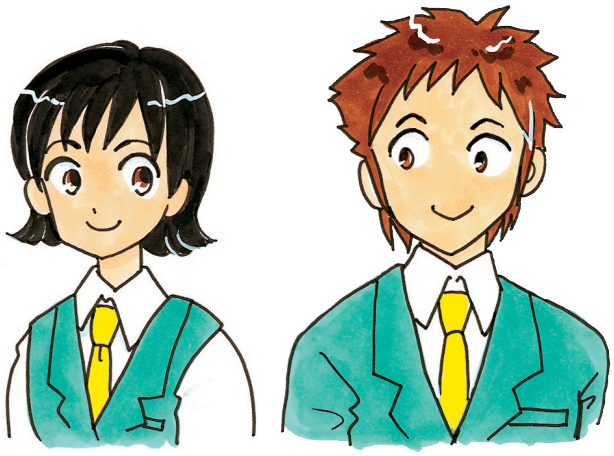
資料編



【資料 1】

鑑定という専門職には性別は関係ありません。



▲海野由紀子さん（左）、栁堀あや子さん（右）



▲科学捜査研究所の研究員のみなさん

海野由紀子さん　Unno Yukiko

プロフィール
1972年生まれ。神奈川県出身、福島市在住。東京理科大学を卒業。現在、福島県警察本部刑事部科学捜査研究所法医科副主任研究員として活躍中。

栁堀あや子さん　Yanagihori Ayako

プロフィール
1977年生まれ。福島県福島市出身、福島市在住。東京工業大学大学院を卒業。現在、福島県警察本部刑事部科学捜査研究所化学科研究員として活躍中。

科学捜査は、今後発展していく分野

海野●警察でもDNA鑑定が導入されており、今後発展していく分野として大変興味がありました。実際に科学捜査研究所で働いている大学の先輩から仕事の内容について詳しく聞き、自分の好きなことを活かして社会のためになる仕事だと思いこの仕事を選びました。

栁堀●高校生の時に科学捜査研究所について書かれた本を何気なく読んだのがきっかけでした。化学が、薬や食品の分野以外のところでも、人の役に立つことを知ったことは衝撃的でした。

海野●人の体に由来する様々なものからの血液型とDNA型の鑑定が、現在の私の仕事の大部分を占めています。犯人のこん跡や現場を特定したりするための検査をするのですが、間違いは許されないので、責任の重さを感じます。

栁堀●私は、覚せい剤、シンナー、向精神薬などの薬物の鑑定を主に行っています。覚せい剤の事件では、公判に出廷しました。実際の鑑定を説明し、作成した鑑定書が真性のものであることを証言したのですが、他人の運命を左右する重要な仕事だと感じました。鑑定結果により逮捕になることもあるので、私の鑑定を待っている人がいるという意味で、やりがいがある仕事です。

日々進歩する技術を学び、仕事に活かしたい

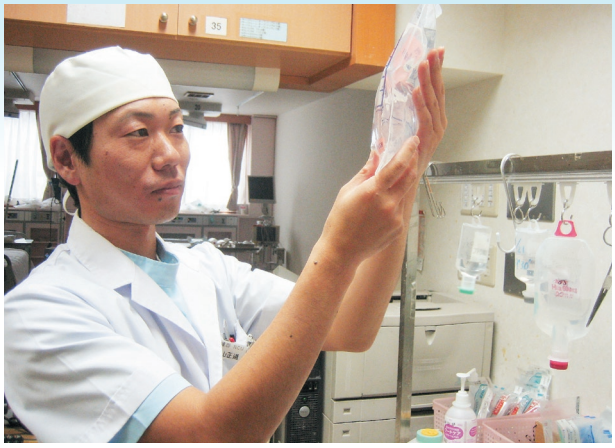
海野●今は女性も県警に入ってくるようになりましたが、福島県警では、私が初の女性研究員だったので、プレッシャーを感じました。野外での発光試薬を使った検査などは、夜暗くならないとできませんし、ときには夜中や、朝までかかることもあります。周囲の人に気を遣わせることも多いので、日々感謝の気持ちを忘れず、気負いすぎることなく、その時に自分ができることは積極的に行うよう努力しています。日々進歩している技術を学び、仕事に活かせるようこれからも頑張っていきたいと思います。

栁堀●研究所では、男性研究員も女性研究員も全く同じ仕事をしているので、業務について相談しやすいと思います。私が配属された時には、初の女性研究員として海野さんが勤務していたので、同性の存在はとても心強く感じました。一方で、一人で行く現場では、本や先輩を頼ることができませんから、自分の知識がなによりの頼りです。プレッシャーを感じる重要な仕事ですが、チャレンジしていきたいと思います。

「理系」は、未知の可能性を秘めている

海野●私は理科系が大好きだったのでこの職業に迷いはありませんでした。物理が苦手と思っている人もいるかもしれませんが、科学は多岐に亘っているので、全部はできなくても、勉強しがいのある専門分野だと思います。少しでも興味があれば是非挑戦してほしいと思います。

栁堀●私は理工系分野が得意だったわけではなかったのですが、自分のやりたいことを考えた結果がこの仕事でした。理系の分野は未知の可能性を秘めた分野です。この分野を選択する女性は、まだまだ少ないですが、やりたいことを目指していけば夢はかないます。うまくいった時の喜びは大きいので、是非チャレンジしてほしいです。これからも家庭と仕事の調和を保ちながら、仕事を続けて、捜査員から必要とされる研究員になりたいと思います。



進む道に迷うときには第一歩を踏み出してみよう。

森山　正通さん　【看護師】

1974年生まれ、会津若松市在住。県立会津工業高等学校を経て、仁愛看護専門学校卒業。会津中央病院看護部に勤務する看護師。主として、集中治療室において重症患者の看護を担当。

祖母も看護師としてこの会津中央病院で働いていました。その姿を幼少の頃から見てきたことや、病院の明るく綺麗なイメージが自分を看護師へと方向づけてくれたのでしょう。祖母からは「看護師は一生の仕事だし、これからどんどん男性が必要な仕事だよ」と言われていました。

現在、集中治療室で重症患者の看護をしています。容態が急変することもあるので、その緊張感が時にはストレスになることもあります。その反面、適切に対応できたときの達成感は何物にも代え難いものです。人とじっくり向き合える仕事です。医学は常に進歩していて覚えることは日々たくさんありますが、知識、技術が学べることはやりがいにもなります。

現在では、看護師も男性があたりまえの時代になりました。まだ少ないかもしれませんが、医療と介護はこれからも必要とされる職業なので、是非興味を持ってもらいたいと思います。進む道に迷うときには、まず第一歩を踏み出してみることです。失敗しても必ず自分のためになることがあるはずです。





本当に就きたい職業を目指し夢をあきらめないで。

野木　泉さん　【車掌】

1982年生まれ、伊達市在住　県立福島商業高等学校卒業。2006年、阿武隈急行株式会社の臨時社員として総務課庶務係。2007年、正社員に。2008年より業務部運輸車両課　車掌。電車のドアの開閉、車内アナウンス、乗車券の販売等を担当。

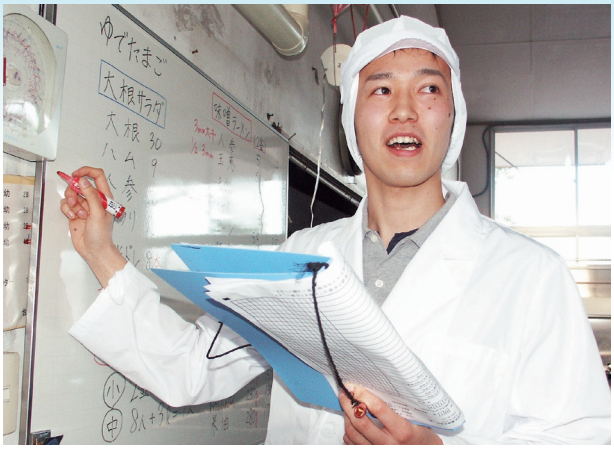
事務職志望で阿武隈急行へ入社したのですが、やはり鉄道現場に直接係わる仕事がしたいと思い、車掌に希望を出し願いが叶いました。人とふれあう仕事がしたかったのです。それでも会社で初の女性車掌ですから不安もありました。友達に相談すると「似合ってるよ。泉らしいね。」とあっさり言われました。ふっと楽になって、背中を押してもらえた様な気分になりました。

ドアの開閉や車内アナウンス、乗車券の販売の仕事をしています。気軽に声をかけてくださるお客様に日々励まされています。時には、気分が悪い方や体調が優れない方の対応をすることもあり、感謝されるとやりがいを感じます。

現在の夢は運転士になること。道のりは長く、険しいですが、「いつか必ず」と胸に秘めています。

困ったときや悩んだ時には、身の周りの人に相談して、たくさん悩むことが大切だと思います。悩むことは悪いことではありません。いろいろな職業に就ける時代ですから、本当に就きたい職業を目指して夢をあきらめないでください。





古い観念に囚われることなく興味があることに挑戦しよう。

佐藤　宏幸さん　【栄養技師】

1986年生まれ、二本松市在住。会津大学短期大学部卒業。委託給食の会社を経て、2008年より岩代学校給食センター栄養技師。学校給食の献立の作成、物資の発注、児童生徒の食に関する指導に携わる。

学生時代に小学校給食の調理を実習する機会があり、職員の皆さんの食の安心安全に取り組む姿や、給食を食べる子ども達のあふれる笑顔を目の当たりにして、栄養職員になろうと思いました。学生時代に陸上部だったので、栄養の大切さを痛感し、「食」に興味を持っていました。

現在は、献立や工程表の作成、費用管理、衛生指導などの学校給食に関する仕事をしています。献立を楽しみにして、笑顔になる子ども達の姿は嬉しいですね。子ども達が嫌いだろうと思っていたメニューが好評な時もあり、毎日が驚きの連続です。業務に性別は関係ありませんし、周囲の皆さんの理解や協力もあり、やりがいも大きいです。

