

「第3次下田市男女共同参画推進プラン」

=誰もが活躍できるまちを目指して！=

<目 次>

序 章 計画の策定にあたって	
1, 策定の趣旨	7
2, 計画策定の背景	8
1) 男女共同参画をめぐる動き	8
2) 第3次計画策定にあたっての新たな課題	11
3) 第2次基本計画の実施状況と評価・課題	13
4) 下田市の社会状況	14
第1章 下田市の基本方針	
1, 基本理念	21
2, 基本目標	21
3, 目指すべき男女共同参画社会のすがた	21
4, 計画の位置付け	22
5, 計画の期間	22
6, 施策の体系	23
第2章 基本計画	
1, 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	27
1) 男女共同参画の意識の醸成	29
2) 男女共同参画の視点に立った学びの推進	30
2, 男女の人権尊重と生涯を通じた健康への支援	31
1) 人権の尊重と暴力の根絶	33
2) 生涯を通じた健康支援	35
3, 男女の仕事と生活の調和実現に向けた支援	37
1) 就労の場における男女共同参画の推進	39
2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	40
4, あらゆる分野への男女共同参画の推進	43
1) 地域社会における男女共同参画の推進	45
2) 政策・方針決定過程における男女共同参画	47
5, 計画の推進体制	49
1) 計画の推進体制	51
【参考資料】	
◆男女共同参画に関する用語の基礎知識	53
◆男女共同参画に関する参考法令集	63

序章 計画の策定にあたって

1 策定の趣旨

我が国では、日本国憲法において、個人の尊重と法の下での平等、基本的人権の尊重がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が進められてきました。しかし、我が国の社会制度や慣行の中には、性別による固定的な役割分担を前提とするものや男女の置かれている立場の違いなどを反映して、結果として中立的に機能しないものがまだ多く残されています。また、個人の意識の中にも、いまだに女性に対する差別や偏見、男女の役割分担に対する固定的な考え方などが根強く残されているのが現状です。

近年、我が国においては、人口の減少、少子化・高齢化の急速な進展、家族形態の多様化、雇用形態の変化、社会を支える担い手不足など、社会情勢が大きく変化しています。

このような状況にあって、国は、家庭、職場、地域等において、男女が、性別にとらわれることなく個人として尊重され、それぞれの個性や能力を十分に発揮して活躍することができる社会環境づくり、「男女共同参画社会の実現」を21世紀の最重要課題として位置付けています。

下田市では、こうした社会の動向を踏まえ、男女共同参画社会の実現を目指して、平成16年3月に第1次下田市男女共同参画推進プラン「新たなるパートナーシップ創造計画」を、その後、平成21年3月に第2次下田市男女共同参画推進プランを策定し、この間、男女共同参画社会の実現に向けて幅広い分野にわたる施策の推進に取り組んできました。

こうした取組により、男女共同参画の実現に向けた動きは少しずつ広がってきていますが、固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や社会制度・慣行等は根強いものがあり、依然として男女共同参画の理念が市内に浸透しているとは言えない状況です。

引き続き本市では、急速な少子高齢化の進行に伴う人口減少が大きな課題となっており、将来の地域の担い手不足、労働力不足が懸念されるなか、社会の多様化やグローバル化に対応するためには、地域・社会・企業等において人材の多様性を確保することが不可欠になっています。

こうした流れを踏まえ、これまで進めてきた第2次男女共同参画基本計画の進捗状況を検証するとともに、世界・国・県等の動きを踏まえた課題を整理し、本市における男女共同参画社会の実現に向けた施策の一層の推進を図るため、「第3次下田市男女共同参画推進プラン」を策定するものです。

1 計画策定の背景

1) 男女共同参画をめぐる動き

世界の動き

男女差別をなくす世界的な取組の中で、国際連合は、1975（昭和 50）年を「国際婦人年」と定め、「世界行動計画」を採択しました。そして、1976（昭和 51）年から 1985（昭和 60）年までの 10 年間で「国際婦人の 10 年」と定め、以降、男女平等の解消に向けた取組みを展開しました。

1979（昭和 54）年に国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）が、1985（昭和 60）年には「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。

その後、1995（平成 7）年に「第 4 回世界女性会議（北京会議）」が開催され、国際社会における男女平等に関する国際基準として「北京宣言」と「行動綱領」が採択されました。そして、2000（平成 12）年の国連特別総会「女性 2000 年会議」以降、国連は「北京宣言」及び「行動綱領」に基づく国際社会の取組状況について、検討する会議を開催しています。

また、2011（平成 23）年に、女性の地位向上を進めてきた 4 つの機関を統合した「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関（UN Women）」が発足し、女性のリーダーシップと参画の拡大、女性の経済的エンパワーメント、女性・女兒に対する暴力の撤廃などを優先課題領域として重点を置いて取り組んでいます。

さらに、2015（平成 27）年に開催された国連サミットでは、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のために、17 の国際目標「SDGs（持続可能な開発目標）」を定めました。この目標の一つに、「ジェンダー平等を実現しよう」という項目が掲げられました。

国の動き

我が国においては、国連と連動して1975（昭和50）年に「婦人問題企画推進本部」を設置し、1977年（昭和52）年に婦人問題の課題や目標を定めた「国内行動計画」を策定しました。

そして、1985（昭和60）年に「女子差別撤廃条約」を批准し、条約の規定に則り、翌年、「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」（以下「男女雇用機会均等法」という。）を施行しました。

その後、1992（平成4）年には、労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援するための「育児休業等に関する法律」（育児休業法）が施行され、1999（平成11）年には、介護休業の制度を盛り込んだ「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」（改正育児・介護休業法）が施行されました。

また、同年6月、男女共同参画を国の最重要課題としてとらえ、男女共同参画社会の基本理念と国・地方公共団体・国民の責務を明らかにした「男女共同参画社会基本法」を施行し、翌年に「男女共同参画基本計画」を策定しました。

2001（平成13）年、男女共同参画の推進体制を強化するため、内閣府に男女共同参画局と男女共同参画会議が設置されました。同年、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が施行され、2013（平成25）年に適用対象を拡大した「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」（以下「DV防止法」という。）に改正されました。

2005（平成17）年、政策・方針過程への女性の参画拡大の推進等を盛り込んだ「第2次男女共同参画基本計画」を策定、2007（平成19）年には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、2010（平成22）年に「第3次男女共同参画基本計画」を策定しました。

2014（平成26）年、「日本再興戦略」改訂2014の中で、『女性が輝く社会』の実現が閣議決定されました。また同年10月には、「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置し、「女性の力」を最大限発揮できる活力ある社会、男性も女性もすべての人にとって暮らしやすい社会の実現を目指すこととされました。

2015（平成27）年、“働く場面で活躍したい”という希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、「女性活躍推進法」が成立、同年12月には、「第4次男女共同参画基本計画」を策定しました。

そして、2018（平成30）年、新たに「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」を施行し、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成に向けて、政策を推進しています。

我が国では、男女共同参画を21世紀の最重要課題のひとつとして位置づけ、この実現に向けて、総合的、体系的に各種施策が推進されています。

静岡県の動き

静岡県においては、1977(昭和 52)年に初めて労働部に「婦人問題担当窓口」が設置されました。そして、1980(昭和 55)年には生活環境部に「婦人対策室」を設置し、女性行政の推進体制が整えられました。その後、1986(昭和 61)年には、「国内行動計画」の趣旨を踏まえ、女性問題解決のための総合的な施策を示した「婦人のための静岡県計画」が策定されるとともに、「静岡県婦人問題推進会議」が設置されました。

1991(平成 3)年には、「婦人のための静岡県計画(修正計画)」が策定されました。

1993(平成 5)年には、県の女性行政を強化するため、女性総合センター(愛称「あざれあ」)を開館するとともに、全庁的な「静岡県女性行政推進会議」が組織されました。

1996(平成 8)年には、「男女が共に創るしずおかプラン」を、翌 1997(平成 9)年には、その行動計画である「男女が共に創るしずおかプラン推進計画」を、また、2000(平成 12)年には「第 2 次アクションプログラム」を策定するとともに、組織改編により「男女共同参画室」が設置されました。

2001(平成 13)年 7 月には、「静岡県男女共同参画推進条例」を公布・施行し、男女共同参画社会の実現に向けた県の基本的な姿勢と施策を打ち出すとともに、この条例に基づいて「静岡県男女共同参画会議」が設置されました。

2003(平成 15)年には、男女共同参画基本法に基づく法定計画として、「静岡県男女共同参画基本計画“ハーモニックしずおか 2010”」が策定されるとともに、女性総合センターの名称が男女共同参画センターに変更されました。さらに、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進するため、民間団体で構成される「しずおか男女共同参画推進会議」が設立されました。

2004(平成 16)年からは、静岡県の男女共同参画の状況や施策の検証・評価結果等を掲載した「静岡県男女共同参画白書」を発行、2005(平成 17)年からは、女性の社会での活躍を促進するため「しずおかチャレンジ支援事業」が開始されました。

2006(平成 18)年には、DV 防止及び被害者の支援を総合的に推進するため、「静岡県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・支援に関する基本計画」が策定されました。

2010(平成 22)年には、国や県内外の状況の変化を考慮し、第 2 次静岡県男女共同参画基本計画が策定されました。

2015(平成 27)年には、「ふじのくに女性活躍応援会議」を発足しました。

2016(平成 28)年には、女性活躍推進法に基づく県計画として、「静岡県の女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」が策定されました。

2) 第3次計画策定にあたっての新たな課題

①職業生活における女性の活躍推進

平成 27 年 8 月に女性活躍推進法が国会で成立しました。これにより働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分発揮できる社会を実現するため、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・公表や女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられました。

しかし、市内の事業所で多数を占める中小企業においては、働く女性のロールモデルやメンターとなる人材が自身の職場に少ない又はいないことが多く、そのことで働く女性が自身のキャリア形成について積極性を持てなかったり、昇任をためらったり、責任ある仕事を躊躇するなど、消極的な姿勢が見受けられる状況です。

このことから、企業等における働く女性のライフステージに応じた能力開発やキャリア形成に向け、市域全体としてロールモデルやメンターとなる人材を育成し、そのネットワークを広げていくことが必要です。

②男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

近年、全国的に大規模災害が頻発し、そのたびに多くの被災者が避難を強いられています。その中には、援護や配慮を必要とする高齢者や障害者、妊産婦や子ども連れの方、外国人、性的マイノリティの方等も多く含まれており、こうした方々は避難所へ行くことを躊躇したり、避難所内でも不自由を余儀なくされた等が課題となっています。

これらは、避難所の設置や運営等の検討過程に女性をはじめとした多様な主体の意見が反映される仕組みがなかったり、被災後の家事・育児・介護等の家庭的責任が女性に集中したりするなど、根強い固定的役割分担意識が一因となっていると言われています。

いつどこで発生するかわからない大規模災害に備えるために、平時から男女共同参画の視点に立った避難所運営に様々な意見を反映する仕組みづくりを進める等、日頃から地域で体制を整備しておくことが必要です。

③新たな DV 被害や様々なハラスメントへの対応

近年、スマートフォンの普及やソーシャル・ネットワーク・サービス（SNS）の利用者の増加等に伴い、これらを活用したDVや性犯罪等は一層多様化しており、新たな形の暴力に対して迅速かつ的確な対応が求められています。また、配偶者等からの暴力の被害者が女性だけでなく、男性、高齢者、障害者、外国人、性的マイノリティ等である場合など、暴力の形態や被害者の属性が多様化しており、きめ細かく対応していく視点が不可欠です。

加えて、近年、職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の様々なハラスメント行為が社会問題化しています。これらのハラスメント行為は、相手の尊厳や人格を傷つける許せない行為であるとともに、労働者の能力発揮の機会を奪うだけでなく職場環境を悪化させるものであり、予防や解決に向けた早急な取組が必要です。

④長時間労働を前提とした旧来型の労働慣行等の変革（働き方改革）

これまで女性の活躍を阻害してきた要因には、高度経済成長期を通じて形成された固定的役割分担意識や性差に対する偏見、様々な社会制度・慣行があると言われていいます。特に就労の分野においては、時間的制約の少ない働き方や補助的業務を担う非正規雇用等を特徴とする働き方が依然と根付いており、このことが女性が十分に活躍できない大きな要因となっています。

また、生活の場面においても、これまで男性は家事・育児・介護等への参画や地域社会への貢献、自己啓発への取組等が必ずしも十分ではありませんでした。

このような中で、長時間労働を前提とした男性中心・旧来型の労働慣行等を見直し、ワーク・ライフ・バランスを図ることで、女性の活躍を推進していく必要があります。

⑤晩婚・晩産化に伴う子育てと介護の同時進行（ダブルケア）への対応

女性の活躍推進や働き方改革が求められる中、初婚年齢や出産年齢の上昇及び育児世代の平均年齢の上昇を背景に、育児期にある女性が親の介護も同時に引き受けるという、いわゆる「育児と介護のダブルケア」の問題について、社会的な関心が高まっています。

