

大町市第4次 男女共同参画計画

令和5年度～令和9年度



令和5年3月
大町市

はじめに



大町市では、これまで「大町市男女共同参画推進条例」の基本理念に基づき、3次にわたり男女共同参画計画を策定し、男女共同参画社会形成のために様々な施策を推進してまいりました。

フォーラムや学習会の開催を通じて、啓発活動などの施策を着実に取り組んでまいりました結果、徐々に成果が表れてはおりますものの、依然として、男女の地位の不平等感が存在していることや、政策や方針決定過程への女性の参画が少ないことなど、男女の格差は未だ解消には至っておりません。

また、急速な人口減少と少子高齢化、頻発する自然災害や新型コロナウイルス感染症の流行など、社会情勢が大きく変化する中で、活力ある社会を維持するためには、個人がお互いの人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の早期実現が極めて重要です。

こうした状況を踏まえ、令和5年度を初年度とする「大町市第4次男女共同参画計画」を策定いたしました。

本計画では、ウィズコロナ、アフターコロナ時代の新たな日常やダイバーシティ（多様性）、SDGsの理念を踏まえたジェンダー平等など、時代に即した新たな視点を加えております。

今後、計画に定める施策を引き続き着実に推進するため、市民、企業、市民団体等の広範な皆様と行政がそれぞれの役割を十分認識し、連携して取り組んでいくことが何よりも重要となります。市民の皆様のいっそうのご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定に当たり、貴重なご意見、ご提案をいただきました男女共同参画審議会の委員の皆様をはじめ、多くの市民の皆様に厚く御礼申し上げます。

令和5年3月

大町市長

牛越 徹

< 目 次 >

第1章 計画の策定にあたって

| | |
|---------|---|
| 1 計画の趣旨 | 1 |
| 2 計画の性格 | 2 |
| 3 計画の期間 | 2 |
| 4 計画の背景 | 3 |

第2章 計画の基本的な考え方

| | |
|-----------|---|
| 1 計画の基本理念 | 6 |
| 2 計画の重点目標 | 6 |
| 3 計画の体系 | 7 |

第3章 計画の内容

| | |
|--------------------------------------|----|
| 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた基盤整備 | 8 |
| 施策1 固定的役割分担意識の払拭・意識改革の推進 | 9 |
| 施策2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進 | 10 |
| 施策3 人権の尊重 | 11 |
| 施策4 男女共同参画の視点による魅力ある地域づくり | 12 |
| 基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる社会の推進 | 13 |
| 施策1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大とエンパワーメントの促進 | 14 |
| 施策2 働く場における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現 | 15 |
| 施策3 家庭生活・地域活動における男女共同参画の推進 | 16 |
| 基本目標Ⅲ 安心・安全な暮らしの実現 | 17 |
| 施策1 互いの性の尊重と生涯を通じた健康づくり | 18 |
| 施策2 DV・性暴力・虐待等あらゆる暴力の根絶と生活困難者への支援 | 19 |
| 施策3 男女共同参画の視点に立った防災への取組の推進 | 20 |

第4章 計画の推進

| | |
|-------------------|----|
| 1 推進体制の充実 | 21 |
| 2 連携体制の充実・若者世代の拡充 | 21 |
| 3 計画の評価 | 22 |
| 4 目標値 | 22 |

資料編

| | |
|-----------------------------|----|
| 資料1 男女共同参画社会基本法 | 24 |
| 資料2 大町市男女共同参画推進条例 | 29 |
| 資料3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 | 34 |
| 資料4 大町市男女共同参画コミュニケータ―設置要綱 | 46 |
| 資料5 男女共同参画に関する国内外の主な動き | 47 |
| 資料6 男女共同参画に関する市民アンケート調査（抜粋） | 52 |
| 資料7 大町市男女共同参画審議会 | 62 |
| 資料8 男女共同参画推進会議設置要綱 | 64 |
| 資料9 策定経過 | 66 |
| 資料10 諮問書 | 67 |
| 資料11 答申書 | 68 |
| 資料12 用語解説 | 70 |

第1章 計画の策定にあたって

1 計画の趣旨

大田市では、男女共同参画社会の実現に向け、平成7年に「女性行動計画」、平成13年に「大田市男女共同参画計画」を策定し、以降、第3次計画まで、様々な取組みを推進してきました。

市民アンケート調査の結果からは、「男女共同参画社会」という用語を認知している割合は全回答数の約8割を占め、言葉の理解は徐々に進んでいます。また、女性の参画や固定的性別役割分担[※]意識に関する質問では、女性の参画が増えた方が良いという回答が前回よりも7ポイント上昇、固定的性別役割分担[※]意識に反対とする回答が前回より12ポイント上昇し、意識づくりが徐々に浸透してきています。一方で、男女の平等感については、学校教育の場を除き、家庭生活や職場など多くの分野で「男性が優遇されている」という回答が6～8割を占めています。このようなことから、男女共同参画社会の形成は、少しずつ進んできているものの、さらに取組みを進めることが必要な状況にあります。

急速な人口減少と少子高齢化、頻発する自然災害や新型コロナウイルス感染症の流行など、社会情勢が大きく変化する中で、活力ある社会を維持するためには、男女がお互いの人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が必要です。

また、今後の取組みを進めるためには、WITHコロナ時代の新たな日常、ダイバーシティ[※]（多様性）やSDGsの理念を踏まえたジェンダー[※]平等など、時代の潮流に沿った新たな視点を計画に盛り込むことも重要です。

こうしたことから、第3次計画の評価検証や、市民アンケート調査による市民の意見等を踏まえた、より時代に合った内容となるよう、「大田市第4次男女共同参画計画[※]」を策定するものです。

【男女共同参画社会基本法】

○男女共同参画社会の形成の定義（第2条第1号）

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。

※資料編 用語解説に掲載

2 計画の性格

- (1) 本計画は、「大町市男女共同参画推進条例」第11条に基づき、本市の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に進めていくための基本計画です。
- (2) 本計画は、大町市第5次総合計画の部門計画としての性格を有し、今後の本市における男女共同参画の基本方針と施策の基本的方向を明らかにするものです。
- (3) 本計画は、「男女共同参画社会基本法」の第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけるものです。
- (4) 本計画は、国及び県の男女共同参画計画を勘案した計画です。
- (5) 本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として位置づけるものです。

【男女共同参画社会基本法】

○市町村の男女共同参画基本計画（第14条第3項）

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を定めるよう努めなければならない。

【大町市男女共同参画推進条例】

○男女共同参画計画の策定（第11条）

市長は、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、基本的な計画を策定しなければならない。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律】

○市町村推進計画（第6条第2項）

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

3 計画の期間

本計画は、令和5年度から令和9年度までの5年間を計画期間とします。

計画期間については、近年、男女共同参画を取り巻く時代の動きが著しいことから、第3次計画で10年間としていたものを5年間としています。

また、社会情勢の変化や計画の進捗状況等により、必要に応じて随時見直しを図ります。

4 計画の背景

これまで市では、男女共同参画社会の実現のための様々な取組みを進めてきましたが、第3次計画の評価検証や「男女共同参画に対する市民アンケート調査」の結果等を踏まえ、社会情勢の変化に対応した更なる取組みが必要であり、これまでの計画の基本的な考え方を継承しながら本計画を策定します。

(1) 市の主な動き

平成7年(1995年)、教育委員会生涯学習課に「青少年女性係」を設置しました。初めての計画となる女性行動計画「ともに生きる 喜び めざして」を策定し、この計画に基づき、女性問題の解決や男女共同参画社会の形成をめざした取組みを進めました。

平成11年(1999年)に、「男女共同参画社会基本法」が施行されたことを受け、平成13年(2001年)、大町市第1次男女共同参画計画となる「ともに拓く大町プラン21」を策定しました。

平成16年(2004年)、男女共同参画に関する市の基本理念や施策の基本となる事項を定めた「大町市男女共同参画推進条例」を制定し、以来、第3次計画にわたって、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進しています。

平成4年(1992年)に発足した「大町市女性団体連絡協議会」と平成26年(2014年)に発足した「きらり会」は、男女共同参画社会の実現を目指す推進団体として、市と連携しながら様々な活動を行っています。

平成13年(2001年)、「女性相談」を開設し、平成29年(2017年)には、男性の相談も開始して「女性・男性相談」に名称を変更し、男女・夫婦間の問題や心身の悩みなどの相談業務を行っています。

平成15年(2003年)には、市と市民をつなぐ役割を果たす「大町市男女共同参画コミュニケーター」を設置し、地域の男女共同参画の推進に活動しています。

また、こうした取組みを評価検証するため、「男女共同参画審議会」により、計画に掲げた施策の評価を実施するとともに、平成19年(2007年)から概ね5年毎に男女共同参画に対する市民アンケート調査も実施しています。

| 年 度 | 取組みの内容 |
|---------------|---|
| 平成 7年 (1995年) | 教育委員会生涯学習課に「青少年女性係」を設置 |
| | 女性に関する総合的施策の推進を目的に「女性問題懇話会」を設置 (平成12年「男女共同参画推進懇話会」に改称) |
| | 女性行動計画「ともに生きる 喜び めざして」策定 |
| 平成10年 (1998年) | 男女共生社会推進庁内連絡会議を設置 (平成13年「男女共同参画推進会議」に改称) |

| 年 度 | 取組みの内容 |
|--------------|---|
| 平成12年（2000年） | 男女共同参画行政の一層の推進を図るため、企画財政課に「男女共生担当」を移管設置 （平成13年「男女共生担当」を、「男女共同参画担当」に改称） |
| 平成13年（2001年） | 男女共同参画計画「ともに拓く大町プラン21」策定 |
| 平成15年（2003年） | 「男女共同参画推進懇話会」を廃止し「男女共同参画審議会」を設置 |
| 平成16年（2004年） | 「大町市男女共同参画推進条例」制定 |
| 平成19年（2007年） | 第2次男女共同参画計画「ともに輝くライフプラン21」策定 |
| 平成24年（2012年） | 「大町市第3次男女共同参画計画」策定 |
| 平成29年（2017年） | 「大町市第3次男女共同参画計画」中間見直し |

（2）社会情勢の変化

①新型コロナウイルス感染症の拡大による社会の変化

令和2年（2020年）に国内で初感染者が確認された新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会経済活動に大きな影響をもたらしました。

新型コロナウイルス感染防止を日常生活に取り入れた「新たな日常」への転換が求められ、働き方や暮らし方の新しい可能性に関心が高まっています。一方、女性の就業機会の減少や家事・育児の負担増のほか、DV^{*}やひとり親世帯の経済的貧困など、新たな課題も浮き彫りになってきました。

②ダイバーシティ^{*}（多様性）の広がり

近年、「LGBTQ^{*}」や「性的マイノリティ^{*}」という言葉の広がりとともに、性的指向^{*}や性自認^{*}に関する社会的な認知が急速に高まっています。

その一方で、理解は十分に高まらず、国や自治体においても、性的指向^{*}や性自認^{*}の多様性に関する理解増進のための取組みが進められています。

長野県では、令和2年（2020年）3月に「性の多様性を尊重するための職員ガイドライン」を策定し、県職員自らが性のあり方の違いを尊重することで、性的マイノリティ^{*}当事者だけではなく、すべての人が生きやすい社会の実現を目指しています。

同性のパートナーを婚姻相当と自治体が認め、証明書を発行するパートナーシップ制度^{*}は、平成27年（2015年）に東京都渋谷区と世田谷区で制度が導入され、その後平成31年（2019年）を境に急速に拡大し、現在は240を超える自治体が制度を導入しています。

県内においては、3市がパートナーシップ制度^{*}を導入しており、県においては、令和4年（2022年）5月に「県と市町村のジェンダー^{*}に関する施策の研究会」を設置し、制度構築に向けた検討を進めています。今後は、県が制度を導入し、市町村がその支援策を検討していくこととしています。

③SDGs 達成への世界的潮流

SDGsは、平成27年（2015年）、「国連持続可能な開発サミット」で加盟国193か国が全会一致で採択した持続可能な開発目標で、「誰一人取り残さない」をスローガンに、17のゴール・169のターゲットで構成され、5番目のゴールとして「ジェンダー*平等の実現」が掲げられています。

※資料編 用語解説に掲載

SDGsとは



The infographic displays the 17 Sustainable Development Goals (SDGs) arranged in a grid. Each goal is represented by a colored square with a white icon and a number. The goals are:

- 1 貧困をなくそう (Red)
- 2 飢餓をゼロに (Yellow)
- 3 すべての人に健康と福祉を (Green)
- 4 質の高い教育をみんなに (Blue)
- 5 ジェンダー平等を実現しよう (Orange)
- 6 安全な水とトイレを世界中に (Light Blue)
- 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに (Yellow)
- 8 働きがいも経済成長も (Dark Red)
- 9 産業と技術革新の基盤をつくろう (Orange)
- 10 人や国の不平等をなくそう (Pink)
- 11 住み続けられるまちづくりを (Yellow)
- 12 つくる責任つかう責任 (Yellow)
- 13 気候変動に具体的な対策を (Green)
- 14 海の豊かさを守ろう (Blue)
- 15 陸の豊かさも守ろう (Green)
- 16 平和と公正をすべての人に (Blue)
- 17 パートナーシップで目標を達成しよう (Dark Blue)

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。

（外務省公式サイト「SDGsとは？」より転載）

第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

男女が、社会の対等な構成員として、お互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、職場、家庭、地域、学校など、あらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、性別による固定的な役割分担意識にとらわれることなく、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮し、男女のパートナーシップの確立を基本とする男女共同参画社会の実現が不可欠です。

この計画の推進により、「大町市男女共同参画推進条例」の基本理念に基づき、男女共同参画社会の形成を目指します。

【大町市男女共同参画推進条例】
○男女共同参画社会形成の基本理念（第3条）

- 1 男女の人権の尊重
- 2 社会における制度または慣習についての配慮
- 3 政策等の立案及び決定への共同参画
- 4 家庭生活における活動と他の活動の両立
- 5 生涯にわたり共に健康な生活を営む権利の尊重
- 6 国際社会の動向を踏まえた取組みによる協力と理解

