

第 2 次北海道男女平等参画基本計画

平成 2 0 年 3 月
北 海 道

はじめに

北海道は今、急速な人口減少、高齢化など大きな変革の時を迎えています。

このような状況の中で、女性も男性も、社会のあらゆる分野において、共に互いの人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することのできる男女平等参画社会の実現は、本道にとりまして、最も重要な課題であり、21世紀を活力ある社会としていく上でも、欠かせないものであります。

しかしながら、男女平等参画を阻害する暴力やセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害、男女の差別的な取扱いや根強く残る性別による役割分担意識など、様々な課題が依然として残されています。

道では、これまで、「北海道婦人行動計画」、「北海道女性の自立プラン」、「北海道男女共同参画プラン」を策定し、女性も男性もそれぞれの個性と能力を發揮し共に支え合い、責任を担っていく社会の実現に向けて取り組んでまいりました。

平成13年には「北海道男女平等参画推進条例」を制定し、北海道における男女平等参画の推進に関し、基本理念を定め、道、道民及び事業者の責務を明らかにするとともに、道の基本的施策について必要な事項を定め、男女平等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こととしました。

この条例に基づいて、平成14年に策定した「北海道男女平等参画基本計画」が最終年度を迎えたことから、社会・経済情勢や男女平等参画に関するこれまでの取組の成果を踏まえ、「第2次北海道男女平等参画基本計画」を策定しました。

今後は、この第2次基本計画の着実な推進を図ってまいりたいと考えておりますので、道民の皆様のご理解とご協力を心からお願いいたします。

終わりに、この第2次基本計画の策定にあたり、答申をいただいた北海道男女平等参画審議会の委員の皆様をはじめ、貴重な意見を寄せていただきました多くの道民の皆様や関係機関・団体の方々のご協力に深く感謝いたします。

平成20年3月

北海道知事 高橋 はるみ

目 次

序		
1	改定の趣旨	1
2	性格	2
3	期間	2
第1章	総論	
1	基本理念	3
2	背景	4
3	男女を取り巻く現状	12
4	目標	24
第2章	各論	
目標	男女平等参画の実現に向けた意識の変革	25
基本方向1	男女平等参画の啓発の推進	28
基本方向2	男女平等の視点に立った教育の推進	33
基本方向3	性の尊重など女性の人権についての認識の浸透	36
目標	家庭・職場・地域社会における男女平等参画の促進	38
基本方向1	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	41
基本方向2	男女の職業生活と家庭生活の両立の支援	43
基本方向3	就労等の場における男女平等の確保	47
基本方向4	農林水産業・自営業における男女平等参画の促進	51
基本方向5	地域社会における男女平等参画の促進	53
基本方向6	男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶 (女性へのあらゆる暴力の根絶)	56
目標	多様なライフスタイルを可能にする環境の整備	58
基本方向1	生涯学習の推進	60
基本方向2	生涯にわたる健康づくりの推進	62
基本方向3	高齢者等が安心して暮らせる環境の整備	65
基本方向4	相談・支援機能の充実	68
総合的な推進		70
別表	1 指標項目	72
	2 参考項目	74
体系		76
資料編		77
参考資料		93
索引	・用語説明	122
	・図表	123

序

1 改定の趣旨

男女が平等に、家庭、職場、学校、地域など、社会のあらゆる分野において、共にその人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することのできる男女平等参画社会(*)の実現は、個性と活力にみちた北海道の将来にとって欠かせない、重要な課題です。

道では、男女平等参画社会の実現をめざして、平成13年に「北海道男女平等参画推進条例」を制定し、平成14年3月に、条例の基本理念にのっとり、男女平等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、「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。

この間、国においては、平成17年に第2次の男女共同参画基本計画が策定され、また、男女共同参画の推進に関連する法令や制度等の整備が進められたところです。

道においても、平成19年度をもって男女平等参画基本計画の計画期間が終了することから、現行計画策定後の社会情勢等の変化を踏まえて、計画の改定を行うこととし、平成19年2月に北海道男女平等参画審議会に「北海道男女平等参画基本計画の改定について」を諮問し、平成19年6月に答申を受けました。

この度、審議会の答申を尊重するとともに、道における男女平等参画に係る取組の成果と課題、国の動きや道民の方々からの意見募集の結果等を踏まえ、男女平等参画施策をより総合的、かつ、効果的に推進するため、「第2次北海道男女平等参画基本計画」を策定しました。

* 「男女平等参画社会」

男女が、その人権を尊重され、社会の対等な構成員として、社会的、文化的に形成された性別にとらわれず、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ることにより、男女が平等に政治的、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で規定する「男女共同参画社会」は「男女平等」を当然の前提とした上でのめざすべき社会であるが、「男女平等」でない状態で単に女性が参加するだけであるという誤解を招かないよう、道では、条例の名称に「平等」を明示している。

また、「参加」が単に仲間に加わることを意味しているのに対し、「参画」は、積極的、主体的に政策等の企画や決定に関わり、意見を反映させていくことを意味する。

2 性 格

この計画は、北海道男女平等参画推進条例の基本理念にのっとり、総合的、かつ、長期的に講ずべき男女平等参画の推進に関する施策の大綱のほか、男女平等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に必要な事項を明らかにします。

道は、国、都府県及び市町村と緊密な連携を図り、施策を推進します。

また、男女平等参画社会の形成に、道民等の取組が重要であるため、道民等が、この計画の趣旨を理解し、同条例に定められた責務を果たすため、道とより一層連携を深め、男女平等参画社会の実現に向けて、あらゆる分野での取組が行われるよう期待します。

この計画は、男女共同参画社会基本法及び北海道男女平等参画推進条例に基づく基本計画として策定します。

また、北海道の長期総合計画を推進するための個別計画としての性格を有します。

3 期 間

平成20年度からおおむね10年間とし、国内外の経済・社会情勢等の変化に応じ、見直しについて検討します。

第1章 総論

1 基本理念

この計画の基本理念は、北海道男女平等参画推進条例第3条（基本理念）に定められたとおりとします。

- (1) 男女平等参画の推進は、男女が共に一人の自立した個人として尊厳が重んぜられること、直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別にとらわれず個人として能力を発揮する機会が確保されること、その他の男女の人権が尊重されることを旨として、行わなければならない。
- (2) 男女平等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、男女平等参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、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しなければならない。
- (3) 男女平等参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、道における政策又は事業者における方針の立案及び決定に平等に参画する機会が確保されることを旨として、行わなければならない。
- (4) 男女平等参画の推進は、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、家庭以外の職場、学校、地域、その他の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすることを旨として、行わなければならない。
- (5) 男女平等参画の推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を考慮し、男女平等参画の推進は、国際社会における取組を踏まえながら行わなければならない。

2 背景

(1) 国連の動き

国際婦人年

国際連合は昭和47年(1972年)の総会で、昭和50年(1975年)を「国際婦人年」と定め、「平等、発展、平和」の3つの目標の下に、女性の地位向上をめざし世界的行動を行うことを宣言しました。この年、メキシコシティにおいて初めての世界女性会議である「国際婦人年世界会議」が開催され、各国がとるべき措置のガイドラインとなる3つの目標を実現するための「世界行動計画」が採択されました。

この「世界行動計画」は、女性が社会のあらゆる分野に参加し、男性と差別されることなく、社会的、経済的利益を享受するとともに、社会の進歩に貢献することを基本理念とし、各国政府、そしてすべての公的及び民間の機関等に対し、「婦人に完全な平等を実現し、いかなる種類の差別もなしに、自由にあらゆる形態の開発に参加し、教育及び雇用の機会を得られる」ような社会的、経済的構造の変化が促進されるよう要求するものでした。

国連婦人の十年

国際連合は国際婦人年に続く昭和51年(1976年)から昭和60年(1985年)までの10年間を「国連婦人の十年」と定め、加盟国に対し「世界行動計画」の達成を呼びかけました。このことが、その後、世界の女性の地位の向上に大きな進展をもたらすことになりました。

昭和55年(1980年)には「国連婦人の十年中間年世界会議」がコペンハーゲンで開催され、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女子差別撤廃条約)に各国が署名し、日本もこの条約を昭和60年に批准しました。

昭和60年、ケニアのナイロビで、「国連婦人の十年ナイロビ世界会議」が開催され、10年の成果を評価するとともに、なお残された課題解決のため、西暦2000年に向けての「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」(ナイロビ将来戦略)が採択されました。

ナイロビ将来戦略勧告

平成2年(1990年)には、ナイロビ将来戦略の「第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」が国連経済社会理事会で採択されました。これは24の具体的な目標を掲げ、ナイロビ将来戦略の実施ペースを速めるよう、各国政府に要請するものでした。

第4回世界女性会議の開催

平成7年(1995年)9月、北京において「第4回世界女性会議」が開催されました。この会議では、ナイロビ将来戦略の完全な実施を図るための第2回見直しと評価を行い、「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。このことは、各国政府にナイロビ将来戦略の完全実施と12の重大領域についての取組を求めるものであり、特に、「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)と位置付けられており、西暦2000年に向けて取り組むべき優先行動分野を示すものでした。

女性2000年会議

平成12年(2000年)6月、ニューヨークの国連本部において「女性2000年会議：21世紀に向けての男女平等・開発・平和」と題した国連特別総会が開催され、「行動綱領」の実施状況の検討・評価を行うとともに、完全実施に向けた今後の戦略について協議が行われ、参加政府による「北京宣言及び行動綱領」やナイロビ将来戦略の実施決意を再確認した「政治宣言」と「成果文書」の採択が行われました。

「北京+10」閣僚級会合

平成17年(2005年)、ニューヨークの国連本部において「第49回国連婦人の地位委員会」(北京+10)が開催され、「第4回世界女性会議」から10年目に当たることを記念して、「北京宣言及び行動綱領」や「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価等が行われ、これら成果文書の完全実施に向けた一層の取組を国際社会に求める宣言等が採択されました。

* 「エンパワーメント」

「力をつけること」。女性が、自己決定力を身につけて、政治的、経済的、社会的に力を持った存在となること。第4回世界女性会議での主要議題。

(2) 日本の動き

婦人問題企画推進本部の設置

我が国においては、昭和50年の「世界行動計画」を受けて、同年、内閣総理大臣を本部長とする「婦人問題企画推進本部」を設置しました。昭和52年2月には、向こう10年の女性に関する行政の課題及び施策の方向を明らかにする「国内行動計画」を策定し、積極的な推進を図ってきました。この結果、「国連婦人の十年」の間に女性に関する施策の取組は大きく進展し、「女子差別撤廃条約」の批准をはじめ、「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」(男女雇用機会均等法)の制定や「国籍法」の改正などが行われ、特に、法律、制度面での男女平等に関する整備は大きく前進しました。

西暦2000年へ向けての新国内行動計画

「国連婦人の十年」の経過後においても、男女の役割を固定的にとらえる意識は根強く残っており、制度上のみならず、実際上の女性の地位を向上させ、社会のあらゆる分野に女性と男性が対等に参加する上で、まだ多くの課題が存在しているため、国の計画的取組が必要とされていました。

昭和62年、ナイロビ将来戦略の趣旨を受け「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(新国内行動計画)を策定し、21世紀の社会の安定と発展を実現するため、個人の人生が主体的に選択され、男女が共にその能力を十分発揮し、社会の発展を支えていく「男女共同参加型社会の形成」をさらにめざしていくことになりました。平成3年には「新国内行動計画」を「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」(新国内行動計画(第一次改定))

へと改定し、21世紀の社会はあらゆる分野へ男女が平等に共同して参画することが不可欠であるという基本的認識の下に、「共同参加」を「共同参画」と改め、「男女共同参画型社会の形成」に向けて取り組むこととしました。

男女共同参画会議、男女共同参画推進本部、男女共同参画局の設置

「新国内行動計画（第一次改定）」による男女共同参画社会の形成の促進に係る施策の円滑、かつ、効果的な推進を図ることを目的に、組織の強化がなされました。

平成6年6月、総理府に「男女共同参画室」を発足させるとともに、内閣総理大臣の諮問機関として「男女共同参画審議会」を設置しました。

同年7月、従来の「婦人問題企画推進本部」を改組し、内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚を本部員とする「男女共同参画推進本部」を設置し、国内本部機構の充実を図りました。

また、同年8月、内閣総理大臣は、男女共同参画審議会に対し、「男女共同参画社会の形成に向けて、21世紀を展望した総合ビジョン」について諮問し、平成8年7月、「男女共同参画ビジョン」として答申を受けました。

この間、平成7年9月、北京において「第4回世界女性会議」が開催され「北京宣言及び行動綱領」が採択され、各国が西暦2000年に向けて取り組むべき優先行動分野を示しました。こうした国際社会の要請に応える意味から、「新国内行動計画（第一次改定）」の見直しが必要となり、平成8年12月「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。

なお、平成13年1月、中央省庁等再編により、「総理府男女共同参画室」が新たに「内閣府男女共同参画局」となり、男女共同参画審議会を発展的に継承する「男女共同参画会議」が設置されました。

男女共同参画社会基本法の施行

平成11年6月、男女共同参画社会の実現をめざして、基本的な理念や行政（国、地方公共団体）と国民それぞれが果たさなくてはならない役割を定めた「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されました。

同法では、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、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ることが重要であるとしています。

男女共同参画基本計画の策定

平成8年12月に決定した国内行動計画である「男女共同参画2000年プラン」の内容を基礎に、男女共同参画審議会の答申「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」及び「女性に対する暴力に関する基本的方策について」を受けて、「女性2000年会議」での成果も踏まえ、平成12年12月、男女共同参画社会基本法に基づく「男女共同参画基本計画」が策定され、平成22年までを見通した長期的な施策の方向性が示されました。

平成17年12月には、男女共同参画会議の答申「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 - 男女がともに輝く社会へ - 」を踏まえて基本計画の改定を行い、「男女共同参画基本計画（第2次）」を策定、平成32年までを見通した長期的な政策の方向性と、平成22年度末までに実施する具体的施策を定めました。

男女共同参画関連法令の動き

平成13年に、「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」（配偶者暴力防止法）が公布・施行（配偶者暴力相談支援センター等一部は平成14年4月施行）され、平成16年には、保護命令の対象の拡大や、被害者の子への接近禁止命令制度の創設、退去命令の期間延長等の改正が行われました。併せて、同法に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」が策定されました。

平成19年には、保護命令制度の拡充、市町村の基本計画策定及び配偶者暴力相談支援センター設置の努力義務化、保護命令発令に関する支援センターへの通知等の法改正が行われ、平成20年1月に施行されました。併せて、基本方針も改定されました。

平成11年に「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」（児童買春・児童ポルノ禁止法）が、平成12年には「ストーカ行為等の規制等に関する法律」（ストーカ規制法）が制定されました。

平成15年に制定された「次世代育成支援対策推進法」により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、地方公共団体及び事業主による行動計画が策定され、次世代育成支援対策が進められています。

また、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立をより一層推進するために「育児休業、介護休業など育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）の改正が行われ、平成17年4月から施行されています。

さらに、平成4年に制定された「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」が「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（労働時間等設定改善法）に改正され、平成18年4月から施行されています。

平成18年の男女雇用機会均等法の改正では、男女双方に対する性差別禁止の範囲の拡大、間接差別の禁止、妊娠等を理由とする不利益取扱いの規制の強化、セクシュアル・ハラスメントに対する事業主の雇用管理の強化等が定められ、平成19年4月から施行されています。

また、平成5年に制定された「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）が、パートタイム労働者の能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、平成19年6月に改正され、平成20年4月から施行されます。

農林水産業の分野では、平成11年に制定された「食料・農業・農村基本法」において、第26条に女性の参画の促進が明記され、男女が社会の対等な構成員としてあらゆる活動に参画する機会を確保することが重要であると位置付けられているほか、平成13年に制定された「水産基本法」、さらに「食料・農業・農村基本計画」、「森林・林業基本計画」、「水産基本計画」にも女性の参画の促進が規定され、「農山漁村男女共同参画推進指針」が定められています。

また、平成9年に「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画が策定され、平成12年には「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が制定され、「人権教育・啓発に関する基本計画」が平成14年に策定されています。

男女共同参画に向けた新たな取組

男女共同参画推進本部は、平成15年に女性のチャレンジ支援策に取り組む

ことを決定し、社会のあらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合が平成32年までに少なくとも30%程度になることをめざして、様々な取組を進めることとしました。

平成17年7月には、子育て等でいったん就業を中断した女性の再就業等の支援について検討を行うため「女性の再チャレンジ支援検討会議」を設置、同年12月に「女性の再チャレンジ支援プラン」を策定し、関係府省の連携により女性の再就職・起業等の総合的な支援に取り組み、平成18年12月には施策の強化を図るため、同プランの改定を行いました。

また、平成19年2月に、男女共同参画会議に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」を設置、ワーク・ライフ・バランス(*)の意義と重要性、取組の方向性について検討し、7月に報告書がまとめられました。

なお、平成19年12月には、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「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」が策定されています。

* 「ワーク・ライフ・バランス」

男女共同参画会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」では、「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、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である。」と定義している。

(3) 北海道の動き

北海道婦人行動計画の策定

北海道においては、昭和44年7月に青少年婦人対策事務局に婦人係を新設、また、庁内の女性に関する施策を総合的、かつ、効果的に推進するため、「北海道青少年婦人総合対策本部」を設置、さらに、女性問題について広く意見を聴取し施策に反映させるため、道内各界の代表者による「北海道婦人問題研究懇話会」を設置して、女性（婦人）行政の取組を進めてきました。

昭和53年には、国の「国内行動計画」を受け、他都府県に先駆けて、婦人の福祉の向上と社会参加を促進し、生きがいを持って行動できる社会を実現するため、「北海道婦人行動計画」を策定しました。

昭和55年、この計画を推進するため、14支庁に北海道婦人指導員（平成5年度女性指導員に改称）を配置し、地域での女性活動の促進と支援を行ってきました。

さらに、昭和56年に、「北海道婦人行動計画推進協議会（昭和60年北海道女性会議に改組）」を設置し、女性施策の推進の方策等について意見を聴きながら、関係施策の円滑な実施に努めてきました。

北海道女性の自立プランの策定

昭和60年、「北海道女性の自立プラン」の策定について「北海道女性会議」に諮問し、昭和62年、答申を受け「北海道女性の自立プラン」を策定しまし

た。この計画では、女性の自立と社会参加を促進するため、各ライフステージの課題ごとに、女性自らの努力を促し、地域・職場での取組を示すとともに、これらを支える行政の役割と方策を明らかにしました。

道立女性プラザの設置

平成3年11月、女性の自立と社会参加を促進するため、情報の収集・提供を中心に、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、相談などにも活用される全道的実践活動の拠点として「北海道立女性プラザ」を設置しました。

なお、平成18年4月から施設の管理に指定管理者制度を導入し、「財団法人北海道女性協会」が指定管理者となりました。

女性室の設置

平成7年6月、女性を取り巻く社会情勢の変化を受け、道民の女性行政に対する関心が高まっていることから、男女共同参画社会の形成を促進し、道政の各分野にわたっている女性関連施策を総合的に推進するため、「女性室」を設置しました。

また、同年8月、本道の女性に関する諸問題について総合的に協議し、女性に関する施策を推進するため、初の公募委員を含む「北海道男女共同参画懇話会」を設置しました。

さらに、同年10月、知事部局、教育委員会、警察本部が密接に連携・協力し、女性施策を総合的、かつ、効果的に推進するため、知事を本部長とする「北海道男女共同参画推進本部」を設置し、庁内推進体制の強化を図りました。

北海道男女共同参画プランの策定

平成7年12月、「北海道男女共同参画懇話会」に新しい計画の策定に向けての意見を求め、平成8年11月、同懇話会から「新しい行動計画策定に向けての提言」を受けたほか、道民からの意見・要望などを踏まえ、平成9年3月に、男女が共に参画する社会を実現するための指針となる「北海道男女共同参画プラン」を策定しました。

北海道男女平等参画推進条例の施行

これまで、「北海道男女共同参画プラン」などの計画を策定して、男女共同参画社会の形成をめざす道の姿勢や役割を明確にし、道行政の各分野における男女共同参画に関する施策を推進してきました。

その後、「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、同法第9条に、地方公共団体の責務が規定されたことにより、これまで以上に積極的な取組が求められることになりました。

そこで、北海道における男女共同参画社会の形成推進のためには、道民等と相互に連携し、協力を得ながら各種施策を推進するための条例の制定が必要とされ、平成11年9月から、「北海道男女共同参画懇話会」に「条例検討専門部会」を設置して検討を進め、平成12年11月に懇話会としての意見書が提出されました。この意見書を踏まえ、平成13年3月に「北海道男女平等参画推進条例」を公布し、4月から施行（一部7月、10月施行）しました。

男女平等参画の推進体制の整備

条例の施行を契機として、それまでの「女性室」を「男女平等参画推進室」に改組、また、「北海道男女共同参画推進本部」を「北海道男女平等参画推進本部」に名称変更するとともに、構成員を見直し、庁内推進体制の強化を図りました。

また、支庁に配置している女性指導員を、平成9年に男女共同参画推進員に、さらに、平成13年に男女平等参画推進員と改称し、地域における男女平等参画の推進を図ってきています。

なお、平成18年4月からは機構改正により「男女平等参画推進室」が「生活局参事（男女平等参画）」となりました。

北海道男女平等参画審議会等の設置

同条例に基づき、平成13年7月に知事の附属機関として「北海道男女平等参画審議会」を設置し、10月には、男女平等参画に関する苦情等の申出を公平・中立な立場に立って適切に処理する「北海道男女平等参画苦情処理委員」を設置しました。

北海道男女平等参画基本計画の策定

同条例を受け、平成14年3月に、「北海道男女共同参画プラン」の残存期間を引き継ぎ、男女共同参画社会基本法及び条例に基づく計画として「北海道男女平等参画基本計画」を策定しました。基本計画策定後は、「男女平等参画の視点からの公的広報の手引き」の作成・周知や、審議会からの建議による「北海道の男女平等参画に関する指標及び参考項目」の設定のほか、様々な施策展開により、男女平等参画行政の推進に取り組んできています。

平成16年6月には、男女平等参画社会づくりに向けた意識の高揚をめざし、様々なチャレンジする個人や団体を顕彰する「北海道男女平等参画チャレンジ賞」を創設しました。

北海道配偶者暴力防止基本計画の策定

平成14年の配偶者暴力防止法の施行に伴い、相談機関として都道府県に設置を義務付けられた「配偶者暴力相談支援センター」については、本庁、北海道立女性相談援助センター、14支庁の男女平等参画所管部署の16カ所に設置し、また、被害者の一時保護業務については、道立女性相談援助センターにおいて行うほか、道内の9カ所の民間団体に委託を行い、開始しました。委託は平成19年度から11カ所となっています。

平成18年3月には、改正された配偶者暴力防止法に基づき「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～暴力のない男女平等参画社会の実現をめざして～」(北海道配偶者暴力防止基本計画)を策定、配偶者暴力防止と被害者保護に向けた基本的な考え方や、啓発、発見、相談、一時保護、自立支援等について、施策の方向性と総合的な体系を示し、これらの方向性に沿った施策等の着実な推進を図り、暴力のない男女平等参画社会の実現をめざすこととしています。

関連した施策等の動き

平成11年3月には、男女が共に農業経営や地域活動に参画し、豊かな農村社会を築くことをめざし、「北海道農村パートナーシップ実践活動計画」を定めました。

また、平成14年3月に「北海道水産業・漁村振興条例」を制定、平成15年3月には「北海道水産業・漁村振興推進計画」を策定しました。

平成16年10月には、社会全体で少子化対策を総合的、計画的に推進し、安心して子どもを生み育てることができ、かつ、子どもが健やかに成長できる環境を整備することを目的に「北海道子どもの未来づくりのための少子化対策推進条例」を制定し、17年3月には、条例の実施計画である「北の大地 子ども未来づくり北海道計画」を策定しています。

平成15年には、道民一人一人が互いに個性や人格を尊重しながら、助け合い、支え合って暮らしていくことができる地域社会をつくるため「北海道人権施策推進基本方針」を策定し、平成18年には、「人権に関する宣言(あらゆる人の人権が尊重される北海道をめざして)」を行いました。

平成18年12月に「北海道青少年保護育成条例」を「北海道青少年健全育成条例」に改正し、有害図書類の陳列や自動販売機等管理者の資格要件の厳格化、インターネットの利用に係る環境の整備について規定したほか、青少年に対する淫行又はわいせつな行為等の罰則の強化を図りました。

平成17年には「北海道犯罪のない安全で安心な地域づくり条例」を制定、また、平成19年3月には「北海道犯罪被害者等支援基本計画」を策定しました。

3 男女を取り巻く現状

(1) 高齢化の進行

北海道の平成17年の総人口は562万7,737人(国勢調査)で、男性が267万5,033人、女性が295万2,704人です。このうち、高齢者人口(65歳以上)は、男性が50万9,605人、女性が69万6,087人、計120万5,692人となっています。高齢者人口割合の推移をみると、昭和25年が3.7%であったことに比べ、平成12年には18.2%、さらに平成17年には21.4%と20%を超え、人口の高齢化が一層進行しています。

なお、全国の平成17年の高齢者人口割合は20.1%(平成12年は17.3%)となっています。

また、道民の平均寿命は戦後ほぼ一貫して延び続けており、平成17年には女性は85.73歳と過去最高となり、男性78.27歳との差は7.46歳と過去最大となりました。

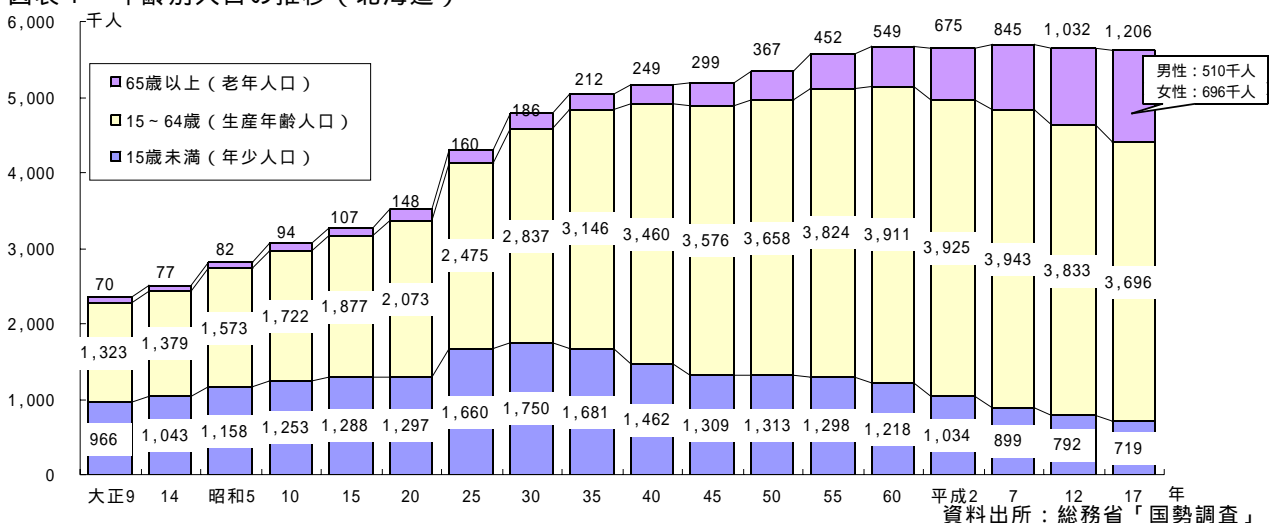
なお、平成18年には、女性85.63歳、男性78.45歳となり、その差は7.18歳とわずかに縮まっています。

こうした高齢社会を活力あるものとしていくためには、高齢期の男女を、単に支えられる側として位置付けるのではなく、年齢や性別に基づく固定的な見方を改め、他の世代と共に社会を支える存在として積極的にとらえる必要があります。

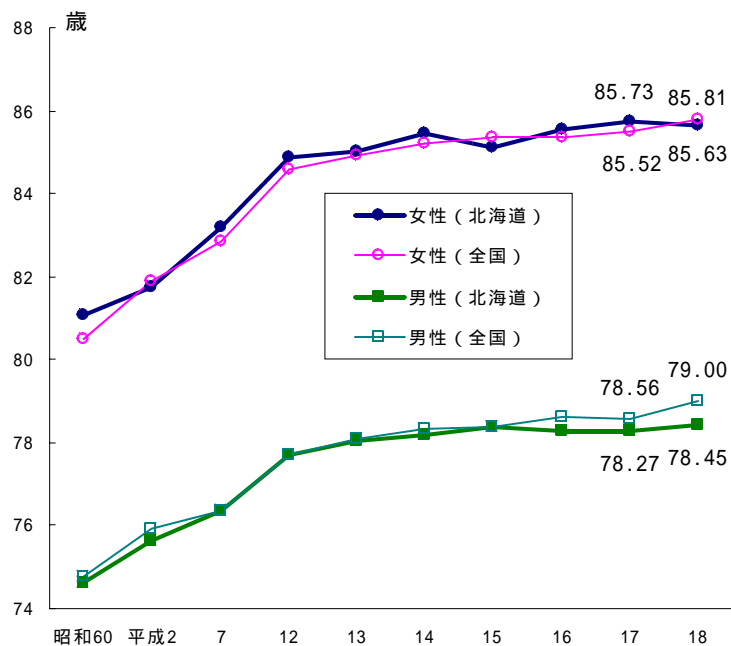
70歳以上の高齢者の6割は女性であり(59.2%)、また、介護の多くも女性によって担われているのが現状です。高齢者の問題は、女性に関わる面が多いことから、女性にとって特に重要です。

男女が共に充実した老後を送ることができるよう、社会的な支援体制の充実が求められています。

図表1 年齢別人口の推移(北海道)

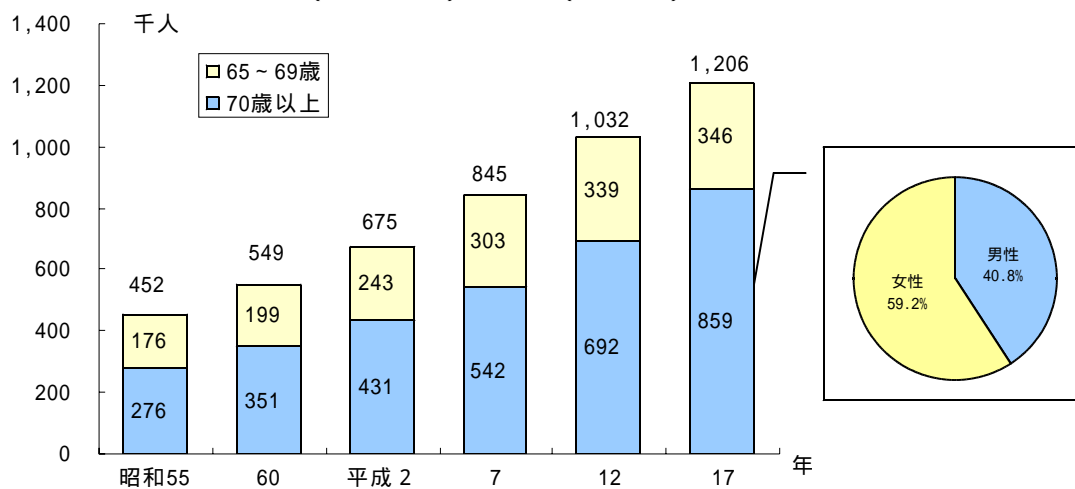


図表2 平均寿命の推移（北海道、全国）



注）昭和60、平成2、7、12、17年は完全生命表、その他は簡易生命表による。
資料出所：道保健福祉部「北海道保健統計年報」

図表3 高齢者人口（65歳以上）の推移（北海道）



資料出所：総務省「国勢調査」

(2) 少子化の進行

北海道の平成18年の合計特殊出生率（一人の女性が生涯に生む平均子ども数の仮定値）は1.18で、全国平均1.32を下回り、都道府県の中では東京都に次いで下位から2番目となっており、依然として少子化傾向が続いています。

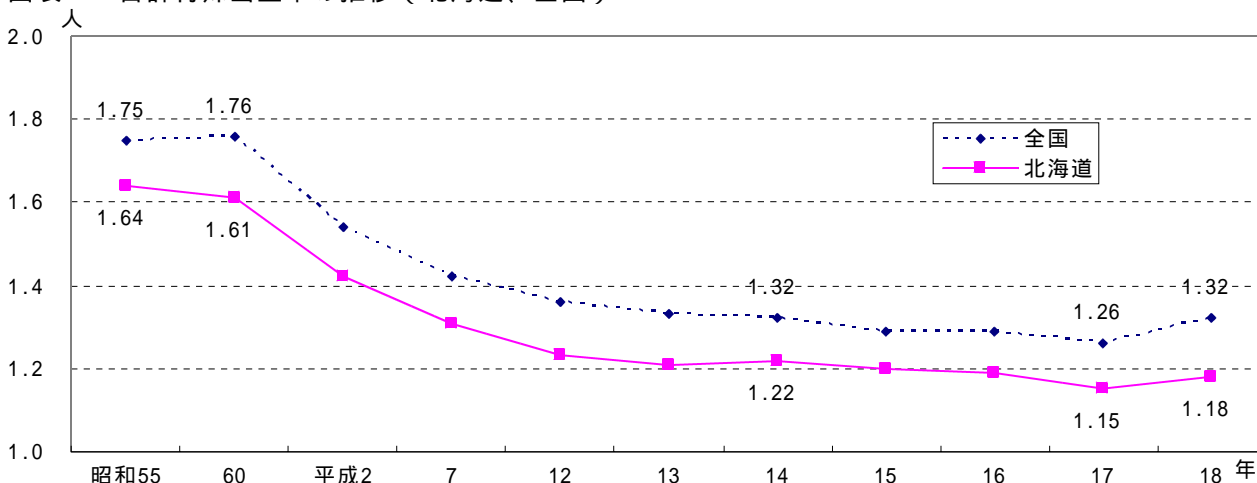
少子化の進行で、子ども同士の交流機会の減少等により、子どもたちの自主性や社会性が育ちにくくなります。また、生産年齢人口の減少等により、経済や地域社会の活力の低下など本道の将来に深刻な影響を与えるおそれがあります。

本道の少子化は、未婚化、晩婚化傾向や夫婦の出生力の低下に加え、全国に比べ核家族化が進んでいること、結婚や子どもを持つことに関して従来の考え方にとらわれない意識を持っていること、家庭と仕事を両立できる雇用環境の整備が遅れていることなど、様々な要因、背景が存在するものと考えられています。

少子化の進行は、個人の生き方の問題ばかりでなく、家庭、職場、地域社会のあり方からも大きな影響を受けているものと考えられます。

男女が安心して子どもを生み、育てることのできる環境をつくるためには、仕事と子育てを両立し、男女が共に家族としての責任を果たすことのできる社会づくりが求められており、男女平等参画社会の実現に向けた取組と深い関わりがあるものといえます。

図表4 合計特殊出生率の推移（北海道、全国）



資料出所：道保健福祉部「北海道保健統計年報」、厚生労働省「人口動態統計」

(3) 家族構成の変化

世帯の家族類型の割合をみると、平成17年は、夫婦と子どもの世帯の割合が26.3%、単独世帯の割合が32.4%、夫婦のみの世帯の割合が23.8%となっています。昭和60年からの推移でも同様に、夫婦と子どもの世帯の割合が減少しているのに対し、単独世帯の割合や夫婦のみの世帯の割合は増加しており、世帯規模の縮小が続いています。

さらに、ひとり親と子どもから成る世帯も同様に増加傾向にあり、ここ5年間の増減率は14.8%増となっています。

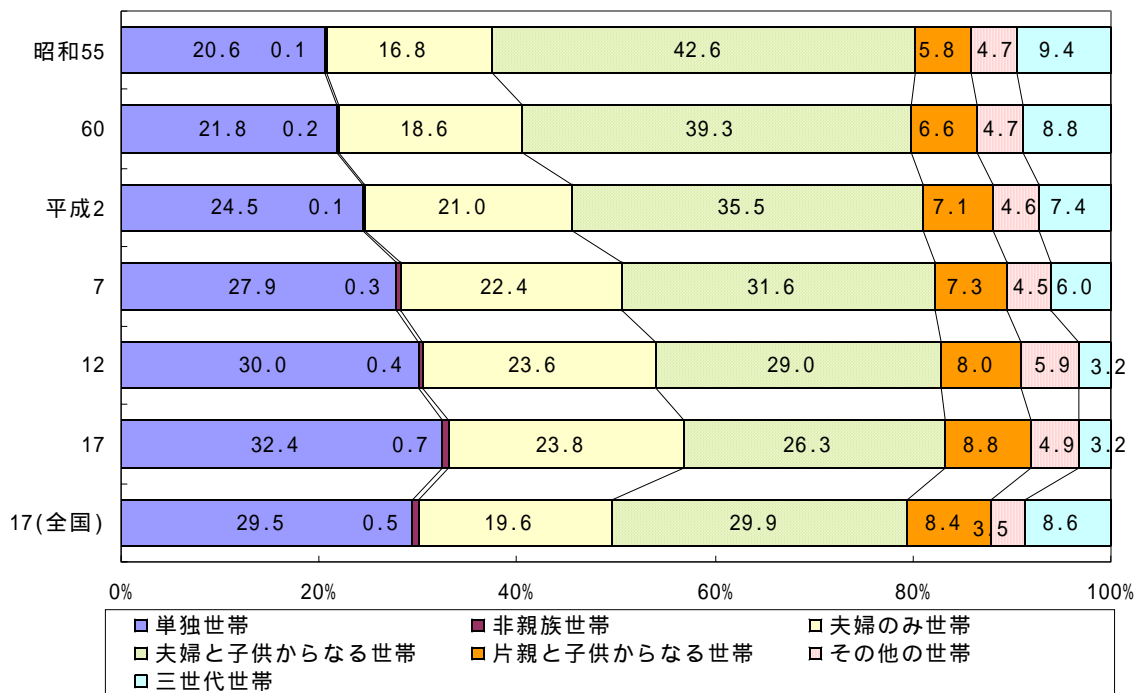
また、65歳以上の親族のいる世帯は79万3,637世帯で、一般世帯数の33.5%を占め、特に、夫婦のみの世帯28万1,351世帯のうち夫婦共に65歳以上の世帯が21万1,878世帯で、この5年間で23.4%増、65歳以上の一人暮らしの世帯21万2,086世帯のうち女性のみ世帯が16万572世帯で、24.6%増となっています。

道内の高齢者100人当たりで見ると約18人が一人暮らしで、そのうち女性が約14人ということになり、男女の平均寿命の差などから、女性の高齢者単独世帯が多い傾向となっています。

三世代同居世帯の割合が低いことや世帯人数の少ないこと、また、高齢者の夫婦のみの家庭や単独世帯の増加は、家庭における子育てや介護の力が弱くなっていることにつながります。

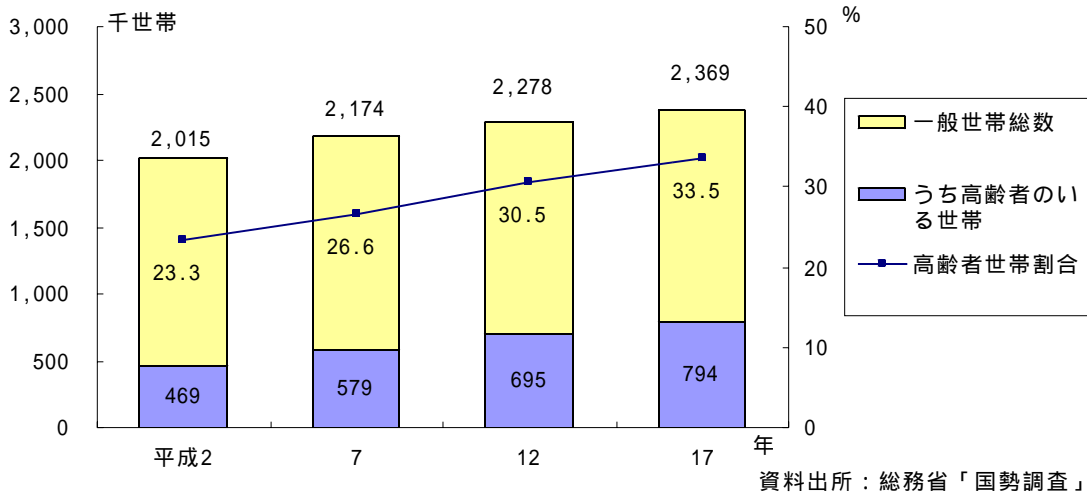
これまでの性別による固定的な役割分担意識によって、女性が多く担っていた育児、介護などについて、家族・夫婦が共に助け合い、共同して役割を担っていくことはもちろんですが、子育てや介護を社会全体で支援していくことが強く求められています。

