

第3次白河市男女共同参画計画

(令和5年度～令和9年度)

白河市教育委員会 白河市男女共同参画推進懇話会

目 次

第1章 基本的な考え方	2
1. 計画の策定にあたって.....	2
(1) 計画策定の趣旨.....	2
(2) 計画策定の背景.....	2
2. 計画の位置づけと期間.....	3
第2章 施策の体系.....	4
第3章 目標と施策.....	5
基本目標Ⅰ 人権尊重と男女共同参画を進める市民の意識づくり.....	5
施策の方向1 男女共同参画への関心と理解を深める啓発活動の推進.....	6
施策の方向2 人権尊重と多様な生き方の選択を可能とする教育・学習機会の充実..	6
施策の方向3 地域及び地域防災における男女共同参画の推進	7
基本目標Ⅱ 誰もが活躍できる社会づくり【白河市女性活躍推進計画】	8
施策の方向1 意思決定過程における女性の参画促進.....	9
施策の方向2 働き方の意識改革とワーク・ライフ・バランスの推進.....	10
施策の方向3 男女がともに活躍できる環境づくり	11
施策の方向4 家庭における男女共同参画の推進.....	11
基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会づくり.....	12
施策の方向1 誰もが安心して暮らせる環境の整備	14
施策の方向2 あらゆる暴力等の根絶.....	15
施策の方向3 生涯にわたる健康支援	16
第4章 計画の推進.....	17
1. 計画の推進.....	17
2. 進行管理	17
3. 推進体制	17
資料編.....	18

第1章 基本的な考え方

1. 計画の策定にあたって

(1) 計画策定の趣旨

この計画は、本市における男女共同参画社会の実現に向けて、具体的な施策や事業を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法第2条に提起されています。

本市では、地域一丸となって男女共同参画社会の実現に取り組み、男女が互いに人権を尊重し、あらゆる分野で積極的にまちづくりへ参画できるよう、基本的な指針として「第3次白河市男女共同参画計画」を策定します。

(2) 計画策定の背景

本市では、男女共同参画社会の実現へ向け、平成20年3月に「白河市男女共同参画計画」を策定しました。平成30年3月に策定した「第2次男女共同参画計画」では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく推進計画を包括し、取組を進めてまいりました。

令和3年度に実施した市民意識調査によると、性別による役割意識は潜在的に残っており、女性が仕事を継続することが難しい要因にもなっています。

そのため、「第3次白河市男女共同参画計画」においては、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく市町村推進計画に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を掲げ、多様な働き方の支援を行うなど、男女がともに活躍できる環境づくりに取り組みます。

また、平成27年9月の国連サミットにおいて採択されたSDGs（持続可能な開発目標）には「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包括性のある社会の実現のために、17の国際目標が定められており、5番目の目標として「ジェンダー平等とすべての女性および女性のエンパワーメント」が掲げられています。

このような状況を踏まえ、SDGs（持続可能な開発目標）の視点に基づき、男女が社会の対等な構成員としてその個性と能力を發揮し、社会のあらゆる分野で活躍する取り組みをより一層推進していくことが重要です。



2. 計画の位置づけと期間

この計画は、本市における男女共同参画社会形成のための基本計画として位置付けるとともに、この計画の一部を女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」と位置付けます。

計画の期間は「白河市行動計画-アジェンダ 2027-」との整合性を図り、令和5年度から令和9年度の5年間とし、社会情勢等の変化に対応するため、必要に応じて計画の見直しを行います。




令和 元年度	令和 2年度	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2次白河市総合計画				白河市行動計画-アジェンダ-2027				
第2次白河市男女共同参画計画				第3次白河市男女共同参画計画				



第2章 施策の体系

基本理念

誰もが 互いに尊重し 支え合うまち しらかわ

基本理念	基本目標	施策の方向	基本施策
誰もが 互いに尊重し 支え合うまち しらかわ	I. 人権尊重と男女共同参画を進める市民の意識づくり 	1. 男女共同参画への関心と理解を深める啓発活動の推進 2. 人権尊重と多様な生き方の選択を可能とする教育・学習機会の充実 3. 地域及び地域防災における男女共同参画の推進	(1) 男女共同参画に関する情報収集・提供の充実 (1) 学校等における教育の推進 (2) 国際化における学習機会の充実 (1) 防災・防犯・交通安全分野での男女共同参画の推進
	II. 誰もが活躍できる社会づくり <small>※「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく市町村推進計画</small> 	1. 意思決定過程における女性の参画促進 2. 働き方の意識改革とワーク・ライフ・バランスの推進 3. 男女がともに活躍できる環境づくり 4. 家庭における男女共同参画の推進	(1) 市政への女性の参画促進 (2) 各種団体における女性登用の促進 (1) 男女共同参画の視点からの雇用・人材育成 (2) ワーク・ライフ・バランスの推進 (1) 雇用の場における均等な機会と待遇の確保 (2) 多様な働き方の支援 (1) 家事・育児・介護等を男女が協力して担うための支援
	III. 安心して暮らせる社会づくり 	1. 誰もが安心して暮らせる環境の整備 2. あらゆる暴力等の根絶 3. 生涯にわたる健康支援	(1) ジェンダー平等の推進 (2) 援助が必要な家庭等への支援 (1) 男女間の暴力やハラスメント等の人権侵害防止に向けた環境づくり (2) 相談・支援体制の充実 (1) 健康な心と体づくりの支援 (2) 妊娠・出産等に関する健康相談等の支援

第3章 目標と施策

基本目標Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画を進める市民の意識づくり

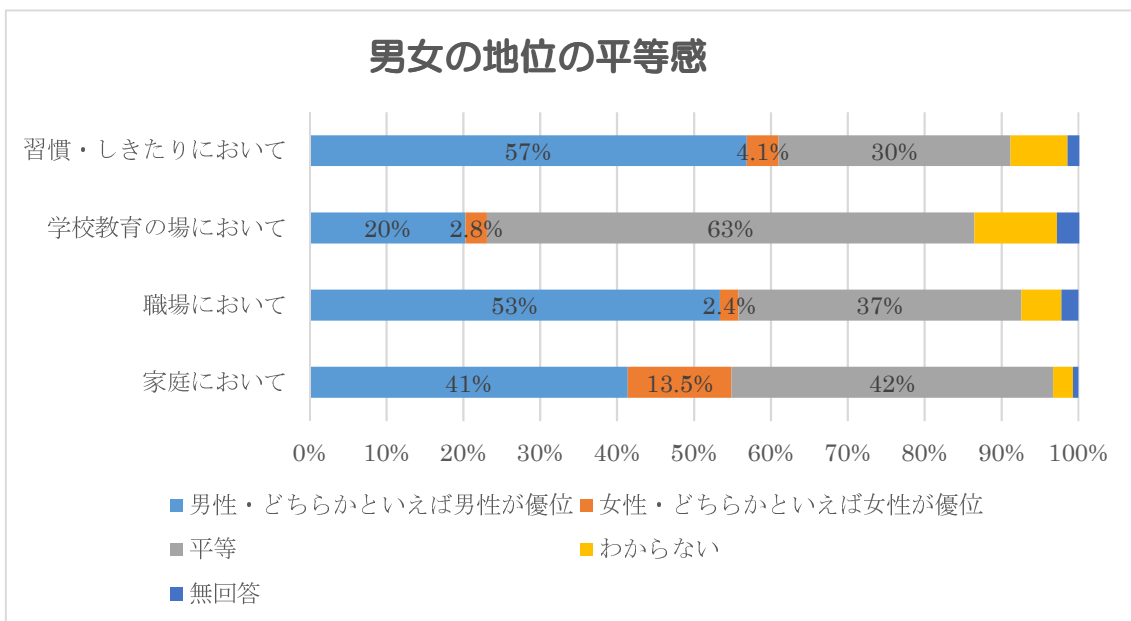
- 一人ひとりの人権が尊重され、性別により差別されることなく、個性と能力を発揮することができる、だれもが生きやすい社会の実現を目指します。
- 子どもから各年代に応じた教育や啓発活動を一層推進し、固定的な性別による役割分担意識^{*}や性差に基づく偏見、無意識の思い込みを解消することを目標とします。

※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です。

- 近年、異常気象に伴う災害が各地で頻発しています。非常時における男女のニーズの違いへの対応など、様々な意見を反映させるため、防災分野に男女共同参画の視点を取り入れることが重要です。

