

第2次東北町男女共同参画プラン(案)

～チャレンジから当たり前のステージへ～

【計画期間 令和4年度～令和13年度】

青森県東北町

目次

第1章 計画の策定にあたって

I 計画策定の趣旨	1
II 計画の位置づけ	2
III 計画の期間	2
IV 基本理念	2
V めざす将来像	3
VI 施策の体系	4

第2章 計画を推進するための施策の方向

基本目標Ⅰ 一人ひとりが活躍できる環境づくり	5
基本目標Ⅱ 安心して暮らせる社会づくり	8
基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり	12

第3章 計画の推進

I 計画推進体制	14
II 計画の進行管理	14

参考資料

男女共同参画社会基本法（抜粋）	16
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）	19
東北町男女共同参画推進会議設置規程	23
男女共同参画に関する国内外の動き	24
持続可能な開発目標（SDGs）	26

第1章 計画の策定にあたって

I 計画策定の趣旨

日本国憲法には、個人の尊重、両性の平等がうたわれており、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、男女が均等に様々な利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき男女共同参画の実現が求められています。

国際社会においては、平成27年（2015年）に国連サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、この中で設定された持続可能な開発目標（SDGs）*では、17のゴールの中に「ジェンダー平等」が掲げられ、重要な課題の一つとして位置づけられています。

国では、平成11年（1999年）に制定した「男女共同参画社会基本法」に基づき、これまで第4次にわたる男女共同参画基本計画を策定し、令和2年度には、第5次の計画を策定しました。平成27年（2015年）には「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）」が成立するなど、女性の活躍推進の動きが拡大しています。

県は、平成12年（2000年）に「あおもり男女共同参画プラン21」を策定後、社会状況の変化や現状を踏まえて、改定や見直しを行い、平成29年（2017年）には「第4次あおもり男女共同参画プラン21」を策定し、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の推進に関する施策についての計画と一体的に策定しました。

本町においては、平成24年（2012年）に「東北町男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画の推進に取り組んできましたが、令和元年（2019年）に実施した町民アンケート調査では、「男女共同参画の状況に関する町民の満足度」について、「満足している・どちらかといえば満足している」と答えた人の割合は14.4%にとどまっており、まだまだ男女共同参画社会に関する意識の浸透が進んでいないといえます。

このようなことから、これまでの取組を継承するとともに、その成果と課題、国・県の動向等を踏まえ、「第2次東北町男女共同参画プラン」を策定し、すべての町民の男女平等意識の高揚をはじめ、男女が社会のあらゆる分野に対等な立場で参画することができる社会の実現に向けた施策を一層積極的に進めていきます。

*持続可能な開発目標（SDGs）

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

II 計画の位置づけ

(1) 市町村男女共同参画計画としての位置づけ

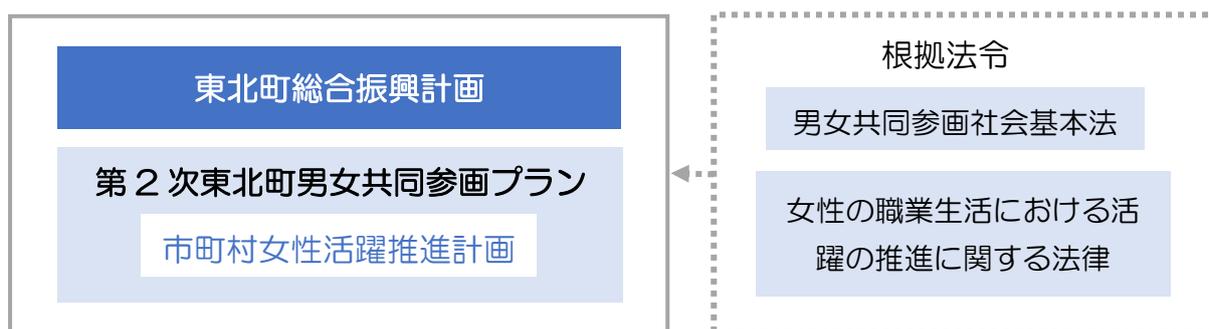
本計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に基づく「市町村男女共同参画計画」に位置づけられるものです。

(2) 法令及び関連計画との整合性

本計画は、男女共同参画社会基本法、国の「第 5 次男女共同参画基本計画」及び県の「第 4 次あおり男女共同参画プラン 21」を踏まえ、「第 2 次東北町総合振興計画」及びその他の関連計画との整合性を図ります。

