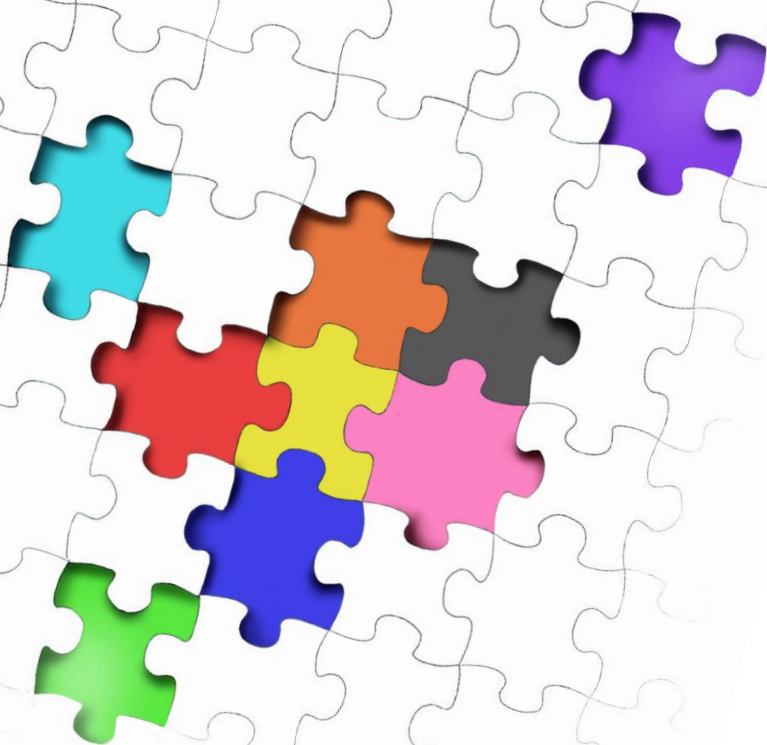


【最終案】



誰もが生きやすいまちを目指して

～幕別町男女共同参画計画～



2025～2034

はじめに

現在、わが国は少子高齢化に伴い人口減少が急速に進行する中、IT化や価値観の多様化などを背景に人々の繋がりは希薄化し、結果として、地域コミュニティから活力が薄れつつあり、私たちには、今まさに、これからいかにして地域社会の維持発展を図っていくのかが求められています。

そうした状況の中で、誰もが互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現は、喫緊の課題であると考えております。

本町では、この課題の解決に向けて、町の将来像を定めた最上位計画である「第6期幕別町総合計画」の中で、主要施策の一つに男女共同参画社会の促進を掲げ、その考えのもと、多様な主体が活躍する地域社会を形成するための各種施策に取り組んでまいりました。

国においては、令和6年6月に「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」を定め、女性の活躍と経済的自立に向けた取組の推進、個人が尊厳を持って安全・安心に生きられる社会の実現、男女共同参画の取組の加速化を柱として、持続的で広がりのある施策のさらなる推進を図っているところであり、本町においても、男女共同参画社会の形成をより一層推進するため、新たに男女共同参画計画を策定いたしました。

すべての人がお互いの多様性を認め合いながら自分の能力を発揮し、誰もが自分らしく暮らすことができる社会を目指すという思いを込めて、計画の名称は「誰もが生きやすいまちを目指して ～幕別町男女共同参画計画～」といたしました。

今後も「住んでみたい」「住んでよかった」「住み続けたい」と思われるまちの実現を目指し、町民の皆様をはじめとして、事業者や関係団体など、本町に関わるすべての方々とともに、本計画を着実に推進してまいりたいと考えておりますので、皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

結びに、本計画の策定にあたり、アンケート調査にご協力いただいた町民、事業者の皆様ならびに幅広い分野に対して熱心な審議を重ね、貴重なご意見やご提言をいただいた幕別町男女共同参画審議会委員の皆様に、心からお礼を申し上げます。

令和7年3月

幕別町長 飯田 晴義

目 次

第1章 計画策定の基本的な考え方	1
1 計画策定の趣旨	1
2 男女共同参画社会について	1
3 男女共同参画をめぐる動向	2
(1) 国際社会の動向	2
(2) 国内の動向	2
(3) 北海道の動向	4
4 計画の位置づけ	5
5 計画期間	6
第2章 幕別町の男女共同参画を取り巻く現状と課題	7
1 男女共同参画に関する意識	7
2 すべての人が活躍できる社会環境	9
3 女性に対する暴力	13
第3章 計画の基本目標	14
1 基本目標Ⅰ 男女共同参画の実現に向けた意識の改革	14
2 基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり	15
3 基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会の実現	16
第4章 計画の基本方向と基本施策	17
1 施策の基本方向と基本施策	17
(1) 基本目標Ⅰ 男女共同参画の実現に向けた意識の改革	17
(2) 基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり	20
(3) 基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会の実現	25
2 幕別町男女共同参画計画の体系	27
第5章 計画の推進管理	28
1 計画の推進体制	28
(1) 庁内における推進体制	28
(2) 住民や事業者等との連携	28
(3) 国・北海道との連携と情報収集	28
2 計画の進捗管理	28
【資料編】	
1. 幕別町男女共同参画計画策定の経過	29
2. 幕別町男女共同参画審議会委員名簿	30
3. 男女共同参画社会基本法	31
4. 男女共同参画関係年表	36
5. 男女共同参画関連用語集	39

第1章 計画策定の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

少子高齢化や人口減少が進行し、暮らしや地域経済など様々な分野で活力低下が懸念される中、誰もがいきいきと暮らせる、多様性と活力のある社会を築いていくには、互いの人権を尊重し、家庭や職場、地域社会などあらゆる場面で個性と能力を十分発揮できる、男女共同参画社会の実現が必要不可欠であり、その実現は社会全体で取り組むべき最重要課題の一つとなっています。

国では、平成11年（1999年）に「男女共同参画社会基本法」を施行、その翌年には「男女共同参画基本計画」を策定し、現在では第5次の基本計画に基づいて、男女共同参画社会の実現に向けた取組を総合的に推進しています。

また、北海道においても平成30年（2018年）に策定した「第3次北海道男女平等参画基本計画」の中で、男女平等に関連する施策を体系化し、様々な課題に対する取組を進めており、これらの各種施策によって、男女共同参画社会の形成に一定の前進が図られてきました。

一方で、社会の中には固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることに加えて、政策・方針決定過程への女性の参画、雇用の場における男女格差の是正及び男性の子育て・介護への参画などはいまだ不十分であり、令和6年（2024年）に世界経済フォーラムが公表したジェンダー・ギャップ指数の日本の順位は、146か国中の118位と、男女共同参画社会の実現は道半ばの状況にあります。

以上のことから、本町においても、男女共同参画社会の実現に向けて、具体的な施策を総合的かつ計画的に推進するため、基本目標をはじめ、町の施策の基本となる事項を定めた「幕別町男女共同参画計画」を策定することとしました。

2 男女共同参画社会について

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法第2条において「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、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義されており、その考え方に基づいて5つの基本理念を掲げるとともに、国や地方公共団体及び国民の役割が示されています（表1、表2）。

表 1 男女共同参画社会基本法における5つの基本理念

基本理念	理念の趣旨
男女の人権の尊重	男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する。
社会における制度又は慣行についての配慮	固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女がさまざまな活動ができるように、社会の制度や慣行の在り方を考える。
政策等の立案及び決定への共同参画	男女が社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する。
家庭生活における活動と他の活動の両立	男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにする。
国際的協調	男女共同参画づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組む。

内閣府「男女共同参画基本法逐条解説」を基に要約

表 2 男女共同参画社会基本法における国・地方公共団体・国民の責務

国の責務	地方公共団体の責務	国民の責務
●基本理念に基づき、男女共同参画基本計画を策定する。 ●積極的改善措置を含む、男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定・実施する。	●基本理念に基づき、地域の特性を生かしながら、男女共同参画社会づくりのための施策を策定・実施する。	●基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりへの寄与に努める。

内閣府「男女共同参画基本法逐条解説」を基に要約

3 男女共同参画をめぐる動向

(1) 国際社会の動向

国際連合（以下「国連」という。）は、昭和20年（1945年）の創設以降、女性の平等に関する問題を重要な活動の一つに位置づけており、昭和50年（1975年）の国際婦人年世界会議において、平等・開発・平和の3目標の実現を目的とした「女性の地位向上のための世界行動計画」を定め、昭和54年（1979年）には、女性に対する差別の撤廃を基本理念とし、政治的・公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等のあらゆる分野における男女平等及び積極的改善策の措置を規定した「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。）を採択するなど、女性の地位向上を推進してきました。

近年では、平成27年（2015年）の国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、その中に掲げられた「持続可能な開発目標（SDGs）」では、政治、経済、公共分野の意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画等をターゲットとした「ジェンダー平等の達成」が目標に定められています。

(2) 国内の動向

わが国の男女共同参画については、ここまでに述べたような国連による女性の地位向上に係る取組と連動して進んできており、昭和60年（1985年）に「女子差別撤廃

条約」を批准、その翌年に「男女雇用機会均等法」を施行するなど、男女平等に関する法律や制度の整備が進められました。

平成 11 年（1999 年）には、男女共同参画社会の実現を最重要課題として位置づけた「男女共同参画社会基本法」を施行し、その法律に基づき、平成 12 年（2000 年）に「男女共同参画基本計画」を策定して様々な施策が展開されてきました。

さらに、女性に対する暴力の根絶も社会的な重要課題となっていることから、平成 12 年（2000 年）には「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、平成 13 年（2001 年）には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（以下「配偶者暴力防止法」という。）がそれぞれ施行され、その後も社会情勢に応じて法改正が行われています。

また、少子高齢化や人口減少が進展する現代社会において、わが国が持続的に成長していくためには、すべての国民がその個性に応じて能力を発揮できる社会の構築が必要であり、とりわけ女性の能力を十分に生かすことが重要な課題であるとして、平成 27 年（2015 年）には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）が制定され、わが国のあらゆる分野における女性活躍推進が図られています。

その後、平成 30 年（2018 年）には政治分野で男女共同参画を推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展を目的に「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、同年 6 月には、働き方改革の推進、長時間労働の是正、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などの措置を講ずることを定めた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が制定されています。

国ではこうした状況を踏まえ、女性の活躍や安全・安心な暮らしの実現に向け、令和 2 年 12 月に「第 5 次男女共同参画基本計画」を閣議決定し、次の 4 つを目指すべき社会として、男女共同参画に関する施策の推進を図っています。

～目指すべき 4 つの社会～

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

※「第 5 次男女共同参画基本計画」から抜粋

(3) 北海道の動向

北海道では、昭和 62 年（1987 年）に「北海道女性の自立プラン」、平成 9 年（1997 年）に「北海道男女共同参画プラン」を策定するなどして、男女共同参画に関係する取組を進めてきており、女性の自立と社会参加を促進するための活動拠点として、平成 3 年（1991 年）には「北海道立女性プラザ」を設置し、情報の収集・提供を中心として多様な学習、交流の機会を提供するとともに、文化・健康づくりや様々な相談対応に取り組んでいます。

平成 13 年（2001 年）には、国の「男女共同参画社会基本法」に基づいて「北海道男女平等参画推進条例」を制定し、この条例に基づく計画として、平成 14 年（2002 年）に「北海道男女平等参画基本計画」を策定し、様々な施策を推進してきました。

北海道における基本計画は、「女性活躍推進法」に基づく推進計画としての位置づけも加え、平成 30 年（2018 年）に次の 3 つの視点を強調することとして第 3 次計画が策定され、男女平等感の形成に向けた意識変革の推進や、様々な分野における女性の活躍の促進、配偶者からの暴力防止及び被害者保護等の推進に向けて、各種施策を展開しています。