内閣府が平成28年4月に公表した「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」の結果では、約25万人がダブルケアを行っていると言われ、今後ますます増加する高齢者人口や長寿命化に伴い、ダブルケアに悩む人の増加が想定されます。特に、ダブルケアに直面した場合の影響は、男女別にみると、女性のほうが大きく、また女性のほうが周囲からの手助けが少ないことも明らかになっています。

このような状況から、今後、育児・介護それぞれが抱える様々な課題の解決に向けて着実に取組を進めるとともに、特に男性の家庭生活への参画について意識改革につながる取組が必要です。

⑥貧困等困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境整備及び性的マイノリティへの支援・社会参画促進

個人の意識や生活環境の多様化等が進む中で、国籍や年齢、障害の有無、性的指向や性自認等を含む性の在り方も多様になっています。

貧困、高齢、障害、ひとり親家庭等に関して、例えば母子世帯等のひとり親や働き方の影響による低収入の高齢女性等、複数の困難な事情を同時に抱えているケースやワーキングプア等の様々な問題があります。

また、近年、性的マイノリティも性的指向または性的違和等を理由とした生きづらさを抱える等、困難な状況に置かれている現状にあります。

このような方々を支援し、また違いを認め合うことで、等しく社会参画できる機会を確保することにより、社会の多様性を確保し、誰もが暮らしやすいまちづくりを実現するための施策の展開が必要です。

3) 第2次基本計画の実施状況と評価・課題

計画の実施状況

第2次基本計画に掲載された主要事業について、実施状況の点検を行いました。

(単位：件、%)

	事業数		実 施		一部実施		未実施	
	件	%	件	%	件	%	件	%
1.男女共同参画の現状を認識しよう	20		12	60.0	4	20.0	4	20.0
	11		7	54.6	1	9.1	3	27.3
2.個人の意思を尊重できる社会環境をつくろう	22		14	63.6	4	18.2	4	18.2
	17		10	58.8	3	17.6	4	23.6
3.家庭・地域・職場等の調和を大切にしよう	22		21	95.5	1	4.5	0	0.0
	7		7	100.0	0	0.0	0	0.0
4.男女間の人権について認識しよう	11		7	63.6	3	27.3	1	9.1
	8		5	62.5	2	25.0	1	12.5
5.計画を推進する仕組みをつくろう	11		3	27.3	1	9.1	7	63.6
	7		1	14.3	1	14.3	5	71.4
総 計	86		57	66.3	13	15.1	16	18.6
	50		30	60.0	7	14.0	13	26.0

※各項目とも、上段が総数、下段が総数のうち新規事業

主要事業の点検の結果、事業の実施状況は、全掲載事業 86 事業のうち、実施事業は 57 事業 (66.3%)、一部実施事業と合わせると 70 事業 (81.4%)【前回実績 77 事業 (67.6%)】が実施され、うち新規に提案された事業では 50 事業のうち、実施事業は 30 事業 (60.0%) 一部実施事業と合わせると 37 事業 (74.0%)【前回実績 28 事業 (52.8%)】が実施されました。

◆主要事業の点検に対する各課からの意見

第2次基本計画の点検作業で主要事業について出された各課からの意見は次のとおりです。これらの意見は、第3次基本計画の策定作業に反映させ、より実効性のある計画づくりに努めました。

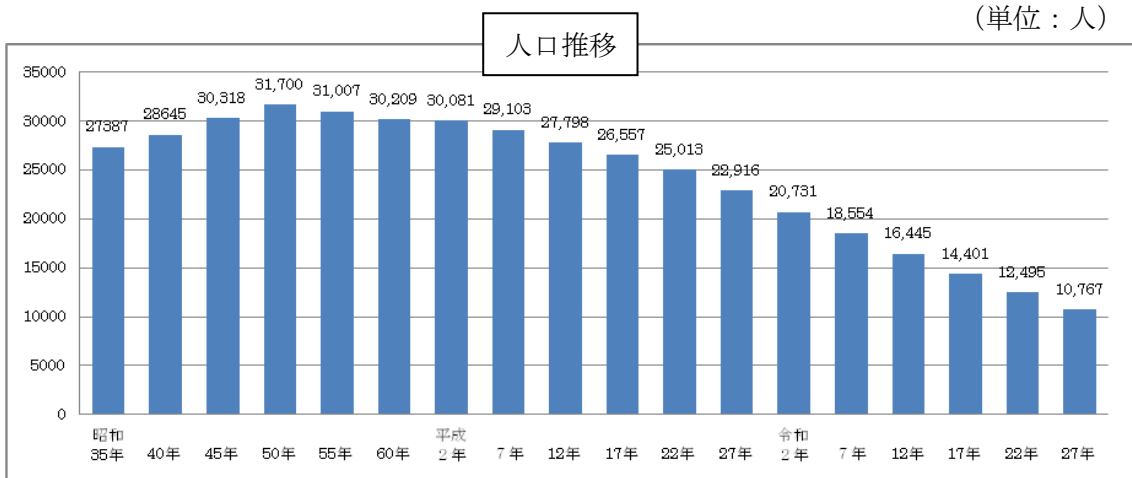
- ・男女共同参画の基本計画であるが、各分野計画等に掲載された事業の再掲が多く、男女共同参画としての独自性が乏しい。
- ・各課の事業検討や事業実施において、「男女共同参画の推進」という目的が認識されていない。事業点検や進捗管理等での継続的な意識啓発が必要である。
- ・主要事業等について、表現が抽象的な項目が多く、人事異動等で各担当が替わると目的等が不明確になり、結果として本計画の目的の達成を阻害している。
- ・相談、意識啓発、情報発信等同じ内容が各分野に分散されているため、実施内容による目的を集約し、できるだけわかりやすい体系に整理する必要がある。

4) 下田市の社会状況

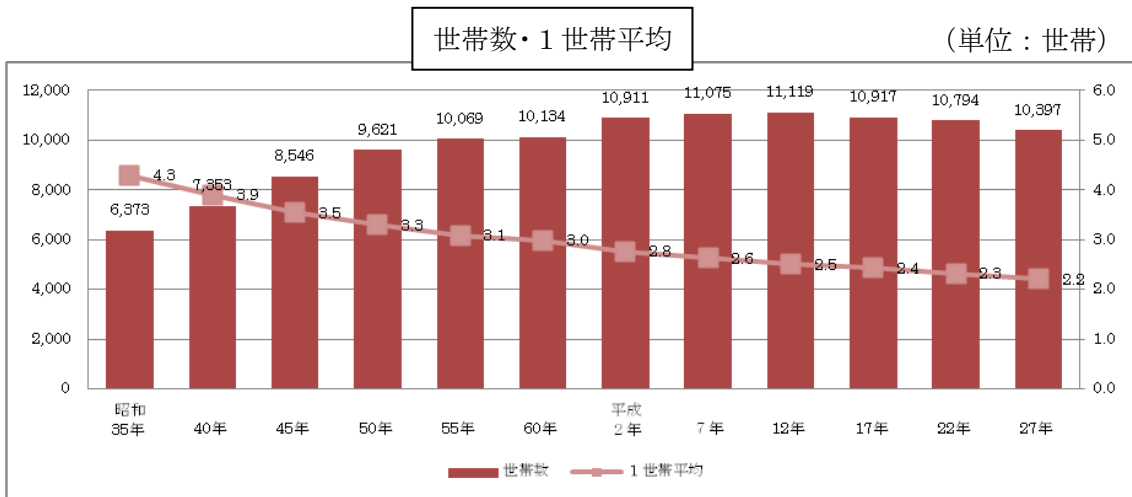
◆人口の減少

我が国の人口は、統計を取り始めてから平成 17 年に初めて自然減に転じ、平成 23 年からは継続して減少するとともに、減少率も大きくなっており、本格的な人口減少社会を迎えています。

本市の人口は、昭和 50 年の 31,700 人をピークに、その後は減少を続けています。平成 12 年は 27,798 人だった人口は、平成 27 年で 22,916 人まで減少してきています。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、令和 12 年には約 16,445 人になると予測されています。

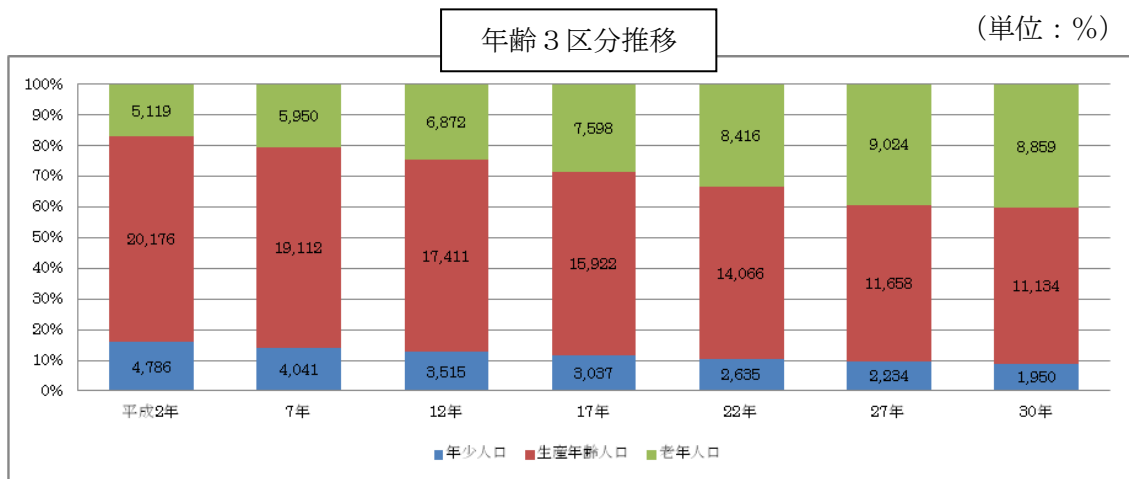


また、一般世帯数は、平成 12 年は 11,119 世帯で、平成 27 年には 10,397 世帯となっています。一世帯当たりの世帯員数を見ると、核家族化や単独世帯化が進行していると言えます。



また、年齢3区分人口の推移をみると、平成12年から平成27年で、年少人口（0～14歳）が36.4%減少し、生産年齢人口（15～64歳）が33.0%減少しているのに対し、老年人口（65歳以上）は31.3%増加しています。

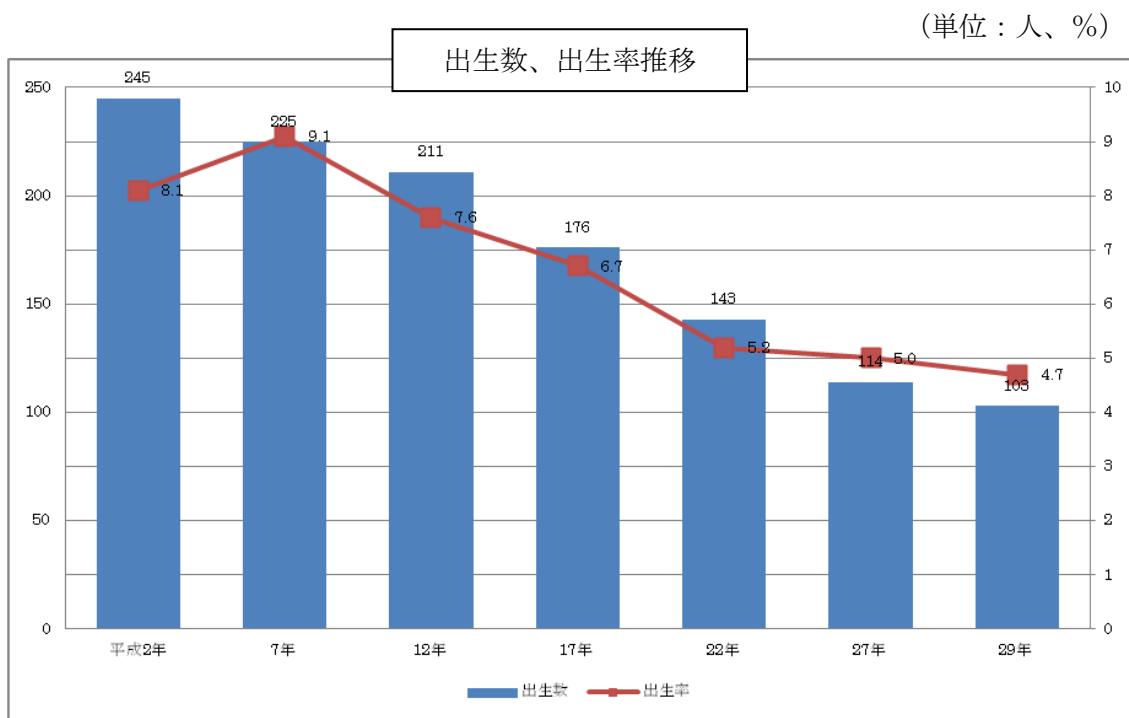
平成2年に老年人口の割合が年少人口の割合を上回り、平成27年には総人口の4割近くを老年人口が占めています。今後も少子高齢化が進行すると予想されます。



