

只見町  
男女共同参画計画

平成30年3月

只見町

# 1 計画策定の時代背景

## (1) 世界の動き

### ・国際婦人年

昭和50(1975)年、女性の地位向上を目指した世界的規模の行動を促すため、国連はこの年を「国際婦人年」と決めました。同年メキシコシティで開催された「国際婦人年世界会議」において「世界行動計画」が採択され、昭和51(1976)年から昭和60(1985)年までを「国連婦人の10年」と宣言し、各種施策が推進されました。

### ・女子差別撤廃条約

昭和54(1979)年、国連第34回総会において「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。)が採択され、女性差別をなくすために必要な措置が定められました。

### ・ナイロビ将来戦略

昭和60(1985)年、「国連婦人の10年」の最終年にナイロビ世界会議が開催され、「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」)が採択されました。

### ・第4回世界女性会議

平成7年(1995年)、北京で開催された「第4回世界女性会議」において「行動綱領」が採択され、12の重要分野における戦略目標と各国がとるべき行動が示されました。

### ・女性2000年会議

平成12(2000)年、ニューヨークで開催された国連特別総会「女性2000年会議」において、「政治宣言」が採択され、「ナイロビ将来戦略」及び北京での「行動綱領」の実施に向けての決意表明がなされるとともに、「行動綱領」の実施促進のため、「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に関する文章」が採択されました。

### ・第49回国連婦人の地位委員会

平成17(2005)年、「第49回国連婦人の地位委員会」がニューヨークで開催され、北京会議から10年目にあたることを記念し、「北京宣言及び行動綱領」や「女性2000年会議成果文章」の再認識が行われ、これらの完全実施に向け宣言文が採択されました。

### ・第54回国連婦人の地位委員会

平成22(2010)年、「54回国連婦人の地位委員会」がニューヨークで開催され、北京会議から15年目にあたることを記念し、「北京宣言及び行動綱領」や「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価が行われ、これらの完全かつ迅速な実施に向けた宣言文が採択されました。

### ・第56回国連婦人の地位委員会

平成24(2012)年、第56回国連婦人の地位委員会がニューヨークで開催され、東日本大震災の経験や教訓を各国と共有し、より女性に配慮した災害への取組みを促進することを目指して「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」決議が採択されました。

- ・ **UN Womenの正式発足**

平成23（2011）年、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）が発足しました。

- ・ **第59回国連婦人の地位委員会**

平成27（2015）年、第59回国連婦人の地位委員会がニューヨークで開催され、北京会議から20年目にあたることを記念し「北京宣言及び行動綱領」や「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価と再確認が行われ、これらの完全かつ効果的な実施に向けた宣言文が採択されました。

## (2) 国の動き

- ・ **国内行動計画の策定**

昭和52（1977）年、「世界行動計画」を受けて「国内行動計画」が策定され、女性の地位向上に向けての取組指針が示されました。

- ・ **女子差別撤廃条約の批准**

昭和56（1981）年、「女子差別撤廃条約」を批准するための諸条約の整備を最重点課題とした「国内行動計画後期重点目標」が決定され、「男女雇用機会均等法」をはじめとする法制面の整備が進められ、昭和60（1985）年、日本は批准国となりました。

- ・ **新国内行動計画の策定**

昭和62（1987）年、「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」が策定され、男女がその能力を十分に発揮して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ことが示されました。

- ・ **男女共同参画推進本部の設置**

平成6（1994）年、全閣僚を構成員とする「男女共同参画推進本部」が内閣に設置されるとともに、内閣総理大臣の諮問機関として「男女共生参画審議会」が設置され、男女共同参画の推進体制が強化されました。

- ・ **男女共同参画2000年プランの策定**

平成8（1996）年、「第4回世界女性会議」で採択された行動綱領や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「男女共同参画2000年プラン」が策定され、男女共同参画社会の実現に向けて国が取り組むべき施策が示されました。

- ・ **男女共同参画社会基本法の制定及び男女共同参画基本計画の策定**

平成11（1999）年、男女共同参画社会の実現に向けての法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定され、これに基づく法的計画である「男女共同参画基本計画」が平成12（2000）年12月に策定されました。

