

提 言 書

第4次さいたま市男女共同参画のまちづくりに関する基本計画について

平成30年3月

さいたま市男女共同参画推進協議会

はじめに

さいたま市男女共同参画推進協議会は、第3次さいたま市男女共同参画のまちづくりプランが平成30年度末に計画期間満了となることから、さいたま市男女共同参画のまちづくり条例に基づき、昨年5月、さいたま市長から、「第4次さいたま市男女共同参画基本計画について」諮問を受けました。

本協議会では、さいたま市の第3次プランの取組状況や協議会による外部評価結果、男女共同参画に関する市民意識調査などを踏まえ、次期計画の在り方について議論を重ねてきました。また、男女共同参画の重要性や、男女共同参画により、今後どのようなまちづくりを目指したいかという視点を、委員それぞれの立場からの展望を持ち、提言書の作成にあたりました。

現在、国では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行に伴い、女性活躍に焦点をあてた施策の推進が重要視されていますが、その一方、様々な理由により生活に困難を抱えている人々の増加などが社会問題となっています。脆弱な人々や声が出せない人々が孤立することのないまちづくりを目指すことも必要となってきます。

以上のことを踏まえ、この答申では、現行計画の理念「女・男 市民一人ひとりが人権を尊重しあい、共に生きるさいたま市の実現」を継承しつつ、5つの重点事項「男女共同参画を推進する教育・学習の充実」「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」「多様なライフスタイルに対応した子育て・介護者支援の充実」「女性の経済的自立に向けた取組の推進」「困難を抱えた親子等が安心して暮らせる環境の整備」を掲げ、積極的に取り組むよう提言します。

本提言書の趣旨を反映した第4次基本計画が策定され、これまで以上にさいたま市の男女共同参画のまちづくりが推進されていくことを期待し、ここに答申いたします。

平成30年3月

さいたま市男女共同参画推進協議会
会長 田代 美江子

目 次

I	答申にあたって	
1	諮問の経緯	1
2	答申の背景	1
	(1) 社会経済状況の変化	1
	(2) 国の動向	1
	(3) さいたま市の現状	2
3	現行基本計画での取組と課題	
	(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	3
	(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	3
	(3) 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	4
II	次期基本計画の基本的な考え方	
1	基本理念	5
2	計画の期間	5
3	計画の重点事項	5
	① 男女共同参画を推進する教育・学習の充実	
	② 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	
	③ 多様なライフスタイルに対応した子育て・介護者支援の充実	
	④ 女性の経済的自立に向けた取組の推進	
	⑤ 困難を抱えた親子等が安心して暮らせる環境の整備	
4	計画の目標	10
5	数値目標の設定	10
III	次期基本計画の体系及び施策の展開方向	
1	計画の体系	11
2	施策の展開方向	
	目標Ⅰ 人権を尊重しあい	
	男女共同参画の推進体制の充実を図るまちづくり	12
	目標Ⅱ 社会における制度や慣行を見直し	
	教育・学習等を通じて多様な生き方ができるまちづくり	15
	目標Ⅲ 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり	18
	目標Ⅳ 男女が仕事と家庭生活の両立をすすめるまちづくり	20
	目標Ⅴ 働く場における男女の活躍をすすめるまちづくり	22

目標Ⅵ だれもが安心して暮らせるまちづくり.....	25
目標Ⅶ 女性に対する暴力のないまちづくり.....	27

【参考資料】

さいたま市男女共同参画のまちづくり条例	32
男女共同参画社会基本法	36
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	42
次期さいたま市男女共同参画基本計画について（諮問書写）	52
さいたま市男女共同参画推進協議会の審議状況	53
さいたま市男女共同参画推進協議会名簿	54

■ 図表目次

図表 1	男女共同参画社会実現のために重要なこと	9
図表 2	各分野における男女の地位の平等感	14
図表 3	「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識	17
図表 4	審議会等における女性委員割合の推移	19
図表 5	女性が政策・方針決定の場に進出するために必要なこと	19
図表 6	男女とも仕事と家庭の両立に必要なこと	21
図表 7	女性の年齢別労働力率の推移	23
図表 8	年齢階級別非正規雇用者の割合（男女別）	24
図表 9	職場における男女の地位の平等感	24
図表 10	L G B Tという言葉の認知度	26
図表 11	児童のいる世帯のうち、ひとり親家庭の割合	26
図表 12	さいたま市における女性相談件数の推移	28
図表 13	配偶者などの間における暴力を防止するために必要なこと	29

I 答申にあたって

1 諮問の経緯

さいたま市では、平成 15 年 3 月に制定した「さいたま市男女共同参画のまちづくり条例」に基づき、平成 16 年 3 月に「さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン」を策定し、現在は平成 26 年 3 月に策定した「第 3 次さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン」により、男女共同参画社会の実現を目指し、各施策を推進しています。

現行計画の「第 3 次プラン」は、平成 30 年度末で計画期間が満了となることから、平成 29 年 5 月にさいたま市長からの諮問を受け、本協議会において次期基本計画について、審議を進めてきました。

2 答申の背景

(1) 社会経済状況の変化

日本では、少子高齢化が著しく進行しており、国立社会保障・人口問題研究所が公表している将来推計人口によると、現在は人口減少局面に突入しています。このような人口構成の変化により、社会の構造が変化し、高齢者世帯の貧困や、非正規労働者の増大による格差などの問題が拡大しています。

今後、日本社会が持続的に発展していくためには、少子高齢化という構造的な課題に対して、年齢や、性別、障がいの有無などに関係なく、個々の違いを認め、お互いを尊重し、また多様な人々が対等に関わり合いながら、活躍できる社会づくりが期待されています。

(2) 国の動向

国においては、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を、21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において各施策の推進を図っています。

平成 11 年の男女共同参画基本法の制定以降、同法に基づく男女共同参画基本計画や成長戦略等を通じたポジティブ・アクションをはじめとした様々な取組を進めてきました。

平成 26 年には、様々な状況に置かれた女性が自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につながるよう、「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、平成 27 年 8 月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が

成立し、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定が事業主に義務付けられるなど、日本の男女共同参画社会の実現に向けた取組は新たな段階へ入りました。

また、同法では地方公共団体が地域の特性を踏まえた主体的な取組を推進することが重要であることから、この取組を計画的かつ効果的に進めるため、市町村推進計画の策定についても努力することとされています。

このような中、平成 27 年 12 月には、「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定され、目指すべき社会として「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力のある社会」「男女の人権が尊重され、尊厳をもって個人が生きることのできる社会」「男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会」「男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会」が掲げられました。

(3) さいたま市の現状

さいたま市の人口は、現在 129 万人と増加傾向が続いていますが、平成 27 年度の国勢調査では、人口の増加率は平成 22 年の国勢調査より 0.5 ポイント下がり 3.4%となり、国勢調査開始以来、最低となっています。

世帯数も増加している一方、1 世帯当たりの人員は減少が続いており、平成 27 年は 2.37 人となり、夫婦と子どもからなる世帯が減少し、単身世帯や夫婦のみの世帯が増えるなどの、世帯の小規模化が進んでいます。

次に、国勢調査の結果からさいたま市における 30 歳代女性の年齢別労働力率を見ますと、平成 27 年度の調査結果は、前回、前々回の結果よりも高い労働力率となっていますが、それでも全国平均を下回り、子育て期に当たる 30 歳代で低下するいわゆる「M字カーブ」を描いています。

また、平成 28 年度にさいたま市で実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」によれば、「女性が職業を持つことについて」の考え方は、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と考える割合がもっとも高くなっています。男女・年代別では、男性の 30 代、50 代、女性の 20 代から 40 代、60 代では、「子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい」と考える割合がもっとも高くなっており、固定的な性別役割分担意識の解消が一部みられます。

さいたま市では、性別による固定的な役割分担にとらわれない意識啓発の取組として、男女共同参画社会情報誌「You & Me ～夢～」やホーム

ページなどでの情報提供、男女共同参画推進センターの市民向け講座の開催や公民館で男女共同参画を推進するための講座の開催を行っています。

引き続き固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組や、男女共同参画があらゆる立場の人々にとって重要であるという意識改革が必要です。

3 現行基本計画での取組と課題

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

さいたま市では、市長を本部長とする「男女共同参画推進本部」を設置し、全庁的な取組として男女が対等に政策・方針決定の場に参画できるよう審議会等への女性委員の登用を促進しています。現行基本計画では、審議会等における女性委員の割合42%を目標に掲げており、平成29年3月末現在の女性登用率は、36.6%となっています。目標達成に向けて、今後一層の推進が必要です。

企業、政治、地域活動の分野においては、依然として古い慣習に従った組織運営がなされ、女性の意思決定過程への参画が進んでいないため、結果として、男女共同参画が進まない状況があります。

あらゆる分野における女性の参画については、広く意識されつつありますが各種組織の指導的地位に占める女性の割合は低くとどまっている状況です。

女性の活躍に向けての機運の高まりがある今、意思決定過程への女性の参画拡大の動きを更に加速していく必要があります。

(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

男女ともに仕事と生活の調和を実現することは、「M字カーブ問題」の解消や女性の参画の拡大を進める上で重要であり、さいたま市では、第2次計画、第3次計画において重点事項に掲げ、市民への意識啓発や事業所の取組の促進などを行い、本協議会においても、実施状況、課題の認識等について外部評価を実施してきました。

しかしながら、さいたま市では全国と比べ、出産・子育て期における女性の労働力が低下している状況にあります。これらは多くの要因が複雑に関わっているものですが、勤務年数が重視されがちな年功的な処遇の下、長時間労働や転勤が当然とされるこれまでの男性中心の働き方を前提とする労働慣行が大きい要因であると考えられます。

また、女性の労働力低下の理由として、「子育て」による就労継続が困難であるとの認識はされているものの、「介護」「介護者支援」については、その

認識が不十分であるため、一層の意識啓発の推進が必要となります。次期計画では、すべての市民がその能力を発揮でき、育児や介護等を担いながらも社会参画が継続できるようなしくみづくりが必要であります。

