

第 3 次

しおがま男女共同参画基本計画

～多様な生き方を認め合い、一人ひとりが輝くまちをめざして～

令和5年度～令和8年度



塩 竈 市

はじめに

日本は少子高齢化が進み、人口減少社会に突入しています。そこで地域を持続的に成長させていくためには、社会の多様性と活力を高め、経済を力強く発展させるべく、女性をはじめとしたあらゆる人々が、社会を支える役割を担わなければなりません。そのためには男女にとどまらず、幅広く多様な人々が自分らしく個性と能力を発揮することが重要な時代を迎えました。

塩竈市では、「男女共同参画社会基本法」等を踏まえ、男女が平等で共同参画できる社会の実現を目指すため、平成19年9月「塩竈市しおがま男女共同参画推進条例」を制定し、男女共同参画施策の推進に取り組んでまいりました。時代の流れに応じ「第2次しおがま男女平等・共同参画基本計画」を策定し、あらゆる場における男女共同参画社会の実現に向けた取組を総合的かつ計画的に推進してきました。これまでの取組状況や市民意識調査の結果を踏まえ、このたび、計画名称を新たに「第3次しおがま男女共同参画基本計画」を策定いたしました。

この計画では、特に、男女の性差だけでなく、高齢者や障がいの有無、国籍や文化、性的指向・性自認など多様な生き方を認め合い、自らの意思に基づき個性や能力を十分に発揮することを目指しております。

近年、新型コロナウイルス感染症の拡大がもたらした生活への様々な影響や課題、LGBTQ等の性的指向・性自認の多様性への理解等、男女共同参画社会を取り巻く状況は、刻々と変化しております。このような時代の流れを的確にとらえながら、市民一人ひとりがライフステージに応じた多様な生き方を選択できるよう、地域住民や市民活動団体、企業や関係機関等と連携してさらなる協働体制を構築し、多様な生き方を認め合い、一人ひとりが輝くまちの実現をめざしていきます。

結びに、本計画の策定にあたり、しおがま男女共同参画推進審議会の委員の皆様には多大なるご尽力をいただきました。また、市民意識調査やパブリックコメント手続きにおいて、多くの方々から貴重なご意見・ご提案をお寄せいただきました皆様に心から感謝申し上げます。今後とも、男女共同参画社会実現に向け、ご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

令和5年3月

塩竈市長 佐藤 光樹

目次

第1章 基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の目的	1
3. 基本理念	1
4. 計画の位置付け	2
5. 計画の期間	2
6. 成果指標	2
7. 施策の体系	4

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

基本目標Ⅰ 互いの人権の尊重と平等をめざす教育・学習の推進	6
○主要課題1 「幼・保・学校等」学びの場における男女共同参画の実現	6
○主要課題2 キャリア教育の推進と次代を担う人材の育成	9
○主要課題3 多様な生き方に対する理解促進に向けた取組の推進	11
基本目標Ⅱ 家庭における共同参画の実現	13
○主要課題1 互いに支え合う家庭づくりへの支援や意識啓発の推進	13
○主要課題2 育児や介護に関する支援の充実	15
○主要課題3 経済的、精神的自立に向けた支援	18
基本目標Ⅲ 職場における共同参画の実現	20
○主要課題1 職場における女性参画の促進	20
○主要課題2 ワーク・ライフ・バランスの推進及び周知	24
○主要課題3 職業能力の開発や学び直しの支援や情報提供	27
基本目標Ⅳ 地域社会における共同参画の実現	29
○主要課題1 政策や地域活動等の方針立案や意思決定の場への女性参画の促進	29
○主要課題2 男性の固定的役割意識や長時間労働の抑制等、働き方の見直しによる男性の地域や家庭への参加の促進	30
○主要課題3 多様な視点の防災意識の向上に向けた取組	31
○主要課題4 多様な人が支え合う社会実現に向けた取組	33

第3章 計画の推進体制

推進体制の整備	35
(1) 庁内推進体制	35
(2) しおがま男女共同参画推進審議会	35
(3) 計画の推進体制図	35

目次

参考資料

1.	計画策定の経過	36
2.	しおがま男女共同参画推進審議会委員名簿	37
3.	諮問・答申	38
4.	市民意識調査結果概要	40
5.	第2次しおがま男女平等・共同参画基本計画の総括	42
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	45
7.	塩竈市しおがま男女共同参画推進条例	46
8.	しおがま男女共同参画基本計画推進本部設置要綱	51
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	52
10.	男女共同参画社会基本法	53
11.	女性の職業生活における活躍の推進に係る法律	58
12.	男女共同に関する塩竈市と国内外の動き	67
13.	男女共同参画関連用語集 Key Words	72

第1章 基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨

本市では、平成19年9月施行された「塩竈市しおがま男女共同参画推進条例」に基づき、平成29年3月に、「第2次しおがま男女平等・共同参画基本計画」を定め、それぞれが自らの意思に基づき個性や能力を十分に発揮できる社会の実現へ向けた取組を推進してきました。

このような中、平成27年に開催された「国連持続可能な開発サミット」において2030年(令和12年)を達成目標としている「SDGs(持続可能な開発目標)」に「ジェンダーの平等」が掲げられ、2020年(令和2年)から「行動の10年」がスタートしています。また、第6次塩竈市長期総合計画でもSDGsの17ゴールの達成や具体的施策として「性別に関わらずみんなが等しく活躍できる社会づくり」が掲げられております。

男女共同参画社会の実現は、これらの目標だけでなく、SDGsの17ゴールの様々な目標達成の基礎となり得ます。このことを念頭に、第6次塩竈市長期総合や他の個別計画と連動させて施策を展開し、SDGsの目標達成に寄与することをめざしています。

今回、現計画やコロナ禍での課題、多様化する個性や価値観等も踏まえ、さらなる計画推進のため、「第3次しおがま男女共同参画基本計画」を策定します。

なお、基本計画は、平成11年に施行された「男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)」第14条第3項の規定により市町村が定めるように努めなければならないとされている市町村男女共同参画計画であり、平成27年に施行された「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年法律第64号)」第6条第2項に基づく本市の推進計画として位置付けております。

2. 計画の目的

本計画は、条例に基づき、性別を問わず全ての人々が共同参画できる社会の実現に向けて取り組むべき課題を明らかにし、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に推進することを目的として策定するものです。

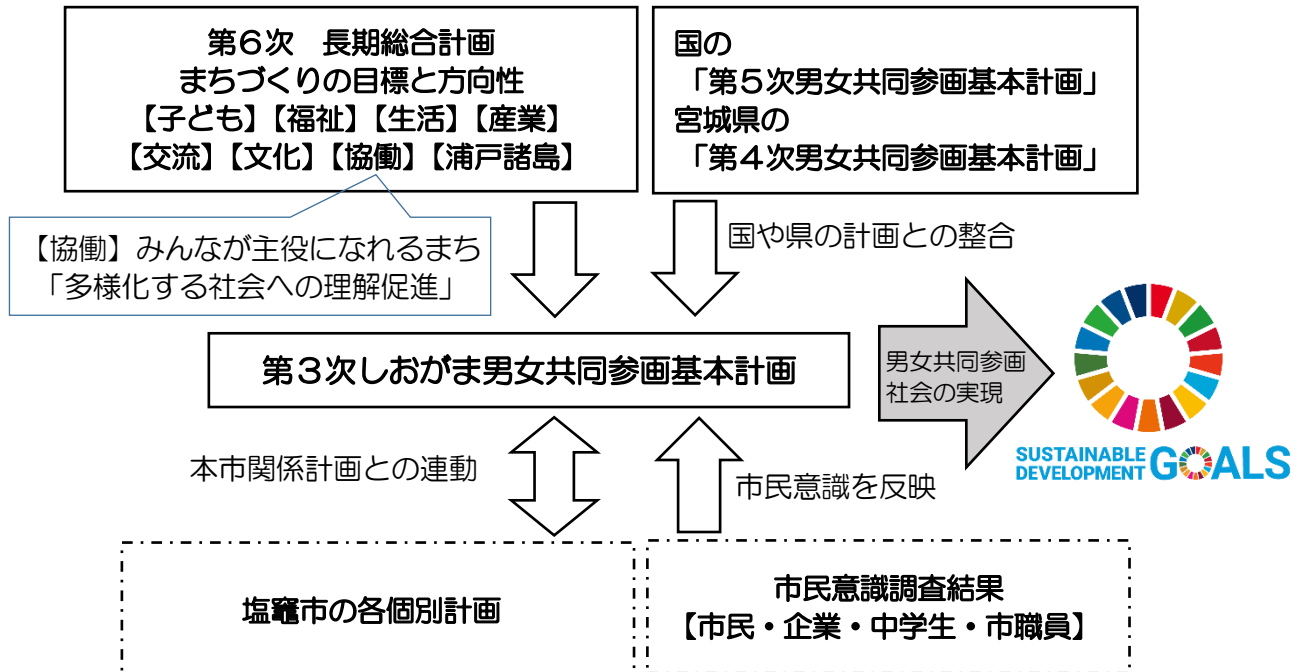
また、条例における基本理念に沿って、男女共同参画に関する施策を推進するものとします。

3. 基本理念

- ① 男女の人権の尊重
 - ② 制度や慣行が男女の自由な選択に及ぼす影響に対する配慮
 - ③ 政策等の立案及び決定への共同参画
 - ④ 家庭生活と社会生活における活動の両立
 - ⑤ 性に関する相互理解と性と生殖に関する健康と権利の尊重
 - ⑥ 国際協調に基づく男女共同参画の取組
- ※条例第3条の要約

第1章 基本的な考え方

4. 計画の位置付け



5. 計画の期間

本計画の期間は、令和5年度から令和8年度までの4か年とします。

ただし、社会情勢の変化や国の動向、施策の進捗状況に応じて、適宜、必要な見直しや改正を行い、より効果的かつ効率的な施策を展開してまいります。

6. 成果指標

本計画では進捗の可視化を図るため、基本目標ごとに「成果指標」を設定しました。

なお、「成果指標」については、国の第5次男女共同参画基本計画や宮城県の第4次男女共同参画基本計画における成果目標を参考に設定しております。

第1章 基本的な考え方

【成果指標】

	成果指標	現状 (令和4年度)	目標 (令和8年度)
基本目標Ⅰ 互いの人権の 尊重と平等を めざす教育 学習の推進	学校における研修会の回数	3回/年	5回以上/年
	「男女共同参画社会」の認知度（市民）	76.7% <small>R3 市民意識調査（市民編）</small>	100.0%
基本目標Ⅱ 家庭における 共同参画の 実現	保育所等利用待機児童数	4人 <small>令和4年4月1日現在</small>	0人
基本目標Ⅲ 職場における 共同参画の 実現	市の管理職 ^(注1) に占める女性の割合	24.0% <small>令和4年4月1日現在</small>	25%以上
	市の管理監督者 ^(注2) に占める女性の割合	25.8% <small>令和4年4月1日現在</small>	31%以上
	職場内でのワーク・ライフ・バランス ^(注3) に理解を示す市職員の割合	81.7% <small>R3 市民意識調査（職員編）</small>	100.0%
基本目標Ⅳ 地域社会に おける共同 参画の実現	各種審議会等における女性の割合	26.8% <small>令和4年4月1日現在</small>	35.0%
	町内会における女性会長の割合	7.2%	10.0%

