

(案)

## 第3次三条市男女共同参画推進プラン

～三条市ジェンダーに捉われず自分らしい『私』推進プラン～

令和5年度～令和10年度

三 条 市

## 目 次

第1章 計画の体系	1
第2章 計画策定の基本的な考え方	3
1 第3次推進プラン策定の経緯	3
2 計画の位置付け	3
3 計画の期間	3
第3章 計画の内容	4
基本目標1 ジェンダー平等の推進に向けた意識の改革	5
基本施策1 学習機会の確保、啓発	5
基本施策2 ジェンダー平等の捉え方・意識の改革	7
基本施策3 学齢期からの意識の醸成	8
基本目標2 働きやすい地域社会づくり	10
基本施策4 誰もが活躍できる労働環境づくり	10
基本施策5 働く場や活動の場における女性活躍の促進	12
基本目標3 安心して暮らしやすい地域社会づくり	13
基本施策6 子育て環境の充実	13
基本施策7 生活環境の充実	15
基本施策8 あらゆる暴力の根絶	17
基本施策9 女性の視点をいかした防災	18
基本施策10 性的マイノリティへの理解促進	19
新プランの指標一覧	20
第4章 プランの総合的な推進	21
第5章 総括と課題	22
1 第2次推進プランの総括	22
(1) 全体の総括	22
(2) 基本課題の取組状況	22
基本目標1 それぞれの生き方を目指そう	22
基本施策1 女性のための学習講座の充実	22
基本施策2 男性のための男女共同参画に関する啓発	23
基本施策3 方針・政策決定の場等への女性の参画促進	23
基本目標2 みんなで働き方を考えよう	23
基本施策4 就労環境の充実	23
基本施策5 子育て環境の充実	23
基本施策6 労働環境に関するデータ収集・分析	24
基本目標3 男女共同参画を次の世代へつなげよう	24
基本施策7 若い世代に分かりやすい男女共同参画	24

基本施策 8 性別を理由にするあらゆる暴力の追放.....	24
基本施策 9 みんなで知る男女共同参画.....	25
基本施策10 女性の視点をいかした防災.....	25
(3) 指標の達成状況 .....	26
<b>2 市民意識調査の結果概要及び今後取り組むべき課題</b> .....	28
<b>3 今後の社会的課題</b> .....	34
(1) 少子高齢化と人口減少 .....	34
(2) 持続可能なまちづくりの推進.....	34
(3) 「コロナ禍」におけるジェンダー平等の新しい在り方.....	35
(4) 性別に捉われず誰もが安心して暮らせる地域社会の推進.....	35
<b>参考資料</b> .....	35
三条市男女共同参画推進条例.....	36
三条市男女共同参画審議会規則.....	39
男女共同参画社会基本法.....	40
第3次三条市男女共同参画推進プラン策定の経過.....	44
三条市男女共同参画審議会委員名簿.....	44
男女共同参画関連年表【1999年（平成11年）～2022年（令和4年）】 .....	45
用語解説 .....	48

## 第1章 計画の体系

基本目標		基本施策		主な施策
1	ジェンダー平等の推進に向けた意識の改革	1	学習機会の確保、啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性のためのセミナー及び講演会</li> <li>・働く女性のためのスキルアップセミナー</li> <li>・男性のための育児講座</li> <li>・男の料理教室</li> </ul>
		2	ジェンダー平等の捉え方・意識の改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」の解消に向けた啓発</li> <li>・労働や家庭におけるジェンダー平等の啓発</li> </ul>
		3	学齢期からの意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー平等の視点に立った生涯学習講座の実施</li> <li>・固定的役割意識の解消や性別に捉われない職業観の形成のための小学校講座</li> <li>・ジェンダー平等を尊重する意識を育む人権教育の推進</li> <li>・デートDV防止セミナーの実施</li> </ul>
2	働きやすい地域社会づくり	4	誰もが活躍できる労働環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再就職に係る就労相談等の支援</li> <li>・求人求職マッチング</li> <li>・働く女性のためのスキルアップセミナー（再掲）</li> <li>・労働環境の改善、働きがい向上モデル企業創出事業</li> <li>・育児休業の取得促進</li> <li>・労働や家庭におけるジェンダー平等の啓発（再掲）</li> </ul>
		5	働く場や活動の場における女性活躍の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意思決定の場における女性登用の啓発</li> <li>・市の審議会等への女性委員の登用率向上に向けた取組</li> <li>・農業分野を始めとする、事業者に対する女性参画意識の啓発</li> </ul>
3	安心して暮らしやすい地域社会づくり	6	子育て環境の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ファミリーサポート提供会員養成講座</li> <li>・子どもの放課後等の居場所の確保</li> <li>・多様な保育ニーズへの対応</li> <li>・子育て支援に関する情報提供の強化</li> <li>・育児休業の取得促進（再掲）</li> </ul>
		7	生活環境の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生涯を通じた女性の健康維持のための取組</li> <li>・女性用品の無償配布と相談窓口の周知</li> <li>・生活困窮者自立支援等、経済状況にかかわらず安心して暮らせる環境づくり</li> </ul>

基本目標		基本施策		主な施策
3	安心して暮らしやすい地域社会づくり	8	あらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DV、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止のための意識啓発の推進</li> <li>・相談体制の充実</li> </ul>
		9	女性の視点をいかした防災	<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害・防災分野における自主防災組織等への女性の参画拡大</li> </ul>
		10	性的マイノリティへの理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTQ+についての啓発講座の実施</li> <li>・LGBTQ+の認知度向上のための啓発イベント等の実施</li> <li>・三条市パートナーシップ制度及びファミリーシップ制度の周知、推進</li> </ul>

## 第2章 計画策定の基本的な考え方

### 1 第3次推進プラン策定の経緯

三条市では、男女共同参画社会の実現を図るため、平成17年12月に男女共同参画推進条例を制定し、同条例に定める基本計画「男女共同参画推進プラン（以下（推進プランという。））」に基づいて様々な施策に幅広く取り組んできました。

しかしながら、依然として性別による役割分担意識の解消には至っておらず、引き続き課題の解決に努めていく必要がありました。

加えて、男女共同参画の視点は、現在の社会において確実に進行している「少子高齢化」及び「人口減少」の問題に取り組む上でも、欠かすことができないものでありました。

以上の課題認識を基に、平成26年度に第1次推進プラン（平成17年度～平成26年度）の見直しを行い、第2次推進プラン（平成27年度～令和4年度）を策定いたしました。

また、策定後4年を経過した平成30年度に実施した市民意識調査や「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。）の制定等の社会情勢を反映し、見直しを行ったところです。

現行の第2次推進プランについても、着実に前進しているものの、依然として性別による役割分担意識の解消等については途上の段階であり、引き続き解決に向けた基本計画となる第3次推進プラン（令和5年度～令和10年度）を策定いたしました。

### 2 計画の位置付け

この計画は、条例第9条に基づく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するための基本計画であり、「男女共同参画社会基本法」（平成11年法律第78号）第14条第3項の「市町村男女共同参画計画」として位置付けています。

また、平成27年に施行された女性活躍推進法第6条第2項の「市町村推進計画」として位置付け、三条市総合計画や他の個別計画との整合を図ります。

### 3 計画の期間

計画の期間は、令和5年度から令和10年度までの6年間とします。

また、社会情勢の変化や計画の進捗状況等に応じ、必要な見直しを行います。

## 第3章 計画の内容

第3次推進プランでは、取り組むべき方向性を明確に3つの基本目標を定めます。プランの名称にもあるように、ジェンダーに捉われず、一人一人が自分らしくあるために、それぞれが責任を持ち、協力しながら行動することが重要です。

### 基本目標1 ジェンダー平等の推進に向けた意識の改革

ジェンダー平等を実現していくためには、性別に捉われず社会のあらゆる分野に参画していくことが必要であり、そうした社会を当たり前のものとして認識していくことが求められます。

これまで、性別に基づく固定的役割意識の解消に取り組んできましたが、依然として抜本的な改善には至っておらず、こうした社会情勢を踏まえても、ジェンダー平等に対する意識の改革が急務と言えます。

### 基本目標2 働きやすい地域社会づくり

働く動機は人によって様々ですが、働くことは生活する上での経済的基盤を形成するものであるとともに、働くことによって得られる達成感、自己実現につながる大切なテーマとなります。働きたい人が、性別に捉われず、その個性と能力を十分に発揮して働くことができる社会づくりは、基本的人権に深く関わる大切な事柄であり、ジェンダー平等の視点も取り入れながら働く人を応援できる環境を整えていく必要があります。

### 基本目標3 安心して暮らしやすい地域社会づくり

私たちがこの地域で住み続けていくために、性別を理由とする暴力の根絶や地域防災力の向上など、安全で安心できるまちづくりは欠かせません。

また、ジェンダー平等社会の形成に当たっては、心身の健康に関する取組は重要です。そのため、誰もがその生涯を通じて身体的・精神的・社会的に良好な状態を享受した安心安全な生活を送ることができるよう、ジェンダー平等の視点に立ち、生涯を通じた心身の健康に関する支援を行い、多様なライフスタイルに対応できるよう総合的な施策の展開に取り組みます。

加えて、LGBTQ+を始めとする性的マイノリティへの理解促進を進め、性別に捉われず、様々な視点があることに考えを巡らせながら、個性と能力を十分に発揮し、誰もが安心して暮らせる地域社会の実現を図ります。

3つの基本目標の達成に向け、取り組むべき施策の方向性をまとめた10の基本施策を推進します。基本施策ごとに掲げた事業を主として、行政が市民や団体と連携し取り組んでいきます。

## 基本目標1 ジェンダー平等の推進に向けた意識の改革

### 基本施策1 学習機会の確保、啓発

ジェンダー平等に係る学習機会の提供は、第2次推進プランにおける事業において幅広く実施してきたところであり、これからも必要な取組であると考えられます。

誰もが暮らしやすいまちを作っていくためには、ジェンダー平等をあらゆる視点から捉えていくことが不可欠です。

ライフスタイルをより充実させることを目的として活動範囲を広げ、多くの方との交流が生まれることを目指す学習機会の確保を図るとともに、職業以外の「キャリア」を形成し、自分らしい生き方を選択できるよう啓発に取り組めます。

