

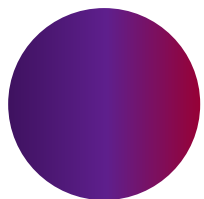
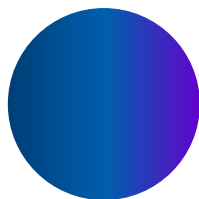
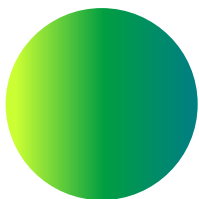
第4次

平川市

男女共同参画推進プラン

(案)

～互いに認め、支えあう、だれもがきらめく平川市～





# 目次

## 第1章 計画の策定にあたって

- 1. 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 2. 計画策定の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 3. 平川市の男女共同参画にかかる状況
  - (1) 市民意識調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
  - (2) 第3次計画の達成状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

## 第2章 計画の基本的考え方

- 1. 「男女共同参画社会」の実現に向けて・・・・・・・・・・・・・・9
- 2. 基本理念・基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
- 3. 性格・期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
- 4. SDGsと関連した取組の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
- 5. 計画の体系図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12

## 第3章 計画の内容

- [基本目標Ⅰ] だれもが活躍できるまちづくり・・・・・・・・・・・・13
  - 重点項目 1 政策・方針決定の場への女性の参画拡大・・・・・・・・14
  - 重点項目 2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進・・16
  - 重点項目 3 働く場における男女共同参画の推進・・・・・・・・・・18
  - 重点項目 4 農林業及び商工業等自営業における男女共同参画の推進・・20
- [基本目標Ⅱ] だれもが安全・安心に過ごせるまちづくり・・・・・・・・23
  - 重点項目 5 地域における男女共同参画の推進・・・・・・・・・・・・24
  - 重点項目 6 女性等に対するあらゆる暴力の根絶・・・・・・・・・・・・26
  - 重点項目 7 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難を抱える人への支援と多様性を尊重する環境の整備・・・・・・・・27
  - 重点項目 8 生涯を通じた健康づくりの推進・・・・・・・・・・・・・・28
- [基本目標Ⅲ] だれもが互いに支えあえるまちづくり・・・・・・・・・・・・29
  - 重点項目 9 男女共同参画の視点に立った慣行等の見直し、意識改革・・30
  - 重点項目 10 教育等を通じた理解の促進・・・・・・・・・・・・・・31

第4章 計画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32

1. 推進体制の整備と進捗状況の検証
2. 関係機関・団体との連携強化
3. 男女共同参画に関するデータの収集と整備

第5章 参考資料

- 男女共同参画キーワード解説・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
- 男女共同参画社会基本法・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・・・・・・・ 37
- 平川市男女共同参画推進会議設置要綱・・・・・・・・ 43
- 男女共同参画の推進に関する年表・・・・・・・・ 44

# 第1章 計画の策定にあたって

## 1. 計画策定の趣旨

本市では、平成 19（2007）年 3 月に「平川市男女共同参画推進プラン」、平成 24（2012）年 3 月に「第 2 次平川市男女共同参画推進プラン」、平成 29（2017）年 3 月には「第 3 次平川市男女共同参画推進プラン」を策定し、だれもが互いに尊重しあい、性別にかかわらず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めざして、様々な取組を行ってきました。

しかし、「男性は仕事、女性は家庭」といった性別による役割を固定的にとらえる意識や慣行がいまだに存在しており、政策・方針決定の場への女性の参画や男性の家庭生活への参画が十分でないなど、多くの課題が残されており、いまだジェンダー（※1）平等の実現には至っていません。

また、性の多様性への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（※2）のさらなる推進、人生 100 年時代を見据えた生涯にわたる生きがいをづくりの支援、頻発する大規模災害や新型コロナウイルスの世界規模の感染拡大にともなう女性等に対する影響および女性活躍推進に向けた新たな生活様式への対応など、社会情勢の変化に合わせた対応が求められています。

さらに、平成 27（2015）年に国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）において、それぞれの目標達成に向けた取組は、ジェンダー平等（男女共同参画）の視点が不可欠であるとされるなど、男女共同参画の推進は、国際的にも重要となっています。

このような社会の動向やこれまでの成果と今後の課題を踏まえ、本市における男女共同参画社会を実現するための取組を更に推進するため、「第 4 次平川市男女共同参画推進プラン」を策定するものです。

## **2. 計画策定の背景**

### **(1) 国・県の動き**

国では、平成 11 (1999) 年 6 月に「男女共同参画社会基本法」(※3)、平成 27 (2015) 年 8 月に「女性活躍推進法」を制定、令和 2 年 12 月には「第 5 次男女共同参画基本計画」を策定し、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っています。

県においては、令和 4 (2022) 年 2 月に「第 5 次あおもり男女共同参画プラン(仮称)」を策定し、男女共同参画の実現を目指し積極的な取組みが行われています。

### **(2) 平川市の動き**

平成 18 (2006) 年 1 月に旧平賀町、旧尾上町、旧碓ヶ関村が合併して平川市が誕生しました。

旧平賀町では平成 8 (1996) 年に「平賀町女性アクションプラン 21」、旧尾上町では平成 13 (2001) 年に「尾上町男女共同参画推進計画」をそれぞれ策定し、計画期間を 10 年間として、男女共同参画に関する施策の推進を図ってきました。旧碓ヶ関村では男女共同参画に関する基本計画はないものの、村内の世帯に毎月配布される広報紙において男女共同参画コーナーを設け、意識醸成に努めていました。

合併後、本市では、男女共同参画社会実現への取組みを重要と考え、市民の代表により構成される平川市男女共同参画推進会議において、今後の取組みを検討し、平成 19 (2007) 年 3 月に「平川市男女共同参画推進プラン」、平成 24 (2012) 年 3 月に「第 2 次平川市男女共同参画推進プラン」、平成 29 (2017) 年 3 月に「第 3 次平川市男女共同参画推進プラン」を策定し、様々な取組みを行ってきました。

国や県の計画を踏まえ、だれもが活躍できる社会を実現するため、令和 4 (2022) 年 3 月に「第 4 次平川市男女共同参画推進プラン」を策定しました。

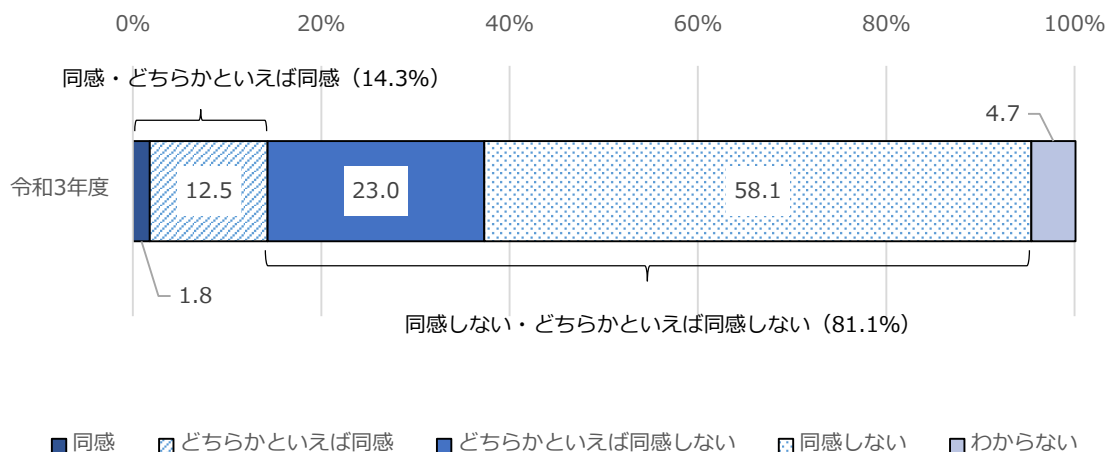
### 3. 平川市の男女共同参画にかかる状況

#### (1) 市民意識調査結果

男女平等や男女共同参画社会の実現などに関する市民の考えや意見を聞くため、市内在住の満18歳～80歳までの男女2,000人を対象に市民意識調査を行いました。有効回収数は607、回収率は30.4%でした。

