

第3章 計画の推進体制

1. 推進体制の整備

男女共同参画社会の実現するため、市、市民、事業者、教育関係者、市民活動団体などのすべての人々や組織が、協働の意識を持って、それぞれの責務を全うすることが必要です。

そのため、各分野における施策の総合的かつ効果的な推進体制の整備を図ります。

(1) 庁内推進体制

① しおがま男女共同参画基本計画推進本部

男女共同参画の推進に係る施策は広範囲に及ぶことから、市長を本部長とする「しおがま男女共同参画基本計画推進本部」において、計画の進行管理を行い、総合的かつ効果的に施策の推進を図ります。

② 年度計画の策定

毎年度、男女共同参画を計画的に推進するため、実施計画を策定し、市民に公表します。

③ 年度報告の実施

毎年度、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況などを明らかにする報告書を作成し、審議会で進捗の確認と頂いたご意見を施策に反映し、審議結果などを市民に公表します。

④ 男女共同参画推進月間

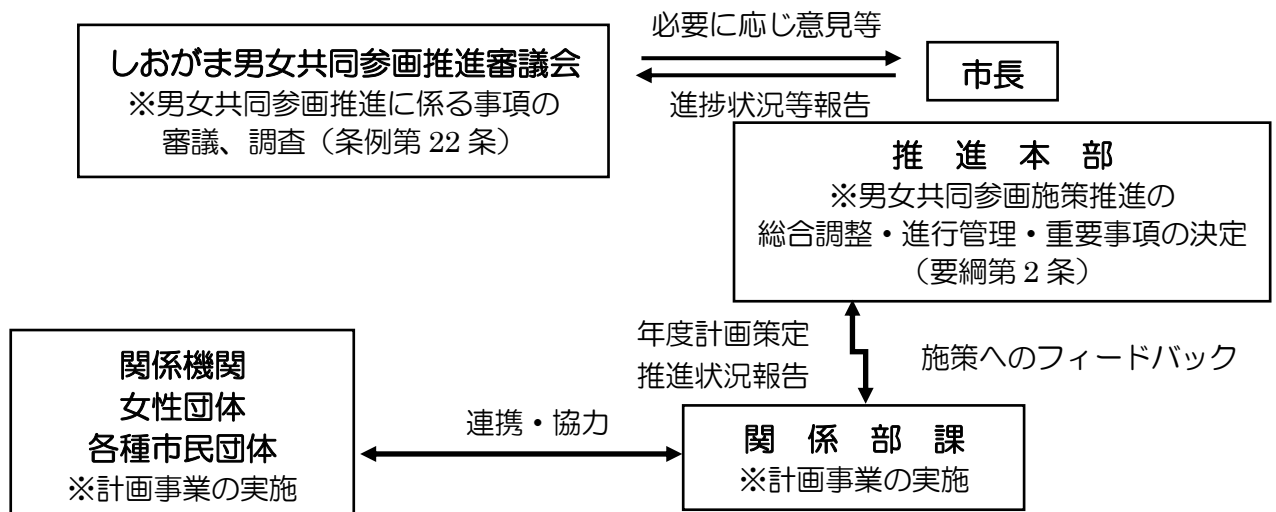
男女共同参画の理解を深めるため、毎年9月を「男女共同参画推進月間」と定め、男女共同参画に関する情報提供や啓発活動を行い、男女共同参画を推進する人材育成に努めます。

(2) しおがま男女共同参画推進審議会

男女共同参画に関する知識や経験を有する学識権者などにより組織される「しおがま男女共同参画推進審議会」は、市長の諮問に応じて男女共同参画の推進に関する事項について調査・審議を行うほか、男女共同参画の推進に関して市長に意見を述べるすることができます。

塩竈市では、審議会からのご意見に基づき、施策のより効果的な推進を図ります。

(3) 計画の推進体制図



参考資料

1. 計画策定の経過

令和3年	
4月13日	第1回しおがま男女平等・共同参画基本計画推進本部 ○次期計画策定方針について審議
4月23日	第1回しおがま男女共同参画推進審議会 ○市長より「次期しおがま男女平等・共同参画基本計画」について諮問 ○次期計画策定方針について審議
6月15日 ～ 7月2日	市民意識調査【市民・事業所向け】 対象者：市内在住の20～60代の男女1,000名 市内に所在地や住所を設ける事業所100社
6月30日 ～ 7月16日	市民意識調査【職員向け】 対象者：市職員（派遣・会計年度任用職員含む）など1,011名
7月9日 ～ 7月30日	市民意識調査【中学生向け】 対象者：市内中学校に在籍する中学2年生
11月29日	第2回しおがま男女共同参画推進審議会 ○第2次しおがま男女平等・共同参画基本計画の総括について ○市民意識調査結果報告 ○次期計画策定の方向性について
令和4年	
2月24日	第3回しおがま男女共同参画推進審議会 ○次期計画素案について審議
2月25日～ 3月16日	次期計画に関するパブリックコメント実施
3月29日	第4回しおがま男女共同参画推進審議会 ○次期計画最終案について審議
6月3日	「第3次しおがま男女共同参画基本計画」（案）について答申
令和5年	
3月20日	第2回第3次しおがま男女共同参画推進本部 ○次期計画策定について
3月30日	第3次しおがま男女共同参画基本計画 策定

参考資料

2. しおがま男女共同参画推進審議会委員名簿

(任期：令和3年4月23日～令和5年4月22日)

	氏 名	所 属 ・ 職 業 など	備 考
会 長	だい すみ のり こ子 大 隅 典 子	東北大学 副学長	
副会長	とお やま かつ はる 遠 山 勝 治	塩竈市立校長会会長 塩竈市立第一中学校校長	～令和4年3月31日
副会長	ほり うち みすほ 堀 内 瑞	塩竈市立第一小学校校長	令和4年4月1日～
委 員	え こ たか え 江 湖 貴 恵	学校法人向日葵学園 塩釜ひまわり幼稚園 園長	
委 員	ほん ま りょう 本 間 良	本間商工株式会社 代表取締役	
委 員	つ た ゆう けん 津 田 勇 健	一般社団法人のらてく わだつみ保育園 代表理事	
委 員	あ へ ひと み 阿 部 仁 美	社会福祉法人 萩の里 理事長	
委 員	み かみ ひさし 三 神 壽	公募委員	
委 員	すず き けん いち 鈴 木 健 一	公募委員	
委 員	か とう ま み 加 藤 ま み	公募委員	
委 員	こ まつ ユ ミ 小 松 ユ ミ	公募委員	