～強調する 3 つの視点～

① 意識変革の推進

固定的な性別役割分担意識の解消や人権尊重を基盤とした男女平等感の形成に向けて、あらゆる立場の人の理解を促すための教育や広報・啓発活動などを通じて、人々の意識の変革、理解の促進に努めます。

② 様々な分野における女性の活躍の促進

女性が仕事と家庭生活を両立し個性と能力を十分に発揮できる環境づくりが求められていることから、女性の継続就業や再就職、起業、多様な働き方の支援等に努めます。

③ 配偶者等からの暴力の防止及び被害者保護等の推進

人権が尊重される社会の実現を目指し、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の適切な保護及び自立を支援するため、暴力の防止や相談窓口の啓発及び相談から保護、自立まで切れ目のない被害者支援を行います。

※「第 3 次北海道男女平等参画基本計画」から抜粋し要約

4 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画」として位置づけるものであり、男女共同参画社会の実現に資する各種取組を体系的に整理した、総合的な施策の指針という性格を有します。

策定にあたっては、国の「男女共同参画基本計画」及び北海道の「北海道男女平等参画基本計画」を踏まえつつ、本町の「第6期幕別町総合計画」を上位計画とし、その他の関連計画との整合性を図ります（図1）。

また、幕別町男女共同参画審議会での審議をはじめとして、アンケート調査やパブリックコメントを通して地域住民等から広く意見を収集し、計画に反映するものとします。

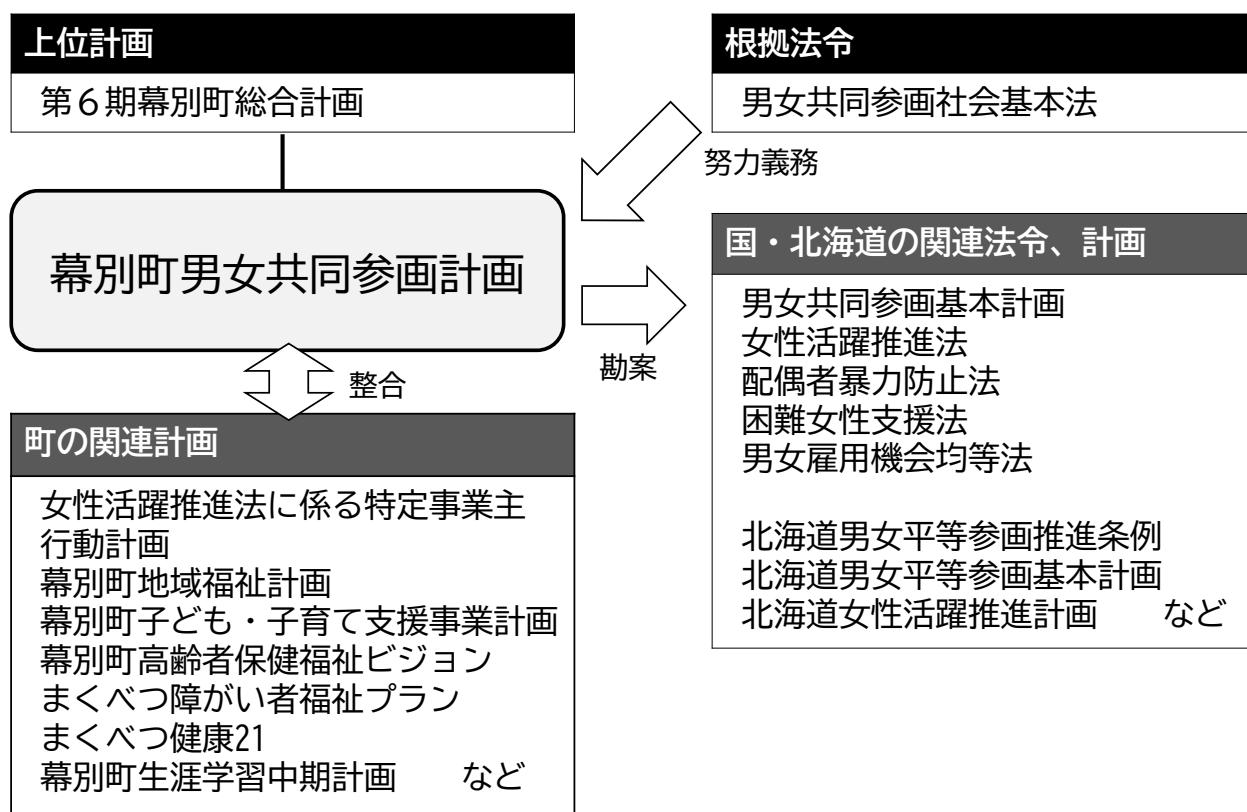


図1 計画の位置づけ

なお、本町の最上位計画である「第6期幕別町総合計画」では、基本目標の一つである「協働と交流で住まいる」に向けた施策の方向性として、図2のように「男女共同参画社会の促進」を掲げています。

第6期幕別町総合計画

幕別町の将来像やまちづくりの目標を明確にし、目標実現に向かって行動するための活動指針であり、本町のすべての計画の基本となる最上位計画



基本目標 協働と交流で住まいる（第2節 町民参加のまちづくりの推進）

施策の方向性3 男女共同参画社会の促進

- (1)男女共同参画社会及びジェンダー平等を促進し、町民一人ひとりが平等に働くための制度を啓発するとともに、家庭生活と仕事との調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」の普及を推進します。
- (2)働く場や社会・地域活動など、あらゆる分野への男女平等参画及びジェンダー平等を促進します。
- (3)子育て支援策の充実を推進するとともに、男女の育児・介護休業制度の啓発を図ります。

図2 第6期幕別町総合計画における男女共同参画関連施策

5 計画期間

本計画の期間は、令和7年度から令和16年度までの10年間とします。ただし、男女共同参画に関する社会情勢の変化に対応するため、計画の開始後、5年を目途に見直しを検討します。

第2章 幕別町の男女共同参画を取り巻く現状と課題

1 男女共同参画に関する意識

男女共同参画社会を実現するには、性別に関わらず、すべての人が個性や能力を発揮することが重要ですが、社会の中には、依然として固定的な性別役割分担意識が存在していると言われています。

内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対する意識を聞いた結果、「賛成」もしくは「どちらかといえば賛成」という、この考え方に肯定的な意識を持つ人が3割前後おり、男性ではその割合が女性よりも高いことが分かっています（図3）。

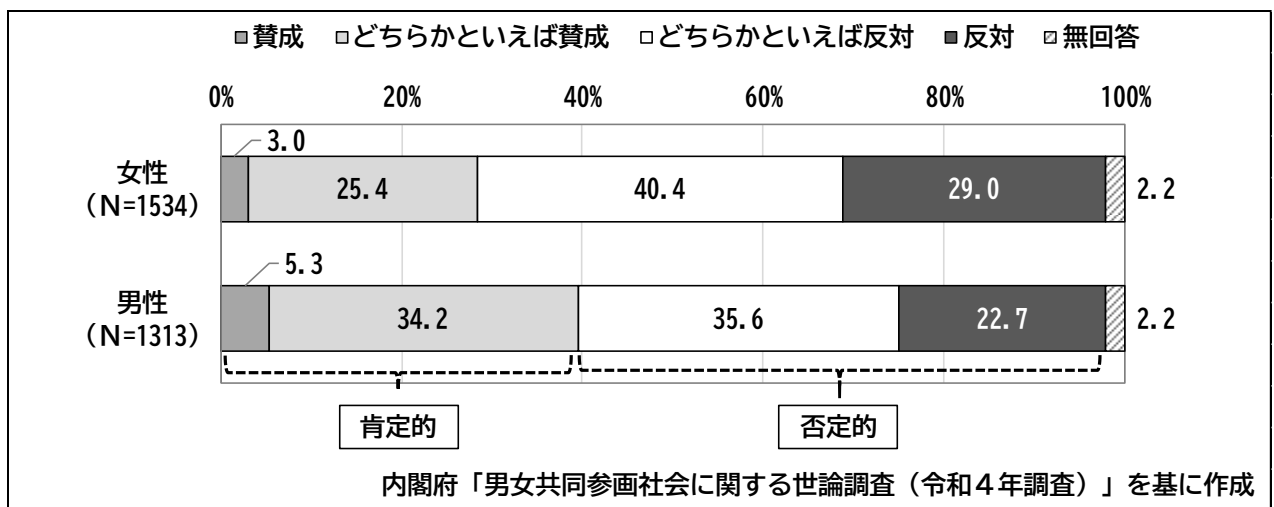


図3 固定的な性別役割分担意識に関する世論調査結果

本町の住民アンケート調査において、「男は仕事、女は家庭」という考えをどう思うか聞いたところ、こうした考え方に肯定的な人は男女ともに2割程度であり（図4）、全国的な状況に比べると割合は低いものの、本町でも固定的な性別役割分担意識は、一定程度存在しているものと考えられます。

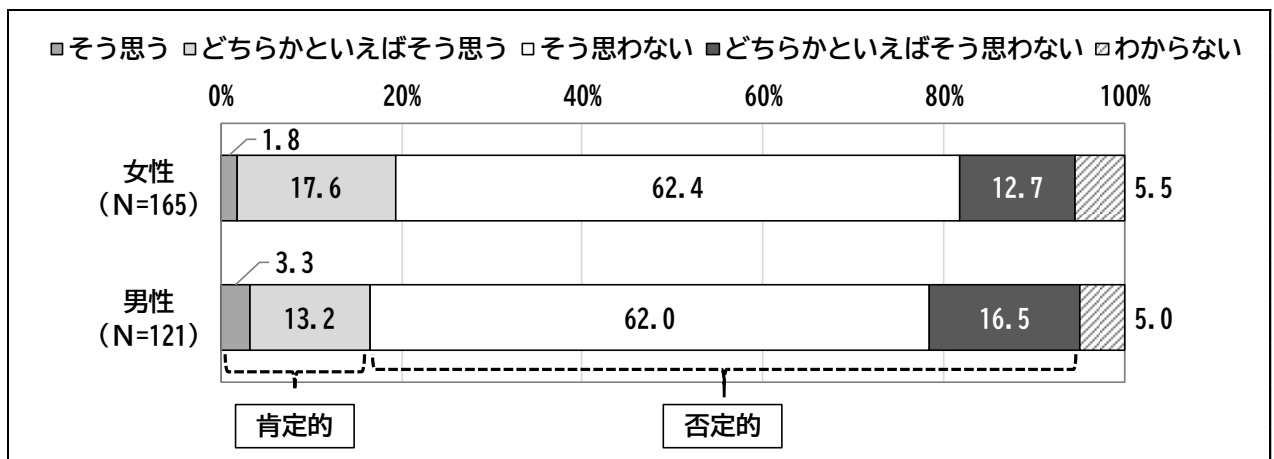


図4 「男は仕事、女は家庭」という考え方をどう思うか（住民アンケート結果から抜粋）

加えて、家庭内の役割分担については、「家事・子育て・介護を分担するのがよい」と考える人が男女ともに8割前後と、大多数を占めていましたが、現実には、家事・子育て・介護などは主に女性が担当しており、働いて収入を得ているのは主に男性という状況にあります（図5）。