(3) 市町村女性活躍推進計画としての位置づけ

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第 6 条第 2 項に基づく「市町村推進計画」に位置づけられるものです。



III 計画の期間

令和 4 年度（2022 年度）から令和 13 年度（2031 年度）までを計画推進期間とします。ただし、社会情勢の変化等により、必要に応じて見直しを行います。

IV 基本理念

この計画の基本理念は、男女共同参画社会基本法に掲げられている 5 つの理念とします。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 社会における制度又は慣行についての配慮
- (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) 国際的協調

V めざす将来像

世界の恒久平和は、私たち人類共通の願いです。人々の生命の安全が守られ、争いのない平和な社会が実現し維持されることが求められています。

男女共同参画社会実現のためには、国際的協調のもと、宗教や今日まで築き上げてきた歴史を否定することなく、それぞれの伝統・文化を尊重しながら、誰もが一步一步譲り合い、可能なものから徐々に変えていく必要があります。

一人ひとりが、自分の希望する生き方を選択することが当たり前となる社会、そして、互いに多様性を認めあい、その人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、社会のあらゆる分野に対等な立場で参画することが当たり前となる社会の実現を目指して、次のとおり「めざす将来像」を定めます。

チャレンジから当たり前のステージへ

VI 施策の体系

基本目標	重点目標	主要施策
基本目標Ⅰ 1人ひとりが活躍できる環境づくり	1 政策・方針決定過程への女性の参画促進	(1) 町の審議会等の委員への女性の参画拡大 (2) 町における女性職員の積極的登用促進 (3) 女性の人材育成と能力開発（エンパワーメント）の支援 (4) 女性の農林水産業・自営業における経営への参画促進 (5) 企業・各種団体等における女性の積極的登用の要請
	2 雇用等における男女共同参画の推進	(1) 雇用機会均等に向けた啓発 (2) 待遇確保のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進 (3) ハラスメント防止対策の促進 (4) 多様な働き方を可能にする就業環境の整備
	3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての理解の促進 (2) 安心して出産・育児のできる職場環境の整備促進 (3) 多様な保育サービス、放課後児童クラブ等の充実及び特別養護老人ホーム等へのショートステイの充実 (4) 男性の家事・育児・介護等への参画に対する企業等における理解の促進
基本目標Ⅱ 安心して暮らせる社会づくり	4 生涯を通じた健康支援	(1) 女性特有の健康問題に対する支援と理解の促進 (2) 定期健診・健康支援の充実 (3) 性と生殖に関する健康の権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に関する意識の浸透 (4) 性に関する適切な知識の普及・教育の推進
	5 貧困など生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境整備	(1) 低所得者世帯・ひとり親家庭等に対する支援対策の充実 (2) 相談しやすい窓口体制の充実 (3) 性の多様なあり方に対する理解の促進
	6 地域における男女共同参画の促進	(1) 男女が共に積極的に参画する地域づくり (2) 地域の役職への女性の登用促進 (3) 防災（復旧・復興）分野における女性の参画促進
	7 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	(1) 高齢者、障害者に対する保健福祉の充実 (2) 高齢者、障害者の社会参画の促進 (3) 外国人が安心して暮らせる環境の整備
	8 あらゆる暴力の根絶	(1) あらゆる暴力を容認しない社会風土の醸成 (2) ドメスティック・バイオレンス（DV）の防止及び被害者の救済と支援の充実 (3) 関係機関との連携の強化 (4) 相談しやすい窓口体制の充実
基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり	9 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革	(1) 固定的な性別役割分担意識や慣行の見直し (2) 男性の家事・育児・介護等への参画促進 (3) 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進 (4) 男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供 (5) 国際的な視点に立った男女共同参画の啓発
	10 多様な選択を可能にする教育・学習の充実	(1) 幼児期からのジェンダーにとらわれない教育・学習機会の促進 (2) 学校・社会教育等における男女平等に関する教育・学習の充実 (3) 女性団体への学習機会の提供

第2章 計画を推進するための施策の方向

基本目標Ⅰ 1人ひとりが活躍できる環境づくり

男女共同参画社会は、すべての人が個性と能力を発揮し、社会の様々な分野で活躍できる社会です。社会のあらゆる分野において、女性の視点や意見が反映されるよう、政策・方針決定過程への女性参画を促進する必要があります。

