

# 第4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～

(案)

令和8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

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	16
3	学校・教育における男女共同参画の実現	26
4	職場における男女共同参画の実現	29
5	地域社会における男女共同参画の実現	34

## 第3章 推進体制

1	府内推進体制の整備	40
2	調査研究・企画立案の充実	40
3	NPO等各種団体との連携・協働	40
4	市民、事業者との連携	40
5	男女共同参画に関する相談、苦情の適切な処理	40
6	本計画の進行管理	40

## 参考資料

I	男女共同参画社会基本法	42
II	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	51
III	令和7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	66
IV	第3次北秋田市男女共同参画計画の指標の達成状況	100

## 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、法の下の平等がうたわれており、これまで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、そして第3次計画として令和3年3月に令和7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います。

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、これまでの取組みの成果や社会情勢の変化等を踏まえながら、本市の男女共同参画を更に推進していくため、「第4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取り組んでいきます。

- ・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。
- ・性別にかかわりなく、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

本計画の期間は、令和8年度から令和12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す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7年10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、その推進する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></ul>	男女平等・男女共同参画の視点に立った組織づくり	<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・建設業への女性参画</li> </ul>	<p>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</p>	<p>(1) 職場での均等な機会と待遇の確保  (2) 仕事と育児・介護の両立支援  (3) 農林水産業・建設業における男女共同参画の促進</p>
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>	<p>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</p>	<p>(1) 男女の地域活動への参画と育成・啓発  (2) 地域社会との連携・協働  (3) 関係機関との連携・協働  (4) 障がい者支援  (5) 災害時等における女性や性的マイノリティの方の保護</p>

## 第2章 男女共同参画の実現のための施策

## 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（各種審議会・委員会等）への女性参画率は、調査時点である令和7年度において30.7%となっており、第3次北秋田市男女共同参画計画で示した目標（28.7%）や秋田県男女共同参画推進計画で定める目標（30.0%）を達成することができたものの、国第5次男女共同参画基本計画で定める目標（40.0%）には、及ばない状況です。
- 「主たる稼ぎ手」は男性、「育児・介護等」は女性などといった固定的な性別による役割分担意識や、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）<sup>※3</sup>が未だ残っており、男女の置かれた社会的状況の格差を解消していく必要があります。

## 【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組織づくりに取り組みます。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等に対しても女性の参画促進を呼びかけ、意思決定層の多様性を確保していきます。

### （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>※4</sup>  
バランスの確保やテレワークの推進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、男女共同参画の視点に立った表現の推進に努め、市広報やホームページ等において、男女共同参画の重要性について周知・啓発を図ります。

#### （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 アンコンシャス・バイアス：

アンコンシャス・バイアス（Unconscious bias）は、心理学の学術上は、潜在的バイアス（Implicit bias）とも呼ばれます。人は「統制的、意識的、顕在的情報処理だけではなく、自動的、無意識的、潜在的情報処理を行って」おり、「ジェンダーに関する無意識の、固定概念による判断がある」ことから、「無意識の偏見を生むことにもなる」と解説されています。

#### ※4 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目指します。

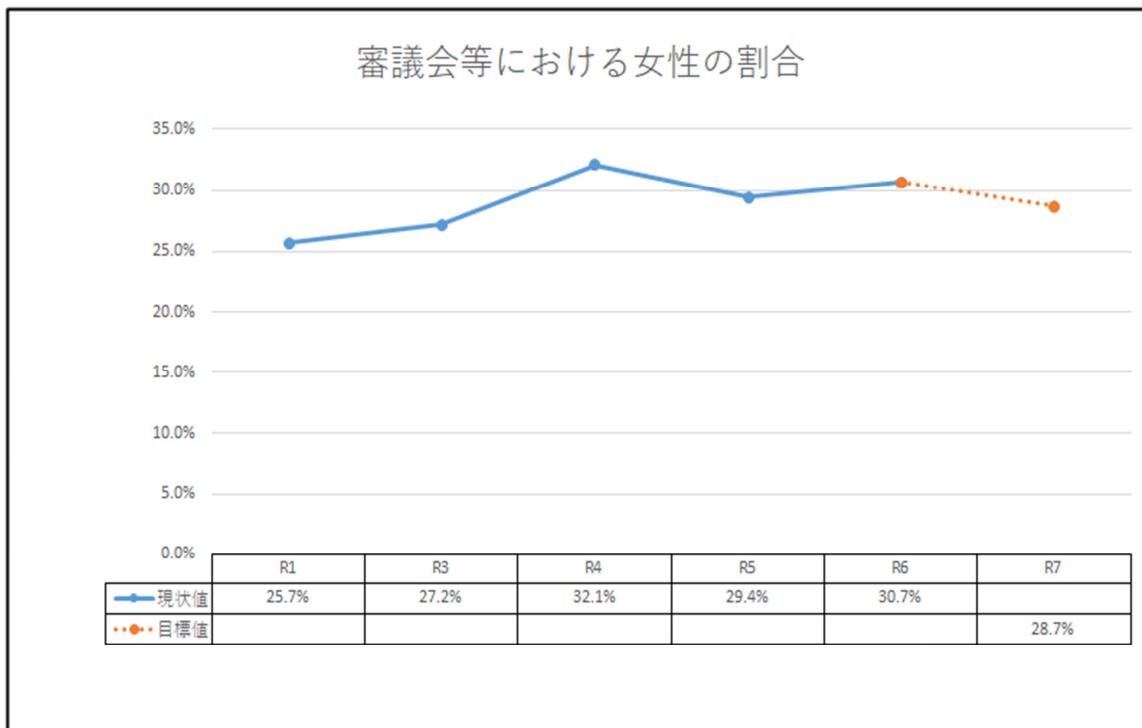
## 【男女共同参画指標と目標値】

No.	男女共同参画指標	目標値 (令和7年度) ※令和3年度 時点	現状値 (令和7年4月 1日現在)	目標値 (令和12年度)	担当課
1	審議会等における女性の割合	28.7%	30.7%	40.0%	全体 (関係各課)
2	女性管理職の割合 (市役所)	30.0%	24.7%	28.0%	総務課
3	ワーク・ライフ・バランスの取り組み割合	90.0%	68.0%	75.0%	総務課

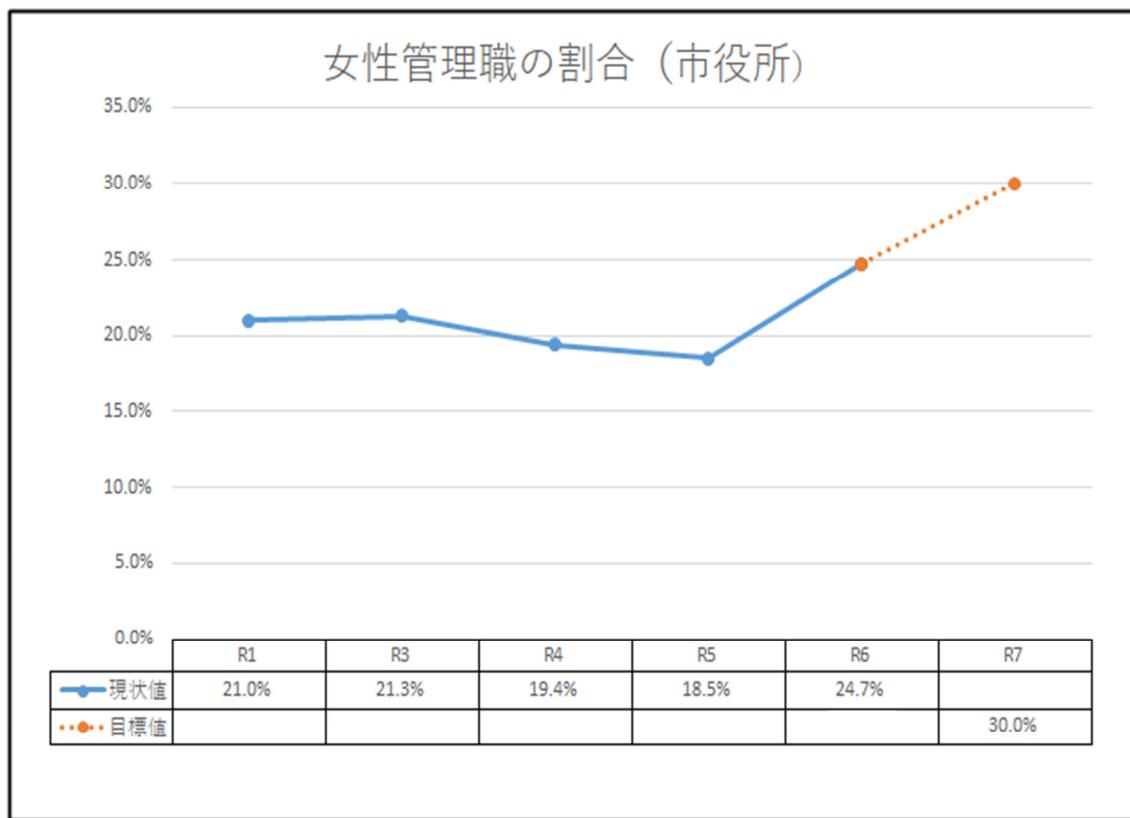
No.1、No.2、No.3

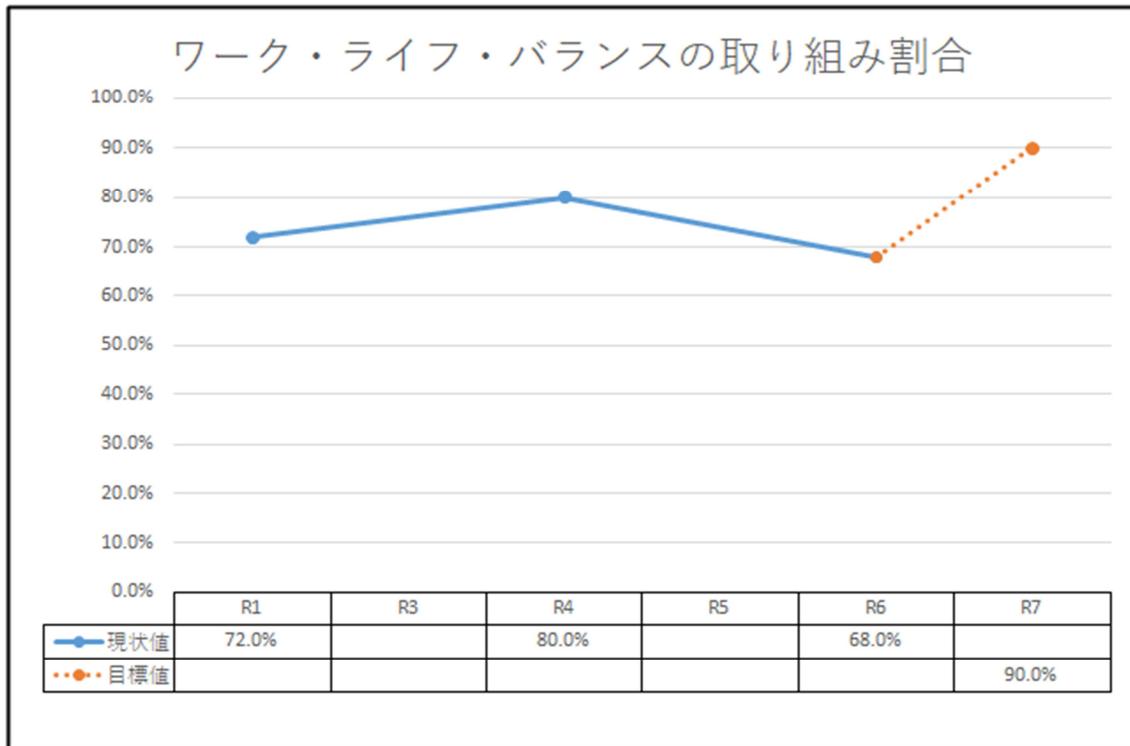
- 令和7年度 職場における男女共同参画に関するアンケート調査結果の現状値
- 第3次北秋田市総合計画の目標値、上記アンケート調査結果を踏まえた目標値

No,1



No,2





## 【実行計画】

### (1) 政策・方針決定過程への女性の参画【全体（関係各課）、総務課】

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、生き生きと働く職場環境の充実に向けて、女性管理職の研修機会の提供等を通じて、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【総務課】

事業名	事業内容
1. ワーク・ライフ・バランスの推進	仕事と家庭の両立を図るため、働きやすい職場環境づくりの推進と自立した家庭環境づくりの啓発等に努め、フレックスタイム制やテレワーク等の導入推進を図ります。

### (3) 男女共同参画の視点による広報・啓発活動の実施【生活環境課】

事業名	事業内容
1. 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し、男女共同参画の視点に立った表現の推進に努め、市広報やホームページ等において啓発を図ります。

