

# 第2次寒河江市男女共同参画計画

平成29年2月

山形県寒河江市



## 第2次寒河江市男女共同参画計画の策定にあたって



寒河江市長  
佐藤 洋 樹

本市では、平成26年3月に寒河江市男女共同参画計画を策定し、「寒河江ウーマンズカフェ」や「女性が輝く職場づくり推進セミナー」の開催など、関連施策を推進してまいりました。

この間、国においては、女性の活躍推進を柱の1つに掲げた成長戦略が策定されたほか、平成27年8月には、いわゆる女性活躍推進法が制定されるなど、女性の活躍を促進する気運が高まっております。

一方、本市において昨年7月に実施した「男女共同参画社会に関する意識調査」では、職場や学校生活など一部の分野で意識の改善が見られたものの、全体としては、家庭や職場において性別による固定的役割分担意識や男女の不平等感が根強く残っている結果となりました。

このような中、本市では、今年度より「さくらんぼと歴史が育む スマイルシティ 寒河江」を目指すべき将来都市像に掲げ、第6次寒河江市振興計画をスタートさせました。今後、この計画をもとに、市民誰もが笑顔で幸せに暮らし続けられるまちの実現に取り組んでまいりますが、少子高齢化とそれに伴う生産年齢人口の減少など社会の変化が進む中、この将来像にたどり着くためには、多様な意見や価値観を尊重しあい、すべての人の個性と能力が発揮される社会、「男女共同参画社会」の実現が不可欠です。

このたび策定した「第2次寒河江市男女共同参画計画」では、長時間労働の削減等の働き方の見直しに向けた啓発や女性の創業に対する支援などの新たな視点を取り入れるとともに、計画の一部を女性活躍推進法の「市町村推進計画」に位置付けるなど、社会情勢の変化に応じた内容としております。

今後とも、この計画に基づき、市民の皆さまと共に、一人ひとりが、性別に関わりなく個人として尊重され、支えあいながら「笑顔で暮せるまち」を目指してまいりますので、より一層の御理解と御協力をいただきますようお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、貴重な御意見や御提言をいただきました市男女共同参画審議会の皆さまをはじめ、関係者の皆さまには心からお礼申し上げます。



# 目 次

## 第1章 計画の基本的な考え方

1	計画策定の趣旨	1
	○計画期間及び名称	1
	○計画の位置づけ	1
2	第1次計画における取組み状況	2
3	社会情勢の変化	
	(1) 少子化・人口減少社会について	3
	(2) 年齢3区分別の人口の推移	3
4	男女共同参画の動向	4
	(1) 男女共同参画に関する用語の認知度について	5
	(2) 家庭生活や職場などでの男女の立場について	6
	(3) 家庭生活の状況について	7
	(4) 家庭における夫婦の役割分担について	8
	(5) 女性の活躍について	8
	(6) 男女共同参画社会を実現するうえで重要なことについて	9
	(7) 男女共同参画社会を実現するうえで行政に必要な取組みについて	10
	(8) 家庭生活、仕事、地域活動のバランスについて	10
	(9) 仕事と生活の調和のために必要な取組みについて	11
	(10) 女性が職業につく、または、働き続けていくうえで必要な取組みについて	12
	(11) 配偶者・パートナーからの暴力について	13
5	計画の基本方針	14
6	施策の体系	16

## 第2章 計画の内容

### 基本目標Ⅰ お互いを尊重し、認め合う社会の基盤づくり【人権尊重・意識醸成】

施策の方向1	人権尊重の理念に対する理解の促進	17
施策の方向2	性別による固定的な役割分担意識と社会慣行の見直し	17
施策の方向3	男女共同参画を推進する教育・学習の充実	18
基本目標Ⅰの数値目標		19

### 基本目標Ⅱ 雇用の場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和【職場環境】

施策の方向4	雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保	20
施策の方向5	仕事と生活が両立できる職場環境づくり	21
施策の方向6	職業分野での女性の活躍の推進	22
基本目標Ⅱの数値目標		23

### 基本目標Ⅲ 安全安心な暮らしの実現【生活基盤・健康】

施策の方向7	男女間のあらゆる暴力の根絶	24
施策の方向8	生涯を通じた健康づくり	25
施策の方向9	生活上困難を抱える人への支援	25
基本目標Ⅲの数値目標		26

### 基本目標Ⅳ 男女とも活躍できる環境づくり【共働】

施策の方向10	行政の政策・方針決定過程における男女共同参画の拡大	27
---------	---------------------------	----

施策の方向11 地域活動等における男女共同参画の促進	27
施策の方向12 女性の人材育成の推進	28
基本目標Ⅳの数値目標	28

### 第3章 計画の推進体制

1 庁内の推進体制	29
2 計画の進行管理	29
3 国・県との連携	29

### 参考資料

○男女共同参画社会基本法	32
○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	37
○山形県男女共同参画推進条例	46
○寒河江市男女共同参画審議会条例	50
○寒河江市男女共同参画審議会委員名簿（五十音順）	51

# 第1章 計画の基本的な考え方

## 1. 計画策定の趣旨

我が国では、平成11年6月に男女共同参画社会基本法が公布・施行され、「男女共同参画社会」の実現は「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけられました。

本市においては、男女共同参画社会の形成を目指し、平成26年3月に「寒河江市男女共同参画計画」（以下「第1次計画」という。）を策定し、男女共同参画に関する施策を推進してきました。

しかし、本市が平成28年度に実施した「男女共同参画社会に関する意識調査」（以下「意識調査」という。）では、平成25年度に実施した同調査（以下「前回調査」という。）に比べ、「男女共同参画社会」という用語の認知度が高まったり、職場や学校生活における男女間の立場が「平等」と回答した割合が増加するなど改善の兆しが見られる一方、全体としては性別による固定的役割分担意識や男女の不平等感が根強く残っている結果となりました。

加えて、配偶者等からの暴力（DV）の顕在化や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進など、男女共同参画社会の実現には未だ多くの課題があります。

また、少子高齢化の進展や人口減少社会の到来、グローバル化による産業競争の激化や災害時の課題の顕在化など、社会情勢は大きく変化しています。

こうした中、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が公布・施行され、地域経済や地域社会の活性化に向けて、あらゆる分野における女性の活躍を進めようとする気運が高まっています。

本市においては、平成28年度に第1次計画が終了することに伴い、これまでの取組状況を踏まえ、社会情勢の変化や制度改正に対応した「第2次寒河江市男女共同参画計画」（以下「第2次計画」という。）を策定しました。

## ○計画期間及び名称

第2次計画の計画期間は、平成29年度から平成33年度までの5ヵ年とします。また、名称は、「第2次寒河江市男女共同参画計画」とします。

## ○計画の位置づけ

第2次計画は、男女共同参画社会基本法に基づいた計画として位置付けるとともに、上位計画である「第6次寒河江市振興計画」をはじめ、関連する諸計画との整合性を図り、策定するものです。また、「基本目標Ⅱ 雇用の場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」の部分女性活躍推進法第6条第2項に規定する「市町村推進計画」として位置付けます。

## 2. 第1次計画における取組み状況

### 基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成

- 性別による固定的な役割分担意識と社会慣行の見直しに向け、市報に男女共同参画に関するコラムや記事を掲載するなど広報誌等において男女共同参画に関する現状や重要性を発信しました。
- 子どもたちの男女共同参画意識を育むため、学校教育全体を通じて、人権の尊重や男女の平等、男女が共同して社会に参画することの重要性についての学習を行うとともに、さまざまな学習場面において、男女が互いに支え合い学び合うことができるように配慮しました。
- 社会教育全体を通じて、市民一人ひとりに、男女共同参画について正しく理解してもらうため、男女共同参画社会を推進するための講演会や学習会を開催しました。

### 基本目標2 希望と意思に応じて個性と能力が発揮できる職場環境の整備

- 男女の均等な機会と待遇の確保に関する取組みを進める企業数の拡大を目指し、県と協力して「山形いきいき子育て応援企業」への市内企業等の登録を推進しました。
- 仕事と生活が両立できる職場環境づくりを推進するため、企業トップの意識改革につながるよう「女性が輝く職場づくり推進セミナー」を開催しました。
- 父親の家事・育児への参画意識を醸成するためのパパママスクールを、開催曜日を工夫したり回数を増やすなどして開催しました。
- 安心して子育てが出来る環境づくりを推進するため、すべての地区に放課後児童クラブを設置しました。また、認定こども園や小規模保育施設等を新たに開所し、病後児保育、休日保育を実施しました。

### 基本目標3 安心して生活できる基盤づくり

- 「男女間の暴力の根絶に関する意識の啓発」を図るため、広報パンフレットやポスターを活用し、国・県と連携しながら暴力の根絶に向けた啓発活動を実施しました。
- 生涯を通じた健康づくりを推進するため、女性のためのがん検診としてレディース検診や個別検診を設定し、受診しやすい環境を整備しました。

### 基本目標4 男女とも活躍できる環境づくり

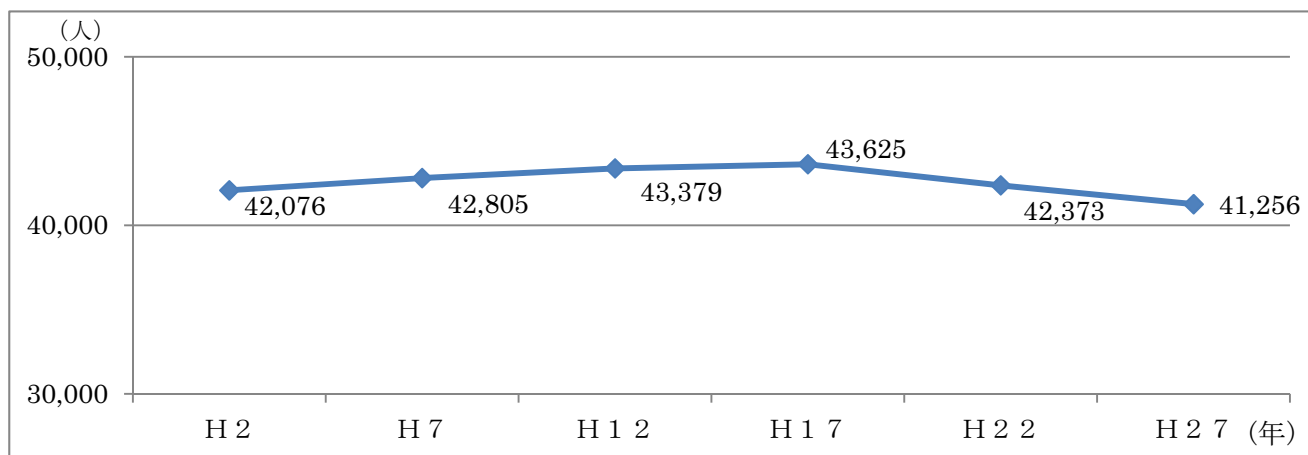
- 市の審議会・委員会等において、女性委員を積極的に登用し、行政における政策や方針決定の場における男女共同参画を推進しました。
- 第6次寒河江市振興計画の策定にあたり、女性の視点を取り入れるため、「寒河江ウーマンズカフェ」を開催しました。



### 3. 社会情勢の変化

#### (1) 少子化・人口減少社会について

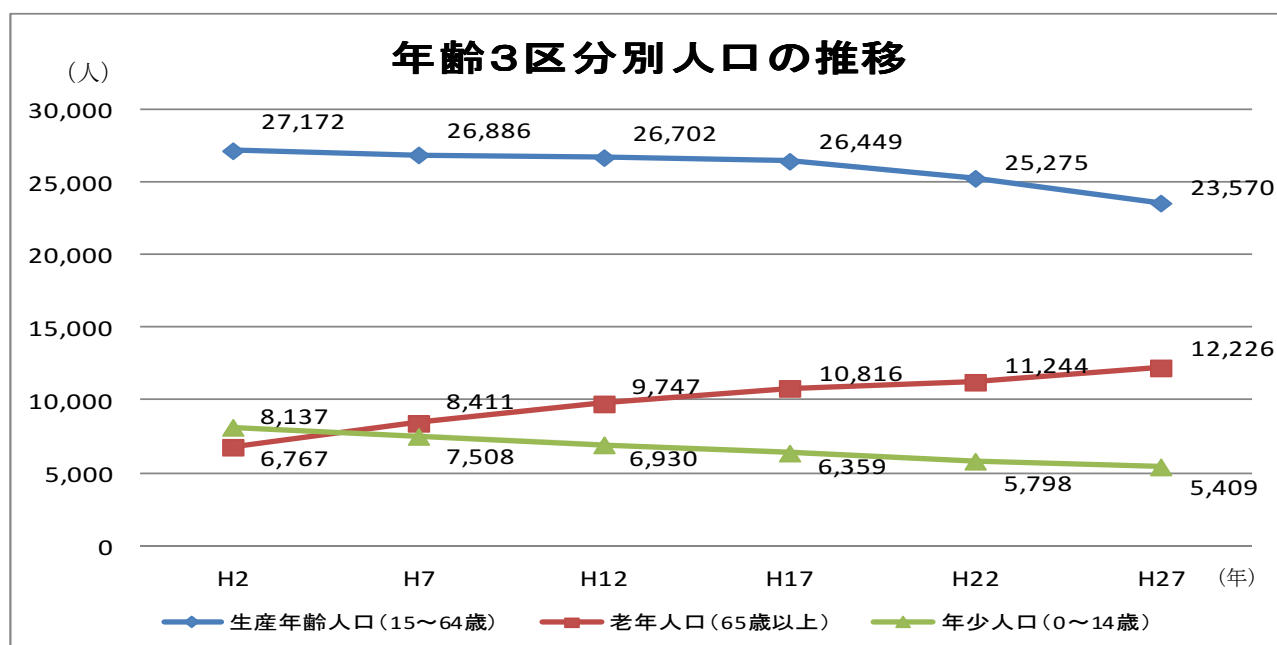
本市の人口は、平成 17 年の 43,625 人をピークに年々減少していることから、平成 27 年 10 月にさがえ未来創生戦略を策定し、人口減少を克服するための取組みを行っています。