男性の栄養士はまだ少数ですが、男女平等が広く認識される社会になっているのですから、古い観念に囚われることはありません。私は料理をしているときがすごく楽しいです。何をしているときに楽しいかが、自分の将来のヒントになります。是非、興味があることに挑戦してください。





自分をよく知り、自分に合う世界で活躍してほしい。

影山　桂子さん　【海上保安官】

1976年生まれ、いわき市在住。県立平商業高等学校、東京法科学院専門学校を経て海上保安庁入庁。2004年、福島海上保安部警備救難課救難係。2008年より福島海上保安部警備救難課国際取締官、海上の治安を守る。

警察官になりたくて就職活動をしていた時に目にしたのが「海の警察官」というフレーズ。その響きに心を奪われたのがきっかけです。現在は入港した外国船舶の立入検査等をして、銃器、薬物の密輸や密航などを水際で防止する仕事をしています。

入庁してから、スキルアップのために中国語を勉強しました。その後、たまたま負傷した中国人の船員に付き添うことがありました。異国の地で負傷して不安で一杯の様子でしたが、中国語で語りかけ、治療が終わるまで付き添うと、別れ際に、「あなたがいて本当に良かった」と感謝されたことが今でも忘れられません。

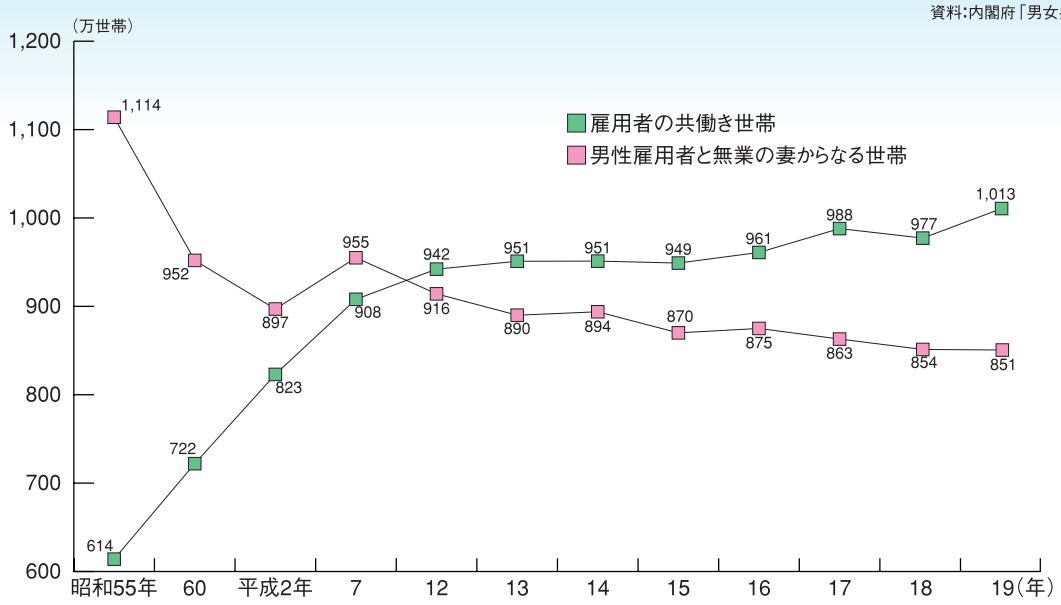
妻や母親としての立場と海上保安官の両立に辛いこともありますが、家族や職場の皆さんに支えられて頑張ってこられました。「自分にしかできない仕事をしよう」という気持ちを常に持ち続けています。一方で、家庭では毎日の子どもとのふれあいも大切にしています。

どんな職業に就いても努力が必要ですが、小さい興味でも、アクションを起さなければ何も始まりません。自分をよく知り、自分に合う世界で活躍してください。



【資料 2】 共働き世帯数の推移

資料:内閣府「男女共同参画白書」(平成20年版)をもとに作成

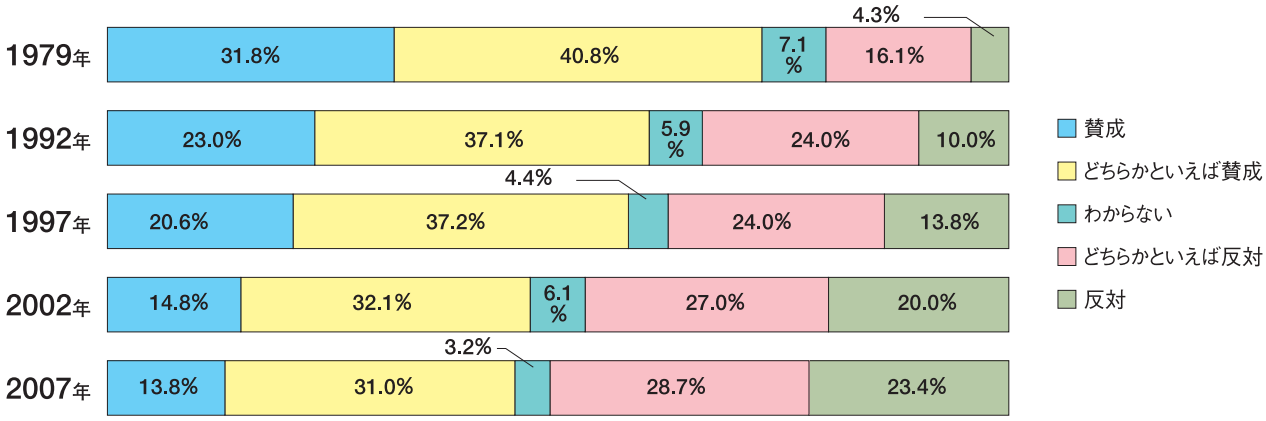


備　考
1.総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査」より作成。
2.男性雇用者と無業の妻からなる世帯とは、夫が雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3.雇用者の共働き世帯とは、夫婦ともに雇用者の世帯。
4.就業者から農林業及び家族従業者は除いた。

【資料 3】 夫婦の役割分担意識

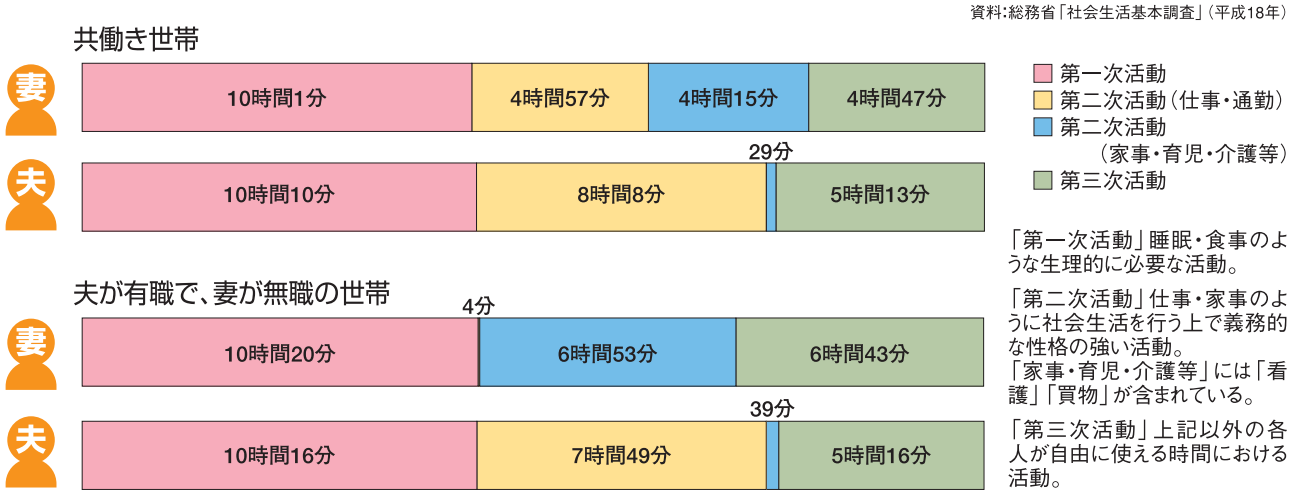
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について

資料:内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(平成19年8月)



【資料 4】 夫婦の生活時間

資料:総務省「社会生活基本調査」(平成18年)



「第一次活動」睡眠・食事のような生理的に必要な活動。

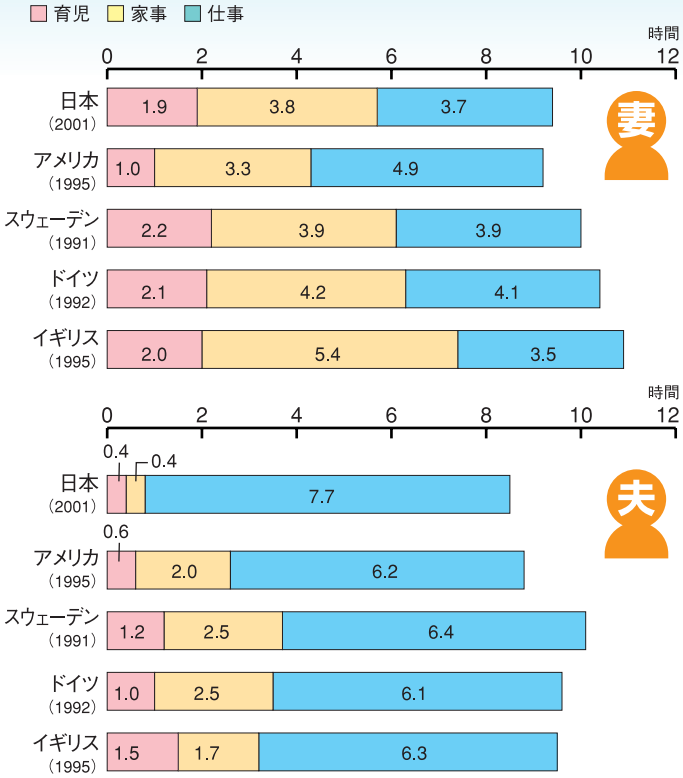
「第二次活動」仕事・家事のように社会生活を行う上で義務的な性格の強い活動。
「家事・育児・介護等」には「看護」「買物」が含まれている。

