資　　料　　編

１．計画の策定経過

２．関係条例

３．男女共同参画に関する国内外の動き

４．男女共同参画に関する現状（データー覧）

５．用語解説

1　計画の策定経過

■経過一覧表

年月日	説　明
平成 29 年 6 月 27 日	第１回男女共同参画審議会 ［働く場における男女の意識調査の内容検討］
平成 29 年 7 月 27 日 ～8 月 31 日	働く場における男女の意識調査 （従業員３０人以上の市内事業所　５０社 上記の事業所で働く男女　　５００人（５０社×各１０人））
平成 29 年 12 月 1 日	第２回男女共同参画審議会 ［働く場における男女の意識調査結果、現状と課題］
平成 30 年 3 月 14 日	第３回男女共同参画審議会 （働く場における男女の意識調査結果、現状と課題 男女共同参画に関する市民意識調査の内容検討）
平成 30 年 8 月 10 日 ～8 月 31 日	男女共同参画に関する市民意識調査 ［無作為抽出／満１８歳以上の男女１，０００人］
平成 31 年 3 月 11 日	第２回男女共同参画審議会 ［男女共同参画に関する市民意識結果、現状と課題］
令和 元年 6 月 18 日	第１回男女共同参画推進協議会幹事会及び専門部会合同会議 ［策定方針協議］
令和 元年 6 月 26 日	令和元年度第１回男女共同参画審議会　［計画の概要］
令和 元年 7 月 2 日	第１回男女共同参画推進協議会委員会　［策定方針協議］
令和 元年 9 月 30 日	第２回男女共同参画推進協議会専門部会　［計画案協議］
令和 元年 10 月 3 日	第２回男女共同参画推進協議会幹事会　［計画案協議］
令和 元年 10 月 10 日	部長会議　［計画案協議］
令和 元年 11 月 6 日	第２回男女共同参画推進協議会委員会　［計画案協議］
令和 元年 11 月 19 日	第２回男女共同参画審議会　［計画案諮問］
令和 元年 11 月 21 日 ～12 月 23 日	計画案公表、市民意見等の募集（パブリックコメント）
令和 元年 12 月 10 日	第３回男女共同参画審議会　［計画案審議］
令和 元年 12 月 23 日	第４回男女共同参画審議会　［計画案審議］
令和 2 年 1 月 10 日	第５回男女共同参画審議会　［計画案審議］
令和 2 年 1 月 24 日	男女共同参画審議会　［答申］
令和 2 年 2 月 20 日	部長会議　［計画案審議］
令和 2 年 3 月 4 日	定例行政管理委員会（第３回男女共同参画推進協議会委員会） ［計画決定］
令和 2 年 3 月 10 日	議会総務委員会　［報告］

■諮問、答申

(1) 諮問（令和元年１１月１９日）

元企第３７号
令和元年１１月１９日

岡谷市男女共同参画審議会
会長　　小濱　知実　様

岡谷市長　今　井　竜　五

諮　　問　　書

岡谷市男女共同参画条例第２０条第２項の規定に基づき、第６次岡谷市男女共同参画計画「男女共同参画おかやプランⅥ」について諮問申し上げます。

(2) 答申（令和２年１月２４日）

令和２年１月２４日

岡谷市長　　今井　竜五　様

岡谷市男女共同参画審議会
会長　　小濱　知実

答　　申　　書

令和元年１１月１９日付で貴職から諮問されました第６次岡谷市男女共同参画計画「男女共同参画おかやプランⅥ」について、岡谷市男女共同参画審議会にて慎重に審議、検討を重ね、下記のとおり取りまとめましたので答申いたします。

記

近年の急速な人口減少や社会経済情勢の変化は、私たちの生活に様々な影響を及ぼしており、性別にかかわりなく多様な人々が参画していかなければ立ち行かない時代を迎えています。

そのような状況においては、市民一人ひとりが自らの問題として、お互いの立場を尊重し、分野を問わず参画できる機運を醸成するとともに、必要な支援を行っていくことが非常に重要です。

岡谷市においては、四半世紀にわたり男女共同参画施策を推進し、男女共同参画社会は徐々に進展してきていますが、家庭・地域・職場などでは、性別による固定的な役割分担意識や、慣習・しきたりがまだまだ残っており、男女共同参画が社会に浸透していない状況も見受けられます。

そうした中、女性活躍の進捗状況や、配偶者・交際相手からの暴力の問題、あるいは性的指向への理解など、時代の変化とともに課題は山積しています。

本審議会では、このような社会の動きと、平成２６年度に策定した「岡谷市男女共同参画プランⅤ」の成果と課題を踏まえ、今後５年間を見据えた具体的施策について審議を重ねました。

特に、男女共同参画の意識づくりを重点に、働きやすい環境の整備やワーク・ライフ・バランスの推進、あらゆる暴力の根絶など、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを、これまで以上に注力され推進されることを期待します。

また、プランの推進に当たっては、今井市長を先頭に、市の全職員が男女共同参画の視点に立ち、個別事業の方針と指標を明確にして課題の整理を的確に行うとともに、市民、事業者、教育関係者等との協働の基に、主体的に取組を進められることを切に要望し、意見・提言を付して答申といたします。

(3) 意見・提言のまとめ

1　総体的事項

計画書全体をユニバーサルデザインとし、イメージ図や写真などを入れ、読んでもらえる、わかりやすく、伝わりやすい内容としてください。

また、計画の内容が一目でわかるような概要版を作成し、市民へのＰＲを推進してください。

2　プランⅤの検証とプランⅥへのつながりに関して

２５年間男女共同参画参画社会づくりに取り組んできた中で、プランⅤの５年間の目標や現状がどうであったか、そこからプランⅥへのつながりについて、もう少し説明を入れてほしい。

