

# 第3次内子町男女共同参画基本計画

みとめあう 男女（ひと）の生き方 きづくまち



令和2年3月策定

# 【 目 次 】

## 第1章 計画の策定にあたって

1.計画策定の趣旨	1
2.計画の位置づけ	1
3.計画の期間	2
4.計画策定の背景	3

## 第2章 内子町の現状

1.少子・高齢化の状況	5
2.家族形態の状況	6
3.経済・就業の状況	7

## 第3章 計画の基本的な考え方

1.基本理念	8
2.基本目標	8
3.計画の体系	9
4.それぞれが担う役割	11

## 第4章 施策の方向

1.人権の尊重と男女共同参画のひとづくり	13
【1】人権尊重のひとづくりと制度・慣行の見直し	14
【2】男女共同参画推進のための意識啓発	17
【3】あらゆる暴力の防止	19
2.ともにつくる豊かな地域づくり	24
【1】施策・方針決定の場等への女性の参画拡大	24
【2】女性の社会参画支援	26
【3】育児環境の整備と子育て支援	28
3.生涯いきいきと暮らせる環境づくり	30
【1】地域における男女共同参画の推進	30
【2】家庭・地域における環境の整備	33
【3】高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる環境の整備	34
【4】生涯を通じた心身の健康管理	36

4.対等なパートナーとして働ける職場づくり .....	37
【1】均等な雇用環境の整備 .....	37
【2】多様な就業形態の確保と労働条件の整備 .....	38
【3】農林業・商工自営業等における男女のパートナーシップの確立 .....	41
【4】女性の活躍推進と男性中心型の働き方等の見直し.....	42
【5】家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備.....	43
第5章 数値目標 .....	44
第6章 計画の推進に向けて.....	46
《参考資料》	
○ 男女共同参画社会基本法.....	47
○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	54
○ 内子町男女共同参画基本計画策定委員会設置要綱.....	64
○ 内子町男女共同参画基本計画策定委員会委員名簿.....	66

# 第1章 計画の策定にあたって

## 1. 計画策定の趣旨

私たちを取り巻く環境は、少子・高齢化の進展や家族形態の多様化、国際化の進展、高度情報化など、めまぐるしい変化を続けています。その中で、すべての個人がお互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かちつつ、女性も男性も性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる豊かな社会を実現することが必要です。このことを基本として、平成11年に国の「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女共同参画社会の形成に向けた様々な施策が進められてきました。さらに、平成27年8月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける、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年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、我が国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、平成27年12月には様々な課題解決の実効性のあるアクション・プランとなる「第4次男女共同参画基本計画」を制定しました。

愛媛県においても、国の計画を踏まえ、平成28年3月に男女共に働きやすい環境づくりの推進、防災・減災対策や地域活性化の視点の強化などを盛り込み、「第2次愛媛県男女共同参画計画」が中間改定されました。

本町においても、平成27年3月に「第2次内子町男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の推進に取り組んできましたが、未だ男女の性別による差別や固定的な役割分担意識、それらに基づく制度、慣習などが存在しているものと思われます。平成31年度末には、計画が終了することから、これまでの取り組みや課題を把握し、社会経済情勢の変化や国・県の計画等を踏まえより一層男女共同参画社会の推進をしていくため「第3次内子町男女共同参画計画」を策定しました。

## 2. 計画の位置づけ

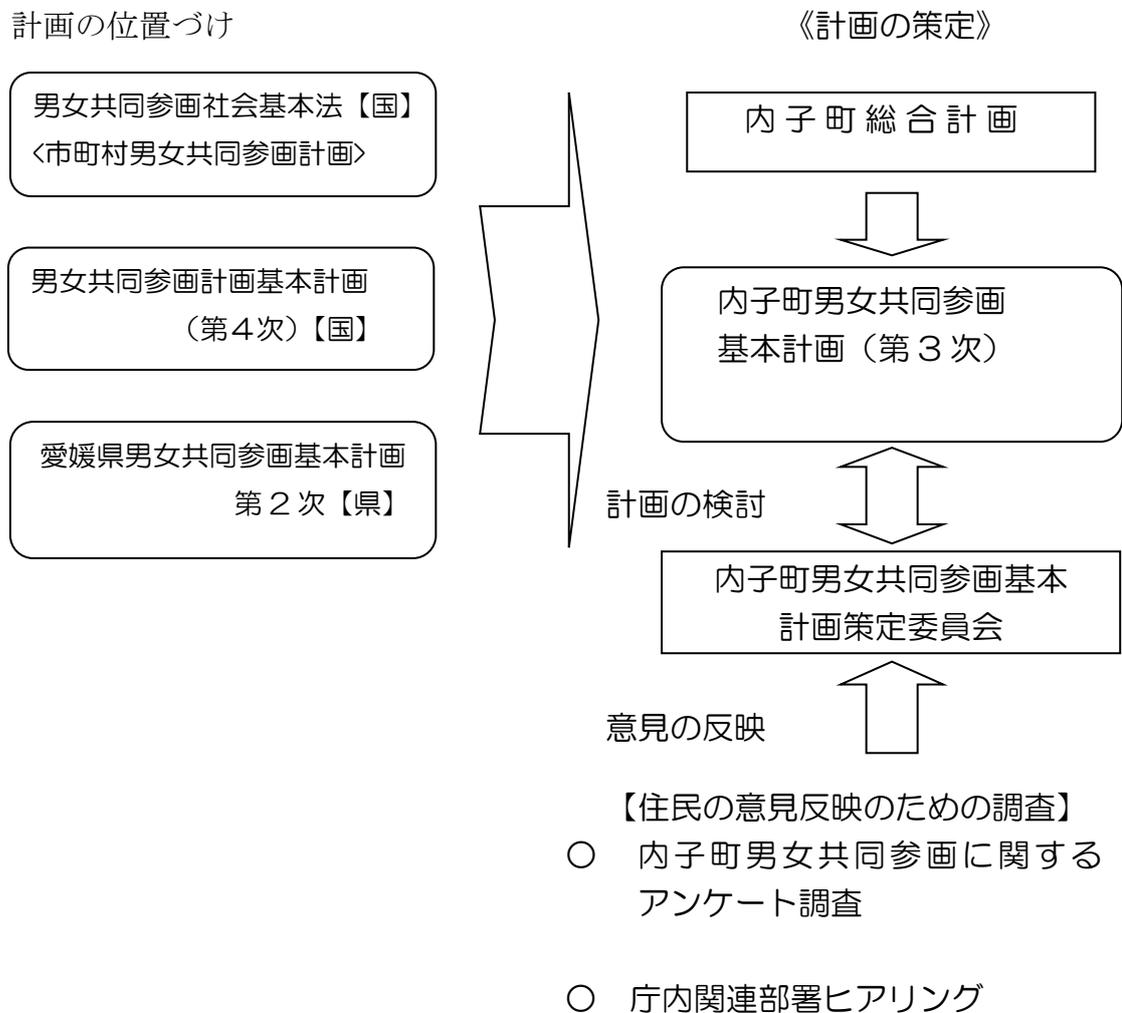
この計画は、内子町総合計画のもと、男女共同参画社会の実現をめざし、内子町に住み、働き、学ぶすべての人々が主体的に行動しかつ、町民と行政が協働して取り組むことを基盤とした行動計画です。また「男女共同参画社会基本法」に定められた市町村男女共同参画計画として位置づけます。

本計画は国の「男女共同参画基本計画（第4次）」及び県の「第2次愛媛県男女共同参画計画」中間改定を踏まえ、「内子町男女共同参画に関するアンケート調査」（住民対象：令和元年12月実施）の結果や、「内子町男女共同参画基本計

画策定委員会」などの意見を中心に、内子町の独自性や地域性を踏まえて策定したものです。

また、本計画は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」に基づく本町における DV 防止基本計画として定めるものです。

### ■ 計画の位置づけ



### 3. 計画の期間

この計画の期間は、令和2年度（2020年）から令和11年度（2029年）の10年間とし、計画期間終了後、計画全般について見直しを行います。

## 4. 計画策定の背景

### (1) 国の動き

昭和 50 年（1975 年）の「国際婦人年世界会議」を契機とした世界的な動きの中、我が国でも男女平等に関する法律や制度の整備が進展しています。

平成 11 年（1999 年）には「男女共同参画社会基本法」が制定され、平成 12 年（2000 年）には「男女共同参画基本計画」が策定されました。また平成 13 年（2001 年）には配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力防止及び被害者の保護をはかることを目的とした「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（DV防止法）」が制定されました。そうしてこの計画に基づく取り組みを評価・総括し、平成 17 年（2005 年）には「第 2 次男女共同参画基本計画」、平成 22 年には「第 3 次男女共同参画基本計画」、平成 27 年には施策の基本的方向と具体的取組を定めた「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

この第 4 次計画においては、12 の具体的施策が掲げられており、男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成 37 年度末までの「基本的な考え方」並びに平成 32 年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」が定められました。

### ■ 「男女共同参画基本計画（第 4 次）」における施策の基本的方向

- 1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
- 2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 4 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進
- 5 科学技術・学術における男女共同参画の推進
- 6 生涯を通じた女性の健康支援
- 7 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 8 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備
- 9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 10 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進
- 11 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立
- 12 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

【 国 「第 4 次男女共同参画社会基本計画」】

### (2) 愛媛県の動き

愛媛県では、昭和 54 年（1979 年）福祉部家庭福祉課に婦人対策班を設置

したことから取り組みが始まりました。昭和 58 年（1983 年）に「愛媛の婦人対策基本指針」を策定するなど、推進体制の整備と効率的な施策展開のための計画策定作業が進められました。また、昭和 62 年（1987 年）には女性問題の解消と男女共生社会づくりをめざす県民の活動と交流の拠点として、愛媛県婦人総合センター（現 愛媛県男女共同参画センター）が設置されました。

平成 13 年（2001 年）には「愛媛県男女共同参画計画～パートナーシップえひめ 21～」を策定し、平成 14 年（2002 年）には「愛媛県男女共同参画推進条例」を施行、平成 23 年（2011 年）には、第 3 次国基本計画が策定されたことから社会経済の状況や国の動向を踏まえた第 2 次県計画が策定されました。

また、国の「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（DV防止法）」に基づき、平成 18 年（2006 年）「愛媛県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」が策定され、平成 26 年（2014 年）の改定を経て、この計画に基づいてドメスティック・バイオレンス（DV）防止と被害者保護施策が行われています。

さらに、平成 28 年（2016 年）には、本県の現状や課題に適切に対応し、国の施策とも呼応しつつ、実効性のある施策を総合的・計画的に推進するために、第 2 次県計画の中間改定が行われました。

## 第2章 内子町の現状

### 1. 少子・高齢化の状況

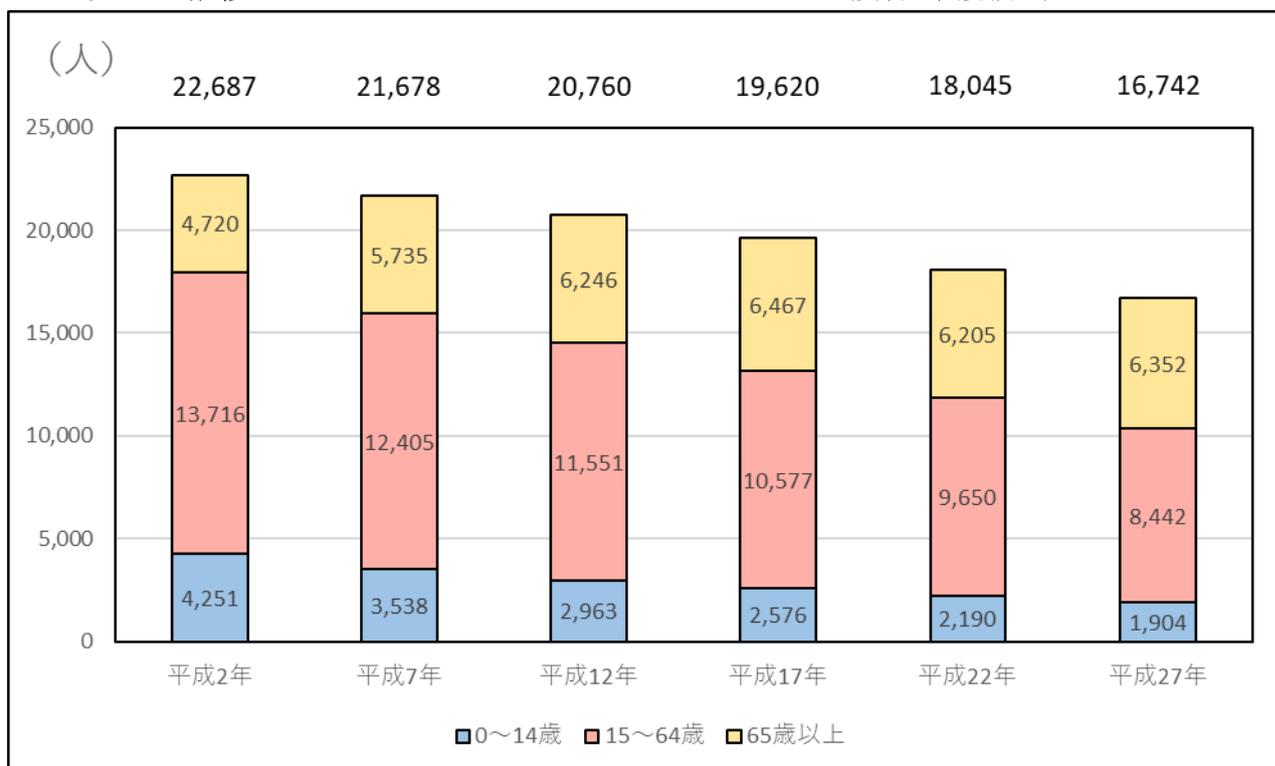
内子町の総人口は、近年減少傾向にあり、平成2年には22,687人でしたが、その後年々減少し平成27年（2015年）には16,742人となっています。

