

第2期三戸町男女共同参画社会基本計画

令和3年3月
青森県 三戸町

は じ め に

人口減少や少子高齢化、ライフスタイルの多様化など、社会情勢が大きく変化するなか、持続可能な町政運営を推進していくために、女性も男性も互いにその人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わりなく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」を実現することが極めて重要であります。



国では、平成11年に「男女共同参画基本法」、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を制定し、青森県においても「第4次あおもり男女共同参画プラン21」を策定し、取り組みを強化しているところです。

本町はこれまで、「女性が活躍できるステージ さんのへ」を掲げた三戸町男女共同参画社会基本計画を平成23年に策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、様々な施策に取り組んでまいりました。しかしながら、古くからの習慣や伝統により、依然として性別による役割分担といった考えが、家庭、職場、地域において多く見られることも事実です。

このことを踏まえ、男女共同参画社会の実現及び女性が活躍する社会の形成に向けた取り組みをより一層強化するために、このたび、第2期男女共同参画社会基本計画を策定いたしました。本計画は、法制度や県の計画、町の総合振興計画との整合性を保ちながら、本町の実情に応じた計画となっております。

今後も引き続き、町民一人ひとりが主役の活気あふれる住みよいまちづくりを目指すため、本計画をもとに、男女共同参画社会の実現に取り組んでまいります。

結びに、本計画の策定に携わっていただきました「第2期三戸町男女共同参画社会基本計画懇談会」の委員の皆様には、貴重な御意見や御提言を賜りましたことに、心から厚く御礼申し上げます。

目 次

第1章 計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨	1
2 男女共同参画を取り巻く状況	1
（1）国内の動き	1
（2）青森県の動き	3
（3）三戸町の動き	3

第2章 計画の内容

1 基本的な考え方	4
（1）計画の基本理念等	4
（2）計画の位置づけ	4
（3）基本目標	5
（4）計画の期間	6
2 計画の体系	7
3 重点目標及び施策の基本的方向性	9
○基本目標Ⅰ 女性が活躍できる環境づくり	9
重点目標1 政策・方針決定機関への女性参画の推進	9
重点目標2 女性が活躍するための人財育成	10
重点目標3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現	11
重点目標4 雇用等における男女共同参画の推進	12
重点目標5 農林水産業における女性の経営参画	14
○基本目標Ⅱ 誰もが安心して暮らせる社会づくり	15
重点目標6 貧困、高齢、障害等の状況下にある女性等が安心して暮らせる環境の整備	15
重点目標7 地域、環境などの分野における男女共同参画の推進	16
重点目標8 あらゆる暴力根絶の推進	17
重点目標9 生涯を通じた男女の健康支援	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	19
重点目標10 男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革	19
重点目標11 教育、メディアを通じた理解の促進	20
重点目標12 男女共同参画による防災対策の推進	21

第3章 計画の総合的な推進

1 推進体制の充実	22
2 関係機関、民間団体、企業等との連携	22
3 町民への期待	22
4 計画の進行管理	22
成果目標	23

付属資料

- 1 第2期三戸町男女共同参画社会基本計画策定委員会委員名簿
- 2 第2期三戸町男女共同参画社会基本計画懇談会委員名簿
- 3 男女共同参画社会基本法
- 4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 5 青森県男女共同参画推進条例
- 6 用語集

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

「男女共同参画社会の形成」とは、男女共同参画社会基本法において「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志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」（第2条）としており、国では、女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した地域社会にとって、社会の多様性と活力を高め、地域経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題となっています。また、社会全体で女性の活躍の動きが拡大し、平成27年8月には「女性活躍推進法」が成立するなど、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは新たな段階に入っています。

町では、男女の性による差別を撤廃し、男女が互いの人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野においてそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目的とした、「男女共同参画社会基本計画」を平成23年3月に策定し、「女性が活躍できるステージ さんのへ」を目指し、各分野において男女共同参画施策を推進してきました。

しかしながら、男女共同参画への意識が浸透されつつあるものの、未だに、男女について旧態依然とした固定観念が残り、男女共同参画社会の実現には道半ばであることが実態です。

本計画は、更なる男女共同参画の実現を図るため、町総合振興計画との整合性を図りつつ、第2期三戸町男女共同参画社会基本計画を策定します。

2 男女共同参画を取り巻く状況

(1) 国内の動き

日本国内での女性問題や男女共同参画への取り組みは、国際連合などの国際的な取り組みと連動して進められ、1975（昭和50）年の「国際婦人年」に婦人問題企画推進本部が総理府に設置され、1977（昭和52）年には「国内行動計画」が策定されました。

国際連合が1979（昭和54）年、「女性差別撤廃条約」を採択したことに伴い、「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」の公布をはじめとする法律や制度を整備し、1985（昭和60）年、日本は72番目の批准国となりました。

その後も、「ナイロビ将来戦略」を受けて、国の行動計画の改定も進み、1987（昭和62）年には「西暦2000年に向けての新国内行動計画」が策定されました。1994（平成6）年には、全閣僚による「男女共同参画推進本部」及び「男女共同参画室」が設置されると

ともに、「男女共同参画審議会」が設置され、国の推進体制が拡充・強化されました。

1996（平成8）年には、「行動綱領」や「男女共同参画ビジョン」を受けて「男女共同参画2000年プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて政府が取り組むべき施策を総合的、体系的に整備し、推進することを掲げました。

1997（平成9）年6月、男女雇用機会均等法が改正され、募集・採用、配置・昇進等について雇用の場における男女平等を進めるための改善が行われ、パートタイマーについても、一般社員と同様に労働条件を明示しなければならないなど、パートタイム労働指針が改正されました。

1999（平成11）年6月には、「男女共同参画社会基本法」を公布・施行し、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、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を目指すことを明記し、それに基づいて、2000（平成12）年12月には、「男女共同参画基本計画（第1次基本計画）」が策定されました。

2001（平成13）年1月には内閣府に「男女共同参画会議」及び「男女共同参画局」が設置されるなど推進体制が格段に充実・強化されました。また、同年4月には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（通称：DV防止法）」が成立し、2002（平成14）年4月から全面实施されました。

2005（平成17）年12月には、男女共同参画基本計画の改定を決定し「第2次男女共同参画基本計画」を策定しました。

2007（平成19）年12月には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活調和のための行動指針」を策定し、2008（平成20）年には、内閣府に「仕事と生活の調和推進室」が設置されました。

2010（平成22）年12月には、男女共同参画基本法施行後10年間の反省を踏まえ、実効性のあるアクション・プランとして、「第3次男女共同参画基本計画」を策定しました。

