

---

# 東松島市男女共同参画基本計画

---

令和4年3月

東松島市



## はじめに

東松島市では、国の男女共同参画社会基本法に基づき、平成28年4月に「東松島市男女共同参画基本条例」が施行され、平成29年に「東松島市男女共同参画基本計画」を策定し、男女が互いに認め合い、支え合い、補い合い、一人ひとりが活躍することができるまちづくりを推進するための取り組みを行っております。

本計画は、令和7年度までを計画期間としており、このたび、様々な国内外の社会情勢の変化に対応するため、中間評価および見直しをいたしました。

今後、本市では、男女共同参画社会基本法および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく取り組みを一体的に進め、女性活躍推進の視点も踏まえ、市内の雇用環境や子育て環境の充実に向けた取り組みを進めてまいります。

本市は、平成30年に国から「SDGs未来都市」に選定されており、そのSDGsの理念を踏まえ、令和3年度からスタートした「第2次総合計画後期基本計画」では、「ジェンダーの視点に立った男女共同参画の推進」について、取り組みを行っております。

本市に住み、本市に関わる誰もが、性別や年齢を問わず尊重され、個性や能力を発揮できる地域づくりを進めてまいります。

本計画の更なる推進に向けて、市内の企業、事業者、全ての市民の皆様方のより一層のご理解とご協力、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

最後に、本計画の中間評価および見直しに当たり、御審議いただきました東松島市男女共同参画審議会の宮原会長はじめ審議会委員の皆様、住民アンケート、事業所アンケートに貴重なご意見をお寄せいただきました多くの皆様に心から感謝申し上げます。



令和4年3月

東松島市長 渥美 巖



# 目次

## 第I章 計画の概要

1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画の位置づけ.....	2
3 計画の期間.....	3

## 第II章 東松島市の状況

1 市の現状.....	5
(1) 人口、世帯数の推移.....	5
(2) 女性の労働力率.....	6
(3) 女性の社会進出の状況.....	7
1) 各種委員会における女性の登用状況.....	7
2) 女性の社会的活動の状況.....	10
3) 東松島市役所における女性の管理職への登用状況.....	11
2 アンケート調査結果のポイント.....	12
(1) 調査概要.....	12
1) 調査の目的.....	12
2) 調査の実施状況.....	12
(2) -1 調査結果のポイント（住民アンケート分）.....	13
1) 「男女共同参画社会」という言葉の認知状況.....	13
2) 東松島市における男女共同参画の実現度.....	14
3) 様々な場面における男女の地位の平等に対する意識.....	15
4) 性別による役割を固定する考え方について.....	17
5) 女性が働く上で大変なこと.....	19
6) 男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要なこと.....	19
7) 職場において、男女共同参画が推進されるために必要なこと.....	20
8) 「育児休業制度」、「介護休業制度」の利用について.....	21
9) 家庭での役割分担について.....	22
10) 男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」という育て方について.....	24
11) 教育の場において、男女共同参画が推進されるために必要なこと.....	26
12) 地域社会において、男女共同参画が推進されるために必要なこと.....	26
13) 災害に備えた性別に配慮した取り組みの必要性.....	27
14) 男女共同参画社会の実現に向け、市に取り組んでもらいたいこと.....	29
(2) -2 調査結果のポイント（事業所アンケート分）.....	30
1) 事業所の内訳について.....	30
2) 事業所の状況について.....	30
3) 事業所における待遇について.....	31
4) 「ポジティブ・アクション」という言葉の認知状況について.....	33
5) 事業所における男女共同参画の取り組みについて【複数回答】.....	33
6) 一般事業主行動計画策定状況について.....	34
7) 育児休業制度の導入状況について.....	34
8) 介護休業制度の導入状況について.....	34

9) 育児・介護への支援について.....	35
10) 「ワーク・ライフ・バランス」について.....	36
11) ハラスメント対策や取り組みについて.....	37
(3) 調査結果からみえる中間評価・今後の取り組みについて.....	39
1) 目標の達成状況について.....	39
2) 家庭や学校、地域における男女共同参画の実現について.....	39
3) 地域の職場・事業所内の男女共同参画の現状について.....	39
4) 男女ともに仕事と家庭の両立への取り組みについて.....	40
5) 災害に備え性別に配慮した取り組みについて.....	40
6) 人権が尊重され、健康に安心して暮らせる環境の実現について.....	40

### 第Ⅲ章 計画の基本方向

1 計画の基本理念.....	41
2 計画の基本目標.....	42
3 計画の基本的な考え方.....	43
4 施策の体系.....	44

### 第Ⅳ章 施策の展開

基本目標Ⅰ：社会全体における男女共同参画の実現.....	45
1：男女共同参画に関する普及啓発活動の推進.....	45
2：調査・研究及び情報の収集・提供の充実.....	47
3：政策形成及び方針決定の場への女性の参画促進.....	47
4：性的指向および性自認により困難を抱える方への理解の促進.....	48
基本目標Ⅱ：家庭や学校における男女共同参画の実現.....	49
1：子育て支援センターを通じた子育て支援.....	49
2：多様なニーズに対応した保育サービスの充実や 待機児童解消に向けた取り組み.....	51
3：児童の健全育成のため、居場所や活動の場の確保.....	52
4：子育て家庭の生活の支援.....	52
5：学校等における男女平等教育の推進.....	53
基本目標Ⅲ：地域における男女共同参画の実現.....	54
1：男女共同参画による地域の活性化の推進.....	54
2：男女共同参画による防災対策の推進.....	56
3：市内の働く場における男女共同参画・女性活躍の推進.....	56
基本目標Ⅳ：人権が尊重され、健康に安心して暮らせる環境の実現.....	58
1：ドメスティック・バイオレンス（DV）防止のための 啓発及び支援体制の充実.....	58
2：児童虐待防止のための支援体制の充実.....	60
3：ひとり親家庭の自立支援の充実.....	61
4：生涯を通じ健康であるための支援.....	62
5：誰もが安心して暮らせるための支援.....	63

### 第Ⅴ章 計画の推進体制

1 計画の推進体制.....	65
2 進捗評価と目標指標の設定.....	67

## 資料編

1	計画策定の経緯.....	69
2	東松島市男女共同参画審議会 委員名簿.....	70
3	東松島市男女共同参画推進条例.....	71
4	男女共同参画社会基本法.....	75
5	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	81
6	宮城県男女共同参画推進条例.....	91
7	男女共同参画についての行政関係年表.....	96





# 第I章 計画の概要



# 1 計画策定の趣旨

我が国の憲法においては、個人の尊重と法の下での平等が掲げられており、これまでも男女平等の実現に向けて様々な取り組みが進められてきました。

平成11年には「男女共同参画社会基本法」が制定され、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、仕事や家庭生活など、様々な活動において、その個性と能力を十分に発揮することが法のもとに明確に示されることになりました。

しかし、性別による役割分担意識や社会習慣・慣行など、男女平等を阻害する様々な要因は未だに十分解消されず、急速な少子・高齢化、家族・地域を取り巻く社会状況の変化、価値観やライフスタイルの多様化が進む中、様々な面で矛盾が生み出されています。

このような状況の中、国では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しており、とくに女性の活躍推進は今後の成長戦略の一環として位置づけられ、各界各層を巻き込んだ広範な取り組みが推進されています。

宮城県においても、国の動きに対応するように、平成13年8月1日に「宮城県男女共同参画推進条例」が施行され、平成15年3月には「宮城県男女共同参画基本計画」が、平成23年3月には「宮城県男女共同参画基本計画（第2次）」が策定され、すべての県民の人権が平等に保障され、男女がともに責任を分かち合う社会の構築による男女共同参画社会の実現を目指し、様々な施策が推進されています。

東松島市では、平成27年度に「東松島市男女共同参画推進条例」を制定しました。本計画は、この基本条例に基づき、協働のまちづくりと一体的に男女共同参画社会の実現を推進するための具体的な活動方針について取りまとめ策定したものです。

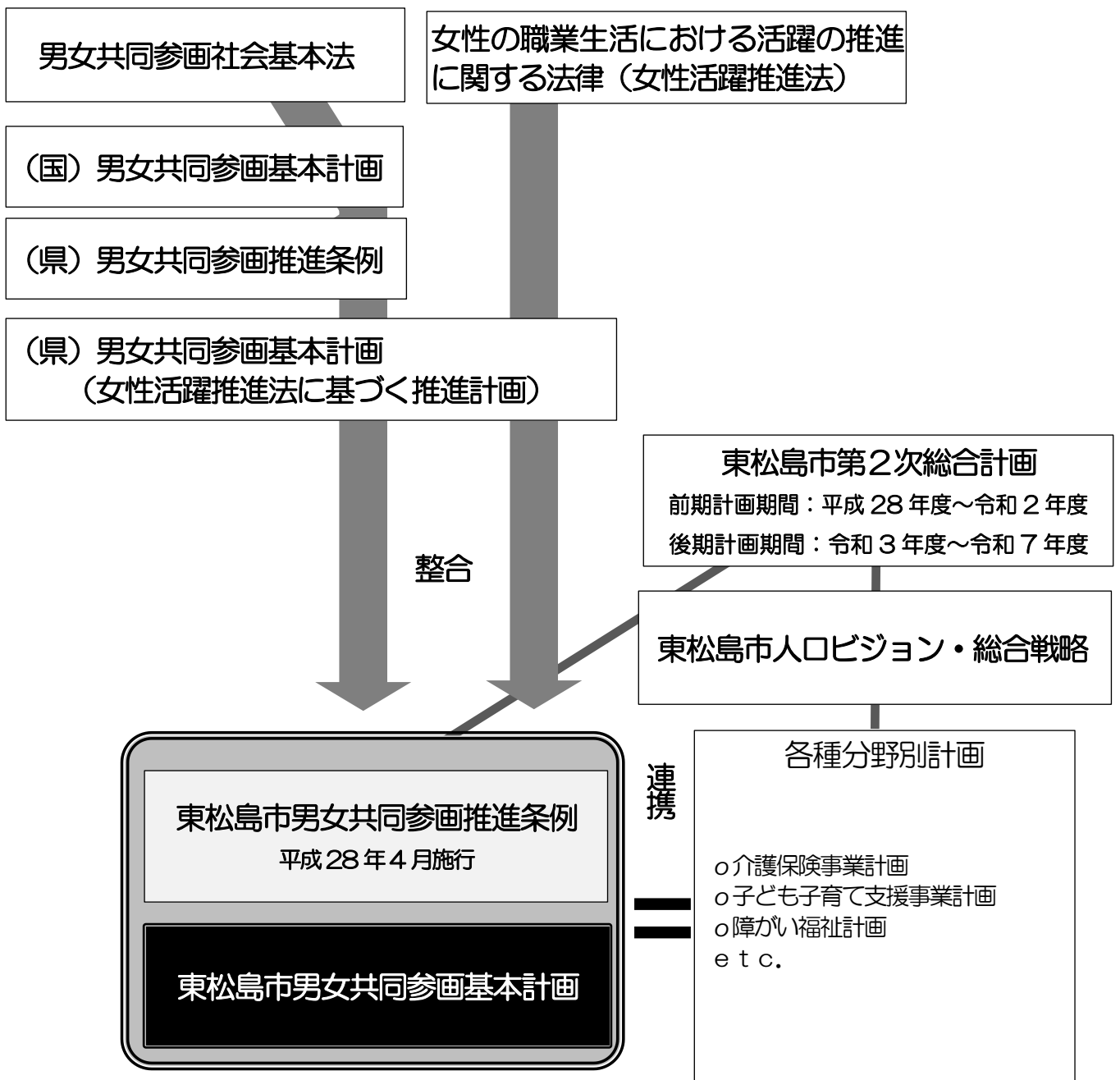
令和2年12月には「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が閣議決定され令和12年度末までの「基本認識」並びに令和7年度末までを見通した「施策の基本的方向性」及び「具体的な取組」を定めています。

宮城県においても令和3年度から7年度まで「宮城県男女共同参画基本計画（第4次）」が策定されています。

第2次総合計画（前期）が終了後、令和3年度には中間評価を行い、計画や事業の見直しを行いました。

## 2 計画の位置づけ

- 男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づき「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」として策定します。
- 東松島市第2次総合計画を上位計画とし、東松島市男女共同参画推進条例に基づく、男女共同参画社会の実現に向けた具体的な活動方針について取りまとめた計画となります。
- 国の「男女共同参画基本計画」、宮城県の「男女共同参画基本計画」及び「男女共同参画推進条例」との整合性に配慮した計画とします。
- 令和3年度の間接評価、計画の見直しを行い、令和4年度以降「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）に基づく本市の推進計画としても位置付けます。



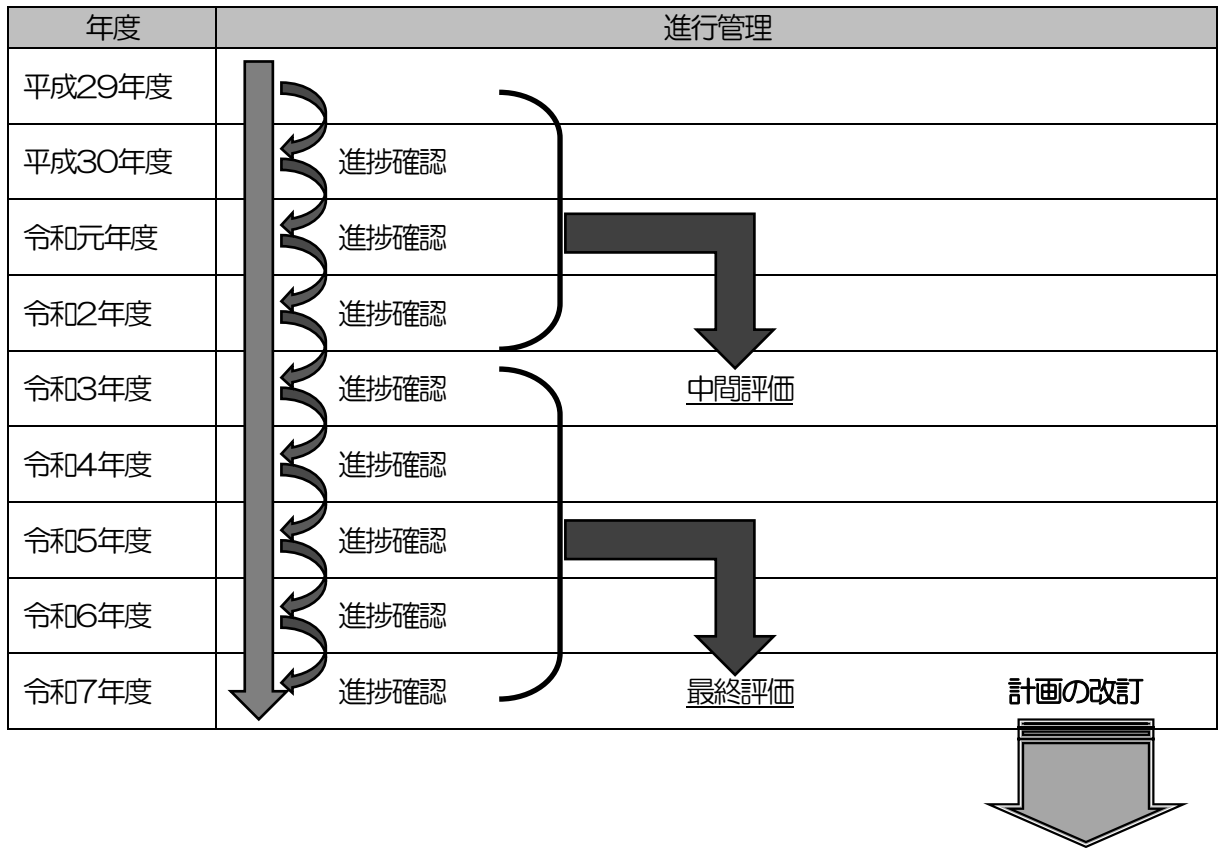
### 3 計画の期間

本計画は平成29年度から、令和7年度までの9年間で計画の期間とします。

計画の改訂については、計画の最終年度である令和7年度に行うこととしますが、女性の活躍推進など、男女共同参画社会の実現に向けた国の取り組みは急激に進められているため、計画途中であっても、社会情勢や法整備の状況などに応じて、柔軟に計画の見直しを行います。

なお、計画の進捗確認は毎年度終了後に実施します。

第2次総合計画の前期間終了に伴い、令和3年度には中間評価と、計画の見直しを実施しました。





## 第Ⅱ章 東松島市の状況

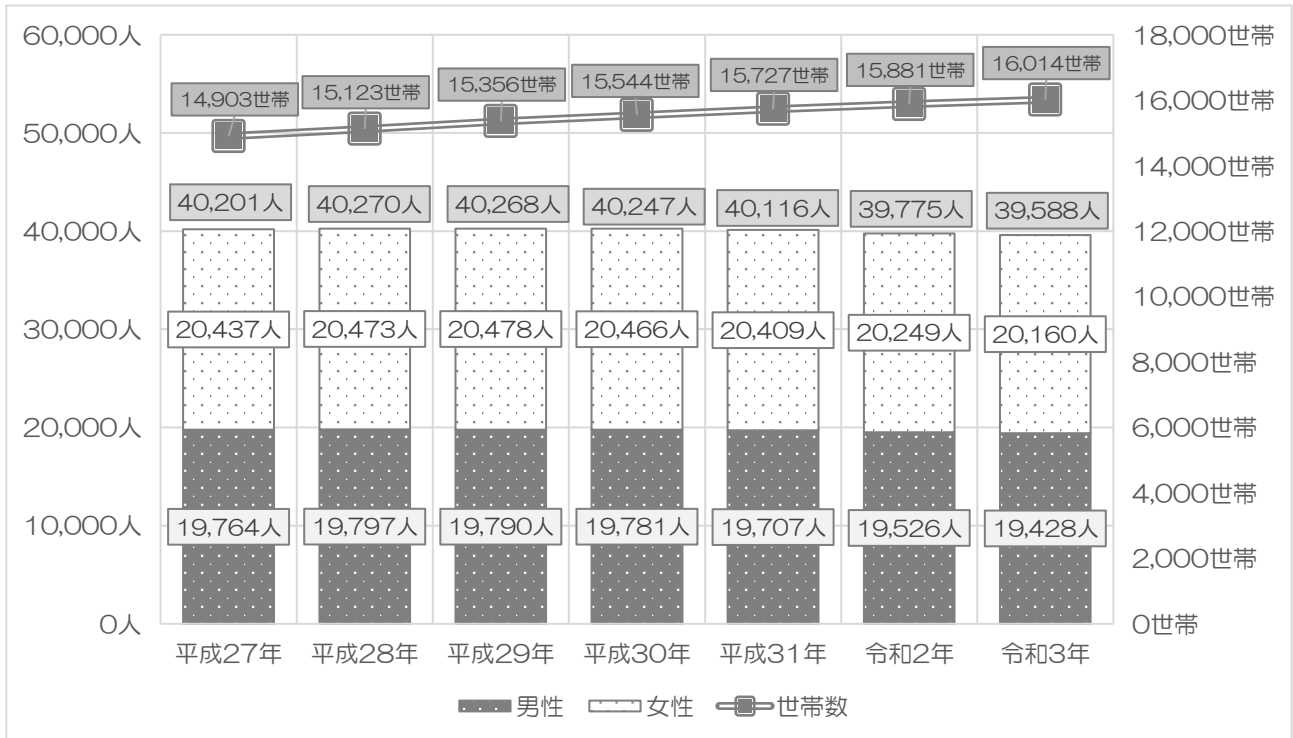




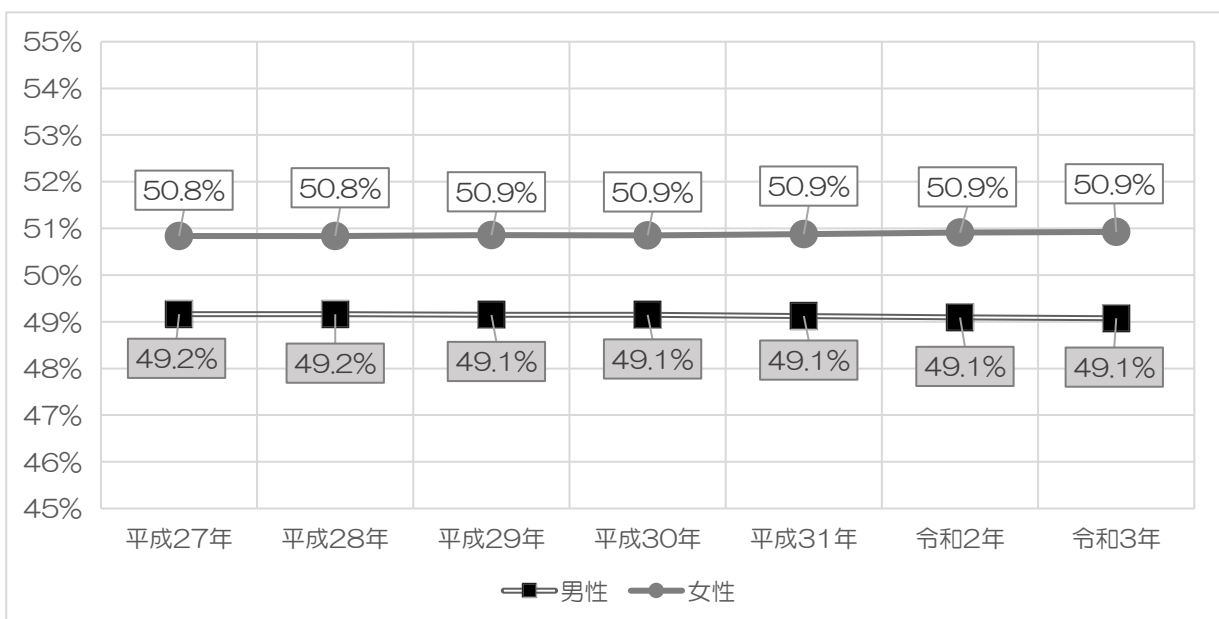
# 1 市の現状

## (1) 人口、世帯数の推移

＜人口及び世帯数の推移＞



＜人口に占める男女比の推移＞



資料：市民生活課（住民基本台帳）、各年1月1日現在  
 註）外国人住民含む。

本市では、平成29年以降、人口は少しずつ減少しており、令和3年は39,588人となっています。

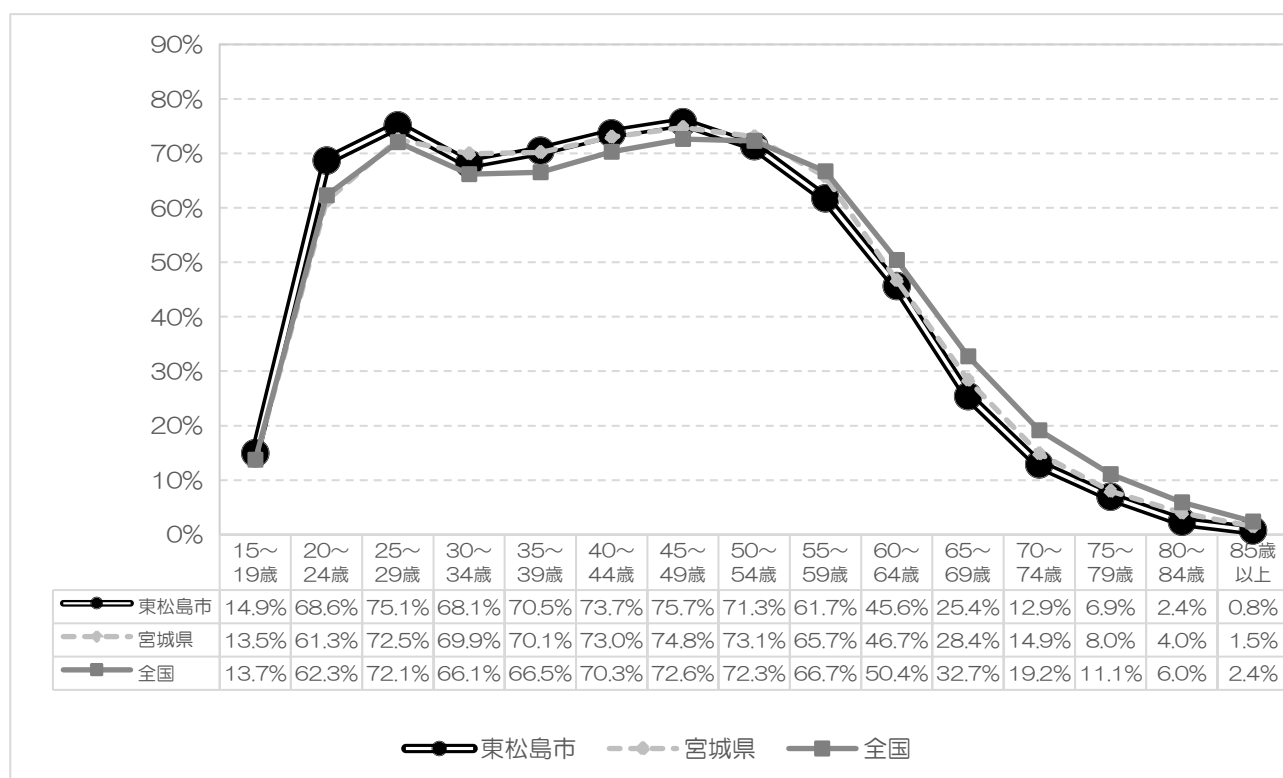
性別にみた人口数も少しずつ減少しており、令和3年には、男性が19,428人、女性が20,160人となっています。

