

男女がともに認め合い、支え合う、  
やさしさと輝きに満ちた 笑顔のまち村上

## 第2次村上市男女共同参画計画

**(案)**

平成30年3月







# 目 次

頁

## 第1章 計画の基本的な考え方

1	計画策定の趣旨	2
2	計画策定の背景	3
	(1) 世界的な動向	3
	(2) 国内や県内の動向	3
	(3) 本市の取組	4
3	計画の性格	5
4	計画の期間	5
5	計画策定にあたって	5
6	「第1次計画」の進捗状況	6
7	「市民意識調査」の概要	9
	(1) 調査方法	9
	(2) 調査項目	9
	(3) 調査期間	9
	(4) 回収結果	9

## 第2章 計画の内容

1	基本理念	12
2	基本目標	12
3	施策の方向性	13
	計画の体系	14
4	施策の展開（基本目標と具体的施策）	15
	基本目標1 男女がともに認め合い、尊重し合えるまちづくり	15
	施策の方向性1－(1) 男女共同参画への意識づくり	15
	施策の方向性1－(2) 男女共同参画推進のための学習等機会の充実	19
	施策の方向性1－(3) 配偶者などからの暴力とセクシャル・ハラスメント等の根絶	21
	基本目標2 男女がともに参画しやすいまちづくり	25
	施策の方向性2－(1) 様々な場における女性の活躍推進	25
	施策の方向性2－(2) その他の場面（防災、心や身体等）における男女共同参画の推進	28
	基本目標3 男女が家庭も仕事もともに担うまちづくり	30
	施策の方向性3－(1) 家庭生活における男女共同参画の推進	30
	施策の方向性3－(2) 働く場における男女共同参画の推進	32
	施策の方向性3－(3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	35

**第3章 計画の推進**

1 推進体制の充実.....	40
(1) 庁内推進体制.....	40
(2) 市民等による外部からの推進体制.....	40
2 市民、事業所、関係機関などとの連携.....	40
3 計画の進捗管理と評価.....	40
4 推進体制図.....	41

**資料編**



# 第1章 計画の基本的な考え方

- 1 計画策定の趣旨
- 2 計画策定の背景
- 3 計画の性格
- 4 計画の期間
- 5 計画策定にあたって
- 6 「第1次計画」の進捗状況
- 7 「市民意識調査」の概要

## 1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、「男性と女性が、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社会」です。

国では平成11年（1999年）に「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女共同参画社会を実現するための基本理念や行政と国民それぞれが果たすべき役割を示すとともに、男女共同参画会議の設置など国内本部機構の充実・強化に努め、男女共同参画基本計画に基づく取り組みを進めてきました。近年では、女性が職業生活で個性と能力を發揮して活躍できる環境を整備するため、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）が制定されました。さらに、同年12月に策定した「第4次男女共同参画基本計画」では、男性中心型労働慣行等の変革と、あらゆる分野における女性の活躍を強調視点として冒頭に位置づけています。

本市では、平成24年11月に策定した「第1次村上市男女共同参画計画」（以下、「第1次計画」という。）に基づき、男女が対等なパートナーとして、お互いに認め合いながら、あらゆる分野に参画し、その個性と能力を十分に發揮できる社会をつくるための課題を解決していくことを目的として、さまざまな取り組みを推進してきました。計画期間は、平成24年度から平成28年度までの5年間でしたが、国の「女性活躍推進法」、「第4次男女共同参画基本計画」及び県の「第3次新潟県男女共同参画計画」を勘案して次期村上市男女共同参画計画を策定することで、より実態に即した計画になるように計画期間を1年間延長し、平成29年度までとしました。

本計画策定のために実施した「男女共同参画についての市民意識調査」（以下、「市民意識調査」という。）では、男女の地位の平等について、「平等である」と回答した人の割合は、全体の平均が35.5%の中で、学校教育の場では66.9%（男性72.1%、女性63.9%）と高い数値を示しているのに対して、家庭、職場、地域等のあらゆる社会の場では、概ね30%前後と低い数値を示しており、特に「慣習・しきたり」では18.6%（男性21.8%、女性15.9%）ともっとも低く、「男性が優遇されている」と答えた割合は実に70%を超えています。依然として社会や地域における様々な分野で、固定的性別役割分担意識※1:資料編 用語の解説を参照、以降同様に基づく慣習・しきたりが根強く存在しています。

少子高齢化の進行や経済情勢の変化、高度情報化の加速など社会情勢の著しい変化とともに人々のライフスタイルも大きく変化し、男女の多様な生き方への対応が求められる中で、男女がともに個性と能力を發揮できる男女共同参画社会の実現に向けて取り組まなければならない多くの課題が残されています。

このような状況を踏まえ、第1次計画の取り組みを引き続き継承しつつ、課題を解決し、女性活躍推進法等を勘案し発展させる計画として、「第2次村上市男女共同参画計画」（以下、「第2次計画」という。）を策定します。



## 2 計画策定の背景

### (1) 世界的な動向

国際連合（国連）は、昭和50年（1975年）を「国際婦人年」と定め、国際婦人年世界会議において、「平等・発展・平和」の3つの目標を達成するために各国がとるべき政策の指針となる「世界行動計画」が採択され、世界的規模で男女平等を実現するための取り組みが開始されました。これを契機に女性の地位向上への取組は各国で展開され、昭和54年（1979年）に、国連総会において、男女平等達成に貢献することを目的として、女性に対するあらゆる差別の撤廃を基本理念とする「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）が採択されました。

平成7年（1995年）には、第4回世界女性会議（北京会議）が開催され、平成12年（2000年）までに男女平等に向けて世界的に取り組むべき課題を示した「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。

平成27年（2015年）には、「北京宣言及び行動綱領」採択から20年を契機に「北京+20」として開催された第59回国連婦人の地位委員会において「政治宣言」が採択され、「法、政策などを通じた効果的・加速化された取組」や「組織機構に対する支援の強化、増加」などを確保するための更なる具体的な行動を取ることが表明されました。

平成28年（2016年）には、ジュネーブ国連欧州本部での女子差別撤廃委員会において、我が国が国連に提出した女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告の審議が行われ、委員会が評価する点や日本政府の政策等に対する見解がまとめられました。

### (2) 国内や県内の動向

我が国でも、国連の動きと連動しつつ男女平等にむけて様々な取り組みが推進されてきています。国連の「世界行動計画」を受け、昭和52年（1977年）に「国内行動計画」が策定されました。

その後、昭和60年（1985年）には「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※2）、平成3年（1991年）には「育児休業等に関する法律」（育児休業法、のちに育児・介護休業法に改正）、平成13年（2001年）には「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）がそれぞれ制定されました。

さらに、平成27年（2015年）には、女性の採用・登用・能力開発などのための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

（以下、「女性活躍推進法」という。）が成立するなど、各種法律の整備が進められてきました。

なかでも、平成11年（1999年）に成立した「男女共同参画社会基本法」は、男女の人権の尊重などを基本理念とし、国や地方自治体、国民が男女共同参画社会の形成に取り組む責

務が明記されました。翌年には、この法律に基づく「男女共同参画基本計画」が策定され、男女共同参画の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進が図られてきました。

平成27年（2015年）に策定された「第4次男女共同参画基本計画」においては、「あらゆる分野における女性の活躍」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「推進体制の整備・強化」が改めて強調されています。

新潟県においては、平成13年（2001年）に、男女共同参画基本法に基づく都道府県男女共同参画計画として「新潟・新しい波 男女平等推進プラン」を策定しました。

平成14年（2002年）には、「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」を制定し、平成18年（2006年）には、条例の基本理念に基づき、「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」を策定しました。

また、平成25年（2013年）には、「第2次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」を、平成29年（2017年）には、「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」を策定しています。

### （3）本市の取組

本市では、こうした国内外の様々な動きを背景に、平成24年（2012年）に「第1次計画」を策定し、計画に基づいて男女共同参画に関する取り組みを推進してきました。

また、平成27年（2015年）には、一人ひとりが人権を尊重し、あらゆる差別をなくすことを目的とした「村上市人権教育・啓発推進計画」を策定し、男女の性にとらわれず、その個性と能力を十分に発揮できる社会づくりを目指した取り組みを進めました。

さらに、平成29年（2017年）に策定された「第2次村上市総合計画」では、基本目標の一つである“ひとりひとりが活躍する、市民が主役のまちづくり”のもと、分野別計画に位置づけられ、男女共同参画社会の実現に向けて、総合的かつ効果的な施策の展開が図られています。

なお、「第1次計画」は、平成29年度をもって終了することから、平成30年度を初年度とする「第2次計画」を策定するにあたり、平成29年6月に市民の意見を計画に反映させるため、有識者や公募市民等で構成する「村上市男女共同参画計画策定委員会」を設置しました。その後、「市民意識調査」を実施し、本市の現状と課題を踏まえ、策定委員会で検討を重ね、平成30年3月に「第2次計画」を策定しました。

### 3 計画の性格

- (1) 男女共同参画社会基本法に定めている「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」として位置づけます。
- (2) 国の「第4次男女共同参画基本計画」や「第3次新潟県男女共同参画計画」を勘案した上で、「第1次計画」を継承し、発展させる計画です。
- (3) 本市の最上位計画である「第2次村上市総合計画」の分野別計画であり、関連する他分野の計画と整合性を図りながら推進します。
- (4) 市民の参画と協働による男女共同参画社会の形成を目指すための指針となる計画です。
- (5) 「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としても位置づけられる計画です。

### 4 計画の期間

「第2次計画」は、平成30年度から平成34年度までの5年間を計画期間としています。

なお、社会情勢や経済状況、本市の状況などを踏まえながら、各施策の調整、評価などを行う中で必要に応じて計画の見直しを行います。

### 5 計画策定にあたって

「第2次計画」は、市民意識調査に基づく市民の意見や、村上市男女共同参画計画策定委員会からの提言をもとに策定した計画です。

## 6 「第1次計画」の進捗状況

本市では、「第1次計画」で位置づけた116の事業に対し、担当課による自己評価を毎年度実施し、「村上市男女共同参画計画庁内推進委員会」で検証及び審議を行い、進捗状況を公表してきました。

以下は、平成24年度から平成28年度に行った事業を総合的に評価した主な結果と、「第1次計画」の成果を計る目安として定めた指標の数値結果です。

### 基本目標Ⅰ 男女がともに認め合い、尊重し合えるまちづくり

#### 重点分野1 固定的な性別役割分担や慣習の見直し

- ・男女の役割の固定観念をなくすため、市報の特集記事、ホームページを利用しての情報発信及び男女共同参画に向けた講座を開催し啓発に努めました。
- ・新たな講座を開催するときは、各種団体との共催事業として実施するなど、参加者を増やすための工夫が必要です。

#### 重点分野2 男女共同参画推進のための教育・学習の充実

- ・学校だよりや保護者懇談会、家庭教育講座などにより男女共同参画の視点による家庭教育の大切さの普及に努めました。
- ・男女共同参画に関する意見交換の場を設けるとともに、開催時には保育ルームを設置するなど参加しやすい体制の構築が望まれます。

#### 重点分野3 女性に対する暴力のないまちの実現

- ・家庭相談員等による相談体制の充実と市報やホームページにより相談窓口の周知を行いました。
- ・誰もが相談しやすい環境や情報を提供するとともに関係機関との連携を更に強化し、迅速な対応が必要です。

#### 重点分野4 生涯にわたる女性の心と体の健康づくり

- ・各種検診や健康講座、予防教室を実施し、女性の健康維持や疾病予防の推進に努めました。
- ・思春期における保健事業の実施について関連団体との連携や内容の充実が望まれます。

## 基本目標Ⅱ 男女がともに参画しやすいまちづくり

### 重点分野1 政策・方針決定の場への女性の参画推進

- ・各種審議会等への女性委員の登用及び市役所における管理職への女性職員の登用の推進に努めました。
- ・女性管理職の登用率は上がってはいるものの低い状況であり、更に積極的な推進が必要です。

### 重点分野2 地域活動における男女共同参画の推進

- ・地域まちづくり組織等の活動では女性の参画が図られたほか、火災予防PRや防災教室等の普及啓発活動を目的とした「女性消防団広報指導分団」が新設されました。
- ・女性が積極的に参画できるよう関係課や関連団体と連携した取り組みの推進が必要です。

### 重点分野3 女性の人材育成

- ・市役所女性職員のキャリアアップ研修を実施したほか、女性の社会参画に向けた人材育成については各種団体でも様々な取り組みが行われました。
- ・研修会等への参加者が少なく、参加を促す工夫が必要です。

## 基本目標Ⅲ 男女が家庭も仕事もともに担うまちづくり

### 重点分野1 家庭生活における男女共同参画の推進

- ・「男の料理教室」「男前健康教室」など、男性限定の講座や教室により、家庭生活での男性の役割について基礎的な学習事業を行いました。
- ・子育てや介護への支援を拡充しつつ、子育てや介護は男女、そして地域が担うものという意識の醸成が必要です。

### 重点分野2 働く場における男女共同参画の推進

- ・男女均等な雇用機会と待遇の確保に事業所向けの広報誌などを通じ、PRを図りました。子育て支援センターでは土曜開設日を設けて保育サービスの充実に努めました。
- ・事業所等に対してハッピーパートナー企業※3登録を推進するため、登録のメリットを情報発信することが更に必要です。

### 重点分野3 ワーク・ライフ・バランス※4意識の醸成

- ・イクボスをテーマにした啓発講座を開催したり、「むらかみ出前講座」にワーク・ライフ・バランスについてのメニューを追加し、意識啓発の推進を図りました。
- ・ワーク・ライフ・バランスの重要性が高まっていることから、育児や介護サービスの充実など支援策の推進が更に必要です。

