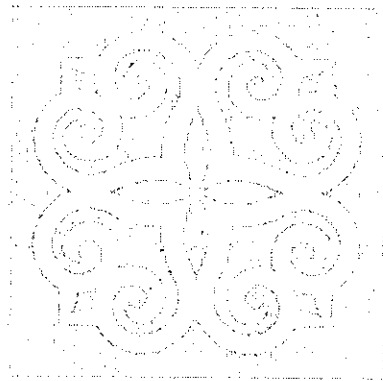


白老町男女共同参画計画

あいプラン

〔第5次〕



白 老 町

はじめに

誰もが性別にとらわれることなく、互いにその人権を尊重し合い個性や能力を存分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、男女共同参画社会基本法において、21世紀の重要課題として国全体で取り組んできました。

しかし、「男性は仕事、女性は家庭」などのように根強く残る性別による役割分担の意識、DVをはじめとする人権侵害など、男女平等参画社会を実現のための課題は依然として解消できておりません。さらには現代社会が抱える問題として、少子高齢化の進展や人口減少による働く場の担い手不足、仕事と子育て・介護の両立など、時代とともに深く広まっております。豊かなまちを築くためにも、それぞれの立場で意識を高め、課題解決に向けた取り組みを推進することが重要であります。

白老町では、平成17年3月に「白老町男女共同参画計画・あいプラン」を策定した後、社会情勢の変化に対応し改定を重ね、平成28年では北海道が策定した「北海道女性活躍推進計画」などとの整合性を図るため、4次計画を策定し、関連施策を推進してきました。

このたびの第5次改定におきましては、これまでの成果と課題を踏まえながら加速する少子高齢化や社会経済のグローバル化など社会全体が大きく変化する対策に注視し、課題等に対応した取り組みを盛り込みました。

男女平等参画社会の取り組みは、このふるさと「しらおい」が多文化共生の理念とする、「共に生き、共に幸せを創るまち」を実現する上で、行政、町民、事業者などが主体的にそれぞれの役割と責任を共に担い、連携して取り組むことが重要でありますので、皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、貴重なご提言やご意見をいただきました町民の皆様、関係各位に心からお礼申し上げます。

令和3年1月

白老町長 戸田 安彦

目 次

第1章 計画の基本的な考え方

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 1
- 2 計画の役割・位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・ p 1
- 3 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 2

第2章 現状と課題

- 1 男女共同参画を取り巻く現状・・・・・・・・・・・・ p 3
- 2 男女共同参画を取り巻く課題・・・・・・・・・・・・ p 4

第3章 計画の基本理念と基本目標

- 1 基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 5
- 2 白老町が目指す男女共同参画社会のすがた・・・・・・・・ p 5
- 3 基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 6

第4章 計画の内容

- 1 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現をめざす意識の改革・・・・ p 7
- 2 基本目標Ⅱ 家庭・職場・地域における男女共同参画の推進・・・・ p 9
- 3 基本目標Ⅲ 男女がともに元気で安心して暮らせる環境づくり・・・・ p 11
- 4 白老町男女共同参画計画【改訂版】体系図・・・・・・・・ p 13

第5章 計画の推進

- 1 連携と協働による計画の推進・・・・・・・・・・・・ p 14
- 2 計画の推進状況や施策の点検、評価の実現・・・・・・・・ p 14

資料編

- 1 男女共同参画の歩み **資料1**・・・・・・・・・・・・ p 15
- 2 男女共同参画社会基本法 **資料2**・・・・・・・・・・・・ p 19
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 **資料3**・・・・ p 24
- 4 白老町男女共同参画推進委員会参加者発言要旨 **資料4**・・・・ p 31
- 5 計画の策定経過、白老町男女共同参画推進懇話会委員名簿、
事務局名簿 **資料5**・・・・・・・・・・・・ p 33

第1章 計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨

平成11年（1999年）に「男女共同参画社会基本法」が制定されて以来、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取り組みが官民間問わず進められてきました。本町においても平成17年3月に「白老町男女共同参画計画・あいプラン」を策定し、これまでの取り組みの成果を踏まえ、計画期間の満了により、平成20年4月に「第2次計画」、以後平成28年12月までに「第4次計画」を改訂し、各種施策を推進してきました。

男女共同参画社会とは、男性と女性のどちらかが優遇される社会ではなく、また、性別による差別を受けず、平等に自分らしく生きることができる社会です。

しかし、平成21年に実施した町民意識調査をはじめ、これまでの社会情勢を鑑みても、男性と女性の役割をそれぞれ固定化する意識は依然として存在しており、誰もが将来への希望を持てる男女共同参画社会の実現には、なお一層の努力が必要です。

こうした状況のもと、超少子高齢化社会の到来、雇用の不安定化、生活様式の多様化などの社会情勢の変化に的確に対応できる取り組みが求められています。

本町においては、「第6次白老町総合計画」と国や北海道の法令・計画等との整合性を図りながら、町民と行政が協働して積極的に男女共同参画を推進していくため、「第5次白老町男女共同参画計画・あいプラン」を策定します。

2. 計画の役割・位置づけ

（1）計画の役割

行政と町民がともに進める地域づくりのガイドラインである「第6次白老町総合計画」の部門別計画であり、白老町における男女共同参画行政施策の基本的方向と具体的施策を示すものです。

町が目指す方向や目標を示すことにより、町民の理解と協力を得るとともに町民一人ひとりがそれぞれの立場で自主的かつ積極的に男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいくための指針となるものです。