2015（平成27）年9月に開催された国連サミットにおいては、「持続可能な開発目標」（SDGs）が全会一致で採択され、その目標5として「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」が掲げられました。我が国もこれに積極的に取り組むこととし、同年8月に女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務づける「女性活躍推進法」を制定、同年12月には「第4次男女共同参画基本計画」を策定して、男女共同参画社会の実現に向けた総合的な施策の推進を図ることとしています。

2018（平成30）年5月には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、地方議会も含めた政治分野に誰もが均等に参画することを目指すこととなりました。

（２）青森県の動き

青森県では、国際婦人年に始まる国際的な動きと国内行動計画を背景に、１９７７（昭和５２）年、女性行政担当窓口を生活福祉部児童家庭課に設置しました。その後、企画部青少年婦人室、生活福祉部青少年女性課への改組を経て、１９９６（平成８）年に男女共同参画社会づくりを推進していくため、女性行政の専管課として女性政策課を新設しました。さらに、２０００（平成１２）年４月には男女共同参画課に改称し、２００２（平成１４）年には青少年・男女共同参画課（男女共同参画グループ）に改組しました。

この間、１９８０（昭和５５年）年に「青森県婦人行動計画」を１９８９（平成元）年には「新青森県婦人行動計画」を策定し、女性の地位向上と社会参加を進めるための施策の推進に努めてきました。

また、２０００（平成１２）年３月には、男女共同参画社会の実現を目指して「あおもり男女共同参画プラン２１」が策定されました。

さらに、男女共同参画推進のための活動拠点として、２００１（平成１３）年６月には、青森県男女共同参画センター「アピオあおもり」が開館しました。同年７月には、「青森県男女共同参画推進条例」が公布・施行され、強力に推進するための体制が整えられました。この条例と国の第１次基本計画の制定を受けて、２００２（平成１４）年６月には、「あおもり男女共同参画プラン２１」を改訂しました。

２００７（平成１９）年３月には、県の「生活創造推進プラン」及び国の「男女共同参画基本計画（第２次）」との整合性を図り、関係法令の改正等も勘案し、「新あおもり男女共同参画プラン２１」を策定しました。

２０１２（平成２４）年２月に「第３次あおもり男女共同参画プラン２１」、２０１７（平成２９）年２月には「第４次あおもり男女共同参画プラン２１」を策定し、積極的な取り組みが行われています。また、令和３年度には現計画の期間が終了するため、令和２年度から令和３年度をかけて次期プランの策定に向けて見直しが行われます。

（３）三戸町の動き

三戸町では、女性の社会進出と地位向上をめざす気運の中、平成２３年３月男女共同参画社会基本計画を策定しました。また、平成２６年度には、三八地域内の市町村及び民間事業者で組織された「三八男女共同参画ネットワーク」を立ち上げ、女性の活躍及び男女共同に関する取り組みを実施してきました。

また、令和元年度に町の第５次三戸町総合振興計画を策定し、更なる男女共同参画社会の実現を推進することとしています。

第2章 計画の内容

1 基本的な考え方

(1) 計画の基本理念

男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社会とは、「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」と位置づけられています。

性別の区別なく、互いを尊重しつつ責任も分かち合い、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、日本全体において21世紀の最重要課題であり、当町も、同様な課題として認識する必要があります。

このことを踏まえ、第2期三戸町男女共同参画社会基本計画の基本理念は
【みんなが分かち合い 活躍できるまち さんのへ】 とします。

(2) 計画の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定に基づき策定したものであり、当町の男女共同参画社会形成のための施策に関する基本的な計画です。

また、国の第4次男女共同参画基本計画及び県の第4次あおり男女共同参画プラン21趣旨を踏まえ策定し、第5次三戸町総合振興計画と整合を図り、男女共同参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に進めていきます。

また、本計画は、女性活躍推進法第6条第2項(注1)に基づく三戸町推進計画(※)として位置づけます。

注1：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を策定することが、努力義務となっています。

※三戸町推進計画

基本計画における該当箇所

重点目標1 政策・方針決定機関への女性参画の推進

重点目標2 女性が活躍するための人材育成

重点目標4 雇用等における男女共同参画の推進

重点目標5 農林水産業における女性の経営参画

（３）基本目標

以上のことを踏まえて、本計画の基本目標として、次の３つを設定します。

■ 基本目標Ⅰ 女性が活躍できる環境づくり

男女共同参画社会基本法が施行されてから２２年が経過します。未だ女性が活躍できない環境、社会的風習が残っているため、それらを改善し、女性があらゆる分野で社会環境を整えることが大切と考えます。

【特に強調する点】

- ① 女性の活躍を推進するため、女性自らが意識を高め、エン・パワーメントを進めるほか、様々な分野でチャレンジ及び活躍できる機会の拡充等を進めます。
- ② 女性の活躍する機会を拡充するには、働き方改革を含む仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現する必要があるとあり、職場の労働環境の見直しや両立支援のほか、男性の理解と行動や社会的な育児・介護の支援体制の構築等環境の整備を推進します。
- ③ 雇用等の場において女性の参画が進み、活躍することは、経済や企業の活性化や男女間の実質的な機会の均等につながるものであり、女性活躍推進法に基づく着実な取り組みを推進します。
- ④ 当町の基幹産業である農業の分野において、女性は重要な担い手であり、多様な価値観や創意工夫をもたらすことが期待できる女性の経営参画や起業等のための取り組みを推進します。

■ 基本目標Ⅱ 誰もが安心して暮らせる社会づくり

性的マイノリティや性別、貧困の差、高齢や障がい、外国人といったことで、生活困難に陥る場合が多い状況の中で、誰もがお互いを尊重し、安心・安全に生活できる環境を整備することが、男女共同参画社会の実現につながると考えます。

【特に強調する点】

- ① 家族構成や雇用・就労を社会的変容等により、幅広い層で、生活上の困難に陥りやすい状況が広がっており、女性等であることで複合的に困難な状況に置かれることがないよう、人権尊重や男女共同参画の視点での取り組みを推進します。
- ② 女性に対する暴力は深刻な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重大な課題であることから、女性に対する暴力を根絶するための取り組みを推進します。

■ 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

男女共同参画社会の実現には、一人ひとりの意識を変えることが必要であるため、理解の促進を図る普及啓発活動等を実施し、基盤をつくることが大切と考えます。

【特に強調する点】

- ① 男女共同参画の意識を高め、理解を促進することは、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見をなくし、男女ともに個性と能力を発揮して活躍する社会の形成につながるため、男女共同参画についての普及啓発を推進します。
- ② 災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時から男女共同参画の視点に立った防災対策等を進め、防災・災害対応等を円滑に進める基盤を整備します。

（４）計画の期間

この計画の期間は、他の計画や財政状況との整合性を保ち、期間内で実用性のある計画とするため２０２１（令和３）年度から２０３０（令和１２）年度までの１０年間とします。