#### 【主な施策】

主な事業	対象	内容	実施主体
女性のためのセミナー及び講演会	女性の方	ジェンダー平等について考え、豊かで充実した生活を送れるよう、知識や教養を習得する機会としてセミナーや講演会を開催します。	生涯学習課
働く女性のためのスキルアップセミナー	女性の方	子育て、家事と仕事の両立やその他仕事のスキルアップにつながる講座を開催し、働く女性の学習機会や仲間づくり・交流をする機会を提供します。	地域経営課、商工課



主な事業	対象	内容	実施主体
男性のための育児講座	乳幼児の保護者の方	<p>子育て拠点施設（すまいるランド、あそぼって）において、男性が子どもと一緒に参加しやすい講座を開催し、育児に積極的に関わるきっかけを提供します。</p> <p>また、男性の育児休業取得に係る諸制度や育児の捉え方を学習するための講座を開催します。</p>	地域経営課、子育て支援課
男の料理教室	男性の方	<p>固定的役割意識の解消に向け、男性が料理に興味を持ち、家庭での家事参加につなげるための料理教室を開催します。</p>	地域経営課

## 基本施策2 ジェンダー平等の捉え方・意識の改革

ジェンダー平等に関する取組の進展がまだまだ十分でない要因の一つとして、社会全体において性別に基づく固定的役割意識や無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）が存在していることが挙げられます。内閣府の「第5次男女共同参画基本計画」にあるように、性別に基づく固定的役割意識を解消するとともに、無意識の偏見による悪影響が生じないよう、意識の改革と理解の促進に取り組みます。

### 【主な施策】

主な事業	対象	内容	実施主体
「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」の解消に向けた啓発	市民の方	無意識の偏見について学習し、ジェンダー平等を理解するための講座を開催します。	地域経営課、生涯学習課
労働や家庭におけるジェンダー平等の啓発	市民の方、市内の事業者	ジェンダー平等について、家庭向けにリーフレット等を配布し、広報、啓発を図るとともに、市内の事業者に対しても考え方が浸透するよう働きかけを行います。	地域経営課、商工課

### 基本施策3 学齢期からの意識の醸成

これまでは学校教育の中で小中学生を中心に啓発に取り組んできました。

若い世代に対する成果は着実に現れてきていますが、依然として性別に基づく固定的役割意識の抜本的解消には至っていません。

今後もこうした取組を進めていくとともに、高校生などの年齢層も含めて、ジェンダー平等について自ら考え、行動する機会を提供するよう努めていきます。

#### 【主な施策】

主な事業	対象	内容	実施主体
ジェンダー平等の視点に立った生涯学習講座の実施	小学生	料理教室やものづくり体験等を通じ、固定的役割意識を持たず、性別に捉われない職業観を形成するとともに、参加者同士の交流を深める機会を提供します。	生涯学習課
固定的役割意識の解消や性別に捉われない職業観の形成のための小学校講座	市内の小学校及び義務教育学校前期課程	全市立小学校及び義務教育学校前期課程に講師を派遣し、性別に捉われない家事分担や職業選択など、固定的役割意識の解消を目的とした講座を実施します。	地域経営課
ジェンダー平等を尊重する意識を育む人権教育の推進	市内の小中学校及び義務教育学校	全市立小中学校及び義務教育学校において、性別による差別をしない、見逃さない、許さない児童・生徒の育成のための人権教育を計画的に推進するよう、校長会や学校訪問等を通じて指導、助言を行います。	学校教育課

主な事業	対象	内容	実施主体
デートDV防止セミナーの実施	市内の中学校及び義務教育学校後期課程、高等学校	交際相手からの暴力の問題について考えるセミナーを実施し、正しい知識と理解を深めることによりデートDVの防止を図ります。	地域経営課

## 基本目標 2 働きやすい地域社会づくり

### 基本施策 4 誰もが活躍できる労働環境づくり

就労環境における男女の違いを見ると、男性と比べて女性の労働参加率が低く、女性が結婚や出産を機に一度退職し、子育てが一段落するなどしてから再び働き始めるケースも多くあります。また、働くことは、生活をしていく上での経済的基盤を形成することであり、自らの生活を維持し、豊かにしていくことは、性別に関わりなく全ての人々に保障された権利です。誰もが能力を発揮し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら、生き生きと働き続けることができる職場環境の整備を図っていくことがジェンダー平等の実現にとって重要です。

#### 【主な施策】

主な事業	対象	内容	実施主体
再就職に係る就労相談等の支援	再就職を希望する方	ワークサポート三条の職業相談員による就労支援や情報提供を行うとともに、再就職を目指す子育て中の方を対象にしたセミナー等を開催し、不安の解消やアドバイスを行います。	商工課
求人求職マッチング	市内の企業、再就職を希望する方	人材不足の解消を求める企業と、結婚や出産を機に離職し、再就職を希望する方をマッチングするため、三条市の求人ウェブサイト「三条おしごとナビ」において双方のニーズに対応した情報提供に努めます。	商工課

主な事業	対象	内容	実施主体
働く女性のためのスキルアップセミナー（再掲）	女性の方	子育て、家事と仕事の両立やその他仕事のスキルアップにつながる講座を開催し、働く女性の学習機会や仲間づくり・交流をする機会を提供します。	地域経営課、商工課
労働環境の改善、働きがい向上モデル企業創出事業	市内の企業	休暇制度を含めた人事管理等について市内の企業にコンサルティングを実施し、実情に応じた労働環境改善や働きがいの向上を図るとともに、モデル企業を構築し、市内に考え方を浸透させます。	商工課
育児休業の取得促進	市内の事業者	男性を含めた育児休業取得促進に向け、市内の事業者に対して積極的な働きかけを継続します。	地域経営課、商工課
労働や家庭におけるジェンダー平等の啓発（再掲）	市民の方、市内の事業者	ジェンダー平等について、家庭向けにリーフレット等を配布し、広報、啓発を図るとともに、市内の事業者に対しても考え方が浸透するよう働きかけを行います。	地域経営課、商工課

## 基本施策 5 働く場や活動の場における女性活躍の促進

市の政策・方針決定過程や、職場、学校、各種団体における方針決定過程に性別にかかわらず対等に参画する機会を確保することが重要であるとして、第2次推進プランにおいても取り上げてきました。

市の審議会等の女性の比率は第2次推進プラン期間中に若干の上昇が見られましたが、国が2025年度までに目指す40%以上の比率には達していない状況であり、今後取り組んでいく必要があります。

### 【主な施策】

主な事業	対象	内容	実施主体
意思決定の場における女性登用の啓発	各種団体	NPO 法人等の各種団体や地域における指導的立場への女性登用が促進されるよう働きかけます。	地域経営課、各種団体
市の審議会等への女性委員の登用率向上に向けた取組	市の審議会を運営する各課等	市の審議会等における女性登用率40%の到達に向け、推薦団体に女性を推薦してもらうよう、協力要請を働きかけるとともに、公募委員や有識者等の選定について女性登用に配慮するよう努めます。	行政課
農業分野を始めとする、事業者に対する女性参画意識の啓発	市内の事業者	農業を始めとする様々な事業者に対して、方針・意思決定の場における女性の参画意識の浸透を図るため、リーフレット等の配布や説明会などあらゆる機会を捉えて啓発を行います。	地域経営課、商工課、農林課

※国の審議会等における女性委員の割合の推移については35ページ下段のグラフを参照

### 基本目標 3 安心して暮らしやすい地域社会づくり

#### 基本施策 6 子育て環境の充実

出産を機に一度退職して再就職する人、あるいは出産後もそのまま働き続ける人、いずれを選択するにしても、家庭と仕事の両立については、本人だけで頑張っても限界があり、家庭内での協力も必要です。

また、子育てに安心して向き合うため、保育料の無償化等を含めた、子ども・子育て支援の提供を充実するよう努めます。

加えて、令和4年10月に改正された育児介護休業法に基づき、女性のみならず男性の育児休業取得率を向上させるため、パートナーや企業など周囲からの理解や協力が進むよう、啓発等の環境づくりに取り組んでいきます。

#### 【主な施策】

主な事業	対象	内容	実施主体
ファミリーサポート提供会員養成講座	18歳以上の市民の方	小児科医の講義、普通救命講習など、子どもを預かる方（ファミリーサポート提供会員）を養成するための講座を開催します。地域全体で子育てを支援する環境を推進し、子育てにかかる負担を軽減します。	子育て支援課
子どもの放課後等の居場所の確保	市内の小学生	放課後、家庭に保護者がいない子どもを預かる「放課後児童クラブ」を継続して実施し、安心して過ごせる場を確保することで、保護者の就労を支援します。	子育て支援課



主な事業	対象	内容	実施主体
多様な保育ニーズへの対応	保護者	働きながら、安心して子育てできる環境を整えるため、保育所等での乳幼児保育や早朝・延長保育、子育て拠点施設や子育て支援センターでの一時預かり、病児・病後児保育等を継続して実施します。	子育て支援課
子育て支援に関する情報提供の強化	保護者	子育てに関する情報を目的別、年齢別に一元化して取得できるよう、子育て支援サイトにおいて、情報提供の充実化を図ります。	子育て支援課
育児休業の取得促進 (再掲)	市内の事業者	男性を含めた育児休業取得促進に向け、市内の事業者に対して積極的な働きかけを継続します。	地域経営課、商工課

## 基本施策 7 生活環境の充実

女性は、妊娠や出産など、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面します。女性の生涯にわたる健康支援について、広く社会全体の認識が高まり、積極的な取組が行われるよう啓発等を推進していきます。

また、学校等での女性用品の無償配布や公共施設での無償配布機器の設置推進など、生理の貧困対策に加え、生活困窮者に対する自立支援などに努め、経済状況や身体的性差に捉われず能力を発揮できるよう、その環境整備に取り組んでいきます。

### 【主な施策】

主な事業	対象	内容	実施主体
生涯を通じた女性の健康維持のための取組	女性の方	健診受診率向上のため、アンケート調査等に基づき、通知の内容や健診の実施方法の改善等を検討します。また、健診受診者のうち生活習慣病予備群に対して、生活習慣の改善のための保健指導を行い、発症予防につなげます。	健康づくり課
女性用品の無償配布と相談窓口の周知	女性の方、市内の小中学生及び義務教育学校の女子児童・生徒	市内各学校の保健室・トイレでの生理用品配布や公共施設での無償配布機器の設置を推進します。また、三条市の福祉課や社会福祉協議会での無償配布と併せて、相談窓口に関する紹介カードを設置し、困難を抱える女性の相談・支援へつなげるためのツールとして活用します。	福祉課、教育総務課

