

第2次白河市男女共同参画計画

# 共に支えあい 誰もが輝くまち しらかわ



(平成30年度～平成34年度)

白 河 市



# 目 次

第1章 基本的な考え方 .....	1
1. 計画策定の趣旨 .....	1
2. 計画の位置づけと期間 .....	1
第2章 施策の体系 .....	2
第3章 目標と施策 .....	3
基本目標Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画の推進 .....	3
施策の方向1 男女共同参画に関する啓発・広報の充実 .....	4
施策の方向2 人権の尊重と男女共同参画を推進する教育・学習機会の充実 .....	5
施策の方向3 多様な価値観を尊重する社会の実現 .....	6
基本目標Ⅱ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 .....	7
施策の方向1 人材育成と働き方改革 .....	8
基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会づくり .....	11
施策の方向1 防災・復興における男女共同参画 .....	12
施策の方向2 男女間のあらゆる暴力等の根絶 .....	13
施策の方向3 生涯にわたる健康支援 .....	15
基本目標Ⅳ 女性の活躍できる社会づくり .....	17
施策の方向1 意思決定過程における女性の参画促進 .....	18
施策の方向2 家庭における男女共同参画の推進 .....	20
施策の方向3 女性の活躍促進 .....	22
第4章 計画の推進 .....	23
1. 計画の推進 .....	23
2. 進行管理 .....	23
3. 推進体制 .....	23
資料編 .....	24

# 第1章 基本的な考え方

## 1. 計画策定の趣旨

本市においては、平成20年3月に期間を10年間とする「白河市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会の実現へ向けての取り組みを進めてまいりました。

平成28年度に実施した「男女共同参画に関する意識調査（市民アンケート）」によりますと、性別による役割分担意識は薄れてきており、女性の社会進出も進んできております。今後はさらに女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる環境を整えることが重要です。また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、すべての個人が自分らしい生き方を自らの意志で選ぶことができる社会を築いていくことも重要です。

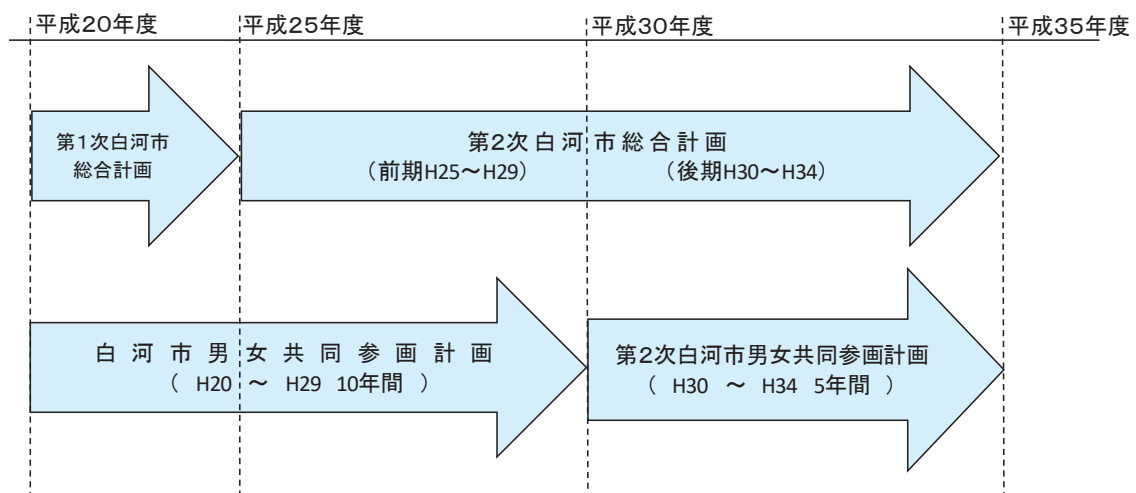
国においても「第4次男女共同参画基本計画」、「女性の職業生活における活躍推進に関する法律（女性活躍推進法）」等を制定するなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進し、社会全体で女性の活躍の動きが拡大しています。

このような女性活躍の動きの拡大や、社会情勢の変化に対応するため、これまでの計画を見直し新たに平成30年度から平成34年度の5年間を計画期間とした「第2次白河市男女共同参画計画」を策定します。また、平成28年4月に女性活躍推進法が施行されたことから、本市における女性の職業生活における活躍を進めるための推進計画としてこの計画の一部を「市町村推進計画」と位置づけます。

## 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づけるとともに、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」と位置づけます。

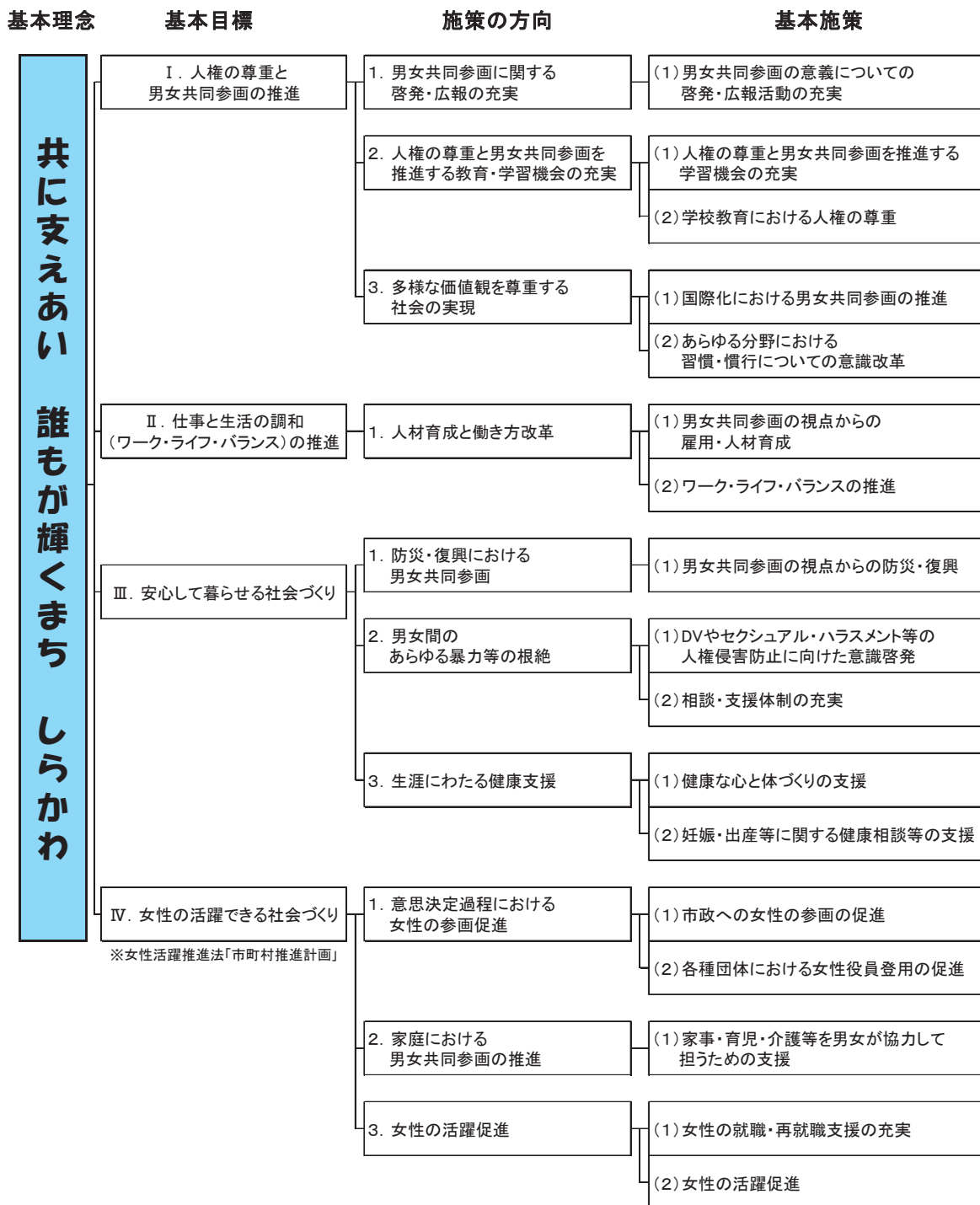
計画の期間は「白河市第2次総合計画」との整合性を図り、平成30年度から平成34年度の5年間とし、社会情勢等の変化に対応するため、必要に応じて計画の見直しを行います。