#### (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することで、多様な人材の活用が進み、意思決定の質と組織の柔軟性を高めます。

## 2 家庭における男女共同参画の実現

### 【現状と課題】

- 性犯罪・性暴力をはじめ、男女間の暴力は重大な人権侵害であり、決して許される行為ではありません。暴力の根絶はもちろんのこと、当事者とならない教育をはじめ、暴力を容認しない社会環境の整備等が必要です。
- 女性に偏りがちな家事等の役割分担の解消が課題であることから、男性が家事等に従事する時間等の増加を図る必要があります。毎年実施している市民意識調査では、既婚男性に対して、毎日の自由時間に占める家事や育児等の時間割合について調査していますが、令和3年度からの過去4年間ににおけるデータでは、平均25.6%であり、女性の負担軽減を図るため、更なる意識啓発を図る必要があります。
- 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。
- 本市の高齢化率は、令和6年度末で46.9%となりました。秋田県全体の高齢化率39.5%と比較しても非常に高い状況であり、令和12年度には、本市の高齢化率は50.0%を超える見込みとなっています。市の調査では、高齢者の半数以上が転倒などの日常生活動作に不安を感じていると回答しており、男女ともに健康寿命の延伸を目指し、健康づくりの活動にも取り組む必要があります。  
(第3次北秋田市総合計画より)

## 【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。

また、ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進するため、市内事業所等に対し周知・啓発を図ります。

### （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）リモートワーク等の推進

働き方改革による長時間労働の削減はもとより、新たな働き方のリモートワークやフレックスタイム制、短時間勤務制の導入など、多様で柔軟な働き方の実現に向け、企業等との連携を図ります。

#### （6）生涯を通じた心とからだの健康づくりへの支援

女性がその健康状態に応じて的確に自己管理を行うことができるようとす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	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和7年4月 1日現在)	目標値 (令和12年度)	担当課
1	男性の育児休業 取得率	30.0%	50.0%	100.0%	総務課
2	認知症サポーター 養成講座参加者数	600人	114人	200人	高齢福祉課
3	認知症カフェ・ チームオレンジ 参加者数	680人	1,002人	1,100人	高齢福祉課
4	乳がん検診受診率	25.0%	6.1%	25.0%	医療健康課
5	子宮頸がん検診 受診率	25.0%	5.8%	25.0%	医療健康課

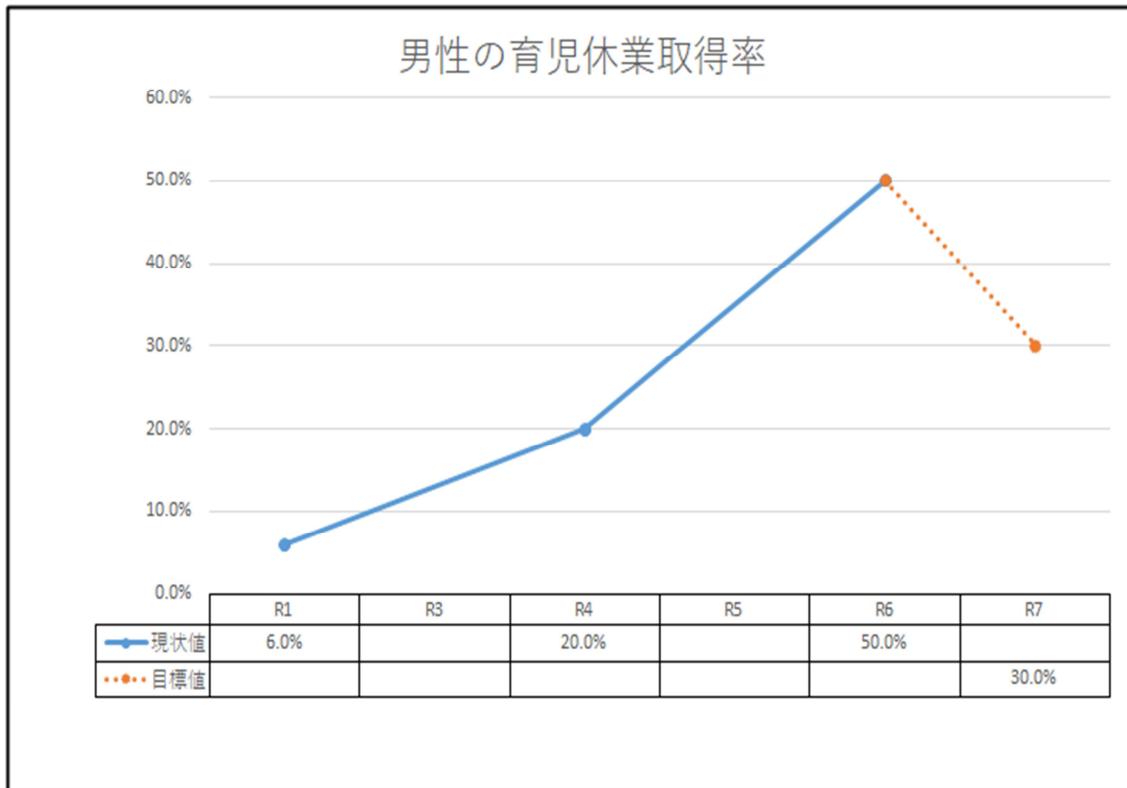
No.1　・令和7年度職場における男女共同参画に関するアンケート調査の現状値  
・第6次秋田県男女共同参画推進計画による目標値

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

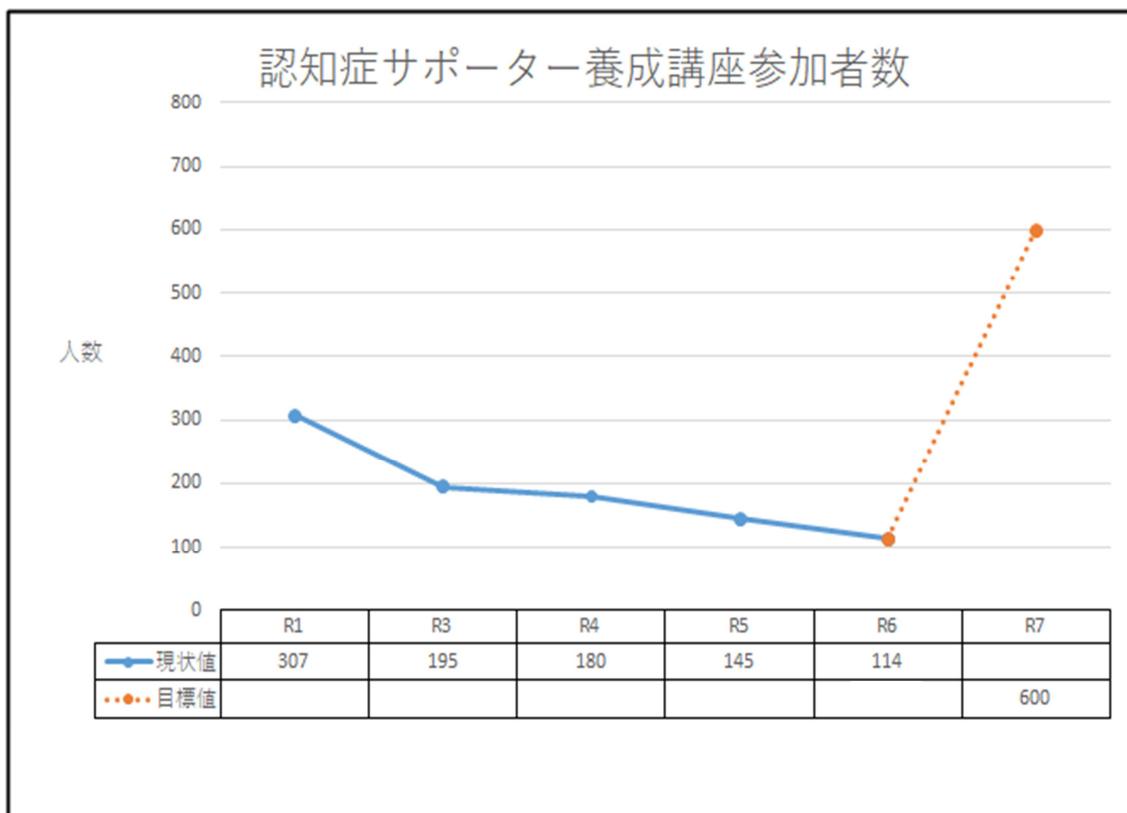
No.3　・チームオレンジ事業は令和4年度から行われた認知症カフェと連携した事業  
であり、チームオレンジ参加者数は現状値、目標値に反映