(敬称略・順不同)

3. 諮問・答申

市安第34号
令和3年4月23日

しおがま男女共同参画推進審議会
会長 大隅 典子 殿

塩竈市長 佐藤 光樹

しおがま男女平等・共同参画基本計画の策定について（諮問）

塩竈市しおがま男女共同参画推進条例（平成19年条例第28号）第10条第2項に基づき下記事項について貴審議会に諮問します。

記

1. しおがま男女平等・共同参画基本計画の策定について

令和4年6月3日

塩竈市長 佐藤 光樹 様

しおがま男女共同参画推進審議会
会 長 大隅 典子

しおがま男女平等・共同参画基本計画の策定について（答申）

令和3年4月23日付、市安第34号にて諮問のありましたこのことについて、当審議会で、慎重に審議をした結果、別冊のとおり「第3次しおがま男女共同参画基本計画(案)」(以下「本計画」という。)を取りまとめたので、答申します。

当審議会の審議経過・結果をふまえ、本計画の推進にあたり、下記事項に留意のうえ、各施策を展開していただくよう要望します。

記

1. 性差だけでなく、多様な生き方を認め合い、自らの意思に基づき個性と能力を十分に発揮できるように計画名を「しおがま男女共同参画基本計画」に改めること。
2. 本計画に基づく施策を推進するには、市や市民、事業者、教育関係者、市民活動等のあらゆる人々や組織が協働の意識を持って、それぞれの責務を全うすることが必要である。そのために、市民等と本計画を共有できるように、周知に努めること。
3. 新型コロナウイルスが影響を及ぼしたように、様々な社会の変化に対応し、市民ニーズに的確かつ柔軟に対応した施策展開を図ること。
4. 男女共同参画の推進に係る施策は広範囲に及ぶことから、適切かつ効率的に進行管理し、年度ごとに定期的な評価を行うこと。その結果を生かし、常に施策の展開をブラッシュアップすること。
5. 男女共同参画社会の実現は、国連を中心として世界的に推進されているSDGs(持続可能な開発目標)の様々な目標達成の基礎となり得る。このことを念頭に、市の上位計画である第6次長期総合計画や他の各個別計画と連動させ、施策を展開し、SDGsの目標達成に貢献するよう努めること。

以上

4. 市民意識調査結果概要（令和3年6月15日～令和3年7月2日実施）

（1）市民向け

- ・調査対象：市内に居住する20代から60代の男女1,000人（住民基本台帳より無作為抽出）
※送付部数として、20～40代は各250部、50代は150部、60代は100部
- ・回収率：35.2%
- ・変化のあった主な点

設 問	選 択 肢	H27	R3
「ジェンダー」という言葉の意味を知っていますか。	知っている	19.2%	59.7%
子育ての役割について、どう思いますか。	平等に分担して行う方がよい	48.3%	61.1%
職場における女性活躍が進み、働く女性や増えると、どのような変化があると思いますか。	男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる	—	76.4%
女性の活躍を促進するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。	短時間勤務制度やフレックスクス制度等の多様な勤務体系の拡充	—	64.2%

自由記入欄等に複数寄せられた意見

- ・男女の役割分担については家庭や地域等の事情による
- ・職場の支援体制の充実が不可欠
- ・高齢者層の意識改革が必要

（2）中学生向け

- ・調査対象：市内中学校に在籍する中学2年生の男女390人
- ・回収率：91.3%
- ・変化のあった主な点

設 問	選 択 肢	H27	R3
男女共同参画社会という語句を知っていますか。	知っている・聞いたことがある	27.5%	52.5%
社会全体として、性別による不平等を感じますか。	そう思う・どちらかといえばそう思う	29.8%	41.9%
自分の性に生まれて良かったと思う時はどんな時ですか。（自由記入）	（男子）身長や体格、運動ができること		
	（女子）おしゃれができること		
自分の性に生まれて嫌だと思う時はどんな時ですか。（自由記入）	（男子）「男なんだから」と言われるとき		
	（女子）「女なんだから」と言われるとき		

参考資料

自由記入欄等に複数寄せられた意見

- ・性別に関係なく過ごしやすい市になってほしい
- ・制服のスカート・ズボンを選べるようにしてほしい

(3) 企業向け

- ・調査対象：市内に所在地または住所を設けている企業のうち 100 社
- ・回収率：52.0%
- ・変化のあった主な点

設 問	選 択 肢	H27	R3
ポジティブ・アクションの取組として、女性の勤続年数の伸長に取り組んでいますか。	取り組んでいる	31.7%	55.8%
ポジティブ・アクションの取組として、職場環境・風土の改善に取り組んでいますか。	取り組んでいる	23.3%	46.2%
ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取組として、時間外労働の軽減をしていますか。	取り組んでいる	35.0%	53.8%

(4) 職員向け

- ・調査対象：市職員 1,011 人
- ・回収率：58.4%
- ・変化のあった主な点

設 問	選 択 肢	H27	R3
塩竈市役所における就業上の男女の差について、情報伝達や研修の機会はどう感じますか。	平等	51.4%	63.1%
塩竈市役所における就業上の男女の差について、昇任・昇格の早さはどう感じますか。	どちらかといえば男性が優遇されている	22.9%	34.4%
女性の活躍を促進するために、どのような取り組みが必要だと思いますか。	短時間勤務制度やフレックス制度等の多様な勤務体系の拡充	—	64.4%