◆少子化の進行

平成2年以降の出生数を見ると、平成17年には176人と200人を下回り、以降急速に出生数の減少が進行しています。

人口動態調査による出生率（人口千人当たりの出生数）を見ると、平成7年に9.1人が平成29年で4.7人まで減少し、深刻な少子化の進行が伺えます。



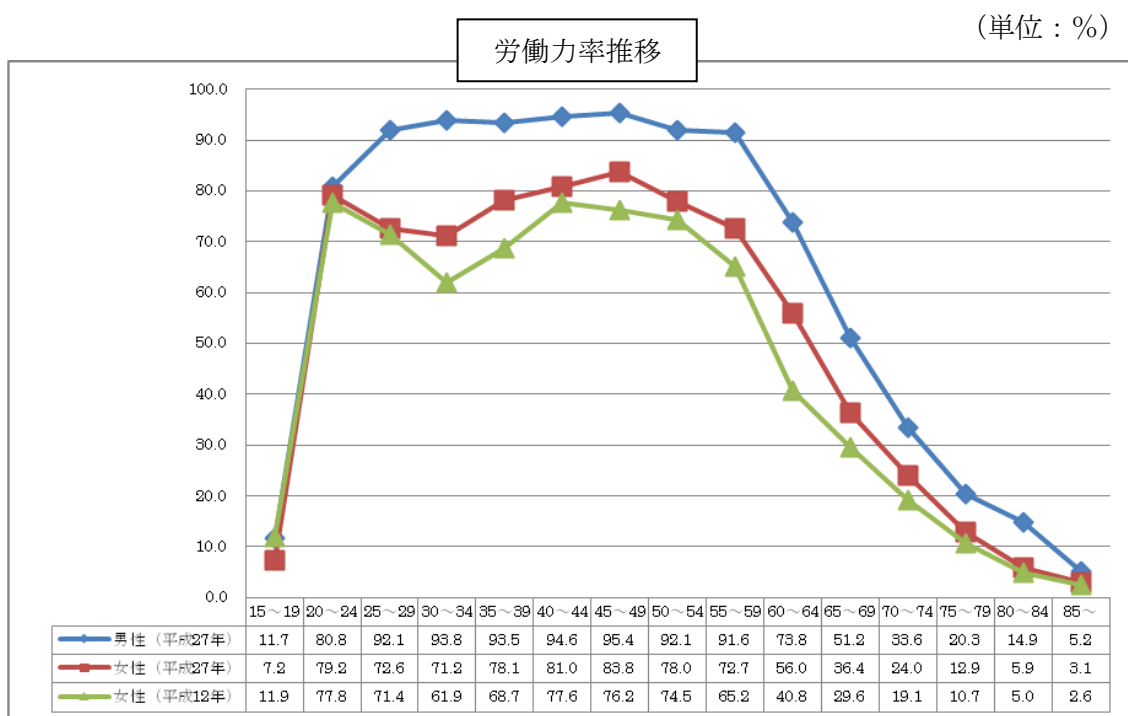
◆女性の社会進出

平成 20 年秋以降、日本経済は、いわゆるリーマンショックの影響からの回復の途上にあるとともに、産業界での人手不足、人材不足が深刻な問題となっています。

こうした中、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進、経済社会の発展の視点からも重要視されています。

平成 27 年の年齢別就業率をみると、男性は 20 歳から 64 歳までは高くなっていますが、女性は平成 12 年と比較すると、緩やかな曲線になっているものの、30 歳から 34 歳を底とした M 字カーブが描かれており、依然として結婚、出産、子育てを機に就業を中断する傾向がみられます。

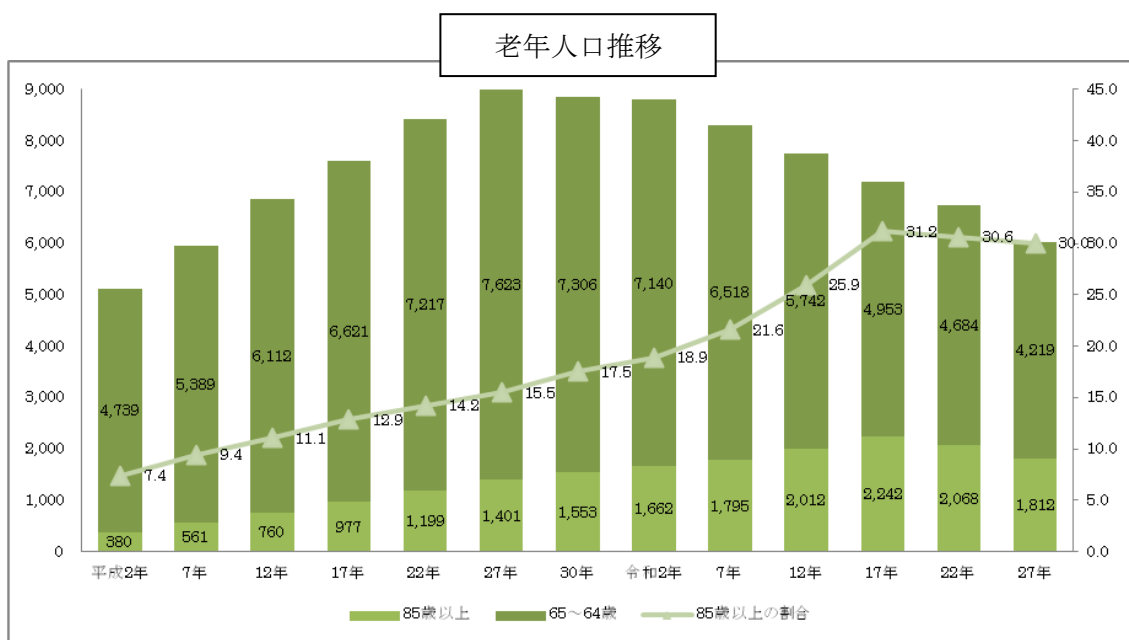
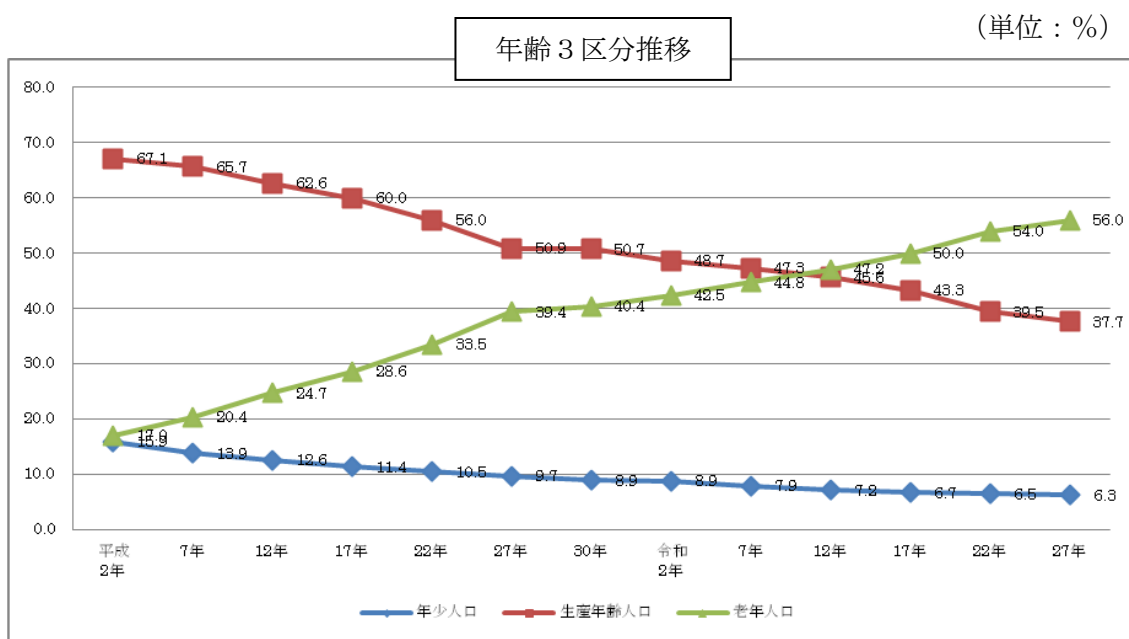
雇用においては、M 字カーブ問題、男女間の賃金格差等、依然として多くの問題が残っています。



◆高齢化の進行

高齢者人口（65歳以上）の増加に伴い、高齢化率（総人口に占める高齢者人口の割合）も高くなっています。本市の高齢化率は、平成12年に21%を超え、平成27年には39.4%となっており、高齢化が進んでいるといえます。

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、令和12年に高齢者人口（7,754人）が生産年齢人口（7,505人）を上回り、令和17年には、人口14,401人の内、高齢者人口7,195人となり、約2人に1人が高齢者という、全国でもトップクラスの超高齢化社会の到来が予測されています。また、65歳以上の人のうち、85歳以上の人の割合が30%以上になり、今後もその状態が続くと予測されています。



第1章 下田市の基本方針

1 基本理念

男女共同参画社会基本法で示されている基本理念に基づき、本市の基本的施策を総合的かつ計画的に推進します。

①男女の人権の尊重

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

②社会における制度又は慣行についての配慮

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的なものとするように配慮すること

③政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等な構成員として、行政や企業、地域などあらゆる場において、政策や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

④家庭生活における活動と他の活動の両立

家族を構成する男女が、相互に協力し、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すとともに、家庭生活以外の活動との両立ができる環境を確保すること

2 基本目標

誰もが活躍できる男女共同参画社会を実現しよう！

男女の違いを尊重しつつ、性別にとらわれず一人一人が「人」として認められ、その個性や能力を活かして、自らの意思で、職場、地域、家庭、学校その他の社会のあらゆる分野で主体的な活躍ができる機会が確保された社会を実現しましょう。

3 目指すべき男女共同参画社会のすがた

この計画で本市が目指す男女共同参画社会は、次のとおり定義します。

「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、共に責任を負うべき社会」

(男女共同参画社会基本法第2条より)

4 計画の位置付け

- 1、この計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項の規定に基づき、国及び静岡県の男女共同参画計画を勘案して策定する本市における市町村男女共同参画基本計画として位置付けます。
- 2、この計画は、第 4 次下田市総合計画に位置付けられた「男女共同参画」を具体的に推進していくための個別計画として位置付けるとともに、男女共同参画の実現に向けて市民、事業所、行政が一体となって取り組むべき本市の「指針」及び「行動計画」となります。
- 3、この計画は、平成 27 年に制定された「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 項の規定に基づき、国の基本方針及び静岡県の基本計画を踏まえて策定する本市における市町村推進計画として位置付けます。
◆女性活躍推進法の該当項目は、【女性活躍推進計画】と明記しています。

5 計画の期間

本計画の計画期間は、2019（平成 31・令和元）年度から 2028（令和 10）年度までの 10 年間とします。

現在の社会・地域情勢においては、人口減少や少子高齢化の急速な進行、社会経済の混迷などが続く中で、社会の制度や仕組みも大きな変化が想定されます。

しかし、男女共同参画社会の実現に向けた基本的な理念や目指すべき方向性は短期的な視点で大きく変化するものではありません。このため、今回の計画策定にあたっては、第 2 次計画の計画期間を継承して、10 年間とするものです。

ただし、本市の男女共同参画を取り巻く状況は、今後も変化していくことが想定されるため、中間年にあたる 2023（令和 5）年に重点事業と基本計画について点検を行い、必要な見直しを行います。

6 施策の体系

<基本的施策>

本市では、平成 16 年度から 5 か年計画である「第 1 次下田市男女共同参画推進プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、総合的かつ計画的に施策を推進してきました。

平成 21 年度に策定した 10 か年計画である「第 2 次下田市男女共同参画推進プラン」では、前計画の基本方針や基本目標を継承した中で、国や県との整合性を図るため、施策の体系の見直しを行い、取組を行ってきました。

令和元年度からの 10 か年計画である「第 3 次下田市男女共同参画推進プラン」では、第 2 次基本計画を継承しつつ、我が国の法制度の整備や社会情勢の変化、本市の現状と課題を踏まえた施策体系を定めました。

【施策体系】

1 男女共同参画の実現に向けた意識づくり

- 1) 男女共同参画の意識の醸成
- 2) 男女共同参画の視点に立った学びの推進

2 男女の人権尊重と生涯を通じた健康への支援

- 1) 人権の尊重と暴力の根絶
- 2) 生涯を通じた健康支援

3 男女の仕事と生活の調和実現に向けた支援【女性活躍推進計画】

- 1) 就労の場における男女共同参画の推進
- 2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

4 あらゆる分野への男女共同参画の推進【女性活躍推進計画】

- 1) 地域社会における男女共同参画の推進
- 2) 政策・方針決定過程における男女共同参画

第2章 基本計画

※この基本計画に掲載する主要事業において、「○」印は既存事業の充実を図る事業、「☆」印は新規に導入を検討していく事業となっています。

1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

我が国では、日本国憲法にうたわれた個人の尊重や法の下での平等、基本的人権の尊重に則り、法律や制度をはじめ様々な面で男女平等の視点による改革が進められてきました。下田市においても、平成 16 年度から男女共同参画推進プランに基づき、男女共同参画の推進に向けた様々な取組を進めてきました。