No.4、No.5　けんこう北秋田21計画の指標・目標値は50.0%だが、段階目標として  
「保険者努力義務支援評価基準」から25.0%とした。

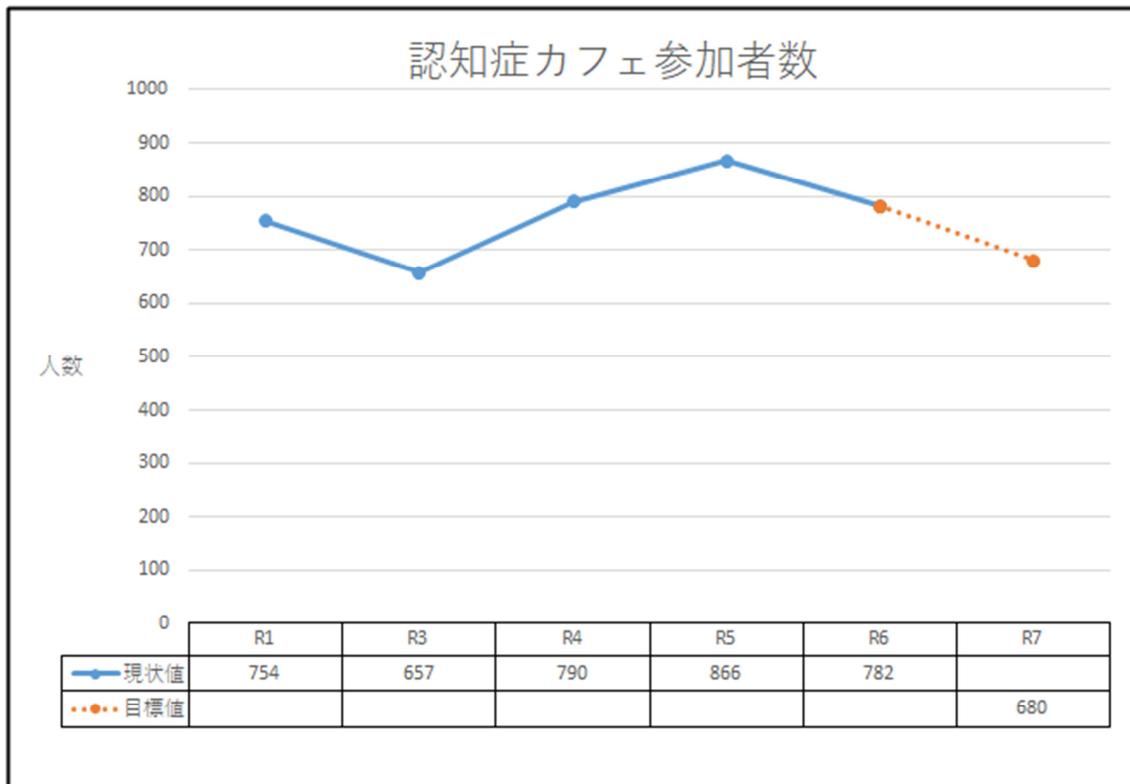
No,1



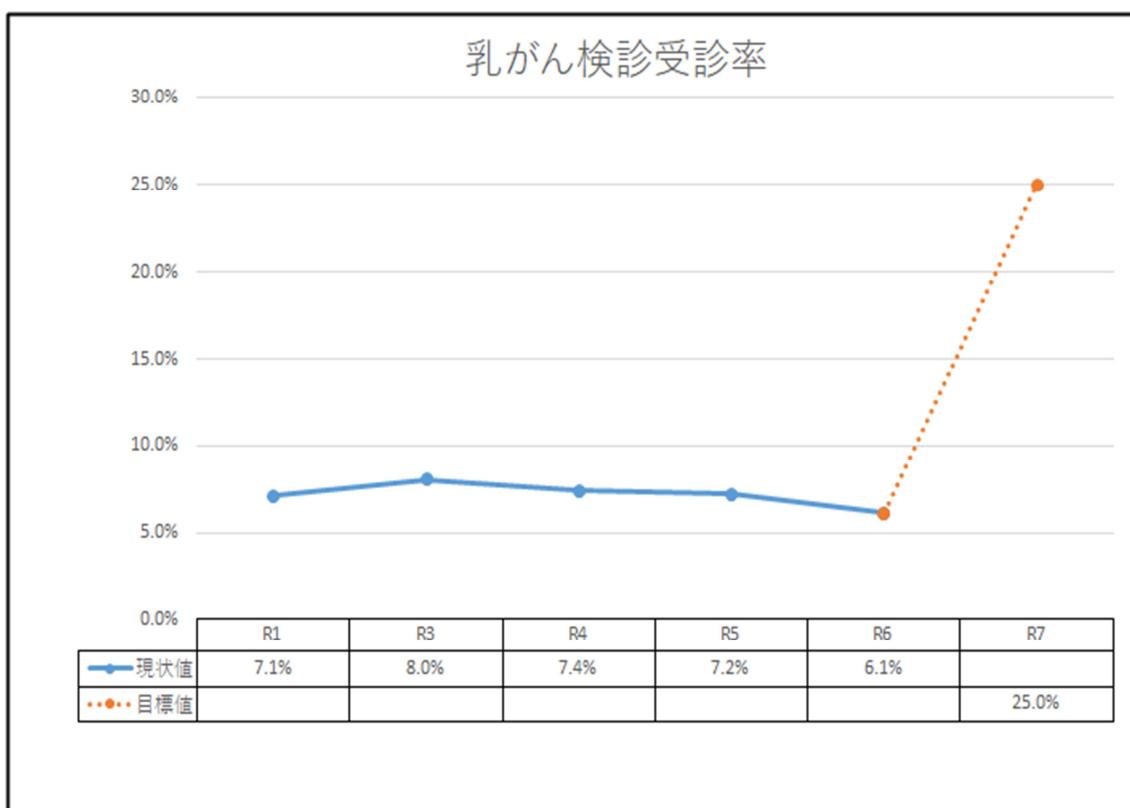
No,2

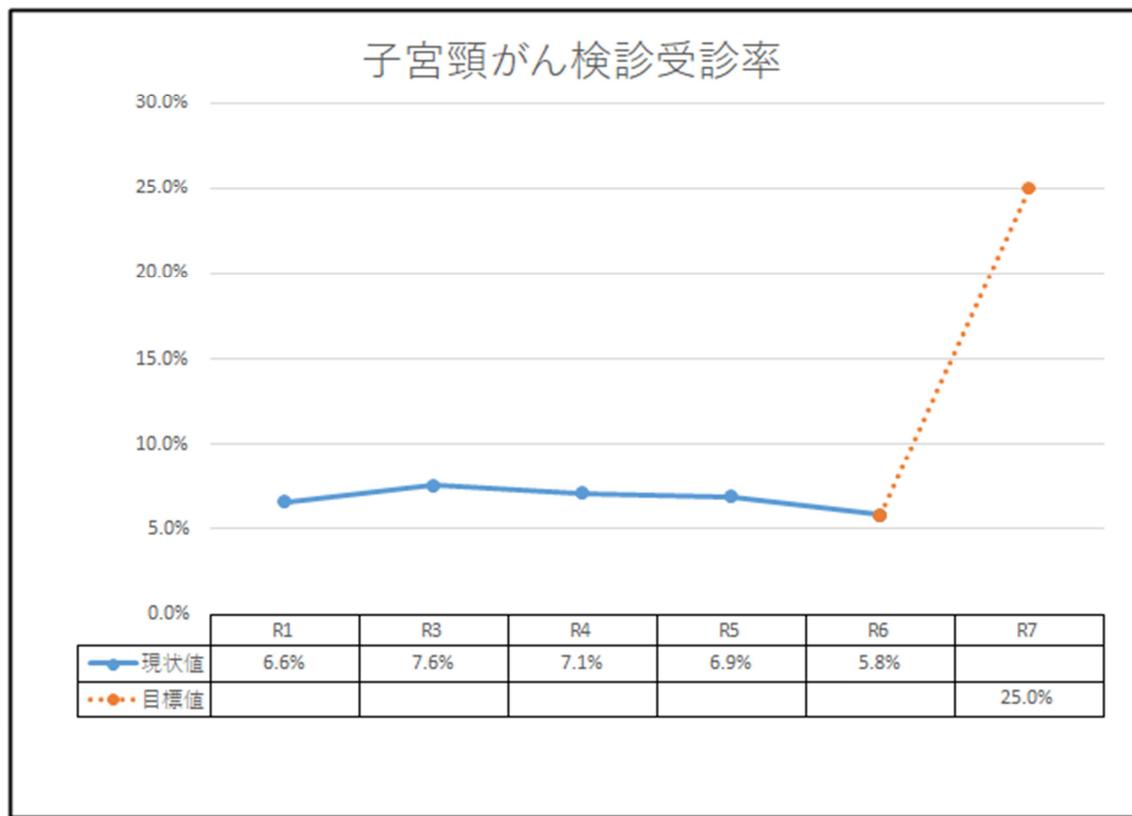


No,3



No,4





## 【実行計画】

### (1) 男女間における暴力の根絶【生活環境課、こども課】

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【生活環境課】

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。 ※6

### (3) 子育て支援【こども課】

事業名	事業内容
1. 保育サービスの充実	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	<p>保育料無償化をはじめとする各種経済的支援により、子育て家庭の負担軽減を図ります。</p> <p>地域子育て支援センターにおいて、育児相談や指導、子育て世帯同士の交流の場を提供します。</p> <p>また、こども家庭センターにおける母子保健と児童福祉の連携による、子育て家庭や子どもに寄り添った切れ目のない相談支援を行います。</p> <p>市公式 SNS 等を活用した子育てに関する情報発信や利便性の向上を図ります。</p>
3. 児童の健全育成	<p>保育所・児童クラブ・児童館等の子どもの居場所づくりや、関係機関と連携した児童の健やかな育成を図ります。</p>

#### (4) 介護支援【高齢福祉課】

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	高齢者の仲間づくりや健康・生きがい活動等の機会を提供する各種サロン活動、介護予防教室を開催します。

(5) リモートワークの推進【産業政策課】

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【医療健康課】

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ことです。

### 3 学校・教育における男女共同参画の実現

#### 【現状と課題】

○進路の決定において、児童生徒一人ひとりが、性別にかかわりなく、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男女平等の視点に立った指導のあり方が求められます。

○中高生などの若年層は、交際相手による身体的暴力や、相手を傷つける言動等が問題視されていることから、互いを尊重し合う対等な関係を築く方法や、相手のことを認めるコミュニケーションの仕方について、授業等をはじめとした様々な教育活動にて周知することが必要です。

○近年、性に関する情報収集が容易になるなど、子どもたちを取り巻く社会環境が大きく変化する中、適切に行動する力の向上を図ることが重要となっています。  
このため、教職員を対象とした研修会等の実施や、健康教育についての共通認識を図るなど、学校教育の活動全体を通じた取組が必要です。

## 【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、教職員、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、生徒一人ひとり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【教育委員会学校教育課】

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【教育委員会学校教育課】

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、依然として固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）といった課題が残っています。
- 男女が共に働きやすい職場環境とワーク・ライフ・バランスの推進のため、フレックスタイム制やリモートワークの導入を促進する必要があります。
- 令和7年度の市内事業所へのアンケート調査では、配偶者に子どもが生まれた男性従業員のうち、育児休暇を取得した者の割合は50.0%でした。取得率は着実に向上していることから、取得期間の増進を図ることが必要です。  
また、同調査では「男女共同参画に関する管理職研修を実施している」が6.0%、「実施していない」が86.0%となりました。更なる取組みと啓発が必要です。

#### ※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する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發揮し、職業生活と家庭生活を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待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・建設業における男女共同参画の促進

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。また、建設業における女性の就業率が低いことから、建設業界と一体となって、男女共に働きやすい職場環境づくりを促進します。

#### ※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オータ制（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、男女がおののおの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・クオータ制度」（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）も含みます。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みます。

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（レズビアン、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	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和7年4月 1日現在)	目標値 (令和12年度)	担当課
1	男性の育児休業取得率 (再掲)	30.0%	50.0%	100.0%	総務課

- No.1
- ・令和7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現状値
  - ・第6次秋田県男女共同参画推進計画による目標値

## 【実行計画】

### (1) 職場での均等な機会と待遇の確保【産業政策課・生活環境課】

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。また、講座等の開催により、周知を図ります。
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【生活環境課、総務課】

事業名	事業内容
1. 男女の育児・介護休業制度の普及促進 <sup>※12</sup>	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・建設業における男女共同参画の促進【農林課・農業委員会】

事業名	事業内容
1. 家族経営協定の奨励	家族経営協定の締結について、制度のPRに努めます。

**※12 男女の育児・介護休業制度（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る、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】

- 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、女性の活躍も不可欠です。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。
- 障がい者が、地域社会の中で地域の人々と共生し、その人らしく暮らせる環境を整備することが重要であり、地域生活への移行が課題となっています。
- 男女双方の視点に配慮した防災を進めるためには、防災に関する政策・方針決定過程及び現場において、男女共同参画を推進する必要があります。

## 【基本目標】

日常の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、男性も女性も協働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）障がい者支援

障がい者が地域の一員として安心して暮らせるよう、地域包括ケアシステムの構築と障害福祉サービスの利用促進を図ります。

## （5）災害時等における女性や性的マイノリティの方の保護

災害時における避難所運営等においては、男女の特質を考慮した支援が不可欠であることから、避難所運営組織には男女双方が参画するとともに、平時から女性防災士等の育成を図ります。

### ※13 エンパワーメント：

個人や集団が、より力をもち、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す。

### ※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。

## 【実行計画】

### （1）男女の地域活動への参画と育成・啓発【生活環境課】

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、講座や学習会を行います。

### （2）地域社会との連携・協働【生活環境課】

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【生活環境課】

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、講師の派遣を行います。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います。

(4) 障がい者支援【福祉課】

事業名	事業内容
1. 障がい者の自立と社会参加の推進	障がい者が住み慣れた地域で暮らすことに向けた、就労先や一般就労を希望する障がい者に対し、関係機関と連携した相談支援や情報提供を実施します。

(5) 災害時等における女性や性的マイノリティの方の保護【総務課】

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	<p>避難所等においては、女性や<b>要配慮者</b>等に配慮し、男女別の更衣室やトイレ、女性専用スペースを設置するよう努めます。</p> <p>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。</p>
2. 女性防災士の育成	男女双方の視点に配慮した防災を進めるため、自主防災組織及び、その活動における女性の参画を促進するとともに、女性防災士の育成に努めます。

※15 要配慮者：

高齢、障がい、性的マイノリティ等により課題や困難を抱える人のことをいいます。

## 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7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
- IV 第3次北秋田市男女共同参画計画の指標の達成状況

# 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  
令和 7 年 6 月 27 日 同 第 80 号

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を 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はかんがみ、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す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す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。

#### （連携及び協働の促進）

第 18 条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

#### （人材の確保等）

第 18 条の 2 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

#### （調査研究）

第 18 条の 3 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社

会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するよう努めるものとする。

**(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)**

第 19 条 国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

**(国際的協調のための措置)**

第 20 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 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

### （組織）

第 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

### （議長）

第 24 条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

### （議員）

第 25 条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
  - 二 男女共同参画社会の形成に關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關し必要な事項は、政令で定める。

## 附 則 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。

### (経過措置)

第3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1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1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4条第1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23条第1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2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2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5条第1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3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24条第1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3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。

- 1 略
- 2 附則第10条第1項及び第五項、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日法律第百六十号）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)

**附 則（令和7年6月27日法律第80号）**

**(施行期日)**

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法（令和7年法律第79号）の施行の日から施行する。  
ただし、第1条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

**(政府への委任)**

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

# 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がその個性と能力を十分に發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發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な事項

## 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、閣議の決定を求める  
にあたる場合は、遅滞なく、この規定を公表しなければならない。
- 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」  
といふ。）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（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとする

ときは、職業安定法（昭和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 雜則

#### （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七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

#### （公表）

第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する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。

〔次のように略〕

#### （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。

〔次のように略〕

#### 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3

〇年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、この法律の施行につい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 7 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環境課

## 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令和3年3月に「第3次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8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、令和7年10月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  
市内の小中学校 10 校  
北秋田市役所
- (2) 調査方法 郵送（往復）による調査（事業所）  
データによる調査（小中学校）
- (3) 調査時点 令和7年10月1日
- (4) 調査期間 令和7年10月15日～令和7年11月7日

### 3 回収結果

- (1) 対象事業所数 200 社
- (2) 有効回収数 96 社
- (3) 回収率 48 %

### 4 アンケートの集計結果について

アンケートの結果は、第4次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推進会議に報告する。

※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	2	22.2
2 建設業	13	11	84.6
3 製造業	34	21	61.8
4 電気・ガス・熱供給・水道業	6	1	16.7
5 情報通信業	4	0	0.0
6 運輸業・郵便業	7	3	42.9
7 卸・小売業	51	15	29.4
8 金融業・保険業	7	2	28.6
9 不動産業・物品賃貸業	7	2	28.6
10 医療・福祉業	27	20	74.1
11 教育・教育支援業	0	0	0.0
12 サービス業	30	13	43.3
13 その他	5	5	100.0
業種不明(回答未記入)	0	1	0.0
合 計	200	96	48.0

