

第二次

外ヶ浜町 男女共同参画 推進計画



～ 多様な生き方を認め合い、だれもが住みよい町を目指して ～

< 女性活躍推進計画 >

< DV 防止基本計画 >

青森県外ヶ浜町

目 次

第1章 計画の概要

- 1. 計画の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・|
- 2. 計画の位置付け・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・|
- 3. 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・|

第2章 計画策定の背景

- 4. 男女共同参画に関する国内外の動き・・・・・・・・・・2
- 5. 外ヶ浜町における男女を取り巻く社会情勢・・・・・・・・4
- 6. 県内の男女共同参画に関する意識について・・・・・・・・8

第3章 計画の内容

- 7. 計画の目標及び施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・|0

(1) 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり

- ①社会における固定的な性別役割分担意識の解消
- ②男女平等の視点に立った生涯学習の推進
- ③性的マイノリティに対する理解促進
- ④男女共同参画の視点に立った行政運営の推進

(2) 女性の活躍推進に向けた環境づくり

- ①政策・方針の立案・決定過程への女性の参画促進

②各事業所における女性登用の促進

③男女の雇用機会の均等と待遇の確保

④女性の再就職支援、起業支援

⑤ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた理解の促進

⑥男性の家事・育児・介護への参画促進

⑦子育て支援の充実

(3) 安心・安全に暮らせる環境づくり

①健康づくり支援・相談体制の充実

②男女平等の視点に立つ高齢者・障害者支援

③ひとり親家庭への経済的支援

(4) 暴力の防止と被害者の保護・支援の充実

①あらゆる暴力を許さない社会意識の醸成

②被害者への支援体制の充実

(5) 人権の尊重

①人権擁護活動の充実

第 1 章

計画の概要

1. 計画の目的

この計画は、社会を構成する家庭・地域・職場・行政がそれぞれの立場で、性別を問わずにさまざまな分野で活動し、参画する機会をひろげ、男女共同参画を推進するための「推進計画」であり、「第3次外ヶ浜町総合計画」の施策と、「第4次おおもり男女共同参画プラン21」（平成29年度から平成33年度まで）との整合性を図りながら、男女共同参画社会の実現を目指して、実効性のある施策の推進を図っていくことを目的としたものです。

2. 計画の位置付け

(1) 市町村男女共同参画計画としての位置付け

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「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」として位置付けるものです。

(2) 法令及び関連計画との整合性

本計画は、男女共同参画社会基本法、国の男女共同参画基本計画及び第4次おおもり男女共同参画プラン21を踏まえ、第3次外ヶ浜町総合計画及びその他の関連計画との整合性を図っています。

(3) 外ヶ浜町DV防止計画としての位置付け

本計画の目標(4)の「暴力の防止と被害者の保護・支援の充実」に関連する部分は、本町における配偶者からの暴力防止及び被害者の保護・支援に関する基本的な考え方及び施策の方向性を示すものとして、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第2条の3第3項に規定する基本計画として位置付けます。

(4) 外ヶ浜町女性活躍推進計画としての位置付け

本計画の目標(2)の「女性の活躍推進に向けた環境づくり」に関連する部分は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に基づく市町村推進計画として位置付けます。

3. 計画期間

この計画の計画期間は、2021年度から2025年度までの5年間とします。

第 2 章

計画策定の背景

4. 男女共同参画に関する国内外の動き

(1) 世界の動き

①国際婦人年

国連により昭和 50 年（1975 年）が国際婦人年とされ、各国がとるべき措置のガイドラインとなる「世界行動計画」が採択されました。

②女子差別撤廃条約

昭和 54 年（1979 年）、国連総会において、「女子に対するあらゆる携帯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、政治知的・経済的・社会的・文化的その他あらゆる分野で男女同権を達成するために必要な措置が定められました。

③北京宣言・行動綱領

平成 7 年（1995 年）、「第 4 回世界女性会議」が中国の北京で開催され、平成 12 年（2000 年）に向けて優先的に取り組む課題を提起して「北京宣言・行動綱領」が採択されました。

④国連特別総会「女性 2000 年会議」

平成 12 年（2000 年）、国連特別総会「女性 2000 年会議」が開催され「政治宣言」と「北京宣言・行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」が採択されました。

⑤パリテ法の導入（2000 年）

1978 年、ノルウェーで始まったクォータ制（男女を一定比率で割り当てる手法）は、現在 100 ヶ国以上で導入・実施されていますが、フランスではさらに踏み込んだ、パリテ法（男女を完全同数に定める法）を導入しました。

⑥第 49 回国連婦人の地位委員会

平成 17 年（2005 年）、「第 49 回国連婦人の地位委員会」が開催され、「北京宣言・行動綱領」及び「女性 2000 年会議成果文書」の完全実施に向けた一層の取り組みを国際社会に求める宣言を採択しました。

⑦第 127 回列国議会同盟

平成 24 年（2012 年）、「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」を採択し、議員活動と家庭生活の両立支援のための議会の審議時間の変更や、育児休暇を議会欠席の正当な理由と定めるなどの具体策を提示しました。

⑧国連 持続可能な開発サミット

平成 27 年（2015 年）、150 以上の加盟国が全会一致で採択をした S D G s（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）で世界共通の 17 の Goal のうち、第 5 目標に『ジェンダー平等を実現しよう』と書かれました。

(2) 国内の動き

① 「婦人問題企画推進本部」設置と「国内行動計画」策定

昭和 50 年（1975 年）に「婦人問題企画推進本部」を設置したほか、昭和 52 年（1977 年）には「国内行動計画」を策定しました。

② 女子差別撤廃条約の批准

「男女雇用機会均等法」をはじめとする法制面の整備を進め、昭和 60 年（1985 年）には「女性差別撤廃条約」を批准しました。

③ 「男女共同参画推進本部」の設置

平成 6 年（1994 年）、「男女共同参画推進本部」及び「男女共同参画室」を設置するとともに、内閣総理大臣の諮問機関として「男女共同参画審議会」を設置し、国の推進体制を拡充・強化しました。