なお、この計画の推進にあたっては、計画の進捗状況、社会情勢などを考慮して、全ての行政分野に男女共同参画の視点が生かされるよう努めます。

2 計画の体系

基本目標 1 女性が活躍できる環境づくり

重点目標 1 政策・方針決定機関への女性参画の推進
1 各種審議会・委員会等への女性参画の推進
2 町女性職員の管理職等への登用の促進
3 事業所や各種団体等における女性の登用の促進
重点目標 2 女性が活躍するための人材育成
1 女性のエンパワーメント機会の拡充
2 女性があらゆる分野でチャレンジができる気運の醸成
重点目標 3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現
1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの促進
2 就労環境と意識の改革
3 子育て支援をする社会の環境づくり
4 介護を支援する社会の環境づくり
重点目標 4 雇用等における男女共同参画の推進
1 企業における女性の活躍に関する取り組みの促進
2 女性の活躍の理解促進
3 希望に応じた多様な働き方を可能にする就業環境の整備
4 女性の起業支援
重点目標 5 農林水産業における女性の経営参画
1 農林水産業に従事する女性が活躍できる環境づくり
2 農林水産業における政策・方針決定過程への女性参画の推進
3 広域的なネットワークづくりや異業種間交流の推進

基本目標２ 誰もが安心して暮らせる社会づくり

重点目標６ 貧困、高齢、障害等の状況下にある女性等が安心して暮らせる環境の整備
１ ひとり親家庭への支援
２ 高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備
重点目標７ 地域、環境などの分野における男女共同参画の推進
１ 地域、環境などの分野における男女共同参画の推進
２ 男女共同参画の取り組みを促進
重点目標８ あらゆる暴力根絶の推進
１ 暴力根絶の取り組みの推進
２ 配偶者からの暴力（ＤＶ）への対策の推進
３ ストーカー事案への対策と推進
重点目標９ 生涯を通じた男女の健康支援
１ 生涯を通じた健康づくりの推進
２ 女性の妊娠・出産等、健康支援の充実

基本目標３ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

重点目標１０ 男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革
１ わかりやすい男女共同参画の広報・理解促進活動の推進
２ 男性にとっての男女共同参画の推進
３ 男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供
重点目標１１ 教育、メディアを通じた理解の促進
１ 学校等における男女共同参画の理解促進に向けた教育・学習の充実
２ メディアを通じた男女共同参画の推進
重点目標１２ 男女共同参画による防災対策の推進
１ 平常時からの男女共同参画社会の推進
２ 災害時の男女共同参画の推進

3 重点目標及び施策の基本的方向性

基本目標1 女性が活躍できる環境づくり

重点目標1 政策・方針決定機関への女性参画の推進

〈現状と課題〉

男女共同参画社会の実現のためには、町内の事業所、各種団体等あらゆる分野における政策・方針決定の場に男女が対等に参画し、多様な意思が公平・公正に反映されることが重要です。

町の各種審議会・委員会等の女性登用は、少しずつ増加しているものの、依然として低いのが現状です。その要因の一つとして、意思決定機関等への参画に対し、消極的な傾向も見受けられることが女性参画の進まない原因の一つであると考えられます。

町職員（病院等を除く）に占める女性の割合は30.2%（令和2年4月）となっていますが、管理職に占める女性の割合は0%（同）となっています。

事業所や地域活動等への女性の参画は徐々に進んできているものの、十分とはいえない状況であり、性別役割分担意識が根強く残っているなども考えられることから、女性が参画しやすい仕組みづくりが課題です。

〈施策の方向〉

1 各種審議会・委員会等への女性参画の推進

行政における政策・方針決定過程に男女の意見を広く反映させるため、町が設置する審議会等への女性の登用を推進します。

- ① 各種審議会・委員会等への女性の登用を推進
- ② 女性の社会参画への活動に係る情報提供等の推進

2 町女性職員の管理職等への登用の促進

町の審議会等委員や管理職等への女性の積極的登用を促進します。

- ① 女性職員の職域拡大及び管理職への登用の促進
- ② 女性職員のキャリア形成の支援の促進
- ③ 働きやすい環境整備の促進

3 事業所や各種団体等における女性の登用の促進

- ① 事業所や各種団体等の女性の採用や管理職への登用、職域拡大等の啓発の促進
- ② 女性団体等の活動を支援し連携強化の促進

重点目標２ 女性が活躍するための人材育成

〈現状と課題〉

女性が、政治、行政、経済、文化など、社会のあらゆる分野において、自分の意思により、その個性と能力を十分に発揮し、活躍することは、社会の多様性と地域の活性化につながります。

しかしながら、まだまだ女性の活躍が推進される体制とはなっていない状況であり、その要因として、固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会的制度・慣行があると考えられます。

このため、女性が自らの意識と能力を高め、活躍できるよう、社会のあらゆる分野において女性のチャレンジを支援し、活躍したい女性の人材掘り起しやキャリア形成支援、活躍の場の提供、エンパワーメント(能力開発)に係る研修等、女性が活躍できる社会の形成をしていくことが必要です。

〈施策の方向〉

１ 女性のエンパワーメント機会の拡充

あらゆる分野で自らの意思に応じ、その個性と能力を発揮し活躍することの重要性について、理解を促進し、エンパワーメントを行います。

- ① 女性活躍のための理解を促進する研修の実施
- ② 女性の能力・スキルを向上させるための研修の実施

２ 女性があらゆる分野でチャレンジができる気運の醸成あらゆる分野において女性が積極的に参画できるよう、社会的気運の醸成を図ります。

- ① 活躍する女性の情報収集・発信
- ② チャレンジする女性の発掘
- ③ 活躍したい女性・活躍する女性のネットワークづくりの推進

重点目標３ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現

〈現状と課題〉

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現は、一人ひとりがやりがいや生きがいなどの充実感を感じながら働き、家庭生活や地域生活、個人の自己啓発など多様なライフスタイルを可能にするとともに、生産性の向上や競争力の強化につながり、経済の活性化においても重要なことです。

育児や介護休業等に関する法律や制度の整備は進められていますが、実際には個々の事業所等において、規定の整備がされておらず、利用しにくい制度となっている場合があります、今後は育児休業や介護休業などを取得しやすい環境づくりが必要です。

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、長時間労働等を前提とした男性中心型労働慣行といった就労環境を見直し、それぞれのライフスタイルにあった柔軟な形で就労できる環境の整備と理解の促進に向けた働きかけが重要であり、家庭においても夫婦がお互いを尊重し、家事や子育て、介護等を分担できるよう啓発を行うとともに、男性のライフスタイルを支える取り組みが重要です。