図表5 一般世帯の家族類型別割合の推移（北海道、全国）



資料出所：総務省「国勢調査」

図表6 一般世帯数に占める高齢者世帯数と割合の推移（北海道）



(4) 結婚に対する考え方

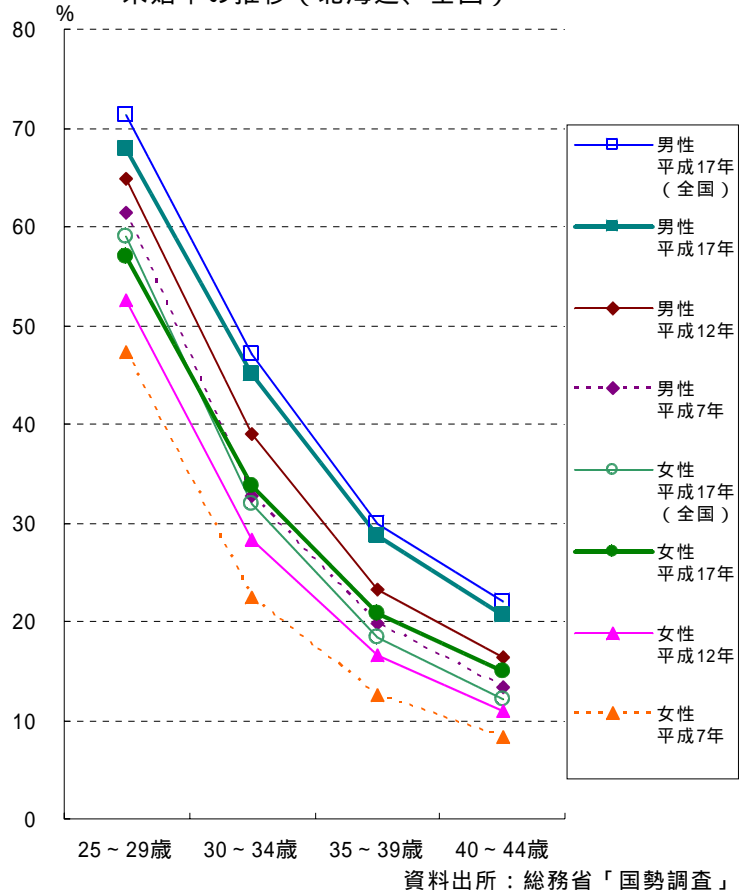
結婚に対する考え方について、道が平成11年度と15年度に行った調査によると、20歳以上の男女では、結婚の意欲について、「結婚したい」割合は大きく減少し、年代の上昇とともに低下する傾向があり、「結婚したくない」割合は増加しています。また、理想のライフスタイルでは、「結婚して子どもを持ち、夫婦で協力して働きながら育てる」両立型を理想とする考え方が4割を占め、前回から倍増し、逆に「子どもが大きくなったらまた働く」という再就職型は半減しています。一方で専業主婦型は増加傾向にあります。また、15歳から19歳の男女でも、結婚への意欲は20歳以上の男女と同じく減少しています。

実際の結婚の状況を見ると、生涯未婚率では、男女とも上昇し、男性は全国平均を下回っているものの、女性は全国平均を上回って推移しており、特に、30～39歳の女性の未婚率や生涯未婚率は全国平均を大きく上回っています。

平成18年の平均初婚年齢では、男性が29.3歳、女性が27.9歳で上昇の傾向がみられます。

未婚率の上昇などの背景としては、結婚観や価値観など個人の意識の変化とともに、女性の高学歴化、女性労働力への需要が高まったことによ

図表7 男女、25歳から44歳の5歳階級別未婚率の推移（北海道、全国）

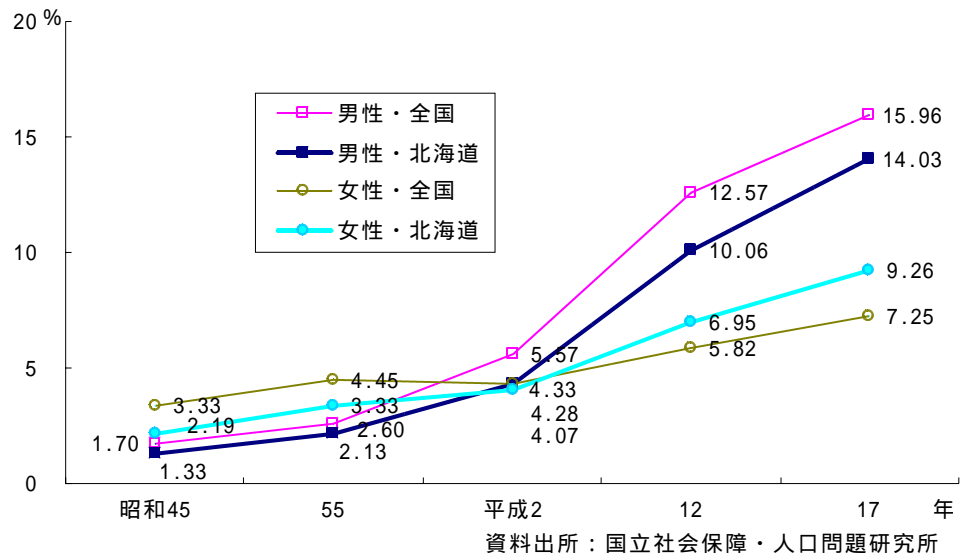


る女性就業者の増加と併せ、子育てや仕事と子育ての両立に対する負担感の増大などが指摘されています。

また、離婚率（人口千人あたりに占める離婚の割合）の推移をみると、平成3年以降増加し続けたものの平成15年から減少し、平成18年には2.36となっていますが、全国平均の2.04を大きく上回っています。

本道における結婚に対する意識では、平成9年の「女性に関する意識調査」で、「一定年齢に達すれば結婚するのが自然である」という考え方が女性で16.6%（男性23.9%）であるのに対し、「結婚するかしないかは個人の自由である」という考え方が68.3%（男性59.7%）と圧倒的に多い結果となっています。なお、平成19年の内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」では、「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」に「賛成」とする割合が全体で65.1%、「反対」が32.8%となっており、「結婚するかしないかは個人の自由」という考え方が多数を占めていますが、前回の調査結果と比較すると、「賛成」の割合が低下（68.1% → 65.1%）し、「反対」の割合が上昇（28.9% → 32.8%）しています。

図表8 男女別生涯未婚率の推移（北海道、全国）



(5) 働く女性の増加と就業状況

北海道の女性の就業状況を国勢調査でみると、北海道の15歳以上人口490万1,756人の労働力状態について、労働力人口（就業者及び完全失業者）は男性160万5,893人、女性は117万9,901人であり、平成12年に比べると男性は4.5%、女性は0.5%それぞれ減少しています。

15歳以上人口に占める労働力人口の割合（労働力率）でみると、男性は72.6%、女性は46.5%で、平成12年に比べると男性は1.8%、女性は0.1%それぞれ減少しています。

女性の就業者数は、平成7年113万1,966人（男性167万4,469人）に対し、平成12年では113万2,056人（男性159万8,667人）、平成17年では111万1,538人（男性149万2,733人）で、平成12年と比較すると約1.8%の減少（男性は6.6%の減少）となっています。

女性の労働力率を年齢階級別にみると、20～24歳と45～49歳を頂点とするM字カーブになり、結婚、出産などで一時職場から離れ再び就労する女性が多いという特色を示していますが、平成12年に比べ30～34歳で5.5ポイント、35～39歳で4.9ポイントなど、25～59歳の各階級で3ポイント以上上昇したことによりM字カーブの底は上昇しています。これは、晩婚化により未婚の就業者が増えていることも影響していると思われ、必ずしも結婚出産後の継続就業、再就業が増えているとはいえないと考えられています。しかし、ここ10年間、女性の労働力率は30歳代を中心に増加傾向をみせており、女性の就業意欲が高まっていることを示しています。

これを産業別の就業者数の割合で比べてみると、第1次産業、第2次産業の割合が減少する一方、第3次産業の割合が増加しています。

産業大分類別に平成12年から5年間の就業者数の増減を男女別でみると、第1次産業では男性が1万757人(8.6%)減、女性が1万2,718人(12.8%)減となり、第2次産業でも男性が7万9,777人(17.9%)減、女性が3万1,558人(19.7%)減と、男女とも減少しています。第3次産業では、男性が3万1,395人(3.1%)減少しましたが、女性が1万4,533人(1.7%)増加となり、第3次産業における女性の就業者のみが増加しています。なお、第3次産業で女性の割合が増加しているのは、運輸業、卸売・小売業などとなっています。

就業者全体に占める雇用者の割合も79.7%と高くなっていますが、女性の就業者のうち雇用者数は、平成12年の91万273人(男女総数の42.2%)に対し、平成17年では91万4,767人(44.1%)と増加しています。

また、役員数は、3万6,348人(男女総数の23.5%)から、3万4,562人(23.6%)へと、数では減少、率では横ばいの状況です。

自営業主は5万908人と、平成12年から10.6%減少(全体では7.3%の減)、家族従業者では10万8,410人へと13.1%減少(全体では11.8%の減)しています。

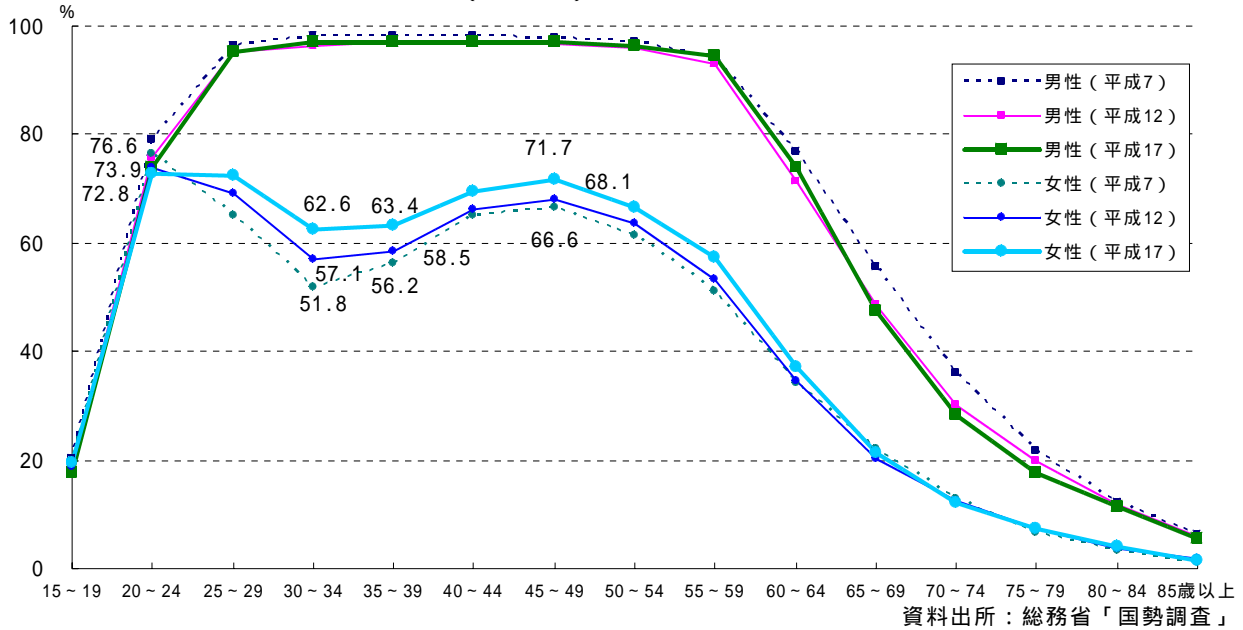
また、北海道の臨時雇(日々または1年以内の期間を定めて雇用されている人)の割合は、全体で15.4%であり、都道府県の中では沖縄県の16.6%に続き全国で2番目の高さとなっています。雇用者の中でも臨時雇の割合が高いのが北海道の特徴ですが、女性の就業者のうち、22.7%が臨時雇(男性は、9.9%)となっており、臨時雇全体では6割以上を女性が占めています。

パートタイム労働者の割合について、全国と比較すると、平成14年では、北海道で女性の雇用者に占める割合が35.9%であるのに対し、全国平均では31.9%と割合が高くなっています。

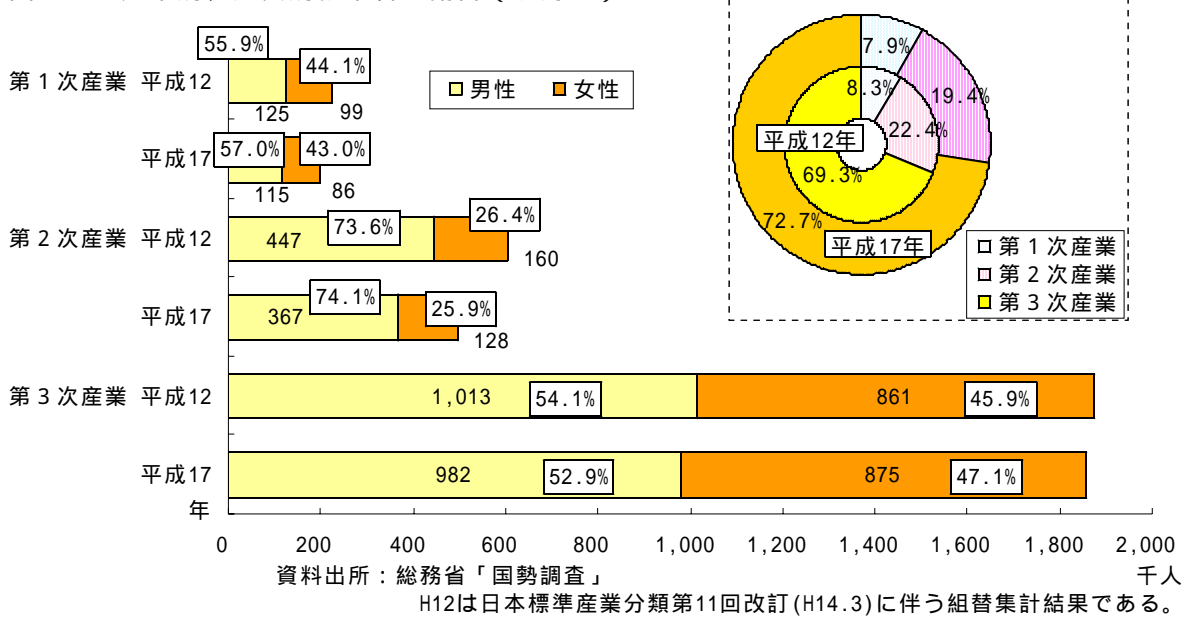
農林水産業の第1次産業における就業の状況は、平成17年においては、女性8万6,278人(男性11万4,544人)で、平成12年に比べ1万2,718人減(男性は、1万757人の減)、男女別の割合では43.0%であり、平成12年の44.1%より1.1%減少しています。

就業時間でみると、就業者の平均週間就業時間は42.8時間で、平成12年に比べ1.2時間減少しています。男女別にみると男性は47.7時間、女性は36.3時間となっています。産業別にみると、男女とも農業が最も長く、それぞれ54.8時間、46.3時間、次いで漁業がそれぞれ52.4時間、41.3時間となっています。

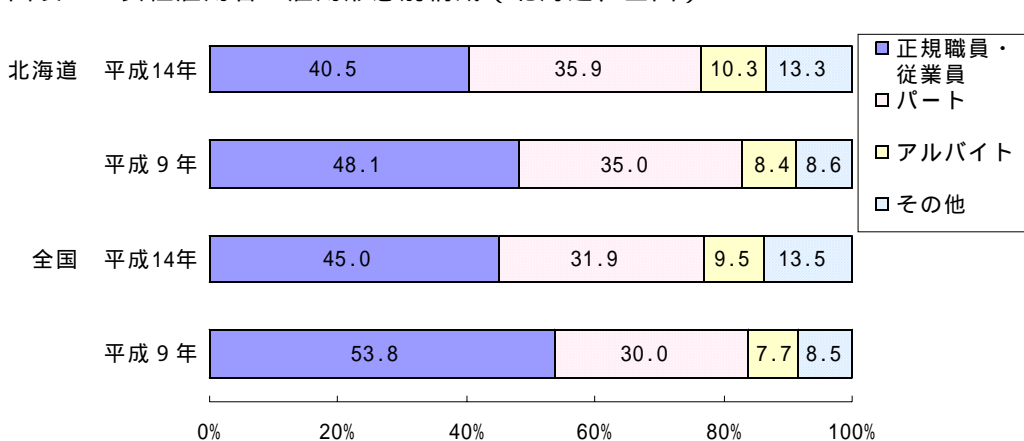
図表9 年齢階級別労働力率の推移（北海道）



図表10 産業別、男女別就業者の割合（北海道）



図表11 女性雇用者の雇用形態別構成（北海道、全国）



(6) 女性への暴力

条例では「男女の人権の尊重」を基本理念の根底に据え、第7条に「性別による権利侵害の禁止」として「男女平等参画を阻害する暴力的行為（精神的に著しく苦痛を与える行為を含む。）を行ってはならない。」と規定しています。

暴力は、その対象者の性別や間柄を問わず、決して許されるものではありません。なかでも、性犯罪、売買春はもちろんのこと、配偶者・パートナー(*)からの暴力、セクシュアル・ハラスメント(*）、ストーカー行為などは、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。

特に、女性に対する暴力は、女性に恐怖と不安を与え、女性の活動を束縛し、自信を喪失させるものであり、男女平等参画社会の実現を阻害する大きな要因となっています。

平成12年に道が実施した「女性に対する暴力の実態調査」では、外出中に痴漢行為を受けたことのある女性が、20歳代で43.4%、全体でも26.3%と4人に1人の割合になっています。ストーカー行為についても、20歳代、30歳代の各年代で1割の女性が体験しています。

「夫・パートナーからの暴力被害体験等」について調査したところ、何度もあった暴力で一番多いのは「何を言っても無視する」の9.1%でしたが、「身体を傷つける可能性のある物であなたをたたく」(3.9%)、「立ち上がれなくなるまで、なぐる蹴るなどのひどい暴力をふるう」(3.5%)、「首を絞めようとする」(2.4%)等の深刻な暴力被害の存在も判明しました。

さらに、平成17年に内閣府が実施した「男女間における暴力に関する調査」において、配偶者(*)からの暴力被害体験等について調査したところ、これまでに「身体的暴行」、「心理的攻撃」、「性的強要」のいずれかを1つでも受けたことが「あった」という人は、女性33.2%、男性17.4%で、そのうち「何度もあった」という人は、女性10.6%、男性2.6%となっています。

平成13年の配偶者暴力防止法制定後、保護命令制度の運用や被害者の自立支援のための施策が進められ、さらに、平成16年の法改正により、都道府県の責務として計画の策定が明記されました。道では、平成18年3月に北海道配偶者暴力防止基本計画を策定し、関係機関との連携の下、配偶者暴力防止と被害者の保護・自立支援に取り組んでいます。

また、家庭における配偶者・パートナーからの暴力は児童虐待との関連が深いことも指摘されています。

男女の人権の尊重や男女平等参画を阻害する暴力的行為の根絶に向け、社会的な認識の徹底を図るとともに、被害者の支援体制の整備を図る必要があります。

* 「配偶者」と「配偶者・パートナー」

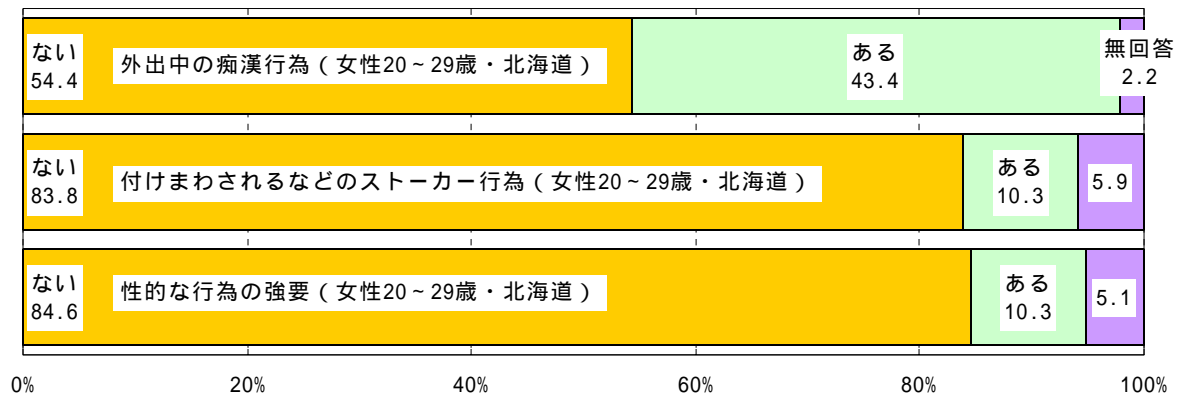
この計画で、配偶者暴力防止法に基づく事項においては「配偶者」(事実婚や別居中の夫婦、元配偶者を含む。)という表現を使用し、男女平等参画を阻害する暴力に関する事項では「配偶者・パートナー」という、「配偶者」以外の親密な関係にある男女を含めた表現を使用している。

* 「セクシュアル・ハラスメント」

相手の意に反した、性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目に触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。特に、雇用の場においては、「相手の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって、仕事を行う上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること。」と考えられている。

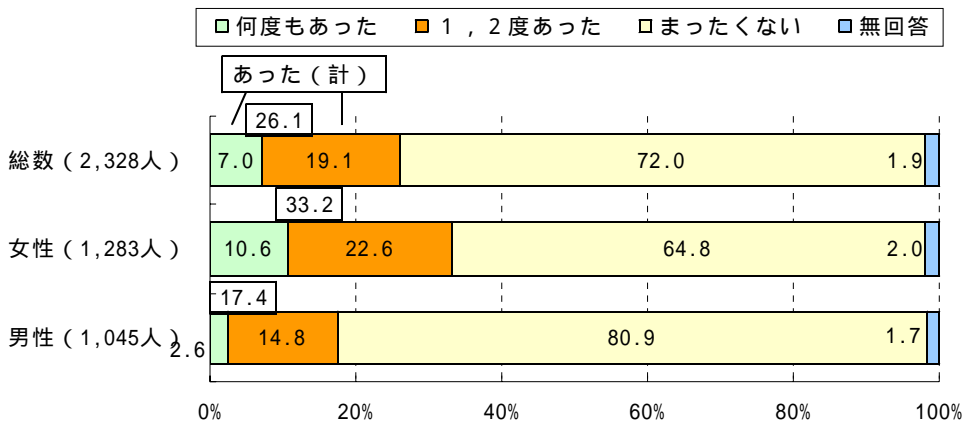
なお、平成19年4月から施行された改正男女雇用機会均等法では、男性に対するセクシュアル・ハラスメントについても規定された。

図表12 社会生活における暴力被害体験等(北海道)



資料出所：道環境生活部「女性に対する暴力の実態調査」(平成12年)

図表13 配偶者からの暴力被害体験(全国)



資料出所：内閣府「男女間における暴力に関する調査」(平成17年)

(7) 国際化の進展

近年、政治、経済、文化などあらゆる面において国際化が急速に進展しており、国際社会の動向が日常の生活に直接的、間接的に影響を及ぼしています。

女性をめぐる状況においても、「国際婦人年」から平成7年（1995年）に北京で開催された「第4回世界女性会議」へと、国際的な視点に立った女性問題の解決に向けた大きな動きがみられ、この会議で採択された「北京宣言及び行動綱領」では、女性の地位向上に当たり、「平等、発展、平和」の3つの目標が不可欠であり、一体として機能するものであることが確認されています。

平成12年（2000年）には国連特別総会「女性2000年会議」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」の実施状況の検討・評価及び完全実施に向けた今後の戦略が協議され、平成17年（2005年）の「北京+10」でも、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議」の成果文書が再確認されています。

我が国における男女平等の実現に向けた取組は、女子差別撤廃条約を軸とした国際的な取組と連動して進められてきました。本道における男女平等参画社会の実現も、国際社会における様々な取組と密接な関係を有しており、条例でも、国際社会における取組を踏まえた男女平等参画の推進を基本理念の一つとしています。

道では、平成10年9月、国際的な動向に対応する男女平等参画の取組を推進するために、アジア各国の女性を取り巻く現状と課題などを通じて、国際的な視野に立った人権の尊重や男女平等の意識の形成を図る目的で、アジア11カ国の女性問題に関する政府高官を招き、「北海道国際女性フォーラム」を開催しました。

今後とも、国際的な取組の成果を踏まえながら、本道の男女平等参画社会の実現に向けて取組を進める必要があります。

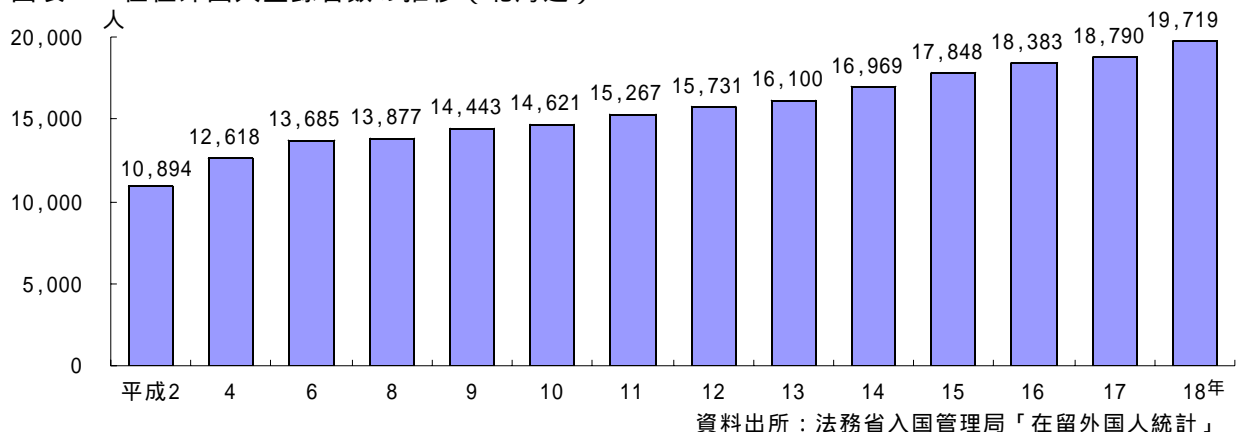
また、北海道では、早くから気候・風土や自然条件が似ている北米、中国東北部、北欧などの北方圏諸地域と交流を進めており、市町村においても国際交流が活発に行われています。

道内に在住する外国人は、平成2年には1万894人でしたが、平成18年末には1万9,719人となり、生活の身近な場面で、言葉や文化を異にする外国人と接する機会が増えています。

さらに、外国に出かける道民や企業の進出も増えています。

このように、身近なところで進展する国際化への対応についても、男女平等参画社会の理念に立ち、行っていくことが必要となっています。

図表14 在住外国人登録者数の推移（北海道）



(8) ライフスタイルの多様化に向けて（ワーク・ライフ・バランスの推進）

経済・社会情勢の急速な変化の中で、個人の価値観や生き方が多様化してきています。多様な生き方を選択でき、それを認め合うこと、女性も男性も、様々な可能性を自ら選択でき、能力を最大限に発揮できることは、今後の社会を活力あるものにするためにも必要です。

そのためには、男女の性別に基づく固定的役割分担意識の払拭を一層進めると同時に、女性だから、男性だからという理由で多様な生き方の選択を狭められることなく、個人が様々な可能性を自ら選択し、能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めていくことが求められています。

多様な場に生きがいを求め、自己実現を図る考え方は広まってきていますが、我が国においては、長時間労働や柔軟性に乏しい就業環境などにより、個人が多様な活動を展開することが難しい状況にあります。仕事・家庭・個人の生活の両立を希望していながら、現実には仕事中心の生活となっている状況があります。

ワーク・ライフ・バランスの考え方は、年齢や性別、独身、既婚を問わず、さらに、雇用者ばかりでなく、自営業や農林水産業など、就業者すべてにおいて、多様なライフスタイルを実現するために必要なものです。

また、個人の自己啓発や家庭にとって必要なばかりでなく、少子高齢化が進む現在、多様な人材の意欲と能力が発揮できなければ、社会全体の活力を維持することは困難であり、地域社会や企業や組織にとっても、ワーク・ライフ・バランスの推進は重要な課題です。

さらに、ワーク・ライフ・バランスは、家庭や地域社会への男性の参画を促すばかりでなく、多様な分野における女性の活躍を促進する観点からも意義があります。

女性が多様なライフスタイルを選択し、あらゆる分野における活動に参画していくためには、女性のエンパワーメントの増大に努めることも大切です。高等教育機関への進学率をみても、男女ではまだ格差があり、進学分野も偏っています。女性の活躍が少なかった分野への進出や、多様な可能性にチャレンジする女性を支援していくことが必要です。

男女が平等に社会のあらゆる分野における活動に参画して共に責任を担うとともに、一人一人の個性と能力を十分に発揮し、多様なライフスタイルを認め合い、尊重する社会づくりが求められています。

4 目標

北海道男女平等参画推進条例の基本理念を踏まえ、男女がその人権を尊重され、社会の対等な構成員として、社会的・文化的に形成された性別にとらわれず、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ることにより、男女が平等に政治的、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「男女平等参画社会」の実現をめざすため、次の3点を目標とします。

男女平等参画の実現に向けた意識の変革
家庭・職場・地域社会における男女平等参画の促進
多様なライフスタイルを可能にする環境の整備

第2章 各論

目標 男女平等参画の実現に向けた意識の変革 - 根強く残る男女の固定的な役割分担意識 -

北海道男女平等参画推進条例では、男女平等参画を「男女が、その人権を尊重され、社会の対等な構成員として、社会的文化的に形成された性別にとらわれず、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ることにより、男女が平等に政治的、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」と定義し、かつ、理念の基本となる男女の人権の尊重を根底に据えて、社会における制度又は慣行の中立化への配慮が必要である旨を規定し、女性も男性も平等に参画する社会の実現に向けた北海道の姿勢をより明らかにしています。

こうした男女平等参画社会の実現は、男女の人権の尊重にとどまらず、経済・社会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ためにも緊要な、我が国社会にとって最も重要な課題です。女性の社会のあらゆる分野への参画は、21世紀の社会を活力あるものとするため不可欠なものです。

我が国の社会制度・慣行の中には、性別による固定的な役割分担を前提とするものが数多く残されており、人々の意識の中にも根強く残っています。これらは女性の社会進出に悪影響を及ぼし、男女平等参画を阻害する要因となるおそれがあり、意識の変革に向け取組が進められていますが、十分な状況には至っていません。性別による固定的役割分担は、女性、男性を問わず、個人の自己実現や能力発揮の妨げとなるものです。男女平等参画の実現は、男性にとっても、多様な価値観に基づいて様々な生き方を自ら選択することを可能にするものであり、男性にとっての男女平等参画の意義と責任についての理解も深めていかなければなりません。

また、性別による権利の侵害は何人も行ってはならない行為ですが、特に、女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、その根絶をめざさなければなりません。女性への暴力を中心とする男女平等参画を阻害するあらゆる暴力を根絶するため、男女の人権の尊重、性の尊重など暴力の予防と根絶に向けた社会の認識が徹底されるよう、取組を進める必要があります。

男女平等参画が、社会全体で取り組むべき問題であるとともに、男女共に自らの生活に深く関わる問題であるという認識を広く浸透させることが大切です。性別による固定的役割分担意識(*)や権利侵害の解消とともに、個を尊重する意識への変革や、仕事、家庭、地域におけるバランスのとれた生活への転換など、男女平等参画を促進するための社会制度・慣行の見直しを、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる場で進めていかなければなりません。

職場等における性による差別の解消やワーク・ライフ・バランスの推進、仕事と家庭の両立支援の推進は、女性にとってばかりでなく、男性にとっても働きやすい職場環境が確保されることになり、多様性に富んだ職場で、女性も男性も生き生きと活動することにより、企業活動も活性化することが期待されます。こうした観点からも、広く企業等の理解も深めていく必要があります。

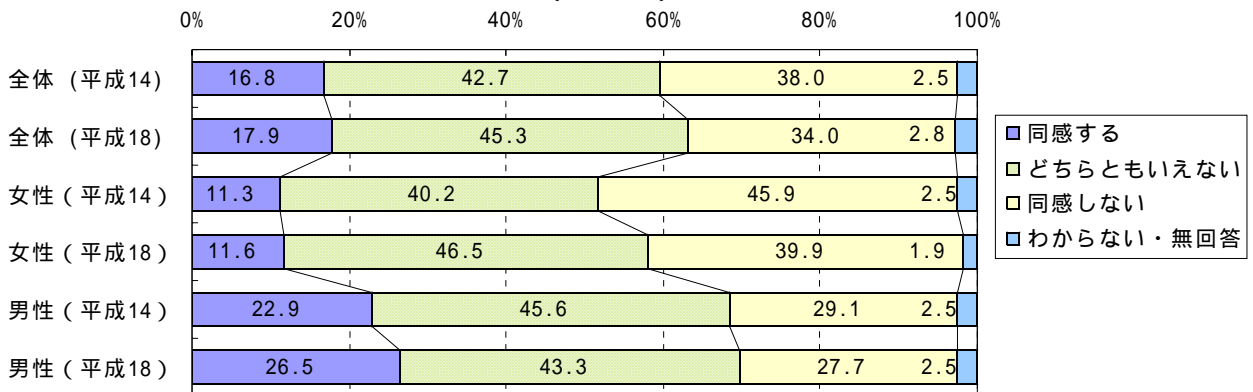
このため、次の「基本方向」を定め、男女平等参画の実現に向けた意識の変革に努めます。

- 1 男女平等参画の啓発の推進
- 2 男女平等の視点に立った教育の推進
- 3 性の尊重など女性の人権についての認識の浸透

* 「性別による固定的役割分担意識」

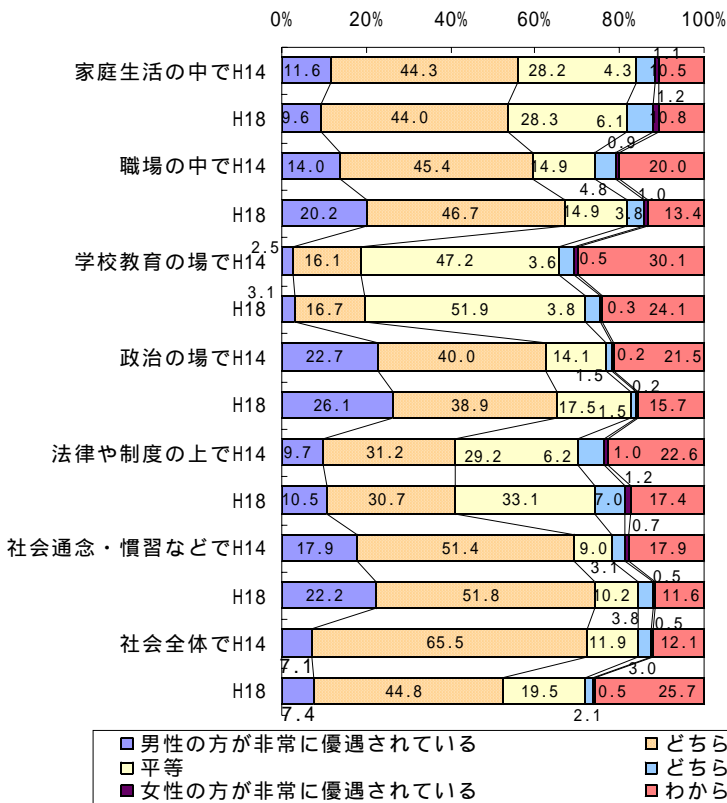
一般的には「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」というように、性別によってその役割を決める考え方をいう。

図表15 「男は仕事、女は家庭」の考え方（北海道）

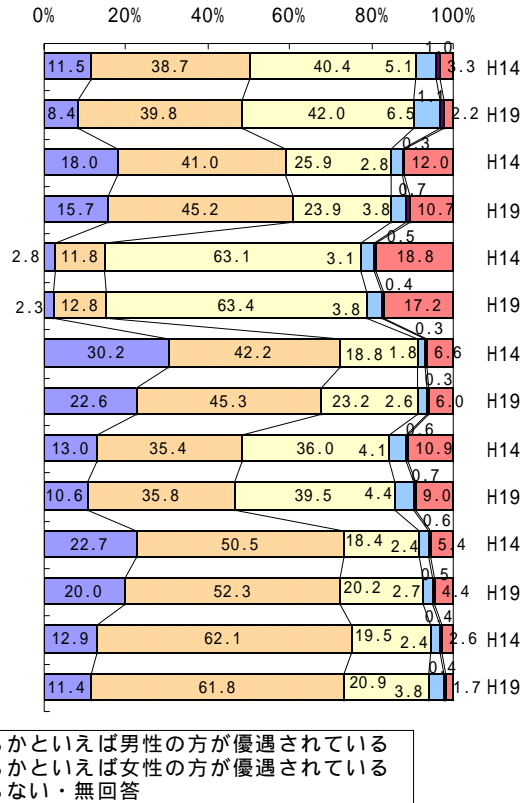


資料出所：道環境生活部「男女平等参画に関する意識調査」（平成14年度）
道知事政策部「道民意識調査」（平成18年度）

図表16 各分野における男女の地位の平等感
(北海道)



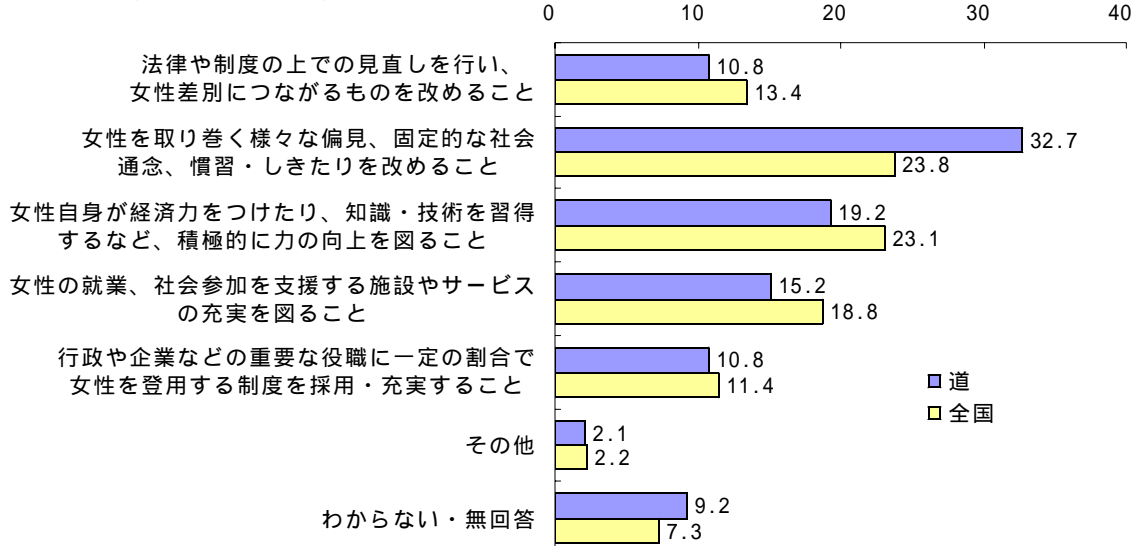
(全国)



- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない・無回答

資料出所：道環境生活部「男女平等参画に関する意識調査」（平成14年度）
道知事政策部「道民意識調査」（平成18年度）
内閣府「男女共同参画に関する世論調査」（平成14年、平成19年）

図表17 男女があらゆる分野で平等になるために重要なこと
(北海道、全国)



資料出所：道知事政策部「道民意識調査」（平成18年度）
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成19年）

基本方向 1 男女平等参画の啓発の推進

長い歴史の中で培われ、依然として人々の意識や行動、社会の慣習・慣行の中に根強く残っている「男は仕事、女は家庭」という言葉に代表される男女の役割に対する固定的な考え方は、男性、女性それぞれが主体的に生きるための多様な選択や、能力を発揮していく上での妨げになっています。

法律や制度の整備はもとより、広く社会の慣習・慣行、人々の意識についても、男女平等参画の視点から検討し、変革することが求められています。

特に、男女平等参画社会の実現は、男女の人権の尊重をめざすものであり、豊かで活力ある社会を実現するためにも緊要な、我が国社会にとって最も重要な課題であること、また、女性に対するあらゆる暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女平等参画社会の実現を阻害する大きな要因であること、そして、男性にとっても、個人の自己実現や能力発揮など大きな意義を持つものであり、仕事、家庭、地域におけるバランスのとれた生活への転換が必要とされていることについて、理解を求め、重点的に啓発を進めることが必要です。

また、あらゆる施策に男女平等に関する視点を反映させるため、男女平等参画を阻害するおそれのあるあらゆる要因を客観的、かつ、的確に把握するとともに、男女平等参画に関する先進事例などの情報収集に努め、道民等に提供することが重要です。

情報通信の高度化が進む中で、メディアからもたらされる情報が社会に与える影響は、さらに拡大するものと予想されることから、メディアが男女平等の理念に配慮し、女性の人権を尊重した表現に努めるよう、理解と自主的な取組の促進が期待されています。

特に、インターネット、コンピューターソフトなどの新たなメディアが青少年に与える影響は大きいことから、青少年の段階から男女平等参画の理解を深めていくためにも、青少年の健全育成の観点をより重視した表現への配慮が求められます。

メディアの特性に応じ、男女平等の理念への配慮や暴力・性差別、性の商品化に関する表現の是正や利用環境の整備などに向け適正な対応が取られるよう、理解と協力を求めるとともに、青少年の健全な育成を阻害するおそれのある社会環境の浄化を進める必要があります。

また、男女平等参画の促進は、国際社会における様々な取組と密接な関係を有していることから、「北京宣言及び行動綱領」の国際的な理念や、国際社会における先進的な各種の取組の内容を参考として、今後とも国際的な視野に立って活動していくことも大切です。

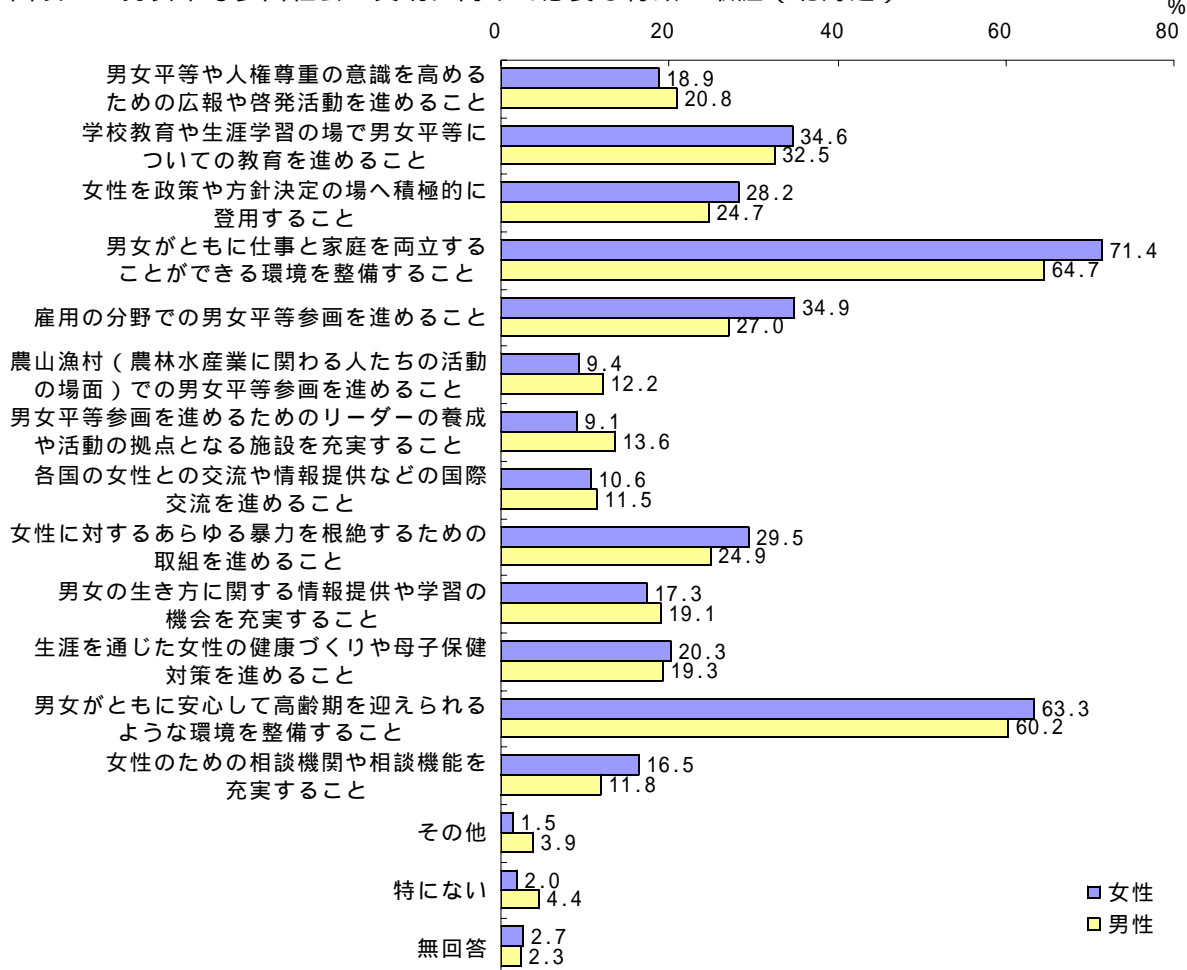
【めざす方向】

少子・高齢化の進行、経済の成熟化・国際化、情報通信の高度化など、我が国の経済・社会情勢の大きな変化の中で、男女が互いの人権を尊重し、それぞれの“個”を認め合いながら、共に社会の形成者として責任を担い、21世紀の社会発展を支えていくために、次の「施策の方向」を定め、意識変革や慣行の見直しのための啓発活動を促進するとともに、きめ細かな調査及び情報の収集・提供の充実を図ります。

また、影響力の大きいメディアについては、男女平等の理念への配慮や暴力・性差別等に関する表現の是正などに向け理解と協力を求めます。

国際社会における取組を把握し、情報提供に努め、国際的な動向に対応する男女平等参画の取組を推進します。

図表18 男女平等参画社会の実現に向けて必要な行政の取組（北海道）



資料出所：道知事政策部「道民意識調査」（平成18年度）

【施策の方向】

(1) 広報・啓発活動の充実

「男女共同参画週間」などの多様な機会を通じ、インターネットなど多様な媒体を有効に活用して、だれもが男女平等参画の理念や社会的性別（ジェンダー）の視点(*)についての正しい理解や、男女平等参画に関わる諸問題についての理解を深めることができるよう、きめ細かい啓発を行います。

特に、男性に対し、男性にとっての男女平等参画社会の意義と責任、地域社会、家庭生活等への参画についての啓発を進めるとともに、若年層、企業への普及にも留意して啓発を進めます。

男女共同参画社会基本法をはじめ、女性の権利に関連の深い国内法令や条約などに関する理解の促進を図るため、広報・啓発の充実に努めます。

市町村や地域活動を行う団体のほか様々な民間団体等と連携し、啓発や研修機会などを充実し、男女平等参画の意識の高揚を図ります。

「道立女性プラザ」などにおいて、男女が主体的に生きるための研修などの充実を図ります。また、生涯学習施設での取組を支援します。

家庭、職場、地域など様々な場における慣行のうち、性別による偏りにつながるおそれのあるものについて、広くその見直しを呼びかけます。

庁内において、性別による偏りにつながるおそれのある慣行の見直しに取り組むとともに、市町村における同様の取組を促進するため、情報提供に努めます。

男女平等参画社会の実現に向けた普及啓発に当たっては、人権の尊重、少子高齢社会、ワーク・ライフ・バランスの考え方等との関わりについても留意し、普及啓発を進めます。

(2) 調査の充実

男女平等参画に関わる諸問題について定期的に調査を実施し、関係施策等への反映に努めます。

また、男女それぞれが置かれた状況を客観的に把握するため、統計情報等の収集・整備・提供の充実に努めます。

関係機関と連携を図り、道の施策が男女平等参画に及ぼす影響の調査・分析の充実に努めます。

(3) 情報収集・提供の充実

男女平等参画に関する情報の収集・提供の充実を図るとともに、インターネットの活用などにより、関係団体や市町村等への情報提供に努めます。

「道立女性プラザ」を拠点として、市町村の男女平等参画関連施設や地域で活動する男女平等参画推進団体などとのネットワーク化を推進し、情報の収集・提供の充実を図ります。

(4) メディア等における男女平等の理念への配慮

メディアなどに対し人権の尊重及び男女平等の理念に配慮した放送・出版等への理解と協力を求めます。

メディアにおける性の商品化、女性蔑視や固定的な性別役割分担に基づく表現の是正について関係者の理解と協力を求めます。

男女平等参画の視点から、道の発行する広報・出版物が守るべき表現方法などのガイドラインを職員に周知徹底します。

青少年健全育成条例の趣旨を踏まえ、性や暴力表現を扱った出版物等の取扱いなどについて適切に対応するとともに、関係業界の自主的な取組の促進等を図り、青少年の健全な育成を阻害するおそれのある社会環境の浄化を促進します。

学校教育をはじめ、生涯学習などの様々な場において、インターネットなど多種多様なメディアからもたらされる膨大な情報を主体的に読み解いていく能力（メディア・リテラシー）の育成に努めます。

(5) 国際交流・国際理解・国際協力の促進

男女平等参画が国際的な取組であることを踏まえ、学校教育や社会教育の場における国際理解教育の充実や、在住外国人との交流を通じた地域住民の国際性の涵養など、国際交流・国際理解・国際協力の促進に努めます。

「道立女性プラザ」などにおいて、海外の男女平等参画に関する情報の収集・提供に努めるなど、活動の場の充実を図ります。

男女平等参画社会の実現に向けた国際協力への理解を深め、本道の優れた技術や情報の蓄積を活かして、海外からの研修員の受入れや専門家の受入れ及び派遣を進めます。

* 「社会的性別（ジェンダー）の視点」

（内閣府「男女共同参画基本計画（第2次）」抜粋）

- 1．人間には生まれつきの生物学的性別（セックス/sex）がある。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「社会的性別」（ジェンダー/gender）という。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

「社会的性別の視点」とは、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものである。

このように、「社会的性別の視点」でとらえられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがある。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行おうとするものではない。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要がある。

- 2．「ジェンダー・フリー」という用語を使用して、性差を否定したり、男らしさ、女らしさや男女の区別をなくして人間の中性化を目指すこと、また、家族やひな祭り等の伝統文化を否定することは、国民が求める男女共同参画社会とは異なる。例えば、児童生徒の発達段階を踏まえない行き過ぎた性教育、男女同室着替え、男女同室宿泊、男女混合騎馬戦等の事例は極めて非常識である。また、公共の施設におけるトイレの男女別色表示を同色にすることは、男女共同参画の趣旨から導き出されるものではない。

上記1．2．について、国は、計画期間中に広く国民に周知徹底する。

基本方向 2 男女平等の視点に立った教育の推進

男女平等参画社会を実現するためには、一人一人が男女平等参画社会についての正しい理解や人権、性の尊重、自立の意識を持つことが大切です。

家庭、学校、社会などで行われる教育や学習は、人間形成において、こうした一人一人の自立とともに、個人の生き方を尊重し、相互に協力して社会や生活を支えていく心を育む上で、重要な役割を果たしています。

家庭においては、親の意識や生活態度などが子どもに大きな影響を与えます。

特に、幼児期からの「男の子だから」、「女の子だから」という性によって区別をしたしつけなどは、個性を育てる上で大きく影響するとともに、子どもの可能性を狭めることにもつながりかねません。

また、学校教育は、青少年の成長や自立した社会人となるために重要な影響を与えます。

次代を担う児童生徒に対し、教育全体を通し、男女平等意識の高揚や相互の協力、理解についての指導の充実を図ることが必要です。

さらに、社会においても、男女平等参画社会の意義について理解を促進する上で、生涯学習の振興は重要な意義を持ちます。

男女平等参画社会の形成のためには、生涯にわたって、あらゆる機会にあらゆる場所で男女平等の視点に立った教育の充実が重要です。

【めざす方向】

ライフステージのそれぞれの場において一人一人が自立し、互いの人権や生き方を尊重し合い、社会的性別（ジェンダー）の視点に立った考え方や行動を身につけるために、次の「施策の方向」を定め、生涯にわたって家庭や学校、社会などあらゆる機会、あらゆる場所において男女平等の教育、学習機会の充実を図ります。

【施策の方向】

(1) 家庭における男女平等教育の推進

家庭内における固定的な性別役割分担意識にとらわれない個の尊重の重要性について、啓発を進めます。

市町村と連携し、保護者等を対象に、男女平等観に基づいた家庭教育に関する学習の機会の充実を図ります。

家事、育児、介護は、男女が平等に共同して担っていくという意識を醸成します。

(2) 学校における男女平等教育の推進

学校教育においては、児童生徒の発達段階に応じ、人権の尊重、男女の相互理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなどについて指導の充実を図り、教育活動全体を通じて、個人の尊厳と男女平等に関する教育を進めます。

また、高等教育機関における教育・研究活動が、男女平等参画の理念を踏まえて行われるよう啓発に努めます。

多様な選択を可能とし、主体的に職業選択や生活設計ができるようにするため、性別にとらわれない教育観に立った進路指導、就職指導の充実を図ります。

男女が平等に参画して家庭を築いていくという視点から、家庭科教育において、育児、介護などに関する教育内容の充実を図ります。

また、高等学校における家庭科の充実にも配慮します。

学校教育に携わる教職員や関係者に対して、研修等により、人権の尊重や男女平等参画社会に関する正確な理解の促進と意識の高揚を図ります。

児童生徒向け副読本等の学習資料のインターネットでの提供など、男女平等教育の支援に努めます。

(3) 社会における男女平等教育の推進

男女が、生涯を通じて、個人の尊厳と男女平等の意識を高めるとともに、家庭生活の大切さを認識するような学習機会の充実に努めます。

男性も家事や育児、介護などの生活技術や知識を習得することができるよう、市町村や社会教育関係団体などと連携し、学習講座などの充実を図ります。

社会教育関係者に対して、研修等により男女平等参画社会に関する正確な理解の促進や、人権の尊重について意識の高揚を図ります。

「道立女性プラザ」や生涯学習施設などで、男女平等参画社会に関する基本的な認識の理解を深めることができるよう学習の機会充実及び促進に努めます。

P T A や青年団体、経済団体などの民間団体に、男女平等参画社会づくりへの取組について協力を求めます。

乳幼児に接する機会の多い施設を設置・管理する者をはじめすべての施設関係者に対し、人権の尊重や男女平等参画社会に関する啓発に努め、意識の高揚を図ります。

基本方向 3 性の尊重など女性の人権についての認識の浸透

性は人間の尊厳に関わるものであり、男女が互いの性を尊重し、性に関する科学的な知識を身につけ、人間尊重と男女平等の精神に基づく異性観を育成することが大切です。

男女は平等であり、それぞれが自立した個人としての尊厳を重んじ、対等な関係を築く意識を浸透させることが、性犯罪やストーカー行為、セクシュアル・ハラスメントなどを容認しない社会につながるものです。現在、性を売り物とする営業の増加や有害図書・ビデオなどの氾濫による社会環境の悪化は、性の商品化を助長するとともに、性犯罪などを誘発する一因ともいわれており、こうした問題にも適切な対応が求められています。

性の尊重への認識は、人間社会にとって何より重要な生命の尊重、妊娠・出産という母性の重要性に対する認識を支えるものであり、男女が共に責任を持って取り組まなければならない問題です。

また、配偶者からの暴力については、配偶者暴力防止法の制定以降、暴力の防止や被害者の保護支援の取組が進められていますが、今なお、減少する傾向にはありません。さらに、こうした家庭内での配偶者・パートナーからの暴力が、子どもたちの育成に深刻な影響を与えることについても配慮されなければなりません。

本道においては、平成15年に「北海道人権施策推進基本方針」を策定、平成18年には人権啓発フェスティバルを開催し、「あらゆる人の人権が尊重される北海道をめざして」という人権に関する宣言を行ったところです。また、平成17年には「北海道犯罪のない安全で安心な地域づくり条例」を制定、平成18年3月には、北海道配偶者暴力防止基本計画を策定し、人権の尊重や、犯罪の防止、配偶者・パートナーからの暴力の防止に向け、取組を進めているところです。

こうした取組を進め、男女の人権の尊重や、男女平等参画を阻害する暴力的行為の根絶に向け、社会的な認識の徹底を図ります。

【めざす方向】

性の尊重についての理解や、妊娠・出産という母性の重要性についての認識を深め、女性の人権尊重の視点から性と生殖に関する健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ^{*}）の定着・浸透を図り、安心して妊娠、出産できる社会をめざすとともに、女性への暴力が根絶されるよう、次の「施策の方向」を定め、広く道民に対し、個人の性が尊重され、人権が平等に確保されること、また、女性に対する暴力が犯罪にも該当する決して許されないものであることについての認識の浸透を図ります。

* 「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」。妊娠、出産、中絶などに関わる女性の健康を重視し、さらに生む生まないの自己決定権のほか、生涯にわたって女性が自分の健康を主体的に守って生きることをいう。1994年国連の国際人口開発会議で提唱された。宗教的観点から、この考え方に反対する国々もある。

【施策の方向】

(1) 性の尊重についての認識の浸透

男女相互の性の尊重を促すための学習機会の提供や広報活動の充実に努めます。

児童生徒が発達に応じ、性に関する科学的な知識を身につけ、生命の大切さを理解し、人間尊重と男女平等の精神に基づいた異性観を持ち、自覚と責任を持った行動がとれるよう、学校における性教育の充実に努めます。

家庭や地域において、妊娠・出産という母性の重要性への認識を深めるとともに、性と生殖に関する健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）への配慮がなされるよう、家庭教育等を支援する学習機会を充実します。

また、働く女性の母性保護に向けた啓発を進めます。

(2) 女性への暴力等の根絶についての認識の浸透

女性への暴力等に関する実態を把握し、社会的関心を喚起するとともに、相談窓口の所在等について広く周知徹底します。

セクシュアル・ハラスメントやストーカー行為、性犯罪など、性の尊重を阻害する要因を取り除くための意識啓発や社会的認識の徹底に努めます。

また、地域ぐるみでの有害環境の浄化や売買春の防止などについて広報・啓発の充実に努めます。

女性への暴力等の防止及び被害者の保護を図るため、配偶者暴力防止法、北海道配偶者暴力防止基本計画、ストーカー規制法等関係法令の趣旨、内容等について、広く周知徹底に努めます。

また、あらゆる場所におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するため、男女雇用機会均等法の趣旨、内容等について、広く周知徹底に努めます。

加害を予防する観点から、男性に対する広報啓発の重要性に留意しつつ、若者や高齢者を含む広い層への啓発を進めます。

目標 家庭・職場・地域社会における男女平等参画の促進 - 望まれる男女の平等参画 -

家庭や職場、地域社会において、男女が平等に参画し共に責任を担うことにより、ワーク・ライフ・バランスのとれた豊かな暮らしが可能となります。しかしながら、男女の参画については、様々な分野で偏りがみられます。

近年、職場進出や様々な社会活動をする女性が増加しているものの、政治や経済の分野をはじめ依然としてあらゆる分野における政策・方針決定の場への女性の参画が十分ではないのが現状で、平成19年に道内企業を対象に実施した企業経営者意識調査の特別調査によると、「女性の役職者はいない」と回答した企業が66.2%と高い割合になっています。

また、科学技術、防災（災害復興を含む）など女性の進出が遅れている特定の分野や、地域おこし、まちづくり、観光、環境など一層女性の参画が期待され、新たな取組が望まれている分野もあります。

家庭においては、世帯規模の縮小や高齢化など家族を取り巻く環境の変化が、家庭の持つ育児、介護機能の低下を招いている中で、依然として、家族の育児、介護の負担も大半は女性が担っている状況にあります。

平成4年の育児休業法の施行以降、男性の家事への参加について環境の整備が進められてきていますが、制度の普及についての状況も実際の参加も十分なものとはいえません。女性も男性も共に家族としての責任を担い、社会がこれを支援していくことが求められています。

また、都市部とそれ以外の地方の状況が大きく異なる本道においては、それぞれの地域の実情に応じた対応に十分配慮するとともに、双方の交流を促進する情報の交換や活動の交流が求められています。

就業については、女性のライフスタイルや意識・価値観の変化に伴い、これまで就業することの少なかった専門職や技術職など様々な分野に進出したり、自ら事業を起こすことを希望する女性も増えてきており、また、在宅で勤務が可能な情報通信技術を活用した新たな就業形態も現れています。

就業は、生活の経済的基盤であるとともに、働くことによる達成感、自己実現にもつながるものです。また、働きたい人が、性別にかかわらずその能力を発揮できることは、多様な人材の活躍を促し、経済社会の活力となるものでもあります。

女性の雇用については、男女雇用機会均等法をはじめとして、各種の法制度が整備されてきていますが、事実上、男女の均等な雇用機会や待遇の確保の面で、なお厳しい状況がみられます。

さらに、近年、パートタイム労働者や派遣労働者等非正規雇用が増加しており、平成19年に道内企業を対象に実施した調査によると、正規従業員全体に占める女性の割合では、10%以下の企業が36.8%であったのに対して、パートタイム労働者や派遣労働者等を含めた全従業員全体で、女性が41%以上を占める企業が38.9%となっています。通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保のため、これらの労働者の職務や能力などに応じた適正な労働条件が確保されることが求められています。

こうした中で、家庭、職場、地域社会におけるバランスのとれた生活への転換は、個人の生活や社会を豊かにするばかりでなく、企業の側においても優秀な人材の確保や生産性の向上につながるものであるとの認識を一層高めていく必要が

あります。

農林水産業や商工業等の自営業においては、女性が家庭と仕事の双方において重要な役割を果たしており、経営に積極的に参加したり、女性の視点からその産物や製品に付加価値を与えるなど意欲的な姿がみられるようになってきました。しかし、家族経営であるために適正な報酬や就業条件が確保しにくい状況にあります。

農業の分野において、家族経営協定の締結や起業活動の中で、女性の経営参画の取組がみられてきていますが、女性がその貢献に見合う評価を受け、家庭、仕事、地域において、対等なパートナーとして位置付けられ、男性と共に経営や多様な活動に参画できる環境づくりが一層必要となっています。

地域社会において、男女が共に役割を担って活動することは、豊かな地域づくりのために重要ですが、仕事や家事に時間をとられて地域活動に参加することができず、地域と関わりの少ない生活を送っている人も少なくありません。しかし、退職後の人生が長くなっていることなどから地域に関心を持つ人も増えてきています。

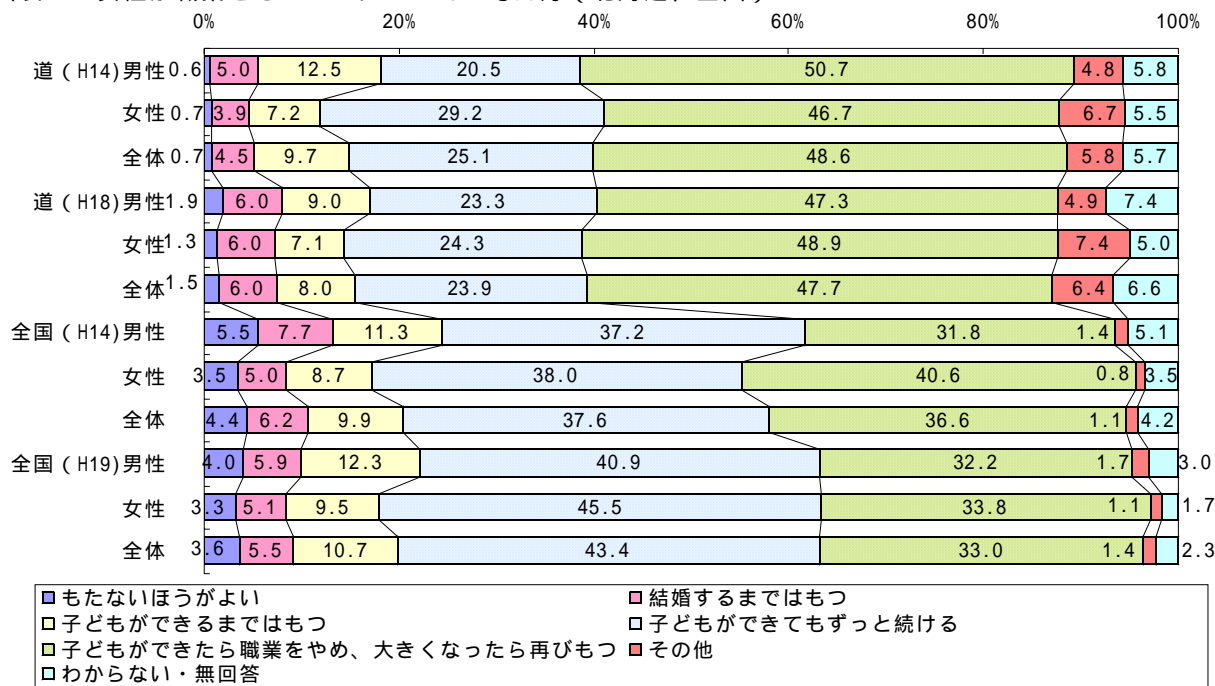
近年は、こうした地域活動のほか、ボランティア活動、NPO等の活動への参加を促進するために、職場優先の意識・ライフスタイルの見直しの必要性が指摘されています。

性別による権利の侵害行為は、何人も行ってはならない行為ですが、特に、女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。女性へのあらゆる暴力は、女性に恐怖と不安を与え、女性の活動を妨げ、自信を失わせることで女性を支配し、男性に対し従属的な状況に追い込むものであり、依然として男女平等参画社会の実現を阻害する大きな要因です。

こうした視点に立って、男女平等参画社会の実現に向け、あらゆる分野への女性の参画促進や、男女の家庭生活、職業生活、地域生活のバランスのとれたライフスタイルへの転換の支援、女性に対するあらゆる暴力の根絶を進めるため、次の「基本方向」を定め、男女の平等参画の促進を図ります。

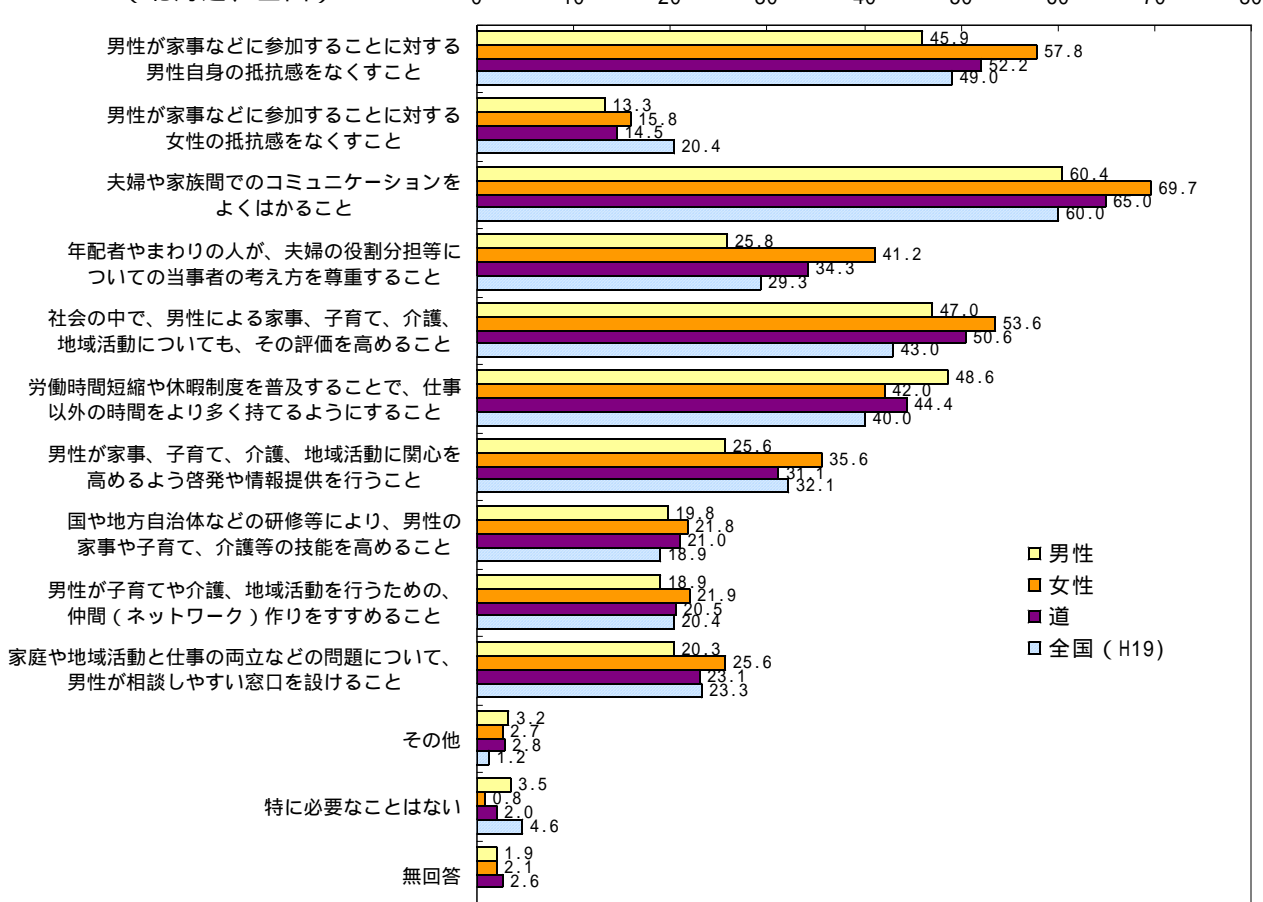
- 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- 2 男女の職業生活と家庭生活の両立の支援
- 3 就労等の場における男女平等の確保
- 4 農林水産業・自営業における男女平等参画の促進
- 5 地域社会における男女平等参画の促進
- 6 男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶
(女性へのあらゆる暴力の根絶)

図表19 女性が職業をもつことについての考え方（北海道、全国）



資料出所：道環境生活部「男女平等参画に関する意識調査」（平成14年度）
道知事政策部「道民意識調査」（平成18年度）
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年、平成19年）

図表20 家事、子育て、介護、地域活動へ男性が参加するために必要なこと（北海道、全国）



資料出所：道知事政策部「道民意識調査」（平成18年度）
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成19年）

基本方向 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

男女平等参画社会の実現のためには、女性が男性と共に、個性と能力を發揮し、政治や経済をはじめあらゆる分野に参画するとともに、特に、政策・方針決定の場に共に参画し、意見や考え方を反映させていくことが大切です。

道における審議会等への女性委員の登用率は、これまでの取組により一定の成果を上げており、平成19年6月1日現在30.8%と、平成13年6月1日現在21.8%から9.0ポイント上がりましたが、市町村も含めさらに幅広く、積極的に女性の登用を促進するため、人材の発掘・養成や情報の提供、共有が重要です。

また、企業等職場などにおいて役職等への女性の登用の促進に努めるとともに、本道の女性の大きな就業分野である農林水産業や自営業の分野、さらに、地域活動等の分野における女性の方針決定の場への参画を進める必要があります。

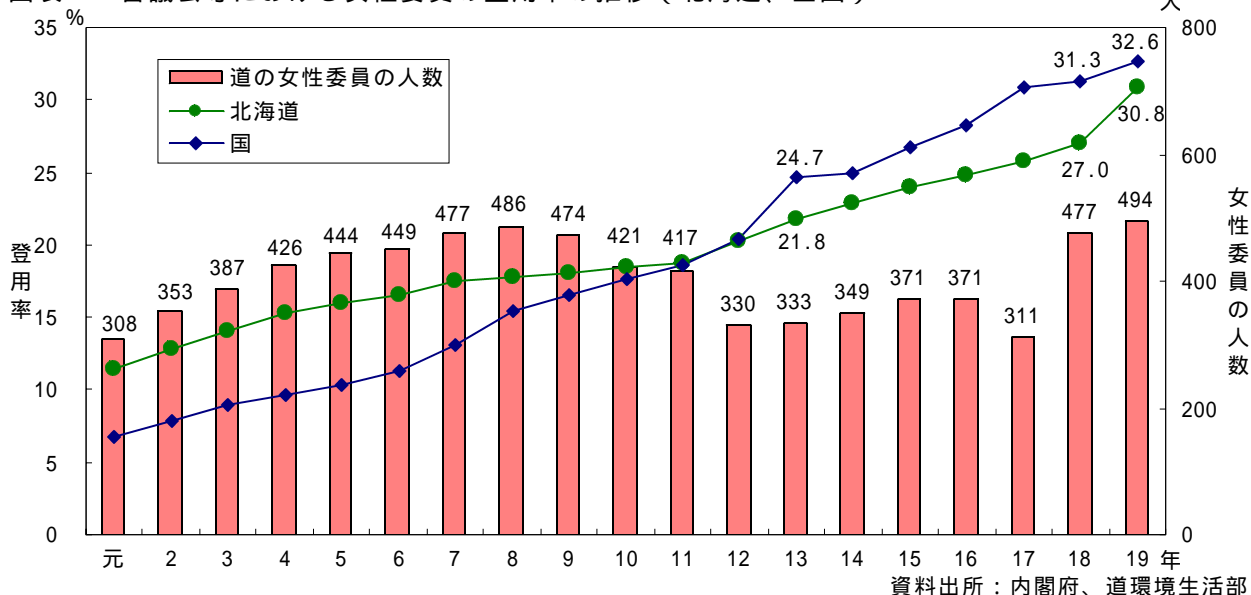
さらに、科学技術、防災（災害復興を含む）など女性の進出が遅れている分野や、女性としての視点、経験や知識が活かされることが一層期待される地域おこし、まちづくり、観光、環境などの分野への参画を進めていくことが望まれています。

一方、女性の参画の拡大を図るためには、女性自らも意欲を持ってエンパワーメントに努めるとともに、そのための教育や学習の環境を充実していくことが大切です。

【めざす方向】

行政における政策・方針決定過程に多くの女性が参画し、様々な意見を行政に反映して、より良い北海道をつくるとともに、企業や団体など様々な場における方針決定に女性が参画するために、次の「施策の方向」を定め、審議会等の委員への女性登用や人材の発掘、エンパワーメントのための施策の充実、女性登用に関する関係機関等への啓発を行います。

図表21 審議会等における女性委員の登用率の推移（北海道、全国）



【施策の方向】

(1) 審議会等への女性の登用の促進

道の審議会等に女性を登用するに当たり、平成29年度末までに女性委員の登用率を40%にするという目標を定め、積極的な登用を図ります。

市町村と連携し、地域で活躍している女性の人材リストを整備し、審議会委員等への登用の促進を図ります。

市町村における審議会等の委員への女性の参画状況を把握し、結果を広く公表するとともに、登用の促進について協力を要請します。

女性の行政施策に対する関心を高めるとともに、その意見を聴く機会の充実に努めます。

防災、科学技術、地域おこし、まちづくり、観光、環境など、女性の参画が一層望まれている分野で男女平等参画が推進されるよう、これらの分野における政策・方針決定過程への女性の参画促進を図るなど気運の醸成に努めます。

(2) 役職等への女性の登用の促進

道において、女性の職員や教員の採用に努めるとともに、職域拡大や管理職への積極的な登用に努めます。

また、研修の受講について、女性の職員や教員に配慮します。

市町村においても、女性職員の一層の採用、管理職への登用に取り組むよう協力を要請します。

農林水産業や商工業等の自営業に係る関係団体の活動に女性の参画が進むよう、理解と協力を関係者に働きかけます。

企業や各種団体等における方針等の決定の場に女性が参画できるよう、理解と協力を関係者に働きかけるとともに、女性に対する啓発を行います。

企業や各種団体等における女性の参画状況を把握し、情報提供を行うなど、女性登用への気運の醸成を図ります。

基本方向 2 男女の職業生活と家庭生活の両立の支援

家事、育児、介護はそのほとんどを女性が担っているのが現状です。

男性が、育児、介護等に参画することは、女性に偏っている負担を分かちあい、家庭における責任を果たすことに止まらず、親子の関係が深められるほか、男性の生き方を広げることにもなります。

そのためには、固定的役割分担についての意識の変革を図るとともに、職場中心の生活を改め、職業生活と家庭生活のバランスのとれたライフスタイルへの転換を実現することが大切です。

女性のライフスタイルの変化などに伴い、生き方も多様化していますが、育児、介護を理由に退職する女性や、育児、介護について悩みを抱える女性も少なくありません。男女が共に家族としての責任を担うとともに、社会がこれを支援できるようにするため、多様なニーズに応じた育児、介護支援の充実や相談体制の充実が求められています。

これまで、平成4年に法制化された育児休業制度に加え、平成7年には介護休業制度が新たに法制化され、平成11年4月より事業主に一律に義務化されるなど法的な環境整備が進められ、企業においても、育児・介護休業を取得しやすく、復帰しやすい職場環境の整備などが求められています。

また、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法が平成17年4月から全面施行となり、育児・介護休業法も平成17年4月から改正施行されたほか、男女雇用機会均等法も平成19年4月に改正施行され、職業生活と家庭生活の両立に向けての環境整備が進められています。

こうした中で、男女の育児休業の取得率の向上のほか、企業における短時間正社員の導入など公正な処遇が図られた多様な働き方や、育児・介護のための短時間勤務制度の導入など、仕事と家庭を両立できる就業形態も求められています。

「平成18年度労働福祉実態調査」では、回答のあった道内の907事業所のうち、育児休業制度の規定のある事業所は58.2%であり、規模別で見ると、常用労働者数300人以上の事業所では、95.7%が規定を有しているのに対し、10~29人では49.6%、5~9人では25.8%と常用労働者数の規模が小さくなるに伴い低下している傾向があります。

また、育児休業制度の利用状況では、全体で42.3%ですが、男女別では女性が84.9%、男性が2.8%となっています。

同じく介護休業制度では、規定のある事業所は48.5%、規模別で見ると、常用労働者数300人以上では94.3%が規定を有しているのに対し、10~29人では35.8%、5~9人では16.2%と、こちらも常用労働者数の規模の小さなものほど低くなる傾向があります。

