令和８年度　第３回
男女共同参画審議会
資料４

第６次八戸市男女共同参画基本計画

～男女一人ひとりが生き生きと暮らすことのできるまち八戸市～

（原案）

八戸市　男女共同参画シンボルマーク

令和　年　月

八 戸 市

はちのへ男女共同参画都市宣言

あなたはあなたらしくていい
わたしもわたしらしくていい
お互いを思いやり
お互いを認め合い
お互いを高め合い
男だから女だからにとらわれず
自分らしく生きていきたい

一人ひとりが生き生きと暮らせるまちを
ともに築くため
八戸市は
ここに「男女共同参画都市」を宣言します

平成13年10月31日

八戸市

はじめに

●●●●●●●●●●●●●●●

市長写真

後で作成

令和　年　月

八戸市長　熊谷　雄一

目　次

序章　計画の概要……1

第1章　計画の策定に当たって……3

1 計画策定の背景……4

（1）国・県の動き……4

（2）八戸市の動き……5

2 計画策定の趣旨……6

3 計画の位置付け……6

4 計画の期間……7

5 計画の進行管理……7

第2章　計画の目指す姿……8

1 アンケート結果から見える八戸市の現状……9

（1）市民の各分野における男女の平等感……9

（2）市民の固定的性別役割分担意識……11

（3）男性の家庭参画のために必要なこと……13

（4）多様な性のあり方に関する理解……14

（5）行政が力を入れるべきこと……15

（6）男女別の雇用状況……16

（7）管理職の男女比率……16

2 目指す姿……17

3 基本目標……17

基本目標Ⅰ　性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮し活躍できる社会……17

基本目標Ⅱ　すべての人の人権と尊厳が守られ健康で安全安心に生活できる社会…18

基本目標Ⅲ　男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり……18

4 施策の体系……19

第3章　計画推進のための取組……20

基本目標Ⅰ　性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮できる社会……21

＜重要業績評価指標（KPI）＞……22

Ⅰ－1　多様で柔軟な働き方を選択できる環境の整備……23

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境整備……23

(2) 仕事と育児、介護の両立支援……23

Ⅰ－2　政策・方針決定過程への女性の参画拡大……24

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 …… 24
Ⅰ－３ 女性の経済的自立に向けた環境整備 …… 24
(1) 雇用における男女の機会均等の促進 …… 24
(2) 女性のキャリア形成支援 …… 25

基本目標Ⅱ すべての人の人権と尊厳が守られ健康で安全安心に生活できる社会 …… 26
＜重要業績評価指標（KPI）＞ …… 27
Ⅱ－１ 生涯を通じた健康への支援 …… 28
(1) 生涯を通じた健康の保持増進 …… 28
(2) 妊娠・出産・産後における健康支援 …… 28
Ⅱ－２ 性別に起因するあらゆる暴力の防止 …… 28
(1) 性別に起因するあらゆる暴力の防止 …… 28
Ⅱ－３ 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重 …… 29
(1) 貧困等生活上の困難に対する支援 …… 29
(2) 多様な人々への理解の促進 …… 29
Ⅱ－４ 地域防災における男女共同参画の推進 …… 30
(1) 地域防災における男女共同参画の推進 …… 30

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり …… 31
＜重要業績評価指標（KPI）＞ …… 32
Ⅲ－１ 地域における男女共同参画の推進 …… 33
(1) 女性の自己実現や活躍に対する支援 …… 33
(2) 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりのための男女共同参画の推進 …… 33
(3) 地域活動における男女共同参画の推進 …… 34
Ⅲ－２ 男女共同参画社会への関心と理解の促進 …… 34
(1) 理念や法律・制度等の普及啓発活動の推進 …… 34
(2) 学校教育を通じた男女共同参画の推進 …… 34
(3) 社会教育を通じた男女共同参画の推進 …… 35
(4) 男女共同参画に関する調査・公表 …… 35
〈参考〉重要業績評価指標(KPI)一覧 …… 36

第4章　資料編 …… 37

1 男女共同参画関係法令等 …… 38
（１）男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号） …… 38
（２）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） …… 42
（３）八戸市男女共同参画基本条例（平成 13 年 9 月 27 日条例第 37 号） …… 48
2 第6次八戸市男女共同参画基本計画策定の経緯 …… 50

序章
計画の概要

第６次八戸市男女共同参画基本計画の概要

（女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」を包含）

計画期間：
令和９年度～令和 13 年度

【目指す姿】
男女一人ひとりが生き生きと暮らすことのできるまち八戸市

■ 施策の体系（基本目標、基本方向と実施施策）

基本目標Ⅰ　性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮し活躍できる社会

Ⅰ-1. 多様で柔軟な働き方を選択できる環境の整備
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境整備
- 仕事と育児、介護の両立支援

Ⅰ-2. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

Ⅰ-3. 女性の経済的自立に向けた環境整備
- 雇用における男女の機会均等の促進
- 女性のキャリア形成支援

基本目標Ⅱ　すべての人の人権と尊厳が守られ健康で安全安心に生活できる社会

Ⅱ-1. 生涯を通じた健康への支援
- 生涯を通じた健康の保持増進
- 妊娠・出産・産後に対する健康支援

Ⅱ-2. 性別に起因するあらゆる暴力の防止

Ⅱ-3. 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重
- 貧困等生活上の困難に対する支援
- 多様な人々への理解促進

Ⅱ-4. 地域防災における男女共同参画の推進

基本目標Ⅲ　男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

Ⅲ-1. 地域における男女共同参画の推進
- 女性の自己実現や活躍に対する支援
- 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりのための男女共同参画の推進
- 地域活動における男女共同参画の推進

Ⅲ-2. 男女共同参画社会への関心と理解の促進
- 理念や法律・制度等の普及啓発活動の推進
- 学校教育を通じた男女共同参画の推進
- 社会教育を通じた男女共同参画の推進
- 男女共同参画に関する調査・公表

■ 計画推進のための重要業績評価指標（ＫＰＩ）　※抜粋

指　　標	基準値（令和７年度）	目標値（令和 13 年度）
審議会等の男女構成比率における少ない方の割合	％	
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別で役割を固定する考え方に反対する人の割合	％ （市民アンケート）	
社会全体において「男女が平等」だと思う人の割合	％ （市民アンケート）	
町内会長に占める女性の割合	％	

※本計画は、登載している実施施策について、毎年度の進捗状況調査及び男女共同参画審議会等を通じた適切な進捗管理・公表を行います。

第１章
計画の策定に当たって

第１章　計画の策定に当たって

１　計画策定の背景

（1）国･県の動き

国は、昭和 50 年(1975)年に婦人問題企画推進本部を設置して以降、女子差別撤廃条約[1]の批准や男女雇用機会均等法の施行、育児休業法の施行など、女性の社会的地位向上や男女平等に資する取組を進めてきました。平成 11（1999）年６月には「男女共同参画社会基本法」を公布・施行するとともに、平成 12（2000）年から今日まで、基本法に基づく基本計画を６次にわたり策定し、男女共同参画社会[2]の形成に向けた取組を社会のあらゆる分野において総合的に推進しています。

現行計画である「第６次男女共同参画基本計画（令和８（2026）年３月策定）」においては、「人口減少の加速と世帯構成の変化」、「若者や女性の地方を離れる動き」、「根強い固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの存在」、「国際的な潮流」などを課題や変化として捉えています。その上で、男女共同参画の推進による多様な幸せ（ウェルビーイング[3]）の実現のため、「ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現」、「あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」や「ジェンダー[4]に基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実」、「地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進」など、12 分野において取り組むべき政策を定めています。

令和６年４月には、多様な問題を抱える女性に対する「支援」を中心に据えた「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、性暴力被害や生活困窮、家庭における居場所のなさなどから困難な状況にある女性に対する支援の強化が図られました。

また、同年５月には、「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」（育児・介護休業法）が改正され、小学校就学前の子を養育する労働者を対象とする所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大や、介護休業・介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするための措置が事業主に義務付けられるなど、働くことを希望するすべての人が仕事と家庭を両立し、能力を十分に発揮できる雇用環境の整備が進められています。

さらに、令和７年６月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活

---

[1] **女子差別撤廃条約**…女性・女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃することを基本理念とした条約。昭和 54(1979)年に国連総会で採択され、昭和 56(1981)年に発効。我が国は昭和 60(1985)年に批准。

[2] **男女共同参画社会**…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。

[3] **ウェルビーイング**…確立された定義はないが、身体的・精神的・社会的に「良い状態」のこと。

[4] **ジェンダー**…「社会的・文化的に形成された性別」のこと。

躍推進法）[5]が改正され、有効期限を令和 18 年（2036 年）3 月 31 日まで 10 年間延長するとともに、従業員数 101 人以上の企業に「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表を義務付けるなど、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させる体制が構築されました。

一方、県においては、平成 12（2000）年に「あおもり男女共同参画プラン 21」を策定し、翌年には「青森県男女共同参画推進条例」を公布・施行しました。以降、国の動向に加え、県内の状況を踏まえつつ、これまでに 6 次にわたって当該プランを策定し、男女共同参画の施策を推進しています。

（2）八戸市の動き

当市では、潤いのある住みよい八戸市を築くために、女性も男性もあらゆる分野へ平等に参画し、一人の人間として個性や能力を発揮し、喜びも責任も分かち合える男女共同参画社会の実現を目指して、平成 8（1996）年に、「男女共同参画社会をめざすはちのへプラン」を策定し、市独自の実効性がある取組を開始しました。

その後、平成 13（2001）年には、男女共同参画社会基本法の理念に基づき男女共同参画都市宣言を行い、八戸市男女共同参画基本条例を公布・施行して男女共同参画社会を目指すことを内外に示すとともに、当該プランの計画期間を 5 年間延長して取組を進めてきました。

以降、平成 18(2006)年に「第 2 次八戸市男女共同参画基本計画(はちのへプラン 2006)」、平成 24（2012）年に「第 3 次八戸市男女共同参画基本計画」、平成 28（2016）年に「第 4 次八戸市男女共同参画基本計画」を策定しました。

令和 4（2022）年に策定した「第 5 次八戸市男女共同参画基本計画」においては、第 4 次計画に引き続き、その一部を女性活躍推進法に基づく市町村推進計画としても位置付け、男女共同参画の意識啓発や、男女がともに活躍できる環境整備など、市民、事業者、行政が連携しながら男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進しています。

[5] **「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）**…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、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な活力である社会を実現することを目的とした法律。

2　計画策定の趣旨

当市は、これまでも八戸市男女共同参画基本条例の基本理念を根幹としつつ、時代や社会の動向を捉えた計画を５年毎に策定し、施策を推進してきました。これにより、固定的な性別役割分担意識や家事分担における意識の変容など、一定の成果が表れています。一方で、家庭生活をはじめとする様々な場面における男女の平等感や職場における管理職の男女比率など、未だ十分な成果が得られていないことから、取組のさらなる強化が必要です。

また、「第５次八戸市男女共同参画基本計画」策定から５年が経過し、この間、若者や女性が地方を離れる動きの加速化、少子高齢化の進展や労働人口の減少、ライフスタイルや価値観の多様化など、当市を取り巻く状況は変化しています。そのため、これまで取り組んできたすべての施策について、状況に即した見直しが必要です。