# 第2章 施策の体系

## 基本理念

共に支えあい 誰もが輝くまち しらかわ



# 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の推進

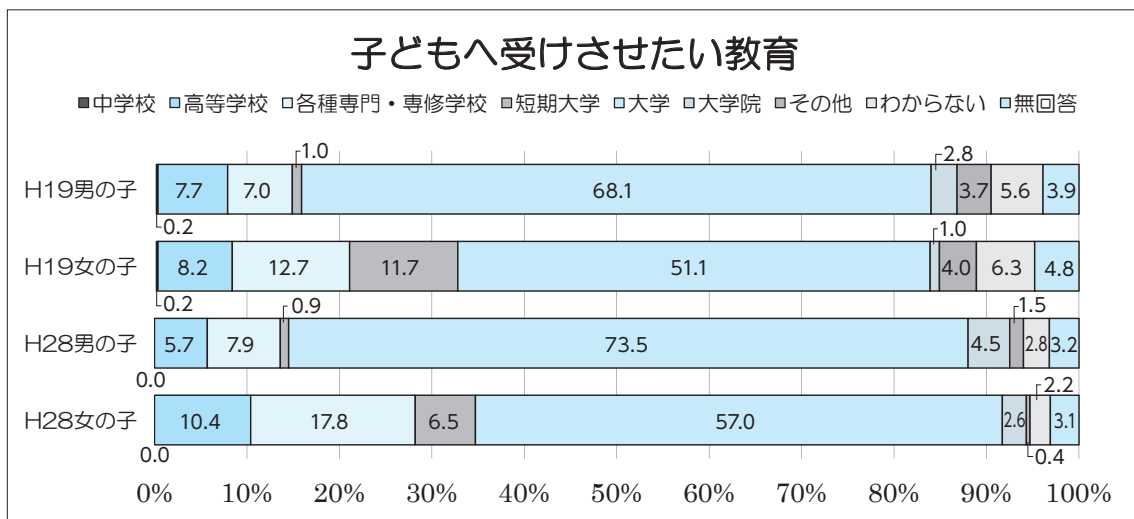
男女共同参画の推進のためには、市民一人ひとりが男女共同参画への理解と意識を持ち、全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる環境を整えることが重要です。

平成28年度市民アンケートによりますと、子どもに受けさせたい教育の程度は、男子には73.5%が「大学」と回答していることに対し、女子の「大学」は57.0%にとどまる等、子どもに対する期待にも男女に差異が見られました。これらの数字は平成19年度に実施した市民アンケートの時と同様に、依然として差異が大きいです。

また、女性ののぞましい生き方では「家庭生活・地域活動と仕事を両立する」という回答が多く見られます。男性ののぞましい生き方では「仕事を優先する」という回答が多くなっています。特に男性ののぞましい生き方に対する女性の回答では、「両立」よりも「仕事を優先する」の回答が約13%高くなっている等いまだに※**固定的な性別役割分担意識**が強いことが判ります。

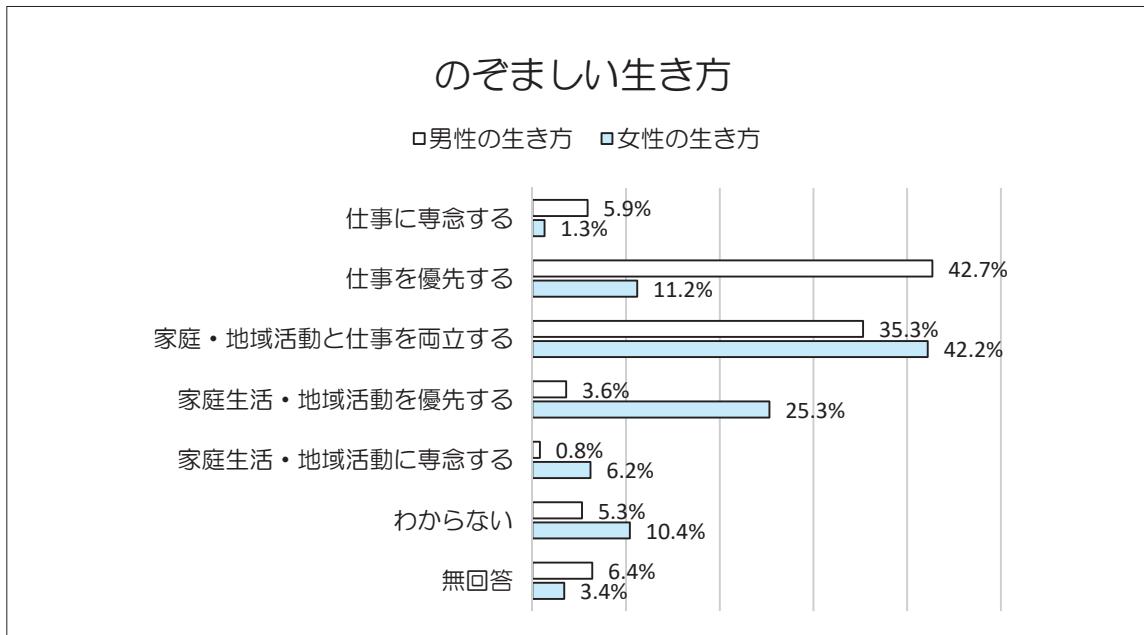
そして、今後、男女がともに仕事や家庭、地域活動等に積極的に参加していくために必要なことは、「男女ともに、家事等ができるようなしつけや育て方をすること」が14.7%で最も多くの回答を得ており、性別にとらわれない教育が必要とされています。

さらに、国際化や外国人観光客の誘客が進められる現在、多様化する文化や習慣の違いによる差別を解消し、お互いに尊重しあう環境づくりを進めていくことが必要です。



(平成28年度市民アンケートと平成19年度市民アンケートの比較)

※**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



(平成28年度市民アンケート)

## 施策の方向1 ▶▶▶ 男女共同参画に関する啓発・広報の充実

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、あらゆる場において、性別に関わりなくすべての人が個人として尊重される社会の大切さを機会があるこ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おり、個人の日常生活に大きく影響しています。家庭や地域社会においては、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ことが多いことから、さらなる男女共同参画意識の醸成を進めることが重要です。

### ▶▶▶ 施策の内容(1) 男女共同参画の意義についての啓発・広報活動の充実

男女共同参画社会について、男女問わず幅広い年齢に理解を促すための効果的な啓発・広報を促進します。

施策	具体的な施策の内容	担当課
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	○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	教育総務課
	○「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	秘書広報課 教育総務課
	○各種団体に対する啓発活動の推進	教育総務課

## 施策の方向2 >>> 人権の尊重と男女共同参画を推進する教育・学習機会の充実

男女共同参画を推し進めるためには、一人ひとりが人権の尊重と男女共同参画に関する理解を深めていくことが必要です。そのためには、家庭・地域・学校における教育・学習機会を充実させることが必要です。

### >>> 施策の内容（1）人権の尊重と男女共同参画を推進する学習機会の充実

人権の尊重と男女共同参画に関する理解を深めていくためには、適切な学習機会を充実させることが必要です。そのため、家庭教育や社会教育の観点から学習機会の充実を図ります。

施策	具体的な施策の内容	担当課
男女共同参画社会への理解の促進のための学習機会の充実	○出前講座・施設等を利用した学習機会の提供	教育総務課 公民館 図書館

### >>> 施策の内容（2）学校教育における人権の尊重

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。

施策	具体的な施策の内容	担当課
学校教育活動全体を通じた人権教育の推進	○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	学校教育課
性別にとらわれない生活・進路指導	○*ジェンダーにとらわれない、児童生徒の能力を尊重した、学力向上とともに、人間性・社会性の育成を総合的に推進	学校教育課
男女共同参画の理解を深めるための授業の充実	○男女共同参画の理解を深めるための授業の充実	学校教育課
	○教職員における人権尊重の理念の理解・体得	学校教育課