その他、北秋田市役所、市内小中学校の回答を参考記載

問2 貴事業所の人数についてご記入ください。

業種	人数 (人)											
	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	6	1	2	0	19	7	2	2	29	10	39	20
2 建設業	24	4	24	4	129	26	3	5	180	39	219	20
3 製造業	21	10	33	5	223	113	9	49	286	177	463	22
4 電気・ガス・熱供給・水道業	2	1	0	0	2	1	0	0	4	2	6	6
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	3	1	4	0	36	6	11	8	54	15	69	23
7 卸・小売業	9	6	9	1	38	45	67	117	123	169	292	19
8 金融業・保険業	0	0	4	2	4	12	0	7	8	21	29	15
9 不動産業・物品販賣業	3	2	2	1	31	8	0	0	36	11	47	24
10 医療・福祉業	18	9	36	35	212	466	50	196	316	706	1,022	51
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	3	22	7	75	45	83	73	192	128	320	13
13 その他	8	2	3	2	15	18	4	7	30	29	59	12
業種不明	2	0	0	0	5	1	0	0	7	1	8	8
合 計	108	39	139	57	789	748	229	464	1,265	1,308	2,573	232

業種	参考 (人)											
	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			合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	女性	
1 北秋田市役所	3	0	87	27	233	121	76	206	399	354	354	753
2 市内小中学校	0	0	8	6	41	55	12	24	61	85	85	146

## 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	86	14	100	0	73	27	50	50	74	26
2 建設業	86	14	86	14	83	17	38	63	82	18
3 製造業	68	32	87	13	66	34	16	84	62	38
4 電気・ガス・熱供給・水道業	67	33	0	0	67	33	0	0	67	33
5 情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
6 運輸業・郵便業	75	25	100	0	86	14	58	42	78	22
7 卸・小売業	60	40	90	10	46	54	36	64	42	58
8 金融業・保険業	0	0	67	33	25	75	0	100	28	72
9 不動産業・物品賃貸業	60	40	67	33	79	21	0	0	77	23
10 医療・福祉業	67	33	51	49	31	69	20	80	31	69
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
12 サービス業	80	20	76	24	63	38	53	47	60	40
13 その他	80	20	60	40	45	55	36	64	51	49
業種不明	100	0	0	0	83	17	0	0	88	13
合 計	73	27	71	29	51	49	33	67	49	51

## 参考

## 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 北秋田市役所	0	0	76	24	66	34	27	73	53	47
2 市内小中学校	0	0	57	43	43	57	33	67	42	58

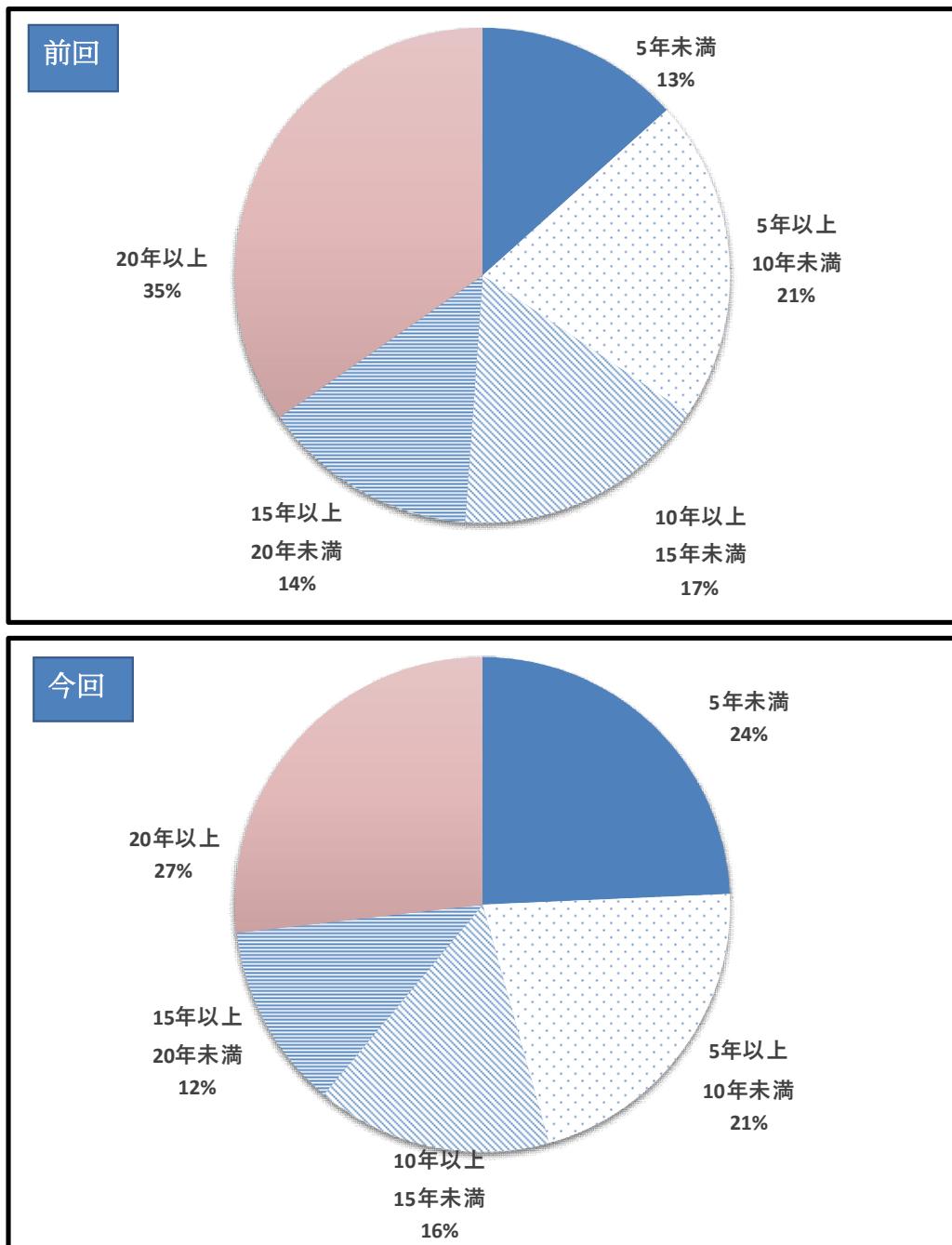
問3 従業員の勤続年数についてご記入ください。

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	2	12	6	1	0	2	0	1	2	22	10	32
2 建設業	36	11	37	7	25	5	18	1	42	13	158	37	195
3 製造業	34	43	27	37	24	11	34	8	57	22	176	121	297
4 電気・ガス ・熱供給・水道業	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	3	1	4
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	4	2	5	1	3	0	6	0	21	4	39	7	46
7 卸・小売業	5	10	5	8	9	4	4	7	24	17	47	46	93
8 金融業・保険業	2	5	3	2	0	0	0	2	3	5	8	14	22
9 不動産業 ・物品賃貸業	9	6	5	1	4	0	7	1	7	2	32	10	42
10 医療・福祉業	75	114	54	107	33	107	25	59	64	118	251	505	756
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	23	12	20	13	19	8	14	4	26		102	37	139
13 その他	1	2	1	1	1	1	0	5	4	9	7	18	25
業種不明	1	0	3	0	1	0	3	0	2	1	10	1	11
合 計	196	208	172	183	120	136	114	87	253	193	855	807	1662

(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 北秋田市役所	70	53	33	19	53	17	22	7	142	52	320	148	468
2 市内小中学校	7	10	5	6	3	8	5	5	26	31	46	60	106



前回と比べ、5年未満勤務の方の割合が大きくなっている。

また、20年以上勤務する方の割合が小さくなっている。

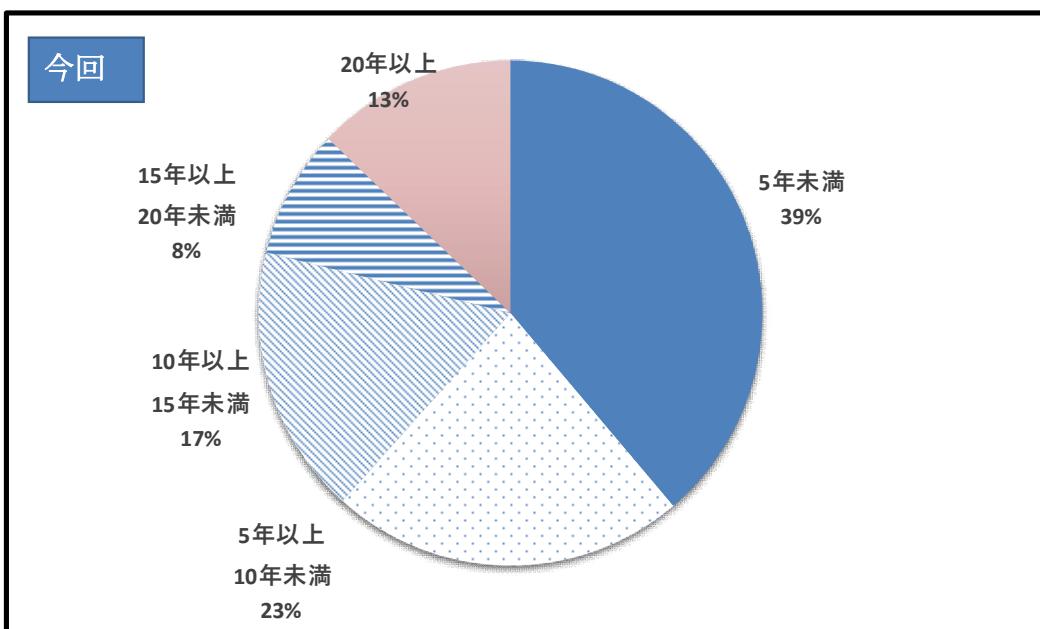
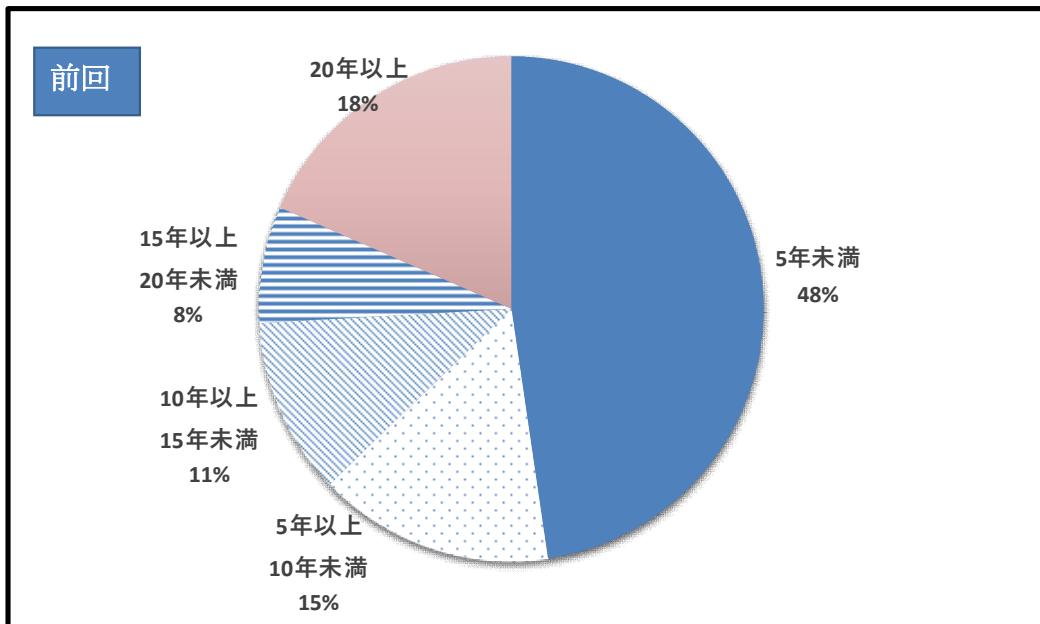
## 非正規従業員(問2の工)

(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	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	5
2 建設業	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
3 製造業	5	16	1	6	0	5	0	3	3	19	9	49	58
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	5	2	0	4	3	2	3	0	0	0	11	8	19
7 卸・小売業	18	34	18	24	18	20	11	12	4	25	69	115	184
8 金融業・保険業	0	1	0	1	0	2	0	3	0	0	0	7	7
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	27	84	13	58	9	31	1	12	1	18	51	203	254
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	37	22	12	15	12	11	2	9	5	12	68	69	137
13 その他	3	2	0	0	0	4	0	0	0	0	3	6	9
業種不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合 計	98	165	46	108	42	75	17	39	13	74	216	461	677

(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 北秋田市役所	39	73	16	54	6	30	6	30	9	19	76	206	282
2 市内小中学校	10	12	1	5	1	4	0	1	0	2	12	24	36