このようなことから、令和９年度を開始年度とする「第６次八戸市男女共同参画基本計画」を策定します。

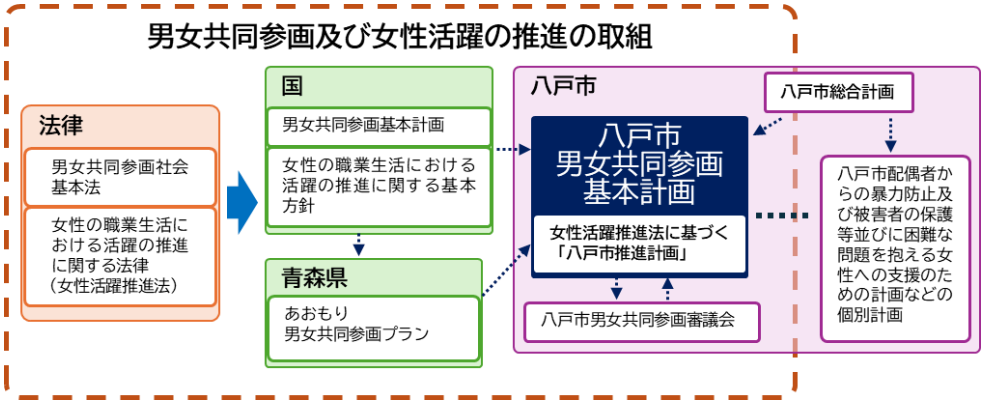
3　計画の位置付け

- 「八戸市男女共同参画基本条例」第７条の規定に基づき、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画として策定します。
- 男女共同参画社会の形成を促進することを目的とした「男女共同参画社会基本法」や国の「第６次男女共同参画基本計画」、県の「あおもり男女共同参画プラン」の趣旨を踏まえるとともに、「八戸市総合計画」との整合性を図ります。
- 本計画は、女性活躍推進法第６条第２項[注1]の規定による、八戸市推進計画[注2]として位置付けることとします。

注１　市町村は、女性活躍推進法に基づく基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての「推進計画」を策定することが、努力義務となっています。

注２　本計画における該当箇所
基本目標Ⅰ-１-(1)ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境整備
2　政策・方針決定過程への女性の参画拡大
3　女性の経済的自立に向けた環境整備
基本目標Ⅱ-１　生涯を通じた男女の健康への支援

【関連法と国・県・市の計画の関係のイメージ図】



4　計画の期間

本計画の計画期間は、令和９年度から令和 13 年度までの５か年とします。

なお、計画期間内において、関係する法及び条例が見直された場合や、新たに盛り込むべき事項等が生じた場合には、必要に応じて計画の見直しを行います。

【国・県・市の計画期間サイクルの比較】

	年度	国	県	市	年度
平成	8(1996)	男女共同参画2000年プラン		（第１次）八戸市男女共同参画基本計画 男女共同参画社会をめざす はちのへプラン	8
	9(1997)				9
	10(1998)				10
	11(1999)				11
	12(2000)				12
	13(2001)	男女共同参画基本計画	あおもり男女共同参画プラン21		13
	14(2002)				14
	15(2003)				15
	16(2004)				16
	17(2005)				17
	18(2006)	第２次男女共同参画基本計画		（第２次）八戸市男女共同参画基本計画 男女共同参画社会をめざす はちのへプラン2006	18
	19(2007)		新あおもり男女共同参画プラン21		19
	20(2008)				20
	21(2009)				21
	22(2010)				22
	23(2011)	第３次男女共同参画基本計画			23
	24(2012)		第３次あおもり男女共同参画 プラン21	（第３次）八戸市男女共同参画基本計画 男女共同参画社会をめざす はちのへプラン2012	24
	25(2013)				25
	26(2014)				26
	27(2015)				27
	28(2016)	第４次男女共同参画基本計画			28
	29(2017)		第４次あおもり男女共同参画 プラン21	（第４次）八戸市男女共同参画基本計画 男女共同参画社会をめざす はちのへプラン2017	29
	30(2018)				30
	31(2019)				31
令和	2(2020)				2
	3(2021)	第５次男女共同参画基本計画			3
	4(2022)		第５次あおもり男女共同参画プラン	（第５次）八戸市男女共同参画基本計画 男女共同参画社会をめざす はちのへプラン2022	4
	5(2023)				5
	6(2024)				6
	7(2025				7
	8(2026)	第６次男女共同参画基本計画			8
	9(2027)		第６次あおもり男女共同参画プラン	（第６次）八戸市男女共同参画基本計画	9
	10(2028)				10
	11(2029)				11
	12(2030)				12
	13(2031)				13

5　計画の進行管理

本計画において、計画の着実な推進を図るため、下記のとおり適切な進行管理を行うとともに進捗状況の調査結果等を公表します。

- 毎年度、計画に登載している実施施策について、進捗状況の調査を実施します。
- 八戸市男女共同参画審議会に、その進捗状況を報告し、意見を聴取します。
- これらを踏まえ、施策及びその施策に基づいて実施する事業について、必要に応じて事業の見直しや新たな事業の追加などを行うこととし、適切な運用を図ります。

1

第2章
計画の目指す姿

第２章　計画の目指す姿

１　アンケート結果から見える八戸市の現状

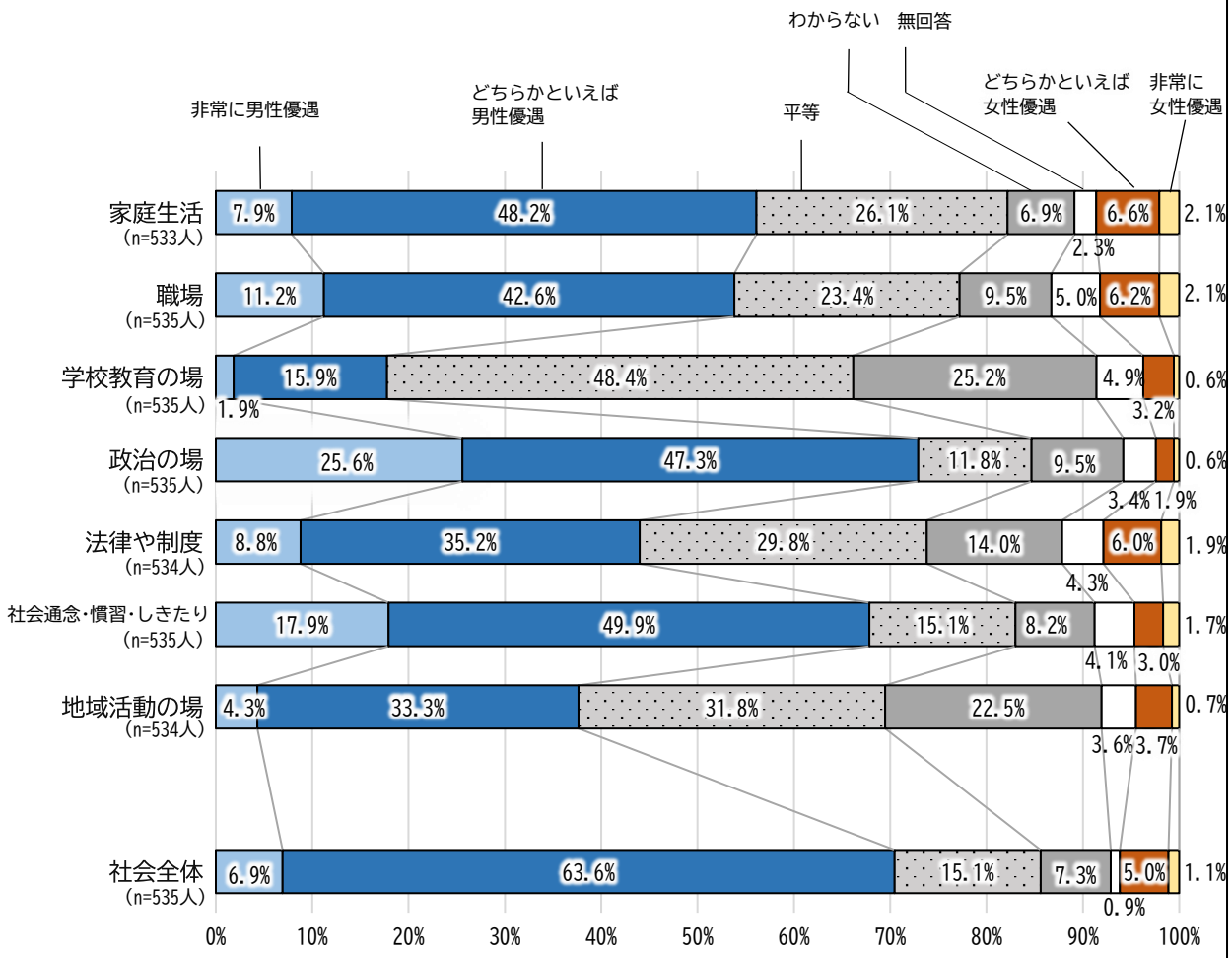
当市では、令和７年７月に、今後の男女共同参画社会の実現に向けた施策の参考とすることを目的として、無作為に抽出した市民 1,000 人及び事業者 300 社を対象とした「男女共同参画に関する市民アンケート」及び「女性活躍に関する事業者アンケート」を実施し、市民アンケートでは 535 件、事業者アンケートでは 154 件の有効回答を得ました。

なお、以降のグラフにおいては、無効回答を集計から除外しているため、設問ごとに回答数（ｎ）は異なっています。

（1）市民の各分野における男女の平等感

男女の平等感について８つの分野で聞いたところ（図１）、「学校教育の場」で５割近くの方が「平等」と回答していますが、それ以外の分野では「男性優遇（非常に/どちらかといえば）」という回答の割合が高くなっています。特に「政治の場」と「社会通念・慣習・しきたり」及び「社会全体」では、「平等」の回答割合が２割未満と非常に低くなっています。