出典：国勢調査

#### (2) 年齢 3 区分別の人口の推移

過去 30 年間に於いて、生産年齢人口は緩やかに減少しています。一方、年少人口は第 2 次ベビーブームを過ぎた 1980 年代から減少を続けており、1995 年には老年人口と逆転しました。



(単位：%)

区 分	H2	H7	H12	H17	H22	H27
生産年齢人口 (15~64歳)	64.6	62.8	61.6	60.6	59.7	57.2
老年人口 (65歳以上)	16.1	19.6	22.5	24.8	26.6	29.7
年少人口 (0~14歳)	19.3	17.5	16.0	14.6	13.7	13.1

出典：国勢調査

## 4. 男女共同参画の動向

### 意識調査の概要

#### ① 調査の目的

本市における男女共同参画に関する現状や課題、市民の意識を把握し、「第2次寒河江市男女共同参画計画」の策定や今後の施策の参考とすることを目的に実施。

#### ② 調査方法等

○調査期間：平成28年7月27日から平成28年8月10日まで

○調査対象者：寒河江市内に在住する18歳以上の男女

○抽出方法：住民基本台帳より900名を無作為に抽出

※「20代」「30代」「40代」「50代」はそれぞれ150名（男女各75名）、  
また、「10代」「60代」「70代」はそれぞれ100名（男女各50名。）

○調査方法：郵送による配付・回収

#### ③ 回答結果

○回答数：281名（男性：119名、女性：161名、性別未回答：1名）

○回答率：31.2%

#### ④ 調査項目

◇男女共同参画に関する用語の認知度について

◇家庭生活や職場などでの男女の立場について

◇家庭生活の状況について

◇家庭における夫婦の役割分担について

◇管理職や役員の状況について

◇役職の要請への対応について

◇女性の活躍について

◇男女共同参画社会を実現するうえで重要なことについて

◇男女共同参画社会を実現するうえで行政に必要な取組みについて

◇家庭生活、仕事、地域活動のバランスについて

◇仕事と生活の調和のために必要な取組みについて

◇職場における男女間差別の理由について

◇女性が職業につく、または働き続けていくうえで必要な取組みについて

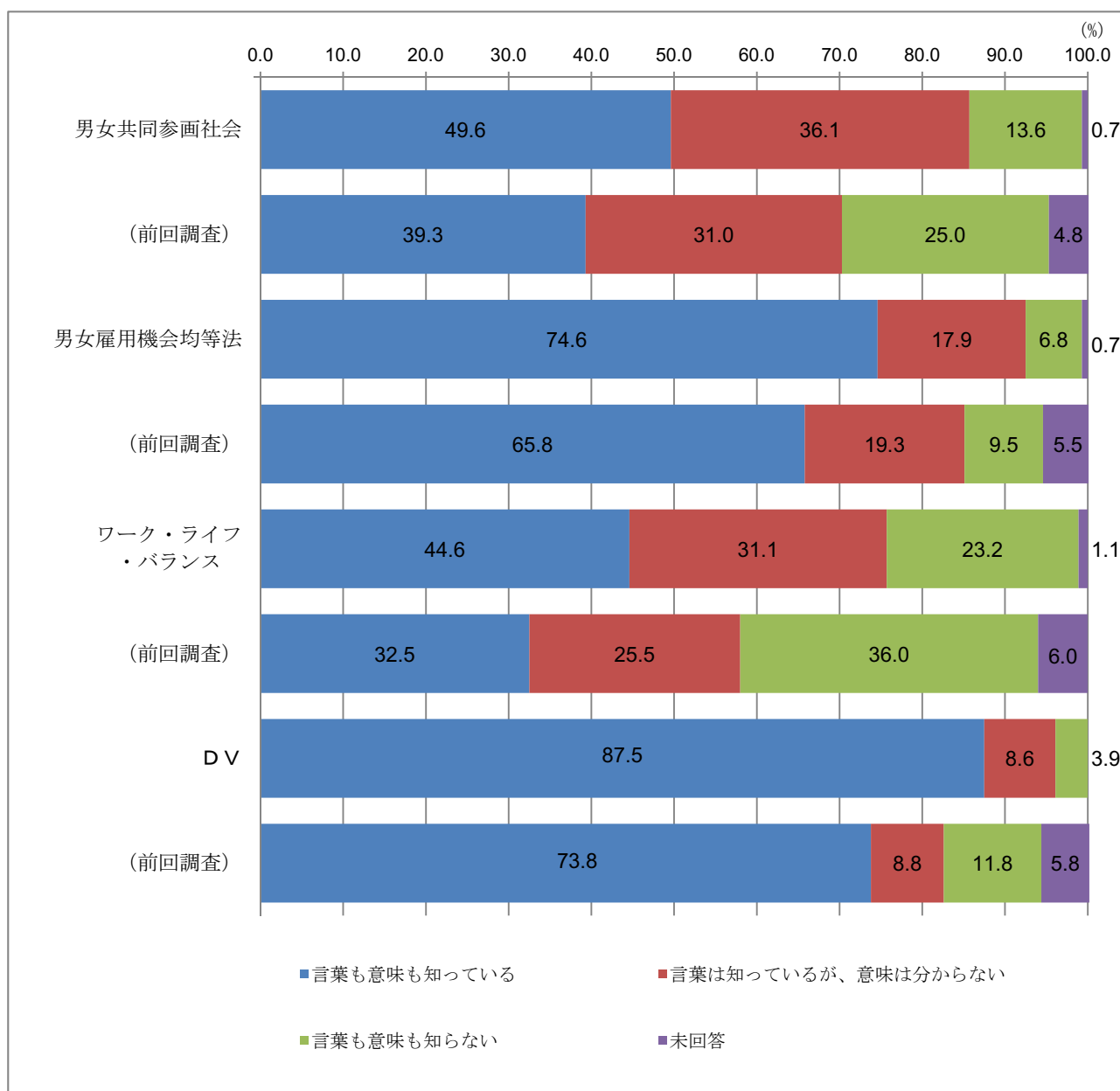
◇男性の育児休業・介護休業の取得について

◇配偶者・パートナーからの暴力について

（注）次ページ以降は調査結果を抜粋して掲載しています。また、グラフの合計値は、端数の関係で100%にならない場合があります。

## (1) 男女共同参画に関する用語の認知度について

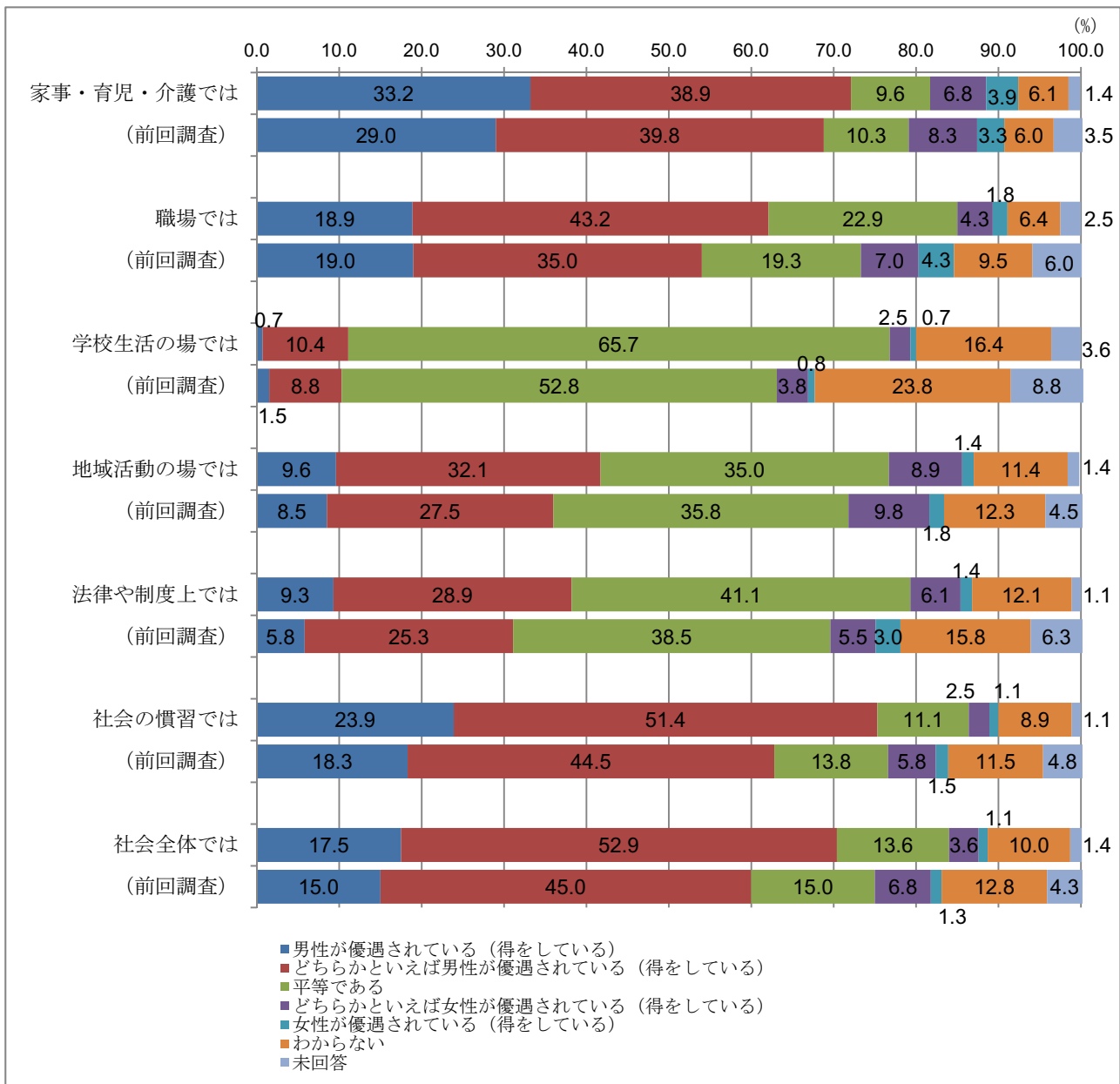
問 あなたは、次の言葉や意味を知っていますか。



- 「ワーク・ライフ・バランス」は7割以上、「男女共同参画社会」は8割以上、「男女雇用機会均等法」、「DV」は9割以上が、言葉を知っているという結果となり、全ての項目において、前回調査時よりも上昇しました。
- 「男女共同参画社会」「ワーク・ライフ・バランス」については「言葉も意味も知っている」と答えた割合が前回調査時よりも上昇しているものの、5割を下回りました。