※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とら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う。

### 施策の方向3 多様な価値観を尊重する社会の実現

白河市における在留外国人数は平成29年9月1日現在で542人となっており、また、国際化や外国人観光客の誘客が進む現在、白河市を訪れる外国人の数は増加していくことが考えられます。多様化する文化や習慣の違いにより生じる軋轢や差別を解消し、お互いに尊重しあい地域の一員として参画できるような環境づくりを進めていくことが必要です。

#### 施策の内容(1) 国際化における男女共同参画の推進

※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、国際化に対応した環境づくりを行います。

施策	具体的な施策の内容	担当課
国際的な人権規範等についての情報収集	○国際社会における取り組みの動向についての情報収集	教育総務課
異国文化への理解の促進と国際交流の推進	○国際交流の推進 ・中学生国際交流事業の実施	企画政策課
	○異国文化への理解促進 ・異国文化体験学習の実施 ・国際理解講座の開催 ・出前講座の実施	企画政策課 教育総務課
国際化に対応した環境づくり	○施設等に対し、案内板の多言語表示化へ取り組む	関係各課

#### 施策の内容(2) あらゆる分野における習慣・慣行についての意識改革

あらゆる分野において生じている固定的な性別役割分担意識にとらわれずその能力を発揮できる環境を整えるには、一人ひとりの意識の改革を行う必要があります。

施策	具体的な施策の内容	担当課
情報の提供、学習機会の提供	○「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	秘書広報課 教育総務課
	○出前講座等による学習機会の提供	教育総務課
	○市民を対象とした研修会や講演会の開催	

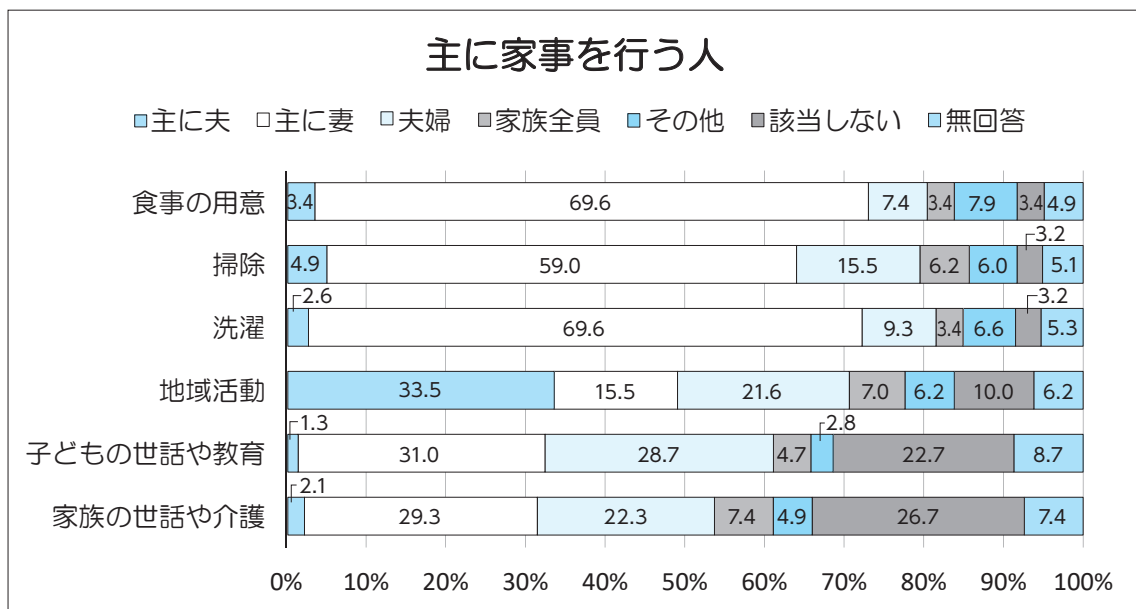
※多文化共生社会・・・国籍や民族等の異なる人々が、互いの文化的な違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと



## 基本目標Ⅱ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

男女共同参画社会の推進にあたって、国では「第4次男女共同参画基本計画」の策定や、「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」の制定等、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ます。しかし、平成28年度市民アンケートによりますと、男女間における平等感について、家庭においては39.5%の人が平等であると感じていますが、主に家庭の家事を担うのは妻であり、地域活動は夫が担う、という回答が多く見られる等、固定的な性別役割分担意識はいまだ強いことがわかります。

一人ひとりが、自分らしくいきいきと生きるためには、ライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できる社会を形成することが必要です。そのためには、男女がともに仕事と家事・育児・介護等の家庭生活及び地域生活の均衡を図り、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、仕事と家庭の両立支援を進めることが重要です。



(平成28年度市民アンケート)

### 【成果目標】

家庭における平等感 (平等である)	現状値 (平成28年度)	目標値 (平成34年度)
	39.5%	44.5%

※ワーク・ライフ・バランス・・・男女がともに、ライフステージに応じて、仕事や家庭、地域生活、個人の自己啓発等、様々な活動を含めた生活スタイルを自らの選択によるバランスで形成すること。

## 施策の方向 1 人材育成と働き方改革

雇用の場における男女共同参画については、男女共同参画社会基本法をはじめ、各種法律・計画が策定される等、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ます。

しかし、平成28年度福島県毎月勤労統計調査地方調査結果によりますと、男性の賃金が女性の賃金を大きく上回っている賃金格差や労働時間に差がある等、実際の雇用の現場では男女間における差が解消されていないことが分かります。

また、県が平成27年に行った男女共同参画・女性の活躍促進に関する意識調査報告書によりますと、女性の退職理由の上位には「結婚」や「出産・育児」を理由とする回答が多く見られ、それが女性の能力発揮の機会や社会参画を阻んでいる要因といえます。一方で、平成28年度市民アンケートによりますと、女性が働くことについて57.3%の人が「職業は一生持ち続けるほうがよい」と回答しています。さらに、女性が働き続けるために必要なことは「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等、働きやすい労働条件である」が17.6%と最も多くの回答を得ています。

そして、地域活動等への積極的参加に必要なこととして「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」が11.6%の回答を得ている等、短時間勤務や在宅勤務等柔軟で多様な就業形態、育児・介護休業等取得しやすい職場環境の整備が望まれており、性別にとらわれない多様な生活スタイルやライフステージに応じた、ワーク・ライフ・バランスが実現できる雇用環境の整備が必要です。そのため、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・アクションを進めていくとともに、男女共同参画を推進する企業の育成に努めます。

### 仕事をやめた理由

	男	女
独立するため	10.7%	2.9%
別の仕事を経験するため	24.2%	15.3%
仕事が自分に向いていないため	27.5%	11.7%
仕事や待遇に対する不満があったため	44.3%	20.1%
職場の人間関係のため	29.5%	21.4%
職場のセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントのため	7.4%	9.7%
勤め先の都合(事業縮小等)	25.5%	15.3%
結婚のため	1.3%	30.5%
出産、育児のため	0.0%	34.7%
自分の健康上の理由	8.1%	14.0%

(平成27年 男女共同参画・女性の活躍促進に関する意識調査報告書/福島県)

※ポジティブ・アクション・・・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。

▶ **施策の内容（１）男女共同参画の視点からの雇用・人材育成（ポジティブ・アクション）**

職場において男女がともにその能力を発揮するためには、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が必要です。

施策	具体的な施策の内容	担当課
性別にとらわれない、採用・配置・昇進の推進	○人事異動等に関する職員の意向調査の実施および、本人の意向の反映に努める ○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 ・白河市特定事業主行動計画に基づく取り組みの実施	総務課
ワーク・ライフ・バランスの推進	○職場環境の向上に努める ・イクボス育成の推進	総務課