近年、時代とともに雇用や地域活動への女性の進出、男女の役割分担の変化が見られるようになってきましたが、私たちを取り巻く社会においては、性別による役割分担や男女差別が未だに残されているのが現状です。また、個人の意識の中にも、女性に対する差別や偏見、男女の役割分担に対する固定的な考え方などが根強く残されています。さらに、私たちの身の回りには、自分たちでさえ意識しない、認識しないジェンダーの考え方や視点がまだまだ多く残されています。

これらの意識や考え方に対する課題は、単に法律や制度を変えるだけではなかなか解決されません。長年染みついた一人一人の意識を変革させていくという長期的な取組が必要となります。私たちは、男女共同参画社会の実現という大きな目的を達成するため、男女共同参画の理解の促進に向けた広報・啓発活動及び教育による意識改革を進めます。

1) 男女共同参画の意識の醸成

男女共同参画社会の形成にはまだまだ多くの課題が残されており、その多くは個人の意識に起因していることから、まずは一人一人が男女共同参画、男女平等にかかる現状を理解し、認識を深めることが最優先の課題です。

このため、各種調査の実施や統計データ等の収集・分析、制度や慣行の点検などを行い、本市を取り巻く男女共同参画に関する状況を的確に把握するとともに、広報誌など様々なメディアを活用し、男女共同参画の必要性や学習情報、国内外の現状などに関する情報発信を行い、男女共同参画の意識を広げるための啓発活動に取り組みます。

【1-1-1】男女共同参画の広報・啓発活動の展開

1) 男女共同参画の啓発活動の展開

男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成を図るため、この計画の最優先課題として、幅広い媒体、様々な機会や方法を通じて、男女共同参画に関する意識の啓発活動を展開します。

<主要事業>

- | | |
|----------------------|---------|
| ○広報誌を活用した広報の実施 | (統合政策課) |
| ○男女共同参画に関する情報誌の発行 | (統合政策課) |
| ☆各種メディアに対する特集報道の協力要請 | (統合政策課) |
| ☆男女共同参画の周知イベントの開催 | (統合政策課) |

【1-1-2】情報提供及び調査・研究に対する取組みの推進

1) 男女共同参画に関する情報の収集と提供

男女共同参画に関する国、県、市町村の動向や市内における女性の参画状況等について調査を行うとともに、本市の現状に即した男女共同参画事業の展開について研究を進めます。

<主要事業>

- | | |
|------------------------|---------|
| ○男女共同参画事業に関する情報収集 | (統合政策課) |
| ○各種統計データの収集、分析 | (統合政策課) |
| ○アンケート調査・懇談会等による市民意識調査 | (統合政策課) |

2) 男女共同参画の視点に立った社会制度や慣行の見直しの促進

家庭や職場、地域社会などに存在する男女を取り巻く制度や慣行、風習などについて調査、研究を行うとともに、それらの見直しを促進するため、現状を周知する情報発信や意識啓発活動を推進します。

<主要事業>

- | | |
|----------------------|---------|
| ☆社会制度や慣行等の点検調査事業 | (統合政策課) |
| ☆地域活動における男女共同参画の実態調査 | (統合政策課) |

2) 男女共同参画の視点に立った学びの推進

男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めるためには、ただ法律や制度を変えるだけではなく、一人一人の意識を変えていくという息の長い取組が必要であり、そのためには、それぞれのライフステージに応じた活発な学習環境の提供が必要となります。

学校教育においては、児童・生徒の発達段階に応じて、人権の尊重、男女平等や男女相互の理解と協力の重要性等の理解を深めるとともに、主体的に進路等を選択できる能力や姿勢の育成に取り組みます。また、社会教育では、生涯を通じて、男女共同参画の意識を高める学習機会の提供や家庭や地域生活における男女共同参画への理解の醸成に向けた取組を推進します。

【1-2-1】家庭・地域における男女共同参画に関する学習の推進

1) 家庭・地域における男女共同参画に関する学習の推進

男女共同参画に関する知識を深め、活動する人、実践する人を育成するため、ライフステージに応じた各種講演会や研修会、専門講座の開催を推進します。

また、活発な学習活動を展開するため、時間帯や会場設定、託児サービスの提供など参加しやすい環境づくりに努めます。

<主要事業>

- 男女共同参画に関する講演会、研修会の開催 (生涯学習課・統合政策課)
- 各種専門講座の開催 (生涯学習課・統合政策課)
- ☆県や関係団体等が実施する事業との連携促進 (統合政策課)
- ☆参加しやすい学習環境の提供 (全課)

【1-2-2】学校における男女平等教育の充実

1) 学校における男女平等教育の充実

学校教育や保育の場等において、成長過程や発達段階に応じた学習機会や活動環境を整備し、個人の尊厳と男女平等の視点を持った児童・生徒の育成を図ります。

<主要事業>

- 男女平等の学習内容の推進と活動環境の整備 (学校教育課)
- 男女平等の視点に基づいた進路指導の実施 (学校教育課)
- 教育関係者に対する研修の実施 (学校教育課)
- 乳幼児等とのふれあい体験の実施 (学校教育課)
- 保育所・幼稚園における男性職員の配置 (学校教育課・統合政策課)

2 男女の人権尊重と生涯を通じた健康への支援

男女が互いに身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提です。

配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス）、児童・高齢者・障害者への虐待、ストーカーなどは、人権の侵害、力による支配といった共通要素を持ち、男女共同参画の推進を阻害する重大な問題であるにもかかわらず、こうした問題は、今まで潜在化しがちであり社会の十分な理解を得ることはできませんでした。

そこで、今日の男女がおかれている社会状況が性的差別意識に根ざした社会的、構造的な問題であるという認識をさらに広く浸透させ、意識・無意識にかかわらず男女間の暴力を許さない社会を実現していく必要があります。

このため、こうした男女という性別に起因する暴力や人権侵害を根絶するため、幅広い啓発活動の展開や相談体制の充実を推進します。

また、健康支援においても、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組や男女の性差に応じた健康を支援するための取組を総合的に推進する必要があります。

1) 人権の尊重と暴力の根絶

人権の尊重は、社会の基礎となるべきものであり、男女を問わず、全ての人々の人権が尊重され、差別や偏見のない社会を築いていく必要があります。社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女が互いにその人権を尊重しつつ、ともに責任も分かち合い、個性と能力を発揮することができる社会づくりのためには、固定的な役割分担意識の払しょくに向けた取組や人権教育・啓発活動等の実施が必要になります。

また、男女間の暴力を根絶していくためには、個人の問題として見過ごすことなく、社会全体で暴力や人権を見守っていく環境づくりが重要になります。暴力は、その対象や性別、間柄等を問わず、決して許されるものではありません。

この問題に対応する前提として、まずは男女間に様々な形の暴力が現実存在することと、それが人権侵害にあたるということを、一つ一つ確認し、認識することが必要であり、その予防のための啓発等の推進に加え、横断的で切れ目のない相談支援や被害からの回復を支援する取組を推進します。

【2-1-1】人権を尊重する意識の浸透

1) 人権を尊重する意識の浸透

男女の人権が尊重され、男女平等の意識のもとお互いを対等なパートナーとして認め合える社会を形成するため、人権に関する情報の発信と意識の啓発に努めます。

また特に、性的指向や性同一性障害等を理由として、差別や偏見を受けることがないように啓発活動に取り組みます。

<主要事業>

- | | |
|-----------------------|---------|
| ○人権啓発活動の実施 | (福祉事務所) |
| ○人権に関する講座等の開催 | (福祉事務所) |
| ○学校における人権教育の推進 | (学校教育課) |
| ○関係機関と連携した人権相談窓口の充実 | (福祉事務所) |
| ☆メディア・リテラシーの啓発事業 | (統合政策課) |
| ☆LGBT等性的少数者に係る啓発活動の実施 | (統合政策課) |

【2-1-2】あらゆる暴力根絶に対する取組みの推進

1) 女性に対する暴力の根絶（ドメスティック・バイオレンス（DV）対策）

ドメスティック・バイオレンスやストーカー行為等の根絶を図るため、暴力や被害の実態について情報を提供するとともに、防止に向けた啓発活動や被害者の支援体制の充実に努めます。

<主要事業>

- | | |
|------------------------|---------|
| ○DVに関する啓発活動等の実施 | (福祉事務所) |
| ○DVに係る相談窓口の設置 | (福祉事務所) |
| ☆中高生に対する意識啓発の推進（デートDV） | (学校教育課) |

2) 児童に対する暴力の根絶（児童虐待防止対策）

育児不安の増加や家庭、地域における子育て力の低下等により増加している児童虐待を防止するため、児童虐待の早期発見に努めるとともに、児童相談所、警察等の関係機関と連携し、児童虐待の予防、防止を図ります。

<主要事業>

- 児童虐待に関する啓発活動等の実施 (福祉事務所)
- 要保護児童対策地域協議会の運営 (福祉事務所)

3) 支援・相談体制の充実・強化

多様化・高度化する市民の様々な悩みや問題に適切に対応するため、各種相談窓口の充実とその周知に努めるとともに、それぞれの相談窓口と関係機関の緊密な連携体制の充実を図ります。

<主要事業>

- 各種相談窓口の充実 (福祉事務所・市民保健課)
- 関係機関の連携の強化 (福祉事務所・市民保健課)
- ☆窓口担当職員に対する研修 (福祉事務所・市民保健課)

2) 生涯を通じた健康支援

男性も女性も、それぞれの身体的特徴を相互に理解し合い、思いやりを持って生きていくことが男女共同参画社会の形成にあたっての大前提です。このためには、生涯にわたって健やかに生活できることが重要な課題になります。

しかし、男女とも、青年期、成人期、高齢期など、それぞれのライフステージにおいて様々な健康問題を抱え、安定した生活の維持に大きな影響を与えることがあります。とりわけ女性は、妊娠や出産という女性特有の身体的特性を備えているため、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することになります。

こうした心配を失くし、安心して暮らすことのできる社会環境を形成するため、健康づくり事業や母子保健対策を推進します。

【2-2-1】こころと身体健康づくりの推進

1) 母子保健対策の充実

乳幼児と妊産婦の健康の保持・増進を図るため、妊娠から出産、乳幼児期までの各段階における各種健康診査や健康相談等の母子保健事業の充実を図るとともに、安心できる医療体制の確立に向けて関係機関と連携した取組を推進します。

<主要事業>

- 子育て世代包括支援センターの充実・強化 (市民保健課)
- 妊婦・乳幼児健康診査、健康相談の実施 (市民保健課)
- 家庭訪問の実施 (福祉事務所・市民保健課)
- 産婦人科や小児科等の医療体制確立の要請 (市民保健課)
- 不妊に関する相談・支援 (市民保健課)
- ☆リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する意識啓発 (市民保健課)

2) 生涯を通じた健康づくりの推進

性別、年齢などを問わず、全ての人が生涯を通じて健康な生活を過ごすことができるよう、市民の健康の保持・増進についての意識啓発を推進します。

<主要事業>

- 健康に関する講演会、講座、教室等の開催 (市民保健課)
- 各種健康診査及び各種がん検診の充実 (市民保健課)
- 健康相談、訪問指導等の充実 (市民保健課)

3) スポーツ・レクリエーション活動の推進

市民が健康づくりのために気軽にスポーツに参加できるよう、各種施設の整備を図るとともに、教室等参加メニューの充実を図ります。

<主要事業>

- 各種スポーツ教室の開催 (生涯学習課)
- 各種スポーツ施設の整備 (生涯学習課・建設課)
- スポーツ指導者の養成 (生涯学習課)

3 男女の仕事と生活の調和実現に向けた支援

【女性活躍推進計画】

我が国では、長時間労働削減等による働き方改革を推進し、ポジティブ・アクションにより男女間格差を是正するなど、男女が共に働き方、暮らし方を見直すための取組を進めています。男性が主な稼ぎ手となり長時間働く、いわゆる男性中心型労働慣行を見直すことにより、男女が互いに責任を分かち合いながら、家事、育児、介護等へ参画し、地域社会への貢献や自己啓発などあらゆる場面において活躍できる、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図られた、男女がともに暮らしやすい社会の実現が不可欠です。

しかし、まだまだ「男性は仕事、女性は家庭」と、性別で役割分担をする考え方が社会全般に残されており、結果として、男性は長時間労働など会社中心の生活となり、女性は育児や家事、介護など家庭における役割の大半を担うことになっています。このため、個人の個性や能力、意思などにかかわらず、偏りのある生活を余儀なくされているのが現状です。

しかし、意識や生活の多様化などが進む中で、男女が共に家庭や地域、職場等の活動に、自らの選択と意思でバランスをとって参画していくことができる環境づくりが急務となっています。

そこでこの計画では、男女が共に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することができるような社会環境づくりに取り組みます。

1) 就労の場における男女共同参画の推進

雇用・就労の場は、性別ではなく個人の意思や能力により評価されるべき分野です。しかし、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法など法的な整備が進んできたにもかかわらず、現実には、採用、職種、賃金、昇進などの労働条件に男女の格差が残されています。さらに女性は、結婚や出産、育児等により、離職や非正規労働への転換を余儀なくされるなど依然性別による労働環境や条件の格差が残されています。

