



# 第5次あおもり 男女共同参画プラン

青 森 県



## すべての人が個人として尊重され、 自らの意思と選択に基づいて 自分らしく生きられる、 活力ある青森県

男女が互いにその人権を尊重し、多様な価値観を認め合いながら、社会の対等な構成員として、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、極めて重要な課題です。

これまで県では、4次にわたり「あおもり男女共同参画プラン21」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた各種施策を積極的に推進してきました。

近年、「固定的性別役割分担意識」は以前より薄まりつつあるものの、「男女の地位の平等感」は依然として低い状況にあります。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、従来からの課題であった女性の不安定な就労環境や家事・育児時間の偏りが顕在化するなど、取り組むべき課題が依然として残されています。

このような中、男女共同参画と女性活躍の推進に向けた取組をより一層推進していくため、これまでの取組の成果と課題に加え、国の第5次男女共同参画基本計画や社会経済情勢の変化等も踏まえつつ、2022（令和4）年度からの5か年を計画期間とする「第5次あおもり男女共同参画プラン」を策定しました。

この計画では、「すべての人が個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きられる、活力ある青森県」の大目標のもと、「性別にかかわらず一人ひとりが活躍できる環境づくり」「安心して暮らせる社会づくり」「男女共同参画社会の基盤づくり」の3つの基本目標を掲げ、総合的かつ効果的に施策を推進していくこととしています。

男女共同参画社会を実現するためには、県民の皆様一人ひとりがその重要性や必要性を強く認識し、県はもとより、市町村、企業、民間団体などが、それぞれ主体性を持って取組を進めていくことが大切です。皆様の一層の御理解と御協力をお願い申し上げます。

最後に、計画の策定にあたって、青森県男女共同参画審議会の委員の皆様をはじめ、あおもり女性活躍推進協議会等の関係機関の皆様、そして多くの県民の皆様からも貴重な御意見をいただきましたことに、心から感謝申し上げます。

令和4年2月

青森県知事 三村 申 吾

## 第1章 計画の策定に当たって

1	計画策定の趣旨	1
2	青森県の男女共同参画をとりまく状況	2
(1)	人口減少・少子高齢化の進行	2
(2)	政策・方針決定過程への女性の参画状況	3
(3)	女性の就業実態	4
(4)	固定的性別役割分担意識	5
(5)	家庭における夫婦の役割分担	5
(6)	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の理想と現実	6
(7)	性暴力、配偶者やパートナー等からの暴力	7
(8)	男女の地位の平等感	8
(9)	新型コロナウイルス感染症の影響	9
(10)	デジタル化の進展	9
(11)	頻発する災害の影響	9
(12)	まとめ	9

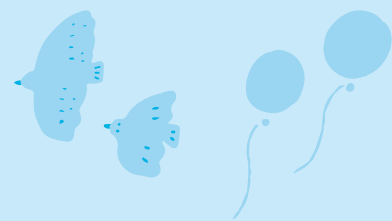
## 第2章 計画の内容

1	基本的考え方	10
(1)	「男女共同参画社会」の実現	10
(2)	基本理念等	10
(3)	めざすべき青森県の男女共同参画社会像	12
(4)	3つの基本目標	13
(5)	性格・期間	14
2	計画の体系	15
3	重点目標及び施策の基本的方向性	17
○	基本目標Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが活躍できる環境づくり	17
	重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	17
	重点目標2 女性の人財育成とエンパワーメント	19
	重点目標3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	21
	重点目標4 雇用等における男女共同参画の推進	23
	重点目標5 農林水産業・自営の商工業等における女性の経営参画	25

○基本目標Ⅱ 安心して暮らせる社会づくり .....	27
重点目標6 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と 多様性を尊重する環境の整備 .....	27
重点目標7 地域、環境その他の分野における男女共同参画の推進 .....	29
重点目標8 女性に対するあらゆる暴力の根絶 .....	31
重点目標9 生涯を通じた健康支援 .....	33
重点目標10 男女共同参画の視点に立った防災・復興対策 .....	35
○基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり .....	37
重点目標11 男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革 .....	37
重点目標12 教育、メディアを通じた理解の促進 .....	39

### 第3章 計画の総合的な推進

1 県の推進体制の充実 .....	41
(1) 庁内の推進体制の充実 .....	41
(2) 男女共同参画の視点に立った施策の策定等 .....	41
(3) 企画立案の充実 .....	41
(4) 男女共同参画に関する苦情・意見等への対応 .....	41
(5) 青森県男女共同参画審議会及びあおもり女性活躍推進協議会の機能の充実 .....	41
2 市町村との連携強化 .....	42
(1) 市町村の推進体制等の整備の促進 .....	42
(2) 市町村への情報提供等の充実 .....	42
3 関係機関、民間団体、企業等との連携 .....	43
4 県民への期待 .....	43
5 青森県男女共同参画センターの機能充実と連携強化 .....	43
6 計画の進行管理 .....	43
成果目標 .....	44
参考データ .....	45



## 1 計画策定の趣旨

青森県では、女性も男性も互いにその人権を尊重し、多様な価値観を認め合いながら、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するため、2000（平成12）年1月「青森県男女共同参画基本計画—あおり男女共同参画プラン21—」を策定しました。

その後、国の「男女共同参画基本計画」（第1次）（2000（平成12）年12月）が策定されたこと、青森県男女共同参画推進条例（平成13年7月青森県条例第50号）が制定されたことを受けて、これらの施策の方向性との整合を図るため、2002（平成14）年6月「あおり男女共同参画プラン21（改訂版）」に改め、県の男女共同参画の推進に関する基本計画として位置付けました。

それ以降、2007（平成19）年、2012（平成24）年と2回の改定を経て、2017（平成29）年2月に策定した「第4次あおり男女共同参画プラン21」（計画期間：2017（平成29）年度～2021（令和3）年度）においては、2015（平成27）年9月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の推進に関する施策についての計画と一体的に策定しました。

2019（令和元）年から世界中に感染が広まった新型コロナウイルス感染症は、従来からの課題であった女性の不安定な就労環境や家事育児時間の偏りの顕在化などをもたらしました。また、孤独・孤立で不安を抱える女性の存在も明らかになっており、女性のこころとからだの健康に対する影響も懸念されます。さらに生活様式の変化に伴うストレスや生活不安から、性暴力、配偶者やパートナー等からの暴力（DV）などの増加も懸念されています。このことから、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが重要であり、非常時において脆弱な状況にある人々に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような対応が求められています。

このたび、これまでの成果と課題、国の第5次男女共同参画基本計画や社会情勢の変化等を踏まえ、「第5次あおり男女共同参画プラン」（計画期間：2022（令和4）年度～2026（令和8）年度）を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、取組を更に進めていきます。

## 2 青森県の男女共同参画をとりまく状況

### (1) 人口減少・少子高齢化の進行

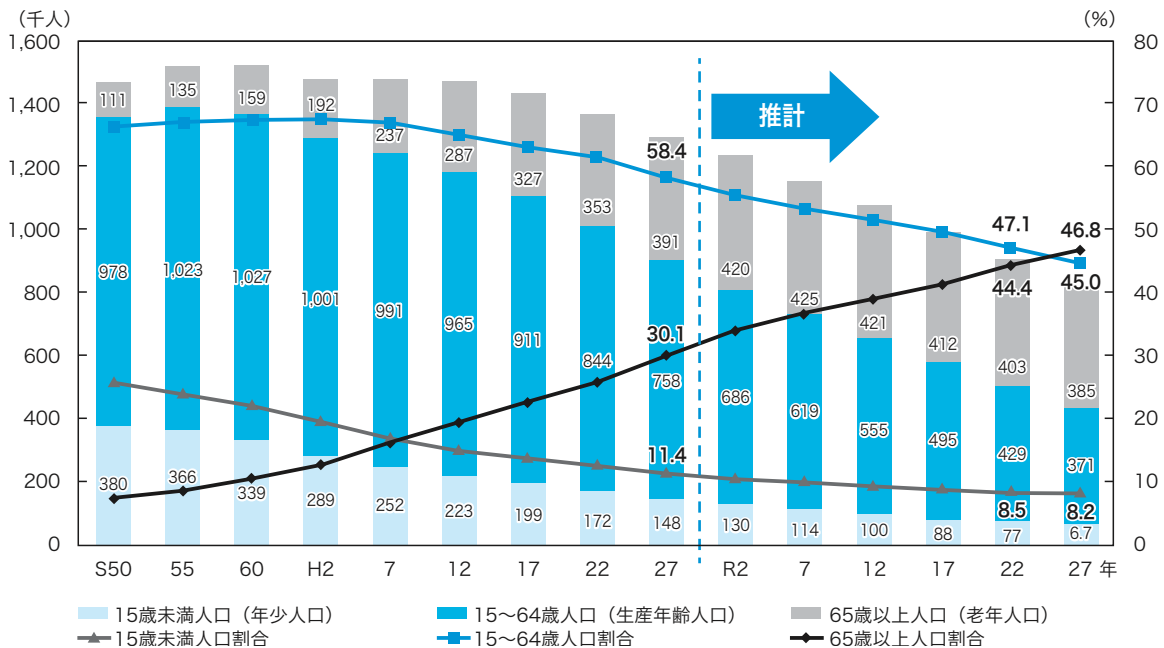
本県の人口は、1983（昭和58）年をピークに減少が続き、令和2年国勢調査では123万7,984人<sup>1</sup>となりました。この傾向は今後も継続すると予想されています。

人口の内訳としては、15歳未満の年少人口割合及び15歳から64歳までの生産年齢人口割合が減少する一方、65歳以上の老年人口が増加し、2045（令和27）年には、15歳から64歳までの生産年齢人口割合を上回る見込みです。令和2年青森県人口動態統計によると、2020（令和2）年出生数は6,837人であり、過去最低を記録しました。また、青森県人口移動統計調査において2020（令和2）年の社会減数を5年前と比較すると、若者・女性の県外流出にも歯止めがかかっていない状況にあります。これらのことから、今後、人口減少や少子高齢化が一層進行することが想定されます。

女性活躍を推し進めることは、女性本人の経済的自立や自己実現に資するのみならず、地域社会の担い手確保や、多様な視点による生産性向上・イノベーションを通じて、経済社会の持続可能性向上にもつながります。

人生100年時代を迎え、生涯にわたって豊かな人生を過ごすため、誰もが若いうちから経済的自立や自己実現のための仕事（ワーク）と家事・育児・介護等（ケアワーク）に主体的に関わる必要があります。

図1 年齢3区分別人口・人口構成割合の推移と将来推計（青森県）



資料）総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30年3月推計）について」  
 ※S50～H27の「国勢調査」データ（実績値）は「年齢不詳」を含まない。

1 図1中の令和2年以降の値は推計値です。

## (2) 政策・方針決定過程への女性の参画状況

公務・民間企業の管理職、県及び市町村議会議員、地域における自治会長など、様々な分野の政策・方針決定過程において女性が占める割合は全国平均より低い状況にあります。社会の様々な制度や仕組みに多様な意見を反映させるためには、あらゆる分野の政策・方針決定過程において女性の参画拡大を進める必要があります。

図2 県議会における女性議員の割合

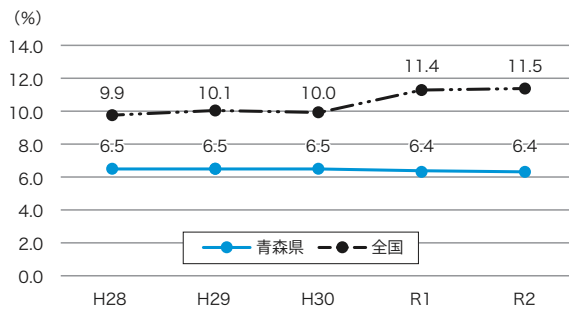


図3 県審議会における女性登用率

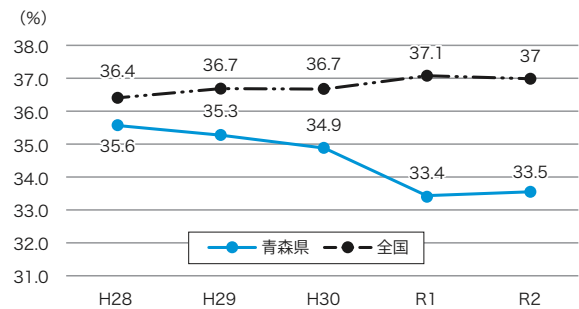


図4 自治会長に占める女性の割合

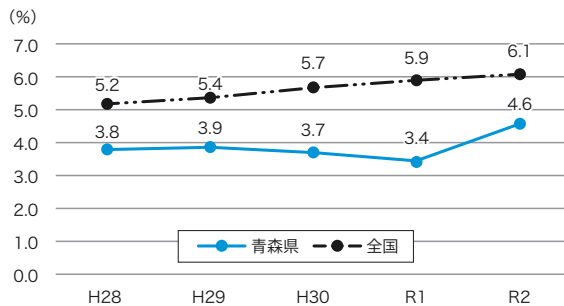


図5 PTA会長(小中学校)に占める女性の割合

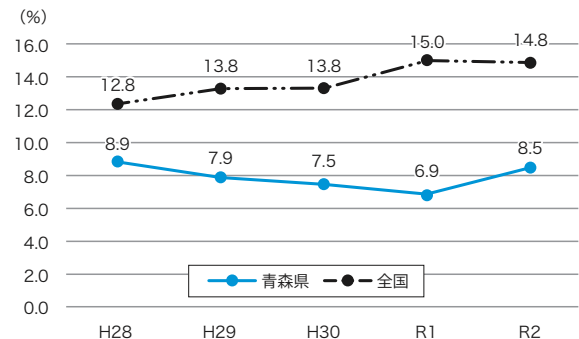
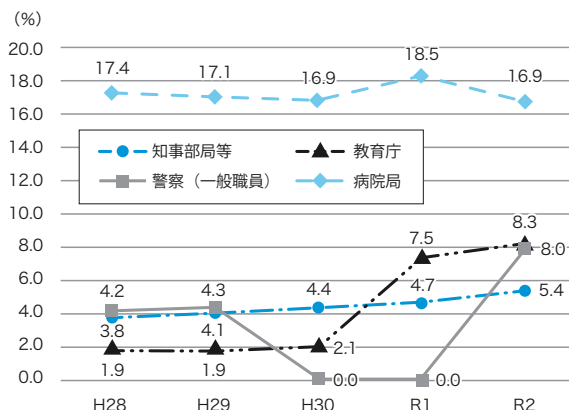


図6 県の管理職に占める女性の割合

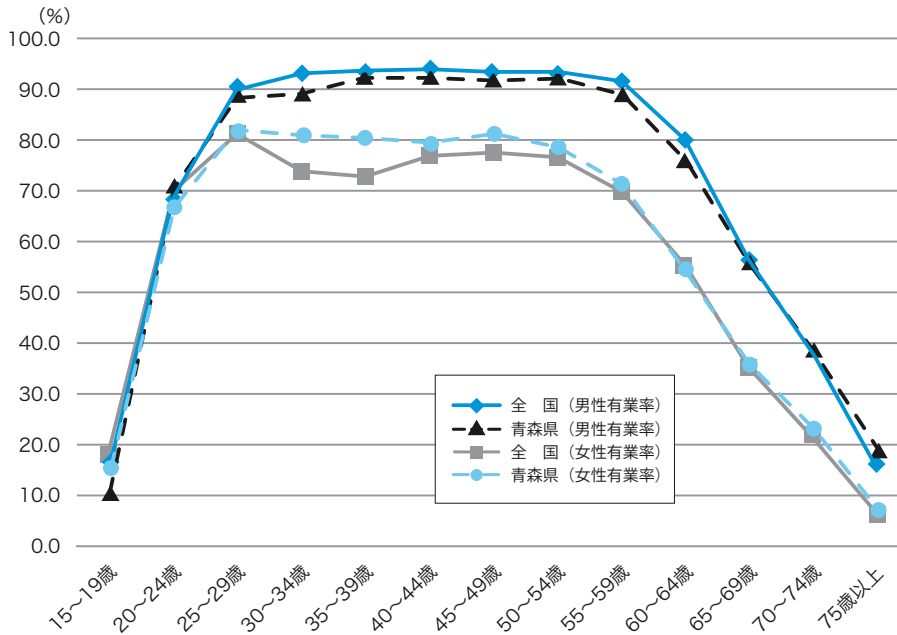


資料  
図2～5 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」  
図6 人事課、職員福利課、警務課、病院局運営部調べ

### (3) 女性の就業実態

男女別に年齢階級別有業率をみると、男性は20歳台後半から50歳台まで大きな変化はなく、台形型のカーブを描いているのに対し、女性は25～29歳階級をピークに出産・育児期にかけて有業率が低下する「M字カーブ」型をしています。これは日本の女性有業率の特徴となっており、本県は全国と比較するとM字カーブはほとんど認められず台形に近い形になっています。