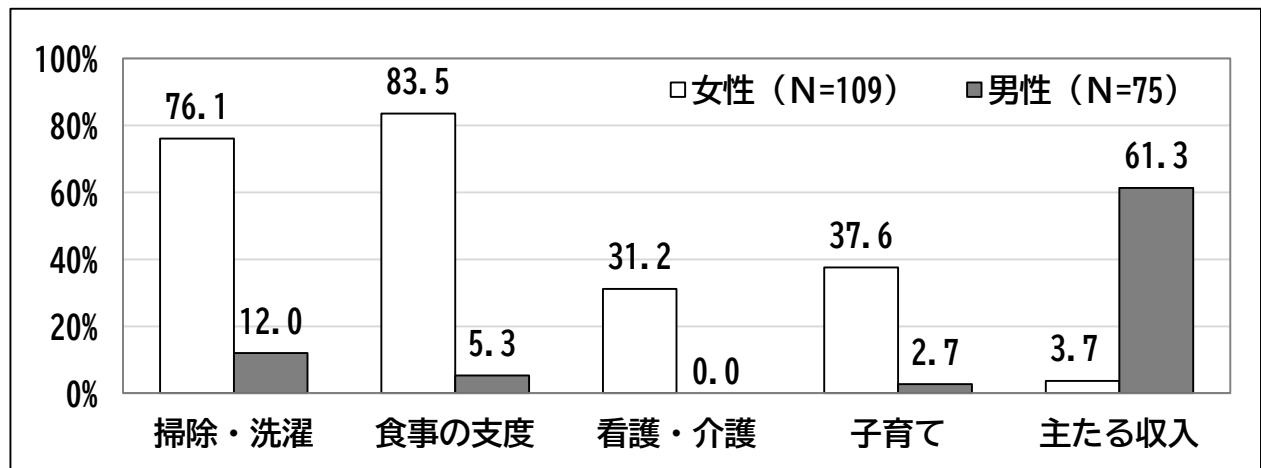


図5 各役割分担を「主に自分の担当」と回答した人の割合（住民アンケート結果から抜粋）

すべての人が自分の能力を発揮し、自分らしく生きることができる男女共同参画社会を形成するためには、性別にとらわれることなく、それぞれの個性を尊重し、自らの意思によって行動する必要がある、その実現に向けて、長年にわたり社会の中に形成されてきた固定観念の解消に向けた意識改革が重要な課題と言えます。

また、近年では、LGBTQなど、多様な性のあり方に対する社会的関心が高まっていますが、社会の中には、性の多様性に関する知識不足に起因した差別や偏見があると言われており、本町のアンケート調査において、関連する言葉の認知度を調べたところ、「LGBTQ」は約8割の人が知っていましたが、それ以外の「性自認」や「性的指向」をはじめとした言葉については、認知度が50%以下という状況でした。

性差に関する偏見や無意識の思い込みの存在は、性別を問わず、社会の中での生きづらさにつながる要因となるだけでなく、性の多様性に対する理解を促進する際の弊害にもなることから、そうした偏見や思い込みを是正していくことも課題の一つになります。

2 すべての人が活躍できる社会環境

少子高齢化や人口減少が進行している中、将来にわたり持続可能で多様性に富んだ活力ある地域づくりを進めるためには、女性の様々な分野への進出や男性の家庭参画、働き方の見直しが必要となりますが、現代社会においては、政治・経済分野における女性の地位向上や、仕事と家庭生活との調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスの普及・浸透が途上となっています。

令和6年（2024年）に世界経済フォーラムが公表したジェンダー・ギャップ指数を見ると、「教育」と「健康」の値は世界トップクラスになっていますが、「政治」と「経済」は値が低く、日本における女性の活躍推進は、先進国の中でも特に遅れていると言えます。

本町の事業所アンケート調査でも、管理職の人数は男性が8割程度と女性を大きく上回っていたことに加えて、住民アンケート調査の「職場における男女平等」に関する設問では、「昇進」や「人事配置」の面で、特に「男性優遇」の傾向にあることが明らかとなり（図6）、職場内においては、いまだ女性の地位が低い状況にあると考えられます。

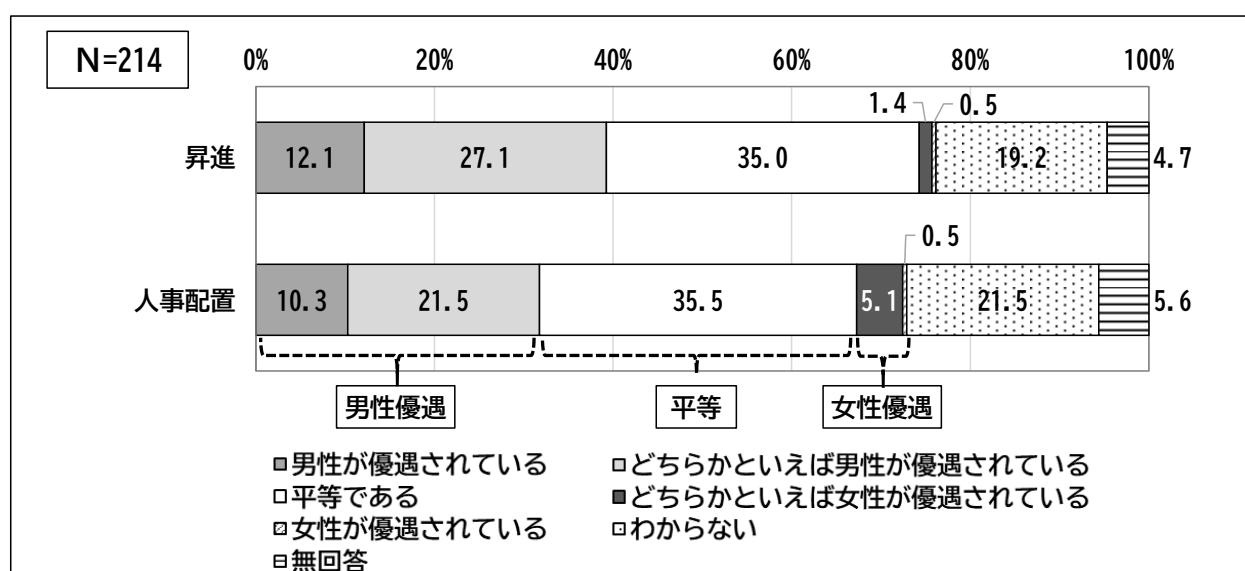


図6 職場における男女平等（住民アンケート結果から抜粋）

また、町内の各種地域活動への参加状況については、「町内会」、「防災・防犯」、「政治や行政関連」への参加は男性の方が多いと回答した人の割合が高かったのに対して、「PTAや学校行事など子ども関連」、「高齢者・障がい者など福祉関連」への参加は女性の方が多いことが分かり（図7）、これらのことから、地域における意思決定や政治の場に参加するのは主に男性で、女性は子育てや介護といった、家庭内の活動を中心に担当している状況がうかがえます。

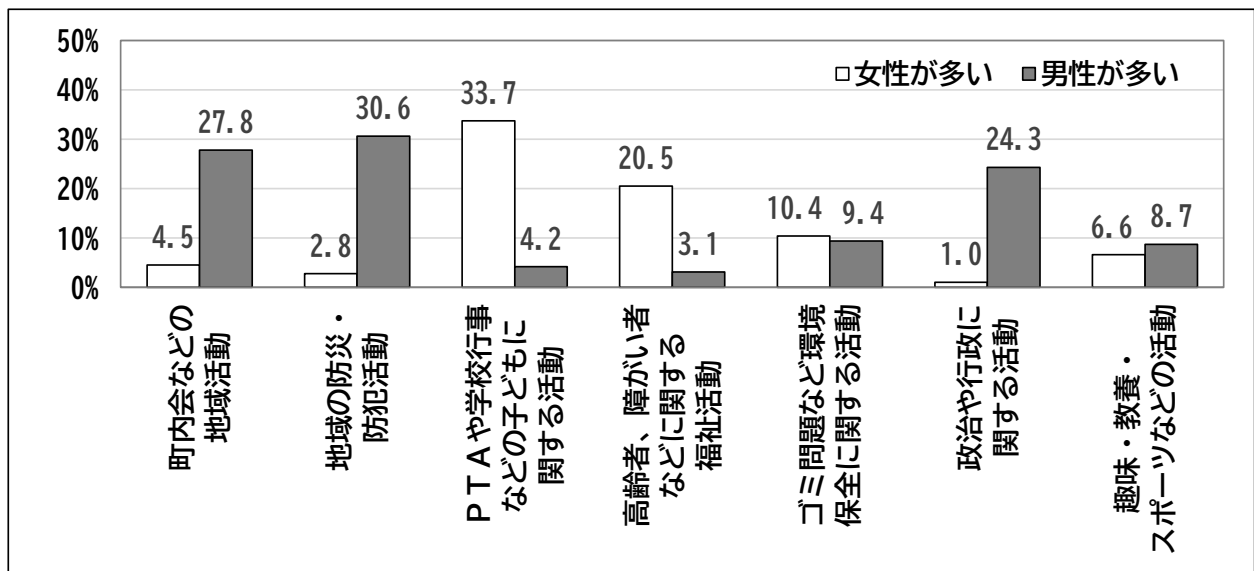


図 7 地域における各種活動への参加状況（住民アンケート結果から抜粋）

内閣府の「男女共同参画白書」によれば、男女雇用機会均等法の改正や女性活躍推進法などの法整備によって、社会全体で結婚・出産後も働く女性が増加し、出産・子育ての時期にある女性の労働力率が低下する、いわゆる「M字カーブ」の状況は徐々に改善傾向にあり、共働き世帯が増加していることが分かっています。

一方で、「人口に占める役員や正規職員・従業員の割合」である正規雇用比率については、全体的に女性が男性を下回っており、男性では20歳代の後半から50歳代の後半まで70%以上で維持されているのに対し、女性では20歳代後半を境に年代が上がるほど低下する「L字カーブ」を描いており（図 8）、結婚・出産の時期に働き方を変えたり、正規雇用の継続を中断もしくは断念したりしていると考えられています。

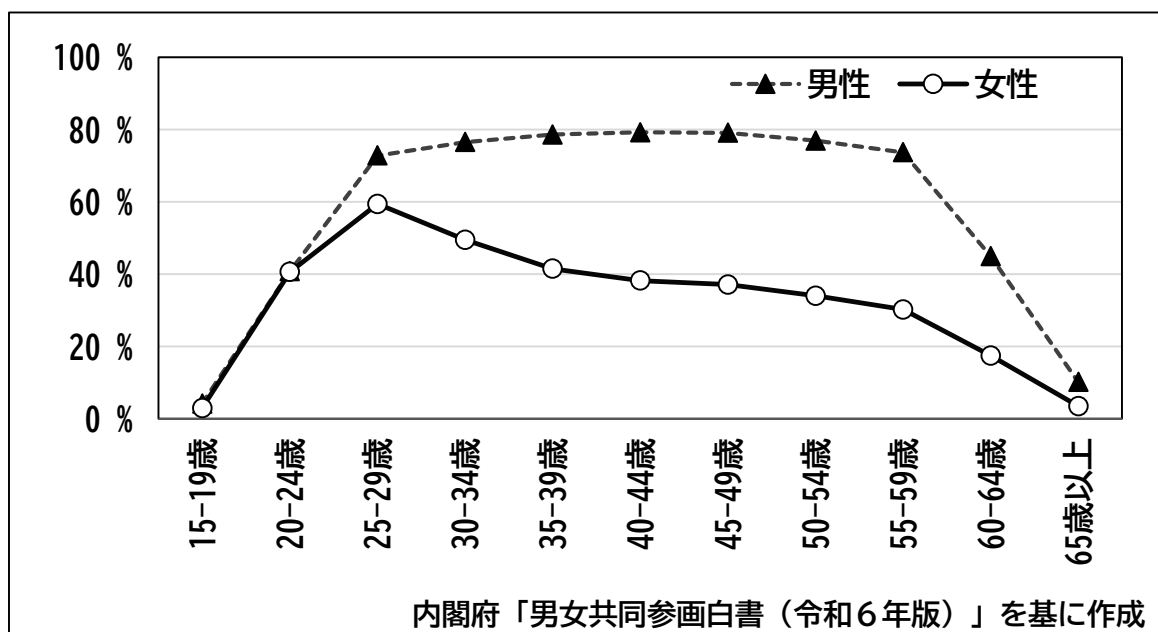


図 8 正規雇用比率 (%) の推移（性別、年齢階級別）

※正規雇用比率は、各年齢階級人口に占める「役員」と「正規の職員・従業員」の割合

本町の住民アンケート調査においても、「共働きである」と回答した人が全体の7割

ほどにのぼっており、女性も含めて職業を持っている世帯が大半と考えられますが、事業所に対するアンケート調査結果から、従業員の雇用形態別に男女比を見ると、女性の割合は「正社員」では約3割にとどまっているのに対して、アルバイトやパート、派遣社員などの「非正社員」では5割強となっており（図 9）、女性は非正規雇用の形態で働いていることが多く、その働き方は、本町においても社会全体で見た場合と同様の状況にあるものと推察されます。

