

令和4年度 男女共同参画関連事業実績

資料3-1

※昨年から変更・改善された内容については、下線を引いています。

(単位：千円)

事業名	事業内容	令和4年度 決算額	新規 継続	担当課
男女共同参画推進事業				
男女共同参画職員研修	全職員を対象に、男女共同参画に対する正しい理解を深めるため男女共同参画に関する職員研修会を10/4に2コマ実施。(隔年開催・R4開催年度) 参加者：対面33人、 <u>アーカイブ視聴25人</u>	1	継続	企画政策課 ( <u>アバンセとの共催</u> )
DV被害者支援職員研修	新規採用職員・DV支援関係業務に携わる職員を対象に、DV被害者支援職員研修会及び管理・監督職員を対象にDV加害者対応等研修会を5/27、5/30に実施。 <u>アバンセ及びNPO法人DV対策・予防センター九州から講師派遣、延べ56名参加。</u>	11	継続	企画政策課 社会福祉課
広報	男女共同参画推進・DV防止に関する記事を市報、HPへ掲載。講演会報告庁内掲示板へ掲載。	0	継続	企画政策課
市民講座	市民を対象に、男女共同参画への正しい理解と意識啓発を図る講座を9/8に開催。参加者39名。	31	継続	企画政策課 人権・同和对策室
男女共同参画フォーラム	広く男女共同参画に対する理解を深めることを目的としてフォーラムを11/26に開催。参加者43名。(企画運営実施全般を、男女共同参画関係団体に委託し実施)	199	継続	企画政策課
小城市男女共同参画推進事業補助金	男女共同参画に関する啓発活動の実施事業へ補助金交付。 <u>男女共同参画団体と文化課との協働により、おはなし会の中で紙芝居の啓発を実施。</u>	78	継続	企画政策課
女性人材バンク事業	市内女性活躍者に女性人材バンクへの登録活動を行う。また庁内に向けて、審議会等委員への人材バンク登録者の活用を呼びかける。登録者6名。(前年比+1)	0	継続	企画政策課
事業所向け男女共同参画啓発チラシ作成・配布	事業所向けに男女共同参画の推進に関する啓発チラシを作成し、配布。市内事業所225件へチラシ送付。(別紙参照)	22	継続	企画政策課
男女共同参画プラン策定・進行管理事業				
進捗管理	各課へプランの進捗状況調査。	0	継続	企画政策課
各課へ審議会等への女性委員登用の依頼	委員を改選する審議会へ、女性の登用を依頼。 <u>各課へ審議会等への女性委員登用数の目標を立ててもらおう。</u>	0	継続	企画政策課
小城市男女共同参画推進本部開催	男女共同参画関連事業の実施状況及び次年度の計画や男女共同参画プランの進捗状況を報告。(1回開催)	0	継続	企画政策課
男女共同参画審議会開催	男女共同参画プランに基づく施策の実施状況に関する審議会を開催。(1回開催)	57	継続	企画政策課

令和4年度の男女共同参画週間(6月23日～29日)中の取組について

事業名	事業内容	令和4年度 決算額	新規 継続	担当課
啓発図書コーナー設置	市内図書館に、男女共同参画に関連する図書を紹介する特設コーナーを設置。	0	継続	文化課 企画政策課

# 男女共同参画社会の実現を目指して

小城市では、「男女がともに認めあい、支えあい、希望あふれる小城市をめざして」を目標に、第3次小城市男女共同参画プラン(さくらプラン)を作成しています。

プランの基本目標の一つである「仕事と生活の調和が実現できる環境づくり」においては、男女が仕事上の責任を果たしながら、人生の各段階に応じ、多様な選択ができるように仕事と生活を調和させることが重要とし、「女性の活躍推進への意識改革」、「女性の活躍に向けた働きやすい環境づくり」などに取り組んでいます。