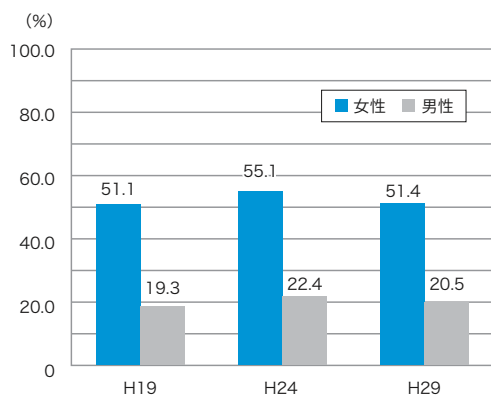
図7 男女別年齢階級別有業率（青森県・全国）



資料：総務省「就業構造基本調査」（平成29年）

男女別に正規・非正規雇用労働者の割合をみると、男性は約8割が正規労働者であるのに対し、女性は5割弱であり、男性より非正規雇用労働者の割合が多くなっています。

図8 雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合（青森県）



資料：総務省「就業構造基本調査」（平成29年）

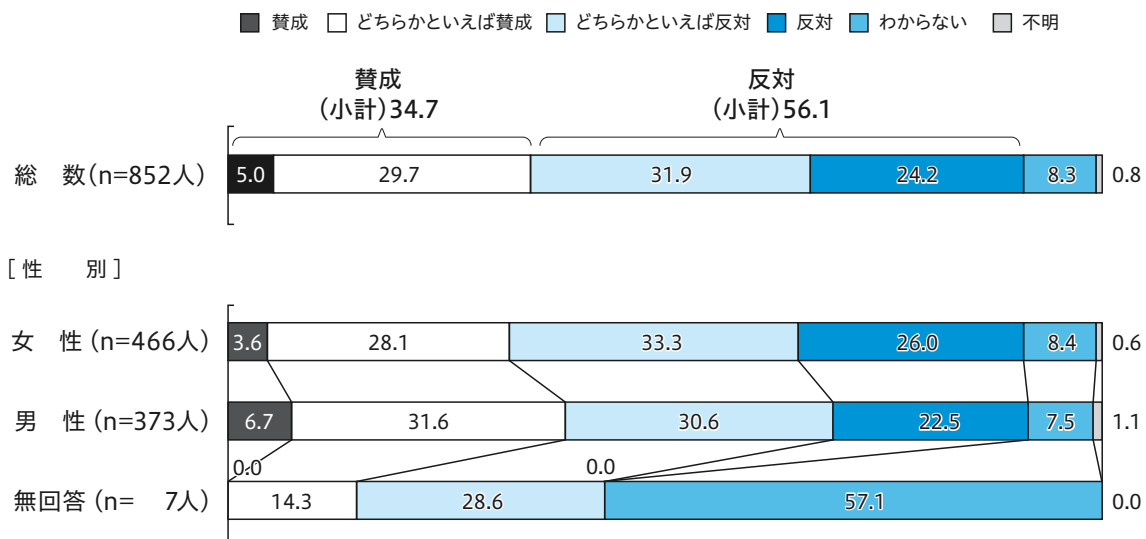


#### (4) 固定的性別役割分担意識

女性の活躍の場が広がっていない背景には、「妻は家庭を守り、夫は外で働く」、「女性はこうあるべき、男性はこうあるべき」というような、固定的性別役割分担意識や性差による偏見があり、男女の行動を制約していると考えられます。

令和2年青森県男女共同参画に関する意識調査（以下「令和2年県意識調査」という。）では、「妻は家庭を守り、夫は外で働く」という考え方に反対する者が56.1%で、賛成する者の34.7%を21.4ポイント上回りました。前回調査と比較すると、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、今回調査で初めて反対が5割を超えました。

図9 「妻は家庭を守り、夫は外で働く」という考え方について



資料：青少年・男女共同参画課「令和2年県意識調査」

#### (5) 家庭における夫婦の役割分担

本県において、6歳未満の子どもがいる夫及び妻の家事・育児時間は、夫が1時間1分であり、妻の家事・育児時間6時間5分に比べると大幅に短く、約6分の1程度となっており、妻の家事・育児等の負担が大きい様子がうかがわれます。

図10 6歳未満の子どもがいる夫及び妻の家事・育児時間

	青森県			全国平均		
	夫	妻	夫/妻 (比率)	夫	妻	夫/妻 (比率)
家事時間	17分	177分	約1/10 (9.6%)	17分	187分	約1/10 (9.1%)
育児時間	44分	188分	約1/4 (23.4%)	49分	225分	約1/5 (21.8%)
合計	61分 (1時間1分)	365分 (6時間5分)	約1/6 (16.7%)	66分 (1時間6分)	412分 (6時間52分)	約1/6 (16.0%)

※時間は週全体平均・1日あたり

資料：総務省「社会生活基本調査」(平成28年)

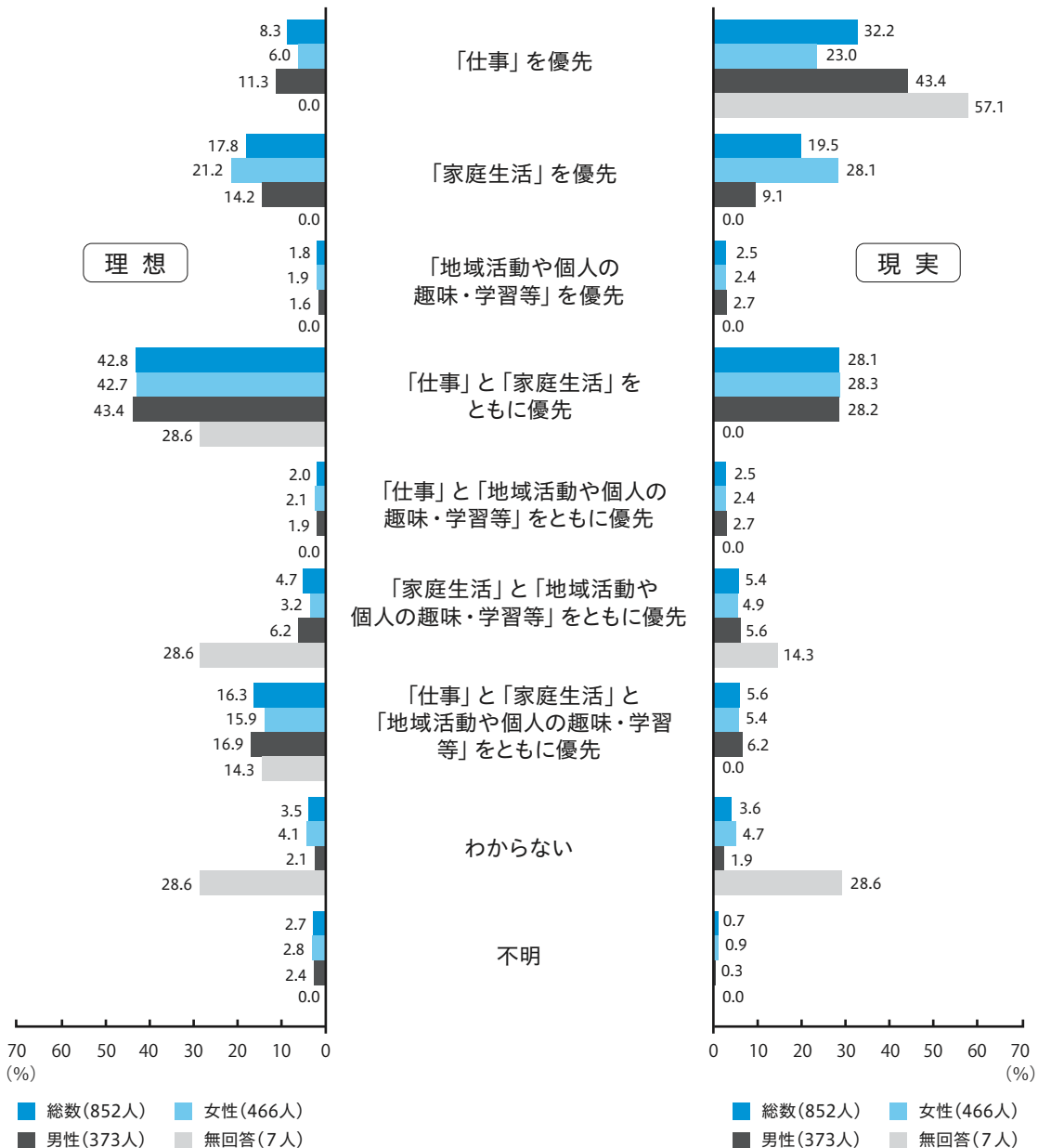
### (6) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の理想と現実

男女共に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら生活したいと考えていますが、現実には、特に男性で仕事を優先している者が多く、仕事と生活の調和が難しい様子がうかがわれます。

男性の家事・育児・介護等への参画や仕事と生活の調和を図ることが難しい現実には、男性が家事等に携わる機会を奪うとともに、女性の負担を大きくすることにつながり、女性の活躍推進を難しくする要因の一つとなっています。

女性が活躍できる社会は、仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現に通じるものであるため、固定的性別役割分担意識を解消し、男女が共に活躍できる男女共同参画社会の実現に更に取り組んでいくことが必要です。

図11 仕事、家庭生活、地域・個人の生活の優先度（理想と現実）

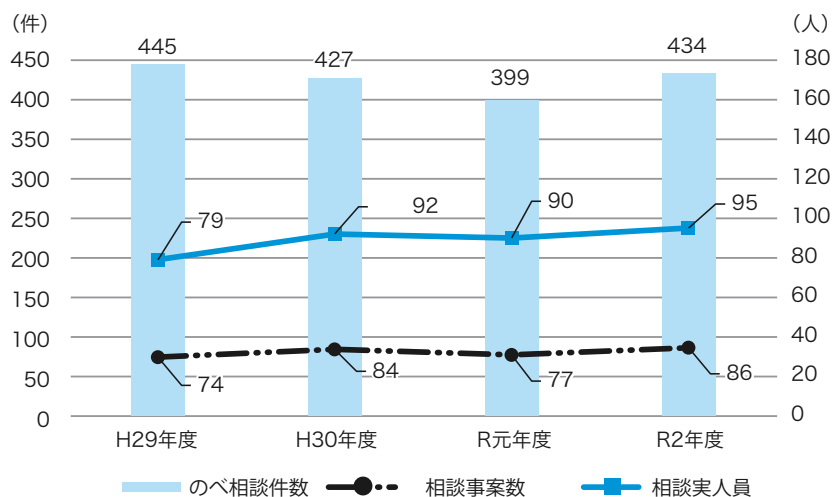


資料：青少年・男女共同参画課「令和2年県意識調査」

## (7) 性暴力、配偶者やパートナー等からの暴力

性暴力被害に関する相談件数は、年間約400～450件の間で推移しています。性暴力被害者支援センターでは被害者からの相談や必要な支援のコーディネート等に取り組んでいますが、性暴力被害は潜在化しやすいことから、相談しやすい体制を整備するとともに、被害者に対するきめ細かな支援が必要です。

図12 あおもり性暴力被害者支援センターにおける性暴力被害相談件数、相談実人員、相談事案数

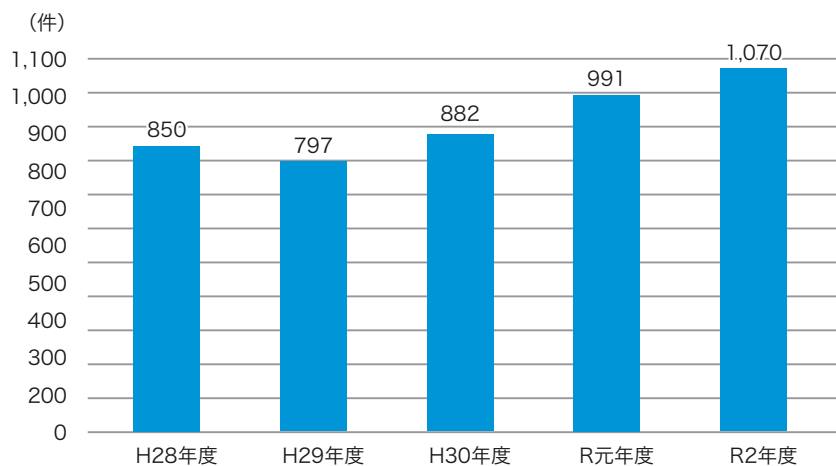


資料：青少年・男女共同参画課調べ

DV（配偶者やパートナー等からの暴力）の被害に関する相談件数は、年間約800～1,100件の間で推移しています。

また、DV被害者の半数近くが、誰にも相談をしていないと回答しています。このため、個々の被害を潜在化させないために、被害者自身が支援機関の情報を十分得られる環境を整備するとともに、被害者への支援等の行動につながるよう、啓発活動を推進することが重要です。

図13 配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数

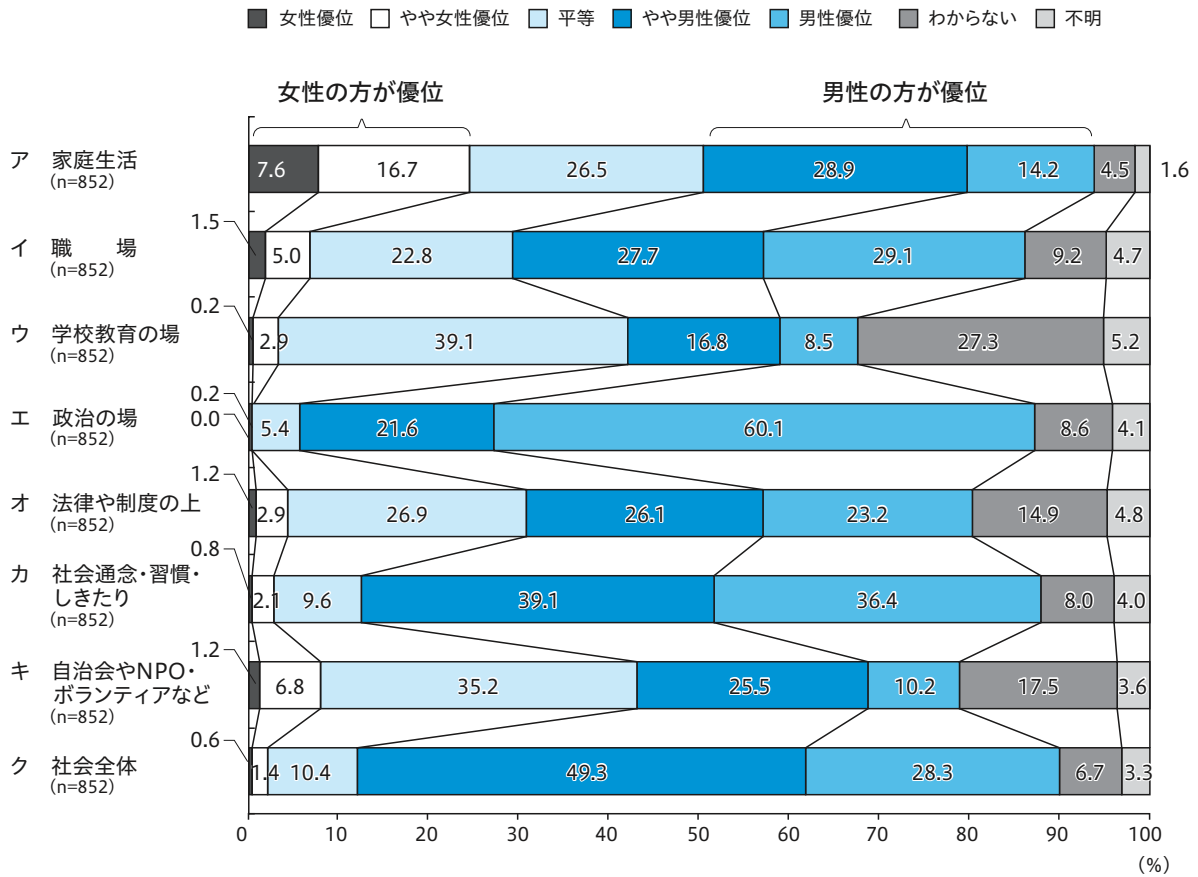


資料：こどもみらい課調べ

(8) 男女の地位の平等感

固定的性別役割分担意識を背景とした暗黙の了解や慣習等により、社会生活の多くの場面で男性優位と認識する者が多く、特に、「政治の場」、「社会通念・習慣・しきたり」、「社会全体」で男性優位と認識されています。

図14 青森県における各分野の男女の地位の平等感



資料：青少年・男女共同参画課「令和2年県意識調査」

## (9) 新型コロナウイルス感染症の影響

世界中に広まった新型コロナウイルス感染症は、日本においても2020（令和2）年から人々の生命や生活に大きな影響を及ぼし始め、特に女性への影響が深刻です。

全国的には、雇用・就労面では、非正規雇用労働者、宿泊、飲食サービス業等への影響が大きく、いずれも女性の割合が高いことから、女性の雇用や所得において大きな影響を受けました。また、生活面では、外出自粛や休業等による生活不安・ストレスによる配偶者やパートナー等からの暴力（DV）や性被害・性暴力等の増加・深刻化、在宅時間増加に伴う女性の家事・育児等の負担増加、生活不安等による女性の心身の健康への影響等が懸念されています。これらは本県でも同様に懸念されているところです。

一方で、仕事ではオンライン活用が拡大したことで、新しい働き方の可能性が広がり、働く場所や時間が柔軟化していくことが考えられるため、在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児等への参画促進が期待できます。

## (10) デジタル化の進展

デジタル化の進展は、これまで人間が行っていた家事や労働が補助・代替されるなど、生活の場や働く場に大きな変化をもたらしています。また、デジタル化に対応した人財育成も急務となっています。AIやIoT等の最先端の技術開発及びその技術を活用した製品やサービス提供等において、女性の参画を進めることで新しい取組や柔軟な発想が生まれ、質の向上が見込まれることが期待されます。

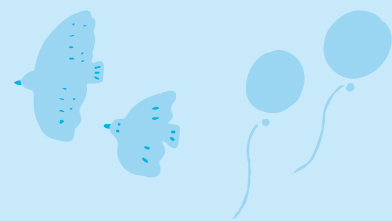
## (11) 頻発する災害の影響

近年は、集中豪雨や地震などによる災害が多く発生しています。大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かしますが、とくに女性や子ども、また、高齢者、性的マイノリティ、障害者、外国人などの脆弱な状況におかれがちな人々がより大きな影響を受けやすく、また、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、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが必要です。

## (12) まとめ

男女共同参画社会は、日本国憲法にうたわれている個人の尊重、男女平等の理念の実現を前提に、性別による差別的取扱いや性に起因する暴力が根絶され、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、一人の人間として敬意が払われる社会です。

