

第2次能美市男女共同参画プラン

令和2年3月 策定

令和7年3月 改訂

能 美 市

はじめに

よ
能き美しき『のみ』を輝かせる
～ 男女が共に能力と個性を発揮できるまち ～

能美市では、平成 22 年に第 1 次能美市男女共同参画プランを策定し、「男女が互いの生き方を尊重し、責任を分かち合える環境づくり」を目標に掲げ、様々な活動をとおして市民意識の醸成に取り組んでまいりました。関係者の方々の、これまでの努力が実を結び、市内各所で女性の活躍する姿を目にする機会が増えてまいりました。

能美市におきましては、多くの自治体がそうでありますように、少子高齢化や若年人口の流出などにより、今後人口減少が見込まれ、地域コミュニティの希薄化、担い手不足による地域活力の低下や経済等への影響が懸念されます。こうした中、私たちに求められることは、職場・地域・家庭で調和のとれた生活を送ることができ、男女が互いに尊重し合い、性別にかかわらず活躍できる環境づくりが必要であると考えます。これは、持続可能な開発目標（SDGs）の一つ「ジェンダー平等の実現」の理念と共有するものであり、本プランの推進は、持続可能な能美市の実現に必要不可欠な取り組みだと確信しています。

更に、男女共同参画社会を実現するためには、市民をはじめ、事業者、団体の皆さまにもそれぞれの立場で取り組み、ご協力いただきながら進めていく必要があります。このことは、能美市のキャッチフレーズ「したいこと、能美市だったら叶うかも」の実現につながり、誰もが活躍できるまちとして成長する力強い推進力になっていくものと考えています。

令和 6 年度は、プランの策定から 5 年が経過することから、能美市男女共同参画審議会や同推進委員会において、市民や事業所の男女共同参画の調査結果、時代の潮流を踏まえ、施策の時点修正を行っていただきました。ご協力をいただきました多くの皆さまに心より御礼申し上げます。

令和 7 年 3 月

能美市長 井出 敏朗

目 次

第1章 策定にあたって.....	5
1 計画の趣旨.....	5
2 計画の位置づけ.....	6
3 計画の期間.....	6
第2章 能美市の現状.....	7
1 統計資料からみる現状.....	7
(1) 人口－世帯.....	7
(2) 福祉.....	9
(3) 就業.....	10
(4) 審議会等や自治体における女性の登用状況.....	12
(5) 男女間における暴力の状況.....	13
資料：内閣府「男女間における暴力に関する報告書」（令和5年度）.....	13
2 第1次プランの達成状況の検証.....	14
(1) 数値目標の達成状況.....	14
(2) 数値目標の振り返り.....	15
第3章 第2次プランの体系.....	16
1 基本理念.....	16
2 基本目標.....	17
3 プランの体系.....	18
第4章 施策の方向性と内容.....	20
基本目標Ⅰ 女性の活躍.....	20
1 女性の活躍に影響を与える性別役割分担意識や男性中心型労働慣行等の変革.....	20
2 方針の立案・決定過程へ女性が参画できる環境整備.....	23
3 雇用等における女性活躍の推進と仕事と生活の調和.....	26
4 地域における女性活躍の推進.....	29
基本目標Ⅱ 安心な暮らし.....	31
5 生涯を通じた健康支援.....	31
6 あらゆる暴力の根絶.....	33
7 困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備.....	36
基本目標Ⅲ 貢献する市民.....	37
8 男女共同参画社会の理解の促進.....	38
9 教育を通じた意識改革と学習環境の整備.....	42
10 地域における男女共同参画の推進.....	44
11 国際的な取組に協調し貢献する市民の育成.....	46
第5章 計画の推進.....	48
1 数値目標.....	48
2 計画の進行管理.....	49
3 庁内における推進体制.....	49
4 諮問・調査・審議に関する機関の設置.....	50
5 市民による推進体制.....	50
6 関係機関との連携.....	50
資 料.....	51
男女共同参画社会基本法.....	51
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	56
能美市男女共同参画推進条例.....	65
用語解説（五十音順）.....	71
第2次能美市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿.....	74

第1章 策定にあたって

1 計画の趣旨

男女共同参画社会の実現に向け、日本では平成11年に制定された「男女共同参画社会基本法」のもと、様々な取組が進められています。

平成27年8月には、女性の採用、登用、能力開発等をさらに推進する「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、日本の男女共同参画社会の実現に向けた取組は新たな段階に入りました。

しかし、社会の現状を見ると、男女の仕事と生活を取り巻く状況、女性のライフスタイルや世帯構成の変化への対応など、様々な側面からの課題が依然として存在するため、平成27年12月に、基本法が目指す新たな取組方針として「第4次男女共同参画基本計画」が示されました。

能美市では、平成22年3月に「（第1次）能美市男女共同参画プラン」を策定、平成23年3月には「能美市男女共同参画推進条例」を制定し、男女共同参画社会の実現に向け、推進体制や制度等を整え、意識啓発を展開してまいりました。

この度、「（第1次）能美市男女共同参画プラン」の計画期間の満了に合わせ実施した「市民アンケート」及び「事業者アンケート」の結果と、国が示した「女性活躍推進法」及び「第4次基本計画」の方針を効果的に反映した『第2次能美市男女共同参画プラン』を策定しました。

男女共同参画社会とは…

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います。

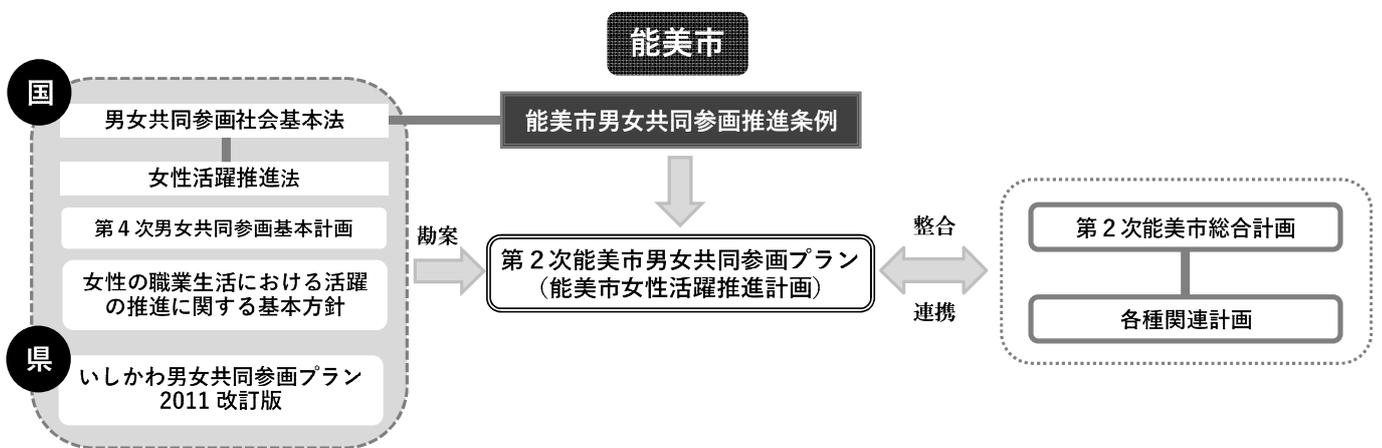
（出典）男女共同参画社会基本法
第1章第2条



2 計画の位置づけ

- 「能美市男女共同参画推進条例」第9条の規定に基づく、男女共同参画の推進に関する施策並びに市民及び事業者の取組を推進するための行動計画です。
- 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」に位置づけます。なお、国の「第4次男女共同参画基本計画」、県の男女共同参画計画「いしかわ男女共同参画プラン2011」改訂版を勘案し策定しています。
- 「女性活躍推進法」第6条に規定されている「市町村推進計画」に位置づけます。

【 計画の位置づけ 】



3 計画の期間

この計画の計画期間は、令和2年度から令和11年度までの10年間とします。

ただし、令和6年度において中間見直しをするほか、社会情勢の変化や計画の進捗状況などに応じて、計画の見直しを行います。

令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	令和10年度 (2028)	令和11年度 (2029)
第2次能美市男女共同参画プラン									
前期									
				見直し					
					後期				

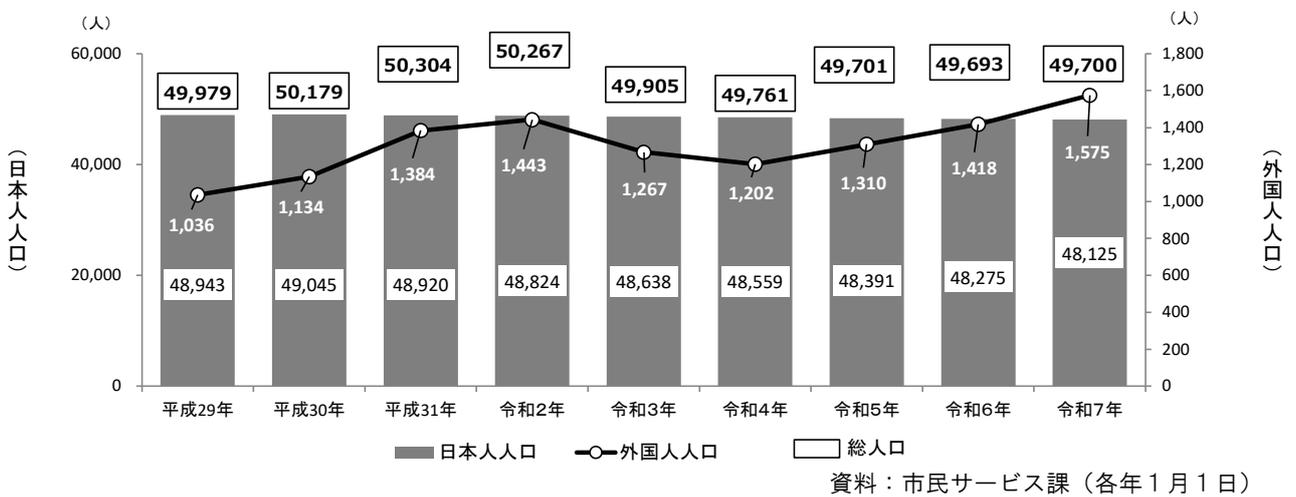
第2章 能美市の現状

1 統計資料からみる現状

(1) 人口-世帯

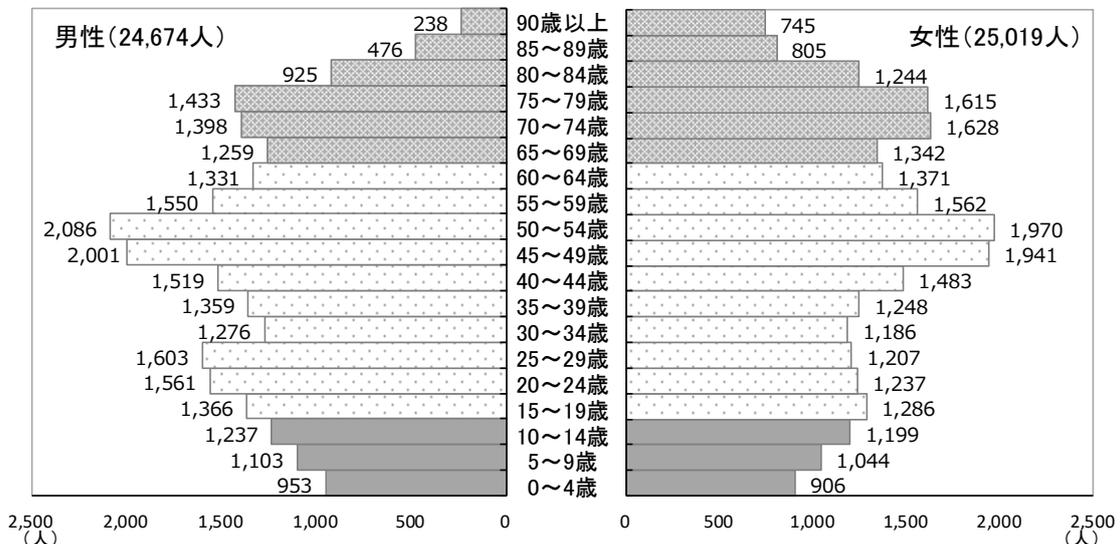
本市の日本人人口は平成30年以降緩やかに減少しており、外国人人口は新型コロナウイルスの影響で一時減少したものの令和4年以降増加傾向となっています。総人口は平成31年をピークに減少傾向となっており、令和7年1月1日現在では49,700人となっています。

図表 1 日本人人口、外国人人口及び総人口の推移



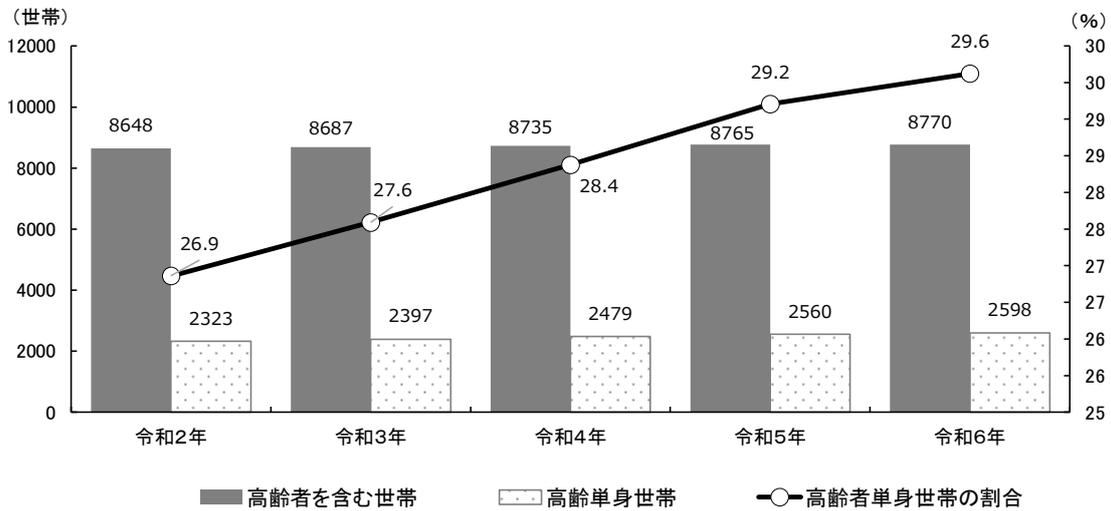
本市の年齢別人口は、男女共に団塊ジュニア世代の45～54歳の人口が多くなっています。また、54歳までは女性よりも男性が多くなっているのに対し、55歳以上では男性よりも女性が多くなっています。

図表 2 人口ピラミッド



本市の高齢者を含む世帯（65歳以上の方が暮らしている一般世帯）の推移をみると、増加傾向にあります。そのうち、高齢者単身世帯（65歳以上の単身一般世帯）も増加傾向にあります。

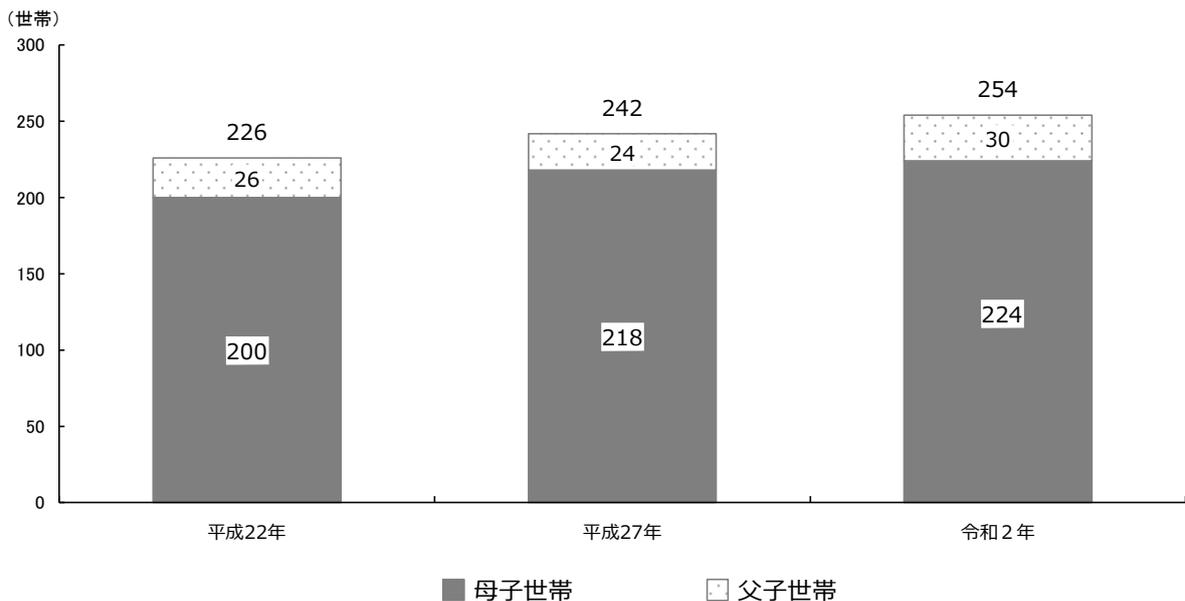
図表 3 高齢者世帯の推移



資料：福祉課（各年4月1日）

本市のひとり親世帯は、令和2年で母子世帯が224世帯、父子世帯が30世帯となっており、合計で254世帯となっています。平成22年と比較すると、母子世帯・父子世帯ともに増加しています。