2 計画の基本目標

「大町市男女共同参画推進条例」に定める男女共同参画社会実現のための基本理念に基づき、「大町市男女共同参画計画」に3つの基本目標を定めました。

さらに、この基本目標に沿った基本施策と具体的施策を体系化しました。

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた基盤整備

基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる社会の推進

基本目標Ⅲ 安心・安全なくらしの実現

3 計画の体系

| 基本目標 | 施策 | 具体的施策 |
|--------------------|------------------------------------|---|
| Ⅰ 男女共同参画社会に向けた基盤整備 | 1 固定的役割分担意識の払拭・意識改革の推進 | 意識啓発の推進・強化 市民アンケート調査等の実施と情報発信 社会制度や慣行の見直し 市の施策に対する意見の受け付け 市職員に対する意識啓発 男性の家事・育児・介護への主体的な取組の推進 |
| | 2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進 | 保育園・幼稚園・小中学校における教育の推進 多様な進路・職業選択を可能にする教育の推進 保育士や教職員に対する指導方法、研修機会の充実 家庭、地域、職場における学習の推進 メディア・リテラシー※に関する学習機会の充実 |
| | 3 人権の尊重 | 人を思いやる意識の育成 あらゆる場における機会を捉えた啓発活動の実施 LGBTQ※・ジェンダー※に関する正しい知識の普及促進 |
| | 4 男女共同参画の視点による魅力ある地域づくり | パートナーシップ制度※の推進 国際理解の推進と国際交流 若者や移住者等が快適に暮らせる地域づくり |
| Ⅱ 男女がともに活躍できる社会の推進 | 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大とエンパワーメント※の促進 | 市職員の管理職への女性の登用促進 政治の場、審議会、団体等への女性の参画促進 女性リーダーの育成と団体等への活動支援 女性の学習機会の充実 女性の再就職、起業への支援 |
| | 2 働く場における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現 | 関係機関と連携した就労等における環境の整備促進 ポジティブ・アクション（積極的改善措置※）の推進 仕事、生活の両立支援のための環境整備 ワーク・ライフ・バランス推進のための啓発 労働時間短縮に向けた普及・啓発と多様な働き方の推進 農林業の家族経営における男女共同参画の推進 |
| | 3 家庭生活・地域活動における男女共同参画の推進 | 家事・子育て・介護等への男女共同参画の啓発と学習機会の充実 ともに育む子育て支援の推進・充実 各種地域活動への参加促進 |
| Ⅲ 安心・安全なくらしの実現 | 1 互いの性の尊重と生涯を通じた健康づくり | 生涯を通じた男女の健康支援 性の尊重についての意識啓発・教育 母性保護と母子保健の充実 |
| | 2 DV※・性暴力・虐待等あらゆる暴力の根絶と生活困難者への支援 | あらゆる暴力の防止、根絶のための啓発と活動 相談体制の充実 ひとり親家庭に対する支援の充実 高齢者や障がい者等への社会参画の促進 介護支援対策の推進 |
| | 3 男女共同参画の視点に立った防災への取組の推進 | 防災対策における女性参画の拡大 女性消防団員の入団促進 |

※資料編 用語解説に掲載

第3章 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた基盤整備

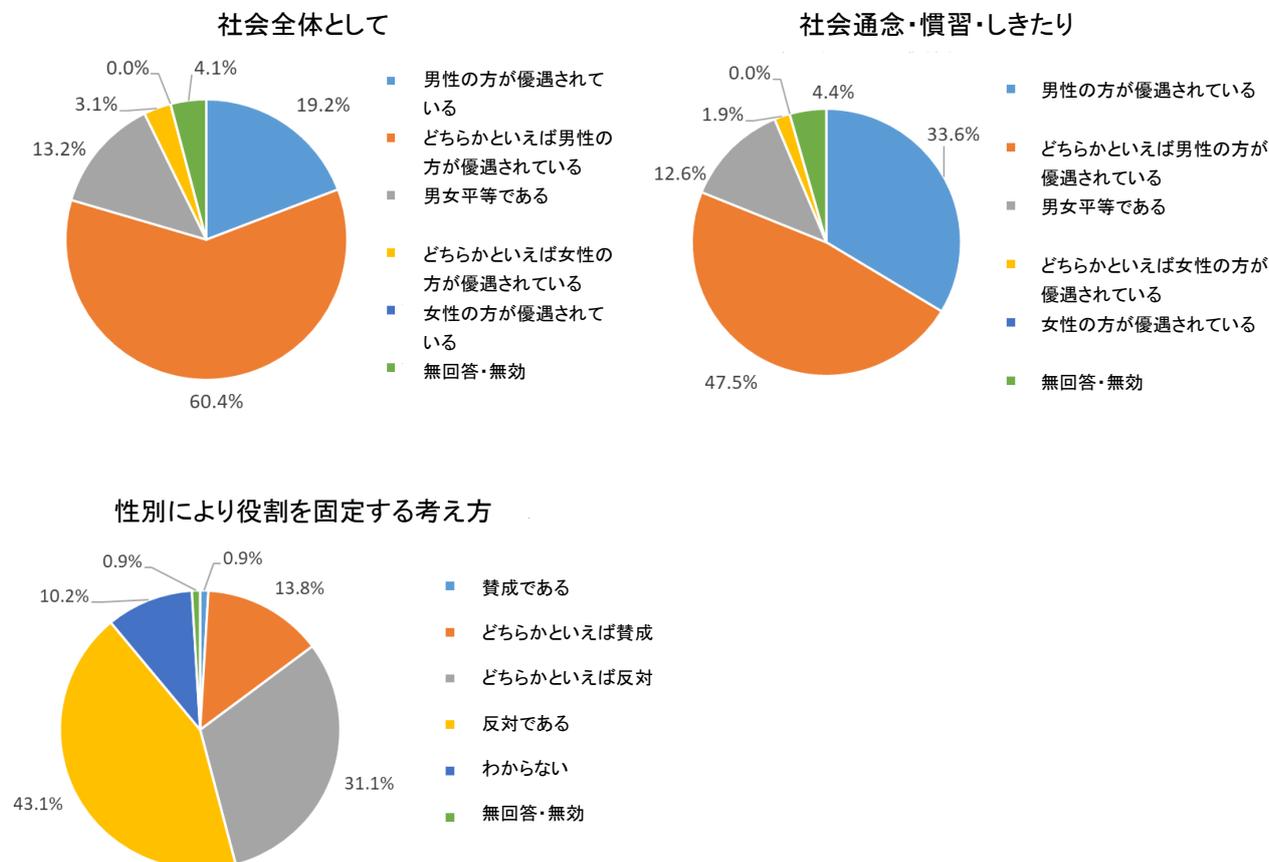
【現状と課題】

男女共同参画社会を形成するには、男女という性別による固定的な役割分担意識にしばられることなく、お互いの人権を尊重し認め合い、社会の対等な構成員として能力を発揮していくことが大切です。

市民アンケート調査では、各分野における男女平等感について、社会全体として「平等である」と答えた人の割合は約13%、社会通念・慣習・しきたりについては、約81%が「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」と感じています。

「男は仕事、女は家庭」という、性別により役割を固定する考え方については、約74%が「反対」、「どちらかといえば反対」と感じています。また、「仕事を続けたかったがやめざるを得なかった」等、固定的な先入観の影響も少なからず残されています。

このため、あらゆる機会を通じて、男女共同参画に対する意識改革をさらに積極的に進めていくことが重要です。



施策1 固定的役割分担意識の払拭・意識改革の推進



| 具体的施策 | 施策の内容 | 担当課 |
|------------------------|--|----------|
| 意識啓発の推進・強化 | <ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画への理解を深め、定着させるため、「男女共同参画フォーラム」を開催します。 ●広く市民の理解と認識を深めるため、各地区において地域の実態に即した学習会を開催します。 ●男女共同参画コミュニケーターや男女共同参画推進団体の活動を通じて、地域への啓発活動と実践活動を推進します。 ●男女共同参画の視点に立った、メディア表現について、啓発・情報提供を行います。 | まちづくり交流課 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●LGBTQ[※]や感染症流行、パワハラ[※]・カスハラ[※]、SNS[※]による誹謗中傷、ロシアのウクライナ侵攻による人権侵害など、人権に係る課題がある中で、人権への正しい理解や人権尊重の意識を広く浸透させるため、人権教育の情報発信や支援を行います。 | 生涯学習課 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●介護における男女共同参画についての意識啓発を行います。 | 福祉課 |
| 市民アンケート調査等の実施と情報発信 | <ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画に対する意識や現状を把握するため、市民アンケート調査を実施するとともに、その結果を分かりやすく市民に情報発信します。 | まちづくり交流課 |
| 社会制度や慣行の見直し | <ul style="list-style-type: none"> ●「男は仕事、女は家庭」、「男が主、女は従」等の、性別による固定的役割分担意識[※]を見直すための広報・啓発を行います。 | まちづくり交流課 |
| 市の施策に対する意見の受け付け | <ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画の推進に関する市の施策について、意見を受け付け、必要により施策の見直しを行います。 | まちづくり交流課 |
| 市職員に対する意識啓発 | <ul style="list-style-type: none"> ●男性職員が積極的に育児、介護等を担うことを目的に、休業や休暇制度に関するリーフレット等により職員や職場に啓発を行います。 | 庶務課 |
| 男性の家事・育児・介護への主体的な取組の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ●男女が共に協力して家事・子育て・介護等に当たるよう、意識啓発を図ります。 | まちづくり交流課 |

※資料編 用語解説に掲載

施策2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進



| 具体的施策 | 施策の内容 | 担当課 |
|-------------------------|---|-------------------------|
| 保育園・幼稚園・小中学校における教育の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ● 幼児教育・学校教育において、基本的人権の尊重、男女平等、男女雇用機会の均等、家庭における仕事の分担と役割、男女が協力し助け合う必要性や、異性への正しい理解とお互いを認め合う学習を実施します。 ● 男女共同参画の視点に立った行事やPTA活動を促進します。 | <p>学校教育課 子育て支援課</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 中学生が、母子又は父子との交流等を通して、命の大切さについて理解を深めるための学習機会を提供します。 | <p>市民課 学校教育課</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画の視点から福祉教育を推進します。 | <p>福祉課</p> |
| 多様な進路・職業選択を可能にする教育の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ● 男女が共に、各人の生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担にとらわれずに、主体的に進路を選択する能力・態度を身につけるようにする進路指導、就職指導を行います。 | <p>学校教育課</p> |
| 保育士や教職員に対する指導方法、研修機会の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ● 保育士や教職員等が研修に参加し易い環境をつくり、研修の充実や人材の育成を図ります。 | <p>子育て支援課 学校教育課</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 人権教育や男女共同参画に係る研修を通じて、学校教育関係者に対する意識の啓発を図ります。 | <p>学校教育課</p> |
| 家庭、地域、職場における学習の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ● 「人権を考える市民の集い」を開催し、男女共同参画を含め人権課題についての啓発を実施します。 | <p>生涯学習課</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 企業、事業者等への情報や学習機会を提供します。 | <p>商工労政課 生涯学習課</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 自治会活動や地域福祉活動等において、男女共同参画の視点からの学習機会を提供します。 | <p>福祉課 まちづくり交流課</p> |
| メディア・リテラシー※に関する学習機会の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ● インターネットをはじめ様々なメディアが社会や生活に及ぼす影響を理解し、情報化の進展に主体的に対応できる能力を育成する情報教育を推進します。 | <p>学校教育課 生涯学習課</p> |

※資料編 用語解説に掲載

施策3 人権の尊重



| 具体的施策 | 施策の内容 | 担当課 |
|-----------------------------|---|----------------|
| 人を思いやる意識の育成 | <ul style="list-style-type: none"> ●様々な人権課題の講演会を通じて、人を思いやる心の醸成を図ります。 ●人権に関する知的理解を深め、自分の人権を守り、他者の人権を守ろうとする意識・意欲・態度を育みます。 | 生涯学習課 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●あらゆる教育活動を通じて、人権の大切さや身近な人権についての基礎的内容を理解するとともに、生命の尊さや自分の大切さ、他人の大切さに気づき、よりよい人間関係を築こうとする人権教育を推進します。 ●学校教育の中で、固定的性別役割分担※意識の払拭と意識改革に向けた、わかりやすく効果的な人権教育を推進します。 | 学校教育課 生涯学習課 |
| あらゆる場における機会を捉えた啓発活動の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ●「広報おおまち」やケーブルテレビを通じて、男女の人権の尊重について啓発します。 ●市内大型店舗等でのリーフレット配布など、様々な機会を捉え、人権啓発を推進します。 | まちづくり交流課 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●人権啓発に関するリーフレットの作成など研修会等を通じて周知を図ります。 ●公民館事業等において人権研修・学習を行い、男女の人権尊重について啓発します。 ●小・中学校児童生徒を対象とした人権啓発ポスター・作文の募集を行い、人権尊重の精神の涵養を図ります。 | 生涯学習課 |
| LGBTQ※・ジェンダー※に関する正しい知識の普及促進 | <ul style="list-style-type: none"> ●多様な性のあり方について正しい理解を広め、性的マイノリティ※に対する差別・偏見を解消するための啓発を行います。 ●当事者が抱える困難を解消するため、制度や慣行の見直し、相談支援体制の整備に取り組みます。 | まちづくり交流課 |

※資料編 用語解説に掲載

施策4 男女共同参画の視点による魅力ある地域づくり



| 具体的施策 | 施策の内容 | 担当課 |
|----------------------|--|----------|
| パートナーシップ制度※の推進 | ●県や他市町村と連携し、制度の構築と支援体制の整備を推進します。 | まちづくり交流課 |
| 国際理解の推進と国際交流 | ●姉妹都市メンドシーノとの相互訪問による国際交流事業を実施します。 | 美麻支所 |
| | ●公民館事業の中に食文化交流、語学交流等を取り入れ、国際交流、多文化交流を促進します。 | 生涯学習課 |
| | ●関係機関と連携し、多文化共生施策を推進します。 | まちづくり交流課 |
| 若者や移住者等が快適に暮らせる地域づくり | <ul style="list-style-type: none"> ●独身男女の交流を図るため、結婚相談所やマッチングシステムを利用した職域や地域を越えた広域的な出会いの機会を創出します。 ●移住者の不安解消、地域への溶け込み支援を目的とした移住者交流会の実施や定住促進アドバイザー制度等を活用し、移住者が快適に暮らせる環境づくりに努めます。 | まちづくり交流課 |