年齢3区分別人口でみると、15歳未満（年少人口）は平成2年の4,251人であったのに対して平成27年には1,904人と約55%減少しています。しかし、65歳以上（高齢者人口）は年々増加傾向にあります。少子・高齢化が全国的にも進行しており、1人の女性が生涯に産む子どもの平均数をあらかず合計特殊出生率は平成30年（2018年）で1.42となっています。

少子化は未婚、晩婚、晩産が原因とも言われています。子どもを安心して産み育てるには、働くことと育児の両方を選択できる社会、多様なライフスタイルの選択を可能にする社会の実現が必要です。そのためには「男は仕事、女は家庭」などの固定的な性別役割分担意識を見直す必要があります。

#### ■ 人口の推移

（資料：国勢調査）



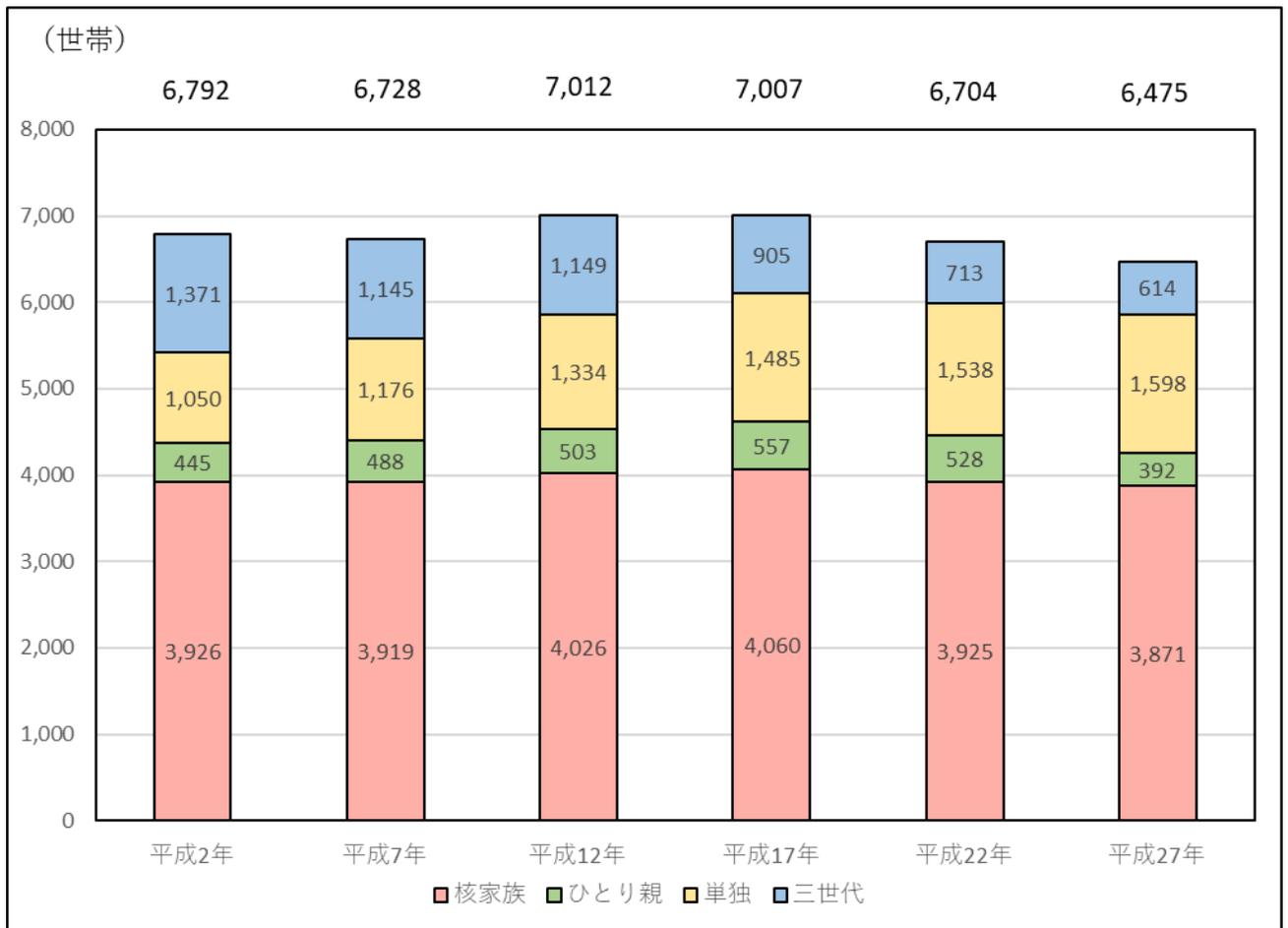
## 2. 家族形態の状況

近年では家族のあり方にも変化がみられ、世帯の状況を見てみると核家族世帯数は、平成22年は3,925世帯でしたが、平成27年には3,871世帯となり減少傾向にあります。少子高齢化に伴い、かつて多くみられた多世代世帯は減少傾向にあり、高齢者を含む単独世帯が増加しています。

これまで家族が担っていた子育て、介護等の機能が、核家族化などにおいてその基盤がもろくなっているとも言えます。家庭を基本としつつ、子育て・介護についても、社会全体で担っていくことができるよう、地域、企業等の協力が必要になってきています。

### ■ 世帯構成別推移

(資料：国勢調査)



### 3. 経済・就業の状況

これまで、日本の経済は戦後の復興期から高度成長期にかけて著しく発展してきました。その間、産業は農業中心から工業中心へと移行してきました。内子町でも就業者数の推移をみると平成2年は11,948人でしたが、その後は年々減少し、平成27年には3,771人減少し、8,177人となっています。

また産業分類別の就業者数は、第一次産業（農林漁業）が大きく減少し、平成2年では3,492人でしたが、平成27年には49%の1,726人となっています。

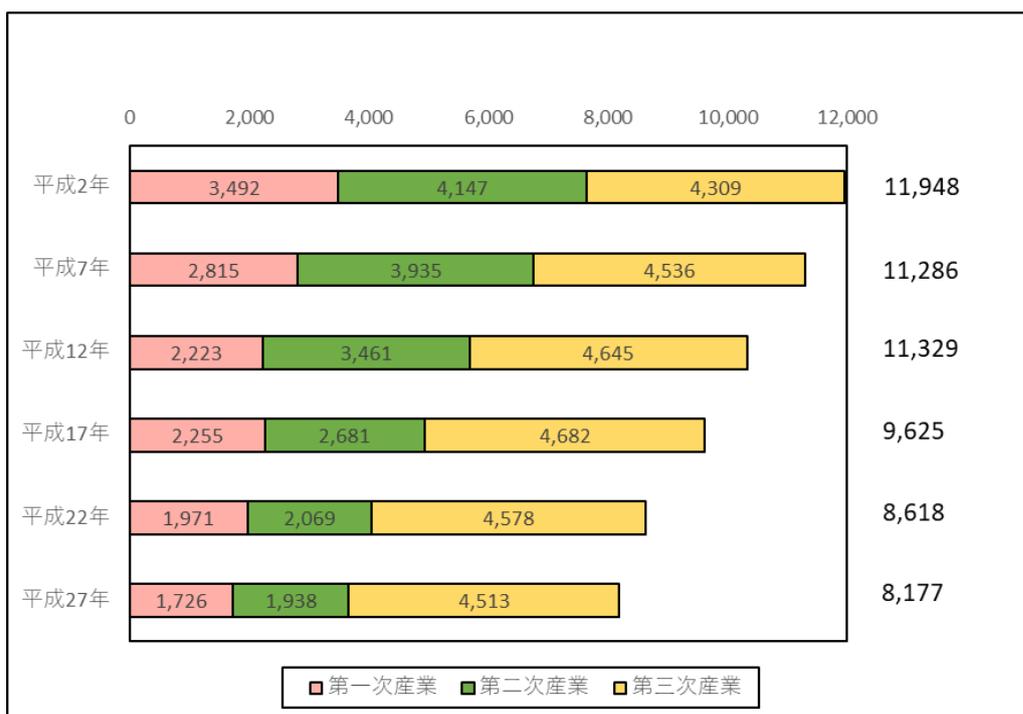
経済が発展し社会が豊かになる中で、所得の増加、平均寿命の伸長、進学率の上昇が進みました。こうした中、人権意識、とりわけ女性の地位向上に対する意識は高まり、高学歴化、社会参加が進んできました。

「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の制定など、男女がともに働きやすい労働環境をつくる法制度も整ってきましたが、現実には家事・育児・介護等は、仕事を持っていても、その殆どを女性が担っている状況であります。

これからの社会においては、男性も女性とともに、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた、ライフスタイルにあった多様な働き方ができる、休暇制度の充実や育児休業、介護休業が取得しやすい職場環境づくりが求められています。その一方で、パートタイムや派遣職員など非正規雇用労働者の雇用の安定も重要となります。また高齢者の多い内子町では、年齢にとらわれず、自らの能力を生かし、生きがいのもてる生活ができるよう、高齢者の雇用・就業の促進も望まれます。

■ 産業分類別就業者数（人）

（資料：国勢調査）



## 第3章 計画の基本的な考え方

### 1. 基本理念

本計画は、男女がお互いに人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野で対等に参画できる男女共同参画社会の実現を目的として、以下の理念のもと、男女がともに豊かな社会を築くことをめざします。

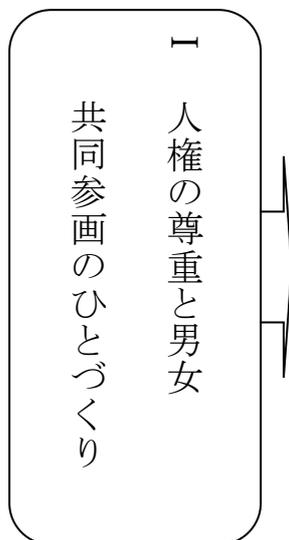
みとめあう 男女(ひと)の生き方 きづくまち

### 2. 基本目標

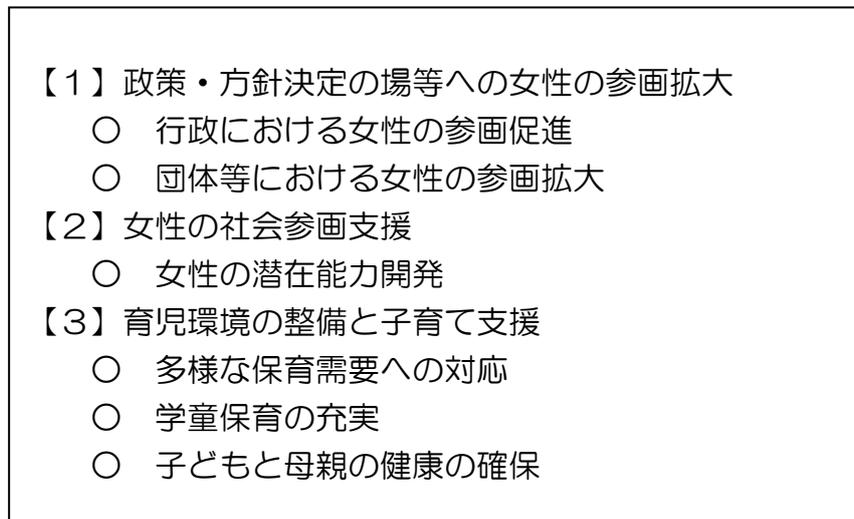
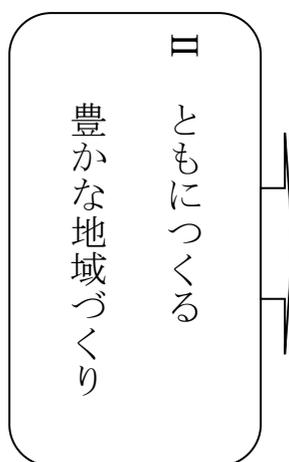
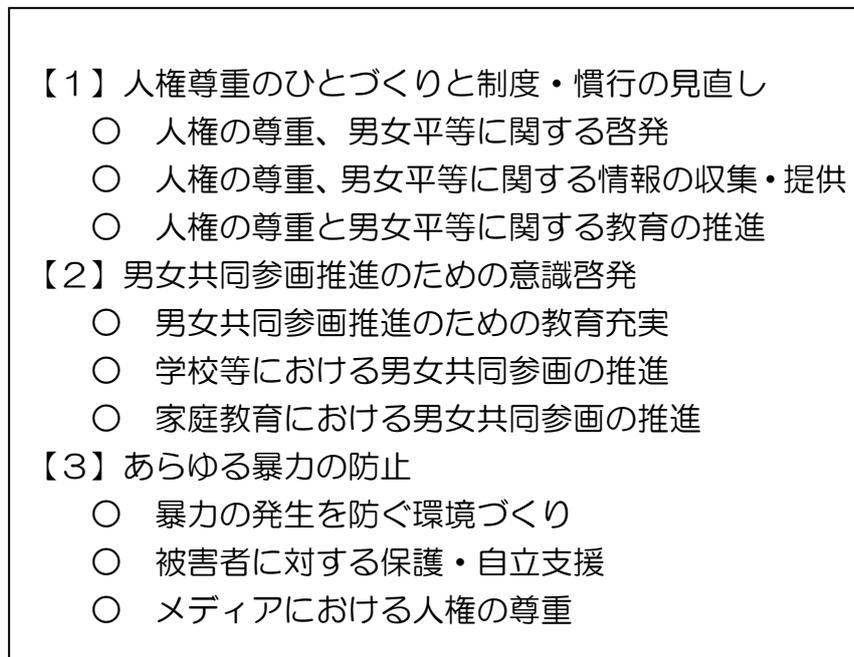
- I 人権の尊重と男女共同参画のひとづくり
- II ともにつくる豊かな地域づくり
- III 生涯いきいきと暮らせる環境づくり
- IV 対等なパートナーとして働ける職場づくり