第1次計画時の指標の数値結果

No.	指 標	H23年度 「市民意識調査」	目標値 (平成29年度)	H29年度 「市民意識調査」
①	家庭の中での男女の地位が「平等である」と 思う人の割合	女性：32.7% 男性：47.8%	女性：42% 男性：55%	女性：32.3% 男性：47.9%
②	地域社会の中での男女の地位が「平等である」と 思う人の割合	女性：23.0% 男性：38.8%	女性：32% 男性：45%	女性：24.3% 男性：36.2%
③	職場の中での男女の地位が「平等である」と 思う人の割合	女性：26.3% 男性：35.6%	女性：35% 男性：40%	女性：29.0% 男性：34.8%
④	慣習・しきたりでの男女の地位が「平等である」と 思う人の割合	女性：16.9% 男性：23.1%	女性：25% 男性：30%	女性：15.9% 男性：21.8%
⑤	学校教育の場での男女の地位が「平等である」と 思う人の割合	女性：61.3% 男性：70.0%	女性：70% 男性：75%	女性：63.9% 男性：72.1%
⑥	男は仕事、女は家庭を中心にする方がよいと いう意見に対し「反対」と思う人の割合 (「そう思わない」と「どちらかといえばそ う思わない」の合計)	女性：50.4% 男性：42.5%	女性：55% 男性：50%	女性：54.2% 男性：50.5%
⑦	ドメスティック・バイオレンス※5について 相談しなかった理由で、「どこ(誰)に相談し てよいかわからなかった」と答えた人の数	女性：1人 男性：0人	女性：0人 男性：0人	女性：1人 男性：1人
⑧	セクシャル・ハラスメント※6について相談 しなかった理由で、「どこ(誰)に相談してよ いかわからなかった」と答えた人の数	女性：3人 男性：2人 (不明：1人)	女性：0人 男性：0人	女性：2人 男性：0人
⑨	村上市男女共同参画計画の認知度(「内容を 知っている」と「聞いたことがある」の合計)	女性：28.2% 男性：27.5%	女性：50% 男性：50%	女性：28.8% 男性：33.8%
⑩	女性委員のいない審議会等の数	9/32組織 【H23.4.1】	0/全組織 【H29.4.1】	10/44組織 【H29.4.1】
⑪	市の各種審議会等における女性登用率	19.9% 【H23.4.1】	25% 【H29.4.1】	19.3% 【H29.4.1】
⑫	市の係長以上の職員に占める女性の割合(保 育士、消防職員、技能員を除く)	14.4% 【H23.4.1】	20% 【H29.4.1】	22.1% 【H29.4.1】
⑬	ハッピー・パートナー企業登録数	12社 【H23年度末】	20社 【H28年度末】	28社 【H29.4.1】
⑭	家族経営協定※7締結数	63件 【H23年度末】	68件 【H28年度末】	84件 【H29.4.1】
⑮	女性の認定農業者数	22人 【H23年度末】	27人 【H28年度末】	15人 【H29.4.1】
⑯	ワーク・ライフ・バランスの認知度 (「内容を知っている」と「聞いたことがあ る」の合計)	—	女性：45% 男性：45%	女性：49.5% 男性：53.8%



## 7 「市民意識調査」の概要

「第2次計画」の策定にあたっての基礎資料とするため、市民の皆さまに男女共同参画に関する意識や実態についての意識調査を下記のとおり実施しました。

### (1) 調査方法

- ① 調査地域 村上市全域
- ② 調査対象 村上市在住の満20歳以上の男女個人
- ③ 標本数 2,000人
- ④ 標本抽出法 住民基本台帳より無作為抽出
- ⑤ 調査方法 郵送により調査票・返信用封筒を配布し、郵送により回収

### (2) 調査項目

- ① 回答者の属性
- ② 男女の平等感について
- ③ 家庭・結婚生活について
- ④ 就労について
- ⑤ 教育について
- ⑥ 地域活動等について
- ⑦ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
- ⑧ 暴力等について
- ⑨ 男女共同参画の推進について
- ⑩ 意見や要望

### (3) 調査期間

平成29年6月19日から7月31日まで

### (4) 回収結果

- ① 有効回収数 838件（男性376件、女性452件、性別不明10件）
- ② 有効回収率 41.9%





## 第2章 計画の内容

- 1 基本理念
- 2 基本目標
- 3 施策の方向性  
＜計画の体系図＞
- 4 施策の展開（基本目標と具体的施策）

## 1 基本理念

『第1次村上市男女共同参画計画』で掲げた基本理念や基本目標を踏襲し、『第2次村上市総合計画』で定める、市の将来像〈やさしさと輝きに満ちた笑顔のまち〉を基調とし、男女がそれぞれの個性を認め合いながら、協力し支え合えるまちづくりを目指します。

### 基本理念

**男女がともに認め合い、支え合う、  
やさしさと輝きに満ちた 笑顔のまち村上**

## 2 基本目標

基本理念の実現に向け、3つの基本目標を掲げます。

### 基本目標 1

**男女がともに認め合い、  
尊重し合えるまちづくり**

男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めるためには「男性だから」「女性だから」というように性別によって差別することなく、お互いの能力を発揮し合い、お互いを認め合い、互いに尊重し合える社会をつくることが肝要です。

また、男女共同参画の意識づくりの基礎となる教育・学習環境の充実はもちろんのこと、家庭・地域・職場への広報啓発活動を積極的に行い、見直しにつなげていく必要があります。

さらに、ドメスティック・バイオレンスやセクシャル・ハラスメントなどのあらゆる暴力が重大な人権侵害であることを全ての人が認識し、根絶に向けて取り組むことは言うまでもありません。

根強く残る社会的な慣習の見直しや固定的性別役割分担意識の解消をめざして生涯を通じた男女共同参画への意識づくりを進めるとともに、「男女がともに認め合い、尊重し合えるまちづくり」を目指します。

**基本目標 2**

**男女がともに参画しやすい  
まちづくり**

男女がともに安全に、安心して暮らせる社会を実現させるためには、根幹となる施策等意思決定の場において男女双方からの幅広い意見が反映されることや、ともに支え合い協力し合うことが求められます。

男女が対等な関係として、様々な分野においてともに参画し、お互いに協力して職業生活、家庭生活、地域生活などにおいても活躍できる機会が確保される「男女がともに参画しやすいまちづくり」を目指します。

**基本目標 3**

**男女が家庭も仕事もともに担う  
まちづくり**

女性の就労を支援することは、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少を補う効果にとどまらず、新たな発想による新たな価値の創造も期待されます。

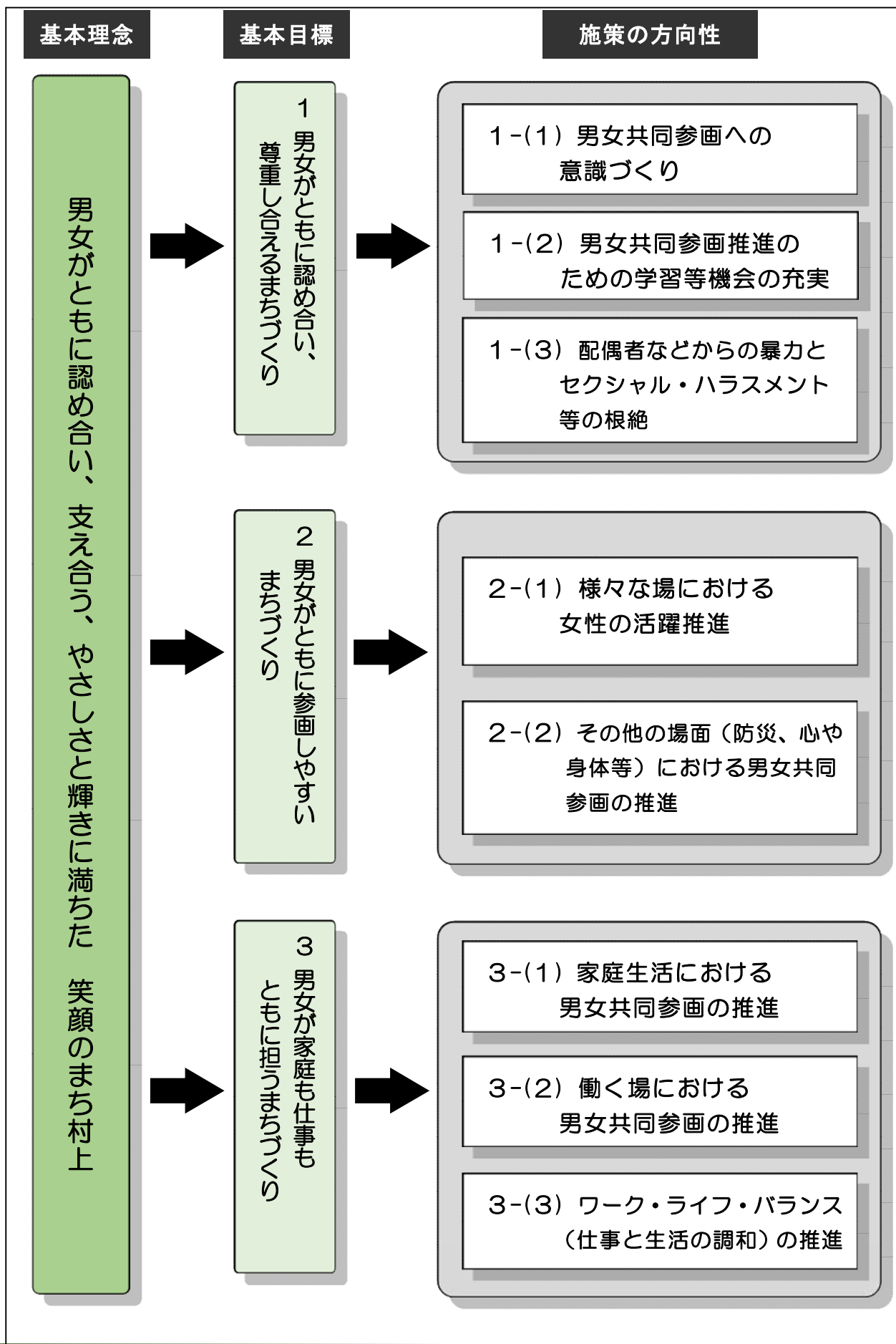
一方で、昨今は男性の子育てや介護等家庭生活や地域活動への関わりを促進し、男女それぞれの能力や状況に応じた仕事と生活の調和を図ることができるような支援が求められています。

一人ひとりが仕事上や家庭生活における責任を果たすとともに、子育て期や中高年期などライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できる「男女が家庭も仕事もともに担うまちづくり」を目指します。

**3 施策の方向性**

基本目標ごとに施策の方向性を示し、男女共同参画の推進に取り組みます。

計画の体系



## 4 施策の展開（基本目標と具体的施策）

### 基本目標1 男女がともに認め合い、尊重し合えるまちづくり

#### 施策の方向性1－（1）男女共同参画への意識づくり

##### 【現状と課題】

◆市民意識調査の結果によりますと、「学校教育の場」「法律や制度面」「家庭生活の中」では男女の平等感が比較的高いものの、「慣習・しきたり」や「政治・経済活動の場」において平等感を抱いている人は2割前後と低い状況がうかがえます。

また、「男は仕事」「女は家庭」といった旧態依然の考え方は、男性や70歳以上の高齢者を中心に肯定されるなど、固定的性別役割分担意識も垣間見え、今後も平等意識の啓発に向けた取り組みが必要です。

◆加えて、これまでの男女共同参画の施策が主に女性を対象としたものであったため、女性のためだけの施策と誤解されるケースもあるようです。

男女共同参画は性別を問わず社会全般にとっても重要であることが男性に浸透されていないことから、男女ともに意識できるよう、特に男性への啓発を促進する必要があります。

◆また、家事や子育てをどのように分担するのが理想かとの問いに対して、多数は「夫婦同程度」と回答しています。

しかし、現実はどうかという点、既婚女性の3人に2人程度は「炊事・掃除・洗濯は自分（妻）が行っている」としています。

個人の価値観やライフスタイルは多様化していますが、家事・育児は女性がするものという固定観念が根強く残っているのが現実です。

家事・育児の負担が女性にかかっているため、これからは男性がもっと積極的に家庭生活に参画するよう意識啓発を図り、男女が平等に仕事と、家事や育児などの生活とを両立できるように、ワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発の取り組みも必要となります。