※資料編 用語解説に掲載

基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる社会の推進

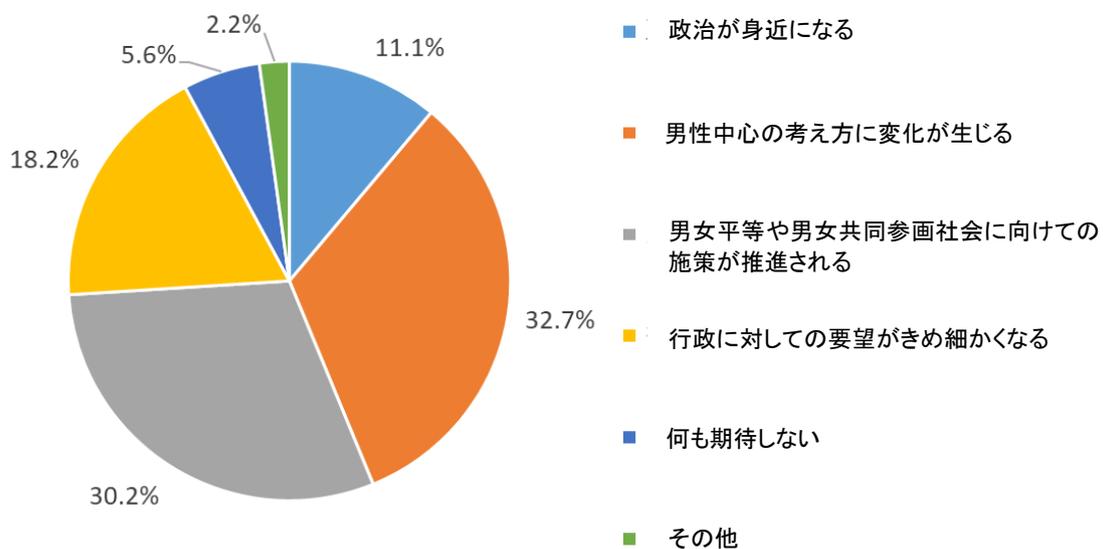
【現状と課題】

男女共同参画社会の形成に当っては、男女が社会の対等な構成員として、政策や方針の決定過程に共に参画することが重要です。

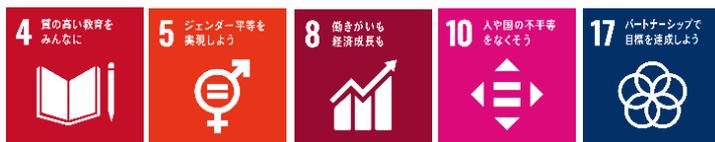
市民アンケート調査では、「政策決定の場に女性が増えることにより期待すること」の質問には、「男性中心の考え方に変化が生じる」が約32%、「男女平等や男女共同参画社会に向けての施策が推進される」が約30%、「行政に対しての要望がきめ細くなる」が約18%と、期待が大きいことがわかりました。

女性自らが意識を高め、様々な分野に参画できるよう、学習、研修の場の提供やリーダーの育成支援など、女性の意識向上への取り組みが必要です。また、支援する家族や職場等における啓発、男性が女性参画を促す環境づくりも必要です。

政策決定の場に女性が増えることにより期待すること



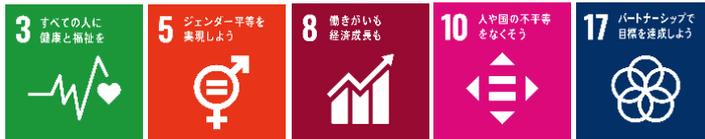
施策1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大とエンパワーメント※の促進



| 具体的施策 | 施策の内容 | 担当課 |
|-----------------------|--|----------|
| 市職員の管理職への女性の登用促進 | <ul style="list-style-type: none"> ●人財育成基本方針に基づき、将来管理職を担う職員を育成します。 ●大町市特定事業主行動計画に基づき、女性職員の管理職への登用を進めるため、管理職の魅力の充実を図ります。 | 庶務課 |
| 政治の場、審議会、団体等への女性の参画促進 | <ul style="list-style-type: none"> ●委員の選任に当たり、選任方法を見直し、幅広い分野からの女性の登用を促し、女性参画を促進します。 | まちづくり交流課 |
| 女性リーダーの育成と団体等への活動支援 | <ul style="list-style-type: none"> ●市内で活動する女性団体を支援します。 ●女性の参画を促進するため、地域組織のリーダーを対象とした講座を開催します。 ●女性自身の積極的な参画を促進するための啓発を行います。 | まちづくり交流課 |
| 女性の学習機会の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ●自己形成を図り、自分らしい生き方を選択でき、社会の様々な分野における活動に参画できるよう、第5次生涯学習推進プランを推進し、学習機会の充実を図ります。 | 生涯学習課 |
| 女性の再就職、起業への支援 | <ul style="list-style-type: none"> ●チャレンジ支援を推進するとともに、長野労働局（大町公共職業安定所）と連携し、情報提供のワンストップ・サービスを行い、女性の再就職支援等を図ります。 ●経済団体等と連携して女性相談窓口の充実、融資、各種セミナーを通じ創業支援への充実を図ります。 ●女性の起業を支援するための法律・経済講座等を開催します。 | 商工労政課 |

※資料編 用語解説に掲載

施策2 働く場における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現



| 具体的施策 | 施策の内容 | 担当課 |
|---------------------------|--|----------|
| 関係機関と連携した就労等における環境の整備促進 | <ul style="list-style-type: none"> ●法に定められた労働条件を保持するため、労働基準法や男女雇用機会均等法等の企業への周知・啓発を実施します。 ●公共職業安定所等関係行政機関、経営者団体、経済団体等と情報共有を図り、雇用分野における男女の均等な雇用機会の確保及び待遇改善に向けての指導、助言を行います。 ●経済団体等が行う各種セミナーや啓発事業等を通じ、男女雇用機会均等法労働関係法の周知・啓発を実施します。 ●大町職業安定協会等と連携し、男女雇用機会均等法を遵守するための方策を検討し、更なる啓発に努めます。 | 商工労政課 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●介護職場（介護職）への男性就業者の定着支援を行い、雇用環境の改善を行います。 ●移住政策と併せ、福祉分野における人材の確保を推進します。 ●福祉・介護資格（ヘルパー、ケアマネージャー、介護福祉士、社会福祉士等）の取得支援を行います。 | 福祉課 |
| ポジティブ・アクション（積極的改善措置※）の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ●固定的な役割分担※意識により生じている男女間の格差を解消するため、関係機関との連携を図りながら、企業に対する啓発の実施及び情報を提供します。 | 商工労政課 |
| 仕事、生活の両立支援のための環境整備 | <ul style="list-style-type: none"> ●男性の働き方の見直しや育児・家事等への参画を促進するため、モデルとなる事例を市民に周知します。 ●子育てや介護の分野に男女双方の参画を進めるため、情報提供、意識啓発を行います。 ●事業所等における育児介護休暇制度の活用と取得を促進します。 | まちづくり交流課 |
| ワーク・ライフ・バランス推進のための啓発 | <ul style="list-style-type: none"> ●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進のための啓発・情報の提供を行います。 | 商工労政課 |
| 労働時間短縮に向けた普及・啓発と多様な働き方の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ●短時間正社員やフレックスタイム制等の仕事と家庭生活が両立しやすい多様な就労形態の普及を促進するため、関係機関と連携を図りながら、企業に対する情報提供を行うとともに、テレワーク※事業の拡大を図るため、事業の啓発・情報提供を行い、ワーカーの確保やテレワーク※をしやすい環境を整備します。 | 商工労政課 |
| 農林業の家族経営における男女共同参画の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ●農村生活マイスター※、農村地域リーダー、女性農業グループを支援します。 | 農林水産課 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●家族経営協定※を推進し、女性が対等なパートナーとして経営参加できる環境を整備します。 | 農業委員会 |

※資料編 用語解説に掲載

施策3 家庭生活・地域活動における男女共同参画の推進



| 具体的施策 | 施策の内容 | 担当課 |
|-------------------------------|---|----------|
| 家事・子育て・介護等への男女共同参画の啓発と学習機会の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ●県が定める毎月第3日曜日の「家庭の日」の周知を行い、家庭の大切さについて社会的気運を高めるとともに、男女が協力しながら家事・子育て・介護等を行うことなど、家庭における男女共同参画についての話し合いやきっかけづくりを促進します。 | まちづくり交流課 |
| ともに育む子育て支援の推進・充実 | <ul style="list-style-type: none"> ●家庭児童相談員、母子自立支援員等の各相談窓口相互や関係機関との連携強化を図り、より多面的な相談に対応します。 ●子育て支援センター、児童センター、児童クラブの充実に努めます。 ●ファミリーサポート*の育成・充実に努めます。 | 子育て支援課 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●妊娠・出産・育児の切れ目ない支援を通じ、保護者が育児の不安や悩みを軽減し、安心して子育てができるよう支援します。 ●両親学級で、妊娠中の心身の変化や胎児の成長等について学習し、夫婦で役割を担って育児をしていく意識の醸成を図ります。 | 市民課 |
| 各種地域活動への参加促進 | <ul style="list-style-type: none"> ●地域住民に対する研修、セミナー等により、仕事と家庭の両立支援制度の利用促進や働き方の見直し、男性の子育て参加に関する意識醸成を図ります。 ●市民活動サポートセンターにおいて、様々な団体等の活動を支援するにあたり、男女が共に活動に参画できるよう指導助言を行います。 | まちづくり交流課 |

※資料編 用語解説に掲載

基本目標Ⅲ 安心・安全なくらしの実現

【現状と課題】

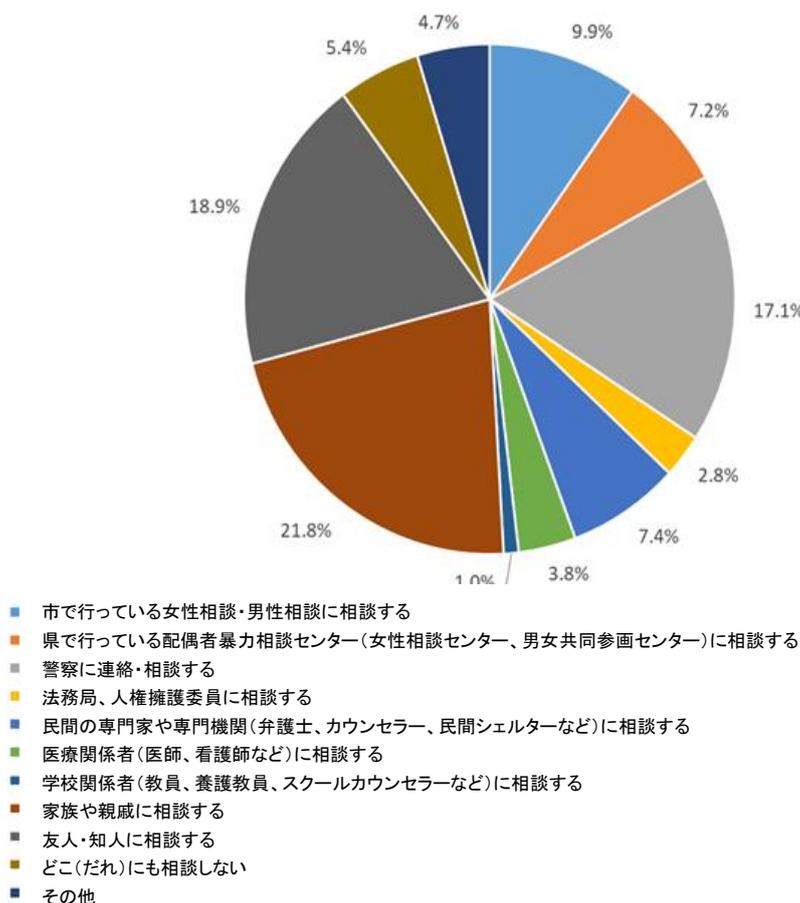
男女共同参画社会の形成に当っては、男女がお互いを尊重し、健康で、安心・安全に暮らすことができる環境づくりが必要です。

そのためには、あらゆる暴力の根絶、生涯を通じた健康支援、防災対策等、身近な不安や課題の解決に取組み、すべての人が安心・安全に暮らせる社会を実現します。

市民アンケート調査の結果では、「配偶者や恋人など身近な人から暴力を受けたときの相談先」の質問には、「家族や親せきに相談する」が約21%、「友人・知人に相談する」が約19%と、公的な相談窓口や民間の専門窓口へ相談する意識が低いことがわかりました。また、「様々なハラスメントの対策に望むことについて」の問いでは、「安心して相談できる窓口を充実する」が約25%と、相談支援体制の充実と安心して相談できる相談窓口の周知徹底が必要であることがわかりました。

東日本大震災などの大規模災害において、避難所運営における意思決定過程へ女性が充分参加できず、女性のニーズに対応できなかったケースが見られ、改めて防災対策にも男女共同参画の視点が必要であると認識されています。

配偶者や恋人など身近な人から暴力を受けたときの相談について



施策1 互いの性の尊重と生涯を通じた健康づくり



| 具体的施策 | 施策の内容 | 担当課 |
|------------------|--|----------|
| 生涯を通じた男女の健康支援 | <ul style="list-style-type: none"> ●男女が生涯にわたって心身ともに健康で過ごすため、子どもから高齢者まで全世代を通じた健康づくりや生活習慣病予防の取組みを推進します。 ●医療・福祉・教育関係者、市内企業、行政が協力したがん検診受診の普及啓発を推進します。 ●生活習慣病の有病者・予備軍を減少させるため、相談や教育を通じ、行政と市民が一体となった生活習慣病予防を推進します。 ●妊娠や更年期等、女性特有の身体の変化に対する健康相談等を行い、女性の健康づくりの取組みを支援します。 | 市民課 |
| 性の尊重についての意識啓発・教育 | <ul style="list-style-type: none"> ●男女がお互いの性を理解するとともに、性に関するお互いの意思を尊重し、生涯にわたり健康な生活が送れるよう、意識啓発、情報提供に努めます。 | まちづくり交流課 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●多様な性のあり方についての学習機会の提供に努めます。 | 生涯学習課 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●思春期の児童・生徒が性に関する正しい知識を身につけ、適切な行動がとれるよう性教育の充実に努めます。 | 学校教育課 |
| 母性保護と母子保健の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ●妊娠期の健康相談、出産後の乳児全戸訪問、育児相談、母乳相談を実施します。 ●母子手帳交付時に制度やサービスについて情報提供します。 ●健診・相談・訪問等を通して、妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援を図ります。 ●健やかな妊娠・出産を迎えられるよう、母性健康管理についての情報提供・相談・助言を行います。 | 市民課 |