今後は、ワーク・ライフ・バランスの実現のための啓蒙活動をはじめ、仕事と生活の両立に対する職場の理解の促進、子育てや介護支援サービスの充実など、環境の整備や取り組みを進めていく必要があります。

〈施策の方向〉

１ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの促進

- ① 県が実施している「あおもり働き方改革推進企業認証制度」の周知、情報提供

２ 就労環境と意識の改革

- ① 事業所等への理解と参画の促進
- ② 町職員によるワーク・ライフ・バランスの実現促進

３ 子育て支援をする社会の環境づくり

- ① 乳幼児期の教育・保育等の推進
- ② 町内における子育て支援サービスの充実

４ 介護を支援する社会の環境づくり

- ① 地域生活の支援体制の整備
- ② 介護サービスの向上の推進

重点目標４ 雇用等における男女共同参画の推進

〈現状と課題〉

当町は人口減少や少子高齢化の進行が深刻な状況であり、特に労働力人口が減少する中、働きたい人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社会づくりは、当町の経済や企業の活性化、定住促進といった点においても、極めて重要な意義を持ちます。女性の就業率、起業数については年々増加し、徐々に女性の活躍が進んでいます。そのような中、政府は、女性の活躍推進を我が国の成長戦略の中核と位置付け、平成２７年８月には、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するための「女性活躍推進法」が成立しました。

これまで、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法など、法制面での充実は図られてきましたが、実質的な男女の機会や待遇の均等が実現しているとは言い難い状況があります。引き続き、男女共同参画社会基本法で定める積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による職場における男女間格差の是正や、女性の能力発揮を促進する取り組みが必要です。

固定的性別役割分担意識や様々な社会制度・慣行等を背景として、働く意欲のある女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られ、就業を中断することが依然として多くなっています。働く意欲のある女性が働き続け、その能力を十分に発揮できるような環境整備は、女性だけでなく、男女が共に仕事と生活を両立できる、暮らしやすい社会の実現につながります。また、子育てや介護等により離職した者が再就職により就業の場で活躍できるよう、環境の整備を進めることも重要です。

パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、やむを得ず選択する人も一定程度います。また、非正規雇用者の割合は、男性に比べて女性の方が多く、女性の貧困や男女間の格差、長期的キャリア形成阻害の一因となっており、希望に応じてその能力を発揮し、適正な処遇のもとで就労できるようにするため、正規雇用への転換に向けた取り組みを促進することが必要です。

中小企業が多い当町においては、企業内での計画的な人材育成や能力開発の機会が不足しがちであることから、関係機関が連携して女性をはじめとする労働者のスキルアップを推進することも大切です。

また、多様な生き方、働き方がある中、職業生活においても各人がその選択において能力を十分に発揮できるようにするために、起業や女性の就業人口が少ない分野においても女性が活躍できるような取り組みが求められています。

〈施策の方向〉

１ 企業における女性の活躍に関する取り組みの促進

企業による自主的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を促し、男女が共に能力を発揮できる職場づくりを促進します。

- ① 県の「あおり働き方改革推進企業認証制度」を活用
- ② 働きやすい職場づくりに取り組んでいる好事例の町民への情報提供
- ③ 女性の活躍に向けた取り組みの促進

2 女性の活躍の理解促進

女性の活躍の気運を高め、企業の取り組みを促すため、企業経営者・管理職等の理解を促進します。

- ① 企業経営者・管理職等の理解促進
- ② 行政職員の管理監督者層の理解促進

3 希望に応じた多様な働き方を可能にする就業環境の整備

希望に応じた柔軟で多様な働き方を選択することができ、その個性と能力を十分に発揮できるよう、就業環境の整備を進めます。

- ① 非正規雇用者の処遇改善や正規雇用転換に向けた理解促進
- ② 短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制など、多様な働き方に対する理解促進
- ③ 子育て・介護等による離職者の再就職のための取り組みの推進
- ④ 就業継続のための取り組みの推進

4 女性の起業支援

女性の起業する際の課題に配慮した支援を行います。

- ① 起業・経営に関する相談支援
- ② 開業資金の相談支援

重点目標５ 農林水産業における女性の経営参画

〈現状と課題〉

当町の基幹産業である農業において、就業人口の減少や高齢化が加速化していく中、女性は経営の担い手として重要な役割を果たしていますが、経営への女性の参画はまだ十分ではありません。女性が男性の対等なパートナーとして経営に参画できるようにするため、家族経営協定のなお一層の普及とその有効活用に努め、女性の経営上の位置づけの明確化や経済的地位の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを推進することが必要です。

農山漁村の活性化や産業振興のためには、男女が共に活躍し、多様で柔軟な発想と意思決定を促すことが重要です。当町の政策・方針決定過程として農業委員会の委員の女性の参画は約２割となっています。女性自身の参画意識を高めるとともに、地域における固定的性別役割分担意識の解消や、女性の能力向上を図りながら、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大することが必要です。

消費者志向の多様化やグローバル化等に対応するためには、新たな価値を創造・付加し、多角的な視点による事業展開が必要です。多様な価値観や創意工夫をもたらすことが期待できる農山漁村の女性が、経営や農林水産物の加工・販売等６次産業化に取り組む経営体の運営等に積極的に参画し、活躍の場を広げるためには、同じような状況にある仲間との広域的なネットワークづくりや異業種で活躍する女性との交流を促進することも必要です。

〈施策方向〉

- １ 農林水産業に従事する女性が活躍できる環境づくり
 - ① 家族経営協定の締結等による女性の経営参画の推進
 - ② 地域活性化に取り組む女性リーダーの育成
- ２ 農林水産業における政策・方針決定過程への女性参画の推進
 - ① 固定的性別役割分担意識の解消のための理解促進
 - ② 農業委員会委員や生産者組合への女性登用の促進
- ３ 広域的なネットワークづくりや異業種間交流の推進
 - ① 広域的ネットワークづくりの推進
 - ② 異業種間交流機会の提供

基本目標 2 誰もが安心して暮らせる社会づくり

重点目標 6 貧困、高齢、障がい等の状況下にある女性等が安心して暮らせる環境の整備

〈現状と課題〉

単身やひとり親世帯の増加、非正規雇用労働者の増加などにより、幅広い層で貧困などの生活上困難に陥りやすい状況が広がっています。女性は育児や介護などで休職や離職しやすいため、経済的基盤が弱くなりがちなことから、女性の自立に向けた様々な支援が必要です。

性的マイノリティであることにより困難な状況に置かれる場合があることについては、人権の観点から理解を促進することが必要であり、さらに、障がいがあることや外国人であること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合、男女共同参画の視点からの取り組みも必要です。

