

# 白河市 男女共同参画計画

男女がともに  
自分らしく生きることができる  
社会を目指して

～“ワーク・ライフ・バランス”の推進～



白河市





白河市長

鈴木 和 夫

## はじめに

ライフスタイルの多様化や経済社会の急速な変化、歯止めがかからない少子高齢社会などに対応し、心豊かに暮らせる社会をつくるためには、男女がともにその個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の形成がますます重要となってきています。

本市では、平成18年度から白河市男女共生会議を中心に「白河市男女共同参画計画」の策定にあたり、この度、「男女がともに自分らしく生きることができる社会の実現」を柱とした計画書が完成しました。

私は、平成19年8月の市長就任以来、各地域での市政懇談会等で、女性の方々からの市政に対する熱い思いや真剣なご意見を聞くたび、白河市の発展には女性のパワーが不可欠であり、あらゆる場面で女性が活躍できる場や環境を整える必要があると痛感して参りました。

そうしたことから、本計画に基づき、あらゆる分野に男女がともに参画し「市民とともにつくるまちづくりの推進」に取り組み、「安定」「躍進」「自立」を目指し、各種事業、施策の推進に努めてまいりますので、市民の皆様の積極的なご協力をお願い申し上げます。

本計画の策定にあたり、ご尽力を賜りました皆様方に心からお礼申し上げます。

平成20年3月

# 目 次

はじめに

## 第1章 計画の基本的な考え方

- |   |       |   |
|---|-------|---|
| 1 | 計画の趣旨 | 1 |
| 2 | 基本理念  | 1 |
| 3 | 計画の期間 | 2 |

## 第2章 計画の体系

3

## 第3章 計画の内容

5

### 【基本目標 I】男女の人権の尊重

5

- |   |                  |   |
|---|------------------|---|
| 1 | 家庭生活における人権の尊重    | 7 |
| 2 | 学校生活における人権の尊重    | 7 |
| 3 | 地域社会における人権の尊重    | 7 |
| 4 | メディアにおける人権の尊重    | 7 |
| 5 | 男女共同参画を推進する企業の育成 | 7 |
| 6 | 人権に関する相談         | 7 |

### 【基本目標 II】社会における制度・慣行への配慮

9

- |   |                             |    |
|---|-----------------------------|----|
| 1 | 男女共同参画に関する認識を深めるための情報の収集・啓発 | 10 |
| 2 | 男女共同参画に関する広報の充実             | 10 |

### 【基本目標 III】意思決定過程における男女共同参画の拡大

11

- |   |                        |    |
|---|------------------------|----|
| 1 | 市政への女性参加の促進            | 13 |
| 2 | 各種審議会・委員会等における女性の参画の拡大 | 13 |
| 3 | 地域団体等における女性役員登用の促進     | 13 |
| 4 | 採用・登用時の男女共同参画への配慮      | 13 |

### 【基本目標 IV】男女がともに家庭と仕事を両立できる環境の整備

15

- |   |                                |    |
|---|--------------------------------|----|
| 1 | 男性、女性双方の協力による家庭や地域に参画しやすい環境の整備 | 17 |
| 2 | 家事・育児・介護等を、男女が協力して担うための様々な支援   | 17 |
| 3 | 子育て支援の充実と柔軟な就業環境づくり            | 17 |
| 4 | 女性のキャリア形成のための支援                | 18 |

## 第4章 計画の推進

18

- |   |      |    |
|---|------|----|
| 1 | 推進体制 | 18 |
| 2 | 進行管理 | 19 |

## 資料集

20

# 第1章 計画の基本的な考え方

## 1 計画の趣旨

この計画は、男女がともに自分らしい生き方を自分の意志で選ぶことができる社会を築いていくことを目的としています。

日本国憲法に男女平等がうたわれ久しくなりますが、現実には根強く残る固定的な性別役割分担意識等により、女性の社会進出等を妨げている社会的な構造があります。

男女がともに平等な権利を持ち、それぞれの能力を十分に発揮し、意思決定の場に対等に参画するなど、その能力を生かせる機会を増やしていくことが男女共同参画社会を発展させる上で重要です。

本計画は、その実現のために『白河市第1次総合計画』の部門計画と位置付けて、策定するものです。

## 2 基本理念

男女共同参画社会形成の必要性を踏まえ、この計画の基本理念を次のとおりとします。

**すべての市民が個人として尊重され、性別にかかわらず、自己の能力を自らの意思に基づいて発揮することができ、あらゆる分野に男女がともに参画し、責任を担う社会の形成**

具体的には、次のような社会です。

すべての人が、性別による差別的取扱いを受けることなく、互いの性と人権を尊重しあう社会

個人が、性別にとらわれることなく、その個性に応じて、主体的に生き方を選択でき、その選択が尊重される社会

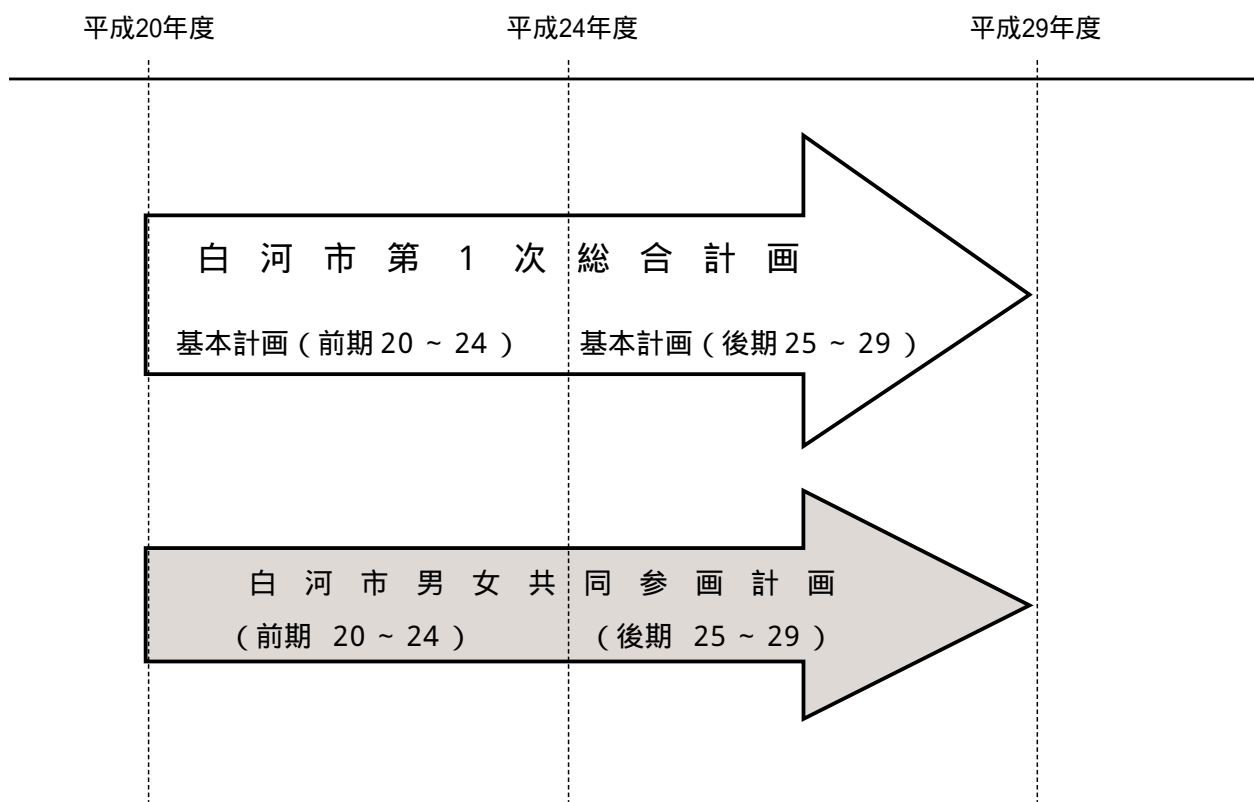
男女が、社会のあらゆる領域において政策・方針決定の場に共同参画できる社会

誰もが、性別にとらわれることなく、家庭、職場、地域における活動と責任を担うことができる社会

一人ひとりが地球市民として多様な価値観を受容し、世界の人々と連携して共生できる社会

### 3 計画の期間

本計画は、平成20年度を初年度とし、『白河市第1次総合計画』との整合性を図り、平成29年度までの10年間とします。ただし、総合計画の基本計画と同様平成20年度から平成24年度までの5年間の前期とし、必要に応じた見直し改訂を行います。