#### ① 固定的性別役割分担意識（※4）についての考え方

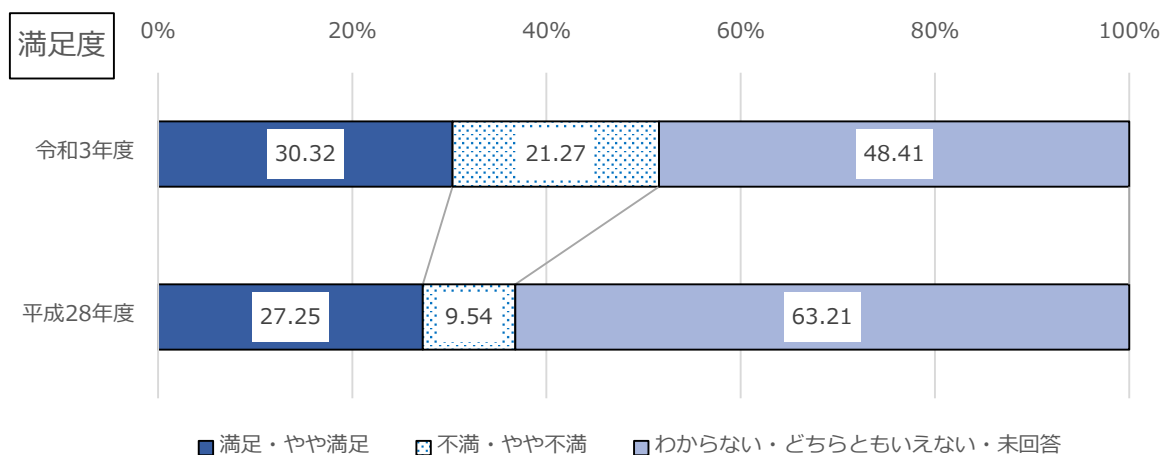
「男は仕事、女は家庭」というような男女の役割を固定的に考えること（固定的性別役割分担意識）についてどう思いますか（1つを選択）



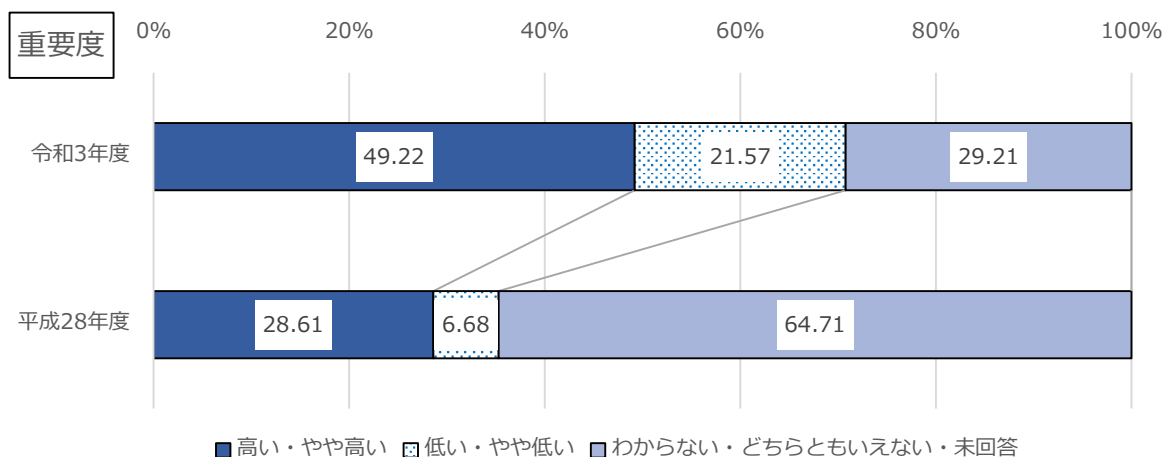
固定的性別役割分担意識については、「同意・どちらかといえば同意」が14.3%、「同意しない・どちらかといえば同意しない」が81.1%となっています。

