

第2章 施策の内容

施策の方向性 1 男女共同参画に関する意識・理解の浸透

①現状

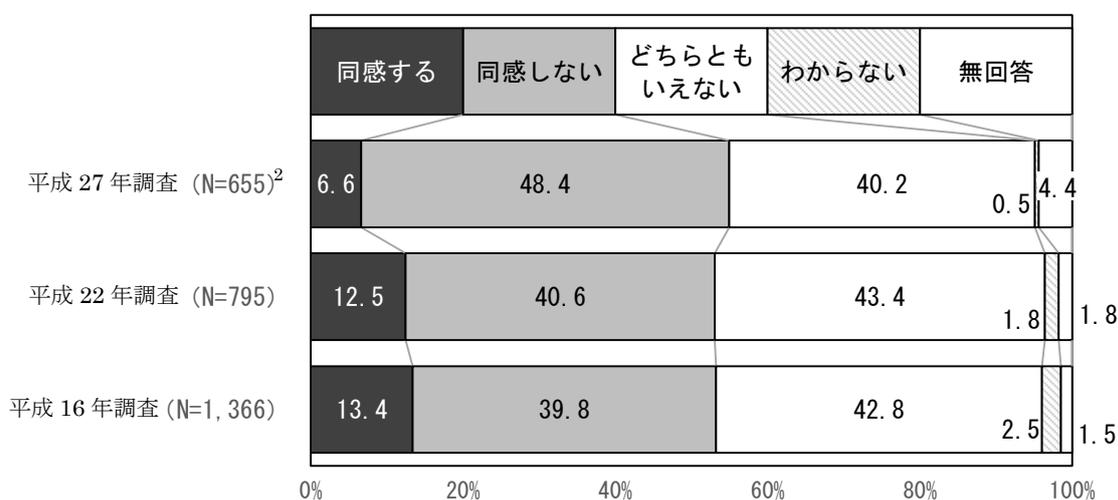
本市では、「広報なりた」や情報紙「さざなみ」などを通じて、市民に対する男女共同参画や女性の職業生活における活躍の推進に関する情報提供を行うとともに、講座開催などによる意識啓発の機会も継続的に提供しています。

「成田市男女共同参画社会に関する市民意識調査」（平成27年度実施）では、「男は仕事、女は家庭」という考え方については、「同感する」が6.6%、「同感しない」が48.4%であり、前回調査・前々回調査との比較では、「同感する」の割合は減少傾向にある一方、「同感しない」の割合は増加傾向にあります。また、性別・年齢別で見ると、「女性30歳代」「女性40歳代」「女性50歳代」「男性50歳代」「男性60歳代」では、「男は仕事、女は家庭」という考え方について「同感しない」が50%を超える一方、「同感する」は5%未満となっており、これらの層を中心に、固定的な性別役割分担意識*が薄れつつあると言えます。

しかしながら、社会の様々な局面での男女の地位の平等意識をみると、特に女性の中年層（40歳代・50歳代）・高齢層（60歳代・70歳代）で「男性優遇」の回答割合が全般的に高く、男性が思う以上に、家庭や職場、地域社会等における女性の地位の不平等感が、女性の意識の中に根強く残っていることが伺えます。

また、同意識調査において、男女平等な社会にするために今後必要なことについては、「男性が積極的に家事・育児に参加できるよう、働き方や制度を見直すこと」「男性自身の意識をあらためること」「男性が女性の社会参画に理解を持ち、協力すること」「子どもの時から、家庭や学校で男女平等について教えること」が上位に挙げられています。

「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう考えるか



調査対象者全員が対象
成田市男女共同参画社会に関する市民意識調査報告書（平成27年度実施）より

² グラフ中の (N=〇〇) という表記は、その項目の有効回答者数で、割合算出の基礎となります。

②課題・方向性

成田市民全体において、「男性は外、女性は内」という意識は薄れつつありますが、今後もこうした傾向が持続するよう、固定的な性別役割分担意識*を払拭するための意識啓発を実施するとともに、「社会全体」「職場」「家庭」等、実社会における男女不平等感を払拭するための取り組みが必要です。

従来から実施している活動を今後も継続していく中で、特に男性への働きかけを通じて、市民全体における男女共同参画や女性の職業生活における活躍の推進に対する理解を深めていくことが必要です。

