

はじめに

男女共同参画社会とは、男女が対等な構成員として社会のあらゆる分野に参画し、政治的、経済的、社会的、文化的利益を均等に享受できる社会を指します。この社会の実現は、男女共同参画基本法の前文において「21世紀の最重要課題」と位置づけられており、男女が互いに尊重し合い、共に責任を担う社会を築くことは、社会全体の発展と持続可能性を高めるために不可欠です。



一方で、現在の日本においては、憲法で男女平等がうたわれているにもかかわらず、政策・意思決定過程への女性の参画率の低さや固定的な性別役割分担意識、子育てや雇用環境など多くの課題が存在し、これらの課題は男女共同参画社会の実現を妨げる要因となっています。特に、女性の社会進出が進まない現状は、労働力不足や多様な人材確保の観点からも大きな問題です。

本市では、平成22年に「人吉市男女共同参画推進条例」を制定し、平成30年には人吉市男女共同参画基本計画（平成15年策定）の第3次計画となる「男女共同参画推進計画」を策定して、一人ひとりが性別にかかわらず、家庭、地域、職場など様々な場で個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めてまいりました。しかし近年、急速な少子高齢化による人口減少や経済社会の構造の変化が進み、将来の労働力不足の懸念や多様な人材確保の対応に向け、今まさに女性のあらゆる分野での活躍が求められています。

このような状況の中、社会の変化や新たな課題へ対応していくため、この度「第4次人吉市男女共同参画推進計画」を策定しました。男女が互いに尊重しあえる持続可能な社会の実現に向け、市民、事業所、関係機関の御協力をいただきながら男女共同参画社会の更なる推進に取り組んでまいりますので、引き続き、皆様の御理解と御協力をお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定に当たり、熱心に御審議いただきました人吉市男女共同参画推進審議会委員の皆様をはじめ、貴重な御意見をお寄せいただきました市民や高校生の皆様、関係各位の御協力に心からお礼申し上げます。

令和7年3月

人吉市長 松岡 隼人

目次

第1章 計画策定にあたって	2
1 計画策定の趣旨	2
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間	4
4 計画とSDGsの関わり	4
5 近年の男女共同参画の主な動向	5
第2章 本市の現状と課題	9
1 本市の現状	9
(1) 人口の動向	
(2) 世帯の動向	
(3) 就労の状況	
(4) 男女別産業大分類就業者数	
(5) 男女の就労(就業)形態	
2 市民意識調査	13
(1) 市民アンケート調査	
(2) 高校生アンケート調査	
3 第3次計画の成果と今後の課題	24
第3章 第4次計画の基本的な考え方	26
1 めざす将来像	26
2 計画の基本理念	26
3 計画の重点目標	27
4 施策の体系図	28
第4章 重点目標と施策の方向	30
重点目標1 あらゆる分野における女性の参画拡大	30
重点目標2 男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現	35
重点目標3 男女共同参画社会実現のための意識改革	39
重点目標4 推進体制の充実・連携強化	41
第5章 成果指標	43
資料集	44

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

- 1 「人吉市男女共同参画推進条例」第4条第1項及び第10条第1項の規定※1に基づき策定するものです。
- 2 人吉市男女共同参画推進計画の第3次計画期間(平成30年度～令和4年度)終了を迎え、計画内容を見直し、第4次計画を策定するものです。
- 3 国の第5次男女共同参画基本計画、及び第5次熊本県男女共同参画計画の策定に伴い、現行計画の重点目標をはじめ、施策の基本的方向及び具体的施策の見直しを行うものです。

※1 P49～50参照

2 計画の位置づけ

1 市町村男女共同参画推進計画としての位置づけ

この計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項※2及び「人吉市男女共同参画推進条例」第10条第1項※3に基づく計画です。

2 法令及び関連計画との整合性

この計画は、上位計画である第6次人吉市総合計画に掲げられた全ての施策に関連することから、市が実施するあらゆる施策と相互に連携しながら、総合的な推進を図ります。

3 「人吉市DV防止基本計画」としての位置づけ

この計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項※4に基づく市町村基本計画として、本計画のなかで一体的に策定するものです。
(重点目標2「男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現」施策の基本的方向(1)「あらゆる暴力の根絶」)

4 「人吉市女性の活躍推進計画」としての位置づけ

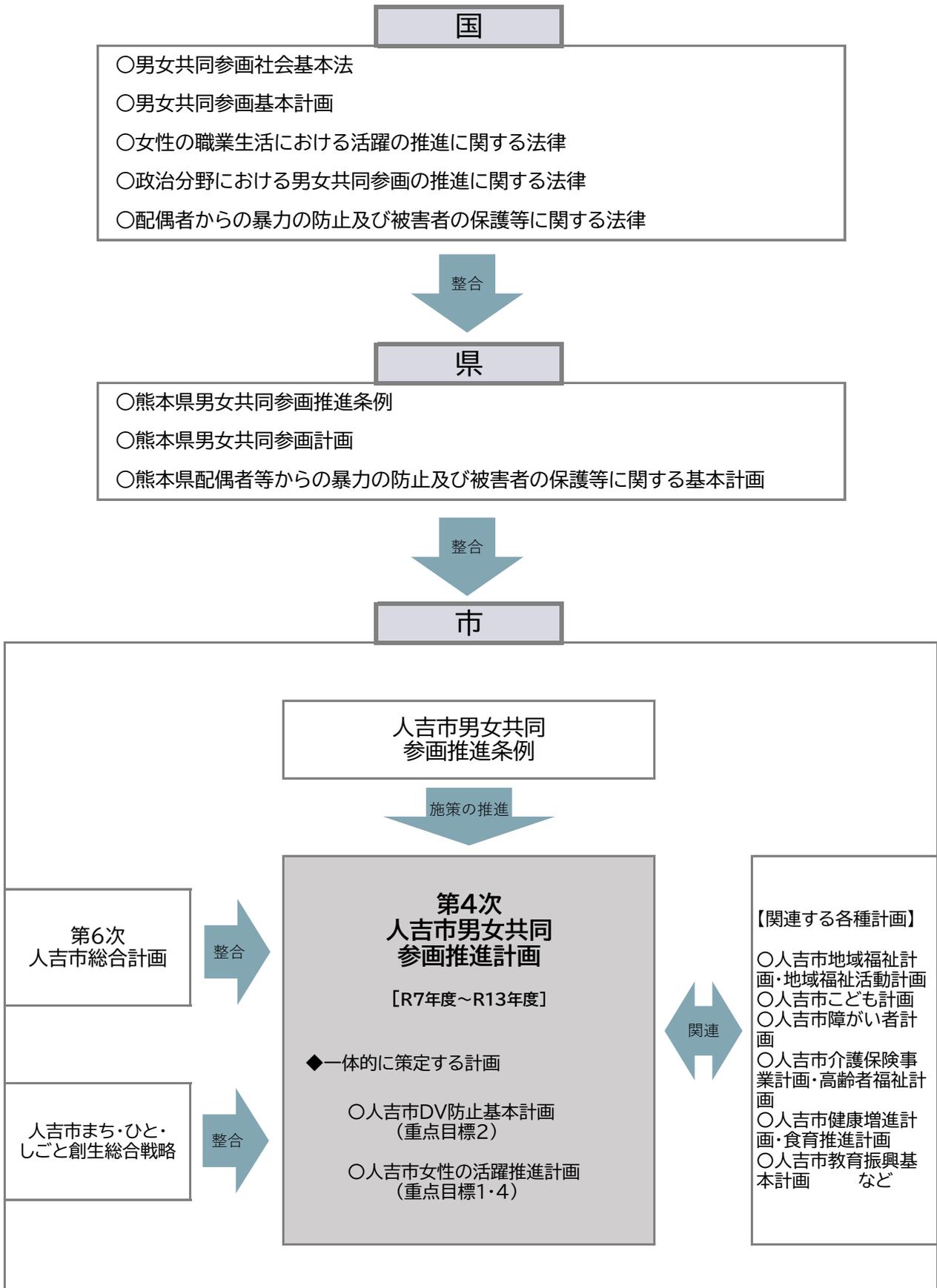
この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項※5に基づく市町村推進計画として、本計画のなかで一体的に策定するものです。
(重点目標1「あらゆる分野における女性の参画拡大」、重点目標4「推進体制の充実・連携強化」)

※2 P46参照

※3 P50参照

※4 P56参照

※5 P53参照



3 計画の期間

本計画の期間は、令和7(2025)年度から令和13(2031)年度までの7年間とします。ただし、社会情勢の変化などに柔軟に対応するため、必要に応じて見直すこととします。

	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	R13年度	R14年度	R15年度	
国・県	第5次	第6次 国・県計画(予定) (5年計画)					第7次 国・県計画(予定)			
人吉市	第4次計画(7年計画) ※R10年度中間見直し						第5次計画(5年計画)			

4 計画とSDGsの関わり

SDGs(エス・ディー・ジーズ)とは、Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)のことで、平成27(2015)年9月の国連サミットで採択され、令和12(2030)年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。

17のゴール、169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。この計画では、以下の目標(下線のみ)が特に関係しています。

- | | |
|---|--|
|  <p>1. 貧困をなくそう
あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ</p> |  <p>10. 人や国の不平等をなくそう
国内及び国家間の格差を是正する</p> |
|  <p>2. 飢餓をゼロに
飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する</p> |  <p>11. 住み続けられるまちづくりを
都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靱かつ持続可能にする</p> |
|  <p>3. すべての人に健康と福祉を
あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する</p> |  <p>12. つくる責任 つかう責任
持続可能な消費と生産のパターンを確保する</p> |
|  <p>4. 質の高い教育をみんなに
すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する</p> |  <p>13. 気候変動に具体的な対策を
気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る</p> |
|  <p>5. ジェンダー平等を実現しよう
ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る</p> |  <p>14. 海の豊かさを守ろう
海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する</p> |
|  <p>6. 安全な水とトイレを世界中に
すべての人に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する</p> |  <p>15. 陸の豊かさを守ろう
陸上生態系の保護、回復及び持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止及び逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る</p> |
|  <p>7. エネルギーをみんなに そしてクリーンに
すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する</p> |  <p>16. 平和と公正をすべての人に
持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する</p> |
|  <p>8. 働きがいも経済成長も
すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用及びディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を推進する</p> |  <p>17. パートナーシップで目標を達成しよう
持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する</p> |
|  <p>9. 産業と技術革新の基盤をつくろう
強靱なインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、技術革新の拡大を図る</p> | |

5 近年の男女共同参画の主な動向

年	国連	日本	熊本県	人吉市
1975年 (S50)	*国際婦人年 *国際婦人年世界会議 (世界行動計画採択)	*婦人問題企画推進本部 設置 *婦人問題企画推進会議 開催		
1977年 (S52)		*「国内行動計画」策定 *「国立女性教育会館」設 置		
1979年 (S54)	*国連第34回総会「女性 差別撤廃条約」採択			
1980年 (S55)	*「国連婦人の十年」中間 世界会議 *「国連婦人十年後半期行 動プログラム」採択		*「県婦人問題行政推進会 議」設置	
1981年 (S56)		*「国内行動計画後期重点 目標」策定	*「県婦人問題懇話会」設 置	
1983年 (S58)			*「県婦人問題基本計画」 策定 *「婦人問題シンポジウム」 開催	
1985年 (S60)	*「国連婦人の十年」ナイ ロビ世界会議「婦人の地 位向上のためのナイロビ 将来戦略」採択	*「男女雇用機会均等法」 の公布 *「女子差別撤廃条約」批 准	*国連婦人の十年最終記 念事業「くまもと婦人 フォーラム」開催	
1986年 (S61)		*婦人問題企画推進本部 拡充 *婦人問題企画推進有識 者会議開催	*「女性のための実施計画 書」策定	
1987年 (S62)		*「西暦2000年に向けて の新国内行動計画」策定		
1988年 (S63)			*「県婦人問題懇話会」が 女性の登用等について知 事へ提言	
1990年 (H2)	*国連婦人の地位委員会 拡大会期 *国連経済社会理事会「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			
1991年 (H3)		*「育児休業法」の公布		*「人吉市婦人問題懇話 会」発足
1993年 (H5)		*「短時間労働者の雇用管 理の改善等に関する法律 (パートタイム労働法)」の 公布		*「人吉市女性政策懇話 会」に名称変更 *市民意識調査の実施
1994年 (H6)		*男女共同参画室・男女共 同参画審議会(政令)・男 女共同参画推進本部設置	*男女共同参画社会形成 のための「ハーモニープ ラंकくまもと」策定	

年	国連	日本	熊本県	人吉市
1995年 (H7)	*第4回世界女性会議 平等、開発、平和のための行動 *「北京宣言及び行動綱領」採択	*「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化)	*「県農山漁村女性ビジョン」策定 *熊本県男女共同参画社会推進懇話会設置	
1996年 (H8)		*男女共同参画推進連携会議発足 *「男女共同参画2000年プラン」策定		*女性政策懇話会から女性問題への提言書受理
1997年 (H9)		*男女共同参画審議会設置 *「介護保険法」公布		
1999年 (H11)		*「男女共同参画社会基本法」成立、施行 *「食料・農業・農村基本法」公布、施行		
2000年 (H12)	*国連特別総会「女性2000年会議」 *「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号」採択	*「男女共同参画基本計画」閣議決定	*「熊本県総合計画」に、男女共同参画システムづくりが挑戦プロジェクトに盛り込まれる	*「市職員のセクシャルハラスメント防止に関する規程」制定
2001年 (H13)		*男女共同参画会議設置 *男女共同参画局設置 *「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」施行 *「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	*「熊本県男女共同参画計画(ハーモニープランくまもと21)」策定 *「熊本県農山漁村男女共同参画推進プラン」策定 *「熊本県男女共同参画推進条例」策定	*「市民意識調査の実施」 *「市職員旧姓使用取扱要項」制定 *「人吉市男女共同参画推進懇話会」に名称変更
2002年 (H14)		*アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催	*「熊本県男女共同参画推進条例」施行 *「男女共同参画センター」開設 *「熊本県男女共同参画審議会」設置	
2003年 (H15)		*「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 *「少子化社会対策基本法」公布、施行 *「次世代育成支援対策推進法」公布、施行		*男女共同参画推進懇話会から「男女共同参画行政への提言書」を受理 *「人吉市男女共同参画基本計画」策定
2004年 (H16)		*「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定 *「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正		
2005年 (H17)	*国連「北京+10」閣僚級会合	*「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 *「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	*「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」策定	

年	国連	日本	熊本県	人吉市
2006年 (H18)		<ul style="list-style-type: none"> *「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 *「男女雇用機会均等法」改正 *東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 *「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 	<ul style="list-style-type: none"> *「熊本県男女共同参画計画」改定 *「熊本県農山漁村男女共同参画プランⅡ」策定 	
2007年 (H19)		<ul style="list-style-type: none"> *「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正 *「パートタイム労働法」改正 *「子どもと家族を応援する日本」重点戦略とりまとめ *「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」策定 		*市内事業所アンケート実施
2008年 (H20)		<ul style="list-style-type: none"> *「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 	<ul style="list-style-type: none"> *「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」改定 	
2009年 (H21)		<ul style="list-style-type: none"> *男女共同参画シンボルマーク決定 *「育児・介護休業法」改正 		*市民意識調査の実施
2010年 (H22)	*国連「北京+15」記念会合	<ul style="list-style-type: none"> *APEC第15回女性リーダーズネットワーク会合 *第8回男女共同参画担当者ネットワーク会合 *「仕事と生活の調和憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 *「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定 		<ul style="list-style-type: none"> *「人吉市男女共同参画推進条例」制定 *「人吉市男女共同参画推進条例施行規則」制定 *「人吉市男女共同参画推進審議会設置条例」制定 *「人吉市男女共同参画推進審議会」設置(人吉市男女共同参画推進懇話会廃止)
2011年 (H23)	*UN Women正式発足		<ul style="list-style-type: none"> *「熊本県男女共同参画計画」改定 	*「人吉市男女共同参画推進計画(第2次計画)」策定
2012年 (H24)	*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ーメント」決議案採択	<ul style="list-style-type: none"> *「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定 		
2013年 (H25)		<ul style="list-style-type: none"> *「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正 *「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる 		

年	国連	日本	熊本県	人吉市
2014年 (H26)	*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ーメント」決議案採択	*「パートタイム労働法」改正 *「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	*「熊本県女性の社会参画加速化会議」発足	
2015年 (H27)	*持続可能な開発目標「SDGs」が採択(9月) *国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会) *第3回国連防災世界会議「仙台防災枠組」採択 *UN Women日本事務所開設	*「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 *「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 *「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 *「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定	*「熊本県女性の社会参画加速化戦略」策定	*「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」策定 *市民意識調査の実施
2016年 (H28)		*「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行 *「女性活躍加速のための重点方針2016」策定 *「女性の活躍推進のための開発戦略」策定 *「育児・介護休業法」・「男女雇用機会均等法」等の改正 *G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」・「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ」に合意	*「熊本県男女共同参画計画」改定	
2017年 (H29)	*APEC女性と経済フォーラム(ベトナム)	*「女性活躍加速のための重点方針2017」策定	*「熊本県農山漁村男女共同参画プランⅣ」策定	*市内事業所アンケート実施
2018年 (H30)		*「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 *「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布・一部施行		*「人吉市男女共同参画推進計画(第3次計画)」策定
2019年 (R元)		*「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」公布一部施行	*「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画第4次」改定	
2020年 (R2)		*「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」作成 *「女性の活躍加速のための重点目標2020」策定 *「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」決定 *「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定	*「女性活躍サミット2020」開催 *「第2期くまもと子ども子育てプラン」策定	
2021年 (R3)			*「第5次熊本県男女共同参画計画」改定(熊本県女性の活躍推進計画と統合)	

第2章 本市の現状と課題

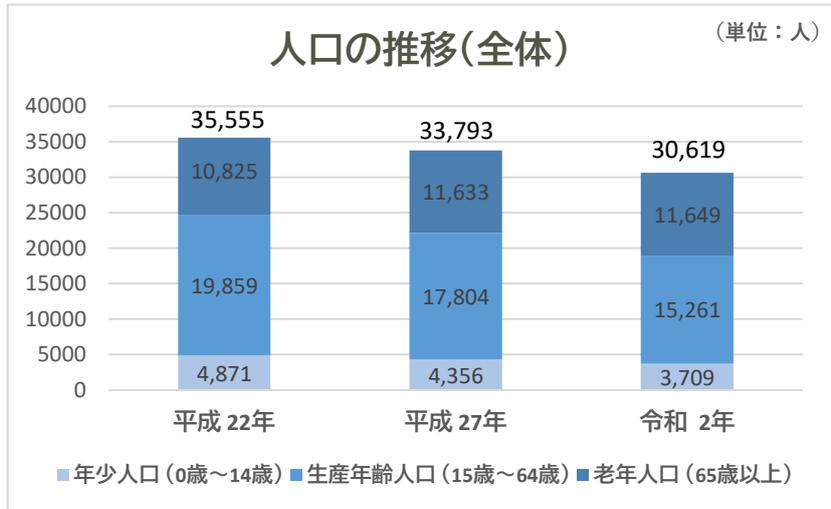
1 本市の現状

(1) 人口の動向

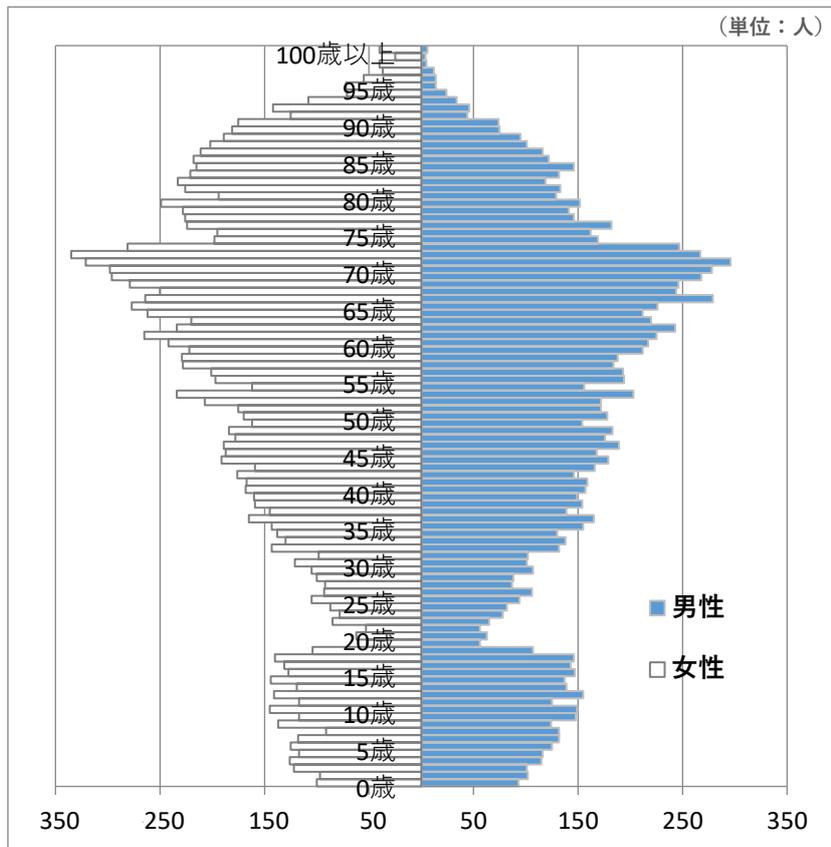
国勢調査によると、本市では、平成22年から令和2年の10年間で、男女合わせた全体の総人口が13.9%減少しています。