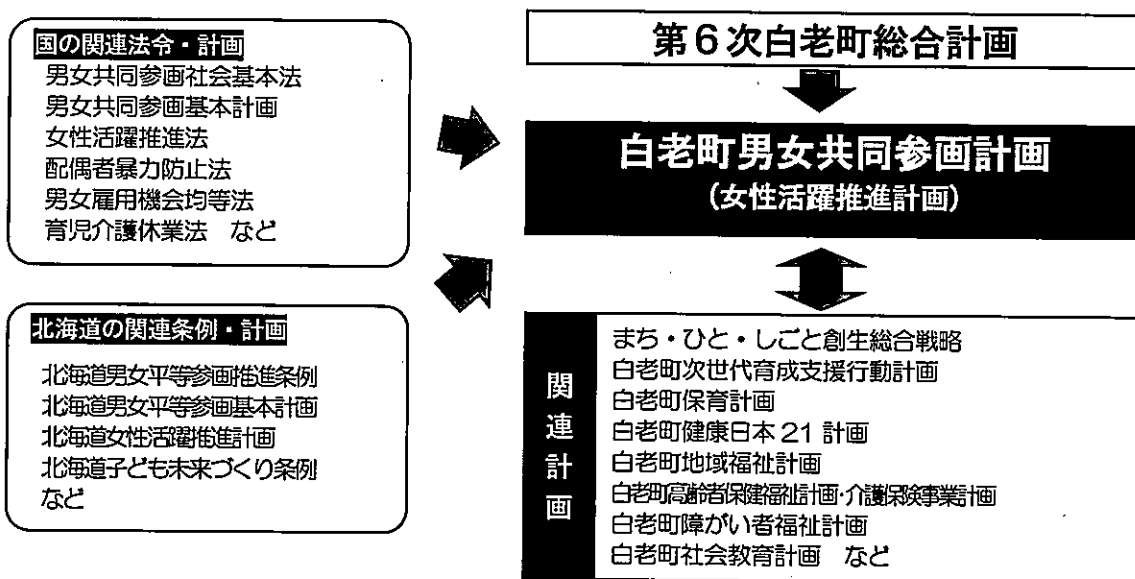
（2）計画の位置づけ

この計画は、町民と行政が一体となり、本町における男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを着実に推進していくための行動指針として、また、男女共同参画社会基本法第14条に規定される市町村男女共同参画計画としての性格を有

します。

町の「第6次白老町総合計画」を上位計画とし、男女共同参画地域社会の実現をめざすための個別計画として位置付けられるものであり、その他関連計画との整合と連携を図りながら推進していきます。

男女がともに働きやすい環境づくりを目指すため「基本目標Ⅱ 家庭・職場・地域における男女共同参画の推進」を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）第6条第2項に規定する市町村推進計画（女性活躍推進計画）に位置付けます。



3. 計画の期間

この計画の期間は、令和2年度から令和5年度までの4年間としますが、社会情勢の変化や計画の進行状況等に適切に対応し施策を効果的に推進するために、必要に応じて計画内容の見直しを行います。

第1次⇒	第2次⇒	第3次⇒	第4次⇒	第5次 →
(H17~19)	(H20~23)	(H24~27)	(H28~31)	令和2~5年度 (4年間)

第2章 現状と課題

1. 男女共同参画を取り巻く現状

(1) 白老町の人口

令和2年4月末現在

年 齢	男(人・構成比)		女(人・構成比)		合計(人・構成比)	
	人	構成比	人	構成比	人	構成比
0～9歳	343人	4.37%	337人	3.90%	680人	4.12%
10～19歳	508人	6.48%	528人	6.10%	1,036人	6.28%
20～29歳	534人	6.81%	482人	5.57%	1,016人	6.16%
30～39歳	612人	7.81%	574人	6.63%	1,186人	7.19%
40～49歳	986人	12.57%	920人	10.63%	1,906人	11.56%
50～59歳	1,007人	12.84%	1,021人	11.80%	2,028人	12.30%
60～69歳	1,428人	18.21%	1,463人	16.91%	2,891人	17.53%
70～79歳	1,549人	19.76%	1,872人	21.64%	3,421人	20.74%
80～89歳	772人	9.85%	1,120人	12.94%	1,892人	11.47%
90～99歳	101人	1.29%	321人	3.71%	422人	2.56%
100歳以上	1人	0.01%	14人	0.16%	15人	0.09%
合 計	7,841人	47.54%	8,652人	52.46%	16,493人	100.00%

白老町の総人口は年々減少傾向にあります。令和2年4月末現在の人口は白老町男女共同参画計画「あいプラン」(第1次)が策定された平成17年の20,748人から4,255人の減となっております。[※前回の4次(平成28年5月末現在、17,852人)は、1,359人の減]

男女比率については、概ね前回と同様に40歳未満では、各世代とも男性の割合が若干多く、40歳を超えると女性の割合が多くなっております。

人口減少・少子高齢化の進行は、地域コミュニティの停滞、経済活動の縮小など、地域活力全般にわたり大きく影響するものであります。これまでの第4次でも価値観やライフスタイルの多様化し、男女共同参画やノーマライゼーションの重要性が高まりはあるものの、仕事と家庭生活との両立が困難なこと、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)が社会全体での存在等の課題が影響し、引き続き多様な価値観や個性を尊重し合う環境づくり、将来にわたり持続できるまちが求められております。