図表 4 ひとり親世帯の推移

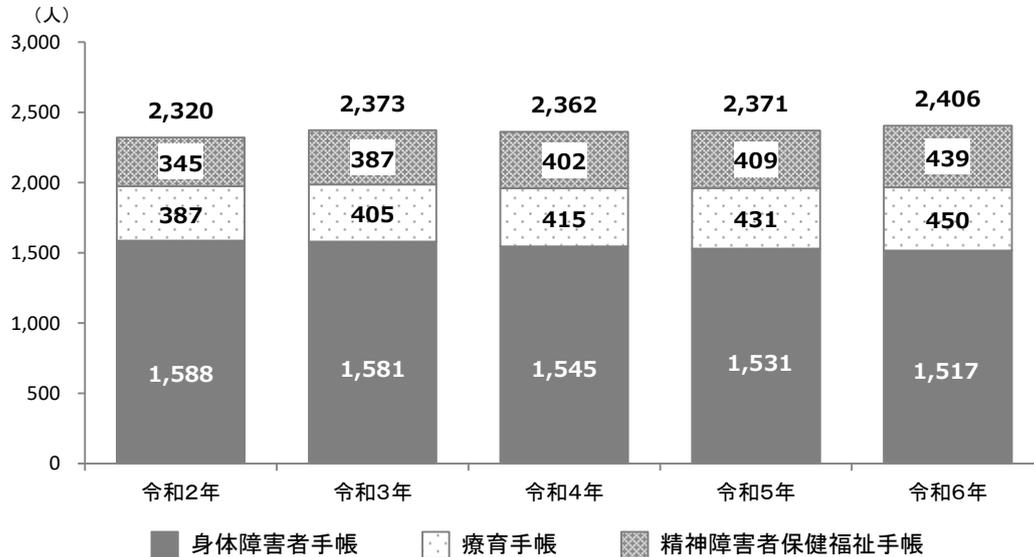


資料：総務省「国勢調査」（平成22年、平成27年、令和2年）

(2) 福祉

本市の令和6年の障害者手帳の所持者数は、身体障害者手帳が1,517人、療育手帳が450人、精神障害者保健福祉手帳が439人となっています。

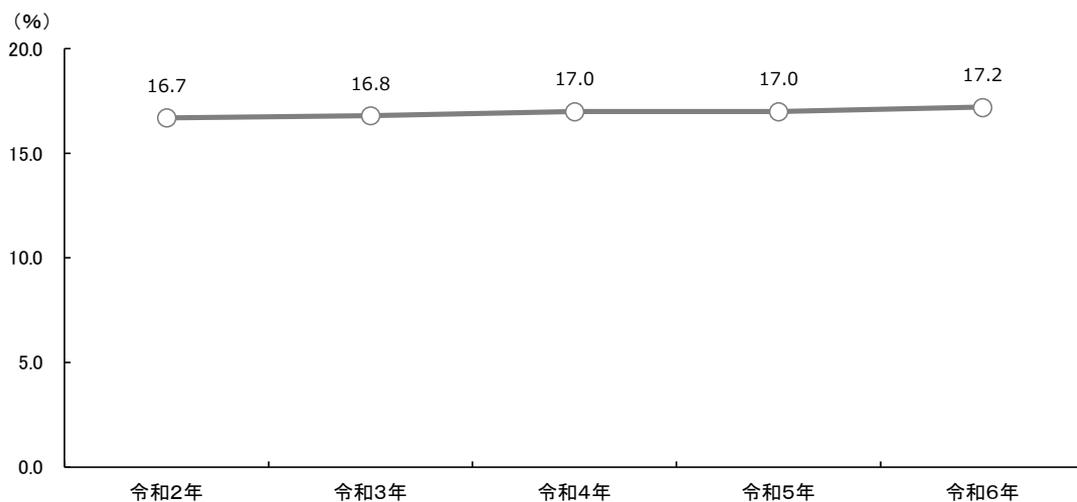
図表 5 障害者手帳所持者数の推移



資料：福祉課（各年4月1日現在）

本市の介護保険における認定率（65歳以上の被保険者に占める要支援・要介護認定者の割合）は令和2年以降、緩やかに上昇傾向となっており、令和6年では17.2%となっています。

図表 6 認定率の推移



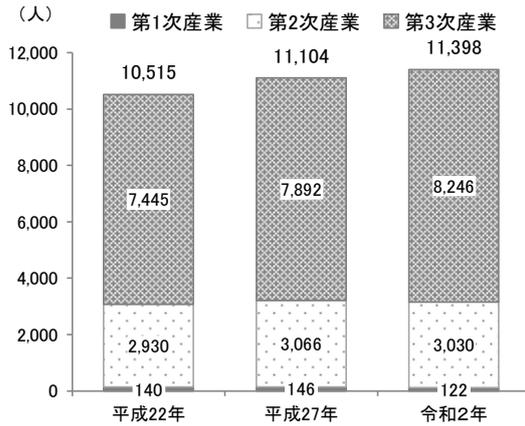
資料：保険年金課（各年4月1日現在）

(3) 就業

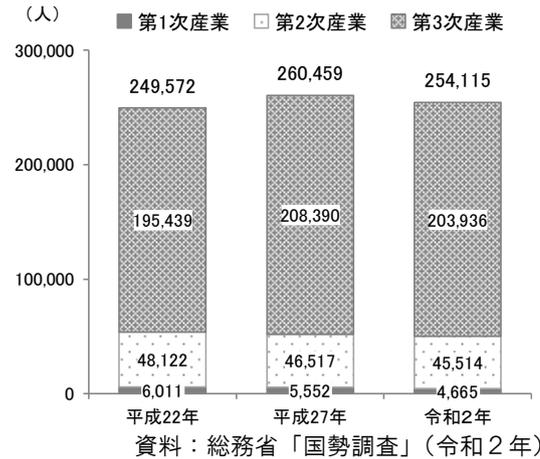
本市における女性就業者数の推移をみると、第1次産業、第2次産業ともに平成27年から減少しています。一方で、第3次産業は平成22年から平成27年、令和2年にかけて連続で増加しています。

また、石川県における女性就業者数は、平成27年から令和2年にかけて第1次産業、第2次産業、第3次産業すべて減少しています。

図表 7 能美市における女性就業者数の推移

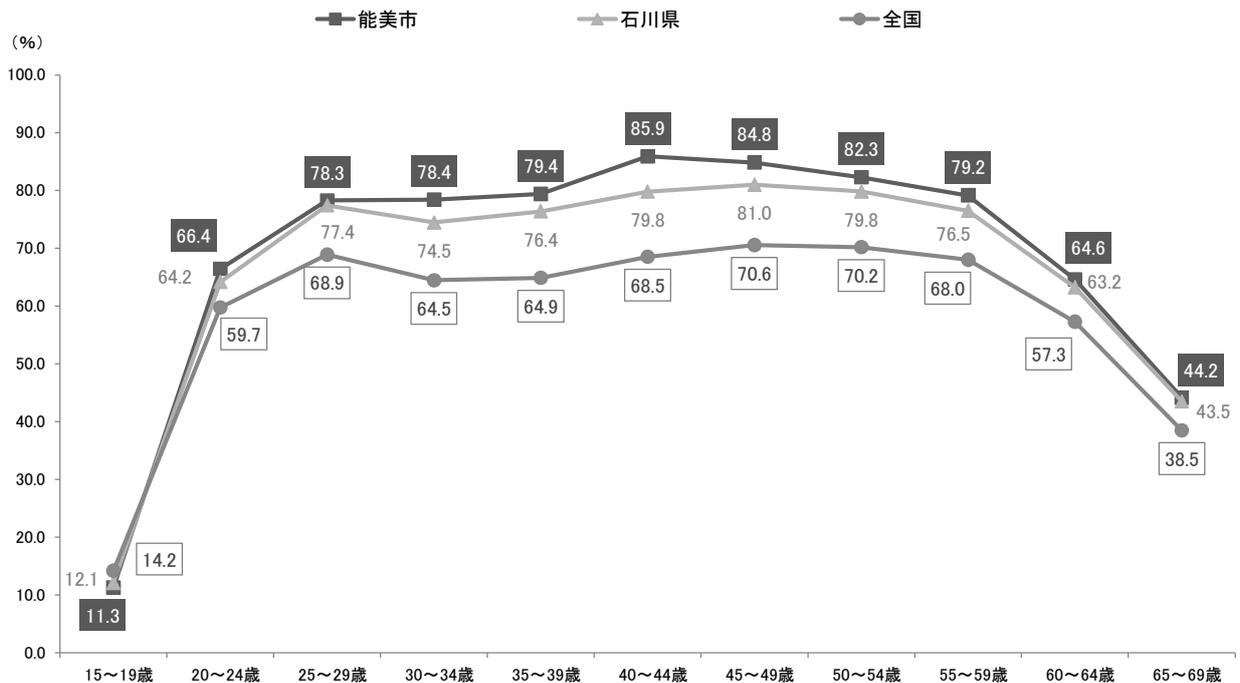


図表 8 石川県における女性就業者数の推移



本市の女性の労働力率は、いわゆるM字カーブの落ち込みが浅く、全国や県と比較して全体的に高い値で推移しています。

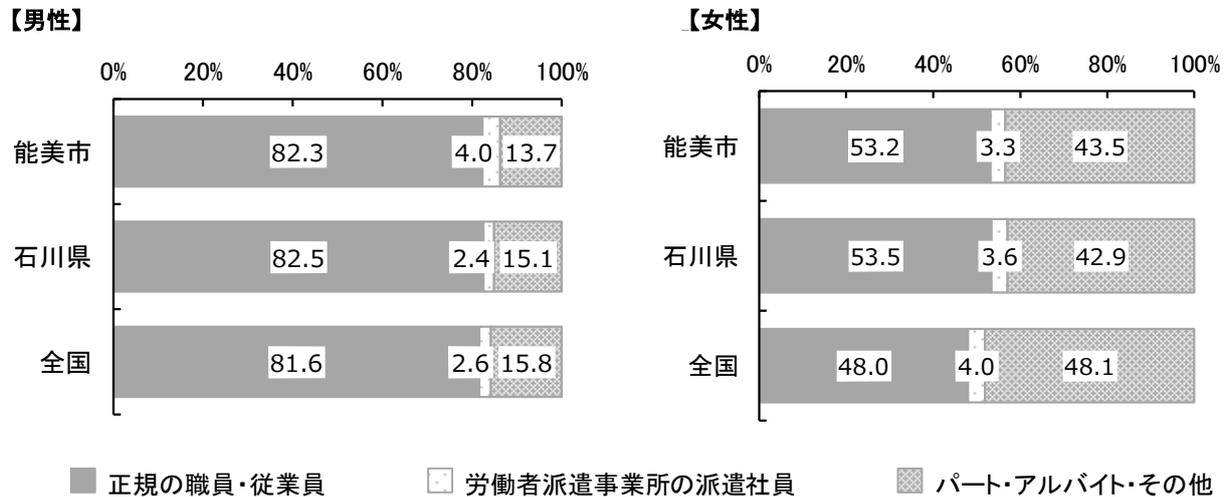
図表 9 女性の年齢階級（5歳階級）別労働力率



資料：総務省「国勢調査」(令和2年)

本市の就業者の雇用形態の状況を見ると、「正規の職員」が男性は82.3%に対し、女性は53.2%となっており、その差は29.1ポイントと、全国や県と同様に大きな開きがあります。

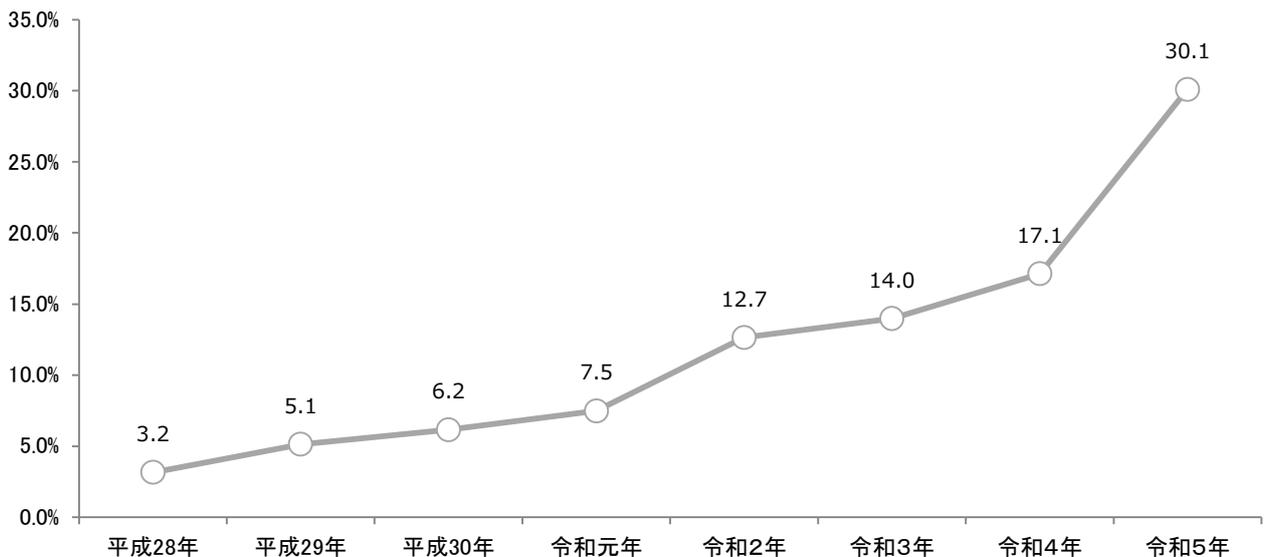
図表 10 雇用形態の状況



資料：総務省「国勢調査」（令和2年）

国の調査によると、男性の育児休業取得率は平成28年以降上昇を続けており、令和5年では初めて3割を超えています。

図表 11 男性の育児休業取得率の推移（全国）

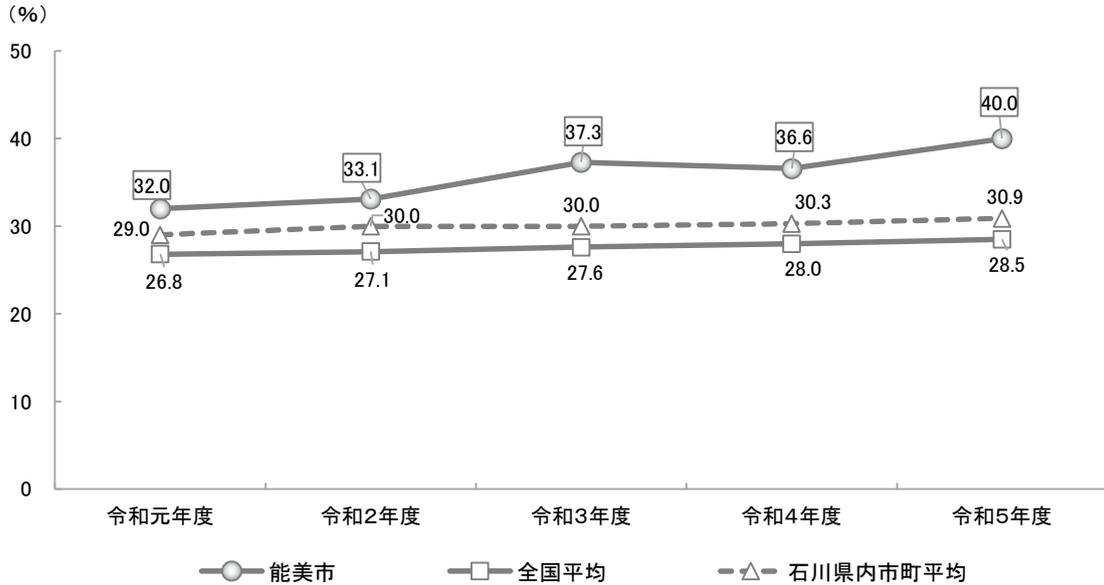


資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成28年～令和5年）

(4) 審議会等や自治体における女性の登用状況

本市の審議会等における女性委員の割合については、令和5年度では40.0%となっています。

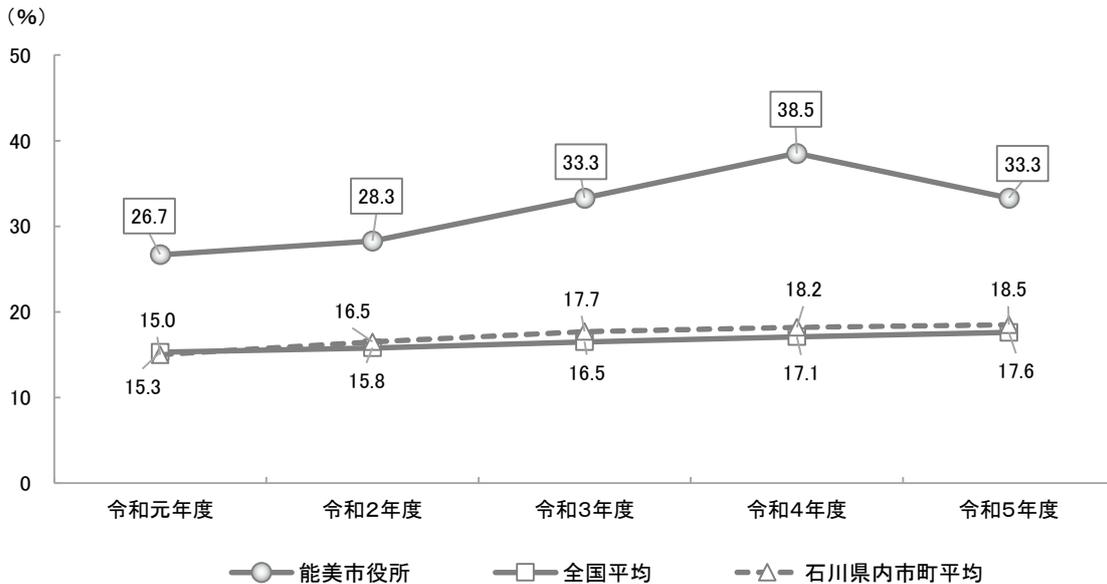
図表 1 2 審議会・委員会など女性登用の推移



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況」(令和元年度～令和5年度)