図1 各分野における男女の地位の平等感

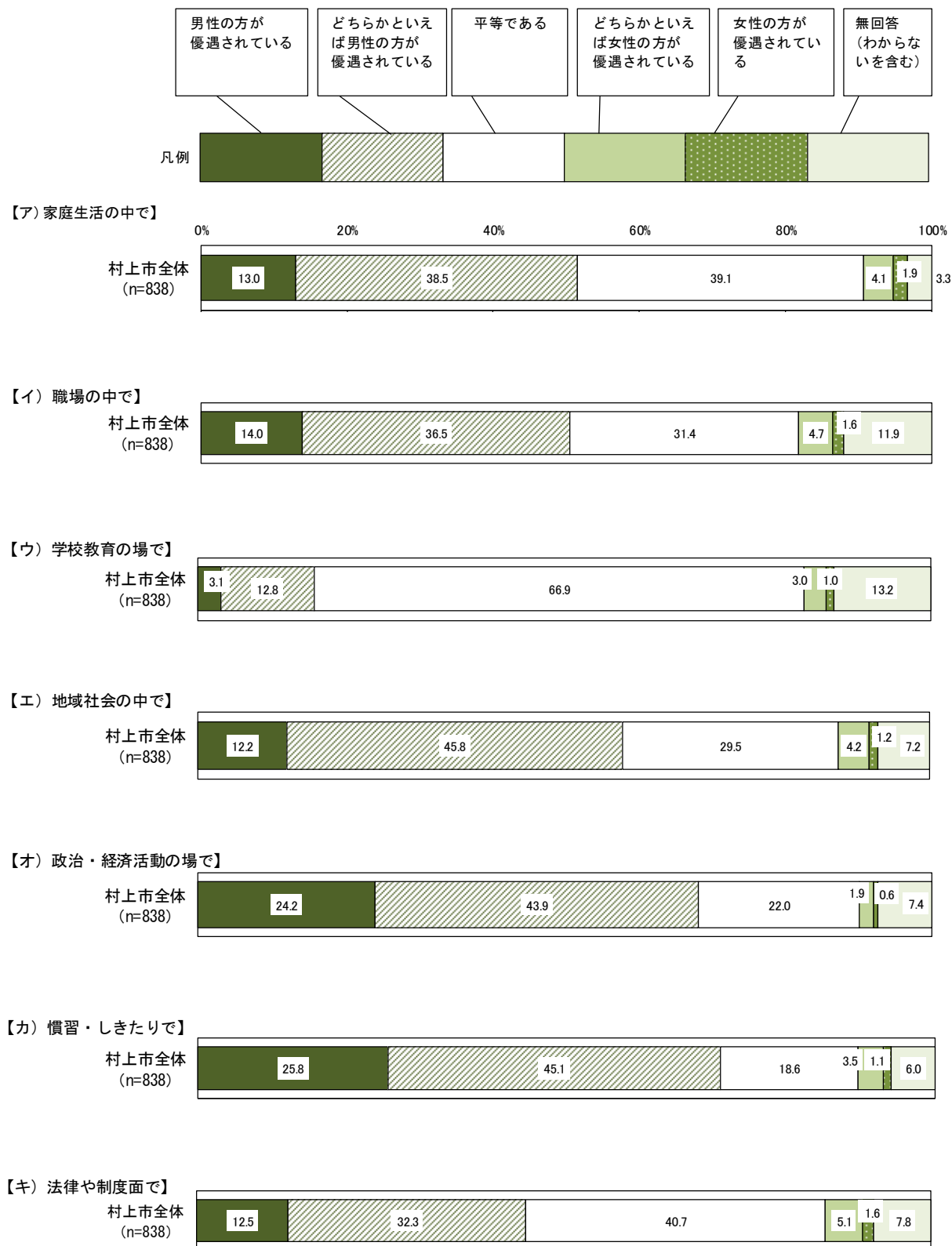


図2 「男は仕事、女は家庭を中心にする方がよい」という考え方について

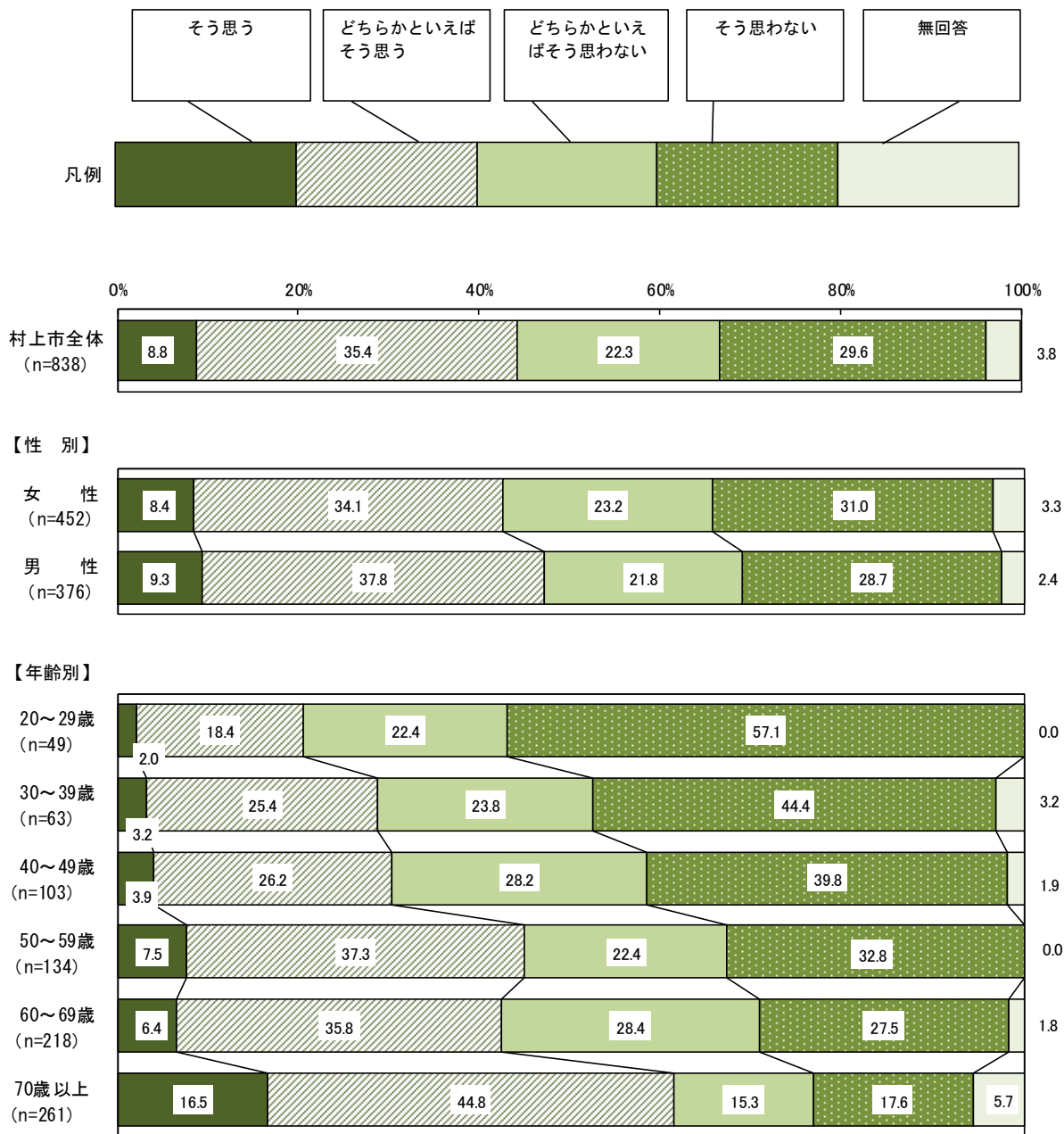




図3 役割分担の理想について

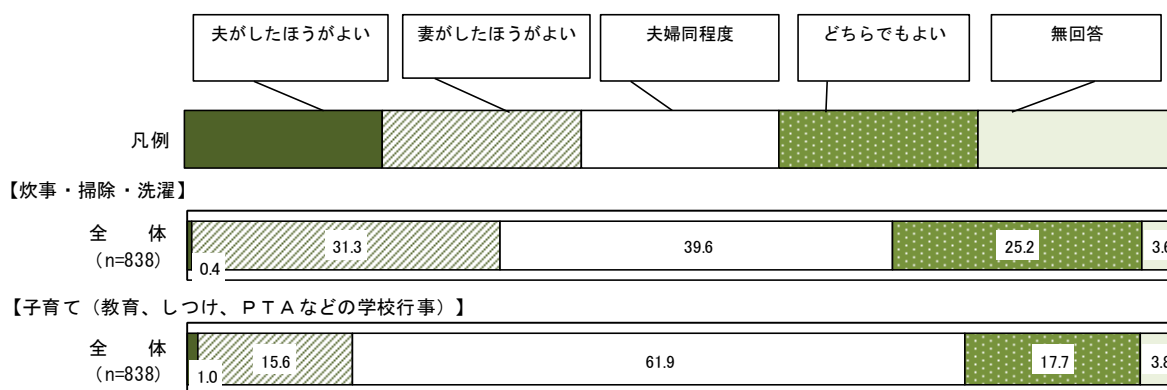
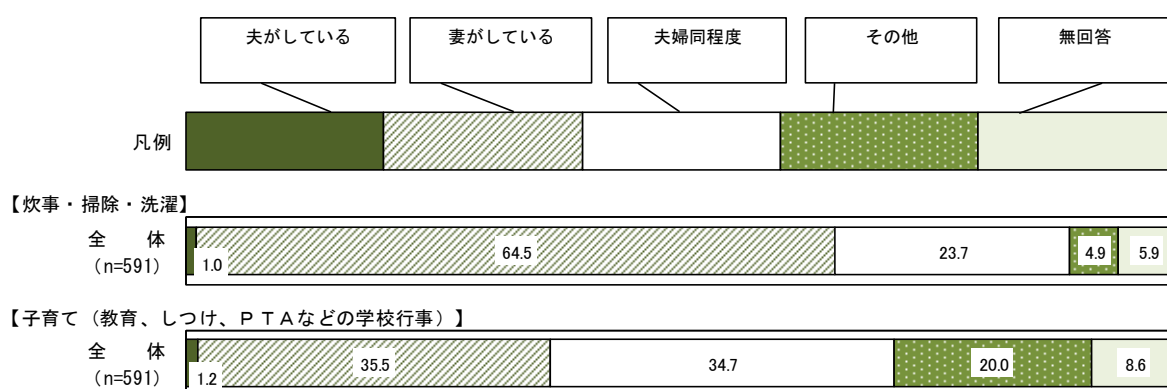


図4 役割分担の現実について



具体的施策

(1) 男女共同参画に関する意識啓発や理解の促進

- ① 固定的な性別役割分担意識や慣習の解消に向けた情報提供と啓発を一層進めていきます。
- ② 性別にとらわれることなく個々の能力や個性を伸ばすことのできるよう、男女共同参画に関する啓発活動を推進します。
- ③ 市が実施する相談事業の中で男女共同参画の啓発を行います。
- ④ 市が発行する刊行物などにおいて男女共同参画の視点に立った表現を推進します。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
市民意識調査において 「家庭生活の中での男女の地位が平等である」と思う人の割合	39.1% (平成29年度調査)	50.0% (次回市民意識調査)
市民意識調査において 「慣習・しきたりでの男女の地位が平等である」と思う人の割合	18.6% (平成29年度調査)	30.0% (次回市民意識調査)



施策の方向性 1－（2） 男女共同参画推進のための学習等機会の充実

【現状と課題】

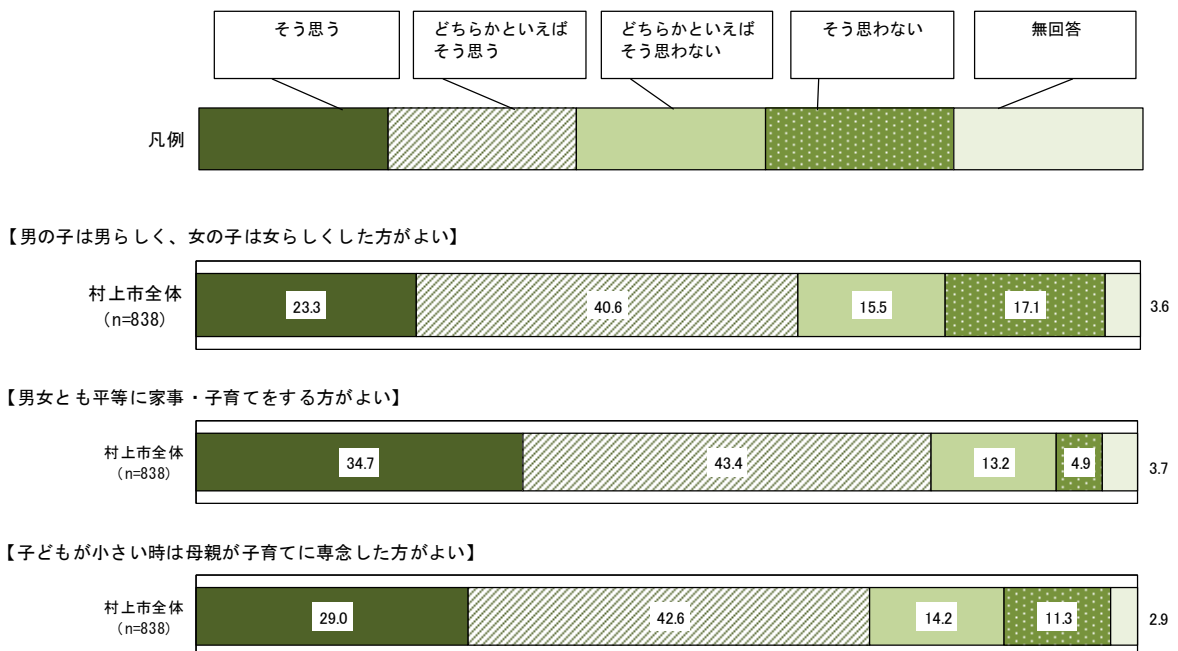
◆市民意識調査の結果によりますと、学校教育の場における男女の地位の平等について、66.9%が「平等である」と感じています。＜16頁の図1参照＞

また、家庭・結婚生活における理想については、78.1%が「男女とも平等に家事・子育てをの方がよい」と回答しています。＜図5参照＞

◆一方で、63.9%が「男の子は男らしく、女の子は女らしくした方がよい」、71.6%が「子どもが小さい時は母親が子育てに専念した方がよい」、家庭・結婚生活における現実については、64.5%が「炊事・掃除・洗濯は妻がしている」と回答しており、平等に家事・育児をする方がよいと思っているにもかかわらず、現実には炊事・掃除・洗濯を妻が行っているという矛盾が見られます。＜18頁の図4、図5参照＞

◆固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、男女がそれぞれの能力を十分に発揮できる社会を目指すためには、男女共同参画の視点に立った教育・学習が重要になります。各年代や発達段階に応じた教育・学習環境の充実を図り、多様なプログラムと学習機会を提供しながら男女共同参画に関する意識高揚に努めることが必要です。

