

男女共同参画こもろプラン7



小 諸 市

一人ひとりがいきいきと輝いて暮らせるまちに



少子高齢化の進行や急激な人口減少、新型コロナウイルスの感染症などにより、人々の価値観やライフスタイルの多様化など、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。それに伴って、育児や介護、就労をめぐる問題も、ますます複雑になり、深刻の度を増しています。

このような状況の中で、環境の変化に対応し、持続可能な活力ある社会を創っていくため、すべての人が性別や年齢にとらわれることなく、一人ひとりの個性や能力を認め合い、十分に発揮し、支えあって暮らせる「男女共同参画社会」の実現が必要です。

小諸市では、平成18年に「男女共同参画推進条例」を制定し、様々な社会環境の変化や課題を踏まえ、推進計画である「男女共同参画こもろプラン」を見直しながら、「一人ひとりが輝いて暮らせるまち」をめざして取組みを進めてきております。

こうした中、「すべての女性が輝く社会づくり」を進めるため、要となる法律として、平成27年に「女性活躍推進法」が施行され、また、同年に国連サミットで2030年までに達成すべき、持続可能な開発目標（SDGs）が採択され、17の目標のうちの一つに「ジェンダー平等」が掲げられています。この法律や目標の施行を受け、社会情勢の変化等を踏まえて、この度「男女共同参画こもろプラン7」を策定しました。

この「プラン」は、小諸市総合計画「第11次基本計画」の男女共同参画に関する個別計画として、令和5年度までの計画としました。

様々な分野において女性の参画が拡大することは、多様な働き方や生き方の選択を可能にし、活力ある社会の実現につながります。男女共同参画社会づくりは、あらゆる分野に関わっており、「市民」「企業」「学校」「地域団体」等、多くの皆様との連携のもと、一体となって推進していくことが重要であり、皆様の一層のご理解とご協力を心からお願い申し上げます。

この計画を策定するにあたり、慎重なご審議をいただきました小諸市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、意識調査等にご協力いただきました多くの市民の皆様に厚く御礼を申し上げます。

令和3年3月

小諸市長 小 泉 俊 博

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1 策定の趣旨	1
2 計画の位置付け	2
3 計画の期間	2
第2章 計画の基本理念と基本目標	2
1 基本理念	2
2 基本目標	3
3 施策の体系	4
第3章 施策の展開	5
具体的な目標 1 人権尊重と男女共同参画社会の意識づくり	5
具体的な目標 2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	8
具体的な目標 3 働く場における男女共同参画の推進	10
具体的な目標 4 政策、方針決定への男女共同参画の推進	13
具体的な目標 5 あらゆる暴力やハラスメントの根絶	15
第4章 計画推進のために	17
1 推進体制の整備	17
2 推進状況の管理	17
資料	18
小諸市男女共同参画推進条例	18
男女共同参画社会基本法	21
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）	25
えるぼし認定	29
SDGs	31
用語解説	33
小諸市における男女共同参画のあゆみ	36
小諸市男女共同参画審議会委員名簿	37

第1章 計画策定にあたって

1 「男女共同参画こもろプラン7」策定の趣旨

小諸市は、昭和63年に「婦人行動計画」を策定して以来、計画を見直しながら男女共同参画の推進に取り組んでいます。

平成18年には、「小諸市男女共同参画推進条例」を制定し、「男女が性別により差別的な扱いを受けることなく、能力を発揮する機会が確保されるとともに、男女の個人としての人権が尊重されること」などの5つの基本理念や、市、市民、事業者など各主体の責務を定めるとともに、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための「男女共同参画計画」を策定することを明文化しました。

現在の小諸市の「男女共同参画計画」は、平成30年度から令和元年度までの2年間を計画期間とする「男女共同参画こもろプラン6(改訂版)」であり、これに基づいて各種施策の推進を図っています。

こうした取組みにより、男女共同参画に対する理解は、次第に深まりつつありますが、未だに性別による固定的な役割分担意識や偏見などが根強く残っており、このことが、女性の仕事と家庭の両立を困難にする一因ともなっています。

国際的な動きとして、2015年(平成27年)に国連サミットで「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標。以下「SDGs」とします。)」が採択されました。SDGsの掲げる2030年(令和12年)までに達成されなければならない17のゴールの一つに、「ゴール5『*ジェンダー平等を実現しよう』」とあり、国際社会の中での女性への差別撤廃と社会進出を促進する取組みについて目標の中で詳細なターゲットが設けられています。国内においては少子・高齢化の進行による生産年齢人口の減少に伴い、労働力不足が懸念される中であって、将来にわたって社会の活力を維持していくためには、女性の職業生活における活躍が不可欠であることから、平成27年、「すべての女性が輝く社会づくり」の要となる法律として「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。以下「女性活躍推進法」とします。)」が制定され、平成30年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定され、女性の職業生活や政治分野における活躍を推進するための取組みが進められています。

「男女共同参画こもろプラン7」は、「女性活躍推進法」のほか、社会情勢の変化などを踏まえて、男女共同参画のさらなる推進を図るため、国においては「第5次男女共同参画基本計画」及び県においても「第5次長野県男女共同参画計画」を勘案して策定しました。

※ジェンダー…「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間は生まれつきの生物学的性別があるが、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別(ジェンダー)」という。

2 計画の位置付け

本計画は、小諸市男女共同参画推進条例第9条に基づく、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画です。

なお、本計画は、国連で採択された「SDGs」のゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」の他、「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（平成13年法律第31号。以下「DV防止法」とします。）」第2条の3に定める市町村基本計画及び「女性活躍推進法」第6条に定める市町村推進計画を包含するものとします。

3 計画の期間

本計画の期間は、令和2年度から令和5年度までの4か年とします。ただし、社会情勢の変化等により新たに計画に盛り込むべき事項が生じた場合などには、必要に応じて計画の見直しを行います。

第2章 計画の基本理念と基本目標

1 基本理念

小諸市男女共同参画推進条例第3条に定める基本理念に基づいて男女共同参画を推進することとし、次の5項目を本計画の「基本理念」とします。

(1) 男女の人権の尊重

男女が性別により差別的な取扱いを受けることなく、能力を発揮する機会が確保されるとともに、男女の個人として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を妨げることをないように配慮されること。