能美市役所の女性管理職の割合については、令和5年度では33.3%となっており、全国平均や県内市町平均と比較して、高い水準で推移しています。

図表 1 3 自治体における女性の管理職の登用の推移

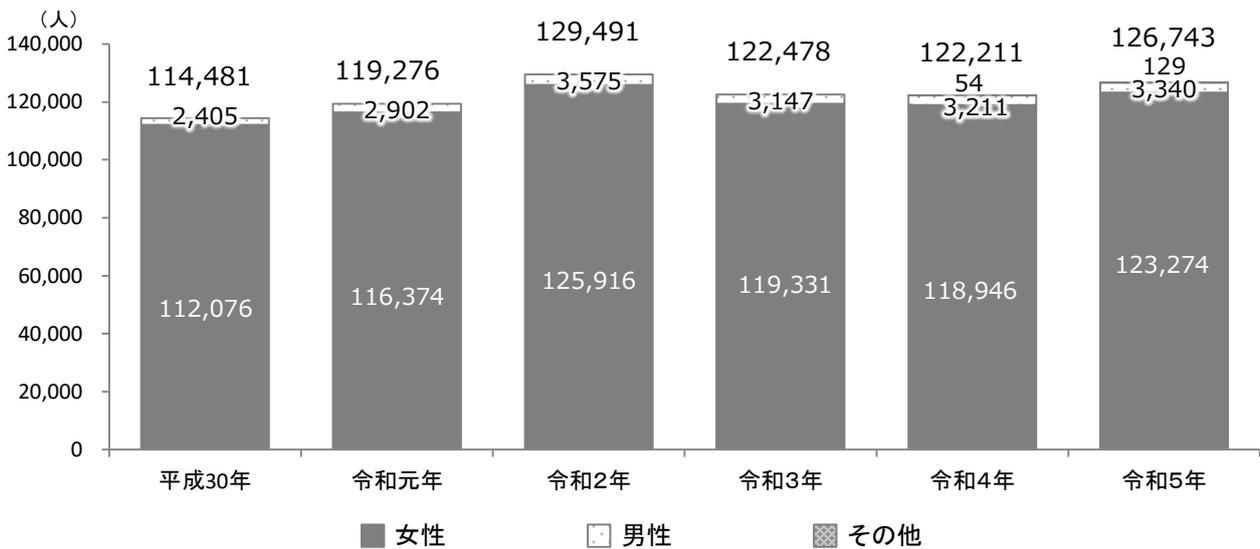


資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況」(令和元年度～令和5年度)

(5) 男女間における暴力の状況

国の調査では、配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数が令和2年以降12万件を超えて推移しています。また、女性の相談が大半を占めているものの、男性の相談も増加傾向にあり、令和2年以降は3,000件を超えています。

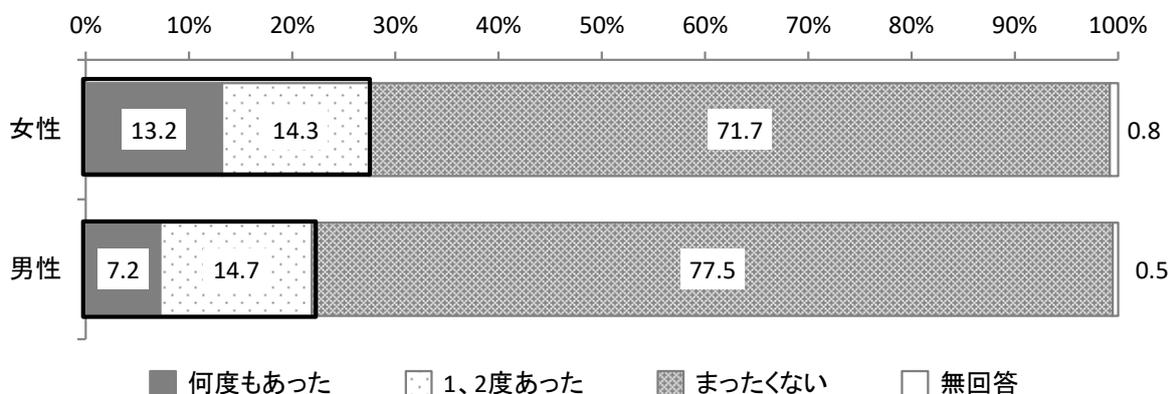
図表 14 DVの相談件数（全国）



資料：内閣府「配偶者暴力相談支援センターにおける配偶者からの暴力が関係する相談件数等の結果について」（平成30年度～令和5年度）

国の調査では、「配偶者からの被害経験」についてみると、「何度もあった」と「1、2度あった」を合わせた割合が、女性で27.5%、男性で21.9%と女性の方が被害経験は多くなっています。

図表 15 配偶者からの被害経験（全国）



資料：内閣府「男女間における暴力に関する報告書」（令和5年度）

2 第1次プランの達成状況の検証

(1) 数値目標の達成状況

本計画では、能美市の男女共同参画推進において指標となる事項に、具体的な数値目標を設定しております。それに対する各施策の進捗状況を見ることで達成度を検証し、次期計画に反映することとしています。

令和元年度までの達成状況は以下のとおりです。

(第1次) 能美市男女共同参画プラン	策定時		検証時	
	現況値	目標値	実績値	達成度
	平成21年	平成31年3月	平成31年3月	
①「男女共同参画社会」に対して内容を理解している人の割合 (アンケート調査)	57.8%	80%	57.5%	D
②社会全体において「男女は平等」と感じている人の割合 (アンケート調査)	7.9%	50%	12.3%	D
③市の審議会などにおける女性委員の割合 ※1	23.3%	40%	30.1%	C
④町会・町内会における女性役員の割合 ※2	0%	14%	0%	D
⑤男女共同参画に関する出前講座・講演会などの開催回数	6回	10回	4回	D
⑥女性リーダー育成研修会など開催回数	0回	4回	3回	C
⑦家族協定締結農家数	8件	16件	9件	D
⑧ヤングパパ・ヤングママ教室の参加率 ※3	0%	50%	22.2%	D
⑨市職員における育児・介護支援制度の利用件数	10件	15件	21件	A
⑩児童・生徒への性教育の実施	0校	8校	11校	A

※1 市の政策を検討する57の審議会・委員会・検討会における女性委員の割合(法定協議会以外も含む)

※2 74地区の町会長・町内会長および公民館長のうち、どちらかの役職に女性が占める割合

※3 第1子の親となる人の市主催マタニティクラスへの参加率(総合計画の目標指標)

【数値目標に対する達成度(評価基準及びその判断目安)】

A	第1次計画策定時の目標値に対し、達成度が100%計画どおり実施している項目
B	第1次計画策定時の目標値に対し、達成度が概ね80%~100%未満の項目
C	第1次計画策定時の目標値に対し、達成度が概ね60%~80%未満の項目
D	第1次計画策定時の目標値に対し、達成度が60%未満の項目

(2) 数値目標の振り返り

- ①「男女共同参画社会に対して内容を理解している人の割合」は、ほぼ横ばい状態でした。これまでも男女共同参画を推進してきましたが、今後は、市民の理解が高まるよう効果的な施策展開を推進していく必要があります。
- ②「社会全体において男女は平等と感じている人の割合」、③「市の審議会などにおける女性委員の割合」、④「町会・町内会における女性役員の割合」が、目標値に到達していない理由としては、固定的な性別役割分担意識に変革を起こせていないことが考えられます。第2次プランにおいても、継続して町会・町内会や事業所への啓発を行う必要があります。
- ⑤「男女共同参画に関する出前講座・講演会の開催回数」、⑥「女性リーダー育成研修会の開催回数」については平成30年度の単年度では、目標値を下回りましたが、計画期間の10年間では、市民ニーズの変化に応じ、出前講座や研修会の回数にとらわれず、講演会の内容を充実するなど、手法を変え展開してきました。今後も市民に広く普及啓発するための手法を工夫していく必要があります。
- ⑦「家族協定締結農家数」については、地域及び各家庭の農業形態の変化もあり、男女共同参画の達成度を測る指標として使いづらいことが分かりました。また、⑧「ヤングパパ・ヤングママ教室の参加率」については、昨今、医療機関や民間業者が同様の教室を積極的に開催しており、当該指標としては正確さに欠ける状況となっています。この2つの指標は、家族の協力体制を図るための指標でしたが、見直しの必要があります。
- ⑨「市職員における育児・介護支援制度の利用件数」については、目標値に達しています。特に、正規女性職員の育児休業制度は100%の取得率となっております。市職員が積極的に制度を活用することは地域社会への推進モデルとなると考えられます。今後は、男性職員の育児・介護休業取得を推進していく必要があります。
- ⑩「児童・生徒への性教育の実施」については、学校教育の中で積極的に展開できたと考えています。今後は、子供から大人まで世代を問わず学びの場を提供することが重要であり、男女共同参画社会の内容を理解している人の増加に繋がると考え、今後も様々な世代、分野に向け啓発を展開する必要があります。



第3章 第2次プランの体系

1 基本理念

よ
能き美しき『のみ』を輝かせる
(能力) (個性)

～男女が共に能力と個性を発揮できるまち～

- 男女が互いに人権を尊重し、一人ひとりが尊厳を持って生きること、多様性に富んだ豊かで活力ある社会が生まれます。
- 男女が共に自分の意思を尊重し、職場、地域、家庭で調和のとれた生活を送ることで、さらに女性が活躍できます。

このように、多様性に富み豊かで、女性が活躍する社会では、男女が共に能力と個性を十分に発揮できる理想の男女共同参画社会が進展し、能（よ）き美しき「能美のお人柄」をさらに生き生きと輝かせてくれます。

よ
“能き美しき『のみ』を輝かせる” ～男女が共に能力と個性を発揮できるまち～

第2次能美市男女共同参画プランでは、この言葉を基本理念として掲げ、すべての市民と共に、現状の課題を解決すべく、様々な施策に取り組んでまいります。

2 基本目標

基本目標Ⅰ 女性の活躍

あらゆる分野で誰もが活躍できるまち

男女ともに働き方改革を進め、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス(⇒用語解説 P68)）」を図ることで、女性の活躍に影響を与えている「固定的な性別役割分担意識(⇒用語解説 P67)」や「男性中心型労働慣行(⇒用語解説 P68)」の変革に努めます。

また、女性が自らの意思で職業生活を選択し、さらに、企業のトップや地域のリーダーなどが女性の活躍について理解を深めることは、方針の立案・決定の場への女性参画の促進につながり、職場や地域に魅力を生みます。魅力ある職場や地域は、働きたい企業、住みたいまちとして認められ、誰もが能力と個性を十分に発揮し、活躍できる環境が実現します。

基本目標Ⅱ 安心な暮らし

誰もが安心して暮らせるまち

男女が互いの違いを理解し合い、思いやりを持って共生していくことが、男女共同参画社会の形成にあたっての基本です。

安全に子供を産み、パートナーと共に安心して子育てができるよう、また、様々な理由で困難を抱えている人たちが安心して生活できるよう、地域や職場が社会の実情を知り、理解を深めることが大切です。

さらに、あらゆる暴力の予防と根絶のために、すべての人と共に、暴力を生まないための予防教育を始めとした「暴力を容認しない社会基盤づくり」を推進します。

基本目標Ⅲ 貢献する市民

男女共同参画社会の実現に貢献する市民を育むまち

すべての市民に男女共同参画社会について理解を深めてもらうため、推進委員等による広報や啓発活動、認定こども園や学校における学びのほか、家庭や地域にも男女平等意識を育む機会を積極的に提供します。

また、地域で暮らす多様な人々との共生と協働、国際的な取組への協調を図るため、グローバル教育(⇒用語解説 P67)を展開し、SDGs(⇒用語解説 P67)に貢献できる市民と地域を育みます。

3 プランの体系

基本理念	基本目標	基本施策（課題）
<p>能き美しき『のみ』を輝かせる 〽男女が共に能力と個性を發揮できるまち〽</p>	<p>基本目標Ⅰ 女性の活躍 あらゆる分野で誰もが活躍できるまち</p>	<p>1 女性の活躍に影響を与える性別役割分担意識や男性中心型労働慣行等の変革</p> <p>2 方針の立案・決定過程へ女性が参画できる環境整備</p> <p>3 雇用等における女性活躍の推進と仕事と生活の調和</p> <p>4 地域における女性活躍の推進</p>
	<p>基本目標Ⅱ 安心な暮らし 誰もが安心して暮らせるまち</p>	<p>5 生涯を通じた健康支援</p> <p>6 あらゆる暴力の根絶</p> <p>7 困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備</p>
	<p>基本目標Ⅲ 貢献する市民 男女共同参画社会の実現に貢献する市民を育むまち</p>	<p>8 男女共同参画社会の理解の促進</p> <p>9 教育を通じた意識改革と学習環境の整備</p> <p>10 地域における男女共同参画の推進</p> <p>11 国際的な取組に協調し貢献する市民の育成</p>

施 策	
1-1	家事・育児・介護等への参画を男女ともに可能とする労働環境の整備、働き方改革
1-2	女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し
1-3	男性への意識啓発による理解の促進
2-1	議会など方針の立案・決定の場に女性が参画しやすい環境の整備
2-2	各種審議会委員などの男女バランスと会議の質の向上
2-3	女性職員の積極的な役職登用の推進
2-4	女性職員へのエンパワーメントの推進
3-1	仕事と生活のバランスのとれた環境づくりの促進
3-2	男女の平等な雇用機会と待遇確保の推進
3-3	非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
3-4	農業や商工業等の自営業者の就業環境と生活の調和
3-5	能力発揮のための支援
4-1	地域活動の場における女性活躍の推進
4-2	女性の活躍による地方創生の促進
5-1	生涯を通じた健康支援
5-2	妊娠・出産・子育て等に関する支援
5-3	母子保健と子育て支援施策の充実
6-1	暴力の予防と根絶のための基盤づくり
6-2	配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進
6-3	子どもに対する性暴力等の根絶に向けた対策の推進
6-4	ハラスメント防止対策の推進
6-5	メディアから被る性や暴力の表現への対策
7-1	貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援
7-2	高齢者や障がい者が尊厳を持ち安心して暮らせる環境の整備
7-3	性の多様性に関する理解の促進
8-1	男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進
8-2	わかりやすい広報と普及啓発活動の展開
8-3	幅広い情報の収集と研究
8-4	推進委員の活動促進と人材育成
9-1	認定こども園・学校における男女共同参画の学習推進
9-2	多様な選択を可能にする教育・学習の充実
9-3	男女平等意識を育む家庭づくり
9-4	誰もが学習できる環境づくり
10-1	防災・災害対策の分野における女性の参画拡大
10-2	強い市民力・地域力による男女共同参画の推進
11-1	海外の各種情報の収集と提供
11-2	SDGsの理念の理解促進
11-3	異なる文化、生活習慣などへの理解と交流



第4章 施策の方向性と内容

基本目標Ⅰ 女性の活躍

あらゆる分野で誰もが活躍できるまち

1 女性の活躍に影響を与える性別役割分担意識や男性中心型労働慣行等の変革

現状

- ◆ 市民アンケートにおいて、「家庭の中」で「男性が優遇」「どちらかといえば男性が優遇」と回答した人の割合が、前回調査時より10.8%減少した一方で、分野として「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり」で「男性が優遇」「どちらかといえば男性が優遇」されていると回答した人の割合は70%以上と依然として高く、多くの人が男性が優遇されていると感じていることが顕著に現れています。
- ◆ 高度経済成長期に形成された長時間勤務や転勤が当然とされる、男性中心の働き方等を前提とする労働慣行（以下「男性中心型労働慣行」という。）が依然として根付いています。
- ◆ 女性の活躍を阻害している要因として、固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度・慣行があると考えられます。

課題

- ◆ 家事や育児、介護等が女性の役割であるという意識や慣行が、女性の平等意識の妨げや活躍に対する障害になっています。

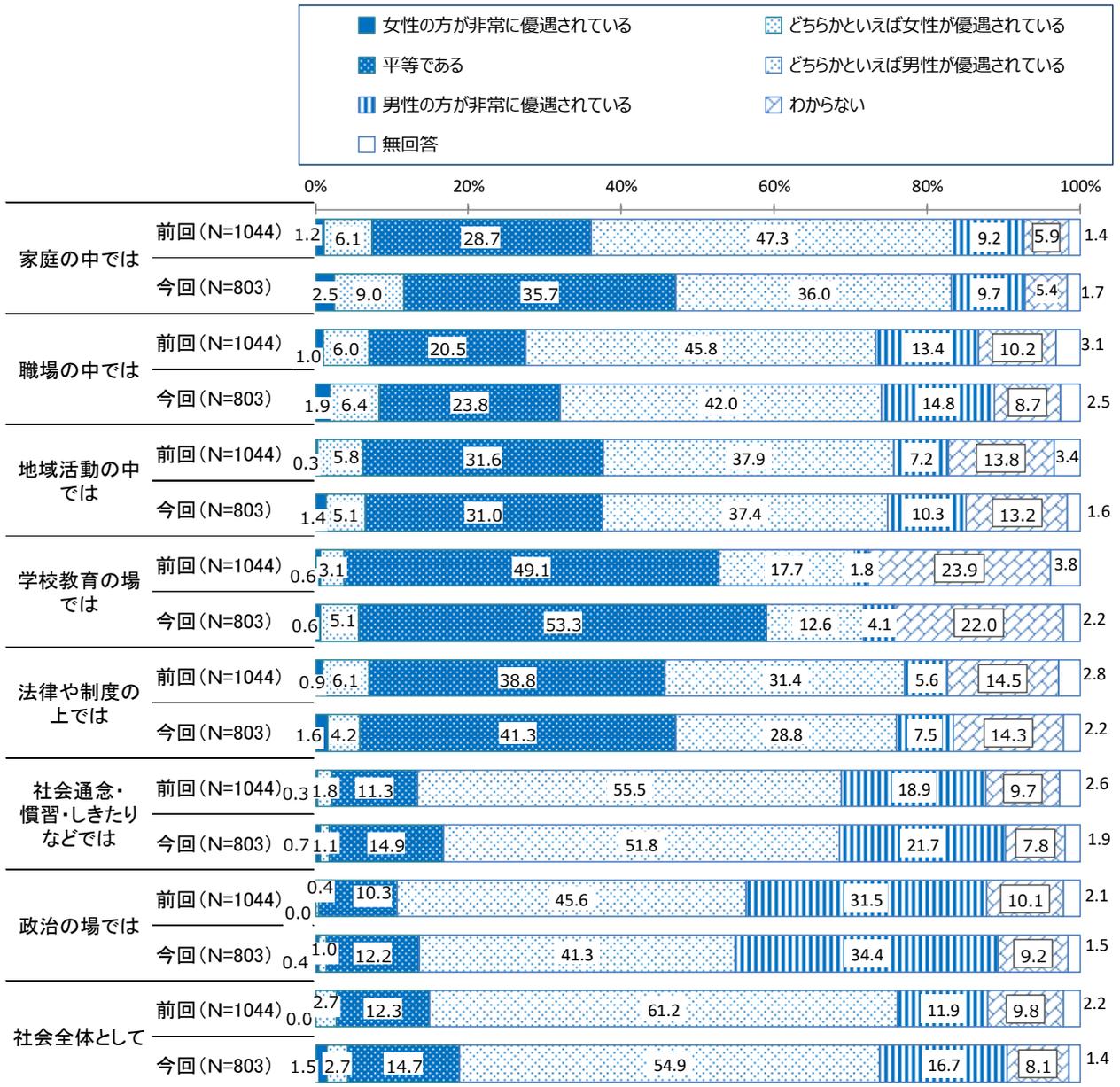
○第4章で図表として使用する「アンケート」について

本計画の見直しにあたり、男女共同参画の現状と市民の意識を把握し、今後の行政施策の参考資料とするため、「市民アンケート」及び「事業者アンケート」を実施しました。各アンケートの基礎数値は次のとおりです。