女性の職場進出が増加し、男性の家庭生活や育児等への参画の必要性が高まる中、男性中心の働き方を前提とする労働慣行がいまだ解消されておらず、男性の育児休業取得率は、依然低い水準にとどまっています。労働慣行を見直し、あらゆる角度から雇用等における男女共同参画の推進のための取り組みを行うとともに、多様な働き方を可能にする仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に努めます。

重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画促進

<現状と課題>

女性の活躍の推進は、多様な視点を確保することで、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現に繋がるため、男女共同参画社会の実現に必要不可欠な課題となっています。

平成27年に女性活躍推進法が成立し、各分野において女性の進出は増加しつつありますが、本町の審議会等における女性委員の登用率*は16.8%（令和2年度）、また役場における課長相当職以上に占める女性の割合（令和3年度）は0%であります。さらに、令和3年度に実施した男女共同参画に関する職員アンケートでは、職場の分野において“男女平等である”と回答した割合は28.5%と低い水準にとどまっていることから、政策・方針決定過程などのあらゆる過程で、男女が対等な構成員として参画できる社会の構築が求められます。

また、農林水産業や自営の商工業等の分野において、女性は事業の担い手として重要な役割を果たしていることから、女性自身の参画意識を高めるとともに、固定的役割分担意識を解消し、女性の経営への参画を拡大することも極めて重要な課題であります。

<主要施策>

- (1) 町の審議会等の委員への女性の参画拡大
- (2) 町における女性職員の積極的登用促進
- (3) 女性の人材育成と能力開発（エンパワーメント）の支援
- (4) 女性の農林水産業・自営業における経営への参画促進
- (5) 企業・各種団体等における女性の積極的登用の要請

＜目標とする指標＞

指標とその説明	基準値	目標値
職場において「男女平等である」と感じる人の割合 令和3年度男女共同参画に関する職員アンケート	28.5% (R3 年度)	50% (R13 年度)
指標とその説明	基準値	目標値
将来管理職に昇任することを「望む」と回答する女性の割合 令和3年度男女共同参画に関する職員アンケート	2.1% (R3 年度)	20% (R13 年度)

*審議会等における女性委員の登用率

内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和2年度）より

重点目標2 雇用等における男女共同参画の推進

＜現状と課題＞

人口減少や少子高齢化が進み、労働力人口が減少する中、働きたい人が性別にかかわらず能力を発揮できる社会づくりは、男女の基本的な人権に深く関わるものであり、極めて重要な意義をもちます。

雇用における男女共同参画の推進のためには、事業主や労働者の男女共同参画意識の高揚・醸成を図る必要があることから、男女の雇用機会均等に向けた啓発に努めるとともに企業等による積極的改善措置(ポジティブ・アクション)*の促進に努めます。

また、職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの各種ハラスメントの撲滅は、男女平等の視点から重大な課題となっています。令和元年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正されました。本改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。職場におけるハラスメントを防止するために、事業主の方針を明確化し、相談、苦情に適切に対応する体制を整備するなど、積極的な取組を行い、全ての人が働きやすい環境整備の支援を図ります。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大により、必要性の高まったオンラインの活用やテレワーク*、フレックスタイム制*の推進など、多様な働き方を可能にする環境づくりを推進します。

＜主要施策＞

- (1) 雇用機会均等に向けた啓発
- (2) 待遇確保のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進
- (3) ハラスメント防止対策の促進
- (4) 多様な働き方を可能にする就業環境の整備

＜目標とする指標＞

指標とその説明	基準値	目標値
「ポジティブ・アクション」という用語の認知度 令和3年度男女共同参画に関する職員アンケート	45.8% (R3 年度)	70% (R13 年度)

*積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

これまで慣行や固定的な男女の役割分担意識などが原因で、女性の能力が十分に発揮されていない場合に、女性を積極的に登用したり、女性が働きやすい制度、環境を整備するなどして、男女間の格差を積極的に解消しようという取り組みのこと

*テレワーク

情報通信技術（ICT）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

*フレックスタイム制

一か月以内の一定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のこと

重点目標3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

＜現状と課題＞

一人ひとりが職業上の責務を果たし、その能力を十分に発揮するためには、長時間労働の是正や年次休暇の確実な取得など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が重要な課題となっており、働き方改革関連法や女性活躍推進法の施行により、法に基づく取組が求められています。