注1：市の管理職とは、課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

注2：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

注3：ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」こと

第1章 基本的な考え方

7. 施策の体系

基本目標Ⅰ 互いの人権の尊重と平等をめざす教育学習の推進

<施策の方向>

【主要課題1】「幼・保・学校等」学びの場における男女共同参画の実現

- (1) 教育の場等で意識の中に形成された固定的役割意識や偏見の解消
- (2) 多様性をもって、人間として幅広く人権尊重の考え方ができるよう教育の推進

【主要課題2】キャリア教育の推進と次代を担う人材の育成

- (1) 未来へ向け自身のキャリア形成ができるよう情報提供、意識啓発を図る
- (2) 次代を担うリーダーとなる人材の育成の推進

【主要課題3】多様な生き方に対する理解促進に向けた取組の推進

- (1) LGBTQ等の性的指向・性自認への理解促進
- (2) 幅広い市民に対して研修の実施

基本目標Ⅱ 家庭における共同参画の実現

<施策の方向>

【主要課題1】互いに支えあう家庭づくりへの支援や意識啓発の推進

- (1) 家事、育児、介護等の家庭生活に関する意識啓発の推進
- (2) 生涯を通じた心と体の健康づくりへの支援

【主要課題2】育児や介護に関する支援の充実

- (1) 育児や介護休暇の制度設置や男性の積極的な取得の推進
- (2) 家族支援サービスの充実

【主要課題3】経済的、精神的自立に向けた支援

- (1) DV等の根絶に向けた啓発と被害者支援の取組の推進
- (2) 新型コロナウイルスや新たな感染症の影響等で多様な困難を抱える女性や若い世代等への支援

第1章 基本的な考え方

基本目標Ⅲ 職場における共同参画の実現

<施策の方向>

【主要課題1】 職場における女性参画の促進

- (1) すべての人が働きやすい職場づくりへの啓発と取組の推進
- (2) ポジティブ・アクションの普及啓発及び情報提供

【主要課題2】 ワーク・ライフ・バランスの推進及び周知

- (1) 短時間勤務や在宅勤務等、多様な就労形態に対する条件整備
- (2) 仕事と生活の調和及び働き方の見直しに関する意識啓発及び取組の推進

【主要課題3】 職業能力の開発や学び直しの支援及び情報提供

- (1) キャリアアップや再就職などに向けた職業能力開発への支援
- (2) 学び直しの機会や情報の提供

基本目標Ⅳ 地域社会における共同参画の実現

<施策の方向>

【主要課題1】 政策や地域活動等の方針立案や意思決定の場への女性参画の促進

- (1) 男女共同参画に対する意識の醸成
- (2) 町内会や市民団体等の方針立案や意思決定の場へ女性参画の促進

【主要課題2】 男性の固定的役割意識や長時間労働の抑制等、働き方の見直しによる男性の地域や家庭への参加の促進

- (1) 地域活動へ参加しやすい環境の促進
- (2) 相談窓口の周知

【主要課題3】 多様な視点の防災意識の向上に向けた取組

- (1) 地域における防災・復興の担い手としての女性の力の活用
- (2) 多様な視点での防災意識の啓発及び安全・安心な暮らしの確保

【主要課題4】 多様な人が支え合う社会実現に向けた取組

- (1) 国際的な視野及び「多文化共生」の視点の確立
- (2) 性別や障がいの有無、国籍や文化等の違いに関わらず、多様な人が共に支え合う地域づくりの推進

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

基本目標Ⅰ 互いの人権の尊重と平等をめざす教育学習の推進

教育が次世代に関わる児童生徒等の人間の意識及び価値観の形成に果たす役割は大きいことから、学校教育の場で、多様性を持った人権尊重を基盤とし、お互いの男女共同参画に関する理解の促進やキャリア形成ができるよう意識啓発等に努めます。また、市民に対しても幅広く周知活動を実施していきます。

○主要課題1 「幼・保・学校等」学びの場における男女共同参画の実現

【現状と課題】

児童・生徒が、性別にかかわらず、主体的に進路を選択する能力を身に付け、かつ、広い分野でその能力及び個性を発揮するため、児童・生徒における男女共同参画に関する理解を促進していく必要があります。

本市では、人権教育を推進し、小学生向け啓発資料の配布や中学生に対する講演会の実施など、学校現場における共同参画の取り組みが行われています。

ほとんどの市民は「進路指導でそれぞれの能力や個性をいかせるようにする」「指導の場で平等意識を育てていく」ことを望むなど、学校で行われる共同参画教育に対して大きな期待を持っています。【資料1, 2】

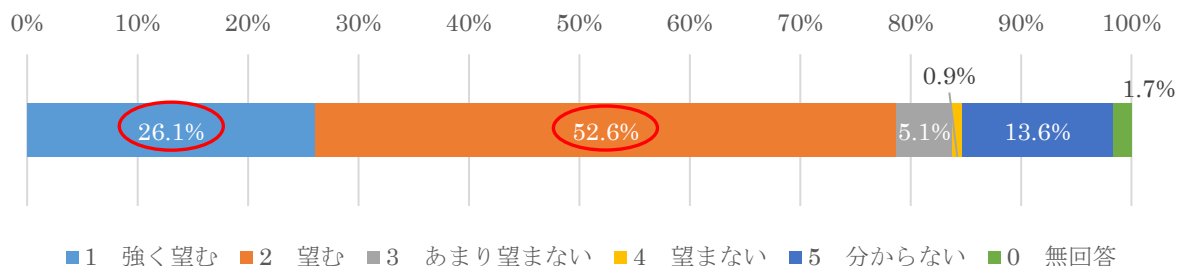
また、「ジェンダー平等」や「人権問題」について中学生の更なる習熟を深める機会を設けるなど、あらゆる学びの場において共同参画教育の充実が求められています。【資料3, 4】

<令和3年度の主な実施事業>

○小学生向け啓発資料の作成

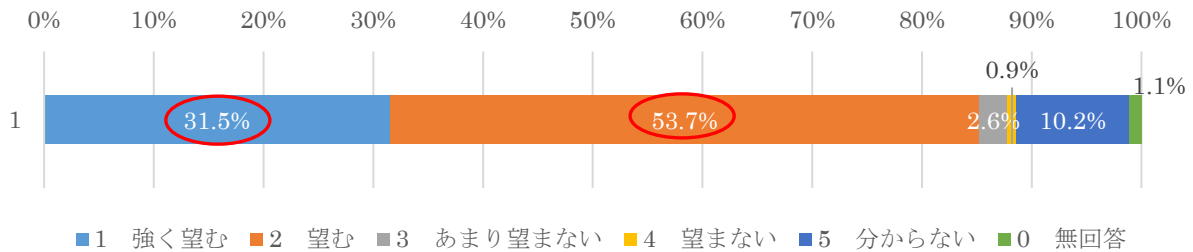
○中学生に対する講演会の実施

【資料1】 学校における共同参画教育に関して、教師自身が共同参画に関する研修を通して意識を変えることを望みますか。



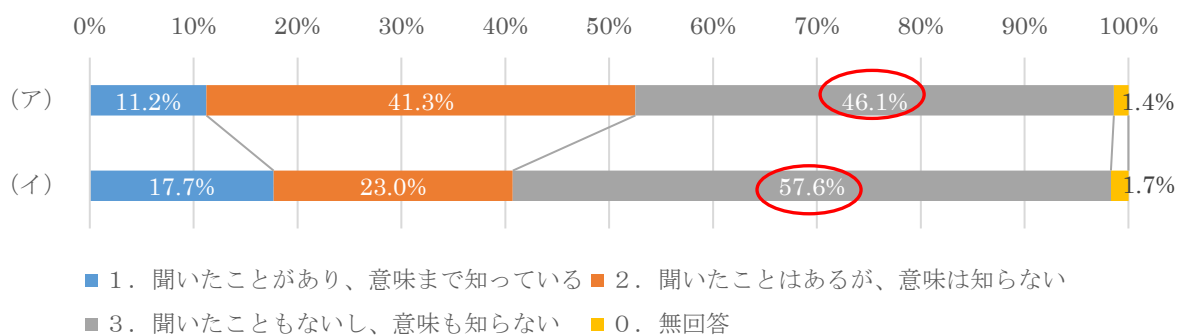
第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料2 学校における共同参画教育に関して、指導の場で平等意識を育てていくことを望みますか。

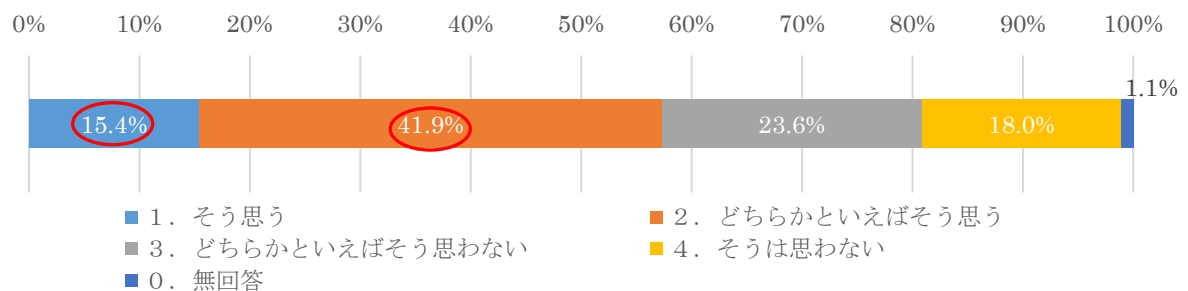


以上、【R3.6-7 市民意識調査結果（市民編）より】

資料3 (ア)「男女共同参画社会」(イ)「LGBTQ」の語句を知っていますか？



資料4 他人と接する上で、相手の気持ちを思いやることが大切だと思いますか？



以上、【R3.7 市民意識調査結果（中学生編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

【施策の方向】

(1) 教育の場等で意識の中に形成された固定的役割意識や偏見の解消

- 子どもの発達段階に合わせて、身近な題材や素材をテーマに人権教育に関する講演会などを開催し、個人の尊重や相互理解など共同参画意識の醸成に努めます。

(2) 多様性をもって、人間として幅広く人権尊重の考え方ができる教育の推進

- 互いの良さを見つけ、違いを尊重し合えるよう、特別の教科 道徳や学級活動等の学習を通じて、異性についての理解を深めるなど、共同参画教育の更なる充実を図ります。

【具体的施策・事業】

- ① 男女共同参画や人権に関する学習の推進（市民生活部・教育部）
- ② 中学生向け男女共同参画社会に関する講演会等の実施（市民生活部・教育部）
- ③ PTA 活動への男性の参加の促進（教育部）
- ④ 教職員などに対する男女共同参画に関する研修の充実（市民生活部・福祉子ども未来部・教育部）
- ⑤ 新たな教材やワークショップなどの手法を取り入れた学習の検討（市民生活部・教育部）

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

○主要課題2 キャリア教育の推進と次代を担う人材の育成

【現状と課題】

デジタル技術の進歩により社会情勢及び労働環境が急速に変化する中、未来を担う若い世代の人達が、職業、結婚出産等を見据えた自身のキャリア形成ができるような情報提供・意識の啓発が求められています。【資料5】

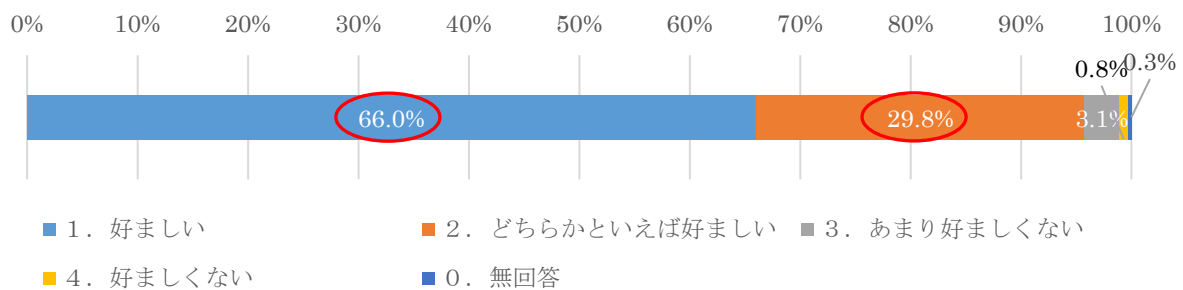
ほとんどの市民は「進路指導をそれぞれの能力や個性をいかせるようにする」ことを望むなど、学校で行われる共同参画教育に対して大きな期待を持っています。【資料6】

それぞれが長期的な視点で自らの人生設計（ライフプランニング）を行い、能力を発揮しつつ、主体的に生き方を選択することへの支援が、共にあらゆる分野に参画する共同参画社会の実現を図るうえで重要です。

<令和3年度の主な実施事業>

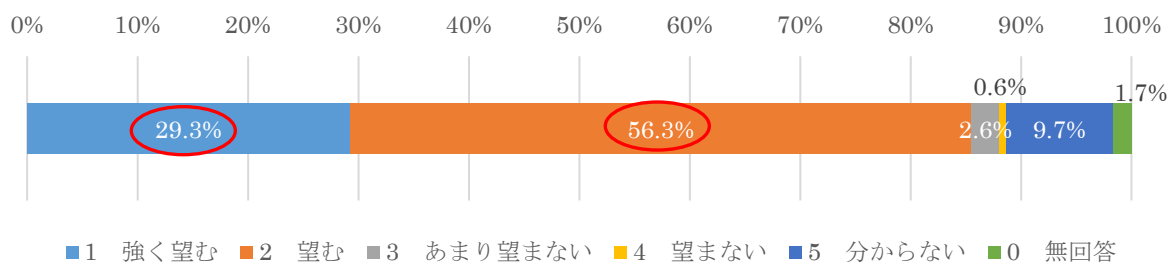
○職場体験学習 ○中学生と赤ちゃんふれあい交流事業 ○生涯学習の推進

資料5 性別に関わりなく仕事を選ぶことができることについて、どう思いますか。



【R3.7 市民意識調査結果（中学生編）より】

資料6 学校における共同参画教育に関して、進路指導をそれぞれの能力や個性をいかせるようにすることを望みますか。



【R3.6-7 市民意識調査結果（市民編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

【施策の方向】

(1) 未来へ向け自身のキャリア形成ができるよう情報提供、意識啓発を図る

- ・ひとりひとりの個性や能力が十分発揮されるよう、職場体験学習などを通じて多様性を尊重する適切なキャリア教育を行い、共同参画教育の更なる充実を図ります。

(2) 次代を担うリーダーとなる人材の育成の推進

- ・共同参画社会の実現に向けて、市民講師やサークルのリーダーなどの地域における学習指導者の果たす役割が重要であり、指導者自身が人権尊重に基づく共同参画について知識と理解を深める機会の充実を図ります。