## 育児・介護休業法

### 育児・介護休業法 改正ポイント

令和5年4月1日施行

#### ■ 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数 1,000 人超の企業は、育児休業等の取得状況を年 1 回公表することが義務付けられます。

令和4年10月1日施行

#### ■ 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

#### ■ 育児休業の分割取得

令和4年4月1日施行

#### ■ 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

#### ■ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

育児・介護休業法制度について



社内研修用資料、動画について



就業規則、個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針ポスター例についてについて



出典：「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内（令和4年3月改訂）」（厚生労働省）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

## なぜ、男性の育児休業促進が必要？

### 労働者の希望をかなえる

「育児のための休暇・休業を希望していたが育児休業を取得できなかった」とする男性労働者が約 4 割いることなど休業取得の希望が十分になっていない現状があるためです。

### 女性の雇用継続、希望する数の子をもつ

男性が育児休業中に主体的に育児・家事に関わり、その後の育児・家事分担につなげることが、女性の雇用継続や夫婦が希望する数の子を持つことに資すると考えられるためです。

### 誰もが働きやすい職場

男性の育児休業取得を促進することで、取得を望む男性の仕事と生活の両立の希望をかなえるとともに、男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境を実現するためです。

### 優秀な人材確保、生産性向上、企業イメージアップ

男性の育児休業取得促進、仕事と生活の両立支援に取り組むことは、企業のイメージアップ、社員の意識向上、生産性向上、優秀な人材確保、人材定着にもつながります。

## 育児・介護休業取得で企業にもメリットが？

-  男性の育児参加への理解が深まり、職場の雰囲気が変わる
-  仕事の進め方を見直すきっかけに
-  仕事の効率性が向上
-  会社に対する満足度・帰属意識の向上  
会社の取組を公表・アピールすることで、企業イメージの向上や人材確保にも寄与します。
-  従業員の多様な事情に配慮した制度の導入、取組実施により、離職率が低下

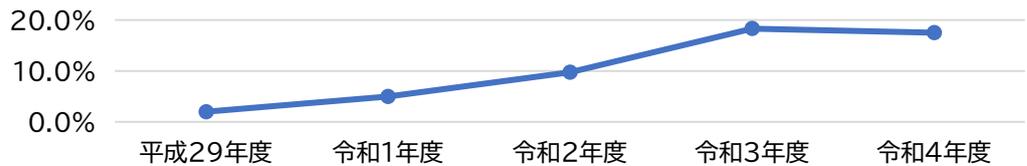


出典：厚生労働省イクメンプロジェクト「男性の育休に取り組む」(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>) より

## 佐賀県内の男性の育児休業取得状況は？

	平成29年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
配偶者が出産した男性労働者の数	252	381	432	448	331
うち育児休業取得者数	5	19	42	82	58
割合	2.0%	5.0%	9.7%	18.3%	17.5%

徐々に取得者が  
増えてきて  
います



資料：佐賀県産業人材課「佐賀県内企業における人材ニーズ調査報告書」を基に作成

注1) 調査対象は、常用雇用者規模 10 人以上の民間事業者から抽出した 3,000 事業所 注2) 平成 30 年度は調査なし

## 育児等に関するハラスメントを起こさないために心がけたいこと

### 育児休業等の制度を利用しながら働くときは



周囲との円滑な  
コミュニケーション  
を心掛けましょう

自身の都合・体調等に応じて  
適切に業務を遂行していくと  
いう意識を持ちましょう

周囲に感謝の気持ち  
を忘れないようにし  
ましょう

### 先輩、同僚として



妊娠・出産・育児等につい  
ての知識や制度について  
理解しましょう

「育児は妻に任せて、男は仕事を  
するものだ」など、自分の価値観  
を押し付けないようにしましょう

自分の行為がハラスメン  
トになっていないか注意  
しましょう

出典：厚生労働省イクメンプロジェクト「男性の育休に取り組む」(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>) より



## 男女がともに認めあい、支えあい、希望あふれる小城市をめざして

小城市役所 総務部 企画政策課 〒845-8511 小城市三日月町長神田 2312 番地 2  
TEL : 0952-37-6115 FAX : 0952-37-6163 E-mail : shiminkyoudou@city.ogi.lg.jp

令和 5 年 3 月発行