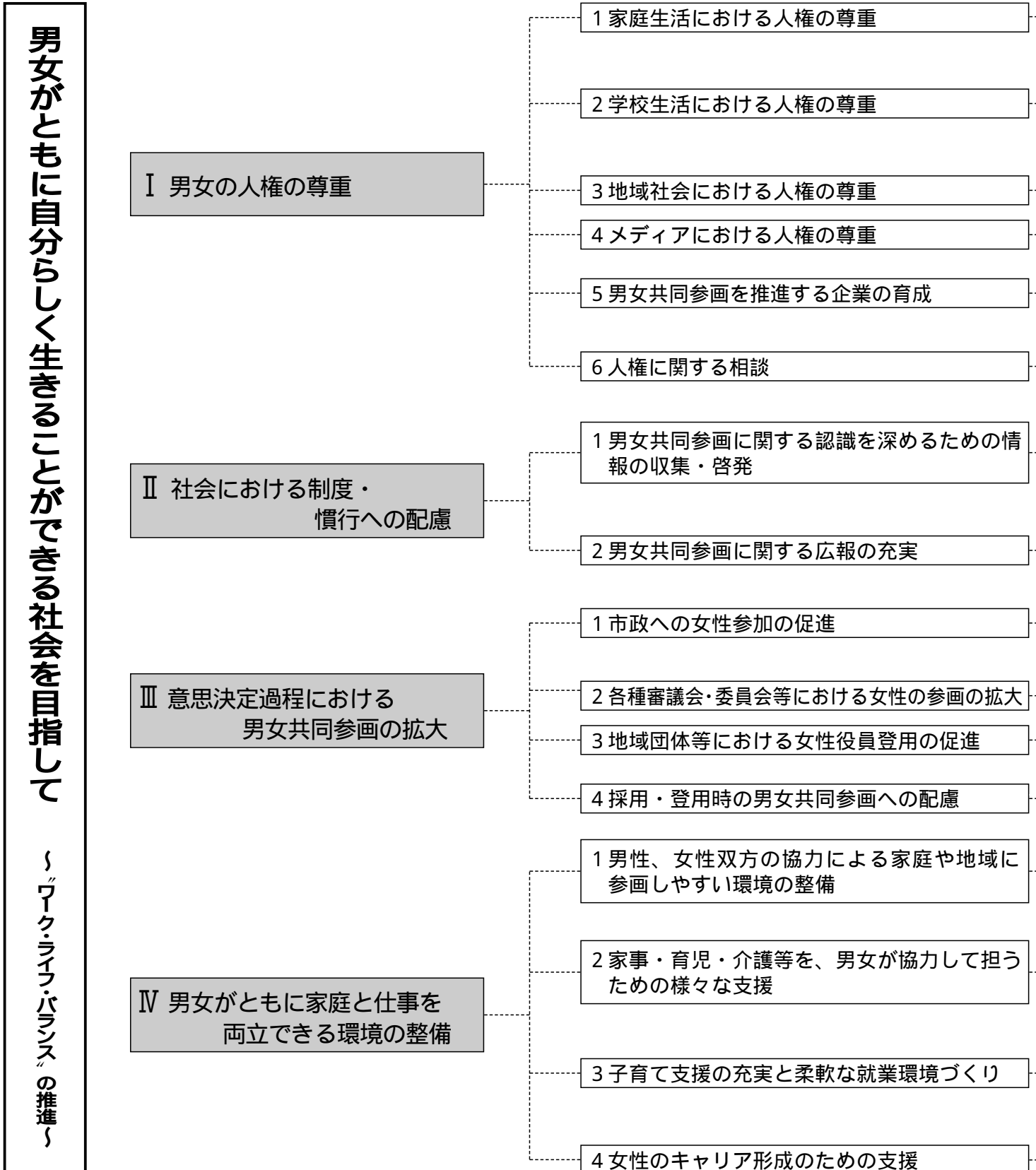


# 第2章 計画の体系

【基本理念】 すべての市民が個人として尊重され、性別にかかわらず、自己の能力を自らの

『基本目標』

『施策の方向』



# 意思に基づいて発揮することができ、あらゆる分野に男女がともに参画し、責任を担う社会の形成

## 『具体的な施策の内容』

(1) 男女共同参画社会推進の意義についての啓発・広報活動の促進、学習機会の提供

(1) 教職員における人権尊重の理念の理解・体得

(2) 学校教育活動全体を通じた人権教育の推進

(3) 将来の生き方を自ら考え、主体的に選択する進路指導

(4) 男女共同参画の理解を深めるための授業の充実

(1) 地域の男女共同参画を促進するための人材育成

(1) 市の広報における表現の配慮

(1) 各種講座のPR・情報の提供等

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

(1) DVやセクシュアルハラスメントに関する相談窓口の開設

(2) 外国人居住者を対象とした人権に関する相談窓口への案内

(1) 男女共同参画に関する認識を深めるための情報の収集・啓発

(2) 女性に関する統計情報の収集と提供

(3) 家庭、職場、地域等あらゆる分野における慣習・慣行について、男女共同参画の視点からの見直し及び意識改革

(1) 『広報白河』、市のホームページ等による充実した情報の提供

(1) 市政情報の提供強化

(2) 市政を理解するための学習機会の提供

(3) 人材育成と意識改革のための取り組み

(1) 条例・要綱等の見直しと女性の参画割合等の明確化

(1) 町内会、PTA等における女性役員の登用促進

(1) 女性の採用・登用・職域の拡大

(2) 性別にとらわれない、採用・配置・昇進の推進

(1) 男女共同参画社会推進の意義についての広報・啓発事業

(2) 男女共同参画運動の推進

(1) 男女の意識改革のための取り組み

(2) 男女が協力して家事・育児・介護に携わるための学習機会の提供

(3) 働き方の見直し

(4) 男女がともに育児・介護等の休業を取得しやすい環境の整備

(1) 保育園や児童クラブ等の子育て支援及び施設の充実

(2) 家庭と仕事を両立しやすい就業形態等への改善

(1) 女性の就職・再就職支援の充実

(2) リーダー的女性を育成するための支援の充実

(3) 社会で活躍する女性のためのフォーラムやシンポジウムの開催

# 第3章 計画の内容

## 【基本目標Ⅰ】 男女の人権の尊重

### <現 状>

日本国憲法においては、「すべての国民は、個人として尊重され、法の下に平等である」としていますが、現実には、依然として、家庭、職場、地域などあらゆる分野において、**固定的な性別役割分担意識**が根強く残っています。男女がともに生きやすい社会を形成するためには、人権の尊重が極めて重要になります。

男女共同参画意識の形成においては、幼稚園や小学校低学年からの教育が重要であると言われています。学校教育現場においては、「男女は平等である」という認識がありますが、指導する側が無意識のうちに**ジェンダー**にとらわれているなどの指摘もあります。

平成19年度に本市が実施した「男女共同参画に関する市民アンケート調査」によると、子どもに受けさせたい教育程度は、男子の約70%が「大学」なのに対し、女子の「大学」は約50%に止まる一方、各種学校・専修学校、短期大学が25%を占める等、子どもに対する期待にも男女で差異が見られました。

また、今後、男女がともに仕事や家事、育児、介護、地域活動等に積極的に参加していくために必要なことは、「男女ともに、家事などができるようなしつけや育て方をすること」が15%で最も多く、次いで「労働時間の短縮や男女ともに取得しやすい育児、介護、ボランティア等の休暇・休業制度を普及させること」との結果が出ており、家庭教育や社会教育の観点からも、学習機会の充実を図っていく必要があります。