令和3年度に実施した男女共同参画に関する職員アンケートの結果によると、「仕事」と「仕事以外の生活」について、6割以上の方が「両立をしたい」と回答したのに対し、現実に両立していると回答した人は約3割にとどまっており、まだまだ低い水準にあるといえます。このため、女性が安心して出産・育児ができる職場環境の整備を促進するとともに、男女が共に子育てや介護をしながら働き続けられるよう、保育サービス等を始めとする多様なニーズに応じた社会的支援の充実を促進します。

また、育児・介護休業法が改正され、男性も家事・育児に参画しやすい環境が整備されつつありますが、制度があっても利用しにくいといった状況があることから、制度の利用に対する理解の促進が課題となっています。

＜主要施策＞

- （1）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての理解の促進
- （2）安心して出産・育児のできる職場環境の整備促進
- （3）多様な保育サービス、放課後児童クラブ等の充実及び特別養護老人ホーム等へのショートステイの充実
- （4）男性の家事・育児・介護等への参画に対する企業等における理解の促進

<目標とする指標>

指標とその説明	基準値	目標値
役場男性職員の育児休業取得率 東北町次世代育成支援特定事業主行動計画	11.1% (R2 年度)	13% (R6 年度)
役場男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の 5 日以上の取得率 東北町における女性活躍推進法に基づく第 2 次特定事業主行動計画	33.3% (R2 年度)	20% (毎年度)
「ワーク・ライフ・バランス」という用語の認知度 令和 3 年度男女共同参画に関する職員アンケート	86% (R3 年度)	100% (R13 年度)
「仕事」と「仕事以外の生活」について「両立している」 と回答する人の割合 令和 3 年度男女共同参画に関する職員アンケート	34.6% (R3 年度)	50% (R13 年度)

基本目標Ⅱ 安心して暮らせる社会づくり

男女が生涯にわたって健康で充実した生活を送ることは、男女共同参画社会の形成のための前提となるものです。性別を理由に困難な状況におかれることがないよう、男女が異なる健康上の問題に直面することに留意し、男女の身体的性差を踏まえた健康支援策の推進を図ることで、生涯を通じた健康支援に努めます。

また、女性に対する暴力を容認しない社会風土の醸成、生活上の困難に直面する家庭への支援と性の多様なあり方に対する理解の促進、高齢者・障害者・外国人等、誰もが安心して暮らせる地域づくりの整備に取り組みます。

重点目標 4 生涯を通じた健康支援

<現状と課題>

一人ひとりが生涯にわたり個性と能力を生かしていきいきと暮らすためには、それぞれの身体的特徴や性別特有の疾病など、性差を考慮した健康支援を受けられる体制の整備が必要です。

特に女性は、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期など、各ライフサイクルにおいて、それぞれ特有の体の変化とそれに伴う心の不安定感を経験します。新型コロナウイルス感染症に起因する経済的困窮の中、女性の健康問題が可視化されている点についても考慮し、女性特有の健康問題に対する支援策の推進及び理解の促進を図るとともに、人生の各段階に応じた適切な健康の保持増進ができるよう、定期健診等の充実に努める必要があります。ワクチン接種等に関する情報については、必要な人が正しい判断ができるよう、積極的情報提供に努めます。

また、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）*の理解の促進を図るとともに、学校教育の場において、月経や性感染症予防等、性に対する知識の教育の推進を図ります。

<主要施策>

- (1) 女性特有の健康問題に対する支援と理解の促進
- (2) 定期健診・健康支援の充実
- (3) 性と生殖に関する健康の権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に関する意識の浸透
- (4) 性に関する適切な知識の普及・教育の推進

<目標とする指標>

指標とその説明	基準値	目標値
子宮頸がん検診受診率	25.9% (R2 年度)	50% (R5 年度)
指標とその説明	基準値	目標値
乳がん検診受診率	16.6% (R2 年度)	50% (R5 年度)

*性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）

女性のライフステージを通して、性や子どもを生むことに関わる全てにおいて、身体的にも、精神的にも、社会的にも、本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることであり、自分の身体に関する全てのことは当事者である女性が選択し、自己決定できる権利こと

