

## 第5次

# おぢや男女共同参画プラン

～男女が共に参画できる心豊かなまちに～

令和4年3月

小 千 谷 市

## ごあいさつ



少子高齢化と人口減少の進行、多様化する価値観や新しい生活様式への変容など、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、対面型の経済生活活動からICT、情報通信機器の活用が急速に拡大し、新しい働き方や非接触型への生活様式へと変化しています。

このような社会情勢や環境の変化に対応し、豊かで活力ある社会を築いていくためには、男女がお互いに人権を尊重しつつ、性別にとらわれることなく、個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会の推進が重要です。

小千谷市では、令和2年度に市民・事業所意識調査を実施し、その結果やこれまでの取組における課題等を踏まえて、「第5次おぢや男女共同参画プラン」を策定しました。

また、本計画を「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）」に基づく市町村推進計画として位置付けるとともに、これからの地域社会には女性だけではなく、男性にとっても男女共同参画が重要であるという考えのもと、より一層の男女共同参画の推進を図る内容としています。

本計画に基づき、市民の皆様、企業・関係団体の皆様とともに、プランの基本理念である「男女が共に参画できる心豊かなまち」の実現を目指して、さらなる取組を進めてまいります。皆様の一層のご理解、ご協力をお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定にあたり、ご意見をいただきましたおぢや男女共同参画プラン推進懇談会委員の皆様をはじめ、男女共同参画社会に関する意識調査にご協力いただきました市民・事業所の皆様に心より感謝申し上げます。

令和4年3月

小千谷市長 大塚昇一

# 目 次

## 第1章 計画の策定にあたって

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

## 第2章 計画の基本的な考え方

1	基本理念	6
2	基本目標	6
3	計画の体系	7

## 第3章 計画の内容

基本目標Ⅰ	男女平等を推進する意識づくり	10
重点目標1	男女共同参画の意識づくり	
重点目標2	男女平等を推進する教育・学習の充実	
基本目標Ⅱ	男女が共に参画でき、安心して暮らせる活力あるまちづくり	19
重点目標1	政策・方針決定過程への女性の参画促進	
重点目標2	地域活動等における男女共同参画の促進	
基本目標Ⅲ	男女が共に働きやすい環境づくり	25
重点目標1	労働の場における男女平等の促進	
重点目標2	仕事と家庭生活を両立できる環境の整備	
基本目標Ⅳ	男女の人権尊重と生涯を通じた健康づくり	39
重点目標1	あらゆる暴力の根絶	
重点目標2	生涯を通じた男女の健康支援	
重点目標3	生活上の困難を抱える人への支援	

## 第4章 計画の推進

1	計画の推進体制	50
2	計画の進行管理	51
3	数値目標	52
4	SDGs（持続可能な開発目標）への取組	53

参考資料	55
------	----

# 第1章

## 計画の策定にあたって

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

# 第1章 計画の策定にあたって

## 1 計画策定の趣旨

本市は、男女共同参画社会の実現に向けて、平成14年に「おぢや男女共同参画プラン」を策定して以降、計画に基づき、これまでに各種施策を推進してきました。

令和2年に実施した「男女共同参画に関する市民・事業所意識調査」結果を前回調査（平成27年度）と比較すると、女性の自立や社会参加は着実に進んでいるものの、依然として固定的な性別役割分担意識の解消や政策・方針決定過程への女性の参画、ワーク・ライフ・バランスの推進、男女間のあらゆる暴力の防止など多くの課題が残されています。

令和3年3月に策定した「第五次小千谷市総合計画後期基本計画」においても、男女がともに利益も責任も分かち合っていけるように、性別にとらわれることなく、家庭、職場、地域など様々な分野で個性や能力を十分に発揮できる環境を整備する必要があるとしています。

また、男女共同参画は、単に理念としての男女平等な社会づくりだけでなく、人口減少・少子高齢化対策としても、今後さらに重要性が高まります。

そこで、市民・事業所意識調査及び「第4次おぢや男女共同参画プラン」に基づく各施策の取組状況、社会情勢の変化などを踏まえ、基本目標、重点目標を見直し、今後の男女共同参画施策を総合的かつ効果的に推進するため、「第5次おぢや男女共同参画プラン」を策定します。

また、平成28年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく小千谷市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「女性活躍推進計画」という。）を本計画と一体のものとして策定することにより、この計画全体の実効性を高めることとします。

## 2 計画策定の背景

### （1）世界の動き

国連は、昭和50年（1975年）を「国際婦人年」とし、「国際婦人年世界会議」において、各国が取るべき施策の指針となる「世界行動計画」を採択し、世界規模で女性問題への本格的な取組を始めました。

昭和54年（1979年）の国連第34回総会で「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」、昭和60年（1985年）には、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択され、2000年まで婦人の地位向上のための取組を継続することが確認されました。

平成7年（1995年）には、「第4回世界女性会議（北京会議）」が開催され、国際的指針となる「北京宣言」と「行動綱領」が採択されました。また、平成17年（2005年）には、ニューヨークで「北京+10」世界閣僚級会議が開催され、「行動綱領」等の再確認を柱とした宣言がされました。

平成23年（2011年）には、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」が発足し、世界、地域、国レベルでのジェンダー平等などに向けた活動をリード、支援、統合する役割を果たしています。北京で開催された第4回世界女性会

議の採択から20年を迎えた平成27年（2015年）には、「北京+20」として国連婦人の地位委員会閣僚級会議が開催されました。

同年、国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる「持続可能な開発目標（SDGs）」において、ジェンダー平等、女性のリーダーシップ増進や暴力の撤廃などが掲げられており、各国で取組が加速しています。

## （2）国の動き

昭和50年、総理府に「婦人問題企画推進本部」を設置、昭和52年「国内行動計画」を策定し、向こう10年間の女性に関する行政の課題と施策の方向を明らかにし、総合的、効果的な推進を図ってきました。その結果、「男女雇用機会均等法」の制定など女性に関する施策の取組が進み、昭和60年には、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が批准されました。

平成8年には、「男女共同参画2000年プラン」が策定され、平成11年には、「男女共同参画社会基本法」が公布・施行、それに基づいた「男女共同参画基本計画」が平成12年に策定されました。

平成13年には、内閣府に「男女共同参画会議」及び「男女共同参画局」が設置され、推進体制が強化されました。また、同年には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」が施行されました。

平成19年には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が作成されました。

平成22年には、「第3次男女共同参画基本計画」が策定され、平成24年には、経済社会の再生に向け、女性の活躍促進のため「女性の活躍促進による経済活性化行動計画～動く「なでしこ」大作戦～」が策定されました。

平成28年には、女性の職場生活における活躍の推進に関する「女性活躍推進法」が施行されました。

令和2年12月には「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

## （3）新潟県の動き

昭和52年に婦人問題担当窓口が設置されて以来、国の「国内行動計画」を基本として女性問題解決に向けた取組が始まりました。昭和60年には、「新潟県婦人対策の方向」が策定され、平成4年にはこれを改定し、「にいがたオアシス女性プラン」が策定されました。平成8年には、「ニューにいがた女性プラン」、平成13年には、男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画計画として「新潟・新しい波 男女平等推進プラン」が策定されました。

平成14年には、「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」を制定し、条例に基づき「男女平等推進相談室」を新潟ユニゾンプラザ内に開設しました。

平成18年には、「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」「新潟県配偶者暴力防止・被害者支援基本計画」が策定され、ハッピーパートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）登録制度が開始されました。

平成19年には、「新潟県ワーク・ライフ・バランス推進共同宣言」を行いました。

平成29年には、平成29年度から平成33年度（令和3年度）までを計画期間とする「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」が策定されました。

#### （4）小千谷市の動き

平成12年4月、女性政策の窓口を設置し、男女共同参画社会づくりに取り組み始めました。

平成14年2月に「おぢや男女共同参画プラン」を策定し、庁内の推進組織として「男女共同参画推進会議」、同年9月に「おぢや男女共同参画プラン推進懇談会」を設置しました。平成15年には、市民組織として「男女共同参画に関わる交流会議」が組織されました。

その後も計画推進に向けた取組を進め、平成29年3月に平成29年度から平成33年度（令和3年度）までの5年間の計画期間とする「第4次おぢや男女共同参画プラン」を策定しました。

令和2年には、「第5次おぢや男女共同参画プラン」の策定のため、男女共同参画社会に関する市民・事業所意識調査を実施しました。

### 3 計画の位置づけ

- （1）この計画は、男女共同参画社会基本法に基づき、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「新潟県男女共同参画計画」と整合性を有し、行政と市民・企業・団体などとの連携を図りながら取り組むべき施策の方針や事業を示したもので、本市の男女共同参画社会形成に関する基本的で総合的な計画です。
- （2）この計画は、「第五次小千谷市総合計画」の分野別計画であり、関連する各種計画の施策の推進に際して、男女共同参画の視点から指針となる計画です。
- （3）この計画は、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく、小千谷市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として位置づけられる計画です。

### 4 計画の期間

令和4年度から令和8年度までの5年間の計画とします。

計画の実施状況や社会状況の変化に伴い、全体的な評価・点検を行いながら、必要に応じて見直しを行います。

## 第2章

# 計画の基本的な考え方

- 1 基本理念
- 2 基本目標
- 3 計画の体系

## 第2章 計画の基本的な考え方

### 1 基本理念

「男女が共に参画できる心豊かなまちに」を基本理念とします。

男女が互いに人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にとらわれず、それぞれが個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指します。

### 2 基本目標

基本理念の実現に向け、以下の4つの基本目標を設定します。

#### I 男女平等を推進する意識づくり

男女共同参画を進めるための意識づくりとして、固定的な性別役割分担意識を解消していくための情報発信や啓発活動に努めます。

また、学校などにおける男女平等や人権の尊重の意識づけを図るための教育を推進します。

#### II 男女が共に参画でき、安心して暮らせる活力あるまちづくり

政策や方針決定過程への女性の参画を拡大し、地域活動や地域防災などの活動に対等に参画できるための取組を促進します。

#### III 男女が共に働きやすい環境づくり

労働の場における男女平等の促進とハラスメント防止対策などの労働環境の整備を進めます。

また、男性の家事・子育て・介護への参加を含めたワーク・ライフ・バランスを推進し、女性が職業生活において活躍するため、男女が共に仕事と家庭生活などを両立できる社会の実現に努めます。

#### IV 男女の人権尊重と生涯を通じた健康づくり

男女の人権尊重と生涯にわたる心身の健康のため、あらゆる暴力の防止と被害者への支援、性差に応じた健康づくりを支援します。

また、生活上の困難を抱える人の生活の安定と、経済的自立を支援します。

### 3 計画の体系

基本理念 ～男女が共に参画できる心豊かなまちに～

基本目標		重点目標		施策の方向	
I	男女平等を推進する意識づくり	1	男女共同参画の意識づくり	(1)	男女共同参画に関する広報・啓発活動の推進
		2	男女平等を推進する教育・学習の充実	(1)	男女平等意識に基づく学校等における教育の充実
				(2)	生涯学習機会の提供
II	男女が共に参画でき、安心して暮らせる活力あるまちづくり	1	政策・方針決定過程への女性の参画促進	(1)	審議会等への女性の登用促進
				(2)	女性の能力を発揮するための環境整備 ※
		2	地域活動等における男女共同参画の促進	(1)	地域活動における男女共同参画の促進
				(2)	防災活動における男女共同参画の促進
(3)	在住外国人への支援				
III	男女が共に働きやすい環境づくり	1	労働の場における男女平等の促進	(1)	雇用の場における男女平等を促進するための啓発 ※
				(2)	商工業・農業等自営業における男女共同参画の推進 ※
				(3)	ハラスメント防止に向けた取組 ※
		2	仕事と家庭生活を両立できる環境の整備	(1)	男性の家事・子育て・介護への参加促進 ※
				(2)	子育て支援対策の充実 ※
				(3)	高齢者や障がい者等介護支援対策の充実 ※
IV	男女の人権尊重と生涯を通じた健康づくり	1	あらゆる暴力の根絶	(1)	暴力の防止に向けた意識啓発と理解の促進
				(2)	相談と支援体制の充実
		2	生涯を通じた男女の健康支援	(1)	「性と生殖に関する健康と権利」を尊重した健康支援
				(2)	性差に応じた健康支援
		3	生活上の困難を抱える人への支援	(1)	生活困窮者の生活の安定と自立に向けた支援 ※

※「女性活躍推進計画」に位置づける項目



## 第3章

# 計画の内容

- 基本目標Ⅰ 男女平等を推進する意識づくり
- 基本目標Ⅱ 男女が共に参画でき、安心して暮らせる活力あるまちづくり
- 基本目標Ⅲ 男女が共に働きやすい環境づくり
- 基本目標Ⅳ 男女の人権尊重と生涯を通じた健康づくり

### 第3章 計画の内容

#### 基本目標Ⅰ 男女平等を推進する意識づくり

##### 重点目標1 男女共同参画の意識づくり

###### 【現状と課題】

男女共同参画社会を実現するためには、男女が社会のあらゆる場で、お互いの人権を尊重し、対等な立場で責任を分かち合う社会を形成していくための意識づくりが必要です。

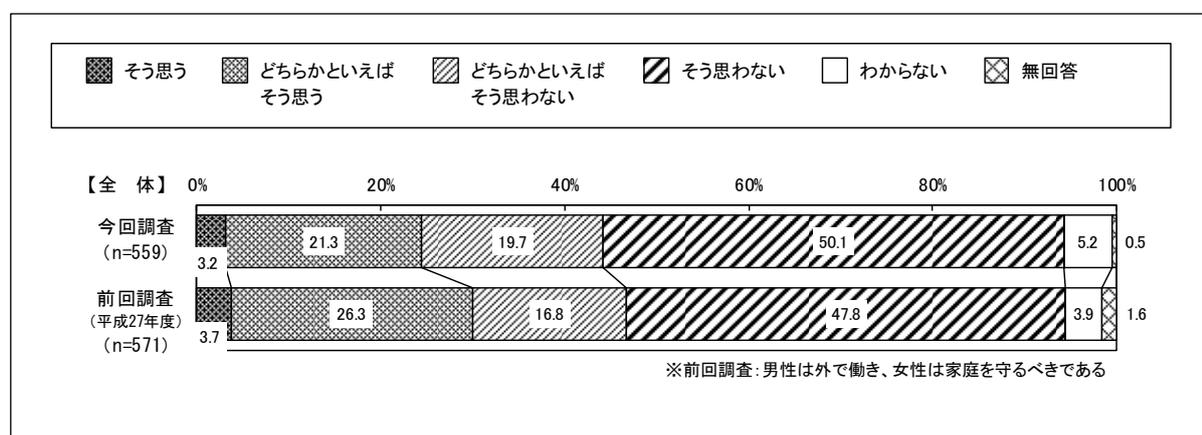
市民意識調査において、「男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよい」という考え方の設問に「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合が69.8%で、前回調査と比較して5.2ポイント増加しており、固定的な性別役割分担意識は徐々に解消されつつありますが、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は24.5%と依然として根強く残っていることがうかがえます。

本市では、これまでも様々な機会を通じて情報発信や啓発活動を通じ、男女平等意識の向上に取り組んできました。男女共同参画の視点に立った法律や制度の整備が進むとともに、女性の地位向上や男女平等に対する意識にも変化がみられ、女性の社会進出や男性の家事への参加なども増えてきました。しかし、市民意識調査の中では、男女の地位の平等感に関する設問7項目中6項目において、「男性が優遇されている」と感じている人の割合が平等と感じている人の割合より高く、男女の不平等感は解消されていません。

特に「地域社会の中で」の項目では、全国調査や県調査と比較すると、「男性が優遇されている」と感じている人の割合が高くなっています。

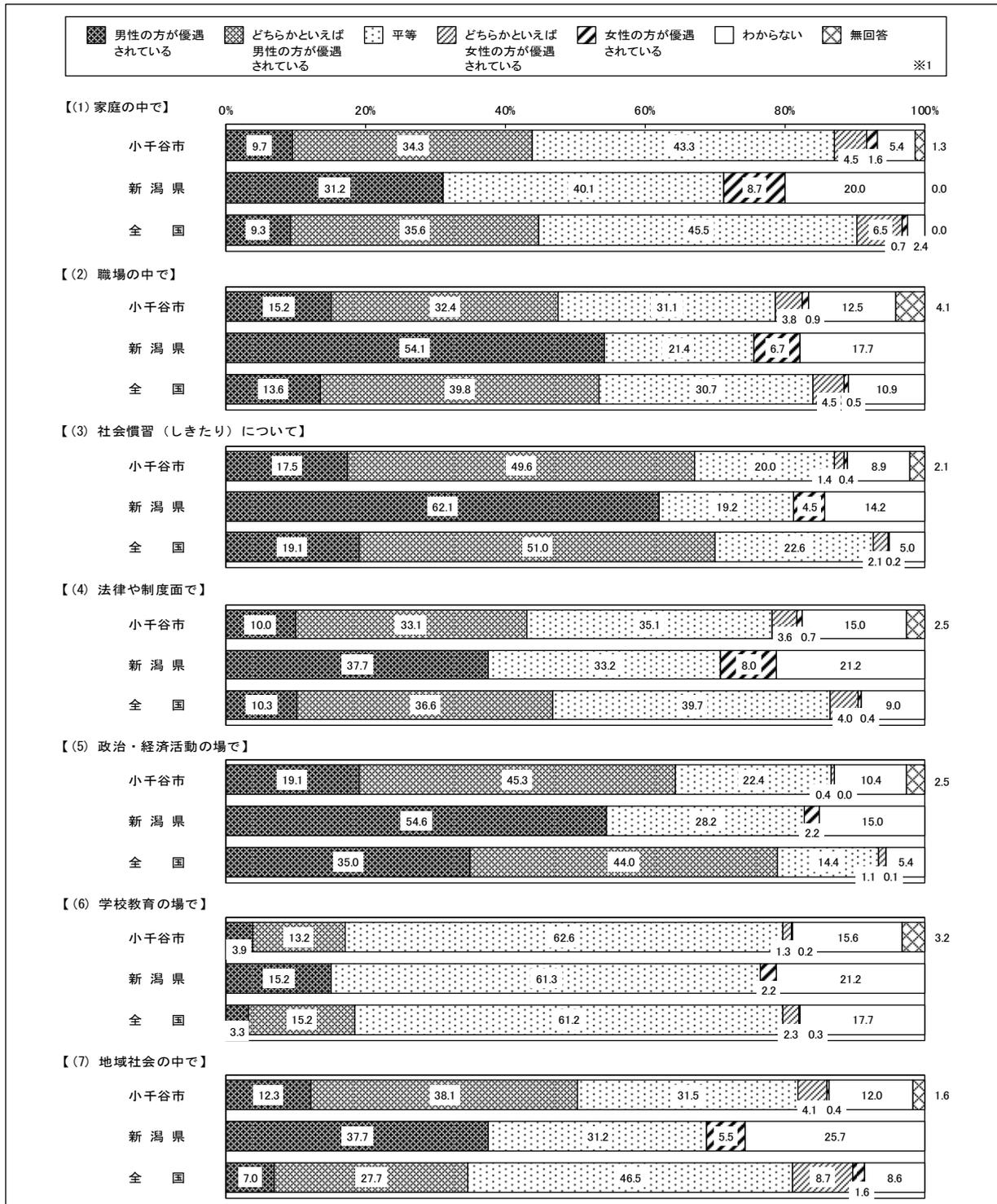
一人ひとりが身近な問題として、自分の暮らしや働き方、意識を見つめなおすとともに、性別や年齢を問わず、全ての人々が様々な分野において、活躍し、能力が発揮されるように、固定的な性別役割分担意識の解消に向けて継続的に取り組む必要があります。

