

.....

參考資料

.....



1 目的

この調査は、市民の男女共同参画に関する意識を調査するとともに、問題点を把握し、男女共同参画社会をめざす「まちづくり」の活動資料とするものです。

また同時に第3次恵庭市男女共同参画基本計画の策定のための基礎資料としても活用します。

2 設問

本調査の設問は、平成26(2014)年に実施した「男女共同参画に関する意識調査」より抜粋したものを、時代背景を考慮しながら、一部修正した設問21問としました。

3 調査概要

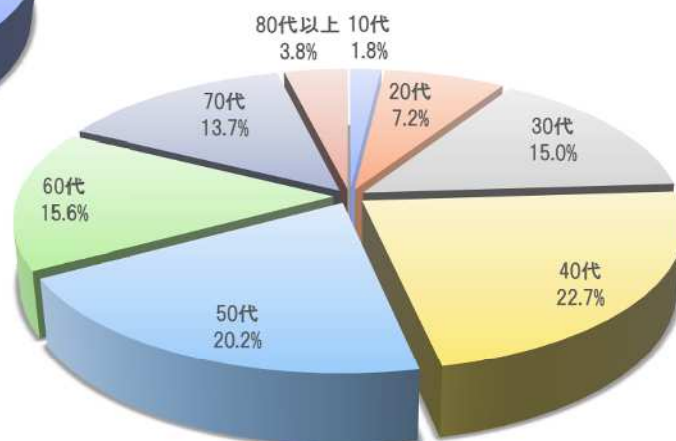
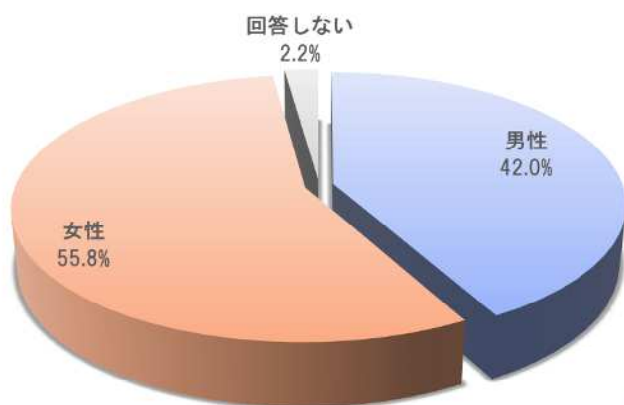
調査方法	①無作為抽出した恵庭市に在住する市民500名へ郵送 ②恵庭市公式LINE
調査対象	①令和7(2025)年3月1日現在、恵庭市に在住する18歳以上の市民 *男女別、年代の階層毎の人口比率に応じて無作為抽出 ②恵庭市公式LINE登録者
調査機関	令和7年3月31日(月)～4月30日(水)