## ② 満足度と重要度

平川市における「男女共同参画・女性の参画推進」についての現状の評価（満足度）と今後の期待（重要度）



「満足度」は満足・やや満足が 30.32%、不満・やや不満が 21.27%でした。平成28年度と比べるとどちらの割合も増えています。

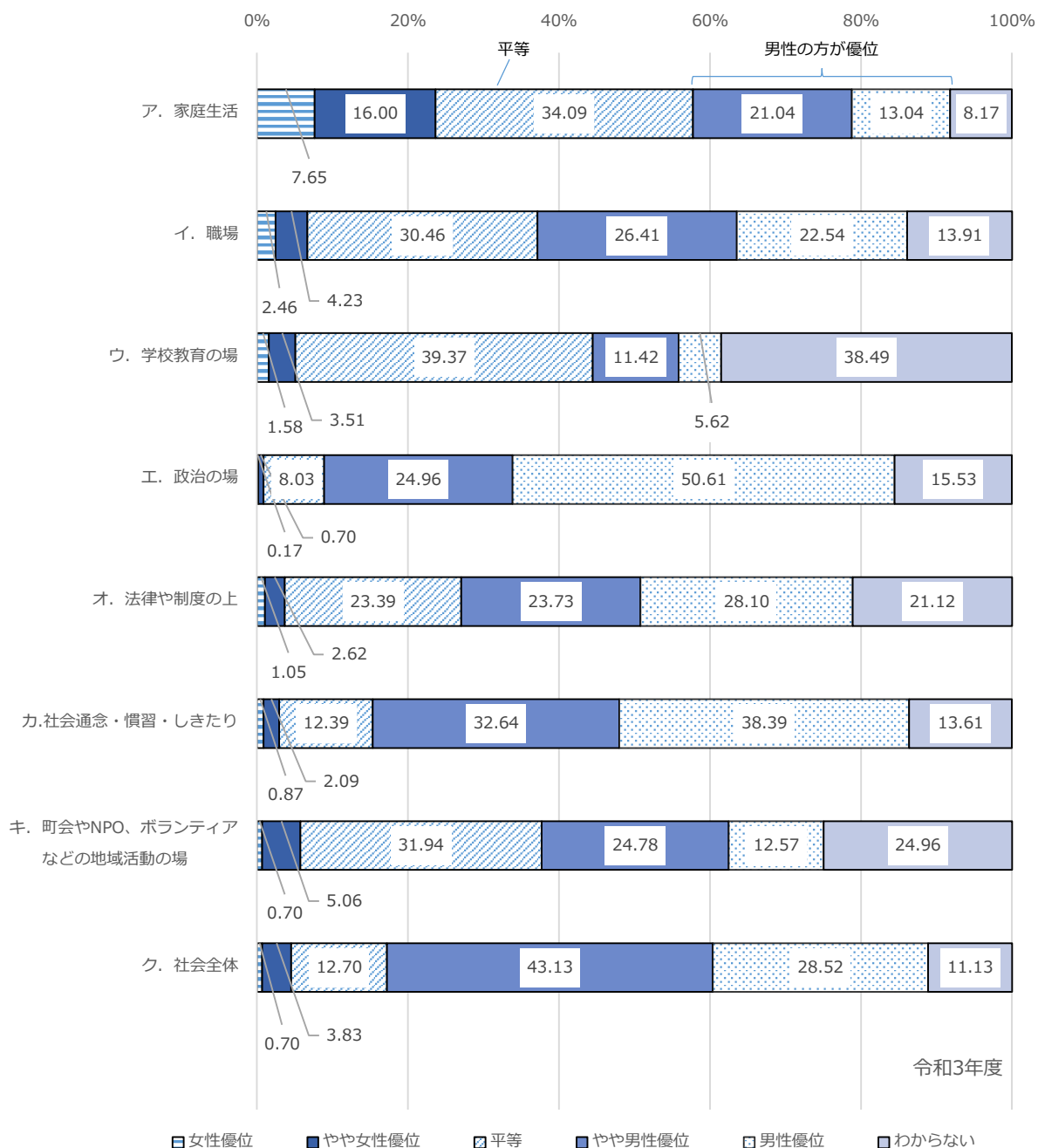


「重要度」は高い・やや高いが 49.22%、低い・やや低いが 21.57%でした。平成28年度と比べるとどちらの割合も増えています。



### ③ 平等感

次のア〜クまでの分野で、男女が平等になっていると思いますか（各項目1つ選択）

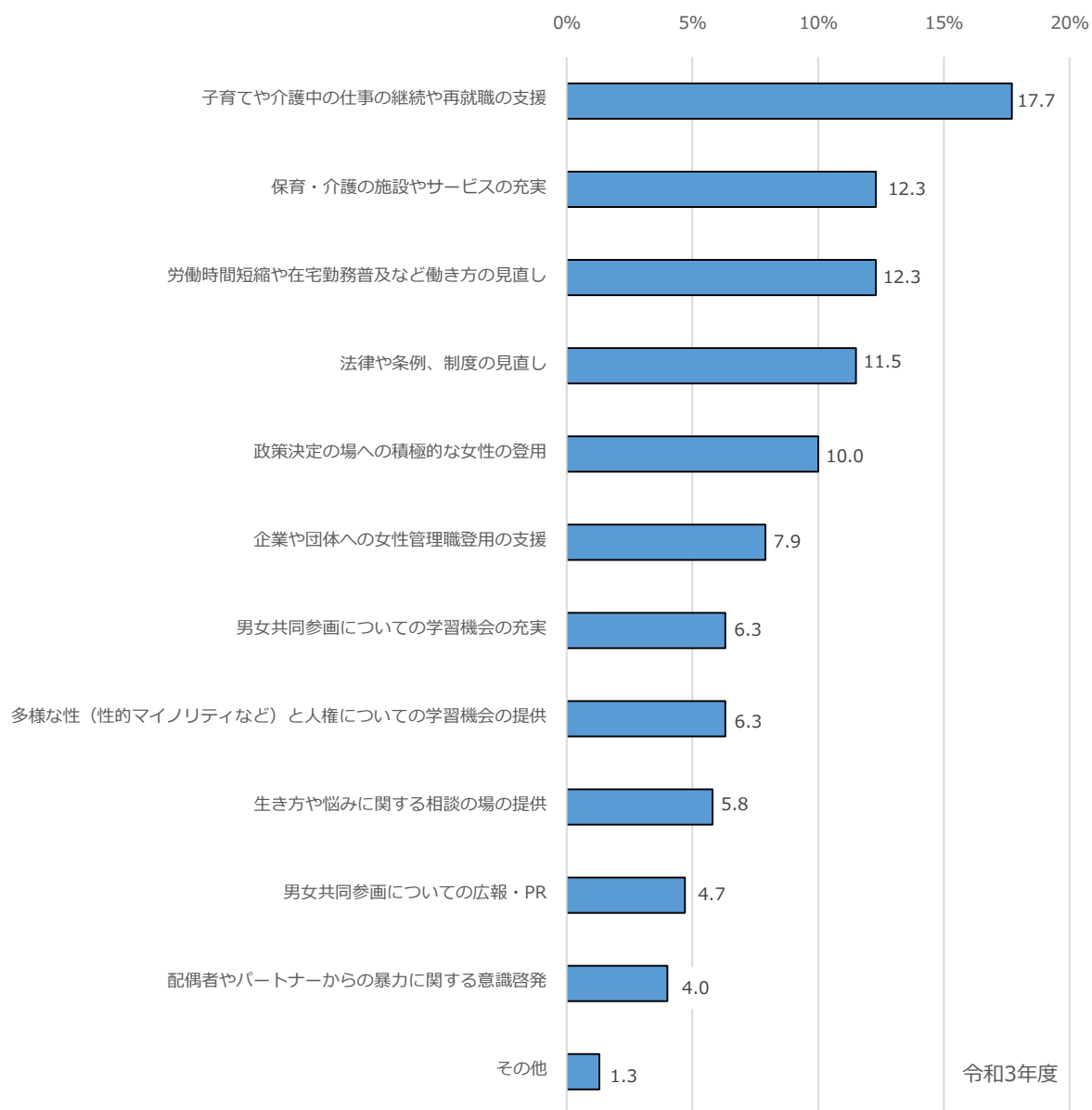


「平等」の割合が最も多いのは、「ウ. 学校教育の場」で 39.37%、次いで「ア. 家庭生活」で 34.09%となっています。

ほとんどの分野で、「男性優位」と「やや男性優位」を合わせた割合が多くなっています。

#### ④ 男女共同参画社会実現のために必要なこと

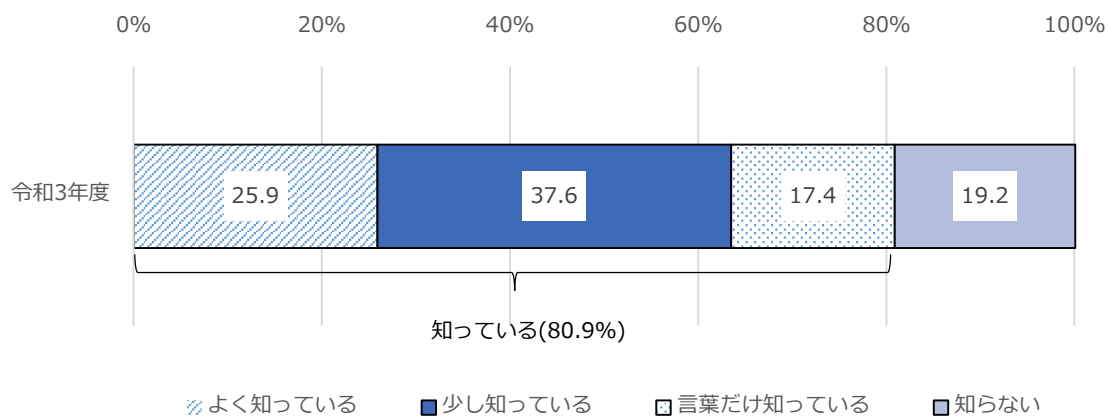
男女共同参画社会を実現するために、どのような取組が必要だと思いますか  
(あてはまるものすべて選択)



「子育てや介護中の仕事の継続や再就職の支援」が 17.7%と最も多く、次いで「保育・介護の施設やサービスの充実」、「労働時間短縮や在宅勤務普及など働き方の見直し」が 12.3%、「法律や条例、制度の見直し」が 11.5%となっています。

### ⑤ 「性的マイノリティ（※5）」についての認知

性的マイノリティ（または LGBTQ）という言葉を知っていますか（1つ選択）



性的マイノリティ（または LGBTQ）という言葉については、「知っている」が80.9%、「知らない」が19.2%となっています。

(2) 第3次計画の達成状況

項目	実績 平成 29 年度 調査時	現状値 令和 3 年度 調査時	計画 令和 3 年度末
市審議会等委員に占める女性の割合	26.5% (H28 年 4 月)	26.7% (R3 年 4 月)	30.0%以上
就業規則に育児・介護休業等に関する規定がある企業の割合	84.2% (H28 年 4 月)	87.5% (R3 年 6 月)	100.0%
市内主要事業所における管理職に占める女性の割合	15.2% (H28 年 4 月)	11.2% (R3 年 6 月)	30.0%以上
家族経営協定(※6)締結農家戸数累計	44 戸 (H28 年度末)	50 戸 (R2 年度末)	60 戸以上
町会役員に占める女性の割合	9.9% (H28 年 4 月)	12.1% (R3 年 6 月)	30.0%以上
特定保健指導実施率	30.0% (H27 年度末)	53.9% (R2 年度)	60.0%以上
妊婦健康診査受診率	95.5% (H27 年度末)	89.7% (R2 年度)	100.0%

※各項目の現状と課題の詳細については、第3章で検証していきます。

## 第2章 計画の基本的考え方

### 1. 「男女共同参画社会」の実現に向けて

「男女共同参画社会基本法」においては、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」と位置付けられています。