##### 「男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよい」の考え方



資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

## 男女の地位の平等感（小千谷市・新潟県・全国）



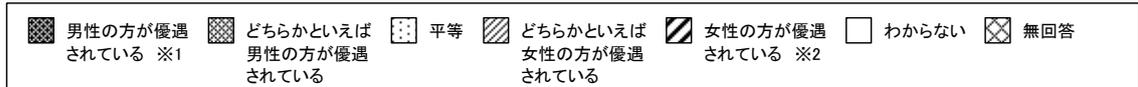
※1 選択肢について  
 新潟県調査：「男性の方が優遇されている」、「平等である」、「女性の方が優遇されている」、「どちらともいえない」  
 全国調査：「男性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」、「平等」、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」、「女性の方が非常に優遇されている」、「わからない」

資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」  
 新潟県「平成28年度県民アンケート調査」  
 内閣府「令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査」

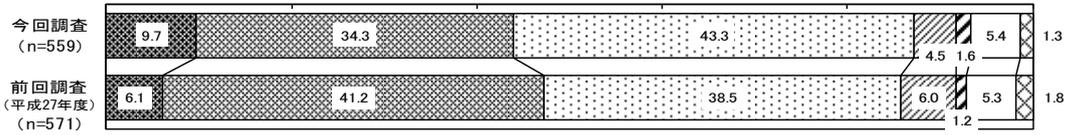
		「男性が優遇されている」計	「女性が優遇されている」計
(1)家庭の中で	小千谷市	44.0%	6.1%
	新潟県(平成28年度)	31.2%	8.7%
	全 国(令和元年度)	44.9%	7.2%
(2)職場の中で	小千谷市	47.6%	4.7%
	新潟県(平成28年度)	54.1%	6.7%
	全 国(令和元年度)	53.4%	5.0%
(3)社会慣習(しきたり)について	小千谷市	67.1%	1.8%
	新潟県(平成28年度)	62.1%	4.5%
	全 国(令和元年度)	70.1%	2.3%
(4)法律や制度面で	小千谷市	43.1%	4.3%
	新潟県(平成28年度)	37.7%	8.0%
	全 国(令和元年度)	46.9%	4.4%
(5)政治・経済活動の場で	小千谷市	64.4%	0.4%
	新潟県(平成28年度)	54.6%	2.2%
	全 国(令和元年度)	79.0%	1.2%
(6)学校教育の場で	小千谷市	17.1%	1.5%
	新潟県(平成28年度)	15.2%	2.2%
	全 国(令和元年度)	18.5%	2.6%
(7)地域社会の中で	小千谷市	50.4%	4.5%
	新潟県(平成28年度)	37.7%	5.5%
	全 国(令和元年度)	34.7%	10.3%

資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

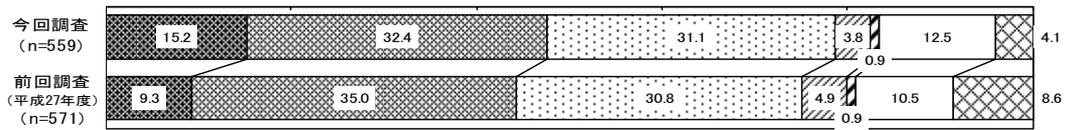
## 男女の地位の平等感（令和2年度・平成27年度）



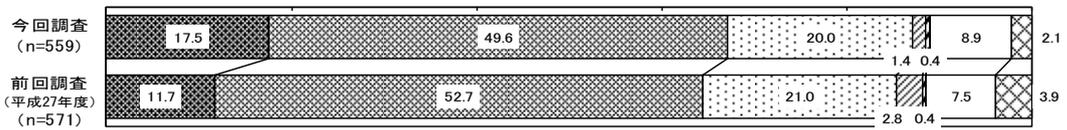
### 【(1)家庭の中で】



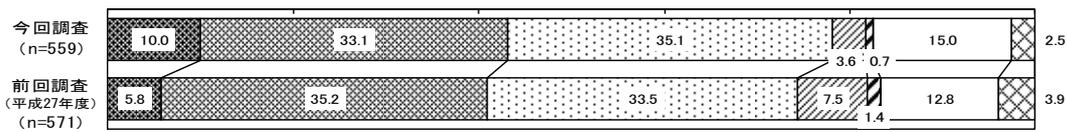
### 【(2)職場の中で】



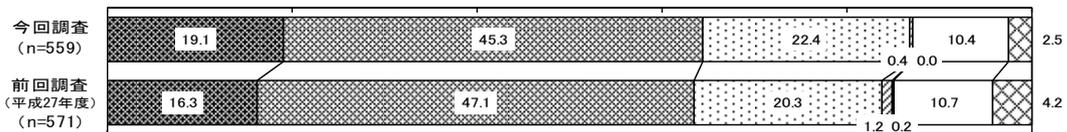
### 【(3)社会慣習(しきたり)について】



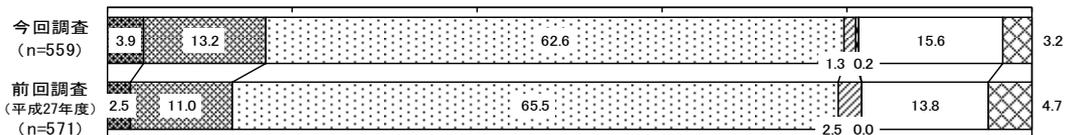
### 【(4)法律や制度面で】



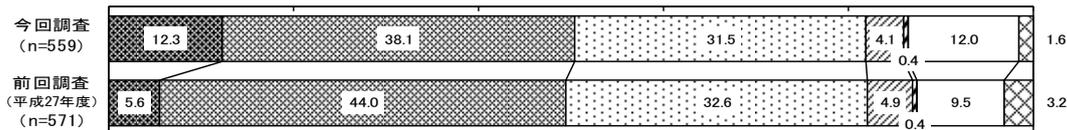
### 【(5)政治・経済活動の場で】



### 【(6)学校教育の場で】



### 【(7)地域社会の中で】



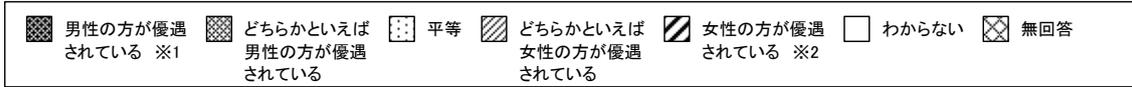
選択肢について

※1 前回調査:「男性の方が非常に優遇されている」

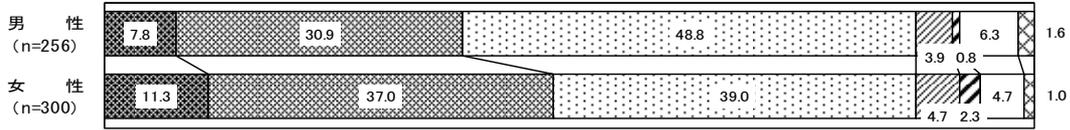
※2 前回調査:「女性の方が非常に優遇されている」

資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

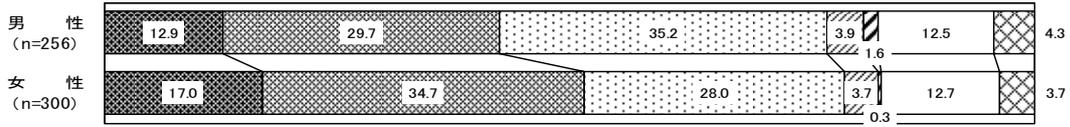
## 男女の地位の平等感（男女別）



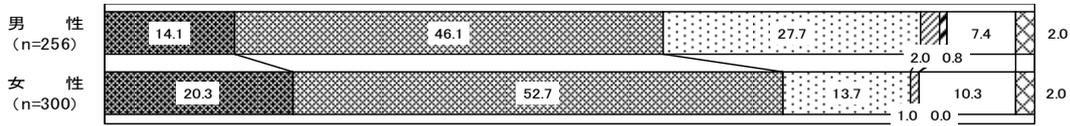
### 【(1)家庭の中で】



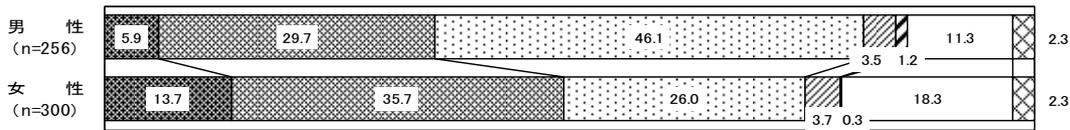
### 【(2)職場の中で】



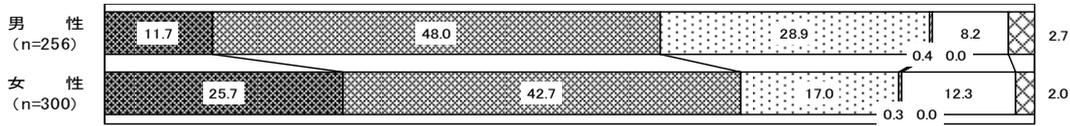
### 【(3)社会慣習(しきたり)について】



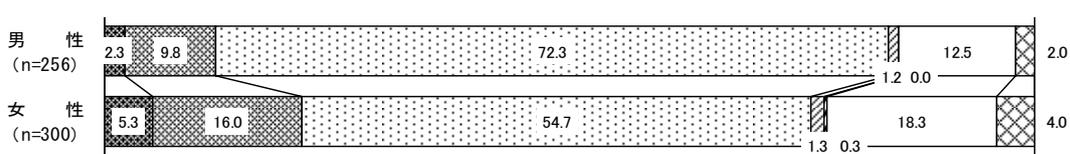
### 【(4)法律や制度面で】



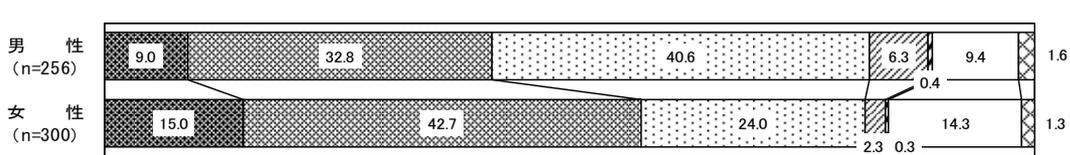
### 【(5)政治・経済活動の場で】



### 【(6)学校教育の場で】



### 【(7)地域社会の中で】



選択肢について  
 ※1 前回調査:「男性の方が非常に優遇されている」  
 ※2 前回調査:「女性の方が非常に優遇されている」

資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

### 【施策の方向】

#### (1) 男女共同参画に関する広報・啓発活動の推進

男女共同参画を誰もが当たり前で身近なこととして意識し、あらゆる世代に正しく理解されるよう、広報・啓発活動を推進します。

### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 男女共同参画についての広報活動	・ 広報おぢや、ホームページ等による広報、市役所など公共施設の情報コーナーを活用して男女共同参画への意識啓発のための情報提供に努めます。	市民生活課 健康未来こども課 生涯学習課
2. 講演会等啓発事業	・ 市民向けの講演会やセミナーを開催し、男女共同参画の意識付けを図ります。	市民生活課
3. 各種団体、事業所、関係機関と連携した啓発活動	・ 市民グループ、事業所、公民館分館等が行う学習会、啓発活動へ講師を派遣します。	市民生活課 商工振興課 生涯学習課

## 重点目標 2

## 男女平等を推進する教育・学習の充実

### 【現状と課題】

市民意識調査では、学校教育の場での男女の地位の平等感について、62.6%が「平等」と回答し、他の分野に比べると相対的に男女の平等意識が高い水準となっていますが、前回調査と比較すると2.9ポイント減少しています。また、「平等」と回答した人のうち、女性が54.7%、男性が72.3%で、男性の方が高くなっています。

小千谷市が「男女共同参画社会」に向け力を入れていくべきことについての設問に、27.2%が「学校教育や職場、地域などにおいて、男女共同参画の意識を育む学習を充実すること」と回答しており、教育・学習機会の充実が求められています。

男女共同参画の推進には、幼少期からの教育が大切であることから、保育園・認定こども園や学校教育の中で、性別にとらわれることなく学び、能力を高め、固定的な性別役割分担意識の解消や男女共同参画意識を高める教育・学習の充実が必要です。

近年は性の多様化が見られる一方でLGBTなどの性的マイノリティに対する理解は十分に進んでおらず、周囲に公言できる環境が整っていないため、困難な状況に置かれている場合があります。今後は性の多様性への配慮と理解の促進や、人権尊重の観点から総合的な支援をしていくことが必要です。

学校教育においては、発達段階に応じて、個性や能力を尊重し、男女平等や男女相互の理解と協力の重要性、家族や家庭生活の大切さなどについて、道徳教育をはじめ、様々な教育活動において男女平等の推進が図られるように、教職員を対象とした研修等の充実が必要となります。

生涯学習においては、あらゆる世代の人々に対し、様々な機会を通じて、男女平等意識を育む学習環境を整備充実させていく必要があります。生涯学習や地域行事の場では、女性の活躍が多く見られる一方で、市民意識調査「社会習慣（しきたり）について」の項目において、男女が平等であると思う割合は20%前後で推移しており、依然として低い水準です。このため学校教育同様に、性別にとらわれない男女共同参画意識を高める教育・学習の推進が必要となります。

また、メディアの多様化により、様々な情報がもたらされており、その中には男女平等や男女共同参画の視点から好ましくない表現も認められます。メディア等の情報を主体的に読み解き、自己発信する能力を向上させるための学習機会の提供を行うとともに、活用できる能力（メディア・リテラシー）が求められています。

### 【施策の方向】

#### (1) 男女平等意識に基づく学校等における教育の充実

次代を担う子どもが、性別にとらわれず将来様々な分野にわたり活動しやすくするため、男女共同参画に係る教育や学習機会の充実を図ります。

子どもの発達段階に応じて、人権尊重や男女平等意識を高め、個性や能力を重視した教育を推進します。

教職員に対しては、人権や差別に対する正しい理解と認識を深め、適切な指導をすることができるよう、意識啓発や研修の充実を図ります。

### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 人権教育の推進	・人権の尊重、男女の平等、男女の相互理解と協力を兼ねた教育を推進します。	学校教育課 健康未来こども課 市民生活課
2. 教職員研修の充実	・保育園・認定こども園、学校における教職員研修を充実します。	学校教育課 健康未来こども課
3. 保育園・認定こども園、学校の連携推進	・情報交換や家庭・地域との合同の取組を行い、学区のネットワークづくりを推進します。	学校教育課 健康未来こども課

## (2) 生涯学習機会の提供

生涯にわたり男女共同参画を学ぶことができるように、多様な学習機会の提供と参加しやすい環境づくりを推進します。また、公民館事業等における活動の中で、意識啓発に関わる講座を行います。

### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 男女共同参画セミナーの開催と参加推進	・男女共同参画の理解促進のため、セミナーを開催します。	市民生活課
2. 社会人向け講座の開催	・社会人向け公民館事業や、市民グループを対象に男女共同参画を視点とした講座を開催します。 ・市民向け出前講座において、人権に関する講座の講師を派遣します。	生涯学習課 市民生活課
3. 高齢者学級講座の開催	・公民館の高齢者学級において男女共同参画を視点とした講座を開催します。	生涯学習課
4. 家庭教育研修会の実施	・小中学校で行われる少年期における家庭教育講演会や学習会等に講師を派遣します。	生涯学習課
5. 健やかな妊娠と出産を学ぶ教室の開催	・妊婦やそのパートナーなどを対象に、うぶごえ教室を開催します。	健康未来こども課
6. 子育て講座の充実	・地域子育て支援拠点において各種子育て講座を開催します。	健康未来こども課
7. 男女共同参画ワークショップの実施	・男女共同参画の理解促進のため、市民とともに考えるワークショップを実施します。	生涯学習課

## 基本目標Ⅱ 男女が共に参画でき、安心して暮らせる活力あるまちづくり

### 重点目標 1

### 政策・方針決定過程への女性の参画促進

#### 【現状と課題】

私たちの生活をより質の高い豊かなものにしていくためには、男性と女性を社会の対等な構成員として意見を均等に取り入れ、共に政策・方針決定過程に参画し、責任を担っていくことが重要です。

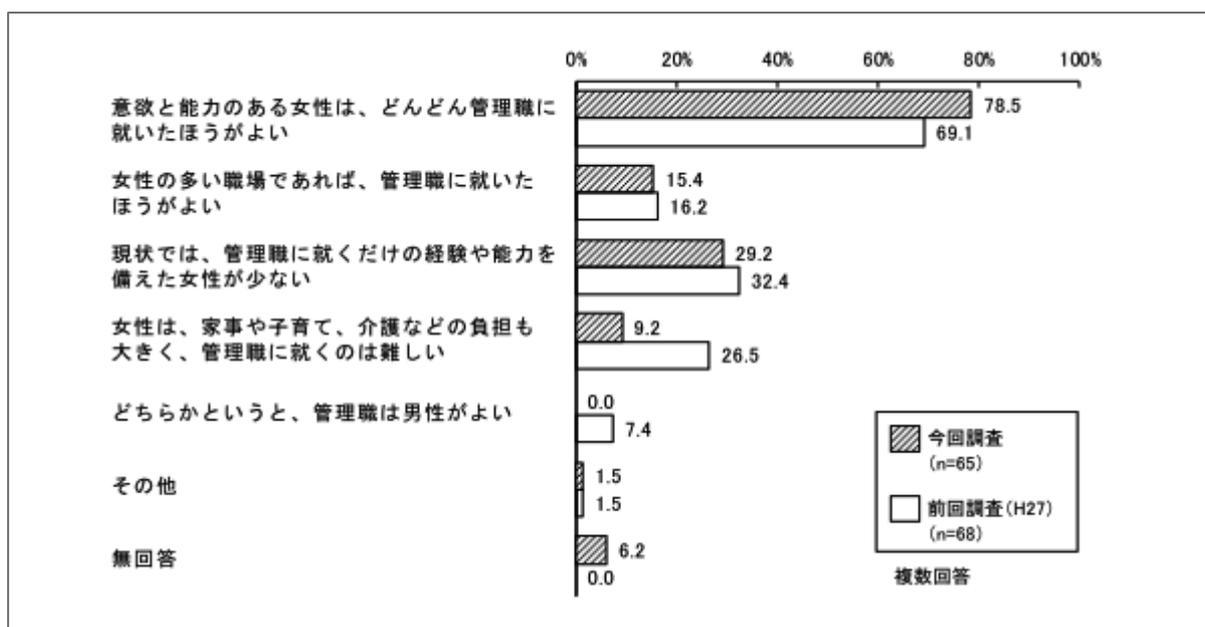
国は、男女共同参画社会の実現に向け、社会の様々な分野において、2020年代の早期に指導的地位に女性が占める割合が30%程度となることを目指しています。（「第5次男女共同参画基本計画」より）

また、事業所意識調査では、「意欲と能力のある女性はどんどん管理職に就いたほうがよい」が78.5%となり、前回調査から9.4ポイント増加しています。さらに、「どちらかという、管理職は男性がよい」が前回調査の7.4%から0.0%となりました。