4 回収状況

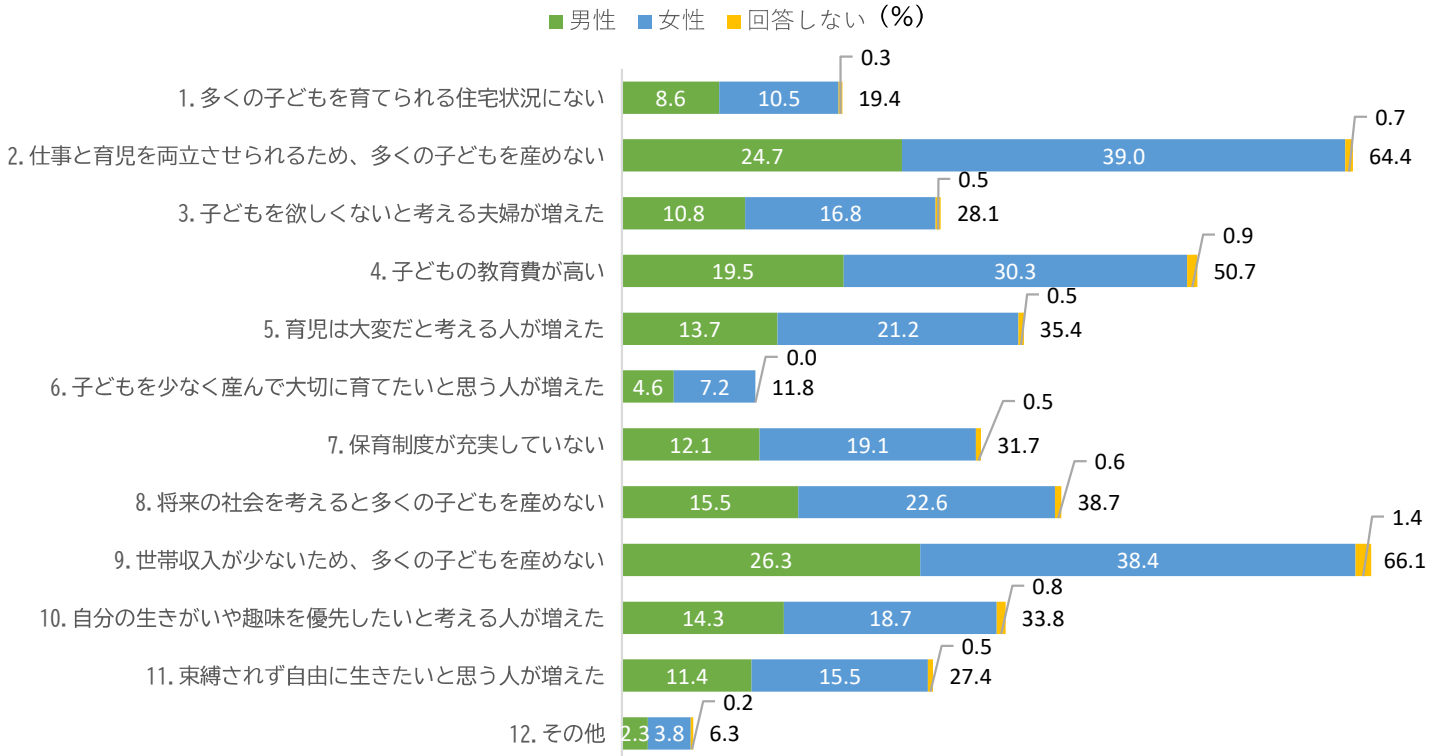
回収数 876件 (①167件、②709件 *持参含む)

回収率 33.4% (①のみ)