(3) 政策等の立案及び決定への共同参画

社会の対等な構成員として、政策や方針の立案及び決定の場に参画する機会が男女に平等に与えられるよう配慮されること。

(4) 家庭生活及び職業生活その他の活動との両立

家族を構成する男女が、お互い協力しあい、社会の支援のもとに、家事・育児・介護その他の家庭生活及び職業生活その他の活動を両立して行うことができるよう配慮されること。

(5) 国際社会の動向への配慮

男女共同参画の推進は、国際社会における取組みと密接な関係があることから、国際社会の動向に配慮されること。

2 基本目標

男女共同参画社会の実現に向け、前計画と同様「一人ひとりがいきいきと輝いて暮らせるまち」を基本目標とします。

3 施策の体系

基本目標 一人ひとりがいきいきと輝いて暮らせるまち

基本目標「一人ひとりがいきいきと輝いて暮らせるまち」の実現をめざして、SDGs、女性活躍推進法及びDV防止法を踏まえた以下の目標を掲げ、施策の推進を図ります。

SDGs、女性活躍推進法及びDV防止法に該当する具体的な目標について、それぞれにマークを表記しています。

具体的な目標	施策の方向	施策目標
1 人権尊重と男女共同参画社会の意識づくり 	①男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発・学習活動の推進 ②男女共同参画の視点に立った地域の慣習等に対する意識改革	1)男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発の推進 2)男女共同参画の視点に立った教育・学習機会の充実及びリーダー育成 3)地域の慣習等に対する意識改革と女性参画の推進
2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進  	①ワーク・ライフ・バランス推進のための環境整備 ②多様な生き方・働き方(ダイバーシティ)の推進	1)ワーク・ライフ・バランスの実現及び仕事と家庭の両立支援 2)ダイバーシティのための支援
3 働く場における男女共同参画の推進  	①男女共同参画を推進するための雇用環境の整備 ②働く場における女性の活躍の推進	1)雇用の場における男女共同参画の推進 2)農林業、商工業等の自営業における女性が自らの技能を高める行動(エンパワーメント)の支援 3)女性の再就職、起業等の就労支援
4 政策、方針決定への男女共同参画の推進  	①政策、方針決定の場への女性参画の推進	1)市政における女性参画の推進 2)その他の分野における女性参画の推進
5 あらゆる暴力やハラスメントの根絶  	①あらゆる暴力やハラスメントの根絶 ②配偶者等からの暴力の根絶	1)あらゆる暴力やハラスメントをなくすための環境づくり 2)配偶者等からの暴力に対する相談体制等の整備

第3章 施策の展開

具体的な目標 1 人権尊重と男女共同参画社会の意識づくり

施策の方向

- ①男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発・学習活動の推進
- ②男女共同参画の視点に立った地域の慣習等に対する意識改革



【現状と課題】

男女共同参画社会を実現するためには、人々の意識の中に形成された性別(ジェンダー)に基づく固定的な役割分担意識等の性差に関する固定観念や偏見の解消、社会制度や慣習・慣行の見直し、人権尊重を基本とした男女平等感の形成などが課題となっています。

計画策定に先立って実施した「平成30年度男女共同参画に関する市民意識調査」(以下、「市民意識調査」とします。)では、「あなたは、次に上げる家事をしていますか」について、男性全体ではどの家事においても「主に自分がしている」「自分と家族が同じ程度している」「自分は手伝い程度している」の合計割合が50%を上回り、男性も家事に少しずつ参加している意識が見えますが、女性は育児以外の全ての家事で「主に自分がしている」と回答する割合が70%を上回り、家事の分担における割合が未だ女性に偏っていると考えられます。ただし、年代別で見ると、女性の30歳～70歳代で「主に自分がしている」の割合が非常に高いが、20歳代は「主に自分がしている」と「自分と家族が同じ程度している」の割合がほぼ同じであり、男性も20歳代は子育て以外の家事において「主に自分がしている」の割合が30%を占めることから、若い世代の男性の意識が高いと考えられます。

女性の社会参画を妨げるものとして、「性別による固定的な役割分担意識」が挙げられます。市民意識調査では「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「反対」「どちらかといえば反対」の割合は全体で69.9%と半数以上を占めている一方、「どちらかといえば賛成」の割合は全体で約22.6%を占めています。男女別に見ても、男性で「どちらかといえば賛成」の割合が25.5%、女性でも「どちらかといえば賛成」の割合が19.9%を占めることから、「性別による固定的な役割分担意識」は解消されていない課題です。男女が互いに人権を尊重しつつ、責任を分担し合い、あらゆる分野において個性と能力を発揮することのできる社会を実現するために、女性の活躍を推進することはもちろん、男女が互いに性的役割分担意識を解消し、仕事・家庭に積極的に参画していかなければなりません。

男女共同参画の取組みは、女性だけでなく、男性にとっても暮らしやすい社会にするものであることについて男性の理解を深めるとともに、多様なライフスタイルを選択できる社会の実現に向けて、男女平等の意識を高めることが重要です。

また、ジェンダー平等と人権尊重の共生社会の実現に向けて、「男女」の枠に捉われない多様な性のあり方(LGBT等)をだれもが理解し、互いに尊重できる環境の形成が必要です。

施策目標 1) 男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発の推進

市民一人ひとりが、男女共同参画やジェンダー、性の多様性について正しい認識を得られるよう、わかりやすい意識啓発を進めます。

特に、男女共同参画社会づくりは、女性だけのためのものではなく、男性にとっても暮らしやすい社会にするための取組みであることについて男性の理解を深め、ジェンダー平等を進めるために、家事、育児、介護等へ男性も積極的に関わるよう意識啓発を進めます。

施策目標 2) 男女共同参画の視点に立った教育・学習機会の充実及びリーダー育成

発達段階に応じて、人権尊重や男女平等に対する理解を深めるとともに、個性や能力を重視した自己肯定感を高める教育を推進します。

生涯にわたって、個性を生かし、能力を発揮して社会活動を実践することができるよう、自主的・主体的な学習活動に対する支援を行います。また、男女共同参画の推進や地域活動等のリーダーの育成を進めます。