本市では、政策や方針の決定に重要な役割を担う各種審議会等委員会に女性の参画を促しており、女性が占める割合は2.8ポイント増加し、24.3%（令和3年3月31日現在）となっています。

女性登用率向上のために、今後も引き続き女性の参画を呼びかけるとともに、様々な講座や研修会などの学習の機会を設け、指導的地位につく人材の育成を行っていく必要があります。

女性が管理職に就くことについて



資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する事業所意識調査」

## 小千谷市における各種審議会等への女性委員の参画状況

(令和3年3月31日現在)

委員の総数	男性	女性	女性の占める割合
510人	386人	124人	24.3%

資料：小千谷市総務課

## 小千谷市議会議員の女性割合

(令和3年4月1日現在)

議員の総数	男性	女性	女性の占める割合
16人	14人	2人	12.5%

資料：小千谷市議会事務局

## 小千谷市職員の管理職の女性割合

(令和3年4月1日現在)

管理職の総数	男性	女性	女性の占める割合
54人	35人	19人	35.2%

資料：小千谷市総務課

### 【施策の方向】

#### (1) 審議会等への女性の登用促進

男女共同参画について関係課・団体に周知し、政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促します。

引き続き本市職員の意識改革を促し、性別にかかわらず能力のある職員を管理職に登用します。

### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 人権教育の推進	・全庁的に女性委員の登用に積極的に取り組みます。	総務課
2. 市女性職員の管理職への登用	・性別にかかわらず研修機会の充実を図ります。	総務課

(2) 女性の能力を発揮するための環境整備

女性があらゆる分野において能力発揮ができるように、学習機会の提供や人材育成に努めるとともに、人材の発掘と活用に努めます。

【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 女性の意識や能力を高めるための学習機会の充実	・女性が様々な分野で能力を発揮し、行動することができるように、学習活動の支援やライフステージに合わせた学習機会を提供します。	生涯学習課
2. 女性リーダーの育成、人材の活用	・事業所や団体などが行う人材育成研修等へ講師を派遣します。 ・様々な各分野で活躍する女性リーダーや団体の交流とネットワークづくりを支援します。	市民生活課 生涯学習課 観光交流課

## 重点目標 2

## 地域活動等における男女共同参画の促進

### 【現状と課題】

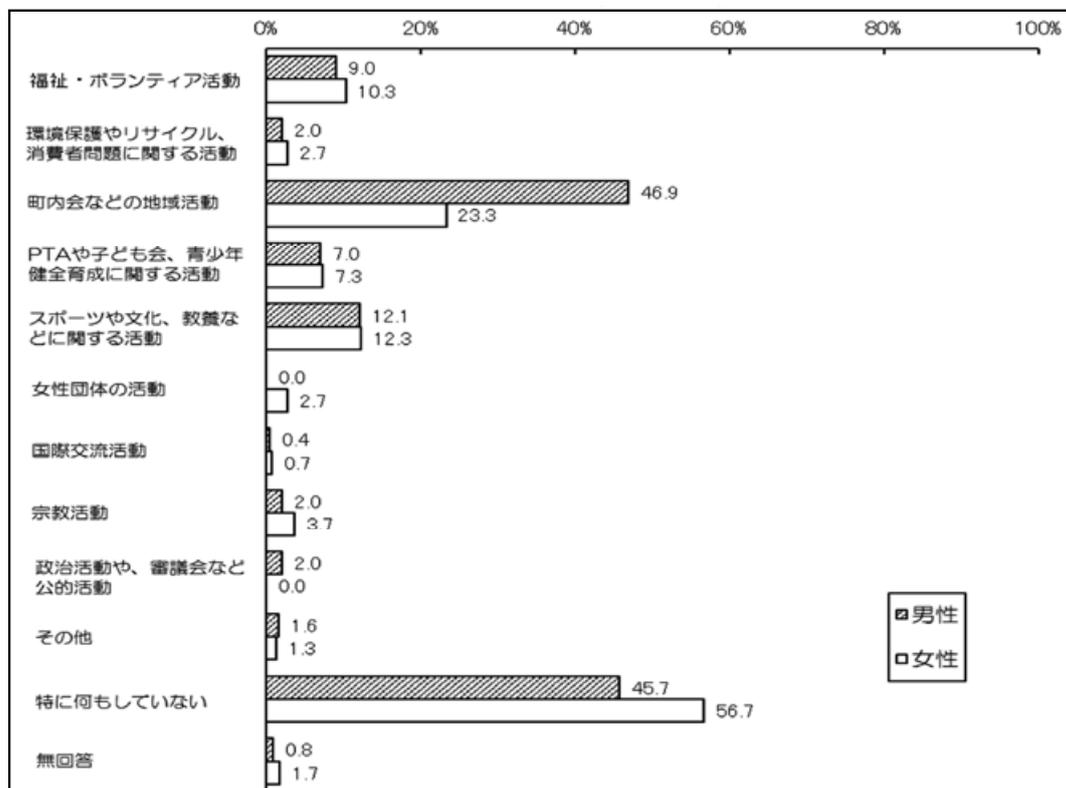
地域では、教育・まちづくり・防犯・防災など、様々な活動が行われています。市民意識調査によると、地域活動を「何もしていない」という割合は、男性が45.7%であるのに対し、女性は56.7%と女性の方が高くなっています。

一方、地域活動における参加率は、「福祉・ボランティア活動、子どもの育成に係る活動、スポーツ・文化などに関する活動」では、男女ともほぼ同じ割合です。それに対し「町内会などの地域活動」への参加率は男性の46.9%に対し、女性は23.3%と低く、男女がそれぞれの視点から地域活動に参画できるように、引き続き市民に働きかけていく必要があります。

防災分野では、様々な制約のもとに置かれる災害時において、男女のニーズの違いなどに配慮し、避難生活におけるストレスの軽減等を図る必要があります。そのため、地域防災計画や避難所運営マニュアルを策定する段階から、女性の参画を促し、男女双方の視点を取り入れることが必要です。

また、本市における在住外国人は、令和3年3月末現在215人で、そのうち女性が156人となっています。在住外国人は、言葉や習慣、文化の違いにより、日常生活において困難を抱える場合が少なくありません。地域社会から孤立せず、安心して暮らせるまちづくりを進めるため、相互理解を深めていくことが重要であり、男女共同参画の視点からも、在住外国人に対する支援が求められています。

地域活動の状況（複数回答）



資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

## 小千谷市における国籍別外国人数

(各年3月31日現在)

区分	総数 (女性)	フィリピン	中国・台湾	韓国または 朝鮮	アメリカ	オランダ	その他
平成29年	177 (147)	97	46	15	4	3	12
平成30年	183 (146)	97	47	14	4	3	18
平成31年 (令和元年)	186 (136)	82	54	12	5	3	30
令和2年	213 (163)	84	58	12	5	3	51
令和3年	215 (156)	80	51	13	4	4	63

資料：小千谷市市民生活課

### 【施策の方向】

#### (1) 地域活動における男女共同参画の促進

地域における様々な活動に男女双方の視点が反映されるように、自主的かつ自発的な地域づくり活動の場を支援します。

### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 地域活動への講師派遣	・ 市民グループ、町内会等の地域活動へ講師を派遣します。	市民生活課 生涯学習課

#### (2) 防災活動における男女共同参画の促進

防災に関する施策・方針決定過程および防災の現場における女性の参画を拡大し、男女双方の視点に立った防災体制の確立を目指します。

性別にかかわらず自主防災組織や消防団など様々な団体へ参加しやすい環境づくりに取り組みます。

### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 男女双方の視点を反映した防災計画等の策定	・ 計画や各種防災対応マニュアル策定（改定）時には、男女双方の視点を反映するよう努めます。	危機管理課

2. 消防団への女性の加入促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性消防団員の入団促進のため、募集等の広報活動を実施します。</li> <li>・各種事業への女性消防団員の積極的な参加、活動を促進します。</li> </ul>	消防本部
3. 自主防災組織の活動支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自主防災組織が実施する研修会等の活動に対して助成を行い、女性の参画を働きかけます。</li> </ul>	危機管理課
4. 男女双方の視点に配慮した避難所運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・避難所運営における女性の参画を推進します。</li> <li>・男女のニーズの違いなど、双方の視点に配慮した避難所運営に努めます。</li> </ul>	危機管理課

### (3) 在住外国人への支援

共に地域の一員として暮らしやすいまちづくりを推進するため、異なる文化や価値観、生活習慣に対するお互いの理解や認識を深める交流等を推進します。

関係団体と連携し、生活、医療、防災情報などの必要な生活情報の外国語での提供や相談体制の整備に努めます。

#### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 外国語などによる生活情報などの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国語ややさしい日本語による生活情報を提供します。</li> </ul>	市民生活課 観光交流課 危機管理課 生涯学習課
2. 在住外国人向けの教育支援の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人のための日本語教室を開催します。</li> <li>・外国人児童には必要に応じて学校に日本語指導員を配置します。</li> </ul>	生涯学習課 学校教育課
3. ボランティア、市民活動団体と連携した相談体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常生活における悩みや法律に関する問題等の相談に応じます。</li> </ul>	市民生活課 観光交流課

## 基本目標Ⅲ 男女が共に働きやすい環境づくり

### 重点目標1 労働の場における男女平等の促進

#### 【現状と課題】

働く女性の増加に伴い、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が改正され、女性の働く環境は徐々に改善されてきています。

しかし、市民意識調査によると、職場の中で「男女が平等である」と感じている人の割合は、31.1%にとどまっています。また、「男性が優遇されている」と感じている人が47.6%となっており、「女性が優遇されている」と感じている人に比べると42.9ポイントも高く、依然として職場における不平等感は強いと言えます。

一方、女性の働き方についての考え方は、市民意識調査では、「子どもができて、仕事を続ける方がよい」と考える人の割合が50.4%で最も多く、半数を超えました。事業所意識調査では、女性従業員の活躍を推進するために行っている取組としては「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している」が61.5%で最も多く、前回より10ポイント増加しています。また、女性が管理職に就くことについては「意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就いたほうがよい」が78.5%で前回より9.4ポイント増加しており、職場における女性を取り巻く環境は以前より進んでいると考えられます。令和元年6月に女性活躍推進法が一部改正されたことにより、女性活躍推進に関する情報公表の強化や、行動計画策定と公表の義務対象が労働者数「301人以上」から「101人以上」の事業主に拡大され、女性が活躍できる機会の拡大が期待されます。

引き続き、労働の場における男女の均等な機会と待遇を確保するため、企業へのポジティブ・アクション<sup>※1</sup>推進を働きかけ、これまで以上に女性が活躍できる機会の拡大を図り、男女問わずすべての市民がともに個性と能力を発揮できる環境をつくる必要があります。

農業分野においては、農林水産省が公表している2020年の「農林業センサス」によると全国で農業を主な仕事とする「基幹的農業従事者」は、女性の割合が約40%となっていますが、家族で農業経営に取り組んでいる世帯では、個人の労働時間や休日等の就業条件が曖昧になっています。そのため、家族経営協定<sup>※2</sup>を結び、協定で取り決めた役割に基づいて働く環境を作ることが求められます。

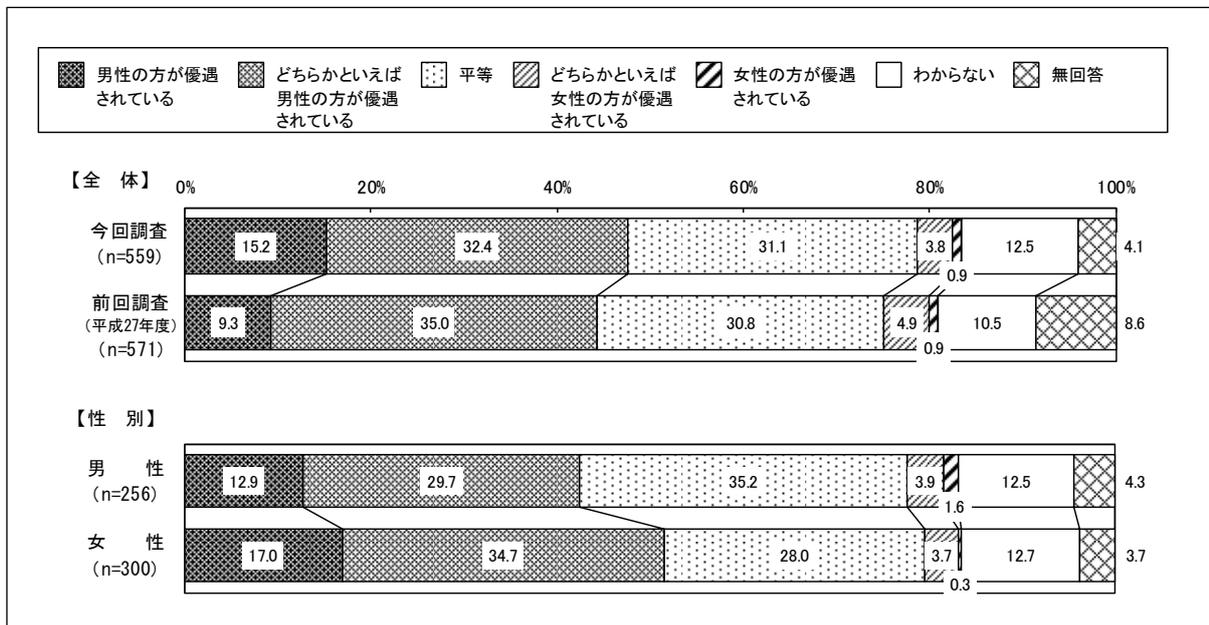
また、令和2年6月1日に改正された「労働施策総合推進法」により、職場におけるパワハラ防止対策が事業主に義務付けられ、これに併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においてもハラスメントに対する国・事業主及び労働者の責務が明確化されるなど、防止対策の強化が図られました。

※1 ポジティブ・アクション・・・男女労働者の間に生じている格差の解消を目的として、働くことや仕事に対する意欲の高い女性を積極的に登用し、能力を発揮してもらうための企業の自主的な取組

※2 家族経営協定・・・家族で取り組む農業経営について、意欲とやりがいを持って参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針・就業条件・経営における家族一人ひとりの役割や位置付けを家族間の話し合いに基づいて取り決めるもの

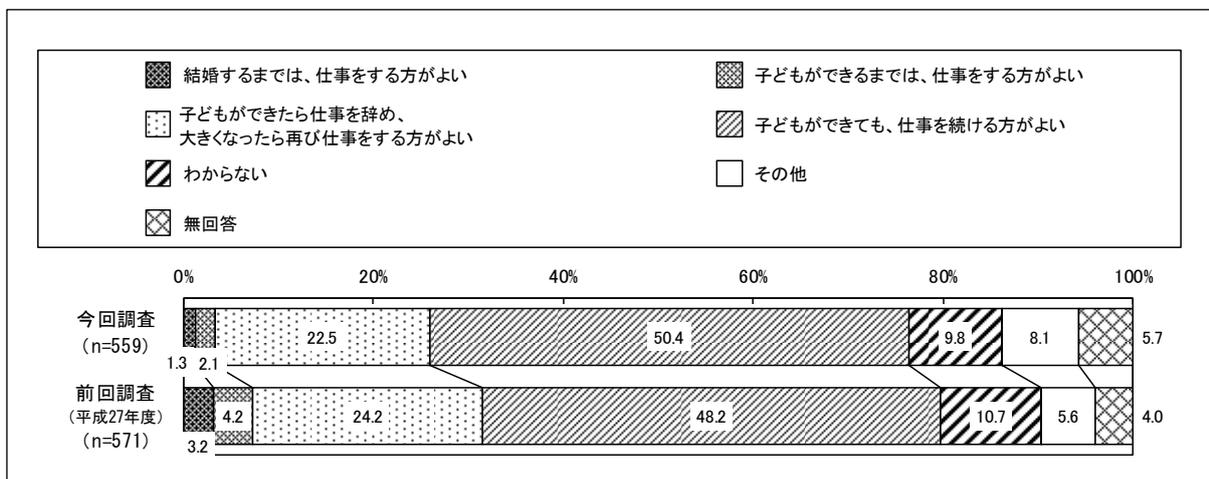
平成29年度に実施した人権に関する市民意識調査では、「人権が侵害されたと感じたことがある」と回答した人のうち、ハラスメントを受けたことのある人は41.9%、女性の人権について特に問題があると思うことに「ハラスメント」と回答している人は45.9%とハラスメントは身近な問題であり、男女共に関心が高いことがわかります。市民・事業所意識調査によると、事業所のハラスメント対策は進んできているものの、「相談・苦情窓口を設けている」が46.2%、「対応マニュアルを定めている」が13.8%となっており、ハラスメント防止に対する啓発の継続とともに、相談体制の充実、周知が課題となっています。

### 職場の中における男女の地位の平等感について



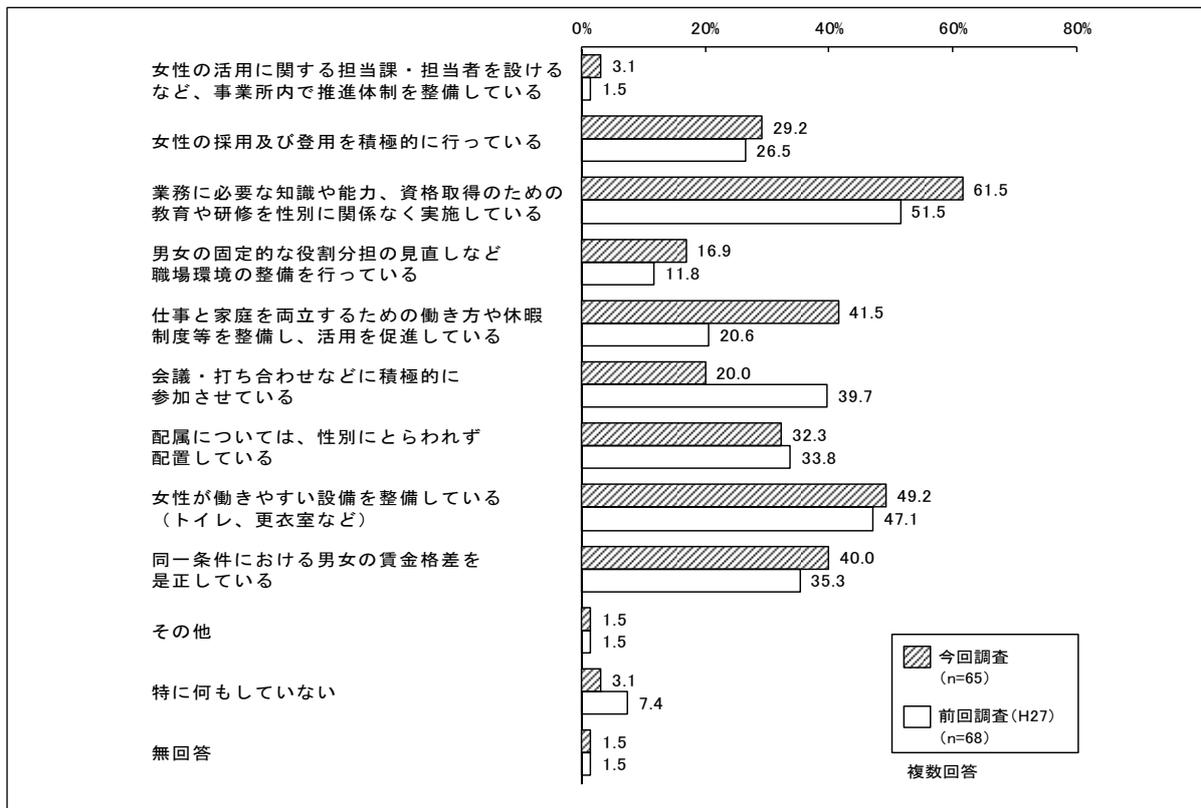
資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

