

## 第3次

# 北秋田市男女共同参画計画

～ともに築こう北秋田市の未来～

令和3年3月

秋田県北秋田市

# 目 次

## 第 1 章 基本的な考え方

1 計画策定の趣旨 .....	2
2 計画の位置づけ .....	3
3 計画の期間 .....	3
4 計画の内容 .....	3
5 計画策定への取組と構成 .....	4
6 計画の体系 .....	5

## 第 2 章 男女共同参画の実現のための施策と実行計画

1 社会全体における男女共同参画の実現 .....	8
2 家庭における男女共同参画の実現 .....	14
3 学校・教育における男女共同参画の実現 .....	21
4 職場における男女共同参画の実現 .....	24
5 地域社会における男女共同参画の実現 .....	29

## 第 3 章 推進体制 .....

35

### 参考資料

I 男女共同参画社会基本法 .....	37
II 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 .....	45
III 令和 2 年度 職場における男女共同参画に関する アンケート調査結果 .....	60

## 第 1 章 基本的な考え方

## 第1章 基本的な考え方

### 1 計画策定の趣旨

憲法には、個人の尊重、法の下での平等がうたわれており、これまでも社会の男女平等の実現に向けた様々な法律や制度が整備され、女性の職場進出や社会活動への参加が多くなってきました。北秋田市においては、第1次計画として平成18年3月に平成27年度までの10か年、第2次計画として平成28年3月に令和2年度までの5か年計画を策定し、これまで男女共同参画社会の実現に向けて総合的、長期的に講ずるべく施策に取り組んできました。

しかし、個人の意識には固定的な性別による役割分担の考え方や慣習が根強く残っており、重要な意思決定の場に女性の参画が少ないなど、男女間の不平等の解消には至っておりません。

また、少子・高齢化や、社会状況の変化、価値観やライフスタイルの多様化が進んでいる中において、今までの固定的な男女の役割分担では私たちの生活の状況の変化に対応できなくなってきました。

このような社会状況に対応していくためには、男女が共に意識を変え、協力して社会の中で参画していく必要があります。

そこで、北秋田市がこの男女共同参画を推進していくために「第3次北秋田市男女共同参画計画（以下、本計画という。）」を策定し、以下をテーマとして推進していきます。

- 男女がお互いの人権を尊重し、その個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を目指す意識づくり。
- 性別にかかわらず、労働、家庭生活、地域活動などあらゆる分野で協力する社会づくり。
- 女性の参画を一層、拡大する取り組みを進め、女性がいきいきと活躍できる豊かで活力ある社会の実現。

## 2 計画の位置づけ

本計画は、平成11年6月に施行された「男女共同参画社会基本法」<sup>※1</sup>の第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」であり、本市における男女共同参画社会の形成を促進するための基本となる計画です。

また、平成27年9月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」<sup>※2</sup>（平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。）に基づく市町村推進計画として位置づけられるものであり、男女共同参画計画と一体的に策定し、国・県など関連する他の計画との整合性を図ります。

### ※1 男女共同参画社会基本法：

男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）を掲げ、行政と国民それぞれが果たすべき役割を定めた法律。「男女共同参画社会の形成」を、「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」としてとらえている。

### ※2 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ついての基本原則を掲げ、行政と事業主それぞれが果たすべき責務を定めている。

## 3 計画の期間

第3次北秋田市総合計画との一体性をもたせるため、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

## 4 計画の内容

- ①男女共同参画社会基本法及び女性活躍推進法に基づく北秋田市の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計画です。
- ②総合計画及び過疎地域自立促進計画の下に、男女共同参画社会の推進に向けての施策を総合的かつ計画的に推進するための指針です。

## 5 計画策定への取組と構成

国が定めた男女共同参画基本計画において、男女共同参画社会は、あらゆる分野の施策が単独で推進されることで実現していくのではなく、すべての分野において相互に関連し合い、広い視野のもとで取り組むことで実現することとしています。

今回、本市では計画策定への取組として、本市の雇用の場における男女共同参画の推進状況を把握するために、令和2年8月に市内事業所を対象にアンケート調査を行いました。

本計画では、あらゆる社会システムへ男女共同参画の視点を反映させることを重視し、施策の各論及び、計画推進の体制に盛り込んでいます。

また、本計画への理解をわかりやすくするために、社会全体、家庭、学校・教育、職場、地域社会の5つの分野に分け、現状と課題を明らかにし、基本目標を定め、その推進すべき方向性を掲げており、その方向性に従い、具体的な実施手段となる実行計画も掲げています。

なお、実行計画については、社会情勢の変化、国・県の動向等を勘案しながら推進し、必要に応じて見直しを行うものとします。

## 6 計画の体系

北秋田市における男女共同参画を実現するために、計画の内容を以下のとおり体系化します。

分野	現状と課題	基本目標	施策の方向
1 社会全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の登用問題</li> <li>性別による固定的な意識問題</li> <li>メディアが与える影響</li> </ul>	男女平等・男女共同参画の視点に立った社会組織・制度の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 政策・方針決定過程への女性の参画</li> <li>(2) 仕事と生活の調和を図るために必要な環境の整備</li> <li>(3) 男女共同参画の視点による広報・啓発活動の実施</li> <li>(4) あらゆる分野における女性の活躍推進</li> </ul>
2 家庭	<ul style="list-style-type: none"> <li>家庭における人権問題</li> <li>家庭活動への関心</li> <li>男女の身体的特徴への理解</li> </ul>	家族を構成する男女が相互協力のもとに家庭での活動を行い、互いの人権を尊重しあう家庭づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 男女間における暴力の根絶</li> <li>(2) 共に築く家庭生活への支援</li> <li>(3) 子育て支援</li> <li>(4) 介護支援</li> <li>(5) リモートワークの推進</li> <li>(6) 生涯を通じた心とからだの健康づくりへの支援</li> </ul>
3 学校・教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育環境、指導のあり方</li> <li>性教育への取組</li> </ul>	学校教育の場における個人の尊厳、男女平等教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 男女平等教育の推進</li> <li>(2) 健康教育の推進</li> </ul>

4 職 場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女間の格差の解消と就業環境の整備</li> <li>・各種休暇制度の周知</li> <li>・農林水産業への女性参画</li> </ul>	男女が共にいきいきと働き続けることができる就業環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 職場での均等な機会と待遇の確保</li> <li>(2) 仕事と育児・介護の両立支援</li> <li>(3) 農林水産業における男女共同参画の促進</li> </ul>
5 地 域 社 会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の地域活動への参画</li> <li>・地域の実情に応じた取組</li> <li>・災害時における協働</li> </ul>	男女が積極的に地域活動に参加していくことができる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 男女の地域活動への参画と育成・啓発</li> <li>(2) 地域社会との連携・協働</li> <li>(3) 関係機関との連携・協働</li> <li>(4) 災害時等における女性や性的マイノリティの方の保護</li> </ul>

## 第2章 男女共同参画の実現のための施策

- 1 社会全体における男女共同参画の実現
- 2 家庭における男女共同参画の実現
- 3 学校・教育における男女共同参画の実現
- 4 職場における男女共同参画の実現
- 5 地域社会における男女共同参画の実現

## 第2章 男女共同参画の実現のための施策

### 1 社会全体における男女共同参画の実現

#### 【現状と課題】

○政策・方針決定過程への女性の参画は進みつつありますが、登用や参画への促進は不十分です。

○性別による固定的な役割分担意識や「男だから」「女だから」という意識や偏見は、家庭、職場、地域等の中に根強く残っており、それらが男女のあらゆる分野への活動を狭め、参画を阻む原因となっています。

○メディアにおいて、性別による役割分担、性の商品化や過激な暴力表現などが人々の意識に不快感を与えたり、人権を侵害したりする場合があります。

## 【基本目標】

政策・方針決定過程への女性の参画は、男女共同参画の実現の基盤となるものであり、あらゆる分野に女性の意見や考えを反映させることができるように政策・方針決定過程への女性の参画を拡大し、男女平等・男女共同参画の視点に立った社会組織・制度をつくり上げます。また、慣行を見直すとともに一人ひとりの人間として男女の人権を尊重する取り組みを強化します。

## 【施策の方向】

### (1) 政策・方針決定過程への女性の参画

男女が平等な立場で、多様な考え方を活かした豊かで住みよい社会を築いていくためには、政治、経済、社会、文化などあらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の社会参画が重要です。そのため、各種審議会等委員への女性登用の促進や、女性職員の管理職への登用に努めるとともに、民間企業や各種団体・消防団に対して女性の参画促進を呼びかけます。

### (2) 仕事と生活の調和を図るために必要な環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んできているものの、古くからの固定概念にとらわれた性別による役割分担や慣習により、家事や育児、介護等、家庭の責任の多くは未だに女性が担っています。就業している女性が、仕事と家事・育児・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、長時間労働を前提とする働き方等の男性中心型労働慣行の見直しや、男性の家事・育児・介護等への参画、ワーク・ライフ・<sup>※3</sup>バランスの確保などの取り組みを促進していきます。

### (3) 男女共同参画の視点による広報・啓発活動の実施

固定観念にとらわれない男女の多様なイメージを社会に浸透させるため、様々な形で影響を与えて人権を侵害している現状を改め、男女共同参画の視点に立った表現の推進に努めます。また、メディアや広報を実施する企業・団体に対し、性差別的な表現をなくすための自主的な取り組みが行われるように理解と協力を求めるとともに、メディア・リテラシー<sup>※4</sup>の向上を図るための啓発を進めます。

#### (4) あらゆる分野における女性の活躍推進

女性が個性と能力を十分発揮できる環境の整備に向け、多様な働き方など、社会のあらゆる分野において男女の公平性を保ち、一方の性別に偏らない多様な考え方を取り入れて社会を活性化していくため、政策・方針決定過程への女性の参画を一層拡大する取り組みを進め、女性が活躍する豊かで活力ある社会の実現を目指します。

##### ※3 ワーク・ライフ・バランス：

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、仕事上の責任を果たすとともに、育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった、仕事以外の生活も充実させることができる状態のことを指します。

##### ※4 メディア・リテラシー：

メディア・リテラシーとは、テレビや新聞、雑誌、広告などの情報メディアから必要な情報を引き出し、その真偽を見抜き、活用する能力のこと。「情報を評価・識別する能力」とも言える。ただし「情報を処理する能力」や「情報を発信する能力」をメディア・リテラシーと呼んでいる場合もある。

### 【男女共同参画指標と目標値】

No.	男女共同参画指標	現状値 (令和 1 年度)	目標値 (令和 7 年度)
1	審議会等における女性の割合	25.7%	28.7%
2	女性管理職の割合 (市役所)	21%	30%
3	ワーク・ライフ・バランスの取り 組み割合	72%	90%

• No.1、No.2 第 2 次北秋田市総合計画後期基本計画の指標・目標値

• No.3 令和 2 年度職場における男女共同参画に関するアンケート調査の数値・それを踏まえた目標値

## 【実行計画】

### (1) 政策・方針決定過程への女性の参画

事業名	事業内容
1. 各種審議会等委員への女性登用の推進	各種会議・審議会等の性格に応じ、委員構成の見直し等により、男女ともに多様な人材の選任を図ります。
2. 市の管理職、各種団体等の役員への女性登用拡大の働きかけ	女性の能力が職場においても発揮され、生き生きと働ける職場環境の充実に向けて、女性管理職の意見交換会等、研修機会の提供を通じて、女性職員の登用の拡大を進めます。

### (2) 仕事と生活の調和を図るために必要な環境の整備

事業名	事業内容
1. 育児・介護休業制度の利用促進	育児・介護休業制度の利用促進についての啓発活動を実施し、特に男性従業員の育児・介護休業制度利用促進について、職場環境づくりの啓発を図ります。

### (3) 男女共同参画の視点による広報・啓発活動の実施

事業名	事業内容
1. 各種メディアの幅広い活用による啓発活動の実施	広報紙、市のホームページなどを通じて不平等な慣習・慣行についての見直しの啓発を進めます。

2. 男女共同参画の視点に立った各種広報媒体の作成	性差別的な表現をなくすため、男女共同参画の視点に立った表現の推進に努めます。
---------------------------	--

(4) あらゆる分野における女性の活躍推進

事業名	事業内容
1. 女性の参画や活躍を拡大する取り組みの推進	女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を図り、あらゆる分野への女性の参画拡大を促進していきます。

