

第5次やまのうち 男女共同参画プラン 21

一人ひとりが自分らしく生きるまちをめざして

山ノ内町



一人ひとりが自分らしく生きるまち をめざして

平成 11（1999）年 6 月、わが国は「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女がお互いの人権を尊重し、責任を分かち合って支えあい、性別に関わらずその個性と能力を発揮できる社会の実現を目指し、施策の推進を図ることを重要としています。

本町は、平成 10（1998）年から男女共同参画社会の実現のために組織機構を見直しし、第 1 次女性行動計画「やまのうち女性プラン 21」、第 2 次、3 次、4 次計画である「やまのうち男女共同参画プラン 21」によって各種施策の推進を行ってまいりました。

制度や法律上では男女の平等が保障され、男女共同参画の意識は徐々に浸透しつつあるものの、現実的には性別による格差や不平等感はいまだ存在しています。

また、個人の価値観の多様化やライフスタイルの変化、社会情勢の変化などに伴い、自らの生き方を顧み、社会の中でどういう役割を果たしていくかが問われています。一人ひとりが互いを認め合い、その可能性を存分に輝かせることは個人の生活の豊かさのみならず、将来的に豊かで活力のある地域づくりにつながるものと思います。

そのためには町民の皆さまと家庭、地域、職場などあらゆる場所で、それぞれの立場から方針の趣旨にご理解とご協力をいただき、ともに取り組んでいくことが極めて重要であると考えます。

これらのことから「第 5 次やまのうち男女共同参画プラン 21」を策定し、男女がともに取り組み、そして支えあい、誰もが住みよい明るいまちづくりと男女共同参画社会の実現に向けて引き続き推進してまいります。

最後に、本プランの策定にあたり、意識調査や「山ノ内町男女共同参画計画推進協議会」等を通じてご意見、ご提言を賜りました多くの皆様方に心からの敬意と感謝を申し上げます。

令和 3 年 3 月

山ノ内町長 竹節義孝

目次

第1章 プラン策定の趣旨

1 男女共同参画の推進経緯と趣旨	1
2 プランの位置づけ	2
3 プランの役割	2
4 プランの期間	2

第2章 山ノ内町が目指す男女共同参画社会のすがた

プラン体系図	3
--------	---

第3章 プランの内容

基本目標1 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり

施策1 意識改革のための教育・啓発の推進	4
----------------------	---

基本目標2 男女がともに活躍できる環境づくり

施策1 政策・方針決定の場への女性の参画拡大	9
施策2 男女がともに働きやすい環境の整備	12
施策3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	15

基本目標3 健やかで安心できる自立した生活づくり

施策1 あらゆる暴力等の予防と根絶	18
施策2 生涯を通じた心と体の健康づくり支援	21
施策3 誰もが安心して暮らせる環境の整備	24

第4章 計画推進のために

1 推進体制	26
2 計画の目標値	27
3 町民のみなさんへのお願い	28

資料	29
----	----



1 男女共同参画の推進経緯と趣旨

昭和 50（1975）年の国際婦人年以降、女性に関する政策は国際連合の積極的な取り組みにより世界各国で展開されてきました。

国内では、国際婦人年での「世界行動計画」採択を契機に、昭和 52（1977）年、女性の地位向上のための目標を明らかにした「国内行動計画」の策定、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国における最重要課題と位置づけ、平成 11 年（1999）年に、その基本理念と方向性を示した「男女共同参画社会基本法」が制定され、平成 12（2000）年に「男女共同参画基本計画」が策定されました。現在は、令和 3（2021）年度を初年度とする第 5 次計画の策定が進められています。また、この間、「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（男女雇用機会均等法）」、「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（配偶者暴力防止法）」、「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）」など、男女共同参画や女性の人権擁護に関する様々な法律が制定されました。

長野県では、昭和 55（1980）年に策定された第 1 次の「長野県婦人行動計画」から第 4 次の行動計画である「信州女性プラン 21」【計画期間：～平成 12（2000）年度】において、女性の地位向上と福祉の向上などを目標に施策を推進してきました。平成 13（2001）年度に、男女共同参画計画として策定した第 1 次の「パートナーシップながの 21」から「第 2 次男女共同参画基本計画」【計画期間：～平成 22（2010）年度】が策定され、これ以降の第 3 次計画、第 4 次計画も策定されました。

本町では、平成 10（1998）年 4 月、当時の町民課に女性係を設け（現在は総務課人権政策室が所管）、女性に関する施策の基本的方向とその実現に向けた第 1 次女性行動計画「やまのうち女性プラン 21」【計画期間：～平成 17（2005）年度】、男女共同参画社会の実現を目指した第 2 次計画【計画期間：～平成 22（2010）年度】と第 3 次計画【計画期間：～平成 27（2015）年度】、第 4 次計画【計画期間：～令和 2（2020）年度】より推進してきました。

これらにより女性に対する様々な問題への理解や、社会参加が促進されるなど一定の成果がありました。依然として職場や地域、家庭などでは性別による固定的な役割分担が意識や慣習の中に根強く残っており、真の男女共同参画社会とは言い難い状況です。更に、少子高齢化の進行による労働力不足の懸念、国内外の社会経済の変動、産業構造の変化など、私たちを取り巻く環境は様々な変化しています。

男女共同参画社会の実現とは、男性も女性も性別に関わりなく社会の対等な構成員として、お互いの特性を活かしながら、各個人の能力や個性を發揮できる社会、責任を分かち合える社会をつくることです。

誰もが社会の対等な構成員として、性別に関係なくあらゆる分野でその個性と能力を十分に發揮し、いきいきと生活できる社会を目指し、これまでの成果を活かしつつ、引き続き男女共同参画を推進するため、「第 5 次やまのうち男女共同参画プラン 21」を策定します。

2 プランの位置づけ

このプランは、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に基づく、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。また、「第 6 次山ノ内町総合計画」を補完し、連携を保ち、男女の人権尊重を基盤とした男女共同参画社会の実現を目指すものです。

また、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（平成 27 年法律第 64 号）。以下「女性活躍推進法」という。）第 6 条第 2 項の規定に基づいて、本町が策定する女性の職業生活における活躍の推進に関する計画となります。

※女性の職業生活における活躍に関する事項については、「第 3 章プランの内容」中の該当する項目等に「【女性活躍推進】」と表示しています。

3 プランの役割

このプランは、男女共同参画社会の実現を目指し、町が取り組むべき方針や施策を示すとともに、町民一人ひとりがどのように関わっていくべきなのを示すよりどころとするものです。

4 プランの期間

このプランは令和 3（2021）年度を初年度とし、令和 7（2025）年度を目標年度とする 5 か年を対象とします。ただし、町の実状や社会変化にあわせ、必要に応じて見直しを図ります。

テーマ 一人ひとりが自分らしく生きるまち

<p>基本目標1 男女共同参画社会 実現に向けた 意識づくり</p>	<p>施策1 意識改革のための 教育・啓発の推進</p>	<p>(1) 男女共同参画に関する教育・啓発の推進 (2) 保育所・学校における男女共同参画の 視点に立った教育の充実 (3) 行政・家庭・地域・職場における 学習機会の提供 (4) 情報の正しい発信・受信のための 意識啓発</p>
<p>基本目標2 男女がともに活躍 できる環境づくり</p>	<p>施策1 政策・方針決定の場 への女性の参画拡大</p>	<p>(1) 意思決定の場における女性の参画促進 (2) 女性のエンパワーメント支援</p>
	<p>施策2 男女がともに 働きやすい 環境の整備</p>	<p>(1) 農業・観光商工業等の自営業における 環境整備 (2) 雇用の場における男女の機会均等と 待遇の確保</p>
	<p>施策3 雇用等における 男女共同参画の推進 と仕事と生活の調和</p>	<p>(1) 仕事と育児・介護等の両立支援の充実 (2) ワーク・ライフ・バランス推進のための 啓発</p>
<p>基本目標3 健やかで安心できる 自立した生活づくり</p>	<p>施策1 あらゆる暴力等の 予防と根絶</p>	<p>(1) あらゆる暴力等の予防・根絶に向けた 意識啓発 (2) 被害者救済のための相談・支援体制の 充実</p>
	<p>施策2 生涯を通じた 心と体の 健康づくり支援</p>	<p>(1) 性と生殖に関する教育・啓発の推進 (2) ライフステージに応じた心身の 健康づくりの推進</p>
	<p>施策3 誰もが安心して 暮らせる環境の整備</p>	<p>(1) 生活上の困難に直面する女性などへの 支援 (2) 防災・復興における男女共同参画の推進</p>

基本目標 1 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり

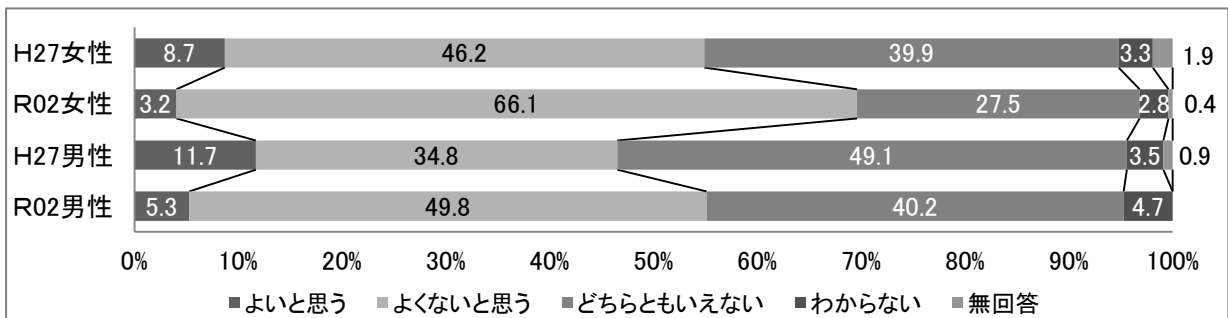
施策 1 意識改革のための教育・啓発の推進

【現状と課題】

本町では、性別による固定的な役割分担意識や慣習・しきたりにとらわれず、あらゆる場において男女がともに参画する社会を目指し、男性を主対象とした料理教室をはじめ、各種講座や研修会、広報誌やホームページによる啓発を推進してきました。

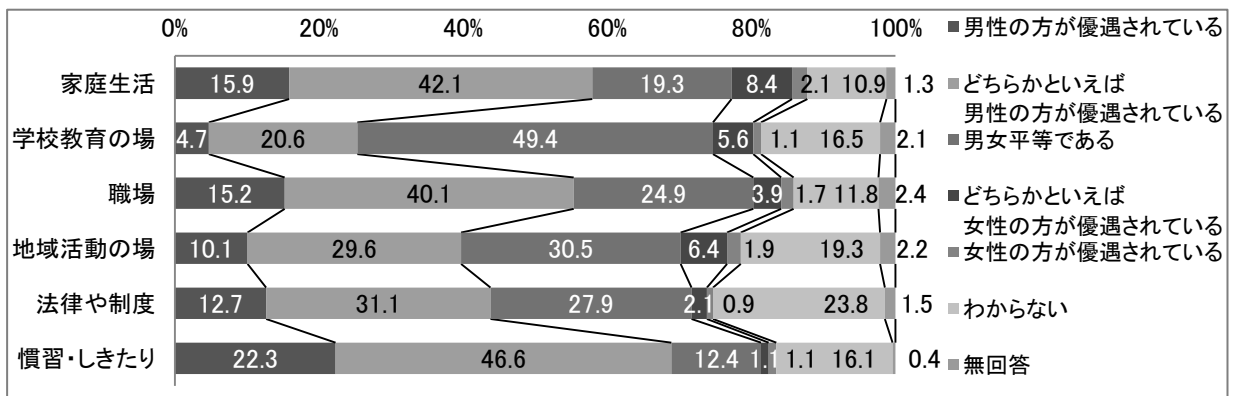
令和2（2020）年に実施した「男女がともに社会に参画し すみよい山ノ内町をつくるための町民意識調査（以下「町民意識調査」）では、「男は仕事、女は家庭」という考え方について、前回調査に比べて、男女ともに否定する意見の割合が増加し、意識の改善が見られます。

■「男は仕事、女は家庭」という性別によって役割を固定する考え方についてどう思うか（R02 町民意識調査）



一方、男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇されている」または「どちらかといえば男性の方が優遇されている」との回答は、慣習・しきたりが68.9%と最も多く、家庭生活、職場と続いています。町民の多くは、性別による固定的な役割分担意識はよくないと考える一方で、現実としては男性の方が優遇されている場面が多いと感じていることがうかがえます。

■男女の地位は平等になっていると思うか（R02 町民意識調査）



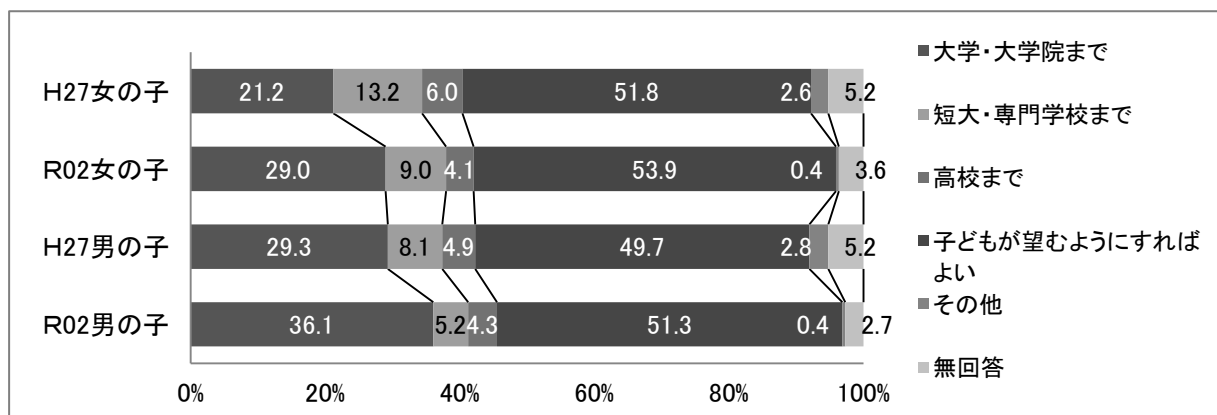
これまでに、男女平等や男女共同参画社会実現に向けた様々な法律・制度の整備が進められてきましたが、暮らしに深く根付いている慣習・しきたりには馴染みづらく、意識を変えることは容易ではありません。人口減少や都市部への流出が著しい中、持続可能な地域社会を構築するためには、老若男女問わず皆が協力しあうことが不可欠です。これまで当たり前ととらえてきた固定的な考え方を見直し、個々が尊重される環境づくりが求められています。

また、男女共同参画に対する意識醸成を図るうえで、とりわけ、子どもたちに対する個性や発達段階に合わせた教育・学習が大切です。

本町では、保育所や学校において、人権・同和教育に関する授業をはじめ、日々の教育活動全体を通じて、人権尊重・男女共同参画意識の醸成を推進しています。

町民意識調査の男女の地位の平等感について、学校教育の場においては、49.4%と半数近くが「男女平等である」と回答していることから、性別にとらわれず自分らしさを大切にする教育が行われていることがうかがえます。また、「子どもに受けさせたい教育程度」では、前回調査と比較し、男の子、女の子ともに「大学・大学院まで」が増加傾向にあります。女の子と比べてやや男の子に高学歴を望む傾向があるものの、性別による大きな差はなく、全体的に子どもの個性を尊重する傾向にあるといえます。

■自分の子どもにどの程度の教育を受けさせたいか（R02 町民意識調査）



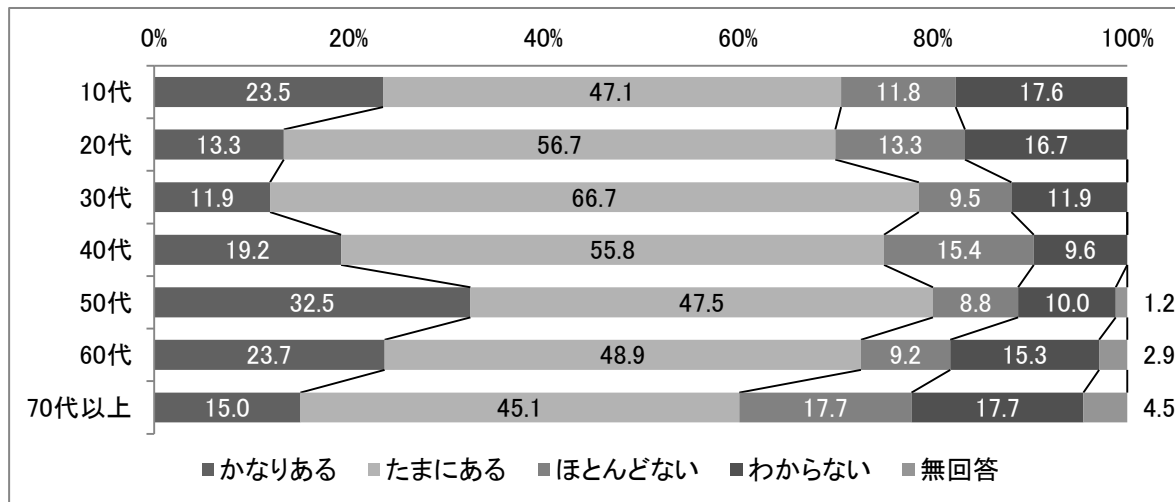
保育所・学校においては、引き続き子どもたちが男女それぞれの特性を理解した上で、互いの人権を尊重し合い、社会の中で役割を果たしながら、自分らしい生き方ができるライフプランを描くための支援をしていくことが必要です。

テレビやラジオ、新聞などに加え、インターネットの普及により誰もが気軽に情報を発信・受信できる現代社会においては、発信する側が社会的責任を自覚し、男女の人権を含めた様々な対象への配慮が求められる一方、情報を受信する側としても正しい判断や危険回避の方法を身につけ、情報モラルやメディア・リテラシー（※1）を意識することが必要です。