男女共同参画・女性活躍は、分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映することが必要です。また、県民をはじめ地域における様々な主体が連携・協働し、持続可能な活力ある青森県を次世代に引き継ぐことが重要です。



### 1 基本的考え方

#### (1) 「男女共同参画社会」の実現

日本国憲法では、国民の基本的人権の保障、個人の尊厳、両性の平等をうたっています。女子差別撤廃条約においても、女性に対する差別が「権利の平等」と「人間の尊厳の尊重」の原則に反するものとしています。

性による差別を撤廃し、人間としての尊厳と男女の実質的平等を確保することは、すべての人々の人権の確立へとつながるものです。

2015（平成27）年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメント<sup>2</sup>を達成することを目指す」とうたっています。そしてアジェンダで設定された持続可能な開発目標（SDGs）の17のゴールのうち、ゴール5では「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」を掲げています。

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）においては、男女共同参画社会とは、「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」と位置付けられています。

男女が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野においてそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、21世紀の最重要課題です。

#### (2) 基本理念等

本計画は、青森県男女共同参画推進条例に掲げられている五つの基本理念に基づき、すべての人が、性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きることができる社会をめざします。

また、女性活躍推進法に掲げられている三つの基本原則に基づき、自らの意思によって働き又は働こうとするすべての女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、その結果として男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会の実現をめざします。

#### ア 青森県男女共同参画推進条例に基づく五つの基本理念

##### ① 人権の尊重

---

2 【エンパワーメント】自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

---

男女共同参画の推進は、男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮できる機会が確保されること、夫婦・男女間の暴力が根絶されることその他男女の人権が尊重されることを基本として行われなければならない。(第3条第1項)

② 社会における制度及び慣行についての配慮

男女共同参画の推進に当たっては、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、男女共同参画の推進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配慮されなければならない。(第3条第2項)

③ 方針の立案及び決定への共同参画

男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県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基本として行われなければならない。(第3条第3項)

④ 家庭における共同参画と、家庭生活と他の活動の両立

男女共同参画の推進は、男女が、相互の協力と社会の理解の下に、子どもを健やかに養育すること、家族を介護すること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基本として行われなければならない。(第3条第4項)

⑤ 身体的特徴を理解し合うことによる、生涯にわたる健康と権利の尊重

男女共同参画の推進は、男女が互いの身体的特徴を理解し合うことにより、生涯にわたる健康と権利が尊重されることを基本として行われなければならない。(第3条第5項)

## イ 女性活躍推進法に基づく三つの基本原則

① 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供・活用と、性別による固定的な役割分担等を反映した職場慣行の影響への配慮が行われること

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。(第2条第1項)

② 必要な環境整備により、職業生活と家庭生活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。(第2条第2項)

③ 本人の意思が尊重されること

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。(第2条第3項)

### (3) めざすべき青森県の男女共同参画社会像

県では、2018（平成30）年に基本計画「青森県基本計画「選ばれる青森」への挑戦」を策定し、この中で2030（令和12）年のめざす姿を「「生業」と「生活」が好循環する地域へ ～世界が認める「青森ブランド」の確立～」と掲げました。

そして、県の基本計画の推進に必要な取組の方向性の一つに「男女共同参画の推進」を掲げ、「男女がともにワーク・ライフ・バランスを保ちながら、十分に活躍できる環境づくりに向けた取組を推進」し、「様々な分野における女性のチャレンジを促進するとともに、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を進め」ることとしています。

これを受け、本計画では、めざすべき青森県の男女共同参画社会像としての「大目標」を設定し、県民一人ひとりを始めとする多様な主体とめざす姿を共有し、それぞれの立場で取組を進めていくこととします。

#### 大目標

「すべての人が個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて  
自分らしく生きられる、活力ある青森県」



#### (4) 3つの基本目標

### 基本目標Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが活躍できる環境づくり

- ① 性別にかかわらず、あらゆる分野において個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のため、現在、男性が中心となりがちな政策・方針決定過程への女性の参画を拡大します。
- ② 女性の活躍を後押しするために、女性自らの意識を高め、主体的に活躍できるようエンパワメントの機会を拡充する等の取組を進め、様々な分野における女性のチャレンジを促進します。
- ③ 女性の活躍を推進するためには、働き方改革を含む仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現する必要があるとあり、職場における働き方の見直しと両立支援のほか、家事育児等に対する家庭内での性別役割分担意識の解消や育児・介護サービス等の社会的支援体制の構築等環境の整備を推進します。
- ④ 雇用等の場において女性の参画が進み、活躍することは、本県の経済や企業の活性化、男女間の実質的な機会の均等につながるものであり、女性活躍推進法に基づく着実な取組を推進します。
- ⑤ 本県の基幹産業である農林水産業の分野において、女性は重要な担い手であり、多様な価値観や創意工夫をもたらすことが期待できる女性の経営参画や起業等のための取組を推進します。

### 基本目標Ⅱ 安心して暮らせる社会づくり

- ① 家族の変容や雇用・就労をめぐる変化等により、幅広い層で貧困などの生活上の困難に陥りやすい状況が広がっており、性別等を理由に複合的に困難な状況に置かれることがないよう、人権尊重や男女共同参画の視点での取組を推進します。
- ② 女性に対する暴力は深刻な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重大な課題であることから、女性に対する暴力を根絶するための取組を推進します。
- ③ 災害時には、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します。

## 基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり

- ① 「妻は家庭を守り、夫は外で働く」といった固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見は、各々の行動を制限し、個性と能力を発揮して活躍するための大きな障害となっていることから、男女共同参画についての理解を促進します。

### (5) 性格・期間

#### ① 計画の性格

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条に規定する各都道府県が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定める「都道府県男女共同参画計画」に該当するものであると同時に、青森県男女共同参画推進条例第8条に基づく基本計画として位置付けられるもので、男女共同参画社会の実現に向けて青森県が取り組むべき具体的目標と施策を明らかにするものです。

また、本計画は、女性活躍推進法第6条第1項に基づく本県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としても位置付けられるものです。

#### ② 計画の期間

本計画は、2022（令和4）年度から2026（令和8）年度までの5か年を具体的施策の展開・推進期間とします。

## 2 計画の体系

### 基本目標Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが活躍できる環境づくり

#### 重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 1 審議会等の委員への女性の参画拡大
- 2 県職員の管理職における女性職員の積極的登用
- 3 市町村における女性の積極的登用の促進
- 4 企業や各種団体等における女性の積極的登用の促進

#### 重点目標2 女性の人財育成とエンパワーメント ※

- 1 女性のエンパワーメント機会の拡充
- 2 理工系分野等で活躍する女性の育成
- 3 女性のチャレンジを促進する社会的気運の醸成

#### 重点目標3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） ※

- 1 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の実践促進
- 2 男性の家事・子育て・介護等への参画促進及び企業等における理解促進
- 3 社会全体で子育てを支援する環境づくり
- 4 社会全体で介護を支援する環境づくり

#### 重点目標4 雇用等における男女共同参画の推進 ※

- 1 企業における女性の活躍に関する取組の促進
- 2 女性の活躍への理解促進
- 3 希望に応じた多様な働き方を可能にする就業環境の整備
- 4 女性の起業支援
- 5 女性就業人口が少ない分野での女性の活躍推進

#### 重点目標5 農林水産業・自営の商工業等における女性の経営参画 ※

- 1 農林水産業や自営の商工業等に従事する女性が活躍できる環境づくり
- 2 農林水産業や自営の商工業等の分野における政策・方針決定過程への女性参画の促進
- 3 広域的なネットワークづくりや異業種間交流の推進

## 基本目標Ⅱ 安心して暮らせる社会づくり

### 重点目標6 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

- 1 ひとり親家庭への支援
- 2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備
- 3 性の多様なあり方に対する理解の促進

### 重点目標7 地域、環境その他の分野における男女共同参画の推進

- 1 地域で行われる様々な活動における男女共同参画の推進
- 2 市町村における取組の促進

### 重点目標8 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 1 女性に対する暴力根絶の取組の推進
- 2 配偶者やパートナー等からの暴力（DV）への対策の推進
- 3 性犯罪・性暴力被害者支援の強化

### 重点目標9 生涯を通じた健康支援

- 1 性に関する知識の教育等による理解促進
- 2 女性特有の健康問題に対する支援
- 3 生涯を通じた健康支援
- 4 医療分野における女性の参画拡大

### 重点目標10 男女共同参画の視点に立った防災・復興対策

- 1 平常時からの男女共同参画の推進
- 2 災害時の男女共同参画の視点を反映させた対応
- 3 復旧・復興対応の男女共同参画の推進
- 4 平常時及び災害時における男女共同参画担当部署及び男女共同参画センターの役割の明確化

## 基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり

### 重点目標11 男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革

- 1 効果的な男女共同参画の広報・理解促進活動の推進
- 2 男性の家事・子育て・介護等への参画促進
- 3 男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供
- 4 国際規範・国際基準の理解・普及の推進

### 重点目標12 教育、メディアを通じた理解の促進 ※

- 1 学校等における男女共同参画の理解促進に向けた教育・学習の充実
- 2 メディアを通じた男女共同参画の推進

※女性活躍推進法関連項目

### 3 重点目標及び施策の基本的方向性

#### 基本目標Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが活躍できる環境づくり

##### 重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

###### <現状と課題>

- 性別にかかわらず、政治、行政、経済、文化など、社会のあらゆる分野において、個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のためには、現在、男性が中心となりがちで政策・方針決定過程への女性の参画を拡大し、多様な視点を反映させていくことが重要です。
- 国においては、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に女性が占める割合が、30%程度となるよう目指して取組を進めることとしています<sup>3</sup>。
- あらゆる分野において、政策・方針決定過程に女性が参画して女性の活躍を進めることは、多様な視点が確保され、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながります。  
県ではこれまでも審議会等委員への女性の登用を推進してきましたが、県の審議会等委員に占める女性の割合は32.6%（令和3年）で、専門性の高い分野における女性人財の不足などにより、目標の40%を達成できない状況が続いています。また、市町村の審議会等委員に占める女性の割合は、市で26.7%（令和2年）、町村で21.6%（同）となっています。
- 県職員（知事部局等）に占める女性の割合は29.9%（令和3年）、管理職（副参事級以上）に占める女性の割合は5.7%（同）となっています<sup>4</sup>。
- 公務を含む本県全体の管理的職業従事者に占める女性の割合は14.2%（平成29年）<sup>5</sup>となっており、全国値の14.8%（同）よりやや低い状況にあるため、女性の登用促進に積極的に取り組むことが必要です。

3 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

4 その他任命権者における職員に占める女性割合及び管理職に占める女性割合（令和3年）は、県教育委員会事務局では職員に占める女性割合28.5%、管理職（副参事級以上）に占める女性割合10.6%、公立学校職員では教育職に占める女性割合52.8%、事務・技術職員等に占める女性割合53.4%、校長及び教頭に占める女性割合14.0%、事務長に占める女性割合40.5%、警察本部では警察官に占める女性割合10.7%、一般職員に占める女性割合57.4%、管理職（警察官）に占める女性割合0.0%、管理職（一般職員の副参事級以上）に占める女性割合16.1%、病院局では職員に占める女性割合68.8%、管理職（副参事級以上）に占める女性割合16.9%となっています。

5 総務省「就業構造基本調査」（平成29年）

## ＜施策の方向＞

### 1 審議会等の委員への女性の参画拡大

行政における政策・方針決定過程に女性の意見を広く反映させるため、県が設置する審議会等の委員への女性の登用を推進します。

- ① 審議会等の委員への女性登用の推進
- ② 審議会等委員の選定に資する女性人財バンクの充実・活用促進

### 2 県職員の管理職における女性職員の積極的登用

県は、女性活躍推進法の規定により各任命権者が策定する特定事業主行動計画に基づき、管理職への女性職員の積極的登用に取り組みます。

- ① 女性職員の能力向上に向けた取組の推進
- ② 女性管理職割合の向上に向けた取組の推進
- ③ 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の推進

### 3 市町村における女性の積極的登用の促進

市町村における審議会等委員や管理職等への女性の積極的登用を促進します。

- ① 市町村における審議会等の委員への女性登用の促進
- ② 市町村における管理職等への女性職員の積極的登用の促進

### 4 企業や各種団体等における女性の積極的登用の促進

企業や各種団体等における女性の採用や管理職・役員への女性の積極的登用を促進します。

- ① 管理職等への女性の積極的登用の促進

## 重点目標2

# 女性の人財育成とエンパワーメント

### <現状と課題>

- 女性の活躍を進める際の障害としては、育児・介護等への家族の支援や公的支援が十分でないことのほか、職場の男性が女性リーダーを希望しないこと、女性が活躍する機会やロールモデルが少ないこと等があげられます<sup>6</sup>。
- 女性が、政治、行政、経済、文化など、社会のあらゆる分野において、希望に応じてその個性と能力を発揮し活躍することは、地域社会に多様な視点をもたらし、活力を与えることにつながります。
- 理工系の技術職・研究職においても、女性の活躍が重要となっており、将来の活躍が期待される女子学生・生徒や保護者、教師等における進路への興味関心や理解を向上させるための取組を進め、女性の科学技術人財を育成していくことが大切です<sup>7</sup>。
- 近年のデジタル化の進展により、多くの産業・職業で情報技術や電子工学、機械工学と密接にかかわるため、これらの分野を理解し、活用し、活躍できる人財育成が急務となっています。デジタル社会の到来の中で、女性が経済的に自立し、快適で安全な生活を送るためには、デジタル知識と技能を向上させることが求められていますが、その際は性別による格差が生じないようにすることが大切です。
- このため、女性が自らの意識と能力を高め、主体的に活躍できるよう、社会のあらゆる分野での女性のチャレンジを支援し、活躍したい女性の掘り起しやキャリア形成支援、活躍の場の提供のほか、活躍する女性のロールモデルの情報提供をしていくことが必要です。

6 令和2年県意識調査によると、女性の活躍を進めるに際しての障害は、「家族の支援が不十分」(49.3%)、「公的サービスが不十分」(48.4%)、「長時間労働の改善が不十分」(40.7%)、「広域異動の増加」(33.3%)、「上司・同僚・部下の男性や顧客が女性リーダーを希望しない」(33.0%)、「経験を積む機会やロールモデルが少ない」(28.9%)が多くなっています。

7 高等学校卒業者の進路状況(令和3年5月1日現在)を基に算出した女子の学部・学科系統別の進学比率は、理学系では1.5%、工学系では6.4%となっています。

## ＜施策の方向＞

### 1 女性のエンパワーメント機会の拡充

あらゆる分野で希望に応じてその個性と能力を発揮し活躍することの重要性について、女性自身の理解を促し、エンパワーメントを行います。

- ① 女性の活躍のための理解を促進する研修の実施
- ② 女性の能力・スキルを向上させるための研修の実施

### 2 理工系分野等で活躍する女性の育成

理工系等進路への興味関心や理解を促進し、女性の理工系等人財育成に取り組みます。

- ① 理工系等女性ロールモデルの情報収集・発信
- ② 理工系等女子学生・生徒の育成のための産官学の連携
- ③ 理工系等進路希望の女子学生への対応の推進
- ④ 女性に対するデジタル知識や技能の向上のための取組推進

### 3 女性のチャレンジを促進する社会的気運の醸成

あらゆる分野において女性が積極的に参画できるよう、社会的気運の醸成を図ります。

- ① 活躍する女性ロールモデルの情報収集・発信
- ② チャレンジする女性の表彰
- ③ 活躍したい女性・活躍する女性のネットワークづくりの推進



### 重点目標3

## 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

### <現状と課題>

- 職業は生活の経済的基盤であり、また、自己実現につながるものです。本県は人口減少や少子高齢化が急速に進行しており、労働力人口が減少する中、働きたい人が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる社会づくりは、本県の経済や企業の活性化といった点においても、極めて重要な意義を持ちます。
- 働き方改革関連法や女性活躍推進法の施行により、企業において法に基づく取組が求められており、長時間労働の是正や年次休暇の確実な取得など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが重要です。業務工程の見直し、短時間勤務制度の導入など、より一層、働きやすい職場環境整備への取組が求められています<sup>8</sup>。
- 働く人一人ひとりが職業上の責任を果たし、その能力を十分に発揮するためには、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方を可能とし、長時間労働等を前提とする業務工程を見直すこと等を通じて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが重要です。また、家事育児等に対する家庭内での性別役割分担意識を解消し、互いに家庭での責任を担うとともに、企業がこれを理解し、従業員のライフスタイルを支える取組が喫緊の課題となっています。
- 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し、女性の活躍を推進するためには、多様なニーズに対応した質の高い保育サービス・子育てサポート等や介護保険制度・介護サービス等の社会的支援を充実することが重要です<sup>9</sup>。
- 新型コロナウイルス感染症拡大により、テレワークの導入やオンラインの活用が急拡大し、時間や場所の制約を受けない柔軟な働き方が広まっており、女性活躍の場の拡大に向けた新たな可能性が広がりつつあります。一方で、在宅時間の増加により、家事・育児の量が増え、従来から女性に偏りがちだった家事等への負担がさらに増加しています。
- 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、体調不良時には休暇を取得することが求められています。気兼ねなく休暇を取得できる環境の整備は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）にもつながります。
- 子の出生直後の時期における男性の育児休業制度新設や働き手の育児休業取得促進を目的として、育児・介護休業法が改正され、男性も家事・育児に参画しやすい環境が整備されつつあります。

8 令和2年県意識調査によると、仕事と生活の調和に必要な企業の取組は、「無駄な業務・作業をなくす」（50.8%）、「育児休業・介護休暇の取得しやすさ」（50.1%）、「管理職の意識改革」（46.7%）が多くなっています。

9 令和2年県意識調査によると、女性が就労継続のために家庭・社会・職場で必要なことは、「保育施設等の整備」（74.9%）、「職場の上司の理解・意識改革」（61.2%）、「男性の家事・育児参加」（56.0%）が多くなっています。