▶ **施策の内容（２）ワーク・ライフ・バランスの推進**

男女が仕事や家庭、地域生活、個人の自己啓発等、さまざまな活動を自ら選択しバランスよく実現できる就業環境づくりを進めていくためには、企業の協力が不可欠です。あらゆる業種の経営者等に対し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発を行います。

施策	具体的な施策の内容	担当課
ワーク・ライフ・バランスの推進	○フレックスタイム制や在宅ワーク等、柔軟な就業形態の普及・労働時間短縮に向けた啓発の実施	商工課
	○福島県次世代育成企業認証制度の周知	
	○関係機関と連携し企業経営者に対する啓発等の実施	
	○農業分野における男女共同参画の推進 ・家族経営協定締結の推進	農政課
各種講座のPR・情報提供等	○「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	秘書広報課 商工課

## ふくしま女性活躍応援宣言

本県が、東日本大震災と原子力災害からの復興を進め、厳しい人口減少に直面する中で地方創生を成し遂げるためには、県民一人ひとりが活躍できる社会づくりが不可欠であり、とりわけ、女性の力が重要です。

このため、私たちは、あらゆる分野で女性が活躍し、誰もが輝き笑顔あふれる「ふくしま」を目指して、次のことに一体となって取り組んでいくことを宣言します。

- 1 私たちは、女性が活躍できる環境づくりに向けた気運の醸成や、組織のトップをはじめとした意識改革に取り組みます。
- 2 私たちは、率先して女性の登用に努めるとともに、女性が自らの意欲を高め、能力を発揮できるよう取り組みを進めます。
- 3 私たちは、働き方全般を見直し、男性も女性も仕事と生活の調和が図られるよう、働きやすい環境づくりを進めます。

ふくしま女性活躍応援会議

## 白河市 イクボス宣言

私は、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、一人ひとりのキャリア形成と人生を応援しながら、組織としての成果も出しつつ、自らも輝く「イクボス」になることを宣言します。

- 1 職員のワーク・ライフ・バランスを考慮し、育児・介護・家事などの家庭生活と仕事を両立できるよう応援します。
- 2 職員の家庭生活の充実とともに、自己啓発やボランティアなどの地域貢献活動に取り組む職員を応援します。
- 3 業務の効率化を図るとともに、超過勤務の縮減や年次休暇の取得を促進し、職場環境の向上に努めます。
- 4 市民誰もが働きやすい職場環境の実現に向けて、市内にイクボスを増やし、白河市全体が元気で豊かさが実感できるように取り組みます。

平成28年12月1日

白河市長 鈴木和夫

### 基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会づくり

近年、大地震や水害といった各種災害が全国各地で発生しています。平成23年3月11日に発生した東日本大震災では、日本観測史上最大のマグニチュード9.0を記録し、東日本沿岸地域を中心に未曾有の被害をもたらしました。本市においても、震度6強の強い揺れを観測し、国道289号をはじめ基幹道路等の通行止め等、市内全域にわたる社会生活基盤が大きな打撃を受けました。

これまで発生した各種災害時の事例から男女共同参画の視点に立った災害対応の取り組みが求められています。また、自分自身と家族の安全が確保され、安心して日々を過ごすことができる環境の整備をすることが、一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮できる環境を整えることにつながることから、生涯にわたり健康を維持できるよう支援を行うことや男女間のあらゆる暴力等の根絶に向けて取り組んでいくことが必要です。



## 施策の方向 1 >>> 防災・復興における男女共同参画

国による調査によって、これまで発生した各種災害時の事例から、避難所での男女の役割分担が機能せず、増大した家庭的責任が女性に集中する、支援する側に女性のニーズが届きにくいといった問題が明らかになっています。それを受けて、中央防災会議において防災基本計画が修正され、避難所での女性や子育て家庭のニーズへの配慮や、応急仮設住宅の運営管理及び復旧・復興の場における女性の参画の推進等が位置づけられました。

### >>> 施策の内容（1）男女共同参画の視点からの防災・復興

近年、国際社会において、「※災害リスク軽減」という概念とともに、災害に強い社会の構築には、男女共同参画社会の実現が不可欠であるとされています。避難所における男女のニーズの違いや、個別の援護が必要な妊婦等への配慮等、男女共同参画の視点に立った対策を行うとともに、防災意識の向上に努めます。

施策	具体的な施策の内容	担当課
情報の提供、学習機会の提供	○「広報白河」、「ホームページ」等を利用した情報の提供	秘書広報課 生活防災課
	○学習機会の提供 ・出前講座を利用した学習機会の提供 ・防災訓練等の実施	生活防災課 教育総務課
男女共同参画の視点からの防災・復興の推進	○災害対策の方針決定過程への女性の参画促進	生活防災課
	○避難所備蓄品の整備	
	○消防団員への女性の参画促進	

※災害リスク軽減・・・災害が起こる前に、災害に対する脆弱性や災害リスクの軽減を目的とした対策を講じる、もしくは、自然現象による悪影響や被害を防ぐ、または最小限にすることを目的とした対策を講じる

## 施策の方向 2 男女間のあらゆる暴力等の根絶

※ドメスティック・バイオレンス（DV）や※セクシュアル・ハラスメント、性暴力等は、許されない重大な人権侵害です。

福島県女性のための相談支援センター平成28年度女性保護事業概要（平成27年度実績）によりますと、福島県では1,523件の相談があり、相談者の99%は女性です。さらに、平成28年度市民アンケートによりますと、セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある男女のうち、ほとんどの人が「相談しなかった」と回答する等、表面化していない問題があることがわかります。

男女間における暴力の背景にあるのは、固定的な性別役割分担や、家庭や社会における男性優位の意識や経済的格差等、男女のおかれている状況等に根ざした構造的問題といえます。男女が社会の対等なパートナーとして様々な分野で活躍するためには、男女間においてお互いの人権を尊重しあうことが重要です。その実現のためには男女間において暴力があってはならず、暴力を容認しない意識作りが必要です。

【男性の回答】	受けたことがある	内訳		受けたことはない	無回答
		相談した	相談しなかった		
①性的な言葉によるからかい	3.9%	22.2%	77.8%	83.0%	13.0%
②宴会でのお酌やデュエットなどの強要	7.0%	0.0%	100.0%	78.7%	14.3%
③つきあいなどのしつこい誘い	9.1%	4.8%	95.2%	76.5%	14.3%
④不必要に体をさわる	0.4%	0.0%	100.0%	84.8%	14.8%
⑤性的うわさを流す	2.6%	0.0%	100.0%	82.6%	14.8%
⑥ヌード写真を貼ったり、雑誌をみせる	0.4%	0.0%	100.0%	84.8%	14.8%
⑦性的な行為の強要	0.4%	0.0%	100.0%	84.8%	14.8%
⑧未婚、結婚、離婚、妊娠、恋人の有無などについてあれこれ言う	8.7%	5.0%	95.0%	77.4%	13.9%

【女性の回答】	受けたことがある	内訳		受けたことはない	無回答
		相談した	相談しなかった		
①性的な言葉によるからかい	21.6%	9.8%	90.2%	71.4%	7.1%
②宴会でのお酌やデュエットなどの強要	23.3%	4.5%	95.5%	68.6%	8.1%
③つきあいなどのしつこい誘い	16.3%	8.7%	91.3%	76.3%	7.4%
④不必要に体をさわる	12.7%	11.1%	88.9%	79.2%	8.1%
⑤性的うわさを流す	5.3%	13.3%	86.7%	85.9%	8.8%
⑥ヌード写真を貼ったり、雑誌をみせる	1.1%	0.0%	100.0%	90.5%	8.5%
⑦性的な行為の強要	2.8%	0.0%	100.0%	88.7%	8.5%
⑧未婚、結婚、離婚、妊娠、恋人の有無などについてあれこれ言う	22.6%	7.8%	92.2%	69.3%	8.1%

（平成28年度市民アンケート）

※ドメスティック・バイオレンス・・・配偶者や恋人等親密な関係にある者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等も含まれる。