(2) 白老町における男女平等参画社会の形成に関する現状

		総数	男性(人数・割合)		女性(人数・割合)		
町長		1	1	100.0%	0	0.0%	
町議会議員		14	12	85.7%	2	14.3%	
町内会長		101	94	93.1%	7	6.9%	
PTA 会長総数		6	6	100.0%	0	0.0%	
審議会等委員 への女性の登 用状況(※1及び ※2は、地方自治法 第202条の3に基づ く審議会等)	※1 審議会等数	23(女性委員がいる審議会 21)					
	※2 委員総数	228	170	74.6%	58	25.4%	
	地方自治 法第180 条の5に 基づく委 員会等の 女性登用 状況	教育委員会	5	4	80.0%	1	20.0%
		選挙管理委員会	4	2	50.0%	2	50.0%
		監査委員	2	2	100.0%	0	0.0%
		農業委員会	10	10	100.0%	0	0.0%
固定資産評価審査委員会	3	2	100.0%	1	0.0%		
公務員(役場) の状況	職員数	266	184	69.2%	82	30.8%	
	管理職数	73	56	76.7%	17	23.3%	
	管理職のうち一般行政職	38	30	78.9%	8	21.1%	
民生児童委員		55	27	49.1%	28	50.9%	
人権擁護委員		6	3	50.0%	3	50.0%	
行政相談員		2	1	50.0%	1	50.0%	

2. 男女共同参画を取り巻く課題

男女平等参画社会の形成に関する現状においても、人口減少や少子高齢化の進展などから担い手不足の影響もあり、審議会等委員への女性の登用状況が目標値(35%)を下回るなど、依然として各分野での男女共同参画の取り組みが十分に進んでいない現状にあります。

構造的課題に向けた女性の活躍支援方策など、新たに女性活躍推進を位置づける中で、この計画における課題を以下のようにまとめました。

課題

- 1 固定的な性別役割分担意識を解消し、自由に考え行動することのできる意識の形成
- 2 家庭、職場、地域等において、男女がそれぞれの個性と能力を発揮できる環境づくり
- 3 男女がともに自立し、生きがいを持つために不可欠な身体及び精神の健康づくりと相談支援の充実



第3章 計画の基本理念と基本目標

1. 基本理念

この計画は、白老町男女共同参画計画（第1次～第4次）と共通の視点のもとに策定することから、基本理念も踏襲することとします。

基本理念

男女がお互いに支えあい、共に参画して心豊かにいきる社会

基本理念の考え方

社会全体が抱える少子・高齢化の問題や社会情勢の急激な変化などに伴い、活力ある「心豊かな社会」を築いていくには、性別や世代を超えた「見つめあい」「認めあい」「支えあい」の中で、一人ひとりがその多様な個性と能力を発揮できる環境づくりが必要です。

これまでのような固定的な役割分担の意識、慣行などを見直し、一人ひとりが日頃の生活の中で考え、意識を持って自ら積極的に取り組み、個人の価値観が尊重され、喜びと責任を分かち合いつつ、誰もがいきいきと調和のとれた生活を送ることができる「男女共同参画社会」の実現を目指します。

2. 白老町が目指す男女共同参画社会のすがた

男女が対等なパートナーとしてあらゆる分野とともに参画し、ともに責任を分かち合います。

家庭では……

- 「その人らしさ」を大切にし、ふれあいのある家庭を築かれています。
- 男性・女性、大人・子ども、高齢者など、それぞれが家族の一員としての役割を担い、協力して心豊かで充実した家庭生活を送っています。
- 性別にとらわれず家事・育児・介護などに責任をもち、喜びと苦勞を分かち合っています。
- 社会制度や各種サービスを利用しながら、それぞれのライフスタイルに応じた家庭生活を送っています。

地域社会では…

- 地域における様々な企画・方針決定の場に、男性も女性もともに関わり、暮らしやすい活力ある地域づくりに貢献しています。
- 固定的な性別役割分担意識に基づく慣習やしきたりが見直され、一人ひとりの考え方や行動が尊重されています。
- ボランティア活動をはじめ、様々な活動に誰もが地域の一員として積極的に取り組んでいます。
- 多様な学習機会を活用し、誰もが生涯にわたって自己啓発・自己実現に努めています。

職場では…

- 雇用機会や待遇などでの男女格差が解消され、男女がともに個性や能力、意欲などを十分に発揮して働いています。
- 男性も女性も育児休業や介護休業を必要に応じて取得し、社会的支援も受けながら、仕事と家庭生活を両立しています。
- 管理職など、方針決定の場にも男女がともに参画し、いきいきと活躍しています。
- 一人ひとりが自らの価値観やライフスタイルのもとに、ゆとりの充実感を持って働いています。

学校では…

- 自分らしさを大切にし、互いの個性を尊重する子どもが育っています。
- 育児や介護、ボランティア活動など、発達段階に応じた体験重視の学習を取り入れ、社会の一員としての自立心が育っています。

3. 基本目標

男女共同参画社会の実現を目指すため、この計画に位置付ける基本理念を踏まえて、次の3点を基本目標として掲げ、男女共同参画のまちづくりを進めます。

基本目標

- I 男女共同参画社会の実現をめざす意識の改革(意識)
- II 家庭・職場・地域における男女共同参画の推進(行動)
- III 男女がともに元気で安心して暮らせる環境づくり(条件)

第4章 計画の内容

1. 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現をめざす意識の改革

男女共同参画は、「女性だけ」の問題にとらわれがちですが、男性も含めた社会全体の問題として考えていく必要があります。性別や世代にとられない男女の多様な活動のイメージを社会に浸透させるためには、一人ひとりが固定的な性別による役割意識を変えて、従来とは違う姿を積極的に発信していくことが大切です。

