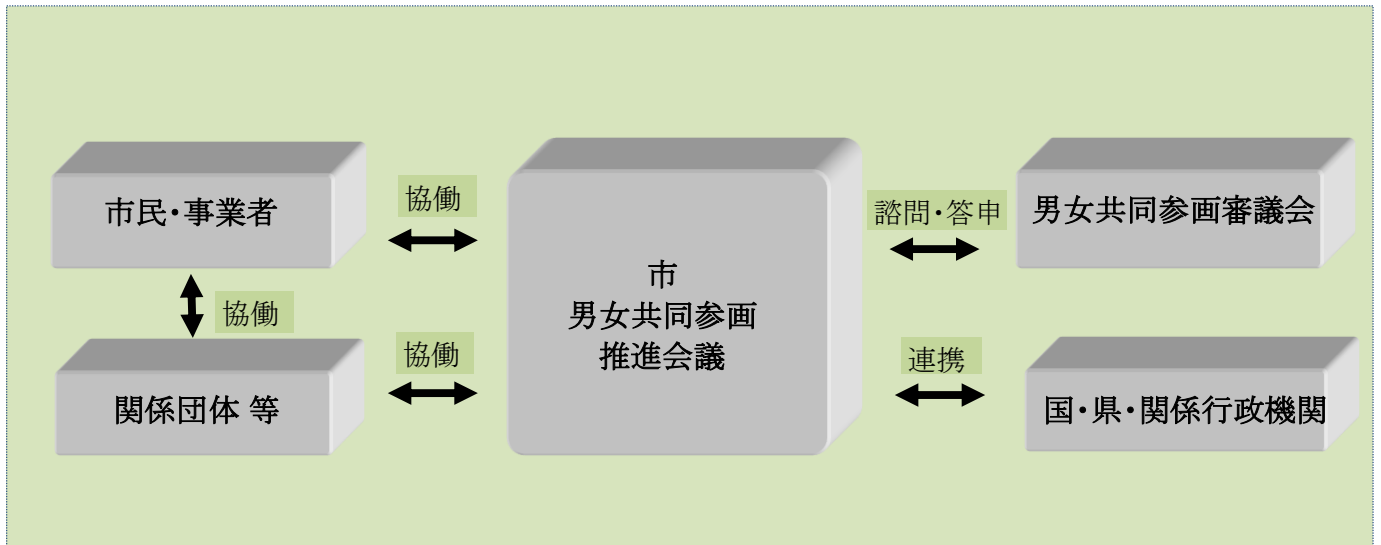
主な施策	具体的施策内容	担当課・係
(34) 男女共同参画の視点による人権の尊重と、暴力をなくすための環境づくり	市職員を対象に、個人としての人権を尊重し、性別による差別的扱いや差別意識の解消と、各種ハラスメントやDVなどあらゆる男女間の暴力根絶の意識啓発に取り組みます。	総務課
	個人としての人権を尊重し、性別による差別的扱いを受けないこと、個人としての能力を發揮する機会が確保されることを基本として、学校、地域、職場等における人権啓発を推進します。	人権同和課
	子どもたちが、性の被害者にも加害者にもならないよう、学習機会があるごとに啓発資料や情報提供を行います。	学校教育課
(35) 男女間のあらゆる暴力の根絶	配偶者暴力、児童・高齢者・障がい者虐待など、あらゆる暴力を未然に防ぐための啓発の推進と、相談窓口の周知を図ります。	人権同和課
	児童虐待など、あらゆる暴力を未然に防ぐための啓発を行います。	子育て支援課

	高齢者虐待など、あらゆる暴力を未然に防ぐための啓発を行います。	高齢者福祉課
	障がい者虐待など、あらゆる暴力を未然に防ぐための啓発を行います。	福祉課
(36)DVに対する相談機能と支援体制の充実	配偶者暴力による被害者の相談窓口の周知と、相談に対応するための体制及び自立に向けた支援体制の強化を図ります。	福祉課
	児童虐待の被害者を支援するための体制の充実と、相談窓口の周知を図ります。	子育て支援課
	高齢者虐待の被害者を支援するための体制の充実と、相談窓口の周知を図ります。	高齢者福祉課
	障がい者虐待の被害者を支援するための体制の充実と、相談窓口の周知を図ります。	福祉課