※セクシュアル・ハラスメント・・・「性的いやがらせ」のこと。相手の意に反する性的な言動によって、不利益を与えたり、不快な思いをさせたり、能力の発揮に重大な影響を与えたりすること。

**施策の内容（１）DV やセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害防止に向けた意識啓発**

DVやセクシュアル・ハラスメント、性暴力等は、許されない重大な人権侵害であり、その根絶を図るため、性差別や暴力を許さない社会の形成に向けた広報・啓発を行います。

施策	具体的な施策の内容	担当課
情報の提供、学習機会の提供	○「広報白河」、「ホームページ」等を利用した情報の提供	秘書広報課 市民課 社会福祉課
	○ 出前講座による学習機会の提供	市民課 社会福祉課 教育総務課

**施策の内容（２）相談・支援体制の充実**

DV被害や性被害等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。

施策	具体的な施策の内容	担当課
相談窓口への案内	○ DV 等被害者に対する窓口の案内	市民課 社会福祉課
	○ DV 防止に関する法制度や支援についての情報提供	秘書広報課 社会福祉課
支援体制の充実	○ 弁護士による無料法律相談窓口等の充実に努める	生活防災課
	○ 住民基本台帳事務における住民票等の発行および閲覧の抑止設定による支援措置の実施	市民課
	○ 関係機関との連携の強化	社会福祉課



### 施策の方向3 生涯にわたる健康支援

男女が、生涯にわたり健康で生き生きと自らの個性や能力を発揮して行くためには、健康を保持し、いつまでも社会と関わりながら自分らしく生きていくことが重要です。健康不安を解消し、心と身体の健康を保持増進し、生涯を通じて社会参画できるよう支援を行う必要があります。

#### 施策の内容(1) 健康な心と体づくりの支援

男女の健康を保持増進していくために、市民が健康づくりと疾病予防に関心を持ち、自主的な健康増進活動が活発化されることで、あらゆる世代が健康で生きがいを持ち自立した生活を送ることができるよう支援することが必要です。

施策	具体的な施策の内容	担当課
情報の提供、学習機会の提供	○「広報白河」、「ホームページ」等を利用した情報の提供	秘書広報課 健康増進課
	○学習機会の提供 ・出前講座・施設等を利用した学習機会の提供 ・健康増進教室、元気アップ講座等の実施	健康増進課 教育総務課 公民館 白河市体育協会（スポーツ振興課）
	○保健教育の推進 ・学校保健計画に基づく保健指導の充実	学校教育課
各種健康診査及び事後指導の実施	○各種がん検診、結核検診、肝炎ウイルス検診等の実施	健康増進課
	○検診等の結果に対して事後指導を実施	健康増進課
健康相談の実施	○健康相談会等の実施	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への支援を行います。

施策	具体的な施策の内容	担当課
情報の提供、学習機会の提供	○「広報白河」、「ホームページ」等を利用した情報の提供	秘書広報課 こども支援課
	○出前講座等の利用による学習機会の提供	こども支援課 教育総務課
関係機関の連携	○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を図り、切れ目のない支援の実施	こども支援課

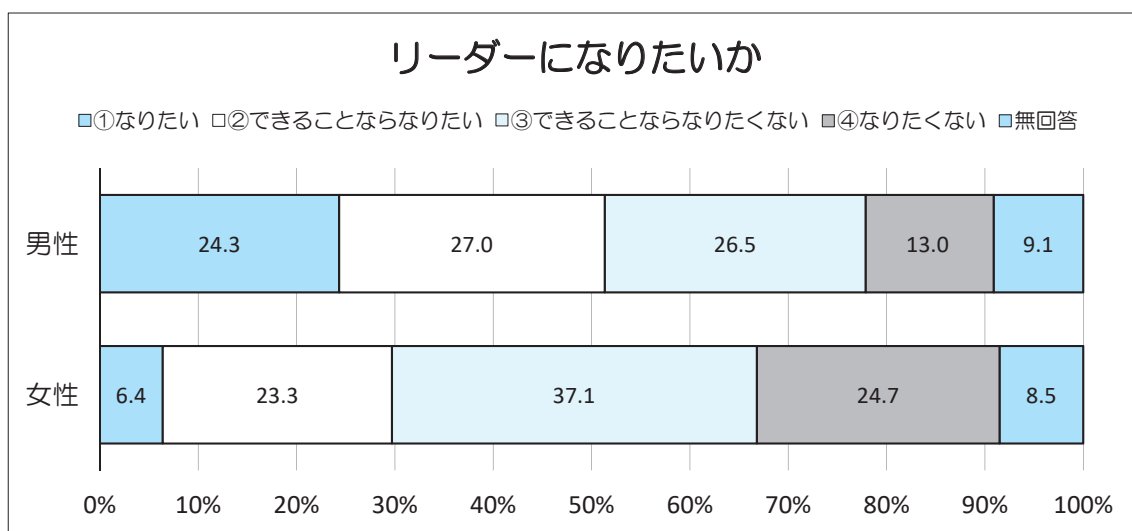


男女共同参画社会の推進にあたって平成28年4月1日に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」においては、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であり、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図ることが目的とされています。

そのためには、男女の働き方改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することで、育児・介護を理由として、働きたいという希望を持ちつつも育児や介護等に時間をとられ働けない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いをかなえることができる社会を形成することが重要です。

また、女性が働くことについて平成28年度市民アンケートでは、61.5%の女性が「職業は一生持ち続けるほうがよい」と回答しているなか、リーダー・管理職になりたいかという問いでは、61.8%の女性が「なりたくない」と回答しており、女性自身が働くことへの意欲を高め行動することの必要性についての啓発を進めるとともに、意欲ある女性に対し能力開発の支援や情報の提供等を行い、男性とともに様々な分野に参画し、責任を果たせる女性人材を積極的に育成していくことが必要です。

なお、本基本目標を、女性活躍推進法に規定する市町村推進計画として位置づけます。



（平成28年度市民アンケート）

【成果目標】

リーダーになりたい 女性 (①+②)	現状値（平成28年度）	目標値（平成34年度）
	29.7%	35.0%

## 施策の方向 1 意思決定過程における女性の参画促進

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。女性の社会進出は進みつつあるものの、意思決定過程へ女性の参画はまだ十分とはいえません。本市における平成 29 年 4 月 1 日現在の女性を含む審議会等の比率は 8 割以上となっていますが、審議会と各種委員会の女性委員の比率は総数の 3 割に満たない状況です。

社会の変化に対応し持続的に地域が発展していくためには、多様な視点や新たな発想を取り入れながら、あらゆる分野における男女の参画を促進していく必要があります。特に自治体の議会や審議会等で決定される政策・方針は、そこで生活する男女双方に大きく関わることであるから、双方の意見がバランスよく反映されることが必要です。

### 施策の内容（１）市政への女性の参画促進

本市がより豊かな地域へと発展していくためには、多様な視点や新たな発想を市政に取り入れていくことが大切です。市政についての情報の提供や学習機会の提供に努めるとともに、男女双方の意見が取り入れられるよう、女性の市政への参画を促進します。

施策	具体的な施策の内容	担当課
情報の提供、学習機会の提供	○市政情報の提供強化 ・「広報白河」、「議会だより」を有効に活用し、誰もがわかりやすい市政情報の提供に努める	秘書広報課 議会事務局
	○学習機会の提供 ・市政懇談会や地域懇談会により、市政に関する理解を深める ・出前講座等による学習機会の提供	関係各課
各種審議会・委員会等における女性の参画の拡大	○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、男女の割合の均衡に努める	関係各課