自由記入欄等に複数寄せられた意見

- ・それぞれの個性・特性を活かすことが大切
- ・仕事量の削減が必要

参考資料

5. 第2次しおがま男女平等・共同参画基本計画の総括

第2次しおがま男女平等・共同参画基本計画の総括について

(1). しおがま男女平等・共同参画基本計画の経過

塩竈市では、平成13年度からスタートした第四次長期総合計画において、先導かつ重点的に取り組む「リーディングプロジェクト」の一つとして、「男女共生プロジェクト」を掲げ、このプロジェクトを推進するため基本的な指針となる「男女平等・共同参画基本計画～人が活きる 共生のまちをめざして～」を平成15年策定。その後これまでの取組状況や平成27年度に実施した市民意識調査の結果、そして東日本大震災の被災現場では男女のニーズの違いを踏まえた対策が十分に行われなかった教訓を生かし、「第2次男女平等・共同参画基本計画～多様な生き方を認め合い、協働で創るまちをめざして～」を平成29年策定。

(2). しおがま男女平等・共同参画基本計画の基本理念（要約）

豊かな塩竈を創造するため、性別にかかわらずすべての人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加する機会が確保され、もって均等に政治的、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男女共同参画社会の実現を目指す。

(3). 第2次しおがま男女平等・共同参画基本計画の概要

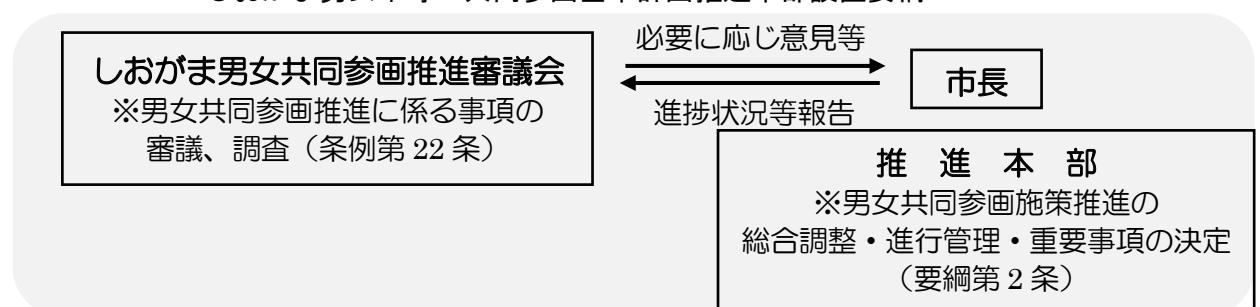
【基本目標】

- (Ⅰ) 男女の人権の尊重と平等をめざす教育学習の推進
- (Ⅱ) 家庭における男女の平等・共同参画の実現
- (Ⅲ) 職場における男女の平等・共同参画の実現
- (Ⅳ) 地域社会における男女の平等・共同参画の実現

【計画期間】 平成28年度～令和3年度（6カ年事業）

(4). 第2次しおがま男女平等・共同参画基本計画の推進体制

しおがま男女平等・共同参画基本計画推進本部設置要綱



参考資料

(5). 基本目標別進捗状況

(単位:件)

	主 要 課 題	事業数	
		H27 (基準値)	R2 (実績値)
I	1. 「幼・保・学校等」学びの場における男女平等教育の推進	8	14
	2. 社会教育・生涯学習における男女平等教育の推進	6	8
	3. 男女平等教育の視点に立った調査研究の推進	4	5
	小計	18	27
II	1. 男女が対等なパートナーとして共に支え合う家庭づくりへの支援	4	8
	2. 地域における子育て支援の充実	7	22
	3. 要介護者を持つ家庭への支援の充実	6	12
	4. 夫婦・パートナー等の男女間におけるあらゆる暴力の根絶	6	12
	小計	23	54
III	1. 男女の均等な機会と待遇の確保	2	6
	2. 家庭を持つ男女労働者への支援	4	7
	3. 女性職業能力開発への支援	1	3
	小計	7	16
IV	1. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消	3	6
	2. 政策・方針決定への男女共同参画の推進	3	5
	3. 生涯を通じた女性の健康支援	6	15
	4. 市民と行政との協働による男女共同参画の推進	7	4
	5. 男女共同参画の視点に立った地域の国際交流の推進	2	5
	小計	21	35
	合計	69	132

(6). 基本目標別達成度評価

基本目標 I 『男女の人権の尊重と平等をめざす教育・学習の推進』

全ての市民が、お互いの人権を尊重し、男女が社会の対等な構成員であることを認め合い、男女平等観の習熟に向けた教育・学習を推進します。

●令和2年度達成度

3

- ④達成できた (9割以上)
- ③概ね達成できた (8割以上)
- ②やや達成できてない (6割以上)
- ①達成できてない (6割未満)

成果指標	H27(基準値)	R2(実績値)	目標値	評価
「男女共同参画社会」の周知度(市民)	77.5%	93.1%	100.0%	4
(中学生)	28.6%	84.1%	100.0%	3

課題

- ①男女共同参画の語句について研修等の有無により認知度に大きな差が生じている。
- ②一般市民を対象とした研修について、内容等を工夫する必要がある。

参考資料

基本目標 II 『家庭における男女の平等・共同参画の実現』

家庭における男女が、夫婦やパートナーとして、また自立する対等な人間として互いを尊重し、家事や育児、介護などの家庭内役割を協働して担い、男女が平等に共同参画する家庭の実現をめざします。

●令和2年度達成度

2

- ④達成できた (9割以上)
- ③概ね達成できた (8割以上)
- ②やや達成できてない (6割以上)
- ①達成できてない (6割未満)

成果指標	H27(基準値)	R2(実績値)	目標値	評価
認可保育所定員数	715人	817人	715人	4
一時預かり保育延べ利用人数	1,841人	194人※	2930人	1

※H30までは2,500人以上の利用があったが、R1から保育者の不足、コロナウイルスの影響による受入休止期間があったこと、利用希望人数が減少したこと等により、実績値が減少している。

課題

- ①具体的施策に掲げた事業の実施に向けて、更なる努力が必要。
- ②家庭環境の安定と支援サービスの充実に向けた取組が必要。

基本目標 III 『職場における男女の平等・共同参画の実現』

働く意欲を持つ男女が共に個性と能力を生かし、仕事と生活の調和の実現に向けて、働く女性が活躍できる環境整備を図ってまいります。

●令和2年度達成度

4

- ④達成できた (9割以上)
- ③概ね達成できた (8割以上)
- ②やや達成できてない (6割以上)
- ①達成できてない (6割未満)

