

第4次宇部市 男女共同参画 基本計画

～性別にとらわれず、誰もが個性や能力を
発揮できるまちづくりを目指して～



令和4年(2022年)3月

宇部市

男女共同参画都市宣言

女性のあらゆる分野への参画、地位向上が求められている今日、男女がお互いの個性を生かし、お互いを高め合い、支え合いながら、いきいきと豊かに生活できる活力ある社会を目指し、市民、地域及び行政が一体となって、様々な施策を推進していくことが強く望まれているところである。

よって、宇部市議会は、男女が共にお互いの人権と個性を尊重し、平等な立場でそれぞれの責任を果たす社会の創造と男女の協力及び交流により世界に平和と友情の輪が広がることを願い、ここに男女共同参画都市の宣言をするものである。

- 1 男女がともに一人ひとりの個性を生かしいきいきと豊かに生活できる社会をめざす
- 1 男女がともに政治・経済・文化などあらゆる分野へ参画し活力ある社会をめざす
- 1 男女がともに健康で住みよい環境をはぐくみさまざまな人との交流・協力を深め世界に平和と友情の輪をひろげる

宇部市議会において平成10年6月26日決議

はじめに



先人たちによる「共存同栄・協同一致」の精神のもと、大正 10 年(1921 年)に産声を上げた我が「宇部市」は、令和 2 年 11 月に記念すべき 100 周年を迎え、再び新たなステージへと歩みを開始いたしました。

この長い歴史の中、女性団体等の皆様が粘り強く展開してこられた真のジェンダー平等を目指す取組は着実にその裾野を広げ、とりわけ、平成 10 年 6 月に男女共同参画社会基本法の施行を待つことなく、市議会による決議で中国地方初の「男女共同参画都市宣言」が行われたことは、今も輝かしい本市の誇りとなっています。

りとなっています。

また、平成 20 年 4 月には、県下の市町では唯一となる「宇部市配偶者暴力相談支援センター」を開設し、現在もDVやストーカー、性犯罪等の被害に悩む方々の思いに寄り添いながら、積極的な支援に取り組んでいるところです。

こうした中、我々を取り巻く社会情勢は目まぐるしい変化を見せており、平成 27 年 9 月には「女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)」が施行され、各事業所や地方公共団体に対し、女性の活躍推進に関する積極的な取組が求められるようになりました。

また、国際的にかなり遅れていると言われる我が国の政治分野においても、男女の候補者の数をできる限り均等化していくことなどを目指す「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が平成 30 年 5 月に施行されるなど、女性活躍を中心とした男女共同参画への関心はますます高まりを見せています。

そこでこのたび、男女共同参画に関する市民・事業者アンケート調査や市民ワークショップ等を通じて得られた意見を元に、本市が抱えるさまざまな課題を分析・整理し、エビデンスに基づいて現行計画の改定・見直しを行うこととしました。

今後は、本計画に掲げた「性別にとらわれず、誰もが個性や能力を發揮できるまちづくり」を基本理念とし、「共創」により活気と魅力にあふれた「暮らし満足度ナンバー1! 宇部」の実現を目指してまいりますので、皆様にはなお一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

終わりに、本計画の策定にあたり、貴重なご意見をお寄せいただいた市民・事業者の皆様、また多くのご提言をいただきました宇部市男女共同参画推進審議会をはじめ、うべ女性活躍応援ネットワーク、宇部市DV防止支援ネットワーク等の関係者の皆様に対しまして、心から厚くお礼申し上げます、巻頭のご挨拶とさせていただきます。

令和 4 年(2022 年) 3 月

宇部市長 **篠崎 圭二**

目 次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	2
2 計画の性格	2
3 計画の期間	3
第2章 計画策定の背景	5
1 国・県の近年の動き	6
2 宇部市の動き	7
3 社会・経済環境の変化	7
第3章 これまでの取組の検証	11
1 第3次基本計画の進捗状況	12
2 市民及び事業者の意識	14
第4章 計画の基本的な考え方	23
1 計画の基本理念	24
2 計画の基本目標	24
3 計画の体系	25
4 重点事業	26
第5章 計画の内容	31
基本目標Ⅰ 誰もがいきいきと活躍できる環境づくり	32
施策事業 1 政策・方針決定への女性参画の拡大	32
施策事業 2 就業環境の整備	36
施策事業 3 男性による家庭生活への参画促進	40
基本目標Ⅱ 健康で安心・安全に暮らせる社会づくり	44
施策事業 4 子育て世代への支援	44
施策事業 5 男女間における暴力の根絶	48
施策事業 6 健康づくりの支援	52
施策事業 7 生活に困難を抱えた方への支援	54
基本目標Ⅲ 男女共同参画の推進に向けた基盤づくり	58
施策事業 8 広報・啓発による意識の形成	58
施策事業 9 教育・学習機会の充実	62
施策事業 10 社会制度や慣行の見直し	66

第6章 計画の推進体制	69
-------------------	----

参考資料	71
------------	----

第 1 章

計画策定にあたって

第1章 計画策定にあたって

1	計画策定の趣旨
---	---------

本市は、平成10年に中国地方初の男女共同参画宣言都市となり、以降、「宇部市男女共同参画推進条例(平成14年6月制定)」及び「宇部市男女共同参画基本計画(平成17年3月策定、平成23年3月改定、平成29年3月改定)」に基づき、さまざまな啓発事業に取り組み、男女共同参画社会の実現を目指してきました。

しかしながら、男女共同参画の分野では、日本は欧米諸国に比べ極端に遅れていると指摘されているように、依然として固定的な性別役割分担意識(ジェンダーバイアス)に基づく偏見や社会制度・慣行が根強く残っているのも事実であり、女性活躍推進法の施行により女性の社会参画が進んできたとはいえ、本市においても男女格差が完全に解消されたとは言えない状況にあります。

とりわけ、男性による家庭生活への参画や自己実現には未だ社会的な阻害要因が多く、今後も積極的な意識啓発が必要であり、また、本市が認証・支援する「宇部市女性活躍推進企業」も徐々に増えてきてはいるものの、女性管理職の割合については伸び悩んでいるのが現状であり市内事業者に対してもさらなる機運の醸成に努めていかなければならないと考えています。

こうしたことから、前計画によるこれまでの取組の内容を評価・検証し、市民をはじめ各関係機関や各種団体、企業等と協働しながら、総合的かつ計画的に男女共同参画を推進するための方針を整備するため、新たな基本計画を策定することとしたものです。

2	計画の性格
---	-------

- (1) 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項、及び、「宇部市男女共同参画推進条例」第9条の規定に基づく基本計画として、本市における男女共同参画社会の形成を促進していくための基本方針を示すものです。
- (2) 「第5次宇部市総合計画(令和4年4月開始予定)」に基づき、本市が取り組む各種個別計画との整合性を図りながら、施策を推進することとします。
- (3) 「第5次男女共同参画基本計画」、及び、「第5次山口県男女共同参画基本計画」との整合性を図った計画とします。
- (4) 本計画は、「女性活躍推進法」第6条第2項に規定されている市町村推進計画として策定するものです。

3

計画の期間

本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

ただし、社会情勢の変化や計画の進捗状況等により、上記の期間に関わらず必要に応じて、適宜、計画の見直しを行います。

第2章

計画策定の背景

第2章 計画策定の背景

1	国・県の近年の動き
---	-----------

(1)「女性活躍推進法」の改正

一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、女性活躍に関する情報公表の強化、特例認定制度の創設などが新たに規定されました。(令和2年4月から順次施行)

(2)「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の公布・施行

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数をできる限り均等化していくことなどを目指すため、新たに国・地方公共団体の責務や政党等の努力義務などが定められました。(平成30年5月から施行)

(3)「働き方改革関連法」の成立

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得、正規・非正規労働者間の不合理な待遇差の禁止などが定められました。(平成31年4月から順次施行)

(4)「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」の改正

妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設され、上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由に就業環境を害する行為をしないよう防止措置を講じる義務などが定められました。(平成29年1月から施行)

(5)「DV防止法」の改正

児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として、新たに児童相談所が含まれることが明確化されました。(令和2年4月から施行)

(6)「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の決定

子どもたちが性犯罪・性暴力の加害者や被害者、傍観者にならないよう、教育・啓発活動の充実、学校等での相談体制の強化などについて定められました。(令和2年6月「性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議」にて決定)

(7)国、県による「男女共同参画基本計画」の策定

国においては、男女共同参画社会基本法に基づく「第5次男女共同参画基本計画」が平成2年12月に閣議決定され、県においても、平成3年3月に「第5次山口県男女共同参画基本計画」が新たに策定されました。

本市では、平成9年3月に、男女共同参画社会の実現に向けて市が取り組むべき施策の方向性を示す「うべ女性プラン」を策定し、その後、平成13年3月に、社会情勢の変化等から生じた新たな課題に対応するため、「うべ男女共同参画推進プラン」を策定しました。

また、平成10年6月の市議会で、男女が共に互いの人権と個性を尊重し、平等な立場でそれぞれの責任を果たす社会の創造と男女の協力及び交流により、世界に平和と友情の輪が広がることを願い、中国地方で初めて「男女共同参画都市宣言」が決議されました。

平成14年6月には、男女共同参画社会の形成を図るため、「宇部市男女共同参画推進条例」を制定し、平成17年3月に「宇部市男女共同参画基本計画」を、平成23年3月に「第2次宇部市男女共同参画基本計画」を、平成29年3月に「第3次宇部市男女共同参画基本計画」を策定し、具体的な施策事業に取り組んできました。

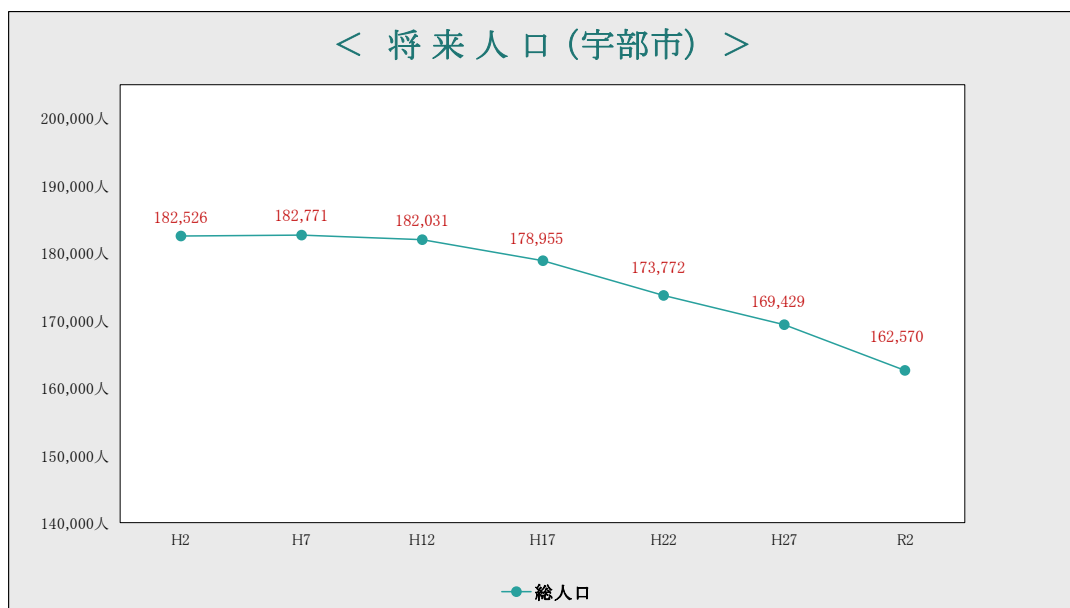
さらに、平成20年4月には、DVをはじめとする男女間の暴力等に係る相談業務を充実させるため、県下の市町では唯一となる「宇部市配偶者暴力相談支援センター」を開設しました。

これに伴い、平成22年3月に、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護、自立支援に関する施策を総合的、計画的に推進するため、「宇部市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画」を策定し、その後、さらなる制度の充実を目指し、平成26年3月に改定を行っています。

また、本計画と併せ、令和4年3月には、「第2次宇部市配偶者暴力等対策基本計画」を策定することとしています。

(1) 人口減少・少子高齢化の進行

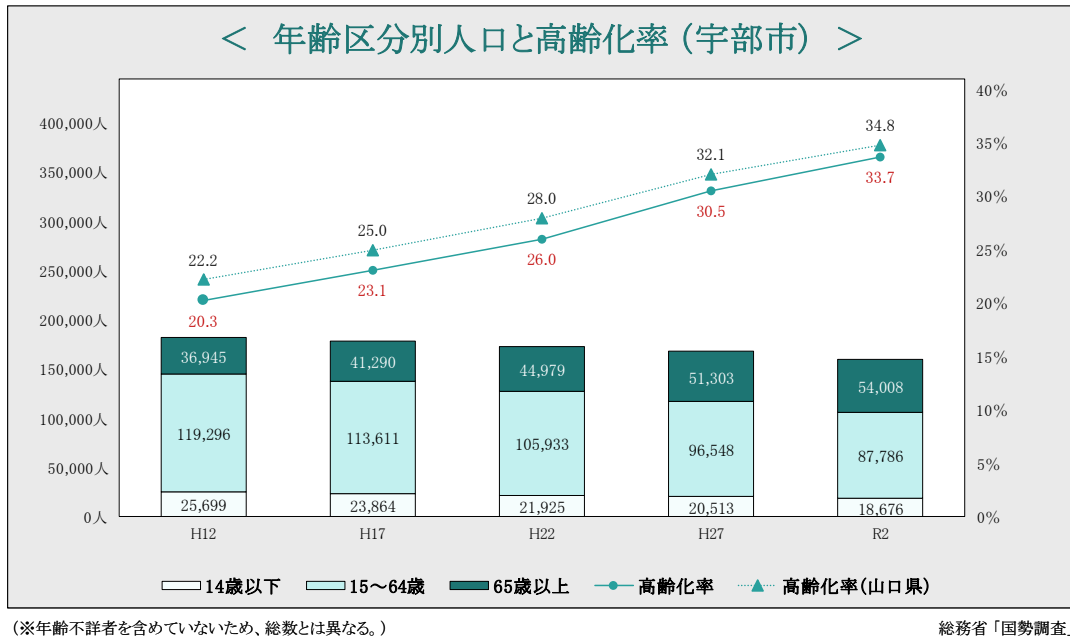
本市の総人口は、平成7年の182,771人をピークに減少に転じ、令和2年には162,570人となり、今後、人口の減少が一層進んでいくものと予想されます。



総務省「国勢調査」

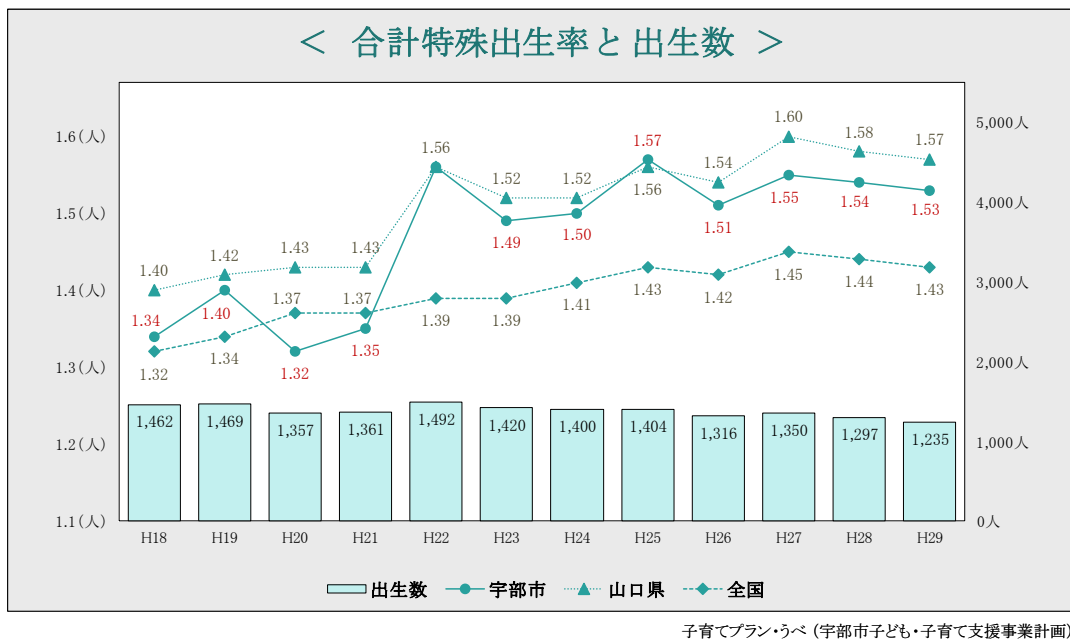
年齢区分別人口の推移をみると、年少人口(0～14歳)や生産年齢人口(15～64歳)は減少する一方、老年人口(65歳以上)は増加してきています。

その結果、本市の高齢化率(総人口に占める65歳以上の人口の割合)は、令和2年に33.7%となり、その割合は年々増加する傾向にあります。



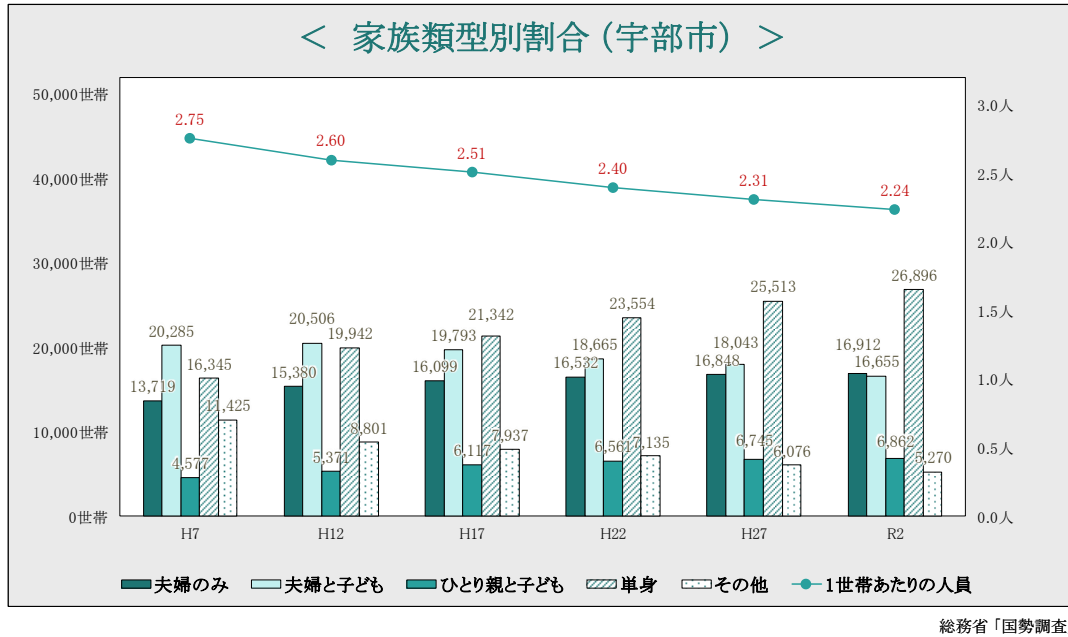
また、本市の合計特殊出生率(1人の女性が一生の間に産む子どもの平均人数)は、平成21年以降増加に転じ平成29年時点で1.53と、現在はほぼ横ばい状態となっています。

今後も、「第2期宇部市まち・ひと・しごと創生総合戦略」における目標値である1.65(令和6年度)の達成に向け、さらに少子化対策に取り組むこととしています。



(2) 家族形態の多様化

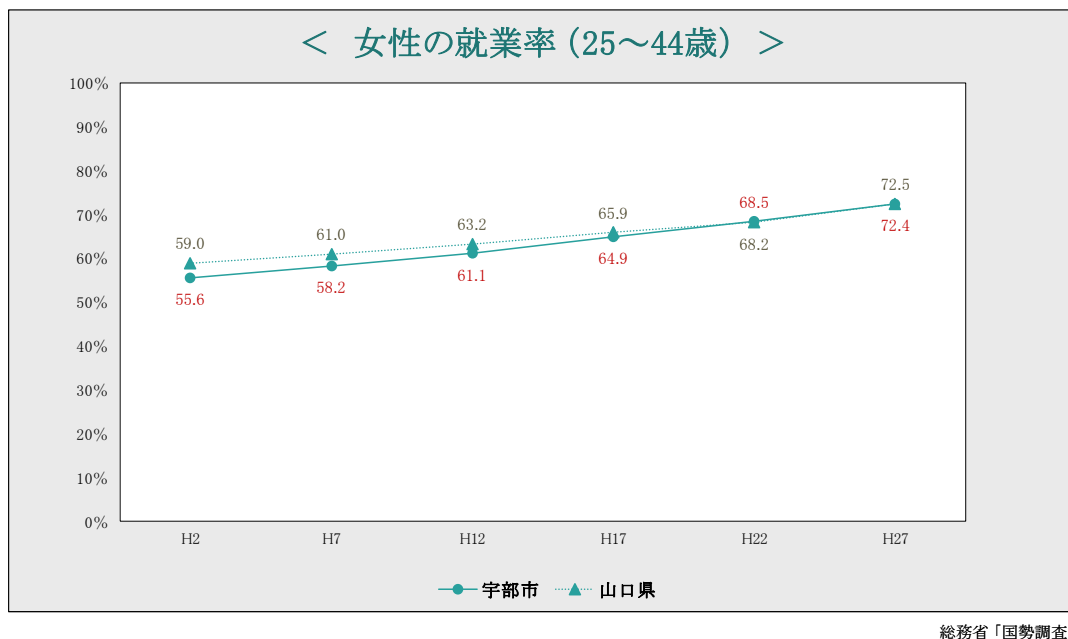
本市では1世帯あたりの平均人員が減り続けており、ひとり親世帯や単独世帯が増加するなど、家族形態とそれに伴う生活形態の多様化が進んでいます。