## 2 家庭における男女共同参画の実現

### 【現状と課題】

○年代を問わずパートナー（恋人・配偶者・元恋人・元配偶者）からの暴力（身体的、精神的、性的なものを含む）、性犯罪やストーカー行為等が根絶され、男女問わず人間として尊重される社会環境をつくるとともに、被害者への迅速な支援体制を構築することが必要です。

○生活時間のうち、職業の有無にかかわらず、一日の家事・育児・介護等の多くは未だ女性が担っています。男性がこれらの活動に積極的にかかわり、女性の負担軽減を図るための意識改革と共同作業が求められます。

○女性は、妊娠や出産など男性と異なる機能を有することから、男女がお互いの身体的特徴を十分理解し、子どもを育むことが必要です。

## 【基本目標】

男女が共に責任を担い、共に協力する、家庭での活動とその他の活動とのバランスのとれた生活を営むことは、男女共同参画社会の基本的な考え方です。家庭は男女共同参画の意義を学び、実践するための基礎となる場であることから、家族を構成する男女が従来の固定的な役割分担にこだわることなく、相互の協力のもとに、家事・育児・介護等に当たることのできる環境の整備を図るとともに、互いの人権を尊重しあう意識の啓発に努めます。

## 【施策の方向】

### (1) 男女間における暴力の根絶

暴力は性別や関係性を問わず、基本的人権の侵害であり、決して許されないものであるとの社会的認識を醸成するための広報・啓発活動を行うほか、DV（デートDV<sup>※5</sup>を含む）などの男女間の暴力の発生を防ぐ環境づくりについても推進します。

また、被害相談等における相談支援体制を充実させるとともに、関係機関が相互に協力し、緊密な連携のもと、被害者のニーズに対応した支援活動を効果的に行う体制づくりを進めます。

### (2) 共に築く家庭生活への支援

男女が、家事・育児・介護等の家庭における活動について、家族の一員として相互に協力しながら、責任を担う意義を学び、必要な知識・技術を身につけるための研修などを実施します。

### (3) 子育て支援

結婚観やライフスタイルの変化等により少子化が進んでいる中、子どもを持った男女や子どもを持ちたい男女が、安心して子どもを産み育てられるように、多様で質の高い保育サービスの整備・充実、子育ての孤立感や不安の解消を図るための相談・支援体制の充実に努めるとともに、育児休業制度の普及を始めとした子育てと仕事の両立ができる社会環境整備を促進します。

### (4) 介護支援

介護者を支援するために、高齢者を社会全体で支えていく体制の整備を図るとともに、利用者の視点に立った情報提供や相談・支援体制の整備を図りま

す。また、男女が共に介護に携わることの重要性から、介護休業制度の周知、介護知識や介護技術の習得のための講座への参加を呼びかけます。

#### (5) リモートワークの推進

感染症のパンデミックによる外出規制をきっかけとして、我が国でもリモートワークの必要性が言われています。平時でも自宅でのリモートワークを進めることにより、男性もより家事・育児・介護等の家庭における負担を担うことができる環境を整備できるよう呼びかけます。

#### (6) 生涯を通じた心とからだの健康づくりへの支援

女性はその健康状態に応じた的確に自己管理を行うことができるようになるための健康教育や相談体制を充実させるとともに、女性の生涯を通じた健康の保持増進を図ります。

また、命の大切さや性について、男女が正しい知識・情報を得て認識を深めるための施策を推進します。

#### ※5 デートDV:

高校生や大学生など、婚姻関係にないカップル間でも親密な関係になると大人のDVと同じようなことが起きており、これを「デートDV」といいます。

### 【男女共同参画指標と目標値】

No.	男女共同参画指標	現状値 (令和 1 年度)	目標値 (令和 7 年度)
1	男性の育児休業取得率	6%	30%
2	認知症サポーター養成講座参加者数	307 人	600 人
3	認知症カフェ参加者数	754 人	680 人
4	乳がん検診受診率	7.1%	25%
5	子宮頸がん検診受診率	6.6%	25%

- No.1 令和 2 年度職場における男女共同参画に関するアンケート調査の数値・令和 2 年国が設定した目標値
- No.2、No.3 高齢者福祉計画・介護保険事業計画の指標・同計画より推計した目標値
- No.4、No.5 第 2 次北秋田市総合計画後期基本計画の指標・目標値

## 【実行計画】

### (1) 男女間における暴力の根絶

事業名	事業内容
1. 暴力を根絶し、発生を防ぐための意識啓発	暴力の発生を防ぐため、広報・啓発活動を行うとともに、相談窓口などの設置を図ります。
2. 関係機関の取り組みの推進と連携強化	男女共同参画に関係する機関（保健所・警察署）と連携を密にし、市民からの相談に適切に対処するとともに、相談窓口を周知します。

### (2) 共に築く家庭生活への支援

事業名	事業内容
1. 男女が協力し、責任を担うという意識の啓発・学習機会の提供	男女共同参画に関する講座の開催、講師の派遣を行う。また、ワークショップ <sup>※6</sup> 等を開催し、意見交換を通じて男女共同参画に関するさまざまな問題について合意形成を図ります。

### (3) 子育て支援

事業名	事業内容
1. 保育所の整備と保育サービスの充実	保育所を整備し、子育て中の親のニーズに応じた保育サービスの提供及び充実を図ります。
2. 地域の子育て支援	市内の地域子育て支援センターにおいて、子育て相談・指導及び世代間交流等を行います。また、北秋田市子育て世代包括支援センターにおいて、妊娠期から子育て期まで切れ目ない支援を行います。

3. 児童の健全育成	児童の健全育成をはかるため、地域児童館の活用と、親が安心して仕事ができるよう放課後児童クラブの活用を推進します。
4. 在宅子育て者への支援	子育てサポートハウス等において、各種子育て講座、研修会を開催します。また、親子の交流や病後児保育、日曜日や祭日も含めた一時的な預かり保育も行います。

#### (4) 介護支援

事業名	事業内容
1. 介護保険制度の適正利用の促進	介護相談等を通じ、介護保険への関心を高めるとともに、介護サービスの適切な利用を促進します。
2. 情報提供や相談・支援体制の整備促進	身近にある相談窓口をPRするとともに、介護者同士の情報交換の場を設けるなどの支援をします。
3. 男性への介護知識や介護技術の普及	家庭における介護の役割分担意識を醸成するとともに、男性を含め介護講習や介護者教室を開催し、正しい介護方法の習得を支援します。
4. 仲間づくり、生きがいづくり、健康づくりなどの活動支援	高齢者が生きがいを持って地域社会において生活できるよう、創作活動や趣味活動、健康教室等を通じて支援します。

#### (5) リモートワークの推進

事業名	事業内容
1. リモートワークの推進	広報紙や市のホームページなどを通じて情報提供を行い、リモートワークなど在宅勤務の浸透を図ります。

(6) 生涯を通じた心とからだの健康づくりへの支援

事業名	事業内容
1. 生涯を通じた女性の健康保持増進の支援及び、妊娠・出産期における母子の健康確保の推進	健康相談、健康診断の実施を通じて、疾病の早期発見・予防に努めるとともに、母子の健康確保の学習などを行います。
2. 命の大切さや性についての考え方の浸透・定着	命の大切さや性についての考え方を広く周知するため、講座やワークショップ等を行います。

※6 ワークショップ：

ワークショップとは、作業場や工房を意味する語ではありますが、今では体験型の講座のこともさします。

体験型の講座の意味では、近年、問題解決やトレーニングの手法として、企業研修や住民参加型まちづくりによく用いられており、参加者全員が体験し、相互作用を高め、議論を通じて問題を収束し、提案などをまとめる会議形態のことです。

■ ファシリテーター：

話し合いや、ワークショップなどの場での参加者の心の動きや状況を見ながら、実際にプログラムを進行して行く人のことをファシリテーター（促進者）と呼びます。ファシリテーターの媒介によって、参加者の本来的な学びが促進され、体験したことを次のステップへと、結びつけることが容易になります。

### 3 学校・教育における男女共同参画の実現

#### 【現状と課題】

- 学校生活という多感な時期に、男女が共に学び、理解し、成長し合う場を日常的に設けることが教育環境として望まれます。
  
- 進路の決定において、生徒一人ひとりが、性別にかかわらず、主体的に進路を選択する能力を身に付け、幅広い分野に進むことができるように男女平等の視点に立った指導のあり方が求められます。
  
- 教育の場での男女の人権・平等への取り組みを充実させるために、教職員に対する効果的な研修が望まれます。
  
- 性行動の低年齢化や売春等が社会問題となっている中、望まない不用意な妊娠や性感染症が増加する傾向にあることから、教育全体の中で性の問題に取り組む必要があります。

## 【基本目標】

人間の意識や価値観は、幼少期からの教育環境により影響を受け形成される面が強く、学校教育が果たす役割は大きいことから、学校教育の場で、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を児童・生徒、教師、保護者に根付かせるよう努めます。

## 【施策の方向】

### (1) 男女平等教育の推進

自立の意識を育み、男女平等の理念や、人権の尊重意識を推進する教育・学習の一層の充実を図ります。特に進路においては、生徒一人一人が主体的に多様な分野から進路選択ができるよう、保護者や児童・生徒に対する指導を進めます。

### (2) 健康教育の推進

性に対する正しい知識を児童・生徒の発達に応じて身に付けさせ、人間の尊厳に関する教育を行うとともに、生命の尊厳や性に関する学習機会を充実させます。

## 【実行計画】

### (1) 男女平等教育の推進

事業名	事業内容
1. 教職員の男女共同参画に関する理解の促進	ワークショップ等を行い、男女共同参画に関する理解と意識の醸成、意見交換などを進めます。
2. 児童・生徒が男女の固定的なイメージを持つことのないような指導や学校運営	学校において、性別を理由とする差別の解消や男女の本質的平等、また「男だから」「女だから」という偏見を持たせない教育を推進します。
3. 保護者に対する意識啓発	学校の行事等を通じて、児童・生徒だけでなく、保護者に対する意識啓発を行います。
4. 男女共同参画の視点に立った教材の充実	男女共同参画の視点に立った教材等の充実や整備、改善を進めていきます。

### (2) 健康教育の推進

事業名	事業内容
1. 性に対する教育の充実	性に対する正しい知識を身に付けさせ、人間の尊厳に関する教育を推進します。

## 4 職場における男女共同参画の実現

### 【現状と課題】

○男女雇用機会均等法<sup>※7</sup>や男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法など、法的整備は進んできていますが、賃金・昇進などの男女の格差解消への取り組みは今後も継続していく必要があると考えます。

○価値観やライフスタイルの変化に伴い、パートタイム労働、派遣労働、在宅勤務、リモートワークなど就業形態が多様化しており、良好な就業環境の整備が必要です。

○令和2年度の市内事業所へのアンケート調査では、育児休業制度の利用促進のための取り組みを行っている事業所が多く、制度の周知は進んでいると思われませんが、男性の育児休業取得や介護休業制度に関しては浸透していません。共働き世帯や核家族化の増加に伴い、男性も家事や子育てに参加できる職場環境づくりが必要です。男女が共に家庭や地域で過ごす時間を確保しバランスのとれた生活を実現するためには、育児・介護休業制度等の取得を促進する支援体制の整備が必要です。

○女性労働者の職域拡大や職業能力の向上を図るための情報提供や職業訓練の充実が必要です。

○農林水産業において、女性は重要な担い手であるとともに、食の安全・安心の確保という視点にも関心の高い女性の参画が不可欠です。

#### ※7 男女雇用機会均等法：

男女雇用機会均等法（正式名は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といいます。）では、第1条で「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。」とされています。

平成11年4月に改正され、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇において、男女差をつけることが禁止されました。

## 【基本目標】

就業は、人々の生活を支える基本的な要素であり、男女が共に生き生きと働きつづけることができる就業環境づくりは、男女共同参画の実現にとって重要です。このため、職場において、男女が共にその個性と能力を十分に発揮し、職業生活と家庭生活とが両立できるように就業者個人、団体、企業への意識啓発と法意識の徹底など就業環境の整備に努めます。

## 【施策の方向】

### (1) 職場での均等な機会と待遇の確保

職場における実質的な男女の均等な機会の確保と待遇の確保の実現に向けて、男女雇用機会均等法の遵守や事実上生じている男女間の格差を解消する積極的改善措置（ポジティブ・アクション<sup>※8</sup>）について理解と促進を図るための啓発活動を推進します。

また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント<sup>※9</sup>の防止や、性的マイノリティ<sup>※10</sup>の方に対する理解を深める啓発活動を推進し、全ての方が心身ともに健康で働きやすい環境の整備を促進します。