施策2 DV※・性暴力・虐待等あらゆる暴力の根絶と生活困難者への支援



| 具体的施策 | 施策の内容 | 担当課 |
|-----------------------|---|---------------|
| あらゆる暴力の防止、根絶のための啓発と活動 | <ul style="list-style-type: none"> ●警察、女性相談センター等関係機関及び近隣市町村との連携を密にし、被害者の緊急時における安全の確保と自立支援を図ります。 ●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」、「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援に関する法律」、「障害者虐待防止、障害者の養護者に対する支援に関する法律」等関係法の周知を図ります。 ●DV※やストーカー行為、各種ハラスメント防止に関する講演会等の開催により意識啓発を行うとともに、暴力を発見した時の通報先や相談先を周知徹底します。 | 子育て支援課 福祉課 |
| 相談体制の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ●庁内の連携を図り、いつでも安心して相談できる体制づくりと情報提供に努めます。 | まちづくり交流課 |
| ひとり親家庭に対する支援の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ●母子自立支援員と関係機関が連携をより強化し、複雑かつ多様化している母子・父子家庭の相談に応じます。 ●児童扶養手当等の支援制度を活用するとともに、就職情報の提供を行い母子・父子家庭の自立促進と生活の安定を支援します。 | 子育て支援課 |
| 高齢者や障がい者等への社会参画の促進 | <ul style="list-style-type: none"> ●健康寿命延伸のため、介護予防事業の推進と生きがい対策の充実に取り組みます。 ●高齢者と障がい者等に対する福祉タクシー券交付事業を実施します。 | 福祉課 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●高齢者等の交通弱者に対する交通手段を確保します。 | 情報交通課 |
| 介護支援対策の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ●高齢者世帯やひとり暮らし高齢者等の自立を支援します。 ●介護支援対策におけるユニバーサルデザインによる優しいまちづくりを推進します。 ●在宅介護サービス及び介護予防・日常生活支援総合事業の充実を図ります。 | 福祉課 |

※資料編 用語解説に掲載

施策3 男女共同参画の視点に立った防災への取組の推進



| 具体的施策 | 施策の内容 | 担当課 |
|------------------------|--|--------------|
| <p>防災対策における女性参画の拡大</p> | <ul style="list-style-type: none"> ●防災対策における政策・方針決定過程や被災者支援等への女性の参画を促進します。 ●地域にあった防災計画の作成を推進し、家庭や学校・地域で「自助・共助・公助」を連携させた視点での防災施策を推進します。 ●男女のニーズの違いに配慮し、災害用備蓄品等の整備を進め、女性の視点にも配慮した、きめ細かな避難所運営を促進します。 ●災害時の避難所運営など各種マニュアルの作成に当たっては、男女共同参画や性的マイノリティ[※]の視点を取り入れ作成します。 | <p>危機管理課</p> |
| <p>女性消防団員の入団促進</p> | <ul style="list-style-type: none"> ●地域防災力の要である消防団の強化のため女性や若者が入団しやすい環境整備を促進するとともに、地域住民への消防団活動に対する理解を深めます。 | <p>危機管理課</p> |

※資料編 用語解説に掲載

第4章 計画の推進

男女共同参画社会の形成には、計画に掲げた施策の総合的な取組みを展開するとともに、あらゆる施策に男女共同参画の視点を反映することが必要です。

また、行政のみならず、市民や民間団体等との連携により、市全体で取組みを推進していくことが重要です。

このため、市民、民間団体、行政が有機的に連携しながら、男女共同参画社会の実現に向けて全市的に取り組むよう推進体制の強化を図ります。

1 推進体制の充実

家庭、地域、職場、学校等、社会のあらゆる分野において、市民の参加を促進し、一人ひとりが男女共同参画に対する意識を向上させ、身近な部分から男女共同参画の推進に取り組みます。

| 体制 | 内容・役割等 |
|-----------------------|---|
| 男女共同参画審議会 | ○男女共同参画社会の形成の促進に関する重要事項を調査審議し、市に提言を行います。 |
| 男女共同参画 コミュニケーター | ○男女共同参画に関する情報の収集と発信を行うとともに、各地域において広報、啓発活動等を行い、市民と行政をつなぎます。 |
| 男女共同参画 推進会議 | ○全庁的な男女共同参画推進会議において、計画の進捗管理や施策の部局間調整を行い、より効果的な施策の実施に努めます。 ○職員研修を実施し、男女共同参画社会の形成に関する研鑽に努め、各行政分野に亘り、男女共同参画の視点を施策に反映させます。 ○市民の意見を聞き男女共同参画社会の推進に努めます。 |
| 男女共同参画推進 ワーキンググループ | ○庁内に係長級のワーキンググループを設置し、個別具体的な施策の検討や先進地調査を行います。 |
| 全市的な推進体制 づくり | ○市民、市民団体、事業者、教育関係者、行政等の代表者で構成する「(仮称)男女共同参画推進連絡協議会」により連携しながら全市的に取り組みます。 |

2 連携体制の充実・若者世代の拡充

男女共同参画を推進する団体・グループ等の活動を促進するとともに、様々な活動団体との情報交換や連携を強化させ、男女共同参画に対する市民全体の意識の向上を図ります。

女性団体連絡協議会や、男女共同参画コミュニケーター等の活動に若い世代の参画の促進を図ります。

3 計画の評価

本計画を実効性のあるものにするために、施策について数値目標を定め、毎年進捗状況を点検し、実施状況等を報告書としてとりまとめ、これを公表します。

また、男女共同参画の推進に関する重要事項を調査・審議するため設置された大町市男女共同参画審議会は、数値目標や計画の進捗状況の調査・点検を行い、必要により市長に意見を述べるなど進捗管理体制の強化を図ります。

4 目標値

計画をより実効のあるものにするために、具体的でわかりやすい達成数値目標を設定します。

【行政指標】

| 項目 | 現 状 (令和4年 4月1日現在) | 令和9年 目標値 (最終年) |
|--------------------------|-------------------------|----------------------|
| 各種審議会等女性委員の割合 | 26.8% | 40% |
| 男女共同参画の意識が高まっていると思う市民の割合 | 20.7% | 50% |
| 市職員管理監督者（係長以上）に占める女性割合 | 13.0% | 20% |

【市民指標】

| 項目 | 現 状 (令和4年 4月1日現在) | 令和9年 目標値 (最終年) |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|
| 「男女共同参画社会」という用語の認知度 | 78.6% | 100% |
| 性別による固定的な役割分担意識にとらわれない人の割合 | 74.2% | 80% |
| 自治会長に占める女性割合 | 4.1% | 8% |
| 「ワーク・ライフ・バランス」という用語の認知度 | 61.0% | 70% |

資料編

| | | | |
|----|----|------------------------------|----|
| 資料 | 1 | 男女共同参画社会基本法…………… | 24 |
| 資料 | 2 | 大町市男女共同参画推進条例…………… | 29 |
| 資料 | 3 | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律…………… | 34 |
| 資料 | 4 | 大町市男女共同参画コミュニケーター設置要綱…………… | 46 |
| 資料 | 5 | 男女共同参画に関する国内外の主な動き…………… | 47 |
| 資料 | 6 | 男女共同参画に関する市民アンケート調査（抜粋）…………… | 52 |
| 資料 | 7 | 大町市男女共同参画審議会…………… | 62 |
| 資料 | 8 | 大町市男女共同参画推進会議…………… | 64 |
| 資料 | 9 | 策定経過…………… | 66 |
| 資料 | 10 | 諮問書…………… | 67 |
| 資料 | 11 | 答申書…………… | 68 |
| 資料 | 12 | 用語解説…………… | 70 |

資料 1

男女共同参画社会基本法（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）

目次

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

（前文）

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。

資料編

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。

附 則 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。

(施行の日＝平成十三年一月六日)

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定
公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一～十まで 略

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 略

(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 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号)

(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。(以下略)

資料 2

大町市男女共同参画推進条例（平成16年3月19日条例第1号）

目次

前文

第1章 総則（第1条—第10条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第11条—第25条）

第3章 男女共同参画審議会（第26条—第31条）

第4章 雑則（第32条）

附則

（前文）

今日、男女共同参画社会の実現は、国際的な動向であり、男女共同参画社会基本法においても21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけられている。

我が国では、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みが、国際社会における取組みとも連動しつつ進められてきた。

本市では、男女共同参画計画の策定を始めとして、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において男女共同参画社会の形成を目指した取組みを進めてきた。しかし、男女共同参画社会に向けての市民意識調査や各種統計などにもみられるように、今日においても性別による役割を固定的にとらえる意識や生活習慣などが根強く残っている。また、農業や自営業を営む家庭では、家事労働における女性の負担がより重くなっており、男女共同参画社会の実現には、いまだ多くの課題が残されている。

こうした中で、少子高齢化、高度情報化など、社会環境の多様な変化に対応していくために、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会をつくり上げていくことが重要である。

本市は、ここに男女共同参画社会の実現を市の主要課題と位置づけ、市、市民、市民団体、事業者及び教育関係者の協働による、男女共同参画社会形成に関する取組みを総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、本市における男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに市、市民、市民団体、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

（1）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いう。

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

(3) 市民団体 地域社会において住民の福祉の向上、地域の振興等のための活動を行う団体をいう。

(4) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反する性的な言動により相手方に不利益を与えること又は相手方の生活環境を害することをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画社会の形成は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

(1) 性別による差別的な取扱いを受けないこと、固定的な役割分担意識を解消すること、個人としての能力を発揮する機会が保障されること等男女の人権が尊重されること。

(2) 社会の様々な制度又は慣習が男女の社会における自由な活動の選択を阻害することのないよう配慮されること。

(3) 男女が社会の対等な構成員として、政策又は方針の立案及び決定に共同参画する機会を確保すること。

(4) 家庭を構成する男女が協力し、育児、介護その他の責任を果たし、家庭生活、職場その他の活動を両立して行うことができること。

(5) 生涯にわたる性並びに妊娠及び出産を含む生殖に関する事項に関し、男女が互いに意思を尊重し、共に健康な生活を営む権利が尊重されること。

(6) 男女共同参画社会の形成の促進は、国際社会における取組みと密接な関係を有していることから、国際社会の動向を踏まえながら、国際社会への理解及び協力の下に行うこと。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）に基づき、男女共同参画の促進に関する施策を総合的に策定し、実施するものとする。

2 市は、前項の施策を実施するに当たり、国、その他の地方公共団体、市民、市民団体、事業者及び教育関係者と連携して取り組むものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念に基づき、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において男女共同参画社会の形成の促進に努めるとともに、市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に協力するよう努めるものとする。

(市民団体の責務)

第6条 市民団体は、基本理念に基づき、男女共同参画社会の形成の促進に努めるとともに、当該団体の方針の決定、計画の立案等において、男女が共に参画する機会を確保するよう努めるものとする。

2 市民団体は、市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に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第7条 事業者は、基本理念に基づき、その事業活動に関して積極的改善措置により男女共同参画社会の形成の促進に努めるとともに、市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に協力するよう努めるものとする。

2 事業者は、基本理念に基づき、職業生活における活動と家庭生活における活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第8条 教育関係者は、基本理念に基づき、男女共同参画社会の形成の促進に資する教育を行うよう努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止)

第9条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、直接的であるか間接的であるかを問わず、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 性別を理由とした差別的な取扱い
 - (2) セクシュアル・ハラスメント
 - (3) 男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為
- (情報の表示に関する留意事項)

第10条 何人も、公衆に情報を表示する場合は、その情報において次に掲げる表現を行わないよう努めなければならない。

- (1) 性別による固定的な役割分担、男女間の暴力等を助長し、又は連想させる表現
- (2) 過度の性的表現

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画計画)

第11条 市長は、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、基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を策定しなければならない。

2 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 男女共同参画社会の形成の促進に関する総合的かつ長期的施策の大綱
- (2) 前号に掲げるもののほか、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 市長は、男女共同参画計画の策定に当たっては、市民、市民団体、事業者及び教育関係者（以下「市民等」という。）の意見が反映されるよう努めるものとする。

4 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定に当たっての配慮)

第12条 市は、あらゆる施策を策定し、実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮するものとする。

(財政上の措置)

第13条 市は、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、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(年次報告)

第14条 市長は、毎年、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について報告書を作成し、これを公表するものとする。

(広報活動の充実)

第15条 市は、男女共同参画社会の形成の促進について、市民等の理解を深めるため、随時広報その他の啓発を行うものとする。

(教育及び学習の機会の充実)

第16条 市は、男女共同参画社会の形成の促進に対する関心と理解を深めるため、学校教育その他あらゆる分野の教育における男女共同参画社会の形成の促進に関する教育及び学習の機会の充実に努めるものとする。

(家庭生活における活動と他の活動との両立支援)

第17条 市は、男女が共に家庭生活における活動及び職業生活又は社会生活における活動を両立することができるように、必要な支援を行うよう努めるものとする。

(自営業における環境整備)

第18条 市は、自営業に従事する男女が平等にその能力を発揮できるよう、男女共同参画社会の形成の促進に関する環境整備に努めるものとする。

(調査研究及び公表)

第19条 市長は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に当たり、男女共同参画社会の形成の促進に関する調査研究を行い、その結果を公表するものとする。

(市民等の活動に対する支援)

第20条 市は、市民等が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動に対し、情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

(積極的改善措置)

第21条 市は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における活動において、市民等と協力し、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市は、附属機関の委員等を任命又は委嘱するに当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、男女の委員数の均衡を図るよう努めるものとする。

(事業者の報告及び表彰)

第22条 市長は、男女共同参画社会の形成の促進に関し必要があると認めるときは、事業者に対し男女の就業状況、参画状況その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する事項について報告を求めることができる。

2 市長は、男女共同参画社会の形成の促進に関する取組みを積極的に行っている事業者に対し、これを表彰することができる。

(拠点施設)

第23条 市は、男女共同参画社会の形成の促進に向けた諸施策を実施し、男女共同参画社会の形成の促進の取組みを支援するために、総合的な拠点施設の整備に努めるものとする。

(苦情及び相談への対応)

第24条 市長は、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の促進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、市民等から苦情の申出があったときは、関係機関と協力して適切かつ迅速に対応するものとする。

2 市長は、性別による差別的な取扱いその他の男女共同参画社会の促進を阻害する要因による人権侵害に関し、市民から相談の申出があったときは、関係機関と協力し、必要な支援を行うものとする。