④ 「男女共同参画社会基本法」の制定

平成 11 年（1999 年）、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国の最大重要課題と位置付け、「男女共同参画社会基本法」が制定されました。

⑤ 「男女共同参画基本計画」の策定と「配偶者暴力防止法」の制定

男女共同参画社会基本法に基づく、「男女共同参画基本計画」が平成 12 年（2000 年に制定されたほか、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が制定されました。

⑥ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」の策定

平成 19 年（2007 年）、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定しました。

⑦ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定

平成 27 年（2015 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、職業生活で活躍することにより、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が一部施行、平成 28 年（2016 年）に完全施行されました。

⑧ 「第 4 次男女共同参画基本計画」の策定

平成 27 年（2015 年）、平成 37 年（2025 年度）末までの「基本的な考え方」並びに「平成 32 年度（2020 年度）末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取り組みを定めた「第 4 次男女共同参画基本計画」を策定しました。

⑨ 「政治分野における男女均等推進法」の策定

平成 30 年（2018 年）、超党派の議員により「政治分野における男女均等推進法」が施行され、政党に対してできる限り男女同数の候補者擁立となるよう求められるようになりました。

⑩ジェンダー不平等に対する一般認識化

SNSが発達し、医大入試での女性減点問題や井KuToo運動等、男女不平等が可視化・共有化されやすくなる中で、オリパラ組織委員長が女性蔑視発言によって辞任したことにより、世界では男女差別は許されず、日本の男女格差は最悪レベルであると広く一般に認知され、人々の意識が変わるきっかけとなりました。

(3) 青森県の動き

①女性・男女共同参画行政にかかる専管課の設置

昭和55年（1980年）、女性行政の総合調整を図るために「青少年婦人室」を設置し、平成8年（1996年）には、男女共同参画社会づくりを一層推進していくため、女性に関する行政を専門に担当する専管課として「女性政策課」を新設しました。平成12年（2000年）には「男女共同参画課」に名称変更したほか、平成14年（2002年）には「青少年・男女共同参画課」に改組しました。

②庁内推進体制の強化

昭和55年（1980年）6月、女性問題に関する本県行政の各分野における施策の総合的推進を図ることを目的に「青森県婦人問題行政連絡会議」を設置しました。平成12年（2000年）には「青森県男女共同参画推進連絡会議」に、改称しました。

③「あおもり男女共同参画プラン21」の策定

国で策定した「男女共同参画2000年プラン」を受け、平成12年（2000年）、「あおもり男女共同参画プラン21」を策定しました。

④「青森県男女共同参画推進条例」の制定

国の「男女共同参画社会基本法」の趣旨を踏まえ、本県の男女共同参画の一層の推進を図るため、平成13年（2001年）に「青森県男女共同参画推進条例」を制定しました。

⑤「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」の策定

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に基づき、平成17年（2005年）、「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」を策定しました。

⑥「第4次あおもり男女共同参画プラン21」の策定

平成29年（2017年）に、新たに「第4次あおもり男女共同参画プラン21」を策定しました。

5. 外ヶ浜町における男女共同参画への意識

(1) 女性の社会参画について

当町では、令和３年度から令和７年度までの新しい町総合計画策定にあたり町づくりについて町民の皆様がどのように感じ、どのように考えているのかを把握するためアンケート調査を行いました。

「男女共同参画社会の実現」について、回答数に占める要求度は３％でありました。２１項目の設問中、一番低い要求度となっておりだれもが住みよい町づくりに必要な「女性の社会参画」への興味の低さが伺えました。

一方、不満足、未回答を合わせ３２％でありましたので今後の行政の課題として多様な生き方を認め合い、それぞれの能力が発揮できる、男女共同参画社会を推進してゆく必要があります。