また、年齢構成比では、0歳から14歳までの年少人口が23.9%の減少、15歳から64歳までの生産年齢人口が23.2%の減少、65歳以上の老年人口が7.6%の増加となっています。

なお、令和2年の人口ピラミッドで年齢構成比をみると、男女とも70歳から74歳の間が一番多く、19歳から25歳の間が一番少なくなっています。



資料：国勢調査(平成22年~令和2年)

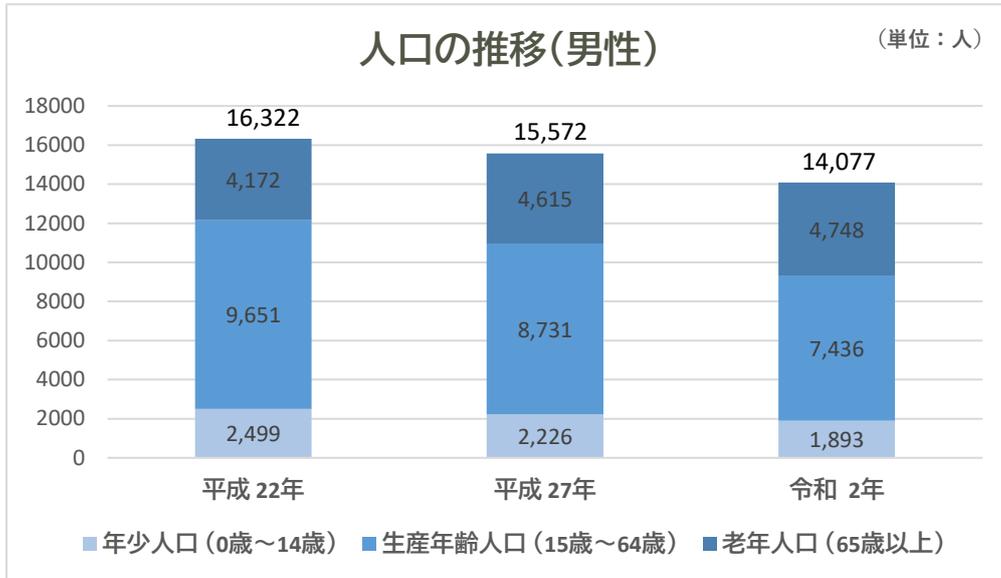


資料：国勢調査(令和2年)

※年齢構成比算出にあたっては、年齢不詳は集計に含まない。

人口の推移を男女別で見ると、男性では、平成22年から令和2年の10年間で13.8%減少しています。

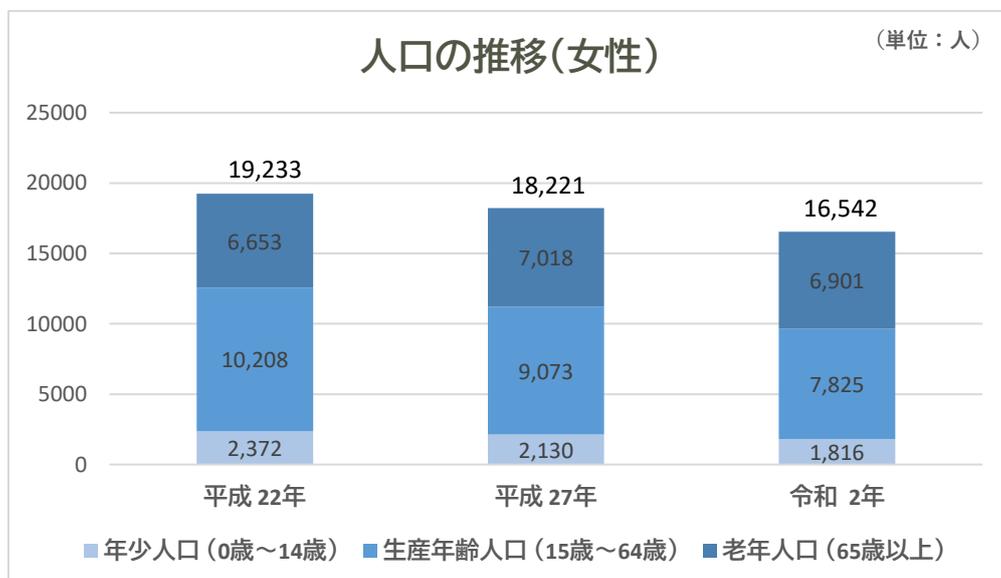
また、年齢構成比では、0歳から14歳までの年少人口が24.2%の減少、15歳から64歳までの生産年齢人口が23.0%の減少、65歳以上の老年人口が13.8%の増加となっています。



資料：国勢調査(平成22年～令和2年)

女性では、平成22年から令和2年の10年間で14.0%減少しています。

また、年齢構成比では、0歳から14歳までの年少人口が23.4%の減少、15歳から64歳までの生産年齢人口が23.3%の減少、65歳以上の老年人口が3.7%の増加となっています。

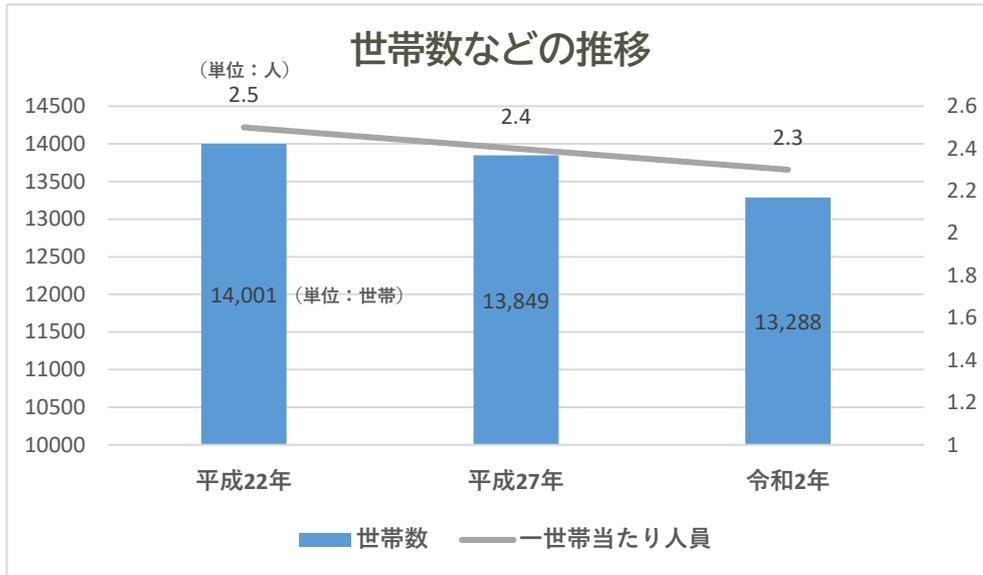


資料：国勢調査(平成22年～令和2年)

※年齢構成比算出にあたっては、年齢不詳は集計に含まない。

(2) 世帯の動向

世帯数は、平成22年から令和2年の10年間で5.1%減少しています。また、一世帯当たり人員では、8%の減少となっています。



資料: 国勢調査(平成22年~令和2年)

(3) 就労の状況

令和2年における年齢階層別労働力率^{※1}をみると、男女では、全階級において平均7.44%の労働力率の差があります。

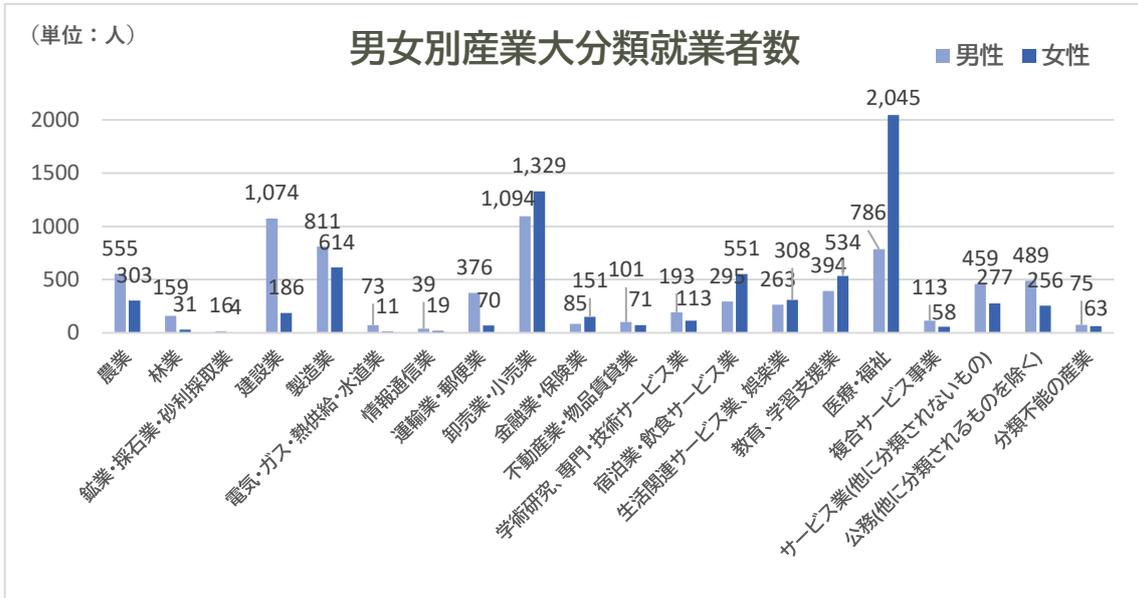
※1 年齢階層ごとの、15歳以上人口のうち就業者と完全失業者を合わせた人口が占める割合



資料: 国勢調査(令和2年)

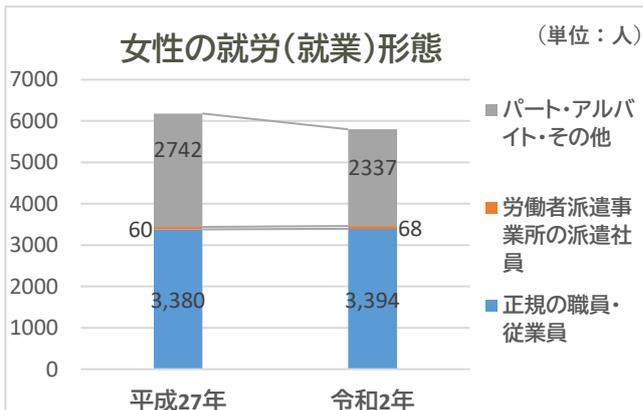
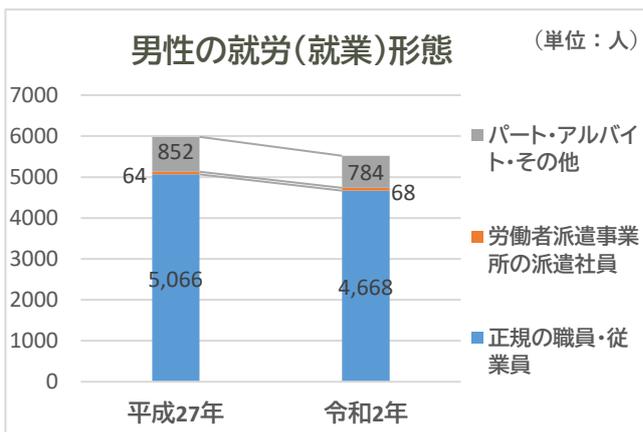
(4) 男女別産業大分類就業者数

令和2年における男女別産業大分類就業者数をみると、男性では農業や建設業、製造業、運輸郵便業等の就業傾向が多く、女性では、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉等の就業傾向が多くなっています。



資料：国勢調査(令和2年)

(5) 男女の就労(就業)形態



男女の就労(就業)形態をみると、正規の職員・従業員数の割合は女性より男性の割合が多くなっています。

一方、正規の職員・従業員数とパート・アルバイトの割合をみると、平成27年から令和2年の5年間で、女性における正規の職員・従業員の割合が多くなっています。

資料：国勢調査(平成27年～令和2年)

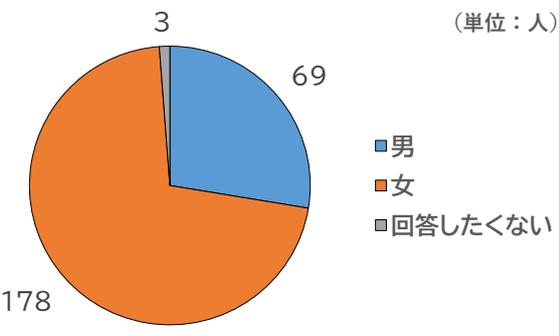
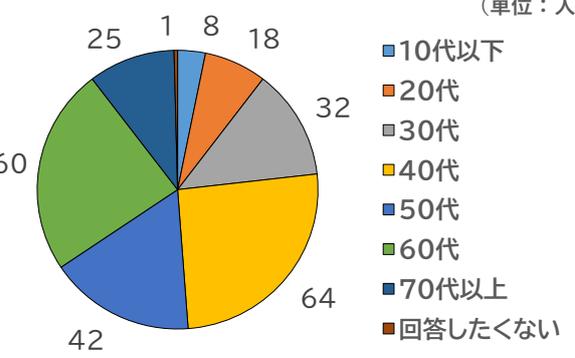
2 市民意識調査【各種アンケート調査】

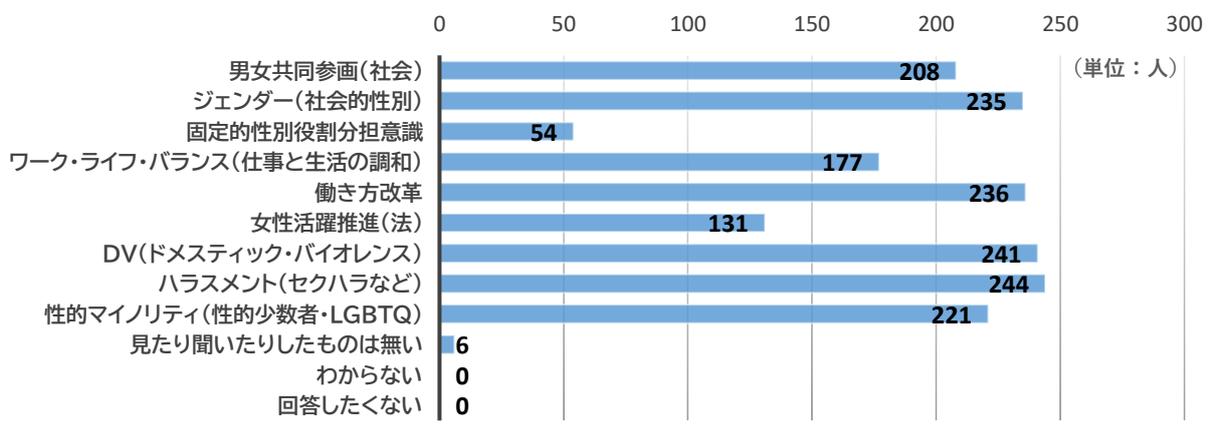
(1) 市民アンケート調査(市ホームページ及び市公式LINE)