「男性はこうあるべき」「女性はこうあるべき」といった固定的性別役割分担意識にとらわれず、一人ひとりの人権を尊重し、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は、21世紀の最重要課題です。

本市でも同様の課題として認識する必要性があり、市民、事業者、行政などあらゆる立場の人に必要とされる重要な課題です。

### 2. 基本理念・基本目標

#### (1) 基本理念

**互いに認め、支えあう、  
だれもがきらめく平川市**

本市ではこの基本理念のもと、男女共同参画社会の実現に向けて、だれもがお互いの人権を尊重し、性別にとらわれることなく自分らしさを十分に生かしながら、一人ひとりが生活面や、精神的、経済的において自立し、いきいきと輝くことができる社会をめざします。

## (2) 基本目標

基本理念に沿った男女共同参画社会の実現のために、次の3つの「基本目標」を掲げて、各種施策を計画的に推進します。

**I だれもが活躍できるまちづくり**

**II だれもが安全・安心に過ごせるまちづくり**

**III だれもが互いに支えあえるまちづくり**

## 3. 性格・期間

### (1) 計画の性格

本市が男女共同参画社会を形成するための具体的な道筋を示すものが、この「第4次平川市男女共同参画推進プラン」です。

あらゆる分野に男女共同参画の視点を反映させ、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していくための基本的な指針となるものです。

また、本プランは、平川市長期総合計画を上位計画とし、その他関連する諸計画との整合性を図っており、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画であるとともに、女性活躍推進法第6条第2項に基づく市町村推進計画を兼ねるものとします。

### (2) 計画の期間

この計画の期間は令和4年度から令和8年度までの5年間とし、社会情勢の変化などに即し、必要に応じて見直しを行うものとします。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	
第3次計画	→							
第4次計画	見直し・計画策定	→						
次期計画						見直し・計画策定	→	

## 4. SDGs と関連した取組の推進

SDGs とは 2015 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された 2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17 の目標を設定し、地球上の「誰一人取り残さない」社会の実現を目指しています。

また、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味する「ジェンダー平等」は SDGs の中でとても重要なテーマとされています。

本計画では、この SDGs の理念を取り入れ、ジェンダー平等を推進するとともに、各重点項目が SDGs のどの目標に関連しているのかをアイコンを用いてわかりやすく示しています。



資料：国際連合広報センター

## 5. 計画の体系図

基本理念 互いに認め、支えあう、だれもがきらめく平川市		
基本目標	重点項目	施策の方向
Ⅰ. だれもが活躍できるまちづくり	1. 政策・方針決定の場への女性の参画拡大	(1) 各種審議会等への女性の登用拡大 (2) 企業・各種団体等における女性の参画推進 (3) 女性の人材育成と能力開発(エンパワーメント)の推進
	2. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進	(1) 子育て支援の充実 (2) 仕事と子育てや介護を両立できる環境づくり (3) 男性の家庭生活への参画推進
	3. 働く場における男女共同参画の推進	(1) 男女の均等な機会と待遇の確保 (2) 女性の活躍に関する取組や理解の促進
	4. 農林業及び商工業等自営業における男女共同参画の推進	(1) 女性の経済的地位と能力の向上 (2) 女性の労働に対する適正評価とあらゆる場における意識と行動の変革
Ⅱ. だれもが安全・安心に過ごせるまちづくり	5. 地域における男女共同参画の推進	(1) 性別にかかわらず共同で取り組む地域活動の推進 (2) 地域社会への参画のための学習環境の充実 (3) 防災・災害時における男女共同参画の推進
	6. 女性等に対するあらゆる暴力の根絶	(1) 暴力・各種ハラスメントの防止に向けた取組の推進 (2) 被害者相談体制の充実と関係機関との連携
	7. 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難を抱える人への支援と多様性を尊重する環境の整備	(1) 貧困等生活上の困難を抱える女性等への支援 (2) 高齢者、障がい者、外国人等が安心して過ごせる環境の整備
	8. 生涯を通じた健康づくりの推進	(1) 子どもからお年寄りまでの健康づくり (2) 女性のライフステージに応じた健康支援
Ⅲ. だれもが互いに支えあえるまちづくり	9. 男女共同参画の視点に立った慣行等の見直し、意識改革	(1) 男女共同参画や人権尊重についての啓発・広報活動の推進と学習機会の提供 (2) 男女共同参画に関する国際社会の動向の把握と情報発信
	10. 教育等を通じた理解の促進	(1) 男女共同参画について理解を深めるための教育・学習の充実 (2) 多様な個性を認めあう、人権と性の尊重教育



## 第3章 計画の内容

基本目標

I

### だれもが活躍できるまちづくり

本市が元気で豊かな地域社会であるためには、性別にかかわらずだれもが多様な能力を活かし、様々な視点や新たな発想を取り入れる必要があることから、政策・方針決定の場への女性のさらなる参画拡大を働きかけます。

働く人一人ひとりが仕事と家庭生活や地域での活動を両立できるよう、子育てや介護を社会全体で支援できる体制づくりを進め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、だれもが働きやすい環境の整備を促進します。

働く場における女性の参画が進み、活躍することは本市の経済の活性化、男女間の機会の均等につながるため、企業等で女性が活躍するための取組を推進します。

本市の基幹産業である農林業において、女性は重要な担い手であり、多様な価値観や創意工夫が期待されることから、女性の経営参画のための取組を推進します。

## 重点項目 1 政策・方針決定の場への女性の参画拡大



### 《現状と課題》

- ◆ 住みよい豊かな地域コミュニティ（※7）をつくり、地域力を高めていくためには、だれもが社会の対等な仲間として、多様な能力を活かし様々な視点や新たな発想を取り入れることが必要ですが、町会等の地域活動における方針決定の場へ参画する女性は少なく、今後は女性が参画できるよう、あらゆる人が意識を高めていく必要があります。
- ◆ 本市における審議会等の委員の女性の登用率については、令和3（2021）年度末までに30%を目標に取り組んできましたが、令和3年4月時点では26.7%で、目標を達成できていません。
- ◆ 市職員においては、課長級以上の役職に就いている女性職員の割合は、令和2（2020）年4月に策定した「平川市職員仕事・子育て応援プラン（平川市特定事業主行動計画）」において、令和6（2024）年度までに14%という目標を掲げておりますが、こちらも十分ではない状況にあります。
- ◆ 政策・方針決定の場へ女性が参画することで、女性自身の参画意欲を高めるとともに、多様な意見を政策等に反映させることができるようになることから、今後も、市行政の政策・方針決定の場への女性の積極的な登用に努めていく必要があります。
- ◆ 女性があらゆる分野において活躍することは、地域社会の活性化につながるとされていることから、女性が自らの意識と能力を高め、主体的に活躍できるよう、女性のチャレンジを支援し、活躍したい女性の掘り起しやキャリア形成のための支援をしていく必要があります。

＜＜施策の方向＞＞

施策	
<b>(1) 各種審議会等への女性の登用拡大</b> <b>(2) 企業・各種団体等における女性の参画推進</b> <b>(3) 女性の人材育成と能力開発（エンパワーメント）（※8）の推進</b>	
具体的取組例	所管課
各種審議会等への女性登用拡大事業	生涯学習課
市役所職員研修	総務課
日本女性会議等派遣事業	生涯学習課
女性団体ネットワークづくり支援事業	〃

＜＜成果目標＞＞

項目	現状値	目標値
市審議会等委員に占める女性の割合	26.7% (R3年4月)	30.0%以上 (R8年度)