(2) 外ヶ浜町における女性の参画状況について（令和２年４月１日現在）

〈特別職（町長・副町長・教育長）〉…現在副町長なし

定数	うち女性	女性比率
２人（３人）	１人	５０％（３３．３％）

〈県議会議員〉

定数	うち女性	女性比率
１人	０人	０％

〈町議会議員〉

議員定数	うち女性議員数	女性議員比率
１１人	０人	０％

〈町の管理職〉

管理職総数	うち女性管理職数	女性管理職比率
２７人	２人	７．４％

※管理的地位にある女性職員

〈町委員会〉

委員総数	うち女性委員数	女性委員比率
２８人	１人	３．５７％

〈町審議会〉

審議員総数	うち女性審議員数	女性審議員比率
65 人	8 人	12.3%

〈町の区長・地区会長〉

地区代表者数	うち女性	女性代表者比率
40 人	1 人	2.5%

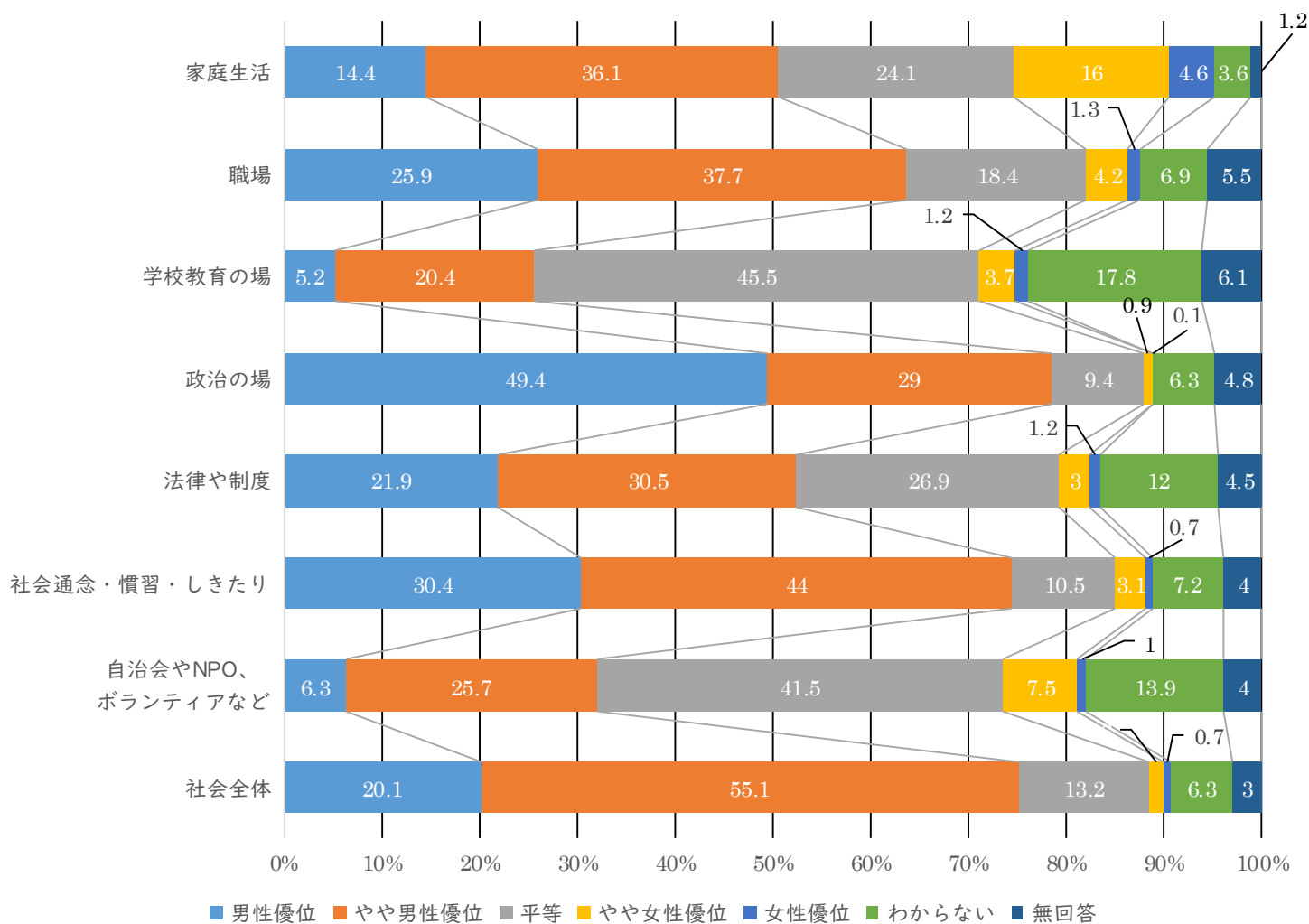
【当町の課題】

- ・ 当町の特性として、漁業従事者が一番多く、医療福祉、建設業、卸・小売り業と続くが、女性は結婚や出産に伴い、就業を中断して家事や育児を一手に担う「昭和の働き方」ともいうべき「男性中心型労働慣行」が長い間奨励されてきた。
- ・ 女性の就業、社会での活躍を阻む要因として、代表は男性、女性は補佐的な仕事をすべきなど、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在がある。
- ・ 企業に「管理職は女性の仕事ではない」との先入観や、子育て中の母親に大きな仕事を任せられないという職場風土が根付いている可能性がある。
- ・ 子育て中の女性が仕事で成功している事例が身近になく、結婚・出産後の女性は家業を手伝うか、継続して雇われて働くかしか選択肢がないと思われる。
- ・ 盆や正月などは女性が働き、男性が酒を飲むという姿に疑問を持たずに育ってきた人が多く、幼少期から性別役割分担の考え方が染みついている可能性が高い。
- ・ 女性は結婚してこそ幸せ、男性を立てるべきという考えがあり、同調圧力も強いため、はみ出す人は居心地が悪く、人口流出の原因になっている可能性がある。
- ・ 自治会や町内会等、地域に根ざした組織や団体の活動が持続可能であるためには、新しい世代を定期的に入れなければならないが、年配男性で固定しがちである。
- ・ 男性の家事・育児への参画は、上昇傾向にあるものの低水準にとどまっており、町全体の意識改革を促し、男性の家事・育児等への参画を推進する必要がある。
- ・ 共働きの家庭でも、転勤辞令が出たり出産したりすれば退職するのは女性一択で、男は仕事、女は家庭という無意識の偏見が女性活躍の壁になっている。マミートラックにすら至っていない可能性がある。
- ・ 大部分の高齢者には、多様な生き方自体が理解しにくく、昔ながらの価値観や考え方に馴染めない人や若い世代は、出て行くことを選びがちである。
- ・ 兄妹でも、男には大学進学を勧めるが、女は高卒で良いと伝える親族がいるなど、無意識に男女格差を生み育てる土壤がある。（実際に、「女に学付けて何になる、嫁に行き遅れる」等の発言が現在も聞かれる。）