さらに、**ドメスティックバイオレンス**（以下「DV」と略）、職場や学校等での**セクシュアル・ハラスメント**等は、重大な人権侵害であり、女性が被害者となっている場合が多いことも事実です。これらも現存する固定的な性別役割分担意識とともに家庭や社会における男性優位の意識並びに経済的格差等、日本の長い歴史がもたらした奥深い構造的な問題であるといわれています。

このほか、外国人居住者に対する配慮も必要となっています。特に、女性の外国人居住者は、情報の不足や偏見などから、トラブルに直面しやすい等の問題があり、県内でも外国人居住者の割合が高い本市においては、外国人居住者が、地域の一員として安心して生活できる環境づくりに取り組む必要があります。



#### 固定的な性別役割分担意識

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かかわらず、「男は仕事」「女は家庭」というような、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ことをいいます。

#### ジェンダー（gender 社会的性別）

人間には生まれつきの生物学的性別がありますが、社会通念や慣習の中には、社会によって作りあげられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー）といいます。





## <進むべき方向性>

男女が互いに認め合い尊重し、その個性と能力が十分に発揮される社会を実現するため、家庭、学校、職場、地域などあらゆる場において、全ての人個人として尊重される社会の大切さを機会があるごとに取り上げていく必要があります。

また、男女が互いに認め合うことを妨げる固定的な性別役割分担意識は、長い歴史と文化・慣習の中に根付いていて、個人の日常生活に大きく影響しています。これらを改革していくためには、**ワーク・ライフ・バランス**を推進し、あらゆる分野、場面での具体的な取り組みが必要となります。

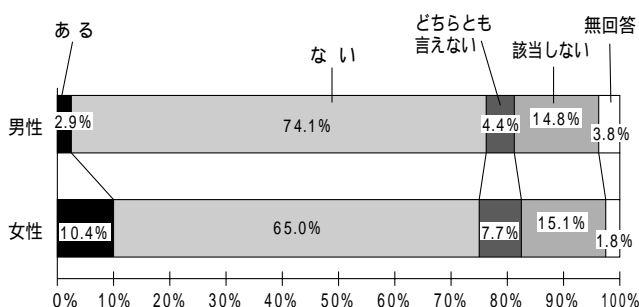
まず、家庭においては、男女に関わらず、家事・育児・介護等ができるような意識改革や、分担、協力が重要になります。

次に、学校においては、自分の大切さとともに、他の人の大切さも認めることができるような児童・生徒を育成する取り組みが必要となります。

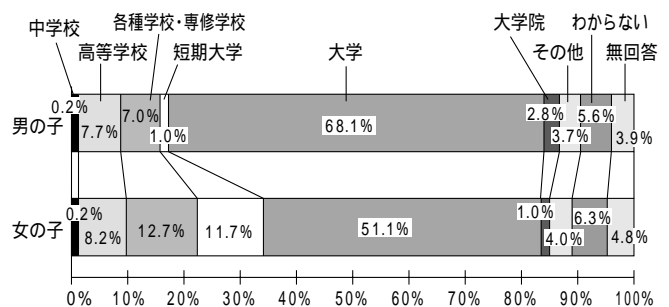
さらに、町内会など地域社会においては、一般的には男性が中心的な役割を担い女性は補助的な参画に留まっている場合が多いことから、身近なコミュニティの場である町内会等においても、男女双方の意見がバランスよく取り入れられるよう一層の意識の改革が必要となります。

いずれにしても、女性に参政権が与えられ60年、また、本格的に女性問題に取り組みだした国際婦人年から30年がそれぞれ経過し現在に至っていることを省みると、根気よく地道な取り組みを継続することが最も重要となります。

これまでに配偶者や恋人関係にあった人から、身体的暴力、言葉等による精神的暴力、性的暴力、経済的暴力を受けたことがありますか。



お子さんには、どの程度の教育を受けさせたいと思いますか。



(平成19年 男女共同参画に関するアンケート調査 / 白河市)



### ドメスティックバイオレンス (DV domestic violence)

直訳すると「家庭内暴力」という意味です。実質的には配偶者や恋人など親密な関係にある人、または、過去に親密な関係にあった人からふるわれる暴力のことで、被害者の多くは女性。身体的暴力や性的暴力だけでなく、精神的暴力、経済的暴力も含まれます。

### セクシュアル・ハラスメント (sexual harassment)

相手方の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をする上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させたりすることをいいます。

す。なお、平成19年4月施行の改正男女雇用機会均等法において、セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の雇用管理上の措置義務が規定されました。



## < 具体的施策 >

施策の方向	具体的な施策の内容	担当課
<p>1 家庭生活における人権の尊重</p> <p>家庭における固定的な性別役割分担意識の解消を促し、男女がともに様々な社会活動へ積極的に関わることができるよう支援します。</p>	<p>(1) 男女共同参画社会推進の意義についての啓発・広報活動の促進、学習機会の提供</p>	<p>地域づくり課 秘書広報課</p>
<p>2 学校生活における人権の尊重</p> <p>ジェンダーにとらわれず児童生徒の能力を最大限に生かすため、学力向上とともに人間性・社会性の育成を総合的に推進します。</p> <p>人権尊重のための教育を充実します。</p> <p>男女共同参画推進のための教育を充実します。</p>	<p>(1) 教職員における人権尊重の理念の理解・体得</p> <p>(2) 学校教育活動全体を通じた人権教育の推進</p> <p>①各関係機関と連携し、命の尊厳に関する教育及び性教育を充実する。</p> <p>(3) 将来の生き方を自ら考え、主体的に選択する進路指導</p> <p>(4) 男女共同参画の理解を深めるための授業の充実</p>	<p>地域づくり課 学校教育課</p>
<p>3 地域社会における人権の尊重</p> <p>人権を尊重できる人づくりをします。</p>	<p>(1) 地域の男女共同参画を促進するための人材育成</p> <p>①町内会単位の出前講座を実施する。</p> <p>②市民を対象とした研修会や講演会を開催する。</p>	<p>地域づくり課 生涯学習課</p>
<p>4 メディアにおける人権の尊重</p> <p>男女共同参画を意識した広報活動に心がけます。</p>	<p>(1) 市の広報における表現の配慮</p> <p>①市における広報の表現ガイドラインを作成し活用する。</p>	<p>地域づくり課 秘書広報課</p>
<p>5 男女共同参画を推進する企業の育成</p> <p>仕事に対する意識の改革をサポートします。</p>	<p>(1) 各種講座のPR・情報の提供等</p> <p>(2) ワーク・ライフ・バランスの推進</p>	<p>地域づくり課 商工観光課</p>
<p>6 人権に関する相談</p>	<p>(1) DVやセクシュアルハラスメントに関する相談窓口の開設</p> <p>(2) 外国人居住者を対象とした人権に関する相談窓口への案内</p>	<p>地域づくり課</p>

# 学校教育における男女共同参画推進の取り組み



「性別にとらわれないキャリア教育」「男女共同参画の理解」を目的とした中学生、教職員、一般市民を対象とした講座の開催



男性向き、女性向きと思われがちな競馬騎手、警察官、保育士として働く3名のパネリストによるトーク&トーク

## ワーク・ライフ・バランス

「働き方の見直しによる仕事と生活の調和」という意味です。

具体的には、仕事、家庭生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことです。



今の職業を選んだ動機や周囲の反応、仕事の魅力や苦労等のパネリストの話に対し、中学生から多くの質問が出されました

# 【基本目標Ⅱ】社会における制度・慣行への配慮

## <現 状>

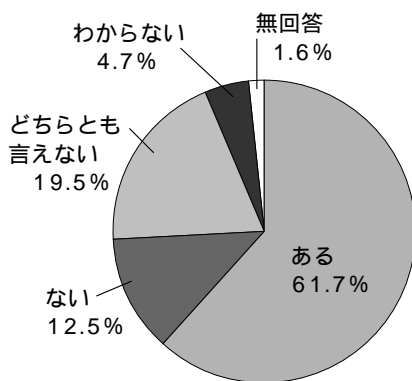
家庭、職場、地域等には、人間の生き方や選択に影響を与え、結果的に男女間の格差を招いている社会制度や慣行が残っているものもあります。それは、「男性は仕事、女性は家庭」「男性は組織の中心で活躍、女性は陰でそれを支える」と言ったような考え方です。