区分	市民アンケート	事業者アンケート
調査票の配布・回収	郵送による配布・回収	郵送による配布・回収
配布数	2,000 通	261 通
有効回収数(N)	803 通 [※]	115 通
有効回収率	40.1%	44.0%

※市民アンケートの有効回収数（N）には性別無回答者が含まれるため、各図表中の男女別の合計とは一致しません。

図表 16 次にあげる分野で男女の地位が平等になっていると思いますか



資料：男女共同参画社会に向けての市民アンケート（令和6年度）（Nは回答者数）

施策の方向性

- 男性中心型労働慣行等の見直しを推進し、男女が互いに責任を分かち合う形で、男性の家事・育児・介護等への参画、地域貢献等あらゆる分野における男女の活躍を促進します。
- 長時間労働を削減するとともに多様で柔軟な働き方が選択できるよう、企業等が働き方改革を促進するよう啓発に取り組みます。
- 家庭、職場、地域における、特に社会通念や慣習、しきたりとして残る固定的な性別役割分担が女性の活躍に影響を与えていることについて市民の意識を高め改善に取り組みます。
- 職場における環境改善の取組を企業等に呼びかけるときは、市役所がその推進モデルとなるよう率先して取り組みます。

1-1 家事・育児・介護等への参画を男女ともに可能とする労働環境の整備、働き方改革

具体的な取組	内容	担当課
企業等への休暇取得等の促進の呼びかけ	社員（特に男性）の育児・介護等休暇の取得推進を企業等へ呼びかけます。	商工課 企画地域振興課
育児休業中の代替要員を確保するための取組の検討	国の仕事と育児・介護等の両立に取り組む職場環境づくりの助成金を市内企業での活用を増大するため、普及活動に取り組みます。	商工課 企画地域振興課
市民への働き方見直しの呼びかけ	男女ともに働き方を見直すことで、家事・育児・介護等の負担の偏りをなくし、特に男性労働者の理解促進や意識改革に向け、広く市民に呼びかけます。	企画地域振興課

1-2 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し

具体的な取組	内容	担当課
女性の活躍に関する法令や制度の周知	市民に向け、女性活躍推進法など関連法令の周知を行います。	企画地域振興課
企業等における人事管理面からのアプローチの促進	女性職員の活躍を促すよう性別にとらわれない適材適所の人事配置など、柔軟な人事管理を呼びかけます。特に市役所においては、その推進モデルとなるよう取り組みます。	企画地域振興課 総務課

1-3 男性への意識啓発による理解の促進

具体的な取組	内容	担当課
男性の家事・育児・介護等への参画意識向上を図る取組の推進	男性が、家事・育児・介護等を自ら参画すべき仕事として、主体的に参画する動きを広めるため、男性をターゲットとした啓発事業を行います。	企画地域振興課

2 方針の立案・決定過程へ女性が参画できる環境整備

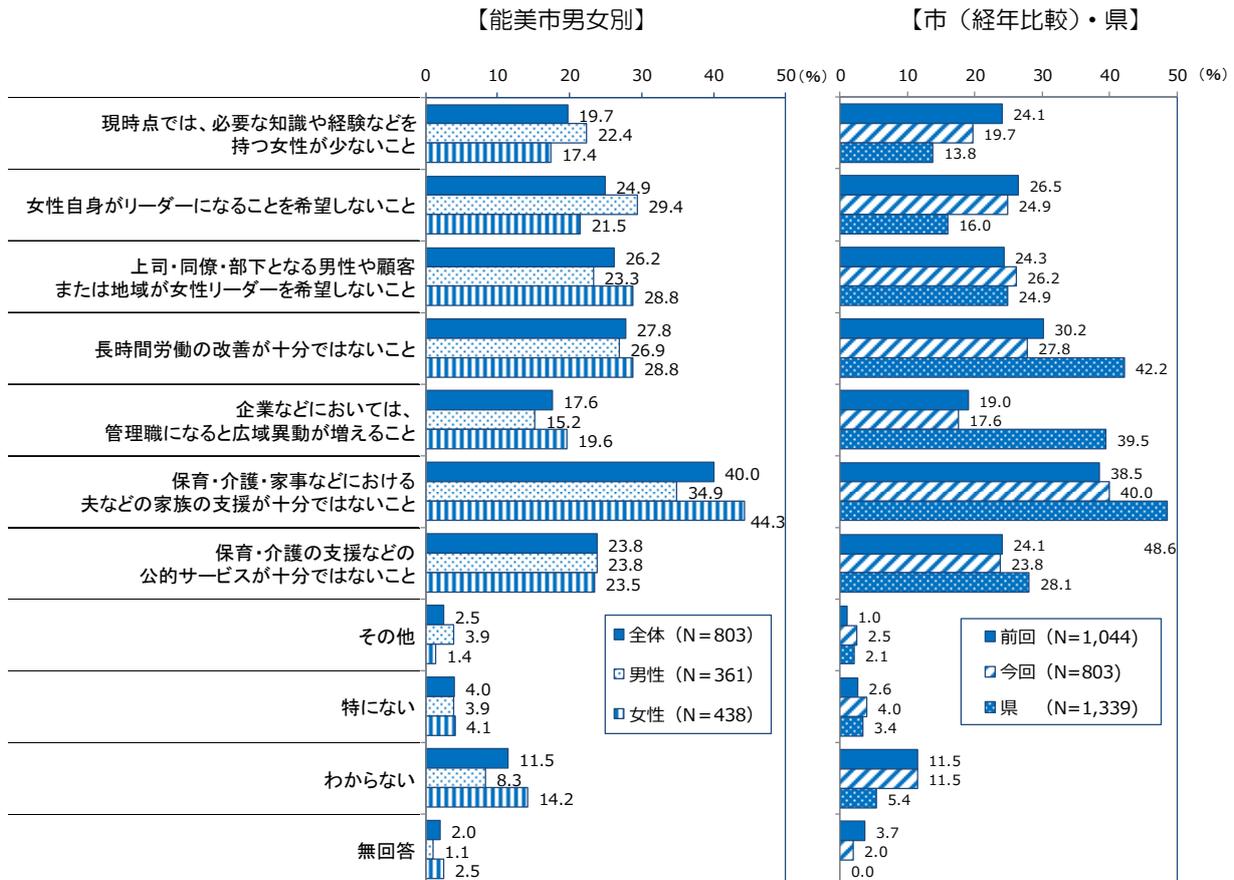
現状

- ◆ 市民アンケートにおいて、女性のリーダーを増やす上での障害〈図表 17〉として、男女ともに「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が不十分」「長時間労働の改善が十分ではないこと」が多く、男性では「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」、女性では「上司・同僚・部下となる男性や顧客または地域が女性リーダーを希望しないこと」と挙げ、男女で認識の差が現れています。
- ◆ 事業所アンケートにおいて、女性管理職が少ない理由〈図表 18〉として、「特に理由はなく結果として男性が多くなった」「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」という回答が多くなっています。

課題

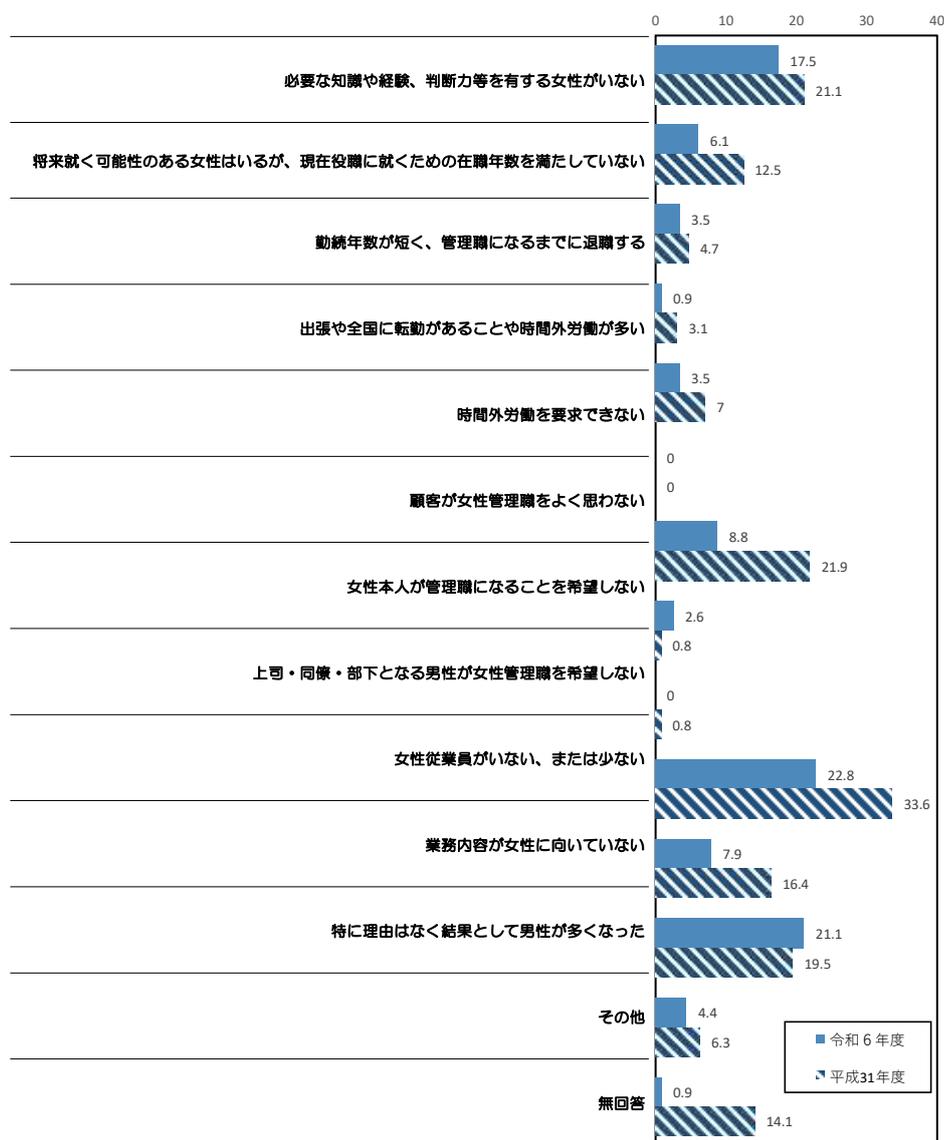
- ◆ 育児・介護・家事等を家族やパートナーとうまくシェアできていないことや長時間労働を当然とするような労働環境や固定的性別役割分担意識が、女性リーダーを生む機会を狭め、女性の高い意識と能力の発揮の妨げとなっている可能性があります。

図表 17 政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やす時に障害となるもの



資料：男女共同参画社会に向けての市民アンケート（令和6年度）（Nは回答者数）

図表 18 女性管理職が少ない理由



資料：男女共同参画社会に向けての事業所アンケート（令和6年度）（Nは回答事業所数）

施策の方向性

- 女性が持つ高い意識と能力が十分発揮できるよう、地域に根付いている古い固定的役割分担意識を変革するための啓発に取り組みます。
- 女性が管理職などにチャレンジする意識を高めることに対し、それを妨げる要因となっている慣行の発見や見直しが行われるよう企業や団体に対し啓発に取り組みます。特に市役所においては、その推進モデルとなるよう率先して取り組みます。
- 固定観念から、審議会などにおける委員や団体役員が一方の性別に偏ることがないよう、また、会議等における発言や意思表示の機会が平等となるよう、各種審議会等に対し啓発に取り組みます。

2-1 議会など方針の立案・決定の場に女性が参画しやすい環境の整備

具体的な取組	内容	担当課
女性が参画しやすい環境づくりの推進	方針の立案・決定の場に女性が参画しやすく、意見が反映されやすい環境づくりに向け、国が推進する固定的な性別役割分担意識の解消等に関する情報を活用し市民や企業に呼びかけます。	企画地域振興課
事業主行動計画策定の促進	女性活躍推進法に基づく、事業主行動計画の策定など、国が推進する女性の活躍に関する取組等の情報提供を行います。	企画地域振興課 商工課

2-2 各種審議会委員などの男女バランスと会議の質の向上

具体的な取組	内容	担当課
各種審議会等の委員や団体の構成員等の男女バランスの適正化	審議会などにおける委員が一方の性別に偏ることがないよう関係団体や各部署へ働きかけます。	全課
審議会等の女性登用状況調査の実施	審議会等への女性の登用状況調査を行い、公開します。	企画地域振興課

2-3 女性職員の積極的な役職登用の推進

具体的な取組	内容	担当課
企業等への女性の役職登用促進の呼びかけ	企業等の自主的な女性人材育成を呼びかけます。特に市職員においてはその推進モデルとなるよう取り組みます。また、「いしかわ男女共同参画宣言企業」に登録する、さらに厚生労働省の「えるぼし」に認定される企業が増えるよう呼びかけます。	企画地域振興課 商工課 総務課
女性のキャリア形成意欲の向上を図る事業の実施	女性社員がキャリア形成をイメージし、意欲を持てるよう推進事業を行います。	企画地域振興課

2-4 女性職員へのエンパワメント(⇒用語解説 P 67)の推進

具体的な取組	内容	担当課
女性の発言や意思表示の機会の平等に向けた企業等への啓発	女性職員の自立性を促進するため、発言や意思表示の機会が平等に得られるよう企業や団体に呼びかけます。特に市役所においては、その推進モデルとなるよう取り組みます。	企画地域振興課 総務課

いしかわ男女共同参画推進宣言企業

県内企業等の男女共同参画社会づくりに向けた意識改革を促進し、取組の実践を促すため、男女共同参画推進の具体的な取組を宣言する企業等を、「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」として認定。より女性活躍を推進するため、数値目標の設定を要件としたいしかわ男女共同参画推進宣言企業「女性活躍加速化クラス」を創設。



3 雇用等における女性活躍の推進と仕事と生活の調和

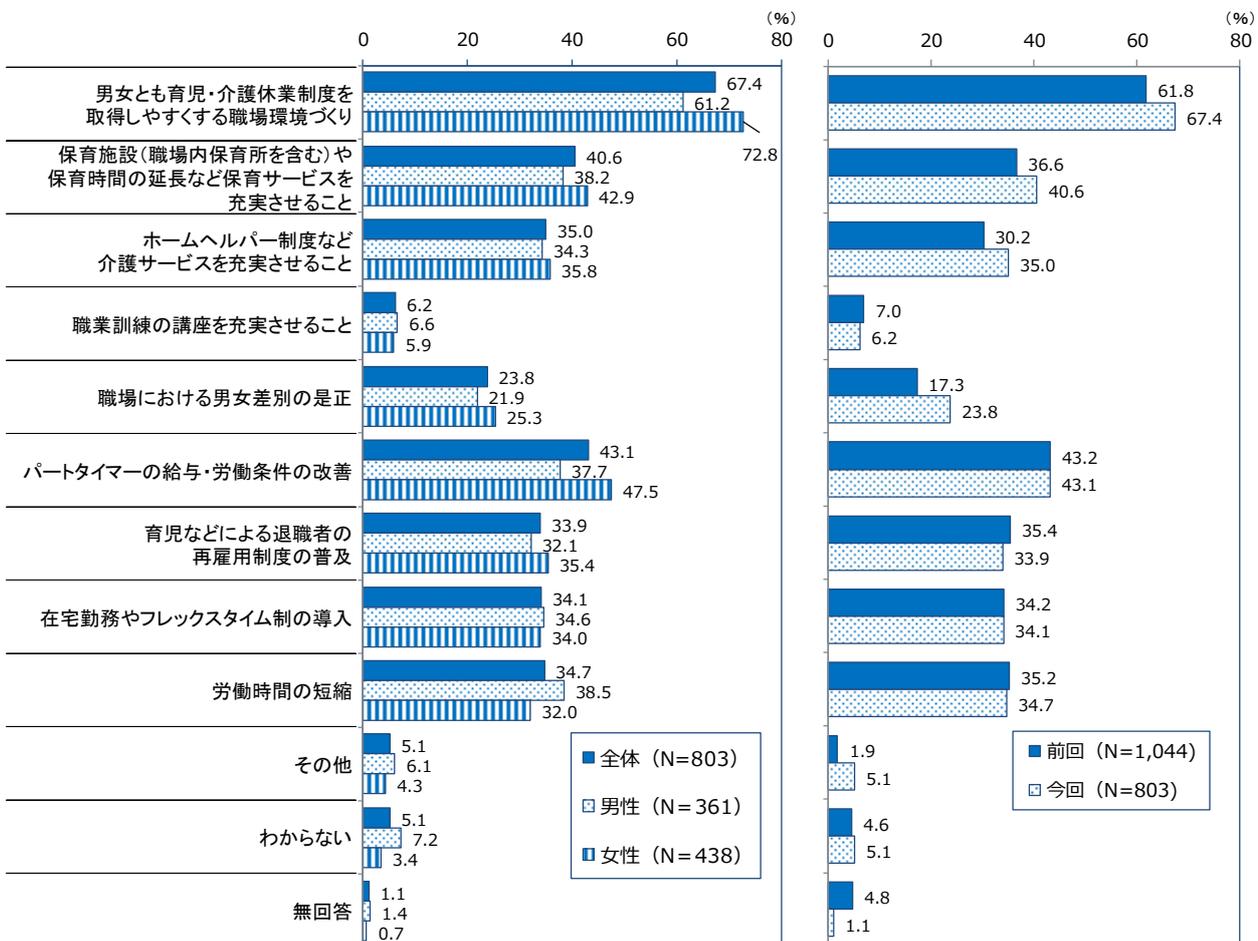
現状

- ◆ 市民アンケートにおいて、仕事と家庭の両立のために必要なこと〈図表 19〉として、「男女とも育児・介護休業制度を取得しやすくする職場環境づくり」が最も多く、次いで「パートタイマーの給与・労働条件の改善」であり、特に女性の回答が多いことから職場における男性中心型労働慣行が根強くあります。
- ◆ 子育てや介護等を理由に、就業を希望しながらも「求職していない」女性が多く（総務省2023労働力調査より）経済社会にとって大きな損失となっています。
- ◆ 女性雇用者に占める非正規雇用者の割合が高いことが、女性の貧困や男女間の格差の一因になっているという問題があります。