■数値目標

基本目標Ⅰ	第2次計画策定時	現状値 (R3)	目標値 (R9)
男女共同参画という言葉を知っている市民の割合	—	75.4%	85%
社会全体において、男女の地位が平等であると 感じる市民の割合	40%	43.1%	50%



施策の方向1 >>> 男女共同参画への関心と理解を深める啓発活動の推進

施策の内容(1) 男女共同参画に関する情報収集・提供の充実

- 社会全体のあらゆる場における固定的な性別による役割分担意識の解消に向けた、きめ細やかな広報や啓発活動を進めます。

■具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
○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 ○「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 ○各種団体に対する啓発活動の推進	秘書広報課 生涯学習スポーツ課

施策の方向2 >>> 人権尊重と多様な生き方の選択を可能とする教育・学習機会の充実

施策の内容(1) 学校等における教育の推進

- 人格形成過程において固定的な性別役割分担意識が形成されないように、人権尊重を基盤とし、男女平等・自立意識の確立に向けた学校教育を目指します。

■具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
○命の尊厳に関する教育や性教育、人権教育の充実 ○ジェンダー※にとらわれない人間性・社会性を育成 ○男女共同参画の理解を深めるための授業の充実 ○教職員における人権尊重の理念の理解・体得	学校教育課 市民課 生涯学習スポーツ課

※ジェンダー・・・生物学的又は生理学的な性差と異なり、男女の役割を固定的に捉える社会的又は文化的に培われ、形成されてきた性差をいいます。



施策の内容（２）国際化における学習機会の充実

- 多文化共生社会※実現のため、異国文化への理解を深めるとともに、多様なルーツを持つ住民が暮らしやすい環境づくりを行います。

※多文化共生社会・・・国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的な違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくことです。

■具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
○国際社会における取組の動向についての情報収集 ○中学生国際交流事業を通しての国際交流の推進 ○異国文化体験学習や国際理解講座による異国文化への理解促進	生涯学習スポーツ課 企画政策課

施策の方向３ 地域及び地域防災における男女共同参画の推進

施策の内容（１）防災・防犯・交通安全の分野での男女共同参画の推進

- 地域で活動する団体などの男女共同参画の視点に立った意識づくりを進めます。
- 災害時における男女のニーズの違いに配慮し、男女共同参画の視点に立った防災体制づくりを進めます。

■具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
○「広報白河」、市ホームページ等を利用した情報の提供 ○性差や年齢、国籍、障がい配慮した避難所設置と運営への啓発 ○出前講座を利用した学習機会の提供 ○災害対策の方針決定過程への女性の参画促進 ○避難所備蓄品の整備 ○消防団員への女性の参画促進	秘書広報課 生涯学習スポーツ課 生活防災課



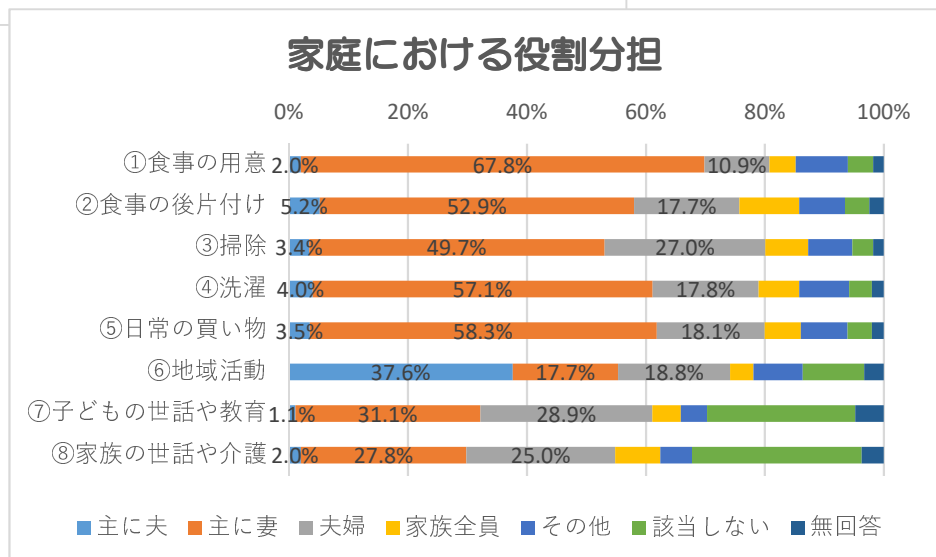
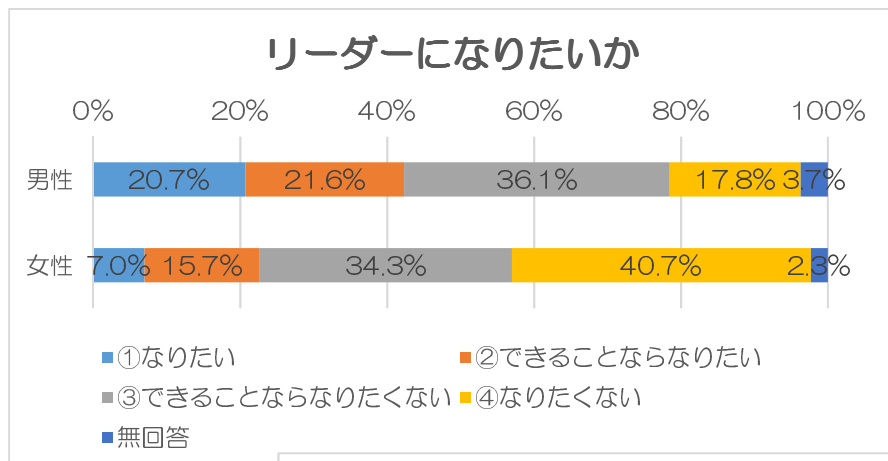
基本目標Ⅱ 誰もが活躍できる社会づくり【白河市女性活躍推進計画】

- 男女共同参画社会の実現には、家庭、学校、地域、職場などのあらゆる分野において政策や方針決定する場に男女が対等な構成員として参画できる機会を確保し、双方の視点を反映させることを目標とします。
- ワーク・ライフ・バランス*の推進や多様な働き方の支援により、個性や能力を発揮した生き方ができる環境の整備に努めます。

*ワーク・ライフ・バランス・・・働くすべての人が、「仕事」と「仕事以外（育児や介護、趣味や地域活動等）」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。

■数値目標

基本目標Ⅱ	第2次計画策定時	現状値 (R3)	目標値 (R9)
市の審議会などへの女性の参画率	29.4%	22.6%	40%
リーダーになりたい女性の割合	29.7%	22.7%	40%
市役所における男性職員の育児休業取得率	—	12.5%	50%
家庭において平等であると感じる割合	39.5%	42%	60%



施策の方向1 意思決定過程における女性の参画促進

施策の内容(1) 市政への女性の参画促進

- 審議会などへの女性の積極的な登用により、政策・方針決定過程において男女双方の意見が反映される体制づくりを進めます。

■ 具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
○ 各種審議会・委員会等における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、男女割合の均衡の維持	各課

施策の内容(2) 各種団体における女性登用の促進

- 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るなどの市民協働を進め、町内会やPTAなど各種団体活動においても、女性の参画を促進します。

■ 具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
○ 出前講座等による学習機会の提供	生涯学習スポーツ課
○ 所管する各種団体等における役員構成において女性役員の登用が図られるよう啓発	各課



施策の方向2 ▶▶ 働き方の意識改革とワーク・ライフ・バランスの推進

▶▶ 施策の内容（1）男女共同参画の視点からの雇用・人材育成

- 職場において男女がともにその能力を発揮するため、固定的な性別役割分担意識にとらわれない雇用と人材育成を目指します。
- 市役所が率先して他の企業の模範となるようポジティブ・アクション*を進めます。

※ポジティブ・アクション・・・様々な分野において、活動に参画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ものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。

■具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ○人事異動等に関する職員の意向調査の実施および、本人の意向の反映 ○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 ○職域の拡大や職業能力の向上のための情報の提供 	総務課 生涯学習スポーツ課

▶▶ 施策の内容（2）ワーク・ライフ・バランスの推進

- 誰もが働き続けたいと思える職場づくりを進めます。

■具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ○多様化する働き方に対応した講座の開設 ○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・労働時間短縮に向けた啓発 ○福島県次世代育成企業認証制度の周知 ○農業分野における家族経営協定締結の推進 ○「広報白河」、市のホームページ等による各種講座の情報提供 	商工課 農政課 秘書広報課



