

第3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 >

< 困難女性支援基本計画 >

青森県外ヶ浜町

目 次

第1章 計画の概要	
1. 計画の目的	2
2. 計画の位置付け	2
3. 計画の期間	2
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	4
5. 外ヶ浜町における男女を取り巻く社会情勢	7
6. 県内の男女共同参画に関する意識について	9
第3章 計画の内容	
7. 計画の目標及び施策	11
(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	
資料	19

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4次外ヶ浜町総合計画」の施策と、「第5次あおもり男女共同参画プラン」（令和4年度から令和8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5次あおもり男女共同参画プランを踏まえ、第4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防止計画並びに外ヶ浜町困難女性支援基本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、2026年度から2030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#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。

⑪「第5次男女共同参画基本計画」の策定

2020（令和2）年12月、男女共同参画会議において、諮問された新たな基本計画案について答申がなされました。これを受けて、「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」を閣議決定しました。

(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。

⑦「第5次あおもり男女共同参画プラン」の策定

「第4次あおもり男女共同参画プラン21」の計画期間が2021（令和3）年度までであることに加え、2019（平成31）年3月に策定された「青森県基本計画「選ばれる青森」への挑戦」及び国の「第5次男女共同参画基本計画」との整合性、関係法令の公布・施行等を勘案し、各種調査やパブリック・コメントに示された県民の意向、「青森県男女共同参画審議会」の審議等を踏まえて、2022（令和4）年2月に新たに「第5次あおもり男女共同参画プラン」を策定しました。

⑧「第1次青森県困難な問題を抱える女性支援計画及びDV防止・被害者支援計画」の策定

令和6（2024）年6月、DV被害者をはじめとする困難な問題を抱える女性等の人権が尊重されるとともに、福祉の増進及び自立に向けて県が実施する施策を総合的に促進し、「DV被害者を含む困難な問題を抱える女性等が安心して暮らすことができる社会の実現」を目指すことを目的に、「第1次青森県困難な問題を抱える女性支援計画及びDV防止・被害者支援計画」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8年度から令和12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0%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。

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と共に住民の関心理解が高まるよう周知活動等をしていく必要があります。