3　女性活躍推進・ワーク・ライフ・バランスの推進に関して

この計画に女性活躍推進計画を包含していることから、事業所への働きかけや、経営者への研修、労働者本人への多様な働き方があることを知る機会をつくるなど、これまで以上に積極的に推進を図ってください。

4　ＤＶなどの予防啓発に関して

この計画にＤＶ防止基本計画を包含していることから、相談体制のさらなる充実を図っていただきたい。

また、ＤＶなどのあらゆる暴力の予防啓発では、子どもの頃からの人権教育や自尊感情を育む教育が必要です。岡谷市で進めてきた子どもに対する意識啓発は今後も継続してほしい。

さらに、若い世代にデートＤＶなども起きていることから、早い段階でのＤＶに関する学びができるような施策を検討してください。

■市民等の意見募集（パブリックコメント）に寄せられた意見

実施期間：令和元年１１月２１日（木）～１２月２３日（月）

No.	意見等
1	若い年齢の方々には男女共同参画の意識は少しずつでも浸透しつつあると思うが、性別による役割分担的な意識はまだまだぬぐえない。 特に中年以上の男性に感じます。 ジェンダーの視点で、不平等感を無くすることが大切ですが、決定的な男女間の違いが女性の出産です。産後の社会復帰の時、保育園の迎え等で退社を早めたいのだが、その場合は正規社員でなくパートタイマーになるという事態が現行です。 基本目標の計画内容とてもすばらしいと思います。半歩でも一歩でも近づき、実現できるよう共に推進できたらと思います。
2	「現状と課題」 働く女性にとって働きやすい職場環境、賃金格差の改善等は当然のことですが、男女共同参画の一番の障がいは、男女共に抱いている「無意識の思い込み」にあるように思います。 長い間の社会通念、慣習、しきたり、性別役割分担意識が根強く、無意識なだけに自分の言動がおかしくても気付かないのです。 周りの人が、そっと気付かせてやることも必要かと思います。

■名　簿

(1) 岡谷市男女共同参画審議会

（敬称略・五十音順）

役　職	氏　名	所　属
会　長	小濱　知実	信州豊南短期大学
副会長	小口　光子	岡谷市男女共同参画推進市民の会
委　員	浅井　美智子	一般公募
〃	飯田　八重子	岡谷市小中学校校長会
〃	伊藤　こず恵	一般公募
〃	奥原　一由	岡谷市連合壮年会
〃	高林　達臣	岡谷市民生児童委員協議会
〃	武井　一郎	岡谷市区長会
〃	浜田　恵美子	岡谷市女性団体連絡協議会（消費者の会）
〃	藤森　正樹	事業所（諏訪信用金庫）
〃	宮坂　昭男	岡谷市社会福祉協議会
〃	矢嶋　宏二	岡谷労務対策協議会
〃	山口　俊雄	一般公募
〃	八幡　かほる	人権擁護委員
ｵﾌﾞｻﾞｰﾊﾞｰ	酒井　裕子	長野県男女共同参画センター

(2) 岡谷市男女共同参画推進協議会

【会長】市長　今井　竜五　【副会長】副市長　小口　明則　【事務局】企画政策部企画課

【委員】　（令和２年３月現在）

職　名	氏　名
教育長	岩本　博行
企画政策部長	岩垂　俊男（事務局長）
総務部長	藤澤　　正
市民環境部長	百瀬　邦彦
健康福祉部長	小口　浩史
産業振興部長	藤岡　明彦
建設水道部長	山岡　泰一郎
教育部長	城田　　守
教育部教育担当参事	三村　靖夫
議会事務局長	小松　　厚
岡谷市民病院事務部長	酒井　吉之

【幹事】　（令和２年３月現在）

職　名	氏　名	職　名	氏　名
企画課長	木下　　稔（事務局次長）	健康推進課長	林　　康範
秘書広報課長	仲田　健二	工業振興課長	白上　　淳
行政管理課長	矢崎　義人	商業観光課長	今井　康貴
総務課長	帯川　豊博	ブランド推進室長	伊藤　雅章
湊支所長	笠原　和彦	農林水産課長	小松　久志
川岸支所長	山岸　　徹	都市計画課長	小口　智行
長地支所長	武井　千尋	土木課長	宮本　秀幸
財政課長	岡本　典幸	水道課長	中島　洋一
税務課長	小口　典久	会計管理者	小坂　英之
消防課長	大下　彰一	教育総務課長	両角　秀孝
危機管理室長	小林　隆志	生涯学習課長	小池　秀昭
市民環境課長	中村　良則	スポーツ振興課長	小河原義友
医療保険課長	片倉　俊幸	岡谷市民病院庶務課長	名取　　浩
社会福祉課長	小口　邦子	岡谷市民病院医事課長	小野　信之
介護福祉課長	師岡　竜也	岡谷市民病院地域医療支援課長	西條　幸恵
子ども課長	原　　尚彦		