重点目標 5 貧困など生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境整備

<現状と課題>

新型コロナウイルス感染症の状況下において、貧困の格差等の課題が一層顕著に表れると指摘されており、生活上の困難に対する支援が求められています。

女性は、ワーク・ライフ・バランスが不十分であることから、出産・育児などで就業を中断しやすい傾向にあり、また非正規雇用に就きやすいことから、生活困難な状況に陥りやすい状況にあります。低所得者世帯・ひとり親家庭等に対する支援対策の充実を図るなど、当事者の声を積極的に拾い上げる仕組みの整備を行い、一人ひとりの様々な状況に寄り添う、切れ目のないサービスの提供が求められます。

また、性的マイノリティ*であることで困難な状況に置かれ、取り残されることのないよう、広報紙やインターネット等を通じて必要かつ適切な情報発信を行い、人権の観点から理解の促進へ取り組みます。

<主要施策>

- (1) 低所得者世帯・ひとり親家庭等に対する支援対策の充実
- (2) 相談しやすい窓口体制の充実
- (3) 性の多様なあり方に対する理解の促進

*性的マイノリティ

レスビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性同一性障害者など心と身体の性が一致しない人）の頭文字をとったLGBT など性的少数者のこと

重点目標 6 地域における男女共同参画の促進

<現状と課題>

地域における防災・環境問題など、安全・安心な暮らしを実現するうえで、地域社会の果たす役割はますます高まっています。地震、風水害等の災害、原子力災害など、災害発生時には、女性が様々な問題を抱えること、また復旧・復興に際して、女性が重要な担い手となることから、平常時より女性が地域の意思決定の場に参画できる体制づくりが求められます。

自治会やPTAなど地域で行われる様々な活動の大部分は男性が担っており、また、女性が参加するものであっても、会長等の役職の多くは男性が担い、女性は裏方として地域を支える慣行が残っています。

町の消防団員に占める女性団員の割合（R3.4.1 現在）は 3.3%であり、また令和3年度に実施した男女共同参画に関するアンケート結果によると「自治会などの地域活動の場」において、男女平等であると回答した割合は 31.8%となっています。

男女共同参画の視点を踏まえた地域住民の交流の促進が課題といえます。

<主要施策>

- (1) 男女が共に積極的に参画する地域づくり
- (2) 地域の役職への女性の登用促進
- (3) 防災（復旧・復興）分野における女性の参画促進

<目標とする指標>

指標とその説明	基準値	目標値
地域活動の場において、「男女平等である」と感じる人の割合 令和3年度男女共同参画に関する職員アンケート	31.8% (R3 年度)	50% (R13 年度)
「地域活動をしている」と回答する女性の割合 令和3年度男女共同参画に関する職員アンケート	35.5% (R3 年度)	50% (R13 年度)

重点目標7 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

<現状と課題>

男女共同参画社会は、性別のほか、年齢、国籍、障害の有無にかかわらず、お互いに支え合って安心して暮らせる社会であるべきです。人口減少や高齢化が加速化する中、単身の高齢者は地域で孤立する傾向があるとの指摘があります。高齢者の豊かで活力のある生活の実現のためには、保健福祉の充実、地域活動への参画の促進が課題となっています。

また、障害があることや外国人であること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれることのないよう、男女共同参画の視点からの取組を推進します。

<主要施策>

- (1) 高齢者、障害者に対する保健福祉の充実
- (2) 高齢者、障害者の社会参画の促進
- (3) 外国人が安心して暮らせる環境の整備

重点目標8 あらゆる暴力の根絶

<現状と課題>

人権の尊重は、男女共同参画社会を形成していくうえで、その根底を成すものです。暴力は重大な人権侵害であり、対等な関係を築こうとする男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであることから、決して許されるものではありません。

暴力とは、配偶者からの暴力（ドメスティック・バイオレンス（DV））*などの身体的暴力だけではなく、ストーカー行為などの精神的暴力、性的・経済的暴力などを含みます。職場においては、性別を理由とする差別的取り扱いの禁止、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止のほか、パワーハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられました。関係機関との連携を一層強化し、あらゆる暴力を容認しない社会風土の醸成に向け取り組みます。

また、近年はSNS*が急速に普及し、インターネットを通じた被害は一層多様化する傾向にあることから、社会情勢に的確に対応できる体制の構築が課題となっています。

<主要施策>

- (1) あらゆる暴力を容認しない社会風土の醸成
- (2) ドメスティック・バイオレンス（DV）の防止及び被害者の救済と支援の充実
- (2) 関係機関との連携の強化
- (3) 相談しやすい窓口体制の充実

*ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者や親密な関係にあるものからの暴力のこと。単に殴る、蹴るなどの暴力のみならず、心理的に苦痛を与えることや性的要素も含まれる

*SNS

ソーシャル・ネットワーキング・サービス 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

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり

「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識は、各々の行動を制限し、その個性と能力を發揮して活躍するための大きな障害となっています。

令和3年度男女共同参画に関する職員アンケート結果によると、「男は仕事、女は家庭」と性別で役割をわける考え方（性別役割分担意識）について、男女ともに約5割が「解消されていない」と回答しています。また社会通念・慣習・しきたりの分野において、「男性優遇」と感じている人は約7割となっています。

男女共同参画の視点に立ち、固定的性別役割分担意識の解消を図るため、社会制度・慣行の見直しなどの啓発活動を行うとともに、学校教育等における男女共同参画の理解の促進に努めます。

重点目標9 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

<現状と課題>

固定的性別役割分担意識は、職場、家庭、地域、社会通念や慣習など、様々な場で今も根強く残っています。固定的性別役割分担意識などに基づく行動は、家事、子育て、介護等と両立して働きたい女性の活躍を阻むとともに、男性の長時間勤務を当然とする働き方により、男性が家庭において、家事の役割を十分に果たすことができないことから、女性の負担が大きくなるなど、女性の活躍を困難にする要因となっています。

一方、男女共同参画社会は、男性にとっても暮らしやすい社会です。「男性は家族を養うべき」「男性は弱い部分をさらけ出してはいけない」などの性別役割分担意識が、男性を追い込むことや、「家庭のことは女性に任せるべき」といった慣習により、家事を何もしてこなかった男性が单身となり、困難な状況に置かれるということがあります。また男性自身が固定的な意識にとらわれずに、家事、子育て、介護等へ参画し、仕事と家庭を両立されることで得られる価値観や視野を広げる機会を逃すことのない社会の構築も重要な課題です。

国際的な視点に立って必要な情報等を収集し、持続可能な開発目標（SDGs）に掲げられたゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」についての理解及び普及に努めます。

<主要施策>

- (1) 固定的な性別役割分担意識や慣行の見直し
- (2) 男性の家事・育児・介護等への参画促進
- (3) 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進
- (4) 男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供
- (5) 国際的な視点に立った男女共同参画の啓発

<目標とする指標>

指標とその説明	基準値	目標値
男女共同参画満足度 東北町総合振興計画町民アンケート	14.4% (R元年度)	20% (R7年度)
社会通念・慣習・しきたりの分野において「平等」と回答する人の割合 令和3年度男女共同参画に関する職員アンケート	19% (R3年度)	50% (R13年度)
職員研修会の参加率 「男女共同参画に関する研修会」への参加者数	57.7% (R3年度)	70% (R13年度)

重点目標 10 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

<現状と課題>

男女共同参画の推進に向けた課題の背景には、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)*があることがあげられますが、これは、幼少のころから長年にわたり形成され、性別にかかわらず誰にでも存在します。学校教育の場において、性別にとらわれない多様な選択を可能にする教育・学習を促進し、次代を担う子どもたちが、個性と能力を十分に発揮できる社会の形成を目指します。

また、家庭において、親の考え方や生活態度が子どもに大きな影響を及ぼすことといった問題についても向き合い、大人の意識改革に向けた取り組みに努め、一人ひとりが、固定的性別役割分担意識にとらわれることなく、自らの進路を選択できる能力開発の推進に努めます。

<主要施策>

- (1) 幼児期からのジェンダー*にとらわれない教育・学習機会の促進
- (2) 学校・社会教育等における男女平等に関する教育・学習の充実
- (3) 女性団体への学習機会の提供

*無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)
本人が気づいていない偏ったものの見方やゆがんだ認知のこと

*ジェンダー
社会的・文化的な役割としての「男女の性」。先天的なものではなく、文化的に身につけた、あるいはつくられた性差の概念

第3章 計画の推進

I 計画推進体制

1 庁内推進体制の充実

男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、町が率先して男女共同参画社会にふさわしい職場づくりを進めながら、次のような施策の推進に努めます。