人吉市では、男女共同参画推進に関する市民アンケートを実施しました。

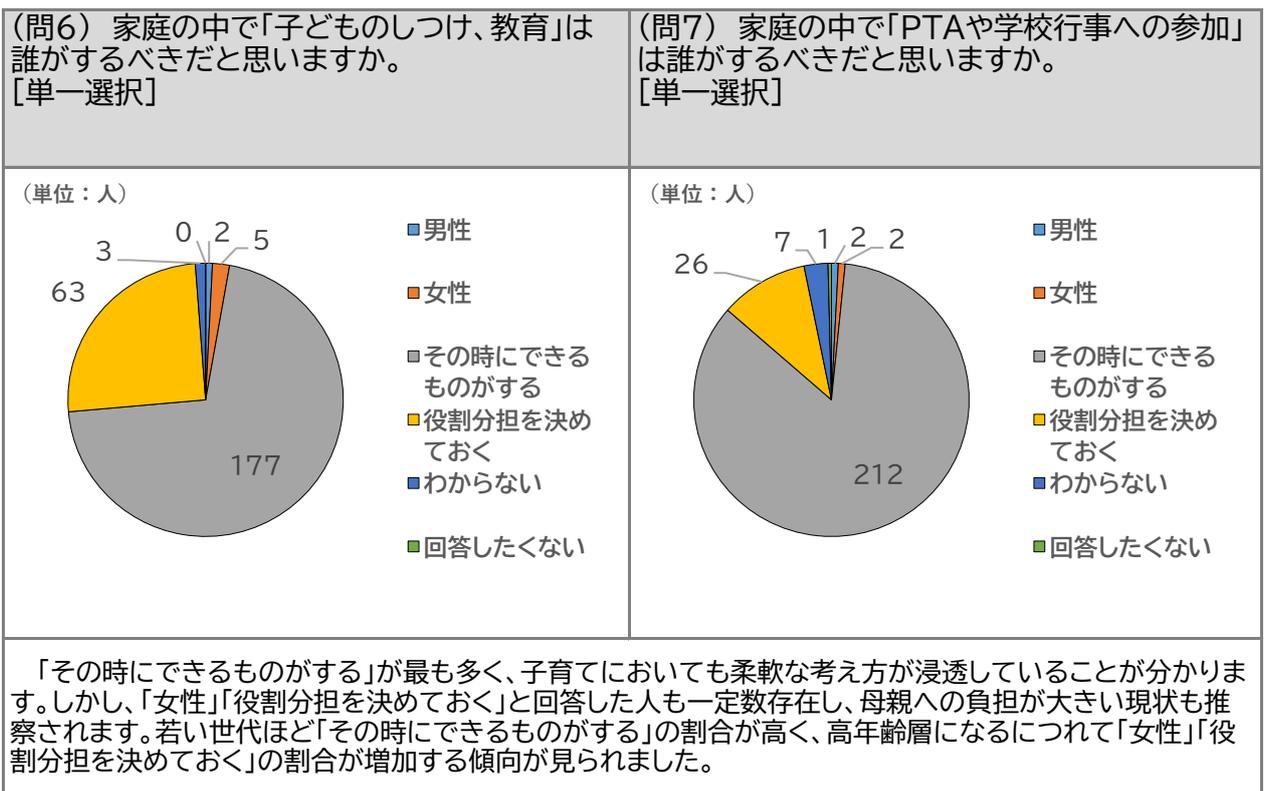
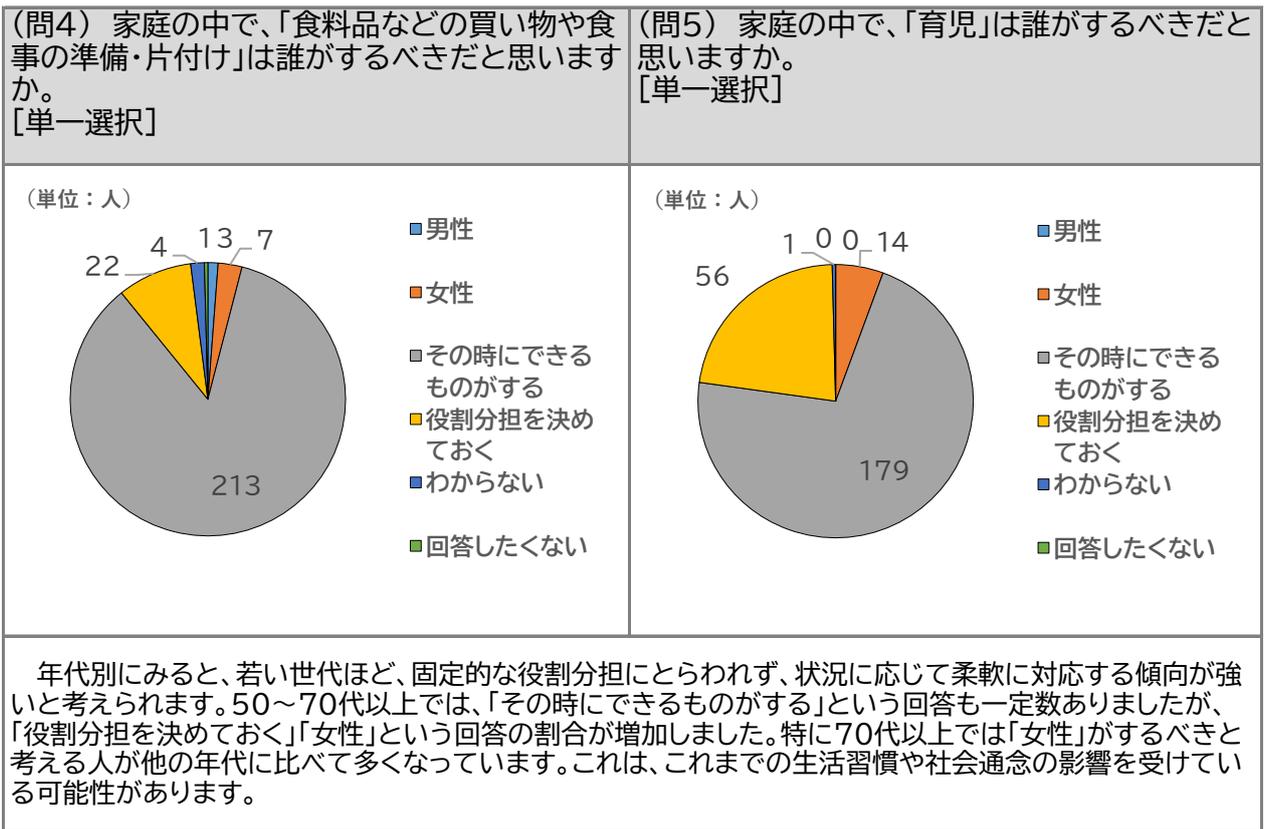
調査期間: 令和6年10月1日～10月22日

調査回答: 250人

(問1) あなたの性別を選択してください。 [単一選択]	(問2) あなたの年齢を選択してください。 [単一選択]
 <p>(単位: 人)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 男 69 ■ 女 178 ■ 回答したくない 3 	 <p>(単位: 人)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 10代以下 1 ■ 20代 8 ■ 30代 18 ■ 40代 64 ■ 50代 42 ■ 60代 60 ■ 70代以上 25 ■ 回答したくない 1
<p>女性が約71%、男性が約28%と、女性の回答が圧倒的に多い結果となりました。これは、男女共同参画というテーマに関心を持つ層に女性が多いことが推察されます。</p>	<p>今回のアンケートは、市ホームページ上及び市公式LINE登録者からの回答となっています。40代が最も多く、次いで60代、50代と続きます。20代、30代の回答は比較的少ない結果となりました。</p>

(問3) 次の言葉を知っていますか。又は聞いたことがありますか。 [複数選択]
 <p>(単位: 人)</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画(社会) 208 ジェンダー(社会的性別) 235 固定的性別役割分担意識 54 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和) 177 働き方改革 236 女性活躍推進(法) 131 DV(ドメスティック・バイオレンス) 241 ハラスメント(セクハラなど) 244 性的マイノリティ(性的少数者・LGBTQ) 221 見たり聞いたりしたものは無い 6 わからない 0 回答したくない 0
<p>「DV(ドメスティック・バイオレンス)」、「ハラスメント」など、メディアでの報道や社会問題化の影響もあり、高い認知度を示しました。「男女共同参画(社会)」「ジェンダー」といった基本的な用語の認知度は高く、男女平等や女性の社会進出といった社会的な関心の高まりを反映していると考えられます。</p> <p>一方、「固定的性別役割分担意識」など学術的・専門的な用語は、未だ認知度が低い傾向にあります。</p> <p>多くの言葉で、年齢が高いほど認知度が低下する傾向が見られました。これは、若い世代の方が新しい情報に触れる機会が多いことや、教育現場での学習内容に関連していることが考えられます。</p>

※ (ジェンダー) 生物学的な性とは異なる多義的な概念で、性別に関する社会的規範と性差
 (DV) 家庭内、同居者間での暴力や攻撃的行動
 (ハラスメント) 相手を不快にさせたり不利益を与えたりするなど、肉体的・精神的な苦痛を与え、人間としての尊厳を侵害する行為の総称
 (性的マイノリティ) 何らかの意味で性のあり方が多数派と異なる人
 (固定的性別役割分担意識) 男女問わず役割分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」と役割を固定的に分ける考え方

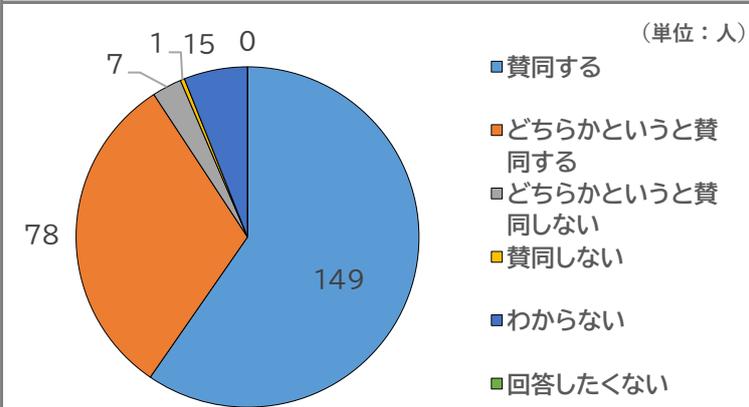


<p>(問8) 家庭の中で「地域行事への参加」は誰がすべきだと思いますか。 [単一選択]</p>	<p>(問9) 家庭の中で「家族・親族等の介護」は誰がすべきだと思いますか。 [単一選択]</p>																														
<p>(単位：人)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>その時にできるものがする</th> <th>役割分担を決めておく</th> <th>わからない</th> <th>回答したくない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>206</td> <td>29</td> <td>7</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>70</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	性別	その時にできるものがする	役割分担を決めておく	わからない	回答したくない	男性	206	29	7	1	女性	70	1	1	1	<p>(単位：人)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>その時にできるものがする</th> <th>役割分担を決めておく</th> <th>わからない</th> <th>回答したくない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>131</td> <td>16</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>96</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	性別	その時にできるものがする	役割分担を決めておく	わからない	回答したくない	男性	131	16	2	1	女性	96	4	1	1
性別	その時にできるものがする	役割分担を決めておく	わからない	回答したくない																											
男性	206	29	7	1																											
女性	70	1	1	1																											
性別	その時にできるものがする	役割分担を決めておく	わからない	回答したくない																											
男性	131	16	2	1																											
女性	96	4	1	1																											
<p>「その時にできるものがする」が最も多く、年代別にみると、他の家事と比較して、高年齢層においても「その時にできるものがする」という回答の割合が高く、柔軟な対応が必要とされる場面では、年代に関わらず状況に応じて対応する意識が強いと考えられます。</p>																															

令和2年度市民アンケート結果との比較

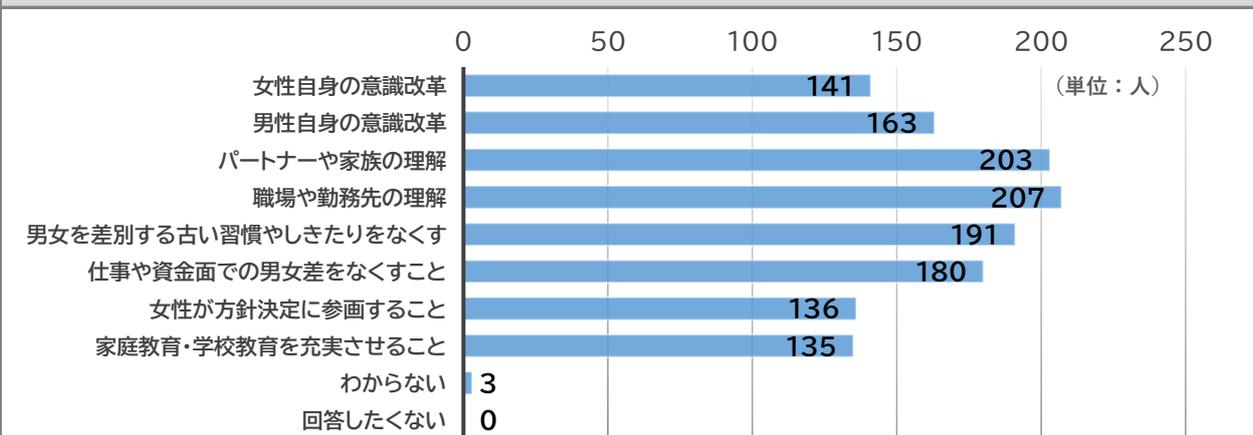
<p>(問4)と比較 [令和2年度市民アンケート] 家庭の中で、「食事の準備や片付け」は誰がすべきだと思いますか。 [単一選択]</p>	<p>(問9)と比較 [令和2年度市民アンケート] 家庭の中で、「家族・親族等の介護」は誰がすべきだと思いますか。 [単一選択]</p>																														
<p>(単位：人)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>そのときにできる方がする</th> <th>役割分担を決めておく</th> <th>わからない</th> <th>無回答</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>1263</td> <td>29</td> <td>95</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>619</td> <td>420</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	性別	そのときにできる方がする	役割分担を決めておく	わからない	無回答	男性	1263	29	95	40	女性	619	420	1	1	<p>(単位：人)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>そのときにできる方がする</th> <th>役割分担を決めておく</th> <th>わからない</th> <th>無回答</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>465</td> <td>30</td> <td>55</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>60</td> <td>203</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	性別	そのときにできる方がする	役割分担を決めておく	わからない	無回答	男性	465	30	55	9	女性	60	203	1	1
性別	そのときにできる方がする	役割分担を決めておく	わからない	無回答																											
男性	1263	29	95	40																											
女性	619	420	1	1																											
性別	そのときにできる方がする	役割分担を決めておく	わからない	無回答																											
男性	465	30	55	9																											
女性	60	203	1	1																											
<p>令和2年度に実施した市民アンケート結果と比較すると、家庭での役割分担に関して、「女性」と回答する割合が減少し、「そのときにできる方がする」が大幅に増えています。固定的な性別役割分担意識が薄れつつあり、状況に応じて柔軟に対応する考え方が広まっていることが伺えます。</p>																															

(問10) 女性の積極的な社会進出(就業や地域団体など)を推進することについて、どう思いますか。
[単一選択]



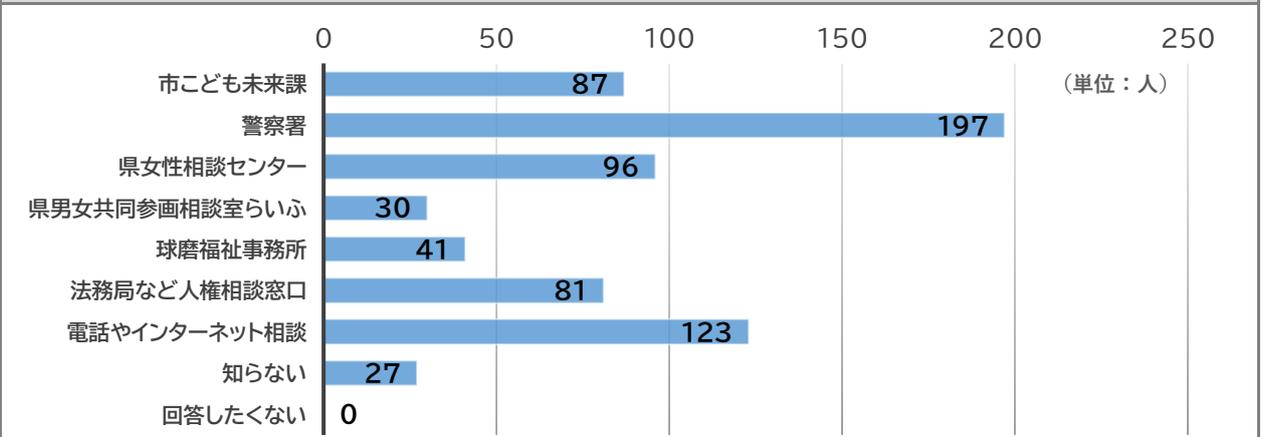
女性の社会進出推進については約9割が賛成しており、高い支持を得ていることが明らかになりました。

(問11) 女性の社会進出のために、どういった取組が必要だと考えますか。
[複数選択]



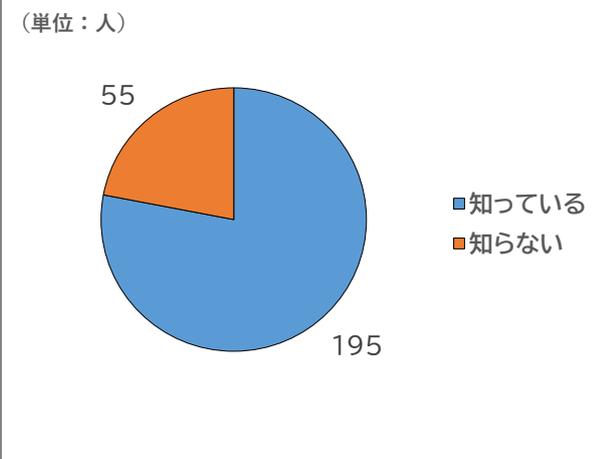
必要な取組としては、「パートナーや家族の理解」「職場や勤務先の理解」「男女を差別する古い習慣やしきたりをなくすこと」などが上位に挙げられています。また、「仕事や資金面での男女差をなくすこと」など、社会全体の意識改革などが求められています。

(問12) 夫婦やパートナー、恋人から暴力を受けたときなどに相談する機関がありますが、知っているところがありますか。
[複数選択]

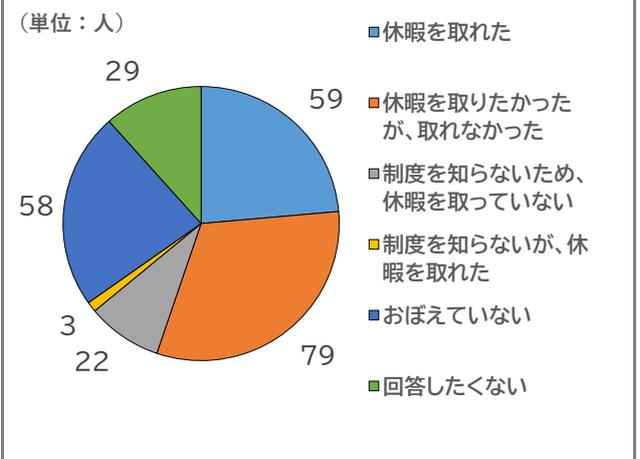


警察署の認知度が最も高く、次いで「熊本県女性相談センター」「人吉市役所こども未来課」と続きます。特に近年はインターネットやSNSの普及により、相談しやすい体制づくりが進んでいます。一方、「熊本県男女共同参画相談室らいふ」や「球磨福祉事務所」の認知度は低く、相談窓口の周知が課題です。

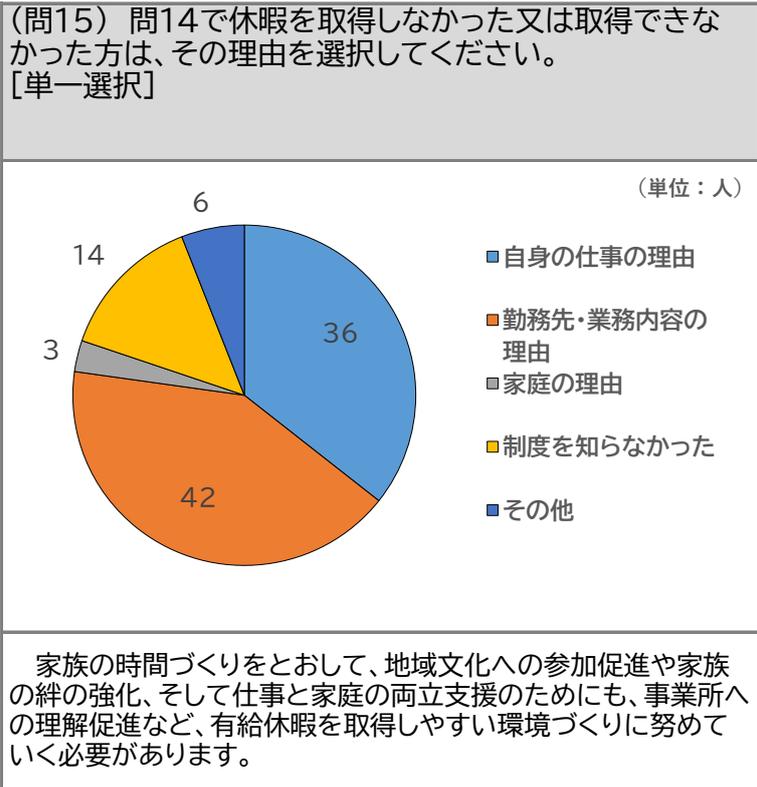
(問13) 10月に学校休業日を設け、保護者の年休等の休暇取得と地域ぐるみで家族の時間を創出する「家族の時間づくりプロジェクト」をご存じですか。[単一選択]