【専門部員】　（令和２年３月現在）

所　属	職名	氏　名	所　属	職　名	氏　名
企画課	統括主幹	松村　佳江	健康推進課	主幹	赤羽　恵実
秘書広報課	主幹	荻原　浩樹	工業振興課	主幹	花岡　　潤
行政管理課	主幹	秋山　仁志	商業観光課	主幹	大槻　三男
総務課	主幹	増田　亮吾	ブランド推進室	主幹	伊藤　和彦
長地支所・公民館	主査	樋口　　学	農林水産課	統括主幹	吉沢　　透
財政課	主幹	両角　加代子	都市計画課	統括主幹	小平　　寛
税務課	主幹	笠原　康弘	土木課	統括主幹	三村田　卓
消防課	主幹	中嶋　一雄	水道課	主幹	今井　英尊
危機管理室	統括主幹	小澤　正浩	会計課	主幹	赤羽　富美子
市民環境課	主幹	吉田　和正	教育総務課	主幹	森下　知佳
医療保険課	主幹	水野　康夫	生涯学習課	主幹	勝野　哲矢
社会福祉課	統括主幹	宮原　治希	スポーツ振興課	主幹	小口　康生
介護福祉課	主査	高木　静和	岡谷市民病院庶務課	主幹	西山　　塁
子ども課	主幹	廣瀬　智子			

2　関係条例

■岡谷市男女共同参画条例

公布　平成 16 年 3 月 25 日条例第 3 号

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれており、国際連合が定めた女子差別撤廃条約の批准や、男女共同参画社会基本法の理念に基づき、男女平等の実現に向けた様々な取組が進められてきた。

岡谷市においても、真の男女平等の実現に向け女性行動計画を策定するなど、男女共同参画社会を目指し様々な施策を推進してきた。

しかしながら、私たちの周りには性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく社会の慣行が依然として根強く残っており、真の男女平等の実現には、いまだ多くの課題が残されている。

このような状況に加え岡谷市は、働く女性が多いという地域特性があり、さらには加速している少子高齢社会や経済情勢の大きな変化に対応していくためにも、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分発揮することができる男女共同参画社会を実現することが重要である。

ここに、豊かで活力ある岡谷市を築くため、市、市民、事業者及び教育関係者が協働して男女共同参画社会を実現することを目指し、この条例を制定する。

第１章　総　　則

（目的）

第１条　この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係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基本的施策を定め、総合的かつ計画的に推進することにより、心豊かな活力ある男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（用語の意義）

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

(1)　男女共同参画　男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、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、共に責任を担うことをいう。

(2)　積極的改善措置　前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正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、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を積極的に提供することをいう。

（基本理念）

第３条　男女共同参画社会の推進は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

(1)　男女が、互いの特性を認め合い、個人としての尊厳が重んじられるとともに、性別により差別を受けることなく男女の真の平等を基礎とした人権が尊重されること。

(2)　社会における制度又は慣行が、固定的な役割分担等に基づく男女の社会生活に影

響されることなく多様な生き方を選択でき、個人としての能力を十分に発揮できるよう配慮されること。
(3)　男女が社会の対等な構成員として、政策又は方針決定の場に共同して参画する機会が確保されること。
(4)　家族を構成する男女が、家事、育児、介護その他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、男女が相互の協力と社会の支援のもと、家庭生活又は職業生活の両立及びその他の活動にも対等に参加できるよう配慮されること。
(5)　国際社会における取組と密接な関係があることから、その動向に配慮すること。

（市の責務）
第4条　市は、前条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を策定し、実施するものとする。
2　市は、男女共同参画推進に関する施策の実施に当たっては、国、県その他地方公共団体、市民、事業者及び教育関係者と連携し、取り組むものとする。
（市民の責務）
第5条　市民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域等あらゆる分野において、男女共同参画を自ら積極的に推進するとともに、市が実施する男女共同参画推進の施策を理解し、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、基本理念にのっとり、男女が共同してその事業活動を行うよう努め、職業生活とその他の活動とを両立することができる環境の整備に取り組み、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策を理解し、取り組むよう努めなければならない。
（教育関係者の責務）
第7条　教育関係者は、教育が男女共同参画の推進に果たす役割の重要性を踏まえ、基本理念に配慮した教育を行うよう努めなければならない。
（性別による人権侵害の禁止）
第8条　すべての人は、家庭、職場、学校、地域等あらゆる場において次に掲げる行為を行ってはならない。
(1)　性別を理由にする差別的扱い
(2)　セクシュアル・ハラスメント(性的な言動により個人を傷つけ、不快にさせ、又は強要により不利益を与えること。)
(3)　ドメスティック・バイオレンス(男女間における身体的、精神的な苦痛を与える暴力的行為)
（公衆に表示する情報の配慮）
第9条　すべての人は、広告、ポスター等を公衆に表示するときは、次に掲げる表現をしないよう努めなければならない。
(1)　性別による固定的役割分担、男女間の暴力等を助長し、又は連想させる表現
(2)　過度の性的表現

第２章　男女共同参画の推進に関する基本的施策

（男女共同参画計画）

第１０条　市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を策定しなければならない。

2　市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、市民、事業者及び教育関係者の意見を反映するよう努めなければならない。

3　市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ岡谷市男女共同参画審議会に意見を求め、その意見を尊重しなければならない。

4　市長は、男女共同参画計画を策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。

5　前３項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

（年次報告）

第１１条　市長は、男女共同参画計画の推進に関する施策の実施状況等について、毎年度報告書を作成し、公表しなければならない。

（調査研究）

第１２条　市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施していくため、必要な調査研究を行うよう努めるものとする。

（市民等の理解を深めるための措置）

第１３条　市は、男女共同参画の推進に関し、市民、事業者、教育関係者、民間団体、地域団体等が理解を深め、自主的な取組を行うことができるようにするため、広報活動、学習、研修の機会の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