- ・ **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の施行**

平成13（2001）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」（以下「DV防止法」という。）が施行され、都道府県の婦人相談所等において配偶者暴力相談支援センターとして機能を果たすことや、裁判所が保護命令を発することなどが規定されました。

- ・ **男女共同参画会議及び男女共同参画局の設置**

平成13（2001）年、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、男女共同参画の推進体制が強化されました。

- ・ **次世代育成支援対策推進法の施行**

平成15（2003）年、「次世代育成支援対策推進法」が施行され、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を整備するための基本理念などが定められました。

- ・ **第2次男女共同参画基本計画の策定**

平成17（2005）年、男女共同参画会議からの答申を受け「第2次男女共同参画基本計画」が策定され、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進する取組みなどが盛り込まれました。

- ・ **改正男女雇用機会均等法の施行**

平成19（2007）年、改正「男女雇用機会均等法」が施行され、性別による差別の禁止範囲の拡大や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止などが盛り込まれました。

- ・ **仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章等の策定**

平成19（2007）年「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」が策定され、官民一体となって仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に取り組むための指針が示されました。

- ・ **改正育児・介護休業法の施行**

平成21（2009）年、仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指して、「育児・介護休業法」が改正されました。従業員数100人以下の中小企業については一部の規定の適用が猶予されていましたが、平成24年7月1日より全面施行となりました。

- ・ **第3次男女共同参画基本計画の策定**

平成22（2010）年、男女共同参画会議からの答申及び男女共同参画基本法施行後10年の反省を踏まえ、「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。実効性のあるアクション・プランとするため、「2002年に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%とする」などの成果目標が設定されました。

- ・ **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の一部改正**

平成25（2013）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」の一部が改正され、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて、法の適用対象とされました。

- ・ **女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の公布**

平成27（2015）年、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布され、地方公共団体や労働者301人以上の民間事業主に対して、「事業主行動計画」の策定・公表等が義務づけられ、平成28（2016）年4月に全面施行されることになりました。

### (3) 福島県の動き

#### ・ 青少年婦人課の設置及び婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画の策定

昭和53（1978）年、女性行政の総合的な推進体制を確立するため、青少年婦人課が設置され、昭和58（1988）年、「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」が策定されました。

#### ・ ふくしま新世紀女性プランの策定

平成6（1994）年、新しい行動計画として女性総合センター（仮称）の整備等を盛り込んだ「ふくしま新世紀女性プラン」が策定されました。また、同年、青少年女性課と課名を変更し、課内室として女性政策室を設置しました。

#### ・ 男女共生センターの開設及びふくしま男女共同参画プランの策定

平成13（2001）年1月、県内の男女共同参画推進の実践的活動拠点となる男女共生センターが開設されました。また、「男女共同参画プラン」の策定、「男女共同参画社会基本法」の制定等、国内外において新たな動きがみられ、ジェンダーに敏感な視点から社会制度・慣行を見直すことや、女性の人権の尊重等、新たな課題に対応する必要があることから、男女共同参画社会の実現が緊要となっていることを踏まえ、福島県における男女共同参画の形成に向けた施策をより一層推進することを目的として、同年3月、「ふくしま男女共同参画プラン」を策定しました。

#### ・ ふくしま男女共同参画推進連携会議の設置及び福島県男女平等等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例の制定

平成14（2002）年、県内の各界各層の主体的取組と相互連携により男女共同参画を積極的に推進するため、ふくしま男女共同参画推進連携会議が設置されました。また、同年、男女の実質的な平等を実現し、男女一人ひとりが個人として尊重される社会を形成するため、「福島県男女平等等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」（以下「男女共同参画推進条例」という。）が制定されました。

さらに、男女共同参画推進条例の規定に基づき、知事の附属機関として、男女共同参画の推進に関する事項等を調査審議する「福島県男女共同参画審議会」が設置され、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等への県民及び事業者の意見申出を適切に処理するため、男女共同センターに男女共同参画推進員を配置しました。