図5 男らしさ・女らしさや家事・子育てに対する意識



具 体 的 施 策

**(1) 男女共同参画の視点に立った学校教育・生涯学習の充実**

- ①学校などにおいて、性別にとらわれることなく個人の能力や個性を伸ばすことができるよう、男女共同参画に関する教育を推進します。
- ②男女が生涯を通じて多様な生き方を選択できるよう、男女共同参画の視点に立った生涯学習を推進します。
- ③学習機会の充実を図るとともに、託児サービスの提供を行うなど、誰もが学習に参加しやすい環境づくりを推進します。
- ④男女共同参画に関する理解と認識を深めるため、教育関係者や指導に関わる人への研修等機会の充実に努めます。
- ⑤子どもの育成に応じた系統的な教育を推進します。
- ⑥ジェンダーや性の多様化などの理解を深めるための教育を行います。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
市民意識調査において 「村上市男女共同参画計画を知っている」人の割合	30.6% (平成29年度調査)	40.0% (次回市民意識調査)
市民意識調査において 「学校教育の場での男女の地位が平等である」と思う人の割合	66.9% (平成29年度調査)	75.0% (次回市民意識調査)
男女共同参画に関する講演会・研修会、講座等の実施	年1回実施 (平成29年度末現在)	年3回実施 (平成34年度)

### 施策の方向性1－(3) 配偶者などからの暴力とセクシャル・ハラスメント等の根絶 【現状と課題】

◆いかなる暴力も許されるものではありませんが、配偶者等からの暴力は、近代まで社会的問題として扱われず、被害者が我慢するという状況に置かれていました。身体的な暴行だけでなく、心理的や経済的、性的暴力などの被害もありますが、その多くの被害者は女性です。

◆平成13年(2001年)に「配偶者暴力防止法」が制定され、ドメスティック・バイオレンス(DV)という言葉が一般的に認知されるようになりましたが、重大な暴力だとは思わない人もまだいるようです。女性に対する暴力の根幹には、女性の人権に対する蔑視があることから、男女の人権の尊重のための意識啓発や教育の充実が求められます。市民意識調査では、本市でも配偶者等から暴力を受けた経験のある人が、身近な人を含めると1割以上おり、それを誰にも相談しなかった人が多くいることがわかりました。相談しなかった理由では、「相談しても無駄だと思ったから」と回答した人が多く、加えて、被害者の相談機関や窓口の利用度は決して高いものではなく、相談機関や窓口の認知度が低い状況もうかがえます。

◆また、セクシャル・ハラスメント(セクハラ)は、男女がお互いの人権を尊重し合う、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。男女雇用機会均等法では、セクシャル・ハラスメントのほか、婚姻や妊娠、出産などを理由として解雇することや不利益な取扱をすることを禁じています。また、妊娠や出産等に関するハラスメントを禁じ、事業主に防止措置を講じる義務が、平成28年(2016年)の「改正男女雇用機会均等法」で新たに課せられました。セクシャル・ハラスメントに代表される各種ハラスメントは、パワー・ハラスメント(パワハラ)が複合して行われる場合もあり、女性だけでなく、男性も被害者となり得ますので、配慮が必要です。

◆市民意識調査では、本市でもセクシャル・ハラスメントを受けた経験のある人が、同じ職場や身近な人を含めると2割以上おり、それを誰にも相談しなかった人がDV同様に多くいることがわかりました。こちらもDVと同じく、相談しなかった理由は「相談しても無駄だと思ったから」が多く、相談機関や窓口の利用度も低くなっています。

このように、困難な状況に置かれがちな人たちの人権を尊重し、どのような配慮が必要かを検討し、支援していく必要があります。

◆被害者が一人で悩むことのないよう、相談機関や窓口の周知や情報提供を行うとともに、関係機関が連携して相談から自立までの支援を行うなど、安心して相談できる体制づくりを進める必要があります。

図6 DVを受けた時の相談経験の有無

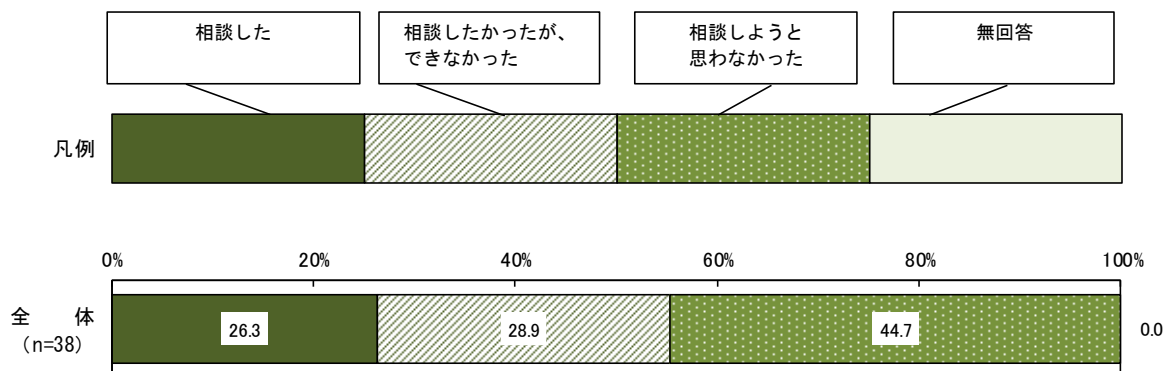


図7 DVを受けても相談しなかった理由

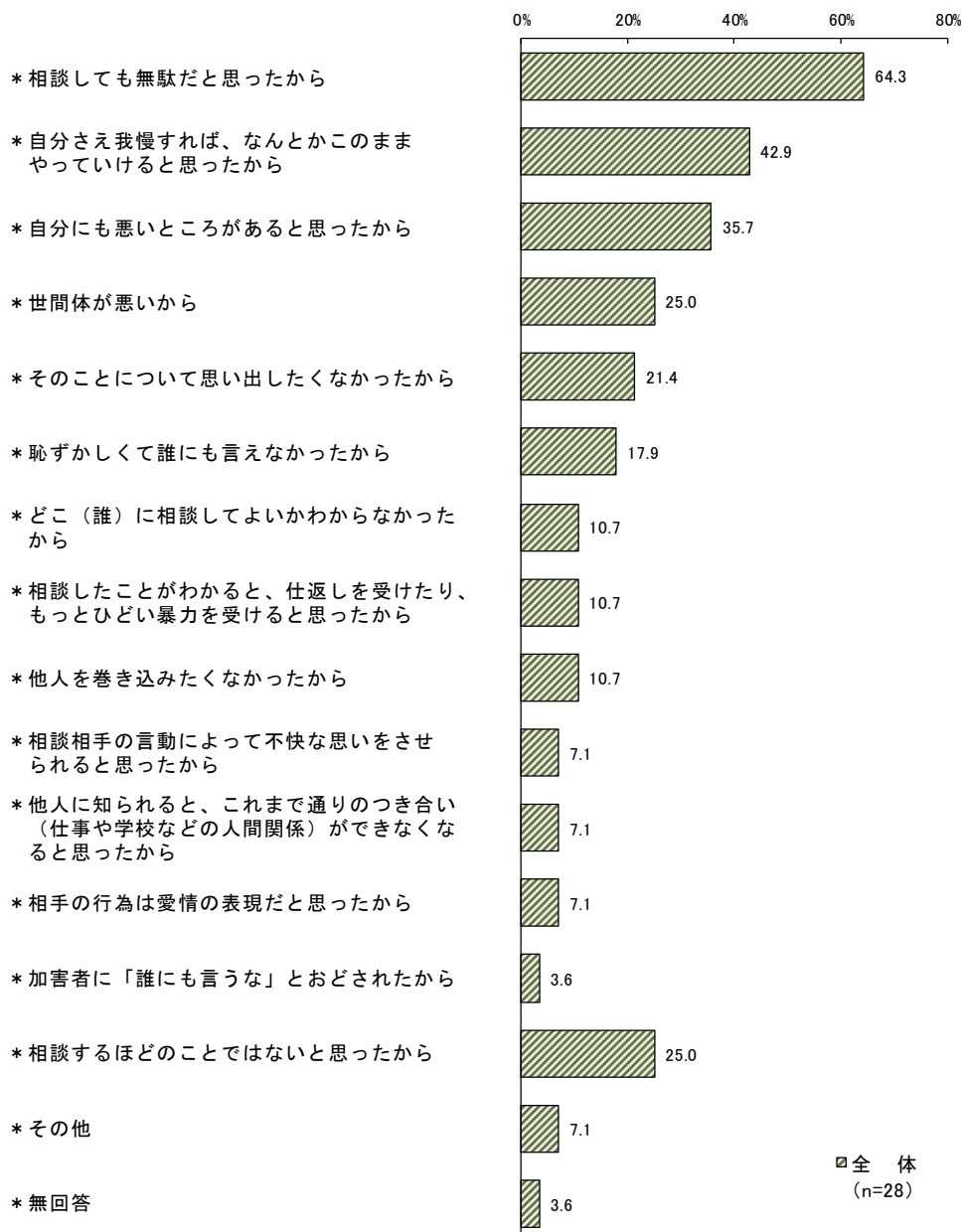


図8 セクシャル・ハラスメントを受けた時の対応

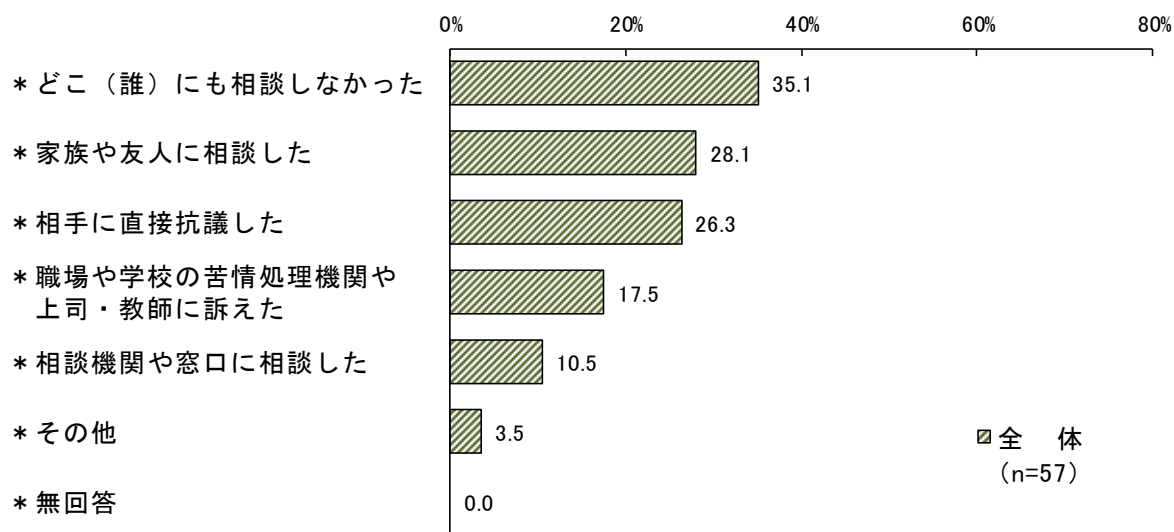
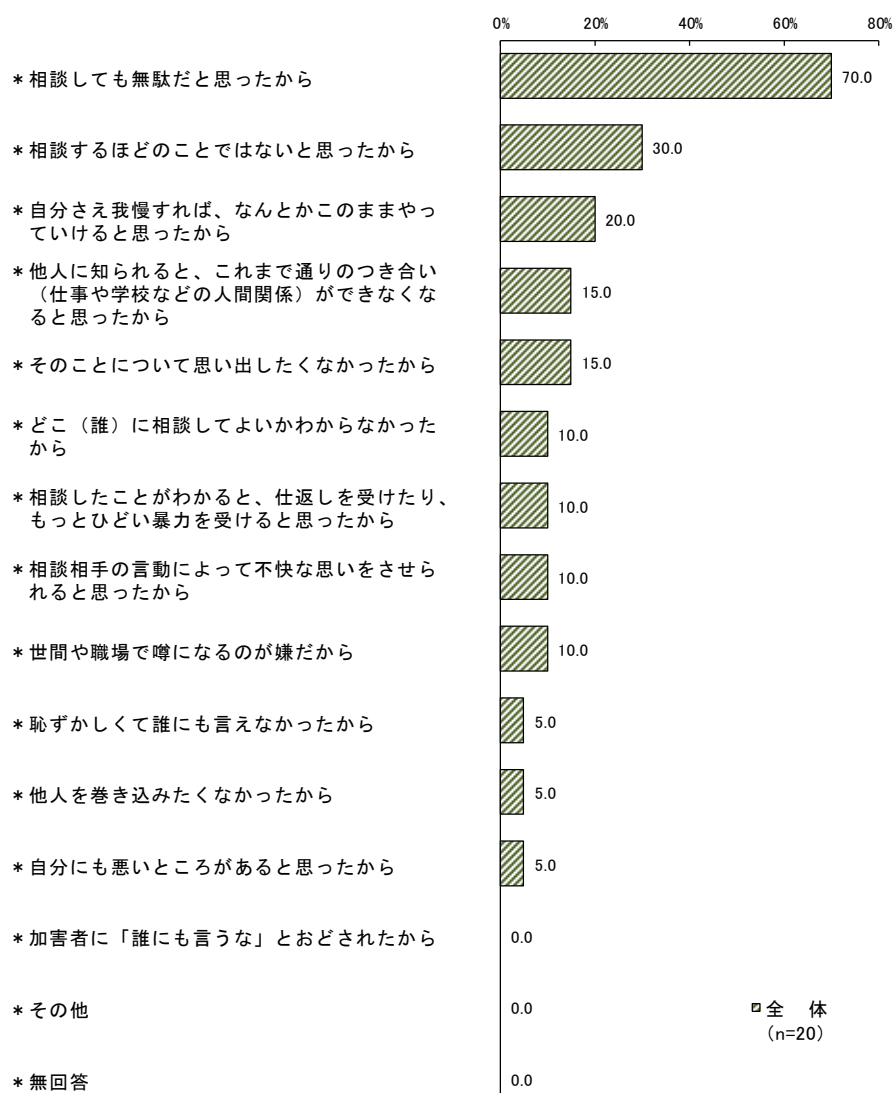