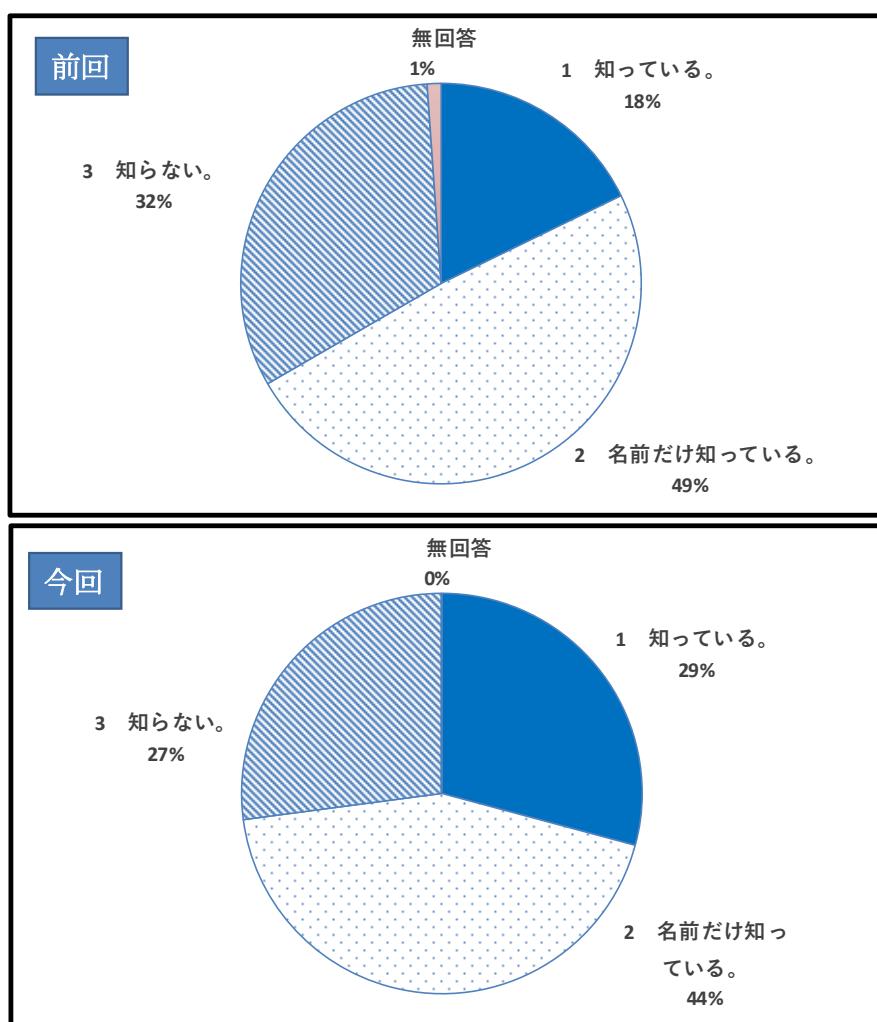


非正規従業員の勤続年数は前回の調査時、5年以上勤続する方が増加していたが、今回も更に増加しており、正規従業員と同様に長期的に勤続する傾向が認められる。

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。	28	29%
2 名前だけ知っている。	42	44%
3 知らない。	26	27%
無回答	0	0%

	回答
1 北秋田市役所	1
2 市内小中学校	1.2



前回の調査時より、「1 知っている。」と回答する事業所が増えた。  
また、前回の調査時同様に約半数の事業所が「2 名前だけ知っている。」と答えた。

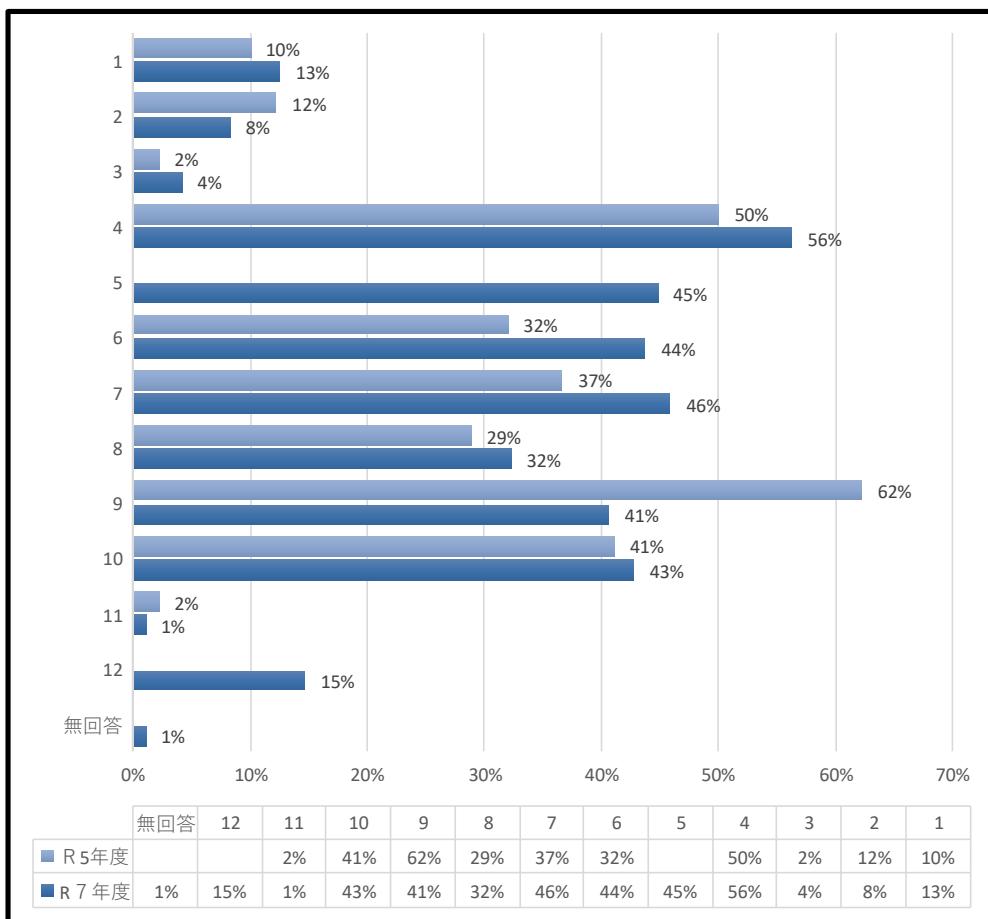
問5 男女が共に働きやすい職場環境とするため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

		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。	12	13%	
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。	8	8%	
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。	54	56%	
5 お茶出しや茶碗洗いなどは男女関係なく行っている。	43	45%	
6 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	44%	
7 気軽に働き方についての要望や意見をあげができる体制、機会を設けている。	44	46%	
8 ストレスチェックを年1回以上実施している。	31	32%	
9 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。	39	41%	
10 人事配置の際には従業員の生活面も配慮している。	41	43%	
11 その他	1	1%	
12 取り組んでいない。	14	15%	
無回答	1	1%	

参考	1 北秋田市役所	1.2.4.6.7.8.10
	2 市内小中学校	3.4.5.6.7.8.9.10

■その他欄 記載内容■

人員の確保が問題であり、特に男女の差をつけるほど余裕はない。



※令和5年度の調査では項目5,項目12,無回答の欄がなかったため、  
令和5年度の項目5,項目12,無回答の数値なし。

前回の調査時より「9 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。」が大幅に減少した。また、新しい項目である「5 お茶出しや茶碗洗いなどは男女関係なく行っている。」は回答したほぼ半数が取り組んでいると答えた。

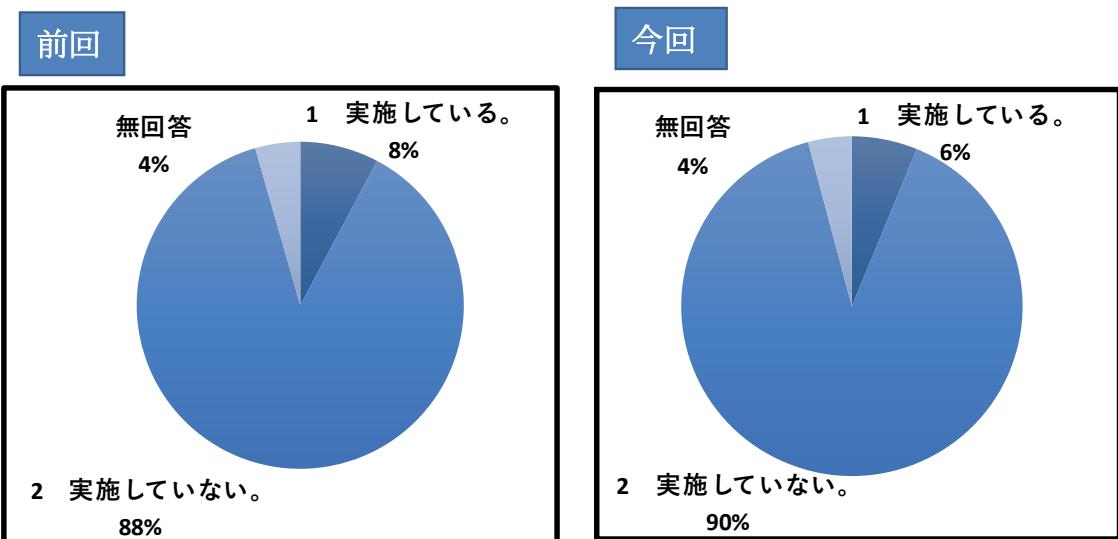
問6 男女共同参画に関する管理職研修を実施していますか。実施している場合、研修の内容について教えてください。

1 実施している。	6
-----------	---

- (内容)
- ・全職員研修内で制度の周知等行っている。
  - ・園内の働き方については、常に話し合い特別研修せず園内研修として実施。
  - ・ダイバーシティ研修を行っている。
  - ・介護休暇に関する研修。
  - ・女性の活躍推進についての研修、意見交換会。

2 実施していない。	86
無回答	4

参考	1 北秋田市役所	2
	2 市内小中学校	2



前回調査時と同様に「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。

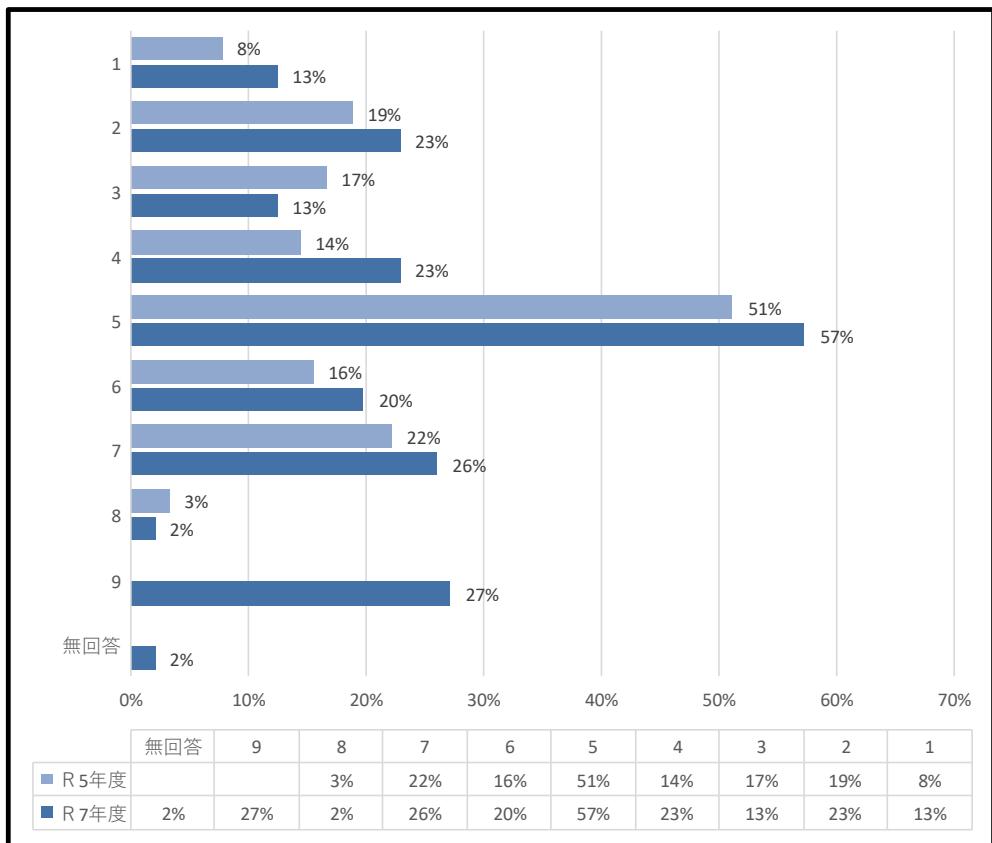
問7 女性の活躍推進のため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	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。	12	13%
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。	22	23%
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。	12	13%
4 女性従業員の意見や要望を聞く制度を設けている	22	23%
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。	55	57%
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。	19	20%
7 採用時の面接・選考担当者に女性を登用している。	25	26%
8 その他	2	2%
9 取り組んでいない。	26	27%
無回答	2	2%

参考	1 北秋田市役所	1.3.5.6.7
	2 市内小中学校	2.5.6

#### ■その他欄 記載内容■

- ・3,4については男女問わず実施している
- ・こども園のため、当然働きやすい職場環境に配慮している。男性保育教諭も受け入れ、保護者支援、人的環境、職員同士が安心して働くよう面接等で気持ちを聞く機会を設けている。
- ・男、女と特別考えていない。
- ・研修や制度を設けてはいないが、常時要望や相談ができる環境、雰囲気の向上に努めている