(3) 女性の就業状況

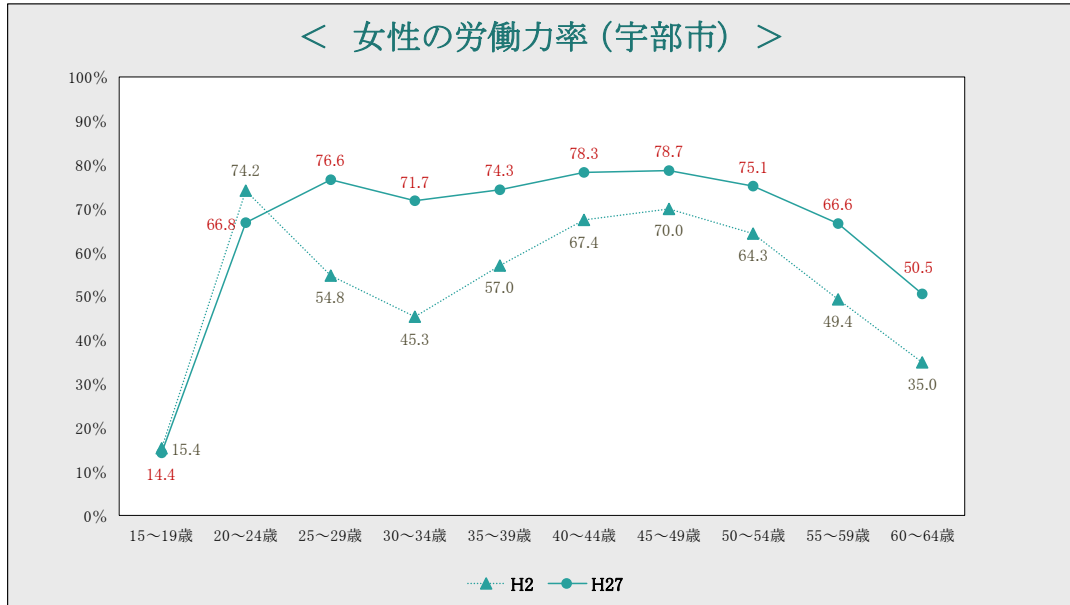
結婚や出産・育児等を理由にいったん離職することが多い年代である25～44歳の女性の就業率は、県・市ともに年々増加する傾向にあります。

このため、結婚から子育てまでの切れ目のない支援を総合的に行い、女性が安心して継続的に就業できる環境づくりが必要といえます。



また、女性の労働力率(年齢5歳階級別)は、平成2年では、30歳～34歳で労働力率が最も低くなる「M字カーブ」を描いていましたが、平成27年では、25歳～44歳までの労働力率に差が出なくなり、カーブも緩やかになっています。

このことから、結婚や出産・育児等の時期に当たる年代の女性の就業が増加していることがうかがえますが、正規雇用として働き始めた女性が復職時に非正規雇用を選択せざるを得なくなっているとの見方もあり、この点については今後も注視していく必要があります。



総務省「国勢調査」

第3章

これまでの取組の検証

第3章 これまでの取組の検証

1 第3次基本計画の進捗状況

平成29年度から令和3年度までの5年間を計画期間とする「第3次宇部市男女共同参画基本計画」では、「女性がいきいきと活躍できる環境づくり」、「健康で安心・安全に暮らせる社会づくり」、「男女共同参画の推進に向けた基盤づくり」を目指す取組を進めてきました。

これまでの取組により、市の審議会や協議会等における女性委員の割合が増加し、政策・方針決定への女性の参画が拡大されました。

また、働く女性がその能力を十分に発揮できるよう、中小企業等の就業環境の改善やワーク・ライフ・バランスの推進、男性の積極的な家事・育児参画等を促進してきました。

しかしながら、男女の地位の平等感については、多くの分野で平等と感じている割合が低く、依然として不平等感が強い状態が続いているため、意識改革に向けた取組を継続し、女性の登用促進を図るとともに、誰もがいきいきと活躍できる環境づくりを進めていく必要があります。

本市では、DVをはじめとする暴力の根絶を目指し、防止のための意識啓発や相談体制の充実に努めてきましたが、DV被害経験のある人が増加したにも関わらず、男女間の暴力の相談窓口である「宇部市配偶者暴力相談支援センター」の認知度が低く、相談先自体を全く知らない人もいるため、相談窓口の周知を強化する必要があります。

【数値目標と達成状況】（※達成度は、◎…100%以上、○…80%以上、△…50%以上、×…50%未満とした。）

内 容	R3 目標値	R2 実績値	達成度
市の審議会委員等への女性の登用率 (女性委員の割合)	50.0%	53.6%	◎ (107.2%)
市職員における女性管理職の登用率 (課長職以上)	25.0% (R3.4.1)	25.0% (R3.4.1)	◎ (100.0%)
女性活躍推進企業の認証数(累計)	400社(※1) (R12年度)	173社	○ (95.1%)
延長保育事業の実施か所数	26か所	23か所	○ (88.5%)
市職員における男性の育児休業取得率	13.0% (R3.4.1)	25.0% (R3.4.1)	◎ (192.3%)
自分自身を含め、身近な人の中に配偶者による暴力の被害者がいる割合	10.0%以下	17.0%(※2) (R3.6.1)	× (△170.0%)
宇部市配偶者暴力相談支援センターの認知度	50.0%	10.4% (R3.6.1)	× (20.8%)

内 容	R3 目標値	R2 実績値	達成度
地域子育て支援拠点施設数	6 か所	8 か所	◎ (133.3%)
「各分野における男女の地位の平等感(社会全体として)」の問いで、平等と感じる人の割合	80.0%	16.7% (R3.6.1)	× (20.9%)
「各分野における男女の地位の平等感(社会通念・慣習・しきたりなどで)」の問いで、平等と感じる人の割合	80.0%	16.7% (R3.6.1)	× (20.9%)
「各分野における男女の地位の平等感(法律や制度の面で)」の問いで、平等と感じる人の割合	80.0%	36.9% (R3.6.1)	× (46.1%)

※1…R1 実績(132 社)→R12 目標(400 社)により、毎年 25 社増加させた R3 推計値(182 社)で比較した。

※2…「あなたはこれまでに配偶者から、次のようなこと(身体的暴行・心理的暴行・性的強要)をされたことがありますか。」との問いに対し、1 回以上あったと回答した人の平均値を記載したため、単純比較はできない。

男女共同参画に関する市民及び事業者の意識を把握するため、市民2,000名(男女各1,000名)と市内事業者1,000者を対象にアンケート調査を実施しました。

(※詳細については、参考資料のとおり。)

◆市民アンケート調査の結果から（一部抜粋）

「女性活躍推進法」の施行によって女性の社会参画は着実に進んできましたが、市民の意識としては、性別を問わず多くの方が、従来からある「男性中心型社会」が続いていると考えていることが分かりました。

今後も引き続き、さまざまな啓発事業を通じて、ジェンダー平等に対する意識の醸成に努めていく必要があります。

【考察・まとめ】

◆男女とも多くの方が、男性優遇の社会が続いていると考えている。

男性 女性 男女以外

問1	あなたは、次のような各分野で男女の地位は平等になっていますか。(それぞれ1つだけ)	H	社会全体として				割合
				男性	女性	男女以外	
1	男性の方が優遇されている	26	57	1	84	15.9%	
2	どちらかといえば男性の方が優遇されている	124	181	1	306	58.1%	
3	平等である	48	40		88	16.7%	
4	どちらかといえば女性の方が優遇されている	15	6	1	22	4.2%	
5	女性の方が優遇されている	2	2		4	0.8%	
6	その他	12	11		23	4.4%	

問9	社会の中で意思決定の場に女性の参画が少ないのは、何が理由だと思いますか。(いくつでも)				割合	
		男性	女性	男女以外		
2	男性優位の組織運営	131	191	2	324	23.1%
1	家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別の意識	95	139	2	236	16.8%
7	女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ない	92	100	2	194	13.8%
5	女性の活動を支援する仕組みの不足	76	103	1	180	12.8%
3	家庭の支援・協力が得られない	61	111	1	173	12.3%
6	女性側の積極性が十分でない	71	79		150	10.7%
4	女性の能力開発の機会が不十分	50	68		118	8.4%
8	その他	14	12		26	1.9%

◆女性の社会参画を促進していくためには、男女間の相互理解を深めるための意識啓発をはじめ、女性自身のエンパワーメント向上や保育・介護等のサービスの充実などが大切だと考えられている。

順位	内容	男性	女性	回答数	割合	
1	女性を取り巻くさまざまな偏見や、固定的な社会通念・慣習・しきたりを改める	130	160	1	291	16.7%
6	男性側の意識改革(女性の活躍に対する理解や協力など)	120	170	1	291	16.7%
3	女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図る	103	156	1	260	14.9%
7	子どもの時から家庭や学校で男女の平等について教える	102	144	2	248	14.2%
2	法律や制度の面での見直しを行い、女性差別につながるものを改める	91	112	2	205	11.8%
4	女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る	76	112	1	189	10.9%
5	行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度(クォータ制)を採用・充実させる	71	87	2	160	9.2%
8	必要性を感じない(そもそも平等である必要はない)	15	27		42	2.4%
9	むしろ、女性の方が優遇されている	25	12	1	38	2.2%
10	その他	7	9	1	17	1.0%

問2 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも)

順位	内容	男性	女性	回答数	割合	
1	男女平等、相互理解・協力についての普及・啓発を進める	122	148	1	271	15.6%
7	保育所、学童保育などの施設・サービスを整備する	111	151		262	15.0%
6	学校教育の場で、男女平等や相互理解のための学習を充実させる	90	122	3	215	12.3%
8	介護施設、サービスを整備する	82	132		214	12.3%
2	政策・方針決定過程へ女性を積極的に登用する	94	103	2	199	11.4%
5	男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などの機能を整備する	74	77	1	152	8.7%
4	女性の学習の場を充実させ、女性のリーダーを養成する	69	73	1	143	8.2%
3	女性の就業を促進するために、女性の職業訓練の場を充実させる	47	89		136	7.8%
9	女性の進出が少ない分野への進出を促すための取組を行う	57	64		121	6.9%
10	その他	15	14		29	1.7%

問22 男女共同参画社会を実現していくため、行政に対してどのような取組を望みますか。(いくつでも)

これまでの取組の検証
第3章

◆女性が活躍できるまちづくりの要件として、夫やパートナーの理解と協力のほか、保育等のサービスの充実が求められている。

問11 女性の活躍が進むためには、家族や社会等でどのような環境整備が必要だと思いますか。(いくつか)	1	夫やパートナーの積極的な家事・育児・介護への参加	160	251	2	413		22.5%
	3	保育施設等の育児サービスの充実	158	194	2	354		19.3%
	4	福祉施設等の介護サービスの充実	111	157	2	270		14.7%
	5	利用しやすい(育児・介護以外の)家事サービスがある	95	121	1	217		11.8%
	2	夫やパートナー以外の家族・地域による家事・育児・介護への参加	85	109	1	195		10.6%
	6	スキルアップに向けた研修や職業相談等の再就職しやすい環境が整っている	60	93		153		8.3%
	8	総合的な相談窓口が整備、充実している	52	72	1	125		6.8%
	7	起業を希望する際に資金調達やノウハウが取得しやすい環境が整っている	34	46	1	81		4.4%
	9	その他	15	10		25		1.4%

◆男性の家庭生活(家事・育児・介護等)への参画を促進していくためには、男女が互いに性差に基づく抵抗感を払拭し、相互理解に努めていくことが重要となる。

問17 今後、男性が女性とともに家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつか)	3	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	158	203	2	363		19.4%
	1	男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす	114	194	1	309		16.5%
	6	労働時間の短縮などで、仕事以外の時間をより多く持てるようにする	94	115	2	211		11.3%
	5	社会の中で、男性による家事などについても、その評価を高める	77	118	1	196		10.5%
	4	周囲の人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重する	61	123	1	185		9.9%
	2	男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくす	53	88	1	142		7.6%
	7	男性が家事などに関心を高めるよう啓発や情報提供を行う	50	84		134		7.1%
	9	男性が育児や介護、地域活動を行うための、仲間(ネットワーク)づくりを進める	46	70		116		6.2%
	8	国や地方公共団体などの研修等により、男性の家事や育児、介護等の技能(スキル)を高める	49	47		96		5.1%
	10	男性が相談しやすい窓口を設ける	32	64		96		5.1%
	11	その他	13	13	1	27		1.4%

◆警察署の認知度に比べ、本市の配偶者暴力相談支援センターは約 10 人に 1 人しか知らない状態であり、また、相談先自体を全く知らない方々も決して少なくない。

問2	あなたは、配偶者からの暴力について、相談できる窓口を知っていますか。次の中から、知っているものすべてに○をつけてください。(いくつでも)	5	警察署	166	223	4	393		35.7%
		7	市役所	64	76	1	141		12.8%
		1	宇部市配偶者暴力相談支援センター	43	70	1	114		10.4%
		9	民間の専門家や専門機関(弁護士、カウンセラー、民間シェルターなど)	39	63	1	103		9.4%
		2	山口県男女共同参画相談センター(配偶者暴力相談支援センター)	38	59	1	98		8.9%
		11	相談できる窓口として知っているところはない	36	34	1	71		6.5%
		8	裁判所	23	42		65		5.9%
		6	法務局、人権擁護委員	26	25		51		4.6%
		3	DV相談+(プラス)	15	15		30		2.7%
		4	#8008(DV相談ナビ)	6	22	2	30		2.7%
10	その他	1	2	1	4		0.4%		

◆約 6 人に 1 人がDVの被害経験があると回答しているが、家庭内や身近な間柄において行われるため、潜在化しやすい。

問4	【F3で、「1 既婚(事実婚や内縁関係、別居中を含む)」、「2 離別または死別」と答えた方にお聞きします。】 (→「3 未婚」と答えた方は、問11へ。) あなたはこれまでに、配偶者から次のようなことをされたことがありますか。(それぞれ1つだけ)	A 身体的暴行	1	1、2度あった	26	41	1	68		16.2%
			2	何度もあった	7	15		22		5.2%
			3	まったくない	136	194	1	331		78.6%
		B 心理的攻撃	1	1、2度あった	16	31	1	48		11.4%
			2	何度もあった	11	27		38		9.0%
			3	まったくない	141	192	1	334		79.5%
		C 性的強要	1	1、2度あった	6	19	1	26		6.3%
			2	何度もあった	3	9		12		2.9%
			3	まったくない	160	217	1	378		90.9%

◆DV被害を受けながらも、「どこ(誰)にも相談しなかった」と回答した方が最多となり、DV被害を相談することの難しさに加え、いざという時に専門の相談窓口を利用できる人が少ない事実がうかがえる。

<p>問5</p> <p>【問4で、A～Cのうち1年以内に1つでも、「1、2度あった」、「何度もあった」と答えた方にお聞きします。】 (→A～Cのすべてが1年以内に1つもなかったと答えた方は、問10へ。) あなたは、配偶者から受けたそのような行為について、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(いくつでも)</p>	16	どこ(誰)にも相談しなかった	20	20	40	72.7%	
	14	友人・知人に相談した	1	6	1	8	14.5%
	13	家族・親戚に相談した	1	2	3	5.5%	
	12	職場・アルバイト先の関係者(上司、同僚、部下など)に相談した		2	2	3.6%	
	8	裁判所に相談した		1	1	1.8%	
	15	その他		1	1	1.8%	
	1	宇部市配偶者暴力相談支援センターに相談した				0.0%	
	2	山口県男女共同参画相談センター(配偶者暴力相談支援センター)に相談した				0.0%	
	3	DV相談+(プラス)に相談した				0.0%	
	4	#8008(DV相談ナビ)に相談した				0.0%	
	5	警察署に連絡・相談した				0.0%	
	6	法務局、人権擁護委員に相談した				0.0%	
	7	市役所に相談した				0.0%	
	9	民間の専門家や専門機関(弁護士、カウンセラー、民間シェルターなど)に相談した				0.0%	
	10	医療関係者(医師、看護師など)に相談した				0.0%	
11	学校関係者(教員、養護教員、スクールカウンセラーなど)に相談した				0.0%		

◆事業者アンケート調査の結果から（一部抜粋）

「女性活躍推進法」によって事業者の意識改革は着実に進んできましたが、市内の大多数を占める中小企業等では、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進する重要性は感じつつも、人員不足等により十分に対応できていない実態が浮き彫りとなりました。

誰もが暮らしやすい社会の実現に向け、今後も引き続き、事業者に向けた支援事業を充実させていく必要があります。

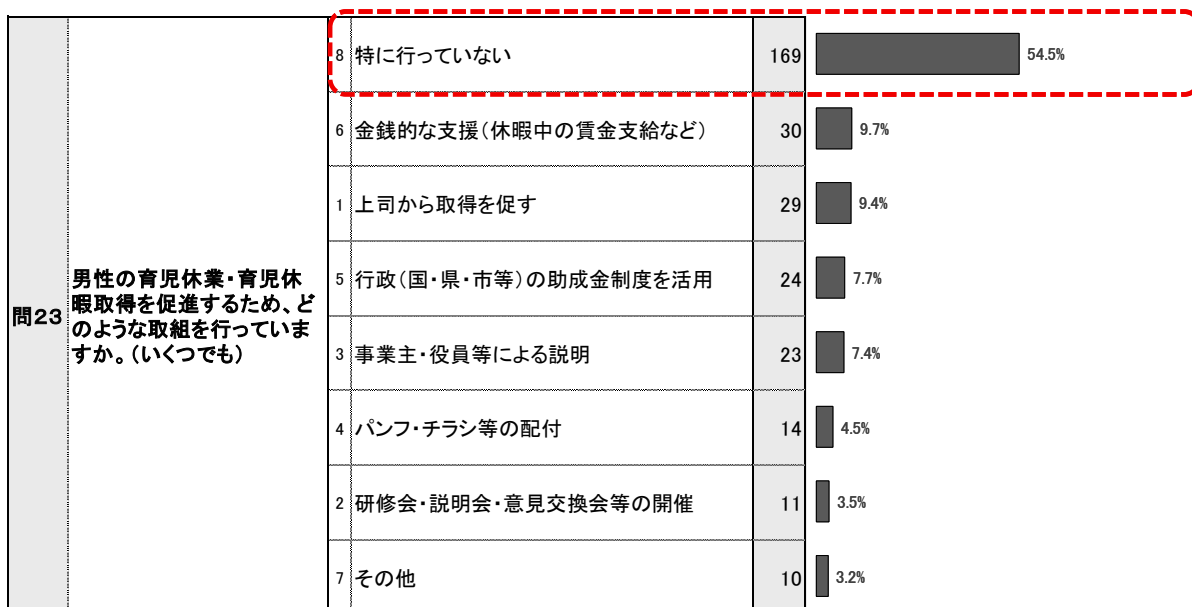
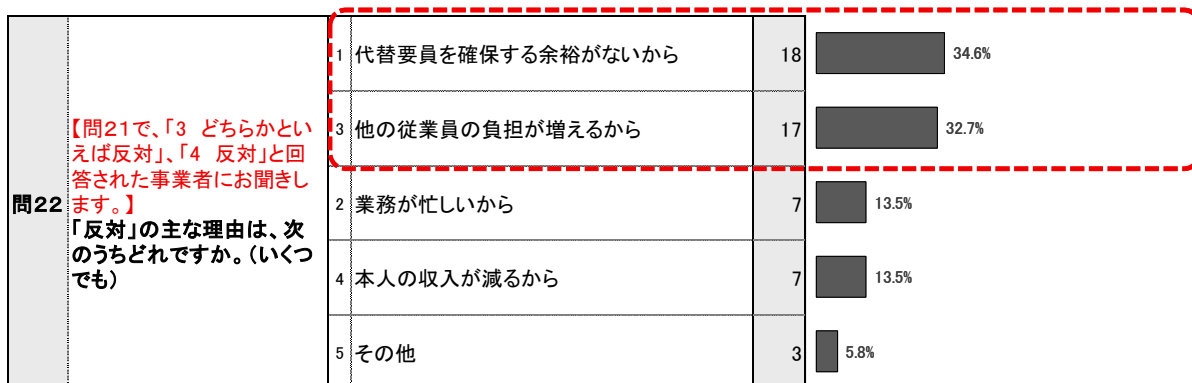
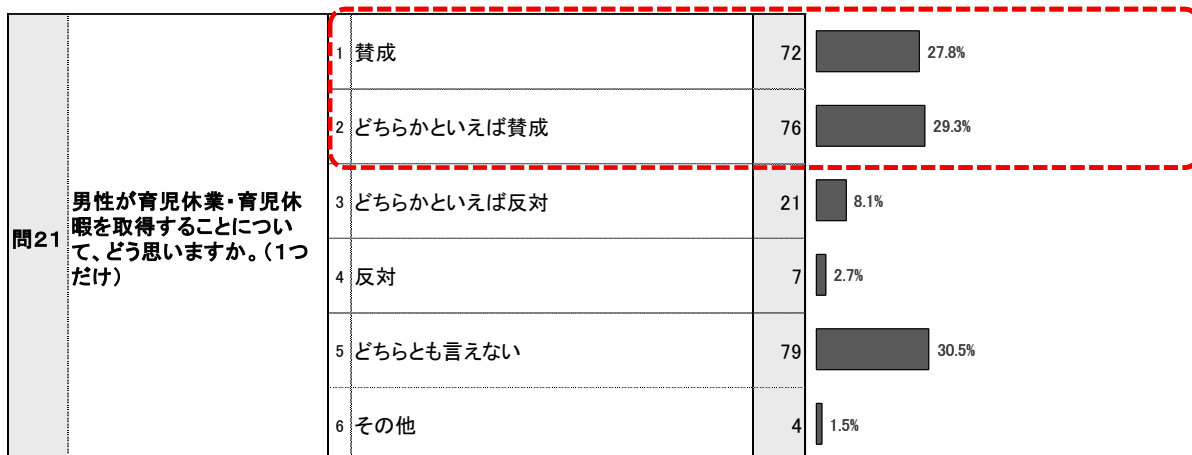
【考察・まとめ】

◆男女を問わず、従業員のワーク・ライフ・バランス向上の重要性は認識しているものの、人員不足等に悩む中小企業等では対応が難しいケースも多いと考えられる。

問3 事業者が従業員の仕事と家庭の両立を図った場合、どのような有益性(メリット)があると思いますか。(いくつかでも)	1	家族との時間を多く取れることにより、精神的なゆとりが生まれる	167	42.4%
	3	事業者内のコミュニケーションが活性化し、業務にも前向きになりやすい	112	28.4%
	2	ワーク・ライフ・バランスのメリハリがつき、生産性の向上につながる	98	24.9%
	4	その他	17	4.3%