主な事業	対象	内容	実施主体
生活困窮者支援等、 経済状況にかかわらず安心して暮らせる環境づくり	市民の方	「働きたくても働けない」、「住む場所がない」などという方に対して、相談支援員が相談を受け、一人一人の状況に合わせた支援プランを作成し、自立支援を行います。	福祉課

## 基本施策 8 あらゆる暴力の根絶

ドメスティック・バイオレンスやセクシャル・ハラスメントなどの暴力は重大な人権侵害であり、背景には、性別に基づく固定的役割意識、経済力の格差や上下関係など、差別意識に根差した社会的な問題があると考えられています。

あらゆる暴力は決して許されないものであるという意識を徹底し、地域全体に広めるための広報・啓発活動を進めます。また、関係機関との連携を図りながら、相談体制の充実化に取り組むとともに、性別や年代にかかわらず、被害者への適切な支援を行います。

### 【主な施策】

主な事業	対象	内容	実施主体
DV、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止のための意識啓発の推進	市民の方	デートDVを含めたDVやセクハラ等の防止に向けた意識啓発のため、リーフレット配布・ポスター掲示や教育現場での啓発を行い、被害者だけでなく、第三者がDVを見過ごさないよう努めます。	地域経営課、子育て支援課、学校教育課
相談体制の充実	市民の方	関係機関との連携強化に努めながら、相談体制の充実に取り組むとともに、性別や年代にかかわらず、被害者への適切な支援を行います。	地域経営課、市民窓口課、子育て支援課

## 基本施策 9 女性の視点をいかした防災

避難所運営や設備等における女性への配慮を始め、地域防災力の向上を図っていくためには、ジェンダー平等の視点を取り入れていくことが不可欠なものとなっています。

引き続き、地域の自主防災組織等における女性参画の推進などに努めていきます。

### 【主な施策】

主な事業	対象	内容	実施主体
災害・防災分野における自主防災組織等への女性の参画拡大	自主防災組織等	災害時の避難所運営や設備等について女性のニーズに配慮する観点から、自主防災組織の立上げに関する意見交換会や防災訓練等において啓発を図ります。 また、市民向けの防災研修会を女性の参加を促進する視点で企画し、自主防災組織への女性の参画を促します。	行政課

## 基本施策10 性的マイノリティへの理解促進

性別に捉われず、誰もが安心して暮らせる地域社会の実現のためには、LGBTQ+を始めとする性的マイノリティへの理解も欠かせません。

そのための前提となる認知の向上や理解促進を、啓発イベントを通じて図ります。

また、当事者の方が在りのままに暮らしていくため、三条市パートナーシップ制度及びファミリーシップ制度の周知・推進と行政サービスの充実化を図ります。

### 【主な施策】

主な事業	対象	内容	実施主体
LGBTQ+についての啓発講座の実施	市民の方、市内の企業	市民向けの出前講座や、市内の企業向けの講演会を開催し、理解啓発を図ります。	地域経営課
LGBTQ+の認知度向上のための啓発イベント等の実施	市民の方	性的マイノリティの方への理解促進のため、多様性を認め合う社会を考えるイベントを開催し、性の多様性に寛容な機運を醸成します。	地域経営課
三条市パートナーシップ制度及びファミリーシップ制度の周知、推進	宣誓を希望される方、市民の方	性別に捉われず、誰もが安心して暮らせるよう、三条市パートナーシップ制度及びファミリーシップ制度に基づく宣誓を希望される方に広く周知を行います。	地域経営課

## 新プランの指標一覧

No.	指 標	令和4年度 現状値	令和10年度 目標値
1	「男は仕事、女は家庭を中心とするほうがよい」という考え方を見直したいと考える人の割合（市民意識調査結果）	60.9%	80%以上
2	審議会等における女性委員の占める割合	26.6%	40.0%
3	育児休業取得率（市民意識調査結果）	男性 6.3% 女性 42.9%	男性 10%以上 女性 50%以上
4	共働き世帯の男女の家事分担比率 （令和7年度市民意識調査で新規調査予定）	-	男性 50% 女性 50%
5	女性の健康と権利について職場、地域、学校、家庭で配慮する必要があると考える割合（市民意識調査結果）	76.9%	80%以上
6	男女の地位の平等について 「職場の中で」平等と考える割合（市民意識調査結果）	17.3%	50%以上
7	「ジェンダー平等」という言葉を理解している人の割合（市民意識調査結果）	23.5%	50%以上

※No.7の現状値については、「男女共同参画社会」という言葉を理解している人の割合を調査したものです。

## 第4章 プランの総合的な推進

本プランを総合的に推進するために、次の項目に取り組みます。

### 1 関係諸団体との連携・協力

国や県、他の地方公共団体、各種団体等と連携を図りながら協力し、ジェンダー平等を推進します。

- (1) 男女共同参画審議会との連携及び協力
- (2) 関係機関、各種団体等との連携及び協力

### 2 男女共同参画センターの活性化

三条市男女共同参画センターは、平成27年度に「ものづくり拠点施設」内に移転しました。

センター登録団体などと市が協働し、センター及びものづくり拠点施設を活用した啓発事業などを展開し、ジェンダー平等の考え方がより多くの市民に浸透するよう努めます。

### 3 ジェンダー平等のための環境整備

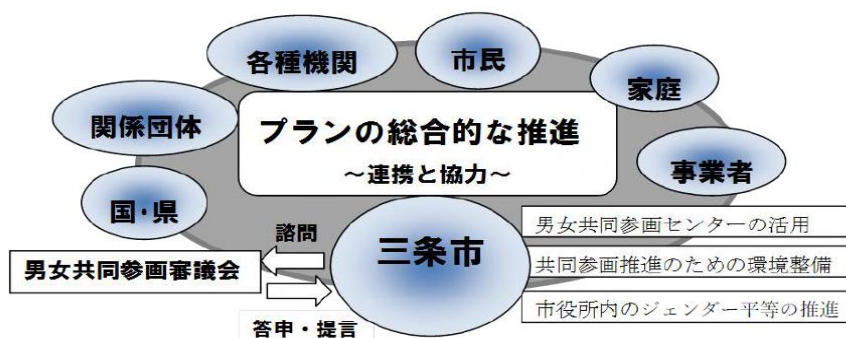
市が各種事業を進めるに当たり、職員が十分にジェンダー平等の視点を持って取り組めるよう努めます。

- (1) プランの推進状況について点検と評価を行った報告書の作成と公表
- (2) 情報発信における使用画像による固定概念の払拭
- (3) 保育ルーム、要約筆記の設置
- (4) 市民意識調査の実施によるニーズの把握

### 4 市役所内におけるジェンダー平等の推進

地方公共団体が果たすべき役割として国の施策で定められた事項を踏まえながら、市においても率先して市役所内のジェンダー平等を推進していきます。

- (1) 管理職及び新規採用職員に対するジェンダー平等を進めるための研修等の実施
- (2) 男性職員の育児休業及び介護休暇取得の促進
- (3) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止に向けた啓発





## 第5章 総括と課題

### 1 第2次推進プランの総括

#### (1) 全体の総括

第2次推進プランでは、基本理念として条例第3条に定める5つの理念を掲げ、体系として3つの基本目標と10の施策を定め、さらに、8つの指標を設定して目標の達成に取り組みました。

これまでの8年間の男女共同参画社会の推進に向けた取組の中で、学習機会の提供、学校教育における取組や、子育て環境の充実など着実な成果が現れています。

しかしながら、依然として性別に基づく固定的役割意識は抜本的には解消しておらず、多くの場面で男女が平等と感じる割合は高いとは言えない状況となっています。

また、DV、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを経験している人は一定の割合で存在します。

このような状況に対しては、若い世代を中心とした啓発活動等、継続した取組を着実に進めることが重要となります。

一方で、ライフステージの多様化が進んでいることも事実です。女性の社会への参画が促進され、男性の育児休業の取得等が推奨される中で、各家庭や個人単位でワーク・ライフ・バランスを見直していくことも必要です。

プランの進捗管理のために成果目標を設定しましたが、これまでの取組における指標については一部を除いて達成できていない状況であり、今後の事業の取組と併せてその設定についても見直す必要があります。

基本課題の取組及び成果目標の達成状況は次のとおりです。

#### (2) 基本課題の取組状況

##### 基本目標1 それぞれの生き方を目指そう

##### 基本施策1 女性のための学習講座の充実

###### <成果>

第1次推進プランに引き続き、女性がライフスタイルの幅を広げ、充実した人生を過ごせるよう、様々な学習機会を提供するとともに、学習を通じての仲間づくりや交流を促進してきました。

###### <課題>

新規受講者の割合も大きく、女性を主な対象として一定の理解が進んだ一方で、受講者の年齢層は40代以降が多いことから、20代を始めとする若年層が参加しやすいよう、講座の内容を再考するとともに、平日夜間や休日の開催を増やしていく必要があります。

## 基本施策 2 男性のための男女共同参画に関する啓発

### <成果>

男女が共に暮らしやすいまちづくりのため、ジェンダー平等の考え方を男性からも十分に理解してもらう機会を提供してきました。

### <課題>

育児休業・介護休業法が改正され、男性の育児休業等が更に取得しやすくなっている半面、核家族化の進行等に伴い、育児に係る諸制度や育児体制についても学習する必要性が大きくなっています。それらの現状や真実を知り、自分のライフスタイルに合った育児を男性自身も確立していけるよう、学習機会の提供に取り組めます。

## 基本施策 3 方針・政策決定の場等への女性の参画促進

### <成果>

市の政策・方針決定過程や、事業所、学校、各種団体における方針決定過程に男女が平等に参画する機会を確保することは重要であり、これまでも取り組んできました。結果として、令和4年度には市の審議会等の女性の比率は26.6%とやや減少し、第2次推進プランで目標の35%を達成することはできませんでした。