【具体的施策・事業】

- ① 性別に偏らない、幼児期からの家庭教育の啓発（福祉子ども未来部・教育部）
- ② 性別にとらわれない自己実現の推進（市民生活部・教育部）
- ③ 女性学、男性学、人権問題などの学習講座やプログラムの充実（教育部）
- ④ 生涯学習やボランティアなどに対する啓発、研修の実施（教育部）
- ⑤ 若い世代のための男女共同参画ガイドブックの作成（市民生活部・教育部）

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

○主要課題3 多様な生き方に対する理解促進に向けた取組の推進

【現状と課題】

男性は労働、女性は家事育児という固定的性別役割分担意識には根強いものがあり、この意識を変える必要があります。あらゆる世代の人が、性別や職業等にかかわらず、共同参画をそれぞれの身近な問題としてとらえられるよう、啓発活動を実施していくことが必要です。【資料7】

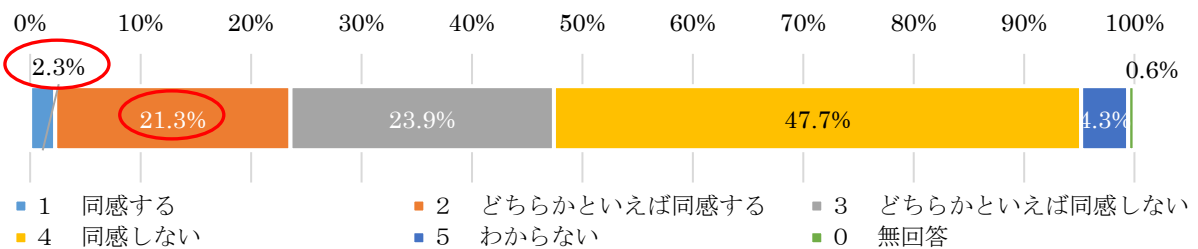
また、共同参画の推進に取り組むうえで、知識の習得や情報提供が十分に行われているかについても検討する必要があります。また、行政が実施する施策や事業内容についても市民生活全般に密接に関わりを持つことから、共同参画の視点を反映する必要があります。【資料8】

あらゆる世代の市民が、ハラスメント、子育て、介護などそれぞれの身近で切実な問題を切り口として、共同参画の重要性について認識を深めることができるよう、関係団体等と連携し、かつ、幅広く分かりやすい普及啓発を行うことが必要です。また、LGBTQ等の性的指向・性自認のとらえ方については、正しい知識と理解ある行動が求められています。

<令和3年度の主な実施事業>

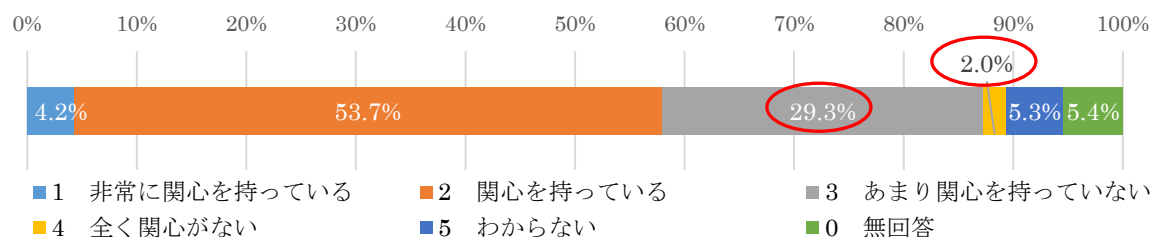
- パネルキャラバンの実施
- 市民向け講演会の開催
- 職員向け研修

資料7 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、どう思いますか？



【R3.6-7 市民意識調査結果（市民編）より】

資料8 「男女共同参画社会」についてご存知ですか？あるいは関心がありますか？



【R3.6-7 市民意識調査結果（職員編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

【施策の方向】

(1) LGBTQ等の性的指向・性自認への理解促進

- ・市民が性的志向や性自認に関する正しい理解と認識を深め、性の意識の違いによって差別されることのないよう啓発や研修を実施してまいります。

(2) 幅広い市民に対して研修の実施

- ・共同参画を推進するにあたり、あらゆる世代に対し様々な機会を通して共同参画に関する啓発や研修を実施してまいります。

【具体的施策・事業】

- ① 大学などの調査研究機関との連携（市民生活部・福祉子ども未来部・教育部）
- ② 男女共同参画に関する積極的な情報の提供や研修会等の実施（市民生活部・福祉子ども未来部・教育部）
- ③ 男女共同参画の視点に立った市職員研修の充実（総務部・市民生活部）
- ④ 「男女共同参画推進月間」における啓発事業の実施（市民生活部）
- ⑤ LGBTQの情報提供や研修の実施（市民生活部、福祉子ども未来部、教育部）

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

基本目標Ⅱ 家庭における共同参画の実現

家庭内での相互理解及びコミュニケーションを深めるとともに、人権を互いに尊重するという意識の啓発に努め、協力し合って家事などを行うことができる環境の整備や育児、介護を支えるための支援を行っていきます。また、ひとり親世帯やパートナーからの暴力等、多様な困難を抱える女性等に対して、生活の安定と自立に向けた支援及び情報提供を行います。

○主要課題1 互いに支えあう家庭づくりへの支援や意識啓発の推進

【現状と課題】

家庭における共同参画を進める上で、家事や育児などの家庭内役割を男女が共同で取り組むことの大切さや必要性、固定的な性別役割意識の更なる変革が求められております。【資料9、10】

本市では、家庭における男女共同参画の促進に向けた啓発活動を中心に、様々な研修や子どもと一緒に参加できるイベント等が行われております。

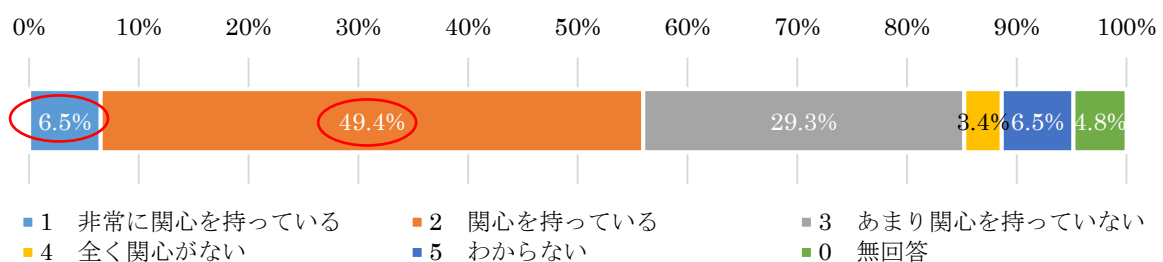
男女がともに社会へ参画するためにも、家庭における支え合い、対等な立場で家庭生活を営む必要があります。

また、健康は人が生き生きと暮らしていくための基本的な条件です。生涯にわたる心身の健康保持・増進に意識的に取り組み、自らの健康を主体的に確保していくことは、男女共同参画社会を形成していくうえで重要となります。

<令和3年度の主な実施事業>

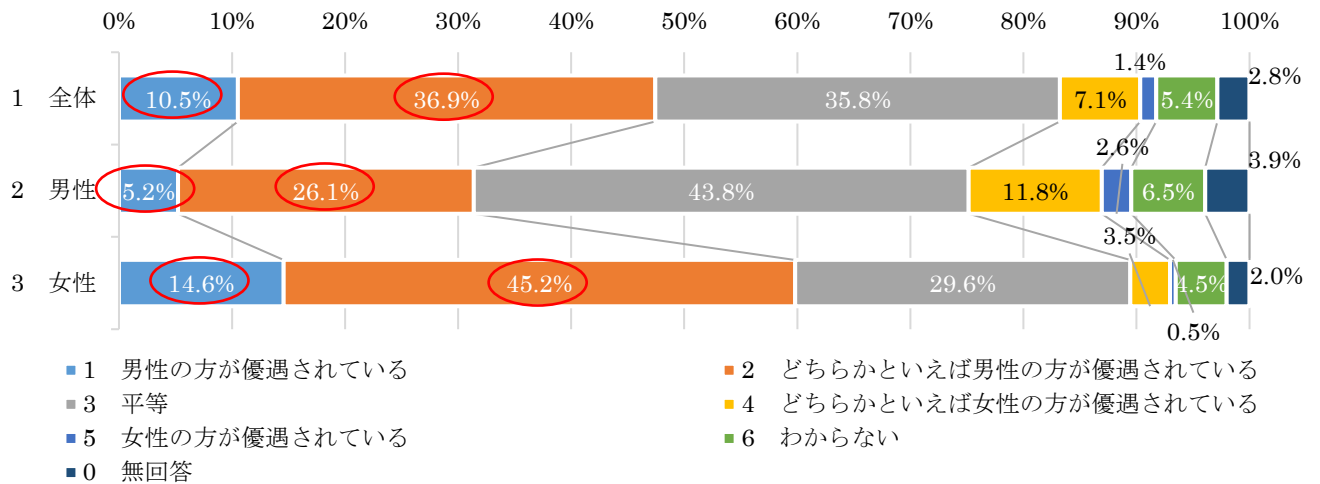
○パパ&ママクラス ○認知症家族とふれあい広場 ○塩竈学まちづくり学習事業

資料9 「男女共同参画社会」についてご存知ですか？あるいは関心がありますか？



第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料10 家庭生活中で男女の地位は平等になっていると思いますか？



以上、【R3. 6-7 市民意識調査結果（市民編）より】

【施策の方向】

（1）家事、育児、介護等の家庭生活に関する意識啓発の推進

- ・家庭における男女がそれぞれの個性や能力を十分に尊重し、夫婦・パートナーとして共に責任と役割を分かち合うことのできる家庭づくりに向けて、学習機会などの拡充に努めるとともに、家庭生活への参画に関する知識や技術の習得を目的とした講座等の更なる充実を図ります。

（2）生涯を通じた心と体の健康づくりへの支援

- ・生涯にわたり、健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができるよう健康のための情報提供や相談体制の充実を図ります。

【具体的施策・事業】

- ① 家庭における男女共同参画の促進に向けた啓発活動の推進（市民生活部・福祉子ども未来部・教育部）
- ② 母子保健サービスの充実（福祉子ども未来部）
- ③ ライフステージに応じた心身の健康支援と相談体制の充実（福祉子ども未来部）
- ④ 介護に関する学びの場の創出（福祉子ども未来部）
- ⑤ 各種生活講座の開催（市民生活部・福祉子ども未来部・教育部）
- ⑥ 親子が一緒に参加できるイベントや講座の開催（福祉子ども未来部・教育部）

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

○主要課題2 育児や介護に関する支援の充実

【現状と課題】

共働きの世帯が増加する中、互いに協力しながら家庭生活の責任を担うためには、地域による支援体制の充実が必要です。

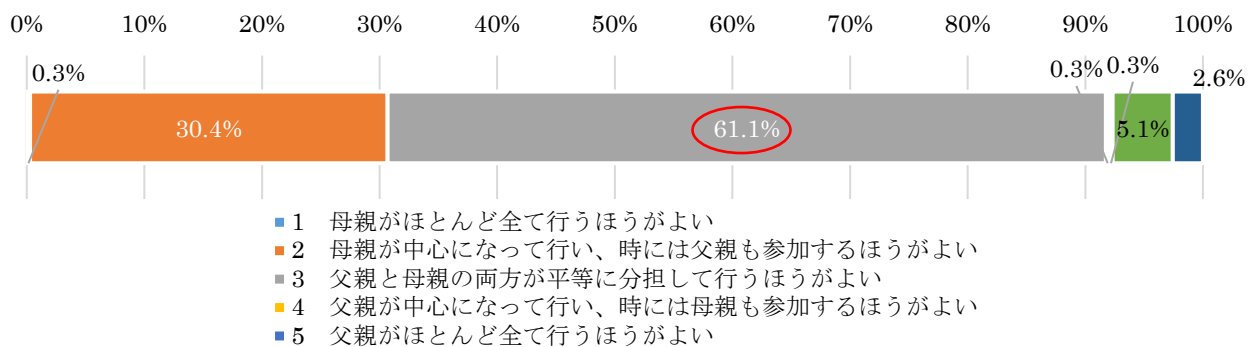
本市では、時代を担う子供達が健やかに育つことが出来るよう、出産・育児に関する相談指導やひとり親家庭に対する支援、介護知識を習得しながら家族の介護を行っているもの同士の交流会の開催等を行っております。