(1) 町職員が男女共同参画について理解を深めるとともに、男女共同参画の視点に立った施策を推進するため、職員研修の充実に努めます。

(2) 各部署において、男女共同参画を重要な課題としてとらえ、町のあらゆる施策に男女共同参画の視点が反映されるよう、職員の理解の促進に努めます。

(3) 男女共同参画に対する理解を促進するための情報等を収集し、利用しやすく整備して情報提供します。

(4) 庁内推進組織「東北町男女共同参画推進会議」を活用し、男女共同参画施策の総合的かつ効果的な推進に努めます。

2 関係機関との連携強化

(1) 国や県等との連携を強化し、男女共同参画の推進に協働して取り組みます。

(2) 国や県等の関係機関から必要な情報を収集し、町民、各種団体、企業等及び教育機関等への情報提供や学習機会の提供を行い、男女共同参画に向けて積極的に取り組むよう意識啓発に努めます。

(3) 男女共同参画の推進に向けた取組が行われるよう、町民や各種団体等の活動を支援するとともに、連携・協働に努めます。

II 計画の進行管理

計画の進捗状況について、定期的に点検・分析をしながら、状況に応じて施策の見直しを行い、進行管理に努めます。

参 考 資 料

- 男女共同参画社会基本法（抜粋）
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）
- 東北町男女共同参画推進会議設置規程
- 男女共同参画に関する国内外の動き
- 持続可能な開発目標（SDGs）

○男女共同参画社会基本法（抜粋）

（平成十一年六月二十三日）

（法律第七十八号）

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

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

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

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

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。

(平一一法一六〇・一部改正)

(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。

(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（抜粋）

（平成二十七年九月四日）

（法律第六十四号）

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九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。

(令元法二四・追加)

(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。

(以下略)

○東北町男女共同参画推進会議設置規程

(設置)

第1条 男女共同参画に関する施策の推進を図るため、男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 推進会議は、次に掲げる事項について調査審議する。

- (1) 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の企画に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の連絡調整に関すること。

(組織)

第3条 推進会議の委員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

(会長)

第4条 推進会議に会長を置き、町長をもって充てる。

- 2 会長は、会務を総理し、推進会議を代表する。
- 3 会長に事故があるときは、あらかじめ会長の指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第5条 推進会議は、必要に応じて会長が召集し、会長がその議長となる。

2 会長は、必要があると認めるときは、第3条に定める者以外の出席を求め、その意見又は説明を聞くことができる。

(ワーキング・グループ)

第6条 推進会議は、必要に応じてワーキング・グループを置くことができる。

- 2 ワーキング・グループの構成員は各委員が推薦する者をもって充て、ワーキング・グループの長は企画課長をもって充てる。
- 3 ワーキング・グループは、第2条各号に掲げる事項について調査・研究する。

(庶務)

第7条 推進会議の庶務は、企画課において処理する。

(委任)

第8条 この規程に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

この規程は、平成18年5月1日から施行する。

この規程は、令和3年8月4日から施行する。

別表

町長	税務課長	議会議務局長
副町長	町民課長	農業委員会事務局長
教育長	福祉課長	選挙管理委員会事務局長
総務課長	保健衛生課長	学務課長
財政課長	商工観光課長	社会教育課長
企画課長	下水道課長	スポーツ振興課長
建設課長	東北支所長	水道課長
農林水産課長	会計課長	