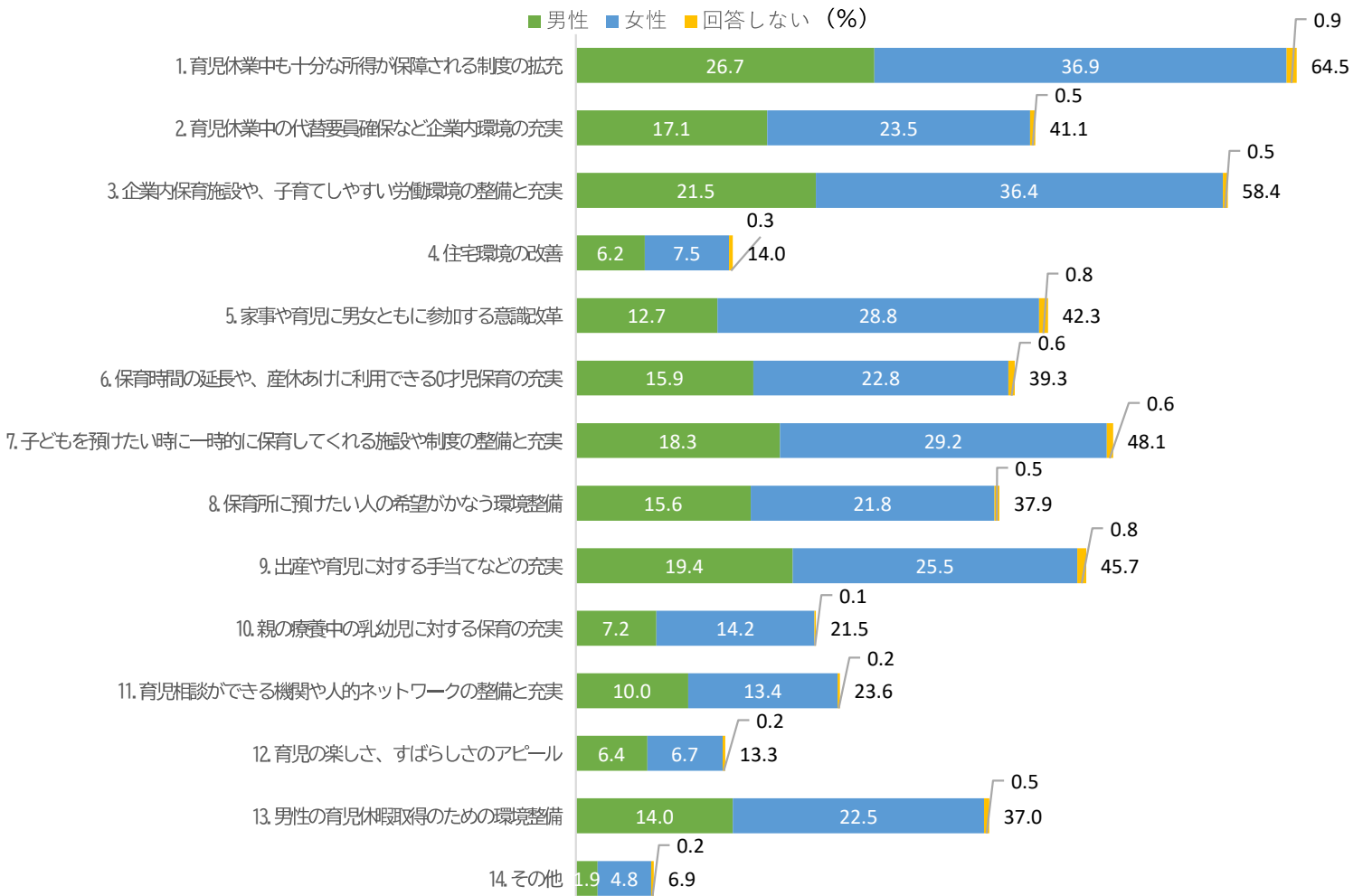
内訳	性別	男性	368人	年代別	10代	16人
		女性	489人		20代	63人
		無回答	19人		30代	131人
					40代	199人
					50代	177人
					60代	137人
					70代	120人
					80代以上	33人



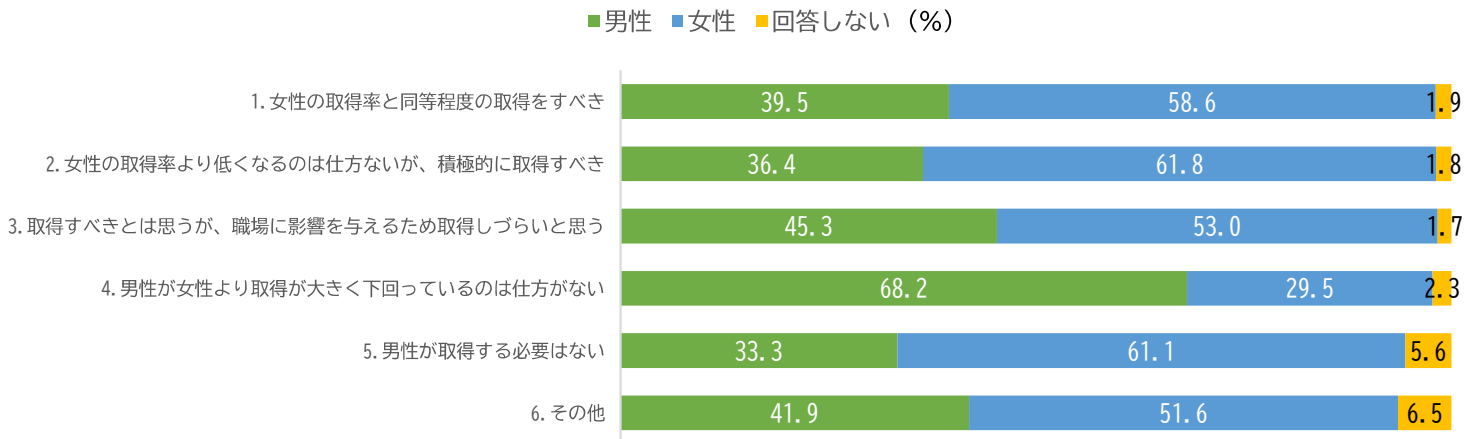
問1 女性が生涯に出産する子どもの数が年々減り続けていますが、
なにが原因だと考えますか。（複数選択可）