### 3. 計画の体系

#### 【基本目標】

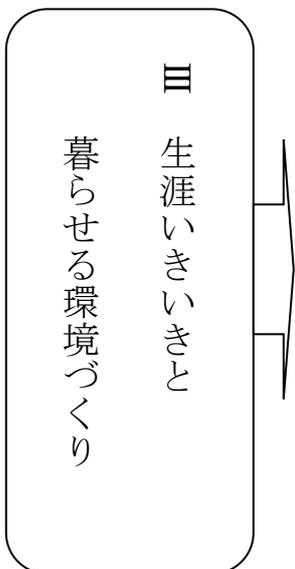


#### 【推進項目と施策の方向】

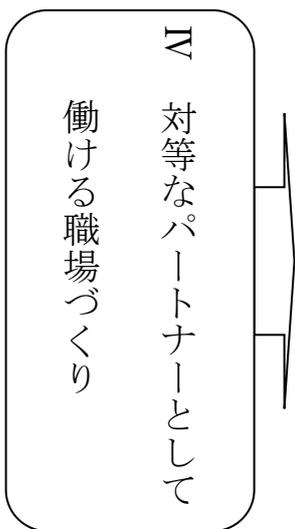


【基本目標】

【推進項目と施策の方向】



- 【1】 地域における男女共同参画の推進
  - 男女がともに参画する地域づくり
  - ボランティア活動への参加
  - 防災、減災対策への男女共同参画の促進
  - 国際社会に対する理解
- 【2】 家庭・地域における環境の整備
  - 家庭・地域への男性参加支援
- 【3】 高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる環境の整備
  - 安心して暮らせる相談支援
  - 生きがいづくりのための支援
  - 高齢者や障がいのある人の就労支援
- 【4】 生涯を通じた心身の健康管理
  - 健康な身体づくり
  - 性に関するお互いの意思の尊重
  - 健康をおびやかす問題への取り組み



- 【1】 均等な雇用環境の整備
  - 男女雇用機会均等法等の周知
  - 労働・就労相談の窓口の情報提供
- 【2】 多様な就業形態の確保と労働条件の整備
  - 女性のチャレンジ支援
  - 多様な就業ニーズへの対応
- 【3】 農林業・商工自営業等における男女のパートナーシップの確立
  - 農業や自営業等の男女共同参画の推進
  - 家族経営協定の普及・啓発
- 【4】 女性の活躍推進と男性中心型の働き方等の見直し
  - 女性の能力開発等の支援
  - 積極的改善措置の推進
- 【5】 家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備
  - ワーク・ライフ・バランスの働き方改革
  - 安心して子育てできる環境整備
  - 多様なすべての人が認め合い輝ける社会の実現

#### 4. それぞれが担う役割

内子町において、男女が互いに大切なパートナーとして思いやり、ともに心豊かな生活を送ることができる男女共同参画社会の実現をめざします。そのためには一人ひとりの個性を尊重し、性別にかかわらず個人の能力が十分に発揮できる環境づくりを進めるため、それぞれの役割を以下に示します。

##### 行政の役割

- 町の男女共同参画社会の形成に向けて、あらゆる施策に男女共同参画の視点を取り入れ、総合的かつ計画的に実施する。
- 国・県・住民・事業主・地域・団体・学校等と相互に連携し、協力を図るよう努める。
- 周知啓発や講座の開催等、住民に男女共同参画が浸透するよう働きかけ、環境整備に努める。
- 自ら率先し、男女共同参画を推進する。

##### 住民の役割

- 社会のあらゆる分野において男女共同参画の理解を深め、男女共同参画の推進に努める。
- 家庭・職場・地域・学校・その他の活動の中で、男女共同参画の実践者としてできることを積極的に取り組む。

##### 事業主の役割

- 家庭・職場・地域その他の活動の両立が図られるよう、労働時間の短縮や育児休業等取得しやすい環境づくりに取り組む。
- 適切な処遇や労働条件の確保等、安心して働き充実した職場生活を営むことができるような職場環境を整備する。
- 町や県等の実施する男女共同参画に関する取り組みに協力する。

### 地域・団体の役割

- 活動の方針の決定、計画の立案等において男女がともに参画する機会を確保するよう努める。
- 男女がともに地域活動に積極的に参加し、豊かで住みよい地域づくりに取り組む。

### 学校等の役割

- 人権に関する教育・年齢段階に応じた性教育・道徳教育の充実を図り、男女がともに尊重し、理解し合い、協力して生きていく力を身につける教育を推進する。
- 男女共同参画の意識づけが子どもの価値観の形成に大きな影響があることを認識し、男女共同参画の理念に配慮する。

### 男女共同参画に関するアンケート調査の状況

(対象)	内子町内に在住する20歳から80歳までの男女1100人
(調査方法)	郵送配布 郵送回収
(抽出方法)	住民基本台帳より無作為抽出
(調査数)	1100人(回収率37.0%)
(回収数)	407件(男性178人 女性229人)
(有効回収率)	37.0%
(調査期間)	令和元年12月5日～12月27日

※ 集計は、少数点以下第2を四捨五入して算出しました。設問によっては合計が100%にならないものがあります。

## 第4章 施策の方向

### 1. 人権の尊重と男女共同参画のひとづくり

人権とは、誰もが生まれながらにして持っている権利で、人間が人間らしく生きるための、誰からも侵されることのない権利です。男女が互いにその人権を尊重し、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現が大切な課題です。

そのためには、男女平等の意識改革や男女が置かれている状況を把握し、男女共同参画社会の形成という視点にたって、社会制度や慣行の見直しを行っていく必要があります。

また、家庭内暴力やセクシャルハラスメント等、女性に対する暴力は、家庭や職場等における男女の固定的な役割分担、経済力の格差、上下関係等、男女が置かれている状況等に根ざした構造的問題であり、根絶に向けた努力を続けることが男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題であり、社会の構成員が強く認識する必要があります。

男女平等の意識や性的役割分担意識は生活体験の中で形成されるため、幼児期からの男女平等の視点に立った教育・学習が重要であり、生涯にわたっての人権や男女平等についての学習の機会が提供されることが必要です。

《推進項目》

## 【1】人権尊重のひとづくりと制度・慣行の見直し

人権の尊重は、男女共同参画社会を実現するための根底となる考え方であることから、社会のあらゆる分野で個人が尊重され、誰もが自らの存在に誇りをもって、その個性と能力を十分に発揮できる社会にすることが大切です。すべての人々がこれまでの慣行や制度を男女共同参画の視点で見直し、性別による固定的な役割分担意識を改めていけるよう意識啓発をする必要があります。

《施策の方向》

人権の尊重、男女平等に関する啓発

人権の尊重、男女平等に関する意識の啓発と情報の促進を図るとともに、関係機関との連携による総合的な啓発活動を推進します。

人権の尊重、男女平等に関する情報の収集・提供

国や県・関係機関が進める男女共同参画の推進状況を把握し、広報活動や啓発冊子等を通じて情報を提供します。

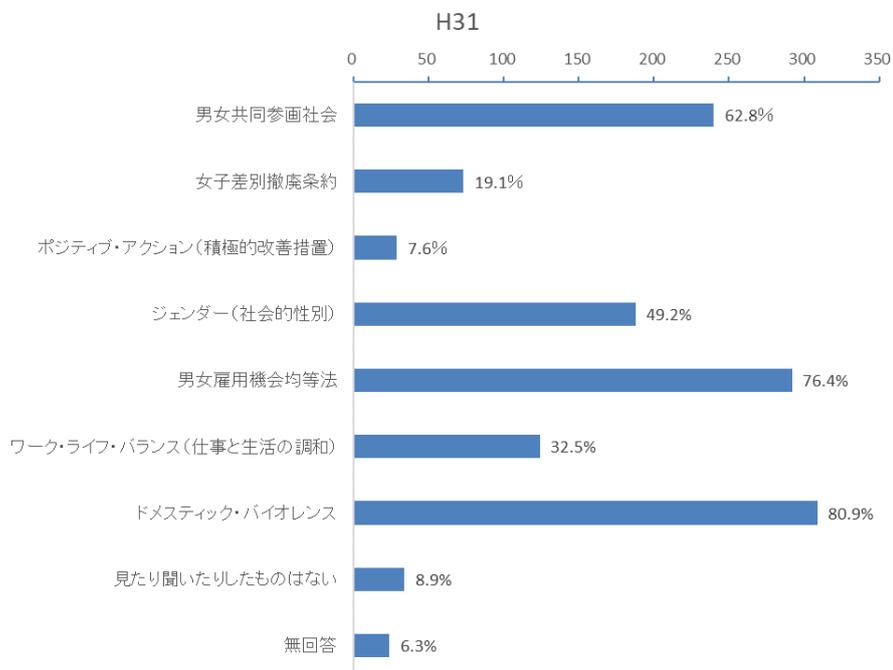
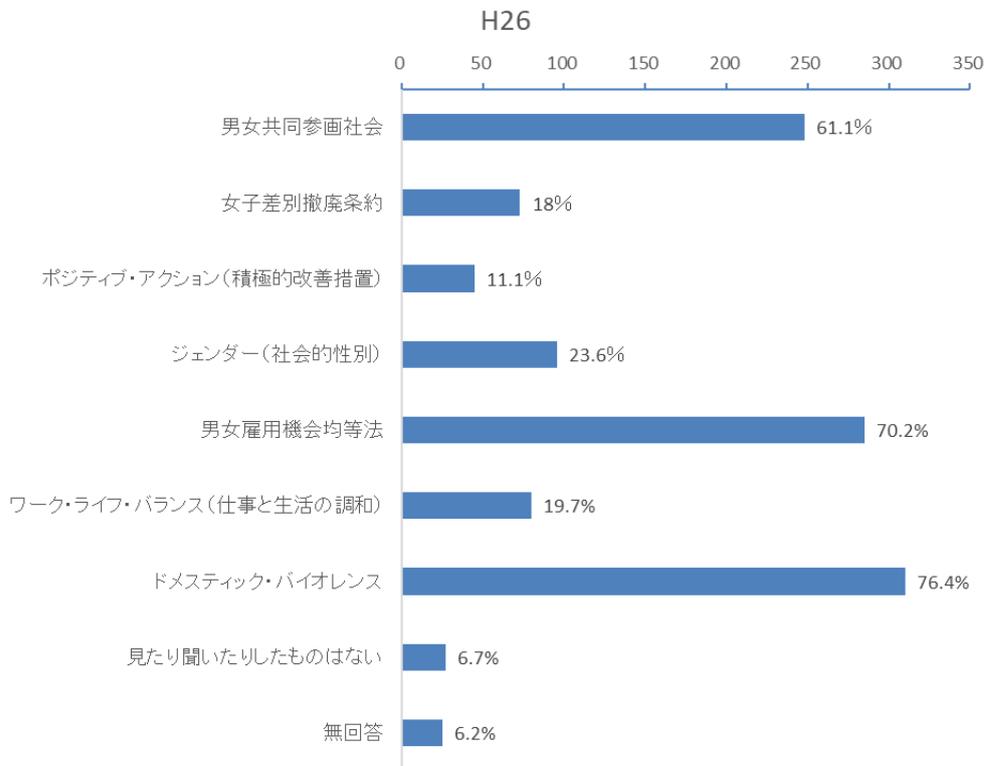
人権の尊重と男女平等に関する教育の推進