## (2) 家庭生活や職場などでの男女の立場について

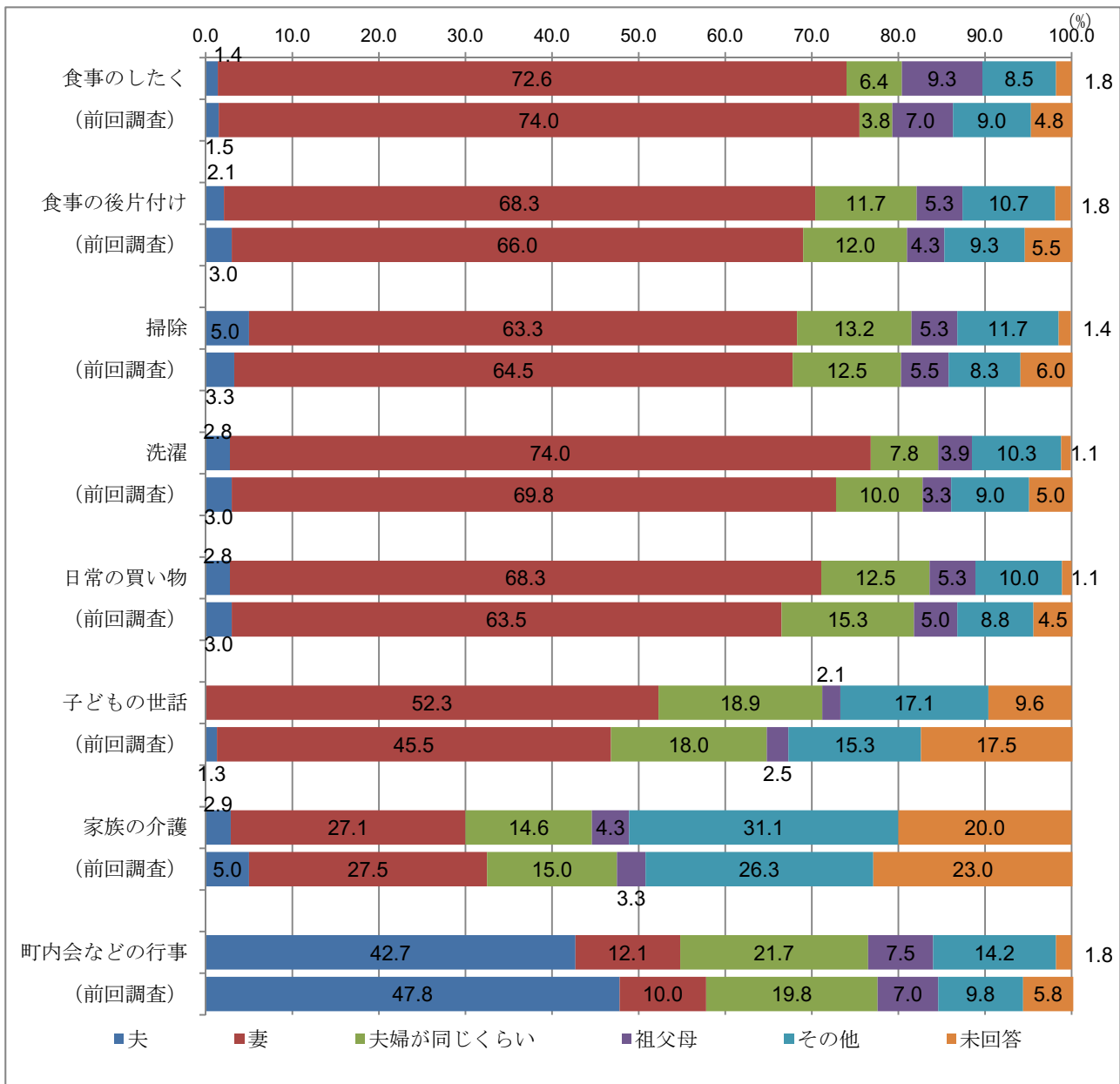
問 あなたは次にあげる分野で、男女の立場は平等になっていると思いますか。



○前回調査時と比べ、職場・学校生活・法律や制度については「平等である」と回答した割合が上昇したものの、全ての項目で「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」と回答した割合が上昇しました。

### (3) 家庭生活の状況について

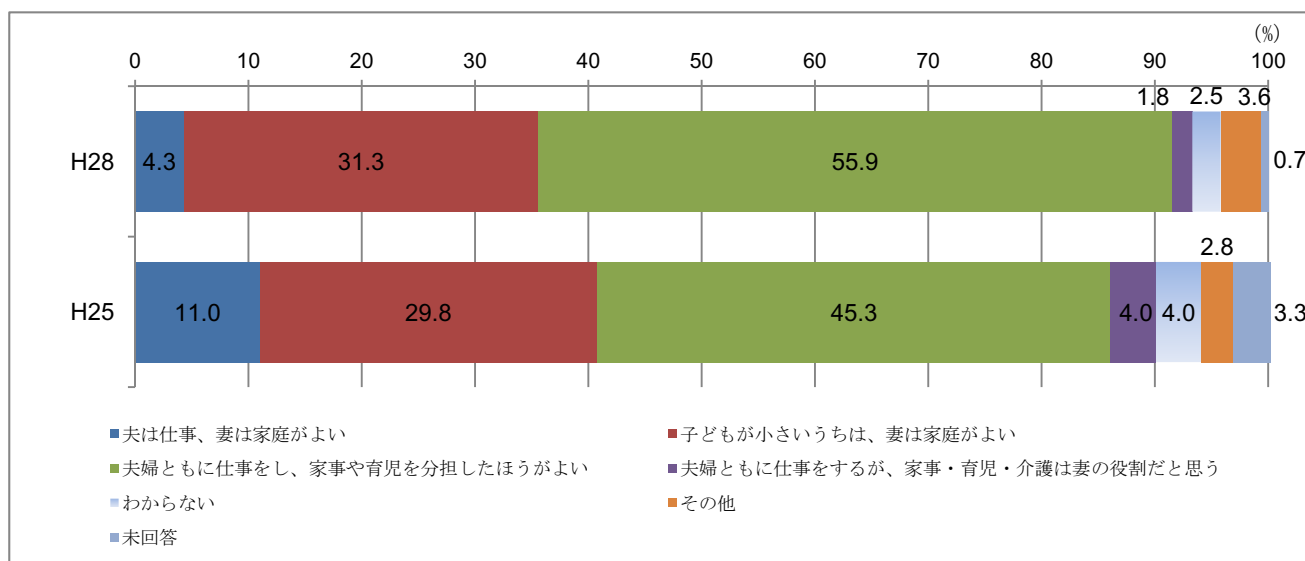
問 あなたの家庭では、次にあげることはどなたが主にしていますか。



○前回調査と同様、ほとんどの項目で「妻」が主にしていると回答しており、町内会などの行事については「夫」が主にしているという結果となりました。また、「子どもの世話」については「夫」と回答した者はいませんでした。また、「夫婦が同じくらい」と回答した割合が増加しました。その他、食事のしたく、掃除、町内会などの行事についても「夫婦が同じくらい」と回答した割合が増えています。

#### (4) 家庭における夫婦の役割分担について

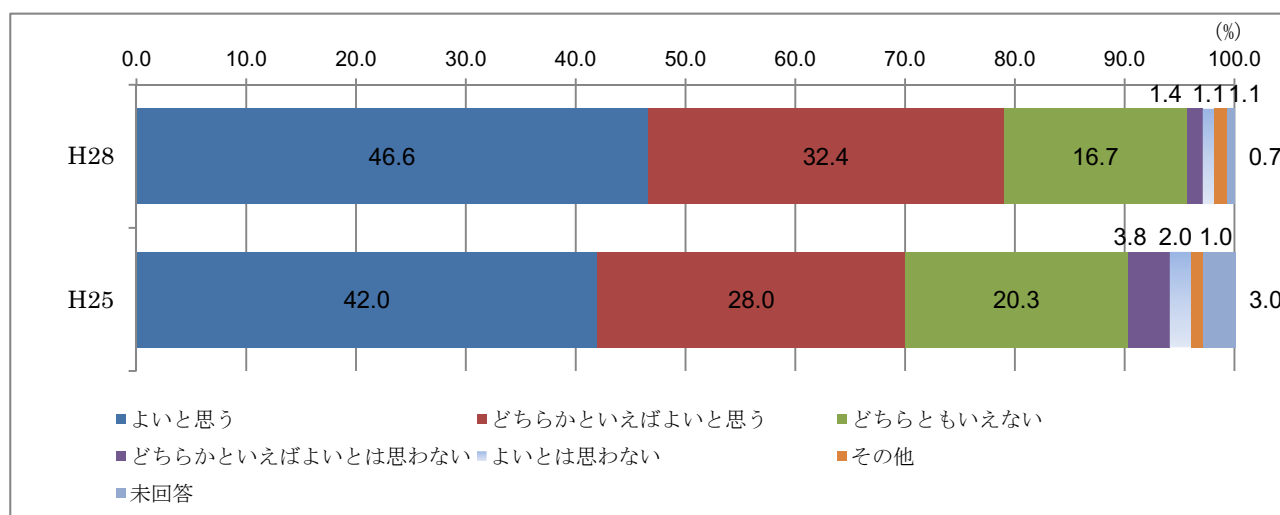
問 あなたは、家庭における夫婦の役割分担について、どのように考えていますか。



○前回調査と比べて、「夫婦ともに仕事をし、家事や育児を分担したほうがよい」と答えた割合が10%ほど上昇しているほか、「夫は仕事、妻は家庭がよい」と回答した割合が半分以下となりました。

#### (5) 女性の活躍について

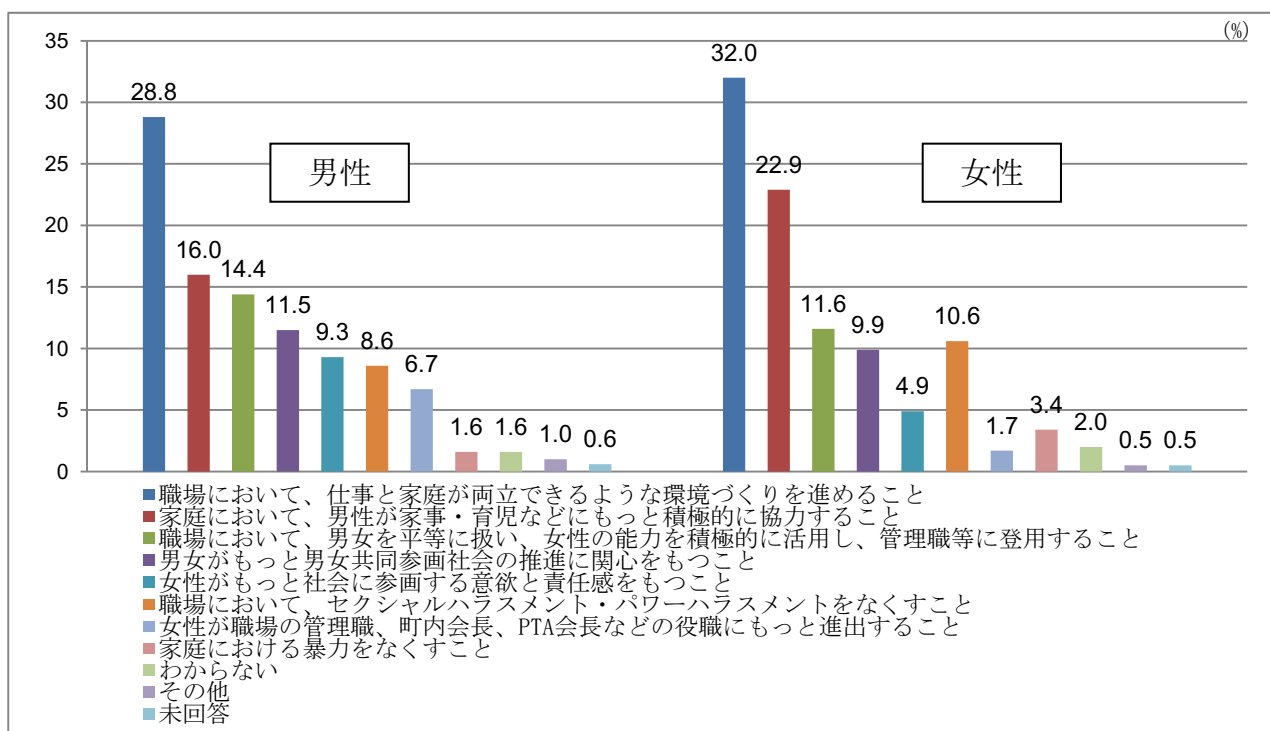
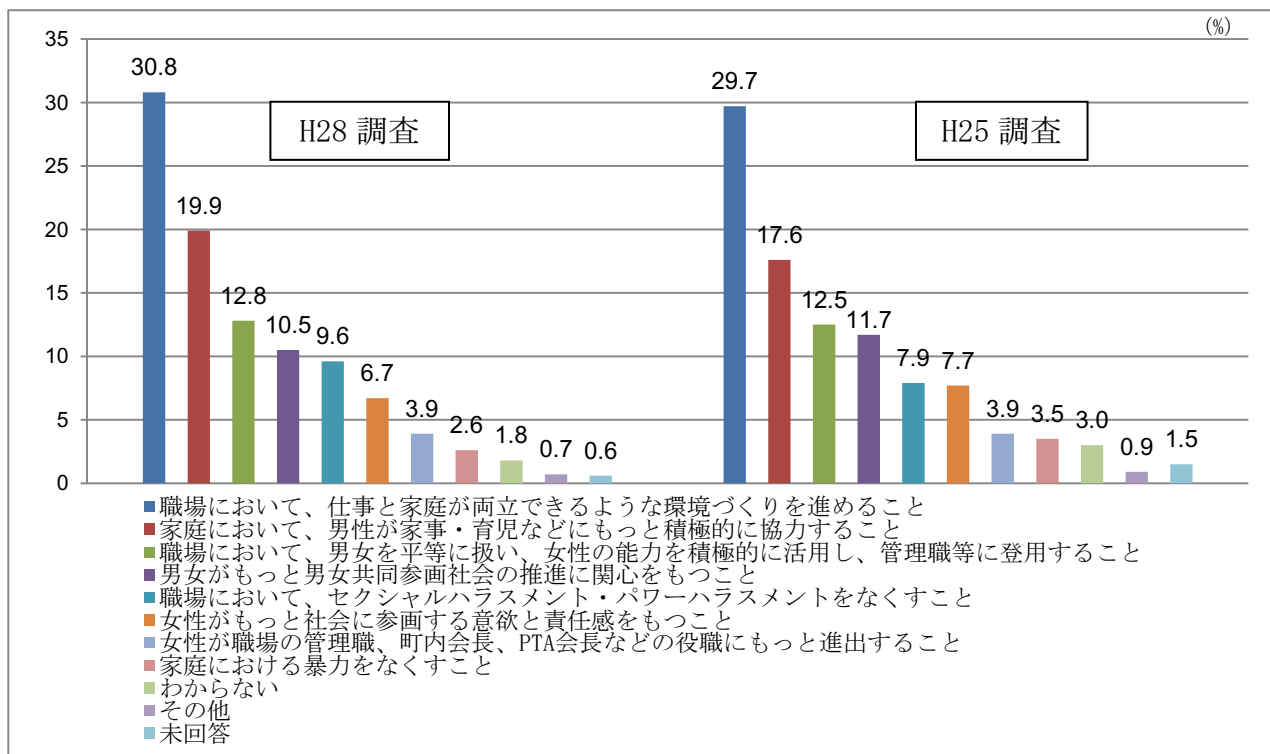
問 あなたは、今後もっとさまざまな分野で女性の活躍が増えるほうがよいと思いますか。