「第三次活動」上記以外の各人が自由に使える時間における活動。

【資料 5】 仕事時間の各国比較

育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の各国比較

資料:内閣府「男女共同参画白書」(平成19年版)



備　考

1.OECD「Employment Outlook」(2001年)、総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成。
2.5歳未満(日本は6歳未満)の子どものいる夫婦の育児、家事労働及び稼得労働時間。
3.妻はフルタイム就業者(日本は有業者)の値、夫は全体の平均値。
4.「家事」は、日本以外については「Employment Outlook」(2001年)における「その他の無償労働」。
5.日本については「社会生活基本調査」における「家事」、「介護・看護」及び「買い物」の合計の値であり、日本以外の「仕事」は「Employment Outlook」(2001年)における「稼得労働」の値。

【資料 6】 育児休業取得率の推移【福島県】

資料:福島県「労働条件等実態調査」

	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年
女性 (%)	62.2	62.5	58.4	65.3	68.2	78.5	82.6	84.2
男性 (%)	0.3	0.2	0.2	0.2	0.0	0.8	0.7	0.6

Point 育児·介護休業法

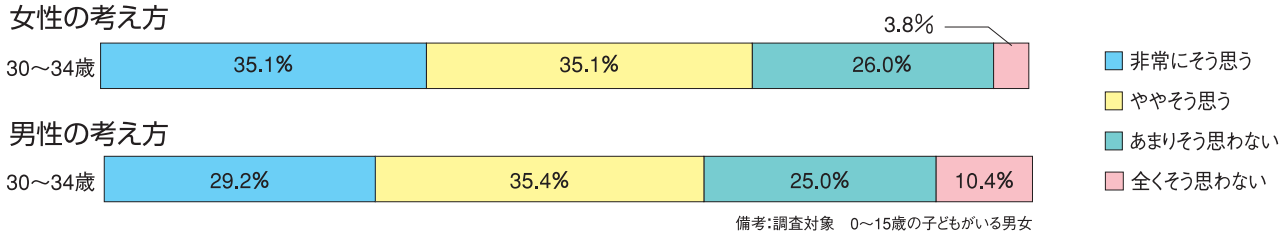
正式名「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。1992年4月に育児休業法が成立。1995年6月に「育児·介護休業法」に改正された。

働きながら子どもを育てたり、家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援するために作られている制度。労働者が、育児や家族の介護のために一定期間休業し、再び職場へ戻ることができることを権利として認めたもの。また、育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする解雇その他の不利益な取扱いを禁止している。

育児休業も介護休業も、本人の申し出により、男女を問わず取得できる。

【資料 7】 男性は育児休業を取得すべきか

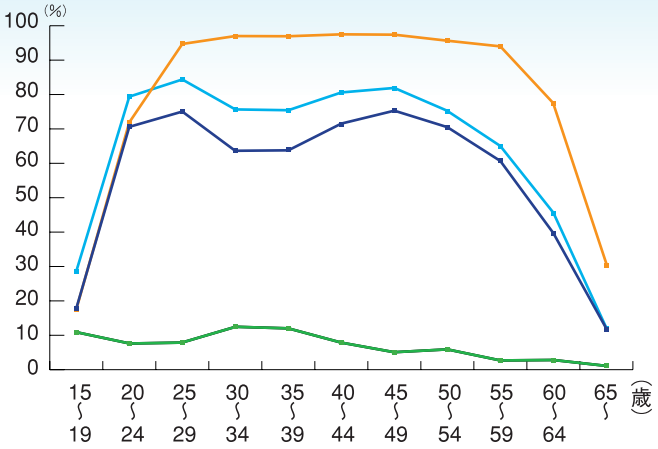
資料:(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成13年)



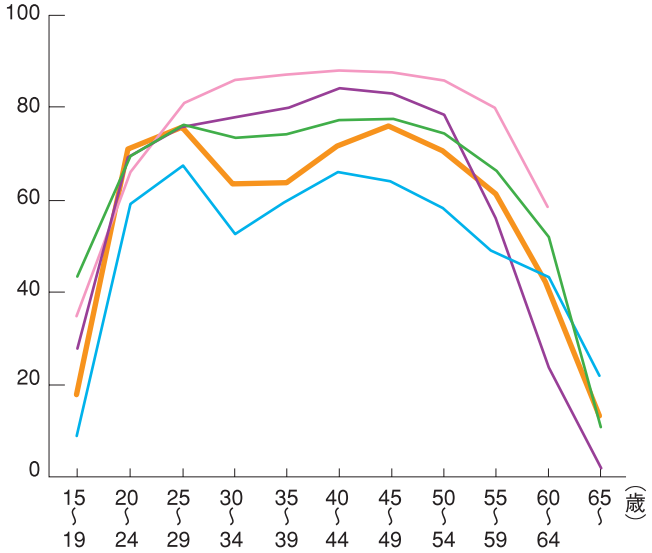
備考:調査対象　0～15歳の子どもがいる男女

【資料 8】 女性の年齢階級別労働力率

資料:内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会の実現を目指して」(平成18年版)



備　考
1.総務省「労働力調査(詳細結果)」(平成19年平均)より作成。
2.年齢階級別潜在的労働力率＝(労働力人口(年齢階級別)＋非労働力人口のうち、就業希望者(年齢階級別))／15歳以上人口(年齢階級別)



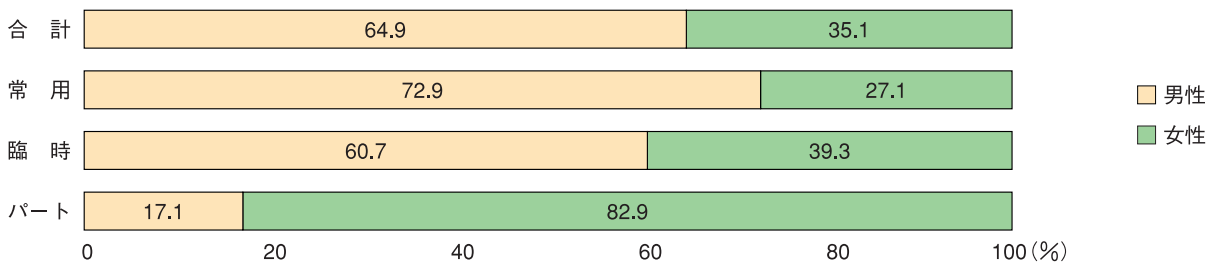
備　考
1.労働力率…15歳以上人口に占める労働人口(就業者＋完全失業者)の割合。
2.アメリカ、スウェーデンの「15～19歳」は16～19歳。
3.日本は総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成19年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
4.各国とも平成18年(2006年)時点の数値。

Point M字型曲線

女性の労働力率は、学校卒業後20歳代でピークを迎え、その後の子育て期に下降し、40歳代で第二のピークを迎えるという傾向が見られる。その形がアルファベットのMの文字に似ていることからM字型曲線と呼ばれている。これに就業希望率を加えた潜在的労働力率を見ると、M字のくぼみは小さくなり、就業希望はあるものの実現していないことが分かる。M字型曲線は、日本や韓国などに独特なもので、保育施設の進んでいる北欧諸国などでは、出産・育児期の落ち込みはみられず、男性同様、台形のカーブを描いている。

【資料 9】 雇用形態別構成

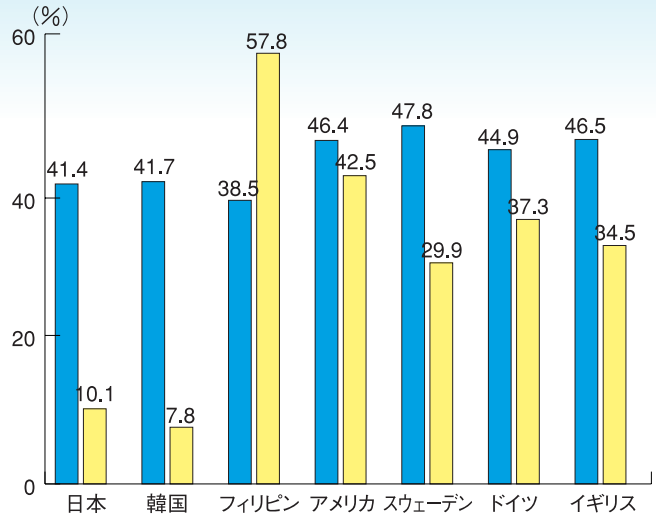
資料:福島県「労働条件等実態調査」(平成18年7月)



※雇用形態別の男女の割合をみると男性の方が割合が高いのは、「常用」(72.9%)で、反対に女性の割合が高いのは「パート」(82.9%)であった。

【資料 10】 女性の就業者割合と管理的職業従事者割合

資料:内閣府「男女共同参画白書」(平成19年版)