例えば、職場によっては、女性が重要なプロジェクトや会議には入らず、資料作成や社員・来客へのお茶だし等に当たるケースが見られます。町内会などの地域活動においても、重要な役職は男性が担い、その補助的な役割を女性が担っているケースが多いのが現状です。

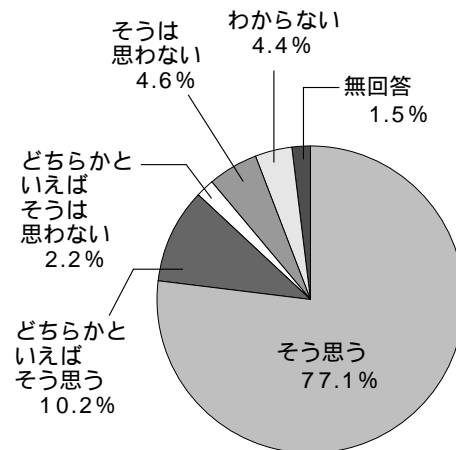
平成19年度に本市が実施した「白河市労働事情実態調査」の管理職への女性の登用状況結果によると、係長以上の女性の登用率は9.3%で、昇進年齢も男性に比べ10歳程度の遅れがあることが分かりました。

また、本市には伝統的な祭事があり、その慣習の中には、男女共同参画推進に影響を与えることが懸念されるものもあります。

職業に「女性の仕事・男性の仕事」のような区別化があると感じていますか。



生徒会、町内会・自治会、PTA等の会長は、女性でも男性でも構わないとおもいますか。



(平成19年 男女共同参画に関するアンケート調査 / 白河市)

## <進むべき方向性>

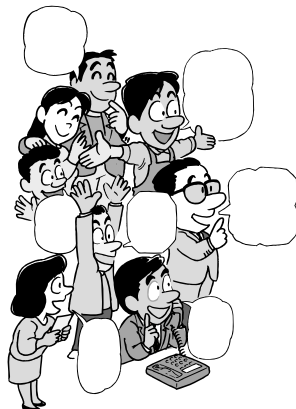
地域社会の慣習・慣行の中に残されている男女間の不平等感の把握に努め、男女がともにその能力を発揮できるように改善を進めていく必要があります。

また、女性も男性も固定的な性別役割分担意識にとらわれず、あらゆる分野に参画していくことができるよう、一人ひとりの意識の改革と条件整備に努めていく必要があります。

これらの意識は長い間継続されてきたもので、一挙に変えられることはありませんが、地域の中で協力して自ら改めていけるよう、啓発活動を継続することが重要となります。

## <具体的な施策>

施策の方向	具体的な施策の内容	担当課
1 男女共同参画に関する認識を深めるための情報の収集・啓発	(1) 男女共同参画に関する認識を深めるための情報収集・啓発 (2) 女性に関する統計情報の収集と提供 (3) 家庭、職場、地域等あらゆる分野における慣習・慣行について、男女共同参画の視点からの見直し及び意識改革	地域づくり課 商工観光課 生活環境課
2 男女共同参画に関する広報の充実	(1) 『広報白河』、市のホームページ等による充実した情報の提供	地域づくり課 秘書広報課



# 【基本目標Ⅲ】意思決定過程における 男女共同参画の拡大

## <現 状>

男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる分野の意思決定の場に男女がともに参画することが大切です。

特に、自治体の議会や審議会などで決定される政策・方針は、そこで生活する男女双方に大きく係わることであることから、双方の意見がバランス良く反映されることが必要です。

町内会やPTA、労働組合などの活動では、女性の参加が多いにもかかわらず、方針を決める会長などの代表は男性が務める場合が多く、本市においても平成19年4月の男女共同参画社会推進状況調査では、町内会長は、167人中女性は4人で2.4%、PTA会長では、39人中女性は4人で10.3%と、ここ5年間の推移を見てもほとんど変化がありません。

また、管理職や議員など意思決定の場に参画する女性についても、本市議会における女性議員は、30人中2人で構成比は6.7%(平成19年9月現在)、福島県議会においては、56人中6人で構成比は10.7%(平成19年9月現在)と、ともに低い状況にあります。本市職員の管理職の状況を見ても、142人の管理職のうち女性は11名で構成比は7.7%であり、部長職においては0%(平成19年4月現在)となっています。

政治や行政の公的分野や地域・団体・企業等において女性の参画が進まない要因として、男女間の経済的格差や意識格差、固定的な性別役割分担意識などが考えられます。

### 審議会等委員への女性の登用目標

(平成19年4月1日現在)

目 標 値	→ 24年度までに30%
目標の対象である審議会等における登用状況	→ 審議会等数(35)うち女性委員を含む審議会等数(22) 延総委員等数(481)うち延女性委員等数(82)女性比率(17.0%)

### 白河市内の町内会長における女性の割合

(平成19年4月1日現在)

名 称	総 数 ( a )	うち女性数 ( b )	女性の割合 $b/a \times 100$
町内会長	167 人	4 人	2.4%

(市町村における男女共同参画社会推進状況調査 / 福島県)

## <進むべき方向性>

活力ある地域づくりを目指す本市では、あらゆる場面において女性の参画を拡大するとともに、一般市民や各団体、NPO等の意見を反映させ、市民協働を進めなければなりません。

市政は一人ひとりの市民の生活に大きな影響を与えます。市民の半数は女性であることを再認識し、施策の決定には男女双方の意見が反映されるように、市政への参加を促すとともに、その人材育成に努めなければなりません。

また、市役所が率先して各種審議会や委員会等における女性登用の目標値を定め、担当する課では、その目標を達成するよう取り組むとともに、市職員の女性の職制への登用を積極的に進めるため、**ポジティブ・アクション**を導入するなど、他の企業の模範となって推進していく必要があります。

さらに、企業に対しては、採用、登用に関して男女間の格差を改善するよう働きかけていくとともに、男女ともに管理職やリーダー的な立場となる人材を育成するための支援を行っていく必要があります。

### 白河市内の幼稚園・学校のPTA会長における女性の割合

(平成19年5月1日現在)

学 校	総数 ( a )	うち女性数 ( b )	女性の割合 $b/a \times 100$
幼稚園	13	3	/
小学校	15	0	
中学校	8	0	
高等学校	3	1	
合計	39人	4	10.3%

(市町村における男女共同参画社会推進状況調査 / 福島県)



#### ポジティブ・アクション

(positive action 積極的改善措置)

様々な分野において、活動に関する機会の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措置のことです。

< 具体的施策 >

施策の方向	具体的な施策の内容	担当課
1 市政への女性参加の促進	<p><b>(1) 市政情報の提供強化</b></p> <p>① 『広報白河』、市のホームページを有効に活用し、誰もが分かりやすい市政情報の提供に努める。</p> <p><b>(2) 市政を理解するための学習機会の提供</b></p> <p>① 市政見学会や地域懇談会等により、市政に関する理解を深める。</p> <p><b>(3) 人材育成と意識改革のための取り組み</b></p> <p>① 市政への参画や地域のリーダーとなる人材を育成するための講座や研修会等を実施する。</p>	地域づくり課 生涯学習課 秘書広報課
2 各種審議会・委員会等における女性の参画の拡大	<p><b>(1) 条例・要綱等の見直しと女性の参画割合等の明確化</b></p> <p>① 「白河市附属機関等の設置及び運営に関する指針」に基づく各種審議会等委員の登用方法や制度の見直しを図る。(当職から公募へ)</p> <p>② 平成23年までに女性委員を登用していない審議会等の数の目標値を0%とする。</p> <p>③ 平成25年までの各種委員の登用割合の目標値を、「男女ともどちらか一方が30%を下らない」とし、定期的に調査するとともに、その結果を公表し、男女の割合の均衡に努める。</p>	地域づくり課 総務課他関係各課
3 地域団体等における女性役員登用の促進	<p><b>(1) 町内会、PTA等における女性役員の登用促進</b></p>	地域づくり課
4 採用・登用時の男女共同参画への配慮	<p><b>(1) 女性の採用・登用・職域の拡大</b></p> <p>① 市役所が率先してポジティブ・アクション等を導入する。</p> <p>② 学校・民間企業での女性の管理職育成を支援する。</p> <p><b>(2) 性別にとらわれない、採用・配置・昇進の推進</b></p>	総務課 地域づくり課 学校教育課 商工観光課 企業立地課