③事業

事業名	事業内容	活動指標 ³	担当課
女性の職業生活における活躍の推進に関する情報提供の充実	情報紙「さざなみ」、「広報なりた」、「市のホームページ」「まなび&ボランティアサイト」、「行政資料室」などにおける情報提供の充実を図ります。また、他の事業と連携して、本市における女性の職業生活における活躍の推進に関わる活動情報を多面的にPRします。	提供した情報内容/ 提供回数/発行部数/ 他の事業との連携 実績	市民協働課
法制度等の周知	女性活躍推進法*をはじめとする各種の関連法制度の周知に努めます。	提供した情報内容/ 提供回数	市民協働課

④成果指標⁴

指標名	平成22年	現状 (平成27年)	目標値 (平成32年)	担当課
「男は仕事、女は家庭」という考え方に「同感する」という割合	12.5%	6.6%	5.0%	市民協働課
「家庭のなかで」の男女の地位の平等感（「平等」という割合）	32.6%	31.1%	34.0%	市民協働課

* 目標値の達成状況は、次期計画策定時に実施する市民意識調査で把握します。

³ 活動指標とは、今後の活動結果を把握するものです。

⁴ 成果指標とは、各事業を実施することで新たに創出された成果を示します。

施策の方向性2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

①現状

本市では、各種媒体による情報提供や講座開催により、従来からワーク・ライフ・バランス*の重要性の周知を続けているほか、子育て・介護支援に関する各種制度を設け、子育て・介護環境の充実を図っています。

「成田市男女共同参画社会に関する市民意識調査」（平成27年度実施）では、家事の男女負担については、「食事をつくる」「掃除・洗濯」「食事の後片付け・食器洗い」「家計費の管理」「子どもの世話」「学校行事への参加」「介護」等、「主に女性が行っている」の割合が高く、家事、育児、介護全般で女性依存という男性の体質が根強く残ります。また、男女とも職業生活と家庭生活を両立させていくために必要なことについて、「保育内容の充実」「男女が共に仕事と家庭を両立することの周囲の理解と協力」「育児・介護休業制度を利用しやすいように代替の人員の確保」「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援の充実」が上位に挙げられていますが、子どもの成長ステージにより求められるニーズは異なっています。

育児休業制度と介護休業制度の利用状況は、育児休業制度を「利用したことがある」が7.6%、介護休業制度が0.4%であり、両制度の利用経験者は少数にとどまっていますが、利用意向率は、育児休業制度が46.0%、介護休業制度が50.5%となっており、育児休業制度や介護休業制度の利用に対する潜在的ニーズは十分にあると考えられます。その一方で、「職場に制度がない」はともに約2割を占めており、各制度の利用促進とともに、各制度そのものを事業所などに導入してもらうための働きかけも重要です。

「男女共同参画社会に関する事業所アンケート調査」（平成27年度実施）では、「育児休業制度がある」が76.2%、「介護休業制度がある」が64.3%となっていますが、従業員規模別では、従業員数が比較的少ない事業所での制度導入率が相対的に低くなっています。また、ワーク・ライフ・バランス*を推進していく際の問題点については、「育児休業・介護休業を取得する従業員の代替要員の確保が難しい」「ワーク・ライフ・バランス*の必要性に対する管理職や従業員の意識が乏しい」「自治体や民間における保育施設・介護施設等の各種サービスが不足している」「ワーク・ライフ・バランス*を推進することによる企業側の効果が不透明である」が上位に挙げられています。

②課題・方向性

「男性は外、女性は内」の意識は薄れつつあるものの、家事全般にわたり女性依存という男性の体質が根強く残ることから、「男女の職業生活と家庭生活の両立の第一歩は、家庭から」という考え方を浸透させつつ、特に男性が行動に移していくことができるように環境整備や仕組み構築を行うことが必要です。

男女ともに職業生活と家庭生活を両立していくためには、子どもの成長ステージに沿った異なるニーズに対して、きめ細かな対応が必要です。また、育児休業制度や介護休業制度の利用促進を市と事業所が協働で推進することが必要です。