成果指標	H27(基準値)	R2(実績値)	目標値	評価
ポジティブ・アクション(注1)を実践する事業所の割合	41.7%	71.2% ※R3実績値	50.0%	4
職場内でのワーク・ライフ・バランス(注2)を理解を示す市職員の割合	86.9%	92.3%	100.0%	4
当該年度に育児休業を取得した市男性職員数	1人	2人	1人以上	4

(注1)ポジティブ・アクション(積極的改善措置)とは、男女の労働者間に差が生じている場合に、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと

(注2)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは、仕事と仕事以外の生活を調和させ、性別・年齢を問わず、誰もが働きやすい仕組みをつくること

課題

- ①事業者や就労者に対する直接的な支援策等の充実が必要。
- ②ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた更なる取り組みが必要。

基本目標 IV 『地域社会における男女の平等・共同参画の実現』

女性の参画を阻害する「女だから・男だから」といった意識や偏見、習慣を見直し、市民と行政の協働のもとに、男女が平等に共同参画する地域社会の実現を目指します。

●令和2年度達成度

3

- ④達成できた (9割以上)
- ③概ね達成できた (8割以上)
- ②やや達成できてない (6割以上)
- ①達成できてない (6割未満)

成果指標	H27(基準値)	R2(実績値)	目標値	評価
各種審議会等における女性の割合	26.7%	29.7%	35.0%	3
市の管理監督職(注1)に占める女性の割合	21.6%	22.8%	25.0%	4
町内会における女性会長の割合	5.5%	5.5%	10.0%	1
消防団における女性団員の割合	12.0%	11.2%	12.0%	4

(注1)市の管理監督職とは、係長以上の職階で指示・命令を行う職責を有する職員のこと

課題

- ①各種委員会等における女性委員の割合の向上に向けた取組が必要。
- ②市の管理監督職に占める女性の割合を向上するための工夫が必要。
- ③町内会や消防団等、地域における女性リーダーの育成に取り組む必要がある。

参考資料

6. 第2次しおがま男女平等・共同参画基本計画 成果指標推移

第2次 しおがま男女平等・共同参画基本計画 成果指標推移

基本 目標	成 果 指 標	H27 (基準値)	H28 (実績値)	H29 (実績値)	H30 (実績値)	R1 (実績値)	R2 (実績値)	R3 (実績値)	R3 目標	R3(最終年度) 達成度
I	「男女共同参画社会」 の周知度（市民）	77.5%	—	—	78.4%	72.1%	93.1%	76.7%	100.0%	2
	「男女共同参画社会」 の周知度（中学生）	28.6%	—	48.0%	58.9%	63.2%	84.1%	77.0%	100.0%	2
II	認可保育所定員数	715人	715人	715人	734人	837人	817人	812人	715人	4
	一時預かり保育延べ利 用人数	1841人	2666人	2554人	2837人	863人	194人	735人	2930人	1
III	ポジティブ・アクション ^{注1} を実践する事業所 の割合	41.7%	—	—	—	—	—	71.2%	50.0%	4
	職場内でのワーク・ラ イフ・バランス ^{注2} に理 解を示す市職員の割合	86.9%	93.3%	91.7%	—	71.8%	92.3%	81.7%	100.0%	3
	当該年度に育児休業を 取得した市男性職員数	1人	1人	0人	1人	1人	2人	2人	1人以上	4
IV	各種審議会等における 女性の割合	26.7%	34.7%	35.0%	33.5%	31.6%	29.7%	26.8%	35.0%	2
	市の管理監督職に占め る女性の割合	21.6%	26.0%	26.0%	25.3%	23.5%	22.8%	25.8%	25.0%	4
	町内会における女性会 長の割合	5.5%	3.1%	6.2%	8.0%	6.7%	5.5%	7.9%	10.0%	2
	消防団における女性団 員の割合	12.0%	11.5%	11.9%	11.9%	10.4%	11.2%	10.0%	12.0%	3

* 達成度について

4:達成できた(9割以上) 3:おおむね達成できた(8割以上) 2:やや達成できてない(6割以上) 1:達成できてない(6割未満)

注1 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）とは、男女の労働者間に差が生じている場合に、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのこと

注2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、仕事と仕事の生活を調和させ、性別・年齢問わず、誰もが働きやすい仕組みを作ること

7. 塩竈市しおがま男女共同参画推進条例

平成 19 年 9 月 28 日
条例第 28 号

目次

前文

第 1 章 総則(第 1 条—第 7 条)

第 2 章 性別による権利侵害等(第 8 条—第 9 条)

第 3 章 基本的施策(第 10 条—第 21 条)

第 4 章 しおがま男女共同参画推進審議会(第 22 条—第 28 条)

第 5 章 雑則(第 29 条)

附則

私たちは、すべての人が個人として尊重され、自らの意思により個性と能力を十分に活かすことができる社会の実現を強く望んでいる。

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法にうたわれており、男女は社会の対等な構成員としてあらゆる分野の活動に共に参画することにより、調和のとれた豊かな社会を形成しなければならない。しかも、加速する少子高齢化、家族及び地域社会の変化、情報化等、近年の急激な社会環境の変化の中で、女性の能力に対する社会の要請がますます高まり、男女がその人権を尊重しつつ、対等に責任を分かち合う柔軟な対応が求められている。

本市においては、あらゆる分野での男女平等を目指し、「しおがま男女平等・共同参画基本計画」の策定をはじめとする一定の取組を推進してきた。これをさらに確かなものにし、「人が生きる共生のまち」塩竈市を築くために、男女が平等で共同参画できる社会の実現を市政の重要課題と位置付け、市、市民、事業者、教育関係者等の協力と連携により、新しい社会を目指した意識の改革や施策の充実を図ることが必要である。

ここに、私たちは男女が平等で共同参画できる社会の実現をめざすことを決意し、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画を進める上で、基本となる理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の果たさなければならない責任と役割を明らかにするとともに、市の施策の基本的事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もて男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

(定義)

第 2 条 この条例において、次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 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ることにより、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、共に責任を担うことをいう。