# ワーク・ライフ・バランスの推進を目的とした取り組み



企業等の経営者、管理職並びに一般市民を対象にしたワーク・ライフ・バランスの理解を目的とした講座の開催



行政・企業・地域にも

女性自らも  
エンパワーメントを



女性があらゆる分野に  
参画できる力をつけよう



ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進する2名のパネリストの話の聞き、参加者の皆さんは家庭生活と仕事を両立しやすい就業形態等に、関心を寄せていました。

# 【基本目標Ⅳ】男女がともに家庭と仕事を 両立できる環境の整備

## <現 状>

男女共同参画社会基本法に基づき、国・県においては本格的な男女共同参画社会の実現を目指しています。しかし、法律や制度面での男女平等の条件は、着実に整備されているものの、今なお社会に固定的な性別役割分担意識や慣行が残っており、家事・育児・介護などは女性に委ねられている割合が高く、女性の能力発揮の機会や社会参画の機会を阻む要因となっています。

平成18年度の福島県毎月勤労統計調査地方調査結果による、男性の月平均の「総実労働時間」は171.1時間であり、女性の143.5時間とかなりの隔たりが見られます。

また、平成19年に本市が実施した男女共同参画に関するアンケート調査の結果を見みると、「食事のしたく・洗濯等の家事は、主に誰がするか」という質問に対し、「主に妻」と答えた人の割合は、77.5%で、多くの家庭が女性の役割として行われていることが分かります。

福島県毎月勤労統計調査地方調査結果による、平均の「現金給与総額」は、男性の384,904円に対し女性が227,668円であり、男性の賃金が女性の賃金を大きく上回っていることから、子育てと仕事を両立させていくことが困難になった場合に、仕事を辞めなければならないのは、賃金の低い女性の方が圧倒的に多くなっていると分析できます。経済的、精神的負担がより大きくなる子育て期間に、女性が仕事を辞めてしまうことは、女性の社会での活躍の場を奪うばかりでなく、深刻な少子化の要因にもなるともいわれています。

### 男女別賃金・労働時間比較（調査産業計、事業所規模5人以上）

（下段は男=100としたときの比較）

	賃 金			労 働 時 間			
	現金給与総額	きまって支給する給与	特別に支払われた給与	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	出勤日数
男	円 384,904	円 318,402	円 66,502	時間 171.1	時間 155.4	時間 15.7	日 20.6
	100	100	100	100	100	100	-
女	227,668	189,406	38,262	143.5	138.1	5.4	19.7
	59.1	59.5	57.5	83.9	88.9	34.4	-
常用労働者全体	319,308	264,587	54,721	159.6	148.2	11.4	20.2

（平成18年度毎月勤労統計調査地方調査結果年報 / 福島県）

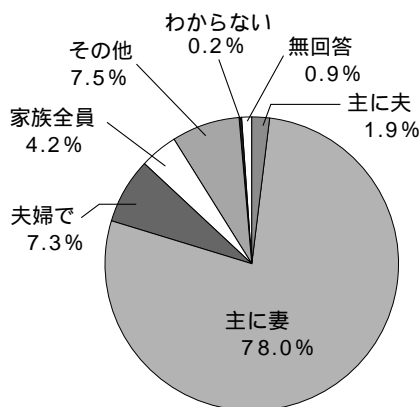
## <進むべき方向性>

家庭や地域社会では、男女がともに考え、行動する姿勢を身近なところからつくり出すことが重要です。具体的には男性が家庭や地域活動に参加することを促進したり、女性が地域活動のリーダーなどとして責任を担うことができるよう支援したりすることが必要です。

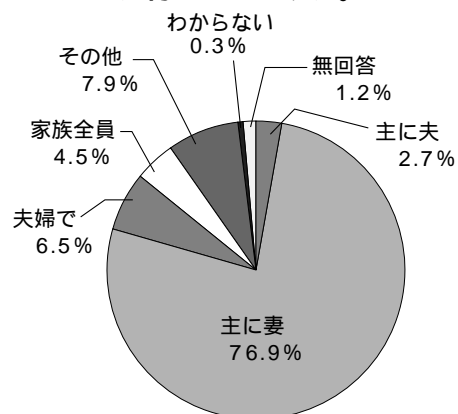
少子高齢社会が進行する今日、男女共同参画社会の推進が少子化の歯止めに必要な役割を果たすことが期待されています。国では平成20年度の予算編成において、少子化の進行は「わが国の経済社会に大きな影響を与える」との危機感を表明し、少子化対策に2.4兆円の増額を決定し、ワーク・ライフ・バランスの実現を対策の柱に掲げ、仕事と子育ての両立のために積極的に取り組むこととしました。男女が仕事と家事・育児・介護等の家庭生活及び地域生活の均衡を図り、ともに生涯を通じて充実した生活を送ることができるような意識の醸成、固定的な性別役割分担意識の解消や仕事と家庭の両立支援を進めることが、最も重要な施策となっています。

従来の家族意識の中では、女性の家事労働が正当に評価されなかったり、男女に賃金格差があったりするなど、女性の経済的自立を阻む要因が根強く残っています。男女が自分らしくいきいきと生きるためには、これまで家庭への参画の少なかった男性が、家庭生活に積極的に参画できるようにワーク・ライフ・バランスを推進していくことが大切です。併せて、女性の社会生活、家庭生活における役割やその成果が平等かつ正当に評価される意識づくりと、家庭の主婦等が最新で専門的な知識や技術を得ることができる学習機会をつくることによって、経済的自立のみならず、精神的な豊かさを得られるような支援体制も必要となっています。

あなたの家庭では「食事のしたく」を、主にどなたが行っていますか。



あなたの家庭では「洗濯」を、主にどなたが行っていますか。



(平成19年 男女共同参画に関するアンケート調査 / 白河市)

< 具体的施策 >

施策の方向	具体的な施策の内容	担当課
<p>1 男性、女性双方の協力による家庭や地域に参画しやすい環境の整備</p>	<p>(1) 男女共同参画社会推進の意義についての広報・啓発事業</p> <p>(2) 男女共同参画運動の推進</p> <p>①市民に分かりやすい活動を標語として決め、市民全体の運動として進める。</p> <p>②児童、生徒の地域活動への積極的な参加を推進する。</p> <p>③家事を家族全員で支え合うための啓発を行う。</p>	<p>地域づくり課 生涯学習課 秘書広報課</p>
<p>2 家事・育児・介護等を、男女が協力して担うための様々な支援</p>	<p>(1) 男女の意識改革のための取り組み</p> <p>①ワーク・ライフ・バランスの重要性に関して啓発（フォーラム等の開催）する。</p> <p>(2) 男女が協力して家事・育児・介護等に携わるための学習機会の提供</p> <p>①家事・育児・介護等に関する研修会を開催する。</p> <p>②土・日の赤ちゃん健診の実施について検討する。</p> <p>(3) 働き方の見直し</p> <p>①企業の経営者や管理職等を対象に、ワーク・ライフ・バランスの重要性を理解してもらうための講座等を開催する。</p> <p>(4) 男女がともに育児・介護等の休業を取得しやすい環境の整備</p>	<p>地域づくり課 商工観光課 各公民館 健康増進課 企業立地課</p>
<p>3 子育て支援の充実と柔軟な就業環境づくり</p>	<p>(1) 保育園や児童クラブ等の子育て支援及び施設の充実</p> <p>①多様化している就業形態に対応できるよう、保育時間の延長などの環境整備を図る。</p> <p>②保護者の残業や突発的な状況に対応できる様々な支援策を検討する。</p> <p>(2) 家庭と仕事を両立しやすい就業形態等への改善</p> <p>①フレックスタイム制や在宅ワークなど、柔軟な就業形態の普及を促す。</p> <p>②男女共に労働時間短縮に向けた企業への理解を深めるための啓発を行う。</p> <p>③子育てまたは介護にあたらねばならない従業員に対する環境整備を促す。</p>	<p>地域づくり課 こども課 商工観光課 企業立地課</p>