〈施策の方向〉

1 ひとり親家庭への支援

経済的自立と生活の安定のための支援を行うとともに、子どもへの学習支援等の取り組みを進めます。

- ① ひとり親の就労支援や相談体制の構築
- ② ひとり親家庭の生活安定や子どもの教育への支援

2 高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備

性別の差により困難な状況に置かれることがないよう、人権尊重や男女共同参画の視点からの取り組みを行います。

- ① 生活上の困難を抱えている人への支援
- ② 高齢者が安心して暮らせる環境整備
- ③ 障がい者が安心して暮らせる環境整備
- ④ 外国人が安心して暮らせる環境整備
- ⑤ 性的マイノリティへの適切な対応

重点目標 7 地域、環境などの分野における男女共同参画の推進

〈現状と課題〉

活力ある地域社会の維持と発展には、1つの性に偏ることなく、それぞれの役割を担いながら、安心して暮らすことができる地域社会の実現が不可欠です。

地域で行われる様々な活動において、女性がたくさん参加する一方で、PTAや自治会、地域団体などの役職の多くは男性が担っています。今後は、地域において男女双方が男女共同参画を理解し、リーダーとしての女性の積極的な参画を拡大していくことが重要です。

また、低炭素、循環型社会の実現を目指し、ごみの減量化とリサイクルの促進が重要であり、男女とも、一人ひとりが日常生活を見直し、環境への負荷が少ないライフスタイルに転換するため取り組みを促進していくことが必要です。

〈施策の方向〉

1 地域、環境などの分野における男女共同参画の推進

環境分野、地域社会における組織や団体において、男女共同参画の理解を深め、活力ある地域社会の形成を促進します。

- ① 地域との協働と連携
- ② 女性リーダーの育成
- ③ 女性リーダーの情報収集と発信
- ④ ごみ減量化とリサイクル推進のための取り組み強化

2 男女共同参画の取り組みを促進

- ① 町職員を対象とする男女共同参画に関する理解の促進
- ② 男女共同参画地域ネットワークを通じた取り組みの促進

重点目標８ あらゆる暴力根絶の推進

〈現状と課題〉

暴力とは、身体的・性的・心理的な危害又は苦痛をもたらす行為やそうなるおそれのある行為等であり、公私の別は問いません。例えば、性犯罪、売春罪、配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ））、ストーカー行為、セクシュアルハラスメントなど非常に広い範囲の暴力を含みます。また、ＳＮＳなどを利用した交際相手からの暴力、性犯罪等の暴力は一層多様化しており、こうした状況に的確に対応していくことが求められています。

暴力は、恐怖と不安を与え、自信を失わせ、人間としての尊厳を傷付け、最も深いところで生き方の自由を奪う、最悪の人権侵害といえますが、被害が潜在化しやすく、個人的問題とみなされがちです。しかし、決して個人的な問題ではなく、社会における固定的性別役割分担意識、経済力の格差、上下関係などの構造的問題に根ざす社会問題であり、社会全体で対応していくことが不可欠です。また、特に配偶者等からの暴力（ＤＶ）においては、被害者だけでなく、その子どもにも悪影響を及ぼすことも考慮しなくてはなりません。

暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重大な課題であり、暴力を容認しない社会環境の整備とともに、被害者に対する救済・支援体制を充実することも必要です。

〈施策の方向〉

１ 暴力根絶の取り組みの推進

配偶者や交際相手からの暴力（ＤＶ）、ストーカー行為、性犯罪、セクシュアルハラスメント等、あらゆる暴力の予防と根絶のための取り組みを推進します。

- ① 暴力を容認しない社会環境の整備
- ② 相談しやすい体制等の整備
- ③ 暴力の被害者への効果的な救済・支援
- ④ 暴力の発生を防ぐ環境の整備

２ 配偶者等からの暴力（ＤＶ）への対策の推進

「第３次青森県ＤＶ防止・被害者支援計画」等に基づき、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等を推進します。

- ① ＤＶを許さない社会づくり
- ② 被害者保護対策の充実
- ③ 被害者の自立支援のための環境整備
- ④ 職務関係者の資質の向上と連携

３ ストーカー事案への対策と推進

重大事件に発展するおそれがある行為であることを認識し、被害者等の安全確保など、被害者の立場を考えた対策を迅速・的確に推進します。

- ① ストーカー行為等に関する法律に基づく厳正な対処
- ② 相談体制の整備・充実
- ③ ストーカー事案と予防についての理解促進

重点目標９ 生涯を通じた男女の健康支援

〈現状と課題〉

近年、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）という考え方が重要な権利の一つとして認識されるようになってきました。女性も男性も健康で心豊かな生活を営むためには、一人ひとりが日常生活における健康づくりの大切さを自覚し実行することが大切です。

さらに女性には、その身体に妊娠・出産のための機能が備わっているため、男性とは異なった形での健康づくりへの支援が必要です。

高齢化率の上昇にともない、高齢者が住み慣れた地域や家庭で元気に生きがいを感じて暮らしていくためには、女性も男性も自らによる健康管理・介護予防に積極的に取り組むことが重要な課題となっています。

平成１０年から平成２９年までの当町の自殺者は、７１人でした。男性は４７人、女性は２４人でした。男性の自殺者は女性の１．９５倍となっています。

我が国の自殺者は男性が７割をしめ、未だ根強く残る固定的な性別役割意識も原因の１つと考えられています。精神面で孤立しやすい男性に対する相談体制の整備、うつ病などの精神疾患対策や生活習慣病の予防など、なお一層の取り組みが必要です。

男女共同参画社会を実現するためには、女性と男性がお互いの心身の特性を十分に理解するとともに、思春期、妊娠・出産期、成人期、更年期、高齢期など、ライフステージを通じて必要な知識や情報を提供し、健康維持のための適切な指導や医療サービスが受けられる環境の充実など、継続した取り組みが必要です。

〈施策の方向〉

１ 生涯を通じた健康づくりの推進

- ① 主体的な健康づくりの推進
- ② 地域力を生かした健康づくりの推進
- ③ 親と子の健康づくりの推進
- ④ 成人・高齢者の健康づくりの推進
- ⑤ こころの健康づくりの推進

２ 女性の妊娠・出産等、健康支援の充実

- ① 妊産婦に対し、妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援
- ② 乳がん・子宮がん検診など各種検診の充実と受診促進
- ③ 母子保健事業の一層の充実

基本目標3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

重点目標10 男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革 〈現状と課題〉

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」、「男性はこうあるべき、女性はこうあるべき」といった固定的な性別役割分担意識や、男女の能力や適性に対する固定的な見方・性差に関する偏見は、女性や男性の行動を制限し、その個性と能力を発揮して活躍するための大きな障害となっています。