そこで、男女が対等に参画でき、評価される雇用・就労環境を確保するため、雇用・就労における男女の差別的な取扱いの撤廃に向けて、各種法律や制度の普及・啓発に努めるとともに、男女が共に支え合いながら家庭・地域活動等に参画できる労働環境の向上を目指します。

【3-1-1】男女の均等な就労機会と職域の拡大の促進

1) 労働環境の整備（法令や制度の啓発・徹底）

雇用の場における男女平等を達成するため、「労働基準法」「男女雇用機会均等法」「女性活躍推進法」「育児・介護休業法」等の周知や啓発を行い職場における労働条件等の格差解消のための意識啓発に努めます。

<主要事業>

- | | |
|---------------------------|---------|
| ☆法律や制度に関する啓発や研修の実施 | (産業振興課) |
| ☆企業・事業所等における雇用状況調査 | (統合政策課) |
| ☆ワーク・ライフ・バランス普及促進に向けた情報提供 | (産業振興課) |

2) 人材育成、能力開発の支援

男女が共に意欲や能力を十分発揮しながら働くことができるよう、職場における研修機会の充実に向けた啓発活動を推進します。また、国や県の事業との連携により、再就職を希望する女性が円滑に再就職できるよう、学習や訓練の機会充実を図ります。

<主要事業>

- | | |
|--------------------------|---------|
| ☆起業チャレンジ情報の提供 | (産業振興課) |
| ☆起業チャレンジ促進に向けた各種研修の実施 | (産業振興課) |
| ☆在宅ワークやSOHOなど新しい働き方の情報提供 | (産業振興課) |
| ☆U、Iターン支援や空き店舗の活用等の事業支援 | (産業振興課) |

3) セクシュアル・ハラスメント等防止対策の推進

職場等における男女平等を推進し男女が共に働きやすい職場とするために、職場での性差別やセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの防止に向けた啓発活動を推進します。

<主要事業>

- | | |
|-----------------------|---------------|
| ☆事業所等に対するセクハラ等防止の啓発事業 | (産業振興課・統合政策課) |
|-----------------------|---------------|

2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

男女がともにバランスよく社会に参画するためには、育児や家事等について不安のない環境が必要になります。しかし、現実には、育児や家事といった家庭生活の大半を女性が担っているケースが多く、自らの参画の意思にもかかわらず、社会への参画を躊躇させる要因となっています。男女がともに自己選択に基づいて積極的に社会に参画していくためには、育児や家事に関する不安要因を解消していく必要があります。

このため、働き方改革等によるワーク・ライフ・バランスの意識啓発を進めるとともに、子育て支援や介護制度の福祉サービスの充実とともに、社会に参画しやすい環境づくりに取り組みます。

【3-2-1】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の普及・啓発

1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の普及・啓発

男女がともに、仕事と生活の両面で充実した生活を送ることができるように、家庭や職場における「ワーク・ライフ・バランス」に関する意識の醸成と実現に向けた職場づくりを推進します。

<主要事業>

- ☆ワーク・ライフ・バランスに関する啓発活動の実施 (統合政策課)
- ☆研修会、講習会の実施 (統合政策課)
- ☆事業所に対する働き方改革の要請 (産業振興課・統合政策課)

【3-2-2】子育て・介護に関する社会的支援の充実

1) 多様なニーズに対応した保育サービスの充実

女性の社会進出や就労形態の多様化、核家族化の進行などによる保育需要の増加、保育ニーズの多様化に対応するため、保育サービスの充実に努めます。

<主要事業>

- 保育施設の整備 (学校教育課)
- ☆多様な保育サービスの充実 (学校教育課)

2) 子育て支援環境の充実

男女がともに社会に参画するためには家庭や地域の理解と協力が不可欠です。性別にとらわれない役割や責任の分担ができるような家庭の在り方について提案するとともに、子育て世代が気軽に情報交換ができる施設や機会の提供、男性や高齢者、単身者など様々な人が様々な形で子育てに参画できる環境づくりに努めます。

<主要事業>

- 家事・育児等に関する研修、講習の開催 (福祉事務所・市民保健課)
- 託児サービスの充実、託児スペースの設置拡充 (全課)
- 育児サークル等の育成・支援・連携 (福祉事務所)
- 放課後児童対策の充実 (学校教育課)
- ☆子育て支援の拠点施設の整備 (福祉事務所)
- ☆家族参加型子育てイベントの拡充 (全課)

3) ひとり親家庭の支援

就労や子どもの教育、家庭生活において厳しい環境におかれがちなひとり親家庭の生活の安定と心身の健全な状況を確保し、自立した生活を送れるようにするため、関係機関と連携した支援に努めます。

<主要事業>

- きめ細かな相談体制の整備 (福祉事務所)
- ☆高等職業訓練等給付金事業の実施 (福祉事務所)
- ☆就労や起業に向けた職業訓練の実施 (福祉事務所・産業振興課)

4) 高齢者・介護サービスの充実

高齢者の介護に対する心理的な負担感や不安感の軽減を図るため、介護事業サービスの充実を図るとともに、家庭や地域など様々な人が様々な形で介護に参画できる環境づくりに努めます。

<主要事業>

- 介護事業サービスの充実 (市民保健課)
- 在宅高齢者福祉サービスの充実 (福祉事務所・市民保健課)
- 高齢者生きがいづくり事業の充実 (福祉事務所・市民保健課)
- 介護に関する講演会、研修会の開催 (市民保健課)
- ☆高齢者の居場所づくり事業の推進 (福祉事務所・市民保健課)

4 あらゆる分野への男女共同参画の推進

【女性活躍推進計画】

1999(平成11)年に施行された「男女共同参画社会基本法」において、男女共同参画社会は「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義されています。

しかし、我が国の現状は、社会や地域の政策・方針決定過程の場、地域社会の活動などにおいて、まだまだ男性中心の社会構造が根強く残されています。女性の社会進出や意識、行動の多様化が進む中で、それぞれの意思に基づく活動が当たり前に行える環境づくりは大きな課題となっています。

そこで、この計画では、政策・方針決定過程の場において、男女の対等な参画機会を提供できる環境づくりに努めるとともに、雇用の場や地域社会における男女共同参画を進めるための条件づくりに取り組めます。

また、男女共同参画社会の実現には、この計画に掲げる取組を総合的・計画的に推進していかなければなりません。そのためには、官民が一体となった取組の推進や市役所内の体制整備が求められます。

1) 地域社会における男女共同参画の推進

男女共同参画の理念を広めていくためには身近な地域社会からの積み重ねが重要になります。しかし、現実には地域社会においても男性優位の慣習やしきたり、意思決定の仕組み等が残されており、地域において女性の意思や考え方はなかなか反映しにくい状況となっています。

しかし、コミュニティや防災など地域社会での活動において、生活者として女性の視点は不可欠であることから、経験や能力、意欲のある女性が積極的に地域活動に参画できる環境づくりを支援します。

また、地域における課題が多様化・複雑化する中で、ボランティアの力はますます必要になる反面、少子化や高齢化により地域を支える担い手の不足が懸念されることから、今後、地域における活動の主体となることが期待されるNPOやボランティアなどの支援とネットワークの形成に取り組みます。

【4-1-1】市民活動における男女共同参画の促進

1) 地域コミュニティにおける男女共同参画の推進

地域コミュニティにおける男女共同参画施策の推進に向けて、地域活動の実態調査を踏まえた参画促進の広報の実施やコミュニティ活動の活性化に向けた活動支援等を推進します。

<主要事業>

- 地域コミュニティ活動の支援 (統合政策課)
- ☆実態調査による参画促進に向けた情報啓発 (統合政策課)

2) ボランティア、NPO 組織の活動支援

地域活動の新たな担い手として、また参加意欲ある人の受け皿として期待されているボランティアやNPO団体の支援を推進します。

<主要事業>

- ボランティアと市民と行政を結ぶネットワークの形成 (統合政策課)
- NPO団体、ボランティアに関する活動の支援 (統合政策課)
- ☆ボランティア活動活性化のための人材育成 (全課)

【4-1-2】地域防災における男女共同参画の推進

1) 男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進

地域における多様な生活支援のニーズに対応するため、地域の防災対策の検討において、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進や防災意識の向上に取り組みます。また、地域の避難所においても、男女共同参画の視点に立った運営ができるよう、周知・訓練に取り組みます。

<主要事業>

- ☆防災対策の検討機会への女性の参画促進 (防災安全課)
- ☆子育て世代向け防災講座の開催 (防災安全課)
- ☆男女共同参画からの避難所運営マニュアルの見直し (防災安全課)

【4-1-3】新たな分野における男女共同参画の推進

1) 新たな分野における男女共同参画の推進

今まで男女という性別を理由に参画が進まなかった分野の活動における男女の積極的な参画促進を図ります。

<主要事業>

- | | |
|------------------------------|---------|
| ○消防団、防災活動への参画促進 | (防災安全課) |
| ○保育士、介護・看護職、建設業等多様な職業選択の情報発信 | (全課) |
| ☆農林業や漁業等第1次産業への就業支援 | (産業振興課) |

2) 政策・方針決定過程における男女共同参画

市民ニーズや生活スタイルが多様化する中で進めるまちづくりには、人口の半分以上を占める女性の積極的な社会活動への参画が必要になります。しかし、現状では、各種審議会や委員会、議会などにおける男女の構成割合は大きな格差を生じたままの状態です。男女の意見を平等に反映したまちづくりを進めるためには、女性の積極的な登用を進めることが求められています。

そこで、審議会や委員会等の政策決定過程への積極的な女性の進出を図るとともに、女性の社会参加に向けた人材の育成に取り組みます。

【4-2-1】人材育成の充実

1) 女性に対する人材育成の推進

政策・方針決定に参画する人材の育成を図るため、女性団体や組織の活動を支援するとともに、リーダーとなるべき女性の人材養成に努めます。

<主要事業>

- 教養講座の開催 (統合政策課・生涯学習課)
- 各種団体に対する活動支援 (統合政策課)

2) 女性の声を反映させる機会の提供

市政の様々な分野や場面に女性の意見を反映するために、積極的格差改善措置の視点による多様な意見交換機会の提供を推進します。

<主要事業>

- 女性による市政に関する意見交換会の開催 (統合政策課)
- ☆女性によるまちづくり会議の開催 (統合政策課)

【4-2-2】審議会等における男女共同参画の推進

1) 審議会等における男女共同参画の推進

審議会や委員会等の政策決定過程への女性の参画推進を図るため、公募枠の拡大や選考基準の見直しにより幅広い人材の登用を目指します。また、幅広い人材が容易に会議等に出席できる環境づくりに努めます。

<主要事業>

- ☆女性登用の目標値設定の基準策定 (統合政策課・総務課)
- ☆現行の選考基準の見直し (全課)
- ☆開催時刻や開催方法の多様化の推進 (全課)
- ☆託児サービスの実施 (全課)
- ☆女性を含む地域活動の人材リスト作成 (統合政策課)

【4-2-3】市役所内における男女共同参画

1) 市役所内における男女共同参画

男女共同参画社会の実現に向けて積極的な役割を果たす必要のある行政が、その役割を十分に遂行できるよう、庁内体制の確立と機能の強化を図り、関係部局の連携のもと取組を推進します。

<主要事業>

- | | |
|----------------------|---------|
| ○男女共同参画推進会議の機能強化 | (統合政策課) |
| ☆女性職員の雇用環境の見直しと登用の促進 | (統合政策課) |
| ○職員研修、意識啓発の充実 | (統合政策課) |
| ☆ワーク・ライフ・バランスの推進 | (統合政策課) |

5 計画の推進体制

1) 計画の推進体制

男女共同参画社会を実現するためには、社会的背景や課題を認識したうえで、全ての分野において総合的、計画的に施策を推進することが必要です。

また、行政だけではなく、事業所等や関係機関、そしてなにより市民一人ひとりが、それぞれの立場で本計画の目的を理解し、取り組んでいくことが必要です。

男女共同参画に関する施策を着実に推進していくために、その基盤となる推進体制の充実に努めます。

1 庁内推進体制の充実

本計画の着実な推進を図るため、庁内組織として設置した下田市男女共同参画推進会議を中心に、庁内体制の確立と機能の強化を図り、関係部局の連携を推進します。

2 市民との連携

市民が、家庭や地域、職場などで、男女共同参画社会の実現に向けた主体的な行動をとることができるようにするため、男女共同参画の実現を目指す市民懇話会をはじめ、市民活動団体や企業等と連携し、理解や協力を深める取組を展開します。

3 国・県等関係機関との連携

国や静岡県の男女共同参画に関する施策・動向について情報を収集するとともに、広報啓発活動や事業協力により、国・県等関係機関との連携に努めます。

4 情報提供の充実

男女共同参画社会の実現に向けて、市民の理解と協力を深めるため、広報誌、ホームページ等を活用し、計画の進捗等様々な情報を提供していきます。

5 計画の進行管理

本計画の着実な推進を図るため、下田市男女共同参画推進会議を中心に、本計画の進捗状況について定期的に点検・調査し、適切な進行管理に努めます。

男女共同参画に関する用語の基礎知識

アンペイド・ワーク unpaid work (無償労働)