施策の方向	具体的な施策の内容	担当課
	④家庭と仕事を両立しやすくするための取り組みを行っている企業に対して、表彰や市民への公表を行う。 ⑤農業、自営業者においては、家族経営協定の普及など、作業環境の改善に関する啓発を行う。	
4 女性のキャリア形成のための支援	<b>(1) 女性の就職・再就職支援の充実</b> ①就職・再就職を希望する女性のための講座を開催する。 <b>(2) リーダー的女性を育成するための支援の充実</b> <b>(3) 社会で活躍する女性のためのフォーラムやシンポジウムの開催</b>	地域づくり課

## 第4章 計画の推進

### 1 推進体制

#### (1) 庁内推進体制

男女共同参画社会の実現に向け、白河市男女共同参画推進本部を設置し、男女共同参画に関する施策の総合的かつ体系的な推進を図ります。

#### (2) 「白河市男女共生会議」の位置付け

市民の意見を反映させ、男女共同参画の推進に関する施策を調査・審議し、計画を推進します。

#### (3) 関係機関・団体との連携

男女共同参画社会の実現には、事業者が担う役割が大きいことから、事業者と連携しながら積極的な取り組みを推進します。

また、自主的な活動を行う市民団体やグループ等を育成支援し、連携を図ります。

さらに、計画を推進するにあたっては、国・県等との連携強化に努めるとともに、他の自治体との交流や情報交換などにより、効果的な施策の推進を図ります。

## 2 進行管理

本計画の進捗状況を定期的に把握し、進行管理に努めます。

本計画は、男女共同参画推進の理念を、広く市民に理解してもらうことを第一の目標とし、特に、ワーク・ライフ・バランスの推進に重点を置いた計画としています。従って、すべての基本目標について、具体的な施策を一つでも実施することを前期の意義とし、あえて審議会等における女性の登用率以外には数値目標を定めておりません。

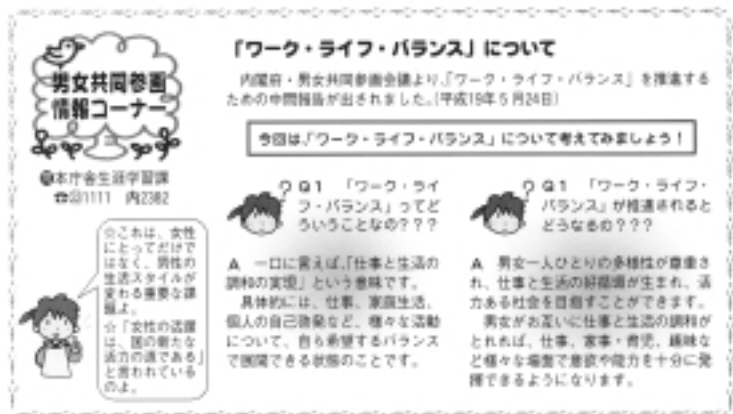
今後、5年ごとの見直しの際に、具体的に取り組んだ事業から数値目標を定めることとします。



### 男女共同参画社会推進の意義についての啓発・広報活動の取り組み



(男女共同参画情報紙「まいちゃんが考える」)



(広報白河「男女共同参画情報コーナー」)

# 資料集

---

1	白河市男女共生会議設置要綱	21
2	白河市男女共生会議委員名簿	22
3	計画策定の背景	23
4	福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例	25
5	男女共同参画社会基本法	29
6	用語の解説	33



# 白河市男女共生会議設置要綱

## (設置)

第1条 「白河男女共同参画計画」の策定に当たるとともに、男女共同参画社会について広く意見を求め、推進を図るため、白河市男女共生会議（以下「共生会議」という。）を置く。

## (検討事項)

第2条 共生会議は、次の事項について検討を行うものとする。

- (1) 「白河男女共同参画計画」の策定に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の推進等に関すること。

## (組織)

第3条 共生会議の委員の定数は12人とし、別表に掲げる区分により組織する。

- 2 前項の委員は、教育長が委嘱する。
- 3 共生会議に会長及び副会長をそれぞれ一人置く。
- 4 会長及び副会長は、会議において互選する。

## (任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、委員に欠員が生じたときの補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、初回の委員の任期は、平成20年3月31日までとする。
- 3 委員は、再任されることができる。

## (職務)

第5条 会長は、会議を代表し、会議を総理する。

- 2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 3 共生会議は、検討事項に関する意見を取りまとめ、教育長に提言する。

## (会議)

第6条 共生会議は、会長が招集する。ただし、委員の任期満了等に伴い、新たに組織された共生会議の最初に開催される会議は、教育長が招集する。

- 2 会長は、会議の議長となる。
- 3 共生会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

## (事務局)

第7条 共生会議の事務は、教育委員会生涯学習課において処理する。

## (補足)

第8条 この要綱に定めるもののほか、共生会議の運営に関する必要な事項は、会長が事務局と協議し定める。

第9条

附 則

この要綱は平成18年8月1日から施行する。

## 別表（第3条関係）

区 分	分 野	地 域	人 数
農業関係者	農 業	全地域	1人
商工会	商工会	庁舎地域	1人
白河青年会議所	市民活動	本庁地域	1人
企業などの就労者	企 業	全地域	1人
教育関係者	教 育	全地域	1人
企業経営者	産 業	全地域	1人
医師又は看護士等	保健・医療	全地域	1人
公募		全地域	4人以内
NPO関係者	市民活動		1人
合 計			12人以内



## 白河市男女共生会議委員名簿

(任期：平成18年9月29日～平成20年3月31日)

No.	氏 名	所 属 団 体	備 考
1	有 賀 正 博	日本労働組合総連合福島県南地域連合会 パナソニックSCデバイスソリューションズ(株)白河工場	
2	大 野 ミチヨ	白河厚生総合病院	副 会 長
3	小 淵 真 理	N P O 関 係	
4	川 口 妙 子	公 募	
5	小 磯 千 鶴	白河市婦人団体連絡協議会	
6	佐々木 康 代	三金興業株式会社	
7	下 重 典 子	西白河小中学校長連絡協議会 (五箇小学校教頭)	
8	鈴 木 博 成	表郷商工会	会 長
9	橋 本 明 美	農業関係	
10	藤 田 邦 昭	白河地区経営者協会	
11	藤 田 龍 文	白河青年会議所	
12	武 藤 正 彦	公 募	

(50音順)