(3) 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

さいたま市では、現行計画において「社会における制度や慣行を見直し、多様な生き方ができるまちづくり」を目標に掲げ、意識啓発や講座の開催等に取り組んできました。

平成 28 年度にさいたま市が実施しました「男女共同参画に関する市民意識調査」では、「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識に対する回答として、「反対」との回答が半数を上回る結果となりましたが、男性の傾向を見ますと、30代が「反対」の割合が最も高く、60代では「賛成」「反対」がほぼ同等、70代では過半数以上が「賛成」と回答するなど、その意識は依然として根強く残っています。

性別役割分担意識の解消は、男女共同参画のあらゆる施策の基礎となるものであることから、子ども供の頃からの家庭や学校教育での取組が重要となってきます。今後も引き続き意識啓発等の事業を推進する必要があります。

Ⅱ 次期基本計画の基本的な考え方

1 基本理念

さいたま市では、平成 15 年 3 月に「さいたま市男女共同参画のまちづくり条例」を制定し、性別にかかわらず一人一人がお互いを認め合い、お互いを尊重しながら、個性と能力を十分に発揮し、共に参画できる男女共同参画社会の実現を目指しています。

第 1 次プランから現行基本計画へと掲げてきた基本理念を引き続き尊重し、次期基本計画を推進することを提言します。

ひと ひと
女と男 市民一人ひとりが人権を尊重しあい

共に生きるさいたま市の実現

2 計画の期間

次期基本計画の計画期間は、国や県の計画期間が 5 年間であること、また社会情勢の変化への対応や国の動向を踏まえた内容とするため、平成 31（2019）年度から平成 35（2023）年度までの 5 年間とすることが望ましいと考えます。

なお、計画期間中においても、男女共同参画社会基本法の改正や社会情勢の激変など、次期基本計画を取り巻く状況が大幅に変化した際には、必要に応じて見直しを行う必要があります。

3 計画の重点事項

これまでの取組及び国、県の基本計画並びに社会経済状況の変化等を踏まえ、次期基本計画では、次の 5 項目を重点的に取り組んでいくことを提言します。

- ① 男女共同参画を推進する教育・学習の充実
- ② 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- ③ 多様なライフスタイルに対応した子育て・介護者支援の充実
- ④ 女性の経済的自立に向けた取組の推進
- ⑤ 困難を抱えた親子等が安心して暮らせる環境の整備

① 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

固定的な性別役割分担意識は、若い年代ほど解消傾向が見られるものの、依然として根強く残っています。固定的な性別役割分担意識から脱却するためには、子どもの頃からの男女平等の理解を深めるための教育が重要であり、その教育が男女共同参画社会の基盤を作ることに繋がっていきます。

学校教育を通じ、人権の尊重、男女の平等や男女相互の理解と協力の重要性や、性別に関わりなく男女共同参画の視点に立った総合的なキャリア教育を推進するとともに、教育の内容が充実するよう、教育関係者を対象とした研修等の取組の推進が必要です。

また、男女平等の理解を深めるためには、家庭教育も重要な役割を担うことから、保護者等を対象とした講座の開催などの学びの場の提供が必要です。

さらに、男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担にとらわれない意識が醸成されるよう、公民館での講座など身近な地域における市民への学習機会の充実が求められます。

② 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

男女共同参画社会の実現のためには、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の活動に参画する機会が確保されなければならない。また将来にわたり持続可能で多様性に富んだ活気ある社会を構築するためには、あらゆる分野における女性の参画が必要不可欠です。女性活躍推進法の制定により、女性の活躍に向けての機運の高まりがある現状において、女性の参画の拡大の動きを更に加速させることが重要です。

さいたま市においては、審議会等委員への女性の積極的登用や女性職員の管理職への登用を促進しています。第3次プランに掲げた目標の達成に向け、女性の委員の割合が目標に達成しない見込みの審議会等を対象とした委員選任に向けた事前協議の実施や登用計画の作成、市民公募の活用等に取り組んでいますが、今後は目標を確実に達成するための方策について、十分な検討がされるべきであります。

さらに、女性職員の管理職への登用については、女性が管理職になる過程として、研修等を通じたキャリア形成支援や計画的な育成が重要です。同時に、仕事と家庭生活を両立しながら活躍できるための職場環境の整備が必要です。

また、あらゆる分野において女性の参画を実現するためには、地域における各種団体や事業者に対し、女性の積極的登用と女性役職者の登用促進について働きかける取組が必要です。そのためには、市がひとつのモデルとなるような取組を進めること、また各団体を所管する部署と庁内連携を図ることが求められます。

③ 多様なライフスタイルに対応した子育て・介護者支援の充実

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は、趣味や学習、地域活動への参画等を通じた自己実現を可能とするものであり、家族が安心して暮らすための責任を果たしていく上でも重要です。

しかしながら、固定的な性別役割分担意識などから、家事や子育て・介護等における女性の負担が大きい現状が続いており、男性の家事・育児、介護等への参画や地域社会への貢献が十分ではない状況です。今後、男女がともに家庭・地域活動等へ参画するためには、子育てや地域活動に関する情報の提供や支援の充実が必要です。

また、高齢者人口の増加により要介護者数が増加し、現役世代の介護負担が重くなっている中、介護を理由とした離職や孤立した介護生活の防止、長期にわたる介護による心身のストレスの軽減など介護者に向けた支援が必要です。

④ 女性の経済的自立に向けた取組の推進

就業は、生活の経済的な基盤として経済的自立のために必要なことであるとともに、自己実現につながるものであり、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、男女共同参画の推進につながるものです。しかしながら、総務省の平成28年労働力調査によると、女性の非正規雇用者の割合は過半数を超え、正規の職員・従業員の仕事がないという不本意な理由により、非正規として就業している割合も20代後半から30代前半で高くなっています。このことから、非正規から正規雇用への転換など、若年層や未婚の女性への経済的自立に向けた支援が必要となります。

あわせて、女性が出産、子育て、介護等の理由により離職することなく、自らの希望により働き続ける選択ができるように、長時間労働の削減など、男性中心型の労働慣行の変革などの職場環境整備を促すことが求められます。

また、企業や各種団体と連携し、働く場における男女共同参画の取組を推進することが必要です。

⑤ 困難を抱えた親子等が安心して暮らせる環境の整備

厚生労働省が実施した平成 23 年度母子世帯等調査（平成 28 年度より「全国ひとり親世帯等調査」に名称変更）によりますと、全国のひとり親世帯数は増加傾向にあり、その内、母子家庭は平均所得額も低く経済的に不安定で、生活上の困難に陥りやすい状況にあります。生活上の困難に陥りやすいひとり親家庭の親子等が安心して暮らせるための相談体制の充実や、世帯や子どもの実情に応じた支援が必要です。

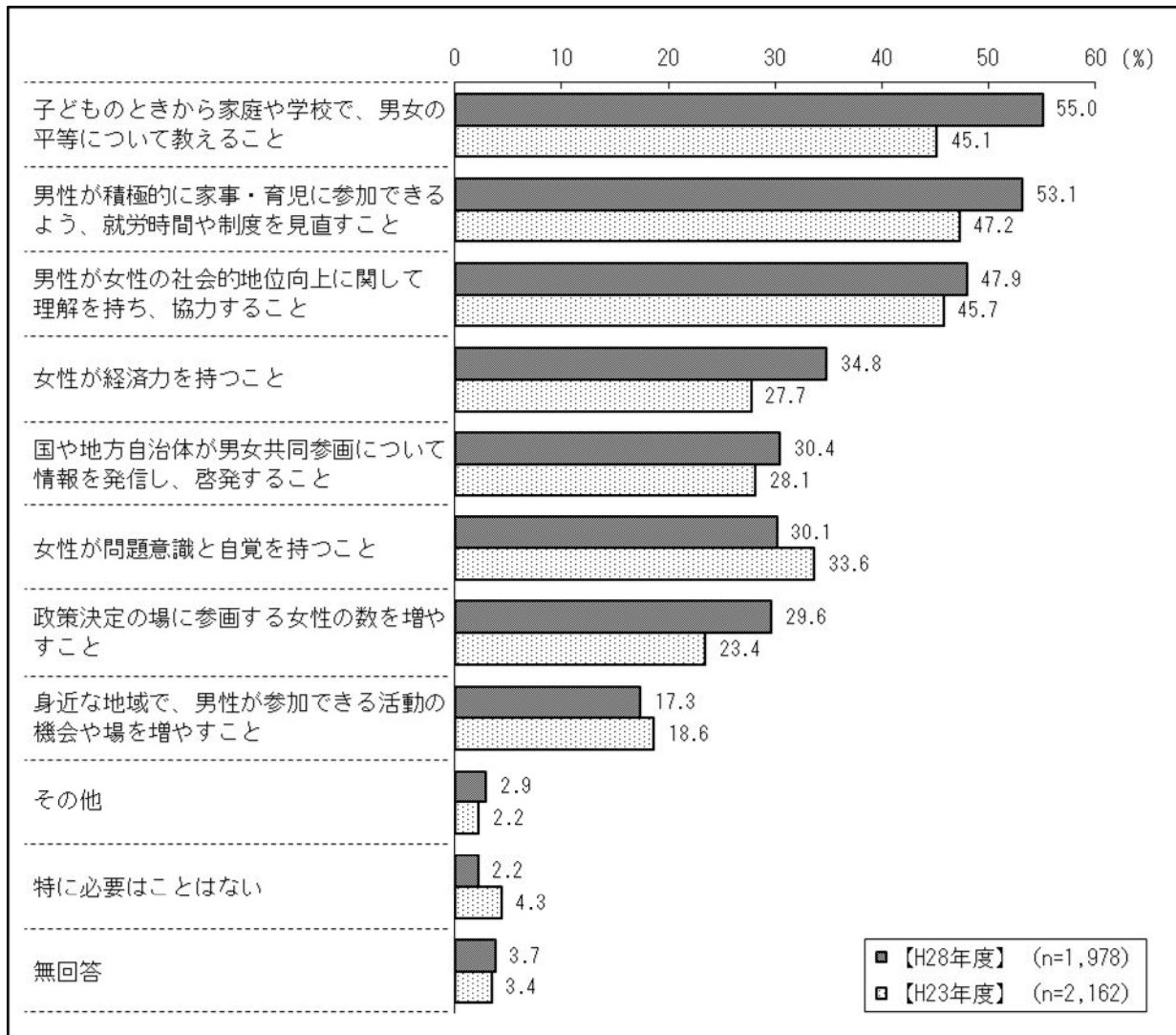
また、生活基盤の確立のために、特に母子家庭の親に対する就業支援が必要であるとともに、貧困の連鎖を断ち切るため、貧困の状況にある子どもへの教育の支援等が求められます。