○前回調査と比べて、「よいと思う」「どちらかといえばよいと思う」と答えた割合が上昇し、両方合わせて8割近くとなりました。

## (6) 男女共同参画社会を実現するうえで重要なことについて

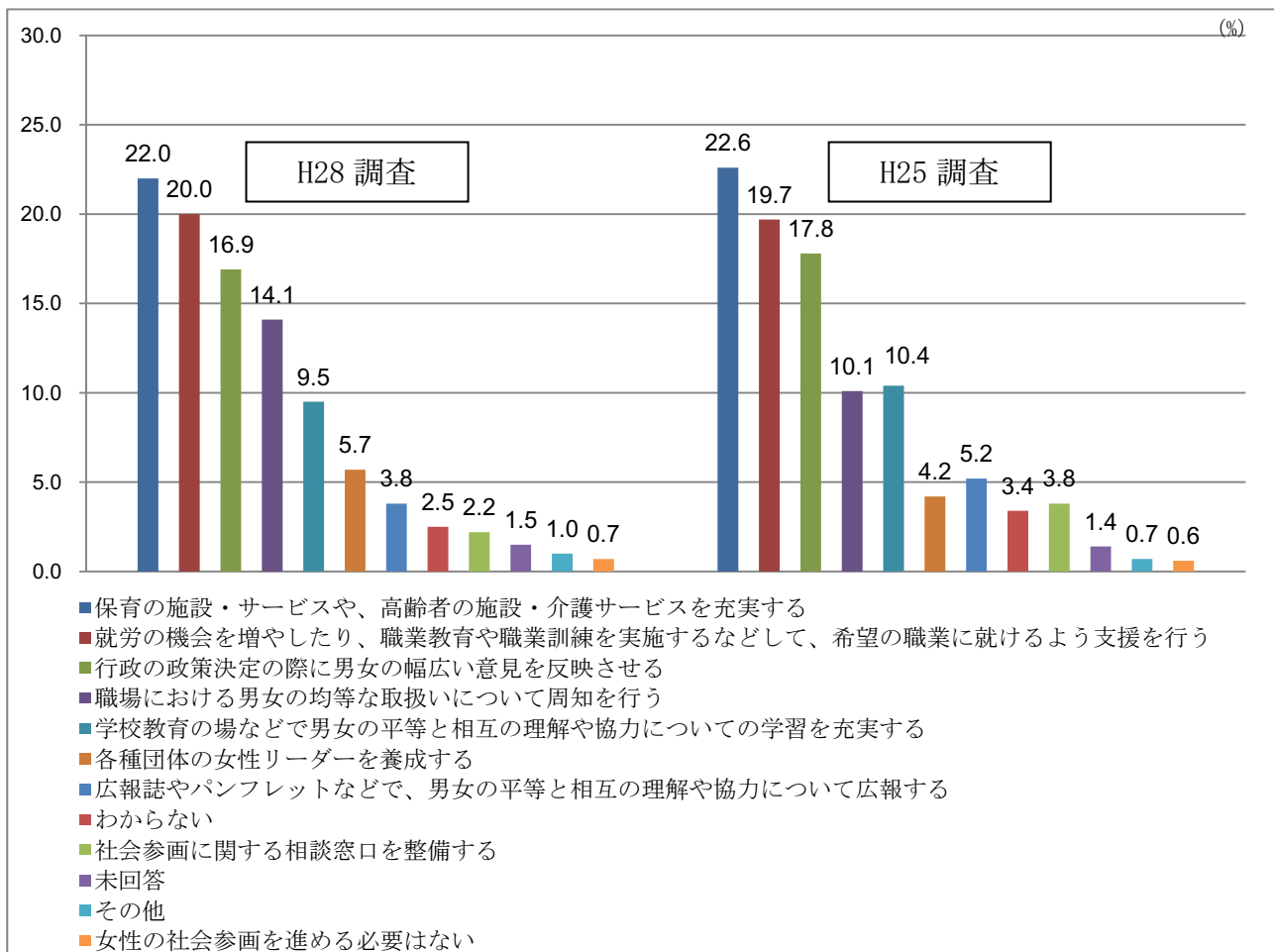
問 男女共同参画社会を実現するうえで重要なことはどのようなことだと思いますか。



○前回調査とほぼ同様の傾向を示しており、「職場において、仕事と家庭の両立ができるような環境づくりを進めること」「家庭において、男性が家事・育児などにもっと積極的に協力すること」が上位を占めました。男女別で見た場合、「家庭において、男性が家事・育児などにもっと積極的に協力すること」と答えた女性の割合が男性を大きく上回りました。また、「女性がもっと社会に参画する意欲と責任感をもつこと」と答えた男性の割合が女性と比べて概ね2倍近くありました。

### (7) 男女共同参画社会を実現するうえで行政に必要な取組みについて

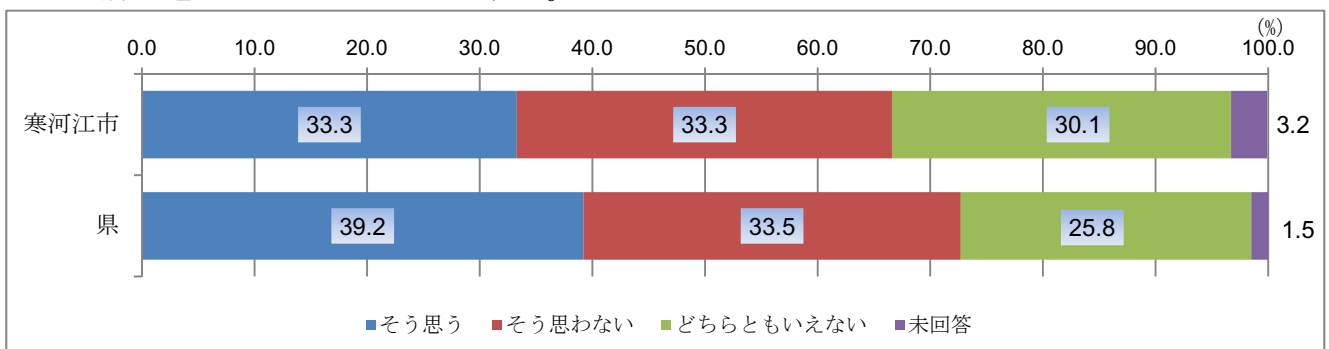
問 男女共同参画社会を実現するうえで、国や県、市町村は今後どのような取組みが必要だと思いますか。



○前回調査と同様、「保育の施設・サービスや、高齢者の施設・介護サービスを充実する」「就労の機会を増やしたり、職業教育や職業訓練を実施するなどして、希望の職種に就けるよう支援を行う」「行政の政策決定の際に男女の幅広い意見を反映させる」が上位を占めました。また、「職場における男女の均等な取扱いについて周知を行う」の割合が上昇しました。

### (8) 家庭生活、仕事、地域活動のバランスについて

問 あなたは現在、家庭生活、仕事、地域活動のそれぞれに関わり、バランスのとれた生活を過ごしていると思いますか。

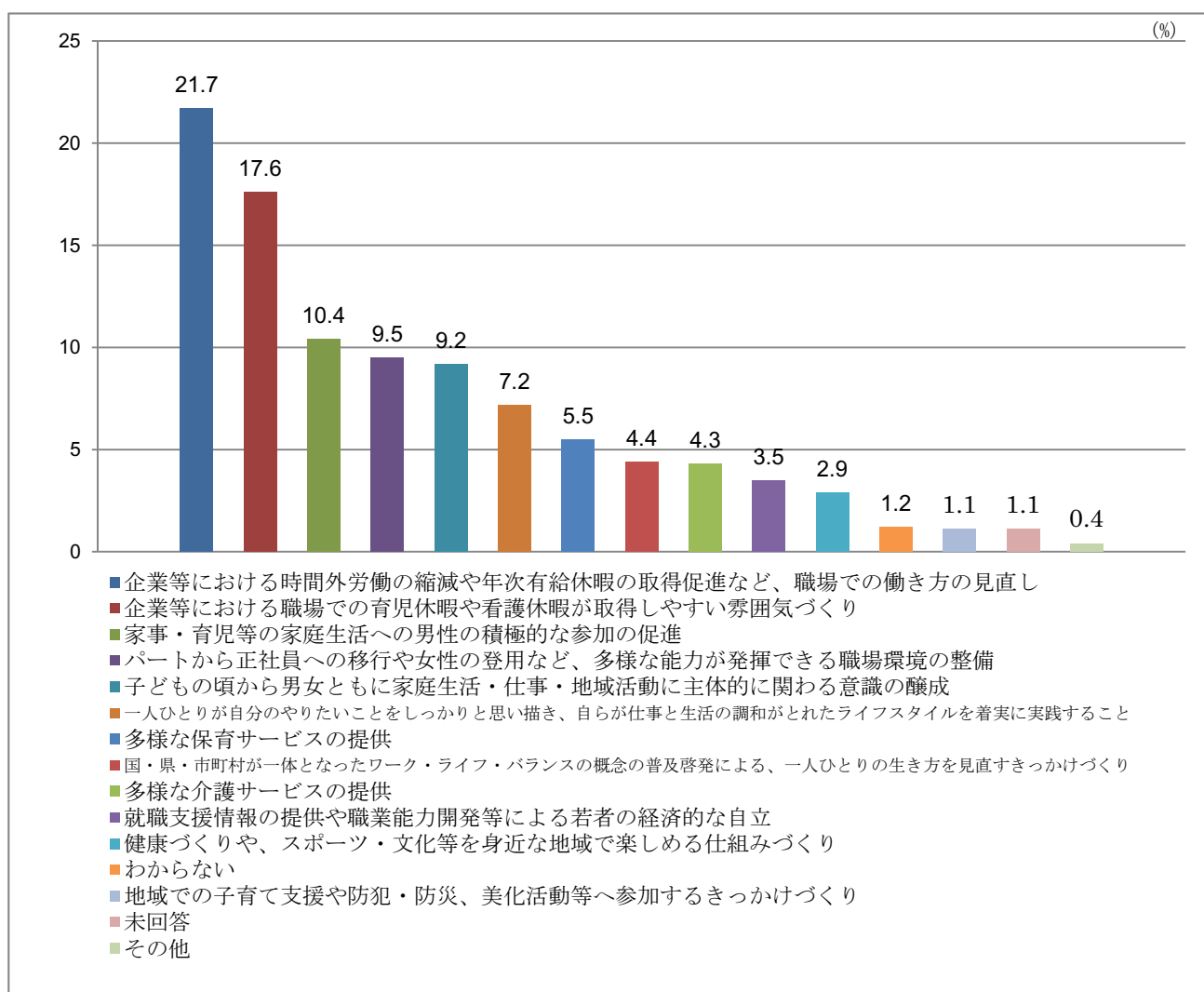




○「そう思う」「そう思わない」「どちらともいえない」と答えた割合がそれぞれ3分の1ずつとなりました。また、県と比べて、バランスのとれた生活を過ごしていると答えた割合が低くなりました。