施策目標 3) 地域の慣習等に対する意識改革と女性参画の推進

地域活動の役員のごほとんどは男性であり、それが常態化している現状に対して女性が参画できるように意識改革を進めていかなければなりません。

近年では、令和2年度の市内における小・中学校PTA正副会長の女性比率が49.1%になるなど、女性がPTA会長や区長等の職に就いたり、地域での発言力も高まりつつあります。これまでも、保健推進員や民生児童委員など健康や福祉の分野では女性が活躍してきており、これらの取組みを評価しながら、さらなる女性参画を進めます。

【具体的な取組み】

市民の皆さんの取組み

- ◆家庭や地域で、性別による役割分担がなされていないか話し合い、見直しましょう。
- ◆男女共同参画社会づくりセミナーや講座等に積極的に参加し、情報交換をしたり、何でも話せる仲間をつくりましょう。

事業所の皆さんの取組み

- ◆男女共同参画や人権に関する研修会や学習に積極的に取組み、情報や知識を職場で共有し、人権意識の向上や職場環境の改善に努めましょう。

市の取組み

事業	内容	担当課
男女共同参画に関する情報提供及び啓発の推進	・広報紙やホームページ等に男女共同参画に関する情報を掲載し、市民の理解促進を図ります。	人権政策課 文化財・生涯学習課 (公民館)
学校等における男女共同参画社会づくりの教育・学習の推進	・子どもたちが、男女共同参画社会づくりについて正しく理解できるよう、適切な学習・指導に努めます。	人権政策課 学校教育課 子ども育成課
生涯にわたる教育・学習機会の提供・充実	・男女共同参画社会づくりセミナー等を開催します。 ・各種の講座や学習会等を男女共同参画の視点を持って運営します。 ・地域での学習の機会として、出前講座や人権懇談会等を開催します。	人権政策課 文化財・生涯学習課 (公民館)
多様な性のあり方に関する啓発の推進	・多様な性のあり方を尊重する共生社会の実現に向けて、啓発を進めます。 ・ジェンダーについて理解を深めるために民生児童委員等地域の相談者に対する研修を実施します。	人権政策課 人権同和教育課 学校教育課 厚生課

具体的な目標 2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

施策の方向

- ①ワーク・ライフ・バランス推進のための環境整備
- ②多様な生き方・働き方(ダイバーシティ)の推進



女性活躍
推進法

【現状と課題】

仕事は、第一義的には経済的に生活を支えるための営みですが、それとともに、人にやりがいや達成感、喜びなどをもたらし、人を成長させるものです。それと同時に、家事や育児、趣味や学習、地域活動なども生活の中の大切な営みであり、双方が充実しているこそ、人生は豊かなものになります。

計画策定に先立って実施した市民意識調査では、『仕事』『家庭生活』『地域・個人の生活(地域活動、学習、趣味、つきあいなど)』の優先度について、「理想とする生活」として『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が全体で 24.8%を占め、「現実の生活」でも全体で 23.7%を占めるなど、おおむね「理想とする生活」と「現実の生活」が一致しています。

しかし「現実の生活」で男女別にみると、男性は『仕事』を優先」が男性全体の 23%で『仕事』と『家庭生活』をともに優先」の 21.2%を上回っています。女性全体でも『家庭生活』を優先」が 34.2%で『仕事』と『家庭生活』をともに優先」の 25.6%を上回り、実際は「仕事」と「家庭生活」の両立が進んでいないことが考えられます。また、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」の割合は、男女共に「理想とする生活」より「現実の生活」の割合が 8~9%下がっており、ワーク・ライフ・バランスを重視した豊かな生活ができる地域社会の醸成や環境の整備が十分ではないと言えます。

こうした状況の中にあって、男女が互いのワーク・ライフ・バランスを推進していくためには、労働時間の短縮など働き方の見直しや職場環境の改善、育児休業や介護休業制度等の一層の普及、テレワーク等在宅勤務の普及に合わせた移住希望者に対する情報発信、ライフステージに応じた健康支援、介護保険制度や介護サービス等の社会的支援の充実が必要です。

施策目標 1) ワーク・ライフ・バランスの実現及び仕事と家庭の両立支援

男性も女性も豊かな人生を送るためには、ワーク・ライフ・バランスの実現が必要です。

このため、事業所へ向けて、働き方改革の推進、長時間労働の抑制、育児・介護休業制度の普及、休暇の取得促進などについて啓発を進めるとともに、子育て支援施設や、介護保険制度、介護サービス等の支援体制などについて情報提供の充実を図ります。

また、心身の健康維持が今後の生活の豊かさに直結することを考慮し、関係機関と連携して市民の健康づくりを支援します。

施策目標 2) ダイバーシティ実現のための支援

その人の希望に応じた多様で柔軟な生き方・働き方が実現され、推進されるよう、短時間勤務、労働時間の弾力的な運用、非正規雇用者の待遇改善や正社員への転換、年次有給休暇や育児休暇の積極的な取得など就業環境の整備に向けた啓発を進めます。

また、テレワーク等在宅勤務やシェアオフィスの急速な普及に対応し、移住希望者等への情報提供を推進します。

【具体的な取組み】

市民の皆さんの取組み

- ◆心身の健康を考慮した職場での働き方や家庭での過ごし方、地域活動への参加の状況等を点検してみましょう。
- ◆家事・育児等の分担割合について、家庭内でバランスが取れているか見直し、家族で協力しましょう。

事業所の皆さんの取組み

- ◆ワーク・ライフ・バランスについて、事業所内で意見交換をしてみましょう。
- ◆多様で柔軟な働き方を実現するための制度や体制の整備に向けて検討してみましょう。