## ＜施策の方向＞

### 1 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進

長時間労働の是正などの働き方改革を含め、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を評価し、一人ひとりがその個性と能力を発揮できる職場づくりを促進します。

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業の登録制度の整備・活用
- ② 働きやすい職場づくりに取り組んでいる好事例の県民への情報提供
- ③ ワーク・ライフ・バランス推進の取組優良企業の受注機会の増大等インセンティブ強化

### 2 男性の家事・子育て・介護等への参画促進及び企業等における理解促進

職業生活と家庭生活の両立や女性の職域における活躍推進のため、男性の家事・子育て・介護等への参画と、これを可能にする企業等の取組を、あおり女性活躍推進協議会<sup>10</sup>と連携して促進します。

- ① 男性の家事・子育て・介護等への参画促進
- ② 男性の育児休業等子育て関連休暇制度及び介護休暇・休業の活用促進
- ③ あおりイクボス宣言企業登録の推進
- ④ 企業経営者・管理職等の理解促進
- ⑤ 行政職員の管理監督者層の理解促進

### 3 社会全体で子育てを支援する環境づくり

「のびのびあおり子育てプラン」に基づき、社会全体で子育てを支援する環境づくりを推進します。

- ① 幼児期の教育・保育等の推進
- ② 新・放課後子ども総合プランの推進（放課後児童クラブの整備等の推進）
- ③ 地域における子育て支援サービスの充実

### 4 社会全体で介護を支援する環境づくり

「あおり高齢者すこやか自立プラン2021」等に基づき、社会全体で介護を支援する環境づくりを推進します。

- ① 介護に取り組む家族等への支援
- ② 切れ目のない医療・介護サービスの提供体制の確保

<sup>10</sup> 働く意欲のある女性が働き続け、その能力を十分に発揮できる環境整備を関係団体が連携・協力して進めるため、女性活躍推進法に基づく協議会として2017（平成29）年度に設置しました。

## 重点目標4

# 雇用等における男女共同参画の推進

### <現状と課題>

- 本県は少子高齢化や若者・女性の転出等により人口減少が急速に進行しており、特に労働力人口が減少する中、働きたい人が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる社会づくりは、本県の経済や企業の活性化といった点においても、極めて重要な意義を持ちます。
- 働きたい女性はその個性と能力を十分に発揮して働くためには、男女共同参画社会基本法で定める積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による職場における男女間格差の是正や、女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用・勤務年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成にむけた取組、女性活躍状況に関する情報公表など、女性活躍推進法に基づいた取組を推進することが重要です。
- 働く意欲のある女性が働き続け、その能力を十分に発揮できるような環境整備は、女性だけでなく、男女が共に仕事と生活を両立できる、暮らしやすい社会の実現につながります。また、子育てや介護等により離職した者が再就職により就業の場で活躍できるよう、環境の整備を進めることも重要です。
- パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、やむを得ず選択する人も一定程度います。また、非正規雇用者の割合は、男性に比べて女性の方が多く<sup>11</sup>、女性の貧困や男女間の格差、長期的キャリア形成阻害の一因となっており、希望に応じてその能力を発揮し、適正な処遇のもとで就労できるようにするため、正社員への転換に向けた取組を促進することが必要です。
- 中小企業で働く者が多い本県においては、企業内での人財育成や能力開発の機会が不足しがちであることから、関係機関が連携して女性をはじめとする労働者のスキルアップを推進することも大切です。
- 新型コロナウイルス感染症拡大によって、テレワークやオンラインの活用による柔軟な働き方の可能性が広まった一方、女性が多くを占める非正規雇用労働者に解雇などの大きな不安をもたらしています。
- また、多様な生き方や働き方がある中、職業生活においても各人がその選択において能力を十分に発揮できるようにするために、起業や女性の就業人口が少ない理工系技術職等の分野においても女性が活躍できるような取組が求められています。

### <施策の方向>

#### 1 企業における女性の活躍に関する取組の促進

企業における女性の活躍に関する取組を評価・推進することにより、企業による自主的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を促し、一人ひとりが能力を発揮できる職場づくりを、あおり女性活躍推進協議会と連携して促進します。

<sup>11</sup> 平成29年就業構造基本調査によると、本県の状況として、役員を除く雇用者に対する非正規の職員・従業員の割合は、男性が20.5%、女性が41.4%となっています。

- ① 女性の活躍に取り組む企業の登録制度の整備・活用
- ② 働きやすい職場づくりに取り組んでいる好事例の県民への情報提供
- ③ 女性活躍の取組優良企業の受注機会の増大等インセンティブ強化
- ④ 中小企業における女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の促進
- ⑤ 企業における人財の定着の促進

## 2 女性の活躍への理解促進

女性の活躍の気運を高め、企業の女性活躍推進に向けた取組を促すため、あおり女性活躍推進協議会と連携して、企業経営者・管理職等の理解を促進します。

- ① 企業経営者・管理職等の理解促進
- ② 行政職員の管理監督者層の理解促進

## 3 希望に応じた多様な働き方を可能にする就業環境の整備

希望に応じた柔軟で多様な働き方を選択することができ、その個性と能力を十分に発揮できるよう、就業環境の整備を進めます。

- ① 非正規雇用者の処遇改善や正社員転換に向けた理解促進
- ② 短時間勤務、テレワーク<sup>12</sup>、フレックスタイム制<sup>13</sup>など、多様な働き方への取組の促進
- ③ 子育て・介護等による離職者の再就職のための取組の推進
- ④ 就業ニーズに応じた職業訓練の機会の提供
- ⑤ 就業者の福祉向上、各種ハラスメント防止のための知識習得機会の提供
- ⑥ 就業継続のための取組の推進

## 4 女性への起業支援

女性が起業する際の課題に配慮した支援を行います。

- ① 起業・経営に関する情報提供
- ② 開業資金の調達支援
- ③ 起業家の交流機会の提供

## 5 女性就業人口が少ない分野での女性の活躍推進

技術職や研究職など、女性就業人口の少ない分野において、希望に応じて女性が活躍できるよう取組を進めます。

- ① 技術職等に対する理解促進
- ② 誰もが働きやすい職場環境整備の促進
- ③ 女性技術者等のネットワークづくりの推進

12 【テレワーク】ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことをいいます。

13 【フレックスタイム制】1か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のことをいいます。

## 重点目標5

# 農林水産業・自営の商工業等における女性の経営参画

### <現状と課題>

- 本県の基幹産業である農林水産業や自営の商工業等の分野において、就業人口の減少や高齢化の進行が加速していく中、女性は事業の担い手として重要な役割を果たしていますが、経営への女性の参画はまだ十分ではありません。女性が経営に参画できるようにするため、経営参画の男女双方の理解促進など、女性の経営上の位置付けの明確化や経済的地位の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を促進することが必要です。また、農林漁家においては家族員相互のルールとしての家族経営協定のなお一層の普及とその活用が期待されています。
- 活力ある農山漁村や産業振興のためには、多様で柔軟な発想と意思決定を促すことが重要ですが、農業委員会の委員、農業協同組合等生産者組合や経済関係団体の役員など、政策・方針決定過程への女性の参画の割合は1割以下となっており<sup>14</sup>、全国平均より低い状況にあります。このため、女性自身の参画意識を高めるとともに、地域における固定的性別役割分担意識に基づく行動の変容を促しながら、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大することが必要です。
- 消費者の志向の多様化や経済のグローバル化等に対応するためには、新たな価値を創造・付加し、多角的な視点による事業展開が必要であり、多様な価値観や創意工夫をもたらすことが期待できる女性起業家の活躍が望まれています。また、農山漁村の女性、自営業に従事する女性が、自営業の経営や農林水産物の加工・販売等に取り組む経営体の運営等に積極的に参画し、活躍の幅を広げるためには、同じような状況にある仲間との広域的なネットワークづくりや異業種で活躍する女性との交流を促進することも必要です。

14 県内の農業委員に占める女性の割合は10.0%（令和3年4月1日）、農業協同組合役員に占める女性の割合は9.4%（令和3年10月1日）、商工会議所・商工会役員に占める女性の割合は7.6%（令和3年4月1日）となっています。

## ＜施策の方向＞

### 1 農林水産業や自営の商工業等に従事する女性が活躍できる環境づくり

農林水産業や自営の商工業等に従事する女性が活躍できる環境づくりを推進します。

- ① 女性起業家の経営力向上による所得確保・向上
- ② 家族経営協定の締結等による女性の経営参画の推進
- ③ 地域活性化に取り組む女性リーダーの育成

### 2 農林水産業や自営の商工業等の分野における政策・方針決定過程への女性参画の促進

活力ある農山漁村や産業振興のために、政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。

- ① 固定的性別役割分担意識の解消のための理解促進
- ② 商工会議所等への女性の参画のための支援
- ③ 農業委員会委員や生産者組合、商工団体役員への女性登用の促進

### 3 広域的なネットワークづくりや異業種間交流の推進

女性が経営等に積極的に参画し、活躍の幅を広げるため、広域的なネットワークづくりや異業種交流を推進します。

- ① 広域的ネットワークづくりの推進
- ② 異業種間交流機会の提供

## 基本目標Ⅱ 安心して暮らせる社会づくり

### 重点目標6 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

#### <現状と課題>

- 家族形態の変容、雇用・就労をめぐる変化等により、幅広い層で貧困などの生活上の困難に陥りやすい状況が広がっています。
- 新型コロナウイルス感染症が拡大している状況下では、平常時における性別に基づく格差などの課題が一層顕著になって現れます。このため、平常時からの男女共同参画社会の実現と非常時にも機能する支援体制の整備が必要です。
- 貧困の状況は性別によって差があり、例えば男性よりも女性の貧困率が高く、女性の中でもとりわけ高齢の単身女性や母子世帯の貧困率が高い状況となっています。その一因として、固定的性別役割分担意識が強くワーク・ライフ・バランスが不十分なため、女性は育児・介護などで就業を中断しやすく、また、身分的に不安定な非正規雇用に就きやすいことから、生活困難な状態に陥りやすくなることがあげられます。それに伴って年金水準も低くなりがちであるため、高齢期の経済的基盤が弱くなるなどの問題等が生じています。さらに、貧困が次世代に連鎖するなどの問題も指摘されており、女性の自立に向けた様々な支援が必要です。
- 高齢の単身男性や父子世帯は、地域で孤立する傾向があり、また、固定的性別役割分担意識による「男性は家庭より仕事を優先すべき」、「男性は弱音を吐いてはいけない」などの男性役割のプレッシャーが、男性を困難な状況に追い込んでいるという指摘があります。
- 障害があることや外国人であること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合については、男女共同参画の視点からの取組も必要です。
- 性的マイノリティ<sup>15</sup>であることを理由として困難な状況に置かれる場合があることについては、人権の観点から理解の促進や取組が必要です。

15 【性的マイノリティ】①生まれつきの身体の性、②性別自認（「女性」「男性」あるいはその「どちらでもない」などのように、自分の性別をどのように捉えるかを指す。「心の性別」ともいう。）、③性的指向（恋愛や性愛あるいは人生のパートナーとして惹かれる人の性別との関係性のこと。同性愛、両性愛、異性愛、無性愛などがある。）、④性別表現（振る舞い方や服装、髪型などの表現が「女らしい」「男らしい」「中性的」など、どのように表現されているかを指す。）の4要素において、多数の人と在り方が異なる人々のことをいいます。

## ＜施策の方向＞

### 1 ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭の経済的自立と生活の安定を図るための支援を行うとともに、子どもの学習を支援し、次世代への貧困の連鎖を断ち切るための取組を進めます。

- ① ひとり親の就労支援
- ② ひとり親家庭の生活安定への支援
- ③ ひとり親の相談援助体制の充実
- ④ ひとり親家庭の子どもの教育支援

### 2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

女性等であることで複合的に困難な状況に置かれることがないように、人権尊重や男女共同参画の視点からの取組を行います。

- ① 生活上の困難を抱えた人への課題解決の支援
- ② 高齢者の生活安定と自立の促進等、高齢者が安心して暮らせる環境の整備
- ③ 障害者の生活安定と自立の促進等、障害のある人が安心して暮らせる環境の整備
- ④ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

### 3 性の多様なあり方に対する理解の促進

性的マイノリティへの偏見を解消し、性の多様なあり方についての県民理解を促進します。

- ① 性的マイノリティについての県民理解を促進するための普及啓発
- ② 行政職員に対する性的マイノリティに関する研修の実施
- ③ 性的マイノリティに関する相談等の充実



## ＜現状と課題＞

- 急速な人口減少が進む中、活力ある地域社会を維持し、発展させるためには、それぞれの地域において、特定の性に偏ることなく、一人ひとりが役割を担いながら、安心して暮らすことができる地域社会の実現が不可欠です。
- 自治会や町内会、PTAなど、地域で行われる様々な活動は、女性が多く参加する一方で、会長等の役職の多くは男性が担っており<sup>16</sup>、今後、地域活力を維持し、高めていくためには、地域住民が男女共同参画を理解し、多様な住民の活動への参画とリーダーとしての女性の参画を拡大していくことが重要です。
- このため、市町村を含む地域の多様な主体による協働と連携により、地域の課題解決に向けた実践的な活動を推進していくとともに、本県の男女共同参画推進の拠点となる「青森県男女共同参画センター」の機能充実と強化を図ることが求められています。
- 地域における女性の活躍推進や男女共同参画社会の実現のためには、各市町村において、地域の特性に応じた施策の総合的かつ計画的な推進を図っていくことが重要です。
- 地球温暖化など気候変動による気象災害リスク増加の可能性が指摘されている中、省エネにとどまらずスマートムーブや住宅における環境配慮行動など様々な活動において、温室効果ガスの排出削減が求められています。また、全国下位となっているごみ排出量等<sup>17</sup>の改善では生ごみの減量及び紙類、プラスチック類の減量・リサイクルなど3R<sup>18</sup>の取組が重要です。

自然環境や社会環境・生活環境に係る環境問題の取組に当たっては、省エネ・ごみ減量化など地域で行われる環境活動を通して、脱炭素社会・循環型社会の実現を目指す必要があります。このため、性別にかかわらず一人ひとりが日常生活を見直し、環境への負荷が少ないライフスタイルに転換するための取組を促進していくことが必要です。

16 県内のPTA会長（小中学校）に占める女性の割合は8.5%（令和2年）、自治会長に占める女性の割合は4.6%（令和2年）となっています。

17 本県の令和元年度の人1人1日当たりのごみ排出量は全国43位（少ない方からの順位）、リサイクル率は全国44位（高い方からの順位）となっています。

18 【3R】廃棄物等による環境への負荷軽減に向けた、リデュース（Reduce：発生抑制）、リユース（Reuse：再利用）、リサイクル（Recycle：再生利用）の3つの取組の頭文字をとったものです。

## ＜施策の方向＞

### 1 地域で行われる様々な活動における男女共同参画の推進

地域で行われる様々な活動において、男女共同参画の視点が反映されるよう男女共同参画の理解を深め、活力ある地域社会の形成を促進します。

- ① 地域の多様な主体による協働と連携
- ② 地域女性リーダーの育成
- ③ 地域女性リーダーの好事例情報の収集・発信
- ④ 男女共同参画の視点から地域でチャレンジする団体の表彰
- ⑤ 環境への負荷が少ないライフスタイルに転換するための取組の促進
- ⑥ 「青森県男女共同参画センター」の機能充実と強化

### 2 市町村における取組の促進

各市町村の男女共同参画基本計画に基づき、地域での男女共同参画の取組を促進します。

- ① 女性活躍推進法に基づく推進計画の策定促進
- ② 市町村職員を対象とする男女共同参画に関する理解の促進
- ③ 男女共同参画地域ネットワークを通じた取組の促進

## ＜現状と課題＞

- 女性に対する暴力とは、女性に対して身体的・性的・心理的な危害又は苦痛をもたらす行為、あるいはそうなるおそれのある行為等であり、それが公的生活で起こるか私生活で起こるかは問いません。例えば、性犯罪・性暴力、売買春、配偶者やパートナー等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス（DV）<sup>20</sup>、ストーカー行為、職場等におけるハラスメントなど非常に広い範囲の暴力を含みます。
- 女性に対する暴力は、女性に恐怖と不安を与え、人間としての尊厳を傷付け、最も深いところで女性の生き方の自由を奪う、最悪の人権侵害といえますが、被害が潜在化しやすく、個人的問題とみなされがちです。しかし、決して個人的な問題ではなく、社会における固定的性別役割分担意識、経済力の格差、上下関係などの構造的問題に根ざす社会問題であり、社会全体で対応していくことが不可欠です。配偶者やパートナー等からの暴力（DV）においては、被害者だけでなく、その子どもにも悪影響を及ぼすことも考慮しなくてはなりません。また、性犯罪・性暴力については、被害申告の抵抗感などから潜在化しやすい傾向にあります。
- 特に新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、全国的に家庭内暴力や性暴力の増加や深刻化が懸念されており、本県でも同様に懸念されているところです。
- 近年、SNS<sup>21</sup>などインターネット上のコミュニケーションツールが急速に普及し、利用者の低年齢化も進んでいることから、インターネットを通じた暴力や性犯罪被害は一層多様化しており、こうした状況に的確に対応していくことが求められています。
- 性犯罪・性暴力の被害者を支援するため、県、県警察、公益社団法人あおもり被害者支援センター、青森県産婦人科医会の四者協定に基づき、2017（平成29）年度に「あおもり性暴力被害者支援センター」が開設され、被害を受けた方やその家族などからの相談を受けて、必要な支援をコーディネートする拠点となっています。
- 職場においては、性別を理由とする差別的取り扱いの禁止、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のほか、パワーハラスメントの防止措置が事業主に義務付けられました。このため、働きたい人が性別にかかわらず働けるような職場の体制が必要です。
- 女性に対する暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重大な課題です。関係機関と連携して、暴力を許さない社会づくりや犯罪加害者・被害者にならないための意識啓発、被害者が孤立することなく相談できるよう、年齢や性別にかかわらずきめ細かなニーズに応じた救済・支援体制を充実することが必要です。