さらに、リモートワーク、パートタイム労働や派遣労働など、多様な職業形態における就業条件の整備を働きかけます。

雇用管理における実態面でも、男女差別や女性の職業能力の開発が不十分であるなど、女性の参画を阻害する要因も多く存在します。女性の職業能力の向上を図っていくための機会を充実するとともに、多様な就業ニーズを踏まえ、女性が主体的に職業選択を行い、意欲と能力に応じた処遇で生き生きと働くことができるような環境の整備を促進します。特に妊娠、出産を理由とした雇用管理面での不利益な取扱いを受けることのないよう、男女労働者間に生じている格差の解消と、就業分野形態における男女の偏りの解消を図ることが求められます。

### (2) 仕事と育児・介護の両立支援

働く男女が、仕事と育児・介護の両立に関して、安心して子どもを産み、育て、また家族を介護することができる環境の整備と、保育サービスの充実や子育てに対する不安の解消を図るため、企業の意識啓発を推進します。また、育児・介護休業の取得や職場復帰がしやすいなどの環境づくり、出産や育児のために退職した女性が再就職した際にも、自身の能力を十分に生かせるよう、就

業者が働きやすい環境の整備を促進します。

さらに、男性の育児休業取得の促進に向け、制度の周知や従業員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりなど、企業の意識啓発を推進します。

### (3) 農林水産業における男女共同参画の促進

過疎化、少子・高齢化の進む中、農林水産業において、女性は重要な担い手であることから、食料・農業・農村基本法においても、「女性の参画促進」が明記されています。農林水産業に携わる女性が活動しやすく、男女が対等な立場で快適に働くための環境の整備や、女性の農業経営への参画促進と家族経営における女性の地位の明確化を図るため、<sup>※11</sup>家族経営協定の締結と活用の促進を図ります。

#### ※8 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）：

社会的・構造的な差別によって、不利益を受けているグループ（女性・少数民族・障害者など）に対し、実質的な機会均等を確保するための措置のことです。

性差別是正のための具体的な例としてクォータ制（割り当て制）があります。これは公的な方針決定機関や政党の選挙比例名簿で、男女がおのおの一定割合以上になるよう割合を規定することを意味します。育児休業制度を父親だけに割り当てた「パパ・クォータ制度」（ノルウェー）もあります。

#### ※9 セクシュアルハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント：

他の者の意に反する性的言動によって、他の者を不快にしたり、肉体的・精神的な苦痛や困惑などを与えることです。「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動（いわゆるジェンダーハラスメント）も含まれます。また、特定の相手に向けられた言動だけでなく、不特定の者に向けられた言動も含まれます。

その他、パワーハラスメント、モラルハラスメントなど多種多様なハラスメントがあります。

#### ※10 性的マイノリティ：

性的少数者とも言われ、性的指向や性自認に関してのありようが多数の人々と異なるとされる人々のことです。Lesbian（レスビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、心と身体の性が一致しない人）の頭文字をとったLGBTなどが代表的です。

#### ※11 家族経営協定：

家族経営協定とは、農業等の家族従事者の労働の価値を適正に評価し、経営上の役割分担や地位を明確にする家族内でつくられるルールのことです。労働報酬、経営方針や役割分担の決定、収益の分配、労働時間・休日などの就業条件等について、家族構成員の話し合いにより取り決めようというものです。

## 【男女共同参画指標と目標値】

No.	男女共同参画指標	現状値 (令和 1 年度)	目標値 (令和 7 年度)
1	男性の育児休業取得率（再掲）	6%	30%

- No.1 令和 2 年度職場における男女共同参画に関するアンケート調査の数値・令和 2 年国が設定した目標値

## 【実行計画】

### (1) 職場での均等な機会と待遇の確保

事業名	事業内容
1. 男女雇用機会均等法・労働基準法など関係法令の周知徹底	広報紙、市のホームページなどを通じて男女雇用機会均等法や労働基準法などの趣旨の理解を深めます。
2. 企業における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の啓発	積極的改善措置の理解と促進を図るため、広報・啓発を行います。
3. 各種ハラスメントの防止対策 性的マイノリティ等の多様な性についての理解促進	広報紙、市のホームページなどを通じて積極的な広報・啓発を行うとともに、秋田労働局など関係機関との連携を強化します。

## (2) 仕事と育児・介護の両立支援

事業名	事業内容
1. 男女の育児・介護休業制度 <sup>※12</sup> の普及促進	広報紙、市のホームページなどを通じて積極的な広報・啓発を行い、育児・介護などの普及、就業規則の整備を促進します。
2. 制度を利用しやすい職場の環境づくりの促進	広報誌、市のホームページなどを通じて積極的な広報・啓発を行い、就業規則や職場環境の改善に関する啓発を行います。

## (3) 農林水産業における男女共同参画の促進

事業名	事業内容
1. 家族経営協定の奨励	農林水産業・商工自営業のそれぞれの状況に応じた内容で家族経営協定を締結するよう制度のPRに努めます。

### ※12 育児・介護休業法：

育児・介護休業法（正式には、「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」といいます。）は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。

労働者が申し出を行うことによって、育児休業（子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができ、一定の事情がある場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができる。）・介護休業（要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる。）を取得することができます。

## 5 地域社会における男女共同参画の実現

### 【現状と課題】

- 職場だけに生きがいを求めることは困難になりつつある中、男性はいまだに職場中心の意識やライフスタイルに偏りがちな人が多く、男女が相互に協力し、労働、家庭生活、地域活動とのバランスのとれた生活スタイルの実現を目指していくことが必要です。
  
- 令和2年度に秋田県が実施した「地域の女性リーダー育成事業」にかかるアンケート調査によると、役員に女性がいない自治会、町内会が圧倒的に多い結果となっています。少子高齢化等により人口減少が進む中、活力ある地域社会を形成するためには、女性の活躍が不可欠です。自治会、町内会等地域活動の代表者は男性というような固定的な役割分担意識に基づく慣習・慣行を見直すとともに、女性は積極的に運営や方針決定に参画することが必要です。
  
- 男女共同参画についての課題は、地域の実情に応じ、地域住民に密着した取組が求められます。
  
- 地域において大規模な災害が発生したときなど避難所で、女性や性同一性障害など性的マイノリティの方に対し差別的なことが発生することを防止するため、女性の視点やニーズを取り入れ、より配慮した取り組みが求められます。

## 【基本目標】

日常生活を送る場である地域を活力ある豊かなものとしていくためには、男性も女性も共同して地域社会における諸活動に参画することが求められます。地域社会をより豊かなものとし、家庭、職場と並んで、地域社会を男女を問わず生きがいの場とするため、共に責任を持ち、積極的に地域活動に参画していくことができる環境の整備に努めます。

## 【施策の方向】

### (1) 男女の地域活動への参画と育成・啓発

男性と女性が共に自治会・町内会等の地域活動や代表者などに、積極的に参画できるように啓発をしていきます。また、女性のエンパワーメント<sup>※13</sup>のために、女性団体・グループ等の学習活動の支援を充実し、地域の女性リーダーを育成するとともに、幅広い分野からの人材情報を収集・整備します。

### (2) 地域社会との連携・協働

地域で男女共同参画に関する取組が進むよう、自治会や町内会、地域で活動するNPO<sup>※14</sup>団体等と積極的に連携・協働を進めるとともに、北秋田市男女共同参画拠点施設を活用し、男女共同参画に関する理解を促進するため地域住民に密着した取組を進めます。

### (3) 関係機関との連携・協働

国や県、近隣自治体のほか、秋田県北部男女共同参画センターやあきたF・F推進員等との連携を図り、地域活動における女性の活躍促進、国際社会における男女共同参画の視野を持った活動の支援のほか、日常の行動様式のあり方を実践的な男女共同参画スタイルに変えていく機運を高める講演会やセミナー等の啓発事業を行う体制づくりに努めます。

### (4) 災害時等における女性や性的マイノリティの方の保護

災害時など避難所において、差別をなくし公平な待遇になるよう、避難所の環境整備を行い、安全な避難所運営を図ります。また、防災に対する知識の普

及や、女性や乳幼児に必要となる物資の平時からの備蓄についての啓発を促進します。

**※13 エンパワーメント：**

個人や集団が、より力を持ち、自分たちに影響を及ぼす事柄を自分自身でコントロールできるようになることを意味する。もともとは黒人、女性、移民、障害者などのマイノリティが、政治・経済・社会・家庭などのあらゆる分野で、自分たちのことは自分たちで決め、行動できるよう能力をつけ、パワーアップしようとする概念のことで。

**※14 NPO：**

NPOとは、「Nonprofit Organization」の頭文字をとったもので、通常「民間非営利組織」と呼ばれており、株式会社など営利企業とは違って、収入から費用を差し引いた利益を関係者に分配しない、非営利活動を行う非政府、民間の組織です。

また「NPO法人」とは、「特定非営利活動促進法」に基づいて法人格を付与されたもので「特定非営利活動法人」といいます。

「特定非営利活動促進法」で対象となるのは、「市民活動を行うNPO」です。それには、保健福祉、文化・芸術・スポーツ振興、まちづくり、子どもの健全育成、国際協力、災害救助等の広い分野で営利を目的とせず社会的な活動をする民間の組織が含まれます。

## 【男女共同参画指標と目標値】

No.	男女共同参画指標	現状値 (令和1年度)	目標値 (令和7年度)
1	女性役員がいる自治会の割合	31.8%	50%

(2) による

- No.1 令和2年度 秋田県実施「地域の女性リーダー育成事業」にかかるアンケート調査による指標・それを踏まえた目標値

## 【実行計画】

### (1) 男女の地域活動への参画と育成・啓発

事業名	事業内容
1. 地域での慣行の見直しを進めるための意識啓発の推進	自治会長等地域のリーダーを対象に、男女共同参画に関する研修会を開催し、地域への普及の先導役になってもらいます。
2. 女性人材の発掘・育成	地域における女性の能力を育成するため、講座や学習を行います。

### (2) 地域社会との連携・協働

事業名	事業内容
1. 女性団体等のネットワークづくりへの支援	北秋田市男女共同参画拠点施設を活用した、ネットワークづくりを推進し、情報交換できる場を設けます。

(3) 関係機関との連携・協働

事業名	事業内容
1. 男女共同参画、女性の活躍促進の啓発事業	男女共同参画に関する講座の開催、講師の派遣を行う。また、ワークショップ等を開催し、意見交換を通じて様々な分野での男女共同参画について理解を深めてもらう。

(4) 災害時等における女性や性的マイノリティの方の保護

事業名	事業内容
1. 避難所における女性や性的マイノリティの方の保護	被災者の方々の視点に立って、プライバシーが十分に確保され、安全に安心して利用できるよう配慮した取り組みを行うほか、個人情報の管理を徹底します。 また、女性用品や乳幼児用品等の物資を十分に備蓄するほか、住民の方に平時からの備えの重要性について啓発を行います。

### 第3章 推 進 体 制

## 第3章 推進体制

本計画を具体的に推進していくために、市の各部局・各機関が一体となって取り組むとともに、市、事業所、NPO等の各種団体、市民との密接な連携を図り、理解と協力を得て社会情勢の変化等を踏まえながら、広範多岐にわたる施策を総合的に推進します。

### 1 庁内推進体制の整備

庁内の体制確立のため、男女共同参画推進連絡会議、関係部局との連携の下、各種施策の効果的な推進を図ります。

### 2 調査研究・企画立案の充実

庁内関係課及び秋田県北部男女共同参画センターとの連携を図りながら、男女共同参画に関する問題点の把握や調査研究を行い、男女共同参画施策の企画立案に生かします。

### 3 NPO等各種団体との連携・協働

男女共同参画に関して自主的な活動を行っている団体・グループ等の活動を支援するとともに、情報提供等を通してネットワークづくりを図ります。

### 4 市民、事業者との連携

多くの市民や事業者等の参画を働きかけて事業を展開するとともに、自主的な取組への支援を行います。

### 5 男女共同参画に関する相談・苦情の適切な処理

男女共同参画に関する相談や苦情について適切な対応を行います。

### 6 本計画の進行管理

本計画の推進および検証を図るため、北秋田市男女共同参画推進会議を設置します。

## 参 考 資 料

- I 男女共同参画社会基本法
- II 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- III 令和2年度 職場における男女共同参画に関する  
アンケート調査報告書