町では、あらゆる情報発信の際に、男女差や性別による役割分担意識を助長するような表現や写真、イラスト等の使用がないか点検してきました。また、学校においては、スマートフォン等のメディアの使い方について考える、情報モラル教育を推進してきました。

町民意識調査では、テレビやインターネットなどのメディアからの情報が、性や男女差などに関する誤った知識や偏った考え方を助長してしまうことがあるかという質問に対し、10代から60代においては「かなりある」「たまにある」との回答が7割を占めています。

■メディアからの情報が誤った知識や偏った考え方を助長すると思うか（RO2 町民意識調査）



男女共同参画社会を実現するためには、国内の動向だけでなく、国際的視点に立った意識づくりを推進する必要があります。平成 27（2015）年9月に国連総会で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」では、17の目標の一つに「ジェンダー（※2）平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」が掲げられ、世界全体が性別による格差や差別のない社会を目指しています。そのような中、令和元（2019）年のグローバル・ジェンダー・ギャップ指数（※3）において、日本は153か国中121位となっており、世界基準から見た日本国内のジェンダー格差は深刻であることがうかがえます。こうした現状を踏まえ、町においても様々な機会を通じて、国際的な流れや動きなどに関する情報や学習機会を提供し、男女共同参画の理念の浸透を図っていく必要があります。

私たちの意識や価値観は、周囲の環境によって形成されていきます。そのため、性別に関わらず互いを認め合い、多様な選択ができるよう、行政、学校、家庭、地域、企業などあらゆる場において、男女共同参画に対する意識変容のための教育・啓発を推進していくことが求められています。

用語

※1メディア・リテラシー：インターネットやテレビ、新聞などのメディアを使いこなし、メディアの伝える情報を理解する能力。また、メディアからの情報を見きわめる能力のこと。

※2ジェンダー：「男性らしさ」や「女性らしさ」といった、社会的・文化的に形成された性別。

※3グローバル・ジェンダー・ギャップ指数（GGGI）：「世界経済フォーラム」が毎年発表している、世界男女格差指数。各国を対象に、政治・経済・教育・健康の4部門について、男女にどれだけの格差が存在しているかを分析してスコア化し、そのスコアを元に各国の男女平等の順位をつける。（指数は女性/男性で算出、平等なら1、最低は0）

【施策の内容】

(1) 男女共同参画に関する教育・啓発の推進

施策	具体的取組	関連課
①男女共同参画に向けた教育・啓発	広報誌やホームページ等による情報発信、各種講座や研修による教育・啓発を通じて、性別による固定的役割分担意識の解消、慣習・しきたりの見直し意識の向上を図ります。	人権政策室 教育委員会
②男性の家庭生活への参画・自立促進のための啓発	男性を主対象に家事・育児・介護など、家庭生活中で役立つセミナーやイベントを実施します。	人権政策室 健康福祉課 教育委員会
③国際社会の動向を踏まえた意識啓発	男女共同参画に関する国際的な動きや先進国の状況に関する情報を、広報誌やホームページ、研修等を通じて、周知・啓発します。	人権政策室

(2) 保育所・学校における男女共同参画の視点に立った教育の充実

施策	具体的取組	関連課
①人権尊重・男女共同参画意識形成のための保育・教育	発達段階に応じた人権尊重・男女平等意識形成のための教育を実践します。	健康福祉課 教育委員会
②性別にとらわれない人生設計を考えるキャリア教育の推進【女性活躍推進】	児童生徒が性別にとらわれず、多様な選択を可能にするキャリア教育・進路指導を行います。	教育委員会
③保育所職員・教職員に対する教育・啓発の推進	保育所職員や教職員に対し、男女共同参画や男女平等に関する学習機会を提供し、指導者の自己啓発を図ります。	教育委員会

(3) 行政・家庭・地域・職場における学習機会の提供

施策	具体的取組	関連課
①行政職員に対する教育・啓発の推進	「町男女共同参画政策庁内推進会議」の委員を対象に、男女共同参画に関する学習や情報交換の機会をつくります。	人権政策室
②公民館活動、生涯学習事業等における学習機会の提供	生涯学習事業等に男女共同参画に関する研修を組み込むことで、あらゆる町民に対し広く学習機会を提供します。	教育委員会
③企業や自営業者に対する教育・啓発の推進	男女共同参画に関する講座・研修会の実施、企業等への講師派遣などを行います。	人権政策室
④家庭・地域における教育・啓発の推進	「地区差別をなくす推進委員会」等を通じて、男女共同参画をテーマとした学習会を実施します。	教育委員会

(4) 情報の正しい発信・受信のための意識啓発

施策	具体的取組	関連課
①情報発信媒体における表現の適正化	町が発行する文書や広報誌、ホームページなどのあらゆる発刊物において、性別による偏った表現や写真、イラスト等の使用がないか、点検を徹底します。	各課
②あらゆる場における情報モラル教育の推進	行政、学校、企業、家庭、地域などあらゆる場において、メディアの安全・安心な利用のための教育・学習を推進します。	人権政策室 教育委員会

基本目標 2 男女がともに活躍できる環境づくり

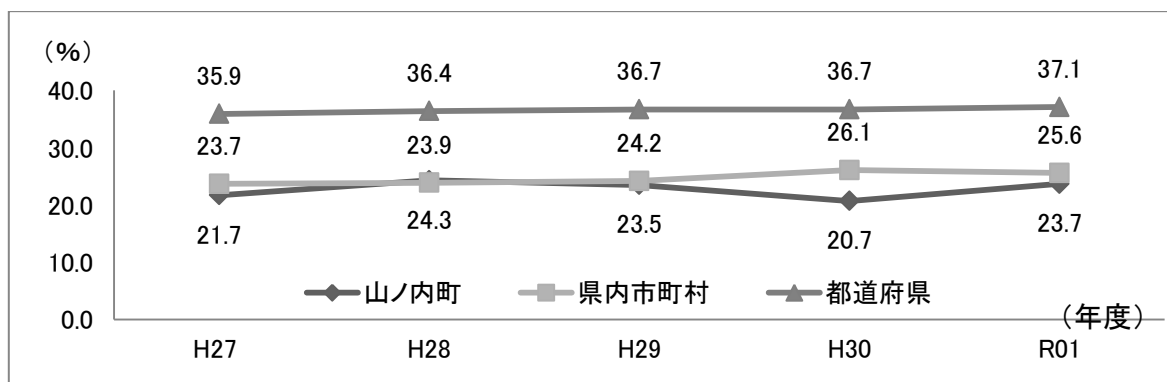
施策1 政策・方針決定の場への女性の参画拡大【女性活躍推進】

【現状と課題】

誰もが住みよい社会を形成するためには、あらゆる分野において、男女がともに社会の対等な構成員として自らの意思で参画し、政策・方針の決定過程に積極的に関わることが大切です。

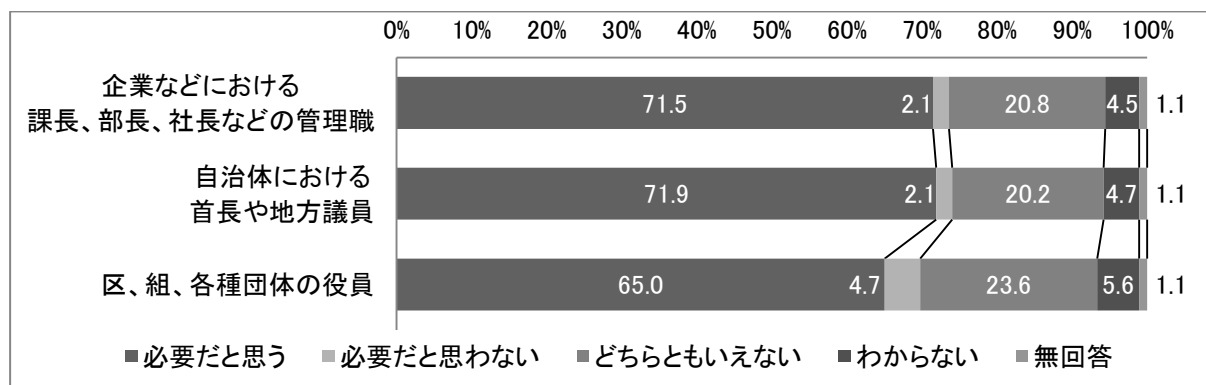
町では、各種審議会や委員会における女性委員の積極的登用を図るとともに、啓発資料の配布や研修会の実施、広報誌等を通じて、あらゆる場における女性の役職就任・参画促進の必要性を周知・啓発してきました。町の審議会等に占める女性委員の割合は、令和元（2019）年度時点で23.7%、町職員における女性の係長の割合は令和2（2020）年4月1日現在で25.5%となるなど、女性の参画促進への成果が見られます。

■審議会等における女性の登用率（財政係、長野県男女共同参画施策の実施状況及び男女共同参画社会づくりの推進状況についての報告書（令和元（2019）年度版））



また、町民意識調査の結果では、女性が企業等の管理職や首長、地方議員、区・組・各種団体の役員になることについて、「必要だと思う」と回答する割合が大半を占めており、女性が役職につき、活躍することを望む意見が多く見られます。

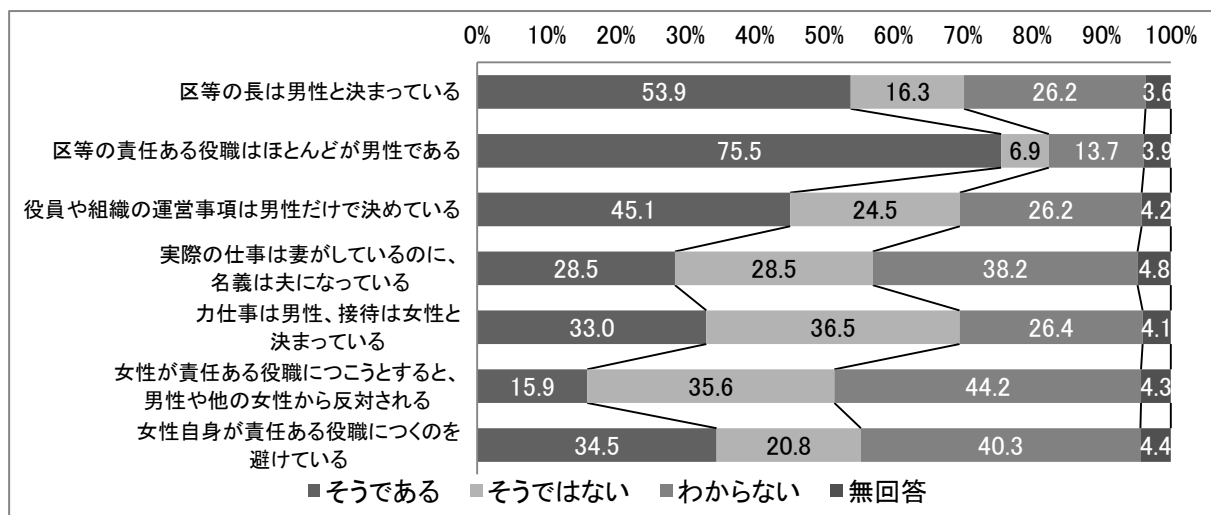
■女性が役職につくことについて（R02 町民意識調査）



一方、地域においては、区等の長は男性と決まっていたり、役職を担うのはほとんどが男性であったりすることがうかがえます。意識の高まりと実態のギャップを埋めるためには、家庭内のコミュニケーションを密にし、家族全体で家事や育児を協力して行うなど、実際に女性の参画が実現できる環境整備をしていく必要があります。

また、「女性自身が責任ある役職につくのを避けている」との回答も 3 割程度あることから、女性のエンパワーメント（※1）を推進していく必要があります。

■区等の地域での活動で見受けられること（R02 町民意識調査）



あらゆる場に女性が参画することは、多様な価値観や発想を取り入れることにつながり、運営や施策の実施に新たな効果をもたらすことが期待されます。慣習・しきたりにとらわれず、女性が政策・方針決定の場に参画することが当たり前となるよう、具体的な目標を定め、女性の登用を進めていく必要があります。

用語

※1 女性のエンパワーメント：女性が自らの意識と能力を高めて意思決定過程に参画し、政治的、経済的、社会的に力を持った存在になること。

【施策の内容】

(1) 意思決定の場における女性の参画促進

施策	具体的取組	関連課
①審議会等への女性の登用促進	町の各種審議会や委員会等への女性の参画機会を拡大するため、積極的な女性の登用を推進します。	各課
②企業や行政における管理職等への女性の登用促進	町内企業及び町職員に対し、研修等を通じて情報提供・意識啓発を図り、女性の職域拡大や人材育成、管理職への登用を促進します。 また、企業に対し、ポジティブアクション(※2)導入に向けた啓発を推進します。	人権政策室 観光商工課
③区や組、各種団体等における女性の参画促進	区長会や各種団体等に対し、役員等に一定数女性を選任するなど、方針決定の場等への女性の参画を要請します。	人権政策室

(2) 女性のエンパワーメント支援

施策	具体的取組	関連課
①女性のエンパワーメントの促進	女性に対する意識改革や能力開発、人材育成などを通じて、エンパワーメントを支援します。	人権政策室 観光商工課

用語

※2ポジティブ・アクション：さまざまな分野において、男女間の格差を是正するため、一方の性に対して一定の範囲で特別な機会を提供することなどにより、実質的な機会均等の実現を目的として講じる暫定的な措置。

施策2 男女がともに働きやすい環境の整備【女性活躍推進】

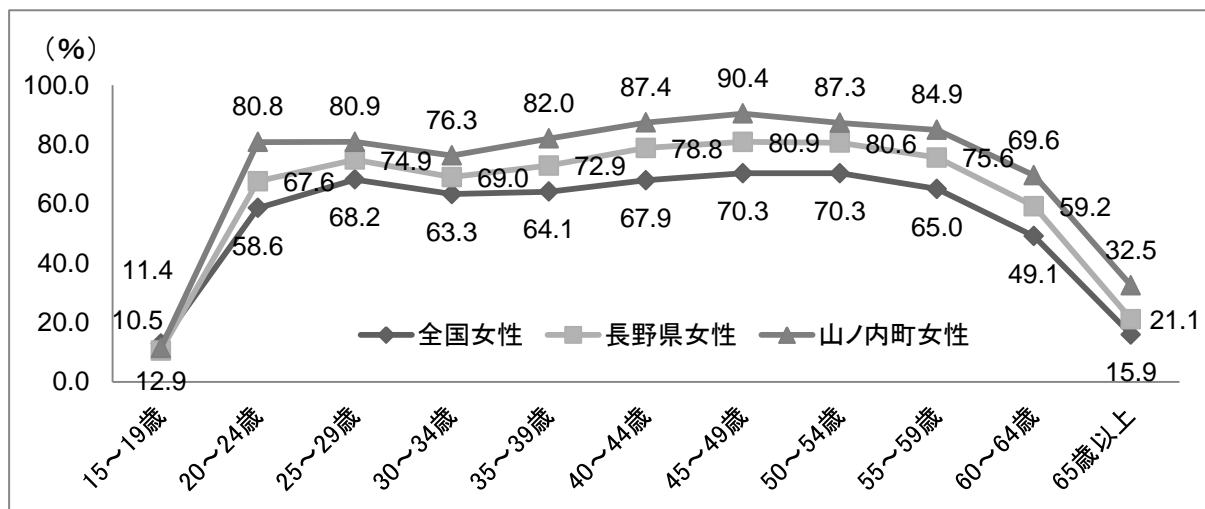
【現状と課題】

本町は観光や農業、商工業など自営業に従事している女性が多く、労働の担い手として重要な役割を担っている一方で労働の対価としての賃金や休暇などの権利があいまいになる傾向があり、家事や育児、介護などの家庭内労働と相まって女性に過度の負担がかからないように配慮する必要があります。家庭内であっても労働条件に関する取り決めを行い、ともに経営を支え、責任を分かち合うという職業意識の向上を図ることが必要です。

本町の家族経営協定（※1）の締結数は、令和2（2020）年4月1日までに51組となり、農村生活マイスター（※2）との連携を強化するとともに、引き続き協定者の増加に向けて推進をしていく必要があります。また、商工業の分野では、女性の視点から新しいサービスや商品の開発、情報発信などを進めることによって、産業の活性化が期待できます。

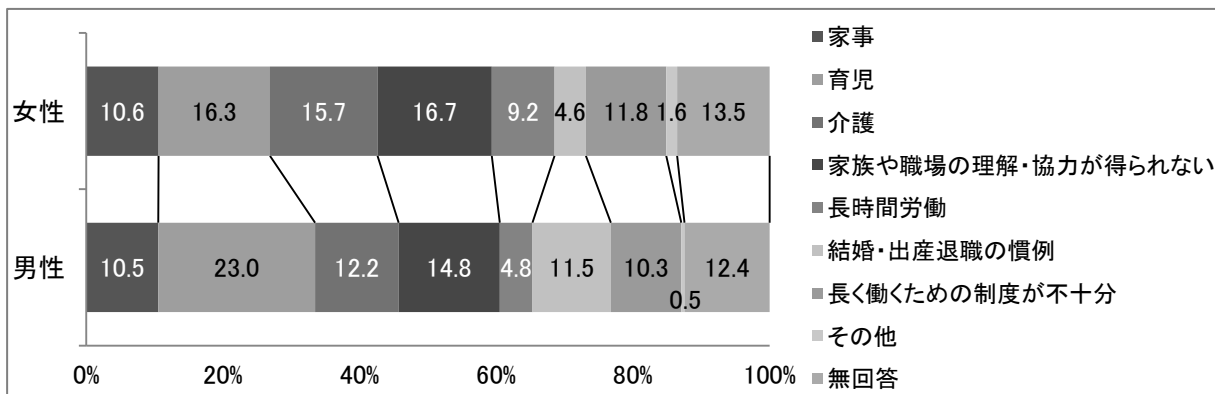
女性の年齢階層別就業率を見ると、全国、県と比較し、町はほとんどの年代で最も高くなっています。また、いずれも、結婚・出産・育児期にあたる30～34歳の就業率が最も低くなっており、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる「M字カーブ」が見られますが、町では、35～39歳の年齢層において20歳代の就業率を上回っており、その後も高い就業率を維持しています。このことから、子育て支援サービスの利用や家族間の協力により、出産・育児等で休職や退職をしても、復職・再就職ができる環境にあることがうかがえます。