（市民等の活動に対する支援）

第１４条　市は、男女共同参画の推進に関する活動を行う市民、事業者、教育関係者、民間団体、地域団体等に対し、その活動に必要な情報提供その他の支援を行うものとする。

（家庭生活における活動と他の活動の両立支援）

第１５条　市は、家族を構成する者が性別にかかわらず家庭生活と職業生活その他の活動とを容易に両立することができるよう、必要な支援及び環境の整備に努めるものとする。

（教育及び学習活動の支援）

第１６条　市は、学校、家庭、地域及びその他の社会において、男女共同参画に関する教育及び学習活動を支援するため、必要な措置を講ずるものとする。

（雇用等における男女の平等な機会と待遇の確保）

第１７条　市は、雇用における男女の平等な機会の確保に関する事業者の取組を促進するため、情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるものとする。

2　市長は、必要があると認めるときは、事業者に対し男女の平等の推進に関する取組の状況について報告を求めることができる。

3　市長は、前項の報告を取りまとめ、公表しなければならない。

（苦情及び相談への対応）

第１８条　市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策について市民から苦情の申し出があった場合は、関係機関と連携し、適切かつ迅速に対応しなければならない。

2　市長は、性別による人権侵害その他の男女共同参画の推進を阻害する行為に対し、市民から相談があったときは、関係機関と協力し、適切に対応するよう努めなければならない。

（推進体制の整備）

第１９条　市は、男女共同参画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。

2　市は、男女共同参画を推進するため、市民による体制の構築に努めるものとする。

第3章　岡谷市男女共同参画審議会

（設置等）

第２０条　男女共同参画に関する基本的かつ重要事項を調査及び審議するため、岡谷市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2　審議会は、市長の諮問に応じて、男女共同参画に関する基本事項を調査及び審議するほか、必要に応じて重要事項を調査し、市長に意見を述べることができる。

（組織等）

第２１条　審議会は、委員15人以内で組織する。

2　男女いずれか一方の委員の数は､委員の総数の10分の4未満であってはならない。

3　委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1)　学識経験者

(2)　関係行政機関の職員

(3)　一般公募者

(4)　その他市長が必要と認める者

4　委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5　審議会に会長及び副会長を各1人置き、委員の互選によりこれを定める。

6　会長は、審議会を代表し、会議を総理する。

7　副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

（会議）

第２２条　審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

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

（庶務）

第２３条　審議会の庶務は、企画政策部企画課が行う。

第4章　補　　則

（委任）

第２４条　この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附　則

この条例は、平成16年4月1日から施行する。

（以下、省略）

3　男女共同参画に関する国内外の動き

年	国連の動き	日本の動き	長野県の動き	岡谷市の動き
1945 年 (S20 年)	国際連合設立	衆議院議員選挙法改正公布（婦人参政権実現）		
1946 年 (S21 年)	国連婦人の地位委員会設立	日本国憲法公布 第 22 回総選挙で婦人参政権行使（女性議員 39 人当選）		
1947 年 (S22 年)		改正民法公布(家父長制廃止)		
1965 年 (S40 年)			岡谷市に長野県岡谷婦人の家設置	
1969 年 (S44 年)				長野県岡谷婦人の家の管理運営が岡谷市に移管 岡谷市婦人の家として開館
1975 年 (S50 年)	国際婦人年(目標：平等、開発、平和) 国際婦人年世界会議(メキシコシティ)で「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設置		
1976 年 (S51 年)	国連婦人の 10 年始まる (1976～1985 年)			
1977 年 (S52 年)		「国内行動計画」(昭和 52～61 年度)策定 国立婦人教育会館開館	社会部労政課に福祉婦人係設置 長野県婦人問題協議会設置	
1978 年 (S53 年)			長野県婦人問題県民会議設立	
1979 年 (S54 年)	国連総会で「女子差別撤廃条約」採択	「女子差別撤廃条約」署名		
1980 年 (S55 年)	「国連婦人の 10 年」中間年世界会議(コペンハーゲン)で「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」採択		「長野県婦人行動計画」(昭和 55～60 年度)策定 社会部労政課に婦人係設置	
1981 年 (S56 年)	IL0156 号条約(家族的責任条約)採択	「国内行動計画後期重点目標」策定	社会部青少年家庭課に婦人室設置	
1984 年 (S59 年)			長野県婦人総合センター設置(全国５番目)	
1985 年 (S60 年)	「国連婦人の 10 年」ナイロビ世界会議(ナイロビ)で「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」公布 「国籍法」改正(父系主義から父母両系主義へ)		

年	国連の動き	日本の動き	長野県の動き	岡谷市の動き
1986 年 (S61 年)		婦人問題企画推進本部拡充 婦人問題企画推進有権者会議(婦人問題企画推進会議の後身)開催	「新長野県婦人行動計画」(昭和 61～平成２年度)策定	
1987 年 (S62 年)		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定		
1988 年 (S63 年)				教育委員会に婦人対策担当設置
1989 年 (H 元年)		学習指導要領の改訂(高等学校家庭科の男女必修等)		
1990 年 (H2 年)	国連経済社会理事会で「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第１回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			
1991 年 (H3 年)		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第１次改定)」策定 「育児休業法」公布	「さわやか信州女性プラン」(平成３～７年度)策定	
1992 年 (H4 年)			婦人室を女性室に、長野県婦人総合センターを長野県女性総合センターに、婦人問題協議会を女性行政推進協議会に名称変更 婦人問題県民会議を女性問題県民会議に改称	
1993 年 (H5 年)	国連婦人に関する地位委員会で「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」公布		
1994 年 (H6 年)	「開発と女性」に関する第２回アジア・太平洋大臣会議(ジャカルタ)で「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択	男女共同参画室、男女共同参画審議会、男女共同参画推進本部設置		婦人対策担当を女性対策担当に名称変更 岡谷市女性行政推進協議会設置 「岡谷市女性行動計画」(平成 6～11 年度)策定
1995 年 (H7 年)	第４回世界女性会議：平等・開発・平和のための行動(北京)で「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化) IL0156 号条例(家族的責任条約)批准		

