（案）

第 ４ 次
しおがま男女共同参画基本計画

～（サブタイトル）～

令和９年度～令和１３年度

塩竈SHIOGAMA

塩 竈 市

目次

第１章　男女共同参画社会推進の現状

１．　国・県の動向　１
２．　第３次しおがま男女共同参画基本計画の振り返り　４
３．　市民意識調査の結果から見えた現状　６
４．　本市の人口　８

第２章　基本的な考え方

１．　計画策定の趣旨　９
２．　基本理念　１０
３．　３つの基本目標　１０
４．　計画の期間　１０
５．　計画の位置付け　１１
６．　成果指標　１１
７．　計画の体系　１２

第３章　男女共同参画の推進に向けた施策

基本目標１【意識と教育】
～お互いの人権を尊重し、多様な生き方を認め合う意識づくり～
〇主要課題１　学びの場における男女共同参画の実現　１３
〇主要課題２　多様な生き方に対する理解促進　１４
〇主要課題３　共に支え合う家庭づくりへの意識啓発　１５

基本目標２【参画と活躍】
～あらゆる分野における女性の参画と、多様な主体の活躍の促進～
〇主要課題１　職場における女性参画の促進　１８
〇主要課題２　意思決定の場への参画促進と人材育成　１９
〇主要課題３　地域活動・防災分野における活躍　２０

基本目標３【基盤と安心】
～安心して仕事と生活を両立し、自分らしく暮らせる環境の整備～
〇主要課題１　ワーク・ライフ・バランスの推進　２２
〇主要課題２　育児や介護に関する支援の充実　２３
〇主要課題３　経済的・精神的自立に向けた支援　２４
〇主要課題４　多様な人が支え合う社会の実現　２５

目次

第４章　計画の推進体制

１．　庁内推進体制　２８
２．　しおがま男女共同参画推進審議会　２８
３．　計画の推進体制図　２９

参考資料

１．　計画策定の経過　３０
２．　しおがま男女共同参画推進審議会委員名簿　３２
３．　市民意識調査結果概要　３３
４．　塩竈市しおがま男女共同参画推進条例　４９
５．　しおがま男女共同参画基本計画推進本部設置要綱　５４
６．　しおがま男女共同参画基本計画推進連絡会議設置要綱　５５
７．　男女共同参画社会基本法　５６

第１章　男女共同参画社会推進の現状

１　国・県の動向

（１）国の動向

国においては、平成１１（１９９９）年に「男女共同参画社会基本法」を制定し、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するとともに、国・地方公共団体・国民の責務、施策の基本事項を定め、総合的かつ計画的に取組を推進してきました。

令和８年３月には、令和８（２０２６）年度から令和１７（２０３５）年度※1までを期間とした「第６次男女共同参画基本計画」を策定しました。本計画では、人口減少や世帯構成の変化といった社会情勢を踏まえ、男女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など、４つの「目指すべき社会」を掲げるとともに、女性も男性も暮らしやすい「多様な幸せ（well-being）」の実現につながるよう、男女共同参画の取組を推進することとしています。

第６次男女共同参画基本計画で特に強調されていること	
①テクノロジーの進展と 「ジェンダード・イノベーション」※ ※研究開発や技術革新において、生物学的性差と社会的性差の視点をあらかじめ組み込む手法	・ジェンダード・イノベーションの推進 ・AIのリスクと恩恵 ・女性デジタル人材の育成
②ライフステージに応じた働き方と多様な幸せ（well-being）の実現	・「共働き・共育て」の定着 ・ワーキングケアラーへの支援 ・女性の健康課題や治療と仕事の両立支援
③地域の実情に応じた男女共同参画の推進	・若年女性の都市部流出への対応 ・地方自治体・民間との連携強化
④意思決定過程への参画拡大と経済的自立	・指導的地位の目標達成※2 ・男女間賃金格差の是正
⑤安全・安心な暮らしを支える取組	・防災における男女共同参画 ・暴力の根絶

※1…国の計画内では、令和１７年度末までの基本認識と、令和１２年度末までを見通した施策の基本的方向及び具体的な取組を区別している。
（出典：内閣府　第６次男女共同参画基本計画　基本的な方針）

※2…成果目標を、２０３０年度までに東証プライム市場上場企業の女性役員の割合を３０％、上場企業全体の女性役員の割合を２０％と定めている。
（出典：内閣府　第６次男女共同参画基本計画　成果目標等一覧）

（2）関連する法律等の施行

国においては、男女共同参画の実現に向けて、社会状況の変化を踏まえて、様々な法整備や対策を講じてきました。男女共同参画の視点が、人口減少と少子高齢化に伴う対応、ライフスタイルの変化、多様な働き方の浸透などの社会課題の解決に重要なものと捉えられてきています。

【近年施行された法律等】

法律等	目的・内容	時期
こども未来戦略	育児休業の取得促進、特に男性の育児休業取得率の向上と企業における仕事と育児の両立支援の強化が重点施策として掲げられる。 育児・家事負担の性別偏りの解消と、男女が共に子育てできる環境整備	令和５年 12 月 閣議決定
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）	女性の孤独・孤立対策	令和６年４月 施行
「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(LGBT 理解増進法)」	多様な性に関する理解を深め、差別を許さないという認識を広めることを目的とする	令和5年６月 施行
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	男女間の賃金差異や女性管理職比率の情報公表義務の対象企業が拡充され、企業の透明性向上と女性活躍の社会全体への拡大の取組	令和８年４月 改正施行

（３）県の動向

宮城県においては、平成１３（２００１）年に「宮城県男女共同参画推進条例」を制定し、基本理念や宮城県、県民及び事業者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に向けた取組を総合的かつ計画的に推進してきました。

令和８（２０２６）年３月には、令和８（２０２６）年度から令和１２（２０３０）年度までの５年間を期間とした「宮城県男女共同参画基本計画（第５次）」を策定しました。本計画では、人口減少を県の将来における最大の課題と捉え、その背景の一つである若者・女性の県外流出に対応するため、アンコンシャス・バイアスの解消や、女性があらゆる分野で活躍できる環境の整備などを進め、「若者・女性に選ばれる宮城」の実現を目指しています。

宮城県男女共同参画基本計画（第５次）で特に強調されていること	
①アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消と男女共同参画意識の浸透	・あらゆる世代を対象とした普及啓発 ・男性や若い世代に向けた情報発信 ・政策・方針決定過程への女性参画の促進
②職場における女性活躍と柔軟な働き方の推進	・女性の採用、職域拡大、管理職への登用促進 ・ワーク・ライフ・バランスと多様で柔軟な働き方の推進 ・リスキリングや再就職、キャリア形成への支援 ・理工系・デジタル分野における女性人材の育成
③家庭における男女共同参画の推進	・男性の家事・育児・介護への参画促進 ・育児・介護に関する社会的支援の充実 ・生涯を通じた心と体の健康づくりへの支援
④暴力の根絶と多様な困難を抱える人への支援	・DV、性犯罪、ハラスメント等の根絶 ・被害者の相談・保護・自立支援 ・多様な困難を抱える女性や若い世代への支援
⑤地域及び防災・復興分野における多様な主体の参画	・地域活動への多様な世代・主体の参画促進 ・多文化共生の推進 ・防災分野の意思決定過程への女性参画 ・女性防災リーダーの育成と男女共同参画の視点による防災意識の啓発

２　第３次しおがま男女共同参画基本計画の振り返り

（１）計画期間中の具体的な取組

計画期間のうち、令和５年度から令和７年度まで、研修会や講演会等を開催し男女共同参画社会推進の啓発に取り組みました。

【令和５年度～7 年度の主な事業】

項目	年度	内容（参加人数）
中学生向け男女共同参画社会に関する講演会	毎年度	市内５校で各１回実施
塩竈市男女共同参画推進月間パネルキャラバン	毎年度	マリンプラザ、エスプ、市民図書館で実施
男女共同参画地域推進プログラム（市民向け講演会）	R5	地域に寄り添い、人に寄り添う　日常をより豊かにするエッセンス（90 名）
	R6	今さら聞けない！落語でまなぶ男女共同参画（62 名）
	R7	日常の人間関係を楽にするコミュニケーション術！～子どもの幸福度世界一のオランダに学ぶ～（31 名）
男女共同参画地域推進プログラム（庁内職員向け研修）	R5	みんなで考えるジェンダー不平等（16 名）
	R6	ワーク・ライフ・バランスに関する講演・ワークショップ（19 名）
	R7	アンコンシャス・バイアスとハラスメントを防ぐコミュニケーション（13 名）
女性に対する暴力をなくす運動（パープルリボン運動）	毎年度	11 月に実施

（2）成果指標の達成状況

事業の進捗の可視化を図るために、基本目標ごとに成果指標を設定しています。

【令和８年度目標に対する令和７年度時点の中間評価】

基本目標	成果指標	計画策定（R4）	目標値（R8）	実績（R7）	達成度※
基本目標Ⅰ 互いの人権の尊重と平等を目指す教育学習の推進	学校における研修会の回数	３回／年	５回以上／年	５回／年	4
	「男女共同参画社会」の認知度（市民）	76.7%	100.0%	87.0%	3
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	０人	０人	4
基本目標Ⅲ 職場における共同参画の実現	市の管理職に占める女性の割合（参考参照）	24.0%	25%以上	23.5%	4
	市の管理監督者に占める女性の割合	25.8%	31%以上	28.7%	4
	職場内でのワーク・ライフ・バランスに理解を示す市職員の割合	81.7%	100.0%	100.0%	4
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%	35.0%	28.0%	3
	町内会における女性会長の割合	7.2%	10.0%	8.4%	3

※達成度の考え方

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

（参考）市職員の男女比

	職員合計				うち管理職			
	男性	女性	合計	女性比率	男性	女性	合計	女性比率
令和４年度	336	284	620	45.8%	57	18	75	24.0%
令和５年度	333	288	621	46.4%	55	17	72	23.6%
令和６年度	337	294	631	46.6%	60	18	78	23.1%
令和７年度	336	291	627	46.4%	65	20	85	23.5%

３　市民意識調査の結果から見えた現状

第４次男女共同参画基本計画策定の基礎資料とするため、令和８年４月～７月に市民・市内企業・中学生・市職員を対象とした市民意識調査を実施しました。

	調査対象	調査方法	配布数	回収数（率）	
市民編	市内に居住する 18 歳～89 歳の男女	郵送にて調査票を配布、郵送回答または WEB 回答	1,200 件	403 件	33.58%
企業編	市内に所在地または住所を設ける一般競争入札及び指名競争入札、小規模工事等登録事業者、塩釜商工会議所会員、塩釜市団地水産加工業協同組合		100 件	18 件	18.0%
中学生編	塩竈市立中学校に在籍する中学２年生	中学校にて調査票を配布、WEB 回答	364 件	288 件	79.1%
市職員編	塩竈市役所職員	庁内掲示板にて周知、WEB 回答	984 件	530 件	53.9%

調査結果から見えてきた主な現状と課題

※調査結果の詳細については、巻末の参考資料（P32「市民意識調査結果概要」）をご参照ください。

（１）性別による固定的な役割意識（P33、P39、P40、P41 参照）

市民編では、職場や社会通念・慣習・しきたりにおいて、さらには社会全体としても「男性が優遇されている」と感じる割合が一定数存在していることが明らかとなりました。

また、中学生編では、「自分の性別に生まれてよかった、いやだと思う時があるか」という設問に対し、２４.９％が「いやだと思う時がある」と回答しています。自由記述では、「女の子らしくしなさい」や「男なら泣くな」といった性別による固定的な役割意識の押し付けに対する不満の声が多く寄せられており、世代を問わず、アンコンシャス・バイアスを解消していく必要性があります。

（２）多様な性に対する理解促進（P34 参照）

多様な性に関する理解や認知については、十分とはいえない状況が明らかとなりました。市民編では、「LGBTQ＋」という言葉を知らないと回答した割合が、前回の１９.９％から２９.８％へと増加したほか、「SOGI」という言葉を知らないと回答した割合も７６.４％に上るなど、引き続き丁寧な周知・啓発を行う必要があります。

（3）ワーク・ライフ・バランスの意識と実態（P34、P35 参照）

市民編では、家事や介護について「男女で平等に分担することが望ましい」と考える割合が多数を占める一方で、実際に育児休業を取得したことがある、または取得中・取得予定であると回答した割合は、回答者全体の８.７％に留まっており、意識と現実との間には依然として大きな隔たりがあることが課題となっています。

（4）防災分野における男女共同参画の推進（P36、P37、P38 参照）

災害時の備えや対応について、防災方針の決定過程への女性参画や、女性の防災リーダー育成、避難所運営等に男女共同参画の視点を取り入れることの重要性が改めて浮き彫りとなりました。誰もが安心して過ごせる防災体制の構築に向けて、平時からの取り組みが求められています。

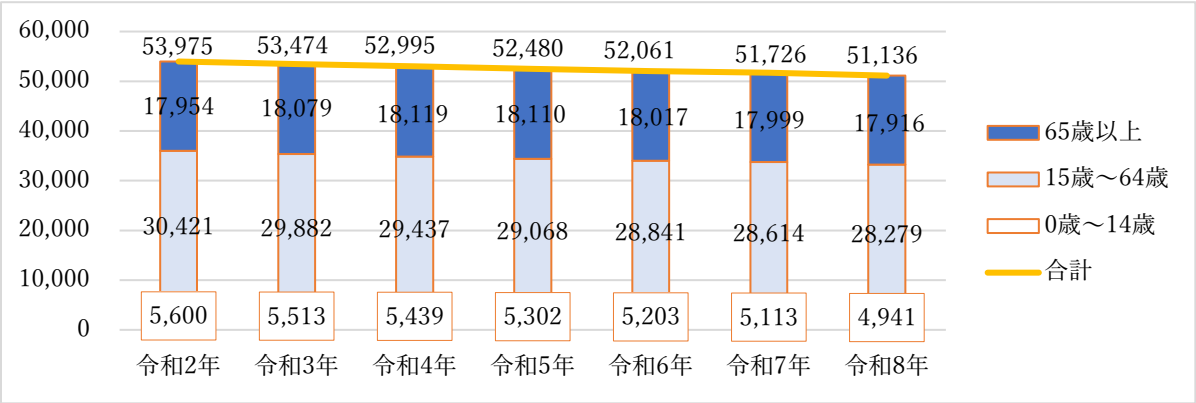
※LGBTQ＋とは、レズビアン（L）、ゲイ（G）、バイセクシュアル（B）、トランスジェンダー（T）、クエスチョニング（Q）の頭文字に、多様な性的指向・性自認を含むことを示す「＋」を加えた性的マイノリティの総称。

※SOGI とは、「性的指向（Sexual Orientation）」と「性自認（Gender Identity）」の頭文字をとった言葉で、「すべての人が持つ、性に関する属性」を指す言葉。