図9 セクシャル・ハラスメントを受けても相談しなかった理由



具 体 的 施 策

**（１）暴力の予防と意識啓発 【重点施策】**

- ①暴力を防止するための啓発や情報提供、学習機会の提供を行います。
- ②被害者及び加害者に気づきを促すため、DVに関する正しい知識の普及・啓発を行います。

**（２）被害者支援に関する施策の推進**

- ①相談体制の拡充を図るとともに、相談機関や窓口を広く市民へ周知します。
- ②県及び市の関係機関などとの連携を一層強化し、相談から自立までの切れ目のない支援を行います。
- ③被害者と接する人からの不適切な対応により、被害者に生じるさらなる被害（二次的被害）を防止するため、市職員の内部研修の実施及び外部研修への派遣を行います。

**（３）各種ハラスメント防止の啓発**

- ①市民や事業者に対してハラスメント防止についての理解を促進するとともに、相談先や対応策に関する情報提供を行います。
- ②行政の相談窓口等において、各種ハラスメントに関する相談を受け、必要に応じて関係機関と連携します。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
ドメスティック・バイオレンスについて相談しなかった理由で、「どこ(誰)に相談してよいかわからなかった」と答えた人の数	女性：１人 男性：１人 (平成２９年度調査)	女性：０人 男性：０人 (次回市民意識調査)
セクシャル・ハラスメントについて相談しなかった理由で、「どこ(誰)に相談してよいかわからなかった」と答えた人の数	女性：２人 男性：０人 (平成２９年度調査)	女性：０人 男性：０人 (次回市民意識調査)



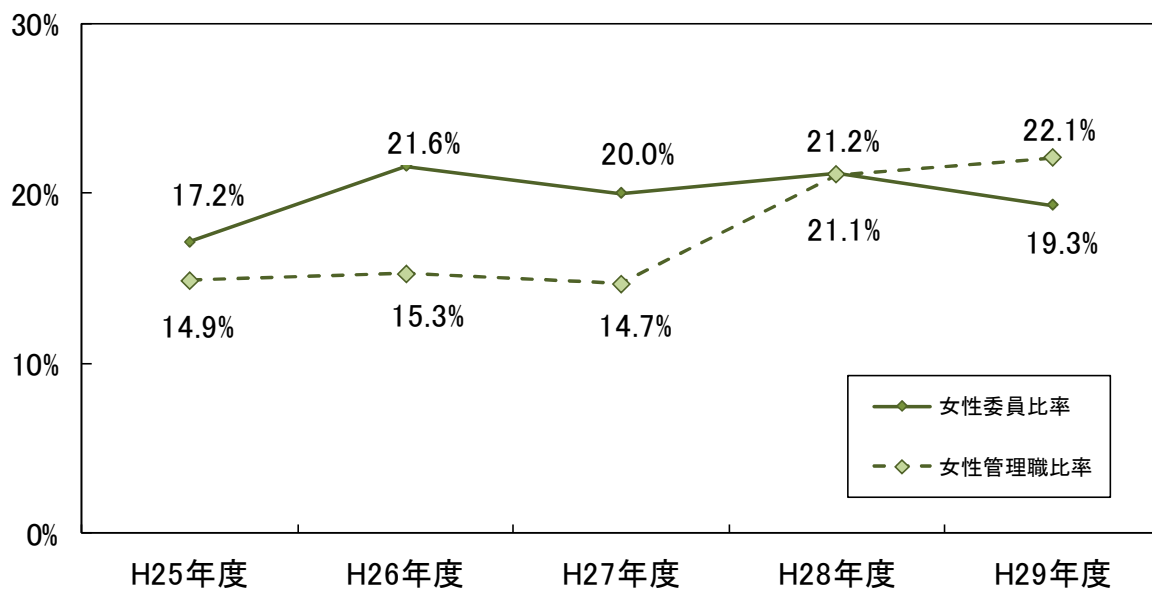
## 基本目標2 男女がともに参画しやすいまちづくり

### 施策の方向性2－(1) 様々な場における女性の活躍推進

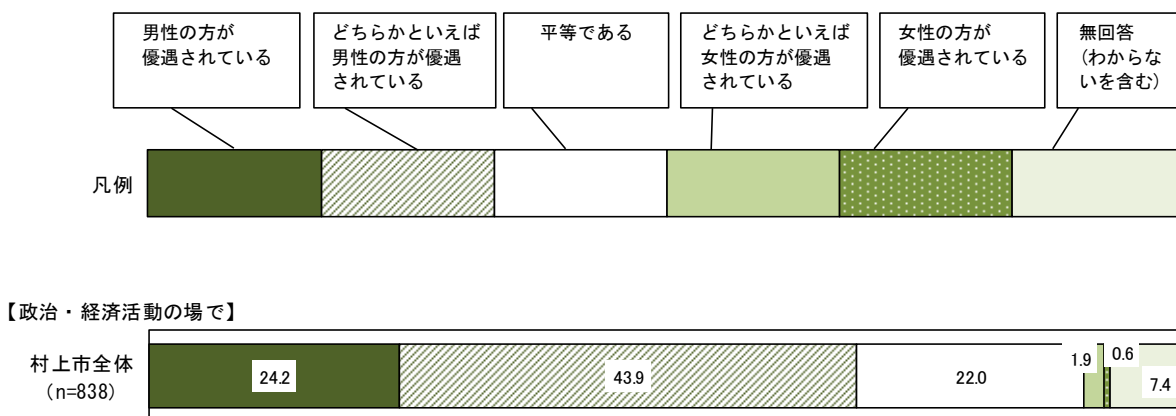
#### 【現状と課題】

- ◆平成27年(2015年)、「女性活躍推進法」が施行され、女性の活躍促進が国の成長戦略の中核に位置づけられました。活躍したいという希望を持つすべての女性はその個性と能力を発揮できる社会を実現するため、同法律について啓発を行うことにより、女性が活躍できる環境を整備する取り組みを促進していく必要があります。
- ◆また、将来にわたって活力ある社会を築くためには、多様な視点で新たな発想を取り入れることが必要です。男女が対等な立場であらゆる分野に参画できる機会の拡大も求められます。
- ◆男女がともに暮らしやすい社会の実現のためには、各分野の施策決定過程に男女双方の多様性に富んだ幅広い意思が反映されることも求められます。
- ◆本市における各種審議会などへの女性登用率は、平成29年(2017年)4月で19.3%と、依然として低い状況にあります。〈26頁の図10参照〉
- ◆女性の登用が進まない理由としては、委員選出の対象団体等の中で、女性の役職としての登用が進んでいないことや、委員に必要とされる専門知識を持つ女性の発掘が進まないことなどがあげられます。
- ◆団体等において女性リーダーの育成支援や、専門知識を有する女性の情報収集に努めることにより、施策など意思決定の場における女性の登用の拡大を図ることが求められます。
- ◆本市職員の管理職に占める女性の割合は平成29年(2017年)4月で22.1%であり、今後、管理職への登用を推進していく必要があると考えます。本市では将来指導的地位へ成長していく人材層を厚くすることを目的とし、リーダーとして活躍するための必要な考え方やスキルの修得を図るための取り組みを進めています。〈26頁の図10参照〉
- ◆市民意識調査の結果によりますと、政治・経済活動の場における男女の平等感については、68.1%が「男性が優遇されている」と回答しています。〈26頁の図1参照〉  
男性の意識改革を進めるとともに、女性自身もあらゆる分野への参画意識を持つことができるよう、一層積極的な取り組みが必要です。

図10 村上市の審議会・委員会等への女性登用率の推移



(抜粋再掲) 図1 各分野における男女の地位の平等感





具 体 的 施 策

**（１）職場における女性活躍の推進**

- ①女性活躍推進法について、事業者等への啓発に努めます。
- ②事業者等における女性の管理職登用や職域の拡大、意思決定にかかわる場への登用が進むよう啓発に努めます。
- ③国などによる女性の活躍推進に関連する支援制度の情報提供を継続して行います。

**（２）各種審議会・委員会など施策決定の場への女性の参画拡大**

- ①意思決定過程の場への女性の参画意識が高まるような啓発を図り、学習機会や情報の提供を行います。
- ②施策決定過程の場に多様性に富んだ幅広い意志が反映されるために、各種審議会・委員会などへの女性の積極的な登用に努めます。
- ③女性が能力を十分に発揮できる機会を増やすため、リーダーとなる人材育成や能力開発に取り組み、各方面で活躍する人材に関する情報収集とその提供に努めます。

**（３）市の女性職員の職域拡大と登用促進**

- ①女性職員の登用や人材育成に積極的に取り組むとともに、適材適所の配置に努めます。

**（４）あらゆる分野への女性の参画支援・人材育成**

- ①女性の起業や就職、再就職、キャリアアップなどを支援するため、各種セミナーなどの情報提供に努めます。
- ②様々な分野で女性の視点や取り組みが幅広く活かされるよう、地域や団体における取り組みを支援します。
- ③自治会やPTA等の会長など、リーダーとして活躍する女性の人材育成を図り、女性の登用促進に努めます。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
女性委員のいない審議会等の数	10 / 44 組織 (平成29年4月現在)	0 / 全組織 (平成34年度)
市の各種審議会等における女性登用率	19.3% (平成29年4月現在)	25.0% (平成34年度)
市職員の管理職（保育士・消防職員・技能員を除く係長以上）に占める女性職員の割合	22.1% (平成29年4月現在)	25.0% (平成34年度)

## 施策の方向性2－(2) その他の場面(防災、心や身体等)における男女共同参画の推進

### 【現状と課題】

◆本市では「第2次村上市総合計画」において、「いのちと故郷を絆で守る、安全安心なまちづくり」を基本目標として掲げています。

災害は、不測に発生するため、平常時から様々な災害に備えた防災対策への取り組みが不可欠であり、同時に男女共同参画の視点に立った「地域防災計画」の作成や避難所の設置・運営、訓練の実施・検証なども必要とされます。

そのためには、防災に関する対策や方針などの決定の過程から女性の視点を積極的に取り入れ、男女共同参画の意識を持った主体的なリーダーの育成が求められます。

◆男女共同参画社会の形成においては、男女がお互いの身体的特性を理解しあい、互いに思いやりを持ちあうことが大切です。

特に女性は、妊娠や出産など女性ならではの身体上の特徴があり「リプロダクティブヘルス/ライツ※8(性と生殖に関する健康と権利)」の視点からの健康支援に取り組むことが重要です。男女がお互いに心やからだの健康について正確な知識を持ち、健康に暮らすことができるよう、情報提供等の支援を行うことが必要です。

◆また、誰もが安全で安心に暮らせるまちづくりを目指して、高齢者や障がい者などへも十分に配慮した、男女共同参画の視点を取り入れた環境整備が必要とされます。

### 参考資料：男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針からの抜粋

(平成25年5月、内閣府男女共同参画局)

#### 基本的な考え方

#### 1 平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となる

男女が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、共にその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、すべての個人がより暮らしやすくなるものであり、我が国社会にとって最重要課題である。地域における生活者の多様な視点を反映した防災対策の実施により地域の防災力向上を図り、力強く復興を進めていくためには、男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興体制を確立する必要がある。…

#### 2 「主体的な担い手」として女性を位置づける

東日本大震災においては、救助・救援、医療及び消火活動、復旧・復興等の担い手として、多くの女性が活躍し、現在も活躍しているが、意思決定の場への女性の参画は少ない。災害対応における女性が果たす役割は大きいことを認識し、女性の意思決定の場への参画や、リーダーとしての活躍を推進することが重要である。…

#### 3 災害から受ける影響の男女の違い等に配慮する

女性と男性では災害から受ける影響に違いが生じることに配慮することが重要である。東日本大震災から約1年後の状況を検証した平成24年版男女共同参画白書では、雇用状況や健康状況について、男性に比べて女性の置かれている状況が厳しくなっていることが報告されている。…

#### 4 男女の人権を尊重して安全・安心を確保する

避難生活において人権を尊重することは、女性にとっても、男性にとっても必要不可欠であり、どのような状況にあっても、一人ひとりの人間の尊厳、安全を守ることが重要である。…

具 体 的 施 策

**(1) 心とからだの健康づくり支援**

- ①男女のライフスタイルやライフステージに応じた心とからだの健康づくりを支援するため、啓発や相談体制の充実を図ります。
- ②妊娠・出産期や更年期など、女性の心とからだの健康維持・増進、相談体制の充実を図ります。

**(2) 性差を理解し、尊重し合う意識の啓発**

- ①性に関する正しい知識を理解し、男女互いに思いやるとともに、自分を大切にする意識づくりに努めます。
- ②性差医療の取り組みや医療機関における専門外来についての情報提供に努めます。
- ③様々な性のあり方について正しい理解や認識が得られるよう、啓発に努めます。

**(3) 地域防災における男女共同参画**

- ①防災に関する対策や方針などを決定する過程への女性の参画拡大に努めます。
- ②男女共同参画の視点に立った防災対策に取り組みます。
- ③男女共同参画の視点に配慮した防災訓練や防災研修を実施します。

**(4) 誰もが安全安心に暮らせるまちづくりの推進**

- ①高齢者や、障がい者なども安全に、安心して暮らせるよう、男女共同参画の視点から配慮したまちづくりを促進します。
- ②安全に、安心して暮らせる環境に配慮したまちづくりについて、男女共同参画の視点からの市民の意識が高まるよう、学習機会の提供に努めます。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
男女共同参画の視点に配慮した防災訓練や防災研修の実施	年1回実施 (平成29年度末現在)	年3回実施 (平成34年度)