◇男女共同参画社会実現のために重要なこと

男女共同参画の実現のために重要なこととして、「子どものときから家庭や学校で、男女の平等について教えること」(55.0%)が最も多く、次いで「男性が積極的に家事・育児に参加できるよう、就労時間や制度を見直すこと」(53.1%)、「男性が女性の社会的地位向上に関して理解を持ち、協力すること」(47.9%)などの順となっています。

平成23年度の調査結果と比較すると、2項目(「女性が問題意識と自覚を持つこと」「身近な地域で、男性が参加できる活動の機会や場を設ける」)を除き、全体的に増加傾向にあり、中でも最も伸び率の高いのは、「子どものときから家庭や学校で、男女の平等について教えること」で約10ポイント増加しています。

図表1 男女共同参画社会実現のために重要なこと



資料：さいたま市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」(平成29年1月)

4 計画の目標

現行基本計画では、「さいたま市男女共同参画のまちづくり条例」の6つの基本目標（第3条）及び7つの基本的施策等（第9条）に基づき計画の目標を定め、施策・事業に取り組んでいます。

男女共同参画社会の実現のためには、引き続き解決しなければならない課題がある一方、新たな対応が必要である課題があることから、次の7つを計画の目標とするよう提言します。

計 画 の 目 標

- I 人権を尊重しあい男女共同参画の推進体制の充実を図るまちづくり
- II 社会における制度や慣行を見直し教育・学習等を通じて多様な生き方ができるまちづくり
- III 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり
- IV 男女が仕事と家庭生活の両立をすすめるまちづくり
- V 働く場における男女の活躍をすすめるまちづくり
- VI だれもが安心して暮らせるまちづくり
- VII 女性に対する暴力のないまちづくり

5 数値目標の設定

数値目標を設定することにより、市民に対し計画において取り組んでいく施策の目標や成果を分かりやすく示すことができ、また、各施策を計画的に推進するために有用であります。現状と今後の見通しを踏まえた適切な数値を設定するとともに、質的な評価が行える数値目標とすることを提言します。

Ⅲ 次期基本計画の体系及び施策の展開方向

1 計画の体系

次期基本計画の体系について、次のとおり7つの目標と、それに対する21の施策の方向を提言します。

目 標	施策の方向
Ⅰ 人権を尊重しあい男女共同参画の推進体制の充実を図るまちづくり	① 人権尊重・男女平等意識の啓発と調査・研究
	② 男女平等の国際的規範・基準の取り入れと周知
	③ 推進体制の充実と市民・事業者との連携の推進
	④ 男女共同参画推進センター機能の充実
Ⅱ 社会における制度や慣行を見直し教育・学習等を通じて多様な生き方ができるまちづくり	① 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し
	② 男性にとっての男女共同参画の推進
	③ 男女共同参画を推進する教育・学習の充実 ★重点事項★
	④ メディアにおける人権の尊重
Ⅲ 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり	① 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 ★重点事項★
	② あらゆる分野における女性の参画の拡大
Ⅳ 男女が仕事と家庭生活の両立をすすめるまちづくり	① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
	② 多様なライフスタイルに対応した子育て・介護者支援の充実 ★重点事項★
	③ 男性の家庭生活・地域活動への参画の促進
Ⅴ 働く場における男女の活躍をすすめるまちづくり	① 働く場における男女の均等待遇の促進
	② 女性の経済的自立に向けた取組の推進 ★重点事項★
Ⅵ だれもが安心して暮らせるまちづくり	① 困難を抱えた親子等が安心して暮らせる環境の整備 ★重点事項★
	② 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備
	③ 性に関する理解・尊重の取組の推進と生涯にわたる健康づくりの支援
	④ 男女共同参画の視点に立った防災・環境分野における取組の推進
Ⅶ 女性に対する暴力のないまちづくり	① 女性に対するあらゆる暴力の根絶
	② ドメスティック・バイオレンス防止対策と被害者の自立支援

2 施策の展開方向

目標Ⅰ 人権を尊重しあい男女共同参画の推進体制の充実を図るまちづくり

男女共同参画社会は、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく個性と能力を発揮することのできる社会であり、その実現のためには人権尊重の理念に対する理解を深めることが重要です。人権尊重や男女平等意識の醸成のためには、継続的な啓発を推進することが必要であり、時勢や市民ニーズに適切に対応するためには男女共同参画に関する問題についての調査・研究を実施することが求められます。性別による固定的役割分担意識の解消が必要な分野等においてはジェンダー統計（男女別統計等）を充実するよう求めます。

また、男女共同参画施策については、国連をはじめとする国際的な女性の地位向上に係る動きと連動して進められており、「さいたま市男女共同参画のまちづくり条例」では、「男女共同参画のまちづくりは、国際社会における取組と密接な関係があることを十分理解し、国際的協調の下に行わなければならない。」と定められています。男女共同参画施策を進めるにあたっては、国連人権委員会の女子差別撤廃委員会や国連婦人の地位委員会における議論などの国際的な動向を注視しながら、女子差別撤廃条約の積極的遵守に努めるとともに、国際的規範・基準を取り入れ、情報の提供を図る必要があります。

そして、男女共同参画社会の実現には、あらゆる分野において広範囲にわたる取組を行う必要があります。行政機関のみならず、市民及び事業者と連携し、協働して取り組まなければなりません。さいたま市では、男女共同参画推進本部を中心に推進体制の強化を図っていますが、全庁を挙げて総合的かつ横断的に施策を推進するよう求めます。

また、男女共同参画推進の拠点施設である「男女共同参画推進センター」では、講座や講演会の開催、情報の収集・提供、各種団体の交流支援など様々な事業を展開していますが、今後、市民・NPO・企業等の事業者や地域で活動する諸団体と連携し、一層の機能の充実と事業の積極的な展開を図ることを求めます。

【施策の方向】

① 人権尊重・男女平等意識の啓発と調査・研究

人権尊重や男女平等意識の啓発をあらゆる機会を通じて推進する
男女共同参画意識に関する調査を定期的実施する
ジェンダー統計の充実と活用を推進する

② **男女平等の国際的規範・基準の取り入れと周知**

女子差別撤廃条約、北京宣言及び北京行動綱領等、男女共同参画に資する国際規範・基準を重視し、積極的な取り入れを図る
国際理解を深めるための情報提供を推進する

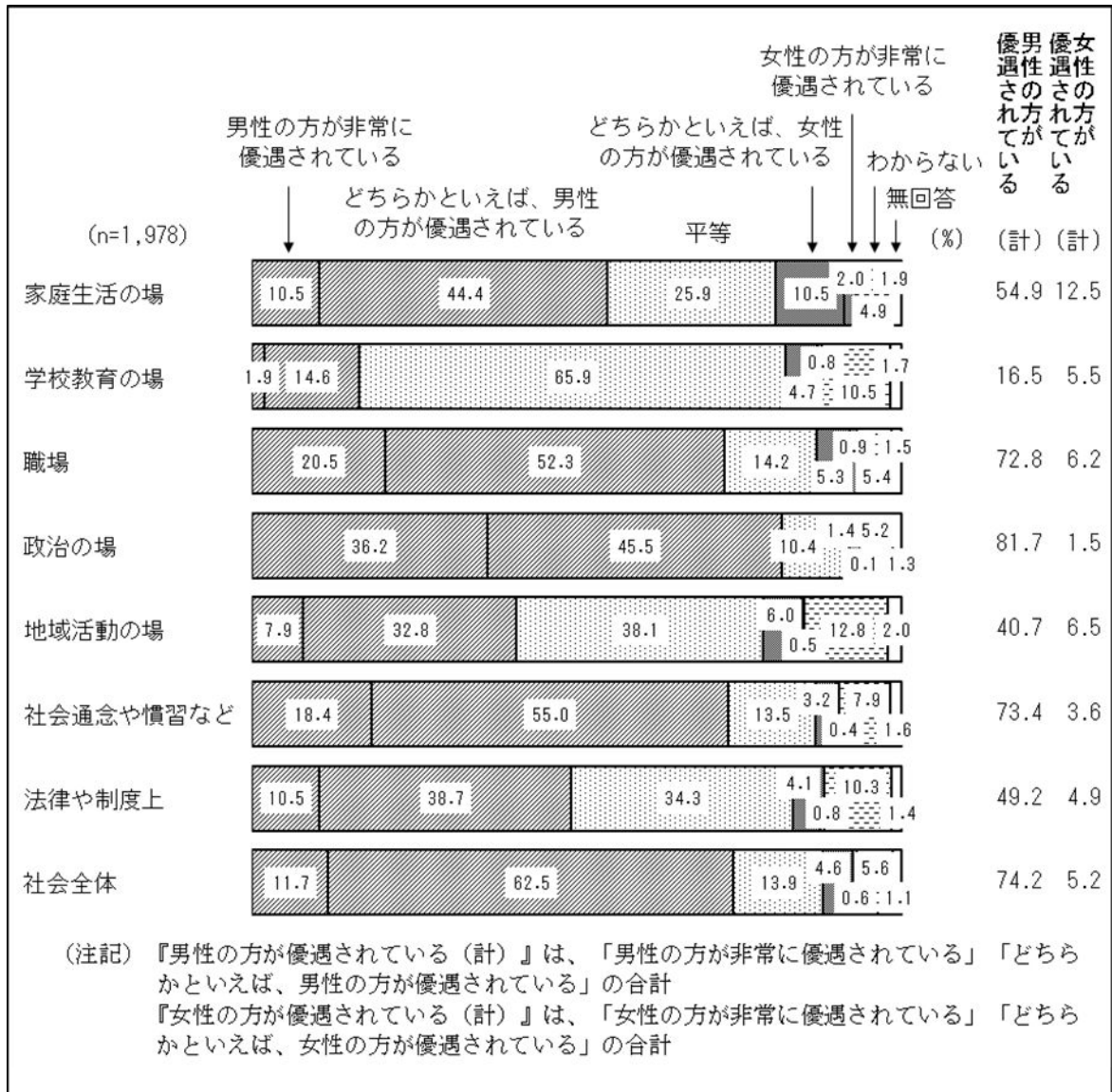
③ **推進体制の充実と市民・事業者との連携の推進**

男女共同参画推進本部などの市役所内の連携および埼玉県との連携の強化を推進する
市民・NPO・企業等の事業者や地域団体との連携を推進する

④ **男女共同参画推進センター機能の充実**

効果的な情報発信と市民ニーズを的確にとらえた各種事業の充実を図る
女性活躍推進等の施策の変化に伴い、若年層や企業等で働く女性に対する働きかけの強化を図る

図表2 各分野における男女の地位の平等感



資料：さいたま市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」(平成 29 年 1 月)