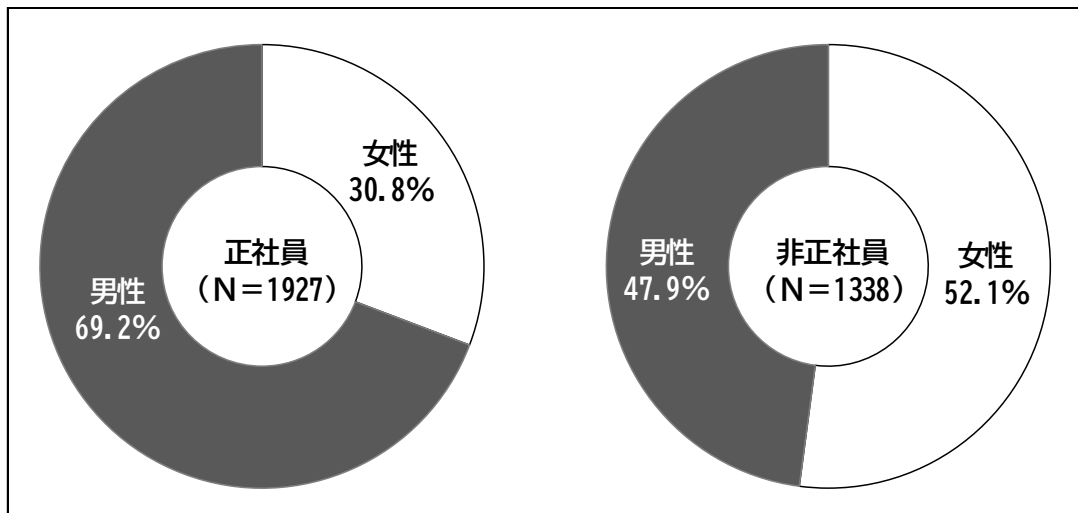


図 9 雇用形態別の男女比（事業所アンケート結果から抜粋）

近年では、本町を含めた社会全体において、働く女性が増え、共働き世帯が主流になっていますが、家庭における役割分担を見ると、家事・子育て・介護は主として女性が担っていることが多く、そうした役割分担の偏りが、女性の社会参画に対する大きな障害になっていると言われています。

仕事は、生きていく上で必要な経済的基盤の形成だけでなく、働く人の自己実現にもつながる営みですが、現代社会には長時間労働を前提とした男性中心型の就業環境が根強く残っており、ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透を図り、多様な働き方ができる社会をつくる必要があります。

本町の事業所アンケート調査では、従業員のワーク・ライフ・バランス確保に向けて、時間外労働の削減対策を「実施している」または「今後実施を検討している」という前向きな回答が7割以上を占めていましたが、住民アンケート調査で「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」の優先度について、理想と現実を尋ねたところ、理想としては「いずれも優先させたい」と考えている人が男女ともに多くいましたが、現実には「いずれも優先している」という人は1割程度しかおらず、特に男性では、「仕事を優先している」との回答が最も高い割合になっているなど、理想と現実が乖離している状況にあります（図 10）。

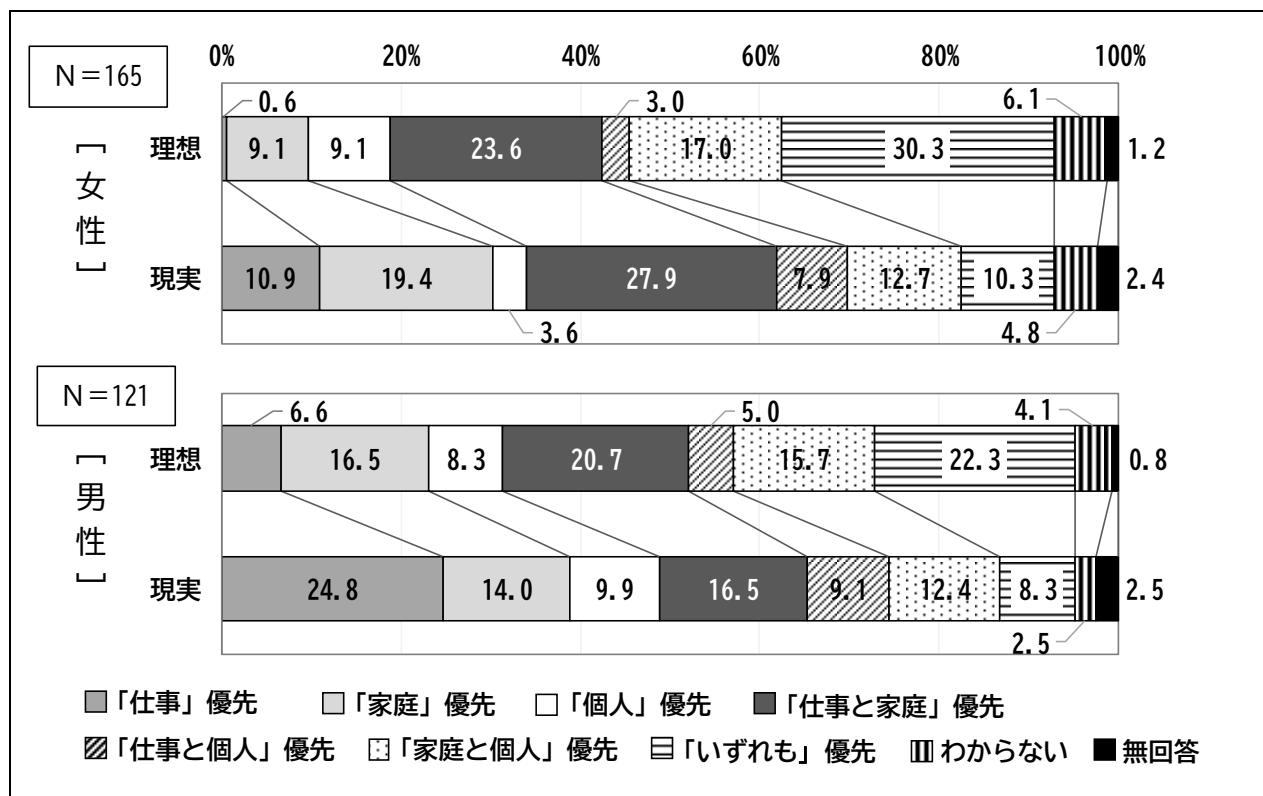


図 10 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」の優先度（理想と現実）
（住民アンケート結果から抜粋）

本町においても、職場内の地位は男性が優遇されていることや、地域における意思決定の場への女性参画が乏しいことなど、社会全体と同様、政治・経済分野における女性の活躍が不十分な状況にあると考えられることから、男女共同参画社会を実現するためには、政治の場だけでなく、職場、地域、家庭及び教育などあらゆる分野において、ワーク・ライフ・バランスの視点を取り入れながら、性別に関わりなくすべての人が活躍できる環境を整えることが課題と言えます。

3 女性に対する暴力

日本国憲法では、個人の尊重と法の下での平等が謳われていますが、現実には、セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）や配偶者からの暴力、いわゆるドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。）など、個人の尊厳を傷つける人権侵害行為は根深く存在しており、実際に、各都道府県が設置している配偶者暴力相談支援センターに寄せられている相談の件数は、年々増加の傾向で、令和2年度をピークとして高い水準で推移していることが分かっています（図 11）。

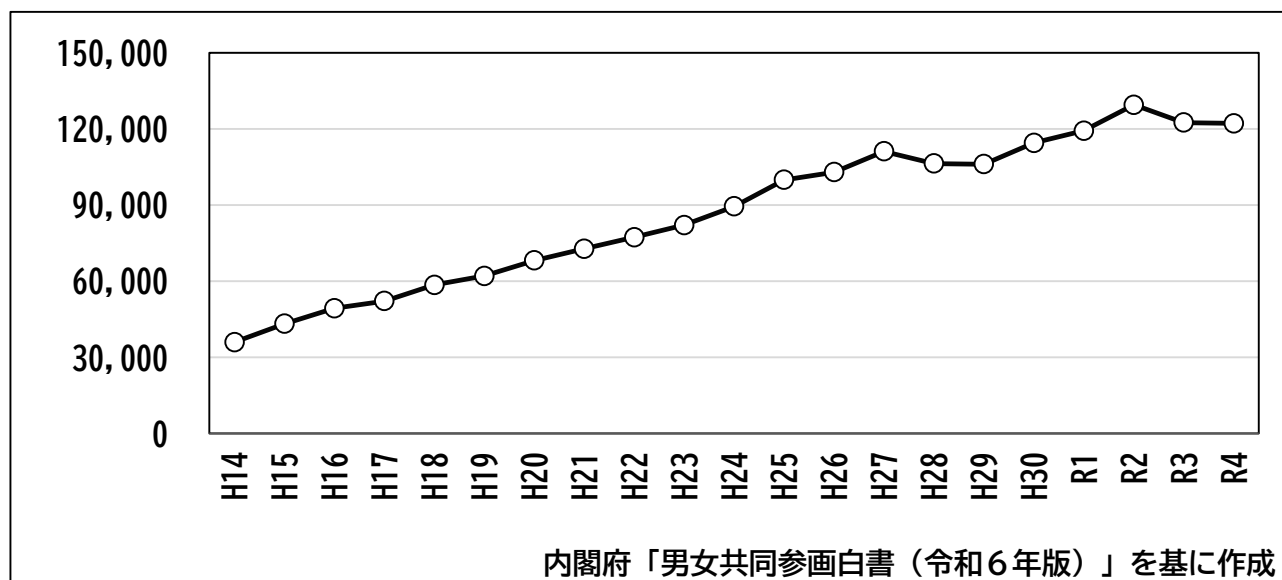


図 11 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数の推移

DVをはじめ、セクハラやストーカーといった人権侵害行為は、その被害者の多くが女性となっており、本町の住民アンケート調査においても、DVの被害や相談を受けた経験については男女で違いがあり、男性ではほとんど経験がなかったのに対して、女性では全体の1割程度が「被害や相談を受けたことがある」と回答しています。

DV、ストーカー行為、性犯罪・性暴力、職場等におけるハラスメントなどの暴力は、安全な日常生活や社会生活を妨げる要因であり、犯罪となる行為を含んだ重大な人権侵害でもあることから、これらのあらゆる暴力を根絶して安全・安心に暮らせる社会をつくることが課題と言えます。

第3章 計画の基本目標

本町における現状と課題を踏まえて、男女共同参画社会を実現するための基本目標を以下のとおり定めます。

1 基本目標Ⅰ 男女共同参画の実現に向けた意識の改革

固定的な性別役割分担意識を解消し、性別に関わりなく、お互いを尊重しつつ、すべての人が個性と能力を発揮できる社会を形成するには、男女共同参画に関する意識の改革が必要になることから、家庭や職場、学校や地域社会などのあらゆる場において、男女平等や男女共同参画に関する啓発や教育を推進します。