子育ての役割分担について、「平等に分担する」意見が半数以上を占めており【資料11】、介護の役割分担についても「男女が共同して分担する」意見が半数以上を占めている【資料12】ことから、性別にかかわらず働きながら家事等が可能となる環境整備を整えていくことが重要となります。【資料13, 14】

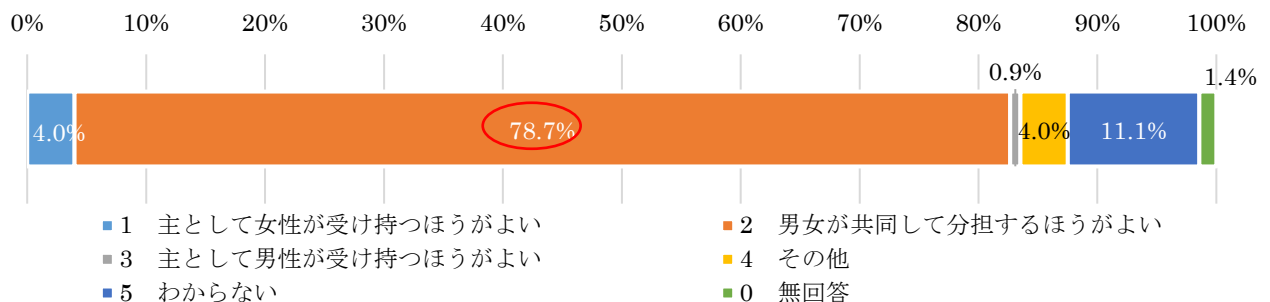
<令和3年度の主な実施事業>

- 子育て支援センター運営事業 ○子育て世代包括支援センター開設
- ファミリーサポート事業 ○高齢者外出支援 ○介護を担う人材の育成

資料11 子育ての役割について、あなたはどのように思いますか。

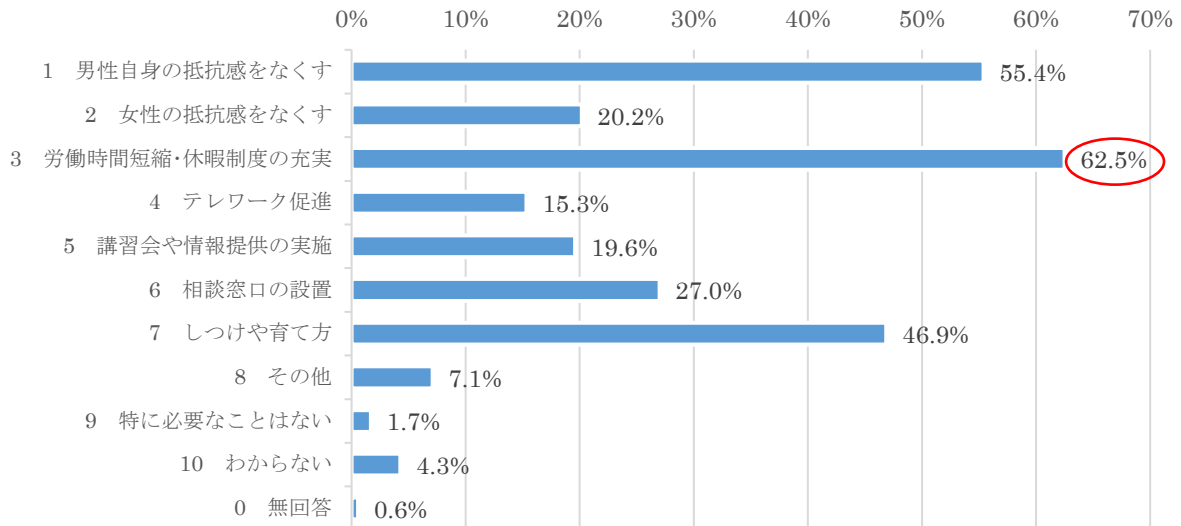


資料12 高齢者を介護する場合（在宅福祉サービス利用の有無に関わらず）、家族内における分担について、あなたはどのように思いますか。

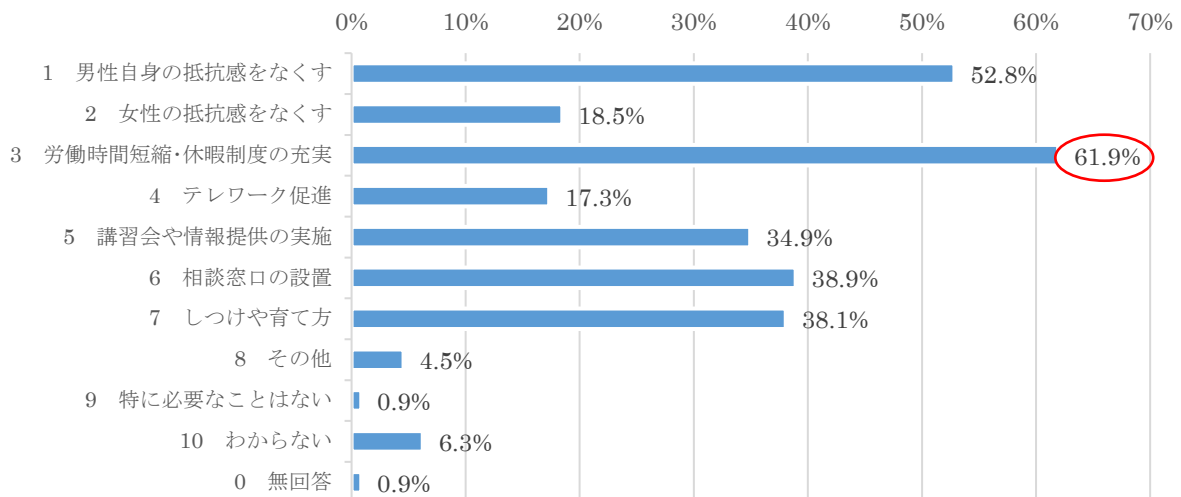


第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料13 男性が家事や子育てに積極的に参画していくためには、どのようなことが特に必要だと思いますか。



資料14 男性が介護に積極的に参画していくためには、どのようなことが特に必要だと思いますか。



以上、【R3.6-7 市民意識調査結果（市民編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

【施策の方向】

(1) 育児や介護休暇の制度設置や男性の積極的な取得の推進

- ・働きながら家事等を行うために、職場において休暇を取りやすい環境の整備を図ります。

(2) 家族支援サービスの充実

- ・育児及び介護を社会全体で支えていくための体制の整備を図るとともに、育児負担や介護負担を抱えている方に手厚い支援が行き届くよう、利用者のニーズを踏まえた多様で質の高いサービスの整備・充実を図ります。

【具体的施策・事業】

- ① 子育てニーズなどの調査（福祉子ども未来部）
- ② 各種事業における託児室設置の促進と託児ボランティアの養成（福祉子ども未来部・教育部）
- ③ 出産、育児に関する相談指導の充実（福祉子ども未来部）
- ④ ファミリー・サポート機能の充実（福祉子ども未来部）
- ⑤ 子育て関連施設の機能充実（福祉子ども未来部）
- ⑥ 病後児保育などの保育サービスの充実（福祉子ども未来部）
- ⑦ 介護や介護予防に関する交流の機会の促進や社会参加の充実（福祉子ども未来部）
- ⑧ 介護支援専門員など、介護を担う人材の育成と確保（福祉子ども未来部）
- ⑨ 各種相談事業の利用促進と相談体制の整備（市民生活部・福祉子ども未来部・教育部）
- ⑩ 関係機関・団体の連携強化とネットワークの構築（市民生活部・福祉子ども未来部・教育部）

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

○主要課題3 経済的、精神的自立に向けた支援

【現状と課題】

「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（ドメスティック・バイオレンス防止法）」、「ストーカー行為等の規制に関する法律（ストーカー規制法）」等により、女性に対する暴力への対策が強化されていますが、これらの暴力に対して増加している相談等に対応しきれていない部分があるのが実情であり、被害に遭っている人たちに対して、救済支援体制のさらなる充実を進めていくことが求められています。【資料13、14】

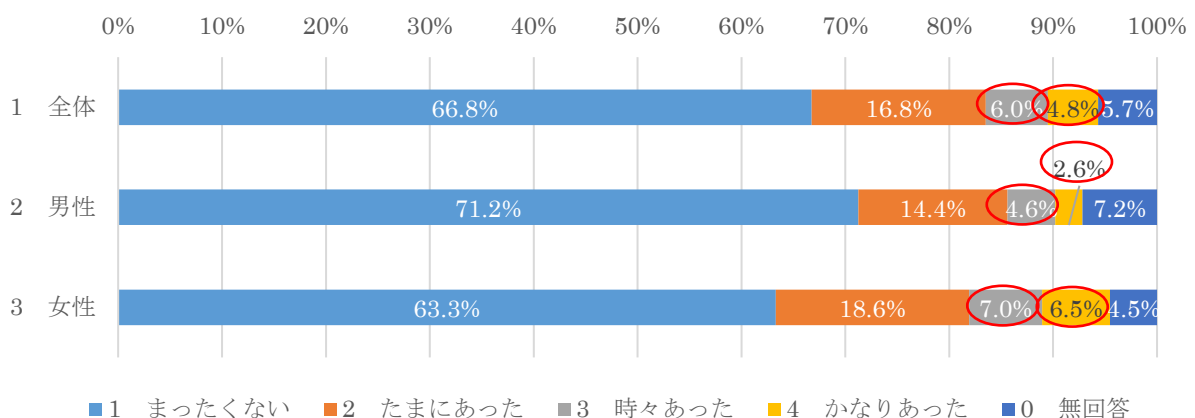
また、新型コロナウイルスや新たな感染症の影響により、収入の減少など困難な状況に置かれていたり、悩みを抱える女性が増加しています。

今後は、DVや性犯罪などあらゆる暴力の根絶に向けて意識啓発及び発生予防対策を推進するとともに、社会の中で困難な状況に置かれている人々が安心して暮らせるようにするために、意識啓発及び相談体制の整備が必要です。

<令和3年度の主な実施事業>

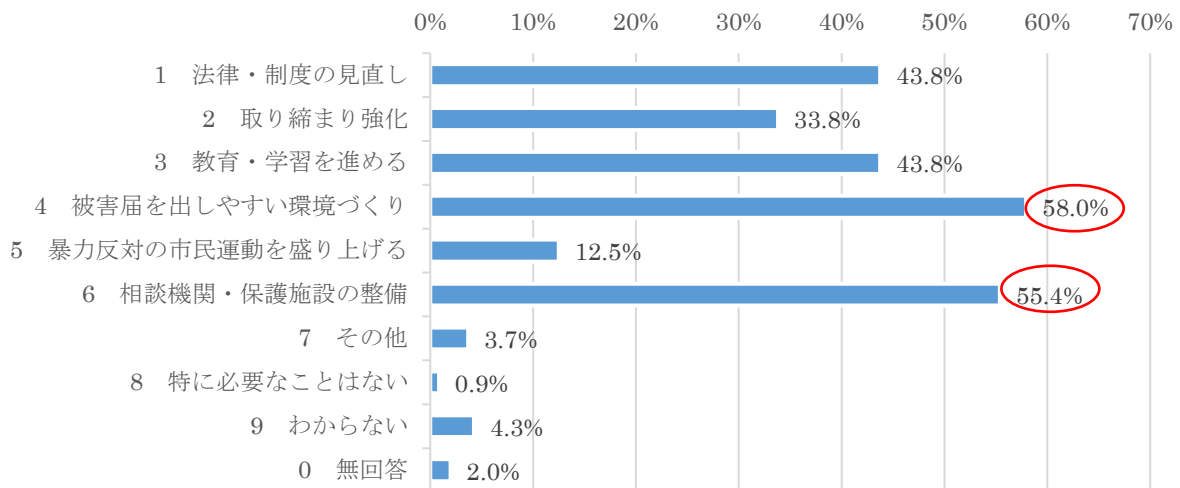
- 家庭児童相談事業 ○人権擁護委員による相談及び啓発活動 ○中学生向け講演会
- DVや性暴力等根絶に関する啓発事業