目標Ⅱ 社会における制度や慣行を見直し教育・学習等を通じて 多様な生き方ができるまちづくり
--

性別に基づく固定的な役割分担意識は、男女共同参画社会実現の大きな障害の一つとなっています。「男女共同参画に関する市民意識調査」では、「男は仕事、女は家庭」という考え方に、否定的な意見が過半数を占めていますが、男性の60代では肯定的意見が否定的意見と同等となり、70代以降では肯定的意見が半数を超える結果となっています。男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、個性と能力を発揮し、多様な生き方を可能とするためには、制度や慣行の見直し、固定的な性別役割分担意識の解消が必要であり、そのために継続的な意識啓発を積極的に推進することが求められます。また、男女共同参画社会の形成は男性にとっても重要であることへの理解を深めることが重要となってきます。

加えて、男女共同参画に対する理解を深めるためには、子どものころからの家庭や学校での教育が重要です。そのほか男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担にとらわれない意識が社会全体に醸成されるよう、地域における市民への学習機会の充実が求められます。

さらに、インターネットを含むメディアにおいても、男女共同参画の視点に立った表現が望まれます。併せて、学校教育や社会教育を通じて、メディアから流れる性差別的な情報を客観的に読み解き、様々な情報を主体的に収集・判断できる能力の育成が必要です。

さいたま市における広報活動においては、第3次プランにおいても男女共同参画の視点に留意した広報、出版物の作成が全庁的な取組として実施されていますが、引き続き率先して男女共同参画の視点の趣旨を正しく理解し、適切な広報活動を行うことが求められます。

【施策の方向】

- ① **男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し**
固定的な性別役割分担を前提とした制度・慣行の見直しを推進する
- ② **男性にとっての男女共同参画の推進**
男性にとっての男女共同参画の意義についての理解を促進する
男性にもたらされる重圧や心身の健康問題等への支援を推進する

③ **男女共同参画を推進する教育・学習の充実**

子どものころから男女平等の理解を深めるための教育を推進する
学校教育において、男女共同参画の視点に立った学習の推進とそのため
の教員への研修、意識啓発を行う
家庭教育において、男女共同参画の理解を促進する

④ **メディアにおける人権の尊重**

行政機関の適切な広報を推進する
学校、社会教育を通じて、メディア・リテラシーの向上を推進する

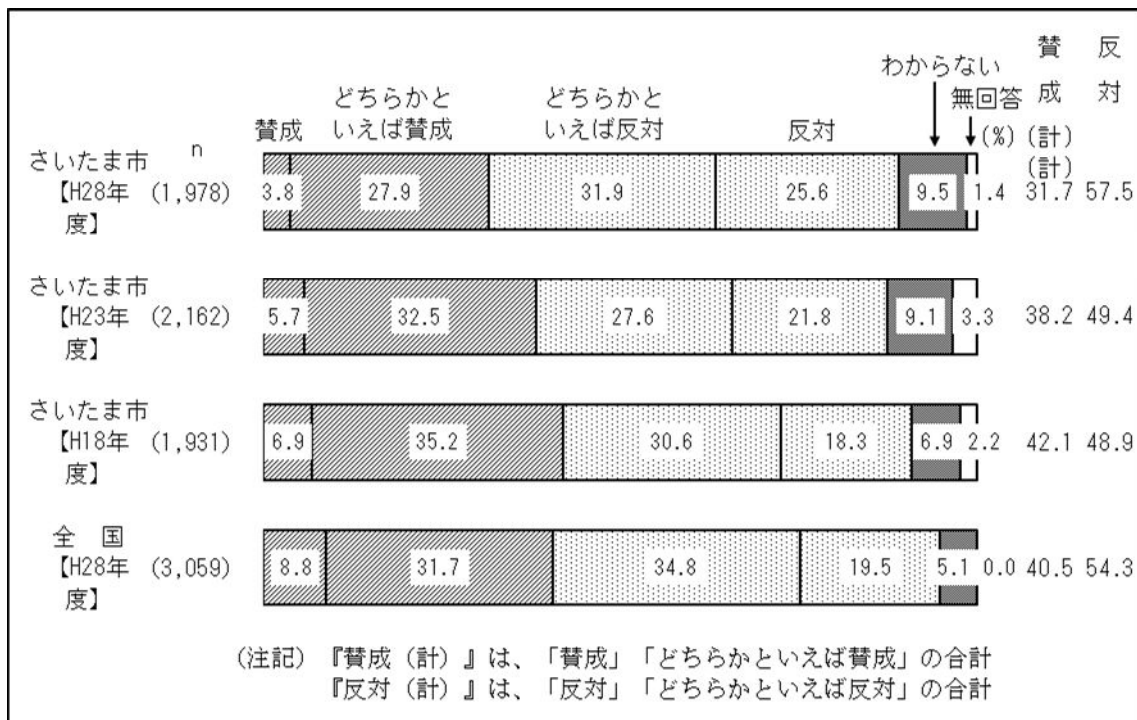
◇「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担の考え方に“反対（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）”が57.5%、“賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）”が31.7%となっており、“反対”が過半数をしめています。

男女別では、“賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）”は男性（38.4%）が女性（26.8%）を10ポイント以上上回っています。

過去の調査と比較すると、“賛成”は減少し、“反対”が増加する傾向にあります。また全国の調査結果と比較すると、さいたま市は“反対（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）”が全国（54.3%）より約3ポイント高くなっています。

図表3 「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識



資料：さいたま市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（平成29年1月）

目標Ⅲ 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり

男女共同参画社会は、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の活動に参画する機会が確保されなければならない、また、将来にわたり持続可能で、多様性に富んだ活力ある社会を構築するためには、あらゆる分野において女性の参画が不可欠です。

現行基本計画では、さいたま市が率先して取り組むこととして、市の審議会等への女性の登用率 42%を数値目標に掲げていますが、平成 29 年 3 月末日現在では 36.6%であります。性別に関係ない多様な意思が政策や方針決定に公平・公正に反映されるためにも、目標達成に向けて具体的な対策を講じ積極的に取り組む必要があります。

また、女性が政策・方針決定過程に参画するためには、政治・経済・行政等あらゆる分野において女性が活躍し、指導的立場の女性が増えることが重要です。女性の活躍の重要性に関する理解の促進や、人材の育成の観点からのロールモデルやキャリア形成の情報提供、目標値の設定などによるポジティブ・アクションが求められます。

【施策の方向】

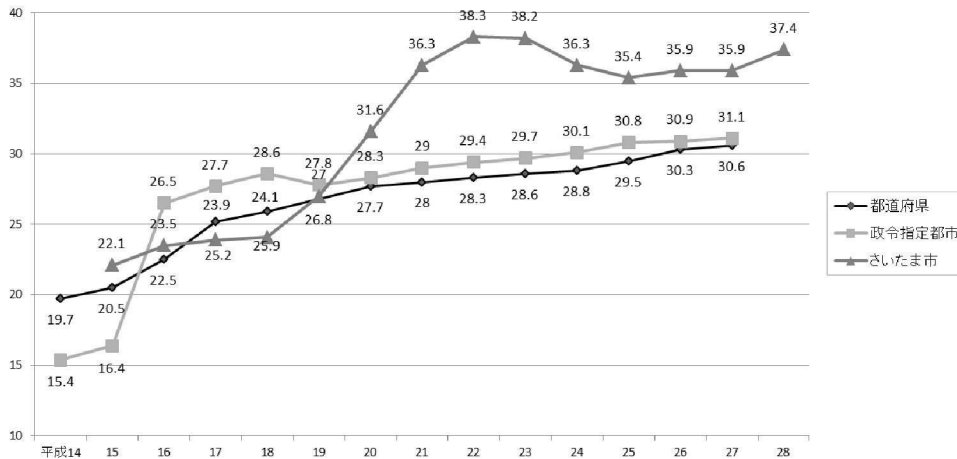
① 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

審議会等委員への女性の積極的登用を促進する
地域団体における役員等への女性の積極的登用を促進する
政治・経済・行政分野における女性の活躍を促進する

② あらゆる分野における女性の参画の拡大

女性人材育成のための新たな取組を支援する
女性の人材に関する情報の収集・整備・提供を充実する

図表4 審議会等における女性委員割合の推移



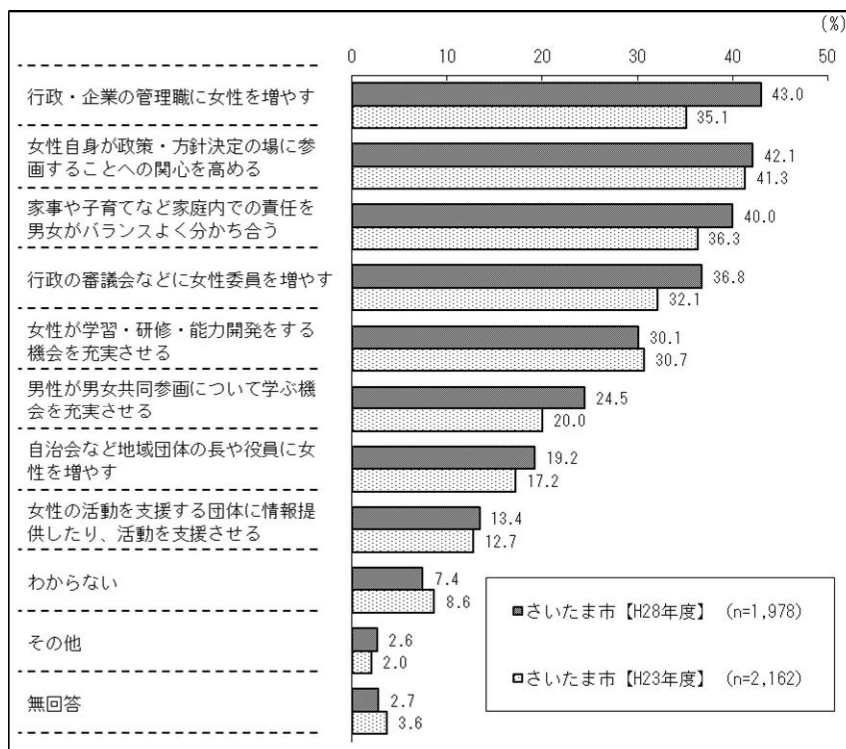
資料：さいたま市男女共同参画課

◇女性が政策・方針決定の場に進出するために必要なこと

「行政・企業の管理職に女性を増やす」(43.0%)が最も多く、次いで「女性自身が政策・方針決定の場に参加することへの関心を高める」(42.1%)、「家事や子育てなど家庭内での責任を男女がバランスよく分かち合う」(40.0%)などの順となっています。