施策の方向3 男女がともに活躍できる環境づくり

施策の内容(1) 雇用の場における均等な機会と待遇の確保

- 働きやすい社会を形成するための支援をします。
- 就職・再就職の支援を行うことで、女性の活躍を促進します。
- 具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ○雇用面での男女共同参画を促す法令等の周知 ○性による差別を受けない雇用環境普及のための啓発 ○就業支援員による支援の実施 ○ハローワークや産業サポート白河との連携による就業支援 	生涯学習スポーツ課 こども支援課 商工課

施策の内容(2) 多様な働き方の支援

- 多様な働き方の社会的理解を高めるとともに、普及促進を図ります。
- 生活と仕事の選択肢を広げ、自分らしく生きることができる社会的雰囲気醸成します。
- 具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ○女性の生活と社会に関わる活動をサポートする場の設置 ○仕事と家事・育児の両立を目指す女性を支援する場の提供 ○事業者を対象とした雇用促進や意識改革のための啓発 	生涯学習スポーツ課 商工課 地域拠点整備室

施策の方向4 家庭における男女共同参画の推進

施策の内容(1) 家事・育児・介護等を男女が協力して担うための支援

- 共働き世帯が多い現在、男女がともに家事・育児・介護への参画を推進するためにも、仕事と家事・育児・介護等の両立を支援します。
- 男性が家庭生活などに積極的に参画しようとする意識づくりを進めます。
- 具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ○男性の家事参画の啓発及び家事応援講座の実施 ○男女がともに子育てに協力し合うための支援・啓発の実施 ○保育・幼児施設、病児保育施設の整備 ○介護への理解を深める講座等の開設及び相談体制の充実 	生涯学習スポーツ課 こども支援課 こども育成課 高齢福祉課

基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会づくり

- 男女の性別だけでなく、性的マイノリティ※を含むすべての人の問題として、ジェンダーに基づく偏見や不平等の解消を図るなど、誰もが安心して暮らせる社会の実現を目指します。

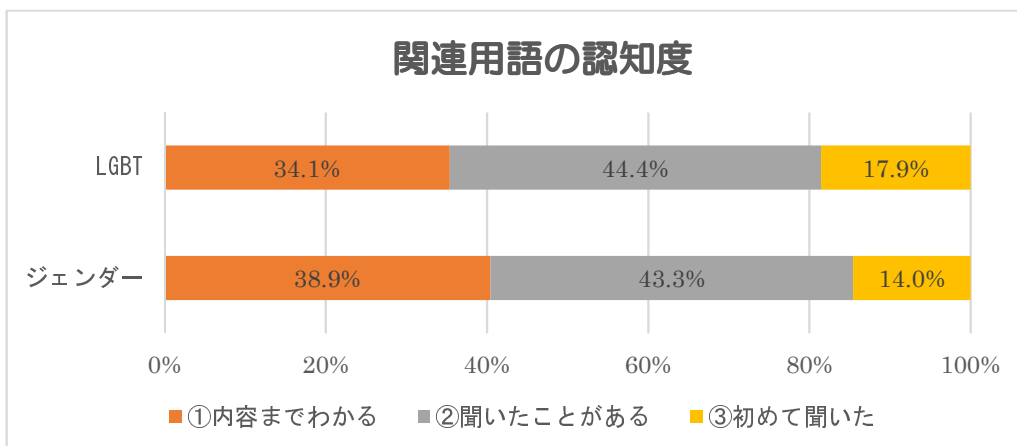
※性的マイノリティ…同性が好き人や、自分の性に違和感を覚える人、または性同一性障がいなどの人々のことをいいます。「セクシュアルマイノリティ」、「性的少数者」ともいいます。

- 男性に比べ女性は非正規労働者やひとり親により貧困などの生活上の困難に陥りやすい状況にあります。当事者に寄り添った支援を行い、女性が安心して暮らせる環境整備に取り組めます。
- 配偶者などからの暴力、性暴力、ストーカー行為、職場などにおけるハラスメントなどの被害は深刻な社会問題となっており、男女共同参画社会を形成していくうえでも克服すべき重要な課題です。

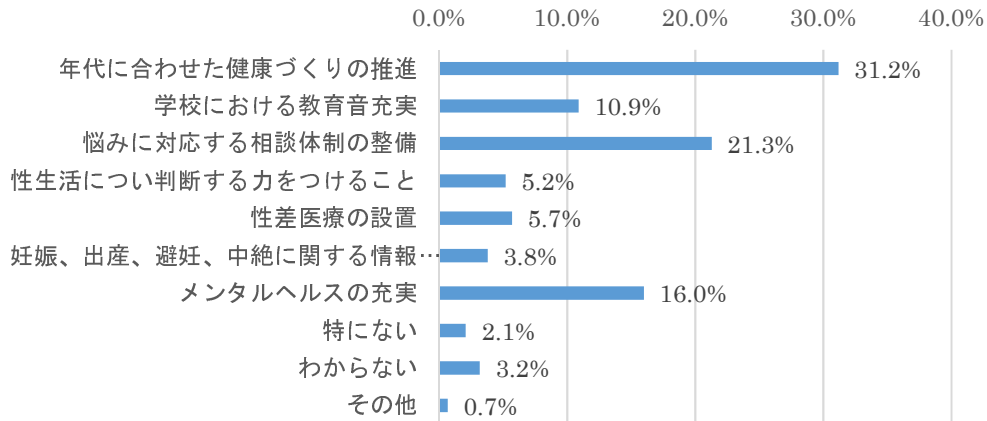
■数値目標

基本目標Ⅲ	第2次計画策定時	現状値 (R3)	目標値 (R9)
LGBT※、ジェンダーの言葉の意味を理解している割合	—	36.5%	70%
健康ポイント事業参加者数	—	666人	2,000人

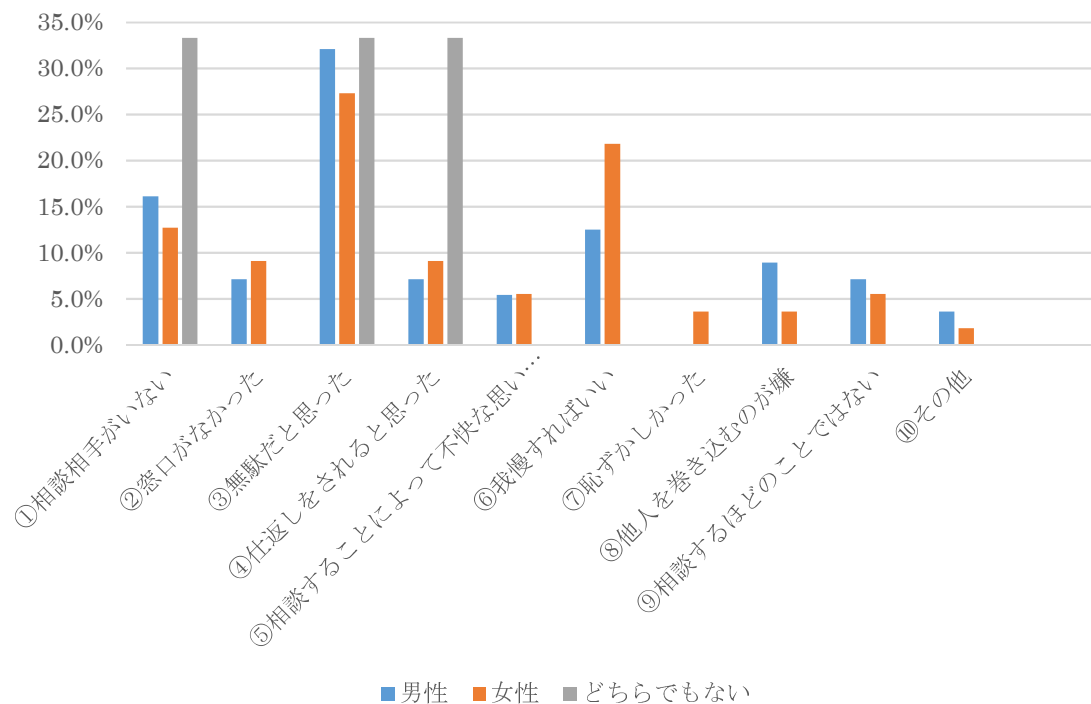
※LGBT (LGBTQ) …Lesbian (レズビアン、女性同性愛者)、Gay (ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual (バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人)、Queer や Questioning (クイアやクエスチョニング) の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ (性的少数者) を表す総称のひとつとしても使われることがあります。