### 女性の働き方について



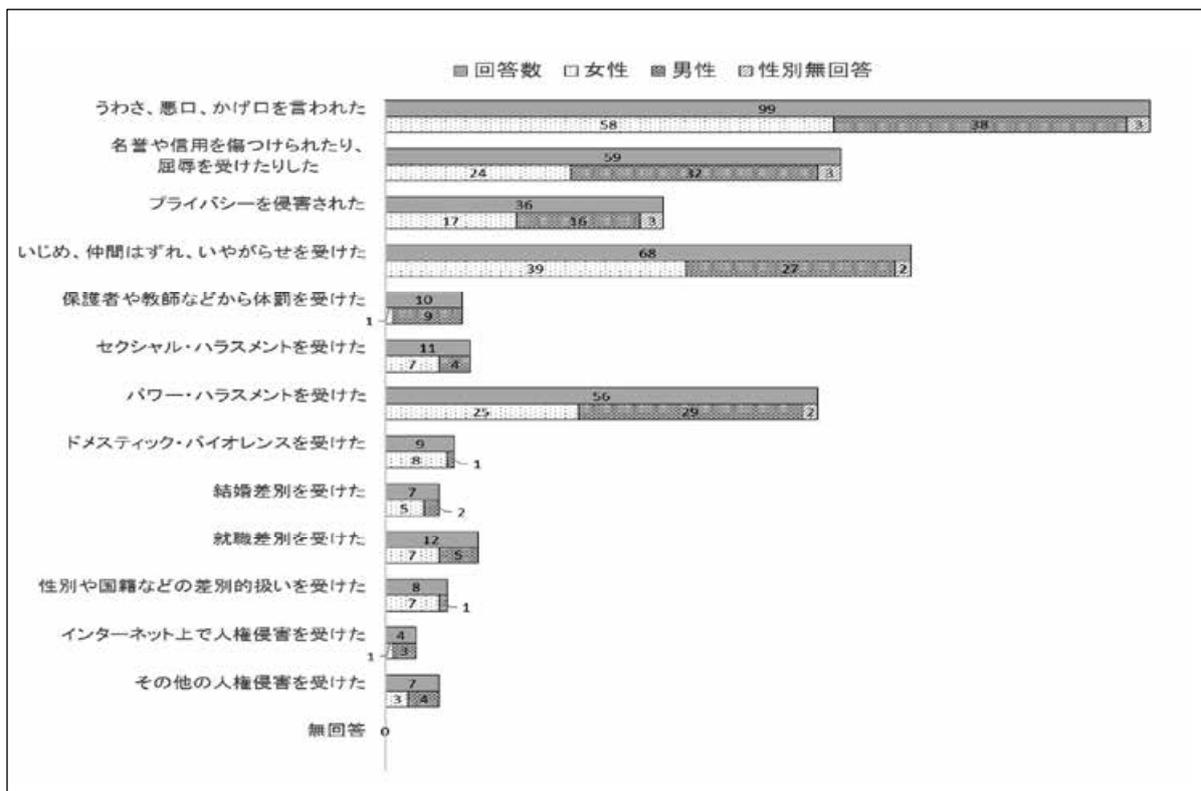
資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

## 女性従業員の活躍を推進するために行っている取組について



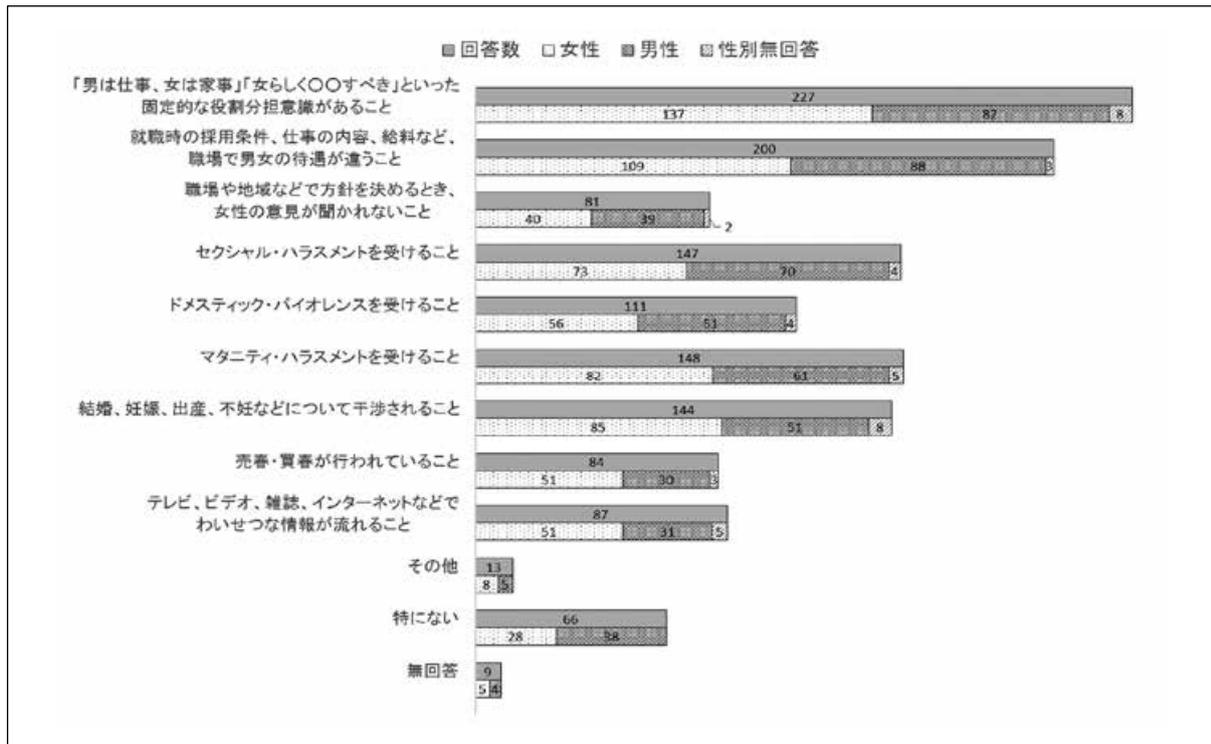
資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する事業所意識調査」

## 「どのような場面で人権が侵害されたと感じたか」について



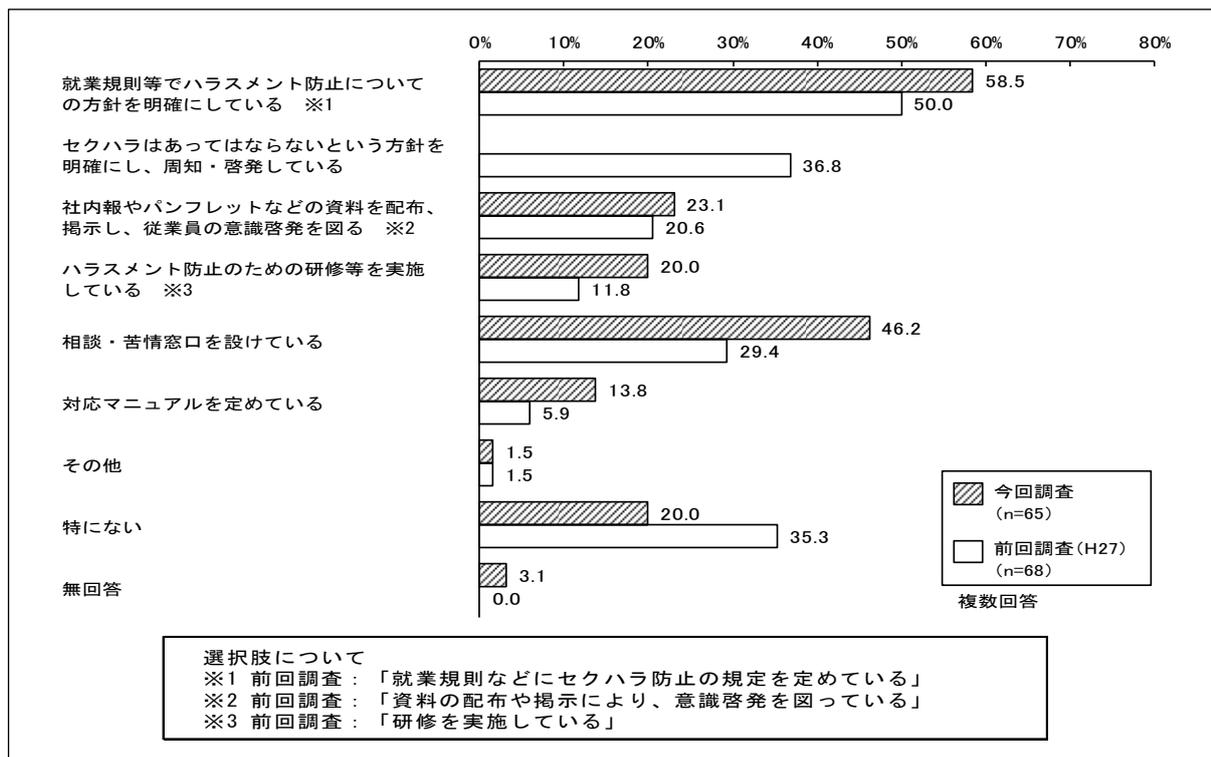
資料：小千谷市「平成29年度人権に関する市民意識調査報告書」

## 女性の人権について特に問題があると思うこと



資料：小千谷市「平成29年度人権に関する市民意識調査報告書」

## ハラスメントについての取組



資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画に関する事業所意識調査」

### 【施策の方向】

#### (1) 雇用の場における男女平等を促進するための啓発

あらゆる職場で男女がともに雇用の均等な機会や待遇を得て、自分の能力や技術を活かせるよう企業などへ情報を提供・啓発し男女平等を促進するとともに、ポジティブ・アクションの導入を推進します。

### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 事業所への啓発	・国及び県の制度や各種労働関係法令の周知と啓発を行うとともに、仕事と家事・育児などの両立支援を図るための情報提供を行います。	商工振興課
2. 管理職等への女性登用に 向けた意識啓発	・女性の採用拡大と職域拡大を図るため、ポジティブ・アクションの普及に向けた啓発活動を行います。	商工振興課
3. 働く女性の能力向上、 キャリアアップ支援	・女性が働くことを支援するための情報提供や学習機会への参加を支援します。	商工振興課
4. 働く女性の問題や悩みの 解消	・働く女性が抱える様々な問題や悩みに対する相談機会を提供するため、国や県と連携し相談会やセミナー開催を支援します。	商工振興課

(2) 商工業・農業等自営業における男女共同参画推進

商工業、農業に従事する人に対して、性別にとらわれない能力活用や職域拡大のための知識や情報の提供に努めるとともに、起業を目指す人への支援を推進します。

【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 女性の経営参画に向けた意識啓発	・経営に関して必要な技術や知識の習得のための研修に対する支援を行います。	商工振興課 農林課
2. 経営能力の育成と創業への支援	・関係機関と連携して創業や経営に関するセミナー等を実施します。	商工振興課
3. 女性認定農業者認定支援及び啓発	・認定農業者についての啓発を図り、女性農業者の経営改善計画の策定を支援します。	農林課
4. 家族経営協定締結の推進及び意識啓発の促進	・女性の経営参画を促すとともに、家族経営協定の啓発を行い、普及を図ります。	農林課
5. 農業者年金加入に関する広報及び啓発	・「農業委員会だより」を通じて、農地を持たない農業従事者でも農業者年金に加入することができることを周知し、農業者年金への加入啓発を行います。	農林課

(3) ハラスメント防止に向けた取組

ハラスメント防止に向けた意識啓発、情報提供を継続して行うとともに、相談体制の充実と周知を行います。

【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. ハラスメント防止の啓発と情報提供	・ホームページや事業所へのチラシ配布を通じて、各種ハラスメント防止について啓発を行います。 ・ハラスメント防止のため、人権尊重意識の啓発を行います。	商工振興課 市民生活課
2. 相談体制の周知と体制づくり	・関係機関、関係課と連携し、相談会の実施、相談窓口の周知を行います。	市民生活課 商工振興課

## 重点目標 2

## 仕事と家庭生活を両立できる環境の整備

### 【現状と課題】

市民意識調査では、男女平等な社会のために必要なことについて「仕事中心の生き方・考え方を改め、仕事と家庭生活のバランスがとれた生き方をすること」（複数回答）と回答した割合が42.2%であり、前回の調査と同様に最も高く、前回の調査と比較して4ポイント増加しており、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が求められています。

家庭生活における役割分担の9項目について「平等に分担している」と回答した割合が、前回調査の結果を上回ったものが6項目あり、しかも「育児、子どものしつけや教育」「家族の介護」「食事後の後片付け、食器洗い」の項目では14ポイント以上と大幅に増加しました。しかし、「住居等の維持管理」と「町内会等の地域活動」を除いて、「女性が担当」と回答した割合が依然として高く、家庭生活の中で不均衡な状態となっています。そのため、男女が共に働き方を見直し、男性が積極的に家庭生活に関わり、家庭生活と仕事を両立できる環境づくりに継続して取り組む必要があります。

また、市が「男女共同参画社会に向け力を入れていくべきこと」（複数回答）について、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」「子育てや介護を社会的に支援する施設・サービスを充実すること」、「子育てや介護のためにいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」という回答が多くあげられました。子育てや介護と仕事を両立し、また、退職しても再就職できるようにするためには、保育サービスや介護サービスなどの充実が必要です。

事業所意識調査では、育児休業に関する規定がある事業所の割合は93.8%であり、前回調査よりも5.6ポイント増加しました。男性の育児休業取得率は14.3%で、前回よりも12.9ポイント増加し、着実に男性の子育て、家事への参加は増えています。

市における母親の就労率を子どもの年齢的な区分でみると、就学前児童で84.4%、小学生で88.1%（平成30年度子ども・子育て支援事業計画に関するニーズ調査結果）であり、子育て中の家庭では、就学前から仕事との両立が必要になっています。子育て支援については、共働きや核家族の増加、就業形態の多様化などにより、子育て家庭のニーズに応じた子育て支援が必要です。

介護休業に関する規定がある事業所の割合は89.2%であり、前回調査よりも20.1ポイント増加しましたが、「介護休業を取得した従業員」がいる事業所は今回の調査では10.3%と少なく、制度としてはまだ定着していない状況でした。事業所が「男女が共に活躍できる職場づくりのために必要な行政の取組」（複数回答）として回答した割合は、「保育園、学童保育の施設や子育て支援制度の充実」が73.8%で最も高く、次いで「介護施設や介護サービスの充実」が70.8%でした。

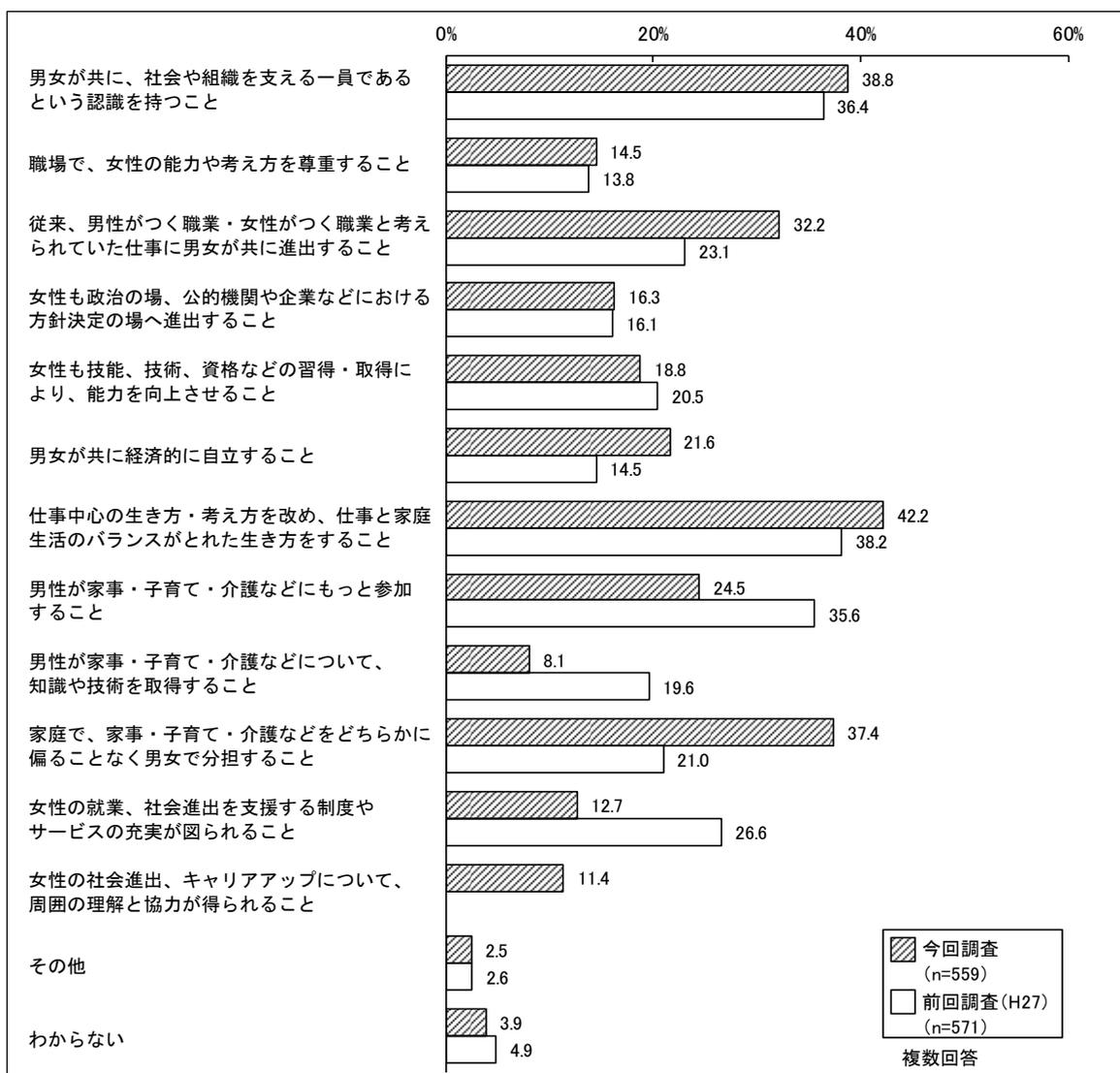
主な介護者の勤務形態（令和2年度在宅介護実態調査結果）は、「働いていない」と回答した割合が45.3%、「フルタイム勤務」は32.9%、「パートタイム勤務」は20.6%でした。前回の平成29年度の調査結果と比較すると、「フルタイム」が7.6ポイント増加しており、勤務しながら介護している方への支援が求められています。就労継続に向けて効果的であると考えられる勤め先からの支援（複数回答）の回答では、「介護休業・介護休暇等の制度の充実」が30.3%と最も多く、以下「労働時間の柔軟な選択（フレックスタイム制など）」は28.0%、「介護をしている従業員への経済的な支援」は25.0%でした。