市の取組み

事業	内容	担当課
ワーク・ライフ・バランス及びダイバーシティに関する情報提供及び啓発の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭を両立できる環境づくりや健康維持に向けて、市民及び事業所に対し、関係機関と連携して、ワーク・ライフ・バランスについて適切な情報提供と啓発を行います。 ・テレワーク等の導入を希望する市民や移住希望者に対し、情報提供を行います。 	人権政策課 総務課 商工観光課 健康づくり課
子育てや介護等に関する情報提供・支援等の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもセンター（こもロジ）、ファミリーサポートセンター、病児・病後児保育、児童館、児童クラブ、保育園・幼稚園、教育支援センター、介護保険制度、介護サービスなど、子育てや介護等についての情報提供の充実を図ります。 ・関係機関と連携し、家庭内の子育てや介護、引きこもり、健康等の悩みについて、適切な助言等を受けられる相談体制の整備やサービスの充実に努めます。 	子ども育成課 健康づくり課 高齢福祉課 厚生課

具体的な目標 3 働く場における男女共同参画の推進

施策の方向

- ①男女共同参画を推進するための雇用環境の整備
- ②働く場における女性の活躍の推進



女性活躍
推進法

【現状と課題】

かつてと比べると法制度等の整備が進み、それによって女性の社会進出が進んでいるといわれています。しかし、就業を継続する希望がありながら、出産・育児や介護等により、就業の中断を余儀なくされる女性が少なからずいることも事実です。

計画策定に先立って実施した市民意識調査では、「女性が職業を持つこと」について「結婚して子どもができるまでは職業を持ち、子育ての時期は一時仕事を辞めて子どもが大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が全体の 39.6%を占め、次いで「結婚して子どもが生まれても職業を持ち続けるほうがよい」が全体の 36.8%を占めています。これは男女別の調査結果でもほぼ同じ割合を示しており、一見すると女性が職業を持ち続けることに対する理解が進んでいるように見えますが、現在の日本経済を勘案すると、男性だけの収入で家計を維持することが困難であり、男女参画意識の向上より経済的理由での女性の社会進出が考えられます。また、「どちらともいえない」を選択した割合が全体の 17.8%を占めており、現代社会におけるライフスタイルの多様化に伴い、それぞれの立場から「女性が職業を持つこと」について一つの考えに当てはめられない状況も見て取れます。

女性の非正規労働者の割合は男性に比べて高く、出産・育児や介護等で一旦仕事を離れると、再び正規で雇用されることが難しいことから、賃金、昇進や昇格、さらには能力評価においても「男性の方が優遇されている」と感じている女性は少なくありません。ライフスタイルの多様化に合わせた、男性も女性もいきいきと働き続けるための環境整備が必要です。

施策目標 1) 雇用の場における男女共同参画の推進

男性も女性も、その個性と能力を十分に発揮し活躍できるようにするため、雇用環境の整備が重要です。女性活躍推進に取り組むことは、事業所にとってもイメージアップや優秀な人材の確保などのメリットがあります。

女性の働き方を見直すことで、事業所全体の業務や制度を見直すこととなり、男女ともに働きやすい職場環境につながります。

事業所に対し、「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（昭和 47 年法律第 113 号。「男女雇用機会均等法」）」「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（平成 3 年法律第 76 号。「育児・介護休業法」）」「女性活躍推進法」などの関係法令や各種制度等の一層の周知・啓発を進めます。

施策目標 2) 農林業、商工業等の自営業における女性が自らの技能を高める行動(エンパワーメント)の支援

農林業や商工業等の自営業においては、男性主体の場合が多いですが、女性はその役割や価値を適正に評価され、計画や事業運営などに対等に参画できるよう、また、自営業者の労働環境の改善が図れるよう支援します。農林業、商工業等の担い手となる女性の活躍を阻害する要因を取り除き、女性のエンパワーメントを支援します。

施策目標 3) 女性の再就職、起業等の就労支援

出産・育児や介護等のために一旦は仕事を離れても「自分の能力を再び発揮したい」また、自分の個性と能力を生かして「新たな分野の仕事に挑戦したい」などの希望を持つ女性に対し、活動を始める手がかりが得られるよう、再就職や起業等の支援に関する情報提供等を行います。

【具体的な取組み】

市民の皆さんの取組み

- ◆働く場において、自身の置かれている立場や役割を点検・見直し、持てる個性や能力を十分に発揮しているか確認してみましょう。

事業所の皆さんの取組み

- ◆職場における男女の均等な機会と待遇の確保に向け、採用や賃金格差の改善及び昇任、昇格等を含む雇用環境の整備を進めましょう。
- ◆男性も女性も希望する従業員が、育児や介護のための支援制度を利用しやすい、休職後も復帰しやすい環境をつくりましょう。
休業制度や短時間勤務制度を整備・周知するとともに、従業員の理解促進に努めましょう。

市の取組み

事業	内容	担当課
男女共同参画や働き方改革に関する情報提供及び啓発の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー平等や働き方改革に関する情報提供と啓発を行います。 ・男女がともに子育てや介護等に関わることができる職場環境の実現に向けて、育児・介護休業制度についての情報提供と啓発を行います。 ・企業内人権同和教育推進連絡協議会等に対し、ジェンダー平等や人権意識について積極的な情報提供と啓発を行います。 ・女性活躍推進法による事業主行動計画に基づく「えるぼし認定」等の情報提供と啓発を行います。 	人権政策課 商工観光課 人権同和教育課
自営業における女性参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が事業の担い手としての能力を向上させるよう技術講習や研修会を行います。 ・家族がともに生きがいを持って働くことのできる条件整備のため、家族経営協定などの制度について周知します。 ・自営業に従事する女性の労働条件や生活環境の向上に向けた啓発を行います。 	人権政策課 農林課 商工観光課 農業委員会
再就職・起業に関する相談体制	<ul style="list-style-type: none"> ・商工会議所、農業協同組合等関係機関と連携し、再就職や起業のための情報提供や就労支援を図ります。 	商工観光課 農林課

具体的な目標 4 政策、方針決定への男女共同参画の推進

施策の方向

①政策、方針決定の場への女性参画の推進



女性活躍
推進法

【現状と課題】

少子化、超高齢化、急激な人口減少等に伴う社会構造の変化などにより、私たちを取り巻く環境は複雑・多様化し続けています。

行政や企業、団体等あらゆる分野の組織が、複雑・多様化する社会の諸課題に対応していくためには、これまで男性中心に行われてきた政策や方針決定の過程に、女性をはじめとする多様な視点を取り入れていくことが何よりも重要です。