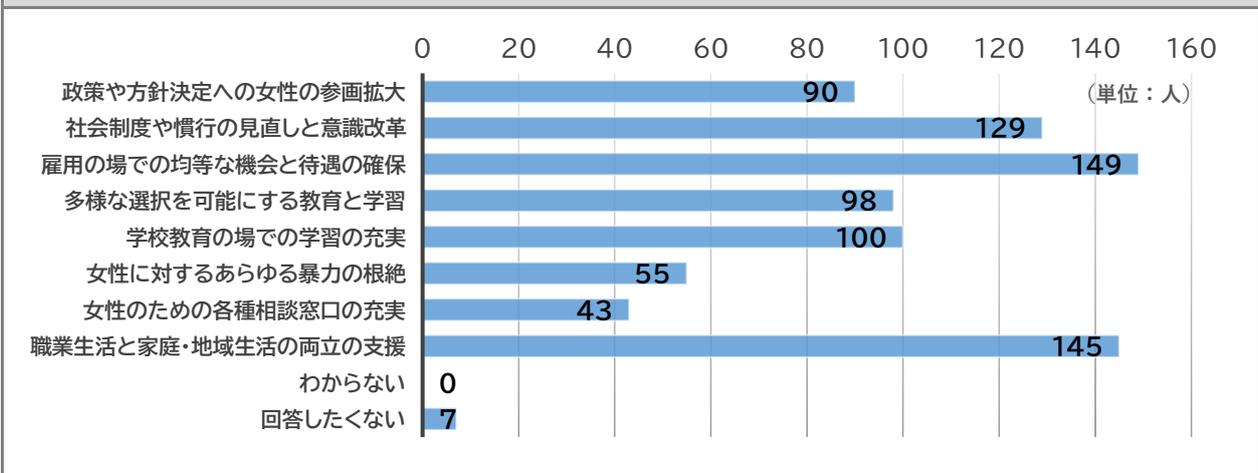
(問14) 昨年(令和5年)の10月10日(家族の時間)は休暇を取れましたか。[単一選択]



昨年度実施した「家族の時間づくりプロジェクト」の認知度は約8割と高く、休暇取得についても約6割が「取得できた」と回答しています。しかし、「取れなかった」という回答も約3割あり、その理由として「自身の仕事の都合」「勤務先・業務内容の理由」が挙げられています。



(問16) 人吉市が、男女共同参画社会を形成するために力を入れるべき政策は何だと思えますか。
[3つ選択]

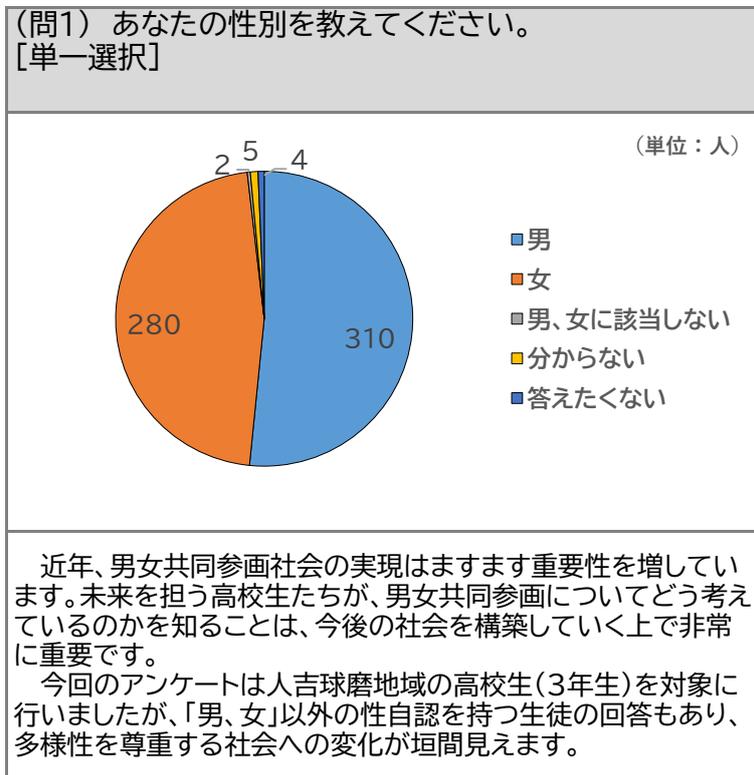


「雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保」が最も多く、次いで「職業生活と家庭・地域生活の両立の支援」、「社会制度や慣行の見直しと意識改革」と続きます。

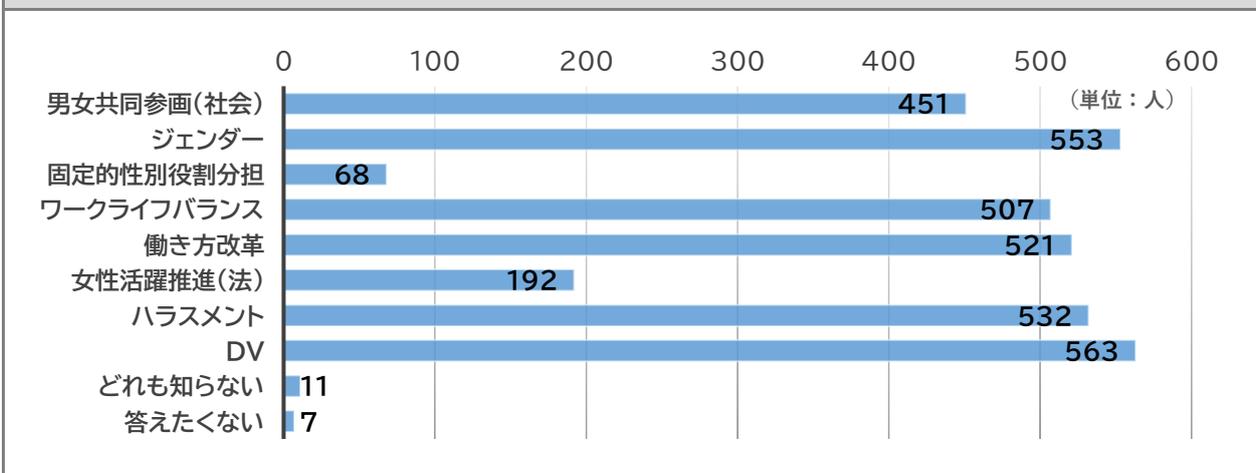
男女間の賃金格差や昇進機会の格差など、雇用における不平等を是正する必要性のほか、仕事と家庭の両立、特に子育てや介護との両立支援の必要性が示されています。また、次世代を担う子どもたちへの教育は、男女共同参画社会の実現に不可欠です。学校教育において、男女平等や相互理解に関する内容を充実させることで、固定観念の払拭や多様性の尊重につながることを期待されます。

(2) 高校生アンケート調査

人吉市では、人吉球磨の4高校(3年生)に対し、男女共同参画推進に関するアンケートを実施しました。
 調査期間:令和6年9月27日~10月24日
 調査回答:601人



(問2) 次の言葉を知っていますか。又は聞いたことがありますか。
 [複数選択]

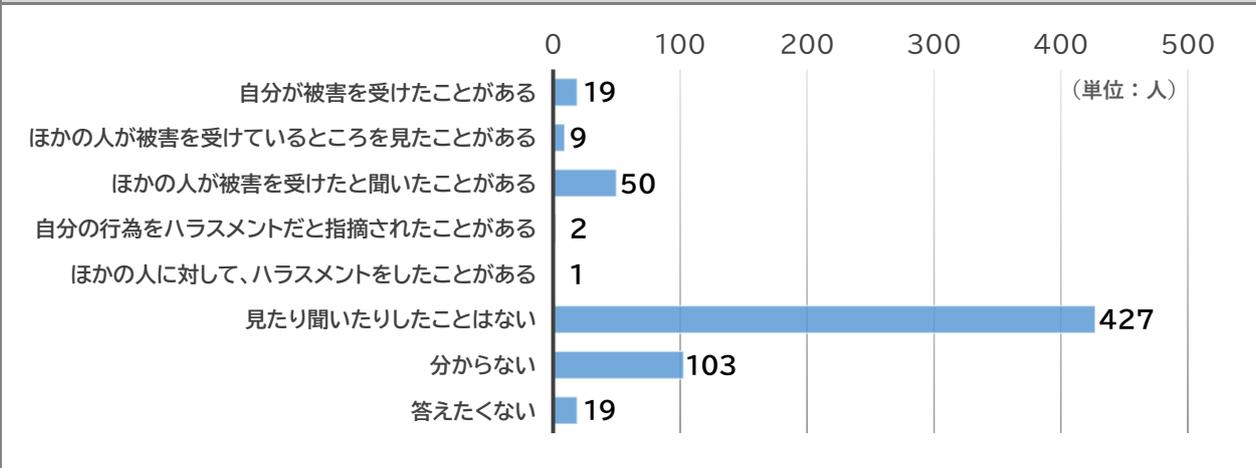


男女共同参画関連の言葉の認知度では、「ジェンダー」、「DV」、「ハラスメント」といった言葉の認知度が高い一方、「女性活躍推進法」や「固定的性別役割分担」の認知度は低い結果となりました。言葉の認知度の差は、社会における議論の偏り等を反映している可能性があります。

<p>(問3) あなたは将来どんな生き方や働き方をしたいと思いますか。 [単一選択]</p>	<p>(問4) 将来、パートナーにどんな生き方や働き方をしてほしいですか。 [単一選択]</p>																																														
<p>(単位：人)</p> <table border="1"> <caption>問3の回答割合</caption> <thead> <tr> <th>回答内容</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>結婚しても仕事を続けたい</td><td>191</td></tr> <tr><td>子どもができてても仕事を続けたい</td><td>232</td></tr> <tr><td>子どもができたなら、仕事を辞めて、大きくなったらまた働きたい</td><td>80</td></tr> <tr><td>結婚したら仕事を辞めたい</td><td>3</td></tr> <tr><td>子どもができたなら、仕事を辞めたい</td><td>5</td></tr> <tr><td>結婚はせず仕事を続けたい</td><td>34</td></tr> <tr><td>結婚はしたくない</td><td>29</td></tr> <tr><td>仕事はしたくない</td><td>13</td></tr> <tr><td>分からない</td><td>6</td></tr> <tr><td>答えたくない</td><td>3</td></tr> <tr><td>その他</td><td>5</td></tr> </tbody> </table>	回答内容	人数	結婚しても仕事を続けたい	191	子どもができてても仕事を続けたい	232	子どもができたなら、仕事を辞めて、大きくなったらまた働きたい	80	結婚したら仕事を辞めたい	3	子どもができたなら、仕事を辞めたい	5	結婚はせず仕事を続けたい	34	結婚はしたくない	29	仕事はしたくない	13	分からない	6	答えたくない	3	その他	5	<p>(単位：人)</p> <table border="1"> <caption>問4の回答割合</caption> <thead> <tr> <th>回答内容</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>結婚しても仕事を続けてほしい</td><td>136</td></tr> <tr><td>子どもができてても仕事を続けてほしい</td><td>131</td></tr> <tr><td>子どもができたなら、仕事を辞めて、大きくなったらまた働いてほしい</td><td>205</td></tr> <tr><td>結婚したら仕事を辞めてほしい</td><td>4</td></tr> <tr><td>子どもができたなら、仕事を辞めてほしい</td><td>6</td></tr> <tr><td>パートナーの意見を尊重したい</td><td>55</td></tr> <tr><td>パートナーはもたない</td><td>4</td></tr> <tr><td>分からない</td><td>33</td></tr> <tr><td>答えたくない</td><td>2</td></tr> <tr><td>その他</td><td>4</td></tr> </tbody> </table>	回答内容	人数	結婚しても仕事を続けてほしい	136	子どもができてても仕事を続けてほしい	131	子どもができたなら、仕事を辞めて、大きくなったらまた働いてほしい	205	結婚したら仕事を辞めてほしい	4	子どもができたなら、仕事を辞めてほしい	6	パートナーの意見を尊重したい	55	パートナーはもたない	4	分からない	33	答えたくない	2	その他	4
回答内容	人数																																														
結婚しても仕事を続けたい	191																																														
子どもができてても仕事を続けたい	232																																														
子どもができたなら、仕事を辞めて、大きくなったらまた働きたい	80																																														
結婚したら仕事を辞めたい	3																																														
子どもができたなら、仕事を辞めたい	5																																														
結婚はせず仕事を続けたい	34																																														
結婚はしたくない	29																																														
仕事はしたくない	13																																														
分からない	6																																														
答えたくない	3																																														
その他	5																																														
回答内容	人数																																														
結婚しても仕事を続けてほしい	136																																														
子どもができてても仕事を続けてほしい	131																																														
子どもができたなら、仕事を辞めて、大きくなったらまた働いてほしい	205																																														
結婚したら仕事を辞めてほしい	4																																														
子どもができたなら、仕事を辞めてほしい	6																																														
パートナーの意見を尊重したい	55																																														
パートナーはもたない	4																																														
分からない	33																																														
答えたくない	2																																														
その他	4																																														
<p>「結婚しても仕事を続けたい」、「子どもができてても仕事を続けたい」と回答した人が多く、結婚・出産後も就業を希望する生徒が多いことが分かりました。しかし、「子どもができたなら仕事を辞めて、大きくなったらまた働きたい」という回答もあり、子育てと仕事の両立への課題も示唆されています。</p>	<p>パートナーにも就業継続を望む傾向が見られました。一方で「パートナーの意見を尊重したい」という回答が最も多く、固定観念にとらわれず、パートナーとの対話を通して共に将来設計を描きたいという高校生の意識が表れています。</p>																																														

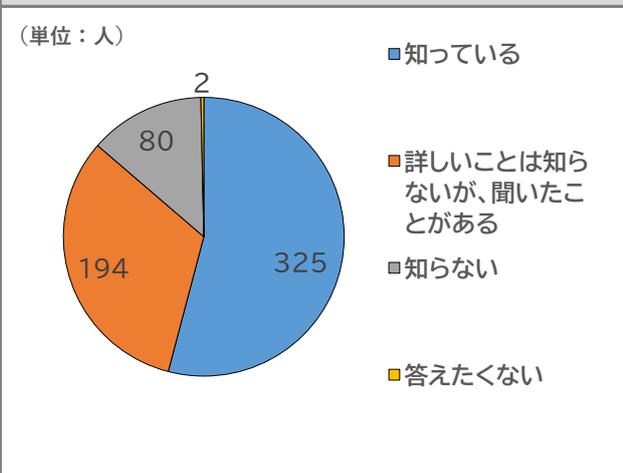
<p>(問5) 男性も女性も同様に、家事や育児のスキルを身につけた方がいいと思いますか。 [単一選択]</p>	<p>(問6) パートナーと同等に家事や育児の分担をしたいと思いますか。 [単一選択]</p>																												
<p>(単位：人)</p> <table border="1"> <caption>問5の回答割合</caption> <thead> <tr> <th>回答内容</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>そう思う</td><td>509</td></tr> <tr><td>どちらかといえば、そう思う</td><td>72</td></tr> <tr><td>どちらかといえば、そう思わない</td><td>1</td></tr> <tr><td>そう思わない</td><td>2</td></tr> <tr><td>分からない</td><td>2</td></tr> <tr><td>答えたくない</td><td>15</td></tr> </tbody> </table>	回答内容	人数	そう思う	509	どちらかといえば、そう思う	72	どちらかといえば、そう思わない	1	そう思わない	2	分からない	2	答えたくない	15	<p>(単位：人)</p> <table border="1"> <caption>問6の回答割合</caption> <thead> <tr> <th>回答内容</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>そう思う</td><td>470</td></tr> <tr><td>どちらかといえば、そう思う</td><td>95</td></tr> <tr><td>どちらかといえば、そう思わない</td><td>4</td></tr> <tr><td>そう思わない</td><td>4</td></tr> <tr><td>分からない</td><td>6</td></tr> <tr><td>答えたくない</td><td>22</td></tr> </tbody> </table>	回答内容	人数	そう思う	470	どちらかといえば、そう思う	95	どちらかといえば、そう思わない	4	そう思わない	4	分からない	6	答えたくない	22
回答内容	人数																												
そう思う	509																												
どちらかといえば、そう思う	72																												
どちらかといえば、そう思わない	1																												
そう思わない	2																												
分からない	2																												
答えたくない	15																												
回答内容	人数																												
そう思う	470																												
どちらかといえば、そう思う	95																												
どちらかといえば、そう思わない	4																												
そう思わない	4																												
分からない	6																												
答えたくない	22																												
<p>「男性も女性も同様に、家事や育児のスキルを身につけた方がいい」と考える生徒が大多数を占めました。</p>	<p>「パートナーと同等に家事や育児の分担をしたい」と考える生徒が多数であり、男女共同で家事・育児を行うべきという意識が浸透していることが分かります。</p>																												

(問7) これまでに、セクハラやDV(ドメスティック・バイオレンス)の場面を見たり聞いたりしたことはありますか。
[複数選択]



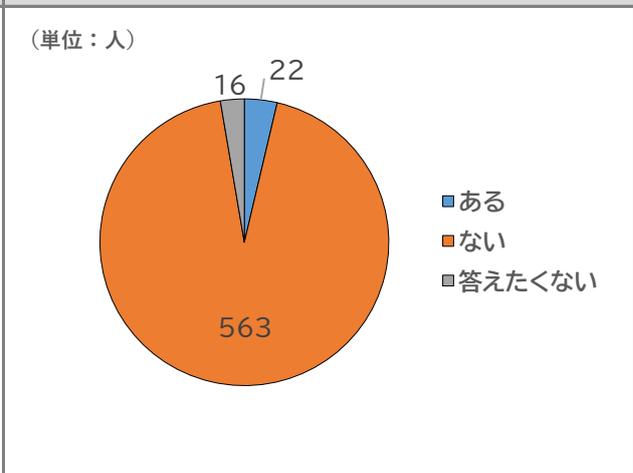
ハラスメントの場面を「見たり聞いたりしたことがない」が最も多く、全体の約7割を占めています。一見すると安心できる結果にも見えますが、自分が被害を受けたことがある生徒は19人であるのに対し、他人が被害を受けているところを見た、又は聞いたことがある生徒は59人います。これは、ハラスメントが身近で起きているにもかかわらず、被害に気づきにくい、訴えづらい現状を示唆している可能性もあります。

(問8) LGBTQのことを知っていますか。
[単一選択]

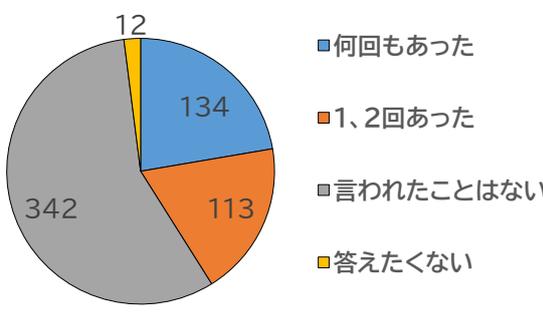
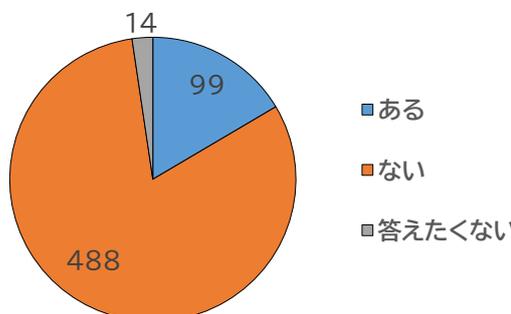


「知っている」と回答した生徒は325人、「聞いたことがある」と回答した生徒は194人で、全体の約86%が存在を認識しています。しかし、「知っている」と回答した生徒の中でも、LGBTQに関する深い理解を持っているとは限りません。

(問9) あなたは今までに、自分の身体の性、心の性又は性的指向(同性愛)などに悩んだことはありますか。
[単一選択]



自分の身体の性、心の性、又は性的指向に悩んだ経験が「ある」と回答した生徒は22人います。少数派とはいえ、これらの生徒が安心して相談できる環境を整備していくことが重要です。