平成23年度の調査結果と比較すると、ほとんどの項目が増加しており、「行政・企業の管理職に女性を増やす」が約8ポイント、「行政の審議会などに女性委員を増やす」(36.8%)、「男性が男女共同参画について学ぶ機会を充実させる」(24.5%)が約5ポイント多くなっています。

図表5 女性が政策・方針決定の場に進出するために必要なこと



資料：さいたま市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」(平成29年1月)

目標Ⅳ 男女が仕事と家庭生活の両立をすすめるまちづくり

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は、男女がともに健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域活動への参画等を通じた自己実現を可能とするとともに、育児・介護も含め、家族が安心して暮らし責任も果たしていく上で大変重要です。仕事と生活の調和が社会・地域の活性化に役立つことへの理解を促し、社会的気運の醸成を図る必要があります。

子育て期に関しては、妊娠期からの出産・育児に関する情報提供や、多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実や安心して子どもを産み育てられる環境整備が求められます。

介護、介護者支援については認識が十分とはいえず、心身の健康への影響、働きながらの介護、介護離職、ダブルケア、ヤングケアラーの問題等、男女の生涯を通して介護者を巡る問題は山積しています。介護による孤立を防ぐためにも、介護情報の提供と介護者支援策の充実が必要です。

加えて、疾病を抱え、治療を受けながら仕事をする人への支援策についても重要になってきます。働く意欲や能力がありながら、両立をあきらめるという選択にならないような、支援策の整備が求められます。

そして、男女共同参画社会は、多様な生き方が尊重され、職場や家庭、地域においても男女がともに活躍できる社会であり、その実現には男性の子育て・介護等への参画が不可欠であります。また、男性が家庭も仕事も大切できるための環境整備が必要です。さらには、家庭生活や地域活動にあまり積極的ではない男性の参画を推進するための、啓発や情報発信などの取組が重要となります。

【施策の方向】

① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

仕事と生活の調和の理解と意識啓発を推進する

仕事と家庭が両立できる職場環境の整備を促進する

仕事と病気の治療が両立できる職場環境の整備を促進する

② 多様なライフスタイルに対応した子育て・介護者支援の充実

多様なライフスタイルに対応した子育て情報の提供と子育て支援策を充実する

孤立しがちな介護者への情報の提供と介護者支援策を充実する

③ 男性の家庭生活・地域活動への参画の促進

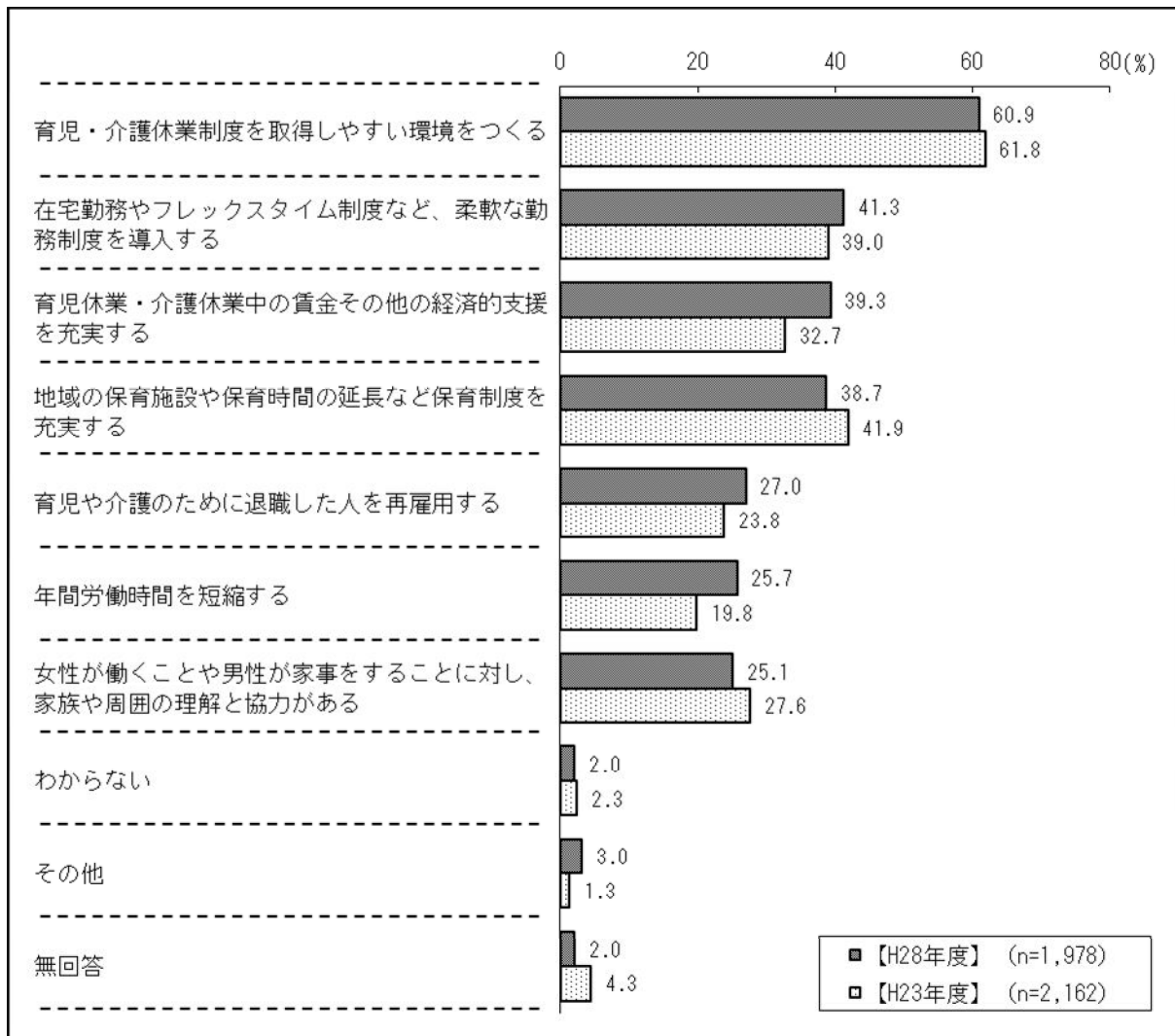
男性の家庭生活・地域活動への参画を促進する
 男性の育児休暇、育児・介護休業の取得を促進する

◇ワーク・ライフ・バランスの実現のために

仕事と家庭の両立に必要なことは、「育児・介護休業制度を取得しやすい環境をつくる」(60.9%)が最も多く、次いで「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入する」(41.3%)、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実する」(39.3%)などの順となっています。

平成23年度の調査結果と比較すると、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実する」や「年間労働時間を短縮する」(25.7%)が5ポイント以上増加しています。

図表6 男女とも仕事と家庭の両立に必要なこと



資料：さいたま市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」(平成29年1月)

目標Ⅴ 働く場における男女の活躍をすすめるまちづくり

働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できるまちづくりは、企業の生産性向上、社会経済の活性化の観点からも大変重要です。しかし、M字カーブ問題はいまだ解消されず、さいたま市においては出産・育児期に就業を継続しない女性の割合が全国と比較しても高い状況です。

M字カーブ問題の要因としては、保育園などの預け先の問題、家族や周りの理解不足によるものや、働く場においては、勤続年数が重視されがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされるこれまでの男性中心型労働慣行により、働きたい女性が思うように活躍できないというものがあります。働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮できるよう、長時間労働の是正などの男性中心型労働慣行の変革への対策が求められます。

また、雇用・就労の分野では、男女雇用機会均等法の基本理念である男女の均等な機会及び待遇の確保を実現するため、性別を理由とするセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等の根絶、男女間の賃金格差の解消などの取組が必要であり、さらには、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正や女性の能力発揮を促すための支援が求められます。女性の能力の開発や発揮のための支援としては、将来管理職に就くことを前提とした長期的かつ計画的な育成が重要となってきます。

あわせて、女性の非正規雇用についても、その在り方は女性の経済的自立を推進する上での課題であり、男性に比べ女性の非正規雇用者の割合が高い状況にあります。今後、非正規労働者の処遇改善に向けた、正社員への転換支援などの取組が必要となります。

また、子育てや介護等により離職した人が再就職するための職業訓練や職業の紹介、専門資格を活かせる再就職支援や、起業等における経済的自立に向けた支援、女性が活躍できる環境の整備を進めることが求められます。

【施策の方向】

① 働く場における男女の均等待遇の促進

雇用・就業における男女の均等な機会と待遇の確保を促進する

雇用・就業における「同一労働同一賃金の原則」、「同一価値労働同一賃金の原則」の定着を図る

キャリアアップ過程における女性社員の育成を促進する

セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、ケアハラスメントなどが行われない環境づくりを推進する
非正規雇用労働者の処遇改善にむけた取組を推進する