3 市長は、前2項の規定による申出に対応するため必要があると認めるときは、大町市男女共同参画審議会の意見を聴くことができる。

(推進体制の整備)

第25条 市は、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、必要な体制を整備するものとする。

第3章 男女共同参画審議会

(設置)

第26条 男女共同参画社会の形成の促進に関する重要な事項を調査審議するため、大町市男女共

同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

（所掌事務）

第27条 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議するほか、男女共同参画社会の形成の促進に関し必要な事項について、市長に意見を述べることができる。

- （1）男女共同参画計画の策定及び変更に関する事項
 - （2）事業者の表彰に関する事項
 - （3）その他男女共同参画社会の形成の促進に関する重要事項
- （組織）

第28条 審議会は、委員10人以内で組織し、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- （1）識見を有する者
- （2）公募による市民等

2 委員のうち男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。

（任期）

第29条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（会長及び副会長）

第30条 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員が互選する。

- 2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

（会議）

第31条 審議会の会議は、会長が招集し、議長となる。

- 2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 会長は、専門的な事項について必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、意見を求めることができる。

第4章 雑則

（補則）

第32条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

（施行期日）

- 1 この条例は、平成16年4月1日から施行する。
（大町市附属機関に関する条例の一部改正）
- 2 大町市附属機関に関する条例（平成13年条例第26号）の一部を次のように改正する。
（次のよう略）

資料 3

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年九月四日法律第六十四号）

目次

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

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性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が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

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

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が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、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（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、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項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、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

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

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

二及び三 略

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

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、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)

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

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

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

- 一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日
- 二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

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

資料 4

大町市男女共同参画コミュニケーター設置要綱（平成16年3月19日告示第28号）

（目的）

第1 この要綱は、男女共同参画社会の形成の促進を図るため、男女共同参画に関する情報の収集及び提供、地域への広報、啓発活動等をボランティアにより地域の実態に即して行い、行政と市民をつなぐ役割を果たす大町市男女共同参画コミュニケーター（以下「コミュニケーター」という。）の設置について必要な事項を定めることを目的とする。

（活動）

第2 コミュニケーターは、次の活動を行う。

- （1）地域において男女共同参画に関する啓発、情報の収集及び地域住民に対する情報の提供
- （2）市の行う男女共同参画に関する事業又は施策への参画及び協力
- （3）男女共同参画の促進に関する研修等への参加
- （4）その他男女共同参画の促進に関すること。

2 コミュニケーターの活動は、無償で行うものとする。

（委嘱）

第3 コミュニケーターは、次の各号のいずれかに該当する者のうちから市長が委嘱する。

- （1）男女共同参画について理解と関心があり、積極的な自主活動ができる者
- （2）市と連携して男女共同参画に関する事業等に参画及び協力することができる者

（定数）

第4 コミュニケーターの定数は、15人以内とする。

（任期）

第5 コミュニケーターの任期は、2年とする。ただし、補欠者の任期は、前任者の残任期間とする。

2 コミュニケーターは、再任することができる。

（庶務）

第6 コミュニケーターに関する庶務は、総務部まちづくり交流課において行う。

（以下、略）

資料 5

男女共同参画に関する国内外の主な動き（国際婦人年以降）

| 年 | 国連の動き | 日本の動き | 長野県の動き | 大町市の動き |
|-------------------|--|--|---|------------|
| 1975 昭和 50年 | 国連婦人年 (目標：平等、開発、平和) 国際婦人年世界会議 (於：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 昭和 51年 | 国連婦人の十年 (1977～1985年) (目標：平等、開発、平 和) | | | |
| 1977 昭和 52年 | | 「国内行動計画」策定 「国立女性教育会館」設 置 | 社会部労政課「福祉婦人 係」設置 長野県婦人問題協議会設 置 | |
| 1978 昭和 53年 | | | 長野県婦人問題県民会議 設立 | |
| 1979 昭和 54年 | 国連第34回総会 「女子差別撤廃条約」採択 | | | |
| 1980 昭和 55年 | 国連婦人の十年 中間年世界会議 「国連婦人の十年後半期 行動プログラム」採択 | | 「長野県婦人行動計画」策 定 労政課に婦人係設置 | |
| 1981 昭和 56年 | ILO156号条約（家族的 責任条約）採択 | 「国内行動計画後期重点 目標」策定 | 社会部青少年家庭課に 「婦人室」設置 | |
| 1984 昭和 59年 | | | 婦人総合センター開設 | 「働く婦人の家」開設 |
| 1985 昭和 60年 | 「国連婦人の十年」 ナイロビ世界会議 「婦人の地位向上のため のナイロビ将来戦略」 採択 | 「国籍法」改正 「男女雇用機会均等法」公 布 「女子差別撤廃条約」批准 採択 | | |
| 1986 昭和 61年 | | 婦人問題企画推進本部拡 充：構成を全省庁に拡大 | 「新長野県婦人行動計画」 策定 | |
| 1987 昭和 62年 | | 「西暦2000年に向けて の新国内行動計画」策定 | | |

| 年 | 国連の動き | 日本の動き | 長野県の動き | 大町市の動き |
|-------------------|--|---|---|--|
| 1990 平成 2年 | 国連経済社会理事会 「婦人の地位向上のため のナイロビ将来戦略に関 する第1回見直しと評価 に伴う勧告及び結論」採 択 | | | |
| 1991 平成 3年 | | 「西暦2000年に向けて の新国内行動計画（第1 次改定）」策定 「育児休業法」公布 | 「さわやか信州女性プラ ン」策定 | |
| 1992 平成 4年 | | | 婦人室を女性室に、長野 県婦人総合センターを長 野県女性総合センター に、婦人問題協議会を女 性行政推進協議会に、 婦人問題県民会議を女性 問題県民会議に改称 | 「婦人団体連絡協議会」発 足 |
| 1993 平成 5年 | 国連経済社会理事会 （国連婦人に関する地位 委員会） 「女性に対する暴力の撤 廃に関する宣言」採択 | 「パートタイム労働法」 公布 | | 「婦人団体連絡協議会」 を「女性団体連絡協議会」 に改称 |
| 1994 平成 6年 | 国際人口開発会議（カイ ロ）行動計画採択 | 男女共同参画室設置 男女共同参画審議会設置 男女共同参画推進本部設 置 | | |
| 1995 平成 7年 | 第4回世界女性会議 「北京宣言及び行動綱領」 採択 | 「育児休業法」の改正 （介護休業制度の法制 化） | | 大町市行動計画「おおま ち女性プラン」策定 教育委員会生涯学習課に 青少年女性係設置 女性問題懇話会設置 |
| 1996 平成 8年 | | 男女共同参画推進連携会 議発足 「男女共同参画2000年 プラン」策定 | 「信州女性プラン21」 策定 女性プラン推進委員会、 地域女性コミュニケー ター設置 | |
| 1997 平成 9年 | | 「男女雇用機会均等法」 改正 | 社会部に「女性課」設置 | |
| 1998 平成 10年 | | | | 「男女共生社会推進庁内 連絡会議」設置 |

| 年 | 国連の動き | 日本の動き | 長野県の動き | 大町市の動き |
|-------------------|--|--|--|---|
| 1999 平成 11年 | | 男女共同参画社会基本法」公布、施行 「食糧・農業・農村基本法」公布、施行 | | |
| 2000 平成 12年 | 国連特別総会「女性2000年会議（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」閣議決定 | 長野県女性総合センター愛称を“あいとびあ”に男女共同参画推進委員会設置 | 女性模擬議会開催 大町市女性海外視察研修（オーストラリア） 男女共生担当を移管設置 女性問題懇話会を「男女共同参画懇話会」に改称 |
| 2001 平成 13年 | | 男女共同参画会議設置 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」施行 第1回男女共同参画週間 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 | 長野県男女共同参画計画「パートナーシップながの21」策定 女性行政推進協議会を改組し男女共同参画推進本部を設置 社会部女性課を男女共同参画課に名称変更、長野県女性総合センターを長野県男女共同参画センターに名称変更 | 男女共生担当を「男女共同参画担当」に改称 「男女共生社会推進庁内連絡会議」を「男女共同参画推進会議」として拡充 「大町市男女共同参画計画」とともに拓く大町プラン21」策定 |
| 2002 平成 14年 | | アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催 | 「男女共同参画社会づくり条例」公布 男女共同参画課を社会部から企画局へ移管 | |
| 2003 平成 15年 | | 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 「少子化対策基本法」公布施行 | | |
| 2004 平成 16年 | | 「配偶者からの暴力の防止及び被害者保護に関する法律」改正 「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同+参画推進本部決定 | 企画局「ユマニテ・人間尊重課」設置 | 大町市男女共同参画推進条例施行 「働く婦人の家」を「女性未来館ピュア」に改称 |
| 2005 平成 17年 | 第49回国連婦人の地位向上委員会「北京+10」開催 | 「第2次男女共同参画基本計画」閣議決定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 | 長野県男女共同参画センター“あいとびあ”指定 管理者の指定 同センターを「配偶者暴力相談支援センター」に指定 | |
| 2006 平成 18年 | | 「男女雇用機会均等法」改正 国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 | 企画局「ユマニテ・人間尊重課」→「ユマニテ・人種尊重チーム」→人権・男女共同参画課名称変更 | |

| 年 | 国連の動き | 日本の動き | 長野県の動き | 大町市の動き |
|-------------------|---|--|---------------------|-------------------------------|
| 2007 平成 19年 | | 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 | 「第2次男女共同参画計画」策定 | 「第2次男女共同参画計画 ともに輝くライフプラン21」策定 |
| 2008 平成 20年 | | | 新「農に生きる男女共同参画プラン」策定 | |
| 2011 平成 23年 | UN Women 正式発足 | | 「第3次男女共同参画計画」策定 | 「男女共同参画ハンドブック」作成 |
| 2012 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 | 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画 「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議決定 | | 「第3次男女共同参画計画」策定 |
| 2013 平成 25年 | | 若者・女性活躍推進フォーラムの提言 「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」の改正及び同法に基づく基本方針の策定 | | |
| 2014 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 | 「パートタイム労働法」の改正 「次世代育成支援対策推進法」の改正 | | 男女共同参画推進団体「きらり会」発足 |
| 2015 平成 27年 | 第59回国連婦人の地位委員会（国連「北京+20」記念会合）開催 第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組」採択 「持続可能な開発のための2030 アジェンダ」（SDGs）採択（目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う） | 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立／一般・特定事業主行動計画の策定及び公表等 男女共同参画会議「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方について」答申 男女共同参画会議「男女共同参画基本計画の変更について」答申 「第4次男女共同参画基本計画」 | | |

| 年 | 国連の動き | 日本の動き | 長野県の動き | 大町市の動き |
|-------------------|---------------------------|--|---------------------------|--------------------|
| 2016 平成 28年 | | 「男女雇用機会均等法」の改正 「育児・介護休業法」の改正 | 「第4次長野県男女共同参画計画」策定 | |
| 2017 平成 29年 | | 「働き方改革実行計画」決定 | | 「第3次男女共同参画計画」中間見直し |
| 2018 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」の成立 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の成立 | | |
| 2019 令和 1年 | 「男女平等に関するパリ宣言」（G7 パリサミット） | 「女性活躍・ハラスメント規制法」の成立 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の一部改正 | | |
| 2020 令和 2年 | | 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」の改正 男女共同参画会議「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について」答申 「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定 | | |
| 2021 令和 3年 | | | 「第5次長野県男女共同参画計画」策定 | |
| 2022 令和 4年 | | 「女性デジタル人材育成プラン」決定 「女性版骨太の方針2022」策定 「AV出演被害防止・救済法」施行 | 「県と市町村のジェンダーに関する施策の研究会」開催 | |