また、すべての人が性別にとらわれることなく、一人の人間として人権を尊重される社会を実現するため、性の多様性に対する理解を促進します。

基本目標Ⅰを達成するための施策の基本的な方向は、次のとおりです。

- 基本方向① 男女共同参画への意識の向上
- 基本方向② 男女平等の視点に立った教育の推進
- 基本方向③ 性を尊重する認識の浸透

表 3 基本目標Ⅰの推進目標

推進目標	基準値*	目標値	推進目標の考え方
固定的な性別役割分担意識が解消されている人の割合	76.8%	85.0%	・ 家庭や職場などのあらゆる場において、男女平等や男女共同参画に関する啓発や教育を進めることで、固定的な性別役割分担意識の解消を図ります。 ・ 本町では、全国的な値と比べると、すでにそうした意識が比較的解消されている状況と考えられますが、さらなる割合の増加を目指します。

*町が令和6年度に実施した「男女共同参画に関する住民アンケート調査」において、「男は仕事、女は家庭という考え方をどう思うか」という設問に対し、「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合の合計

2 基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり

多様性に富んだ活力ある地域づくりを進めるには、社会に生きるすべての人の意見が反映されることが重要になるため、働く場や地域社会を含め、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画や地位向上を促進します。

また、ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透を図り、人生の各段階に応じた多様な生き方や働き方の選択を通じて、すべての人が活躍できる環境づくりを推進します。

基本目標Ⅱを達成するための施策の基本的な方向は、次のとおりです。

- 基本方向① 政策・方針決定過程における女性の参画促進
- 基本方向② 男女がともに働くための環境整備
- 基本方向③ 就労における男女共同参画の促進
- 基本方向④ 就業機会の確保
- 基本方向⑤ 地域社会における男女共同参画の促進

表 4 基本目標Ⅱの推進目標

推進目標	基準値*	目標値	推進目標の考え方
ワーク・ライフ・バランスに関するギャップの大きさ	47.8 ポイント	35.0 ポイント	・男女ともに自分の理想とする多様な生き方や働き方を選択できるよう、ワーク・ライフ・バランスの確保を図ります。 ・現状は「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の理想と現実が乖離しているため、ギャップの縮小を目指します。

*町が令和6年度に実施した「男女共同参画に関する住民アンケート調査」の結果から、「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」の優先度について、理想と現実との割合の差を絶対値にして合計した数値

3 基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会の実現

DVやセクハラといった女性に対する暴力の根絶に向けては、そうした行為が重大な人権侵害にあたるという共通認識を徹底することが重要であるため、人権に関する教育や啓発を通して暴力の予防・根絶に取り組み、安全・安心な社会づくりを推進します。

また、生涯を通じて健康を維持することは、社会の中で安心して暮らすための前提となることから、妊娠・出産期や高齢期など、人生の各ステージに応じた健康支援を推進します。

複雑に変化する社会情勢の中で、あらゆる人が性別を問わず生きがいを持って安心して暮らせる社会を実現するため、貧困や障がいなど、様々な困難に直面している人の支援に向けた環境整備やサービスの向上にも取り組みます。

基本目標Ⅲを達成するための施策の基本的な方向は、次のとおりです。

- 基本方向① 男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶
- 基本方向② みんなが安心して暮らせる環境の整備
- 基本方向③ 生涯にわたる健康づくりの推進

表 5 基本目標Ⅲの推進目標

推進目標	基準値*	目標値	推進目標の考え方
DV被害の経験がある人の割合	12.0 ポイント	10.0 ポイント 以下	・DVに関する教育や啓発を通して、暴力の予防・根絶に取り組みます。 ・本町においても、DVの被害にあった経験がある人が一定数いる状況であるため、割合の減少を目指します。

*町が令和6年度に実施した「男女共同参画に関する住民アンケート調査」において、「DVについて被害を受けたり、見聞きしたことはあるか」という設問に対し、「被害を受けたことがある」と回答した人の割合（男女別の割合の合計）

第4章 計画の基本方向と基本施策

前章で定めた各基本目標の達成に向けた施策の基本的な方向性と、取り組むべき具体的な基本施策を整理します。

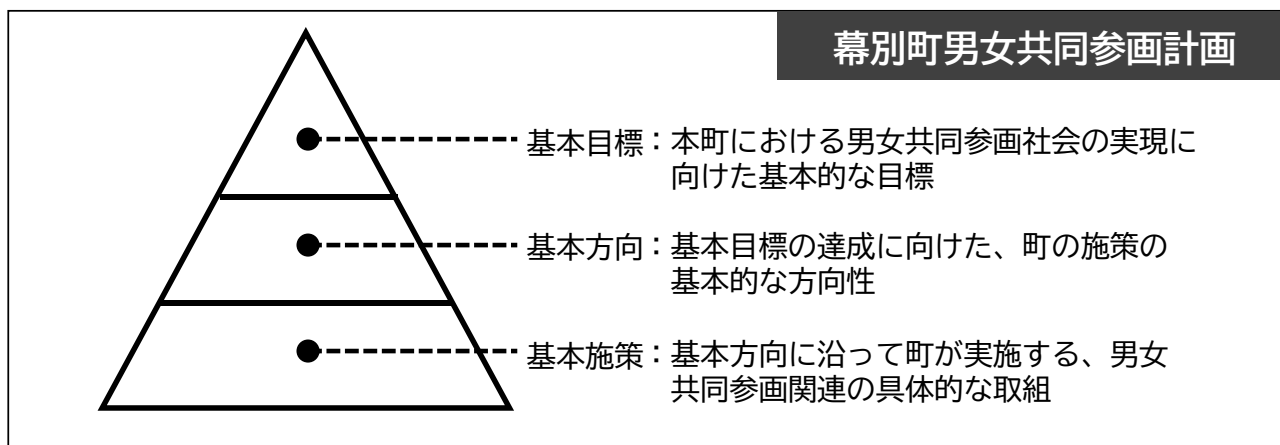


図 12 幕別町男女共同参画計画の構成

1 施策の基本方向と基本施策

(1) 基本目標Ⅰ 男女共同参画の実現に向けた意識の改革

男女共同参画に関する啓発や教育を推進するとともに、多様な性の尊重に関する認識共有を図るなど、誰もが個性と能力を発揮できる社会の形成に向けた意識改革に取り組めます。

■基本方向① 男女共同参画への意識の向上

【課題】

「男は仕事、女は家庭」や「男は男らしく、女は女らしく」といった価値観や考え方に代表される、固定的な性別役割分担意識を解消し、互いを尊重する意識の浸透が必要です。

【基本施策】

固定的な性別役割分担意識や慣習、無意識の思い込みにとらわれることなく、誰もが個性や能力を生かすことができるよう、男女平等や男女共同参画について、様々な機会を通してわかりやすく広報や啓発活動を行います。

表 6 基本方向「男女共同参画への意識の向上」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 広報・啓発活動の充実	広報事業	男女共同参画に関連する記事を広報に掲載し、啓発を行う。
(2) メディア・リテラシーの向上	メディア・リテラシーに関する学習機会の充実	インターネットやSNSの情報メディアを主体的に読み解いて必要な情報を引き出し、その真偽を見抜き、活用する能力（メディア・リテラシー）の向上を図るため、子どものうちからそうした能力を身に付けるための学習を行う。
(3) 学習機会や学習情報の提供	パネル展の実施	男女共同参画週間にパネル展を実施し、男女共同参画に関連する情報を提供する。

■基本方向② 男女平等の視点に立った教育の推進

【課 題】

男女共同参画社会の実現に向けて、家庭や地域、学校などあらゆる場において、男女共同参画に関する啓発や教育による意識改革に取り組む必要があります。

【基本施策】

性別に関わらず、誰もが自分らしい生き方を選べるよう、家庭や学校、地域における教育の機会の充実に取り組みます。

表 7 基本方向「男女平等の視点に立った教育の推進」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 家庭における男女平等教育の推進	男女平等教育を育む家庭教育の推進	保護者等に対して家庭教育に関する学習機会や情報を提供し、家庭内における男女平等意識の醸成を図る。
(2) 学校における男女平等教育の推進	学校教育における男女平等教育の推進	男女共同参画意識の形成やジェンダーにとらわれない自立した男女を育成するため、広く男女平等の視点に立った教育を推進する。
(3) 地域における男女平等教育の推進	地域活動における男女共同参画の促進	地域づくりを担う人材を育成するため、協働のまちづくりを推進し、老若男女問わず地域活動に参画する意識の啓発に取り組む。

■基本方向③ 性を尊重する認識の浸透

【課 題】

多様な性への理解を促進し、差別や偏見を排除するとともに、すべての人が個性を発揮して自分らしく生きられる社会づくりを進めることや、LGBTQなど性的マイノリティの人への配慮など、多分野にわたる人権対策の取組が求められます。

【基本施策】

すべての人が性別にとらわれず個人として尊重され、多様性を認め合う社会を実現するため、性の多様性に関する理解を深めるための啓発を行います。

また、性的マイノリティの人々が抱える困難を軽減するため、パートナーシップ制度などの整備により、理解促進を図ります。

表 8 基本方向「性を尊重する認識の浸透」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 互いの性を尊重する認識の浸透	人権尊重についての広報・啓発	人権啓発に関連する図書・パンフレット等の展示による広報・啓発を行う。
	学校教育における児童生徒への適切な性教育の実施	性に関する正しい知識の普及を図り、相談体制や情報の提供等に取り組む。
	人権侵害に関する相談等の充実	人権擁護委員による人権相談の充実を図る。
(2) 多様な性への理解促進	多様な背景を持つ人々への理解の促進	関連する図書・パンフレット等の展示により、多様性への理解について啓発を行う。
		パートナーシップ制度を整備し、HPや広報を通じて関連する情報を発信する。
		HPや男女共同参画週間での展示、庁内の資料などを通し、多様な性への理解促進について啓発を行う。

(2) 基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり

政策や方針の決定過程における女性の参画を促進するとともに、地域社会や経済分野における女性の能力発揮を推進するなど、男女がともにいきいきと活躍できる環境づくりに取り組みます。

■基本方向① 政策・方針決定過程における女性の参画促進

【課 題】

企業等の方針決定過程における女性の参画に向けた理解促進や、経済分野における女性の活躍を推進する環境づくりが求められます。

【基本施策】

あらゆる施策に女性を含めた幅広い意見が反映させられるよう、審議会等の附属機関をはじめ、責任ある立場への女性の参画を推進します。

また、女性が主体的に参画への意識と能力を高め、広く社会において活躍できるよう、人材育成等の支援に努めます。

表 9 基本方向「政策・方針決定過程における女性の参画促進」
に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 審議会等における女性の参画の推進	女性委員の登用の促進	・ 町政における政策や方針の意思決定過程に女性が参画できるよう、審議会等において男女の割合バランスのとれた委員構成を推進する。 ・ 審議会等における公募委員の改選期には、附属機関の担当部局から、女性に対して積極的な呼びかけや働きかけを行い、登用の促進を図る。
(2) 方針決定過程における女性の参画の推進	男女を問わない管理職への登用	将来的な管理職への登用を視野に、多様な業務経験を積むことのできる人事配置の推進及び計画的な職員研修の実施等を通じて、職責に応じた知識・技能を備えた人材を男女問わず育成する。
(3) 農業経営における女性の参画支援	農村アカデミー事業	・ 新規参入希望者、新規学卒者、Uターン者、農業後継者の配偶者等を対象に、座学講習、先進地視察研修等により、地域農業の中核を担う農業経営者、後継者等の育成・支援を行う。 ・ 農業経営にあたっては、おおむね45歳までの既婚者または18歳以上65歳未満の同居親族のいる方を対象として家族力を合わせて共に就農を目指すことを支援する。

■基本方向② 男女がともに働くための環境整備

【課 題】

ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透に向けた取組を推進し、男女ともに仕事と家事・子育て・介護などの家庭生活とを両立できるよう、多様な働き方の促進などの環境整備が求められています。

また、男女ともに働きたい人が能力を十分に発揮できるよう、子育て・介護を支援する環境の充実を図るとともに、男性の家事・子育て・介護へのより積極的な参加を促進するため、啓発・教育を通じた固定的な性別役割分担意識の解消が必要です。