# 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号

改正 平成 11 年 7 月 16 日法律第 102 号

同 11 年 12 月 22 日 同 第 160 号

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

## 第 1 章 総 則

### (目的)

第 1 条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

### (定義)

第 2 条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、

もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

#### (男女の人権の尊重)

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

#### (社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

#### (政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

#### (家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

#### (国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

#### (国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

#### (地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

#### (国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

#### (法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

#### (年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

### 第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

#### (男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施

## 策の大綱

- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

## (都道府県男女共同参画計画等)

- 第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。
- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
    - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
    - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
  - 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
  - 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

## (施策の策定等に当たっての配慮)

- 第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

## (国民の理解を深めるための措置)

- 第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第 17 条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第 18 条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第 19 条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第 20 条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第 3 章 男女共同参画会議

(設置)

第 21 条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第 22 条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第 13 条第 3 項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

#### (組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

#### (議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

#### (議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

#### (議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

#### (資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (平成11年6月23日法律第78号) 抄  
(施行期日)

第1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2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄  
(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88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13年1月6日)

1 略

2 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28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。

1から10まで 略

11 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2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。

附 則（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号） 抄  
（施行期日）

第 1 条 この法律（第 2 条及び第 3 条を除く。）は、平成 13 年 1 月 6 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。  
（以下略）

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年 9 月 4 日号外法律第 64 号

改正：令和 1 年 6 月 5 日号外法律第 24 号

## 第一章 総 則

### (目的)

第 1 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と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 11 年法律第 78 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 2 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3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5条第1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4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2章 基本方針等

### （基本方針）

第5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2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6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3章 事業主行動計画等

### 第一節 事業主行動計画策定指針

- 第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。
- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
    - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
    - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
    - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
  - 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定

め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

## 第二節 一般事業主行動計画等

### (一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第1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1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1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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業

主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6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9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10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1条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

#### (認定の取消し)

第11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12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47年法律第113号）第13条の2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3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

#### （特例認定一般事業主の特例等）

第13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8条第1項及び第七項の規定は、適用しない。

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

#### （特例認定一般事業主の表示等）

第14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10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

#### （特例認定一般事業主の認定の取消し）

第15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12条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第12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13条第2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12条の認定を受けたとき。

#### （委託募集の特例等）

第16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22年法律第141号）第36条第1項及び第3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1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37条第2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5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51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40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2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37条第2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16条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2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42条の3中「第39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27年法律第64号）第16条第4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2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第17条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

#### (一般事業主に対する国の援助)

第18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第三節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

て定量的に定めなければならない。

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

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

##### (一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第20条 第8条第1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8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

##### (特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

##### (職業指導等の措置等)

第22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

##### (財政上の措置等)

第23条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

##### (国等からの受注機会の増大)

第24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。

##### (啓発活動)

第25条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進につい

て、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第26条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第27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22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2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22条第3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2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第28条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第29条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30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8条第1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7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1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8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第33条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第35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22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第16条第4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16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項（第14条第2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16条第5項において準用する職業安定法第50条第1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16条第5項において準用する職業安定法第50条第2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16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38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34条、第36条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

## 附 則

### （施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第7条を除く。）、第五章（第28条を除く。）及び第六章（第30条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

### （この法律の失効）

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

- 2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4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28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1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1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第3条 前条第2項から第4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4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（社会保険労務士法の一部改正）

第5条 社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

（内閣府設置法の一部改正）

第6条 内閣府設置法（平成11年法律第89号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附 則〔平成29年3月31日法律第14号抄〕

（施行期日）

第1条 この法律は、平成29年4月1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1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

二・三 〔略〕

四 〔前略〕附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32

条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

五 〔略〕

（罰則に関する経過措置）

第34条 この法律（附則第1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35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6月5日法律第24号抄〕

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して1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12月政令174号により、令和2・6・1から施行〕

一 〔前略〕附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

〔令和元年12月政令174号により、令和4・4・1から施行〕

（罰則に関する経過措置）

第5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6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7条 政府は、この法律の施行後5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。

令和2年度

職場における男女共同参画に関する  
アンケート調査報告書

北秋田市市民生活部生活課

## I アンケート調査概要

### 1 調査の目的

北秋田市では男女共同参画社会基本法に基づき平成28年3月に「北秋田市男女共同参画計画」を策定し、今年度が計画期間の最終年度となっております。令和3年度以降の新たな北秋田市男女共同参画計画を策定するため、本市の雇用の場における男女共同参画の推進状況を把握し、計画策定及び、今後の施策に反映することを目的に、市内の事業所を対象にアンケート調査を実施いたしました。

### 2 調査方法

- |          |                     |
|----------|---------------------|
| (1) 調査対象 | 北秋田市内の事業所 200社      |
| (2) 調査方法 | 郵送（往復）による調査         |
| (3) 調査時点 | 令和2年8月1日            |
| (4) 調査期間 | 令和2年8月21日～令和2年9月11日 |

### 3 回収結果

- |            |      |
|------------|------|
| (1) 対象事業所数 | 200社 |
| (2) 有効回収数  | 100社 |
| (3) 回収率    | 50%  |

### 4 アンケートの集計結果について

アンケートの結果は、北秋田市男女共同参画計画策定時及び男女共同参画施策の基礎資料とし、北秋田市男女共同参画計画策定委員会に報告する。

※調査結果について、複数回答の業種別内訳については省略しています。

## 職場における男女共同参画に関するアンケート調査 結果

### I 貴事業所の概要についておたずねします

問1 主な業種を1つ選んで○を付けてください

業種	対象事業者数	回答数	回答率(%)
1 農林漁業	9	4	44.4
2 建設業	12	11	91.7
3 製造業	37	20	54.1
4 電気・ガス・熱供給・水道業	6	0	0.0
5 情報通信業	4	0	0.0
6 運輸業・郵便業	6	5	83.3
7 卸・小売業	49	14	28.6
8 金融業・保険業	7	5	71.4
9 不動産業・物品賃貸業	7	2	28.6
10 医療・福祉業	26	16	61.5
11 教育・教育支援業	0	0	0.0
12 サービス業	30	18	60.0
13 その他	7	2	28.6
業種不明	—	1	—
回答未記入	—	2	—
合 計	200	100	50.0

問2 貴事業所の人数についてご記入ください。

人数

(人)

業種	ア 事業主・役員		イ 管理職		ウ ア・イ以外の 正規従業員		エ 非正規 従業員		全体			平均 従業員数
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計	
1 農林漁業	9	2	5	0	20	5	5	10	39	17	56	14
2 建設業	25	5	27	2	231	35	11	6	294	48	342	31
3 製造業	28	10	34	11	233	143	5	65	300	229	529	26
4 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5 情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 運輸業・郵便業	5	2	12	0	83	19	14	6	114	27	141	28
7 卸・小売業	9	7	17	5	47	38	43	165	116	215	331	24
8 金融業・保険業	5	0	12	2	30	49	0	13	47	64	111	22
9 不動産業・物品賃貸業	1	1	5	1	28	7	2	0	36	9	45	23
10 医療・福祉業	35	17	92	70	391	745	123	332	641	1,164	1,805	113
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	12	8	16	3	61	30	18	51	107	92	199	11
13 その他	2	2	1	0	6	2	0	0	9	4	13	7
業種不明	0	0	1	0	5	1	0	1	6	2	8	8
合 計	131	54	222	94	1,135	1,074	221	649	1,709	1,871	3,580	306

男女比

(%)

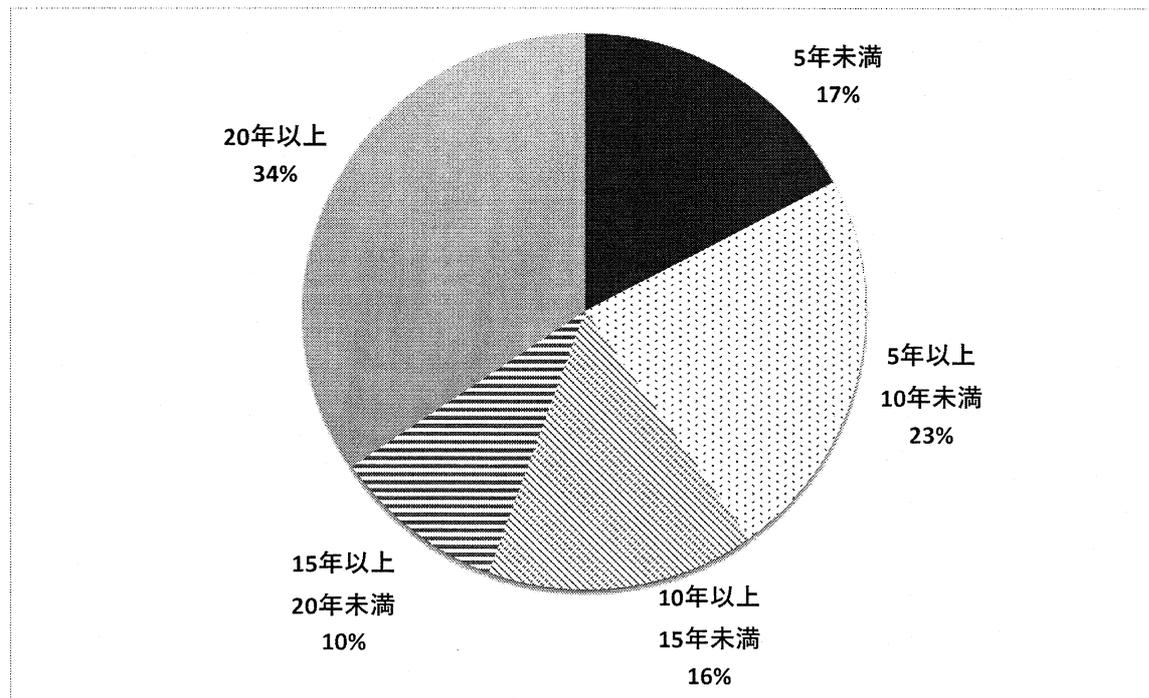
業種	ア 事業主・役員		イ 管理職		ウ ア・イ以外の 正規従業員		エ 非正規 従業員		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1 農林漁業	82	18	100	0	80	20	33	67	70	30
2 建設業	83	17	93	7	87	13	65	35	86	14
3 製造業	74	26	76	24	62	38	7	93	57	43
4 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5 情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 運輸業・郵便業	71	29	100	0	81	19	70	30	81	19
7 卸・小売業	56	44	77	23	55	45	21	79	35	65
8 金融業・保険業	100	0	86	14	38	62	0	100	42	58
9 不動産業・物品賃貸業	50	50	83	17	80	20	100	0	80	20
10 医療・福祉業	67	33	57	43	34	66	27	73	36	64
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	60	40	84	16	67	33	26	74	54	46
13 その他	50	50	100	0	75	25	0	0	69	31
業種不明	0	0	100	0	83	17	0	100	75	25
合 計	71	29	70	30	51	49	25	75	48	52

問3 従業員の勤続年数についてご記入ください。

正規従業員(問2のイ及びウ)

(人)

業種	5年未満		5年以上 10年未満		10年以上 15年未満		15年以上 20年未満		20年以上		全体		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計
1 農林漁業	6	0	5	1	4	1	0	0	9	3	24	5	29
2 建設業	80	15	46	10	34	1	24	1	74	10	258	37	295
3 製造業	53	61	34	24	38	15	43	22	107	35	275	157	432
4 電気・ガス ・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5 情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 運輸業・郵便業	20	12	11	0	12	0	3	0	50	8	96	20	116
7 卸・小売業	16	13	5	10	7	4	10	4	27	13	65	44	109
8 金融業・保険業	7	10	6	10	4	4	2	3	24	10	43	37	80
9 不動産業 ・物品賃貸業	1	1	2	1	1	0	0	0	1	0	5	2	7
10 医療・福祉業	146	236	103	175	56	113	36	46	125	195	466	765	1231
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	24	11	17	9	17	6	8	2	11	9	77	37	114
13 その他	3	1	2	0	2	1	0	0	0	0	7	2	9
業種不明	1	0	2	0	1	0	1	1	1	0	6	1	7
合計	357	360	233	240	176	145	127	79	429	283	1,322	1,107	2,429