備　考
1.ILO「LABORSTA」より作成。
2.各国2005年のデータ。

【資料 11】 男女雇用機会均等法

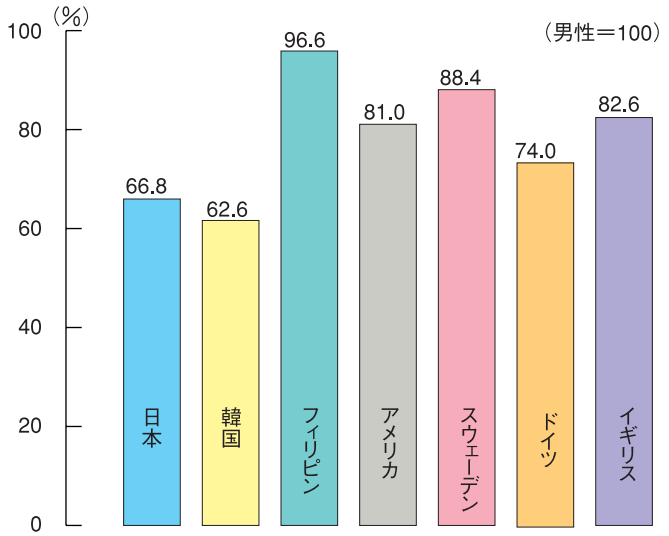
正式名「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(改正後)。「女性差別撤廃条約」を批准する条件を整備するため、1985年に勤労婦人福祉法の改正法として制定された。その後、1997年に大幅に改正、内容が強化されて、現在の名称となった。主な改正内容としては、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇について女性労働者に対する差別を禁止したことや、男女労働者の格差是正のための積極的改善措置(ポジティブ・アクション)に対する国の援助及びセクシュアル・ハラスメントの防止についての事業主の配慮義務が新たに規定されたことなどがあげられる。

募集や採用に当たっての表現の仕方にも配慮が必要です。左側のような表現は不適切なので、右側のように改めなければなりません。

✕ 悪い例		○ 良い例
営業職男性	→	営業職
事務職女性	→	事務職
大卒男性80名・大卒女子20名	→	大卒100名
支店長候補(男性歓迎)	→	支店長候補(男女)

【資料 12】 男女間の賃金格差

資料:内閣府「男女共同参画白書」(平成19年版)



備　考
1.ILO「LABORSTA」、アメリカ商務省「Statistical Abstract of the United States」より作成。
2.男女間賃金格差は、男性賃金を100とした場合の女性賃金の値。
3.賃金は常用一般労働者の決まって支給する現金給与額及び賞与額(時間、日、週又は月当たり比較)。
4.日本、英国は2003年、フィリピンは2004年、その他の国は2005年のデータ。
5.労働者の範囲は、必ずしも統一されていない。

Point　アンペイドワーク

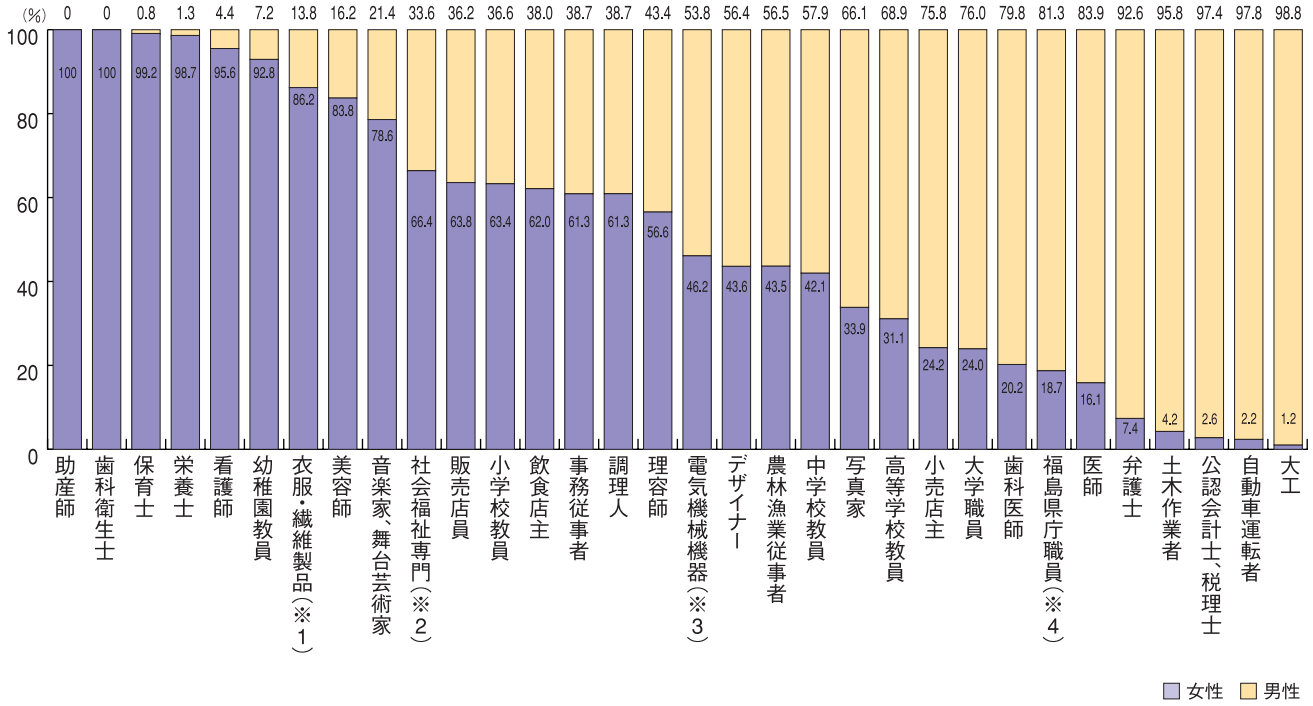
無償労働、無報酬労働。生活していくうえで大切であるにもかかわらず、賃金や報酬が支払われないため、経済的に評価されていない労働を指す。家庭での家事・育児・介護等、農林水産業・商工自営業における家族労働など。現状では、こうした労働の多くは女性が担っている。

賃金や報酬が伴わないということは、数量的に把握しにくいということであり、女性の果たしている役割が過小評価されるといった結果を生んでいる。

【資料 13】 福島県における職業別男女比

資　料

幼稚園・小学校・中学校・高等学校教員は福島県教育委員会「学校統計要覧」（平成20年）、看護師は保健師助産師看護師法33条に基づく就業届け（平成18年12月）、福島県庁職員は「福島県職員男女共同参画推進行動計画」（平成20年4月1日現在）、弁護士は福島県弁護士会（平成20年12月末現在）、その他は総務省「国勢調査」（平成17年）を参照して作成。



※1 衣服・繊維製品製造作業者
※2 社会福祉専門職業従事者（保育士除く）
※3 電気機械機器組立・修理作業
※4 福島県庁職員〈知事部局等（教育、警察、医師、教員、病院勤務の医療職を除く）〉

【資料 14】 国際婦人年以降の女性問題の動き

年	国 連 の 動 き	日 本 の 動 き	福島県の動き（年度で記載）
1975年（昭50）	国際婦人年 国際婦人年世界会議（於　メキシコシティ） 世界行動計画採択	婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議開催	
1976年（昭51）	国連婦人の十年 一九七六年～一九八五年	民法の一部改正（婚氏続称制度新設） 一部の公務員等に対する育児休業法施行	
1977年（昭52）		「国内行動計画」策定	
1978年（昭53）			青少年婦人課と改組 婦人関係行政連絡会議設置
1979年（昭54）	国連総会 「女子差別撤廃条約」採択		婦人問題懇話会設置 「婦人の意識調査」実施
1980年（昭55）	国連婦人の十年中間年世界会議 （於　コペンハーゲン） 国連婦人の十年後半期行動プログラム」の採択	「女子差別撤廃条約」への署名 民法の一部改正 （配偶者相続分の引き上げ）	
1981年（昭56）	「女子差別撤廃条約」発効	「国内行動計画後期重点目標」策定	婦人問題についての意見具申 婦人問題協議会設置
1983年（昭58）			「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」策定 婦人問題推進会議設置
1984年（昭59）		戸籍法の改正（父母両系主義）	
1985年（昭60）	国連婦人の十年世界会議 （於　ナイロビ） 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	「女子差別撤廃条約」批准 男女雇用機会均等法成立 国民年金法改正（婦人の年金権を保障）	福島県婦人団体連絡協議会結成 （24団体加入）
1986年（昭61）		婦人問題企画推進有識者会議開催 （婦人問題企画推進会議の後身） 男女雇用機会均等法施行	「婦人の意識調査」実施
1987年（昭62）		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 教育課程審議会答申（高等学校家庭科男女必修（平成6年））	「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」見直し
1988年（昭63）			「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」改訂
1990年（平2）	国連経済社会理事会で「ナイロビ将来戦略の実施に関する見直しと評価に伴う勧告」採択		
1991年（平3）		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」（第一次改定） 目標年度;平成12年度 育児休業法成立	青少年婦人課に「婦人行政係」設置 婦人問題企画推進会議と名称変更
1992年（平4）		育児休業法施行 初の婦人問題担当大臣任命	「女性に関する意識調査」実施
1993年（平5）	国連総会 「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	パートタイム労働法成立 「男女共同参画型社会づくりに関する推進体制の整備について」婦人問題企画推進本部決定	女性総合センター（仮称）整備·検討 福島県女性史の編纂着手 「ふくしま新世紀女性プラン」策定 目標年度:平成12年度
1994年（平6）	国際人口·開発会議（カイロ）	男女共同参画審議会設置 男女共同参画推進本部設置	「ふくしま新世紀女性プラン」施行 青少年女性課女性政策室の設置 女性問題企画推進会議と名称変更
1995年（平7）	第4回世界女性会議開催 「北京宣言及び行動綱領」採択	育児休業等に関する法律の改正 （介護休業） ILO156号条約批准 （家族的責任を有する労働者の機会等の均等）	女性総合センター（仮称）基本構想策定
1996年（平8）		「男女共同参画ビジョン」答申 （男女共同参画審議会） 「男女共同参画2000年プラン」策定	女性総合センター（仮称）基本計画策定
1997年（平9）		「男女共同参画審議会設置法」施行 男女雇用機会均等法の改正 労働基準法の改正	「福島県女性史」刊行