### <課題>

国における審議会等委員に占める女性の割合は43.0%(令和4年9月30日現在)であり、令和7年度までに40%以上、60%以下とする成果目標を既に達成している状況です。本市においても、新潟県の指針と同様にまずは40%を引き続き目標として設定し、あらゆる意思決定の場に女性が参画し、意見を反映させることができるよう取り組んでいきます。

## 基本目標 2 みんなで働き方を考えよう

### 基本施策 4 就労環境の充実

#### <成果>

結婚や出産を機に退職した人の再就職や新たな起業等、就労を希望する女性をメインに支援する体制を構築し、男女が共に働き続けられる環境づくりに寄与しました。

#### <課題>

男女の地位の平等について「職場の中で」平等と考える割合は令和4年度の調査結果で17.3%と低かったことから、就労及び労働環境の改善に向けた抜本的な取組が求められます。

### 基本施策 5 子育て環境の充実

#### <成果>

子育てを通じた豊かな生活を送るために、男性向けの実践的な講座や両立支援等の取組のほか、保護者の多様な保育ニーズに対応した病児・病後児等の保育サービスの拡充や子どもの放課後等の居場所支援の確保を進めてきました。

<課題>

子育てに係る負担感を緩和・除去し、安心して子育てをするためには、相談体制や情報提供の充実を図ることが重要です。これまでの子育て支援ガイドブックに加え、子育て支援サイトにおいて、子育てする世代が必要な情報にアクセスしやすい環境づくりに取り組めます。

**基本施策 6 労働環境に関するデータ収集・分析**

<成果>

主に就職や労働に関する地域の様々なデータや具体的な事例を収集し、男女が共に働きやすい環境づくりに必要な施策立案に活用してきました。

<課題>

データ収集・分析は男女共同参画に係る市民意識調査によって蓄積されていることから、これらを活用し、引き続きニーズに応じたきめ細かい施策を展開していく必要があります。

**基本目標 3 男女共同参画を次の世代へつなげよう**

**基本施策 7 若い世代に分かりやすい男女共同参画**

<成果>

学校教育の場においては、性別に捉われない職業観の形成や、男女平等の精神を育む教育を充実してきました。また、中高生などの年齢層も含めてジェンダー平等の考え方に触れるようデートDV防止セミナー等を実施してきました。

<課題>

若い世代に対する成果は着実に顕在化しておりますが、依然として性別に基づく役割分担意識の抜本的な解消は進んでいません。今後も継続して学齢期からの男女平等意識の醸成に取り組む必要があります。

**基本施策 8 性別を理由にするあらゆる暴力の追放**

<成果>

DV やセクシャル・ハラスメント等の暴力を防止するため、学校、家庭、職場など、様々な場面で人権が尊重されるよう啓発を進めるとともに、関係機関との連携により、被害者に対する相談体制の充実化に取り組んできました。

<課題>

ドメスティック・バイオレンスの被害経験がある女性の割合（過去3年間又は4年間）は令和4年度の調査結果では5.8%であり、平成30年度の5.2%から減少していません。この状況を踏まえても、学校、家庭、職場など、様々な場面で人権が尊重されるよう更に啓発を進める必要があります。

## 基本施策9 みんなで知る男女共同参画

### <成果>

これまでも広報及び啓発活動に取り組んできましたが、ジェンダー平等を分かりやすい視点から伝えていく必要があります。

### <課題>

市職員の育児休業体験記等を広報紙に連載することで、三条市が事業所としてモデルとなるよう啓発を図ってきましたが、読み手にとって理解しやすく、新たな発見がある内容を引き続き検討していく必要があります。

## 基本施策10 女性の視点をいかした防災

### <成果>

避難所運営を主として、災害に関する対応において、女性の参画を図り、設備等について女性のニーズに配慮するとともに、地域の自主防災組織等における女性の参画を促してきました。

### <課題>

女性が組織等の活動に参画するよう、自主防災組織の立ち上げについて意見交換会、防災訓練などで説明し、啓発を図るだけでなく、引き続き自主防災組織等に女性の登用等を要請していきます。

### (3) 指標の達成状況

数値の向上を目指していた項目については、前回市民意識調査を実施した平成30年度と比較して一部上昇していますが、第2次推進プラン策定時に設定した目標を達成したものは1項目のみとなっています。

#### 【第2次推進プランに基づく指標の推移】

No.	指 標	平成30年度	令和4年度 現状値	令和4年度 目標値	達成状況
1	男女共同参画講座（ライフスタイル等に関する講座及びひとひとフォーラム）受講者アンケートによる満足度	94.1%	80% (令和2年度)	85%以上を維持 (令和2年度においては80%に設定)	未達成
2	審議会等における女性委員の占める割合	27.2%	26.6% (令和4年10月1日現在)	35.0%	未達成
3	働く女性のためのセミナーの新規受講者の割合	-	80% (令和3年度)	50%以上	達成
4	育児休業取得率 (市民意識調査結果)	男性 4.3% 女性 30.5%	男性 6.3% 女性 42.9%	男性 10%以上 女性 50%以上	未達成
5	共働き世帯の男女の家事平均時間の格差 (市民意識調査結果)	168分	187分	142分	未達成
6	市内小学校（19校）、市内中学校（8校）、義務教育学校（1校）及び高等学校（4校）における男女共同参画に関する啓発活動の実施	1校	30校	令和4年度までに全校で実施	未達成
7	DVの被害経験がある女性の割合（過去3年間又は4年間） (市民意識調査結果)	5.2%	5.8%	無くす	未達成
8	「男女共同参画社会」という言葉を理解している人の割合（市民意識調査結果）	20.8%	23.5%	50%以上	未達成

令和4年度までに目標値を達成できたものは「働く女性のためのセミナーの新規受講者の割合」の1項目です。育児休業の取得率は平成30年度と令和4年度を比較すると、男性は4.3%から6.3%に、女性は30.5%から42.9%に上昇しています。

また、目標値には達していませんが、上昇傾向にあるものとして、「市内小学校(19校)、市内中学校(8校)、義務教育学校(1校)及び高等学校(4校)における男女共同参画に関する啓発活動の実施」及び「男女共同参画社会」という言葉を理解している人の割合の2項目が挙げられます。

その他の項目については、数値の表立った改善が見られないか、又は横ばいであり、「共働き世帯の男女の家事平均時間の格差」及び「DVの被害経験がある女性の割合(過去3年間又は4年間)」については上昇傾向にあり、依然として性別に基づく固定的役割意識が残っていることから、根強く啓発を継続していくことが重要です。

指標の設定については、市民意識調査によるものが多いため、実施する施策や社会情勢等に即して調査項目の見直しを図った上で施策の見直しを行うことが必要です。

## 2 市民意識調査の結果概要及び今後取り組むべき課題

第3次推進プランの策定に当たり、三条市では市民意識調査を実施しました。

### 1 調査の目的

男女共同参画社会に関する市民の意識の変化を把握し、現在の取組を精査し、今後の施策を検討するための基礎資料とする。

### 2 調査の主項目

- (1) 意識調査
- (2) 意見、要望等

### 3 調査対象・方法等

- (1) 地域 三条市全域
- (2) 調査対象 満20歳以上の男女
- (3) 標本数 2,000人
- (4) 抽出方法 住民基本台帳に基づく無作為抽出
- (5) 調査方法 郵送法
- (6) 調査時期 令和4年8月10日～18日

### 4 回収結果

- (1) 標本数 2,000人
- (2) 有効回答数 792人
- (3) 有効回答率 39.6%

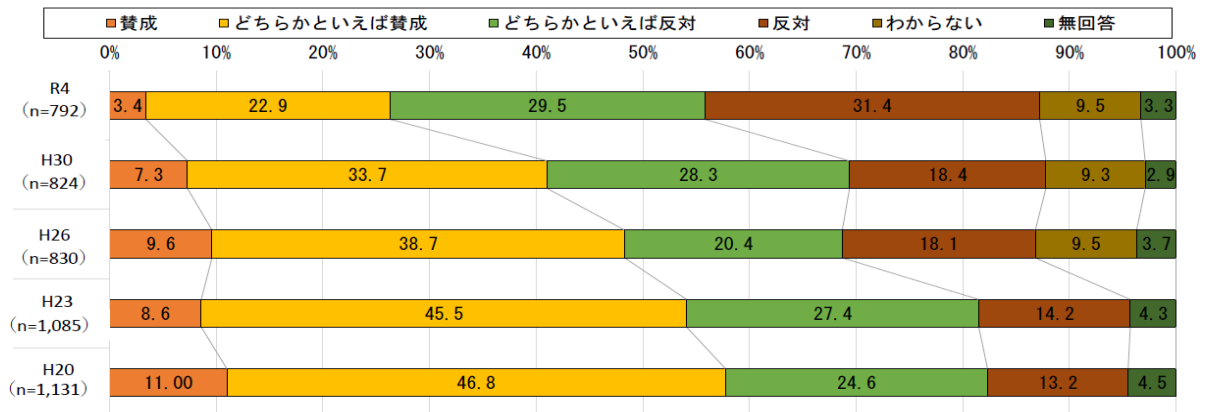
調査結果から見た今後の課題として、次頁以降のことが挙げられます。

## 結婚、家庭、人生観などについて

### 「男は仕事、女は家庭を中心とするほうがよい」という考え方について

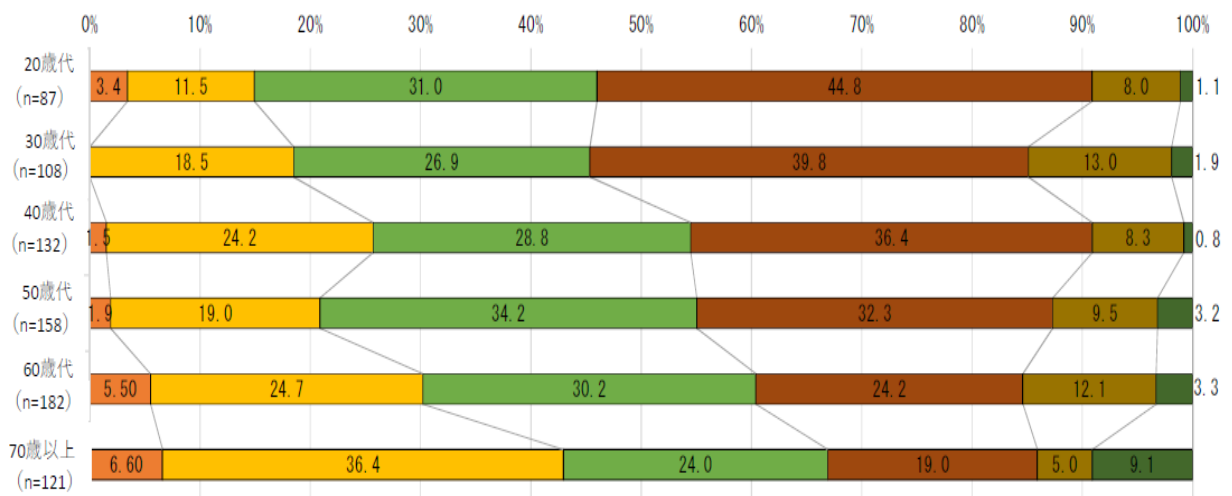
全体としては「賛成（計）」が「反対（計）」を上回っていますが「賛成（計）」は年を追うごとに減少しています。年齢別では、年齢が低くなるに従い「賛成（計）」が低くなっており、年齢が高いほど、依然として性別による役割分担意識が根強く残っていることがうかがえます。