参考資料

- (2) 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 相手の意に反する性的及び性差別的言動により、相手方に不快感若しくは不利益を与え、又は就業その他の生活環境を害することをいう。
- (4) ドメスティック・バイオレンス 配偶者等の親密な関係にある男女間において行われる身体的又は精神的苦痛を与える暴力的行為をいう。
- (5) 事業者 営利又は非営利にかかわらず、市内において事業活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。
- (6) 教育関係者 学校教育その他のあらゆる教育機関に携わるものをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念に基づき推進されなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、直接的であるか間接的かにかかわらず性別による差別的取扱いを受けることがないことその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 固定的な性別役割分担意識から生まれる社会における制度又は慣行を見直すこと及びそれにより男女が固定的な性別役割分担にとらわれることなく多様な生き方を選択できること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、市の政策又は事業者の活動における方針の立案及び社会の決定の場に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が相互の協力と社会の支援のもとに、家事、育児、介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動に対等に参画し、両立できること。
- (5) 男女の対等な関係のもとに、互いの性に関する理解を深め、妊娠、出産等生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されること。
- (6) 男女共同参画の推進に向けた取組が国際社会の取組と密接な関係にあることを認識し、国際的協調のもとに行われること。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を重要課題と位置付け、市における男女共同参画社会の形成のため施策を策定し、総合的かつ計画的に推進しなければならない。

- 2 市は、市民、事業者、教育関係者、国及び他の地方公共団体と協力及び連携して男女共同参画の施策を実施するよう努めなければならない。
- 3 市は、一事業者として、人事管理及び組織運営において積極的に男女共同参画に努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、家庭、職場、学校、地域その他社会のあらゆる分野において、自ら進んで男女共同参画の推進に努めるものとする。

- 2 市民は、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。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、男女共同参画の推進に積極的に取り組み、仕事と家庭を両立できる職場づくりに努めるものとする。

- 2 事業者は、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。

参考資料

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、第3条の基本理念に基づき、教育を行う過程において、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 教育関係者は、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。

第2章 性別による権利侵害等

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も、家庭、職場、学校、地域その他社会のあらゆる場において、直接的又は間接的な性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、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、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

(公衆に表示する情報に対する留意)

第9条 何人も、広く市民に表示する情報において、固定的な性別役割分担又は前条各項に規定する行為を連想させ、又は助長する表現を行わないよう努めなければならない。

第3章 基本的施策

(男女共同参画計画)

第10条 市は、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るため、第3条の基本理念に基づく男女共同参画計画を定めなければならない。

2 市は、男女共同参画計画を策定するにあたっては、第22条に規定するしおがま男女共同参画推進審議会に諮問するとともに市民、事業者及び教育関係者の意見が反映されるよう努めなければならない。

3 市は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

(年次報告)

第11条 市は、毎年度、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を明らかにする報告書を作成し、これを公表しなければならない。

(推進体制)

第12条 市は、男女共同参画の基本的施策を総合的かつ効果的に推進するため、必要な体制の整備や措置を講ずるよう努めなければならない。

(情報収集と調査研究)

第13条 市は、男女共同参画に関する情報収集や調査研究を行い、その成果を男女共同参画の推進に関する施策に適切に反映されるように努めるものとする。

(男女共同参画意識の普及啓発)

第14条 市は、男女共同参画の理解を深めるために情報の提供や啓発活動に努め、男女共同参画を推進する人材を育成するよう努めるものとする。

2 毎年9月を男女共同参画推進月間とする。

(教育における男女共同参画の推進)

第15条 市は、家庭、職場、学校、地域その他社会のあらゆる教育及び学習の場において、個人の尊重を理念とした男女平等意識をはぐくみ、多様な個性と能力を発達させる男女平等教育を総合的に促進させるよう努めるものとする。

参考資料

(男女が対等なパートナーとして共に支え合う家庭づくりの支援)

第 16 条 市は、男女が共に家庭生活や職業生活等を両立できるように男性の家事、育児、介護等の参加を促進するための啓発に努めるものとする。

2 市は、ドメスティック・バイオレンスの根絶に向け、市民意識の醸成に努めるものとする。

(職場における男女共同参画の推進)

第 17 条 市は、あらゆる職場において、男女が主体的に能力を発揮し、正当な評価を受け、対等な構成員として方針の立案から決定までの過程に参画する機会を確保されるよう、必要な環境整備に努めるものとする。

(女性の意思決定への参画)

第 18 条 市は、家庭、職場、学校、地域その他社会のあらゆる分野における活動の意思決定において女性の参画機会の拡大に努めるものとする。

2 市は、審議会の委員等の任命の際は委員の構成がどちらか一方の性に偏ることがないように努めるものとする。

3 市は、施策の立案、決定及び実施において、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

(市民活動への支援及び協働)

第 19 条 市は、男女共同参画の推進をめざして、市民及び団体に対して情報の提供及び開示その他必要な支援を行い、協働に努めるものとする。

(国際交流の推進)

第 20 条 市は、地域に居住している外国籍の市民との共生を、国際的協調のもとに男女共同参画の視点で推進するよう努めるものとする。

(苦情及び相談への対応)

第 21 条 市は、市民、事業者及び教育関係者からの苦情及び相談のための窓口を設け、次に掲げる苦情及び相談を受けた場合は関係機関及び関係団体と協力し、適切な処置を講ずるよう努めなければならない。

(1) 市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に対する苦情及び相談

(2) セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス等男女共同参画を阻害する要因による人権侵害に関する苦情及び相談

第 4 章 しおがま男女共同参画推進審議会

(審議会の設置)

第 22 条 市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する事項を調査及び審議するため、しおがま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、男女共同参画の推進に関し、必要に応じ調査し、市長に意見を述べることができる。

(組織等)

第 23 条 審議会は委員 10 人以内で組織する。この場合において、男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の 4 未満とならないよう努めるものとする。

2 委員は、市民、事業者、教育関係者及び学識経験者のうちから市長が委嘱する。

3 委員の任期は 2 年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

参考資料

(会長及び副会長)

第 24 条 審議会に、会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を整理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 25 条 審議会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

2 審議会の会議は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(意見の聴取)

第 26 条 会長は、必要があると認めたときは、委員以外の者を審議会の会議に出席させて、意見を聴き、又は資料の提出を求めることが出来る。

(事務局)