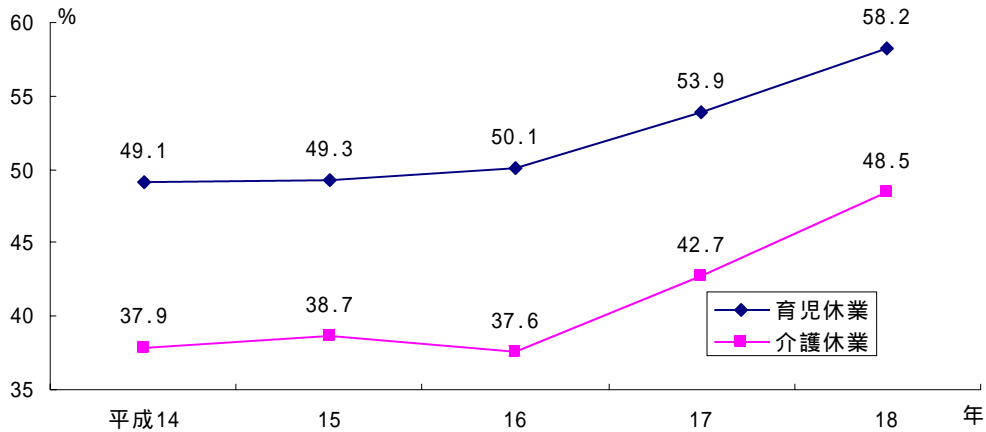
また、北海道における「一般事業主行動計画」策定状況をみると、平成19年5月7日現在、策定が義務付けられている301人以上の企業382社では、100%届け出が終わっていますが、努力義務となっている300人以下の企業からの届け出は78社に止まっており、今後300人以下の企業の積極的な取組が望まれます。

職業生活と家庭生活の両立は、労働者の福祉の増進を目的とするばかりでなく、企業の側においても優秀な人材の確保や生産性の向上につながるものとして、取組への認識が高まるよう企業に対して理解を求めていくことが必要です。

【めざす方向】

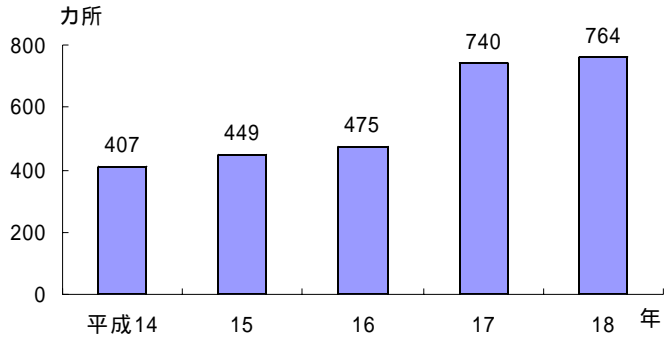
仕事と家庭の両立に関する意識啓発を進め、企業等の理解を求めながら、仕事と家庭生活の両立のための制度の定着促進に努めるとともに、社会全体の取組として育児や介護を支援する環境を整備するために、次の「施策の方向」を定め、ひとり親家庭等様々な家庭の実情に配慮し、家庭における平等参画の意識の醸成や、職業生活と家庭生活の両立への支援を行います。

図表22 育児休業・介護休業制度の規定がある事業所の割合（北海道）



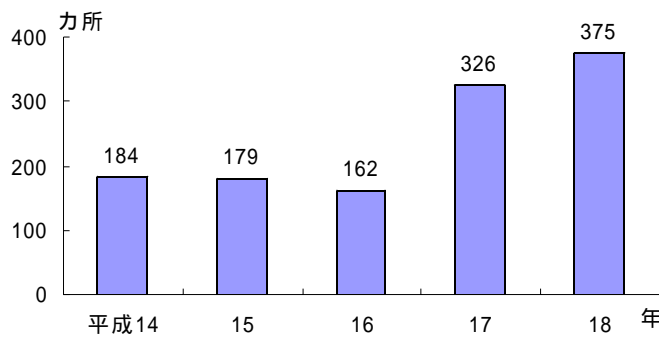
資料出所：道経済部「労働福祉実態調査」（平成18年度）

図表23 放課後児童クラブ設置数の推移（北海道）



資料出所：道保健福祉部

図表24 延長保育実施箇所数の推移（北海道）



資料出所：道保健福祉部

【施策の方向】

(1) 家庭生活への男女の平等参画の促進

家事、育児、介護への男女平等参画の意識の啓発を行います。

家庭内における固定的な性別役割分担意識にとらわれない、個を尊重した家庭のあり方についての啓発を行います。

(2) 仕事と生活の調和に関する意識啓発

仕事と育児、介護等家庭生活との両立に関する意識啓発を進め、仕事と家庭の両立のための制度の定着促進に向け啓発を進めます。

特に、男性が自らを生活者として認識する機会の充実を図り、仕事と生活の調和をとりながら暮らすことの大切さについての啓発を進めます。

関係機関と連携して、企業等における仕事優先の組織風土を変え、働き方の見直しや固定的な性別役割分担意識の見直しを進めるための意識啓発を行います。

関係機関と連携して、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法等法令・制度などの普及・啓発を図り、男女いずれもが支援制度を積極的に利用できる社会的気運の醸成に努めます。

また、300人以下の企業における「一般事業主行動計画」の策定に向けた啓発を進めます。

家庭生活と調和した職業生活が行われるよう長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を図るとともに、健康を確保しつつ、能力を十分に発揮できる働き方の啓発を進めます。

(3) 育児、介護の支援体制の充実

子育てや介護に対する不安や悩みに対して、相談支援体制の充実を図ります。

仕事と育児の両立を支援する事業所内保育所の整備や地域において保育や介護の相互援助活動を行う「ファミリー・サポート・センター(*)」の設置を促進します。

また、地域における子育て支援を充実するため、「地域子育て支援センター」及び「つどいの広場」の設置を促進します。

学校の余裕教室を活用するなど、共働き家庭の小学校低学年児童を対象に放課後児童対策を推進する市町村を支援し、「放課後児童クラブ」の設置を促進します。

また、保育所についても、計画的に定員を拡充します。

多様な就業形態に対応した、延長保育、夜間保育、休日保育、一時保育等多様な保育サービスの整備・拡充を図るとともに、良好な保育環境の整備に努めます。

育児・介護休業制度(*)の定着を促進するため、企業、団体、社会一般に対する普及啓発を行います。

介護に当たる人材の確保と養成、資質の向上を図ります。

子育てに配慮した住宅や住環境の整備に努めるとともに、まちづくりの取組を推進します。

ひとり親家庭の自立を支援するため「母子家庭等就業・自立支援センター」の設置を促進します。

育児や介護の経験者などが地域で自発的に取り組む活動を促進します。

*「ファミリー・サポート・センター」

仕事と育児・介護を両立できる環境の整備を図るため、従来の保育や介護サービスを補完する、市町村が設立する会員相互の援助活動を行う組織。

*「育児・介護休業制度」

育児・介護休業法に基づく制度で、労働者が育児や家族の介護のために、一定期間休業できる制度。

育児・介護休業法に基づき、一定範囲の労働者は、事業所に育児・介護休業制度の規定がない場合でも、休業を取得することができる。平成7年から、従来の育児休業法が育児・介護休業法に改正され、平成11年4月から育児・介護休業制度等が一律に事業主の義務となった。

さらに、育児、介護を行う労働者の、仕事と家庭との両立をより一層推進するため法改正が行われ、平成17年4月から、育児休業・介護休業の対象労働者が一定の範囲の期間雇用者に拡大されたほか、一定の場合の育児休業期間の延長、介護休業の要介護状態ごとの複数回取得が可能となり、また、子どもの看護休暇が取得できるようになった。

基本方向3 就労等の場における男女平等の確保

平成9年の男女雇用機会均等法の改正により、平成11年4月から、募集・採用、配置・昇進を含む雇用管理のすべての段階における女性に対する差別が禁止され、制度的には女性労働者に対する差別の解消が図られましたが、現実には、近年の本道の経済・雇用状況の厳しさもあり、女子学生の就職難や男女の賃金格差など女性を取り巻く環境は、依然として厳しい状況にあります。また、働く権利を侵害し、職場環境を悪化させるセクシュアル・ハラスメントも深刻な問題となっています。

一方、女性の職場についてみると、これまで女性が就業することの少なかった専門職や技術職などの分野への進出が進むとともに、男性についても、就業の少なかった分野への進出が進むなど、男女のそれぞれ参画の少ない分野への進出が見られます。

女性の就業状況を年齢階級別にみると、30歳代前半を底とするM字型の曲線になり、結婚、出産などで一時職場から離れ再び就労する女性が多いという特色を示しています。育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備が必要です。また、子育て等で仕事を中断した女性の再チャレンジ（再就職、起業等）の支援策の充実も求められています。

女性の起業についても関心が高まっています。様々な分野で女性起業家が活躍することは、地域社会や経済の活性化にもつながるものですが、事業経営等知識が不十分な場合も多いことなどから、支援が求められている状況にあります。

また、情報通信技術を活用した在宅就業等新たな就業形態も現れてきています。

さらに、近年、就業形態が多様化する中で、パートタイム労働者や派遣労働者等非正規雇用が増加していますが、その処遇が働き方に見合ったものになっていない場合もあります。これらの労働者に占める女性の割合は多く、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保のため、職務や能力などに応じた適正な労働条件が確保されることも求められています。

平成19年4月から改正男女雇用機会均等法が施行されましたが、この度の改正においては、性別による差別禁止の範囲が拡大され、男性に対する差別の禁止や禁止される差別の追加、明確化、さらに、合理的な理由のない間接差別の禁止が図られているほか、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止やセクシュアル・ハラスメント対策、妊産婦の母性健康管理措置、ポジティブ・アクション（*）の推進などが盛り込まれたところです。

【めざす方向】

雇用の分野において、女性が男性と均等な機会の下で、一層活躍できる状況を実現し、安心して働き生活できるよう、募集・採用や配置・昇進などの男女差別、賃金格差など、企業内の男女間の不公平な処遇の是正や、結婚、出産、介護などの理由により休職・退職した男女を含め、復職・再就業を希望する男女の支援に努めます。

また、家庭、職場、地域社会でのバランスのとれた生活への転換は、就労等の場において優秀な人材の確保や生産性の向上にもつながることから、社会全体で推進が図られるよう努めます。

自ら事業を起こしたい女性や就業を希望する男女を支援するとともに、パートタイム労働者、派遣労働者等が社会、経済に果たす役割を踏まえ、適正な労働条

件が確保されるために、次の「施策の方向」を定め、企業等の理解と協力の下に、男女共に意欲を持って、能力を十分発揮できるよう就労の場における男女平等の確保に努めます。

＊「ポジティブ・アクション」

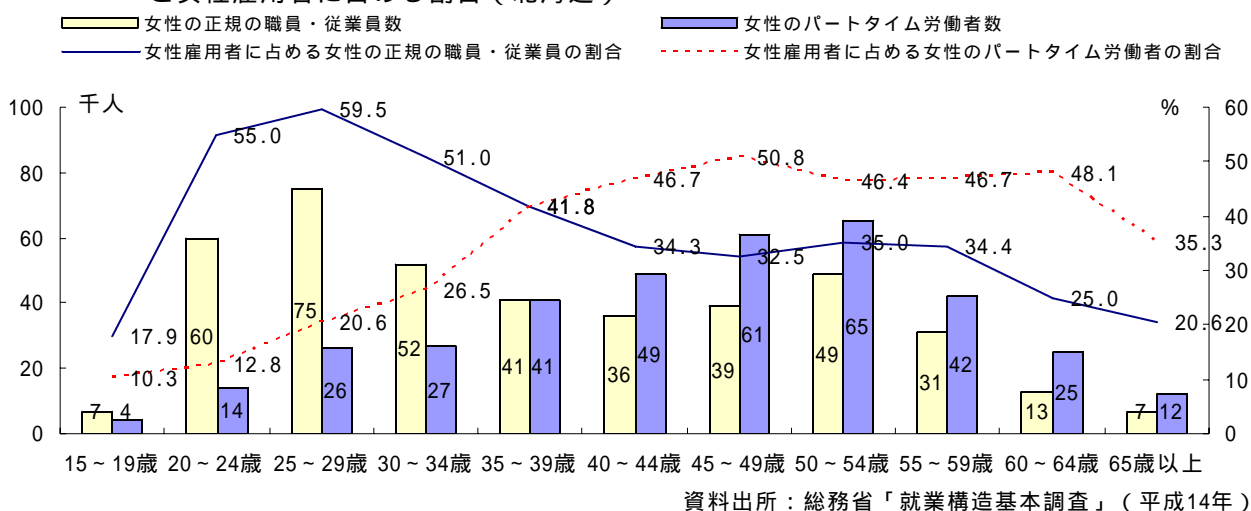
「積極的改善措置」。社会のあらゆる分野において活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。

(北海道男女平等参画推進条例第2条より)

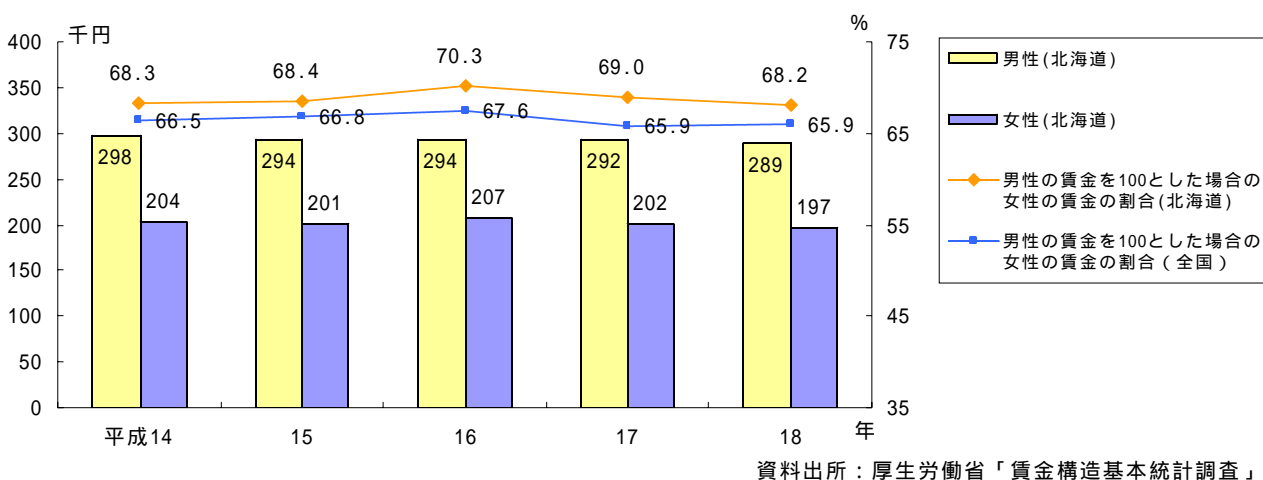
なお、雇用の分野では、「固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組」としている。

(厚生労働省・女性の活躍推進協議会「動き出すポジティブ・アクション」より)

図表25 年齢階級別女性の正規の職員・従業員数、パートタイム労働者数と女性雇用者に占める割合(北海道)



図表26 一般労働者の所定内給与額の推移と男女の賃金格差(北海道、全国)



【施策の方向】

(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

就労の場における性別による固定的役割分担意識の解消に向け啓発を進めます。

職場における募集・採用、配置・昇進などについて男女平等をめざすために、男女雇用機会均等法や、労働基準法に基づく働く女性の母性保護規定をはじめ関係する法や制度の周知徹底に努めます。

女性の積極的な活用と就業分野の拡大や事実上生じている男女労働者間の格差を解消するため、男女雇用機会均等法に基づく女性の能力発揮のための取組（ポジティブ・アクション）が促進されるよう、関係機関と連携して、事業主に対し啓発を行います。

男女の均等な雇用機会の確保を図るため、新職種開拓等に関する情報の提供などの支援を行います。

男女雇用機会均等法の規定に基づき、セクシュアル・ハラスメントについての認識を高め、防止対策等の周知徹底に努めます。

道においては、庁内のセクシュアル・ハラスメント相談体制の整備や、研修の充実による職員の意識啓発に努めるなど、セクシュアル・ハラスメント防止を推進します。

また、市町村への情報提供などにより、自主的な取組の促進を図ります。

(2) 職業能力開発の充実

「道立高等技術専門学院」などの公共職業能力開発施設においては、経済社会の変化や地域のニーズに対応した訓練内容の充実を図るとともに、職業能力開発に関する情報提供を行います。

男女を問わず個々の職業能力を高めるため、企業等における計画的・継続的な企業内教育訓練や、自己啓発機会の提供・援助等に対する支援を行います。

(3) 再就業への支援

再就業を支援するため、関係機関と連携して、情報提供や関係する制度の周知徹底に努めるとともに、再就職に向けた資格・免許の取得等の情報提供に努めます。

再就業の促進を図るため、必要な情報提供や相談、職業能力開発の充実に努めます。

求職活動開始前の段階から再就職の準備ができるように支援を行う「再チャレンジサポートプログラム」など関係団体が行う取組の情報提供に努めます。

(4) 多様な働き方への支援

起業をめざす女性に対して、知識や手法に関する情報提供や相談、学習機会の提供等支援の充実を図ります。

新たな就業形態であるテレワーク(*) (在宅勤務等) など、情報通信機器の利活用による就業機会の拡大に向け、幅広い情報提供等の取組を推進します。

(5) パートタイム労働者や派遣労働者等の雇用環境の整備

企業等に対し、パートタイム労働者(*)や派遣労働者(*)等と通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保のため、これらの労働者の職務や能力などに応じた適正な労働条件の確保について、理解と協力を求めます。

パートタイム労働者、派遣労働者、家内労働者(*)に関わるパートタイム労働法をはじめとする関係法令の周知を図るとともに各種の情報提供、相談援助を行います。

パートタイム労働の求職者に対する能力開発の充実に努めます。

* 「テレワーク」

情報通信手段を週8時間以上活用する、時間や場所に制約されない働き方をいう。

* 「パートタイム労働者」

一週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される同種の業務に従事している通常の労働者の一週間の所定労働時間よりも短い労働者。働く女性の増加の主要な要因の一つはパートタイム労働者の進出といわれ、我が国の基幹労働力の一つとして欠くことのできない存在となりつつある。

* 「派遣労働者」

自己の雇用する労働者を、他人の指揮命令を受けて労働に従事させることを業として行うことを労働者派遣事業というが、ここでの当該労働者をいう。

* 「家内労働者」

一般的に内職者と同じ意味に使われることがあるが、家内労働法では委託者(物品の製造、加工、販売業者)から原材料の提供を受け、これの加工あるいは製造の委託をされる人のことをいう。

基本方向 4 農林水産業・自営業における男女平等参画の促進

北海道で農業、漁業に就業する女性の割合は、農業で46%、漁業でも34%（平成17年国勢調査）を占めるなど、農林水産業や農山漁村社会で女性は重要な役割を果たしています。農林水産業においては、多くの場合、家族単位で経営がなされているため、女性は労働に従事するとともに、家事、育児、介護等の負担をより多く担っている実態があり、そうした女性の負担軽減を図る必要があります。

また、徐々に女性の経営参画の取組もみられていますが、全体的に固定的役割分担意識が強いことなどから、経営上の決定には参画しにくくなっています。農山漁村・農林水産業に関する女性認定農業者数などの女性の参画目標については、都道府県ではすべて定められていますが、市町村の段階では設定状況に差が見られます。北海道では、平成18年度末で180市町村中15市町村と低い状況にあります。

農林水産業に従事して、その経営に貢献している女性や、商工業等の自営業で家族従事者として重要な役割を果たしている女性の経営上の位置付けを明確化することが大切です。

農林水産業や商工業等の自営業に従事する女性が、自らの人生を主体的に設計し、その貢献に見合う評価を受け、家庭・仕事・地域において自信と充実感を持って暮らし、対等なパートナーとして男性と共にあらゆる活動に参画していくことができる環境の形成が求められています。

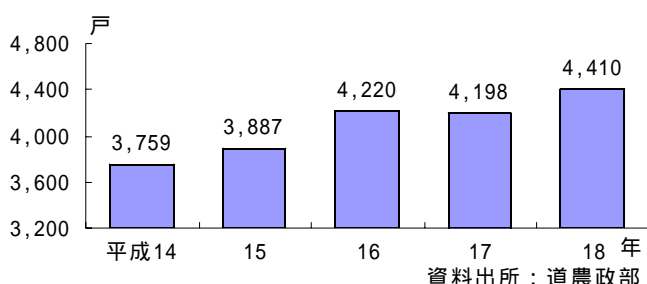
農林水産業においては、定期的に休むことができないなど、就業条件は必ずしも良好ではなく、また、商工業等の自営業においても、家族単位で経営される小規模な企業では、女性が仕事も家事も担い、負担となっている面があり、農林水産業等自営業に従事する女性に限らず、休日の確保など就業環境の整備に努める必要があります。

また、農山漁村では、過疎化、少子高齢化の進行が一層深刻であり、本道における多くの地方の市町村も同様です。持続的な農林水産業の発展と活力ある農山漁村の実現のためにも、こうした状況の変化や女性の参画の状況を的確にとらえながら、女性の社会及び経営への参画促進等、農山漁村等における男女平等参画社会の形成を進めていくことが大切です。

【めざす方向】

農山漁村における家庭や地域社会にややもすれば残存している固定的役割分担意識に基づく慣行の是正に努めるとともに、農林水産業や商工業等の自営業に従事する女性が果たしている重要な役割を正しく認識・評価して、経営をはじめ、あらゆる場への参画の促進を図り、不規則な就業形態による長時間労働の解消や母性保護などの健康管理への配慮など、労働環境、生活環境を整備し、能力開発を進めるため、次の「施策の方向」を定め、関係者の協力の下に、農林水産業・自営業における就業の場での男女平等の確保に努めます。

図表27 家族経営協定締結農家数の推移（北海道）



【施策の方向】

(1) 農林水産業・自営業における男女平等参画の促進

性別による固定的な役割分担意識に基づく慣行や慣習を解消するため、啓発の充実に努めます。

経営への女性の参画が進むよう、理解と協力を関係者に働きかけるなど、経営をはじめ生活のあらゆる場における男女平等参画の推進を図ります。

経営への参画状況を把握し、情報提供を行うなど、その気運の醸成を図ります。

女性農業者が、意欲を持って生き生きと能力を発揮できるよう、経営者としての資質向上に向けた取組や家族経営協定(*)の普及啓発などを進め、農業経営者としての位置付けを明確化し、女性の社会参画、経営参画の促進を図るとともに、市町村における女性の参画目標の設定促進を図ります。

(2) 農林水産業・自営業における労働環境の整備

定期的休日の確保や代替労働力の確保等労力補完のしくみづくりなど、就業条件改善のための支援体制や女性に配慮した就労環境等の整備を図ります。

*「家族経営協定」

家族農業経営において、女性、後継者等農業に従事する世帯員の個人の地位及び役割を明確化し、世帯員をそれぞれ経営のパートナーとして位置付けるための当事者間の話し合いによる取決め。内容は、営農計画の作成、収益の分配、労働時間・休日等就業条件、経営移譲に関する取決め等様々なものがある。

基本方向 5 地域社会における男女平等参画の促進

地域活動(*)は、地域づくりに重要な役割を果たすとともに、活動に参加する個人にとっても、より充実した生活を実現することにつながります。

平成10年に「特定非営利活動促進法」、いわゆるNPO(*)法が施行され、これを契機に地域社会のニーズに的確に応えようとする市民活動(*)への関心が高まり、道内では、平成18年度末現在で1,259のNPO法人が誕生するなど、その活動の広がりをみせています。

こうした、地域生活等の活動に男女が共に参画し、豊かな地域社会づくりを進めるためにも、職業生活と家庭生活、地域生活のバランスのとれたライフスタイルへの転換を進めていくことが望まれます。

地域行事・活動への参加状況については、まちづくりや防災関係の活動においては男性の割合が高く、PTAや福祉関係の活動では女性の割合が特に高くなっているなど、活動の場に偏りがあります。また、自治会長やPTA会長など活動のリーダーにおける女性の割合は低い状況にあることから、多様な分野に男女が共に参画するとともに、役職等への女性の登用が進むことが必要です。

さらに、女性としての視点、経験や知識が活かされることが一層期待される、防災、地域おこしやまちづくり、観光、環境などの分野への女性の参画が望まれています。

*「地域活動」

豊かで活力のある住み良い地域社会の形成を目的とする、地域に密着した公益的な活動。ボランティア、コミュニティ活動のほか、NPO活動等の市民活動を含む。

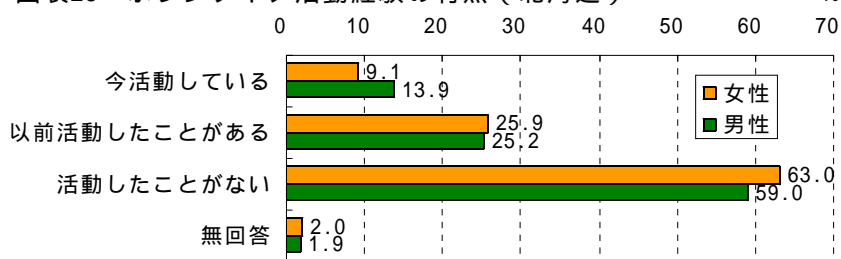
*「NPO」

Non Profit Organizationの略。営利を目的としない、公益的な活動を行う民間組織。ボランティア団体は広義的にNPOに含まれる。特定非営利活動促進法(平成10年法律第7号)の規定に基づき法人格を取得した団体が特定非営利活動法人(いわゆるNPO法人)。

*「市民活動」

営利を目的とせず、不特定多数のものの利益の増進に寄与することを目的とし、継続的、かつ、自発的に行われる活動。

図表28 ボランティア活動経験の有無(北海道)



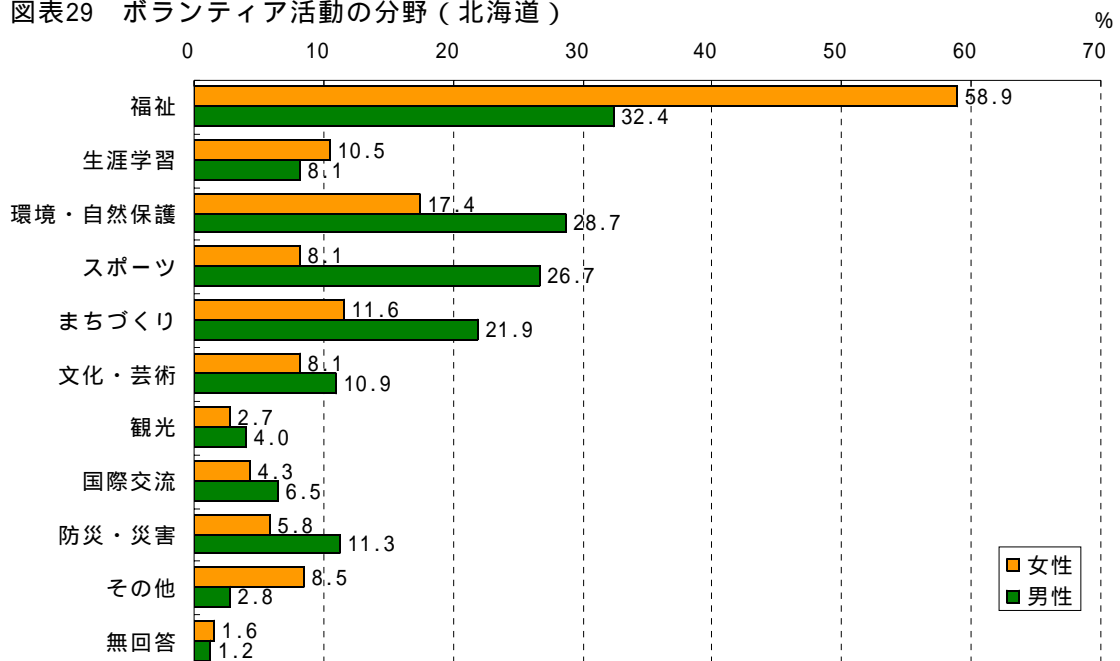
資料出所：道知事政策部「道民意識調査」(平成16年度)

【めざす方向】

男女の平等参画による地域社会づくりに向け、仕事中心の生活で地域との関わりが希薄になりがちな男性も、若い時から女性と共に、積極的に地域活動に参画できるようにするとともに、ボランティア活動やNPO等の活動の参加促進のための環境整備に努めます。また、男女平等参画の実現をめざす活動を推進するためのリーダーの養成や活動拠点の充実を図ります。

そのため、次の「施策の方向」を定め、地域における様々な活動に男女が共に参画するよう働きかけるとともに、人材の養成に努めます。

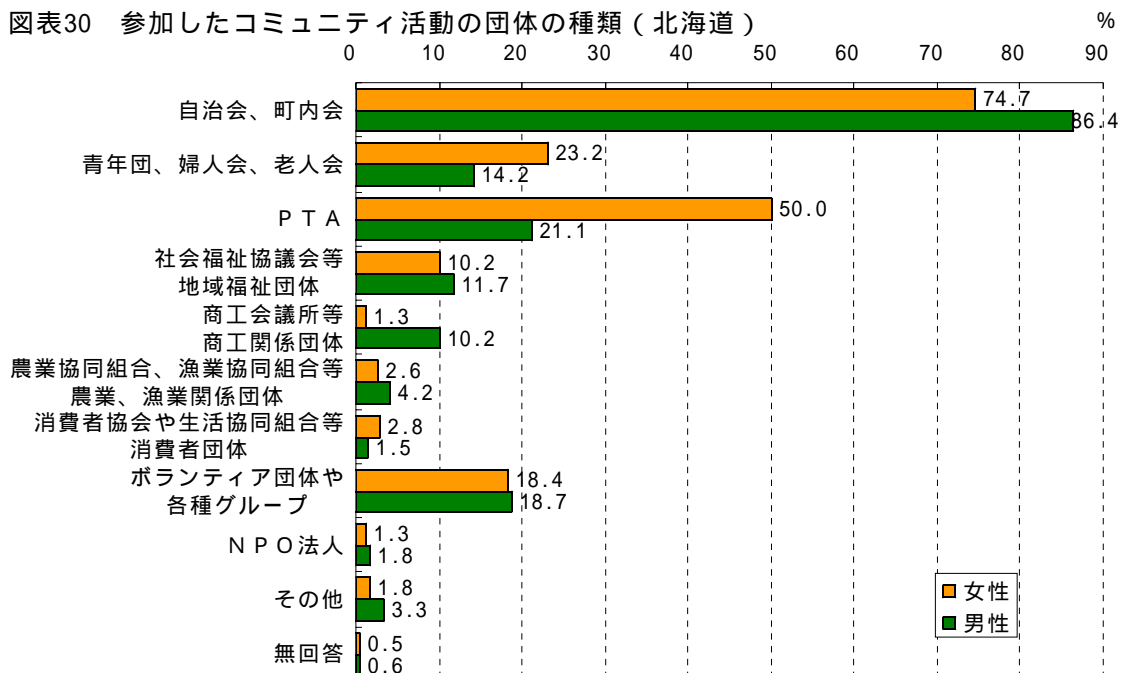
図表29 ボランティア活動の分野（北海道）



注) 回答は2つまで

資料出所：道知事政策部「道民意識調査」（平成16年度）

図表30 参加したコミュニティ活動の団体の種類（北海道）



注) 複数回答

資料出所：道知事政策部「道民意識調査」（平成16年度）

【施策の方向】

(1) 地域活動の促進

P T A、自治会、青年団体、消費者団体、その他各種団体等の地域活動における男女平等参画を促進するとともに、その方針決定の場への女性の参画を促進します。

男性の地域社会への参画を促すため、職場優先の意識やライフスタイルを見直し、地域への関心を高めるよう、意識啓発を行います。

防災、科学技術、地域おこし、まちづくり、観光、環境など、女性の参画が一層望まれている分野で男女平等参画が推進されるよう気運の醸成に努めます。

なお、防災知識の普及・啓発に当たっては、被災時の男女のニーズの違い等、男女双方の視点に十分配慮するよう努めます。

(2) N P O等の市民活動の促進

市民活動への参画を促すため、意識の醸成について啓発を行います。

市民活動に関わる人材の育成や学習機会の充実を図ります。

地域社会で必要とされるニーズを把握し、市民活動をしたい人と結びつける調整機能の充実を努めます。

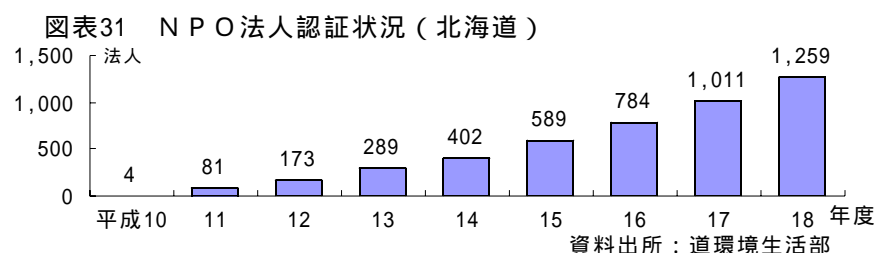
(3) 地域リーダーの養成

女性が地域活動でリーダーとして活躍することができるよう、研修機会の充実を図ります。

男女平等参画に係る地域活動のリーダー養成のための研修等を充実します。また、全道の地域リーダーのネットワークづくりを支援し、交流を推進します。

(4) 社会活動拠点の充実

男女平等参画を推進するため、「道立女性プラザ」の機能充実に努めるとともに、男女の地域活動を促進するため、社会活動拠点の機能の充実を図ります。



基本方向 6 男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶 (女性へのあらゆる暴力の根絶)

北海道男女平等参画推進条例では、「男女の人権の尊重」を基本理念の根底に据え、第7条に「性別による権利侵害の禁止」として「男女平等参画を阻害する暴力的行為(精神的に著しく苦痛を与える行為を含む。)を行ってはならない。」と規定しています。

男女平等参画を阻害する暴力的行為は、その対象の性別や、加害者、被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありませんが、暴力における現状や男女の置かれている状況を見ると、特に、女性に対するあらゆる暴力に対しては、早急に対応していく必要があります。

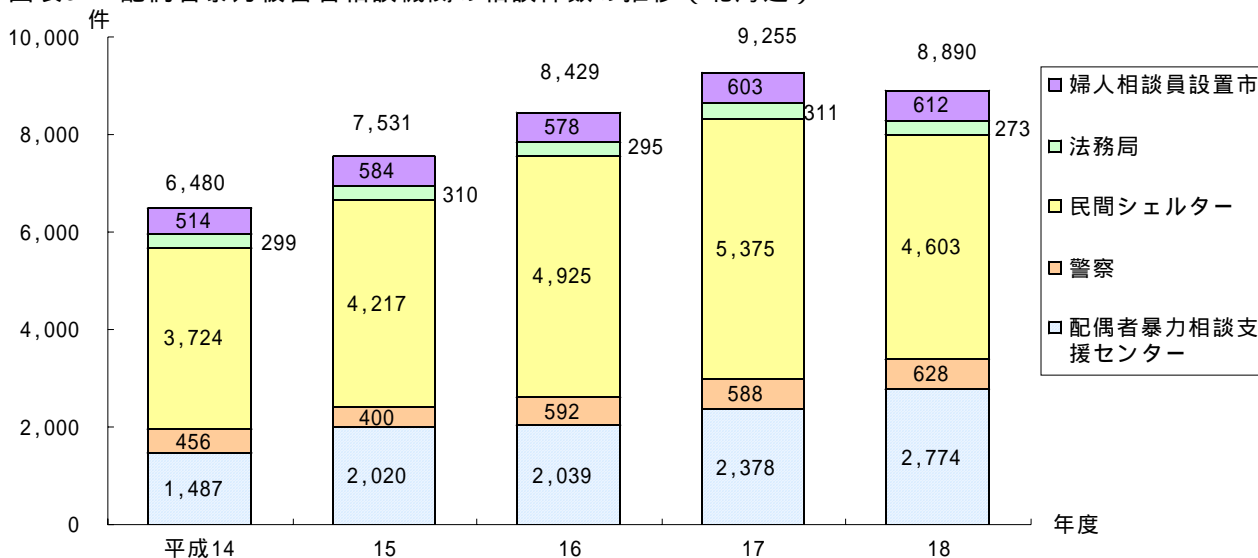
配偶者からの暴力やストーカー行為、性暴力などは、被害者が関係機関に相談したり申告することについて大きな抵抗感を持つことが多く、潜在化しやすい傾向にあり、社会の理解も不十分で個人的問題として矮小化されることもありました。近年、ストーカー規制法や配偶者暴力防止法が整備され、これらの行為が犯罪にも該当する決して許されない行為であることが明らかにされてきました。また、平成19年4月から施行された、改正男女雇用機会均等法において、セクシュアル・ハラスメントの対策も求められているところです。

性犯罪はもちろんのこと、これらの問題は、人間としての尊厳を侵害するものであることから、男女平等参画社会を実現する上で克服すべき重要な課題として、その根絶に向けた努力を続ける必要があります。

【めざす方向】

男女の人権の尊重、性の尊重についての理念の浸透を進めるとともに、男女平等参画を阻害するあらゆる暴力を根絶するため、特に、圧倒的に被害者となることの多い女性に対するあらゆる暴力を根絶するため、次の「施策の方向」を定め、法制度に基づいた厳正、かつ、適切な対処を行うなど、暴力の形態に応じた取組を総合的に進めるとともに、被害者の人権に配慮した取組の充実を図ります。

図表32 配偶者暴力被害者相談機関の相談件数の推移(北海道)



資料出所：道環境生活部

【施策の方向】

(1) 男女平等参画を阻害する暴力根絶に対する取組の充実

性犯罪及び売買春、配偶者からの暴力、ストーカー行為などについては、法令等に基づき厳正、かつ、適切な対処に努めます。

配偶者からの暴力については、北海道配偶者暴力防止基本計画に沿って配偶者暴力防止と被害者の保護・自立支援を進めます。

配偶者からの暴力が、児童虐待に当たる場合は、関係機関と連携を図り適切な対応に努めます。

配偶者暴力防止法に基づき「配偶者暴力相談支援センター」として位置付けた「道立女性相談援助センター」を中核として、民間シェルターや母子生活支援施設等社会福祉施設などの関係機関・団体と連携・協働し、一体的・総合的な被害者支援対策を行うため、体制の整備に努めます。

自立援助、心のケア、サポートなど、被害者や同伴する家族が必要とする支援を行うため「道立女性相談援助センター」などの機能の充実に努めます。

また、関係機関との連携、情報提供を進め、自立支援に努めます。

被害者の早期発見のため、医療関係者等への啓発を進めます。

国をはじめ関係機関と連携して、女性に対する暴力の加害者となることや、女性がそうした暴力の被害者となることを防止する観点からの予防啓発や加害者も視野に入れた調査・研究を行い、関係施策等への反映に努めます。

雇用場や教育場、その他の場におけるセクシュアル・ハラスメント防止等について啓発を進めます。

交際相手等（配偶者暴力防止法でいう「配偶者」に該当しない）からの暴力についても、その防止に向けて啓発を進めます。

ストーカー規制法の周知徹底を図るとともに、関係機関、団体と連携して被害防止、被害者支援に努めます。

外国人女性の被害者には、その国の言葉や習慣のわかる人が相談に応ずることができるよう体制の整備に努めます。

被害者の人権に配慮した対応ができるよう、関係職員の研修等の充実を図り、被害者が相談しやすい環境の整備に努めます。

目標 多様なライフスタイルを可能にする環境の整備 - 男女の多様なライフスタイルの選択 -

男女平等参画社会の実現のためには、女性が社会のあらゆる分野に参画し、男性と共に責任を果たすため、様々な分野において、女性のエンパワーメントを増加させていくことが大切であり、そのための環境づくりをより一層進めることが必要ですが、高等教育機関への進学率や進学分野に偏りがみられるなど、依然として課題は少なくありません。また、男性が地域活動や家庭生活に参画していくために必要な学習の機会が充実されることも大切な課題です。

こうした観点から、生涯学習社会の形成の促進を通して、すべての教育レベルにおける男女の教育格差の解消に努めるとともに、多様な学習機会の充実が図られる必要があります。平成18年に改正された「教育基本法」においては、第2条（教育の目標）において「男女の平等」が新たに明示されたほか、第3条において生涯学習の理念が規定されたところです。

また、女性も男性も、互いの身体的特質を十分理解し、尊重しつつ、相手に対する思いやりを持つことは、男女平等参画社会の前提ともいえます。

特に、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するものであり、このことについて男女とも留意する必要があります。また、性差に応じた的確な医療である性差医療(*)の推進も求められています。