(2) 外ヶ浜町における女性の参画状況について（令和7年4月1日現在）

〈特別職（町長・副町長・教育長）〉

定数	うち女性	女性比率
3人	1人	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	1人	9.1%

〈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	3人	11.1%

※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
29人	3人	10.3%

〈町審議会〉

審議員総数	うち女性審議員数	女性審議員比率
157人	6人	3.8%

〈町の区長・地区会長〉

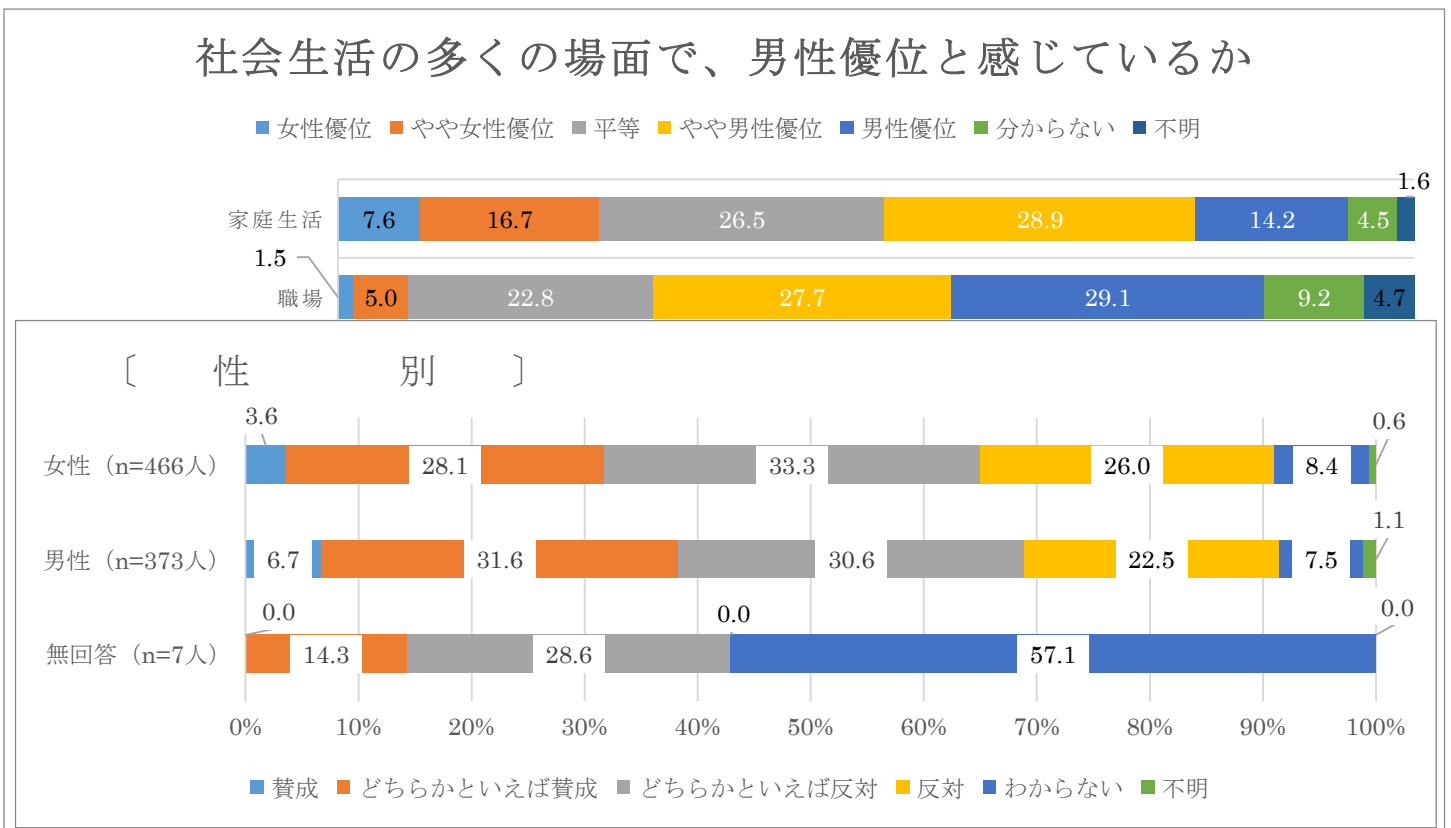
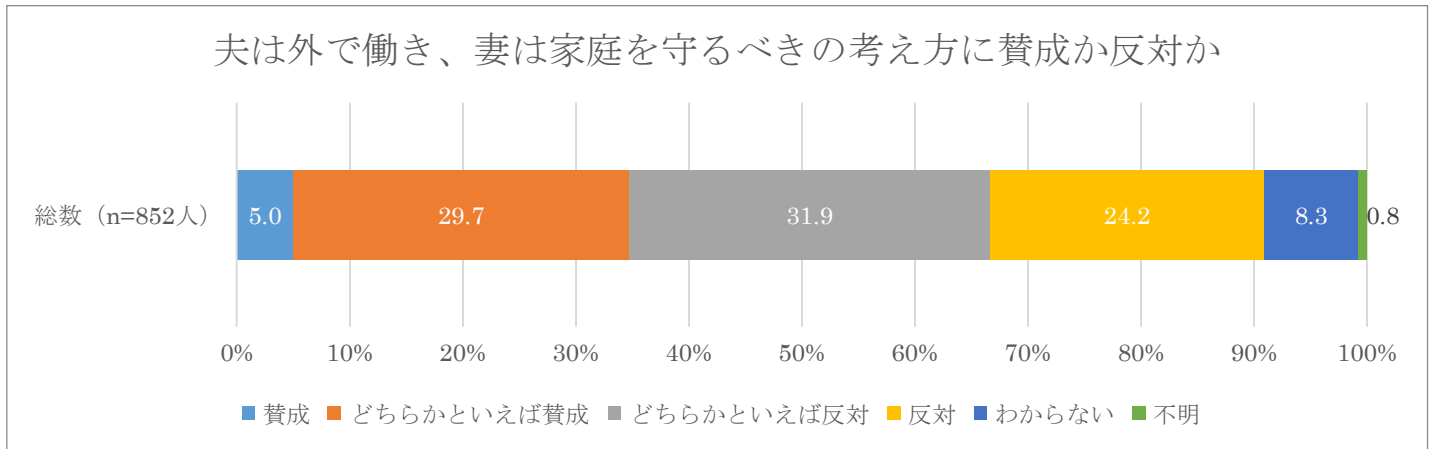
地区代表者数	うち女性	女性代表者比率
40人	1人	2.5%

【当町の課題】

- ・ 当町の特性として、漁業従事者が最も多く、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」の傾向が強い。
- ・ 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。