問2 事業者が従業員の仕事と家庭を両立させるための取組を実施するにあたり、どのような問題点(課題)があると思いますか。(いくつかでも)	2	人員管理が難しい	142	38.9%
	4	コストが増加する	74	20.3%
	1	性別による役割分担意識が強い(「男性は仕事、女性は家庭」など)	70	19.2%
	3	人事考課(勤務評定)が難しい	39	10.7%
	5	必要性を感じない	20	5.5%
	6	その他	20	5.5%

◆男性の育児参画については一定の理解が示されたが、人員確保に苦慮する中小企業等では、公的サービスの充実を求める声も多い。



これまでの取組の検証 第3章

問11

女性の活躍を推進するため、行政に対してどのような取組を望みますか。(いくつかでも)

13	仕事と家庭の両立支援	121	15.4%
14	保育サービスの充実	100	12.7%
3	女性に対する意識啓発	76	9.7%
11	事業者に対する助成金制度	74	9.4%
4	男性に対する意識啓発	73	9.3%
5	事業者(事業主)に対する意識啓発	64	8.2%
15	法人税の軽減措置	55	7.0%
6	女性に対する教育・訓練の充実	49	6.2%
8	男性の育児休業・育児休暇取得の促進	43	5.5%
7	女性の起業に対する支援	37	4.7%
10	事業者への具体的な取組(ロールモデル)の提示	21	2.7%
12	事業者の取組の紹介・公表	18	2.3%
1	女性管理職比率の義務化	17	2.2%
16	公共事業への入札参加資格の優先的措置	11	1.4%
9	表彰制度の創設	10	1.3%
2	女性管理職比率の公表の義務化	9	1.1%
17	その他	7	0.9%

第4章

計画の基本的な考え方

第4章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

本市では、「男女共同参画社会基本法」の第3条から第7条までに規定される5つの柱(①男女の人権の尊重、②社会における制度又は慣行についての配慮、③政策等の立案及び決定への共同参画、④家庭生活における活動と他の活動の両立、⑤国際的協調)を、目指すべき方向性として位置付け、さまざまな施策事業を進めていくものとします。

男女共同参画の推進を図るために、市が率先して実践するとともに、国や県と連携し、事業所・団体等が自主的に取り組む活動の推進と、それらの支援・強化を図ります。

これに基づき、本計画では、

性別にとらわれず、誰もが個性や能力を発揮できるまちづくり

を推進していくことを、その基本理念といたします。

2 計画の基本目標

(1) 誰もがいきいきと活躍できる環境づくり

「女性活躍推進法」を主な指針としながら、さまざまな分野において施策・方針決定過程への女性の参画を拡大し、女性の活躍を推進するとともに、誰もが働きやすい就業環境づくりに取り組みます。

また、家庭生活においては、女性のワンオペとならないよう、男性による積極的な参画や、職場・地域等のサポート体制を構築することで、誰もがいきいきと活躍できる環境づくりを進めます。

(2) 健康で安心・安全に暮らせる社会づくり

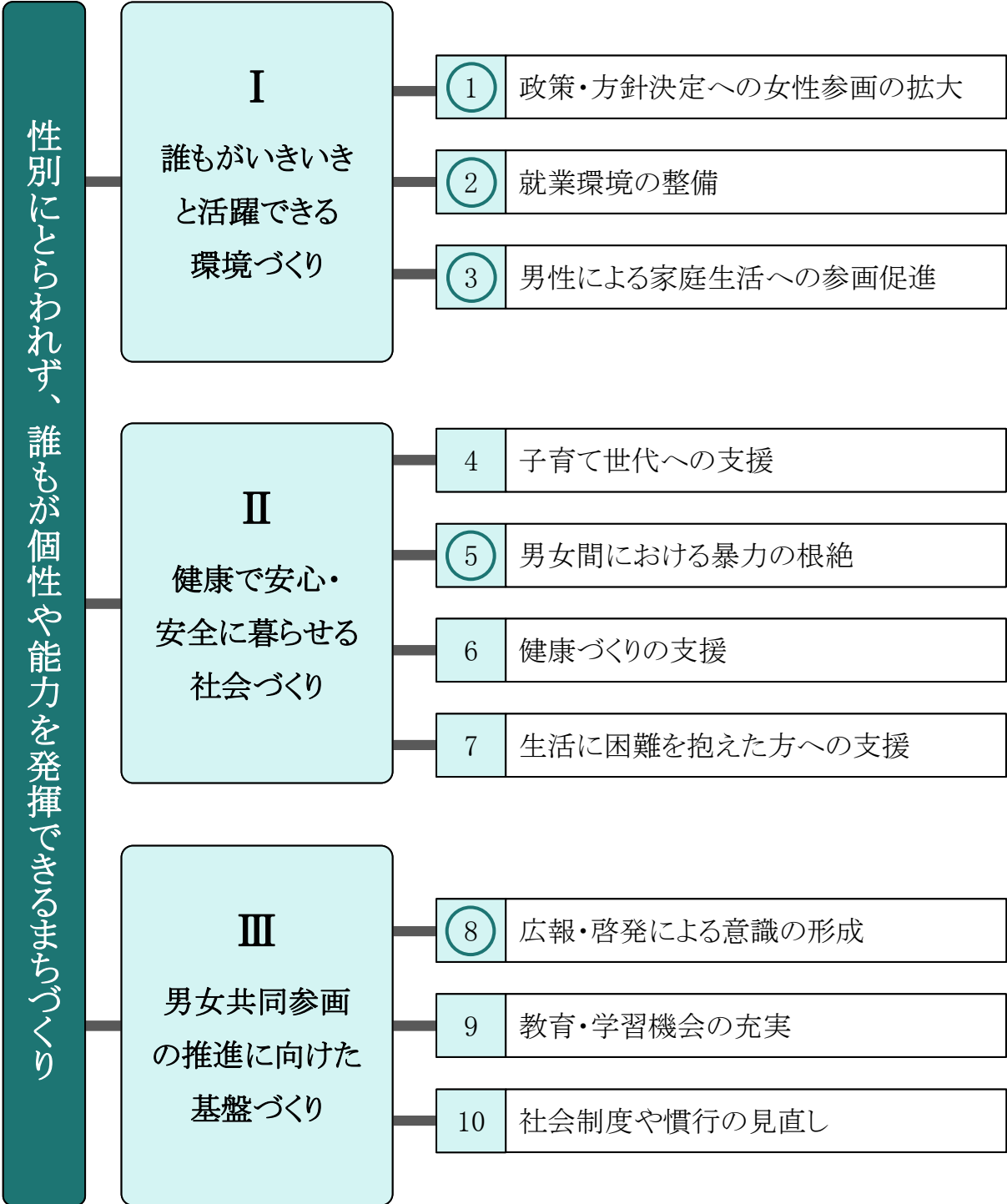
性別を問わず、また社会的な属性に関わらず、誰もが健康で自立した生活を送れるよう、各種健康づくり事業や検診、相談・支援体制等を充実させます。

また、DVをはじめとする男女間における暴力を根絶していくため、相談・支援体制を充実させるとともに、さまざまな予防啓発の実施を通じて、人権尊重と暴力を許さない市民意識の醸成を図り、健康で安心・安全に暮らせる社会づくりを進めます。

(3) 男女共同参画の推進に向けた基盤づくり

社会のあらゆる分野において、性別を問わず、誰もが対等な立場で参画できるよう、人々の意識の中に形成された性別による固定的な役割分担意識の解消を図ります。

また、家庭や学校、職場、地域等のさまざまな分野において公平・公正な処遇が確保されるよう、積極的に意識啓発や広報等を行い、男女共同参画の推進に向けた基盤づくりを進めます。



計画の基本的な考え方
第4章

○ …「重点事業」を含んだもの。

4	重点事業
---	------

前計画の検証及びアンケート調査の結果を基に課題を整理し、課題の解決につながる取組を、今後、重点事業として取り組むことで、「基本目標」の実現を目指します。

【基本目標Ⅰ】誰もがいきいきと活躍できる環境づくり

主な課題	<p>行政においては、審議会等への女性の登用率、及び、女性管理職の登用率は目標を達成したものの、事業者アンケート調査における事業者の女性管理職の割合は20.9%、女性活躍推進企業における女性管理職の割合は21.7%にとどまっているため、事業者等において、女性が方針決定の場に参画できるよう支援していく必要がある。</p>
------	--



課題解決のための取組	<p>行政自らが率先して女性の登用を進め、事業者、団体等に対しても女性の参画拡大を推進するよう積極的に働きかけを行い、意識改革を図る。また、女性自ら意欲を高め能力を発揮できるよう女性リーダーの育成に向けた支援を行う。</p> <p>【重点事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆地域や職場等における女性リーダーの育成支援 ◆審議会等への女性委員の登用促進 ◆女性の登用や職域拡大のための啓発活動の推進 <p>【数値目標】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;">内 容</th> <th style="width: 20%;">基準値</th> <th style="width: 20%;">目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>市の審議会等の女性登用率</td> <td style="text-align: center;">48.8% (R4.1.1)</td> <td style="text-align: center;">50.0% (R8 年度)</td> </tr> <tr> <td>女性活躍推進企業における女性管理職の割合</td> <td style="text-align: center;">21.7% (R2 年度)</td> <td style="text-align: center;">30.0% (R8 年度)</td> </tr> </tbody> </table>	内 容	基準値	目標値	市の審議会等の女性登用率	48.8% (R4.1.1)	50.0% (R8 年度)	女性活躍推進企業における女性管理職の割合	21.7% (R2 年度)	30.0% (R8 年度)
内 容	基準値	目標値								
市の審議会等の女性登用率	48.8% (R4.1.1)	50.0% (R8 年度)								
女性活躍推進企業における女性管理職の割合	21.7% (R2 年度)	30.0% (R8 年度)								

主な課題	女性活躍推進企業の認証数が、令和2年度の目標推計値182社に対し、実績値が173社で目標値を下回っており、事業者における女性活躍のための職場環境改善への取組が進んでいないため、さらなる支援が必要である。
------	---



課題解決のための取組	<p>女性従業員のための職場環境の整備、男性従業員の育児休暇取得の促進などを進める女性活躍推進企業を増やすことで、事業者における男女共同参画の理解を深め、女性が活躍できる環境づくりを進める。</p> <p>【重点事業】 ◆女性活躍推進企業の認証</p> <p>【数値目標】</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #e0f2f1;">内 容</th> <th style="background-color: #e0f2f1;">基準値</th> <th style="background-color: #e0f2f1;">目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性活躍推進企業の認証数(累計)</td> <td>173社 (R2年度)</td> <td>400社 (R12年度)</td> </tr> </tbody> </table>	内 容	基準値	目標値	女性活躍推進企業の認証数(累計)	173社 (R2年度)	400社 (R12年度)
内 容	基準値	目標値					
女性活躍推進企業の認証数(累計)	173社 (R2年度)	400社 (R12年度)					

主な課題	アンケート調査の結果、女性の活躍が進むために必要なこととして、夫やパートナーの積極的な家事・育児・介護への参加と回答した人の割合が22.5%で、前回調査と比べて0.7ポイント高くなっており、夫やパートナーが家庭生活に参画することが求められている。
------	---



課題解決のための取組	<p>夫やパートナーが主体的に家事・育児・介護などの家庭生活へ参画することは、男性の働き方の見直しだけでなく、女性の家庭生活における負担が軽減されることで、仕事と家庭生活の両立可能性を高め、ワーク・ライフ・バランスの推進につながることから、男性の固定的な性別役割分担意識の改革を図り、家庭生活への参画を促進するための意識啓発に取り組む。</p> <p>【重点事業】 ◆仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の意識啓発と家庭における男性の参画支援</p> <p>◆男性の家庭生活への参画促進</p> <p>【数値目標】</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #e0f2f1;">内 容</th> <th style="background-color: #e0f2f1;">基準値</th> <th style="background-color: #e0f2f1;">目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性の家事・育児等参画促進事業の参加者数(累計)</td> <td>418人 (R2年度)</td> <td>3,500人 (R8年度)</td> </tr> </tbody> </table>	内 容	基準値	目標値	男性の家事・育児等参画促進事業の参加者数(累計)	418人 (R2年度)	3,500人 (R8年度)
内 容	基準値	目標値					
男性の家事・育児等参画促進事業の参加者数(累計)	418人 (R2年度)	3,500人 (R8年度)					

【基本目標Ⅱ】健康で安心・安全に暮らせる社会づくり

主な課題	アンケート調査の結果、過去1年以内に暴力を受けたことがある人のうち、「どこ(誰)にも相談しなかった」と回答した人の割合が72.7%となっている。さらに、相談先として、「宇部市配偶者暴力相談支援センター」と回答した人の割合が10.4%で、前回調査と比べて1.5ポイント低くなっており、相談窓口として知っているところはないと回答した人の割合も6.5%で、前回調査と比べて2.3ポイント高くなっているため、相談窓口の周知を強化していく必要がある。
------	--



課題解決のための取組	<p>DVは、相談につなげられないことで多数の被害が潜在化していると言われており、必要としている人に相談窓口の情報が届くよう、さらなる周知に取り組む。</p> <p>また、被害者の精神的な負担の軽減を図るため、組織的に対応し、被害者の立場に立った利用しやすい相談環境の整備に取り組む。</p> <p>【重点事業】 ◆DVに関する相談窓口の周知 ◆DVに関する相談窓口の充実</p> <p>【数値目標】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th style="background-color: #e0f2f1;">内 容</th> <th style="background-color: #e0f2f1;">基準値</th> <th style="background-color: #e0f2f1;">目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>宇部市配偶者暴力相談支援センターの認知度</td> <td>10.4% (R3.6.1)</td> <td>30.0% (R8年度)</td> </tr> <tr> <td>「(DV被害を)相談できる窓口として知っているところはない」と回答する人の割合</td> <td>6.5% (R3.6.1)</td> <td>0.0% (R8年度)</td> </tr> <tr> <td>「(DV被害を)誰かに打ち明けたり、相談したりしたか」の問いで、「どこ(誰)にも相談しなかった」と回答する人の割合</td> <td>72.7% (R3.6.1)</td> <td>50.0%以下 (R8年度)</td> </tr> </tbody> </table>	内 容	基準値	目標値	宇部市配偶者暴力相談支援センターの認知度	10.4% (R3.6.1)	30.0% (R8年度)	「(DV被害を)相談できる窓口として知っているところはない」と回答する人の割合	6.5% (R3.6.1)	0.0% (R8年度)	「(DV被害を)誰かに打ち明けたり、相談したりしたか」の問いで、「どこ(誰)にも相談しなかった」と回答する人の割合	72.7% (R3.6.1)	50.0%以下 (R8年度)
内 容	基準値	目標値											
宇部市配偶者暴力相談支援センターの認知度	10.4% (R3.6.1)	30.0% (R8年度)											
「(DV被害を)相談できる窓口として知っているところはない」と回答する人の割合	6.5% (R3.6.1)	0.0% (R8年度)											
「(DV被害を)誰かに打ち明けたり、相談したりしたか」の問いで、「どこ(誰)にも相談しなかった」と回答する人の割合	72.7% (R3.6.1)	50.0%以下 (R8年度)											

【基本目標Ⅲ】 男女共同参画の推進に向けた基盤づくり

主な課題	<p>アンケート調査の結果、男女の地位の平等感について、平等と感じていると回答した人の割合は 16.7%で、前回調査とほぼ同率となっている。</p> <p>また、男性の方が優遇されていると回答した人の割合は 74%で、前回調査と比べて 0.7 ポイント高くなっており、依然として男女の地位の不平等感を感じている人が多く、とりわけ男性より女性の方がより不平等感を感じているため、男女平等感の形成を進めていく必要がある。</p>
------	--



課題解決のための取組	<p>社会のあらゆる分野において、性別を問わず、誰もが対等な立場で参画できるよう、人々の意識の中に形成された、性別による固定的な役割分担意識の解消を図り、ジェンダー平等への意識を醸成するため、意識啓発に取り組む。</p> <p>【重点事業】 ◆市ウェブサイト等の各種メディアを活用した啓発</p> <p>【数値目標】</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #e0f2f1;">内 容</th> <th style="background-color: #e0f2f1;">基準値</th> <th style="background-color: #e0f2f1;">目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>「宇部市女性活躍応援ポータルサイト」へのアクセス数(累計)</td> <td>7,009 件 (R2 年度)</td> <td>50,000 件 (R8 年度)</td> </tr> </tbody> </table>	内 容	基準値	目標値	「宇部市女性活躍応援ポータルサイト」へのアクセス数(累計)	7,009 件 (R2 年度)	50,000 件 (R8 年度)
内 容	基準値	目標値					
「宇部市女性活躍応援ポータルサイト」へのアクセス数(累計)	7,009 件 (R2 年度)	50,000 件 (R8 年度)					

第5章

計画の内容

第5章 計画の内容

基本目標 I	誰もがいきいきと活躍できる環境づくり
--------	--------------------

施策事業 1	政策・方針決定への女性参画の拡大
--------	------------------

【現状と課題】

本市では、多様な意見を市政に反映するため、「審議会等の設置・運営マニュアル」を定め、さまざまな政策や方針を決定する審議会や協議会等における女性委員の割合を 50%以上とする取組を進めてきました。

その結果、平成 21 年 6 月現在 35.5%であった女性割合も令和 2 年度末現在で 53.6%と大きく向上しており、性別による不平等を生じさせず、多様性に配慮した市政運営を進めていくためには、今後もこの水準を維持していくことが重要であると考えています。

しかしながら、令和 3 年 6 月～7 月に実施した市民・事業者アンケート調査では、女性の社会参画を阻害する要因として、「男性優位の組織運営(23.1%)」、「家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別の意識(16.8%)」等が上位に挙げられ、また、女性管理職(係長相当職)の割合も 20.9%にとどまるなど、決して女性の社会参画が進んでいるとは言えない状況となっており、さらに、男女平等のために必要なこととして、「女性自身が積極的に力の向上を図る(14.9%)」が上位に挙げられているため、今後も引き続き、市民・事業者や各種団体等に対する意識啓発、及び、女性のエンパワーメント(社会的な力)の向上を進めていきます。

【個別事業】

重 … 重点事業

事業名	事業内容	担当課
【1】女性のスキルアップを目的とした講座等の開催	女性の社会参画を促進するため、さまざまな分野におけるスキルアップを図るためのセミナーなど、各種講座等の開催に努めます。	人権・男女共同参画推進課
【2】地域や職場等における女性リーダーの育成支援	国や県、民間企業等と連携・協力し、地域や職場等における女性の参画機会拡大に向けたリーダーの育成支援に努めます。	人権・男女共同参画推進課
【3】人材の把握や宇部市女性人材バンクの充実と活用促進	女性の審議会委員等への登用や社会参画のための講師や助言者を紹介するため、女性の幅広い人材の把握と登録促進に努め、宇部市女性人材バンクの充実と活用を図ります。	人権・男女共同参画推進課

重

事業名	事業内容	担当課
【4】 審議会等への女性委員の登用促進 <div style="text-align: right;">重</div>	「審議会等の設置・運営マニュアル」で定めた委員の選任に関する基準に基づき、審議会等の改選時期には委員として女性を積極的に選任するよう努めます。 また、委員の選任にあたっては、男女の構成比率が50%になるよう努めます。	人権・男女共同参画推進課 総務管理課
【5】 女性の登用や職域拡大のための啓発活動の推進 <div style="text-align: right;">重</div>	女性の登用や職域拡大を図るため、国・県等の各関係機関と連携しながら、民間企業への啓発活動を行います。	人権・男女共同参画推進課 雇用創造課
【6】 市女性職員の長期的・計画的な人材育成	「宇部市職員活躍推進プラン(特定事業主行動計画)」に基づき、市女性職員の管理職への登用と職域の拡大を図るため、女性職員の能力開発研修へ積極的な派遣や自己啓発への支援を行います。 また、併せて、男性職員に対する意識改革(育児休業の取得促進など)にも取り組みます。	人事課
【7】 市民活動への女性参画の促進	各ふれあいセンターや宇部市民活動センターで実施される各種事業において、男女が共に活動しやすい環境づくりに努めます。 また、自治会をはじめとする地域団体等においても女性役員の積極的な登用が図られるよう、意識啓発に努めます。	市民活動課
【8】 地域の仕組みづくりの支援	女性が家庭と地域活動を両立できる地域の仕組みづくりを支援します。	市民活動課
【9】 山口県農家生活改善士の認定	山口県農家生活改善士の認定にあたり、山口県美祢農林水産事務所農業部と連携し、優れた農村生活を実践し、活力ある農村づくり活動の中心的推進役となる農村女性を推薦し、快適な農村生活の実現と活力ある農村づくりの総合的な推進を支援します。	農業振興課
【10】 山口県漁村生活改善士の認定	山口県漁村生活改善士の認定にあたり、山口県美祢農林水産事務所水産部と連携し、優れた漁村生活を実践し、活力ある漁村づくり活動の中心的推進役となる漁村女性を推薦し、快適な漁村生活の実現と活力ある漁村づくりの総合的な推進を支援します。	水産振興課

事業名	事業内容	担当課
【11】 防災対策、避難所の運営、相談支援等への女性の視点の確保	防災用物資の備蓄や避難所の運営、被災者支援等においては、男女でニーズの違いがあるため、避難所の運営、相談支援の担当者に女性を配置する等、男女双方の視点に配慮するよう努めます。	地域福祉・指導 監査課
【12】 女性の経営参画の促進	女性が経営に参画していくための講習会など、学習機会等に関する情報提供に努めます。	人権・男女共同 参画推進課
【13】 女性活躍推進サポート事業の実施	女性のスキルアップや女性の活躍推進などを目的としたサポート事業を実施します。	人権・男女共同 参画推進課

【数値目標】

重 … 重点事業

内 容	基準値	目標値	担当課
市の審議会等の女性登用率 重	48.8% (R4.1.1)	50.0% (R8 年度)	人権・男女共同 参画推進課 (総務管理課)
女性活躍推進企業における女性管理職の割合 重	21.7% (R2 年度)	30.0% (R8 年度)	人権・男女共同 参画推進課
市職員における女性管理職の登用率 (課長職以上)	25.0% (R3.4.1)	30.0% (R8.4.1)	人事課

【求められる役割】

主 体	主 な 役 割
市 民	家庭や職場、地域等で、女性を含めた多様な意見を取り入れる。
事業者	組織の意思決定に参画できるよう、女性の管理職登用を進める。
行政(本市)	女性のエンパワーメント向上や男女平等に対する意識の醸成を図る。