こうしたことから、男女が、その健康状態に応じた的確に自己管理を行うことができるよう、とりわけ、長く高齢期を過ごす女性が健康で安定した生活を送るために、各ライフステージに対応した保健・医療・福祉施策の充実が重要であり、特に、女性の生涯を通じた健康の保持・増進が図られるよう、社会全体が努めることが大切です。

また、本格的な高齢社会(*)を迎え、男女が共に自立し、生き生きとした生活や充実した社会活動を行うためには、男女の生涯にわたる多様なニーズに対応した自己実現のための環境づくりや健康の維持・増進、さらには、経済的安定と住環境の整備が必要です。

現在、介護の負担が現実には女性の側に偏っている状況にあり、高齢者の問題は女性の問題の一つでもあります。男女が共に充実した老後を送ることができるよう、社会的な支援体制の充実が求められています。

さらに、女性が自らに保障された法律上の権利や、権利の侵害を受けた場合の対応等について正確な知識が得られるよう、法律・制度の理解の促進を図るとともに、男女平等参画を視点においた施策に対する苦情の処理や、人権が侵害された場合などの相談体制の充実が必要です。男女平等参画に関わる様々な問題により援助等を必要とする女性への相談・支援体制の充実が求められています。

また、男女平等参画の推進の観点からの男性の相談に対する配慮も求められてきています。

男女平等参画社会の実現に向けて、目標、を推進するとともに、男女が様々な分野において平等にその個性と能力を十分に発揮するために、共に自分にあった生き方を選択し、生涯にわたって健康で充実した人生が可能となるよう、社会全体の理解と支援が必要です。

このため、次の「基本方向」を定め、生活上の様々な面における環境の整備に努めます。

- 1 生涯学習の推進
- 2 生涯にわたる健康づくりの推進
- 3 高齢者等が安心して暮らせる環境の整備
- 4 相談・支援機能の充実

* 「性差医療」

1980年代以降、米国において様々な疾患の原因、治療法が男女で異なることが分かってきたことから、始められた医療。疾患における性差の例としては、狭心症について、男性は心臓表面の太い血管の流れが悪くなることによるものが多いが、女性は、心筋の微少な血管の流れが悪くなることによるものが多いことが挙げられる。

(内閣府「男女共同参画基本計画(第2次)」抜粋)

* 「高齢社会」

国連の定義によると、総人口に対して高齢者(65歳以上の者)の割合が14%を超えた社会。

基本方向 1 生涯学習の推進

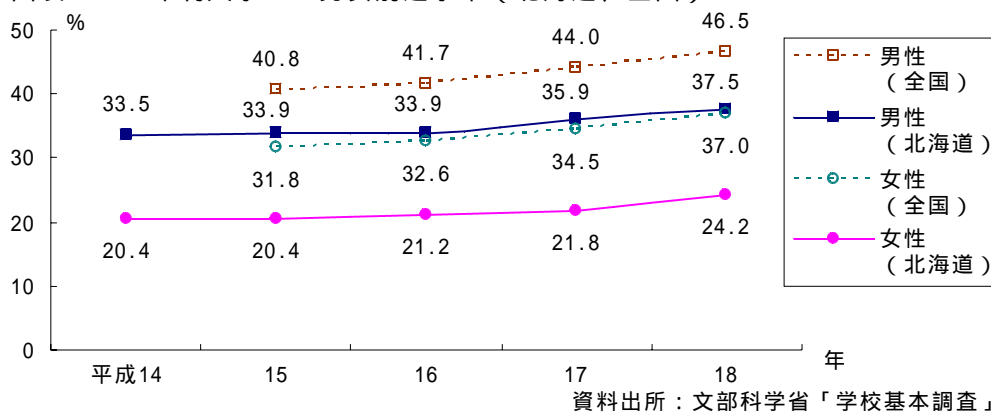
男女平等参画社会の実現には、男女平等参画への理解の促進に関する学習機会や、女性に対する暴力や男女の人権についての学習、男女が共に自らの意思によって社会のあらゆる分野の活動に参画していくための女性のエンパワーメントや再チャレンジ、男性の家庭生活への参画や自立、さらに、生涯にわたる健康づくりに向けた学習など、多様な学習機会の拡充が求められています。

また、高等教育機関への進学率や進学する分野の偏りをなくすなど、すべての教育レベルにおける男女格差の解消を進めるとともに、育児や就労、地域的な制約などにより、意欲があっても学習活動に参加できない状況もあることから、生涯にわたって、あらゆる機会に、あらゆる場所において学習することができ、その成果を適切に生かすことのできる学習環境の整備による生涯学習社会の形成が必要です。

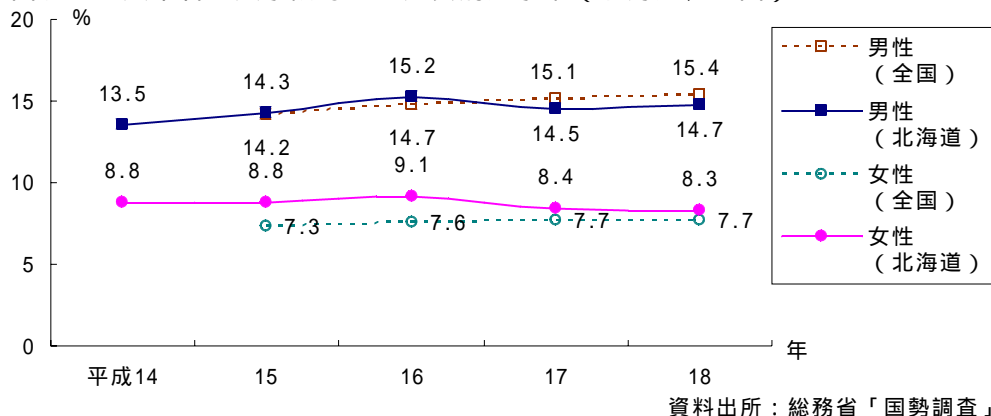
【めざす方向】

いつでも、どこでも、だれでも学ぶことができる生涯学習の環境を整え、多様化、高度化する学習ニーズや社会の変化などにより男女が新たに直面している課題の解決に応えるため、また、男女平等参画の推進や地域づくりのリーダーとして、生涯学習を通して身につけた知識や技能などを社会的に活用していくため、次の「施策の方向」を定め、教育機関をはじめ団体、企業と連携・協力して、生涯学習の推進に努めます。

図表33 4年制大学への男女別進学率（北海道、全国）



図表34 大卒者の大学院等への男女別進学率（北海道、全国）



【施策の方向】

(1) 学習機会の提供、充実

女性が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ための力をつけるため、女性の多様化、高度化した学習需要や情報ニーズに対応する生涯にわたる学習機会の充実に努めます。

生涯にわたる学習活動を円滑、効果的に行えるよう、市町村、関係機関、民間団体などと連携・協力して学習機会の提供を促進するとともに、だれでも、いつでも、自由に学習機会を選択して学ぶことができる生涯学習活動の推進を図ります。

多様な学習ニーズに対応でき、男女平等参画活動を推進する指導者の確保を図ります。

家事、育児や就労などで時間が制約される人々の学習機会の充実に努めるため、学校・公民館・図書館など、身近な場における学習機会の提供を促進します。

学校教育の終了後に、高度で専門的な学習機会を提供できる、リカレント教育(*)の推進を図ります。

女性のチャレンジを支援し、女性のエンパワーメントに寄与するため、教育・学習の機会の充実に努めます。

(2) 生涯学習関連施設の充実

女性が利用しやすい公民館、コミュニティセンター等の身近な生涯学習関連施設の充実に努めます。

市町村や関係機関と連携しながら、住民に身近なところに学習の場が確保され、学習成果を適切に生かすことのできる環境づくりに努めます。

(3) 学習情報の提供機能や相談体制の充実

道民のニーズに応えるための生涯学習情報提供システムによる情報提供や相談体制の充実に努めるとともに、「道立女性プラザ」の情報提供システムの充実や男女平等参画に関する各種情報のネットワーク化を推進します。

* 「リカレント教育」

いったん学校を卒業して社会に出てからも、必要に応じて学校に戻って学習することができるようにしようという考え方や制度。我が国では、職業から離れて行われるフルタイムの再教育だけでなく、職業につきながら行われるパートタイムの再教育も含めてリカレント教育といっている。

基本方向 2 生涯にわたる健康づくりの推進

女性の生涯を通じた健康の保持増進のため、女性が自ら妊娠や出産などについて主体的に選択し、自己の健康を管理することが大切です。

また、高齢社会の到来に伴い、健康づくりや疾病予防、介護予防への取組を通じて、健康寿命を長く保つための支援も重要になっています。

女性も男性も、互いの身体的特質を十分理解し尊重していくため、特に、男性に対して、女性の妊娠、出産などの男性と異なる健康上の問題への理解を求める必要があります。

また、性差に応じた的確な医療が進むことが望まれます。

北海道では保健・医療機関や医療従事者が地域により偏在しているため、それを是正し、道内のどこに住んでいても必要な保健医療サービスが受けられる体制の整備が求められています。

さらに、近年、女性の社会進出、世帯規模の縮小、出産年齢の上昇など妊産婦や乳幼児を取り巻く状況は大きく変化しており、これらに対応した母子保健対策が一層重要になっています。

【めざす方向】

男女が共に長い人生を生き生きと過ごすための健康づくりを進め、保健医療体制を充実させるとともに、妊産婦及び乳幼児の健康保持と増進を図るために、次の「施策の方向」を定め、生涯にわたり男女が自立し、安心して生活を送るための基礎となる健康づくりを推進します。

【施策の方向】

(1) 健康づくりの推進

心身の健康管理や病気予防の啓発に努めるとともに、健康診断、健康相談、予防対策の充実を図ります。

健康で元気に生活できる期間、いわゆる「健康寿命」を伸ばすことをめざし、だれもが生涯にわたり健康に暮らせるよう、生活習慣の改善の普及、定着などに努めるとともに、体力づくりのための活動を支援します。

女性の生涯を通じた健康の保持に関し、安心して相談できる体制の整備などの事業を推進するとともに、地域における研修会の開催や相談・指導の実施など思春期保健対策の推進を図ります。

健康増進のための実践的指導、学習支援、情報収集及び調査研究体制を整備し、生涯を通じ、自己の健康を適切に管理・改善するための教育・学習を、学校はもとより、家庭や地域においても積極的に推進します。

女性は、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することから、こうした問題の重要性について、社会全体の認識が高まり、積極的な取組が行われるよう、気運の醸成を図るとともに、生涯を通じた健康の保持のため、性差に応じた的確な医療を受けられるよう知識の普及等を行います。

(2) 保健医療体制の充実

保健医療体制に地域間格差があることを踏まえ、保健関係機関や健康づくりの拠点施設の整備を推進します。

保健・医療機関、教育機関等との連携強化を図り、生涯にわたる健康づくり体制の充実を図ります。

(3) 母子保健の推進

日常生活圏において、妊娠から出産まで一貫して医療サービスの提供が受けられるよう、施策の一層の推進を図ります。

市町村の行う妊産婦・乳幼児健康診査や保健指導等の母子保健事業に対する専門的、技術的支援を充実します。

不妊治療に関する正しく適切な情報をもとに、男女がその対応について自己決定できるよう、相談・情報提供の充実を図ります。

母子保健相談・指導や周産期(＊)医療・小児医療の体制整備を推進します。

関係機関との連携により、母子の健康維持・増進のための正しい知識の普及を図ります。

(4) 女性の健康をおびやかす問題への対策の推進

社会全体への影響をもたらす薬物乱用や、特に、女性の健康をおびやかす問題であるHIV/エイズや性感染症について、正しい知識の普及を図るため啓発の充実に努めます。

また、喫煙や飲酒について、その健康被害に対する正確な情報、特に女性について胎児や生殖機能への影響に関する情報を提供するとともに、未成年者の喫煙、飲酒については、家庭、学校、地域が一体となって、その予防を推進します。

* 「周産期」

出産周辺期の意味で、この場合の出産とは、胎児の母体外生存が可能となる時期以降の場合を指す。「妊娠満22週以後、生後1週未満」と定義されている。

基本方向3 高齢者等が安心して暮らせる環境の整備

道民の平均寿命は、戦後ほぼ一貫して延び続けており、また、65歳以上人口の割合も20%を超え、急速な高齢化が進行しています。また、高齢者の単独世帯の割合も著しく増加しており、介護者も女性が多いことから、高齢者に関わる問題は、女性にとって特に重要といえます。

一方、高齢期を迎えた男女を、単に支えられる側に立たせるのではなく、年齢のみに基づく固定的な見方や偏見を除去し、他の世代と共に社会を支える側の重要な一員として、その役割を積極的にとらえ、多様な活動への社会参画の機会の拡大が図られることが大切です。

高齢者を社会全体で支えていく考えに立った介護など、男女が生き生きと安心して暮らせる社会づくりを進める必要があります。

【めざす方向】

高齢期の男女が地域で生きがいを持ち、充実した生活を送ることができるように、また、経済的安定や住環境の整備を促進するとともに、介護を必要としたとき、在宅ケア、施設ケアを自ら選択することができる体制を整備するために、次の「施策の方向」を定め、関係機関と連携・協力して、障がいを持つ男女も含め共に自立して生きるための環境を整備します。

【施策の方向】

(1) 生きがいと社会参加の促進

高齢期の男女が経験や知識を活かし、生きがいを持って暮らせる環境づくりに努めます。

高齢者の就業意欲に応じた臨時的、短期的な就業機会を確保・提供するため、シルバー人材センターなどの充実を図ります。

高齢者の学習要求に応えるため、高齢者を対象とした学習機会の提供を図ります。

特に、高齢者等の職業的な知識や技術の向上に資する能力開発に関する学習機会についての情報の提供に努めます。

高齢者のスポーツ、レクリエーション活動の支援を促進します。

(2) 経済的安定の確保と住環境の整備

65歳までの雇用機会の確保など、高齢者の就業環境の整備に努めます。

企業等に対し、年金支給開始年齢までの高齢者雇用を積極的に推進するよう、理解と協力を求めるとともに、シルバー人材センターを充実し、多様な高齢者の就業ニーズに対する適切な対応の確保に努めます。

高齢者等が日常生活や移動上の支障を感じない安全で快適なまちづくりを推進します。

住宅におけるユニバーサルデザイン(*)の普及を図り、その視点に立った公営住宅等の整備を促進します。

住宅及び公園の整備を含む高齢者及び障がい者にやさしい住まいづくり、まちづくり、公共交通や道路での移動環境など高齢者等が自立しやすい社会基盤の整備を進めます。

(3) 介護・看護サービスの充実

「北海道高齢者保健福祉計画・介護保険事業支援計画」に基づき、市町村と連携して必要な介護保険サービスを適切、かつ、円滑に選択し、利用できるように環境の整備に努めます。

介護保険制度の着実な実施を図るとともに、自立支援をより徹底する観点から創設した新たな予防給付の実施を着実に進めます。

介護サービスの質の確保のため、人材研修を推進するとともに、寝かせきりの防止、リハビリテーションの充実など施設における処遇の改善を図ります。

介護予防・生活支援施策の充実を図るため、介護予防に資する事業を実施するとともに、地域の総合相談等により、介護負担の軽減及び高齢者の自立支援を推進します。

男性でも女性でも介護休業を取得しやすい環境の整備を図ります。

高齢者介護サービスを担う社会福祉施設職員、看護職員、介護員などの人材を養成・確保するため、養成施設の整備、研修体制の確保、職場環境の整備など総合的な人材確保施策を推進します。

(4) 障がいのある人への配慮

「北海道障害者基本計画」に基づき、希望するすべての障がい者が地域で暮らせる社会の実現のため、男女それぞれのニーズに配慮し、各種施策の計画的な推進に努めます。

* 「ユニバーサルデザイン」

「すべての人に使いやすいものやまちを作っていきましょう。」という考え方。障がいの有無、年齢、性別、国籍、人種等にかかわらず多様な人々が快適に生活できるよう、都市や生活環境をデザインすること。

基本方向 4 相談・支援機能の充実

男女平等参画に関わる社会環境の変化等により、男女平等に関わる問題は広範多岐にわたっており、相談内容も多様化しています。男女が共に自立し、充実した生活を送るためには、女性も男性も、自らが考え、行動することが大切であるとともに、指導や助言などを受けられることができる相談体制の充実も必要です。男女平等参画に関わる様々な悩みやニーズに対応するため、各種相談窓口業務の内容の周知や支援機能の充実を図ることが重要であるとともに、身近なところで、気軽に何でも相談できる体制づくりが必要です。

【めざす方向】

男女平等参画社会の実現のため、子育てや介護、就業、配偶者・パートナーからの暴力や性暴力など様々な相談に対応するために、次の「施策の方向」を定め、関係機関等と連携・協力して、男女が共に健やかな人生を築いていくことができるよう相談機能や支援体制の充実を図ります。

【施策の方向】

(1) 相談業務の充実

男女平等参画に関わる相談へのきめ細かな対応のため、相談員や関係機関の相談窓口の連携を密にし、情報のネットワーク化を進めるとともに、多様で柔軟な対応に努め、利用者の利便性を高めます。

また、男性からの相談対応について周知など配慮をするとともに、相談しやすい環境の整備に努めます。

男女平等参画に係る施策に対する苦情の処理や、男女平等参画の推進を妨げあるいは促す要因となるものに関する道民等からの申出を受け、適切な措置を講ずるなど、対応の充実に努めるとともに、これらの制度の趣旨、活動内容等の周知に努めます。

(2) 相談・支援機能の充実

地域で子育てや育児不安などについて相談することができるよう、児童相談所の機能強化や地域子育て支援センターの設置を促進します。

育児・介護をしながら働き続ける労働者等に対する電話等による各種サービスの実施や、仕事と育児・介護の両立のための相談体制の充実など、関係機関が行う取組の情報提供に努めます。

高齢者や家族の悩みなど多様化する相談、情報ニーズに総合的に応ずる「高齢者総合相談・虐待防止センター」の相談体制の強化を図るとともに、各種相談機関への指導、連携に努めます。

配偶者・パートナーからの暴力などによる被害者の相談・支援に対し適切な対応を速やかに図るため、「道立女性相談援助センター」の活用の促進や関係機関・民間団体等との連携に努めるとともに、民間シェルターの活動を支援するなど、地域における対応の充実に図ります。

売買春・性犯罪など、女性への暴力に関する相談体制の充実に努めます。

総合的な推進

男女平等参画社会の実現を図るためには、道の関係機関が一体となって取り組むとともに、国、市町村、関係団体、企業などと連携を図り、道民の理解と協力の下に、国内外の経済・社会情勢の変化などを踏まえつつ、広範多岐にわたる関連施策を総合的、かつ、効果的に推進する必要があります。このため、次のとおり第2次の男女平等参画基本計画を推進します。

(1) 庁内における推進

- ・北海道男女平等参画推進本部により、知事部局、教育委員会、警察本部が密接に連携・協力して、施策の総合的、かつ、効果的な推進を図るとともに、新たに、各支庁に「男女平等参画推進連絡会議」を設置し、各地域の状況に応じた男女平等参画の推進を図ります。
- ・北海道男女平等参画審議会から各種施策についての総合的な観点に立った意見をいただき、毎年度、重点的に推進する施策を決定するなど計画を効果的に推進します。
- ・各支庁に男女平等参画推進員を配置し、計画の地域への定着に向けた活動を推進するとともに、推進員に対する研修の充実に努めます。
- ・「道立女性プラザ」において、各市町村の男女平等参画関連施設や地域で活動する男女平等参画を推進する団体とのネットワークの形成、各種活動への支援、男女平等参画に関する研修、情報の収集・提供、学習教材の整備など、拠点施設にふさわしい多様な機能を発揮するため、体制の整備に努めるとともに、事業の効果的な展開を図ります。
- ・道民等からの相談等に適切に対応するため、関係する職員などに対する専門的な研修の充実に努めます。
- ・あらゆる機会を通じて、職員の男女平等参画への認識を高めます。
- ・条例に基づき北海道男女平等参画苦情処理委員を設置し、男女平等参画に係る道の施策についての苦情に対し助言を行うとともに、関係する道の機関に対し意見を述べるほか、男女平等参画を阻害すると認められるものに関する申出に対し、助言を行います。

(2) 国、市町村との連携

男女平等参画に関する問題は広範多岐にわたり、法律や諸制度の整備・改善など国の役割には大きなものがあります。道としては、情報の収集や交換を行うなど国との連携を図り、協調して推進を行うとともに、国に対し、それぞれの分野での法、制度などの整備や充実にについて要請をしていきます。

道と市町村の施策が効果的に展開されるよう、それぞれの役割を果たしながら、情報交換、広報・啓発などについて一層の連携を図るとともに、市町村における条例及び計画の策定や、自主的な取組に対して、支援、協力を努めます。

(3) 道民、団体等との連携

引き続き、北海道男女平等参画審議会委員の公募を進めるとともに、男女平等参画を推進する団体に対し、情報の収集・提供やニーズなどの把握を行って施策に反映するほか、団体相互の交流や情報交換などのネットワークづくりを一層促進するなど、道民との協働による地域社会づくりを推進します。

配偶者からの暴力の被害者の相談、保護、自立支援を推進するため、連絡会議を設置するなど、関係機関・団体との連携・協力を進めます。

(4) 推進管理

この計画の推進管理に当たっては、計画で掲げる目標の達成に向け、施策を効果的に推進するため、北海道の男女平等参画の現状や問題点について把握に努めるなど、道民と共に、定期的な実施点検を行います。

また、男女平等参画の推進状況や関連して講じた施策の実施状況の公表に当たっては、より道民に理解されるよう、別表の指標項目や参考項目を用いるなど、内容の改善・充実を図ります。

別表

1 指標項目

(目標値を設定し、計画の推進管理において成果を検証する際に用いる項目)

目 標	基 準 の 高	施 策 の 高	項 目	現 状 (H18年度末)	目 標 値 (H29年度末)	備 考 (関連計画)
	1	(1)	1 「男女共同参画社会」、「男女平等参画社会」という言葉を見たり聞いたりしたことがある人の割合	56.0% (H19内閣府調査/ 北海道ブロック)	100%	-
		3	(2)	2 「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(配偶者暴力防止法)」という言葉を見たり聞いたりしたことがある人の割合	48.1% (H14)	100%
	2	(1)	3 道の審議会等における女性委員の登用率	30.8% (H19.6)	40%	-
		(2)	4 子育てを支援する企業の割合	0.547% (H17)	大企業 100% 中小企業25%	新・北海道総合計画
			5 女性(25~34歳)の就業率	58.5% (H17)	全国平均値 (H29年度末)	同上
		(2)	6 年間総労働時間 (フルタイム労働者)	2,060時間	2,000時間 (H29年度末)	同上
		(3)	7 ファミリー・サポート・センターの実施数	12カ所	39カ所 (H21年度末)	子ども未来づくり北海道計画
			8 地域子育て支援センターの設置数	191カ所	247カ所 (H21年度末)	同上
			9 「つどいの広場」の設置数	17カ所	54カ所 (H21年度末)	同上
		(3)	10 放課後児童クラブ設置数	764カ所	795カ所 (H21年度末)	同上
			11 保育所受入児童数	64,811人	64,093人 (H21年度末)	同上
			12 保育所入所待機児童数	450人	待機児童ゼロ	新・北海道総合計画
		(3)	13 延長保育実施数	375カ所	487カ所 (H21年度末)	子ども未来づくり北海道計画
			14 夜間保育の実施数	6カ所	6カ所 (H21年度末)	同上
			15 休日保育の実施数	15カ所	60カ所 (H21年度末)	同上

目標	基 本 方 向	施 策 の 方 向	項 目	現 状 (H18年度末)	目 標 値 (H29年度末)	備 考 (関 連 計 画)	
2	(3)	16	トワイライトステイ事業の実施数	6カ所	10カ所 (H21年度末)	子ども未来づくり北海道計画	
			17	ショートステイ事業の実施数	31カ所	32カ所 (H21年度末)	同上
	(3)	18	育児休業取得率 (男性) (女性)	2.8% 84.9%	10% 85%	新・北海道総合計画	
	(3)	19	母子家庭等就業・自立支援センターの設置促進	3カ所	7カ所 (H21年度末)	子ども未来づくり北海道計画	
4	(1)	20	農村女性等グループ起業件数	325件	420件 (H25年度末)	北海道農業・農村ビジョン21	
			21	指導農業士の女性の割合	6.5%	25% (H25年度末)	同上
			22	女性認定農業者数	440人	500人 (H22年度末)	本道における担い手育成・確保アクションプログラム
1	(1)	23	道民カレッジの講座受講者数	36,587人	132,000人	新・北海道総合計画	
			24	生涯学習に対する意識（地域において「自ら学習に取り組もうとする雰囲気が高まってきている」と感じている住民の割合）	19.9%	40.0% (H24年度末)	北海道教育推進計画
2	(1)	25	健康寿命 (男性) (女性)	75歳 79歳 (H16)	77歳 81歳 (H29年度末)	新・北海道総合計画	

注) 及び - 1に関する項目以外の指標項目については、新・北海道総合計画及び個別の関連計画等で設定されている目標値及び目標年度を記載しています。
これらの項目については、今後、各計画等の改定や目標値等の更新により変更します。

2 参考項目

(目標値を設定するものではないが、男女平等参画推進の状況把握のため参考とする項目)

目標	基 高	施 の 高	項 目	現 状 (H18年度)	備 考
1	(1)	1	「男は仕事、女は家庭」というような性別による固定的な役割分担意識に同感しない人の割合	34.0%	
		2	社会全体のあらゆる分野で男女の地位が平等と感じる人の割合	19.5%	
		3	市町村における男女平等関連事業・イベント開催数	53回	
		4	生活局参事のホームページアクセス数	35,222件	
2	(2)	5	大学のキャンパス・セクシュアル・ハラスメント対策要員の配置数	53校 (395人)	
		6	4年制大学への男女別進学率	男性 37.5% 女性 24.2%	
		7	大卒者の大学院等への男女別進学率	男性 14.7% 女性 8.3%	
3	(1)	8	人工妊娠中絶の件数及び率(女子人口千対)	15,022件 (12.4)	
1	(1)	9	道議会議員に占める女性の割合	8.6%	H19
		10	市町村議会議員に占める女性の割合	8.4%	H19
		11	道議会議員立候補者(統一地方選)に占める女性の割合	8.1%	
	(2)	12	企業、各種機関・団体等の管理的業務における女性の割合	12.1%	H17
		13	女性公務員の管理職への登用率 (道) (市町村)	1.0% 8.9%	
		14	公立学校の校長、教頭に占める女性の割合	6.8%	
2	(1)	15	家事等に携わる男女別総平均時間 (1日、週全体平均)	男性 35分 女性 212分	
		(2)	16	育児休業制度普及率	58.2%
	17		介護休業制度普及率	48.5%	
	18		育児休業制度利用者の男女別割合	男性 3.5% 女性 96.5%	
	19		介護休業制度利用者の男女別割合	男性 12.5% 女性 87.5%	
	20	医師における女性の割合	12.0%	H16	

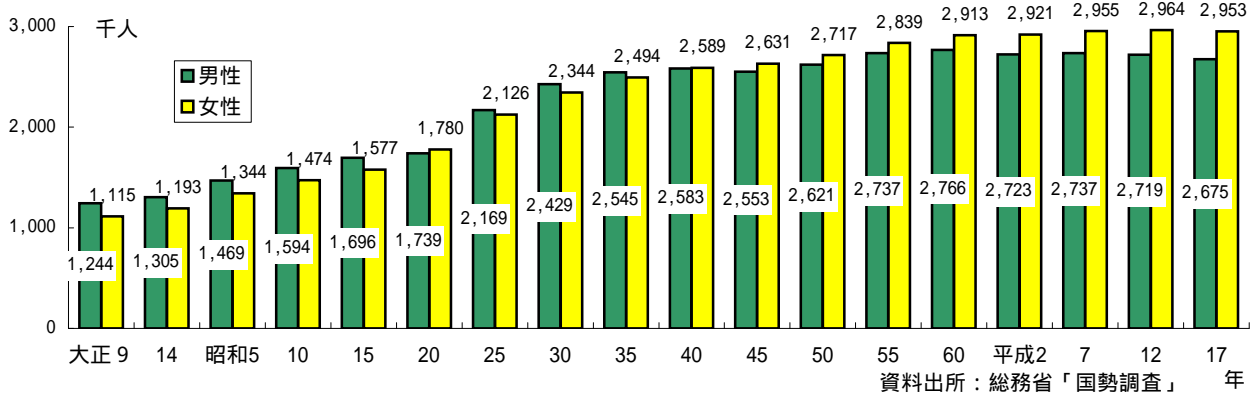
目 標	基 本 方 向	施 策 の 方 向	項 目	現 状 (H18年度)	備 考		
	3	(1)	21 男女の平均賃金の格差	男性288.5千円 女性196.7千円			
			22 新卒（就職希望）者の男女別就職（内定）割合 [詳細は参考図表 2 8 参照]	男性 90.2% 女性 86.5%			
			23 世代別女性の労働力人口比率（年平均） [詳細は参考図表 2 9 参照]	(25 ~ 29歳) 7 6 . 5 % (30 ~ 34歳) 6 0 . 0 %			
			24 平均勤続年数の男女別の割合	男性 12.2年 女性 8.0年			
			25 セクシュアル・ハラスメント対策を実施した事業所の割合	3 2 . 6 %	H17		
			26 男女別の完全失業率（年平均）	男性 5 . 6 % 女性 5 . 2 %			
	4	(1)	27 家族経営協定締結農家数	4,410戸			
			28 農業協同組合の正組合員における女性の割合	1 4 . 8 %			
			29 農業委員会の女性委員の割合	2 . 1 %			
	5	(1)	30 町内会長に占める女性の割合	1 . 8 %			
			31 P T A会長に占める女性の割合	4 . 5 %			
			32 ボランティア活動時間の男女別総平均時間 (1日、週全体平均)	男性 4分 女性 3分			
	(4)	33 女性センター（複合施設の一部機能含む）等の設置数	1 2 施設				
	6	(1)	34 配偶者暴力相談支援センター、民間シェルターへの相談件数（うち、配偶者・パートナーからの暴力）	15,248件 (7,377件)			
			35 配偶者暴力防止法に基づく緊急一時保護施設数	1 1 施設			
	1	(1)	36 大学院の社会人入学者に占める女性の割合	3 7 . 1 %			
			2	(1)	37 基本健康診査の男女別受診率	男性 31.5% 女性 34.8%	H17
					(3)	38 周産期死亡率	5 . 0 %
			3	(1)	39 シルバー人材センター登録者に占める女性の割合	2 8 . 9 %	
					40 市町村老人クラブ連合会の女性会長数	1 人	
			4	(1)	41 男女平等参画苦情処理委員への苦情申出受理件数	2 件	
					42 男女平等参画推進条例に基づく知事への申出件数	4 8 8 件	
			総合的 な推進	(2)	43 条例又は基本計画を策定している市町村数 (条例) (計画)	1 2 市町村 3 3 市町村	

体系

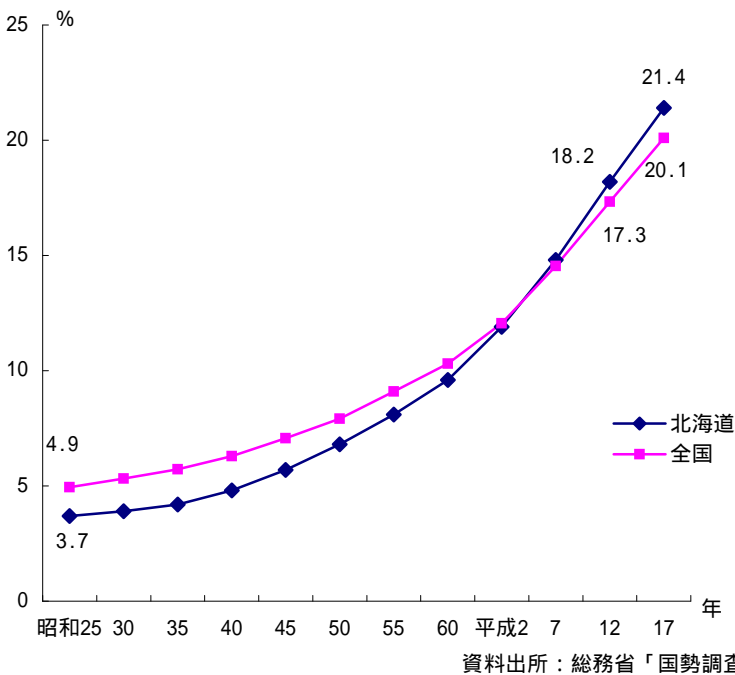
基本理念	目標	基本方向	施策の方向	
男女平等参画の実現	男女平等参画の実現に向けた意識の变革	1 男女平等参画の啓発の推進	(1) 広報・啓発活動の充実 (2) 調査の充実 (3) 情報収集・提供の充実 (4) メディア等における男女平等の理念への配慮 (5) 国際交流・国際理解・国際協力の促進	
		2 男女平等の視点に立った教育の推進	(1) 家庭における男女平等教育の推進 (2) 学校における男女平等教育の推進 (3) 社会における男女平等教育の推進	
		3 性の尊重など女性の人権についての認識の浸透	(1) 性の尊重についての認識の浸透 (2) 女性への暴力等の根絶についての認識の浸透	
	男女の人権の尊重 社会における制度又は慣行について配慮 政策等の立案及び決定への平等参画 家庭生活における活動と他の活動の両立 国際社会の動向を踏まえた取組	家庭・職場・地域社会における男女平等参画の促進	1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	(1) 審議会等への女性の登用の促進 (2) 役職等への女性の登用の促進
			2 男女の職業生活と家庭生活の両立の支援	(1) 家庭生活への男女の平等参画の促進 (2) 仕事と生活の調和に関する意識啓発 (3) 育児、介護の支援体制の充実
			3 就労等の場における男女平等の確保	(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保 (2) 職業能力開発の充実 (3) 再就業への支援 (4) 多様な働き方への支援 (5) パートタイム労働者や派遣労働者等の雇用環境の整備
			4 農林水産業・自営業における男女平等参画の促進	(1) 農林水産業・自営業における男女平等参画の促進 (2) 農林水産業・自営業における労働環境の整備
			5 地域社会における男女平等参画の促進	(1) 地域活動の促進 (2) NPO等の市民活動の促進 (3) 地域リーダーの養成 (4) 社会活動拠点の充実
			6 男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶（女性へのあらゆる暴力の根絶）	(1) 男女平等参画を阻害する暴力根絶に対する取組の充実
			多様なライフスタイルを可能にする環境の整備	1 生涯学習の推進
	2 生涯にわたる健康づくりの推進	(1) 健康づくりの推進 (2) 保健医療体制の充実 (3) 母子保健の推進 (4) 女性の健康をおびやかす問題への対策の推進		
	3 高齢者等が安心して暮らせる環境の整備	(1) 生きがいと社会参加の促進 (2) 経済的安定の確保と住環境の整備 (3) 介護・看護サービスの充実 (4) 障がいのある人への配慮		
	4 相談・支援機能の充実	(1) 相談業務の充実 (2) 相談・支援機能の充実		
	総合的な推進		(1) 庁内における推進 (2) 国、市町村との連携 (3) 道民、団体等との連携 (4) 推進管理	

資 料 編

参考図表1 男女別人口の推移（北海道）



参考図表2 老年人口割合の推移（北海道、全国）



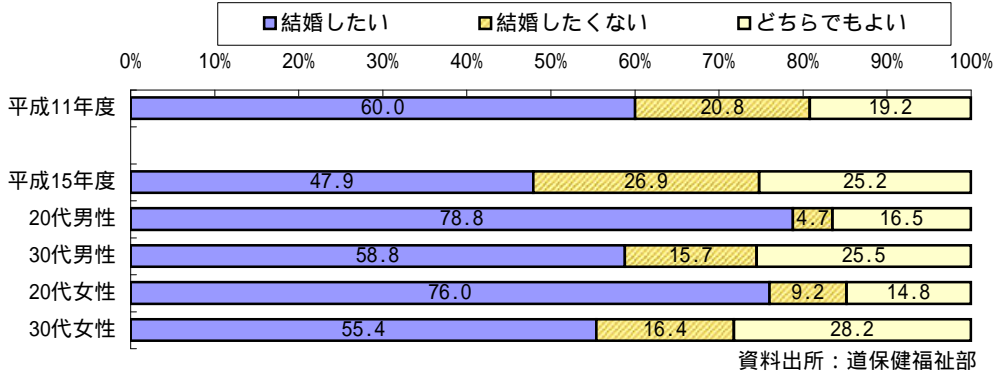
参考図表3 世帯の家族類型別65歳以上の親族のいる一般世帯数（北海道）

(世帯数、%)

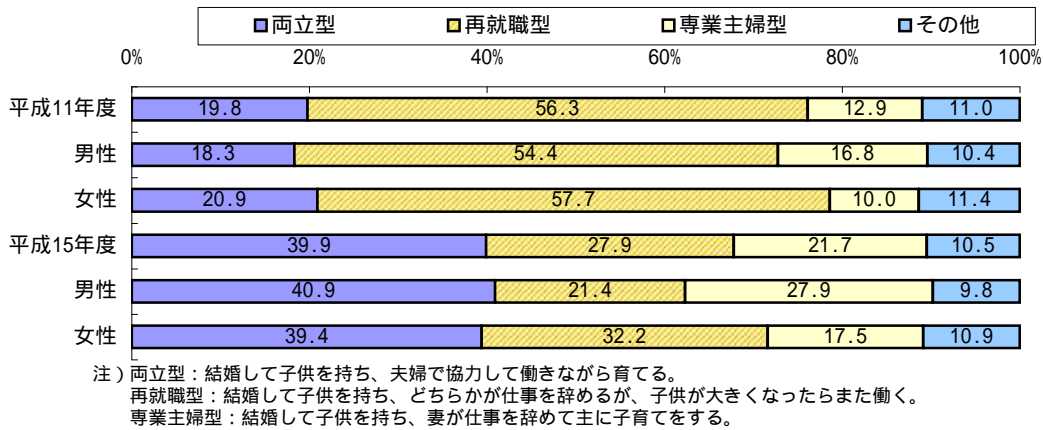
世帯の家族類型	世帯数			割合			増減率	
	平成7年	平成12年	平成17年	平成7年	平成12年	平成17年	7～12年	12～17年
一般世帯	2,174,122	2,277,968	2,368,892	100.0	100.0	100.0	4.8	4.0
うち65歳以上親族のいる一般世帯	579,124	694,875	793,637	26.6	30.5	33.5	20.0	14.2
A 親族世帯	457,159	525,725	580,165	21.0	23.1	24.5	15.0	10.4
核家族世帯	276,588	359,046	428,114	12.7	15.8	18.1	29.8	19.2
夫婦のみ	190,862	244,211	281,351	8.8	10.7	11.9	28.0	15.2
うち夫婦ともに65歳以上	124,785	171,695	211,878	5.7	7.5	8.9	37.6	23.4
夫婦と子供	44,938	61,713	77,851	2.1	2.7	3.3	37.3	26.2
男親と子供	5,791	7,838	10,538	0.3	0.3	0.4	35.3	34.4
女親と子供	34,997	45,284	58,374	1.6	2.0	2.5	29.4	28.9
その他の親族世帯	180,571	166,679	152,051	8.3	7.3	6.4	7.7	8.8
夫婦と両親	6,813	6,981	7,128	0.3	0.3	0.3	2.5	2.1
夫婦と片親	32,627	34,650	35,364	1.5	1.5	1.5	6.2	2.1
夫婦、子供と両親	33,211	25,814	18,848	1.5	1.1	0.8	22.3	27.0
夫婦、子供と片親	69,567	59,801	49,186	3.2	2.6	2.1	14.0	17.8
その他	38,353	39,433	41,525	1.8	1.7	1.8	2.8	5.3
B 非親族世帯	530	812	1,386	0.0	0.0	0.1	53.2	70.7
C 単独世帯	121,435	168,338	212,086	5.6	7.4	9.0	38.6	26.0
うち女性	95,048	128,821	160,572	4.4	5.7	6.8	35.5	24.6