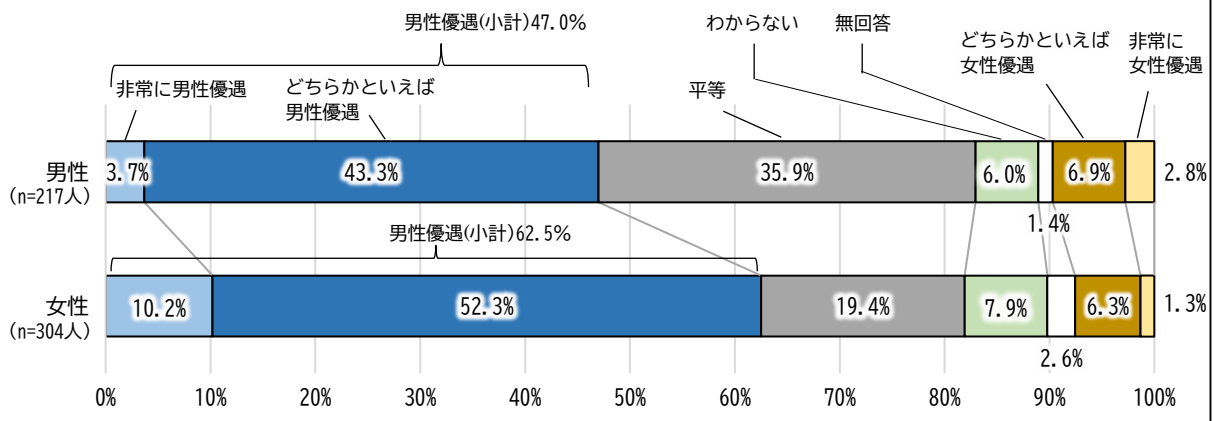
図１　各分野における男女の平等感



資料：令和７年度 八戸市男女共同参画に関する市民アンケート

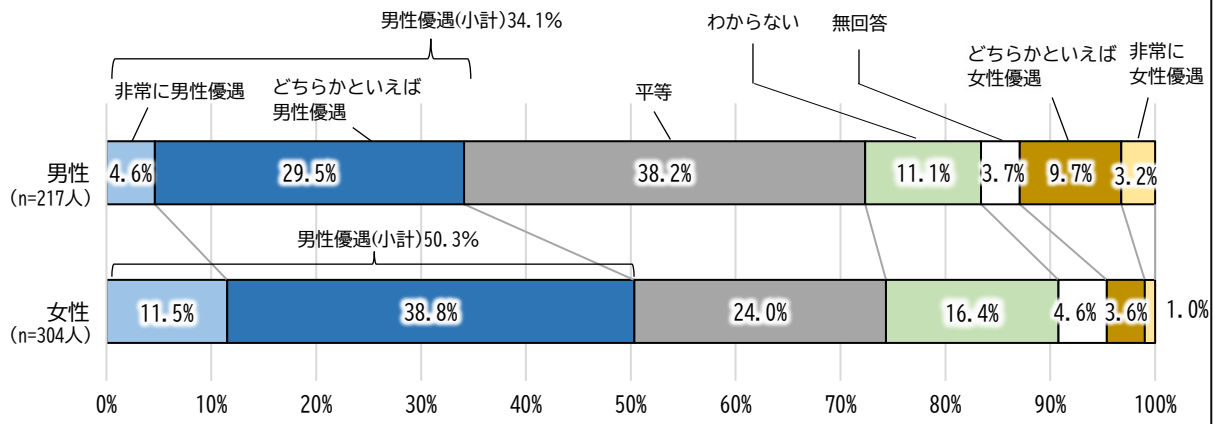
また、各分野の回答結果を男女別に見ると、「男性優遇（非常に/どちらかといえば)」と感じている割合は、全ての分野において、女性の方が男性よりも高くなっています。特に、「家庭生活（図２)」「法律や制度（図３)」の分野での差が大きく、「家庭生活」では 15.5 ポイントの差、「法律や制度」では 16.2 ポイントの差があります。

図 2 家庭生活（男女別）



資料：令和７年度 八戸市男女共同参画に関する市民アンケート

図 3 法律や制度（男女別）



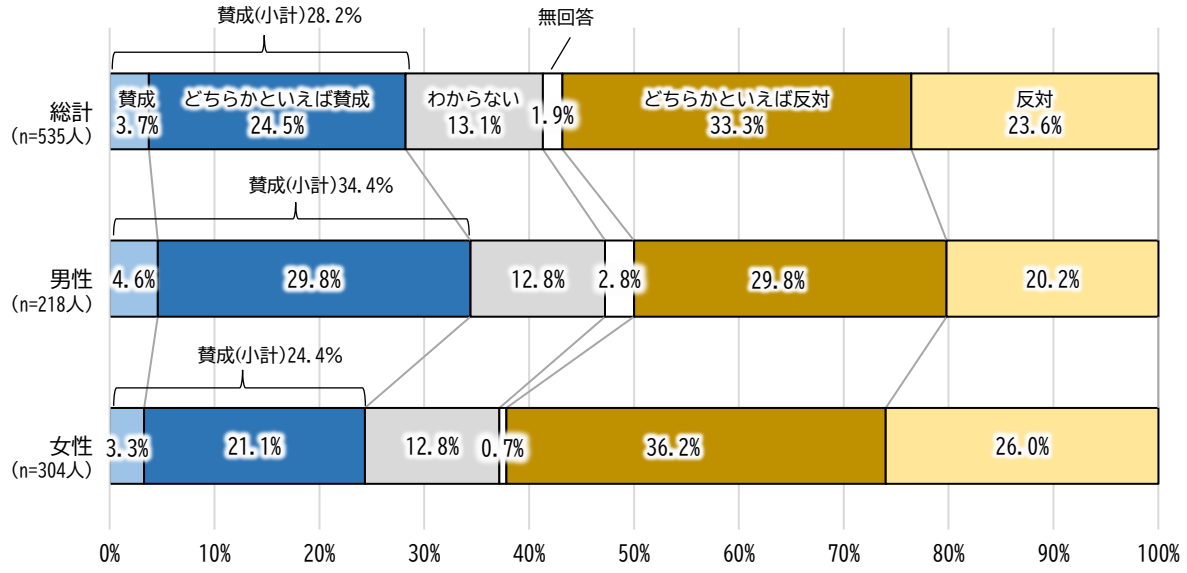
資料：令和７年度 八戸市男女共同参画に関する市民アンケート

（2）市民の固定的性別役割分担意識[6]

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担についてどう思うか聞いたところ(図4)、「賛成」「どちらかといえば賛成」と答えた方の割合の合計が、男性では 34.4%、女性では 24.4%であり、性別による固定的な役割分担の意識は未だに根強く、男女間に意識差もあることがわかります。

図 4「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方についてどう思うか

※「総計」には性別無回答者も含めています



資料：令和７年度　八戸市男女共同に関する市民アンケート

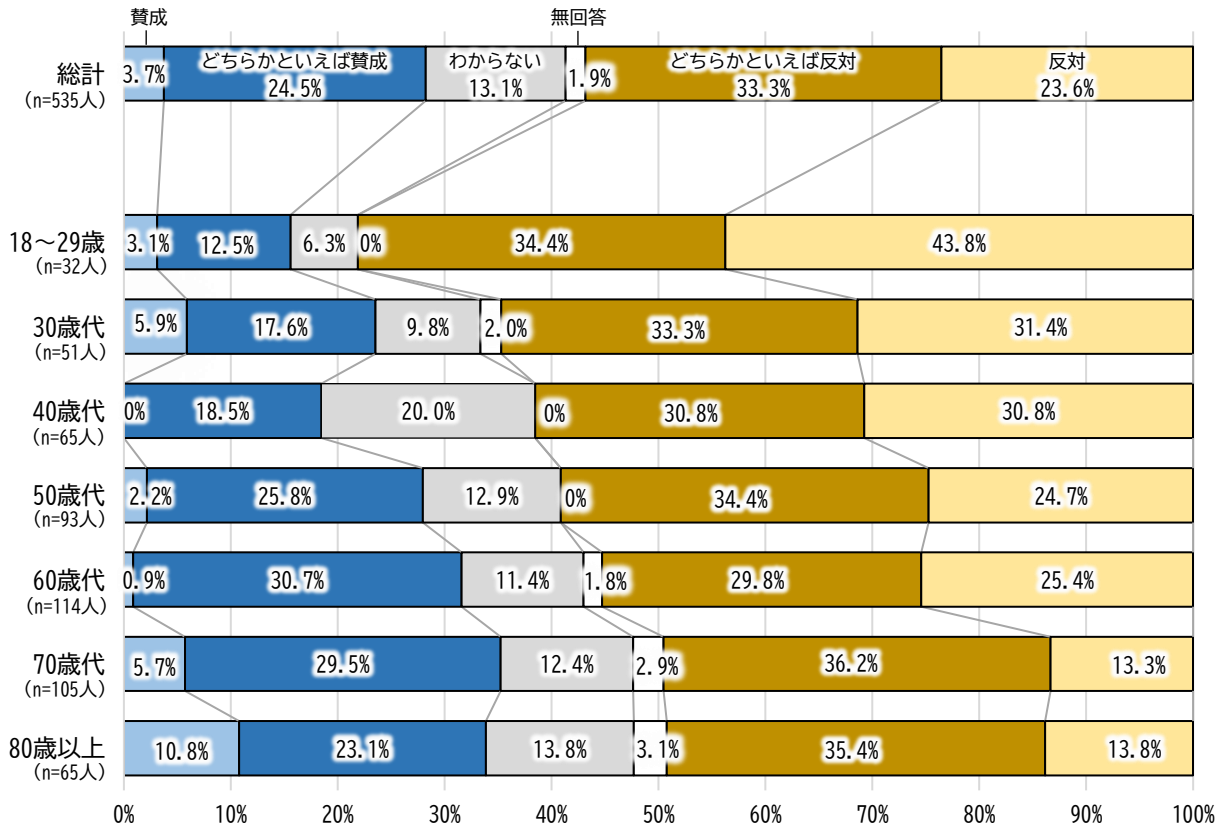
[6] **固定的性別役割分担意識**…男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

回答結果を年齢別に見ると（図５）、「賛成」「どちらかといえば賛成」と答えた方の割合は高齢者世代ほど高く、世代が若くなるほど「反対」の割合が高くなる傾向にありました。

また、各世代とも「わからない」と答えた方が一定数いますが、特に 40 歳代では 20％と、他の年齢層よりも高い割合となっています。

図 5「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方についてどう思うか （年齢別）

※「総計」には年齢無回答者も含めています

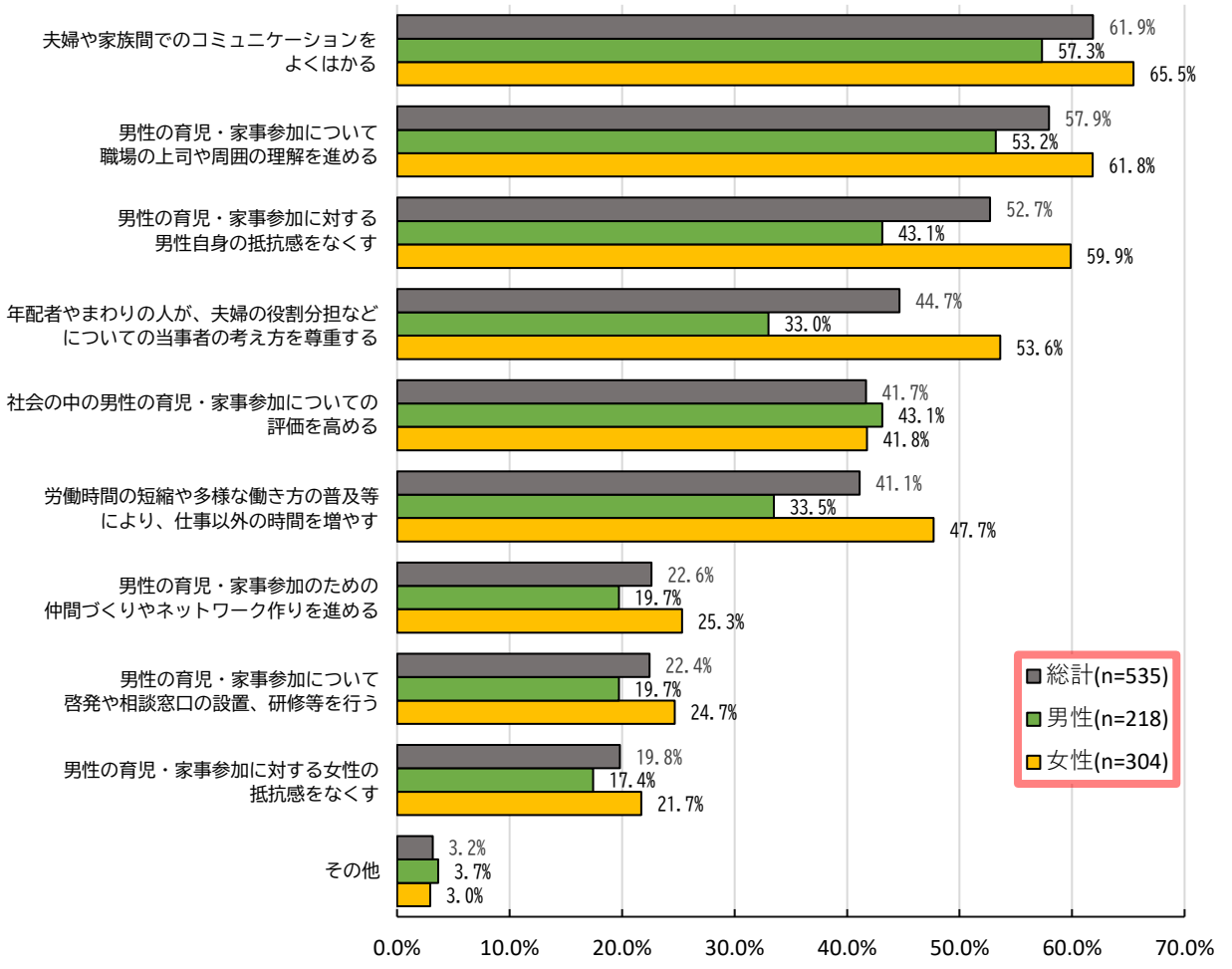


資料 ：令和７年度 八戸市 男女共同参画に関する市民アンケート

（3）男性の家庭参画のために必要なこと

男性が育児・介護・家事・地域活動に積極的に参加していくために必要なことについて、複数回答可で聞いたところ（図６）、男女ともに「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」と答えた方の割合がもっとも高い結果となりました。