6. 県内の男女共同参画に関する意識について

青森県内において実施した男女の地位の平等感について平成 27 年度に調査した結果、以下のとおりとなりました。

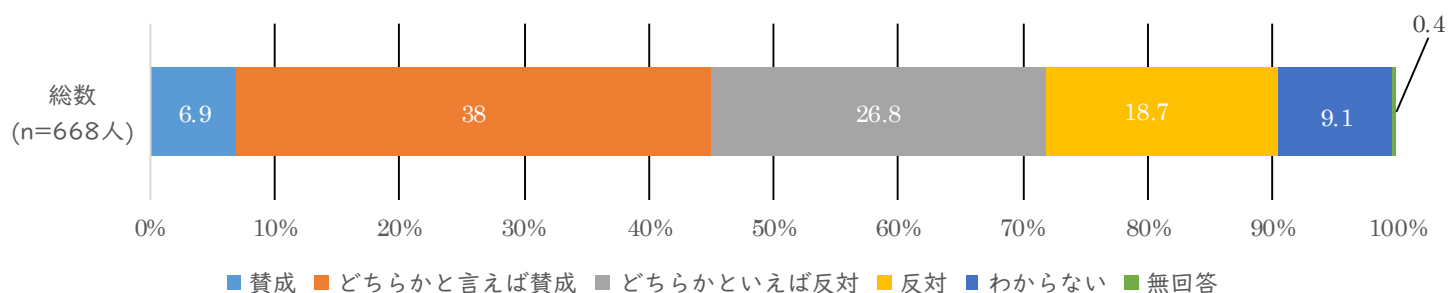
社会生活の多くの場面で、男性優位と感じているか



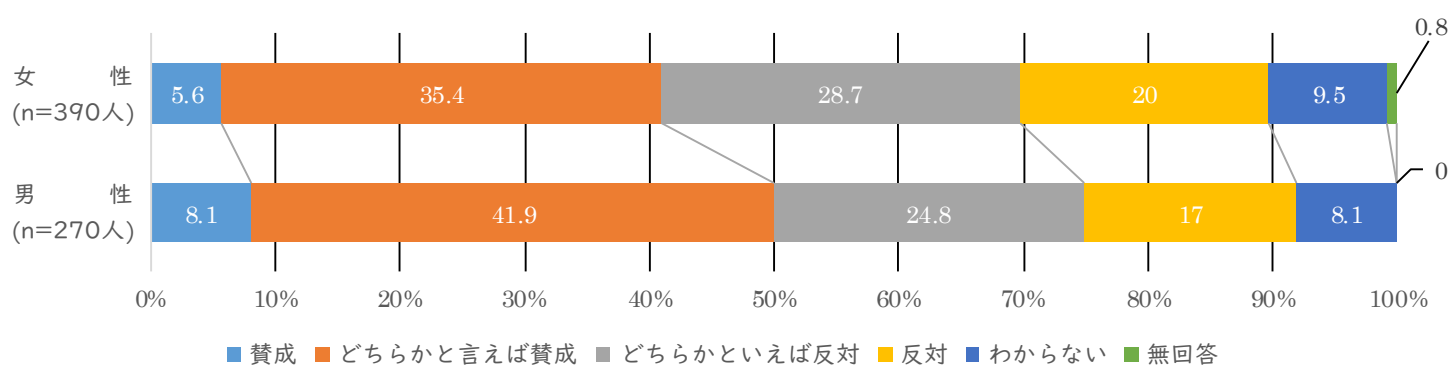
【特徴】

- ・特に、「職場」、「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたり等」で男性優位と認識している割合が高い。
- ・「学校教育の場」、「自治会やNPO ボランティアなどの地域活動の場」では平等と認識している割合が高い。
- ・社会全体として、総合的に男性優位だと感じている割合が高い。

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきの考え方に賛成か反対か



〔 性 別 〕



【特徴】

- ・「どちらかといえば」を含む賛成・反対は同程度であるが、明確に「賛成」と答えた者の割合は 6.9%であるのに対し、明確に「反対」と答えた者の割合は 18.7%となっている。
- ・賛成は男性で、反対は女性で、それぞれ高くなっている。

第 3 章

計画の内容

7. 計画の目標及び施策

(1) 男女共同参画社会実現に向けた意識づくり

当町において、男女平等や男女共同参画の意識の醸成は徐々に進んではいるものの、社会通念・慣習・しきたり、政治の場等において男性中心で進める意識が今もなお根深く残り、日本の中でもかなり遅れている状況にあります。

女性の意見を反映するために、意思決定の場に女性を増やす必要がありますが、一人きりだと個人的見解だと言われやすく、意見として認められるには3割を占める必要があると言われていることから、各組織の代表者や管理職における女性比率30%を目指します。

女性の意見が反映される場面が増えれば、女性自身もまちづくりや男女共同参画に関わっている実感を得やすくなります。次世代に男女の不平等意識を残さないようにするためにも、新しい時代の潮流であるSDGsにも対応するためにも、引き続き男女共同参画の意識の醸成を図っていきます。

① 社会における固定的な性別役割分担意識の解消

施 策	内 容
地域社会における男女平等意識の啓発	・男女にかかわらず、一人ひとりが地域を支える一員であるとの自覚を促すとともに、地域社会を男女が対等な立場でともに支える意識を啓発します。 ・高齢世代が受けてきた教育と認識のずれを理解した上で、世代間の分断を生まないように、少しずつ新しい時代に合った意識の醸成を促します。 ・女性が管理職に入ることによって男性の立場を奪うのではなく、女性を含め多様な人を受入れることで、結果的に組織が得るメリットが多いことの方が多きことの理解に努めます。
慣行、しきたりなどの見直しの啓発	・地域のしきたりや慣習が男女共同参画に配慮され、見直される意識を醸成します。 ・公の場で女性が発言することに対する、女性側の苦手意識払拭に努めるとともに、聞いた側が反感や抵抗感を減らせるよう意識啓発に努めます。
女性のリーダー育成	・さまざまな分野で能力を身につけて、地域活動のリーダーとなる女性人材の養成を進めます。

	・リーダーは性別ではなく、人によって選ぶべきであるという意識を醸成します。
まちづくり活動における男女共同参画の推進	・まちづくり活動の様々な場面において、男女共同参画の推進に努めます。 ・女性議員の比率を 30%にすることを目指します。

②男女平等の視点に立った生涯学習の推進

施 策	内 容
男女共同参画に関する学習機会の充実	・講演会やセミナー、出前講座等を通して、男女共同参画について学ぶ機会を提供します。
支援制度の周知及び相談体制の充実	男女共同参画に関する活動支援制度や相談体制の周知・充実を図ります。
女性リーダーの育成	・地域社会や団体・グループ等の中核となる女性リーダーの養成に努めます。 ・挑戦する人を認め応援する機運を醸成し、自信がなくても、チャレンジする人を増やします。
自主的活動団体への支援	男女共同参画に関して自主的に活動する団体・グループ等の育成・支援のために、活動の拠点となる施設の有効活用を図ります。