③事業

事業名	事業内容	活動指標	担当課
育児・介護休業制度や各種休暇制度の周知	育児休業・介護休業制度や看護休暇など、各種休暇制度の普及に関する周知に努めます。	事業実績	商工課
多様な就業形態等に関する情報提供	仕事と育児・介護の両立を可能にしたファミリー・フレンドリー企業*などの紹介及び勤務時間の弾力化・在宅勤務など新しい就業形態に関する情報提供に努めます。	事業実績	商工課
成田市子ども・子育て支援事業計画の推進	家庭を中心に、学校、地域、企業などと協働し、子ども・子育て支援の総合的な取り組みを推進します。	事業実績	子育て支援課
事業所等へのワーク・ライフ・バランス*の推進	事業所に対して、男女がともに協力して子育てをする環境づくりや、育児休業等が取得しやすい環境づくりについて、啓発に努めます。	事業実績	商工課
介護保険制度の周知	介護を必要とした時に適切な介護サービスが受けられるよう介護保険制度の周知に努めます。	事業実績	介護保険課
地域包括支援センターの整備・充実	介護や福祉に関する相談業務・支援及び要支援・要介護状態の予防のため、マネジメントを総合的に行う地域包括支援センターの整備・充実を図ります。	利用者数	高齢者福祉課
障がいのあるひとへの地域生活支援事業	障がいのあるひとの自立を支援するため、日中一時支援、移動支援、障害者デイサービス等のサービスを提供し、地域での生活を支援します。	利用者数	障がい者福祉課
保育園運営事業	保育が必要な乳児または幼児を保護者に代わって保育します。また、延長保育や障がい児保育、乳児保育の充実に努めます。	園児数/延長保育・障がい児保育・乳児保育利用者数/待機児童数	保育課
休日保育事業	就労形態の多様化等に伴い、平日及び土曜日以外で保育を必要とする家庭に対し、休日保育事業を実施し、子育て家庭を支援します。	利用園児数	保育課

事業名	事業内容	活動指標	担当課
地域型保育給付事業	地域の実情に応じた多様な保育を提供するため、小規模保育事業所などの地域型保育事業所の運営を支援し、待機児童の解消に努めます。	利用児童数／ 実施箇所数	保育課
児童ホーム運営事業	保護者の就労等により、放課後留守家庭となる小学生の健全な育成支援をするため、児童ホームを運営します。	利用児童数	保育課
ファミリー・サポート・センター推進事業	相互援助活動事業であるファミリー・サポート・センター事業について、会員数を拡大し、利用拡大に努めます。	会員数	子育て支援課
一時保育運営事業	就労形態の多様化による保護者の短時間就労や疾病・リフレッシュ等の一時的な保育需要に対し、保育サービスを提供することにより、子育て家庭の支援を実施します。	利用者数	保育課
預かり保育の実施	保護者の就労形態等に応じて、公立幼稚園の教育時間終了後等に希望者を対象として預かり保育を行います。	利用園児数	保育課
病児・病後児保育の充実	子どもが病気等の際、保護者が就労等により保育が困難な場合に、一時的に保育を行うことにより、子育て家庭を支援します。	利用者数/ 実施箇所数	子育て支援課
保育園開放ふれあい事業	保育園の機能を活用し、子育てに関する情報交換や相談の場として保育園を開放することにより、子育て家庭を支援します。	利用者数（男女別）/ 実施園数	保育課
地域子育て支援センターの充実	子育て中の親子の交流、仲間づくり、子育てに関する相談・援助を実施する場として地域子育て支援センターを充実させ、子育て家庭を支援します。	利用者数/ センター数	子育て支援課
放課後子ども教室	小学生の放課後の安全・安心な居場所づくりとして学校の施設を活用して「放課後子ども教室」を推進します。	利用者数	生涯学習課

事業名	事業内容	活動指標	担当課
次世代育成支援対策推進法*に基づく一般事業主行動計画の策定にかかる理解と推進	次世代育成支援対策推進法*に基づき、従業員101人以上の事業主に義務づけられた「一般事業主行動計画」の策定について、市内事業所等の理解と推進を図ります。	事業実績	商工課
女性活躍推進法*に基づく一般事業主行動計画の策定にかかる理解と推進	女性活躍推進法*に基づき、従業員301人以上の事業主に義務づけられた「一般事業主行動計画」の策定について、市内事業所等の理解と推進を図ります。	事業実績	商工課

④成果指標

指標名	平成22年	現状 (平成27年)	目標値 (平成32年)	担当課
保育園等及び地域型保育事業所の待機児童数（保留児童含む）*1	146人	227人	0人	保育課
児童ホーム待機児童数*2	-	81人	0人	保育課
家事を「男女とも行う」割合*3 ①食事をつくる ②洗濯・掃除 ③子どもの世話 ④学校行事への参加 ⑤介護	-	①10.1% ②22.1% ③20.2% ④17.7% ⑤ 8.2%	①13.0% ②29.0% ③26.0% ④23.0% ⑤11.0%	市民協働課

*1 各年3月末の数値。

*2 現状は平成27年3月末の数値。平成22年は3月末の数値がないため、「-」表示としています。

*3 家事を「男女とも行う」割合については、平成22年は異なる選択肢であり比較できないため、「-」表示としています。なお、目標値の達成状況は、次期計画策定時に実施する市民意識調査で把握します。