## ＜施策の方向＞

### 1 女性に対する暴力根絶の取組の推進

性犯罪・性暴力、売買春、配偶者やパートナー等からの暴力（DV）、ストーカー行為、職場等におけるハラスメント、インターネットを通じた暴力被害等、女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための取組を推進します。

- ① 女性に対する暴力を容認しない社会づくり
- ② 被害者が相談しやすい体制の整備・充実
- ③ 女性に対する暴力の被害者への効果的な救済・支援
- ④ 女性に対する暴力発生の未然防止のための取組推進
- ⑤ インターネットの適切な利用に関する普及啓発及び相談対応の充実

### 2 配偶者やパートナー等からの暴力（DV）への対策の推進

「第4次青森県DV防止・被害者支援計画」等に基づき、配偶者やパートナー等からの暴力の防止並びに被害者及びその子どもの保護・支援を推進します。

- ① DVを許さない社会づくり
- ② 被害者保護対策の充実
- ③ 被害者の自立支援のための環境整備
- ④ 職務関係者の資質の向上と連携

### 3 性犯罪・性暴力被害者支援の強化

あおもり性暴力被害者支援センターにおいて、被害に遭われた方をワンストップで受け止め、関係機関と連携・協力して、きめ細かな支援を行います。

- ① あおもり性暴力被害者支援センターの周知
- ② 被害者支援対策の充実
- ③ 職務関係者の資質の向上と関係機関との連携

19 【女性に対するあらゆる暴力の根絶】 本プランでは「女性に対する暴力」という表現を用いていますが、性暴力やDVなどの被害者の多くは女性であるためです。男性や性的マイノリティを含む様々な性の人に対する暴力が存在しており、支援の対象は女性に限られません。

20 【ドメスティック・バイオレンス（DV）】 配偶者やパートナーなど親密な関係にある者からの暴力のこと。単に殴る、蹴るなどの暴力のみならず、威嚇する、無視する、行動を制限するなどの心理的に苦痛を与えることや性的強要も含まれます。

21 【SNS】 ソーシャル・ネットワーキング・サービス。友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのことをいいます。

## ＜現状と課題＞

- 男女が互いの身体的特徴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といえます。特に女性は、女性特有の疾患を経験する可能性があることや、妊娠・出産をはじめ、ライフステージに応じ、心身の状態が大きく変化する特性があるため、身体的性差を踏まえた健康支援策の推進を図ることが必要です。また、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）<sup>22</sup>の理解促進、命の大切さや性の知識の教育が大切です。
- 新型コロナウイルス感染症に起因する経済的困窮の中で、女性の健康問題が可視化され、大きな問題となっています。
- 女性の健康支援については、就業の増加、晩婚化など近年のライフスタイルの変化や、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等のライフサイクルの各段階において大きく変化するという女性の特徴にも注目した対応が必要です。また、男性に比べてスポーツ実施率が低いことから、生涯を見通した健康づくりを推進するため、女性のスポーツ参加を促進することも大切です<sup>23</sup>。
- 本県は、全国的にみて男女共に肥満者・喫煙者が多いなど<sup>24</sup>、生活習慣病のリスクが高い傾向にあるため、生活習慣病の予防や早期発見のための取組が必要です。また自殺率も全国的にみても高いため、メンタルヘルス対策も重要です。
- 健康支援活動の担い手である医師や看護師等の医療従事者を増やすため、医療従事者のワーク・ライフ・バランスの確保や就業継続・再就職支援等を進めるとともに、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するためにも、医療分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが重要です<sup>25</sup>。

22 【性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）】1994（平成6）年の国際人口／開発会議の「行動計画」及び1995（平成7）年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを示す」とされています。また「すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができる基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされています。

23 令和2年県民の健康・スポーツに関する意識調査報告書によると、週1日以上運動している者の割合は、男性が52.8%、女性が45.1%となっています。

24 平成28年青森県県民健康・栄養調査によると、成人の肥満者の割合は、男性が38.8%、女性が24.7%、喫煙習慣のある人の割合は、男性が34.9%、女性が11.5%となっており、全国と比較すると、男女共に高くなっています。

25 令和2年県意識調査によると、女性がもっと増える方がよいと思う職業・役職として、「医師・歯科医師」が36.3%となっており、女性だけでみると38.8%となっています。

## ＜施策の方向＞

### 1 性に関する知識の教育等による理解促進

男女が互いを尊重し、命の大切さや性の知識を得るための教育等を行います。

- ① 「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の理解促進
- ② 性感染症予防や避妊方法等を含めた性に関する知識の学校教育等による理解促進

### 2 女性特有の健康問題に対する支援

ライフステージに応じた女性特有の健康をめぐり問題について支援します。

- ① 身体的性差を踏まえた健康教育と相談・支援の充実
- ② 女性に特有の乳がん、子宮頸がん等の検診を受診しやすい環境整備に向けた理解促進
- ③ 周産期医療体制及び母子保健対策の充実
- ④ ライフステージに応じたスポーツ活動の推進

### 3 生涯を通じた健康支援

生涯において健康で生活できるよう、生活習慣病を予防・早期発見するための取組やメンタルヘルス対策を進めます。

- ① 肥満、喫煙、飲酒対策等の生活習慣病予防のための取組の推進
- ② メンタルヘルス等相談の充実

### 4 医療分野における女性の参画拡大

生涯にわたる女性の健康づくりを支援するため、医療分野への女性の参画拡大を図ります。

- ① 医療従事者のワーク・ライフ・バランスの確保、就業継続・再就職支援等の推進
- ② 医療分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

## ＜現状と課題＞

- 地震・津波災害、風水害等災害（雪害、火山災害、海上災害等の事故災害を含む）、原子力災害など、災害時には、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、平常時からの男女共同参画社会の実現が防災・復興を円滑に進める基盤となります。
- 地域防災計画に男女共同参画の視点を反映するため、地方防災会議における女性の委員割合を高めることが重要です。さらに、消防団や自主防災組織等への女性の参画を促進するとともに、リーダーに複数の女性が含まれるよう、女性リーダーの育成を図っていくことが大切です。
- 避難所では、非常時だから我慢して当然と考えがちであり、避難者の性別をはじめ年齢、障害の有無等、様々な社会的立場に基づくニーズを声にしにくい状況に陥ります。きめ細かな配慮でニーズを満たし、悩みを軽くすることができる場合が多いため、高齢者・障害者・乳幼児など要配慮者の視点を反映することが重要です。また、避難所運営においては、男女共同参画の視点を取り入れることや、食事準備や救援物資配給など、特定の活動が特定の性に偏ることがないようにすることが大切です。
- 災害発生時には、女性が様々な不安や悩みを抱えることや、女性に対する暴力等が懸念されることから、男女共同参画担当部署が市町村の避難所運営における助言等を行い、男女共同参画センターを中心として、相談窓口や女性に対する暴力等の予防方法の周知が必要です。

また、防災担当部署と連携して、平常時及び災害時における男女共同参画担当部署及び男女共同参画センターの役割、男女共同参画の視点に基づく地域防災力を推進する拠点としての位置付けを明確にした上で、活動を展開することが必要です。
- 復旧・復興に際しても、女性も重要な担い手になることから、男女共同参画の視点を踏まえるとともに、計画策定に当たっては女性が参画することが求められます。

## <施策の方向>

### 1 平常時からの男女共同参画の推進

地域における生活者の多様な視点を反映させた防災対策となるように、男女共同参画の視点を踏まえた防災体制の整備を推進します。

- ① 地方防災会議への女性の参画拡大
- ② 地域防災計画への男女共同参画の視点の反映
- ③ 消防団等への女性の加入促進
- ④ 災害対応時にリーダーとなりうる女性人財の育成
- ⑤ 男女共同参画の視点に立った避難所運営マニュアルの整備

### 2 災害時の男女共同参画の視点を反映させた対応

男女共同参画の視点からの災害対応に取り組みます。

- ① 災害対策本部への女性職員や男女共同参画担当部署職員の配置
- ② 避難所運営、被災者支援等における意思決定の場への女性の参画強化
- ③ 男女共同参画の視点に立った避難所運営

### 3 復旧・復興対応の男女共同参画の推進

復旧・復興に当たっては、男女共同参画の視点が反映されるよう復旧・復興のあらゆる場・組織に女性の参画を促進します。

- ① 政策・方針決定過程への女性の参画促進
- ② 男女共同参画の視点を踏まえた復旧・復興計画の策定

### 4 平常時及び災害時における男女共同参画担当部署及び男女共同参画センターの役割の明確化

防災担当部署と連携し、男女共同参画担当部署及び本県の男女共同参画の推進拠点である男女共同参画センターにおいて、平常時及び災害時の役割を明確にし、円滑な対応が可能となるように備えます。

- ① 平常時及び災害時における男女共同参画担当部署及び男女共同参画センターの役割の明確化
- ② 平常時における災害時対応への理解促進
- ③ 災害時対応の体制の整備



## 基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の基盤づくり

### 重点目標11 男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革

#### <現状と課題>

- 男女共同参画社会の実現のため、様々な取組が進められていますが、依然として社会全体が変わるまでには至っていません<sup>26</sup>。

「妻は家庭を守り、夫は外で働く」、「女性はこうあるべき、男性はこうあるべき」といった固定的性別役割分担意識や、個々の能力や適性に対する固定的な見方・性差に関する偏見は行動を制限し、その個性と能力を發揮して活躍するための大きな障害となっています。固定的性別役割分担意識は以前に比べて薄れつつありますが年齢層によっては根強く残っています<sup>27</sup>。

- この背景には、人々の中に形成された固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることがあげられます。このような意識や固定観念は、往々にして幼少のころから長年にわたり形成されてきており、性別にかかわらずいずれの人にも存在します。

- このような固定的性別役割分担意識などに基づく行動は、働く場においては、長時間勤務を当然とする男性を中心とした働き方等につながり、家事、子育て・介護等と両立して働きたい女性の活躍を阻むとともに、生活の場においては、男性が家事、子育て・介護等に十分に担えないことから、女性側の負担が大きくなるなど、家庭以外の場での女性の活躍を困難にする要因となっています。また、男性にとっても、家事、子育て・介護等の経験から導かれる多様な価値観の醸成や視野を広げる機会を逃すことにもなっています<sup>28</sup>。

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、家庭で過ごす時間が増え、全国的に従来から女性に偏りがちだった家事・育児の負担がさらに重くなっているというデータがあり、本県でも同様に懸念されているところです。

- 固定的性別役割分担意識を解消し、働き方や暮らし方を変えることにより、職場、家庭、地域など、社会のあらゆる分野で多様な人財が主体的かつ積極的に参画する選択を可能にし、性別にかかわらず平等に機会を与えられ、誰もが暮らしやすい社会とするため、あらゆる世代の県民が男女共同参画について国際的視点も踏まえつつ考え、学ぶことが重要です。

- 結婚後も仕事を継続する女性が大半となっている中、結婚前の氏を引き続き使えないことが支障になっているという意見があります。国では、そのような状況を踏まえた上で、家族形態の変化及び生活様式の多様化を考慮し、また家族の一体感、子どもへの影響や最善の利益を考える視点も考慮しながら、国民意識の動向を踏まえ、夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方の検討を進めるとしており、県としては国の動向を注視していく必要があります。

## ＜施策の方向＞

### 1 効果的な男女共同参画の広報・理解促進活動の推進

誰もが男女共同参画の重要性を認識し、理解できるよう、対象やテーマ、年代に応じ、効果的な広報活動を推進するとともに、学習の機会を提供します。

- ① 男女共同参画センターを核とした効果的な広報・理解促進活動の展開、研修会の開催
- ② 行政担当者への男女共同参画の理解促進
- ③ 各種団体との連携による理解促進活動の展開
- ④ 男女共同参画社会づくりのための表彰

### 2 男性の家事・子育て・介護等への参画促進

男女がともに家事・子育て・介護等の責任を担い、社会的に評価される気運を醸成し、互いに責任と喜びを分かち合いながら家事・子育て・介護等へ参画するための取組を推進します。

- ① 男性が家事・子育て・介護等に参画することへの周囲の理解促進・広報活動
- ② 企業経営者・管理職等の理解促進・広報活動
- ③ 男性の育児休業等子育て関連休暇制度及び介護休暇・休業の活用促進
- ④ 男性のための家事・子育て・介護等スキルアップの機会の提供

### 3 男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供

男女共同参画に対する理解を促進するための情報等を収集し、利用しやすく整備し、提供します。

- ① 男女共同参画センター情報ライブラリーの整備・活用
- ② 男女共同参画に関する県民意識の把握
- ③ ホームページ、情報誌等を活用した男女共同参画に関する情報の提供

### 4 国際規範・国際基準の理解・普及の促進

国際的な動きを踏まえて情報を収集するとともに「女子差別撤廃条約」「北京宣言及び行動綱領」などの国際的規範や国際的動向、また持続可能な開発目標（SDGs）に掲げられたゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」をはじめとした17のゴールについて、県民や事業者等に対して理解・普及を図ります。

- ① 国際規範、国際基準の理解・普及の促進

26 令和2年県意識調査によると、社会全体でみた場合の男女の地位の平等感は、「男性の方が優位」が最も多く77.6%、「平等」は10.4%でした。

27 令和2年県意識調査によると、「妻は家庭を守り、夫は外で働く」という考え方に「反対」は56.1%、「賛成」は34.7%で、「反対」が多くなっていますが、70歳台は「賛成」のほうが多く、80歳台は「反対」と「賛成」が拮抗しています。

28 令和2年県意識調査によると、家庭での家事の役割分担の理想は「夫婦で同程度」が最も多く53.5%でした。現実では「主に妻」が最も多く74.0%、「夫婦で同程度」は19.3%でした。

## 重点目標12

## 教育、メディアを通じた理解の促進

### <現状と課題>

- 学校教育等における男女共同参画に対する理解促進は、将来の男女共同参画社会づくりの基盤となるものであり、次代を担う子どもたちが、その個性と能力を発揮し、性別にとられない多様な選択を可能にするための教育・学習の充実が必要です。また、その教育・学習に携わる者が男女共同参画の理念を教育等に反映できるよう、男女共同参画についての理解を深めることが重要です。
- 性別にかかわらず一人ひとりが、生き方や能力・適性を考え、固定的性別役割分担にとられずに、主体的に進路を選択する能力を身に付けられるようなキャリア教育、能力開発を推進することが大切です。その際、理工系分野や専門職等の女性の参画が進んでいない分野において女性の活躍の機会があることへの理解を促進し、多様な進路・職業選択が可能となるよう取組を進めることが必要です。進路選択は、保護者など周囲の大人の考え方から受ける影響も大きいことから、保護者等の理解促進も重要です。
- 男女共同参画の推進に係るすべての取組の基盤として、また、様々な取組の実効性を高めていく観点から、子どもをはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識を植え付けず、また、押し付けない取組、そして一人ひとりの意識を変えていく取組が極めて重要です。あわせて、社会全体の機運を醸成していくことも欠かせません。
- 教育やメディアの分野においても、女性の能力発揮は組織を活性化するという認識の醸成を図るとともに、男女共同参画の理解促進に向けた教育や広報活動を促進する観点から、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが必要です。
- スマートフォンやパソコンなどの情報通信機器の普及により、情報環境は急激に変化しています。誤った性表現や暴力表現など、人権を侵害するような情報発信が行われないよう、適切に情報を発信する能力の向上を図るための普及啓発や情報を安全に活用するための教育が必要です。

## ＜施策の方向＞

### 1 学校等における男女共同参画の理解促進に向けた教育・学習の充実

学校等において、発達段階に応じ、男女共同参画の理解促進に向けた教育を行うとともに、教育内容が充実するよう教育従事者の理解を促進します。

- ① 学校教育等における男女共同参画に関する理解促進
- ② 教職員等の研修の実施
- ③ キャリア教育の推進・充実
- ④ 理工系分野をはじめとする多様な進路選択のための取組の推進
- ⑤ 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

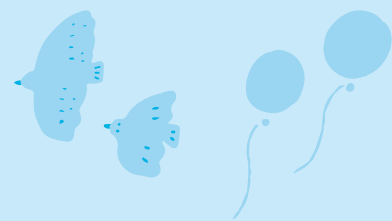
### 2 メディアを通じた男女共同参画の推進

様々なメディアを通じて、男女共同参画の理解を促進するとともに、男女共同参画の視点を踏まえた情報提供や表現改善を進めます。

- ① メディアを活用した男女共同参画の理解促進
- ② 情報モラル教育、メディア・リテラシー教育の推進
- ③ フィルタリング等のメディア利用環境整備・有害情報対策の推進
- ④ 行政が作成する広報・刊行物等における性差別につながらない表現の推進

## 第3章

# 計画の総合的な推進



男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進するに当たっては、広範かつ多岐にわたる取組を総合的かつ効果的に推進することが重要です。そのためには、県では全庁的な推進体制の充実や適切な進行管理を行うとともに、市町村、関係機関、民間団体、企業等との連携を強化し、県民の理解と協力を得て取り組むことが必要です。

また、男女共同参画推進の拠点施設である青森県男女共同参画センターの機能充実と同センターと市町村や国・各都道府県女性センター・団体等との連携強化を図ります。

### 1 県の推進体制の充実

男女共同参画推進に関わる行政は、県政全般にわたる総合行政としての性格を有し、多岐にわたる関連施策の調整が必要なことから、男女共同参画の視点に立って、それら諸施策を確実に実行する強力な推進体制が必要です。