【現状と課題】

平成 8 年頃を境に共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回り、以降、現在に至るまで増加し続けており、女性が外で働くことは、今や当然のこととして受け取られるようになりました。

また、市民・事業者アンケート調査においても、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい(51.6%)」、「女性のキャリア形成(就業継続)に賛成(どちらかといえば賛成を含め、86.6%)」と、多くの賛成意見が寄せられました。

しかし、女性には妊娠や出産、介護との両立が求められる傾向があることから、フルタイムでの就労を継続することが困難となり、結果的に非正規雇用労働を選択せざるを得ないケースもあるなど、女性がキャリアを継続しながら就業していくことは、現実的には大変な苦勞を伴うのが実情と言えます。

そのため、これらを解決していくためにも、育児や介護などにおいて女性のワンオペとならないよう、男性による積極的な参画や、職場・地域等のサポート体制が重要になってきます。

また一方では、旧来の働き方により、男性が「家族との時間」を持つことが難しい傾向が未だに強いことがあり、性別を問わず、職場や家庭等においてもやりがいや充実感を得るためには、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進が必要です。

これらを踏まえ、本市においても、民間事業者に対する職場環境改善への支援をはじめとした働く女性に対するサポートや、イクボスの普及等によるワーク・ライフ・バランスの推進などの取組を強化していきます。

【個別事業】

重 … 重点事業

新 … 新規事業

事業名	事業内容	担当課
【1】 女性活躍推進企業の認証 重	男女共同参画の推進に向け、女性が意欲をもって活躍することのできる環境づくりに積極的に取り組む事業者を認証し、その活動を支援します。	人権・男女共同参画推進課
【2】 女性職場環境改善助成金の交付	女性の活躍推進を図ることを目的として、女性のための職場環境の改善に向けて積極的に取り組む事業者に助成金を交付します。	人権・男女共同参画推進課
【3】 女性応援イクメン奨励助成金の交付	女性の活躍推進を図ることを目的として、家庭内における男性の育児参加を促進するため、男性従業員に育児休業を取得させる事業者に助成金を交付します。	人権・男女共同参画推進課
【4】 女性起業家に対する情報提供	女性の社会進出を進めるため、起業に関する情報提供に努めます。	人権・男女共同参画推進課

事業名	事業内容	担当課
【5】 地域や職場等における女性リーダーの育成支援 ＜再掲＞	国や県、民間企業等と連携・協力し、地域や職場等における女性の参画機会拡大に向けたリーダーの育成支援に努めます。	人権・男女共同参画推進課
【6】 就業環境整備のための啓発	「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」等、各種法制度の周知と実行を促すため、国・県等の各関係機関と連携しながら啓発を行います。	人権・男女共同参画推進課 雇用創造課
【7】 職場環境整備のための啓発	国・県等の各関係機関が作成した職場環境の整備に関する各種ポスター、パンフレット等による周知啓発に努めます。 また、各関係機関と連携し、男女共同参画に関する研修等の情報提供に努めます。	人権・男女共同参画推進課 雇用創造課
【8】 育児休業制度等の啓発	国・県等の各関係機関が作成した育児・介護休業制度に関する各種ポスター、パンフレット等による周知啓発に努めます。 また、事業所等に対して、育児・介護などの各種法制度や支援制度等の情報提供に努めます。	人権・男女共同参画推進課 雇用創造課
【9】 職業能力開発の促進のための啓発	国・県等の各関係機関と連携しながら、啓発を図るとともに、各関係機関が作成した職業能力開発に関する各種ポスター、パンフレット等の設置により情報提供に努めます。	雇用創造課
【10】 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の意識啓発と家庭における男性の参画支援 重	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の意識醸成を図るため、家庭における男女の役割について啓発するとともに、男性が家事・育児・介護等に対する能力や技術を習得できるよう支援を行います。	人権・男女共同参画推進課
【11】 ワーク・ライフ・バランスの支援に向けた企業等への普及促進	国・県等の各関係機関と連携しながら、仕事と家庭が両立できる職場づくりのための各種法制度や支援制度等の情報提供に努めます。	人権・男女共同参画推進課 雇用創造課
【12】 事業主及び勤労者に対する意識啓発	国・県等の各関係機関と連携しながら、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進施策、相談機関等の情報提供に努めます。	人権・男女共同参画推進課 雇用創造課
【13】 起業家の支援	うべ起業サポートネットワークを中心に個別相談や起業塾、創業セミナー、また、各種支援制度により創業を支援します。	成長産業創出課 雇用創造課

事業名	事業内容	担当課
【14】 就労相談窓口の運営	「多様な働き方確保支援センター」にて、ワンストップで就労相談や職業紹介を行い、求職者のニーズに応じた多様な働き方を支援します。	成長産業創出課
【15】 うベイクボス宣言企業の普及 新	共に働く部下やスタッフの人生を応援し、自らもワーク・ライフ・バランスを推進する上司(イクボス)の育成に向けて積極的に取り組む事業者を登録し、その活動を支援します。	人権・男女共同参画推進課

【数値目標】

重 … 重点事業

内 容	基準値	目標値	担当課
女性活躍推進企業の認証数(累計) 重	173 社 (R2 年度)	400 社(※) (R12 年度)	人権・男女共同参画推進課
うベイクボス宣言企業の登録数(累計)	12 社 (R2 年度)	20 社 (R8 年度)	人権・男女共同参画推進課

※…「宇部市SDGs未来都市計画(R3～R5 年度)」における最終目標であるKPI(重要業績評価指標)を計上した。

【求められる役割】

主 体	主 な 役 割
市 民	さまざまな分野でスキルアップやキャリア向上に努める。
事業者	女性が働きやすい職場環境づくりやワーク・ライフ・バランスを推進する。
行政(本市)	中小企業等に対する財政面等の支援を充実させる。

【現状と課題】

市民アンケート調査によると、女性活躍が進むために必要な要件として、家族や社会における「夫やパートナーの積極的な家事・育児・介護への参加(22.5%)」が最も多く回答されており、女性のエンパワーメント(社会的な力)を向上させるうえで大切なのは、男性側が進んで家庭生活へ参画する姿勢であることが分かります。

我が国では、令和2年度における男性の育児休業取得率が、前年の7.48%から12.65%へと大きな飛躍を見せたものの、男性が家事や育児等に費やす時間は国際的に見れば依然として低く、家事・育児・介護に携わる男性のさらなる増加が必要となっています。

しかし、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、賛成意見(どちらかといえば賛成を含め、22.1%)を、反対意見(どちらかといえば反対を含め、42.9%)が大きく上回っているにも関わらず、男性が家事等に参加するために必要なこととして、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る(19.4%)」、「男性自身の抵抗感をなくす(16.5%)」等が挙げられており、男性が家庭生活での自己実現を望んでいても、さまざまな要因により阻まれている現状がうかがえます。

また、事業者アンケート調査では、「男性が育児休業・育児休暇を取得することについて賛成(どちらかといえば賛成を含め、57.1%)」との回答が多かったものの、従業員数の少ない中小事業者では、「代替要員を確保する余裕がない」、「他の従業員の負担が増えるから」といった理由で反対する意見も少なからず見受けられました。

本市では、こうした小規模事業者に対する、男性従業員による家庭生活への参画促進や社会の意識醸成の推進など、引き続き、支援を行っていきます。

【個別事業】

重 … 重点事業

新 … 新規事業

事業名	事業内容	担当課
【1】 男性に対する男女共同参画の取組	男性の固定的役割分担意識が解消できるよう意識啓発を行います。	人権・男女共同参画推進課
【2】 宇部イクメンの会の運営	男性の育児や家事参加を促進するため、育児中または育児に関心のある男性を対象に、情報提供やイベントの実施など、各種啓発事業を実施します。	人権・男女共同参画推進課
【3】 女性応援イクメン奨励助成金の交付 <再掲>	女性の活躍推進を図ることを目的として、家庭内における男性の育児参加を促進するため、男性従業員に育児休業を取得させる事業者に助成金を交付します。	人権・男女共同参画推進課

事業名	事業内容	担当課
【4】 職場環境の整備に向けた事業者への啓発	国・県等の各関係機関と連携しながら、仕事と育児・介護とが両立できるような制度や多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような制度等の周知を図ります。	人権・男女共同参画推進課 雇用創造課
【5】 市女性職員の長期的・計画的な人材育成 ＜再掲＞	「宇部市職員活躍推進プラン(特定事業主行動計画)」に基づき、市女性職員の管理職への登用と職域の拡大を図るため、女性職員の能力開発研修へ積極的な派遣や自己啓発への支援を行います。 また、併せて、男性職員に対する意識改革(育児休業の取得促進など)にも取り組みます。	人事課
【6】 健康問題についての相談体制の整備	男性の健康問題について随時相談に応じるとともに、必要に応じて専門的相談機関を紹介しします。	健康増進課
【7】 男性の家庭生活への参画促進 重 新	男女共同参画社会の実現に向け、男性における家庭生活(育児・家事・介護等)への参画を促進し、社会全体で女性活躍を推進していく機運の醸成を図ることを目的に、啓発イベント等を実施します。	人権・男女共同参画推進課

【数値目標】

重 … 重点事業

内 容	基準値	目標値	担当課
市職員における男性の育児休業取得率	25.0% (R3.4.1)	30.0% (R8.4.1)	人事課
男性の家事・育児等参画促進事業の参加者数(累計) 重	418 人 (R2 年度)	3,500 人 (R8 年度)	人権・男女共同参画推進課
女性活躍推進企業における男性の育児休業取得率	29.6% (R2 年度)	35.0% (R8 年度)	人権・男女共同参画推進課

【求められる役割】

主 体	主 な 役 割
市 民	家族のコミュニケーションを図り、家事や育児、介護などで協力し合う。
事業者	男性従業員の家庭参画を応援していける職場風土を構築する。
行政(本市)	事業者への支援や男性料理教室等の啓発イベントを実施し、意識醸成を図る。

基本目標Ⅱ	健康で安心・安全に暮らせる社会づくり
-------	--------------------

施策事業4	子育て世代への支援
-------	-----------

【現状と課題】

市民・事業者アンケート調査によると、女性活躍が進むために必要な要件として、「保育施設等の育児サービスの充実(19.3%)」、「育児・介護との両立について職場の支援制度が整っていること(22.1%)」などが挙げられており、女性がいきいきとした生活を送るために、妊娠・出産・育児期等における充実したサポート体制の構築が重要視されています。

また、これらは決して女性だけの問題ではなく、配偶者やパートナー、職場や地域など、社会全体で支えていく意識が重要であり、そのための気運を高めていく必要があります。

こうした背景もあり、本市では、妊産婦や子ども、子育て世代を大切にする意識を醸成するため、令和2年11月に「妊婦応援都市宣言」を行い、地域社会全体で子育てを応援するまちづくりを積極的に進めています。

本市では、女性が安心して子どもを生み育て、その後、再び社会の第一線で活躍される場を提供できるよう、引き続き、子育て世代への支援策を講じるとともに、民間事業者に対しても女性の就業継続を前提とした運営が可能となる職場環境づくりを応援していきます。

【個別事業】

新… 新規事業

事業名	事業内容	担当課
【1】妊婦応援都市の推進 新	妊産婦や子育て世代を大切にする意識を醸成するため、関係機関と協力し、子育てを応援するまちづくりに取り組みます。 また、うべ妊婦・子ども応援団として、子育て家庭を応援する企業や団体を募集します。	こども・若者応援課
【2】子育て世代包括支援センターの機能充実 新	妊婦応援都市を推進していくため、子育て世代包括支援センターUbeハピにおいて、母子保健コーディネーター(保健師等の専門職)が、妊産婦及び乳幼児へのきめ細やかな支援を行います。また、出産や子育てにより不安を抱える母子の心身の状態に応じた産後ケア等の取組を行います。	こども・若者応援課

事業名	事業内容	担当課
【3】母子保健事業の充実	保健師等による保健指導や相談の機能を充実するとともに、男女ともに、妊娠・出産・育児等に関する学習の機会を増やし、安心して子どもを産み育てるための支援をします。 また、妊婦、乳幼児の各健康診査を実施し、妊娠・出産における母体の健康管理を行うとともに、乳幼児の発達支援を推進します。	こども・若者応援課
【4】うべ子育てパートナーの養成・活用 新	地域で子育て支援等に従事する方等に、必要な研修を行い、修了者を、子ども・子育て支援の専門職として「うべ子育てパートナー」に認定します。	こども・若者応援課
【5】子育て支援拠点の推進	未就園の乳幼児とその保護者が気軽に集い、うち解けた雰囲気の中での交流や情報交換、育児相談を行う場の充実を図ります。	こども・若者応援課
【6】ファミリー・サポート・センターの運営	育児の援助を受けたい者と、育児の援助を行いたい者からなる会員相互援助を実施し、仕事と育児の両立を支援します。	こども・若者応援課
【7】地域学童保育の推進	保護者が就労などにより、昼間家庭にいない小学校及び特別支援学校の小学部に就学している児童に対し、小学校の余裕教室等を活用して適切な遊びと生活の場を提供し、児童の健全育成を図ります。	保育幼稚園学童課
【8】特別保育の推進	障害児保育や延長保育など、多様な保育需要に応じて、利用しやすい保育サービスの充実を図ります。	保育幼稚園学童課
【9】児童手当の支給や乳幼児・子ども医療費助成	子育て家庭の経済的負担の軽減を図るため、中学3年生までの児童を養育する保護者に児童手当を支給し、児童の医療費の自己負担分を助成します。	子育て支援課
【10】路線バスにおけるノンステップバス導入の推進	子育て世代の移動手段として、ベビーカーがそのまま乗れるノンステップバスを年次的に導入し、安心・安全に路線バスが利用できる環境を整えます。	宇部市交通局

事業名	事業内容	担当課
【11】 子育てインフォメーションの充実 <div style="text-align: right;">新</div>	毎月1回の子育てメールや情報発信機能も付いている「うべ親子アプリ」により、子育て世帯へ情報を発信します。	こども・若者応援課

【数値目標】

内 容	基準値	目標値	担当課
うべ子育てパートナーの認定者数	---	150人 (R6年度)	こども・若者応援課
子育て支援拠点利用者数	30,645人 (R2年度)	70,000人 (R8年度)	こども・若者応援課
うべ妊婦・子ども応援団の登録数	---	200 (R6年度)	こども・若者応援課

【求められる役割】

主 体	主 な 役 割
市 民	地域で子育てを支え、温かく見守る。
事業者	法的な制度に加え、独自の支援策を打ち出す等、子育て家庭を応援する。
行政(本市)	幼少期の子どもを抱える親を応援するための施策を充実させる。

【現状と課題】

DVをはじめとする暴力は、相手の人権を著しく侵害するものであり、いかなる理由があろうとも、決して許されるものではありません。

平成 13 年に「DV防止法」が施行されて以降も、DVに関する相談件数は全国的に伸び続けており、特に近年ではコロナ禍に伴う外出自粛や時短営業などが行われる中、生活への不安やストレスにより、DV被害の増加や深刻化が懸念されています。

また、これらの被害者の大多数は女性であり、宇部市配偶者暴力相談支援センターにおける令和2年度中の女性被害者の割合は、全体の97.1%（延べ877件中、852件）を占めています。

また、「面前DV」などに代表されるように、子どもへの虐待につながる事例も少なくないことから、本市では、これらの問題に対応するため、同センターにおいて警察署や児童相談所等とも連携を図りながら、弁護士や臨床心理士を含めた専門スタッフが多様化する相談内容に対応しています。

しかし、市民アンケート調査によると、同センターの認知度はわずか 10.4%にとどまり、専門相談窓口として十分に認知されていないことが改めて分かりました。

今後は、同センターの周知を強化するとともに、各関係機関とも十分な連携体制を構築しながら、あらゆる暴力の根絶を目指し、意識啓発や各種支援に取り組んでいきます。

【個別事業】

重 … 重点事業

事業名	事業内容	担当課
【1】あらゆる暴力を根絶するための啓発	市民が、パートナー等からの暴力の防止に関する正しい理解と認識を得られるよう、啓発講座等を開催します。	人権・男女共同参画推進課
【2】各種ハラスメントの防止のための啓発	さまざまなハラスメントに関する情報を提供するとともに、事業者や各関係機関と連携しながら、防止のための意識啓発と相談体制の充実に努めます。	人権・男女共同参画推進課
【3】相談窓口の周知 重	DVやセクシュアル・ハラスメント等の女性の人権に関する相談業務を行う配偶者暴力相談支援センター等の相談窓口の周知を図ります。	人権・男女共同参画推進課

事業名	事業内容	担当課
【4】 相談窓口の充実 重	<p>市の関係部署及び各関係機関と連携しながら、組織的対応によるきめ細かな相談を行うとともに、被害者の精神的な負担を軽減するためのワンストップサービスに努めます。</p> <p>また、弁護士による法律相談や臨床心理士による心理相談を実施するとともに、二次被害の防止を図るため、各種研修・講座を活用しながら、相談員や関係職員の資質向上に努めます。</p>	人権・男女共同 参画推進課
【5】 緊急時における被害者の安全確保	<p>被害者の安全を確保するため、山口県男女共同参画相談センター等で一時保護が行われるまでの間の避難場所の提供やセンターまでの同行支援を行います。</p> <p>また、被害者の状況によっては、受診や入院に関する支援や社会福祉施設等への入所も視野に入れた対応を行います。</p>	人権・男女共同 参画推進課
【6】 被害者への適切な情報提供	<p>配偶者暴力相談支援センターにおいて、保護命令等の司法手続きや住民基本台帳事務における支援措置、市営住宅、健康保険、就業機会などの情報提供等に努めます。</p>	人権・男女共同 参画推進課
【7】 宇部市DV防止支援ネットワークの充実	<p>被害者からの相談の対応並びに保護及び支援を適切かつ効果的に行うため、山口県男女共同参画相談センターや宇部警察署等の各関係機関、民間支援団体及び市の関係部署とによる「宇部市DV防止支援ネットワーク」の機能充実に努めます。</p>	人権・男女共同 参画推進課
【8】 民間支援団体との連携	<p>被害者の多様な状況への対応及びDVやデートDV防止の早期啓発を推進するため、被害者の支援活動を行っている民間支援団体と連携・協働して施策の推進に取り組みます。</p>	人権・男女共同 参画推進課
【9】 被害者等に係る情報管理の徹底	<p>市が保有する被害者情報に関しては、個人情報の保護を徹底します。</p> <p>また、住民基本台帳の閲覧等に関しては、被害者を保護する観点から、住民基本台帳法及び関係法令、国の基本方針等に基づき取り扱います。</p>	人権・男女共同 参画推進課 市民課

事業名	事業内容	担当課
【10】 各関係機関との連携	被害者が高齢者や障害者の場合や、被害者に子どもがいる場合等には、各関係機関と連携して、支援体制を強化します。 特に、被害者の子どもで、面前DVを含めた児童虐待の疑いがあれば適切に対応します。	障害福祉課 こども・若者応援課
【11】 心身の回復に向けた支援	被害者が心身の安定を取り戻すために、公的機関、保健医療機関、民間団体との連携を深め、適切な相談機関や自助グループ等の活動についての情報提供に努めます。	健康増進課
【12】 住宅の確保に向けた支援	被害者に対し、原則6か月の期限で市営住宅への一時入居(条件付き)を認めるとともに、市営住宅の通常の入居については、優先入居対象者として、入居の抽選において当選倍率の優遇措置を講じます。	住宅課
【13】 若い世代からの教育・啓発の充実 ＜再掲＞	学校教育における人権教育を通じて、人権尊重や男女共同参画の意識を高める教育の充実を図ります。	人権教育課

【数値目標】

重 … 重点事業

内 容	基準値	目標値	担当課
宇部市配偶者暴力相談支援センターの認知度 重	10.4% (R3.6.1)	30.0% (R8 年度)	人権・男女共同参画推進課
「(DV被害を)相談できる窓口として知っているところはない」と回答する人の割合 重	6.5% (R3.6.1)	0.0% (R8 年度)	人権・男女共同参画推進課
「(DV被害を)誰かに打ち明けたり、相談したりしたか」の問いで、「どこ(誰)にも相談しなかった」と回答する人の割合 重	72.7% (R3.6.1)	50.0%以下 (R8 年度)	人権・男女共同参画推進課

【求められる役割】

主 体	主 な 役 割
市 民	DVの仕組みについて正しい知識を学び、人権尊重の意識を高める。
事業者	人権に関する研修等を実施し、情報発信に努める。
行政(本市)	配偶者暴力相談支援センターの周知拡大や、被害者への適切な支援等を行う。

【現状と課題】

男女を問わず、誰もがいきいきと活躍することのできる男女共同参画社会を実現するためには、まず、一人ひとりが心身ともに健康に暮らせることが大切な前提要件となります。

特に女性は、生涯の中で妊娠や出産を経験する機会があり、また、女性特有の病気にかかる危険性もあるなど、男性とは異なる健康上の問題に直面する可能性があるため、男女がそれぞれの性差を十分に理解・尊重したうえで、互いに認め合い、支え合っていくことがとても重要です。

本市では、性別を問わず、全ての市民が精神的、身体的及び社会的な面において、より快適で良好な生活を送ることができるよう、健康づくり事業をはじめとする福祉施策の充実やスポーツの振興、各種文化事業の実施などを通じて、今後も健康寿命の延伸を図っていきます。

【個別事業】

事業名	事業内容	担当課
【1】 定期文化講座による健康づくりの支援	市民一人ひとりが、さまざまな分野における技術の習得や仲間づくりなどを通して、心身ともに健康で豊かな生活が送れるよう、軽運動や文化芸術、語学などの講座を定期的に開催します。	人権・男女共同参画推進課
【2】 文化の振興	「人と地域がきらめく文化の薫るまち」の実現を目指し、宇部市文化創造財団と連携しながら、市民がいつでも、どこでも文化に触れ、親しむことのできるよう各種の文化事業に取り組みます。	文化・スポーツ振興課
【3】 スポーツの振興	年齢や性別、障害の有無等に関わらず、全ての市民が、自分の体力、興味、目的に応じてスポーツに親しむことができ、また、スポーツを通して子どもたちの健全育成を図るとともに、共生社会の実現につながる活力ある地域づくりを進めることで、宇部市全体が笑顔になることを目指します。	文化・スポーツ振興課
【4】 健康づくり施策の推進	健康長寿のまちづくりを目指し、健康づくり計画に掲げる健康づくり施策を推進します。	健康増進課
【5】 ライフステージに応じた健康管理	学校、職域、地域団体などとともに健康づくり事業を実施し、市民の健康づくりを推進します。	健康増進課