### (9) 仕事と生活の調和のために必要な取組みについて

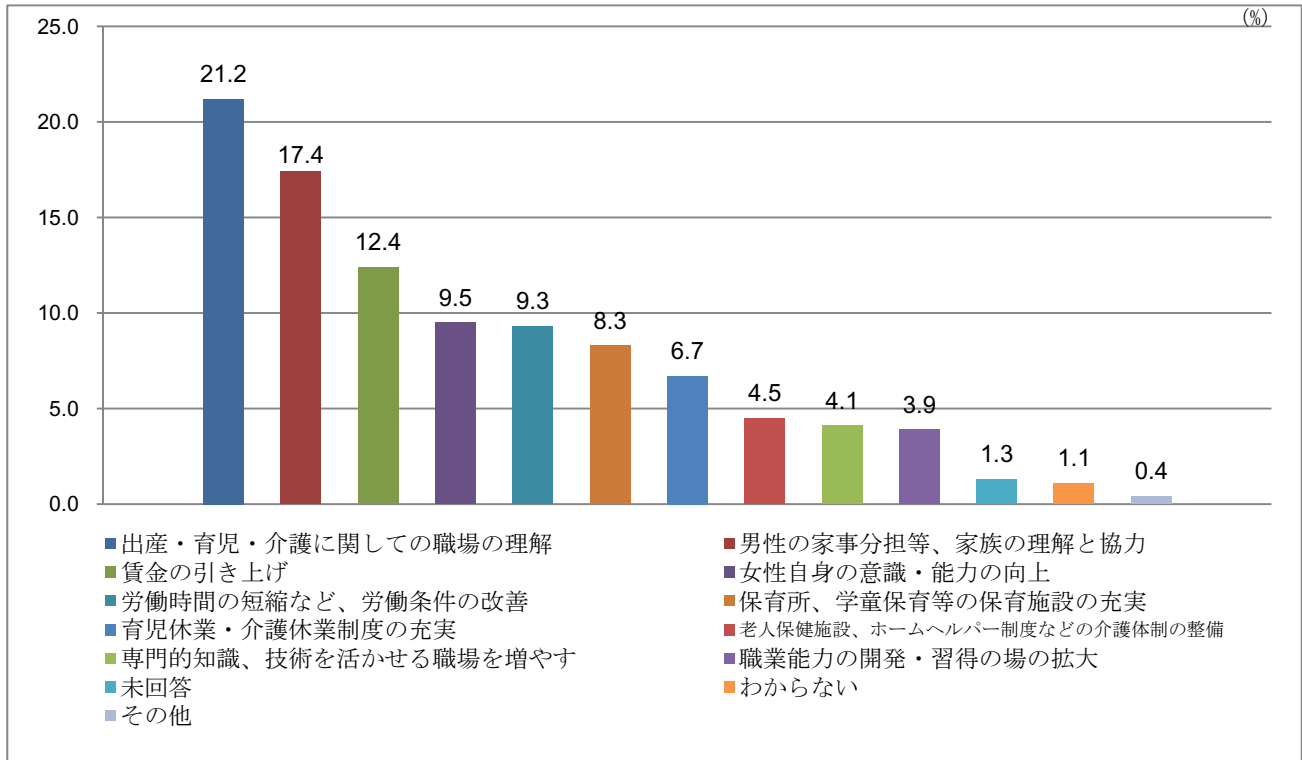
問 あなたは、仕事と生活の調和がとれるようになるには、どのようなことが必要だと思いますか。



○「企業等における時間外労働の縮減や年次有給休暇の取得促進など、職場での働き方の見直し」、「企業等における職場での育児休暇や看護休暇が取得しやすい雰囲気づくり」、「家事・育児等の家庭生活への男性の積極的な参加の促進」の順となっており、仕事と生活の調和には企業等の働き方の見直しが求められるという回答が上位を占めています。

(10) 女性が職業につく、または、働き続けていくうえで必要な取組みについて

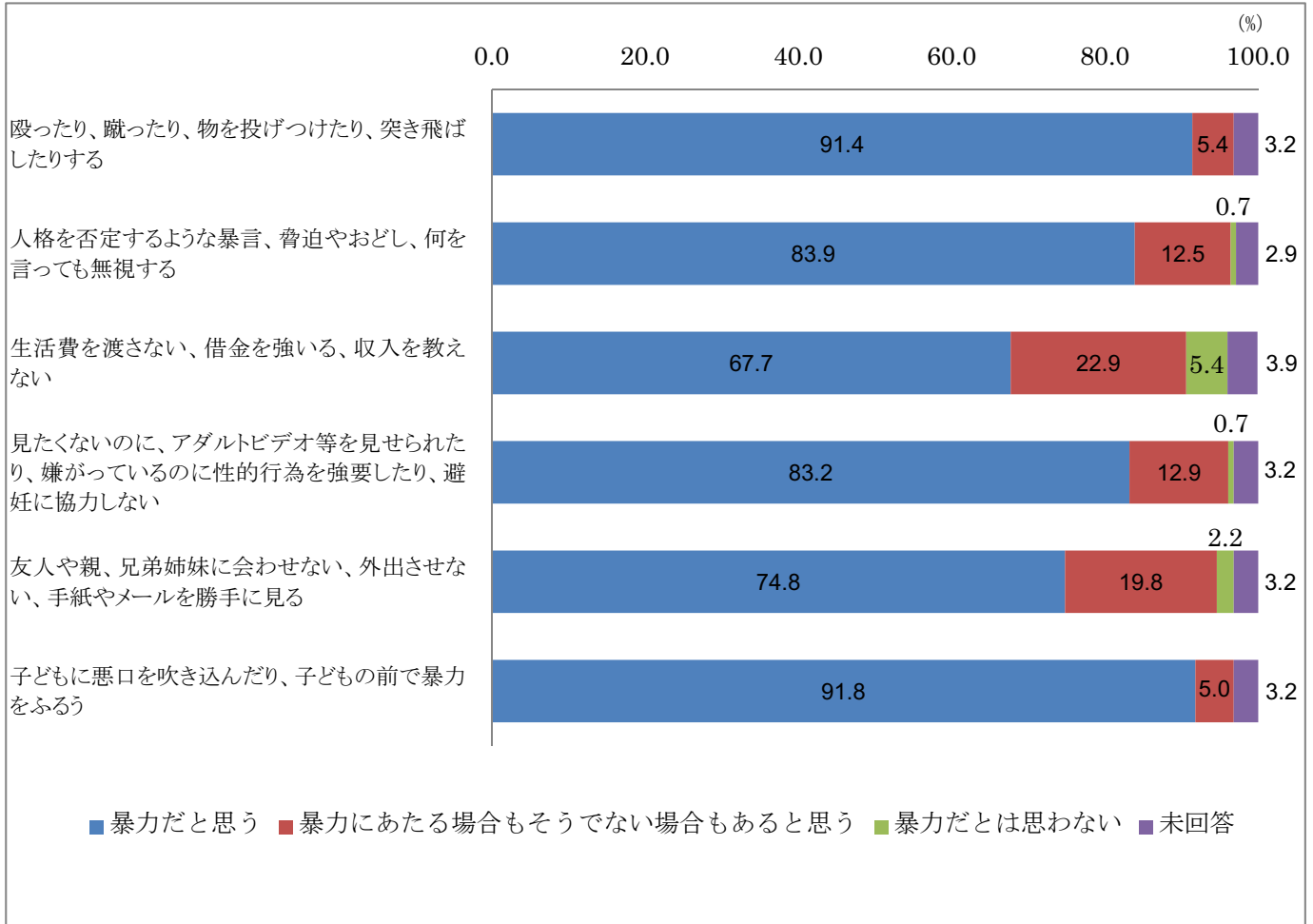
問 女性が職業につくうえで、または働き続けていくうえで、今後どのようなことが必要だと思いますか。



○「出産・育児・介護に関する職場の理解」「男性の家事分担等、家族の理解と協力」など、周囲の理解を求める回答が上位を占めました。

## (11) 配偶者・パートナーからの暴力について

問 夫婦(事実婚や別居中を含む)の間で行われた場合、それをどのように感じますか。



○全ての項目において「暴力だと思う」と答えた割合が最も多く、「生活費を渡さない、借金を強いる、収入を教えない」を除き、7割を上回りました。「生活費を渡さない、借金を強いる、収入を教えない」と「友人や親、兄弟姉妹に会わせない、外出させない、手紙やメールを勝手に見る」については「暴力にあたらぬ場合もある」と答えた割合が概ね2割程度となりました。なお、全ての項目において「暴力だと思う」と回答した割合が、県の調査結果を上回りました。

DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、一般的には「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」をいい、「暴力」には、殴る、蹴るといった「身体的暴力」だけでなく、大声で怒鳴るといった「精神的暴力」、生活費を渡さないなどの「経済的暴力」、交友関係を制限するといった「社会的暴力」も含まれます。

## 5. 計画の基本方針

### 基本理念（目指すべき姿）

**一人ひとりが、お互いを思いやる気持ちを持ち、個性と能力を発揮しながら、笑顔で暮らせるまち**

市民一人ひとりが、性別に関わりなく個人として尊重され、支え合いながら、「笑顔で暮らせるまち」を目指して、4つの基本目標を柱に施策を展開し、「男女共同参画社会」の実現に取り組みます。

### 基本目標Ⅰ 【人権尊重・意識醸成】

#### お互いを尊重し、認め合う社会の基盤づくり

男女が個人として尊重され、ともに多様な生き方を選択でき、認め合う男女共同参画社会の実現には、市民一人ひとりが男女共同参画の理念を正しく理解していくことが必要です。

男女共同参画社会の実現に向け、人権尊重の理念に対する理解、並びに、性別による固定的な役割分担意識と社会慣行の見直しにつながる周知・啓発等に努めるとともに、子どもの頃からの教育・学習に加え、生涯学習の場など、あらゆる場面において男女共同参画に関する意識啓発や学習に取り組みます。

### 基本目標Ⅱ 【職場環境】

#### 雇用の場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

男女共同参画の推進に伴い、職場における女性の活躍推進への意識改革も少しずつ進み、活躍の場を広げる女性も増えてきていますが、未だに職場や家族の理解・協力が十分に得られず、希望どおりに働けない女性も潜在しているとの声もあります。今後、女性の活躍の場を一層広げるためにも、このような状況を速やかに改善し、女性が働きやすい環境の形成に社会全体として取り組んでいくことが求められています。

また、急速な人口減少が進む中、職業分野での女性の活躍を推進することは地域経済や地域社会の活性化につながるものと考えます。

これらを推進するためには「仕事と生活の調和」の実現が重要な課題であることから、長時間労働の削減等の働き方の見直しに向けた啓発や男女が安心して子育てや介護ができる環境づくりに取り組むとともに、職業分野における女性の希望に沿った支援や企業への啓発を行うなど、女性の活躍の推進に取り組みます。

## 基本目標Ⅲ 【生活基盤・健康】

### 安全安心なくらしの実現

男女間の暴力は、犯罪ともなり得る重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題であることから、根絶に向けた意識啓発や被害者支援のための体制整備などに取り組みます。

また、一人ひとりがいきいきと暮らしていくうえで、生涯を通じた健康の維持・増進を図る必要があることから、ライフステージに応じた健康支援に取り組みます。

さらに、社会的に困難な状況に置かれやすい人々が安心して暮らせるよう、環境の整備などに取り組みます。

## 基本目標Ⅳ 【共働】

### 男女とも活躍できる環境づくり

人口構造の変化・価値観やニーズの多様化を背景として地域の課題は複雑化しており、これらを解決し、活力あるまちとして発展し続けるためには、多様な人材の社会参画を促し、あらゆる分野に多様な視点や発想を取り入れていくことが重要であることから、地域活動等における男女共同参画の促進や女性の人材育成の推進に取り組みます。