第 27 条 審議会の事務局は、市民生活部市民課に置く。

(審議会の運営に関する委任)

第 28 条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って別に定める。

第 5 章 雑則

(委任)

第 29 条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は、規則で定める。

8. しおがま男女共同参画基本計画推進本部設置要綱

平成 15 年 9 月 5 日

庁訓第 19 号

(設置)

第 1 条 しおがま男女共同参画基本計画を総合的かつ効率的に推進するため、しおがま男女共同参画基本計画推進本部(以下「推進本部」という。)を設置する。

(所掌事項)

第 2 条 推進本部の所掌事務は次のとおりとする。

- (1) しおがま男女共同参画基本計画推進にかかる総合調整にかかること。
- (2) しおがま男女共同参画基本計画にかかる進行管理に関すること。
- (3) その他しおがま男女共同参画基本計画推進のための重要事項の決定に関すること。

(組織)

第 3 条 推進本部は、本部長、副本部長、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、塩竈市庁議等に関する規程(昭和 60 年庁訓第 14 号)第 5 条に規定する職にある者(前 2 項に規定する者及び技監を除く。)をもって充てる。

(職務)

第 4 条 本部長は、推進本部を統轄する。

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 5 条 本部長は推進本部の会議を招集し、その議長となる。

2 事情により推進本部会議が行えない場合は、書面により会議の議事を行うことができる。

(関係者の出席)

第 6 条 本部長は、必要と認められた場合は、推進本部に本部員以外の者の出席を求めることができる。

(事務局)

第 7 条 推進本部の事務局は、市民生活部市民課に置く。

(その他)

第 8 条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

9. しおがま男女共同参画基本計画推進連絡会議設置要綱

平成 15 年 9 月 16 日

庁訓第 21 号

(設置)

第 1 条 しおがま男女共同参画基本計画の事業推進のため、しおがま男女共同参画計画推進連絡会議(以下「連絡会議」という。)を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 連絡会議の所掌事務は次のとおりとする。

- (1) しおがま男女共同参画基本計画の年度毎事業計画に関する事。
- (2) しおがま男女共同参画基本計画の事業実施にかかる関係各課との調整に関する事。
- (3) その他しおがま男女共同参画基本計画推進に関する事。

(組織)

第 3 条 連絡会議は、座長、委員をもって組織する。

2 座長は、市民生活部市民課長をもって充てる。

3 委員は、別に掲げる職にある者をもって充てる。

(職務)

第 4 条 座長は、連絡会議を統轄する。

(会議)

第 5 条 座長は、連絡会議を招集し、その議長となる。

2 事情により推進連絡会議が行えない場合は、書面により会議の議事を行うことができる。

(関係者の出席)

第 6 条 座長は、必要と認めた場合は、連絡会議に委員以外の者の出席を求めることができる。

(ワーキンググループ)

第 7 条 座長は、第 2 条各号に掲げる事項の調査検討を行うため、必要に応じて連絡会議の下にワーキンググループを置くことができる。

2 ワーキンググループの運営に関して必要な事項は、座長が別に定める。

(事務局)

第 8 条 連絡会議の事務局は、市民生活部市民課に置く。

(その他)

第 9 条 この要綱に定めるもののほか、連絡会議の運営に関し必要な事項は、座長が別に定める。

参考資料

10. 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 11年12月 22日同 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

参考資料

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。

（年度報告等）

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

参考資料

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。

参考資料

(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。

参考資料

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。

参考資料

11. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年9月4日法律第64号)

改正 平成29年 3月31日法律第14号
令和 元年 6月 5日同 第24号

第一章 総則

(目的) 男女共同

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

参考資料

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

参考資料

- 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

参考資料

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。

(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。

参考資料

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四百一十一号）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った場合について、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

参考資料

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情報の提供に関する

参考資料

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。

参考資料

(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

参考資料

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。

12. 男女共同に関する塩竈市と国内外の動き

年	世界	国	宮城県	塩竈市
1975年 (昭和50)	○国際婦人年 ○国際婦人年世界会議 ・メキシコで開催 ・世界行動計画を採択 ○国連婦人の10年を宣言	○婦人問題企画推進本部設置 ○育児休業法公布 ○総理府に婦人問題担当室を設置		
1976年 (昭和51)	○国連婦人の10年 (~1985) ○ILOに婦人労働問題担当室を設置	○婦人労働週間設定 ○民法一部改正施行 (離婚後も婚姻中の姓を称える婚氏続称制度創設)	○婦人行政窓口を生活環境県民課に設置	
1977年 (昭和52)		○国内行動計画策定 ○国立婦人教育会館オープン		
1979年 (昭和54)	○女子差別撤廃条約採択			
1980年 (昭和55)	○国際婦人の10年中間世界会議をデンマークで開催(国連婦人の10年後期行動プログラムを採択)	○女子差別撤廃条約に署名	○婦人関係行政推進庁内連絡会議を設置	
1981年 (昭和56)	○女子差別撤廃条約発効 ○ILO条約第156号条約(男女労働者・家族的責任を有する労働者の機会均等及び平等待遇に関する)の採択	○民法及び家事審判法の一部改正施行(配偶者の相続分1/3→1/2への引き上げ等) ○男女別定年制に無効判決(最高裁)	○生活福祉部婦人青少年課設置 ○女性差別撤廃条約批准促進の意見書県議会採択 ○婦人問題懇談会を設置	○育児休業条例施行
1983年 (昭和58)			○婦人問題懇談会より提言	
1984年 (昭和59)		○アジア太平洋地域婦人国際シンポジウム開催 ○国際法・戸籍法改正(父系血統主義から父母両系血統主義へ、昭和60年施行) ○労働省婦人局設置	○みやぎ婦人施策の方向—21世紀への助走—を策定	○産前産後10週間休暇制度施行
1985年 (昭和60)	○国連婦人の10年世界会議をケニアで開催(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 ○改正労働基準法公布 ○女子差別撤廃条約批准 ○国民年金法一部改正(婦人の年金権に確立、昭和61年施行)	○北海道・東北・関東地区婦人問題推進地域会議を開催	
1986年 (昭和61)		○男女雇用機会均等法及び改正労働基準法施行		○看護欠勤制度の実施施行
1987年 (昭和62)		○西暦2000年に向けての新国内行動計画策定		○ミズ・フォーラム「生活空間の中から今、女性たちがまちを考える」を開催(7/12)