一人ひとりの意識改革、社会全体における機運の醸成を図るため、男女共同参画に関する調査、情報収集の充実を図り、町民各層に向けた幅広い啓発活動を進めます。

推進の方向

①男女共同参画の啓発の推進

②男女平等教育・学習の推進

③人権についての認識の浸透

指標目標

施策項目	指標項目	現状値	目標値
男女共同参画 の啓発の推進	男女共同参画の認知度	69.8%	100%
	男女共同参画の必要性・理解度	88.0%	100%
男女平等教育 ・学習の推進	小中学校における女性管理職の割合	8.3%	30%
人権について の認識の浸透	女性の人権擁護委員の割合	50%	50%

施策の内容

①男女共同参画の啓発の推進	所管課
(1)広報活動の充実 町民への理解を広げるため、町広報のほか、多様な媒体を用いて広報活動を行い、啓発活動を推進します。	生活環境課
(2)各種調査の充実 男女平等参画に関わる各種調査の充実努めます。	生活環境課

②男女平等教育学習の推進	所管課
<p>(1)男女共同参画に配慮した教育の推進 幼児期における声かけやふれあいを重点とした男女の差別のない保育を推進し、小中学校では家庭科、保健体育等の男女共修を推進します。</p>	<p>子育て支援課 学校教育課</p>
<p>(2)国際理解教育の充実 小中学校での英語指導助手、インターネット等を活用した国際理解教育、交流促進を図ります。</p>	<p>学校教育課</p>
③人権についての認識の浸透	所管課
<p>(1)人権に関する相談体制の充実 定期的な人権に関する相談所を開設し、人権擁護委員の制度等の理解を深めるため周知の徹底を図ります。</p>	<p>生活環境課</p>
<p>(2)人権啓発の推進 町内イベント等を通して、人権啓発として啓発物品を配布し PR 活動に取り組みます。</p>	<p>生活環境課</p>
<p>(3)人権教育の充実 アイヌ文化を学ぶふるさと学習や保護司会との交流学习等人権教育に取り組み心の教育を充実します。</p>	<p>学校教育課</p>

2. 基本目標Ⅱ 家庭・職場・地域における男女共同参画の推進 (女性活躍推進計画)

男女が、相互の協力の下に、家事、育児、介護など家庭生活における役割を円滑に果たしながら、就労や地域社会における活動を両立できるよう、子育てや介護を社会全体として支援できる体制づくりをすすめるとともに就労の場における採用、配置、昇進の平等、男女を問わず育児・介護休業を取りやすい職場風土の醸成など、安心して働き続けることができる職場づくりをすすめます。また、町内会やNPO等の団体活動、ボランティアなど地域活動の活発化と参加の拡大を図り、男女がそれぞれの個性と能力を社会のあらゆる分野において発揮できる環境づくりを進めます。

推進の方向

- ①家庭生活と社会生活の両立の促進
- ②就労の場における男女共同参画の促進
- ③地域社会における男女共同参画の促進
- ④政策・方針決定過程への女性の参画拡大

指標目標

施策項目	指標項目	現状値	目標値
家庭生活と社会生活の両立の促進	男性が家事等に関わる平均時間	84分	150分
就労の場における男女共同参画の促進	女性の労働率	44.4%	50%
地域社会における男女共同参画の促進	事業者における女性役員の割合	27.5%	30%
政策・方針決定過程への女性の参画拡大	審議会等への女性の登用率	28.7%	50.0%
	町職員の女性割合	17.8%	30.0%

施策の内容

①家庭生活と社会生活の両立の促進	所管課
(1)子育て支援の充実 女性の働き方の変化に伴う子育てニーズの拡大・多様化に対応し、子育てと仕事の両立を支援するとともに子育て関係機関とのネットワーク強化に努めます。	子育て支援課 健康福祉課

<p>(2)福祉、介護サービスの充実 安心して暮らせる共生社会の実現を目指し、障がいのある方や高齢者が地域で自立した生活を送ることができるよう個々のニーズに対応し、各種サービス機能の充実を図ります。</p>	<p>健康福祉課 高齢者介護課</p>
<p>3)男性の育児への参加促進 親子がふれあう体験活動等を通じ、男性への育児参加の促進に努め、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を図るため、育児休業の取得を推進します。</p>	<p>子育て支援課 経済振興課</p>
②就労場における男女共同参画の促進	
<p>(1)安心して働き続けることができる子育て環境の整備 女性の働き方の変化に伴う子育てニーズの拡大・多様化に対応し、子育てと仕事の両立を支援するとともに子育て関係団体とのネットワーク強化に努めます。</p>	<p>子育て支援課</p>
<p>(2)男女共同参画の視点に立った職場環境の整備 町内企業への労働環境の整備等の普及理解を図り、働く女性向けの企業説明会等を通じ、女性の就労支援に努めます。</p>	<p>経済振興課</p>
<p>(3)農林水産業に関わる男女共同参画の推進 一次産業に従事する女性への支援及び関係団体における女性部組織への普及理解のための情報提供を行います。</p>	<p>農林水産課</p>
③地域社会における男女共同参画の促進	
<p>(1)地域団体活動への男女共同参画の促進 女性団体への活動支援やまちづくり活動団体及びボランティア活動団体への情報収集・提供を行います。</p>	<p>生涯学習課 企画課</p>
<p>(2)女性の社会参加促進のための学習機会の充実 女性の社会参加の意識、女性リーダー育成を図るための研修機会の提供や女性セミナーの開催など学習機会の充実を図ります。</p>	<p>生涯学習課</p>
④政策・方針決定過程への女性の参画拡大	
<p>(1)各種審議会等への女性の参加促進 町が設置する審議会・委員会等の女性委員の実態把握のため定期的な調査を行います。</p>	<p>総務課(関係課)</p>
<p>(2)公募制の促進 適切な人材を登用する方法として、公募制を取り入れ女性が参画しやすい環境を整備します。</p>	<p>総務課(関係課)</p>
<p>(3)人材情報の収集 地域や団体等で活躍する女性の人材の情報収集に努めます。</p>	<p>企画課(関係課)</p>