【基本施策】

ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透に向けて、関連情報の提供や意識啓発を推進し、仕事と子育て・介護との両立を支援する体制の充実を図るとともに、基幹産業である農業分野における家庭内労働の環境改善にも取り組み、多様で柔軟な働き方を促進します。

また、就業を継続しながら安心して子育てができる、あるいは家族の介護を続けられるよう、多様な就労形態に応じた子育て・介護サービスの充実を図るとともに、育児休業や介護休業を取得しやすい環境の整備や、従業員の意識啓発に取り組みます。

表 10 基本方向「男女がともに働くための環境整備」に関する基本施策と具体的な取組
(1/2)

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透	労働時間削減の促進	ノー残業デーの実施や労務管理の徹底により、職員の労働時間削減に努めるとともに、HPで時間外勤務の状況を公表する。
	夏季休暇、年次有給休暇の取得促進	職員に対する特別休暇や年休の積極的な取得の呼びかけを行う。
	先進的家族経営協定の締結推進	家族で農業を営む経営体において、家族全員が働きやすい環境づくりを目的に、話し合いに基づいて経営方針や役割分担などを明確化する先進的家族経営協定の締結をゆとりみらい21推進協議会を通じて普及・啓発する。

表 11 基本方向「男女がともに働くための環境整備」に関する基本施策と具体的な取組
(2/2)

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(2) 育児・介護支援体制の充実	延長保育事業	保護者の就労時間の多様化に対応するため、延長保育を実施する。
	病後児保育事業	病気の回復期にある認可保育所の入所児童を専用スペースで一時的に保育する病後児保育事業を実施する。
	放課後児童健全育成事業	就労等のため、保護者が昼間家庭にいない小学生の放課後の生活の場として、学童保育所を設置し、居場所を提供する。
	一時預かり事業	保護者の就労や疾病などにより、家庭において保育ができない児童に対して一時預かり保育を実施する。
	ファミリー・サポート・センター事業	育児の援助を必要とする方と援助を行う方のマッチングを行い、子育て支援を実施する。
	介護者への支援体制	・介護者等の相談体制を維持し、介護者の不安や悩み事の解消に努める。 ・介護用品等給付事業や在宅介護者の集い事業により介護者の身体的、経済的負担を軽減する。 ・充実した介護サービスが受けられるよう、サービス基盤を整備し、介護者家族の負担軽減に努める。
(3) 家庭生活における男女共同参画の促進	職業生活と家庭生活が両立できる支援体制の整備	・育児休業・介護休業の制度の職員への周知・啓発を行う。 ・男性職員に対して育児休業の取得促進を行う。
	職業生活と家庭生活が両立できる支援体制の整備	育児休業・介護休業の制度等の普及をはじめ、男女がともに働きながら育児や介護に取り組むことができる条件や環境づくり、支援体制の整備等について、事業者への周知・啓発を行う。
	家庭内における固定的な性別役割分担にとらわれない意識啓発	・パパママ教室実施を夜間に開催し、男女が参加しやすい体制を整える。 ・妊婦訪問、新生児訪問、産前産後サポート事業ママカフェを実施し、男女共同で家事育児を行うことができるような意識啓発に努める。

■基本方向③ 就労における男女共同参画の促進

【課 題】

男女の均等な雇用機会の確保や就労の場における女性の人材育成など、女性が能力を十分に発揮できる環境づくりや、女性の能力発揮に向けた積極的取組を促進する必要があります。

また、職場での男女平等を実現するため、男性中心の職場環境の改善や、固定的な性別役割分担にとらわれない意識の醸成が必要です。

【基本施策】

働く場において、誰もが能力を発揮する機会と公平な待遇が確保されるよう、企業等への周知や啓発を行い、すべての人にとって働きやすい職場環境づくりを促進します。

表 12 基本方向「就労における男女共同参画の促進」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 男女の均等な雇用と待遇の確保	働きやすい労働環境の整備推進	・男女雇用機会均等法、女性活躍推進法及びその他の労働関係法令の周知・普及に努める。 ・事業者に対して、採用や待遇面での男女差解消に向けた啓発を行う。
(2) 職場における男女平等の促進	職場における、性別による固定的役割分担意識に基づく慣行や慣習を解消するための啓発	性別にとらわれない職員採用及び配置を実施し、性別による固定的役割分担意識の解消を図る。

■基本方向④ 就業機会の確保

【課 題】

働きたい女性が、仕事と家庭生活とを両立させながら働き続けられるよう、就業支援体制を充実させる必要があります。

【基本施策】

多様な生き方が実現できる就業の機会を確保できるよう、女性の就業継続や再就職に関する情報提供、結婚・出産等で仕事を中途退職した女性の就業機会の拡大に取り組みます。

表 13 基本方向「就業機会の確保」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 就業支援体制の充実	定年後再雇用制度などの普及啓発による雇用促進	事業所雇用実態調査（隔年実施）により、事業所に対して就業支援体制に関する意識調査を実施し、制度普及を図る。
(2) 女性の経済的自立の支援	ひとり親家庭の支援体制の充実	ひとり親家庭の相談や、児童扶養手当等の社会的自立に必要な情報を提供するほか、保育所の入所など生活実態に応じた支援に努める。
(3) 女性の再チャレンジ支援	・再就業や職業訓練に関する情報の収集・提供 ・結婚や出産等で仕事を中途退職した女性の就業機会の拡大	事業所雇用実態調査（隔年実施）により、事業所に対して再就業等に関するパンフレット等を配布し、情報提供を行う。

■基本方向⑤ 地域社会における男女共同参画の促進

【課 題】

少子高齢化や人口減少が進行する中で活力ある地域社会を維持するには、一人ひとりが個人の尊重と男女平等の意識を持つとともに、町内会活動や防災・防犯活動など、様々な場面で女性の視点や知識を活かし、地域の男女共同参画を促進する必要があります。

【基本施策】

性別に関わらず、誰もが地域活動に主体的に参画できるよう、様々な機会を通じて地域活動への支援を推進するとともに、防災活動における男女共同参画を促進し、女性の視点を取り入れた防災体制の確立を図ります。

表 14 基本方向「地域社会における男女共同参画の促進」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 地域社会における男女共同参画の促進	町内会活動の活動経費の一部を助成	町内会活動支援交付金の交付により、性別や年齢に関わらず、誰もが積極的に参加できる町内会活動の充実を図る。
(2) 防災分野における男女共同参画の推進	女性の視点を取り入れた防災体制の確立	防災担当部局へ女性職員を配置する。
		避難所における更衣室やトイレ等について、安全性及びプライバシーを配慮する。

(3) 基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会の実現

女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発や教育を進めるほか、貧困を抱える人や高齢者への支援など、すべての人が安全・安心に暮らせる社会の実現に取り組みます。

■基本方向① 男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶

【課 題】

DVやストーカー行為、セクハラなどの暴力は重大な人権侵害であることから、これらのあらゆる暴力を根絶して安全・安心に暮らせる社会をつくる必要があります。

【基本施策】

DV被害について安心して相談できる窓口の充実を図り、関連機関とも連携しながら、被害者の発見から保護、自立までの切れ目ない支援を推進します。

表 15 基本方向「男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶」
に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) パートナー等からの暴力の根絶	公営住宅事業	DV被害者の居住の安定を図り、自立の支援を行う。
	DV(ドメスティック・バイオレンス)の相談窓口の設置	DV被害を始めとした悩みごとを聞いた上で、一緒に問題点を整理し、必要に応じて解決するための支援を行う。
(2) セクシュアル・ハラスメントなど女性に対する暴力の根絶	セクシュアル・ハラスメントなどの防止・排除に向けた周知・啓発	ハラスメント全般に関する正しい理解の促進と防止に向けた周知・啓発に取り組む。

■基本方向② みんなが安心して暮らせる環境の整備

【課 題】

高齢者や障がい者、ひとり親家庭など、様々な困難を抱える人に対して、個々の人権に配慮した相談や支援を通して、誰もが自立し安心して暮らせる環境づくりを推進する必要があります。

【基本施策】

高齢者や障がいのある人、ひとり親家庭や生活上の困難を抱える人も安心して住み慣れた地域で暮らすことができるよう、地域で支える体制づくりを推進するとともに、相談支援体制の充実を図ります。

表 16 基本方向「みんなが安心して暮らせる環境の整備」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
貧困など生活上の困難 (1) に直面している人々への支援	公営住宅事業	・住宅に困窮する低所得者への住宅の供給を実施する。 ・住宅家賃の減免を実施する。
	よろず相談窓口の設置	どこに相談すれば良いのかわからない場合の包括的な相談窓口を設置し、課題の解決に向けた支援を行う。
高齢者、障がい者等が (2) 安心して暮らせる環境の整備	公営住宅整備事業	ユニバーサルデザイン及びバリアフリーに配慮した公営住宅の建替えを実施する。
	障がい者の生活・就労に関する支援	・障がいのある人が生きがいを持って安心して暮らせるよう障害福祉サービスの提供、相談支援体制の充実を図る。 ・障がい者の就労支援のため、職場体験事業、チャレンジ雇用事業を実施する。
	高齢者への支援体制	高齢者が安心して暮らせるよう、高齢者見守りネットワークや食の自立支援サービス事業などを実施する。

■基本方向③ 生涯にわたる健康づくりの推進

【課題】

すべての人が生涯を通じて健康に暮らせる社会を形成するためには、男女が互いの身体的性差を理解しあいながら、健康に関する正しい知識や情報を身に付け、自ら適切に健康管理を行えるようになる必要があります。