４　本市の人口

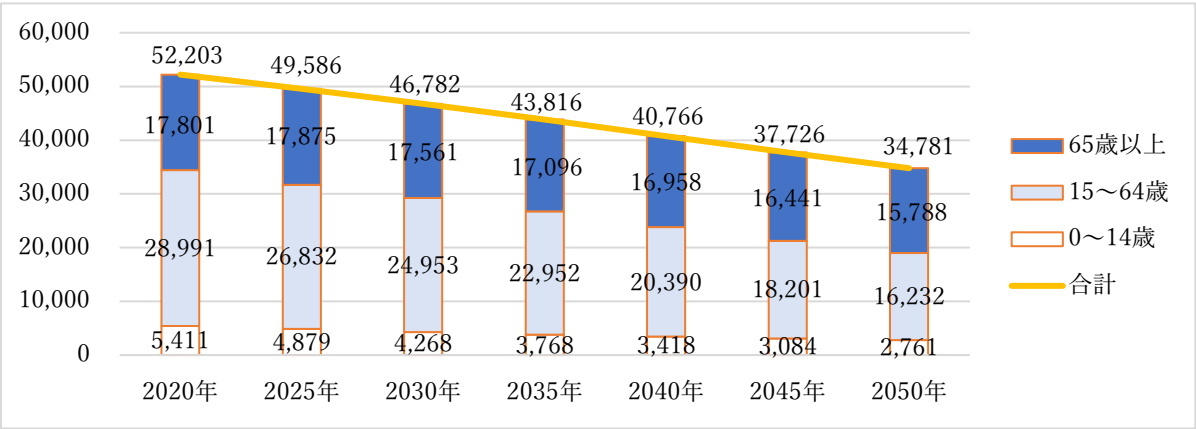
本市の総人口は減少し続けています。生産年齢人口の減少により労働力不足に加えて消費減少による経済縮小、税収減少が想定されます。そのため、これまで以上に女性や高齢者の労働力を上げるための取組が必要であるほかに、子育てや介護、高齢者の生活支援の充実が求められます。

①３階級別人口の推移



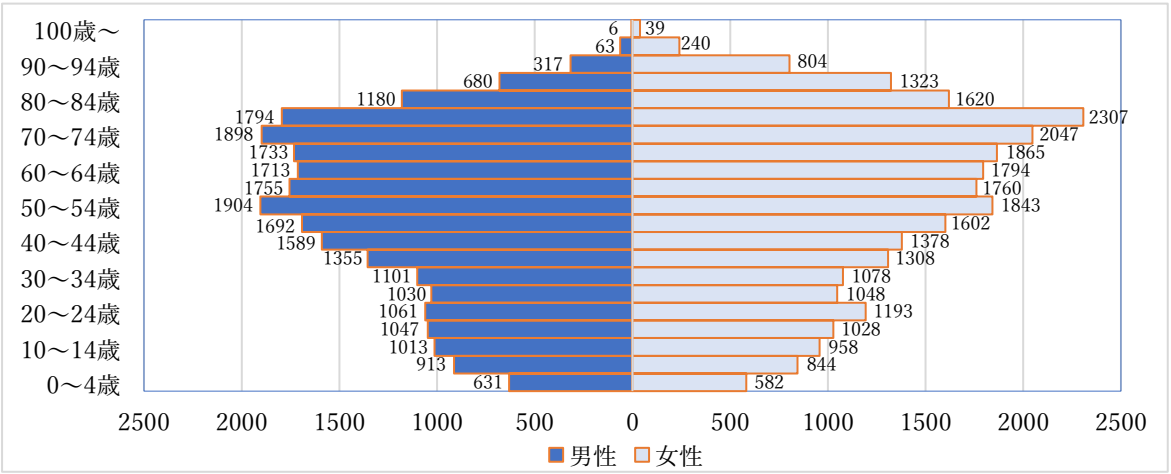
※住民基本台帳より／各年１月１日時点

②本市の将来人口



※国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口　令和５（２０２３）年推計」より

③本市の年代別男女別人口



※住民基本台帳より／令和８年１月１日時点

第２章　基本的な考え方

１　計画策定の趣旨

男女共同参画社会の実現は、性別に関わらず個人の尊厳が尊重され、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる社会を築く上で重要です。また、人口減少や少子高齢化の進展、多様性の尊重が求められる現代社会において、男女共同参画は持続可能な地域社会を支える基盤でもあります。

SDGs（持続可能な開発目標）においても、目標５「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられ、「誰一人取り残さない」社会の実現に向けて、政治・経済・社会のあらゆる分野において、平等な権利と機会が保障されることが求められています。

このような社会情勢を踏まえ、本市では、平成１９（２００７）年９月に施行された「塩竈市しおがま男女共同参画推進条例」に基づき、令和５（２０２３）年３月に「第３次しおがま男女共同参画基本計画」を策定し、市民一人ひとり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に向けた取組を推進してきました。

一方、第３次基本計画策定以降も「LGBT 理解増進法」や「困難女性支援法」の施行、「女性活躍推進法」の改正など、男女共同参画を取り巻く社会情勢は大きく変化しています。

こうした状況を踏まえ、本市においても第６次塩竈市長期総合計画や他の個別計画と連動し、地域の実情に応じた男女共同参画の取組を一層強化していく必要があることから、「第４次しおがま男女共同参画基本計画」を策定します。

本計画では、市民の意識醸成や固定的な性別役割分担意識の解消、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、女性の活躍推進、男性の育児・家事への参画の促進、多様な生き方の支援、性暴力・ハラスメントの根絶、さらには災害時における男女共同参画の視点の反映など、多岐にわたる課題の解決を目指します。

本計画に基づき、市民、事業者、地域団体、行政がそれぞれの役割と責任を認識し、連携・協働しながら、性別にかかわらず誰もが自分らしく、いきいきと輝き、あらゆる分野に参画できる「塩竈市らしい」男女共同参画社会の実現を目指します。

２　基本理念

塩竈市しおがま男女共同参画推進条例に基づき、これまでの６つの理念を維持します。

①男女の人権の尊重	②制度や慣行が 男女の自由な選択 に及ぼす影響への配慮	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

３　３つの基本目標

これまでの教育や家庭、職場や地域といった場面ごとの目標設定から、より包括的に多様な主体が参画できるよう、次の基本目標を設定します。

基本目標１【意識と教育】
～お互いの人権を尊重し、多様な生き方を認め合う意識づくり～

基本目標２【参画と活躍】
～あらゆる分野における女性の参画と、多様な主体の活躍の促進～

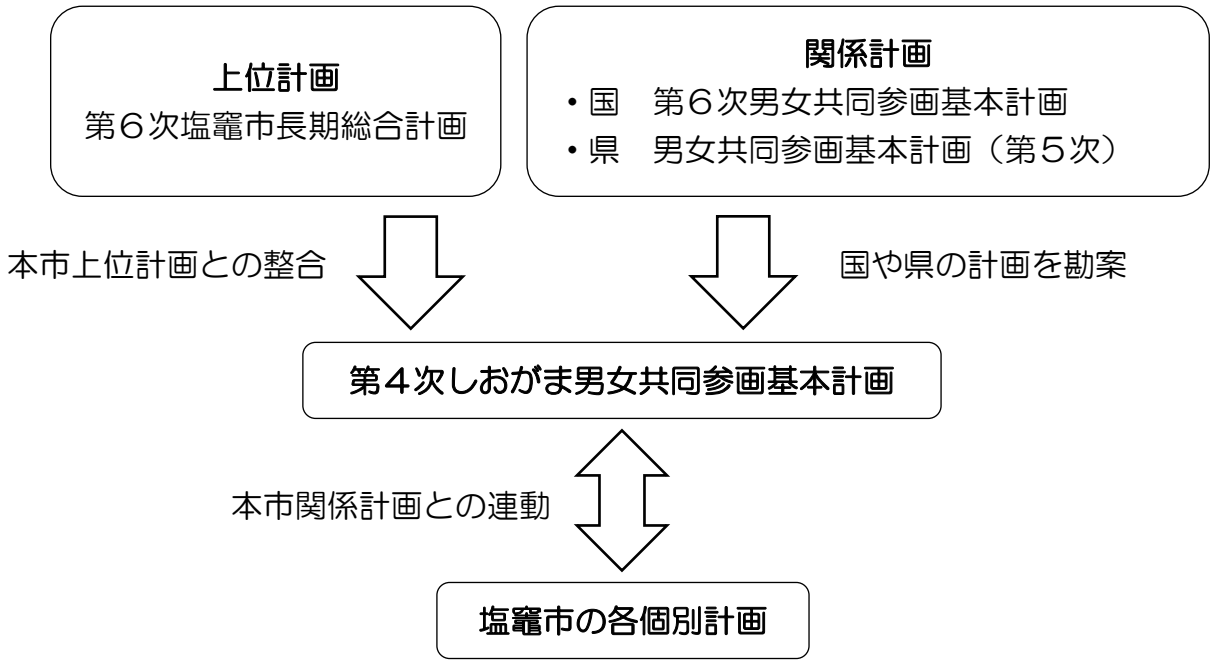
基本目標３【基盤と安心】
～安心して仕事と生活を両立し、自分らしく暮らせる環境の整備～

４　計画の期間

第４次しおがま男女共同参画基本計画の計画期間は、令和９年度から令和１３年度の５年間とします。なお、施策の進捗状況や社会情勢の変化に応じて、適宜、計画の見直しを行い、より効果的かつ効率的な施策を展開します。

５　計画の位置付け

〇この計画は、「男女共同参画社会基本法」第１４条第３項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけます。
〇この計画は、「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）」第６条第２項に基づく「市町村推進計画」として位置づけます。
〇この計画は、「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（DV 防止法）」第２条の３第３項に基づく「市町村基本計画」として位置づけます。
〇他の計画等との関係は次のとおりです。



６　成果指標

本計画では、進捗の可視化を図るため、目標値を定めた「成果指標」を設定したほか、個々の事業の実施状況を把握するための「モニタリング指標」を設定し、実効性のある適切な事業評価を行います。

なお、「成果指標」については、第６次塩竈市長期総合計画における成果指標を達成するため、国の第６次男女共同参画基本計画や、宮城県の男女共同参画基本計画（第５次）における成果指標を参考に設定しています。

7　計画の体系

基本目標	主要課題	施策の方向
1.【意識と教育】 お互いの人権を尊重し、多様な生き方を認め合う意識づくり	⑴学びの場における男女共同参画の実現	①発達段階に応じた普及啓発の実施 ②自主的な進路選択とキャリア形成の支援 ③教育活動全般への共同参画視点の反映 ④教育関係者等への研修の充実
	⑵多様な生き方に対する理解促進	①アンコンシャス・バイアスの解消に向けた意識啓発 ②性的指向・性自認（SOGI）等への理解促進と周知 ③男女共同参画の理念浸透に向けた広報の充実 ④次世代への平等意識の醸成と人権教育の推進
	⑶共に支え合う家庭づくりへの意識啓発	①男性の家事・育児・地域活動への参画促進 ②男女で家庭責任を分かち合う共育の推進 ③ライフステージに応じた意識改革と相互理解
2.【参画と活躍】 あらゆる分野における女性の参画と、多様な主体の活躍の促進	⑴職場における女性参画の促進	①女性活躍推進法に基づく行動計画の策定推進 ②女性行政職員の登用と職域拡大 ③女性の再就職・起業に向けた就労支援と情報提供 ④デジタル分野等のリスキリングと就業支援
	⑵意思決定の場への参画促進と人材育成	①ダイバーシティの推進による参画拡大 ②各種審議会等への女性委員の登用促進 ③地域組織・市民活動での女性の活躍支援 ④次代を担うリーダーの育成
	⑶地域活動・防災分野における活躍	①防災方針決定過程への女性参画とリーダー育成 ②男女共同参画の視点による防災体制の確立 ③多様な主体の参画による地域づくりの推進
3.【基盤と安心】 安心して仕事と生活を両立し、自分らしく暮らせる環境の整備	⑴ワーク・ライフ・バランスの推進	①男性の育児・介護休業制度の利用促進 ②ワーキングケアラーへの就業環境整備 ③長時間労働削減と柔軟な働き方の実現 ④職場におけるあらゆるハラスメントの防止
	⑵育児や介護に関する支援の充実	①ダブルケア等への包括的な相談・支援 ②多様な保育・子育て支援サービスの充実 ③妊娠・出産から育児期の健康づくりの推進 ④地域包括ケアの深化と介護人材の確保
	⑶経済的・精神的自立に向けた支援	①DV や虐待等の根絶に向けた啓発と発生防止 ②性犯罪・性暴力被害者への専門的相談の充実 ③困難を抱える女性等へのアウトリーチ型支援
	⑷多様な人が支え合う社会の実現	①外国人市民に対する多言語情報提供と生活支援の充実 ②多文化共生の視点による相互理解の促進 ③支え合う地域コミュニティの活性化 ④人権尊重の普及と権利侵害への適切な救済

第３章　男女共同参画の推進に向けた施策

基本目標１【意識と教育】

～お互いの人権を尊重し、多様な生き方を認め合う意識づくり～

性別にかかわらず、一人ひとりが互いの人権を尊重し、多様な価値観や生き方を認め合いながら、自分らしく活躍できる社会を実現するためには、市民一人ひとりの意識づくりと教育・学習の充実が重要です。

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を図るとともに、幼少期から発達段階に応じた教育や学習を通じて男女共同参画への理解を深め、多様性を尊重する意識を育みます。また、家庭、学校、地域、事業者などが連携しながら、誰もが性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指します。

主要課題１　学びの場における男女共同参画の実現

ア　現状と課題

男女共同参画社会の実現に向けては、幼少期から一人ひとりが互いの人権を尊重し、性別にとらわれることなく自らの個性や能力を伸ばしていくことができる教育・学習環境を整えることが重要です。家庭や学校、地域社会において形成される価値観や意識は、その後の進路選択や職業選択、家庭生活などに大きな影響を及ぼすことから、発達段階に応じた継続的な教育や啓発が求められています。

本市においても、中学生を対象とした講演会や学校教育等を通じた学習機会の充実など、男女共同参画の視点に立った教育・啓発に取り組んできました。

一方で、市民意識調査（中学生編）では、「女の子らしくしなさい」「男なら泣くな」といった性別による固定的な役割意識を感じる場面が依然として見られることや、教職員をはじめ教育に関わる人々の理解をさらに深めていく必要性が示されています。

そのため、子どもの発達段階に応じた普及啓発を継続するとともに、自主的な進路選択やキャリア形成を支援し、教育活動全般に男女共同参画の視点を反映させることで、多様な生き方を尊重する意識の醸成を一層推進していくことが必要です。

イ　施策の方向

①発達段階に応じた普及啓発の実施

幼少期から発達段階に応じて男女共同参画に関する理解を深め、一人ひとりの個性や多様な生き方を尊重する意識の醸成を図ります。

②自主的な進路選択とキャリア形成の支援

性別による固定的な役割分担意識にとらわれることなく、自らの希望や能力に応じた進路選択やキャリア形成ができるよう支援します。

③教育活動全般への共同参画視点の反映

学校教育や社会教育のあらゆる場面で男女共同参画の視点を取り入れ、多様性を尊重する教育・学習を推進します。

④教育関係者等への研修の充実

教職員や教育関係者に対する啓発を深め、男女共同参画の視点に立った教育環境づくりを推進します。

ウ　具体的な取組の例

- 中学生向け男女共同参画社会に関する講演会の実施（市民生活部）
- 子ども向け男女共同参画推進パンフレットの作成・配布（市民生活部）
- 保護者世代への男女共同参画に関する啓発（市民生活部）
- 教職員等への日常的な意識啓発（教育部）
- 教育学習（道徳・総合学習）・各種学校活動（教育部）

主要課題２　多様な生き方に対する理解促進

ア　現状と課題

近年、価値観やライフスタイル、家族の在り方が多様化する中で、誰もが互いの個性や多様な生き方を尊重し、自分らしく暮らせる社会の実現が課題となっています。一方で、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や固定的な性別役割分担意識は、日常生活や職場、地域活動など様々な場面に残っており、男女共同参画の推進を妨げる要因となっています。