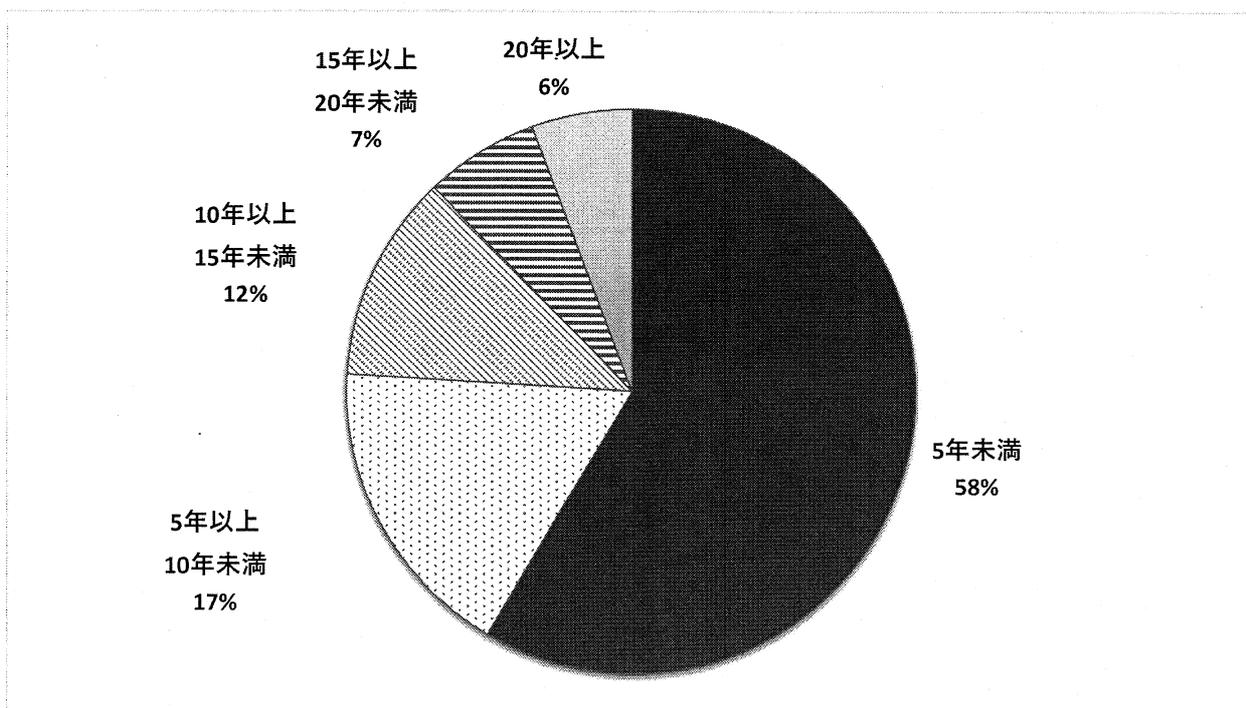


正規従業員は、10年以上勤続する方が60%を占め、長期的に勤続する傾向が認められる。

非正規従業員(問2の工)

(人)

業種	5年未満		5年以上 10年未満		10年以上 15年未満		15年以上 20年未満		20年以上		全体		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計
1 農林漁業	2	2	6	7	0	0	0	1	0	1	8	11	19
2 建設業	3	3	7	0	2	0	2	0	0	0	14	3	17
3 製造業	4	13	1	15	0	12	2	15	0	9	7	64	71
4 電気・ガス ・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5 情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 運輸業・郵便業	3	1	6	3	3	2	2	0	0	0	14	6	20
7 卸・小売業	22	52	16	34	3	38	1	38	3	3	45	165	210
8 金融業・保険業	0	1	0	4	0	3	0	2	0	3	0	13	13
9 不動産業 ・物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 医療・福祉業	53	159	25	66	17	51	2	7	25	26	122	309	431
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	7	16	5	19	5	9	1	7	0	0	18	51	69
13 その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
業種不明	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
合計	95	247	66	148	30	115	10	70	28	42	229	622	851

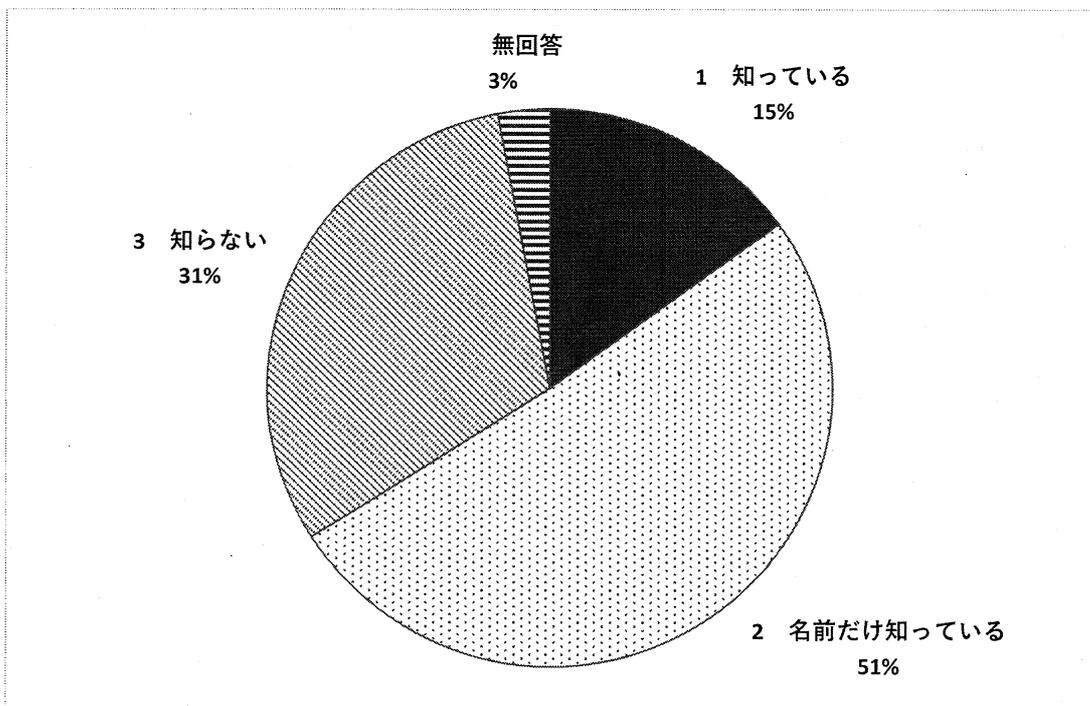


非正規従業員の勤続年数は10年未満が多く短期的に勤続する傾向が認められる。

II 男女共同参画についておたずねします。

問4 北秋田市男女共同参画計画について知っていますか。

	回答数	割合
1 知っている	15	15%
2 名前だけ知っている	51	51%
3 知らない	31	31%
無回答	3	3%



業種間で差異は無く、約半数の事業所が「2 名前だけ知っている」と答えた。

問5 男女が共に働きやすい職場環境とするため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 女性活躍推進法に基づく事業主の行動計画を策定し、公表している。	11	11%
2 男女共同参画に関する内容を定めた計画、社内規定、スローガン等を設けている。	11	11%
3 市・県等が実施する男女共同参画に関する研修会や講座へ参加している。	4	4%
4 同じ職場での同質の業務については、男女同一賃金としている。	56	56%
5 仕事上の悩みやメンタルヘルスについて相談できる体制、機会を設けている。	42	42%
6 気軽に働き方についての要望や意見をあげることができる体制、機会を設けている。	44	44%
7 ストレスチェックを年1回以上実施している	24	24%
8 希望があった場合、勤務時間や勤務地、担当業務の変更について対応をしている。	43	43%
9 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している。	42	42%
10 その他	5	5%

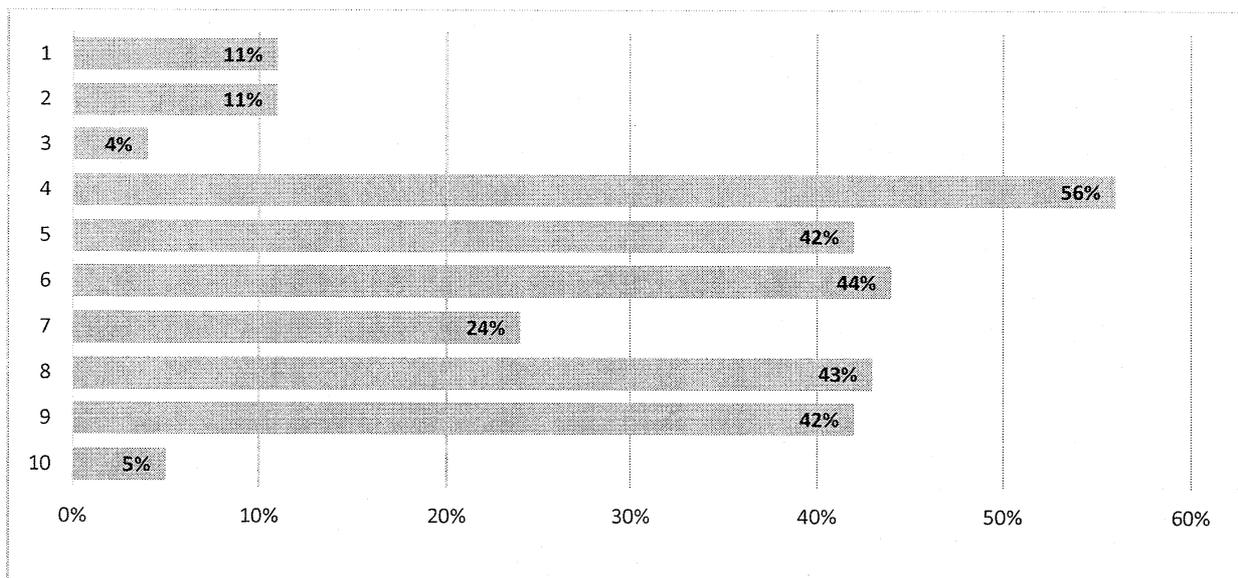
■その他欄 記載内容■

・自己評価の実施 ・苦情処理第三者委員会 ・安全・衛生・事故発生防止については、それぞれの委員会の中で実施 ・年1回理事長と個人面談

・小規模な職場であり、上記2.3のような形を整えるより、それらを省き実効性のある取り組みに着手している。カタチを義務づけられるようになると、それで手一杯になり、実効性のある対応に手が回らなくなる

・毎朝、朝礼をし、仕事の確認、病院、歯医者、有休なども確認、理解しあっている

・特に取り組みをしていない。



男女が共に働きやすい職場環境とするための取り組みは、「4 同じ職場での同質の業務については、男女同一賃金としている。」と「6 気軽に働き方についての要望や意見をあげることができる体制、機会を設けている。」の割合が高くなっている。

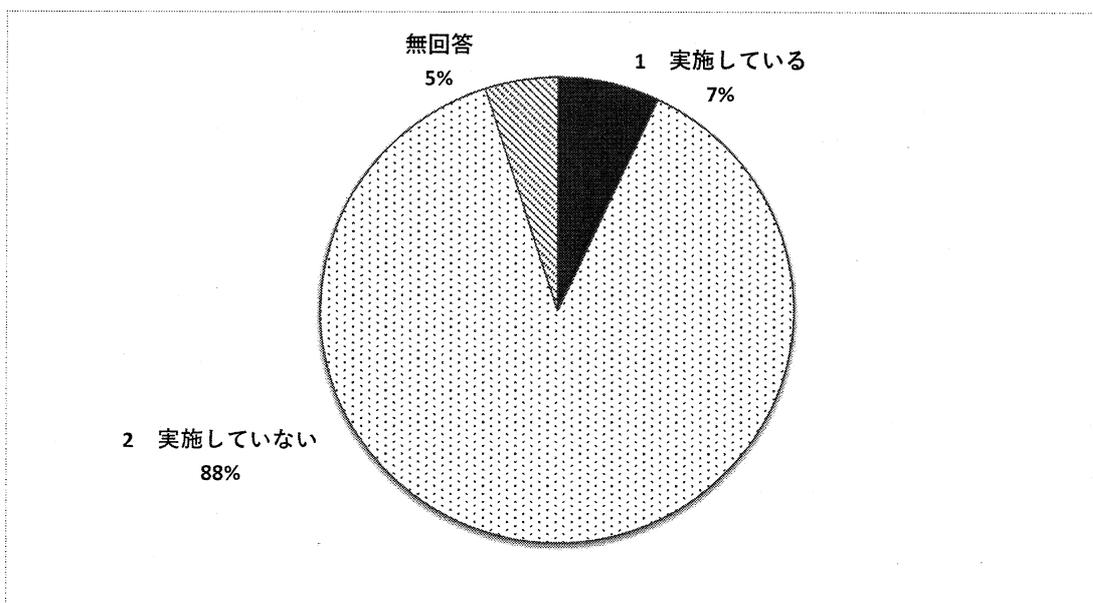
製造業とサービス業では「8 希望があった場合、勤務時間や勤務地、担当業務の変更について対応をしている。」と「9 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している。」の割合が高く、医療・福祉業では「5 仕事上の悩みやメンタルヘルスについて相談できる体制、機会を設けている。」の割合が高くなっており、業種によって取り組みに違いがみられた。