心身共に健康であるために必要なこと



DV※を相談できなかった理由



※DV（ドメスティックバイオレンス）…配偶者や恋人など親密な関係にあるものから振るわれる暴力のこと。身体的暴力や性的暴力だけでなく、精神的暴力や経済的暴力なども含まれます。

施策の方向1 ▶▶ **誰もが安心して暮らせる環境の整備**

▶ **施策の内容（1）ジェンダー平等の推進**

- 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス※）についての意識改革や理解促進を行います。

※アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）…人が無意識に偏見を抱いたり思い込みを持ったりすること。経験をとおして本人が気付かないうちに身に付けたもので、人の行動や意思を決定する際に影響を与えます。

■ 具体的な取り組み

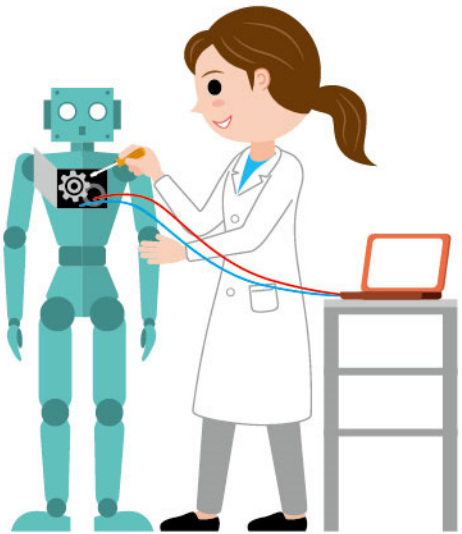
具体的な施策の内容	担当課
○家庭・職場・地域など社会のあらゆる分野において、固定的な役割分担意識の解消のための情報提供・広報・啓発の充実	生涯学習スポーツ課 こども支援課
○あらゆるハラスメントを防止するための情報提供・啓発の推進	高齢福祉課

▶ **施策の内容（2）援助が必要な家庭等への支援**

- 多様な形態の家族が経済的・社会的に自立し、安定した生活を送ることができるよう、情報提供や相談支援の充実に努めます。

■ 具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
○就業支援員による支援の実施	こども支援課
○ハローワークや産業サポート白河との連携による就業支援	商工課
○福祉まるごと相談窓口の実施	社会福祉課



施策の方向2 ▶▶ **あらゆる暴力等の根絶**

▶ **施策の内容（1）男女間の暴力やハラスメント等の人権侵害防止に向けた環境づくり**

- あらゆる暴力に関する正しい知識の普及と根絶に向けた意識啓発を進めます。
- 被害の拡大防止に向け、早期発見や相談につなげる体制づくりを推進します。

■具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ○出前講座による学習機会の提供 ○各種広報媒体を活用した意識啓発 ○相談窓口に関する情報の提供 	生涯学習スポーツ課

▶ **施策の内容（2）相談・支援体制の充実**

- DV被害や性被害などを受けた方が安心して相談でき、安全に保護され、自立に向けた支援を受けられる体制の充実に努めます。

■具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ○DV等被害者に対する窓口の案内 ○DV防止に関する支援についての情報提供 ○住民基本台帳事務における住民票等の発行及び閲覧の抑止設定による支援措置の実施 ○関係機関との連携の強化 	生涯学習スポーツ課 社会福祉課 市民課



施策の方向3 >>> 生涯にわたる健康支援

>> 施策の内容（1）健康な心と体づくりの支援

●健康不安を解消し、心と身体の健康を保持増進することで、自分らしく生涯を通じて社会参画できるよう支援します。

■具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
○「広報白河」、市ホームページ等を利用した情報の提供 ○市職員、外郭団体による学習機会の提供 ○各種がん検診、結核検診、肝炎ウイルス検診などの実施 ○健診（検診）の結果に対する事後指導の実施 ○健康相談会等の実施	秘書広報課 生涯学習スポーツ課 健康増進課

>> 施策の内容（2）妊娠・出産等に関する健康相談等の支援

●安全・安心な出産に向け、妊娠・出産等に関する情報の提供や妊婦やその家庭を支援します。

■具体的な取り組み

具体的な施策の内容	担当課
○「広報白河」、市ホームページ等を利用した情報の提供 ○出前講座等の利用による学習機会の提供 ○子育て世代包括支援センター（白河っ子応援センター“ぽっかぽか”）において関係機関の連携及び切れ目のない支援	秘書広報課 生涯学習スポーツ課 こども支援課



第4章 計画の推進

1. 計画の推進

男女共同参画社会形成には全庁的に取り組むことはもちろん、事業者、関係団体等との連携や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、連携を図ることにより市民の理解と協力を得ることが重要です。

このため、これらの団体等と連携を図るとともに市民の意見を幅広く取入れながら、男女共同参画社会形成に向けた施策を推進します。

2. 進行管理

男女共同参画に関する各種データや本計画に関する進捗状況をとりとまとめ、公表します。また、社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて計画の見直しを行います。

3. 推進体制

本計画に関する施策を着実に推進するため、次のとおり取り組みます。

白河市男女共同参画推進本部

男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、庁内の横断的組織である「白河市男女共同参画推進本部」を中心に、総合的かつ体系的な推進を図ります。

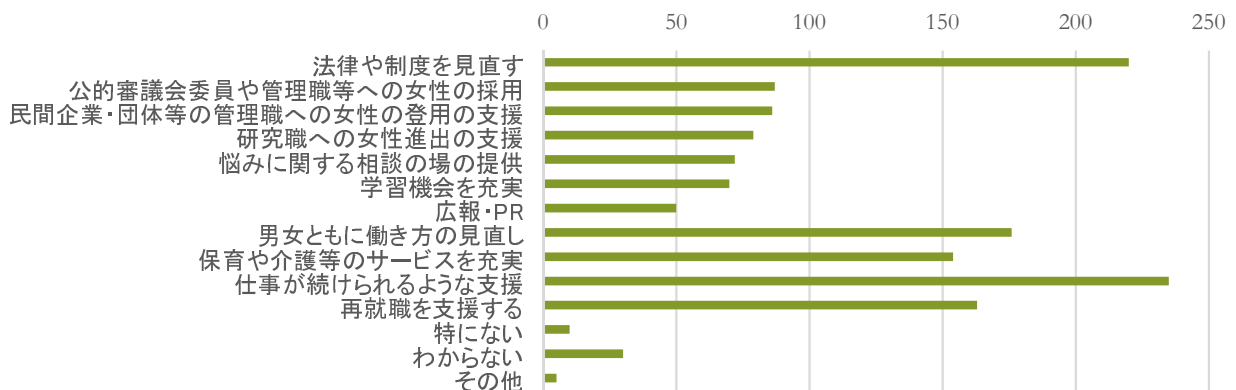
白河市男女共同参画推進懇話会

市民の意見を反映させるため、施策の実施状況や重要事項について、必要に応じて意見や提言を求めます。

関係機関・団体との連携

男女共同参画社会形成に向け全庁的に取り組むことはもちろん、事業者、関係団体等との連携や自主的な活動を行う市民団体やグループ等を育成支援するとともに連携を図ります。

男女共同参画のために行政に望むこと



資料編

1. 白河市男女共同参画推進本部設置要綱.....	19
2. 白河市男女共同参画推進懇話会設置要綱.....	21
3. 男女共同参画社会基本法.....	22
4. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	27
5. 男女共同参画政策に関する国内外の動き.....	37
6. 令和3年度市民アンケート結果概要.....	40
7. 用語の解説.....	50

白河市男女共同参画推進本部設置要綱

(設置)

第1条 本市における男女共同参画に関する施策を総合的かつ体系的に推進するため、白河市男女共同参画推進本部(以下「本部」という。)を置く。

(掌握事務)

第2条 本部は、次の各号に掲げる事項を協議する。

- (1) 白河市男女共同参画の推進に関する総合的な企画立案及び連絡調整に関すること。
- (2) 白河市男女共同参画計画の推進に関すること。
- (3) 白河市男女共同参画の総合的な調査、啓発及び広報に関すること。
- (4) その他本部長が白河市男女共同参画に必要と認める重要事項に関すること。

(組織)

第3条 本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長には教育長を、副本部長には教育部長をもって充てる。
- 3 本部員は、別表第1の職にある者をもって充てる。

(本部長及び副本部長の職務)

第4条 本部長は、本部を代表し、本部を総括する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 本部の会議は、本部長が必要に応じて招集し、本部長が会議の議長となる。

(幹事会)