資料13 配偶者やパートナーから、精神的・身体的に極めて嫌な思いや不当な扱いを受けたことがありますか。



第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料14 夫やパートナーからの暴力を無くすためには、どうしたら良いと思いますか？



以上、【R3.6-7 市民意識調査結果（市民編）より】

【施策の方向】

（1）DV等の根絶に向けた啓発と被害者支援の取組の推進

- ・暴力の予防と根絶のための基盤づくりを推進し、様々な機会を通じて啓発活動を行うとともに、被害者に対する相談窓口や、被害に遭っている女性の避難場所（シェルター）の確保など、関係機関との連携を強化し、被害者の保護から自立支援まで切れ目のない支援体制の整備に努めます。

（2）新型コロナウイルスや新たな感染症の影響等で多様な困難を抱える女性や若い世代等への支援

- ・ひとり親家庭や貧困など多様な困難を抱える女性や若い世代に対して、生活の安定と自立に向けた支援及び情報提供に取り組みます。

【具体的施策・事業】

- ① ドメスティック・バイオレンス（DV）や性暴力に関する学習機会の提供（市民生活部・福祉子ども未来部・教育部）
- ② 性暴力の根絶や性犯罪等防止に関する啓発活動の強化（市民生活部・福祉子ども未来部・教育部）
- ③ 女性への暴力に関する相談体制の充実と関係機関との連携（市民生活部・福祉子ども未来部）
- ④ 性別によるハラスメントの根絶に向けた取組み（全部署）
- ⑤ 心の健康づくり支援（福祉子ども未来部）
- ⑥ 緊急一時保護及び自立支援体制の充実（福祉子ども未来部）
- ⑦ 各種相談事業の利用促進と相談体制の整備（市民生活部・福祉子ども未来部・教育部）



第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

基本目標Ⅲ 職場における共同参画の実現

「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年法律第64号)では、女性の職業生活における活躍とは、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と定義しています。本市では男女が互いに多用な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがあり、豊かな社会が実現されるようワーク・ライフ・バランスの周知などに取り組んでいきます。また、再就職等の希望者に対して関係機関と連携し職業能力の開発や情報提供を充実していきます。

○主要課題1 職場における女性参画の促進

【現状と課題】

女性の社会進出に伴う能力発揮への期待が高まるとともに働く女性は年々増えており、出産育児後に継続して就労することを希望する女性が増加しています。

女性の就業は、個人の自立を図るうえで大きな役割を果たし、職場をはじめ様々な社会形成に参画する機会でもあります。

職場における男女の均等な機会と待遇確保とともに女性の地位向上、職域の拡大、職業能力の向上など、女性の参画を促進する取り組み(ポジティブ・アクション)の推進が求められています。【資料15～19】

また、女性が出産後も継続して就業できるよう、保育所など社会的インフラの整備と離職した女性の再就職への支援が必要です。

一方、女性が希望する就労形態も多様化していることから、その確保に向けた支援をはじめ働く女性が活躍するための新たな取り組みを講じていく必要があります。

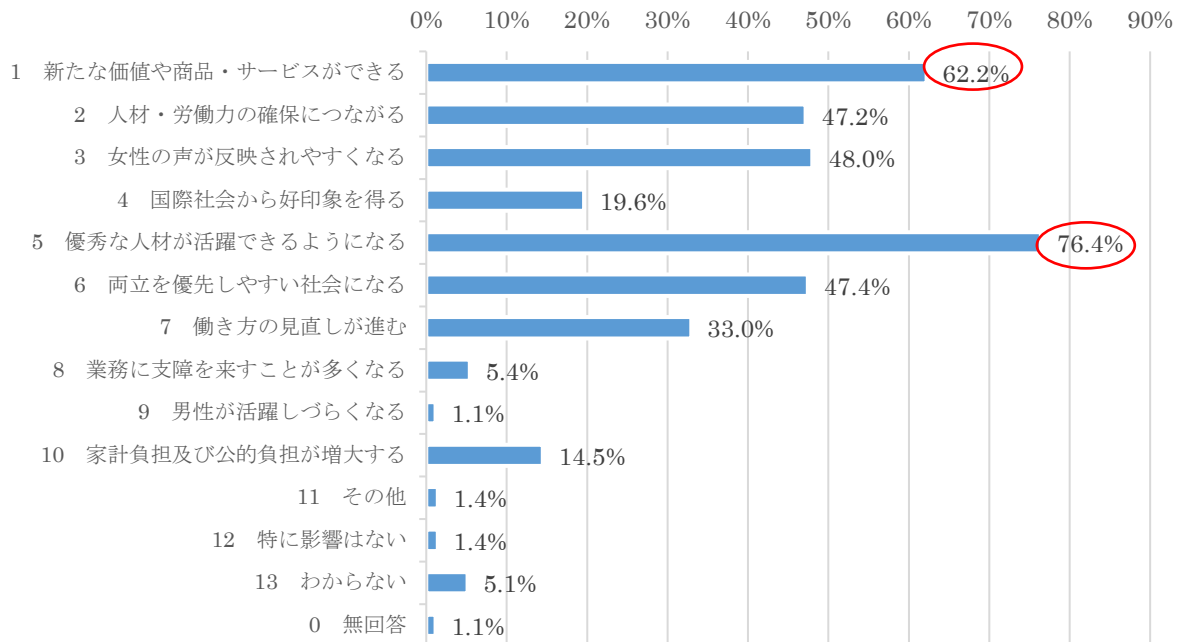
<令和3年度の主な実施事業>

○就業就職支援助成事業

○塩竈市特定事業主行動計画の推進

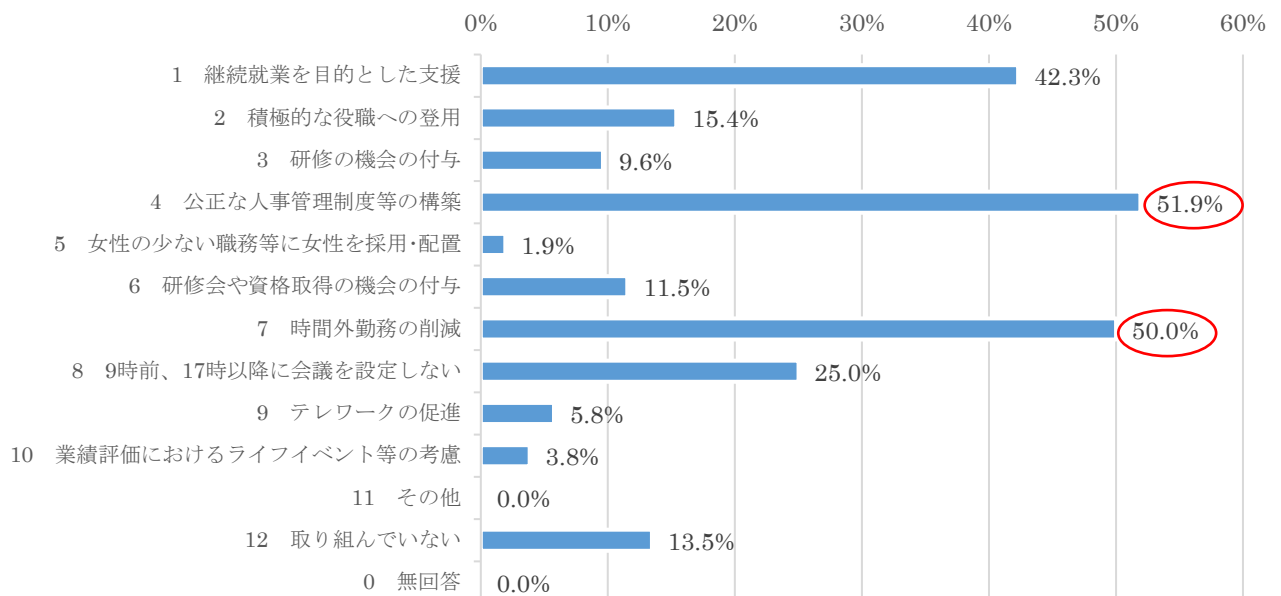
第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料15 職場における女性活躍が進み、働く女性が増えると、どのような変化があると思いますか。



【R3. 6-7 市民意識調査結果（市民編）より】

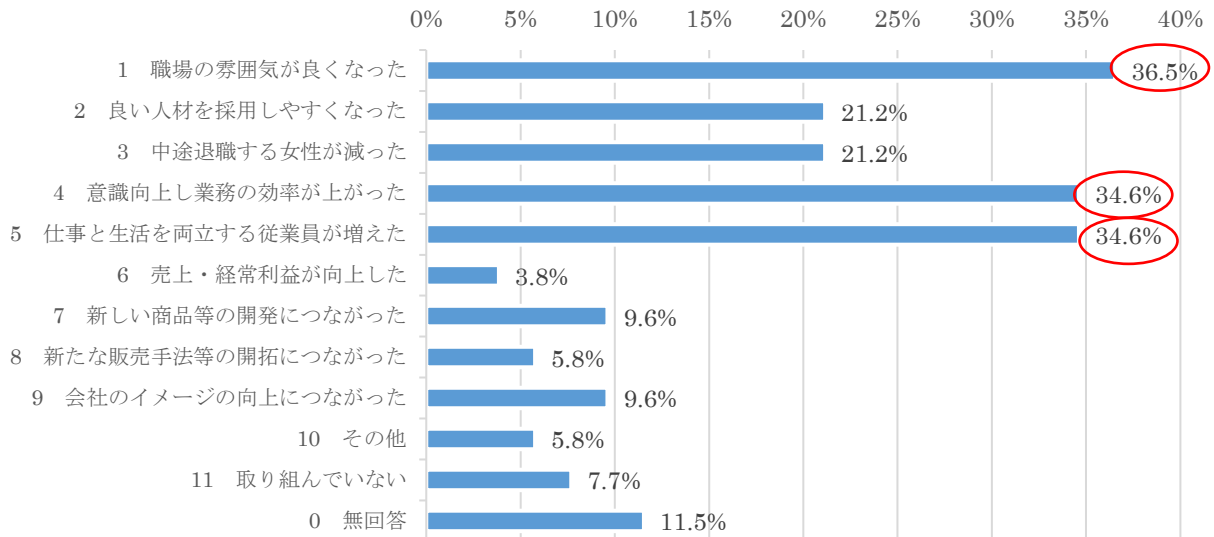
資料16 女性の活躍促進について、どのような取り組みをしておりますか。



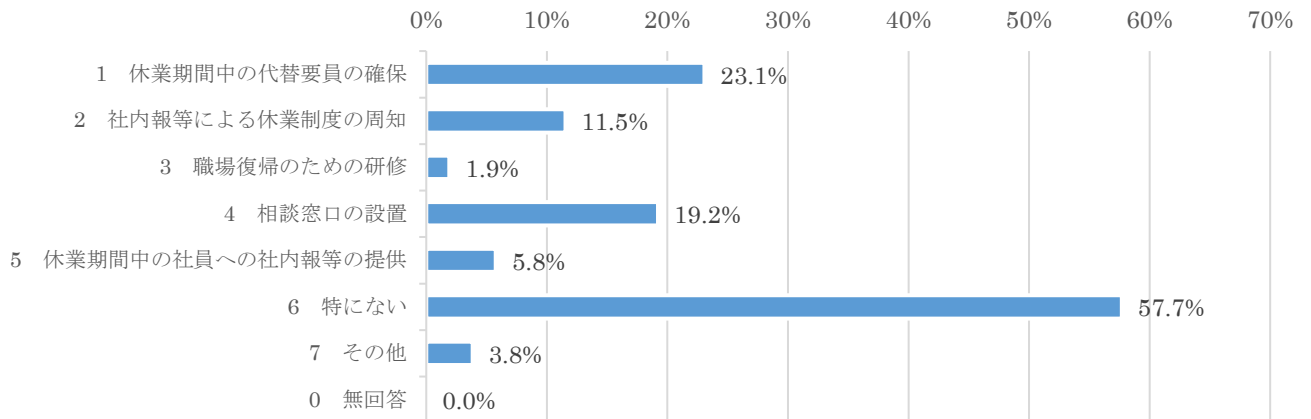
【R3. 6-7 市民意識調査結果（企業編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料17 女性の活躍推進に取り組んで、どのような効果がありましたか。