■女性の年齢階層別就業率（H27 国勢調査）



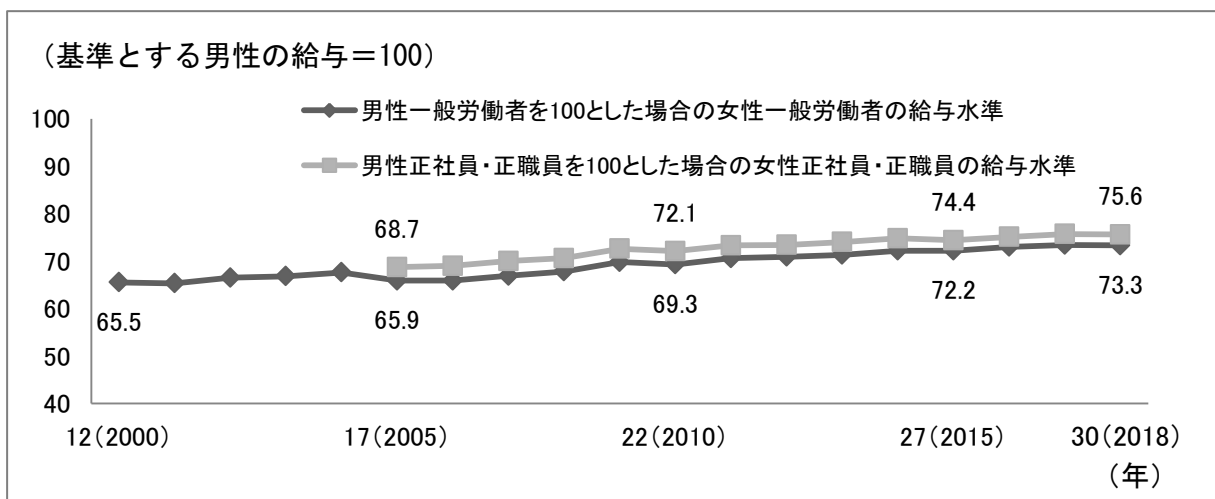
一方、町民意識調査の結果を見ると、女性が働き続けるうえでの支障になっていることとして、育児や介護、家族や職場の理解・協力が得られないことなどが挙げられていることから、育児や介護を支援するサービスの更なる充実や、長時間労働の見直し、周囲の理解促進のための啓発などに、引き続き取り組む必要があります。

■女性が働き続けるうえで支障になると思うこと（RO2 町民意識調査）



また、給与格差は徐々に改善されているものの、いまだ男女間には差があり、女性は男性の7.5割程度の給与水準であることがわかります。

■男女間所定内給与格差の推移（厚生労働省 賃金構造基本統計調査）



制度上の男女平等にとどまらず、実質的な男女格差を解消するため、男女雇用機会均等法等の趣旨を踏まえた、雇用する側の積極的な取り組みが求められます。

用語

※1 家族経営協定：家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるもの。

※2 農村生活マイスター：地域農業の振興、望ましい農家生活の推進及びむらづくり活動等に女性の立場から取り組み、地域の実践的リーダーとして活動することをねらいに、農業経営と農家生活の向上に意欲的な女性農業者を農村生活マイスターとして認定する長野県の制度。

【施策の内容】

(1) 農業・観光商工業等の自営業における環境整備

施策	具体的取組	関連課
①農業における環境整備	農業経営への女性の参画及び就業条件の整備のため、農業経営家族経営協定締結の促進を図ります。	農林課
②観光商工業における環境整備	商工会等の観光商工業における各種団体等を通し、男女格差解消のための啓発や活動支援を行います。	観光商工課
③女性グループとの連携	農村生活マイスターや各種団体の女性部などの女性グループを支援し、連携を強化します。	各課

(2) 雇用の場における男女の機会均等と待遇の確保

施策	具体的取組	関連課
①男女雇用機会均等法等の周知啓発	町民や企業に対し、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、労働関連法等の法や制度の周知を図り、仕事と家庭の両立支援の促進を図ります。	人権政策室
②女性の就業・キャリアアップ支援体制の充実	関係機関と連携し、女性の就労やキャリアアップ等に関する各種講座・セミナーや相談・支援窓口などの情報提供の充実を図ります。	観光商工課

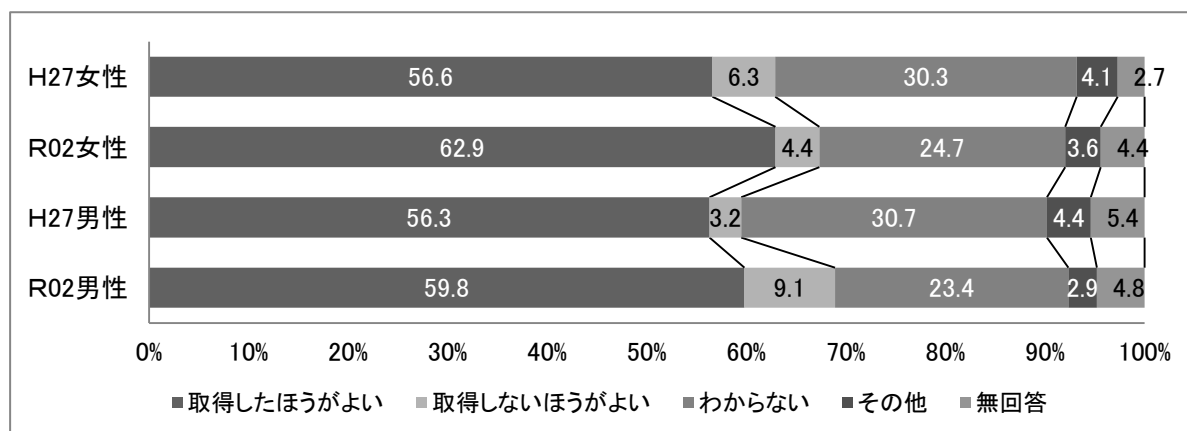
施策3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和【女性活躍推進】

【現状と課題】

人々の価値観の多様化、社会構造の変化を踏まえ、すべての人が自己実現や生きがいのある生活を送るために、ワーク・ライフ・バランス（※1）の実現は、重要な課題となっています。国は、平成30（2018）年7月に「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（働き方改革関連法）」を公布し、平成31（2019）年4月から、関連する法令が順次施行されています。具体的には、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等に関する法律の見直しが図られ、働き方改革を通じたワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みが進められています。

町では、育児・介護支援に関する様々なサービスの充実を図るとともに、研修や広報活動により、ワーク・ライフ・バランスに関する啓発に努めてきました。町民意識調査では、男性の育児休暇について「取得したほうがよい」という回答が、男女ともに前回調査より増加していますが、男性では、「取得しないほうがよい」と回答する人の増加がみられます。現実として、職場への影響や、給与面等における家庭への影響などを考慮すると、男性が育児休暇を取得することは容易ではありません。

■男性の育児休暇について（R02 町民意識調査）

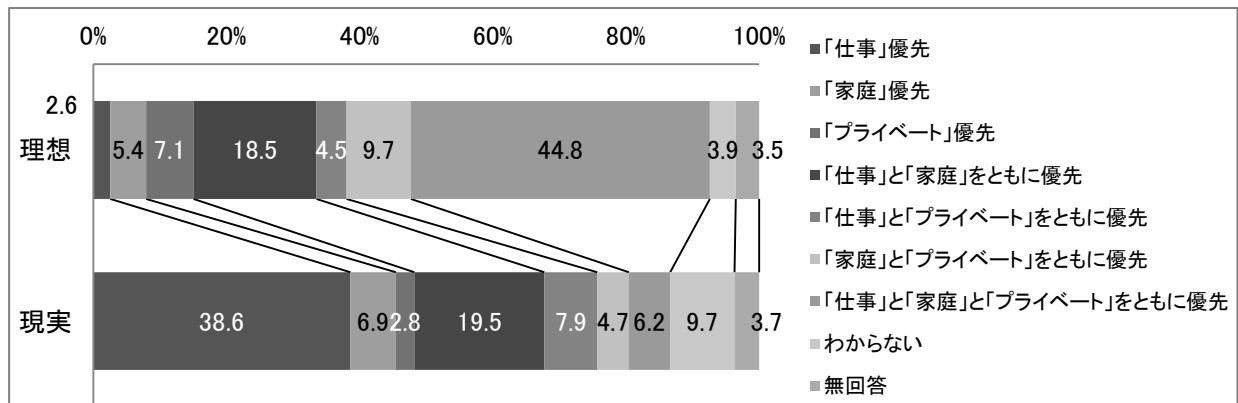


企業は、育児休暇を取得しやすい環境整備を進める一方で、働く男性も家事や育児に関わることができるよう、長時間労働にならない働き方を模索するなどの努力が求められています。

また、町内に多い宿泊業や飲食業あるいは農業従事者の働き方として、長時間労働が常態化しやすい、シフト制によりまとまった休暇が取りにくい、IT化が進みづらくマンパワー中心の運営形態になっているなどの特徴があり、柔軟な働き方が難しい職種であるといえます。同業種における働き方改善の好事例について情報提供したり、導入に向けた啓発を推進する必要があります。

また、「仕事」、「家庭」、「プライベート」の優先度について、理想ではすべてをともに優先したいという回答が最も多くなっているものの、現実では仕事優先が最も多くなっていることから、理想と現実の間に大きな乖離があることがわかります。

■ 「仕事」、「家庭」、「プライベート」の優先度について（R02 町民意識調査）



家庭・・・家事・子育て・介護 等 プライベート・・・ 趣味・学習・地域活動・ボランティア・休養 等

労働に縛られた生き方を見直し、男女ともに家事・育児・介護に参画したり、地域活動への参加や自己研鑽のための学習等の、個人の時間を大切にしたりすることは、生活に満足感をもたらす、勤労意欲の上昇や幅広い視野を持つ人材の育成につながります。

誰もが、仕事と仕事以外の生活を両立でき、一人ひとりのライフスタイル・ライフステージに合った生き方を選択できるよう、多様で柔軟な働き方や就労環境に関する法・制度の普及促進を図るとともに、子育てや介護に対するより一層の支援の充実が求められます。

用語

※1ワーク・ライフ・バランス：働くすべての人が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

【施策の内容】

(1) 仕事と育児・介護等の両立支援の充実

施策	具体的取組	関連課
①子育て支援事業の充実	延長保育や休日保育、一時保育、子どもの居場所づくりなど、希望者が誰でも利用できる、多様なニーズに応じた子育て支援サービスの拡充に努めます。	健康福祉課
②託児サービスの充実	子育て中でも地域・社会活動や学習等の機会を確保できるよう、会議や集会、健診時等の託児サービスの充実を図ります。	各課
③地域包括ケアシステムの充実	保健・医療、介護等に関する各種サービスの提供や、相談・支援体制の整備の強化を図ります。	健康福祉課

(2) ワーク・ライフ・バランス推進のための啓発

施策	具体的取組	関連課
①町民や企業等への教育・啓発	ワーク・ライフ・バランスの必要性の理解促進のため、町民や企業、自営業者などに対する情報提供や各種講座・研修を実施します。	人権政策室
②企業等への各種制度の普及促進	育児・介護休暇制度やフレックスタイム(※2)、アウトソーシング(※3)やテレワーク等の多様な働き方につながる制度に関する情報提供を行い、普及促進を図ります。 また、観光商工業・農業等の従事者に対し、働き方改善の模範となるような事例の提示などを行います。	人権政策室 観光商工課 農林課

用語

※2フレックスタイム：1か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度で、労働者がその生活と業務の調和を図りながら、効率的に働くことができ、労働時間を短縮しようとするもの。

※3アウトソーシング：業務の効率化等を目的に、業務の一部を外部の協力先に発注すること。

基本目標3 健やかで安心できる自立した生活づくり

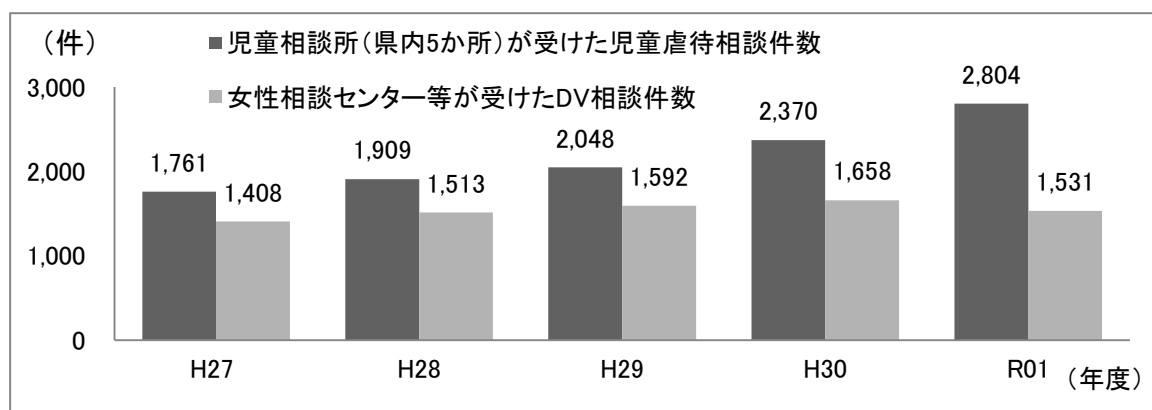
施策1 あらゆる暴力等の予防と根絶

【現状と課題】

男女共同参画社会の基本にあるのは、男女の人権の尊重であり、あらゆる暴力やハラスメントは、性別や間柄などに関係なく、決して許されることのない重大な人権侵害です。しかしながら、ドメスティック・バイオレンス（DV）（※1）やストーカー行為、セクシュアルハラスメント（※2）、パワーハラスメント（※3）、マタニティハラスメント（※4）、SNS等を介した性犯罪やデートDV（※5）などの人権問題も多数発生しており、これらの被害者の多くが女性となっています。また、子どもがDV被害者の親から虐待を受けるなど、DVが起きている家庭では児童虐待も同時に行われる場合があります、暴力の負の連鎖が懸念されます。

県内においては、DVや児童虐待等の相談件数が年々増加傾向にあり、被害者に対する相談・支援の強化や、未然防止に向けた対策が求められています。

■「長野県が受け付けた児童虐待・DV等の相談件数」（長野県県民文化部プレスリリース資料）

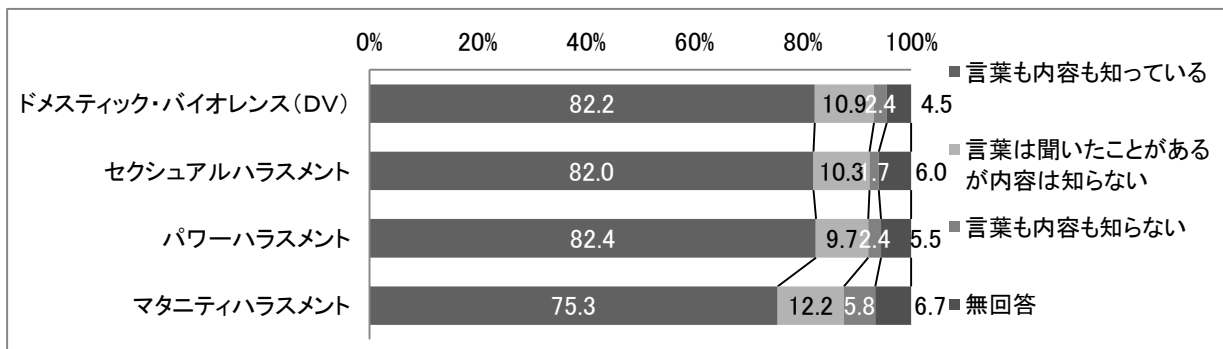


町では、あらゆる暴力や児童虐待、ハラスメントなどの未然防止・早期発見・早期対応のため、広報活動や研修による教育・啓発を推進するとともに、民生児童委員や人権擁護委員、関係機関等との連携による相談・支援体制の整備を進めてきました。

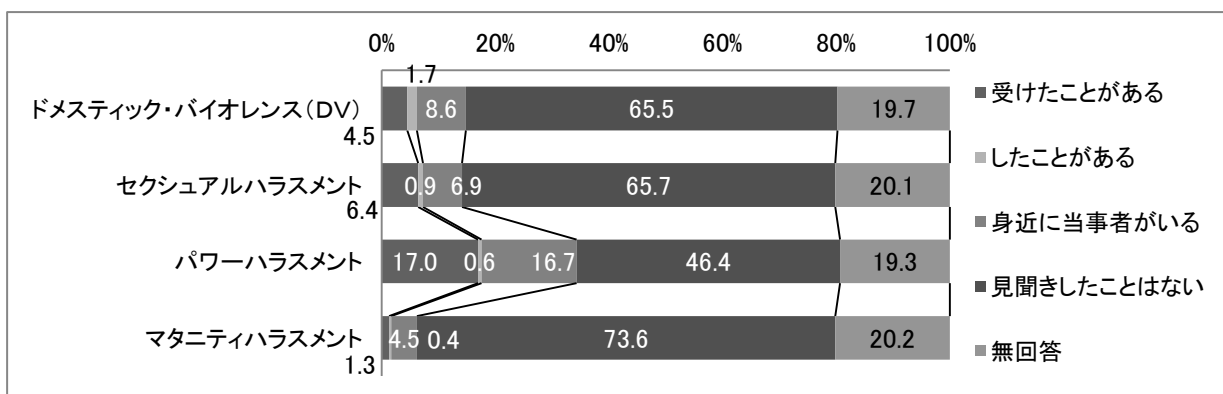
町民意識調査結果のDVやハラスメントの認知について、いずれの人権問題においても、大多数の町民は、言葉も内容も認知していることが分かります。また、経験について、すべての人権問題において「受けたことがある」、「したことがある」との回答が一定数あり、町内でもDVやハラスメントの被害者、加害者がいることがみてとれます。パワーハラスメントについては、受けたことがあったり、身近に当事者がいたりする人が特になくなってきています。