人口に占める男女の比率をみても、令和3年は男性が49.1%、女性が50.9%と、男性が49%前後、女性が51%前後で推移しています。

世帯数は年々わずかに増加傾向にあり、令和3年には1.6万世帯を超え、16,014世帯となっています。

## (2) 女性の労働力率

### <年齢別にみた女性の労働力率>



資料：平成27年国勢調査

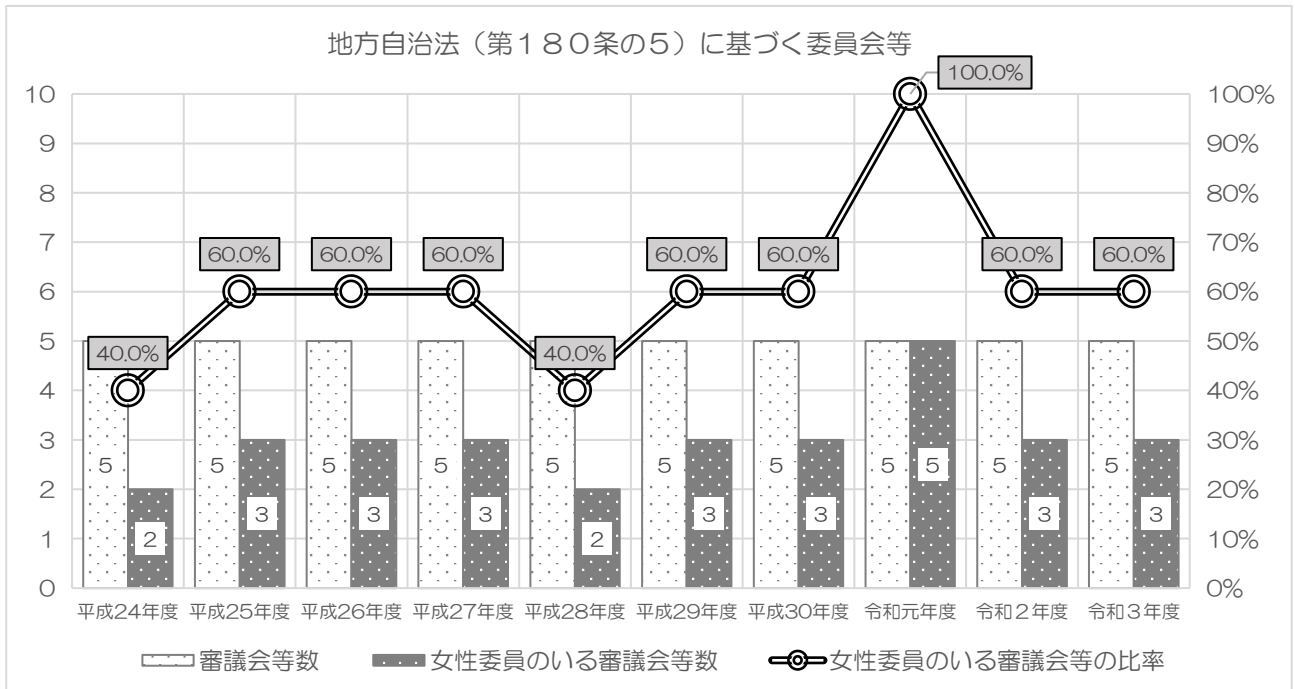
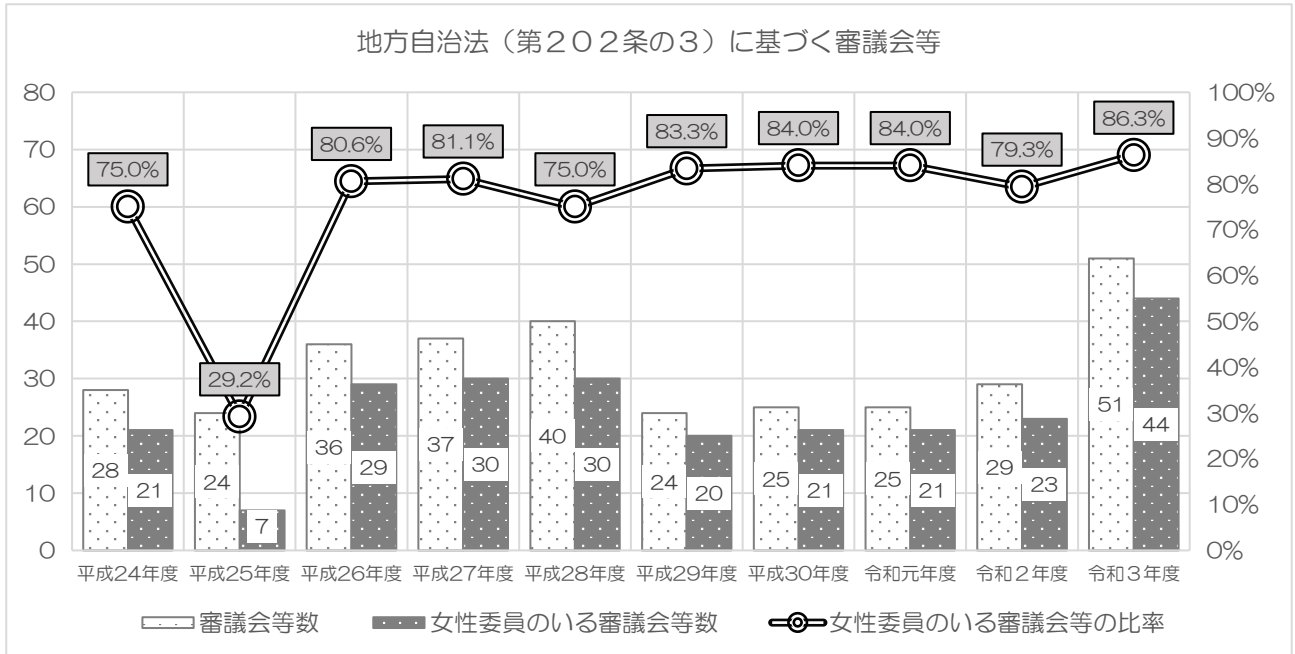
平成27年の女性の労働力率（15歳以上人口に占める就業者と完全失業者の割合）をみると、25歳～34歳にかけて労働力率が減少し、その後49歳にかけて増加した後再び減少に転じています。

女性の労働力率は、20～29歳と、35～49歳にかけて、宮城県や全国の値に比べてやや高い水準にあります。50歳以降は反対に県や国の水準よりも低くなっています。

### (3) 女性の社会進出の状況

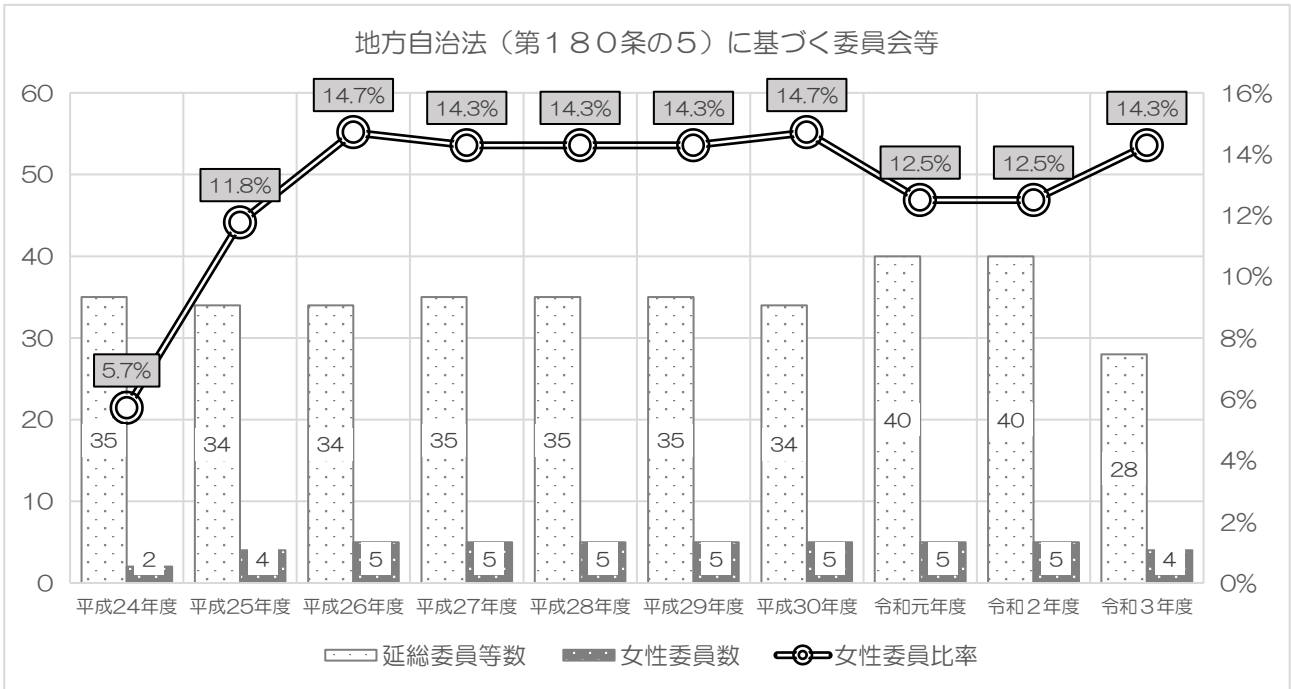
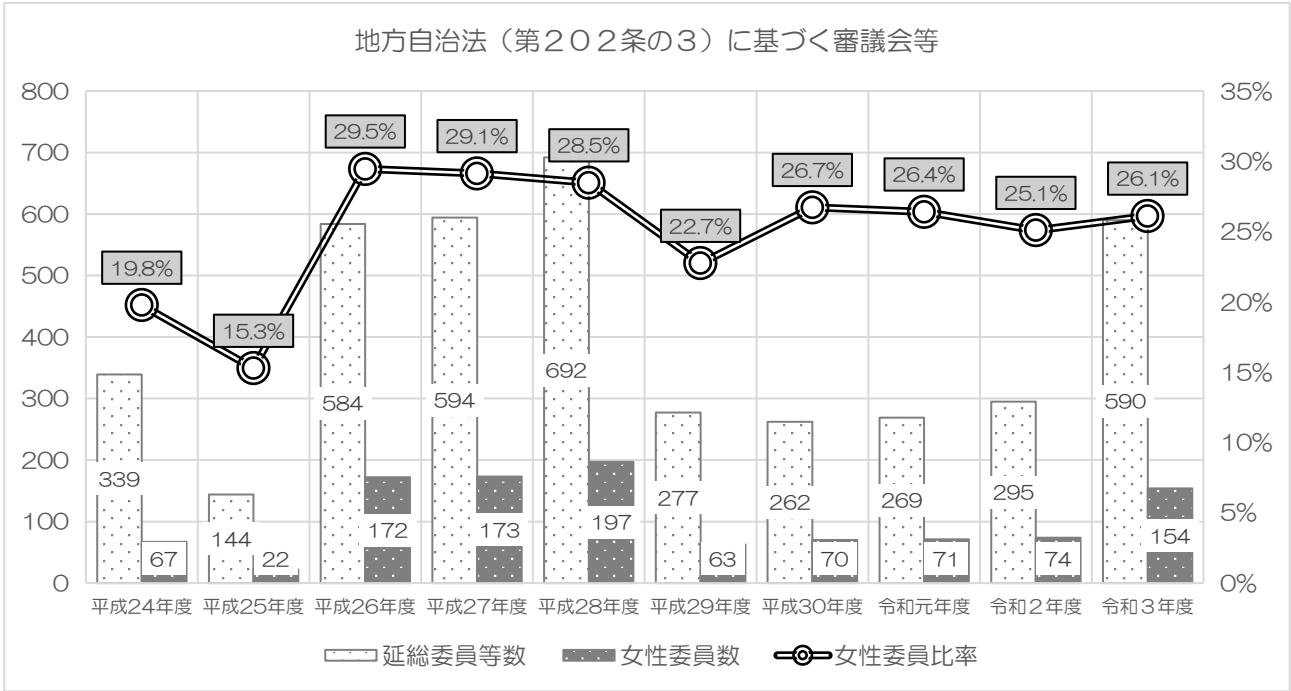
#### 1) 各種委員会における女性の登用状況

##### ＜女性委員のいる審議会等の状況＞



資料：東松島市資料

## ＜委員数に占める女性委員の割合＞



資料：東松島市資料

地方自治法第202条の3に基づく審議会等<sup>(※1)</sup>と、第180条の5に基づく委員会等<sup>(※2)</sup>について、女性の登用状況をみると、女性委員のいる審議会の比率は、第202条の3に基づく審議会等では、平成25年度にいったん減少しているものの、それ以外の年度では、8割を超える年度が多くなっています。第180条の5に基づく委員会等では、委員会の数が少ないため、年度により女性委員のいる委員会の比率は大きく増減していますが、おおむね半数程度の委員会で女性委員が登用されています。

審議会等の延総委員数に占める女性委員数の割合についてみると、第202条の3に基づく審議会等では、平成24～25年度は2割を下回る水準でしたが、平成26年度以降は2割半程度の割合で推移しています。

第180条の5に基づく委員会等では、平成24年度は1割に満たない水準でしたが、平成25年度以降、女性委員の占める割合は高まっており、平成26年度以降は令和元年度と令和2年度を除き14%台で推移しています。

(※1) 法律もしくはこれに基づく政令又は条例の定めるところにより、その担任する事項について調停、審査、審議又は調査等を行う機関のこと。

(※2) 執行機関として法律の定めるところにより普通地方公共団体に置かなければならない委員会及び委員のことで、以下のとおり

- 1 教育委員会
- 2 選挙管理委員会
- 3 人事委員会又は人事委員会を置かない普通地方公共団体にあつては公平委員会
- 4 監査委員
- 5 農業委員会
- 6 固定資産評価審査委員会

## 2) 女性の社会的活動の状況

### ＜各種地域活動における女性の活動状況＞

		平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元 年度	令和 2 年度	令和 3 年度
PTA会長（小学校）	学校数	10校	9校	9校	9校	8校	8校	8校	8校	8校	8校
	女性数	1人	1人	2人	2人	1人	1人	1人	2人	2人	2人
	割合	10.0%	11.1%	22.2%	22.2%	12.5%	12.5%	12.5%	25.0%	25.0%	25.0%
PTA会長（中学校）	学校数	4校	3校	3校	3校	3校	3校	3校	3校	3校	3校
	女性数	0人	1人	0人	1人	0人	0人	0人	1人	1人	1人
	割合	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%
市民センター所長（公民館長）	総数	8人	7人	8人	8人	8人	8人	8人	8人	8人	8人
	女性数	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
	割合	12.5%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%
地区自治会長（行政区長）	総数	115人	115人	104人	101人	94人	66人	69人	69人	70人	70人
	女性数	3人	3人	5人	5人	3人	2人	3人	3人	2人	2人
	割合	2.6%	2.6%	4.8%	5.0%	3.2%	3.0%	4.3%	4.3%	2.9%	2.9%

資料：東松島市資料

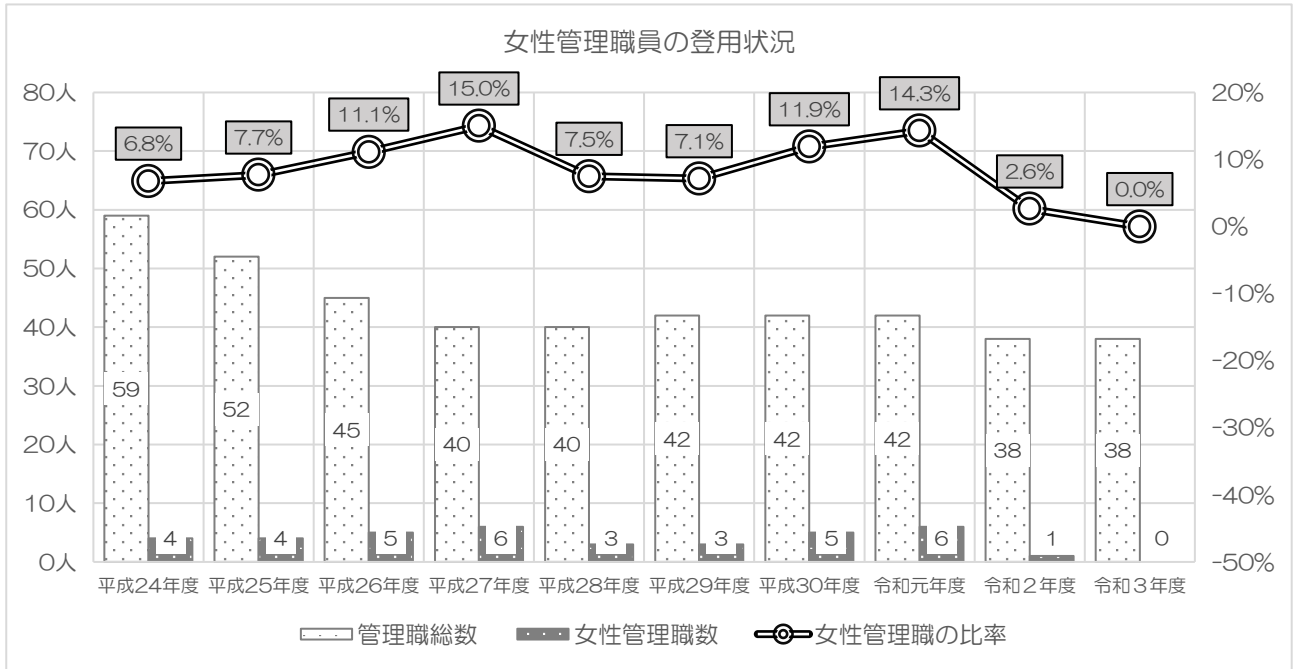
各種の地域活動における女性の活動状況についてみると、小学校、中学校における女性のPTA会長は1～2人程度が選出されています。

公民館長（市民センター所長）では、平成25年度まで1人でしたが、平成26～令和元年度まで0人となっており、令和2年度以降1人となっています。

行政区長（地区自治会長）の状況についてみると、選出される女性の割合は高くても5%程度で、令和2年度以降は3%以下となっています。

### 3) 東松島市役所における女性の管理職への登用状況

#### <女性管理職の登用状況>



		平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元 年度	令和 2 年度	令和 3 年度
管理職総数		59人	52人	45人	40人	40人	42人	42人	42人	38人	38人
うち女性管理職数		4人	4人	5人	6人	3人	3人	5人	6人	1人	0人
女性管理職の比率		6.8%	7.7%	11.1%	15.0%	7.5%	7.1%	11.9%	14.3%	2.6%	0.0%
うち一般行政職	管理職総数	59人	52人	42人	37人	37人	39人	38人	38人	33人	35人
	うち女性管理職数	4人	4人	5人	6人	3人	2人	3人	4人	1人	0人
	女性管理職の比率	6.8%	7.7%	11.9%	16.2%	8.1%	5.1%	7.9%	10.5%	3.0%	0.0%

資料：東松島市資料

東松島市役所の管理職に占める女性管理職の状況についてみると、平成24～27年度は増加しており、その後、平成29年度まで減少しています。同じように、平成29～令和元年度までは再度増加しており、その後、令和3年度まで減少しています。なお、令和3年度については、女性管理職の数は0人となっています。

一般行政職に限ってみても、おおむね全体と大きな差異はありません。

## 2 アンケート調査結果のポイント

### (1) 調査概要

#### 1) 調査の目的

平成28年4月に施行した「東松島市男女共同参画推進条例」に掲げた、“認め合い”、“支え合い”、“補い合い”による男女共同参画社会の実現に向けた具体的な行動指針となる「東松島市男女共同参画基本計画」の策定後、計画の中間評価についての基礎資料とするため、男女共同参画に対する意識や市の取り組みに対する希望などについて調査を行いました。

#### 2) 調査の実施状況

##### 1. 一般アンケート分

- ① 調査期間 : 令和3年7月21日～8月10日
- ② 調査方法 : 郵送による配布・回収
- ③ 回収状況

調査対象	配布数	回収票	回収無効票	有効回収票	有効回収率
20歳以上の市民	1,999票	705票	2票	703票	35.3%

※回収した調査票のうち、基本属性以外の設問に回答のなかった2票を除外した703票を有効票として集計を行っています。

##### 2. 事業所アンケート分

- ① 調査期間 : 令和3年8月10日～8月27日
- ② 調査方法 : 郵送による配布・回収
- ③ 回収状況

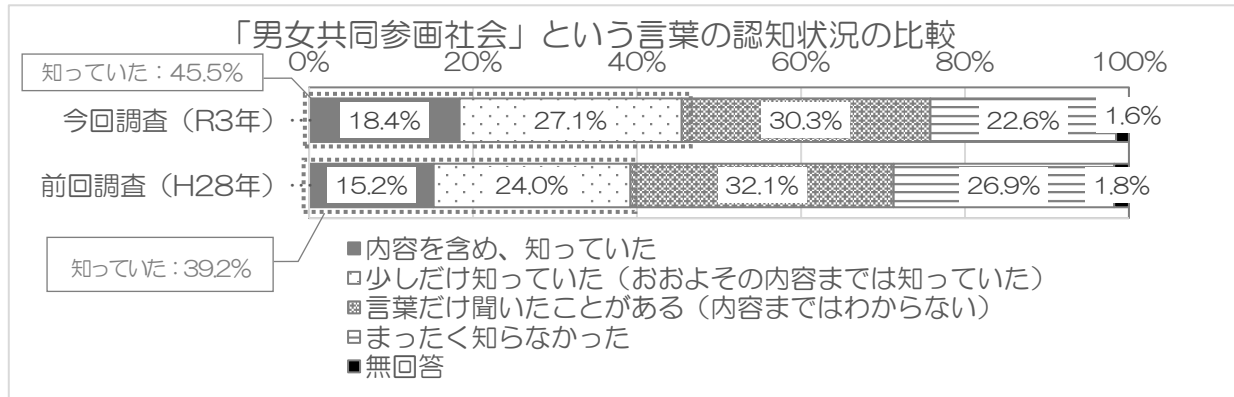
調査対象	配布数	回収票	回収無効票	有効回収票	有効回収率
市内事業所	699票	259票	3票	256票	36.6%



## (2) - 1 調査結果のポイント (住民アンケート分)

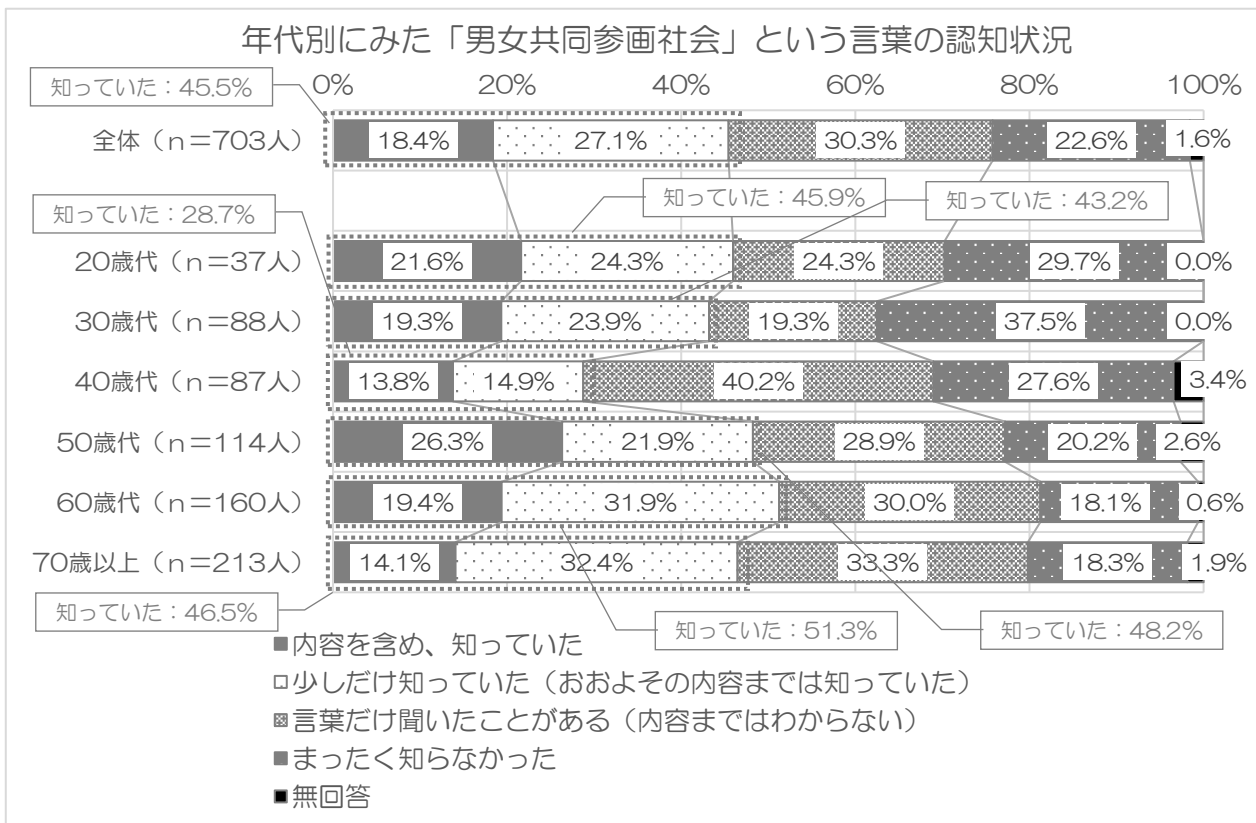
### 1) 「男女共同参画社会」という言葉の認知状況

#### ○「男女共同参画社会」という言葉の認知状況の前回調査との比較



「男女共同参画社会」という言葉の認知状況は、「内容を含め、知っていた」、「少しだけ知っていた」をあわせ“知っていた”と回答した割合は、45.5%でした。前回調査と比較すると、6.3ポイント増加しています。

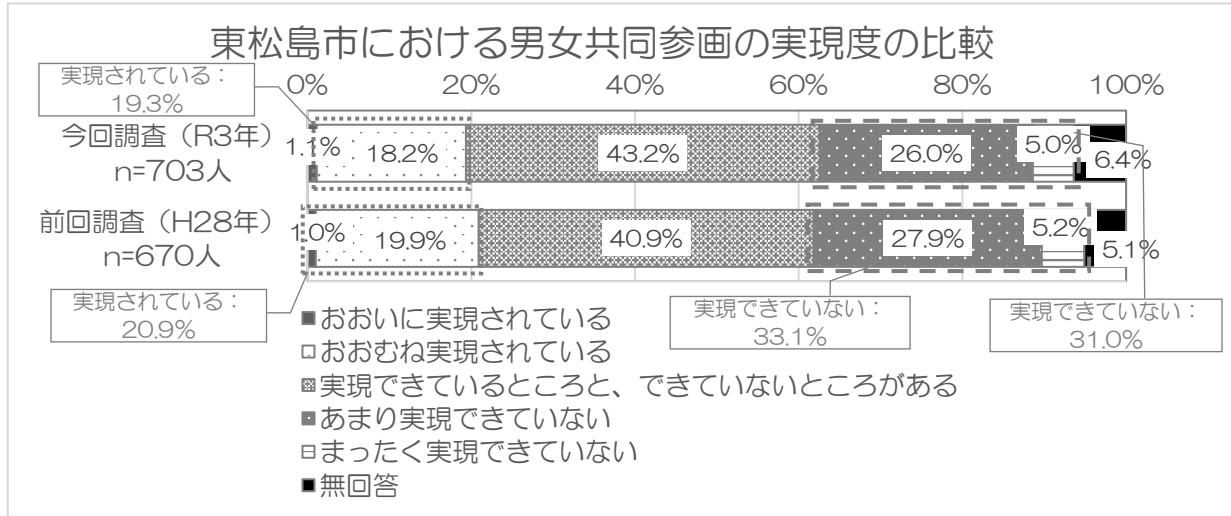
#### ○年代別にみた「男女共同参画社会」という言葉の認知状況



年代別にみると、各年代ともおおむね全体と同様の傾向を示しており、4割以上の認知状況となっていますが、40歳代では「内容を含め、知っていた」の回答の割合が13.8%と低く、「少しだけ知っていた (おおよその内容を知っていた)」の回答の割合14.9%と合わせても28.7%と約3割弱となり、他の年代に比べ、認知状況が低くなっています。

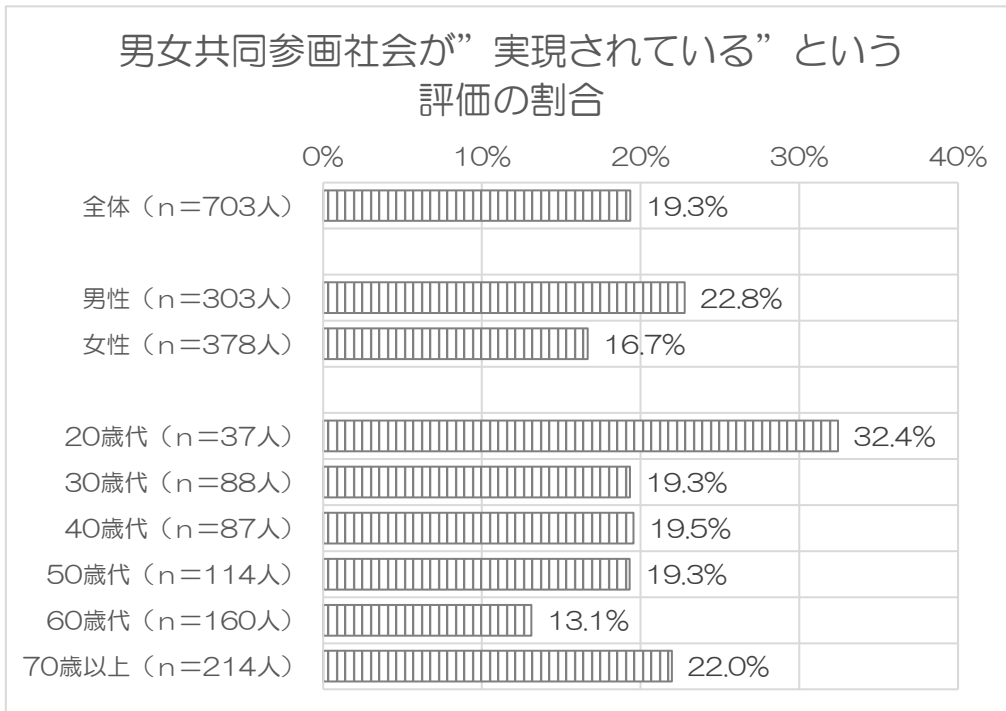
## 2) 東松島市における男女共同参画の実現度

### ○東松島市における男女共同参画の実現度の前回調査との比較



「おおいに実現されている」(1.1%)、「おおむね実現されている」(18.2%)を合わせた“実現されている”という評価は19.3%でした。  
 前回調査と比較すると、1.6ポイント減少しています。