## 重点項目2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進



### 《現状と課題》

- ◆ 働く人一人ひとりが就業上の責任を果たし、その能力を十分に発揮するためには、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を可能とすること、働き方を見直すことなどを通じて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが重要です。また、男性が家事や子育て・介護等に参画するとともに、企業がこれを理解し、従業員のライフスタイルを支える取組が課題となっています。
- ◆ 働き方改革関連法や女性活躍推進法の施行により、企業においては、長時間労働の是正や年次休暇の確実な取得などの取組が必要とされています。また、仕事の進め方の見直し、短時間勤務制度の導入など、より一層、働きやすい職場環境の整備が求められています。
- ◆ 企業によっては、就業規則に育児・介護休業等に関する規定がなく、また、制度があっても利用しにくい環境にあることから、引き続き、育児休業や介護休業などを取得しやすい環境づくりを進める必要があります。
- ◆ 新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりテレワークの導入やオンラインの活用など、時間や場所の制約を受けない柔軟な働き方を取り入れる企業もあり、女性の活躍の場の拡大に向けた新たな可能性が広がりつつあります。
- ◆ 仕事と家庭生活の両立を可能にし、女性の活躍を推進するためには、仕事をしながら安心して子育てや介護に携わることができるよう、社会的支援を充実する必要があります。
- ◆ 市民意識調査によると、男女共同参画社会実現のためには、「子育てや介護中の仕事の継続や再就職の支援」、「保育・介護の施設やサービスの充実」、「労働時間短縮や在宅勤務普及など働き方の見直し」などの取組が必要と感じている割合が高く、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進が求められている結果となりました。

＜＜施策の方向＞＞

施策	
<b>(1) 子育て支援の充実</b> <b>(2) 仕事と子育てや介護を両立できる環境づくり</b> <b>(3) 男性の家庭生活への参画推進</b>	
具体的取組例	所管課
地域子育て支援拠点事業	子育て健康課
第2子以降保育料無料化	〃
保育サービス	〃
在宅介護施策の充実と支援	高齢介護課
ワーク・ライフ・バランス推進事業	生涯学習課
父子手帳製作事業	子育て健康課

＜＜成果目標＞＞

項目	現状値	目標値
就業規則に育児・介護休業等に関する規定がある企業の割合	87.5% (R3年6月)	100.0% (R8年度)

## 重点項目3 働く場における男女共同参画の推進



### 《現状と課題》

- ◆ 人口減少や少子高齢化が進み、労働人口が減少する中、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、本市の経済や企業の活性化という点においても重要となっています。
- ◆ 女性の経済的な自立は、女性の地位向上や自ら望む生き方の実現につながり、男女共同参画を推進する大きな要素になります。また、女性の視点や潜在的な力を活かすことは、地域や経済の活性化につながる重要なことです。
- ◆ 市民意識調査によると、職場における男女の平等感は 48.95%が「男性が優位・やや優位」、30.46%が「平等」となっており、約 5 割が男性優位と感じています。
- ◆ 企業等において女性の活躍を推進するためには、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）（※9）の推進等による男女間格差の是正や、女性の活躍に対する理解の促進が必要です。
- ◆ 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の整備は、働く人一人ひとりが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人がいつでも再就職しやすいような環境の整備を進めることも重要です。

**<<施策の方向>>**

施策	
<b>(1) 男女の均等な機会と待遇の確保</b>	
<b>(2) 女性の活躍に関する取組や理解の促進</b>	
具体的取組例	所管課
男女雇用機会均等法の普及啓発事業	商工観光課
就業情報の提供	〃

**<<成果目標>>**

項目	現状値	目標値
市内主要事業所における管理職に占める女性の割合	11.2% (R3年6月)	30.0%以上 (R8年度)

## 重点項目 4 農林業及び商工業等自営業における男女共同参画の推進



### ＜＜現状と課題＞＞

- ◆ 本市の基幹産業である農林業や自営の商工業等の分野において、就業人口の減少や高齢化の進行が加速していく中、女性は事業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十分ではありません。
- ◆ 農業や自営業は家族による経営が多く、生活と仕事が密接につながっているため、労働時間が長く休日等も不規則となりがちです。家事・育児の負担も考慮し、健康面はもちろん、無理なく仕事と家庭を両立できるよう、適切な労働時間や定期的な休日の確保など就業条件の整備を図るなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を促進することが大切です。
- ◆ 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、男女双方の理解を促進し、報酬や経営に関する権限などの面でも女性の労働力を正しく認識・評価することで女性の経済的地位を向上する必要があります。また、農林業の家庭においては、労働報酬や労働時間、経営上の役割分担、家事・育児の分担を取り決める家族経営協定をなお一層普及させ、有効な活用にも努める必要があります。
- ◆ 農林業及び商工業等自営業の活性化のためには、男女がともに活躍し、多様で柔軟な発想と意思決定を促すことが重要です。農業委員会委員や商工団体の役員など、政策・方針決定の場への女性の参画を拡大するためには、固定的性別役割分担意識の解消や女性自身の参画意識を高めるための取組が必要です。また、地域で活躍する女性人材を活かすための環境づくりも大切です。



**<<施策の方向>>**

施策	
<b>(1) 女性の経済的地位と能力の向上</b>	
<b>(2) 女性の労働に対する適正評価とあらゆる場における意識と行動の変革</b>	
具体的取組例	所管課
家族経営協定推進事業	農業委員会
農業者年金加入推進事業	〃
農林業等における女性人材情報の提供	農林課

**<<成果目標>>**

項目	現状値	目標値
家族経営協定締結農家戸数累計	50 戸 (R2 年度末)	60 戸以上 (R8 年度)



基本目標

Ⅱ

## だれもが安全・安心に過ごせるまちづくり

町会や地域団体等の活動への積極的な参加を促進し、だれもがそれぞれの個性と能力を発揮できる環境づくりを推進します。また、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。

女性等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要な課題であることから、女性等に対するあらゆる暴力を根絶するための取組を推進します。

家族の変容や雇用・就労をめぐる変化等により、幅広い層で貧困等の生活上の困難に陥りやすい状況が広がっており、性別等を理由に複合的に困難な状況にお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組を推進します。

だれもがお互いの人権を尊重し、それぞれの身体的特徴を十分理解しあい、生涯を通じ健康で充実した生活をおくれる環境づくりに取り組みます。

## 重点項目 5 地域における男女共同参画の推進



### 《現状と課題》

- ◆ 急速な人口減少が進む中、活力ある地域社会を維持し、発展させるためには、それぞれの地域において、性別にかかわらず、一人ひとりが役割を担いながら安心して過ご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へは女性がたくさん参加する一方で、地域団体等における会長といった役職の多くを男性が担っています。今後、地域活力を維持し高めていくためには、地域住民が男女共同参画について理解すること、また、多様な住民が活動に参画し、リーダーとしての女性の参画を広めていくことが重要です。
- ◆ 地域住民がともに個性と能力を発揮できるよう、ボランティア活動や資格の取得、趣味や教養を身につけるなど、様々な活動に参画するため学習が必要です。
- ◆ 近年各地で地震や集中豪雨などの自然災害が頻発する中、男女共同参画の視点による防災・復興計画、避難所等防災体制づくりを進め、災害時にみすごされがちな女性や高齢者・障がい者などの配慮が必要な方への負担を最小限にすることが必要です。また、女性も主体的に役割を担えるよう、女性の防災リーダーの育成を図っていくことが大切です。

**<<施策の方向>>**

施策	
(1) 性別にかかわらず共同で取り組む地域活動の推進	
(2) 地域社会への参画のための学習環境の充実	
(3) 防災・災害時における男女共同参画の推進	
具体的取組例	所管課
団体活動支援事業	生涯学習課
町会役員への女性の参画推進	総務課
学習の提供（ひらかわの寺子屋）	平賀公民館
相互支援ネットの活用	生涯学習課

**<<成果目標>>**

項目	現状値	目標値
町会役員に占める女性の割合	12.1% (R3年6月)	30.0%以上 (R8年度)