③性的マイノリティに対する理解促進

施 策	内 容
LGBT への支援	・差別や偏見をなくすために啓発活動を行います。 ・同性パートナーシップ制度に向けた検討を始めます。 ・心の性にあった制服を選択できるよう検討を始めます。

④男女共同参画の視点に立った行政運営の推進

施 策	内 容
◎ 男女共同参画の視点に立った行政運営の推進	① 男女共同参画を進める行政職員の意識の向上 ・町職員の参画意識の啓発 ・職場におけるセクシュアル・ハラスメントの根絶 ・管理職の女性を 30%にすることを目指します。

(2) 女性の活躍推進に向けた環境づくり

男女共同参画社会を実現するためには、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定に共に参画することが重要です。

また、町民の生活拠点である地域社会は高齢化進行、地域住民のつながりの希薄化に伴い、福祉・環境・防災など様々分野で課題が顕在化しており、男女協力、男女共同参画の視点からの取り組みが極めて重要になっています。

女性の就業環境は、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法などの整備により、徐々に改善されてきていますが、そもそも女性が働きやすい会社とは、子育て中の女性にのみ優しいだけでなく、障害者や介護中の人やダブルワークの人など、多様な働き方に対し柔軟に対応できる会社であり、結果的に誰にとっても働きやすい職場環境であると言えます。このような会社は、女性活躍推進の認定を受ける等、様々な形で評価され、人材不足が続く中でも応募者が集まる指標の一つとなっています。

こうした流れの中で、今後とも女性のニーズ及び仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の視点を踏まえた就業環境の整備、職場・地域社会などにおける女性活躍の場づくりに取り組んでいきます。

①政策・方針の立案・決定過程への女性の参画促進

施 策	内 容
審議会等への女性委員の登用促進	審議会・委員会委員への女性の登用について、積極的に取り組みます。また、女性委員のいない審議会等の解消に努め、将来的には全ての会議体で女性比率 30%を目指します。
女性管理職への登用促進	町における女性管理職の登用に努め、女性比率 30%を目指します。
女性人材の育成	女性人材育成の推進につながる研修等への積極的な参加を促します。
女性職員の採用	男女不均衡にならない職員採用を実施します。

②各事業所における女性登用の促進

施 策	内 容
事業所等に対する女性登用の啓発	事業所や町内各種団体における男女共同参画を推進させるため、女性登用の拡大について意識啓発を行います。

③男女の雇用機会の均等と待遇の確保

施 策	内 容
雇用に関する法令の周知	男女雇用機会均等法などの関係法令について、関係機関と連携のもと事業所への周知に努めます。
各種ハラスメントの防止	・セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどを防止するための意識啓発を図り、全ての人が働きやすい環境整備の支援を行います。 ・各種ハラスメントが起きたときに声を上げやすい環境を整えます。
産休育休の確保	男女限らず、産休や育休や介護休暇を取った後に職場復帰しやすい職場環境を整えるよう啓発活動を行います。

④女性の再就職支援、起業支援

施 策	内 容
再就職の支援	ハローワークなどの関係機関と連携し、職業能力の向上や再就職の情報提供に努めます。
女性の起業の支援	・起業やキャリアアップなど、女性のチャレンジを支援するため、県と連携して相談や情報提供に努めます。 ・転出せずに地元で活躍している女性をロールモデルとして支援します。

⑤ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた理解の促進

施 策	内 容
仕事と家庭の両立に向けた意識啓発の促進	・広報誌などを活用し、仕事家庭の両立に向けた効率的な就業体制や公正な仕事の分担を行う意識啓発に努めます。 ・育児中も退職せずに働く女性を増やし、女性就業率のM字カーブを減らします。
育児休業・介護休暇等制度の周知と取得促進	・男女関係なく使いやすい育児休業や介護休業制度の周知、及び制度を取得しやすい職場づくりに努めます。 ・男性職員における各種休業の取得率向上のための啓発を図ります。

⑥男性の家事・育児・介護への参画促進

施 策	内 容
男性の家事・育児・介護支援の充実	・男性を対象とした料理教室開催のほか、男性の育児や介護への参画を促進するための意識啓発を図ります。 ・事業者に対する男性の育休・介護休暇への理解を促進させるよう意識啓発に努めます。

⑦子育て支援の充実

施 策	内 容
保育サービス等の充実	子ども、子育て支援事業計画に基づく多様なニーズに対応する保育サービスについて、男女共同参画の視点から点検し、情報提供や支援、相談事業等の充実と推進を図るとともに子育てに係る経済的負担の軽減を図ります。
子どもへの虐待防止	子どもへの虐待防止のため、教育・保健・福祉等の関係機関が情報を共有しながら防止に努めます。

(3) 安心・安全に暮らせる環境づくり

だれもが生涯にわたって健康に過ごすことは、個性と能力を発揮して暮らしていくために大切なことです。特に女性は、生涯の中で妊娠や出産を経験する機会があり、また女性特有の病気にかかる危険性もあるなど、男性とは異なる健康上の問題に直面するため、男女がそれぞれの性差を十分に理解・尊重したうえで、お互いに認め合い、助け合っていくことがとても重要です。

特に女性や高齢者、障害者などは、生計を支えるための十分な収入を得ることが男性と比べて難しく、単身又はひとり親となった場合には貧困に陥りやすいといったリスクを抱えています。