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令和2年度に調査した結果、以下のとおりとなりました。



【特徴】

- ・「どちらかといえば」を含む反対派の回答が半数を超えており、「どちらかといえば」を含む賛成派の回答との差は21.4ポイントとなっている。
- ・前回調査と比較すると、全体で賛成する者が10.2ポイント低下し、反対する者が10.6ポイント増加している。男女別に比較しても、男性（賛成派11.7ポイント低下、反対派11.3ポイント増加）、女性（賛成派9.3ポイント低下、反対派10.6ポイント増加）となっている。

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

当町では、前計画期間においても周知活動や意識づくりに取り組んできましたが、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強く残っている状況にあります。

前回計画策定時と比較すると女性の割合が増えた組織もありますが、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%を引き続き目指します。

女性の意見が反映される場面が増えることで、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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・各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新しい時代に合った意識の醸成を促します。 ・女性の活躍により男性の立場を奪うわけではなく、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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・まちづくり活動の様々な場面において、男女共同参画

おける男女共同参画の推進	<p>の推進に努めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・町内各組織において、女性が参加しやすい環境づくりに努めます。
--------------	--

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、チャレンジする人を支援します。
自主的活動団体への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・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
LGBTQ+への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・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進めます。 ・心の性にあった制服を選択しやすい環境づくりを支援します。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・町職員の参画意識の啓発 ・職場における各種ハラスメントの根絶 ・管理職の女性割合30%を達成できるよう人材育成に努めます。

(2) 女性の活躍推進に向けた環境づくり

当町においても、労働力人口の減少が進んでおり、経済社会の持続・発展のためには、女性をはじめとする多様な人材を活用することが必要不可欠となっています。

また、町民の生活拠点である地域社会は高齢化進行や人口減少の影響もあり、福祉・環境・防災など様々な分野で課題が顕在化しており、男女間を含めた全体での協力、男女共同参画の視点からの取り組みがより一層重要となっています。

特に、近年全国で頻発している集中豪雨や地震などの災害時においては、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時から男女共同参画の視点に立った防災対策等を進め、防災・災害対応等を円滑に進める基盤を整備する必要があります。

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、改善傾向ではありますが、子育て中の女性に限らず、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て柔軟に対応をできる環境を今後も目指す必要があります。環境改善を目指していく中で一定の基準を満たした企業は、女性活躍推進や次世代育成支援対策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、今後も企業における女性活躍の推進や、多様な働き方を選択することができる就業環境の整備の促進に向けた支援を行います。

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	町における管理職の女性比率30%を目標に人材育成を行います。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	男女共に、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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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は向上傾向のため、今後も引き続き啓発活動に取り組みます。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、個性と能力を發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、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。

特に高齢者、障がい者などは、男女にかかわらず生計を支えるための十分な収入を得ることが難しく、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充実	窓口相談や電話相談など、健康相談窓口の充実に努めます。
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や低用量ピル等について、正しい知識を本人や周囲の人が得られるよう、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、要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に努めます。
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
困難女性等に関する理解の普及やあらゆる暴力根絶のための啓発	広報誌やホームページ等を通じて、困難女性等に関する理解の普及や暴力を容認しない意識の醸成を目的とした予防啓発活動に努めます。

②被害者等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關す 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NGO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

<p>1994 (平6)</p>	<p>「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)</p> <p>「ジャカルタ宣言及び行 動計画」採択</p> <p>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)</p>	<p>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)</p>	
<p>1995 (平7)</p>	<p>「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)</p> <p>「北京宣言及び行動綱 領」採択(190カ国、約 17000人参加)</p>	<p>「育児休業法」の改正(介護 休業制度の法制化)</p> <p>ILO156号条約(家庭的責 任条約)批准</p>	<p>9月 第4回政界女性会議 NGOフォーラムに県内女 性10名を派遣</p>
<p>1996 (平8)</p>	<p>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)</p>	<p>男女共同参画審議会から「男 女共同参画ビジョン」答申</p> <p>男女共同参画推進連携会議 (えがりてネットワーク)発 足</p> <p>「男女共同参画2000年プラ ン」策定</p>	<p>4月 青少年女性課から女 性政策課へ改組</p> <p>「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</p> <p>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</p>

<p>1997 (平 9)</p>		<p>男女共同参画審議会法令設置</p> <p>「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</p> <p>「介護保険法」公布</p>	<p>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として位置づけられる。</p>
<p>1998 (平 10)</p>		<p>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</p>	
<p>1999 (平 11)</p>		<p>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</p> <p>「食料・農業・農村基本法」公布、施行（女性の参画の促進を規定）</p> <p>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</p>	