#### (1) 庁内の推進体制の充実

庁内推進組織である知事を本部長とした「青森県男女共同参画推進本部」が中心となり、各種施策の円滑かつ効果的な推進と進行管理を行います。

#### (2) 男女共同参画の視点に立った施策の策定等

男女共同参画社会の実現に向け、行政に携わる職員が男女共同参画の視点に立った施策立案や事業推進を行うよう、県組織全体の男女共同参画の意識醸成に取り組みます。

#### (3) 企画立案の充実

庁内関係課との連携を図りながら、男女共同参画の現状や問題点把握、調査・研究を行い、その結果を公表し、施策の企画立案の充実に努めます。

#### (4) 男女共同参画に関する苦情・意見等への対応

青森県男女共同参画推進条例第11条の規定に基づき、青森県が実施している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与えると認められる施策に関する苦情・意見等について、青少年・男女共同参画課が窓口となり、青森県男女共同参画審議会の苦情等部会及び関係機関と連携しながら迅速かつ適切に処理します。

#### (5) 青森県男女共同参画審議会及びあおもり女性活躍推進協議会の機能の充実

計画の推進に当たっては、「青森県男女共同参画審議会」において、男女共同参画の推進に関

する重要事項の調査・審議に関して必要な専門部会等を設置するなど、その機能を最大限に発揮するよう努めます。その際、県民の幅広い意見が審議会に反映されるよう努めます。

また、審議会において、毎年度の事業計画・進行管理の内容について、関係部署とともに検討・協議を行います。

さらに、8分野19団体からなる「あおり女性活躍推進協議会」において、女性の活躍推進や働き方に関して情報共有・意見交換しながら取組を進めるなど、その機能を最大限に発揮するよう努めます。

## 2 市町村との連携強化

市町村は、男女共同参画社会基本法第9条で、県と同じく、区域の特性に応じた施策を策定・実施することが求められています。また、市町村は、同法第14条第3項では、国の男女共同参画基本計画及び県の計画を勘案して、市町村の男女共同参画計画を定めるよう努めることとされています。

また、市町村は、女性活躍推進法第6条第2項で、国の「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」や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活躍推進に関する施策についての計画（市町村推進計画）を定めるよう努めることとされています。

男女共同参画社会の実現を推進するためには、住民にとって最も身近な存在であり、重要な役割を果たすべき市町村との連携を強化するとともに、地域の実情を踏まえた市町村の取組を促進します。

### (1) 市町村の推進体制等の整備の促進

市町村における男女共同参画行政が総合的、積極的に推進されるよう、次の取組を行います。

- ① 市町村の区域における男女共同参画社会の形成の推進に関する施策を総合的に展開し、事業を着実に実施するため、市町村男女共同参画基本計画等について、情報提供・助言等により継続的な策定を働きかけます。
- ② 市町村の区域内における女性の活躍推進に関する施策を総合的に展開し、事業を着実に実施するため、女性活躍推進法に基づく市町村推進計画について、情報提供・助言等により策定を働きかけます。
- ③ 男女共同参画施策の担当課が住民に周知され、行政内部の総合調整機能を果たす窓口を設けるよう働きかけます。
- ④ 教育・労働・福祉など各部門にまたがる男女共同参画施策を効果的に進めるため、行政内部の関係課で構成する推進体制を設置するよう働きかけます。
- ⑤ 男女共同参画施策に住民代表や有識者の意見を反映させるための取組を働きかけます。

### (2) 市町村への情報提供等の充実

市町村に対して「青森県男女共同参画白書」（「青森県の男女共同参画の現状と施策」）等により情報を提供するとともに、「市町村男女共同参画行政主管課長会議」等における男女共同参画

---

に関する研修の実施や情報交換の場の拡充を図ります。

### 3 関係機関、民間団体、企業等との連携

---

男女共同参画社会の実現をめざすためには、国をはじめとする関係機関、県民運動の推進母体である「青森県男女共同参画推進協議会」などの民間団体、企業等がそれぞれの立場で積極的に取り組むことが必要であることから、関係機関、民間団体、企業等との連携・協力体制を充実するとともに、男女共同参画社会づくりに向けた、各種情報・資料の提供、意見交換などの支援に努め、ネットワークづくりを推進します。

### 4 県民への期待

---

男女共同参画社会基本法第10条では、男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めることが国民の責務とされています。また、青森県男女共同参画推進条例第6条でも、男女共同参画の推進に寄与するよう努めることが県民の責務とされています。

県民一人ひとりが、計画のめざす男女共同参画社会の意義を理解し、その実現に向け家庭や職場・地域などあらゆる場を通して、主体的・積極的に取り組むことが期待されます。

### 5 青森県男女共同参画センターの機能充実と連携強化

---

「青森県男女共同参画センター（愛称：アピオあおもり）」は青森県の男女共同参画推進の拠点施設であり、情報提供や理解促進、学習、相談、交流、調査・研究等の事業を体系的・総合的に推進しています。効率的な施設運営に向けて平成18年4月からは、民間の能力を活用した指定管理者制度<sup>29</sup>を導入しました。

本県の男女共同参画を一層推進するため、時代の変化や県民ニーズを踏まえた事業内容の見直し、情報収集・分析・発信能力の向上、男性の利用促進などにより拠点としての機能を充実させ、市町村や国・各都道府県女性センター・団体等との連携強化を図りながら幅広い事業を展開します。

また、センター事業推進の中から得た成果や課題については、新たな施策に反映させるよう努めます。

### 6 計画の進行管理

---

本計画に基づく具体的施策及び事業計画を策定し、施策の推進状況を検証するとともに、男女共同参画の現状についての把握・分析を行い、それらを公表し、青森県男女共同参画推進本部において施策の進行管理を行います。

---

29 【指定管理者制度】 多様化する住民ニーズにより効果的、効率的に対応するため、公の施設の管理に民間事業者等のノウハウを活用しつつ、住民サービスの向上及び経費の節減等を図ることを目的として創設されたものです。

## 成果目標

施策の方向に応じた具体的な取組を実施することにより、達成を目指す水準

No.	基本目標	重点目標	項目	現状値 (時点)	目標値 (期限)
1	I	1	県審議会等委員に占める女性の割合	32.8% (R3.4)	40%以上60%以下 (R8年度末)
2	I	3	県職員の男性の育児休業取得率	知事部局等 26.5% 教育 事務局 0.0% 県立学校 4.4% 小中学校 4.3% 警察 36.6% 病院局 10.0% (R2年度)	各特定事業主行動 計画に定める 目標値 (R8年度) ※
3	I	3	県内事業所における男性の育児休業取得率	10.7% (R2)	30% (R8)
4	I	3、4	あおもり働き方改革推進企業認証企業数	151社 (R3.12)	300社 (R8年度末)
5	I	5	家族経営協定締結農家数	1,307戸 (R3.3)	1,330戸 (R8年度末)
6	II	7	自治会長に占める女性の割合	4.6% (R3.4.1)	10% (R8年度末)
7	II	8	DV防止等に関する基本計画策定市町村数	36市町村 (R3.2)	40市町村 (R8年度末)
8	II	10	消防団員に占める女性の割合	3.0% (R3.4)	10% (R8年度末)
9	III	11	男女共同参画センター講座参加者数 (男女別)	女性 980人 男性 97人 (R2年度) 女性 2,264人 男性 438人 (R元年度)	女性 2,200人 男性 1,100人 (R8年度)
10	III	11	家事・育児・介護等への男性の理解・参画 推進に関連する研修等の数及び参加者数	6件 345人 (R2年度) 30件 592人 (R元年度)	25件 650人 (R8年度末)
11	計画の総合 的な推進 (II-7)		女性活躍推進法に基づく市町村推進計画の 策定率	57.5% (R3.4)	100% (R8年度末)

※各特定事業主行動計画の目標値

知事部局等 15% (R7年度)、教育 15% (R6年度)、警察 15% (R7年度)、病院局 15% (R7年度)



## 参考データ

重点目標に関連し、男女共同参画社会の形成の状況を把握する上で参考とするもの

重点目標	項目	現状値 (時点)
1	県議会議員に占める女性の割合	6.4% (R3.4.1)
	市議会議員に占める女性の割合	14.9% (R3.4.1)
	町村議会議員に占める女性の割合	4.6% (R3.4.1)
	市町村審議会等委員に占める女性の割合（市、町村）	27.4% 23.7% (R3.4.1)
	県の管理職に占める女性の割合（特定事業主行動計画毎）	知事部局等 5.7% 教育庁 10.6% 警察本部（一般職員） 16.1% 病院局 16.9% (R3.4.1)
	市町村の管理職に占める女性の割合	14.7% (R3.4.1)
	雇用者のうち管理的職業従事者に占める女性の割合	14.2% (H29)
2	高等学校卒業者の理工系学部(※)進学者に占める女性の割合 ※大学（学部）の理学系、工学系	17.1% (R3.5.1)
	あおりウイメンズアカデミー修了者（審議会等委員未経験者）のうち、2年以内に審議会等委員として活動する女性の数	113人 (H28～R2年度累計)
3	「あおりイクボス宣言登録企業」登録企業数	51団体 (R3.12)
	次世代認定マーク（くるみん）取得企業数	33団体 (R3.4.1)
	男性の配偶者の出産直後の休暇取得率	47.6% (R2)
	県内事業所における年次有給休暇取得率	52.7% (R2)
	病児保育利用者数	8,142人 (R2年度)
4	「えるぼし」マーク取得企業数	8団体 (R3.4.1)
	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数 (努力義務企業)	78団体 (R3.4.30)
5	女性起業数（農林水産業）	325件 (R3.3.31)
	県内創業支援拠点を利用した者のうち起業した女性の数	49名 (R2年度)
	商工会議所、商工会役員の女性割合 女性役員がない商工会議所、商工会数	7.6% 49団体中3団体 (R3.4.1)

重点 目標	項 目	現状値 (時点)
5	農業委員に占める女性委員の割合 女性委員が登用されていない農業委員会数	10.0% 40委員会中 5 委員会 (R3.4.1)
	農業協同組合の役員に占める女性の割合 女性役員がいない農業協同組合数	9.4% 10組合中 1 組合 (R3.10.1)
6	雇用者であるひとり親家庭の親のうち正社員の割合 (男女別)	女性 55.0% 男性 90.4% (R元年度)
7	PTA会長 (小中学校) に占める女性の割合	8.2% (R3.6.1)
8	DV予防啓発セミナーにおける理解度	99.4% (R2 年度)
	配偶者暴力相談支援センターへの相談件数	1,070件 (R2 年度)
	警察におけるDV相談取扱件数	462件 (R2)
9	医師 (医療施設従事者) に占める女性の割合	17.1% (H30)
	スポーツ・運動実施率 (週1日以上・男女別)	女性 45.1% 男性 52.8% (R2)
	子宮頸がん検診受診率 (20~69歳)	44.1% (R元)
	乳がん検診受診率 (40~69歳)	45.6% (R元)
10	県防災会議の委員に占める女性の割合	18.3% (R3.4.1)
	市町村防災会議の委員に占める女性の割合	5.6% (R3.4.1)
11	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対する人の割合	56.1% (R2)
	社会全体において「男女が平等」と思う人の割合	10.4% (R2)
	家庭での夫婦の役割分担において「夫婦で同程度」と回答する者の割合 (現実)	家事 19.3% 育児 30.7% (R2)
12	教育委員会教育委員に占める女性の割合 (県、市、町村)	県 40.0% 市 37.2% 町村 32.0% (R3.4.1)
	学校管理職 (校長・教頭・事務長) に占める女性の割合	校長・教頭14.1% 事務長40.5% (R3.4.1)



# 附属資料



## 附属資料目次

- 男女共同参画社会基本法 ..... 資 - 1
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 ..... 資 - 5
- 青森県男女共同参画推進条例 ..... 資 - 14
- 青森県附属機関に関する条例（抜粋） ..... 資 - 17
- 青森県男女共同参画審議会委員名簿 ..... 資 - 19
- 青森県男女共同参画推進本部設置要綱 ..... 資 - 20
- あおもり男女共同参画プラン策定及び見直し経過 ..... 資 - 22
- 男女共同参画に関する世界、国、青森県の取組の動き ..... 資 - 24
- 男女共同参画の推進に関する年表 ..... 資 - 31

# 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号  
最終改正年月日：平成11年12月22日法律第160号

## 目次

### 前文

### 第一章 総則（第一条—第十二条）

### 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

### 第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

### 附則

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二十一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。

### 第一章 総則

#### （目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会

の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

#### （定義）

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

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

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

#### （男女の人権の尊重）

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

#### （社会における制度又は慣行についての配慮）

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

#### （政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共

団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

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

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)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。

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参

画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域



における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

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

のとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

### 第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の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、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

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 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第一〇二号) (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。

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

附 則 (平成11年12月22日法律第160号)  
(抄)

(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。

# 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9月4日法律第64号

## 目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
  - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
  - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
  - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
  - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
- 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
- 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）
- 附則

### 第一章 総則

#### （目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性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（平成十一年法律第七十八号）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）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実

情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

#### （国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）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）

第四条 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。

## 第二章 基本方針等

### (基本方針)

第五条 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 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

### (都道府県推進計画等)

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

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

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

## 第三章 事業主行動計画等

### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

### 第二節 一般事業主行動計画等

#### (一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活にお

- ける活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - 一 計画期間
    - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
    - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
  - 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
  - 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
  - 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
  - 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

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

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなると認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこ

の法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一

項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般

事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 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提供に関する実績

二 その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に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)



第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

第三十七條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十條第二項（第十四條第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四條、第三十六條又は前條の違反行為をしたときは、行為者を罰す

るほか、その法人又は人に対しても、各本條の罰金刑を科する。

第三十九條 第三十條の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

## 附 則 抄

（施行期日）

第一條 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七條を除く。）、第五章（第二十八條を除く。）及び第六章（第三十條を除く。）の規定並びに附則第五條の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二條 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同條第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同條に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三條 前條第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。（検討）

第四條 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成二十九年三月三十一日法律第一四号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定  
公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号)  
抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日  
(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

# 青森県男女共同参画推進条例

平成13年7月4日青森県条例第50号

私たちが目指す二十一世紀の社会は、真の男女平等が達成され、かつ、男女が共に個人として尊重される男女共同参画社会である。それは、すべての人が、性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きることができる社会である。

青森県においても、国際社会や国の動向を踏まえつつ、男女平等の実現を目指して着実に取組を進めてきた。しかし、依然として性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会慣行が根深く存在し、真の男女平等の実現には多くの課題が残されている。

少子高齢化の進展等急速に変化する経済・社会環境の下で、本県の未来に明るい展望を拓ひらき、先人たちが築き上げた古いにしえからの文化や歴史と、世界に誇り得る豊かな自然を享受しながら、次世代を担う子どもが健やかに生まれ心豊かに育はぐくまれ、将来にわたって活力にあふれる地域社会を築いていくためには、男女が共に、家庭、職場、地域など社会のあらゆる分野の活動に対等な立場で参画し、喜びと責任を分かち合う男女共同参画を進めていくことが重要である。

このような認識に立ち、ここに、私たちは男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、県、事業者及び県民の取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

## (目的)

第一条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、並びに県、事業者及び県民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となる事項を定めることにより、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推進し、もって男女共同参画社会の形成に寄与することを目的とする。

## (定義)

第二条 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。

一 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、並びに当該機会が確保されることにより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し、かつ、共に責任を担うことをいう。

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。

## (基本理念)

第三条 男女共同参画の推進は、男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮できる機会が確保されること、夫婦・男女間の暴力が根絶されることその他男女の人権が尊重されることを基本として行われなければならない。

2 男女共同参画の推進に当たっては、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、男女共同参画の推進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配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県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基本として行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、男女が、相互の協力と社会の理解の下に、子どもを健やかに養育すること、家族を介護すること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基本として行われなければならない。

5 男女共同参画の推進は、男女が互いの身体的特徴を理解し合うことにより、生涯にわたる健康と権利が尊重されることを基本として行われなければならない。

(県の責務)

第四条 県は、前条に定める男女共同参画の推進についての基本理念(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。)を総合的に策定し、及びこれを実施するものとする。

(事業者の責務)

第五条 事業者は、基本理念に基づき、その事業活動に関し、男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めるとともに、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。

(県民の責務)

第六条 県民は、基本理念に基づき、男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めるとともに、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。

(男女共同参画の状況等の公表)

第七条 知事は、毎年、男女共同参画の状況、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を公表しなければならない。

(基本計画)

第八条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、その施策に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めなければならない。

2 基本計画には、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 男女共同参画の推進に関する施策の大綱に関する事項

二 男女共同参画の推進に関する施策の実施についての総合調整に関する事項

三 その他男女共同参画の推進に関する施策の推進のために必要な事項

3 知事は、基本計画を定めようとするときは、あらかじめ、青森県男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、県民の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。

4 知事は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第九条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及びこれを実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

2 県は、文書、図画等の作成に当たっては、性別による固定的な役割分担等を助長し、又は連想させるような表現を用いることにより男女共同参画の推進に影響を及ぼすことのないよう配慮するものとする。

(教育及び学習の振興等)

第十条 県は、事業者及び県民の男女共同参画についての理解を深めるため、教育及び学習の振興、広報活動の充実等必要な措置を講ずるものとする。

(苦情等の処理)

第十一条 県は、男女共同参画の推進に関する施策及び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ついての苦情並びにこれらの施策に対する意見を処理するために必要な措置を講ずるものとする。

(性別による権利侵害の防止等)

第十二条 県は、セクシュアル・ハラスメント、夫婦・男女間の暴力等の防止に努めるとともに、これらの被害を受けた者に対し、必要な支援措置を講ずるよう努めるものとする。

(調査・研究)

第十三条 県は、事業者及び県民による男女共同参画への取組に関する調査・研究その他の男女共同参画の推進に関する調査・研究を行うものとする。

(支援)

第十四条 県は、男女共同参画の推進に関する活動を行う事業者及び県民に対し、必要な助言及び協力その他の支援措置を講ずるものとする。

2 県は、市町村が男女共同参画の推進に関する施策を実施する場合には、必要な助言及び協力その他の支援措置を講ずるものとする。

(財政上の措置)

第十五条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するために必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