第6条 本部は、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、幹事会を置くことができる。

- 2 幹事会は、幹事長及び幹事をもって組織する。
- 3 幹事長には、教育総務課長をもって充てる。
- 4 幹事は、別表第2の職にある者をもって充てる。

5 幹事長は、幹事会の事務を掌理する。

6 幹事長に事故があるとき、又は幹事長が欠けたときは、幹事のうちから幹事長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。

7 幹事会は、幹事会の会議の内容を本部へ報告する。

(庶務)

第7条 本部の庶務は、教育委員会事務局において処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、本部の運営に関して必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

(施行期日)

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

(施行期日)

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

(施行期日)

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

市長公室
総務部長
市民生活部長
保健福祉部長
産業部長
建設部長
水道部長
表郷庁舎振興事務所長
大信庁舎振興事務所長
東庁舎振興事務所長
会計管理者
議会事務局長
選挙管理委員会事務局長
監査委員事務局長
農業委員会事務局長

別表第2（第6条関係）

市長公室	企画政策課長 地域拠点整備室長 秘書広報課長
総務部	総務課長
市民生活部	生活防災課長 市民課長
保健福祉部	社会福祉課長 高齢福祉課長 健康増進課長 こども支援課長 こども育成課長
産業部	観光課長 商工課長 農政課長
建設部	都市計画課長 まちづくり推進課長
教育委員会	学校教育課長
表郷庁舎	地域振興課長
大信庁舎	地域振興課長
東庁舎	地域振興課長

白河市男女共同参画推進懇話会設置要綱

(設置)

第1条 本市における男女共同参画社会実現に関して広く意見を求め、その推進を図るため、白河市男女共同参画推進懇話会(以下「懇話会」という。)を設置する。

(協議事項)

第2条 懇話会は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 白河市男女共同参画計画の進行管理及びその見直しに関すること。
- (2) 男女共同参画社会の推進に関すること。

(組織)

第3条 懇話会は、委員10人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから教育長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 企業関係者
- (3) NPO 関係者
- (4) 女性団体関係者
- (5) 農業関係者
- (6) 一般公募者
- (7) その他教育長が必要と認める者

(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 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第5条 懇話会に会長及び副会長各1人を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選によりこれを定める。

3 会長は、会務を総理し懇話会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 懇話会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集する。ただし、委員の任期満了に伴い、新たに委嘱された委員による最初の会議は、教育長が招集する。

2 会長は、会議の議長となる。

3 会議は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

(事務局)

第7条 懇話会の事務局は、教育委員会事務局に置く。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が事務局と協議し定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この要綱の施行の際、現に廃止前の白河市男女共同参画推進懇話会設置要綱(平成20年白河市告示第102号)第3条の規定により委嘱されている委員は、この要綱の第3条の規定により委嘱されたものとみなす。

附 則

(施行期日)

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

(施行期日)

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

男女共同参画社会基本法

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、それぞれ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

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

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に

関する取組の実施により達成しようとする目標

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

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

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

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

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

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進

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

（特例認定一般事業主の特例等）

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

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

（特例認定一般事業主の表示等）

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

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

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又

はこの法律に基づく命令に違反したとき。
五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

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

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

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

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

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

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募

集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、これらの長又はこ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（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、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 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する

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しなければならない。

- 3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の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に努めるものとする。

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方

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

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

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

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、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 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條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、同條第四項の規定(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(同條に係る罰則を含む。)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 前條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條の次に一條を加える改正規定及び附則第三十五條の規定 公布の日

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十條の四第二項、第五十八條第一項、第六十條の二第四項、第七十六條第二項及び第七十九條の二並びに附則第十一條の二第一項の改正規定

並びに同條第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四條の規定並びに第七條中育児・介護休業法第五十三條第五項及び第六項並びに第六十四條の改正規定並びに附則第五條から第八條まで及び第十條の規定、附則第十三條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)第十條第十項第五号の改正規定、附則第十四條第二項及び第十七條の規定、附則第十八條(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九條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)第三十八條第三項の改正規定(「第四條第八項」を「第四條第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十條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)第三十條第一項の表第四條第八項の項、第三十二條の十一から第三十二條の十五まで、第三十二條の十六第一項及び第五十一條の項及び第四十八條の三及び第四十八條の四第一項の項の改正規定、附則第二十一條、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)

第三十四條 この法律(附則第一條第四号に掲げる規定にあっては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五條 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。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四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 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定(第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定(「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。)、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。)並びに第三条の規定(職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附

則第十一条中国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定(「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、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 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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 第五百九条の規定 公布の日

男女共同参画政策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 ※年度で表記しています	白河市の動き ※年度で表記しています
1975年 (昭和50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		
1976年 (昭和51年)		・民法一部改正 (婚氏統稱制度新設)		
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	
1980年 (昭和55年)		・「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)			・婦人問題についての意見具申 ・婦人問題協議会設置	
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） 「婦人の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）	
1987年 (昭和62年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定		
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	
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） ・「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)		・初の婦人問題担当大臣任命		
1993年 (平成5年)		・パートタイム労働法成立	・「ふくしま新世紀女性プラン」策定（H6～H12）	・女性行政の総合施策推進調整窓口（福祉部社会課） ・白河市女性行動計画画片内連絡会議設置
1994年 (平成6年)		・男女共同参画審議会設置 ・男女共同参画推進本部設置	・青少年女性課に女性政策室の設置 ・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回世界女性会議開催（北京） 「北京宣言及び行動綱領」採択			・「しらかわ女性プラン」策定（H7～H12）
1996年 (平成8年)		・「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		

年	国連の動き	日本の動き	福島県の動き ※年度で表記しています	白河市の動き ※年度で表記しています
1997年 (平成9年)		・「男女共同参画審議会設置法」施行		
1999年 (平成11年)		・「男女共同参画社会基本法」成立		・教育委員会生涯学習課に「青少年女性係」設置
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) 「成果文書」「政治宣言」採択	・「男女共同参画基本計画」策定	・福島県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(H13～H22)	・「男女平等」に関する市民アンケート実施
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」成立	・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変更 ・「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 ・男女共同参画推進会議廃止	・「男女共生計画」策定(H13～H22) ・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設置
2002年 (平成14年)			・男女共同参画審議会設置 ・男女共同参画推進員設置	
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 ・「次世代育成支援対策推進法」成立		
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)	・「第2次男女共同参画基本計画」策定	・男女共同参画推進本部設置 「ふくしま男女共同参画プラン」改訂(H18～H22)	・白河、表郷、大信、東の4市村合併
2006年 (平成18年)		・「男女雇用機会均等法」改正 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定		・白河市男女共生会議設置
2007年 (平成19年)		・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		・「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(H20～H29)
2008年 (平成20年)		・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定	・人権男女共生課に改編	・市長公室企画政策課へ移管 ・白河男女共同参画推進懇話会設置
2009年 (平成21年)			・「ふくしま男女共同参画プラン」改訂(H22～H26)	・白河市男女共同参画推進本部設置
2010年 (平成22年)	・第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)開催(ニューヨーク)	・「第3次男女共同参画基本計画」策定		
2011年 (平成23年)	・UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関)発足			・市民生活部地域支援課へ改組
2012年 (平成24年)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案」採択 ・APEC女性と経済フォーラム開催(サンクトペテルブルク)	・「女性の活躍による経済活性化」行動計画策定	・人権男女共生課と青少年育成室が青少年・男女共生課に改編 ・「ふくしま男女共同参画プラン」改訂(H25～H32)	
2013年 (平成25年)		・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定		

年	国連の動き	日本の動き	福島県の動き ※年度で表記しています	白河市の動き ※年度で表記しています
2014年 (平成26年)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案」採択	・内閣府に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 「すべての女性が輝く政策パッケージ」決定		
2015年 (平成27年)	・持続可能な開発のための2030アジェンダ国連採択 ・第59回国連婦人の地位委員会（北京+20）開催（ニューヨーク） ・第3回国連防災会議（仙台） 「仙台宣言」「仙台防災枠組2015-2030」採択	・「第4次男女共同参画基本計画」策定 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立	・男女共生課に改編 ・「女性活躍応援ポータルサイト」開設	・教育委員会生涯スポーツ課へ移管
2016年 (平成28年)		・「ニッポン一億総活躍プラン」策定	・ふくしま女性活躍応援会議設立 ・ふくしま女性活躍応援宣言採択 ・「ふくしま男女共同参画プラン」（平成28年度改訂）	・教育委員会文化振興課へ改組 ・「男女共同参画」に関する市民アンケート実施
2017年 (平成29年)	・G7男女共同参画担当大臣会合（イタリア）	・「女性活躍加速のための重点方針2017」決定	・「ふくしま男女共同参画プラン」改定	・教育委員会教育総務課へ改組 ・「第2次白河市男女共同参画計画」策定（H30～H34）
2018年 (平成30年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行		
2019年 (平成31年/令和元年)	・G20大阪首脳宣言	・「女性活躍推進法」改定		・教育委員会生涯学習スポーツ課へ改組
2020年 (令和2年)	・国連「北京+25」記念会合（ニューヨーク）	・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定		
2021年 (令和3年)		・育児・介護休業法施行規則改正	・「ふくしま男女共同参画プラン」の改定	・「男女共同参画」に関する市民アンケート実施
2022年 (令和4年)		・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を改正 ・「育児・介護休業法」改正 ・「女性活躍推進法」改定		・「第3次白河市男女共同参画計画」策定（R5～R9）