事業名	事業内容	担当課
【6】健康づくり情報の提供	市広報、市ウェブサイトなどへ健康情報を提供し、市民への健康に対する意識の啓発を図ります。	健康増進課
【7】がん予防・がん検診の推進	がんの予防と早期発見による健康寿命の延伸のため、市民に対するがん予防・がん検診受診の啓発を推進します。	健康増進課

【数値目標】

内 容	基準値	目標値	担当課
「男女共同参画センター・フォーユー定期文化講座」への参加者数	22,567 人 (R2 年度)	50,000 人 (R8 年度)	人権・男女共同参画推進課
過去 2 年間に乳がん検診を受けた人の割合	15.4% (R1 年度)	22.9% (R8 年度)	健康増進課
過去 2 年間に子宮がん検診を受けた人の割合	17.7% (R1 年度)	37.0% (R8 年度)	健康増進課

【求められる役割】

主 体	主 な 役 割
市 民	文化芸術やスポーツ等に親しみ、検診等も活用しながら、心と体の健康を保つ。
事業者	従業員の健康づくりを応援する。
行政(本市)	心身の健康づくりに効果的なイベントや、健康づくり施策を実施する。

【現状と課題】

近年、非正規雇用労働者の割合は増加の一途をたどっており、我々を取り巻く就業環境はますます厳しいものへと変化してきました。

特に女性は、非正規雇用労働者の割合が高く、男性よりも経済的困難に陥りやすい傾向があると考えられ、近年では「生理的貧困」という新たな課題も話題に上がるようになりました。

また、高齢者や障害者、ひとり親等の当事者は、一般的には社会的に弱い立場に置かれる可能性が高く、一人ひとりが自立した生活を送るためには、行政としての支援が不可欠で重要になるものと考えられます。

本市では、これらの問題に対応するため、早急かつ正確な現状把握に努め、国や県、各関係機関との連携のもと、今後も福祉施策の推進に取り組むとともに、誰もが安心して暮らすことのできる社会を構築するため、就労支援や子育て支援、安心できる生活環境の確保など、それぞれの状況に応じた総合的な支援を行っていきます。

【個別事業】

事業名	事業内容	担当課
【1】 相談窓口の周知 ＜再掲＞	DVやセクシュアル・ハラスメント等の女性の人権に関する相談業務を行う配偶者暴力相談支援センター等の相談窓口の周知を図ります。	人権・男女共同参画推進課
【2】 相談窓口の充実 ＜再掲＞	市の関係部署及び各関係機関と連携しながら、組織的対応によるきめ細かな相談を行うとともに、被害者の精神的な負担を軽減するためのワンストップサービスに努めます。 また、弁護士による法律相談や臨床心理士による心理相談を実施するとともに、二次被害の防止を図るため、各種研修・講座を活用しながら、相談員や関係職員の資質向上に努めます。	人権・男女共同参画推進課
【3】 生活困窮者のための自立支援プログラム	生活に困窮した方に対して、生活の安定及び就労支援等の自立に向けた支援を行います。	地域福祉・指導監査課
【4】 民生委員・児童委員の活動の支援	民生委員児童委員協議会の運営に対する支援を行います。	地域福祉・指導監査課
【5】 宇部市社会福祉協議会運営費の補助	宇部市社会福祉協議会による、在宅福祉サービスの推進、地域福祉の推進及びボランティア活動の取組を支援します。	地域福祉・指導監査課

事業名	事業内容	担当課
【6】 就労支援員を活用した就労支援プログラム	就労支援員(就労相談業務経験者)を1人配置し、就労相談、求人情報の提供及び就労意欲の喚起等の支援を行い、宇部公共職業安定所と連携しながら雇用機会の拡充に向けた相談体制を整えます。	生活支援課
【7】 就労準備支援員を活用した就労準備支援プログラム	就労準備支援員(外部委託)を1人配置し、未就労者等の就労意欲の喚起を図るため、就労体験やボランティア活動への参加を支援します。 また、就労体験等を理解していただける事業所の開拓も引き続き行います。	生活支援課
【8】 障害者居宅生活支援事業	障害のある人が安心して暮らすことができるよう、福祉サービスに関する情報の提供や相談支援、苦情処理体制の充実を図ります。	障害福祉課
【9】 障害者就労ワークステーション設置運営事業	障害のある人の自立の促進と就労を支援するとともに、庁内業務の効率化を図るため、障害者就労ワークステーションを運営します。	障害福祉課
【10】 在宅介護サービス給付事業	訪問介護、通所介護、ショートステイなどの介護を必要とする高齢者とその家族を支援するため、在宅介護サービスの充実を図ります。	高齢者総合支援課
【11】 介護予防・日常生活支援総合事業	要支援者や事業対象者などが、訪問型サービス、通所型サービスなどを利用することにより、住み慣れた地域で自分らしく暮らし続けることができるよう支援します。	高齢者総合支援課
【12】 ご近所福祉サロン推進事業	子どもから高齢者まで障害の有無に関わらず、誰もが気軽に集え、さまざまな交流や活動を行う地域福祉の拠点を整備します。	地域福祉・指導監査課
【13】 家族介護支援事業	家族介護者を支援するサービスを充実するとともに、介護サービス利用者が、ニーズに応じた適切なサービスの提供が受けられるよう、情報の提供や、相談及び苦情処理体制の充実を図ります。	高齢者総合支援課
【14】 介護予防事業	運動機能の向上や認知症予防を行い、地域支援体制の整備を行うことで、要介護状態になることを予防し、高齢者の健康を保持増進、自立した生活を支援します。	高齢者総合支援課

事業名	事業内容	担当課
【15】 防災対策、避難所の運営、相談支援等への女性の視点の確保 ＜再掲＞	防災用物資の備蓄や避難所の運営、被災者支援等においては、男女でニーズの違いがあるため、避難所の運営、相談支援の担当者に女性を配置する等、男女双方の視点に配慮するよう努めます。	地域福祉・指導 監査課
【16】 ひとり親家庭等への支援	ひとり親家庭の生活の安定と児童の福祉増進を図るため、18歳に達する日以降最初の3月31日までの児童を養育するひとり親家庭等に児童扶養手当を支給し、ひとり親家庭の親と子の医療費の自己負担分を助成します。 また、ひとり親家庭等の総合相談窓口を設置し、母子・父子自立支援員が、子育て、生活、就業、養育費確保などひとり親家庭が抱える諸課題について、助言、指導及び関係機関の紹介など総合的な支援をワンストップで行います。	子育て支援課
【17】 子どもの居場所づくりの促進	さまざまな状況に置かれている子どもたちが誰でも気軽に集い憩うことができる子ども食堂などの居場所づくりを、県をはじめとした各関係機関と連携して促進するとともに、経済的な理由から学習習慣が不足しがちな中学生を対象とした学習支援を実施し、高校進学などの進路選択の幅を広げます。	こども・若者応援 課

【数値目標】

内 容	基準値	目標値	担当課
サロン等の地域福祉活動拠点数	217 か所 (R2 年度)	230 か所 (R5 年度)	地域福祉・指導 監査課

【求められる役割】

主 体	主 な 役 割
市 民	相談窓口等の情報収集を行うとともに、困難を抱えた方にも情報提供を行う。
事業者	従業員が抱える問題に丁寧に関わり添っていきける体制づくりを進める。
行政(本市)	気軽に相談できる環境づくりを進め、積極的な情報発信に努める。

基本目標Ⅲ	男女共同参画の推進に向けた基盤づくり
-------	--------------------

施策事業 8	広報・啓発による意識の形成
--------	---------------

【現状と課題】

男女共同参画社会基本法の施行から 20 年以上が経過し、従来の男性中心型社会のあり方に対する意識改革は着実に進んでおり、近年では、LGBT等をはじめとする性の多様性も認知されつつあるなど、個人の生活スタイルも多様化してきました。

また、市民アンケート調査では、男女共同参画社会を実現するためには「男女平等、相互理解・協力についての普及・啓発を進めること(15.6%)」が最上位となりましたが、一方では、大多数の方が「社会全体として、男性が優遇されている(どちらかといえば優遇を含め、74.0%)」とも回答しており、理想と現実との間には未だに大きなギャップが残されていると考えられます。

本市では、男女共同参画情報誌「ぱれっと」の発行をはじめとする各種啓発事業の実施はもちろんのこと、市ウェブサイトや女性活躍応援ポータルサイト、その他ユーチューブやフェイスブック等のSNSなど、さまざまな広報媒体を効果的に活用しながら、今後も引き続き、市民意識の向上に努めていきます。

【個別事業】

重 … 重点事業

事業名	事業内容	担当課
【1】情報誌「ぱれっと」の発行	男女が共に創る社会の実現を目指す男女共同参画情報誌「ぱれっと」を発行します。 発行回数は年2回程度とし、男女共同参画センターをはじめ公共施設等へ設置するほか、市ウェブサイトへの掲載や各種啓発イベント等での配布、点字版の作成などを通じて、市民・事業者の意識啓発に努めます。	人権・男女共同参画推進課
【2】講演会・研修会・講座等による啓発の充実	市民の意識啓発を図るため、男女共同参画に関する講演会・研修会・講座等の啓発活動の充実に努めます。	人権・男女共同参画推進課
【3】講師の派遣や助言などの支援	市民団体などが行う男女共同参画社会の推進に関する学習会に対し、講師派遣等の支援を行います。	人権・男女共同参画推進課
【4】うべ男女共同参画推進本部の充実	宇部市男女共同参画基本計画に係わる施策を総合的・効果的に推進するため、庁内の横断的組織である推進本部や推進本部幹事会において、必要な課題に的確に対応するとともに、推進体制の充実に努めます。	人権・男女共同参画推進課

事業名	事業内容	担当課
【5】 市ウェブサイト等の各種メディアを活用した啓発 <div style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">重</div>	市ウェブサイトやさまざまなメディアを活用して、性別役割分担意識の解消や男女共同参画社会の必要性などについて啓発を行います。	人権・男女共同参画推進課
【6】 女性活躍推進サポート事業の実施 <再掲>	女性のスキルアップや女性の活躍推進などを目的としたサポート事業を実施します。	人権・男女共同参画推進課
【7】 性の多様性に関する取組の推進	性の多様性が認められ、誰もが自分らしく暮らせる社会を実現するため、LGBT等をはじめとする性的マイノリティ当事者に対する差別や偏見が解消され、正しい認識と理解が促進されるよう、各種啓発に努めます。	人権・男女共同参画推進課
【8】 市が作成する申請書や刊行物等における内容表現の配慮 <再掲>	市が作成する申請書や刊行物、各種広報媒体等において、人権尊重の視点に立った表現を行うよう努めます。	人権・男女共同参画推進課 (関係各課)
【9】 人権意識の高揚のための教育・啓発活動推進事業	人権教育・啓発に関する国・県の動向を踏まえ、学校、地域、家庭、職場、その他のさまざまな場を通じて、「一人ひとりの人権が尊重された心豊かな地域社会」の実現に向け、人権尊重の意識の普及・高揚を図るための教育・啓発活動を推進します。	人権・男女共同参画推進課 人権教育課
【10】 市職員研修の実施	職員の男女共同参画についての理解を深め、その視点を養う研修を実施します。	人事課
【11】 地域活動の機会を活用した啓発	各地区の住民や団体が実施する各種講座や地域主催事業などのふれあいセンター活動の機会を活用し、地域住民等を対象とした男女共同参画推進のための意識啓発を行います。	市民活動課
【12】 地域交流の場の充実	子どもたちの登下校時の見守りや地域をパトロールするボランティア活動等により、地域交流の場の充実を図ります。	市民活動課
【13】 多様な媒体を通じた広報・啓発活動の推進	学校教育における「性に関する教育」「人権教育」を通じて、男女共同参画に関する認識を深め、学校便りや授業参観等を活用しながら広報・啓発活動を展開します。	学校教育課

事業名	事業内容	担当課
【14】社会人権教育推進事業 ＜再掲＞	人権教育の取組の中で、男女の人権について学習する場や機会を提供します。	人権教育課
【15】「家族の絆の日」の広報	児童の健全育成のための重要な基盤である家庭で、家族の結びつきを強めるため、「家族の絆の日」・「家庭の日」の普及・啓発に努めます。	教育支援課

【数値目標】

重 … 重点事業

内 容	基準値	目標値	担当課
「宇部市女性活躍応援ポータルサイト」へのアクセス数(累計) 重	7,009 件 (R2 年度)	50,000 件 (R8 年度)	人権・男女共同 参画推進課

【求められる役割】

主 体	主 な 役 割
市 民	行政が発信する情報等に積極的にアクセスし、相互理解に努める。
事業者	研修等を実施し、男女が対等に活躍できる職場づくりを進める。
行政(本市)	さまざまな媒体や手法を活用し、ジェンダー平等への意識を醸成する。

【現状と課題】

近年の学校教育現場では、さまざまな場面において、男女平等を基本とした運営がなされ、できるだけ性別によらない公平な取扱いを進めていくよう配慮されるようになりました。

また、子どもたちも学校や各家庭において、男女平等や人権尊重、相互理解といった男女共同参画に関する意識を小さい頃から自然と身につけており、これらは男女共同参画社会の実現に向けて、一つの明るい材料となっています。

しかし、市民アンケート調査によると、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について「賛成（どちらかといえば賛成と含め、22.1%）」との回答意見も少なからずあり、ジェンダーバイアスが完全に解消された状態にあるとは言い難いため、学校だけでなく、家庭や職場、地域なども含め、あらゆる分野において男女平等への意識をさらに高めていく必要があります。

さらに、近年では、一人ひとりの多様性を認め、人権を尊重する意識の醸成が、今まで以上に重要となっています。

本市は、「SDGs未来都市」の一員として、その根本精神である「誰一人として取り残さない」との思いを大切にしながら、今後も人権尊重や男女共同参画の視点に立った教育・学習機会の充実に努め、誰もが暮らしやすい社会づくりを進めていきます。

【個別事業】

事業名	事業内容	担当課
【1】 男女の社会参画に向けた啓発及び学習機会の充実	家庭や社会における男女平等の意識を高める啓発や学習機会等の提供により、男女が対等な立場で社会参画できるよう支援を行います。	人権・男女共同参画推進課
【2】 女性活躍推進サポート事業の実施 <再掲>	女性のスキルアップや女性の活躍推進などを目的としたサポート事業を実施します。	人権・男女共同参画推進課
【3】 国際的な人権意識の高揚	豊かな人権感覚を育むための学習機会の充実に努めます。	人権・男女共同参画推進課 人権教育課
【4】 男女平等教育実践研究の推進	男女平等の視点から、各教科、道徳、総合的な学習の時間及び特別活動における学習内容の取扱い方や指導方法等に関する研究を実施します。 また、子どもの発達段階や学校の実態に応じて、男女平等教育の実践を推進します。	学校教育課

事業名	事業内容	担当課
【5】個人の尊重や男女平等教育に関する教育の実践	男女共同参画社会の推進を目指して、家庭のあり方や家族の人間関係、子育ての意義などについて学習の充実を図ります。	人権教育課
【6】教職員等の研修	男女平等教育についての正しい理解と認識を深めるために、教職員等に対する研修を実施します。	人権教育課
【7】男女共同参画の視点に立った学校教育・人権教育の推進	児童生徒の心身の成長の過程に即し、性別による固定的な役割分担意識の解消、男女平等や人権尊重、家庭生活の大切さなどの視点に立った教育を推進します。	人権教育課
【8】社会人権教育推進事業	人権教育の取組の中で、男女の人権について学習する場や機会を提供します。	人権教育課
【9】若い世代からの教育・啓発の充実	学校教育における人権教育を通じて、人権尊重や男女共同参画の意識を高める教育の充実を図ります。	人権教育課
【10】人権意識の高揚のための教育・啓発活動推進事業 ＜再掲＞	人権教育・啓発に関する国・県の動向を踏まえ、学校、地域、家庭、職場、その他のさまざまな場を通じて、「一人ひとりの人権が尊重された心豊かな地域社会」の実現に向け、人権尊重の意識の普及・高揚を図るための教育・啓発活動を推進します。	人権・男女共同参画推進課 人権教育課
【11】男性の家庭生活への参画促進 ＜再掲＞	男女共同参画社会の実現に向け、男性における家庭生活(育児・家事・介護等)への参画を促進し、社会全体で女性活躍を推進していく機運の醸成を図ることを目的に、啓発イベント等を実施します。	人権・男女共同参画推進課

【数値目標】

内 容	基準値	目標値	担当課
「宇部市女性人材バンク」への登録者数	26人 (R2年度)	30人 (R8年度)	人権・男女共同参画推進課

【求められる役割】

主 体	主 な 役 割
市 民	行政や民間団体等が実施する啓発イベントに積極的に参加する。
事業者	女性のキャリアアップや男性の育児参画を組織的に支援する。
行政(本市)	各種啓発イベントの実施を通じて、市民意識の向上を図る。

【現状と課題】

性別によって制約されることなく、あらゆる分野へ主体的に参画できる社会にしていくためには、従来からの固定的な社会制度や慣行などを見直し、適宜、改善を図っていく必要があります

市民アンケート調査においても、男女ともに多くの方が、「法律や制度の面で男性が優遇されている(どちらかといえば優遇を含め、48.5%)」、「社会通念・慣習・しきたりなどで男性が優遇されている(どちらかといえば優遇を含め、75.6%)」と考えており、性別による地位の不平等感については、未だに解消されていないことが分かりました。

また、「性別による役割分担の意識によって、生きづらさ(不安等)を感じたことがある(20.1%)」との回答意見も少なからずあり、性別にとらわれない多様な生き方を認めていく社会意識の醸成が求められています。

本市では、今後もさまざまな啓発イベントや多様な広報媒体等を活用して、市民意識の向上を図るとともに、企業や各種団体等の民間事業者に対する啓発や支援等の取組も強化しながら性別を問わず、誰もがその個性や能力を十分に生かし、支え合うことのできる心豊かなまちづくりを進めていきます。

【個別事業】

事業名	事業内容	担当課
【1】 情報誌「ぱれっと」の発行 ＜再掲＞	男女が共に創る社会の実現を目指す男女共同参画情報誌「ぱれっと」を発行します。 発行回数は年2回程度とし、男女共同参画センターをはじめ公共施設等へ設置するほか、市ウェブサイトへの掲載や各種啓発イベント等での配布、点字版の作成などを通じて、市民・事業者の意識啓発に努めます。	人権・男女共同参画推進課
【2】 市ウェブサイト等の各種メディアを活用した啓発 ＜再掲＞	市ウェブサイトやさまざまなメディアを活用して、性別役割分担意識の解消や男女共同参画社会の必要性などについて啓発を行います。	人権・男女共同参画推進課
【3】 学習グループや講座等への講師派遣	地域、企業などが行う男女共同参画社会の推進に関する学習会に対し、講師派遣等の支援を行います。	人権・男女共同参画推進課
【4】 男女共同参画に関する法律・条例等の周知	男女共同参画に関する法律や条例等について、広く周知を図ります。	人権・男女共同参画推進課

事業名	事業内容	担当課
【5】市が作成する申請書や刊行物等における内容表現の配慮	市が作成する申請書や刊行物、各種広報媒体等において、人権尊重の視点に立った表現を行うよう努めます。	人権・男女共同参画推進課 (関係各課)

【数値目標】

内 容	基準値	目標値	担当課
「各分野における男女の地位の平等感(社会通念・慣習・しきたりなどで)」の問いで、平等と感じる人の割合	16.7% (R3.6.1)	30.0% (R8 年度)	人権・男女共同参画推進課
「各分野における男女の地位の平等感(法律や制度の面で)」の問いで、平等と感じる人の割合	36.9% (R3.6.1)	50.0% (R8 年度)	人権・男女共同参画推進課

【求められる役割】

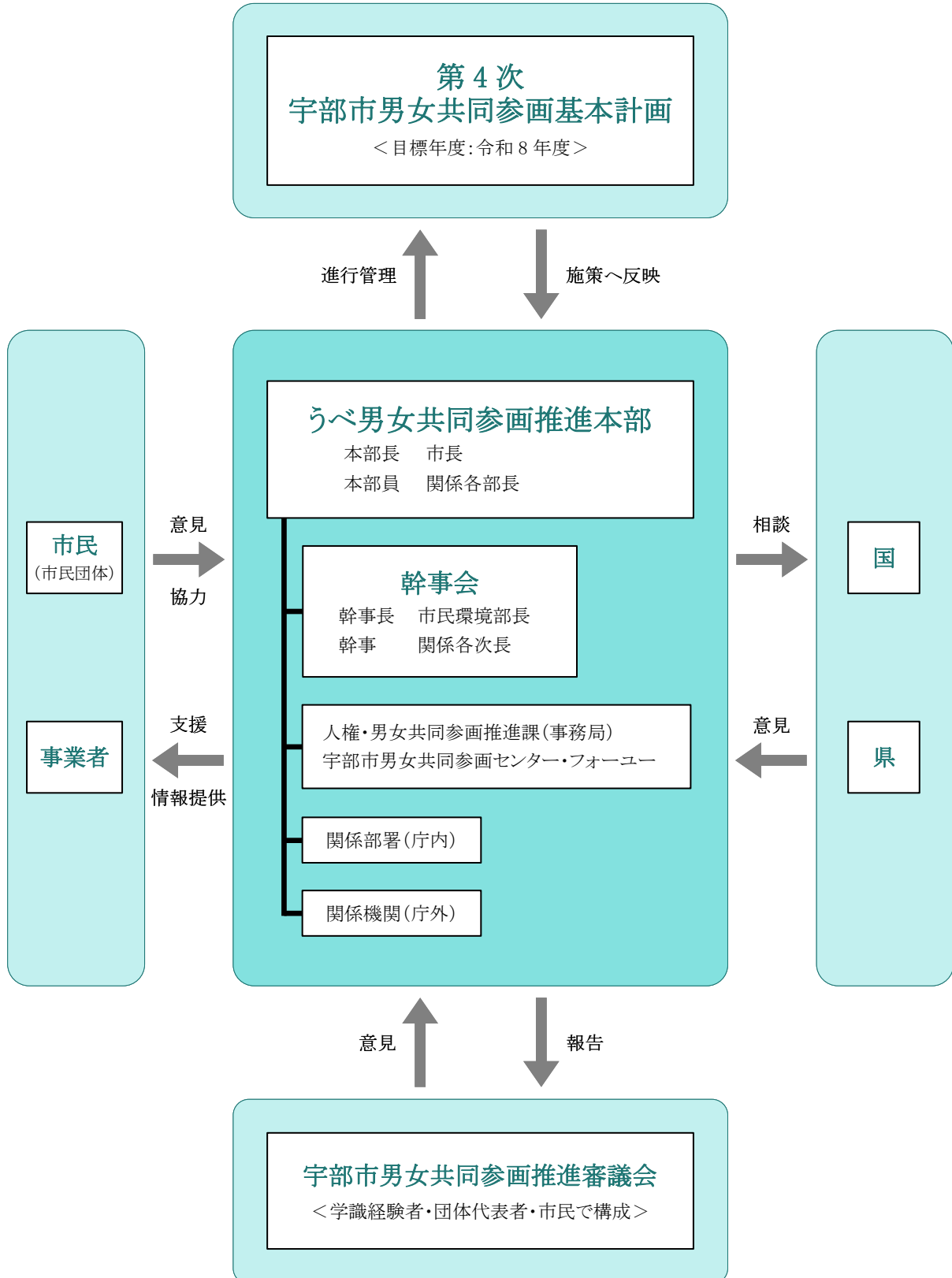
主 体	主 な 役 割
市 民	一人ひとりが互いの人権を尊重し、男女共同参画への理解を深める。
事業者	性別を問わず、誰もが活躍できる職場環境を構築する。
行政(本市)	情報誌や啓発イベント等を通じて、国内外における最新の動向を伝える。