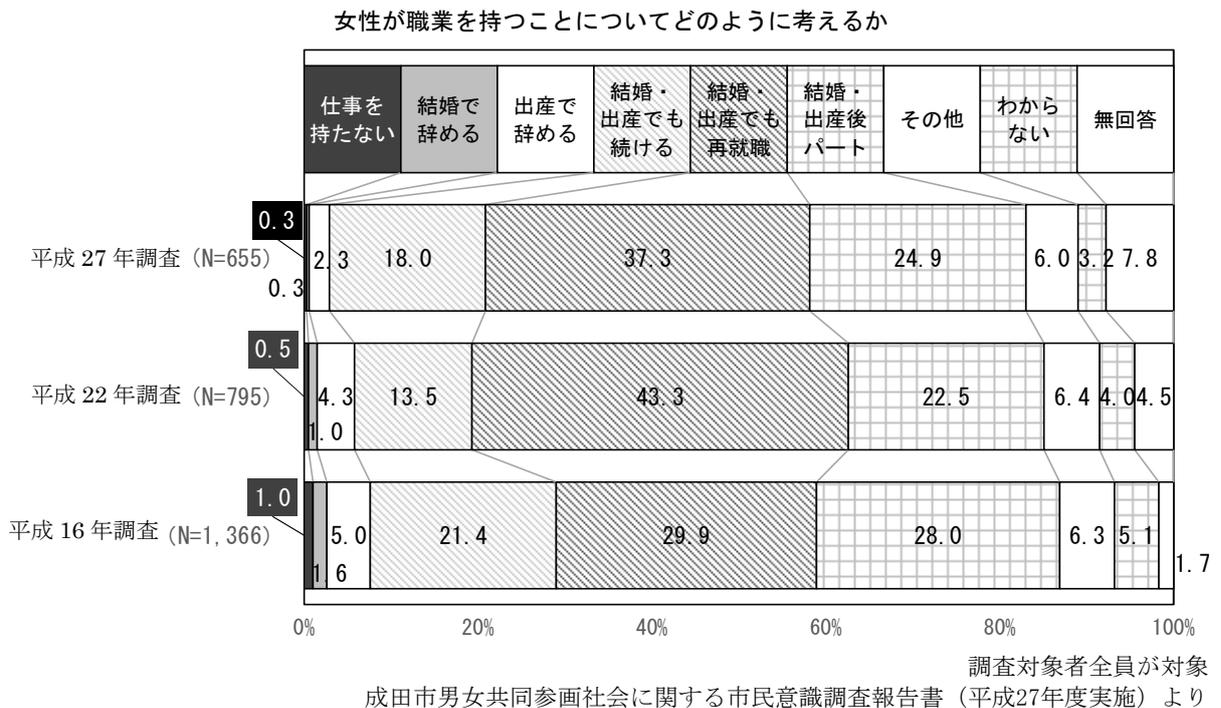
施策の方向性3 女性のチャレンジ支援

①現状

本市では、女性・若者の就業支援事業や就業技術援助事業等を通じて、女性の社会進出を後押しする事業を展開しています。

「成田市男女共同参画社会に関する市民意識調査」（平成27年度実施）では、女性が職業を持つことについては、「結婚や出産で一時仕事を辞めても、子どもが大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」「結婚や出産後も仕事は続けるが、フルタイム（常勤）ではなく、パートタイム（短時間労働）に切り替えるなど、負担を軽くする方がよい」「結婚し出産しても、ずっと仕事を続ける方がよい」の上位3項目の合計が約8割を占めており、女性が職業を持つことについては、概ね肯定的な意識となっています。

加えて同意識調査の「女性」の就業状況については、「女性20歳代」「女性40歳代」では約8割を占めますが、「女性30歳代」では、この2つの層に比べると約15ポイント低くなっています。また、今後の就業意向については、「女性20歳代・30歳代」では、「パートタイムで働きたいと思う」（50.0%）と「フルタイムで働きたいと思う」（20.0%）を合わせて7割が就業意向を有しており、結婚・出産等を機に離職した女性の再就職等への支援体制をより強化していくことが重要です。



②課題・方向性

成田市民全体において、女性が働くことについては概ね肯定的であり、どのようなライフコースを選択しても、職業を持つ意思があるひとが容易に職業を持てる環境を整えることが必要です。