# 青森県附属機関に関する条例（抜粋）

昭和36年1月5日青森県条例第14号

（趣旨）

第一条 この条例は、別に定めのあるものを除くほか、地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第百三十八条の四第三項の規定に基づく附属機関のうち、条例で設置する知事の附属機関について、その設置、名称、担当する事務、委員の構成等及び法令の規定により設置された附属機関のうち、その組織等について条例で定めることとされている知事の附属機関の組織、会議の運営等について必要な事項を定めるものとする。

（条例で設置する附属機関の組織等）

第二条 県に別表第一に掲げる附属機関を設置し、当該附属機関において担当する事務、組織、委員等の構成、定数、任期等は、同表の当該各欄に掲げるとおりとする。

（法令で設置された附属機関の組織等）

第三条 法令の規定により設置された附属機関のうち、その組織、運営等について条例で定めることとされている附属機関（第三項に規定するものを除く。）の名称、担当する事務、組織、委員等の構成、定数、任期等は、別表第二の当該各欄に掲げるとおりとする。

2 麻薬及び向精神薬取締法（昭和二十八年法律第十四号）第五十八条の十三第二項の規定により、青森県麻薬中毒審査会は、知事が同法第五十八条の八第三項の規定により措置入院者につき入院を継続する必要があると認めるときに置かれるものとする。

3 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成二十四年法律第六十六号）による改正後の就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号。以下「新認定こども園法」という。）第二十五条に規定する幼保連携型認定こども園に関する審議会その他の合議制の機関は、青森県子ども・子育て支援推進会議とする。

（会長等）

第四条 会長、委員長又は本部長（以下「会長

等」という。）及び副会長又は副委員長（以下「副会長等」という。）は、別表第一及び別表第二の会長等及び副会長等の選任方法欄に掲げる選任方法により選任する。

2 会長等は、当該附属機関の事務を総理し、当該附属機関に代表する。

3 副会長等は、会長等を補佐し、会長等に事故があるとき、又は会長等が欠けたときは、その職務を代理する。

4 副会長等が二人置かれる附属機関においては、副会長等の行なう前項の職務の範囲及び職務代理の順序については、当該附属機関の会長等の定めるところによる。

5 法令に別に定めのあるものを除くほか、会長等及び副会長等とともに事故があるとき、若しくはともに欠けたとき、又は副会長等を置かない附属機関において当該附属機関の会長等に事故があるとき、若しくは欠けたときは、会長等があらかじめ指定する委員又は本部員がその職務を代理する。

（委員の任命等）

第五条 法令に別に定めのあるものを除くほか、委員等は、別表第一及び別表第二の委員等の構成欄に掲げる者のうちから知事が任命又は委嘱する。

2 委員又は本部員に欠員を生じた場合の補欠の委員又は本部員の任期は、前任者の残任期間とする。

（会議）

第六条 法令に別に定めのあるものを除くほか、附属機関の会議は、必要に応じて知事が招集する。ただし、青森県地方独立行政法人評価委員会、青森県公益認定等審議会、青森県行政不服審査会、青森県障害者施策推進協議会、青森県生活衛生適正化審議会、青森県社会福祉審議会（以下「社会福祉審議会」という。）、青森県介護保険審査会、青森県救急搬送受入協議会、青森県土地利用審査会（以下「土地利用審査会」という。）、青森県都市計画審議会（以下「都市

計画審議会」という。)、青森県開発審査会、青森県建築審査会及び青森県建築士審査会の会議は、必要に応じて会長（青森県地方独立行政法人評価委員会及び社会福祉審議会にあつては、委員長）が招集する。

- 2 会長等は、会議の議長となる。
- 3 法令に別に定めのあるもの並びに青森県防災会議（以下「防災会議」という。）及び青森県石油コンビナート等防災本部（以下「防災本部」という。）の会議を除くほか、会議は、委員等（青森県地方独立行政法人評価委員会の会議の場合は委員及び議事に関係のある専門委員、青森県交通安全対策会議（以下「交通安全対策会議」という。）の会議の場合は委員及び議事に関係のある特別委員、青森県消費生活審議会（以下「消費生活審議会」という。）、青森県青少年健全育成審議会、社会福祉審議会、青森県国土利用計画審議会（以下「国土利用計画審議会」という。）及び都市計画審議会の会議の場合は、委員及び議事に関係のある臨時委員。次項において同じ。）の半数以上の出席がなければ開くことができない。
- 4 会議（防災会議及び防災本部の会議を除く。）の議決は、出席した委員等の過半数をもつて決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。ただし、土地利用審査会の会議のうち、国土利用計画法（昭和四十九年法律第九十二号）第十二条第六項及び第十三項（同条第十五項において準用する場合を含む。）の規定による規制区域の指定及び指定の解除並びにその区

域の減少に係る確認に関する会議の議決は、総委員の過半数をもつて決する。

- 5 前項ただし書の場合においては、議長は、委員として議決に加わることができる。

第九条 青森県男女共同参画審議会に、青森県男女共同参画推進条例（平成十三年七月青森県条例第五十号）第十一条に規定する男女共同参画の推進に関する施策及び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ついての苦情並びにこれらの施策に対する意見の処理に関する事項を調査審議するため、苦情等部会を置く。

- 2 苦情等部会に属すべき委員は、会長が指名するものとし、その数は、三人とする。ただし、男女のいずれか一方の委員の数は、一人とする。
- 3 苦情等部会に部会長を置き、会長の指名する委員がこれに当たる。
- 4 前項の部会長は、苦情等部会の事務を掌理する。
- 5 第三項の部会長に事故があるときは、苦情等部会に属する委員のうちから同項の部会長があらかじめ指名する者がその職務を代理する。
- 6 苦情等部会の議決は、これをもつて青森県男女共同参画審議会の議決とする。  
（部会等）

第三十条 法令に別に定めのあるもの及び第八条から前条までに定めのあるものを除くほか、知事は、必要があるときは、附属機関に部会、専門委員、参与、幹事等を置くことができる。  
（施行事項）

第三十一条 この条例の施行について必要な事項は、知事が定める。

別表第一（第二条、第四条、第五条関係）（抄）

名称	担当する事務	組織	委員等の構成	定数	任期	会長等及び副会長等の選任方法
青森県男女共同参画審議会	青森県男女共同参画推進条例第八条第三項の規定によりその権限に属させられた事項、同条例第十一条に規定する男女共同参画の推進に関する施策及び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ついての苦情並びにこれらの施策に対する意見の処理に関する事項その他男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議すること。	会長 委員	学識経験を有する者	十五人以内。 ただし、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満であつてはならない。	二年	委員の互選



## 青森県男女共同参画審議会委員名簿

令和3年12月20日（答申日）現在

分野	氏 名	役 職 等	備 考
学術研究等	大 矢 奈 美	青森公立大学教授	会長
	山 下 梓	弘前大学男女共同参画推進室助教	苦情等部会委員
	清 水 和 秀	弁護士	苦情等部会会長
産業・労働	小笠原 裕	一般社団法人青森県経営者協会専務理事	会長職務代理者
	葛 西 崇	青森県商工会議所連合会常任幹事	
	大 澤 祥 宏	日本労働組合総連合会青森県連合会事務局長	
	佐々木 綾 子	青森県ViC・ウーマンの会副会長	
	辺 田 幸 子	青森労働局雇用環境・均等室長	
	三 上 友 子	株式会社I・M・S 代表取締役	
医療・福祉・教育	松 木 哲 文	公益社団法人青森県医師会常任理事	
	小笠原 尚 子	社会福祉法人福祉の里 総括本部人事部長	
	久保田 千 夏	青森県高等学校長協会人権教育委員会委員長 (青森県立鶴田高等学校長)	
地域・団体	千 田 晶 子	青森県男女共同参画推進協議会副会長	苦情等部会委員
	蒔 苗 志 野	ダンス運動インストラクター	
	林 均	特定非営利活動法人あおもり男女共同参画をすすめる会理事	

(敬称略)

# 青森県男女共同参画推進本部設置要綱

(設置)

第1条 本県における男女共同参画に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図るため、青森県男女共同参画推進本部（以下「本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 本部の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画に関する施策の円滑かつ効果的な推進に関すること。
- (2) その他男女共同参画に関する施策に係る重要事項に関すること。

(組織)

第3条 本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長は知事をもって充て、副本部長は副知事をもって充てる。
- 3 本部員は、別表第1に掲げる職にある者をもって充てる。
- 4 本部長は、本部を総括する。
- 5 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 本部の会議は、本部長が必要に応じて招集し、本部長がこれを主宰する。

- 2 本部長は、必要に応じて関係者に本部の会議への出席を求めることができる。

(推進会議)

第5条 本部の円滑な運営を図るため、本部に推進会議を置く。

- 2 推進会議は、議長、副議長及び委員をもって組織する。
- 3 議長は環境生活部長をもって充て、副議長は青少年・男女共同参画課に係る事務を整理する環境生活部次長をもって充てる。
- 4 委員は、別表第2に掲げる職にある者をもって充てる。
- 5 議長は、推進会議を総括する。
- 6 副議長は、議長を補佐し、議長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 7 推進会議は、議長が必要に応じて招集し、議長がこれを主宰する。

8 議長は、必要に応じて関係者に推進会議への出席を求めることができる。

(庶務)

第6条 本部の庶務は、青少年・男女共同参画課において処理する。

(補則)

第7条 この要綱に定めるもののほか、本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成15年10月2日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年4月26日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年4月11日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年12月20日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年4月7日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月11日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年7月2日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年8月9日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年4月11日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年4月17日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年4月7日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月8日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年4月26日から施行する。

附 則

この要綱は、平成24年4月3日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年4月3日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

総務部長
企画政策部長
環境生活部長
健康福祉部長
商工労働部長
農林水産部長
県土整備部長
危機管理局長
観光国際戦略局長
エネルギー総合対策局長
出納局長
東青地域県民局長
中南地域県民局長
三八地域県民局長
西北地域県民局長
上北地域県民局長
下北地域県民局長
病院事業管理者
教育長
警察本部長

別表第2（第5条関係）

財政課長
人事課長
企画調整課長
県民生活文化課長
青少年・男女共同参画課長
健康福祉政策課長
こどもみらい課長
障害福祉課長
商工政策課長
労政・能力開発課長
農林水産政策課長
監理課長
防災危機管理課長
消防保安課長
観光企画課長
エネルギー開発振興課長
会計管理課長
東青地域県民局地域連携部長
中南地域県民局地域連携部長
三八地域県民局地域連携部長
西北地域県民局地域連携部長
上北地域県民局地域連携部長
下北地域県民局地域連携部長
病院局運営部長
教育庁教育政策課長
警察本部総務事務推進課長

## あおもり男女共同参画プラン策定及び見直し経過

年	月 日	内 容
1997(平成9)	9.5～10.9	青森県男女共同参画に関する意識調査
1998(平成10)	6.4	青森県女性行政推進連絡会議
	7.23	女性政策懇話会 第1回全体会
	7.30	女性政策懇話会会長・部会長・副部会長会議
	7.30	庁内各部主幹課打合会議
	7.30	青森県女性行政推進連絡会議
	11.6	女性政策懇話会 第2回全体会
	11.6	女性政策懇話会専門部会 第1回第1部会
	11.6	女性政策懇話会専門部会 第1回第2部会
	11.6	女性政策懇話会専門部会 第1回第3部会
	12.17	女性政策懇話会専門部会 第2回第2部会
	12.17	女性政策懇話会専門部会 第2回第1部会
1999(平成11)	1.13	女性政策懇話会専門部会 第2回第3部会
	2.1～2.28	県政アクセスネットによるアンケート実施
	2.8	女性政策懇話会専門部会 第2部部会長・副部会長会議
	2.9	女性政策懇話会専門部会 第1部部会長・副部会長会議
	2.16	女性政策懇話会専門部会 第3部部会長・副部会長会議
	2.21	青い森の県民ワークショップ実施
	2.26	女性政策懇話会 第3回全体会
	3.7～3.19	市町村及び女性団体にアンケート実施
	3.10	女性政策懇話会会長・部会長・副部会長会議
	3.15	女性政策懇話会から「あおもり男女共同参画プラン21」に対する意見提出
	6.30	青森県女性行政推進連絡会議
	7.28	女性政策懇話会 第4回全体会
	12.1	「あおもり男女共同参画プラン21」庁議決定
2000(平成12)	1.	「あおもり男女共同参画プラン21」策定
	3.	「あおもり男女共同参画プラン21」初版発行
2001(平成13)	7.4	青森県男女共同参画推進条例公布・施行
	11.26	青森県男女共同参画審議会 第1回全体会 法定計画への位置づけについて諮問
	12.26	青森県男女共同参画審議会 第1回基本計画検討専門部会
2002(平成14)	1.24	青森県男女共同参画審議会 第2回基本計画検討専門部会
	2.22	青森県男女共同参画審議会 第2回全体会
	3.8	青森県男女共同参画審議会から答申提出
	4.1～4.30	パブリックコメントの実施、市町村及び関係団体からの意見聴取
	6.3	「あおもり男女共同参画プラン21(改訂版)」庁議決定
2003(平成15)	8.17～9.1	青森県男女共同参画に関する意識調査
2006(平成18)	5.31	青森県男女共同参画審議会 第11回全体会 改定の基本的考え方について諮問
	6.23	青森県男女共同参画審議会 第1回基本計画検討専門部会
	7.17	青森県男女共同参画審議会 第2回基本計画検討専門部会
	8.10	青森県男女共同参画審議会 第3回基本計画検討専門部会

年	月 日	内 容
2006(平成18)	8.25	青森県男女共同参画審議会 第12回全体会 改定の基本的考え方について中間報告
	9.22～10.21	パブリックコメントの実施、市町村からの意見聴取
	11.1	青森県男女共同参画審議会 第4回基本計画検討専門部会
	12.13	青森県男女共同参画審議会 第13回全体会 改定の基本的考え方について答申
	12.25	青森県男女共同参画推進会議
2007(平成19)	3.5	「新あおもり男女共同参画プラン21」青森県男女共同参画推進本部決定
2009(平成21)	7.14～8.1	青森県男女共同参画に関する意識調査
2011(平成23)	6.1	「第3次あおもり男女共同参画プラン21(仮称)」策定に係る調整会議 青森県男女共同参画推進会議関係課等へ策定趣旨説明
	6.3	青森県男女共同参画審議会 第21回全体会 策定の基本的考え方について諮問
	8.24	青森県男女共同参画審議会 第22回全体会 素案検討
	9.12～10.11	パブリックコメントの実施 市町村からの意見聴取
	11.14	青森県男女共同参画審議会 第23回全体会 策定の基本的考え方について答申
	12.16	青森県男女共同参画推進会議
2012(平成24)	2.1	「第3次あおもり男女共同参画プラン21」青森県男女共同参画推進本部決定
2015(平成27)	10.23～11.5	青森県男女共同参画に関する意識調査
2016(平成28)	3.29	青森県男女共同参画審議会「第4次あおもり男女共同参画プラン21(仮称)」及び女性活躍推進法に基づく県推進計画の策定趣旨説明
	5.26	「第4次あおもり男女共同参画プラン21(仮称)」策定に係る調整会議 青森県男女共同参画推進会議関係課等へ策定趣旨説明
	6.28	青森県男女共同参画審議会「第4次あおもり男女共同参画プラン21(仮称)」素案審議
	8.31	青森県男女共同参画審議会「第4次あおもり男女共同参画プラン21(仮称)」原案審議
	9.3～10.29	パブリックコメントの実施 市町村からの意見聴取
	12.12	青森県男女共同参画審議会「第4次あおもり男女共同参画プラン21(仮称)」案の諮問・答申
2017(平成29)	1.18	青森県男女共同参画推進会議
	2.28	「第4次あおもり男女共同参画プラン21」青森県男女共同参画推進本部決定
2020(令和2)	10.1～10.16	青森県男女共同参画に関する意識調査
2021(令和3)	3.23	青森県男女共同参画審議会「次期あおもり男女共同参画プラン」策定に係る趣旨説明
	5.27	青森県男女共同参画推進会議 青森県男女共同参画推進会議構成所属へ策定趣旨説明
	7.5	青森県男女共同参画審議会「次期あおもり男女共同参画プラン」素案審議
	7.27	あおもり女性活躍推進協議会・幹事会「次期あおもり男女共同参画プラン」素案に対する意見照会(書面)
	8.31	青森県男女共同参画審議会「次期あおもり男女共同参画プラン」原案審議
	10.6～11.5	パブリックコメントの実施 市町村からの意見聴取
		青森県男女共同参画審議会「第5次あおもり男女共同参画プラン(仮称)」案の諮問・答申
2022(令和4)	1.25	青森県男女共同参画推進会議
	2.4	「第5次あおもり男女共同参画プラン」青森県男女共同参画推進本部決定

## 男女共同参画に関する世界、国、青森県の取組の動き

### (1) 世界の動き

#### ① 国際婦人年

1945（昭和20）年に発足した国際連合は、国連憲章、世界人権宣言などを採択し、性に基づく差別の禁止を重要な目標の一つに掲げ、1946（昭和21）年には、国連に婦人の地位委員会を設置し、法律及び事実上の男女平等達成のために努力してきました。

しかしながら、世界の人口の半分を占める女性の力が十分活用されていない国際的な状況から、国連では、1975（昭和50）年を国際婦人年とし、女性の地位向上のため世界的規模の行動を行うことが決定されました。

#### ② 女子差別撤廃条約

1980（昭和55）年に、デンマークのコペンハーゲンで開催された「国連婦人の十年中間年世界会議」では、「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。）の署名式が行われました。

この条約は、政治的、経済的、社会的、文化的その他のあらゆる分野で男女平等を達成するために必要な措置を定めています。さらに、固定的性別役割分担意識や女性に対する偏見を解消するための施策など、国が講ずべき手だてを具体的に規定しています。