第3章 プランの推進

1 男女共同参画プラン推進体制の強化

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



●佐久市男女共同参画推進会議

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

●佐久市男女共同参画審議会

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

●男女共同参画推進関係団体との連携

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

●国、県、関係機関との連携

各種事業を推進するにあたり、国、県、関係機関との連携を図ります。

1 男女共同参画プラン期間内の達成目標

	具体的施策	指標名	現状値 (平成27年度)	目標値 (平成33年度)	担当課名
男女共同参画第1節の意識づくり	(1) 男女共同参画社会づくりの意識の普及	「男女共同参画社会」という用語の認知度	30.9% (平成27年度市民意識調査)	50%	人権同和課
	(3) 国際社会の一員としての意識の醸成	国際交流フェスティバル・サロンの参加者数	フェスティバル:2,800人 サロン:延296人	フェスティバル:3000人 サロン:延340人	観光交流推進課
	(5) 地域の慣習等に対する意識改革	市職員を対象とした男女共同参画に関する研修会の開催	1回	1回	総務課
	(10) 教職員・保育士等の男女共同参画の意識の高揚	学校教育の場における男女平等の意識度	64.1% (平成27年度市民意識調査)	80%	学校教育課 人権同和課
女性が活躍できる環境づくり第2節	(12) 方針決定の過程への女性の参画推進	審議会等における女性委員の登用率	22.5%	33%	人権同和課
	(15) 農業、商工業等の自営業における女性の参画促進	農業における家族経営協定の締結数	1件	10件	農政課
	(16) 女性の職域拡大と管理職への登用	市職員の管理職(課長級以上)に占める女性の割合	13.2%	15%	総務課
	(17) 子育てや介護を理由に離職した女性の再就職支援	再就職支援により、子育て中に再就職した女性数	38人	45人	子育て支援課
	(19) 「女性活躍推進事業主行動計画」に基づいた女性支援の推進	市男性(対象)職員の育児休業取得率	①育児休業取得率 0% ②配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率 100%	①育児休業取得率 5%以上 ②配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率 100%	総務課
	(21) 企業に向けた男女共同参画に関しての理解の促進と、意識の醸成	「ワーク・ライフ・バランス」の用語の周知度(知っている)	24.5% (平成27年度市民意識調査)	35%	人権同和課 商工振興課
	(23) 企業と連携した、男性を中心とした労働慣行の見直しによる女性の活躍の促進	「社員の子育て応援宣言!」※登録企業数	54社	84社	商工振興課 人権同和課
(26) 子育て支援体制の充実	児童館利用人数	延288,516人	延290,000人	子育て支援課	
	子育てサロンの参加者数 つどいの広場参加者数	8,029人 16,986人	8,300人 17,500人	子育て支援課	
人権の尊重と安心第3節 安全な社会づくり	(28) ひとり親家庭の親子等が、安心して暮らせる環境の整備	就業に有利な資格等の取得支援や経済的自立の促進	① 0人 ② 1人 ③ ー	① 自立支援教育訓練給付金事業 給付対象者1人 ② 高等職業訓練促進給付金事業 給付対象者5人 ③ 高等学校卒業程度認定試験合格支援給付金事業 給付対象者1人	子育て支援課
	(29) 高齢者が安心して暮らせる環境の整備	要介護1以上の認定を受けていない高齢者の割合(65歳以上)	82.7%	83.7%	高齢者福祉課
	(30) 障がい者や外国籍市民等が安心して暮らせる環境の整備	障がい者に対する就業・生活支援事業による就職件数	25件	31件	福祉課
	(31) 地域・防災分野における女性の参画の推進	女性消防団員の加入促進	38人	57人	危機管理課
	(33) 妊娠・出産等に関する意識づくりと健康支援	思春期～青少年に向けた「ライフデザイン講話」開催	2回	3回	健康づくり推進課
		初産妊婦の「パパママ教室」への参加率	90.8%	91%	健康づくり推進課
	(34) 男女共同参画の視点による人権の尊重と、暴力をなくすための環境づくり	DVなどの身近な暴力は、どんな場合でも人権侵害だと思ふ市民の割合	89% (平成27年度市民フォーラム調査)	100%	人権同和課 福祉課
(35) 男女間のあらゆる暴力の根絶	児童虐待の予防・早期発見のための啓発活動	4回	5回	子育て支援課	
(36) DVに対する相談機能と支援体制の充実	DV被害にあったとき、市に相談窓口があることを知っている市民の割合	72% (平成27年度市民フォーラム調査)	85%	福祉課 人権同和課	