計画策定に先立って実施した市民意識調査では、「会社や自治会などの女性の役員が増加すること」について期待される効果として、「女性の意見が取り入れられる」を選んだ方が最も多く、回答者全体の 68.8%が選択しています。同時に、自由回答で「家事・育児を男性も手伝う」、「女性の観点が取り入れられ、男性からは気づきにくい細やかな政策があげられる」というポジティブな意見があり、女性が政策や方針決定の場面に参画することについて非常に肯定的なことが伺えます。

しかしながら、小諸市の各種審議会等への女性の参画率は、令和 2 年 4 月 1 日時点で 37.5%と、平成 31 年の 40.4%から減少しています。その他、令和 2 年 4 月 1 日時点で市内の女性区長総数が 68 区中で 3 名のみと地域活動の分野を含めてまだまだ不十分な状況です。

政策や方針決定の過程へ女性が参画することの意義を十分に認識し、参画しやすい環境の整備を図っていくことが必要です。

また、女性自身がそれぞれの個性や能力を発揮し、社会に貢献することへの意識を高めていくことも欠かせません。

施策目標 1) 市政における女性参画の推進

市政に男性女性双方の声が届き反映されるよう、小諸市の各種審議会等への女性の参画率の目標を 45%に置き、委員の選出のあり方等を検討します。併せて、女性の意識改革や人材育成も重要であることから、女性のエンパワーメントに係る学習・研修の機会を提供します。

市役所の内部組織においては、女性活躍推進法による特定事業主行動計画に基づき、幹部職員への女性職員の登用など女性の活躍を進めるために、研修、人材育成、多様なポストへの配置・登用を行うとともに、事務事業の見直しやノー残業デーの周知徹底などにより、時間外勤務時間の縮減を図ります。

施策目標 2) その他の分野における女性参画の推進

市政以外の分野においても、組織の中に男女共同参画の視点が生かされ、方針決定の過程への女性参画が推進されるよう、啓発を進めます。

【具体的な取組み】

市民の皆さんの取組み

- ◆地域の自治会や団体のあり方が女性にとって参画しやすい環境に整備されているか見直しましょう。

事業所の皆さんの取組み

- ◆女性が個性や能力を発揮できるよう、女性のキャリア形成を支援するとともに、管理職への女性登用を進めましょう。

市の取組み

事業	内容	担当課
市政への女性の声の反映	・広く女性の声を聴くため、女性会議等の開催及び女性の意見を市政に反映できるよう広聴事業の充実を図ります。	人権政策課 企画課
各種審議会等への女性登用の推進	・各種審議会において、女性の登用を進め、女性の参画率が45%に達するよう努めます。また、審議会を出席しやすい時間帯に開催するなど工夫します。関係団体等へ女性委員推薦の協力要請をします。	該当する全課
特定事業主行動計画の推進	・特定事業主行動計画に基づき、女性職員の活躍を推進するための環境整備を進めます。	総務課
女性の視点を取り入れた防災対策の推進	・防災に関する各種対応マニュアルに男女共同参画の視点を取り入れるとともに、災害時の避難所設営等への女性参画を推進します。	危機管理課

具体的な目標 5 あらゆる暴力やハラスメントの根絶

施策の方向

- ①あらゆる暴力やハラスメントの根絶
- ②配偶者等からの暴力の根絶



【現状と課題】

暴力は、その対象や間柄等を問わず、重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。

配偶者や恋人からの暴力（ドメスティック・バイオレンス：DV 及びデートDV）、性犯罪の被害者は女性が多く、また、ハラスメント（セクシャルハラスメント：セクハラ、マタニティハラスメント：マタハラ 等）等においても女性の人権を軽視する風潮が依然として社会の中に残っていることが主な要因と考えられています。また、職場では、職権や役職等を悪用した人権侵害（パワーハラスメント：パワハラ）が、男女を問わず大きな問題となっています。

暴力やハラスメントを根絶するためには、一人ひとりが互いの人権を尊重することもとより、身体的な暴力だけでなく、言葉や文字、仕草等による様々な嫌がらせも暴力であることなどについて理解を深め、容認しないという認識を持つことが重要です。

また、被害に遭った人たちが、悩みを抱えたまま、より深刻な事態に陥ることのないよう、支援体制の整備に取り組む必要があります。

施策目標 1) あらゆる暴力やハラスメントをなくすための環境づくり

暴力は、重大な人権侵害であり、犯罪行為です。暴力の被害者は女性が多いことを踏まえ、DVやデートDV、セクハラ、パワハラ、マタハラなど、女性に対して身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為防止のための啓発を進めます。

また、女性に限らないパワハラ等のハラスメント根絶に向けた意識改革等の啓発を進めます。

施策目標 2) 配偶者等からの暴力に対する相談体制等の整備

配偶者や恋人等からの暴力について悩みや不安を持つ人が、一人で抱えこまず相談できるよう、支援体制の整備を図ります。

また、暴力の形態や被害者が置かれている状況に応じて、安全確保や自立支援などを迅速かつ適切に行うことができるよう、関係機関との連携を強化します。

【具体的な取組み】

市民の皆さんの取組み

- ◆DV等の暴力やハラスメントは、重大な人権侵害であるという認識を持ち、絶対に許さないという姿勢を示しましょう。
- ◆被害にあった時は、一人で悩まず、できるだけ早く周囲の人や公的機関に相談しましょう。
- ◆身近な人が被害にあったときは、警察や関係機関に相談するよう勧めましょう。

事業所の皆さんの取組み

- ◆パワハラ、セクハラ、マタハラ等のハラスメント（嫌がらせ・いじめ）の防止に取り組み、事業所内の相談体制を整えましょう。

市の取組み

事業	内容	担当課
暴力及びハラスメントの根絶に関する情報提供及び啓発の推進	・あらゆる暴力やハラスメントの根絶に向けて、適切な情報提供及び啓発を進めます。	人権政策課 子ども育成課 学校教育課 厚生課 高齢福祉課 商工観光課
暴力被害者の支援	・DV等に関する相談窓口の周知を図り、暴力被害者の支援について関係機関との連携を強化します。	人権政策課 子ども育成課 学校教育課 市民課 厚生課 高齢福祉課