生命尊重・人格尊重・男女平等の精神に基づき、子どもたちに対し、いのちの大切さや、性について正しい理解を深め、男女平等の意識を高めます。また教育関係者や、関係機関と連携し、家庭生活・地域活動・労働のバランス（ワーク・ライフ・バランス<sup>※</sup>）の大切さを認識できる学習機会の提供に努めます。

※ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和):仕事と私生活がうまく調和できるよう、男女の働き方の見直しを進めることです。単に労働時間を短くするということではなく、仕事の進め方や時間管理の効率化を進めるとともに、短時間労働、時間差出勤、在宅勤務、育児・介護休業法制度、多目的な長期休暇などの多様な働き方ができる柔軟な就業環境を整えることをさします。

■ 次の用語を見たり聞いたりしたことはありますか？

(複数回答)



資料 「内子町男女共同参画に関するアンケート調査」

- 5年前に比べて、多くの用語の認知度が上がっていますが、男女共同参画社会の実現に向けて、さらなる広報・啓発が必要です。

- ※ ポジティブ・アクション（積極的改善措置）：固定的な男女の役割分担意識に基づく慣行や社会通念から男女間に生じてしまった格差（職務・役職・資格・給与など）を解消するため、男女のうちどちらか不利な立場に置かれているいずれか一方に対して、それを解消とする自主的かつ積極的な取り組みをいいます。
- ※ ジェンダー（社会的性別）：人間に生まれつきの生物学的性別がある。一方、しきたりや風習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「ジェンダー」といいます。

《推進項目》

## 【2】男女共同参画推進のための意識啓発

男女共同参画については、家庭や地域、学校や職場等のあらゆる分野で生涯を通じて学習することが大切です。なかでも幼児教育や学校教育は、子どもたちの人格形成過程においてとても重要です。男女共同参画社会の実現に向け、男女共同参画に対する正しい理解のもと、性別による固定的な意識にとらわれず、男女がともに協力し喜びも責任も分かち合う人間関係を築けるよう努めることが重要です。

《施策の方向》

### 男女共同参画推進のための教育充実

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

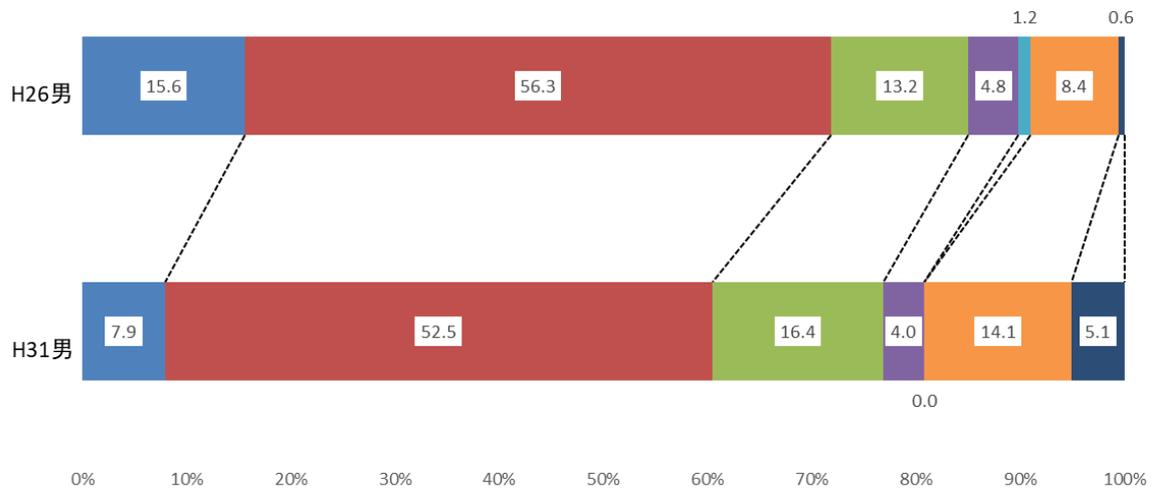
### 学校等における男女共同参画の推進

学校等におけるあらゆる教育活動を通じて、男女共同参画の視点に立ち、固定的な性別役割分担意識にとらわれない教育を推進します。また教職員や教育関係者に対する啓発・研修の機会を充実させます。

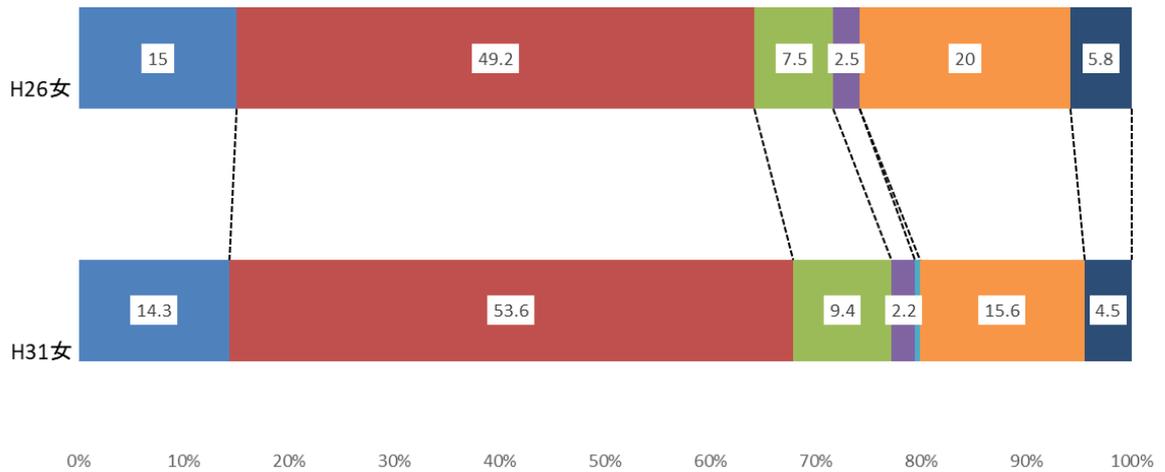
### 家庭教育における男女共同参画の推進

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

■ 男女の地位と平等感(※男性の意識)



■ 男女の地位と平等感(※女性の意識)



- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

### 【3】あらゆる暴力の防止 ～内子町虐待・DV防止基本方針～

#### ○現状と課題

暴力は、その対象の性別や被害者、加害者の関係を問わず、決して許されるものではありません。特に女性に対する暴力は、男女共同参画社会を形成していくうえで克服すべき重要な課題です。近年のDV<sup>\*</sup>やセクシュアルハラスメント<sup>\*</sup>等の深刻な人権侵害行為は、配偶者や親しい関係の間でおこっているため潜在化しやすく、しかも加害者に罪の意識が薄いという傾向にあり、周囲も気付かないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性があります。

また、子ども虐待は、子どもの心身の成長及び人格の形成に重大な影響を与えるとともに、次の世代に引き継がれるおそれもあるものであり、子どもに対する最も重大な権利侵害です。児童虐待の防止等に関する法律では、目的として、「子ども虐待が子どもの人権を著しく侵害し、その心身の成長及び人格の形成に重大な影響を与えるとともに、我が国における将来の世代の育成にも懸念を及ぼすことに鑑み、子ども虐待の防止等に関する施策を推進する」旨を明記しています。子ども虐待への対応に際しては、常にこうした認識にたち「子どもの権利擁護」を図るよう努めることが求められます。

近年ではマタニティハラスメント<sup>\*</sup>による被害も増え、ハラスメントが多様化しています。

※DV（ドメスティック・バイオレンス）：夫婦や恋人等、親しい人間関係の中でおこる暴力を言い、身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力等も含まれます。

※セクシュアルハラスメント：「性的ないやがらせ」のことで、性的なうわさを流す、身体への不必要な接触や性的関係の強要等、相手の気持ちに反した、性的な性質の言葉や行いが含まれます。

※マタニティハラスメント：妊娠・出産に伴う労働制限・就業制限・産前産後休業・育児休業によって業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為のこと。

#### ○内子町要保護児童対策及びDV防止対策基本指針

国では、児童虐待の防止等に関する法律や配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「DV防止法という。」などを制定し、あらゆる虐待・暴力の防止に取り組んでいます。

このような中、本町では内子町要保護児童対策及びDV防止対策地域協議会を設置して、要保護児童の早期発見や深刻化、複雑化しつつある配偶者暴力事案に対応するため、DV防止法に基づくDV防止基本計画として次のとおり定め関係機関との連携を強化し、支援・相談体制の充実に努めます。

## 内子町DV防止基本指針

- ① 被害者の立場に立った切れ目のない支援
  - 通報、相談対応、保護、自立支援等の各段階において切れ目のない支援
  - 被害者の保護・自立への支援
  - 他の地方公共団体との連携（転出入時の切れ目のない支援）
  
- ② 関係機関等の連携
  - 内子町要保護児童対策及びDV防止対策地域協議会の活用
  - 婦人相談所、配偶者暴力相談支援センター等との連携
  - 民生児童委員等との連携・啓発
  
- ③ 安全の確保への配慮
  - 個人情報管理の徹底
  - 婦人相談所や母子自立支援施設の活用
  - 住民基本台帳の閲覧制限などの確実な実施
  
- ④ DV被害者等の早期発見と相談体制の充実
  - 住民及び関係機関への相談窓口の周知
  - 相談受付職員等の資質向上のための研修
  - 連絡機関との関係づくり
  
- ⑤ あらゆる暴力を許さないまちづくり
  - 町内広報誌やホームページを活用した暴力防止についての啓発
  - 若い世代で生じるデートDVなどの暴力の根絶に向けた取組
  - 通告制度に関する理解促進

【相談窓口】

内子町

内子町役場 保健福祉課	0893-44-2111	月曜～金曜（祝日を除く） 8：30～17：15
----------------	--------------	----------------------------

配偶者暴力相談支援センター

愛媛県婦人相談所	089-927-3490	月曜～金曜 8：30～17：15
愛媛県男女共同 参画センター	089-926-1644	火曜～金曜 8：30～16：30（来所） 8：30～17：30（電話） 土曜・日曜 8：30～16：30

警察

愛媛県警察本部 警察総合相談室	089-931-9110 #9110（短縮）	月曜～日曜（終日）
大洲警察署	0893-25-1111	月曜～日曜（終日）

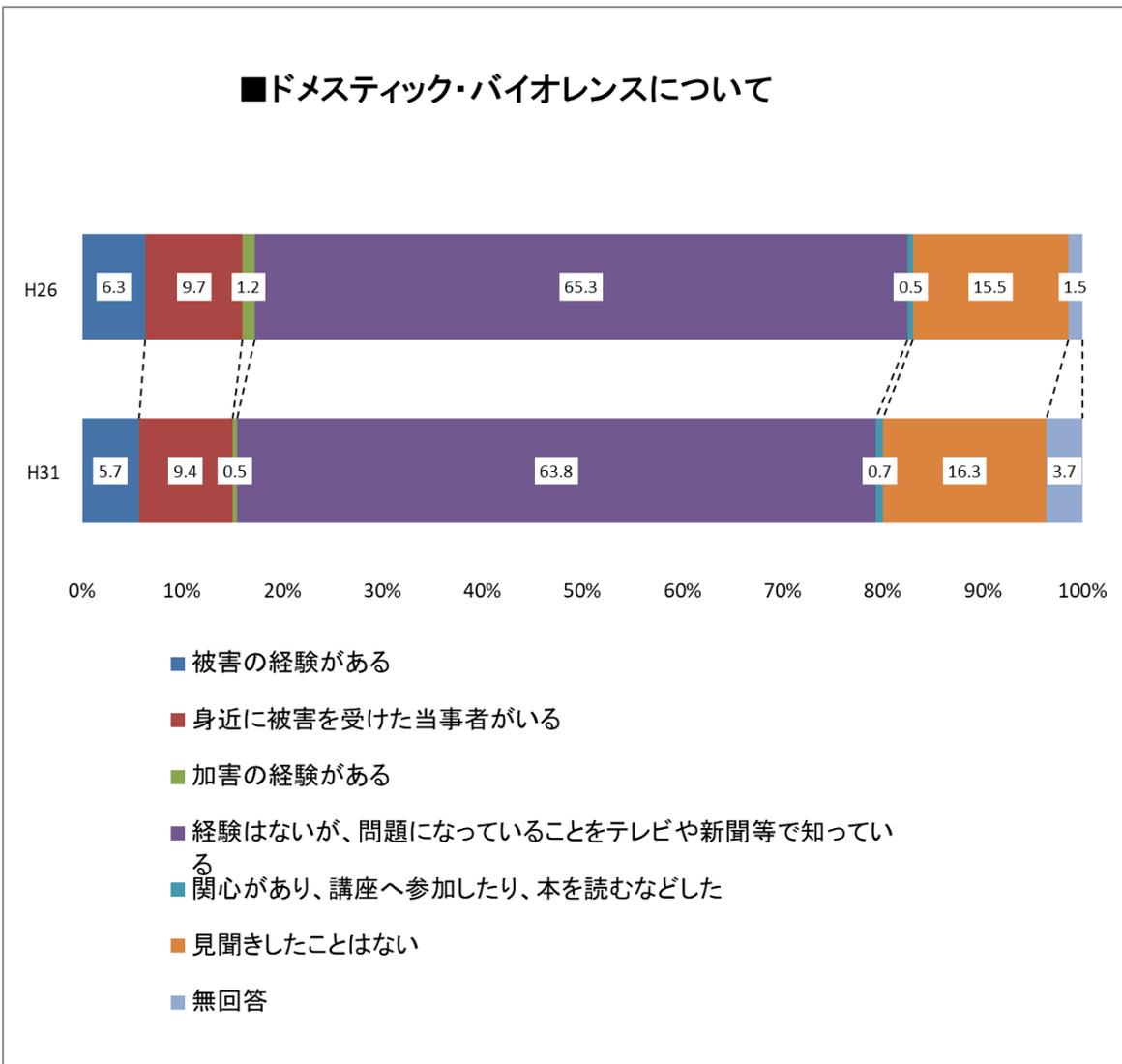
婦人相談員

愛媛県南予地方局 地域福祉課	0895-22-5211	月曜～金曜（祝日を除く） 8：30～17：15
-------------------	--------------	----------------------------