図 ６　男性が育児･介護･家事･地域活動に参加してくために必要なこと

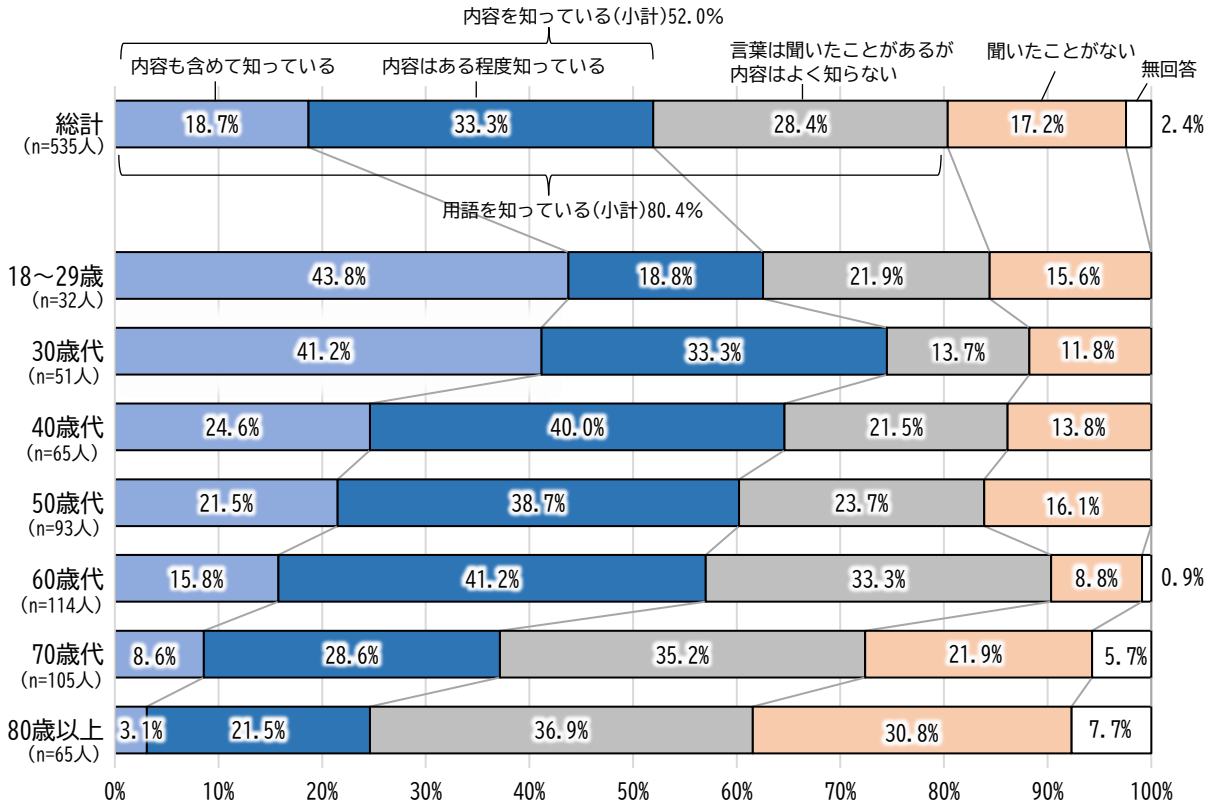


資料：令和７年度 八戸市男女共同参画に関する市民アンケート

（4）多様な性のあり方に関する理解

「性的マイノリティ」という用語について聞いたところ(図7)、52.0%の方が内容を知っていると回答しており、「聞いたことがある」も含めると8割以上の方が用語を知っている結果となりました。結果を年齢別に見ると、比較的新しい用語であるためか、若年層の方が用語を知っている割合が高く、内容についても深く知っている傾向にあります。

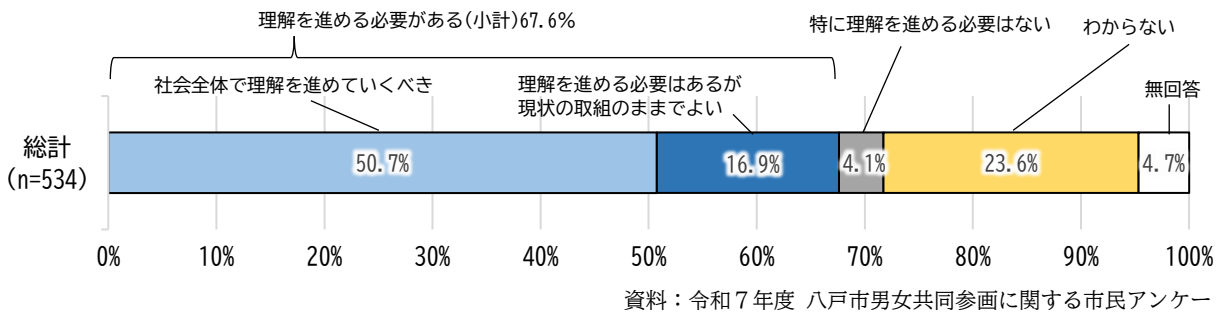
図7「性的マイノリティ」の用語認知度（年齢別）　※「総計」には年齢無回答者も含めています



資料：令和７年度 八戸市男女共同参画に関する市民アンケート

また、性的指向[7]及びジェンダーアイデンティティ[8]の多様性に関する理解の増進についてどのように考えるか聞いたところ(図8)、67.6%の方が理解を進める必要があると回答しています。

図8 性の多様性に関する理解の増進についてどう考えるか



資料：令和７年度 八戸市男女共同参画に関する市民アンケート

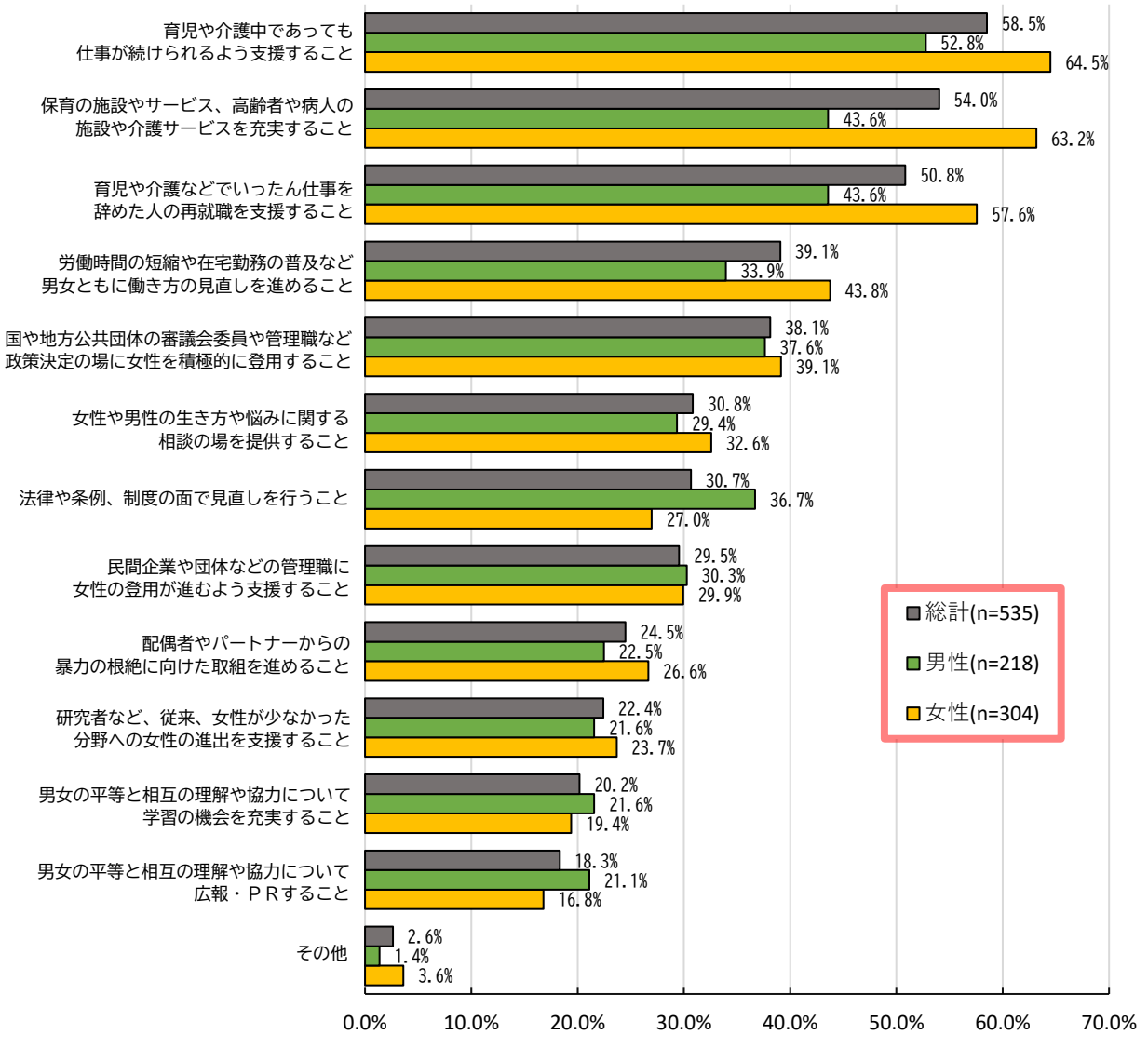
[7] **性的指向**…恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向

[8] **ジェンダーアイデンティティ**…自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識。自身の性別についてのある程度の一貫性を持った認識を指す。

（5）行政が力を入れるべきこと

男女共同参画社会を実現するために、行政が力を入れるべきことは何か、複数回答可で聞いたところ(図9)、男女ともに「育児や介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」と答えた方の割合が最も高い結果となりました。