課題

- ◆ 労働環境や雇用状態が女性の活躍に与える影響や、特に女性の非正規雇用者が生活上の困難を抱えやすいこと等に対する、企業や社会全体の意識がまだ低い状況です。

図表 19 仕事と家庭の両立のために必要なこと



資料：男女共同参画社会に向けての市民アンケート（令和6年度）（Nは回答者数）

施策の方向性

- ▶ 働きたい女性が仕事と家庭（子育てや介護等）の二者択一を迫られることなく働き続けられ、その能力を十分に発揮することができるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進し、パートナーの子育て・介護等への参画促進に取り組みます。
- ▶ 働きたい人が性別に関係なくその能力を十分に発揮できるよう、企業等に対するダイバーシティ（⇒用語解説 P67）の促進とともに、平等な雇用機会と待遇確保の推進の啓発に取り組みます。
- ▶ 就業は生活の経済的基盤であり、女性が生活上の困難に陥ることを防止するために非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換について、企業等への啓発に取り組みます。
- ▶ 職場における環境改善の取組を企業等に呼びかけるときは、市役所がその推進モデルとなるよう率先して取り組みます。
- ▶ 多様な生き方、働き方があることを前提に、再就職や起業の場面、または自営業等においても、女性が活躍できるよう様々な視点で就業環境の改善を促す啓発に取り組みます。

3-1 仕事と生活のバランスのとれた環境づくりの促進

具体的な取組	内容	担当課
市民及び企業への育児・介護休業制度の普及促進	仕事と育児・介護等を両立させながら働き続けることができるよう、市民及び企業に対し、育児休業・介護休業制度の普及促進に努めます。	企画地域振興課 総務課
企業等への仕事と生活の両立に対する理解促進の呼びかけ	妊娠・出産・育児休業等を理由とする女性職員の不利益扱いをなくすために、男女がともに家庭責任を担い、仕事と両立することへの企業等の理解促進を図ります。	企画地域振興課 総務課
ワーク・ライフ・バランスの推進	性別にとらわれずワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、広く市民に対し働きかけると共に、市内事業所には社内環境を整えるための情報を提供します。また、「石川県ワークライフバランス企業」に登録する、さらに厚生労働省の「くるみん」に認定される企業が増えるよう呼びかけます。	企画地域振興課

3-2 男女の平等な雇用機会と待遇確保の推進

具体的な取組	内容	担当課
労働や雇用に関する法令や制度の周知	男女雇用機会均等法や労働安全衛生法など関連法令の周知を行います。	商工課
平等な雇用機会と待遇確保についての企業等への呼びかけ	国が推進する、職場における性別にとらわれない雇用機会と待遇確保について、企業等へ呼びかけます。	商工課

3-3 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援

具体的な取組	内容	担当課
非正規雇用労働者の処遇改善等についての企業等への呼びかけ	企業等に対し、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換等を促進するため、法令や国の制度について周知します。	商工課 企画地域振興課

3-4 農業や商工業等の自営業者の就業環境と生活の調和

具体的な取組	内容	担当課
自営業者等への労働条件の改善等の呼びかけ	自営業に従事する女性の労働条件の改善及び仕事と生活の調和が図れるよう自営業者等へ呼びかけます。	商工課
起業家や経営パートナーとしての女性の経営管理能力の向上を図る取組の推進	必要な知識を得るためのセミナー等の開催情報や融資制度等の情報を提供します。	商工課 企画地域振興課

3-5 能力発揮のための支援

具体的な取組	内容	担当課
女性の能力発揮のための研修などの情報提供	資格や技術を取得し、技能を高めるためのセミナー等の情報提供及び取得のための講座を開催します。	企画地域振興課 商工課
女性の再就職のためのセミナーの開催	育児や介護などのために離職した女性を対象とした再就職支援や、自己実現のためのセミナーを開催し、能力発揮の機会を提供します。	企画地域振興課 商工課

石川県ワークライフバランス企業

県内企業におけるワークライフバランス（仕事と生活の調和）の取組を促進することを目的に、ワークライフバランスを図るための職場環境の整備に特に積極的に取り組み、優れた成果があった企業を「石川県ワークライフバランス企業」として表彰。



「登録」



「認定」



「表彰」

4 地域における女性活躍の推進

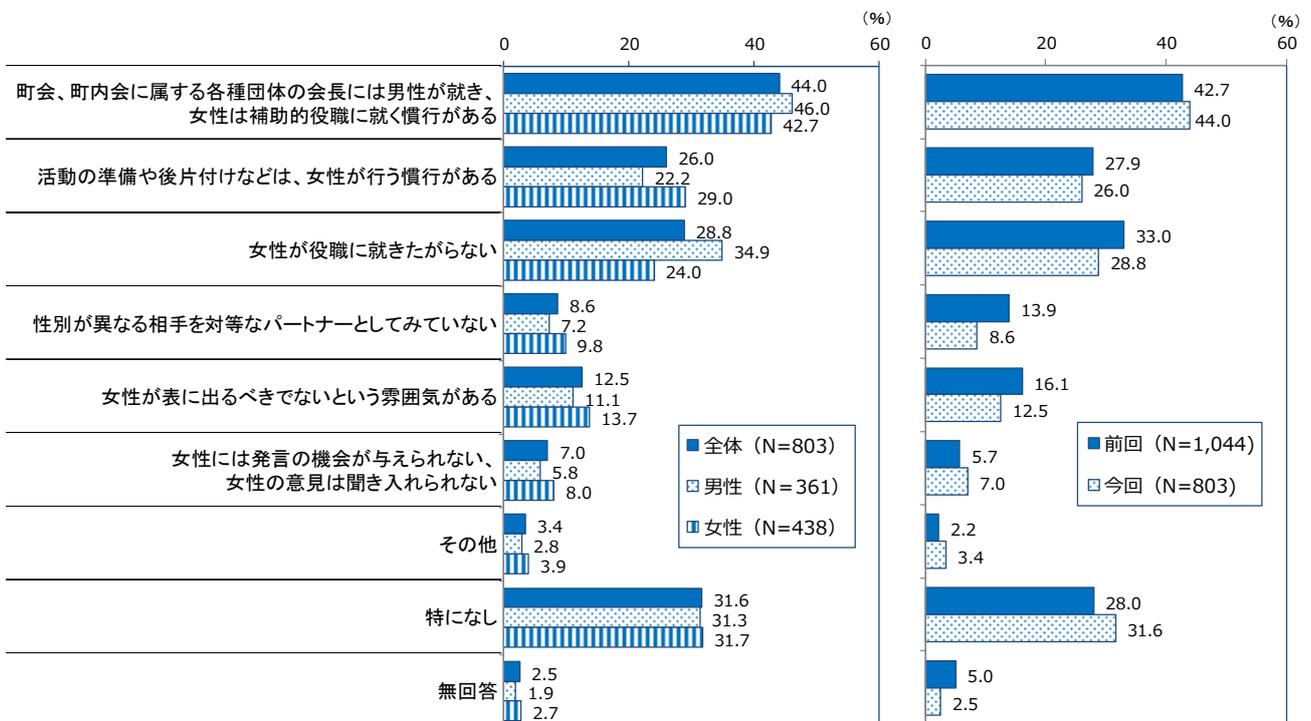
現状

- ◆ 市民アンケートにおいて、地域活動における男女の役割分担〈図表 20〉については、男女ともに「町会・町内会の各種団体の会長には男性が就き、女性は補助的役割に就く慣行がある」が最も多くなっています。また、男性に比べ女性で「活動の準備や後片づけなどは、女性が行う慣行がある」、女性に比べ男性で「女性が役職に就きたがらない」と感じている人が多くなっています。
- ◆ 地域に根付いている固定的な慣行として、高齢者福祉や子育て、環境活動などは専業主婦などの女性が中心となって担い、自治会長や各種団体の長などの職は、自営業や退職後の男性が就くケースが多い状況です。

課題

- ◆ 上述のような固定的な慣行が地域に存在していることが、若年女性の地方から都市部への人口流出にも影響していると考えられます。女性が地域に魅力を感じ、居場所を見出し定住できるような「女性の活躍の場」の創出が必要です。

図表 20 地域活動における男女の役割分担について



資料：男女共同参画社会に向けての市民アンケート（令和6年度）（Nは回答者数）

施策の方向性

- 地域の活動の担い手や役職が性別や年齢等により固定化することのないよう、地域の活動に男女ともに多様な層から参画できるよう啓発に取り組みます。
- 地域における女性の活躍推進は、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらすので、地方創生(⇒用語解説 P68)に向け、地域における女性の活躍の重要性を理解し、地域における女性の起用を後押しする事業や啓発に取り組みます。
- 女性が活躍している市民団体やボランティア団体等の活動をモデル的な活動として、奨励する事業に取り組みます。
- 女性にとって働きやすい環境、または、働きながら安心して子供を産み育てられる環境を身近な地域において確保する観点から、家庭、職場、保育がサポートし合うまちづくりに取り組みます。

4-1 地域活動の場における女性活躍の推進

具体的な取組	内容	担当課
性別役割分担意識に対する町会・町内会等への意識改革の呼びかけ	町会・町内会等、地域における組織や団体において、役職や役割が、ある性別や年齢等に固定化することの無いよう呼びかけます。	企画地域振興課 総務課
地域活動での女性リーダーの登用促進	女性が多様な経験を活かし、様々な分野のリーダーとして地域課題の解決に貢献できるよう、地域の活動団体に対し、中心的立場への女性登用を呼びかけます。	企画地域振興課

4-2 女性の活躍による地方創生の促進

具体的な取組	内容	担当課
女性の地域活動への参画による地方創生の促進	地域課題を解決し、持続可能な地域社会を実現するために、地域の様々な取組への多くの女性の参画を呼びかけます。	企画地域振興課
女性の多様な価値観が活かされる地域づくりの推進	女性の多様な価値観や創意工夫によって、暮らしと経済に好循環が生まれるよう、企業や地域に対し、女性の意見の採用や中心的立場への起用を呼びかけます。	企画地域振興課 商工課

基本目標Ⅱ 安心な暮らし 誰もが安心して暮らせるまち

5 生涯を通じた健康支援

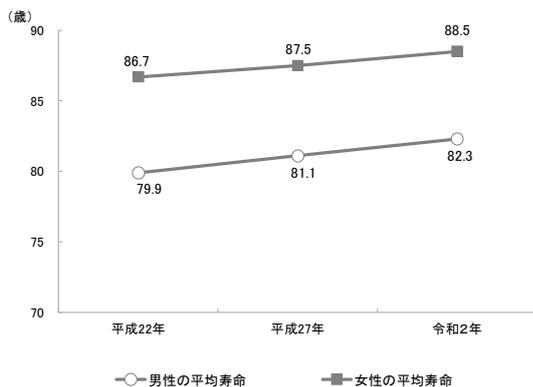
現状

- ◆ 平均寿命の伸長〈図表 21〉、初産年齢の上昇〈図表 22〉、子宮がん検診受診率〈図表 23〉や乳がん検診受診率〈図表 24〉は、30%前後で推移しています。

課題

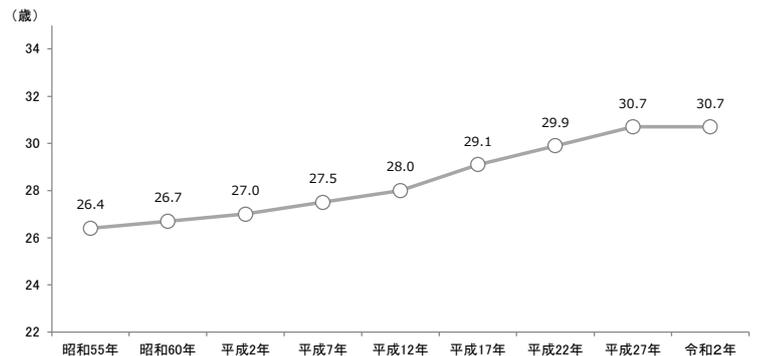
- ◆ 心身の状況が人生の各段階に応じて変化し、問題も多様であるという特性を正しく理解し判断する必要があります。

図表 21 能美市の平均寿命の推移



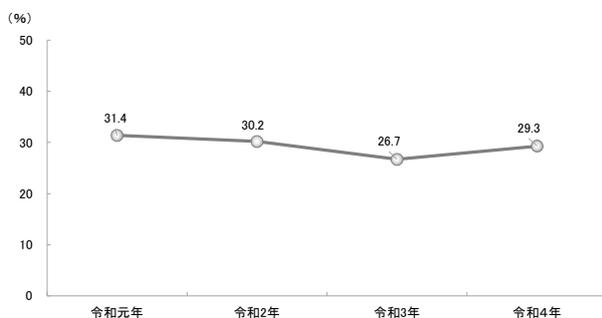
資料：総務省「国勢調査」

図表 22 国の初産年齢の上昇

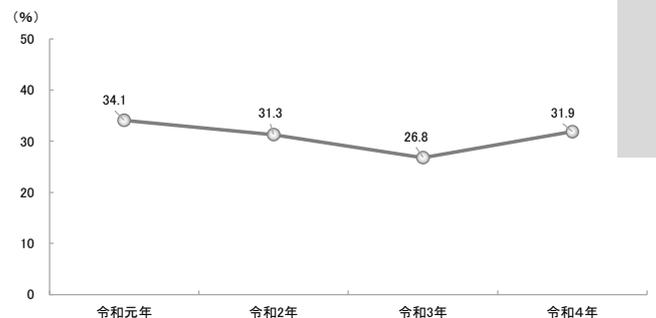


資料：厚生労働省「人口動態調査」

図表 23 能美市の子宮がん検診受診率 (20 歳以上)



図表 24 能美市の乳がん検診受診率 (40 歳以上)



算出方式：(前年度の受診者数+当該年度の受診者数-前年度及び当該年度における2年連続受診者数) / (当該年度の対象者数) × 100

資料：健康推進課石川県生活習慣病検診等管理指導協議会における課題検討結果報告

施策の方向性

- 女性の健康増進に関する情報の収集及び提供のほか、各種の相談、助言又は指導を受けることができる体制の整備に取り組みます。
- 女性が安心して子どもを産み育てることができるよう、妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援に今後も継続して取り組みます。また、職場や地域において、妊婦や子育てに関する理解が深まるよう啓発に取り組みます。
- 母子の健康の保持及び増進と、子育てに難しさを感じる親への支援に取り組みます。

5-1 生涯を通じた健康支援

具体的な取組	内容	担当課
心身の健康保持・増進のための健康教室の実施	健康診断や健康教室等を実施し、生活習慣病の予防や心の健康保持を進め、生涯を通じた心身の健康づくりに取り組みます。	健康推進課 いきいき共生課
運動の機会の提供	生涯スポーツの奨励やスポーツ健康教室などの開催により、運動の機会を提供し、健康増進を支援します。	まなび文化スポーツ課

5-2 妊娠・出産・子育て等に関する支援

具体的な取組	内容	担当課
妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援の充実	健康推進課・こども相談ステーション・子育て支援センターを中心に、妊娠期から子育て期にわたる様々な相談にワンストップで応じ、切れ目のない支援を行います。	健康推進課 子育て支援課

5-3 母子保健と子育て支援施策の充実

具体的な取組	内容	担当課
母子の健康維持と安心な子育て環境の整備促進	妊産婦健診や乳幼児健診等の母子保健事業により、母子の健康の保持増進を図るとともに、子どもの発育発達をはじめ、あらゆる相談に対応し、安心して子育てができる環境を整えます。	健康推進課 子育て支援課