性別にかかわらず高齢者や障害者を含む全ての人が、いきいきと暮らせるサービスの充実に努めるとともに、生活上の困難を抱える人が安心して生活できる支援に努めます。

①健康づくり支援・相談体制の充実

施 策	内 容
ライフステージに応じた相談体制の	窓口相談や電話相談など、健康相談窓口の充実を図ります。

充実	
健康づくり支援	特定健診、がん健診の受診を推進するとともに、健康教育等の実施により健康づくりを支援します。
女性特有の悩み事に対する情報提供	生理痛や PMS や低用量ピルについてなど、古い知識のままの家族に代わり、最新の情報を届けます。

②男女平等の視点に立つ高齢者・障害者支援

施 策	内 容
家族介護の支援	介護に関する知識や技術の習得、介護者相互の交流の場の提供など、用介護状態等にある高齢者を抱える家族への支援を行います。
高齢者・障害者への支援の充実	高齢者や障害者が地域で安心して生活するための各種福祉サービスの充実を図ります。
関係機関との連携強化	福祉サービス事業所や民生委員・児童委員等との連携を強化し、生活困難な人の早期把握・支援に努めます。

③ひとり親家庭への経済的支援

施 策	内 容
ひとり親家庭への支援	ひとり親家庭の負担を軽減し、親子ともに安定した生活を送れるよう支援します。

(4) 暴力の防止と被害者の保護・支援の充実

DV やセクハラ等、さまざまな形態で存在する暴力は、社会全体に深刻な影響を与える人権問題です。

昨今、幹部が高齢男性のみである避難所は女性の不便さに無頓着になりやすく、役割を男女で分けることにより不公平を感じやすいの他に、女性や子どもに対する特にプライバシーへの配慮の欠如から、性暴力などの危険性を高めてしまう可能性が高いことが指摘されています。

どんな場面においても、女性も話し合いに参加することが女性や子どもの安心を守ることにつながるという意識をの醸成を図っていくとともに、男女間のあらゆる暴力の根絶を目指し、暴力を容認しない環境づくり、気軽に相談しやすい環境づくり、支援者の支援体制の充実を図ります。

①あらゆる暴力を許さない社会意識の醸成

施 策	内 容
あらゆる暴力根絶のための啓発	人権を尊重し、暴力を容認しない意識の醸成を図るため、広報誌やホームページ等を通じて啓発活動に努めます。

②被害者への支援体制の充実

施 策	内 容
相談体制の整備	被害者からの相談に対応するとともに、警察など関係機関と連携し、迅速に対応するための体制を整備します。
県や近隣市町村との連携強化	県及び近隣市町村と情報を共有し、DV被害者に対して連携した支援体制の充実に努めます。

③災害時における女性や子ども危険回避

施 策	内 容
女性区長の増加	女性の登用に努めます。

(5) 人権の尊重

男女共同参画社会とは、個人の尊重や男女平等を前提とし、男女が社会のあらゆる分野で自立し、自分の存在に誇りを持つことができると同時に、一人の人間として認められる社会です。その実現には、性別による差別的扱いや性に起因する暴力等が根絶されなければなりません。

しかしながら、近年、女性や子ども、高齢者等に対する暴力をめぐる状況は多様化しており、人権侵害等は深刻な社会問題となっています。あらゆる暴力の防止と根絶を目指し、町民に相談先等の情報を提供するとともに、誰もが被害者や加害者にならないよう認識を深めていくことが重要です。

①人権擁護活動の充実

施 策	内 容
町広報誌などの男女平等の視点に立つ表現の点検・見直し	町刊行物等において、男女の固定的な性別役割分担意識の助長につながるような表現がないよう、複数職員の間を通すようチェック体制を強化します。
相談体制の充実	人権相談や心配ごと相談等の各種相談による支援を行います。

資料

◆男女共同参画の推進に関する年表

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
1975 (昭50)	「国際婦人年」 (目標: 平等、開発、平和) 「国際婦人年世界会議」 開催 (於: メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	総理府に婦人問題企画推進 本部を設置 総理府婦人問題担当室が業 務開始	
1976～ 1985	国連婦人の十年 (目標: 平等、発展、平和)		
1977 (昭52)		「国内行動計画」策定 国際婦人教育会館オープン	4月 婦人行政の窓口を生 活福祉部児童家庭課に決定
1978 (昭53)	クォータ制の導入 (於: ノルウェー)		
1979 (昭54)	「女子に対するあらゆる 形態の差別の撤廃に関す る条約」採択(第34回総 会)	「国内行動計画前期重点目 標」策定	5月 「青森県婦人問題対策 推進委員会」設置
1980 (昭55)	「国連婦人の十年」中間 年世界会議開催 (於: コペンハーゲン) 「国連婦人の十年後半期 行動プログラム」採択 「女子差別撤廃条約」に 日本を含む65カ国署名、 4カ国批准 「女子差別撤廃条約」発 効		4月 婦人行政の総合調整 窓口として企画部に青少年 婦人室を設置 5月 「青森県婦人行動計 画」策定 6月 「青森県婦人問題行政 連絡会議」設置

1981 (昭 56)		「国内行動計画後期重点目標」策定	4 月 青少年婦人室が企画部から生活福祉部に移管 6 月「青森県婦人行動計画推進計画」策定
1985 (昭 60)	「国連婦人の十年」世界会議開催（於：ナイロビ） 「西暦 2000 年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」（通称「ナイロビ将来戦略」）採択	「国籍法」改正 「男女雇用機会均等法」交付（昭 61. 4. 1 施行） 「女子差別撤廃条約」批准	7 月 「国連婦人の十年」世界会議 N G O フォーラムに県内の女性 2 名を派遣
1986 (昭 61)		婦人問題企画推進本部拡充：構成を全省庁に拡大し、任務も拡充	3 月 青森県婦人問題対策推進委員会が「青森県の婦人対策に関する提言」を知事に提出 12 月 「青森県長期総合プラン」に重点施策として婦人政策が位置づけられる。
1987 (昭 62)		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	
1989 (平元)		学習指導要領の改定（高等学校家庭科の男女共修等）	7 月 「新青森県婦人行動計画」策定
1990 (平 2)	国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		
1991 (平 3)		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画（第一次改定）」策定	
1993 (平 5)		第 4 回世界婦人会議日本国内委員会設置	4 月 青少年婦人室から青少年女性課へ改組