市民意識調査（市民編）では、約６割が社会の慣習やしきたりにおいて「男性が優遇されている」と感じているほか、「SOGI」という言葉を知らない人が約８割に上るなど、多様な性に関する理解や認知が十分とはいえない状況が明らかとなりました。

また、地域全体でアンコンシャス・バイアスの解消に取り組み、町内会や企業、教育現場、市職員など幅広い世代・立場を対象とした実践的な意識啓発を進めていく必要性があります。

こうした状況を踏まえ、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた意識啓発や、性的指向・性自認（SOGI）を含む多様性への理解促進、広報・啓発活動の充実、人権教育の推進を通じて、市民一人ひとりが互いを尊重し、多様性を認め合う地域社会の実現を目指していくことが重要です。

イ　施策の方向

①アンコンシャス・バイアスの解消に向けた意識啓発

無意識の思い込みや固定観念に気づき、一人ひとりが互いの違いを認め合えるよう、意識啓発を推進します。

②性的指向・性自認（SOGI）等への理解促進と周知
性的指向や性自認を含む多様な性への理解を深めるため、正しい知識の普及と啓発を推進します。

③男女共同参画の理念浸透に向けた広報の充実
広報や啓発活動を通じて男女共同参画の理念を広く発信し、市民の理解と意識の向上を図ります。

④次世代への平等意識の醸成と人権教育の推進
次世代を担う子どもたちが互いの人権を尊重し、男女平等の意識を育めるよう、人権教育や啓発活動を推進します。

ウ　具体的な取組の例

- 市民向け男女共同参画社会に関する講演会（市民生活部）
- 広報９月号への特集記事掲載（市民生活部）
- 地域人権啓発活動活性化事業（市民生活部）
- 男女共同参画週間（６月２３日～２９日）の周知（市民生活部）
- LGBTQ 等に関する認知度調査アンケート・ポスター掲示（市民生活部）

主要課題３　共に支え合う家庭づくりへの意識啓発

ア　現状と課題

少子高齢化や共働き世帯の増加、ライフスタイルの多様化が進む中で、家庭生活においても性別による固定的な役割分担意識にとらわれることなく、男女がともに家事や育児、介護などの家庭責任を担い、支え合うことができる社会の実現が重要となっています。また、男性が家庭や地域活動へ積極的に参画することは、女性の活躍推進だけでなく、誰もが仕事と生活の調和を実現するためにも重要です。

市民意識調査（市民編）では、家事や介護について「男女で平等に分担することが望ましい」と考える割合が多数を占める一方で、育児休業を取得したことがある、または取得中・取得予定である市民の割合は、回答者全体の 8.7%にとどまっているほか、育児休業制度が設けられていないと回答した割合が、回答者全体の３３.７％と高く、意識と現実との間には依然として大きな隔たりがあります。

家庭や地域における役割分担の見直しを進めるためには、制度の充実だけでなく、一人ひとりの意識改革や相互理解を促進し、多様なライフステージに応じた働き方や暮らし方を尊重することが大切です。

このようなことから、男性の家事・育児・地域活動への参画を促進するとともに、男女が家庭責任を分かち合う意識の醸成や、ライフステージに応じた意識改革と相互理解を進め、家庭や地域における男女共同参画を推進していきます。

イ　施策の方向

①男性の家事・育児・地域活動への参画促進

男性が家事や育児、地域活動へ主体的に参画できるよう、意識啓発や参加しやすい環境づくりを推進します。

②男女で家庭責任を分かち合う共育の推進

家庭生活における役割を男女がともに担い、互いに協力しながら子育てや家庭責任を分かち合う意識の醸成を図ります。

③ライフステージに応じた意識改革と相互理解

年代によって異なるライフステージに応じた多様な生き方や働き方への理解を深め、家庭や地域における相互理解と男女共同参画を推進します。

ウ　具体的な取組の例

- パパ＆ママクラス（産前・産後サポート事業）（福祉子ども未来部）
- ファミリークラス（妊婦等包括相談支援事業）（福祉子ども未来部）
- 思春期保健事業（生命と性に関する講演会）（福祉子ども未来部）

基本目標１の指標と目標値

（１）成果指標（目標値）

成果指標	基準値（R7）	目標値（R13）	第３次計画目標値（R8）
学校における研修会の回数	５回／年	５回／年	５回／年
男女共同参画社会の認知度（市民）	87.0%	100.0%	100.0%
男女共同参画社会の認知度（中学生）※	20.0%	50.0%	－
保育所等利用待機児童数	０人	０人	０人

※R7 中学生向け講演会アンケートにおける「男女共同参画社会という言葉を知っているか」という質問について、「知らなかった」の回答を除く人数から算出。（９０／４５１人　市内中学校５校の講演参加者）

（２）モニタリング指標

項目	基準年（R7）の数値
中学生向け男女共同参画社会に関する講演会の参加人数	451 人
市民向け男女共同参画社会に関する講演会の参加人数	31 人
パパ&ママクラス（産前・産後サポート事業）の参加人数	パパ 26 人 ママ 35 人
ファミリークラス（妊婦等包括相談支援事業）	パパ 15 人 ママ 22 人
男性のための料理教室（メンズクッキング）の参加人数	27 人
思春期保健事業（旧中学生と赤ちゃんふれあい交流事業）の参加人数	310 人

基本目標２【参画と活躍】

～あらゆる分野における女性の参画と、多様な主体の活躍の促進～

誰もが性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮し、家庭、職場、地域、政策・方針決定の場など、あらゆる分野で活躍できる社会を実現するためには、多様な人材が対等な立場で参画できる環境づくりが重要です。

女性の就業やキャリア形成を支援するとともに、意思決定の場や地域活動への参画を促進し、多様な視点や価値観を地域社会に生かしていくことが求められます。

また、防災・減災や地域づくりにおいても男女共同参画の視点を取り入れ、誰もが地域の担い手として力を発揮できる環境を整えることで、多様性を尊重しながら活力ある地域社会の実現を目指します。

主要課題１　職場における女性参画の促進

ア　現状と課題

少子高齢化による労働力人口の減少や働き方の多様化が進む中、持続可能な地域社会を実現するためには、女性がその能力や個性を十分に発揮し、あらゆる分野で活躍できる環境づくりが重要となっています。女性活躍推進法の施行以降、企業や自治体における取組は進んでいるものの、管理職への登用や就業継続、再就職への支援など、多くの問題が残されています。

市民意識調査（市民編）では、「職場において男性が優遇されている」と感じる割合が一定数存在しており、性別による役割意識や働き方に関する課題が依然として残っていることがうかがえます。また、出産や育児、介護などを契機に離職した女性が再び就業できる環境づくりや、多様な働き方を支える支援の充実も求められています。

さらに、デジタル化の進展により、就業に必要な知識や技能も大きく変化しています。計画策定に向けた検討では、女性の再就職やキャリア形成を支援するため、デジタル分野を含めたリスキリングの充実や、女性活躍推進法に基づく取組をさらに進めていく必要性が示されています。

そのため、女性活躍推進法に基づく取組を推進するとともに、女性行政職員の登用や職域拡大、再就職・起業への支援、リスキリングの充実などを通じて、誰もが能力を発揮しながら活躍できる就業環境づくりを進めていくことが重要です。

イ　施策の方向

①女性活躍推進法に基づく行動計画の策定推進

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を促進し、事業所における女性の活躍を推進します。

②女性行政職員の登用と職域拡大

女性職員が能力や意欲を十分に発揮できるよう、登用するための育成や職域の拡大を推進します。

③女性の再就職・起業に向けた就労支援と情報提供

就業や起業を希望する女性に対し、必要な情報提供や相談支援を行い、多様な働き方を支援します。

④デジタル分野等のリスキリングと就業支援

デジタル分野をはじめとした学び直しの機会を充実させ、就業やキャリア形成に向けた支援を推進します。

ウ　具体的な取組の例

- 女性活躍推進法に基づく推進計画策定（市民生活部）
- 特定事業主行動計画の推進（総務部）
- 就業・就職支援助成事業（産業建設部）
- ハローワーク塩釜との連携（産業建設部）

主要課題２　意思決定の場への参画促進と人材育成

ア　現状と課題

男女共同参画社会を実現するためには、政策や方針の決定過程をはじめ、地域活動や市民活動など、あらゆる分野において多様な人材が参画し、それぞれの意見や視点が反映されることが重要です。特に、女性の参画を拡大することは、多様なニーズに対応した施策の推進や地域の活性化につながるものとして期待されています。

本市では、各種審議会等への女性委員の登用促進や市民活動への支援などに取り組んでいますが、市民意識調査では、地域活動や社会活動への参加状況には男女差が見られるほか、政策・方針決定の場への女性の参画について、さらなる推進を望む意見も寄せられています。

また、地域課題が複雑・多様化する中では、性別や年齢にかかわらず、多様な人材が地域づくりに主体的に関わることが求められています。そのためには、ダイバーシティの考え方を広く浸透させるとともに、地域活動や市民活動を担う人材や、将来の地域を支えるリーダーの育成を進めていくことが重要です。

このようなことから、各種審議会等への女性委員の登用を促進するとともに、地域組織や市民活動への参加を支援し、多様な主体が活躍できる地域社会の実現を目指していく必要があります。

イ　施策の方向

①ダイバーシティの推進による参画拡大

多様な価値観や個性を尊重し、誰もが能力を発揮しながら活躍できる環境づくりを推進します。

②各種審議会等への女性委員の登用促進

政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、各種審議会等への女性委員の登用を促進します。

③地域組織・市民活動での女性の活躍支援

地域活動や市民活動において、女性が主体的に参画し、活躍できる環境づくりを推進します。

④次代を担うリーダーの育成

多様な分野で活躍する人材を育成し、次代を担うリーダーの育成と活躍を支援します。

ウ　具体的な取組の例

- 各種審議会等女性委員数調査（市民生活部）
- 市民活動推進事業（市民生活部）
- 社会教育関係団体育成支援（教育部）
- 子育てサポータースキルアップ研修（福祉子ども未来部）
- 塩竈市中学生国際交流研修事業（教育部）
- 塩竈市子育てサポーター養成講座（教育部）

主要課題３　地域活動・防災分野における活躍

ア　現状と課題

近年、全国各地で自然災害が頻発・激甚化する中、防災・減災対策や災害対応においては、多様な視点を取り入れた取組の重要性が一層高まっています。特に、災害時には性別や年齢、障がいの有無などによって必要となる支援が異なることから、防災分野における男女共同参画の推進が課題となっています。

市民意識調査（市民編）では、防災方針決定過程への女性の参画や、防災リーダーの育成、避難所運営などに男女共同参画の視点を取り入れる必要性が示されています。

また、防災力の向上には行政だけでなく、地域住民や自主防災組織、関係団体など多様な主体が連携し、それぞれの立場や経験を生かして地域づくりに取り組むことが重要です。日頃から地域で支え合う関係を築くことは、災害時だけでなく、誰もが安心して暮らせる地域社会の形成にもつながります。

そのため、防災方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の充実や、多様な主体が連携した地域づくりを推進していくことが必要です。

イ　施策の方向

①防災方針決定過程への女性参画とリーダー育成

防災分野における女性の参画を促進するとともに、地域防災を担う女性リーダーの育成を推進します。

②男女共同参画の視点による防災体制の確立

男女共同参画の視点を取り入れ、障がい者や外国人といった多様な人々のニーズに配慮した防災・減災体制の充実を図ります。

③多様な主体の参画による地域づくりの推進

市民や地域団体、関係機関など多様な主体が連携し、誰もが参画できる地域づくりを推進します。

ウ　具体的な取組の例

- 宮城県防災指導員養成講習への参加促進（総務部）
- 防災フェスティバル（総務部）
- 自主防災組織育成事業（総務部）

基本目標２の指標と目標値

（１）成果指標（目標値）

成果指標	基準値（R7）	目標値（R13）	第３次計画目標値（R8）
市の管理職に占める女性の割合	23.5%	25%以上	25%以上
市の管理監督者に占める女性の割合	28.7%	31%以上	31%以上
各種審議会等における女性の割合	28.0%	35.0%	35.0%
町内会等における女性会長の割合	8.4%	10.0%	10.0%
市町村防災会議の委員に占める女性の割合	12.5%	15.0%	－

（２）モニタリング指標

項目	基準年（R7）の数値
女性セミナー参加人数（延べ）	413 人

基本目標３【基盤と安心】

～安心して仕事と生活を両立し、自分らしく暮らせる環境の整備～

誰もが性別や年齢、国籍、障害の有無などにかかわらず、住み慣れた地域で安心して暮らし、その人らしく生活できる社会を実現するためには、一人ひとりの状況やライフステージに応じた支援の充実と、多様性を尊重し支え合う地域づくりが重要です。

仕事と家庭生活の両立を支える環境整備を進めるとともに、子育てや介護、健康づくりなどの切れ目のない支援を充実させ、あらゆる暴力の根絶や困難を抱える人への支援に取り組むことが求められます。

また、多文化共生や人権尊重の理念のもと、誰もが安心して暮らし続けることができる包摂的な地域社会の実現を目指します。

主要課題１　ワーク・ライフ・バランスの推進

ア　現状と課題

少子高齢化や人口減少の進行、共働き世帯の増加、働き方の多様化など、社会を取り巻く環境が大きく変化する中で、誰もが仕事と家庭生活を両立しながら安心して働き続けられる環境づくりが期待されています。男女共同参画社会の実現には、性別にかかわらず家庭責任を分かち合い、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方を推進することが重要です。

市民意識調査（市民編）では、育児休業取得率は依然として低い状況にあることが分かりました。また、長時間労働や職場におけるハラスメントは、働く人の心身への負担だけでなく、就業継続やキャリア形成にも影響を及ぼす課題となっています。

さらに、高齢化の進展に伴い、仕事をしながら家族の介護を担うワーキングケアラーへの支援の必要性も高まっています。企業や職場においては、多様な働き方の導入や相談体制の充実など、誰もが安心して働き続けられる環境整備が求められています。

こうした取組は、働きやすい職場環境の実現だけでなく、多様な人材の確保・定着や能力の発揮を促し、企業の持続的な成長にもつながるものです。企業が男女共同参画の意義やメリットへの理解を深め、主体的に取り組んでいくことが重要です。

このようなことから、男性の育児・介護休業制度の利用促進や、ワーキングケアラーへの支援、長時間労働の是正と柔軟な働き方の推進、職場におけるあらゆるハラスメントの防止に取り組むとともに、企業における男女共同参画への理解を促進し、誰もが仕事と家庭生活を両立できる環境づくりを進めていく必要があります。

イ　施策の方向

①男性の育児・介護休業制度の利用促進

男性が育児や介護に主体的に関わることができるよう、育児・介護休業制度の利用促進と制度の周知を図ります。

②ワーキングケアラーへの就業環境整備
仕事と介護の両立ができるよう、多様な働き方の推進や相談支援の充実など、働きやすい就業環境の整備を進めます。

③長時間労働削減と柔軟な働き方の実現
誰もが仕事と生活の調和を実現できるよう、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の普及を促進するとともに、企業における男女共同参画への理解を促進します。

④職場におけるあらゆるハラスメントの防止
誰もが安心して働き続けられる職場環境の実現に向け、あらゆるハラスメントの防止と意識啓発を推進します。

ウ　具体的な取組の例

- 育児・介護休業制度の周知・利用促進（総務部）
- 特定事業主行動計画に基づく働きやすい職場環境づくり（総務部）
- 職員向けハラスメント防止研修（総務部）
- ワーク・ライフ・バランスに関する研修・講演会（市民生活部）