#### ・ ふくしま男女共同参画プランの改定及び福島県男女共同参画推進本部の設置

平成17（2005）年、平成14年に施行されている男女共同参画推進条例の理念や考え方等をプランに反映させるとともに、少子高齢化の進行、経済の長期低迷、ドメスティック・バイオレンス等男女間の暴力問題の顕在化といった社会経済情勢の変化に対応した施策を展開することを目的に、

「ふくしま男女共同参画プラン」が改定されました。

また、男女共同参画に関する施策の総合的かつ体系的な推進を図るため、知事を本部長とする「福島県男女共同参画推進本部」が設置されました。

・ **人権男女共生課の設置**

平成20（2008）年、平成15（2003）年に県において導入したF・F（フラット・フレキシブル）型行政組織の一層の深化と分かりやすく親しみやすい県政の実現を目指し、男女共同参画社会の形成を担当する部署として、人権男女共生課が設置されました。

・ **ふくしま男女共同参画プランの改定**

平成21（2009）年、平成17年に改定した「ふくしま男女共同参画プラン」について、進行する少子高齢化や厳しさを増す雇用環境の悪化等の急激な社会経済環境の変化に的確に対応するために、新しい施策展開が必要であるとして、平成22年度の終期を待たずに1年前倒しして本プランが改定されました。

・ **ふくしま男女共同参画プランの一部改定及び青少年・男女共生課の設置**

平成24（2012）年、平成21年に改定した「ふくしま男女共同参画プラン」について、平成23年3月11日に発生した東日本大震災とそれに伴う大津波及びその後の東京電力福島第一原子力発電所事故による災害の教訓を踏まえ、復興・防災における男女共同参画の推進が必要であるとして一部改定されました。

また、同年、人権男女共生課と青少年育成室を統合し、青少年・男女共生課が設置されました。

（4）只見町の動き

本町においても、平成28年3月に第七次只見町振興計画を策定し、男女共同参画の推進に係る取組を進めております。しかしいまだ人々の意識の中に、男女の役割を固定的に捉える考え方が残っており、男女共同参画の考え方が完全に浸透しているとは言い難い状況です。

さらに、長引く経済の停滞、少子高齢化、人口減少など、社会情勢は大きく変化しており、このような現状に対応していくため、男女の別なく様々な分野において共同参画し、その個性と能力が十分発揮できる男女共同参画社会の実現がより一層求められているところです。

## 2 本計画の位置づけ

本計画は、第七次只見町振興計画や只見町総合戦略をはじめとする各種計画と整合性を図りつつ、男女共同参画社会の実現に向けた事業を展開するための計画です。

## 3 基本理念

「男女が共に生き 共に考え  
共に活躍できるまちづくり」

## 4 基本目標

- I 男女平等等の意識づくりの推進
- II まちづくりへの男女共同参加推進
- III 女性の就労と条件整備の推進
- IV 女性の人権・健康・福祉の向上

## 5 計画の期間

本計画の期間は、「第七次只見町振興計画」の終期に合わせ、平成30年度（2018年度）から平成37年度（2025年度）までの8年間としますが、社会情勢の変化などを踏まえ必要に応じて見直しを行います。

## 6 計画の内容

### I 男女平等等の意識づくりの推進

男女が相互の人格と人権を尊重し、男女平等社会にふさわしい意識と価値観をもって個性と能力にあった生き方をすることができるよう、男女平等の教育を推進する必要があります。

#### 1 家庭教育の推進

家庭は次世代を担う子どもたちが、社会における男女平等の基本理念を確立するうえで、一番身近な基礎となる重要な場であり、親や家族から、男女が共同して参加する家庭作りを、自ら推進して行く必要があります。

子ども達がもっている個性や能力を十分に伸ばすには、親や祖父母のしつけが大きな影響を与えることから、家庭教育に関する学習機会や情報提供・相談等を充実させ、啓蒙活動の強化を図ります。

#### 2 学校教育の推進

基本的人権の尊重のもとに、人間愛や自然を大切にする心豊かな児童・生徒を育成していく必要があります。只見町の子どもたちが、正しい男女平等観をもって、お互いの性を尊重し、支えながら、個性と能力にあった生き方が実現できる教育を推進します。