第6章

計画の推進体制

第6章 計画の推進体制

本計画を着実に推進していくため、市民、事業者等の各主体による適切な役割分担のもと、協力・連携を図りながら施策事業に取り組んでいきます。



計画の推進体制
第6章













参考資料

「男女共同参画に関する市民アンケート調査」実施結果	72
「男女共同参画に関する事業者アンケート調査」実施結果	83
「男女共同参画に関する市民ワークショップ」発表意見	93
男女共同参画社会基本法	96
女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)	101
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	111
宇部市男女共同参画推進条例	113
宇部市男女共同参画推進審議会規則	117
宇部市男女共同参画推進審議会委員名簿	118
うべ男女共同参画推進本部設置要綱	119
男女共同参画に関する国内外の動き(「国際婦人年」以降)	120

「男女共同参画に関する市民アンケート調査」実施結果

調査の概要	【対象者】 宇部市内に在住する令和3年4月1日現在で20歳以上の者
	【調査期間】 令和3年6月29日～7月20日
	【調査方法】 住民基本台帳に基づく無作為抽出：2,000人(男女各1,000人)（※郵送による。）
	【回答数】 576人（回答率：28.8%）
	【留意事項】 (1)各設問の回答割合(%)は、合計値を100%として算出し、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100%とならない場合がある。 (2)「1つだけ」を選択する設問に対し、2つ以上の回答があったものは、全て「その他1件」として集約した。（※その他がない場合は全て無効とした。） (3)「いくつでも」選択できる設問については、原則として、合計値の大きい順(降順)で並べ替えた。

		男性	女性	男女以外	合計			
F1	あなたの性別は。(1つだけ)	1 男性	251			251		43.6%
		2 女性		319		319		55.4%
		3 どちらでもない			1	1		0.2%
		4 答えたくない			2	2		0.3%
		5 その他						0.0%
		無記入			3	3		0.5%
		251	319	6	576			

		男性	女性	男女以外	合計			
F2	あなたの年齢は。(1つだけ)	1 20～24歳	6	7		13		2.3%
		2 25～29歳	7	14		21		3.7%
		3 30～34歳	9	22	2	33		5.7%
		4 35～39歳	20	26		46		8.0%
		5 40～44歳	19	25		44		7.7%
		6 45～49歳	20	26		46		8.0%
		7 50～54歳	8	23		31		5.4%
		8 55～59歳	20	21		41		7.1%
		9 60～64歳	25	32		57		9.9%
		10 65～69歳	32	36		68		11.8%
		11 70～74歳	38	46		84		14.6%
		12 75歳以上	47	41	2	90		15.7%

F3	あなたは結婚していますか。(1つだけ)	1 既婚(事実婚や内縁関係、別居中を含む)	173	184	1	358	
		2 離別または死別	33	90		123	
		3 未婚	45	45	2	92	

F4	あなたにはお子さんがおられますか。(1つだけ)	1 子どもがいる	184	242	2	428	
		2 子どもはいない	67	77	2	146	

F5	あなたのお仕事を教えてください。(1つだけ)	1 勤め人(常勤)	121	92	1	214	
		2 勤め人(パートタイマーなど)	20	66		86	
		3 自営業(農林水産業)	7	1		8	
		4 自営業(農林水産業以外)	18	10		28	
		5 主婦		93		93	
		6 主夫	1			1	
		7 学生	1	2		3	
		8 無職	72	46	2	120	
		9 その他	10	7		17	

F6	あなたの世帯構成はどれですか。(1つだけ)	1 単身世帯(ひとり暮らし)	48	65	1	114	
		2 1世代世帯(夫婦だけ)	96	97	1	194	
		3 2世代世帯(親と子)	81	126		207	
		4 3世代世帯(親と子と孫)	10	12	1	23	
		5 その他	6	10		16	

問1

あなたは、次のような各分野で男女の地位は平等になっていますか。(それぞれ1つだけ)

分野	1 男性の方が優遇されている	2 どちらかといえば男性の方が優遇されている	3 平等である	4 どちらかといえば女性の方が優遇されている	5 女性の方が優遇されている	6 その他
A 家庭生活の中で	15	44	1	60	11.1%	
	70	140		210	38.9%	
	113	87	2	202	37.4%	
	25	9		34	6.3%	
	4	2		6	1.1%	
	9	19		28	5.2%	
B 就職の機会や職場の中で	24	50	2	76	14.4%	
	102	143		245	46.6%	
	67	76	1	144	27.4%	
	16	13		29	5.5%	
	3	2		5	1.0%	
	14	13		27	5.1%	
C 学校教育の場で	9	10	1	20	3.9%	
	23	68		91	17.8%	
	155	183		338	66.0%	
	9	2	2	13	2.5%	
		1		1	0.2%	
	23	26		49	9.6%	

D 地域活動の中で	1	男性の方が優遇されている	7	30	1	38	
	2	どちらかといえば男性の方が優遇されている	66	123	1	190	
	3	平等である	124	110	1	235	
	4	どちらかといえば女性の方が優遇されている	14	13		27	
	5	女性の方が優遇されている	1	1		2	
	6	その他	11	20		31	
E 政治経済活動の中で	1	男性の方が優遇されている	57	119	2	178	
	2	どちらかといえば男性の方が優遇されている	93	132	1	226	
	3	平等である	52	30		82	
	4	どちらかといえば女性の方が優遇されている	7	3		10	
	5	女性の方が優遇されている	2	1		3	
	6	その他	14	8		22	
F 法律や制度の面で	1	男性の方が優遇されている	21	56	1	78	
	2	どちらかといえば男性の方が優遇されている	59	112	1	172	
	3	平等である	102	87	1	190	
	4	どちらかといえば女性の方が優遇されている	15	14		29	
	5	女性の方が優遇されている	10	2		12	
	6	その他	15	19		34	

G	社会通念・慣習・しきたりなどで	1	男性の方が優遇されている	44	94	1	139		
		2	どちらかといえば男性の方が優遇されている	112	146	1	259		
		3	平等である	48	40		88		
		4	どちらかといえば女性の方が優遇されている	5	4	1	10		
		5	女性の方が優遇されている	2	2		4		
		6	その他	13	13		26		
	H	社会全体として	1	男性の方が優遇されている	26	57	1	84	
			2	どちらかといえば男性の方が優遇されている	124	181	1	306	
			3	平等である	48	40		88	
			4	どちらかといえば女性の方が優遇されている	15	6	1	22	
			5	女性の方が優遇されている	2	2		4	
			6	その他	12	11		23	

問2	今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも)	1	女性を取り巻くさまざまな偏見や、固定的な社会通念・慣習・しきたりを改める	130	160	1	291	
		6	男性側の意識改革(女性の活躍に対する理解や協力など)	120	170	1	291	
		3	女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図る	103	156	1	260	
		7	子どもの時から家庭や学校で男女の平等について教える	102	144	2	248	
		2	法律や制度の面での見直しを行い、女性差別につながるものを改める	91	112	2	205	
		4	女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図る	76	112	1	189	
		5	行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度(クォータ制)を採用・充実させる	71	87	2	160	
		8	必要性を感じない(そもそも平等である必要はない)	15	27		42	
		9	むしろ、女性の方が優遇されている	25	12	1	38	
		10	その他	7	9	1	17	

問3	「男性は仕事、女性は家庭」という考え方がありますが、あなたはどう思いますか。(1つだけ)	1 賛成	13	15	28	5.1%
		2 どちらかといえば賛成	51	43	94	17.0%
		3 どちらかといえば反対	40	70	111	20.1%
		4 反対	53	72	126	22.8%
		5 どちらとも言えない	79	105	185	33.5%
		6 その他	6	3	9	1.6%

問4	【問3で、「1 賛成」「2 どちらかといえば賛成」と答えた方にお聞きします。】 「賛成」の主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)	4 女性が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いから	37	35	72	34.8%
		5 家事・育児・介護と両立しながら、女性が働き続けることは大変だから	26	31	57	27.5%
		3 男性が外で働いた方が、多くの収入を得られるから	17	18	35	16.9%
		1 日本の伝統的な家族のあり方だから	12	6	18	8.7%
		2 自分の両親も役割分担をしていたから	7	10	17	8.2%
		6 その他	6	2	8	3.9%

問5	【問3で、「3 どちらかといえば反対」「4 反対」と答えた方にお聞きします。】 「反対」の主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)	6 固定的な男性と女性の役割分担の意識を押しつけるべきではなく、当事者の考え方を尊重すべきだから	62	103	167	27.0%
		7 男性がもっと家事・育児・介護を担っていくべきだから	37	78	116	18.7%
		1 男女平等の精神に反するから	42	52	96	15.5%
		4 女性が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いから	35	42	77	12.4%
		3 男性も女性も働いた方が、多くの収入を得られるから	26	38	64	10.3%
		5 家事・育児・介護と両立しながら、女性が働き続けることは可能だから	19	32	51	8.2%
		2 自分の両親も外で働いていたから	14	25	39	6.3%
		8 その他	3	6	9	1.5%

問6	女性の社会進出等に伴い、「選択的夫婦別姓制度（結婚後も旧姓を使うことができる制度）」の導入が議論されていますが、あなたはどのように思いますか。（1つだけ）	1 賛成	68	72	1	141		25.2%
		2 どちらかといえば賛成	33	64		97		17.4%
		3 どちらかといえば反対	37	47		84		15.0%
		4 反対	36	35	1	72		12.9%
		5 どちらとも言えない	66	87		153		27.4%
		6 その他	5	6	1	12		2.1%
問7	あなたは、経済的な理由や、家族の無理解などにより、生理用品の利用が困難となる「生理の貧困」といわれる問題を知っていますか。（1つだけ）	1 言葉も、その内容も知っている	115	179	1	295		52.0%
		2 言葉は知っている（聞いたことがある）が、内容はよく知らない	74	95	1	170		30.0%
		3 言葉も知らなかった	59	42	1	102		18.0%
問8	【女性の方にお聞きします。】 あなたは、生理用品の入手に苦労したことがありますか。（1つだけ）	1 経済的な理由で、苦労したことがある		17		17		6.9%
		2 家族の無理解で、苦労したことがある		4		4		1.6%
		3 その他の理由で、苦労したことがある		4		4		1.6%
		4 苦労したことはない		220		220		89.8%
問9	社会の中で意思決定の場に女性の参画が少ないのは、何が理由だと思いますか。（いくつでも）	2 男性優位の組織運営	131	191	2	324		23.1%
		1 家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別の意識	95	139	2	236		16.8%
		7 女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ない	92	100	2	194		13.8%
		5 女性の活動を支援する仕組みの不足	76	103	1	180		12.8%
		3 家庭の支援・協力が得られない	61	111	1	173		12.3%
		6 女性側の積極性が十分でない	71	79		150		10.7%
		4 女性の能力開発の機会が不十分	50	68		118		8.4%
		8 その他	14	12		26		1.9%

問10	女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも)	3	育児・介護との両立について職場の支援制度が整っている	144	236	2	382		22.1%
		6	性別に関係なく仕事が適正に評価される	158	181	2	341		19.7%
		2	職場の上司・同僚が、女性が働くことに理解がある	130	193	1	324		18.8%
		1	経営者が女性の活躍推進に積極的である	102	117	2	221		12.8%
		4	長時間労働の必要がない、勤務時間が柔軟である	90	129	2	221		12.8%
		7	仕事にやりがいがある	43	82		125		7.2%
		5	身近に相談できて目標になる女性(ロールモデル)がいる	39	56		95		5.5%
		8	その他	10	9		19		1.1%

問11	女性の活躍が進むためには、家族や社会等でどのような環境整備が必要だと思いますか。(いくつでも)	1	夫やパートナーの積極的な家事・育児・介護への参加	160	251	2	413		22.5%
		3	保育施設等の育児サービスの充実	158	194	2	354		19.3%
		4	福祉施設等の介護サービスの充実	111	157	2	270		14.7%
		5	利用しやすい(育児・介護以外の)家事サービスがある	95	121	1	217		11.8%
		2	夫やパートナー以外の家族・地域による家事・育児・介護への参加	85	109	1	195		10.6%
		6	スキルアップに向けた研修や職業相談等の再就職しやすい環境が整っている	60	93		153		8.3%
		8	総合的な相談窓口が整備、充実している	52	72	1	125		6.8%
		7	起業を希望する際に資金調達やノウハウが取得しやすい環境が整っている	34	46	1	81		4.4%
		9	その他	15	10		25		1.4%

問12	あなたは、今後どのような分野で女性の参画が進むべきだと思いますか。(いくつでも)	1	国、県や市町村議会の議員	137	173	2	312		19.0%
		4	企業等の女性管理職、女性従業員	127	173	2	302		18.4%
		3	国、地方公共団体の女性管理職、女性職員	115	168	1	284		17.3%
		2	国、地方公共団体の審議会等委員	83	95	1	179		10.9%
		6	学校の校長や教頭	79	79	1	159		9.7%
		8	自治会、ボランティア、PTA、子ども会などの役員	90	57		147		9.0%
		5	起業家	66	68	2	136		8.3%
		7	農協、漁協等の農林水産団体の役員	42	34		76		4.6%
		9	その他	27	18		45		2.7%

問13	女性が職業を持つことについて、あなたはどのように思いますか。(1つだけ)	1	女性は職業を持たない方がよい	4			4		0.7%
		2	結婚するまでは職業を持つ方がよい	8	9		17		3.0%
		3	子どもができるまでは、職業を持つ方がよい	16	15	1	32		5.7%
		4	子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい	127	161	1	289		51.6%
		5	子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい	57	84		141		25.2%
		6	その他	30	46	1	77		13.8%

問14	【現在、就業していない女性の方にお聞きします。】 今後、就業したいと思いますか。(1つだけ)	1	常勤で就業したい		7		7		5.6%
		2	パートタイムなどで就業したい		38		38		30.6%
		3	就業したくない		52		52		41.9%
		4	その他		27		27		21.8%

問15	宇部市には、ハローワークの求人情報や市が保有する情報を活用し、就労相談や職業紹介を行う「JOB S TA(多様な働き方確保支援センター)」があることを知っていますか。(1つだけ)	1	名称も、その内容も知っている	44	46		90		16.2%
		2	名称は知っている(聞いたことがある)が、内容はよく知らない	60	90	1	151		27.2%
		3	名称も知らなかった	136	176	2	314		56.6%

問16	現在の状況では、あなたは次のどれにあてはまりますか。(1つだけ)	1	家庭生活または地域活動よりも、仕事に専念している	36	27	1	64	
		2	家庭生活または地域活動よりも、仕事を優先させている	60	38		98	
		3	家庭生活または地域活動と仕事を同じように両立させている	70	86		156	
		4	仕事よりも、家庭生活または地域活動を優先させている	21	37	1	59	
		5	仕事よりも、家庭生活または地域活動に専念している	11	47		58	
		6	その他	31	66	1	98	

問17	今後、男性が女性とともに家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも)	3	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	158	203	2	363	
		1	男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす	114	194	1	309	
		6	労働時間の短縮などで、仕事以外の時間をより多く持てるようにする	94	115	2	211	
		5	社会の中で、男性による家事などについても、その評価を高める	77	118	1	196	
		4	周囲の人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重する	61	123	1	185	
		2	男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくす	53	88	1	142	
		7	男性が家事などに関心を高めるよう啓発や情報提供を行う	50	84		134	
		9	男性が育児や介護、地域活動を行うための、仲間(ネットワーク)づくりを進める	46	70		116	
		8	国や地方公共団体などの研修等により、男性の家事や育児、介護等の技能(スキル)を高める	49	47		96	
		10	男性が相談しやすい窓口を設ける	32	64		96	
		11	その他	13	13	1	27	

問18	自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも)	2	女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくす	121	183	1	305	
		1	女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくす	107	142	2	251	
		3	社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高める	87	124	1	212	
		4	女性が地域活動のリーダーになることについて、啓発や情報提供・研修を行う	44	58		102	
		5	女性が地域活動のリーダーに一定の割合で登用されるような仕組み(クォータ制)を取り入れる	58	39	2	99	
		6	その他	13	20		33	

問19	あなたは、性別による役割分担の意識によって、生きづらさ(不安等)を感じたことがありますか。(1つだけ)	1	感じたことがある	37	72	1	110	
		2	感じたことはない	194	232	2	428	
		3	その他	4	5		9	1.6%

問20	あなたは、「LGBT(性的マイノリティ、性的少数者など)」という言葉を知っていますか。(1つだけ)	1	言葉も、その内容も知っている	135	179	2	316	
		2	言葉は知っている(聞いたことがある)が、内容はよく知らない	64	84	1	149	
		3	言葉を知らなかった	39	50		89	16.1%

問21	宇部市では、市長に宣誓を行った性的マイノリティのカップルに、各種サービスの適用範囲を拡大していくとする「パートナーシップ宣誓制度」を、令和3年9月から導入することを知っていますか。(1つだけ)	1	名称も、その内容も知っている	29	35	1	65	
		2	名称は知っている(聞いたことがある)が、内容はよく知らない	67	99		166	
		3	名称も知らなかった	148	182	2	332	59.0%

問22	男女共同参画社会を実現していくため、行政に対してどのような取組を望みますか。(いくつでも)	1	男女平等、相互理解・協力についての普及・啓発を進める	122	148	1	271	
		7	保育所、学童保育などの施設・サービスを整備する	111	151		262	
		6	学校教育の場で、男女平等や相互理解のための学習を充実させる	90	122	3	215	
		8	介護施設、サービスを整備する	82	132		214	
		2	政策・方針決定過程へ女性を積極的に登用する	94	103	2	199	
		5	男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などの機能を整備する	74	77	1	152	
		4	女性の学習の場を充実させ、女性のリーダーを養成する	69	73	1	143	
		3	女性の就業を促進するために、女性の職業訓練の場を充実させる	47	89		136	
		9	女性の進出が少ない分野への進出を促すための取組を行う	57	64		121	
		10	その他	15	14		29	1.7%

「男女共同参画に関する事業者アンケート調査」実施結果

調査の概要	【対象者】	宇部商工会議所の会員として登録されている市内事業者（※個人事業者は除く。）
	【調査期間】	令和3年6月29日～7月20日
	【調査方法】	会員名簿データからの無作為抽出：1,000 者（※郵送による。）
	【回答数】	276者（回答率：27.6%）
	【留意事項】	(1) 各設問の回答割合（%）は、合計値を100%として算出し、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100%とならない場合がある。 (2) 「1つだけ」を選択する設問に対し、2つ以上の回答があったものは、全て「その他1件」として集約した。（※その他がない場合は全て無効とした。） (3) 「いくつでも」選択できる設問については、原則として、合計値の大きい順（降順）で並べ替えた。

		合計	
F1	業種について、ご記入ください。（1つだけ）	1 農林水産業	0 0.0%
		2 建設業	55 19.9%
		3 製造業	34 12.3%
		4 情報通信業	3 1.1%
		5 運輸業・郵便業	7 2.5%
		6 卸売業・小売業	62 22.5%
		7 金融業・保険業	6 2.2%
		8 不動産業・物品賃貸業	8 2.9%
		9 学術研究・専門・技術サービス業	16 5.8%
		10 宿泊業・飲食サービス業	17 6.2%
		11 生活関連サービス業・娯楽業	4 1.4%
		12 教育・学習支援業	4 1.4%
		13 医療・福祉	8 2.9%
		14 サービス業	29 10.5%
		15 その他	18 6.5%
	無記入	5 1.8%	
		276	

F2	人数の構成について、ご記入ください。	A 使用者 (経営担当者等)	男	男性数	384	74.3%
			女	女性数	133	25.7%
		B 労働者 (正規雇用)	男	男性数	4,368	76.9%
			女	女性数	1,315	23.1%
		C 労働者 (非正規雇用)	男	男性数	722	43.3%
			女	女性数	946	56.7%
		うち、管理職 (部長相当職以上)	男	男性数	320	83.1%
			女	女性数	65	16.9%
		うち、管理職 (課長相当職)	男	男性数	361	89.6%
			女	女性数	42	10.4%
		うち、管理職 (係長相当職)	男	男性数	246	79.1%
			女	女性数	65	20.9%

問1	従業員が仕事と家庭を両立させるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも)	1	有給休暇を取得しやすくする	162	17.3%
		7	職場の上司や同僚が配慮、協力する	142	15.2%
		4	時間外勤務(残業)を減らす	127	13.6%
		5	出勤(出社)・退勤(退社)時間が柔軟に変更できる制度(フレックスタイム制)を導入する	102	10.9%
		6	育児・介護休暇制度を利用しやすくする	86	9.2%
		8	家事・育児・介護等を家族が分担する	85	9.1%
		2	短時間勤務制度を利用しやすくする	80	8.6%
		3	子の看護休暇を取得しやすくする	74	7.9%
		9	保育施設や介護施設を整備し、サービスを充実させる	66	7.1%
		10	その他	11	1.2%