主要課題２　育児や介護に関する支援の充実

ア　現状と課題

誰もが安心して暮らし続けるためには、妊娠や出産、子育て、就労、介護、高齢期等、それぞれの性別や年齢、ライフステージで健康上の課題や必要な支援も異なることから、誰もが生涯にわたり健康で安心して暮らせる環境を整えることが重要です。特に少子高齢化が進む中では、多様化する家庭環境や生活課題に対応した支援体制の充実が必要です。

これまで本市では、妊娠・出産から子育て期までの母子保健事業や、多様な保育サービスの充実、地域包括ケアの推進などに取り組んできました。しかし一方で、子育てと介護を同時に担うダブルケアや、複合的な課題を抱える世帯への支援など、新たな課題への対応も重要となっています。

また、安心して子どもを産み育てられる環境づくりや、高齢者が住み慣れた地域で自分らしく暮らし続けられる地域包括ケアのさらなる充実、介護人材の確保など、地域全体で支え合う仕組みづくりも求められています。

こうした状況を踏まえ、ダブルケア等への包括的な相談・支援をはじめ、多様な保育・子育て支援サービスの充実や妊娠・出産から育児期までの切れ目のない支援等、市民一人ひとりのライフステージに応じた支援の充実を図る必要があります。

イ　施策の方向

①ダブルケア等への包括的な相談・支援
子育てと介護を同時に担うダブルケアなど、多様な課題を抱える人に寄り添い、包括的な相談・支援体制の充実を図ります。

②多様な保育・子育て支援サービスの充実

多様化する保育ニーズに対応するとともに、安心して子どもを産み育てられる子育て支援サービスの充実を図ります。

③ライフステージに応じた健康づくりの推進

性別や年齢、ライフステージに応じた健康上の課題に対応し、誰もが生涯にわたり健康で安心して暮らせるよう、健康相談や健康づくり活動、妊娠や出産から育児期までの切れ目のない支援等を通じて、市民一人ひとりの健康づくりを推進します。

④地域包括ケアの深化と介護人材の確保

高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、地域包括ケアの充実と介護人材の確保・育成を推進します。

ウ　具体的な取組の例

- 延長保育事業（福祉子ども未来部）
- 一時預かり事業（福祉子ども未来部）
- 病児・病後児保育事業（福祉子ども未来部）
- 地域包括支援センターの機能強化と相談体制の充実（福祉子ども未来部）
- こども家庭センターの設置（福祉子ども未来部）

主要課題３：経済的・精神的自立に向けた支援

ア　現状と課題

DV や性暴力、児童虐待、障がい者や高齢者への虐待・暴力は、重大な人権侵害であり、被害者の心身に深刻な影響を及ぼします。また、生活困窮や孤立、家庭環境など複数の困難を抱える女性等への支援は、誰もが安心して暮らせる地域社会を実現する上で重要な課題となっています。

本市では、DV 相談や女性相談、家庭児童相談などを実施し、関係機関と連携しながら相談支援体制の充実を図っています。しかし、暴力は潜在化しやすく、被害者が相談につながりにくいケースも少なくありません。また、社会情勢の変化に伴い、複雑・多様化する課題に対応した支援体制の強化が課題となっています。

被害の未然防止には、市民一人ひとりが暴力を許さない意識を持つことが重要であるとともに、被害者が安心して相談できる環境づくりや、必要な支援へ確実につなげる体制の整備が不可欠です。

今後は、DV や性暴力、児童虐待、障がい者や高齢者への虐待・暴力の根絶に向けた啓発と発生防止に取り組むとともに、被害者や困難を抱える女性等が安心して相談・支援を受け、自立した生活につながるよう、性犯罪・性暴力被害者への専門的な相談体制の充実やアウトリーチ型支援を推進していく必要があります。

イ　施策の方向

①DV や虐待等の根絶に向けた啓発と発生防止

DV や弱い立場にある人に対する虐待等のあらゆる暴力を許さない社会の実現に向け、啓発活動の推進と発生防止に取り組みます。

②性犯罪・性暴力被害者への専門的相談の充実

性犯罪・性暴力被害者が安心して相談できるよう、専門的な相談体制の充実と関係機関との連携強化を図ります。

③困難を抱える女性等へのアウトリーチ型支援

さまざまな困難や不安を抱える女性等に必要な支援が届くよう、アウトリーチによる相談支援の充実を図ります。

ウ　具体的な取組の例

- DV 相談支援（市民生活部・福祉子ども未来部）
- 家庭児童相談事業（福祉子ども未来部）
- 女性相談事業（福祉子ども未来部）
- 要保護児童対策地域協議会（福祉子ども未来部）

主要課題４：多様な人が支え合う社会の実現

ア　現状と課題

国際化の進展や価値観の多様化が進む中で、国籍や文化、年齢、性別、障がいの有無などにかかわらず、誰もが互いの違いを認め合い、安心して暮らせる地域社会の実現が求められています。男女共同参画の推進においても、多様性を尊重し、誰一人取り残さない視点を持った地域づくりが重要です。

本市においても、外国人市民への情報提供や生活支援、人権相談などを実施していますが、言語や文化の違いによる不安や生活上の課題への対応、多文化共生に対する理解促進など、引き続き取り組むべき課題があります。

また、地域コミュニティのつながりの希薄化や社会的孤立が課題となる中で、誰もが地域で支え合いながら安心して暮らせる環境づくりや、人権意識の醸成と権利侵害への適切な対応が求められています。

このようなことから、外国人市民への多言語による情報提供や生活支援の充実、多文化共生への理解促進、支え合う地域コミュニティの活性化、人権尊重の普及と相談・救済体制の充実を図り、多様性を認め合い安心して暮らせる地域社会の実現を目指していく必要があります。

イ　施策の方向

①外国人市民に対する多言語情報提供と生活支援の充実

外国人市民が安心して暮らせるよう、多言語による情報提供や生活相談などの支援体制の充実を図ります。

②多文化共生の視点による相互理解の促進

国籍や文化などの違いを認め合い、多文化共生への理解を深めるための意識啓発や交流を推進します。

③支え合う地域コミュニティの活性化

誰もが地域で孤立することなく安心して暮らせるよう、互いに支え合う地域コミュニティづくりを推進します。

④人権尊重の普及と権利侵害への適切な救済

一人ひとりの人権が尊重される社会の実現に向け、人権意識の醸成を図るとともに、権利侵害に対する適切な相談・支援体制の充実を図ります。

ウ　具体的な取組の例

- 国際交流事業（総務部・教育部）
- 多文化共生に関する情報提供（市民生活部）
- 人権相談（市民生活部）
- 人権擁護委員活動（市民生活部）
- 民生委員児童委員活動（福祉子ども未来部）

基本目標３の指標と目標値

（１）成果指標（目標値）

成果指標	基準値（R7）	目標値（R13）	第３次計画目標値（R8）
職場内でのワーク・ライフ・バランスに理解を示す市職員の割合	100%	100%	100%
市職員における男性職員の育児休業取得率	76.9%	85.0%	－
市職員における年次有給休暇平均取得日数	12.7 日	14 日	－

（２）モニタリング指標

項目	基準年（R7）の数値
市職員向け男女共同参画社会に関する講演会の参加人数	管理職 13 人
健康なんでも相談件数	14 件
DV に関する相談件数	11 件
放課後児童クラブ受け入れ人数	638 人
病児・病後児保育延べ利用人数	61 人
健康推進員の委嘱人数	115 人
食生活改善推進員の委嘱人数	46 人

第４章　計画の推進体制

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、審議会で進捗状況を確認し、いただいた意見を施策に反映します。

④男女共同参画推進月間

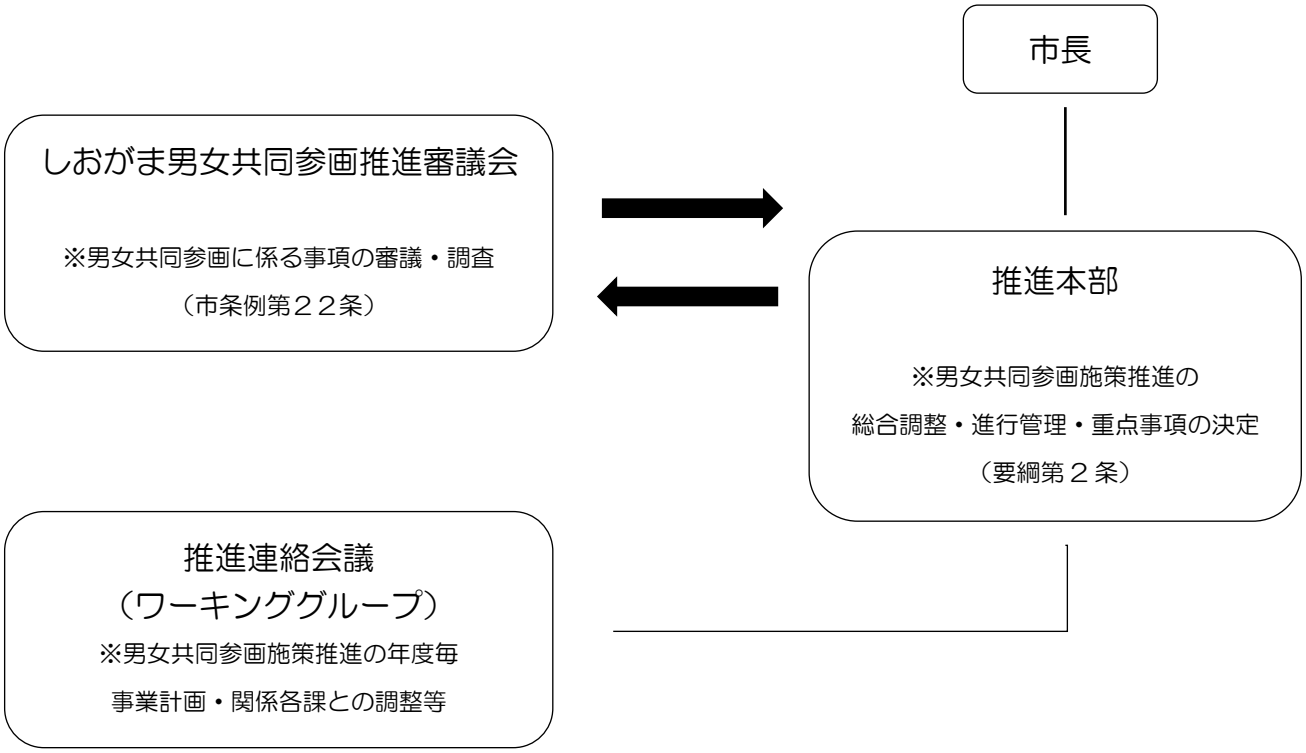
男女共同参画の理解を深めるため、毎年９月を「男女共同参画推進月間」とし、男女共同参画に関する情報提供や啓発活動を行い、男女共同参画を推進する人材育成に努めます。

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経験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


市長
しおがま男女共同参画推進審議会
※男女共同参画に係る事項の審議・調査
（市条例第２２条）
推進本部
※男女共同参画施策推進の
総合調整・進行管理・重点事項の決定
（要綱第２条）
推進連絡会議
（ワーキンググループ）
※男女共同参画施策推進の年度毎
事業計画・関係各課との調整等

参考資料

１　計画策定の経過

令和８年	
４月２０日 ～ ５月２２日	**市民意識調査（市民・企業・中学生・市職員向け）** 対象者 ・市内在住の１８歳～８９歳の男女　1,２００名 ・市内に所在地または住所を設ける一般競争入札及び指名競争入札、小規模工事等登録事業者、塩釜商工会議所会員、塩釜市団地水産加工業協同組合　１００社 ・市内中学校に在籍する中学２年生　３６４名 ・市職員（会計年度任用職員含む）　９８４名 ※市職員編のみ、６月２３日～６月３０日、７月９日～７月１５日に追加で実施。
７月２１日	**令和８年度第１回しおがま男女共同参画基本計画推進本部会議** ・令和７年度の男女共同参画推進に関する施策の実施状況について ・令和８年度の男女共同参画推進に関する施策の実施予定について ・市民意識調査の集計結果について ・次期計画策定の方向性について
７月２４日	**令和８年度第１回しおがま男女共同参画推進審議会** 令和８年度第１回しおがま男女共同参画基本計画推進本部会議と同じ
８月２８日	**第１回ワーキンググループ** ・次期しおがま男女共同参画基本計画の概要及び素案について ・ワーキンググループの作業内容について
９月１８日	**第２回ワーキンググループ** ・次期計画の素案について
１０月１３日	**令和８年度第２回しおがま男女共同参画基本計画推進本部会議** ・次期計画の素案について
１０月２２日	**令和８年度第２回しおがま男女共同参画推進審議会** 令和８年度第２回しおがま男女共同参画基本計画推進本部会議と同じ
１１月　日 ～ １２月　日	**次期計画に関するパブリックコメント実施**

令和９年	
	令和８年度第３回しおがま男女共同参画基本計画推進本部会議 ・次期計画の素案について
	令和８年度第３回しおがま男女共同参画推進審議会 ・次期計画の素案について
	令和８年度第４回しおがま男女共同参画基本計画推進本部会議 ・次期計画の策定について
	答申
	第４次しおがま男女共同参画基本計画　策定

※具体的な日程については、確定した後順次追記。

２　しおがま男女共同参画推進審議会委員名簿

（任期：令和７年７月１日～令和９年６月３０日）

役職	氏名	所属	備考
会長	佐々木（ささき）　成江（なりえ）	東北大学 DEI 推進センター 副センター長	令和８年４月１日～
副会長	髙橋（たかはし）　紳一郎（しんいちろう）	塩竈市校長会会長 塩竈市立第一小学校校長	令和８年４月１日～
委員	熊谷（くまがい）　七重（ななえ）	学校法人紅葉学園パドマこども園 園長	
委員	本間（ほんま）　良（りょう）	本間商工株式会社　代表取締役社長	
委員	津田（つだ）　勇健（ゆうけん）	社会福祉法人永遊舎 幼保連携型認定こども園やまつみ 園長	
委員	阿部（あべ）　仁美（ひとみ）	社会福祉法人萩の里　理事長	
委員	三神（みかみ）　壽（ひさし）	市民代表（公募継続）	
委員	小松（こまつ）　ユミ	市民代表（公募継続）	
委員	斉藤（さいとう）　文春（ふみはる）	市民代表（公募）	
委員	髙橋（たかはし）　智恵（ともえ）	市民代表（公募）	