令和2（2020）年6月の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正による、事業主や労働者に対するセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止対策の強化、また、「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（労働施策総合推進法）」の改正により、パワーハラスメントの防止措置が事業主の義務とされたことなどを踏まえ、法の周知徹底を進めていく必要があります。

■ドメスティック・バイオレンス（DV）やハラスメントの認知（RO2 町民意識調査）



■ドメスティック・バイオレンス（DV）やハラスメントの経験（RO2 町民意識調査）



暴力やハラスメント等の予防・根絶のため、あらゆる機会を通じた教育・啓発により、あらゆる人権問題や犯罪行為を許さない意識づくりを継続して行う必要があります。また、被害者がためらうことなく迅速に相談できるよう、相談窓口の広報周知に努めるとともに、関係機関との連携による被害者に対する相談・支援体制の整備、保護機能の強化、自立に向けた支援の充実などが求められています。

用語

- ※1ドメスティック・バイオレンス（DV）：一般的には「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、場合によっては親子間の暴力等を含めた意味で使うこともある。
- ※2セクシュアルハラスメント：男女雇用機会均等法における定義では、①職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること。②性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること、とされている。
- ※3パワーハラスメント：職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、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。
- ※4マタニティハラスメント：妊娠・出産、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取扱いのこと。
- ※5デートDV：交際の異性への暴力行為。殴る、蹴るといった身体的な暴力のほか、罵倒（ばとう）する、金銭を要求する、性行為を強要するなどの行為も含まれる。

【施策の内容】

(1) あらゆる暴力等の予防・根絶に向けた意識啓発

施策	具体的取組	関連課
①あらゆる暴力行為やハラスメント防止のための教育・啓発	行政、学校、地域、企業等あらゆる場において、DVや児童虐待、ストーカー行為、ハラスメント等に関する正しい知識の普及を進めます。また、企業等に対し、法令に基づくハラスメント対策に関する情報提供を行います。	人権政策室 健康福祉課 教育委員会
②若年層に対する意識啓発	学校において、性被害等に関する啓発を行うとともに、性に関する有害な社会環境の排除に取り組みます。	教育委員会

(2) 被害者救済のための相談・支援体制の充実

施策	具体的取組	関連課
①相談員等の育成とスキルアップ	相談にあたる者が、女性相談や児童相談に係る研修を積極的に受講し、相談業務に対する知識醸成・技能取得を図ります。	人権政策室 健康福祉課
②相談窓口等の広報周知	広報誌、ホームページ、パンフレット等の媒体や、各種講座・研修等の機会を通じて、相談窓口や支援制度等の広報・周知を行います。	人権政策室 健康福祉課
③庁内外の関係機関との連携強化	被害者救済に対する迅速かつ適切な対応のため、庁内の各課や関係機関などとの連携を強化します。	人権政策室 健康福祉課 教育委員会

施策2 生涯を通じた心と体の健康づくり支援

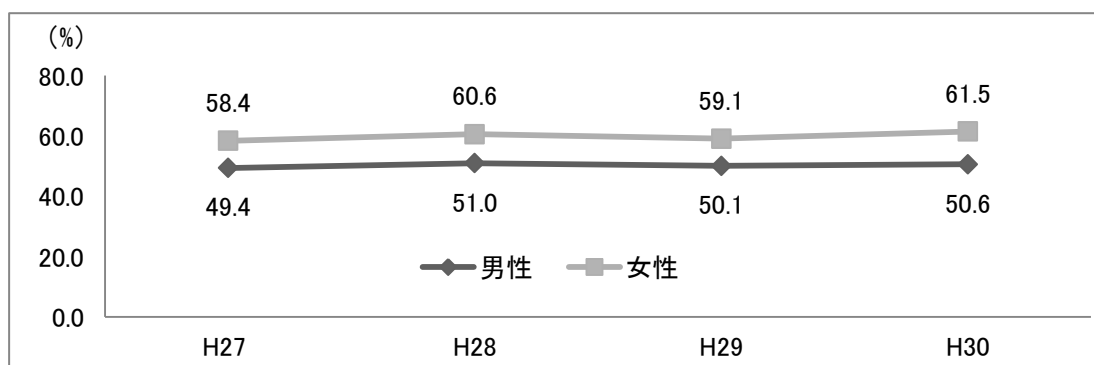
【現状と課題】

自分自身を大切にし、健康な生活を送ることは、誰もが持つ権利であり、生きるうえでの基本です。女性も男性も、それぞれの身体の特徴を理解して思いやりをもって生活することが、男女共同参画社会を形成する重要な要素の一つです。

町では、小中学校における成長過程に合わせた性教育により、児童生徒に対し妊娠や出産に関する適切な指導を行っています。また、妊産婦に対する子育て制度の周知や、子どもの父母に対するセミナーの実施により、母性保護のための啓発を推進しています。更に、各種健（検）診や保健指導の実施、啓発講演会の開催、相談窓口の設置等を通じて、あらゆる町民の心身の健康づくりを推進しています。特定健診受診率は、女性がおよそ60%、男性がおよそ50%で推移しており、女性の方が受診率が高い傾向にあります。今後も、更なる受診率の向上を目指し、町民一人ひとりが「自分の健康は自分でつくる」という自己管理意識を高めていく必要があります。

■山ノ内町特定健診受診率*推移（健康福祉課）

* 40-74歳の国民健康保険加入者で、特定健診を受診した人の割合

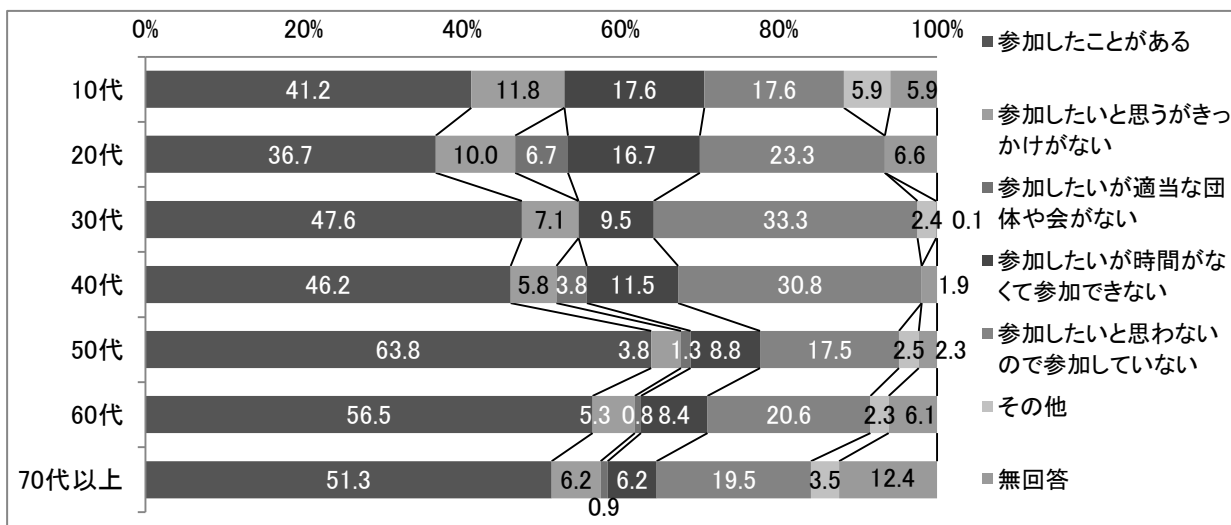


現代社会では、ストレスや生活習慣の乱れにより、心の病や生活習慣病など心身に何らかの不調を訴える人が増えています。令和元（2019）年の全国の自殺者数は20,169人で、10年連続減少していますが、男性が69.8%を占めています。体と心の健康は密接に結びついており、その原因から背景事情を考慮し、様々な角度から対策を講じる必要があります。

また、高齢化社会により、認知症や寝たきりになる高齢者が増加している中、誰もが心身ともに健康で豊かな生活を送れるよう、生涯にわたった学習機会の確保や、生きがいづくりが求められています。本町では、公民館事業である「山ノ内町シニア大学」をはじめとする各種教室や団体・サークル活動等の生涯学習により、あらゆる町民の生きがいづくりや地域社会への参加を推進しています。

町民意識調査の結果では、区の行事や公民館活動などに自主的に参加したことがある人の割合は、10代、20代などの若い年代ほど低い傾向がみられることから、若年層のつながりづくりにも力を入れていく必要があります。

■区の行事や公民館活動、社会貢献活動などに参加したことがあるか（RO2 町民意識調査）



引き続き、男女問わず誰もがあらゆる世代と共に社会の重要な一員として、生きがいをもって活躍できるよう、多様なニーズに応じた生涯学習活動やスポーツ・芸術文化活動等を充実させ、仲間づくりや地域の活性化を図る必要があります。

【施策の内容】

(1) 性と生殖に関する教育・啓発の推進

施策	具体的取組	関連課
①学校における性と生殖の知識についての適切な教育	学習指導要領や子どもの個性・発達段階等に 応じて、心のつながりや命の尊厳を重視した 適切な性教育を行います。	教育委員会
②母性保護のための意識啓発	働く男女のための出産・育児に関する制度や、 子育てにおける周囲の理解・協力の必要性に ついて周知・啓発を行い、母親の孤立防止や 心身の安定を図ります。	健康福祉課
③性の多様性の理解に向けた教育・啓発	学校・地域・企業などあらゆる場において、 性的指向・性自認（※1）について、理解を 深めるための教育・啓発を行います。	人権政策室 教育委員会

(2) ライフステージに応じた心身の健康づくりの推進

施策	具体的取組	関連課
①各種健（検）診事業の充実	病気の早期発見・早期治療のために、特定健 診や健康診査、がん検診、妊産婦健診などの ライフステージに応じた健診体制や保健指導 を充実し、受診の促進を図ります。	健康福祉課
②健康づくり意識高揚のため の啓発の推進	生涯にわたる心身の健康の保持・増進のため、 健康づくりに関する各種教室や講演会等の啓 発を行います。	健康福祉課
③相談・支援体制の充実	一般健康相談や心の健康相談、運動健康相談 等の相談事業を展開するとともに、健康に関 する各種相談窓口や機関等を広く周知しま す。	健康福祉課
④生涯学習・活動の推進	老若男女問わず誰もが気軽に参加できる、多 様な学習機会を提供し、あらゆる市民の生き がづくりや社会参加を支援します。	教育委員会

用語

※1 性的指向・性自認：性的指向とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念のこと。代表的な性的少数者として、Lesbian（レズビアン、女性の同性愛者）Gay（ゲイ、男性の同性愛者）、Bisexual（バイセクシャル、両性愛者）などがある。性自認とは、自分の性をどのように認識しているのかを示す概念のこと。代表的な性的少数者としてTransgender（トランスジェンダー、身体の性と心の性が一致していない人々）などがある。

施策3 誰もが安心して暮らせる環境の整備

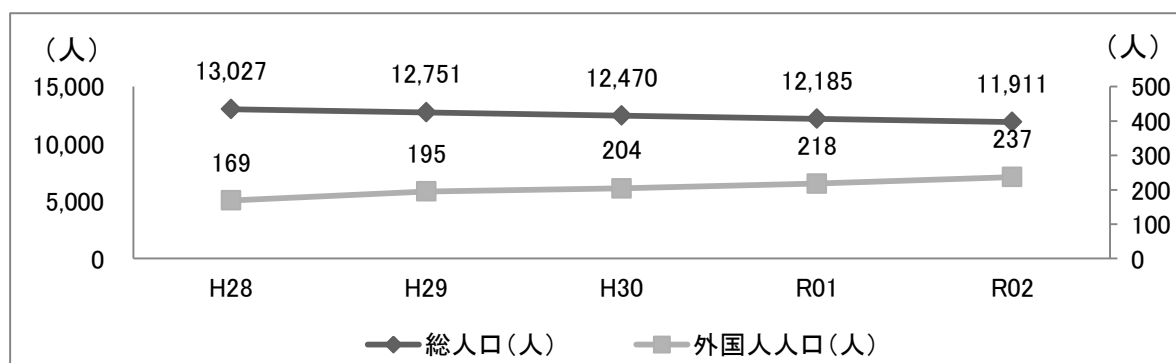
【現状と課題】

性別や国籍、障がいの有無、年齢、家族形態などに関わらず、誰もが安心して暮らせることが、社会のあるべき姿です。しかしながら、障がいのある人や高齢者、ひとり親家庭の人、外国人などは生活上の困難に直面しやすく、その対象が女性である場合、更に困難な状況に置かれる可能性があります。

高齢者に関しては、年齢に伴う判断力の低下に起因する詐欺被害や、人間関係の疎遠化による孤立死などが国民的な課題になっています。障がいのある人については、物理面、制度面、文化・情報面、心理面などにおける障壁（バリア）を社会全体で排除していくことが求められます。また、ひとり親家庭においては、収入の減少による生活困窮や、生計の維持と子どもの養育や介護等を両立させることへの負担増大が懸念されます。

町内の外国人人口は年々増加傾向にあります。それぞれの特性や知識・技能を生かした地域振興の頼もしいパートナーとして期待される一方、言語や宗教、生活習慣の違いなどから生活上に不便をきたしたり、意思疎通が図れず地域社会にスムーズに参加できない場合があることから、多言語による情報提供や相談・支援体制の推進が求められます。

■山ノ内町の総人口と外国人人口（4月1日現在）（健康福祉課）



困難を抱える女性などが社会から孤立することを防ぎ、安全・安心な環境下で自立して生きていくための支援を充実させる必要があります。

また、近年続発する自然災害等によって防災意識が高まる中で、男女間の被災時に受ける影響やニーズの違いを踏まえた配慮が必要なが指摘され、緊急時の対応に備え、様々な視点を反映した防災対策が求められています。国は、女性の視点による災害対応力の強化を目的に、令和2（2020）年に「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」を策定し、活用を推進しています。本町においても、ガイドラインの趣旨を踏まえ、防災・減災活動への女性の視点の拡大を図る必要があります。

【施策の内容】

(1) 生活上の困難に直面する女性などへの支援

施策	具体的取組	関連課
①障がいのある人や高齢者が安心して暮らせる環境の整備	安全・安心な生活環境の確保、社会的自立及び社会参画を推進するため、公共施設や道路、住宅などの整備やバリアフリー（※1）化やユニバーサルデザイン（※2）の視点に基づいた設計を推進します。	各課
	一人ひとりの適正や能力に応じた健康支援や交流の場の提供、就労支援などを行います。	健康福祉課
②ひとり親家庭への支援の充実	ひとり親家庭に対し、児童扶養手当の支給や医療費助成等の経済的支援や就労支援などを行います。	健康福祉課
③外国人が暮らしやすい環境の整備	多言語や「やさしい日本語（※3）」による各種サービスや情報の提供、相談・支援の充実を図ります。	各課

(2) 防災・復興における男女共同参画の推進

施策	具体的取組	関連課
①防災・減災活動への女性の視点の拡大	国のガイドラインに基づき、女性の視点を取り入れた災害対応のための各種計画やマニュアル等の作成・見直しを図ります。	人権政策室 消防課
	消防団や自主防災組織、防災会議等における女性の参画促進を働きかけ、女性がリーダーとしての役割を主体的に担うための支援を行います。	
	防災訓練や避難所運営に関する学習の機会への、女性の積極的な参加の促進を図ります。	

用語

※1バリアフリー：障がいのある人が社会生活をしていく上で障壁（バリア）となるものを除去すること。段差などの物理面、制度面、文化・情報面、心理面の障壁の除去も含む。

※2ユニバーサルデザイン：あらかじめ、障がいの有無、年齢、性別、人種等にかかわらず、多様な人々が利用しやすいよう、都市や生活環境をデザインする考え方。

※3やさしい日本語：一つの単語や文を短く簡素化したり、漢字にふりがなをつけたりすることにより、普通の日本語よりも簡単で、外国人が理解しやすいように配慮された日本語。外国人だけでなく日本人にとっても分かりやすく、高齢者や子ども、障がいのある人などとコミュニケーションをとる際にも有効な言葉である。