児童相談所

中予児童相談所	089-922-5040	月曜～金曜（祝日を除く） 8：30～17：15
---------	--------------	----------------------------

## ■ DV、セクシャルハラスメントの経験等について



資料「男女共同参画に関するアンケート調査」

### ■ (DV被害の経験がある方の)相談等

	H26	H31
① 相談しなかった	13	9
② 相談するところがわからなかった	0	1
③ 役場や警察署など公的な相談機関に相談した	1	2
④ 弁護士や民生児童委員などの民間の相談機関に相談した	0	0
⑤ 医師・カウンセラーなどに相談した	0	1
⑥ 家族や友人に相談した	14	9
⑦ その他	6	0
⑧ 無回答	0	1

被害経験あり N=23

資料：「男女共同参画に関するアンケート調査」

- 被害の経験者が「相談しなかった」「相談するところがわからなかった」とした人が4割程度あり、早期の支援体制の充実が必要です。

### 男女共同参画に関するアンケート調査より

(自由意見)

#### ●女性 20～29歳

セクハラは女性が男性に仕えるものという考えから生じます。あとDVという問題も数多く増えています。ストレスなどがたまり、外でぶつけるなどあるいは子ども、奥さんなどにぶつけてしまうことです。DVしている男の人は外ではそんなことをやる人には見えない場合があります。

そういう点では家族(家庭)で欲求不満を発散させていることも、DVの原因だと思います。

社会的にたくさんの事がまだまだあります。女性への被害がかなり多いのでセクハラ、DVは被害が多くなる前、とりかえしのつかないうちに早く対策してほしいです。

## 2. ともにつくる豊かな地域づくり

豊かな地域づくりのためには、地域に住むすべての人が、男女を問わず、それぞれのできることを地域の中で果たしていくことが必要です。

男女共同参画社会の実現には、町民一人ひとりの理解と自主的な取り組みが求められるとともに、行政を中心とした様々な関係機関や団体等が一体となって積極的に課題の解決を図っていく必要があります。

《推進項目》

### 【1】施策・方針決定の場等への女性の参画拡大

施策・方針決定の場への女性の参画は、女性が自己実現を図るとともに、社会の構造や仕組みを変えていくことにもつながり、調和ある発展に欠くことができないものです。各分野の女性の活躍を促進し、施策・方針等の決定に共同して参画する機会を確保されることが必要です。

《施策の方向》

#### 行政における女性の参画促進

審議会等委員の選出方法を見直し、女性委員比率ゼロの審議会等の解消を推進します。町職員においても、女性の研修等の参加を促進するとともに、女性管理職の登用や職域の拡大を図ります。また庁内における男女共同参画の推進を図ります。

#### 団体等における女性の参画拡大

企業や各機関・団体及び自治会等に対して、方針決定過程の場への女性の参画を促進するとともに、女性が主体的に活動できる環境づくりや組織づくりを図ります。

(参考) 内子町女性参画の状況 (平成 31 年 4 月 1 日現在)

■ 内子町政策・方針決定の場への女性参画状況

審議会等委員会		総数 (人)		女性数 (人)		女性比率		
		H26	H31	H26	H31	H26	H31	
委員会及び委員 <sup>※1</sup> (農業委員会を除く)		14	13	2	2	14.3%	15.3%	
農業委員会 <sup>※1</sup>		29	17	3	3	10.3%	17.6%	
付属機関 <sup>※2</sup>		188	344	37	78	19.7%	22.7%	
町 議 会		15	15	1	0	6.7%	0%	
自 治 会	会 長	41	41	1	1	2.4%	2.4%	
	事務局長	41	41	3	4	7.3%	9.8%	
P T A	小学校	会 長	7	7	0	0	0 %	0 %
		役 員	17	93	9	65	52.9%	69.9%
	中学校	会 長	4	4	0	0	0 %	0 %
		役 員	14	65	7	41	50.0%	63.1%
町役場における役付職員		110	120	25	31	22.7%	25.8%	

※1 地方自治法第 180 条の 5 に該当する委員会

(教育委員会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会・固定資産評価審査委員会)

※2 地方自治法第 202 条の 3 に該当する審議委員会

(国民健康保険運営審議会等)

《推進項目》

## 【2】女性の社会参画支援

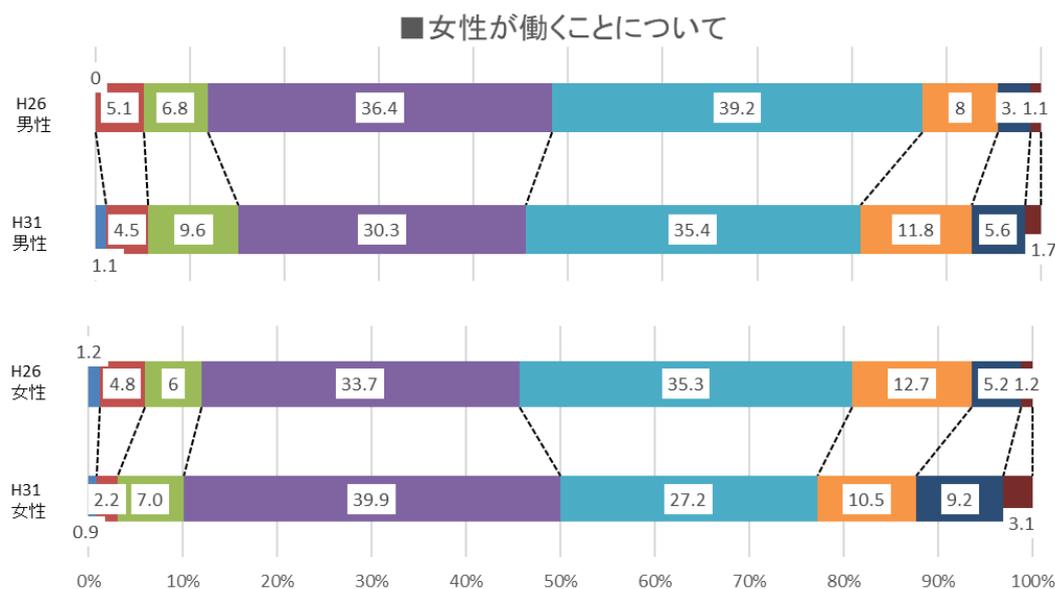
女性の参画が進まない理由として、男性優位の組織運営や性差別等の意識、家族の協力不足等の社会環境のほか、女性の積極性や能力開発（エンパワーメント）の機会がさらに必要と考えます。女性が多様な能力を身につけ、積極的に社会に参画できる条件整備や女性グループ等の活動を支援していく必要があります。

《施策の方向》

女性の潜在能力開発

女性が政策や方針決定の場への参画や能力を発揮できるよう学習機会の提供を行い、女性団体等との連携による講演会・研修会を行います。また先進地との交流・ネットワーク化の支援を行います。

### ■ 女性が働くことについて



- 女性は職業をもたない方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 子どもができるまでは職業をもつ方がよい
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- その他
- わからない
- 無回答

資料 「内子町男女共同参画に関するアンケート調査」

- 「女性が働くことについて」の質問に対し、「子どもができて、ずっと続けるほうがよい」という意見は女性の方が多く、男女の意識に少し温度差もある。職場だけでなく、家庭、地域全体で女性が育児と仕事の両立が出来る環境・支援体制を整備していく必要がある。

《推進項目》

### 【3】育児環境の整備と子育て支援

育児をしながら働く女性が増えていますが、育児休業制度が未整備だったり、制度はあるが、取得できにくい環境があります。子どもたちの社会性、協調性や自立心を養うことのできる保護者の多様なニーズにこたえる保育サービスの充実が求められています。また放課後や家族が留守の間対応できる学童保育の充実も求められています。保育所・児童館、公共施設を柔軟に活用した安心・安全な子育て環境の整備は、仕事と育児の両立を目指す男女共同参画社会に必要なことです。

《施策の方向》

#### 多様な保育需要への対応

育児家庭の負担を軽減するため、「内子町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、時間外保育や延長保育・一時預かり保育等の多様なニーズに対応できる保育環境の整備に努めます。

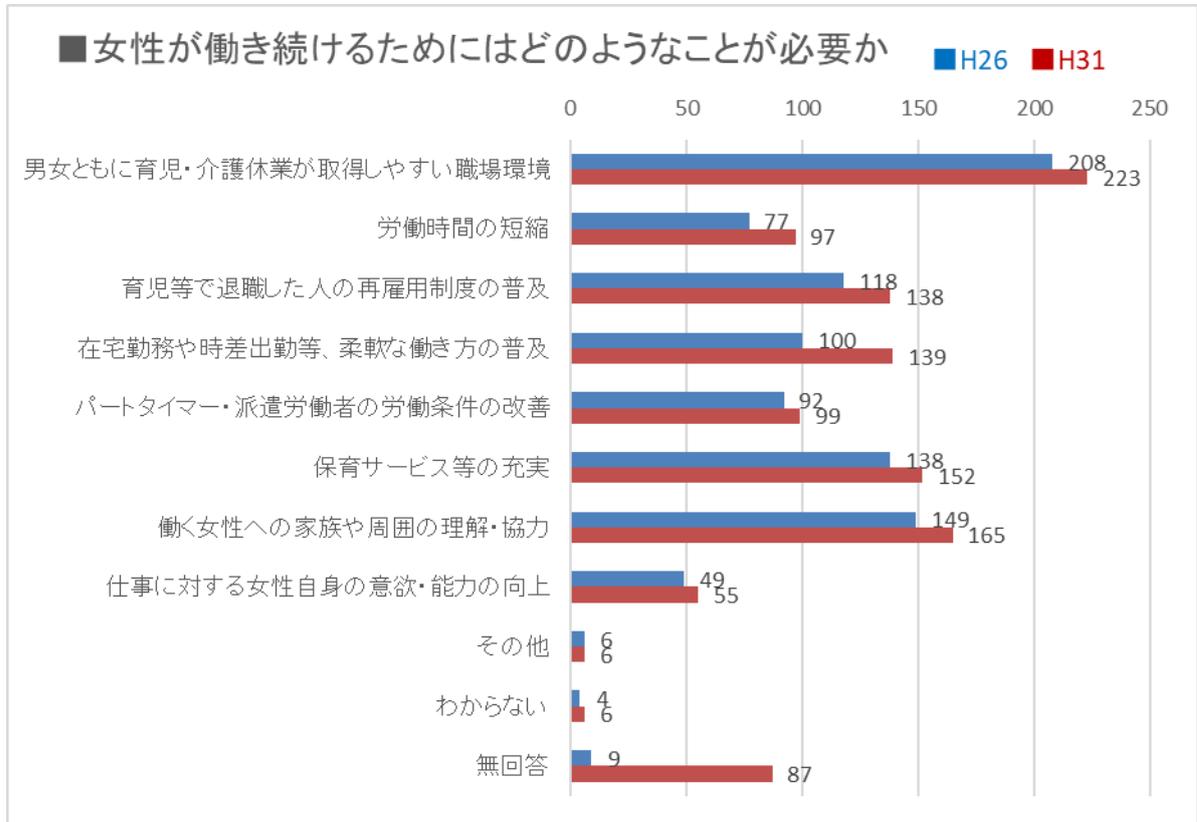
#### 学童保育の充実

「内子町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、児童の健全育成を目指すための学童保育の積極的な設置を行います。

#### 子どもと母親の健康の確保

母と子どもの心と体を守る健診体制や相談体制をより充実させるとともに、関係機関との連携体制を整え、妊娠や子育てへの不安を軽減していきます。

■ 女性が働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか？  
(複数回答)