#### 3 生涯学習の推進

女性への学習機会の提供は、各振興センターを中心に実施してきたところですが、今後もさらに女性の主体的な学習推進が展開されるよう、支援していく必要があります。併せて、生涯学習の推進を図るためには、指導者の養成が極めて重要であり、各種研修会等への積極的な参加と伝達指導の充実に向けて取り組みます。

更に、男女共同参画社会実現に向けての意識づくりの形成をより積極的に進めます。

## Ⅱまちづくりへの男女共同参加推進

町づくりや地域づくりにおける女性の果たす役割の重要性が叫ばれていますが、企画段階や意志決定の場に女性が参画する事が少ない状況です。様々な物事を決定する場に、男性も女性も一緒に関わっていく必要があります。

行政や地域社会において、企画段階から方針決定に至るまでの過程の中で、女性の意見や視点が反映されるよう、各種審議会での女性委員の比率を高めるなど、女性参画を進めます。

### 1 企画・意思決定の場への参加拡大

町づくりの企画・意思決定にあたって女性が積極的にかかわり、参画し、女性の視点を反映させることが、強く求められています。各種会議などを通じて女性の意見を聴くなどして、女性の参画を進めます。

### 2 社会活動への参加促進

地域づくりの場でも、町内会や団体活動を通して連帯の絆を深めたり、諸活動を通して楽しく豊かな日常生活を営むことが求められています。これらのコミュニティ活動に男女が共同して参画し、積極的な関わりの中から地域活動が活発に展開されるよう、女性リーダーを養成したり、参加意欲を高めるための条件整備を進めます。

### Ⅲ女性の就労と条件整備の推進

女性の職場進出が盛んになっていますが、職場における女性の雇用管理については、配置・昇進・賃金等の面で、男女間の格差も見られます。就労者は勿論ですが、事業主に対しても「男女平等」の基本的な考え方の啓蒙活動を推進するとともに、それぞれの生活スタイルに合わせた育児や介護の支援策を充実させ、女性が働きやすい環境づくりに努めます。

#### 1 雇用の場での男女の機会均等の実現

女性の職場進出は目覚ましいものがありますが、雇用条件等に男女間格差が残っていることも現実です。雇用主の理解のもとに関係機関と連携して、改善に向けた要請・啓発活動に努めます。

#### 2 働く女性の就労と条件整備の推進

働く女性の健康を守ることは母性保護にかかわる重要な課題なので、事業主に対し、母性保護の遵守について、関係機関と連携して啓発、指導活動を推進します。併せて、育児・就労環境の整備の一環として、家庭の育児機能を補完する保育所機能の充実や放課後子ども教室の充実を図ります。

## IV 女性の人権・健康・福祉の向上

ドメスティック・バイオレンス（DV）やセクシャル・ハラスメント（セクハラ）は、女性の人権を著しく侵害するものですが、これまでは女性が一方的に我慢を強いられてきた面があります。しかしこれからは、女性の基本的人権にかかわる社会的問題として認識を深めていかなければなりません。

その中でも特に、子どもの誕生と育みを担う母性について、特別の配慮が必要です。その環境を作る役割を担うのが男性です。男性と女性がともに支え合いながら人権・健康・福祉の向上を目指します。

### 1 人権教育の推進

男性と女性がイコールパートナーであることを基本に、関係機関が連携して人権尊重の啓発活動を行います。具体的には人権侵害に対する既存の相談窓口を活用して、周知や相談体制の充実に努めます。

### 2 母性保護の充実

女性が生涯にわたり健康で充実した人生を送るためにも、妊娠・出産に限定することなく、思春期・更年期等を含めた女性のライフスタイルに応じた対策が求められており、その対策の充実に努めます。

### 3 保健・福祉サービスの充実

高齢化の進行とともに、女性自身の老後の生活や家族の介護支援体制の強化が、切実な問題となってきました。家庭事情による個別の問題に的確に対応できる相談・受け入れ体制の確立を図ります。