資料出所：総務省「国勢調査」

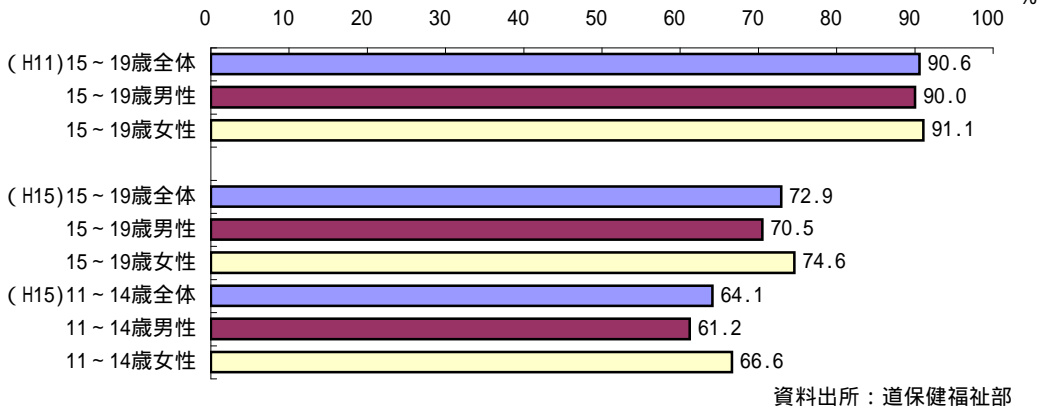
参考図表4 結婚の意欲 [有権者(20歳以上)] (北海道)



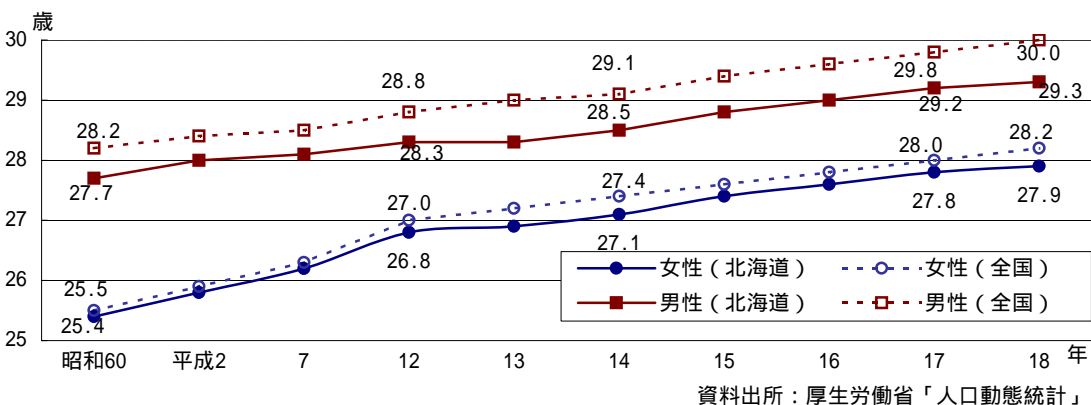
参考図表5 理想のライフスタイル [有権者(20歳以上)] (北海道)



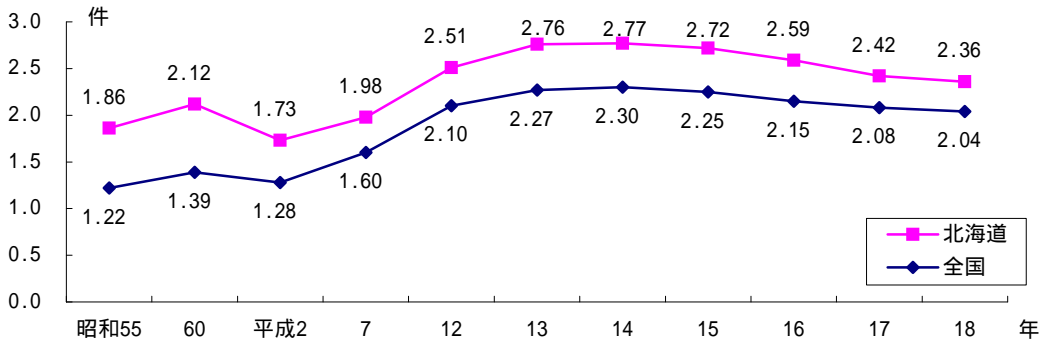
参考図表6 結婚の意欲 [若年者(15~19歳)] (北海道)



参考図表7 平均初婚年令の推移 (北海道、全国)

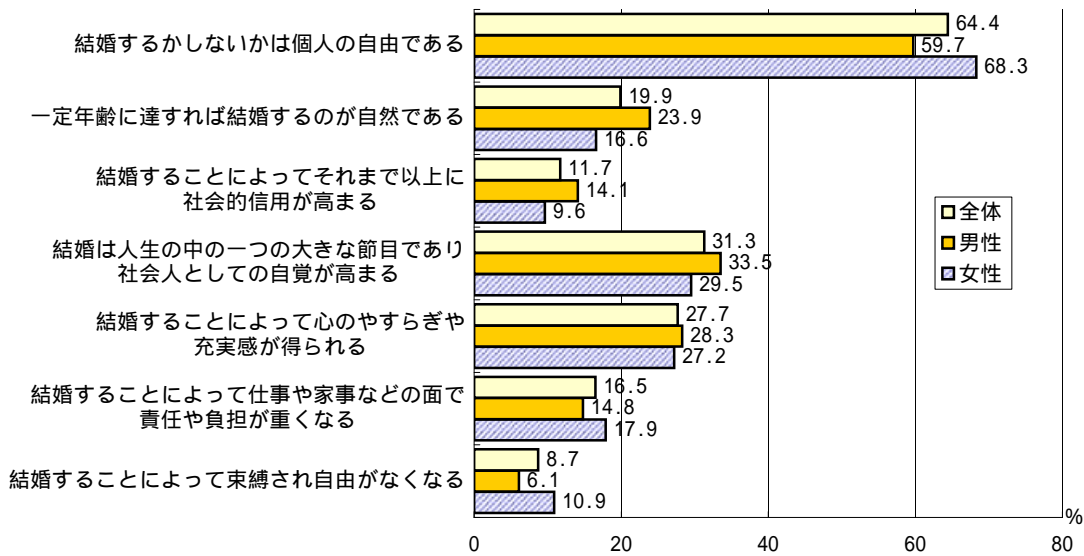


参考図表8 離婚率の推移（北海道、全国）



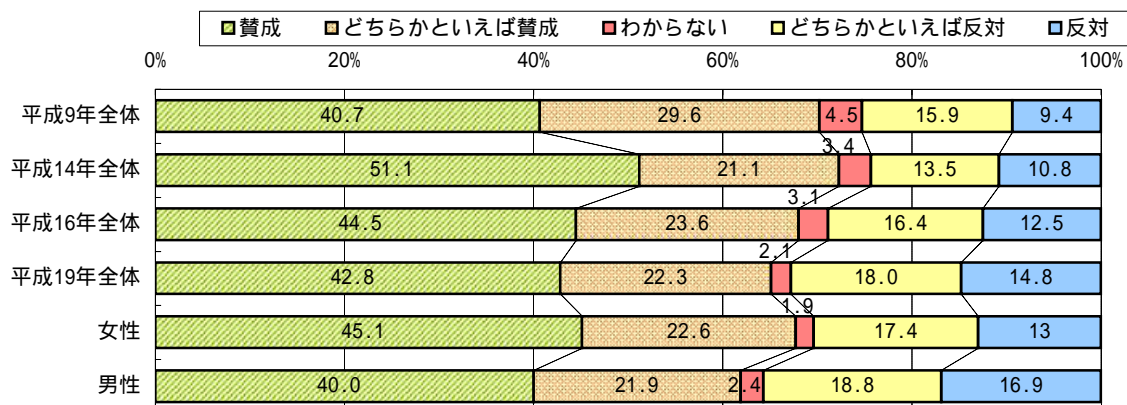
注) 人口千人当たりにおける離婚の割合
資料出所: 厚生労働省「人口動態統計」

参考図表9 結婚についての考え方（北海道）



資料出所: 道環境生活部「女性に関する意識調査」(平成9年度)

参考図表10 「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」という考え方について(全国)



資料出所: 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

参考図表11 労働力状態（8区分）、男女別15歳以上人口（北海道）

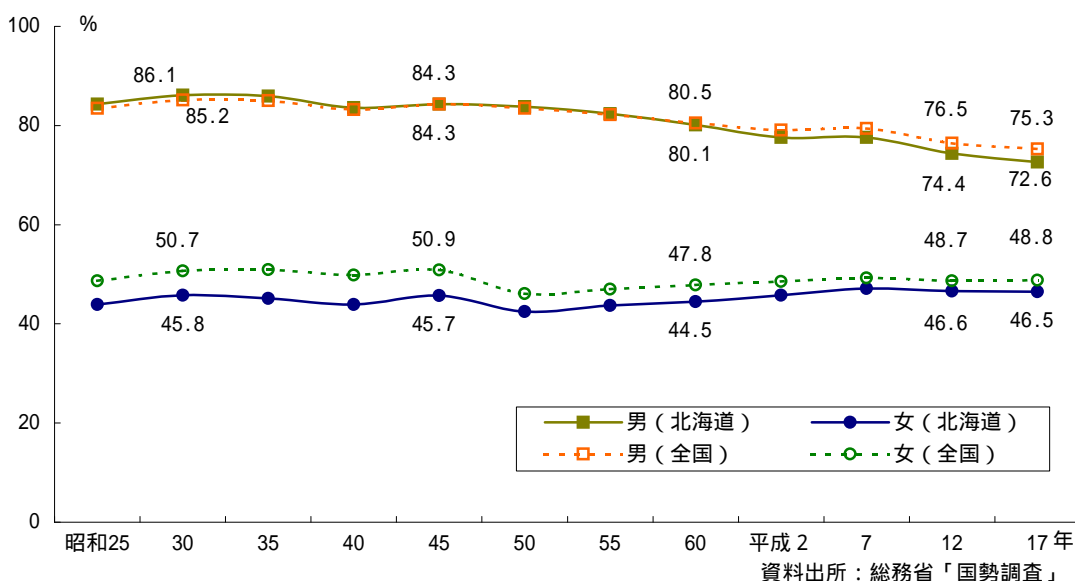
（人、％）

区分	平成12年		平成17年		増減率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
15歳以上人口総数	2,298,499	2,565,955	2,305,137	2,596,619	0.3	1.2
労働力人口	1,681,624	1,186,052	1,605,893	1,179,901	4.5	0.5
就業者	1,598,667	1,132,056	1,492,733	1,111,538	6.6	1.8
主に仕事	1,547,097	770,984	1,436,470	734,330	7.2	4.8
家事のほか仕事	14,250	330,301	16,240	342,466	14.0	3.7
通学のかたわら仕事	20,533	18,171	20,553	18,596	0.1	2.3
休業者	16,787	12,600	19,470	16,146	16.0	28.1
完全失業者	82,957	53,996	113,160	68,363	36.4	26.6
非労働力人口	579,812	1,357,086	605,919	1,356,754	4.5	0.0
家事	38,417	925,363	36,103	801,724	6.0	13.4
通学	178,904	157,143	158,454	134,184	11.4	14.6
その他	362,491	274,580	411,362	420,846	13.5	53.3

注）総数には、労働力不詳を含む。

資料出所：総務省「国勢調査」

参考図表12 男女別労働力率の推移（北海道、全国）



資料出所：総務省「国勢調査」

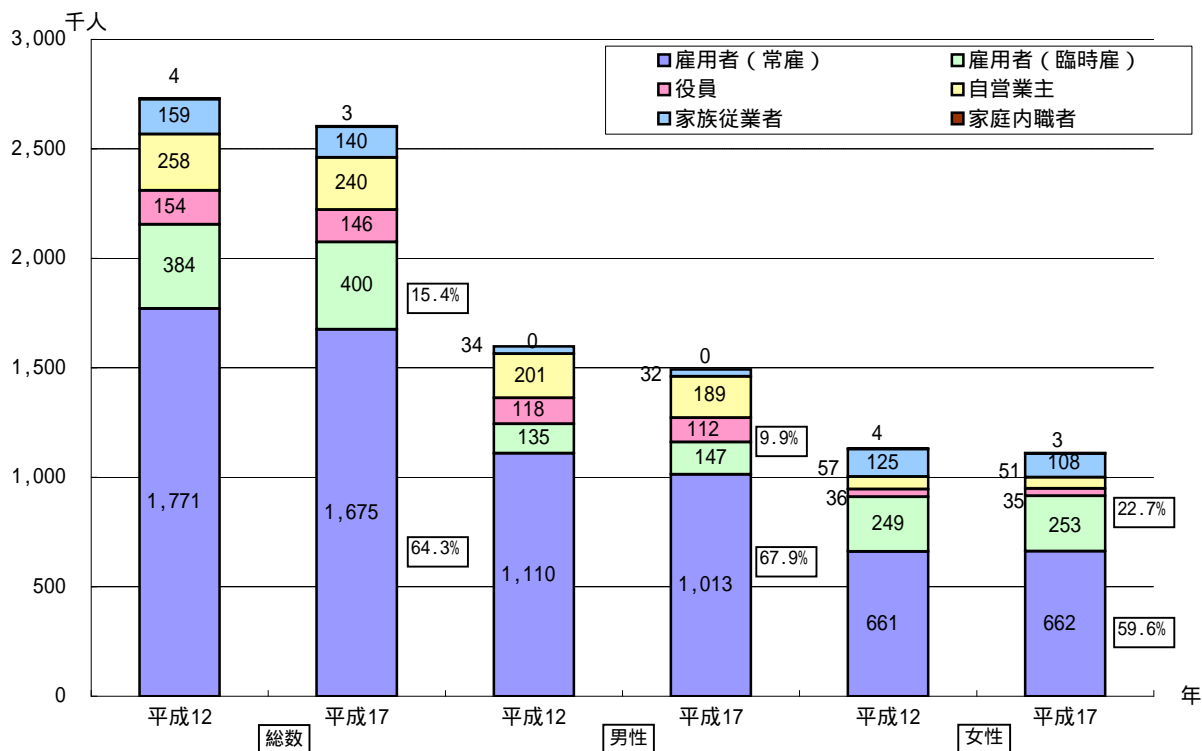
参考図表13 産業（大分類）別15歳以上男女別就業者数（北海道）

（人、％）

区分	平成12年		平成17年		増減率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
第一次産業	125,301	98,996	114,544	86,278	8.6	12.8
農業	89,874	82,485	83,190	71,825	7.4	12.9
林業	7,343	1,744	5,859	1,177	20.2	32.5
漁業	28,084	14,767	25,495	13,276	9.2	10.1
第二次産業	446,922	159,909	367,145	128,351	17.9	19.7
鉱業	4,828	664	2,617	335	45.8	49.5
建設業	294,861	49,813	237,557	36,683	19.4	26.4
製造業	147,233	109,432	126,971	91,333	13.8	16.5
第三次産業	1,013,213	860,731	981,818	875,264	3.1	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	13,745	1,977	11,644	1,510	15.3	23.6
情報通信業	33,765	13,843	33,828	12,819	0.2	7.4
運輸業	131,871	20,830	125,013	21,341	5.2	2.5
卸売・小売業	259,355	257,572	232,859	249,000	10.2	3.3
金融・保険業	29,452	36,614	26,028	31,221	11.6	14.7
不動産業	18,338	10,698	19,668	11,043	7.3	3.2
飲食店、宿泊業	59,936	102,741	57,496	93,270	4.1	9.2
医療、福祉	52,179	165,506	63,299	195,521	21.3	18.1
教育、学習支援業	64,943	54,170	61,099	52,999	5.9	2.2
複合サービス事業	28,959	12,644	27,448	13,314	5.2	5.3
サービス業（他に分類されないもの）	197,779	157,727	209,023	168,193	5.7	6.6
公務（他に分類されないもの）	122,891	26,409	114,413	25,033	6.9	5.2
分類不能	14,328	13,946	29,226	21,645	104.0	55.2

資料出所：総務省「国勢調査」

参考図表14 従業上の地位(6区分)、男女別15歳以上就業者数及び構成比(北海道)



資料出所：総務省「国勢調査」

(人、%)

区分	平成12年				平成17年				増減率			
	総数	男性	女性	比率	総数	男性	女性	比率	総数	男性	女性	
15歳以上就業者総数	2,730,723	1,598,667	1,132,056	41.5	2,604,271	1,492,733	1,111,538	42.7	4.6	6.6	1.8	
雇用者	総数	2,155,129	1,244,856	910,273	42.2	2,075,106	1,160,339	914,767	44.1	3.7	6.8	0.5
	常雇	1,771,115	1,109,684	661,431	37.3	1,675,206	1,012,945	662,261	39.5	5.4	8.7	0.1
	臨時雇	384,014	135,172	248,842	64.8	399,900	147,394	252,506	63.1	4.1	9.0	1.5
役員	154,396	118,048	36,348	23.5	146,443	111,881	34,562	23.6	5.2	5.2	4.9	
自営業主	258,388	201,472	56,916	22.0	239,557	188,649	50,908	21.3	7.3	6.4	10.6	
家族従業者	158,834	34,064	124,770	78.6	140,020	31,610	108,410	77.4	11.8	7.2	13.1	
家庭内職者	3,815	191	3,624	95.0	2,913	167	2,746	94.3	23.6	12.6	24.2	

注) 15歳以上就業者総数には、従業上の地位「不詳」を含む。

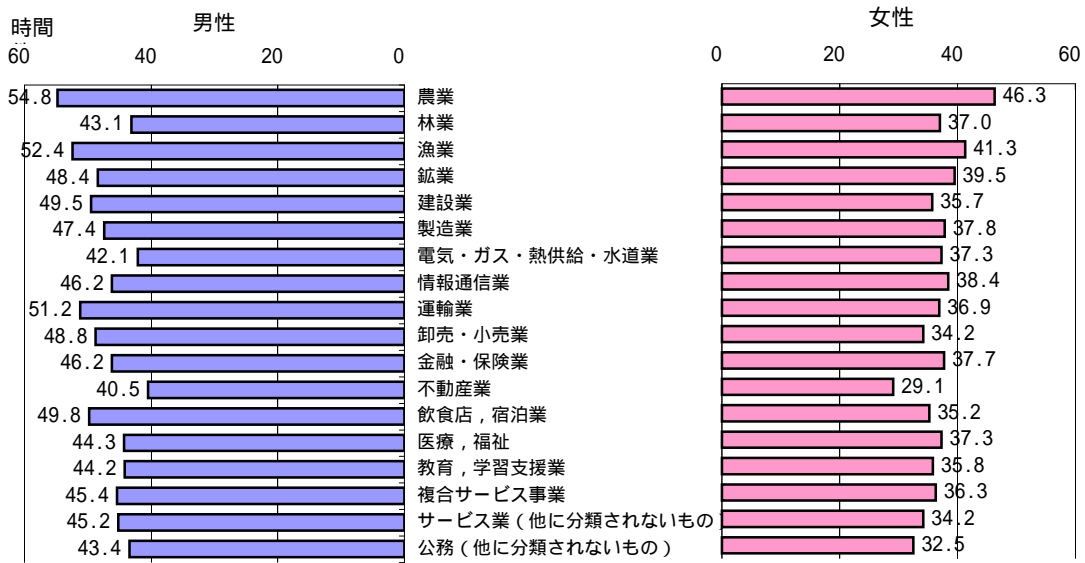
資料出所：総務省「国勢調査」

参考図表15 従業上の地位、男女別平均週間就業時間(北海道) (時間)

従業上の地位	総数		男性		女性		
	平成12年	17年	平成12年	17年	平成12年	17年	
15歳以上就業者総数	44.0	42.8	48.4	47.7	37.7	36.3	
雇用者	総数	43.2	42.0	47.9	47.1	36.7	35.3
	常雇	45.6	44.5	49.1	48.6	39.6	38.1
	臨時雇	32.0	31.5	37.9	37.1	28.9	28.2
役員	47.0	45.8	49.4	48.4	39.0	37.3	
雇人のある業主	51.2	50.9	53.0	52.8	44.1	42.7	
雇人のない業主	46.7	45.6	50.1	49.2	35.4	33.2	
家族従業者	45.9	45.5	49.8	50.6	44.8	44.0	
家庭内職者	25.5	23.8	23.9	25.8	25.6	23.7	

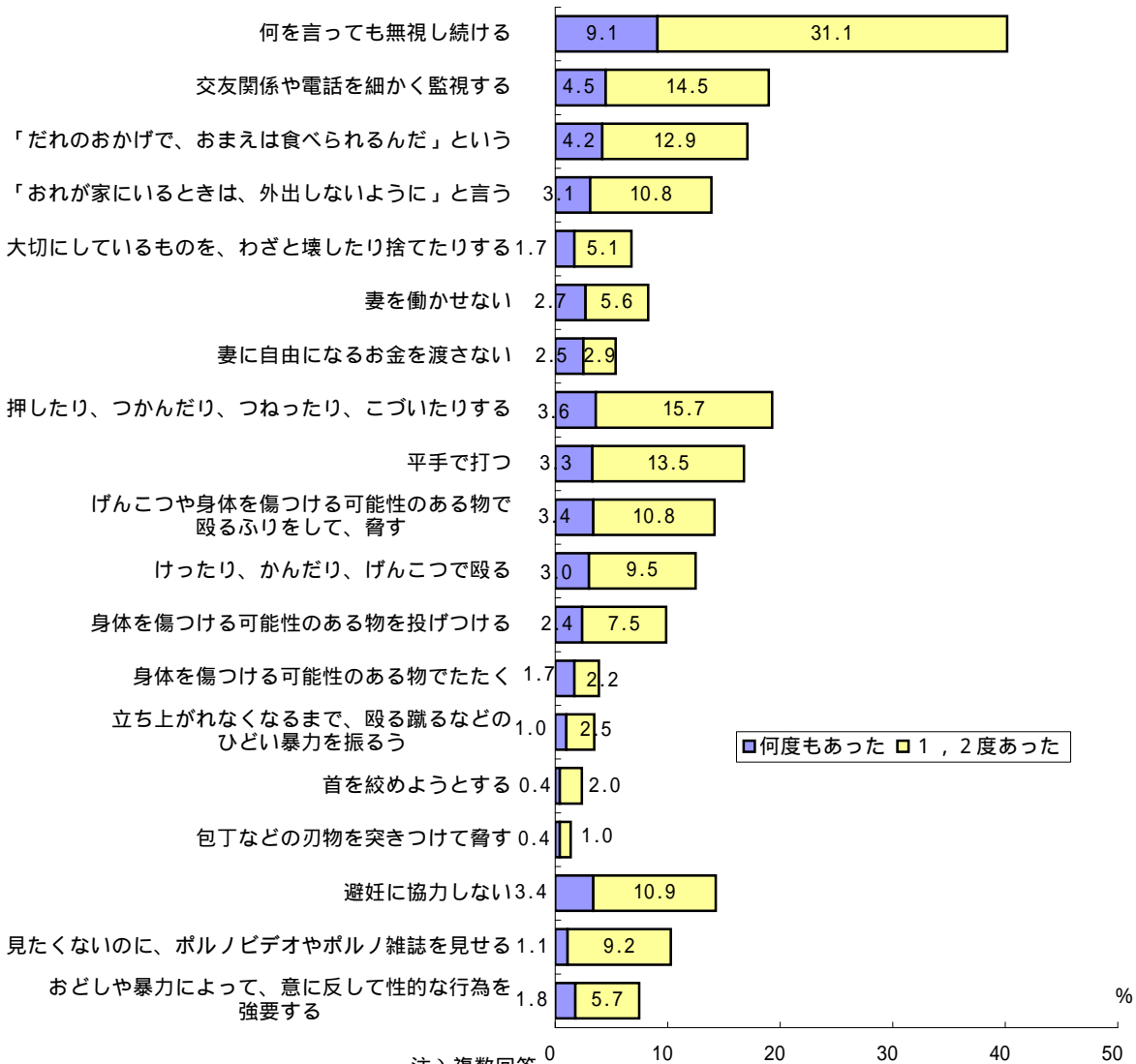
資料出所：総務省「国勢調査」

参考図表16 産業（大分類）、男女別平均週間就業時間（北海道）



資料出所：総務省「国勢調査」(平成17年)

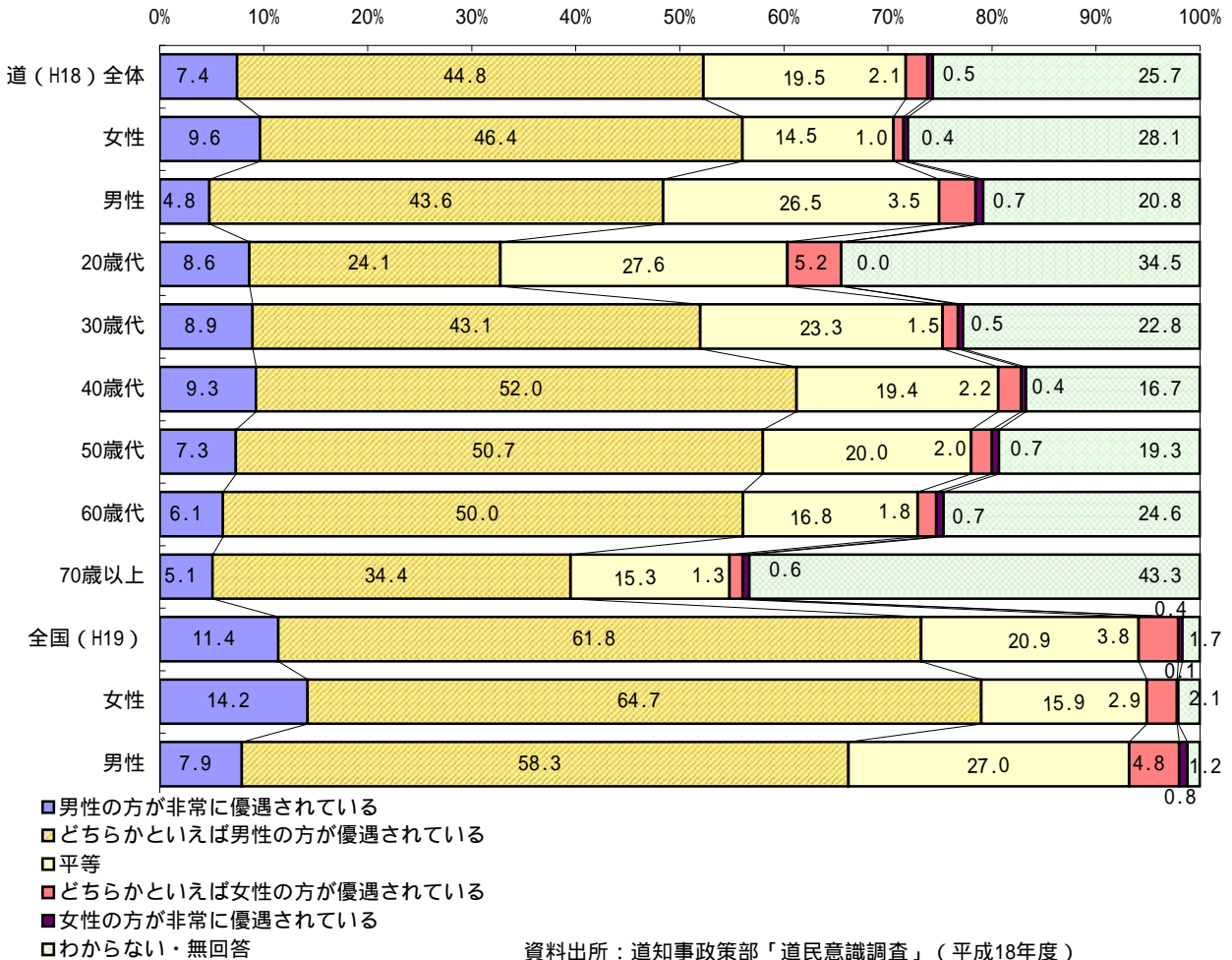
参考図表17 夫やパートナーからの暴力被害体験の内容（北海道）



注) 複数回答

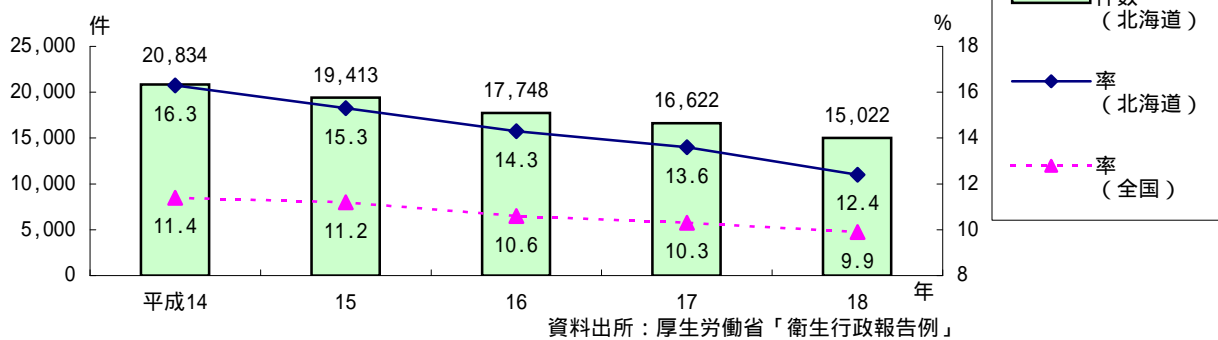
資料出所：道環境生活部「女性に対する暴力の実態調査」(平成12年)

参考図表18 社会全体における男女の地位の平等感（北海道、全国）

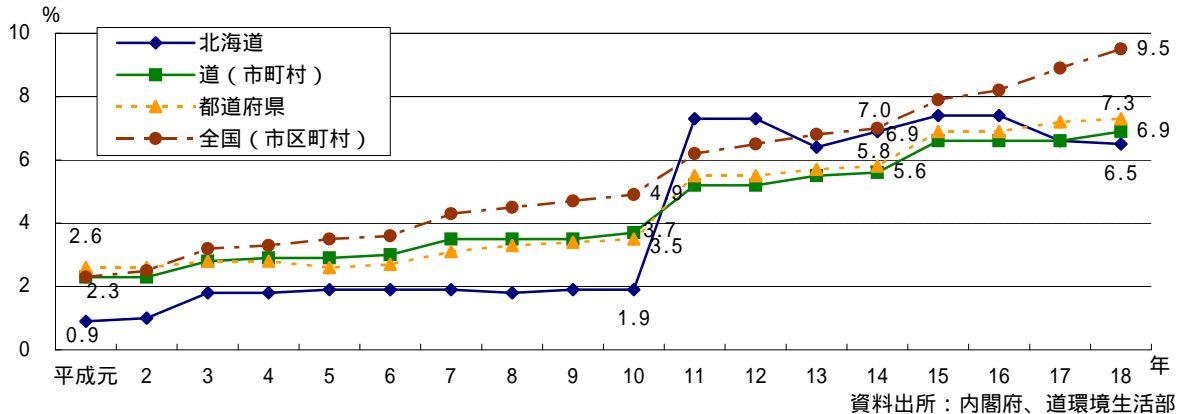


資料出所：道知事政策部「道民意識調査」（平成18年度）
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成19年）