年	国 連 の 動 き	日 本 の 動 き	福島県の動き（年度で記載）
1997年（平9）		育児・介護休業法の改正 労働省設置法の改正 介護保険法成立	
1998年（平10）		「男女共同参画社会基本法」を国会に提出	女性総合センター（仮称）着工
1999年（平11）		改正男女雇用機会均等法施行 「男女共同参画社会基本法」公布・施行	「男女共同参画に関する意識調査」実施
2000年（平12）	国連特別総会「女性2000年会議」開催（於　ニューヨーク）	男女共同参画審議会から「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申 「男女共同参画基本計画」策定 ストーカー行為の規制等に関する法律公布・施行	男女共生センター開館 群馬・新潟・福島三県女性サミット2000開催（於　会津大学） 「ふくしま男女共同参画プラン」策定
2001年（平13）		内閣府に「男女共同参画会議」「男女共同参画局」設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布・一部施行	県民生活課人権・男女共同参画ｸﾞﾙｰﾌﾟの設置 「男女共同参画推進会議」と名称変更 「ふくしま男女共同参画プラン」施行 男女共同参画推進連携会議設置 「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」制定 「男女共同参画推進会議」廃止
2002年（平14）		女性に対する暴力根絶のためのシンボルマークを作成 「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」完全施行	男女共同参画の推進に関する施策等に対する意見の申出制度スタート 県民環境室人権・男女共同参画グループに改編 「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」施行 「男女共同参画審議会」「男女共同参画推進員」設置 男女共同参画を考える市町村トップセミナー開催（於　男女共生センター）
2003年（平15）		「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 「男女共同参画社会の将来像」検討会開催 第4・5回「女子差別撤廃条約」実施状況報告審議	県民環境総務領域人権男女共生グループに改編 うつくしま未来を拓く男女共生公募レポート2003研究成果発表・シンポジウム開催
2004年（平16）		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」 男女共同参画社会の将来像検討会報告書 「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」一部改正	男女共同参画グローバル政策対話（於　男女共生センター） 「男女共同参画に関する意識調査」実施
2005年（平17）	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）開催（於　ニューヨーク）	「男女共同参画基本計画（第2次）」策定 次世代育成支援対策推進法（次世代法）全面施行 育児・介護休業法の改正	「福島県男女共同参画行政連絡会議」廃止 「福島県男女共同参画推進本部」設置 男女共生ふくしまサミット開催（於　ビッグパレットふくしま） 「ふくしま男女共同参画プラン」改訂
2006年（平18）		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」 「男女雇用機会均等法」改正	めざせ理工系ガール～科学ってこんなに魅力的!～開催（於　会津大学）
2007年（平19）		「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」一部改正 パートタイム労働法の一部改正 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動方針」策定	「未来館国際シンポジウム」開催（於　男女共生センター）

【資料 15】 県の審議会等における女性委員の登用状況

平成20年4月1日現在

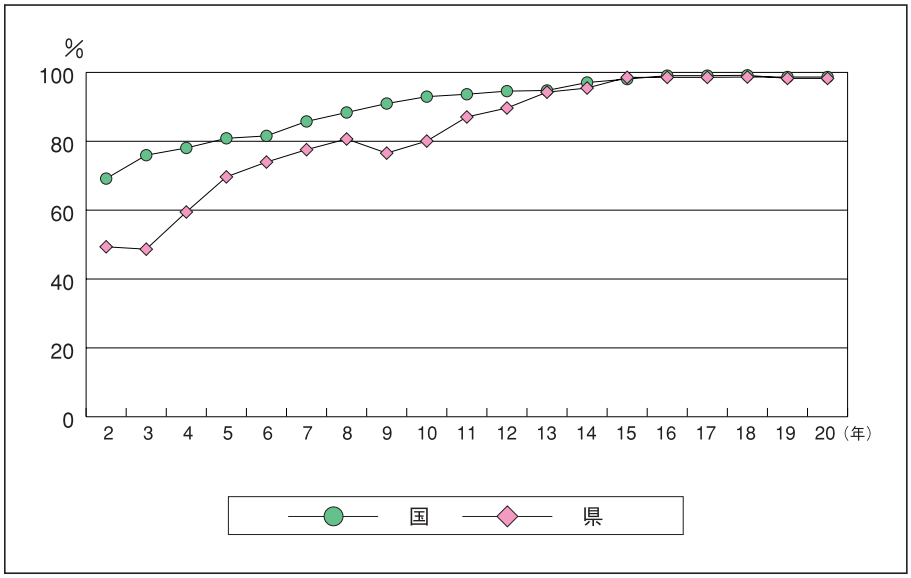
	審議会等の数				審議会等の委員数			
	総　数	うち女性委員を含む組織数	比率(%)	前年比	総　数	うち女性委員数	比率(%)	前年比
各種委員(会)	9	8	88.9	0.0	69	15	21.7	0
附属機関	61	61	100.0	0.0	915	331	36.2	0.4
総　計	70	69	98.6	0.0	984	346	35.2	0.4

(注)　各種委員(会)は、地方自治法第180条の5による設置の執行機関としての委員(会)等
附属機関は、地方自治法第202条の3等による設置の附属機関及び条例による設置の附属機関

女性委員を含む審議会等の割合

(単位：%)

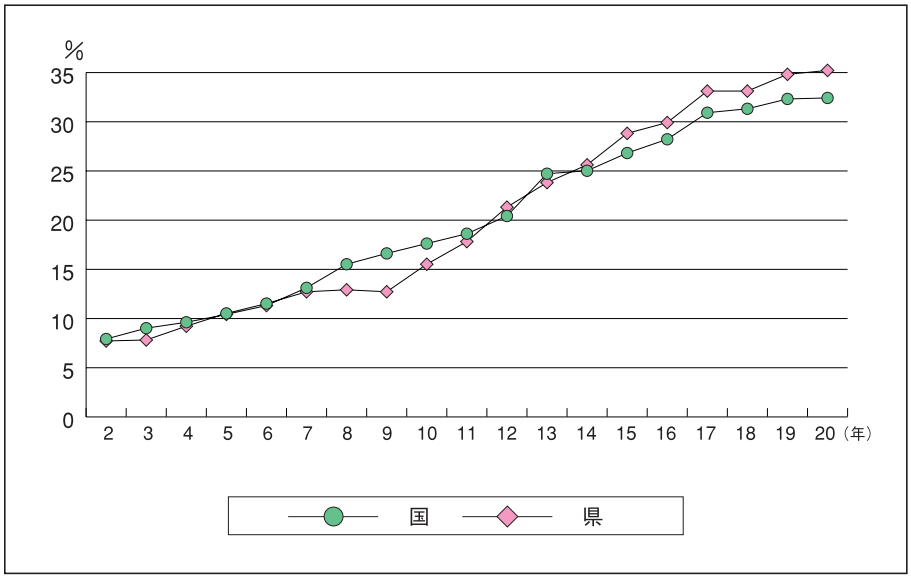
	国	県
2年	69.1	49.3
3年	75.9	48.6
4年	78.0	59.4
5年	80.8	69.6
6年	81.5	73.9
7年	85.7	77.5
8年	88.3	80.6
9年	90.9	76.5
10年	92.9	80.0
11年	93.6	87.0
12年	94.5	89.6
13年	94.7	94.2
14年	97.0	95.4
15年	98.0	98.5
16年	99.0	98.5
17年	99.0	98.5
18年	99.1	98.6
19年	98.2	98.6
20年	98.2	98.6



女性委員の比率

(単位：%)

	国	県
2年	7.9	7.7
3年	9.0	7.8
4年	9.6	9.2
5年	10.4	10.5
6年	11.3	11.5
7年	13.1	12.7
8年	15.5	12.9
9年	16.6	12.7
10年	17.6	15.5
11年	18.6	17.8
12年	20.4	21.3
13年	24.7	23.8
14年	25.0	25.6
15年	26.8	28.8
16年	28.2	29.9
17年	30.9	33.1
18年	31.3	33.1
19年	32.3	34.8
20年	32.4	35.2



(注)　調査時点
国は各年3月31日。(ただし平成14年度以降は9月30日)。
県は各年4月1日(ただし平成10年度は5月1日)。

QUIZ CORNER クイズコーナー QUIZ CORNER

クイズその1

（出典:福島県男女共同参画高校生副読本）

Aさんは、大型トラックの運転手として働いて、妹の大学進学を援助してきました。その妹が、結婚することになり、相手のご両親に挨拶に行ったところ、「あなたのお兄様はどんなお仕事をなさっているの」と聞かれました。妹は、「私には兄はいません」と答えたそうです。Aさんの妹は、どうしてそんなことを言ったのでしょう。



クイズその2

（出典:福島県男女共同参画高校生副読本）

Bさんが、夕飯の支度をしていると、玄関のチャイムが鳴りました。ちょうど手が放せなかったので、小学生の子どもに応対に出てもらいました。訪問者が「こんにちは、お母さんはいらっしゃいますか」と尋ねると、子どもは「今、出かけていて、家にはいません」と答えました。なぜ、子どもはこんなことをいったのでしょう。



クイズその3

男性の保育士さんや給食をつくる人、看護師さんがいるってホント?

クイズその4

昔は、女性は選挙に参加できなかったってホント?

クイズその5

女子はズボンをはけるのに、男子はスカートをはけないの?

クイズその6

男子用、女子用の色って決まっているかな?

クイズその7

男女共同参画社会とは?

①人間を中性化すること
②男女が違いを認め合いながら共生すること
③男性が女性化したり、女性が男性化するなど、生来の性別とは違った性別になること
④人間の多様性を男女という項目の枠組みにあてはめず、ひとりひとりの個性を尊重しあうこと
⑤同性同士の婚姻の自由を認めること

クイズその8

次のうち、男女共同参画社会基本法の目的にふさわしいものは?

①男女の差別なく、仕事や家事育児など、社会活動での責任を分担し合うこと
②雇用の分野において、男女の均等な機会及び待遇の確保等をすること
③差別され続けてきた女性の権利を保護し、女性のみを優遇する
④男女の社会的な役割を明確にする
⑤男女の性差を完全に撤廃する

クイズその9

世界で最初に女性が参政権を獲得したのは次のどの国でしょうか?