特に女性の再就職に向けた取り組みを市と関係各所が協働で推進することが必要です。

③事業

事業名	事業内容	活動指標	担当課
再就職・起業に関する情報提供	結婚や出産、育児、介護などで退職した女性等の再就職や起業を支援するための情報提供を充実します。	情報提供回数/ 講座参加者数 (男女別)	商工課
女性・若者の就業支援	女性や若者の就業を支援するため「ジョブカフェちば*」とともに相談やセミナーを開催します。	相談・セミナー 開催数/相談者数 (男女別) /参加者 数(男女別)	商工課
就業技術援助事業	求職者の雇用機会の拡大と就業条件の向上を図り、就業や再就職を支援するため、資格取得等を目指した講習会を実施します。	講習会開催数/ 参加者数(男女別) /資格取得者数 (男女別)	商工課
創業支援事業	地域における新たな事業の担い手の創出を図るため、市内で新たに創業する者を支援します。	セミナー開催数/ 受講者数(男女別)	商工課
多様な就業形態等に関する情報提供(再掲)	仕事と育児・介護の両立を可能にしたファミリー・フレンドリー企業*などの紹介及び勤務時間の弾力化・在宅勤務など新しい就業形態に関する情報提供に努めます。	事業実績	商工課

④成果指標

指標名	平成22年	現状 (平成27年)	目標値 (平成32年)	担当課
マザーズコーナー利用者の就職件数 *1	-	152件	932件	商工課
女性の年齢別就業率*2 ①30～34歳 ②35～39歳 ③40～44歳	①59.5% ②57.9% ③62.0%	-	①65.0% ②64.0% ③68.0%	商工課

*1 現状は平成27年3月末の数値。マザーズコーナーの開設は平成25年であるため、平成22年は「-」表示としています。

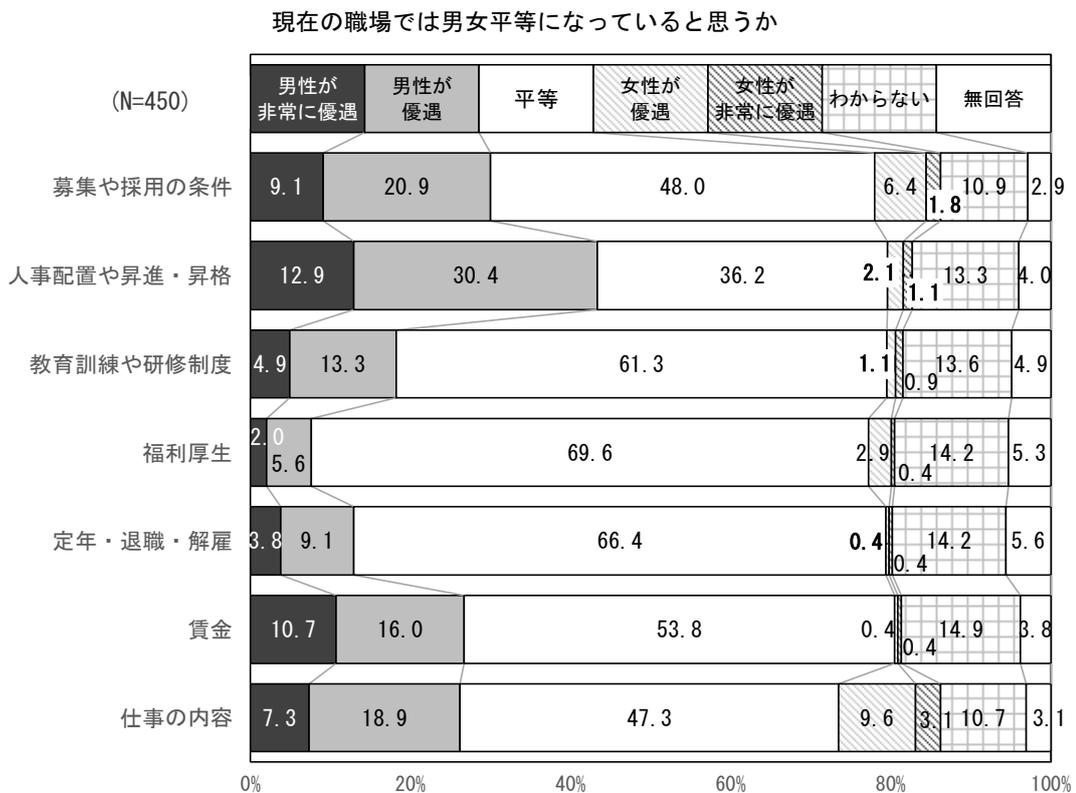
*2 女性の年齢別就業率は、国勢調査による数値であり、本計画策定時において平成27年の調査結果は発表されていません。