3. 基本目標Ⅲ 男女がともに元気で安心して暮らせる環境づくり

男女がともに自立し、いきいきとした生活や充実した社会活動を行うためには、生涯学習など自己実現のための環境づくりとともに生涯にわたる健康の保持・増進が不可欠です。

それぞれの個性と能力を磨き社会における自己実現が図られるよう、多様な学習機会の提供や自主活動への支援など学習環境の充実を図ります。

また、女性は妊娠や出産などライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面します。さらに、子どもや高齢者など社会的弱者や家庭における暴力が大きな社会問題になっていることから、予防啓発活動や相談・支援体制を充実するとともに、保健、医療、福祉の連携を図り、生涯を通じた健康づくりを支援します。

推進の方向

①生涯学習の推進

②生涯にわたる健康づくりの推進

③健康に暮らせるための相談体制の充実

指標目標

施策項目	指標項目	現状値	目標値
生涯学習の推進	生涯学習講座開設数	12回	18回
生涯にわたる健康づくりの推進	国保特定検診受診率	34.4%	40.4%以上
健康に暮らせるための相談体制の充実	心身ともに健やかな暮らしの支援が充実していると感じる町民の割合	61.3%	67.3%

施策の内容

①生涯学習の推進

所管課

(1)学習機会の充実

生涯学習課

男女がそれぞれの個性と能力を磨き、社会において自己実現が図られるよう、多様な学習需要に対応した学習環境の整備を推進します。

②生涯にわたる健康づくりの推進	所管課
<p>(1)子どもからお年寄りまでの健康づくりの推進 男女がともに自立し、元気にいきいきとした生活を送るため、生涯にわたる健康づくりを推進します。</p>	健康福祉課
<p>(2)女性の生涯にわたる健康支援 女性はとくに妊娠・出産や女性特有の健康状態に直面することもあるため、女性の健康をおびやかす諸問題に関し、情報収集と提供を行います。</p>	健康福祉課
<p>(3)障がい者の自立・生活支援 障がいのある方が地域で安心して生活できるよう相談体制の充実を図るとともに、地域住民や関係機関と連携し社会参加の促進を図り、地域共生社会の実現を目指します。</p>	健康福祉課
<p>(4)高齢者の自立・生活支援 高齢者が地域で自立した生活ができるよう多様な介護サービスのニーズ対応し、安定したサービスを提供するとともに生きがいづくりと社会参加を促進します。</p>	高齢者介護課
<p>(5)地域の福祉ネットワークづくり 住み慣れた地域でいきいきと安心して生活できるよう、町民・地域・行政がそれぞれ連携して地域づくりを推進するとともに個々の実情に応じた生活相談や支援を行い、生活の安定と自立促進を図ります。</p>	健康福祉課(関係課)
③健康に暮らせるための相談体制の充実	所管課
<p>(1)ドメスティックバイオレンス(DV)などあらゆる暴力の根絶の推進 一人ひとりがお互いの人権を尊重しあい、健やかな生活を送るため、DV対策をはじめあらゆる暴力の根絶をめざし、関係機関との連携強化、啓発活動に努めます。</p>	生活環境課 (関係課)
<p>(2)支援が必要な子どもや高齢者、障がい者等への支援 家庭生活や地域環境上における虐待など、支援が必要な一人ひとりに対し適切な支援を行うとともに、関係機関と連携し支援体制の充実を図ります。</p>	関係課
<p>(3)相談・支援体制の充実 広範多岐にわたる男女共同参画に関する問題や生活上の悩み、ニーズなどに的確に応えていくため、支援体制の充実を図ります。</p>	生活環境課

4. 白老町男女共同参画計画【改訂版】体系図
【基本理念】



キャッチコピー 「見つめあい」「認めあい」「支えあい」



第5章 計画の推進

1. 連携と協働による計画の推進

(1) 行政の役割・姿勢

町は、男女共同参画社会の実現に向けて、町民、事業者、国及び他の地方公共団体との緊密な連携のもと、本計画に掲げる施策の着実な推進を図るとともに、その他必要な措置を積極的に講じていきます。

(2) 町民、事業者の役割・姿勢

町民・事業者は、男女共同参画の必要性を認識し、社会のあらゆる分野における男女共同参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、本計画および町が行う男女共同参画に関する施策の推進に協力します。

2. 計画の推進状況や施策の点検、評価の実現

計画の進行管理を的確に行い、より実効性を高めるため、町の推進体制を充実するとともに、本町における男女共同参画の状況や計画の成果をはかるための推進指標をかかげ、推進状況について毎年点検、評価を行います。



