

修正前

3

瑞穂市男女共同参画推進条例の内容

我が国では、日本国憲法において、個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の批准や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、男女共同参画社会基本法の制定等、男女平等の実現に向けた取組みが行われてきた。

瑞穂市は、揖斐川、長良川が流れる自然豊かな地で、交通アクセスも良く、住宅地として発展を続けるまちであり、女性の社会進出が一層促進されつつある。本市が、さらに活力ある住みやすいまちとして発展していくために、今まで以上に男女がお互いの特性を認め合い、一人ひとりの個性や能力を十分に発揮し、対等な立場で家庭、地域、学校、職場等のあらゆる社会分野に参画し、ともに人としての責任を分かち合う共同参画社会の実現を目指している。

私たち市民は、「おもいやり」、「ささえあい」の精神に基づき、次世代を担う子どもたちのためにも、平和で生き生きとした夢のある社会の実現を求め、協働して男女共同参画の社会づくりを推進するため、この条例を制定する。（「瑞穂市男女共同参画推進条例」前文より）

【解説】

瑞穂市の特性を活かしながら、本市が一層発展を続けるためには、男女の共同参画は欠かせない社会的要因であることから、従来にも増して市民一人ひとりが、人権が尊重され、個々人の個性や能力が発揮できることを目指し、瑞穂市男女共同参画基本計画を平成22年3月に策定し、さらにその強い思いを実現するために、条例を制定する決意を表明しています。（平成22年12月制定 平成23年4月1日施行）

※1
瑞穂市は、市民等とともに男女共同参画社会をつくっていきます。
(第1条)

市は、基本理念に基づき、男女共同参画社会にむけての施策を総合的に策定し、実施します。
(第4条)

男女共同参画を推進するためには、市民等の協力が不可欠です。
(第5・6・7・8条)

※2
セクハラやDVなどの人権侵害、性別による差別的取扱いを禁止します。
(第9条)

すべての人が、公衆に表示するものについて、過度な性的表現や性別で役割を固定する表現をしないよう配慮します。
(第10条)

市は、市民の皆さんの意見を聴きながら、基本計画を策定します。
(第11条)

男女の参画する機会に格差が生じないよう、積極的に改善していきます。
(第12条)

市は、男女共同参画のための情報の収集・分析、広報活動、学習の支援をしていきます。
(第13・14・15条)

市は、男女共同参画の推進体制を整えます。
(第16条)

市は、男女共同参画に関する苦情、相談等を受け付け、関係機関と連携して対応します。
(第17条)

毎年、男女共同参画の推進に関する施策の進捗状況について公表します。
(第18条)

男女共同参画推進審議会を置き、公募委員は2割以上を目指し、委員の男女の割合はどちらも4割以上にします。
(第19・20条)

※1 市民等
市民、市民団体、教育関係者及び事業者をいう。

※2 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）
相手の意に反した性的な言動又は性別の違いによる社会的な慣行により、相手方の生活環境を害し、又は当該相手方に不利益を与える行為をいう。



3

瑞穂市男女共同参画推進条例

我が国では、日本国憲法において、個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の批准や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、男女共同参画社会基本法の制定等、男女平等の実現に向けた取り組みが行われてきた。

瑞穂市は、揖斐川、長良川が流れる自然豊かな地で、交通アクセスも良く、住宅地として発展を続けるまちであり、女性の社会進出が一層促進されつつある。本市が、さらに活力ある住みやすいまちとして発展していくために、今まで以上に男女がお互いの特性を認め合い、一人ひとりの個性や能力を十分に発揮し、対等な立場で家庭、地域、学校、職場等のあらゆる社会分野に参画し、ともに人としての責任を分かち合う共同参画社会の実現を目指している。

私たち市民は、「おもいやり」、「ささえあい」の精神に基づき、次世代を担う子どもたちのためにも、平和で生き生きとした夢のある社会の実現を求め、協働して男女共同参画の社会づくりを推進するため、この条例を制定する。（「瑞穂市男女共同参画推進条例」前文より）

【解説】

瑞穂市の特性を活かしながら、本市が一層発展を続けるためには、男女の共同参画は欠かせない社会的要因であることから、従来にも増して市民一人ひとりが、人権が尊重され、個々人の個性や能力が発揮できることを目指し、瑞穂市男女共同参画基本計画を平成22年3月に策定し、さらにその強い思いを実現するために、条例を制定する決意を表明しています。（平成22年12月制定 平成23年4月1日施行）

4

女性の活躍推進法（平成28年4月施行）

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が、平成27年8月28日に成立し、平成28年4月1日から施行されました。

この法律では、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

具体的には・・・

●国、地方公共団体、労働者301人以上の民間事業者に対して、以下項目の実施が**義務化されました。**

①女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析

【参考】状況把握する事項：①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率等

②上記分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業者行動計画」の策定・公表等
③女性の活躍に関する情報の公表（省令で定める事項のうち、事業者が選択して公表）

●労働者300人以下の民間事業者については努力義務となっています。

○瑞穂市役所での取り組み目標は・・・（※瑞穂市特定事業主行動計画より）

【計画期間】

平成28年4月1日～平成32年3月31日まで 4年間

【目標】

(1) 女性管理職割合 H27：9.4% → H32：20.0%以上

(2) 男性育児休業取得 H27：実績なし → H32：1人以上

【公表時期】 毎年11月頃を予定