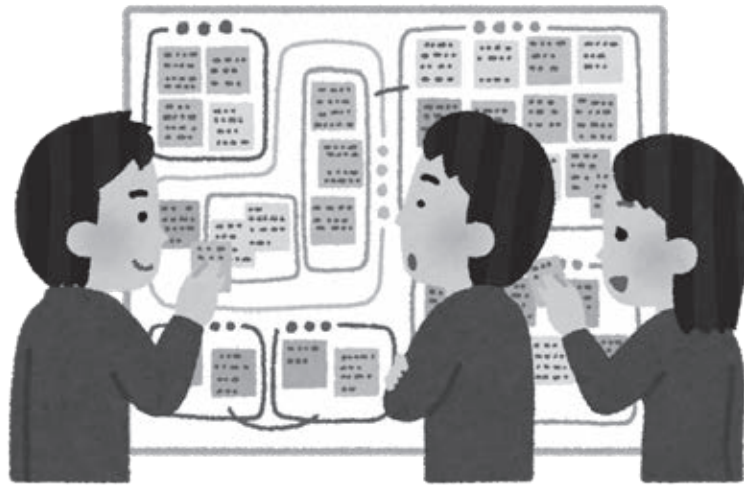
#### 【成果目標】

女性の参画の拡大	現状値（平成 29 年度）	目標値
	29.4%	30%以上

## ▶ 施策の内容（２）各種団体における女性役員登用の促進

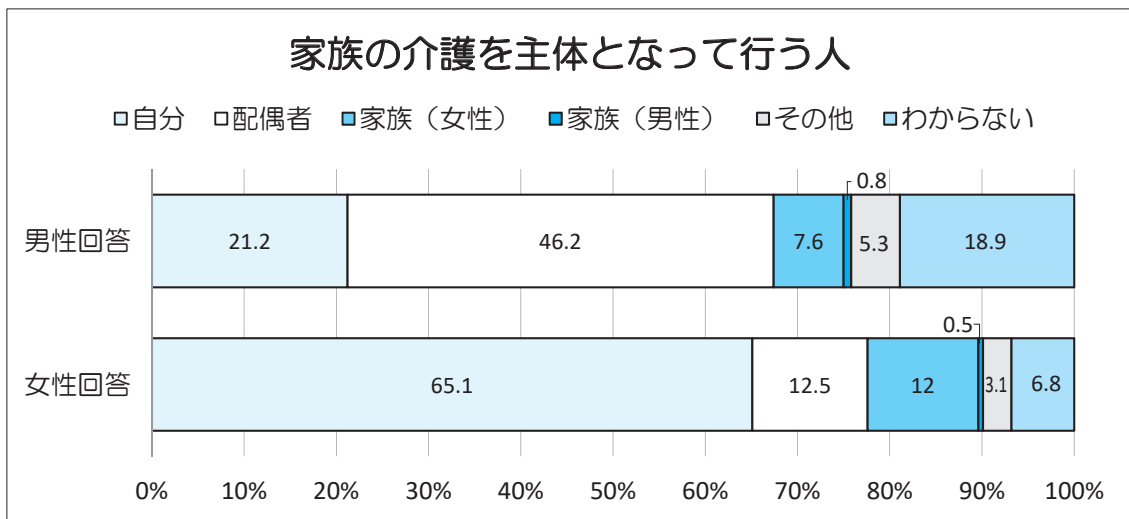
活力ある地域づくりを目指す本市では、あらゆる場面において女性の参画を拡大するとともに、一般市民や各団体、NPO等の意見を反映させる等の市民協働を進めており、町内会やPTA等各種団体活動においても、女性の参画を促進することが必要です。

施策	具体的な施策の内容	担当課
学習機会の提供	○出前講座等による学習機会の提供	教育総務課
町内会、PTA等における女性役員の登用促進	○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の実施	生活防災課 学校教育課



## 施策の方向 2 家庭における男女共同参画の推進

一人ひとりが、自分らしくいきいきと生きるためには、ライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できる社会を形成する必要があります。晩婚化により、子育てをしながら親の介護も行うダブルケアの問題が生じてきているなか、介護の主体となる人についての平成28年度市民アンケートでは、65.1%の女性が「自分」で介護をすると答えているのに対し、男性の46.2%が介護を行うのは「配偶者」と答えているように、家事だけでなく、介護においても女性が主体となる固定的な性別役割分担意識が形成されていることがわかります。家庭における男女共同参画社会の実現には、家庭生活において、お互いの人格を尊重し、対等な関係で協力し合い男女がともに※**家族的責任**を担うことができるような環境を整備する必要があります。



（平成28年度市民アンケート）

※家庭的責任・・・ILO156号条約（家族的責任条約）に規定。家族的責任を男女がともに担うことを基本的な考え方としている。家族的責任は扶養する子どもへの責任だけでなく、介護または援助が必要な近親の家族への責任も含む。

▶ 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することが必要です。

施策	具体的な施策の内容	担当課
学習機会の提供	○出前講座・施設等の利用による学習機会の提供	高齢福祉課 こども支援課 こども育成課 教育総務課 公民館
家庭における男女共同参画の推進	○介護の理解を深めるための講演会等の実施	高齢福祉課
	○男女がともに子育てに協力しあうための支援・啓発の実施	こども支援課
保育園や児童クラブ等の子育て支援及び施設の充実	○家庭的保育事業、小規模保育事業等の整備の推進 ○病児保育施設の整備に努める	こども育成課
関係機関の連携	○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を図り、切れ目のない支援の実施 ○地域包括支援センターにおいて高齢福祉の総合支援の実施	高齢福祉課 こども支援課



### 施策の方向3 女性の活躍促進

平成28年度に実施した市民アンケートによりますと61.5%の女性が「職業は一生持ち続けるほうがよい」と回答しているなか、平成27年に県が行った意識調査によりますと、女性の退職理由の34.7%が「出産、育児のため」が最も多くなっており、次に「結婚」に伴う退職が30.5%となっています。市民アンケートでは、25.5%の女性が一度退職した後、再び働くことを望んでいます。

女性活躍推進法の目標にあるように、自らの意思によって働き又は働こうとする女性がその思いをかなえることができる社会を形成するためには、就職・再就職の支援を行うことで女性の活躍を促進するとともに、意欲ある女性に対し能力開発の支援や情報の提供等を行い、男性とともに様々な分野に参画し、責任を果たせる女性人材を積極的に育成していくことが必要です。

#### 施策の内容(1) 女性の就職・再就職支援

就職・再就職の支援を行うことによって、自らの意思によって働き又は働こうとする女性の活躍を促進します。

施策	具体的な施策の内容	担当課
就業支援の充実	○就業支援専門員による就業支援の実施	社会福祉課 こども支援課
関係機関との連携	○ハローワークや産業サポート白河との連携による就職・再就職支援	商工課

#### 施策の内容(2) 女性の活躍促進

女性自身が意欲を高め行動することの必要性についての啓発を進めるとともに、意欲ある女性に対し能力開発の支援や情報の提供等を行い、責任を果たせる女性人材育成を促進します。

施策	具体的な施策の内容	担当課
情報の提供、学習機会の提供	○「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	秘書広報課 教育総務課
	○出前講座・講演会やセミナーの開催等による学習機会の提供	教育総務課
関係機関との連携	○ハローワークや産業サポート白河との連携	商工課



## 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市が一体になることが必要であり、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、連携を図ることが重要です。

このため、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、市役所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

市役所が一体になって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、連携を図ります。

# 資料編

---

---

1. 白河市男女共同参画推進懇話会設置要綱 .....	25
2. 白河市男女共同参画推進懇話会委員名簿 .....	26
3. 白河市男女共同参画推進本部設置要綱 .....	27
4. 男女共同参画社会基本法 .....	29
5. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 .....	33
6. 男女共同参画政策に関する国内外の動き .....	41
7. 平成 28 年度市民アンケート結果概要 .....	43
8. 用語の解説 .....	50

## 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、教育総務課に置く。

### (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。

## 男女共同参画推進懇話会委員名簿

(任期:平成28年4月1日～平成30年3月31日)

氏名	推薦団体	備考
本宮 孝子	白河市文化団体連合会	会長
舟木 仁	特定非営利活動法人しらかわ市民活動支援会	副会長
神永 睦子	西白河小中学校長連合協議会	
山口 由加里	白河厚生総合病院	
芳賀 敏子	JA夢みなみ しらかわ女性部	
草野 好夫	白河商工会議所	
小林 英子	白河地区経営者協会	
穂積 春江	白河市認定農業者協議会	