家事・育児・介護・地域での活動などに見られる、賃金が支払われない労働や活動を指し、その大半は女性が担っています。市場における有償の経済活動 (paid work) と区別されています。1995(平成 7)年の北京女性会議の行動綱領を受け、無償労働を調査し、経済統計や政策に反映させる取組が始まっていますが、国の就業や所得統計に反映されておらず、過小にしか評価されていません。日本では、1997(平成 9)年に経済企画庁(当時)が「無償労働の貨幣評価について」を発表し、試算を行っており、国民全体でGDP(国民総生産)の約2割に当たるとしています。アンペイド・ワークは、家事労働やボランティア活動として市場経済の外に置かれていますが、人間の生命や地域生活の維持にとって必要な労働であり、男女が平等に担っていくことが求められています。

育児・介護休業法「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」

1992(平成 4)年施行の「育児休業等に関する法律」を仕事と家庭の両立支援対策を充実するために改正し、2001(平成 13)年 11 月 16 日に「育児・介護休業法」として公布、2002(平成 14)年 4 月 1 日から施行されました。これにより、事業主は労働者が育児休業・介護休業の申し出や取得をしたことを理由に解雇や不利益な取り扱いをすることが禁止されました。2005(平成 17)年 4 月からは、育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立をより一層支援するために、育児・介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、介護休業の取得回数の緩和、子の看護休暇制度が創設されています。

イクボス・イクメン

イクボスは、男女を問わず、職場でともに働く部下・スタッフの育児参加等に理解がある上司(経営者・管理職)のことをいいます。仕事と生活の両立が図りやすい環境の整備に努め、部下・スタッフのキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と生活を楽しむことのできる上司です。

イクメンは、「子育てする男性(メンズ)」の略語で、単純に育児中の男性というよりはむしろ「育児休暇を申請する」「育児を趣味と言ってはばからない」など、積極的に子育てを楽しみ、自らも成長する男性をさします。

M字曲線

15歳以上の女性の労働人口比率を年階層別にグラフ化したときにできる、30歳代前半を谷とし20~24歳、45~49歳が2つの山になるというM字の曲線のことです。結婚や出産で退職し、育休後に資就職する中断再就職型のライフスタイルの女性が多いことを表しています。

エンパワーメント empowerment

「力をつけること」と直訳されます。女性の能力の開発と発揮、女性が政治・経済・社会・家庭などあらゆる分野で、自分で意思決定し、行動できる実力をつけようとする概念です。1995(平成 7)年の北京女性会議においても「女性のエンパワーメント」が主要課題となりました。

開発と女性(WID) women in development

途上国の開発援助にあたっては、その地域における女性の社会的・経済的役割や状況を十分把握、分析した上で進めていこうとする考え方です。女性の視点からの検証と、女性も開発の受益者としてだけでなく、担い手として参画に組み込んでいくことが開発の成否に関わってくるという認識に立っています。国連やOECD(経済協力開発機構)でも開発にあたってはWID(途上国の女性支援)に留意することが重要としており、日本は、北京女性会議において、「WIDイニシアティブ」に沿って、今後とも開発援助の拡充に努力していくことを表明しました。これにより、「男女共同参画2000年プラン」の具体的施策の中にも、WIDの推進が挙げられました。

クオータ制（割当制）

クオータ（quota）とは、「割り当て、分配、分け前」の意味。積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、人研や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度を差します。もともとは政治における男女間格差を是正するために暫定的に議員・官僚などの一定枠を両ジェンダーに割り当てる制度としてスタートしました。発祥地のノルウェーでは、一般企業に対してもこれを法制化。取締役会など経営中枢への女性進出に大きな成果を上げている。

ガラスの天井（グラス・シーリング）

女性の能力発揮を妨げ、企業における上級管理職への昇進や意思決定過程の場への登用を阻害している見えない障壁。男女共同参画を保証する法制度が整い、表面上は平等に見えるのに、管理職など従来男性が就いていた高いポストに女性が就くのは非常に厳しく、能力とやる気のある女性でも、より上位のポストを得るにはまだまだ男性社会の厚い壁に阻まれている不当な現状を“見えない壁”として比喻した言葉です。

合計特殊出生率

一人の女性が一生涯に平均何人の子どもを産むかを示す数値で、次の世代につながる人口再生産の程度を大まかに示します。妊娠可能な年齢(15～49歳)の全女性を対象に、各年齢ごとに子どもの出生数を女子人口で割った出生率を合計します。※合計特殊出生率=(母の年齢別出生数/年齢別女子人口)の15～49歳の合計。合計特殊出生率の値が2.08では人口の増減なしの静止人口を保ち、2.08を下回ると人口は将来減少する可能性があるといわれています。日本では、第二次ベビーブーム期の1973(昭和48)年をピークに、1989(平成元年)年にはそれまでの最低記録だった1966(昭和41)年の「丙午」の1.58を下回る1.57を記録し、「1.57ショック」が起きました。その後も数値は下がり続け、平成17年には1.26(全国)となり、過去最低を更新しています。

行動綱領（北京行動綱領） Platform for Action

1995(平成7)年9月、北京で開催された第4回世界女性会議で採択されたもので、21世紀に向けての各国政府の指針を示しています。これは「女性のエンパワーメントに関するアジェンダ(予定表)」として位置付けられており、12の重大問題領域をあげ、それぞれについて戦略目標と、とるべき行動が提示されています。重大問題領域は、A 貧困、B 教育と訓練、C 健康、D 女性に対する暴力、E 女性と武力抗争、F 経済、G 権力及び意思決定、H 女性の地位向上のための制度的な仕組み、I 人権、J メディア、K 環境、L 女児(少女)。

国内行動計画

1975(昭和50)年、国際婦人年メキシコ世界会議で採択された「世界行動計画」に基づき、日本でも1977(昭和52)年政府が国内行動計画を策定しました。憲法の定める男女平等の原則に基づき、女性が男性と同等に国民的権利を享受し「国民生活のあらゆる領域に男女両性が共に参加、貢献することが必要」との基本的な考え方に立って、それを可能にする社会環境の形成について課題をあげています。1991(平成3)年「新国内行動計画(第一次改定)」、1996(平成8)年「男女共同参画ビジョン」を経て、「男女共同参画2000年プラン」を策定しています。

国際婦人年 International Women's Year

1972(昭和47)年第27回国連総会において、性差別撤廃に向けて世界的規模の行動をもって取り組むために、1975(昭和50)年を「国際婦人年」とすることを決議しました。1975(昭和50)年メキシコで「国際婦人年世界会議」が開催され、「メキシコ宣言」と「世界行動計画」が採択されました。

固定的性別役割分担 sex roles

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に決めること。「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、役割を決めている例です。

子どもの権利条約 Convention on the Rights of the Child

1989(平成元)年の国連総会において採択され、翌1990年発効。日本は1994(平成6)年に批准、5月に発効。子供の人権を尊重し、保護と援助を促進することを目的とした条約です。18歳未満の全ての子供に適用され、意見表明権(第12条)のほか思想・信条や表現の自由、プライバシー保護、家庭環境権、障害のある子供の発達・自立など幅広い権利を保障しています。

CSR（企業の社会的責任）

企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して、責任ある行動をとり、説明責任を果たしていくことを求める考え方のことをいいます。リスクの低減、従業員の意欲向上、企業のイメージ向上、優秀な人材などの効果が得られます。今日は、企業の持続的発展には不可欠であると捉え方が主流になりつつあり、子育てしやすいと労働環境の整備が社会的課題となっている中で、子育て支援をCSRの一環として取り組む企業も出てきています。

GII（ジェンダー不平等指数）

ジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index）は国連開発計画（UNDP）が発表する男女格差を表す指数。これまでのGEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）に替え、2010年新たに導入しました。保健分野、エンパワーメント、労働市場の3つの側面から構成されており、国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもので、順位が高いほど人間開発が阻害される要因が少ないとしています。日本の順位については、妊婦死亡率などの指標が評価された結果を捉えることが出来ます。

ジェンダー gender

女らしさ、男らしさ、といった社会的・文化的側面からみた性差のこと。これに対し、生物学的な性差をセックス(sex)といいます。ジェンダーは、男と女という性別の違いから生じるのではなく、社会が求める「らしさ」の教育やしつけによって後天的に形成されます。これらは、男女間の不平等、性差別、固定化した役割分担など男性優位である社会のしくみに反映されているといわれています。

児童虐待（子どもへの虐待） child abuse

親などの養育者によって引き起こされた、子どもの心身の健康を損なうあらゆる行為をいいます。「身体的虐待」や「性的虐待」のほか、子どもの保護を放棄し衣食住の世話をしない「ネグレクト（育児放棄）」、子どもに対して拒否的な態度をとるなどの「心理的虐待」の4種類に分類されています。

2000（平成12）年に「児童虐待防止法」が成立し、児童虐待は、家庭内で親によって行われる行為であっても、犯罪であるという意識の確立と、国や地方公共団体の責務、虐待を受けた児童の保護のための措置等を定めています。2004（平成16）年10月に施行された改正法では、保護者以外の同居人の虐待行為を放置することも保護者としての監護を怠る行為（ネグレスト）であり、また、直接子どもへの虐待がなくても家庭内の配偶者によるドメスティック・バイオレンスも児童虐待にあたるなど虐待の定義と保護の対象を拡大しました。

ジェンダー・ギャップ指数

ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index）は世界経済フォーラム（World Economic Forum）が

「The Global Gender」で発表する男女格差を測る指数。経済分野、教育分野及び保健分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。日本の順位については、政治、経済分野などの男女格差の状況を反映したものと捉えることができます。

生涯未婚率

50歳時の未婚率を示すものです。(未婚率は、配偶関係別人口における未婚者の割合をいう。)算定の方法は、45～49歳と50～54歳未婚率(配偶関係不詳を除く人口を分母とする)の平均値。平均初婚年齢が上昇し、晩婚化が進行している中、結婚しない(非婚)傾向を示す数値として用いられています。

少子化

生まれる子どもの数が減少し、現在の人口規模を保つために必要な人口置換水準を下回る出生率が続く状態のことです。1992(平成4)年度の国民生活白書がこの言葉を使っています。その副題は「少子社会の到来、その影響と対応」であり、出生率低下問題を政府として初めて本格的に取り上げました。高齢化社会の福祉負担、経済活動への影響、外国人労働者の受け入れ、地球規模の人口増加、食糧危機、環境問題との関連でどう考えるのか、社会的、経済的にも広がりを持った問題です。

女子差別撤廃条約 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」

Convention for Elimination of All Forms of Discrimination against Women

1979(昭和54)年国連総会で採択。あらゆる分野における性差別を撤廃し、男女平等の権利の確立を目指し、法律や制度のみならず、慣習も対象とした性別役割分担の見直しを強く打ち出しています。1980(昭和55)年コペンハーゲンで開かれた国連婦人の十年中間年世界会議で署名され、翌1981年発効。日本も署名しましたが、批准するためには条約の基準に達していない国内法の改正が必要となり、日本は1984(昭和59)年の国籍法改正、翌1985年の男女雇用機会均等法の制定など、国内法の整備を経て、1985(昭和60)年に批准しています。

ストーカー規制法

「ストーカー行為等の規制等に関する法律」の略称。ストーカー行為等を規制、処罰し、被害者を援助するための法律で、2000年5月に成立し、同年11月から施行されました。被害の未然防止や拡大防止に効果を上げてきたものの、被害件数の増加や取り締まり対象とならない事案の発生により課題が明らかになった状況を踏まえ、電子メールを送信する行為の規制対象への追加や禁止命令等を行うことができる公安委員会等の拡大、禁止命令等を求める旨の申出や禁止命令等についての通知など被害者の関与の強化といった措置のため2013年に可決されました。

性同一性障害者性別特例法

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」の略称。性同一性障害者とは、専門的な知識のある2人以上の医師から性同一性障害と診断された人をいいます。医療面での問題と同時に、戸籍上の取扱いや社会的な偏見など解決すべき多くの課題が存在しています。これらのうち、「特例法」の交付・施行によって、性同一性障害がある方で、第三条に示された要件を満たす場合は、家庭裁判所の審判を経て、戸籍上の性別表記を変更することが出来るようになりました。

性の商品化

女性の性をその人格から切り離し、金銭と交換可能なモノに還元し、処理しようとする態度を示します。つまり、女性を男性の欲望の性的対象物として見るもので、売買春などのセクシュアリティの商品化、従順さや女らしさといったジェンダーの商品化、代理母や精子銀行などのセックスの商品化の3面があるといわれています。

性暴力／女性への暴力 sexual violence

女性の意志に反して行われる性的侵害行為です。これまで女性への暴力の多くが隠されてきましたが、近年女性たちの告発によって表面化してきています。従来の一般通念にある強姦だけでなく、国家や民族の集団レイプ、子どもへの性的虐待、強制買春、職場の上司、教師、警察官などによる社会的強者から弱者に対して行われるセクシュアル・ハラスメントなども問題になっています。家庭内暴力、夫からの暴力もこれに含まれます。1993（平成 5）年 12 月に国連総会で採択された「女性への暴力廃絶宣言」によれば、女性への暴力は性差に基づくあらゆる暴力行為であり、人権問題であることを明記しています。北京女性会議採択の行動綱領にも、重要課題として取り上げられています。