庁内外のさまざまな組織、機関、団体等が連携し、男女共同参画社会の実現をめざします。

1 推進体制

(1) 男女共同参画計画推進協議会

男女共同参画社会実現のため、行政と住民が協働して施策の推進に努めます。

(2) 男女共同参画政策庁内推進会議

庁内の関係部署が連携し、男女共同参画施策を総合的かつ効果的に推進します。

(3) 関係機関等との協力・連携

国・県や近隣市町村、関係機関等との協力・連携を図ります。

(4) 学校・家庭・地域・企業等との連携

学校・家庭・地域・企業等が男女共同参画の理念を理解し自主的な取り組みを推進するとともに、互いに連携することでより効果的な推進を図ります。

(5) 町民との連携

男女共同参画社会実現に向け活動する組織やグループなどとの連携を図ります。

2 計画の目標値

指標名	第4次プラン策定時 目標値	第5次プラン策定時	
		現状値(*1)	目標値
基本目標1 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり			
家庭で男性が家事を全くやらないと考える人の割合	—	21.9% 【令和2(2020)年度意識調査】	5% 【令和7(2025)年度意識調査】
「男は仕事、女は家庭」の考え方を肯定する人の割合	5%	4.1% 【令和2(2020)年度意識調査】	0% 【令和7(2025)年度意識調査】
慣習・しきたりにおける男女の地位の平等感について平等と思う人の割合	—	12.4% 【令和2(2020)年度意識調査】	25% 【令和7(2025)年度意識調査】
基本目標2 男女がともに活躍できる環境づくり			
審議会等における女性委員の割合	25%	23.7% 【令和2(2020)年3月31日】	30% 【令和7(2025)年3月31日】
町職員における係長以上の女性の割合	25%	25.5% 【令和2(2020)年4月1日】	30% 【令和7(2025)年4月1日】
家族経営協定締結数	50組	51組 【令和2(2020)年4月1日】	55組 【令和7(2025)年4月1日】
区等の責任ある役職はほとんどが男性であると考える人の割合	—	75.5% 【令和2(2020)年度意識調査】	55% 【令和7(2025)年度意識調査】
基本目標3 健やかで安心できる自立した生活づくり			
DVを経験したことのある人の割合	—	14.8% 【令和2(2020)年度意識調査】	0%(*2) 【令和7(2025)年度意識調査】
女性消防団員数	5人	9人 【令和2(2020)年3月31日】	10人以上 【令和7(2025)年3月31日】

*1 意識調査については、回答者総数における割合

*2 過去5年間に、DVを受けたことがある 又は したことがある 又は 身近に当事者がいると回答した人の割合

3 町民のみなさんへのお願い

～ 一人ひとりができることから行動しましょう ～

●基本目標1 「男女共同参画社会実現に向けた意識づくり」のために

- 性別による固定的な役割分担意識がないか、振り返りましょう
- 町が開催する男女共同参画に関する講座・研修に、積極的に参加しましょう
- 町などが発信する情報を、男女共同参画の視点でチェックしてみましょう

●基本目標2 「男女がともに活躍できる環境づくり」のために

- 町の審議会委員などの公募に、女性も積極的に応募しましょう
- 意欲のある女性が活躍できる職場環境、地域環境をつくりましょう
- 家事・育児・介護について家族で話し合い、分担し、協力しましょう
- 企業は、ワーク・ライフ・バランスの実現のため、多様で柔軟な働き方に配慮した就業環境を整備しましょう

●基本目標3 「健やかで安心できる自立した生活づくり」のために

- どんな行為や言動がDVやハラスメントにあたるのか、知識を深めましょう
万が一被害にあったら、必ず身近な人や相談窓口にご相談しましょう
- 企業は、ハラスメント等のない職場環境づくりや、職員のメンタルヘルスに努めましょう
- 地域社会において、さまざまな困難を抱えている人への理解を深めましょう
- 区の行事や公民館活動、社会貢献活動へ積極的に参加し、地域の人とつながりを持ちましょう

資料

●令和2（2020）年度男女がともに社会に参画し すみよい山ノ内町をつくるための町民意識調査の概要	-----30
●山ノ内町男女共同参画計画推進協議会委員名簿	-----42
●関係法令等	
男女共同参画社会基本法（抄）	----- 43
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）	----- 47
長野県男女共同参画社会づくり条例（抄）	----- 55
山ノ内町男女共同参画計画推進協議会設置要綱	----- 59
山ノ内町男女共同参画政策庁内推進会議設置要綱	----- 60
●男女共同参画行政の歩み	----- 62

令和2（2020）年度 男女がともに社会に参画し すみよい山ノ内町をつくるための町民意識調査の概要

1 調査目的

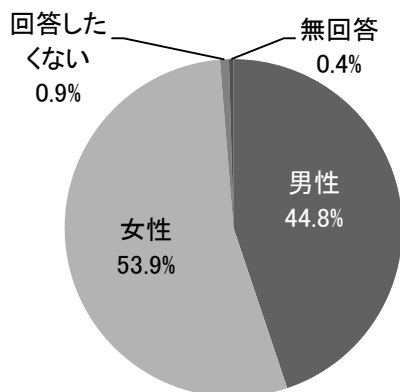
男女共同参画社会に関する意識や現状を把握し、「第5次やまのうち男女共同参画プラン21」を策定するうえでの基礎資料とし、今後の行政施策に反映させる。

2 調査方法

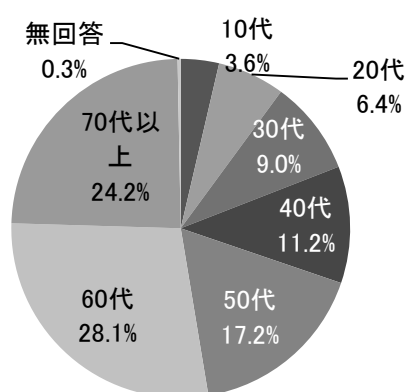
- ① 調査地域：町内全域
- ② 調査対象：令和2（2020）年6月1日現在 16歳以上の町内に居住する男女 1000人
山ノ内町男女共同参画計画推進協議員 13名
- ③ 抽出方法：住民基本台帳より無作為抽出
- ④ 調査方法：郵送調査（無記名）
- ⑤ 調査期間：令和2（2020）年7月22日～8月7日
- ⑥ 回収状況：466/1013（46.0%）

※一部の設問については、平成27（2015）年に実施した調査と比較分析するため、本調査結果と併せて掲載しています。

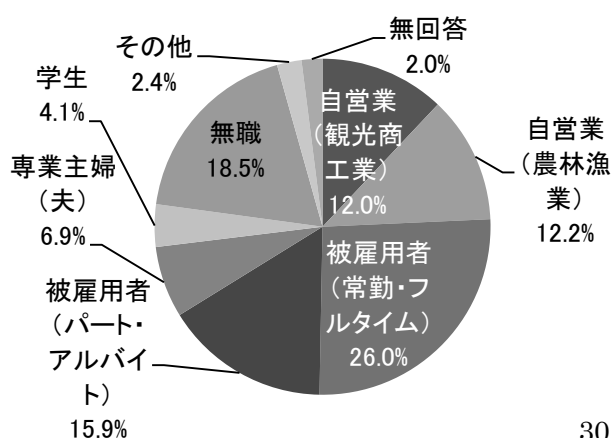
1 性別



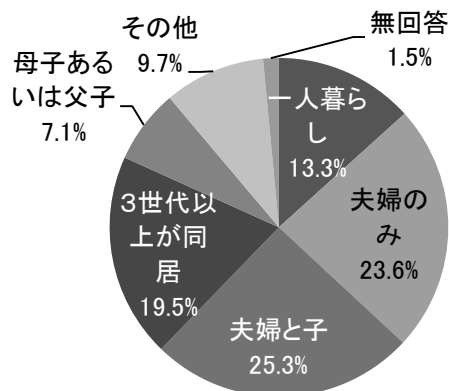
2 年齢



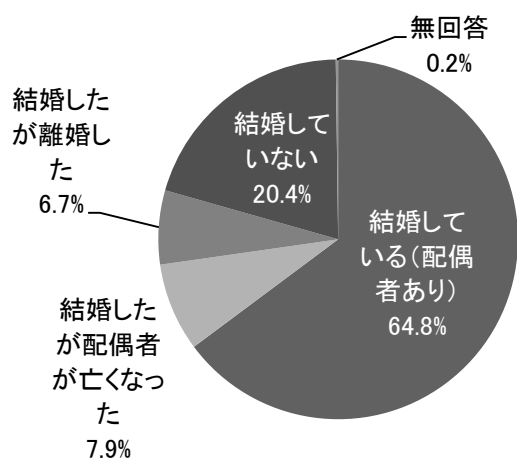
3 職業



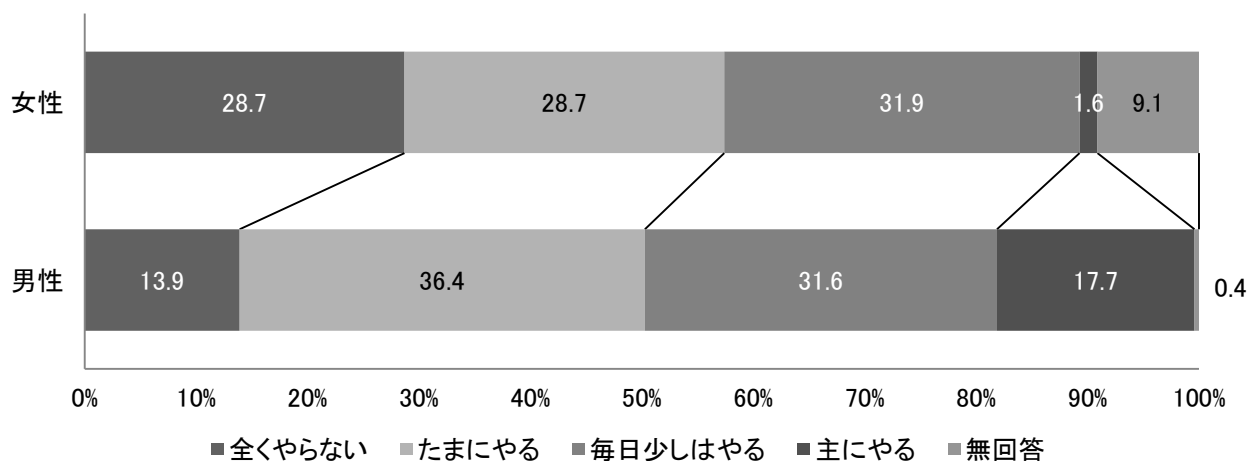
4 結婚



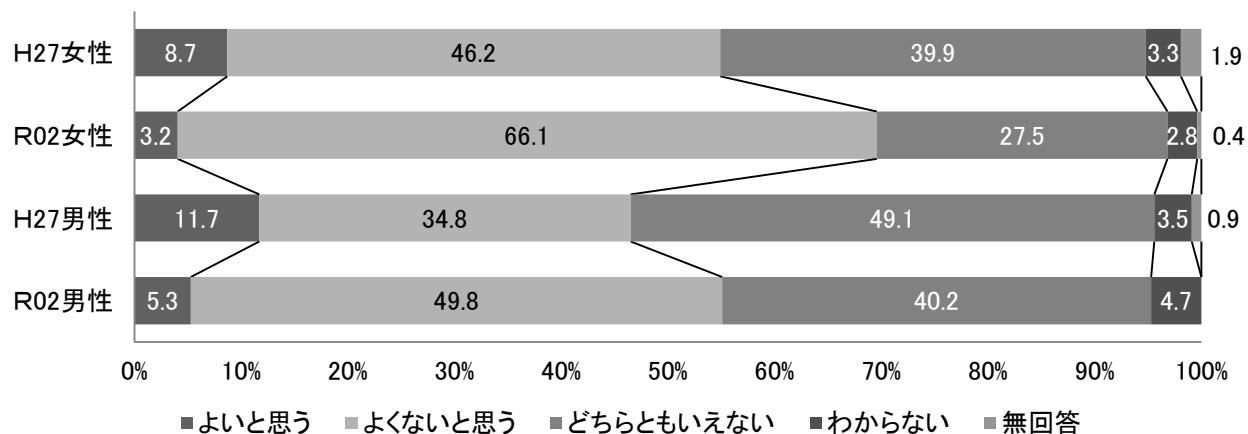
5 家族



1 あなたの家庭では、男性が家事（育児・介護などを含む）をどの程度行っていますか。

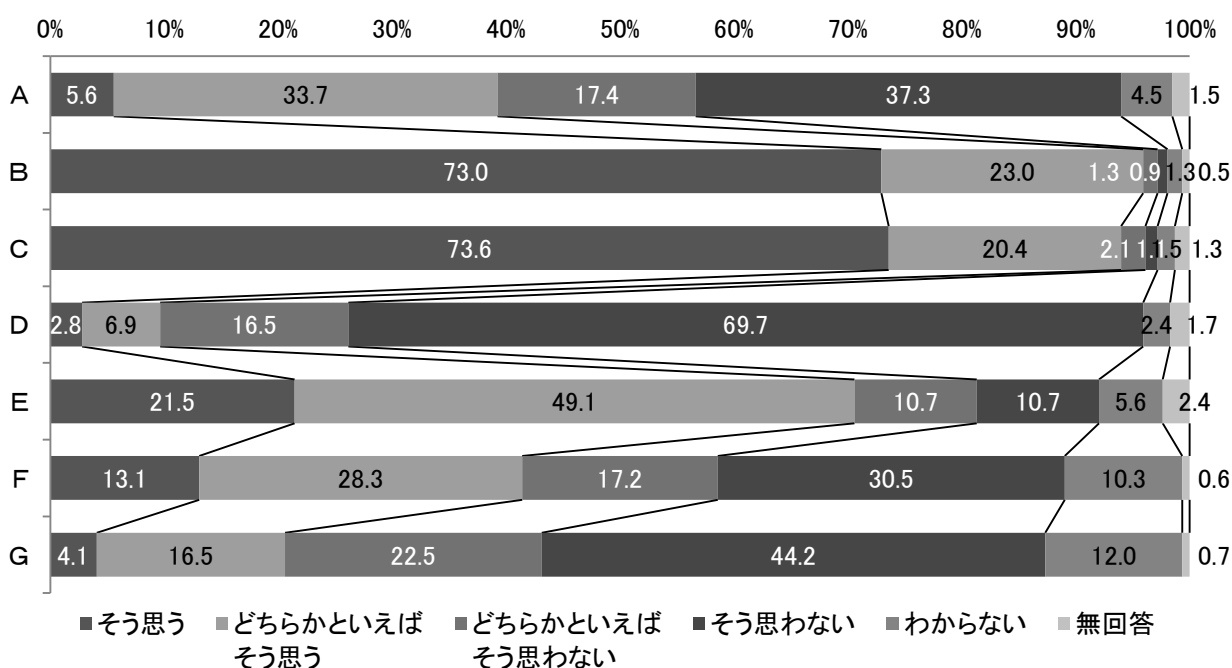


2 あなたは「男は仕事、女は家庭」という性別によって役割を固定する考え方についてどう思いますか。

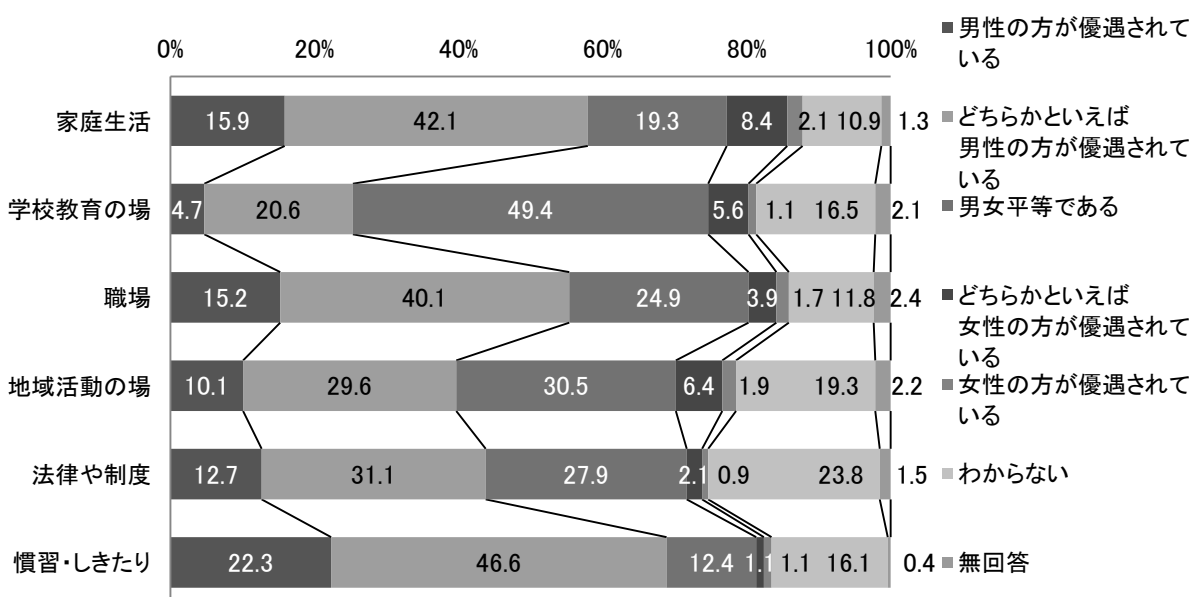


3 あなたは次のA～Gの考え方について、どう思いますか。

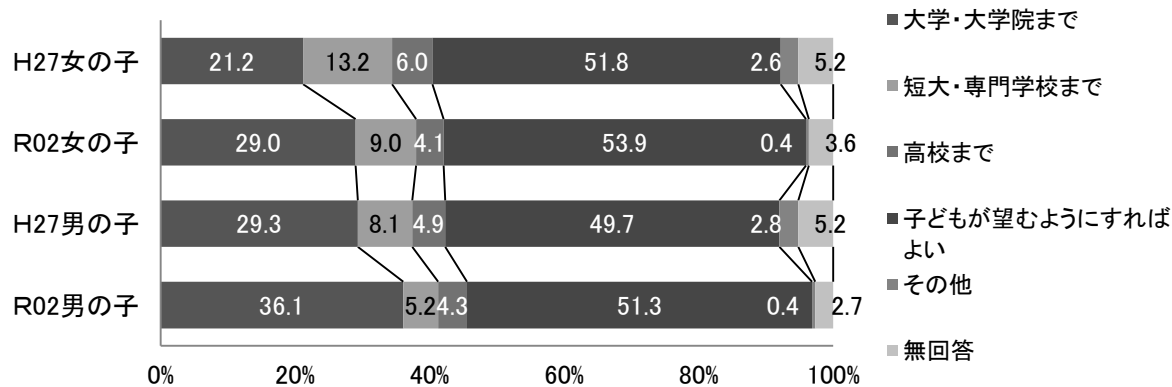
- A. 男性は外の仕事、女性は家事・子育て・介護に向いている B. 女性が仕事をもつことはよいことだ
 C. 家事・子育て・介護は男女が協力してやるべきだ D. 子どものしつけや教育は、母親の責任である
 E. 子どもが幼いうちは、女性は家庭にいた方がよい
 F. 子どもは、女の子は優しく、男の子はたくましく育てた方がよい
 G. 家庭で介護や看護が必要になったとき、女性が仕事を辞める（休む）べきだ