そのため、固定的役割意識の解消に向けた啓発を継続的に行っていく必要があります。また、次世代を担う世代の 20 歳代であっても「反対（計）」は 6 割ですので、男女共同参画社会の実現への加速に弾みを付けるためにも、この若い世代への取り組みを強化する必要があると言えます。



※H23 以前の調査では「わからない」の選択肢は設けていませんでした。

### 令和 4 年度調査年齢別構成

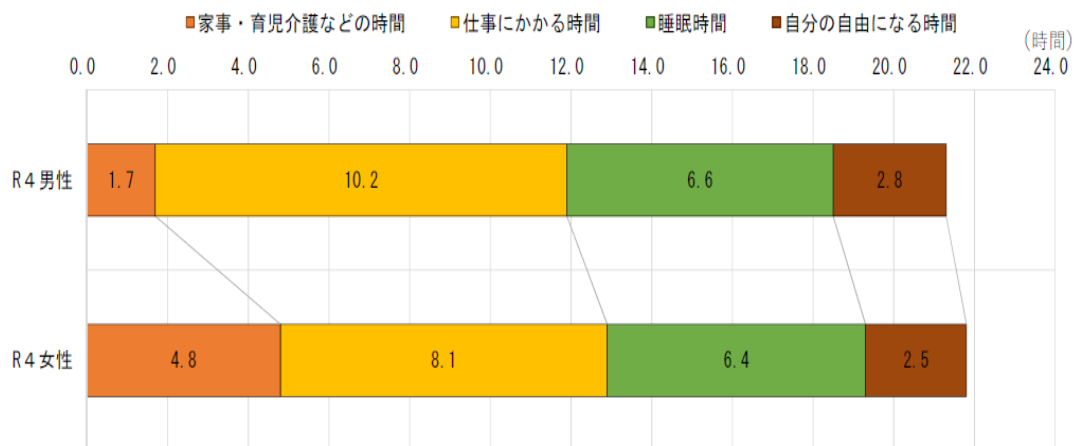




## 共働き世帯の生活時間について

共働き世帯の平日の生活時間は、家事関連時間について見ると、女性が4.8時間に対し、男性は1.7時間にとどまっています。共働き家庭にあっても、女性が家事や育児の主たる担い手となっていることが分かります。

性別による役割分担意識を無くし、男女が互いに協力して家族の一員としての責任を担っていけるよう、男性に対する情報提供や知識・技能の習得機会を提供していく必要があります。

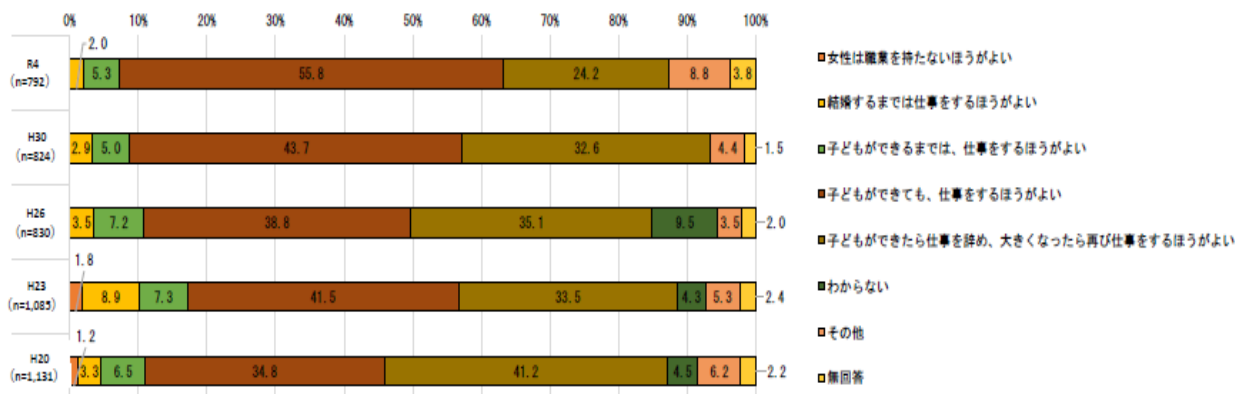


## 労働について

### 女性の働き方について

「子どもができて、仕事を続けるほうがよい」と「子どもができたなら仕事を辞め、大きくなったら再び仕事をするほうがよい」の二つがほかの回答を大きく上回っています。

女性が子育てしながら働き続けやすい環境の整備や、出産等を契機に仕事を辞めた女性が再就職する際の支援が必要であると考えられます。



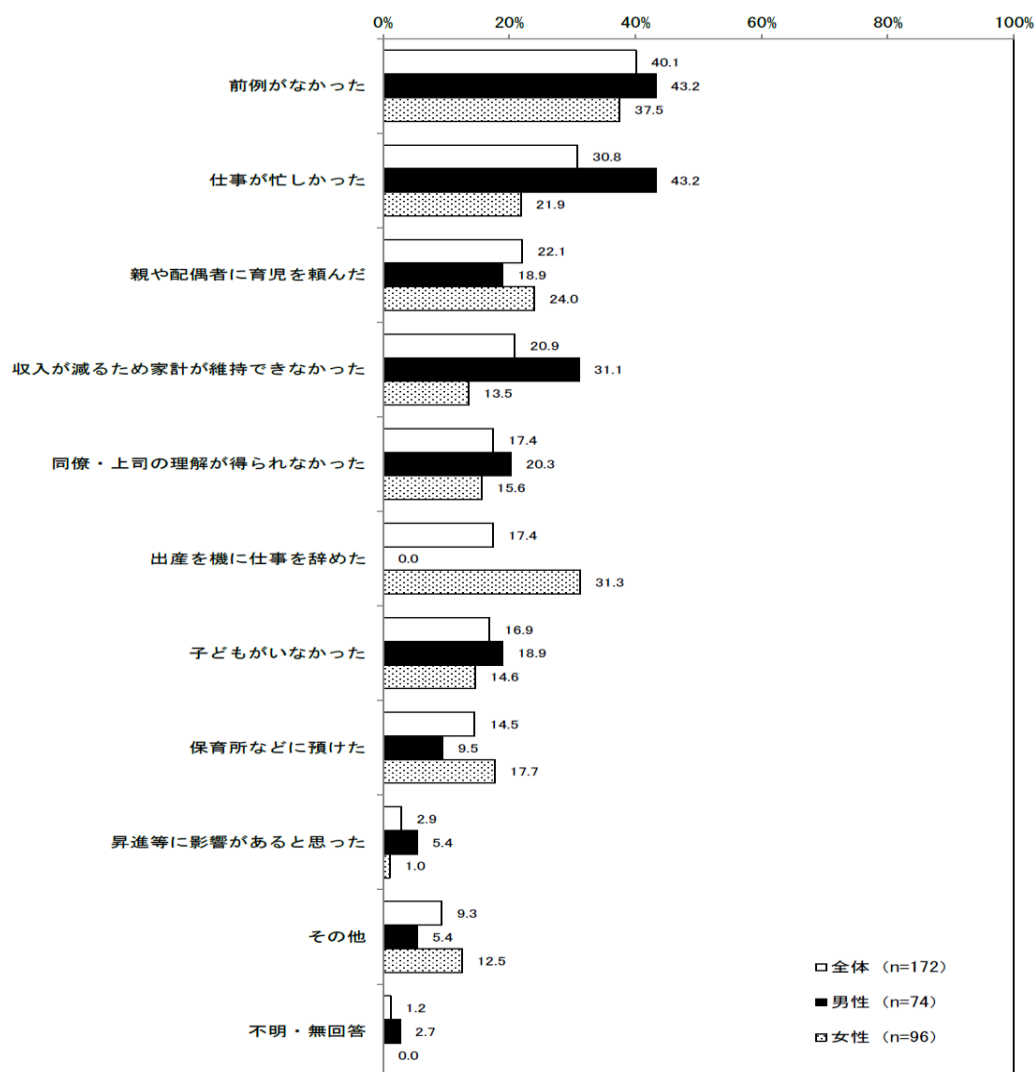
※H26 調査から「女性は職業をもたないほうがよい」の選択肢を削除しました。

育児休業を取得したいと思ったことがあると回答した方が、実際は取得しなかった理由について（複数回答）

男女とも1位は「前例がなかった」ですが、2位の理由では、性別における顕著な違いが現れています。男性は「仕事が忙しかった」であり、女性は「出産を機に仕事を辞めた」となっています。

このことから、男性が育児に参加しやすくするため、ワーク・ライフ・バランスの考えを取り入れ、働きやすい職場環境の整備を企業に働きかけていく必要があります。他方、女性に対しては、働き続けることのできる環境の整備が必要であると考えられます。