（敬称略・順不同）

３　市民意識調査結果概要

調査概要

●調査目的

市民・市内企業・中学生・市職員の「男女共同参画社会」に関する意識を把握し、第４次計画策定に係る基礎資料とする。

●調査期間

令和８年４月２０日（月）～令和８年５月２２日（金）

※職員編のみ、令和８年６月２３日（火）～令和８年６月３０日（火）

及び令和８年７月９日（木）～令和８年７月１５日（水）に追加で実施

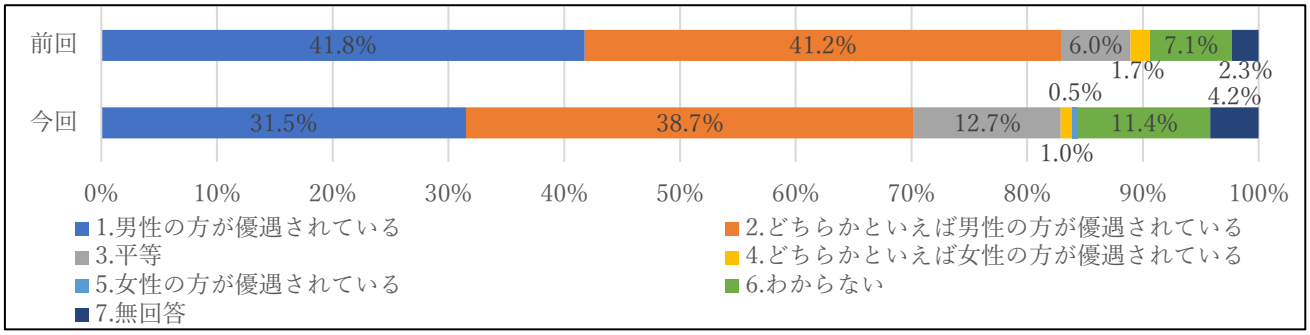
●調査対象・調査方法・回収数（率）

調査対象	調査方法	配布数	回収数（率）	
市民編 （市内に居住する 18 歳～89 歳の男女）	郵送にて調査票を配布 郵送回答または WEB 回答	1,200 件	403 件	33.58%
企業編（市内に所在地または住所を設ける一般競争入札及び指名競争入札、小規模工事等登録事業者、塩釜商工会議所会員、塩釜市団地水産加工業協同組合）	郵送にて調査票を配布 郵送回答または WEB 回答	100 件	18 件	18.0%
中学生編 （塩竈市立中学校に在籍する中学２年生）	中学校にて調査票を配布 WEB 回答	364 件	288 件	79.1%
市職員編	庁内掲示板にて周知 WEB 回答	984 件	530 件	53.9%

調査結果／市民編

■「政治の場」において、男女の地位は平等になっていると思うか。

選択項目	1.男性の方が優遇されている	2.どちらかといえば男性の方が優遇されている	3.平等	4.どちらかといえば女性の方が優遇されている	5.女性の方が優遇されている	6.わからない	7.無回答
前回	147	145	21	6	0	25	8
割合	41.8%	41.2%	6.0%	1.7%	0.0%	7.1%	2.3%
今回	127	156	51	4	2	46	17
割合	31.5%	38.7%	12.7%	1.0%	0.5%	11.4%	4.2%

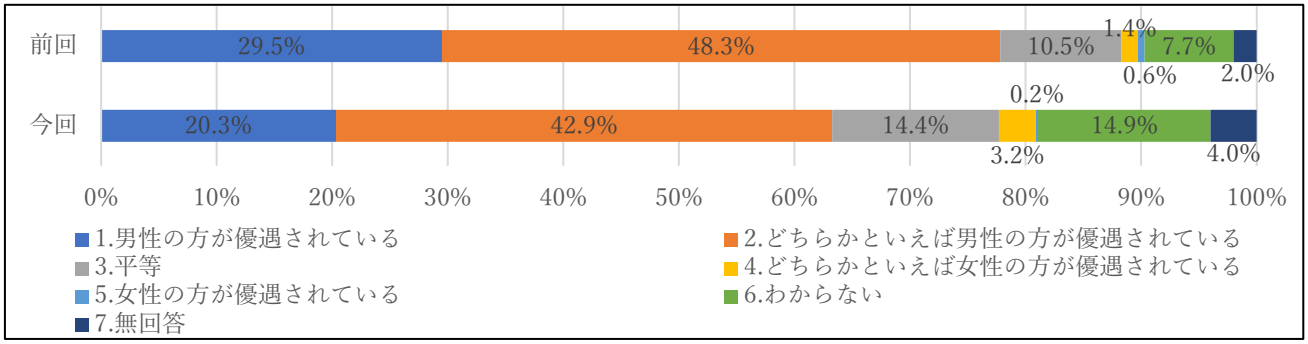


【今後も啓発等の取組が必要】

今回も「平等」の割合が低く、「男性の方が優遇」の割合が大きい。

■「社会通念・慣習・しきたりなど」において、男女の地位は平等になっていると思うか。

選択項目	1.男性の方が優遇されている	2.どちらかといえば男性の方が優遇されている	3.平等	4.どちらかといえば女性の方が優遇されている	5.女性の方が優遇されている	6.わからない	7.無回答
前回	104	170	37	5	2	27	7
割合	29.5%	48.3%	10.5%	1.4%	0.6%	7.7%	2.0%
今回	82	173	58	13	1	60	16
割合	20.3%	42.9%	14.4%	3.2%	0.2%	14.9%	4.0%

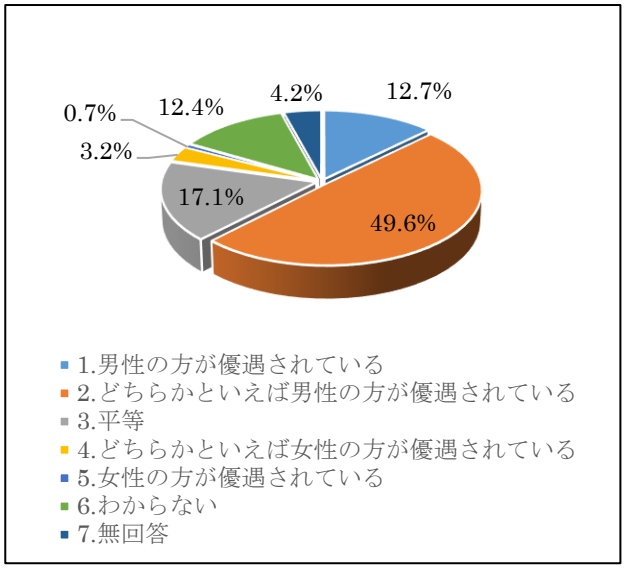


【今後も啓発等の取組が必要】

今回も「平等」の割合が低く、「男性の方が優遇」の割合が大きい。

■「社会全体」において、男女の地位は平等になっていると思うか。

選択項目	回答数	割合
1.男性の方が優遇されている	51	12.7%
2.どちらかといえば男性の方が優遇されている	200	49.6%
3.平等	69	17.1%
4.どちらかといえば女性の方が優遇されている	13	3.2%
5.女性の方が優遇されている	3	0.7%
6.わからない	50	12.4%
7.無回答	17	4.2%
計	403	100%

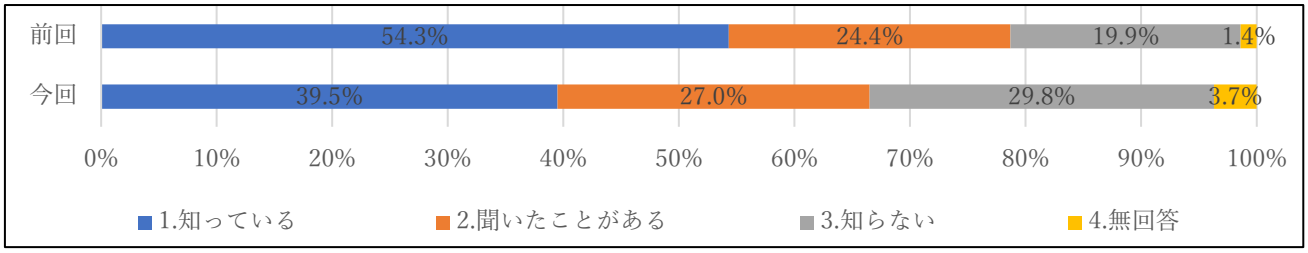


【今後も啓発等の取組が必要】

今回も「平等」の割合が低く、「男性の方が優遇」の割合が大きい

■「LGBTQ＋」という言葉を知っているか。

選択項目	1.知っている	2.聞いたことがある	3.知らない	4.無回答
前回	191	86	70	5
割合	54.3%	24.4%	19.9%	1.4%
今回	159	109	120	15
割合	39.5%	27.0%	29.8%	3.7%



【今後も啓発等の取組が必要】

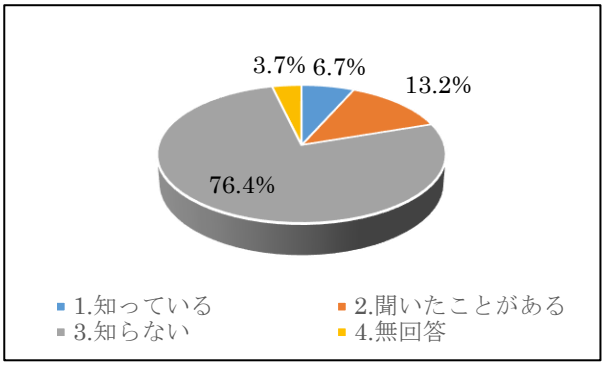
前回よりも「知っている」が減り、「知らない」が増えている。

■「SOGI」という言葉を知っているか。

選択項目	回答数	割合
1.知っている	27	6.7%
2.聞いたことがある	53	13.2%
3.知らない	308	76.4%
4.無回答	15	3.7%
計	403	100.0%

【今後も啓発等の取組が必要】

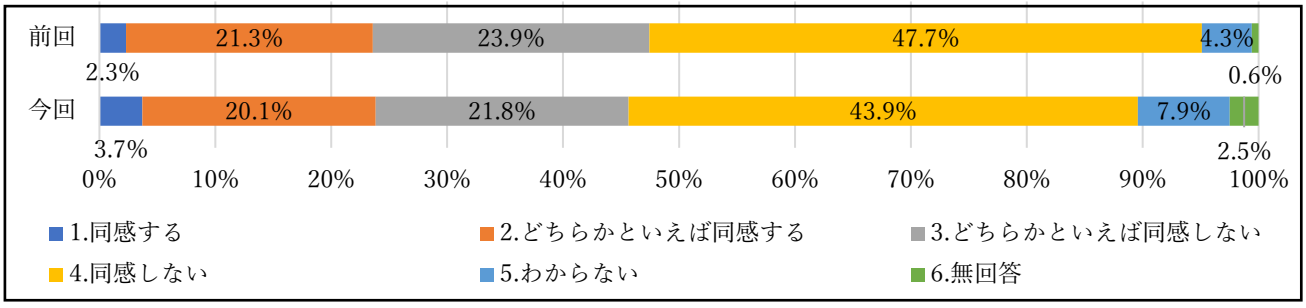
「知らない」の割合が高い。（76.4%）



■「男は仕事、女は家庭」という考え方について。

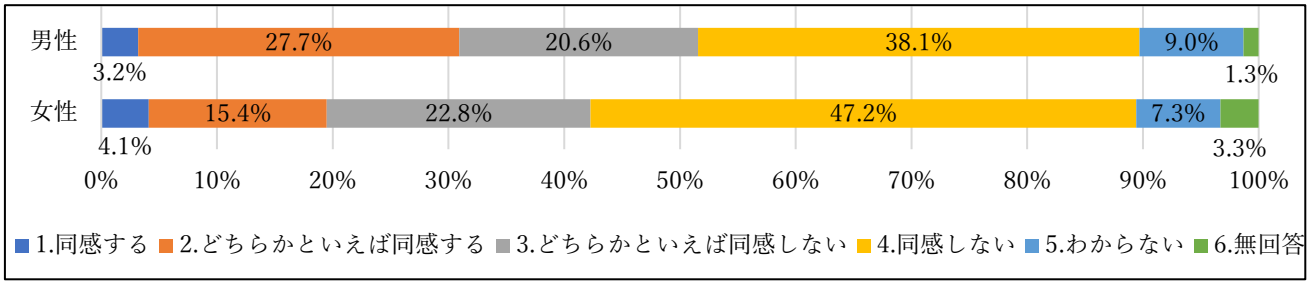
【全体】

選択項目	1.同感する	2.どちらかといえば同感する	3.どちらかといえば同感しない	4.同感しない	5.わからない	6.無回答
前回	8	75	84	168	15	2
割合	2.3%	21.3%	23.9%	47.7%	4.3%	0.6%
今回	15	81	88	177	32	10
割合	3.7%	20.1%	21.8%	43.9%	7.9%	2.5%



【男女別】

選択項目	1.同感する	2.どちらかといえば同感する	3.どちらかといえば同感しない	4.同感しない	5.わからない	6.無回答
男性	5	43	32	59	14	2
割合	3.2%	27.7%	20.6%	38.1%	9.0%	1.3%
女性	10	38	56	116	18	8
割合	4.1%	15.4%	22.8%	47.2%	7.3%	3.3%

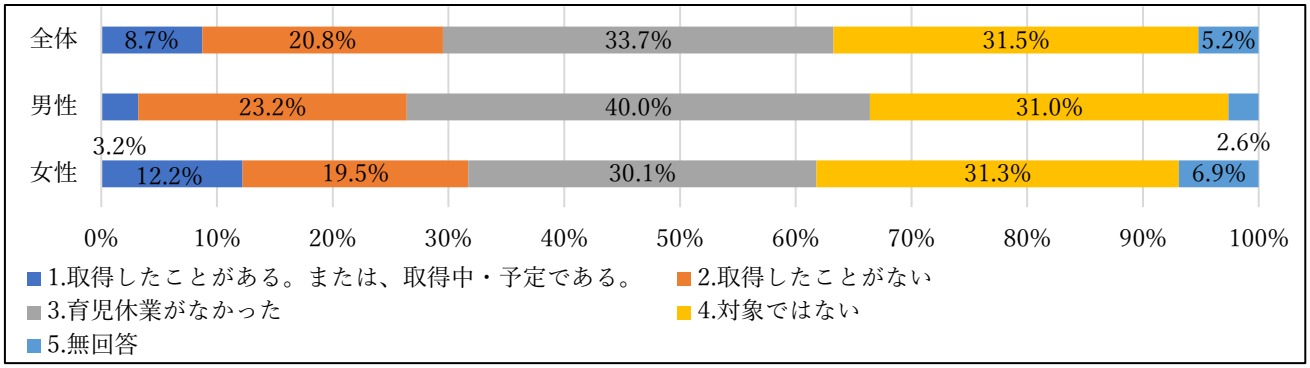


【今後も啓発等の取組が必要】

「同感しない」の割合が依然として多い。

■育児休業を取得したことがあるか。

選択項目	回答数（全体）	割合	回答数（男性）	割合	回答数（女性）	割合
1.取得したことがある。または、取得中・予定である。	35	8.7%	5	3.2%	30	12.2%
2.取得したことがない	84	20.8%	36	23.2%	48	19.5%
3.育児休業がなかった	136	33.7%	62	40.0%	74	30.1%
4.対象ではない	127	31.5%	48	31.0%	77	31.3%
5.無回答	21	5.2%	4	2.6%	17	6.9%
計	403	100.0%	155	100.0%	246	100.0%