令和3年度市民アンケート結果概要

調査対象	白河市内に居住する18歳以上の男女
調査方法	郵送配布及び郵送回収
回答方法	郵送回答及びオンライン回答
調査期間	令和4年1月24日～令和4年2月14日
発送数及び 回収数	543/1500（回収数/発送数） 回収率 36.2%

●性別

男	女	どちらでもない	無回答	合計
241	300	2	0	543

●年代

	男	女	どちらでもない	無回答	合計
18歳-29歳	15	22	1	0	38
30歳-39歳	19	40	0	0	59
40歳-49歳	32	62	0	0	94
50歳-59歳	43	47	0	0	90
60歳-69歳	70	80	0	0	150
70歳以上	62	49	1	0	112
無回答	0	0	0	0	0
合計	241	300	2	0	543

●各場面における男女の立場の平等性についてどう思いますか

【全体割合】	男性優位	どちらかとい えば男性優位	平等である	どちらかとい えば女性優位	女性優位	わからない	無回答
家庭において	8.1%	33.3%	41.8%	10.9%	2.6%	2.6%	0.7%
職場において	16.6%	36.8%	36.8%	1.8%	0.6%	5.2%	2.2%
学校教育の場において	3.9%	16.4%	63.4%	2.4%	0.4%	10.7%	2.9%
習慣・しきたりにおいて	17.9%	39.0%	30.2%	3.5%	0.6%	7.4%	1.5%

【女性回答割合】	男性優位	どちらかとい えば男性優位	平等である	どちらかとい えば女性優位	女性優位	わからない	無回答
家庭において	11.7%	37.7%	37.0%	8.3%	2.3%	1.7%	1.3%
職場において	20.7%	37.3%	31.0%	2.7%	0.7%	5.7%	2.0%
学校教育の場において	5.3%	19.7%	59.3%	1.7%	0.3%	11.0%	2.7%
習慣・しきたりにおいて	23.0%	37.7%	26.3%	3.7%	0.0%	7.3%	2.0%

【男性回答割合】	男性優位	どちらかとい えば男性優位	平等である	どちらかとい えば女性優位	女性優位	わからない	無回答
家庭において	3.7%	27.8%	48.1%	13.7%	2.9%	3.7%	0.0%
職場において	11.6%	35.7%	44.4%	0.8%	0.4%	4.6%	2.5%
学校教育の場において	2.1%	12.4%	68.5%	2.9%	0.4%	10.4%	3.3%
習慣・しきたりにおいて	11.6%	40.2%	35.3%	3.3%	1.2%	7.5%	0.8%

【性別どちらでもない割合】	男性優位	どちらかとい えば男性優位	平等である	どちらかとい えば女性優位	女性優位	わからない	無回答
家庭において	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
職場において	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
学校教育の場において	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
習慣・しきたりにおいて	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

●女性・男性の生き方として望ましいと思うのはどのような生き方でしょうか。

【女性の生き方】	男	女	どちらでもない
①家庭生活又は地域活動よりも、仕事に専念する	1.7%	1.0%	0.0%
②家庭生活又は地域活動にも携わるが、あくまで仕事を優先させる	7.9%	8.3%	50.0%
③家庭生活又は地域活動と仕事を同じように両立させる	44.8%	52.7%	50.0%
④仕事にも携わるが、家庭生活又は地域活動を優先させる	27.4%	26.0%	0.0%
⑤仕事よりも、家庭生活又は地域活動に専念する	4.1%	4.0%	0.0%
⑥わからない	11.2%	7.7%	0.0%
⑦無回答	2.9%	0.3%	0.0%

【男性の生き方】	男	女	どちらでもない
①家庭生活又は地域活動よりも、仕事に専念する	4.6%	4.7%	0.0%
②家庭生活又は地域活動にも携わるが、あくまで仕事を優先させる	38.2%	32.0%	0.0%
③家庭生活又は地域活動と仕事を同じように両立させる	46.1%	50.3%	50.0%
④仕事にも携わるが、家庭生活又は地域活動を優先させる	5.4%	4.0%	50.0%
⑤仕事よりも、家庭生活又は地域活動に専念する	0.4%	0.7%	0.0%
⑥わからない	5.0%	6.0%	0.0%
⑦無回答	0.4%	2.3%	0.0%

●あなたの家庭では次の家事は主にどなたが行っていますか。

【全体 割合】	主に夫	主に妻	夫婦	家族全員	その他	該当しない	無回答
①食事の用意	2.0%	67.8%	10.9%	4.4%	8.8%	4.2%	1.8%
②食事の後片付け	5.2%	52.9%	17.7%	10.1%	7.7%	4.1%	2.4%
③掃除	3.4%	49.7%	27.0%	7.2%	7.4%	3.5%	1.8%
④洗濯	4.0%	57.1%	17.8%	6.8%	8.4%	3.8%	2.0%
⑤日常の買い物	3.5%	58.3%	18.1%	6.1%	7.8%	4.1%	2.0%
⑥地域活動	37.6%	17.7%	18.8%	3.9%	8.3%	10.3%	3.3%
⑦子どもの世話や教育	1.1%	31.1%	28.9%	4.8%	4.4%	24.9%	4.8%
⑧家族の世話や介護	2.0%	27.8%	25.0%	7.6%	5.3%	28.5%	3.7%

●女性と男性がともに仕事、家庭、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（3つまで回答可）

	男	女	どちらでもない	全体 (割合)
①男女の役割分担についての社会通念、習慣、しきたりを改めること	10.8%	7.5%	16.7%	9.1%
②学校教育や生涯学習の場において、男女共同参画についての学習を充実すること	7.1%	4.9%	33.3%	6.0%
③男女がともに、家事などができるようなしつけや育て方をすること	9.4%	14.1%	16.7%	11.9%
④男性が生活面において自立できるような能力を身に付けること	5.5%	5.2%	0.0%	5.3%
⑤女性自身が経済的に自立し、社会的責任を果たせるような能力を身につけること	3.9%	5.5%	0.0%	4.7%
⑥行政や民間、地域社会などにおける政策・方針決定の場に女性を積極的に登用すること	7.0%	3.7%	16.7%	5.3%
⑦雇用機会や昇進など、職場における男女の対等な取り扱いを周知徹底すること	6.4%	6.2%	0.0%	6.3%
⑧雇用時間短縮や、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	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
⑨年功序列、終身雇用等の従来の雇用制度を見直し、再雇用や中途採用枠の拡大など柔軟な制度を普及させること	7.0%	5.7%	0.0%	6.3%
⑩パートタイマー、派遣労働者等の労働条件を向上させること	6.5%	8.5%	16.7%	7.6%
⑪官民ともに、育児・介護に係る施設や、家事・育児・介護に係るサービス等を充実すること	8.7%	9.4%	0.0%	9.0%
⑫その他	0.5%	0.8%	0.0%	0.6%
⑬わからない	27.1%	28.6%	0.0%	27.8%

●人権や男女平等意識の育成について子どもたちの教育に必要なこと（3つまで回答可）

	男	女	どちらでもない	全体 (割合)
①学校における、特別活動やクラブ活動等の役割分担について、男女を問わず、生徒個人の希望と能力を重視する	22.1%	27.0%	6.7%	24.3%
②学校における進路指導や職業教育について、男女を問わず、生徒個人の希望と能力を重視する	22.0%	23.3%	6.7%	22.4%
③学校において、人権や男女平等に関する授業を行う	18.8%	18.3%	6.7%	18.4%
④学校のクラス名簿に男女混合名簿の導入を推進する	2.5%	3.7%	0.0%	3.1%
⑤家庭教育学級、PTA等の会合などを活用し、保護者や地域の方を対象とした人権や男女平等に関する講座を行う	8.2%	7.4%	0.0%	7.7%
⑥学校に教員に対し、人権や男女平等に関する研修を行う	12.2%	10.4%	13.3%	11.4%
⑦女性の校長や教頭を増やす	10.2%	9.3%	6.7%	9.8%
⑧今のままでよい	0.5%	0.0%	60.0%	1.0%
⑨わからない	2.7%	0.0%	0.0%	1.4%
⑩その他	0.7%	0.5%	0.0%	0.6%