育児休業を取得しなかった理由①（全体/性別）



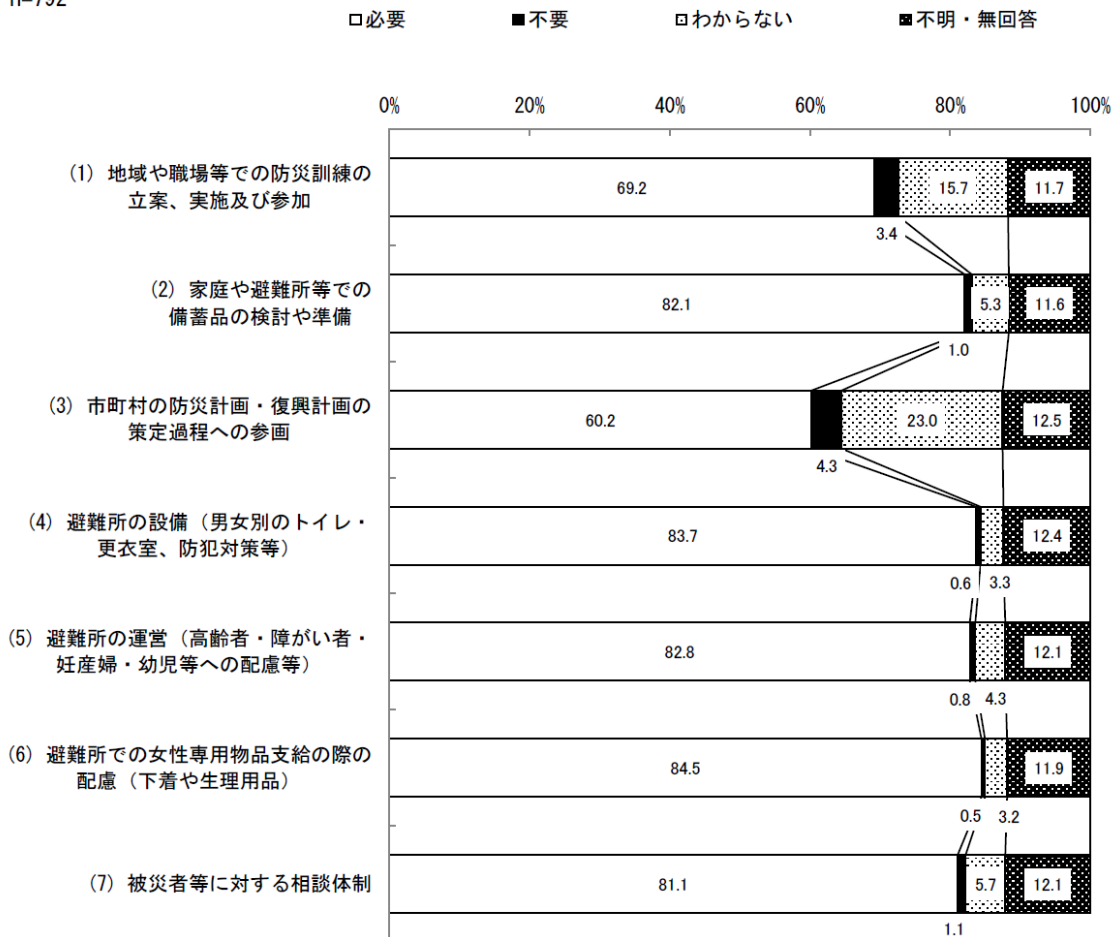
## 防災について

### 防災・災害・復興への女性の参画等の必要性について

多くの項目で「必要」が8割を超えていますが、「地域や職場等での防災訓練の立案、実施及び参加」と「市の防災計画・復興計画の策定過程への参画」では他の項目に比べ、「不要」や「わからない」の割合が多くなっています。

このことから、防災関連分野において、女性が企画・立案し、方針決定の場に参画する意義について、啓発していく必要があります。さらに、防災関連分野にとどまらず、あらゆる分野において、女性が意思決定の場に参画していく必要性を啓発していく必要があります。

n=792



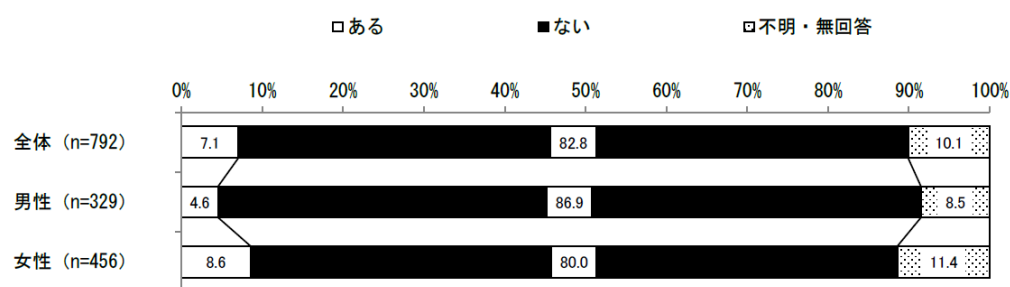
※この項目は H26 調査で新たに設定したものです。

## セクハラ・DVについて

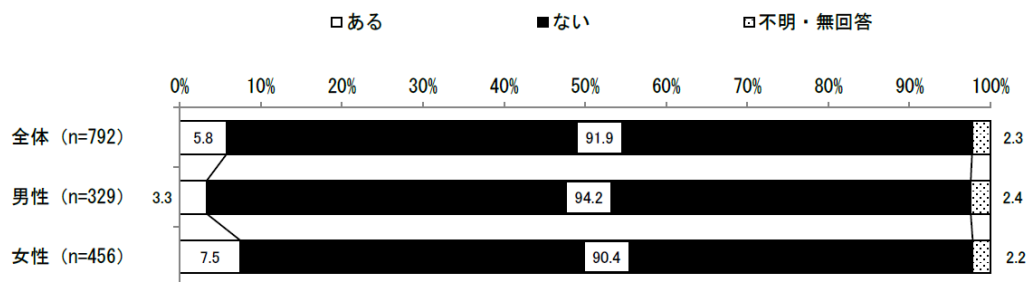
セクハラやDVの被害経験は、全体の中で占める割合は少ないですが、現実には存在している、人権の侵害に係る問題です。これら暴力は、性別による固定的な役割分担、経済力の格差や上下関係など、今日の男女の置かれている社会状況や女性への差別意識が背景にあると考えられています。

そのため、暴力を許さない社会の実現に向けて、人権尊重の教育や啓発が必要です。

### 過去3年間におけるセクハラ被害経験



### 過去3年間におけるDV被害経験



### 3 今後の社会的課題

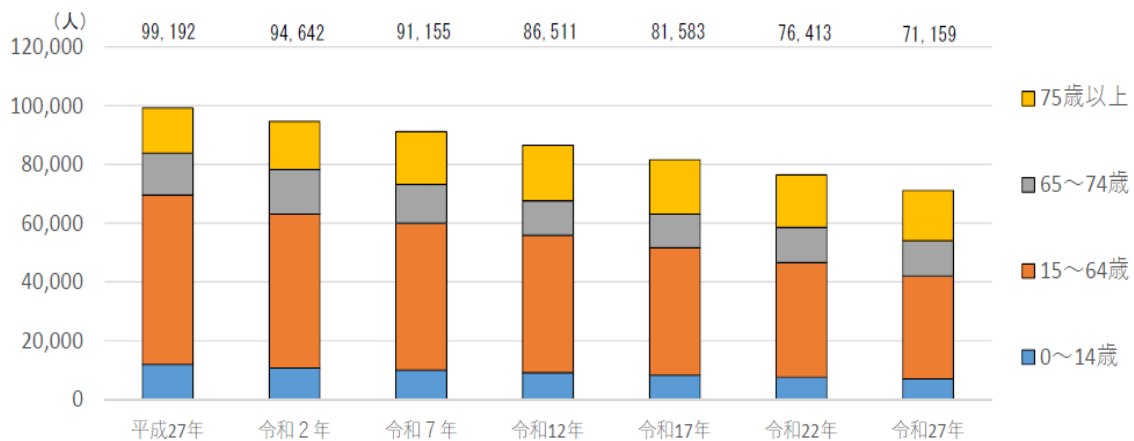
今後のジェンダー平等の推進は、「1 第2次推進プランの総括」及び「2 市民意識調査の結果から見た今後取り組むべき課題」に記した課題に対応するとともに、三条市が将来にわたって対応していかなければならない課題を踏まえながら実行する必要があります。

#### (1) 少子高齢化と人口減少

全国的に少子高齢化・人口減少が進展し、社会が多様化・複雑化しており、三条市においても同様の状況にある中で、今後より一層、ジェンダー平等の推進が求められます。

まち全体でジェンダー平等を推進していくため、性別に基づく固定的役割意識を解消し、多様な生き方を認め合い、市民全員がまちづくりに参画できる環境を整えていくことが大切です。

#### 【三条市の人口推移】



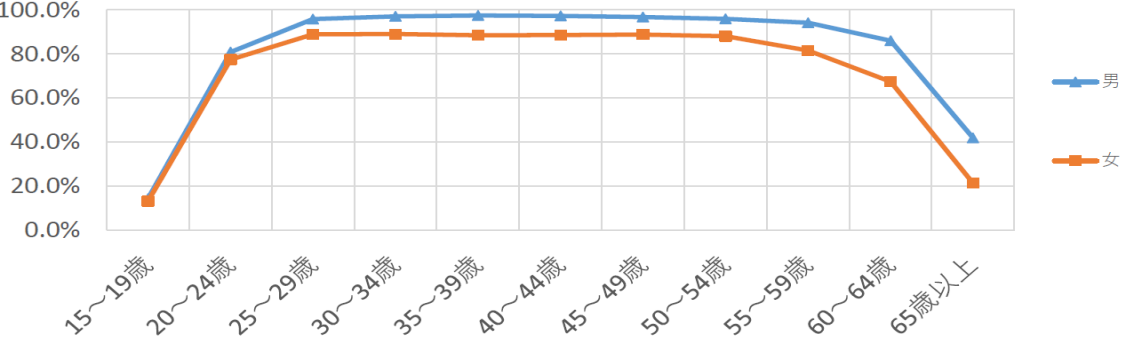
※「日本の地域別将来推計人口（平成30年3月推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）を基に作成