年	国連の動き	日本の動き	長野県の動き	岡谷市の動き
1996年 (H8年)		男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 「男女共同参画2000年プラン」(平成8～12年度)策定	「信州女性プラン21」(平成8～12年度)策定 女性プラン推進委員会、地域女性コミュニケーター設置	人権尊重都市宣言
1997年 (H9年)		男女共同参画審議会設置 「男女雇用機会均等法」公布 「介護保険法」公布	社会部に女性課設置	
1999年 (H11年)	ESCAPハイレベル政府間会議開催(バンコク)	「男女共同参画社会基本法」公布・施行 「食料・農業・農村基本法」公布・施行(女性の参画の促進を規定)		
2000年 (H12年)	国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)で「成果文書」、「政治宣言」採択	「ストーカー規制法」施行 「男女共同参画基本計画」(平成12年12月～17年度)策定	長野県女性総合センターの愛称を“あいとぴあ”に決定(一般公募) 男女共同参画推進委員会設置(女性プラン推進委員会を改組)	「第２次岡谷市女性プラン」(平成12～16年度)策定
2001年 (H13年)		内閣府に男女共同参画局、男女共同参画会議設置 「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」施行 第１回男女共同参画週間 閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」	「パートナーシップながの21」(平成13～２１年度)策定 男女共同参画推進本部設置(女性行政推進協議会を改組) 女性課を男女共同参画課に、長野県女性総合センターを長野県男女共同参画センターに名称変更	
2002年 (H14年)		アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催	「長野県男女共同参画社会づくり条例」公布 男女共同参画課を企画局へ移管	女性対策担当を男女共同参画担当に､女性行政推進協議会を男女共同参画推進協議会に名称変更
2003年 (H15年)		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」 「次世代育成支援対策推進法」公布・施行	長野県男女共同参画審議会、長野県男女共同参画推進指導委員設置 「パートナーシップ゛ながの21」改定	婦人の家の機能を生涯学習館へ移管
2004年 (H16年)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 同法に基づく基本方針策定	男女共同参画課を社会部人権尊重推進課と統合、企画部にユマニテ・人権尊重課を設置 男女共同参画センターを「配偶者暴力相談支援センター」に指定	「岡谷市男女共同参画条例」施行 岡谷市男女共同参画審議会設置

年	国連の動き	日本の動き	長野県の動き	岡谷市の動き
2005 年 (H17 年)	第 49 回国連女性の地位委員会　通称「北京＋10」世界閣僚級会合開催(ニューヨーク)	「男女共同参画基本計画(第２次)」(平成 17 年 12 月～22 年度)策定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定		「男女共同参画おかやプランⅢ」(平成 17～21 年度)策定
2006 年 (H18 年)		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促進について」 「男女雇用機会均等法」改正(性別による差別禁止の範囲拡大等) 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	「第２次長野県男女共同参画計画」(平成 18～22 年度)策定 人権・男女共同参画課に名称変更	男女共同参画担当を総務部企画課へ移管
2007 年 (H19 年)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正(保護命令制度の拡充) 「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計画」策定 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正	「長野県男女共同参画社会づくり条例」改定	
2008 年 (H20 年)		男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 「次世代育成支援対策推進法」改正(一般事業主行動計画の対象企業拡大)		組織改正により企画政策部に名称変更
2009 年 (H21 年)		「子ども・若者育成支援推進法」制定 「育児・介護休業法」改正(育児休業取得要件の緩和、育児・介護休暇の範囲拡大)		
2010 年 (H22 年)	第 54 回国連婦人の地位委員会　通称「北京＋15」記念会合開催(ニューヨーク)	「第３次男女共同参画計画」(平成 22 年 12 月～27 年度)		「男女共同参画おかやプランⅣ」(平成 22～26 年度)策定
2011 年 (H23 年)	ジェンダー平等と女性のエンパワーのための国連機関(UN Women)発足		「第３次長野県男女共同参画計画」(平成 23～27 年度)策定	

年	国連の動き	日本の動き	長野県の動き	岡谷市の動き
2012 年 (H24 年)	第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	女性の活躍促進による経済活性化を推進する関係閣僚会議開催		
2013 年 (H25 年)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正(法の適用範囲を生活の本拠を共にする交際相手まで拡大) 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」作成		
2014 年 (H26 年)	第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	輝く女性応援会議開催 地域版「輝く女性応援会議」開催 パートタイム労働法改正 次世代育成支援対策推進法改正(延長)		
2015 年 (H27 年)	第５９回国連婦人の地位委員会／「北京＋20」(ニューヨーク)開催 第３回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 UN Women日本事務所開設 「持続可能な開発のためのアジェンダ」(ＳＤＧｓ)採択 目標５:ェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」制定 「第４次男女共同参画基本計画」策定		「男女共同参画おかやプランⅤ」(平成 27～31 年度)策定
2016 (H28 年)	G7 伊勢･志摩サミット「女性の能力開花のためのＧ７行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意	「ストーカー行為等の規制等に関する法律」改正 「男女雇用機会均等法」改正 「育児・介護休業法」改正	「第４次長野県男女共同参画計画」(平成 28～32 年度)を「長野県女性活躍推進計画」と一体策定 「長野県女性活躍推進会議」(「女性活躍推進法」に基づく協議会)設置 長野県働き方改革・女生活約推進会議の設置 内閣府がサポートする「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」が策定・公表した「行動宣言」に知事が賛同 「長野県女性職員活躍推進計画」策定	