参考資料

年	世界	国	宮城県	塩竈市
1988年 (昭和63)				○第3次長期総合計画に「女性の社会参加を促進」を基本目標に掲げる
1989年 (平成元)		○「婦人の現状と施策」を 発表		
1990年 (平成2)	○ILO第171号条約 (夜業に関する)を採択		○みやぎ婦人施策基本計 画を策定	
1991年 (平成3)		○西暦2000年に向けて の新国内行動計画(第1 次改定)を策定 ○育児休業法公布		
1992年 (平成4)		○育児休業法施行 (男性も対象) ○初の婦人問題担当大臣 を設置	○生活福祉部女性政策課 設置 ○女性問題懇談会を設置	○育児休業制度の改正施 行
1993年 (平成5)		○短時間労働者の雇用管 理の改善等に関する法律 (パート労働法)公布施 行	○環境生活女性政策課に 組織改正	
1994年 (平成6)		○総理府男女共同参画室 を設置	○女性問題懇談会より提 言	
1995年 (平成7)	○北京で第4回世界女性 会議開催	○育児休業法の改正 (介護休業制度法制化) ○ILO第156号条約 (昭和56年採択)の批准		○介護休暇制度施行
1996年 (平成8)		○「男女共同参画ビジョ ン」答申(男女共同参画審 議会) ○「男女共同参画2000 年プラン」策定	○男女共同参画に関する 県民意識調査 ○男女共同参画推進委員 会設置	
1997年 (平成9)		○男女共同参画審議会設 置法公布施行 ○男女雇用機会均等法一 部改正		
1998年 (平成10)		○男女共同参画社会基本 法について」の答申(男女 共同参画審議会)	○宮城県における男女共 同参画社会の実現に向け ての推進策並びに宮城県 女性行動計画について答 申(男女共同参画推進委 員会) ○みやぎ男女共同参画推 進プランを策定(3月) ○県の行政機関において の旧姓使用を認める	
1999年 (平成11)		○男女共同参画社会基本 法公布・施行	○環境生活部女性青少年 課設置	
2000年 (平成12)	○国連特別総会「女性 2000年会議」をニュー ヨークで開催	○男女共同参画基本計画 策定		○小・中学校の男女混合 名簿の実施

参考資料

年	世界	国	宮城県	塩竈市
2001年 (平成13)		<ul style="list-style-type: none"> ○国の行政機関において旧姓使用を認める ○内閣府に男女共同参画局設置 ○男女共同参画会議設置 	<ul style="list-style-type: none"> ○宮城県男女共同参画推進条例公布・施行 ○男女共同参画審議会設置 ○みやぎ男女共同参画相談室設置 	<ul style="list-style-type: none"> ○第4次塩竈市長期総合計画策定（先導的施策として男女共同参画プロジェクトを設定）
2002年 (平成14)				<ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画サポート委員会設置 ○しおがま男女共同参画計画推進策定委員会設置 ○男女共同参画に関する市民意識調査等実施 ○男女共同参画計画策定本部・幹事会・ワーキング部会設置
2003年 (平成15)			<ul style="list-style-type: none"> ○宮城県共同参画基本計画について答申（宮城県男女共同参画審議会） ○宮城県男女共同参画基本計画を策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「しおがま男女平等・共同参画基本計画」策定
2004年 (平成16)		<ul style="list-style-type: none"> ○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施行 		
2005年 (平成17)	<ul style="list-style-type: none"> ○国連「北京+10」世界閣僚級会合（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ○育児休業法改正施行 ○男女共同参画基本計画（第2次）策定 		
2006年 (平成18)		<ul style="list-style-type: none"> ○「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 ○「男女雇用機会均等法」改正 ○東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 ○女性の再チャレンジ支援プラン」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画」策定 	
2007年 (平成19)		<ul style="list-style-type: none"> ○男女雇用機会均等法改正施行 ○「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 ○「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 ○「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 		<ul style="list-style-type: none"> ○「塩竈市しおがま男女共同参画推進条例」施行

参考資料

年	世界	国	宮城県	塩竈市
2008年 (平成20)		○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施行		○しおがま男女共同参画推進審議会開催
2009年 (平成21)		○「育児・介護休業法」改正	○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画」改定 ○共同参画社会推進課設置	
2010年 (平成22)	○国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク）	○「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」新合意 ○「男女共同参画基本計画（第3次）」閣議決定	○宮城県男女共同参画基本計画（第2次）について答申（宮城県男女共同参画審議会）	
2011年 (平成23)	○UN Women 正式発足			
2012年 (平成24)				○「人権啓発・男女共同参画啓発講座（中学生向け）」開催
2013年 (平成25)		○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施行		○第5次塩竈市長期総合計画策定
2014年 (平成26)	○国連「北京+20」男女共同参画及び女性のエンパワーメントに関するアジア太平洋会合（ニューヨーク）			○しおがま男女共同参画推進審議会開催 ○市長より同審議会へ次期計画策定について諮問
2015年 (平成27)		○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）成立（事業主行動計画部分除く） ○「男女共同参画基本計画（第4次）」閣議決定	○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画」改定 ○「みやぎの女性活躍促進連携会議」設立	○市民意識調査実施 ○しおがま男女共同参画推進審議会開催 ○しおがま男女平等・共同参画基本計画推進連絡会議開催 ○パブリックコメントの実施
2016年 (平成28)		○「男女雇用機会均等法」改正 ○「育児・介護休業法」改正	○「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」策定	○しおがま男女共同参画推進審議会開催 ○しおがま男女平等・共同参画基本計画推進連絡会議開催 ○同審議会より市長へ次期計画（案）について答申 ○しおがま男女平等・共同参画基本計画推進本部において次期計画の決定