### ○性別、年代別にみた男女共同参画社会が”実現されている”という評価の割合

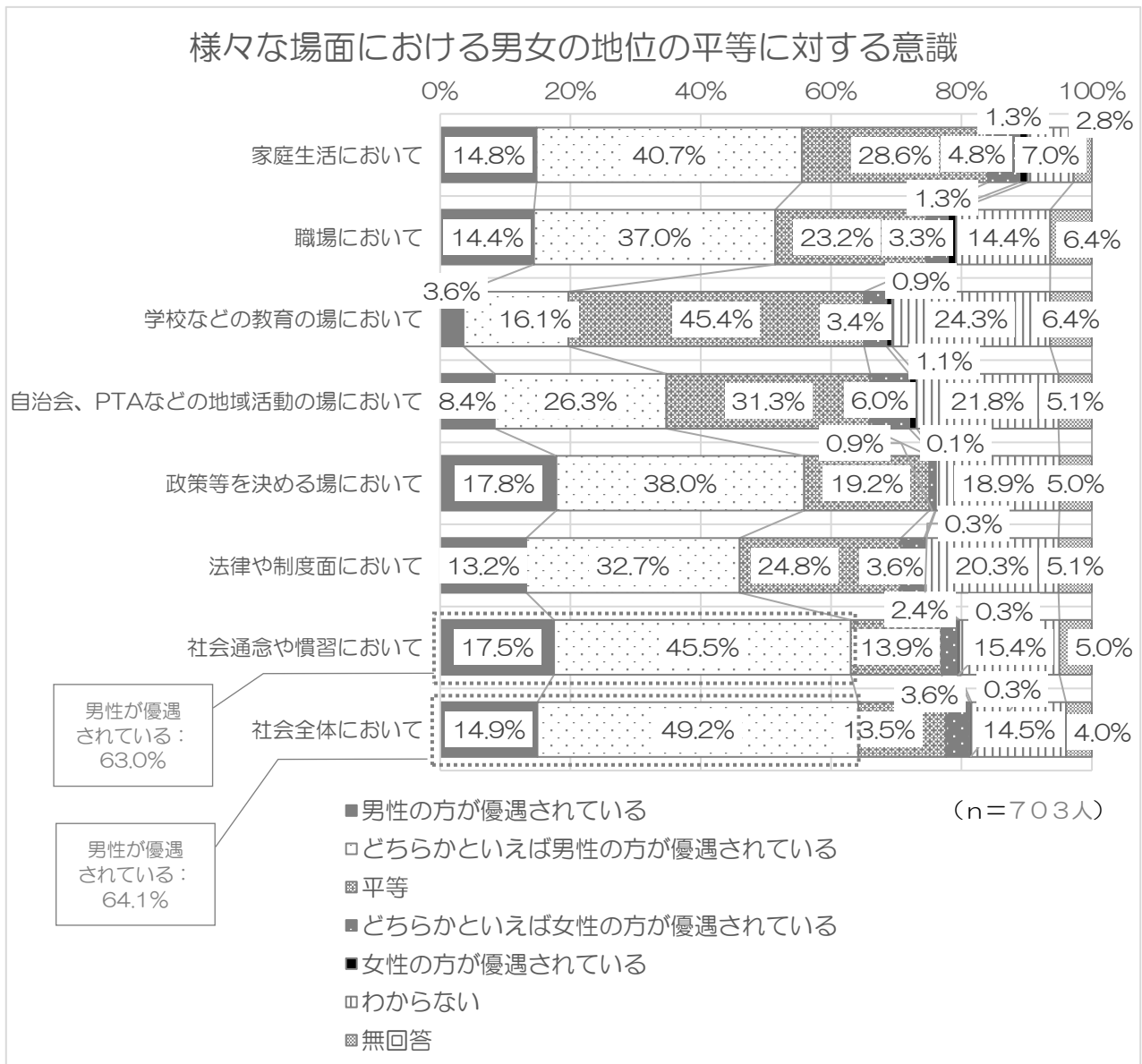


#### 男女共同参画の実現度、男女別、年代別に差

男女別にみると、男性(22.8%)、女性(16.7%)であり、女性からみて、実現されているとの評価が低い状況となっています。

また、年代別にみると、20歳代(32.4%)が高く、60歳代(13.1%)が最も低く、年代により実現度の評価について、開きがあります。

### 3) 様々な場面における男女の地位の平等に対する意識



#### 学校教育などの場では概ね平等と認識

様々な場面ごとに、男女の地位の平等に対する意識について聞いたところ、「学校などの教育の場において」は、「平等」という回答が45.4%と4割を超えています。また「自治会・PTA活動などの地域活動の場において」では、「平等」という回答が31.3%となっています。

全般的にいずれの場面においても、「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」という“男性が優遇されている”という回答の割合の方が「どちらかといえば女性の方が優遇されている」、「女性の方が優遇されている」という“女性が優遇されている”という回答の割合を上回っており、「社会全体において」(64.1%)、「社会通念や慣習において」(63.0%)では、“男性が優遇されている”回答が6割を超えています。

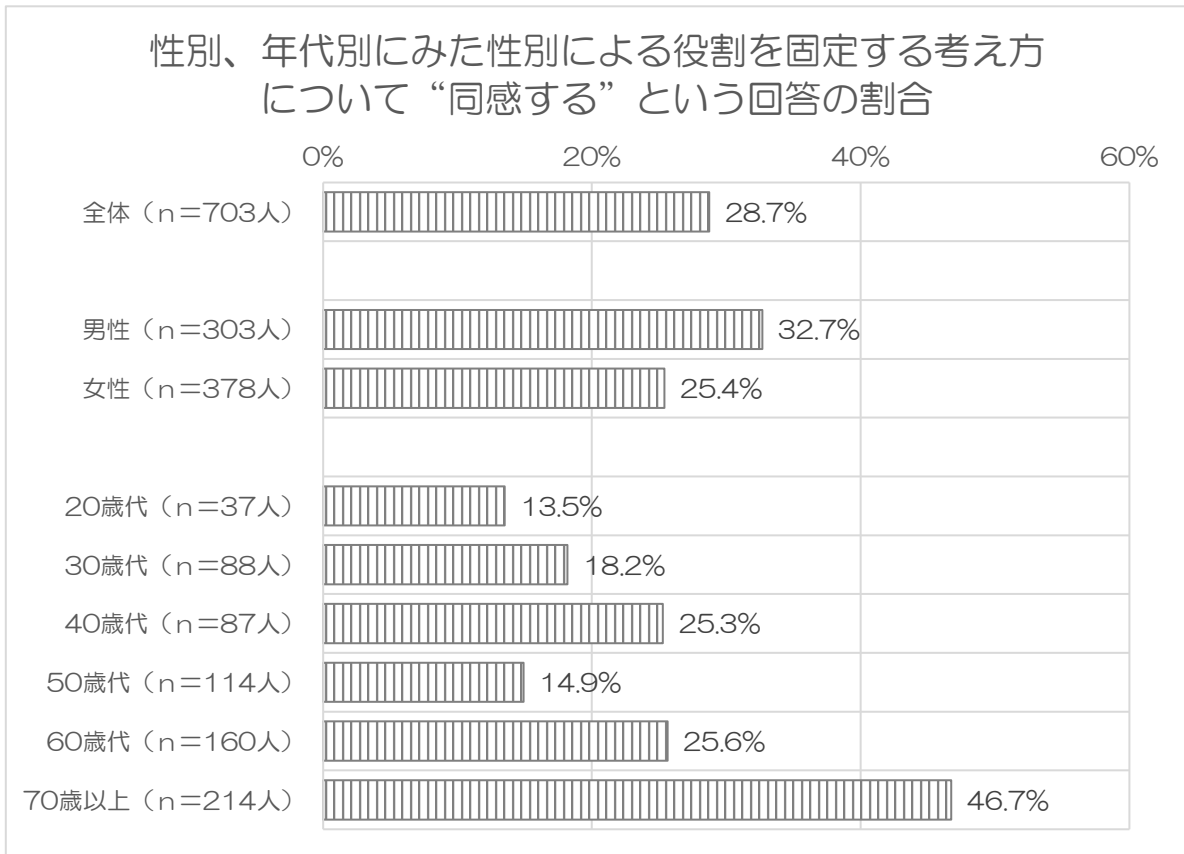
## ○様々な場面における男女の地位の平等に対する意識の前回調査との比較



前回調査と比較すると、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた割合は、「家庭生活において」で2.4ポイント増加しているものの、それ以外の「職場において」・「学校などの教育の場において」・「自治会、PTAなどの地域活動の場において」・「政策等を決める場において」・「法律や制度面において」・「社会通念や慣習において」・「社会全体において」の項目ではすべて減少しました。しかしながら、全体的には前回答者大きな変化はなく変わらず、平等感が高まっていない状況となっています。

## 4) 性別による役割を固定する考え方について

○性別、年代別にみた性別による役割を固定する考え方について  
“同感する”という回答の割合

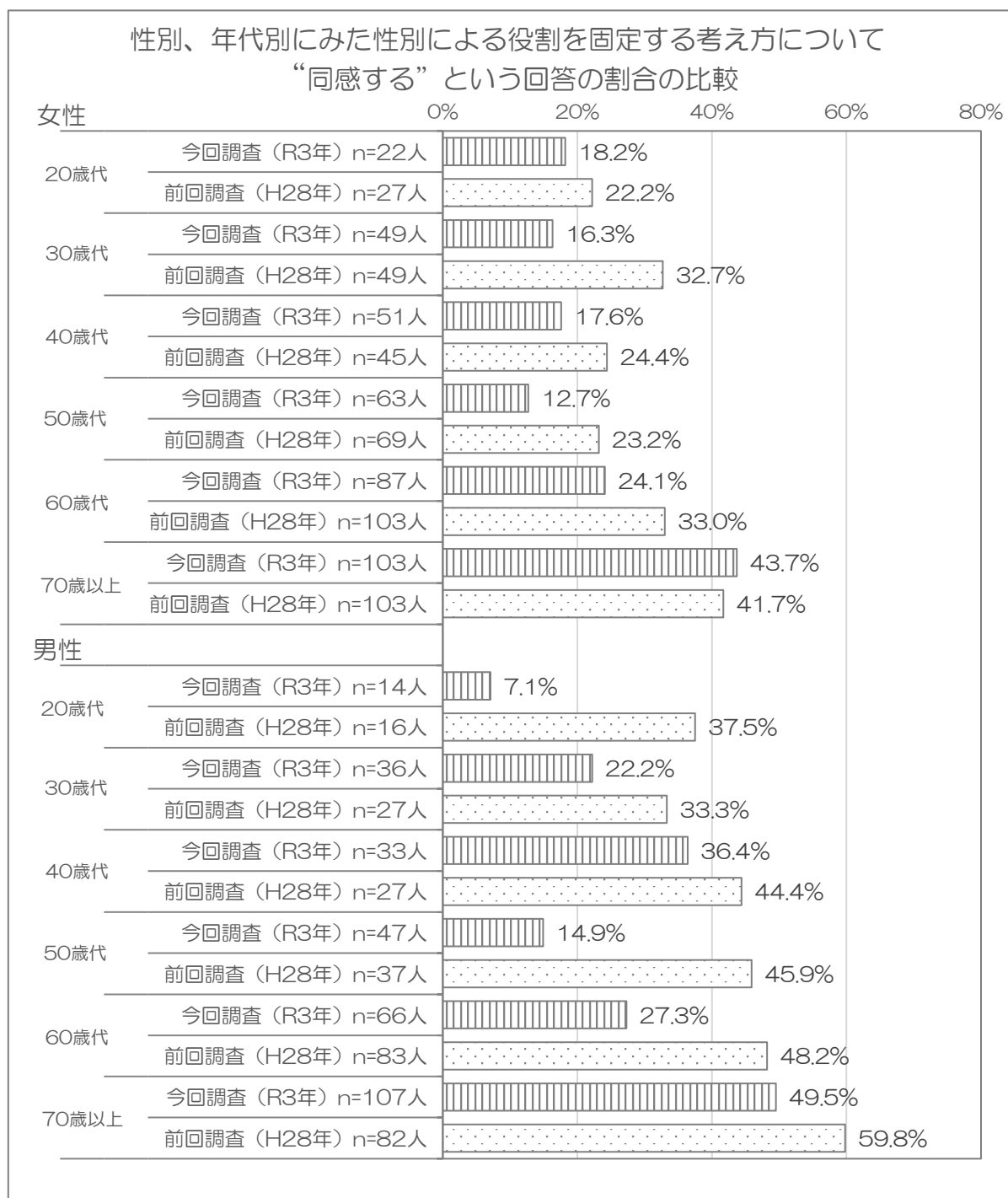


### 性別による役割を固定する考え方、70歳以上で約半数を占める

男女別に「男は仕事、女は家庭」という性別による役割を固定する考え方についてみると、「同感する」と「どちらかといえば同感する」をあわせた“同感する”という回答の割合について、男性の32.7%に対して女性では25.4%と女性の方が“同感する”という回答の割合が低くなっています。

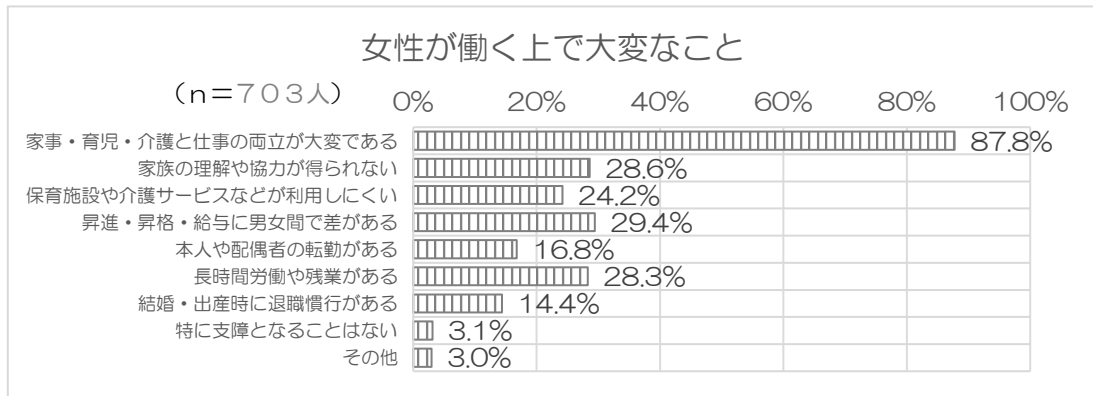
年代別では、20歳代が13.5%、30歳代が18.2%、50歳代が14.9%といずれも2割以下と低く、一方で40歳代では25.3%、60歳代では25.6%、70歳以上では46.7%と年代が高くなるにつれて“同感する”という回答の割合が高くなっています。特に70歳以上では46.7%と半数近くが、「男は仕事、女は家庭」という性別による役割を固定する考え方に“同感する”としています。

## ○性別、年代別にみた性別による役割を固定する考え方について “同感する”という回答の割合の前回調査との比較



前回調査と比較すると、男性の50歳代では“同感する”の割合が31ポイント減少、20歳代では30.4ポイント減少、60歳代では20.9ポイント減少と大きく減少しています。一方、女性では、30歳代で16.4ポイント減少、50歳代で10.5ポイント減少、60歳代で8.9ポイント減少しており、いずれも減少しているものの、女性より男性の方が“同感する”の割合が減少しています。

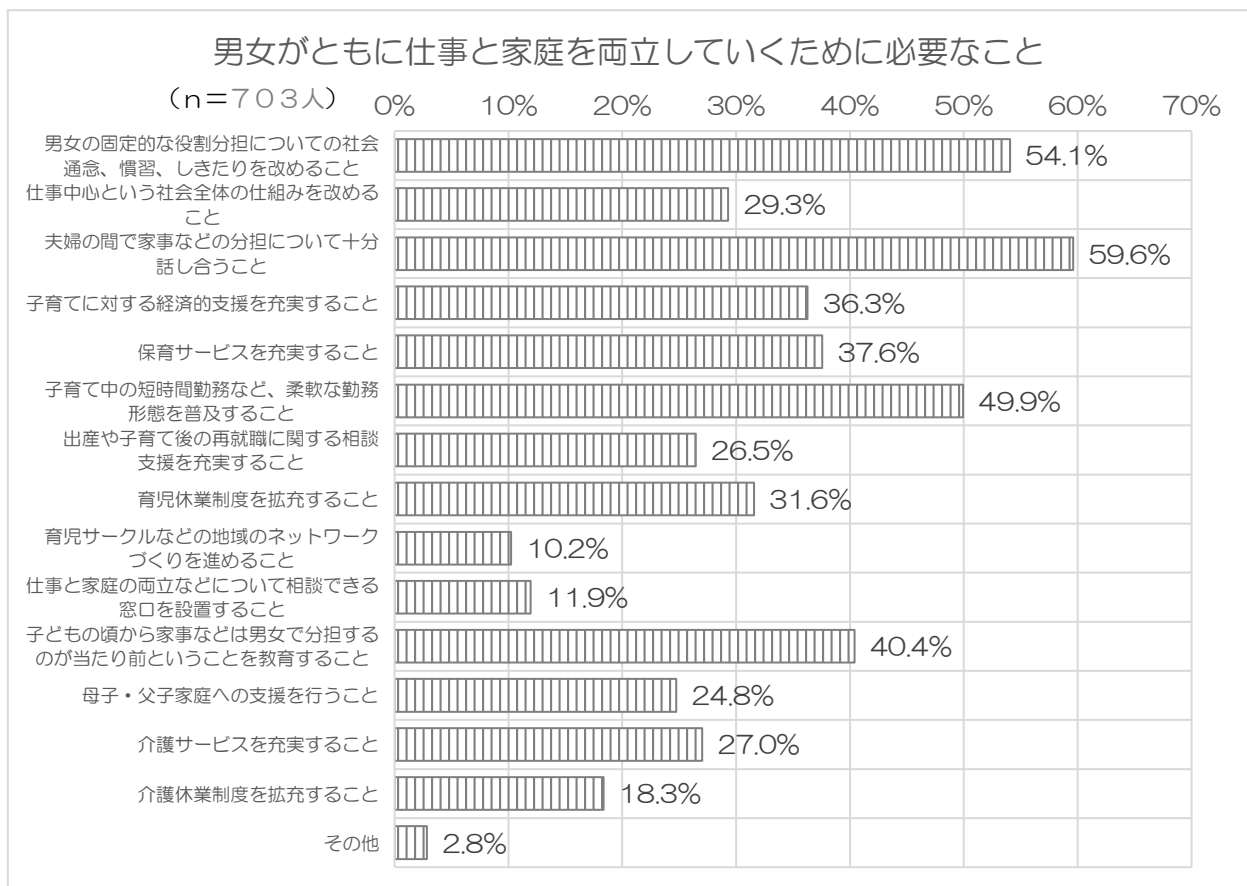
## 5) 女性が働く上で大変なこと



### 「家事・育児・介護の両立が大変である」の回答割合8割を超える

女性が働く上で大変なこととして、最も回答が多かったのは「家事・育児・介護の両立が大変である」(87.8%)で8割を超えており、次いで「昇進・昇格・給与に男女間で差がある」(29.4%)、「家族の理解や協力が得られない」(28.6%)となっています。

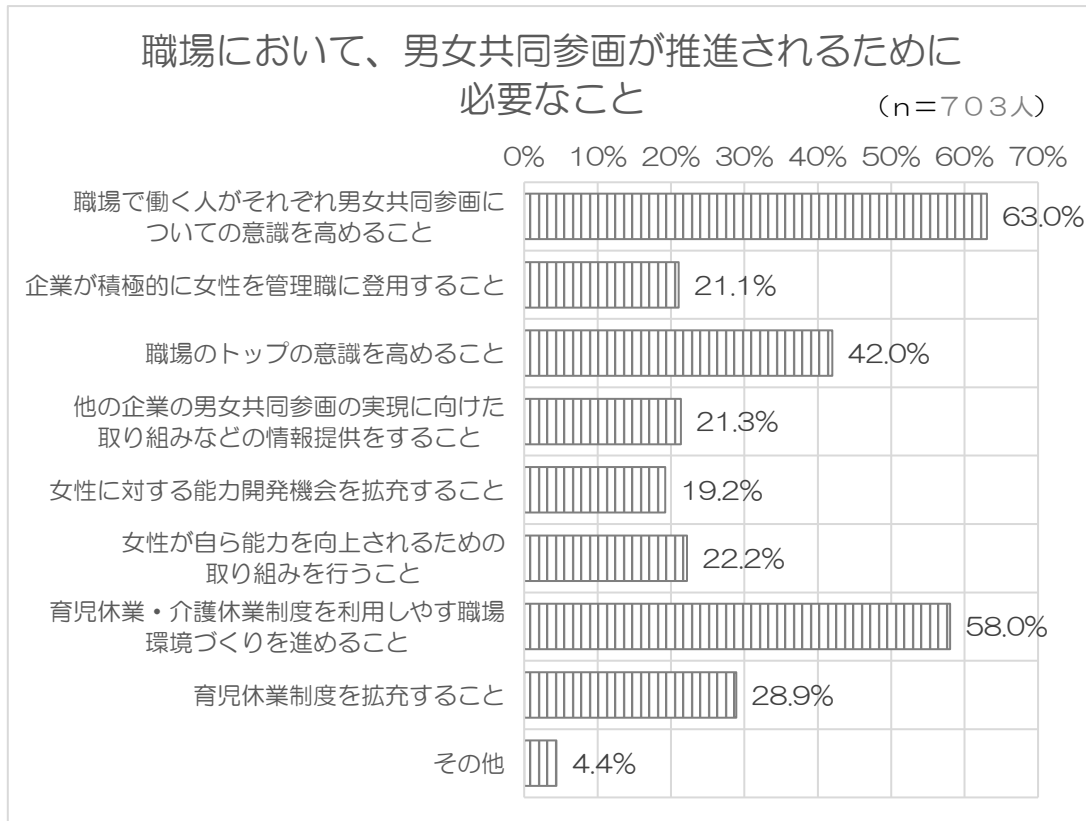
## 6) 男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要なこと



### 夫婦の間で十分に話し合うことが必要に59.6%

男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要なこととしては、最も回答が多かったのは「夫婦の間で家事などの分担について十分話し合うこと」(59.6%)、次いで「男女の固定的な役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」(54.1%)、「子育て中の短時間勤務など、柔軟な勤務体制を普及すること」(49.9%)となっています。

## 7) 職場において、男女共同参画が推進されるために必要なこと



### 男女共同参画についての意識を高めることに63.0%

職場において、男女共同参画が推進されるために必要なこととしては、「職場で働く人がそれぞれ男女共同参画についての意識を高めること」(63.0%)への回答が多く、次いで「育児休業<sup>(※1)</sup>・介護休業<sup>(※2)</sup>制度を利用しやすい職場環境づくりを進めること」(58.0%)、「職場のトップの意識を高めること」(42.0%)となっています。

(※1) 1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は、育児休業を与えなければならない。両親ともに育児休業を取得する要件を満たす場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、保育所に入所できない等一定の場合は子が2歳に達するまでの間、育児休業を取得することができる。

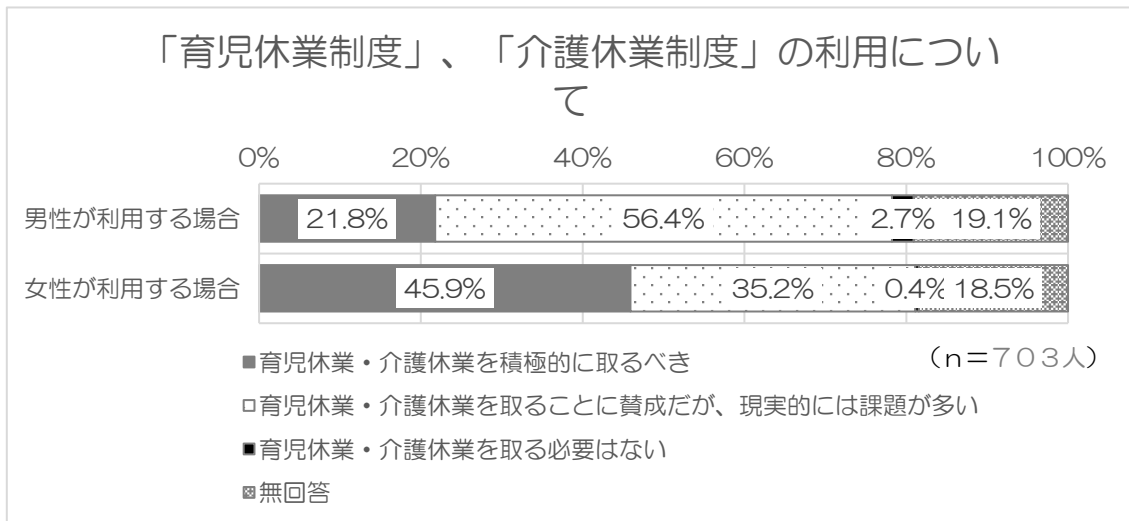
「育児休業制度」とは、上記の男女労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度をいう。  
引用：令和元年度雇用均等基本調査

(※2) 要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者から申し出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業を認めなければならないこととされている。申し出た労働者の他に対象家族を介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができる。

「介護休業制度」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいう。  
引用：令和元年度雇用均等基本調査



## 8) 「育児休業制度」、「介護休業制度」の利用について

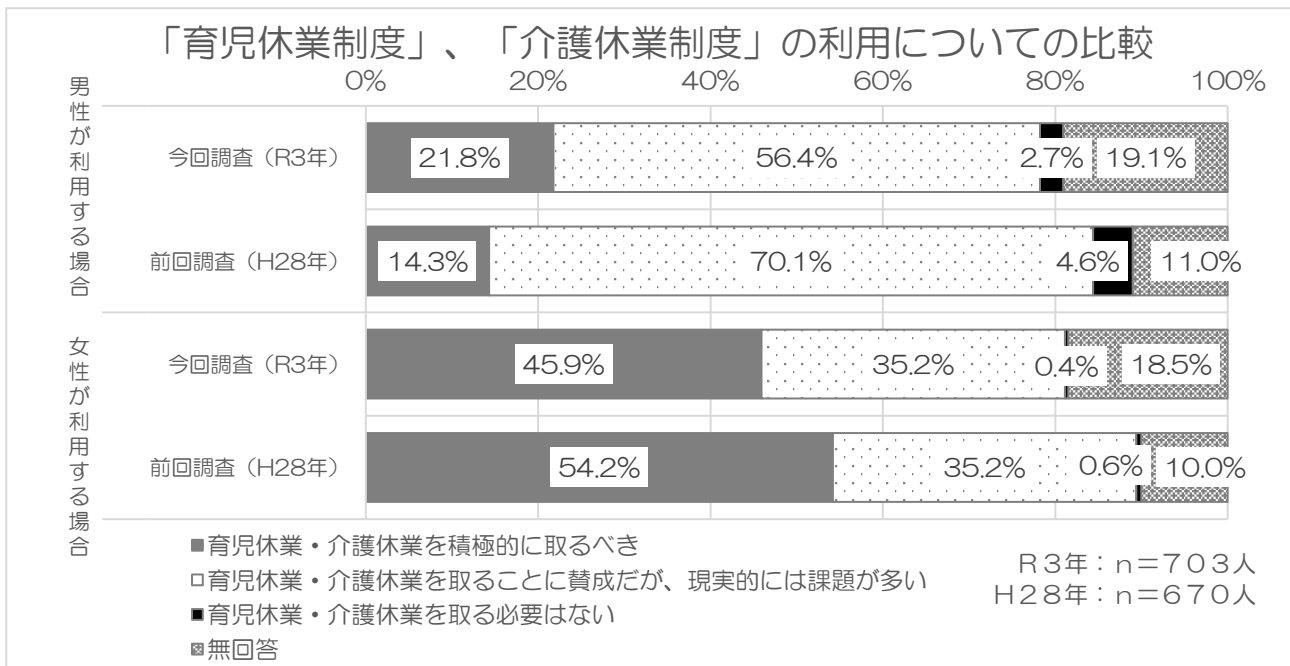


### 男性が利用する育児休業・介護休業、現実的には課題多い56.4%

「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用について、男性が利用する場合と女性が利用する場合の考え方を聞いたところ、男性が利用する場合には、56.4%が「育児休業・介護休業を取ることに賛成だが、現実的には課題が多い」としており、「育児休業・介護休業を積極的に取るべき」という回答は21.8%にとどまっています。