6 あらゆる暴力の根絶

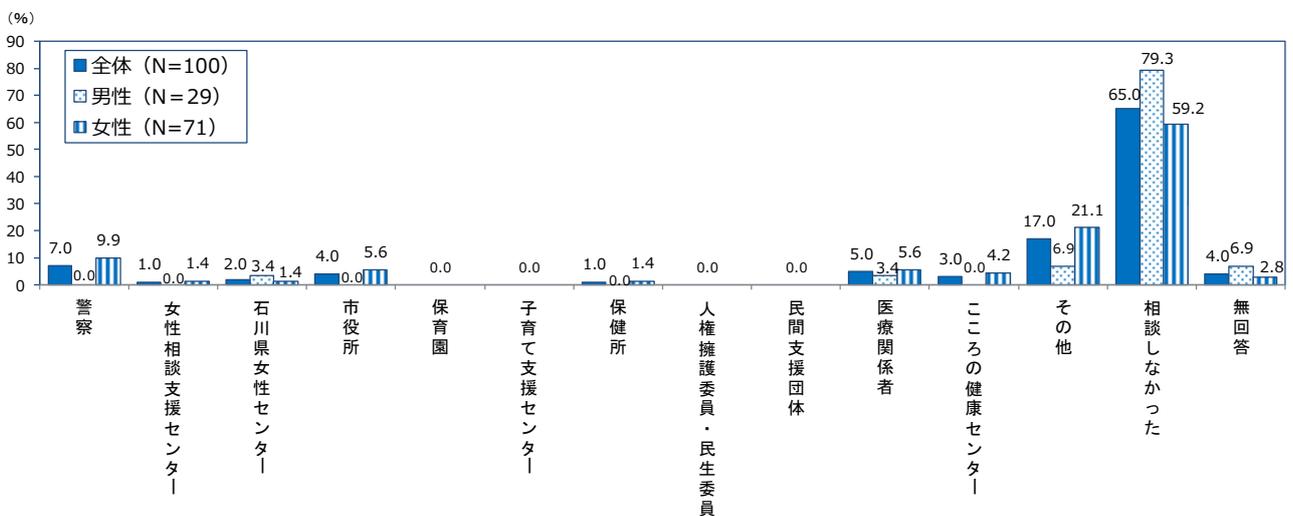
現状

- ◆ 市民アンケートにおいて、暴力を受けた時の相談先〈図表25〉の問いに、「相談しなかった」と回答した女性が59.2%、男性が79.3%であり、相談していない人が存在することがわかりました。
- ◆ 配偶者等からの暴力のほか、職場等での各種ハラスメント(⇒用語解説P68)、ストーカー行為、SNS(⇒用語解説P67)などによる交際相手からの暴力、子どもに対する性暴力や虐待など、暴力は多様化するとともに複雑化しています。
- ◆ メディアにおける性・暴力表現については、インターネットの普及等により、発信主体が社会に拡大し、誰もが影響を受けやすい環境にあることに加え、一度流通したデータの削除が非常に困難であることから社会問題化している状況です。

課題

- ◆ 暴力の予防や実態把握、被害者の安全確保などの仕組みづくりが急務となります。

図表 25 暴力を受けたときの相談先



資料：男女共同参画社会に向けての市民アンケート（令和6年度）（Nは回答者数）

施策の方向性

- ▶ 女性に対する暴力は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであり、重大な人権侵害です。暴力を容認しない社会環境づくりを推進し、暴力による加害者と被害者を生まないための予防啓発や教育・学習の機会の提供に取り組みます。
- ▶ 被害者が相談しやすい体制づくりを推進し、被害の潜在化を防止するとともに、被害者を暴力行為から保護するための手段の確立や支援体制の構築に取り組みます。
- ▶ メディアが発信する性・暴力の情報が社会に与える影響や危険性について、子どもたちをはじめとして市民が学習する機会の提供に取り組みます。
- ▶ メディアが発信する情報を正しく選択・活用できるように、自己判断能力を高める教育に取り組みます。

6-1 暴力の予防と根絶のための基盤づくり

具体的な取組	内容	担当課
市及び関係機関による暴力の予防と根絶のための啓発活動の実施	女性に対する暴力をなくす運動、児童虐待防止推進月間、人権週間などに合わせて、関係機関と連携し、啓発活動を行います。	子育て支援課 市民サービス課 企画地域振興課
市及び関係機関と民生委員・児童委員等との連携強化	民生委員・児童委員、社会福祉協議会、地域で見守り活動などを行う住民等との連携を強化し、虐待等の早期発見及び早期対応の体制を強化します。	いきいき共生課 子育て支援課 (社会福祉協議会)
暴力の加害者にならないための意識啓発の充実	暴力の加害者にならないよう、あらゆる世代の男女に対し、暴力の未然防止に向けた情報提供や意識啓発を行います。	子育て支援課 いきいき共生課

6-2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

具体的な取組	内容	担当課
DV(⇒用語解説 P 68) 等に関する相談体制の充実	DVやストーカー、虐待の被害者または関係者からの相談に応じる体制を充実するほか、相談窓口の周知に努めます。	子育て支援課
被害者の安全の確保	被害者の安全確保のため、日頃から関係機関との連携を築き、適切に行動できるよう備えます。	子育て支援課

6-3 子どもに対する性暴力等の根絶に向けた対策の推進

具体的な取組	内容	担当課
相談体制の充実と周知	子どもの目線で考え、助けを求めることができるということを気付かせてあげられるような相談体制の充実と周知を行います。	子育て支援課 学校支援課
被害者の安全確保のための体制整備	被害者の安全確保のため、日頃から関係機関との連携を築き、適切に行動できるよう備えます。	子育て支援課 学校支援課

6-4 ハラスメント防止対策の推進

具体的な取組	内容	担当課
市民や企業に向けた各種ハラスメント防止に関する啓発	社会における様々なハラスメントの防止のため、企業や労働者、市民に向けた広報・啓発を行います。	企画地域振興課 商工課 総務課
市と関係機関による相談体制の充実と周知	被害者の目線で考え、助けを求めること自体への不安なども考慮した相談体制の充実と周知を行います。	企画地域振興課 商工課 総務課

6-5 メディアから被る性や暴力の表現への対策

具体的な取組	内容	担当課
メディアの情報とその使い方に潜む様々な危険についての教育	S N S等を通じて無意識のうちに被害者にも加害者にもなりうる危険についての教育を行います。	まなび文化スポーツ課 学校支援課
情報の正しい選択と活用のための自己判断能力の育成	社会に氾濫している多くの情報の安全な選択と活用及び情報を適切に発信する能力を育成します。	まなび文化スポーツ課 学校支援課



7 困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

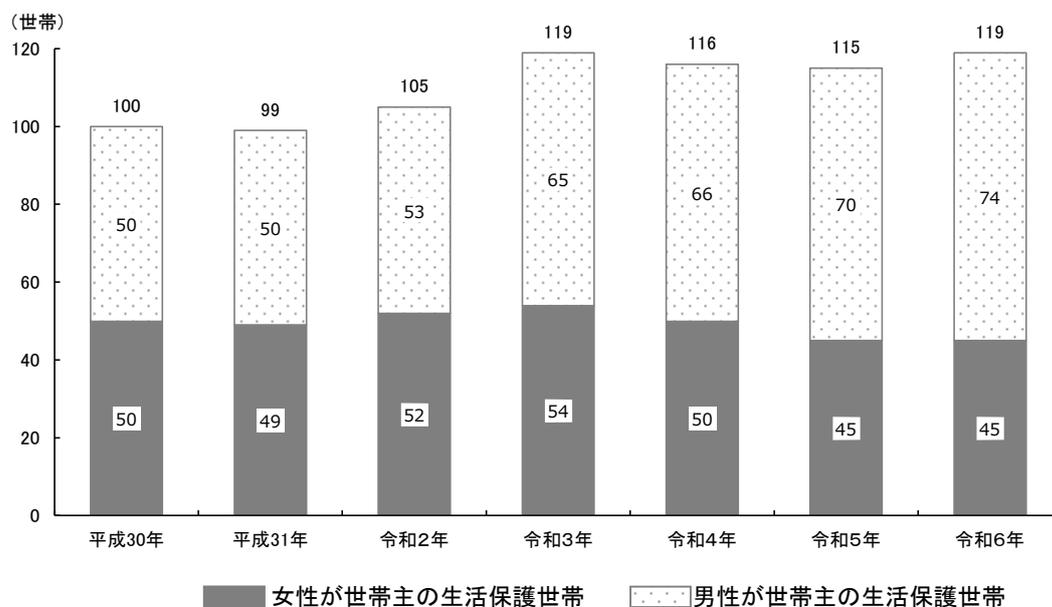
現状

- ◆ 能美市における生活保護世帯は令和2年から令和3年で14世帯増加しています。
- ◆ 高齢化が進展する中で、特に高齢期の女性の貧困として、低年金・無年金の問題、社会からの孤立などの問題があります。
- ◆ 市民アンケートにおいて、LGBT(⇒用語解説P67)という言葉を知っている人(図表27)は47.2%、「全く知らない」人が19.4%となっており、LGBTに関する用語の認知度は高まっています。
- ◆ 性的指向(⇒用語解説P67)や性同一性障害(⇒用語解説P67)等を理由として差別や偏見などを受け、困難な状況に置かれている場合や、障がい者であること、外国人であること等に加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている場合があります。

課題

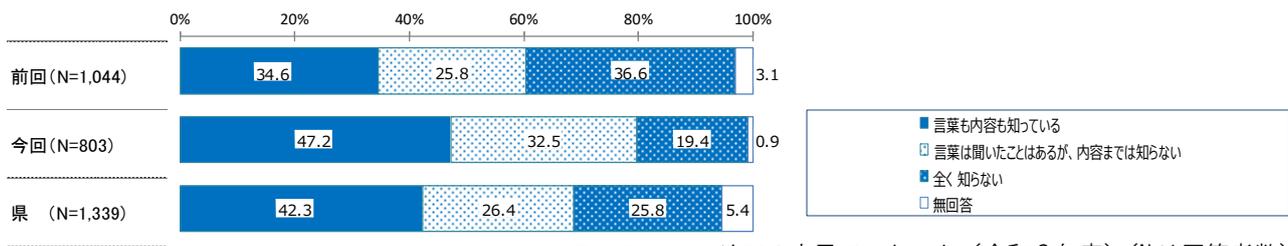
- ◆ ひとり親家庭等において、安定した雇用による収入や十分な教育が途切れると生活上の困難に陥りやすい傾向にあります。
- ◆ これまで、女性の貧困やLGBT等の問題が、多くの市民にとって馴染みの薄い問題であったため、全世代的に理解を深める啓発を急ぐ必要があります。

図表 26 男女別世帯主の生活保護世帯



資料：福祉課（各年3月31日）

図表 27 L G B T の認知度



資料：男女共同参画社会に向けての市民アンケート（令和6年度）（Nは回答者数）

施策の方向性

- 貧困の次世代への連鎖を断ち切るため、貧困またはその可能性のある世帯の親と子どもに対し、貧困を原因とした進学機会や学習意欲さらには学力の差が生じないように、生活面への支援のほか子育てや教育についての支援も取り組みます。
- 高齢者や障がい者が、家庭や地域で安心して、安定した生活が送れるように、自身の自立支援や介護者への支援に取り組みます。
- 地域や学校において、人権尊重の観点からL G B T等の理解を深める学習の機会を提供するとともに、学校における性同一性障害等の児童生徒等に対する相談体制を充実させます。

7-1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

具体的な取組	内容	担当課
ひとり親家庭等に対する支援	親が家庭の経済的な問題や教育に関する困難を抱え込んだままとすることで、子どもの学習意欲を妨げ、貧困の連鎖を招くことがないよう、様々な支援を行います。	子育て支援課 福祉課 いきいき共生課

7-2 高齢者や障がい者が尊厳を持ち安心して暮らせる環境の整備

具体的な取組	内容	担当課
配慮を必要とする人への地域ぐるみの取組に対する支援	高齢者や障がい者、外国人、ひとり親家庭など様々な困難を抱える人たちが安心して暮らせるよう、地域の強い互助による取組をサポートします。	いきいき共生課 子育て支援課 福祉課
住み慣れた地域での生活継続のためのサービスの充実や支援の仕組みの構築	障がいの有無や年齢にかかわらず、住み慣れた地域でいつまでも安心して暮らせるよう、障がい者福祉サービスや介護サービス等の充実に努め、地域包括ケアシステムの構築を推進します。	いきいき共生課 福祉課 保険年金課

7-3 性の多様性に関する理解の促進

具体的な取組	内容	担当課
あらゆる世代に向けた多様性教育等の実施	性的マイノリティ(⇒用語解説 P 67)に関する理解を促進するため、各種啓発資料等による意識啓発を行います。	企画地域振興課

基本目標Ⅲ 貢献する市民

男女共同参画社会の実現に貢献する市民を育むまち

8 男女共同参画社会の理解の促進

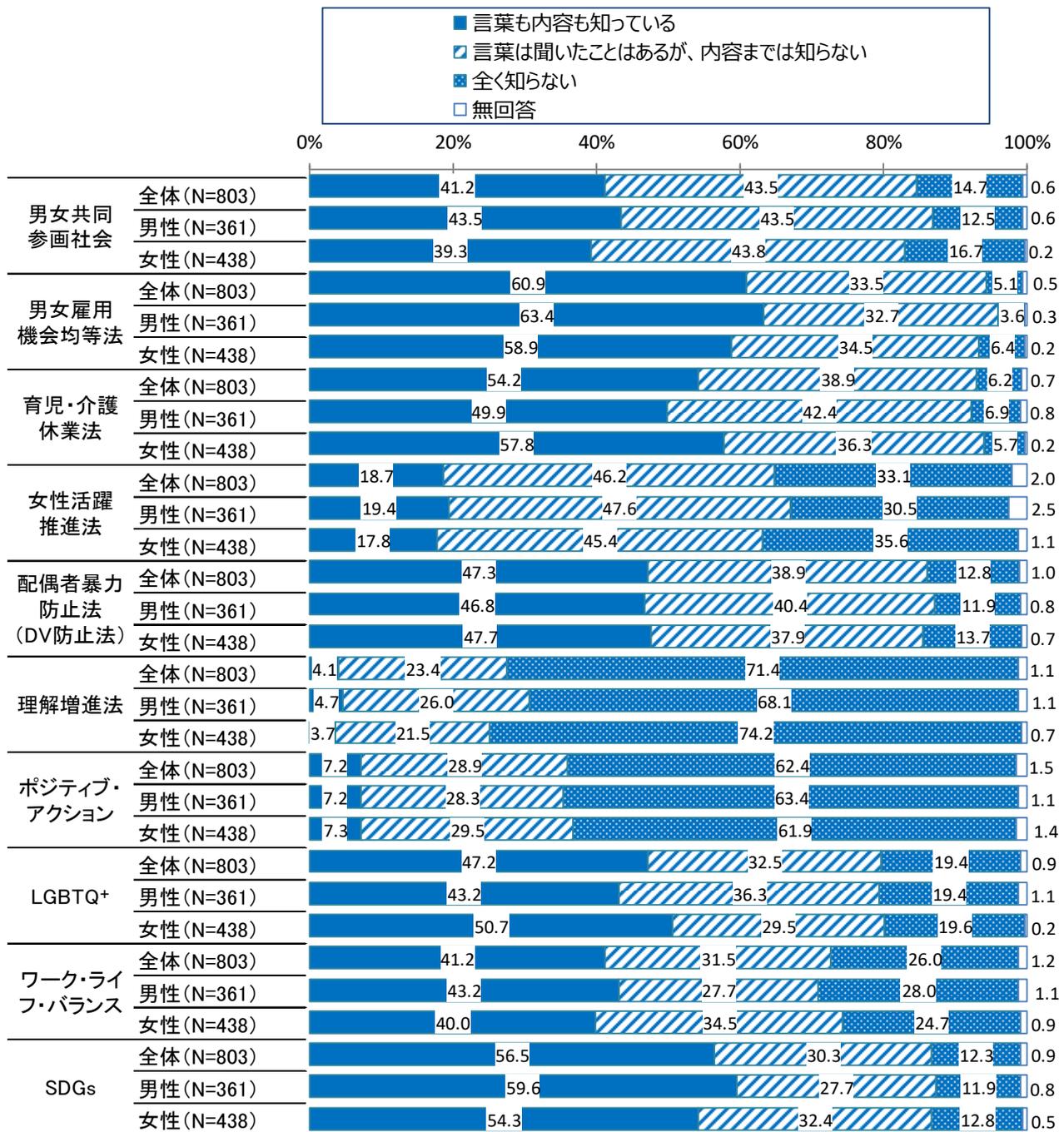
現状

- ◆ 市民アンケートにおいて男女共同参画に関する言葉の認知〈図表 28〉では、「SDGs」「ワーク・ライフ・バランス」の認知度が大きく上昇しています。
- ◆ 市民アンケートにおいて、社会に女性が進出するために必要なこと〈図表 29〉として、男女ともに「家族が支援・協力すること」「地域において「女のくせに」「女だから」といった考え方をなくすこと」が多く、男女に差が見られた回答としては、「女性自身が町会・町内会活動に積極的になること」が男性で多くなっています。