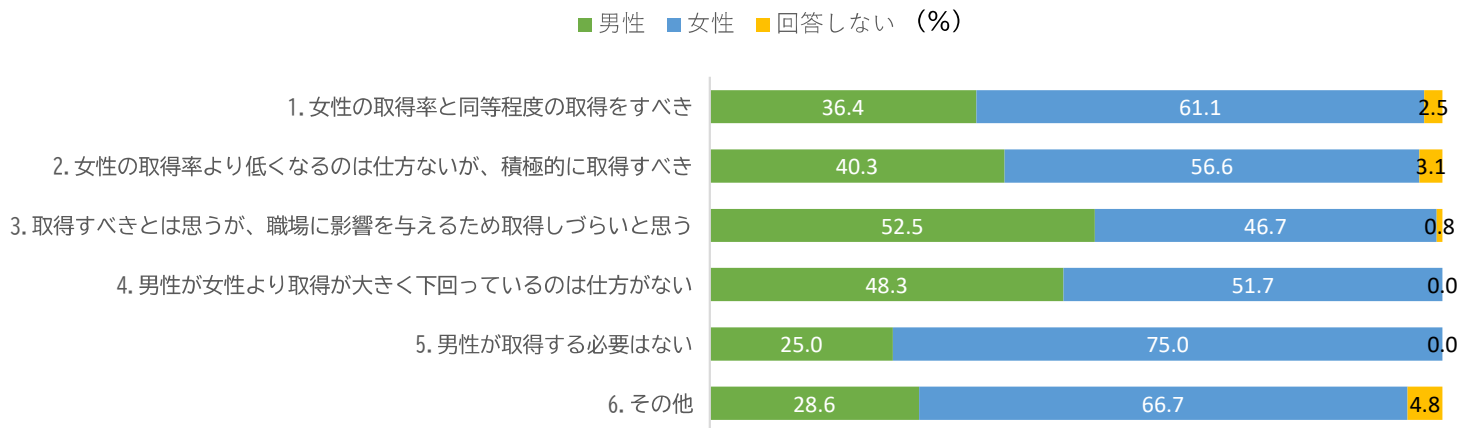
問2 子どもを産み育てやすい環境をつくるため、どのような事が必要だと思いますか。
（複数選択可）



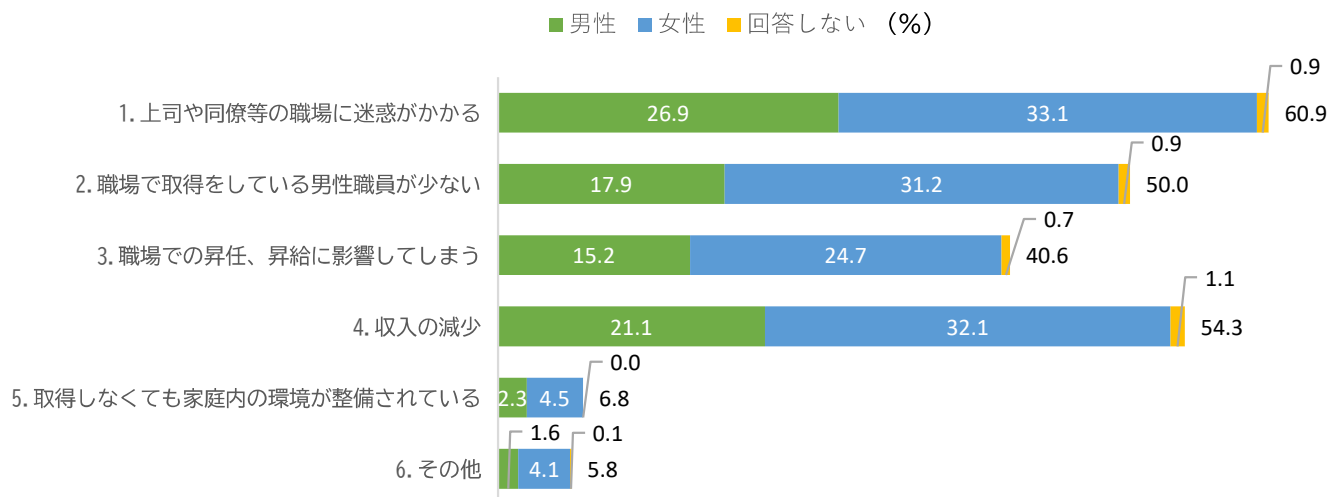
問3 男性の『育児』休業取得は女性に比べ大きく下回っていますが、どのように思いますか。