#### (2) 持続可能なまちづくりの推進

少子高齢化と人口減少に伴い、今後も生産労働人口も減少することが見込まれます。

持続可能な活力ある社会を築くためには、次代を担う人材を、人口減少下における人材獲得競争の中で安定的に確保し、市内企業の雇用競争力を高めていくだけでなく、誰もが能力を発揮しながら働き続けることができる職場環境の整備を図っていくことが必要となります。一方で、子どもを出産する人や育てる人が、仕事と子育てを両立できる環境の整備に引き続き取り組んでいくことも重要です。

【データ 三条市の男女別 15 歳以上の労働力人口】



(資料：総務省「令和2年度国勢調査」)

(3) 「コロナ禍」におけるジェンダー平等の新しい在り方

2020 年から世界規模で流行し始めた新型コロナウイルス感染症の拡大が懸念される状況下においては、外出自粛や休業等による生活や雇用への影響等が懸念されています。

一方で、これを契機として、オンラインの活用が普及することにより、新しい働き方の可能性をもたらし、家事・育児等への参画を促す好機ともなっています。

これまでと同様に、性別に基づく固定的役割意識の解消へ向けた啓発等に着実に取り組むとともに、社会や家庭の新しい在り方を捉えながら、時代に即したジェンダー平等を推進することが重要となります。

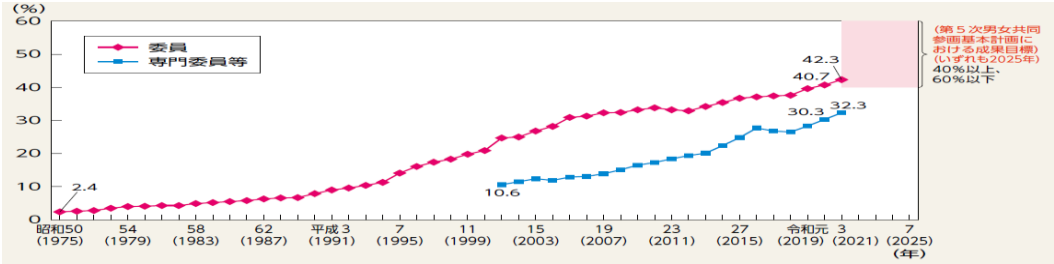
(4) 性別に捉われず誰もが安心して暮らせる地域社会の推進

誰もが安心して暮らせるためには、災害に強いまちであるだけでなく、DV やパワー・ハラスメント等を含めたあらゆる暴力が排除され、性別や経済状況にかかわらず、全ての人が尊重される地域社会を推進する必要があります。

近年では、誰もが自分らしい生き方を選択するため、性的指向及び性自認の在り方を尊重することもジェンダー平等の実現においては重要なテーマの一つとなっています。

行政だけでなく、学校、家庭職場、地域などが連携して啓発活動を根強く継続し、相談体制を整えるとともに、性別や年代にかかわらず、適切な支援を行う必要があります。

【データ 国の審議会等における女性委員の割合の推移】



(資料：内閣府「令和4年度版 男女共同参画白書」)

## 参考資料

### 三条市男女共同参画推進条例

平成 17 年 12 月 26 日  
三条市条例第 219 号

#### 目次

- 前文
- 第 1 章 総則（第 1 条—第 8 条）
- 第 2 章 基本的施策等（第 9 条—第 20 条）
- 第 3 章 男女共同参画審議会（第 21 条）
- 第 4 章 雑則（第 22 条）
- 附則

国では、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連動しつつ、進められてきたが、なお、一層の努力が必要とされ、平成 11 年 6 月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国の最重要課題と位置付けている。

豊かな自然と文化遺産を守り、伝統技能を有する地場産業を発達させてきた三条市においても、国のこうした動きと連動しつつ、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取組を進めてきたが、性別による固定的な役割分担等を背景とした課題が依然として残されている。

そこで、少子高齢社会においても、三条市が活力と魅力あるまちで在り続けるには、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画の一層の推進が必要である。

ここに、男女共同参画の基本理念並びに市、市民、事業者及び各種団体の責務を明らかにし、それぞれの協働の下、市民一人一人が個人としての誇りと家族や地域のきずなを大切にし、心豊かな、活気のある、そして、ずっと住み続けたいと思えるまちを実現するため、この条例を制定する。

#### 第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念並びに市、市民、事業者及び各種団体の責務等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、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、次の世代へ誇りを持ってつなぐことができる男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

（定義）

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によ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、持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、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 事業者 市内で事業を行っている個人、法人等をいう。
- (4) 各種団体 地縁による団体その他の市内で活動する団体をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によって当該相手方に精神的、経済的その他の不利益を与えることをいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者等に対し、身体的又は精神的な苦痛を与えるような暴力的行為をいう。

（基本理念）

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる基本理念を旨として行うものとする。

- (1) 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。
- (2) 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すること。
- (3) 男女が、対等な構成員として、市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。
- (4) 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。

(5) 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的な理解と協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）を旨とし、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、実施しなければならない。

2 市は、市民、事業者、各種団体、国及び他の地方公共団体と連携し、協力して男女共同参画の推進に取り組まなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念を旨とし、男女共同参画についての理解を深め、職場、地域、学校、家庭その他の社会のあらゆる分野において、主体的かつ積極的に男女共同参画を推進するよう努めるものとする。

2 市民は、市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るものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念を旨とし、その事業活動において、男女共同参画の推進に努めるとともに、職場における活動と家庭、地域等における活動とを両立できる職場環境を整備するよう努めるものとする。

2 事業者は、市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るものとする。

(各種団体の責務)

第7条 各種団体は、基本理念を旨とし、その活動において、男女共同参画を推進するよう努めるものとする。

2 各種団体は、市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るものとする。

(禁止行為)

第8条 何人も、職場、地域、学校、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

2 何人も、職場、地域、学校、その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

## 第2章 基本的施策等

(基本計画)

第9条 市長は、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するための基本計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ三条市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民、事業者及び各種団体の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるものとする。

3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。

4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(教育の推進)

第10条 市は、男女共同参画を推進するために、学校教育、社会教育など生涯にわたるあらゆる分野の教育において、必要な措置を講ずるものとする。

(家庭生活における活動と他の活動の両立支援)

第11条 市は、男女が家庭生活における活動とその他の社会生活における活動を両立することができるように、情報の提供その他必要な支援を行うものとする。

(財政上の措置及び推進体制の整備)

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するために、財政上の措置を含め、必要な体制を整備するよう努めるものとする。

(附属機関等への男女共同参画の機会確保)

第13条 市は、附属機関等の委員の委嘱又は任命に当たっては、男女の委員数の均衡を図るよう努めるものとする。

(市民、事業者及び各種団体の自主的な活動への支援)

第14条 市は、市民、事業者及び各種団体が、男女共同参画の推進に関して行う活動について、情報の提供その他必要な支援を講ずるよう努めるものとする。

(広報活動等)

第15条 市は、男女共同参画の推進について市民、事業者及び各種団体の理解を深めるため、広報活動、情報の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

(年次報告)

第16条 市長は、毎年度、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について報告書を作成し、公表するものとする。

(調査及び研究)

第17条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、必要な調査及び研究を行うものとする。



(拠点施設)

第18条 市は、男女共同参画の推進のための拠点施設の整備及び充実に努めるものとする。

(相談窓口の設置)

第19条 市長は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する要因による人権侵害について市民、事業者又は各種団体からの相談を受けるため、相談窓口を設置するものとする。

2 市長は、前項の相談を受けたときは、関係機関等との連携の下に適切な措置を講ずるものとする。

(苦情の申出の処理)

第20条 市長は、市が実施す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を阻害すると認められる施策について市民、事業者又は各種団体から苦情の申出があったときは、適切な処置を講ずるよう努めるものとする。

2 市長は、前項の苦情の申出があった場合において、必要があると認めるときは、三条市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

### 第3章 男女共同参画審議会

第21条 本市の男女共同参画の推進に関し必要な事項を審議するため、三条市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、次のことについて調査及び審議をする。

- (1) 男女共同参画政策の推進に関すること。
- (2) 基本計画の推進に関すること。
- (3) その他前項の目的を達成するために必要な事項

3 審議会は、前項に規定するもののほか第1項の目的を達成するために必要な事項について、市長に意見を申し出ることができる。

4 審議会は、委員10人以内で組織し、男女いずれか一方の委員の数が、委員の総数の10分の4未満にならないようにする。

5 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 公募により選任された者
- (3) その他市長が必要と認める者

6 委員の任期は、2年とし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任することができる。

7 前各項に定めるもののほか、審議会に関して必要な事項は、市長が規則で定める。

### 第4章 雑則

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

#### 附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成18年4月1日から施行する。

(三条市男女共同参画審議会条例の廃止)

2 三条市男女共同参画審議会条例（平成17年三条市条例第114号）は、廃止する。

## 三条市男女共同参画審議会規則

平成 18 年 3 月 7 日  
規 則 第 2 号

(趣旨)

第1条 この規則は、三条市男女共同参画推進条例（平成 17 年三条市条例第 219 号）第 21 条第 7 項の規定に基づき三条市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(会長等)

第2条 審議会に会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長の指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第3条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(意見の聴取等)

第4条 審議会は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させて意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(部会)

第5条 審議会は、その所掌事務に係る特定の事項について調査及び審議するため、部会を置くことができる。

(その他)

第6条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

# 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日施行  
平成 11 年法律第 78 号  
改正 平成 11 年 7 月 16 日 法律第 102 号  
平成 11 年 12 月 22 日 法律第 160 号

## 目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 12 条）

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第 13 条—第 20 条）

第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条—第 28 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、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を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 1 章 総則

（目的）

第 1 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 2 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。

(1) 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、持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。

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

（男女の人権の尊重）

第 3 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 4 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 5 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 6 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 7 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8条 国は、第3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。）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9条 地方公共団体は、基本理念のっとり、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10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11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12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

## 第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13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。

(1) 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

(2) 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14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。

(1) 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

(2) 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15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16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17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18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19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20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

### 第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21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22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- (2) 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。
- (3) 前2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。
- (4) 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23条 会議は、議長及び議員24人以内を持って組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官を持って充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者を持って充てる。

- (1) 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
  - (2) 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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2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10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2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1項第2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27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28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** (平成11年6月23日法律第78号) 抄

(施行期日)

第1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2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

**附 則** (平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88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。

(施行の日=平成13年1月16日)

1 略

2 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28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。

1から10まで 略

11 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2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11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6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。

(以下略)