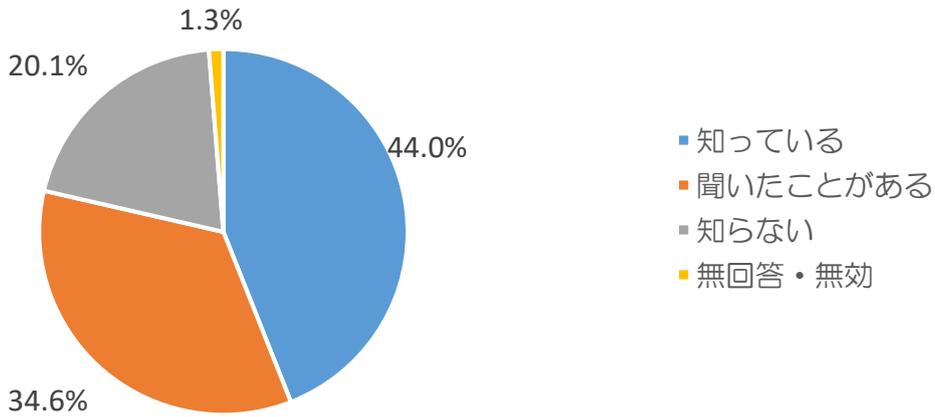
資料 6

男女共同参画に関する市民アンケート調査結果（抜粋）

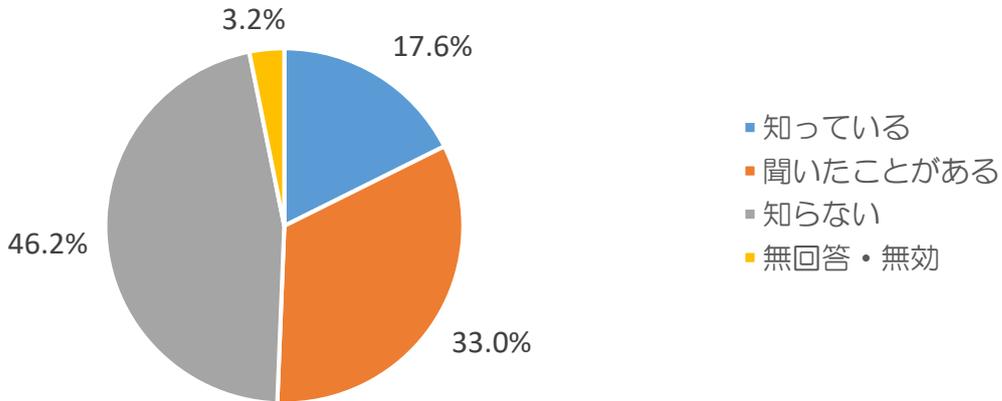
【令和4年度実施】

【問1】用語や制度の認知度について

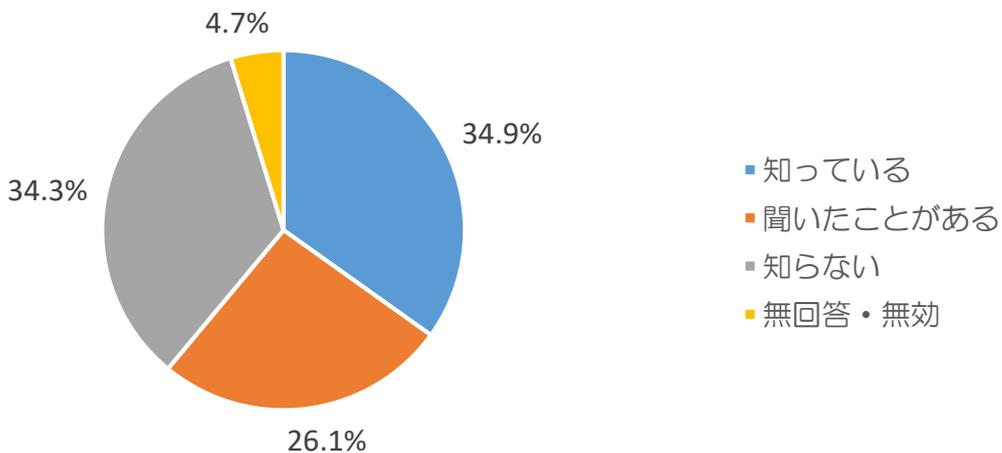
（1）男女共同参画社会



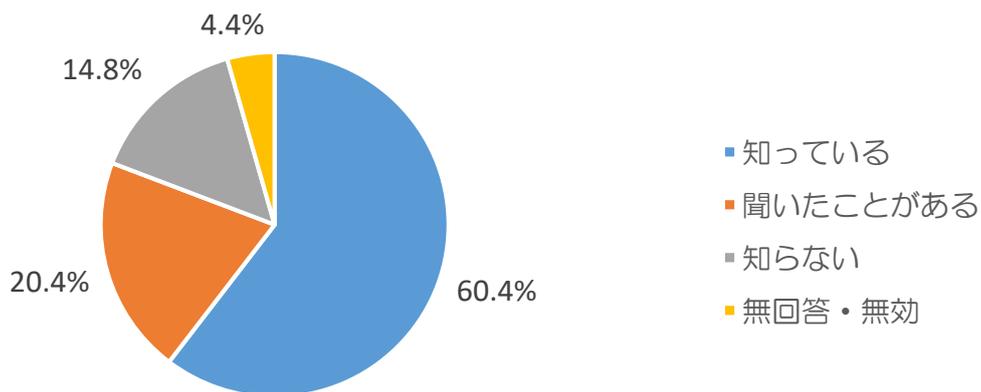
（2）大町市男女共同参画計画



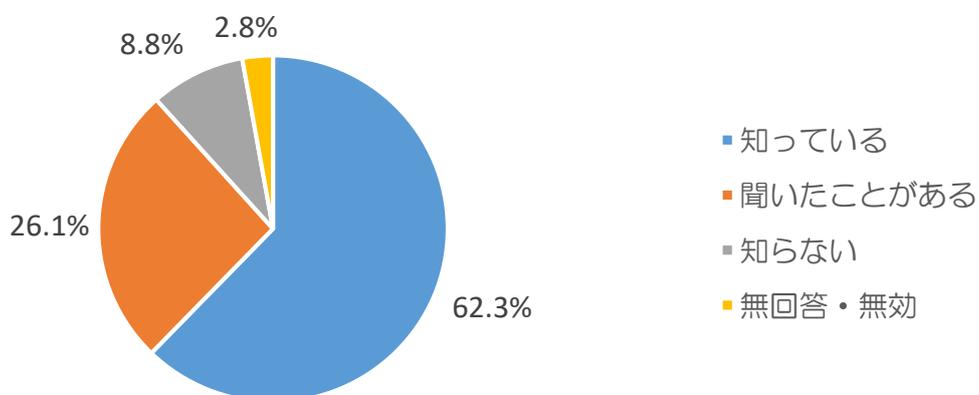
（3）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）



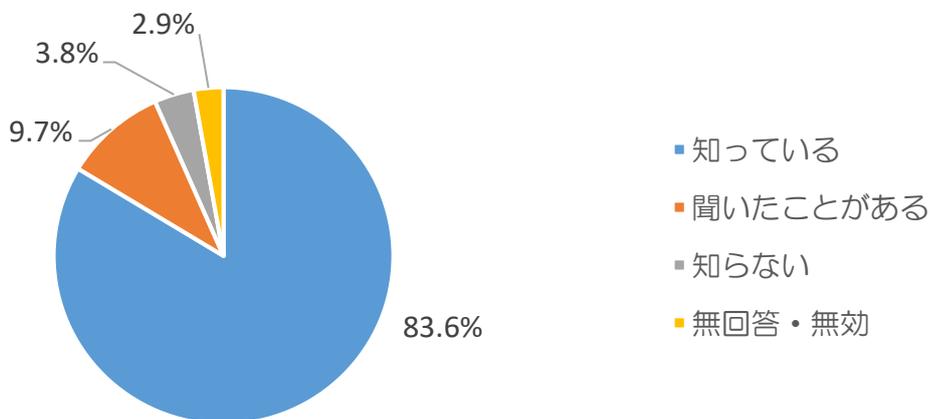
(4) ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）



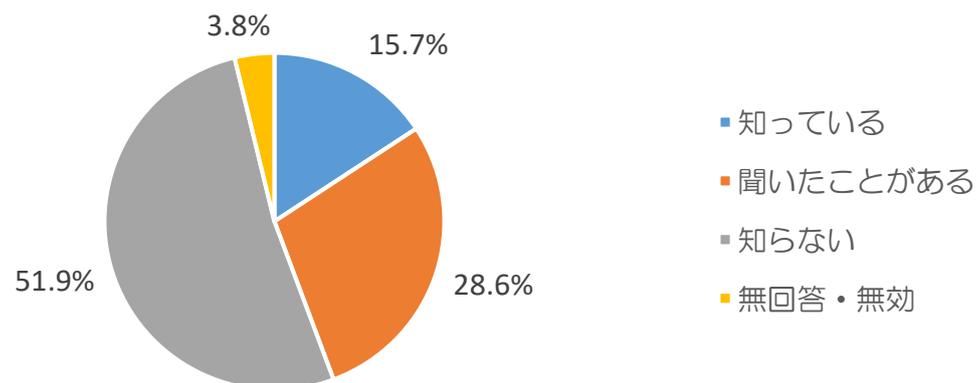
(5) 男女雇用機会均等法



(6) DV（配偶者からの暴力）

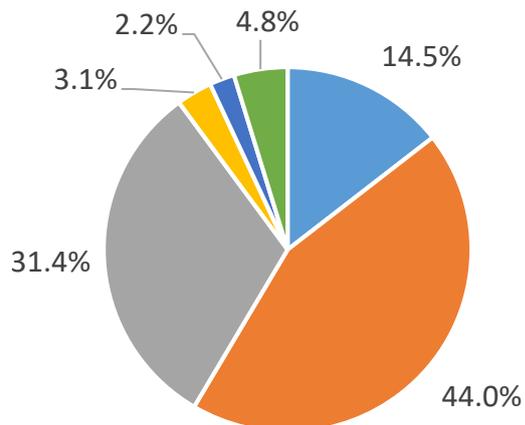


(7) ポジティブ・アクション（積極的改善措置）



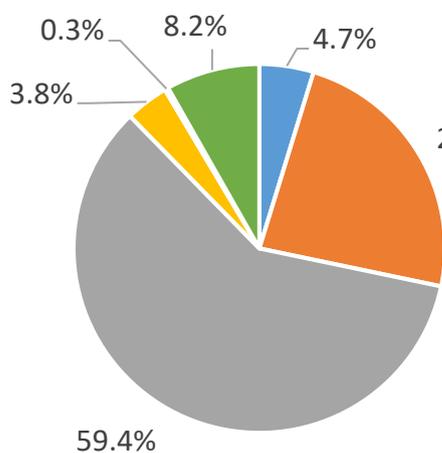
【問2】各分野の男女平等感について

(1) 家庭生活



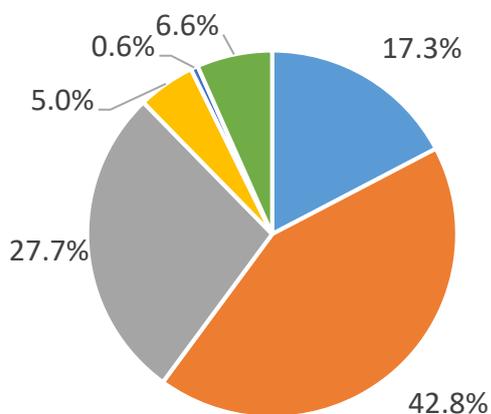
- 男性の方が優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答・無効

(2) 学校



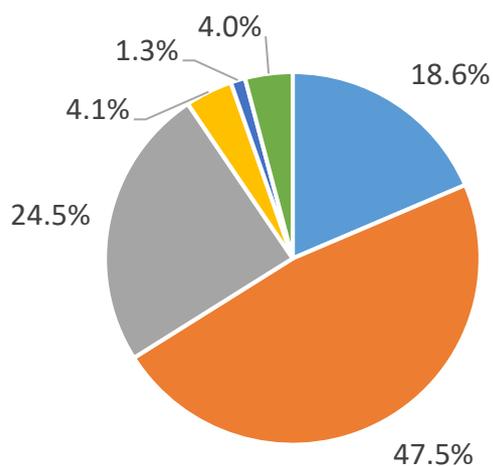
- 男性の方が優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答・無効

(3) 職場



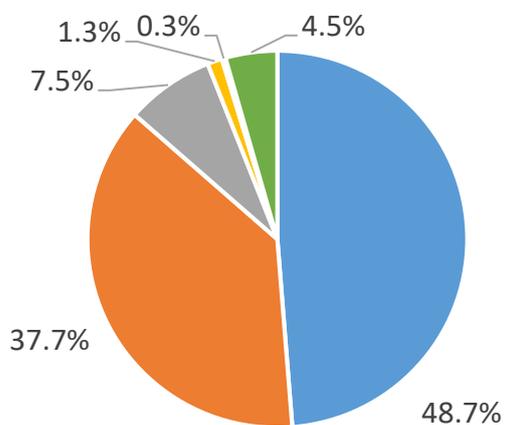
- 男性の方が優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答・無効

(4) 地域社会



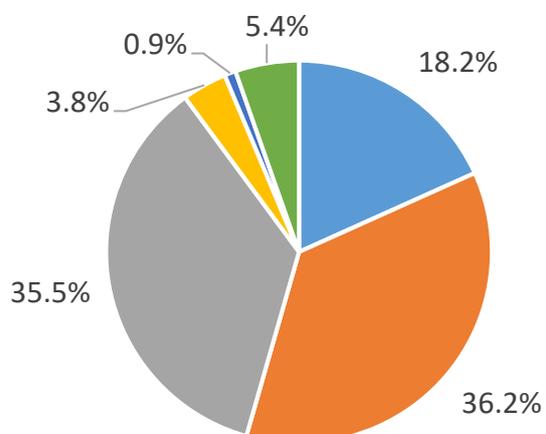
- 男性の方が優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答・無効

(5) 政治の場



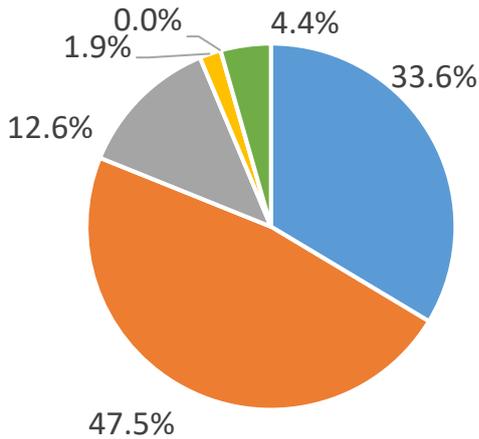
- 男性の方が優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答・無効

(6) 法律や制度の上



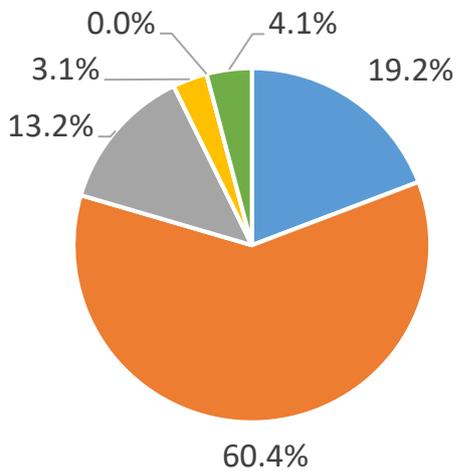
- 男性の方が優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答・無効

(7) 社会通念・慣習・しきたり



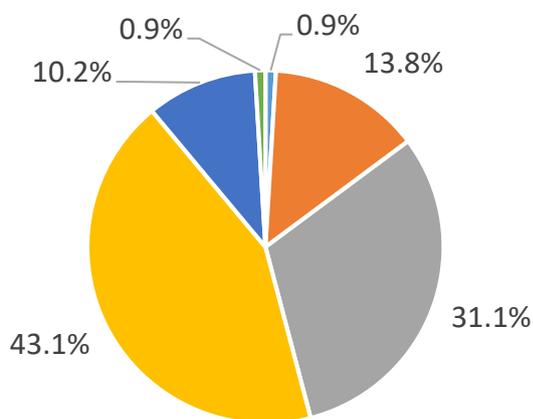
- 男性の方が優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答・無効