問2	事業者が従業員の仕事と家庭を両立させるための取組を実施するにあたり、どのような問題点(課題)があると思いますか。(いくつでも)	2	人員管理が難しい	142	38.9%
		4	コストが増加する	74	20.3%
		1	性別による役割分担意識が強い(「男性は仕事、女性は家庭」など)	70	19.2%
		3	人事考課(勤務評定)が難しい	39	10.7%
		5	必要性を感じない	20	5.5%
		6	その他	20	5.5%

問3	事業者が従業員の仕事と家庭の両立を図った場合、どのような有益性(メリット)があると思いますか。(いくつでも)	1	家族との時間を多く取れることにより、精神的なゆとりが生まれる	167	42.4%
		3	事業者内のコミュニケーションが活性化し、業務にも前向きになりやすい	112	28.4%
		2	ワーク・ライフ・バランスのメリハリが付き、生産性の向上につながる	98	24.9%
		4	その他	17	4.3%

問4	【F2で、女性管理職がない(太枠内が0人)と回答された事業者にお聞きします。】 「女性管理職がない」主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)	1 適当な職種・業務がないから	43	18.0%
		5 もともと女性が少ない(少ない)職場だから	42	17.6%
		6 女性自身が希望しないから	41	17.2%
		8 女性の業務が主として補助的業務だから	33	13.8%
		2 女性の勤続年数が平均的に短いから	24	10.0%
		4 十分な経験・能力を有する女性が少ないから	24	10.0%
		10 その他	21	8.8%
		9 事業者(事業主)の方針だから	5	2.1%
		3 仕事がつく、女性には無理と思われるから	4	1.7%
		7 登用すると職場の人間関係がうまくいなくなるから	2	0.8%

問5	女性の能力発揮のため、どのような取組を行っていますか。(いくつでも)	1 責任ある仕事を任せる	122	22.8%
		5 仕事と家庭の両立支援	94	17.6%
		12 特に行っていない	59	11.0%
		4 教育・訓練の充実	48	9.0%
		3 会議等への出席機会の拡大	43	8.1%
		2 管理職への登用	38	7.1%
		6 仕事の配分や教育・訓練において男女を均等に扱う	36	6.7%
		8 自己啓発の推進	35	6.6%
		10 結婚後も旧姓の使用を認める(予定や方針を含む)	27	5.1%
		9 女性の積極的活用に対する男性側の意識啓発	17	3.2%
		7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入	9	1.7%
11 その他	6	1.1%		

問6	女性のキャリア形成(就業継続)について、どう思いますか。(1つだけ)	1 賛成	171	65.5%
		2 どちらかといえば賛成	55	21.1%
		3 どちらかといえば反対	1	0.4%
		4 反対	0	0.0%
		5 どちらとも言えない	31	11.9%
		6 その他	3	1.1%

問7	【問6で、「1 賛成」、「2 どちらかといえば賛成」と回答された事業者にお聞きします。】 「賛成」の主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)	2 能力のある女性が辞めてしまうのは損失だから	160	42.7%
		1 事業者にとってメリットがあるから	80	21.3%
		3 経済の活性化など、社会のために必要だから	69	18.4%
		5 ダイバーシティ(多様性)を進めるために必要だから	42	11.2%
		4 女性の管理職登用のために必要だから	18	4.8%
		6 その他	6	1.6%

問8	【問6で、「3 どちらかといえば反対」、「4 反対」と回答された事業者にお聞きします。】 「反対」の主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)	1 女性自身が希望しないから	1	50.0%
		2 就業継続しても給与を上げることができないから	1	50.0%
		3 出産や育児休暇等に対応できる人力的余裕がないから	0	0.0%
		4 就業継続を前提とした運営をしていないから	0	0.0%
		5 女性は家庭を優先すべきだとの意識があるから	0	0.0%
		6 その他	0	0.0%

問9	各種ハラスメント(セクハラ、マタハラなど)を防止するため、何らかの措置を講じていますか。(1つだけ)	1 講じている	87	34.9%
		2 講じていない(検討中を含む)	143	57.4%
		3 その他	19	7.6%

問10	【問9で、「1 講じている」と回答された事業者にお聞きします。】 具体的に、どのような取組を行っていますか。(いくつかでも)	1	就業規則・労使協定等の整備	59	33.3%
		5	相談体制の整備(相談窓口の設置、マニュアルの作成など)	38	21.5%
		3	研修会・講習会等の開催	24	13.6%
		6	ストレスチェックの実施	24	13.6%
		4	実態調査の実施	16	9.0%
		2	社内報やパンフレット等による広報	14	7.9%
		7	その他	2	1.1%

問11	女性の活躍を推進するため、行政に対してどのような取組を望みますか。(いくつかでも)	13	仕事と家庭の両立支援	121	15.4%
		14	保育サービスの充実	100	12.7%
		3	女性に対する意識啓発	76	9.7%
		11	事業者に対する助成金制度	74	9.4%
		4	男性に対する意識啓発	73	9.3%
		5	事業者(事業主)に対する意識啓発	64	8.2%
		15	法人税の軽減措置	55	7.0%
		6	女性に対する教育・訓練の充実	49	6.2%
		8	男性の育児休業・育児休暇取得の促進	43	5.5%
		7	女性の起業に対する支援	37	4.7%
		10	事業者への具体的な取組(ロールモデル)の提示	21	2.7%
		12	事業者の取組の紹介・公表	18	2.3%
		1	女性管理職比率の義務化	17	2.2%
		16	公共事業への入札参加資格の優先的措置	11	1.4%
		9	表彰制度の創設	10	1.3%
2	女性管理職比率の公表の義務化	9	1.1%		
17	その他	7	0.9%		

問12	育児休暇制度を、就業規則等に規定していますか。(1つだけ)	1	規定している	115	44.6%		
		2	規定していない(検討中を含む)	123	47.7%		
		3	その他	20	7.8%		
問13	【問12で、「1 規定している」と回答された事業者にお聞きします。】 育児休暇の対象となる子の年齢は、どのように規定していますか。(1つだけ)	1	1歳未満	74	64.3%		
		2	1歳以上3歳未満	26	22.6%		
		3	3歳以上	5	4.3%		
		4	その他	10	8.7%		
問14	育児休暇中の賃金は、どのように規定していますか。(1つだけ)	1	全額支給	10	8.9%		
		2	減額支給	16	14.3%		
		3	支給しない	80	71.4%		
		4	その他	6	5.4%		
問15	【問14で、「1 全額支給」、「2 減額支給」と回答された事業者にお聞きします。】 賃金の支給期間は、どのように規定していますか。(1つだけ)	1	1週間未満	5	19.2%		
		2	1週間以上1か月未満	6	23.1%		
		3	1か月以上	14	53.8%		
		4	その他	1	3.8%		
問16	令和3年度中(R3.4.1~R4.3.31)に、育児休業・育児休暇制度を利用する(した)方の人数を、ご記入ください。	A	すでに開始(利用)した方	男	男性数	15	30.0%
			女	女性数	35	70.0%	
		B	開始予定の申し出をした方	男	男性数	7	41.2%
				女	女性数	10	58.8%

問17	【問16で、該当者あり(利用者が1人以上)と回答された事業者にお聞きします。】 育児休業・育児休暇中に、代替要員を配置しましたか。(1つだけ)	1 配置する(した)	5	20.0%
		2 配置しない(しなかった)	17	68.0%
		3 その他	3	12.0%

問18	【問17で、「2 配置しない(しなかった)」と回答された事業者にお聞きします。】 「代替要員を配置しない(しなかった)」主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)	4 他の従業員で業務が分担できたから	16	57.1%
		3 育児休業・育児休暇の取得期間が短かったから	4	14.3%
		2 代替要員が仕事できるようになるまでに時間と手間がかかるから	3	10.7%
		5 業務を見直した結果、配置する必要がなくなったから	3	10.7%
		1 コストが増加するから	2	7.1%
		6 その他	0	0.0%

問19	令和2年度中(R2.4.1~R3.3.31)に、出産・育児・介護を理由に退職した方の人数を、ご記入ください。	A 出産を理由に退職した方	男 男性数	0	0.0%
			女 女性数	4	100.0%
		B 育児を理由に退職した方	男 男性数	0	0.0%
			女 女性数	2	100.0%
		C 介護を理由に退職した方	男 男性数	0	0.0%
			女 女性数	1	100.0%

問20	出産・育児・介護を理由に退職した方の、再雇用制度はありますか。(1つだけ)	1 再雇用制度がある【※】	46	22.2%
		2 再雇用制度はない(検討中を含む)	142	68.6%
		3 その他	19	9.2%
		男 【※】のうち、令和2年度中(R2.4.1~R3.3.31)に再雇用した男性数	2	22.2%
		女 【※】のうち、令和2年度中(R2.4.1~R3.3.31)に再雇用した女性数	7	77.8%

問21	男性が育児休業・育児休暇を取得することについて、どう思いますか。(1つだけ)	1 賛成	72	27.8%
		2 どちらかといえば賛成	76	29.3%
		3 どちらかといえば反対	21	8.1%
		4 反対	7	2.7%
		5 どちらとも言えない	79	30.5%
		6 その他	4	1.5%

問22	【問21で、「3 どちらかといえば反対」、「4 反対」と回答された事業者にお聞きします。】 「反対」の主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)	1 代替要員を確保する余裕がないから	18	34.6%
		3 他の従業員の負担が増えるから	17	32.7%
		2 業務が忙しいから	7	13.5%
		4 本人の収入が減るから	7	13.5%
		5 その他	3	5.8%

問23	男性の育児休業・育児休暇取得を促進するため、どのような取組を行っていますか。(いくつでも)	8 特に行っていない	169	54.5%
		6 金銭的な支援(休暇中の賃金支給など)	30	9.7%
		1 上司から取得を促す	29	9.4%
		5 行政(国・県・市等)の助成金制度を活用	24	7.7%
		3 事業主・役員等による説明	23	7.4%
		4 パンフ・チラシ等の配付	14	4.5%
		2 研修会・説明会・意見交換会等の開催	11	3.5%
		7 その他	10	3.2%

問24	男性の育児休業・育児休暇取得を促進するため、行政に対してどのような取組を望みますか。(いくつでも)	4	事業者に対する助成金制度	121	19.1%
		5	男性従業員に対する助成金制度	117	18.4%
		7	仕事と家庭の両立支援	100	15.7%
		8	保育サービスの充実	83	13.1%
		1	事業者(事業主)に対する意識啓発	67	10.6%
		9	法人税の軽減措置	65	10.2%
		3	事業者への具体的な取組(ロールモデル)の提示	32	5.0%
		6	事業者の取組の紹介・公表	22	3.5%
		10	公共事業への入札参加資格の優先的措置	10	1.6%
		11	その他	10	1.6%
		2	表彰制度の創設	8	1.3%

問25	市独自の事業者向け支援制度のうち、次の中から、知っているものすべてに○をつけてください。(いくつでも)	1	女性活躍推進企業認証制度	59	39.3%
		2	女性職場環境改善助成金	24	16.0%
		3	女性応援イクメン奨励助成金 (男性従業員の育休取得期間に応じて、事業者・従業員に助成)	39	26.0%
		4	うべイクボス宣言企業助成金	22	14.7%
		5	その他	6	4.0%

「男女共同参画に関する市民ワークショップ」発表意見

〔日 時〕 令和3年7月30日(金) 18:30～20:15

〔場 所〕 宇部市男女共同参画センター・フォーユー 3階 軽運動室

〔テーマ〕 「男女共同参画は実現したのか？～2030年、SDGsのゴールに向けて～」

〔進 行〕 株式会社 ライフスタイル研究所 代表取締役社長 船崎 美智子 氏

〔参加者〕 15名＋オンライン傍聴1名

施策事業	現状・課題	解決策
【1】 政策・方針決定への女性参画の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・やっているのはわかるのですが、伝わりにくい。 ・女に負けるのがくやしい男が足を引く張る。娘に面倒を見てほしい意見が多い。 ・女性の政策の場への参加の増加（女性議員増加） ・ジェンダーギャップ指数が低い。 ・女性の意欲がみえにくい。楽をして豊かに暮らしたいと思う女が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・小さい頃から女性も高い志を持って生きるという目標を持てる教育をしていく。 ・皆が女性議員を増やすという意識と支援が大切！！ ・男だから女だからという教育ではなく、男女の尊重・協力し合う教育を目指す。 ・ジェンダーギャップがなくなるように小さい頃からの教育が大切！！ ・大人や地域・家庭での啓発が大切 ・繰り返し色々な場所で伝えていくことが大切！！
【2】 就業環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・学童の時間や場所、人数を増やす。 ・ひとり親が安心して働ける環境づくり ・子育てしながら仕事をするのが難しい。 ・<u>就業環境</u> ほしいですね。定住してほしい。 ・子育て中、子育てが終わっても就労できる職場の情報が知りたい。 ・男女ともに健康で仕事ができるように業務量の分散 ・子どもを保育園や学童保育に預けているが残業できない。 ・男性の介護への参加がしやすい職場環境 	<ul style="list-style-type: none"> ・学童保育の時間延長 ・多様な働き方ができる職場の確保 ・介護に関する社会保障の整備

施策事業	現状・課題	解決策
【3】 男性による家庭生活への参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ・夫が協力的になるような事業が欲しい。 ・夫の家庭生活へいかに協力的になってもらえるか 学習会(料理教室etc) ・企業の男性が働き方を改善する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・イクメン・カジダンセミナーに参加する。 ・副業をOKにする。
【4】 子育て世代への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・自宅近くのママ友が見つからない。 ・色々な施策の活用がしにくい。 ・ママ友学習会 話題が色々あって各々の意見発表の場 それに共感、信頼の場になると良い。 ・妊産婦、乳幼児の横のつながりの情報提供 ・子どもが病気になった時、仕事を休まないといけない。 ・乳幼児を預かってもらえる場所の拡充(時間帯を広げる) ・子どもと一緒に安心して遊べる場所がほしい。知りたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の子どもサークルに加入する。 ・子育てマップを作る。まとめて各家庭へ提供(病院、保育所、遊び場、公園、子育てサークル等)若い人のみならずいじやばあばもほしい！！ ・保育園、病児保育・拡大 延長保育・充実 ・新天町・銀天街の中に子育てができる
【5】 男女間における暴力の根絶	(※「配偶者暴力等対策基本計画」内の基本目標ごとに、別途記載。)	
【6】 健康づくりの支援	<ul style="list-style-type: none"> ・みんな健康になりたい。心もからだも ・職域での健康管理を手厚く 主に中小企業 	<ul style="list-style-type: none"> ・残業を減らす ・リフレッシュできるような休暇をとりやすく ・オンラインを勉強する。自己啓発に努める→地域活動に積極的に参加する。
【7】 生活に困難を抱えた方への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども食堂のある場所が近くかどうか不明 ・コロナにより失業率が増えていることによる収入減 ・気軽に相談できる場が必要 ・父子の生活困難者もあるのでは 	<ul style="list-style-type: none"> ・市役所のHP(=市ウェブサイト)や広報を活用・PR ・地域で困った人を見守りの中で共に生活する。 ・気軽に相談できる場があればPRをし周知 ・相談内容に合う窓口・相談員の充実

施策事業	現状・課題	解決策
<p>【8】 広報・啓発による意識の形成</p> <p>【9】 教育・学習機会の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・どこで情報を得たらいいかわらない。 ・自然に考えられる当たり前の世の中になってほしい。 ・どんな教育・学習が行われているか知らない。 ・参加しやすい環境やテーマ 働きかけ ・働く父母が悩むこと 休日出勤の子どもの生活のあり方 	<ul style="list-style-type: none"> ・パパ・ママの仕事を見せる機会を作る。 ・子連れ出勤をOKにした企業に助成金を出す。 ・保育園を作るよりもサポート！！
<p>【10】 社会制度や慣行の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の女性が活動することを皆が支援しよう。 ・「女性の～」という表現ではなく「男女」など全ての人が参画できる表現にしてほしい。 ・女性管理職を増やす。女性の活躍と言われているが、本当に女性がそれを望んでいるか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の意識改革

(※この一覧表は、当日、貼り出された付箋紙の記入内容を、原文のまま書き起こしたもの。)

男女共同参画社会基本法

平成十一年法律第七十八号

最終改正:平成十一年一月二二日法律第一六〇号

目次

前文

第一章 総則(第一条—第十二条)

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(第十三条—第二十条)

第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条)

附則

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勧案して、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勧案して、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務大臣のうちから、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 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

附 則 (平成十一年七月一六日法律第一〇二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成十一年一月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は当該各号に定める日から施行する。

一 第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

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

最終改正:令和元年六月五日法律第二四号

目次

第一章 総則(第一条—第四条)

第二章 基本方針等(第五条・第六条)

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)

第二節 一般事業主行動計画等(第八条—第十八条)

第三節 特定事業主行動計画(第十九条)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第二十条・第二十一条)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第二十二条—第二十九条)

第五章 雑則(第三十条—第三十三条)

第六章 罰則(第三十四条—第三十九条)

附則

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 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(一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)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つて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、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つた場合について、同法第五条の三第一項及び

第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六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三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十六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」とする。

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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)

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

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 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)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 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)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 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、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

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

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則（平成二九年三月三十一日法律第一四号）抄

（施行期日）

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

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

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄

（施行期日）

第一条 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 第三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四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 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）

第五条 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）

第六条 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）

第七条 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。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成三十年法律第二十八号

最終改正: 令和三年六月一六日法律第六七号

(目的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国务大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職(以下「公選による公職等」という。)にある者として国又は地方公共団体における政策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(以下「政治分野における男女共同参画」という。)が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

(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、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則(次条において単に「基本原則」という。)にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推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ずるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第六条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの（次項において「社会的障壁」という。）及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供（同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における社会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

（啓発活動）

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに必要な啓発活動を行うものとする。

（環境整備）

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

（性的な言動等に起因する問題への対応）

第九条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

（人材の育成等）

第十条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

（その他の施策）

第十一条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

附 則（令和三年六月一六日法律第六七号）

この法律は、公布の日から施行する。

宇部市男女共同参画推進条例

平成十四年六月二十八日条例第二十一号

目次

前文

第一章 総則(第一条—第八条)

第二章 基本的施策等(第九条—第十九条)

第三章 宇部市男女共同参画推進審議会(第二十条)

附則

宇部市は、石炭産業の隆盛に伴い、村から一躍市制を施行した。

その後、戦災復興や公害問題の克服など幾多の難局にも直面したが、「共存同栄、協同一致」の宇部の精神(こころ)を礎とし、緑と花と彫刻のまちづくりにも男女を問わず市民が一体となって取り組み、様々な成果を挙げてきた。

この進取の気風を踏まえて、平成十年六月には中国地方で初めての男女共同参画都市宣言が市議会において決議され、男女共同参画社会の実現を目指し、様々な取組を推進してきた。

しかしながら、少子高齢化の進行などの社会情勢の変化に対応するとともに、豊かで心の通い合う社会を築くために、男女が互いにその人格及び人権を尊重し、真に責任を分かち合うことができる男女共同参画社会の実現に向けて、なお一層の努力が求められている。

そこで、男女共同参画の推進についての基本理念並びに市民、事業者及び市の役割を明らかにするとともに、「活力とやすらぎに満ちた国際交流都市」を目指し、男女共同参画社会の実現に向けての取組を協働して積極的に推進するためこの条例を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この条例は、男女共同参画の推進に係る基本理念並びに市民、事業者及び市の役割を明らかにするとともに、行政が家庭や個人の思想及び良心の自由の尊重に配慮しながら、男女共同参画に関する施策の基本となる事項を定めることにより、当該施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の形成を図ることを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において「男女共同参画」とは、男女が、社会の対等な構成員として、社会の様々な分野における活動に自らの意思によって参画し、共に責任を担うことをいう。

(基本理念)

第三条 本市における男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念とする。

- 一 男女が、男らしさ女らしさを一方的に否定することなく男女の特性を認め合い、互いにその人格と役割を認めるとともに、尊厳を重んじ合うこと、男女が性別によって法の下での平等の原則に反する取扱いを受けないこと、男女がその特性と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格的平等が尊重されるよう努めること。
- 二 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会における制度又は慣行が、社会における男女の活動の自由な選択を阻害することのないよう配慮に努めること。
- 三 市における施策又は民間の団体における方針が立案及び決定されるに当たり、男女が共同して参画する機会が確保されるよう努めること。
- 四 家族を構成する男女が、家庭尊重の精神に基づいた相互の努力と協力の下に、愛情豊かな子育て、家族の介護その他の様々な家庭生活の営みにおいて、すべからず家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ、就業その他の社会生活における活動を行うことができるよう配慮に努めること。ただし、それぞれの家庭における役割の重要性や子どもへの配慮を軽視することのないよう十分に留意すること。
- 五 専業主婦を否定することなく、現実に家庭を支えている主婦を男女が互いに協力し、支援するよう配慮に努めること。

六 男女共同参画の推進に向けた取組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、国際社会の動向を勘案すること。

(市民の役割)

第四条 市民は、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、前条に規定する男女共同参画の推進についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の役割)

第五条 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、男女が共同して参画する機会の確保及び仕事と家庭生活における活動その他の活動が両立できるような就業環境の整備に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(市の役割)

第六条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施するものとする。
2 市は、前項の施策を実施するに当たっては、市民、事業者、国及び県との連携に努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止等)

第七条 すべての人は、家庭、職場、学校、地域その他の社会の様々な分野において、次に掲げる行為により互いに人間としての尊厳を損なうことのないよう努めなければならない。
一 性別による差別的取扱い
二 セクシュアル・ハラスメント(他の者を不快にさせるような性的な言動をいう。)
三 配偶者等に身体的又は精神的な苦痛を著しく与える行為
2 市は、前項に規定する行為を防止するため、広報活動等による啓発に努めるものとする。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第八条 すべての人は、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、異性に対する暴力等を助長し、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努めるものとする。

第二章 基本的施策等

(基本計画)

第九条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。
2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、市民の意見を反映することができるよう適切な措置を講ずるものとする。
3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかに、これを公表するものとする。
4 前二項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十条 市は、男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するときは、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(市民及び事業者の理解を深めるための措置)