男女共同参画の歩み

年	世界	日本	北海道	白老町
1975年 (昭和50年)	<ul style="list-style-type: none"> ●国連婦人年 ●国連婦人年世界会議(メキシコシティ)で「世界行動計画」を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ●婦人問題企画推進本部設置 ●総理府婦人問題担当室を設置 ●婦人問題企画推進会議設置 		
1976年 (昭和51年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「国連婦人の10年」スタート('76~'85) 	<ul style="list-style-type: none"> ●育児休業法施行(女子教員・看護婦・保母を対象) ●民法の一部を改正する法律施行(離婚復氏制度) 		
1977年 (昭和52年)		<ul style="list-style-type: none"> ●国内行動計画策定 ●国立婦人教育会館開館 		
1978年 (昭和53年)			<ul style="list-style-type: none"> ●北海道婦人行動計画策定 	
1979年 (昭和54年)	<ul style="list-style-type: none"> ●国連第34回総会で女性差別撤廃条約を採択 			
1980年 (昭和55年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「国連婦人の十年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン) 			
1981年 (昭和56年)	<ul style="list-style-type: none"> ●ILO総会で男女共同参画の労働者の機会均等および均等待遇に関する条約を採択 ●女子差別撤廃条約発効 	<ul style="list-style-type: none"> ●民法及び家事審判法の一部を改正する法律施行(配偶者の法定相続分の引き上げ) 	<ul style="list-style-type: none"> ●北海道婦人行動計画推進協議会設立(昭和62年北海道女性の自立プラン推進協議会、平成9年北海道男女共同参画プラン推進協議会に改称) 	
1984年 (昭和59年)			<ul style="list-style-type: none"> ●生活環境部道民運動推進本部に青少年婦人局設置 ●北海道婦人行動計画後期推進方策策定 	
1985年 (昭和60年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「国連婦人の十年」世界会議(ナイロビ)開催 ●婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ●国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律施行(国籍の父母両系主義等) ●女性差別撤廃条約を批准 ●男女雇用機会均等法成立 	<ul style="list-style-type: none"> ●北海道婦人問題研究懇話会を北海道女性会議に改組 	
1986年 (昭和61年)		<ul style="list-style-type: none"> ●男女雇用機会均等法施行 		

年	世界	日本	北海道	白老町
1987年 (昭和62年)		●「西暦2000年に向けての新国内行動計画―男女共同参加型社会の形成を目指す―」策定	●北海道女性の自立プラン策定	
1988年 (昭和63年)			●生活福祉部に青少年婦人室設置	
1990年 (平成2年)	●ナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論採択			
1991年 (平成3年)		●育児休業法成立(対象拡大) ●改定新国内行動計画「男女共同参画型社会の形成を目指す」策定	●北海道女性プラザ開設	
1992年 (平成4年)		●育児休業法施行 ●婦人問題担当大臣任命		
1993年 (平成5年)	●国連総会で女性に対する暴力撤廃宣言を採択	●パートタイム労働法成立 ●中学校での家庭科の男女必修実施	●青少年婦人室を青少年女性室に改称	
1994年 (平成6年)		●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 ●高等学校での家庭科の男女必修実施		
1995年 (平成7年)	●第4回国連世界女性会議(北京)で北京宣言と行動綱領を採択	●育児介護休業法成立 ●ILO男女共同参画の労働者の機会均等および均等待遇に関する条約を批准	●青少年女性室を女性室に改組 ●北海道女性会議を北海道男女共同参画懇話会に改組 ●北海道男女共同参画推進本部設置	
1996年 (平成8年)		●男女共同参画200年プラン策定		
1997年 (平成9年)		●改正男女雇用機会均等法成立	●北海道男女共同参画プラン策定	
1999年 (平成11年)		●男女共同参画社会基本法成立 ●改正男女雇用機会均等法施行		

年	世界	日本	北海道	白老町
2000年 (平成12年)	●国連特別総会で女性2000年会議開催(ニューヨーク)	●男女共同参画基本計画策定 ●男女共同参画推進本部において男女共同参画週間を決定		
2001年 (平成13年)		●配偶者暴力防止法成立・施行 ●男女共同参画会議設置 ●内閣府男女共同参画局設置	●北海道男女平等参画推進条例施行 ●女性室を男女平等参画推進室に改組 ●北海道男女平等参画審議室設置 ●北海道男女平等参画苦情処理委員設置	
2002年 (平成14年)		●配偶者暴力防止法全面施行	●北海道男女平等参画基本計画策定	●女性政策に関する取り組み報告書「元気まちなんが主役」作成
2003年 (平成15年)	●女子差別撤廃委員会による日本報告書の審査	●男女共同参画会議による女性のチャレンジ支援策に関する提言 ●次世代育成支援対策推進法成立		●男女共同参画フォーラム開催 ●白老町男女共同参画推進懇話会設立
2004年 (平成16年)		●配偶者暴力防止法改正・施行 ●育児休業法改正		
2005年 (平成17年)	●第49回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)開催	●改正育児休業法施行 ●男女共同参画基本計画(第2次)策定 ●女性の再チャレンジ支援プラン決定		●男女共同参画推進懇話会答申 ●白老町男女共同参画計画「あいプラン」策定 ●NPO 法人お助けネットが「北海道男女平等参画チャレンジ賞一輝く北のチャレンジ賞」受賞
2006年 (平成18年)		●男女雇用機会均等法改正	●北海道配偶者暴力防止及び被害者保護・支援に関する基本計画策定 ●男女平等参画推進室を生活局参事に改組	●町民意識調査に「男女共同参画」に関する質問項目を掲載
2007年 (平成17年)		●改正男女雇用機会均等法施行 ●配偶者暴力防止法改正		
2008年 (平成20年)		●改正配偶者暴力防止法施行	●第2次北海道男女平等参画基本計画策定	●白老町男女共同参画計画「あいプラン」(第2次)策定
2009年 (平成21年)		●育児介護休業法改正		