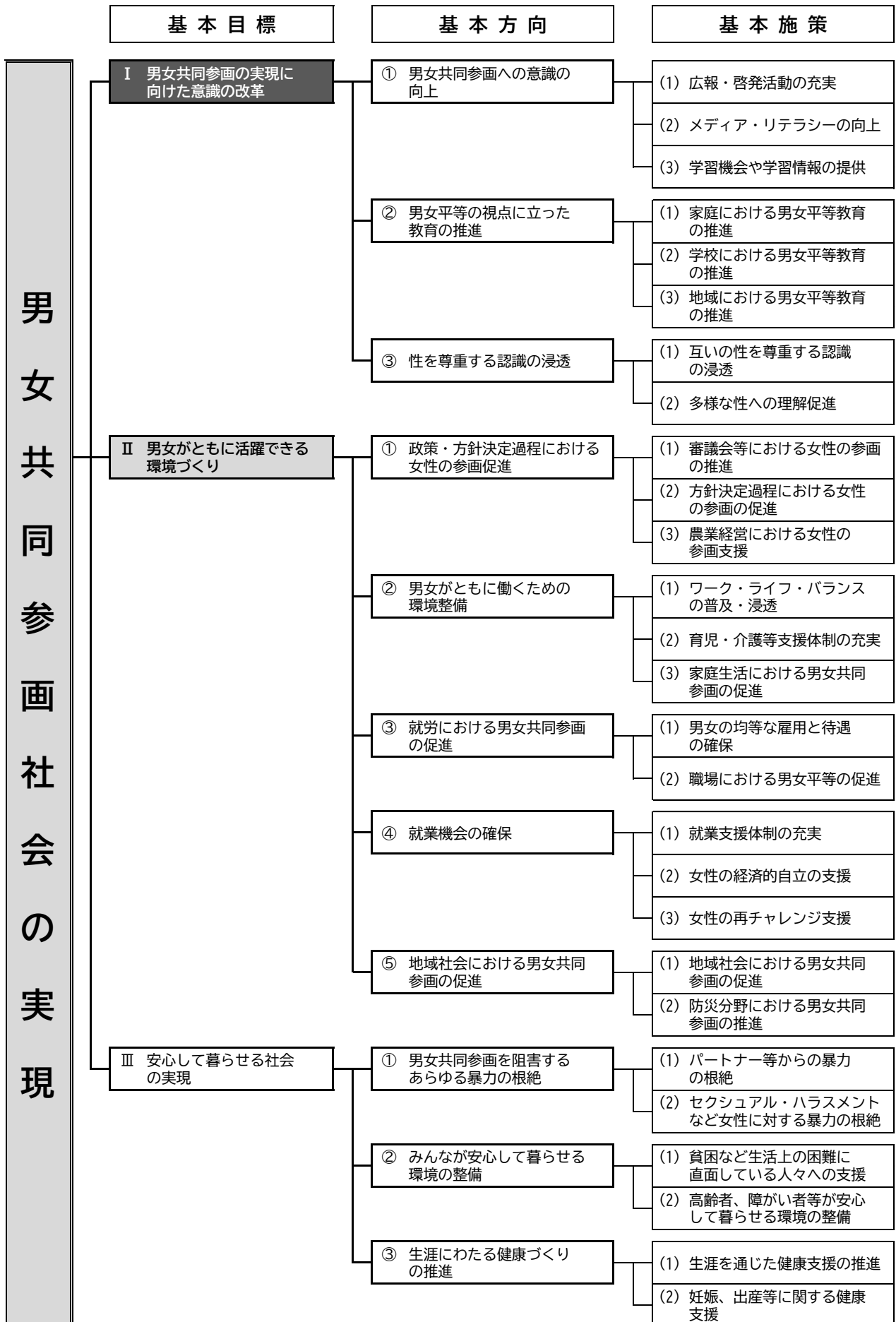
【基本施策】

生涯にわたって健康に心豊かに暮らせるよう、妊娠・出産期、更年期、高齢期といった各ライフステージに応じた健康支援を推進します。

表 17 基本方向「生涯にわたる健康づくりの推進」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 生涯を通じた健康支援の推進	各種健診体制の充実	特定健診、後期高齢者健診、各がん検診を実施することで、生活習慣の改善や健康の維持増進を図り、健康寿命の延伸に努める。
	健康教室などの開催による健康づくりの推進	男性のための料理教室や子育て中の女性も参加できるよう託児のある運動教室を実施するなど、ライフスタイルに配慮し、性差や年代などに応じた健康づくり講座や料理教室を行う。
(2) 妊娠、出産等に関する健康支援	妊娠、出産に関わる学習機会の充実	妊娠、出産についての知識を学び、不安の解消を図るため、妊娠届出時の面談、産前産後サポート事業（ママカフェ）、パパママ教室、妊婦訪問を実施する。

2 幕別町男女共同参画計画の体系



第5章 計画の推進管理

1 計画の推進体制

(1) 庁内における推進体制

男女共同参画社会の実現に向けた施策は広範囲にわたり、その取組内容も多種多様であるため、計画の推進にあたっては、全庁的な組織である「幕別町男女共同参画推進本部」を中心として総合的かつ効果的な体制を構築し、部署横断的な連携を図りながら各施策に取り組みます。

(2) 住民や事業者等との連携

男女共同参画社会を形成するには、住民や事業者等の理解や意識改革、協力が必要になるため、住民や事業者など関係団体の代表者、有識者などで構成する「幕別町男女共同参画審議会」において、計画の推進状況の報告・意見聴取を行うなどしながら、住民等の意見を踏まえて各施策を推進します。

(3) 国・北海道との連携と情報収集

国や北海道の動向について情報収集、連携し、効果的な施策の展開に努めます。

2 計画の進捗管理

計画を実効性のあるものとするために、毎年度、各施策の実施状況の評価と取組の改善を行うことに加えて、定期的な効果検証を行います。

また、社会情勢の変化に対応するため、計画の開始後、5年を目途に見直しを検討します（図 13）。

実施状況評価…男女共同参画に関する基本施策としての具体的取組について、前年度の目標や実績などを確認し、各施策の実施状況を評価します。

効果検証…アンケート調査を実施して各基本目標の推進状況を評価し、施策の効果検証を行います。

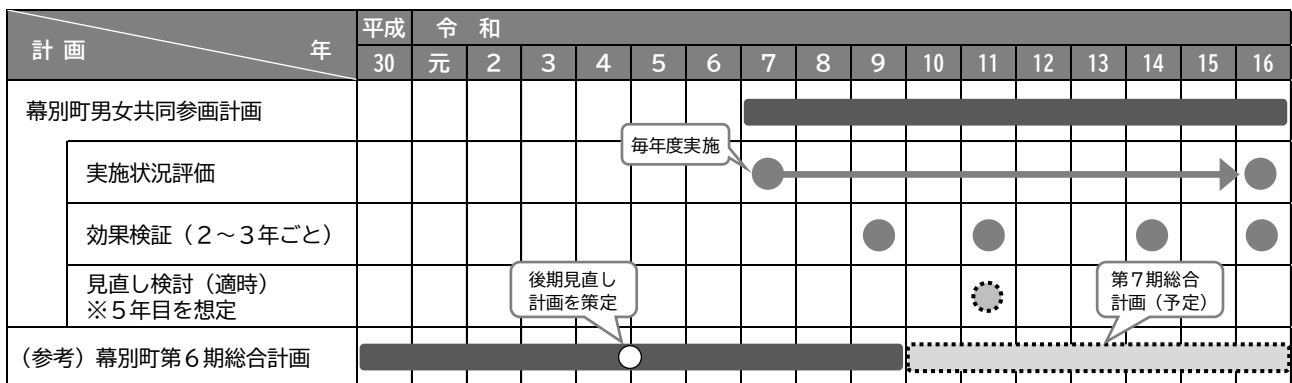


図 13 幕別町男女共同参画計画の進捗管理に関するイメージ図

資 料 編

1. 幕別町男女共同参画計画策定の経過

■幕別町男女共同参画審議会における審議の経過

年 月 日	会 議	内 容
令和6年9月4日	第1回幕別町男女共同参画審議会	会長の選出、職務代理者の指名、諮問、計画策定のスケジュール、アンケート調査の実施状況、計画体系案
令和6年10月16日	第2回幕別町男女共同参画審議会	住民アンケート調査結果の概要、国・北海道における計画の体系、計画骨子案
令和6年11月27日	第3回幕別町男女共同参画審議会	事業所アンケート調査結果の概要、計画素案
令和6年12月23日	第4回幕別町男女共同参画審議会	計画案
令和7年2月28日	第5回幕別町男女共同参画審議会	計画最終案
令和7年3月6日	答申	計画の答申

■計画の策定事務及び庁内会議開催の経過

年 月 日	会 議 等	内 容
令和6年6月14日	第1回幕別町男女共同参画推進本部会議	計画策定の検討体制とスケジュール、審議会委員の選定状況、作業部会員の選定状況、計画体系案
令和6年7月17日	第1回幕別町男女共同参画作業部会会議	計画策定の検討体制とスケジュール、アンケート調査の実施内容、計画の体系案
令和6年7月下旬～ 8月30日	アンケート調査	アンケート調査の実施（住民・事業所）
令和6年10月3日	第2回幕別町男女共同参画作業部会会議（書面開催）	住民アンケート調査結果速報
令和6年11月5日～18日	男女共同参画関連事業調査	計画策定に係る事業の洗い出し（庁内調査）
令和6年11月29日	第3回幕別町男女共同参画作業部会会議（書面開催）	住民・事業所アンケート調査結果報告書、計画素案
令和6年12月6日	第2回幕別町男女共同参画推進本部会議	住民・事業所アンケート調査結果の概要、国・北海道における計画の体系、計画案
令和6年12月25日～ 令和7年1月30日	計画案に係る意見公募	パブリックコメントの実施
令和7年1月14日	第3回幕別町男女共同参画推進本部会議	幕別町パートナーシップ制度案
令和7年2月20日	第4回幕別町男女共同参画推進本部会議（書面）	パブリックコメント結果、計画最終案

2. 幕別町男女共同参画審議会委員名簿

区 分	氏 名	所属団体等
識見を有する者	大野 夏代	帯広大谷短期大学
	佐藤 晋	人権擁護委員
関係機関・団体の代表者等	山田 あけみ	幕別町農業協同組合女性部
	中山 昭子	札内農業協同組合女性部
	藤原 昇	幕別町商工会青年部
	久保 睦則	幕別町校長会
	青木 克磨	幕別地区連合会
公募による者	河原 彩子	
	笹原 早苗	
	笹川 務	

3. 男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会基本法

発令：平成十一年六月二十三日号外法律第七十八号

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

(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。

(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、審議会の委員として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、同条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条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、又は同条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。

(総理府設置法の一部改正)

第四条 総理府設置法(昭和二十四年法律第二百二十七号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則〔平成十一年七月一六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〔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。

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。

一～十 〔略〕

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 〔略〕

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条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〔平成十一年一月二二日法律第一六〇号抄〕

(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。〔後略〕

4. 男女共同参画関係年表

年 代	世界の動き	日本の動き	北海道の動き
1975(昭和50)年	国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 「女性の地位向上のための世界行動計画」採択		
1976(昭和51)年		「育児休業法」施行(女子教員・看護婦・保母を対象) 「民法等の一部を改正する法律」施行(離婚復氏制度)	
1977(昭和52)年		「国内行動計画」策定 「国内行動計画前期重点目標」策定 「国立婦人教育会館」開館	
1978(昭和53)年			「北海道婦人行動計画」策定
1979(昭和54)年	国連総会「女子差別撤廃条約(CEDAW)」採択		
1980(昭和55)年	「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)	世界会議(コペンハーゲン)で「女子差別撤廃条約」に署名	「北海道婦人指導員」配置(14支庁、平13年「北海道男女平等参画推進員」に改称)
1981(昭和56)年	「女子差別撤廃条約」発効	「民法及び家事審判法の一部を改正する法律」施行(配偶者の法定相続分の引上げ等) 「国内行動計画後期重点目標」策定	
1984(昭和59)年		「女子差別撤廃条約」批准に向けた「国籍法」の改正	「生活福祉部道民運動推進本部」に「青少年婦人局」を設置 「北海道婦人行動計画後期の推進方策」策定
1985(昭和60)年	「国連婦人の十年最終年世界会議」開催(ナイロビ) 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	「女子差別撤廃条約」批准に向けた「男女雇用機会均等法」公布、「労働基準法」一部改正、「家庭科教育に関する検討会議」報告 「女子差別撤廃条約」批准	「北海道婦人問題研究懇話会」(昭44年設置)を「北海道女性会議」に改組
1986(昭和61)年		「婦人問題企画推進有識者会議」設置 「男女雇用機会均等法」施行 「国民年金法の一部を改正する法律」施行(女性の年金権の確立)	
1987(昭和62)年		「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」策定	「北海道女性の自立プラン」策定
1991(平成3)年		「育児休業法」公布 「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」第1次改訂	「北海道立女性プラザ」開設
1992(平成4)年		「育児休業法」施行 「婦人問題担当大臣」設置	
1993(平成5)年		「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)成立、施行 「中学校の家庭科の男女必修」実施	
1995(平成7)年	第4回世界女性会議「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児休業法」を「育児休業・介護休業法」に改正	「青少年女性室」を「女性室」に改称 「北海道女性会議」を「北海道男女共同参画懇話会」に改組 「北海道男女共同参画推進本部」設置 「北海道立女性相談援助センター」開設
1996(平成8)年		「男女共同参画2000年プラン」策定	
1997(平成9)年		「介護保険法」公布	「北海道男女共同参画プラン」策定