1994 (平 6)	「開発と女性」に関する第 2 回アジア・太平洋大臣会議開催 (於：ジャカルタ) 「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 国際人口・開発会議「カイロ宣言」採択(リプロダクティブ・ヘルス／ライツを提起)	男女共同参画室、男女共同参画審議会設置、男女共同参画推進本部設置(婦人問題企画推進本部を改組)	
1995 (平 7)	「第 4 回世界女性会議」開催 (於：北京、目標：平等、開発、平和のための行動) 「北京宣言及び行動綱領」採択(190 カ国、約 17000 人参加)	「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化) I L O 156 号条約(家庭的責任条約)批准	9 月 第 4 回政界女性会議 N G O フォーラムに県内女性 10 名を派遣
1996 (平 8)	北京行動綱領実施のための女性の地位向上のためのナショナル・マシーナリー強化に関する地域会議 (於：ソウル)	男女共同参画審議会から「男女共同参画ビジョン」答申 男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 「男女共同参画 2000 年プラン」策定	4 月 青少年女性課から女性政策課へ改組 「青森県婦人問題行政連絡会議」を「女性行政推進連絡会議」に改正 7 月 「青森県婦人問題対策推進委員会」を「女性政策懇話会」に改正
1997 (平 9)		男女共同参画審議会法令設置	2 月 「新青森県長期総合プラン」策定。男女共同参画社会推進が戦略プロジェクト

		「男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法の一部を改正する法律」公布 「介護保険法」公布	として位置づけられる。
1998 (平10)		男女共同参画審議会から「男女共同参画社会基本法―男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり―」答申	
1999 (平11)		改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法、改正育児・介護休業法施行、「男女共同参画社会基本法」公布、施行 「食料・農業・農村基本法」公布、施行（女性の参画の促進を規定） 男女共同参画審議会から「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申	
2000 (平12)	国連特別総会「女性2000年会議」開催 (於：ニューヨーク) パリテ法導入 (於：フランス)	「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行 「男女共同参画基本計画」策定	1月 「あおり男女共同参画プラン21」策定 4月 女性政策課から男女共同参画課へ改組 「女性政策懇話会」を「男女共同参画懇話会」に改正 「青森県女性行政推進連絡会議」を「男女共同参画推進

			連絡会議」に改正
2001 (平 13)		「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 「男女共同参画会議」設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布、一部施行	6 月 「青森県男女共同参画センター」開館 7 月 「青森県男女共同参画推進条例」公布、施行 9 月 「青森県に男女共同参画社会をつくる県民運動推進協議会」設立 11 月 「青森県男女共同参画審議会」設置
2002 (平 14)		「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」全面施行	4 月 男女共同参画課から青少年・男女共同参画課(男女共同参画グループ)へ改組 6 月 「あおもり男女共同参画プラン 21 改訂版」策定
2003 (平 15)	国連女子差別撤廃委員会第 29 会期において日本の第 4・5 回実施状況報告が審議	「次世代育成支援対策推進法」公布、一部施行 「少子化社会対策基本法」公布	8 月 青森県男女共同参画に関する意識調査実施 10 月 「青森県男女共同参画推進本部」設置

2004 (平 16)		「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」改正法施行	12月 県の新たな基本計画「生活創造推進プラン」策定、男女共同参画の推進が「5つの社会を実現するための仕組みづくり」に位置づけられる。
2005 (平 17)	第49回国際婦人の地位委員会、通称「北京+10」閣僚級会合を開催 (於：ニューヨーク)	「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定	12月 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」策定
2006 (平 18)	東アジア男女共同参画担当大臣会合の開催 (於：東京)	「男女雇用機会均等法、労働基準法」改正	4月 青森県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等への苦情処理制度開始 「青森県男女共同参画センター」に指定管理者制度導入 6月 「青森県に男女共同参画社会をつくる県民運動推進協議会」が「青森県男女共同参画推進協議会」に名称変更
2007 (平 19)	第2回アジア男女共同参画担当大臣会合の開催 (於：インド)	「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」改正 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活調和のための行動指針」策定	3月 「新あおもり男女共同参画プラン21」策定 4月 配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する事務を健康福祉部へ移管

2008 (平 20)		「女性の参加加速プログラム」男女共同参画推進本部決定	
2009 (平 21)		「育児・介護休業法」改正	1 月 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」改定 7 月 青森県男女共同参画に関する意識調査実施
2010 (平 22)	第 54 回国際婦人の地位委員会、通称「北京+15」記念会合を開催 (於：ニューヨーク)	「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活調和のための行動指針」改定 「男女共同参画基本計画（第 3 次）」閣議決定	
2011 (平 23)	UNWomen 正式発足		9 月 「あおりワーク・ライフ・バランス推進企業の認定基準」策定
2012 (平 24)	第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」採択 第 127 回列国議会同盟「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」採択		2 月 「第 3 次あおり男女共同参画プラン 21」策定
2013 (平 25)		「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」改正	

		「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる。	
2014 （平 26）	第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」採択	「日本再興戦略」改定 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる。	3 月 「第 3 次青森県ＤＶ防止・被害者支援計画」策定
2015 （平 27）	国連「北京＋20」記念会合（第 59 回国連婦人の地位委員会 （於：ニューヨーク） 国連「持続可能な開発サミット」SDGs（持続可能な開発目標）採択	「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 「第 4 次男女共同参画基本計画」策定	
2016 （平 28）		「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行 「女性活躍加速のための重点方針 2016」策定	10 月 青森県男女共同参画に関する意識調査実施
2017 （平 29）			2 月 「第 4 次あおもり男女共同参画プラン 21」策定
2018 （平 30）		「政治分野における男女均等推進法」策定	