年	世界	日本	北海道	白老町
2010年 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第54回国連婦人の地位委員会 APEC 女性リーダーズネットワーク会合(東京) ●UN Women(※3)正式発足 	<ul style="list-style-type: none"> ●改正育児休業法施行 ●男女共同参画基本計画(第3次)策定 ●仕事と生活の調和(ワークライフバランス(※2))憲章新合意 	<ul style="list-style-type: none"> ●生活局参事をくらし安全局くらし安全推進男女平等参画グループに改組 	
2012年 (平成24年)		<ul style="list-style-type: none"> ●閣議決定「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画 		<ul style="list-style-type: none"> ●白老町男女共同参画計画「あいプラン」(第3次)策定 ●高齢者コミュニティビジネス団体麻の会が「北海道男女共同参画チャレンジ賞一輝く北のチャレンジ賞」受賞
2013年 (平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> ●配偶者暴力防止法及びストーカー規制法一部改正 		
2014年 (平成26年)			<ul style="list-style-type: none"> ●第3次北海道配偶者暴力防止及び被害者保護・支援等に関する基本計画策定 	
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> ●第59回国連婦人の地位委員会(「北京+20」)(於ニューヨーク)開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●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)施行 ●第4次男女共同参画基本計画策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性の活躍支援センター開設 	
2016年 (平成28年)			<ul style="list-style-type: none"> ●北海道女性活躍推進計画策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●白老町男女共同参画計画「あいプラン」(第4次)策定
2020年 (令和2年)				<ul style="list-style-type: none"> ●白老町男女共同参画計画「あいプラン」(第5次)策定

(※2)ワークライフバランス

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」こと。

(※3)UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women の略)
ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関

ジェンダー

生物学的性差と区別した、社会的・文化的に作られる性別、性差のこと。

女性のエンパワーメント

ジェンダー問題に気づき、その批判的意識を行動に転換するために、意思決定過程への参加を獲得することで自ら力をつけること。

男女共同参画社会基本法(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)

改正 平成 11 年 7 月 16 日法律第 102 号
同 11 年 12 月 22 日 同第 160 号

目次

- 第一章 総則(第一条—第十二条)
- 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第十三条—第二十条)
- 第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条)
- 附則

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つたときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
 - 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
 - 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
（施策の策定等に当たっての配慮）
- 第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
（国民の理解を深めるための措置）
- 第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
（苦情の処理等）
- 第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
（調査研究）
- 第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。
（国際的協調のための措置）
- 第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。
（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）
- 第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十九条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
（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(平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号)

改正 平成 29 年 3 月 31 日法第 14 号

目次

- 第一章 総則(第一条—第四条)
- 第二章 基本方針等(第五条・第六条)
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)
 - 第二節 一般事業主行動計画(第八条—第十四条)
 - 第三節 特定事業主行動計画(第十五条)
- 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第十六条・第十七条)
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第十八条—第二十五条)
- 第五章 雑則(第二十六条—第二十八条)
- 第六章 罰則(第二十九条—第三十四条)
- 附則

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。

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。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとする

ときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつ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つて、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つた場合について、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十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の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)第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

(平二九法一四・一部改正)

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

期

- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施

策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処す

る。

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

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十二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

(平二九法一四・一部改正)

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

(以下略)

白老町男女共同参画推進懇話会参加者発言要旨

<p>白老町には、公設やNPO等で子育て支援の体制が整っており、他自治体より共働き世帯の安心感が高くなるはずであるが、その認識が浸透していない。</p>
<p>PTAや町内会では、主戦力として活動されるのは男性より女性の方が多いが、会長職となると男性が努める比率が高い。また、団体運営の中では比較的、男性目線が多い傾向だが、円滑な運営を推進するためにも女性目線の意見を大事にすることが必要と考える。</p>
<p>研修会など様々な学習機会には、子育て世代は家庭の事情により参加しづらい状況が多く、結果として参加者の年齢層が高くなっている傾向。次世代を担う方々としてとくに女性が研修等に参加するためには家庭におけるパートナー(夫)の理解を深めること、育児など十分な協力と職場での育児休暇の取得などが必要と思われる。</p>
<p>第6次総合計画における2つの重点プロジェクト、各実施計画を進めるには、男女共同参画の推進は不可欠なものである。町民に「あいプラン」の必要性を深めるためにも白老町で「男女共同参画推進条例」の可否についても協議が必要と思われる。</p>
<p>PTA会長は男性ばかり。欧米諸国の方が先進的であり、日本はまだそういう状況になっていない。責任がある役職などの男女比を近づけるためには、小中学校からリーダーシップを取ることの意義や素晴らしさを学ぶことが良いと思う。</p>
<p>保育園の行事等では母親と参加する子が多く父親は仕事で参加できない傾向。男性にも育児に積極的になってほしい。父親の育児等について話す機会があると計画の推進につながると思う。</p>
<p>娘が3人いて専業主婦だったが4年前より仕事を始めた。パートナーも仕事をしており、家事などは全て自分で平等じゃないと感じていたが、子どもの行事と一緒に参加するように声をかけてから少しずつ意識が変わってきた。お互いの意識は大事だと感じた。</p>
<p>男性も家事をする考えが少しずつ定着していると思う。しかしながら男性の育児休暇などを快く応援してくれる職場は少ない傾向と感じる。互いに日常の不満もたまるので思いやりをもってストレスを解消し日々を過ごせるようにしたい。</p>
<p>地域社会全般では、仕切り(リーダーシップ)は男性、裏支えなどは女性が多いことも決して悪いことではなくトップに立つ方が男女を平等に考えられるかが大事だと思う。</p>
<p>息子から「お母さんは女だからできないよ」と言われることがあり学校等での学び方が心配。男子だから青、女子はピンクがあたり前などではなく、それぞれの気持ちや個性を尊重することを教育いただけたらと思う。</p>
<p>ある報道番組で女性の昇進への希望について、残業などで帰宅も遅くなる傾向を踏まえると昇進意欲が希薄するという調査結果があった。ワークライフバランスを企業でも徹底的に推進し、働きやすい環境を構築しなければ企業での男女共同参画の推進は難しいと感じる。</p>