一人ひとりが、お互いを思いやる気持ちを持ち、個性と能力を発揮しながら、笑顔で暮らせるまち

**I お互いを尊重し、認め合う社会の基盤づくり**  
【人権尊重・意識醸成】

1 人権尊重の理念に対する理解の促進

① 人権に対する理解を深めるための啓発の推進

2 性別による固定的な役割分担意識と社会慣行の見直し

① 市民の意識改革に向けた広報・啓発の推進  
② 男性の家事・育児・介護への参画意識の醸成  
③ 男女共同参画の視点に立った広報の推進

3 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

① 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実  
② 地域社会における教育・学習の充実

**II 雇用の場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和**  
【職場環境】

4 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保

① 労働に関する法律・制度等の普及  
② ハラスメント防止に向けた啓発

5 仕事と生活が両立できる職場環境づくり

① ワーク・ライフ・バランスを可能にする就労環境の整備  
② 長時間労働の削減等の働き方の見直しに向けた啓発  
③ 育児休業制度・介護休業制度の普及促進  
④ 男女が安心して子育てや介護ができる環境づくりの推進

6 職業分野での女性の活躍の推進

① 女性の創業に対する支援  
② 企業・各種団体等の方針決定の場への女性の参画の促進  
③ 再就職等に向けた支援の充実  
④ 活躍している女性の事例の情報提供  
⑤ 企業が女性活躍推進に取り組む気運の醸成  
⑥ 農業分野における方針決定の場への女性の参画の促進

※女性活躍推進法第6条第2項に規定する推進計画に位置付け

**III 安全安心な暮らしの実現**  
【生活基盤・健康】

7 男女間のあらゆる暴力の根絶

① 男女間の暴力の根絶に関する意識の啓発  
② 被害者の早期発見と連絡体制の整備、自立支援  
③ 児童虐待や子どもを対象とした犯罪防止のための対策の実施

8 生涯を通じた健康づくり

① 生涯を通じた健康支援  
② 妊娠・出産・子育て期における支援

9 生活上困難を抱える人への支援

① ひとり親家庭の生活の安定と自立支援  
② 高齢者・障がい者・外国人等、さまざまな困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

**IV 男女とも活躍できる環境づくり**  
【共働】

10 行政の政策・方針決定過程における男女共同参画の拡大

① 行政における政策や方針決定の場への男女共同参画の推進  
② 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進

11 地域活動等における男女共同参画の促進

① 自治会・PTA等の地域活動の分野への女性の参画促進  
② ボランティア活動等の分野への男性の参画促進

12 女性の人材育成の推進

① 女性のニーズに応じた支援の提供

## 第2章 計画の内容

### 基本目標Ⅰ

#### お互いを尊重し、認め合う社会の基盤づくり【人権尊重・意識醸成】

#### 施策の方向1 人権尊重の理念に対する理解の促進

##### 【現状と課題】

男女共同参画社会とは、男女が対等の構成員として、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とされています。（男女共同参画社会基本法第2条）

このような社会の実現にとって男女の人権の尊重は最も重要な視点であります。意識調査によると一部改善の動きが見られるものの、前回調査に続き、多くの分野で「男性優遇」と感じている結果となっていることから、誰もが人権尊重の理念を正しく理解するための普及啓発に取り組む必要があります。

##### 【具体的な施策】

施策	内容
① 人権に対する理解を深めるための啓発の推進	法務局・人権擁護委員協議会と連携して、人権に関する正しい知識の普及を図るとともに、市民一人ひとりの人権に対する理解を深めるための啓発などに取組みます。また、人権相談に関する窓口について周知していきます。

#### 施策の方向2 性別による固定的な役割分担意識と社会慣行の見直し

##### 【現状と課題】

意識調査では、「男女共同参画社会」という用語について約8割が知っているという回答したものの、「言葉も意味も知っている」と回答した割合は5割程度となりました。

また、家庭における夫婦の役割分担について、「夫は仕事、妻は家庭がよい」と答えた割合が減少し、「夫婦ともに仕事をし、家事や育児を分担したほうがよい」と答えた割合が増加したものの、食事のしたくや掃除など家庭生活の大部分について依然として主に妻が行っていると回答した割合が高いなど、性別による固定的な役割分担意識は未だに残っています。

男女共同参画社会を形成していくためには、「男だから・女だから」といった固定的な役割分担意識の解消と社会慣行の見直しが必要となります。これらについては一朝一夕では改善できないものであることから、長期的な視点に立って男女共同参画意識の醸成を図るための啓発などに取り組んでいく必要があります。

【具体的な施策】

施策		内容
①	市民の意識改革に向けた広報・啓発の推進	「男女共同参画社会」の考え方の浸透には、継続的な情報発信が重要であることから、国・県と連携した啓発を行います。また、市の広報媒体を通じ、男女共同参画に関する情報を発信します。
		市民の意識調査を継続的に実施し、状況の把握とあわせ、調査の実施を通じた啓発活動を行います。
②	男性の家事・育児・介護への参画意識の醸成	生涯学習分野において男性の家事への参画を促したり、パパママスクールへの男性の参加などを通じ、男性の家事・育児・介護への参画意識の醸成を図ります。
		男性の家事・育児への参画や介護休業・休暇の取得に対する地域、職場など周囲の理解を深め、男性がそれらの活動に前向きに取り組めるよう、国・県と連携した啓発を行います。
③	男女共同参画の視点に立った広報の推進	市の広報・刊行物について、性別による固定的な役割分担意識にとらわれた内容とならないよう配慮します。

**施策の方向3 男女共同参画を推進する教育・学習の充実**

【現状と課題】

男女共同参画社会の実現に向け、市民一人ひとりが男女共同参画について正しく理解する必要がありますが、そのためには、子どもの頃からの教育・学習に加え、生涯学習の場など、あらゆる場面において男女共同参画に関する意識啓発や学習に取り組むことが重要です。

このため、家庭や学校、職場、地域において、固定的な性別役割分担にとらわれない意識が醸成されるよう、教育・学習の充実を図ります。

【具体的な施策】

施策		内容
①	男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	子どもの意識形成に重要な役割を果たしている家庭における男女共同参画を推進するため、保育所等から保護者に対し男女共同参画に関する情報の提供を行います。
		保育所・幼稚園・学校において、人権の尊重や男女平等など、男女共同参画社会の形成に向けた学習や活動の充実を図ります。
		学校での職場体験において、男女別の固定的な職業意識にとらわれることなく、希望に応じた体験ができるように努めます。
②	地域社会における教育・学習の充実	市民大学である「寒河江さくらんぼ大学」の講座などにおいて、男女共同参画の意識を高めるための学習機会を提供します
		高齢者向けのサロン等において、高齢者の男女共同参画に関する意識を高める取組みを行います。



<基本目標Ⅰの数値目標>

	指標名	現状値	目標値
①	「男女共同参画社会」という用語について、“言葉も意味も知っている”と回答した割合	49.60% (H28 調査)	70.0%
②	パパママスクールへの男性の参加率	32.8% (H28)	50%

## 基本目標Ⅱ

### 雇用の場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和【職場環境】

#### 施策の方向4 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保

##### 【現状と課題】

女性の活躍の推進は、経済社会に多様な価値観をもたらし、イノベーションの創出にもつながるものと期待されています。

しかしながら、意識調査では、職場において「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」と回答した割合が6割を超えるなど職場における男女間の格差は依然として解消されていない状況にあります。

また、同調査において、「女性が職業につく、または、働き続けていくうえで必要な取組み」として「出産・育児・介護に関する職場の理解」や「賃金の引上げ」、「労働時間の短縮など、労働条件の改善」が求められています。

さらに、性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の根絶、男女間の賃金格差の解消など雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保が不可欠です。

これらを踏まえ、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇を確保するため、労働に関する法律・制度等の啓発・普及やハラスメントの防止対策の促進等を進めていく必要があります。

※イノベーション・・・・・・・・・・新しいものを生産する、あるいは既存のものを新しい方法で生産すること

※セクシュアルハラスメント・・・・性的いやがらせ。特に職場などで男性から女性に対して、または女性から男性に対して行われる性的、差別的な言動

※マタニティ・ハラスメント・・・・妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い

##### 【具体的な施策】

施策		内容
①	労働に関する法律・制度等の普及	男女雇用機会均等法といった労働に関する法律や制度等について、国・県と連携しながら周知します。
②	ハラスメント防止に向けた啓発	セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントなどの各種ハラスメントについて、国・県と連携しながら防止に向けた啓発に努めます。

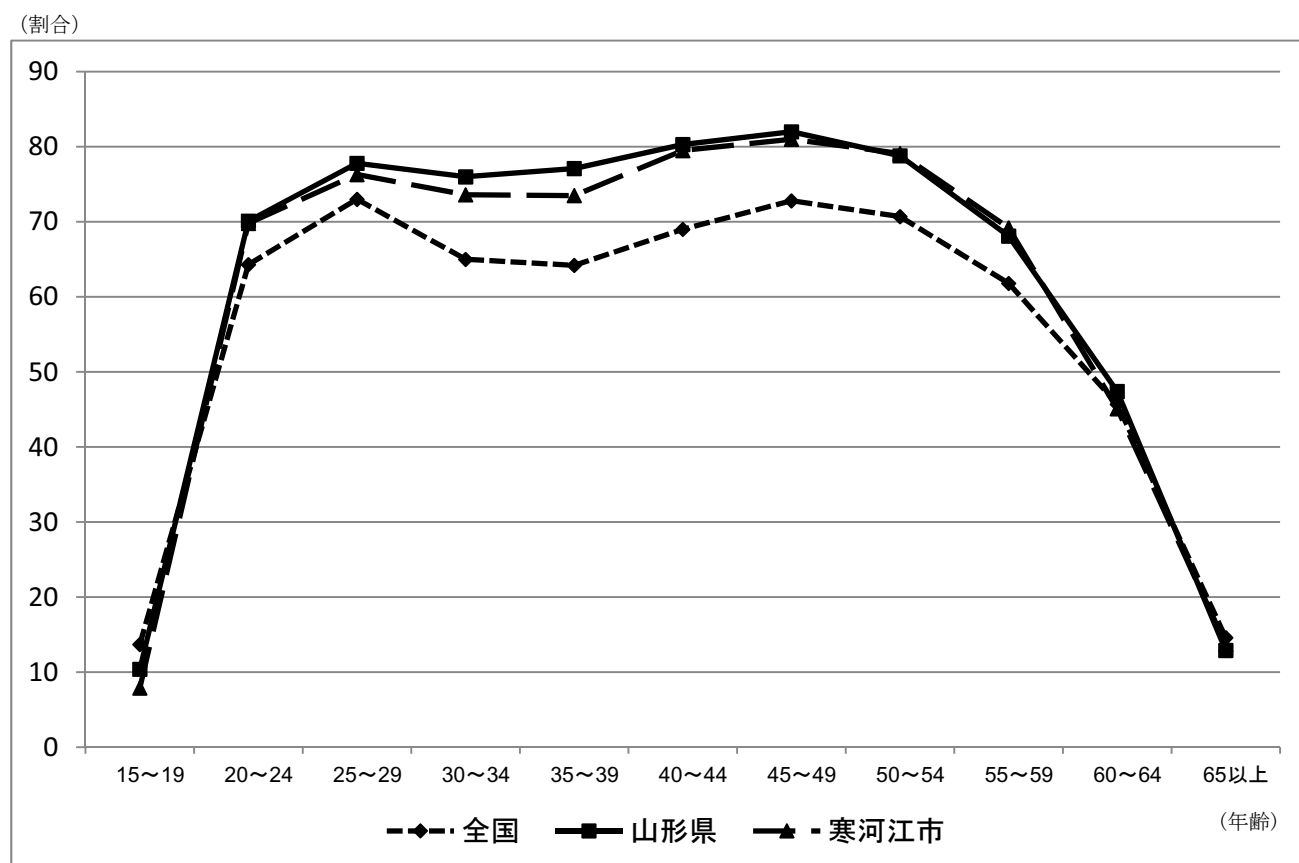
## 施策の方向5 仕事と生活が両立できる職場環境づくり

### 【現状と課題】

全国的には、女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、出産・育児を理由に25～39歳の期間に低下する傾向にありますが、本市では、山形県と同様、その低下の割合が緩やかで継続して高い労働力率を維持しているという特徴があります。

働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮するためには、仕事と生活の調和の実現が重要です。意識調査では、家庭生活、仕事、地域活動のバランスのとれた生活を過ごしていると回答した割合は3割程度に過ぎませんでした。また、仕事と生活の調和の実現にあたり「企業等における時間外労働の縮減や年次有給休暇の取得促進など、職場での働き方の見直し」「企業等における職場での育児休暇や看護休暇が取得しやすい雰囲気づくり」が重要であるとの回答が多く寄せられました。これらを踏まえ、男女とも子育てや介護をしながら働き続けられる環境を整備するとともに、長時間労働の削減等の働き方の見直しなど、家庭や地域でそれぞれの役割が果たせるような職場環境づくりを促進します。