資料18 育児休業や介護休業制度の実施に伴い次のような取り組みを行っていますか？



以上、【R3.6-7 市民意識調査結果（企業編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料19 塩竈市役所職員（全職種）における女性の占める比率（令和4年4月1日現在）

	職員数	女性職員数	女性職員の割合
管理職	75名	18名	24.0%
管理職以外の職員	545名	266名	48.8%
合計	620名	284名	45.8%

【令和4年度宮城県における男女共同参画の現状及び施策に関する調査より】

【施策の方向】

（1）すべての人が働きやすい職場づくりへの啓発と取組の推進

- ・セクシャル・ハラスメントの防止など、働き続けることを阻害する様々な要因を見直し、男女がともに働きやすい環境づくりに向けて啓発や研修などに取り組みます。

（2）ポジティブ・アクションの普及啓発及び情報提供

- ・職場における事実上の格差を是正するための措置を含めて、女性の昇進、昇給や処遇などについて、男女共同参画の視点から多様な取り組みが促進されるよう、事業主への啓発や企業事例の紹介などの情報提供に努めます。

【具体的施策・事業】

1) 事業所向け

- ① 男女雇用機会均等法の定着と育児・介護休業制度の普及（市民生活部・産業建設部）
- ② セクシャル・ハラスメント防止など女性が働きやすい職場環境の充実（市民生活部・産業建設部）
- ③ 女性管理職登用などポジティブ・アクションの促進（市民生活部・産業建設部）

2) 就労者向け

- ① 職場における妊娠や出産、育児にかかる女性を守るための母性保護や母性健康管理の理解促進（総務部・福祉子ども未来部）
- ② 水産・商工業等に従事する女性への研修機会の充実（市民生活部・産業建設部）
- ③ 女性の再就職に向けた就労支援（市民生活部・福祉子ども未来部・産業建設部）

3) 行政における取り組み

- ① 女性職員の職務範囲及び内容の見直し（総務部）
- ② 多様な就労形態に関する調査及び支援（総務部・市民生活部・産業建設部）
- ③ ポジティブ・アクションを取り組む企業の事例紹介（市民生活部・産業建設部）

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

○主要課題2 ワーク・ライフ・バランスの推進及び周知

【現状と課題】

全ての人が仕事と家庭を両立させるため、家庭における固定的な性別役割意識にとらわれず家事や育児、介護などの家庭責任を同等に担うことが求められています。

ともに仕事と家庭や地域における活動をバランス良く担うことができる環境づくりを社会全体で進めることが必要です。

男性の育児・介護休業の取得促進など、家事と就業とを両立することができる職場環境を確立するとともに、労働者に対する休暇制度の充実や労働時間の短縮、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえたテレワークの推進など、従来の働き方を見直し、時代に合った労働条件の整備や社会的な取り組みの推進が求められています。【資料20～23】

＜令和3年度の主な実施事業＞

○放課後児童クラブ「仲よしクラブ」の設置 ○延長保育事業、一時保育事業の設置

資料20 【塩竈市内保育サービスの状況】

○保育所入所者数等の推移（各年4月1日現在）

		平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年
保育所数	認可保育所	10か所	10か所	10か所	10か所	10か所
	幼保型認定こども園	—	1か所	1か所	1か所	1か所
	小規模保育事業	1か所	2か所	2か所	2か所	2か所
	合計	11か所	13か所	13か所	13か所	13か所
入所者数	0歳児	55名	48名	50名	39名	54名
	1, 2歳児	250名	286名	287名	288名	262名
	3歳児以上	413名	450名	451名	439名	438名
	合計	718名	784名	788名	766名	754名
待機児童数	0歳児	4名	0名	4名	1名	4名
	1, 2歳児	11名	0名	7名	8名	0名
	3歳児以上	3名	2名	0名	1名	0名
	合計	18名	2名	11名	10名	4名

○一時預かり保育延べ利用人数（各年度末実績）

	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度
一時預かり保育延べ利用人数	2,554名	2,837名	863名※	194名※	735名※

※保育者の不足や新型コロナウイルス感染症による受入れ休止期間の影響による減

○放課後児童クラブ（令和4年4月1日現在）

・クラブ数：13クラブ(市内小学校6校) ・定員：405名 ・登録児童数：542名

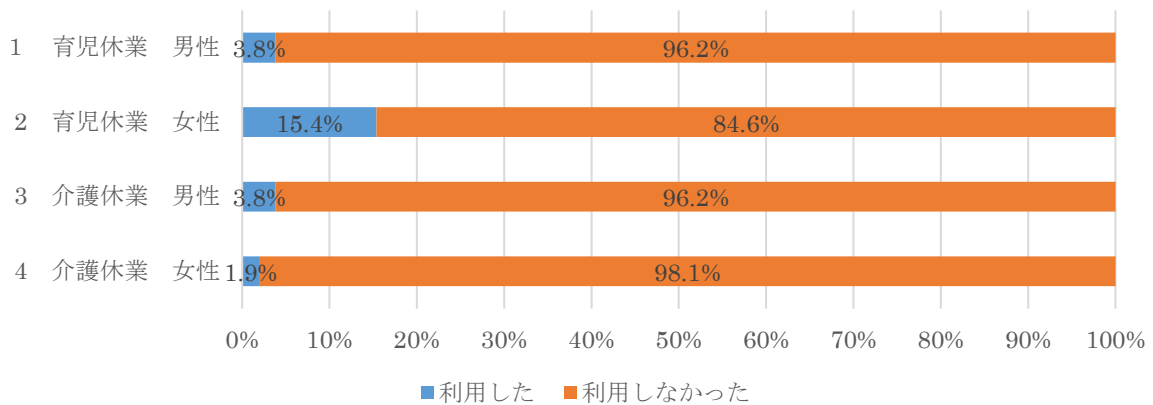
第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料2 1 男女共同参画社会づくりにおいて行政が行うべき取り組みは何ですか？（自由記載）

- ・ パート採用のように時短でも仕事のできる環境整備が重要になってくるのかなと思いました。【30代男性】
- ・ 育休や短時間勤務等、男性を積極的に職場から切り離さないと家庭への負担は女性にいくだけです。育休制度等にもっと会社側から社員（男性）へ積極的に取るよう動くべきだと思います。【30代女性】
- ・ 保育支援の充実をはかり、外に出やすい環境づくりが大事だと思う【60代男性】
- ・ 企業によっては人手不足等で休みの調整が大変な所があるはずです。まずは公的施設でのサービスの充実が一番必要だと思います。【60代女性】

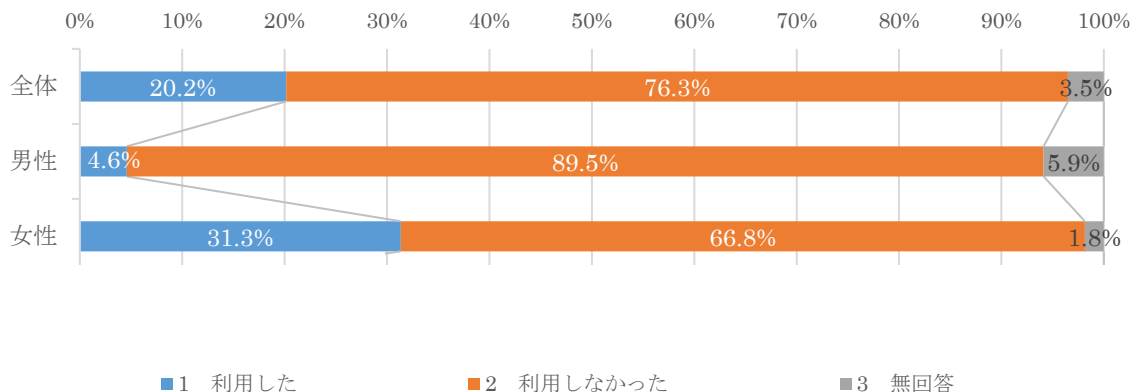
【R3. 6-7 市民意識調査結果（市民編）より】

資料2 2 育児休業制度や介護休暇の制度の利用者割合



【R3. 6-7 市民意識調査結果（企業編）より】

資料2 3 育児休業利用者割合



【R3. 6-7 市民意識調査結果（職員編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

【施策の方向】

(1) 短時間勤務や在宅勤務等、多様な就労形態に対する条件整備

- ・労働時間の短縮や在宅勤務は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するためにも、その推進が求められています。
- ・男女がともに仕事、家庭、地域生活を両立することができ、心豊かな生活が送れるよう、多様な就労形態の整備について、関係機関と連携し企業などへの啓発活動に取り組みます。

(2) 仕事と生活の調和及び働き方の見直しに関する意識啓発及び取組の推進

- ・育児・介護休業制度がより利活用しやすい環境整備となるよう、積極的な制度の普及に努め、「子育てや介護は男女がともに担い、地域全体で支えるもの」という意識の浸透を図り、制度活用の促進に努めます。
- ・就労形態の多様化により、保育ニーズも多様化していることから、働く人たちが仕事と家事等を両立できるよう、更なる保育・介護サービスの充実に努めます。

【具体的施策・事業】

1) 事業所向け

- ① 事業所内託児所設置などの働きかけ（市民生活部・健康福祉部・産業建設部）

2) 就労者向け

- ① 有給休暇取得向上のための働きかけ（総務部・市民生活部・産業建設部）
- ② 男性への育児・介護休業制度の利用促進（総務部・産業建設部）

3) 行政における取組

- ① 子育て支援機能の充実（福祉子ども未来部）
- ② 放課後児童クラブの充実（福祉子ども未来部）
- ③ 子育てボランティアの育成や関連施設の充実（市民生活部・福祉子ども未来部・教育部）

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

○主要課題3 職業能力の開発や学び直しの支援及び情報提供

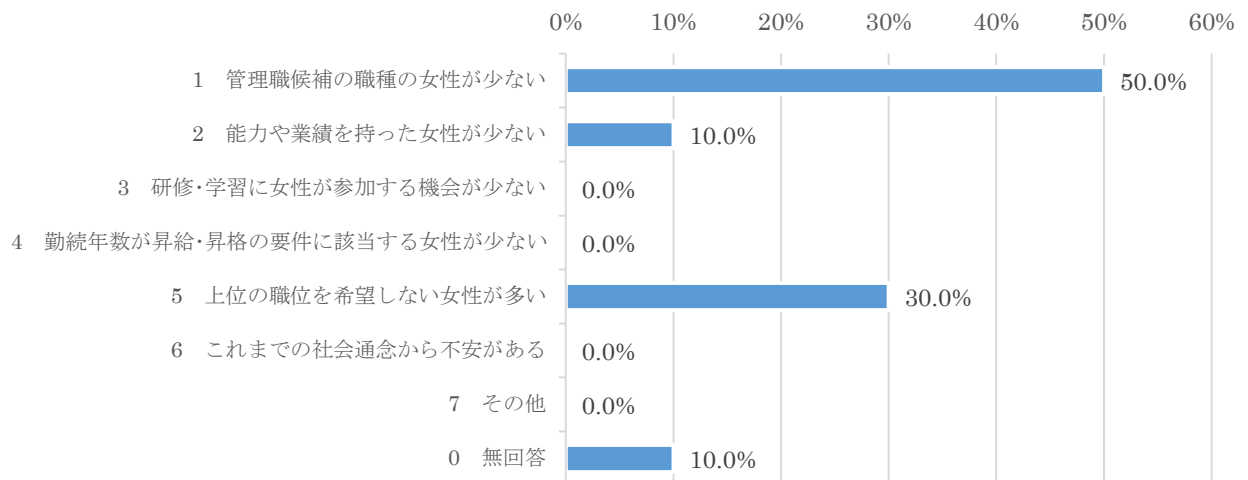
【現状と課題】

少子高齢化及びライフスタイルが多様化している中、仕事と生活の調和の実現に向け、人生100年時代も意識した多様で柔軟な働き方を選択できるよう、制度の整備及び働き方の見直しに関する意識の啓発が必要です。

また、性別や年齢に関係なく職業意識や職業能力の形成が求められており、職業観を養い、持てる能力と意欲が発揮されるため、職業能力開発や学び直しに対する支援が必要とされております。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」においても、女性の積極的な採用や昇進の活用と、仕事と家庭の両立に必要な環境整備が盛り込まれていることから、女性の職業開発支援などを積極的に行っていく必要があります。【資料24・25】