ワークショップによる本市の現状と課題等について意見交換



白河市男女共同参画計画策定に向け様々な視点から協議

< 参考資料 >

## 計画策定の背景 ~ 男女共同参画に関する国内外の動き ~

年	国連の動き	日本の動き	福島県の動き	白河市の動き
1975年 (昭和50年)	国際婦人年 国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 世界行動計画採択	婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議開催		
国連婦人の十年一九七六年一九八五年	1976年 (昭和51年)	民法の一部改正(婚氏続称制度新設) 一部公務員等に対する育児休業法施行		
	1977年 (昭和52年)	「国内行動計画」策定		
	1978年 (昭和53年)		青少年婦人課と改組 婦人関係行政連絡会議設置	
	1979年 (昭和54年)	国連総会 女子差別撤廃条約採択		婦人問題懇話会設置 「婦人の意識調査」実施
	1980年 (昭和55年)	国連婦人の十年中間世界会議(コペンハーゲン) 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	「女子差別撤廃条約」への署名 民法の一部改正 (配偶者相続分の引き上げ)	
	1981年 (昭和56年)	「女子差別撤廃条約」発効	「国内行動計画後期重点目標」策定	婦人問題について意見具申 婦人問題協議会設置
	1982年 (昭和57年)			
	1983年 (昭和58年)			「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」策定 婦人問題推進会議設置
	1984年 (昭和59年)		国籍法の改正(父母両系主義)	
1985年 (昭和60年)	国連婦人の十年世界会議(ナイロビ) 「婦人地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	「女子差別撤廃条約」批准 男女雇用機会均等法成立 国民年金法改正 (婦人の年金権を保障)	福島県婦人団体連絡協議会結成 (24団体加入)	
1986年 (昭和61年)		婦人問題企画推進有識者会議開催(婦人問題企画推進会議の後身) 男女雇用機会均等法施行	「婦人の意識調査」実施	
1987年 (昭和62年)		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 教育課程審議会答申(高等学校家庭科男女必修・平成6年)	「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」見直し	
1988年 (昭和63年)			「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」改訂	
1989年 (平成元年)				
1990年 (平成2年)	国連経済社会理事会で 「ナイロビ将来戦略の実施に関する見直しと評価に伴う勧告」採択			
1991年 (平成3年)		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(第一次改定) 目標年度:平成12年 育児休業法成立	青少年婦人課に「婦人行政係」設置 婦人問題企画推進会議と名称変更	
1992年 (平成4年)		育児休業法施行 初の婦人問題担当大臣任命	「女性に関する意識調査」実施	
1993年 (平成5年)	国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	パートタイム労働法成立 「男女共同参画型社会づくりに関する推進体制の整備について」 婦人問題企画推進本部決定	女性総合センター(仮称)整備検討 福島県女性史の編纂着手 婦人団体連絡協議会32団体に 「ふくしま新世紀女性プラン」策定 目標年度:平成12年	女性行政の総合施策推進調整窓口設置(福祉部社会課) 白河市女性行動計画庁内連絡会議設置
1994年 (平成6年)	国際人口・開発会議(カイロ)	男女共同参画審議会設置 男女共同参画推進本部設置	「ふくしま新世紀女性プラン」施行 青少年女性課女性政策室の設置 女性問題企画推進会議と名称変更	女性に関する問題についての市民意識調査実施 しらかわ女性会議設置
1995年 (平成7年)	第4回世界女性会議 「北京宣言及び行動綱領」採択	育児休暇等に関する法律の改正(介護休業) ILO156号条約批准(家族的責任を有する労働者の機会等の均等)	女性総合センター(仮称)基本構想策定 福島県の動き	しらかわ女性プラン策定

年	国連の動き	日本の動き	福島県の動き	白河市の動き
1996年 (平成8年)		「男女共同参画ビジョン」答申 (男女共同参画審議会) 「男女共同参画2000年プラン」策定	女性総合センター(仮称) 基本計画策定	
1997年 (平成9年)		「男女共同参画審議会設置法」施行 男女雇用機会均等法の改正 労働基準法の改正 育児・介護休業法の改正 労働省設置法の改正介護保険法成立	「福島県女性史」刊行	
1998年 (平成10年)		「男女共同参画社会基本法案」を国会 に提出	女性総合センター(仮称)着工	「女性参加の地域づくり」 フォーラム開催 行田市女性政策推進協 議会との交流会
1999年 (平成11年)		改正男女雇用機会均等法施行 「男女共同参画社会基本法」公布・施行	「男女共同参画に関する意識調査」実施	教育委員会生涯学習課に 「青少年女性係」設置 「しらかわ女性プラン」 改定着手 しらかわ女性プラン改定 検討委員決定
2000年 (平成12年)	国連特別総会 「女性2000年会議」 開催 (ニューヨーク)	男女共同参画審議会から「女性に対す る暴力に関する基本的方策について」 答申 「男女共同参画基本計画」策定 ストーカー行為の規則等に関する法律 公布・施行	群馬・新潟・福島三県女性サミット 2000開催 男女共生センター竣工・開館 「ふくしま男女共同参画プラン」策定	「男女平等に関する市民 アンケート」実施 男女共同参画推進事業講 演会「共に生きる」開催
2001年 (平成13年)		内閣府に「男女共同参画会議」 「男女共同参画局」設置 「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」公布・一部施行	県民生活課人権・男女共同参画グルー プの設置 「男女共同参画推進会議」と名称を変更 「ふくしま男女共同参画プラン」施行 男女共同参画推進連携会議設置 「福島県男女平等を実現し男女が個人 として尊重される社会を形成するた めの男女共同参画推進に関する条例」制 定 「男女共同参画推進会議」廃止	白河市男女共同参画計画 「男女共生計画」策定 しらかわ男女共生会議設 置 白河市男女共同参画計画 庁内連絡会議
2002年 (平成14年)		「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」完全施行	県民環境室人権・男女共同参画グルー プに改編 「福島県男女平等を実現し男女が個人と して尊重される社会を形成するための 男女共同参画の推進に関する条例」制定 男女共同参画審議会設置 男女共同参画推進員設置 男女共同参画を考える市町村トップセ ミナー開催	
2003年 (平成15年)		「女性のチャレンジ支援策の推進につ いて」 男女共同参画推進本部決定 「男女共同参画社会の将来像」検討会 開催 第4・5回「女子差別撤廃条約」実施 状況報告審議	県民環境総務領域人権男女共生グルー プに改編	
2004年 (平成16年)		「配偶者から暴力の防止及び被害者の 保護に関する法律」一部改正	「福島県グローバル政策対話」開催 「男女共同参画・配偶者等からの暴力 に関する意識調査」	
2005年 (平成17年)	第49回国連婦人の地位 委員会(北京+10)開 催(ニューヨーク)	男女共同参画審議会から「男女共同参 画、社会の形成の促進に関する施策の 基本的方向について」答申 「男女共同参画基本計画(第2次)」策定	男女共同参画推進本部設置 男女共生ふくしまサミット開催 「ふくしま男女共同参画プラン」改訂	白河、表郷、大信、東の 4市村合併
2006年 (平成18年)		男女共同参画推進本部決定「国の審議 会等における女性委員の登用の促進に ついて」 「男女雇用機会均等法」改正 「東アジア男女共同参画担当大臣会合」 開催		白河市男女共生会議設置 白河市男女共同参画推進 研修会実施 男女共同参画情報紙「ま ーちゃんが考える」発行
2007年 (平成19年)			男女共同参画審議会開催 男女共同参画推進員の設置 男女共同参画推進状況年次報告書の作 成・公表	「男女共同参画」に関する 市民アンケート実施 白河市男女共同参画計画 策定

## 福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される 社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例

平成14年3月26日公布 福島県条例第17号

### 目次

#### 前文

第1章 総則（第1条 - 第8条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第9条 - 第20条）

第3章 福島県男女共同参画審議会（第21条 - 第23条）

第4章 男女共同参画の推進に関する施策等に対する県民等からの申出の処理（第24条・第25条）

#### 附則

日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、様々な形で男女平等の実現に向けた取組が行われてきている。しかしながら、社会的、文化的につくられた性差、いわゆるジェンダーに起因する固定的な役割分担意識に基づく社会慣行、あるいは暴力的行為やセクシュアル・ハラスメントなどの女性に対する人権侵害が依然として存在し、人権の世紀といわれる21世紀においてなお取り組むべき多くの課題が残されている。

一方、少子高齢化の進展、社会の成熟化、国際競争の激化などの我が国を取り巻く社会経済情勢の急激な変化に対応するためにも、男女の別なく持てる力を十分に発揮することができる社会の形成が求められている。

このような中、本県においては、地域コミュニティ機能が比較的保たれている反面、ジェンダーに起因する固定的な役割分担意識が根強いこと、結果として男女の実質的な平等の実現が阻害され、また、女性に占める働く女性の割合が比較的高いにもかかわらず、様々な分野における方針等の立案から決定までの過程への女性の参画も進んでいない状況にある。

こうした現状を深く認識し、豊かで活力ある福島県を築いていくため、すべての県民が男女の別なく一人ひとりの個人として尊重され、それぞれが持つ自己の個性や能力を自らの意思に基づいて発揮することができ、職場、学校、地域、家庭その他のあらゆる分野に共に参画し、共に責任を担うこと、すなわち、男女共同参画の推進に県民の総意として取り組んでいくことを決意し、この条例を制定する。

### 第1章 総則

#### （目的）

**第1条** この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県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について定めることにより、男女の実質的な平等を実現し、もって男女一人ひとりが個人として尊重される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。