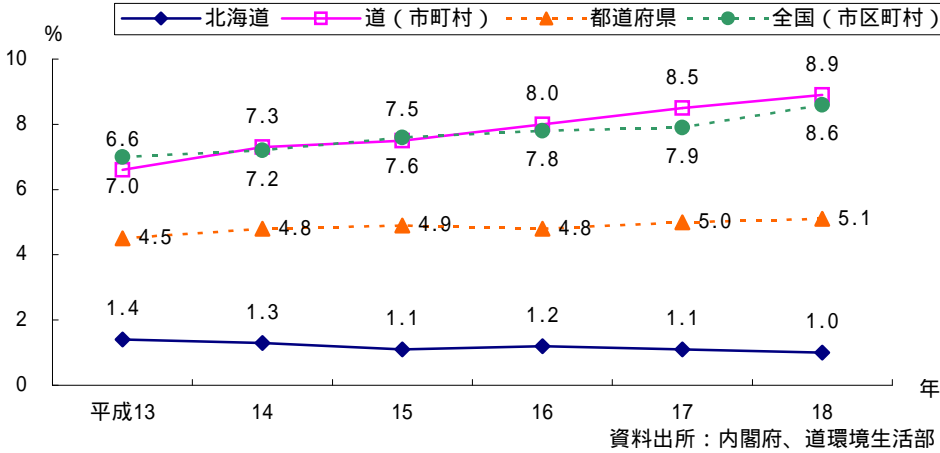
参考図表19 人工妊娠中絶の件数及び率 [女子人口千対]（北海道、全国）



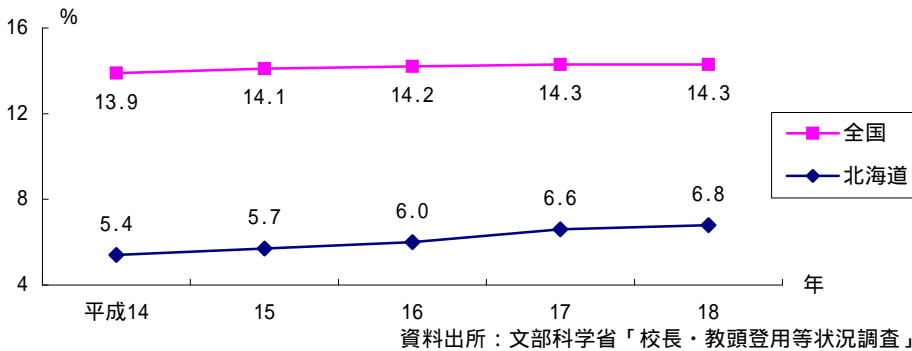
参考図表20 道、市町村議員に占める女性議員の割合（北海道、全国）



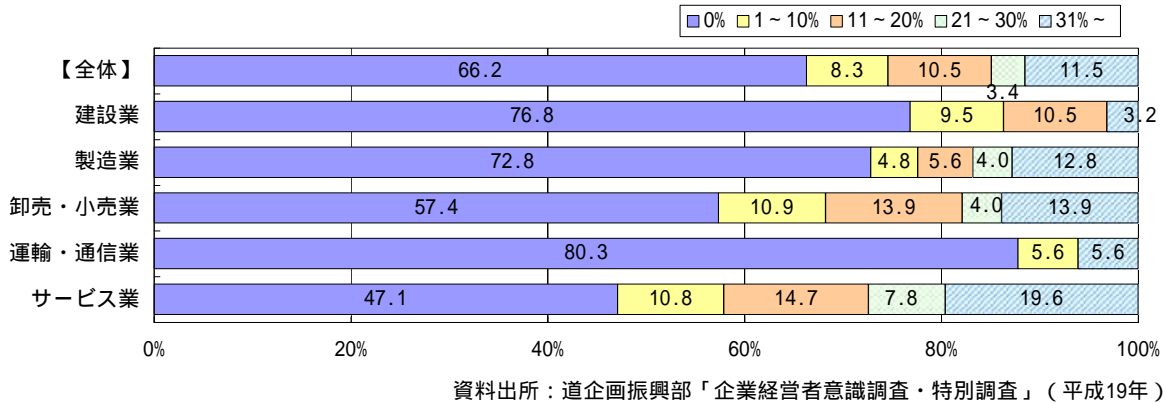
参考図表21 課長以上の職に占める女性の割合（北海道、全国）



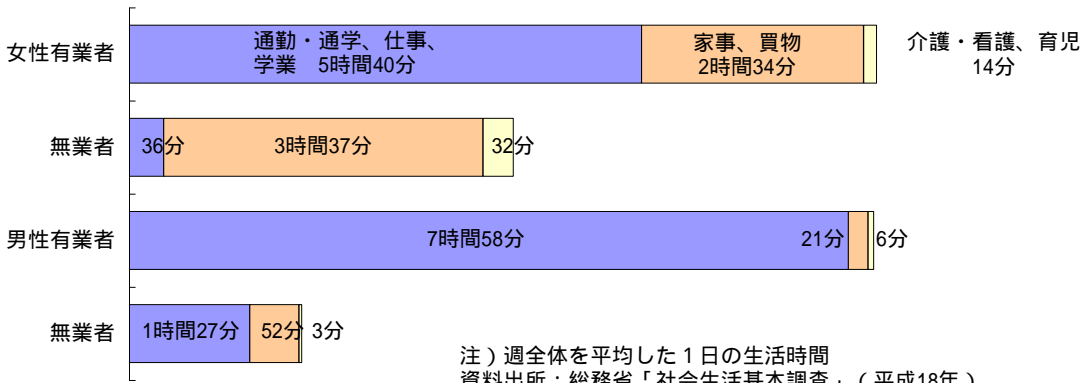
参考図表22 公立学校校長、教頭に占める女性の割合（北海道、全国）



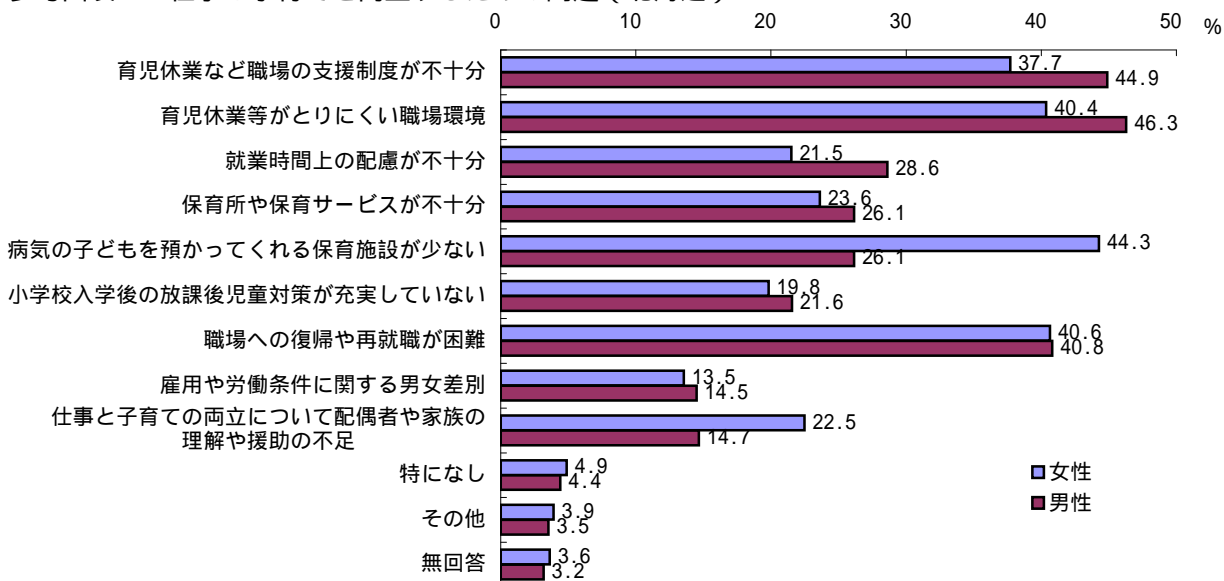
参考図表23 役職者（管理職）に占める女性の割合（北海道）



参考図表24 男女別、就業状態別 2次活動時間（北海道）

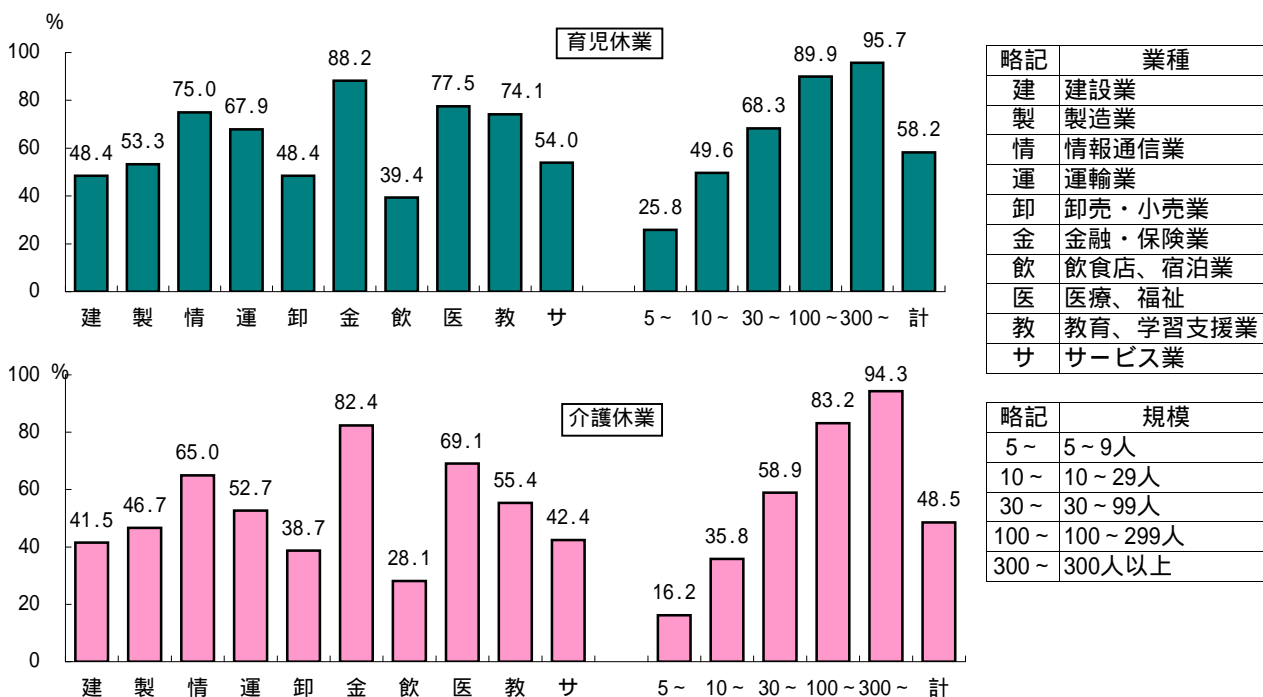


参考図表25 仕事と子育てを両立するための問題（北海道）



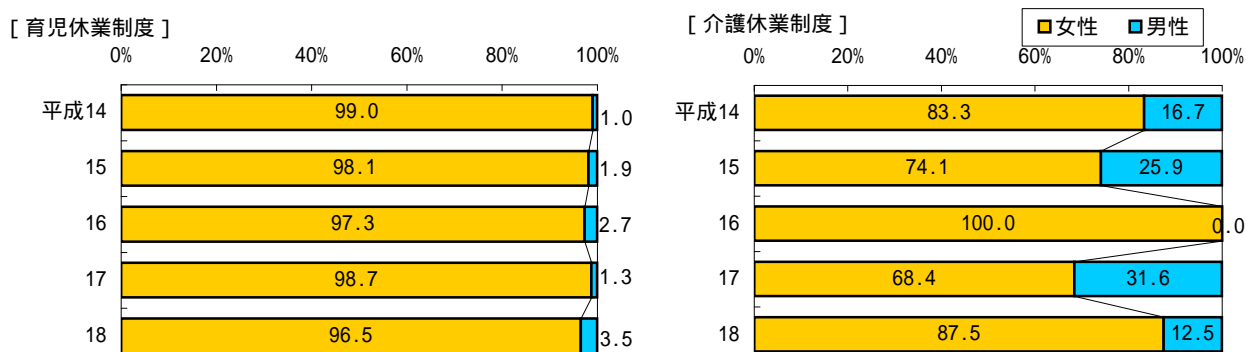
資料出所：道知事政策部「道民意識調査」（平成18年度）

参考図表26 育児休業・介護休業制度の規定がある事業所（北海道）



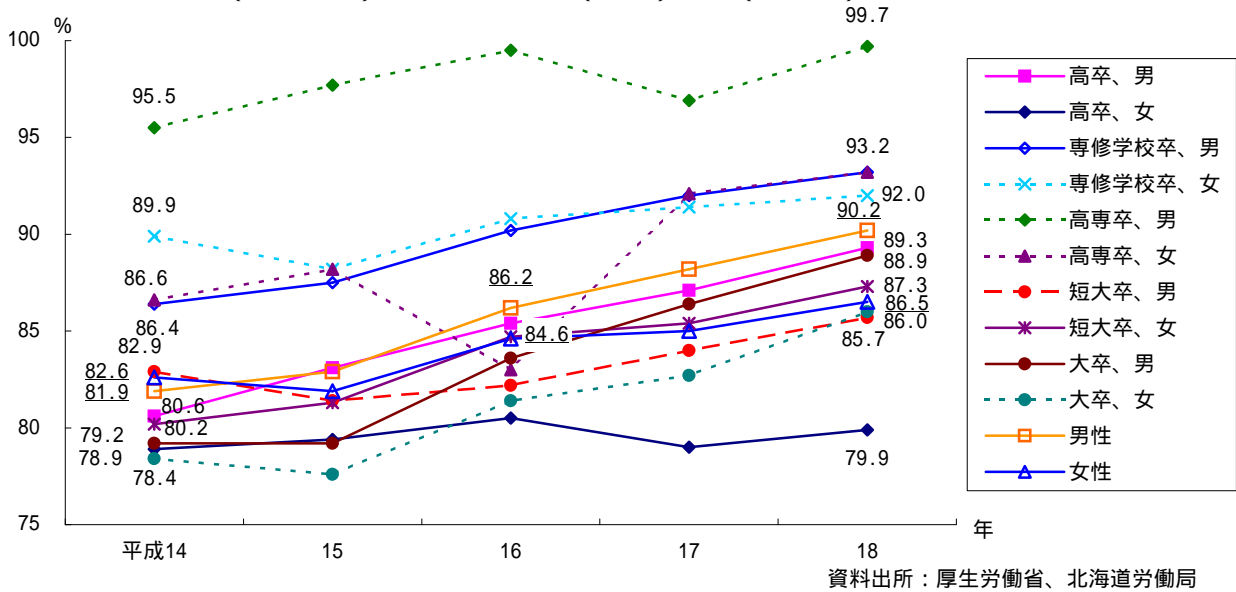
資料出所：道経済部「労働福祉実態調査」（平成18年度）

参考図表27 育児休業・介護休業制度利用者の男女別割合の推移（北海道）

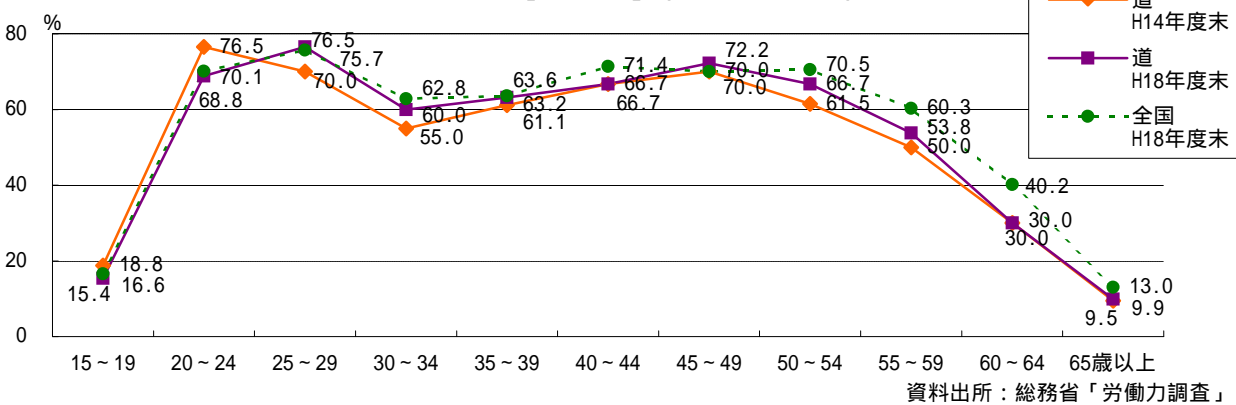


資料出所：道経済部「労働福祉実態調査」

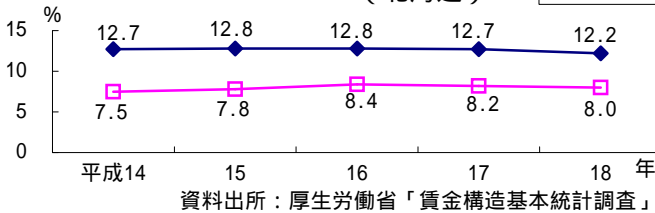
参考図表28 新卒（就職希望）者の男女別就職（内定）割合（北海道）



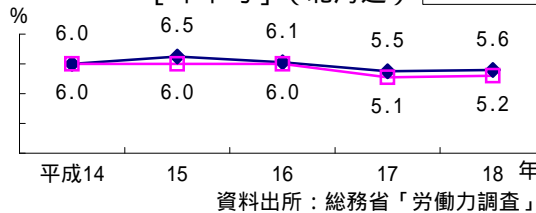
参考図表29 世代別女性の労働力人口比率〔年平均〕（北海道、全国）



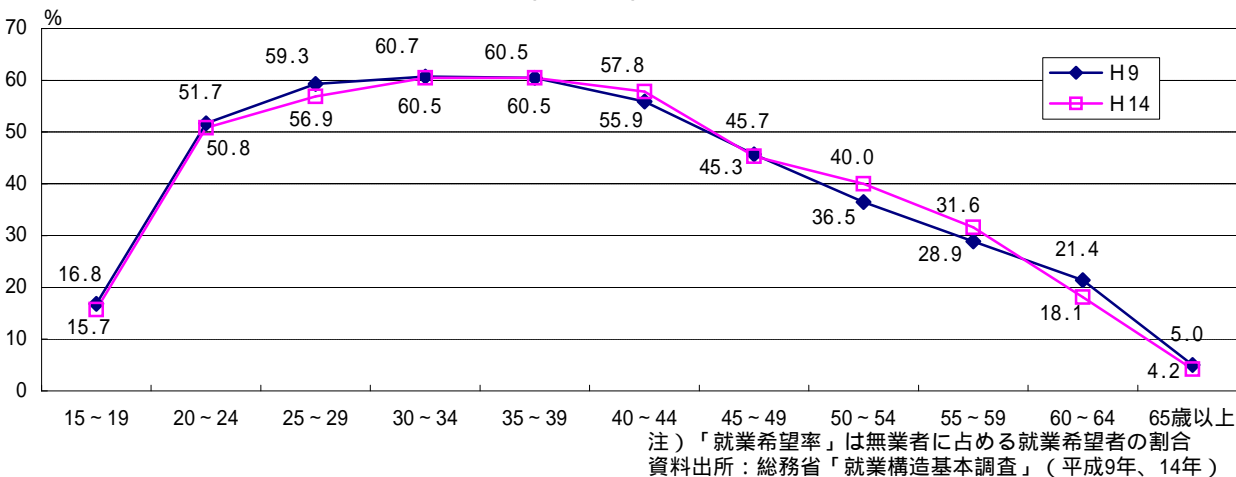
参考図表30 平均勤続年数の男女別割合（北海道）



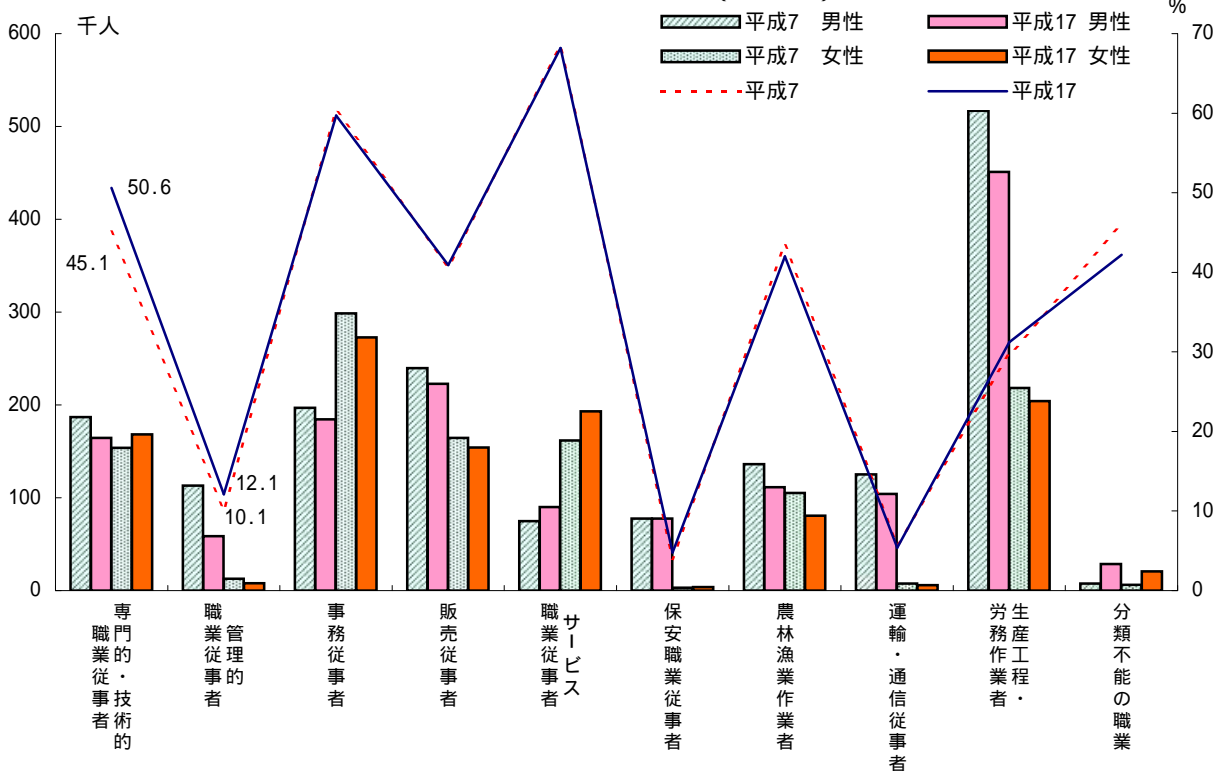
参考図表31 男女別完全失業率〔年平均〕（北海道）



参考図表32 年齢階級別女性の就業希望率（北海道）

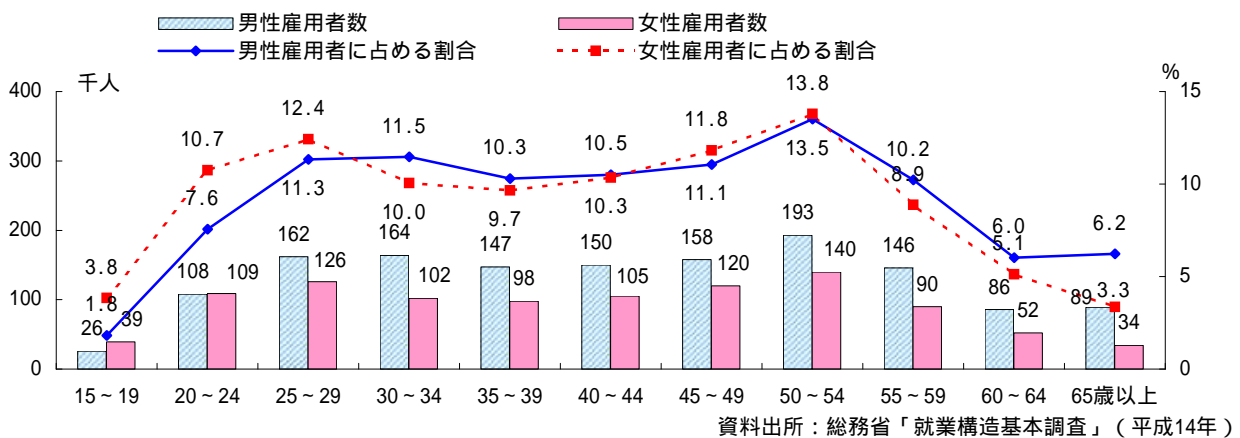


参考図表33 職業別・男女別就業者数と女性の比率の推移（北海道）



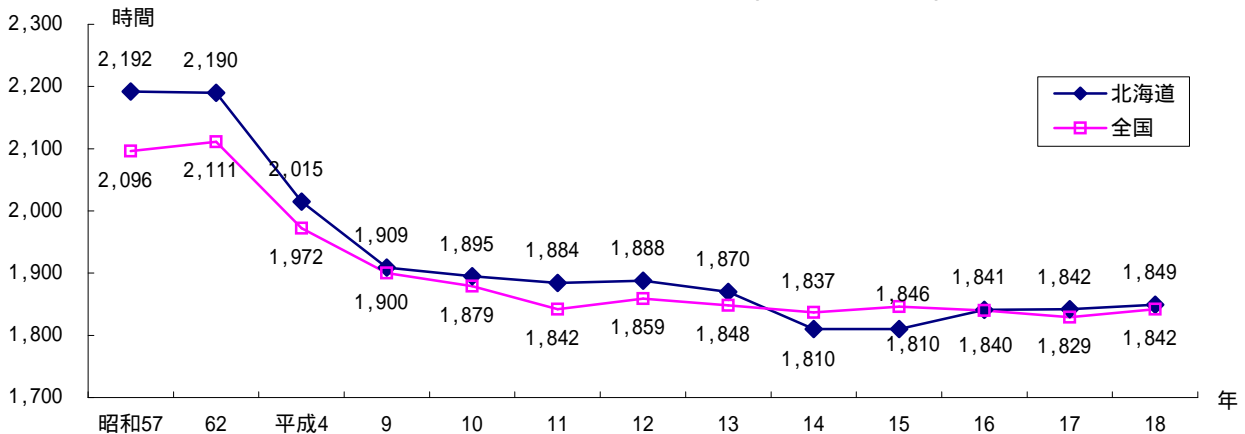
資料出所：総務省「国勢調査」（平成7年、17年）

参考図表34 男女、年齢階級別雇用者数と雇用者に占める割合（北海道）



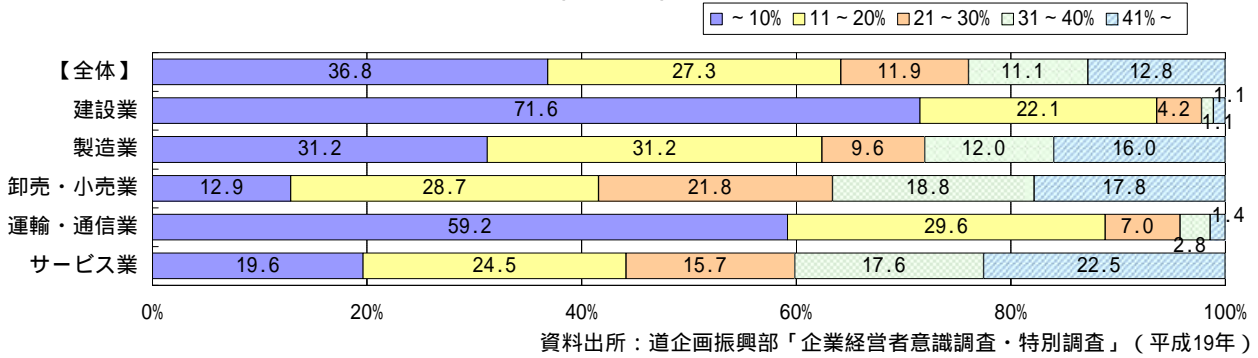
資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）

参考図表35 勤労者1人当たり平均年間総実労働時間の推移（北海道、全国）

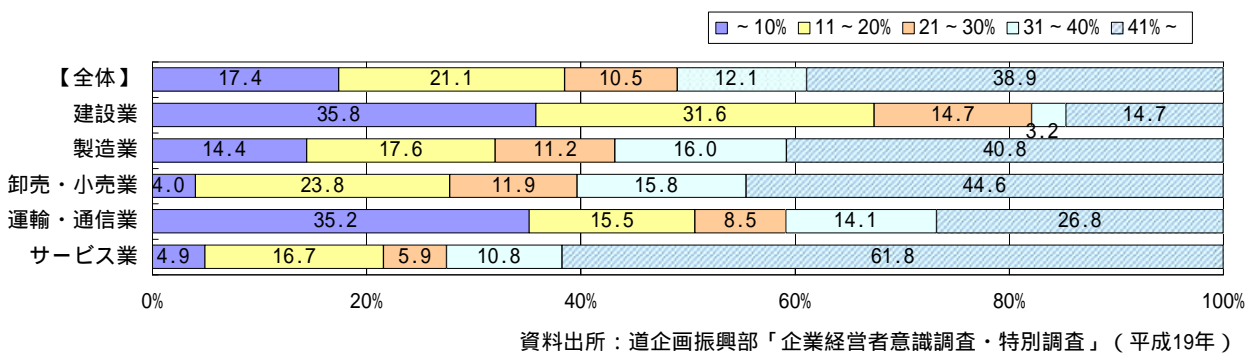


注) 従業員規模が30人以上の事業所
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（道経済部「労働ガイドブック」より）

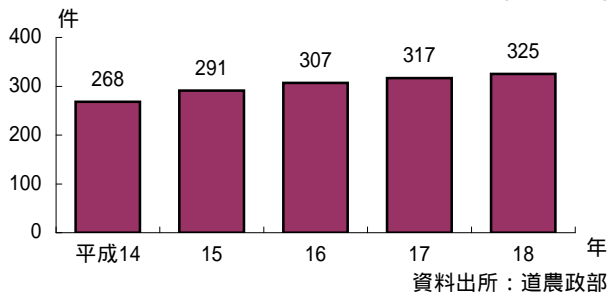
参考図表36 正規従業員に占める女性の割合（北海道）



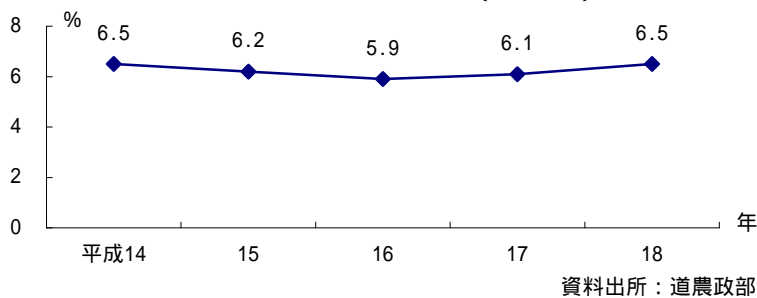
参考図表37 全従業員（パートタイマー等を含む）に占める女性の割合（北海道）



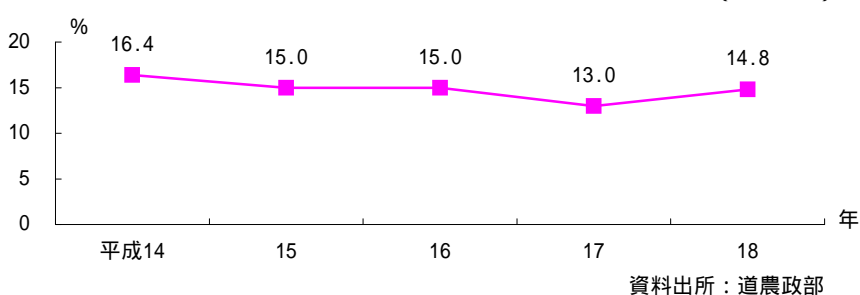
参考図表38 農村女性等グループ起業件数（北海道）



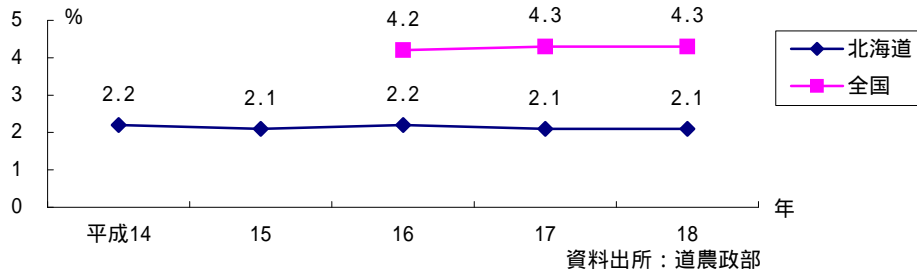
参考図表39 指導農業士の女性の割合（北海道）



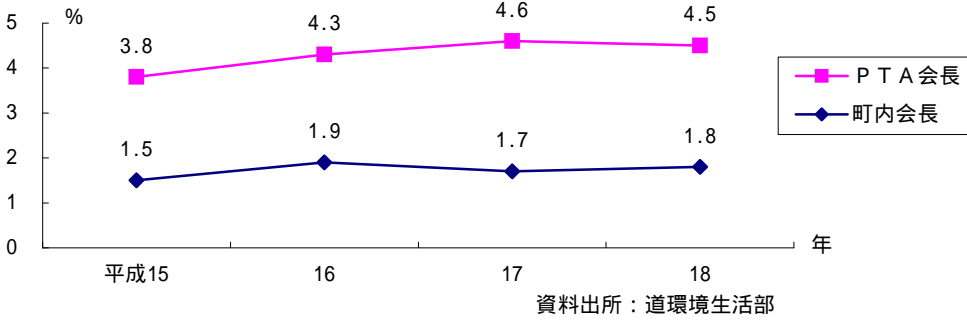
参考図表40 農業協同組合の正組合員における女性の割合（北海道）



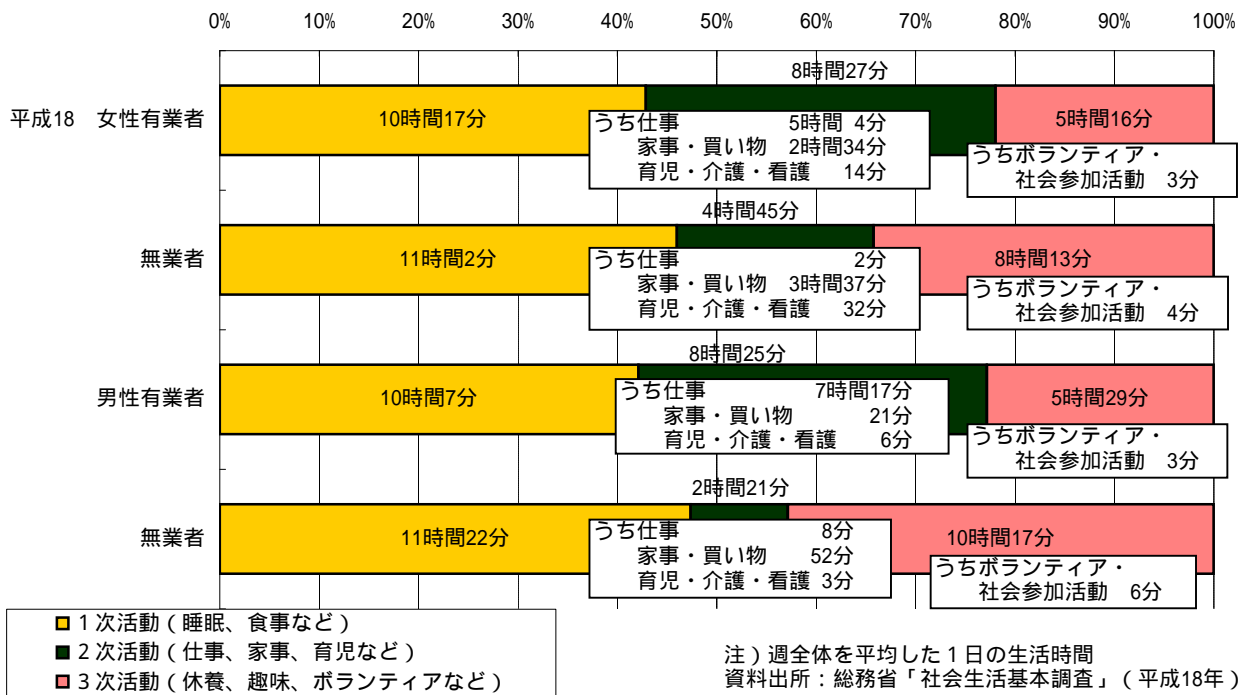
参考図表41 農業委員会の女性委員の割合（北海道、全国）



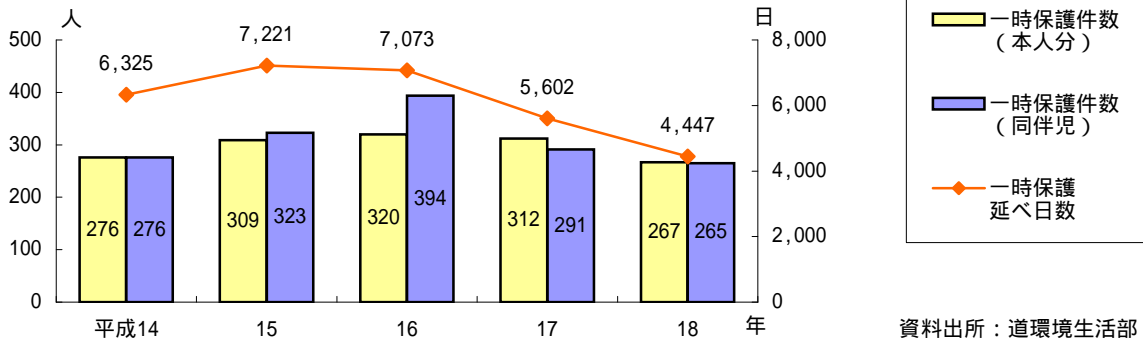
参考図表42 町内会長・PTA会長に占める女性の割合（北海道）



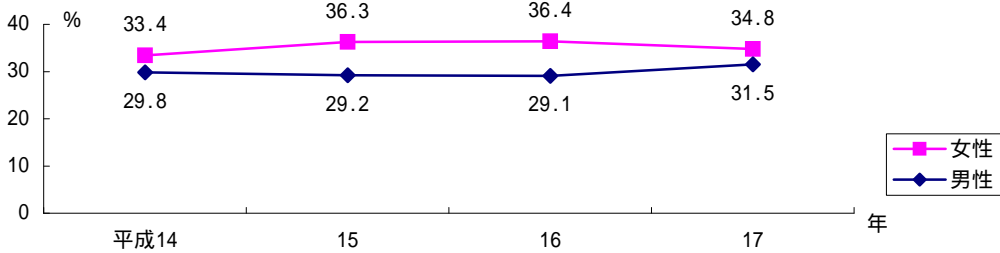
参考図表43 男女、就業状態、行動の種類別生活時間（北海道）



参考図表44 一時保護の状況（北海道）

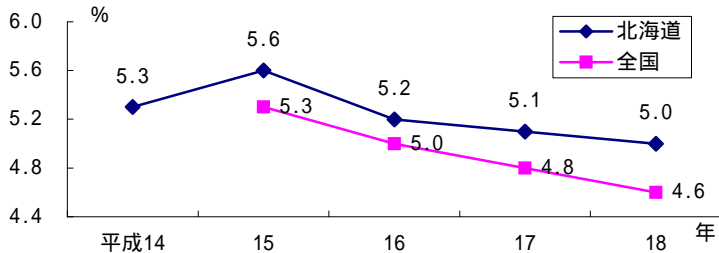


参考図表45 基本健康診査の男女別受診率（北海道）



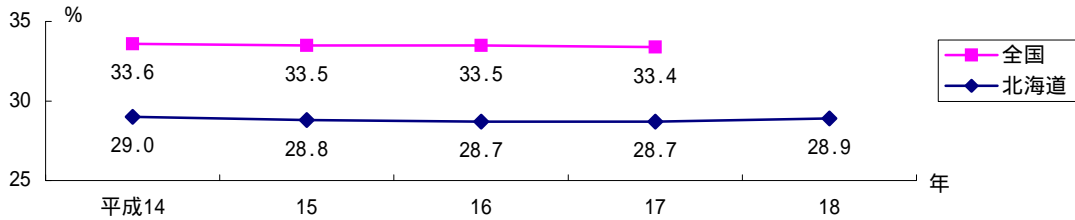
資料出所：道保健福祉部「地域保健・老人保健事業報告補足調査」
厚生労働省「地域保健・老人保健事業報告」

参考図表46 周産期死亡率（北海道、全国）



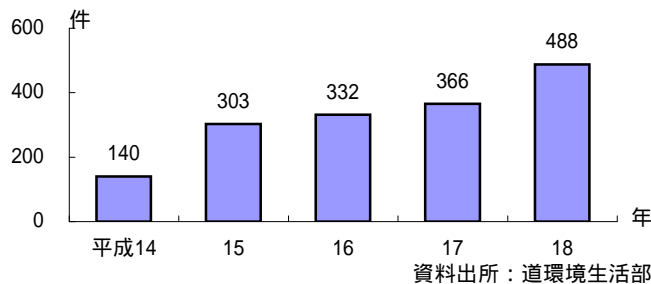
資料出所：厚生労働省「人口動態統計」

参考図表47 シルバー人材センター登録者に占める女性の割合（北海道、全国）



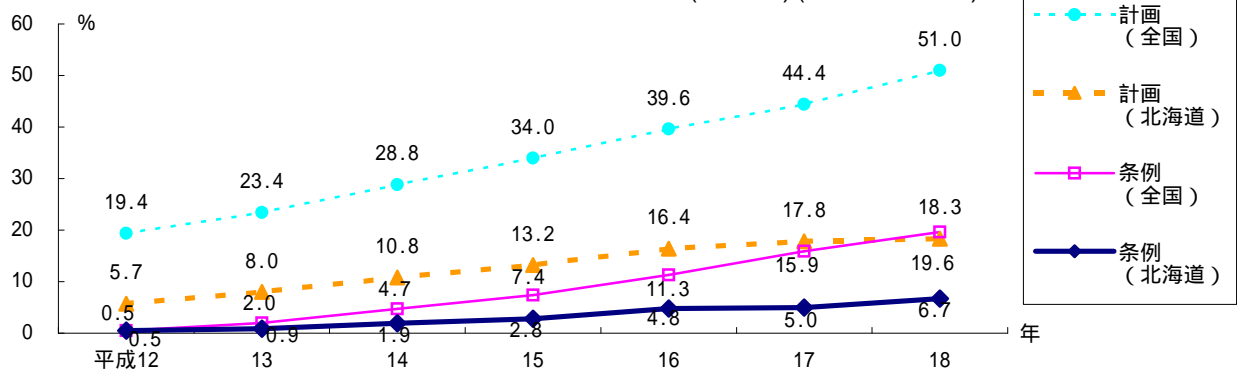
資料出所：(社)北海道シルバー人材センター連合会「シルバー人材センター事業の推移と現況」

参考図表48 男女平等参画推進条例に基づく知事への申出件数（北海道）



資料出所：道環境生活部

参考資料49 条例または基本計画を策定している市町村(策定率)(北海道、全国)



資料出所：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調査」

参 考 資 料

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	9 5
北京宣言	1 0 2
第 4 回世界女性会議行動綱領目次	1 0 5
男女共同参画社会基本法	1 0 8
北海道男女平等参画推進条例	1 1 3
男女平等参画行政関係年表	1 1 8

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

1981年(昭和56年)9月発効

1985年(昭和60年)6月批准

この条約の締約国は、国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確認し、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国(社会体制及び経済体制のいかなるを問わない。)の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互惠の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

第1部

第1条

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わない。)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。

第2条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第 8 条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第 9 条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第 3 部

第 10 条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第 11 条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的

訓練を含む。)を受ける権利

(d) 同一価値の労働についての同一報酬(手当を含む。)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利

(e) 社会保障(特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障)についての権利及び有給休暇についての権利

(f) 作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む。)についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。

(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実に促進することにより奨励すること。

(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス(家族計画に関連するものを含む。)を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス(必要な場合には無料にする。)並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) 家族給付についての権利

(b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利

(c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割(貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。)を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けられることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

(a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利

(b) 適当な保健サービス(家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。)を享受する権利

(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利

(d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類(正規であるかないかを問わない。)の訓練及び教育(実用的な識字に関するものを含む。)並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第 4 部

第 15 条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第 16 条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第 5 部

第 17 条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生時は 18 人の、35 番目の締約国による批准又は加入の後には 23 人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
- 2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第22条

専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にあ

る事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第 6 部

第 23 条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第 24 条

締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第 25 条

- 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
- 2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
- 3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第 26 条

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第 27 条

- 1 この条約は、20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、20番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

第 28 条

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
- 2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第 29 条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。
- 3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第 30 条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

北 京 宣 言

1995年(平成7年)9月採択

- 1 我々、第4回世界女性会議に参加した政府は、
- 2 国際連合創設50周年に当たる1995年9月、ここ北京に集い、
- 3 全人類のためにあらゆる場所のすべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進することを決意し、
- 4 あらゆる場所のすべての女性の声を受けとめ、かつ女性たち及びその役割と環境の多様性に留意し、道を切り開いた女性を讃え、世界の若者の期待に啓発され、
- 5 女性の地位は過去十年間にいくつかの重要な点で進歩したが、その進歩は不均衡で、女性と男性の間の不平等は依然として存在し、主要な障害が残っており、すべての人々の安寧に深刻な結果をもたらしていることを認識し、
- 6 また、この状況は、国内及び国際双方の領域に起因し、世界の人々の大多数、特に女性と子どもの生活に影響を与えている貧困の増大によって悪化していることを認識し、
- 7 無条件で、これらの制約及び障害に取り組み、世界中の女性の地位の向上とエンパワーメント(力をつけること)を更に進めることに献身し、また、これには、現在及び次の世紀へ向かって我々が前進するため、決意、希望、協力及び連帯の精神による緊急の行動を必要とすることに合意する。

我々は、以下のことについての我々の誓約(コミットメント)を再確認する。

- 8 国際連合憲章に謳われている女性及び男性の平等な権利及び本来的な人間の尊厳並びにその他の目的及び原則、世界人権宣言その他の国際人権文書、殊に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」及び「児童の権利に関する条約」並びに「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」及び「開発の権利に関する宣言」。
- 9 あらゆる人権及び基本的自由の不可侵、不可欠かつ不可分な部分として、女性及び女児の人権の完全な実施を保障すること。
- 10 平等、開発及び平和の達成を目的とするこれまでの国際連合の会議及びサミット
1985年のナイロビにおける女性に関するもの、1990年のニュー・ヨークにおける児童に関するもの、1993年のウィーンにおける人権に関するもの、1994年のカイロにおける人口と開発に関するもの、及び1995年のコペンハーゲンにおける社会開発に関するもの でなされた合意と進展に基礎を置くこと。
- 11 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の完全かつ効果的な実施を達成すること。
- 12 思想、良心、宗教及び信念の自由に対する権利を含む女性のエンパワーメント及び地位向上、したがって、女性及び男性の個人的又は他の人々との共同体における、道徳的、倫理的、精神的及び知的なニーズに寄与し、それによって、彼らに、その完全な潜在能力を社会において発揮し、自らの願望に従って人生を定める可能性を保障すること。

我々は、以下のことを確信する。

- 13 女性のエンパワーメント及び意思決定の過程への参加と権力へのアクセス(参入)を含む、社会のあらゆる分野への平等を基礎にした完全な参加は、平等、開発及び平和の

達成に対する基本である。

- 14 女性の権利は人権である。
- 15 男性と女性による平等な権利、機会及び資源へのアクセス、家族的責任の公平な分担及び彼らとの間の調和のとれたパートナーシップ（提携）が、彼ら及びその家族の安寧並びに民主主義の強化にとってきわめて重要である。
- 16 持続する経済発展、社会開発、環境保護及び社会正義に基づく貧困の根絶は、経済社会開発への女性の関与及び平等な機会並びに人間中心の持続可能な開発の行為者及び受益者双方としての女性及び男性の完全かつ平等な参加を必要とする。
- 17 すべての女性の健康のあらゆる側面、殊に自らの出産数を管理する権利を明確に認め再確認することは、女性のエンパワーメントの基本である。
- 18 地方、国、地域及び世界の平和は達成可能であり、あらゆるレベルにおける指導性、紛争解決及び永続的な平和の促進のための主要な勢力である女性の地位向上と、固く結びついている。
- 19 あらゆるレベルにおいて、女性のエンパワーメント及び地位向上を促進するであろう効果的、効率的、かつ相互に補強しあうジェンダー（社会的、文化的性差）に敏感な開発政策及びプログラムを含む政策及び計画を、女性の完全な参加を得て、立案、実施、監視することが必須である。
- 20 市民社会のあらゆる行為者、殊に女性のグループ及びネットワークその他の非政府機関（NGO）並びに地域に基礎を置く団体が、それらの自治を十分に尊重した上で、政府との協力に参加し寄与することは、行動綱領の効果的な実施及びフォローアップにとって重要である。
- 21 行動綱領の実施には、政府及び国際社会のコミットメント（関与）が必要である。世界会議で行われたものを含め、行動のための国内的及び国際的なコミットメント（誓約）を行うことにより、政府及び国際社会は女性のエンパワーメント及び地位向上のための優先的な行動を取る必要性を認める。