○男女共同参画に関する国内外の動き

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
昭和 50 年 (1975 年)	「国際婦人年」 「国際婦人年世界会議」開催 (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 総理府婦人問題担当室業務開始	
昭和 52 年 (1977 年)		「国内行動計画」策定 国際婦人教育会館開館	婦人行政の窓口を生活福祉部児童家庭課に決定
昭和 54 年 (1979 年)	「女子差別撤廃条約」採択	「国内行動計画前期重点目標」策定	「青森県婦人問題対策推進委員会」設置
昭和 55 年 (1980 年)	「国連婦人の十年」中間年世界会議開催 (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 65 カ国署名、4 カ国批准	「女子差別撤廃条約」署名	婦人行政の総合調整窓口として企画部に青少年婦人室を設置 「青森県婦人行動計画」策定 「青森県婦人問題行政連絡会議」設置
昭和 56 年 (1981 年)		「国内行動計画後期重点目標」策定	青少年婦人室が企画部から生活福祉部に移管 「青森県婦人行動計画推進計画」策定
昭和 60 年 (1985 年)	「国連婦人の十年」世界会議開催 (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	「国籍法」の改正 「男女雇用機会均等法」の公布 「女子差別撤廃条約」批准	
昭和 61 年 (1986 年)		婦人問題企画推進本部の構成を全省庁に拡充	
昭和 62 年 (1987 年)		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	
平成元年 (1989 年)			「新青森県婦人行動計画」策定
平成 2 年 (1990 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		
平成 3 年 (1991 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	
平成 5 年 (1993 年)			青少年婦人室から青少年女性課へ改組
平成 6 年 (1994 年)	「開発と女性」に関する第 2 回アジア・太平洋大臣会議開催 (ジャカルタ) 「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 国際人口・開発会議「カイロ宣言」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	
平成 7 年 (1995 年)	「第 4 回世界女性会議」開催 (北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児休業法」の改正 (介護休業制度の法制化)	
平成 8 年 (1996 年)	「北京行動綱領」実施のための女性の地位向上のためのナショナル・マシーナリー強化に関する地域会議 (ソウル)	男女共同参画推進連携会議 (えがりてネットワーク) 発足 「男女共同参画 2000 年プラン」策定	青少年女性課から女性政策課へ改組 「青森県婦人問題行政連絡会議」を「女性行政推進連絡会議」に改正 「青森県婦人問題対策推進委員会」を「女性政策懇話会」に改正
平成 9 年 (1997 年)		男女共同参画審議会設置 (法律) 「男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法の一部を改正する法律」公布 「介護保険法」公布	「新青森県長期総合プラン」策定

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
平成 11 年 (1999 年)		改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法施行、「男女共同参画社会基本法」公布、施行 「食料・農業・農村基本法」公布、施行	
平成 12 年 (2000 年)	国連特別総会「女性 2000 年会議」開催（ニューヨーク）	「ストーカー規制法」制定 「男女共同参画基本計画」策定	「あおりもり男女共同参画プラン 21」策定 女性政策課から男女共同参画課へ改組 「女性政策懇話会」を「男女共同参画懇話会」に改正 「青森県女性行政推進連絡会議」を「男女共同参画推進連絡会議」に改正
平成 13 年 (2001 年)		「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律」公布、施行	「青森県男女共同参画センター」開館 「青森県男女共同参画推進条例」公布、施行
平成 14 年 (2002 年)			男女共同参画課から青少年・男女共同参画課へ改組 「あおりもり男女共同参画プラン 21 改訂版」策定
平成 15 年 (2003 年)		「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 「少子化社会対策基本法」公布、施行	「青森県男女共同参画推進本部」設置
平成 16 年 (2004 年)		「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」改正、施行	
平成 17 年 (2005 年)	国連「北京+10」を開催（ニューヨーク）	「第 2 次男女共同参画基本計画」閣議決定	「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」策定
平成 19 年 (2007 年)			「新あおりもり男女共同参画プラン 21」策定
平成 21 年 (2009 年)		「育児・介護休業法」改正	
平成 22 年 (2010 年)	国連「北京+15」記念会合（ニューヨーク）	「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議決定	
平成 24 年 (2012 年)			「第 3 次あおりもり男女共同参画プラン 21」策定
平成 27 年 (2015 年)	国連「北京+20」記念会合（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」公布 「第 4 次男女共同参画基本計画」策定	
平成 28 年 (2016 年)		「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」全面施行 「男女雇用機会均等法」改正 「育児・介護休業法」改正	
平成 29 年 (2017 年)			「第 4 次あおりもり男女共同参画プラン 21」策定
平成 30 年 (2018 年)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行	
令和元年 (2019 年)		「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」一部改正	
令和 2 年 (2020 年)		「第 5 次男女共同参画基本計画」閣議決定	

○持続可能な開発目標（SDGs）

- 1 [貧困] あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる
- 2 [飢餓] 飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養の改善を実現し、持続可能な農業を促進する
- 3 [保健] あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
- 4 [教育] すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
- 5 [ジェンダー] ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う
- 6 [水・衛生] すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する
- 7 [エネルギー] すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的なエネルギーへのアクセスを確保する
- 8 [経済成長と雇用]

包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する
- 9 [インフラ、産業化、イノベーション]

強靱（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る
- 10 [不平等] 国内及び各国家間の不平等を是正する
- 11 [持続可能な都市]

包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する
- 12 [持続可能な消費と生産]

持続可能な消費生産形態を確保する
- 13 [気候変動] 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる
- 14 [海洋資源] 持続可能な開発のために、海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する
- 15 [陸上資源] 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する
- 16 [平和] 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
- 17 [実施手段] 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