- 一 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、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、共に責任を担うことをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定す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、当該活動に参画する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、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず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。
- 2 男女共同参画の推進は、性別による固定的な役割分担意識に基づく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自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮して行われなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、県における政策又は民間の団体における方針の立案から決定までの過程に、男女が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。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭における活動及び職場、学校、地域等における活動に共に参画する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。
- 5 男女共同参画の推進は、生涯にわたる妊娠、出産その他の生殖に関する事項に関し、男女が互いの意思を尊重すること及び互いに健康な生活を営むことについて配慮することを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有することを考慮し、国際的協調の下に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、及び実施するものとする。
- 2 県は、男女共同参画の推進に当たり、県民、事業者及び市町村と連携して取り組むものとする。
- 3 県は、県民、事業者及び市町村に対して男女共同参画の推進に関する情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。
- 4 県は、第1項に規定する施策を総合的に企画し、調整し、及び推進するために必要な体制を整備し、並びに財政上の措置その他必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

### **(県民の責務)**

- 第5条** 県民は、基本理念にのっとり、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、自ら男女共同参画の推進に努めなければならない。
- 2 県民は、性別による固定的な役割分担意識に基づく制度又は慣行の改善に努めなければならない。
- 3 県民は、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。

### **(事業者の責務)**

- 第6条** 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、積極的に男女共同参画の推進に努めなければならない。
- 2 事業者は、男女が共に職場における活動と家庭等における活動を両立することができるよう職場環境の整備に努めなければならない。
- 3 事業者は、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。

### **(性別による人権侵害の禁止)**

- 第7条** 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のいかなる場所においても、直接的であるか間接的であるかを問わず、性別による差別的取扱いをしてはならない。
- 2 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のいかなる場所においても、男女間における暴力的行為(精神的な苦痛を著しく与える行為を含む。以下同じ。)を行ってはならない。
- 3 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のいかなる場所においても、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りその者に不利益を与えること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。)を行ってはならない。

### **(公衆に表示する情報に関する留意)**

- 第8条** 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担意識又は男女間における暴力的行為を助長させる表現を使用しないよう努めなければならない。

## 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

### (基本計画)

第9条 知事は、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、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。

- 一 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
- 二 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 知事は、基本計画を定めようとするときは、県民の意見を反映することができるよう適切な措置を講ずるとともに、福島県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

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10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。

### (県民及び事業者の理解の促進)

第11条 県は、男女共同参画に関する県民及び事業者の理解の促進を図るため、学校教育その他のあらゆる教育の分野において男女共同参画を推進するための施策を実施するとともに、広報活動その他必要な措置を講ずるものとする。

### (調査研究)

第12条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼす社会における制度及び慣行並びに男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な事項について、調査研究を行うものとする。

### (積極的改善措置への支援)

第13条 県は、あらゆる分野における活動において、男女間に参画の機会の格差が生じている場合、県民及び事業者と協力して積極的改善措置が講ぜられるよう努めるとともに、情報の提供その他必要な支援を行うものとする。

### (政策等の立案から決定までの過程における共同参画の促進)

第14条 県は、県の政策の立案から決定までの過程に男女が共同して参画する機会を確保するよう努めるものとする。

2 県は、市町村及び民間の団体における政策又は方針の立案から決定までの過程に男女が共同して参画する機会を確保することを促進するため、当該市町村及び民間の団体に対して情報の提供その他必要な支援を行うものとする。

### (女性の人材育成)

第15条 県は、女性の人材育成のための教育及び研修の機会の充実に努めるものとする。

### (家庭生活と職業生活の両立への支援)

第16条 県は、男女が共に家庭生活と職業生活を両立することができるよう県民及び事業者に対して必要な支援を行うものとする。

### (自営業に従事する女性に対する支援)

第17条 県は、家族経営による自営業に従事する女性が主体的にその能力を発揮し、その対等な構成員として方針の立案から決定までの過程に参画する機会が確保されるよう情報の提供その他必要な支援を行うものとする。

### (性別による人権侵害の防止等)

第18条 県は、第7条に規定する行為の防止に努めるとともに、県民が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り人権を侵害された場合は、その相談を受け付け、必要に応じ、一時保護その他の支援を行うものとする。

### (報告の徴収等)

第19条 知事は、男女共同参画を推進するために必要があると認めるときは、事業者に対して男女共同参画の状況その他必要な事項について報告を求めることができる。

- 2 知事は、事業者における男女共同参画の推進に関する取組を普及させるため、事業者を表彰する等その取組を促進するための施策を講ずるものとする。

### 第3章 福島県男女共同参画審議会

#### (実施状況の公表)

**第20条** 知事は、毎年、男女共同参画の推進の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するものとする。

#### (設置及び権限)

**第21条** 知事の附属機関として、福島県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、この条例の規定により定められた事項を審議するほか、知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する事項を調査審議する。

3 審議会は、男女共同参画の推進に関する事項について調査し、知事に意見を述べることができる。

#### (組織)

**第22条** 審議会は、委員20人以内で組織する。この場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

2 委員は、学識経験を有する者その他知事が適当と認める者のうちから、知事が任命する。この場合において、知事が適当と認める者のうち5名以内を公募するものとする。

3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

#### (規則への委任)

**第23条** この章に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

### 第4章 男女共同参画の推進に関する施策等に対する県民等からの申出の処理

#### (施策に関する申出等)

**第24条** 県民及び事業者は、県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ついて意見があるときは、当該意見を知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定による申出を適切に処理するため、男女共同参画推進員を置く。

3 男女共同参画推進員は、次に掲げる事務を行う。

一 第1項の規定による申出を受け付け、当該申出に関する必要な調査等を行うことにより、当該申出を適切に処理すること。

二 第1項の規定による申出に係る施策について、必要に応じ、関係する県の機関に対して意見を述べること。

#### (規則への委任)

**第25条** この章に定めるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策等に対する県民等からの申出の処理に関し必要な事項は、規則で定める。

### 附 則

この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第4章の規定は、同年7月1日から施行する。

# 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号

## 目次

前文

第1章 総則（第1条 - 第12条）

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（第13条 - 第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条 - 第28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、将来に向けて国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

## 第1章 総 則

### （目的）

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

### （定義）

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

### （男女の人権の尊重）

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

### （社会における制度又は慣行についての配慮）

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

### （政策等の立案及び決定への共同参画）

**第5条** 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体



における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

#### **(家庭生活における活動と他の活動の両立)**

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

#### **(国際的協調)**

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

#### **(国の責務)**

**第8条** 国は、第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9条** 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

#### **(国民の責務)**

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

#### **(法制上の措置等)**

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

#### **(年次報告等)**

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

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

## **第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策**

### **(男女共同参画基本計画)**

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、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14条** 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施

策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第3章 男女共同参画会議

(設置)

**第21条** 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

**第22条** 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第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23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24条** 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

**第25条** 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に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26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**

**(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(平成九年法律第七号)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。

**[第4条 総理府設置法の一部改正]**

**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 第一条から第三条までの規定並びに次条及び附則第三十一条から第三十八条までの規定 内閣法の一部を改正する法律の施行前の日で別に法律で定める日
- 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

**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。

# 用語の解説



## 固定的な性別役割分担意識

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かかわらず、「男は仕事」「女は家庭」というような、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ことをいう。

## ジェンダー(gender 社会的性別)

人間には生まれつきの生物学的性別があるが、社会通念や慣習の中には、社会によって作りあげられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」(ジェンダー)という。

## ドメスティックバイオレンス(DV domestic violence)

直訳すると「家庭内暴力」という意味。

実質的には配偶者や恋人など親密な関係にある人、または、過去に親密な関係にあった人からふるわれる暴力のことで、被害者の多くは女性。身体的暴力や性的暴力だけでなく、精神的暴力、経済的暴力も含まれる。

## セクシュアル・ハラスメント(sexual harassment)

相手方の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をすることで一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させたりすること。なお、平成19年4月施行の改正男女雇用機会均等法において、セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の雇用管理上の措置義務が規定された。

## ワーク・ライフ・バランス

「働き方の見直しによる仕事と生活の調和」という意味。

具体的には、仕事、家庭生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

## ポジティブ・アクション(positive action 積極的改善措置)

様々な分野において、活動に関する機会の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措置のこと。