参考資料

年	世界	国	宮城県	塩竈市
2017年 (平成29)		○「働き方改革実行計画」決定	○宮城県男女共同参画基本計画(第3次)について答申(宮城県男女共同参画審議会) ○宮城県男女共同参画基本計画(第3次)、宮城県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策定	○しおがま男女共同参画推進審議会開催 ○市民向け・中学生向け講演会開催
2018年 (平成30)		○「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 ○「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布、一部施行	○「WIT2018 宮城」開催	○しおがま男女共同参画推進審議会開催 ○市民向け・中学生向け講演会開催
2019年 (令和元)		○「女性活躍推進法」改正		○しおがま男女共同参画推進審議会開催 ○市民向け・中学生向け講演会開催
2020年 (令和2)	○国連「北京+25」記念ハイレベル会合(ニューヨーク) ○SDGs「行動の10年」スタート	○「男女共同参画基本計画(第5次)」閣議決定		○市民向け・中学生向け講演会開催
2021年 (令和3)		○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 ○「育児・介護休業法」改正	○宮城県男女共同参画基本計画(第4次)について答申(宮城県男女共同参画審議会) ○宮城県男女共同参画基本計画(第4次)、宮城県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策定 ○配偶者からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画策定 ○女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画策定	○市民向け・中学生向け講演会開催 ○市民意識調査実施 ○パブリックコメントの実施 ○しおがま男女共同参画推進審議会開催 ○市長より同審議会へ次期計画策定について諮問 ○塩竈市職員ハラスメント防止に関する指針策定
2022年 (令和4)		○主要7カ国首脳会議(G7,広島開催)に伴い、男女共同参画・女性活躍担当大臣会合の開催決定(栃木県)。 ○「女性活躍推進法」改正		○市民向け・中学生向け講演会開催 ○同審議会より市長へ次期計画(案)について答申
2023年 (令和5)				○しおがま男女共同参画基本計画推進本部において次期計画の決定 ○計画名を「しおがま男女共同参画基本計画」とする。

13. 男女共同参画関連用語集 Key Words

■エンパワーメント (empowerment)

自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけることです。

自己決定能力といった個人的な力や、法的力、経済的力、政治的力など、一人が力をつけることが別の人々の力になり、グループ全体の力を高めていきます。女性があらゆるレベルの意思決定の場に参画し、ジェンダー関係に変化をもたらすことが期待されています。

■固定的な性別役割分担意識

性別を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性・女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方の事を言います。

■ジェンダー(gender)

「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

■持続可能な開発のための2030アジェンダ(持続可能な開発目標:SDGs)

平成27年9月に国連で採択された、平成28年から令和12年までの国際目標のことです。

「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、令和12年を期限とする包括的な17の目標

(Sustainable Development Goals:SDGs)を設定しました。ゴール5ではジェンダーの平等の達成と全ての女性及び女兒のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。



■女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

昭和54年に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56年に発行しました。我が国は昭和60年に批准しています。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定します。

なお、同条約第1条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されています。

■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）

平成27年9月、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、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して施行されました。男女共同参画基本法の基本理念にのっとり、女性活躍推進の基本原則を定め、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、事業主の行動計画の策定や、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られています。

■性的指向・性自認（性同一性）

性的指向（Sexual Orientation）とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念です。性自認（Gender Identity）とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているのかを示す概念です。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もあります。

なお、性的指向について、レズビアン（同性を恋愛や性愛の対象とする女性）、ゲイ（同性を恋愛や性愛の対象とする男性）、バイセクシュアル（同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人）、トランスジェンダー（出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人）等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われることもあります。

なお、クエスチョニング（性自認や性的指向を決めていない、わからない、模索している人）を加え「LGBTQ」が使われることもあります。

■セクシャル・ハラスメント（Sexual harassment）

相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の提示など、様々な態様のものが含まれます。

特に雇用の場においては、「職場（労働者が業務を遂行する場所）において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により、女性労働者がその労働条件につき不利益を受けること

参考資料

又は性的な言動により女性労働者の就業環境が害されること」とされています。

■積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

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います。

■ダイバーシティ

多様性のことをいいます。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。

■多文化共生

男女が、国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくことをいいます。

■男女共同参画社会

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いいます。

■男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日に公布・施行された法律で、男女共同参画社会の形成に関する基本理念として、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

以上5つの理念を定め、この基本理念にのっとり、国や地方公共団体は男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を策定・実施すること、国民は男女共同参画社会の形成に努めることという、それぞれの責務を明らかにしています。その上で、男女共同参画基本計画等の策定、地方公共団体及び民間団体に対する支援など、施策の基本となる事項について規定しています。

■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（男女雇用機会均等法）

男女雇用機会均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする法律です。

平成11年4月に改正され、募集・採用から定年・退職・解雇に至るまでの雇用管理のすべ

参考資料

での段階における女性に対する差別が禁止されました。

また、企業名公表制度の創設や調停の一方申請を認めるなど、法の実効性を確保するための措置が強化されました。

■ドメスティック・バイオレンス (Domestic violence)

日本語に直訳すると「家庭内暴力」となり、略して「DV」と呼ばれることもあります。明確な定義はありませんが、日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多いです。配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「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」は、「DV 防止法」と呼ばれることもあります。

■見える化

関連する情報やデータを公開することにより、各主体の気付きを促し、問題意識を高め、自ら改善する努力を促進する取組のことをいいます。

■無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス)

誰もが潜在的に持っている思い込みのことをいいます。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていきます。

■リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (reproductive health / rights)

「女性の性と生殖に関する健康/権利」と訳され、1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

■ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)

働くすべての方々が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。「男性は仕事中心、女性は家事・育児中心」という考えを見直し、男性も家庭生活を大切にする、女性においても仕事を生きがいとする、というような考えを持つことにより、より男女が平等で柔軟な社会を実現するための指針となっていることから、今後の男女共同参画社会実現を牽引する役割が期待されています。

(参考資料) 内閣府男女共同参画局資料、総務省資料、宮城県資料、仙台市資料

第3次しおがま男女共同参画基本計画

令和5年度～令和8年度

発行日：令和5年3月

発行者：塩竈市

編集：塩竈市市民生活部 市民課協働推進係

〒985-0036 塩竈市東玉川町9番1号

TEL：022-361-1773

FAX：022-361-1782