世界行動計画

1975(昭和 50)年、国際婦人年メキシコ世界会議において採択。国際婦人年の 3 大テーマである「平等・発展・平和」の達成に向けて、1976(昭和 51)年から 1985(昭和 60)年の 10 年間に各国の政府、公的・民間機関、婦人団体、マスコミ、政党などが取り組むべき計画に指針を与えるものとして策定されたものです。固定的性別役割分担の社会通念打破に挑み、その後の女性の状況と意識変革に大きな影響を与えるものとなりました。

<ナイロビ将来戦略（婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略）>

2000(平成 12)年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略です。国連婦人の十年の最終年にあたる 1985(昭和 60)年ケニアのナイロビにおいて開催された世界会議で採択されました。「国連婦人の十年」の成果の検討、評価を行い、今後の各国の行動計画のガイドラインを描いています。ここで、“女性の地位向上”のための活動は、ジェンダーという視点による女性のエンパワーメントを基礎概念とするという合意が形成されました。

<北京女性会議>

1995(平成 7)年 9 月、中国の北京で開かれた第 4 回世界女性会議です。1975(昭和 50)年の国際婦人年、第 1 回世界婦人会議から 20 年、アジアで初めて北京で開催され、これまでで過去最高の 190 ヶ国の政府代表が参加しました。スローガンは「平等、開発、平和への行動」。21 世紀に向けての女性の地位向上の指針となる「行動綱領」と「北京宣言」が採択されました。また、NGO フォーラムには、世界各国から 3 万人を越す参加者がありました。

世界人権宣言 Universal Declaration of Human Right

1948(昭和 23)年 12 月 10 日、第 3 回国連総会において採択。すべての人民とすべての国民が達成すべき基準として公布されたものです。第 1 条では「すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつその尊厳と権利について平等である」と述べています。日本では毎年 12 月 10 日に先立つ 1 週間を人権週間としています。

セクシュアル・ハラスメント／セクハラ Sexual harassment

女性に対して行われる様々な「性的いやがらせ」という意味で、日本では一般に「セクハラ」と略して使われています。労働省（当時）によるセクシュアル・ハラスメントの概念は、「相手方の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をする上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と説明されています。近年、職場におけるセクハラが社会問題となっており、「男女共同参画 2000 年プラン」においても人権問題として捉え、企業の防止対策に法的整備を含めた有効な方策を検討するとしています。これまで事業主の配慮

義務だったセクシュアル・ハラスメント防止策は、2006（平成 18）年の改正男女雇用機会均等法で、事業主の措置義務へと強化されました。

セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）

何らかの意味で「性」のあり方が非典型的な人のことをさします。LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）や、自分を男女と思わない X ジェンダー、誰にも性的感情が向かないアセクシュアルなどを含むと言われます。

男女雇用機会均等法 「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」

1985(昭和 60)年公布、1986（昭和 61）年施行の「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」を、1997(平成 9)年に改正、1999(平成 11)年に施行しました。これまで努力目標だった募集・採用、配置・昇進の機会均等についての違反を禁止し、是正勧告に従わない企業名公表を規定。労使双方の同意が必要だった紛争調停の開始要件を一方の申請でも可とし、セクシュアル・ハラスメント防止義務を事業所に課し、ポジティブ・アクション導入支援も盛り込まれました。

2006 年 6 月に公布、2007 年 4 月から施行された改正男女雇用機会均等法のポイントは次のとおりです。①男女双方の差別禁止、②妊娠や出産を理由とする不利益な扱いの禁止、③間接差別の禁止、④募集・採用等への差別の禁止の対象範囲の拡大、⑤ポジティブ・アクション（女性の積極的登用）の効果的推進、⑥セクシュアル・ハラスメントの対策の強化

<間接差別>

形式的には中立的に見える規定、基準、慣行などが、ある集団(女性など)に不利益をもたらすこと。2007 年 4 月施行の改正男女雇用機会均等法で禁止された間接差別は、次の 3 事例です。

- ①労働者の募集や採用にあたって、身長、体重、体力を要件にすること
- ②「総合職」の労働者の募集または採用にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件にすること
- ③昇進にあたり、転勤の経験を要件とすること

<女子保護規定の撤廃>

労働基準法の「女子保護規定」は、母体保護の立場から、産前・産後休業や、妊産婦の危険有害業務の就業制限など、女性労働者の妊娠、出産等に関する措置について規定するとともに、女性の時間外・休日労働や深夜業について、一部の業務や職種を除いて一定の規則が設けられていましたが、この改正により、時間外・休日労働、深夜業に関する規制は撤廃されました。保護規定撤廃は、男女の均等な取扱いを一層深め職域拡大につながると歓迎される反面、「仕事も家庭も」担っている女性が長時間労働を強いられ健康を害することのないよう適正な実施が求められています。

男女共同参画週間

男女共同参画社会基本法の公布・施行日(平成 11 年 6 月 23 日)にちなみ、平成 13 年度から、6 月 23 日から 29 日までの一週間を期間として「男女共同参画週間」を設けることが、男女共同参画推進本部会議において決定されました。男女共同参画社会の形成に向け、男女共同参画社会基本法の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため設けられ、この週間において、地方公共団体、女性団体その他の関係団体の協力の下に、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を全国的に実施することになりました。

男女同一賃金の原則

使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱いをしてはなら

ないとの男女同一賃金の原則が、労働基準法第4条に定められています。またILO(国際労働機関)100号条約において、同じ質・同じ量の労働に対しては同じ賃金が支払われるべきであるという賃金平等決定の法則(同一労働・同一賃金)が定められ、日本は1967(昭和42)年に批准しています。

ドメスティック・バイオレンス (DV) domestic violence

夫から妻への、もしくは恋人など親密な関係の男性から女性への暴力をさします。個別には、女性から男性への暴力もあるにも関わらず、男性から女性への暴力として問題化されるのは、DVが歴史的に形成された男性の女性に対する政治的・経済的・社会的優位が私的関係のなかで発現されたものとみなされているからです。夫の暴力問題は、欧米では、1970年代のフェミニズム運動を契機に社会問題となり、制度・法的対応、相談やシェルター(一時避難所)活動が進みました。90年代になって男女の歴史的・社会構造的な力関係を背景にした支配・被支配の現れとする見方が国際的な共通理解となりました。日本では、1992(平成4)年、民間のDV調査研究会が、任意協力者への初の全国調査を行ったことが顕在化のきっかけになりました。暴力は、身体的暴力、心理的暴力、経済的暴力、社会的暴力、性的暴力など多様な形態で複合されています。

2001(平成13)年、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(DV防止法)が施行されました。これは、配偶者からの暴力にかかる通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を目的とする法律です。この法律は、2004(平成16)年に一部改正されました。主な改正のポイントは次のとおりです。①保護命令の対象に元配偶者を加えた、②被害者の子への接近禁止命令制度の創設、③退去命令の期間を2ヶ月に延長、④心身に有害な影響を及ぼす言動を暴力に含めた。また、その附則において施行後3年を目途に施行状況を勘案し、検討が加えられることになっています。

トラフィッキング

女性や児童などを性的搾取、強制労働、臓器提供などを目的として取引する行為。人身取引、人身売買、従来日本はその摘発が少なく処罰も軽いと国際的に批判され、政府は問題の範囲、程度に関する情報把握が不十分であったことから被害者に関する詳細なデータを収集するなど取組みの強化が勧告されました。それにより「人身売買に関する関係省庁会議」の設置や「人身取引対策行動計画」の策定がされています。

パイクオータ制

父親が一定の育児休暇を取得するよう割り当てる制度。子どもを養育するための育児休業制度は、男女両方に保障されていますが、実際には男性の取得は非常に少ない状況を解消するために考え出されました。

パワー・ハラスメント(パワハラ)

職場などで、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、相手に精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為のことをいいます。上司から部下に対してだけでなく、先輩・荒廃、同僚間、部下から上司に対する行為や、顧客や取引先によるものも含まれます。

PTSD(外傷後ストレス障害) Post Traumatic Stress Disorders

心的外傷(トラウマ)を体験した後に生じる精神的後遺症です。その中で「通常の人間的経験の範囲を逸脱し、ほとんどの人間に極めて障害的であるような事態」で体験される精神障害は、その直後に起きるものをASD(急性ストレス障害)、1ヶ月以後も続いているものをPTSD(外傷後ストレス障害)といます。その症状は、①外傷的体験が再び起きたかのように、夢、白日夢、錯覚、幻覚のような形

で繰り返し体験される。②心の傷のもとになった体験が思い出せない、興味や関心がなくなり、周りの人とも親しい感情がわからない。③眠れなかったり、驚きやすく、集中困難となり、いらだったりするといった症状を示します。犯罪被害および災害後PTSDのカウンセリングはますます重要になっています。

夫婦別姓

婦それぞれが結婚前の自分の姓を名乗るが選択できる制度です。現行民法では「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫または妻の氏を称しなければならない。」(民法 750 条)とされており、97%の夫婦が夫の姓を選択しているのが実態です。

しかし、最近では、職業上では別姓使用を認める傾向がでてきており、結婚時に同姓か別姓を選択できる選択的夫婦別姓制、夫婦別姓を家庭裁判所の許可により例外的に認める例外的夫婦別姓制が話題となっています。

フェミニスト・カウンセリング feminist counseling

70年代のアメリカで始まったフェミニズムの視点にたつて、主に女性を対象として女性が行うカウンセリングのことで、従来心理学や精神医学の分野では、女性の心の問題は社会に問題があるとは考えられていませんでした。しかし、フェミニスト・カウンセリングは女性が抱える問題の背景には、性差別やジェンダーという社会問題があり、自分らしく生きようとすれば周囲と摩擦がおこり葛藤に苦しめられることを共通認識としています。そのため、これまでのカウンセリングのように女性を社会に適応させるのではなく、相談者が女性という役割に縛られることなく、自分に忠実に生きてよいのだという「気づき」を得られるように支え助ける手法をとっています。

ポジティブ・アクション positive action 積極的差別是正措置 (暫定的特別措置)

過去における社会的構造的な差別によって不平等な待遇を受けてきた人種的・社会的少数派の人々に対し、教育や雇用の機会を一定の比率で優先的に取り扱う等の方策をとることによって、形式的な機会平等よりも、実質的な結果の平等を目指すための暫定的な特別措置です。ポジティブ・アクションは、アファーマティブ・アクション(affirmative action)ともいいますが、北京女性会議では「行動綱領」でポジティブ・アクションの用語が統一的に用いられました。日本では、男女が共に性差別を受けず、家事や育児、社会活動で責任を分担し合うことを初めて法律で定めた「男女共同参画社会基本法」が1999(平成 11)年 6 月 15 日に成立し、6 月 23 日に施行されました。その中で、国と地方自治体に基本計画をつくり、性差別がある場合には、どちらか一方を優遇する「積極的改善措置」(ポジティブ・アクション)を行うなど、具体的な取組を進めるよう義務づけています。

母体保護法

従来の優生保護法から優生思想に関する条項を削除し、1996(平成 8)年 6 月に名称変更、改正されたものです。同年 9 月施行。1948(昭和 23)年制定の優生保護法は不妊手術や人工妊娠中絶に関する法律で、「不良な子孫の出生の防止」という条項を削除し、遺伝性疾患や本人同意のない精神障害を理由とした不妊・中絶手術を認めないこととなりました。改正案に対し、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の視点から女性の健康等に関わる施策に総合的な検討を加え、適切な措置を講ずる」ことが求められています。

マタニティ・ハラスメント (マタハラ)

職場などで、妊娠や出産に関するいやがらせのことをいいます。妊婦に直接いやがらせを言ったりしたりするほか、妊娠を理由に自主退職を強要する、育児休業を認めない、妊娠しないことを雇用の条件とするなどの行為もマタハラに含まれるとされています。

メディア・リテラシー media literacy

一般的には、“リテラシー”は読み書き能力、識字と読めます。メディア内容を視聴者や読者が無批判に受け入れるのではなく、主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力のことで、情報を創造し、発信する能力も含まれます。メディアにおいて、現在、女性の性的側面のみが強調されていたり、女性に対する暴力を無批判に取り扱ったり、伝統的な性別役割分担を伝達するなどの問題が見受けられており、情報をジェンダーの視点から客観的に読みとる姿勢が問われています。

ユニバーサル・デザイン universal design

文化・言語の違い、老若男女といった差異、障害、能力を問わずに利用することができる施設・製品・情報の設計やデザイン。できるだけ多くの人々が利用可能であるようにデザインすることが基本コンセプトで、デザインの対象を障害者としていない点がバリア・フリーとは異なります。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ reproductive health / rights (女性の性と生殖に関する健康と権利)