このような固定的な性別役割分担意識などに基づく行動は、働く場においては、長時間勤務を当然とする男性を中心とした働き方等につながり、家事、子育て・介護等と両立して働きたい女性の活躍を阻むとともに、生活の場においては、男性が家事、子育て・介護等に十分に貢献できないことから、女性側の負担が大きくなるなど、家庭以外の場での女性の活躍を困難にする要因となっています。また、男性にとっても、家事、子育て・介護等の経験から導かれる多様な価値観の醸成や視野を広げる機会を逃すことにもなっています。

固定的な性別役割分担意識を解消し、男女の働き方や暮らし方を変えることにより、職場や家庭、学校、地域など、社会のあらゆる分野で多様な人材が主体的かつ積極的に参画する選択を可能にし、男女がともに暮らしやすい社会を実現するために、女性も男性も、そしてあらゆる世代の町民が男女共同参画について国際的視点も踏まえつつ考え、学ぶことが重要です。

〈施策の方向〉

1 わかりやすい男女共同参画の広報・理解促進活動の推進

男女共同参画の重要性を認識し、理解できるよう、対象やテーマ、年代に応じ、効果的な広報活動を推進するとともに、学習の機会を提供します。

- ① 効果的な広報・理解促進活動の展開、研修会の開催
- ② 行政担当者への男女共同参画の理解促進
- ③ 各種団体との連携による理解促進活動の展開

2 男性にとっての男女共同参画の推進

男女がともに家事、子育て・介護等を担い、社会的に評価される気運を醸成し、互いに責任を分かち合いながら家事、子育て・介護等へ参画するための取り組みを推進します。

- ① 男性が家事、子育て・介護等に参画することへの周囲の理解促進・広報活動
- ② 企業経営者・管理職等の理解促進・広報活動
- ③ 男性の育児休業等子育て関連休暇制度及び介護休暇・休業の活用促進
- ④ 男性のための家事、子育て・介護等スキルアップの機会の提供

3 男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供

男女共同参画に対する理解を促進するための情報等を収集し、利用しやすく整備し、提供します。

- ① 男女共同参画に関する町民意識の把握
- ② ホームページ、情報誌等を活用した男女共同参画に関する情報の提供

重点目標 1 1 教育、メディアを通じた理解の促進

〈現状と課題〉

学校教育等における男女共同参画に対する理解促進は、将来の男女共同参画社会づくりの基盤となるものであり、次代を担う子どもたちが、その個性と能力を発揮し、性別にとらわれない多様な選択を可能にするための教育・学習の充実が必要です。また、その教育・学習に携わる者が男女共同参画の理念を教育等に反映できるよう、男女共同参画についての理解を深めることが重要です。

男女が共に、それぞれの生き方や能力・適性を考え、固定的な性別役割分担にとらわれずに、主体的に進路を選択する能力を身に付けられるようなキャリア教育、能力開発を推進することが大切です。その際、理工系分野や専門職等の女性の参画が進んでいない分野における女性の活躍の機会があることへの理解を促進し、多様な進路・職業選択が可能となるよう取り組みを進める必要があります。進路選択は、保護者など周囲の大人の考え方から受ける影響も大きいことから、保護者等の理解促進も重要です。

様々なメディアを通じた性に関する情報の氾濫やインターネット、スマートフォンといった情報通信機器の普及など、子どもや青少年等の利用者を取り巻く情報環境は急激に変化しています。情報を正しく安全に活用するための「情報モラル教育」や情報を多角的に読み解く「メディア・リテラシー教育」などの情報教育を推進することが必要です。

教育やメディアの分野においても、女性の能力発揮は組織を活性化するという認識の醸成を図るとともに、男女共同参画の理解促進に向けた教育や広報活動を促進する観点から、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが必要です。

〈施策の方向〉

1 学校等における男女共同参画の理解促進に向けた教育・学習の充実

学校等において、発達段階に応じ、男女共同参画の理解促進に向けた教育を行うとともに、教育内容が充実するよう教育従事者の理解を促進します。

- ① 学校教育等における男女共同参画に関する理解促進
- ② 独自教科である立志科等によるキャリア教育の推進・充実
- ③ 理工系分野をはじめとする多様な進路選択のための取り組みの推進
- ④ 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

2 メディアを通じた男女共同参画の推進

様々なメディアを通して、男女共同参画の理解を促進するとともに、男女共同参画の視点を踏まえた情報提供や表現改善を進めます。

- ① メディアを活用した男女共同参画の理解促進
- ② 情報モラル教育、メディア・リテラシー教育の推進
- ③ フィルタリング等のメディア利用環境整備・有害情報対策の推進
- ④ 行政が作成する広報・刊行物等における性差別につながらない表現の推進

重点目標 1 2 男女共同参画による防災対策の推進

〈現状と課題〉

地震や風水害等の災害時の対応には、平常時から社会のつながりが重要な要素となっており、そのつながりをより一層強固なものにするためには、男女共同参画社会の実現が必要です。

災害時、特に避難所では、男女のニーズや様々な社会的立場に基づくニーズへの配慮が必要となることから家事や育児、介護等の多くを担っている女性の視線から見た意見を避難所運営等に取り入れることが重要です。

そのため、消防団や自主防災組織等への女性の参画を促進するとともに、防災に対する意思決定の場への参画やリーダーの育成等が課題となっています。

災害に強いまちづくりを推進するため、男女共同参画の視点に立った防災体制を確立するとともに災害時には、女性や子ども、高齢者等の多様なニーズへ対応できる体制づくりが大切です。

〈施策の方向〉

1 平常時からの男女共同参画社会の推進

- ① 防災会議への女性の参加
- ② 消防団への女性加入の促進
- ③ 自主防災組織への女性参画の促進
- ④ 男女共同参画を反映した各種計画・マニュアルの整備

2 災害時の男女共同参画の推進

- ① 男女共同参画の視点に立った避難所運営の推進
- ② 避難所運営等リーダーとなりうる女性人材の育成

第3章 計画の総合的な推進

男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進するに当たっては、広範かつ多岐にわたる取り組みを総合的かつ効果的に推進することが重要です。そのためには、町では、全庁的な推進体制の充実や適切な進行管理を行うとともに、関係機関、民間団体、企業等との連携を強化し、町民の理解と協力を得て取り組む必要があります。

1 推進体制の充実

男女共同参画推進に関わる行政は、町政全般にわたる総合行政としての性格を有し、多岐にわたる関連施策の調整が必要なことから、男女共同参画の視点に立った推進体制が必要です。