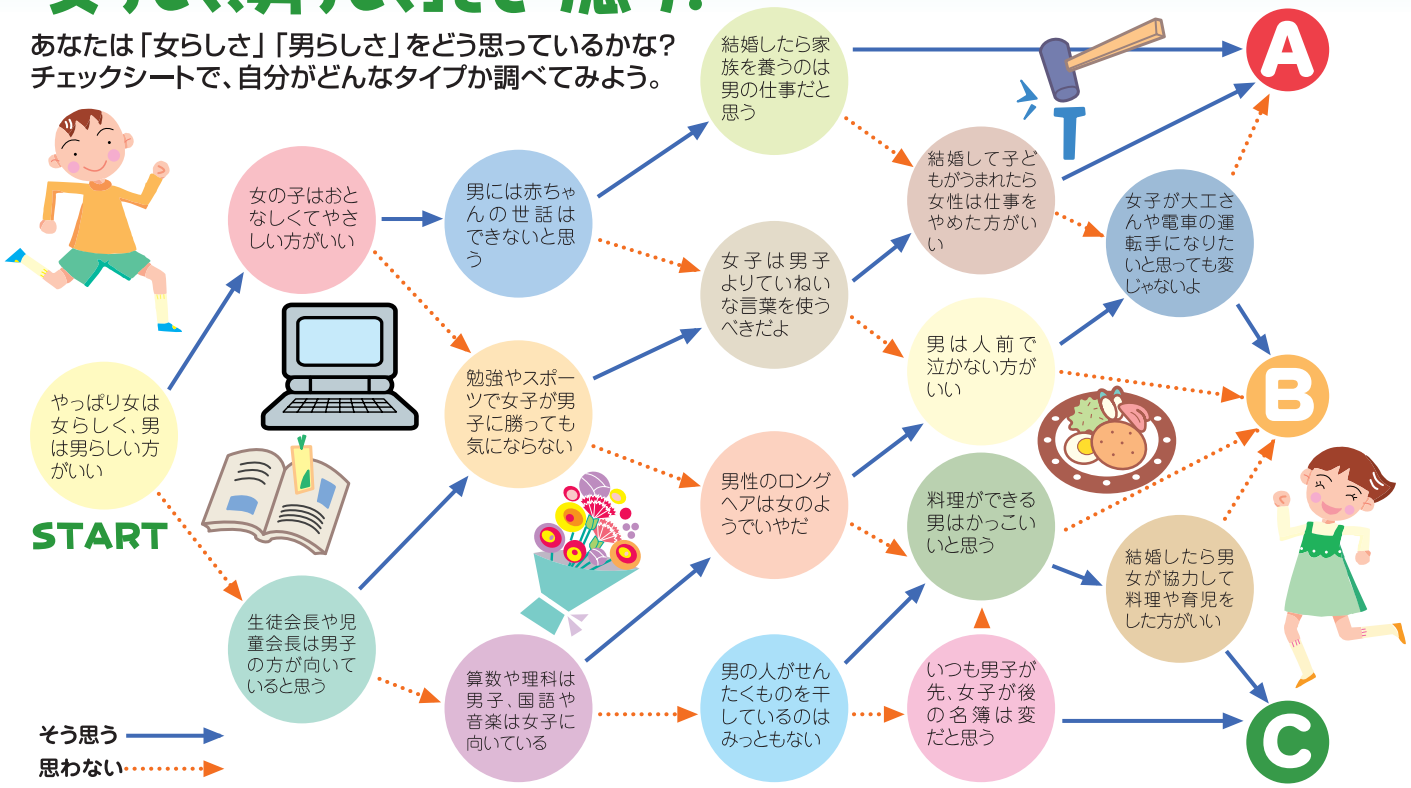
①スウェーデン
②アメリカ
③ニュージーランド

解答は次ページ▶

ジェンダーチェック（小学生向け）　和歌山県「こどもジェンダー探偵団」より抜粋

「女らしく、男らしく」をどう思う？

あなたは「女らしさ」「男らしさ」をどう思っているかな？
チェックシートで、自分がどんなタイプか調べてみよう。



A　やれやれ
どうやら「らしさ」の迷路に入り込んでいるようだね

「男らしさ」や「女らしさ」にこだわりすぎるとしんどくないかい？もっと自由に考えてみよう。「らしさ」の深みにはまらないよう柔らか頭で調べてみよう。

B　ふむふむ
出口が見えてきたかな

ちょっと前までは女の役目、男の役目って分けた方がいいと思っている人、確かに多かったけど、これからは「自分らしく」を大切にしたいね。いろいろ調べていくと気づくことがいっぱいあると思うよ。

C　そうそう
自分らしさが分かってきたね

「女」とか「男」じゃなくて、「自分」を大切にすることが大事だってちゃんと分かっているじゃない。その調子で調べたことをお友達にも伝えてあげようね。

クイズその1の答え：大型トラックの運転手として働いているのはAさんのお姉さん
　すぐに、答えのわかった人は、固定観念にしばられない考え方が身についているということです。

クイズその2の答え：夕飯の支度をしていたBさんは子どものお父さん
　すぐに、答えのわかった人は、固定観念にしばられない考え方が身についているということです。

クイズその3の答え：ホント
　これまで女性の仕事だと思われていた職業につく男性が増えています。もちろん、女性も政治家やトラック運転手などになっています。男の人も女の人も働きやすいように、「保母」さんは男女ともに「保育士」さん、「看護婦」さんは「看護師」さんに呼び方が変わりました。

クイズその4の答え：ホント
　約60年前までは男性しか選挙ができませんでした。女性も男性も同じ国やまちに住んでいます。その国やまちを治める人を選んだり、治める人になることはとても重要です。みなさんも20才になると選挙ができるようになります。

クイズその5の答え：男子がスカートをはいてはいけないという決まりはありません
　スコットランドでは、キルトというスカートによく似た民族衣装を着ています。

クイズその6の答え：決まっていません
　みなさんも洋服や持ち物を選ぶときは、自由に好きな色を選んでみよう。

クイズその7の答え：④
　誰もが性別によって差別されず、性別にかかわらず自らの意思に基づく生き方ができ、「男女」が「共同」して仕事に、学校に、地域に「参画」する社会。
※「参画」→単なる参加ではなく、「主体的に意思決定の過程から参加する」こと。

クイズその8の答え：①
男女共同参画社会基本法第2条による定義
　男女共同参画社会とは　男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会

クイズその9の答え：③
　ニュージーランドで女性の参政権が法制化されたのは1893年です。同じ年に行われた総選挙では、成年女子の4分の3が投票権を得、そのうちの85%が投票したそうです。
　しかし、被選挙権が認められたのは1919年、女性議員の誕生はそれから更に14年後のことでした。

ジェンダーチェックレッツトライ!!

あなたは「女らしさ」「男らしさ」を大切にしますか？
それとも「自分らしさ」を大切にしますか？



スタート

YES
NO

ランドセルは男の子には黒
女の子には赤が思いうかぶ。

「女の子のくせに…」「男の子のくせに…」
とつい言ってしまう。

女の子はままごと。
男の子はサッカー。

担任が女の先生はハズレ、
男の先生はアタリ。

男性が育児休暇を取ること
は抵抗がある!?

女性の上司はやっぱり苦手。

職場結婚すると女性が配置転
換させられるのは仕方がない。

運動会のお弁当作りは、母
親の仕事。

介護は女性の仕事だ。

自治会、PTAなどの代表は
男性が向いている。

デートの費用はもちろん
男性持ちだよね。

パートナーと意見が合わな
い時は納得いくまで話し合う。

家事は夫婦が協力してす
るものだ。

「男である」「女である」前に「人間であること」を考えてみませんか？

固定的な性別役割分担にとらわれすぎです。
人間として、一人ひとりが能力を発揮できる社会ははじまっています。

もう一歩踏み出してみませんか？

昔からの習慣というのも分かるけど、時代は変化するもの。一歩前進しませんか？きっと今より楽になれるはずです。

「自分らしさ」を大切にしています。

性別にこだわらず、いきいきとしているあなた。
今のあなたの生き方を、周りの人にも教えてあげましょう。

【ジェンダーチェック（保護者向け）】

皆さんは、ジェンダーという言葉を聞いたことありますか？なじみのうすい言葉かもしれませんが、女らしさや男らしさのイメージや女・男という性別により役割の固定化をする慣習をあらわす言葉です。

私たちの毎日の暮らしを振り返ってみると、気づかないうちに、生き方や行動をジェンダーによって決められたり、また、自分の中でも思い込んでいたりすることが多くあります。

次代に生きる子ども達が「男の子だから、女の子だから、こうでなければならない」という考え方にとらわれず自由に行動するためには、大人が子供に接するときに、ジェンダーにとらわれない視点を持つことが大切です。

ジェンダーは長い歴史の中で作られてきたとはいえ、人間によって作られたものですから変えていくことができるはずです。男女共同参画社会は、まず、「気づく」ことからはじまります。心の中で「当たり前だと思っていること」をジェンダーチェックしてみましょう。

チェック項目	ある（そう思う）	ない（そうは思わない）
1　男性が洗濯物を干したり、スーパーで買い物をする姿を見かけると、気の毒だとか、格好悪いと思う。		
2　子供は、女の子ならば優しく、男の子ならばたくましく育てるほうが良いと思う。		
3　誕生日プレゼントの種類を男女で分けて考えることが多い。		
4　親が寝たきりになったとき、その介護は娘や嫁などの女性がするほうが望ましいと思う。		
5　細やかな仕事や、会議の資料の準備・整理などは、女性のほうが向いていると思う。		
6　家庭に大事な用事があっても、仕事がらみなら酒席やゴルフの誘いを受ける。		
7　女性が上司だと「やりにくい」と感じる。		
8　町内会や PTA 等の会長には、女性より男性のほうがまわりの人も信頼できる。		
9　回覧板を読むのはいつも妻の方である。		
10　日ごろの近所づきあいはもっぱら妻がしている。		
11　会合での席順で男が上座、女が下座に座るのは自然なことだと思う。		
12　「女の子なんだから」「男のくせに」と子供をしかったことがある。		
13　学校行事へは母親が参加するのが当たり前だと思う。		
14　保護者名の記入欄には夫の名前を書くことが多い。		