資料 「内子町男女共同参画に関するアンケート調査」

- 1 男女ともに育児・介護休業が取得しやすい職場環境
- 2 労働時間の短縮
- 3 育児等で退職した人の再雇用制度の普及
- 4 在宅勤務や時差出勤等、柔軟な働き方の普及
- 5 パートタイマー・派遣労働者の労働条件の改善
- 6 保育サービス等の充実
- 7 働く女性への家族や周囲の理解・協力
- 8 仕事に対する女性自身の意欲・能力の向上
- 9 その他
- 10 わからない

○ 全体的に制度面では「男女ともに育児・介護休業が取得しやすい職場環境」「保育サービス等充実」「育児等で退職した人の再雇用制度の普及」等の声が高くなっている。また、「働く女性への家族や周囲の理解・協力」を求める声も依然強い。

### 3. 生涯いきいきと暮らせる環境づくり

内子町が、住み続けたい、住んでみたい町であるためには、すべての人がいきいきとした生活がおくれる地域づくりが必要です。

地域における制度や慣行等には、性別による固定的な役割分担が、結果としてすべての人に中立に機能せず、その個性や能力を發揮する機会を狭め、男女共同参画社会づくりを妨げる要因となっているものもあります。

現状に合わないそれらの制度や慣行は見直ししながら、新しい男女共同参画づくりの視点に立った、男女を問わず積極的に地域との関りを持つことにより、いきいきと暮らせる地域の環境づくりの取り組みが必要です。

《推進項目》

#### 【1】地域における男女共同参画の推進

すべての人がいきいきとした生活をおくれる地域づくりを進めるためには、女性も男性も共同して地域社会における諸活動に参画することができる環境の整備が重要となります。

地域社会をより豊かなものとし、家庭や職場を、男女を問わず生きがいの場とするために、特に家庭や地域への参画が少ない男性の家庭・地域活動への積極的な参画の促進を図ります。また地域社会において、外国人の異なる価値観、文化、生活習慣等を認め合う心を持つことが大切です。

まちづくりや観光等、地域の活性化や、防災、災害復興や環境保全等の課題に男女がともに参画して取り組んでいくことが必要です。

《施策の方向》

男女が共に参画する地域づくり

男性の職場中心の意識やライフスタイルを見直し、男女がともに地域活動や生涯学習活動に参画することを推進します。

(地域住民総参加型行事の充実)

#### ボランティア活動への参加

地域における指導的地位への女性の登用を促進し、地域やボランティア活動での男女共同参画を目指します。また、環境・福祉等への地域・ボランティア活動の積極的な参加を促進するため広報・啓発活動の情報提供に努めます。

#### 防災、減災対策への男女共同参画の促進

地域防災計画に基づき、性別にとらわれなることなく、多様な考え方が生かされるよう地域への働きかけを行うとともに、女性の人材育成を推進します。

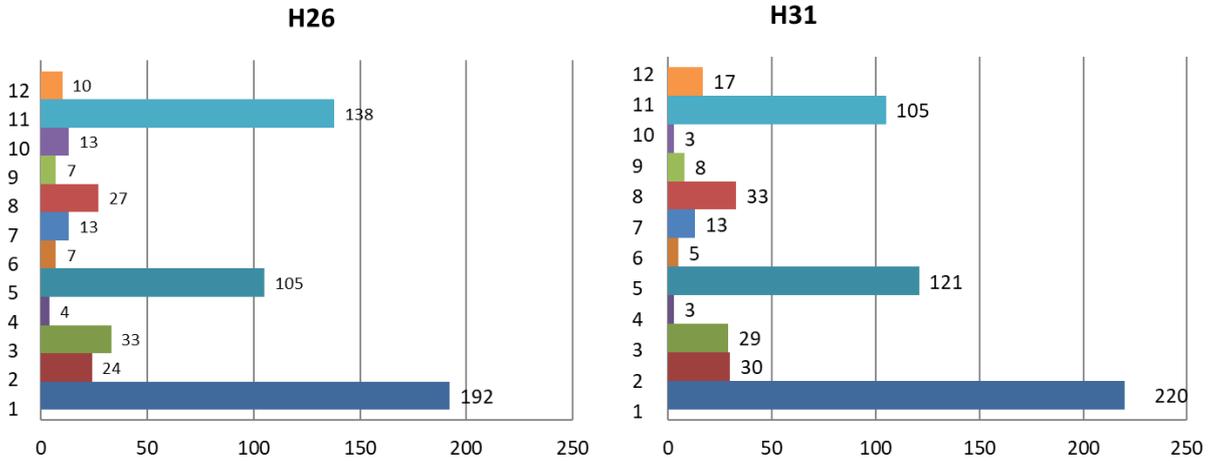
また、災害時の避難所の運営に男女共同参画の視点を取り入れやすくするため、日ごろの自主防災組織づくりや防災訓練から意識づけと実践を行政・消防・警察と連携して行います。

#### 国際社会に対する理解

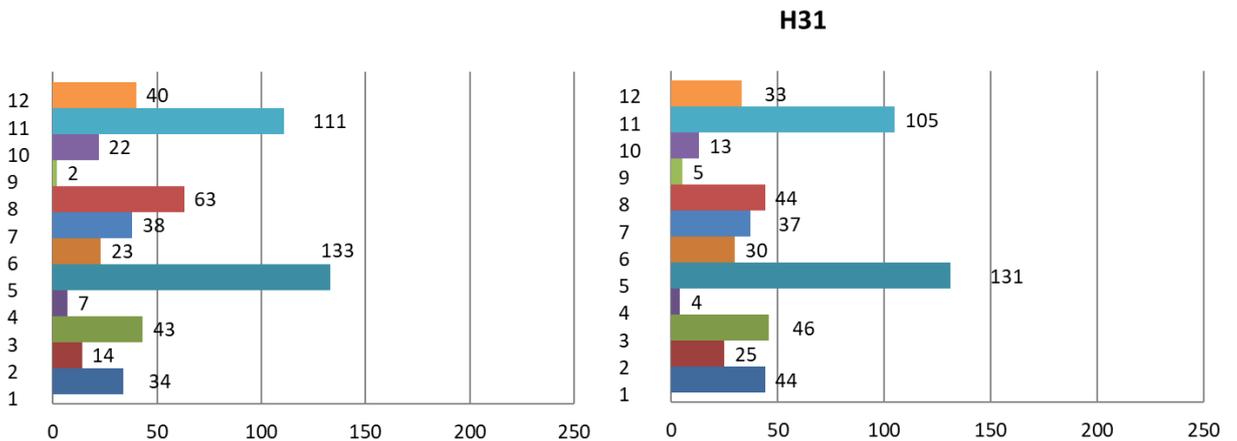
国際交流を通して、各国の女性の置かれている状況や国際的な男女共同参画社会の取り組みについての理解を深めるため、情報の交換や学習の機会等の拡大を図ります。また、町内在住の外国人が地域社会の一員として安心して暮らせるように相談活動の充実や円滑な情報提供に努めます。

■ 現在参加している活動は

■ 現在参加している活動は



■ 今後、始めたい活動は



参考：「内子町男女共同参画に関するアンケート調査」

- |                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| 1 町内会・自治会・PTA活動    | 2 子ども会等の青少年活動       |
| 3 社会福祉に関する活動       | 4 消費者団体・消費生活グループの活動 |
| 5 趣味・スポーツ・教養に関する活動 | 6 国際交流に関する活動        |
| 7 自然環境保護に関する活動     | 8 まちづくり等の活動         |
| 9 政党・労働組合等の活動      | 10 その他              |
| 11 どれにも参加したくない     | 12 無回答              |

○ 「町内会・自治会・PTA活動」や「趣味・スポーツ・教養等のグループ活動」に参加している人が多いが、今後は「自然環境保護に関する活動」「まちづくり等の活動」等いろいろな分野に活動を広めたいと考える方が多いことが分かる。

《推進項目》

## 【2】家庭・地域における環境の整備

男女がともに仕事と家事・育児・介護などの家庭生活及び社会活動などのバランス、いわゆるワーク・ライフ・バランスを図ることで、生涯を通じて充実した生活を送れるようにするための取り組みが注目されています。

男女がともに家族の一員としての責任を担い、社会がこれを支援していくことが必要です。特に、これまで家庭や地域への参画が少なかった男性が、家庭等に積極的に参画する環境づくりを推進します。

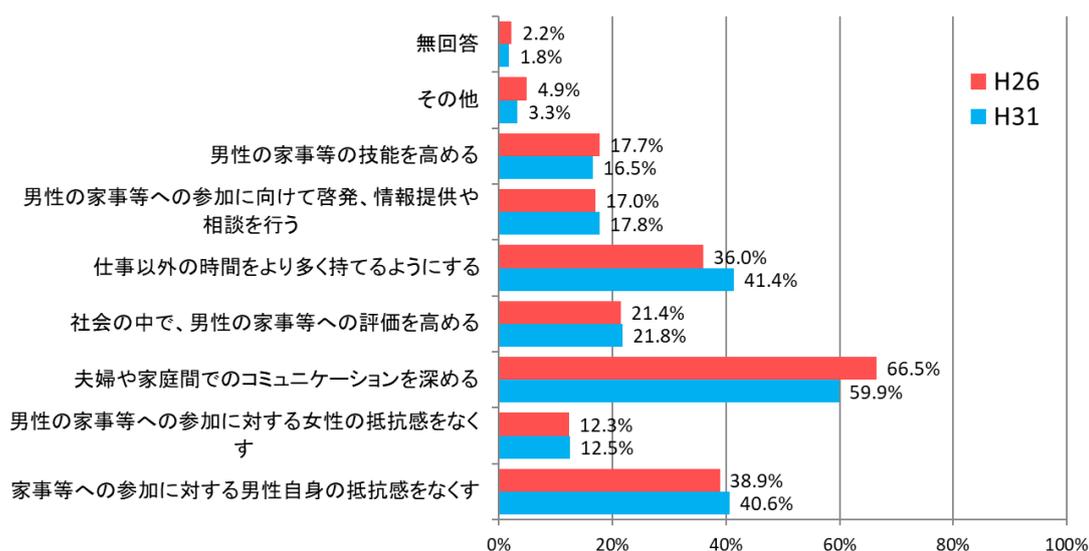
《施策の方向》

家庭・地域への男性参加支援

家庭生活の場で家族それぞれの自立を促進し、男女がともに家庭生活を楽しむことができるよう、特に、男性の家庭参加を促進するよう努めます。男性向けの育児教室や研修会の充実を図ります。

### ■ 男女がともに家事・地域活動に積極的に参加していくためにはどうしたらいいか (複数回答)

#### ■ 男女がともに家事・地域活動に積極的に参加していくためには



( H 2 6 N= 4 0 6 人)

( H 3 1 N= 4 0 7 人)

資料：「男女共同参画に関するアンケート調査」

《推進項目》

### 【3】高齢者や障がいのある人が安心して暮らせる環境の整備

家族の介護は、育児と同様に主に女性が担い、大きな負担となっていますが、男女ともに責任を担う必要があります。また、障がいのある人については障がいの重度化、複雑化及び高齢化等により、常時介護・看護の必要な人が増加する傾向にあります。介護を必要とする高齢者や障がいのある人等、要介護者を抱える家族に対する支援を充実させ、みんなが安心して生活できる環境づくりを推進します。

《施策の方向》

#### 安心して暮らせる相談支援

高齢者や障がいのある人が、住みなれた地域で自立した生活を継続するため、保健・医療・福祉・介護等の必要なサービスにつなげる相談支援を行います。

ひとり親家庭や要介護者を抱える家庭について、その実態やニーズを把握し、生活支援等必要な支援を図ります。

#### 生きがいづくりのための支援

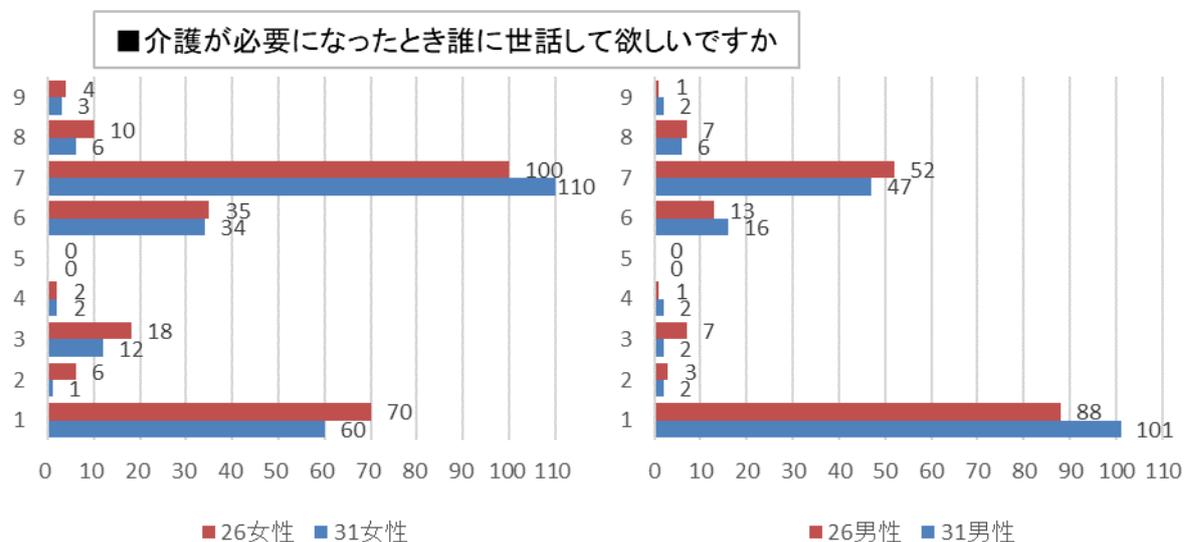
高齢者や障がいのある人が生きがいをもって生活が送れるよう、学習・スポーツ・交流等の各種活動の支援に努めます。また介護する人の負担軽減のための福祉サービスの充実を図ります。