図 9　男女共同参画社会実現のため行政が力を入れるべきこと



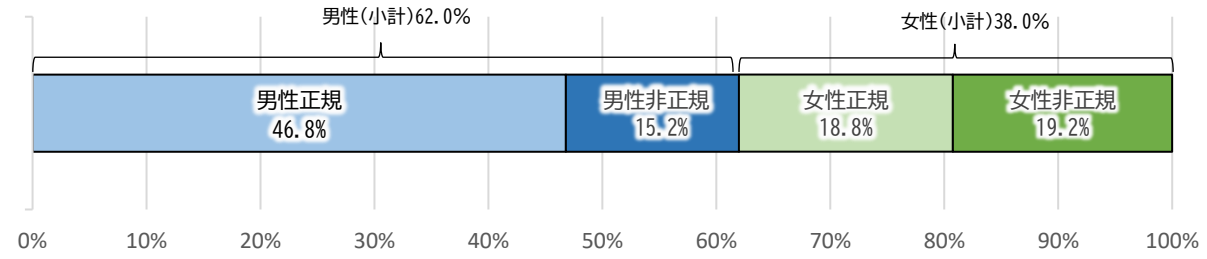
資料：令和７年度 八戸市男女共同参画に関する市民アンケート

（6）男女別の雇用状況

事業者における雇用状況について聞いたところ(図 10)、正規と非正規を合計した従業員全体における男女の割合は、男性 62.0%、女性 38.0%となっています。

一方、男女それぞれの非正規従業員の割合を見ると、男性では、正規と非正規がおよそ 3 対 1 の割合であるのに対し、女性では、半数以上が非正規であり、男女で雇用状況に差があることが分かります。

図 10　男女別の雇用状況



資料：令和７年度 八戸市女性活躍に関する事業者アンケート

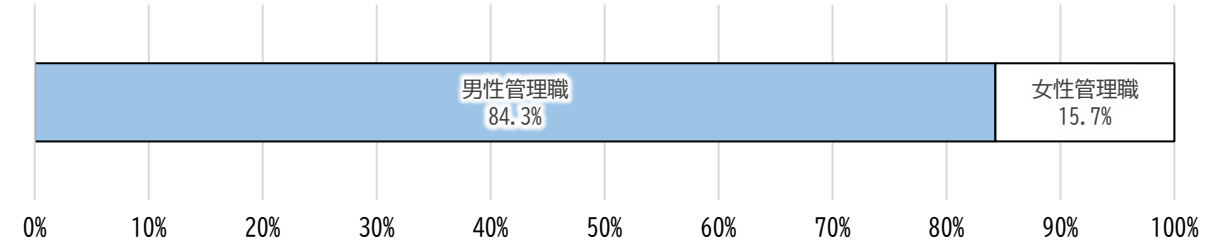
※回答のあった事業者全154社のうち、従業員300人以下の128社の集計値を使用しています。

（7）管理職の男女比率

事業者における管理職の男女比率について聞いたところ(図 11)、管理職のうち 8 割以上を男性が占めています。

男女別の雇用状況(図 10)において、正規従業員の男女比率が、男性 46.8%、女性 18.8%であったことから、正規従業員の男女比率以上に、管理職の男女比に偏りがあることが分かります。

図 11　管理職の男女比率



資料：令和７年度 八戸市女性活躍に関する事業者アンケート

※回答のあった事業者全154社のうち、従業員300人以下の128社の集計値を使用しています。

2 目指す姿

八戸市男女共同参画基本条例第２条において、「男女共同参画」とは、「男女一人ひとりが、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うこと」と定義しています。

市民一人ひとりのたゆまぬ努力と情熱により、着実に発展を遂げてきた当市が、さらに豊かで活力ある都市として発展し続けるためには、男女が性別にとらわれず、社会のあらゆる分野の活動に対等に参画し、個性と能力を十分に発揮し、喜びと責任を分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現が不可欠です。

このようなことから、当市が描く男女共同参画社会として

「男女一人ひとりが生き生きと暮らすことのできるまち 八戸市」

を目指します。

3 基本目標

本計画では、男女共同参画の推進により、すべての市民の多様な幸せ（ウェルビーイング）の向上を図り、目指す姿を実現するため、次の三つを基本目標として定め、施策を推進していきます。

基本目標Ⅰ　性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮し活躍できる社会

誰もが性別にとらわれることなく、それぞれが役割を果たし、生きがいを感じながら活躍する多様性に富んだ社会であるためには、職業生活と家庭生活との両立や、現在、男性が中心となりがちな政策・方針決定過程へ多様な視点を反映させていくことが重要です。

働くことを希望するすべての人が、育児・介護や社会活動などの生活と仕事との両立に困難や不安を感じることなく働き続けることができるよう、柔軟な働き方を選択できる環境を整備する必要があります。

また、これまでの取組により、雇用をはじめ多くの分野で、男女がともに参画し活躍できる環境は整いつつありますが、指導的地位[9]に占める女性の割合は依然として低い水準にあり、女性の社会進出と指導的地位への登用を一層促進していく必要があります。

このようなことから、性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮し活躍できる社会の実現を目指します。

---

[9] **指導的地位**…①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者。

基本目標Ⅱ
すべての人の人権と尊厳が守られ健康で安全安心に生活できる社会

人権の尊重及び生涯を通じて健康な生活を営むことは、当市が目指す男女共同参画の基本理念に掲げられた重要な推進項目です。

令和６年 12 月に内閣府が公表した「女性に対する暴力の現状」によると、重大な人権侵害である配偶者等からのＤＶ[10]や性犯罪・性暴力に関する相談件数は増加傾向にあります。

また、性別や年齢、国籍、障がいの有無などに起因する差別や偏見、多様な性のあり方に対する不寛容などを背景に生きづらさを感じている人の存在が顕在化しており、これらの人々の人権と尊厳を守るための支援の充実や、理解の促進が求められています。

さらには、すべての市民が平穏に暮らすことができるよう、生涯を通じた健康の保持増進、生活上の困難に対する支援や男女共同参画の視点を取り入れた防災対策などに、切れ目なく取り組んでいくことが重要です。

このようなことから、多様な人々を包摂し、すべての人の人権と尊厳が守られ、健康で安全安心に生活できる社会の実現を目指します。

基本目標Ⅲ　男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

性別により職種や役割、活動分野などが決められることは、多様な価値観の否定や個人の能力によらない不当な評価、過度な責任負担、人権の軽視などにつながり、当市が目指す男女共同参画社会の実現を阻害する大きな要因の一つです。

これまで様々な取組が進められてきましたが、長い年月をかけて形作られてきた慣習やしきたり、固定観念を変革することは容易ではなく、性別による役割分担意識は根強く残っています。固定的な性別役割分担意識は、家事・育児・介護負担の女性への偏りや男女間賃金格差にも影響を与えているだけではなく、男性にとっても、過重労働など心身の健康悪化や生活の質の低下をもたらすなど、双方に深刻な影響を与えています。

男女が対等なパートナーとして、職種や役割等を決めつけられることなく、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きることのできる社会を実現するためには、こどもから高齢者までのすべての世代において男女共同参画の理念や考え方を正しく理解し、適切に行動することが必要です。

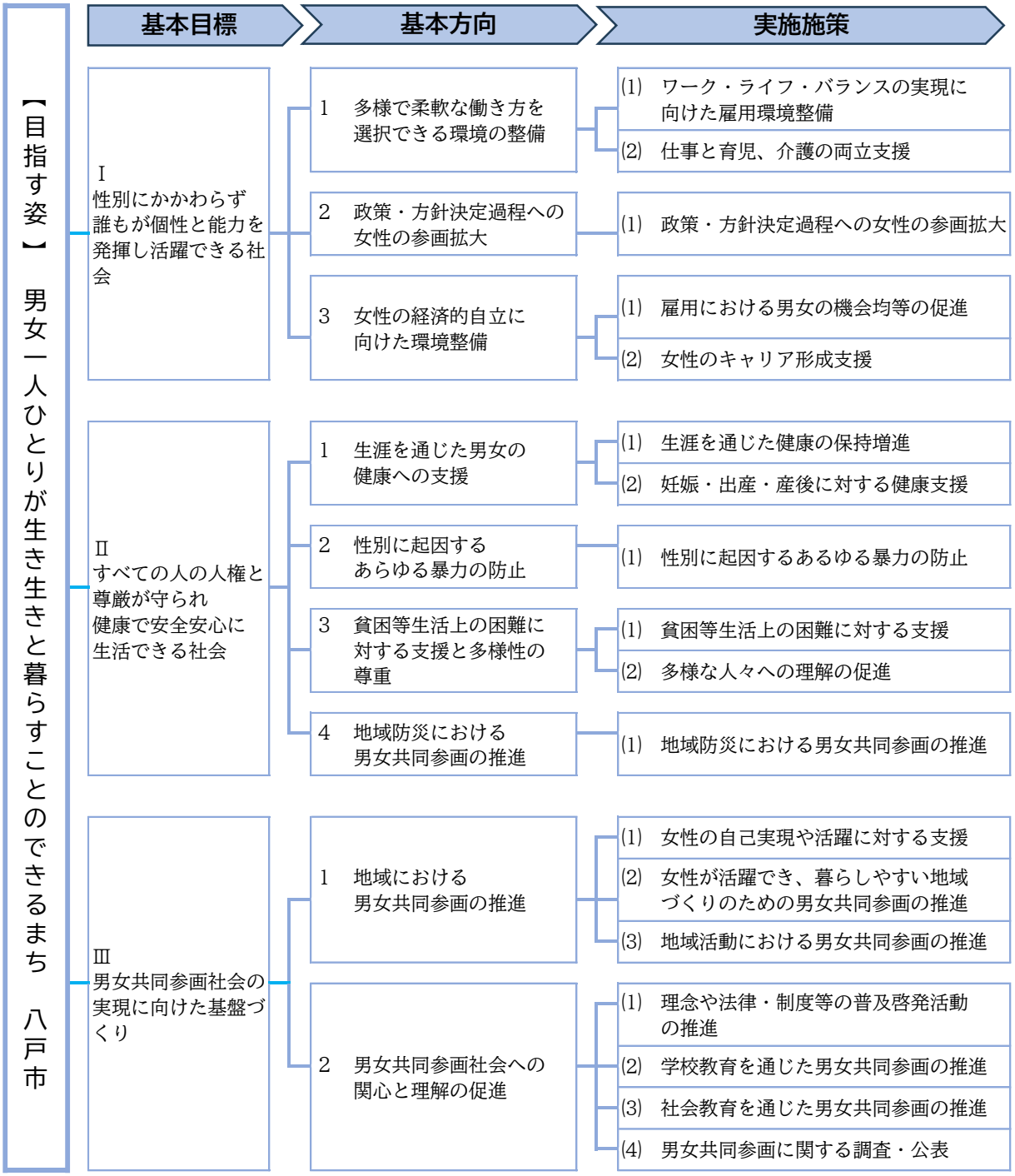
このようなことから、市民の男女共同参画に関する関心を高めるとともに理解の促進を図り、男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくりを進めます。

---

[10] **ＤＶ(ドメスティック・バイオレンス)**…配偶者等（配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者）からの暴力（身体的暴力のほか、精神的・経済的・性的暴力を含む）のこと。

4　施策の体系

当市における男女共同参画社会の実現に向けて、３つの基本目標を達成するための施策の基本方向と実施施策を次のとおりとします。



第３章
計画推進のための取組

第３章　計画推進のための取組

基本目標Ⅰ
性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮できる社会

＜現状と課題＞

就業は生活の経済的基盤であるとともに、働くことを希望するすべての人が性別にかかわらず自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会を実現する観点からも極めて重要な意義を持っています。しかし、雇用環境の整備や女性活躍の推進は未だ十分とはいえません。

当市の状況をみると、事業者アンケートでは男性の育児休業取得率は 17.8%にとどまり、女性の 96.9%と比較して著しく低い状況にあります。また、市民アンケートでは、男女共同参画社会を実現するために行政が力を入れるべきこととして、「育児や介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」を挙げた方が最も多くなりました。これらの結果は、育児や介護をはじめとしたライフイベントに際して、多くの市民が仕事と生活の両立に課題を感じていることを示しています。