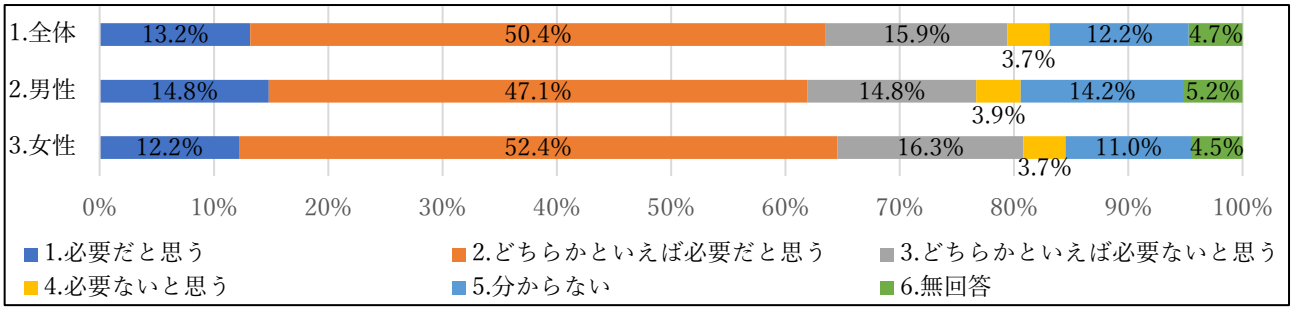


【今後も啓発等の取組が必要】

「取得したことがある。または、取得中・予定である。」と回答した割合が低いほか、「育児休業がなかった」と回答した割合が多い。

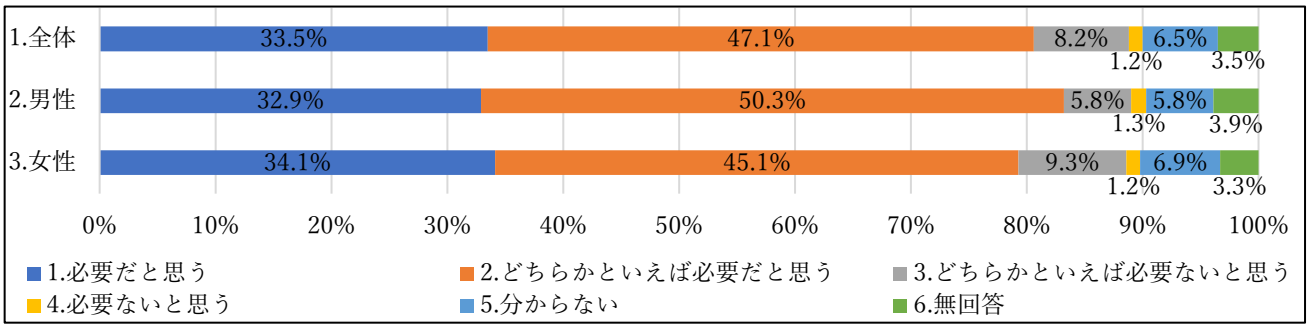
■町内会や地域の自主防災組織の女性リーダーを増やすことについて。

選択項目	回答数(全体)	割合	回答数(男性)	割合	回答数(女性)	割合
1.必要だと思う	53	13.2%	23	14.8%	30	12.2%
2.どちらかといえば必要だと思う	203	50.4%	73	47.1%	129	52.4%
3.どちらかといえば必要ないと思う	64	15.9%	23	14.8%	40	16.3%
4.必要ないと思う	15	3.7%	6	3.9%	9	3.7%
5.分からない	49	12.2%	22	14.2%	27	11.0%
6.無回答	19	4.7%	8	5.2%	11	4.5%
計	403	100.0%	155	100.0%	246	100.0%



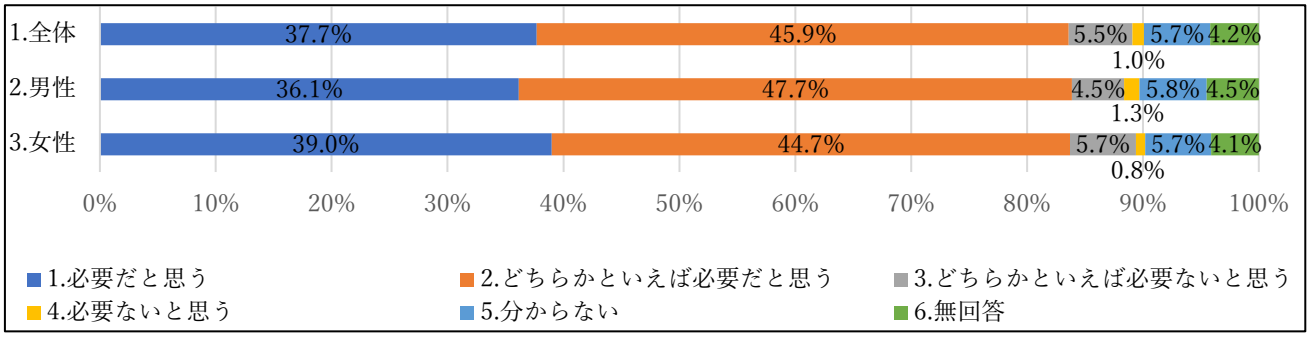
■防災計画の策定の場に男女がともに参画することについて。

選択項目	回答数(全体)	割合	回答数(男性)	割合	回答数(女性)	割合
1.必要だと思う	135	33.5%	51	32.9%	84	34.1%
2.どちらかといえば必要だと思う	190	47.1%	78	50.3%	111	45.1%
3.どちらかといえば必要ないと思う	33	8.2%	9	5.8%	23	9.3%
4.必要ないと思う	5	1.2%	2	1.3%	3	1.2%
5.分からない	26	6.5%	9	5.8%	17	6.9%
6.無回答	14	3.5%	6	3.9%	8	3.3%
計	403	100.0%	155	100.0%	246	100.0%



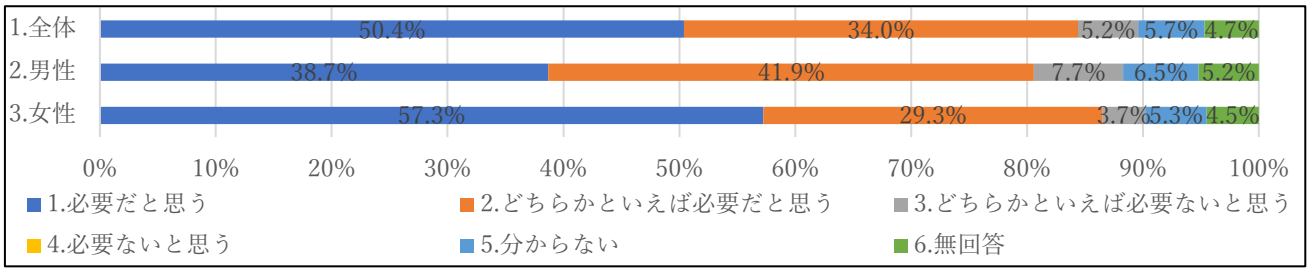
■避難所運営の責任者に男女がともに加わることについて。

選択項目	回答数(全体)	割合	回答数(男性)	割合	回答数(女性)	割合
1.必要だと思う	152	37.7%	56	36.1%	96	39.0%
2.どちらかといえば必要だと思う	185	45.9%	74	47.7%	110	44.7%
3.どちらかといえば必要ないと思う	22	5.5%	7	4.5%	14	5.7%
4.必要ないと思う	4	1.0%	2	1.3%	2	0.8%
5.分からない	23	5.7%	9	5.8%	14	5.7%
6.無回答	17	4.2%	7	4.5%	10	4.1%
計	403	100.0%	155	100.0%	246	100.0%



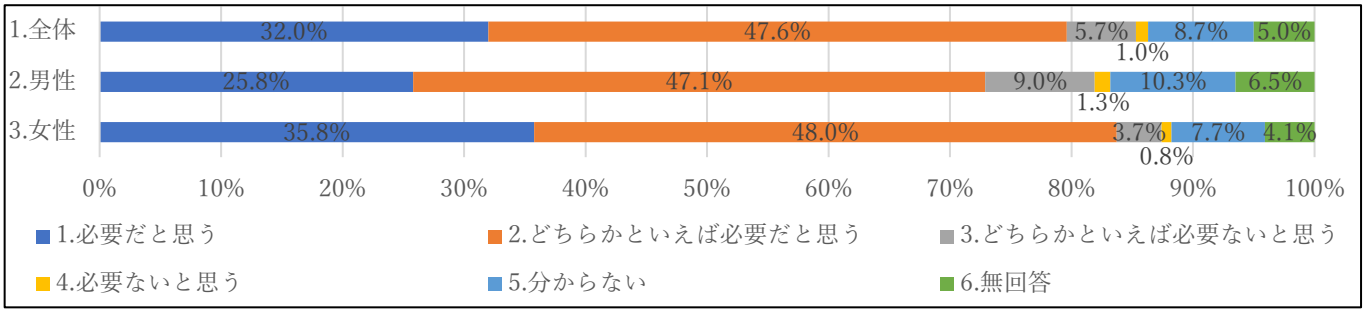
■性別に配慮した避難所施設・設備の充実について。

選択項目	回答数(全体)	割合	回答数(男性)	割合	回答数(女性)	割合
1.必要だと思う	203	50.4%	60	38.7%	141	57.3%
2.どちらかといえば必要だと思う	137	34.0%	65	41.9%	72	29.3%
3.どちらかといえば必要ないと思う	21	5.2%	12	7.7%	9	3.7%
4.必要ないと思う	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5.分からない	23	5.7%	10	6.5%	13	5.3%
6.無回答	19	4.7%	8	5.2%	11	4.5%
計	403	100.0%	155	100.0%	246	100.0%



■「災害時における男女平等教育の理解と協力を深めること」について。

選択項目	回答数(全体)	割合	回答数(男性)	割合	回答数(女性)	割合
1.必要だと思う	129	32.0%	40	25.8%	88	35.8%
2.どちらかといえば必要だと思う	192	47.6%	73	47.1%	118	48.0%
3.どちらかといえば必要ないと思う	23	5.7%	14	9.0%	9	3.7%
4.必要ないと思う	4	1.0%	2	1.3%	2	0.8%
5.分からない	35	8.7%	16	10.3%	19	7.7%
6.無回答	20	5.0%	10	6.5%	10	4.1%
計	403	100.0%	155	100.0%	246	100.0%



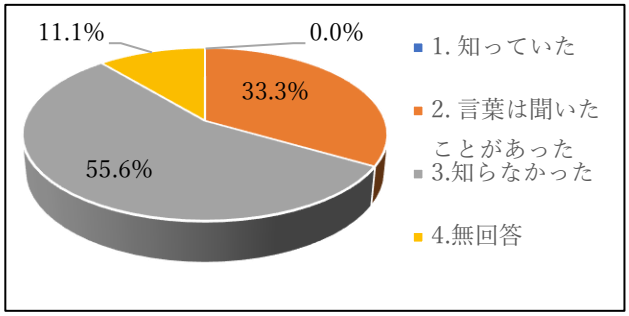
【今後も啓発等の取組が必要】 設問によって、男性と女性で「必要だと思う」の割合に差が見られる。

調査結果／企業編

■第３次しおがま男女共同参画基本計画を知っていましたか。

選択項目	回答数	割合
1.知っていた	0	0.0%
2.言葉は聞いたことがあった	6	33.3%
3.知らなかった	10	55.6%
4.無回答	2	11.1%
計	18	100.0%

【今後も啓発等の取組が必要】
「知らない」の割合が高い（55.6%）

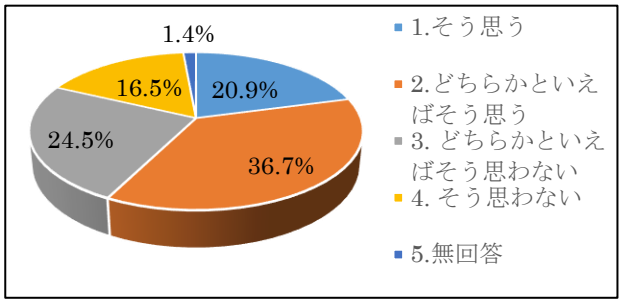


調査結果／中学生編

■社会全体として、性別による不平等を感じることがあるか。

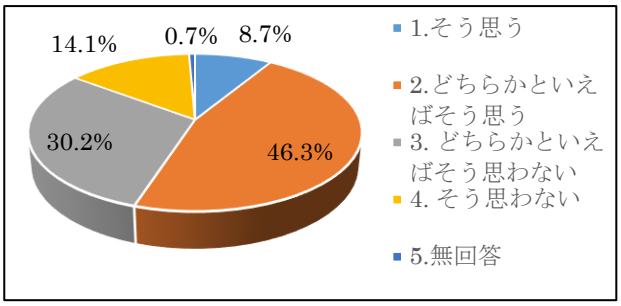
【男性】

選択項目	回答数	割合
1.そう思う	29	20.9%
2.どちらかといえばそう思う	51	36.7%
3.どちらかといえばそう思わない	34	24.5%
4.そう思わない	23	16.5%
5.無回答	2	1.4%
計	139	100.0%



【女性】

選択項目	回答数	割合
1.そう思う	13	8.7%
2.どちらかといえばそう思う	69	46.3%
3.どちらかといえばそう思わない	45	30.2%
4.そう思わない	21	14.1%
5.無回答	1	0.7%
計	149	100.0%

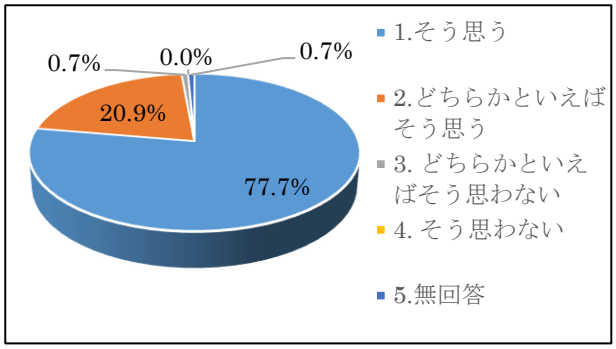


【男女の考えに差がある】　「そう思う」の割合が男性と女性で大きく差がある

■他人と接する上で、相手の気持ちを思いやることが大切と考えるか。

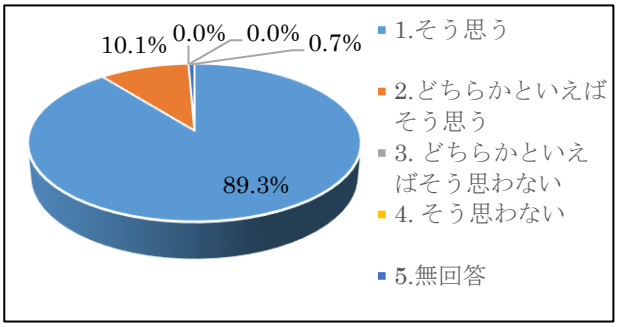
【男性】

選択項目	回答数	割合
1.そう思う	108	77.7%
2.どちらかといえばそう思う	29	20.9%
3.どちらかといえばそう思わない	1	0.7%
4.そう思わない	0	0.0%
5.無回答	1	0.7%
計	139	100.0%



【女性】

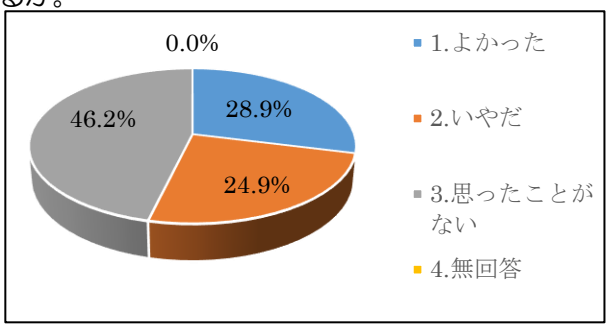
選択項目	回答数	割合
1.そう思う	133	89.3%
2.どちらかといえばそう思う	15	10.1%
3.どちらかといえばそう思わない	0	0.0%
4.そう思わない	0	0.0%
5.無回答	1	0.7%
計	149	100.0%