### 第3次三条市男女共同参画推進プラン策定の経過

年 月 日	経 過
令和4年 7月22日	第1回男女共同参画審議会開催
8月10日 ~18日	男女共同参画に関する市民意識調査実施
10月26日	第2回男女共同参画審議会開催
令和5年 1月25日	第3回男女共同参画審議会開催
2月15日	市民福祉常任委員会協議会開催
2月16日 ~3月8日	パブリック・コメント実施
3月	第4回男女共同参画審議会開催

### 三条市男女共同参画審議会委員名簿

氏 名	所 属 等
◎ 杉原 名穂子	新潟大学
関根 龍一	三条商工会議所
○ 佐藤 春男	日本労働組合総連合会新潟県連合会県央地域協議会
馬場 良子	にいがた南蒲農業協同組合
西山 厚子	三条人権擁護委員協議会
福田 恭子	(旧所属) 一般社団法人燕三条青年会議所
丸山 静江	ネットワーク三条
石田 健志	三条市PTA連合会
宮島 健	公募
丸山 修平	公募

◎：会長、○：会長代理

任期：令和4年4月1日～令和6年3月31日

男女共同参画関連年表【1999年（平成11年）～2022年（令和4年）】

年	世界の動き	国の動き	新潟県の動き	三条市の動き
1999年 （平成11年）	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連総会「女子差別撤廃条約選択議定書」採択</li> <li>ESCAP 地域ハイレベル政府間会合（女性2000年会議地域準備会）バンコクで開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>「男女共同参画社会基本法」公布、施行</li> <li>少子化対策推進基本方針策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>旧三条市「三条市女性行動プラン」策定</li> <li>旧三条市「三条市男女共同参画審議会」設置</li> </ul>
2000年 （平成12年）	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連特別総会「女性2000年会議」ニューヨークで開催</li> <li>「政治宣言」及び「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) 採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「介護保険法」施行</li> <li>「男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>旧三条市「三条市男女共同参画センター」開館</li> </ul>
2001年 （平成13年）		<ul style="list-style-type: none"> <li>内閣府「男女共同参画会議」「男女共同参画局」設置</li> <li>「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」施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女平等推進プラン」策定</li> </ul>	
2002年 （平成14年）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「改正育児・介護休業法」施行</li> <li>「少子化対策プラスワン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」施行</li> </ul>	
2003年 （平成15年）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定</li> <li>「少子化対策基本法」公布、施行</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>旧三条市「三条市女性行動プラン」の期間を2年間延長</li> </ul>
2004年 （平成16年）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>「改正育児・介護休業法」改正</li> </ul>		
2005年 （平成17年）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「次世代育成支援推進法及び児童福祉法の一部を改正する法律」全部施行</li> <li>「男女共同参画基本計画（第2次）」策定</li> <li>「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>三条市、栄町、下田村が合併し、新「三条市」発足</li> <li>「三条市男女共同参画推進条例」公布</li> </ul>
2006年 （平成18年）		<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女雇用機会均等法」改正</li> <li>女性の再チャレンジ支援プラン改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「三条市男女共同参画推進プラン」策定</li> </ul>



年	世界の動き	国の動き	新潟県の動き	三条市の動き
2007年 (平成19年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新潟県ワーク・ライフ・バランス推進共同宣言</li> </ul>	
2008年 (平成20年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定</li> </ul>		
2009年 (平成21年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」改正</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「三条市男女共同参画推進プラン」改訂</li> </ul>
2010年 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連「北京+15」記念会合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第3次男女共同参画基本計画」策定</li> <li>・「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」改訂</li> </ul>		
2011年 (平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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（略称：UNWomen）」発足</li> </ul>			
2012年 (平成24年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「三条市男女共同参画推進プラン」改訂</li> </ul>
2013年 (平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第2次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定</li> </ul>	
2014年 (平成26年)				
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第59回国連婦人の地位委員会/『北京+20』（ニューヨーク）</li> <li>・持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」公布、施行</li> <li>・「第4次男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第2次三条市男女共同参画推進プラン」策定</li> <li>・「三条市男女共同参画センター」移転</li> </ul>
2016年 (平成28年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」改正</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正</li> <li>・「女性活躍推進法」完全施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「にいがたイクボス促進共同宣言」実施</li> <li>・性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター（性暴力被害者支援センターにいがた）設置</li> </ul>	
2017年 (平成29年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定</li> </ul>	

年	世界の動き	国の動き	新潟県の動き	三条市の動き
2018年 (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		・「第2次三条市男女共同参画推進プラン」改訂
2019年 (令和元年)		・「女性活躍推進法」改正		
2020年 (令和2年)		・「第5次男女共同参画基本計画」策定		
2021年 (令和3年)		・「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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「新潟県公民協働プロジェクト検討プラットフォーム共同宣言」実施</li> <li>・「女性活躍推進に向けた北海道・東北地方・新潟県知事共同宣言」実施</li> </ul>	
2022年 (令和4年)			・「第4次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定	
2023年 (令和5年)				・「第3次三条市男女共同参画推進プラン（三条市 ジェンダーに捉われず自分らしい『私』推進プラン）」策定

## 用語解説

### ・LGBTQ+

L はレズビアン（同性を恋愛や性愛の対象とする女性）、G はゲイ（同性を恋愛や性愛の対象とする男性）、B はバイセクシュアル（同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人）、T はトランスジェンダー（出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人）、Q はクエスチョニング（性自認や性的指向についてまだ決まっていないと思う、分からない、違和感がある、一つのものに決まるもではないと思う人）、+はそれ以外の多様な性の在り方を言います。

### ・M字カーブ

日本の女性の労働力人口比率（労働力率、労働参加率）又は就業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アルファベットのMのような形になることを指します。この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられます。

### ・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付けることを言います。

### ・家族経営協定

家族農業経営に携わる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のことです。

### ・クォータ制（割当制）

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のことです。

### ・固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。

### ・ゴール・アンド・タイムテーブル方式

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、達成すべき一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する方式のことを言います。本計画における「成果目標」の設定も「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」の一つです。

## ・ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のことを言います。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）と言います。

## ・ジェンダー主流化

あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むことを言います。

## ・ジェンダー予算

政策策定、予算編成、執行、決算、評価など予算の全過程に男女共同参画の視点を反映し、男女共同参画を促進するようにしていくことを指します。男女共同参画社会の形成に影響を与え得る全ての施策が対象となり得ます。「ジェンダー予算」に定まった手法は確立されておらず、各国で多様な取組が行われています。

## ・持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（持続可能な開発目標：SDGs）

平成 27(2015)年 9 月に国連で採択された、平成 28(2016)年から令和 12(2030)年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030 年を期限とする包括的な 17 の目標（Sustainable Development Goals: SDGs）が設定されました。ゴール 5 ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、全ての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされています。

## ・女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

昭和 54 年（1979 年）に国連総会で我が国を含む 130 国の賛成によって採択され、昭和 56 年（1981 年）に発効されました。我が国は昭和 60 年（1985 年）に批准しました。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定しています。なお、同条約第 1 条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問いません。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されています。

#### ・性的指向・性自認（性同一性）

性的指向（Sexual Orientation）とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念です。性自認（Gender Identity）とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念です。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もあります。なお、性的指向について、例えば、レズビアン（同性を恋愛や性愛の対象とする女性）、ゲイ（同性を恋愛や性愛の対象とする男性）、バイセクシュアル（同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人）等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー（出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人）等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT（Q+）」という用語が、性的マイノリティを表す言葉の一つとして使われることもあります。

#### ・積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

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言います（男女共同参画社会基本法第2条第2号）。また、同法第8条は、国の責務として、国が、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。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する旨、規定しています。

#### ・ダイバーシティ

「多様性」のことを言います。性別や国籍、年齢などに関わりなく、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言います。

#### ・ブロックング

インターネットにアクセスするためのサービスを提供しているインターネット接続業者（ISP）等において、通信当事者の同意を得ることなく、特定のサイト又はウェブページへのアクセスを遮断することにより、その閲覧を防止する措置の一つです。

#### ・見える化

関連する情報やデータを公開することにより、各主体の気づきを促し、問題意識を高め、自ら改善する努力を促進する取組のことを言います。

#### ・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

誰もが潜在的に持っている思い込みのことを言います。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳に刻みこまれ、既成概念、固定観念となっていくものです。

#### ・メディア・リテラシー

メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のことです。

#### ・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）

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成6年（1994年）の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7年（1995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）過程の全ての側面において、単に疾病、障がい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指す」とされています。また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全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持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という基本的権利、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。なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性を無くすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされています。

#### ・リベンジポルノ

元交際相手の性的な写真等を撮影対象者の同意なくインターネット上に公開することなどを言います。

#### ・ロコモティブシンドローム（運動器症候群）

運動器の障害のために自立度が低下し、介護が必要となる危険性の高い状態のことを言います。ロコモティブシンドロームの予防の重要性が認知されれば、個々人の行動変容が期待でき、国民全体として運動器の健康が保たれ、介護が必要となる国民の割合を減少させることが期待できます。運動器とは身体運動に関わる骨や筋肉などの総称を言います。

#### ・男女共同参画社会

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意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、持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のことです。

#### ・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) は家庭内暴力のことを指します。夫婦間で起こるだけでなく、恋人や近親者からの暴力も DV の範疇に入るとされています。

暴力とは、身体的に殴る蹴るなどの行為も含まれますが、それ以外のものも含まれます。1つ目は物理的な暴力を振るうなどの身体的虐待です。2つ目は、生活費を渡さない若しくは明らかに足りない額しか渡さないなどの経済的暴力です。3つ目は、外出の制限や近親者からの隔離などで孤立させる社会的隔離も DV に該当します。4つ目は、無視をする、脅迫を行う、罵るなどの心理的な虐待です。また性的な虐待も暴力に該当します。近年は、配偶者からの暴力だけでなく、高校生や大学生などの若年層での交際相手からの暴力も問題となっており、これをデート DV と呼びます。

#### ・セクシュアル・ハラスメント

三条市男女共同参画推進条例では、「性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によって当該相手方に精神的、経済的その他の不利益を与えることを言う。」と定義しています。

#### ・パワー・ハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為を言います。

#### ・ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、様々な活動について自ら希望するバランスで展開できる状態のことを言います。