また、国においては「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性割合を 30%程度となることを通過点として、2030 年代には指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会を目指す」としています。一方、当市においては、事業者アンケートでは、管理職に占める女性の割合が 15.7%と未だ低い水準にとどまっています。また、正規従業員の割合についても、男性の 46.8%に対して女性は 18.8%と、男女間で大きな格差が生じています。

このような状況を改善していくためには、働くことを希望するすべての人が、仕事と育児・介護等を含む生活との両立のしづらさを感じることなく働き続けることのできる環境が重要です。

また、雇用の場において、指導的地位への女性登用を促進するため、事業者に対し法制度の周知のみならず、多様な人材を活かす経営の重要性を積極的に働きかけるとともに、キャリア形成を支援し、女性が活躍しやすい環境づくりに取り組むことにより、女性の社会進出を後押しする必要があります。

そのため、

１．多様で柔軟な働き方を選択できる環境の整備

２．政策・方針決定過程への女性の参画拡大

３．女性の経済的自立に向けた環境整備

に取り組みます。

＜重要業績評価指標（KPI）＞[11]

● 市男性職員の育児休業取得率

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
14.8%	84.6%	基準値より上昇

（資料：八戸市　人事課）

※市男性職員（市長部局、市民病院、交通部、教育委員会、各行政委員会）の育児休業取得率

● 審議会等の男女構成比率における少ない方の割合

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
27.6%	30.0%	33.3%

（資料：八戸市　行政管理課）

● 市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合※

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
14.6%	20.5%	22.0%

（資料：八戸市　人事課）

※市職員（市長部局、市民病院、交通部、教育委員会、各行政委員会）の管理職（課長級以上）に占める女性の割合

※女性職員の活躍の推進に関する「特定事業主行動計画(令和８年４月１日策定)」における目標値。ただし、特定事業主行動計画の計画期間は令和 12 年度まで。

● はちのへ創業・事業承継サポートセンターの支援により起業した女性の人数（累計）

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
67 人	171 人	391 人

（資料：八戸市　商工課）

● 女性チャレンジ講座受講生満足度

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
－	90.0%	基準値より上昇

（資料：八戸市　市民連携推進課）

[11] **重要業績評価指標（KPI：Key Performance Indicator）**…目標を達成するための取組の進捗状況を定量的に測定するための指標のこと。

Ⅰ－1 多様で柔軟な働き方を選択できる環境の整備

働くことを希望するすべての人が、仕事と、育児・介護・社会活動等を含む生活との両立のしづらさを感じることなく働き続けることができるよう、多様で柔軟な働き方の普及啓発等によりワーク・ライフ・バランス[12]の実現に向けた雇用環境整備を促進するとともに、仕事と育児・介護の両立支援に取り組みます。

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境整備

■ 各種広報媒体を活用した、ワーク・ライフ・バランスの実践例や雇用管理の関係法令・制度の周知啓発などにより、事業者の正しい理解の促進を図ります。

■ 家族農業経営における仕事と生活のバランスや役割分担を、家族の話し合いのもと明確にし、家族全員が意欲的に働けるよう、家族経営協定[13]の締結促進を図ります。

■ 市が率先して、年次有給休暇や配偶者出産休暇、育児参加休暇など、各種休暇制度の取得と時間外勤務の縮減を推進することにより、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組みます。

(2) 仕事と育児、介護の両立支援

■ 料理や掃除などの家事に関する講座等の開催により、男性の家事・育児への参画促進を図ります。

■ 育児に必要な心の準備や親としての役割を夫婦がともに学ぶことにより、役割分担をともに考え、協力して子育てできるよう支援します。

■ 子育てサロンをはじめとした地域の子育て支援機能や保育サービスの充実、育児費用の助成により、子育て世帯の負担軽減を図ります。

■ 介護保険制度の周知と適切な介護サービスの提供により、家族介護の負担軽減を図ります。

---

[12] **ワーク・ライフ・バランス**…仕事と生活の調和のこと。誰もがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいう。

[13] **家族経営協定**…家族農業経営に携わる各家族構成員が、意欲とやりがいを持って参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき決める協定のこと。

Ⅰ－2 政策･方針決定過程への女性の参画拡大

女性の活躍を推進するため、政策・方針決定に女性の意見を反映する機会の提供や、参画機会の情報発信などを通じて、意思決定の場への女性の参画拡大を図ります。

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

■ 市への政策提案を行う機会を提供することにより、女性の市政への参画拡大を図ります。

■ 市附属機関の委員の選任において、男女構成比率に目標値を設定し、女性委員の登用拡大を図ります。

■ 女性活躍推進法に関する制度を周知し、事業者における指導的地位への女性の積極的登用を促します。

■ 農業経営における夫婦等の共同経営を促進することにより、農業経営への女性の参画促進を図ります。

Ⅰ－3 女性の経済的自立に向けた環境整備

女性の経済的自立に向け、性別にかかわりなく活躍できる雇用環境の整備や、雇用における男女間の機会均等を促進するとともに、女性が自らの意欲と能力を高めるためのキャリア形成支援や創業支援に取り組みます。

(1) 雇用における男女の機会均等の促進

■ 関係機関と連携して、「えるぼし認定制度[14]」などによる企業イメージの向上や優秀な人材の確保といった女性活躍に取り組むメリットについての情報発信、女性活躍に取り組む事業者に対するインセンティブ[15]の付与などを通じ、働くことを希望する女性が活躍できる雇用環境の整備を促進します。

■ 補助金の交付などを通じて、多様な人材が働きやすい職場環境の整備を支援します。

---

[14] **えるぼし認定制度**…自社の女性活躍に関する現状把握と課題分析をした上で、それを踏まえた目標設定のもと、取組を実施するための女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した事業者のうち、一定基準を満たし女性の活躍促進に関する状況などが優良な事業者を認定する制度のこと。

[15] **インセンティブ**…やる気を起こさせるための外的刺激、動機付け。

■ 関係機関と連携して、男女雇用機会均等法[16]や、パートタイム・有期雇用者労働法[17]について、その制度や相談窓口等を事業者に対し情報提供することにより、性別による差別的取扱がない採用、昇進、配置など、雇用環境整備の促進を図ります。

■ 関係機関と連携して、職場におけるハラスメント[18]を防止するための関係法令[19]・制度や相談窓口について周知啓発することにより、雇用におけるハラスメント防止措置の促進を図ります。

(2) 女性のキャリア形成支援

■ ビジネススキルの向上と参加者間のネットワーク構築につながる講座を開催し、職場や地域社会で活躍できる女性人材の育成を図ります。

■ 専門家による相談対応やセミナーの開催などにより、女性の起業を支援します。

■ 就職に関する職業相談や職業訓練の実施などにより、働くことを希望する女性の就業を支援します。

---

[16] **男女雇用機会均等法…**正式名称は「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」。雇用の分野での男女の均等な機会と待遇の確保を図り、働く女性の就業間環境を整えることを目的とした法律。

[17] **パートタイム・有期雇用労働法**…正式名称は「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。

[18] **職場におけるハラスメント**…セクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメント行為のこと。

[19] **職場におけるハラスメントを防止するための関係法令**…「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」のこと。

基本目標Ⅱ
すべての人の人権と尊厳が守られ健康で安全安心に生活できる社会

＜現状と課題＞

男女が互いの身体的性差を正しく理解し、人権と尊厳が守られ、心身ともに健康に生きることができることは、男女共同参画社会の形成に当たっての大前提です。

生涯を通じて健康を保持するためには、疾患の罹患状況や、健康に影響を与える社会的な要因が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた適切な保健・医療を受けることが必要です。

また、暴力や社会的な格差は、特に女性の生涯にわたる健康に深刻な影響を与え、個人の尊厳や安全で安心な暮らしをおびやかす重大な要因となっています。

生活上の困難を抱える人には、貧困をはじめとして、就労困難、心身の疾病、住まいの不安定、ひとり親家庭であることといった課題があり、これらが複合的に生じている場合も少なくありません。中には家族や地域から孤立し、問題が深刻化しているケースも見られます。

当市には、性別や年齢、国籍の違い、障がいの有無、性的指向及びジェンダーアイデンティティなど、多様な人々が暮らしています。しかし、周囲の理解不足や無関心による差別や偏見に苦しみ、生きづらさを抱えている人の存在が顕在化しています。

さらに、災害発生時においては、すべての人のプライバシーが適切に確保され、個人が尊重されなければなりませんが、性別や障がいの有無などにより支援ニーズは異なります。とりわけ、女性やこども、配慮を要する人々に対しては、個別の状況に応じた対応が必要です。

このような状況を改善していくためには、すべての人が生涯を通じて健康に暮らすことができるよう、妊娠・出産・産後を含む、年代やライフステージに応じた健康支援を行うとともに、男女の身体的性差や心身の健康に対する市民の意識を高めることが重要です。

あわせて、性別に起因する暴力の防止や相談支援など、人権を守るための取組を推進するとともに、貧困等生活上の困難を抱える人々の実情に応じた適切な相談・就労支援等に努める必要があります。また、多様な人々が差別や偏見を受けることなく自分らしく暮らせるよう、市民の理解促進を図る必要があります。

そして、市民生活における安全性を高め、安心して暮らすことができるよう、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災力の向上や災害対策に取り組んでいくことが求められます。

そのため、

１．生涯を通じた健康への支援

２．性別に起因するあらゆる暴力の防止

３．貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重

４．地域防災における男女共同参画の推進

に取り組みます。

＜重要業績評価指標（KPI）＞

● 女性がん検診の受診率

	R2	基準値（R7）	目標値（R13）
乳がん	15.0%	18.3%	20.0%
子宮頸がん	16.8%	15.5%	18.0%

（資料：八戸市 健康づくり推進課）

※市で実施しているがん検診における「乳がん」と「子宮頸がん」の受診率

● 市民健康づくり講座受講者満足度

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
92.9%	84.8%	90.0%

（資料: 八戸市 健康づくり推進課）

● 両親学級開催回数・受講者数

	R2	基準値（R7）	目標値（R13）
開催回数	10 回	12 回	12 回
受講者数	346 人	434 人	500 人

（資料: 八戸市 すくすく親子健康課）

● 認知症サポーター[20]数(累計)

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
20,022 人	22,889 人	27,689 人

（資料：八戸市 高齢福祉課）

● 生活困窮者対象の就労支援による就労者数

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
155 人	178 人	180 人

（資料：八戸市 生活福祉課）

● 八戸市防災会議の委員に占める女性の割合

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
2.8%	2.8%	8.5%

（資料：八戸市 危機管理課）

● 自主防災組織の活動カバー率

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
88.4%	95.5%	97.5%

（資料：八戸市 災害対策課）

---

[20] **認知症サポーター**…認知症に対する正しい知識と理解を持ち、地域で認知症の人やその家族に対してできる範囲で手助けする人のことをいう。

Ⅱ－1 生涯を通じた健康への支援

生涯を通じて健康に暮らせるよう、身体的性差に応じた健康づくりの推進に取り組むとともに、母子保健体制の充実や不妊に悩む方への相談、情報提供などを通じて、妊娠・出産等に関する健康管理の支援に取り組みます。