### ○女性の年齢階級別労働力率の状況



年齢	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65以上
全国	13.7	64.3	73.0	65.0	64.2	69.0	72.8	70.7	61.8	45.7	14.6
県	10.4	70.1	77.8	76.0	77.1	80.3	82.0	78.8	68.1	47.4	12.9
市	7.9	69.8	76.3	73.6	73.5	79.5	81.0	79.1	69.2	45.1	13.7

(総務省：平成22年国勢調査)

【具体的な施策】

施策		内容
①	ワーク・ライフ・バランスを可能にする就労環境の整備	企業の経営者等の意識改革につながるよう、仕事と生活が両立できる職場環境づくりに関する情報の提供などに努めます。
②	長時間労働の削減等の働き方の見直しに向けた啓発	国・県と連携しながら、長時間労働の削減など働き方の見直しについて周知・啓発を進めます。
③	育児休業制度・介護休業制度の普及促進	育児休業を理由に、解雇したり復職を拒否することは違法行為であることなど、労働局と連携した育児休業・介護休業制度の周知・徹底を図ります。また、男性の育児休業取得についても、労働局や県と連携しながら普及を図ります。
④	男女が安心して子育てや介護ができる環境づくりの推進	安心して子育てができるよう、必要な保育の受入れ枠を確保するとともに、多様なニーズに対応した病児・病後児保育、休日・延長保育などの事業の充実や放課後児童クラブの保育環境の整備に取り組みます。
		安心して介護をしながら働き続けることができるよう、必要な介護施設の整備など介護サービスの充実に努めます。

**施策の方向 6 職業分野での女性の活躍の推進**

【現状と課題】

平成 27 年 9 月に女性活躍推進法が公布・施行されたことを契機に、職業生活を含む様々な分野において女性の活躍を進めようとする気運が高まっています。

意識調査でも様々な分野における女性の活躍を望む声は 8 割近くに上っており、多様な分野で女性の活躍を後押しする取り組みが必要です。一方、子育てなどのために退職する女性も未だ多く、女性がライフイベントを経ても働き続けられる職場環境や、出産や子育てなどにより一旦退職した後も希望に応じた働き方が選択できるような支援も必要となります。

(※) ライフイベント・・・結婚、妊娠、出産、育児、自分や家族の傷病、介護、などの人生上のできごと

【具体的な施策】

施策		内容
①	女性の創業に対する支援	市内産業の多様化・活性化を図るため、西村山創業セミナーを開催するなど、創業に必要なノウハウ取得から創業後の支援まで女性の創業を支援します。
②	企業・各種団体等の方針決定の場への女性の参画の促進	企業や各種機関・団体等の方針決定の場への女性の参画の促進を図るため、経営者や管理職等に対し、女性の活躍の重要性に関する情報提供を行っていきます。
③	再就職等に向けた支援の充実	労働局の支援情報の提供や市技術振興協会と連携した職業能力開発に関する講座の充実などにより、再就職等への支援の充実を図ります。
④	活躍している女性の事例の情報提供	国や県、関係機関と連携して、意欲と能力のある女性が社会で活躍している事例を広く紹介します。
⑤	企業が女性活躍推進に取り組む気運の醸成	女性の活躍の推進などに積極的に取り組む企業等を市広報で紹介するなど、気運の醸成を図ります。 ☆女性の活躍推進等に取り組む企業を県が認定する「山形いきいき子育て応援企業」として登録されている寒河江市内の企業等を紹介
⑥	農業分野における方針決定の場への女性の参画の促進	市が開催する会議等への女性の参加を進めるなど、農業分野における女性の参画を促進します。

<基本目標Ⅱの数値目標>

指標名		現状値	目標値
①	「男女雇用機会均等法」という用語について、“言葉も意味も知っている”と回答した割合	74.6% (H28 調査)	85%
②	「ワーク・ライフ・バランス」という用語について、“言葉も意味も知っている”と回答した割合	44.6% (H28 調査)	55%
③	女性の創業相談件数		180件 (H29~33年度の累計)

## 基本目標Ⅲ 安全安心なくらしの実現【生活基盤・健康】

### 施策の方向 7 男女間のあらゆる暴力の根絶

#### 【現状と課題】

意識調査では、DV（※）について「言葉も意味も知っている」と回答した割合が9割近くに達しました。また、身体的な暴力以外の、ののしったり、無視するなどの精神的なものや生活費を渡さないなどの経済的なもの等について「暴力だと思う」と回答した割合も7割を超えるなど、市民の間でもDVに関する正しい理解が進んでいます。

また、DVの被害者は、自ら名乗り出ないで泣き寝入りするなど被害が潜在化している場合も少なくなく、周辺からの通報が鍵を握る場合もあり、根絶に向けては地域社会全体での対応も不可欠です。

DVについては、犯罪ともなり得る重大な人権侵害であるという認識のもと、男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた意識啓発が必要です。

※ DV ……ドメスティック・バイオレンスの略。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のこと

#### 【具体的な施策】

施策		内容
①	男女間の暴力の根絶に関する意識の啓発	DVは、犯罪ともなり得る重大な人権侵害であるという認識のもと、県の婦人相談所等と連携しながら、あらゆる暴力の根絶に向け、周知・啓発に努めます。 小・中学生の段階において、思いやりや異性の尊重、暴力の根絶に向けた意識啓発を行います。
②	被害者の早期発見と連絡体制の整備、自立支援	DV被害者の相談はもとより、周囲からの情報提供も含め、被害者の早期発見に向けた相談窓口や通報先の周知と県や警察も含めた連絡体制の充実を図ります。また、必要に応じ、被害を受けた方の保護や自立に向けた支援を行います。
③	児童虐待や子どもを対象とした犯罪防止のための対策の実施	虐待が疑われる場合の情報提供について市民へ働きかけます。また、学校や保育所等において、普段の様子をきめ細かに観察するほか、健康診査時に兆候把握に努めるなど、子どもの虐待防止に向けた対策を強化します。 小中学生に対し、出会い系サイトやSNS等の利用による被害や事故を防止するためのICTメディアリテラシー（※）の向上に努めます。

※ ICTメディアリテラシー…「単なるICTメディア（パソコン、携帯電話など）の活用・操作能力のみならず、メディアの特性を理解する能力、メディアにおける送り手の意図を読み解く能力、メディアを通じたコミュニケーション能力までを含む概念

## 施策の方向 8 生涯を通じた健康づくり

### 【現状と課題】

生涯を通じて健康を維持・増進していくことは、一人ひとりがいきいきと暮らしていくうえでの基盤となります。男性も女性もそれぞれの身体の特徴を十分に理解し合い、思いやりを持って生きて行くことは、男女共同参画社会の実現のための前提となるものです。

妊娠・出産という女性の健康にとっての大きな節目にあっては、切れ目のない支援が重要です。

また、高齢者への介護予防教室や健康教室などを実施することは、生涯を通じた健康づくりを支援することに加え、健康で元気な高齢者の社会参画につながる施策にもなります。

これらのことから、男女が互いの性について理解を深めること、また、生涯にわたって健康が確保されるよう、健康づくりを推進していくことが必要です。

### 【具体的な施策】

施策		内容
①	生涯を通じた健康支援	年代に応じた健康診査や相談体制の充実に加え、介護予防教室や健康教室などを実施し、生涯を通じた健康づくりを支援します。
②	妊娠・出産・子育て期における支援	妊娠・出産・子育て期における一貫した「切れ目のない支援」を行うため、寒河江型ネウボラ（※）により、妊産婦の相談体制や産後ケアの充実に努め、身体的・精神的な負担の軽減に努めます。 妊娠中や出産後の女性に対する労働条件の緩和等についての啓発を図るため、母性保護に関する正しい知識の普及を図ります。

（※）ネウボラ…フィンランド語で「アドバイスの場所」という意味で、保健師などの専門職が妊婦及び母子を妊娠期から育児期に至るまで一貫して切れ目なく支援する仕組み

## 施策の方向 9 生活上困難を抱える人への支援

### 【現状と課題】

昨今の雇用・就業をめぐる環境の変化や高齢化、核家族化等の進展に伴い、貧困や地域での孤立など、様々な生活上の困難に直面する人々が増えています。とりわけ、一人暮らしの高齢者や障がい者、外国人居住者などは、様々な要因で困難な状況におかれることが多いことから、これらの方々への支援が必要となります。

また、子どもの養育や経済面の不安を抱えがちなひとり親等、生活上の困難に陥りやすい女性が増加していることから、社会的・経済的な自立に向けた総合的な取組みが必要となります。

【具体的な施策】

施策		内容
①	ひとり親家庭の生活の安定と自立支援	ひとり親家庭は、就労面などで経済的に不安定な状況にある場合が多いことから、安定した生活を送るための支援や子どもの学習面への影響が生じないように支援するとともに、自立に向けた相談・情報提供体制の充実を図ります。
②	高齢者・障がい者・外国人等、さまざまな困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備	ひとり暮らしの高齢者が地域で孤立することがないように、見守りや配食サービス、除雪対策といった生活の支援を行います。
		障がい者等に対し、国・県・市の支援制度の情報提供を十分行うとともに、住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、相談体制の充実を図ります。
		外国人向けの日本語教室などを開催し、言葉の習得への支援を行うとともに、「暮らし」に関する情報についても提供していきます。 また、市国際交流協会のイベント等を通じ、市民と外国人との交流機会を創出します。

<基本目標Ⅲの数値目標>

指標名		現状値	目標値
①	3か月健診の受診率	97.3% (H27)	100.0%
②	乳がん検診の受診率	32.6% (H27)	50.0%
③	障がい者の相談体制の整備 (基幹相談支援センターの整備)	—	整備



## 基本目標Ⅳ 男女とも活躍できる環境づくり【共働】

### 施策の方向 10 行政の政策・方針決定過程における男女共同参画の拡大

#### 【現状と課題】

市の審議会や委員会における女性委員の登用により、多様な視点を取り入れられることで、男女が共に暮らしやすいまちづくりが可能となります。平成28年3月末の市の審議会等における女性委員の比率は31.8%となり第1次計画の目標値である33.3%を超えなかったことから、引き続き積極的な登用に取り組み、多様な意見を市政に反映させる必要があります。

また、東日本大震災など過去の災害時には、育児、介護、家事などの家庭的責任が女性に集中したり、女性や子どもを狙った犯罪が増加するなど様々な問題が明らかになりました。災害によって受ける影響について男性と女性で違いが生じることを理解した災害対策に取り組むため、防災に係る意思決定の場への女性の参画を進めることが必要となります。

#### 【具体的な施策】

施策	内容
① 行政における政策や方針決定の場への男女共同参画の推進	審議会・委員等における女性委員の登用については、第6次寒河江市振興計画において、33.3%（平成37年度）を目標としています。これまで以上に積極的な登用を進めます。
② 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	防災計画等の見直しにおいて、女性委員を登用するなどして、男女共同参画の視点に立った意見を反映させていきます。

### 施策の方向 11 地域活動等における男女共同参画の促進

#### 【現状と課題】

自治会やPTA等の地域活動の分野では依然として男性が役職に付いていることが多いなど性別による固定的な役割分担意識や社会慣行が改善されていないのが現状です。

一方、人口構造の変化・価値観やニーズの多様化を背景に地域の課題は複雑化しており、これらの課題解決のためには、多様な人材を登用し、新たな視点や発想を取り入れることが重要であることから、一人ひとりが希望に応じてさまざまな場面で活躍できるよう、行政が後押ししていく必要があります。

#### 【具体的な施策】

施策	内容
① 自治会・PTA等の地域活動の分野への女性の参画促進	自治会やPTA等の地域活動において、希望に応じて女性が活躍できるよう、女性の代表（役職）が活躍している事例を紹介するなどして参画の促進を図ります。
② ボランティア活動等の分野への男性の参画促進	女性が多い分野になりがちなボランティア活動において、元気な高齢者への働きかけを行うなど、男性の参加者増に努めます。

## 施策の方向 12 女性の人材育成の推進

### 【現状と課題】

最近では、さまざまな分野において女性が活躍する姿が見られるほか、市の審議会などにおける女性委員の登用は増えていますが、多くの分野で十分に進んでいるとはいえない状況です。

意識調査では、自治会・町内会やPTA・保護者会の代表・役員への就任について「断る」と回答した女性の割合は男性を上回っています。女性が「断る」理由を見ると、「自分や家族の負担が増える」の次に「責任ある役は引き受けたくない」と回答した割合が高い結果となりました。今後、女性の参画拡大が各分野における活力を生むものと期待されていることから、本市においても女性が多様な分野に、自らの意志に基づき参画するきっかけづくりを進めていく必要があります。