第十一条 市は、広報活動等を通じて、男女共同参画の推進について市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。

(男女共同参画に関する教育及び学習の振興)

第十二条 市は、市民があらゆる機会を通じて男女共同参画に対する関心と理解を深めるため、学校教育及び社会教育

における男女共同参画に関する教育及び学習の振興に必要な措置を講ずるものとする。

(市民及び事業者の自主的な活動への支援)

第十三条 市は、市民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(市民及び事業者の報告)

第十四条 市長は、前条に規定する支援を行ったときは、市民及び事業者に対し、必要な報告を求めることができるものとする。

(情報の収集及び分析)

第十五条 市は、男女共同参画の推進に関し、必要な情報の収集及び分析を行うものとする。

(施策の実施状況等の公表)

第十六条 市は、施策の総合的な推進に資するため、主要な施策の実施状況等について報告書を作成し、公表するものとする。

(施策の推進体制の整備)

第十七条 市は、市民及び事業者の協力の下に施策を推進するため、必要な体制の整備に努めるものとする。

(苦情の申出の処理)

第十八条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について市民又は事業者からの苦情の申出があったときは、適切に対応するよう努めるものとする。

2 市長は、前項の申出があった場合において、特に必要があると認めるときは、宇部市男女共同参画推進審議会の意見を聴くことができるものとする。

(相談窓口の設置)

第十九条 市長は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害に関する市民からの相談を受けるため、相談窓口を設置するものとする。

2 市長は、前項に規定する相談を受けたときは、関係機関等と連携をとり、必要な助言を行うなど適切に対応するよう努めるものとする。

第三章 宇部市男女共同参画推進審議会

(宇部市男女共同参画推進審議会)

第二十条 市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項及び宇部市男女共同参画センター・フォーユアの運営に関し必要な事項を調査審議させるため、宇部市男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、委員二十人以内で組織する。

3 委員は、学識経験者、団体の代表者及び市民のうちから、市長が任命する。

4 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 委員は、再任されることができる。

6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営について必要な事項は、市規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(宇部市男女共同参画推進審議会条例の廃止)

2 宇部市男女共同参画推進審議会条例(平成十年条例第二十三号)は、廃止する。

(宇部市男女共同参画センター・フォーユー条例の一部改正)

3 宇部市男女共同参画センター・フォーユー条例(平成十三年条例第五号)の一部を次のように改める。

[次のよう]略

宇部市男女共同参画推進審議会規則

平成十四年六月二十八日規則第二十七号

(趣旨)

第一条 この規則は、宇部市男女共同参画推進条例(平成十四年条例第二十一号)第二十条第六項の規定に基づき、宇部市男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営について必要な事項を定めるものとする。

(会長及び副会長)

第二条 審議会に、会長及び副会長それぞれ一人を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第三条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集し、会議の議長となる。

2 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 会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(その他)

第四条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営について必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

宇部市男女共同参画推進審議会委員名簿

(任期：令和2年12月15日～令和4年12月14日)

役職	氏名	所属(役職等)
会長	鍋山 祥子	国立大学法人 山口大学 (ダイバーシティ推進担当副学長・経済学部教授)
副会長	阿部 和生	一般社団法人 ウイメンズネット宇部
委員	石橋 亜三	飲食業(店長)
〃	岡崎 啓子	なないろキッズ(代表)
〃	金子 法子	一般公募
〃	久保 一生	株式会社 宇部日報社(編集局主任)
〃	小森 愛美	宇部未来会議(事務局長)
〃	佐伯 信治	山口労働局(雇用環境・均等室 室長補佐)
〃	境 憲一	有限会社 アクアテクニカル(企画営業部)
〃	原田 由紀枝	一般公募
〃	宮下 悠子	株式会社 宮商(代表取締役専務)
〃	山根 輝久	宇部市子ども会育成連絡協議会(会長)

(※役職別の氏名 50 音順に記載。所属・役職等は、委員就任時のもの。)

うべ男女共同参画推進本部設置要綱

(設置)

第一条 本市が男女共同参画社会の実現を目指すため策定した「宇部市男女共同参画基本計画」の総合的、効果的推進を図るため、うべ男女共同参画推進本部(以下「推進本部」という。)を設置する。

(所掌事務)

第二条 推進本部は、宇部市男女共同参画基本計画に係る施策の総合的、効果的推進について必要な事項を所掌する。

(組織)

第三条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長は、市長をもって充てる。
- 3 副本部長は、副市長をもって充てる。
- 4 本部員は、別表第1に掲げる職にある者をもって充てる。

(本部長)

第四条 本部長は、推進本部を統括する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第五条 推進本部の会議は、本部長が招集し、会議の議長となる。

- 2 会議の議長は、必要に応じて本部員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(幹事会)

第六条 推進本部に幹事会を置く。

- 2 幹事会は、幹事長及び幹事をもって組織する。
- 3 幹事長は、市民環境部長をもって充てる。
- 4 幹事は、別表第2に掲げる職にある者をもって充てる。
- 5 幹事会は、本部長の命を受けて推進本部の所掌事務について調査研究を行うものとする。
- 6 前条の規定は、幹事会の会議に準用する。この場合において、同条中「本部長」とあるのは「幹事長」と、「本部員」とあるのは「幹事」と読み替えるものとする。

(庶務)

第七条 推進本部及び幹事会の庶務は、市民環境部人権・男女共同参画推進課において処理する。

(その他)

第八条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営について必要な事項は、本部長が定める。

附 則

この要綱は、平成九年六月二十五日から施行する。

(以下略)

男女共同参画に関する国内外の動き（「国際婦人年」以降）

年	世界（国連）	日本	山口県	宇部市
S50年 （1975）	国際婦人年（目標：平等、発展、平和）	婦人問題企画推進本部設置	山口県女性問題対策審議会「国際婦人年に考える」建議	
	国際婦人年世界会議（メキシコシティ） 「世界行動計画」採択	婦人問題企画推進会議開催	山口県女性問題対策審議会「国際婦人年行動計画について」建議	
S51年 （1976）				
S52年 （1977）		「国内行動計画」策定		
		「国立女性教育会館」設置		
S53年 （1978）	国連婦人の十年		「山口県の婦人の現状」発行	
			「よりよい社会をめざす山口県婦人行動計画」建議	
			「山口県婦人関係行政推進協議会」設置	
S54年 （1979）	国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択		「よりよい社会をめざす山口県婦人行動計画」策定	
			「勤労婦人会懇話会」設置	
S55年 （1980）	「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン） 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択		「第1回働く婦人のつどい」開催（以後毎年開催） 「山口県婦人行動対策会議」発足	12月 宇部市女性問題対策審議会（女審） 「婦人のための研修と憩の場の建設について」建議
S56年 （1981）		「国内行動計画後期重点目標」策定		
S57年 （1982）	十年		「婦人対策室」新設	4月 「宇部市婦人センター（宇部市働く婦人の家）」開館
			「婦人就業センター」開設	
			「山口県婦人団体連合協議会」発足	
S58年 （1983）			「婦人青少年課」新設	
S59年 （1984）		「国籍法」改正		
S60年 （1985）	「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」公布 「女子差別撤廃条約」批准	「婦人の生活と意識に関する実態調査」実施	4月 女審「青少年の健全育成の推進について」建議
S61年 （1986）		婦人問題企画推進本部 拡充：構成を全庁に拡大		2月 女審「いじめ等に対する緊急対策について」建議
		婦人問題企画推進有識者会議開催		7月 「宇部市婦人行動対策協議会」発会（平成5年から「うべ女性会議」）
				8月 女審「青少年の健全育成について」建議
S62年 （1987）		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	「山口県婦人教育文化会館」開館	8月 女審「青少年の健全育成について」建議
S63年 （1988）		女子差別撤廃条約実施状況第1回報告審議	「第二次山口県婦人行動計画」策定	1月 「宇部市婦人団体連絡協議会」発会（平成5年から「宇部市女性団体連絡協議会（女団協）」）
				9月 女審「豊かな環境づくりの見直しについて」建議
S64(H1)年 （1989）				1月 「婦人問題フォーラム」開催（県と共催）
				12月 女審「社会問題（青少年問題・婦人問題）について」建議
H2年 （1990）	国連婦人の地位委員会 拡大会期		「婦人問題に関する意識調査」実施	12月 女審「社会問題（高齢化問題）について」建議
	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			
H3年 （1991）		「育児休業法」公布		8月 宇部市婦人団体連絡協議会「女性の窓口設置」要望書提出
				12月 女審「社会問題（環境・女性・高齢者）について」建議

年	世界 (国連)	日本	山口県	宇部市
H4 年 (1992)				4 月 企画調整部広報広聴課内に「女性行政係」創設
				10 月 「女性問題に関する意識調査」実施
				12 月 女審「青少年の健全育成、高齢者問題、自然・環境について」建議
H5 年 (1993)			「家庭責任に対する男女の役割と期待に関する意識調査」実施	3 月 宇部市総合計画実施計画に「男女平等参画型社会の形成の促進」を組み込む
			「第二次山口県婦人行動計画」(愛称「やまぐち女性プラン」)一部改定	4 月 「婦人週間講演会」開催(うべ女性会議と共催)
			「やまぐち女性財団」設立	6 月 「女性問題に関する意識調査報告書」作成
H6 年 (1994)	国際人口開発会議(カイロ)行動計画採択	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 女子差別撤廃条約実施状況第 2 回及び第 3 回報告審議	「婦人青少年課」を「女性青少年課」に課名変更	3 月 女審「女審の条例化、各種政策決定審議会・委員会への女性の登用について」建議
			女性行政推進組織に係る名称を「婦人」から「女性」に変更	5 月 啓発パンフレット「男女ともに創る社会をめざして」作成
				5 月 「婦人週間講演会」開催(うべ女性会議と共催) 12 月 男女ともに考える情報誌「ばれっと」創刊(編集委員は公募)
H7 年 (1995)	第 4 回世界女性会議ー平等、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」の改正(介護休業制度の法制化)	「やまぐち女性プラン推進本部」設置	1 月 「婦人週間in山口うべ大会実行委員会」設置
			「山口県農山村漁村女性に関する中長期ビジョン」策定	3 月 第二次宇部市総合計画後期基本計画に「男女平等参画型社会の形成の促進」を組み込む
				3 月 女審「文化教養に関すること・青少年に関すること・家庭と社会生活に調和した福祉に関すること・労働に関すること」建議
				5 月 「婦人週間in山口うべ大会」開催(県と共催) 9 月 第 4 回世界女性会議(北京会議)に担当職員出席
H8 年 (1996)		男女共同参画推進連携会議(えがりがりネットワーク)発足	「企画部女性青少年課」から「環境生活部女性青少年課」に組織改正	2 月 「うべ女性プラン」策定のための庁内組織を設置
		「男女共同参画 2000 年プラン」策定		3 月 「宇部市男女共同参画推進審議会」発足
				4 月 「女性行政推進室」創設
				5 月 「婦人週間講演会」開催
				7 月 「新川発男女共同参画シンポジウム」共催
				10 月 「女性の能力活用支援セミナー」開催
H9 年 (1997)		男女共同参画審議会設置(法律)		3 月 「うべ女性プラン」策定
		「男女雇用機会均等法」改正		3 月 「うべ女性プラン実施計画」策定
		「介護保険法」公布		4 月 担当課名を「女性行政課」に変更
H10 年 (1998)			「やまぐち男女共同参画プラン」策定	6 月 「男女共同参画都市宣言」決議(中国地方で初)
			「やまぐち女性プラン推進本部」を「やまぐち男女共同参画プラン推進本部」に変更	10 月 「男女共同参画都市宣言記念碑設置委員会」設置(市民募金開始)
			女性副知事就任	10 月 「宇部市男女共同参画推進審議会条例」制定 10 月 担当課名を「男女共同参画課」に変更
H11 年 (1999)		「男女共同参画社会基本法」公布、施行	山口県女性問題対策審議会「男女共同参画社会の推進に関する条例の基本的な考え方について」諮問	2 月 「都市宣言記念大会」開催
		「食料・農業・農村基本法」公布、施行		

年	世界(国連)	日本	山口県	宇部市	
H12年 (2000)	国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)ミレニアム開発目標(MDGs)設定(目標3:ジェンダー平等推進と女性の地位向上) 「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	「山口県男女共同参画推進連携会議」設立	2月「都市宣言記念大会」開催	
			山口県女性問題対策審議会「男女共同参画社会の推進に関する条例の基本的な考え方について」答申	2月 男女共同参画都市宣言記念碑「宇宙(COSMOS)」設置(市役所正面玄関前)	
			女性青少年課「女性係」を「男女共同参画推進班」に係名変更	4月「宇部市婦人センター」から「宇部市女性センター・フォーユー」へ名称変更	
			「山口県男女共同参画推進条例」制定、施行		
			「山口県男女共同参画審議会」設置		
H13年 (2001)		男女共同参画会議設置	山口県男女共同参画審議会「山口県男女共同参画推進条例を踏まえた男女共同参画の推進に関する施策の基本的な方向について」諮問	2月「男女共同参画推進大会」開催	
			男女共同参画局設置	「女性青少年課」を「男女共同参画課」に係名変更	3月「うべ男女共同参画推進プラン」策定
			「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	「山口県男女共同参画相談センター」開設	4月「宇部市男女共同参画センター・フォーユー」開館(「宇部市女性センター・フォーユー」から名称変更)
			第1回男女共同参画週間	「やまぐち男女共同参画プラン推進本部」を「山口県男女共同参画推進本部」に変更	7月「全国男女共同参画宣言都市サミット」開催
			「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	山口県男女共同参画審議会「男女共同参画推進の基本計画策定にあたっての基本的考え方」答申	
H14年 (2002)	アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催		山口県男女共同参画審議会「山口県男女共同参画基本計画(案)について」諮問	6月「宇部市男女共同参画推進条例」制定	
			山口県男女共同参画審議会「山口県男女共同参画基本計画(案)について」答申		
			「山口県男女共同参画基本計画(きらめき山口ハーモニープラン)」策定		
			配偶者暴力防止法の全面施行に伴い、同法に規定する「配偶者暴力相談支援センター」としての機能を男女共同参画相談センターに付与		
			「男女共同参画ポリフォニックフェスタ」開催		
H15年 (2003)		「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	「第2次女性労働対策指針(働く女性のサポートプランやまぐち)」策定	2月「男女共同参画推進大会」開催	
				「少子化社会対策基本法」公布、施行	9月「男女共同参画推進大会」開催
				女子差別撤廃条約実施状況第4回及び第5回報告審議	
				「次世代育成支援対策推進法」公布、施行	
H16年 (2004)		「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	「山口県配偶者暴力相談支援連絡協議会」設置	1月「男女共同参画に関する市民意識調査」実施	
				「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	9月「男女共同参画推進大会」開催
H17年 (2005)	国連「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)	「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定	「山口県次世代育成支援行動計画(やまぐち子どもきららプラン21)」策定	3月「宇部市男女共同参画基本計画」策定	
				「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	12月「宇部市DV防止支援ネットワーク」創設

年	世界(国連)	日本	山口県	宇部市
H18年 (2006)		「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	「山口県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定	
		「男女雇用機会均等法」改正	山口県男女共同参画審議会「山口県男女共同参画基本計画改定についての基本的な考え方」諮問	
		東アジア男女共同参画担当大臣会合開催	山口県男女共同参画審議会「山口県男女共同参画基本計画改定についての基本的な考え方」答申	
		「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	「第2次農山村漁村女性に関する中長期ビジョン」策定	
H19年 (2007)		「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	山口県男女共同参画審議会「山口県男女共同参画基本計画改定(案)について」諮問	
		「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正	山口県男女共同参画審議会「山口県男女共同参画基本計画改定(案)について」答申	
		「子どもと家族を応援する日本」重点戦略とりまとめ	「山口県男女共同参画基本計画(改定版)」策定	
		「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	「山口県人権推進指針」改定	
			「やまぐち子育て文化創造条例」制定	
H20年 (2008)		「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定	「やまぐち男女共同参画推進事業者認証制度」創設	4月「宇部市配偶者暴力相談支援センター」開設(県内市町で初)
			「女性のチャレンジ応援サイト」開設	6月「宇部市育児休業代替要員紹介所(宇部育児サポートネット)」開設
H21年 (2009)		男女共同参画シンボルマーク決定	「男女共同参画に関する県民意識調査」実施	10月「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
		「育児・介護休業法」改正	「男女間における暴力に関する調査」実施	
		女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議	「山口県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(改定版)」策定	
H22年 (2010)	国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク)	APEC第15回女性リーダーズネットワーク(WLN)会合		3月「宇部市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画」策定
		第8回男女共同参画担当者ネットワーク(GFPN)会合		
		「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		
		「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定		
H23年 (2011)	UN Women正式発足		「山口県男女共同参画基本計画(第2次改定版)」改定	2月「宇部市女性人材バンク」創設
			「山口県次世代育成支援行動計画(やまぐち子どもきららプラン21)」改定	3月「第2次宇部市男女共同参画基本計画」策定
				4月「宇部市男女共同参画センター・フォーユー」指定管理者制度導入
				7月「配偶者暴力防止地域連携促進事業」実施(県と共催)
				11月①小・中・高等学校及び校区社会福祉協議会並びに更生保護女子会と保護司会との協議会におけるグループ研修 ②DV防止研修会
			9月「デートDV予防講座」実施開始	
H24年 (2012)	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	「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定		2月「宇部市婦人相談員」一般公募開始
				3月「男女共同参画講演会『ワーク・ライフ・バランスのすすめ～仕事と家庭と地域活動の両立～』」開催

参考資料

年	世界 (国連)	日本	山口県	宇部市
H25 年 (2013)		若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言		4月 担当課名を「人権・男女共同参画推進課」に変更
		「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(平成26年1月施行)		10月 「宇部イクメンの会」創設
		「日本再興戦略」(平成25年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		
H26 年 (2014)	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」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)に「女性が輝く社会」の実現が掲げられる	「男女共同参画に関する県民意識調査」実施	3月 「宇部市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画(改定版)」策定
		「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW! Tokyo2014)開催	「男女間における暴力に関する調査」実施	3月 「宇部市育児休業代替要員紹介所(宇部育児サポートネット)」事業廃止
				6月 市の審議会等における女性委員の割合が目標の50%を達成(6月1日…50.8%) 6月 女性就労相談窓口「ウイメンズワークナビ」開設
H27 年 (2015)	国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク))	「女性活躍加速のための重点方針2015」策定	「元気創出やまぐち！未来開拓チャレンジプラン」策定	6月 女性の活躍推進に取り組む事業者向け支援制度を創設 ①女性活躍推進企業認証制度 ②女性職場環境改善助成金 ③女性応援イクメン奨励助成金
	第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択	「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW! 2015)開催	「やまぐち子ども・子育て応援プラン」策定	
	UN Women日本事務所開設	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布		
	「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択(目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う)	「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 安保理決議1325号等の履行に関する「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定		
H28 年 (2016)		女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議	「第4次山口県男女共同参画基本計画」策定	6月 「男女共同参画に関する市民・事業者アンケート調査」実施
		「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	「第4次山口県配偶者暴力等対策基本計画」策定	7月 「男女共同参画に関する市民ワークシ～ヨップ」開催 8月
		「女性活躍加速のための重点方針2016」策定	「第3次山口県農山漁村女性に関する中長期ビジョン」策定	8月 「女性活躍応援シンポジウム」開催
		「女性の活躍推進のための開発戦略」策定	「やまぐち働き方改革推進会議」設立	12月 「女性に対する暴力をなくす運動」ペーパーライトアップ実施(石炭記念館)
		「育児・介護休業法」及び「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」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意	「やまぐち働き方改革支援センター」設置	
H29 年 (2017)		刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)	「やまぐち性暴力被害者支援システムあさがお」運用開始	3月 「第3次宇部市男女共同参画基本計画」策定
H30 年 (2018)		「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	「やまぐち維新プラン」策定	2月 「うべ女性活躍応援ネットワーク」創設
		「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定		8月 「宇部市女性活躍推進企業」が100社に
H31(R1) 年 (2019)	G20 大阪首脳宣言	女性活躍推進法改正	「男女共同参画に関する県民意識調査」実施	2月 公式フェイスブック(Facebook)ページ開設
			「男女間における暴力に関する調査」実施	

年	世界 (国連)	日本	山口県	宇部市
R2 年 (2020)	国連「北京+25」記念会 合(第64回国連女性の 地位委員会(ニューヨー ク))			2月「うべイクボス宣言企業」による共同宣 言
				3月「宇部市女性活躍応援ポータルサイト」 開設
R3 年 (2021)			「第5次山口県男女共同 参画基本計画」策定 「第5次山口県配偶者暴 力等対策基本計画」策定	1月 公式ユーチューブ(YouTube)ページ 開設
				6月「男女共同参画に関する市民・事業者 アンケート調査」実施
				6月「男女間の暴力に関する市民アンケー ト調査」実施
R4 年 (2022)				7月「男女共同参画に関する市民ワークシ ョップ」開催
				3月「第4次宇部市男女共同参画基本計 画」策定
				3月「第2次宇部市配偶者暴力等対策基 本計画」策定

男女共同参画都市宣言記念碑

本市では、「緑と花と彫刻のまち」というキャッチフレーズのもと、四季を彩る花々とともに、都市空間に調和した野外彫刻が数多く設置されています。

これらの作品の1つ、本市の男女共同参画都市宣言の意義を称え、そのシンボルとして建てられた記念碑が、「宇宙(COSMOS)」です。

男女が互いに支え合う姿が描かれ、天を仰いでいる男性は「未来」を、正面を見つめている女性は「知性」と困難を打ち砕く強い「意志」を表しています。

市民募金により設置が実現し、平成12年(2000年)2月5日、多くの市民や関係者らが見守る中、盛大に除幕式が行われました。



【制作者】

濱野 邦昭 氏

【制作年】

平成11年(1999年)

【サイズ】

280×115×115(cm)

【素材】

ブロンズ

【設置場所】

市役所正面玄関前



第4次 宇部市男女共同参画基本計画

＜令和4年(2022年)3月策定＞

【発行】宇部市 市民環境部 人権・男女共同参画推進課

〒755-8601 宇部市常盤町一丁目7番1号
TEL 0836-34-8308 FAX 0836-22-6016
メール jinken@city.ube.yamaguchi.jp