## 重点項目 6 女性等に対するあらゆる暴力の根絶



### 《現状と課題》

- ◆ 女性等に対する暴力とは、女性等に対して身体的・性的・心理的な危害又は苦痛をもたらす行為であり、例えば、性犯罪・性暴力、売買春、DV（※10）、職場等におけるハラスメントなど非常に広い範囲の暴力を含みます。
- ◆ 暴力は、被害者の人権を著しく侵害するものであり、性別や間柄を問わず、決して許されるものではありません。個人的な問題としてとらえるのではなく、社会問題として社会全体で対応していかなければなりません。
- ◆ 特に新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、家庭内暴力や性暴力の増加や深刻化が懸念されています。
- ◆ 本市でも暴力防止に対する取組が進められており、相談窓口を開設するほか、「要保護児童対策地域協議会」、「平川市高齢者虐待防止ネットワーク会議」を設置し、関係機関と連携した支援を行っています。
- ◆ 女性等に対する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す。今後も、暴力を根絶するための意識啓発を行うとともに、暴力の防止と被害者を支援するための取組を推進する必要があります。

### 《施策の方向》

施策	
(1) 暴力・各種ハラスメントの防止に向けた取組の推進	
(2) 被害者相談体制の充実と関係機関との連携	
具体的取組例	所管課
DV 被害者支援事業	福祉課
女性に対する暴力をなくすための啓発活動	生涯学習課
要保護児童対策地域協議会（虐待防止ネットワーク）	子育て健康課
ハラスメント防止（庁内体制の整備）	総務課

## 重点項目 7 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難を抱える人への支援と多様性を尊重する環境の整備



### 《現状と課題》

- ◆ 少子高齢化などの社会環境の変化に伴う高齢者のみの家庭・ひとり親家庭の増加や障がいの多様化が進む中、高齢者、ひとり親、子ども、障がい者などに対する支援の充実が図られてきました。しかし、個人や家族で複数の課題を抱えたり、相談できずに一人で抱え込んでしまうといった問題が生じています。
- ◆ 家族形態の変容、雇用・就労をめぐる変化等により、幅広い層で貧困などの生活上の困難に陥りやすい状況が広がっています。
- ◆ 貧困の状況は男女で違いがあり、男性よりも女性の貧困率が高く、高齢の単身女性や母子世帯の貧困率が高い状況となっています。さらに、貧困が次世代に連鎖するなどの問題も指摘されており、女性の自立に向けた様々な支援が必要です。
- ◆ 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困難な状況に置かれている場合は、男女共同参画の視点からの取組も必要です。また、性的マイノリティであることを理由として困難な状況に置かれることがないよう、人権の観点から理解を促進するなど、多様な人々が安心して過ごせる環境の整備が必要です。

### 《施策の方向》

施策	
(1) 貧困等生活上の困難を抱える女性等への支援	
(2) 高齢者、障がい者、外国人等が安心して過ごせる環境の整備	
具体的取組例	所管課
母子家庭等高等職業訓練促進給付金等支給事業	子育て健康課
ひとり親家庭等医療費助成事業	〃
高齢者に関する総合相談業務	高齢介護課
障がいを理由とする差別の解消の推進	福祉課
外国人への支援・環境整備	商工観光課

## 重点項目 8 生涯を通じた健康づくりの推進



### ＜＜現状と課題＞＞

- ◆ 一人ひとりが自立し、いきいきとした生活や充実した社会活動を行うためには、生涯にわたる健康の保持・増進が不可欠です。
- ◆ 特に女性には、妊娠・出産期のほか、思春期、更年期、高齢期など生涯を通じて男性とは異なる健康上の問題を抱える場合があるため、その段階に応じた健康づくりが必要であることを男女ともによく理解することが必要です。
- ◆ 性別を問わず、心身ともに健康であることは、生きる糧となる仕事やゆとりのある家庭生活、自己実現のための社会活動などあらゆる場面において、生きるための基本となります。
- ◆ 年齢や性別にかかわらず、あらゆる人の生涯にわたる健康づくりのため、健康教育や健康相談、運動による健康増進や予防活動など健康支援を推進し、地域保健の充実のため、その環境・体制づくりを進め、だれもが健康づくりに取り組む必要があります。

### ＜＜施策の方向＞＞

施策	
(1) 子どもからお年寄りまでの健康づくり	
(2) 女性のライフステージに応じた健康支援	
具体的取組例	所管課
健康教育事業	子育て健康課
婦人科健診及び骨密度検診	〃
肺炎球菌ワクチン・子宮頸がんワクチン接種事業	〃
子育て世代包括支援センター事業	〃

### ＜＜成果目標＞＞

項目	現状値	目標値
特定保健指導実施率	53.9% (R2 年度)	60.0%以上 (R8 年度)
妊婦健診受診率	89.7% (R2 年度)	100.0% (R8 年度)



基本目標

Ⅲ

## だれもが互いに支えあえるまちづくり

だれもがお互いの人権を尊重し、人々の意識の中に長い時間をかけて形づくられた固定的性別役割分担意識を解消するために、あらゆる分野における男女共同参画の必要性や意義について国際的視点を踏まえた情報を収集し、広報・啓発活動を推進することで、理解の促進・意識改革を図ります。

学校・家庭・地域などで行われる教育や学習は、一人ひとりの人権を尊重し、男女共同参画社会の形成を促進していく上で、重要な役割を持つものであるため、学校等における男女共同参画についての教育・学習活動を促進します。

## 重点項目 9 男女共同参画の視点に立った慣行等の見直し、意識改革



### 《現状と課題》

- ◆ 男女共同参画社会実現のため、様々な取組を行ってきましたが、市民意識調査によると、社会全体で男女が平等になっていると回答した割合は12.7%と、依然として社会全体が変わるまでには至っていません。
- ◆ 固定的性別役割分担意識については、市民意識調査によると、「同感しない・どちらかといえば同感しない」が81.1%と、青森県での同様の調査の56.1%を大きく上回っています。しかし、市民の意識や社会の習慣・慣行の中には、いまだに女性に対する差別や偏見が残っており、男女共同参画に関する正しい認識がまだ十分浸透していない現状が見られます。男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直しを行い、新しい価値観の形成をさらに推進する必要があります。
- ◆ 男女共同参画社会は、女性だけの問題ではなく男性にとっても暮らしやすい社会であることから、男女双方の視点から捉えることが必要です。
- ◆ 性別にかかわらずお互いを理解し、相手の人権を尊重しつつ責任も分かちあい、個性と能力を発揮するためには、市民一人ひとりが男女共同参画の意義や必要性について、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》

施策	
(1)男女共同参画や人権尊重についての啓発・広報活動の推進と学習機会の提供	
(2)男女共同参画に関する国際社会の動向の把握と情報発信	
具体的取組例	所管課
男女共同参画情報誌「きあらひらかわ」の発行	生涯学習課
男女共同参画講演会	〃
SNS等を利用した広報活動の推進	〃

## 重点項目 10 教育等を通じた理解の促進



### ＜＜現状と課題＞＞

- ◆ 学校等における男女共同参画についての教育・学習活動は、将来の男女共同参画社会づくりの基盤となるものです。
- ◆ 人権が守られ、男女平等であることは、身体的・精神的・社会的に安心な状態であり、男女共同参画社会の前提となります。
- ◆ 次代を担う子どもたちが、お互いの人権を尊重し、性別にかかわらず個性と能力を発揮でき、主体的に進路を選択できる力をつける教育の充実が必要です。
- ◆ 多様な個性や性的マイノリティへの正しい知識を持ち、理解を深められるよう、人権と性を尊重する教育を推進していくことが必要です。

### ＜＜施策の方向＞＞

施策	
(1)男女共同参画について理解を深めるための教育・学習の充実	
(2)多様な個性を認めあう、人権と性の尊重教育	
具体的取組例	所管課
男女共同参画に配慮した教育の推進のための各研修	指導課
思春期教室	子育て健康課
性教育の充実	指導課

## 第4章 計画の推進

### 1. 推進体制の整備と進捗状況の検証

#### (1) 市内における推進体制

この計画を推進するためには、市の積極的な取組が必要です。関係部局との連携を図りながら、総合的に取組を推進します。

#### (2) 市民の参画による推進体制

男女共同参画に関する施策を推進するためには、市民、企業、団体などの理解と協力が必要です。市民の意見を反映させるために、市民・各種団体・企業・学識経験者などで構成される「平川市男女共同参画推進会議」を設置し、施策の提言、助言などを行える場を設けます。