問6 男女共同参画に関する管理職研修を実施していますか。実施している場合、研修の内容について教えてください。

1 実施している	7
----------	---

- (内容)
- ・管理者研修、面談研修
  - ・育児休暇の取り方等についての説明会
  - ・社会保険労務士をまねき、研修会を実施  
 -社会人として知っておきたい社会保障制度や労働関係法について-  
 (就業規則や働き方含め講義)
  - ・ハラスメントに関する研修会
  - ・女性の活躍推進についての研修

2 実施していない	88
無回答	5



業種間に差異は無く、「2 実施していない」と答えた事業所が多い。

### Ⅲ 女性従業員の働く環境についておたずねします。

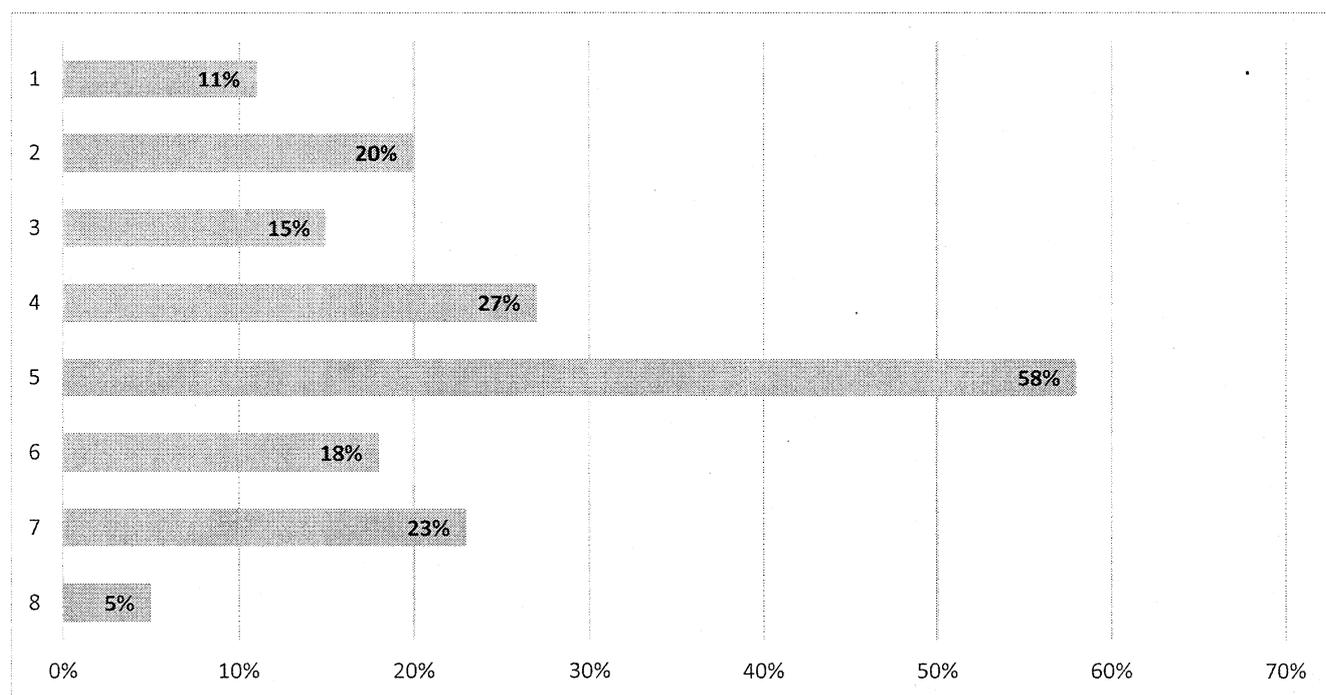
問7 女性の活躍推進のため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 女性の管理職登用率の目標値を設定している	11	11%
2 固定的な男女の役割分担意識をなくすための取り組みを行っている	20	20%
3 女性従業員を積極的に育成するための研修を行っている	15	15%
4 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設けている	27	27%
5 妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させている	58	58%
6 女性従業員が相談するための窓口を社内に設置している	18	18%
7 採用時の面接・選考担当者に女性を登用している	23	23%
8 その他	5	5%

#### ■その他欄 記載内容■

- ・人事等は事業所ではなく法人本部で行っている
- ・代表者が働く子育て中の女性であるため、ロールモデルになっている。代表者の夫が専務であることから、男性の育児、教育参加についても同様
- ・県連合会内に女性活躍推進やワークライフバランスに関する専門窓口を設置し相談対応している
- ・特に取り組みをしていない

※ロールモデル… 役割を担うモデル。模範。



女性の活躍推進のための取り組みは、「5 妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させている」の割合が最も高くなった。

サービス業では、上記の他に「4 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設けている」と「7 採用時の面接・選考担当者に女性を登用している」に回答した事業所が多い。

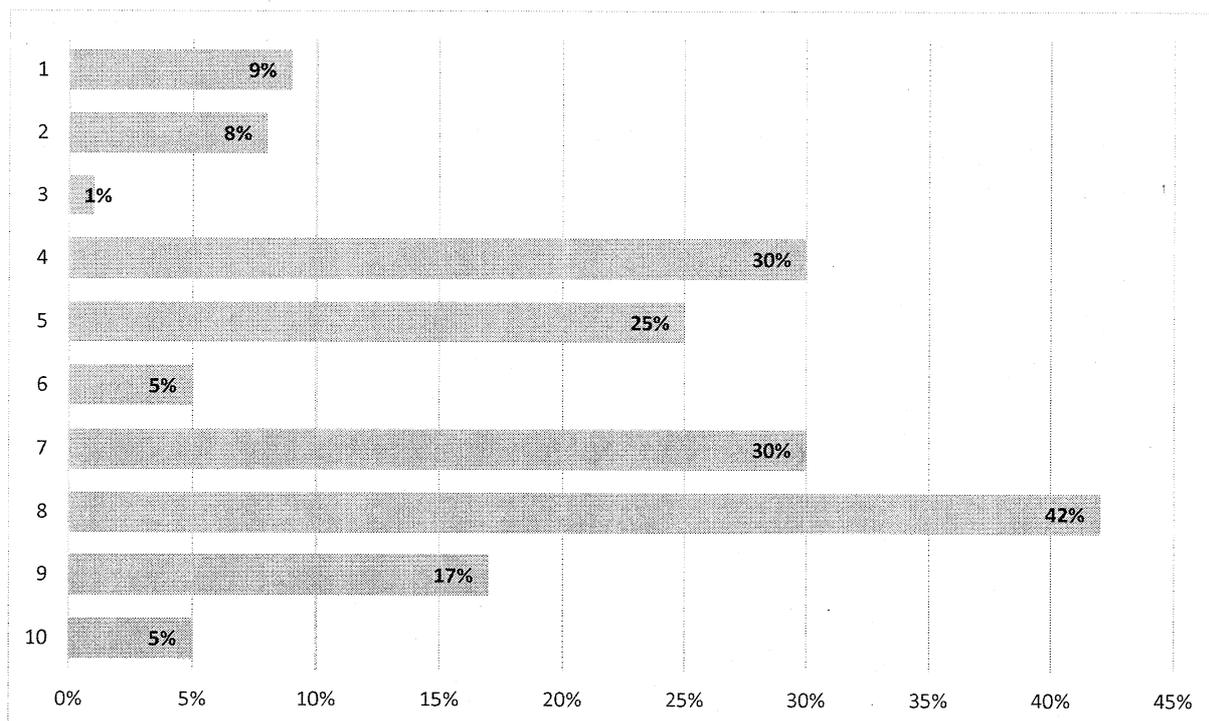
IV ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

問8 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 従業員にワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を年1回以上行っている	9	9%
2 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する部署や担当者を設置している	8	8%
3 ワーク・ライフ・バランスに関する研修を年一回以上実施している	1	1%
4 短時間勤務制度を導入している	30	30%
5 始業・就業時刻の繰上げや繰下げ(いわゆるフレックスタイム制度など)が出来る	25	25%
6 テレワーク(在宅勤務・モバイルワーク等)ができる	5	5%
7 ノー残業デーを設定している	30	30%
8 子ども、家族のための看護休暇制度がある	42	42%
9 資格取得などの自己啓発のための休暇制度がある	17	17%
10 その他	5	5%

■その他欄 記載内容■

- ・リフレッシュ休暇制度がある(年5日)人事等は事業所ではなく法人本部で行っている
- ・誕生月の有休の取得の促進
- ・バースデー休暇を設けている
- ・県連合会内に女性活躍推進やワークライフバランスに関する専門窓口を設置し相談対応している
- ・特に取り組みはしていないが、休暇届は全て受理している



ワークライフバランスの推進のための取り組みでは、「8 子ども、家族のための看護休暇制度がある」の割合が最も高くなった。

製造業では「5 始業・就業時刻の繰上げや繰下げが出来る」と「7 ノー残業デーを設定している」に回答した事業所が多い。

卸・小売業では「4 短時間制度を導入している」に回答した事業所が多く、それぞれ業種によって特徴がみられた。

V 仕事と子育ての両立についておたずねします。

問9 昨年度(平成31年4月1日～令和2年3月31日)の育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

業種	本人または配偶者に 子供が生まれた従業員数 (夫婦共に従業員である 場合は双方にカウント)			内、育児休業を取得または 開始の申し出をしている 従業員数			育児休業の 平均取得日数
	男性	女性	計	男性	女性	計	
1 農林漁業	0	1	1	0	1	1	275
2 建設業	0	0	0	0	0	0	0
3 製造業	4	3	7	1	2	3	188
4 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0
5 情報通信業	0	0	0	0	0	0	0
6 運輸業・郵便業	0	0	0	0	0	0	0
7 卸・小売業	1	2	3	0	2	2	242
8 金融業・保険業	1	2	3	0	2	2	150
9 不動産業・物品賃貸業	1	2	3	0	2	2	180
10 医療・福祉業	8	20	28	0	20	20	243
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	1	4	5	0	4	4	180
13 その他	0	0	0	0	0	0	0
無回答	0	1	1	0	1	1	360
合計	16	35	51	1	34	35	1,818

育児休業の取得状況では、対象者のうち68.6%が取得していることから制度の周知が進んでいると思われるが、男性の取得率は極端に低い状況にある。

問10 産休・育休制度の利用促進のため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

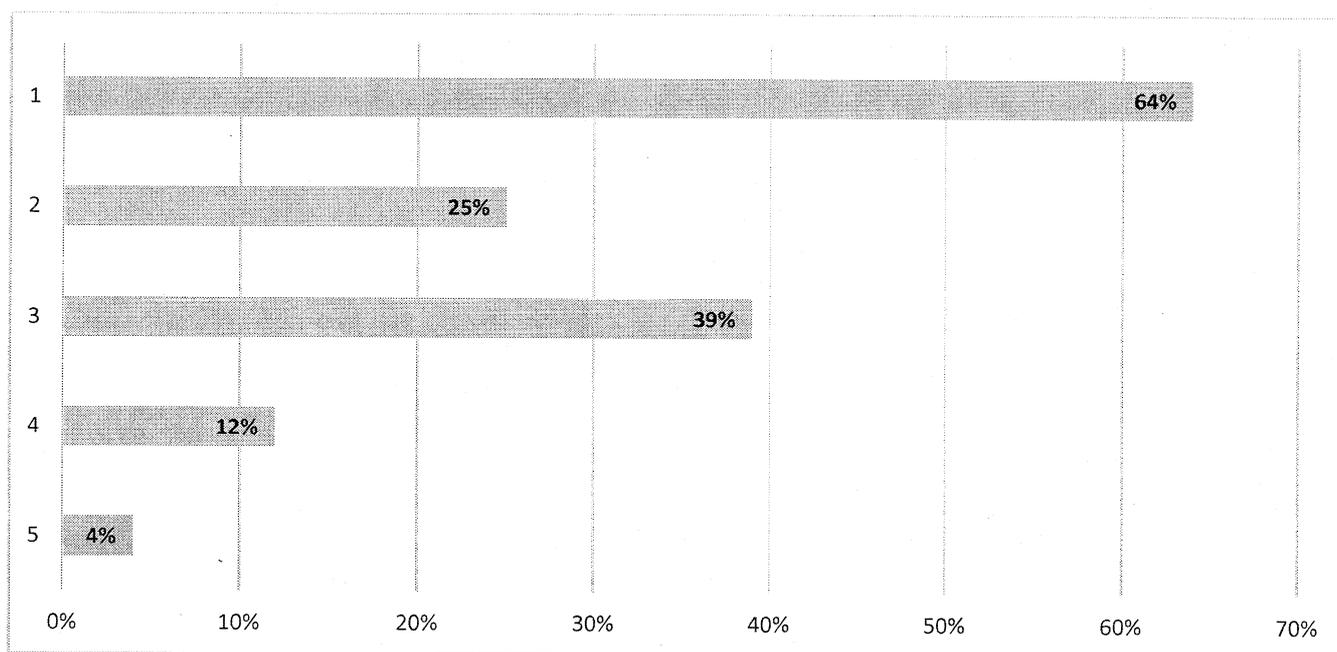
	回答数	割合
1 産前・産後の休業制度について従業員に周知している	64	64%
2 妊婦検診のための休暇制度を設けている	25	25%
3 産休や育休の希望取得期間や復帰時期等について面談を行っている	39	39%
4 男性の育児のための休業を推進するための取り組みを行っている	12	12%
5 その他	4	4%