●自分自身に介護が必要になった場合、誰に／どのように介護して欲しいか

【介護者】	男	女	どちらでもない	全体
①配偶者	36.5%	17.0%	0.0%	25.6%
②娘	3.3%	10.0%	0.0%	7.0%
③息子	0.4%	1.3%	0.0%	0.9%
④子の配偶者（女性）	3.3%	2.0%	0.0%	2.6%
⑤子の配偶者（男性）	0.0%	0.3%	0.0%	0.2%
⑥自宅では介護されたくない	24.5%	32.3%	50.0%	28.9%
⑦わからない	23.7%	27.3%	0.0%	25.6%
⑧その他	1.7%	4.3%	0.0%	3.1%
⑨無回答	6.6%	5.3%	50.0%	6.1%

【介護方法】	男	女	どちらでもない	全体
①行政や外部のサービスには頼らず、自宅での介護希望	3.3%	3.3%	0.0%	3.3%
② ホームヘルパー等の在宅福祉サービスを利用しながら主に自宅での介護を希望	33.6%	29.0%	50.0%	31.1%
③老人ホーム等の施設で介護を受けさせている	44.0%	50.0%	0.0%	47.1%
④わからない	14.1%	14.0%	0.0%	14.0%
⑤その他	2.9%	2.0%	0.0%	2.4%
⑥無回答	2.1%	1.7%	50.0%	2.0%

●女性が働き続けるために特に重要だと思うこと（3つまで回答可）

	男	女	どちらでもない	全体
①賃金、仕事内容など、労働条件面での男女差をなくす	17.5%	14.9%	0.0%	16.7%
②パート、派遣労働等の労働条件を改善する	8.8%	8.9%	0.0%	9.2%
③労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせるなど、働きやすい労働条件とする	14.7%	20.7%	50.0%	18.7%
④セクシャル・ハラスメント（性的いやがらせ）のない職場をつくる	3.7%	2.9%	0.0%	3.4%
⑤女性に対して研修や職業訓練の機会を確保する	1.7%	2.1%	0.0%	2.0%
⑥女性に対して昇進、昇格の機会を確保する	6.5%	3.9%	25.0%	5.4%
⑦女性自身が意欲、能力を高める	6.0%	6.6%	0.0%	6.6%
⑧託児施設、託児サービスを充実する	8.7%	12.6%	0.0%	11.1%
⑨介護施設、介護サービスを充実する	3.7%	3.2%	0.0%	3.6%
⑩育児・介護等で退職した後に再雇用する制度を充実する	5.6%	6.6%	0.0%	6.4%
⑪家族の理解や協力を得る	7.1%	7.5%	0.0%	7.6%
⑫家事・育児・介護は女性がするものという社会の意識を改める	2.5%	5.7%	0.0%	4.3%

⑬仕事と家事・育児・介護の両立(ワーク・ライフ・バランス)のための職場の支援制度を充実する	7.0%	0.0%	25.0%	3.5%
⑭男性が家庭に参画しても不利益にならない労働環境づくり	4.2%	3.3%	0.0%	0.0%
⑮わからない	1.5%	1.1%	0.0%	1.4%
⑯その他	0.8%	0.0%	0.0%	0.4%

●女性が社会で活躍するのに必要なこと(3つまで回答可)

	男	女	どちらでもない	全体
①企業トップが女性の活躍促進に積極的であること	11.8%	10.2%	50.0%	11.0%
②職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること	17.9%	19.2%	0.0%	18.6%
③育児・介護等との両立についての職場の支援制度が整っていること	20.8%	23.1%	0.0%	22.0%
④短時間勤務やフレックスタイムなどの柔軟に働きやすい勤務体制が整っていること	11.2%	13.6%	25.0%	12.6%
⑤身近に活躍している女性(ロールモデル)がいること	2.9%	2.1%	0.0%	2.5%
⑥仕事が適正に評価されていること	12.2%	10.8%	0.0%	11.4%
⑦職域が拡大されるなど、仕事にやりがいがあること	4.2%	3.4%	0.0%	3.7%
⑧キャリア形成のための研修制度があること	1.8%	1.9%	0.0%	1.8%
⑨保育施設が充実している	9.0%	10.8%	0.0%	10.0%
⑩国や地方自治体など行政による企業支援があること	3.8%	2.5%	0.0%	3.1%
⑪地域社会が自治会などの地域活動に女性の参画の必要性を認めること	3.8%	1.9%	25.0%	2.8%
⑫その他	0.6%	0.6%	0.0%	0.6%

●リーダー・管理職になりたいか。

	男	女	どちらでもない	全体
①なりたい	20.7%	7.0%	0.0%	13.1%
②できることならなりたい	21.6%	15.7%	100.0%	18.6%
③できることならなりたくない	36.1%	34.3%	0.0%	35.0%
④なりたくない	17.8%	40.7%	0.0%	30.4%
無回答	3.7%	2.3%	0.0%	2.9%

●リーダー・管理職になりたい理由

	男	女	どちらでもない	全体
①責任を持った仕事がしたい	10.8%	5.3%	50.0%	25.1%
②能力やスキルを思う存分に活かしたい	10.8%	8.7%	50.0%	31.0%
③仕事を通して、社会に貢献したい	19.1%	7.0%	0.0%	39.2%
④その他	2.1%	1.0%	0.0%	4.7%

●リーダー・管理職になりたくない理由

	男	女	どちらでもない	全体
①責任を持ちたくない	13.5%	15.3%	0.0%	14.6%
②能力やスキルが十分でない	31.0%	51.9%	0.0%	44.2%
③人間関係で苦勞したくない	42.1%	26.4%	0.0%	32.2%
④その他	13.5%	6.5%	0.0%	9.1%

●職業以外に参加している社会活動・地域活動（複数回答可）

	男	女	どちらでもない	全体
① 各種ボランティア、NPO	8.7%	7.1%	25.0%	8.0%
② 自治会・町内会の役員活動	23.4%	8.4%	0.0%	15.8%
③ 子ども会・青少年グループの世話	4.6%	4.3%	0.0%	4.5%
④ PTA 活動	4.9%	7.3%	0.0%	6.1%
⑤ 各種女性団体の活動	0.3%	2.2%	0.0%	1.2%
⑥ 消費者団体等の消費者活動	0.8%	0.3%	0.0%	0.5%
⑦ 趣味・サークル・スポーツ等の活動	21.7%	18.8%	50.0%	20.4%
⑧ 政治活動・労働組合活動	4.1%	0.5%	25.0%	2.4%
⑨ 環境・美化・自然保護活動	8.2%	3.5%	0.0%	5.8%
⑩国際交流、国際理解活動	0.8%	0.3%	0.0%	0.5%
⑪参加しているものはない	20.7%	45.7%	0.0%	33.0%
⑫その他	1.9%	1.6%	0.0%	1.8%

●今後新たに行ってみたい活動（複数回答可）

	男	女	どちらでもない	全体
① 各種ボランティア、NPO	11.8%	12.2%	33.3%	12.1%
② 自治会・町内会の役員活動	1.6%	1.8%	0.0%	1.7%
③ 子ども会・青少年グループの世話	2.4%	1.8%	33.3%	2.2%
④ PTA 活動	0.4%	0.3%	0.0%	0.3%
⑤ 各種女性団体の活動	0.8%	1.5%	0.0%	1.2%
⑥ 消費者団体等の消費者活動	0.8%	1.2%	33.3%	1.2%
⑦ 趣味・サークル・スポーツ等の活動	24.0%	27.9%	0.0%	26.1%
⑧ 政治活動・労働組合活動	0.4%	0.0%	0.0%	0.2%
⑨ 環境・美化・自然保護活動	11.0%	13.1%	0.0%	12.1%
⑩国際交流、国際理解活動	5.3%	5.0%	0.0%	5.1%
⑪参加したいものはない	39.4%	33.5%	0.0%	35.8%
⑫その他	2.0%	1.8%	0.0%	1.9%