## 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、教育総務課において処理する。

### (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。

別表第1（第3条関係）

市長公室長
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	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	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	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

## 男女共同参画社会基本法

最終改正年月日

平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を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

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。

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

(職員の身分引継ぎ)

第三条 この法律の施行の際現に従前の総理府、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、通商産業省、運輸省、郵政省、労働省、建設省又は自治省（以下この条において「従前の府省」という。）の職員（国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第八条の審議会等の会長又は委員長及び委員、中央防災会議の委員、日本工業標準調査会の会長及び委員並びにこれらに類する者として政令で定めるものを除く。）である者は、別に辞令を發せられない限り、同一の勤務条件をもって、この法律の施行後の内閣府、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省若しくは環境省（以下この条において「新府省」という。）又はこれに置かれる部局若しくは機関のうち、この法律の施行の際現に当該職員が属する従前の府省又はこれに置かれる部局若しくは機関の相当の新府省又はこれに置かれる部局若しくは機関として政令で定めるものの相当の職員となるものとする。

（別に定める経過措置）

第三十条 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。

## 女性の職業生活における 活躍の推進に関する法律

平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号

### 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は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十五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

(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(次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第十一条 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。

(委託募集の特例等)

第十二条 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三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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十二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）第十二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。

第十三条 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）

第十四条 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

第十五条 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)

第十六条 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情報を定期的に公表しなければならない。

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情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 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)

第十八条 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)

第十九条 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)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主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)

第二十一条 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)

第二十二条 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)

第二十三条 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、第十八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十八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)

第二十四条 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)

第二十五条 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)

第二十六条 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に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第二十八条 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

第二十九条 第十二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 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 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 第十二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 第十二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 第十二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

第三十二条 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 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二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 第十二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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六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 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当

該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

## 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庁内連絡会議設置
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 ・「しらかわ女性プラン」策定（H7～H12）
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			
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 ・「男女共生計画」策定(H13～H22)
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	・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)		・「女性活躍加速のための重点方針2017」決定		・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）

## 平成 28 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によるアンケート調査
調査期間	平成29年1月13日～平成29年2月20日
発送数及び回収数	529 / 1500（回収数 / 発送数） 回収率 35.2%

### ●性別

男	女	無回答	合計
230	283	16	529

### ●年齢

	男	女	無回答	合計
18歳-29歳	16	19	0	35
30歳-39歳	27	37	0	64
40歳-49歳	23	52	0	75
50歳-59歳	44	50	0	94
60歳-69歳	72	67	2	141
70歳以上	48	57	7	112
無回答	0	1	7	8
合計	230	283	16	529

●各場面における男女の立場についてどう思いますか。

【男性回答】	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	7.0%	25.2%	<b>49.1%</b>	10.9%	3.5%	2.6%	1.7%
職場	15.2%	33.9%	<b>39.6%</b>	0.4%	0.9%	3.5%	6.5%
学校教育	2.6%	12.2%	<b>64.8%</b>	1.7%	0.4%	11.3%	7.0%
習慣・しきたり	13.0%	<b>38.3%</b>	37.0%	1.7%	0.4%	4.3%	5.2%
【女性回答】	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	15.5%	<b>38.2%</b>	31.4%	9.2%	1.4%	2.1%	2.1%
職場	20.5%	<b>34.6%</b>	27.2%	2.8%	0.4%	4.6%	9.9%
学校教育	3.2%	17.7%	<b>53.0%</b>	2.1%	0.7%	11.3%	12.0%
習慣・しきたり	15.5%	<b>37.5%</b>	24.4%	7.1%	1.4%	6.7%	7.4%
【全体回答】	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	11.5%	31.8%	<b>39.5%</b>	10.0%	2.3%	2.6%	2.3%
職場	18.0%	<b>33.6%</b>	32.9%	1.7%	0.6%	4.5%	8.7%
学校教育	3.2%	14.7%	<b>58.0%</b>	1.9%	0.6%	11.3%	10.2%
習慣・しきたり	14.2%	<b>37.1%</b>	29.7%	4.7%	1.1%	6.2%	7.0%

●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	全体
家庭生活又は地域活動よりも、仕事に専念する	0.9%	1.8%	1.3%
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	10.9%	11.3%	11.2%
家庭生活又は地域活動と仕事を同じように両立させる	<b>41.7%</b>	<b>43.8%</b>	<b>42.2%</b>
仕事にも携わるが、家庭生活又は地域活動を優先させる	25.7%	25.1%	25.3%
仕事よりも、家庭生活又は地域活動に専念する	7.8%	4.6%	6.2%
わからない	9.1%	10.6%	10.4%
無回答	3.9%	2.8%	3.4%
【男性の生き方】	男	女	全体
家庭生活又は地域活動よりも、仕事に専念する	6.5%	4.9%	5.9%
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	<b>42.6%</b>	<b>44.2%</b>	<b>42.7%</b>
家庭生活又は地域活動と仕事を同じように両立させる	40.9%	31.4%	35.3%
仕事にも携わるが、家庭生活又は地域活動を優先させる	3.5%	3.5%	3.6%
仕事よりも、家庭生活又は地域活動に専念する	1.7%	0.0%	0.8%
わからない	4.3%	5.3%	5.3%
無回答	0.4%	10.6%	6.4%

●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。

【全体回答】	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	3.4%	<b>69.6%</b>	7.4%	3.4%	7.9%	3.4%	4.9%
②食事の後片付け	5.1%	<b>60.7%</b>	13.2%	6.0%	6.6%	3.4%	4.9%
③掃除	4.9%	<b>59.0%</b>	15.5%	6.2%	6.0%	3.2%	5.1%
④洗濯	2.6%	<b>69.6%</b>	9.3%	3.4%	6.6%	3.2%	5.3%
⑤日常の買い物	3.8%	<b>49.1%</b>	26.5%	5.3%	6.4%	3.4%	5.5%
⑥地域活動	<b>33.5%</b>	15.5%	21.6%	7.0%	6.2%	10.0%	6.2%
⑦子どもの世話や教育	1.3%	<b>31.0%</b>	28.7%	4.7%	2.8%	22.7%	8.7%
⑧家族の世話や介護	2.1%	<b>29.3%</b>	22.3%	7.4%	4.9%	26.7%	7.4%

●今後、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に必要なするために必要なこと何だと思えますか。（3つまで）

	男	女	全体
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	10.0%	7.8%	8.8%
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	8.4%	8.0%	8.2%
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	<b>11.7%</b>	<b>17.2%</b>	<b>14.7%</b>
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	8.3%	9.4%	9.0%
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	4.2%	7.2%	6.0%
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	6.8%	4.3%	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	8.4%	6.4%	7.5%
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	<b>11.3%</b>	<b>12.3%</b>	<b>11.6%</b>
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	7.3%	6.8%	7.0%
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	7.9%	7.2%	7.5%
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	<b>12.5%</b>	<b>11.8%</b>	<b>12.1%</b>
⑫その他	1.5%	0.3%	0.8%
⑬わからない	1.7%	1.3%	1.5%

● 自宅で介護する場合、家族の中では主に誰が介護することになるとお考えですか。

	男	女	全体
①自分	21.2%	<b>65.1%</b>	<b>47.4%</b>
②配偶者	<b>46.2%</b>	12.5%	25.8%
③家族(女性)	7.6%	12.0%	10.2%
④家族(男性)	0.8%	0.5%	0.6%
⑤その他	5.3%	3.1%	3.9%
⑥わからない	18.9%	6.8%	12.0%

● 職業以外の地域活動の中で、参加しているものをすべてあげてください。(複数回答)