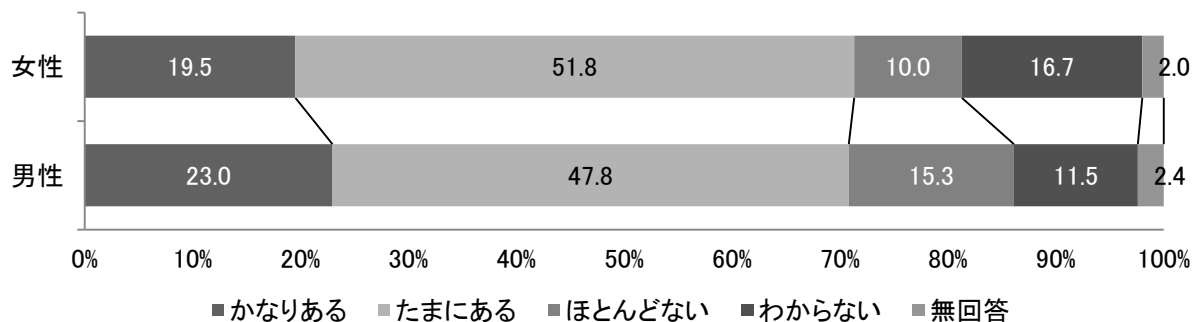
4 あなたは次の分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。



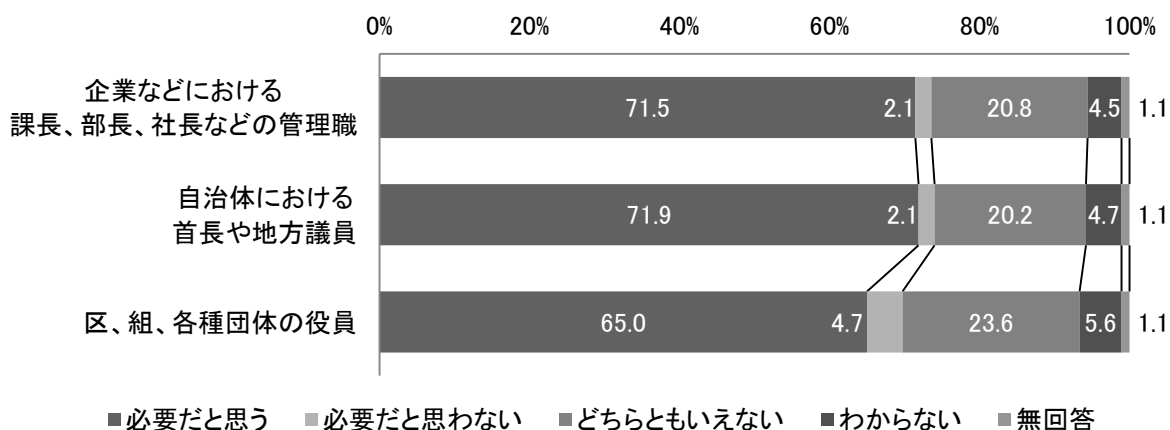
5 あなたは、自分の子どもにどの程度教育を受けさせたいと思いますか。
 子どもがいない場合はいると仮定して、男女別にお答えください。



6 あなたは、テレビやインターネットなど各種メディアからの情報が、性や男女差などに関する誤った知識や偏った考え方を助長してしまうことがありますか。



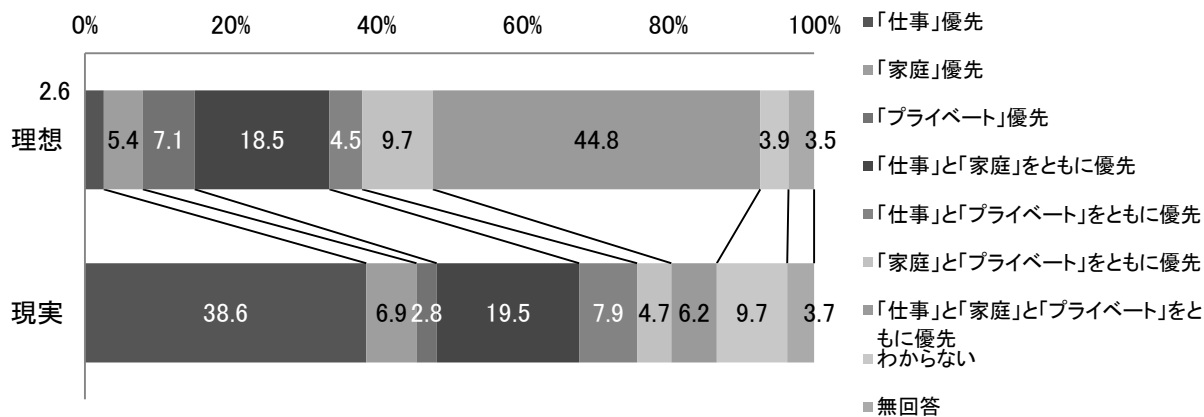
7 あなたは、次の役職に女性がつくことについてどう思いますか。



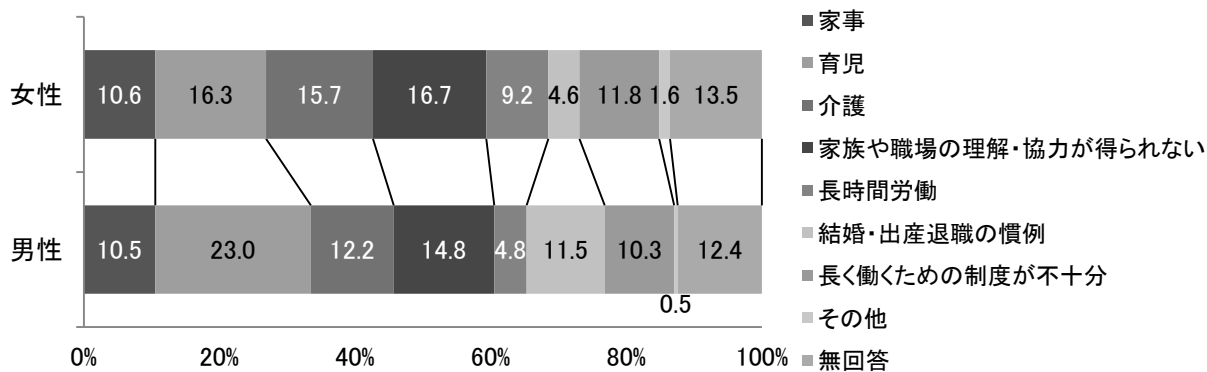
8 「仕事」、「家庭」、「プライベート」の優先度について、あなたが理想とする生活に最も近いものと、あなたの現実の生活に最も近いものを一つずつ選んでください。

家庭・・・家事・子育て・介護 等

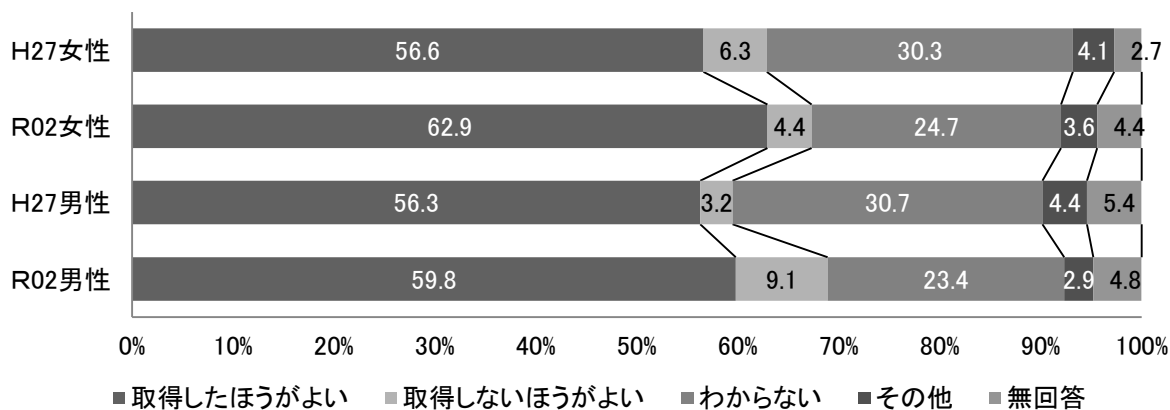
プライベート・・・趣味・学習・地域活動・ボランティア・休養 等



9 女性が働き続けるうえで、どのようなことが支障になるとお考えですか。(2つ以内)

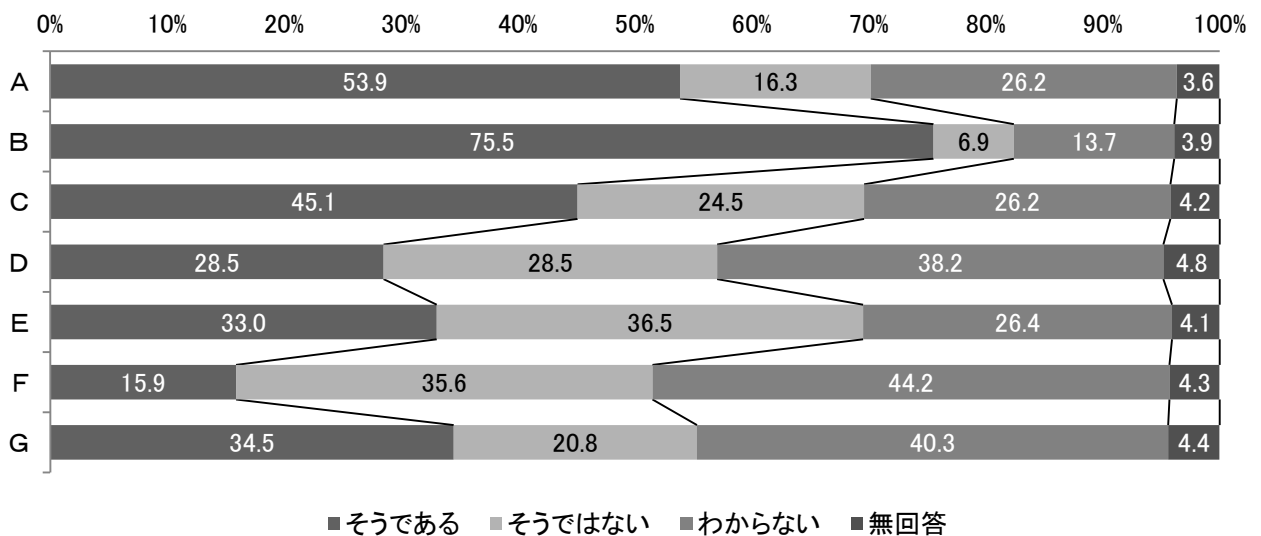


10 あなたは、男性の育児休暇についてどう思いますか。

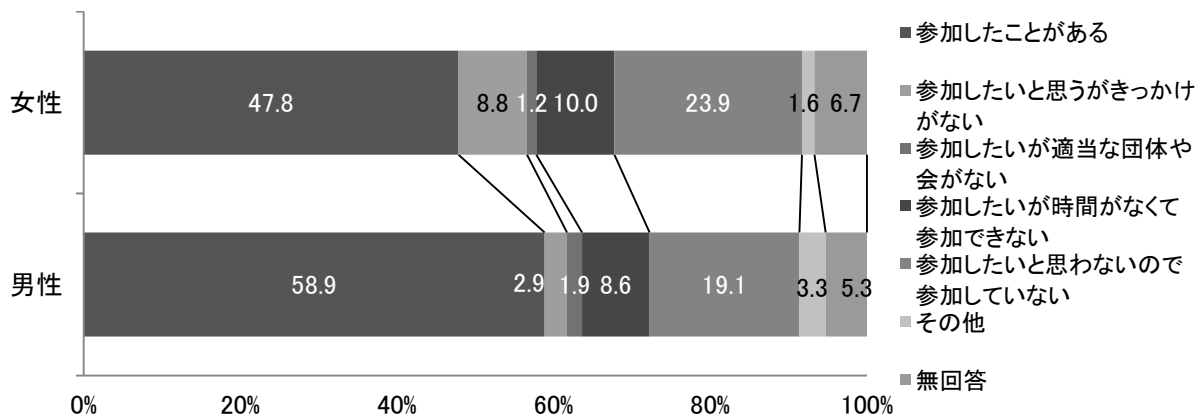


11 区等の地域での活動において、次のA～Gのような事例が見受けられますか。

- A. 区等の長は男性と決まっている B. 区等の責任ある役職はほとんどが男性である
 C. 役員や組織の運営事項は男性だけで決めている D. 実際の仕事は妻がしているのに、名義は夫になっている
 E. 力仕事は男性、接待は女性と決まっている
 F. 女性が責任ある役職につこうとすると、男性や他の女性から反対される
 G. 女性自身が責任ある役職につくのを避けている

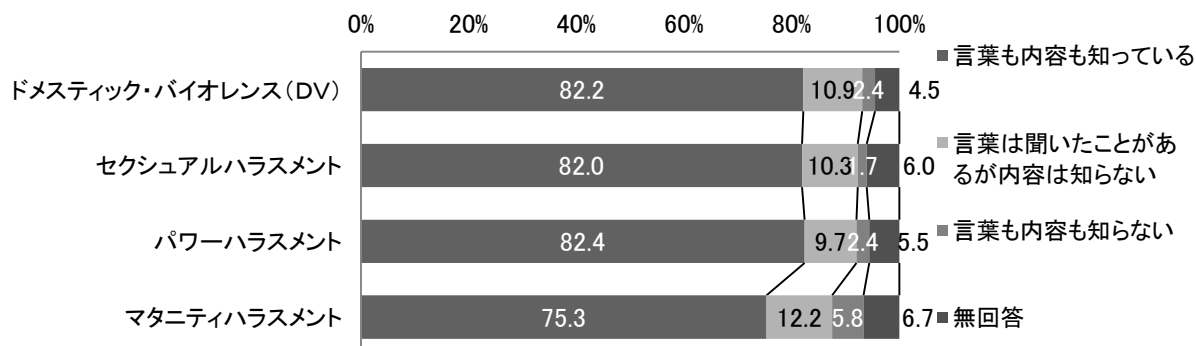


12 あなたは、区の行事や公民館活動、社会貢献活動などの自分の意思での活動に参加したことがありますか。

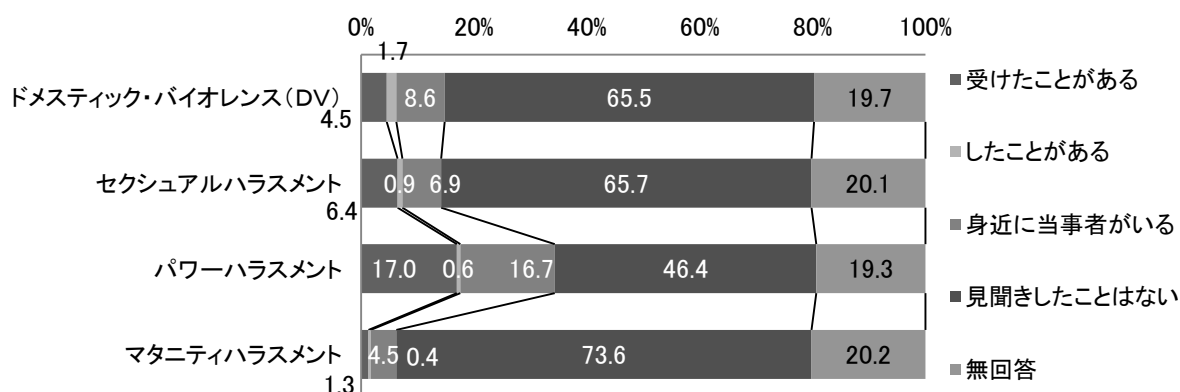


13 以下の人権問題の（１）認知 及び （２）経験について、あてはまるものを選択してください。

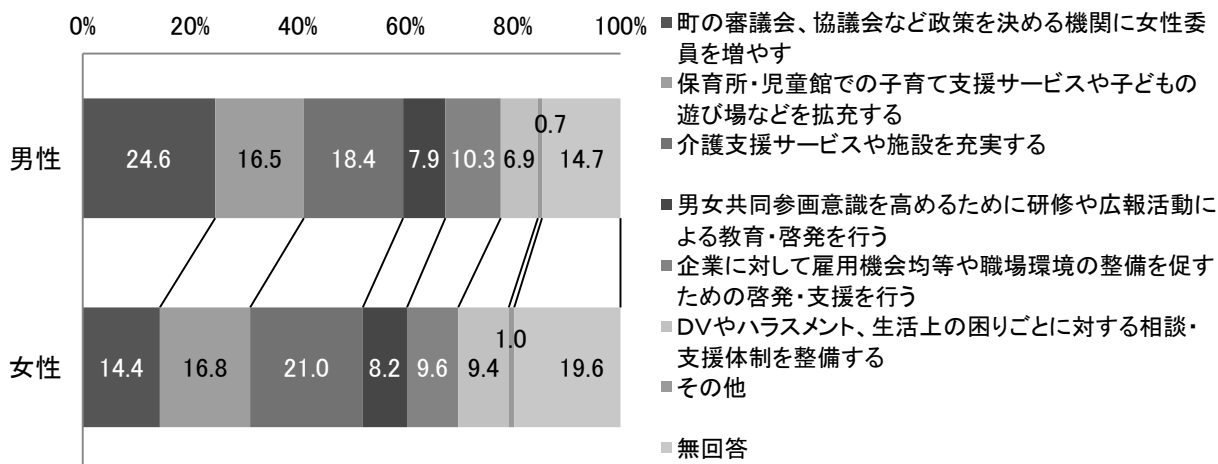
（１）認知



（２）経験



14 あなたは、男女がともに社会に参画していくため、町行政にどのようなことを望みますか。（2つ以内）



15 男女がともに参画できる社会のためにあなたがしていることや、今後したいこと、行政に対するご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にご記入ください。(一部抜粋・要点筆記)