【男女の考えに差がある】　「そう思う」の割合が男性と女性で大きく差がある

■「自分の性別に生まれてよかった、いやだ」と思う時があるか。

選択項目	回答数	割合
1.よかった	100	28.9%
2.いやだ	86	24.9%
3.思ったことがない	160	46.2%
4.無回答	0	0.0%
計	346	100.0%



【「いやだと思う時がある」という答えが 24.9%もある】

【いやだと思う時の内容／男性】

・なんかあるとすぐ男子のせいにされる
・女子を泣かせちゃったらみんなで責めてくるとこ
・女子と喧嘩した時女の子を泣かせるなと言われたことがある
・肌が荒れやすい
・男子が悪くなるから
・異性と接する時に接しづらい
・何らかのトラブルで変なことを言われたりする事
・悪口とか言われたとき
・男子の方がスポーツテストがきついこと
・男だからって力仕事させられるとき
・男だから泣くなって言われた時
・女子の方が優しくされてることが多い
・先生などが女子にだけ優しい時
・喧嘩や暴力
・できるスポーツに規制がある
・内科検診で女子だけ上を着れるから
・色々理不尽
・スポーツテストなどの点数の標準が違うこと
・スポーツテストが女子の方簡単だから
・小学生の時女子は別の部屋で男子は教室で着替えだったから女子が着替えしているところに勝手に入って来た
・人に嫌なことを言われてすぐに感情的になってしまう時
・ちょっと女子に触れただけでキモがられる時
・男だからこうとか個人的倫理観であーしろこーしろ指示を出してくる時
・男と絡んでる時にお前ゲイとか言われる時
・差別された時
・力仕事が多い

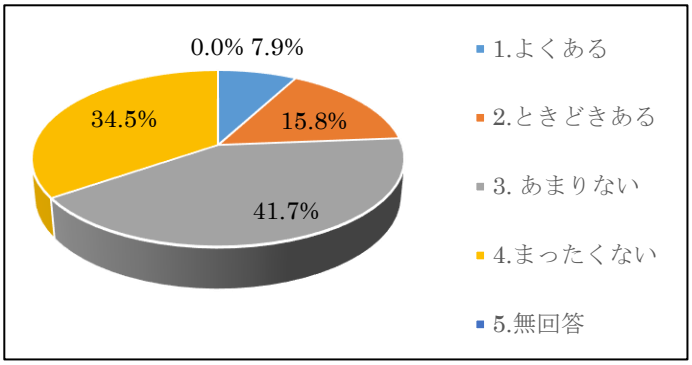
【いやだと思う時の内容／女性】

・生理がくるとき
・生理が辛い
・生理が女子はくるから男子は来ないから羨ましい
・女の子の日が来る時はしんどいからいやです
・お腹が痛くなることが多い
・おなかいたいとき
・胸などの体が嫌
・足が太い
・声が低いのが気になっている
・女なのに声低いとか言われた
・運動できるから男みたいって言われる
・他の友達よりも胸が大きく目立ってしまったり、服装も大人っぽく見えてしまったり違和感があることが多いです。
・力が弱いと思った時
・制服でスカートを履くことを強制される
・自分の柄に合わないものを着るのが恥ずかしいし周りの目が怖い
・女子はスカートやピンク、男子はズボンや青などの偏見がたまにある
・女の子なんだからって言われるのがちょっといや
・女の子だから、「こうしなさい」とか言われるのが嫌です
・女の子らしくしなさいと言われる
・女の子らしい格好しなさいとか言われる時
・女子なのに男みたいなことすんなよーって思われること
・好みの偏見が酷かった時
・女子同士だと皆遠慮して会話してる
・女子の闇が怖い
・女子の方が人間関係が複雑
・女の子特有のギスギスした人間関係
・女子同士の陰口
・女子特有の揉め事やどうでも良いことのめんどくさいことがある時
・なめられる
・自分の方が下にみられる
・女子は弱いと決めつけられる
・男子に普通に悪口を言われる
・色々だるい
・身の回りのものを整頓していない時に男の子じゃないんだから綺麗にしてと言われること
・女の子なのにだらしないとか言われるとき
・できんの？とか言われた時
・学校などで力仕事を男子にばかり任せている
・男子が強いイメージが強すぎて、何か運ぶものを頼まれる際に、男子だけ呼ばれてること
・やりたい仕事が男子にしかできないって言われること
・体育祭の団長など男子のほうが向いていてやりたくても出来ない

■性別の違いを理由とした対応をされていると感じることがあるか。

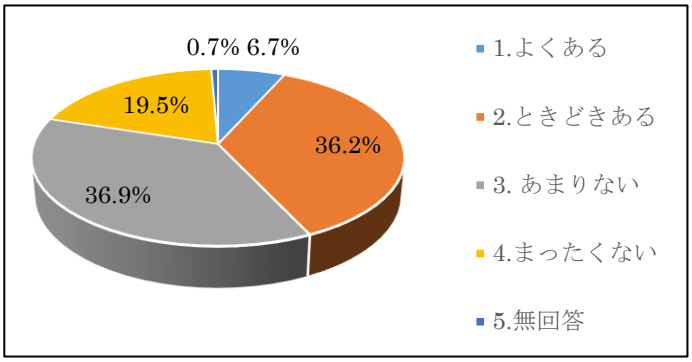
【男性】

選択項目	回答数	割合
1.よくある	11	7.9%
2.ときどきある	22	15.8%
3.あまりない	58	41.7%
4.まったくない	48	34.5%
5.無回答	0	0.0%
計	139	100.0%



【女性】

選択項目	回答数	割合
1.よくある	10	6.7%
2.ときどきある	54	36.2%
3.あまりない	55	36.9%
4.まったくない	29	19.5%
5.無回答	1	0.7%
計	149	100.0%

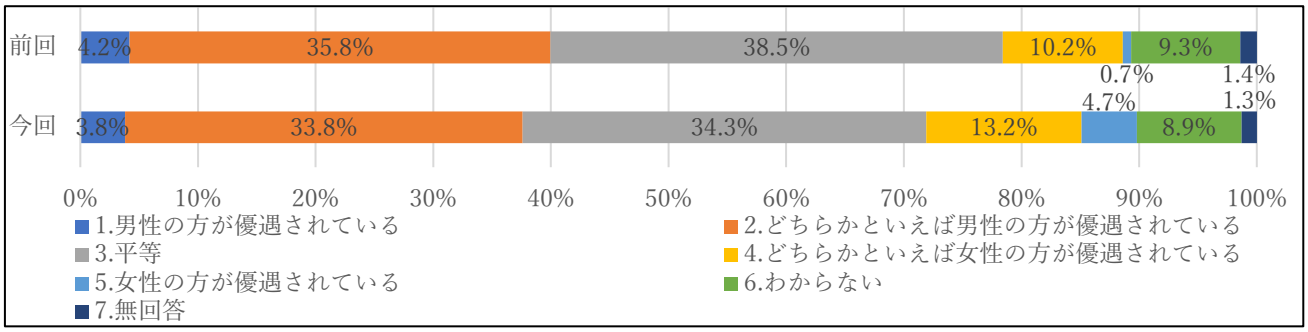


【男女の考えに差がある】　「ときどきある」「まったくない」の割合が男性と女性で大きく差がある

調査結果／市職員編

■「職場」において、男女の地位は平等になっていると思うか。

選択項目	1.男性の方が優遇されている	2.どちらかといえば男性の方が優遇されている	3.平等	4.どちらかといえば女性の方が優遇されている	5.女性の方が優遇されている	6.わからない	7.無回答
前回	25	211	227	60	4	55	8
割合	4.2%	35.8%	38.5%	10.2%	0.7%	9.3%	1.4%
今回	20	179	182	70	25	47	7
割合	3.8%	33.8%	34.3%	13.2%	4.7%	8.9%	1.3%

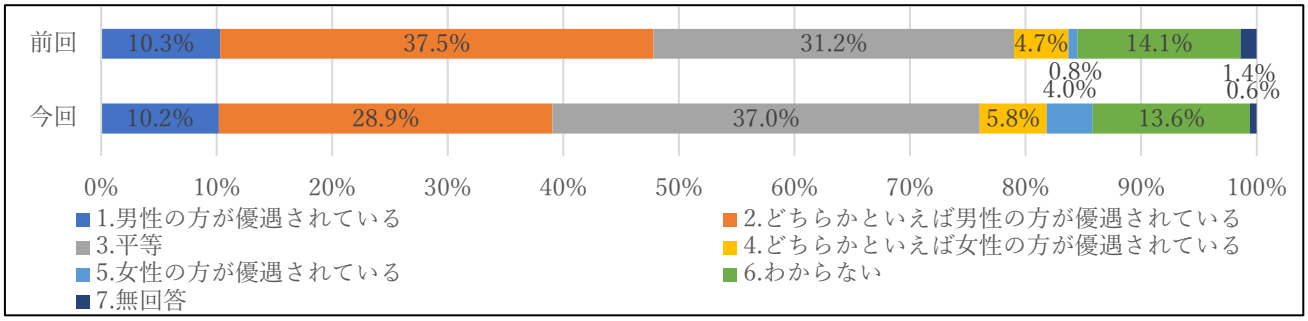


【今後も啓発等の取組が必要】

前回よりも「平等」が減っている。（「女性の方が優遇されている」の割合が増えている。）

■「法律・制度上」において、男女の地位は平等になっていると思うか。

選択項目	1.男性の方が優遇されている	2.どちらかといえば男性の方が優遇されている	3.平等	4.どちらかといえば女性の方が優遇されている	5.女性の方が優遇されている	6.わからない	7.無回答
前回	61	221	184	28	5	83	8
割合	10.3%	37.5%	31.2%	4.7%	0.8%	14.1%	1.4%
今回	54	153	196	31	21	72	3
割合	10.2%	28.9%	37.0%	5.8%	4.0%	13.6%	0.6%

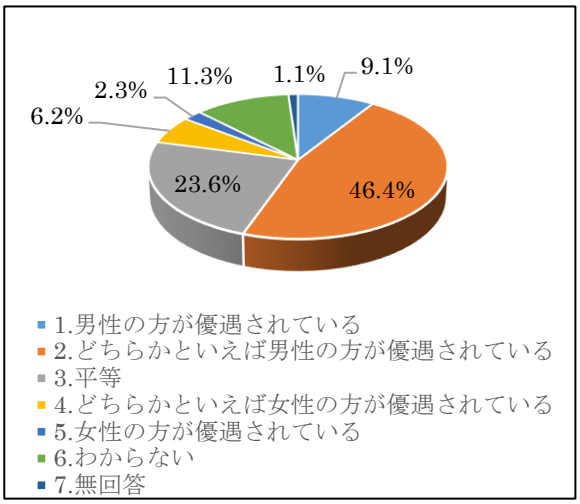


【前回と大きく変化あり】

前回よりも「平等」が増えた。

■「社会全体」において、男女の地位は平等になっていると思うか

選択項目	回答数	割合
1.男性の方が優遇されている	48	9.1%
2.どちらかといえば男性の方が優遇されている	246	46.4%
3.平等	125	23.6%
4.どちらかといえば女性の方が優遇されている	33	6.2%
5.女性の方が優遇されている	12	2.3%
6.わからない	60	11.3%
7.無回答	6	1.1%
計	530	100.0%

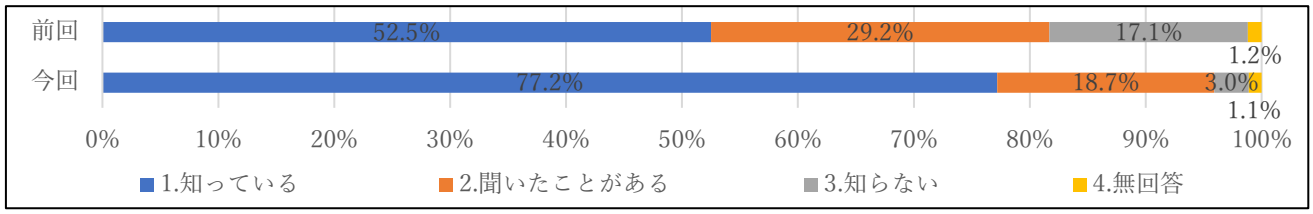


【今後も啓発等の取組が必要】

「男性が優遇」「どちらかといえば男性が優遇」が半数以上。

■「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っているか。

選択項目	1.知っている	2.聞いたことがある	3.知らない	4.無回答
前回	310	172	101	7
割合	52.5%	29.2%	17.1%	1.2%
今回	409	99	16	6
割合	77.2%	18.7%	3.0%	1.1%

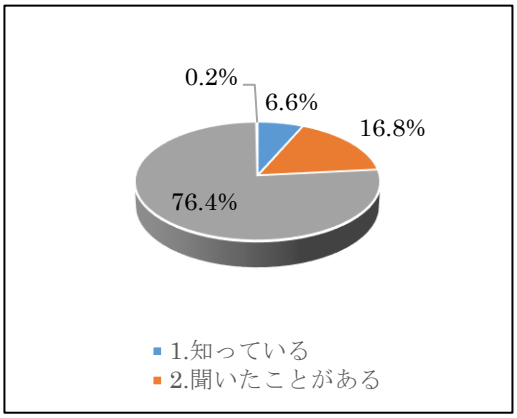


【前回と大きく変化あり】

前回よりも「知っている」が増えた。

■「SOGI」という言葉を知っているか。

選択項目	回答数	割合
1.知っている	35	6.6%
2.聞いたことがある	89	16.8%
3.知らない	405	76.4%
4.無回答	1	0.2%
計	530	100.0%

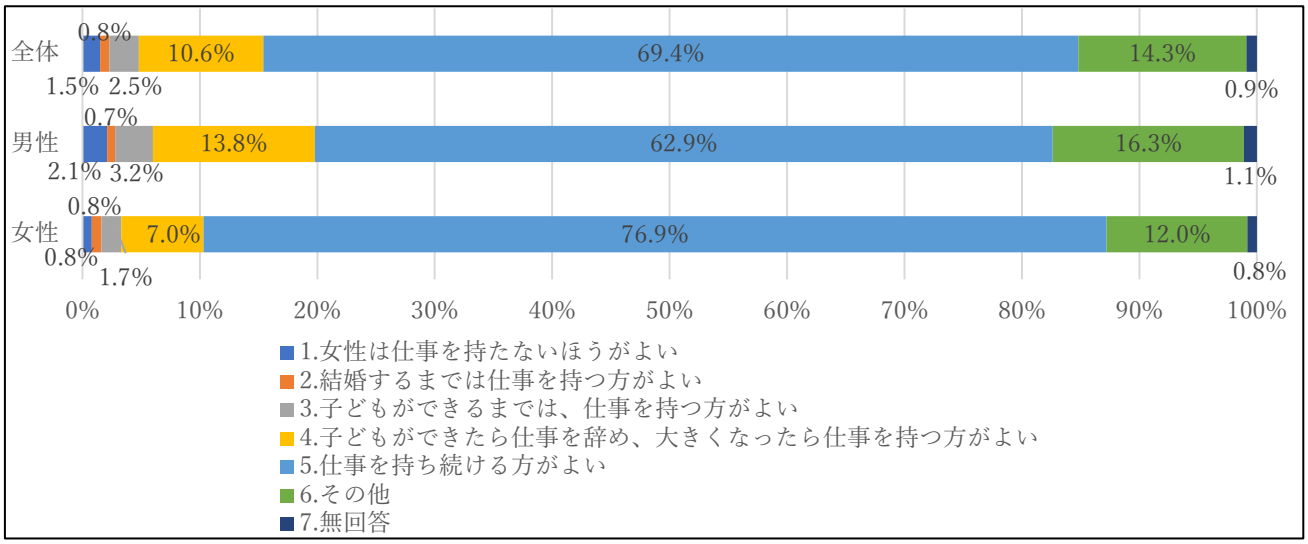


【今後も啓発等の取組が必要】

「知らない」の割合が大きい。（76.4%）

■女性が仕事を持つことについてどう思うか。

選択項目	回答数(全体)	割合	回答数(男性)	割合	回答数(女性)	割合
1.女性は仕事を持たないほうがよい	8	1.5%	6	2.1%	2	0.8%
2.結婚するまでは仕事を持つ方がよい	4	0.8%	2	0.7%	2	0.8%
3.子どもができるまでは、仕事を持つ方がよい	13	2.5%	9	3.2%	4	1.7%
4.子どもができたら仕事を辞め、大きくなったら仕事を持つ方がよい	56	10.6%	39	13.8%	17	7.0%
5.仕事を持ち続ける方がよい	368	69.4%	178	62.9%	186	76.9%
6.その他	76	14.3%	46	16.3%	29	12.0%
7.無回答	5	0.9%	3	1.1%	2	0.8%
計	530	100.0%	283	100.0%	242	100.0%