#### ③ 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略

1985（昭和60）年には、「国連婦人の十年最終年世界会議」がケニアのナイロビで開かれ、「国連婦人の十年」の取組に対する評価と見直しが行われました。この会議では、「国連婦人の十年」の目標である、「平等・開発・平和」を継続するとともに、それに対する具体的、多角的戦略が必要であるとして、「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」（以下、「ナイロビ将来戦略」という。）を採択しています。

#### ④ 第4回世界女性会議

1995（平成7）年に、「第4回世界女性会議」

が中国の北京においてアジアで初めて開催され、女性問題解決に向けて、西暦2000（平成12）年までの国際的な指針となる「行動綱領」が採択されました。「行動綱領」は「女性のエンパワーメントに関するアジェンダ（予定表）である」とされており、12の重大問題領域を定め、戦略目標と各国がとるべき行動を示しています。

#### ⑤ 国連特別総会「女性2000年会議」

2000（平成12）年には、ニューヨークで国連特別総会「女性2000年会議」が開催され、「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」（成果文書）が採択され、女性に対する暴力に対処する法律の整備や、2005（平成17）年までに女性に差別的な条項を撤廃するため、法律の見直しをすることなどが盛り込まれました。

#### ⑥ 第49回国連婦人の地位委員会（「北京+10」世界閣僚級会合）

2005（平成17）年に、第4回世界女性会議（北京会議）から10年目にあたることを記念し、ニューヨークで開催され、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」を再確認して、これまでの進展を踏まえながらも完全実施に取り組むための宣言を採択しました。

#### ⑦ 第54回国連婦人の地位委員会（「北京+15」記念会合）

2010（平成22）年に、第4回世界女性会議（北京会議）から15年目にあたることを記念し、ニューヨークで開催され、「北京宣言及び行動綱領」等を再確認して、実施に向けた国連やNGO等の貢献強化などの宣言等を採択しました。

#### ⑧ 「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」発足

2011（平成23）年に、国連の既存のジェンダー関連4機関であるジェンダー問題事務総

長特別顧問室（OSAGI）、女性の地位向上部（DAW）、国連婦人開発基金（UNIFEM）、国際婦人調査訓練研修所（INSTRAW）を統合し、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」として発足しました。世界、地域、国レベルでのジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた活動をリード、支援、統合する役割を果たしています。

⑨ 第56回国連婦人の地位委員会

2012（平成24）年に、「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」決議案が採択されました。

⑩ 第59回国連婦人の地位委員会（「北京+20」記念会合）

2015（平成27）年に、第4回世界女性会議（北京会議）から20年目にあたることを記念し、ニューヨークで開催され、北京宣言及び行動綱領、第23回国連特別総会成果文書並びに第4回世界女性会議10周年及び15周年における婦人の地位委員会の宣言を再確認し、2030年までに男女共同参画及び女性のエンパワーメントの完全な実現に向け努力するという宣言が採択されました。

（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」の策定

日本国内においては、国際連合をはじめとする女性問題に関する世界的な取組に呼応して、政府や民間団体が、活発な活動を展開してきました。政府は「国際婦人年世界会議」で採択された「世界行動計画」の内容を国内施策に取り入れるため、1975（昭和50）年に「婦人問題企画推進本部」を総理府内に設置し、1977（昭和52）年には、「国内行動計画」を策定して、向こう10年間の女性問題解決についての目標を明らかにしました。

② 女子差別撤廃条約の批准

1981（昭和56）年には、「国内行動計画後期

重点目標」を決定し、女子差別撤廃条約を批准するための諸条件の整備を最重点課題として掲げました。

いわゆる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、家庭科教育のあり方の検討等を行って、1985（昭和60）年に日本は72番目の批准国となりました。

③ 新国内行動計画の策定

1987（昭和62）年には、ナイロビ将来戦略を受けて、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を策定し、21世紀における社会の安定と発展の実現に向け、男女を問わず多様な価値観に基づいて、個人が自己の人生を主体的に選択するとともに、男女がその能力を十分に発揮し、社会の発展を支えていく新たな社会システムが不可欠であるとして、「男女共同参加型社会システムの形成」をめざすこととなりました。

さらに、1991（平成3）年には、「新国内行動計画」の第一次改定を行い、総合目標の「共同参加」を、企画の段階からの関与が必要であるとして「共同参画」に改め、「男女共同参画型社会」の形成をめざすこととしました。

国際的にもナイロビ将来戦略の実施のペースを早めることが求められ、政治、経済、文化など社会のあらゆる分野で情報化、地球規模化の進展がみられており、20世紀最後の10年に日本の女性問題への取組は、さらに積極的に推進されることとなりました。

④ 「男女共同参画推進本部」の設置

1994（平成6）年に、「婦人問題企画推進本部」の任務を発展させ、全閣僚をメンバーとする「男女共同参画推進本部」（本部長内閣総理大臣）及び、総理府大臣官房に「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」を設置して、国の推進体制を拡充、強化しました。

⑤ 「男女共同参画2000年プラン」の策定

1995（平成7）年に、「第4回世界女性会議」で採択された行動綱領や、1996（平成8）年7月に男女共同参画審議会から答申された「男女

共同参画ビジョン」を受けて、同年12月、新たな国内行動計画「男女共同参画2000年プランー男女共同参画社会の形成の促進に関する平成12（西暦2000）年度までの国内行動計画」を策定し、政府が男女共同参画社会実現に向けて取り組むべき施策を総合的・体系的に整備しました。

⑥ 法律に基づく審議会の設置

1997（平成9）年4月、それまでの政令に基づく男女共同参画審議会に代わり、男女共同参画審議会設置法（平成9年法律第7号）に基づいて、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かつ総合的な政策及び重要事項を調査審議する「男女共同参画審議会」を設置し、推進体制の整備が行われました。

⑦ 「男女共同参画社会基本法」の施行

1998（平成10）年、政府は、男女を問わず、個人がその能力と個性を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に関し基本的な方針・理念等を定め、施策の総合的かつ計画的な推進を目的とした、男女共同参画社会基本法（仮称）の検討を行った男女共同参画審議会から最終の答申を得ました。翌年2月には、通常国会に法案を提出し、同年5月参議院、6月衆議院で可決・成立し、6月に施行されました。（男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号））

⑧ 「男女共同参画基本計画」の策定

1999（平成11）年8月、内閣総理大臣より男女共同参画審議会に対し、男女共同参画基本計画を策定していく際の基本的な考え方について諮問がなされ、これに対して翌年9月「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方ー21世紀の最重要課題ー」が答申されました。政府は、この答申を受けて、男女共同参画2000年プランの進捗状況を勘案し、女性2000年会議の成果なども踏まえつつ、2000（平成12）年12月、「男女共同参画基本計画」を策定しました。本計画は、男女共同参画社会基本法に基づく初めての法定計画です。

⑨ 中央省庁等改革における国内推進体制の整備・機能強化

2001（平成13）年1月の中央省庁等改革において、新たに設置された内閣府に、基本的な政策及び重要事項の調査審議や監視等を行う「男女共同参画会議」及び内部部局として「男女共同参画局」が設置されるなど、男女共同参画に向けた推進体制が格段に充実・強化されました。

⑩ 関連法規の整備

男女共同参画社会の形成を推進する総合的な法制度や体制は、1997（平成9）年に男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法が改正され、女性が職場でより活躍できるよう、また、男女とも職業生活と家庭生活を両立できるよう整備されました。2000（平成12）年には、介護保険法が施行され、高齢者の介護を社会全体で支える仕組みが整えられました。

また、女性に対する暴力に対して、2001（平成13）年4月に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（平成13年法律第31号。以下、「配偶者暴力防止法」という。）の公布（2002（平成14）年4月より完全実施）及び2004（平成16）年の改正などの法整備が行われてきました。

⑪ 第2次男女共同参画基本計画の策定

国は、2005（平成17）年7月、男女共同参画会議から「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方ー男女が共に輝く社会へー」の答申を受け、同年12月に、男女共同参画基本計画の改定を決定し「第2次」としました。

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として、第1部において、男女共同参画基本計画の基本的な考え方と構成、重点事項を示し、第2部において、施策の目標、基本的方向及び具体的な施策の内容を示しました。第3部においては、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方策を示しました。



⑫ 関連法規の拡充と国内推進体制の整備

2007（平成19）年4月1日に改正男女雇用機会均等法が施行され、男女双方に対する性別を理由とする差別的取扱いに禁止範囲を拡大し、間接差別、妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取り扱いの禁止、男女双方の労働者を対象とするセクシュアルハラスメント防止措置の拡充、均等法に基づく報告をしない又は虚偽の報告をした事業主に対する過料等が盛り込まれました。

また、2007（平成19）年12月には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和のための行動指針」を策定し、2008（平成20）年には、内閣府に「仕事と生活の調和推進室」が設置されました。

⑬ 第3次男女共同参画基本計画の策定

2010（平成22）年7月、国は男女共同参画会議から「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」の答申を受け、基本法施行後10年間の反省を踏まえ、実効性のあるアクション・プランとして、2010（平成22）年12月に、第3次男女共同参画基本計画を策定しました。

⑭ 「日本再興戦略」

2013（平成25）年6月、女性の活躍推進を主な柱のひとつとして位置付けた「日本再興戦略」が閣議決定されました。

⑮ 女性活躍推進法の制定等

2015（平成27）年8月、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に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・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。

また、同年12月には、女性活躍推進法に基づく基本方針が策定され、女性の職業生活における活躍の推進に向けた政府の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方が示され

ました。

⑯ 第4次男女共同参画基本計画の策定

2015（平成27）年12月、国は男女共同参画会議からの「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」の答申を受け、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定める第4次男女共同参画基本計画を策定しました。

⑰ 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係る専管課の設置  
国際婦人年に始まる国際的な動きと国内行動計画策定を背景に、1977（昭和52）年、女性行政担当窓口を生活福祉部児童家庭課に決定し、女性に係る施策の調整を図ることとしました。

1980（昭和55）年4月、女性行政の総合調整を図るため企画部に「青少年婦人室」を設置し、翌年4月には同室を企画部から生活福祉部へ移管、1993（平成5）年4月には「青少年女性課」に改組し、1996（平成8）年4月には、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。

女性政策課は、1997（平成9）年4月の組織再編に伴い、生活福祉部から環境生活部に移管となり、2000（平成12）年には「男女共同参画課」に名称変更しました。

また、翌年6月には、本県の男女共同参画推進の拠点となる「青森県男女共同参画センター」を設置し、県民への啓発や学習事業、情報提供、相談などを行ってきました。

さらに、2002（平成14）年には「男女共同参画課」を「青少年・男女共同参画課（男女共同

参画グループ)」に改組しました。

② 庁内推進体制の強化

1980（昭和55）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として、女性行政関係課で構成する「青森県婦人問題行政連絡会議」を設置しました。

1996（平成8）年4月に「青森県女性行政推進連絡会議」と改称し、2000（平成12）年4月には「青森県男女共同参画推進連絡会議」に改称しました。

さらに、2003（平成15）年10月には、庁内に「青森県男女共同参画推進本部」を設置しました。

③ 「男女共同参画審議会」の設置

1979（昭和54）年、青森県婦人行動計画を策定するための検討機関として県内各界各層の有識者からなる「青森県婦人問題対策推進委員会」を設置しました。

1996（平成8）年7月に「青森県女性政策懇話会」と改称し、2000（平成12）年4月には「青森県男女共同参画懇話会」に改称しました。

2001（平成13）年11月には「青森県男女共同参画懇話会」に代わり、青森県男女共同参画推進条例に規定する「青森県男女共同参画審議会」を新たに設置しました。

④ 「青森県婦人行動計画」の策定

1980（昭和55）年5月、本県における女性に係る施策の基本的方向を示す「青森県婦人行動計画」を策定し、翌年の6月には、この婦人行動計画の具体的施策を進めるための「青森県婦人行動計画推進計画」を策定しました。

1986（昭和61）年3月、青森県婦人行動計画の計画期間終了後も引き続き計画目標達成のための女性行政の推進が図られるよう、青森県婦人問題対策推進委員会から「青森県の婦人対策に関する提言」が県に提出されました。

⑤ 「新青森県婦人行動計画」の策定

1989（平成元）年7月、県は、「青森県婦人

行動計画」の基本的な考え方を継承しつつ、青森県婦人問題対策推進委員会から提出された提言及び国の新国内行動計画の趣旨を踏まえ、高齢化の急速な進行、技術革新、情報化、国際化の進展など2000（平成12）年に向けて社会環境の変化に対応する「新青森県婦人行動計画」を策定しました。

⑥ 「あおり男女共同参画プラン21」の策定

「新青森県婦人行動計画」は、全体として概ね順調に進捗してきましたが、国において1996（平成8）年12月に新しい行動計画「男女共同参画2000年プラン」が策定され、1999（平成11）年6月23日には男女共同参画社会基本法が公布・施行されたこと、また、本県でも1997（平成9）年に「新青森県長期総合プラン」が策定され、その中に「男女共同参画社会推進構想」が戦略プロジェクトとして掲げられたことなどに伴い、これらとの整合性を図る必要が生じてきたことから、社会環境の変化、とりわけ女性を取り巻く諸情勢の変化にも対応しながら2000（平成12）年1月「あおり男女共同参画プラン21」を策定しました。

⑦ 「青森県男女共同参画推進条例」の制定

2001（平成13）年7月、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、青森県男女共同参画推進条例を制定しました。

⑧ 基本計画としての位置づけ

「あおり男女共同参画プラン21」の策定後に国の「男女共同参画基本計画」及び青森県男女共同参画推進条例が制定されたことから、2002（平成14）年6月、これらの施策の方向性との整合性を検証し、必要に応じた追加・補筆作業を行った上で同プランを改定し、県の男女共同参画の推進に関する法定の基本計画としての位置づけました。

また、県では、2004（平成16）年12月、本県の課題を解決するとともに可能性をさらに発展させ、21世紀の中で確かな未来を拓く自主自立の青森県づくりを進めていくための将来像とし

て「生活創造社会～暮らしやすさのトップランナーをめざして～」を掲げた県の基本計画「生活創造推進プラン」を策定し、男女共同参画の推進を、県がめざす5つの社会像を実現するための仕組みづくりに位置づけました。

⑨ 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」等の策定

配偶者からの暴力防止及び被害者保護のための施策を総合的に実施するため、2005（平成17）年12月に「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」を策定し、その後の配偶者暴力防止法の改正及び国の基本的な方針の改定を受け、2009（平成21）年1月に計画の改定版を策定しました。

その後、計画の期間満了及び配偶者暴力防止法の改正等を踏まえ、2014（平成26）年3月に「第3次青森県DV防止・被害者支援計画」を策定しました。

⑩ 「苦情処理制度」の開始

2006（平成18）年4月、「青森県男女共同参画審議会」に苦情等部会が設置され、青森県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等に関する苦情処理制度を開始しました。

⑪ 「新あおり男女共同参画プラン21」の策定

「あおり男女共同参画プラン21」は、計画の期間が2000（平成12）年1月から2006（平成18）年度までであることに加え、県の「生活創造推進プラン」及び国の「男女共同参画基本計画（第2次）」との整合性、関係法令の改正等も勘案し、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、2007（平成19）年3月県の男女共同参画の推進に関する基本計画として必要な改定を行い、第2次となる基本計画「新あおり男女共同参画プラン21」を策定しました。

⑫ 「第3次あおり男女共同参画プラン21」の策定

「新あおり男女共同参画プラン21（第2

次）」の計画の期間が2011（平成23）年度までであることに加え、2008（平成20）年12月に策定された「青森県基本計画未来への挑戦」及び国の「第3次男女共同参画基本計画」との整合性、関係法令の改正等も勘案し、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、2012（平成24）年2月に新たに「第3次あおり男女共同参画プラン21」を策定しました。

⑬ 「第4次あおり男女共同参画プラン21」の策定

「第3次あおり男女共同参画プラン21」の計画の期間が2016（平成28）年度までであることに加え、2013（平成25）年12月に策定された「青森県基本計画未来を変える挑戦」及び国の「第4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、2017（平成29）年3月に新たに「第4次あおり男女共同参画プラン21」を策定しました。

⑭ 「あおり性暴力被害者支援センター」の開設

2017（平成29）年4月、性暴力被害者やその家族からの相談を受けて、要望に応じた必要な支援をコーディネートする拠点として、県、警察、（公社）あおり被害者支援センター、青森県産婦人医会の4社が連携・協力し、「あおり性暴力被害者支援センター」を開設しました。

⑮ 「あおり女性活躍推進協議会」の設置

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に発揮できる環境整備を進めるため、8分野19団体による「あおり女性活躍推進協議会」を設置しました。

⑯ 「第5次あおり男女共同参画プラン」の策定  
「第4次あお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次あおり男女共同参画プラン」を策定しました。

## 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
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」公布(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)		学習指導要領の改訂(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 「育児休業法」公布	

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
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) ILO156号条約(家族的責任条約)批准	9月 第4回世界女性会議NGO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  「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	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。
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	

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
2000 (平12)	国連特別総会「女性2000年会議」開催（於：ニューヨーク）	「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（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

年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
2007 (平19)	第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合の開催（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)	UN Women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		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」（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（ニューヨーク））	「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」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
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	



年	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
2017 (平29)		「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」改正  「女性活躍加速のための重点方針2017」策定	2月 「第4次あおり男女共同参画プラン21」策定  4月 「あおり性暴力被害者支援センター」開設  7月 「あおり女性活躍推進協議会」設置
2018 (平30)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行  「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	12月 「青森県基本計画「選ばれる青森」への挑戦」策定
2019 (令元)	G20大阪首脳宣言	「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	3月 「第4次青森県DV防止・被害者支援計画」策定
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

# 第5次あおもり 男女共同参画プラン

---

令和4年2月

発行 青森県環境生活部青少年・男女共同参画課  
〒030-8570 青森県青森市長島1-1-1  
TEL 017-734-9228