<p>(問10) 学校や日常生活の中で、「男だから」「女だから」と言われたことがありますか。 [単一選択]</p>	<p>(問11) 周囲から「男だから」「女だから」と言われることで、自分の将来(進学や就職)の可能性が制約されていると感じますか。 [単一選択]</p>																		
<p>(単位：人)</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>回答</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>何回もあった</td> <td>134</td> </tr> <tr> <td>1、2回あった</td> <td>113</td> </tr> <tr> <td>言われたことはない</td> <td>342</td> </tr> <tr> <td>答えたくない</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	回答	人数	何回もあった	134	1、2回あった	113	言われたことはない	342	答えたくない	12	<p>(単位：人)</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>回答</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ある</td> <td>99</td> </tr> <tr> <td>ない</td> <td>488</td> </tr> <tr> <td>答えたくない</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table>	回答	人数	ある	99	ない	488	答えたくない	14
回答	人数																		
何回もあった	134																		
1、2回あった	113																		
言われたことはない	342																		
答えたくない	12																		
回答	人数																		
ある	99																		
ない	488																		
答えたくない	14																		
<p>問10では約4割が「言われたことがある」と回答しています。 また、問11(将来への制約)では、約16%(99人)が「将来の可能性が制約されていると感じている」と回答しました。性別による固定観念が依然として存在し、一部の高校生に将来への不安を与えていることを示しています。中には将来の可能性が制約されていると感じる生徒もいることは深刻な問題です。無意識の偏見や先入観が、高校生の進路選択や将来設計に影響を与えている可能性があります。</p>																			

市民アンケート結果から見える 『今後の男女共同参画社会』の実現に向けたポイント

今回のアンケート結果から、人吉市では女性の社会進出に対する意識は高いものの、固定的性別役割分担意識や子育て・介護の負担、雇用環境など、依然として多くの課題が存在することが明らかになりました。今後の男女共同参画社会の実現のためには、年代を問わず、男女が共に家庭や地域活動に参加しやすい環境づくりが必要不可欠です。特に、高年齢層への意識改革や、若い世代の家事・育児参加を促進するための支援策が重要となってきます。

高校生アンケート結果から見える 『今後の男女共同参画社会』の実現に向けたポイント

今回のアンケート結果から、人吉球磨地域の高校生は男女共同参画の重要性を認識し、男女平等な社会の実現を期待していることが分かりました。一方で、ジェンダーに関する言葉の認知度のばらつきや、固定的性別役割分担意識の残存といった課題も明らかになりました。
学校教育だけでなく、家庭や地域社会全体での継続的な啓発活動が不可欠です。高校生たちが自分らしく生きる社会の実現に向けて、多角的な取組を進めていく必要があります。より良い未来を築くために、社会全体で男女共同参画について共に考え、行動していくことが重要です。

市民アンケート及び高校生アンケートの自由意見

(問) 男女共同参画社会の実現のため、あなたのご意見を御記入ください。
[自由記述]

※一部抜粋

【意識改革の必要性】

- ・男だから、女だからという考え方を直したほうがいいと思います。
- ・まずは市役所の中から考えていかなければと思います。
- ・古い考え方の人が多いと実現に時間がかかると思う。
- ・国民の意識改革。
- ・性別関係なくお互いをお互いを尊重できるように、宣伝していくことが大切だと思います。

【固定観念からの脱却】

- ・生まれ持った性別はそうだとし、男の子だから女の子だから、男性は女性はという性別で決めつけるような前置きがなくなること。
- ・男性の女性の役割に対する固定観念の排除。幼い頃からそのような教育が必要。
- ・伝統やイメージにより男性しかできないだろうと思われている事柄を、女性にもできないか先入観なしに社会の中で少しずつ試してみしてほしいと思います。
- ・男女を分けすぎず、みんなが男女平等に生活できるようにしていくべき。

【教育・他世代間の理解の重要性】

- ・保育園や幼稚園の頃から男女差を感じさせないように、赤は女の子とか青は男の子とか、男の子なんだから泣かないとか言わないようにする。
- ・学生の頃から家事を体験できるようにすれば男性の家事への偏見が減ると思う。
- ・社会教育により、壮年期・高齢者世代の意識改革が必要だと思う。
- ・若い世代は、男女共同参画の意識、行動はある程度出来ていると思われるが、まずは、球磨地方独特の慣習は様々にあるものの、やはり、高齢者の意識を徐々に変えていただくしかないと思う。

【相互理解と尊重】

- ・お互いに理解し合い男女で格差のない社会を目指していくことが大切だと思う。
- ・男女がお互いを尊重しあって性別関係なく住みやすい社会を作る。
- ・自分の性別のせいで、夢や目標を諦めないといけないような社会にはなってほしくないなと思います。

※市民アンケート及び高校生アンケートの分析の一部に、生成AIを活用しています。

パブリックコメントの意見

市民の意見を幅広く反映するため、第4次男女共同参画推進計画(素案)のパブリックコメントを実施しました。

募集期間: 令和6年12月6日(金)～12月26日(木)
募集方法: 投函箱、電子メール、郵送、FAX
ご意見数: ご意見はありませんでした。

3 第3次計画の成果と今後の課題

成果1 ■固定的性別役割分担意識の解消に向けた意識の高揚

令和6年に実施した市民アンケートの結果、家庭内の役割分担に関する設問では、全体的には「その時にできるものがする」「役割分担を決めておく」という柔軟な考え方が主流でした。

買い物、食事の準備・片付け、育児、子どものしつけ・教育、PTA・学校行事への参加、地域行事への参加のいずれも、「その時にできるものがする」という回答が最多でした。しかし介護に関しては、「その時にできるものがする」という回答に次いで「役割分担を決めておく」という回答が多く、家族の状況に応じた対応が必要とされていることがわかりました。

年代別にみると、若い世代ほど「その時にできるものがする」の割合が高く、高年齢層になるにつれて「女性」「役割分担を決めておく」の割合が増加する傾向が見られました。これは、これまでの生活習慣や社会通念の影響を受けている可能性があります。

全体的には、固定的な性別役割分担意識が薄れつつあり、状況に応じて柔軟に対応する考え方が広まっていることが伺えます。しかし、年代による差が見られ、特に高年齢層では、家事や育児を「女性」の役割と考える人が一定数存在することがわかりました。

成果2 ■パートナーシップにおける男女平等意識

令和6年に実施した高校生アンケートの結果、多くの高校生が男女共同参画の重要性を理解し、性別に関わらず活躍できる社会を望んでいることは大きな前進です。

7割以上が「結婚しても仕事を続けたい」と回答しており、男女ともに経済的自立や社会参加への意識の高さがうかがえます。パートナーの働き方についても「結婚しても仕事を続けてほしい」という回答が多数を占め、対等なパートナーシップを築きたいという意見が見て取れます。

また、男女ともに家事・育児への参加意識が高く、家事・育児への積極的な姿勢や、パートナーの意見を尊重する姿勢からも、固定観念にとらわれない意識が育まれていることが伺えます。

成果3 ■支援体制の充実

特に女性が被害を受けやすいDVや、児童虐待などの相談体制の充実が求められていますが、人吉市では、妊産婦や子ども、子育て世帯へ一体的に相談支援を行う「こども家庭センター」を令和6年度に新設しました。

生活に困窮しているひとり親の就労支援や生活支援、両親学級及びパパ学級の実施など子育て支援のほか、第1子母親向け「はなひらく子育て塾」などを実施し、父親を含む家族や地域で子育てする体制づくりに努めています。民間においても、「こども食堂」など、子育て支援を行う団体の活動も定着し、官民が連携した取組が進められています。引き続き、DV等の被害が無い、安全で安心して暮らせる社会づくりが強く求められています。

課題1 ■あらゆる分野における女性の活躍推進

第3次計画で定めた成果指標のうち、審議会等委員に占める女性の割合を30%とすることを目標としていましたが、令和5年度末で20.1%と目標を下回っています。

また市役所の管理職(課長級以上)に占める女性の割合を20%とすることを目標としていましたが、令和6年度が5%と、大きく下回るものとなりました。

今後、活力ある社会を維持するためにも、行政に限らず、各種経済活動や地域活動、政治分野などあらゆる分野において、女性の活躍を推進していくことが重要です。

課題2 ■女性の社会進出に関する課題

令和6年に実施した市民アンケートの結果、女性の社会進出に約9割の人が賛成しており、高い支持を得ていることがわかりました。

一方、必要な取組としては、「職場や勤務先の理解」や「パートナー・家族の理解」、「男女を差別する古い習慣やしきたりをなくすこと」などが上位に挙げられています。また、「仕事や賃金面での男女差をなくすこと」といった、社会全体での取組が今後必要となってきます。

本市では女性の社会進出に対する意識は高いものの、固定的性別役割分担意識や子育て・介護の負担、雇用環境など、依然として多くの課題が存在しています。これらの課題解決のためには、行政だけでなく、市民一人ひとりが意識改革に取り組むとともに、互いに協力し合うことが重要です。

課題3 ■熊本地震と令和2年7月豪雨災害

平成28年に発生した熊本地震をきっかけに、防災・災害対応への女性参画の必要性が指摘されてきました。熊本県が令和6年7月に、熊本地震で避難所支援にあたった方を対象に実施したアンケート調査では、約8割の人が女性の視点が不足していたという回答がありました。

また、本市においては、令和2年7月に発生した豪雨災害を経験し、長期間にわたる避難所生活や物資の備蓄など、女性を含む多様な視点に立った防災活動の必要性が求められました。

近年多発する自然災害では、長期間における避難所生活を強いられることも多く、性別や年代でニーズが異なるため、プライバシーの確保や衛生環境、身体的な負担など特有の問題に直面します。そのためにも今後、多発化する災害への備えと、本格化する復興に多様な視点を取り入れる必要があります。

第3章 第4次計画の基本的な考え方

1 めざす将来像

男女共同参画のまちづくりビジョンとして、めざすべき将来像を次のとおり設定します。

『認め合い 支え合ってつくる 笑顔のまち ひとよし』

2 計画の基本理念

人吉市男女共同参画推進条例第3条^{※1}の基本理念を踏まえ、本計画においても次の6項目を基本理念として定めます。

1 男女の人権の尊重

日本国憲法でも保障されている人権の尊重は、男女共同参画社会の形成促進を図るうえで必要不可欠な要素です。

性別にかかわらず全ての個人が、それぞれの立場に立って、誰もがお互いの人権を尊重し合い認め合う精神を育むことを、基本理念の最初に掲げます。

2 社会における制度又は慣行の見直し

地域や職場など、社会の様々な仕組みや慣行のなかで、いずれか一方の性だけで担われることが多かった役割や業務などを見直し、誰もが自由に参画できる体制へと転換を図ることで、新たな社会環境を形成する必要があります。

3 政策等の立案及び決定への共同参画

地域や職場をはじめ、社会における活動のなかで、様々な意思決定や政策立案などが行われる際には、男女がともにその決定過程に関わり、多様な意見が尊重されることが、男女共同参画社会の基本となります。

4 家庭生活における活動と他の活動の両立

男女が共に社会活動に従事するためには、それぞれの家庭における家族の理解と協力が前提となります。

家族を構成する男女が、自分の役割とお互いの立場を理解し合い、家事や、育児、介護、地域活動などを分担しながら、仕事や学業などと両立できる環境づくりや、生き方を確立する必要があります。

5 生涯を通じた健康への配慮

市民みんなが健康で心豊かに暮らすためには、男女が生涯を通じてお互いの特性を尊重し合い、心身ともに健康を維持することが必要です。特に、病気や介護の予防に重点を置いた健康づくりを支援する必要があります。

6 国際的協調

我が国の男女共同参画政策が、国際連合をはじめとする国際的な女性の地位向上に係る動きと連動して推進されてきたことを踏まえ、本市においても国際的協調の視点に立ち、国際交流や国際理解教育の推進を通して、国際社会に貢献することが求められます。

※1 P49参照

3 計画の重点目標

本計画では次の4項目を重点目標に掲げ、市が取り組むあらゆる計画と連動しながら、全ての事務事業を男女共同参画の視点で推進します。

男女共同参画の視点に立ったまちづくりとは、全ての人の尊厳が重んじられ、一人ひとりが個性と能力を発揮することで、地域や職場、学校など、社会のあらゆる分野に貢献しながら、自らの目標や理想を実現できる社会を共に築いていくことです。

重点目標1 あらゆる分野における女性の参画拡大

男女共同参画社会の実現に向けては、多様な意見を反映させる観点から、男性中心になりがちな施策や方針決定の過程に女性の参画が進むことが重要です。

本市における審議会等への女性登用率は令和5年度末で約20%となっており、今後更なる登用の推進を図る必要があります。

また、事業所等における管理・監督職に占める女性の割合について、女性活躍推進の観点からも、積極的な登用が望まれます。

地域社会においても、町内会長など女性が占める割合は少数であること等から、あらゆる政策や方針決定の過程への女性の参画を更に推進します。

重点目標2 男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現

特に女性が被害を受けやすいセクシュアルハラスメント、ドメスティック・バイオレンス(DV)、性犯罪など、女性に対する暴力や人権侵害の根絶に向け、啓発活動や相談対応などの取組を推進してきましたが、あらゆる暴力の被害者も加害者も生まない社会づくりのため、関係機関と連携した取組を強化する必要があります。

また、熊本地震や令和2年7月豪雨等の大規模な災害において、「男女共同参画の視点」に配慮した災害対応の必要性が強く求められました。

災害に強い社会の実現には、災害発生前から応急対応、復旧・復興の各段階で、男女が災害から受ける影響の違いなどに配慮し、男女共同参画の視点からの対応が行われることが必須であるものの、防災・復興対策における女性の参画はまだ十分ではありません。

地域防災力の向上に女性をはじめとした多様な視点を反映させるため、災害対応・防災活動のあらゆる場面における女性の参画を更に推進します。

重点目標3 男女共同参画社会実現のための意識改革

すべての人が性別にかかわらず、その個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、市民一人ひとりが男女共同参画社会について正しく理解することが重要です。

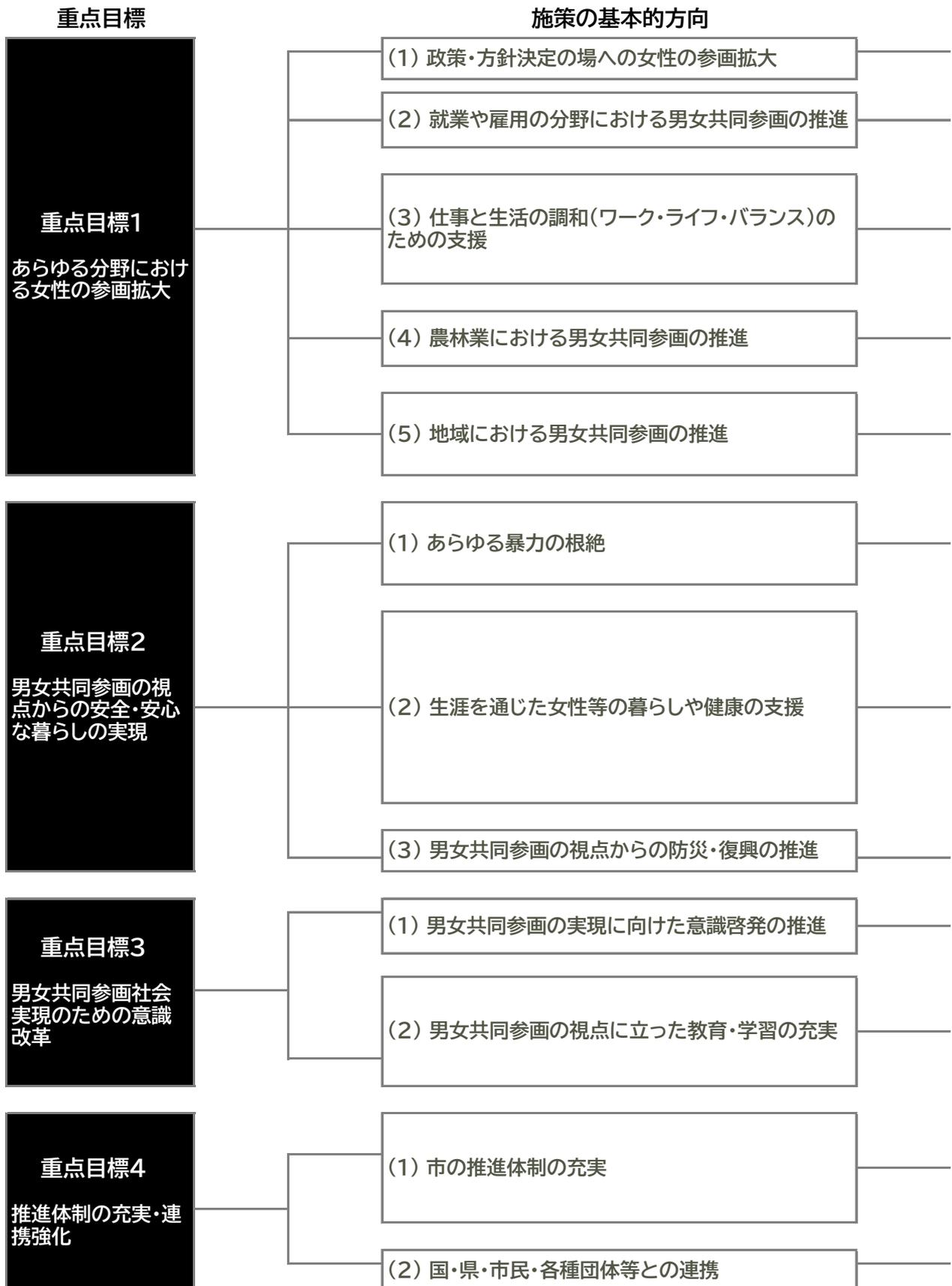
性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を妨げる、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見等の解消のため、男女双方の意識改革を促進します。

重点目標4 推進体制の充実・連携強化

男女共同参画社会づくりを進めるためには、推進体制の整備と、関係者が連携した積極的な取組が必要であり、職員一人ひとりが男女共同参画について正しく理解し、男女共同参画の視点を持って関連施策を進めていくことが重要です。

これらの取組をより推進するために、行政のみならず、企業、各種団体及び市民すべてが連携を図り、各々が実践する事業をより効果的に推進します。

4 施策の体系図



基本理念を実現するために、4つの重点目標、12の施策の基本的方向、44の具体的施策を掲げています。

	具体的施策	担当部署
	①各種審議会等委員への女性委員登用の推進	全庁
	②市役所内における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	総務課
	③女性の就労、職域拡大等に関する啓発及び情報提供	商工観光課
	④職場における固定的性別役割分担意識解消への啓発	総務課、地域コミュニティ課
	⑤職場におけるハラスメント等の防止に向けた相談体制の充実	商工観光課、総務課
	⑥仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に対する理解の促進	商工観光課、地域コミュニティ課、財政課、道路河川課
	⑦男性にとっての男女共同参画の理解促進	社会教育課、こども未来課、高齢者支援課、保健センター、地域コミュニティ課
	⑧育児・介護休暇等の取得促進	総務課、商工観光課
	⑨多様なニーズに対応した保育サービスの拡充	こども未来課
	⑩農業経営への女性の主体的な参画の拡大	農業振興課
	⑪女性の起業活動に対する情報提供	農業振興課、商工観光課、農業委員会
	⑫農林業における意思決定への女性の参画拡大	農業振興課、農林整備課、農業委員会
	⑬地域の子育て支援機能の充実	こども未来課、社会教育課
	⑭男女の地域活動等への支援	地域コミュニティ課、社会教育課
	⑮男女共同参画の拠点的活動への支援	地域コミュニティ課
	⑯地域における男女共同参画リーダーの育成	地域コミュニティ課
	⑰DV防止のための周知と啓発	こども未来課、地域コミュニティ課
	⑱関係機関等とのネットワークの充実	こども未来課
	⑲子どもや女性に対する暴力防止及び被害者に対する支援	こども未来課
	⑳若年層への予防啓発	保健センター、学校教育課、社会教育課
	㉑ひとり親家庭や貧困などの生活上の困難に直面する家庭への支援	こども未来課
	㉒健康づくり意識の普及・啓発	保健センター
	㉓健康診査実施体制の充実と受診勧奨	保健センター
	㉔妊娠・出産等に関する健康支援	保健センター
	㉕障がいのある人への支援	福祉課
	㉖国際理解と国際交流の推進	社会教育課
	㉗日本語指導を必要とする子どもへの支援	学校教育課
	㉘性的指向、性自認に関する理解促進のための啓発	地域コミュニティ課
	㉙防災・復興の各段階における男女共同参画の取組推進	防災課、復興支援課
	㉚防災対策・避難所の運営などへの多様な視点の確保	防災課、福祉課
	㉛広報・啓発活動の拡充	地域コミュニティ課、秘書課
	㉜固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	地域コミュニティ課
	㉝発達段階に応じた教育・学習の充実	こども未来課、学校教育課
	㉞多様な選択を可能にする指導の充実	学校教育課
	㉟学校環境の見直し	学校教育課
	㊱命の教育としての性教育の充実	保健センター・学校教育課
	㊲男女共同参画の視点に立った生涯学習の充実	社会教育課
	㊳職員等の意識啓発及び推進体制の強化	地域コミュニティ課
	㊴計画の進行管理	地域コミュニティ課
	㊵女性職員に対する能力向上のための研修機会の確保	総務課
	㊶男性職員に対する育児休業取得の促進	総務課
	㊷市役所内における女性管理職登用の推進	総務課
	㊸男女共同参画のための推進体制の整備	地域コミュニティ課
	㊹国・県・他市町村や市民・各種団体との連携	地域コミュニティ課