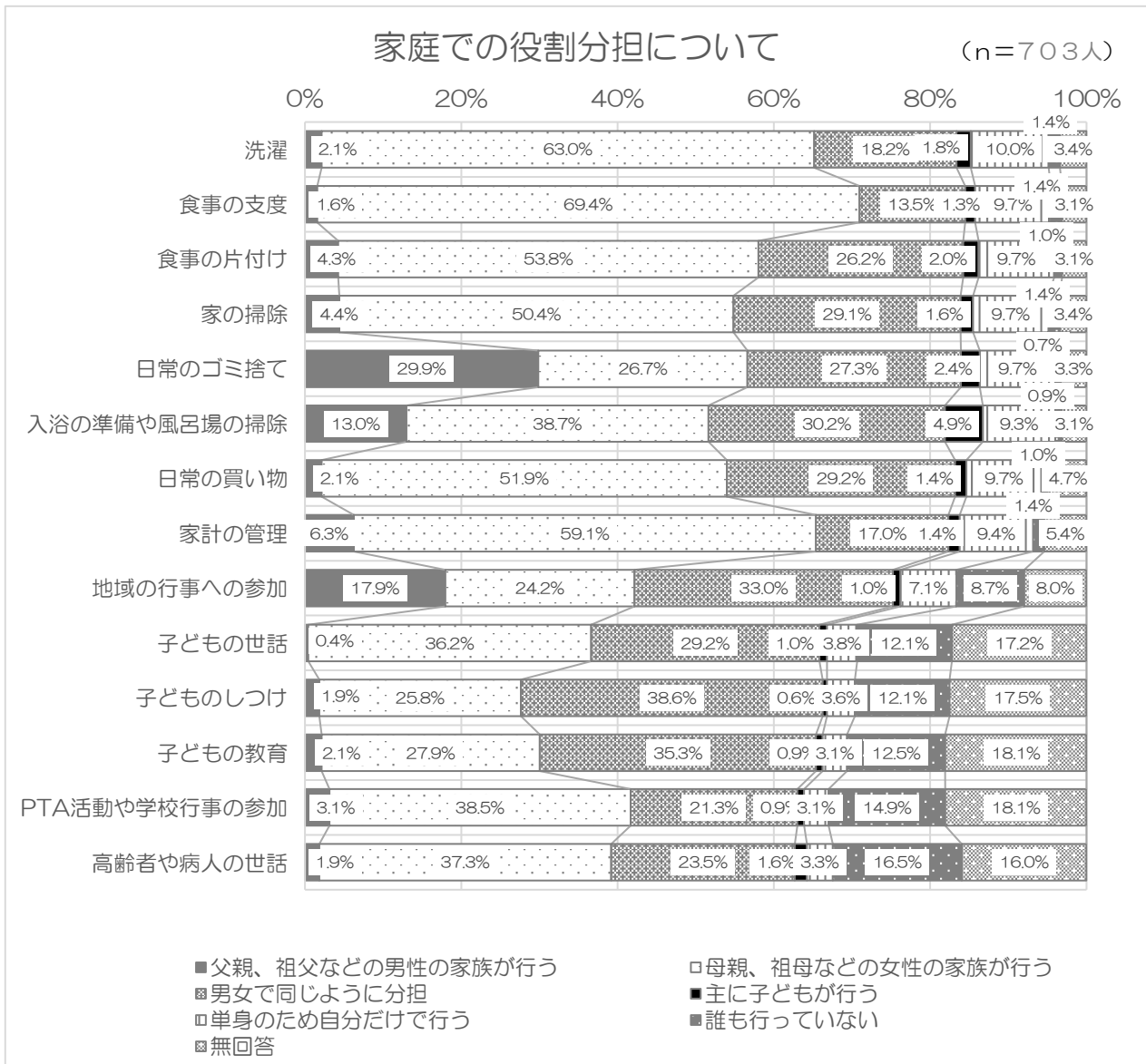
一方、女性が利用する場合については、「育児休業・介護休業を積極的に取るべき」への回答が45.9%となっており、「育児休業・介護休業を取ることに賛成だが、現実的には課題が多い」という回答が35.2%を占めています。これは、前回調査と比較しても同様の数値でした。

### ○ 「育児休業制度」、「介護休業制度」の利用についての前回調査との比較



前回調査と比較すると、男性が「育児休業・介護休業」を積極的に取るべきとの回答が7.5ポイント増加し、女性では8.3ポイント減少しました。また、男性が「育児休業・介護休業を取ることに賛成だが、現実的には課題が多い」とする回答は13.7ポイント減少しており、女性は前回調査と変わりませんでした。

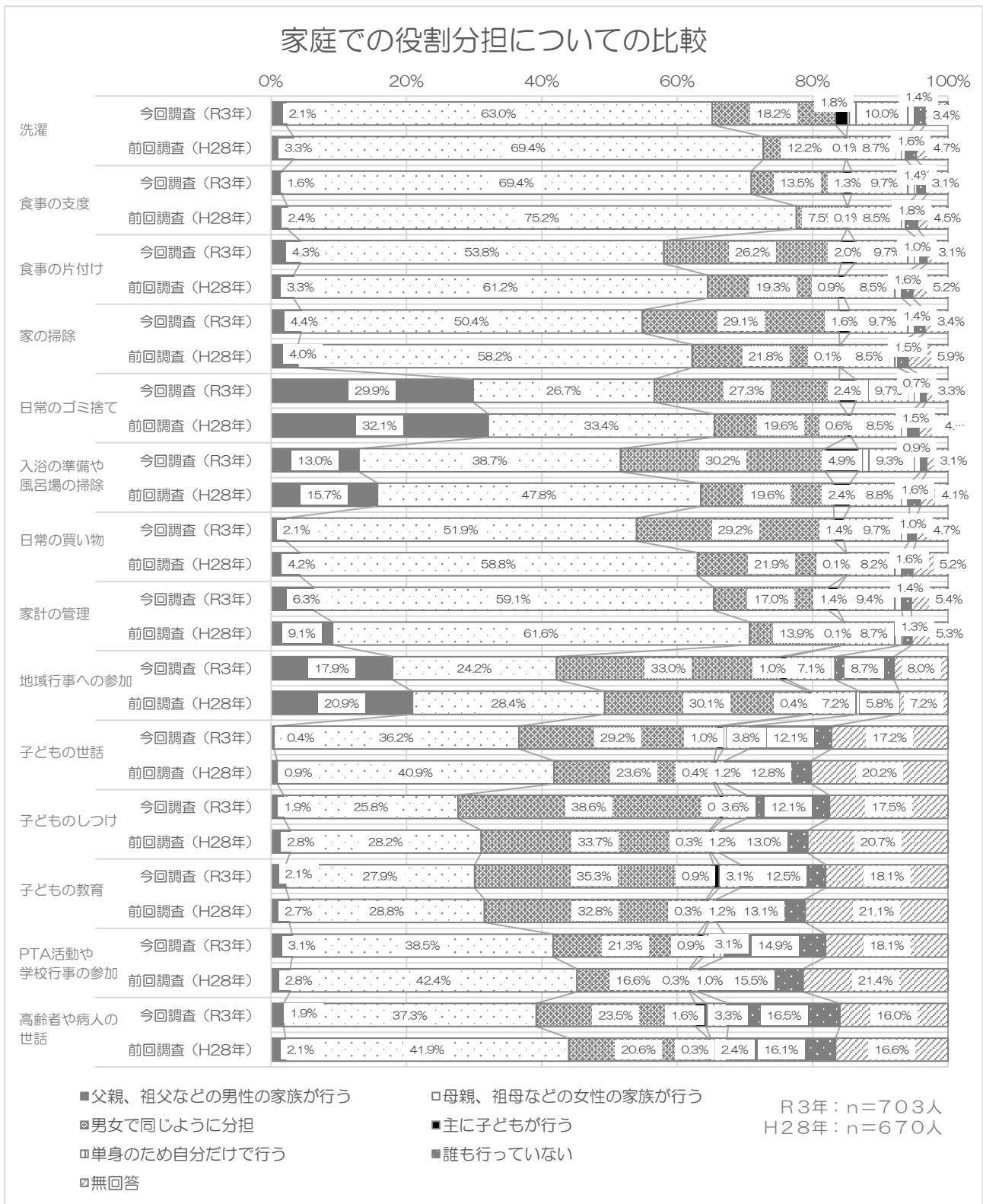
## 9) 家庭での役割分担について



### 「男女で同じように分担」回答割合は4割に届かず

家庭での男女の役割分担の状況についてみると、総じて「母親、祖母などの女性の家族が行う」という回答が多く、「男女で同じように分担」への回答が半数を超えるものはありませんでした。

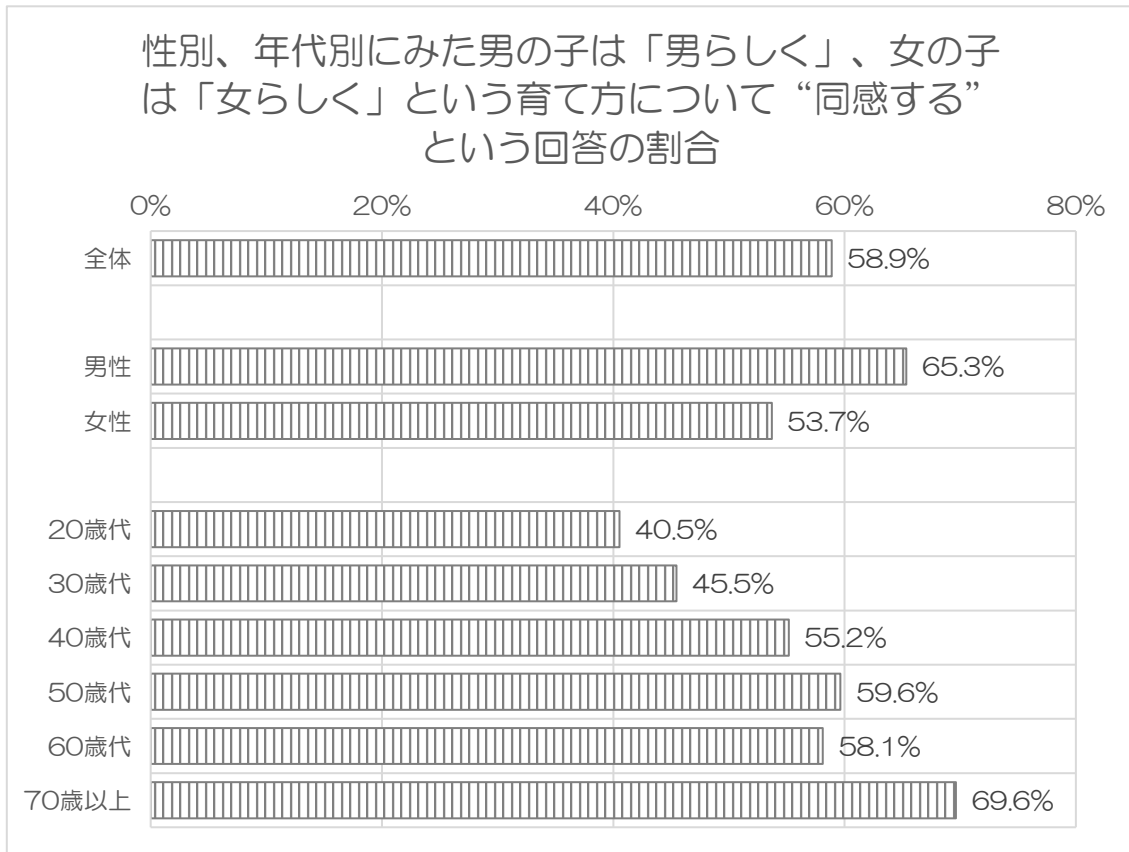
# ○家庭での役割分担についての前回調査との比較



前回調査と比較すると、調査した家庭での役割項目全てにおいて「母親、祖母などの女性の家族が行う」の割合は減少し、「男女で同じように分担」が増加しています。しかし、「食事の支度」、「洗濯」、「家計の管理」、「食事の片づけ」、「家の掃除」、「日常の買い物」の役割項目は、女性が担う割合が半数以上です。

## 10) 男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」という育て方について

○性別、年代別にみた男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」という育て方について“同感する”という回答の割合

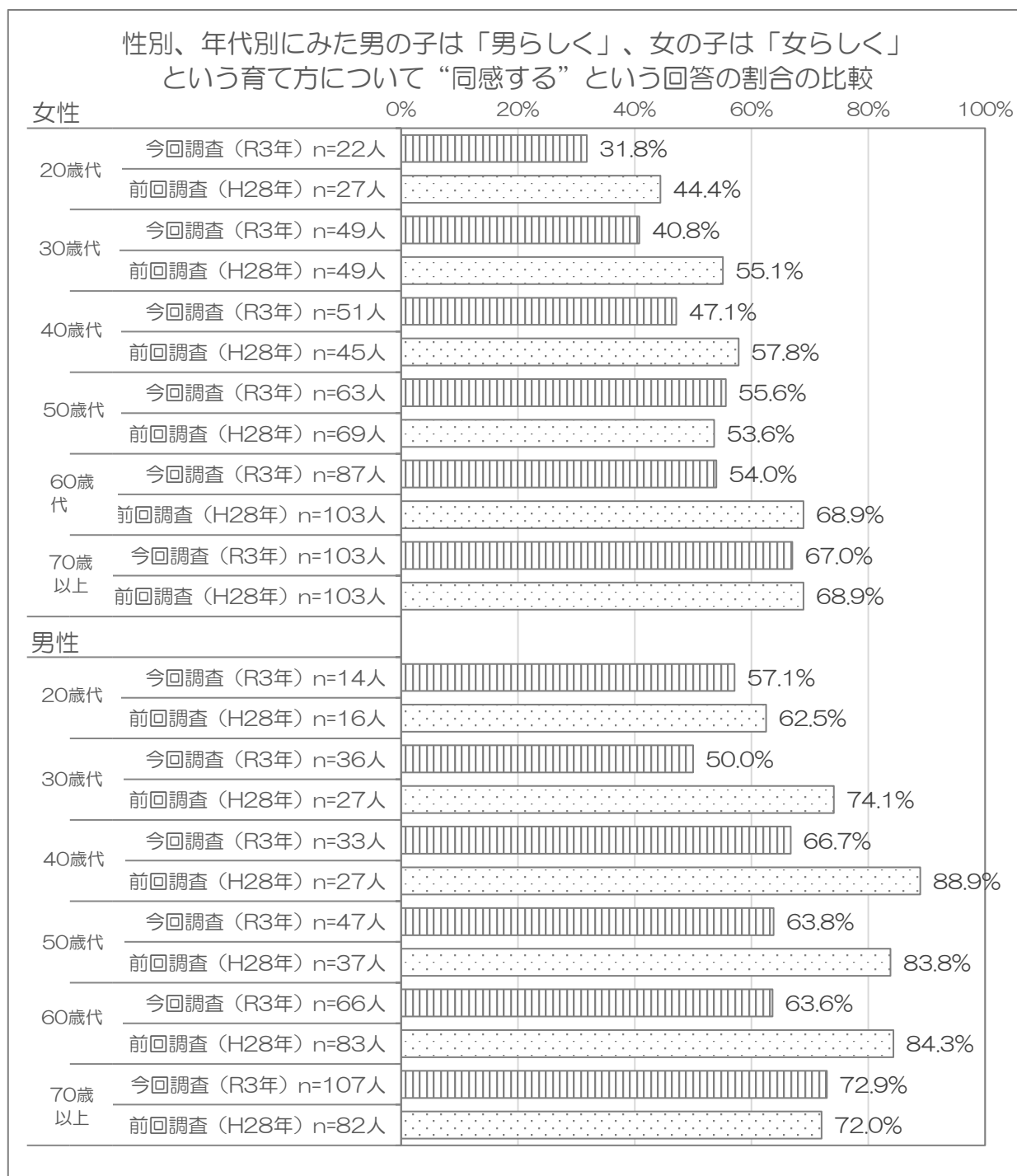


### “同感する”男性では65.3%、70歳以上では69.6%

男女別に、男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」という育て方についてみると、「同感する」と「どちらかといえば同感する」をあわせた“同感する”という回答の割合は、男性は65.3%、女性は53.7%と、男性のほうが11.6ポイント高くなっています。

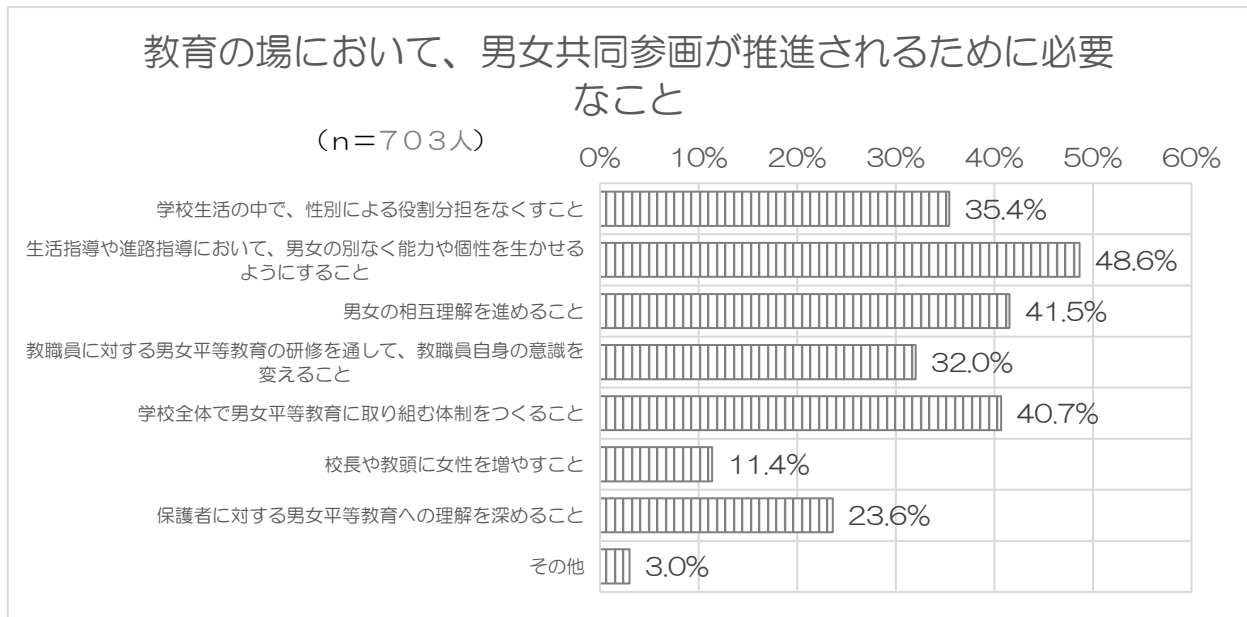
また、年代別にみると、年代が高くなるにつれて“同感する”の割合が高くなる傾向にあり、70歳以上については、69.6%と7割近くが“同感する”としています。

## ○性別、年代別にみた男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」という育て方について“同感する”という回答の割合の前回調査との比較



前回調査と比較すると、男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」という育て方について“同感する”という回答の割合は、70歳以上の男性を除き、男性、女性ともすべての年代で減少しています。しかし、依然として男性の“同感する”の割合は高く、回答割合の低い30歳代男性でも5割が“同感する”としています。

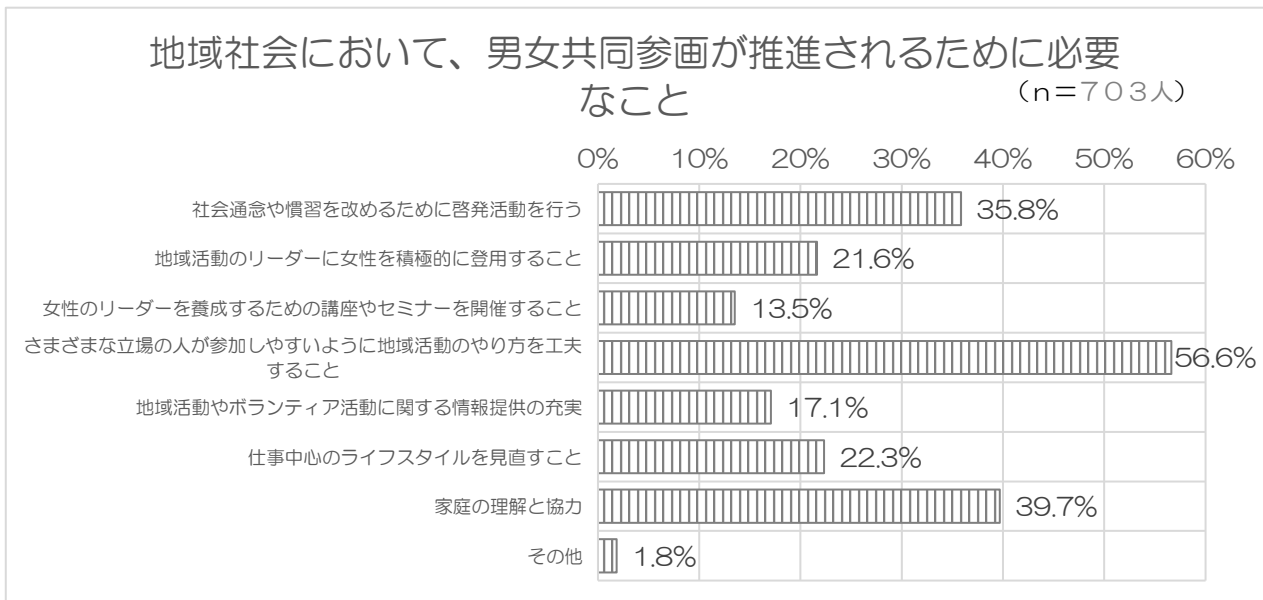
## 11) 教育の場において、男女共同参画が推進されるために必要なこと



### 「男女の別なく能力や個性を生かせるように」が48.6%

教育の場において、男女共同参画が推進されるために必要なことについてみると、「生活指導や進路指導において、男女の別なく能力や個性を生かせるようにすること」が48.6%で最も多く、次いで「男女の相互理解を進めること」(41.5%)、「学校全体で男女平等教育に取り組む体制をつくること」(40.7%)となっています。

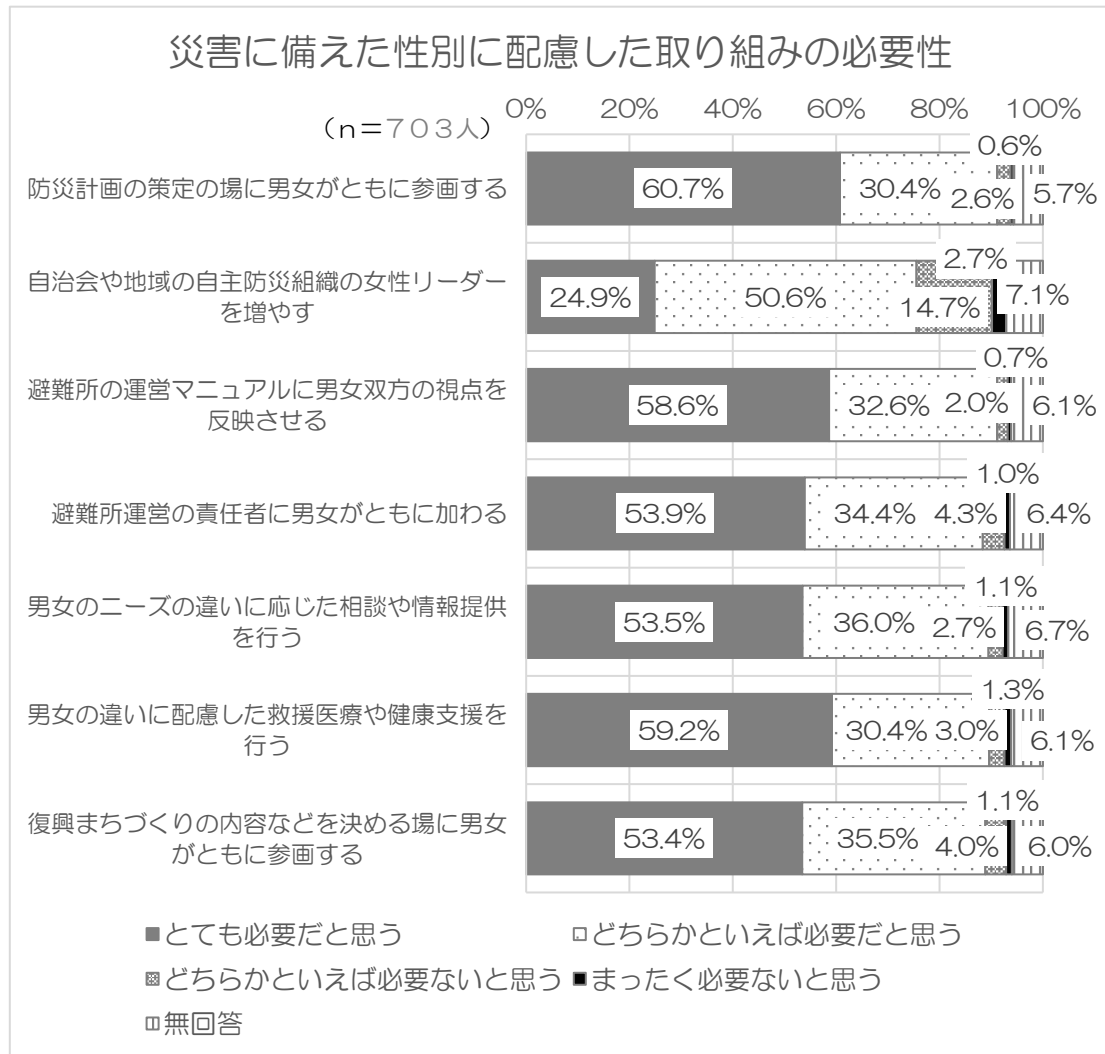
## 12) 地域社会において、男女共同参画が推進されるために必要なこと



### 「地域活動のやり方を工夫する」に回答多く56.6%

地域社会において、男女共同参画が推進されるために必要なことについてみると、「さまざまな立場の人が参加しやすいように地域活動のやり方を工夫すること」への回答が56.6%で最も多くなっています。次いで「家庭の理解と協力」(39.7%)、「社会通念や慣習を改めるために啓発活動を行う」(35.8%)となっており、いずれも3割を超えています。