(8) 社会全体として



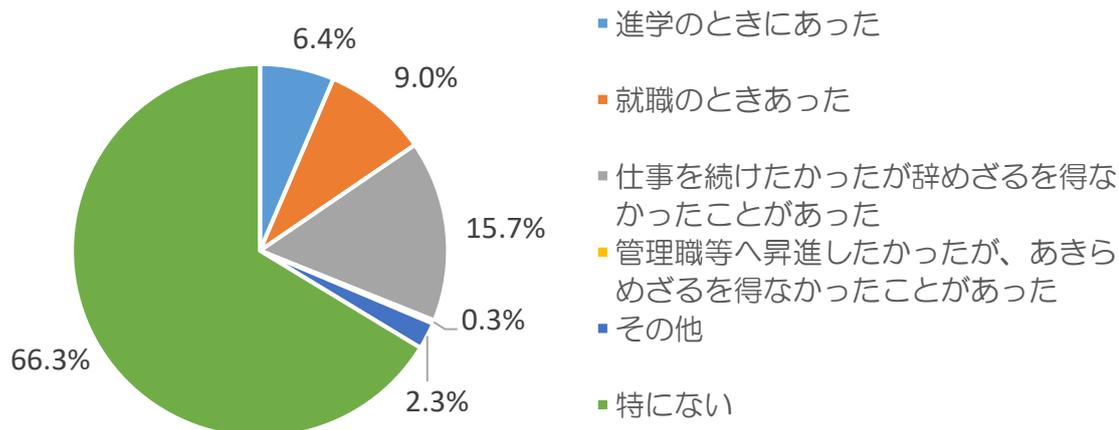
- 男性の方が優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答・無効

【問3】「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識について

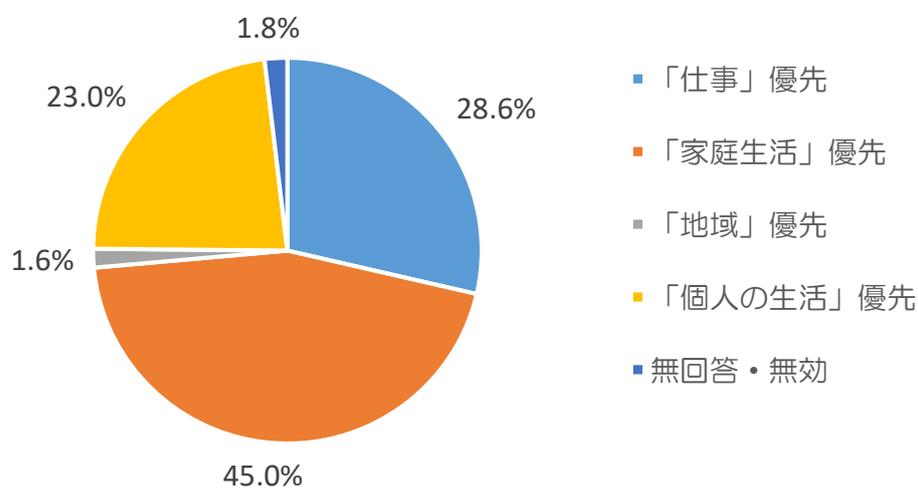


- 賛成である
- どちらかといえば賛成
- どちらかといえば反対
- 反対である
- わからない
- 無回答・無効

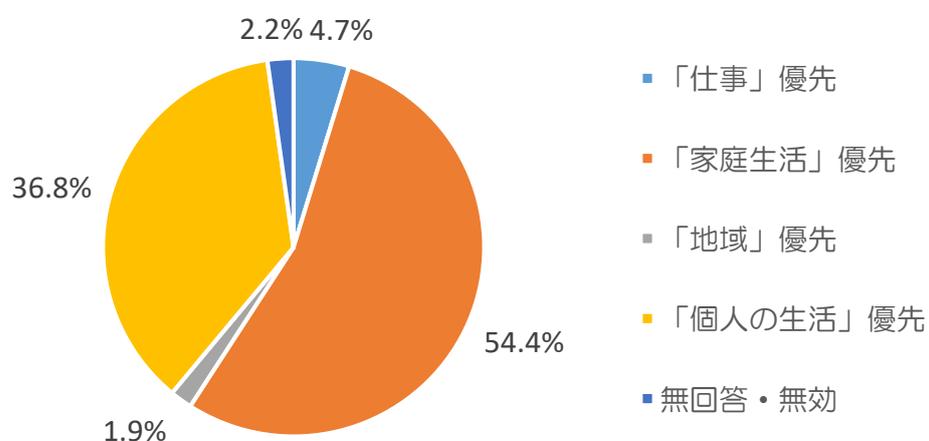
【問4】 固定的な先入観の影響について



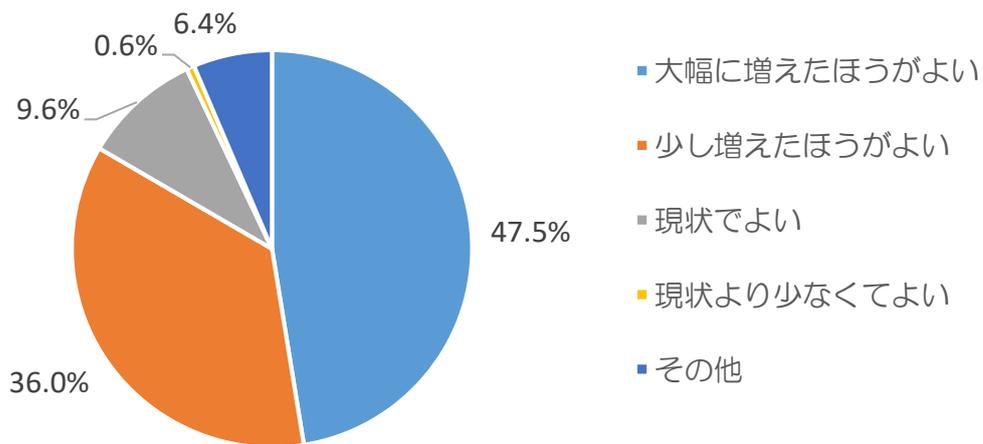
【問5】 ワーク・ライフ・バランス（現実の生活）について



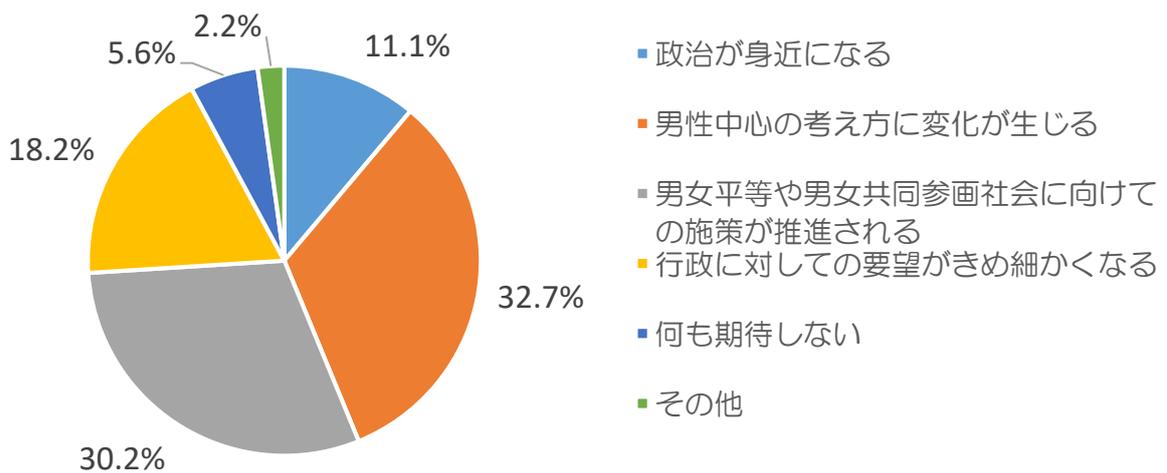
【問6】 ワーク・ライフ・バランス（理想とする生活）



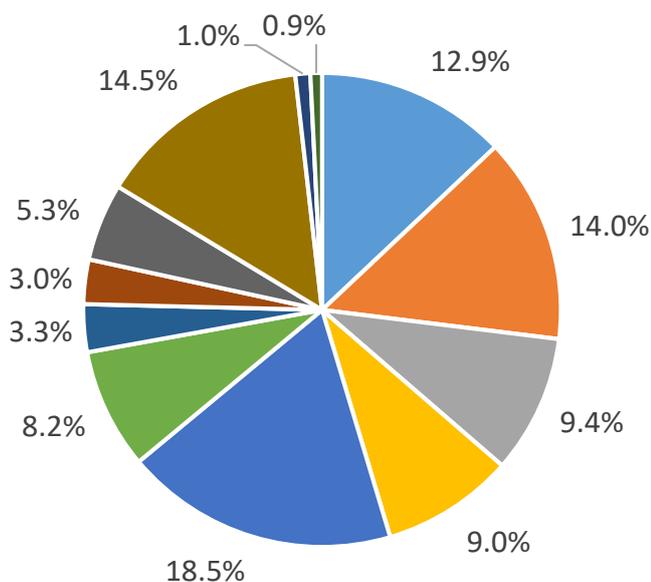
【問7】 政策決定の場への女性の参画が増えることについて



【問8】 政策決定の場に女性が増えることで期待することについて

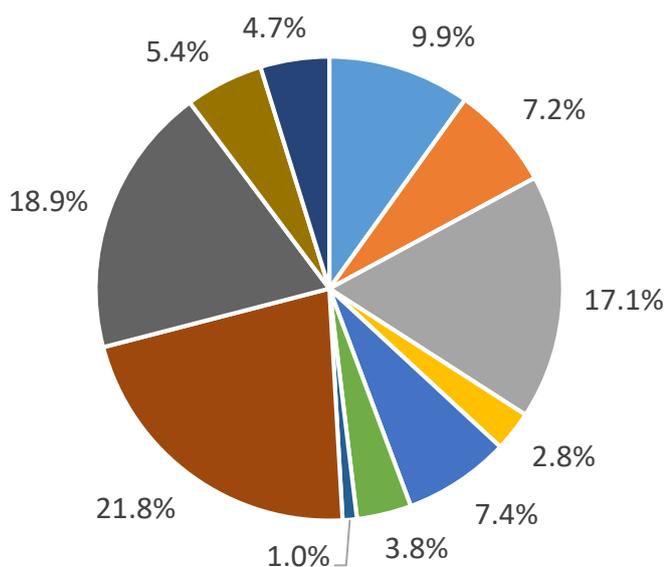


【問9】男女が様々な活動に参加するためには



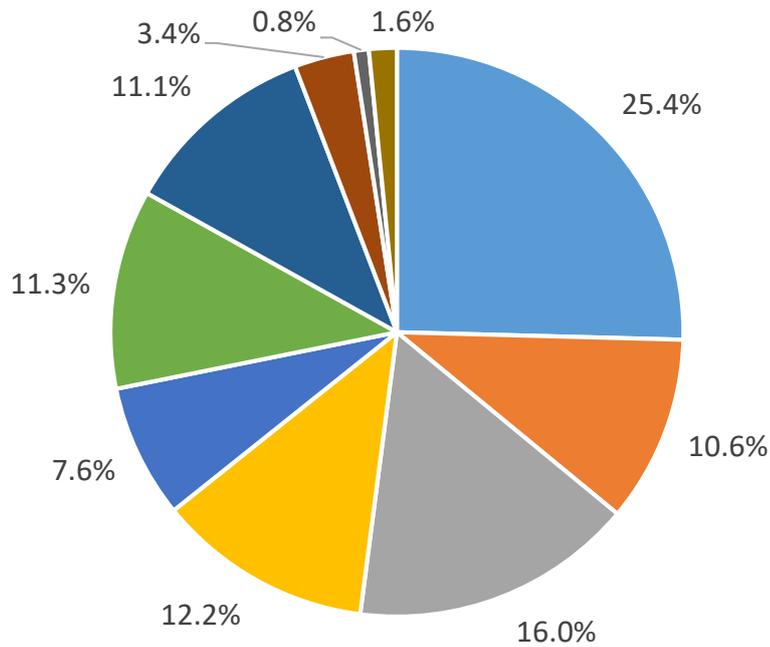
- 男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める
- 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる
- 行政や民間、地域社会などにおける方針・政策決定の場に女性を積極的に登用する
- 雇用機会や昇進など、職場における男女の対等な取り扱いを徹底する
- 労働時間短縮や、男女ともに取得しやすい育児、介護、ボランティア等の休暇・休業制度を普及させる
- 社会の中で家事、子育て、介護、地域活動についてもその評価を高める
- 家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行う
- 子育てや介護、地域活動を行うための仲間（ネットワーク）作りを進める
- 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、相談しやすい窓口を設ける
- 育児・介護に係る施設や家事・育児・介護に係るサービスを充実させる
- その他
- 特に必要なことはない

【問10】身近な人から暴力を受けた場合の相談先について



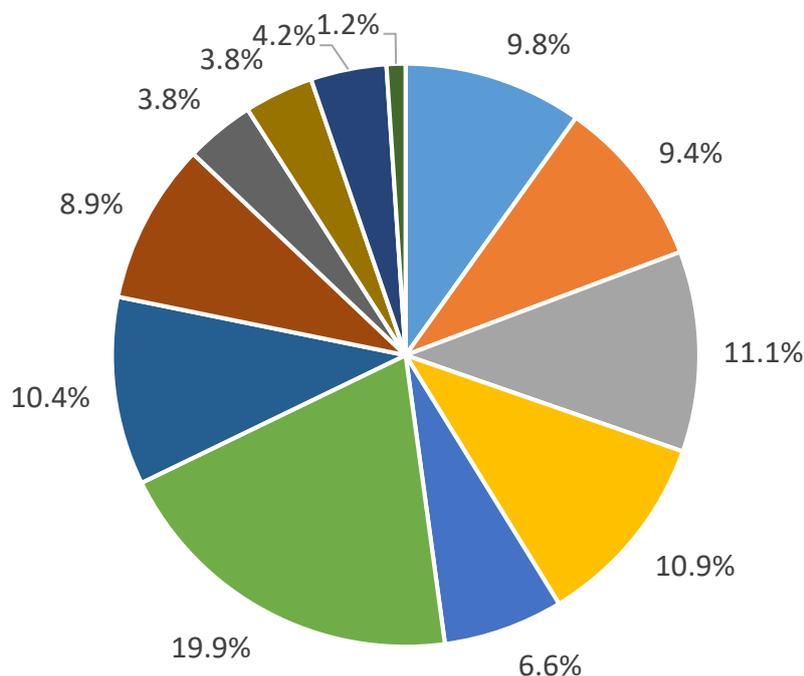
- 市で行っている女性相談・男性相談に相談する
- 県で行っている配偶者暴力相談センター（女性相談センター、男女共同参画センター）に相談する
- 警察に連絡・相談する
- 法務局、人権擁護委員に相談する
- 民間の専門家や専門機関（弁護士、カウンセラー、民間シェルターなど）に相談する
- 医療関係者（医師、看護師など）に相談する
- 学校関係者（教員、養護教員、スクールカウンセラーなど）に相談する
- 家族や親戚に相談する
- 友人・知人に相談する
- どこ（だれ）にも相談しない
- その他