第4章 計画推進のために

1 推進体制の整備

本計画を推進していくためには、すべての主体が共通の認識に立ち、連携協力し、一体となって事業を展開していくことが必要です。

このため、以下のとおり推進体制の整備を図ります。

(1) 庁内の推進体制の確立

男女共同参画を推進するための施策や事業は、広く庁内の各部署にわたっています。職員一人ひとりが常に男女共同参画の視点に立つとともに、関係する部署が密接な連携協力しながら、男女共同参画を推進します。

(2) 小諸市男女共同参画審議会での審議

計画に基づく施策や事業を円滑に推進していくため、小諸市男女共同参画審議会に対し、定期的に計画の進捗状況及び評価等を報告するとともに、意見を求めながら取り組みの改善を図ります。

(3) 市民・事業所等との連携協力

男女共同参画社会づくりは、行政の取り組みだけで実現できるわけではありません。市民や事業所の皆さんと共に考え、学び、行動することを通じ、一体となって本計画の推進を図ります。

(4) 国・県及び関係機関との連携協力

本計画の推進にあたっては、国や県、そして関係機関との連携協力も欠かせません。関係機関等との連携を密にし、それらが有する情報や専門的な知見等を生かすとともに、必要に応じて支援を受けながら、実効ある取り組みを推進します。

2 推進状況の管理

本計画の着実な推進を図るため、上記のとおり計画の進捗状況及び評価等を小諸市男女共同参画審議会へ報告するとともに、市民へ公表します。

資料

小諸市男女共同参画推進条例

(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、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法の制定など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進められてきた。

小諸市でもこのような動向を踏まえ、行動計画を策定し取組を進めてきたが、社会における制度や慣行において性別による差別や固定的な性別役割分担が残るなど、男女共同参画社会の実現にはいまだに多くの課題が残されている。

さらに、近年少子高齢化、生活様式の多様化等私たちを取り巻く社会環境は急激に変化している。このような変化に対応するためにも、老若男女を問わずお互いの人権を尊重し、社会のあらゆる分野において個性と能力を十分発揮できる男女共同参画社会づくりが一層重要である。

このような認識に立ち、私たちは性別にとらわれず一人ひとりが生き生きと輝いて暮らすことができる、夢と希望にあふれた小諸市の実現を決意し、ここに条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的事項を定め、その施策を総合的かつ計画的に推進することにより、小諸市における男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

(定義)

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

(1) 男女共同参画 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する機会が確保され、それにより男女が政治的、経済的、社会的及び文化的利益を等しく受け、かつ、共に責任を担うことをいう。

(2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次の各号に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

(1) 男女が性別により差別的取扱いを受けることなく、能力を発揮する機会が確保されるとともに、男女の個人としての人権が尊重されること。

(2) 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を妨げることのないよう配慮されること。

(3) 社会の対等な構成員として、政策又は方針の立案及び決定の場に参画する機会が男女に平等に与えられるよう配慮されること。

(4) 家族を構成する男女が、お互い協力しあい、社会の支援のもとに、家事・育児・介護その他の家庭生活及び職業生活その他の活動とを両立して行うことができるよう配慮されること。

(5) 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係があることから、国際社会の動向に配慮されること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)に基づき、男女共同参画

の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を策定し、実施するものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、国、県その他の地方公共団体、市民、事業者及び教育関係者と連携して取り組むものとする。

（市民の責務）

第5条 市民は、社会のあらゆる分野において、基本理念に基づき、自主的に男女共同参画社会の実現に努めるものとする。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、基本理念に基づき、男女が共同してその事業活動に参画できる体制及び職業生活と家庭生活その他の活動とを両立できる環境の整備等に努めるとともに、自主的に男女共同参画社会の実現に努めるものとする。

（教育関係者の責務）

第7条 学校教育その他のあらゆる教育関係者は、男女共同参画社会を実現するためには教育の果たす役割が重要であることを踏まえ、基本理念に基づいた教育を行うよう努めるものとする。

（性別による人権侵害の禁止）

第8条 すべての人は、社会のあらゆる分野において、次の各号に掲げる人権侵害行為を行ってはならない。

（1）性別を理由とする差別的取扱い

（2）セクシュアル・ハラスメント（相手の意に反した性的な言動により、相手を傷つけ、又は不利益を与える行為をいう。）

（3）男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

（男女共同参画計画の策定）

第9条 市長は、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する施策について基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を策定するものとする。

2 市長は、男女共同参画計画を定めようとするときは、市民、事業者及び教育関係者等の意見を反映するよう努めなければならない。

3 市長は、男女共同参画計画を定めたときは、これを公表するものとする。

4 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

（実施状況の公表）

第10条 市長は、毎年、男女共同参画に関する施策の実施状況を小諸市男女共同参画審議会に報告するとともに、これを公表するものとする。

（市民等の理解を深めるための意識づくり）

第11条 市は、男女共同参画社会の実現に向けて、市民、事業者及び教育関係者の理解を深めるため、広報活動等その他必要な手段を講ずるものとする。

（家庭生活とその他の活動との両立支援）

第12条 市は、男女が家庭生活と、職業生活その他の活動とを両立できるよう、必要な支援を行うよう努めるものとする。

（市民等の活動に対する支援）

第13条 市は、市民、事業者及び教育関係者が男女共同参画の推進に関して行う活動に対し、情報の提供等その他必要な支援を行うものとする。

（政策決定過程等への男女共同参画の推進）

第14条 市長は、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会において、男女間に格差が生じている場合は、市民、事業者及び教育関係者と協力し、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市長その他の執行機関は、各種審議会等の委員を任命し、又は委嘱する場合には、男女比を等しくするよう努めるものとする。

（苦情及び相談への対応）

第15条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策又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に関し、市民から苦情の申出があったときは、関係機関と協力し、適切かつ迅速な対応をとるものとする。