### 13) 災害に備えた性別に配慮した取り組みの必要性



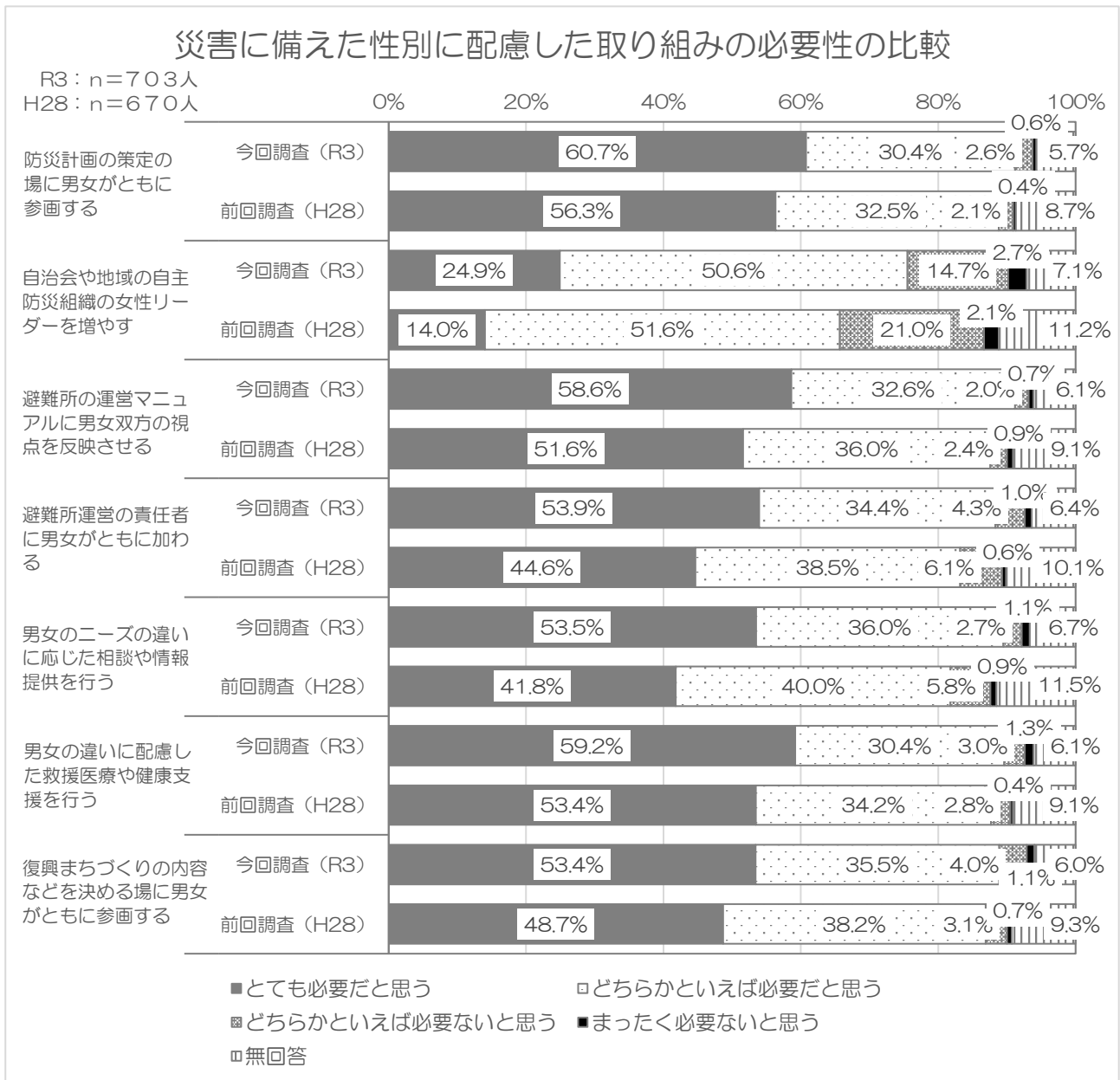
#### 「とても必要」が7項目中6項目で回答割合が6割程度

災害に備えるための各種の取り組みについて、性別への配慮が必要かどうかについて聞いたところ、7項目中6項目で「とても必要だと思う」という回答の割合が高く、「防災計画の策定の場に男女がともに参画する」(60.7%)、「男女の違いに配慮した救援医療や健康支援を行う」(59.2%)、「避難所の運営マニュアルに男女双方の視点を反映させる」(58.6%)については、半数以上が「とても必要だと思う」としています。

一方、「自治会や地域の自主防災組織<sup>(※1)</sup>の女性リーダーを増やす」については「とても必要だと思う」という回答は24.9%と低く、「どちらかといえば必要ないと思う」と「全く必要ないと思う」とあわせた“必要ない”の回答は17.4%となっています。

(※1)災害対策基本法第5条の2において規定されている、地域住民による任意の防災組織。

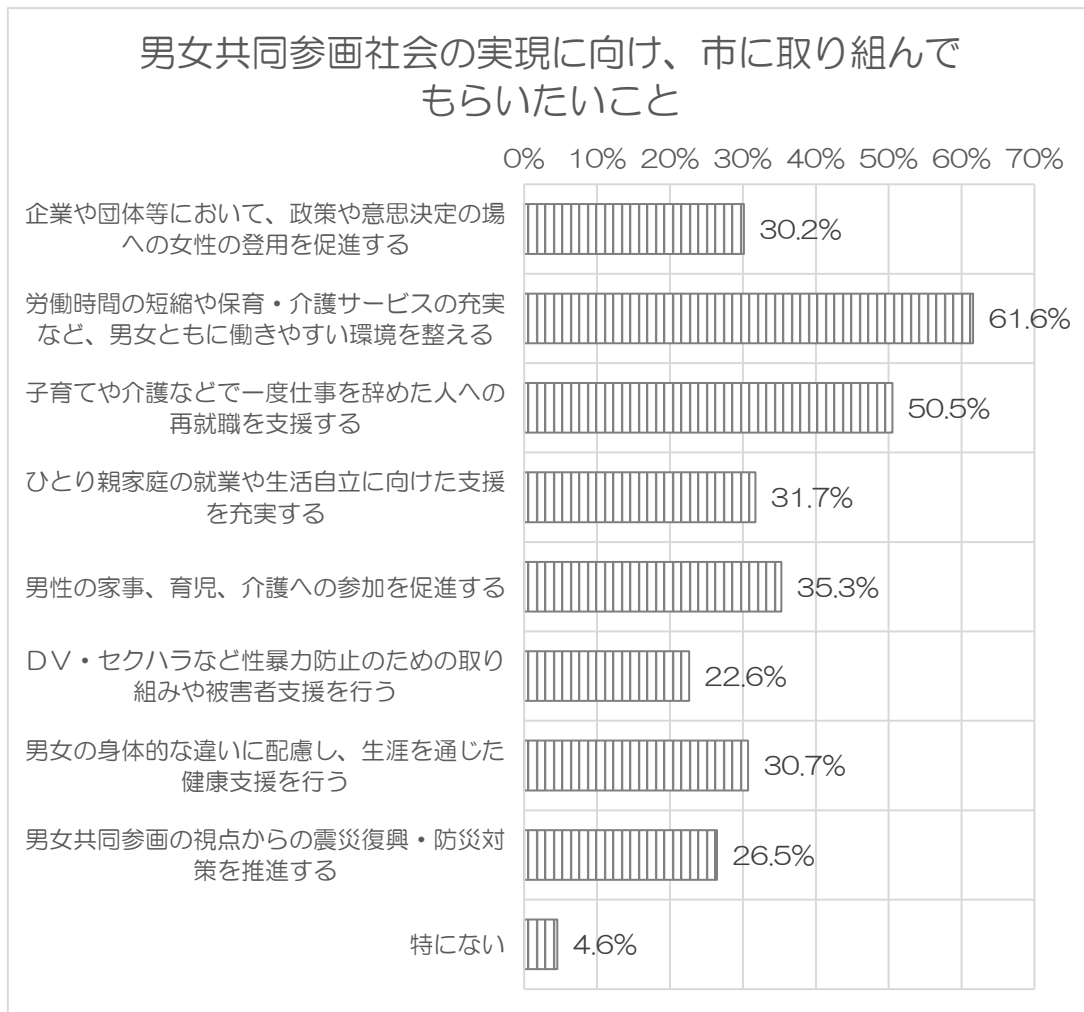
## ○災害に備えた性別に配慮した取り組みの必要性の前回調査との比較



前回調査と比較し、「とても必要だと思う」の回答がすべての項目で増加しており、「男女のニーズの違いに応じた相談や情報提供を行う」では11.7ポイント増加、「自治会や地域の自主防災組織の女性リーダーを増やす」では10.9ポイント増加、「避難所運営の責任者に男女がともに加わる」では9.3ポイント増加しています。



## 14) 男女共同参画社会の実現に向け、市に取り組んでもらいたいこと



### 「働きやすい環境を整える」、「再就職の支援」で回答多く

男女共同参画社会の実現に向け、市に取り組んでもらいたいことについてみると、「労働時間の短縮や保育・介護サービスの充実など、男女ともに働きやすい環境を整える」への回答が61.6%で最も多く、次いで「子育てや介護などで一度仕事を辞めた人への再就職を支援する」は50.5%と半数以上が取り組んでもらいたいとしています。

## (2) - 2 調査結果のポイント（事業所アンケート分）

### 1) 事業所の内訳について

農業、林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	出版・印刷業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売業	小売業
6	3	1	69	1	20	6	0	11	10	36
2%	1%	0%	27%	0%	7%	2%	0%	4%	3%	14%
金融・保険業	不動産業	飲食店	観光業・宿泊業	医療・福祉業	教育・学習支援業	その他のサービス業	その他	無回答	計	
6	1	16	5	12	1	39	6	1	251	
2%	0%	6%	1%	4%	0%	15%	2%	0%	100%	

※多重回答エラー:5 (1%)を除く

回答した事業所は「建設業」が27%と最も多く、続いて「その他のサービス業」15%、「小売業」14%の順となっています。

### 2) 事業所の状況について

#### ○従業員数について

5人未満	5人～9人	10人～29人	30人～99人	100人～299人	300人以上	無回答	計
119	48	59	19	4	0	6	256
46%	18%	23%	7%	1%	0%	2%	100%

回答した事業所の従業員数の区分は「5人未満」が46%と最も割合が多く、次いで「10人～29人」が23%、「5人～9人」が18%の割合となっています。

#### ○総従業員における女性従業員の割合について

0% (全員男性)	10%未満	10%以上20%未満	30%以上	無回答	計
54	49	33	115	4	256
21%	19%	12%	44%	1%	100%

回答した事業所の従業員数における女性従業員の割合は、「女性従業員が30%以上」の事業所が44%で最も割合が多く、次いで「女性従業員が0%」で全員が男性従業員の事業所が21%、「女性従業員が10%未満」が19%の割合になっています。

#### ○総管理職における女性管理職の割合について

0% (全員男性)	10%未満	10%以上20%未満	30%以上	無回答	計
117	46	25	51	16	256
45%	17%	9%	19%	6%	100%

総管理職における女性管理職の割合は「女性管理職が0%」で全員が男性管理職の事業所が45%で最も多い割合になっています。次いで「女性管理職が30%以上」が19%、「女性管理職が10%未満」17%となっています。

### ○総管理職における女性管理職の割合について

女性従業員がいないから	管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない、少ないから	将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在のところその職に就くための在籍年数などを満たしていないから	女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまい、人材として育たないから	女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから	業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性に向いていないから	上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していないから
66	31	9	7	27	17	0
25%	12%	3%	2%	10%	6%	0%
上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望していないから	顧客が女性管理職をいやがるから	女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから	目標となる女性の管理職がいないから	事業所として「女性管理職は必要ない」との方針であるから	その他	
4	0	27	10	9	14	
1%	0%	10%	3%	3%	5%	

女性管理職の割合が総管理の10%未満である場合の理由について、「女性従業員がいない」25%が最も多く、次いで「管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない、少ない」12%、「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない」10%、「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」10%という割合になっています。

その他では、「女性管理者が欲しいが応募がない」（運輸業）や、「適正な方がいない」（複数）、「小規模（個人事業主を含む）のため、管理職を置く必要性を感じていない」（複数）などの意見がありました。

### ○総役員における女性役員の割合について

0%（全員男性）	10%未満	10%以上20%未満	30%以上	無回答	計
92	53	18	70	22	256
35%	20%	7%	27%	8%	100%

総管理職における女性役員の割合は「女性役員が0%」で全員が男性役員の事業所が35%で最も多い割合になっています。次いで「女性役員が30%以上」が27%、「女性役員が10%未満」20%となっています。

## 3) 事業所における待遇について

### ○募集・採用について

どちらかといえば男性を優遇	男女平等	どちらかといえば女性を優遇	無回答	計
75	133	34	13	256
29%	51%	13%	5%	100%

事業所における従業員の「募集・採用」の面で「男女平等」としている事業所は、51%と半数以上の割合でした。次いで「どちらかといえば男性を優遇」が29%、「どちらかといえば女性を優遇」が13%という割合になっています。

## ○賃金について

どちらかといえば男性を優遇	男女平等	どちらかといえば女性を優遇	無回答	計
65	165	7	18	256
25%	64%	2%	7%	100%

事業所における従業員の「賃金」の面で「男女平等」としている事業所は、64%と半数以上の割合でした。次いで「どちらかといえば男性を優遇」が25%、「どちらかといえば女性を優遇」が2%という割合になっています。

## ○人事評価について

どちらかといえば男性を優遇	男女平等	どちらかといえば女性を優遇	無回答	計
36	192	8	19	256
14%	75%	3%	7%	100%

事業所における従業員の「人事評価」の面で「男女平等」としている事業所は、75%と半数以上の割合でした。次いで「どちらかといえば男性を優遇」が14%、「どちらかといえば女性を優遇」が3%という割合になっています。

## ○昇進について

どちらかといえば男性を優遇	男女平等	どちらかといえば女性を優遇	無回答	計
51	177	6	21	256
19%	69%	2%	8%	100%

事業所における従業員の「昇進」の面で「男女平等」としている事業所は、69%と半数以上の割合でした。次いで「どちらかといえば男性を優遇」が19%、「どちらかといえば女性を優遇」が2%という割合になっています。

## ○教育訓練・研修について

どちらかといえば男性を優遇	男女平等	どちらかといえば女性を優遇	無回答	計
39	190	5	21	256
15%	74%	1%	8%	100%

事業所における従業員の「教育訓練・研修」の面で「男女平等」としている事業所は、74%と半数以上の割合でした。次いで「どちらかといえば男性を優遇」が15%、「どちらかといえば女性を優遇」が1%という割合になっています。

#### 4) 「ポジティブ・アクション」という言葉の認知状況について

よく知っている	ある程度知っている	言葉は聞いたことがあるが内容は知らない	聞いたことがない	無回答	計
14	54	76	103	9	256
5%	21%	29%	40%	3%	100%

##### 「聞いたことがない」「聞いたことがあるが内容は知らない」とあわせ69%

「ポジティブ・アクション」<sup>(※1)</sup>という言葉については、40%が聞いたことがないとし、次いで29%が「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」、21%が「ある程度知っている」としています。

その他では、「従業員一人一人の仕事が違うので、特に何も行ってない」（卸売業）や、「今日の厳しい状況の中、少人数で合理的な利益を得るための作業活動を行っている」（不明）、「男性は資格を持っていないと採用できないが、女性はやる気・気持ちのみで評価しています。人事評価基準は社員や、社内で分かるように書面などにはしていないが、各々男女共に与えられている仕事をきちんとこなせば平等に評価しています」（その他サービス業）などの意見がありました。

(※1) 性別による男女の固定的な役割分担意識や過去の経験から、労働者の間に性別による格差が生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組み。例としては女性管理職が少ないため、女性社員対象にスキルアップ研修を行うことなど。

引用：宮城県 女性のチカラは企業の力

#### 5) 事業所における男女共同参画の取り組みについて【複数回答】

管理職が男女共同参画に関する研修に参加している	従業員を対象とした男女共同参画に関する研修を実施している	女性の募集・採用の拡大をしている	女性が少なかった職場や職域に女性を配置している	女性の管理職を積極的に登用している	性別により評価が変わることがないよう、人事評価基準を定めている
8	7	26	9	12	33
3%	2%	10%	3%	4%	12%
同じ職場での同質の業務については、同一賃金としている	継続して就業できるように配置・転勤等を考慮している	仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している	特に何も行ってない	その他	
65	28	86	88	14	
25%	10%	33%	34%	5%	

##### 「特に何も行ってない」34%と最も多い回答割合

男女共同参画の職場とするための取り組みについては、「特に何も行ってない」34%、「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している」33%、「同じ職場での同質の業務については、同一賃金としている」が25%の割合となっています。

その他では、「個人事業主のため、現時点では行ってない」（複数）や、「現在、女性が一人なのでなかなか研修等に参加させることができない状態にあり、役員がその時は代役するようにしている」（建設業）などの意見がありました。

## 6) 一般事業主行動計画策定状況について

既に策定・届出している	今後、策定・届出する予定である	策定・届出の予定はない	一般事業主行動計画を知らない	無回答	計
16	14	110	74	42	256
6%	5%	42%	28%	16%	100%

一般事業主行動計画<sup>(※1)</sup>策定の策定状況については、「策定・届出の予定はない」が42%、次いで「一般事業主行動計画を知らない」が28%、「既に策定・届出している」が6%の割合となっています。

(※1) 次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知義務付けられている。  
引用：厚生労働省ホームページ

## 7) 育児休業制度の導入状況について

### ○正社員への育児休業制度導入について

導入している	導入予定がある	導入予定がない	無回答	計
83	29	110	34	256
32%	11%	42%	13%	100%

正社員への育児休業制度導入については、「導入予定がない」が42%、次いで「導入している」が32%、「導入予定がある」が11%の割合となっています。

### ○非正規社員への育児休業制度導入について

導入している	導入予定がある	導入予定がない	無回答	計
62	28	118	48	256
24%	10%	46%	18%	100%

非正規社員への育児休業制度導入については、「導入予定がない」が46%、次いで「導入している」が24%、「導入予定がある」が10%の割合となっています。

その他では、「対象者がいない」（複数）や、「母親が長期出張の時、保育所の預かりをもっと簡単にできる方法をとってほしい」（その他のサービス業）などの意見がありました。

## 8) 介護休業制度の導入状況について

### ○正社員への介護休業制度導入について

導入している	導入予定がある	導入予定がない	無回答	計
70	28	127	31	256
27%	10%	49%	12%	100%

正社員への介護休業制度導入については、「導入予定がない」が49%、次いで「導入している」が27%、「導入予定がある」が10%の割合となっています。

## ○非正規社員への介護休業制度導入について

導入している	導入予定がある	導入予定がない	無回答	計
54	28	129	45	256
21%	10%	50%	17%	100%

非正規社員への介護休業制度導入については、「導入予定がない」が50%、次いで「導入している」が21%、「導入予定がある」が10%の割合となっています。

その他では、「制度を設定しているが、利用者がまだいない」（観光業・宿泊業）などの意見がありました。

## 9) 育児・介護への支援について

### ○育児をしながら働いている従業員への特別な配慮や制度の設定等について【複数回答】

勤務時間短縮・時差出勤	フレックスタイム制を導入	時間外労働軽減・免除	事業所内託児施設の設定	育児時間制度	家族看護休暇制度	在宅勤務制度	育児に要する経費の援助	特に何も行ってない	その他
101	17	65	2	17	20	8	7	95	17
39%	6%	25%	0%	6%	7%	3%	2%	37%	6%

育児をしながら働いている従業員への特別な配慮や制度の設定等については、「勤務時間短縮・時差出勤」が39%、次いで「特に何も行ってない」が37%、「時間外労働軽減・免除」が25%の割合となっています。

### ○介護をしながら働いている従業員への特別な配慮や制度の設定等について【複数回答】

勤務時間短縮・時差出勤	フレックスタイム制を導入	時間外労働軽減・免除	介護休業制度	家族介護休暇制度	在宅勤務制度	介護に要する経費の援助	介護に関する相談の窓口の設置	特に何も行ってない	その他
75	14	58	29	26	2	3	8	110	22
29%	5%	22%	11%	10%	0%	1%	3%	42%	8%

介護をしながら働いている従業員への特別な配慮や制度の設定等については、「特に何も行ってない」が42%、次いで「勤務時間短縮・時差出勤」が29%、「時間外労働軽減・免除」が22%の割合となっています。

また、子育て、家族介護者への特別な配慮・設定に関するその他の意見では、「早退、休暇等全てOKにしている。本人の希望通りにしている」（複数）や「子育て、介護を理由とする場合のみ、男性女性ともに早退遅刻等給与を引かずに対応している」（その他サービス業）などの意見が共通してありました。

## 10) 「ワーク・ライフ・バランス」について

### ○「ワーク・ライフ・バランス」の言葉の認知状況について

よく理解している	だいたい理解している	聞いたことはあるが内容はよく知らない	知らない	無回答	計
12	59	70	78	37	256
4%	23%	27%	30%	14%	100%

#### 「知らない」「聞いたことがあるが内容はよく知らない」とあわせ57%

「ワーク・ライフ・バランス」<sup>(※1)</sup>の言葉の認知状況については、「知らない」が30%、次いで「聞いたことはあるが内容はよく知らない」が27%、「だいたい理解している」が23%の割合となっています。

(※1)「仕事と生活の調和」と訳され、「一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方が選択・実現できる」こと。  
引用：内閣府男女共同参画局ホームページ

### ○「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取り組みについて【複数回答】

トップが率先して取り組んでいる	従業員を対象とした研修等の実施	管理職を対象とした労務管理に関する研修の実施	業務の見直し・効率化の促進	残業時間の削減	有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）
22	8	6	47	71	60
8%	3%	2%	18%	27%	23%
時間・半日単位での有給休暇の取得	育児・介護休業者への職場復帰支援（情報提供、学習支援など）	従業員の心身の健康保持	特に何も行っていない	その他	
60	15	49	106	6	
23%	5%	19%	41%	2%	

#### 「特に何も行っていない」41%、「時間・半日単位での有給休暇の取得」23%

「特に何も行っていない」とする割合は41%で最も多く、「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために事業所が取り組んでいることをみると、「残業時間の削減」の27%が最も多く、次いで「有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進）」の23%と「時間・半日単位での有給休暇の取得」の23%、「従業員の心身の健康保持」19%が続いている。

その他では、「このような内容のことを知る機会がなかったため、よくわからない。もう少し学ぶ機会が必要だと思った」（建設業）などの意見がありました。



○行政に望む女性の活躍推進や仕事と生活の両立支援に向けた取り組みについて  
【複数回答】

市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する	民間企業や団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する	管理職を対象とした意識改革研修を実施する	保育サービスや介護サービスを充実させる	子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める
29 11%	19 7%	20 7%	112 43%	87 33%	34 13%
男性の家事、育児、介護への参画を促進する	ひとり親家庭の就業や生活自立に向けた支援を充実させる	女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実させる	男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	その他
44 17%	49 19%	26 10%	18 7%	27 10%	18 7%

「保育サービスや介護サービスを充実させる」43%、「子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」33%

「保育サービスや介護サービスを充実させる」が43%で最も多く、「子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」で33%、「ひとり親家庭の就業や生活自立に向けた支援を充実させる」で19%と続いている。

その他では、「女性が積極的に社会に出られる様に支援をして欲しい」（その他サービス業）などの意見がありました。

11) ハラスメント対策や取り組みについて

○セクシャルハラスメントについて 【複数回答】

就業規則・労働協約等の書面でセクシャルハラスメントの内容及び、セクシャルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している	セクシャルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している	相談・苦情対応窓口を設置している	事業所や組合にハラスメント対策委員会のような機関を設置している	当事者のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している	発生したときの対応マニュアルを定めている
66 25%	35 13%	30 11%	9 3%	30 11%	7 2%
社内研修などを実施して啓発している	啓発資料の配付などを行っている	必要性は感じているが、取組は進んでいない	特に何も行っていない	その他	
12 4%	14 5%	35 13%	106 41%	8 3%	

「特に何も行っていない」41%、「就業規則・労働協約等の書面であってはならない旨の方針を明確にし、周知している」25%

セクシャルハラスメント<sup>(※1)</sup>を防止するための対策については、「特に何も行っていない」とする割合が41%と最も多く、次いで「就業規則・労働協約等の書面でセクシャルハラスメントの内容及び、セクシャルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している」で25%、「セクシャルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している」で13%、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」で13%となっています。

その他では、「就業規則等に記載はしてないが、会議等において周知している」（建設業）や「役員に男性、女性といるので、常に話を聞ける状態、体制にしている」（その他のサービス業）、「ハラスメントをするイコール、人間性（道徳）。人間性を育てる」（その他のサービス業）などの意見がありました。

(※1) 職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されたりすること。

引用：令和元年度雇用均等基本調査

### ○妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント<sup>(※2)</sup>について 【複数回答】

就業規則・労働協約等の書面で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに厳正する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している	相談・苦情対応窓口を設置している	事業所や組合にハラスメント対策委員会のような機関を設置している	当事者のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している	発生したときの対応マニュアルを定めている
56	29	25	9	32	7
21%	11%	9%	3%	12%	2%
社内研修などを実施して啓発している	啓発資料の配付などを行っている	必要性は感じているが、取組は進んでいない	特に何も行ってない	その他	
11	13	26	115	8	
4%	5%	10%	44%	3%	

**「特に何も行ってない」44%、「就業規則・労働協約等の書面で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を明確にし、周知している」23%**

「特に何も行ってない」とする割合は44%で最も多く、次いで「就業規則・労働協約等の書面で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を明確にし、周知している」で23%、「当事者のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している」で12%、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している」で11%と続いている。

その他では、「部署の中で子供の熱が出た際は早く業務を変わり、帰ってもらい、ごく普通の人間関係から助け合いを行っている」（卸売業）などの意見がありました。

(※2) 職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることがある。

## (3) 調査結果からみえる中間評価・今後の取り組みについて

### 1) 目標の達成状況について

「男女共同参画社会」という言葉の認知状況について「知っていた」と回答した割合は、前回調査から増加し45.5%でしたが、中間評価数値目標の50%には届いていません。

「男女共同参画の実現度」について「実現されている」との評価は19.3%で、前回調査から1.6ポイント減少し、中間評価数値目標35%には至っていません。

「男女共同参画社会」の実現に向けて、市に取り組んでもらいたいことは、労働時間の短縮や保育・介護サービスの充実など、男女ともに働きやすい環境を整えるとの回答が6割、子育てや介護などで一度仕事を辞めた人への再就職を支援するとの回答が5割となっています。

### 2) 家庭や学校、地域における男女共同参画の実現について

前回の調査と比較し、調査した家庭での役割項目全てにおいて「母親、祖母などの女性の家族が行う」の割合は減少し、「男女で同じように分担」が増加しています。しかし、「食事の支度」、「洗濯」、「家計の管理」、「食事の片づけ」、「家の掃除」、「日常の買い物」の役割項目は、女性が担う割合が半数以上です。

男女の平等に対する意識について「学校などの教育の場において」は、「平等」と認識されていますが、「社会通念や慣習」、「社会全体」については、「平等」の回答が低く、「男性の方が優遇されている」と回答が6割以上となっています。

男女の性差による固定的な役割分担意識や無意識の思い込み偏見の解消に向けた継続的な啓発の取り組みが必要です。また、家庭内や地域内の役割分担を若い世代や子育て中の世代が考える機会の提供が必要です。仕事と子育ての両立に係る負担感、子育ての負担感を緩和し、安心して子育てができる環境整備や相談体制が必要です。

### 3) 地域の職場・事業所内の男女共同参画の現状について

今回の調査に回答した事業所は、従業員が5人未満の回答割合が46%と最も多い状況でした。

女性管理職が10%未満の事業所の理由については、「女性従業員がいない」が25%と高く、次いで「管理能力の面では必要な知識や判断能力を有する女性の適任者がいない、少ない」が10%でした。

育児休業制度や介護休業制度の利用については、「育児休業・介護休業制度を整備しても利用者がいない」との回答がありました。一方で「従業員数が少なく事業規模が小さいため、互いに配慮し、休暇を取得している」、「育児・介護を理由とする休暇は全て認めている」との意見もありました。

事業所アンケートの自由記載欄には、「市役所の就業に関する取り組みを市内事業所にも広めて欲しい」、「セクハラに悩んでいる」といった声や、「今回のアンケート調査により、初めて男女共同参画に関する内容を目にした」との意見もありました。

職場において、男女共同参画が推進されるために必要なこととして、「職場で働く人がそれぞれの意識を高めること」、「育児休業・介護休業制度を利用しやすい環境づくりを進めること」「職場のトップの意識を高めること」とされています。

誰もが自分の個性と能力を発揮できるよう仕事と家庭の調和を目指し、市は積極的に地域や事業所に向けた情報発信を行い事業所とともに取り組みを進める必要があります。各事業所間でも情報交換等を行える場づくりが必要です。

市内の事業所における男女共同参画の取り組みや女性の活躍推進についても広く情報発信を行います。

働く人の人権が守られるよう、各職場内のハラスメント対策の推進についても地域全体で取り組みを進める必要があります。

## 4) 男女ともに仕事と家庭の両立への取り組みについて

育児休業・介護休業制度については、女性のみならず、男性が取得するための体制整備が進められています。今回の調査結果から、男性が育児休業・介護休業を利用する場合、課題が多いとする回答が増加しています。

少子高齢化、核家族化も進む中、男女ともに仕事と家庭生活を両立していくことは大きな課題です。

今回の調査では、仕事と家庭生活を両立していくために必要なこととして「夫婦の間で家事などの分担について十分に話し合うこと」、「男女の固定的な役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」、「子育て中の短時間勤務など、柔軟な勤務体制を普及すること」と回答されています。

共働き世帯が増加している一方で、女性が依然として、家事や育児を担う割合が高く、家族、家庭内で家事や育児、介護など役割分担について話し合うとともに、地域内で手軽に利用できるサービスや制度の周知が必要です。また、仕事と家庭生活の調和について働く個人が振り返る機会の提供とともに、事業所が勤務体制の整備や労働環境の整備に向けて取り組みを進める必要があります。