#### 高齢者や障がいのある人の就労支援

シルバー人材センター等関係機関との連携により、長年の技能や経験を生かして高齢者雇用対策を推進します。また障がいのある人の就労促進に向けて推進していきます。

■ 介護が必要になったとき誰にみてもらいたいですか？

(複数回答) (人)



- 1 家族で、配偶者に介護してほしい      2 家庭で息子に      3 家庭で娘に
- 4 家族で息子の妻に      5 家族で娘の夫に      6 家庭でヘルパー(介護人)
- 7 病院、老人ホームなど施設      8 その他      9 無回答

資料 「内子町男女共同参画に関するアンケート調査」

○ 男女とも「病院、老人ホームなど施設」や「配偶者に介護してほしい」の割合が依然高くなっています。配偶者に介護してほしいと思う人は、男性の方が多く、女性は配偶者よりも施設を希望する人が多い傾向は変わりません。

《推進項目》

## 【4】生涯を通じた心身の健康管理

男女の生涯を通じた健康づくりを支援するとともに、各ライフサイクルに応じた心身の健康づくりに関する正しい知識の普及・啓発に努めます。また女性が生涯を通じて自らの性と心身の健康について、正確な知識・情報を持つことが大切です。

《施策の方向》

### 健康な身体づくりの推進

男女が生涯にわたって心身ともに健康に過ごせるよう、健康診査や健診の受診を促進し、また性差に応じた相談、支援に努めます。

### 性に関するお互いの意思の尊重

各ライフステージに応じて、互いの身体的特徴を十分に理解し、正確な知識を持ち、互いの性を尊重することができるよう啓発に努めます。

### 健康をおびやかす問題への取り組み

性と生殖についての学習機会の充実とともに、エイズや性感染症の正しい知識の普及・啓発を推進します。

## 4. 対等なパートナーとして働ける職場づくり

就労は人の生活の基盤を形成するものであり、男女がいきいきと働き続けられる社会環境づくりを進める上で、雇用の場における男女共同参画を推進することは、極めて重要な意味をもっています。

また、男女が職業上の責任と家庭や地域における責任をともに果たしていくことは、男女共同参画社会の基本的な考え方の一つです。

しかしながら、働く女性に対する法律・制度の整備が進んだ今日でも、雇用や待遇の面での男女格差は残念ながら残っているのが現状です。

男女が対等なパートナーとして、職場生活と家庭生活・地域活動を両立させ、一人ひとりが自分にあった多様な生き方や働き方を選択できる環境づくりを進める必要があります。

《推進項目》

### 【1】均等な雇用環境の整備

県内の雇用全体に占める女性の割合は44%となっています。(愛媛県男女共同参画計画～パートナーシップより)働きたい人が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備が必要です。男女の均等な機会と待遇の確保をされるよう企業等に働きかけます。

《施策の方向》

#### 男女均等な雇用機会の整備

「労働基準法」や「男女雇用機会均等法」の理念に基づき、雇用における均等な機会及び待遇等を確保するための企業への働きかけや、意識の啓発を通して就業環境の整備を図ります。また、関係機関と連携し、性別によらないキャリアの支援を行います。

#### 労働・就労相談の窓口の情報提供

労働相談に対し、相談窓口の情報提供に努めるとともに、職業安定所等関係機関との連携を密にします。また女性の就労や再就職を支援するため、関係機関と連携して情報提供を行います。パートタイム労働者、契約社員及び派遣労働者等の適切な処遇・労働条件の改善に向けて法制度等の情報提供に努めます。

《推進項目》

## 【2】多様な就業形態の確保と労働条件の整備

職場において就業意識の急速な高まりにともない、育児期に継続就業する女性や育児後に再就職する女性が増加しています。またパートタイム労働、派遣労働、在宅ワークなど就業形態が多様化するとともに非正規雇用が増加しています。

《施策の方向》

企業等の女性のチャレンジ、活躍の取組促進

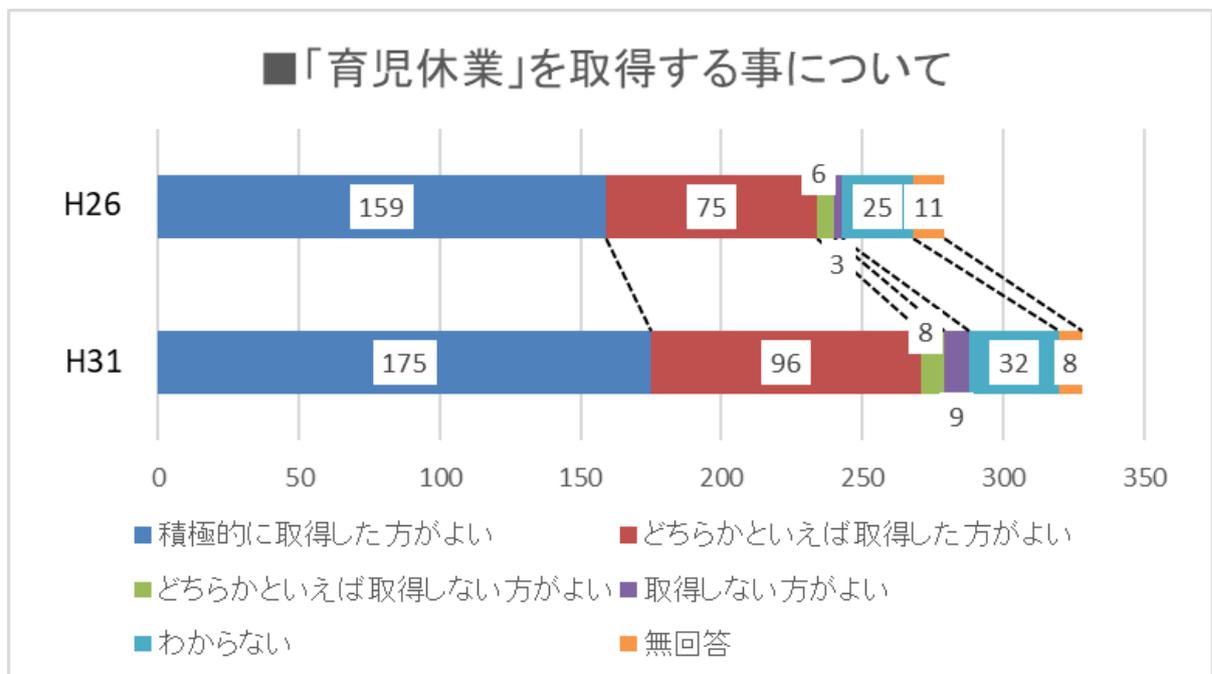
企業等における男女共同参画に関する研修などの実施を支援する等、女性登用に計画的に取り組む企業等に対して啓発活動を行います。

多様な就業ニーズへの対応

働く男女が安心して、育児・介護を行うことができるように、関係機関と連携して、育児・介護休業制度の普及啓発に努めます。多様な労働形態について理解が深められるよう、企業等に対して啓発活動を行います。

### ■ 「育児休業」を取得することについてどう思いますか？

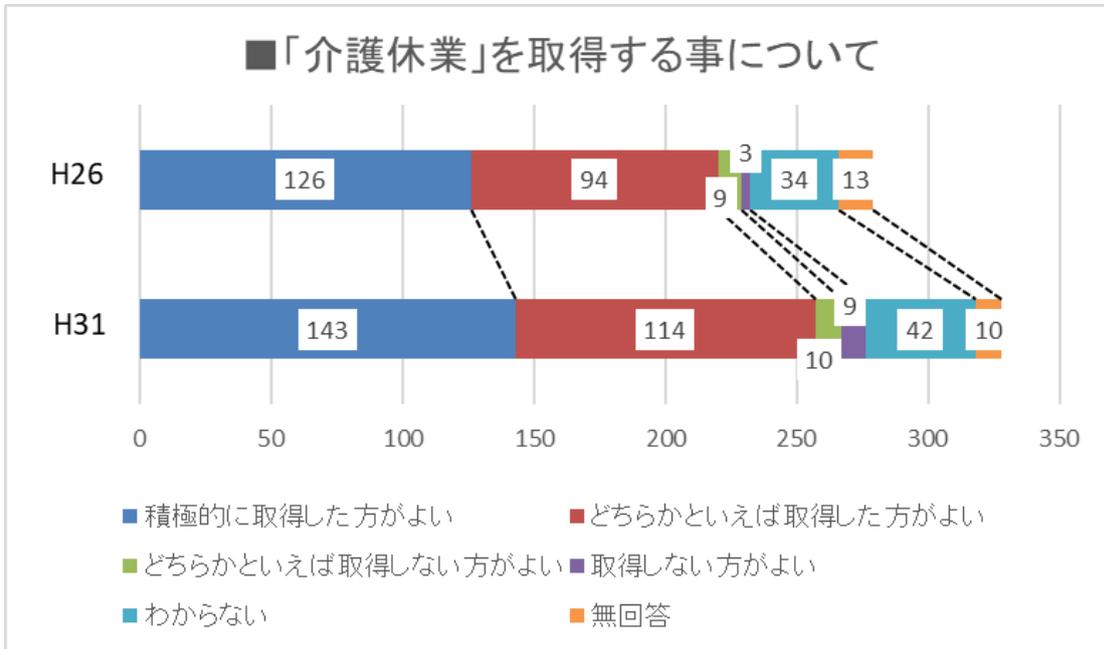
N = 328人



資料：「内子町男女共同参画に関するアンケート調査」

■ 「介護休業」を取得することについてどう思いますか？

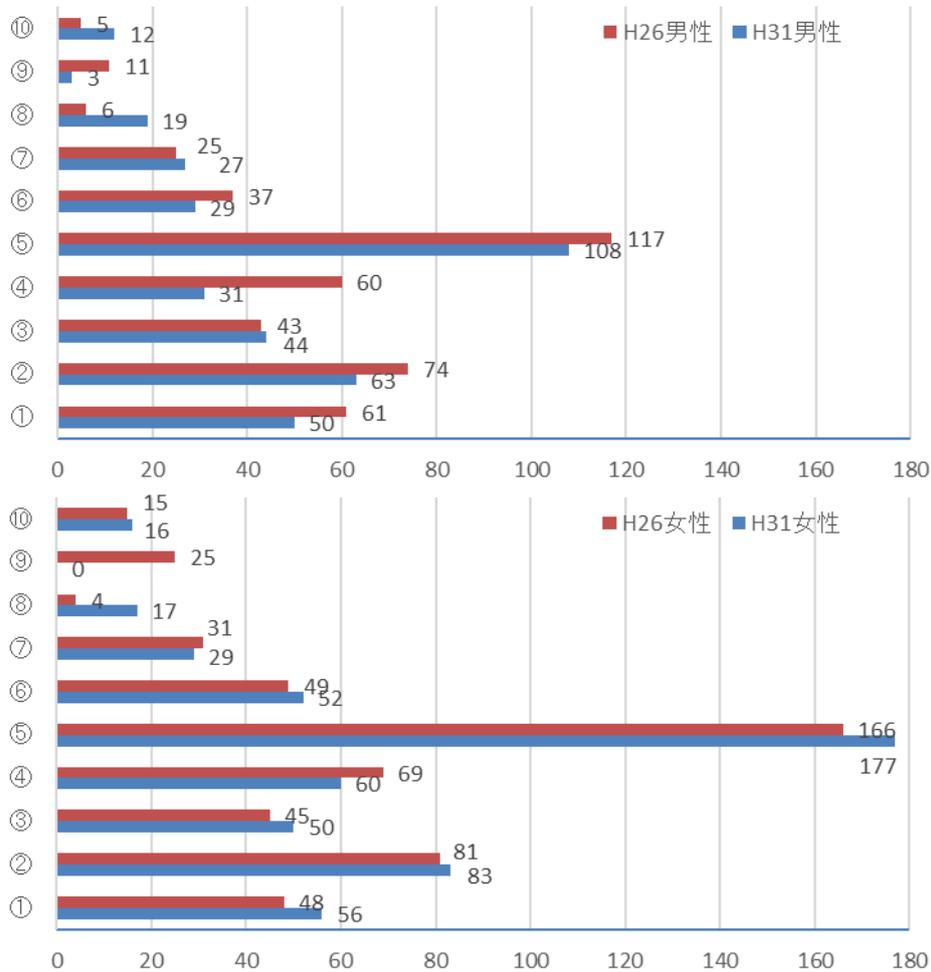
N = 328人



資料：「内子町男女共同参画に関するアンケート調査」

- 「育児休業」「介護休業」のどちらも「取得した方がよい」の割合が8割くらいと大変高くなっているが、実際の取得率はまだまだ低い。理想と現実のギャップを埋めていくために、行政の支援だけでなく、職場の特に管理職の意識改革、家族の理解や協力など、地域全体で改革に取り組む必要がある。