年	国連の動き	日本の動き	長野県の動き	岡谷市の動き
2017 (H29 年)		刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)		働く場における男女の意識調査実施
2018 (H30 年)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行 「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事業発生を受けての緊急対策～」の策定	「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」設置	男女共同参画に関する市民意識調査実施
2019 (H31 年)	W20 日本開催(第 5 回 WAW!と同時開催)	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正		

4　男女共同参画に関する現状（データ一覧）

区分	項目		単位	岡谷市		長野県		全国		根拠、調査名等	調査年(月日)		備考
				今回	前回	今回	前回	今回	前回		今回	前回	
人口等	年少人口割合		%	11.9	13.3	12.4	13.3	12.2	12.9	人口異動調査（国は概算値）	H30.10.1	H25.10.1	毎年
	老年人口の割合		%	34.0	30.7	31.5	28.3	28.1	25.1				
	一世帯当たり人数		人	2.62	2.71	2.55	2.66	2.33	2.42	国勢調査	H27	H22	5年毎
	高齢者のみの世帯の割合		%	26.3	22.5	23.5	19.4	22.5	18.2				
	平均寿命	女性	年	87.9	87.40	88.07	87.07	87.32	86.61	(市)市区町村別生命表の概況 (県)長野県簡易生命表 (国)簡易生命表	(市)H27 (県)H28 (国)H30	(市)H22 (県)H23 (国)H25	(市)5年ごと国で算出 (県)(国)毎年
		男性	年	82.4	80.90	82.15	81.01	81.25	80.21				
	出生数		人	320	370	14,351	16,326	918,397	1,029,816	人口動態統計	H30	H25	毎年
	婚姻件数	人口千人に対して	件	4.16	4.6	4.3	4.7	4.7	5.3	人口動態統計	(市)H29 (県)H30 (国)H30	(市)H24 (県)H25 (国)H25	毎年
	離婚件数	人口千人に対して	件	1.42	1.30	1.50	1.63	1.68	1.84				
	未婚率（25～29歳）	女性	%	58.2	55.8	59.9	58.7	61.3	59.6	国勢調査	H27	H22	5年毎
		男性	%	73.1	71.0	72.7	71.2	72.7	69.6				
進学率等	進学率	高校：女性	%	99.6	99.2	99.4	99.0	99.0	98.7	学校基本調査	H30	H25	毎年
		高校：男性	%	96.7	96.3	98.7	98.6	98.6	98.1				
		短大：女性	%	19.4	15.3	14.7	17.3	8.5	9.8				
		短大：男性	%	2.3	5.8	2.0	2.1	0.8	1.0				
		大学：女性	%	21.8	26.4	37.8	35.4	47.7	44.9				
		大学：男性	%	30.4	52.5	40.7	40.6	50.8	49.7				
	就職率	高卒：女性	%	16.0	14.0	14.7	13.1	13.9	13.6				
		高卒：男性	%	39.3	37.2	22.7	19.6	21.3	20.3				
議員等	女性議員の割合	衆議院	%	－	－	－	－	9.9	8.1	総務省・内閣府調査	R1.12	H26.11	不定期
		参議院	%	－	－	－	－	22.9	16.1				
		県議会	%	50.0	0.0	8.6	10.5	10.0	8.8		H30.12	H25.12	毎年
		市議会	%	16.6	11.1	15.7	15.3	15.3	13.1				
	審議会等の女性委員の割合	国	%	－	－	－	－	39.6	34.1	内閣府調査	R1.9.30	H25.9.30	毎年
		県	%	－	－	43.0	40.0	33.0	34.5		H31.4	H26.4	
		市	%	32.3	30.8	31.5	27.6	26.8	25.1				
	行政委員会の女性委員の割合	県	%	－	－	25.9	19.0	19.4	17.5			H25.4	毎年
		市	%	30.4	21.9	15.8	14.0	－	－			H26.4	
管理職等	職員の女性管理職（課長相当職以上）の割合		%	12.8	0.0	7.5	3.7	11.6	5.9			(県)H26.4 (国)H25.4	毎年
	女性校長の割合	小学校	%	14.3	37.5	17.4	18.7	19.6	19.0	学校基本調査	H30	H26	毎年
		中学校	%	0.0	0.0	3.9	2.2	6.7	5.8				
		高等学校	%	0.0	0.0	5.2	4.8	8.1	6.7				
	女性教頭の割合	小学校	%	28.6	25.0	26.0	19.7	25.6	22.0				
		中学校	%	0.0	0.0	12.4	5.2	12.0	8.1				
		高等学校	%	0.0	0.0	11.0	8.5	9.4	7.5				
	女性自治会長の割合		%	0.0	0.0	1.4	0.8	5.9	4.5	内閣府調査	H31.4	H26.4	毎年
	女性区会議員の割合		%	12.3	9.7	－	－	－	－	市調査			
	女性公民館長の割合		%	0.0	0.0	5.3	8.1	－	－	公職参画状況調査			
	小中学校の女性PTA会長の割合		%	0.0	0.0	7.6	4.8	－	－				
就業状況等	就業率	女性	%	46.3	45.4	50.6	49.5	45.4	44.7	国勢調査	H27	H22	5年毎
		高齢者	%	22.3	21.2	28.7	26.7	22.5	20.4				
		女性：30～34歳	%	68.8	61.8	69.0	65.1	63.3	60.4				
		女性就業者のうち有配偶者	%	63.4	62.9	65.5	54.4	59.1	46.8				
	賃金の男女格差	一般労働者：所定内	%	73.0	74.6	75.5	74.0	73.3	71.3	(市)賃金実態調査（H28） (県)賃金実態調査（H28） (国)賃金構造基本調査	H30	H25	毎年
意識調査	「男は仕事、女は家庭」の考え方に「賛成する」人の割合	女性	%	4.1	6.3	2.1	4.3	6.5	12.0	(市)男女共同参画に関する市民意識調査 (県)男女共同参画に関する県民意識調査 (国)女性の活躍推進に関する世論調査	(市)H30.8 (県)R1 (国)R1	(市)H25.8 (県)H24.5 (国)H26	不定期
		男性	%	5.7	7.0	3.3	5.5	8.6	15.9				
	「世の中は男女平等」と感じる人の割合	女性	%	20.0	16.5	5.4	13.3	18.4	19.8	(市)男女共同参画に関する市民意識調査 (県)男女共同参画に関する県民意識調査 (国)男女共同参画社会に関する世論調査	(市)H30.8 (県)R1 (国)R1	(市)H25.8 (県)H24 (国)H24	不定期
		男性	%	27.0	29.1	14.0	26.9	24.5	30.0				