## 5) 災害に備え性別に配慮した取り組みについて

調査結果から、災害に備えた性別に配慮した地域防災への取り組みが「とても必要」と回答され、「防災計画の策定の場に男女がともに参加する」が6割とされています。

大規模災害発生の際は、全ての人の生活を脅かし、女性や子供、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されています。(平成27年3月国連防災世界会議採択)

男女共同参画の視点のみならず、性的指向および性自認により困難を抱える方も含め、誰もが、災害時、避難所利用時等において配慮される環境整備が必要です。

## 6) 人権が尊重され、健康に安心して暮らせる環境の実現について

令和元年12月に海外で初めて確認され、日本でも感染が拡大した新型コロナウイルス感染症により、市民の生活や、経済活動に深刻な影響が生じています。

今回の調査結果からもひとり親世帯の支援、子育て世帯への支援を希望する意見や、事業所からは、新型コロナウイルス感染症で事業を停止している、経営が成り立たない等の意見がありました。

社会情勢や経済状況の変化により、働く女性の自殺が2年ぶりに増加しています。(令和3年11月閣議決定「自殺対策白書」)

多様な困難を抱える方への支援として、誰一人取り残さないSDGsの理念に基づき、社会情勢や貧困等を抱える支援を必要とする取り組みを進める必要性があります。

「男女」ととどまらず、年齢も国籍も、性的指向および性自認に関することを含め、東松島市に住む誰もが尊重され、認め合い、支え合い、補いあえる地域づくりを推進する必要があります。

(※1) 2015年9月の国連サミットにおいて採択された、持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)の略称。持続可能な世界を実現するための17のゴール(目標)と169のターゲットから構成され、地球上の誰ひとりとして取り残さないことを誓う、全世界的な取り組み。

引用：SDGs未来都市(冊子)

(※2) 女性を取り巻く環境、解決すべき世界の課題の背景にはジェンダー(社会的・文化的につくられる性別)に基づく偏見や不平等があるとされている。各国における男女格差を図るジェンダーギャップ指数は「経済」「政治」「教育」「健康」4つの分野のデータから作成され、日本は156か国中120位となっている。日本は特に「経済」「政治」における順位が低い。国会議員の女性の割合、女性の行政機関の長が少なく、女性パートタイムの割合が多く、平均所得が少ないことが指摘されている。

引用：内閣府男女共同参画局

## 第Ⅱ章 計画の基本方向



# 1 計画の基本理念

平成29年3月に男女共同参画基本計画策定時は、東松島市第2次総合計画における分野別基本計画の中に、「多様な交流と社会参加の機会が充実したまち」（分野5：生涯を通じて学び、修得し、実践できるまち）という政策を掲げており、そのための政策の一つとして、「市民が互いに理解し、尊重しあう社会づくり」を推進することとしており、男女共同参画社会づくりに向けた啓発をはじめ、様々な交流や社会参加の機会づくりを進めてきました。

令和3年度から令和7年度までを計画期間とする東松島市第2次総合計画後期基本計画において、まちづくりの方向性を「子育てしやすく誰もが健康で安心して暮らせるまち」として「心の復興と地域コミュニティの充実」を掲げています。

取り組みとして、震災からの復興と心のケア、地域づくり活動の推進、多様なまちづくり活動団体等の連携、多様な主体による地域共生社会の実現、ジェンダーの視点に立った男女共同参画の推進を図ることとしています。

多様な困難を抱える方への支援として、誰一人取り残さないSDGsの理念に基づき取り組みを進める必要性があります。

「男女」にとどまらず、国籍も、性的指向および性自認に関することも含め、東松島市に住む誰もが尊重され、認め合い、支え合い、補いあえる地域づくりを推進します。

本計画においても、東松島市第2次総合計画で掲げられた男女共同参画の推進に関わる方針を踏まえ、東松島市男女共同参画推進条例に基づいて、互いに理解し、尊重し合うことができるように、各種の啓発活動や交流事業などを通じて男女共同参画の推進を図ることとします。

そこで、本計画の推進を図るための基本理念を以下のように定めます。

**男女が互いに認め合い、支え合い、補い合い、  
一人ひとりが活躍することができるまちづくりを推進する**

## 2 計画の基本目標

本計画の基本理念の実現を図るため、次のような基本的な視点から本計画推進のための基本目標を設定します。

### 基本的な視点

#### ○ 男女の人権の尊重

性別による差別的扱いを受けず、男女が個人として能力を発揮する機会が確保され、一人ひとりの人権が尊重される社会を目指します。

#### ○ 政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等な構成員として、あらゆる政策・方針の企画・立案・決定・実行の場に共同で参画する機会が確保される社会を目指します。

#### ○ パートナーシップの確立

男女が生まれつき持っている性の差（違い）について理解を深め、認め合った上で、男女が対等に支えあえる社会を目指します。

#### ○ 家庭生活における活動と他の活動の両立

家族を構成する男女が、家事・育児・介護などの家庭生活における活動について、その役割を円滑に果たし、かつ、家庭生活以外の活動を行うことができる社会を目指します。

#### ○ 女性の活躍の推進

あらゆる分野において、女性が生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮することができる社会を目指します。

#### ○ 安全・安心な暮らしの実現

女性に対するあらゆる暴力を根絶し、ひとり親家庭が自立した生活を送ることができるなど、誰もが安全に安心して暮らすことができる社会を目指します。

### 基本目標

基本目標Ⅰ：社会全体における男女共同参画の実現

基本目標Ⅱ：家庭や学校における男女共同参画の実現

基本目標Ⅲ：地域における男女共同参画の実現

基本目標Ⅳ：人権が尊重され、健康に安心して暮らせる環境の実現



## 3 計画の基本的な考え方

本計画に基づき、男女共同参画社会の実現を図るためには、行政だけではなく、市民、地域の人々（地域の諸団体や企業も含む）がそれぞれの立場から男女共同参画に対する理解を深め、できることから主体的に取り組み、互いに連携・協働して取り組むことが必要となります。

本計画は行政の計画であり、東松島市が取り組むべき指針について取りまとめたものではありませんが、そこで取り組まれる諸事業等においては、関係する様々な人々が互いの役割を果たしながら協働していくことが重要となります。

### 行政（東松島市）の役割

- 男女共同参画の推進に関する施策を総合的に実施します。
- 市民や事業者、国、県等との連携に努めます。
- 市民や事業者の活動に、情報の提供などの必要な支援を行います。

### 市民の役割

- 男女共同参画についての理解を深めます。
- 男女が互いに相手のことを理解し、尊重します。
- 男女共同参画推進の取り組みに積極的に協力します。

### 地域の役割

- 家庭・職場・地域などで、積極的に男女共同参画の推進に努めます。
- 事業者においては、職場で男女共同参画についての啓発に努めるとともに、仕事と家庭生活の両立ができる就業環境の整備を進めます。

## 4 施策の体系

### 基本理念

**男女が互いに認め合い、支え合い、補い合い、  
一人ひとりが活躍することができるまちづくりを推進する**

### 基本目標

#### 基本目標Ⅰ：社会全体における男女共同参画の実現

- 1：男女共同参画に関する普及啓発活動の推進
- 2：調査・研究及び情報の収集・提供の充実
- 3：政策形成及び方針決定の場への女性の参画促進
- 4：性的指向および性自認により困難を抱える当事者への理解促進

#### 基本目標Ⅱ：家庭や学校における男女共同参画の実現

- 1：子育て支援センターを通じた子育て支援
- 2：多様なニーズに対応した保育サービスの充実や待機児童解消に向けた取り組み
- 3：児童の健全育成のため、居場所や活動の場の確保
- 4：子育て家庭の生活の支援
- 5：学校等における男女平等教育の推進

#### 基本目標Ⅲ：地域における男女共同参画の実現

- 1：男女共同参画による地域の活性化の推進
- 2：男女共同参画による防災対策の推進
- 3：市内の働く場での男女共同参画・女性活躍の推進

#### 基本目標Ⅳ：人権が尊重され、健康に安心して暮らせる環境の実現

- 1：ドメスティック・バイオレンス（DV）防止のための啓発及び支援体制の充実
- 2：児童虐待防止のための支援体制の充実
- 3：ひとり親家庭の自立支援の充実
- 4：生涯を通じ健康であるための支援
- 5：誰もが安心して暮らせるための支援

## 第IV章 施策の展開



# 基本目標Ⅰ：社会全体における男女共同参画の実現

## 1：男女共同参画に関する普及啓発活動の推進



<b>事業名</b>		広報紙、ホームページ等による啓発活動の強化
<b>実施主体</b>		市民協働課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	市報を活用して、男女共同参画週間にあわせ、啓発記事を掲載しています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 男女共同参画に関する記事を男女共同参画週間（毎年6月23日から29日）にあわせて6月15日市報に掲載し、意識啓発を行います。
<b>令和3年度時現状</b>		男女共同参画週間（6月23日から29日）には、市報での特集、図書館内での「男女共同参画」特設展示コーナーの設置を行いました。 女性に対する暴力をなくす運動（11月12日～25日）の市報特集を実施しました。 男女共同参画に関連する多様なテーマについて、周知、啓発を行うことが必要です。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>規模を拡大して実施</b> 男女共同参画に関する記事を男女共同参画週間（毎年6月23日から29日）の他、11月の女性に対する暴力をなくす運動（毎年11月12日～25日）、12月の職場のハラスメン撲滅月間等（毎年12月）に関する機関と連携し、市報等を活用し啓発を行います。 男女共同参画に関連する関係各課と協働した広報、周知啓発活動を行います。 毎年、市民協働課が関係各課や地域団体と情報共有を行い、男女共同参画に係る事業の推進状況を把握し、取り組みを進めます。

<b>事業名</b>		各種講座、講演会、学習機会（出前講座）の拡充	
<b>実施主体</b>		市民協働課	<b>関係課</b> 生涯学習課 地方創生・SDGs推進室
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	男女共同参画について理解を深める講座・シンポジウムを市民活動団体と協力して実施しています。	
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>規模を拡大して継続</b> 市民協働のまちづくりを基本として、時代のニーズに沿った内容の講演会等を実施していきます。	
<b>令和3年度時現状</b>		令和3年度は、市職員の男女共同参画の推進を目的とした研修、女性活躍推進のためのスキルアップと参加者の交流を目的としたセミナーを開催しました。また、市内の女性団体を対象とした出前講座を実施しました。 今後は、幅広い年齢層の方が、男女共同参画に関するテーマについて学べる機会を拡充することが必要です。	

<b>令和4年度以降 方向性及び 事業内容</b>	<b>規模を拡大して実施</b>
	男女共同参画をテーマにし、「性別に関する無意識の思い込み」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「ジェンダー平等」についての啓発講座を計画的に実施していきます。生涯学習課、市内各市民センター、県等男女共同参画に関連する関係機関と共催事業等と連携した事業企画や実施を通じ、多くの年代層の住民が男女共同参画について理解を深める企画を提供します。

<b>事業名</b>		<b>女性の社会参画の必要性や意欲を高める講座の実施</b>	
<b>実施主体</b>		市民協働課	<b>関係課</b> 生涯学習課 地方創生・SDGs推進室
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	震災前は「男女共同参画による協働のまちづくりフォーラム」を開催しました。震災後は働くママ応援企画として、女性の社会参画を支援する事業を実施しています。	
	<b>方向性及び 事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> より生活に密着したテーマに沿った内容の講座を実施する事で、市民目線で男女共同参画の必要性を訴求する事業を実施していきます。	
<b>令和3年度時現状</b>		令和3年度は県との共催事業によるキャリアアップセミナーや生涯学習課が担当する女性団体連絡協議会での啓発講座を実施しました。 今後は、人生100年時代を見据え、女性の置かれている現状や女性のライフコース、就業の多様化を踏まえながら生涯を通じて学びを深める講座が必要です。 男女共同参画社会の実現に向け、子育てや介護で一度仕事をやめた人への再就職を支援することを期待する意見があります。就労支援を仕事のための学び、家庭生活や地域生活を充実させるための学びの場の提供が必要です。 社会全体でSDGsへの関心が高まっています。本市でもSDGsを通じて、こども・若者・高齢者の全世代にわたって住みよいまちづくりについて取り組みを進めています。	
<b>令和4年度以降 方向性及び 事業内容</b>		<b>内容を拡充して実施</b> ライフスタイル、地域の女性のニーズを把握した講座を企画し、実施します。 本市のSDGsを通じた取り組みを進める中、SDGsのジェンダー平等についての視点を踏まえ、世界と国内、地域の状況に理解を深める講座を行います。 令和4年度以降は、基本目標Ⅲの働く場での女性活躍推進として、子育てや介護後に仕事に就きたい方が仕事に就くための学び直しや、技術、資格の取得についての情報を提供します。自分のキャリアデザインを描き、知識を身に着けるための女性活躍推進講座を行います。	

## 2：調査・研究及び情報の収集・提供の充実



<b>事業名</b>		男女共同参画に関する市民意識調査の実施		
<b>実施主体</b>		市民協働課	<b>関係課</b>	復興政策課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	本計画の策定にあわせ、市内 2,000 世帯を対象に、郵送によるアンケート調査を実施し、男女共同参画に関する認識や、現状、施策要望などについて確認しました。		
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>規模を拡大して継続</b> 平成 21 年度にも男女共同参画社会づくり市民意識調査を行っており、今後も計画の見直しなどにあわせて、定期的に市民意識調査の中で調査を行っていきます。		
<b>令和3年度時現状</b>		令和 3 年度市男女共同参画基本計画中間評価にあたり市民、市内事業所にアンケート調査を実施しました。 地域の実情を把握し、男女共同参画社会の実現に向けて計画の進捗評価のため市民の意識調査を行う必要性があります。		
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を拡充して実施</b> 市民まちづくりアンケートの他、必要に応じて市民意識調査を行い、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを評価し事業の推進に反映させます。		

## 3：政策形成及び方針決定の場への女性の参画促進



<b>事業名</b>		審議会・委員会等への女性委員の登用促進		
<b>実施主体</b>		関係各課		
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	市の政策形成に関わる審議会・委員会等への女性の登用について、庁内に意識啓発し登用率を向上させています。		
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 平成 28 年度の登用率 29.7%を、平成 32 年度までに 35%まで向上させることを目指します。		
<b>令和3年度時現状</b>		審議会総数 70 のうち、女性委員のいる審議会等の数は 47 です。 審議会総委員数 618 人のうち、女性委員数 158 人で女性比率 25.6%です。 内部の管理職で構成される審議会等では、部課長の階層に女性職員がいないため、女性委員が 0 となっています。 自治会等の役員、関係団体の役職者は、男性が多いため、審議会等の委員に推薦される状況があります。一方で、福祉、子育てに関係する審議会等の委員は女性が多く登用されています。		
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を継続して実施</b> 引き続き、関係各課の審議会・委員会等への女性の登用状況について市民協働課が確認を行っていきます。市の政策形成に関わる審議会・委員会等への女性の登用について実情を把握し、女性委員が 0 の審議会の解消を図ります。 また、関係各課と多様な立場や年代層の方の審議会・委員会等への参画や意見が反映できるように関係各課と審議会・委員会のあり方について検討していきます。		

<b>事業名</b>		市役所女性職員の活躍推進
<b>実施主体</b>		総務課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	「女性職員の活躍推進のための取り組み方針」を決定し、定期的な進行管理、アンケートによる意見の吸い上げ、職場全体への周知による環境改善に取り組んでいます。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 「女性職員の活躍推進のための取り組み方針」に基づき、着実に人材の育成を進めます。
<b>事業名</b>		市役所職員の活躍推進【中間評価以降事業名変更】
<b>実施主体</b>		総務課
<b>令和3年度時現状</b>		定年退職もあり、令和3年度から女性管理職が不在の状況となっています。管理職については、男女の性別で区別することなく、公平公正な能力評価によって適正な人材の任命を行っています。 現在の本市職員の年齢階層では、部課長職への任命が想定される50歳以上の全体の職員49人のうち女性職員は5人と非常に少ない状況となっています。今後とも引き続き能力が高く意欲的な職員を管理職に任命していきます。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を拡充して実施</b> 女性職員の活躍及び男女の「ワーク・ライフ・バランス」を進め、限られた時間を効率的に活かす環境づくりを目指します。 職員がやりがいや充実を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや地域、自己啓発等にかかる個人の時間をもち健康で豊かな生活を送る「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた環境づくりを目指します。 男女共同参画に関連するテーマについて、市職員に対し、研修を継続して行います。

## 4：性的指向および性自認により困難を抱える方への理解の促進



<b>事業名</b>	多様な性を尊重する共同参画社会の推進【中間評価により事業追加】		
<b>実施主体</b>	市民協働課	<b>関係課</b>	相談業務を行う関係各課
<b>令和3年度時現状</b>	性別や性的指向、性自認を理由とした困難さを抱える人への正しい知識や理解を深める取り組みが必要です。地域に住む誰もが安心して暮らすことができる地域づくりが必要です。		
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>	<b>新規</b> 性的指向・性自認に関する正しい知識を持ち、多様な性について理解を深めるため、当事者や専門家から話を聞く研修機会を提供します。性的指向・性自認に関する知識を持つ理解者を増やします。多様な性のあり方、性的マイノリティに関する相談について情報発信を行います。		



# 基本目標Ⅱ：家庭や学校における男女共同参画の実現

## 1：子育て支援センターを通じた子育て支援



<b>事業名</b>		育児、子育て教室等の開催〔子育て支援センター事業〕
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	子育て世代に対して、子育て支援センター主催で、子育てに関する講座・イベントを開催しています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 利用者のニーズを聞き取りながら、必要な子育て情報の提供にも努めていきます。
<b>令和3年度時現状</b>		令和2年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響で講座等を縮小して開催していますが、感染症対策を徹底し、0歳児講座などの各種講座を開催しております。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を改善して実施</b> 今後も利用者のニーズに合わせた各種講座を開催するとともに、子育て世帯の交流が図られるよう支援します。保護者が安心して講座が受けられるように、今後も託児ボランティア団体と連携して講座や講演会に取り組みます。

<b>事業名</b>		父親の子育て参画の支援〔子育て支援センター事業〕
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	父親の育児参加を促すきっかけとして土曜日に講座を年2回開催しています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 父親だけの参加は少なく、夫婦そろっての参加が多数ありました。今後も、父親のニーズに合った事業を企画して計画していくとともに、周知方法を工夫することで、参加人数の拡大を図っていきます。
<b>令和3年度時現状</b>		子育て支援センターは、平日のほか月1回土曜日にも開所し利用促進を図っております。また、令和2年度から子育て支援センターの運営を民間委託し、従来の正午までの利用時間を午後4時まで拡大しております。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を拡充して実施</b> 父親にも親子の交流の場として利用が図られるよう、今後も周知に努めます。父親のニーズに合った事業を企画していくとともに、父親の育児や家事の参画を促すための啓発を行います。

<b>事業名</b>		子育てに関する相談体制の充実〔子育て支援センター事業〕	
<b>実施主体</b>		子育て支援課	関係課 健康推進課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	矢本・鳴瀬子育て支援センター内で育児に関する相談業務を実施しています。また、平日の他にも月1回土曜日の開館をしています。	
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 関係機関との連携を密にし、情報を共有していくとともに、相談業務にかかわる職員のスキルアップを図り、相談者が相談しやすく、的確な対応ができる体制の整備を図ります。	
<b>令和3年度時現状</b>		相談支援体制のスキルアップ等を目的として、スタッフ研修を行っています。	
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を継続して実施</b> 相談支援として、相談者に的確な対応・寄り添ったの対応を行うため、スタッフのスキルアップを図ります。	

<b>事業名</b>		子育てサークル活動への支援〔子育て支援センター事業〕	
<b>実施主体</b>		子育て支援課	
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	震災により7か所あったサークルが4か所に減っており、各サークルの構成人数にも差が生じています。参加人数が少ないために自然消滅したサークルもありますが、4サークルへの支援を行っております。	
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 今後は合同会議や支援センター利用者へのPRを通し、サークル存続と自主運営を支援していきます。	
<b>令和3年度時現状</b>		子育てサークルとの意見交換を行うとともに、子育てサークルに関する情報を市報や市ホームページ、子育て通信に掲載し、サークルメンバーが積極的に活動できるよう支援を行っております。	
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を一部変更して実施</b> 子育てサークル会員が減少しているため、講座などPRできる場を増やしていきます。	

<b>事業名</b>		託児付き講座・講演会等の開催〔子育て支援センター事業〕	
<b>実施主体</b>		子育て支援課	
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	子育て支援センターを会場にした各種講座を開催する際に、保護者が安心して講座が受けられるように、託児ボランティア団体と連携を図った託児を一部で設けています。	
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 今後も、利用者の安全を確保するため、託児の人数にあわせたスペースの確保やスタッフの確保といった、環境や体制の整備を図ります。	
<b>令和3年度時現状</b>		同室内において親子が距離を置かない託児体制による講座を行っております。	

令和4年度以降 方向性及び 事業内容	本事業については、「育児、子育て教室等の開催〔子育て支援センター事業〕」に統合し 取り組みます。
--------------------------	---

## 2：多様なニーズに対応した保育サービスの充実や 待機児童解消に向けた取り組み



<b>事業名</b>		ファミリーサポートセンター事業
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	一時預かりしてもらいたい子育て中の保護者と子育てを援助してくれる人との需要と供給が合うよう、調整・仲介する事業を行っています。
	<b>方向性及び 事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 市報や市ホームページを活用し、ファミリーサポートセンター事業について市民に周知することにより、サービスを提供する会員と利用する会員の双方の拡大を図り、事業の活性化を目指します。
<b>令和3年度時現状</b>		子育て支援センター広報誌及び市報、市ホームページで事業の周知広報を行っております。また、会員のスキル向上を目的としたステップアップ講座を実施しています。
<b>令和4年度以降 方向性及び 事業内容</b>		<b>内容を一部変更して実施</b> 子どもを預かるサービス提供会員が減少傾向にあるため、周知方法を工夫し、事業の普及促進に努めます。

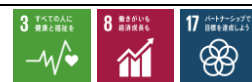
<b>事業名</b>		保育所管理運営事業
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	保育を必要とする乳幼児の受け入れを行い、女性の社会進出を促進します。また、障がい児・0歳児・延長保育等ニーズにあった保育を実施しています。
	<b>方向性及び 事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 待機児童ゼロを目指し、民間活力の推進や保育士確保により、今後も引き続き、保育所の適正な管理運営に努めていきます。
<b>令和3年度時現状</b>		これまで同様、保育士の募集を継続して行い、人材確保に注力しています。 令和3年度の入所希望者数は762人、入所者数は740人でした。 民間企業及び私立保育園との協働により、待機児童数の減少が図られています。
<b>令和4年度以降 方向性及び 事業内容</b>		<b>内容を継続して実施</b> 待機児童数ゼロの早期達成を実現するため、引き続き保育士等の人材確保に注力します。

### 3：児童の健全育成のため、居場所や活動の場の確保



<b>事業名</b>		放課後児童保育事業
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	小学1年生から小学6年生までを対象として、放課後の保育に欠けている家庭の児童を保育し、保護者の就労の支援と児童の健全育成を行うものです。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 応急仮設プレハブで運営している施設を中心に順次整備し、保育需要に対応していきます。
<b>令和3年度時現状</b>		大曲（くろまつ）放課後児童クラブは小学校舎を利用して運用しており、小学校敷地内に新たに放課後児童クラブを建築することになりました。今年度は実施設計を行う予定となっています。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を継続して実施</b> 令和4年度中の完成を目指し各方面と調整していきます。

### 4：子育て家庭の生活の支援



<b>事業名</b>		子育て家庭に対する経済的な支援や相談体制の充実に向けた取り組み
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	① 子ども医療費助成事業 対象：18歳到達年度末までの児童を養育している児童・保護者 平成27年4月1日より子ども医療費助成の所得制限を廃止しました。 ② 母子・父子医療費助成事業 対象：18歳到達年度末までの児童を養育している母子・父子世帯 ③ 児童手当支給事業 対象：15歳到達年度末までの児童を養育している保護者 ④ 児童扶養手当支給事業 対象：母子父子家庭、父母のいない児童を養育する方及び重度の障害を持つ父がいる家庭
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 今後も子育て世帯に対する経済的支援や相談体制の充実を図っていきます。
<b>令和3年度時現状</b>		条例・規則に基づき適正な医療費および手当を支給するとともに、窓口での相談を行っています。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を継続して実施</b> 今後も出生や転入届等の関係課との連携を図り、未申請者が生じないよう事業の周知に努めます。

## 5：学校等における男女平等教育の推進



<b>事業名</b>		コミュニティ・スクール導入促進事業		
<b>実施主体</b>		学校教育課	<b>関係課</b>	生涯学習課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	<p>保護者や地域住民等の意向を適切に把握し、学校運営や教育活動に反映させる方策を検討しています。また、学校運営協議会の組織・運営体制づくりの具体的な検討を行っています。これまでに、学校運営協議会組織の在り方について検討し、地域の力を学校運営に生かすために必要な人材や組織の在り方について確認することができました。また、推進委員を中心に、指定期間や学校運営協議会の所掌事項、委員の任命、任期、学校評議員制度との関係について共通理解を図り、鳴瀬未来中学校の学校運営協議会規則を策定しました。</p> <p>研修視察により情報収集に努め、先進校の取組を参考に今後の学校運営協議会の在り方について理解を深めています。</p>		
	<b>方向性及び事業内容</b>	<p><b>規模を拡大して継続</b></p> <p>地域や保護者が参画する学校運営を目指し、学校運営協議会の具体的な活動内容等について検討するとともに、コミュニティ・スクールとしての活動を活性化させるため、学校運営協議会の活動を支える具体的な部会の設置など組織の在り方について議論をさらに深めていく必要があります。また、コミュニティ・スクールに対する地域・保護者の理解が必ずしも十分とは言えないため、学校運営協議会による取り組みと啓発活動等により、地域の人々や保護者の理解を深めていくことが重要と考えられます。</p> <p>小中学校連携による取り組みをより確かなものにしなが、将来、市内全小・中学校にコミュニティ・スクールを設置することを視野に入れ、地域の人材や資源の具体的な活用の在り方についてさらに検討していきます。</p> <p>また、鳴瀬未来中学校をモデル校として、調査研究を進めながら、将来の東松島市全体における学校運営協議会制度の在り方について、具体的なビジョンを明確にしていきます。</p>		
<b>事業名</b>		コミュニティ・スクール事業の推進【中間評価以降事業名変更】		
<b>実施主体</b>		教育総務課	<b>関係課</b>	生涯学習課
<b>令和3年度時現状</b>		<p>女性委員の登用率 R3 学校運営協議会委員（全11校）：38名/150（25%）</p> <p>各学校で行われる学校運営協議会（教育総務課）と地域学校協働活動（生涯学習課）の指導助言・支援等を行っています。</p>		
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<p><b>内容を拡充して実施</b></p> <p>多様化する学校課題を解決するため設置された協議会であるため、委員選定の際は性別に関わらず、様々な方の個性や能力を活かすことができる協議会になるよう指導・助言を行います。</p> <p>地域、家庭、学校、行政がパートナーシップを生かし連携・協働しながら、地域全体の参画により持続可能なコミュニティ・スクールの推進を目指します。</p>		



# 基本目標Ⅲ：地域における男女共同参画の実現

## 1：男女共同参画による地域の活性化の推進



<b>事業名</b>		各地域での啓発事業の実施
<b>実施主体</b>		市民協働課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	各市民センター・地区自治会で行われる、地域の中で男女共同参画の意識啓発を行う事業について、実施をサポートしています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 地域主体の事業を支援する事で、市民協働による男女共同参画の推進を目指します。
<b>令和3年度時現状</b>		9月に市民センターを会場に地域包括支援センターが実施する認知症カフェで高齢者を対象とした男女共同参画出前講座予定でしたが、新型コロナウイルス感染症拡大により中止となりました。 11月に市民センターを会場に「いきいきキャリアアップ講座」を実施しました。新型コロナウイルス感染に対応し、会場とオンラインでも参加ができる方法をとりました。 身近な地域の学習拠点や集会施設の会場参加型の啓発事業の他、オンラインでの参加等の工夫を行い、参加しやすい啓発事業に取り組む必要があります。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を拡充して実施</b> 市内各市民センターと連携し、身近なところで男女共同参画に関する講座を開催し、啓発を行います。各地域での啓発事業実施にあたっては、地域内で生き活きと活動する活動者の体験や実践例について情報発信を行います。