第4章 重点目標と施策の方向

重点目標1 あらゆる分野における女性の参画拡大



現状と課題

行政、企業、地域などあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画することは、多様な視点が確保され、誰もが暮らしやすい豊かで活力ある社会の実現につながります。

就業は生活するうえで経済的な基盤であることから、働くことを希望する人が性別にかかわらず、自らの意思に基づき働くことができる環境づくりを推進していくことは、企業戦略としても男女共同参画の観点からも重要です。

農林水産業においては、女性は重要な担い手であるものの、農業団体等の役員をはじめ、意思決定の場への女性参画は進んでいない状況です。

地域づくりにおいても、これまで役員の多くを男性が占めていましたが、地域の担い手が減少する中で、多様な人材の参画が必要不可欠であり、女性の参画が重要となっています。

政策・方針など意思決定の場への女性の参画を推進し、多様な意思を公平・公正に反映される社会づくりを進める必要があります。また、女性もリーダーとして地域活動に参画し、それぞれの視点や知識・経験を広く生かすなど、地域における男女共同参画の推進が重要です。

令和6年度に実施した市民アンケートの結果では、女性の社会進出に約9割が賛成と回答し、高い支持を得ていることが分かりました。しかし、現状では、女性の参画が十分に進んでいない分野も存在します。

■固定的性別役割分担意識が根強く残っている

問4～9(家事分担に関する設問)において、「その時にできるものがする」という回答が最も多かったものの、依然として「女性がすべき」という回答も一定数存在します。特に、育児や家事関連の設問では、女性の方に負担が偏っている現状が浮き彫りとなりました。

■女性の能力発揮の機会の不足

問11(女性の社会進出に必要な取組)で「女性が組織や各種団体などの方針決定に参画すること」が挙げられており、意思決定の場への女性の参画促進が課題となっていることがわかります。自由意見では、「女性の管理職を増やすべき」「女性が活躍できる場を増やしてほしい」といった意見が見られました。

これらの課題を解決するためには、行政だけでなく、市民、企業、地域団体などが連携し、多角的な取組を進めていく必要があります。

(1) 政策・方針決定の場への女性の参画拡大

意思決定の場に自らの考えを発信でき、地域や職場のリーダーとして活躍する女性人材の育成と発掘に取り組めます。

市の政策・方針決定に大きく関与する審議会等への女性の登用については、積極的に団体への推薦を呼びかけるとともに、公募委員枠の拡大等に取り組んでいきます。

市役所においても、職員配置の見直しによる女性の職域の拡大を進めるとともに、職員自身の能力開発と意識改革を促し、管理職及び監督職への積極的な登用に向けた取組を進めます。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
①	各種審議会等委員への女性委員登用の推進	・政策や方針決定の場への女性の参画を拡大するため、必要に応じて各種審議会委員の選任において公募制を導入する等、女性の登用を全庁的に推進します。	全庁
②	市役所内における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	・女性職員の人材育成(キャリア形成研修など)を積極的に実施します。 ・女性職員の職域拡大(男女のバランスのとれた人事配置)を推進します。 ・管理職、監督職における女性職員の登用促進を図ります。	総務課

(2) 就業や雇用の分野における男女共同参画の推進

性別により偏りがちな職種や業種など、男女が固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンジャスト・バイアス)によらず、男女共同参画が推進され、それぞれ適性に応じた職種で働くことが、働き甲斐の増進にもつながり、企業戦略においても大変重要となります。また、性別による処遇の改善や職場でのハラスメント防止など、企業等に対する情報提供等を通じて、経営者層や人事担当者の理解促進に取り組めます。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
③	女性の就労、職域拡大等に関する啓発及び情報提供	・地域の事業者等に対し、各種団体が実施する女性の就労及び職域拡大等に関する研修やセミナーの情報発信を行います。 ・事業者からの相談及び啓発について関係機関と連携して推進します。	商工観光課
④	職場における固定的性別役割分担意識解消への啓発	・職場における固定的性別役割分担意識の解消に向けて、あらゆる機会や手段を活用して啓発に努めます。 ・庁内においても性別に関係なく能力や実績の面で人事評価を適正に行うよう呼びかけを行うとともに、将来、指導者となる人材の確保に努めます。	総務課 地域コミュニティ課
⑤	職場におけるハラスメント等の防止に向けた相談体制の充実	・地域の事業者に対し、さまざまなハラスメント等の防止啓発を行います。 ・事業者からの相談等について、関係機関と連携して対応に努めます。	商工観光課
		・庁内においてもハラスメントに関する正しい知識を持ち、コミュニケーションづくりに努めハラスメントの未然防止を図ります。	総務課

(3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のための支援

男性も女性も共に仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)や多様な生き方が選択できるよう、子育てや介護の支援等に向けた取組を行います。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
⑥	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に対する理解の促進	・市民や事業所に向けて、長時間労働の見直し、休暇の取得促進をはじめ、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のための制度の周知や啓発を行います。 ・家族の時間づくりプロジェクトの実施により、市民や事業所に対し、ワーク・ライフ・バランスの定着を図ります。	商工観光課 地域コミュニティ課
		・市が発注する公共工事における週休2日制を導入し、施工業者のワーク・ライフ・バランスを推進します。	財政課 道路河川課
⑦	男性にとっての男女共同参画の理解促進	・男性を対象とした料理教室などの生活講座、育児講座や介護予防教室などを開催し、男性の生活力アップによる自立を促進します。 ・育児講座などにより、父親の育児への参画促進を図ります。	社会教育課 こども未来課 高齢者支援課 保健センター
		・出前講座の開催や広報紙等により、男女共同参画社会の意義等について啓発を行います。	地域コミュニティ課
⑧	育児・介護休暇等の取得促進	・女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休暇等を取得するよう、制度の周知や情報提供を行います。 ・誰もが気兼ねなく各種休暇を取得できるよう、職場環境づくりに努めます。	総務課 商工観光課
⑨	多様なニーズに対応した保育サービスの拡充	・保育所等における延長保育、一時預かり保育、病児・病後児保育、障がい児保育事業の推進を図ります。 ・放課後児童クラブの充実を図ります。 ・ファミリーサポートセンター事業の推進を図ります。	こども未来課

(4) 農林業における男女共同参画の推進

農林業などの自営業においては、経営と生活の線引きが明確でなく、各世帯員の役割や労働時間、報酬などの就業条件があいまいになりがちです。農林業における経営安定・発展のためには、経営の多角化や付加価値の高い商品開発など、多様な視点を生かした家族経営としての参画を推進します。

また、農業委員会などのほか、各種団体への役員の女性登用や、女性の意思決定の場への参画拡大を働きかけます。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
⑩	農業経営への女性の主体的な参画の拡大	・女性認定農業者の認定推進を図ります。 ・仕事と家庭の役割分担に配慮し、家族全員があらゆる社会活動に参加できるよう、就業条件を明確にした家族経営協定締結の啓発と普及に努めます。	農業振興課
⑪	女性の起業活動に対する情報提供	・女性の起業・就業支援やセミナー等、交流会等に関する情報提供を行います。	農業振興課 商工観光課 農業委員会事務局
⑫	農林業における意思決定への女性の参画拡大	・農業委員会などのほか、各種団体への役員の女性登用など、女性の意思決定の場への参画拡大を積極的に働きかけます。	農業委員会事務局 農業振興課 農林整備課

(5) 地域における男女共同参画の推進

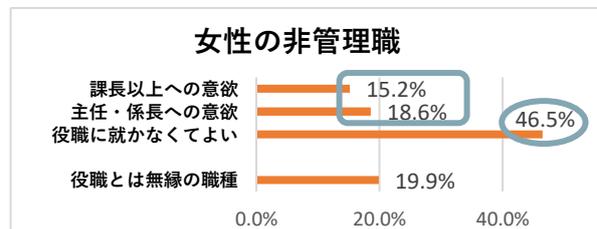
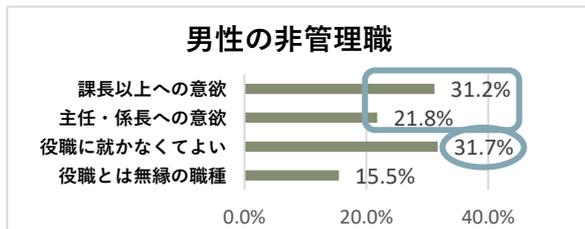
性別・年齢・障がいの有無などに関わらず、誰もが生きがいを持って地域活動に参画できる男女共同による体制づくりを推進します。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
⑬	地域の子育て支援機能の充実	・子育て中の保護者と子どもたちが、地域の方と気軽に交流できる場を提供し、仲間づくりや子育ての悩みに関する相談・助言を行える環境整備に努めます。	こども未来課
		・校区公民館において講座を実施するなど、安心して子育てができる地域の子育て支援機能を充実させます。	社会教育課
⑭	男女の地域活動等への支援	・働く男女が、町内会や子ども会、PTA等の地域活動に主体的に関わる環境づくりを進めるため、地域における男女共同参画の意識啓発の推進を図ります。	地域コミュニティ課 社会教育課
⑮	男女共同参画の拠点的活动への支援	・地域に根ざした各種活動を行う団体等について、情報提供等の必要な支援を行い、男女共同参画社会の担い手となる人材や団体を育成します。	地域コミュニティ課
⑯	地域における男女共同参画リーダーの育成	・県が主催する男女共同参画社会づくり地域リーダー育成研修参加者に対し、参加費助成などの活動支援を行い、地域リーダーとして活躍できる人材を育成します。 ・市民及び市職員において、男女共同参画の視点を持ったリーダーとなる人材の育成を推進します。	地域コミュニティ課

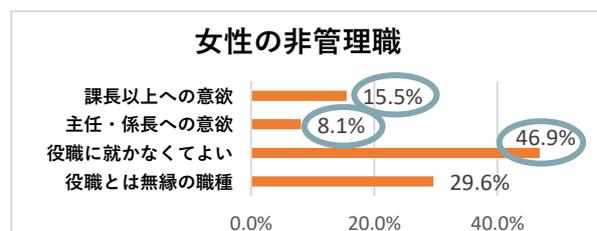
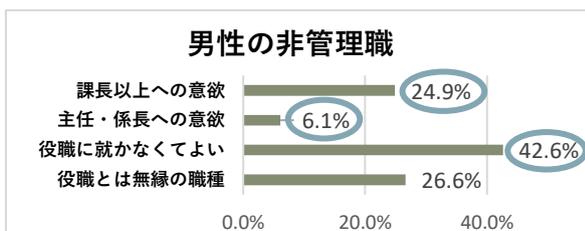
column

管理職以上への昇進意欲調査結果【全国】

【非管理職の実態調査】（2018年調査）

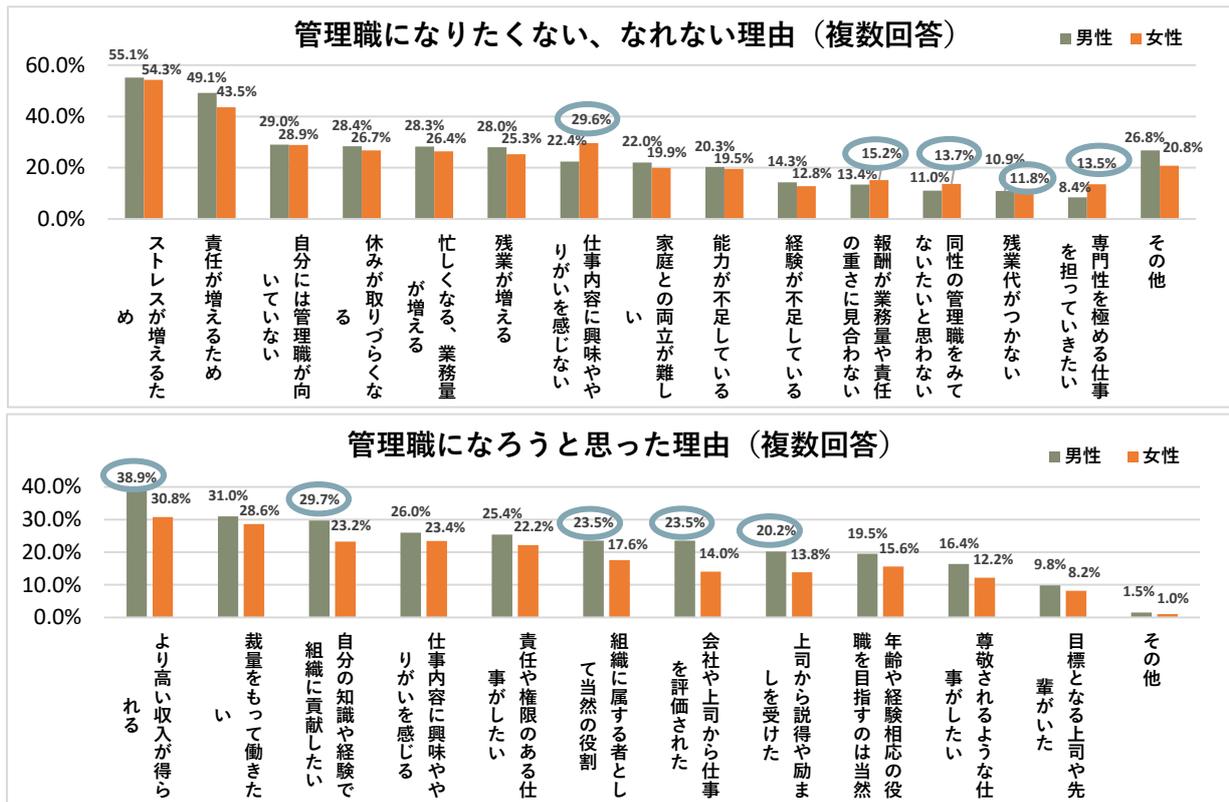


【非管理職の実態調査】（2024年調査）



2024年に非管理職に対する管理職への昇進意欲調査が実施されたところ、「主任・係長への意欲」は男性よりも女性の方が高いものの、「課長以上」となると女性よりも男性の昇進意欲が上回る結果となった。

2018年調査と比較すると、「課長以上」への昇進を希望する割合は女性ではほぼ変化はないが、男性は6.3%低下した。また、男性の「役職に就かなくてよい」とする割合が10.9%も上昇した。



管理職になりたくない、なれない理由では、「仕事内容に興味ややりがいを感じない」「報酬が業務量や責任の重さに見合わない」「同性の管理職をみてみたいとは思わない」「残業代がつかない」「専門性を極める仕事を担っていききたい」で、女性の割合が高かった。

また、管理職になろうと思った理由では、「より高い収入が得られる」「自分の知識や経験で組織に貢献したい」「組織に属する者として当然の役割」「会社や上司から仕事を評価された」「上司から説得や励ましを受けた」で、男性の割合が特に高かった。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「女性管理職の育成・登用に関する調査」

③ 課長(管理職)以上への昇進意欲（非管理職）における実態と課題のポイント

POINT ①	男性に比べて女性の管理職昇進意欲は依然低い、男性の管理職昇進意欲も低下している。性別に関わらず、将来の管理職層の母集団確保が懸念される。
POINT ②	女性活躍の取組は多くの企業等で推進されているが、性別や管理職・非管理職に関わらず約3割が「効果が出ていない」と回答した。女性の管理職を増やすために必要だと思ふ施策と勤務先で実施されている施策の間にあるギャップを埋めるための対応が必要である。
POINT ③	男女とも、管理職昇進を回避する理由として、最も回答割合が高いのはストレスや責任の増加。管理職を目指す層を増やす施策として、管理職も含めた社員全体の働き方の見直しを行い、現在の管理職の過重負荷を軽減することが求められる。
POINT ④	女性の管理職昇進意欲を醸成するには、マネジメント力、部下育成力、指導力を培うことができる経験の場を提供し、その実績や貢献を公正に評価することが重要である。
POINT ⑤	仕事経験に関する自信、評価が昇格に反映されることへの納得度、配置・異動・仕事の割当等における社員の希望の尊重度合いが高いほど、管理職への昇進意欲が高い傾向にある。
POINT ⑥	これまで「フルタイム・残業あり」の働き方を求め、継続的にそのような働き方が可能な男性を中心に職場でマネジメントが行われてきたが、今後は「残業ありきではない働き方」を前提とした「時間当りの生産性」を高める働き方改革が必要である。

重点目標2 男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現

対応するSDGs



現状と課題

性別による偏見や差別は意識の中だけでなく、慣習やしきたり、社会制度など私たちのまわりに根強く残っています。性差別意識や固定的性別役割分担意識を主な起因とするドメスティック・バイオレンス(DV)やセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)、マタニティー・ハラスメント(マタハラ)^{※1}、ストーカー行為、性犯罪などの人権侵害が社会問題となっており、これらの被害者の多くが女性となっています。

令和5年5月のDV防止法の改正により、DV及びセクハラなどの暴力に対して、防止及び根絶に向け加害者への厳罰化や被害者支援の拡充など具体的な取組が講じられています。また、DVは若い世代にも起きており、子どもたちをDVの被害者にも加害者にもさせないよう、デートDV防止のための教育を推進することも必要です。

さらに、高齢者や障がい者、外国人などのほか性的マイノリティの方など、日常生活で様々な不安や困難を抱えている場合があります。それぞれの事情等に配慮しながら不安や不便の軽減を図り、安心して暮らせる支援が求められます。

本市では、令和2年7月豪雨災害により、避難所の運営など長期間にわたりましたが、「男女共同参画の視点」に配慮した災害対応は未だ十分ではありません。男女が災害から受ける影響の違いなどを理解し、災害備蓄品や避難所の運営などについて、女性をはじめとした多様な視点を取り入れることが、災害に強いまちづくりの実現に必要不可欠となります。

現在、本格的な復興に向けて全市一丸となって取り組んでいますが、防災及び復興の各段階において、男女共同参画の視点を取り入れた取組をこれまで以上に進めていく必要があります。

※1 働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメント



(1) あらゆる暴力の根絶

あらゆる暴力を根絶するための基盤づくりを進めるとともに、男女問わず相談しやすい相談窓口の充実を図ります。

特にドメスティック・バイオレンス(DV)は犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。配偶者やパートナー等が暴力(身体的・精神的など)を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっています。