介護支援についても、社会全体の高齢化や家族構成の変化により、介護にかかる負担は大きくな

っています。介護が必要になっても住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができるように、地域全体で支えあう仕組みづくりを進めていく必要があります。また、高齢者や障がい者の福祉サービスの充実により家族の負担軽減を図るとともに、高齢者の介護予防の取組の推進や、障がい者が自立した生活を営むための、相談支援の充実を図ることが必要です。

このようなことから、一人ひとりが生きがいや役割を持ち、助け合いながら暮らしていくことができる「地域共生社会」※1の実現に向けた取組が求められています。

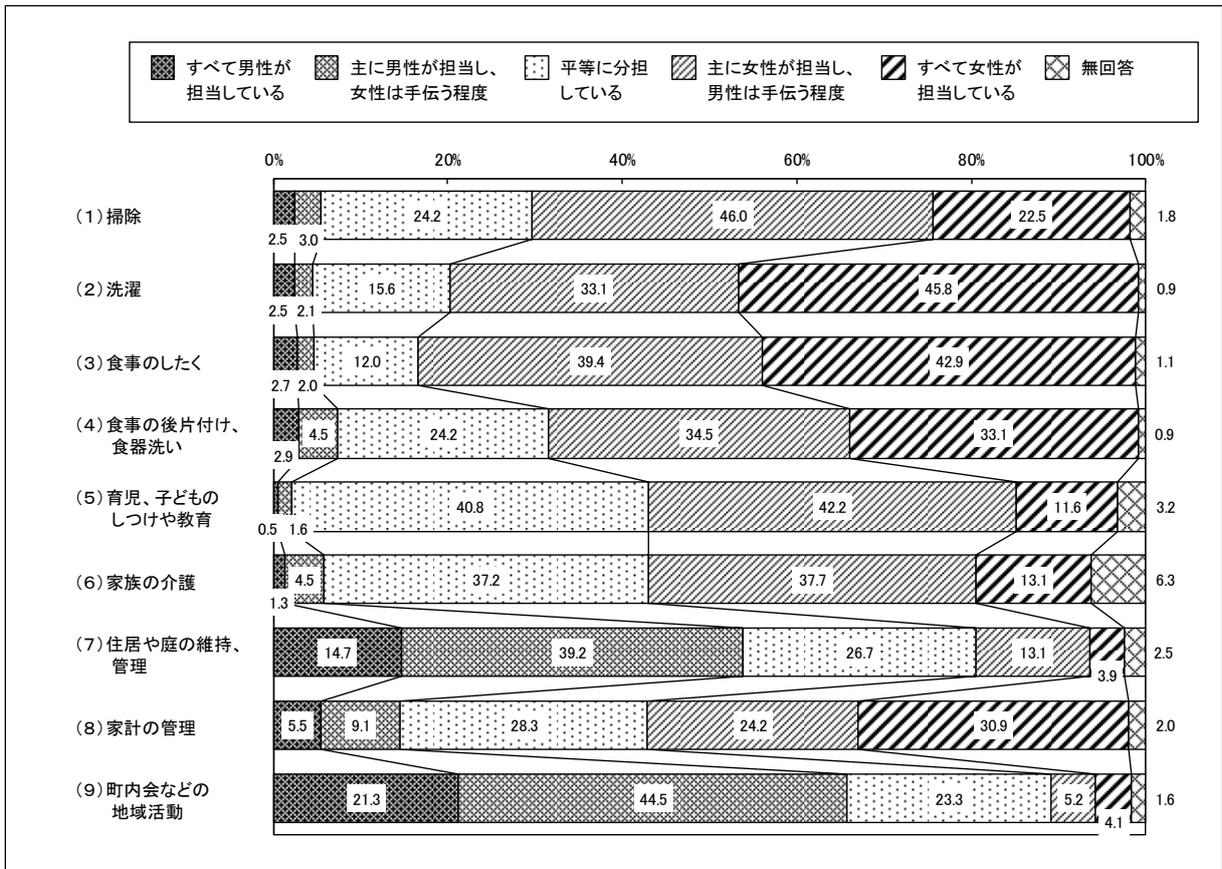
### 男女平等な社会のために必要なこと



資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

※1 地域共生社会・・・高齢者介護、障がい福祉、児童福祉、生活困窮者支援等の制度・分野の枠や、支える側、支えられる側という従来の関係を超越して、人と人、人と社会がつながり、一人ひとりが生きがいや役割を持ち、助け合いながら暮らしていくことができる社会

## 家庭生活における役割分担



資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

単位：%

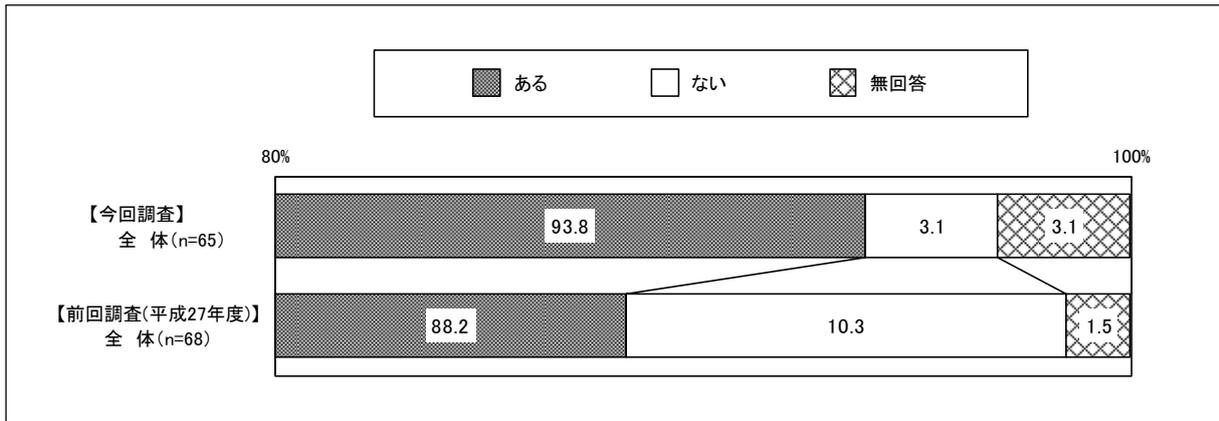
項目	今回調査 (令和2年度)			前回調査 (平成27年度)
	「男性が担当」計	「女性が担当」計	「平等に分担している」	「平等に分担している」
(1) 掃除	5.5	68.5	24.2	13.5
(2) 洗濯	4.6	48.9	15.6	8.4
(3) 食事のしたく	4.7	82.3	12.0	5.1
(4) 食事の後片付け、食器洗い	7.4	67.6	24.2	10.2
(5) 育児、子どものしつけや教育	2.1	53.8	40.8	26.3
(6) 家族の介護	5.8	50.8	37.2	22.9
(7) 住居や庭の維持、管理	53.9	17.0	26.7	-
(8) 家計の管理	14.6	55.1	28.3	-
(9) 町内会などの地域活動	65.8	9.3	23.3	-

「男性が担当」：「すべて男性が担当している」「主に男性が担当し、女性は手伝う程度」との回答を合わせた割合  
 「女性が担当」：「すべて女性が担当している」「主に女性が担当し、男性は手伝う程度」との回答を合わせた割合

資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

小千谷市「平成27年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

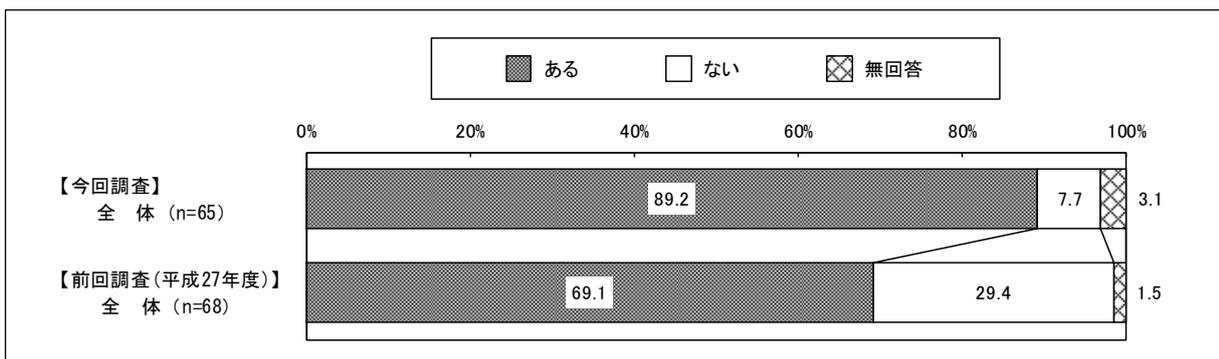
### 育児休業に関する規定の有無



### 育児休業の取得率

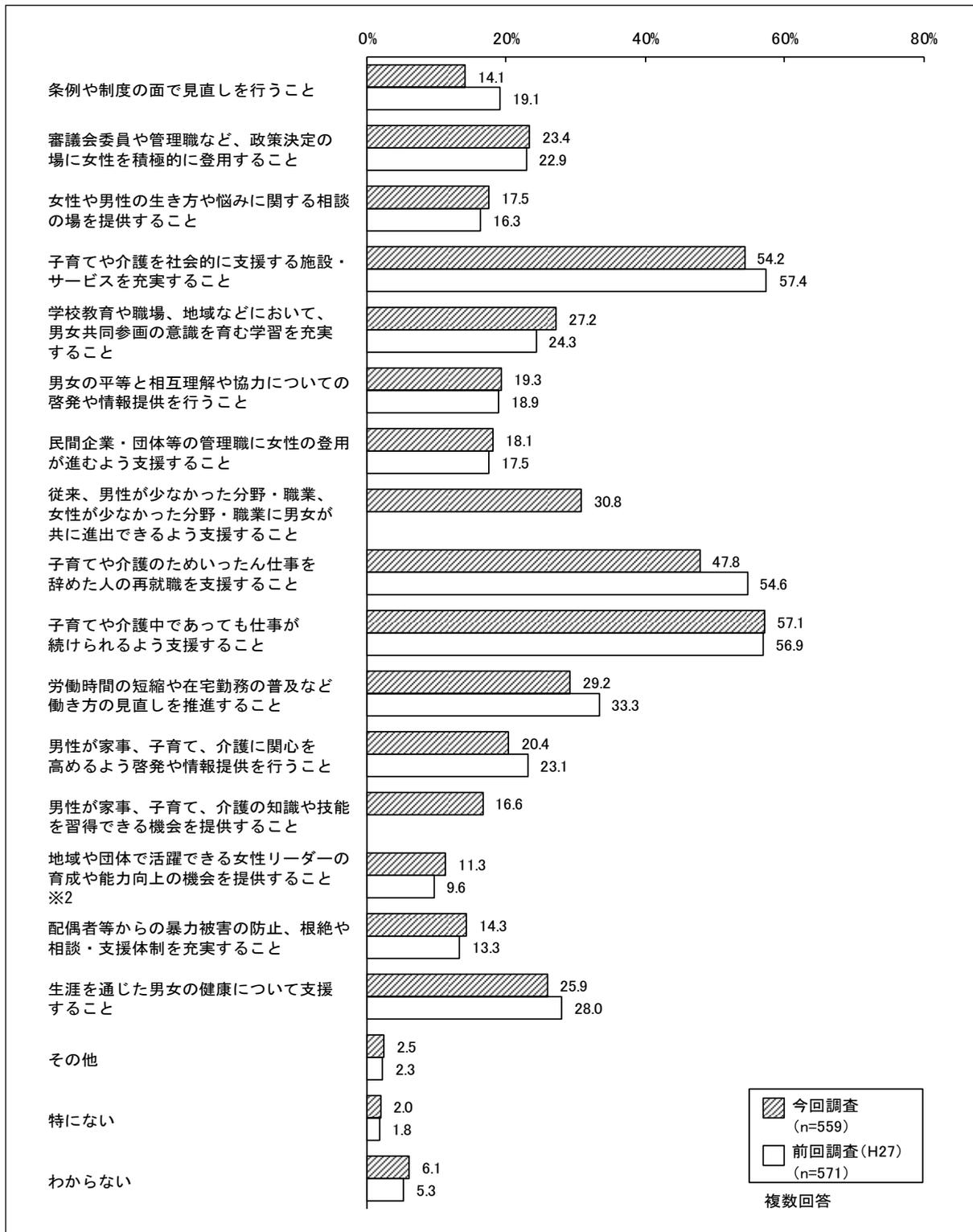
女性		男性	
平成31年4月1日～令和2年3月31日に 出産した従業員	41人	平成31年4月1日～令和2年3月31日に 配偶者が出産した従業員	49人
育児休業を取得した従業員	35人	育児休業を取得した従業員	7人
育児休業取得率	85.4%	育児休業取得率	14.3%

### 介護休業に関する規定の有無



資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する事業所意識調査」

## 小千谷市が「男女共同参画社会」に向け力をいれていくべきこと



資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画社会に関する市民意識調査」

## 【施策の方向】

### (1) 男性の家事・子育て・介護への参加促進

男女が協力して家庭生活を送るために、ワーク・ライフ・バランスや男女平等の視点等について周知し、固定的な性別役割分担意識の見直しや労働時間の短縮、休暇制度の活用など、男女が共に働き方の見直しを進めるための意識啓発を推進します。

また、日頃から夫婦や家族間でコミュニケーションを図り、出産や介護などをきっかけとして家庭内の役割分担を見直しながら共に働き続けていけるように、男女平等の視点を取り入れた学習機会を設けます。

## 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発	・国及び県の制度や各種労働関係法令の周知と啓発を行うとともに、仕事と家事・育児等の両立支援を図るための情報提供を行います。	商工振興課
2. 家庭生活における男女共同参画の意識啓発	・固定的な性別役割分担意識の解消や、男女平等の視点を取り入れた学習機会を設けます。 ・男性の積極的な家事・子育て・介護の参加を促すための取組を推進します。	生涯学習課 健康未来こども課

## (2) 子育て支援対策の充実

子育て中であっても安心して仕事が続けられるように、ニーズに応じた子育て支援サービスの充実に努めます。

子育てに関する情報提供や子育て教室などの開催、子育てサポートの充実により、仕事と育児の両立を支援し、安心して子育てができるように、子育てしやすい環境の整備を図ります。また、子育てを1人で抱え込まないように、妊娠期からの切れ目のない支援により子育て不安に早期に対応し、関係機関と連携した相談支援体制の充実に努めます。

### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 保育サービスの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々なニーズに応じた、早朝保育、延長保育、病児・病後児保育など、保育サービスの体制の整備に努めます。</li> <li>・医療的ケア児への対応について検討します。</li> </ul>	健康未来こども課 福祉課 学校教育課
2. 育児不安に対する相談機能の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育園、地域子育て支援拠点など子育てに関する相談機能の充実に努めます。</li> <li>・妊娠期からの切れ目のない支援に向けて、子育て世代包括支援センターの相談機能の充実、関係機関との連携を図ります。</li> </ul>	健康未来こども課
3. 子育てサポートの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域子育て支援拠点の機能の充実に努めます。</li> <li>・安心して子育てができるように子育て教室等を開催します。</li> <li>・子育てに関する情報提供を行います。</li> <li>・ファミリー・サポート・センター事業の周知を図り、仕事と育児の両立を支援します。</li> <li>・子育てサークルへの活動支援を行うなど、子育てグループの育成に努めます。</li> </ul>	健康未来こども課 生涯学習課
4. 子育てしやすい環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもが安心して遊べる児童遊園等の整備に努めます。</li> <li>・放課後児童健全育成事業（学童クラブ）、放課後子ども教室の充実に努めます。</li> <li>・講演会等の市の事業を実施する際に、保育ルームを設置します。</li> </ul>	健康未来こども課 生涯学習課
5. ひとり親家庭支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自立支援事業について周知を図り、活用促進に努めます。</li> <li>・各種支援に関する相談対応の実施、必要な支援へつなぐ体制の整備に努めます。</li> </ul>	健康未来こども課

(3) 高齢者や障がい者等介護支援対策の充実

介護の必要な高齢者や障がいのある人の家族の負担軽減のために、介護サービスと障がい福祉サービスの充実のほか、各種支援制度などの周知や相談体制の充実に努めます。

高齢者の介護予防や障がいのある人の自立支援事業の充実に努めます。

高齢化が進む中、高齢者や障がいのある人等が住み慣れた地域で安心して暮らし、性別にかかわらず、仕事と家庭生活を両立できる環境の整備を促進します。

【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 介護保険制度と介護サービスの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護保険制度や介護に関する相談窓口の周知啓発に努め、介護が必要になっても仕事と家庭生活を両立できるように、介護サービスを推進します。</li> <li>・3か年ごとに在宅介護実態調査を実施し、就労継続に必要な支援の把握に努めます。</li> </ul>	福祉課
2. 介護者支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護者同士の交流やボランティアの活用などを通じて介護者支援に努めます。</li> </ul>	福祉課
3. 相談体制の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域包括支援センターを中心とした介護やサービスなどに関する相談対応や適切な支援体制への連携等、地域包括ケア体制を推進します。</li> </ul>	福祉課
4. 介護予防事業の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護予防を推進するため、各種講座を実施し知識の普及を図ります。</li> <li>・通いの場の充実等高齢者が主体的に取り組める体制づくりに努めます。</li> </ul>	福祉課
5. 各種高齢福祉制度の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護支援や生活支援などの各種支援制度を推進します。</li> </ul>	福祉課
6. 障がい者支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がいのある人の相談支援の実施と必要な情報提供に努めます。</li> <li>・障がいのある人やその家庭の状況に応じた各種支援サービスの充実に努めます。</li> <li>・障がい福祉サービス事業所と連携し、障がいのある人が自立した生活を営むことができるように支援します。</li> <li>・各種支援事業等の広報・周知に努めます。</li> </ul>	福祉課

## 基本目標Ⅳ 男女の人権尊重と生涯を通じた健康づくり

### 重点目標 1 あらゆる暴力の根絶

#### 【現状と課題】

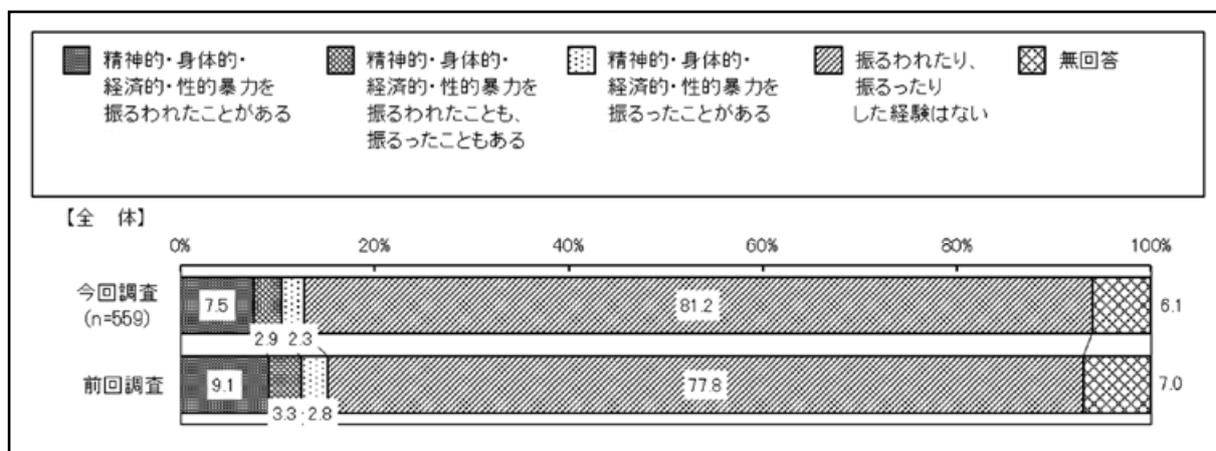
配偶者やパートナーからの暴力は、個人や家庭の問題とされ、被害が顕在化しにくい傾向にあります。