【ジェンダーチェック（教師向け）】

○　あなたはどう思いますか。チェックしてみましょう。

チェック項目	ある（そう思う）	ない（そうは思わない）
1　男女共同参画社会についての理解を深めるための研修をしたことがある。		
2　男女混合名簿である。		
3　管理職に男女が混ざっている。		
4　当番勤務などが男女の偏りがない。		
5　女性教員に会計が集中している。		
6　生活指導、体育主任は男性に固定化していない。		
7　男子は女子に比べると少々厳しく指導してしまう。		
8　グループ分けをするとき、無意識に男女別にしてしまうことがよくある。		
9　女子の制服にズボンはいらないと思う。		
10　ＰＴＡ会長は男性である方が良いと思う。		

「男らしさ」、「女らしさ」は、社会や歴史的状況に応じて、多様な意味を持っています。

例えば、「女らしさ」のイメージとつながりやすい「思いやり」や「優しさ」は、多くの男性も持っています。また、「決断力がある」、「責任感がある」など「男らしさ」のイメージにつながりやすい資質は、男女ともに備えておくべきものです。

男女共同参画社会の目指すところは、「男らしさ」、「女らしさ」という二つに分けるのではなく、男女を問わずに大切にしていこうということです。「男らしさ」、「女らしさ」に捉われることなく、その人らしさを尊重し、多様な選択を認め合い、個人の能力を十分に発揮できるようにすることが何よりも重要です。

【参　考】

男女共同参画ティーンズメッセージ

平成17年7月から9月までの期間、県内全域の10代の皆さんに、男女共同参画に関するメッセージを募集したところ、2,377編のメッセージが寄せられました。最優秀賞作品をご紹介します。

小学生部門

星（ほし）　悠夏（ゆか）さん　　会津美里町立本郷第一小学校5年

「なん・くせ」つけない運動を始めよう

私は、今まで何回か「女なんだからもっとお行儀よくしなさい」とか「女のくせにだらしないわね」とか言われて、嫌な思いをしたことがあります。こういう言い方は、女はこうでなければならないという差別的な考えから出た言葉だと思います。

「女」という一つの型があるわけではありません。みんな一人一人違った個性を持って生きています。自分の良い所をどんどん出していって、また、相手の良い所も認め合っていく、これからはそういう社会にならなければいけないと思います。

「女なんだから」「女のくせに」という「なん・くせ」をつけて話すことはやめたらいいと思います。そこで「なん・くせ」つけない運動を始めることを提案します。

高校生部門

伊東（いとう）　由真（ゆま）さん　　福島県立平商業高等学校3年

男性の育児休暇について

育児休暇は元来、女性が取るものだと考えられてきました。それは「女性は子供を産み、育てるべきだ」という固定観念が人々の中にあったからです。しかし、私はその考えは間違っていると思います。子供は父親と母親がたくさんの愛情を注ぐことですくすくと成長していきます。

けれど、日本の場合を見ると、育児は女性の仕事というように偏り気味です。外国の男性は恥ずかしがることもなく、育児に積極的に協力しています。日本の男性は育児に対して非協力的だと思われがちですが、それは日本の雇用環境にも問題があると思います。日本では男性が育児休暇を取りたいと申請すると、「男なのに育児休暇を取るの?」というような見られ方をされることがあります。しかし、そのような考えはナンセンスだと私は思います。

現代は男女平等が叫ばれる時代です。社会はもっと男性の育児休暇を公認し、男性も臆することなく、育児に参加するべきです。

中学生部門

大浪（おおなみ）　優紀（ゆうき）さん　　郡山市立郡山第五中学校2年

ブレーキをかけない女性に

「男女」という言葉を聞いてすぐに思い出したのは、学校の出席番号の変更です。私の今の出席番号は7番です。小学校5年生のときまでは30番前後でした。誕生日順にしても、苗字の順にしても、最初が男子、その後が女子と決まっていました。しかし、今は、男子も女子も含めて苗字の順で出席番号は決められています。男子も家庭科で調理実習をするし、私のような女子だって、技術科でのこぎり作業を行います。周りの大人にこのことを話すと、驚く人が多く、なぜ驚くのかと逆に私が驚かされます。

私は、男も女も違うのは性別だけだと思っています。重い物を持つなどの身体的な違いはあるかもしれませんが、もともと持っている能力は同じ人間なのだから、同じ可能性は持っていると思っています。可能性を伸ばすのは、性別ではなくて、自分の考え方だったり、夢に対する情熱ではないかと思います。しかし、男の方が強く偉い、女は弱いというイメージを持っている人が、大人の中に多いので、出席番号の話も、技術家庭科の話も驚かれてしまうのではないでしょうか。

「男女共同参画社会」を実現するために、私が最も重要だと思うことは、女の人が自分の可能性の決めつけをやめるという点です。男性が優れていて女性は弱いというイメージは、実は女性が強く持っている気がするからです。

男性も女性もスタートも権利も同じです。お互いの優れている点、劣っている点を認め合い、それらを補う気持ちがなければ、男女が協力し合える社会は実現できません。少なくとも、私は一人の女性として、人間として、自分の可能性にブレーキをかけずに進んでいきたいと思います。



※所属については、2006年1月現在

● 用語等解説 ● 男女共同参画と人権にかかわる用語集

アンペイドワーク／無償労働、無報酬労働。生活していくうえで大切であるにもかかわらず、賃金や報酬が支払われないため、経済的に評価されていない労働を指す。家庭での家事・育児・介護等、農林水産業・商工自営業における家族労働など。現状では、こうした労働の多くは女性が担っている。

賃金や報酬が伴わないということは、数量的に把握しにくいということであり、女性の果たしている役割が過小評価されるといった結果を生んでいる。

HDI（エイチディーアイ、人間開発指数）／「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数である。具体的には、平均寿命、教育水準（成人識字率及び就学率）、調整済み1人当たり国民所得を用いて算出している。

M字型曲線／女性の労働力率は、学校卒業後20歳代でピークを迎え、その後の子育て期に下降し、40歳代で第二のピークを迎えるという傾向が見られる。その形がアルファベットのMの文字に似ていることからM字型曲線と呼ばれている。これに就業希望率を加えた潜在的労働力率を見ると、M字のくぼみは小さくなり、就業希望はあるものの実現していないことが分かる。M字型曲線は、日本や韓国などに独特なもので、保育施設の進んでいる北欧諸国などでは、出産・育児期の落ち込みはみられず、男性同様、台形のカーブを描いている。

エンパワーメント／力をつけること。個々の女性が自ら意識と能力を高め、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在になること。1995年の北京女性会議の主要課題。

家族経営協定／経営主と農業を一緒にしている家族が、お互いの意思を尊重しあい、共同経営者として、共通の目標（今後の農業経営の方向や生活運営等）を明確にし、その同じ目標に向かって家族間で取り決めしていくこと。

県内の農家では、農業における女性の労働の正当な評価だけでなく、経営の効率化や後継者育成のため、家族経営協定を締結する農家が増えている。

合計特殊出生率／一人の女性が一生の間に生む子どもの数の平均のこと。15歳から49歳までの女性の1年間の年齢別出生率を合計したもの。2.08を下回ると人口は減少していく。日本は他の先進国に比べ急激に少子化が進んでいる。

国際婦人年／1972年第27回国連総会において、性差別撤廃に向けて世界的規模の行動をもって取り組むために、1975年を「国際婦人年」とすることが決議された。

GEM（ジーイーエム、ジェンダー・エンパワーメント指数）／女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは能力を活用する機会に焦点を当てている。具体的には、国会議員に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合及び男女の推定所得を用いて算出している。

ジェンダー／性別学的な性別を示す「セックス」に対し、「男は仕事、女は家庭」といった固定的役割分担意識など社会的文化的に作られた性別を示す概念を「ジェンダー」という。また、「ジェンダー」は、時代や文化によって異なる。

ジェンダーバイアス／社会のあらゆる場面に存在する、ジェンダーにかかわる偏りをいう。社会の仕組みや人々の行動様式、意識など、さまざまなレベルにおいて、明示されたものであれ、暗黙のものであれ、性による区別や男女の非対称的な扱いがなされている。

セクシュアル・ハラスメント／性的な言動に対する相手の対応によって、不利益を与えることや、性的な言動によって相手を不快にさせたり生活環境を害することを言う。あてはまる行為は極めて広範囲に及び、性犯罪になるものから、悪意がなくとも受ける側が望まない性的関心を含んだ言動や、受ける側にとって無礼で威嚇的な行為までを含む。

セクシュアリティー／人間の性や性行動にかかわる心理や欲求、意識の総体を指すことば。セックスが生物学的な性別を指すのに対して、社会的・文化的・心理的な面を含めて、より広く性的なものを指す。

● 用語等解説 ●

男女共同参画と人権にかかわる用語集

潜在的カリキュラム／教職員の言動や学校における活動を通して、意図的ではないにしても、結果として一定の意識や態度を伝えていること。男女を必要以上に区別しジェンダーにとらわれた男性像、女性像を子ども達に伝えていることなどを指す。

男女混合名簿／学校では、これまでは一般的に「男女別名簿」が用いられていた。男女別名簿では、常に男子が先、女子が後になっている。しかし、このような名簿は「男は先・主・優」「女は後・従・劣」という意識を生み出す原因のひとつになるのではないかといわれるようになった。このため、最近では、五十音順や生年月日順などで、男女混合の名簿を導入する学校が増えている。

デートDV／DVは、決して大人だけの問題ではなく、高校生の間にも起こっている。親密な関係にある若者の暴力を、アメリカでは「デイティングDV」（DatingDV）といわれ、日本では、「デートDV」、「デートバイオレンス」などと呼んでいる。（デートDV防止プログラム実施者向けワークブック／山口のり子著参照）