2 市長は、性別による差別的取扱いその他の男

女共同参画の推進を阻害すると認められる要因による人権侵害に関し、市民から相談の申出があったときは、関係機関と協力し、必要な支援を行うものとする。

3 市長は、必要があると認めるときは、前2項の規定による申出に対応するため、小諸市男女共同参画審議会の意見を聴くことができる。

(推進体制の整備)

第16条 市は、男女共同参画社会づくりに関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、必要な体制を整備するものとする。

第3章 小諸市男女共同参画審議会

(設置)

第17条 男女共同参画の推進に向けて、男女共同参画に関する必要な事項を調査審議するため、小諸市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(任務)

第18条 審議会は、次の各号に掲げる事項について、調査審議するものとする。

- (1) 男女共同参画計画の策定及び変更に関する事項
- (2) 男女共同参画の推進施策に関する事項
- (3) 男女共同参画の推進状況に関する事項
- (4) その他男女共同参画社会づくりに関する事項

(組織等)

第19条 審議会は、委員13人以内で組織し、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。

2 委員は、市民、関係団体の代表及び識見を有する者のうちから市長が委嘱する。

3 前項に掲げる市民は、小諸市自治基本条例(平成22年小諸市条例第1号)第3条第1号に規定する市民のうち公募に応じたものとする。

4 委員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。

5 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 審議会に会長及び副会長1人を置き、それぞれ委員の互選により定める。

7 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

8 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(平22条例8・一部改正)

(会議)

第20条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の3分の2以上で決するものとする。

(庶務)

第21条 審議会の庶務は、人権政策課において行う。

第4章 補則

(補則)

第22条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

附 則

この条例は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成22年6月30日条例第8号)

(施行期日)

1 この条例は、平成22年10月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際、改正前の条例の規定により、現に委員となっている者については、この条例による改正後の条例の規定にかかわらず、なお従前の例による。

男女共同参画社会基本法

(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みが、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、性別にかわりなく、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づけ、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)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置

前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行わなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は、民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行わなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における

活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行わなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法律上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

ければならない。

第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)

第十三条 政府は、男女共同参画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 前項に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決議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)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

（措置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な施策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画の形成に及ぼす影響を調査し、必要があったと認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以上をもって組織する。

（議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求など)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員に任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同上第二

項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同上第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同上第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附則（平成十一年七月十六日法律第百二号）抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号）

(施行期日)

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

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

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の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 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より、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 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こと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施。
(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項：①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
 - 女性の活躍に関する情報の公表
(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

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

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。
地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

改正女性活躍推進法が施行されます！

- ★ 2020年（令和2年）4月1日以降、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、**一般事業主行動計画の策定や情報公開の方法**が順次変わります。
- ★ 2022年（令和4年）4月1日から、**一般事業主行動計画の策定や情報公開の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大**されます。（300人以下の事業主は現在努力義務です）

301人以上事業主：一般事業主行動計画の改正内容（2020年4月1日施行）

- ▶ **常時雇用する労働者301人以上の事業主**は、**2020年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画**を避け制する際は、原則として、**以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定**を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。（電子申請、郵送、持参）

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシャルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異

②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・男女別の職業生活と家庭両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

（※）2020年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標 1

①の区分に関する目標数値！！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標 2

②の区分に関する目標数値！！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

- ※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。（他は選択項目）
- ※ 「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です
- ※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

- 状況把握課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②どちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

301 人以上事業主：情報公表の改正内容（2020 年 6 月 1 日施行）

- ▶ 2020 年 6 月 1 日以降は、**常時雇用する労働者 301 人以上の事業主**は、女性の活躍に関する情報公表についても、以下の①と②の区分から、それぞれ 1 項目以上選択して 2 項目以上情報公表する必要があります。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均勤続年数の差異 ・10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ・有給休暇取得率 ・有給休暇取得率(区)

※ 「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です

※ 「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

101 人以上～300 人事業主：

一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務の対象拡大（2022 年 4 月 1 日施行）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公開の義務の対象が、常時雇用する労働者数が 301 人以上の事業主から **101 人以上の事業主に拡大**されます。**常時雇用する労働者数 101 人以上 300 人以下の事業主**は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目(必ず把握すべき項目)を用いて把握してください。
- ・把握した状態から自社の課題を分析してください。

【基礎項目】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・管理職に占める女性労働者の割合 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

(注1)事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目(必要に応じて把握する項目)を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

(注2)(区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが重要です。

ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内通知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。(電子申請、郵送、持参)

ステップ4：取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧出来るように情報公開してください。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均勤続年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ・有給休暇取得率 ・有給休暇取得率(区)

※ 「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です





※ 「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
 - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

出典：厚生労働省

- えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。
 - プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。〈令和2年6月～〉
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

 <p>プラチナ えるぼし</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
 <p>えるぼし (3段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
 <p>えるぼし (2段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
 <p>えるぼし (1段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。）</p> <p>又は</p> <p>② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u></p> <p>(i) <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u></p> <p>(ii) <u>正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること</u></p> <p>（※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること。</p> <p>（※）期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。</p> <p>(ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。</p> <p>（※）継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者（新規卒卒者等に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <u>直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</u></p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。（その他の基準は同左）</p>
3.労働時間等の働き方	<p>○ 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。</p>	同左

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>又は</p> <p>② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。</p>	<p>○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。</p> <p>(※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。</p> <p>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く)。

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

SDGs 17の目標



出典：外務省



持続可能な開発目標(SDGs)の詳細

目標1 (貧困)	あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる。
目標2 (飢餓)	飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する。
目標3 (保健)	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。
目標4 (教育)	すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する。
目標5 (ジェンダー)	ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う。
目標6 (水・衛生)	すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する。
目標7 (エネルギー)	すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する。
目標8 (経済成長と雇用)	包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する。
目標9 (インフラ、産業化、イノベーション)	強靱(レジリエント)なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る。
目標10 (不平等)	各国内及び各国間の不平等を是正する。
目標11 (持続可能な都市)	包摂的で安全かつ強靱(レジリエント)で持続可能な都市及び人間居住を実現する。
目標12 (持続可能な生産と消費)	持続可能な生産消費形態を確保する。
目標13 (気候変動)	気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる。
目標14 (海洋資源)	持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する。
目標15 (陸上資源)	陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する。
目標16 (平和)	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する。
目標17 (実施手段)	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。