#### (3) 進捗状況の検証

毎年計画の進捗状況を検証し、平川市男女共同参画推進会議にて報告・審議します。

### 2. 関係機関・団体との連携強化

男女共同参画を推進するため、国や県をはじめ関係機関・団体との連携を図りながら、計画を推進していきます。

- 県、男女共同参画ネットワーク・津軽広域及び市町村担当者ネットワーク会議との連携
- 市内の事業者、民間団体等との連携

### 3. 男女共同参画に関するデータの収集と整備

男女共同参画の現状や課題を把握するために、関連するデータの収集、整備に努めます。

- プランに掲げられている目標値(指標)に関するデータの整備
- 国、県、他市町村等の男女共同参画に関する情報の収集
- 男女共同参画に関する国際的な情報の収集

## 第5章 参考資料

### 男女共同参画キーワード解説

#### P. 1 ※1 ジェンダー

「社会的・文化的につくられた性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（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、このような男女の別のことをいう。

#### P. 1 ※2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

#### P. 2 ※3 男女共同参画社会基本法

男女が社会の対等な構成員としてあらゆる分野の活動に参画する機会を確保し、男女が均等に利益を享受するとともに、責任を担う男女共同参画社会を形成するための基本方針や理念を示す法律。（34～46 ページ参照）

#### P. 3 ※4 固定的性別役割分担意識

個人の能力に関わらず、「男は仕事、女は家庭」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。

#### P. 7 ※5 性的マイノリティ

①生まれつきの身体の性、②性別自認、③性的指向、④性別表現の4要素において、多数の人と在り方が異なる人々のこと。

#### P. 8 ※6 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。

#### P.14 ※7 地域コミュニティ

地域住民が生活し、相互交流が行われている場所、交流が行われている住民の集団のこと。

#### P.15 ※8 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。

#### P.18 ※9 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、活動に参画する機会を積極的に提供すること。

#### P.26 ※10 DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者やパートナーなど親密な関係にある者からの暴力のこと。単に殴る、蹴るなどの暴力のみならず、威嚇する、無視する、行動を制限するなどの心理的に苦痛を与えることや性的強要も含まれる。

## 男女共同参画社会基本法

### 目次

#### 前文

#### 第一章 総則（第一条—第十二条）

#### 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

#### 第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

#### 附則

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

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

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

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

#### 第一章 総則

##### （目的）

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

##### （定義）

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

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

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

##### （男女の人権の尊重）

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

##### （社会における制度又は慣行についての配慮）

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

##### （政策等の立案及び決定への共同参画）

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

##### （家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

##### （国際的協調）

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

##### （国の責務）

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

##### （地方公共団体の責務）

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

##### （国民の責務）

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

##### （法制上の措置等）

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

## 第三章 男女共同参画会議

(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务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

2 前項第二号の議員の数は、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 （平成十一年七月一六日法律第一〇二号） 抄

(施行期日)

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

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 （平成十一年一月二二日法律第一六〇号） 抄

(施行期日)

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

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



## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

### 目次

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

#### 第一章 総則

##### （目的）

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

##### （基本原則）

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

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

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

##### （国及び地方公共団体の責務）

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

##### （事業主の責務）

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

#### 第二章 基本方針等

##### （基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

#### 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三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

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

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

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

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

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(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、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

### 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。)の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十五条 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、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特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者は、一年以下の懲役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、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（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、第二十八條の規定（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。

## 附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

### (施行期日)

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

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

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

### (罰則に関する経過措置)

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

### (その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

## 附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

### (施行期日)

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

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

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

### (罰則に関する経過措置)

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

### (政令への委任)

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

### (検討)

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

# 平川市男女共同参画推進会議設置要綱

平成18年1月1日

告示第7号

改正 平成18年11月27日告示第196号

平成29年3月31日告示第36号

平成30年3月30日告示第30号

(設置)

第1条 市は、女性も男性も互いの人権と人格を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現をめざし、平川市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(任務)

第2条 推進会議は、次に掲げる事項について調査審議し、結果を市長に報告する。

(1) 「平川市男女共同参画推進プラン」の推進に関する事項

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会実現のために市長が必要と認める事項

(組織)

第3条 推進会議は、20人以内の委員をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

(1) 関係団体から選出された者

(2) 市又は県、国等の関係派遣事業に参加した者

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画社会について広く知識を有する者

(任期)

第4条 委員の任期は、2年以内とする。

2 補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 推進会議に、会長1人及び副会長1人を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選により選任する。

3 会長は、推進会議を代表し、会議を主宰する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 推進会議は、会長が招集し、議長となる。

(関係者の出席)

第7条 推進会議は、会長が必要と認めるときは、関係行政機関の職員又は専門の有識者に出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(専門部会)

第8条 会長が必要と認めるときは、特定の事項について調査審議する専門部会を置くことができる。

2 専門部会の運営に関し必要な事項は、別に定める。

(庶務)

第9条 推進会議の庶務は、教育委員会生涯学習課において処理する。

(その他)

第10条 この告示に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この告示は、平成18年1月1日から施行する。

附 則 (平成18年11月27日告示第196号)

この告示は、公布の日から施行する。

附 則 (平成29年3月31日告示第36号)

この告示は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 (平成30年3月30日告示第30号)

この告示は、平成30年4月1日から施行する。

# 男女共同参画の推進に関する年表

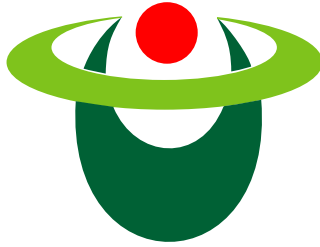
年	世界の動き	国の動き	青森県の動き	平川市の動き
1945 (昭 20)	国際連合設立	「衆議院議員選挙法」改正公布 (初の婦人参政権実現)		
1946 (昭 21)	「国連婦人の地位向上委員会」設立	「日本国憲法」公布 第 22 回総選挙で初の婦人参政権の行使(女性議員 39 人当選)		
1947 (昭 22)		「民法」改正公布(家父長の廃止)		
1975 (昭 50)	「国際婦人年」(目標：平等、開発、平和) 「国際婦人年世界会議」開催(メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	総理府に「婦人問題企画推進本部」を設置		
1976～ 1985	「国際婦人の十年」(目標：平等、発展、平和)			
1977 (昭 52)		「国内行動計画」策定(女性の地位向上のための目標提示) 国際婦人教育会館オープン	婦人行政の窓口を生活福祉部児童家庭課に決定	
1979 (昭 54)	「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」採択(第 34 回国連総会)	「国内行動計画前期重点目標」策定	「青森県婦人問題対策推進委員会」設置	
1980 (昭 55)	「国際婦人の十年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン)	「女性差別撤廃条約」署名 「民法」改正(配偶者の相続分アップ：昭 56 施行)	婦人行政の総合調整窓口として企画部に青少年婦人室を設置 「青森県婦人行動計画」策定 「青森県婦人問題行政連絡会議」設置	
1981 (昭 56)		「国内行動計画後期重点目標」策定	青少年婦人室が企画部から生活福祉部に移管 「青森県婦人行動計画推進計画」策定	
1985 (昭 60)	「国際婦人の十年」世界会議開催(ナイロビ) 「西暦 2000 年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略(ナイロビ将来戦略)」採択	「国籍法」改正 「男女雇用機会均等法」公布(昭 61.4.1 施行) 「女性差別撤廃条約」批准	「国連婦人の十年」世界会議 NGO フォーラムに県内の女性 2 名を派遣	
1986 (昭 61)		婦人問題企画推進本部拡充：構成を全省庁に拡大し、任務も拡大	青森県婦人問題対策推進委員会が「青森県の婦人対策に関する提言」を知事に提出 「青森県長期総合プラン」に重点施策として婦人対策が位置付けられる。	
1987 (昭 62)		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定		
1989 (平成)		学習指導要領の改訂(高等学校家庭科の男女共修等)	「新青森県婦人行動計画」策定	
1990 (平 2)	「ナイロビ将来戦略に関する第 1 回見直しと評価に伴う動向及び結論」採択(国連経済社会理事会)			
1991 (平 3)		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第 1 次改定)」策定 「育児休業法」公布		