ドメスティック・バイオレンス（DV）／夫婦、恋人間など、親密な男女の関係にある暴力をドメスティック・バイオレンス（DV）という。「暴力」とは、殴る、蹴るといった身体的暴力だけではなく、「だれのおかげで生活できるんだ」と大声でどなるなどの精神的な暴力なども含む。

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）／過去における社会的・構造的な差別によって、現在不利益をこうむっている集団（女性や人種的な少数弱者など）に対して、一定の範囲で特別な機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的とした、暫定的な措置。男女共同参画社会基本法第2条第2項では、「積極的改善措置」として次のように定義している。「（男女共同参画に関し）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。」

メディア・リテラシー／メディアとは、方法、手段、媒体と訳しますが、ここでは、新聞・雑誌・テレビ・ラジオ・インターネットなどを含む情報を伝える媒体という意味で使っている。

メディアを通じて送られる様々な情報を主体的に選択し、内容を客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力のこと。それと同時に自ら発信する能力も求められている。

ユニバーサルデザイン／「ユニバーサル（すべての、普遍的な）」と「デザイン（計画、設計）」の2つを組み合わせた言葉であり、はじめから、すべての人の多様なニーズを考慮し、年齢、性別、身体的能力、言語などの違いにかかわらず、すべての人にとって安全・安心で利用しやすいように、建物、製品、サービスなどを計画、設計する考え方のこと。

リーガルリテラシー（法識字）／自分にはどんな権利があり、その権利を行使するために、どのように手続きすればよいかを理解する能力、つまり、そのための法律や関連制度の存在を知り、その知識を使いこなすことのできる能力のこと。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ／性と生殖に関する健康・権利。1994年の国際人口開発会議（カイロ）で提唱された考え方で、女性が生涯を通じて、自らの体について自己決定を行い健康を享受する権利のこと。子どもを産む、産まない、いつ何人産むかなどを選ぶ自由、安全な妊娠・出産などが含まれる。



【男女共同参画と人権にかかわる法律等】

育児・介護休業法／正式名「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。1992年4月に育児休業法が成立。1995年6月に「育児・介護休業法」に改正された。

働きながら子どもを育てたり、家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援するために作られている制度。労働者が、育児や家族の介護のために一定期間休業し、再び職場へ戻ることができることを権利として認めたもの。また、育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする解雇その他の不利益な取扱いを禁止している。

育児休業も介護休業も、本人の申し出により、男女を問わず取得できる。

児童虐待防止法／正式名「児童虐待の防止等に関する法律」。2000年5月成立。この法律では虐待を（1）殴るけるなどの身体的な暴行（2）性的行為を強要するなどの性的虐待（3）食事を与えないなど必要な保護をしないネグレクト（保護の怠慢、拒否）（4）言葉による脅かしや無視するなどの心理的虐待――と定義付けた。児童相談所職員らは虐待の恐れがある場合、児童の自宅などを立ち入り調査し、警察官の援助を求められる。学校や医療機関の職員らには児童相談所への通告義務が課された。児童相談所所長らは保護した児童と親との面会や通信を制限できる。2000年11月に施行された。

児童の権利に関する条約／「児童の権利に関する条約」は、子どもが保護の対象であるとともに、権利の主体であることを定めている。子どもの権利として「生きる権利」「発達する権利」「保護される権利」「参加する権利」などがあげられる。

世界には、貧しさや飢え、戦争、虐待などで苦しんでいる子どもたちがたくさんいる。すべての子どもの権利を保護するため、平成元年（1989年）に国際連合では「児童の権利に関する条約」を採択した。日本は、平成6年（1994年）にこの条約を結んでいる。

女子差別撤廃条約／1979年の第34回国連総会であらゆる分野における性差別を撤廃し、男女平等な権利の確立を目指して採択された条約。1980年コペンハーゲンで開かれた国連婦人の10年中間年世界会議で署名され、翌1981年発効。日本も署名をしたが、批准するには条約の基準に達していない国内法の改正等が必要であり、国籍法の改正、男女雇用機会均等法の制定、家庭科の男女必修化などの改革を行い、1985年に批准した。

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律／2003年7月成立。性同一性障害者（生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者）の戸籍の性別について、専門医2人以上の診断を必要とした上で、①20歳以上、②現在婚姻をしていない、③子どもがいない、④性別適合手術で生殖能力を失っている、などの要件を全て満たしていれば、家庭裁判所に性別の変更の申し立てができるとし、審判で認められれば戸籍の性別を変更できるとした法律。2004年7月16日から施行された。

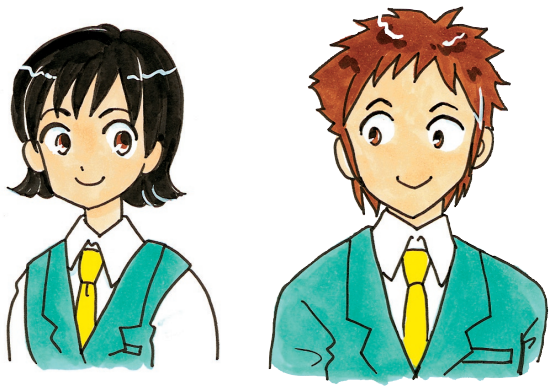
男女共同参画社会基本法／1999年6月成立。男女が互いにその人権を尊重しながらも責任を分かちあい、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」の実現に向けて、その取組を総合的かつ計画的に推進するために制定された法律。5つの基本理念を定め、この基本理念にのっとった国、地方公共団体、国民の責務及び男女共同参画社会の形成に向けた施策の基本的事項などを規定している。

【男女共同参画と人権にかかわる法律等】

男女雇用機会均等法／正式名「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」（改正後）。「女性差別撤廃条約」を批准する条件を整備するため、1985年に勤労婦人福祉法の改正法として制定された。その後、1997年に大幅に改正、内容が強化されて、現在の名称となった。主な改正内容としては、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇について女性労働者に対する差別を禁止したことや、男女労働者の格差是正のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に対する国の援助及びセクシュアル・ハラスメントの防止についての事業主の配慮義務が新たに規定されたことなどがあげられる。

配偶者暴力防止法／正式名「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」2001年4月成立。この法律では、配偶者等からの暴力は犯罪となる行為であると明記するとともに、暴力を防止し、被害者を保護する責務が国及び地方公共団体にあると規定している。これにより各地に配偶者暴力相談支援センターが配置され、相談や被害者の一時保護、自立支援の情報提供などの業務を行っている。また、被害者の生命又は危害がさらに加えられることを防止するため、裁判所は被害者の申し立てにより、暴力をふるったものに対し、「被害者への6ヶ月間の接近禁止命令」と「住居からの退去命令」の2つの保護命令を発令できる。2004年12月に改正法が施行され、「被害者の子への接近禁止命令」が追加されたほか、退去命令の期間も2週間から2ヶ月に延長された。2008年1月には、より実効性をもった被害者保護を実現するために「電話等を禁止する保護命令」を設けるなど、保護命令制度の拡充等が整備された改正法が施行された。

次世代育成支援対策推進法／2003年7月成立、2005年4月全面施行。次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国・地方公共団体・事業主等が担う責務を明らかにし、10年間かけて集中的かつ計画的に取り組むために制定された。企業等は、次世代育成支援対策のための一般事業主行動計画を策定し、その旨を届け出た上で、計画に盛り込んだ取り組みを実践していくこととなっている。



福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例の体系

前　文

・ジェンダーをはじめとした人権問題への認識
・社会経済情勢への対応と能力発揮の必要性
・本県の特色としての固定的な性別役割分担意識の根強さと進んでいない女性の参画
・県民の総意として男女共同参画の推進に取り組んでいく決意

目　的（§1）

男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項について定めることにより、男女の実質的な平等を実現し、もって男女一人ひとりが個人として尊重される社会の形成に寄与すること

定　義（§2）

1.男女共同参画
2.積極的改善措置

基本理念（§3）

①男女の人権尊重
②社会における制度や慣行が、男女の自由な選択に及ぼす影響への配慮
③政策等の立案から決定までの過程への共同参画
④家庭における活動と職場、学校、地域等における活動への共同参画
⑤生殖に関する男女相互の意思の尊重と健康な生活を営むことへの配慮
⑥国際的協調

責　務

県（§4）

①基本理念にのっとり、施策を総合的に策定・実施
②県民、事業者及び市町村と連携した取り組み
③県民、事業者、市町村に対し情報提供等の必要な支援
④必要な体制整備、財政上の措置その他必要な措置

県民（§5）

①基本理念にのっとり、あらゆる分野において、自ら男女共同参画を推進
②性別による固定的役割分担意識に基づく制度・慣行の改善
③県が実施する施策に協力

事業者（§6）

①基本理念にのっとり、積極的に男女共同参画を推進
②職場と家庭の両立支援ができるような環境整備
③県が実施する施策に協力

禁止行為（§7）

①性別による差別的取扱い　②男女間における暴力的行為
③セクシュアル・ハラスメント

留意事項（§8）

公衆に表示する情報

基本的施策（§9～§20）

基本計画	施策策定等に当たっての配慮	県民・事業者の理解の促進	調査研究
積極的改善措置への支援	意思決定過程における男女共同参画促進と支援	女性の人材育成	家庭生活と職業生活の両立支援
自営業に従事する女性に対する支援	性別による人権侵害の防止等	事業者からの報告徴収等	実施状況の公表等

男女共同参画審議会（§21～§23）

・条例に規定された事項の審議
・知事の諮問に応じ、調査審議
・知事への意見陳述
・定数20名以内（男女のいずれか一方の委員の数が4割を下回らないこと）
・公募委員5名以内
・委員の任期2年

施策等に対する意見の申出（§24・§25）

・県の男女共同参画に関する施策等についての意見の申出
・申出処理のための男女共同参画推進員の設置
・推進員は申出を適切に処理し、必要に応じて県に意見陳述

ふくしま男女共同参画プランの体系