５　用語解説

あ行	
育児・介護休業法	正式名称は「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」。 育児または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が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、わが国の経済及び社会の発展に資することを目的とする法律。
M字カーブ	日本人女性の年齢階級別の労働力率（１５歳以上の人口に占める求職中の人も含めた働く人の割合）をグラフで表すと、学校卒業後２０歳代でピークに達し、その後、３０歳代の出産・育児期に落ち込み、子育てが一段落した４０歳代で再上昇し、アルファベットの「M」のかたちに似た曲線を描く傾向が見られるため、この形態を「M字カーブ」と言う。
か行	
キャリア教育	勤労観、職業観を育み、自立できる能力をつけること。 具体的には、（１）他者の個性を尊重し、自己の個性を発揮しながら、様々な人々とコミュニケーションを図り、協力・共同して物事に取り組む力を育成すること。（２）学ぶこと・働くことの意義や役割およびその多様性を理解し、幅広く情報を活用して、自己の進路や生き方の選択に生かす力を育成すること。（３）夢や希望を持って将来の生き方や生活を考え、社会の現実を踏まえながら、前向きに自己の将来を設計する力を育成すること。（４）自らの意志と責任でよりよい選択・決定を行うとともに、その過程での課題や葛藤に積極的に取り組む力を育成することとされている。
キャリアアップ支援	より高い専門的知識や能力を身につけ、経歴を高くする支援や、高い地位や高給職への転職支援。
くるみん認定	仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる企業に対し、「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」に基づき、厚生労働大臣が実施している認定制度。 １０の要件からなる「くるみん認定基準」を満たした企業には、「子育てサポート企業」として認定マーク（通称「くるみんマーク」）が付与され、自社製品やホームページ、求人広告などにつけることができる。
健康ポイント制度	いかに健康寿命を延ばし病院にかからなくても良い体を作るかという取り組みを通じて、医療費の削減と自身の健康を目指す制度で、運動や健診など、健康に関することに取り組むことでポイントを貯め、ポイントに応じて特典が受けられる。
国際婦人年	国際連合が女性の地位向上を目指して設けた国際年。 昭和５０年（１９７５年）６月、国際連合の主催により世界各国の代表が集まり、向こう１０年間を国際婦人年として、女性の地位向上のために世界規模の行動を行うべきことが提唱された。
固定的な役割分担意識	「男は仕事、女は家庭」などと表現されるように、性別によって役割・能力・活動分野などを固定的に捉える考え方。
子ども・子育て支援法	児童福祉法その他の子どもに関する法律による施策と相まって、子ども・子育て支援給付その他の子ども及び子どもを養育している者に必要な支援を行い、一人ひとりの子どもが健やかに成長することができる社会の実現に寄与することを目的とした、子どものための現金給付、教育・保育給付、地域子ども・子育て支援事業などを定めた法律。

さ行	
持続可能な開発目標 （ＳＤＧｓ）	平成２７年(２０１５年)９月に国連で採択された、平成２８年(２０１６年)から令和１２年(２０３０年)までの国際目標。 １７ゴールと１６９ターゲットからなる持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）が設けられており、ゴール５ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられている。
ジェンダーの視点	性差別、性別による固定的な役割分担、偏見等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視点。
社員の子育て応援宣言	企業・事業所のトップの方から、従業員が仕事と家庭の両立ができるような、「働きやすい職場環境づくり」の取り組みを宣言してもらう制度。 取り組みを宣言した企業・事業所を登録し、登録証を交付。 取組内容や企業・事業所名などを県民に広く周知する。
職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度	仕事と家庭の両立ができる職場環境の改善や、雇用の安定を進め、従業員がいきいきと働き続けられるよう短時間正社員制度など多様な働き方等の制度を導入し、実践的な取り組みを行っている企業・法人・団体・個人事業主を認証する制度。 認証企業は県民に広く周知する。
女子差別撤廃条約	正式名称は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。 男女の完全な平等の達成に貢献することを目的とし、女子に対するあらゆる差別の撤廃を基本理念とする条約で、締約国は、あらゆる分野での差別の撤廃のために適当な措置を講じるよう求められている。 １９７９年(昭和５４年)に国連総会で採択され、日本は１９８５年(昭和６０年)に批准した。
女性活躍推進法	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が正式名称で、平成２７年９月に公布された。１０年間の時限立法。 自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であり、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、国、地方公共団体、３０１人以上の企業に数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出、女性の活躍に関する情報の公表を義務付けた法律。 令和元年６月一部を改正する法律が公布され、行動計画の策定、届出、公表義務の対象企業が１０１人以上に拡大されたほか、３０１人以上の企業の情報の公表内容が強化された。
女性のエンパワーメント	女性が自らの意識と能力を高めて意思決定過程に参画し、政治的、経済的、社会的に力を持った存在になること。
ジョブカフェ	都道府県が主体となって設置している、若者の就職支援をワンストップで行う施設のこと。正式名称を「若年者のためのワンストップサービスセンター」という。
ストーカー	特定の人に対する好意の感情、またはその好意がかなわなかったことに対する怨念の感情によりつきまとい、まちぶせ、押しかけや無言電話などをする人。
世界女性会議	昭和５０年(１９７５年)の国際婦人年以降、国際連合の主催により、女性の地位向上を目的として５～１０年ごとに開催されている国際会議。
セクシュアルハラスメント	相手の意に反して不快、不安な状態に追い込む性的な言動により、仕事をする上で不利益を与えたり、就業環境を害したりすること。