施策の方向性 4 職場における男女共同参画の推進

①現状

本市では、市内の商工業団体と連携して、職場内での女性の職業生活における活躍の推進と、男女共同参画社会を促進するための情報提供等を実施しています。

「成田市男女共同参画社会に関する市民意識調査」（平成27年度実施）では、現在の職場での男女平等については、「福利厚生」「定年・退職・解雇」「教育訓練や研修制度」では「平等」の割合が6割を超え、「賃金」についても5割を超えている一方、「人事配置や昇進・昇格」では「男性優遇」が4割を超え、「募集や採用の条件」では3割を占めており、職場環境における男女共同参画の考え方を今後もより浸透させ、女性の職業生活における活躍の推進につなげていくことが重要です。



就業状況で「働いている（休業中を含む）」に○の回答者が対象
成田市男女共同参画社会に関する市民意識調査報告書（平成27年度実施）より

②課題・方向性

職場での男女平等感については、男性優遇の意識が根強く残っているのが現状です。職場における男女平等を促進させていくことが必要です。

特に、従業員規模が小さな事業所に対して、男女共同参画や女性の職業生活における活躍の推進に関する情報提供を継続的に実施していくことが必要です。

③事業

事業名	事業内容	活動指標	担当課
雇用の分野の法律や制度に関する情報の提供	関係機関と連携して「労働基準法*」、「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*（以下「男女雇用機会均等法」という。）」、「雇用保険法*」、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律*（パートタイム労働法）」など雇用の分野の法律や制度に関する情報提供に努めます。	事業実績	商工課
労働関係資料の収集と提供	各種労働関係資料を積極的に収集し、広く市民への情報提供に努めます。	事業実績	商工課
育児・介護休業制度や各種休暇制度の周知（再掲）	育児休業・介護休業制度や看護休暇など、各種休暇制度の普及に関する周知に努めます。	事業実績	商工課
商工業団体との連携・協力	商工業団体を通じて、自営業者を含む市内企業等に女性の職業生活における活躍の推進に対する理解と協力を求めます。	事業実績	商工課
市内事業所等への女性の職業生活における活躍の推進に関する意識啓発の充実	事業所等における方針決定の場に女性が参画できるよう、啓発に努めます。	事業実績	商工課
次世代育成支援対策推進法*に基づく一般事業主行動計画の策定にかかる理解と推進（再掲）	次世代育成支援対策推進法*に基づき、従業員101人以上の事業主に義務づけられた「一般事業主行動計画」の策定について、市内事業所等の理解と推進を図ります。	事業実績	商工課
女性活躍推進法*に基づく一般事業主行動計画の策定にかかる理解と推進（再掲）	女性活躍推進法*に基づき、従業員301人以上の事業主に義務づけられた「一般事業主行動計画」の策定について、市内事業所等の理解と推進を図ります。	事業実績	商工課
家族経営協定*の締結推進	印旛農業事務所と連携を図りながら、家族経営協定*の締結を推進します。	家族経営協定* 締結数	農政課

事業名	事業内容	活動指標	担当課
認定農業者の確保	夫婦・後継者等による共同申請を推進し、女性認定農業者の確保を図り、女性の経営への参画を促進します。	認定農業者数	農政課
事業所等へのワーク・ライフ・バランス*の推進（再掲）	事業所に対して、男女がともに協力して子育てをする環境づくりや、育児休業等が取得しやすい環境づくりについて、啓発に努めます。	事業実績	商工課

④成果指標

指標名	平成22年	現状 (平成27年)	目標値 (平成32年)	担当課
「職場で」の男女の地位の平等感 （「平等」という割合）	18.0%	15.6%	17.0%	市民協働課

*目標値の達成状況は、次期計画策定時に実施する市民意識調査で把握します。

施策の方向性 5 市による先導的な男女共同参画の推進

①現状

本市では、複雑、多様化する行政ニーズに的確に対応していくため、職員が性別に関わりなく、その個性と能力を発揮し活躍できるよう職員研修事業の実施や、性別にとらわれることなく、能力及び適正を備えた職員の積極的な登用に努めています。また、成田市男女共同参画計画推進懇話会を継続的に運営し、男女共同参画計画の総合的かつ効果的な推進について意見及び助言を求めています。

②課題・方向性

本計画の実効性を高めるには、市が率先して女性活躍推進法*に基づく特定事業主行動計画を推進し、男女共同参画の取り組みと合わせて市から広く市民・事業所・地域社会に対して実施状況等の情報提供を行っていくことが必要です。