課題

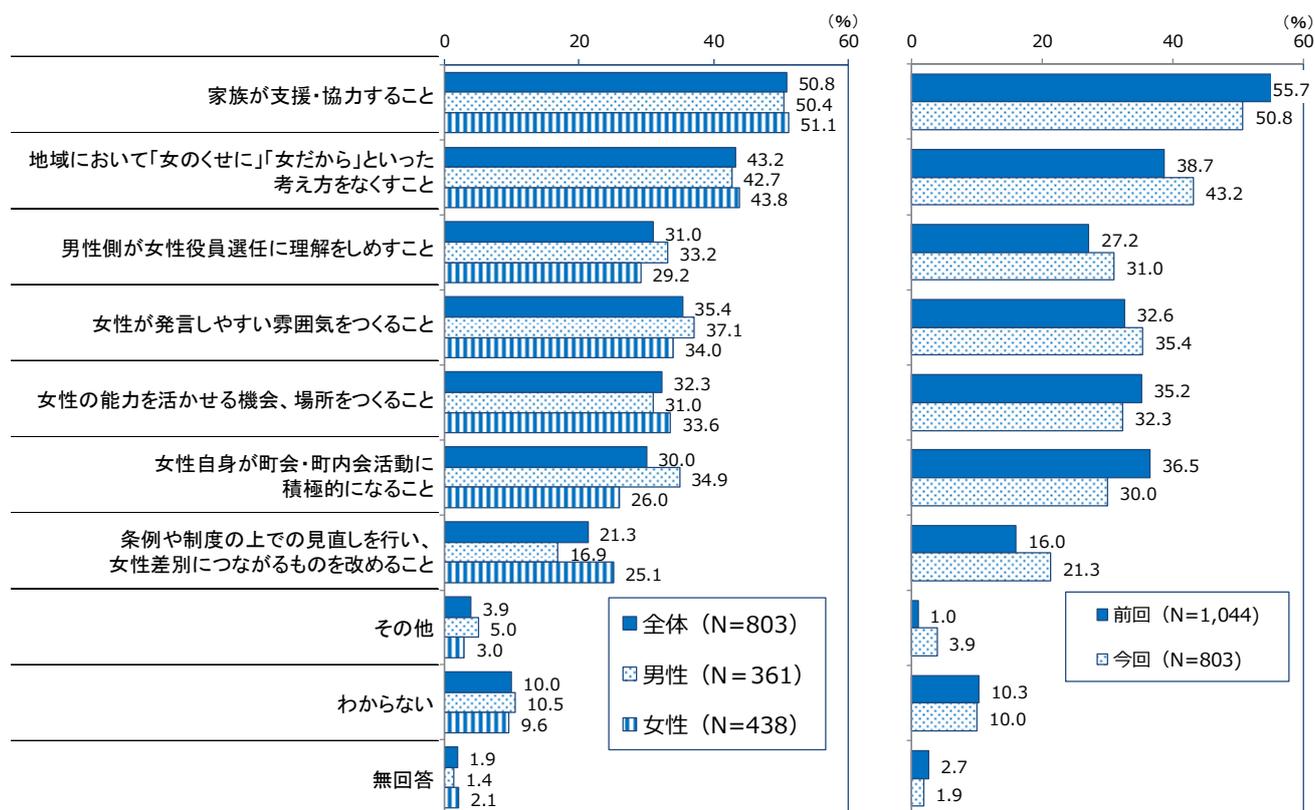
- ◆ 男女平等についての認識不足や意識のズレが依然として存在していることや男女共同参画推進の必要性が、多くの市民にまだ認識されていません。

図表 28 男女共同参画社会に関する言葉の認知



資料：男女共同参画社会に向けての市民アンケート（令和6年度）（Nは回答者数）

図表 29 社会に女性が進出するために必要なこと



資料：男女共同参画社会に向けての市民アンケート（令和6年度）（Nは回答者数）

施策の方向性

- 男女ともに自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を理解する内容の教育・学習の提供に取り組みます。
- 市民や職員、事業者等に向け、多様な媒体を使ってわかりやすい広報・啓発に取り組みます。
- 情報収集や市民の意識調査、これまでに展開した施策の効果検証など男女共同参画に関する調査・振り返りに取り組みます。
- 男女共同参画推進委員の協力を得ながら積極的な啓発活動に取り組みます。
- 企業による男女共同参画に資する取組が、社会貢献として評価される奨励制度等の検討に取り組みます。

8-1 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進

具体的な取組	内容	担当課
人権に関する正しい知識を学ぶ機会の提供	人権に関する正しい知識の普及のため、学校や地域における学習の機会を提供します。	市民サービス課 学校支援課
男女共同参画週間に合わせた全市民向けの普及啓発	男女共同参画週間に合わせて、市民フォーラム等を実施し、広く市民に啓発します。	企画地域振興課

8-2 わかりやすい広報と普及啓発活動の展開

具体的な取組	内容	担当課
広報紙等での市民への情報提供と普及啓発	広報紙や市ホームページを活用し、市民に対して、男女共同参画に関する情報の提供を行い、意識改革につながる啓発を行います。	企画地域振興課
企業の取組を奨励する制度等の検討	企業による男女共同参画に資する取組が社会貢献として評価される効果的なインセンティブ付与等を検討します。	企画地域振興課

8-3 幅広い情報の収集と研究

具体的な取組	内容	担当課
市民アンケートの実施と振り返り	男女共同参画に関する意識を把握するため、市民意識調査を実施し振り返り、施策展開に結びつけます。	企画地域振興課

8-4 推進委員の活動促進と人材育成

具体的な取組	内容	担当課
推進委員による市民の意識向上のための活動	男女共同参画週間をはじめ、年間を通して、推進委員による市民目線の効果的な普及活動を行います。	企画地域振興課
推進委員のスキルアップのための研修の実施	推進委員として幅広い知識を習得するため、研修会への参加のほか、学習会を行います。	企画地域振興課

9 教育を通じた意識改革と学習環境の整備

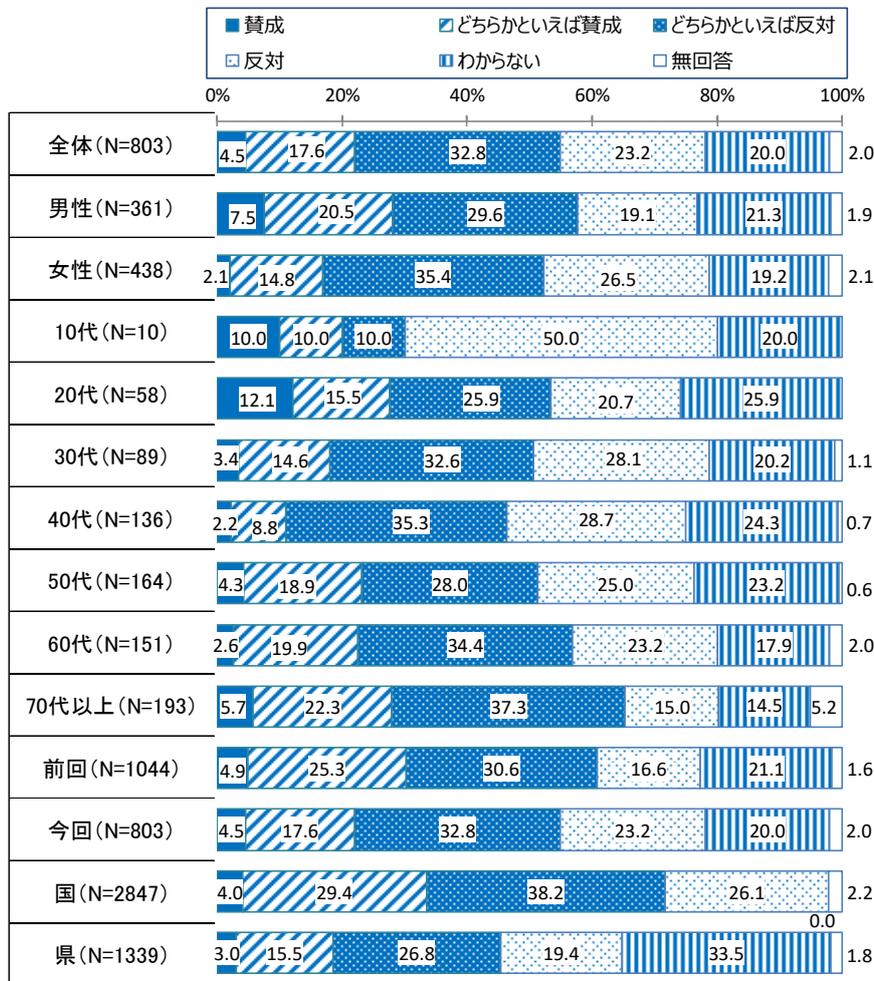
現状

- ◆ 市民アンケートにおいて、男性が働き、女性が家庭を守るという考え方〈図表30〉に対し、「賛成」「どちらかといえば賛成」という回答が、70歳代以上では28%、となったのに対し、40歳代で11%と下がっているものの、20歳代で27.6%と差が小さくなっています。
- ◆ 前回調査と比較すると、「賛成」「どちらかといえば賛成」という回答が30.2%から22.1%と前回調査よりも低くなっています。

課題

- ◆ 教育を通じての男女平等意識を高める取組を充実させ、高い質を保ちながら継続していく必要があります。

図表 30 男性が働き、女性が家庭を守るという考え方



資料：男女共同参画社会に向けての市民アンケート（令和6年度）（Nは回答者数）

施策の方向性

- 学校教育において、児童生徒の発達段階に応じた内容で、人権の尊重や男女の平等、お互いの理解と協力の重要性についての学習に取り組みます。
- 女性の自由な進路選択のため、能力や適性を周囲が判断したり、慣行を押し付けることのない進路指導を行うほか、男女の垣根のない職場体験や就業体験の機会の提供に取り組みます。
- 男女がお互いに相手の立場を理解し尊重し合うような家庭や地域のあり方について、家族ぐるみ、地域ぐるみで学習に取り組みます。

9-1 認定こども園・学校における男女共同参画の学習推進

具体的な取組	内容	担当課
認定こども園・学校における男女平等や人権の学習の実施	男女平等や人権に関する正しい知識の普及のために、認定こども園や学校の現場で、男女平等教育、人権教育に取り組みます。	学校支援課 子育て支援課

9-2 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

具体的な取組	内容	担当課
子どもたちの多様な選択を可能にする進路指導の実施	学校や家庭において、子どもたちが、性別にとらわれず自己の個性にあった進路を選択できるよう、周囲の大人の男女平等やジェンダーに関する知識を深める啓発事業に取り組みます。	学校支援課

9-3 男女平等意識を育む家庭づくり

具体的な取組	内容	担当課
家庭での男女共同参画の取組の推進	固定的な性別役割分担意識にとらわれない家庭環境づくりを推進するため、市民が各家庭で取り組める内容の事業を実施します。	企画地域振興課

9-4 誰もが学習できる環境づくり

具体的な取組	内容	担当課
あらゆる世代の男女への学習機会の提供	生涯にわたり個人の能力を高める事のできる自由な学習の場を、あらゆる世代の男女に対し提供します。	まなび文化スポーツ課

10 地域における男女共同参画の推進

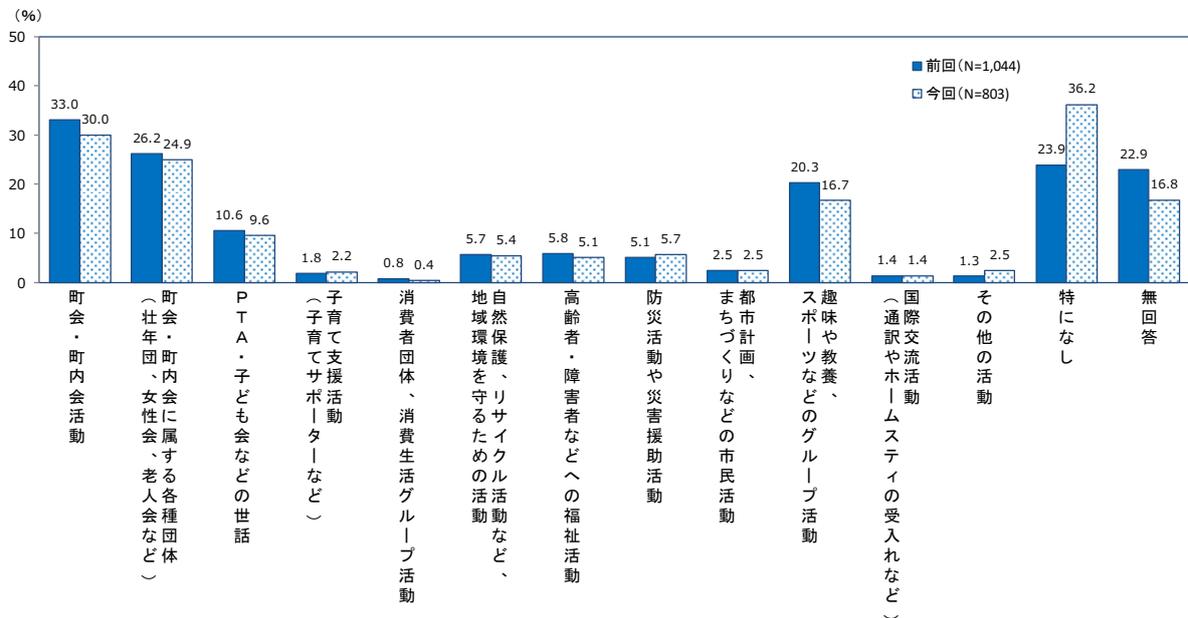
現状

- ◆ 市民アンケートにおいて、社会的活動を特にしていない人〈図表31〉は36.2%と前回調査よりも多くなりました。一方、活動していると回答した人の活動の場は「町会・町内会」「町会・町内会に属する各種団体（壮年団、女性会、老人会）」「趣味や教養、スポーツなどのグループ」の順で高くなっています。
- ◆ 災害時は、平常時の課題が一層顕著に現れるため、固定的な性別役割分担意識が反映されやすいと言われていています。さらに、増大する家事、子育て、介護等の家庭的責任が女性に集中するなどの問題が過去の災害から明らかになっています。

課題

- ◆ 地域における男女共同参画の推進において、町会長・町内会長等、地域のリーダーによる推進が重要であり、協力を求めているが、住民の意識改革や参画の後押しにつながるような具体的な活動の展開が難しいとの声があります。
- ◆ 過去の災害の教訓から災害現場では、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、男女のニーズの違いが配慮されないなどの課題が生じています。

図表 31 社会的活動について



資料：男女共同参画社会に向けての市民アンケート（令和6年度）（Nは回答者数）

施策の方向性

- ▶ 女性の視点と能力を活かした、災害予防や災害時の不便や苦しみを減らす取組が展開されるよう、また、災害現場における意思決定過程で女性の意見が反映されるよう、女性防災士や女性消防隊員など防災分野における女性の参画拡大を推進します。
- ▶ あらゆる世代の特に男性による男女共同参画推進の意識の向上や積極的な取組を促進するため、家庭や地域での男女共同参画推進の機運を高める事業に取り組みます。
- ▶ 市民一人ひとりが地域の一員としての責任や役割を理解し、社会活動に参画できるよう取り組みます。

10-1 防災・災害対策の分野における女性の参画拡大

具体的な取組	内容	担当課
火災や大規模災害の現場で活躍する女性の育成	火災や大規模災害で活動する消防本部や消防団などへの女性の参入を促進し、さらに専門的な知識や技術が高まるよう育成に取り組みます。	消防本部
自主防災組織(⇒用語解説 P 67)等、地域での消防・防災活動への女性参画の推進	自主防災組織等地域での活動に女性が参画できるよう防災士取得等の機会を提供します。また、災害時には男女でニーズが異なるため、女性の意見も反映できるように避難所運営等に女性の参画が推進されるよう町会・町内会へ働きかけます。	危機管理課

10-2 強い市民力・地域力による男女共同参画の推進

具体的な取組	内容	担当課
市民の協働による男女共同参画の推進	能美を支える多様な市民の協働により、男女共同参画社会を推進し、「誰もが能力と個性を發揮できるまち」が実現できるよう市民に呼びかけます。また、性別にとらわれず、地域活動に積極的な参加を促す取り組みとして、地域住民活動や NPO 活動等の支援を行います。	企画地域振興課
地域のリーダーの男女共同参画の理解の向上と活動の推進に対する支援	男女共同参画を推進する上で、コミュニティ組織や地域のリーダーに期待される役割を具体的に示し、理解の促進と活動の推進を図るため、町会・町内会の各分野のリーダーに対する研修等を行います。	企画地域振興課

11 国際的な取組に協調し貢献する市民の育成

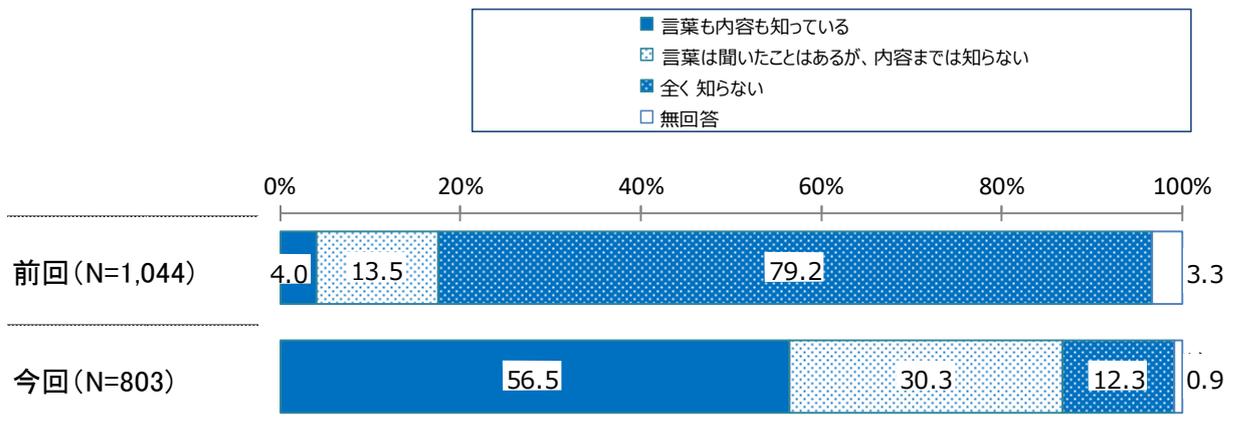
現状

- ◆ 市内在住の外国人は年々増加しており、現在では1,575人(令和7年1月現在)が生活しています。
- ◆ 市民アンケートにおいて、「SDGs」という言葉を知っている人(図表32)は56.5%、全く知らない人は12.3%となっており、認知度は高くなっています。気候変動、貧困、不平等など、国際社会が直面する問題に対する意識の高まりや、学校のカリキュラムとして導入されていること、メディア報道等を通じた関連報道の増加が大きく関与しています。
- ◆ 国際的な取組への協調を図るため、日本においてはSDGs等の新たな国際的な潮流を踏まえた男女共同参画の推進が新たに始まっています。

課題

- ◆ 外国人も能美市で安心して暮らすことができるよう、市民が多様な文化や生活習慣を理解し、自分たちの地域の問題点に気づく必要があります。
- ◆ SDGsの認知度を上げ、能美市でのSDGsに関連する取組を市民と共有する必要があります。