市民意識調査では「配偶者などからの（への）DV※<sup>1</sup>の経験の有無」について、12.7%の人が「ある」と回答しています。しかし、「ある」と回答した人のうち、相談機関、警察、行政へ相談した人は0.0%となっており、58.6%が「どこにも相談しなかった」と回答しています。相談しなかった理由として、「相談するほどのことでもないと思った」「我慢すればよいと思った」と回答する人が多く、精神的DVや経済的DVなどの、身体的な暴力以外のものを重視していないことなども懸念されます。

また、近年、面前DV※<sup>2</sup>などの間接的な児童虐待を含め、DVと児童虐待が連鎖して行われている事例が増加しており、関係機関の連携が求められています。

DV被害者、特に女性の場合は、資力の面から生活に困窮することも多く、住居、就労、生活支援など、その後の自立支援について、様々な関係機関の連携が必要です。

#### 「配偶者などから（への）DVの経験の有無」について

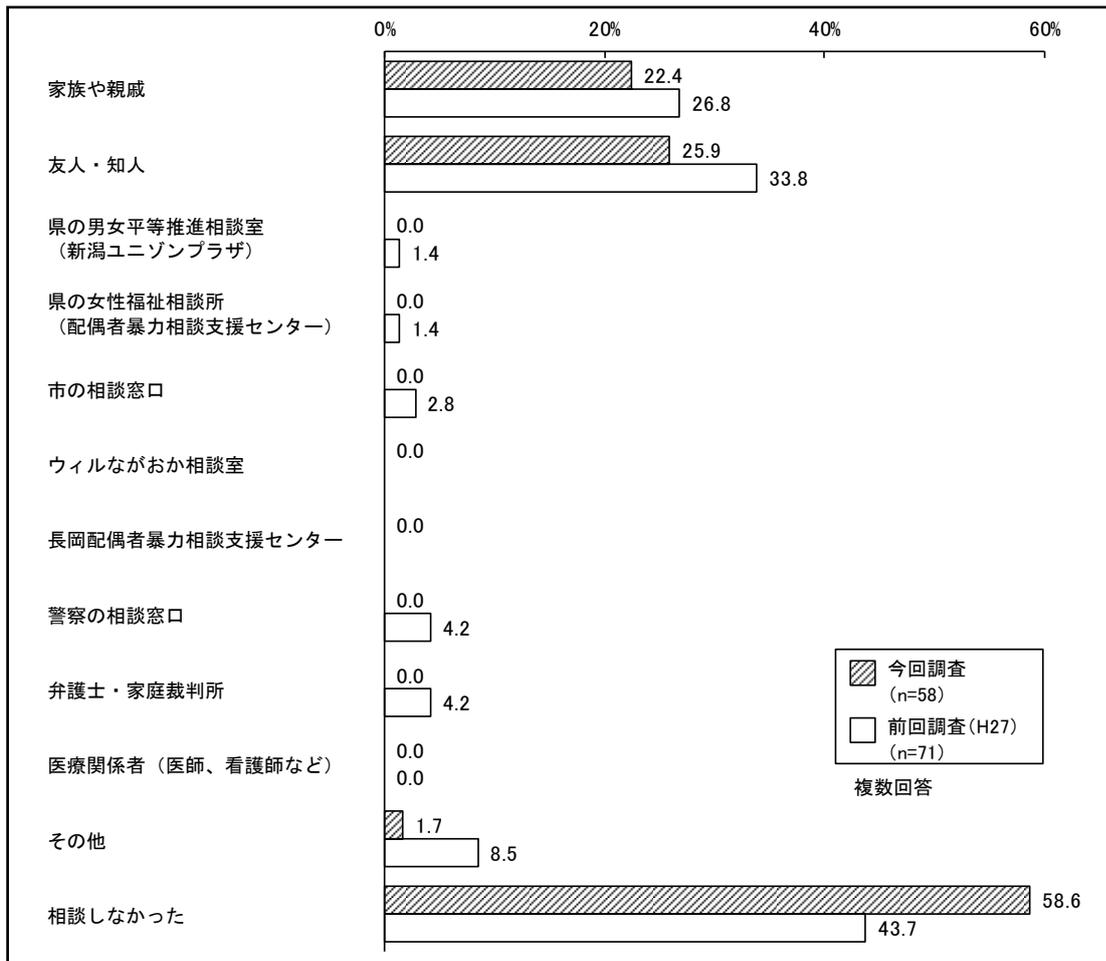


資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画に関する市民意識調査」

※1 DV・・・ドメスティック・バイオレンス。配偶者やパートナーから振られる暴力のこと。  
 身体的暴力：「殴る」「蹴る」「物を投げつける」など  
 精神的暴力：「脅す」「長時間無視する」「人格を否定する」「行動を監視する」など  
 経済的暴力：「生活費を渡さない」「働くことを妨害する」など  
 性的暴力：「嫌がっているのに性的な行為を要求する」「避妊に協力しない」など

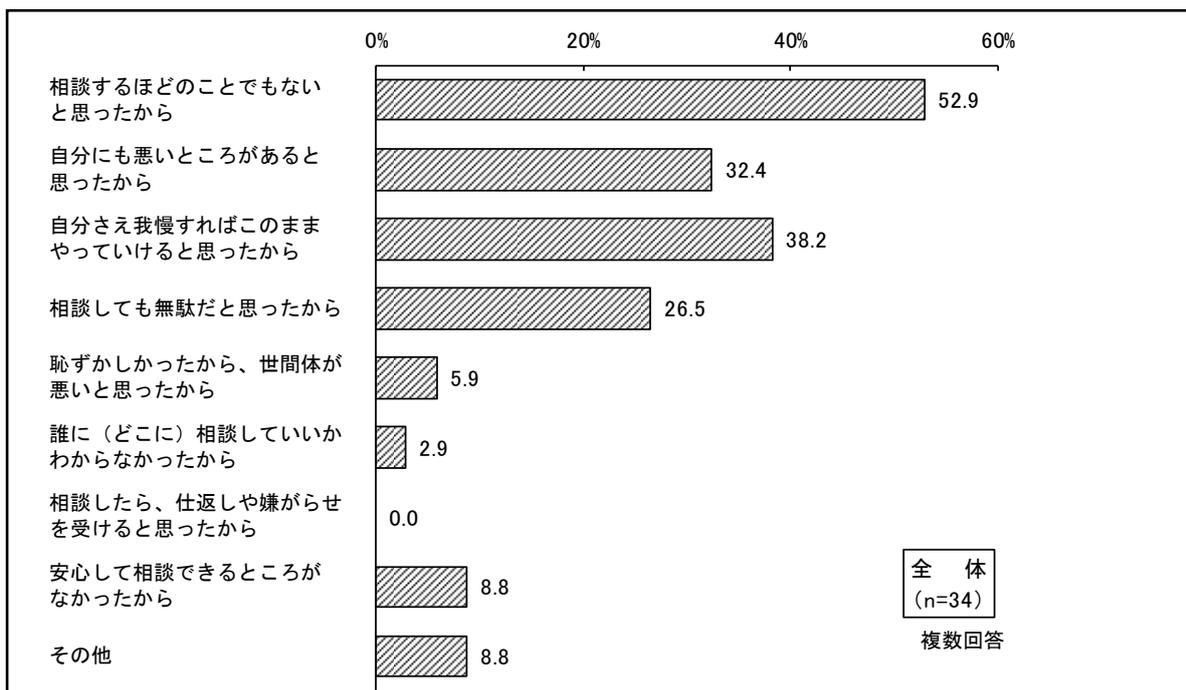
※2 面前DV・・・子どもの面前で親が配偶者やパートナーに対して暴力を振るうこと。2004年の児童虐待防止法改正で、心理的虐待にあたりと明記された。

## 「配偶者などから（への）DVに関する相談先」について



資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画に関する市民意識調査」

## 「配偶者などから（への）DVに関して相談しなかった理由」について



資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画に関する市民意識調査」

## 【施策の方向】

### (1) 暴力の防止に向けた意識啓発と理解の促進

DVなどのあらゆる暴力を防止するため、情報提供や広報を行い意識啓発と理解の促進に努めます。

また、学校などの教育現場において、人権教育や暴力予防のための啓発教育を実施します。

## 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. DVなどの暴力への意識啓発と理解の促進	・ ホームページやパンフレットなどを活用し、DVなどの暴力についての理解と予防に関する情報を周知します。	市民生活課 健康未来こども課
2. 学校などにおける教育と啓発	・ 人権を尊重する教育の推進とデートDV（交際相手への暴力）を始めとする、あらゆる暴力の根絶の啓発を実施します。	学校教育課 市民生活課

### (2) 相談と支援体制の充実

相談機関、相談窓口を周知するとともに、暴力被害の早期発見、被害者の生活安全、自立支援のため、関係課、関係機関が連携して取り組みます。

## 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 相談機関、窓口の周知と各種相談会の実施	・ 相談機関や窓口の周知と各種相談会を実施し、相談しやすい環境づくりを行います。	市民生活課 健康未来こども課 福祉課
2. 関係課、関係機関の連携	・ 暴力被害の早期発見と個々の相談に対応するため、関係課、関係機関が連携して取り組みます。	市民生活課 健康未来こども課 学校教育課
3. 生活の安定と自立のための支援	・ 個々の状況に応じた、生活安定と自立のための支援を行います。	市民生活課 健康未来こども課 福祉課

## 重点目標 2

## 生涯を通じた男女の健康支援

### 【現状と課題】

誰もが充実した生活を送るためには、生涯を通じて健康でいることが大切です。そのためには、性別により異なる健康上の問題に留意し、心身の健康づくりを推進する必要があります。人権を尊重しつつ、男女がお互いの身体的性差や性的志向を十分に理解し合い、相手に対する思いやりをもって生きていくことが重要であり、「性と生殖に関する健康と権利」(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※1)の視点が必要です。

また、核家族化の進行やライフスタイルの変化に伴い、母子を取り巻く環境は著しく変化しています。特に周産期においては、周産期の女性及びその家族に対し、メンタルヘルスを含む妊娠・出産に伴う心身の変化の理解を促すことや支援することが必要です。本市では、令和2年4月に子育て世代包括支援センターを設置し、多職種が連携した支援と相談業務を担っています。

全国では男女ともに死亡原因の第1位は悪性新生物(がん)で、心疾患、老衰と続きます。生活習慣病の予防と早期発見、早期治療のために健康診査や各種がん検診を受診することや、男女ともに自分の健康状態に応じて適切に自己管理を行えるように支援することが重要です。

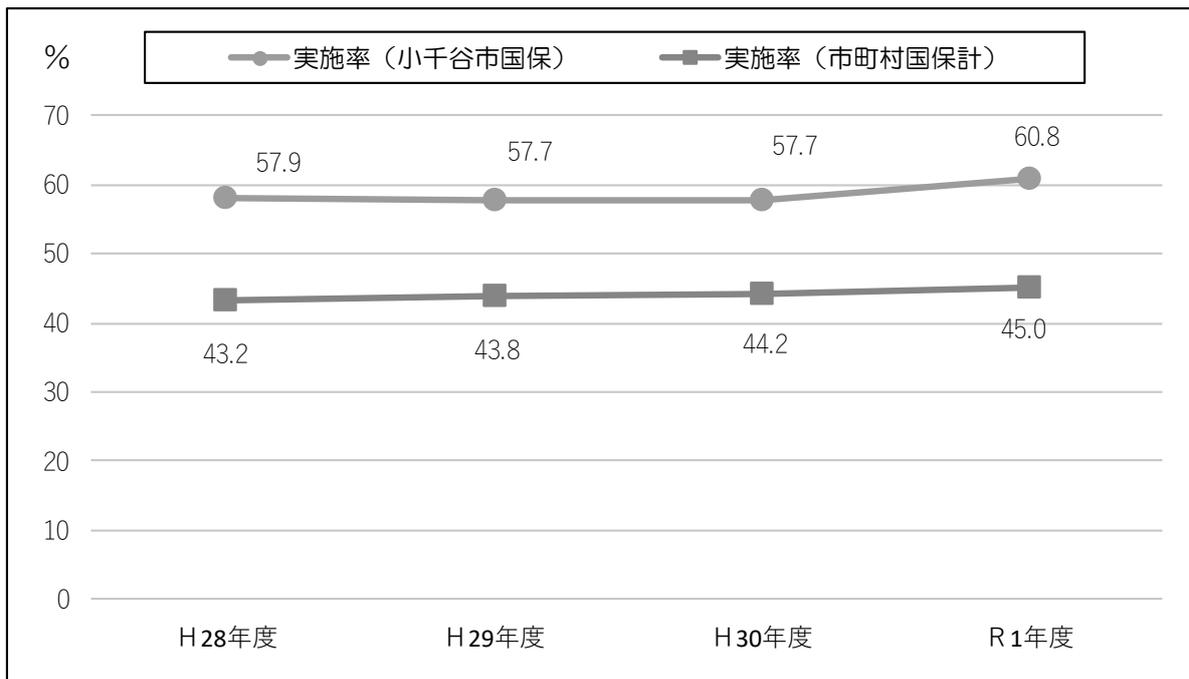
本市の特定健康診査実施率は全国の中でも高い順位にあり、女性特有のがん検診受診率においては新潟県全体の受診率と比較して高い割合で推移しています。継続した受診を促し健康の保持増進を図るため、男女ともに受診しやすい健(検)診体制の充実が必要です。

現代は、社会環境の複雑化や価値観の多様化の中でストレスを抱えやすい状況であり、こころの健康を保つことは男女ともに重要です。本市が平成29年度に実施した健康づくり意識調査によると、「ストレスの解消が十分できているか」の設問で「あまりできていない」と「まったくできていない」を合わせた割合は40歳代で最も高く43.7%でした。また、「ストレスや悩みがあるとき、相談する人がいる」割合は、全ての年代での平均が女性は85.9%なのに対し、男性は69.6%と大きく差がありました。年代別に見ると、男性は50歳代から60歳代にかけて増加に転じているものの、全体の傾向としては男女ともに30歳代以降年代が上がるにつれて減少しています。自分自身や身近な人のこころの不調に早期に気づき、対処できるように相談や見守り体制を充実することが必要です。

---

※1 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ・・・1994年にカイロで開催された国際人口/開発会議において提唱された「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりだけでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す。人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力をもち、子どもを産むか産まないか、いつ産むか、何人産むかを決める自由をもつこと。」という考え方

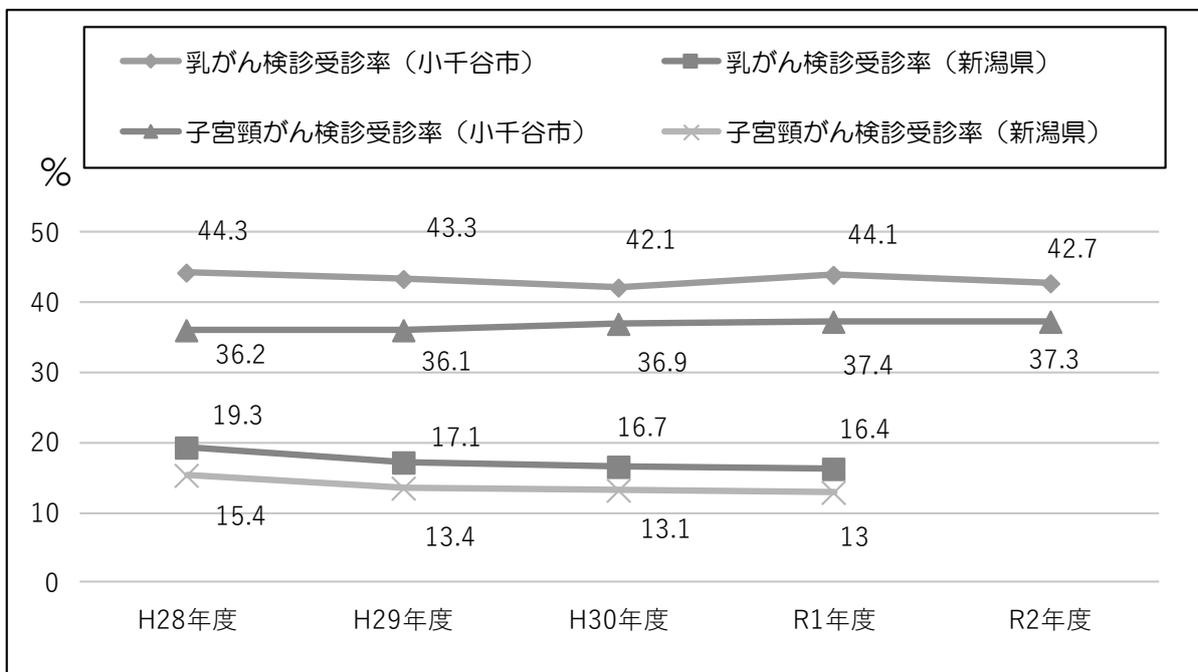
### 特定健康診査実施率



資料：小千谷市健康未来こども課

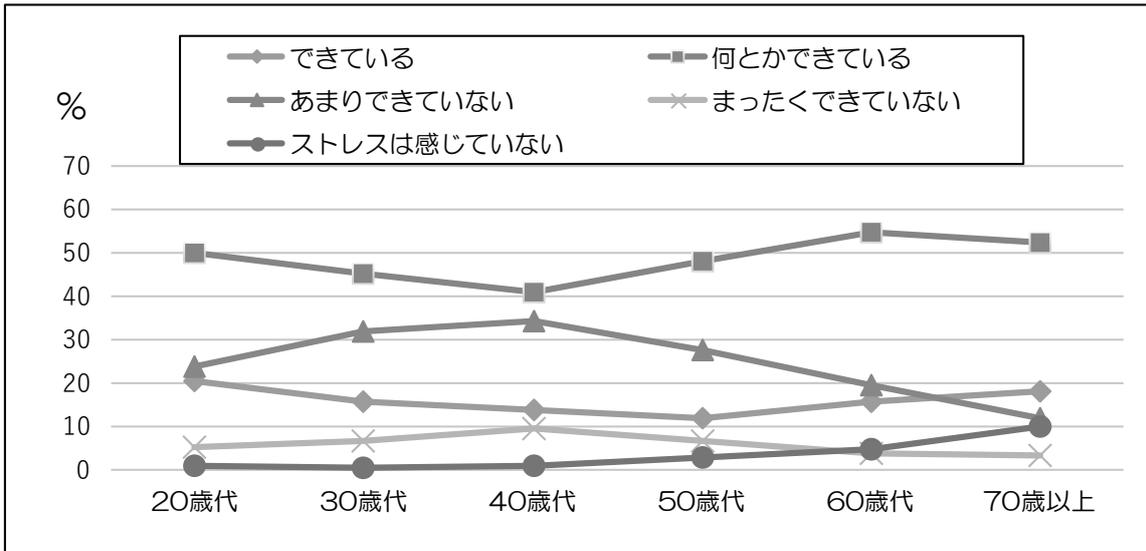
\*実施率（小千谷市国保）：ドックや職場健診等を含めた、40～74歳小千谷市国民健康保険加入者の受診率