※火災予防PRや防災教室等の普及啓発活動を目的に結成された、女性消防団広報指導分団「つくし隊」



基本目標3 男女が家庭も仕事もともに担うまちづくり

施策の方向性3－（1）家庭生活における男女共同参画の推進

【現状と課題】

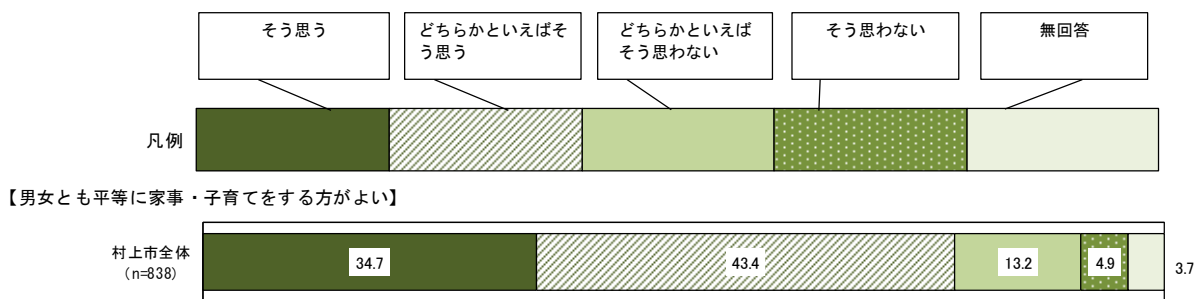
◆市民意識調査の結果によりますと、男女とも平等に家事、育児をする方がよいかとの問いに対して、78.1%が「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答しています。〈図5参照〉

しかし、現実はどうかという問いには、64.5%が「炊事・掃除・洗濯は妻が行っている」と回答しています。〈図4参照〉

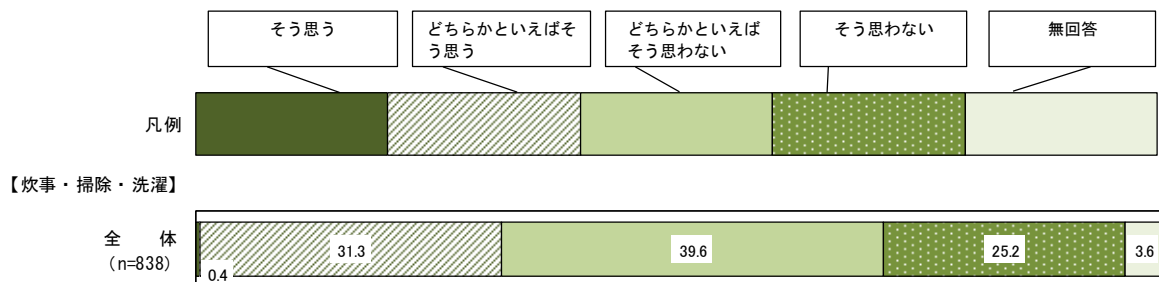
個人の価値観やライフスタイルは多様化していますが、家事・育児は女性がするものという意識が残っているのが現状です。

◆家事・育児の負担が女性にかかっているため、これからは男性がもっと積極的に家庭生活に参画するよう意識啓発を図り、男女が平等に仕事と、家事や育児などの生活とを両立できるように、ワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発のための取り組みが必要です。

（抜粋再掲）図5 男らしさ・女らしさや家事・子育てに対する意識



（抜粋再掲）図4 役割分担の現実について



具 体 的 施 策

**(1) 家事・育児・介護への男女共同参画の推進**

①これまで女性に負担がかかってきた家事・育児・介護への男性の参加を促進し、男女が協力して担うという意識を啓発するため、男性の家事・育児・介護参加に向けた各種講座を開催します。

**(2) 子育て、介護支援の充実**

①子育てや介護を男女が協力して担うという意識付けを行うと同時に、仕事と家庭生活を両立できるよう、子育て、介護支援の充実に向けた取り組みを一層推進します。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
男性向け家事・育児・介護に関する各種講座の開催	7講座 (平成29年4月現在)	10講座 (平成34年度)

### 施策の方向性3－（2）働く場における男女共同参画の推進

#### 【現状と課題】

◆厚生労働省の調査（平成28年版働く女性の実情）によると、働く女性は年々増加しており、女性雇用者数は2,531万人となり、前年に比べ57万人増加しています。また、雇用者総数に占める女性の割合は44.2%（前年差0.3ポイント上昇）となっています。

一方で、継続就業を希望しながら子育てや介護の理由により辞めざるを得ない女性が多く、社会や経済の発展面からも大きな損失となっています。

◆市民意識調査の結果によりますと、依然として「女性の働く場」や「昇進・給与等」への不満・不平等を感じている割合が高いことから、男女の均等な雇用の機会や待遇に向けた啓発が求められます。＜図11参照＞

◆理想の女性の働き方については、「結婚し、出産するが、仕事を持ち続ける（48.0%）」や「出産を機に仕事をやめて、育児などが一段落したら再び仕事につく（35.0%）」等と大多数の人が就業の継続を望んでいます。＜33頁の図12参照＞

また、「女性が働き続けるために必要なこと」への問いに対しては、半数以上の人々が「育児休業をとりやすい職場環境づくり」、「結婚・出産・育児後の再雇用制度の充実」、「子育て支援の充実・施設の整備」、「介護休業をとりやすい職場環境づくり」、「育児休業制度の充実」等と就業継続に向けての様々な要望を回答しています。＜33頁の図13参照＞

◆これらのことから、継続して就業を希望する人が、子育てや介護の理由により退職しなくてもよい、あるいは職場復帰できるような支援や環境整備に向けた企業に対する啓発が必要とされます。

◆加えて、農林水産業、商工業などの自営業者においても、女性の担う役割の重要性について広く認識されるよう取り組みの支援が必要です。

図11 女性が働く環境について

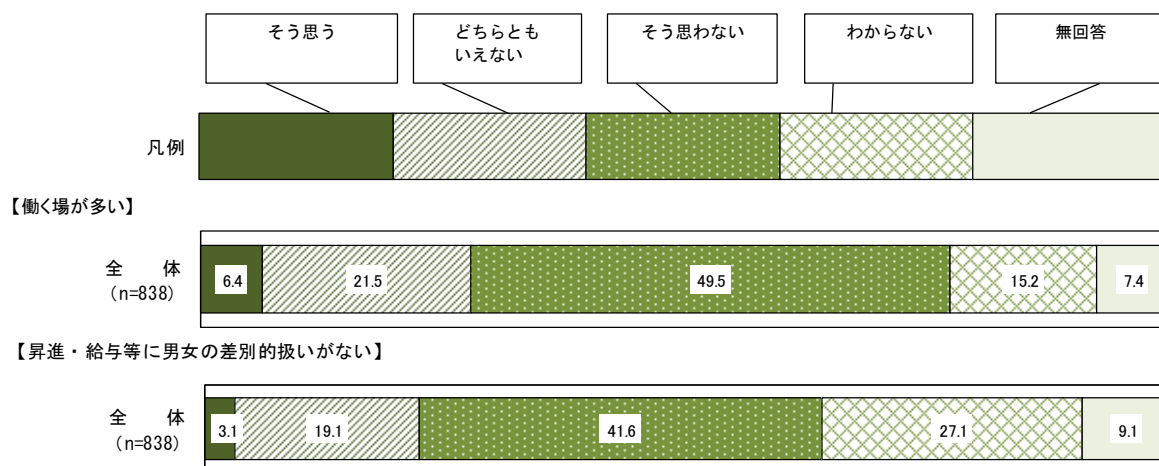




図12 理想の女性の働き方

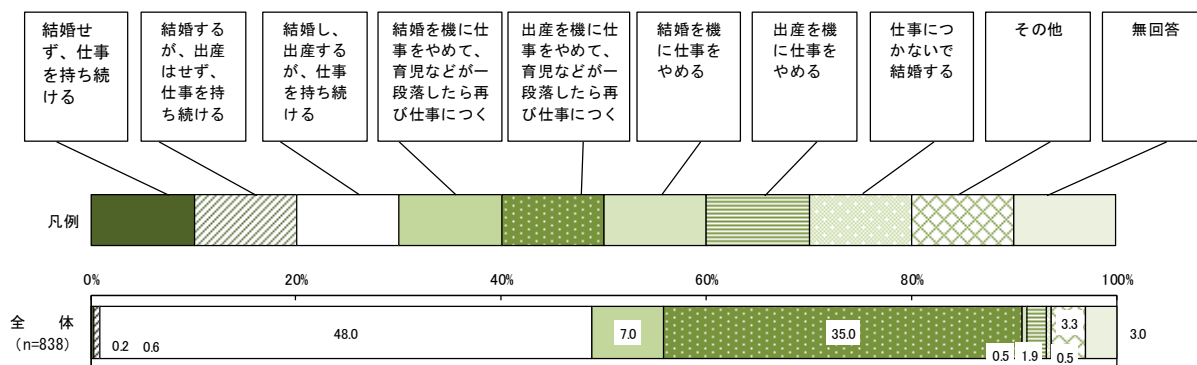
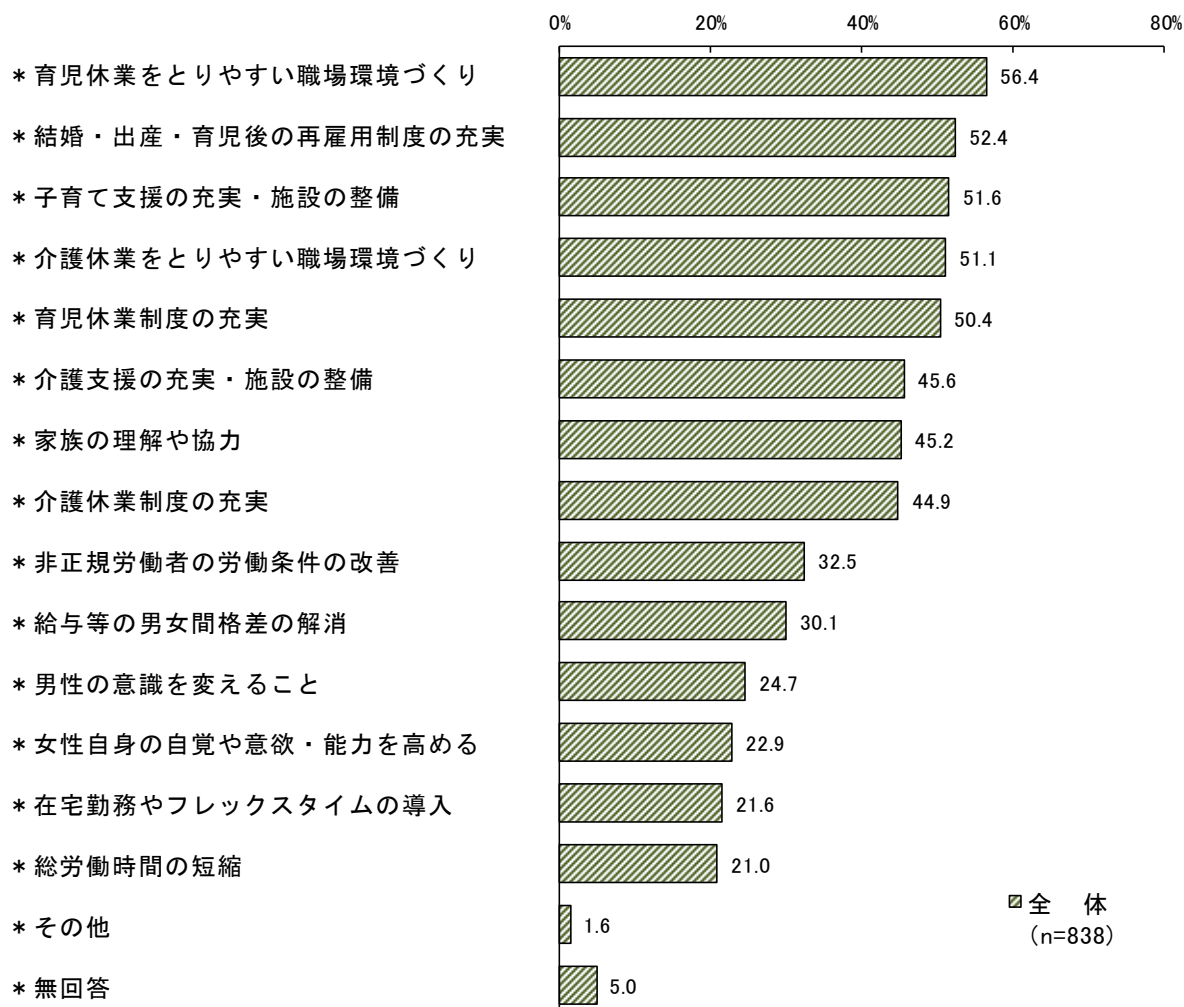


図13 女性が働き続けるために必要なこと



具 体 的 施 策

**(1) 働く場における機会・待遇の均等の推進**

- ①男女の平等な雇用の機会や待遇の実現に向けて、市民や事業者に対する啓発や相談などの施策の充実を図ります。
- ②男性中心の働き方などを前提とする労働慣行（長時間勤務や転勤など）の見直しに向けた啓発に努めます

**(2) 男女がともに働きやすい環境づくり**

- ①男女ともに育児休業、介護休業を円滑に取得できるよう、企業に対する情報提供に努めます。
- ②職場におけるハラスメントの防止対策の推進に向けた啓発に努めます。
- ③事業者において仕事と家庭の両立支援の取り組みが促進されるよう、国の両立支援制度、新潟県の支援制度などの周知を行います。