DV防止法に基づきDV防止に関する啓発や、被害者に対し警察や関係機関と連携しながら、支援体制の整備などを推進します。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
⑰	DV防止のための周知と啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・講座の開催、広報紙・ホームページへの掲載等により、DV防止のための啓発に努めます。 ・「男女共同参画週間」・「女性に対する暴力をなくす週間」・「人権週間」などを通じてDV行為の認知度を高めるなど、関係機関と連携しながらDV防止に向けた啓発を行います。 	こども未来課 地域コミュニティ課
⑱	関係機関等とのネットワークの充実	<ul style="list-style-type: none"> ・人吉市要保護児童対策及びDV対策協議会を中心に、DV未然防止のための啓発活動を推進します。 ・被害者の保護のため庁内関係部署において情報共有、事例検討を行い、支援のためのネットワークを構築します。 	こども未来課
⑲	子どもや女性に対する暴力防止及び被害者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・DVや児童虐待及びこれらに準ずる行為の被害者の相談及び支援に適切に対応するため、行政・福祉・司法・警察・医療等の各分野から構成される人吉市要保護児童対策及びDV防止対策地域協議会において連携して支援を行うとともに、ネットワークの充実を図ります。 ・女性福祉相談員等に気軽に相談できる体制の構築を図ります。 	こども未来課
⑳	若年層への予防啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・学校での人権教育や性に関する教育の実施に努めます。 ・子どもの人権学習機会の充実を図ります。 	保健センター 学校教育課 社会教育課

(2) 生涯を通じた女性等の暮らしや健康の支援

健康教育、人間ドックや各種検診、健康相談等を通して、疾病の予防及び早期発見を推進し、心身ともに健康で安全・安心に生活できるよう、生涯を通じた暮らしや健康支援を図ります。

また、性的指向や性自認などを理由に、不安や困難を抱える人々に対する理解促進など、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めます。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
⑳	ひとり親家庭や貧困などの生活上の困難に直面する家庭への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・就学・就労や疾病等の理由で、ひとり親世帯が一時的に介護や保育のサービスが必要となった場合に、支援員の派遣等により生活支援や子育て支援を行います。 ・ひとり親世帯の親が、就業に結びつく可能性の高い講座を受講する際の経費助成や、資格取得のために一定期間修業する場合の訓練促進費を支給し自立支援を行います。 	こども未来課
㉑	健康づくり意識の普及・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・市民の健康づくり意識の普及・啓発を図るとともに、乳がんや子宮がんのり患状況や相談窓口の周知を図るなど、健康維持に向けた支援に努めます。 	保健センター
㉒	健康診査実施体制の充実と受診勧奨	<ul style="list-style-type: none"> ・特定健診・ヤング健診・後期高齢者健診・乳がん・子宮がんなどの各種がん検診の充実を図るとともに、国民健康保険加入者に対する人間ドックなども含めた健康診査の受診を勧奨し、市民の健康管理の促進に努めます。 	保健センター
㉓	妊娠・出産等に関する健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠早期から妊娠・出産・育児について夫婦でともに協力しあいながら子どもの出産を迎えることができるよう、妊娠届出を早期に行うことの必要性や、妊娠・出産・育児に関する正しい知識の普及・啓発を行います。 ・体外受精及び顕微授精の特定不妊治療の他、一般不妊治療費についての助成により、妊娠を希望する方への経済的負担軽減を図ります。 	保健センター
㉔	障がいのある人への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援事業所等の関係機関と連携し、今後も障がいのある人のニーズに応じた障がい福祉サービスを提供します。 ・障がいのある人の地域交流を促進し、緊急時における支援ネットワークを構築するとともに、障がい者雇用促進・周知を図り、社会参加と自立生活への支援を行います。 	福祉課
㉕	国際理解と国際交流の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・国際交流活動の促進により、国際理解を深めるとともに、国際的視野に立った男女共同参画の意識啓発を進めます。 ・情報提供などによる在住外国人への支援に努めるとともに、国際交流活動を行う団体を支援します。 ・地域に暮らす外国人との相互理解を深め、外国人もコミュニティの一員として積極的にまちづくりに参画できるよう努めます。 	社会教育課
㉖	日本語指導を必要とする子どもへの支援	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語本来の意味を理解できない、外国にルーツを持つ児童生徒の日本語力を向上させるため、各小・中学校において、個別に日本語指導員による日本語指導を行います。 	学校教育課
㉗	性的指向、性自認に関する理解促進のための啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・性的指向、性自認などの多様な性^{※1}に対する理解を深めるための啓発を行います。 	地域コミュニティ課

(3) 男女共同参画の視点からの防災・復興の推進

熊本地震や令和2年7月豪雨などを経験し、避難所生活や物資の備蓄などにおける男女のニーズの違いや配慮を要する点などが課題として浮き彫りになったことから、防災分野における意思決定過程において多様な意見が反映されるよう、男女に限らず高齢者や障がい者、外国人など多様な視点を生かした防災活動に取り組めます。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
②⑨	防災・復興の各段階における男女共同参画の取組推進	・防災や復興に関する会議等で、多様な視点を取り入れるため、女性の登用を推進します。	防災課 復興支援課
③⑩	防災対策・避難所の運営などへの多様な視点の確保	・避難所運営や防災用物資の備蓄等に関し、女性を含めた多様な視点を取り入れるため、意見反映に努めます。	防災課 福祉課

※1 多様な性とは

■LGBTQ

人の性は、「男性」と「女性」のどちらかではなく、実際の性は簡単に分けることはできず、一人ひとりがグラデーションのように多様です。近年、「LGBTQ」という言葉が増えてきていますが、LGBTQは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシャル(両性愛者)、トランスジェンダー(性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人)、クエスチョニング(自らの性のあり方が定まっていない人)、クィア(性的マイノリティのすべてを包括する言葉)の頭文字を取った言葉で、多様な性を表す総称の一つとして使われています。

- 【性の多様性を理解するための3要素】
- ①生まれたときの身体的特徴などによる性
 - ②自分が認識する自分の性
 - ③恋愛感情や性的な関心の対象となる性

■SOGI(ソジ)

性の多様性を表す言葉として性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとったSOGI(ソジ)という言葉もあります。LGBTQが性的マイノリティの総称の一つであるのに対して、SOGIは誰もが持っている性のあり方を意味しています。

LGBTQと聞くと多くの人は他人事のように感じられるかもしれませんが、SOGIで性のあり方を考えると、自分の性をどう認識しているか、誰を好きになるかということは人それぞれで違うということを理解できるのではないのでしょうか。そして、みんな違って当たり前なのですから、「どこからが普通で、どこからが特別」という境界線も簡単に言い切ることとはできない、ということがわかります。

■性とジェンダー

性別については、「生物学的性」、「性自認」、「性的指向」の他に、「性表現」と「ジェンダー(社会的・文化的な性)」という重要な2つの要素があります。

性表現は、服装、しぐさ、言葉づかいなどにより表現する性のことですが、これらの性表現もひとりひとりの尊重すべき個性です。また、トランスジェンダーの方々の多くが、性表現について困難を抱えています。

男女共同参画では、性別に関して「ジェンダー」あるいは「ジェンダー平等」という考え方を提示してきました。「ジェンダー」とは特定の社会が男性及び女性にふさわしいと考える社会的に構築された役割、態度、行動、属性を指します。

性的マイノリティの人たちが抱える困難と、ジェンダーの視点から見た女性(男性)が抱える困難は、多くの共通点があります。それはどちらも、「性(性別)」について、不自由で柔軟性のない考え方にとらわれることが要因だと言えます。

■男女共同参画推進室が目指しているもの

私たちの暮らす社会には、伝統的な「男らしさ」「女らしさ」という枠組みの中で、偏見や差別、不合理なルールなどがあり、男性にも女性にも生きづらさが生じています。性別による「らしさ」ととられないということは、ひとりひとりの多様性を認めるということです。それは、性的マイノリティを含め、幅広く多様な人々を尊重し認め合う社会につながり、生きづらさや困難を少しでも軽減することにつながります。

男女共同参画推進室では、性的指向、性自認に関する理解促進のための啓発を図り、そのような性別による“らしさ”にとらわれずに生きていくことができる社会の実現を目指しています。

重点目標3 男女共同参画社会実現のための意識改革



現状と課題

男女共同参画を推進する様々な取組が進められている中、大きな改善がみられない要因の一つとして、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)があることが挙げられます。

このような意識や固定観念は、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されてきており、男女いずれにも存在します。自分の中にある固定的性別役割分担意識や偏見・固定観念を自覚し、それらにとらわれないよう変わること、性別にかかわらず、一人ひとりがお互いを尊重しながら、主体的で多様な選択を行い、自分らしく生きられる社会の実現につながります。

子どもなどの若年層に男女平等の意識を浸透させる上で学校教育の果たす役割は大きく、発達段階に応じた人権教育や男女共同参画の視点に立った教育の充実を図っていく必要があります。

(1) 男女共同参画の実現に向けた意識啓発の推進

市民が男女共同参画の意義や必要性について正しく理解できるよう、男女共同参画の意識づくりのための教育、学習を積極的に推進します。

男女共同参画社会の形成を阻害している慣習などは、固定的性別役割分担意識により形成されていることから、ジェンダーの視点に基づき、男女共用の制服の導入や動画による啓発など、あらゆる機会や多様な媒体を通じた広報・啓発活動を積極的に展開し、固定的性別役割分担意識の解消に向けて市民の意識改革を図ります。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
③①	広報・啓発活動の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会」の理念や内容について、広報紙・ホームページなどを通じ、わかりやすい広報や市民を対象に出前講座などを開催し、意識啓発に努めます。 ・公式ホームページやSNS等により、男女共同参画情報発信を行い、男女共同参画に関する取組や情報を提供します。 	地域コミュニティ課 秘書課
③②	固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消	<ul style="list-style-type: none"> ・固定的な性別役割分担意識の解消や、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消について周知・啓発を推進します。 	地域コミュニティ課

(2) 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

学校などの教育の場においては、個性を認め、男女が互いに思いやることができるよう発達段階に応じた男女平等を推進する教育を実践します。また、子どもの生きる力や、進路を主体的に選択し決定できる力を伸ばすとともに、固定的性別役割分担意識にとらわれない進路指導が行われるようキャリア教育を推進します。

このほか、家庭・学校や事業所・地域の市民や団体などと連携をとりながら、男女共同参画の意識づくりのための教育、学習を支援します。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
③③	発達段階に応じた教育・学習の充実	・発達段階に応じて、人権の尊重や男女の平等、男女が共同して社会に参画することの重要性についての教育・学習を推進します。	こども未来課 学校教育課
③④	多様な選択を可能にする指導の充実	・児童・生徒が将来の進路や仕事、結婚、家庭生活など、生き方について多様な選択ができるよう、指導の充実を図ります。 ・職場体験学習などの実施により、主体的な選択能力や就業における基礎的・汎用的能力の育成を図ります。	学校教育課
③⑤	学校環境の見直し	・学校環境や日常の教育活動の点検・見直しを図るとともに、各種会議や授業参観・懇談会等、家庭や地域と連携して啓発活動に努めます。	学校教育課
③⑥	命の教育としての性教育の充実	・保健学習を通じて、互いを尊重し行動できるよう人間の性に関する基礎的・基本的事項を正しく理解し、同性や異性との人間関係や将来の生活において直面する性に関する諸問題に対して、適切な意思決定や行動ができるように性教育を充実します。	保健センター 学校教育課
③⑦	男女共同参画の視点に立った生涯学習の充実	・公民館主催の生涯学習講座として、男性のための料理教室や、介護等のテーマを取り上げ、家庭や地域において、男女ともに役割を担う意義や必要性について学習する機会を提供します。	社会教育課



重点目標4 推進体制の充実・連携強化



現状と課題

男女共同参画は政治、雇用、教育、安全など幅広い分野と密接に関係しており、計画を総合的かつ効果的に推進していくためには、国や県、他市町村と情報共有や連携をしながら進める必要があります。

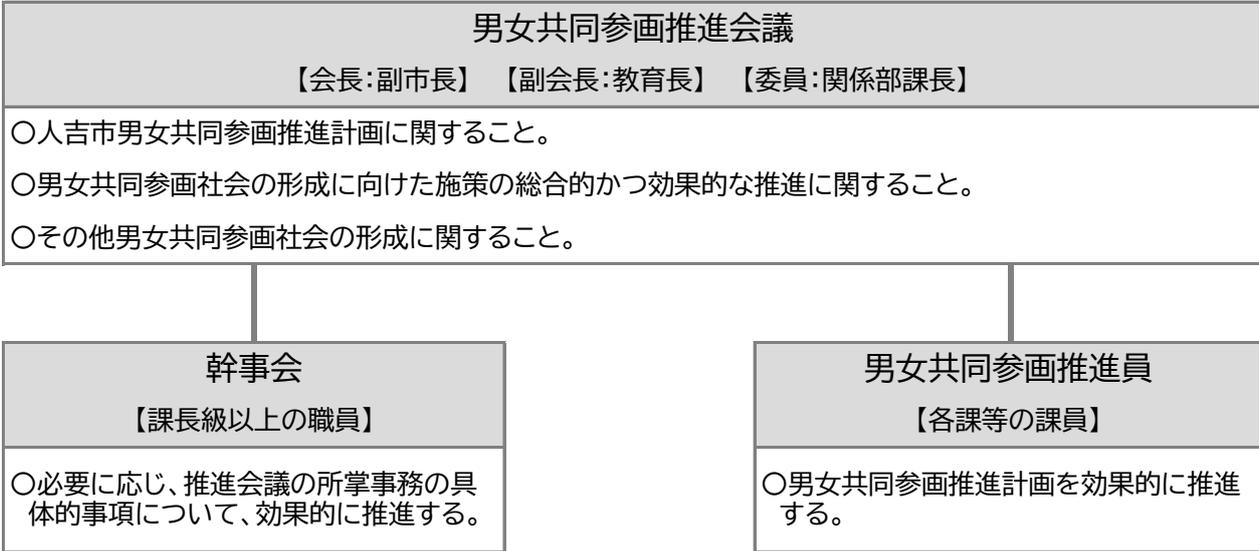
市においては、職員一人ひとりが男女共同参画についての理解を深め、実施する全ての施策について男女共同参画の視点を組み入れ、横断的かつ総合的な課題として全庁的な取組となるよう、庁内の連携強化と職員の意識啓発を図っていく必要があります。

また、男女共同参画を推進していくためには、市民や団体、企業等と市が連携する必要があり、そのための推進体制の充実が重要となります。

市内の各地域や様々な分野において、団体や個人の活動が個々の活動範囲にとどまらず広がっていくよう、その活動と連携強化に向けた支援も行っていく必要があります。

さらに、この計画がわかりやすく、実効性のあるものになるために、可能な限り数値目標を設定するとともに、定期的に評価を行うなどの確な進捗の管理が重要です。

【人吉市男女共同参画推進体制】



(1) 市の推進体制の充実

男女共同参画に関する施策を全庁的かつ横断的に取り組むため、職員一人ひとりが、男女共同参画について正しく理解し、男女共同参画の視点に立って施策を展開できるよう環境整備を進めます。

また、人吉市男女共同参画推進審議会や人吉市男女共同参画推進会議等において、施策の実施状況や進捗状況などを定期的に検証するとともに、各種施策を総合的かつ効果的に推進します。

計画の推進体制の強化と併せて、市における管理職への女性の登用や男性の育児休業などの取得促進など、さらなる職員に対する意識啓発に取り組むことで、男女共同参画推進の模範となる職場をめざします。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
③⑧	職員等の意識啓発及び推進体制の強化	・人吉市男女共同参画推進員など、様々な立場の職員に向けて、各種テーマに沿った男女共同参画に関する研修等を実施し、職員の更なる意識啓発を図ります。	地域コミュニティ課
③⑨	計画の進行管理	・本計画の各種施策の実施状況を毎年度確認し、人吉市男女共同参画推進審議会においてその状況を報告し、計画の着実な推進を図ります。	地域コミュニティ課
④⑩	女性職員に対する能力向上のための研修機会の確保	・女性の人材育成のための研修を行い、キャリア開発に努めます。 ・県等の主催する女性職員を対象とした研修会への積極的な参加を推進します。	総務課
④⑪	男性職員に対する育児休業取得の促進	・育児休業制度について周知を図るとともに、男性職員が育児休業制度を活用しやすいような職場環境となるよう、市職員の意識啓発に努めます。	総務課
④⑫	市役所内における女性管理職登用の推進	・性別に関わらず、職員の能力と適性に応じた人事管理を行います。	総務課

(2) 国・県・市民・各種団体等との連携

国や県、他の市町村や市民・関係機関等との緊密な連絡調整を図り、男女共同参画社会の実現に向けて取り組むことが重要です。

また、継続して市民意識調査を行うなど、市民の声が反映されるよう努めます。

No.	具体的施策	取組内容	担当部署
④⑬	男女共同参画のための推進体制の整備	・男女共同参画社会の形成に向けて、市民や有識者等で構成する人吉市男女共同参画推進審議会との協働を図り、市民の声が施策に的確に反映されるように努めます。	地域コミュニティ課
④⑭	国・県・他市町村や市民・各種団体との連携	・男女共同参画社会の実現に向け、国や県、他市町村や関係機関・各種団体とのネットワークの構築に努めます。	地域コミュニティ課

第5章 成果指標

成果指標	現況 (R5)	参考※ 熊本県	中間値 (R9)	目標値 (R12)	所管部署
重点目標1 あらゆる分野における女性の参画拡大					
審議会等委員に占める女性の割合	20.1%	39.6%	30%	35%	地域コミュニティ課
人権擁護委員に占める女性の割合	60%	-	60%	50%	地域コミュニティ課
年次有給休暇の平均取得日数 <small>※球磨ハローワークにおいて学卒求人を出している市内事業所の平均取得日数</small>	10.8日	-	11.3日	11.5日	商工観光課
熊本県事業「よかボス企業」登録累計数	15件	1,042件	30件	35件	商工観光課
市が発注する対象工事現場での週休2日取得事業割合	0%	-	70%	80%	財政課
家族経営協定を締結している農家数	27経営体	3,562経営体	28経営体	29経営体	農業振興課
農業委員に占める女性の人数	0人	15.9%	1人	2人	農業振興課
農地利用適正化推進委員に占める女性の人数	2人	-	2人	3人	農業委員会事務局
町内会長に占める女性の割合	2.2%	3.5%	3%	4%	地域コミュニティ課
スポーツ推進委員に占める女性の割合	20%	-	23%	30%	社会教育課

重点目標2 男女共同参画の視点からの安全・安心な暮らしの実現					
虐待予防、要支援家庭等の早期発見のための啓発研修の延べ実施回数	1回	-	12回	21回	こども未来課
ファミリーサポートセンターひとよしの協力会員数	32人	-	80人	80人	こども未来課
ヤング健診受診率	16.3%	-	23%	25%	保健センター
子育て支援アプリ登録者数	355人	-	1,500人	1,550人	保健センター
両親学級参加率	80.1%	-	85%	90%	保健センター
両親学級(父親)参加率	32.5%	-	40%	50%	保健センター
災害対応(避難所運営)に関わる職員における女性の割合 <small>※災害対策支部に占める女性の割合</small>	78%	-	79%	79%	防災課
防災・復興関連部署職員に占める女性の割合 <small>※防災課、復興支援課に占める女性の割合</small>	12%	-	20%	27%	総務課

重点目標3 男女共同参画社会実現のための意識改革					
男女共同参画に関するホームページ・SNS等での啓発回数	17回	-	18回	20回	地域コミュニティ課
公民館主催の男女共同参画推進に関する講座の開催	1回	-	2回	3回	社会教育課
小・中学校における男女共同参画に関する研修の実施状況(実施校数)	9校	-	9校	9校	学校教育課