(1) 庁内の推進体制の充実

男女共同参画社会の実現には、関係各部署の連携が必要なため、町長をトップとした推進体制を整備し、各種施策の効果的・効率的な推進に努めることが重要となります。

(2) 施策の策定等に当たっての配慮

男女共同参画社会の形成に対して及ぼす影響に配慮し、行政に携わる職員が男女共同参画の視点に立った施策立案や事業推進を行うよう、理解促進に努めます。

(3) 企画立案の充実

庁内関係課との連携を図りながら、男女共同参画の現状や問題点把握、調査・研究を行い、施策の企画立案に努めます。

2 関係機関、民間団体、企業等との連携

男女共同参画社会の実現を目指すためには、国や県をはじめとする関係機関、民間団体、企業等がそれぞれの立場で積極的に取り組むことが必要であることから、連携・協力体制を充実するとともに、男女共同参画社会づくりに向けた、各種情報・資料の提供、意見交換などの支援に努め、ネットワークづくりを推進します。

3 町民への期待

男女共同参画社会基本法第10条では、男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めることが国民の責務とされています。

町民一人ひとりが、計画の目指す男女共同参画社会の意義を理解し、その実現に向け家庭や職場・地域などあらゆる場を通して、主体的・積極的に取り組むことが期待されます。

4 計画の進行管理

本計画に基づく具体的施策及び事業計画を策定し、施策の推進状況を検証するとともに、男女共同参画の現状についての把握・分析を行い、社会経済情勢の変化に柔軟な対応を実施し、計画の進行管理を行います。

5 成果目標

	重点 目標	項 目	現状値 (時点)	目標値
1	1	三戸町の審議会・委員等に占める女性の割合	19.28%	23.00%
2	1	三戸町職員の管理相当職における女性の割合	4.50%	10%
3	3	職員における有給休暇取得数	10.1 日	14 日
4	5	農業委員に占める女性委員の割合	21.40%	30.00%
5	5	家族経営協定締結農家数	57 件	80 件
6	7	各町内会会長に占める女性の割合	0.00%	8.30%
7	7	まちづくり関連の懇話会等に占める女性の参加者の割合	42.40%	50%
8	9	特定健診受診率	31.60%	37.90%
9	9	出産退院後、指導・ケアを十分に受けることが出来た人の割合	91.20%	100%
10	11	学校評議員に占める女性評議委員の割合	6.70%	10.00%
11	12	消防団員に占める女性の割合	3.60%	5.00%

資料編

第２期三戸町男女共同参画社会基本計画策定委員会委員名簿

所 属	職 名	氏 名	備 考
まちづくり推進課	やわらかさんのへ交流室長	北 村 哲 也	委 員 長
健 康 推 進 課	総括保健師長	松 原 幸 子	副委員長
総 務 課	課長補佐・防災危機管理室長	多 賀 昭 宏	
税 務 課	課長補佐	久 保 友 明	
住 民 福 祉 課	課長補佐	大 平 信 輔	
農 林 課	農業施策推進監	齋 藤 優	
建 設 課	課長補佐	沼 澤 正 悦	
会 計 課	課長補佐	北 村 孝 幸	
三戸中央病院事務局	事務局次長	松 崎 達 雄	
教育委員会事務局	事務局次長・史跡対策室長	奥 山 昇 吾	
議 会 事 務 局	主 幹	櫻 井 優 子	

第２期三戸町男女共同参画社会基本計画懇談会委員名簿

団体・機関名等	氏 名	備 考
三戸町連合婦人会 会長	伊 達 よしえ	座 長
三戸町教育振興協議会 会長	中 村 孝 範	副座長
三戸町商工会 会長	井 上 浩	
貝守やまゆり会 会長	貝 守 幸 子	
三八男女共同参画ネットワーク会員	梅 田 悦 子	

男女共同参画社会基本法

制 定：平成11年 6月23日法律第 78号

最終改正：平成11年12月22日法律第160号

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

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

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

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

第1章 総則

（目的）

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

（定義）

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

- （1）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。
- （2）積極的改善措置前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女

共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

（法制上の措置等）

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

（年次報告等）

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

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

めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 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

(2) 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。

(1) 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

(2) 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

のとする。

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

第3章 男女共同参画会議

（設置）

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- （1） 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。
- （2） 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。
- （3） 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- （4） 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。

- （1） 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- （2） 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

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

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

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

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

期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

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

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

（政令への委任）

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

附 則 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。

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

（職員の身分引継ぎ）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

制定：平成27年法律第64号

第1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発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第5条第1項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等

（基本方針）

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- （1）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
- （2）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
- （3）女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- （4）前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1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15条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

- (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - (2) 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
 - (3) 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2節 一般事業主行動計画

(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300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。

- (1) 計画期間
- (2) 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
- (3) 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300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3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10条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

（認定の取消し）

第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。

（1）第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

（2）この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

（3）不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第12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300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50条第3項及び第4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12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12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13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14条 国は、第8条第1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3節 特定事業主行動計画

第15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。

（1）計画期間

（2）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

（3）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2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1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4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16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情報を定期的に公表しなければならない。

- 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17条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第4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18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19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20条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫

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

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

(啓発活動)

第21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22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23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18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18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。

(1) 一般事業主の団体又はその連合団体

(2) 学識経験者

(3) 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24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25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5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第26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に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（権限の委任）

第27条 第8条から第12条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第28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6章 罰則

第29条 第12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、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

（1）第18条第4項の規定に違反した者

（2）第24条の規定に違反した者

第31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。

（1）第12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

（2）第12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

（3）第12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32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。

（1）第10条第2項の規定に違反した者

（2）第12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もの

（3）第12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

（4）第12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33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29条、第31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34条 第26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 抄

（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3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5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18条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第24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、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成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。

(1) 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

(2) ・ (3) 略

(4) 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律（附則第1条第4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。

第3条 この法律の施行の際現に従前の総理府、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、通商産業省、運輸省、郵政省、労働省、建設省又は自治省（以下この条において「従前の府省」という。）の職員（国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第8条の審議会等の会長又は委員長及び委員、中央防災会議の委員、日本工業標準調査会の会長及び委員並びにこれらに類する者として政令で定めるものを除く。）である者は、別に辞令を発せられない限り、同一の勤務条件をもって、この法律の施行後の内閣府、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省若しくは環境省（以下この条において「新府省」という。）又はこれに置かれる部局若しくは機関のうち、この法律の施行の際現に当該職員が属する従前の府省又はこれに置かれる部局若しくは機関の相当の新府省又はこれに置かれる部局若しくは機関として政令で定めるものの相当の職員となるものとする。

（別に定める経過措置）

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則（平成11年12月22日法律第160号）抄

（施行期日）

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。

青森県男女共同参画推進条例

制 定：平成13年7月4日青森県条例第50号

私たちが目指す21世紀の社会は、真の男女平等が達成され、かつ、男女が共に個人として尊重される男女共同参画社会である。それは、すべての人が、性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きることができる社会である。