令和5年度には「9 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

前回調査時と同様「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く。」の割合が最も高くなった。

#### IV ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

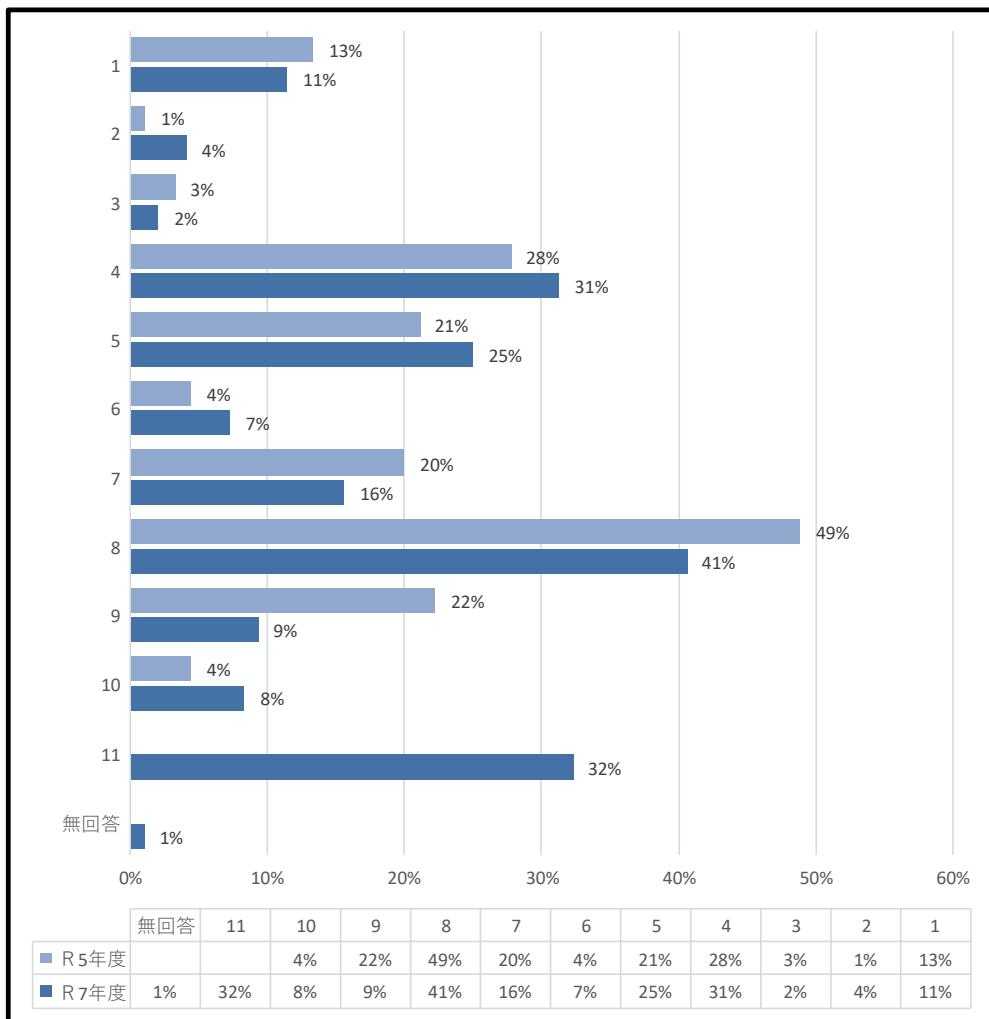
問8 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	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。	11	11%
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。	4	4%
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。	2	2%
4 短時間勤務制度を導入している。	30	31%
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。	24	25%
6 テレワーク(在宅勤務・モバイルワーク等)ができる。	7	7%
7 ノー残業デーを設定している。	15	16%
8 子ども、家族のための看護休暇制度がある。	39	41%
9 資格取得などの自己啓発のための休暇制度がある。	9	9%
10 その他	8	8%
11 取り組んでいない。	31	32%
無回答	1	1%

参考	1 北秋田市役所	1.5.7.8
	2 市内小中学校	1.4.7.8

#### ■その他欄 記載内容■

- ・学校行事(PTA、子供の大会・・)に休みをとれるよう対応。
- ・育児、介護の時間休みをすぐに容認。
- ・残業ほとんどなし。
- ・有給取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務配分の偏りの解消に努めている。
- ・バースデー休暇とリフレッシュ休暇を設けている。
- ・年次休暇を5日以上取得。
- ・利用者の生活がかかっているため、人員不足が問題でありワークライフバランスが常に不安定。



令和5年度には「1 1 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

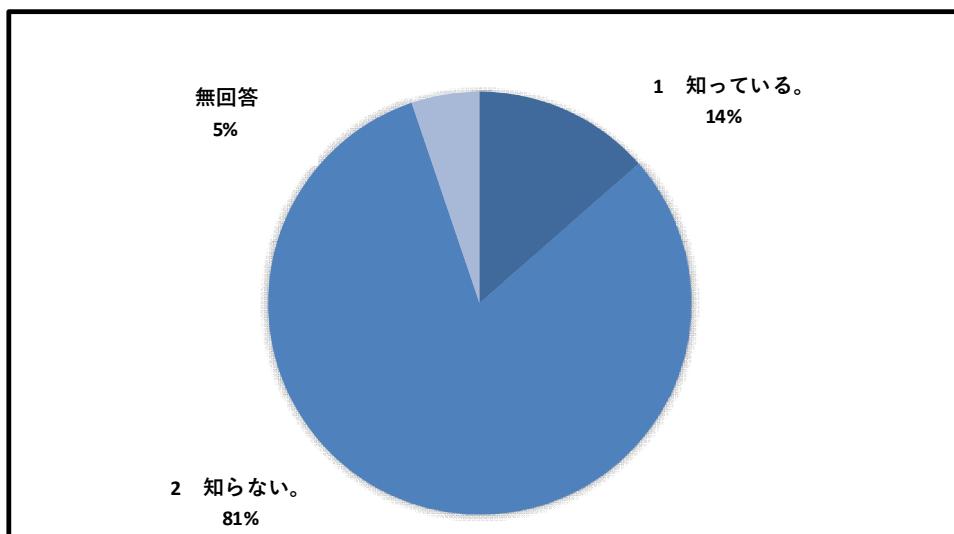
前回調査時同様「8 子ども、家族のための看護休暇制度がある。」の割合が最も高くなった。  
 また、「4 短時間勤務制度を導入している。」と答えた事業所が3割ある一方、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいないと回答する事業所も同程度あった。

問9 秋田県で取り組んでいる「あきた♡とも家事宣言」を知っていますか。

	回答数	割合
1 知っている。	13	14%
2 知らない。	78	81%
無回答	5	5%

参考

	回答
1 北秋田市役所	1
2 市内小中学校	1.2



問10 「あきた♡とも家事宣言」を職員に対し、推奨していますか。

または、普及していますか。(知っていると答えた職場のみ回答)

※前問で1又は2と回答した13の事業所に対する割合

	回答数	割合
1 している。	4	31%
2 していない。	8	62%
無回答	1	8%

参考

	回答
1 北秋田市役所	1
2 市内小中学校	1.2

■具体的な取り組み■

- ・子供の用事などで、有休休暇の取得をしている。
- ・情報提供。
- ・学校行事、送迎、家事を分担しているので普及している。
- ・有給休暇の取得率向上。
- ・若者を中心に普及している。

「あきた♡とも家事」を知らないと答える事業所が大半を占めた。  
「1 知っている。」と回答した事業所のうち、取り組みを行っている事業所はごく少數であった。

## V 仕事と子育ての両立についておたずねします。

問11 昨年度(令和6年4月1日～令和7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。

( )内の数字は令和5年度調査時の数値

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	1	0	1	0	0	0	0
2 建設業	2	0	2	2(1)	0	2(1)	30(1)
3 製造業	3(6)	4(4)	7(10)	2(1)	4(2)	6(3)	190(239)
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(1)	0(1)	0	0(1)	0(1)	0(308)
7 卸・小売業	0(1)	1	1(1)	0	1	1	300(360)
8 金融業・保険業	0(1)	0(3)	0(4)	0	0(2)	0(2)	0(67)
9 不動産業・物品販貸業	0	0(1)	0(1)	0	0	0	0
10 医療・福祉業	3(1)	16(10)	19(11)	1	13(6)	14(6)	346(208)
11 教育・教育支援業	0	0	0	0	0	0	0
12 サービス業	1(1)	6	7(1)	0	6	6	221(180)
13 その他	0	0	0	0	0	0	0
無回答	0	0	0	0	0	0	0(360)
合 計	10(10)	27(19)	37(29)	5(2)	24(11)	29(13)	1,183(1,818)

参考

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 北秋田市役所	9	3	12	1	3	4	180
2 市内小中学校	2	3	5	0	3	3	265.7

前回調査時と比較し、男性の育児休業取得率が上がったが、半数であり、まだ低い状況にある。  
女性の取得率も前回より上がっており、全体的に取得率が上昇したといえる。

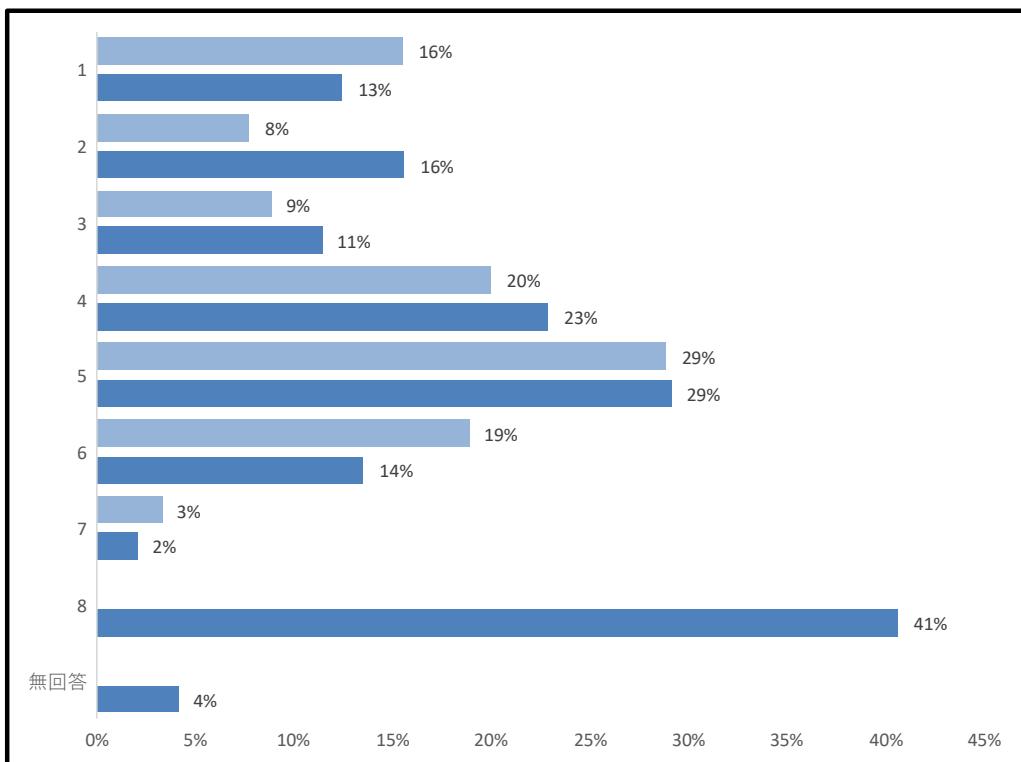
問12 育児・介護休業法が改正となり、令和4年4月1日から施行されていますが、  
産休・育休制度の利用促進のため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 育児休業や産後パパ育休についての研修を実施するなど、従業員に周知している。	12	13%
2 育児休業や産後パパ育休に関する相談窓口を設置している。	15	16%
3 自社の労働者へ育児休業や産後パパ育休事例の収集・提供をしている。	11	11%
4 自社の労働者へ育児休業や産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針を周知している。	22	23%
5 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対して、個別に面談等を行い、育児休業や産後パパ育休に関する事項の周知と休業の取得意向の確認をしている。	28	29%
6 妊婦検診のための休暇制度を設けている。	13	14%
7 その他	2	2%
8 取り組んでいない。	39	41%
無回答	4	4%

参考	1 北秋田市役所	1.6
	2 市内小中学校	1.2.3.4.5.6

■その他欄 記載内容■

- ・育休を男性に取らせたい。(就業規則あり)
- ・今は対象者がいないが、今後出てきた場合は取り組む方針。



令和5年度には「9 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

設問内容に変更があるため、前回との比較はし難いが、育児・介護休業法により義務化された雇用環境整備や周知、意向確認については、いずれかの取り組みをしていると思われる。