### 乳がん・子宮頸がん検診受診率



資料：小千谷市健康未来こども課

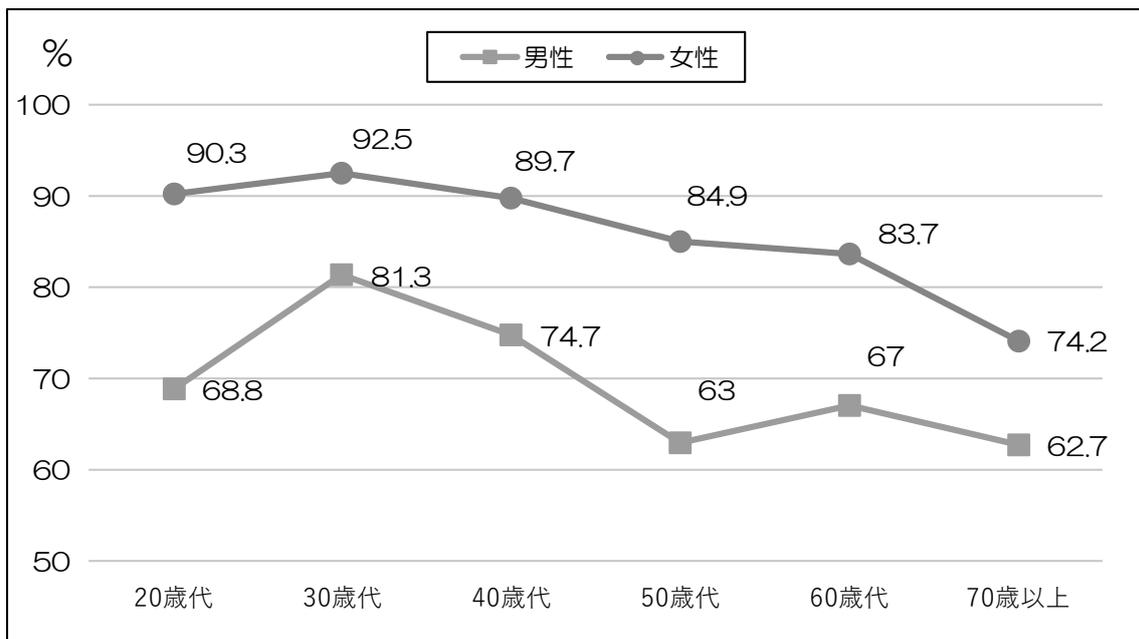
### ストレスの解消が十分できている人の割合



	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上
できている	20.4	15.6	13.7	11.8	15.5	18.0
何とかできている	49.7	45.0	40.8	48.1	54.5	52.1
あまりできていない	23.6	31.6	34.3	27.3	19.3	11.6
まったくできていない	5.2	6.7	9.4	6.4	3.8	3.2
ストレスは感じていない	1.0	0.4	0.9	2.7	4.9	9.9

資料：小千谷市「平成29年度 健康づくり意識調査」

### ストレスや悩みがあるときに相談する相手がいる割合



資料：小千谷市「令和2年度男女共同参画に関する市民意識調査」

### 【施策の方向】

#### (1) 「性と生殖に関する健康と権利」を尊重した健康支援

保育や学校現場において、性に関する知識の理解促進のため、発達段階に応じた性教育を行います。

妊娠期から子育て期の心身の不安に早期に対応するため、子育て世代包括支援センターを核として保健師、助産師など多職種が連携した支援と相談体制の充実を図ります。

### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 幼少期からの性教育	<ul style="list-style-type: none"><li>・男女における性の理解を促すため、発達段階に応じた性教育を行います。</li><li>・性感染症、薬物乱用、未成年における喫煙、飲酒などの害について正しい理解を促します。</li></ul>	学校教育課 健康未来こども課
2. 妊娠・出産・子育て・不妊に関する情報提供と支援体制の充実	<ul style="list-style-type: none"><li>・子育て世代包括支援センターを核とした支援と、相談体制の充実を図ります。</li><li>・妊娠・出産に伴う心身の変化の理解を促すため、妊産婦訪問指導やうぶごえ教室などで情報提供します。</li></ul>	健康未来こども課

## (2) 性差に応じた健康支援

生活習慣病の早期発見と、生涯にわたった心身の健康を維持・増進することを目的としたがん検診等各種健（検）診においては、すべての年代や性別に受診しやすい体制を推進します。

女性に多い骨粗鬆症を予防することや、フレイル<sup>※1</sup>予防のために運動習慣の定着のための働きかけを行います。

性差や生活習慣による心身の状態の理解を促し、市民の自主的な健康づくりへの支援のため、健康教育や健康相談などの健康増進事業を実施します。

### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 受診しやすい健（検）診体制の推進	・ 特定健康診査、人間ドック、がん検診等各種健（検）診において、日曜検診やレディース健診など、すべての年代や性別に受診しやすい体制を推進します。	健康未来こども課
2. 体の健康づくりの推進	・ ライフサイクルに応じた健康増進を図るため、健康教育・健康相談を実施します。 ・ 骨粗鬆症検診をはじめとするフレイル <sup>※1</sup> 予防のための事業を実施します。	健康未来こども課
3. こころの健康づくりの推進	・ 講演会や研修会、ゲートキーパー養成講座 <sup>※2</sup> を実施します。 ・ 性差、年代に応じた個々の不安軽減のため、家庭訪問や相談会など、相談や見守り体制を充実します。	健康未来こども課

※1 フレイル・・・高齢者の筋力や活動が低下している状態。要介護状態に至る前段階として位置づけられる。身体的、精神心理的、社会的な要因があり、環境因子に対する脆弱性が高まった状態

※2 ゲートキーパー養成講座・・・心理社会的問題や生活上・健康上の問題を抱えている人、自殺の危険を抱えた人々に気づき適切に関わるための知識や技術を習得し、自殺予防の啓発普及ができる人材を養成することを目的とした講座

### 重点目標 3

## 生活上の困難を抱える人への支援

### 【現状と課題】

経済状況や就業構造の変化によって雇用形態が不安定な非正規労働者が増加したことが、ひとり親家庭などの様々な事情と相まって、生活上の困難を抱える要因の一つとなっています。

男女問わず、病気、障がい、社会的孤立などの理由で経済的に困難を抱える人が、安定した生活を送れるように、経済的自立に向けた支援が必要です。

### 令和2年度未受給件数

児童扶養手当受給者数	179人
ひとり親医療費助成制度受給件数	540件
生活保護受給世帯数	131世帯

資料：「令和2年度小千谷の社会福祉」

### 【施策の方向】

#### (1) 生活困窮者の生活の安定と自立に向けた支援

各種手当や助成制度を含む、生活困窮者への包括的支援により、生活の安定を図ります。

また、就労・キャリアアップを支援するとともに、経済的な困難を抱える子どもへの教育支援を行い、貧困の連鎖を断ち、経済的自立を支援します。

### 【主な事業と内容】

主な事業	事業内容	主管課
1. 生活困窮者への包括的支援と連携	・経済的な困難を抱える人に対し、各種手当、助成制度により生活の安定を図るとともに、相談体制の充実と、関係課、関係機関が連携に努めます。	福祉課 健康未来こども課 市民生活課 建設課
2. 経済的な困難を抱える人への就労支援	・経済的な困難を抱える人の就労・キャリアアップを支援し、経済的自立の促進を図ります。	福祉課 健康未来こども課 商工振興課
3. 経済的な困難を抱える子どもへの教育支援	・経済的な困難を抱える子どもの教育支援を行います。	福祉課 学校教育課 健康未来こども課



## 第4章

# 計画の推進

- 1 計画の推進体制
- 2 計画の進行管理
- 3 数値目標
- 4 SDGs（持続可能な開発目標）への取組

## 第4章 計画の推進

### 1 計画の推進体制

本計画を推進するためには、常に男女共同参画の視点を反映し、行政だけでなく、市民、事業所、各種団体等と連携し、一人ひとりが認識を深め、施策を進めていく必要があります。

#### (1) 市民参加

学識経験者、団体代表、市民からの公募委員で構成される「おぢや男女共同参画プラン推進懇談会」を開催し、計画の進捗状況や男女共同参画推進に関する意見を踏まえ、施策を推進します。

また、講演会などの啓発事業を企画・運営する市民組織である「おぢや男女共同参画交流会議」の活動を支援し、協働で取り組みます。

#### (2) 庁内推進体制

男女共同参画に関する施策に全庁的に取り組むため、「小千谷市男女共同参画推進委員会」を設置しています。また、推進委員会に関係課長で構成する幹事会を置き、計画を総合的に推進します。

#### (3) 国、県、他市町村、関係機関との連携

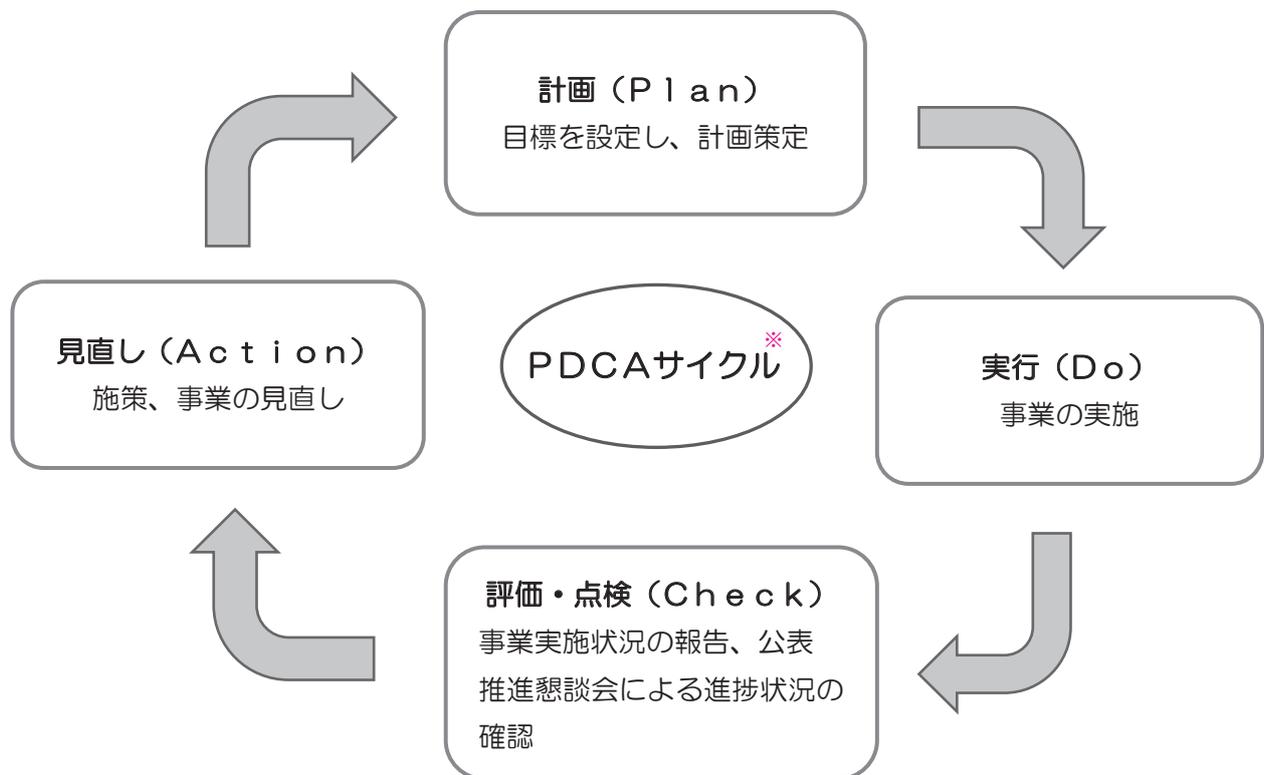
国、県、他市町村及び公益財団法人新潟県女性財団等の関係機関が発信する情報の収集に努め、市民に提供するとともに、連携を図りながら効果的に事業を進めます。

#### (4) 男女共同参画に関する調査・研究

市民や事業所の意識や実態を把握し、計画に反映させるための意識調査を実施するなど、調査研究を行います。

## 2 計画の進行管理

本計画に掲げる基本理念、基本目標を達成するために、「おぢや男女共同参画プラン推進懇談会」において進捗状況の点検・評価を行うとともに、PDCAサイクルによる計画の推進を図ります。



※ PDCAサイクル・・・「計画(Plan)」を立て、それを「実行(Do)」し、実行の結果を「評価・点検(Check)」して、さらに「計画の見直し (Action)」を行う一連の流れのこと。

### 3 数値目標

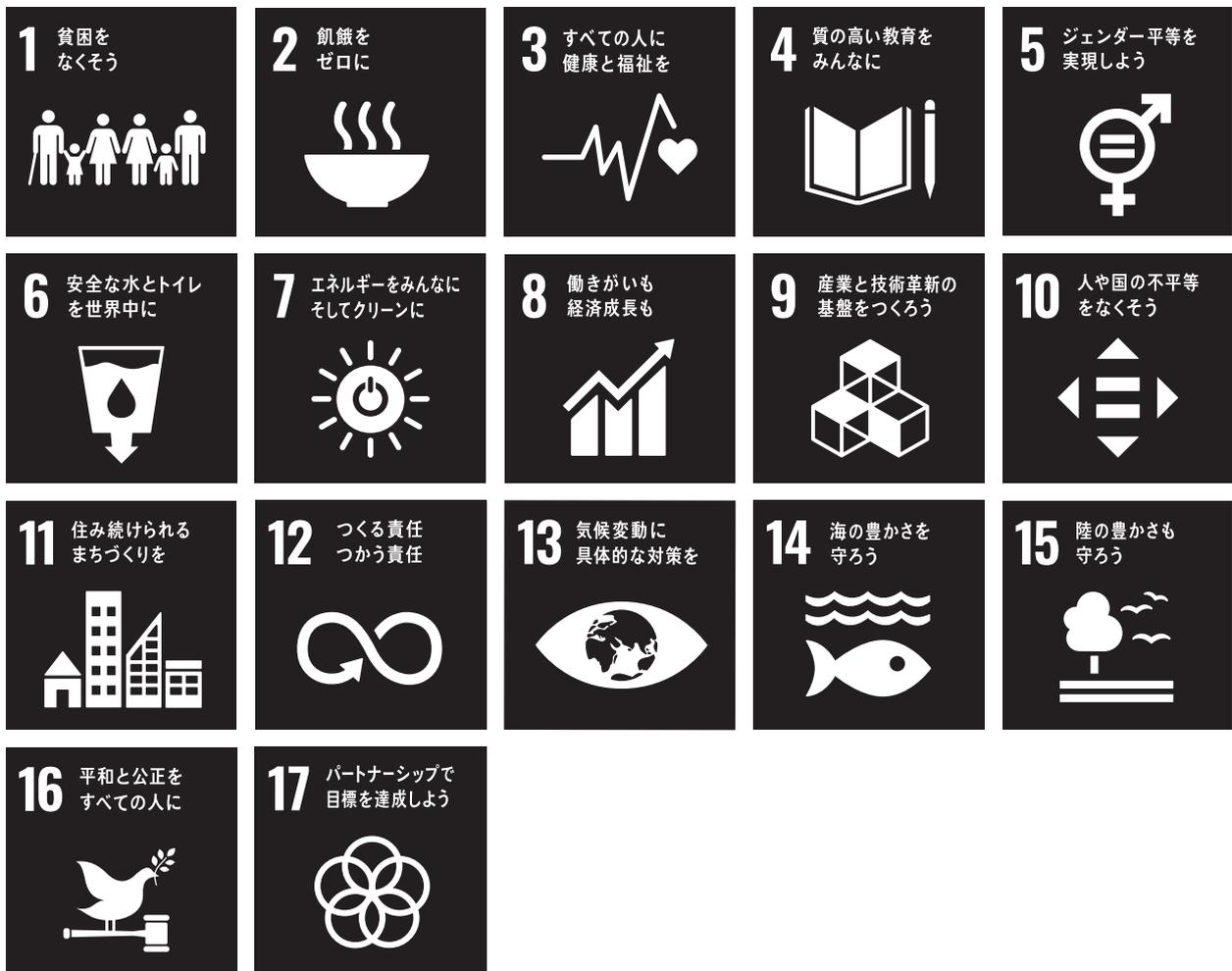
基本目標	項目	算出方法	令和2年度目標値	令和2年度実績値	令和8年度目標値
I	「男性は外で働き、女性は家庭」という考え方に「そう思わない」と回答する人の割合	市民意識調査	80%	69.8%	80%
	家庭の中で「男女が平等である」と思う人の割合	市民意識調査	50%	43.3%	50%
	社会習慣（しきたり）で「男女が平等である」と思う人の割合	市民意識調査	30%	20.0%	30%
	学校教育の場で「男女が平等である」と思う人の割合	市民意識調査	80%	62.6%	80%
II	地域において「男女が平等である」と思う人の割合	市民意識調査	40%	31.5%	40%
	各種審議会等委員に占める女性の割合	総務課調べ	35%	24.3%	35%
III	職場の中で「男女が平等である」と思う人の割合	市民意識調査	40%	31.1%	40%
	家庭内の役割分担の中で育児を男女平等に分担している人の割合	市民意識調査	40%	40.8%	50%
	男性の育児休業取得率	事業所意識調査	10%	14.3%	25%
	介護休業を取得した従業員がいる事業所の割合	事業所意識調査	—	10.3%	20%
	事業所における育児休業に関する規定の導入割合	事業所意識調査	95%	93.8%	100%
	事業所における介護休業に関する規定の導入割合	事業所意識調査	85%	89.2%	100%
IV	DVを経験した（振るわれた、振るった）ことがある人の割合	市民意識調査	減少させる	12.7% (前回調査より減少)	減少させる
	特定健康診査実施率	国法定報告	—	60.8%	65%

## 4 SDGs（持続可能な開発目標）への取組

SDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）は「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標です。2015年の国連サミットにおいて全ての加盟国が同意した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中で掲げられました。

2030年を達成年限とし、17のゴールと169のターゲットから構成されています。

本計画においても、SDGsに向けて取り組み、「5 ジェンダー平等を実現しよう」を中心に各項目を意識しながら男女共同参画を推進します。





## 参考資料

- 男女共同参画に関する市民・事業所意識調査の概要
- 市民・事業所意識調査等実績値一覧表
- 第5次おぢや男女共同参画プラン策定の経過
- おぢや男女共同参画プラン推進懇談会委員名簿
- おぢや男女共同参画プラン推進懇談会開催要領
- 小千谷市男女共同参画推進委員会設置要綱
- 男女共同参画に関する年表
- 男女共同参画社会基本法
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

## 男女共同参画に関する市民・事業所意識調査の概要

### 1 調査の目的

本市における男女共同参画に関する市民及び事業所の意識と実態を調査するもので、計画の見直しにあたり、市民意識の実態を把握するとともに、「第5次おぢや男女共同参画プラン」策定における施策の基礎資料とすることを目的として調査を実施しました。