青森県においても、国際社会や国の動向を踏まえつつ、男女平等の実現を目指して着実に取組を進めてきた。しかし、依然として性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会慣行が根強く存在し、真の男女平等の実現には多くの課題が残されている。

少子高齢化の進展等急速に変化する経済・社会環境の下で、本県の未来に明るい展望を拓き、先人たちが築き上げた古からの文化や歴史と、世界に誇り得る豊かな自然を享受しながら、次世代を担う子どもが健やかに生まれ心豊かに育まれ、将来にわたって活力にあふれる地域社会を築いていくためには、男女が共に、家庭、職場、地域など社会のあらゆる分野の活動に対等な立場で参画し、喜びと責任を分かち合う男女共同参画を進めていくことが重要である。

このような認識に立ち、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、県、事業者及び県民の取組を総合的かつ計画的に推進するため、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、並びに県、事業者及び県民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、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の形成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、並びに当該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し、かつ、共に責任を担うことをいう。
- （2）積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、男女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できる機会が確保されること、夫婦・男女間の暴力が根絶されることその他男女の人権が尊重されることを基本として、行われなければならない。

2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、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、男女共同参画の推進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配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における

方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを基本として、行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、男女が、相互の協力と社会の理解の下に、子どもを健やかに養育すること、家族を介護すること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基本として、行われなければならない。

5 男女共同参画の推進は、男女が互いの身体的特徴を理解し合うことにより、生涯にわたる健康と権利が尊重されることを基本として、行われなければならない。

（県の責務）

第4条 県は、前条に定める男女共同参画の推進についての基本理念（以下「基本理念」という。）

に基づき、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及びこれを実施するものとする。 **（事業者の責務） 第5条** 事業者は、基本理念に基づき、その事業活動に関し、男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めるとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（県民の責務）

第6条 県民は、基本理念に基づき、男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めるとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（男女共同参画の状況等の公表）

第7条 知事は、毎年、男女共同参画の状況、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を公表しなければならない。

（基本計画）

第8条 知事は、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、その施策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 基本計画には、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）男女共同参画の推進に関する施策の大綱に関する事項

（2）男女共同参画の推進に関する施策の実施についての総合調整に関する事項

（3）その他男女共同参画の推進に関する施策の推進のために必要な事項

3 知事は、基本計画を定めようとするときは、あらかじめ、青森県男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、県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 知事は、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。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第9条 県は、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、及びこれを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。

2 県は、文書、図画等の作成に当たっては、性別による固定的な役割分担等を助長し、又は連想させるような表現を用いることにより男女共同参画の推進に影響を及ぼすことのないよう配慮するものとする。

（教育及び学習の振興等）

第10条 県は、事業者及び県民の男女共同参画についての理解を深めるため、教育及び学習の振興、広報活動の充実等必要な措置を講ずるものとする。

（苦情等の処理）

第11条 県は、男女共同参画の推進に関する施策及び男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情並びにこれらの施策に対する意見を処理するために必要な措置を講ずるものとする。

（性別による権利侵害の防止等）

第12条 県は、セクシュアル・ハラスメント、夫婦・男女間の暴力等の防止に努めるとともに、これらの被害を受けた者に対し、必要な支援措置を講ずるよう努めるものとする。

（調査・研究）

第13条 県は、事業者及び県民による男女共同参画への取組に関する調査・研究その他の男女共同参画の推進に関する調査・研究を行うものとする。

（支援）

第14条 県は、男女共同参画の推進に関する活動を行う事業者及び県民に対し、必要な助言及び協力その他の支援措置を講ずるものとする。

2 県は、市町村が男女共同参画の推進に関する施策を実施する場合には、必要な助言及び協力その他の支援措置を講ずるものとする。

（財政上の措置）

第15条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するために必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

用 語 集

■ キャリアアップ

より高い資格・能力を身につけること。

■ グローバル化

経済活動や人々の行動が地球的規模、地球的視野で行われるようになること。

■ 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。

■ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

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。

■ 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ている。

男女共同参画基本法の基本理念にのっとり、女性活躍推進の基本原則を定め、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、事業主の行動計画の策定や女性の職業生活における推進のための支援措置等について定めている。

■ エンパワーメント

自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

■ 家族経営協定

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

■ クォータ制（割当制）

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

■ ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

■ ジェンダー統計

男女間の意識による偏り、格差及び差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計のこと。

■ 持続可能な開発のための2030 アジェンダ（持続可能な開発目標：SDGs）

平成27(2015)年9月に国連で採択された、平成28(2016)年から令和12(2030)年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030 年を期限とする包括的な17 の目標（Sustainable Development Goals: SDGs）を設定。ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女性のエンパワメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。

■ 女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

昭和54 年（1979 年）に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56 年（1981 年）に発効。我が国は昭和60 年（1985年）に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。

なお、同条約第1 条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されている。

■ 性的指向・性自認（性同一性）

性的指向（Sexual Orientation）とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念である。性自認（Gender Identity）とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念である。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。

なお、性的指向について、例えば、レズビアン（同性を恋愛や性愛の対象とする女性）、ゲイ（同性を恋愛や性愛の対象とする男性）、バイセクシュアル（同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人）等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー（出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を

有する人）等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われることもある。

■ 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

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（男女共同参画社会基本法第2条第2号）。また、同法第8条は、国の責務として、国が、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。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する旨、規定している。男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するために積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入が必要となる。

■ Society 5.0

狩猟社会（Society 1.0）、農耕社会（Society 2.0）、工業社会（Society 3.0）、情報社会（Society 4.0）に続く新たな社会を指すもので、第5期科学技術基本計画（平成28年1月22日閣議決定）において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱された。サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）のこと。

■ ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。ブロッキングインターネットにアクセスするためのサービスを提供しているインターネット接続業者（ISP）等において、通信当事者の同意を得ることなく、特定のサイト又はウェブページへのアクセスを遮断することにより、その閲覧を防止する措置の一つ。

■ 見える化

関連する情報やデータを公開することにより、各主体の気付きを促し、問題意識を高め、自ら改善する努力を促進する取組のこと。

■ メディア・リテラシー

メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

■ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成6年（1994年）の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7年（1995年）の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害が

ないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。

また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。定義の詳細については、第4回世界女性会議 行動綱領（1995）のパラグラフ94、95、106（k）を参照。

URL:https://www.gender.go.jp/international/int_norm/int_4th_kodo/index.html

第2期三戸町男女共同参画社会基本計画

令和3年（2021年）3月

青森県三戸郡三戸町まちづくり推進課

〒039-0198 青森県三戸郡三戸町大字在府小路町43

TEL : 0179-20-1111（代表）

FAX : 0179-20-1102

URL : <https://www.town.sannohe.aomori.jp/>