**(3) 農林水産業、商工業などの自営業者に従事する女性への支援**

- ①農林水産業、商工業などの自営業者における固定的性別役割分担意識の解消のための啓発に努めます。
- ②女性の農業就業を支援し、家族経営協定の普及啓発に努めます。また、農林水産業、商工業などの自営業者の場における女性リーダーを育成・支援します。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
ハッピー・パートナー企業登録数	28社 (平成29年4月現在)	40社 (平成34年度)
家族経営協定締結数	84件 (平成28年度末現在)	100件 (平成34年度)



### 施策の方向性3－（3）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

#### 【現状と課題】

◆近年、仕事と生活（家事・育児・介護、地域の関わり等）の間で悩みや問題を抱える人が多く見られることから、ワーク・ライフ・バランスの実現が重視されてきています。

◆市民意識調査の結果によりますと、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活を行ううえで、それぞれをどのように位置づけるのが望ましいか」の問いでは、希望は『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』の三つとも大切にしたい」の回答の割合が最も高いのに対し、現実には『仕事』を優先している」や『家庭生活』を優先している」が比較的高くなっています。〈図14、36頁の図15参照〉

◆また、「男女が共に家事や子育て、地域活動に参画していくために必要なこと」は、「女性も男性も仕事と家庭を両立できる支援体制を整備する」ことが最も高くなっており支援体制の一層の整備が求められています。〈36頁の図16参照〉

◆このところの女性の晩婚化傾向によって、平均出産年齢も高齢化し、育児と親の介護を同時に担う、いわゆる「ダブルケア」の問題をそこかしこで聞くようになってきました。本市でも家事や育児、介護を理由に仕事に就かない・就けない人は皆無ではなく、子育て支援・介護支援サービスの充実が必要とされています。

◆ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、両立支援制度を整えると同時に、それらの制度を利用しやすい職場環境、あるいは社会全体の風潮・雰囲気づくりも重要です。また、長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方を見直すことも必要とされており、社会全体の理解促進に向けた啓発が求められています。

図14 希望のワーク・ライフ・バランス

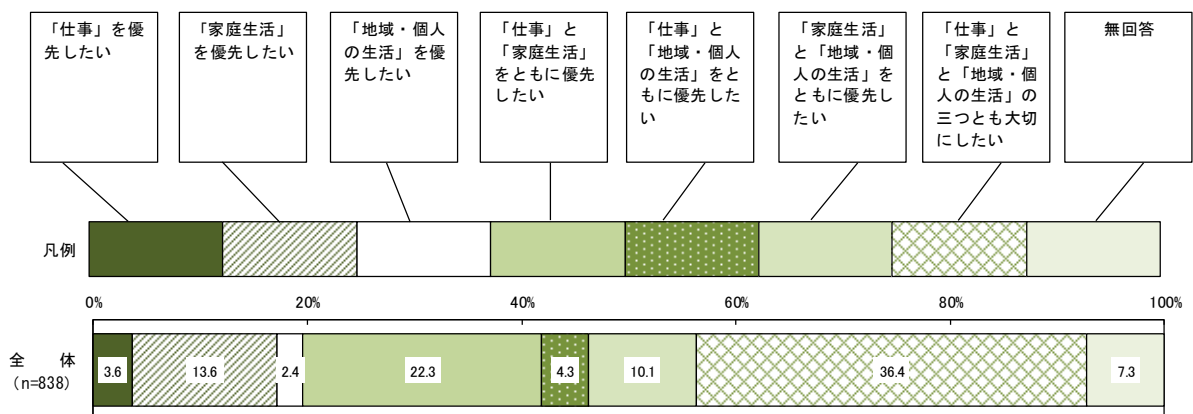


図15 現実の生活状況

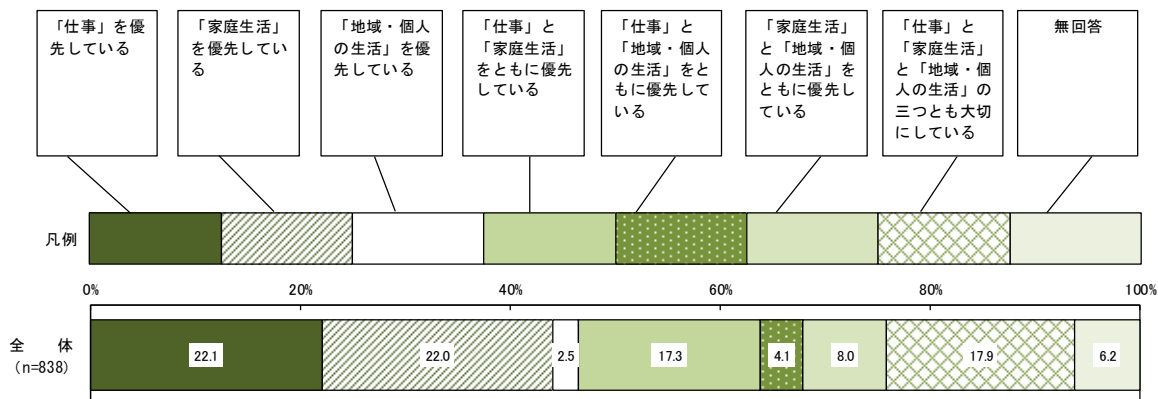
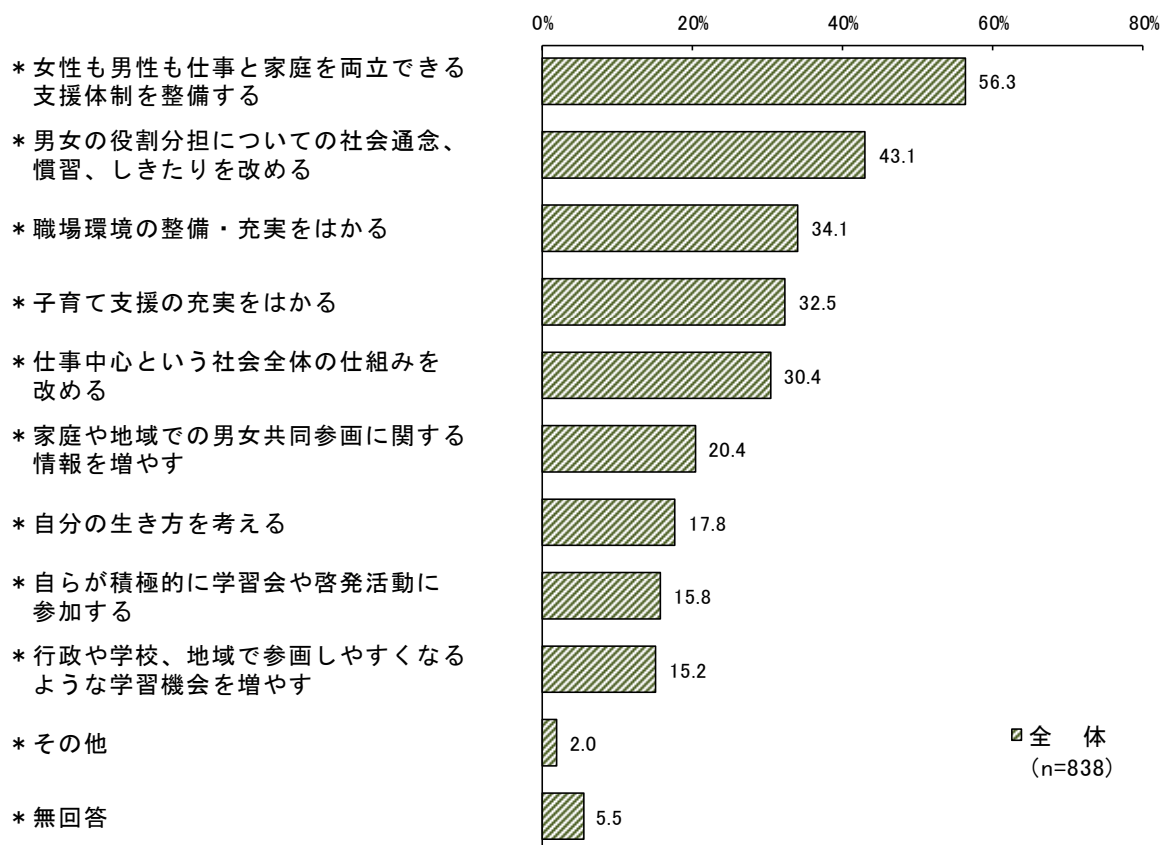


図16 男女が共に家事や子育て、地域活動に参加していくために必要なこと



具 体 的 施 策

**(1) 男女がともに支え合う家庭・地域づくり**

①固定的な役割分担意識にとらわれず、仕事と家庭や地域生活においてバランスのとれたライフスタイルが確立できるよう、啓発・情報提供に努めます。

**(2) 介護支援・子育て支援サービスの充実**

- ①介護の多様なニーズに応えるためのサービスの充実に努めます。
- ②介護関連の情報提供を行うとともに、関係機関との連携を図り相談窓口の充実に努めます。
- ③家族介護者の身体的・精神的負担の軽減を図るための支援に努めます。
- ④子育ての多様なニーズに応えるためのサービスの充実に努めます。
- ⑤子育て関連の情報や学習の機会を提供するとともに、関係機関との連携を図り相談窓口の充実に努めます。
- ⑥ダブルケアの状況について、研究を行います。

**(3) 男性の家庭における活動への参加の促進**

①男性に対して家事、育児や介護を担う意識を高めるための啓発に努めます。

**(4) 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの推進**

- ①事業者の組織全体で推進されるよう啓発に努めます。
- ②育児・介護休業制度など、ワーク・ライフ・バランスの取り組みの啓発、情報提供に努めます。
- ③男性中心の働き方を前提とする労働慣行（長時間勤務や転勤など）の見直しに向けた啓発に努めます。
- ④市においても、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（平成28年3月作成）を積極的に推進し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援します。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
ワーク・ライフ・バランスの認知度	女性：49.5% 男性：53.8% (平成29年度調査)	女性：60.0% 男性：60.0% (次回市民意識調査)



## 第3章 計画の推進

- 1 推進体制の充実
- 2 市民、事業所、関係機関などとの連携
- 3 計画の進捗管理と評価
- 4 推進体制図

## 1 推進体制の充実

計画の推進に係る施策は、市政のあらゆる分野にわたっているため、その推進にあたっては全庁的に取り組みます。

また、職員一人ひとりが男女共同参画の意識をもって施策を推進することはもちろんのこと、市民・事業所等の理解と協力のもと、連携して総合的かつ効果的な計画の推進に努めます。

### (1) 庁内推進体制

- ①計画を効率的かつ着実に推進するため、副市長・教育長・本庁課局長・支所長からなる「村上市男女共同参画計画庁内推進委員会」及び具体的事項について協議・検討する「担当者会議」の充実・強化に努めます。
- ②男女共同参画の視点に立った施策を推進するため、職員研修を充実します。

### (2) 市民等による外部からの推進体制

- ①有識者、各種団体代表、市民からなる「男女共同参画審議会」を設置し、男女共同参画社会の実現に向け、市長の諮問に応じて男女共同参画に関する重要事項について審議を行うほか、計画の実施内容について報告を受け、必要に応じて市長に意見を述べます。
- ②男女共同参画をより総合的かつ計画的に推進するための「村上市男女共同参画推進条例」の制定に向けて検討を行います。

## 2 市民、事業所、関係機関などとの連携

市民や事業所、国や県、女性財団、NPO法人など関係機関との連携を深め、他市町村とも協力しながら計画を効果的に推進します。

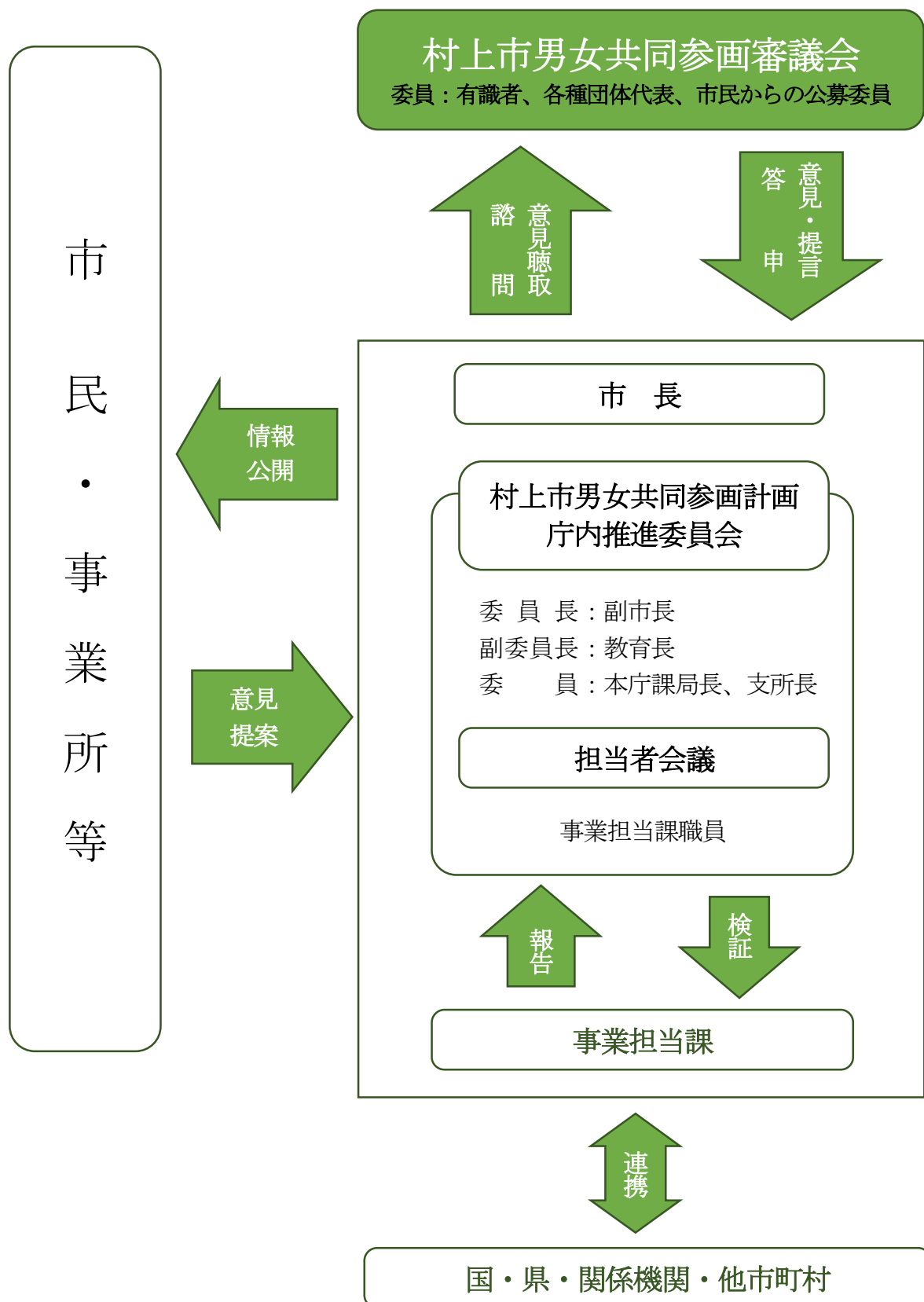
## 3 計画の進捗管理と評価

計画を実効性の高いものとして総合的に推進していくため、各施策について具体的な事業を実施し、各担当課から評価の報告を求め、目標値を設定した項目についてはその達成割合で進捗状況を判断します。