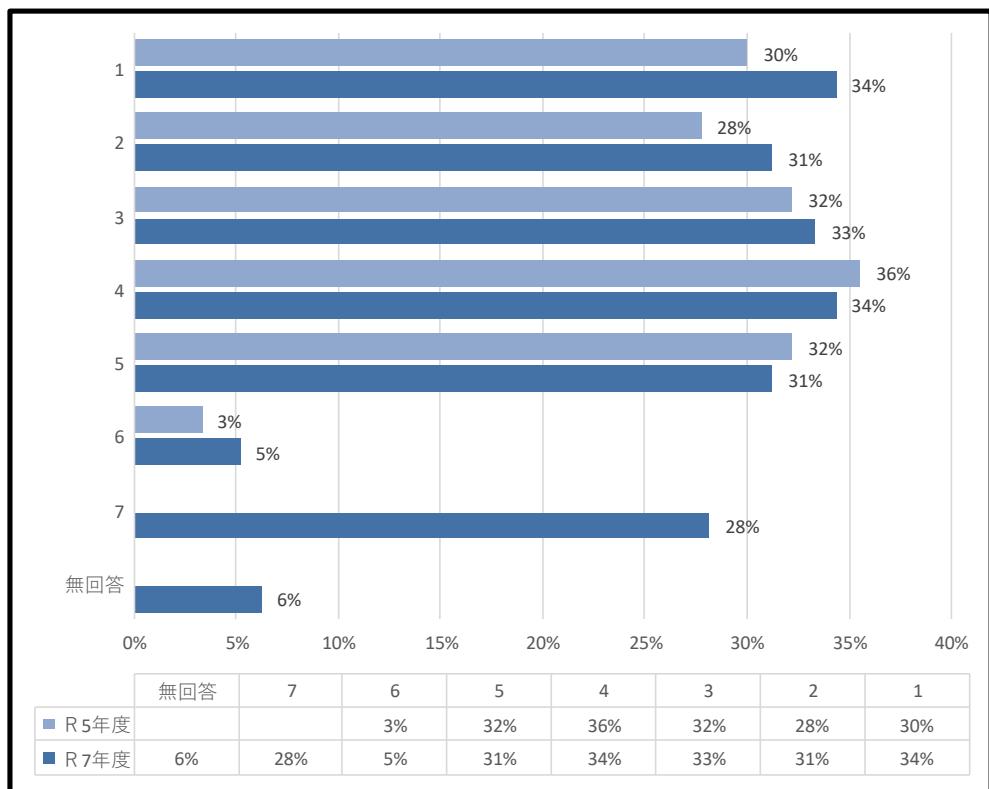
問13 産休・育休中や職場復帰した従業員を支援するために、どのような取り組みをしていますか。  
(複数回答)

	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。	33	34%
2 始業・就業時刻の繰上げや繰下げを行っている。	30	31%
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	33%
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。	33	34%
5 保育所や学校の行事への参加を勧奨している。	30	31%
6 その他	5	5%
7 取り組んでいない。	27	28%
無回答	6	6%

参考	1 北秋田市役所	4
	2 市内小中学校	1.2.3.4.5

■その他欄 記載内容■

- ・子の看病休暇等の日数を増やしている。
- ・該当者がいないが、就業規則にはある。
- ・社労士と相談し、会社の育児等最新に見直しを行ったが、現在該当者がいない。
- ・要望があれば対応するようにしている。
- ・制度とはいからくても、休ませるのは当然としている。(日数は状況による)  
なるべくスタッフに寄り添うシフトにしている。



令和 5 年度には「7 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

前回調査時よりも取り組み内容に偏りがなく、それぞれの職場環境にあった内容の取り組みを行っていると思われる。

## VI 仕事と介護の両立についておたずねします。

問14 介護休業の内容について、1つ選んで○をつけてください。

( )内の数字は令和5年度調査時の数値

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。(具体的な内容)	3. その他(具体的な内容)	4. 定めていない。	
1 農林漁業	0(2)	1	0		2(1)
2 建設業	5(5)	1(0)	0		4(5)
3 製造業	14(13)	1(0)	2(2)		4(2)
4 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0		1(0)
5 情報通信業	0	0	0		0
6 運輸業・郵便業	2(3)	0	0		1(1)
7 卸・小売業	6(5)	1	1(0)		7(3)
8 金融業・保険業	1(6)	0(0)	0		0
9 不動産業・物品販貸業	1(0)	0	1(0)		0(1)
10 医療・福祉業	15(10)	2(0)	1(2)	雇用した時点から10日可能	2(2)
11 教育・教育支援業	0	0	0		0
12 サービス業	7(4)	0	0		6(5)
13 その他	3(1)	0	0		0(1)
業種不明	0	0	0(1)		0
合 計	54(49)	6(0)	5(5)		27(21)

※4つの事業所は無回答

参考	1 北秋田市役所	日数等法定どおりの制度。
	2 市内小中学校	日数等法定どおりの制度。

設問に回答があった事業所のうち、「1 法定通りの制度」が半数を超え、その他独自の内容で取り組んでいる事業所もあるが、「4 定めていない。」事業者が約3割となった。

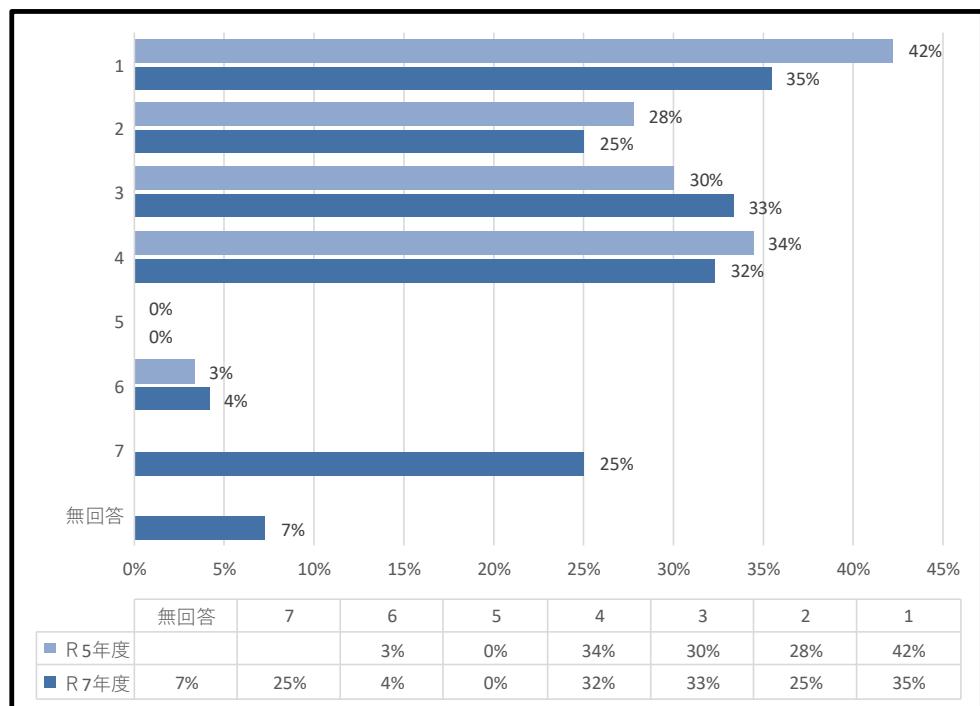
問15 仕事と介護の両立を図るため、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

	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。	34	35%
2 始業・就業時間の繰上げや繰下げを行っている。	24	25%
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。	32	33%
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。	31	32%
5 施設やサービス利用のための費用を補助している。	0	0%
6 その他	4	4%
7 取り組んでいない。	24	25%
無回答	7	7%

参考	1 北秋田市役所	1
	2 市内小中学校	1.3.4

#### ■その他欄 記載内容■

- ・就業時間等について、介護等を優先した本人の希望に合うようにしている。
- ・該当者はいないが、病院の送りとどけなどの時間休みはあげている。



令和5年度には「7 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

前回調査時と同様に、「1 介護休業制度について従業員に周知している。」が最も多く、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少ない結果となっている。

## VII ハラスメントについておたずねします。

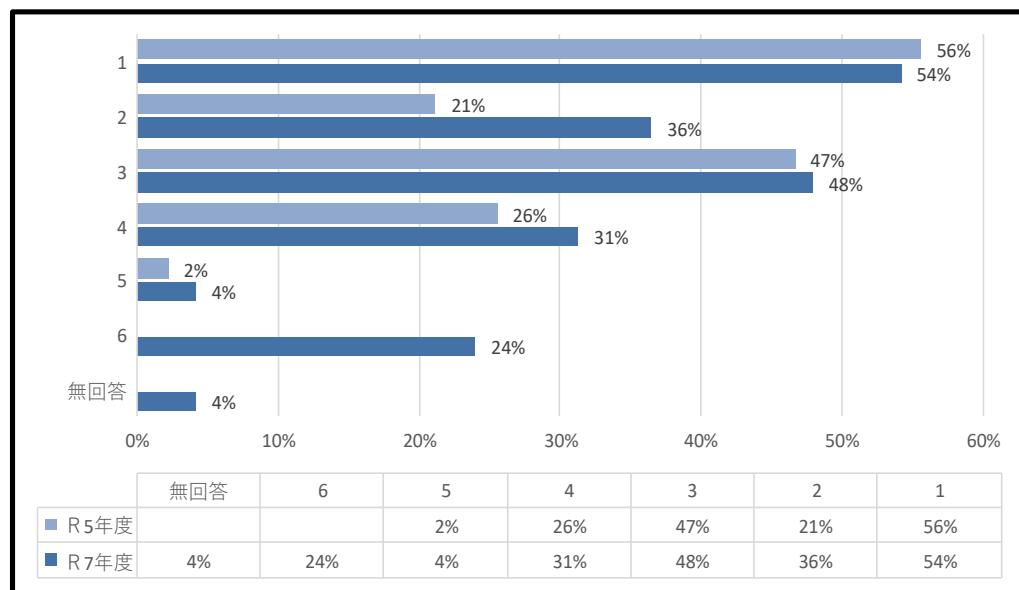
問16 ハラスメント防止のため、実施している取り組みはありますか(複数回答)

	回答数	割合
1 就業規則や内規などで規定している。	52	54%
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。	35	36%
3 相談・苦情に対応する窓口や担当者を設けている。	46	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。	30	31%
5 その他	4	4%
6 取り組んでいない。	23	24%
無回答	4	4%

参考	1 北秋田市役所	1.2.3
	2 市内小中学校	1.2.3.4

### ■その他欄 記載内容■

- ・状況に応して個別対応。
- ・自己意識を高める。



令和5年度には「6 取り組んでいない」・「無回答」の項目はない。

前回同様、「1 就業規則や内規などで規定している。」の項目の割合が高くなっている。また、前回と比較し「2 ハラスメント防止に関する研修など従業員研修を行っている。」と答える事業所が増加した。

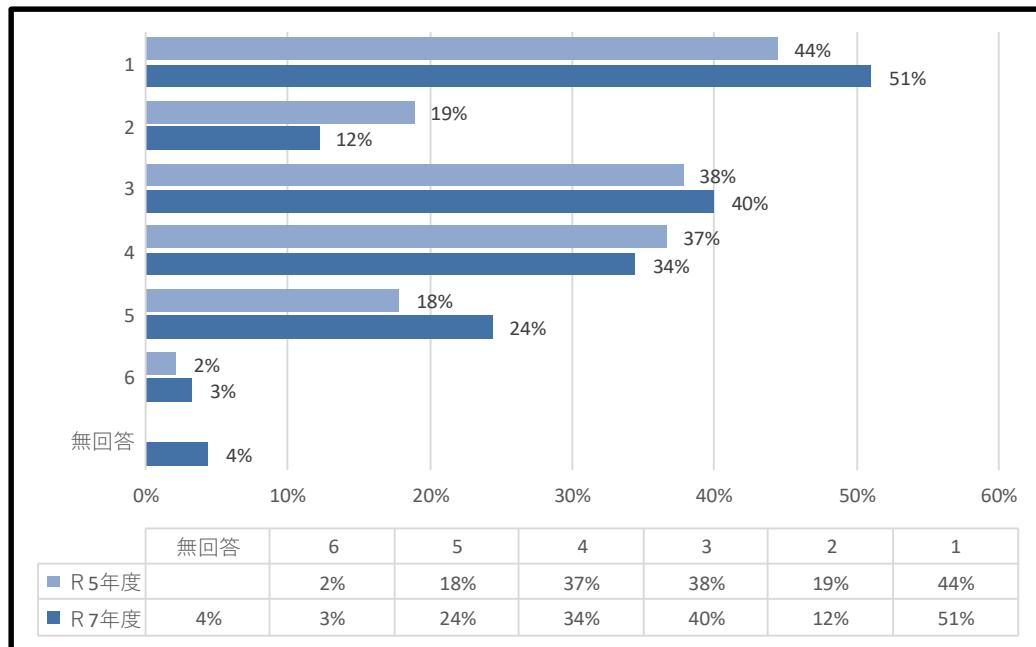
問17 ハラスメントが起きた場合に対応が難しいと感じることはありますか。(複数回答)

	回答数	割合
1 事実確認が難しい。	46	51%
2 被害者への今後の対応の仕方がわからない。	11	12%
3 加害者にハラスメントだと理解させるのが難しい。	36	40%
4 プライバシーの保護への配慮が難しい。	31	34%
5 特はない。	22	24%
6 その他	3	3%
無回答	4	4%