### 【具体的な施策】

施策		内容
①	女性のニーズに応じた支援の提供	女性が自らの意思に応じて、あらゆる分野で活躍するのに必要な能力を身につけるため、県や県男女共同参画センターなどと連携しながら、ニーズに応じた情報提供や学習機会の拡大を進めます。

### <基本目標Ⅳの数値目標>

指標名		現状値	目標値
①	市の審議会等における女性委員の比率	31.8% (H28.3)	40.0%

## **第3章 計画の推進体制**

### **1 庁内の推進体制**

計画に掲げた施策を着実に推進するため、庁内に関係課で構成する「寒河江市男女共同参画計画推進委員会」を設置して進捗状況の把握を行うとともに、関係課の連携を強化することで、総合的に取組みを推進します。

### **2 計画の進行管理**

施策の進捗状況を把握し、その結果を寒河江市男女共同参画審議会に報告するとともに、今後の施策展開に向けた意見を聴取しながら、男女共同参画社会の形成に取り組めます。

### **3 国・県との連携**

男女共同参画に関する施策は、長期的な視点に立って、着実・継続的な取組みが必要であることから、男女共同参画社会形成の推進について、国や県などと連携を図りながら取り組んでいきます。



# 参 考 资 料

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 12 条）

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第 13 条—第 20 条）

第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条—第 28 条）

（前文）

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 21 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 1 章 総則

（目的）

第 1 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 2 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 3 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4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5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6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7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8条 国は、第3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9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10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11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12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2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13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2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14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15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16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17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18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。

### (国際的協調のための措置)

第19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20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3章 男女共同参画会議

### (設置)

第21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22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13条第3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2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23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

### (議長)

第24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25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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2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10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

**(議員の任期)**

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2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1項第2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27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28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。

附 則 (略)

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

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）

第二節 一般事業主行動計画（第八条—第十四条）

第三節 特定事業主行動計画（第十五条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）

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（第十八条—第二十五条）

第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）

第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）

附則

第一章 総則

（目的）

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つたときは、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十五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
  - 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

##### （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。）であつて、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 一般事業主であつて、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（次条及び第二十条第一項において「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。

#### (委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、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百四十一号）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つ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つて、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三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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十二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二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、同法第四十二条の二中「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）第十二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。

第十三条 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）

第十四条 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

第十五条 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)

第十六条 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情報を定期的に公表しなければならない。

- 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情報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)

第十七条 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情報を定期的に公表しなければならない。

#### 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)

第十八条 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)

第十九条 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つ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に努めるものとする。

#### (啓発活動)

第二十一条 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。

#### (情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 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)

第二十三条 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、第十八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十八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)

第二十四条 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)

第二十五条 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)

第二十六条 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。

### (権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで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)

第二十八条 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

第二十九条 第十二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 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 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 第十二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 第十二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 第十二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

第三十二条 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 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二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 第十二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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六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。

## 附 則

### (施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二

十八条を除く。)及び第六章(第三十条を除く。)の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

#### (この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

#### (政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

#### (検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

#### (社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

#### (内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

目次

前文

第1章 総則（第1条—第7条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等（第8条—第19条）

第3章 男女共同参画審議会（第20条—第26条）

（前文）

私たちが目指す21世紀の社会は、男女が性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思と選択によってのびやかに生きることができる社会である。また、男女が共に助け合い、力を合わせて地域の未来を創り出していく社会である。

しかしながら、依然として性別によって役割を固定的にとらえる人びとの意識やこれを反映した社会慣行などが様々な分野に根強く残っている状況にある。

山形県においては、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取組が進められてきたところであり、また、夫婦共働き世帯が多いなど女性の就業割合が全国の中で高い状況にあるが、男女が平等に能力を発揮できる機会の確保や適正な評価がなされる環境が十分に整っているとは言えず、家庭生活や地域活動においても男女が対等な立場で関わる状況には未だ至っていない。

本格的な少子高齢社会の到来、家族形態の多様化、国際化の進展等社会経済情勢の大きな変化に対応しつつ、次代を担う子供達が健やかに生まれ育ち、将来にわたって活力あふれる地域社会を築いていくためには、男女があらゆる分野に共に参画し、喜びと責任を分かち合うことのできる男女共同参画社会の早期実現を目指していかなければならない。

このような認識に立ち、県民、事業者及び行政が連携し、一体となって男女共同参画の推進に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、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。

- (1) 男女共同参画の推進 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の実現に向けて取り組むことをいう。
- (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。

### **(基本理念)**

第3条 男女共同参画の推進は、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。

2 男女共同参画の推進に当たっては、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意識等を反映して、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県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。

4 男女共同参画の推進は、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。

5 男女共同参画の推進に当たっては、男女が性別による身体的特徴の違いについて互いに理解を深めることにより、男女の生涯にわたる健康が確保されるよう配慮されなければならない。

### **(県の責務)**

第4条 県は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（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。

2 県は、男女共同参画の推進に当たり、県民、事業者、市町村及び国と連携し、及び協力して取り組むものとする。

### **(県民の責務)**

第5条 県民は、基本理念にのっとり、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、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 県民は、県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、基本理念にのっとり、その事業活動における男女の均等な機会の確保（積極的改善措置を含む。）、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができるような就業環境の整備その他の事業活動における男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 事業者は、県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。

### **(性別による権利侵害に関する配慮)**

第7条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント（性的な言動により当該言動を受けた者の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与える行為をいう。）及び配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）に対する身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為により男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

## **第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等**

### **(男女共同参画計画)**

第8条 知事は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項の規定により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「男女共同参画計画」という。）を定め、又は変更するに当たっては、山形県男女共同参画審議会に意見を求めるとともに、県民の意見を聴くものとする。

**(広報活動等)**

第9条 県は、男女共同参画の推進に関する県民及び事業者の理解を深めるために必要な広報活動等を行うものとする。

**(教育の推進等)**

第10条 県は、学校教育その他の教育及び生涯学習の場において、男女共同参画の推進に関する教育の推進、学習の機会の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

**(家庭生活における活動とその他の活動との両立支援)**

第11条 県は、家族を構成する男女が共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立できるように、支援その他の必要な措置を講ずるものとする。

**(県民等の活動に対する支援)**

第12条 県は、県民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する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ものとする。

**(市町村への支援)**

第13条 県は、市町村の男女共同参画計画の策定及び施策の推進を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

**(調査研究)**

第14条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため、必要な調査研究を行うものとする。

**(事業者の調査協力)**

第15条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の推進のために必要があると認めるときは、事業者に対し、男女の就業状況その他男女共同参画の推進に係る取組状況を把握するための調査について協力を求めることができる。

**(男女共同参画の推進の状況等の公表)**

第16条 知事は、毎年度、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について公表するものとする。

**(苦情等及び相談への対応)**

第17条 県は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、県民及び事業者から苦情その他の意見の申出があった場合は、適切に対応するものとする。

2 知事は、前項の規定に基づく申出があった場合において、必要と認めるときは、山形県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

3 県は、第7条に掲げる行為その他の男女共同参画の推進を妨げる行為についての県民又は事業者からの相談に適切に対応するものとする。

**(推進体制の整備)**

第18条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ効果的に実施するため、必要な推進体制を整備するものとする。

**(財政上の措置)**

第19条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するために必要な財政上の措置を講ずるものとする。

**第3章 男女共同参画審議会**

**(審議会の設置)**

第20条 男女共同参画計画その他男女共同参画の推進に関する重要事項について、知事の諮問に応じ、調査審議させるため、山形県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

**(組織等)**

第21条 審議会は、委員15人以内で組織する。

- 2 委員のうち、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満としないものとする。
- 3 委員は、男女共同参画に関し学識経験を有する者及び公募に応じた者のうちから、知事が任命する。
- 4 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員は、再任されることを妨げない。

(会長)

第22条 審議会に会長を置き、委員の互選により定める。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 会長に事故あるとき又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第23条 審議会の会議は、会長が招集する。

- 2 会長は、前項の会議の議長となる。
- 3 審議会の会議は、委員の過半数の出席がなければ、開くことができない。
- 4 審議会の議事は、出席した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。

(部会)

第24条 審議会は、県民及び事業者からの苦情その他の意見の申出等について調査審議させるために部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員は、会長が指名する。
- 3 部会に部会長を置き、会長が指名する。
- 4 部会長は、部会の事務を掌理する。
- 5 部会長に事故があるとき又は部会長が欠けたときは、その部会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。
- 6 前条の規定は、部会について準用する。この場合において、同条第1項及び第2項中「会長」とあるのは「部会長」と、同条第3項及び第4項中「委員」とあるのは「当該部会に属する委員」と読み替えるものとする。
- 7 審議会は、その定めるところにより、部会の決議をもって審議会の決議とすることができる。

(庶務)

第25条 審議会の庶務は、子育て推進部において処理する。

(委任)

第26条 この条例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定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成21年3月24日条例第19号抄)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年3月19日条例第7号抄)

(施行期日)

- 1 この条例は、平成22年4月1日から施行する。

## ○寒河江市男女共同参画審議会条例

平成25年 6 月 25日  
寒河江市条例第28号

### (設置)

第1条 本市における男女共同参画社会の実現に向け、施策を総合的かつ効果的に推進するため、地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき、寒河江市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

### (所掌事務)

第2条 審議会は、市長の諮問に応じ、市の男女共同参画計画の策定又は変更に関し、必要な調査及び審議を行う。

2 審議会は、男女共同参画計画の実施に関し、必要に応じ市長に意見を述べることができる。

### (組織)

第3条 審議会は、委員15人以内で組織し、次の各号に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1) 学識経験者

(2) 男女共同参画に関係する団体に属する者

(3) 公募による者

(4) その他市長が必要と認める者

2 委員のうち、男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満としないものとする。

### (任期)

第4条 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

2 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

### (会長及び副会長)

第5条 審議会に会長及び副会長各1人を置き、それぞれ委員の互選により選任する。

2 会長は、会務を総理し、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、又は欠けたときは、その職務を代理する。

### (会議)

第6条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を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。

4 会長は、必要と認めるときは、審議会の会議に委員以外の者の出席を求め、意見若しくは説明を述べさせ、又は資料の提出を求めることができる。

### (庶務)

第7条 審議会の庶務は、政策企画課において処理する。

### (委任)

第8条 この条例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定める。

### 附 則

この条例は、公布の日から施行する。



## 寒河江市男女共同参画審議会委員名簿（五十音順）

No.	氏 名	備 考
1	阿部 康子	社会福祉法人 山形公和会 マリアこまくさ保育園 園長
2	遠藤 雅明	日東ベスト株式会社 総務人事部次長
3	大沼 尚史	寒河江市PTA連合会 会長
4	國井 周	公益社団法人 寒河江青年会議所
5	黒木 東英	寒河江公共職業安定所 統括職業指導官
6	後藤 正弘	社会福祉法人 松寿会 特別養護老人ホーム 長生園 園長
7	佐藤 健哉	社会福祉法人 寒河江市社会福祉協議会会長
8	佐藤 真美	山新観光株式会社 営業部 部長
9	鹿間 豊	寒河江人権擁護委員協議会 男女共同参画委員会 委員長
10	須藤 路子	NPO法人山形創造NPO支援ネットワーク 代表理事
11	滝川 輝子	寒河江市商工会 女性部長
12	田中 ふみ子	国際ソロプチミスト寒河江 会長
13	角田 千尋	公募委員
14	中西 七恵	公募委員
15	山澤 圭	公募委員

☆ 計画策定までの経緯

日 程	内 容
平成 28 年 7 月 27 日 ～ 8 月 10 日	寒河江市男女共同参画社会に関する意識調査
平成 28 年 10 月 4 日	第 1 回 寒河江市男女共同参画審議会 ・第 2 次計画策定について諮問 ・第 1 次計画の取組み状況・意識調査結果の説明
平成 28 年 11 月 8 日	男女共同参画計画策定に係る庁内検討会議
平成 28 年 12 月 9 日	第 2 回 寒河江市男女共同参画審議会 ・男女共同参画計画（案）の内容検討
平成 28 年 12 月 22 日 ～平成 29 年 1 月 23 日	パブリックコメント
平成 29 年 2 月 3 日	第 3 回 男女共同参画審議会 ・答申の内容について協議
平成 29 年 2 月 23 日	審議会から市長へ計画を答申
平成 29 年 2 月 27 日	計画策定

寒河江市 政策企画課

〒991-8601

寒河江市中央一丁目9番45号

TEL : 0237-86-2111

FAX : 0237-86-7220

平成29年2月策定