### 2 調査の設計

#### (1) 市民意識調査

- ① 調査対象：小千谷市内在住の満20歳以上の個人
- ② 標本数：1,000人（住民基本台帳から無作為抽出）
- ③ 調査方法：郵送法（配布・回収とも）
- ④ 調査基準日：令和2年10月1日
- ⑤ 調査期間：令和2年10月15日～令和2年10月31日（最終回収日）

#### (2) 事業所意識調査

- ① 調査対象：小千谷市内の事業所
- ② 標本数：100社
- ③ 調査方法：郵送法（配布・回収とも）
- ④ 調査基準日：令和2年10月1日
- ⑤ 調査期間：令和2年10月15日～令和2年10月31日（最終回収日）

### 3 回収結果

市民意識調査	有効回収数（率）＝559（55.9%）
事業所意識調査	有効回収数（率）＝ 65（65.0%）

### 4 市民意識調査 性別回答者数

有効回答者総数559人

男性	256人（45.8%）
女性	300人（53.7%）
選択しない	3人（0.5%）

## 5 市民意識調査 年齢別回答者数

有効回答者総数559人

20歳～29歳	37人 (6.6%)
30歳～39歳	57人 (10.2%)
40歳～49歳	98人 (17.5%)
50歳～59歳	109人 (19.5%)
60歳～69歳	142人 (25.4%)
70歳以上	113人 (20.2%)
無回答	3人 (0.5%)

## 6 事業所意識調査 主な事業別回答事業所数

有効回答事業所総数65社

製造業	22社 (33.8%)
建設業	10社 (15.4%)
卸売業、小売業	6社 (9.2%)
情報通信業	2社 (3.1%)
運輸業、郵便業	2社 (3.1%)
宿泊業、飲食サービス業	2社 (3.1%)
生活関連サービス業、娯楽業	2社 (3.1%)
教育、学習支援業	2社 (3.1%)
医療、福祉	2社 (3.1%)
電気、ガス、熱供給、水道業	1社 (1.5%)
金融業、保険業	1社 (1.5%)
学術研究、専門・技術サービス業	1社 (1.5%)
複合サービス業	1社 (1.5%)
サービス業	1社 (1.5%)
無回答	10社 (15.4%)

## 7 事業所意識調査 従業員数別回答事業所数

有効回答事業所総数65社

9人以下	2社 (3.1%)
10人～19人	10社 (15.4%)
20人～29人	11社 (16.9%)
30人～49人	19社 (29.2%)
50人～99人	10社 (15.4%)
100人～499人	10社 (15.4%)
500人以上	1社 (1.5%)
無回答	2社 (3.1%)

## 市民・事業所意識調査等実績値一覧表

項 目	算出方法	平成12年度	平成22年度	平成27年度	令和2年度
「男性は外で働き、女性は家庭」という考え方に「そう思わない」と回答する人の割合	市民意識調査	41.5%	54.9%	64.6%	69.8%
家庭の中で「男女が平等である」と思う人の割合	市民意識調査	21.9%	40.2%	38.5%	43.3%
社会習慣（しきたり）で「男女が平等である」と思う人の割合	市民意識調査	9.5%	20.3%	21.0%	20.0%
学校教育の場で「男女が平等である」と思う人の割合	市民意識調査	53.6%	66.3%	65.5%	62.6%
地域において「男女が平等である」と思う人の割合	市民意識調査	22.7%	33.6%	32.6%	31.5%
各種審議会等委員に占める女性の割合	総務課調べ	22.2%	19.3%	21.5%	24.3%
市職員の管理職に占める女性の割合	総務課調べ	4.7%	0.0%	12.5%	18.6%
職場の中で「男女が平等である」と思う人の割合	市民意識調査	18.3%	32.2%	30.8%	31.1%
家庭内の役割分担の中で育児を男女平等に分担している人の割合	市民意識調査	—	—	26.3%	40.8%
家族経営協定締結農家数	農林課調べ	7戸	17戸	21戸	27戸
男性の育児休業取得率	事業所意識調査	0.8%	1.5%	1.4%	14.3%
事業所における育児休業に関する規定の導入割合	事業所意識調査	67.7%	86.4%	88.2%	93.8%
事業所における介護休業に関する規定の導入割合	事業所意識調査	47.4%	71.2%	69.1%	89.2%
DVを経験した（振るわれた、振るった）ことがある割合	市民意識調査	—	11.4%	15.2%	12.7%
乳がん検診受診率	健康未来こども課調べ	—	29.9%	42.8%	42.7%
子宮頸がん検診受診率	健康未来こども課調べ	—	24.6%	36.0%	37.3%

※「第4次おぢや男女共同参画プラン」の数値目標とした項目を掲載

## 第5次おぢや男女共同参画プラン策定の経過

開催日等	会議名等	内容等
令和2年 10月15日～ 10月31日	男女共同参画に関する市民・事業 所意識調査	・市民意識調査 1,000人 ・事業所意識調査 100社
令和3年 5月7日	第1回小千谷市男女共同参画推進 委員会	・第5次おぢや男女共同参画プラン策定の考 え方、策定体制、策定スケジュールについ て
6月3日	第1回小千谷市男女共同参画推進 委員会ワーキンググループ	・第5次おぢや男女共同参画プラン策定の考 え方、策定体制、策定スケジュールについ て ・意識調査結果報告
6月30日	第1回おぢや男女共同参画プラン 推進懇談会	・第5次おぢや男女共同参画プラン策定の考 え方、策定体制、策定スケジュールについ て ・意識調査結果報告
8月12日	第2回小千谷市男女共同参画推進 委員会ワーキンググループ	・第5次おぢや男女共同参画プラン（案）の 検討
8月27日	第1回小千谷市男女共同参画推進 委員会幹事会	・第5次おぢや男女共同参画プラン（案）の 検討
9月21日～ 9月28日	第2回小千谷市男女共同参画推進 委員会（書面開催）	・第5次おぢや男女共同参画プラン（案）の 検討
10月4日	第2回おぢや男女共同参画プラン 推進懇談会	・第5次おぢや男女共同参画プラン（案）の 検討
11月25日	第2回小千谷市男女共同参画推進 委員会幹事会	・第5次おぢや男女共同参画プラン（案）の 検討
12月1日～ 12月7日	第3回小千谷市男女共同参画推進 委員会（書面開催）	・第5次おぢや男女共同参画プラン（案）の 検討
12月20日	第3回おぢや男女共同参画プラン 推進懇談会	・第5次おぢや男女共同参画プラン（案）の 検討
12月25日～ 令和4年 1月21日	パブリックコメント実施	・第5次おぢや男女共同参画プラン（案）に 関する市民意見募集
2月	第5次おぢや男女共同参画プラン 策定	

## おぢや男女共同参画プラン推進懇談会委員名簿

区分	氏名	所属団体等
学識 経験者	米山宗久	長岡大学経済経営学部教授
	田村恵美子	人権擁護委員
関係 諸団体	渡邊節子	小千谷市小・中学校長会
	渡邊芳久	小千谷商工会議所
	田中薫	小千谷商工会議所女性会
	細川ゆきえ	(公)新潟県助産師会魚沼分会
	加澤里絵	越後おぢや農業協同組合
	田中美奈子	連合中越地域協議会小千谷支部
	高橋保子	学童クラブ
瀧澤久子	子育て支援団体	
市民	水瀬希	公募委員

## おぢや男女共同参画プラン推進懇談会開催要領

### (目的)

第1条 市長は、おぢや男女共同参画プランを推進するに当たり、広く意見を聞き、これに反映させるため、おぢや男女共同参画プラン推進懇談会（以下「懇談会」という。）を開催する。

### (組織)

第2条 懇談会は、学識経験者、関係諸団体の代表者、市民その他市長が適当と認める者のうちから市長が指定する者をもって構成する。

2 委員の定数は15人以内とする。

### (所掌事務)

第3条 懇談会は、おぢや男女共同参画プランに関する進行状況の点検や評価を行う。

### (会議)

第4条 懇談会は、市長が招集する。

2 座長は、委員の互選により定める。

### (庶務)

第5条 懇談会の庶務は、市民生活課において処理する。

### (その他)

第6条 この要領に定めるもののほか、懇談会の運営に関して必要な事項は、市長が別に定める。

### 附 則

この要領は、平成14年4月17日から適用する。

### 附 則

この要領は、平成14年6月10日から適用する。

### 附 則

この要領は、平成21年4月1日から適用する。

## 小千谷市男女共同参画推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 本市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総合的かつ効果的な推進を図るため、小千谷市男女共同参画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進委員会の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) おぢや男女共同参画プランの推進に関すること。
- (2) 男女共同参画施策に関する連絡調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画施策の推進に関して必要と認められること。

(組織)

第3条 推進委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって構成する。

- 2 委員長は、市民生活課長の職にある者をもって充てる。
- 3 副委員長は、総務課長の職にある者をもって充てる。
- 4 委員は、市長事務部局の課長、会計課長、議会事務局長、教育委員会事務局の課長、監査委員事務局長、消防長、ガス水道局長の職にある者及び委員長が指定する者をもって充てる。

(運営)

第4条 推進委員会は、委員長が必要に応じて招集し、これを主宰する。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。
- 3 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に出席を求めることができる。

(幹事会)

第5条 推進委員会に幹事会を置き、推進委員会の運営について必要な事項を処理する。

- 2 幹事会を構成する幹事は、総務課長、危機管理課長、市民生活課長、福祉課長、健康未来こども課長、農林課長、商工振興課長、学校教育課長及び生涯学習課長の職にある者をもって充て、市民生活課長を幹事長とする。
- 3 幹事長は、必要があると認めるときは幹事会を招集し、これを主宰する。

(ワーキンググループ)

第6条 推進委員会は、特定事項について調査、研究するためワーキンググループを置くことができる。

- 2 ワーキンググループの構成員は、委員長が指名する者をもって充てる。
- 3 委員長は、必要があると認めるときはワーキンググループを招集し、これを主宰する。

(庶務)

第7条 推進委員会の庶務は、市民生活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、推進委員会の運営に関して必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成14年4月17日から施行する。

附 則

この要綱は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

## 男女共同参画に関する年表

年	世界の動き	日本の動き	新潟県の動き	小千谷市の動き
1975 (昭和50年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際婦人年（目標：平等、発展、平和）</li> <li>・国際婦人年世界会議（メキシコシティ）</li> <li>・「世界行動計画」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人問題企画推進本部設置</li> <li>・婦人問題企画推進本部会議開催</li> </ul>		
1976 (昭和51年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の10年（1976～1985年）</li> </ul>			
1977 (昭和52年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国内行動計画」策定</li> <li>・「国立女性教育会館」設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民生部青少年福祉課が婦人問題を担当</li> </ul>	
1979 (昭和54年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連第34回総会「女性差別撤廃条約」採択</li> </ul>			
1980 (昭和55年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国連婦人の10年」中間年世界会議（コペンハーゲン）</li> <li>・「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択</li> </ul>			
1981 (昭和56年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国内行動計画後期重点目標」策定</li> </ul>		
1982 (昭和57年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人問題推進協議会「婦人の地位向上と社会参加」のための意見をまとめる</li> </ul>	
1985 (昭和60年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議</li> <li>・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国籍法」の改正</li> <li>・「男女雇用機会均等法」公布</li> <li>・「女子差別撤廃条約」批准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人青少年課に改称</li> <li>・「新潟県婦人対策の方向」策定（昭和60～70年度）</li> </ul>	
1986 (昭和61年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人問題企画推進本部拡充</li> <li>・婦人問題企画推進有識者会議開催</li> </ul>		
1987 (昭和62年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定</li> </ul>		
1990 (平成2年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の地位委員会</li> <li>・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人青少年課「婦人係」を設置</li> </ul>	
1991 (平成3年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第1次改定）」策定</li> <li>・「育児休業法」公布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性児童課に改称、女性政策推進室を設置</li> <li>・女性問題協議会を設置</li> </ul>	

年	世界の動き	日本の動き	新潟県の動き	小千谷市の動き
1992 (平成4年)			・「にいがたオアシス女性プラン」策定	
1993 (平成5年)	・世界人権会議（ウィーン）		・（財）新潟県女性財団設立	
1994 (平成6年)	・国際人口・開発会議（カイロ）行動計画採択	・男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置（政令） ・男女共同参画推進本部設置		
1995 (平成7年)	・第4回世界女性会議—平等、開発、平和のための行動（北京） ・「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化）		
1996 (平成8年)		・男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定	・「ニューにいがた女性プラン」策定 ・環境生活部に女性政策課を設置 ・新潟ユニゾンプラザ開館	
1997 (平成9年)		・男女共同参画審議会設置（法律） ・「男女雇用機会均等法」「労働基準法」「育児・介護休業法」改正 ・「介護保険法」公布		
1999 (平成11年)		・「男女共同参画社会基本法」公布、施行 ・「食料・農業・農村基本法」公布、施行		
2000 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）	・「男女共同参画基本計画」策定		・企画財政課（企画係）に女性政策窓口を設置
2001 (平成13年)		・男女共同参画会議設置 ・男女共同参画参画局設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行 ・第1回男女共同参画週間 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	・「新潟・新しい風 男女平等推進プラン」策定	・男女共同参画社会に関する市民・事業所意識調査を実施
2002 (平成14年)			・「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」制定 ・県民生活・環境部男女平等社会推進課に改称 ・男女平等社会推進審議会を設置 ・男女平等推進相談室を開設	・「おぢや男女共同参画プラン」策定 ・おぢや男女共同参画プラン推進懇談会を設置

年	世界の動き	日本の動き	新潟県の動き	小千谷市の動き
2005 (平成15年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「次世代育成支援対策推進法」公布、施行</li> <li>・「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定</li> <li>・「少子化社会対策基本法」公布、施行</li> </ul>		
2004 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」改正</li> </ul>		
2005 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連「北京+10」世界閣僚級会合（ニューヨーク）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画基本計画（第2次）」策定</li> <li>・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</li> </ul>		
2006 (平成18年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女雇用機会均等法」改正</li> <li>・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催</li> <li>・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）策定</li> <li>・ハッピーパートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）登録制度開始</li> <li>・「新潟県配偶者暴力防止・被害者支援基本計画」策定</li> </ul>	
2007 (平成19年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」改正</li> <li>・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</li> <li>・「パートタイム労働法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新潟県ワーク・ライフ・バランス推進共同宣言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「おぢや男女共同参画プラン（改訂版）」策定</li> </ul>
2008 (平成20年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性の参加加速プログラム」男女共同参画推進本部決定</li> <li>・「次世代育成支援対策推進法」改定</li> </ul>		
2009 (平成21年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画シンボルマークを決定</li> <li>・「育児・介護休業法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「新潟県配偶者暴力防止・被害者支援基本計画」改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民生活課（生活安全係）に事務移管</li> </ul>
2010 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第3次男女共同参画基本計画」策定</li> <li>・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画社会に関する市民・事業所意識調査を実施</li> </ul>

年	世界の動き	日本の動き	新潟県の動き	小千谷市の動き
2011 (平成23年)	・ UN Women (ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関) 正式発足			
2012 (平成24年)	・ 第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・ 「女性の活躍推進による経済活性化」行動計画」策定		・ 「第3次おぢや男女共同参画プラン」策定
2013 (平成25年)		・ 「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」改正 ・ 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」改正	・ 「第2次新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)(平成25～28年度)」策定	
2014 (平成26年)	・ 第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・ 「日本再興戦略」(6月14日閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる ・ 「日本再興戦略」改訂2014に「女性が輝く社会」の実現」が掲げられる ・ 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW! Tokyo 2014)開催		
2015 (平成27年)	・ 第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催 ・ 国連サミット「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択	・ 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW! Tokyo 2015)開催 ・ 「女性活躍推進法」公布 ・ 「第4次男女共同参画基本計画」策定 ・ 「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定	・ 「新潟県配偶者暴力防止・被害者支援基本計画」改定	・ 男女共同参画社会に関する市民・事業所意識調査を実施
2016 (平成28年)		・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行 ・ 「女性活躍推進のための開発戦略」策定	・ 「にいがたイクボス促進共同宣言」実施 ・ 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター(性暴力被害者支援センター)設置	
2017 (平成29年)		・ 男女雇用機会均等法改正(ハラスメント防止措置) ・ 育児・介護休業法改正(要件の緩和)	・ 「第3次新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)(平成29～33年度)」策定	・ 「第4次おぢや男女共同参画プラン」策定
2018 (平成30年)		・ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行		

年	世界の動き	日本の動き	新潟県の動き	小千谷市の動き
2019 (令和元年)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」一部改正		
2020 (令和2年)		・「第5次男女共同参画基本計画」策定		・男女共同参画に関する市民・事業所意識調査を実施
2021 (令和3年)				
2022 (令和4年)			・「第4次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）（令和4～8年度）」策定	・「第5次おぢや男女共同参画プラン」策定

# 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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21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1章 総則

（目的）

第1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2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3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を發揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4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5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6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7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8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9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10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11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12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2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13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14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15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16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17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18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19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20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つい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努めるものとする。

### 第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21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22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23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24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25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26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27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28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1条 この法律は、公布の日から施行する。

### 附 則(平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。  
(後略)

### 附 則(平成11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律(中略)は、平成13年1月6日から施行する。

# 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）

## 第1章 総則

### （目的）

第1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11年法律第78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2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3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5条第1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4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2章 基本方針等

### （基本方針）

第5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。

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6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3章 事業主行動計画等

#### 第1節 事業主行動計画策定指針

第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1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 その他の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2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8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300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期間

3 第1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1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1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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300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3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4項から第6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9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10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14条第1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11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9条の認定を取り消すことができる。

- 一 第9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9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12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47年法律第113号）第13条の2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3年法律第76号）第29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13条 前例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8条第1項及び第7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1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14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10条第2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15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12条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第13条第2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 前項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12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16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300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22年法律第141号）第36条第1項及び第3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1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37条第2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5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51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40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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16条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の3の規定の適用については同法第36条第2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42条の3中「第39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27年法律第64号）第16条第4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2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17条 公共職業安定所は、前条第4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18条 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

第19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2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4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20条 第8条第1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8条第7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21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4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22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23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24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役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努めるものとする。

(啓発活動)

第25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26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27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22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2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22条第3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28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29条 前二条の定めるもののほか、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5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第30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8条第1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7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導もしくは勧告をすることができる。

（公表）

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1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8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2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8条第7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32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30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33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6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2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100万円以下の罰金に処する。

第35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50万円以下の罰金に処する。

一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36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30万円以下の罰金に処する。

一 第16条第4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16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者

三 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

一 第10条第2項（第14条第2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16条第5項において準用する職業安定法第50条第1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16条第5項において準用する職業安定法第50条第2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16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38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34条、第36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39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

## 附 則 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

（この法律の失効）

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3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4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、同項の規定に規定する

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28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1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1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3条 前条第2項から第4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4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29年3月31日法律第14号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、平成29年4月1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1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

二及び三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第

21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

（罰則に関する経過措置）

第34条 この法律（附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、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35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。

#### 附 則（令和元年6月5日法律第24号） 抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

第5条 この法律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。

（政令への委任）

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第7条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

小千谷市男女共同参画計画

# 第5次おちや男女共同参画プラン

～男女が共に参画できる心豊かなまちに～

---

令和4年3月

**発行**／小千谷市

新潟県小千谷市城内2丁目7番5号

TEL 0258-83-3516 FAX 0258-82-8664

URL <http://www.city.ojiya.niigata.jp/>

E-mail [shimin@city.ojiya.niigata.jp](mailto:shimin@city.ojiya.niigata.jp)

**編集**／小千谷市市民生活課

---