③事業

事業名	事業内容	活動指標	担当課
次世代育成支援対策推進法*に基づく成田市特定事業主行動計画による職場環境の整備	「次世代育成支援対策推進法*」に基づいた「成田市特定事業主行動計画」の周知を図り、市職員が率先して「ワーク・ライフ・バランス*」の実現に向けた取り組みを推進します。	育児休業取得者数・取得率(男女別) /介護休業取得者数・取得率(男女別) /時間外勤務時間数(男女別) /年次有給休暇取得率(男女別)	人事課
市役所の職場環境の整備	職員が、仕事と家庭生活を両立しやすい職場の雰囲気や環境の整備を各職場に働きかけます。	事業実績	人事課
職員研修事業の充実	男女とも個々の能力開発を進め、行政の諸課題に対応できる人材の育成を図るため、「成田市人材育成基本方針」に基づき多様な職員研修の企画・運営の充実に努めます。	各種研修参加者数(男女別)	人事課
女性職員の活用・職域拡大等の推進 ※	女性職員の積極的な育成、幅広いポストへの配置の促進など、女性職員の活用・職域拡大等の推進に努めます。	事業実績	人事課
管理職への女性登用 ※	性別にかかわらず、適切な人事管理を行う中で、女性の管理職への登用に努めます。	管理職数・割合(男女別)	人事課

※ 女性活躍推進法*に基づく成田市特定事業主行動計画に関連した事業

④成果指標

指標名	平成22年	現状 (平成27年)	目標値 (平成32年)	担当課
市職員の育児休業取得率*1 ①女性 ②男性	① 100% ② 0%	① 100% ② 3.4%	① 100% ② 13.0%	人事課
市職員の各役職段階に占める女性職員の割合*2 ①係長級 ②課長補佐級 ③課長級 ④部長級	① - ② 14.6% (18人/123人) ③ 7.3% (11人/151人) ④ 0% (0人/22人)	① 20.7% (30人/145人) ② 25.2% (26人/103人) ③ 3.8% (3人/79人) ④ 4.8% (1人/21人)	① 35.0% ② 30.0% ③ 20.0% ④ 10.0% 程度	人事課