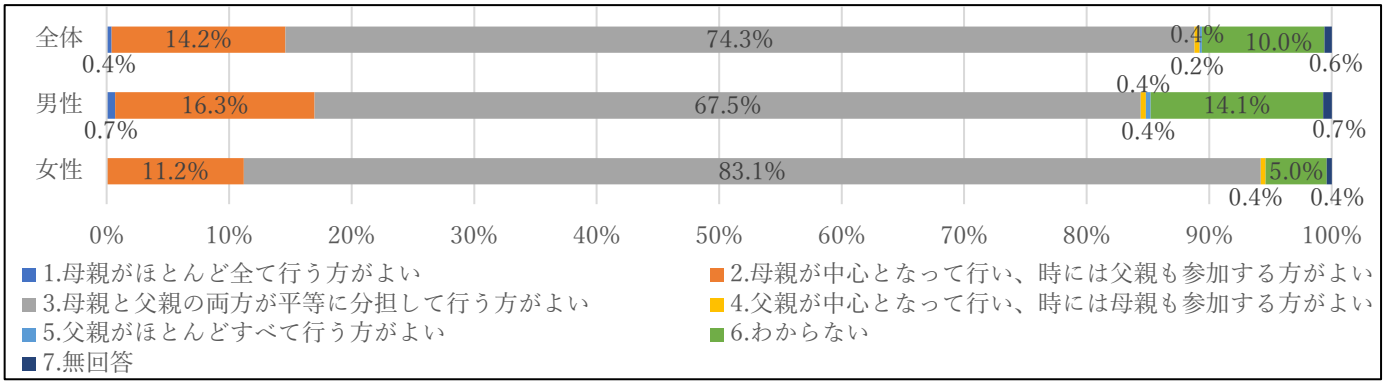


【男女の考えに差がある】

「仕事を持ち続ける方がよい」で男女に差がある。

■子育ての役割についてどう思うか。

選択項目	回答数(全体)	割合	回答数(男性)	割合	回答数(女性)	割合
1.母親がほとんど全て行う方がよい	2	0.4%	2	0.7%	0	0.0%
2.母親が中心となって行い、時には父親も参加する方がよい	75	14.2%	46	16.3%	27	11.2%
3.母親と父親の両方が平等に分担して行う方がよい	394	74.3%	191	67.5%	201	83.1%
4.父親が中心となって行い、時には母親も参加する方がよい	2	0.4%	1	0.4%	1	0.4%
5.父親がほとんどすべて行う方がよい	1	0.2%	1	0.4%	0	0.0%
6.わからない	53	10.0%	40	14.1%	12	5.0%
7.無回答	3	0.6%	2	0.7%	1	0.4%
計	530	100.0%	283	100.0%	242	100.0%



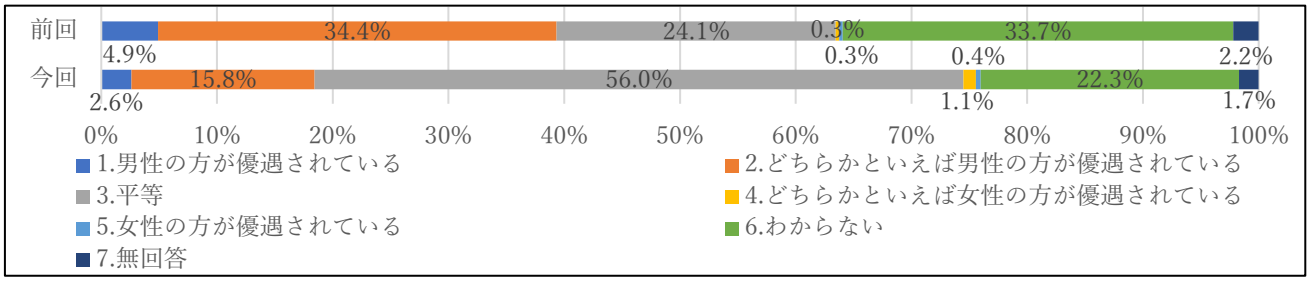
【男女の考えに差がある】

「母親と父親の両方が平等に分担して行う方がよい」で男女に差がある

■塩竈市役所における男女の「能力発揮の機会」について

【全体】

選択項目	1.男性の方が優遇されている	2.どちらかといえば男性の方が優遇されている	3.平等	4.どちらかといえば女性の方が優遇されている	5.女性の方が優遇されている	6.わからない	7.無回答
前回	29	203	142	2	2	199	13
割合	4.9%	34.4%	24.1%	0.3%	0.3%	33.7%	2.2%
今回	14	84	297	6	2	118	9
割合	2.6%	15.8%	56.0%	1.1%	0.4%	22.3%	1.7%



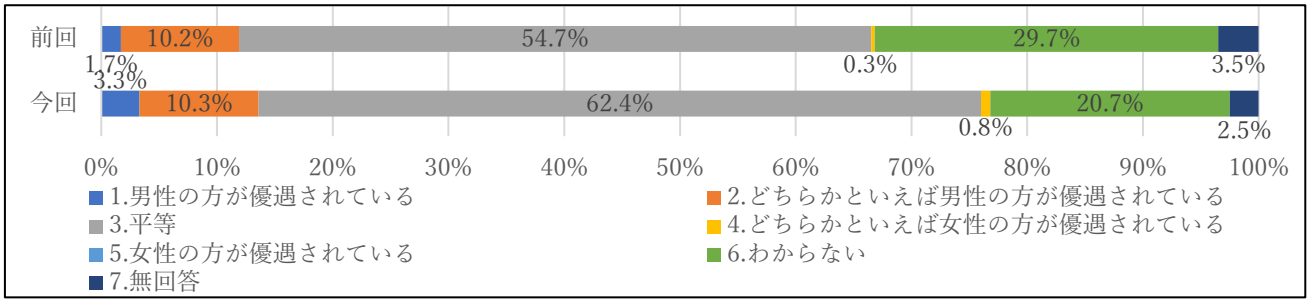
【前回と大きく変化あり】

全体で、前回よりも「平等」が大きく増えた。

■塩竈市役所における男女の「職場・職務の情報伝達」について

【女性】

選択項目	1.男性の方が優遇されている	2.どちらかといえば男性の方が優遇されている	3.平等	4.どちらかといえば女性の方が優遇されている	5.女性の方が優遇されている	6.わからない	7.無回答
前回	6	35	188	1	0	102	12
割合	1.7%	10.2%	54.7%	0.3%	0.0%	29.7%	3.5%
今回	8	25	151	2	0	50	6
割合	3.3%	10.3%	62.4%	0.8%	0.0%	20.7%	2.5%



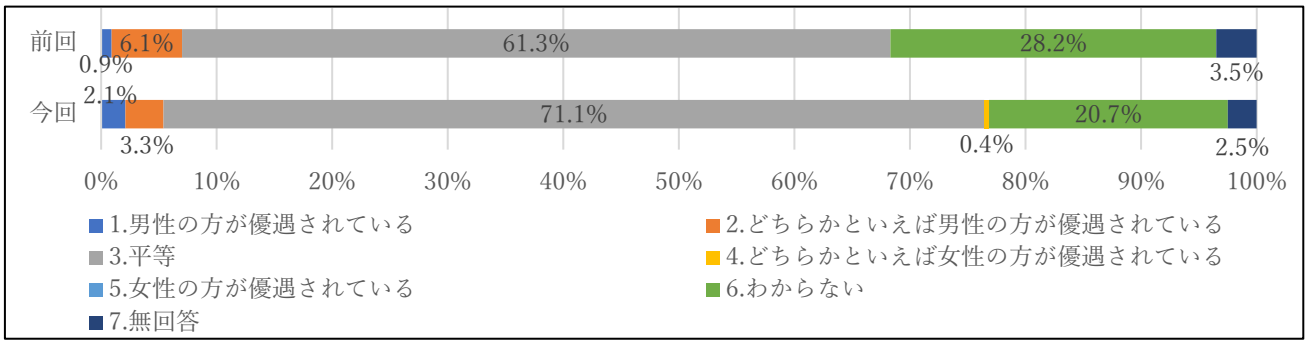
【前回と大きく変化あり】

女性において、前回よりも「平等」が大きく増えた。※男性に大きな変化はなかった

■塩竈市役所における男女の「研修・教育の機会」について

【女性】

選択項目	1.男性の方が優遇されている	2.どちらかといえば男性の方が優遇されている	3.平等	4.どちらかといえば女性の方が優遇されている	5.女性の方が優遇されている	6.わからない	7.無回答
前回	3	21	211	0	0	97	12
割合	0.9%	6.1%	61.3%	0.0%	0.0%	28.2%	3.5%
今回	5	8	172	1	0	50	6
割合	2.1%	3.3%	71.1%	0.4%	0.0%	20.7%	2.5%



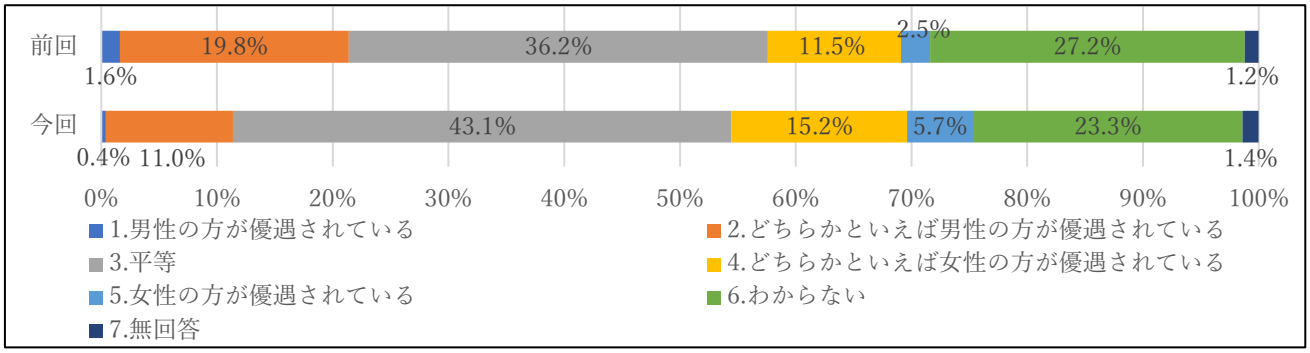
【前回と大きく変化あり】

女性において、前回よりも「平等」が大きく増えた。※男性に大きな変化はなかった

■塩竈市役所における男女の「人事異動・配置」について

【男性】

選択項目	1.男性の方が優遇されている	2.どちらかといえば男性の方が優遇されている	3.平等	4.どちらかといえば女性の方が優遇されている	5.女性の方が優遇されている	6.わからない	7.無回答
前回	4	48	88	28	6	66	3
割合	1.6%	19.8%	36.2%	11.5%	2.5%	27.2%	1.2%
今回	1	31	122	43	16	66	4
割合	0.4%	11.0%	43.1%	15.2%	5.7%	23.3%	1.4%

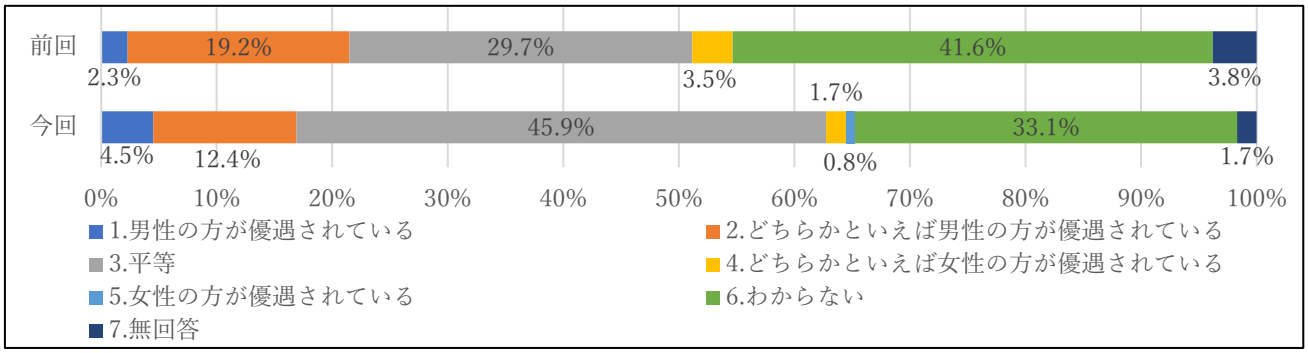


【前回と変化あり】

男性において、前回よりも「どちらかといえば男性が優遇」が若干減り、「どちらかといえば女性が優遇」が若干増えた。

【女性】

選択項目	1.男性の方が優遇されている	2.どちらかといえば男性の方が優遇されている	3.平等	4.どちらかといえば女性の方が優遇されている	5.女性の方が優遇されている	6.わからない	7.無回答
前回	8	66	102	12	0	143	13
割合	2.3%	19.2%	29.7%	3.5%	0.0%	41.6%	3.8%
今回	11	30	111	4	2	80	4
割合	4.5%	12.4%	45.9%	1.7%	0.8%	33.1%	1.7%



【前回と大きく変化あり】

女性において、前回よりも「平等」が大きく増えた。

４　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

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、「人が活きる共生のまち」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。

⑴　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。

⑵　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。

⑶　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。

⑷　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。

⑸　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。
⑹　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。
⑴　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。
⑵　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。
⑶　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。
⑷　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。
⑸　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。
⑹　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。

（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。

（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。

⑴　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

⑵　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。

（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。
（平 22 条例 31・令３条例 24・一部改正）
（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。

５　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。
⑴　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。
⑵　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。
⑶　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の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。

６　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。
⑴　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こと。
⑵　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こと。
⑶　その他しおがま男女共同参画基本計画推進に関すること。
（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、座長が別に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。

７　男女共同参画社会基本法

平成 11 年６月 23 日
法律第 78 号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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、性別にかかわりなく、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。

（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。
（独立行政法人男女共同参画機構の役割）
第十条の二　独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。
（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。

（年次報告等）
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。
（連携及び協働の促進）
第十八条　国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。
２　地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。
３　男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。
（人材の確保等）
第十八条の二　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。
（調査研究）
第十八条の三　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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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）
第十九条　国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。
（国際的協調のための措置）
第二十条　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。

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務大臣のうちから、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。

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。