我々は、以下のことを決意する。

- 22 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の目標を今世紀末までに達成するための努力及び行動を強化する。
- 23 女性及び女児がすべての人権及び基本的自由を完全に享受することを保障し、これらの権利及び自由の侵害に対し効果的な行動を取る。
- 24 女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃するために必要なあらゆる措置をとり、男女平等と女性の地位向上及びエンパワーメントに対するあらゆる障害を除去する。
- 25 男性に対し、平等に向けてのあらゆる行動に完全に参加するよう奨励する。
- 26 雇用を含め女性の経済的自立を促進し、経済構造の変革による貧困の構造的な原因に取り組み、開発の重要な行為者として、農村地域における者を含めあらゆる女性の生産資源、機会及び公共サービスへの平等なアクセスを保障する。
- 27 女児及び女性のために基礎教育、生涯教育、識字及び訓練、並びに基礎的保健医療（プライマリー・ヘルスケア）の提供を通じて、持続する経済成長を含め、人間中心の持続可能な開発を促進する。
- 28 女性の地位向上のための平和を確保する積極的な手段を講じ、平和運動において女性が果たしてきた主要な役割を認識しつつ、厳正かつ効果的な国際的管理の下に、全面的かつ完全な軍備縮小に向けて積極的に働き、あらゆる側面から核軍縮及び核兵器の拡散

防止に寄与する普遍的かつ多国間で効果的に実証し得る包括的核実験禁止条約の締結に関する交渉を遅滞無く支援する。

- 29 女性及び少女に対するあらゆる形態の暴力を阻止し、撤廃する。
- 30 女性及び男性の教育及び保健への平等なアクセス及び平等な取扱いを保障し、教育を始め女性のリプロダクティブ・ヘルスを促進する。
- 31 女性及び少女のあらゆる人権を促進し、保護する。
- 32 人種、年齢、言語、民族、文化、宗教、障害のような要因の故に、あるいは先住民であるために、エンパワーメント及び地位向上に対する多様な障害に直面しているすべての女性及び少女のあらゆる人権及び基本的自由の平等な享受を保障するための努力を強化する。
- 33 殊に女性及び少女を保護するため、人道法を含む国際法の尊重を保障する。
- 34 あらゆる年齢の少女及び女性の潜在能力を最大限に開発し、すべての人々のためより良い世界を構築するため彼らが完全かつ平等に参加することを保障し、開発の過程における彼らの役割を促進する。

我々は、以下のことを決意する。

- 35 女性及び少女の地位向上及びエンパワーメントを促進する手段として、なかでも国際協力を通じて、土地、信用保証、科学技術、職業訓練、情報、通信及び市場を含む経済的資源への平等なアクセスの恩恵を享受する能力を高めることを含め、女性の経済的資源への平等なアクセスを確保する。
- 36 政府、国際機関及びあらゆるレベルの団体の強力なコミットメント（関与）を必要とするであろう行動綱領の成功を確保する。我々は、経済開発、社会開発及び環境保護は、相互に依存し、持続可能な開発の相互に強め合う構成要素であり、それは、あらゆる人々のためにより良い生活の質を達成するための我々の努力の枠組みであることを深く確信する。環境資源を持続的に活用するために、貧しい人々、殊に貧困の中に暮らす女性の能力を高めることを認める公平な社会開発は、持続可能な開発に対する必要な基盤である。我々は、また、持続可能な開発に関連する基盤の広い、持続する経済成長は、社会開発と社会正義を維持するために必要であることを認識する。行動綱領の成功には、また、国内及び国際レベルでの資源並びに女性の地位向上のための多国間、二国間及び民間の財源を含む入手可能なあらゆる資金提供の仕組みからの開発途上国に対する新規かつ追加的資源の十分な動員、国内、小地域、地域及び国際機関の能力を強化するための財政的資源、平等な権利、平等な責任及び平等な機会への、また、あらゆる国内、地域及び国際機関及び政策決定過程における女性及び男性の平等な参加へのコミットメント（関与）、世界の女性に対する責任のために、あらゆるレベルにおける仕組みの創設又は強化を必要とするであろう。
- 37 また、移行期経済の諸国における行動綱領の成功を確保し、そのために引き続き国際協力及び援助を必要とするであろう。
- 38 我々は、ここに、以下の行動綱領を採択し、政府としてこれを実施することに責任を負うとともに、我々のあらゆる政策及び計画にジェンダーの視点が反映されるよう保障する。我々は、国際連合システム、地域及び国際金融機関、その他関連の地域及び国際機関並びにあらゆる女性及び男性のみならず非政府機関に対し、また、市民社会のあらゆる部門に対し、それらの自主性を十分尊重した上で、政府と協力して行動綱領の実施に対し、十分に責任を負い、この行動綱領の実施に寄与することを強く要請する。

第4回世界女性会議行動綱領目次

(総理府仮訳)

1995年(平成7年)9月採択

第 章 使命の声明

第 章 世界的枠組み

第 章 重大問題領域

- 女性への持続し増大する貧困の重荷
- 教育及び訓練における不平等及び不十分並びにそれらへの不平等なアクセス
- 保健及び関連サービスにおける不平等及び不十分並びにそれらへの不平等なアクセス
- 女性に対する暴力
- 武力又はその他の紛争が女性、特に外国の占領下に暮らす女性に及ぼす影響
- 経済構造及び政策、あらゆる形態の生産活動及び資源へのアクセスにおける不平等
- あらゆるレベルの権力と意思決定の分担における男女間の不平等
- あらゆるレベルにおける女性の地位向上を促進するための不十分な仕組み
- 女性の人権の尊重の欠如及びそれらの不十分な促進と保護
- あらゆる通信システム、特にメディアにおける女性の固定観念化及び女性のアクセス及び参加の不平等
- 天然資源の管理及び環境の保護における男女の不平等
- 女兒の権利に対する持続的な差別及び侵害

第 章 戦略目標及び行動

A 女性と貧困

- 戦略目標 A . 1 . 貧困の中の女性のニーズ及び努力に対処するマクロ経済政策及び開発戦略を見直し、採用し、維持すること
- 戦略目標 A . 2 . 経済資源への女性の平等な権利及びアクセスを保障するため、法律及び行政手続を改正すること
- 戦略目標 A . 3 . 貯蓄及び信用貸付の仕組み及び制度へのアクセスを女性に提供すること
- 戦略目標 A . 4 . 貧困の女性化に対処するため、ジェンダーに基づく方法論を開発し、調査研究を行うこと

B 女性の教育と訓練

- 戦略目標 B . 1 . 教育への平等なアクセスを確保すること
- 戦略目標 B . 2 . 女性の中の非識字を根絶すること
- 戦略目標 B . 3 . 職業訓練、科学技術及び継続教育への女性のアクセスを改善すること
- 戦略目標 B . 4 . 非差別的な教育及び訓練を開発すること
- 戦略目標 B . 5 . 教育改革の実施に十分な資源を配分し、監視すること
- 戦略目標 B . 6 . 少女及び女性のための生涯教育及び訓練を促進すること

C 女性と健康

- 戦略目標 C . 1 . ライフサイクルを通じ、適切で、手頃な料金の良質の保健、情報及び関連サービスへの女性のアクセスを増大すること
- 戦略目標 C . 2 . 女性の健康を促進する予防的プログラムを強化すること
- 戦略目標 C . 3 . 性感染症、H I V / A I D S 及び性に関する健康とリプロダクティブ・ヘルス問題に対処する、ジェンダーに配慮した先導的事業に着手すること
- 戦略目標 C . 4 . 女性の健康に関する研究を促進し、情報を普及すること
- 戦略目標 C . 5 . 女性の健康のための資源を増加し、フォロー・アップを監視すること

D 女性に対する暴力

- 戦略目標 D . 1 . 女性に対する暴力を防止し根絶するために、総合的な対策を取ること
- 戦略目標 D . 2 . 女性に対する暴力の原因及び結果並びに予防法の効果を研究すること
- 戦略目標 D . 3 . 女性の人身売買を根絶し、売春及び人身売買による暴力の被害女性を支援すること

E 女性と武力闘争

- 戦略目標 E . 1 . 紛争解決の意思決定のレベルへの女性の参加を増大し、武力又はその他の紛争下に暮らす女性並びに外国の占領下で暮らす女性を保護すること
- 戦略目標 E . 2 . 過剰な軍事費を削減し、兵器の入手の可能性を抑制すること
- 戦略目標 E . 3 . 非暴力の紛争解決の形態を奨励し、紛争状況における人権侵害の発生を減少させること
- 戦略目標 E . 4 . 平和の文化の促進に対する女性の寄与を助長すること
- 戦略目標 E . 5 . 難民女性その他国際的な保護を必要とする避難民女性及び国内避難民女性に保護、支援及び訓練を提供すること
- 戦略目標 E . 6 . 植民地及び自治権を持たない地域の女性に支援を提供すること

F 女性と経済

- 戦略目標 F . 1 . 雇用、適切な労働条件及び経済資源の管理へのアクセスを含む、女性の経済的な権利及び自立を促進すること
- 戦略目標 F . 2 . 資源、雇用、市場及び取引への女性の平等なアクセスを促進すること
- 戦略目標 F . 3 . 殊に低所得の女性に対し業務サービス、訓練並びに市場、情報及び技術へのアクセスを提供すること
- 戦略目標 F . 4 . 女性の経済能力及び商業ネットワークを強化すること
- 戦略目標 F . 5 . 職業差別及びあらゆる形態の雇用差別を撤廃すること
- 戦略目標 F . 6 . 女性及び男性のための職業及び家族的責任の両立を促進すること

G 権力及び意思決定における女性

- 戦略目標 G . 1 . 権力構造及び意思決定への女性の平等なアクセス及び完全な参加を保障するための措置を講じること
- 戦略目標 G . 2 . 意思決定及び指導的立場への女性の参加能力を高めること

H 女性の地位向上のための制度的な仕組み

- 戦略目標 H . 1 . 国内本部機構その他の政府機関を創設又は強化すること
- 戦略目標 H . 2 . 法律、公共政策、計画及びプロジェクトにジェンダーの視点を組み込むこと
- 戦略目標 H . 3 . 立案及び評価のための男女別のデータ及び情報を作成・普及すること

I 女性の人権

戦略目標 I . 1 . あらゆる人権文書、特に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の完全な実施を通じて、女性の人権を促進し、保護すること

戦略目標 I . 2 . 法の下及び実際の平等及び非差別を保障すること

戦略目標 I . 3 . 法識字を達成すること

J 女性とメディア

戦略目標 J . 1 . メディア及び新たな通信技術における、またそれらを通じた表現及び意思決定への女性の参加とアクセスを高めること

戦略目標 J . 2 . メディアにおけるバランスがとれ、固定観念にとらわれない女性の描写を促進すること

K 女性と環境

戦略目標 K . 1 . あらゆるレベルの環境に関する意思決定に、女性を積極的に巻き込むこと

戦略目標 K . 2 . 持続可能な開発のための政策及び計画に、ジェンダーの関心事項と視点を組み入れること

戦略目標 K . 3 . 開発及び環境政策が女性に及ぼす影響を評価するための国内、地域及び国際レベルの仕組みを強化又は創設すること

L 女兒

戦略目標 L . 1 . 女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃すること

戦略目標 L . 2 . 少女に対する否定的な文化的態度及び慣行を撤廃すること

戦略目標 L . 3 . 女兒の権利を促進し、保護し、女兒のニーズ及び可能性に対する認識を高めること

戦略目標 L . 4 . 教育、技能の開発及び訓練における少女に対する差別を撤廃すること

戦略目標 L . 5 . 健康及び栄養における少女に対する差別を撤廃すること

戦略目標 L . 6 . 児童労働からの経済的搾取を撤廃し、働く少女を保護すること

戦略目標 L . 7 . 女兒に対する暴力を根絶すること

戦略目標 L . 8 . 女兒の社会的、経済的及び政治的な生活への認識及び参加を助長すること

戦略目標 L . 9 . 女兒の地位を向上させる上での家庭の役割を強化すること

第 章 制度的整備

A 国内レベル

B 小地域 / 地域レベル

C 国際レベル

1 国際連合

2 その他の国際機関及び組織

第 章 財政的整備

A 国内レベル

B 地域レベル

C 国際レベル

男女共同参画社会基本法（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）

改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

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 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 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百二号) 抄

(施行期日)

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

(施行の日 = 平成十三年一月六日)

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前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 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 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。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)

北海道男女平等参画推進条例

平成13年3月30日公布
北海道条例第6号

目次

前文

第1章 総則（第1条 第7条）

第2章 男女平等参画の推進に関する基本的施策等

第1節 基本計画（第8条）

第2節 男女平等参画の推進に関する基本的施策（第9条 第17条）

第3節 道民等からの申出（第18条）

第3章 北海道男女平等参画苦情処理委員（第19条 第22条）

第4章 北海道男女平等参画審議会（第23条 第31条）

附則

（前文）

個人の尊重と法の下での平等がうたわれている日本国憲法の下で、我が国における男女平等の実現に向けた取組は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際的な取組と連動して、法制度を整備することにより進められてきた。

しかしながら、女性に対する暴力やセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害、表面上は異なる扱いをしていないが結果として一方の性に差別的な効果をもたらすいわゆる間接差別を含めた男女の差別的な取扱い及び社会慣習の上での性別による役割分担意識の問題が社会のあらゆる分野において依然として存在している。

こうした男女平等が完全に実現しているとはいえない状況において、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社会の実現は、緊要な課題である。

このため、私たちは、男女共同参画社会基本法が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ていることを踏まえながら、都市と広大な農山漁村地域が混在する北海道の地域性に配慮しつつ、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、男女平等参画の推進を図っていくことが必要である。

このような考え方に立って、男女平等参画の推進に積極的に取り組むことにより、男女が平等に社会のあらゆる分野における活動に参画して共に責任を担うとともに政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができる男女平等参画社会を実現するため、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女平等参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに道、道民及び事業者の責務を明らかにするとともに、道の基本的施策について必要な事項を定めることにより、男女平等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。）を総合的かつ計画的に推進し、もって男女平等参画社会を実現す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。

- 一 男女平等参画 男女が、その人権を尊重され、社会の対等な構成員として、社会的文化的に形成された性別にとらわれず、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ることにより、男女が平等に政治的、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。
- 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。
- 三 セクシュアル・ハラスメント 他の者に対し、その意に反した性的な言動を行うことにより、当該者の就業等における環境を害して不快な思いをさせること又は性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第3条 男女平等参画の推進は、男女が共に一人の自立した個人として尊厳が重んぜられること、直接的にも間接的にも男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別にとらわれず個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行わなければならない。

- 2 男女平等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、男女平等参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、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しなければならない。
- 3 男女平等参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、道における政策又は事業者における方針の立案及び決定に平等に参画する機会が確保されることを旨として、行わなければならない。
- 4 男女平等参画の推進は、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、家庭以外の職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動を行うことができるようにすることを旨として、行わなければならない。
- 5 男女平等参画の推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を考慮し、男女平等参画の推進は、国際社会における取組を踏まえながら行わなければならない。

(道の責務)

第4条 道は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女平等参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に策定し、及び実施する責務を有する。

- 2 道は、男女平等参画を推進するに当たっては、国、都府県及び市町村との緊密な連携を図らなければならない。

(道民の責務)

第5条 道民は、職場、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、男女平等参画の推進に寄与するとともに、道が実施する男女平等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。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、事業活動を行うに当たり、基本理念にのっとり、男女平等参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、道が実施する男女平等参画の推進に関する施策に協力する責務を有する。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別を理由

として直接的にも間接的にも差別的な取扱いをしてはならない。

- 2 何人も、職場、学校、地域、家庭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、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、男女平等参画を阻害する暴力的行為（精神的に著しく苦痛を与える行為を含む。）を行ってはならない。

第2章 男女平等参画の推進に関する基本的施策等

第1節 基本計画

第8条 知事は、男女平等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、男女平等参画の推進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平等参画の推進に関する施策の大綱
 - 二 男女の人権の尊重に関する事項
 - 三 男女平等参画の普及啓発に関する事項
 - 四 道が設置する附属機関の委員等の男女の構成割合に関する事項
 - 五 前各号に掲げるもののほか、男女平等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に必要な事項
- 3 知事は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、道民の意見を反映することができるよう必要な措置を講じなければならない。
- 4 知事は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、北海道男女平等参画審議会の意見を聴かななければならない。
- 5 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。
- 6 前三項の規定は、基本計画の変更について準用する。

第2節 男女平等参画の推進に関する基本的施策

（道が設置する附属機関等における男女平等参画の推進）

第9条 道は、その設置する附属機関等の委員等を任命する場合には、積極的改善措置を講ずることにより、できる限り男女の均衡を図るよう努めるものとする。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第10条 道は、男女平等参画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、男女平等参画の推進に配慮しなければならない。

（道民等の理解を深めるための措置）

第11条 道は、情報提供、広報活動及びあらゆる教育の機会を通じて、基本理念に関する道民及び事業者（以下「道民等」という。）の理解を深めるよう、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、適切な措置を講じなければならない。

（事業者への協力の依頼）

第12条 知事は、必要があると認める場合には、事業者に対し、雇用その他の事業活動における男女平等参画の実態を把握するための調査について、協力を求めることができる。

（調査研究）

第13条 道は、男女平等参画の推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努めるものとする。

（道民の活動等に対する支援）

第14条 道は、男女平等参画の推進に関し、道民等が行う活動及び市町村が実施する施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 道は、道民及び民間の団体が行う男女平等参画の推進に関する活動を支援するための拠点

となる施設を設置するものとする。

(推進体制の整備)

第15条 道は、男女平等参画の推進に関する施策を総合的かつ効果的に実施するため、必要な推進体制を整備するものとする。

(財政上の措置)

第16条 道は、男女平等参画の推進に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(公表)

第17条 知事は、毎年、男女平等参画の推進状況及び男女平等参画の推進に関して講じた施策の実施状況について、公表しなければならない。

第3節 道民等からの申出

第18条 道民等は、男女平等参画を阻害すると認められるものがあるとき、又は男女平等参画に必要と認められるものがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定による申出を受けたときは、関係機関と連携し、適切かつ迅速な措置を講ずるものとする。

第3章 北海道男女平等参画苦情処理委員

(設置)

第19条 知事は、道民等からの男女平等参画に関する申出について、次に掲げる事務を行わせるため、北海道男女平等参画苦情処理委員(以下「苦情処理委員」という。)を置くものとする。

一 男女平等参画に係る道の施策についての苦情に関する申出に対し、助言をすること。

二 男女平等参画を阻害すると認められるものに関する申出に対し、助言をすること。

三 第一号の苦情に係る施策について、関係する道の機関に対し、意見を述べること。

(苦情等の申出)

第20条 道民等は、男女平等参画に係る道の施策についての苦情及び男女平等参画を阻害すると認められるものに関し、苦情処理委員に申し出ることができる。

(助言等)

第21条 苦情処理委員は、前条の規定による申出があったときは、申し出たものに対し、助言を行うことができる。

2 苦情処理委員は、前項の申出が男女平等参画に係る道の施策についての苦情であるときは、関係する道の機関に対し、意見を述べることができる。

(知事への委任)

第22条 この章に定めるもののほか、苦情処理委員の事務に関し必要な事項は、知事が定める。

第4章 北海道男女平等参画審議会

(設置)

第23条 男女平等参画の推進を図るため、知事の附属機関として、北海道男女平等参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(所掌事項)

第24条 審議会の所掌事項は、次のとおりとする。

一 知事の諮問に応じ、男女平等参画の推進に関する重要事項を調査審議すること。

二 前号に掲げるもののほか、この条例の規定によりその権限に属させられた事務

2 審議会は、男女平等参画の推進に関し必要と認める事項を知事に建議することができる。

(組織)

第25条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 男女いずれの委員の数も委員の総数の10分の4未満であってはならない。

(委員)

第26条 委員は、次に掲げる者のうちから、知事が任命する。この場合において、第五号に掲げる者については、委員の総数の10分の4以内とする。

一 学識経験のある者

二 男女平等参画に関係する団体の役職員

三 事業者を代表する者

四 市町村の職員又は市町村の連絡調整を図る団体の役職員

五 公募に応じた者

2 知事は、委員の任命に当たっては、特定の地域に偏らないように配慮するものとする。

3 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第27条 審議会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員が互選する。

3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第28条 審議会の会議は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の2分の1以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(特別委員)

第29条 審議会に、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、特別委員を置くことができる。

2 特別委員は、知事が任命する。

3 特別委員は、当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。

(専門部会)

第30条 審議会は、その定めるところにより、専門部会を置くことができる。

2 専門部会に部会長を置き、会長が指名する委員がこれに当たる。

3 専門部会に属すべき委員及び特別委員は、会長が指名する。

(会長への委任)

第31条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この条例は、平成13年4月1日から施行する。ただし、第4章の規定は平成13年7月1日から、第3章の規定は同年10月1日から施行する。

男 女 平 等 参 画 行 政 関 係 年 表

	国 連	日 本	北 海 道
昭和44 (1969年)			7月 「総務部青少年対策事務局」を「総務部青少年婦人対策事務局」に改組(婦人係を新設)
昭和47 (1972年)	12月 1975年を国際婦人年とすることを宣言		
昭和50 (1975年)	6月 国際婦人年世界会議(於メキシコシティ)開催 6月 「世界行動計画」採択 12月 国連婦人の十年('76 - '85)決定	9月 婦人問題企画推進本部設置 9月 婦人問題企画推進会議設置 婦人問題担当室設置	
昭和51 (1976年)	4月 I L O婦人労働問題担当室設置	4月 育児休業法施行(女子教員・看護婦・保母を対象) 6月 民法の一部を改正する法律施行(離婚復氏制度)	
昭和52 (1977年)		1月 国内行動計画策定 10月 国内行動計画前期重点目標決定 10月 国立婦人教育会館開館	
昭和53 (1978年)		1月 国内行動計画第1回報告書発表	4月 北海道婦人行動計画策定
昭和54 (1979年)	11月 国連婦人の十年エスカップ地域政府間準備会議(於キューバ)開催 12月 女子差別撤廃条約採択		
昭和55 (1980年)	7月 国際婦人の十年中間年世界会議(於コペンハーゲン)開催 後半期行動プログラム採択 7月 女子差別撤廃条約署名式	5月 国内行動計画第2回報告書発表 6月 女子差別撤廃条約への署名決定	4月 北海道婦人指導員配置(14支庁)
昭和56 (1981年)	9月 女子差別撤廃条約発効	1月 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き上げ) 5月 国内行動計画後期重点目標発表	10月 北海道婦人行動計画推進協議会設立(昭和62年北海道女性の自立プラン推進協議会に改称)
昭和58 (1983年)		12月 婦人少年問題審議会婦人労働部会「男女雇用平等法審議」中間報告	10月 北海道婦人の十年中間年全道大会開催(於札幌市)
昭和59 (1984年)	3月 ナイロビ世界会議のためのエスカップ地域政府間準備会議(於東京)開催	3月 総理府「アジア太平洋地域婦人シンポジウム」開催	3月 「北海道の婦人」発行 5月 生活環境部道民運動推進本部に青少年婦人局を設置 8月 北海道婦人行動計画後期推進方策策定
昭和60 (1985年)	7月 国連婦人の十年ナイロビ世界会議(於ナイロビ)開催 7月 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略採択	1月 国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律施行(国籍の父母両系主義等) 5月 男女雇用機会均等法成立 6月 女子差別撤廃条約批准	7月 ナイロビ世界会議NGOフォーラム参加 8月 北海道婦人問題研究懇話会(昭和44年設置)を北海道女性会議に改組 10月 「女性さみっと2/2の世界へ」開催

	国 連	日 本	北 海 道
昭和61 (1986年)		2月 婦人問題企画推進会議に替え 婦人問題企画推進有識者会議 設置 5月 男女雇用機会均等法施行 10月 国民年金法等の一部を改正す る法律施行(女性の年金権の 確立)	
昭和62 (1987年)		5月 西暦2000年に向けての新国内 行動計画策定	3月 北海道女性会議「北海道女性 の自立プラン」答申 4月 北海道女性の自立プラン策 定 11月 北海道婦人総合センター(仮 称)建設構想策定 11月 「女性さみっとセカンドステ ージ」開催
昭和63 (1988年)			4月 生活福祉部に青少年婦人室 を設置 12月 審議会等への女性委員の登 用目標率20%
平成元 (1989年)	12月 1994年を国際家族年とす ることを採択		10月 「'89女性さみっと」開催
平成2 (1990年)	5月 ナイロビ将来戦略の実施 に関する第1回見直しと 評価に伴う勧告及び結論 採択	9月 「西暦2000年に向けての新内 行動計画」の見直し方針決 定	
平成3 (1991年)	5月 海外経済協力基金(O E C D)「開発と女性」配慮 のための指針策定	5月 育児休業法成立 5月 西暦2000年に向けての新国内 行動計画第1次改定	11月 北海道立女性プラザ開設
平成4 (1992年)		4月 育児休業法施行 12月 婦人問題担当大臣任命	10月 「女性さみっと'92in北海道」 開催
平成5 (1993年)		1月 第1回婦人問題に関する全国 女性リーダー会議開催 4月 中学校での家庭科の男女必修 実施 6月 パートタイム労働法成立 12月 パートタイム労働法施行	4月 青少年婦人室を青少年女性 室に改称 4月 北海道婦人指導員を北海道 女性指導員に改称
平成6 (1994年)	4月 「開発と女性」に関する第 2回アジア・太平洋大臣 会議(於ジャカルタ)開催 9月 国際人口開発会議(於カ イロ)開催	4月 高等学校での家庭科の男女必 修実施 6月 男女共同参画室設置 6月 男女共同参画審議会設置 7月 男女共同参画推進本部設置	3月 「北海道の女性」発行
平成7 (1995年)	9月 第4回世界女性会議 - 平 等、開発、平和のための 行動(於北京)開催 「北京宣言及び行動綱領」 採択	6月 育児休業法改正(介護休業制 度の法制化)	6月 青少年女性室を女性室に改 組 8月 北海道女性会議を北海道男 女共同参画懇話会に改組 10月 北海道男女共同参画推進本 部の設置
平成8 (1996年)		12月 男女共同参画2000年プラン策 定	11月 北海道男女共同参画懇話会 「新しい行動計画策定に向け ての提言」受理

	国 連	日 本	北 海 道
平成9 (1997年)		6月 男女雇用機会均等法改正	3月 北海道男女共同参画プラン策定 4月 北海道女性指導員を北海道男女共同参画推進員に改称 11月 「女性に関する意識調査」発行
平成10 (1998年)		11月 男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法について」答申	9月 「北海道国際女性フォーラム」開催
平成11 (1999年)		6月 男女共同参画社会基本法施行 7月 食料・農業・農村基本法公布、施行	3月 「北海道の女性」発行
平成12 (2000年)	6月 国連特別総会女性2000年会議(於ニューヨーク)開催	9月 男女共同参画審議会「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」答申 12月 男女共同参画基本計画策定	11月 北海道男女共同参画懇話会「男女平等参画に関する条例の制定に向けて」意見書
平成13 (2001年)		1月 内閣府男女共同参画局設置 男女共同参画会議設置 7月 閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」 10月 配偶者暴力防止法施行 11月 育児・介護休業法一部改正	1月 「女性に対する暴力」実態調査報告書発行 4月 北海道男女平等参画推進条例施行 4月 女性室を男女平等参画推進室に改組 北海道男女共同参画推進本部を北海道男女平等参画推進本部に改組 北海道男女共同参画推進員を北海道男女平等参画推進員に改称 7月 北海道男女平等参画審議会設置 10月 北海道男女平等参画苦情処理委員設置
平成14 (2002年)		2月 アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催	3月 北海道男女平等参画基本計画策定 審議会等への女性委員の登用目標率30% 4月 北海道立女性相談援助センターで配偶者暴力相談支援センターの業務を開始 9月 男女平等参画推進室及び各支庁で配偶者暴力相談支援センターの業務の一部を開始 11月 「男女共同参画フォーラムin北海道」開催

	国 連	日 本	北 海 道
平成15 (2003年)		6月 男女共同参画推進本部決定 「女性のチャレンジ支援策の推進 について」 7月 男女共同参画社会の将来像検 討会開催 7月 第4回、5回女子差別撤廃条 約実施状況報告審議 7月 次世代育成支援対策推進法成 立	1月 「男女平等参画に関する意識 調査」発行 6月 北海道男女平等参画審議会 「男女平等参画の状況に関す る指標の設定について」建議 12月 北海道男女平等参画推進本 部「男女平等参画に関する指 標及び参考項目」決定
平成16 (2004年)		4月 男女共同参画推進本部決定 「女性国家公務員の採用・登 用の拡大等について」 6月 配偶者暴力防止法改正(12月 施行) 12月 同法に基づく基本方針の策定	2月 「男女平等参画の視点からの 公的広報の手引き」発行 3月 「データでみる男女平等参画 2004」発行 6月 「北海道男女平等参画チャレ ンジ賞」創設
平成17 (2005年)	2月 第49回国連婦人の地位委 員会(国連「北京+10」世 界閣僚級会合)(於ニューヨ ーク)開催	4月 改正育児・介護休業法施行 7月 男女共同参画会議「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」答申 12月 男女共同参画基本計画(第2 次)策定 12月 女性の再チャレンジ支援プ ラン決定	
平成18 (2006年)		4月 男女共同参画推進本部決定 「国の審議会等における女性 委員の登用の促進について」 5月 男女共同参画会議「少子化と 男女共同参画に関する提案 - 仕事と生活の調和(ワーク・ライ フ・バランス)を可能とする働き方 の見直しについて」 6月 男女雇用機会均等法改正 6月 委託調査「女性の参画指数」 6月 東アジア男女共同参画大臣会 合開催 12月 女性の再チャレンジ支援プ ラン改定	3月 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 4月 男女平等参画推進室を生活 局参事に改組 4月 道立女性プラザの管理に指 定管理者制度導入(指定管理 者=財団法人北海道女性協 会) 11月 「男女共同参画フォーラムin 北海道」開催
平成19 (2007年)		2月 「仕事と生活の調和(ワーク・ライ フ・バランス)に関する専門調査会」 設置 4月 改正男女雇用機会均等法施行 7月 配偶者暴力防止法改正 12月 ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ 会議「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	2月 「北海道男女平等参画基本 計画の改定について」諮問 6月 「北海道男女平等参画基本 計画の改定について」答申
平成20 (2008年)		1月 改正配偶者暴力防止法施行 同法に基づく基本方針の改定	3月 第2次北海道男女平等参画 基本計画策定

[索引]《用語説明》

	用 語	説明(頁)
【あ行】	育児・介護休業制度	4 6
	N P O	5 3
	エンパワーメント	5
【か行】	家族経営協定	5 2
	家内労働者	5 0
	高齢社会	5 9
【さ行】	市民活動	5 3
	社会的性別（ジェンダー）の視点	3 2
	周産期	6 4
	性差医療	5 9
	性別による固定的役割分担意識	2 6
	セクシュアル・ハラスメント	2 1
【た行】	男女平等参画社会	1
	地域活動	5 3
	テレワーク	5 0
【は行】	配偶者、配偶者・パートナー	2 1
	派遣労働者	5 0
	パートタイム労働者	5 0
	ファミリー・サポート・センター	4 6
	ポジティブ・アクション	4 8
【や行】	ユニバーサルデザイン	6 7
【ら行】	リカレント教育	6 1
	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	3 6
【わ行】	ワーク・ライフ・バランス	8

[索引] 《 図表 》

[本編]	項 目	頁
第 1 章 総論		
図表 1	年齢別人口の推移(北海道)	1 2
図表 2	平均寿命の推移(北海道、全国)	1 3
図表 3	高齢者人口(65歳以上)の推移(北海道)	1 3
図表 4	合計特殊出生率の推移(北海道、全国)	1 4
図表 5	一般世帯の家族類型別割合の推移(北海道、全国)	1 5
図表 6	一般世帯数に占める高齢者世帯数と割合の推移(北海道)	1 6
図表 7	男女、25歳から44歳の5歳階級別未婚率の推移(北海道、全国)	1 6
図表 8	男女別生涯未婚率の推移(北海道、全国)	1 7
図表 9	年齢階級別労働力率の推移(北海道)	1 9
図表 1 0	産業別、男女別就業者の割合(北海道)	1 9
図表 1 1	女性雇用者の雇用形態別構成(北海道、全国)	1 9
図表 1 2	社会生活における暴力被害体験等(北海道)	2 1
図表 1 3	配偶者からの暴力被害体験(全国)	2 1
図表 1 4	在住外国人登録者数の推移(北海道)	2 2
第 2 章 各論 [目標 男女平等参画の実現に向けた意識の変革]		
図表 1 5	「男は仕事、女は家庭」の考え方(北海道)	2 6
図表 1 6	各分野における男女の地位の平等感(北海道、全国)	2 7
図表 1 7	男女があらゆる分野で平等になるために重要なこと(北海道、全国)	2 7
図表 1 8	男女平等参画社会の実現に向けて必要な行政の取組(北海道)	2 9
第 2 章 各論 [目標 家庭・職場・地域社会における男女平等参画の促進]		
図表 1 9	女性が職業をもつことについての考え方(北海道、全国)	4 0
図表 2 0	家事、子育て、介護、地域活動へ男性が参加するために必要なこと(北海道、全国)	4 0
図表 2 1	審議会等における女性委員の登用率の推移(北海道、全国)	4 1
図表 2 2	育児休業・介護休業制度の規定がある事業所の割合(北海道)	4 4
図表 2 3	放課後児童クラブ設置数の推移(北海道)	4 4
図表 2 4	延長保育実施箇所数の推移(北海道)	4 4
図表 2 5	年齢階級別女性の正規の職員・従業員数、パートタイム労働者数と女性雇用者に占める割合(北海道)	4 8
図表 2 6	一般労働者の所定内給与額の推移と男女の賃金格差(北海道、全国)	4 8
図表 2 7	家族経営協定締結農家数の推移(北海道)	5 1
図表 2 8	ボランティア活動経験の有無(北海道)	5 3
図表 2 9	ボランティア活動の分野(北海道)	5 4
図表 3 0	参加したコミュニティ活動の団体の種類(北海道)	5 4
図表 3 1	NPO法人認証状況(北海道)	5 5
図表 3 2	配偶者暴力被害者相談機関の相談件数の推移(北海道)	5 6
第 2 章 各論 [目標 多様なライフスタイルを可能にする環境の整備]		
図表 3 3	4年制大学への男女別進学率(北海道、全国)	6 0
図表 3 4	大卒者の大学院等への男女別進学率(北海道、全国)	6 0

[資料編]	項 目	頁
第 1 章 総論		
参考図表 1	男女別人口の推移(北海道)	7 9
参考図表 2	老年人口割合の推移(北海道、全国)	
参考図表 3	世帯の家族類型別65歳以上の親族のいる一般世帯数(北海道)	
参考図表 4	結婚の意欲 [有権者(20歳以上)] (北海道)	8 0
参考図表 5	理想のライフスタイル [有権者(20歳以上)] (北海道)	
参考図表 6	結婚の意欲 [若年者(15～19歳)] (北海道)	
参考図表 7	平均初婚年齢の推移(北海道、全国)	
参考図表 8	離婚率の推移(北海道、全国)	8 1
参考図表 9	結婚についての考え方(北海道)	
参考図表 1 0	「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」という考え方について(全国)	
参考図表 1 1	労働力状態(8区分)、男女別15歳以上人口(北海道)	8 2
参考図表 1 2	男女別労働力率の推移(北海道、全国)	
参考図表 1 3	産業(大分類)別15歳以上男女別就業者数(北海道)	
参考図表 1 4	従業上の地位(6区分)、男女別15歳以上就業者数及び構成比(北海道)	8 3
参考図表 1 5	従業上の地位別、男女別平均週間就業時間(北海道)	
参考図表 1 6	産業(大分類)、男女別平均週間就業時間(北海道)	8 4
参考図表 1 7	夫やパートナーからの暴力被害体験の内容(北海道)	
第 2 章 各論 [目標 男女平等参画の実現に向けた意識の変革]		
参考図表 1 8	社会全体における男女の地位の平等感(北海道、全国) [男女別、年代別]	8 5
参考図表 1 9	人工妊娠中絶の件数及び率 [女子人口千対] (北海道)	
第 2 章 各論 [目標 家庭・職場・地域社会における男女平等参画の促進]		
参考図表 2 0	道、市町村議員に占める女性議員の割合(北海道、全国)	8 5
参考図表 2 1	課長以上の職に占める女性の割合(北海道、全国)	8 6
参考図表 2 2	公立学校校長、教頭に占める女性の割合(北海道)	
参考図表 2 3	役職者(管理職)に占める女性の割合(北海道)	
参考図表 2 4	男女別、就業状態別 2 次活動時間(北海道)	
参考図表 2 5	仕事と子育てを両立するための問題(北海道)	8 7
参考図表 2 6	育児休業・介護休業制度の規定がある事業所(北海道)	
参考図表 2 7	育児休業・介護休業制度利用者の男女別割合の推移(北海道)	
参考図表 2 8	新卒(就職希望)者の男女別就職(内定)割合(北海道)	8 8
参考図表 2 9	世代別女性の労働力人口比率 [年平均] (北海道、全国)	
参考図表 3 0	平均勤続年数の男女別割合(北海道)	
参考図表 3 1	男女別完全失業率 [年平均] (北海道)	
参考図表 3 2	年齢階級別女性の就業希望率(北海道)	
参考図表 3 3	職業別・男女別就業者数と女性の比率の推移(北海道)	8 9
参考図表 3 4	男女、年齢階級別雇用者数と雇用者に占める割合(北海道)	
参考図表 3 5	勤労者 1 人当たり平均年間総実労働時間の推移(北海道、全国)	

項 目	頁
参考図表 3 6 正規従業員に占める女性の割合(北海道)	9 0
参考図表 3 7 全従業員(パートタイマー等を含む)に占める女性の割合(北海道)	
参考図表 3 8 農村女性等グループ起業件数(北海道)	
参考図表 3 9 指導農業士の女性の割合(北海道)	
参考図表 4 0 農業協同組合の正組合委員における女性の割合(北海道)	
参考図表 4 1 農業委員会の女性委員の割合(北海道、全国)	9 1
参考図表 4 2 町内会長・P T A会長に占める女性の割合(北海道)	
参考図表 4 3 男女、就業状態、行動の種類別生活時間(北海道)	
参考図表 4 4 一時保護の状況(北海道)	
第 2 章 各論 [目標 多様なライフスタイルを可能にする環境の整備]	
参考図表 4 5 基本健康診査の男女別受診率(北海道)	9 2
参考図表 4 6 周産期死亡率(北海道、全国)	
参考図表 4 7 シルバー人材センター登録者に占める女性の割合(北海道、全国)	
参考図表 4 8 男女平等参画推進条例に基づく知事への申出件数(北海道)	
第 2 章 各論 [総合的な推進]	
参考図表 4 9 条例又は基本計画を策定している市町村(策定率)(北海道、全国)	9 2

第 2 次北海道男女平等参画基本計画

平成 2 0 年 3 月

北海道環境生活部生活局参事(男女平等参画)

〒060-8588

北海道札幌市中央区北 3 条西 6 丁目

電話 011-204-5217 (ダイヤル・イ)

F A X 011-232-3640

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/>