年 代	世界の動き	日本の動き	北海道の動き
1999(平成11)年		「育児・介護休業法」施行 「改正男女雇用機会均等法」施行 「男女共同参画社会基本法」公布、施行 「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律」成立、施行	
2000(平成12)年	「ミレニアム開発目標」設定(目標3: ジェンダー平等推進と女性の地位向上)	「第1次男女共同参画基本計画」閣議決定 「児童虐待防止法」「ストーカー規制法」成立、施行	
2001(平成13)年		内閣府に「男女共同参画会議」「男女共同参画局」を設置 「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(DV法)」施行 「育児・介護休業法」一部改正	「北海道男女平等参画推進条例」施行 「女性室」を「男女平等参画推進室」に改称 「北海道男女平等参画審議会」設置 「北海道男女平等参画苦情処理委員」設置
2002(平成14)年			「北海道男女平等参画基本計画」策定 北海道立女性相談援助センターに「配偶者暴力相談支援センター」機能を整備
2003(平成15)年		「次世代育成支援対策推進法」交付、施行 「少子化社会対策基本法」交付、施行 「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定	
2004(平成16)年		「DV防止法」改正、施行 「DV防止法」に基づく基本方針の策定	「北海道男女平等参画チャレンジ賞」創設
2005(平成17)年	国連「北京+10」世界閣僚級会合開催(ニューヨーク)	「第2次男女共同参画基本計画」閣議決定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 改正「育児・介護休業法」施行	
2006(平成18)年		「男女雇用機会均等法」改正 「女性の再チャレンジプラン」改定	「北海道配偶者暴力防止及び被害者保護・支援に関する基本計画」策定
2007(平成19)年		改正「男女雇用機会均等法」施行 「DV防止法」改正 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	
2008(平成20)年		改正「DV防止法」施行 「パートタイム労働法」改正、施行 「次世代育成支援対策推進法」改正 改正「DV防止法」に基づく基本方針の改定	「第2次北海道男女平等参画基本計画」策定
2009(平成21)年		「育児・介護休業法」改正 男女共同参画シンボルマーク決定	「第2次北海道配偶者暴力防止及び被害者保護・支援に関する基本計画」策定
2010(平成22)年	国連「北京+15」記念会合開催(ニューヨーク)	「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	
2012(平成23)年	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メント」決議案採択	改正「育児・介護休業法」全面施行 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画 女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議決定	
2013(平成25)年		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV法)」改正 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定	
2014(平成26)年	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メント」決議案採択	内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!2014)開催	「第3次北海道配偶者暴力防止及び被害者保護・支援に関する基本計画」策定
2015(平成27)年	国連「北京+20」記念会合開催(ニューヨーク) 「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」採択(目標5: ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う)	「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	道民生活課における女性支援室を設置

年 代	世界の動き	日本の動き	北海道の動き
2016(平成28)年		「男女雇用機会均等法」改正 「育児・介護休業法」改正 「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 内閣にSDGs推進本部設置 各債女性会議WAW!開催（名称変更）	「北海道女性活躍推進計画」策定
2017(平成29)年	国連「職場におけるセクシュアル・ハラスメント解消」決議案採択	「SDGsアクションプラン2018」策定 「育児・介護休業法」改正 「働き方改革関連法」策定 性犯罪に関する刑法改正、施行	
2018(平成30)年		「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 民法の一部を改正する法律(成年年齢関係)成立 男女の婚姻開始年齢を統一 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布	「第3次北海道男女平等参画基本計画」策定
2019(令和元年)	Women20を日本にて開催（第5回WAW!と同時開催）	「女性活躍推進法改正」公布、施行 「配偶者暴力防止法」改正	「第4次北海道配偶者暴力及び被害者保護・支援に関する基本計画」策定
2020(令和2)年	国連（北京+25）開催「第4回世界女性会議から25周年における政治宣言」	「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」決定	
2021(令和3)年	「ジェンダー平等を目指す全ての世代フォーラム」開催	「育児・介護休業法」改正 「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	
2022(令和4)年	世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2022」公表	国際女性会議 WAW!2022開催	

5. 男女共同参画関連用語集

行	用語	解説
あ行	アライ (Ally)	英語で「理解者・支持者」の意味を持ち、性的マイノリティを理解し、支援している人、又は支援したいと考えている人を指す。
	アンコンシャス・バイアス	自分自身は気付いていない「ものの見方や捉え方の歪みや偏り」を意味し、誰もが持っているものである。その人の過去の景観や知識、価値観、信念をベースに認知や判断を自動的に行い、何気ない発言や行動として現れるため、自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあると認識をしていないため、「無意識の思い込み」とも呼ばれている。バイアスの対象は性別、人種、年齢などさまざまであり、例えば「女性は料理が得意」、「雑用は若手の仕事と決まっている」などの無意識の「思い込み」「決めつけ」「押しつけ」により悪影響を与える恐れがある。
	育児・介護休業法	正式名称を「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」といい、育児や家族介護を行う労働者の仕事と家庭の両立支援のために、1995年に定められた法律である。
	SDGs	2015年の国連サミットで全会一致で採択された国際目標。「誰一人取り残さない」を理念とし、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17のゴール・169のターゲットから構成されている。
	M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になる形が、アルファベットの「M」のようなカーブを描くことから「M字カーブ」と呼ばれている。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。
	L字カーブ	日本の女性の正規雇用比率を年齢階級別にグラフ化したとき、20歳代後半を境に年代が上がるほど低下した形が、アルファベットの「L」のようなカーブを描くことから「L字カーブ」と言われている。これは、出産を契機に、女性が非正規雇用化するという特徴があるためである。
	LGBTQ	「L」はレズビアン（女性同性愛者）、「G」はゲイ（男性同性愛者）、「B」はバイセクシュアル（両性愛者）、「T」はトランスジェンダー（性自認と身体的な性が一致しない人）、「Q」はクエスチョニング（性自認と性的指向が決まっていない人）の頭文字をとって名付けられた、性的少数者の総称。
か行	ガラスの天井	表面的には平等に見えながら、昇進・登用や意思決定の場への参画を事実上制限する「見えない障壁」があることを表し、以前として職場等に根強く存在する女性への固定的概念を指す。こうした固定的観念は、女性の能力発揮を妨げ、働く意欲を削ぐだけでなく、企業にとっても活力を損なう結果をもたらす。
	クオータ制	格差是生のためにマイノリティに割り当てを行うポジティブ・アクションの手法の一つ。政治分野におけるジェンダー・クオータとは、議会における男女間格差を是正することを目的とし、性別を基準に女性又は両性の比率を割り当てる制度である。

行	用語	解説
か行	固定的性別役割分担意識	「男は仕事、女は家庭」や「男は主、女は従」といった決めつけのように、性別によって適した役割や能力、活動する分野があり、それを分担し合うのが自然だとする固定的観念をいい、その時代や地域の慣習・慣行、法制度など社会構造とも密接に結びついている。
さ行	ジェンダー	生まれつきの生物学的性別に対して、社会や文化によってつくられた社会的性別を指す。「男は仕事、女は家庭」などの固定的な性別的役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）、伝統や慣習、ファッションに至るまで、幅広い分野が関連する。
	ジェンダー・バイアス	「性別に関するステレオタイプ、偏見」を意味し、「男性は～のようなもの」「女性は～のようなもの」など、性別による思い込みや決めつけを指す。
	ジェンダーギャップ	男女の違いにより生じる格差のこと。
	ジェンダーギャップ指数	世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出される。男女格差を明らかにできる指標のこと。
	シスジェンダー	生まれたときに割り当てられた身体的性別と自分の性自認が一致している人のことを指す。
	女子差別撤廃条約	正式名称を「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」といい、あらゆる分野において女性差別を撤廃し、男女平等な権利の確立をめざして、1979年に国連総会で採択され、日本は国籍法の改正や男女雇用機会均等法の公布、家庭科男女共修等の措置を講じた後の1985年に批准した。
	女性活躍推進法	正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、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指し、2015年に成立した法律で、10年間の時限立法となっている。
	性自認	自分の性別をどのように捉えるかを指し、「こころ」の性別ともいわれている。生まれつきの身体の性とは異なる性別自認で生活をしている人もいる。
	性的指向	人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。
	性的マイノリティ	同性に恋愛感情をもつなど、自分の性に違和感を持つ性的少数者のこと。
	セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）	他の者を不快にさせる性的な嫌がらせのこと。相手の意に反した性的な言動、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさ話、衆目にふれる場所へのわいせつな写真の掲示など、様々なものが含まれる。雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得る。
	SOGI	性的指向（好きになる性：Sexual Orientation）と性自認（心の性：Gender Identity）の頭文字をとって名付けられた、「人の属性（備わっている固有の性質・特徴）を表す略称」。セクシュアリティは一人ひとり異なり、多様な性のあり方が存在するため、「性的指向および性自認」という全ての人が持っている概念を表す言葉として使われている。

行	用語	解説
た行	ダイバーシティ	「多様性」という意味。性別、年齢、国籍、障害の有無などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。
	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」をいう。
	男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成のための基本理念を定め、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事により、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して、1999年に施行された。
	男女雇用機会均等法	労働者が性別により差別されることなく能力を十分に発揮し、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念とした法律。性別を理由とする差別の禁止、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策等が講じられている。
	デートDV	恋人や交際相手などの親密な関係にある者（配偶者等を除く）の一方から他方に対してふるわれる身体的、精神的、性的などの暴力のこと。借りたお金を返さないなどの経済的暴力や、家族や友人との付き合いを制限するなどの社会的暴力もデートDVでおこる暴力に含まれる。
	ドメスティック・バイオレンス（DV）	「ドメスティック・バイオレンス（DV）」の用語については、明確な定義はないが、一般的に「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。身体的暴力（殴る、蹴る等）のみならず、精神的暴力（威嚇する、無視する）、性的暴力（性的行為を強要する、避妊に協力しない等）、経済的暴力（生活費を渡さない）も含まれる。
な行	ノンバイナリー	自身の性自認・性表現が男性・女性のどちらにも当てはまらない、あるいは当てはめられることに違和感を感じる人を指す。
は行	パートナーシップ宣誓制度	生の多様性に起因する社会生活上の支障を軽減し、性の多様性が尊重される社会を構築するため、性的少数派のカップル二人が、その関係性を首長に対して宣誓した事実を証明することで、多様性が尊重され、誰もが自分らしく生きることができる社会を目指すことを目的として各自治体が導入している制度。
	ハラスメント	特定、不特定多数を問わず相手に対し、意図的に不快にさせることや、実質的な害を与えるなど強く嫌がられる、道徳（モラル）のない行為の一般的総称。
	ヘテロセクシャル	異性に対して恋愛感情及び性的な欲求を持つ性的指向のこと。
	ポジティブ・アクション	積極的差別是正措置ともいい、社会的・構造的な差別から不利益を受けている者に対し、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等法の実現を目的として講じる暫定的な措置のことを指す。

行	用語	解説
ま行	見える化	管理職の男女比率や従業員の時間外勤務、子育て状況などの関連する情報やデータを公開することにより、各主体の気付きを促し、問題意識を高め、自ら改善する努力を促進する取組みのこと。
ら行	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	日本語で「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることを意味する。子どもを産むか産まないか、産むなら何時、何人産むかを、性的関係とともに自らの意思で主体的に選択する自由や、安全な妊娠・出産や避妊・中絶、性感染症の予防、人権に配慮した治療などをはじめとして、思春期、妊娠・出産期、更年期など生涯に渡る良好な健康の管理が含まれる。
わ行	ワーク・ライフ・バランス	仕事と私生活を調和させ、そのどちらも充実させること。仕事だけに追われるのではなく、仕事以外の家事や育児、介護、趣味、学習、休養など日常生活でやりたいこと・やるべきことが両立できる状態をいう。2007年12月に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であると定義している。

誰もが生きやすいまちを目指して
～幕別町男女共同参画計画（最終案）～

発行年月 令和7年3月

発 行 幕別町

編 集 住民生活部住民課

〒089-0692 幕別町本町 130 番地 1

T E L : 0 1 5 5 - 5 4 - 2 2 8 8

F A X : 0 1 5 5 - 5 5 - 3 0 0 8

Eメール : jyuminkatsudoshienkakari@
town.makubetsu.lg.jp