参考	1 北秋田市役所	3.4
	2 市内小中学校	1.2.3.4

■その他欄 記載内容■

- ・少人数であるため、プライバシー保護での情報を抑えても広まってしまう。
- ・訴えた人だけが被害者なのか、内容を確認しないと逆の立場も考えられるのでは。



令和5年度には「無回答」の項目はない。

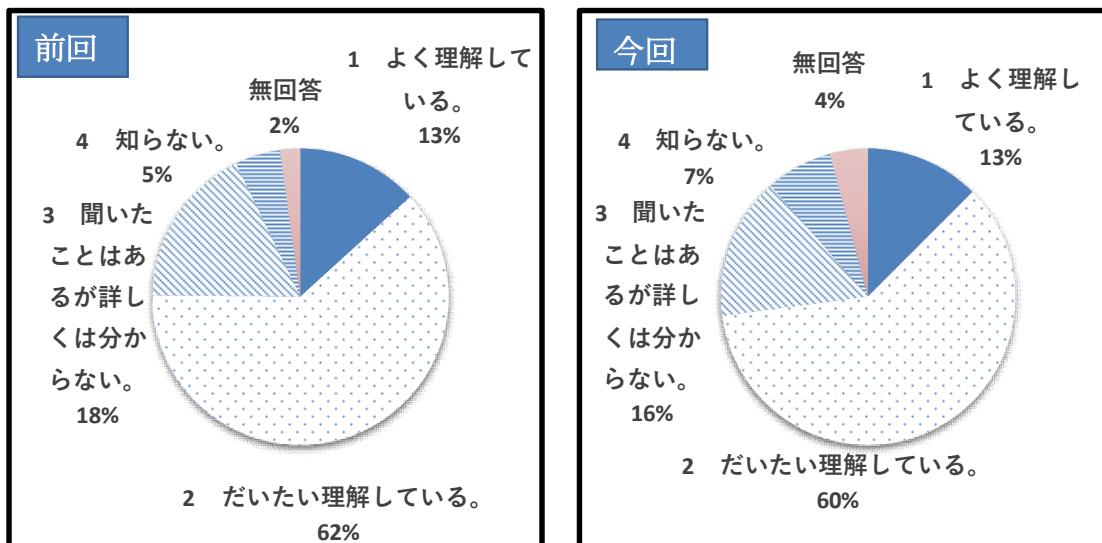
前回の調査時と同様に「1 事実確認が難しい。」の項目で割合が高くなっている。  
前回の調査時は数値が高くなっていた、「2 被害者への今後の対応の仕方がわからない。」の項目は前回よりも低くなった。

## Ⅷ LGBTQなど性的少數者についておたずねします。

問18 LGBTQ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。	12	13%
2 だいたい理解している。	58	60%
3 聞いたことはあるが詳しくは分からない。	15	16%
4 知らない。	7	7%
無回答	4	4%

参考	1 北秋田市役所	2
	2 市内小中学校	1.2



前回調査時と比べ、大きな変化はないが、「1 理解している。」、「2 だいたい理解している。」が7割を超えて、周知はある程度進んでいる。

問19 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。  
LGBTQ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)

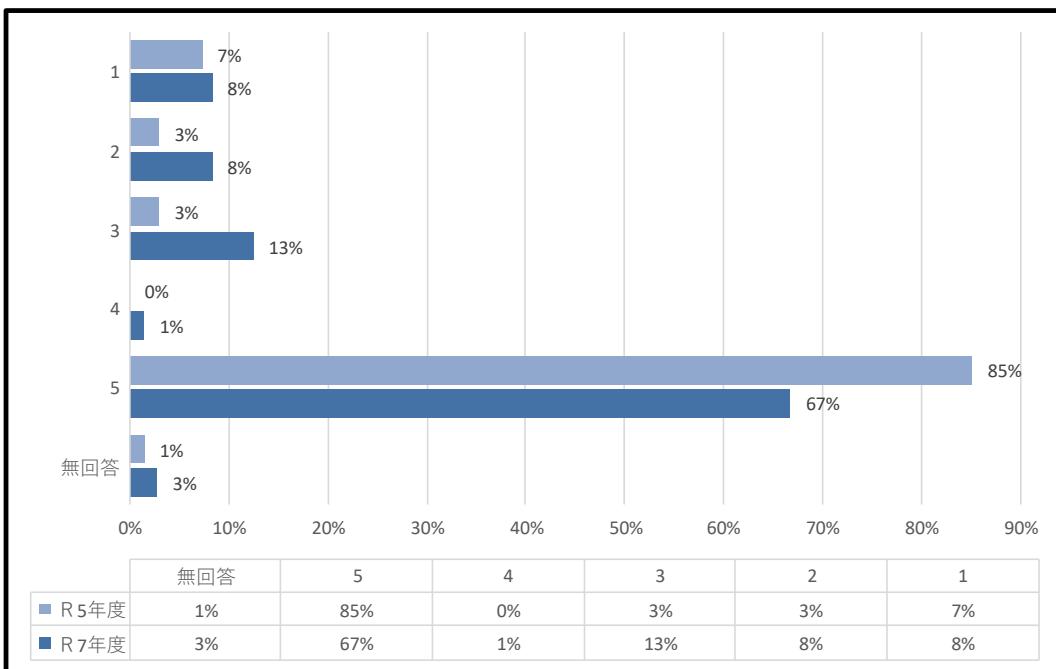
	回答数	割合
1 研修やパンフレットを利用して従業員教育を行っている。	6	8%
2 LGBTQの社員に向けた社内相談窓口を設定している。	6	8%
3 性別を問わない制服やトイレの設置など、職場環境の整備をしている。	9	13%
4 その他	1	1%
5 取り組んでいない。	48	67%
6 無回答	2	3%

※前問で1又は2と回答した72の事業所に対する割合

参考	1 北秋田市役所	5
	2 市内小中学校	1.3.5

#### ■その他・自由記入欄■

・一部就業規則にて同性パートナーについても明記は行っている。



職場環境の整備が取り組まれつつあるが、前回の調査時と同様に「4 特に取り組んでいない。」が67%となっており、LGBTQ自体の認知度に比べて取り組み事業所の数が少ない。

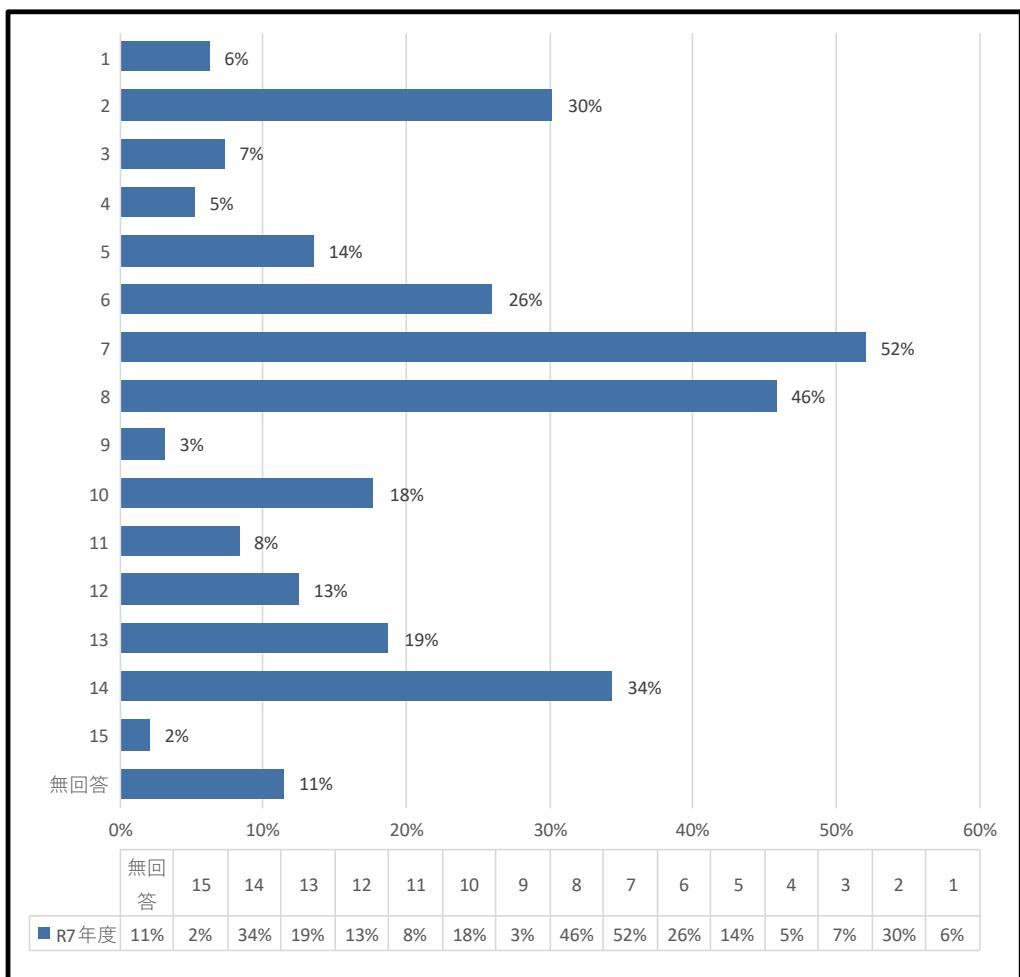
問20 北秋田市では、男女共同参画の取り組みを進めていますが、今後もっと力を入れて取り組んでほしい項目がありましたら○をしてください。(複数回答可)

	回答数	割合
1 政策・方針決定への女性参画。	6	6%
2 仕事と生活の調和を計るための環境の整備。	29	30%
3 男女共同参画の視点による広報。	7	7%
4 あらゆる分野における女性の活躍推進。	5	5%
5 男女間における女性の活躍推進。	13	14%
6 共に築く家庭生活への支援。	25	26%
7 子育て支援。	50	52%
8 介護支援。	44	46%
9 リモートワーク推進。	3	3%
10 生涯を通じた心と体の健康づくり。	17	18%
11 男女平等教育の推進。	8	8%
12 健康教育の推進。	12	13%
13 職場での均等な機会や待遇の確保。	18	19%
14 仕事と育児介護の両立支援。	33	34%
15 その他	2	2%
無回答	11	11%

参考	1 北秋田市役所	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15
	2 市内小中学校	2.6.7.8.9.13.14

■その他欄 記載内容■

- ・行政が推進しても、会社のトップが意識革命しなければうまくいかないところがある。
- ・女性が多い職場であるが、男性の必要性を感じ、積極的に採用している。  
働き方や子育て、介護、病気等に関する配慮や意識は常に共有している。



子育て支援や介護支援に力を入れてほしいと回答する事業所が多く見られた。  
仕事と育児の両立支援を望む意見も多かった。

## IX その他

問21 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。

このような制度が充実すると該当となる職員は働きやすい職場となり、とてもいい。しかし、制度を利用し、休む職員がいるということはその分働いてくれる職員もいないと成り立たないということ。物価高、人件費高が事業に多大な影響を及ぼしており、バランスをとることが難しく感じる。

女性の職員ばかりであり、どうしても家族の為に休まなければならない人が多くいる。その場合はできる限り嫌な顔せずに休ませている。これらのこと踏まえると企業としては大変なこともある。

労働基準法についてフレックス制等もっとわかりやすい法整備が必要だと思う。

家庭のことや子供の行事、急な病気や怪我等に対応するのは女性が多く、暮らしにおいて女性は不利だと感じる。そこに理解を示さない上司や仲間のもとでは大変だと思う。必然的に男女の差が生じていると思う。

現在、アンケートに関する知識はあるが、職場での問題はないのでアンケートには回答できなかった。今後このようなことになったときには、いろいろと参考にできたらと思う。

## 第3次北秋田市男女共同参画計画の指標の達成状況

### 1 社会全体における男女共同参画の実現

	男女共同参画指標	基準値 (R1)	R4	R5	R6	目標値 (R7)	備考
1 番議会等における女性の割合	25.7%	32.1%	29.4%	30.7%	28.7%	R6男女共同参画調査より	
2 女性管理職の割合（市役所）	21.0%	19.4%	18.5%	24.7%	30.0%	R6男女共同参画調査より	
3 ワーク・ライフ・バランスの取り組み割合	72.0%	80.0%	-	68.0%	90.0%		

### 2 家庭における男女共同参画の実現

	男女共同参画指標	基準値 (R1)	R4	R5	R6	目標値 (R7)	備考
1 男性の育児休業取得率	6.0%	20.0%	-	50.0%	30.0%		
2 認知症サポーター養成講座参加者数	307人	180人	145人	114人	600人	R6、4回開催	
3 認知症カフェ参加者数	754人	790人	866人	1,002人	680人	R6、62回開催	
4 乳がん検診受診率	7.1%	7.4%	7.2%	6.1%	25.0%		
5 子宮頸がん検診受診率	6.6%	7.1%	6.9%	5.8%	25.0%		

### 4 職場における男女共同参画の実現

	男女共同参画指標	基準値 (R1)	R4	R5	R6	目標値 (R7)	備考
1 男性の育児休業取得率	6.0%	20.0%	-	50.0%	30.0%		