1994(平成 6)年カイロで開催された国際人口開発会議で提唱された考え方で、今日、重要な女性の人権の一つとして認識されています。WHO(世界保健機関)の定義では、リプロダクティブ・ヘルスとは、女性の全生涯にわたる健康において、単に病気がない、あるいは病的状態にないということではなく、そのプロセスが身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態であることをいいます。リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは、安全な性生活を営み、子どもをいつ、何人産むか、または産まないかなど当事者である女性に幅広い自己決定権を認めようとする考え方で、妊娠、出産、中絶に関わる女性の生命の安全や健康を重視するといった自分の健康を守る権利を意味します。

ワークシェアリング Work sharing

ワークシェアリングというのは、労働者一人当たりの労働時間を短くして雇用機会を増やそうという考え方です。企業が必要とする仕事量は、一人当たり労働時間と労働者数の積として得られる延べ労働(人・時)マン・アワーです。そこで労働時間を短くすると、必要な労働者数を増やすことができます。例えば、1000台の製品を作るのに1日10時間労働で20人すなわち200(人・時)が必要だとすると、労働時間を8時間に短縮することで200(人・時)とするには25人の労働者が必要になります。もともとこうした提案は労働組合側が雇用保障のために主張してきたところですが、2000(平成12)年の春闘では、経営側が給与カットをともなうワークシェアリングによる雇用安定を提案して注目されました。

ワーク・ライフ・バランス Work life balance (仕事と生活の調和)

「仕事と私生活の両立」を意味します。やりがいのある仕事と充実した仕事を両立させながら個人の能力を最大限に発揮できるように支援する考え方や施策のことです。仕事優先から仕事と生活のバランスがとれる働き方や生き方への展開が、急速に求められるようになってきています。

男女共同参画に関する参考法令集

日本国憲法（抜粋）

公布 昭和 21 年 11 月 3 日 施行 昭和 22 年 5 月 3 日

日本国民は、正当に選挙された国会における代表者を通じて行動し、われらとわれらの子孫のために、諸国民との協和による成果と、わが国全土にわたって自由のもたらす恵沢を確保し、政府の行為によって再び戦争の惨禍が起ることのないやうにすることを決意し、ここに主権が国民に存することを宣言し、この憲法を確定する。そもそも国政は、国民の厳粛な信託によるものであって、その権威は国民に由来し、その権力は国民の代表者がこれを行使し、その福利は国民がこれを享受する。これは人類普遍の原理であり、この憲法は、かかる原則に基くものである。われらは、これに反する一切の憲法、法令及び詔勅を排除する。

日本国民は、恒久の平和を念願し、人間相互の関係を支配する崇高な理想を深く自覚するのであって、平和を愛する諸国民の公正と信義に信頼して、われらの安全と生存を保持しようと決意した。われらは、平和を維持し、専制と隷従、圧迫と偏狭を地上から永遠に除去しようと努めてある国際社会において、名誉ある地位を占めたいと思ふ。われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する。

われらは、いづれの国家も、自国のことのみに専念して他国を無視してはならないのであって、政治道徳の法則は、普遍的なものであり、この法則に従ふことは、自国の主権を維持し、他国と対等関係に立たうとする各国の責務であると信ずる。

日本国民は、国家の名誉にかけ、全力をあげてこの崇高な理想と目的を達成することを誓ふ。

第 2 章 戦争の放棄

[戦争の放棄と戦力及び交戦権の否認]

第 9 条 日本国民は、正義と秩序を基調とする国際平和を誠実に希求し、国権の発動たる戦争と、武力による威嚇又は武力の行使は、国際紛争を解決する手段としては、永久にこれを放棄する。

2 前項の目的を達するため、陸海空軍その他の戦力は、これを保持しない。国の交戦権は、これを認めない。

第 3 章 国民の権利及び義務

[基本的人権]

第 11 条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる。

[自由及び権利の保持義務と公共福祉性]

第 12 条 この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によつて、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであつて、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。

[個人の尊重と公共の福祉]

第 13 条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

[平等原則、貴族制度の否認及び栄典の限界]

第 14 条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人権、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

2 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。

3 栄誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴はない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。

[奴隷的拘束及び苦役の禁止]

第 18 条 何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。

[思想及び良心の自由]

第 19 条 思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。

[信教の自由]

第 20 条 信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。

2 何人も、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。

3 国及びその機関は、宗教教育その他いかなる宗教的活動もしてはならない。

[集会・結社及び表現の自由と通信秘密の保護]

第 21 条 集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する。

2 検閲は、これをしてはならない。通信の秘密は、これを侵してはならない。

[居住、移転、職業選択、外国移住及び国籍離脱の自由]

第 22 条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

2 何人も、外国に居住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。

[学問の自由]

第 23 条 学問の自由は、これを保障する。

[家庭生活における個人の尊厳と両性の平等]

第 24 条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

2 配偶者の選択、財産権、相続、居住の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

[生存権及び国民生活の社会的進歩向上に努める国の義務]

第 25 条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

2 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

[教育を受ける権利と受けさせる義務]

第 26 条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。

2 すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする。

[勤労の権利と義務、勤労条件の基準及び児童酷使の禁止]

第 27 条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

3 児童は、これを酷使してはならない。

[勤労者の団結権及び団体行動権]

第 28 条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

[財産権]

第 29 条 財産権は、これを侵してはならない。

2 財産権の内容は、公共の福祉に適合するやうに、法律でこれを定める。

3 私有財産は、正当な補償の下に、これを公共のために用ひることができる。

第 10 章 最高法規

[基本的人権の由来特質]

第 97 条 この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であつて、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

[憲法の最高性と条約及び国際法規の遵守]

第 98 条 この憲法は、国の最高法規であつて、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。

2 日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。

[憲法尊重擁護の義務]

第 99 条 天皇又は摂政及び国務大臣、国会議員、裁判官その他の公務員は、この憲法を尊重し擁護する義務を負ふ。

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

前 文

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総 則

（目的）

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

（定義）

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

1 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。

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。

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をでき

る限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 内閣総理大臣は、男女共同参画審議会の意見を聴いて、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2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第 3 章 男女共同参画審議会

(設置)

第 21 条 内閣府に、男女共同参画審議会（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第 22 条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第 13 条第 3 項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前 2 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、内閣総理大臣又は関係各大臣に意見を述べることができる。
- 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、意見を述べるすることができる。

(組織)

第 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

(議長)

第 24 条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議院)

第 25 条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第 2 号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
 - 3 第 1 項第 2 号の議員のうち、男女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 1 項第 2 号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第 26 条 前条第 1 項第 2 号の議員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第 1 項第 2 号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律〔平成 27 年法律第 64 号〕

【抜粋】

第 1 章 総則

(目的)

第 1 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が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 11 年法律第 78 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 2 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 3 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 5 条第 1 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 4 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 2 章 基本方針等

(基本方針)

第5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3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2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。

附 則

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

（この法律の失効）

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

（検討）

第4条 政府は、この法律の施行後3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。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律〔平成 30 年法律第 28 号〕

(目的)

第 1 条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の國務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（次条において「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策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（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）の基本理念にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第 2 条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

(国及び地方公共団体の責務)

第 3 条 国及び地方公共団体は、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする。

(政党その他の政治団体の努力)

第 4 条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第 5 条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、国内外における当該取組の状況に関する実態の調査並びに当該取組に関する情報の収集、整理、分析及び提供（次項及び第九条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第6条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うよう努めるものとする。

(環境整備)

第7条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うよう努めるものとする。

(人材の育成等)

第8条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第9条 国は、実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

静岡県男女共同参画推進条例（平成13年7月24日静岡県条例第46号）

男女の人権が性別にかかわらず尊重され、かつ、少子高齢化の進行、情報化や国際化の進展など社会経済情勢の変化に対応できる真に豊かで活力ある社会に向けて、男女共同参画社会の実現は、21世紀の最重要課題であるとともに、私たちすべての願いである。

静岡県では、県民の協力を得て男女共同参画の推進に関する様々な施策を実施してきたが、職場、学校、地域、家庭など社会のあらゆる分野において、根強く残る性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく社会慣行の是正や政策及び方針の決定過程への女性の参画促進などの取組をより一層進めていく必要がある。

このため、私たちは、互いにその個人としての尊厳を重んじ、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思により社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を分かち合う男女共同参画社会の実現に向けて、県、市町及び県民の連携、協働の下に、その取組を力強く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、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に規定する基本理念にのっとり、男女共同参加の推進に関し、県及び県民の責務を明らかにするとともに、県の基本的施策を定め、これを総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において「男女共同参画」とは、男女が、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として自らの意思により、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的格差改善措置」とは、前項に規定する機会に係る男女間の格差を改善する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をいう。

（県の責務）

第3条 県は、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差改善措置を含む。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、市町が実施する男女共同参画の推進に関する施策及び県民が行う男女共同参画推進に関する活動を支援するため、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 県は、第1項に規定する施策を総合的に策定し、及び実施するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

（県民の責務）

第4条 県民は、性別による差別的取扱いをしないこと、男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を見直すことその他の取組により男女共同参画を推進するとともに、県が実施する男女共同参画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。

2 県民は、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメント（性的な言動により相手方を不快にさせその者の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に

不利益を与えることをいう。以下同じ。)を根絶するよう努めなければならない。

3 県民は、情報を公表するに当たっては、性別による差別、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを助長する表現を用いないことを旨としなければならない。

(民間の団体の責務)

第5条 民間の団体(事業者を含む。以下同じ。)は、前条に規定するもののほか、次に掲げる事項を行うよう努めなければならない。

(1)当該団体における方針の決定過程に男女が共同して参画する機会を確保すること(積極的格差改善措置を含む。)

(2)当該団体を構成する男女が、当該団体における活動と家庭生活その他の分野における活動とを両立して行うことができるよう配慮すること。

第2章 男女共同参画の推進に関する総合的対策

(基本的施策)

第6条 県は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる基本的施策を実施するものとする。

(1)男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行の見直し並びに男女が共に社会に参画するための意識の改革を進めること。

(2)男女の人権の尊重及び男女平等の推進に関する学校教育その他の教育を充実すること。

(3)県及び市町における政策の決定過程並びに民間の団体における方針の決定過程への女性の参画の拡大を促進すること。

(4)家族を構成する男女が、互いに協力し、子の養育、家族の介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるよう、社会環境の整備を進めること。

(5)職場における男女の均等な機会及び待遇の確保、男女の職業生活と家庭生活その他の生活との両立の支援並びに多様な働き方が可能となる就業環境の整備を進めること。

(6)男女が、共に国際社会及び地域社会の一員として、様々な活動に参画することができるよう支援すること。

(7)男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを根絶するよう積極的な対応を図ること。

(8)産む性としての女性が、自ら健康の保持及び増進を図ることができるよう支援すること。

(9)その他男女共同参画を推進するために必要な施策

(基本計画の策定)

第7条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画基本計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1)総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(2)男女共同参画の推進に関する施策を計画的に実施するために必要な目標数値

(3)前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

3 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ広く県民の意見を聴くとともに、静岡県男女共同参画会議に意見を求めるものとする。

4 知事は、基本計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(年次報告)

第8条 知事は、毎年、男女共同参画の状況及び男女共同参画に推進に関する施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表するものとする。

(広報活動)

第9条 知事は、男女共同参画に関する県民の理解を深めるために必要な広報活動を行うものとする。

(男女共同参画の日)

第10条 県は、県民の間に広く男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、積極的に男女共同参画の推進に関する活動を行う意欲を高めるため、男女共同参画の日を設ける。

2 男女共同参画の日は、7月30日とする。

3 知事は、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っているものの顕彰その他の男女共同参画の日の趣旨にふさわしい事業を実施するものとする。

(苦情又は相談の申出の処理)

第11条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策又は性別による差別的取扱いその他男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害に関する県民からの苦情又は相談の申出に対して、関係機関と協力して適切な処理を行うものとする。

2 知事は、前項の申出を処理する職員を置くものとする。

(民間の団体の協力)

第12条 知事は、男女共同参画の推進に関し必要があると認められるときは、民間の団体に対し、男女共同参画に関する取組状況について資料の提出その他の協力を求めることができる。

(調査研究)

第13条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため、必要な調査研究を行うものとする。

第3章 静岡県男女共同参画会議

(設置及び所掌事務)

第14条 県に、静岡県男女共同参画会議（以下「参画会議」という。）を置く。

2 参画会議は、次に掲げる事務を行う。

(1)基本計画に関し、第7条第3項に規定する意見を述べること。

(2)知事の諮問に応じ、基本的かつ総合的な男女共同参画の推進に関する施策及び重要事項を調査審議すること。

(3)県の男女共同参画の推進に関する施策の実施状況及び第11条第1項に規定する県民からの苦情又は相談の申出に対する処理について、知事に意見を述べること。

(4)前3号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する重要事項について、知事に意見を述べること。

(組織及び委員)

第15条 参画会議は、知事が任命する委員20人以内で組織する。

2 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未満とならないものとする。

3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

(委 任)

第16条 この章に定めるもののほか、参画会議に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

第3次下田市男女共同参画推進プラン

= 誰もが活躍できるまちを目指して！ =

2020（令和2）年3月発行

下田市統合政策課

〒415-8501 静岡県下田市東本郷1丁目5番18号

TEL 0558-22-2212 FAX 0558-22-3910

メール tougou@city.shimoda.lg.jp