■その他欄 記載内容■

- ・現在男性には該当者はいないが、該当する場合は対応したい
- ・高年齢の職場のため、取り組みは無い
- ・3人の内、独身2人、DINKS1人のため、4の取り組みはしていない
- ・男性の育休取得推進のため、男性職員へ個別に働きかけを行い、現在1名の男性が育児休業を取得中
- ・当てはまる人がおらず、今後制度化したい
- ・要望により休む

※DINKS… 共働きで子供を意識的に作らない、持たない夫婦、またその生活観を表す。

Double Income No Kidsの頭文字を並べたもの



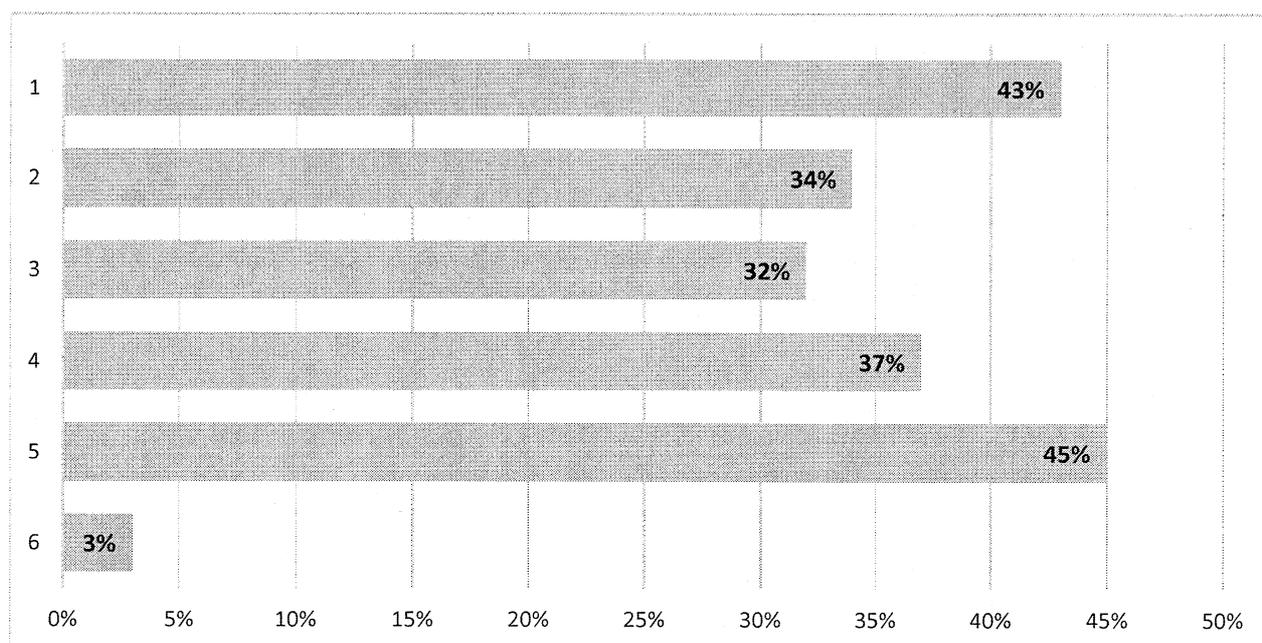
全ての業種で「1 産前・産後の休業制度について従業員に周知している」と答えた事業所が多く、産休・育休制度の利用促進のための取り組みでは、ほとんどの事業所で何らかの取り組みをしていると思われる。

問11 産休・育休中や職場復帰した従業員を支援するために、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 残業や休日出勤等の所定外労働をしないようにしている	43	43%
2 始業・就業時刻の繰上げや繰下げを行っている	34	34%
3 本人の希望があった場合、配置換えや業務内容を変更している	32	32%
4 子の看護のための休暇制度について従業員に周知している	37	37%
5 保育所や学校の行事への参加を勧奨している	45	45%
6 その他	3	3%

■その他欄 記載内容■

- ・育休中の職員には園からの様々な情報を流す
- ・子育て支援センターの活用を促し、子育ての楽しさや安心支援の居場所としている
- ・高年齢の職場のため取り組みは無い
- ・宿直・夜勤など泊りの免除
- ・本人からの相談には応じている



産休・育休中や職場復帰した従業員を支援するための取り組みは、多くの事業所が何らかの取り組みをしていると思われ、そのための取り組みも偏っていない

VI 仕事と介護の両立についておたずねします。

問12 介護休業の内容について、1つ選んで○をつけてください。

(件)

業種	回 答 数				
	1. 日数等 法定通りの制度	2. 部分的に要件等法定 を超えて設定している (具体的内容)	3. その他(具体的内容)	4. 定めていない	
1 農林漁業	3	0	0	0	
2 建設業	6	1	介護休業は通算95日 介護休暇は1年につき12日まで	3	
3 製造業	8	1	長期休職を認めている	2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状況 介護休業は法定どおりだが、介護休暇がない	6
4 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0		0	
5 情報通信業	0	0		0	
6 運輸業・郵便業	2	0		2	
7 卸・小売業	8	0		6	
8 金融業・保険業	4	1	対象家族1人につき通算365日間取得可能	0	
9 不動産業・物品賃貸業	2	0		0	
10 医療・福祉業	11	1	子の看護休暇は未就学の子、1人につき10日としている	2	
11 教育・教育支援業	0	0		0	
12 サービス業	11	0		5	
13 その他	0	0		1	
業種不明	0	0		0	
合 計	55	4		25	

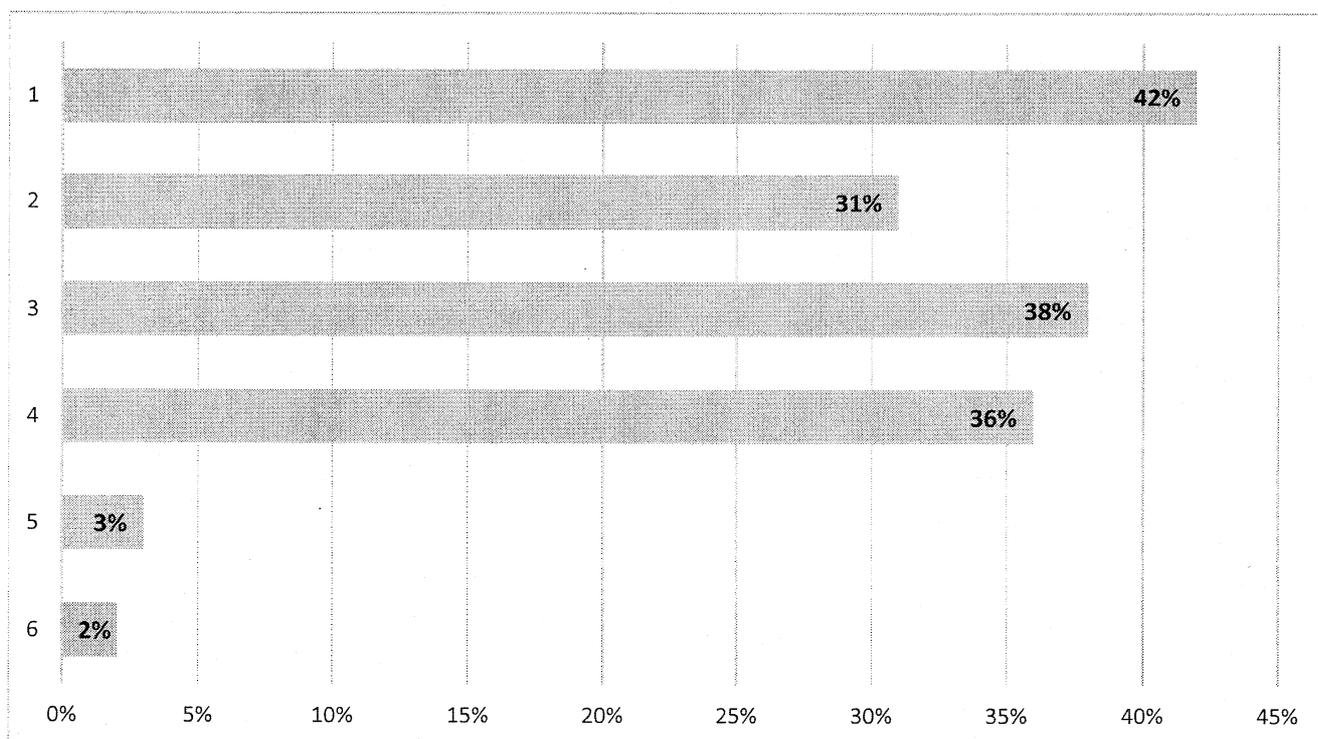
介護休業の内容では、「法定通りの制度」が55%、「法定を超えて設定」が4%、「定めていない」が25%となっている。

問13 仕事と介護の両立を図るため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 介護休業制度について従業員に周知している	42	42%
2 始業・就業時間の繰上げや繰下げを行っている	31	31%
3 残業や休日出勤等の所定外労働をしないようにしている	38	38%
4 本人の希望があった場合、配置換えや業務内容を変更している	36	36%
5 施設やサービス利用のための費用を補助している	3	3%
6 その他	2	2%

■その他欄 記載内容■

- ・乳幼児、学童又は高齢者の介護含め家族全体の支援が両立するうえで大切であるため、職員会議のつどお互いが声かけあえる職場環境づくりに心がけている
- ・介護事情により、時間や出社日数も融通をつけている
- ・相談に応じている



介護休業制度がある事業所では、費用負担が関連する取り組みをしている事業所の割合が低くなっている。

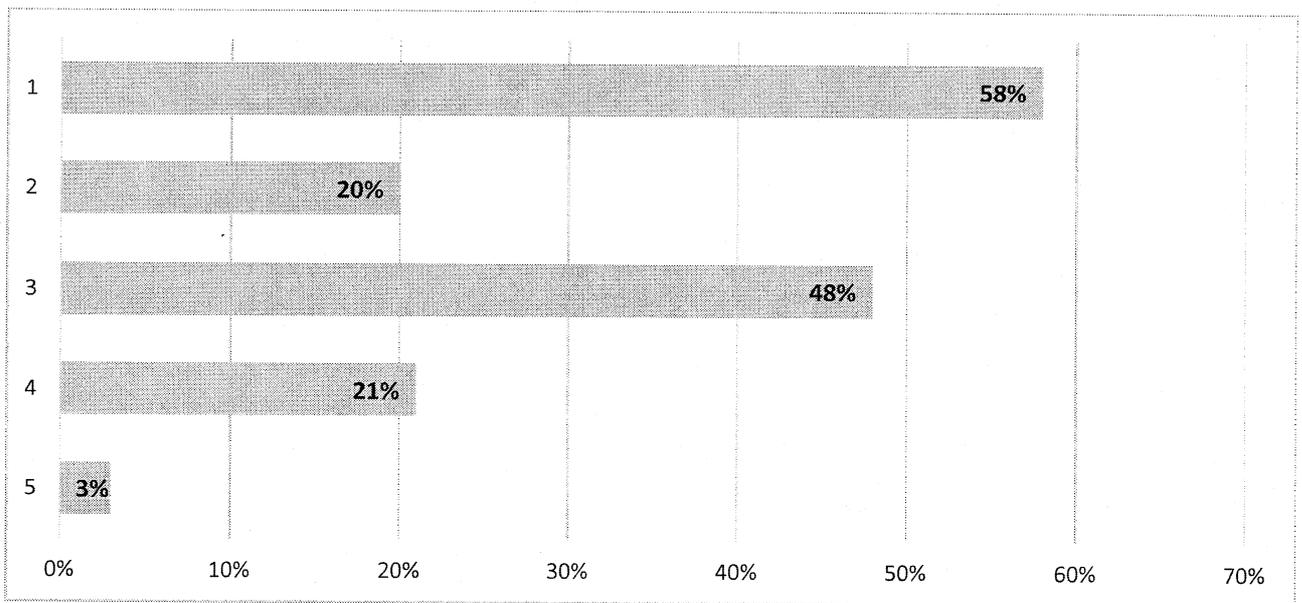
Ⅶ ハラスメントについておたずねします。

問14 ハラスメント防止のため、実施している取り組みはありますか(複数回答)