庁内推進委員会においては、計画の進捗状況に対する評価・確認をするとともに、男女共同参画審議会において実施内容を審議・評価し、毎年度、計画の進捗状況を公表します。

併せて、必要に応じて適時市民意識調査を実施します。

#### 4 推進体制図







## 資料編

- 男女共同参画社会基本法
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例
- 村上市男女共同参画計画の策定経過
- 村上市男女共同参画計画策定委員会委員名簿
- 用語の解説

## ■ 男女共同参画社会基本法

### 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うこと、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。）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、基本理念ののっとり、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、基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

#### (法制上の措置等)

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

#### (年次報告等)

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

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

### 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

#### (男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

#### (都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

### 第三章 男女共同参画会議

#### （設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

#### （所掌事務）

- 第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
  - 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
  - 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
  - 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

#### （組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

#### （議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

#### （議員）

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の國務大臣のうちから、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。

## ■ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

### 第一章 総則

#### (目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念のっとり、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。）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、基本原則のっとり、女性の職業生活における

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

#### (都道府県推進計画等)

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

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

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

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



## 第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

## 一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しく

は通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活に

おける活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性

の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

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

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定によ

り地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

第六章 罰則

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

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

- 一 第十八条第四項の規定に違反した者
  - 二 第二十四条の規定に違反した者
- 第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。
- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
  - 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
  - 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は

第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
  - 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
  - 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは回避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。
- 第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

（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。

（社会保険労務士法の一部改正）

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十六の次に次の一号を加える。

二十の二十七 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）

（内閣府設置法の一部改正）

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（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）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
--------------	--



## ■ 新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例

平成14年3月28日公布

### 目次

#### 前文

#### 第1章 総則(第1条—第8条)

#### 第2章 基本的施策(第9—第23条)

#### 第3章 新潟県男女平等社会推進審議会(第24条—第32条)

#### 第4章 雑則(第33条)

#### 附 則

男女は、すべて人として平等な存在であり、性別による差別的な取扱いを受けることなく、その人権を尊重されなければならない。そして、個人の尊重と法の下での平等をうたう日本国憲法の下、また、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際的な連携の下、男女平等の実現に向けた様々な取組が行われてきた。しかしながら、今なお社会の様々な分野で、性別による固定的な役割分担意識や、これに基づく制度や慣行が根強く残っている。

本県においては、女性の就業率が高く、県内産業の重要な担い手となっているにもかかわらず、意思決定の場への女性の参画の割合が低い実態が見られる。

このような状況に加え、少子高齢化が急速に進展するなど社会経済情勢が激しく変化する時代を迎え、男女が、互いの人権を尊重し、協力し合い、性別にかかわらず、その個性と能力を最大限に発揮できる男女平等社会の形成が緊要な課題となっている。ここに私たちは、男女平等社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを決意して、この条例を制定する。

#### 第1章 総則

##### (目的)

第1条 この条例は、男女平等社会の形成に関し、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、県の施策の基本となる事項を定めることにより、男女平等社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

##### (定義)

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

- (1) 男女平等社会の形成 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、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ることにより、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) 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。

##### (基本理念)

第3条 男女平等社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接であると間接であることを問わず性別による差別的な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。

2 男女平等社会の形成は、性別による固定的な役割分担等を反映した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自由な選択を妨げないようにすることを旨として、行われなければならない。

3 男女平等社会の形成は、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。

4 男女平等社会の形成は、家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動と当該活動以外の活動を両立して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。

5 男女平等社会の形成は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と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。

6 男女平等社会の形成の推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、男女平等社会の形成は、当該取組を勘案して行われなければならない。

##### (県の責務)

第4条 県は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女平等社会の形成の推進に関する施策(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。

2 県は、男女平等社会の形成の推進に関する施策を実施するに当たり、県民、事業者、市町村及び国と連携して取り組むものとする。

##### (県民の責務)

第5条 県民は、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、自ら積極的に男女平等社会の形成に寄与するよう努めなければならない。

2 県民は、県が実施する男女平等社会の形成の推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6条 事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、自ら積極的に男女平等社会の形成に寄与するよう努めなければならない。

2 事業者は、県が実施する男女平等社会の形成の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

##### (差別的取扱いの禁止等)

第7条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別を理由とする差別的な取扱いを行ってはならない。

2 何人も、社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメント(性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。)を行ってはならない。

3 何人も、配偶者等及び配偶者等であった者に対し、暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動を行ってはならない。

##### (公衆に表示する情報の留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、前条に規定する行為を助長する表現を行わないよう努めなければならない。

#### 第2章 基本的施策

##### (基本計画)

第9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項に規定する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めるに当たっては、あらかじめ、県民等の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるとともに、新潟県男女平等社会推進審議会の意見を聴かなければならない。

2 知事は、基本計画を定めたときは、これを公表しなければならない。

3 前2項の規定は、基本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10条 県は、男女平等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、男女平等社会の形成に配慮しなければならない。

(広報、啓発活動等)

第11条 県は、広報、啓発活動等を通じて、基本理念に関する県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。

(教育の推進)

第12条 県は、学校教育その他のあらゆる教育の分野において、男女平等の意識を育む教育を推進するものとする。

(産業の分野における環境の整備)

第13条 県は、あらゆる産業の分野において、男女が性別にかかわらず能力を発揮でき、かつ、適正に評価されるよう、必要な環境の整備に努めるものとする。

(財政上の措置)

第14条 県は、男女平等社会の形成の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(推進体制の整備)

第15条 県は、男女平等社会の形成の推進に関する施策を実施するため、必要な推進体制を整備するよう努めるものとする。

(年次報告)

第16条 知事は、毎年、男女平等社会の形成の推進に関する施策の推進状況等についての報告書を作成し、これを公表するものとする。

(調査及び研究)

第17条 県は、男女平等社会の形成の推進に関して必要な調査及び研究を行うものとする。

(市町村との協力)

第18条 県は、市町村が行う男女平等社会の形成の推進に関する施策の策定及び実施に協力するため、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。

(県民等の活動に対する支援)

第19条 県は、男女平等社会の形成の推進に関し、県民及び事業者が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努めるものとする。

(報告の徴収等)

第20条 知事は、事業者に対し、男女平等社会の形成の推進に関し必要な事項について報告を求めることができる。

2 知事は、前項の報告を取りまとめ、公表することができる。

(附属機関における委員の構成)

第21条 県は、附属機関の委員の選任に当たっては、男女の委員の数の均衡を図るよう努めるものとする。

(相談の申出)

第22条 県民及び事業者は、性別による差別的な取扱いその他の男女平等社会の形成を阻害する行為についての相談を知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定による相談の申出について、必要に応じて関係行政機関等と連携して適切な処理に努めるものとする。

3 知事は、第1項の規定による相談の申出に応ずるため、男女平等推進相談員を置くものとする。

4 知事は、第1項の規定による相談の申出のうち特に必要があると認めるものについては、新潟県男女平等社会推進審議会の意見を聴くものとする。

(施策に関する苦情の申出)

第23条 県民及び事業者は、県が実施する男女平等社会の形成の推進に関する施策又は男女平等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を県に申し出ることができる。

2 県は、前項の規定による苦情の申出を処理するに当たって必要があると認めるときは、新潟県男女平等社会推進審議会の意見を聴くものとする。

### 第3章 新潟県男女平等社会推進審議会

(設置等)

第24条 この条例によりその権限に属させられた事項その他男女平等社会の形成の推進に関する重要事項を調査審議させるため、新潟県男女平等社会推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、前項の規定による調査審議を行うほか、男女平等社会の形成の推進に関し必要な事項について、知事に意見を述べることができる。

(組織)

第25条 審議会は、委員20人以内で組織する。

2 委員は、次に定めるところにより、知事が任命する。

(1) 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満とならないこと。

(2) 一部の委員は、公募に応じた者とする。

(任期)

第26条 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(会長)

第27条 審議会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代行する。

(会議)

第28条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(部会)

第29条 審議会は、必要に応じ、部会を置くことができる。

(公開)

第30条 審議会の会議は、公開する。ただし、審議会は、個人に関する情報を取り扱う場合その他会議を公開することにより公正かつ円滑な議事の運営に著しい支障が生ずると認める場合は、会議の全部又は一部を公開しないことができる。

(庶務)

第31条 審議会の庶務は、県民生活・環境部において行う。

(委任)

第32条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

### 第4章 雑則

(委任)

第33条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

### 附則

(施行期日)

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第9条、第22条、第23条及び第3章の規定は、同年8月1日から施行する。

(検討)

2 県は、この条例の施行後5年を経過した場合において、この条例の施行の状況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。

## ■ 村上市男女共同参画計画の策定経過

開催日等	会議名称等	内容
29. 4. 28	第1回庁内推進委員会	・計画策定のスケジュールについて
29. 5. 25	第1回担当者会議	・計画策定のスケジュールについて ・第1次計画の取組状況について ・市民意識調査について
29. 6. 7	第1回策定委員会	・計画策定のスケジュールについて ・市民意識調査について
29. 6. 19 ～7. 31	市民意識調査	・市内在住の満20歳以上の男女2,000人 住民基本台帳より無作為抽出 回収数 838件 回収率41.9%
29. 9. 22	第2回担当者会議	・市民意識調査の結果について ・第1次計画の取組状況について
29. 10. 3	第2回庁内推進委員会	・市民意識調査の結果について ・第1次計画の取組状況について ・第2次計画の体系について
29. 10. 16	第2回策定委員会	・市民意識調査の結果について ・第2次計画の骨子案について
29. 11. 27	第3回策定委員会	・第2次計画の基本理念について ・第2次計画の素案について
29. 12. 19	第4回策定委員会	・第2次計画の素案について ・第2次計画の概要版について
29. 12. 26	第3回担当者会議	・第2次計画（案）について
30. 1. 9	第3回庁内推進委員会	・第2次計画（案）について
30. 1. 17 ～2. 6	パブリックコメント	・第2次計画（案）に関するパブリックコメント
30. 2. 16	第5回策定委員会	・第2次計画（案）について ・第2次計画の概要版について ・答申

## ■ 村上市男女共同参画計画策定委員会委員名簿

(敬称略)

氏名	所属等	備考
田澤 三枝子	JAにいがた岩船女性防火クラブ	
村山 優子	NPO法人 都岐沙羅パートナーズセンター	副委員長
佐藤 八重子	ほっとみるくの会	
山田 雅子	保育サポートだっこの会	
小池 展子	村上 ohana ネット	
郷内 光隆	岩船郡村上市雇用対策協議会	
山口 治雄	地域まちづくり組織	委員長
栗原 トヨ子	新潟リハビリテーション大学	
柴田 宏行	村上公共職業安定所	
石山 キン	村上人権擁護委員協議会	
茂野 正明	村上市岩船郡小学校長会	
横山 吉夫	村上市教育委員会 (神林地区公民館)	
瀬賀 秀雄	一般公募	
櫻井 孝之	一般公募	
東山 秀子	一般公募	

## ■ 用語の解説

No.	初出頁	用語	意味
※1	2	固定的性別役割分担意識	男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。「男性は仕事、女性は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的な業務」等は固定的な考え方により男性、女性の役割を決めている例。
※2	3	男女雇用機会均等法	職場で働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮できる雇用環境の整備のために、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を求めている法律です。
※3	7	ハッピー・パートナー企業	新潟県では、男性も女性も仕事と家庭・その他の活動が両立できるように環境を整えたり、女性労働者の育成・登用など、職場における男女共同参画の推進に積極的に取り組む企業・法人・団体を「ハッピー・パートナー企業(男女共同参画推進企業)」として登録し、その取り組みを支援しています。
※4	7	ワーク・ライフ・バランス	老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。
※5	8	ドメスティック・バイオレンス(DV)	配偶者や恋人などの親密な関係にある、またはあった者からふるわれる暴力のことで、身体的暴力、精神的暴力、性的暴力など様々な形態があります。
※6	8	セクシャル・ハラスメント(セクハラ)	性的な言動により相手方の生活環境を害し、または性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えること。
※7	8	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、取り決めるものです。
※8	28	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	性と生殖の健康(リプロダクティブ・ヘルス)とは、人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないばかりでなく、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること。性と生殖の権利(リプロダクティブ・ライツ)とは、「性と生殖の健康」を得る権利のことをいう。