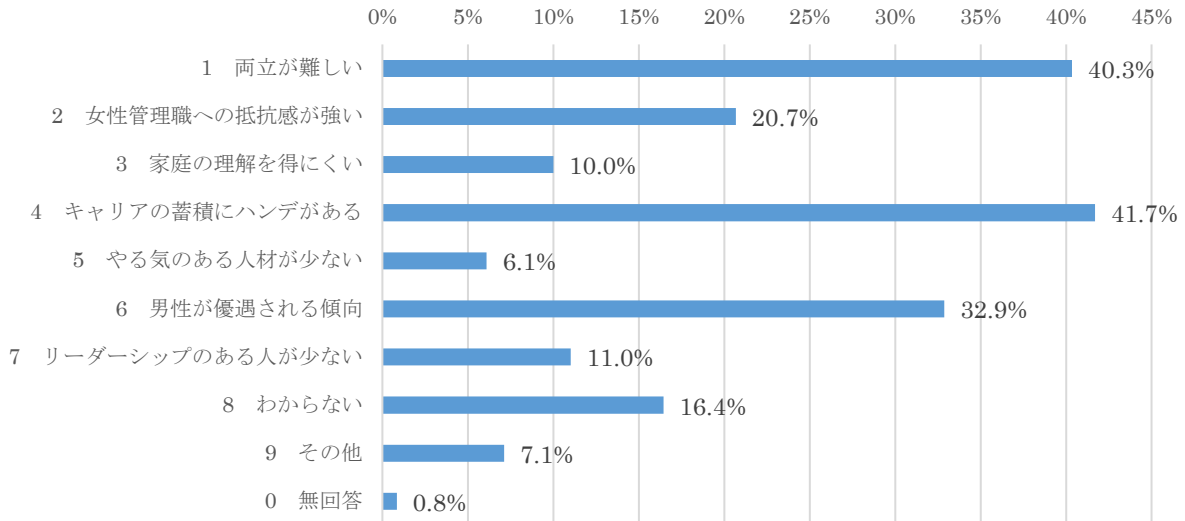
資料24 女性の管理職を増やす場合の課題は何ですか？



【R3.6-7 市民意識調査結果（企業編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料25 市役所に女性管理職が少ないことについて、どのような理由があると考えますか？



【R3.6-7 市民意識調査結果（職員編）より】

【施策の方向】

（1）キャリアアップや再就職などに向けた職業能力開発への支援

- 働く女性のキャリアアップや能力育成に努め、出産・育児などにより一旦仕事を離れた女性の再就職において、就職準備セミナーなどの学習機会の充実や能力開発に関する情報提供を推進します。

（2）学び直しの機会や情報の提供

- 全ての人と一緒に学び続け活躍し続けられる環境の整備のため、学び直しの機会の提供や情報提供を推進します。

【具体的施策・事業】

- ① 職業能力や職業訓練、研修機会の拡充（産業建設部）
- ② 就業やキャリアアップ等に関する情報提供や学習機会の充実（市民生活部・産業建設部）
- ③ 女性の活躍推進に向けた啓発（市民生活部・産業建設部）

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

基本目標Ⅳ 地域社会における共同参画の実現

市の人口の半数を占める女性の意思、意見の公正な反映や女性の多様な視点及び様々な能力活用が欠かせないため、町内会等の地域活動への参加や市審議会、防災活動等への政策決定過程への女性の参画を、引き続き推進していきます。

また、男女共同参画社会とは、多様な生き方を尊重し、全ての人があらゆる場面で活躍できる社会であり、男性にとっても暮らしやすい社会となるよう、男性への支援を行っていきます

○主要課題1 政策や地域活動等の方針立案や意思決定の場への女性参画の促進

【現状と課題】

男女共同参画社会とは、生活に関わる全ての分野においてすべての人がバランスよく参画し、互いに尊重され認め合う社会です。

女性の社会進出により、家庭や地域において役割を担いながら、新たな分野において活躍の場が広がっていますが、政策や意思決定過程への女性の参画の割合は高くはありません。

性別による偏りをなくし、バランスのとれた社会を形成するため、あらゆる分野における決定過程において積極的な女性の参画を社会全体で推進していく必要があります。【資料26】

また、男性の長時間労働の抑制等働き方の見直し、直面する介護の問題などの課題に対応するためにも、男女共同参画の理解に向け、積極的な働きかけを進め、男性の意識や行動の変革につなげていくことも重要です。

資料26 各組織などにおける女性比率（令和4年4月1日現在）

○塩竈市の審議会等委員における女性の割合	26.8%（95名／354名）	※県内市町村	28.2%
○塩竈市の管理職に占める女性の割合	24.0%（18名／75名）	※宮城県	10.8%
○町内会における女性会長の割合	7.9%（13名／165名）	※県内市町村	5.1%

【施策の方向】

（1）男女共同参画に対する意識の醸成

- ・本市の政策や方針に女性の立場や意見を反映させていくため、各種委員会・審議会などへの女性委員の登用を推進し、女性委員のいない各種委員会・審議会等の解消に努めます。

（2）町内会や市民団体等の方針立案や意思決定の場へ女性参画の促進

- ・地域活動におけるバランスのとれた方針・政策決定が可能となるよう女性の役員登用等について情報提供及び意識啓発を行います。また、地域を支える各種団体の活動を支援するとともに、これらの団体との連携及び協働を推進します

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

【具体的施策・事業】

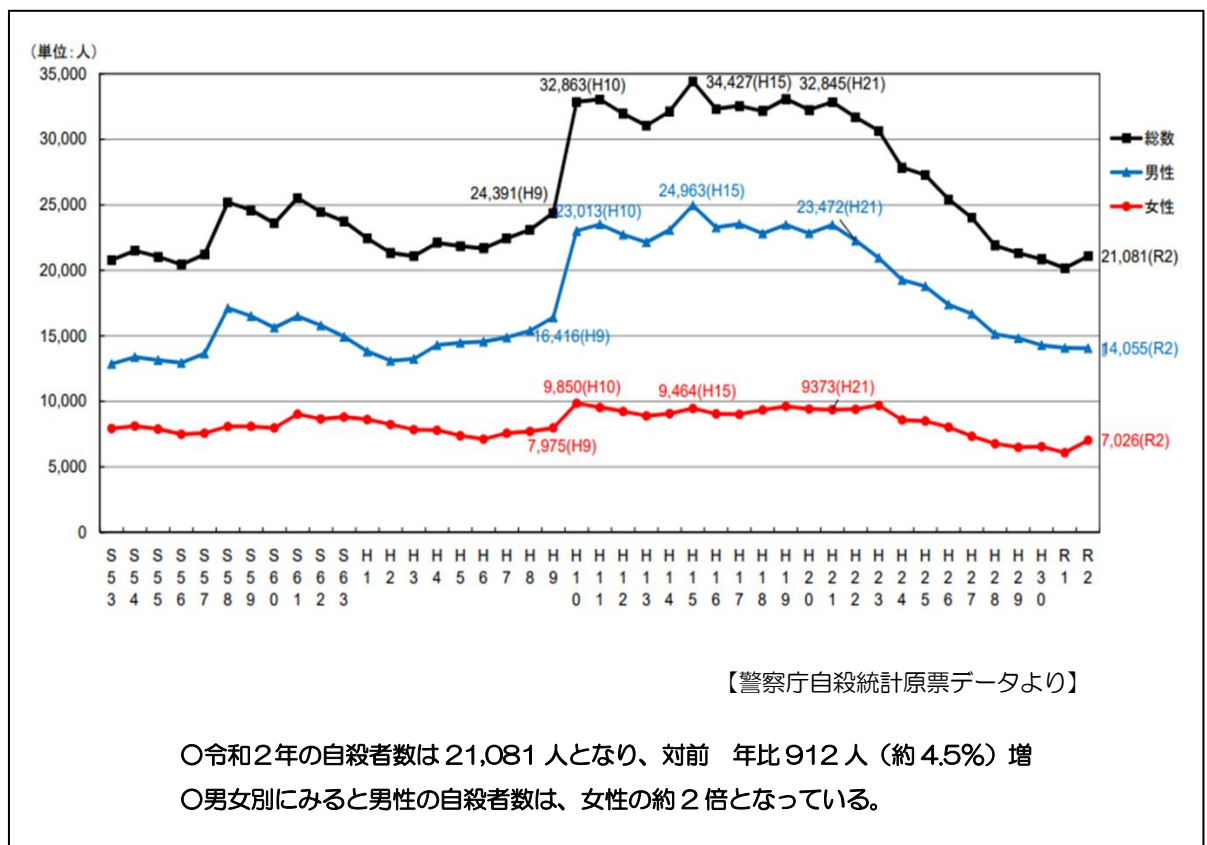
- ① 審議会・委員会などへの女性の登用促進（全部署）
- ② 町内会や市民活動団体の活性化に向けた女性役員登用の促進（全部署）
- ③ 各種講座や講演会、研修会などの学習機会の拡充

○主要課題2 男性の固定的役割意識や長時間労働の抑制等、働き方の見直しによる男性の地域や家庭への参加の促進

【現状と課題】

一家の大黒柱となるために、仕事をし続けたり、長時間労働せざるを得ないといった男性の固定的価値観により、離職や退職後等に家庭や地域で孤独を感じている問題があることから、男性にとっても多様な生き方へ支援を図っていく必要があります。【資料27】

資料27 自殺者数の年次推移



第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

【施策の方向】

(1) 地域活動へ参加しやすい環境の促進

- ・孤立化を防ぐために幅広い年齢の男性を対象に、サークル活動や地域活動の参加支援を行います。

(2) 相談窓口の周知

- ・男性は悩みを相談できず一人で抱え込んでしまう傾向にあります。男性に向けた相談窓口の周知を図ります。

【具体的施策・事業】

- ① 男性のサークル活動等への参加支援（市民生活部、福祉子ども未来部、教育部）
- ② 男性向け相談窓口の周知（総務部、市民生活部、福祉子ども未来部）

○主要課題3 多様な視点の防災意識の向上に向けた取組

【現状と課題】

人権の尊重は、誰もが持つ基本的権利であり、防災対策においても一人ひとりの人間の尊厳、安全の基本となるものです。とりわけ、女性の視点の反映は、高齢者や乳幼児、障がい者等の災害要支援者や多様な人々への配慮となり、ひいては地域の防災力向上へつながります。

しかし、これまでの災害において、特に女性と男性のニーズの違い等が配慮されず、多様な視点に立った対応が不十分であるといった課題がありました。

このことから、誰にとっても安心安全な防災対策を進めていく上では、自主防災組織や町内会、まちづくりなど様々な活動の場面において、女性の意思決定過程への参画が必要です。

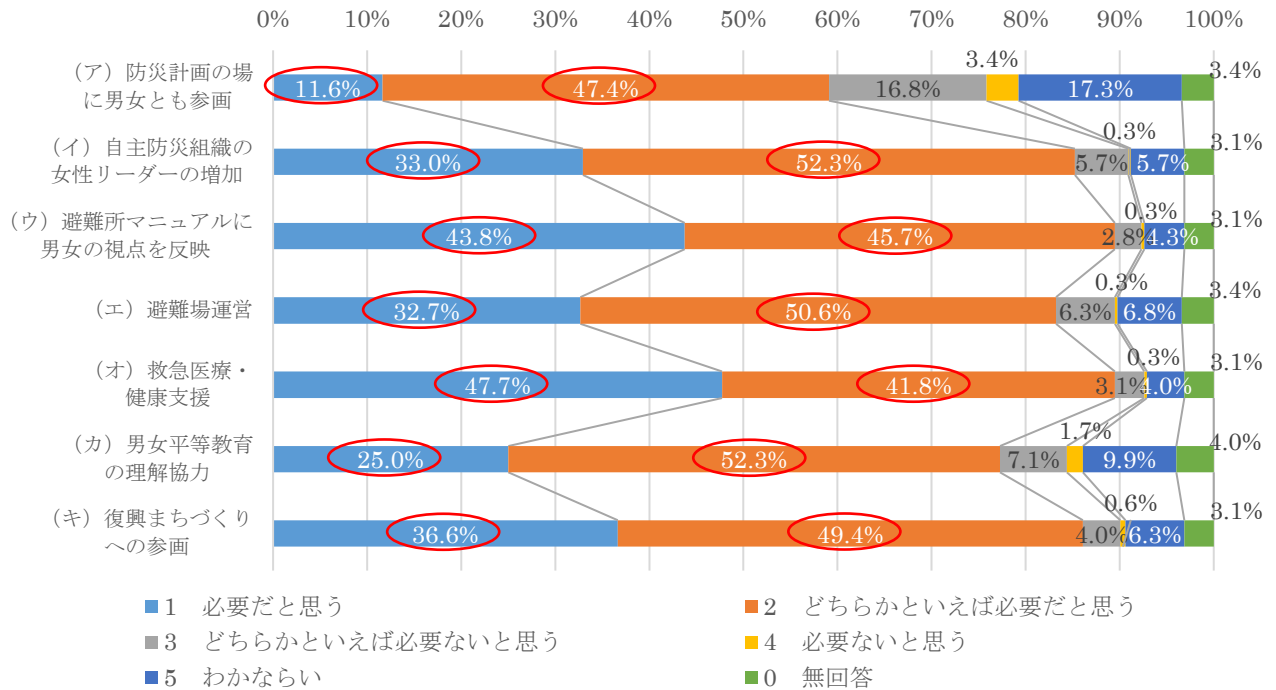
また、災害時には、平常時における地域の課題が一層顕著になって現れるため、常日ごろから、男女共同参画社会実現に向けた取り組みの継続が求められています。【資料28】