② 女性の経済的自立に向けた取組の推進

女性の継続就業及び再就職等のための環境整備を促進する

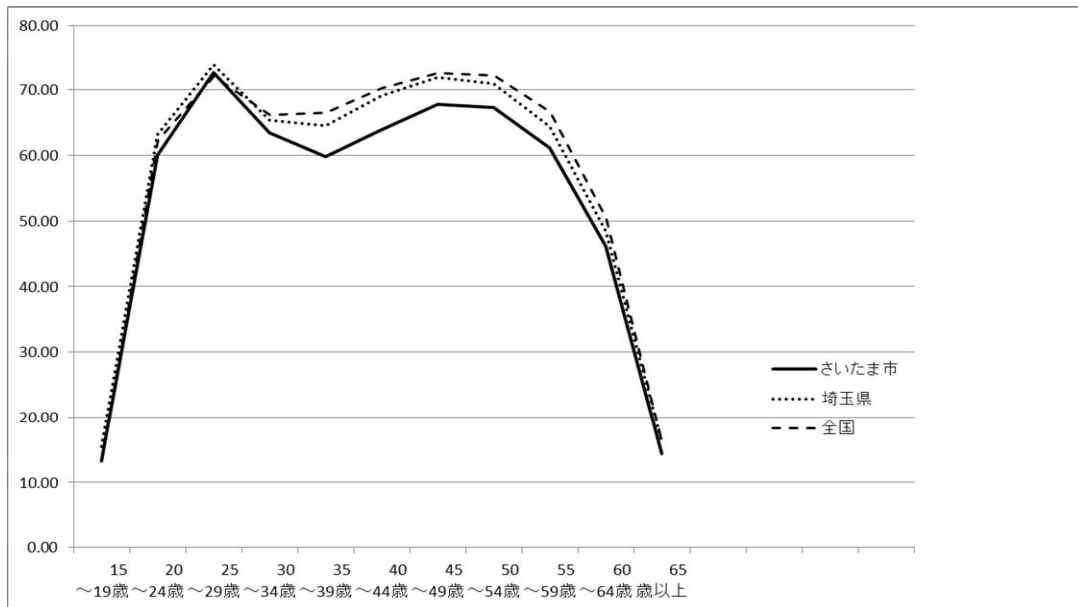
女性の起業等、女性の経済的自立に向けた多様な働き方へのチャレンジ支援を図る

長時間労働の削減などの男性中心型労働慣行の見直し等、多様な働き方が可能となる労働環境の整備を促す

育児・介護休業やテレワークなどの柔軟な働きかたの実現に向けた企業の取組を促進する

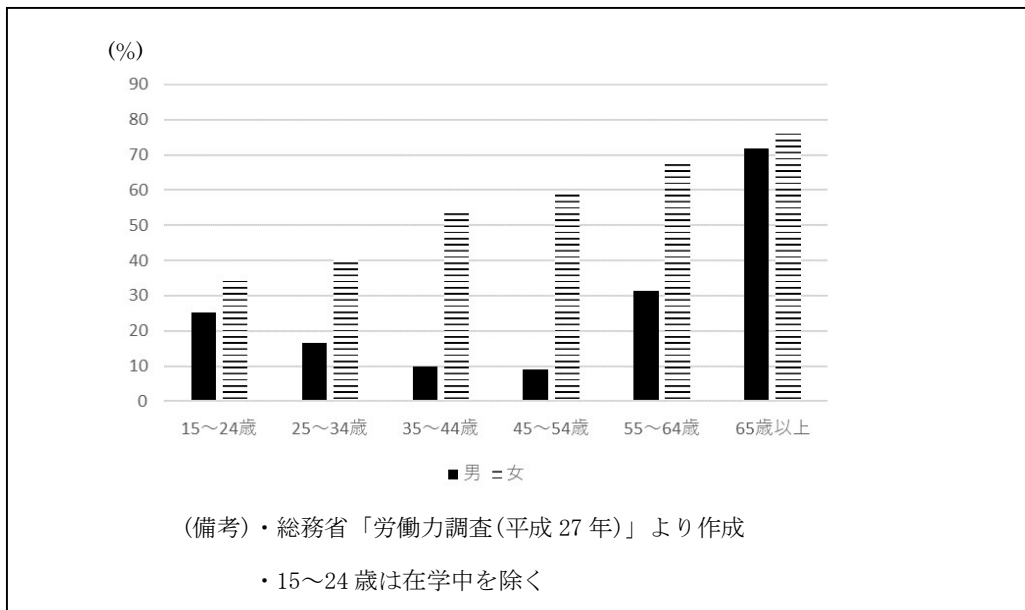
若年層や未婚女性のへの経済的自立支援を推進する

図表7 女性の年齢別労働力率の推移



資料：平成27年度国勢調査

図表 8 年齢階級別非正規雇用者の割合（男女別）

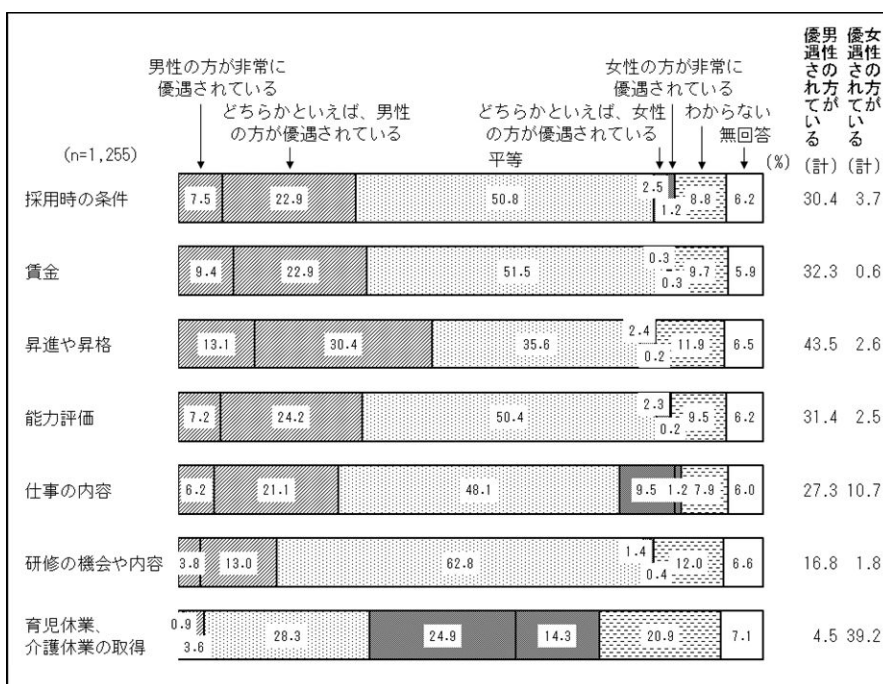


資料：内閣府「平成 28 年度版男女共同参画白書」

◇職場における男女の地位の平等感

職場における男女の地位について、昇進や昇格は『男性の方が優遇されている（計）』（43.5%）が 4 割を超え、「平等」（35.6%）を上回っています。一方、育児休業、介護休業の取得は『女性の方が優遇されている』（39.2%）が「平等」（28.3%）、『男性の方が優遇されている』（4.5%）より多くなっています。また、能力評価、仕事の内容は、『男性の方が優遇されている』が約 3 割、「平等」が約 5 割となっています。

図表 9 職場における男女の地位の平等感



資料：さいたま市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（平成 29 年 1 月）

目標Ⅵ だれもが安心して暮らせるまちづくり

ひとり親家庭や単身・高齢世帯の増加に伴い、貧困など生活上の困難に陥りやすい家庭が増え、地域から孤立し支援を受けられずにいることなどが社会問題化しています。だれもが安心して暮らせるまちづくりには、男女共同参画の視点が重要であることから、貧困などの生活上の困難に対応するとともに、貧困等の次世代への連鎖を断ち切るなどの貧困を防止する取組が必要です。

また、性自認や性的指向により困難な状況に置かれている人々、障害があること、外国人であること、女性であることでさらに複合的に困難な状況におかれている人々が、地域や家庭で安心して暮らせるための環境の整備や、人権尊重の観点からの配慮、さらには多様性を認め合う社会づくりに向けた理解の促進が必要です

そして、男女が互いの身体的性差を十分に理解しあい、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての前提といえます。男女が互いの性差に応じた健康について理解を深め、性差に応じた健康を支援するための取組が必要です。

さらに、だれもが安心して暮らせるまちづくりに向けて地域力を高め、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の整備など、身近な地域で男女共同参画を推進する必要があります。

【施策の方向】

① 困難を抱えた親子等が安心して暮らせる環境の整備

- ひとり親家庭への支援を充実する
- 若年層への支援を充実する

② 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

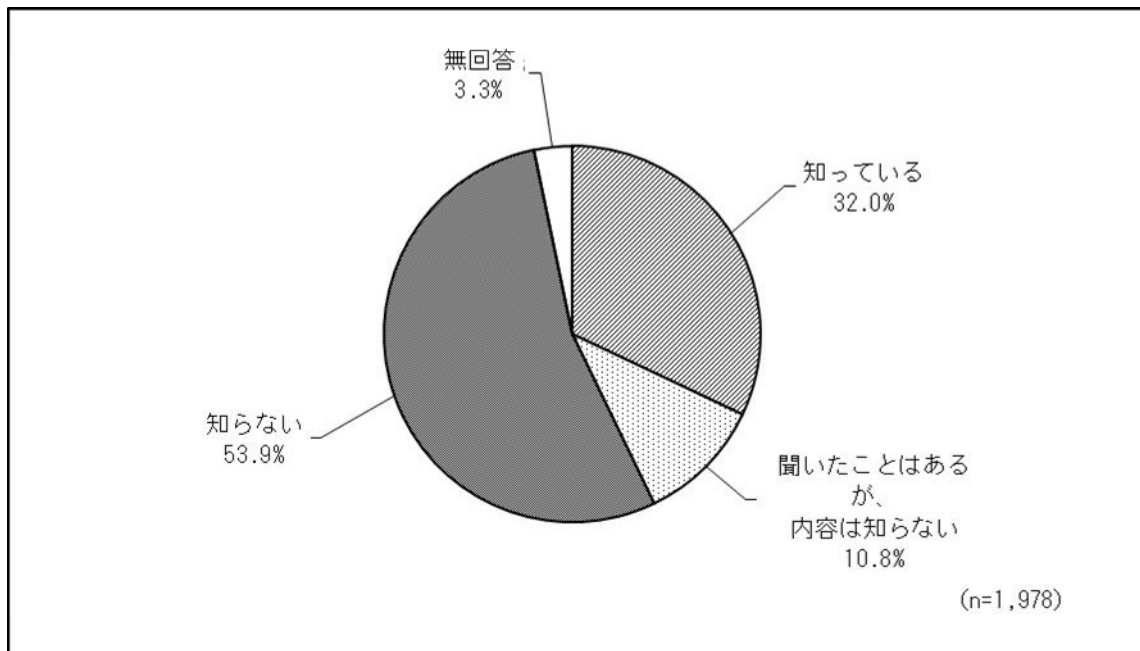
- 高齢者の就業、社会参画の促進のための支援を充実する
- 障害者のための自立支援策を充実する
- 外国人のための生活支援策を充実する
- 性自認や性的指向により困難な状況にある人々への支援を充実する