「家事育児に係る“時間”」とする指標目標について、時間ではなくお互いを尊重できるかが大事だと思う。家庭内の役割にお互いが満足しているのであれば立ち入る問題ではないと考える。アンケートや調査結果を分析し次期計画を立案することであるが適正な集計をしなければ誤った結果となるため注視すべき。

自分の職場は半数が女性。仕事をこなす能力はあるが昇進は希望しない。職場での教育が大事で家庭と仕事の両立は休みやすい職場環境を作ることが必要。子どもの病気でパートナー(妻)にしわ寄せが多くなりがちでそういう時こそ子どもを預けられる環境を行政で作ってほしいです。

女性の意識についても教育が必要で、それを改善し地域の中で反映していく、その中で行政がもっと男女平等などについて浸透を図るべき。自営業のため互いに協力しあっており、あらためて「女性は強い」と感じる。色々な場面で考えてみると仕事でも育児でも社会の中でも全て対等にするのはなく互いを認めあい助けあっていくことが大事と思う。

中学校では、男女の本質的平等や家庭内の協力、相互の理解、尊重等の学習を行う。全般的には男女の区別はあるものの差別は皆無と言ってもよい。子どもたちが学んでいることが、家庭や地域での大人の言葉や行動とぴったりと合えば意識も高まると思う。

学校職場での役割分担は適材適所で、男女で差をつけることはないが、管理職になる女性の割合は低い実態。個々の意識や家庭状況など考慮しつつ、家庭生活が犠牲となるような環境を改善は必要であり、働き方改革を推進する必要があると考える。

家庭 男女の持ち味、能力を生かして認め合い生活することで穏やかな家庭環境ができ、心の強いやさしい人間形成が出来ると思う。

学校 穏やかな家庭環境で育つ子どもは、学校生活でも友達相手を思う気持ちが発達し善し悪しを判断する心が育つと思う。

職場 心の強い自信を持った人間(男女)は、職場で協調性を持ち相手を認めて自分の役割を考えて社会生活を送ることができると思う。

地域社会 男・女各自の能力を生かして地域社会へ参加することが理想である。

計画策定経過・白老町男女共同参画推進懇話会・事務局名簿

1. 計画の策定経過

年	月	経過内容	備考
令和2年	4月	<ul style="list-style-type: none"> ●白老町男女共同参画計画検討委員会の選出(関係課) ●第4次計画の取組内容の調査実施 	庁内各課照会
	5月～6月	<ul style="list-style-type: none"> ●第1回男女共同参画計画検討委員会(書面開催※1) ●調査内容の検証(進捗状況) ●5次計画に向けての現状把握 	庁内各課照会
	7月～8月	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画アンケート調査実施 ●第2回男女共同参画計画検討委員会の開催(書面開催) ●計画の概要素案・意見聴取 <ul style="list-style-type: none"> ・基本理念と基本目標 ・計画の内容 ・女性活躍推進法(法律、北海道計画との整合性) 	庁内各課照会
	9月～10月	<ul style="list-style-type: none"> ●第3回男女共同参画計画検討委員会の開催(書面開催) ●各課に計画(案)提示 ●白老町男女共同参画推進懇話会委員の選出(関係団へ推薦依頼) 	庁内各課照会 関係団体照会
	11月	●第1回白老町男女共同参画推進懇話会の開催(11/5)	
	12月	<ul style="list-style-type: none"> ●総務文教常任委員会協議会にて計画(案)説明 ●パブリックコメント実施 期間：12月24日～(R3)1月25日 	
令和3年	1月	<ul style="list-style-type: none"> ●第2回白老町男女共同参画推進懇話会の開催 ●第5次計画策定 	

※1 書面開催は、新型コロナウイルス感染症対策により、会議を行わず文書による開催とした

2. 白老町男女共同参画推進懇話会名簿

氏名	所属：団体名等	備考
三河和枝	労働：商工会	副会長
北口能久	労働：白老金融協会	
平井健	労働：日本製紙(株)白老工場	
穴田博樹	教育：白老町校長会	
堀田尚史	教育：白老町PTA連合会	
野本あゆみ	子育て：お助けネット	
井澤佑介	子育て：緑丘保育園ひまわりの会	
牧野直樹	まちづくり：白老町町内会連合会	会長
川村幸子	まちづくり：白老町婦人団体連絡協議会	
三国志の生	一般公募	

3. 事務局名簿

(1) 白老町男女共同参画計画検討委員会委員名簿

氏名	所属・役職	備考
菊池拓二	総務課：総務情報G主幹	
温井雅樹	企画課：企画G主幹	
定岡あゆみ	健康福祉課：福祉支援G主幹	
打田千絵子	健康福祉課：健康増進G主幹	
庄司尚代	高齢者介護課：高齢者保健福祉G主幹	
金崎理英	子育て支援課：子育て支援G主幹	
鵜沢友寿	経済振興課：商工労働G主幹	
菊池人氏	農林水産課：農畜産G主査	
藤元路香	学校教育課：学校教育G主幹	
葉廣照美	生涯学習課：生涯学習総務G主査	

(2) 事務局名簿

氏名	所属・役職	備考
本間力	生活環境課長	検討委員会委員長
森香織	生活環境課：交通・町民活動G主査	事務局
大石雄大	生活環境課：交通・町民活動G主事補	同