【問 11】 女性の人権対策について



- 安心して相談できる窓口を充実する
- 相談に当たる担当者の研修や相談員の増員を図る
- 一時的に避難できる場所（シェルター）を整備する
- 学校や家庭で男女平等や性についての教育を充実させる
- 人権の尊重について、県や市町村での啓発活動を一層充実させる
- 被害者を支援する市民団体と関係機関との連携を強化する
- 加害者に対するカウンセリングや教育を実施する
- メディア（新聞、テレビなど）が自主的に倫理規定を強化する
- 特に対策の必要はない
- その他

【問 12】市が力を入れていくべきことについて



- 大町市男女共同参画推進条例の周知や普及・啓発
- 男女共同参画を推進し、多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- 男女平等の考え方を、社会全体に浸透させるための啓発や情報提供
- 家庭や地域におけるしきたりや慣習の見直し
- 各種審議会等、政策決定の場への女性の積極的な登用
- 仕事と育児や介護を両立させるための環境整備や支援の充実
- 子育て支援の充実
- 雇用等の分野における雇用機会や労働条件など男女の均等な機会と待遇の確保
- 女性の雇用促進や職業訓練の充実
- 人権侵害など、悩む女性のために相談窓口の周知の徹底と相談員研修の充実
- ドメスティック・バイオレンス（男女間暴力・家庭内暴力）等への防止と対策の強化
- その他

大町市男女共同参画審議会

(大町市男女共同参画推進条例抜粋)

第3章 男女共同参画審議会

(設置)

第26条 男女共同参画社会の形成の促進に関する重要な事項を調査審議するため、大町市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第27条 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議するほか、男女共同参画社会の形成の促進に関し必要な事項について、市長に意見を述べることができる。

- (1) 男女共同参画計画の策定及び変更に関する事項
- (2) 事業者の表彰に関する事項
- (3) その他男女共同参画社会の形成の促進に関する重要事項

(組織)

第28条 審議会は、委員10人以内で組織し、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 識見を有する者
- (2) 公募による市民等

2 委員のうち男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。

(任期)

第29条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第30条 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員が互選する。

- 2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第31条 審議会の会議は、会長が招集し、議長となる。

- 2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 会長は、専門的な事項について必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、意見を求めることができる。

大町市男女共同参画審議会委員名簿

順不同

| 氏 名 | 所 属 等 | 備考 |
|---------------------|-------------------|-----|
| みやなが たまこ 宮 永 玉 子 | 大町市男女共同参画コミュニケーター | 会長 |
| まるやま みえこ 丸 山 美栄子 | 大町市女性団体連絡協議会 | 副会長 |
| いまみぞ けいこ 今 溝 敬 子 | 大町人権擁護委員 | |
| しみず 清 水 みゆき | 社会教育委員 | |
| じんじゃ けいた 神 社 啓 太 | 大町商工会議所 | |
| かつの ひでお 勝 野 英 男 | 大町市P T A連合会 | |
| さとう さとる 佐 藤 悟 | きらり会 | |

男女共同参画計画推進会議設置要綱

1 設 置

本市における男女共同参画社会づくりに向け、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画計画推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

2 所掌事務

推進会議は、市の行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策について、総合的な企画及び調整に関する事務を行う。

3 構 成

推進会議は、総務部長を会長とし、委員は別表1に掲げる職にある者をもって構成する。

- 2 推進会議の協議に資するため、職員ワーキンググループを置く。
- 3 推進会議が必要と認めるときは、関係者の出席を求めることができる。

4 会 議

総務部長は、推進会議の議長となり、会務を処理する。

- 2 総務部長に事故あるときは、まちづくり交流課長がその職務を代理する。
- 3 推進会議は必要に応じ随時開催する。

5 庶 務

推進会議の庶務は、まちづくり交流課において処理する。

附 則

この要綱は、平成13年6月25日から施行する。

この要綱は、平成29年5月1日から施行する。

別表 1

| 推進会議 | ワーキンググループ |
|--------------------|------------------------------|
| 庶務課長 | 庶務課 職員係長 |
| 企画財政課長 | 企画財政課 企画調整係長 |
| まちづくり交流課 | まちづくり交流課 男女共同参画・人権政策担当係長 |
| 危機管理課長 | 危機管理課 危機管理係長 |
| 情報交通課 | 情報交通課 広聴広報係長 情報交通課 交通政策係長 |
| 八坂支所長 | 総務係長 |
| 美麻支所長 | 総務係長 |
| 市民課長 中央保健センター所長 | 市民課 健康推進係長 |
| 福祉課長 | 福祉課 庶務係長 |
| 子育て支援課長 | 子育て支援課 子育て支援係長 |
| 商工労政課長 | 商工労政課 商業労政担当係長 |
| 農林水産課長 | 農林水産課 庶務係長 |
| 学校教育課長 | 学校教育課 学校教育係長 |
| 生涯学習課長 | 生涯学習課 生涯学習・青少年係長 |

第4次男女共同参画計画策定の経過

| 日 付 | 内 容 |
|-----------------------|---|
| 令和4年7月12日 | 第1回男女共同参画計画推進会議 <ul style="list-style-type: none"> ・計画策定スケジュールについて ・第3次男女共同参画計画に関する内部評価について ・市民アンケート調査について |
| 令和4年7月22日 ～8月5日 | 第3次男女共同参画計画に関する内部評価 |
| 令和4年8月17日 | 第1回男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・諮問 大町市第4次男女共同参画計画の策定に関すること ・男女共同参画計画に関する施策評価について ・市民アンケート調査について |
| 令和4年9月9日 ～9月30日 | 市民アンケート調査 |
| 令和4年10月4日 | 第2回男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・計画策定スケジュールについて ・男女共同参画計画に関する施策評価（外部評価）について ・市民アンケート調査の結果について |
| 令和4年10月31日 | 第1回男女共同参画推進会議ワーキンググループ <ul style="list-style-type: none"> ・計画策定スケジュールについて ・男女共同参画計画に関する外部評価について ・市民アンケート調査の結果について |
| 令和4年11月7日 | 第2回男女共同参画計画推進会議 <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画計画に関する外部評価について ・市民アンケート調査の結果について ・第4次男女共同参画計画（素案）について |
| 令和4年11月14日 | 第3回男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画計画に関する施策評価について ・市民アンケート調査の結果について ・第4次男女共同参画計画（素案）について |
| 令和4年11月22日 ～12月21日 | 第4次男女共同参画計画へのパブリックコメント（意見募集） |
| 令和5年1月16日 | 第3回男女共同参画計画推進会議 <ul style="list-style-type: none"> ・第4次男女共同参画計画（案）について |
| 令和5年1月23日 | 第4回男女共同参画審議会 <ul style="list-style-type: none"> ・第4次男女共同参画計画（案）について |
| 令和5年2月1日 | 男女共同参画審議会会長から市長に答申 |

4まち第36号
令和4年8月17日

大町市男女共同参画審議会
会 長 様

大町市長 牛 越 徹

大町市第4次男女共同参画計画の策定について（諮問）

当市では、平成25年度から令和4年度までの10年間を計画期間とする「大町市第3次男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会の形成に向けて取り組んで参りました。

これまで様々な施策を取組んできた結果、男女共同参画に対する理解が徐々に浸透してまいりましたが、女性の力はまだまだ十分に発揮されていない状況にあります。また、社会の変化に伴う新たな課題や、ジェンダー平等、パートナーシップ制度など新たな事象への対応も必要となってまいります。

こうした状況の中、令和4年度をもって本計画の期間が終了することから、引き続き真の男女共同参画社会の形成を目指す計画として、「大町市第4次男女共同参画計画」を策定するにあたり、大町市男女共同参画推進条例第27条の規定に基づき、下記のとおり貴審議会の意見を求めます。

記

- (1) 大町市第4次男女共同参画計画の策定に関すること

令和5年2月1日

大町市長 牛越 徹 様

大町市男女共同参画審議会
会 長 宮永 玉子

大町市第4次男女共同参画計画の策定について（答申）

令和4年8月17日付け4まち第36号で諮問を受けました「大町市第4次男女共同参画計画」の策定について、当審議会では慎重に審議した結果、次の意見を付して別添のとおり答申します。

記

市におかれては、平成16年に施行された「大町市男女共同参画推進条例」の理念に基づき、男女共同参画社会の実現に向け、事業推進体制のさらなる充実を図り、新計画に沿った各種施策の積極的な推進を要望します。

大町市男女共同参画審議会における第4次男女共同参画計画の審議状況

1 審議の経緯

大町市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）は、大町市男女共同参画推進条例第27条の規定に基づき、令和4年8月17日付けで市長から諮問を受けました「大町市第4次男女共同参画計画」の策定について、市民にわかりやすく時代の流れに沿った計画策定を念頭に4回にわたり審議会を開催し、審議を行ってきました。

2 審議会委員名簿

| | | |
|-----|--------|-------------------|
| 会 長 | 宮永 玉子 | 大町市男女共同参画コミュニケーター |
| 副会長 | 丸山 美栄子 | 大町市女性団体連絡協議会 |
| 委 員 | 今溝 敬子 | 大町人権擁護委員協議会 |
| 委 員 | 清水 みゆき | 社会教育委員 |
| 委 員 | 神社 啓太 | 大町商工会議所 |
| 委 員 | 勝野 英男 | 大町市PTA連合会 |
| 委 員 | 佐藤 悟 | きらり会 |

3 審議経過

| | |
|------------|--|
| 令和4年8月17日 | 第1回審議会 大町市第4次男女共同参画計画の策定についての 諮問、施策評価及び市民アンケート調査について |
| 令和4年10月4日 | 第2回審議会 大町市第4次男女共同参画計画策定スケジュール、 施策評価及び市民アンケート調査結果について |
| 令和4年11月14日 | 第3回審議会 施策評価、市民アンケート結果及び「大町市第4次 男女共同参画計画（素案）」について |
| 令和5年1月23日 | 第4回審議会 「大町市第4次男女共同参画計画（案）」について |

4 審議方法

第4次男女共同参画計画の策定にあたり、前計画の施策評価を行うとともに、「大町市男女共同参画推進条例」、「男女共同参画に関する市民アンケート調査報告書」等を踏まえ、第4次男女共同参画計画について議論を深めました。

資料 12

用語解説

五十音順・アルファベット順

| 用語 | 解説 |
|----------------|--|
| 大町市第4次男女共同参画計画 | <p>「男女共同参画社会推進法」に基づき、地域における男女共同参画社会の形成を進めるための基本的な施策について定めた「市町村男女共同参画計画」として大町市が策定。</p> <p>計画期間は、令和5年度～9年度の5年間。</p> <p>WITH コロナ時代の新たな日常、ダイバーシティ（多様性）やSDGsの理念を踏まえたジェンダー平等など、時代の流れに沿った新たな視点を取り入れた。</p> |
| エンパワーメント | 自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。 |
| カスハラ | <p>「カスタマーハラスメント」の略称。</p> <p>顧客や取引先からのクレームの中でも、特に過剰な要求や不当な言いがかりなどのことを指す。</p> |
| 家族経営協定 | 農業経営において家族一人ひとりの役割と責任を明確にし、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりを実現するため、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたもの。 |
| 固定的性別役割分担 | <p>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。</p> <p>「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、性別で役割を決めている例。</p> |
| ジェンダー | <p>「社会的・文化的に形成された性別」のこと。</p> <p>人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。</p> <p>「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。</p> |

| 用語 | 解説 |
|---|---|
| 性的指向 (Sexual Orientation)・ 性自認 (Gender Identity) | 「恋愛や性愛の対象として魅力を感じる相手の性別」と「自分の性別に対する自己認識」のことで、性の構成要素。 頭文字をとって SOGI(ソジ)と呼ばれており、これに性表現(Gender Expression)を加え、SOGIE(ソジー)と呼ぶ場合もある。 |
| 性的マイノリティ (性的少数者又はセク シャル・マイノリティ) | 同性愛者(レズビアン、ゲイと呼ぶことが多い)、両性愛者(バイセクシュアル)、トランスジェンダー(自分の性別に違和感を持つ人。性同一性障害の人を含む。)など、性のあり方が少数派の人々を表す総称。 |
| 積極的改善措置(ポジ ティブ・アクション) | 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る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、当該機会を積極的に提供すること。 |
| ダイバーシティ | 「多様性」のこと。 性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。 |
| テレワーク | 情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。テレワークは働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、モバイルワーク、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)の3つに分けられる。 |
| 農村生活マイスター | 地域農業や農村社会の活性、次世代の担い手の育成等をけん引するリーダーとして活動する農村女性で、県知事から認定を受けた人。 |
| パートナーシップ制度 | 同性同士の婚姻が法的に認められていない日本で、同性のパートナーを婚姻相当と自治体が認め、証明書を発行し、様々なサービスや社会的配慮を受けやすくする制度。 受けられるメリットは、病院で家族と同様の扱いを受けられる、公営住宅への入居に家族として入居可能など、自治体が独自に制度を導入する動きが広がっている。 同性パートナーシップ又はパートナーシップ宣誓制度ともいう。 |

| 用語 | 解説 |
|--------------------------|---|
| パワハラ | <p>「パワーハラスメント」の略称。</p> <p>同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または、職場環境を悪化させる行為をいう。</p> |
| ファミリーサポート | <p>子育ての援助を行いたい人と受けたい人が会員になり、センター事務局を橋渡し役として、会員同士が子どもの世話を一時的に有償で援助しあう制度。</p> |
| メディア・リテラシー | <p>メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。</p> |
| DV（ドメスティック・バイオレンス） | <p>日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。</p> <p>配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」は、「DV 防止法」とも呼ばれる。</p> |
| LGBTQ（エル・ジー・ビー・ティー・キュー） | <p>レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と身体の性との不一致）、クエスチョニング（性的指向・性自認が定まらない人）の頭文字をとったもの。性的少数者（セクシャル・マイノリティ）は11人に1人いるといわれている。</p> <p>Qを除いてLGBTと表す場合もある。また、上記以外のセクシュアリティ（性のあり方）もある。</p> |
| SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス） | <p>友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービス。</p> |