③ 性に関する理解・尊重の取組の推進と生涯にわたる健康づくりの支援

- 生涯を通じた健康づくりを支援する
- 性と健康をおびやかす問題への対策を充実する

④ 男女共同参画の視点に立った防災・環境分野における取組の推進
 地域の自主防災組織における男女共同参画を推進する
 災害対策・防災活動における男女共同参画を推進する

図表 10 LGBTという言葉の認知度



資料：さいたま市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（平成 29 年 1 月）

図表 11 児童のいる世帯のうち、ひとり親家庭の割合（国民生活基礎調査）

※児童＝18才未満の未婚の者

	昭和63年	平成6年	平成12年	平成18年	平成24年
児童のいる世帯(a)	1,643万	1,359万	1,316万	1,250万	1,209万
母子のみの世帯(b)	55.4万	48.3万	58.7万	71.7万	82.1万
b/a	約3.4%	約3.6%	約4.5%	約5.7%	約6.8%
父子のみ世帯(c)	10万	8.4万	8万	10万	9.1万
c/a	約0.6%	約0.6%	約0.6%	約0.8%	約0.8%

資料：厚生労働省「ひとり親家庭等の現状について」（平成 27 年 4 月）

目標Ⅶ 女性に対する暴力のないまちづくり

配偶者等からの暴力、性犯罪などのあらゆる女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。

女性に対する暴力の問題として、最近では、JKビジネスやAVの出演強要などの被害が社会問題化しています。性犯罪や性の商品化に伴う人権侵害への対策が求められます。

DV被害に関しては、「男女共同参画に関する市民意識調査」によると、配偶者等から暴力を受けたことがあると回答した女性は全体の16.6%であり、約6人に1人は被害経験があるとの結果となっています。被害者は圧倒的に女性であるものの、男性の被害者の存在も明らかになっています。女性に対する支援体制の充実とあわせて、問題の性質上表面化しにくい男性被害者が、相談しやすい環境整備も必要となってきます。

また、DV問題は、被害者のみならず、その子どもにも悪影響を与えていることを考慮することが必要です。このような暴力を根絶するためには、暴力を容認しない社会環境の整備や、若年層を対象とする予防啓発、教育・学習の充実に取り組む必要があります。配偶者等からの暴力は、潜在化しやすい特徴があることから、被害者の早期発見のためにも、配偶者暴力相談支援センターを中心とした支援体制の強化を図り、相談、保護から自立に至る切れ目のない支援が必要です。また、2次被害防止の観点からも、ワンストップサービスの構築など、関係機関との連携の強化が求められます。

さいたま市では、第3次プランの重点事項である「ドメスティック・バイオレンス防止対策と被害者の自立支援」について、DV防止法に基づく基本計画として、平成27年度に第2次さいたま市DV防止基本計画を策定しています。現在、この第2次さいたま市DV防止基本計画に基づき、総合的かつ体系的にDV防止に向けた事業を推進しています。今後も引き続き、計画の進行管理を行い、各事業が確実に実行されることを求めます。

【施策の方向】

① 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対するあらゆる暴力の予防啓発を充実する

② ドメスティック・バイオレンス防止対策と被害者の自立支援
(第2次さいたま市DV防止基本計画の推進)

DV・デートDV防止教育・啓発を推進する

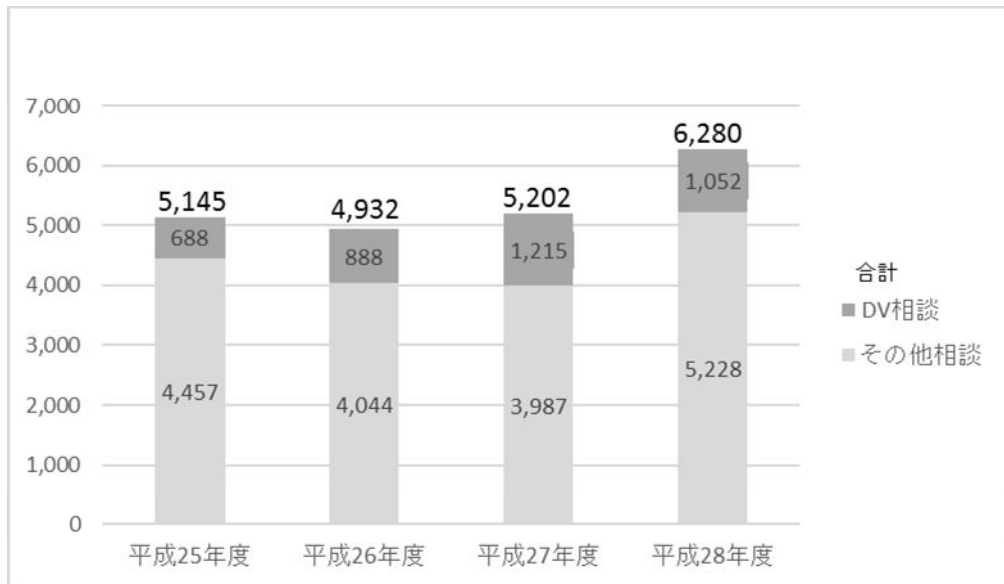
被害者の早期発見と身近な相談窓口を増やす等、相談体制の充実を推進する

被害者の保護と自立支援の充実を推進する

子どもへの支援を推進する

関係機関等との連携協力を推進する

図表 12 さいたま市における女性相談件数の推移



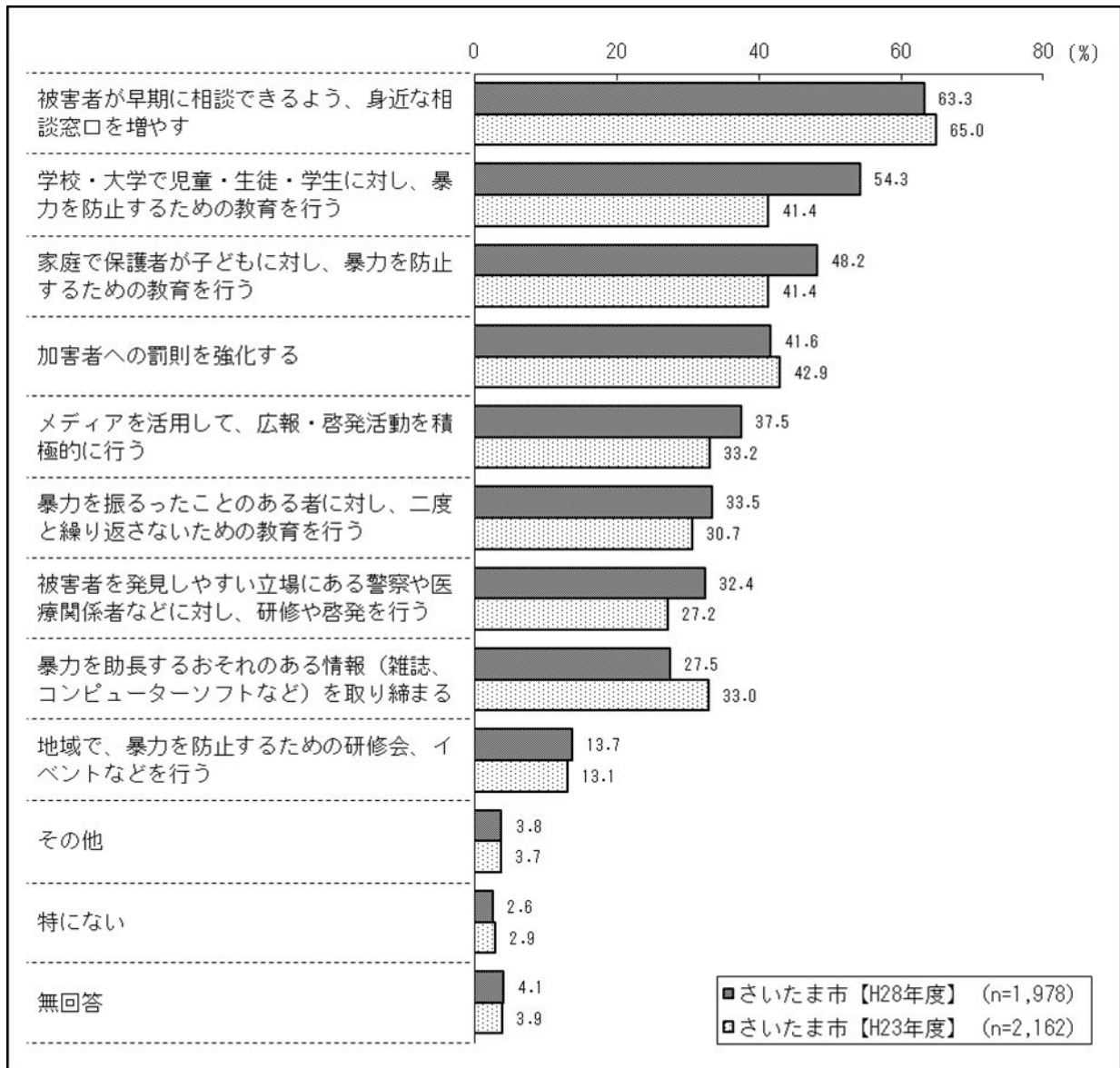
資料：さいたま市男女共同参画課

◇配偶者などの間における暴力を防止するために必要なこと

配偶者などの間における暴力を防止するためには、「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」(63.3%)が最も多く、次いで「学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う」(54.3%)、「家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う」(48.2%)などの順となっています。

平成23年度の調査結果と比較すると、「学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う」が約13ポイント増加し、「被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者などに対し、研修や啓発を行う」(32.4%)なども多くなっています。