性的指向 (Sexual Orientation)	人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などを指す。
性自認 (Gender Identity)	性別に関する自己意識のこと。
た行	
多様性	性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存すること。
男女共同参画基本計画	男女共同参画社会基本法に基づいて政府が定める、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画。
男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会。
男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、国・地方公共団体・国民の責務を明らかにするとともに、施策の基本的な事項を定めた法律。
男女共同参画週間	男女共同参画基本法への国民の理解を深めるため、平成１３年度以降、毎年６月２３日から６月２９日に全国的に実施されている週間。
男女雇用機会均等法	正式名称は「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」。 職場での男女差別を禁止するとともに、男女の均等な機会と待遇を確保することを定めた法律。
男女共同参画の視点	個人の能力を自由に発揮し、対等な立場に立って、多様な価値や考えを理解し、認め合うこと。
地域サポートセンター	子育てから高齢者に関する課題まで、地域で抱える多種多様な課題の解決に向けて、区を中心とする各種団体やボランティアなどが、より一層の連携を深め、地域の人々を巻き込んだ大きな人の輪を広げ、地域の課題解決を図ろうとする仕組み。
デートＤＶ	結婚していない恋人の間で起こる暴力。
テレワーク	情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。 働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、モバイルワーク、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)の３つに分けられる。
ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）	配偶者や恋人など親密な関係にある、または、親密な関係にあった男女間で行われる身体的・精神的な暴力のことを言い、殴る、蹴るなどの行為のほか、相手を思いどおりに支配しようとする態度や行為を含む。 なお、ドメスティック・バイオレンスは、法令等で明確に定義された言葉ではない。
ＤＶ防止法	正式名称は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」 家庭内での暴力を防止するとともに、被害者(配偶者等)の保護と自立に向けた支援を行うことを目的とする法律。

は行	
パートタイム労働者（短時間労働者）	１週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の１週間の所定労働時間に比べて短い労働者。
パートタイム労働法	正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」 パートタイム労働者の就業の実態を考慮し、雇用管理の改善に関する措置を講ずることにより、公正な待遇の実現をめざす法律。
派遣労働者	労働契約を結んだ派遣もとの指示で派遣先へ赴き、派遣先の指揮命令を受けて働く労働者。
ハラスメント	他者に対し、不愉快な気持ちにさせることや、実質的な損害を与えるなど、不快感を与える行為の一般的総称であり、類似の概念にいたずら、いじめ等がある。 受け手の感じ方によって嫌がらせになるかどうかは違うため、自覚を持たず、無知・無自覚または当人なりの善意に基づいて行為に及んでいる場合があることに注意が必要。
バリアフリー化	高齢者・障がい者等が生活をしていく上で障壁（バリア）となるものを除去（フリー）すること。物理的、社会的、制度的、心理的な障壁、情報面での障壁などすべての障壁を除去するという考え方のこと。
パワー・ハラスメント	同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為。
ファミリー・サポート・センター	「子育てを援助してほしい人」と「子育てを援助したい人」が会員登録し、会員間の育児の相互援助活動を支援する仕組み。
フレックスタイム	１か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度で、労働者がその生活と業務の調和を図りながら、効率的に働くことができ、労働時間を短縮しようとするもの。
北京宣言及び北京行動綱領	平成７年（１９９５年）に開催された第４回世界女性会議で、全ての女性の平等、開発及び平和のための行動を推進するために採択された。 行動綱領は、女性の地位向上とエンパワーメントを達成するために優先的に取り組むべき１２の重大問題領域（貧困、教育と訓練、健康、女性に対する暴力、人権、メディア、環境、女児など）によって構成され、それぞれの戦略目標と行動指針が示された。
包括的支援	人生の各段階における心身の状態に応じて、保健、医療、福祉、教育、労働その他の関連施策の有機的な連携により、生涯にわたり適切かつ効果的な支援が総合的に行われること。
ポジティブ・アクション	さまざまな分野において、男女間の格差を是正するため、一方の性に対して一定の範囲で特別な機会を提供することなどにより、実質的な機会均等の実現を目的として講じる暫定的な措置。
ま行	
マタニティ・ハラスメント	働く女性が妊娠・出産を理由に、職場で精神的・肉体的ないやがらせ(解雇や雇い止め、自主退職の強要などの不当な処遇)を受けること。

ら行	
ライフステージ	人生の節目となる出来事(出生、入学、卒業、就職、結婚、出産、子育て、退職等)によって区分される生活環境の段階のこと。
労働基準法	労働者の賃金・労働時間・休暇など主な労働条件について、最低限の基準を定めた法律。
労働力率	１５歳以上の人口に占める、求職中の人も含めた働く人の割合。
わ行	
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期・中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態。