<b>事業名</b>		地域まちづくり交付金
<b>実施主体</b>		市民協働課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	地域団体の自主的な運営を支援するため、交付金を交付しています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 平成29年度4月より開始した地区自治会制度に伴い見直しを行ってきたものを、今後も継続します。
<b>事業名</b>		地域まちづくり交付金を活用する団体等の活動支援【中間評価以降事業名変更】
<b>実施主体</b>		市民協働課
<b>令和3年度時現状</b>		市内70地区自治会に運営交付金を交付しています。一般のまちづくり団体に対しては、令和3年度は、11団体に交付しています。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を改善して実施</b> 交付金を活用する地域団体に対する活動支援を行うとともに、男女共同参画に関連する活動団体と連携を図り、取り組みについて広く周知していきます。

<b>事業名</b>		地域資源を生かした地域づくり活動の推進
<b>実施主体</b>		市民協働課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	地域ポータルサイトを活用して、市内の市民活動団体の地域資源情報を提供し、協働の推進をしています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 地域資源の情報を誰でも、いつでも、どこでもアクセスできるようにすることで、地域の活性化を目指します。
<b>令和3年度時現状</b>		ポータルサイトに63団体、公益登録団体として43団体の登録があります。地域ポータルサイトを活用して、市内の市民活動団体の地域資源情報を提供し、活動の推進を支援しています。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を改善して実施</b> 公的な地域ポータルサイトによる情報発信ツールを活用し、男女共同参画に関連する団体の活動や、市の男女共同参画に関する取り組みを情報発信します。

<b>事業名</b>		ジュニアリーダー育成事業【中間評価により事業追加】
<b>実施主体</b>		生涯学習課
<b>令和3年度時現状</b>		中学1年生から高校3年生までが在籍するジュニアリーダーサークルでは、地域の子ども会活動の支援や学校の垣根を超えた子ども同士の交流事業の企画実施のほか、地域活動の手伝い等の活動を行っています。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>新規</b> ジェンダー平等について考える機会を設けるほか、地域活動への参加をとおして、次世代の地域を担う人材の育成としてジュニアリーダーサークル活動を支援していきます。

<b>事業名</b>		人材の育成と活用
<b>実施主体</b>		生涯学習課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	東松島市女性団体連絡協議会の活動を支援し、さまざまな分野に女性の力を発揮し、女性の力を引き出すことを狙いとした指導者育成のための研修会を開催しています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 社会の中で活躍する女性を育成し、地域における男女共同参画を推進するため引き続き実施します。
<b>令和3年度時現状</b>		それぞれの団体が自立・自主的な運営が図られています。団体が連携し、自己研鑽を図る取り組みや地域・分野を超えた個人レベルでの仲間づくり、他の女性団体との連携づくりを支援していきます。

令和4年度以降 方向性及び 事業内容	<b>内容を継続して実施</b>
	引き続き東松島市女性団体連絡協議会の活動を支援し、女性の力を引き出すことを狙いとした指導者育成のための研修会「女性のつどい」での事例発表等の場を開催していきます。地域内で活躍する女性や団体等の男女共同参画に関する取り組みを広く、周知していきます。

## 2：男女共同参画による防災対策の推進



<b>事業名</b>		女性防災研修会
<b>実施主体</b>		東松島市自主防災組織連絡協議会（事務局：防災課）
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	自主防災組織代表者及び市内に居住する女性を対象とし、災害時の女性の役割や防災における女性の重要性について研修を通して広く啓発しています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を改善して継続</b> 女性防災研修会への参加の呼びかけ範囲を市内の保護者などまで対象を広げ、引き続き、PR活動の強化を図っていきます。
<b>令和3年度時現状</b>		今年度は新型コロナウイルス感染症対策に配慮した避難所運営やマイ・タイムライン（個人の避難計画）の作成に関する研修を実施しました。 特に、令和3年5月12日（水）の東松島市民生委員・児童委員の研修会では、65名の参加者のうち女性50名の参加があり、令和3年8月25日（水）の「なでしこ倶楽部」の女性研修会では、9名の参加がありました。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を継続して実施</b> 研修参加者募集時に、女性・若者の参加を促すよう周知しており、徐々に増えつつあり、今後も同様の周知に努めます。

## 3：市内の働く場における男女共同参画・女性活躍の推進



<b>事業名</b>		職場内の男女共同参画の取り組みの推進【中間評価により事業追加】	
<b>実施主体</b>		市民協働課	関係課 商工観光課
<b>令和3年度時現状</b>		令和3年度は、市内事業所に職場における男女共同参画に関する取り組みについて、アンケート調査を行いました。	
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>新規</b> 職場のハラスメント対策、男性の育児と家事参画等について、地域内の企業や事業所等と研修や情報交換を行い、男女ともに「仕事と家庭の両立」への取り組みを進めます。市内で、県の「女性のチカラを活かす企業」認証制度の認証を受けた企業・法人・団体の仕事と家庭の両立についての取り組み等について紹介、啓発を行います。	



<b>事業名</b>	<b>女性のキャリア支援【中間評価により事業追加】</b>		
<b>実施主体</b>	市民協働課	<b>関係課</b>	生涯学習課、商工観光課
<b>令和3年度時現状</b>	<p>男女共同参画の実現に向け、子育てや介護で一度仕事をやめた人への再就職を支援することを期待する意見があります。就労支援を支援するための学び、家庭生活や地域生活を充実させるための学びの場の提供が必要です。</p> <p>今後は、人生100年時代を見据えた学びの場の提供、女性の置かれている現状や女性のライフコースや就業の多様化を踏まえ、生涯を通じて学びを深める機会が必要です。</p>		
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>	<p><b>新規</b></p> <p>地域の女性のニーズを把握した講座を企画し、実施します。</p> <p>ライフコースに応じ、子育てや介護後に仕事に就きたい方が学び直しを行う場や、技術、資格の取得についての情報を提供します。自分のキャリアデザインを描き、知識を身に着けるための女性活躍推進を支援する講座を行います。</p>		

<b>事業名</b>	<b>働く女性の就業・創業（なでしこ開成塾）支援【中間評価により事業追加】</b>		
<b>実施主体</b>	商工観光課		
<b>令和3年度時現状</b>	<p>令和3年度は、市内で起業・創業を志す者を対象とし、「経営」、「財務」、「人材育成」、「販路開拓」の4つの知識を修得できる特定創業支援等事業（創業チャレンジセミナー、創業開成塾）を実施しました。そのうち、創業チャレンジセミナーにおいては受講生26人中、11人が女性受講者、創業開成塾においては、受講生14人中、8人が女性受講者となっております。</p> <p>また、市内で新たに創業又は第二創業する者に対し、その経費の一部を支援するため、東松島市創業支援補助金を公募いたしました。令和3年度においては、採択者が8人で、そのうち4人が女性の申請者となっております。</p>		
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>	<p><b>新規</b></p> <p>市内においては、女性の創業セミナー受講者や創業者が増えつつあり、また、マルシェやチャレンジショップの参加者においても女性の比率が高く、女性による起業・創業の機運が高まってきております。</p> <p>一方で、女性の創業希望者・創業者の傾向として、趣味の延長から事業を起こそうとする方が多く、創業するまでの準備（事業・経営計画の立案、市場マーケティング、資金の調達、立地場所の選定、販路先の確保、開業に係る諸手続き等）をどうしたらよいのか分からないといった相談が比較的多い状況であります。</p> <p>そのため、創業に興味を示している女性を対象として、創業の基礎知識を習得するための女性向け入門セミナー「なでしこ開成塾」（4時間×5回）を実施し、次の段階（特定創業等支援事業、創業支援補助金採択）に向けた支援をまいります。</p>		

# 基本目標Ⅳ：人権が尊重され、 健康に安心して暮らせる環境の実現

## 1：ドメスティック・バイオレンス（DV）防止のための 啓発及び支援体制の充実



<b>事業名</b>		ドメスティック・バイオレンス（DV）防止の啓発活動の推進〔DV防止事業〕
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	支援者等を対象としたDV 予防啓発講座の開催（宮城県主催）を行っています。震災後継続的にDV 予防啓発講座を実施し、様々な職種の方が参加されていました。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 現在は、被災地支援の取り組みとして宮城県主催で実施し、市も共催しております。今後も民間支援団体と連携した継続的な啓発事業の実施のあり方を検討していきます。また、支援者のみならず、市民への啓発活動にも取り組んでいきます。
<b>令和3年度時現状</b>		被災地支援事業として宮城県主催により行われていたDV 予防啓発講座が、令和2年度で終了となりましたが、DVに関する正しい理解を深めるための情報を市報及び市ホームページ等に掲載し、市民への意識啓発に努めております。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を一部変更して実施</b> 市民がDV問題に関心を持つことができるよう、市報及び市ホームページ等に情報を掲載し意識啓発を実施します。男女間におけるあらゆる暴力の根絶に向け、県及び民間支援団体と連携し、啓発事業の実施に努めます。

<b>事業名</b>		DV の防止・救済に向けた推進体制の整備〔DV防止事業〕
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	家庭児童相談員を配置し、DV 被害者や関係者からの相談に対応しています。必要に応じて関係機関と連携しながら支援を行っています。当事者向けには、語り合う場やこころのケア講座（宮城県主催）についてのパンフレットを設置しています。また、必要と思われる市民に対しては情報提供を行っています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 今後も、相談の質の向上、民間支援団体との連携に努め、相談体制の充実を目指していきます。
<b>令和3年度時現状</b>		家庭児童相談員が、DV被害者やその関係者からの相談に対応しております。また、民間支援団体が行う活動について、チラシの配布や設置、市報への掲載の協力等必要な支援を実施しております。

<b>令和4年度以降 方向性及び 事業内容</b>	<b>内容を拡充して実施</b>
	民間支援団体の有する経験や専門的知見を活用するとともに、各種研修会に積極的に参加し専門的な知識の習得を図り相談の質の向上に努めます。また、石巻圏域婦人保護事業関係機関ネットワーク連絡協議会を活用し、地域における関係機関と密接な連携を図り、情報を共有化し連携体制の強化を図ります。

<b>事業名</b>		<b>DV救済のための関係機関とのネットワーク化〔DV防止事業〕</b>
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	経済・住宅・就業・法律関係等必要な関係課や関係機関に繋いだり、相談機関を紹介したりしています。平成27年度に石巻圏域婦人保護事業関係機関ネットワーク連絡協議会が設置され、ネットワーク化へ向けた体制が整備されたところです。個別ケースを通じた関係機関との連携が図られています。
	<b>方向性及び 事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 今後も、石巻圏域婦人保護事業関係機関ネットワーク連絡協議会を活用した連携のあり方を検討していきます。
<b>令和3年度時現状</b>		令和3年度は石巻圏域婦人保護事業関係機関ネットワーク連絡協議会の開催については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の関係で書面開催にて実施されました。DV被害者支援についての共通認識や情報の共有を図っております。
<b>令和4年度以降 方向性及び 事業内容</b>		本事業については、「DVの防止・救済に向けた推進体制の整備〔DV防止事業〕」に統合し取り組みます。

<b>事業名</b>		<b>被害者の保護・自立支援〔DV防止事業〕</b>
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	DVを受けた方への情報提供を行っています。また、一時保護からその後の自立に向けて、関係機関と連携を図りながら、個々に相談に応じています。
	<b>方向性及び 事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 今後も、緊急度が高い人の一時保護、支援を必要とする人の安全確保と自立に向け、特に関係機関との連携強化を図ります。
<b>令和3年度時現状</b>		DV被害者の自立支援を進める中で、課題が複合する困難事例に適切に対応できるよう、関係機関との連携を図っております。
<b>令和4年度以降 方向性及び 事業内容</b>		<b>内容を継続して実施</b> 一時保護の実施、自立に向けた支援、各種手続きを関係機関と調整するなど、密接に連携し被害者支援に努めます。外国人、高齢者、障害者の支援にあたっては、各種関係法令に基づく支援も含めて、関係機関との連携を図り円滑な支援体制の強化を図ります。

<b>事業名</b>		相談体制の充実〔DV防止事業〕
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	家庭児童相談員を各種研修会に積極的に参加させ、資質の向上に努めています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 今後も、関係機関、特に専門職との事例検討や意見交換等による多職種連携を図り、相談体制の強化を図ります。
<b>令和3年度時現状</b>		DV被害者の人権を尊重し、DVに関する理解と支援施策や対応方法についての理解を深め、被害者の立場に立った切れ目のない支援を行えるよう継続的に研修会や事例検討会へ積極的に参加し資質向上に努めます。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		本事業については、「DVの防止・救済に向けた推進体制の整備〔DV防止事業〕」に統合し取り組みます。

## 2：児童虐待防止のための支援体制の充実



<b>事業名</b>		児童虐待防止に関する事業の充実〔児童虐待防止事業〕
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	児童虐待防止の理解者を地域に増やすための研修会を開催しています。子どもの権利擁護研修・児童虐待の対応研修・事例検討会等については、毎年、継続して実施しています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 児童虐待に関しては、多問題ケースが増えており、多職種連携が必要となっています。今後も、多職種連携を意識した研修内容の工夫を行うとともに、外部からのスーパーバイズ機能の確保を図ります。
<b>令和3年度時現状</b>		子どもに関わる支援者を対象に、外部講師を招き、児童虐待予防に関する研修会を実施し、支援方法と対応スキルの向上を図っています。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を継続して実施</b> 児童虐待対応の相互理解・連携強化を図ります。子どもと日常的に接することが多い関係者に対し、児童虐待への相互理解を図るための研修や困難事例への対応を学ぶ専門的な研修を開催しスキルアップに取り組みます。

<b>事業名</b>		児童虐待防止に向けた推進体制の整備（児童虐待防止事業）
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	要保護児童対策地域協議会を設置しています。協議会を拠点とした児童虐待防止推進体制を整備しています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 今後も、母子保健分野との連携による虐待の重篤化予防を図るとともに、特定妊婦の支援体制や母子保健分野との連携、対象者との顔の見える関係づくりを図りつつ、中学校区毎の対応を意識した会議運営の工夫を進めていきます。
<b>令和3年度時現状</b>		新型コロナウイルス感染症の関係で2年ぶりに代表者会議を開催しました。本市の児童虐待の現状や関係機関の取り組み状況を情報共有し、虐待の発生予防、早期発見、適切な支援に努めています。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を継続して実施</b> 要保護児童対策地域協議会を活用し、児童虐待の早期発見につなげます。また、関係機関でお互いの役割や支援方針を共有し、関係機関と連携を図り継続的な支援を行い、児童虐待の重篤化予防を図ります。

### 3：ひとり親家庭の自立支援の充実



<b>事業名</b>		高等技能訓練促進事業
<b>実施主体</b>		子育て支援課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	母子父子家庭の経済的自立を図るため、就職に有利な資格を取得し、生活の安定に資するための訓練費を支給しています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 継続して訓練費の支給を行います。
<b>令和3年度時現状</b>		対象となる母子父子家庭に訓練費を支給しています。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を継続して実施</b> 高等技能の取得により就労の可能性が高くなることから、引き続き事業の周知に努めます。

## 4：生涯を通じ健康であるための支援



<b>事業名</b>		健康づくり普及啓発事業
<b>実施主体</b>		健康推進課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	住民が自ら健康づくりのための身体活動、食生活改善に取り組めるよう、必要な知識の普及や啓発を行い、生活習慣病の予防を図ります。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 今後も引き続き健康づくりに向けた普及啓発に努めていきます。
<b>事業名</b>		健康づくり推進事業【中間評価以降事業名変更】
<b>実施主体</b>		健康推進課
<b>令和3年度時現状</b>		本市の特定健診の結果からメタボリックシンドローム該当者・予備群の割合が男性約48%、女性約18%、肥満の人の割合は男性約41%、女性約29%と特に男性は多い状況にあります。また、男女とも血糖値や血圧高値の割合も高く、更なる生活習慣病の予防と生活行動の改善の取組への啓発が必要です。各種健康教室や健康ポイント事業等には男性の参加者は少ない状況で、いかに男性にアプローチしていくかが課題です。
<b>令和4年度以降方向性及び事業内容</b>		<b>内容を改善して実施</b> コロナ禍の状況においては、市公式YouTubeチャンネル「イートくんチャンネル」での動画配信にて、男性をはじめ、健康無関心層、若年層などへアプローチを行い周知啓発を図ります。また、健康づくり関連事業や健康ポイント事業等の周知について工夫を行い、男性の参加を促します。

<b>事業名</b>		妊婦支援事業
<b>実施主体</b>		健康推進課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	母体及び胎児の健康の保持増進、疾病の早期発見・早期治療につなげるため、母子健康手帳及び母子健康手帳別冊を発行し、必要な個別保健指導を実施しています。母体・胎児の健康管理を継続して行い、母性を育み安心安全に出産できるよう、ハイリスク妊婦に対しては早期支援を行っています。
	<b>方向性及び事業内容</b>	<b>規模を拡大し継続</b> 今後も事業拡大し、継続して実施していきます。
<b>事業名</b>		妊娠・出産・育児支援事業【中間評価以降事業名変更】
<b>実施主体</b>		健康推進課
<b>令和3年度時現状</b>		母子手帳交付時の育児プラン作成の際には、夫やパートナーの役割として妊婦、胎児の健康管理のための禁煙や、一緒に家事を行うなどのサポート等を盛り込み、父母で一緒に子育てをしていくという意識づけを行っています。また、喫煙に関しては、妊婦は妊娠後に喫煙をやめる人がほとんどですが、夫やパートナーは喫煙を続けている場合が多く、受動喫煙の観点からも啓発が必要です。



<b>令和4年度以降 方向性及び 事業内容</b>	<b>内容を拡充して実施</b>
	これまでの健診料公費負担に加え新たに産婦健診の公費負担を行い、母体及び胎児の健康の保持増進、疾病の早期発見・早期治療につなげます。子育てプラン作成を通して、夫やパートナーの子育て参加の意識づけを図っていきます。産後ケア事業を実施し出産後の心身面のケアや育児手技等について相談できる体制を整えるとともに、状況に応じて関係機関と連携し、安全安心な出産を迎えられるよう支援していきます。

<b>事業名</b>	<b>栄養改善事業</b>	
<b>実施主体</b>	健康推進課	
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	栄養改善事業を通じて、適切な栄養摂取と望ましい食習慣、食を通じた生活習慣病発症と重症化予防を図り、健康寿命の延伸を目指す事業を行っています。
	<b>方向性及び 事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 今後も栄養改善事業を通じて健康寿命の延伸を目指していきます。
<b>事業名</b>	<b>食育活動推進事業【中間評価以降事業名変更】</b>	
<b>実施主体</b>	健康推進課	
<b>令和3年度時現状</b>	食をテーマとした啓発事業を対面で実施する際、男性より女性の参加者が目立ちますが、食に関する健康課題はメタボや肥満など男性の方が解決しなければならない健康課題を抱えています。	
<b>令和4年度以降 方向性及び 事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b>	
	食事づくりは女性の役割といった固定的な役割意識が存在しつつも、食べることは生きることであり、自分の健康は自分で守るという視点で市民が自らの健康の維持を図れる食環境整備を今後も継続します。	

## 5：誰もが安心して暮らせるための支援



<b>事業名</b>	<b>高齢者や障がい者の生活支援及び介護保険事業の充実</b>		
<b>実施主体</b>	高齢障害支援課	関係課	福祉課
<b>策定時</b>	<b>現状</b>	障がい福祉サービスの充実 地域生活支援事業の充実 地域ケア体制の充実 生きがいづくりの推進 地域支援施策の充実 高齢者福祉施策の充実 介護保険給付施策の充実	
	<b>方向性及び 事業内容</b>	<b>内容を継続して実施</b> 「東松島市障がい者計画・障がい福祉計画」及び「東松島市高齢者福祉計画・介護保険事業計画」に基づいた関係施策を着実に実施します。	

<b>令和3年度時現状</b>	まちづくりアンケートにおける高齢者や障がい者が自立できる支援体制の強化についての満足度は、高齢者が65.4%、障がい者が53.0%となっています。誰もが安心して暮らせる地域共生社会の実現を目指し、高齢者の相談（対応件数延べ4,259件）、障がい者の相談対応（件数延べ10,484件）の内容把握に努めながら、社会参画の機会増加等の自立支援を促進し、きめ細やかな支援体制の整備（地域包括ケアシステム構築）が求められています。
<b>令和4年度以降 方向性及び 事業内容</b>	<p><b>内容を拡充して実施</b></p> <p>高齢障害支援課と市民協働課の双方の取り組みが住民生活の質の向上に相乗効果をもたらすことができるよう各事業の進捗状況について、定期的に市民協働課と情報共有や意見交換を行います。</p> <p>また、相談対応件数の内容把握に努め、まちづくりアンケートにおける満足度向上を図ります。</p>

<b>事業名</b>	生活困窮者への支援の充実 【中間評価により事業追加】
<b>実施主体</b>	福祉課
<b>令和3年度時現状</b>	生活困窮者自立支援法に基づく、生活困窮者自立促進支援事業を社会福祉協議会に委託し、生活困窮者が困窮状態から早期に脱却することを支援するため、本人の状態に応じた包括的かつ継続的な相談支援を実施しています。
<b>令和4年度以降 方向性及び 事業内容</b>	<p><b>新規</b></p> <p>福祉関係機関等と連携のうえ、日常活動のなかで生活困窮者を把握した際に、早期に相談窓口に繋いでもらえるよう事業の周知に努めていきます。</p>



## 第V章 計画の推進体制



# 1 計画の推進体制

男女共同参画の意識を高め、東松島市において、男女がともに尊重し合い、活躍できる社会を実現していくためには、行政だけではなく、様々な関係者と連携し、広範かつ多岐にわたる様々な活動と一緒にあって取り組んでいくことが重要となります。

そこで、すべての関係者が男女共同参画社会の実現に向けた課題と、取り組みの方向性を共有することができるように、本計画そのものや関連する本市の諸計画、また各種計画のもとに進められている個々の事業について、本市が活用しているさまざまな媒体を活用して広く市民に周知し、市民一人ひとりや関係する諸団体、地域における意識を高め、それぞれの活動が活発に行われるようにしていきます。

また、計画に掲げている取り組みを総合的かつ計画的に推進することができるように、行政のみならず、多様な主体が参画する機能的な計画推進体制を整備し、着実な計画の進行管理に努めていきます。

## ○男女共同参画推進本部の活用

男女共同参画の推進組織として「東松島市男女共同参画推進本部」を設置し、計画の進捗状況を定期的に把握するとともに、計画の見直しなど、本計画の推進に関わる基本方向を検討します。

男女共同参画推進本部のもと、庁内や関係者間の連携強化を図り、市の男女共同参画推進施策を総合的かつ効果的に実施します。

## ○男女共同参画審議会の活用

有識者や関係諸団体、市民などからなる、「東松島市男女共同参画審議会」を設置し、それぞれの委員の目線から本計画の推進状況や、新たな課題への対応の必要性などについて検討してもらい、「東松島市男女共同参画推進本部」に対して、意見や提案をしてもらいます。

男女共同参画審議会の視点から計画の進捗状況を検討してもらうことで、より効果的な進行管理につなげていきます。

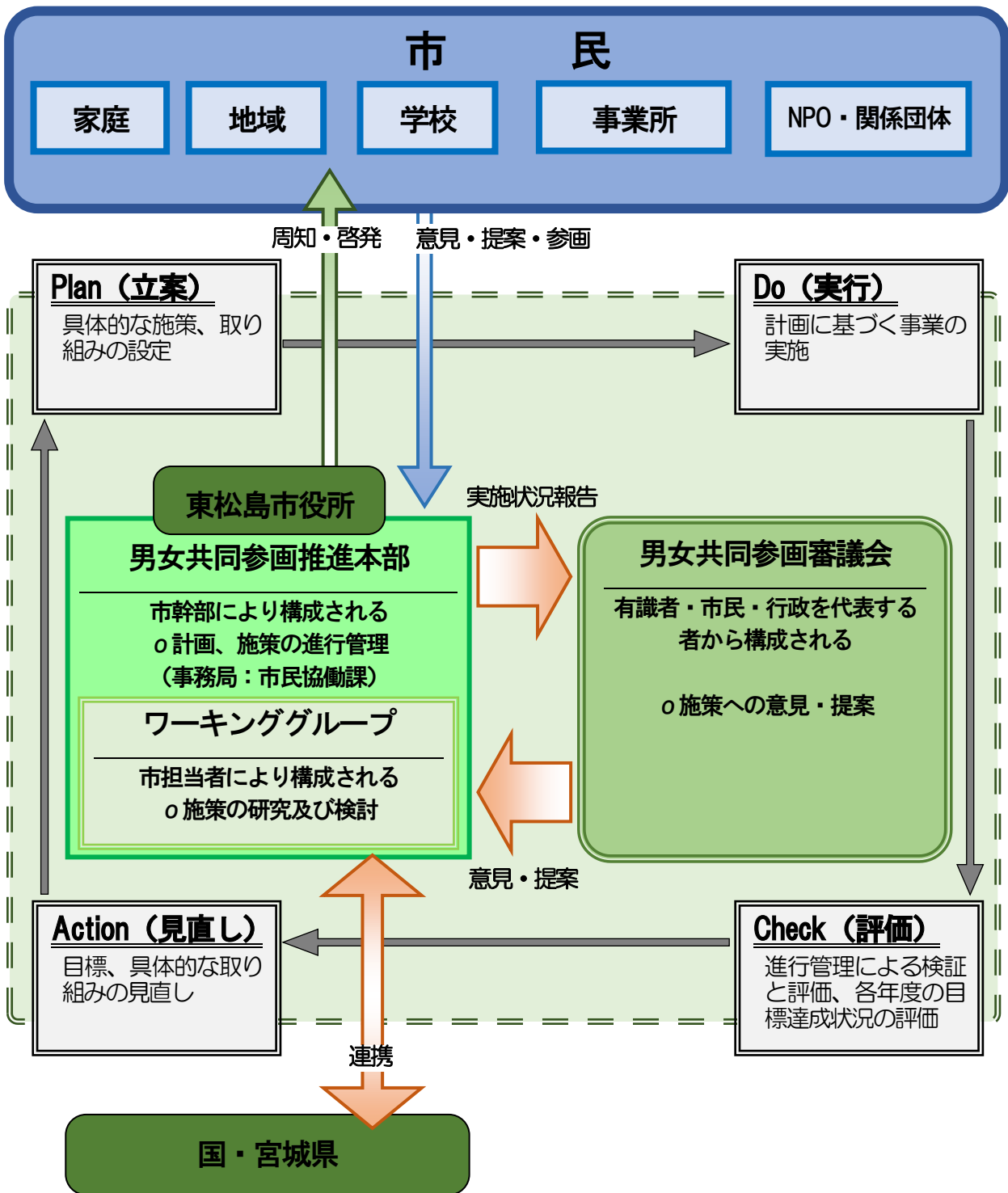
## ○庁内ワーキンググループの設置

庁内における男女共同参画の推進組織として、関係各課からなる「庁内ワーキンググループ」を設置します。

ワーキンググループでは、本計画に関わる取り組みの進捗状況を把握するとともに、新たな課題や取り組みの在り方などについても定期的に検討し、「東松島市男女共同参画推進本部」における検討に資するデータの収集や課題の分析を行います。

また、市民にさきがけて、市そのものが男女共同参画に関する認識を高め、具体的な行動を起こすことが重要と考えられるため、市職員の男女共同参画の意識の向上やそのための情報提供や研修の企画・運営など、庁内における男女共同参画推進のための推進組織としても活動していきます。

＜本市における計画の推進体制＞



## 2 進捗評価と目標指標の設定

### ○施策の実施状況の報告

計画の適切な進捗評価を行うために、本計画に記載のある事業については毎年、実施状況や課題、今後の展望などについて各担当課が整理し、「東松島市男女共同参画推進本部」ならびに「東松島市男女共同参画審議会」に対して報告を行います。