（1）生涯を通じた健康の保持増進

■ 健康教室や健康相談の実施、各種健診の受診促進により、男女それぞれのライフコース[21]に応じた健康管理を支援します。

■ 思春期から更年期に至る身体的・精神的な悩みや健康課題に対する相談対応や指導により、性差に応じたきめ細やかな健康の保持増進を図ります。

（2）妊娠・出産・産後における健康支援

■ 母子健康手帳の交付や健康相談、健康診査の実施、訪問指導などにより、妊産婦の健康管理と乳幼児の健やかな発育・発達を支援します。

■ 妊婦への電話による相談支援や妊産婦同士の交流会の開催などにより、妊娠・出産・育児に伴う悩みや不安の解消を支援します。

■ 不妊や不育に関して、検査費用の助成や相談指導、情報提供により、悩みを抱える方を支援します。

Ⅱ－2 性別に起因するあらゆる暴力の防止

誰もが、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、個人の人権が尊重され、安全に、かつ安心して暮らせることが不可欠です。このため、「八戸市配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等並びに困難な問題を抱える女性への支援のための計画」に基づく各種施策を通じて、性別に起因するあらゆる暴力の防止に取り組みます。

（1）性別に起因するあらゆる暴力の防止

■ 国の「女性に対する暴力をなくす運動」実施期間等において、各種広報媒体を活用したＤＶ防止に関する情報発信、通報先や相談窓口の周知活動などにより、市民への人権意識の啓発を図ります。

■ 関係機関と連携して、配偶者やパートナーからのＤＶ、セクシャルハラスメントなど、性別に起因する暴力を受けた被害者に対する相談支援体制の充実を図ります。

---

[21] **ライフコース**…胎児期から高齢期に至るまでの人の生涯を経時的に捉えたもの。

Ⅱ－3 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重

誰もが安心して生活できる環境を整備するため、生活上の困難に対する相談体制の充実や就業、経済的な自立支援などに取り組むとともに、性別や年齢、国籍の違い、障がいの有無、性的指向及びジェンダーアイデンティティなどを理由とした偏見や差別により、困難な状況に置かれている多様な人々への理解を促進します。

(1) 貧困等生活上の困難に対する支援

■ 生活困窮者からの相談に応じて、就労、健康、家族問題など、多様な課題の解消に向けた自立支援計画の作成により、経済的な自立を支援します。

■ 生活困窮世帯のこどもへの学習支援や居場所づくりなどにより、次世代への貧困の連鎖の防止を図ります。

■ 医療費や学費等の助成制度などにより、多子世帯やひとり親世帯、遺児等の経済的負担の軽減を図ります。

■ 市営住宅への優先入居や賃貸住宅への円滑な入居の支援などにより、住宅の確保に困難を抱える多子世帯やひとり親世帯、高齢者世帯、障がい者世帯等の居住の安定を図ります。

(2) 多様な人々への理解の促進

■ 行政情報等の多言語化や外国人住民への相談支援などにより、外国人や外国にルーツをもつ人の暮らしを支援します。

■ 各種広報媒体を活用した情報発信や研修会の開催などにより、性別や年齢、国籍の違い、障がいの有無、性的指向及びジェンダーアイデンティティなどへの理解を促進するとともに、当事者やその家族の支援に取り組みます。

■ 関係機関と連携して、通報先や相談窓口の周知、研修会の開催などにより、こども、高齢者、障がい者などに対する虐待やいじめの防止を図ります。

Ⅱ－4 地域防災における男女共同参画の推進

安全安心に生活できる環境を整備するため、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の整備や自主防災組織の育成などを通じて、地域防災における男女共同参画を推進します。

(1) 地域防災における男女共同参画の推進

■ 八戸市防災会議への女性委員登用の拡大、「八戸市地域防災計画」や「八戸市避難所運営マニュアル」等に基づき、多様な人々に配慮した防災体制や避難所運営の確立などにより、男女共同参画の視点に立った災害対応力の強化を図ります。

■ メールやアプリ等、多様な情報伝達手段を活用した緊急情報の発信や、避難行動への支援体制の確立により、妊産婦や乳幼児、障がい者、外国人、高齢者等の迅速かつ確実な避難を支援します。

■ 防災資機材の購入補助や防災訓練費用の助成、研修会の開催により、自主防災組織の設立及び活動を支援し、地域に暮らす多様な人々に配慮した災害対応力の向上を図ります。

基本目標Ⅲ
男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

＜現状と課題＞

性別にとらわれることなく多様な住民が地域活動へ参画することや、リーダーとして女性が参画することは、異なる視点による課題解決や社会的な公平性の向上をもたらし、地域の活性化や持続可能な地域社会を構築する上で不可欠です。

当市の状況をみると、市民アンケートでは、町内会活動の参加経験に男女間で大きな差は見られません。一方で、町内会長に占める女性の割合は年々増加しているものの、令和８年４月１日現在で5.0%と依然低い状況にあります。

さらに、同アンケートにおける、個別分野の男女の平等感では、「学校教育の場」で「平等」と感じている割合が５割近いものの、その他の分野では「男性優遇（非常に/どちらかといえば)」と感じている割合が高くなっています。このことから、性別による固定的な役割分担意識や差別は未だ根強く残っていることがわかります。

内閣府の「令和７年度版男女共同参画白書」では、こうした固定的な性別役割分担意識が、若者や女性の地方から都市への転出につながり、また、地元に戻ることへの心理的障壁となっている可能性が指摘されています。「八戸市人口ビジョン」の推計でも、2050 年の 20~39 歳の若年男女人口は、男女ともに 2020 年の約半分に減少する想定です。特に出生数と密接に関係する若年女性が減少することで、将来的な市内人口の減少の加速が予想されています。

このような状況を改善していくためには、女性が自己実現を図り、活躍することのできる暮らしやすい地域づくりを進める必要があります。また、地域の様々な活動に多様な人材が参画し活躍できるよう、地域における男女共同参画を推進することが重要です。あわせて、すべての世代において固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス)を解消し、男女共同参画に向けた市民の意識を醸成する必要があります。

そのため、

１．地域における男女共同参画の推進

２．男女共同参画社会への関心や理解の促進

に取り組みます。

＜重要業績評価指標（KPI）＞

● 町内会長に占める女性の割合

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
3.4%	4.3%	6.5%

（資料：八戸市　市民連携推進課）

● 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という性別で役割を固定する考え方に反対する人の割合

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
68.5%	66.8%	基準値より上昇

（資料：八戸市　市民連携推進課）

※男女共同参画に関する市民アンケート（わからない、無回答を除く）

● 社会全体において「男女が平等」と思う人の割合

R2	基準値（R7）	目標値（R13）
―	16.5%	基準値より上昇

（資料：八戸市　市民連携推進課）

※男女共同参画に関する市民アンケート（わからない、無回答を除く）

Ⅲ－1 地域における男女共同参画の推進

女性が自己実現を図り活躍することができ、誰もが暮らしやすい持続可能な地域づくりのため、様々な場面で固定的な性別役割分担意識の解消等を推進し、地域の多様な活動に男女がともに参画し地域社会の活力を高めることができるよう、地域における男女共同参画に取り組みます。

(1) 女性の自己実現や活躍に対する支援

■ 女性が主体的に取り組むまちづくり活動に対して、実現に向けたサポートを行います。

■ まちづくり活動に関心のある女性のネットワークづくりの支援や、交流の場を提供します。

■ 幅広いテーマの研修会や講座の開催など、市民の視野を広げる多様な学習機会を提供することにより、地域で活躍する人材の育成を図ります。

■ ビジネススキルの向上と参加者間のネットワーク構築につながる講座を開催し、職場や地域社会で活躍できる女性人材の育成を図ります。(再掲)

(2) 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりのための男女共同参画の推進

■ 各種広報媒体を活用したワーク・ライフ・バランスの実践例や雇用管理に関する法令・制度の周知啓発などにより、正しい理解の促進を図ります。(再掲)

■ 女性活躍推進法に基づく制度の周知や、女性活躍に取り組む事業者へのインセンティブの付与などにより、女性の雇用環境の整備を促します。(再掲)

■ 関係機関と連携して、「えるぼし認定制度」などによる企業イメージの向上や優秀な人材の確保といった女性活躍に取り組むメリットについての情報発信を行い、働くことを希望する女性が活躍できる雇用環境の整備を促進します。(再掲)

■ 国の「男女共同参画週間」や「八戸市男女共同参画推進月間」等に合わせた啓発イベントを実施し、市民の関心と理解を深めるとともに、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を図ります。

■ 専門家による相談対応やセミナーの開催などにより、女性の創業を支援します。(再掲)

■ 補助金の交付などを通じて、多様な人材が働きやすい職場環境の整備を支援します。(再掲)

■ 家族農業経営における仕事と生活のバランスや役割分担を、家族の話し合いのもと明確にし、家族全員が意欲的に働けるよう、家族経営協定の締結促進を図ります。(再掲)

（3）地域活動における男女共同参画の推進

■ 町内会の加入促進や地域のリーダーの発掘・育成、活動の情報発信などにより、誰もが参画しやすい環境を整え、町内会活動の促進を図ります。

■ 児童生徒が地域活動やボランティア活動に参加する機会を提供することで、地域社会の一員である自覚と関心を深め、次世代の担い手を育成します。

■ 緑化活動をはじめとする市民の多様で主体的な活動を支援し、活動の場の提供や機会の創出を図ります。

Ⅲ－２ 男女共同参画社会への関心と理解の促進

男女共同参画社会への関心と理解を促進するため、多様な広報媒体による情報発信や啓発イベントなどを通じた男女共同参画の理念や関係法令・制度の普及啓発、学校教育・社会教育を通じた意識づくりに取り組みます。さらに、市民の現状理解や施策の効果的な実施につなげるため、男女共同参画に関する調査・公表に取り組みます。

（1）理念や法律・制度等の普及啓発活動の推進

■ 広報はちのへや情報誌「WITH YOU」、ＳＮＳ、市ホームページ等の各種広報媒体を活用した情報発信により、男女共同参画の理念や関係法令・制度等の普及啓発を図ります。

■ 国の「男女共同参画週間」や「八戸市男女共同参画推進月間」等に合わせた啓発イベントを実施し、市民の関心と理解を深めるとともに、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を図ります。（再掲）

（2）学校教育を通じた男女共同参画の推進

■ 「学校教育指導の方針と重点」に男女共同参画の推進について掲載し、教育現場へ周知することにより、男女共同参画の視点に立った児童生徒への指導と教育環境の整備を図ります。

■ 講演や体験学習、相談対応等の実施により、児童生徒の性やいのちに関する理解促進を図ります。

■ 男女共同参画の趣旨を踏まえた学校教育の推進により、児童生徒が性別にとらわれず将来を見通した自己形成を図ることができるよう支援します。

（3）社会教育を通じた男女共同参画の推進

■ 男女共同参画をテーマとした講演会や出前講座の開催、国や県などの関係機関が主催する学習機会の情報発信を通じて、男女共同参画の理念に対する市民の理解促進を図ります。

■ 市民による多様な文化芸術活動や主体的なまちづくり活動を支援し、活動の場や機会の創出を図ります。

（4）男女共同参画に関する調査・公表

■ 男女共同参画に関する市の施策や事業等の進捗状況、市民の意識などについて調査・公表することにより、市の取組や男女共同参画社会に対する市民の関心を高めるとともに、理解促進を図ります。