年	世界の動き	国の動き	青森県の動き	平川市の動き
1993 (平 5)		第 4 回正解女性会議日本国内委員会設置	青少年婦人室から青少年女性課へ改組	
1994 (平 6)	「開発と女性」に関する第 2 回アジア・太平洋大臣会議開催(ジャカルタ) 「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 国際人口・開発会議	総理府に「男女共同参画室」を設置 「男女共同参画推進本部(全閣僚)」「男女共同参画審議会(内閣総理大臣の諮問機関)」設置		
1995 (平 7)	「第 4 回世界女性会議」開催(北京、目標：平等、開発、平和のための行動) 「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化) ILO156 号条約(家族的責任条約)批准	第 4 回正解女性会議 NGO フォーラムに県内の女性 10 名を派遣	
1996 (平 8)		男女共同参画審議会から「男女共同参画ビジョン」答申 「男女共同参画 2000 年プラン」策定	青少年女性課から女性政策課へ改組 「青森県婦人問題行政連絡会議」を「女性行政推進連絡会議」に改正 「青森県婦人問題対策推進委員会」を「女性政策懇話会」に改正	「平賀町女性アクションプラン 21」策定
1997 (平 9)		男女共同参画審議会法令設置 「男女雇用機会均等法」改正 「介護保険法」公布	「新青森県長期総合プラン」策定 男女共同参画社会推進が戦略プロジェクトとして位置づけられる。	
1998 (平 10)		男女共同参画審議会から「男女共同参画社会基本法－男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり－」答申		
1999 (平 11)		改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法、改正育児・介護休業法施行 「男女共同参画社会基本法」公布・施行 男女共同参画審議会から「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申		
2000 (平 12)	国連特別総会「女性 2000 年会議」開催(ニューヨーク) 「成果文書」「政治宣言」採択	「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行 「男女共同参画基本計画」策定	「あおり男女共同参画プラン 21」策定 女性政策課から男女共同参画課へ改組 「女性政策懇話会」を「男女共同参画懇話会」に改正 「青森県女性行政推進連絡会議」を「男女共同参画推進連絡会議」に改正	
2001 (平 13)		「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 「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(DV 防止法)」公布・一部施行(配偶者暴力相談支援センターの機能、裁判所の保護命令等)	「青森県男女共同参画センター」開館 「青森県男女共同参画推進条例」公布・施行 「青森県に男女共同参画社会をつくる県民運動推進協議会」設立 「青森県男女共同参画審議会」設置	「尾上町男女共同参画推進計画」策定
2002 (平 14)		「DV 防止法」全面施行	男女共同参画課から青少年・男女共同参画課(男女共同参画グループ)へ改組 「あおり男女共同参画プラン 21 改訂版」策定	

年	世界の動き	国の動き	青森県の動き	平川市の動き
2003 (平 15)		「次世代育成支援対策推進法」公布・一部施行(子どもが健やかに生まれ育成される環境整備のための基本理念) 「少子化社会対策基本法」公布	青森県男女共同参画に関する意識調査実施 「青森県男女共同参画推進本部」設置	
2004 (平 16)		「DV 防止法」改正法施行	県の新たな基本計画「生活創造推進プラン」策定 男女共同参画の推進が「5 つの社会を実現するための仕組みづくり」に位置付けられる。	
2005 (平 17)	「第 49 回国連婦人の地位委員会」開催(ニューヨーク:北京会議から 10 年目) 「北京宣言及び行動綱領」や「女性 2000 年会議成果文書」の再確認	「男女共同参画基本計画(第 2 次)」策定(ワーク・ライフ・バランスの推進)	「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」策定	
2006 (平 18)		「男女雇用機会均等法、労働基準法」改正(性別による差別の禁止範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)	青森県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等への苦情処理制度開始 「青森県男女共同参画センター」に指定管理者制度導入「青森県に男女共同参画社会をつくる県民運動推進協議会」が「青森県男女共同参画推進協議会」に名称変更	1月 平川市誕生(旧平賀町、旧尾上町及び旧碓ヶ関村の合併) 男女共同参画に関する窓口を総務課に決定 4月 中南地域の市町村担当者で組織する「市町村担当者ネットワーク会議」設立
2007 (平 19)		「DV 防止法」改正 「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」策定	「新あおり男女共同参画プラン 21」策定 配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する事務を健康福祉部へ移管	1月 中南地域で男女共同参画に関する活動する団体・個人で組織する「男女共同参画ネットワーク・津軽広域」設立 3月 「平川市男女共同参画推進プラン」策定(平成 19 年度～平成 23 年度) 4月 平川市男女共同参画情報誌「きあらひらかわ」創刊
2008 (平 20)		「女性の参加加速プログラム」男女共同参画推進本部決定		
2009 (平 21)		「育児・介護休業法」改正(仕事と家庭の両立ができる働き方の実現)	「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」改定 青森県男女共同参画に関する意識調査実施	「男女共同参画ネットワーク・津軽広域」の事務局支援
2010 (平 22)	「第 54 回国連婦人の地位委員会」開催(ニューヨーク:北京会議から 15 年目) 「北京宣言及び行動綱領」や「女性 2000 年会議成果文書」の実施状況評価	「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」改訂 「男女共同参画基本計画(第 3 次)」策定(2020 年に指導的地位に女性が占める割合 30%)		

年	世界の動き	国の動き	青森県の動き	平川市の動き
2011 (平 23)			「あおりワーク・ライフ・バランス推進企業の認定基準」策定	
2012 (平 24)	「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(UN Women)」発足		「第 3 次あおり男女共同参画プラン 21」策定	3月 「第 2 次平川市男女共同参画推進プラン」策定(平成 24 年度～平成 28 年度)
2013 (平 25)		「DV 防止法」改正(生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても法の適用対象)		「男女共同参画ネットワーク・津軽広域」の事務局支援 12月 県からの委託事業である「男女共同参画の視点を取り入れた避難所づくり」に関する講演会開催
2015 (平 27)	「第 59 回国連婦人の地位委員会」開催(ニューヨーク:北京会議から 20 年目) 「北京宣言及び行動綱領」や「女性 2000 年会議成果文書」の実施状況評価・再確認 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ (SDGs)」採択	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」の公布(地方公共団体や労働者 301 人以上の民間事業主に対して「事業主行動計画」の策定・公表を義務付け) 「男女共同参画基本計画(第 4 次)」策定		
2016 (平 28)		「女性活躍推進法」全面施行		
2017 (平 29)		刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)	「第 4 次あおり男女共同参画プラン 21」策定	3月 「第 3 次平川市男女共同参画推進プラン」策定(平成 29 年度～平成 33 年度)
2019 (令元)	第 5 回国際女性会議 WAW! /W20(女性に関する政策提言を G20 に向けて行う組織体)を日本で開催	「女性活躍推進法」改正(「事業主行動計画」の策定義務の対象拡大、特例認定制度の創設等) 「DV 防止法」改正 「育児・介護休業法」改正(子の看護休暇・介護休暇を時間単位で取得可等)		
2020 (令 2)	国連「北京+25」記念会合(第 64 回国連女性の地位委員会)(ニューヨーク)開催	「男女共同参画基本計画(第 5 次)」策定		
2021 (令 3)		「育児・介護休業法」改正(出産直後の時期に柔軟に育児休業を取得可等)	「第 5 次あおり男女共同参画プラン 21」策定	3月 「第 4 次平川市男女共同参画推進プラン」策定(令和 4 年度～令和 8 年度)



## **第4次平川市男女共同参画推進プラン（案）**

～互いに認め、支えあう、だれもがきらめく平川市～

発行年月 令和4年（2022年）3月

発行 平川市生涯学習課

〒036-0102 青森県平川市光城2丁目30-1

TEL : 0172-44-1221 FAX : 0172-44-8780

E-mail : shougaigakushuu@city.hirakawa.lg.jp