■ 男女共同参画社会の実現に向けて、どのような施策に重点を置いてほしいか？  
(複数回答)



資料：「内子町男女共同参画に関するアンケート調査」

- 1 女性を政策決定の場に積極的に登用する
- 2 学校教育や生涯学習の場で、男女共同参画の理解を進めるための学習を充実する
- 3 男女間のあらゆる暴力を根絶するための啓発を行う
- 4 女性の就労の機会を増やしたり、職業教育や職業訓練を充実する
- 5 男女が協力して子育てや介護に取り組めるような支援体制を整備する
- 6 情報提供や相談機能、交流の場等を充実する
- 7 条例の制定等により政策を明確にする
- 8 その他
- 9 わからない
- 10 無回答

○ 男女とも「男女が協力して子育てや介護に取り組めるような支援体制」を挙げている方が圧倒的に多い。また、男女共同参画の理解を進めるための意識啓発も必要である。

《推進項目》

### 【3】農林業・商工自営業等における男女のパートナーシップの確立

農林業に従事する女性は、生産や経営の実質的な担い手であるとともに、家庭生活や地域活動にも大きな役割を果たしていますが、就業と家庭生活の境界線があいまいなことから適正な評価がされていません。労働条件の改善を呼びかけ、産業の活性化、男女の対等なパートナーシップの確立をめざします。

《施策の方向》

#### 農業や自営業等の男女共同参画の推進

農業や商工自営業等で性別にかかわらず能力を発揮できるよう、労働条件の改善を呼びかけ、男女の対等な関係を啓発していきます。

また女性の経営における役割を適正に評価するとともに、女性が自らの意思によって経営・企画する機会を確保できるよう情報発信の整備を推進します。

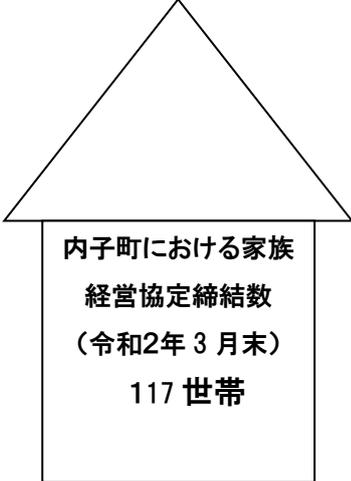
また、農協等の女性の正組合員加入や役員への積極的登用等を促進し、農山漁村女性の連携ネットワークづくりを通じて、起業活動支援を行います。

#### 家族経営協定の普及・啓発

休日や給与、役割分担を明確にする家族経営協定の締結の普及・啓発に向けて情報提供等を行います。

#### 家族経営協定

家族経営が中心の農業において、家族一人ひとりの役割と責任を明確化し、男女を問わず意欲をもって取り組むようにするため、家族のみんなで話し合い農業経営の方針や労働報酬、休日・労働時間、経営移譲等について文書で取り決めるものです。



内子町における家族  
経営協定締結数  
(令和2年3月末)  
117世帯

## 【4】女性の活躍推進と男性中心型の働き方等の見直し

行政だけでなく、民間においても積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の導入により、意思決定の場への女性の参画拡大を目指します。男性優位の企業風土がある場合に、そのような風土を見直し、能力や成果に基づく公正な評価を徹底することは、女性社員の労働意欲と能力発揮を促し、生産性の向上や競争力の強化を目指します。

新しいニーズ、サービスに対応した商品を提供するための新しい発想を求め、男女に関わりなく、多様な個性をもった人材を確保し、その能力を最大限に発揮させる職場づくりを推進します。

《施策の方向》

### 女性の能力開発（エンパワーメント）等の支援

内子町女性団体連絡協議会、内子町商工会、各種団体と連携して、交流・情報ネットワーク化を進め、女性の雇用の場の拡大や女性の就労継続を目指します。また、企業等の女性の就業継続のための研修支援や、再チャレンジ支援に向けた情報提供を積極的に行います。

### 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進

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いない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等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積極的改善措置（ポジティブ・アクション）といいます。

社内制度には男女差別的取扱いはないのに「女性の職域が広がらない」「なかなか女性の管理職が増えない」など、そのために女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、課題を解決し、実質的な男女均等取扱いを実現するために必要となるものです。

ポジティブ・アクションを広げるために、各種団体の模範的取組を積極的に発信し、情報提供、意識啓発を積極的に行います。

## 【5】家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備

すべての人が生涯にわたり、生き生きと働き、年齢、性別、障がいの有無等の違いを越えてお互い個性を認め合い、安全安心で誰もが暮らしやすいまちづくりを進める必要があります。そのために、地域に根差した保健・保育・介護福祉サービスの提供、生涯現役意識をもった社会参加の促進を行います。

《施策の方向》

### ワーク・ライフ・バランスの働き方改革

ワーク・ライフ・バランスは、働く人と事業主が共に協力して、自主的に取り組むことが望ましく、行政が支援し、社会全体で取り組みを進めて行くべきものです。長時間労働を見直し、ノー残業デーの徹底や、有休休暇、育児休暇、介護休暇の取得率の向上を目指して、多様な休暇制度導入を官民一体で推進し、働く人すべての人が、仕事以外の生活の充実により人間性を高め、より良い将来に展望が持てる社会を目指します。

### 安心して子育てできる環境整備

子育て世帯、共働き世帯の多様なニーズに対応した保育サービスを提供するなど仕事と子育てを両立できる環境を整えます。また、ひとり親家庭等へ各種支援制度の積極的な周知を行います。

### 多様なすべての人が認め合い輝ける社会の実現

社会福祉協議会などの各団体と連携し、高齢者や障がい者等の就労支援や職業訓練、生きがいづくりに取り組みます。また、民生児童委員と情報を共有し、相談支援体制の充実、地域見守り体制の整備等による生活支援、介護保険・福祉サービス基盤の充実を図り、地域包括ケアシステムを構築します。

子どもから高齢者だけでなく、外国人や性的少数者など、全ての人が安心して、輝いて暮らせる社会を実現するために、行政相談等の各相談窓口の充実や、各施設のバリアフリー化を推進します。

## 第5章 数値目標

男女共同参画を推進するにあたり、関係施策を確実に実践するため、数値目標を設定いたします。数値目標を設定することにより、現状や施策の推進状況を分かりやすく示し、本計画の着実な推進を図ります。毎年度の進捗状況について進行管理を行い、総合的・計画的に推進します。

### ■ 1.人権の尊重と男女共同参画のひとづくり

目 標 内 容	実績値 (平成 21 年度)	実績値 (平成 31 年度)	目標値 (令和 11 年度)	備 考
社会全体で男女が平等であると答える人の割合	10.7%	12.6%	20%	
町広報紙への啓発記事の掲載	0回	1回	2回/年	
男女共同参画に関する講演会・講座等の実施回数	0回	0回	2回/年	
「男女共同参画」という言葉の認識度	52.5%	60.0%	80%	県計画有

### ■ 2.ともにつくる豊かな地域づくり

目 標 内 容	実績値 (平成 21 年度)	実績値 (平成 31 年度)	目標値 (令和 11 年度)	備 考
地域活動の場で男女が平等であると答える人の割合	24.8%	17.4%	30%	
審議会等における女性役員の割合	20.7%	22.7%	30%	県計画有
女性委員のいない審議会等の割合	16%	12%	解 消	県計画有
放課後児童健全育成事業	1箇所	2箇所	2箇所	内子町子ども・子育て支援
放課後子ども教室事業	0箇所	3箇所	3箇所	内子町子ども・子育て支援

■ 3.生涯いきいきと暮らせる環境づくり

目 標 内 容	実績値 (平成 21 年度)	実績値 (平成 31 年度)	目標値 (令和 11 年度)	備 考
自治会の会長・事務局の女性 登用	2.4%	6.1 %	10 %	
女性特有のガン受診率 (乳がん)	33.7%	33.0%	50 %	
// (子宮がん)	22.8%	27.5%	50 %	

■ 4.対等なパートナーとして働ける職場づくり

目 標 内 容	実績値 (平成 21 年度)	実績値 (平成 31 年度)	目標値 (令和 11 年度)	備 考
農業委員に占める女性の割 合	10.7%	17.6%	25%	県計画有
認定農業者に占める女性の 割合	8.3%	11.5%	15%	県計画有
女性起業グループ(起業家)数	12 件	44 件	70 件	県農山漁村 女性ビジョン

## 第6章 計画の推進に向けて

男女共同参画を進めていくには、各分野で行われている町づくりの中で、男女共同参画の視点や考え方を反映させていくことが重要です。

行政が推進するばかりでは男女共同参画社会の実現は果たせません。計画に基づき、住民・地域・企業等・各種団体等の理解や協力を得ながら、計画の内容をもとに共有し、それぞれの役割や立場で取り組んでいくことが必要です。

### 1. 庁内推進体制の強化

計画の推進にあたっては、全庁あげて取り組みます。そのために「(仮称) 男女共同参画庁内検討委員会」を設置し、男女共同参画計画の実施にむけた様々な課題解決や進行の管理について庁内議論を持つことできるよう推進します。

また、行政が率先して男女共同参画のモデル職場となるよう努めます。

### 2. 住民・関係団体等との連携・協力

男女共同参画社会は、町の施策だけではなく住民・各種団体、事業所が様々な立場から主体的にかかわることで実現されるものです。今後は計画の進捗状況に関する情報を共有化し、施策・事業の評価、円滑な実施への提言をいただくとともに、地域における実践につなげるなど、住民と関係団体等との連携・協力し推進します。

### 3. 計画の進行管理

男女共同参画に関する施策を効果的に推進するため、内子町における男女共同参画の現状や問題点について把握し、この計画の定期的な進行管理を行います。

なお、計画期間中であっても計画の内容について必要な検討を行い、緊急な課題への取り組みが必要になった場合は、柔軟に計画の見直しを行うとともに、変更後の計画内容を公表します。

男女共同参画社会基本法（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）  
改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号  
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

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

## 参考資料

- 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）

第二十二條 會議は、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)

第二十三條 會議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四條 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)

第二十五條 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)

第二十六條 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)

## 参考資料

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 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

## 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。

参考資料

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)

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）

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

## 第二章 基本方針等

### (基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

### (都道府県推進計画等)

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

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

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

## 第三章 事業主行動計画等

### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

## 第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生

活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において

準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主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）

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（協議会）

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

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

（秘密保持義務）

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十二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

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定  
定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除

く。)の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

内子町男女共同参画計画策定委員会設置要綱

平成21年10月1日  
告示第101号

(設置)

第1条 内子町における男女の人権尊重と男女共同参画社会の実現を目指し、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。）を策定するため、内子町男女共同参画計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を審議する。

- (1) 男女共同参画計画策定に関すること。
- (2) 男女共同参画計画策定に係る資料の収集及び調査に関すること。
- (3) その他目的達成に必要な事項に関すること。

(委員)

第3条 委員会の委員（以下「委員」という。）は、次に掲げる者の中から12人以内で組織し、町長が委嘱し、又は任命するものとする。

- (1) 公的団体等の役員
- (2) 学識経験者
- (3) その他町長が必要と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱又は任命の日から計画が策定されるまでの間とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長各1人を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、委員長が招集する。

2 委員会の議長は、委員長がこれに当たる。

3 委員会は、委員の半数以上の出席がなければ、会議を開くことができない。

4 委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

5 委員長は、必要に応じ委員会に委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、総務課において処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会

参考資料

に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成 21 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この告示は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

第3次内子町男女共同参画基本計画策定委員会委員名簿

区 分	氏 名	備 考
内子町商工会会長	池 田 央	委員長
内子町女性団体連絡協議会 構成団体会長	白 石 佐 榮	副委員長
内子町PTA連合会会長	松 森 祥 裕	
町民の代表	久 保 温 美	
	片 倉 小百合	
	長 岡 千 鶴	
行政関係者	山 岡 敦	総務課長
	曾根岡 伸 也	保健福祉課長
	矢 野 真 里	保健センター所長
事務局	総務課 行政係	

(順不同、敬称略)



### 第3次内子町男女共同参画基本計画

発行者 内子町 令和2年3月発行

内子町総務課 行政係

TEL 0893-44-2111

FAX 0893-44-4300