	回答数	割合
1 就業規則や内規などで規定している	58	58%
2 ハラスメント防止に関する研修など従業員教育を行っている	20	20%
3 相談・苦情に対処する窓口や担当者を設けている	48	48%
4 ハラスメント防止に関するパンフレットや社内報を利用するなどして、周知、啓発し、意識を高めている	21	21%
5 その他	3	3%

■その他欄 記載内容■

- ・上記、全体が「虐待防止のための措置」「人権擁護のためのセルフチェックリスト」の中にもりこまれているのでハラスメント防止の意識が高められていると思う
- ・相互理解と尊重を促すような声かけ、コミュニケーション(朝礼、終礼など)
- ・特に取り組みはしていない
- ・逆も今は多いのではないか



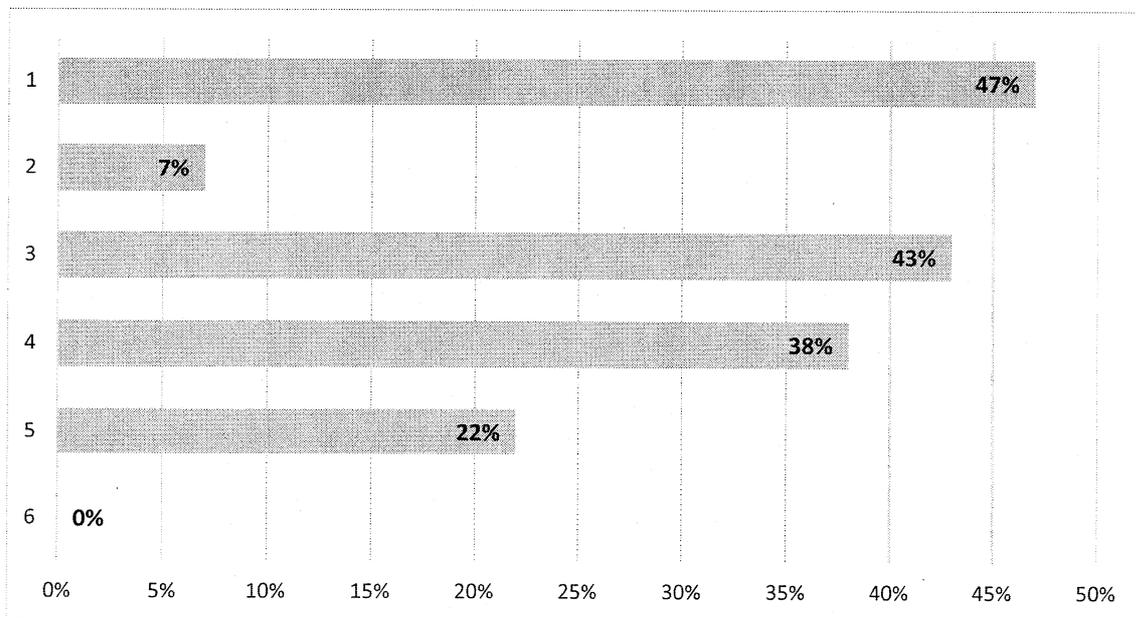
ハラスメント防止の取り組みでは、全ての業種において「1 就業規則や内規などで規定している」「3 相談・苦情に対処する窓口や担当者を設けている」の割合が高くなっている。

問15 ハラスメントが起こった場合に対応が難しいと感じることはありますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 事実確認が難しい	47	47%
2 被害者への今後の対応の仕方がわからない	7	7%
3 加害者にハラスメントだと理解させるのが難しい	43	43%
4 プライバシーの保護への配慮が難しい	38	38%
5 特にない	22	22%
6 その他	0	0%

■その他欄 記載内容■

・今のところハラスメントが起きていないのでわからない

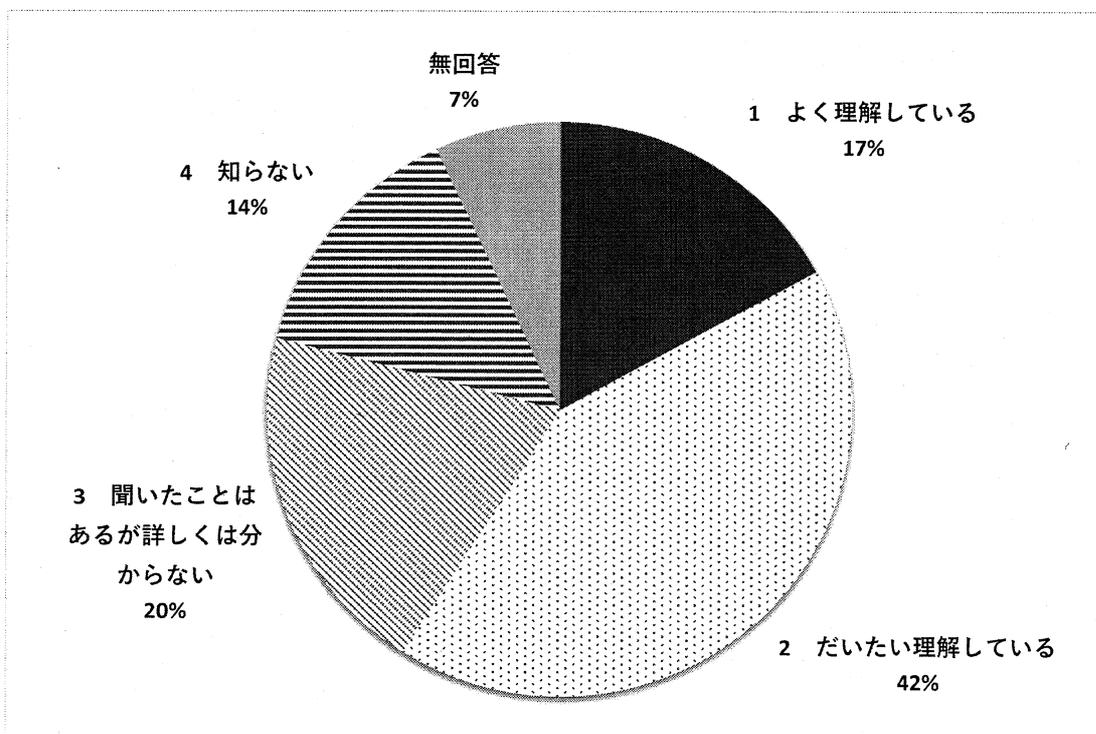


全ての業種において、「1 事実確認が難しい」「3 加害者にハラスメントだと理解させるのが難しい」「4 プライバシーの保護への配慮が難しい」の割合が高くなっている。

Ⅷ LGBTなど性的少数者についておたずねします。

問16 LGBTという言葉の意味を知っていますか。

	回答数	割合
1 よく理解している	17	17%
2 だいたい理解している	42	42%
3 聞いたことはあるが詳しくは分からない	20	20%
4 知らない	14	14%
無回答	7	7%



「1 よく理解している」「2 だいたい理解している」で59%、「3 聞いたことはあるが詳しくは分からない」「4 知らない」「無回答」が41%となっており、周知は進んでいると思われる。

問17 前問で「1.よく理解している」、または「2 だいたい理解している」、と答えた方に質問です。

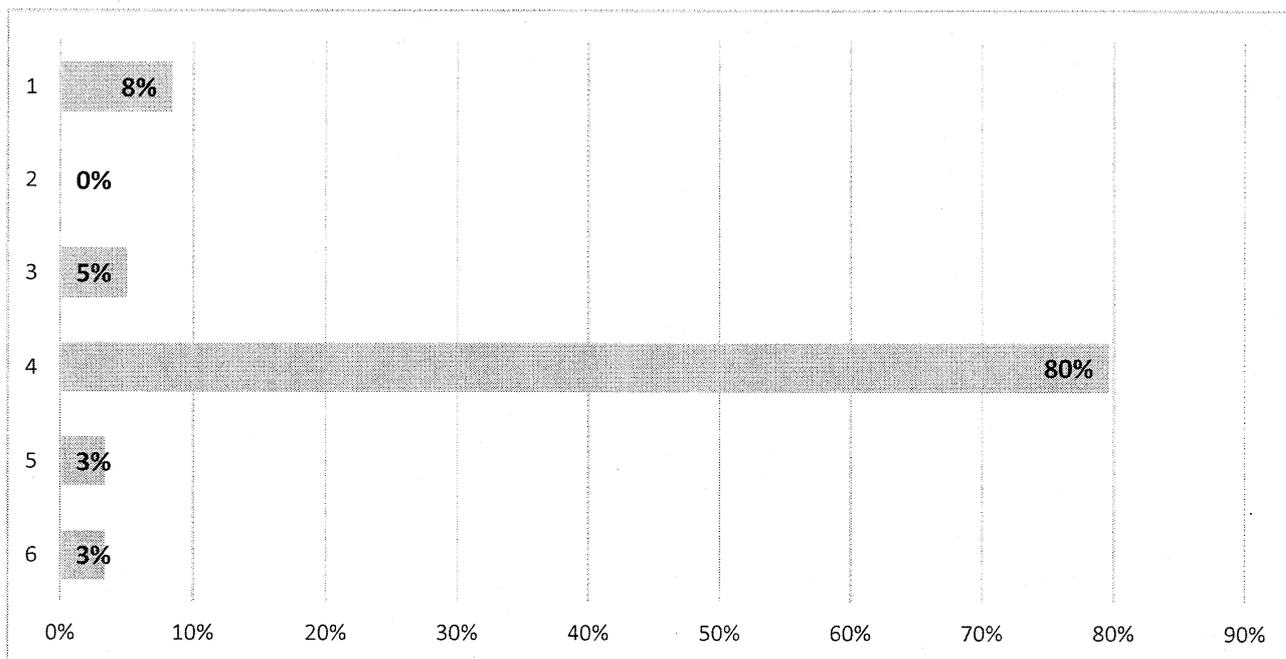
LGBTへの配慮として、取り組んでいることはありますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 研修やパンフレットを利用して従業員教育を行っている	5	8%
2 LGBTの社員に向けた社内相談窓口を設定している	0	0%
3 性別を問わない制服やトイレの設置など、職場環境の整備をしている	3	5%
4 特に取り組んでいない	47	80%
5 その他	2	3%
6 無回答	2	3%

※前問で1又は2と回答した59の事業所に対する割合

■その他欄 記載内容■

- ・採用において同等に扱っている
- ・日頃の面談で気軽に相談できるようにしている



「1 特に取り組んでいない」が80%となっている。

サンプル数が少ないため、調査した事業所に対象者がいなかった場合もあるが、LGBT自体の認知度に比べ取り組み事業所の数が少ない。

## Ⅸ その他

問18 職場における男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスについて、ご意見、ご要望などありましたら、ご自由に記入ください

・実際に介護、病気治療しながら仕事をしている人に理解、融通をつけているが、まだまだ必要なことがあると認識した。

・高年齢化

・これから先の仕事はどうなるのか不安ですが、今を一生懸命生きています。

## 北秋田市男女共同参画計画策定委員会

令和2年 8月 第1回

令和2年10月 第2回

令和2年12月 第3回

令和2年12月 北秋田市男女共同参画計画パブリックコメント

令和3年 2月 第4回

### 委員名簿

委員長 山 田 直 昭

副委員長 渡 辺 幸 子

委員 佐 藤 美由起

吉 田 みどり

伊 藤 幸 信

中 嶋 洋 子

福 岡 史 恵

北 林 明 美

松 坂 憲 男

蛇 川 広 見

(順不同)

## 北秋田市男女共同参画計画

令和3年3月

発行：秋田県北秋田市

編集：北秋田市市民生活部生活課

〒018-3392 秋田県北秋田市花園町19番1号

TEL：0186-62-6628（直通） FAX：0186-62-2880

URL：<https://www.city.kitaakita.akita.jp>

E-Mail：[suishin@city.kitaakita.akita.jp](mailto:suishin@city.kitaakita.akita.jp)