<p>2000 (平 12)</p>	<p>国連特別総会「女性 2000 年会議」開催 (於：ニューヨーク)</p> <p>パリテ法導入 (於：フランス)</p>	<p>「ストーカー行為等の規制 等に関する法律」施行</p> <p>「男女共同参画基本計画」策 定</p>	<p>1月 「あおり男女共同 参画プラン 21」策定</p> <p>4月 女性政策課から男女 共同参画課へ改組</p> <p>「女性政策懇話会」を「男女 共同参画懇話会」に改正</p> <p>「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</p>
<p>2001 (平 13)</p>		<p>「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</p> <p>「男女共同参画会議」設置</p> <p>「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</p>	<p>6月 「青森県男女共同参 画センター」開館</p> <p>7月 「青森県男女共同参 画推進条例」公布、施行</p> <p>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</p> <p>11月 「青森県男女共同参画 審議会」設置</p>
<p>2002 (平 14)</p>		<p>「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</p>	<p>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</p> <p>6月 「あおり男女共同 参画プラン 21 改訂版」策定</p>

<p>2003 (平 15)</p>	<p>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</p>	<p>「次世代育成支援対策推進 法」公布、一部施行</p> <p>「少子化社会対策基本法」公 布</p>	<p>8 月 青森県男女共同参画 に関する意識調査実施</p> <p>10 月 「青森県男女共同参 画推進本部」設置</p>
<p>2004 (平 16)</p>		<p>「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</p>	<p>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。</p>
<p>2005 (平 17)</p>	<p>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)</p>	<p>「男女共同参画基本計画(第 2 次)」閣議決定</p>	<p>12 月 「配偶者からの暴力 防止及び被害者支援計画」策 定</p>
<p>2006 (平 18)</p>	<p>東アジア男女共同参画担 当大臣会合の開催 (於：東京)</p>	<p>「男女雇用機会均等法、労働 基準法」改正</p>	<p>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</p> <p>「青森県男女共同参画セ ンター」に指定管理者制度導 入</p> <p>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</p>

<p>2007 (平 19)</p>	<p>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)</p>	<p>「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</p> <p>「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</p>	<p>3月 「新あおりもり男女共同参画プラン 21」策定</p> <p>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</p>
<p>2008 (平 20)</p>		<p>「女性の参加加速プログラム」男女共同参画推進本部決定</p>	
<p>2009 (平 21)</p>		<p>「育児・介護休業法」改正</p>	<p>1月 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」改定</p> <p>7月 青森県男女共同参画に関する意識調査実施</p>
<p>2010 (平 22)</p>	<p>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)</p>	<p>「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</p> <p>「男女共同参画基本計画（第3次）」閣議決定</p>	

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)	<p>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</p> <p>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</p>		2月 「第3次あおり男女共同参画プラン 21」 策定
2013 (平 25)		<p>「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</p> <p>「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。</p>	
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

<p>2015 (平 27)</p>	<p>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</p>	<p>「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</p>	
<p>2016 (平 28)</p>		<p>「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</p>	<p>10 月 青森県男女共同参画 に関する意識調査実施</p>
<p>2017 (平 29)</p>			<p>2 月 「第 4 次あおもり男女 共同参画プラン 21」策定</p>
<p>2018 (平 30)</p>		<p>「政治分野における男女均 等推進法」策定 「働き方改革関連法」公布 「女性活躍加速のための重 点方針 2018」策定</p>	<p>12 月 「青森県基本計画「選 ばれる青森」への挑戦」策定</p>
<p>2019 (令元)</p>	<p>G20 大阪首脳宣言</p>	<p>「女性の職業生活における活 躍の推進に関する法律」改正 「女性活躍加速のための重点 方針 2019」策定</p>	<p>3 月 「第 4 次青森県 DV 防 止・被害者支援計画」策定</p>

2020 (令2)	国連「北京+25」記念会合 (第64回国連婦人の地位 委員会(ニューヨーク))	「女性活躍加速のための重点 方針2020」策定 「第5次男女共同参画基本計 画」閣議決定	10月 青森県男女共同参画 に関する意識調査実施
2021 (令3)	ジェンダー平等を目指す 全ての世代フォーラム開 催	「政治分野における男女共同 参画の推進に関する法律」改 正 「育児・介護休業法」改正 「女性活躍・男女共同参画の 重点方針2021」策定	
2022 (令4)			2月 「第5次あおり男女 共同参画プラン」策定

用語解説

SDGs（エスディージーズ：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。最近では日本でもM字の谷の部分の部分が浅くなってきている。

LGBT

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。「LGBT」とも呼ばれる。2018年の日本の調査では、LGBT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3次外ヶ浜町男女共同参画推進計画 2026～2030

令和8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