※「社員の子育て応援宣言」:企業・事業所のトップの方から、従業員が仕事と家庭の両立ができるような、「働きやすい職場環境づくり」の取組みを宣言してもらう制度です。県においては、取組みを宣言した企業・事業所を登録し、登録証を交付します。また、取組内容や企業・事業所名などをホームページで県民に広く周知します。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ▶ 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より、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ▶ 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こと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

- ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項：①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- ▶ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
- ▶ 女性の活躍に関する情報の公表
(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

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

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

地方公共団体の役割

1 推進計画の策定(法律上、作成は努力義務(第6条))

- ・各地域における女性の職業生活における活躍を進めるための行政としての計画
- ・基本方針を勘案し、地域の実情に応じ、相談体制、両立支援、職業教育の充実等の取組事項を記載
- ・男女共同参画計画と一体のものとして策定して差し支えない。

★ 事業主への「行動計画」の策定に関する周知方法

厚生労働省が各都道府県労働局等を通じて民間企業等に周知を行っているが、詳しくは、「女性活躍推進法特集ページ」(厚生労働省ホームページ)(外部サイト)を確認するよう案内。地方公共団体においても問合せ等があれば、適宜対応。

また、地域の女性活躍推進の観点から機会をとらえて周知。

☆ 周知内容例

◆事業主の皆様へ

301人以上の労働者(※)を雇用する事業主は、(1)自社の女性の活躍状況の把握・課題分、(2)行動計画の策定・届出、(3)情報公表などを行う必要があります。

(※)労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。また、300人以下の事業主の皆様は努力義務となっています。

◆300人以下の労働者を雇用する事業主の皆様へ

行動計画の策定・届出などの取組について、専門アドバイザーによる個別支援を受けることができます。詳しくは「中小企業のための女性活躍推進事業」(厚生労働省受託事業者ホームページ)(外部サイト)をご覧ください。

佐久市男女共同参画推進事業者表彰実施要領

(趣旨)

第1条 この要領は男女共同参画推進条例(平成26年佐久市条例第3号。以下「条例」という。)第15条第2項の規定により、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っている事業者の表彰に関し必要な事項を定めるものとする。

(対象)

第2条 表彰の対象となる者は、男女共同参画の推進の取組を積極的に行っている次の各号のいずれかに該当する事業者(国・地方公共団体は除く。)とする。

- (1) 女性の能力活用や職域拡大のための取組を行っている事業者
- (2) 男女が家庭生活と仕事その他の活動を両立するための取組を行っている事業者
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女が共同して参画することのできる環境づくりの取組を行っている事業者

(応募又は推薦)

第3条 市長が表彰する事業者(以下「表彰事業者」という。)は、事業者自らの応募又は第三者の推薦があったものとする。

2 前項の応募及び推薦は、佐久市男女共同参画推進事業者表彰応募用紙(別記様式)により行うものとする。

(表彰事業者の決定)

第4条 表彰事業者は、市長が表彰事業者の選考を佐久市男女共同参画審議会に諮問し、その意見を基に佐久市表彰規則第12条に規定する表彰審査委員会の審査に付し決定するものとする。

(表彰の方法)

第5条 市長は、表彰事業者に対し、賞状と記念品を授与する。

(表彰の時期)

第6条 表彰は、原則として毎年度1回行うものとし、期日はその都度別に定める。

(公表)

第7条 市長は、決定した表彰事業者について、広報への掲載その他の方法により、公表するものとする。

附則

この要領は、平成26年11月1日から施行する。