*1 現状は平成27年3月末（平成26年度）の数値。

*2 各年4月1日の数値。平成24年度までスタッフ制のため、平成22年の係長級は「-」表示としています。

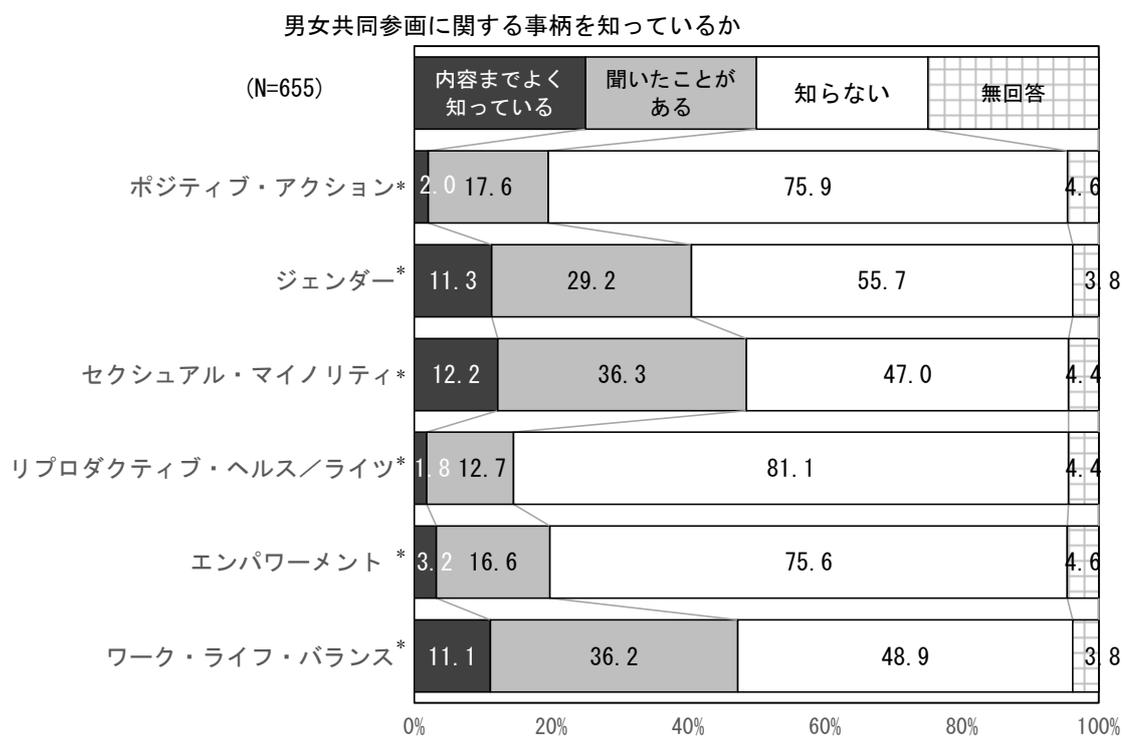
施策の方向性 6 妊娠・出産等に関する健康支援

①現状

本市では、市民の心身の健康の保持・推進を目的とした各種事業を実施しています。

女性の職業生活における活躍の推進という観点では、妊娠・出産は女性だけの問題ではなく、男性においても役割と責任があるという認識のもと、人びとが身体的・精神的・社会的に良好な状態で満足できる生活を送り、子どもを産むかどうか、いつ何人産むかを定める自由と権利を持つことを意味する「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*」という考え方を浸透させていくことが重要です。

「成田市男女共同参画社会に関する市民意識調査」（平成27年度実施）では、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*」の認知度（「内容までよく知っている」「聞いたことはある」の合計）は14.5%となっており、平成22年度に行った調査（10.5%）よりも増加しています。



調査対象者全員が対象
成田市男女共同参画社会に関する市民意識調査報告書（平成27年度実施）より

②課題・方向性

妊娠・出産は性と生殖に関する男女の平等な関係、同意、共同の責任が伴うもので、女性だけでなく男性においても役割と責任があるという認識を浸透させる必要があります。

併せて、性別による固定的な役割分担意識*等にとらわれず、あらゆるひとが対等な立場で、家庭や社会全体の活動ができるよう取り組む必要があります。

③事業

事業名	事業内容	活動指標	担当課
妊娠・出産などに関する情報提供	女性が安全・安心に子どもを産むことができるようにするため、妊娠・出産に関する情報提供や、喫煙等に関する知識の周知に努めます。	事業実績	健康増進課
妊産婦への理解と協力	周囲の人の妊産婦への理解と協力を得るため、妊産婦に対する正しい知識の普及を図ります。	事業実績	健康増進課
母子保健事業	妊娠・出産期における女性の健康と健やかな子どもの育成を支援するため、母子保健事業の充実に努めます。また、父親の育児参加や地域の育児グループの活動支援など、母親のみに育児の負担がかからないような環境づくりを推進します。	母子健康手帳交付数/母親学級参加者数/健診・相談等参加者数（男女別）/パパママクラス開催数・参加者数（続柄・男女別）	健康増進課
医療相談ほっとライン	健康や医療、子育てなどの悩みを解消するため、医師等専門スタッフによる24時間365日利用可能な電話による医療相談サービスを実施します。	相談件数（男女別）	健康増進課

施策の方向性7 あらゆる暴力の防止のための意識の浸透・環境整備・相談体制の強化

①現状

本市では、他者に対して行われる言動が本人の意図に関わらず、相手を不快な思いにさせる、尊厳を傷つける、不利益や脅威を与えるハラスメントの防止に向けた情報提供や相談業務等を実施しています。

誰もが働きやすい職場環境や家庭生活を考える上で、多様化するハラスメントは人権を侵害する重大な問題であり、決して許されるものではありません。

②課題・方向性

多様化しているハラスメントの防止には、まず背景となる固定的な性別役割分担意識*を解消することが必要です。

とりわけ、妊娠、出産、育児休業取得などを理由とする解雇や退職の強要などの不利益な取り扱い、非正規雇用の場合を含め、男女雇用機会均等法*や育児休業、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*（以下「育児・介護休業法」という。）に違反するものとして、決してあってはならないものです。女性の尊厳を著しく傷つけるのみならず、解雇や退職強要など女性に就業を断念させるような、いわゆるマタニティ・ハラスメント*の防止に向けた啓発も進めていく必要があります。

③事業

事業名	事業内容	活動指標	担当課
ハラスメント防止に関する意識啓発	千葉労働局などと連携してハラスメント防止に関する意識啓発に努めます。	事業実績	商工課
市職員におけるハラスメントに対する周知・徹底及び相談	市職員におけるハラスメントの問題に対して、その防止のために周知・徹底を図るとともに、相談窓口を利用した相談等に適切に対処します。	相談件数（男女別）	人事課
女性のための相談窓口の充実	女性のための相談窓口について、広報紙、ホームページなどを活用して周知を図り、相談業務の充実に努めます。	窓口実施数/ 相談数	市民協働課
各種相談業務	各種相談業務の充実と、相談員のための研修を充実します。また、相談機会の充実に図ります。	相談件数（男女別）	市民協働課
外国人相談の充実	英語、スペイン語等多国語を活用した相談を充実させ、外国人の生活環境の充実に図ります。	外国人相談件数 (男女別・言語別)	市民協働課