図表 32 SDGsの認知度について



施策の方向性

- ▶ 市民に、多様性理解について学ぶ機会を提供し、ジェンダー平等などSDGsの理念を理解し貢献できる市民を育む事業に取り組みます。
- ▶ 男女平等に関する海外の動向について、情報収集を行い、市民への情報提供に取り組みます。
- ▶ 能美市で暮らす外国人が、言葉の壁や習慣の違い等から日常生活で困ることがないよう、安心して生活できる環境づくりに取り組みます。

11-1 海外の各種情報の収集と提供

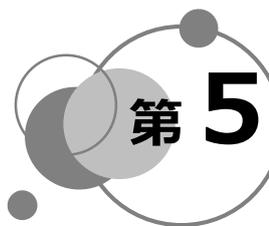
具体的な取組	内容	担当課
国際的な取組の情報収集と提供	男女共同参画に関する先進国の取組や国際的な動向等の情報収集・提供を行います。	企画地域振興課

11-2 SDGsの理念の理解促進

具体的な取組	内容	担当課
SDGsの理解促進	ジェンダー平等をはじめとするSDGsの理解を促進するため、グローバル教育のほか、さまざまなイベント等を通じて情報提供を行います。	SDGsカーボニュートラル推進室 学校支援課
SDGsを踏まえた施策の展開	各種計画策定をする際にSDGsの理念を踏まえて施策を検討します。	全課

11-3 異なる文化、生活習慣などへの理解と交流

具体的な取組	内容	担当課
国際理解の促進	市民を対象とした国際理解を促進するためのイベントなどを開催し、国際的な視野で男女共同参画を推進します。	地域振興課 観光交流課



第5章 計画の推進

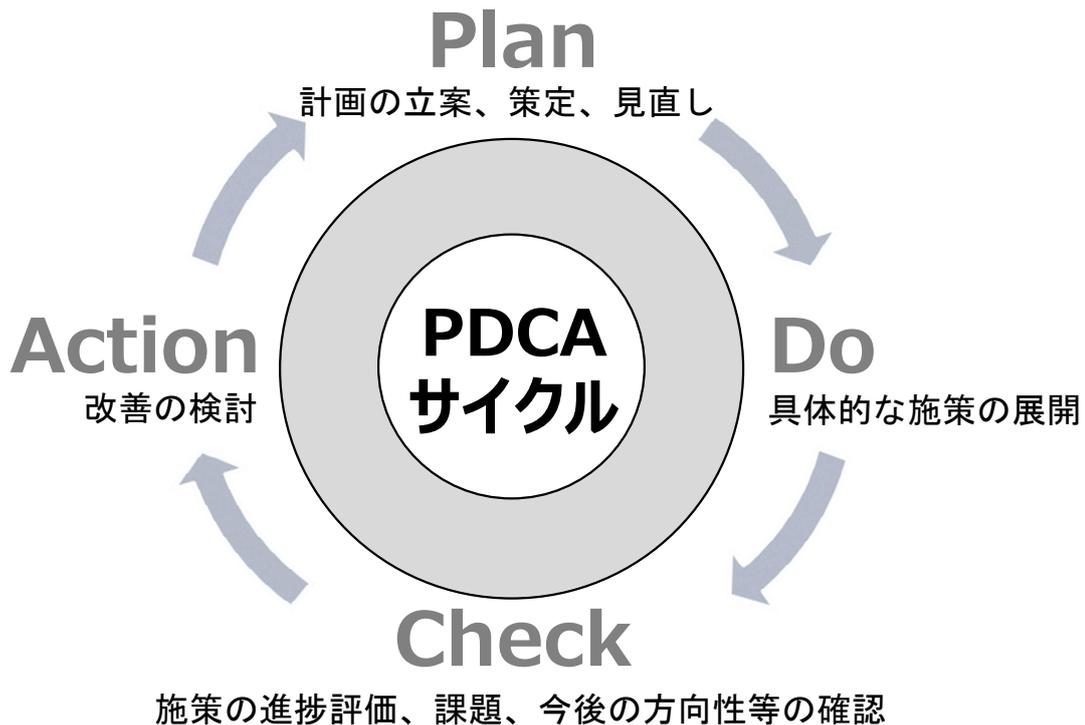
1 数値目標

計画の進捗状況を客観的に把握するため、数値目標を設定します。

項目名	前回調査時	令和6年度		令和11年度
	平成30年度	現況	目標値	目標値
①女性における「男女は平等」と感じている人の割合	7.9%	9.8%	15%	25%
②市の審議会などにおける女性委員の割合	30.1%	39%	40%	50%
③市内事業所における男性従業員の育児休業取得率	8.2%	24%	15%	70%
④DV被害を受けた人のうち相談した人の割合	34.8%	35%	50%	50%
⑤「LGBT」について内容を理解している人の割合	34.6%	47.2%	50%	70%
⑥「男女共同参画社会」という用語の周知度	77.9%	84.7%	90%	100%
⑦町会・町内会における執行組織に女性役員がいる町会・町内会の数 (令和6年値)	35/74	29/74	50/74	66/74

2 計画の進行管理

本計画をより実効性のあるものとするため、計画に基づく各施策の進捗状況を定期的に確認・検証し、次年度以降の施策の推進に反映します。本計画の施策を効率的かつ効果的に実施していくため、これら指標をもとに「計画（Plan）」、「実行（Do）」、「調査・評価（Check）」、「改善（Action）」【PDCA サイクル】のなかで、市民・事業者などの参画促進により、施策・事業の実効性を高めていきます。



3 庁内における推進体制

（1）職員の男女共同参画意識の向上

男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、多岐に渡る男女共同参画関連分野の取組を関係各課と連携を図って実施します。

また、あらゆる施策に男女共同参画の視点を反映させるため、市職員一人ひとりの男女共同参画意識の向上に取り組みます。

（2）職員研修の充実

市職員が男女共同参画の視点を持ち、率先して男女共同参画社会の形成を推進できるように研修の充実を図るとともに、各業務を通じて本計画を広く市民などに対して周知します。

4 諮問・調査・審議に関する機関の設置

市民参画機関である「能美市男女共同参画審議会」を設置し、計画の進捗管理や時代に
応じた内容となるように計画の見直しを行うなど、男女共同参画の推進に関する重要な事
項について調査・審議を行います。

5 市民による推進体制

家庭・地域・職場などあらゆる場面において、市民による自発的な取組が推進されるよ
う、市民によって構成される「能美市男女共同参画推進委員会」が積極的に男女共同参画
に関する情報収集や情報提供ができるよう、連携を深め共に推進します。

6 関係機関との連携

(1) 市民、各種団体、企業などとの連携

市民をはじめ、女性団体などの各種団体や企業とネットワークを構築し、全市的な広が
りをもって、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進していきます。

(2) 国、県などとの連携

本計画の目標とする男女共同参画社会の形成は、市の施策のみで実現するものではない
ため、国、県はもとより、男女共同参画を推進する関係行政機関などと連携を密にし、一
体となった取組を推進します。

資料

男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日法律第78号)

(最終改正：平成11年12月22日法律第160号)

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が

尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及

び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男

女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

(以下省略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年9月4日法律第64号)

(最終改正：令和4年6月17日法律第68号)

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第四百一十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小

事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、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四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の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）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第一項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 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第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二條 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十五條 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七條 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二條第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二條第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加え

ることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

能美市男女共同参画推進条例

平成 23 年 3 月 17 日

条例第 12 号

前文

第 1 章 総則(第 1 条—第 8 条)

第 2 章 基本的施策(第 9 条—第 20 条)

第 3 章 男女共同参画審議会(第 21 条—第 24 条)

第 4 章 雑則(第 25 条)

附則

前文

わが国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、かつ、男女共同参画社会基本法により、国際社会の動向を視野に入れた男女共同参画社会実現の取り組みが進められている。

しかしながら、家庭での役割分担を見ても、家事、育児、介護などの負担が依然として女性に偏っており、また、家庭や地域、職場などのさまざまな活動の場や意思決定の過程などにおいて、性別による固定的な役割分担意識に根ざした制度や社会慣行が残されているのが現状である。

さらに、少子高齢化の進展、産業構造の変化など、急激な社会経済情勢の変化に対応していくうえで、男女がお互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、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重要な課題である。

ここに、市、市民、事業者等の協働の下、市民一人一人が自らの意思により、社会のあらゆる分野に積極的に参画できる男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって本市における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、これによ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、共に責任を負うことをいう。
- (2)積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

- (3) セクシュアル・ハラスメント 相手方の意に反する性的言動によって相手方に不快感や苦痛を与える行為をいい、他者を性的対象物におとしめるような行為をすること、性的嫌がらせ又は性的脅迫をいう。
- (4) ドメスティック・バイオレンス 配偶者又はパートナーからの暴力をいう。単に殴る、蹴る等の身体的暴力だけでなく、威嚇する、無視する、生活費を渡さない、望まない性行為を強要する等の心理的苦痛を与えることも含む。
- (5) 市民 市内に居住し、通勤し、又は通学する者をいう。
- (6) 事業者等 市内において、事業又は活動を行う個人及び法人その他団体をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女は平等であり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。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、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がないように配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、市その他の団体における政策又は方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること旨として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、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、家族の介護その他家庭生活における活動について家族の一員としての責任を果たし、かつ、職場、学校、地域その他社会における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。
- 5 男女共同参画の推進は、生涯にわたる妊娠、出産その他の生殖に関する事項に関し、自らの決定が尊重されること及び健康な生活を営むことについて配慮されることを旨として、行われなければならない。
- 6 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にかんがみ、男女共同参画の推進は、国際社会の動向を勘案して、行われなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第4条 何人も、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、次に掲げる行為により男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

- (1) 性別を理由とする差別的取扱い
- (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

(市民に提供する情報への配慮)

第5条 何人も、市民に提供する情報、広報等において、性別による固定的な役割分担又は異性に対する暴力的行為を助長する表現その他過度な性的表現を用いないよう努めなければならない。

(市の責務)

第6条 市は、第3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(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。

- 2 市は、男女共同参画の推進に当たり、国、県、市民及び事業者等と相互に連携し、及び協力するよう努めなければならない。

(市民の責務)

第7条 市民は、男女共同参画について理解を深め、家庭、地域、職場、学校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、男女共同参画の推進に努めなければならない。

- 2 市民は、自らが主体的に行う地域活動において、その運営又は活動に関する方針の立案及び決定に、男女が平等に参画できる環境を整備するよう努めなければならない。
- 3 市民は、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者等の責務)

第8条 事業者等は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

- 2 事業者等は、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業者等は、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

(男女共同参画計画)

第9条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画(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、男女共同参画計画を策定するに当たっては、市民及び事業者等の意見を反映するよう努めるとともに、あらかじめ、第21条に規定する男女共同参画審議会に意見を求め、その意見を尊重しなければならない。
- 3 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、遅滞なくこれを公表するものとする。
- 4 市長は、社会情勢の変化等に対応するため、必要に応じて男女共同参画計画の見直しを行うものとし、男女共同参画計画の変更に当たっては、前2項の規定を準用する。

(推進体制)

第10条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を積極的に推進するために、必要な体制を整備するものとする。

(調査及び研究)

第11条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、又はこれを効果的に実施するため、必要な調査及び研究を行うものとする。

(報告の徴収等)

第12条 市長は、男女共同参画の推進に必要があると認めるときは、事業者等に対し、男女共同参画の推進状況について、報告を求めることができる。

2 市長は、前項の規定により把握した男女共同参画の推進状況を取りまとめ、公表することができる。

3 市長は、第1項の報告に基づき、事業者等に対し、情報の提供等を行うことができる。

(広報等による啓発)

第13条 市は、男女共同参画の推進について市民及び事業者等の理解を求めるため、広報その他の啓発活動を積極的に行うものとする。

(教育における措置)

第14条 市は、市民が男女共同参画の推進に対する関心と理解を深めることができるように、学校教育、社会教育その他の教育において、必要な措置を講ずるものとする。

(市民及び事業者等への活動支援)

第15条 市は、市民及び事業者等が男女共同参画の推進に関して行う学習その他の活動を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

(実施状況等の報告)

第16条 市長は、毎年度、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について報告書を作成し、かつ公表しなければならない。

(苦情への対応)

第17条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情について、市民等からの申し出を適切かつ迅速に処理するための機関を設置するものとする。

2 市民等は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について苦情がある場合は、前項に定める機関に申し出ることができる。

3 第1項に定める機関は、前項の規定により苦情の申し出があった場合において、必要に応じて、同項の施策を行う市の機関に対し、資料の提出又は説明を求め、必要があると認めるときは、当該市の機関に是正その他の措置をとるよう助言、指導又は勧告を行うものとする。

(相談への対応)

第18条 市長は、市民からの性別による権利の侵害に関する相談を適切に処理するため、必要な体制を整備するものとする。

(性別による権利の侵害の防止及び被害者の支援)

第19条 市は、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス等性別による権利の侵害を防止する施策を講ずるとともに、これらの被害を受けた者に対し、必要な支援を行うものとする。

(附属機関等における構成員の男女定数の均衡)

第20条 市長その他執行機関は、その設置する附属機関の委員等を委嘱し、又は任命するに当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、男女定数の均衡を図るよう努めなければならない。

第3章 男女共同参画審議会**(設置)**

第21条 男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、能美市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(任務)

第22条 審議会は、この条例に規定する事項その他男女共同参画の推進に関する重要な事項について市長の諮問に応ずるほか、男女共同参画の推進に関し必要な事項について、市長に意見を述べることができる。

(組織等)

第23条 審議会は、委員10人以内で組織する。

2 委員の構成は、男女のいずれか一方の委員数とその総数の10分の4未満にならないようにしなければならない。

3 委員は、男女共同参画の推進に関し識見を有する者から、市長が委嘱する。

4 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 委員は、再任することができる。

6 審議会に、会長を置き、委員の互選によってこれを定める。

7 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

8 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(その他運営に関する事項)

第24条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

第4章 雑則**(委任)**

第25条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則**(施行期日)**

1 この条例は、平成23年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際、現に策定されている男女共同参画の推進に関する基本的な計画は、第9条第1項の規定により策定された男女共同参画計画とみなす。

(能美市特別職の職員で非常勤のもの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

- 3 能美市特別職の職員で非常勤のもの報酬及び費用弁償に関する条例(平成 17 年能美市条例第 38 号)の一部を次のように改正する。

用語解説

(五十音順)

●SNS

個人間のコミュニケーションを促進し、社会的なネットワークの構築を支援する、インターネットを利用したサービスのこと。

●SDGs

「2030年までに世界をもっと良くするために世界中の人が取り組むべき目標」として2015年9月、国連の「持続可能な開発サミット」で全会一致で採択された指標のこと。

●M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。

●LGBT

性的少数者を指す言葉のこと。「Lesbian」(レズビアン、女性同性愛者)、「Gay」(ゲイ、男性同性愛者)、「Bisexual」(バイセクシュアル、両性愛者)、「Transgender」(トランスジェンダー、出生時に診断された性と自認する性の不一致)の頭文字をとった総称のこと。

●えるぼし認定

行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、女性の活躍を促進する取り組みに積極的な企業であることを厚生労働大臣が認定する制度。

●エンパワーメント

個人として、あるいは社会集団として、自ら意思決定を行い、自立できる力をつけること。

●くるみん

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定(くるみん認定)する制度のこと。

●グローバル教育

共生社会をリードしていく市民を育てため、多様性理解を基盤とし、物事を地球規模でとらえ、地球的視野を育て教育のこと。

●固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、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考え方のこと。

●自主防災組織

町会・町内会単位で、災害時(自然災害、火災、行方不明者捜索など)に備えて構成された住民による組織。

●性的指向

人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。

●性的マイノリティ

性的少数者。一般的には同性愛者、両性愛者、トランスジェンダー(性同一障害の当事者を含む)などのこと。

●性同一性障害

生まれ持った肉体上の性別と自分の意識する性別が一致しない状態のこと。

●ダイバーシティ

性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な人材を生かし、最大限の能力を発揮させようという考え方のこと。

●男女雇用機会均等法

(正式には、「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」という)

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図るなどの措置を推進することを目的とする法律。

●男性中心型労働慣行

年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方のこと。

●地方創生

東京一極集中を是正し、地方の人口減少に歯止めをかけ、日本全体の活力を上げることを目的とした一連の政策のこと。

●DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者、その他の親密な関係にある者からの身体的、精神的、経済的または性的な苦痛を与えられる暴力行為のこと。

●ハラスメント

相手に対して言葉や行動などで行う嫌がらせのこと。地位や権力などを背景に相手に嫌がらせを行うパワーハラ（パワーハラスメント）や男女問わず性的な嫌がらせを行うセクハラ（セクシャルハラスメント）など様々な種類のハラスメントがある。

●ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和のこと。国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

第2次能美市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿

所 属	氏 名
金沢大学人間社会研究域 教授	眞鍋 知子
能美市男女共同参画推進委員会 会長	村上 洋子
能美市民防災ネットワーク 委員長	多原 正博
能美市商工会青年部 部長	清水 廉太郎
株式会社オンワード技研	磯部 雄策
有限会社岡元農場	岡元 雅子

第2次能美市男女共同参画プラン見直し委員会委員名簿

(令和6年度 能美市男女共同参画推進委員会)

氏 名	
中川 美子	西出 紀代美
田中 策次郎	村上 洋子
南野 一榮	久保出 寛之
園江 恵子	谷田 好子
中村 嘉秀	富田 静香
盛戸 綾子	山下 小奈美
浦 健一	田中 英美子
南山 康規	新保 育子
吉高 ミレーナ	東出 崇

第2次能美市男女共同参画プラン

発行：能美市

編集：能美市 企画振興部 企画地域振興課

住所：〒923-1297 石川県能美市来丸町1110番地

TEL：0761-58-2212 FAX：0761-58-2291

発行年月：令和7年3月改定