重点目標4 推進体制の充実・連携強化					
市役所の管理的地位にある職員(課長級以上)に占める女性の割合	10% (R6:5%)	14.6%	7%	15%	総務課
職員向け研修の実施回数	0回	-	1回	1回	地域コミュニティ課

※熊本県指標は、令和5年度成果指標を引用

【資料集】

1 男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日法律第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。)(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聞いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

- 第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。
- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

- 第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

- 第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

- 第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
 - 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
 - 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
 - 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

- 第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

- 第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。
- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

- 第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。
- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

- 第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

- 第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。
- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

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

附 則(以下略)

2 熊本県男女共同参画推進条例

(平成13年12月20日条例第59号)

男女が、互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化の進展、経済活動の成熟化など社会経済情勢が急速に変化するなかであって、県民一人一人が人として尊重される真に豊かで活力のある地域を実現するために重要な課題である。

本県においては、男女共同参画社会の実現に向け様々な取組が進められてきたが、性別による固定的な役割分担意識や男女の生き方の自由な選択に影響を及ぼす慣行が依然として存在するなど多くの課題が残されており、社会のあらゆる分野において男女共同参画をさらに進めていくことが求められている。

男女共同参画社会の実現が、本県の将来を決定する重要な課題であることを深く自覚し、県、県民、事業者及び市町村が連携協力しながら、男女共同参画社会の形成に向けた取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者(県内において事業活動を行うすべてのものをいう。以下同じ。)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について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 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

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

(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(明確な差別的意図がなくとも、差別を容認したと認められる取扱いを含む。)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、県その他の団体における政策又は方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、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、家事、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、家庭生活における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、国際的な協調の下に行われなければならない。

(県、県民、事業者及び市町村の協働)

第8条 男女共同参画社会の形成は、県、県民、事業者及び市町村の主体的な取組及び相互の連携協力により促進されることを旨として、これらの者の協働の下に行われなければならない。

(県の責務)

第9条 県は、第3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。)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、及び実施しなければならない。

2 県は、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。

(県民の責務)

第10条 県民は、基本理念ののっとり、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、自ら男女共同参画社会の形成に努めなければならない。

(事業者の責務)

第11条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念ののっとり、自ら男女共同参画社会の形成に努め、男女が対等に事業活動に参画できる機会を確保し、及び職業生活における活動と他の活動とを両立できる職場環境を整備するよう努めなければならない。

(市町村との連携)

第12条 県は、市町村の男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画の策定及び施策の推進を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 県は、市町村に対し、県が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策への協力を求めることができる。

(男女共同参画社会の形成を阻害する行為の禁止)

第13条 何人も、男女共同参画社会の形成を阻害する次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 職場、学校、地域、家庭等のあらゆる場における性的な言動により当該言動を受けた個人の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与える行為
- (2) 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)に対し身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な行為その他の男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な行為

(公衆に表示する情報における表現への配慮)

第14条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担又は女性に対する暴力を助長し、又は連想させる表現及び過度の性的表現を行わないよう配慮しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成に関する施策の推進

(男女共同参画計画の策定等)

- 第15条 知事は、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、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。
- 2 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。
- (1) 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
 - (2) 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 知事は、男女共同参画計画を定めようとするときは、県民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、熊本県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。
- 4 知事は、男女共同参画計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。
- 5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(県民及び事業者の理解を深めるための措置)

- 第16条 県は、広報活動を通じて基本理念に関する県民及び事業者の理解を深めるよう適切な措置を講ずるものとする。
- 2 県は、学校教育及び社会教育を通じて基本理念に関する県民の理解を深めるよう、男女共同参画に関する教育及び学習の充実のための適切な措置を講ずるものとする。

(職業生活と家庭生活等との両立の促進)

- 第17条 県は、男女が共に職業生活と家庭生活等とを両立することができるよう、保育及び介護に関するサービスの充実、職場における環境づくりの促進等のための適切な措置を講ずるものとする。

(農山漁村における男女共同参画社会の形成の促進)

- 第18条 県は、農山漁村において、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって、農林水産業経営及びこれに関連する活動又は地域における活動に共同して参画する機会を確保するため、活動の支援、条件の整備等必要な措置を講ずるものとする。

(県の附属機関の委員の選任における配慮等)

- 第19条 知事その他の県の執行機関は、その管理に属する附属機関等を組織する委員その他の構成員の選任に当たっては、できる限り男女の数の均衡を図るものとする。
- 2 知事その他の県の任命権者は、その職員の登用に当たっては、性別にかかわらず、その能力に応じ均等な機会を確保するよう努めるものとする。

(調査研究)

- 第20条 県は、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及び研究を行うものとする。

(推進体制の整備等)

- 第21条 県は、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、体制の整備を図るとともに、必要な法制上又は財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(拠点施設の設置)

- 第22条 県は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施し、並びに県民及び男女共同参画社会の形成を推進する団体が行う男女共同参画社会の形成に関する活動を支援するための拠点となる施設を設置するものとする。

(苦情の処理等)

- 第23条 県民又は事業者は、県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苦情があるときは、知事に申し出ることができる。
- 2 県民又は県内に在勤若しくは在学する者は、第13条に掲げる行為その他の男女共同参画社会の形成を阻害する行為を受けたときは、知事に相談を申し出ることができる。
- 3 知事は、第1項に規定する苦情の申出について、迅速かつ適切に処理するための体制を整備するとともに、その処理のため必要があると認めるときは、熊本県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。
- 4 知事は、第2項に規定する相談の申出について、迅速かつ適切に処理するため相談員の設置等必要な体制を整備するとともに、必要に応じ関係機関と連携してその処理に努めるものとする。

(年次報告)

- 第24条 知事は、男女共同参画社会の形成の状況及び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明らかにするため、毎年度、報告書を作成し、これを公表するものとする。

第3章 熊本県男女共同参画審議会

(審議会の設置)

- 第25条 知事の附属機関として、熊本県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。
- 2 審議会は、知事の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。
- (1) 男女共同参画計画の策定に関する事項
 - (2) 第23条第1項の苦情の処理に関する事項
 - (3) 県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評価に関する事項
 - (4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成に関する重要事項
- 3 審議会は、前項各号に掲げる事項について、知事に意見を述べるることができる。

(組織)

- 第26条 審議会は、委員10人以内で組織し、男女のいずれの委員の数も、委員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 2 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから知事が任命する。
- 3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 委員は、再任されることができる。

(専門部会)

- 第27条 審議会は、必要に応じ、専門部会を置くことができる。

第4章 雑則

(雑則)

- 第28条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、知事が定める。

附則 (以下略)

3 人吉市男女共同参画推進条例

(平成22年6月25日条例第17号)

日本国憲法においては、基本的人権の一つとして個人の尊厳と男女の平等がうたわれている。

本市においても、人吉市男女共同参画推進懇話会の提言に基づく基本計画の策定をはじめ、多くの市民、団体等が一体となって啓発活動等に積極的に取り組み、男女共同参画の推進に努めてきたところである。

しかしながら、役割分担意識や社会における活動の選択においては、いまだ多くの課題が残されている。また、少子高齢化社会や地域社会の変化、情報技術の急速な発展などに対応していく上で、男女がお互いの人権を尊重し、あらゆる分野において対等に協力し、責任と喜びを分かち合い、その個性と能力を発揮することができる社会の実現が緊要な課題である。

人吉市においては、男女が対等なパートナーとしてあらゆる分野に参画できるまちの実現に向けて、市民、事業者及び行政が連携協力しながら、男女共同参画社会の形成に向けた取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の男女共同参画社会の形成に関する施策の基本的事項を定め、その施策を総合的かつ計画的に推進することにより、男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 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。
- (2) 積極的改善措置
前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民
市内に居住し、市内に通勤若しくは通学し、又は滞在するすべての者をいう。
- (4) 事業者
営利又は非営利を問わず、市内において事業活動を行うすべての個人及び法人その他の団体をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント
他の者を不快にさせる性的な言葉や動作により相手方の生活環境を害する行為又は当該言葉や動作に対する相手方の対応によって不利益を与える行為をいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス
配偶者又は親密な関係にある、若しくはあった者に対して身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画社会の形成については、次に掲げる基本理念(以下「基本理念」という。)に基づき推進されなければならない。

- (1) 男女の人権の尊重
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など、あらゆる男女の人権が尊重されること。
- (2) 社会における制度又は慣行の見直し

社会における制度又は慣行について、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響が中立的に働くよう必要に応じて見直されること。

- (3) 政策等の立案及び決定への共同参画
男女が社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者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。
- (4) 家庭生活における活動と他の活動の両立
家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と地域及び職場における活動その他の活動を両立して行うことができること。
- (5) 生涯を通じた健康への配慮
男女が対等な関係の下に、互いの性について理解を深めることにより、妊娠、出産等に関して互いの意思が尊重され、かつ、生涯にわたって心身ともに健康な生活が営むことができるよう配慮されること。
- (6) 国際的協調
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ため、国際的な協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、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、計画的にこれを実施しなければならない。

2 市は、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に当たり、市民、事業者、国及び他の地方公共団体との連携に努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、自ら進んで男女共同参画社会の形成の促進を図るよう努めるものとする。

2 市民は、市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に積極的に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に努めるものとする。

2 事業者は、市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に積極的に協力するよう努めるものとする。

(市、市民及び事業者の協働)

第7条 市、市民及び事業者は、それぞれの主体的な取組及び相互の連携協力により、男女共同参画社会の形成の促進を協働して行うものとする。

(性別による差別的取扱いの禁止)

第8条 何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

(公衆に表示する情報における表現への配慮)

第9条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担又は女性若しくは男性に対する暴力を助長し、又は連想させる表現及び過度の性的な表現を行わないよう配慮しなければならない。

(男女共同参画推進計画の策定等)

- 第10条 市長は、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実施するため、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「男女共同参画推進計画」という。)を定めなければならない。
- 2 市長は、男女共同参画推進計画を定めるときは、市民の意見を反映させるための措置を講ずるとともに、人吉市男女共同参画推進審議会の意見を聴くものとする。
 - 3 市長は、男女共同参画推進計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
 - 4 前2項の規定は、男女共同参画推進計画の変更について準用する。

(市民及び事業者の理解を深めるための措置)

- 第11条 市は、男女共同参画社会の形成の促進に関し、市民及び事業者の理解を深めるために、広報活動の充実、啓発活動等の適切な措置を講じなければならない。

(市民及び事業者の活動に対する支援)

- 第12条 市は、市民又は事業者が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する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。

(家庭生活と職業生活等との両立の促進)

- 第13条 市は、男女が家庭生活と職業生活等とを両立することができるよう、保育及び介護に関するサービスの充実、職場における環境づくりの促進等のための適切な措置を講ずるものとする。

(自営業における男女共同参画社会の形成の促進)

- 第14条 市は、農林水産業、商工業等の自営業の経営及びこれらに関する活動において、男女が共同して参画できる機会が確保されるよう、情報の提供その他の活動を促進するために必要な措置を講ずるものとする。

(教育の推進及び学習の支援)

- 第15条 市は、学校教育、社会教育等あらゆる教育及び学習を通じて男女共同参画に関する教育及び学習が適切に行われるための必要な支援を行うものとする。

(積極的改善措置)

- 第16条 市長及びその他の任命権者は、その職員の登用に当たっては、性別にかかわらず、その能力に応じ均等な機会を確保するよう努めるものとする。
- 2 市は、附属機関等の設置に当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、できる限り男女の構成員の数の均衡を図るよう努めるものとする。

(推進体制の整備等)

- 第17条 市は、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、体制の整備を図るとともに、法制上及び啓発活動等に必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(苦情及び相談の対応)

- 第18条 市民及び事業者は、市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苦情又は相談があるときは、市長に申し出ることができる。
- 2 市民は、性別による差別的取扱いその他男女共同参画社会の形成を阻害する要因による人権侵害を受けたときは、市長に相談を申し出ることができる。
 - 3 市長は、前2項に規定する苦情又は相談の申出があったときは、関係機関との連携を図る等適切かつ迅速な対応に努めるものとする。
 - 4 市長は、第1項に規定する苦情又は相談の申出について、必要があると認めるときは、人吉市男女共同参画推進審

議会の意見を聴くものとする。

(委任)

- 第19条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則(以下略)

4 人吉市男女共同参画推進条例施行規則

(平成22年6月25日規則第13号)

(趣旨)

第1条 この規則は、人吉市男女共同参画推進条例(平成22年人吉市条例第17号。以下「条例」という。)の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(苦情又は相談の申出)

第2条 条例第18条第1項の苦情又は相談(以下「苦情又は相談」という。)の申出をしようとするときは、人吉市男女共同参画苦情相談申出書(様式第1号)を市長に提出しなければならない。

(苦情又は相談の処理)

第3条 市長は、苦情又は相談を処理したときは、人吉市男女共同参画苦情相談処理通知書(様式第2号)により、その結果を申出者に通知しなければならない。

2 市長は、苦情又は相談の処理において必要と認めるときは、申出に係る施策を行う市の機関に対し、関係資料の提出又は説明を求めることができる。

(処理しない申出)

第4条 市長は、次の各号のいずれかに該当する申出については、処理しないものとする。

- (1) 判決、裁判等により確定した事項
- (2) 裁判所において係争中の事案又は行政庁において審査請求の審理中の事案に関する事項
- (3) 議会に請願又は陳情を行った事項
- (4) 苦情又は相談の処理の結果に関する事項
- (5) この制度の趣旨から受け付けることが適当でないと認められる事項

(庶務)

第5条 苦情又は相談の申出は、市民部地域コミュニティ課男女共同参画推進室において処理する。

(委任)

第6条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則 (以下略)

5 人吉市男女共同参画推進審議会設置条例

(平成22年6月25日条例第18号)

(設置)

第1条 男女共同参画社会の形成の促進に関する総合的な施策及び重要事項について調査審議するため、人吉市男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(所掌事務)

第2条 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議し、市長に答申するとともに、必要な意見を述べることができる。

- (1) 男女共同参画推進計画の策定及び変更に関すること。
- (2) 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に関すること。
- (3) 人吉市男女共同参画推進条例(平成22年人吉市条例第17号)第18条第1項に規定する苦情及び相談に関すること。
- (4) 前3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重要なこと。

(組織)

第3条 審議会は、委員15人以内で組織し、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 識見を有する者
- (2) 前号に掲げるもののほか、市長が適当と認める者

(委員の任期)

第4条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。

2 委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 審議会に、会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選により定める。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会の会議は、必要に応じて会長が招集し、その議長となる。

- 2 審議会の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 前項の場合において、議長は、委員として議決に加わることができない。

(守秘義務)

第7条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(庶務)

第8条 審議会の庶務は、市民部地域コミュニティ課男女共同参画推進室において処理する。

(委任)

第9条 この条例に定めるもののほか、審議会に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則 (以下略)

6 人吉市男女共同参画推進室設置規程

(平成21年3月27日訓令第6号)

(設置)

第1条 本市における男女共同参画の推進を図るため、市民部地域コミュニティ課に男女共同参画推進室(以下「室」という。)を置く。

(事務分掌)

第2条 室の事務分掌は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画社会の形成に係る施策の企画及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する関係機関との連絡調整に関すること。
- (3) 男女共同参画に関する団体等の指導育成に関すること。
- (4) 人権相談に関すること。
- (5) 人権擁護委員に関すること。
- (6) 人権行政及び人権問題に関すること。

(職員)

第3条 室に室長及び必要な職員を置く。

2 室に、室長補佐、主幹、係長及び主任を置くことができる。

(職務)

第4条 室長は、市民部地域コミュニティ課長の命を受け、室の事務を統括し、所属の職員を指揮監督する。

2 職員は、上司の命を受け、担当事務を処理する。

(専決及び代決)

第5条 室に係る事務の専決事項については、人吉市事務決裁規程(昭和49年人吉市訓令第3号)第4条の規定による。この場合において、課長専決事項は、地域コミュニティ課長が専決する。

(庶務)

第6条 室の庶務は、市民部地域コミュニティ課において処理する。

(その他)

第7条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則 (以下略)

7 人吉市男女共同参画推進会議規程

(平成16年5月6日訓令第9号)

(設置)

第1条 男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の形成に向けた施策について、総合的かつ効果的な推進を図るため、人吉市男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第2条 推進会議の所掌事務は、次に掲げる事項とする。

- (1) 人吉市男女共同参画推進計画に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の形成に向けた施策の総合的かつ効果的な推進に関すること。
- (3) その他男女共同参画社会の形成に関すること。

(組織)

第3条 推進会議は、会長、副会長及び委員をもって組織する。

2 会長は、副市長、副会長は、教育長をもって充てる。

3 委員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

(会長等)

第4条 会長は、会務を総理し、会議の議長となる。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(招集)

第5条 推進会議は、必要に応じて会長が招集する。

(関係職員等の出席)

第6条 会長は、必要があると認めるときは、会議に関係職員の出席を求め、その意見又は説明を聞くことができる。

(幹事会)

第7条 推進会議の所掌事務の具体的事項につき効果的に啓発推進するため、推進会議に幹事会を置く。

- 2 幹事長は、地域コミュニティ課長を充て、幹事は、課長級以上の職にある者(特別職及び第3条第3項に定める者を除く。)をもって充てる。
- 3 幹事長は、幹事会を総理し会議の議長となる。
- 4 幹事長に事故あるときは、あらかじめ幹事長の指名する者がその職務を代理する。
- 5 幹事会は、必要に応じて幹事長が招集する。

(男女共同参画推進員)

第8条 推進会議において、人吉市男女共同参画推進計画を効果的に推進するため、課等に男女共同参画推進員を置く。

(プロジェクトチーム)

第9条 推進会議において、必要に応じて、プロジェクトチームを設置することができる。

(庶務)

第10条 推進会議の庶務は、市民部地域コミュニティ課において処理する。

(委任)

第11条 この規程に定めるもののほか、推進会議について必要な事項は、会長が定める。

附 則 (以下略)

別表(第3条関係)

総務部長 復興政策部長 市民部長 健康福祉部長 経済部長 復興建設部長 水道局長 教育部長 専任次長 総務課長 復興支援課長 地域コミュニティ課長 福祉課長 こども未来課長 保健センター所長 農業振興課長 商工観光課長 農業委員会事務局長 学校教育課長 社会教育課長

8 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

（平成27年9月4日法律第64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とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

(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。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

- 第十三条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。
- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

- 第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

- 第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。
- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
 - 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
 - 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
 - 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

- 第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、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、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第三節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

9 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（抜粋）

（平成13年4月13日法律第31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、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、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することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第一章 総則

（定義）

- 第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。
- 2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。
- 3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

（国及び地方公共団体の責務）

- 第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

- 第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「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、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
- 一 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的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
 - 三 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する重要事項

- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、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。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

（都道府県基本計画等）

- 第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。
- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 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的な方針
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、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。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

（以下略）

【人吉市男女共同参画推進審議会委員】

【任期:令和6年7月1日～令和8年6月30日】

役 職	氏 名	所属団体等
会 長	谷水 悟	人吉市体育協会
副会長	立山まき子	人吉市国際交流協会
委 員	祝 憲生	人吉人権擁護委員協議会
委 員	岡本 麻美	人吉市教育委員会
委 員	小野 恵子	JAくま女性部人吉支部
委 員	加登住 亮	人吉市社会教育委員会
委 員	河野真一郎	人吉商工会議所
委 員	西 彰子	ほっとステーション 九ちゃんクラブ
委 員	山下ユカリ	国際ソロプチミスト人吉
委 員	山室 廣美	人吉市民生委員児童委員協議会
委 員	赤池 謙介	公募
委 員	有馬智恵子	公募
委 員	和田富美子	公募
委 員	渡邊 利香	公募

※男性6名、女性8名、計14名

(敬称略)