出典：国際連合

SDGs 目標 5 「ジェンダー平等を実現しよう」詳細

ジェンダーの平等を達成し、全ての女性と女児のエンパワーメントを図る

ターゲット

-
- 5.1 あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
-
- 5.2 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、全ての女性及び女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
-
- 5.3 未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
-
- 5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
-
- 5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
-
- 5.6 国際人口・開発会議（ICPD）の行動計画及び北京行動要綱、並びにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的なアクセスを確保する。
-
- 5.a 女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、並びに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
-
- 5.b 女性の能力強化のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
-
- 5.c ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。
-

用語解説

【あ行】

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」のこと。育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、経済及び社会の発展に資することを目的としている。

SDGs

平成 27 年に国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」の略称。17 のゴール・169 のターゲットで構成され、世界中の「誰ひとり取り残さない」を理念とする。

LGBT

「レズビアン(Lesbian: 女性同性愛者)、ゲイ(Gay: 男女問わず同性愛者)、バイセクシュアル(Bisexual: 両性愛者)、トランスジェンダー(Transgender: 体の性別と心の性別が異なる人)」の頭文字を組み合わせた言葉で、性的指向や性自認に関する多様な性のあり方を指す概念のこと。

えるぼし認定

女性活躍推進法による一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした企業に対する認定のこと。3段階の認定評価に加え、令和 2 年から「プラチナえるぼし認定」が導入され、えるぼし認定企業でも特に女性の活躍推進に関する取組みが優良な企業に対し認定される。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業に対する認定として「くるみん認定」がある。

エンパワーメント

個人や集団が自ら状況の中で問題を自覚し、それをもたらしている社会の構造に気づき、平等かつ公平な社会へ変えようと行動するための能力や力を獲得すること。

【か行】

家族経営協定

家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりのために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたもの。

固定的性別役割分担

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、「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

【さ行】

ジェンダー

「社会的・文化的に、人々の意識の中に形成された性別」のこと。人間は生まれつきの生物学的性別があるが、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）」という。

女性活躍推進法

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」のこと。仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目的とし、国や自治体、企業等の事業主に対して女性の活躍状況の把握や分析、数値目標の設定、行動計画の策定を定めている。

セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反する性的な言動によって、不利益を与えたり、不快な思いをさせたり、能力の発揮に重大な影響力を与えたりすること。

【た行】

ダイバーシティ

性別や人種等の多様性を受け入れ、広く人材を活用しようという考え方のこと。日本におけるダイバーシティは、性別、価値観、ライフスタイル、障がい等の面に注目した多様性を指す。

男女共同参画社会

男女が社会の対等な構成員として、自らの意志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、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会のこと。

デートDV

交際中の男女間でおこる暴力（身体、言葉、態度など）のこと。法律婚、事実婚等のDV防止法に定める保護対象にならない暴力に対して用いられる。

特定・一般事業主行動計画

女性活躍推進法による女性活躍に関する情報の公表のため、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に策定及び届出が義務付けられている行動計画のこと。事業主には自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析や、女性の活躍に関する1項目以上の情報公開等の取組みが義務付けられる他、女性活躍推進に関する取組みが優良な企業と認められればえるぼし認定を受けられる。一般事業主は民間部門、特定事業主は公務部門を指す。

ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者やパートナー等からの「身体に対する暴力」、脅したり無視をする等の「精神的な暴力」、生活費を渡さない等の「経済的暴力」、行動制限する等の「社会的暴力」を指す。

【は行】

パワー・ハラスメント

職権などの力を背景として、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける言動を行い、就業者の働く環境を悪化させたり、雇用不安を与えたりすること。

【ま行】

マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠、出産を理由に解雇、自主退職への誘導、降格等をされることや、妊娠、出産にあたって職場や公共の場等で受ける精神的、肉体的な嫌がらせのこと。

【ら行】

ライフスタイル

生活の様式や営み方。また、人生観・価値観・習慣などを含めた個人の生き方。

【わ行】

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳される。仕事と家庭生活や地域活動などの「仕事以外の活動」とのバランスをとり、多様な働き方や生き方が選択できるようにすること。個人の生活の充実とともに企業の生産性向上、更には社会、経済の活性化に寄与するといわれている。

小諸市における男女共同参画のあゆみ

昭和 63 年度～平成 4 年度	小諸市婦人行動計画 策定
平成 5 年度～平成 9 年度	こもろ女性プランⅡ 策定
平成 10 年度～平成 14 年度	男女共同参画こもろプランⅢ 策定
平成 15 年度～平成 19 年度	男女共同参画こもろプラン4 策定
平成 18 年度	小諸市男女共同参画推進条例 施行
平成 20 年度～平成 24 年度	男女共同参画こもろプラン5 策定
平成 25 年度～平成 29 年度	男女共同参画こもろプラン6 策定
平成 30 年度～令和元年度	男女共同参画こもろプラン6 (改訂版) 策定
令和 2 年度～令和 5 年度	男女共同参画こもろプラン7 策定

小諸市男女共同参画審議会委員名簿

(任期 令和2年4月1日～令和4年3月31日)

職名	氏名	所属団体
会長	山口 紀子	小諸女性ネット
副会長	高地 菊男	佐久人権擁護委員協議会小諸部会
委員	小山 もと子	こもろ女性ネット
委員	小山 陽一	小諸市民生児童委員協議会
委員	柴崎 晋輔	小諸青年会議所
委員	中島 恵子	小諸市校長会（水明小学校長）
委員	前田 勝雄	小諸市区長会（諏訪山区長）
委員	丸山 展弘	佐久公共職業安定所
委員	美齊津 順子	小諸市農業委員会
委員	森本 頼子	公募
委員	山崎 いつ子	小諸商工会議所女性会

(敬称略、会長及び副会長を除き五十音順)

発行日 令和3年3月

小諸市市民生活部 人権政策課

〒384-8501

小諸市相生町三丁目3番3号

電話：0267-22-1700 FAX：0267-23-8857

メールアドレス seisaku@city.komoro.nagano.jp