【基本目標 1 関連】

- 私は70歳過ぎまでずっと仕事をしてきましたが、私達の時代は、男性は家事・育児は、まったく手を出さず、それが当たり前で、姑さんは、嫁は見て当たり前と言われてきました。そのためか、次に産まれる時は男に産まれたいと思いましたが、私の子供達は男性でも育児も家事もしっかり協力しており、感心し、今の時代は本当によい事と思います。(70代女性)
- 男でも女でも役割を性別で決めることはない。できる人がやる。とりあえずやってみる。できないときは、やり方を変えてみる。すぐに変えることはできないと思います。地道に止まることなくすすめていくべき事柄だと思います。(50代女性)
- 少子高齢化の時代に、男女の区別をして社会が進んで行けるとは思えません。男女の性の区別と役割を前提にして女性がどうしても潜(くぐ)らなければいけない出産・育児等を社会全体として分担していけるか、認識が変わらなければ(田舎ほど特に)男女ともに社会に参画できるのは難しいのではないのでしょうか?(60代男性)
- 性別という概念ではなく、1人の“人”として皆が接するべき。差別は、カテゴリーに分けようとするから起きるもので、女性だから男性だから〇〇人だから、という話題は時代とは逆境にあると思う。コロナの今、変わるべきです。(20代女性)
- 家庭の意識が変わらないと、区の役が来ても大変。(40代女性)
- 会社での人権活動に参加、セミナー参加など。(40代男性)
- 男女共同参画について、研修や講座などで意識が変わっていきけるような機会を多くもつことが必要ではないかと思います。又、区域での活動に於いて、特に男女共同参画の意識づくりが必要かなと思います。(60代女性)
- 男性ができるから女性もできるという男女平等は違うと思う。それぞれの立場を理解して助け合うのが良いと思う。(50代男性)
- 女性が頑張っても男性の中にはまだまだ古い考えの方がいると思います。(60代女性)
- 家事は女性のすることと決めつけないで分担しています。今後は、男女のしていることを相対して体験してみることもやってみたい。(60代男性)
- 男女で考えていることに違和感を感じます。1人1人の個に応じてこそ、住みよい、生きやすい社会、世の中に近づけるのではないのでしょうか。(50代女性)
- 育児や家事など主に私がしていますが、主人も担当してもらえるところお願いしたり協力してやっている。(30代女性)
- 相手を思いやる気持ちを持つこと、自分の意見を持つこと、物事を自分の意志で決めること。うそやごまかしをしない。小さい頃から、人として尊重した教育を家庭や学校・ご近所でしていけたらいいと思います。(50代女性)
- 家では夫婦間で男女の役割に違いはあまり感じてはいませんが、このような作業になると男女の違いが出てきます。多くの男性が同じようならジェンダーフリーの本来の姿を掘り起こす作業は大変だと思いますが、私個人的にはこれまでにいくつかのお世話になった職場で、様々な面

で” 良い会社” と思った会社程、徹底して質 13 的な研修はやっていました。結果、業績も人間関係、環境も良いものになっていました。良い町づくりのために皆でたゆまぬ努力が必要ですね。(60代女性)

- 性別に関係なく、やる気がある人がやれば良い。(40代男性)
- 男性の雇用(男性の確たるものがなくアルバイト故に)がしっかりしていれば、女性は子育てすべき。今は自分が育てていない。公共を使いすぎ。(70代女性)
- 今までの様に「男だから」「女だから」という時代は終わりで、誰もが自由に自分の思った様に生きてよい時代が来ていると思います。介護の現場は、女性のトップも多く、男女平等に近いと思います。若い子育て中のお父さんも、昔とは大違いで家事・育児に大変協力的です。(60代女性)

【基本目標 2 関連】

- 行政に対し、もっと女性の参加を望みます。(50代男性)
- 女性は子供が生まれても長く働けるようにして下さい。(50代男性)
- 町長や町職員の半数を女性にする。(50代男性)
- 女性が意見や意志を発信できる機会を増やす。(50代男性)
- 女性が多い職場で決定権を持つ人が男性しか出されない。町内では社協が該当し、さらに、町外の人が実質トップで山ノ内町の介護現場を取り仕切ってるのは、どうなのか。女性軽視の現状を改善されるような行政からのアプローチが欲しい。(60代女性)
- 女性が自治体、区などの役員につくこともあるが、会議などがある時、男性は何もせずそのまま出席するのに、女性は仕事から帰ってきて食事などの支度をしていかななくてはならない場合が多いので、そういった小さな所で女性が外に出にくくなっている事があるのかなと思いました。(30代女性)
- 高齢化が進む一方のこの町に必要なものは、子供を育てる環境が十分に保障されている自治体でなければ、この町の先はない。(10代男性)
- 今後 10 年を目標に町役場課長職全て女性にしてみたいかでしょうか。(50代男性)
- とりあえず女性の組長・区長を誕生させる事。(60代男性)
- 農家は、特に一緒に仕事をする事が多く、家へ帰れば仕事以上にすることが多すぎる。いかに1日のストレスをためないようにするか、今は大変です。ともに協力していければと思います。(60代女性)
- 親が認知症になり、自分は仕事をしていかなければ生活ができなくて悩んでいます。重症ではない為、介護まではいかないと考え、仕事の時間など減らしていますが、相談にのって頂く、又は助けて頂ける方法などの悩み相談を増やして欲しい。(40代女性)
- 料理やそうじなどは自分もしている。区や公民館等の仕事(役職)に女性が就くことがスムーズに行えるような対策をとるべきだと思います。(60代男性)
- 観光・農業の当町では、女性の参画が大きいと思う。(60代男性)
- 土日勤務の家庭の為に、保育所・児童館も運営してほしい。(40代女性)
- 女性の町会議員が増えればいいと願っています。(70代女性)

- 介護の場を増やして欲しい。これからも老人が増えていくから。(60代女性)
- 区・組の役員の懇談会に女性が参加するのは抵抗があるのではないか。検討課題とするべき。(50代男性)
- 女性特有の月経(月1度)を男性はつらさが分からないので、男社長の会社は、相談しづらいですし、分かってもらえない。(20代女性)
- 頼れる親族がない家庭は仕方ない。育児休暇が必要と思う。(60代女性)
- 行政の役員に無理して女性を増やそうとするのは、おかどちがいだと思う。女性であろうと男性であろうと最適な人ができるべきで、性別でとやかく言うことのない町民で私はいたい。行政は、そのための支援をしてほしい。(50代女性)
- 短い時間で出来るパート仕事やおさえたパート仕事の需要開拓して欲しい。(30代女性)
- 18歳以上の学生で山ノ内在住の住人にも援助があるべきだと思う。進学・学費は、18歳未満はたくさんの補助があるのに比べ、多額にかかる方にはなにもないのは不公平に思う。(20代女性)
- 休暇を取らなくても日々育児に協力してくれれば良いと思う。(70代女性)
- 病児保育の充実(50代女性)
- 隣組など地域自治組織に参加するのは戸主(男性)が多い習慣がある。これを打破する方策がないだろうか。(70代男性)
- 家事育児は、出来る限り行っている。(当りまえ)区や組の組織に女性はもっと参加すべきと思う。長=男性という固定概念が必ずあると思う。本当の男女平等を目指すのなら区や組の長を女性が普通に出来ていないと駄目。そんな自治体になる様、町行政からも町民に周知指導してもらいたいと期待します。(40代男性)
- 区、組、各種団体、それぞれの組織の中で、発展的な部分も含めて考えていかなければならないと思っています。(60代男性)
- 若い人が働きやすい職場を作ってもらいたい。(50代女性)
- 育児休暇も育児に使わない人がいそう。女性は嫌でもうそをつく事もできないので育児をする休暇になる。(20代女性)
- 育児休暇を取った男が、きちんと育児をするなら取得してもよい。(30代男性)
- 地方で女性が働き続けるには、(企業が少ないため)、自分で資格を取ったり、勉強して学歴を持つことも必要。社会人になっても学ぶ女性が増えるよう、行政でもそれを支援するような補助金などがあるとよいと思う。その学習歴は、いずれ地域に貢献され変換されるものになると思うので。(40代女性)

【基本目標3 関連】

- 地域の役員等を仕事に支障があるという理由でやりたがらない方が多くて困ります。定年も65歳まで延長する会社も多く、地域の役員も高齢化しています。会議や地区行事に参加するにも、行政の方からも企業に地域の行事に出やすいようにアプローチしてほしいです。(50代男性)
- 母の職場のパワハラがひどすぎる。女性の職場の上下関係は、ストレスと病気につながって

る。母子・父子家庭の支援がたりなすぎる。お金の面、家庭環境をもっと充実させてもらわないと私たちの進みたい進路に夢をもってすすめない。(10代女性)

- 町内にお世話になって6年、まずは公民館事業の習い事に昨年より参加している。町内の方々とコミュニケーションをとり自分の仕事等に役立てるつもりでいる。超高齢者社会になる現在、行政も会社も今までのやり方を変える時期に来ていると感じる。(50代女性)
- 区の行事など家族に任せている。あまり関心をもっていなかった。(30代女性)
- 男と女がということではなく、一人の人として、お互い尊重し合えばいい。山ノ内は、くらすのも子どもが育つ環境もとてもいいと思う。参画できるそもそもの人を増やせる(増えていく)取り組みをこれからもしてほしい。(30代女性)
- 区の行事、社会貢献活動はあまり参加したくない。しかし、自分の趣味等には参加する事が多いような気がする。(70代女性)
- DV やモラハラから逃げるための相談の場やシェルターなどを整備し、必要とする人に周知してほしい。(30代女性)
- 区の行事などは今後も積極的に参加していきたい。(60代女性)
- 公民館・公会堂が禁煙になっておらず、行事等で参加・利用することが苦痛である。子どもやタバコをすわない人の健康が心配である。(20代男性)
- 同居している彼の息子に精神的、言葉的な暴力を受けた事があります(ケガも)。(40代女性)
- 企業だけでなく、自営業の人たちの学ぶ機会がなく、知識が欠落していると感じるので、町でそれを学ぶことができれば良いと思います。セクハラ・マタハラ等の人権問題は、皆が正しく理解するべきですが、関心のない人は問題を考えようとせず「無知」ということにより、知らないうちに人を傷つけています。(30代男性)

【その他】

- 住みやすい町づくりにして下さい。(50代男性)
- 弱者に対する支援をお願いしたい。自分に出来ることを今後もしていきたい。(70代男性)
- 行政が音頭をとりをするとたいがいがおしつけである。行政ばかりで考えても、実態にあっていない事の方が多い。(60代女性)
- 寝た子を起すなどは言わないが、もっと一般市民の声を聞いてほしいと思う。行政のみで動いていると思う。共同参画社会といっても若い世代はいいだろう。でも、年配の世代の男性・女性共に考えが根本的に変わらない限りだめだと思う。(60代女性)
- 理想と現実とに差がある。声を出すけど周りに関心がうすい。女性でがんばっている人達も多にいる。女性たちの意欲も薄いのでは。かけ声だけでなく実のある行政に期待をします。(70代男性)
- 町の人口を増やす為の施策を考えて、他県から呼び込む。旅館業、農業だけでなく、他の業種も育てるようにお願いします。結婚相談会を何回もして人口増へ。(70代男性)
- 慣習の踏襲で物事を決めている事が多いと思う。多くの意見を聞き変える勇気と受ける側が理解して協力していく姿勢が必要。いろいろなことに住民が無関心すぎると思う。(60代女性)
- 男尊女卑はよくないが・・・。行き過ぎに注意しなければウーマンリブ運動の再発となる。均

等の意味を男女とも再考すべき!! (60代男性)

- 区や学校の役がとても負担。(60代男性)
- 年上の方や地域の子供達にもあいさつをきちんとする。(60代女性)
- 年寄りの人は考えが固定的。一言目に、どこの人?、結婚まだか、子供はまだか、など口にする。いろんな生き方があってよいと思うのに。(60代女性)
- 男性の意識改革も必要だが、女性の「私は女だから」と逃げる体質もどうかと思う。(50代男性)
- 今いただいている仕事を責任もってしっかりやり遂げること。そのことが自分にとっても家族にとっても、自然で幸せなことであると伝え、後進を育てていきたい。また、こういう意識で働けるのも、公務員として環境が整えられ、男女平等の意識が職場全体に高いからだ感謝している。どこの職場も学校も環境を整え、機会を確保することが意識の向上に不可欠かと思う。行政のリーダーシップもそういう意味では、とても大事であると思う。(50代女性)
- 災害・コロナの時の介護が必要な方、子どもの預かり場所について、どう考えていますか?(10代女性)
- 全て同じ事をするのが平等ではない。(60代男性)
- 高齢化社会、介護の対応。(60代男性)
- 若年層も参加して新しい発想で町政を考えていく。(30代男性)
- もっと山ノ内町が元気で住みよい町になってほしいです。(70代女性)

山ノ内町男女共同参画計画推進協議会委員名簿

(令和2(2020)年度～3(2021)年度 順不同、敬称略)

	氏名	所属役職等
会長	原 隆文	山ノ内町中央公民館長
副会長	山本 喜美子	人権擁護委員
	徳竹 栄子	山ノ内町農業委員会委員
	藤村 祥江	山ノ内町校長会代表(東小学校)
	畔上 恭子	山ノ内町保健補導員会副会長
	湯本 健	山ノ内町区長会代表
	徳竹 栄一	J Aながの志賀高原地区担当理事
	佐々木 昭子	山ノ内町民生児童委員協議会民生児童委員
	山口 辰也	山ノ内町PTA連合会長
	丸山 亮	山ノ内町保育園保護者会長
	池田 元子	J Aながの女性部志賀高原地区部長
	青木 好枝	山ノ内町商工会女性部長
	渡辺 輝子	農村生活マイスター協会 下高井郡山ノ内ブロック代表

男女共同参画社会基本法（抄）

（平成 11 年 6 月 23 日公布・施行）

（最終改正：平成 11 年 12 月 22 日公布）

（平成 13 年 1 月 6 日施行）

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 12 条）

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第 13 条—第 20 条）

第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条—第 28 条）

附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を 21 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 1 章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第 4 条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことによ

り、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議

の決定を求めなければならない。

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24名以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2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10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2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1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附則

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(以下略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）

（平成27年9月4日法律第64号）

（最終改正：令和2年6月1日施行）

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十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の

状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集

の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における

活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役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、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（以下略）

長野県男女共同参画社会づくり条例(抄)

(平成 14 年 12 月 26 日公布・施行)

(最終改正：平成 19 年 7 月 17 日公布・施行)

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、女子差別撤廃条約の採択など国際社会における取組と連動しながら、男女平等の実現に向けた取組が進められてきた。

こうした国際社会や国内の動向を踏まえつつ、女性就業率が高く、女性が農業等の産業における重要な担い手になっている長野県においても、男女共同参画計画の策定を始めとした諸施策を実施してきた。

しかしながら、依然として性別で役割を固定的にとらえる意識が根強く残っており、そのことによる社会のさまざまな場面での男女間の不平等や暴力などの問題が存在し、真に男女平等な社会の実現には至っていない状況にある。

こうした中で、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が、少子高齢化の進展等の社会経済情勢の急速な変化に対応していくためにも、緊急かつ重要な課題となっている。

このような認識に基づき、県民一人ひとりが、性別によって制約されることなく、よりのびやかに暮らせる長野県を、県と県民と事業者が協働して築くことを目指して、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画社会づくりに関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会づくり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、男女共同参画社会づくり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「男女共同参画社会づくり」とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

2 この条例において「積極的改善措置」とは、前項に規定する機会に係る男女間の格差を改善する上で適切な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第 3 条 男女共同参画社会づくりは、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、直接的であるか間接的であるかを問わず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等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。

(生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重)

第 4 条 男女共同参画社会づくりは、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、男女が互いの意思を尊重し、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5条 男女共同参画社会づくりに当たっては、社会における制度又は慣行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6条 男女共同参画社会づくりは、男女が、社会の対等な構成員として、県その他の団体における政策又は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7条 男女共同参画社会づくりは、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、職業生活における活動その他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。

(国際社会の動向を踏まえた取組)

第8条 男女共同参画社会づくり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、男女共同参画社会づくりは、国際社会の動向を踏まえながら推進されなければならない。

(県の責務)

第9条 県は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会づくりに関する基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会づくり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、及び実施するものとする。

2 県は、前項の規定による施策の策定及び実施に当たっては、県民、事業者及び市町村等と協働するよう努めるものとする。

(県民の責務)

第10条 県民は、家庭、職域、学校、地域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、男女共同参画社会づくりに寄与するよう努めるとともに、県が実施する男女共同参画社会づくりの促進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第11条 事業者は、基本理念にのっとり、男女が共同してその事業活動に参画することができる体制及び職業生活における活動と家庭生活その他の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とともに、県が実施する男女共同参画社会づくりの促進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による差別的取扱いの禁止等)

第12条 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、直接的であるか間接的であるかを問わず、性別を理由として差別的な取扱いをしてはならない。

2 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、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をしてはならない。

3 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、セクシュアルハラスメント(性的な言動により個人の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与える行為をいう。第25条第1項第3号において同じ。)を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第13条 何人も、公共の場所又は公共交通機関を利用する不特定多数の者に対して表示する情報において、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又は男女間の暴力等を助長し、又は連想させる表現