用語解説

S D G s（エスディーゼーズ：持続可能な開発目標）

2015年の国連サミットにおいて全加盟国が合意した Sustainable Development Goals の頭文字を取った言葉で、2030年までの達成を目指す世界共通目標を指す。17のゴールと169のターゲットから構成され、社会、経済、環境の3側面から捉えた人類共通の課題に対し「誰一人取り残さない」をキーワードに、全ての人がそれぞれの立場で目標達成のための行動をすることが求められている。

M字カーブ

日本の年齢階級別労働率を折れ線グラフで表すと、アルファベットのMになること。これは、結婚・出産を機に一度退職して、子育てが一段落してから仕事に復帰する人が多い日本型ライフスタイルの特徴。北欧などでは、子育て期の就業率の低下は見られない。最近は日本でもM字の谷の部分の部分が浅くなってきている。

L G B T

レズビアン（女性を恋愛対象として好きになる女性）、ゲイ（男性を恋愛対象として、好きになる男性）、バイセクシャル（異性も同性も恋愛対象として好きになる人）、トランスジェンダー（生まれたときの性別と違う性別で生きる人、生きたいと望む人）の頭文字をとって、それらを総称する言葉。Q+を加え、LGBTQ+と表現することも多い。この場合、Qはクエスチョニングやクィアを意味し、自分の性別を限定しない人や分からない人などを指し、+（プラス）は、LGBTQに含まれないアセクシャル／エイセクシャル（他人に恋愛感情や性的欲求を抱かない人）やパンセクシャル（好きになる時に性別は関係ない人）など、全てのセクシャリティの人を含んでいる。

最近では性のあり方はグラデーションであり、一人ひとり違うという考え方が主流になっている。

ジェンダー

先天的・身体的な性別（セックス）に対し、社会的・文化的な性別のこと。

ジェンダーギャップ

男女による格差のこと。世界経済フォーラムでは、経済・保健・教育・政治の4分野14項目を分析し、世界のジェンダーギャップ指数（男女不平等度を表す指数）を公表しており、日本は2021年3月の発表では156か国中120位とG7の中で最低。

ジェンダーバイアス

社会的文化的な性差による偏見。男女について固定的な観念。女性に対する評価が差別的であること。性差に対する思い込み、神話（根拠なく信じられている話）。

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）

女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的とし、従業員 301 人以上の企業と雇用主としての国や自治体は、女性の活躍推進に向けた「行動計画」の策定と公表が義務付けられている。罰則規定はなく、同様のことが従業員 300 人以下の企業にも努力義務として課されている。

ストーカー行為

恋愛感情が満たされなかったことへの怨みなどの感情を充足する目的で、同一の者に対して繰り返しつきまとう行為をいう。

性別役割分担

個人の能力や特徴によらず、性別によって役割を分ける考え方のこと。ほとんどの場合、自分の無意識による偏見に気づいていないため、「男は～すべき、女は～すべき」という考え方自体が偏見によるものだとして認識するところから始める必要がある。

性的マイノリティ

同性愛者、両性愛者、性同一性障害者、インターセックス（両性、中性、無性、不特性）などの性的少数者のこと。「L G B T」とも呼ばれる。2018 年の日本の調査では、L G B T は左利きとほぼ同じ約 9% 存在するという結果が出ている。

セクシャル・ハラスメント（セクハラ）

職場などで、相手の意に反する性的言動によって相手に不快感や苦痛を与える行為。男女雇用機会均等法により事業所にその対策が義務付けられている。

男女共同参画基本計画

男女共同参画社会形成の促進に関する基本的計画。男女共同参画社会基本法により、国、都道府県及び市町村において、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を、都道府県は国の計画を、市町村は国の計画及び都道府県の計画をそれぞれ勘案して定めるよう努めなければならないことが規定されている。

ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）

配偶者若しくは恋人など親密な間柄で起こる暴力をいう。暴力には身体的暴力だけでなく、言葉や威嚇による精神的暴力、人との付き合いを制限する社会的暴力、生活費を渡さない経済的暴力、性行為を強要する性的暴力などがある。

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（ＤＶ防止法）

配偶者や恋人による暴力を防止することを目的とした法律。被害者は裁判所に保護命令を申し立てることができ、それに違反した加害者である配偶者は１年以下の懲役又は１００万円以下の罰金に処せられる。

パワー・ハラスメント（パワハラ）

社会的な地位の強い者による、自らの権力や立場を利用した嫌がらせ。

マタニティ・ハラスメント（パタニティハラスメント）

働く女性が妊娠・出産をきっかけに、職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなど不当な扱いを意味する言葉。

育児制度を利用する男性社員が受ける場合は、パタニティハラスメントという。

マミートラック

子育てしながら働く女性が、仕事との両立はできるものの、昇給や昇進が望めないキャリアコースに乗ってしまうこと。産後は重要な仕事を任せてもらえず、給料も上がらず、肩を並べていた同僚男性と待遇差は追いつきようがないほど離れてしまい、結果的に仕事のモチベーションも低く、本来の能力を発揮しないで働き続ける状態。

ワーク・ライフ・バランス

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに（ワーク）、家庭や地域社会などにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方を選択できて（ライフ）、心身ともに健康的に両立できること（バランス）。仕事と生活の調和。男女ともに、育児・介護・学習・休養などこの調和が求められている。

ワンオペ育児

ワン・オペレーションの略。配偶者や親などの協力なしに一人で育児をする状況を指す。精神的にも身体的にも負担が大きいため、昨今特に問題視されている。

第 2 次外ヶ浜町男女共同参画推進計画 2021～2025

令和 3 年 3 月

発行／外ヶ浜町

編集／総務課

〒030-1393 東津軽郡外ヶ浜町字蟹田高銅屋 44-2

Tel／0174-31-1111

Fax／0174-31-1215