図表13 配偶者などの間における暴力を防止するために必要なこと



資料：さいたま市「男女共同参画に関する市民意識調査報告書」（平成29年1月）

参 考 資 料

さいたま市男女共同参画のまちづくり条例

男女共同参画社会基本法

女性の職業生活における活躍推進に関する法律

第4次さいたま市男女共同参画基本計画のまちづくりに関する
基本計画について（諮問書写）

さいたま市男女共同参画推進協議会の審議状況

さいたま市男女共同参画推進協議会委員名簿

さいたま市男女共同参画のまちづくり条例

平成15年3月14日

さいたま市条例第38号

さいたま市は、「私たちがつくり、共に生きるまち」を合い言葉に、性別にかかわらず一人一人がお互いを認め合い、お互いを尊重しながら、個性と能力を十分に発揮し、共に参画できる男女共同参画社会の実現を目指している。

しかしながら、今なお、性別による固定的な役割分担意識等に基づく社会の制度や慣行は依然として残されており、就業の場における男女間格差、さまざまな分野における参画の不平等、さらに、出産期と子育て期における女性の労働力率の低下等、男女共同参画社会の実現のためには、解決しなければならない多くの課題がある。

このような現状を見直すとともに、日本国憲法、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約及び男女共同参画社会基本法の理念を踏まえ、豊かで安心して生活することができる社会を築くためには、男女が対等な構成員としてお互いにその人権を尊重し、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が重要である。

ここに、男女共同参画社会の実現に向け、市、市民及び事業者が協働して、男女共同参画のまちづくりに取り組むことを決意し、豊かで活力あるさいたま市を築くため、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画のまちづくりに関し、基本目標を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画のまちづくりに関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画のまちづくりを総合的かつ計画的に推進し、もって豊かで活力ある地域社会の実現及びだれもが自分らしく生きられるまちづくりに寄与することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画のまちづくり 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- (2) 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。

(基本目標)

第3条 男女共同参画のまちづくりは、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず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、女性に対する暴力等が根絶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。

2 男女共同参画のまちづくりに当たっては、性別による固定的な役割分担意識等に基づく社会における制度又は慣行をなくすように努めるとともに、これらの制度又は慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないように配慮されなければならない。

3 男女共同参画のまちづくりは、男女が、社会の対等な構成員として、市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。

4 男女共同参画のまちづくりは、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、就業、就学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に配慮されることを旨として、行われなければならない。

5 男女共同参画のまちづくりは、男女が互いの性を理解し、妊娠、出産その他の性及び生殖に関する事項について自らの決定が尊重されること並びに生涯にわたり男女が健康な生活を営むことについて配慮されることを旨として、行われなければならない。

6 男女共同参画のまちづくりは、国際社会における取組と密接な関係があることを十分理解し、国際的協調の下に行われなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本目標（以下「基本目標」という。）にのっとり、男女共同参画のまちづくりの促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、男女共同参画のまちづくりの推進に当たり、市民及び事業者と連携し、協働して取り組むものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本目標にのっとり、積極的に男女共同参画のまちづくりの推進に努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画のまちづくりの促進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動に関し、基本目標にのっとり、男女共同参画のまちづくりの推進に努めなければならない。

2 事業者は、市が実施する男女共同参画のまちづくりの促進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

2 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハ

ラスメントを行ってはならない。

- 3 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、女性に対する暴力を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び女性に対する暴力等を助長し、及び連想させる表現並びに過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

(基本的施策等)

第9条 市は、男女共同参画のまちづくりを促進するため、次に掲げる施策等を行うものとする。

- (1) あらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、市民及び事業者と協力し、積極的格差是正措置が講じられるよう努めること。
- (2) 審議会等における委員を委嘱し、又は任命する場合は、積極的格差是正措置を講ずることにより、男女の均衡を図るよう努めること。
- (3) 男女共同参画のまちづくりに関する調査研究並びに情報の収集及び分析を行い、市民及び事業者に対する情報の提供を行うこと。
- (4) 男女共同参画のまちづくりに関する市民及び事業者の理解を深めるために、広報活動の充実を図ること。
- (5) 学校教育、家庭教育その他あらゆる分野の教育及び学習において、男女共同参画のまちづくりを推進するために必要な措置を講ずること。
- (6) 男女共同参画のまちづくりの推進に資する人材を育成し、及び積極的な活用を図ること。
- (7) 民間の団体が行う男女共同参画のまちづくりの推進に関する活動に役立つよう、情報の提供その他の必要な措置を講ずること。

(基本計画)

第10条 市長は、男女共同参画のまちづくり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、男女共同参画のまちづくりに関する基本計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

- 2 市長は、基本計画を策定し、又は変更するときは、さいたま市男女共同参画推進協議会に諮問するものとする。
- 3 市長は、基本計画を策定し、又は変更したときは、速やかにこれを公表するものとする。

(施策の推進体制の整備)

第11条 市は、男女共同参画のまちづくりの促進に関する施策を推進するために必要な体制を整備するものとする。

(苦情の申出及び処理)

第12条 市長は、市が実施する男女共同参画のまちづくりの促進に関する施策又は男女共同参画のまちづくりの推進に影響を及ぼすと認められる施策について、市内に住所を有する者又は在勤若しくは在学する者（以下「市民等」という。）からの申出を適切かつ迅速に処理するための

委員（以下「苦情処理委員」という。）を置く。

2 市民等は、市が実施する男女共同参画のまちづくりの促進に関する施策又は男女共同参画のまちづくりの推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情がある場合は、苦情処理委員に申し出ることができる。

3 苦情処理委員は、前項の規定により苦情がある旨の申出があった場合においては、必要に応じて、前項の施策を実施する機関に対し、説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、又はその写しの提出を求め、必要があると認めるときは、当該機関に是正その他の措置をとるよう勧告等を行うものとする。

（年次報告）

第13条 市長は、毎年、男女共同参画のまちづくりの推進状況及び男女共同参画のまちづくりの推進に関する施策の実施状況を明らかにする報告書を作成し、及び公表するものとする。

（男女共同参画推進協議会）

第14条 市長の諮問に応じ、男女共同参画のまちづくりの推進に関する事項を調査審議するため、さいたま市男女共同参画推進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

2 協議会は、委員23人以内をもって組織する。

3 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱し、又は任命する。

- （1）学識経験を有する者
- （2）関係団体の代表者
- （3）市民代表者
- （4）関係行政機関の職員
- （5）市職員

4 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

5 委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 前各項に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、規則で定める。

（委任）

第15条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、平成15年4月1日から施行する。ただし、第12条の規定は、平成15年10月1日から施行する。

（さいたま市男女共同参画推進協議会条例の廃止）

2 さいたま市男女共同参画推進協議会条例（平成13年さいたま市条例第290号）は、廃止する。

（経過措置）

3 この条例の施行の際、現に前項の規定による廃止前のさいたま市男女共同参画推進協議会条例第2条第2項の規定により委嘱し、又は任命されている委員は、第14条第3項の規定により委嘱し、又は任命された委員とみなす。

男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日 法律第78号

改正 平成11年7月16日 法律第102号

同 平成11年12月22日 法律第160号

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

一 男女共同参画社会の形成

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置

前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (平成11年6月23日法律第78号) 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。

附 則 (平成11年7月16日法律第102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。(施行の日
＝平成13年1月6日)

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11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

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

(以下略)

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十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次

項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、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 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大

臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

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

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であ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、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

のとする。

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

第六章 罰則

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

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

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

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

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

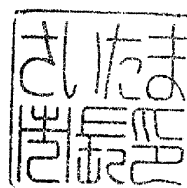
第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(写)

市市男女第 238号
平成29年5月23日

さいたま市男女共同参画推進協議会
会長 田代 美江子 様

さいたま市長 清水 勇人



第4次さいたま市男女共同参画のまちづくりに関する基本計画について（諮問）

男女共同参画のまちづくり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、男女共同参画のまちづくりに関する基本計画（第4次さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン）を策定したいので、さいたま市男女共同参画のまちづくり条例（平成15年3月14日さいたま市条例第38号）第10条第2項の規定に基づき、貴協議会の意見を求めます。

さいたま市男女共同参画推進協議会の審議状況

- 平成29年5月23日 平成29年度第1回（第62回協議会）
- ・次期男女共同参画基本計画についての諮問
「第4次さいたま市男女共同参画に関する基本計画について（諮問）」
 - ・第4次男女共同参画基本計画策定スケジュールの検討
- 平成29年6月～8月 第4次男女共同参画基本計画策定のため、委員からの意見提出及び意見集約の実施
- 平成29年10月23日 平成29年度第3回（第64回協議会）
- ・提言書素案の検討
- 平成30年1月26日 平成29年度第4回（第65回協議会）
- ・提言書案の検討
- 平成30年3月28日 平成29年度第5回（第66回協議会）
- ・諮問事項に対する市長への答申
「提言書（第4次さいたま市男女共同参画に関する基本計画について）」の提出

注) 平成29年7月10日に開催された平成29年度第2回（第63回協議会）では、「外部評価」などについて、審議しました。

さいたま市男女共同参画推進協議会委員名簿

平成30年3月現在（敬称略、五十音順）

	氏名	備考
学識経験者	飯島 絵理	国立女性教育会館研究員
	田代 美江子	埼玉大学教授
	中邨 登美枝	有限会社 E - スタジオ社長
	堀越 栄子	日本女子大学大学教授
	吉田 龍太郎	慶応義塾大学研究員
		平成29年9月30日まで 西川 正
関係団体代表者	丸林 淑子	さいたま商工会議所 平成29年9月30日まで 荒井 愛子
	川口 里江子	さいたま4医師会連絡協議会 平成29年9月30日まで 鳥谷部 郁子
	猪木 あすか	さいたま弁護士会
	田中 絵理	さいたまPTA協議会 平成29年9月30日まで 原 綾
	若生 和子	さいたま市男女共同参画推進団体連絡協議
	白石 学	連合埼玉さいたま地域協議会
	森田 勝利	さいたま市社会福祉協議会
市民代表者	宇田 和子	市民公募
	栗原 保	市民公募
	鈴木 孝幸	市民公募
	中山 勉	市民公募
	南 まゆみ	市民公募
	宮嶋 順也	市民公募
		平成29年9月30日まで 礪部 幸江、亀山 志保、澤山 強、 武田 礼子、平川 和明
関係行政機関職員	加藤 孝子	埼玉労働局 平成29年7月23日まで 布川 裕子
市職員	木島 泰浩	市民局市民生活部長

この提言書は200部作成し、1部あたりの作成費用は、187円（概算）です。