●LGBT など性的少数者（セクシャル・マイノリティ）の方に関して、必要な意識啓発や支援のあり方（5つまで回答可）

	男	女	どちらでもない	全体
①相談窓口の設置	17.7%	14.9%	0.0%	16.0%
②気持ちや情報を共有できる居場所づくり	13.0%	14.7%	50.0%	14.0%
③いじめや差別を禁止する法律や法令の制定	13.3%	10.2%	0.0%	11.5%
④行政職員や教職員に対する研修の実施	7.8%	6.0%	0.0%	6.8%
⑤企業等に対する啓発活動の実施	5.3%	5.1%	0.0%	5.2%
⑥地域住民に対する啓発活動の実施	5.8%	2.8%	0.0%	4.1%
⑦幼少期からの教育の実施	10.5%	12.5%	50.0%	11.7%
⑧更衣室やトイレ、制服などで区別されているものに対する配慮	8.0%	11.0%	0.0%	9.7%
⑨同性同士のパートナーであることを証明する行政の証明書等の発行	3.1%	5.5%	0.0%	4.5%
⑩同性同士のパートナーやその家族も、法律上の夫婦や家族と同等に扱うこと	7.2%	10.8%	0.0%	9.2%
⑪必要だと思わない	0.6%	0.5%	0.0%	0.5%
⑫わからない	7.0%	5.7%	0.0%	6.3%
⑬その他	0.6%	0.4%	0.0%	0.5%

●防災活動に関して、必要な男女共同参画の視点（3つまで回答可）

	男	女	どちらでもない	全体
防災会議等委員への積極的な女性の登用	18.4%	13.2%	50.0%	16.8%
防災訓練等への積極的な女性の参加	15.6%	9.6%	0.0%	13.2%
女性団体に対しての訓練や研修を実施	8.4%	7.6%	0.0%	8.4%
女性の消防職員や消防団員の育成	11.9%	7.3%	0.0%	10.0%
自主防災組織における積極的な女性の参加や活動	12.7%	8.6%	0.0%	11.1%
女性や乳幼児等に配慮した避難所設備の確保	14.9%	27.9%	25.0%	23.2%
女性や乳幼児等に配慮した防災マニュアルの整備	11.4%	17.0%	25.0%	15.3%
特に必要なことはない	1.7%	1.8%	0.0%	1.9%
わからない	4.8%	6.4%	0.0%	6.0%
その他	0.2%	0.7%	0.0%	0.5%

●生涯にわたり心身ともに健康であるために大切なこと（3つまで回答可）

	男	女	どちらでもない	全体
思春期、青年期、更年期、老年期に合わせた健康づくりの推進	31.4%	31.0%	50.0%	31.2%
学校における人権尊重及び健康の視点に立った性教育音充実	10.7%	11.0%	25.0%	10.9%
心身にわたる様々な悩みに対応する相談体制の整備	22.6%	20.4%	0.0%	21.3%
性生活について主体的・総合的に判断する力をつけること	6.9%	3.8%	0.0%	5.2%
女性専用の外来の設置に代表される性差医療の設置	3.3%	7.7%	0.0%	5.7%
妊娠、出産、避妊、中絶に関する情報の提供	2.7%	4.7%	0.0%	3.8%
職場等でのメンタルヘルスの充実	15.7%	16.1%	25.0%	16.0%
特になし	2.9%	1.6%	0.0%	2.1%
わからない	3.3%	3.1%	0.0%	3.2%
その他	0.8%	0.6%	0.0%	0.7%

用語の解説

【あ行】

◆育児、介護休業制度

育児休業とは1歳未満の子を養育するための休業をいい、介護休業とは2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする家族を介護するための休業をいう。いずれの休業も男女を問わず取得が可能であり、休業申し出や休業をしたことを理由とする解雇は禁止される。

根拠法は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」で、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援する事を目的としており、育児、介護休業制度や育児、家族介護を行う労働者の深夜業の制限、育児、介護のための勤務時間短縮などの措置などが定められている。

◆エンパワーメント (empowerment)

自らの意識と能力を高め、政治的、経済的、社会的及び文化的に力（パワー）をつけること。女性が、政治、経済、家庭等のあらゆる場で、自分たちのことは自分で決め、行動できる能力を身につけ、その能力を発揮して行動していくこと。女性のエンパワーメント」の場合には、女性が政治、経済、社会などの分野で活動できる実力をつけることが重要と考えられる。

【か行】

◆固定的性別役割分担

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。例えば、「男性は仕事、女性は家庭」、「男性は営業、女性は事務」等固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めていること。

【さ行】

◆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（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習のなかには、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「社会的性別」（ジェンダー）という。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。

◆仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

年齢や性別にかかわらず誰もが、人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自らの希望に沿った形でバランスをとりながら展開できる状態の事を指す。

少子高齢化、人口減少、グローバル化をはじめとする時代の大きな変化のなかで、これまでの働き方のままでは、個人だけでなく、社会全体や個々の企業・組織の持続可能性を確保できなくなることから、個人、社会全体、個々の企業・組織それぞれにとって仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は極めて重要な課題となっている。

◆ストーカー (stalker) 行為

同一の者に対し、つきまとい、行動監視、面会・交際等の要求、著しく粗野・乱暴な言動などを、反復してすること。

◆性的マイノリティ (sexual minority)

L：レズビアン（女性同性愛者）、G：ゲイ（男性同性愛者）、B：バイセクシュアル（両性愛者）、T：トランスジェンダー（出生時に診断された性とは違う性を生きる人）の方など、性的指向 (sexualorientation) 又は性自認 (gender identity) において何らかの意味で「性」のあり方が多数の人とは異なる人びとのことをいう。

◆セクシュアルハラスメント (sexual harassment)

継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。

平成 11 年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配慮義務が規定され、平成 18 年改正では、男性に対するものも含めた対策が義務付けられた。さらに平成 29 年には、「事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（通称「セクハラ指針」）が改正され、性的マイノリティに対するものもセクシュアルハラスメントになると明記された。

◆セーフコミュニティ (safe community) 活動

「けがや事故は、原因を究明することで予防できる」というセーフコミュニティの基本理念のもと、様々な分野が協働し、データを根拠とした科学的な手法を用いて、けがや事故の予防対策に取り組むこと。

【た行】

◆ダブルケア (double care)

育児と介護が同時期に発生する状況のこと。近年、晩婚化・晩産化等を背景に、子育てと親の介護のタイミングが重なってしまうことで、育児期にある者（世帯）が親の介護も同時に担う、いわゆる「育児と介護のダブルケア」問題が指摘されている。

内閣府の「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査報告書」によれば、ダブルケアを行う者の推計人数は男女合わせて約 25 万人であり、その対応として、育児または介護関連の施策を着実に推進するとともに、民間企業やNPO等の様々な主体と連携しつつ、地域の特性に応じて、現場レベルで育児や介護以外の取組を含めた総合的な支援を行っていくことが重要な課題となっている。

◆男女共同参画社会

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。（男女共同参画社会基本法第2条に定義）

◆テレワーク

パソコンなどの情報通信技術（ICT）を活用し、遠隔地での仕事を可能にすることで時間や場所を有効に活用できるという新しい働き方。ワーク・ライフ・バランスや生産性の向上、雇用の創出につながることを期待される。

◆ドメスティック・バイオレンス（DV domestic violence）

夫婦や恋人など親しい関係にあるパートナーからの暴力を指します。暴力には、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、言葉や態度による精神的暴力や金銭を渡さない、あるいは奪うなどの経済的暴力、性的暴力などもある。

※「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の一部を改正する法律」〔2001年（平成13年）10月1日施行〕では、配偶者からの暴力を「配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。」と定義している。

【は行】

◆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、活動に参画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ものであり、個々の状況に応じて実施していくものである。

例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されている。

男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれている。

【ら行】

◆リカレント教育（recurrent education）

一度社会に出た者が学校に戻ることができるように組織された教育システムのこと。

◆リーガル・リテラシー（legal literacy 法識字）

自分にはどんな権利があり、その権利を行使するのにどのような手続きをすればよいかを理解する。法律や関連制度の存在を知り、その知識を使いこなすことのできる能力のこと。そのための法律や関連の制度についてよく知る必要がある。

第3次白河市男女共同参画計画

令和5年3月発行

発行 白河市教育委員会

編集 白河市男女共同参画推進懇話会・生涯学習スポーツ課

〒961-8602 福島県白河市八幡小路7番地1

TEL 0248-22-1111

URL <http://www.city.shirakawa.fukushima.jp/>