〈参考〉 重要業績評価指標（KPI）一覧

No.	基本目標	指標/定義・説明		基準値（策定時）	目標値（R13 年度）
1	I	市男性職員の育児休業取得率 /市男性職員（市長部局、市民病院、交通部、教育委員会、各行政委員会）の育児休業取得率		84.6%	基準値より上昇
2		審議会等の男女構成比率における少ない方の割合 /地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 138 条の 4 第 3 項の規定に基づき、法律又は条例の定めるところにより市が設置した機関における男女構成比率の少ない方の割合		30.0%	33.3%
3		市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合 /市職員（市長部局、市民病院、交通部、教育委員会、各行政委員会）の管理職（課長級以上）に占める女性の割合		18.8%	22.0%
4		はちのへ創業・事業承継サポートセンターの支援により起業した女性の人数（累計）		171 人	391 人
5		女性チャレンジ講座受講生満足度 /毎年度最終講座のアンケートで「とても良かった」「良かった」と回答した人の割合		90.0%	基準値より上昇
6	II	女性がん検診の受診率 /市が実施しているがん検診における「乳がん」と「子宮頸がん」の受診率	乳がん	18.3%	20.0%
			子宮頸がん	15.5%	18.0%
7		市民健康づくり講座受講者満足度		84.8%	90.0%
8		両親学級開催回数・受講者数		12 回 434 人	12 回 500 人
9		認知症サポーター数（累計） /認知症サポーター養成講座の受講者数(累計)		22,889 人	27,689 人
10		生活困窮者対象の就労支援による就労者数		178 人	180 人
11		八戸市防災会議の委員に占める女性の割合		2.8%	8.5%
12		自主防災組織の活動カバー率 /市全域に対し、自主防災組織が活動している地域の占める割合		95.5%	97.5%
13	III	町内会長に占める女性の割合		4.3%	6.5%
14		「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という性別で役割を固定する考え方に反対する人の割合 /「男女共同参画に関する市民アンケート」回答結果		66.8%	基準値より上昇
15		社会全体において「男女が平等」と思う人の割合 /「男女共同参画に関する市民アンケート」回答結果		16.5%	基準値より上昇

第4章
資　料　編

1　男女共同参画関係法令等

（1）男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）

目次

前文
第一章　総則（第一条－第十二条）
第二章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条－第二十条）
第三章　男女共同参画会議（第二十一条－第二十八条）
附則

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

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

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

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

第一章　総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

第三条　男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条　男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条　男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条　男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条　男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条　国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条　地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）
第十条　国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。
（独立行政法人男女共同参画機構の役割）
第十条の二　独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。
（法制上の措置等）
第十一条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。
（年次報告等）
第十二条　政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。
2　政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）
第十三条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。
2　男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
一　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
二　前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
3　内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
4　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
5　前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
（都道府県男女共同参画計画等）
第十四条　都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。
2　都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
一　都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
二　前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
3　市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
4　都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
（施策の策定等に当たっての配慮）
第十五条　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
（国民の理解を深めるための措置）
第十六条　国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
（苦情の処理等）
第十七条　国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
（連携及び協働の促進）
第十八条　国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。
2　地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。
3　男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携す

るように努めるものとする。

（人材の確保等）

第十八条の二　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

（調査研究）

第十八条の三　国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第十九条　国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第二十条　国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章　男女共同参画会議

（設置）

第二十一条　内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条　会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一　男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二　前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三　前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

（組織）

第二十三条　会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条　議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2　議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条　議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一　内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

2　前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3　第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4　第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第二十六条　前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2　前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

第二十七条　会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

（政令への委任）

第二十八条　この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附　則　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第二条　男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

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

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

3　この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会

の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附　則　（平成十一年七月十六日法律第百二号）抄

（施行期日）

第一条　この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　略

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

（委員等の任期に関する経過措置）

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

一から十まで　略

十一　男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

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

附　則　（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号）　抄

（施行期日）

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

（以下略）

附　則　（令和七年六月二十七日法律第八十号）

（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（令和七年法律第七十九号）の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

（政令への委任）

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。

（２）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）

目次

第一章　総則（第一条―第四条）
第二章　基本方針等（第五条・第六条）
第三章　事業主行動計画等
第一節　事業主行動計画策定指針（第七条）
第二節　一般事業主行動計画等（第八条―第十八条）
第三節　特定事業主行動計画（第十九条）
第四節　女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
第四章　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条―第二十九条）
第五章　雑則（第三十条―第三十三条）
第六章　罰則（第三十四条―第三十九条）
附則

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

２　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

３　女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条　国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条　事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章　基本方針等

（基本方針）

第五条　政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

２　基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二　事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ　職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ　職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四　前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3　内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
4　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
5　前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第六条　都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
2　市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
3　都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章　事業主行動計画等

第一節　事業主行動計画策定指針

第七条　内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。
2　事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
一　事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
三　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
3　内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

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）

第八条　国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
2　一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
一　計画期間
二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
三　実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
3　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
4　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
5　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
6　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
7　一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
8　第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

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

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

（認定の取消し）

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

一　第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二　この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三　不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

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

（特例認定一般事業主の特例等）

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

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

（特例認定一般事業主の表示等）

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

2　第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

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

一　第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二　第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三　第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四　前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五　不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十六条　承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2　この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3　厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4　承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5　職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6　職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十

七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7　厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条　公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節　特定事業主行動計画

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

2　特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　計画期間

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

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

3　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）を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、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、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、又はその変更をしたときは、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）

第二十条　第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）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　その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二　その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

三　前二号に掲げるもののほか、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

四　その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2　第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）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　前項第一号及び第二号に掲げる情報

二　前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

3　第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報のうち少なくとも一の情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

一　その任用する職員の男女の給与の額の差異

二　その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

三　前二号に掲げるもののほか、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

四　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）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条　国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

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

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

一　一般事業主の団体又はその連合団体

二　学識経験者

三　その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

第五章　雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

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

（権限の委任）

第三十二条　第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところによ

り、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

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

第六章　罰則

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

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

一　第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二　第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条　次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

一　第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事したとき。

二　第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかったとき。

三　第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反したとき。

第三十七条　次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

一　第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反したとき。

二　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

三　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。

四　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らしたとき。

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

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

附　則　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条　この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2　第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3　協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

（３）八戸市男女共同参画基本条例（平成 13 年９月 27 日条例第 37 号）

私たちの目指す 21 世紀の社会は、すべての人が性別にかかわりなく個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きることのできる社会である。

八戸市においては、国際社会や国等の動向を踏まえつつ、男女平等の実現に向けたさまざまな取組を進めてきた。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行は今なお根強くあり、真の男女平等の達成には多くの課題が残されている。

一方、少子高齢化、情報化、国際化の急速な進展等により、私たちを取り巻く社会経済情勢は大きく変化しており、これまでの枠組みでは対応しきれない新たな課題も生じてきている。

このような状況の中、市民一人ひとりのたゆまぬ努力と情熱により着実に発展を遂げてきた八戸市が、さらに豊かで活力ある都市として発展し続けるためには、男女が性別にとらわれず、社会のあらゆる分野の活動に対等に参画し、個性と能力を十分に発揮し、喜びと責任を分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現が不可欠である。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、その推進についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することにより、男女一人ひとりが生き生きと暮らすことのできる八戸市を築くため、この条例を制定する。

（目的）

第１条　この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女一人ひとりが生き生きと暮らすことのできるまちづくりに寄与することを目的とする。

（定義）

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

（１）　男女共同参画　男女一人ひとりが、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

（２）　事業者　市内に事務所又は事業所を有する法人その他の団体をいう。

（３）　積極的格差改善措置　第１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。

（４）　セクシュアル・ハラスメント　性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。

（基本理念）

第３条　男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

（１）　男女の人権が尊重され、男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮する機会が均等に確保されなければならないこと。

（２）　男女が社会における活動を選択することに対して、性別による固定的な役割分担等に基づく制度又は慣行が、影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならないこと。

（３）　市における政策又は事業者における方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会が確保されなければならないこと。

（４）　家族を構成する男女がその一員としての役割を果たし、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護をはじめとする家庭生活における活動とその他の社会生活における活動との両立ができるようされなければならないこと。

（５）　男女が互いの身体の特徴について理解を深め、生涯を通じて健康な生活を営むこと並びに両性の合意の下に安心して妊娠及び出産ができることについて配慮されなければならないこと。

（市の責務）

第４条　市は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

２　市は、男女共同参画を推進するに当たっては、市民、事業者、国及び他の地方公共団体と連携して取り組むものとする。

（市民の責務）

第５条　市民は、家庭、職場、学校、地域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、男女共同参画の推進に寄与するよう努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第６条　事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女が共同して参画することができる体制の整備に積極的に取り組むよう努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（基本計画）

第７条　市長は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めなければならない。

２　基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

（１）　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

（２） 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　市長は、基本計画を定めようとするときは、あらかじめ、八戸市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。

４　市長は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

５　前２項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（男女共同参画に関する教育及び学習の振興）

第８条　市は、市民及び事業者が男女共同参画に対する理解を深めることができるよう、学校教育をはじめとするあらゆる機会を通じて、男女共同参画に関する教育及び学習の振興に必要な措置を講ずるものとする。

（市民及び事業者の活動への支援）

第９条　市は、市民及び事業者が男女共同参画の推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ものとする。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第 10 条　市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

（調査研究）

第 11 条　市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施のために、必要な調査研究を行うものとする。

（男女共同参画推進月間）

第 12 条　市は、市民及び事業者の間に広く男女共同参画の趣旨を周知するとともに、男女共同参画の推進への取組が積極的に行われるよう、重点的に啓発活動等を行う男女共同参画推進月間を設ける。

２　前項の男女共同参画推進月間は、毎年 10 月とする。

（年次報告）

第 13 条　市長は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を公表しなければならない。

（苦情等の処理）

第 14 条　市は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関する市民及び事業者からの苦情を適切に処理するために必要な措置を講ずるものとする。

２　市は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害に関して市民及び事業者から相談の申し出があったときは、他の機関と連携し解決に努めるものとする。

（男女共同参画の推進の阻害要因となる行為の防止）

第 15 条　何人も、社会生活のあらゆる場において、男女共同参画の推進の阻害要因となるようなセクシュアル・ハラスメント及び暴力的行為（身体的又は精神的な苦痛を与える行為をいう。）を行わないようしなければならない。

（公衆に提供する情報に関する留意）

第 16 条　何人も、公衆に情報を提供する場合においては、性別による差別的取扱い、固定的な役割分担等を連想させる表現を用いないよう努めなければならない。

（男女共同参画審議会）

第 17 条　男女共同参画の推進に資するため、八戸市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

２　審議会は、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項について調査審議する。

３　審議会は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を調査し、必要があると認めるときは、市長に対し、意見を述べることができる。

４　審議会は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱した委員をもって組織する。ただし、第４号に掲げる者については、委員の総数の 10 分の４以内とする。

（１） 知識経験のある者

（２） 事業者から推薦された者

（３） 関係行政機関の職員

（４） 公募に応じた者

５　前項の委員の定数は、15 人以内とする。

６　審議会の運営について必要な事項は、市長が定める。

（委任事項）

第 18 条　この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附　則

１　この条例は、平成 13 年 10 月１日から施行する。

（略）

２　第６次八戸市男女共同参画基本計画策定の経緯

後で作成

第６次八戸市男女共同参画基本計画

令和９(2027)年度～13(2031)年度

令和　(　　)年　月策定

発行　八戸市 総合政策部 市民連携推進課 男女共同参画推進室
〒031-8686　青森県八戸市内丸一丁目１番１号
TEL：0178-43-9217（直通）　FAX：0178-47-1485
E-MAIL：renkei@city.hachinohe.aomori.jp
WEB ページ：https://www.city.hachinohe.aomori.jp/