(2) みだりに女性の身体を強調する等の過度の性的な表現

第2章 男女共同参画社会づくりの促進に関する施策の推進

第1節 男女共同参画計画等

(男女共同参画計画)

第14条 知事は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項の規定により男女共同参画社会づくりの促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を定めようとするときは、県民及び事業者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、長野県男女共同参画審議会の意見を聴かなくてはならない。

2 前項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第15条 県は、男女共同参画社会づくり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、男女共同参画社会づくりに配慮するものとする。

（財政上の措置）

第16条 県は、男女共同参画社会づくりを促進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

（施策の実施状況の公表等）

第17条 知事は、毎年、県が講じた男女共同参画社会づくりの促進に関する施策の実施状況及び男女共同参画社会づくりの推進状況について、その概要を公表しなければならない。

2 県は、男女共同参画社会づくりの推進状況を勘案し、県の施策等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。

第2節 男女共同参画社会づくりの促進に関する施策等

（広報活動の充実）

第18条 県は、基本理念に関する県民及び事業者の理解を深めるため、男女共同参画社会づくりに関する広報活動の充実その他の措置を講ずるものとする。

（教育活動等による意識の醸成）

第19条 県は、男女共同参画社会づくりについて教育の果たす役割の重要性にかんがみ、学校教育その他のあらゆる教育活動及び学習活動により、個人の尊重、男女平等及び男女相互の理解と協力についての意識をはぐくむよう努めるものとする。

（家庭生活における活動と他の活動との両立支援）

第20条 県は、男女が共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動と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21条 県は、自営の農林業、商工業等に従事する女性が、正当な評価のもとに、その主体性をいかし、その能力を十分に発揮して、対等な立場で方針の立案及び決定に参画する機会が確保されるための環境整備に努めるものとする。

（調査研究の推進）

第22条 県は、男女共同参画社会づくりの促進に関する施策の策定及び実施に必要な調査研究を推進するよう努めるものとする。

2 知事は、前項の調査研究において必要があると認める場合は、事業者の協力を得た上でその事業活動における男女共同参画の状況について報告を求めることができる。

（県民等に対する支援）

第23条 県は、県民及び事業者が行う男女共同参画社会づくりの促進に関する活動並びに市町村が実施する男女共同参画社会づくりの促進に関する施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

（拠点施設の設置等）

第24条 県は、男女共同参画社会づくりの促進に関する施策を実施し、並びに県民及び事業者による男女共同参画社会づくりに関する活動を支援するための総合的な拠点施設を設置するとともに、全県にわたり男女共同参画社会づくりを推進する体制を整備して、これら施策の充実を図るものとする。

(県の職場における環境整備等)

第25条 県は、県の職員が勤務する職場において、次に掲げる取組を行うものとする。

(1) 性別による固定的な役割分担意識を払しょくするための取組

(2) 男女が職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うための支援

(3) セクシュアルハラスメントその他の男女共同参画社会づくりを阻害する要因による人権侵害のない環境の整備

2 県は、県の職員について、女性の登用を促進し、及び職域を拡大するための総合的な取組を推進するものとする。

(附属機関の委員等の構成)

第26条 県は、附属機関の委員等について、できる限り男女の数が均衡した構成とするよう努めるものとする。

第3節 苦情の処理等

(苦情の申出等)

第27条 県民及び県内に事務所又は事業所を有する事業者は、県が実施する男女共同参画社会づくりの促進に関する施策若しくは男女共同参画社会づくりに影響を及ぼすと認められる施策について苦情がある場合又は男女共同参画社会づくりを阻害する要因によって人権を侵害された場合は、知事に対し、その旨を申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けた場合において必要があると認めるときは、関係する他の県の機関に対し、当該申出に対する対応を求めることができる。

3 知事及び前項の規定により対応を求められた関係機関は、第1項の申出に対し、男女共同参画社会づくりの推進に資するよう、迅速かつ適正に対応するものとする。

4 知事及び前項の関係機関は、第1項の申出が男女共同参画社会づくりを阻害する要因によって人権を侵害された場合についてのものであるときは、その関係者に対して、協力を得た上で資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、助言、是正の要望その他の行為を行うことができる。

(不服の申出)

第28条 前条第1項の申出を行った者で、同条第3項及び第4項の対応等に対して不服があるものは、長野県男女共同参画推進指導委員に対し、書面により、その旨を申し出ることができる。

2 長野県男女共同参画推進指導委員は、前項の申出を受けた場合においては、別に定めるものを除き、その内容を審査し、申出者に対しその結果及び理由を書面により通知しなければならない。

3 長野県男女共同参画推進指導委員は、第1項の申出が男女共同参画社会づくりを阻害する要因によって人権を侵害された場合についてのものであるときは、その関係者に対して、協力を得た上で資料の提出及び説明を求めることができる。

4 長野県男女共同参画推進指導委員は、第2項の審査の結果必要があると認めるときは、関係する県の機関に対し、是正若しくは改善の措置を講じ、又は前項の関係者に対する助言、是正の要望その他の行為を行うよう勧告することができる。

5 長野県男女共同参画推進指導委員は、前項の勧告をした場合において、必要があると認めるときは、別に定めるところにより、当該勧告の内容を公表することができる。

6 関係する県の機関は、第4項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。

(以下略)

山ノ内町男女共同参画計画推進協議会設置要綱

(平成 14 年 1 月 30 日公布・施行)

(設置)

第 1 条 山ノ内町男女共同参画計画（以下「男女共同参画計画」という。）を効果的に推進し、男女平等社会の実現及び発展を図るため、山ノ内町男女共同参画計画推進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第 2 条 協議会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画計画の推進に係わる協議及び提言に関する事
- (2) 男女共同参画計画に関する調査及び研究に関する事
- (3) その他協議会の目的を達成するために必要な事項

(組織)

第 3 条 協議会の委員は、15 名以内で構成し、次の各号の内から町長が委嘱する。

- (1) 知識経験者
- (2) 企業または団体等の代表者
- (3) その他町長が適当と認める者

(任期)

第 4 条 委員の任期は 2 年とし、再任を妨げないものとする。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 5 条 協議会に会長及び副会長各 1 名を置き、委員が互選する。

- 2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。
- 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 6 条 協議会は、会長が招集し、会長が会議の議長となる。ただし協議会を初めて招集するときは、町長が召集する。

- 2 協議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。
- 3 協議会の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 協議会は、必要に応じ関係者の出席を求め、意見又は説明を聞くことができる。

(部会)

第 7 条 協議会は必要に応じて部会を置くことができる。

(庶務)

第 8 条 協議会の庶務は総務課人権政策室において処理する。

(補則)

第 9 条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

附則

この要綱は、公布の日から施行する。

附則

この要綱は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この要綱は、平成 19 年 7 月 1 日から施行する。

山ノ内町男女共同参画政策庁内推進会議設置要綱

(平成 14 年 1 月 30 日公布・施行)

(設置)

第 1 条 山ノ内町における男女共同参画に関する総合的な施策の推進を図るため、山ノ内町男女共同参画政策庁内推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(所掌事項)

第 2 条 推進会議は、次の事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画関係の総合的な施策の推進に関する事
- (2) 男女共同参画関係施策に関する各部局間の連絡調整に関する事
- (3) 山ノ内町男女共同参画計画の進行管理に関する事
- (4) その他必要と認められる事項

(組織)

第 3 条 推進会議は、委員長、副委員長、委員及び幹事で構成する。

- 2 委員長には町長を、副委員長には副町長、教育長をもって充てる。
- 3 委員は、別表に定める職にある者をもって充てる。
- 4 幹事は、各部局から推薦された者をもって充てる。

(職務)

第 4 条 委員長は推進会議を代表し、会務を総理する。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 3 委員は会務の執行に当たる。
- 4 幹事は、委員長の命を受けて会務に従事する。

(会議の種類)

第 5 条 推進会議の会議は、委員会及び幹事会とする。

(委員会)

第 6 条 委員会は所掌事項に関する総合的な基本方針及び推進方策を協議する。

- 2 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって構成する。
- 3 委員会は、委員長が招集し、委員長が議長となる。

(幹事会)

第 7 条 幹事会は所掌事項に関する調査及び研究を行う。

- 2 幹事会は、事務局長が招集し、事務局長が議長となる。

(事務局)

第 8 条 推進会議の事務局は、総務課に置く。

- 2 事務局に事務局長、事務局次長及び事務局員を置く。
- 3 事務局長は人権政策室長の職にある者を、事務局次長は人権政策室長補佐の職にある者を、事務局員は担当室の職にある者を充てる。

(補則)

第 9 条 この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営等に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、公布の日から施行する。

附 則 (平成 17 年 3 月 31 日訓令第 28 号)

この要綱は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 18 年 3 月 31 日訓令第 4 号)

この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 19 年 3 月 31 日訓令第 58 号)

この要綱は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 19 年 7 月 1 日訓令第 59 号)

この要綱は、平成 19 年 7 月 1 日から施行する。

別表

山ノ内町男女共同参画政策庁内推進会議委員

(1)委員会

委員長 町長

副委員長 副町長
教育長

委員 総務課長（人権政策室長） 観光商工課長
農林課長 教育委員会教育次長
建設水道課長 消防課長
議会事務局長 健康福祉課長
会計管理者 税務課長

(2)幹事会

幹事 総務課職員 税務課・会計職員
健康福祉課職員 農林課職員
観光商工課職員 建設水道課職員
教育委員会職員

(3)事務局

事務局長 人権政策室長（総務課長）

事務局次長 人権政策室長補佐

事務局員 人権政策室職員

男女共同参画行政の歩み

年	国際連合	日本	長野県・山ノ内町
1945 (S20)		・衆議院議員選挙法改正公布 (初めて婦人参政権実現)	
1946 (S21)	・婦人の地位委員会の設置	・日本国憲法公布 ・第22回総選挙で初の婦人参政権行使(女性議員39名当選)	
1947 (S22)		・教育基本法公布 ・労働基準法公布 ・労働省婦人少年局設置	
1948 (S23)	・世界人権宣言採択	・優性保護法公布	
1949 (S24)		・第1回婦人週間 (4/10~4/16)	
1955 (S30)			〈町〉 ・山ノ内町連合婦人会結成
1956 (S31)		・売春防止法公布	
1967 (S42)	・女子差別撤廃宣言採択		
1972 (S47)	・国際婦人年の決定	・勤労婦人福祉法公布	
1975 (S50)	・国際婦人年の決定 ・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(座長藤田たき氏)設置 ・総理府婦人問題担当室設置	
1976 (S51)	・国連婦人の十年 [~1985(S60)]	・婦人労働旬間設定 ・民法一部改正(婚氏続称制度)	
1977 (S52)		・「国内行動計画」策定 ・「国内行動計画前期重点目標」発表 ・国立婦人教育会館開館	〈県〉 ・社会部労政課に福祉婦人係設置 ・長野県婦人行政推進協議会設置
1978 (S53)			〈県〉 ・長野県婦人問題県民会議設立 〈町〉 ・山ノ内町婦人団体連絡協議会設立
1979 (S54)	・女子差別撤廃条約採択		
1980 (S55)	・国連婦人の十年中間世界会議(コペンハーゲン) ・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	・女子差別撤廃条約に署名 ・民法一部改正(妻の相続1/2)	〈県〉 ・「長野県婦人行動計画」策定
1981 (S56)	・女子差別撤廃条約発効	・「国内行動計画後期重点目標」発表	〈県〉 ・社会部青少年家庭課に婦人室設置
1984 (S59)		・アジア太平洋地域婦人国際シンポジウム開催 ・国籍法の改正	〈県〉 ・長野県婦人総合センター開館

年	国際連合	日本	長野県・山ノ内町
1985 (S60)	<ul style="list-style-type: none"> 国際婦人の十年 最終年世界会議(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 	<ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃条約批准 男女雇用機会均等法公布 国民年金法一部改正(婦人の年金権の確立) 	
1986 (S61)		<ul style="list-style-type: none"> 婦人問題企画推進本部拡充 	<ul style="list-style-type: none"> 〈県〉 ・「新長野県婦人行動計画」策定
1987 (S62)		<ul style="list-style-type: none"> 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定 	
1990 (H2)	<ul style="list-style-type: none"> 国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略の見直しと勧告」採択 		
1991 (H3)		<ul style="list-style-type: none"> 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」策定 育児休業法公布 	<ul style="list-style-type: none"> 〈県〉 ・「さわやか信州女性プラン」策定
1992 (H4)		<ul style="list-style-type: none"> 育児休業法施行 	<ul style="list-style-type: none"> 〈県〉 ・組織名称変更「社会部青少年家庭課女性室」 「長野県女性総合センター」 「長野県女性問題県民会議」
1993 (H5)		<ul style="list-style-type: none"> 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム法)公布 	
1994 (H6)	<ul style="list-style-type: none"> 「開発と女性」に関する第2回アジア・太平洋大臣会議(ESCAP 地域準備会合「ジャカルタ宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進本部設置 男女共同参画審議会発足 男女共同参画室設置 	
1995 (H7)	<ul style="list-style-type: none"> 第4回世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 育児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(育児・介護休業法)公布 	<ul style="list-style-type: none"> 〈町〉 ・組織名称変更「山ノ内町女性団体連絡協議会」
1996 (H8)		<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画 2000 年プラン」策定 男女共同参画推進連携会議発足 	<ul style="list-style-type: none"> 〈県〉 ・「信州女性プラン 21」策定 〈町〉 ・女性農業委員 2 名誕生
1997 (H9)		<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画審議会設置法公布 介護保険法公布 男女雇用機会均等法一部改正 	<ul style="list-style-type: none"> 〈県〉 ・名称変更「社会部女性課」
1998 (H10)			<ul style="list-style-type: none"> 〈町〉 ・町民課に「女性係」設置 「女性行動計画」策定委員会発足
1999 (H11)		<ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法施行(努力規定が禁止規定へ) 男女共同参画社会基本法公布 	<ul style="list-style-type: none"> 〈町〉 ・女性議員 2 名誕生
2000 (H12)	<ul style="list-style-type: none"> 国連特別総会「女性 2000 年会議」(ニューヨーク)開催「成果文書」「政治宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画基本計画」策定 ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)公布 	<ul style="list-style-type: none"> 〈県〉 ・女性総合センターの愛称を「あいとぴあ」に 〈町〉 ・「やまのうち女性プラン 21」策定

年	国際連合	日本	長野県・山ノ内町
2001 (H13)		<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府に男女共同参画局設置 ・男女共同参画会議設置 ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法（DV防止法）公布 	〈県〉 <ul style="list-style-type: none"> ・パートナーシップながの21(長野県男女共同参画計画) 策定 ・名称変更「男女共同参画課」
2002 (H14)			〈県〉 <ul style="list-style-type: none"> ・「長野県男女共同参画社会づくり条例」公布
2003 (H15)		<ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援対策推進法公布・施行 	〈県〉 <ul style="list-style-type: none"> ・「パートナーシップながの21」改定 ・長野県男女共同参画推進指導委員設置
2003 (H15)			〈県〉 <ul style="list-style-type: none"> ・長野県男女共同参画審議会設置 〈町〉 <ul style="list-style-type: none"> ・町議会に女性副議長誕生
2004 (H16)		<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）改正 	〈県〉 <ul style="list-style-type: none"> ・改組「ユマニテ・人間尊重課」
2005 (H17)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連婦人の地位委員会（国連「北京+10」世界会議）（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画（第2次）」策定 	〈町〉 <ul style="list-style-type: none"> ・「女性係」を「人権政策室」に改組
2006 (H18)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法改正 	〈県〉 <ul style="list-style-type: none"> ・名称変更「人権・男女共同参画課」 ・男女共同参画センターを「配偶者暴力相談支援センター」に指定 ・「第2次男女共同参画基本計画」策定 〈町〉 <ul style="list-style-type: none"> ・「やまのうち男女共同参画プラン21」策定
2007 (H19)		<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）改正 ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章策定 	〈町〉 <ul style="list-style-type: none"> ・「山ノ内町女性団体連絡協議会」を「女性団体やまのうち」に改組 ・「山ノ内町婦人問題研究会」と「ネットワークやまのうち」独立
2008 (H20)		<ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援対策推進法改正 	
2010 (H22)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画（第3次）」策定 	
2011 (H23)			〈県〉 <ul style="list-style-type: none"> ・「第3次長野県男女共同参画計画」策定 〈町〉 <ul style="list-style-type: none"> ・「第3次やまのうち男女共同参画プラン21」策定
2012 (H24)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法改正 	

年	国際連合	日本	長野県・山ノ内町
2013 (H25)		・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）改正	
2015 (H27)	・国連婦人の地位委員会 （国連「北京+20」世 会議） （ニューヨーク）	・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）成立 ・「男女共同参画基本計画（第4 次）」策定	
2016 (H28)			〈県〉 ・「第4次長野県男女共同参画計 画」策定 〈町〉 ・「第4次やまのうち男女共同参 画プラン21」策定
2018 (H30)		・「政治分野における男女共同参 画の推進に関する法律」公布・ 施行	・「女性団体やまのうち」解散
2019 (R01)		・「女性活躍推進法」「男女雇用機 会均等法」「育児・介護休業法」 改正	
2020 (R02)		・「男女共同参画基本計画（第5 次）」策定 ・「児童虐待防止対策の強化を図 るための児童福祉法等の一部 を改正する法律」施行	〈県〉 ・「第5次長野県男女共同参画計 画」策定 〈町〉 ・「第5次やまのうち男女共同参 画プラン21」策定



第5次やまのうち男女共同参画プラン21

令和3年3月発行

発行 山ノ内町

編集 山ノ内町人権政策室

〒381-0498

長野県下高井郡山ノ内町大字平穏3352-1

TEL 0269-33-3111 FAX 0269-33-4527

メールアドレス jinken@town.yamanouchi.lg.jp

ホームページ <http://www.town.yamanouchi.nagano.jp/>