### ○目標指標の設定及び目標の達成状況の確認

#### (1) 男女共同参画に関するアンケートにおける指標

指標	指標達成の方向性	達成状況	令和2年度 目標値	令和7年度 目標値
「男女共同参画社会」という言葉の認知状況	啓発活動により認知度を向上させていきます。 ※「内容を含め、知っていた」と及び「少しだけ知っていた」と回答した方の割合	(H28) 39.2% (R3) 45.5%	50%	60%
男女共同参画の実現度	本計画に掲載の事業を実施することにより実現度を上げます。 ※※東松島市における男女共同参画の実現度について、「おおいに実現されている」、「おおむね実現されている」をあわせた、“実現されている”という評価の割合	(H28) 20.9% (R3) 19.3%	35%	35%

#### (2) 東松島市第2次総合計画における指標

本計画においても総合計画で設定されている指標の達成を目指し、指標項目の達成状況を把握し、目標達成に向けた課題や取り組みの方向性を定期的に総括していきます。

指標	指標達成の方向性	達成状況	令和2年度 目標値	令和7年度 目標値
男女共同参画に関する市民満足度	「男女共同参画に関する市民満足度」を上げていきます。	(H26) 22.9% (H27) 33.6% (H28) 20.9% (R2) 49%	35%	60%
各種審議会の委員における女性委員の登用率	「女性の登用率」を上げていきます。	(H26) 29.1% (H28) 29.7% (R2) 25.6%	35%	35%
	女性のない審議会の数	(R2) 9	—	0



# 資料編





# 1 計画策定の経緯

時期		内容
平成28年	5月～7月中旬	関連事業の進捗確認
	7月21日～8月4日	アンケート調査の実施
	8月上旬	現行事業の進捗評価のまとめ 計画書構成案のとりまとめ
	9月上旬	アンケート調査結果報告書の取りまとめ
	9月29日	東松島市男女共同参画審議会の開催
	10月下旬	計画書素案叩き台の取りまとめ
平成29年	1月下旬	計画書素案の取りまとめ
	2月23日～3月9日	パブリックコメントの実施
	3月3日	議員説明会
	3月10日	男女共同参画審議会の開催
	3月21日	東松島市男女共同参画推進本部の開催
令和3年	6月1日	第1回男女共同参画審議会の開催
	7月	市民アンケート調査の実施
	8月	市内事業所アンケート調査の実施
	8月～9月	庁舎内各課ヒアリング実施（関係課13課）
	10月7日	第2回男女共同参画審議会の開催
	3月1日	第3回男女共同参画審議会の開催

## 2 東松島市男女共同参画審議会 委員名簿

### ○東松島市男女共同参画審議会委員名簿（平成29年3月策定時）

選出区分（規則第2条関係）	氏名	推薦元団体（所属）
（第1号委員） 学識経験者	宮原 育子	宮城学院女子大学
（第2号委員） 市内各種団体推薦	相澤 太	宮城県漁業協同組合矢本支所
（第2号委員） 市内各種団体推薦	小野 歩	東松島市観光物産協会
（第2号委員） 市内各種団体推薦	川村 勝雄	いしのまき農業協同組合 東松島総合センター
（第2号委員） 市内各種団体推薦	菅原 舞	NPO 法人東松島まちづくり応援団
（第2号委員） 市内各種団体推薦	畠山 順一	大曲まちづくり協議会
（第2号委員） 市内各種団体推薦	三浦 一恵	東松島市商工会
（第2号委員） 市内各種団体推薦	渡邊 和恵	サークルコロック
（第3号委員） 市内企業推薦	佐藤 牧観	株式会社 上東五和
（第3号委員） 市内企業推薦	門間 義典	株式会社 石巻青果
（第5号委員） 行政機関代表	石森 さと子	東松島市教育委員会（教育委員）
（第5号委員） 行政機関代表	及川 清一	東松島市農業委員会（農業委員）
（第5号委員） 行政機関代表	小山 隆	東松島市総務部（総務課長）

### ○東松島市男女共同参画審議会委員名簿（令和2年11月12日～令和4年3月31日）

選出区分（規則第2条関係）	氏名	推薦元団体（所属）
（第1号委員） 学識経験者	宮原 育子	宮城学院女子大学
（第2号委員） 市内各種団体推薦	石垣 武	NPO法人東松島まちづくり応援団
（第2号委員） 市内各種団体推薦	黒澤 義博 (任期：令和3年6月1日～)	いしのまき農業協同組合 東松島総合センター
（第2号委員） 市内各種団体推薦	佐々木 眞巳	東松島市観光物産協会
（第2号委員） 市内各種団体推薦	吉木 妙子	東松島市商工会
（第3号委員） 市内企業推薦	佐藤 牧観	株式会社 上東五和
（第3号委員） 市内企業推薦	門間 義典	株式会社 石巻青果
（第4号委員） 公募	石田 秀躬	公募
（第4号委員） 公募	芳賀 朋子	公募
（第4号委員） 公募	辺見 昌徳	公募
（第5号委員） 行政機関代表	鹿野 あい子	東松島市教育委員会（教育委員）

※各号内氏名五十音順・敬称略

# 3 東松島市男女共同参画推進条例

## ○東松島市男女共同参画推進条例

平成27年12月24日

条例第51号

### 目次

#### 前文

第1章 総則（第1条・第2条）

第2章 基本理念（第3条）

第3章 役割（第4条—第8条）

第4章 基本的施策（第9条—第14条）

第5章 相談及び苦情への対応（第15条・第16条）

第6章 東松島市男女共同参画審議会（第17条—第21条）

第7章 雑則（第22条）

#### 附則

### 前文

全ての人は、性別にかかわらず、その個性及び能力を十分に発揮し、差別されない平等な存在であり、お互いにその人権や個性を尊重し、尊重されるものでなければなりません。

しかし、社会の様々な分野において、性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会慣習等により、女性が方針決定等へ参画し難い現状が見られます。

東松島市が、豊かな自然と歴史や文化にあふれたまちとして、これまで発展を遂げてきた背景には、家事、育児等の主たる担い手となってきた女性たちの生活の支えがありました。

私たちが、豊かで安全安心な生活を営み、お互いに支え認め合い、子供たちに輝く未来を託すことができるまちを築くためには、その性別にとらわれず、その個性を生かし、いきいきと活動できる男女共同参画による社会づくりの実現が必要です。

男女がお互いを「認め合い（愛）、支え合い（愛）、補い合い（愛）」ながら人として生きがいをもって暮らせる社会づくりの実現に向けて、その基本理念を明らかにし、喜びも責任も共に分かち合う男女共同参画社会を効果的に推進するため、この条例を制定します。

### 第1章 総則

#### （目的）

第1条 この条例は、東松島市（以下「市」といいます。）における男女共同参画の推進に関し、基本理念及び施策の基本的な事項を定め、総合的かつ計画的に推進することにより、男女共同参画社会を実現することを目的とします。

#### （用語の定義）

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、それぞれ当該各号に定めるところによります。

- (1) 男女共同参画 男女が持てる能力及び個性を十分に発揮し、均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受でき、かつ、共に責任を担うことをいいます。
- (2) 市民 市内に居住する人、市内で働く人及び市内で学ぶ人をいいます。
- (3) 事業者 市内において事業活動を行う各種法人及びその他団体並びに個人をいいます。
- (4) 自治組織等 市内に居住する人によって形成された団体その他の市民団体をいいます。
- (5) 教育関係者 市内において学校教育、社会教育その他教育に携わる全ての個人、法人等をいいます。

## 第2章 基本理念

### (基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念とし、推進するものとします。

- (1) 男女がお互いの個性を尊重し協力し合うこと。
- (2) 男女が日常生活や社会生活のあらゆる場面において、性別や社会的立場等を理由とする差別的扱いを無くすこと。
- (3) 男女が性別による固定的な観念や役割に基づく慣行などの制約を受けることなく、自らの意思で自由に生き方を選択できるとともに、その能力を発揮する機会が等しく確保され、適切な評価及び処遇を受けられること。
- (4) 男女が対等な構成員として、市の政策又は市民の様々な活動の場若しくは職場内において立案及び決定に参画する機会が確保されること。
- (5) 家族を構成する男女がお互いの協力及び社会支援の下に、家事、育児、介護その他の家庭生活を家族の一員として役割を果たすとともに、地域活動や仕事などの社会活動が両立できること。

## 第3章 役割

### (市の役割)

第4条 市は、市の特性に応じた男女共同参画の推進に関する施策(以下「推進に関する施策」といいます。)を定め、これを総合的かつ計画的に実施しなければなりません。

- 2 市は、男女共同参画の推進にあたり、市民の意見を尊重するとともに、市民及び事業者等(事業者、自治組織等、教育関係者などを含みます。以下同じです。)のほか、国、県及び地方公共団体と連携及び協力しなければなりません。
- 3 市は、市民及び事業者等が男女共同参画の推進に関して行う活動について、情報の提供その他必要な支援を行わなければなりません。

### (市民の役割)

第5条 市民は、男女共同参画について理解を深め、社会のあらゆる分野においてお互いに協力し、男女共同参画の推進に努めるものとします。

- 2 市民は、市が実施する推進に関する施策に協力するよう努めるものとします。

### (事業者の役割)

第6条 事業者は、事業活動を行うにあたり、市民に対して男女共同参画の推進の目的及び推進に関する施策を十分に理解し、協力するよう努めるものとします。

- 2 事業者は、男女平等に関する法令等を遵守し、雇用者に対して男女平等についての意識啓発を行うとともに、男女が家庭及び事業活動を両立できる職場環境づくりに努めるものとします。

### (自治組織等の役割)

第7条 自治組織等は、地域活動にあたっては、性別による固定的な役割分担意識、社会慣習等による男女共同参画の推進を阻害する要因を取り除くよう努めるものとします。

- 2 自治組織等は、市が実施する推進に関する施策に協力するよう努めるものとします。

### (教育関係者の役割)

第8条 教育関係者は、男女共同参画の推進における教育の重要性を深く理解し、基本理念に配慮した教育に努め、市が実施する推進に関する施策に協力するよう努めるものとします。

## 第4章 基本的施策

### (基本的施策)

第9条 市は、推進に関する施策の策定にあたり、次に掲げる施策を盛り込むよう配慮するものとします。

- (1) 市民及び事業者等との共通認識の確立及び理解を深めるための施策
- (2) 学校教育や社会教育の場において理解を深めるための施策
- (3) 性別による差別や人権侵害を無くするための施策
- (4) 就業の場における推進に関する施策
- (5) 家庭生活や地域における推進に関する施策
- (6) その他目的達成に必要な施策

### (基本計画の策定)

第10条 市長は、推進に関する施策を計画的かつ効果的に推進するため、男女共同参画社会の実現に向けての基本的な計画（以下「基本計画」といいます。）を策定します。

- 2 市長は、基本計画の策定において、第17条の規定により設置する東松島市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、広く市民及び事業者等の意見が反映されるよう適切な措置を講じるものとします。
- 3 市長は、基本計画を策定したときは、これを公表するものとします。
- 4 前2項の規定は、基本計画を変更する場合について準用します。

### (実施状況の報告)

第11条 市長は、毎年度、基本計画に基づく施策の実施状況について公表し、市民及び事業者等との情報の共有に努めるものとします。

### (情報提供、広報活動等)

第12条 市長は、男女共同参画の推進における市民及び事業者等の理解を深めるため、必要かつ適正な範囲で情報提供、広報活動等を行うものとします。

### (推進体制の整備)

第13条 市は、男女共同参画の推進を図るため、必要な体制を整備するよう努めるものとします。

### (禁止行為)

第14条 何人も、次に掲げる人権侵害及び差別行為を行うことを禁止します。

- (1) 職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる場面において行われる性別による差別的行為
- (2) ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の人権を著しく侵害し、人間としての尊厳を踏みにじる行為
- (3) 公衆に表示する情報において、前2号に規定する行為等を容認し、助長し、又は奨励するような表現

## 第5章 相談及び苦情への対応

### (相談への対応)

第15条 市長は、前条各号に係る相談の申出が市民からあった場合には、関係機関と協力連携し、適切な措置を迅速に講じるよう努めなければなりません。

### (苦情への対応)

第16条 市長は、推進に関する施策について、その内容に対する苦情の申出があった場合には、適切な措置を迅速に講じるよう努めなければなりません。

## 第6章 東松島市男女共同参画審議会

### (審議会)

第17条 男女共同参画の推進に関する調査研究、基本計画の検討その他目的達成のために必要な事項を審議するため、東松島市男女共同参画審議会（以下「審議会」といいます。）を設置します。

### (組織)

第18条 審議会は、市長が委嘱する委員15人以内で組織します。

2 委員の任期は、2年とします。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します。

### (会長及び副会長)

第19条 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によって定めるものとします。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表するものとします。

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ものとします。

### (会議)

第20条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となります。

2 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ものとします。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長が決するものとします。

4 会長は、必要があると認めるときは、審議会の会議に関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができるものとします。

### (審議会の委任)

第21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定めるものとします。

## 第7章 雑則

### (その他)

第22条 この条例に定めるもののほか、施行に関し必要な事項は、市長が別に定めるものとします。

## 附 則

### (施行期日)

1 この条例は、平成28年4月1日から施行します。

(東松島市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

2 東松島市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（平成17年東松島市条例第37号）の一部を次のように改正します。

〔次のよう〕略

# 4 男女共同参画社会基本法

## ○男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日)

(法律第七十八号)

第一百四十五回通常国会

小渊内閣

改正 平成十一年七月一六日法律第一〇二号

同一一年一二月二二日同第一六〇号

男女共同参画社会基本法をここに公布する。

男女共同参画社会基本法

### 目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

### 第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、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。

(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。

(平一一法一六〇・一部改正)

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
  - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
  - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

### 第三章 男女共同参画会議

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

#### 附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

#### 附 則 (平成十一年七月一六日法律第一〇二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。

ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

○中央省庁等改革関係法施行法（平成一一法律一六〇）抄

（処分、申請等に関する経過措置）

第千三百一条 中央省庁等改革関係法及びこの法律（以下「改革関係法等」と総称する。）の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

2 改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3 改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等の施行の日前にその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

（政令への委任）

第千三百四十四条 第七十一条から第七十六条まで及び第千三百一条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法等の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則（平成一一一年一二月二二日法律第一六〇号）抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

# 5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

## ○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日)

(法律第六十四号)

第百八十九回通常国会

第三次安倍内閣

改正 平成二九年三月三十一日法律第一四号

令和元年六月五日同第二四号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律をここに公布する。

### 目次

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等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

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（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

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が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ったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

## 第三章 事業主行動計画等

### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 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。

(令元法二四・一部改正)

## 第二節 一般事業主行動計画等

(令元法二四・改称)

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(令元法二四・一部改正)

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(令元法二四・追加)

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）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って厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。



- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

（平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第十二条線下・一部改正）

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中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。

（令元法二四・旧第十三条線下）

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

（令元法二四・旧第十四条線下）

### 第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的

地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

(令元法二四・旧第十五条線下)

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(令元法二四・旧第十六条線下・一部改正)

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(令元法二四・旧第十七条線下・一部改正)

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(令元法二四・旧第十八条線下)

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(令元法二四・旧第十九条線下)

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生

活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

（令元法二四・旧第二十条繰下・一部改正）

（啓発活動）

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（令元法二四・旧第二十一条繰下）

（情報の収集、整理及び提供）

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（令元法二四・旧第二十二条繰下）

（協議会）

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（令元法二四・旧第二十三条繰下・一部改正）

（秘密保持義務）

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（令元法二四・旧第二十四条繰下）

（協議会の定める事項）

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

（令元法二四・旧第二十五条繰下）

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（令元法二四・旧第二十六条繰下・一部改正）

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特別認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(令元法二四・追加)

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(令元法二四・旧第二十七条繰下・一部改正)

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

(令元法二四・旧第二十八条繰下)

#### 第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

(令元法二四・旧第二十九条繰下・一部改正)

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

(令元法二四・旧第三十条繰下・一部改正)

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

(令元法二四・旧第三十一条繰下・一部改正)

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第三十二条繰下・一部改正)

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

(令元法二四・旧第三十三条繰下・一部改正)

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

(令元法二四・旧第三十四条繰下・一部改正)

#### 附 則 抄

(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 第二十二條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、同條第四項の規定（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、第二十八條の規定（同條に係る罰則を含む。）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。

（令元法二四・一部改正）

（政令への委任）

第三条 前條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。

附 則（平成二九年三月三十一日法律第一四号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日  
二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同條第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則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。

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行）

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(令和元年政令第一七四号で令和四年四月一日から施行)

(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

# 6 宮城県男女共同参画推進条例

## ○宮城県男女共同参画推進条例

平成十三年七月五日  
宮城県条例第三十三号

宮城県男女共同参画推進条例をここに公布する。

### 宮城県男女共同参画推進条例

すべての個人は性別にかかわらず、人として平等な存在であり、男女は、その違いを認めつつ、互いの人権を十分に尊重しなければならない。

宮城県においては、男女平等の実現に向けて、男女共同参画推進プランの策定をはじめ、様々な取組みがなされてきた。しかしながら、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行が存在している現状から、あらゆる分野での男女平等と男女共同参画社会の実現を目指すには、県、県民及び事業者が一体となり総合的に取り組むことが重要である。

少子高齢化の進展等社会経済構造の急激な変化が進む中で、県民が真に豊かで、安心とゆとりのある生活を実現していくためには、男女が共にその個性と能力とを十分に発揮できる環境が整備されなければならない。男女が、性別にとらわれることなく、共に対等な立場に立って、労働、家庭生活、地域活動などをバランスよく営むことができる新しい生活文化を創造することこそが、今強く求められている。

すべての県民の人権が平等に保障され、男女が共に責任を分かちあう社会を構築していくため、男女共同参画社会の早期実現を目指すことを決意し、ここに、この条例を制定する。

### 第一章 総則

#### (目的)

第一条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、宮城県（以下「県」という。）、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本的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し、もって新しい生活文化を創造し、真に豊かで活力のある地域社会の実現に寄与することを目的とする。

#### (定義)

第二条 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。

- 一 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、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でき、かつ、共に責任を担うべきことをいう。
- 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。
- 三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。

#### (基本理念)

第三条 男女共同参画の推進は、男女が平等に個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別によっていかなる差別的な扱いも受けないこと、あらゆる分野において男女が共に個人としての能力を均等に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などを旨として、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、固定的な性別役割分担意識に基づく制度又は慣習その他の社会的制約が、男女の主体的で自由な活動の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、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、育児、介護その他の家庭生活における活動と社会生活における諸活動に積極的かつ平等に参加し、両立できることを旨として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、男女の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は、配偶者間その他の男女間におけるあらゆる暴力的行為（身体的又は精神的な苦痛を著しく与える行為をいう。以下同じ。）の根絶を旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進は、国際社会の目指すべき理想の一つであることにかんがみ、広く世界に向けた視野に立って積極的に行われなければならない。

（県の責務）

第四条 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、市町村、県民及び事業者と連携及び協働して取り組むよう努める。
- 3 県は、市町村に対し、男女共同参画の推進に関する計画の策定や施策等に関し、技術的な助言、情報の提供その他の必要な措置を積極的に講ずるよう努める。
- 4 県は、第一項に規定する施策を推進するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置その他の措置を講ずるよう努める。

（県民の責務）

第五条 県民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野の活動に自ら積極的に参画するとともに、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）

第六条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に自ら積極的に取り組み、男女が共同して事業活動に参画することができる体制及び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職場環境を整備するよう努めるものとする。

- 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。

## 第二章 基本的施策

（男女共同参画推進のための基本計画）

第七条 知事は、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するため、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定する。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定める。
  - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱
  - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推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 知事は、基本計画を策定するに当たっては、県民の意見を反映することができるよう適切な措置を講じなければならない。
- 4 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ、宮城県男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、議会の議決を経なければならない。
- 5 知事は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表する。
- 6 前三項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（平一五条例一・一部改正）



(男女の均等な登用の推進等)

第八条 県は、附属機関を組織する委員その他の構成員の選任に当たっては、附属機関の設置及び構成員の選任等に関する条例（平成十二年宮城県条例第百十三号）第三条の規定に基づき、男女の均等な登用に努めなければならない。

2 県は、男女共同参画社会の推進のための教育や研修の機会を充実し、人材の養成に努めるとともに、女性の人材に関する情報を積極的に収集、活用又は提供するよう努めなければならない。

(男女の共生教育の推進)

第九条 県は、男女が生涯にわたって共に明るく生きがいのある社会を構築するために、あらゆる教育の場を通じて人権尊重の精神を基盤とした個人の尊厳、男女平等、男女相互の理解と協力についての意識をはぐくむよう努める。

(農林水産業及び自営の商工業の分野における男女のパートナーシップの確立)

第十条 県は、農林水産業及び自営の商工業の分野において女性が主体性を活かし、その能力を十分に発揮し、正当な評価を受け、対等な構成員として方針の立案及び決定の場に参画する機会が確保される社会を実現するため、必要な環境整備を推進する。

### 第三章 男女の精神的・身体的権利侵害と差別の禁止

(性別による権利侵害の禁止)

第十一条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、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、あらゆる場において、つきまとい等及びストーカー行為（ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成十二年法律第八十一号）第二条第一項に規定するつきまとい等及び同条第二項に規定するストーカー行為をいう。）を行ってはならない。

4 何人も、あらゆる場において、男女間における暴力的行為を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第十二条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による役割分担の固定化又は女性に対する暴力的行為を助長し、又は連想させる表現を行わないよう努めなければならない。

### 第四章 男女共同参画の推進体制

(拠点施設の整備)

第十三条 県は、配偶者間その他の男女間における暴力的行為の被害者の保護及び支援並びにセクシュアル・ハラスメントの被害者からの相談への適切な対応等、当該被害者の自立を総合的に支援する拠点施設を整備する。

(調査研究)

第十四条 県は、男女共同参画の推進に関する施策、社会における制度又は慣行が及ぼす影響及び男女共同参画の推進を阻害する問題に関して必要な調査研究を行い、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せるよう努めなければならない。

(民間非営利活動団体との連携及び協働)

第十五条 県は、男女共同参画社会の実現のため、民間非営利活動団体（宮城県の民間非営利活動を促進するための条例（平成十年宮城県条例第三十六号）第二条第二項に規定する民間非営利活動団体をいう。以下同じ。）との連携及び協働を図る。

2 県は、民間非営利活動団体が行う男女共同参画に貢献する活動について、支援及び促進を図る。

(年次報告)

第十六条 知事は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする報告書を作成し、議会に報告するとともに、これを公表しなければならない。

## 第五章 相談及び苦情処理

- 第十七条 知事は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権侵害に関する県民又は事業者からの相談の適切な処理に努める。
- 2 知事は、県が実施する男女共同参画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関する県民又は事業者からの苦情の適切な処理に努める。
- 3 知事は、第一項の相談及び第二項の苦情を処理するため、男女共同参画相談員（以下「相談員」という。）を置く。
- 4 相談員は、次に掲げる事務を行う。
- 一 県民又は事業者からの相談及び苦情に応ずること。
  - 二 前号の相談及び苦情を処理するために必要な調査、指導及び助言を行うこと。
- 5 相談員は、前項の事務を行うに当たり、必要に応じて、関係行政機関と連携するものとする。

## 第六章 宮城県男女共同参画審議会

### （宮城県男女共同参画審議会）

- 第十八条 基本計画その他男女共同参画に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として宮城県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

### （組織）

- 第十九条 審議会は、知事が任命する委員二十人以内で組織する。
- 2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の十分の四未満とならないものとする。ただし、知事がやむを得ない事情があると認めた場合は、この限りではない。
- 3 委員の任期は二年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。
- 4 審議会に、会長及び副会長を置き、委員の互選によってこれを定める。
- 5 会長は、会務を総理し、審議회를代表する。
- 6 会長に事故があるときは、副会長が、その職務を代理する。

### （会議）

- 第二十条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。
- 2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 3 会議の議事は、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。

### （専門委員）

- 第二十一条 専門の事項を調査するために必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。
- 2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

### （運営事項の委任）

- 第二十二条 この章に定めるもののほか、審議会の組織及び運営について必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

## 第七章 雑則

### （規則への委任）

- 第二十三条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成十三年八月一日から施行する。  
(附属機関の構成員等の給与並びに旅費及び費用弁償に関する条例の一部改正)
- 2 附属機関の構成員等の給与並びに旅費及び費用弁償に関する条例(昭和二十八年宮城県条例第六十九号)の一部を次のように改正する。  
〔次のよう〕略

附 則(平成一五年条例第一号)抄

(施行期日)

- 1 この条例は、平成十五年四月一日から施行し、同日以降の計画の策定、変更又は廃止について適用する。

# 7 男女共同参画についての行政関係年表

	国	宮城県	東松島市
平成8年	男女共同参画推進連携会議発足 「男女共同参画2000年プラン」策定	宮城県男女共同参画推進委員会設置	
平成9年	男女共同参画審議会設置 「男女雇用機会均等法」改正 「介護保険法」公布		
平成10年		宮城県における男女共同参画社会の実現に向けての推進策並びに宮城県女性行動計画について答申(宮城県男女共同参画推進委員会) 「みやぎ男女共同参画推進プラン」策定	
平成11年	「男女共同参画社会基本法」公布、施行	女性青少年課設置 男女共同参画施策推進本部設置	
平成12年	「男女共同参画基本計画」閣議決定		
平成13年	男女共同参画会議設置 男女共同参画局設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行 第1回男女共同参画週間 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	男女共同参画推進課設置 「宮城県男女共同参画推進条例」公布、施行 宮城県男女共同参画審議会設置	
平成15年	「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 「少子化社会対策基本法」公布、施行 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行	宮城県男女共同参画基本計画について答申(宮城県男女共同参画審議会) 「宮城県男女共同参画基本計画」策定	(旧矢本町)男女共同参画事業担当課設置 (旧矢本町)男女共同参画社会づくり事業企画運営委員会設置
平成16年	「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正		
平成17年	「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	「新みやぎ子どもの幸福計画(宮城県次世代育成支援行動計画)」前期計画策定	矢本町と鳴瀬町が合併し、東松島市政施行 東松島市男女共同参画社会づくり事業企画運営委員会設置
平成18年	「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 「男女雇用機会均等法」改正 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画」策定	
平成19年	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略とりまとめ 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		
平成20年	「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定		男女共同参画社会づくり団体「サークルクロック」設立

	国	宮城県	東松島市
平成21年	「次世代育成支援対策推進法」改正 「育児・介護休業法」改正	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画」改定 共同参画社会推進課設置	
平成22年	「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」新合意 「男女共同参画基本計画（第3次）」閣議決定	「新みやぎ子どもの幸福計画（宮城県次世代育成支援行動計画）」後期計画策定 宮城県男女共同参画基本計画（第2次）について答申（宮城県男女共同参画審議会）	3.11 東日本大震災
平成23年		「宮城県男女共同参画基本計画（第2次）」策定	
平成24年	「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定		
平成25年	「配偶者暴力防止法」一部改正		
平成26年	女性の活躍促進と働き方改革を主要施策とする「『日本再興戦略』改訂2014」閣議決定		サークルクロックが「すばらしいみやぎを創る県民の集い」にて表彰される
平成27年	「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）」の制定 「男女共同参画基本計画（第4次）」を策定		「東松島市男女共同参画推進条例」策定
平成28年	「育児・介護休業法」改正 「女性活躍推進法」完全施行 「男女雇用機会均等法」改正 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」改正	「女性活躍推進法」が施行されたことを受け「宮城県特定事業主行動計画」を策定	「東松島市男女共同参画推進条例」施行 「東松島市男女共同参画審議会」設置 「東松島市男女共同参画推進基本計画」策定
平成29年		「宮城県男女共同参画基本計画（第3次）」を策定	
平成30年	「働き方改革関連法」成立 「人づくり革命 基本構想」（人生100年時代構想会議）策定 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」制定		
令和元年		「女性活躍推進法」改正	
令和2年	「男女共同参画基本計画（第5次）」を策定		サークルクロック解散
令和3年		「宮城県男女共同参画基本計画（第4次）」を策定	「東松島市男女共同参画推進基本計画」中間評価

## 東松島市男女共同参画基本計画

令和4年3月

---

発行 東松島市

編集 総務部 市民協働課

〒981-0503

宮城県東松島市矢本字上河戸36-1

電話 0225-82-1111 (代表)

FAX 0225-82-1391

<http://www.city.higashimatsushima.miyagi.jp/>