	男	女	全体
① 各種ボランティア、NPO	6.7%	6.9%	6.9%
② 自治会・町内会の役員活動	<b>24.9%</b>	10.9%	17.7%
③ 子ども会・青少年グループの世話	3.8%	5.6%	4.6%
④ PTA活動	3.2%	8.8%	6.1%
⑤ 各種女性団体の活動	0.3%	3.5%	1.9%
⑥ 消費者団体等の消費者活動	0.0%	0.3%	0.1%
⑦ 趣味・サークル・スポーツ等の活動	19.6%	<b>24.3%</b>	<b>22.2%</b>
⑧ 政治活動・労働組合活動	2.6%	1.3%	1.9%
⑨ 環境・美化・自然保護活動	7.9%	2.4%	5.0%
⑩国際交流、国際理解活動	1.2%	0.5%	0.8%
⑪その他	3.2%	1.1%	2.0%
⑫参加しているものはない	<b>26.4%</b>	<b>34.4%</b>	<b>30.6%</b>



●あなたは、一般的に女性が職業をもつことについてどう考えますか。

	男	女	全体
①職業は一生持ち続けるほうがよい	53.5%	61.5%	57.3%
②結婚するまでは、職業を持つほうがよい	1.7%	1.1%	1.3%
③子どもができるまでは、職業を持つほうがよい	4.8%	2.5%	3.4%
④子どもができたら職業を辞め、子どもが大きくなったら再就職するほうがよい	26.1%	25.1%	25.5%
⑤女性は職業を持たないほうがよい	0.9%	0.4%	0.6%
⑥その他	3.5%	4.2%	3.8%
⑦わからない	5.7%	3.2%	4.3%
無回答	3.9%	2.1%	3.8%

●女性が働き続けるために必要なことは何だと思いますか。(3つまで)

	男	女	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	14.4%	9.5%	11.8%
②パート、派遣労働等の労働条件を改善する	8.7%	8.6%	8.6%
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	17.9%	17.2%	17.6%
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	2.6%	3.3%	3.0%
⑤女性に対して研修や職業訓練の機会を確保する	2.1%	1.8%	1.9%
⑥女性に対して昇進、昇格の機会を確保する	5.1%	4.7%	4.9%
⑦女性自身が意欲、能力を高める	5.6%	5.5%	5.5%
⑧託児施設、託児サービスを充実する	12.0%	11.3%	11.4%
⑨介護施設、介護サービスを充実する	4.3%	4.1%	4.2%
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	7.2%	6.9%	7.0%
⑪家族の理解や協力を得る	5.9%	9.5%	7.9%
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	3.4%	6.3%	5.1%
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	9.7%	10.2%	9.9%
⑭その他	0.2%	0.4%	0.3%
⑮わからない	1.0%	0.8%	0.9%

●男性の育児休暇取得についてどう思いますか。

	男	女	全体
賛成	37.0%	39.2%	38.2%
どちらかといえば賛成	<b>45.7%</b>	<b>43.8%</b>	<b>44.2%</b>
どちらかといえば反対	10.4%	9.9%	9.8%
反対	1.7%	1.4%	1.7%
無回答	5.2%	5.7%	6.0%

●働く女性が、出産・育児の際にどのような選択をするのが望ましいと思いますか。

	男	女	全体
①早期に復職し、仕事に専念する	1.7%	0.4%	0.9%
②職場の支援制度(育児休暇等)を活用した上で、仕事を継続する	<b>77.0%</b>	<b>83.4%</b>	<b>80.0%</b>
③退職し、育児を終えてから再就職する	15.2%	11.0%	12.7%
④退職し、専業主婦になる	1.7%	0.7%	1.1%
無回答	4.3%	4.6%	5.3%

●リーダー・管理職になりたいと思いますか。

	男	女	全体
①なりたい	24.3%	6.4%	14.6%
②できることならなりたい	<b>27.0%</b>	23.3%	25.0%
③できることならなりたくない	26.5%	<b>37.1%</b>	<b>31.8%</b>
④なりたくない	13.0%	24.7%	19.5%
無回答	9.1%	8.5%	9.3%

●なぜリーダー・管理職になりたいと思いますか。

	男	女	全体
①責任を持った仕事がしたい	33.3%	23.5%	29.5%
②能力やスキルを思う存分に活かしたい	<b>38.3%</b>	<b>51.8%</b>	<b>43.8%</b>
③仕事を通して、社会に貢献したい	26.7%	23.5%	25.2%
④その他	1.7%	1.2%	1.4%

●なぜリーダー・管理職になりたくないと思いますか。

	男	女	全体
①責任を持ちたくない	15.5%	11.5%	12.9%
②能力やスキルが十分でない	20.2%	<b>40.0%</b>	32.9%
③人間関係で苦勞したくない	<b>47.6%</b>	35.2%	<b>39.6%</b>
④その他	16.7%	13.3%	14.5%

●職場や学校、地域などでセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)を受けたことはありますか。

	男性				
	受けたことがある	内訳		受けたことはない	無回答
		相談した	相談しなかった		
①性的な言葉によるからかい	3.9%	22.2%	77.8%	83.0%	13.0%
②宴会でのお酌やデュエットなどの強要	7.0%	0.0%	100.0%	78.7%	14.3%
③つきあいなどのしつこい誘い	9.1%	4.8%	95.2%	76.5%	14.3%
④不必要に体をさわる	0.4%	0.0%	100.0%	84.8%	14.8%
⑤性的うわさを流す	2.6%	0.0%	100.0%	82.6%	14.8%
⑥ヌード写真を貼ったり、雑誌をみせる	0.4%	0.0%	100.0%	84.8%	14.8%
⑦性的な行為の強要	0.4%	0.0%	100.0%	84.8%	14.8%
⑧未婚、結婚、離婚、妊娠、恋人の有無などについてあれこれ言う	8.7%	5.0%	95.0%	77.4%	13.9%

	女性				
	受けたことがある	内訳		受けたことはない	無回答
		相談した	相談しなかった		
①性的な言葉によるからかい	21.6%	9.8%	90.2%	71.4%	7.1%
②宴会でのお酌やデュエットなどの強要	23.3%	4.5%	95.5%	68.6%	8.1%
③つきあいなどのしつこい誘い	16.3%	8.7%	91.3%	76.3%	7.4%
④不必要に体をさわる	12.7%	11.1%	88.9%	79.2%	8.1%
⑤性的うわさを流す	5.3%	13.3%	86.7%	85.9%	8.8%
⑥ヌード写真を貼ったり、雑誌をみせる	1.1%	0.0%	100.0%	90.5%	8.5%
⑦性的な行為の強要	2.8%	0.0%	100.0%	88.7%	8.5%
⑧未婚、結婚、離婚、妊娠、恋人の有無などについてあれこれ言う	22.6%	7.8%	92.2%	69.3%	8.1%

## 用語の解説

家庭的責任	ILO156号条約（家族的責任条約）に規定。家族的責任を男女がともに担うことを基本的な考え方としている。家族的責任は扶養する子どもへの責任だけでなく、介護または援助が必要な近親の家族への責任も含む。
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。
災害リスク軽減	災害が起こる前に、災害に対する脆弱性や災害リスクの軽減を目的とした対策を講じる、もしくは、自然現象による悪影響や被害を防ぐ、または最小限にすることを目的とした対策を講じる。
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とら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う。
セクシュアル・ハラスメント	「性的いやがらせ」のこと。相手の意に反する性的な言動によって、不利益を与えたり、不快な思いをさせたり、能力の発揮に重大な影響を与えたりすること。
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。
ドメスティック・バイオレンス (DV)	配偶者や恋人など親密な関係にある者から振られる暴力のこと。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る。
ポジティブ・アクション (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。
ワーク・ライフ・バランス	男女がともに、ライフステージに応じて、仕事や家庭、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動を含めた生活スタイルを自らの選択によるバランスで形成すること。

第2次白河市男女共同参画計画

平成30年3月発行

発行 白河市

編集 白河市教育委員会事務局 教育総務課

〒961-8602 福島県白河市八幡小路7番地1

T E L 0248-22-1111

U R L <http://www.city.shirakawa.fukushima.jp/>