<令和3年度の主な実施事業>

- | | | |
|---------------------|-------------|-------------|
| ○防災研修会の開催 | ○自主防災組織への支援 | ○女性消防団の加入促進 |
| ○女性に配慮した避難所マニュアルの作成 | | |

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

【資料28】 東日本大震災以降、またコロナ禍の中、今後の災害に備えて「性別による違い」に配慮した取り組みが求められておりますが、どの程度必要だと思いますか。



【R3.6-7 市民意識調査結果（市民編）より】

【施策の方向】

(1) 地域における防災・復興の担い手としての女性の力の活用

- 東日本大震災からの復興・再生の過程では、様々な場面において女性が主体的に活動し、地域を変える大きな役割を果たしました。このことから、防災活動においても人口の半分以上を占める重要な担い手である女性の育成及び参画を推進します。
- 地域防災計画の改訂に際し、防災会議に女性専門委員会を設け、様々な意見を反映させます。

(2) 多様な視点での防災意識の啓発及び安全・安心な暮らしの確保

- 多様な視点での防災に関する意識の啓発を行うとともに、市民が安全でかつ安心して暮らせるように、防災訓練の場を通じ、女性の視点から様々な検証をしていきます。

【具体的施策・事業】

- 男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立及び防災訓練の実施（総務部）
- 災害時に影響を受ける女性と男性の多様なニーズへの支援（総務部）
- 平常時からの男女共同参画の推進（全部署）
- 協議会や避難所等の防災現場における意思決定の場への女性参画の促進（総務部）
- 町内会等地域コミュニティでの女性参画の促進とリーダーの育成（総務部、市民生活部）
- 女性消防団の加入促進（総務部）

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

○主要課題4 多様な人が支え合う社会実現に向けた取組

【現状と課題】

男女共同参画社会への取り組みは、人権尊重という世界的な協調のもとに展開しており、一つの国の中だけで達成されるものではありません。世界平和と発展のための市民活動も地球規模で行われております。

本市も国際交流社会の一員として、世界の女性の地位向上に貢献する活動に積極的に参画することが期待されます。

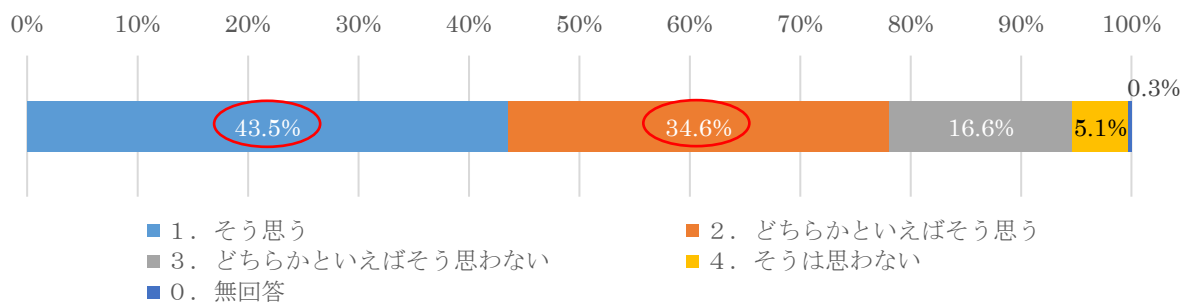
本市には水産加工業を中心に、そこで研修を受ける外国人などが在住しており、こうした外国籍市民との交流や支援を推進することは、互いの生活や文化の違いを理解し、国際感覚を養う良い機会となります。

今後とも、異文化の相互理解を図り、多様な文化や価値観を認め、グローバルな視点で行動できる市民意識の醸成を図ることが必要です。【資料29・30】

<令和3年度の主な実施事業>

○外国語母子手帳の整備 ○技能実習生との交流 ○技能実習生の成人式参加

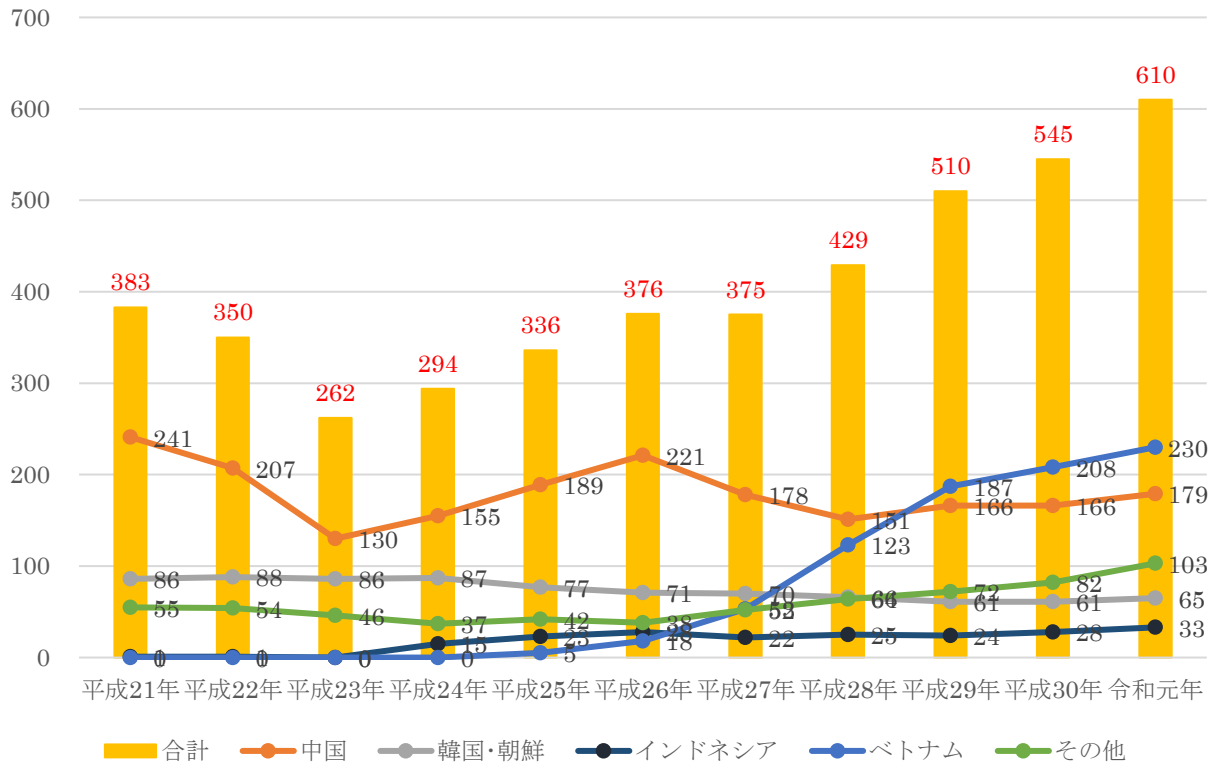
資料29 国籍を問わず、色んな人と交流をしてみたいと思いますか？



【R3.7 市民意識調査結果（中学生編）より】

第2章 男女共同参画の推進に向けた施策

資料30 塩竈市における登録外国人国別人口の推移



【施策の方向】

(1) 国際的な視野及び「多文化共生」の視点の確立

- ・国際社会における男女共同参画の推進の動向及び取組について、情報を収集し、市民に提供します。また、国籍や民族等の違いに関わらず、すべての市民の人権が尊重され、かつ、誰もが地域社会に参画することができる「多文化共生」の社会づくりを進め、外国人市民等の社会活動への参加促進と支援に取り組みます。

(2) 性別や障がいの有無、国籍や文化等の違いに関わらず、多様な人が共に支え合う地域づくりの推進

- ・生活環境を整えるとともに交流の機会を促進し、地域の構成員として互いに認め合い、支え合う地域づくりをめざします。

【具体的施策・事業】

- ① 国際交流事業など多文化共生を目指した学習の機会の創出や人材育成(総務部・教育部)
- ② 外国籍市民や技能実習生への支援や交流事業の実施(市民生活部・福祉子ども未来部・産業建設部・教育部)
- ③ 誰もが暮らしやすい生活環境の整備や交流事業の実施(全部署)

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

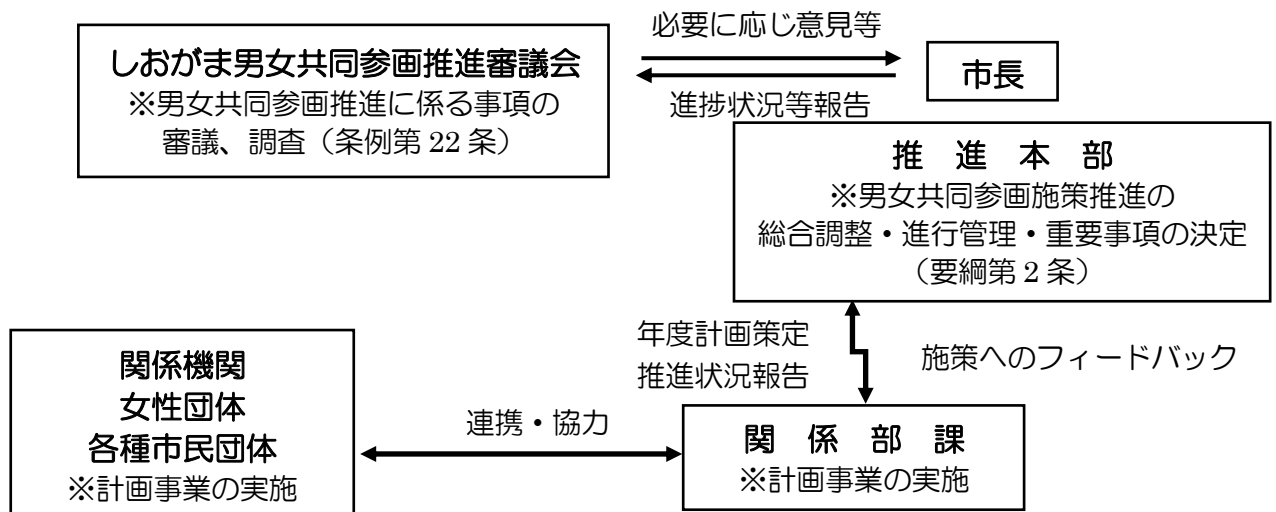
男女共同参画の理解を深めるため、毎年9月を「男女共同参画推進月間」と定め、男女共同参画に関する情報提供や啓発活動を行い、男女共同参画を推進する人材育成に努めます。

(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、働く女性が増えると、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

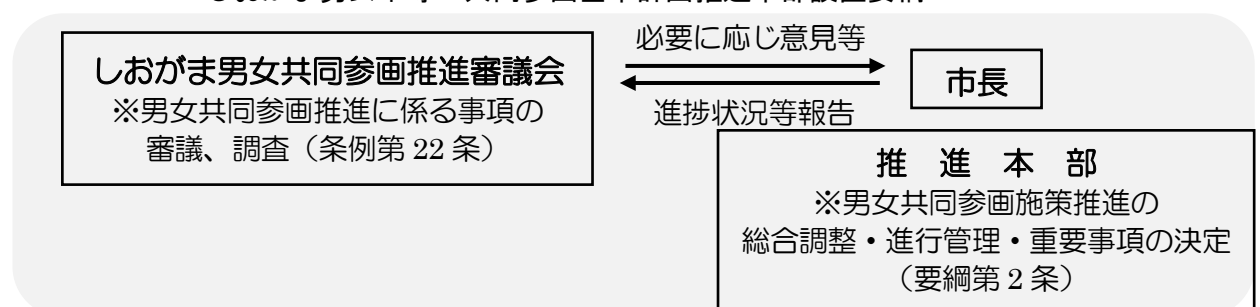
【基本目標】

- (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、必要があると認めるときは、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

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)	OUN Woman 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