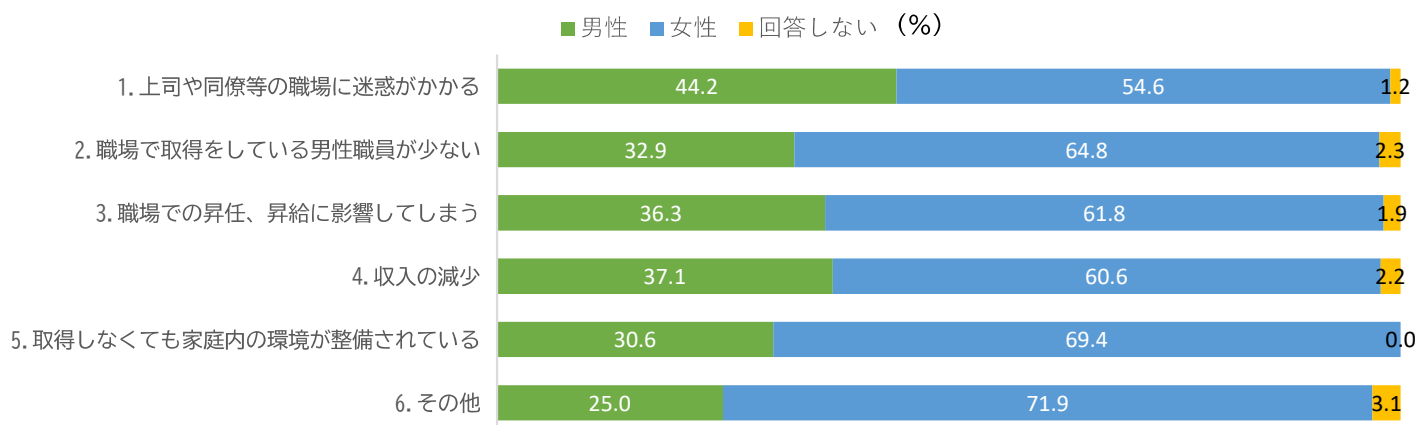
問4 男性の『介護』休業取得は女性に比べ大きく下回っていますが、どのように思いますか。



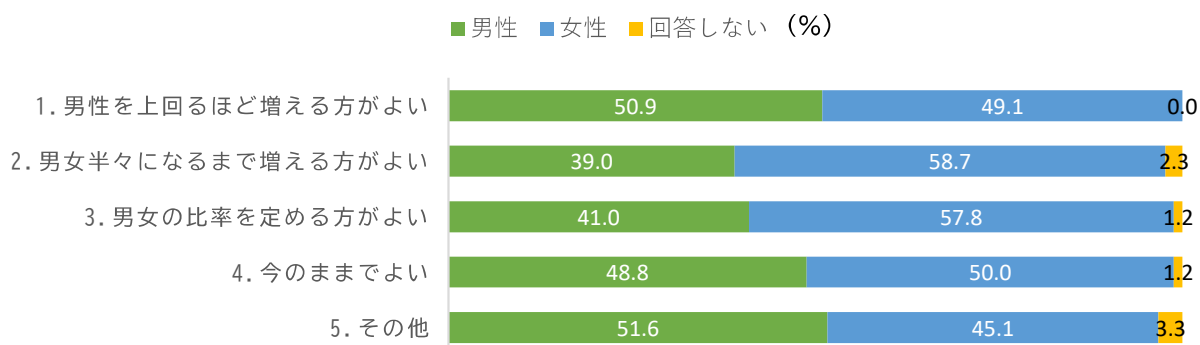
問5 男性の『育児』休業取得が女性に比べ低い要因はなにが原因だと考えますか。(複数選択可)



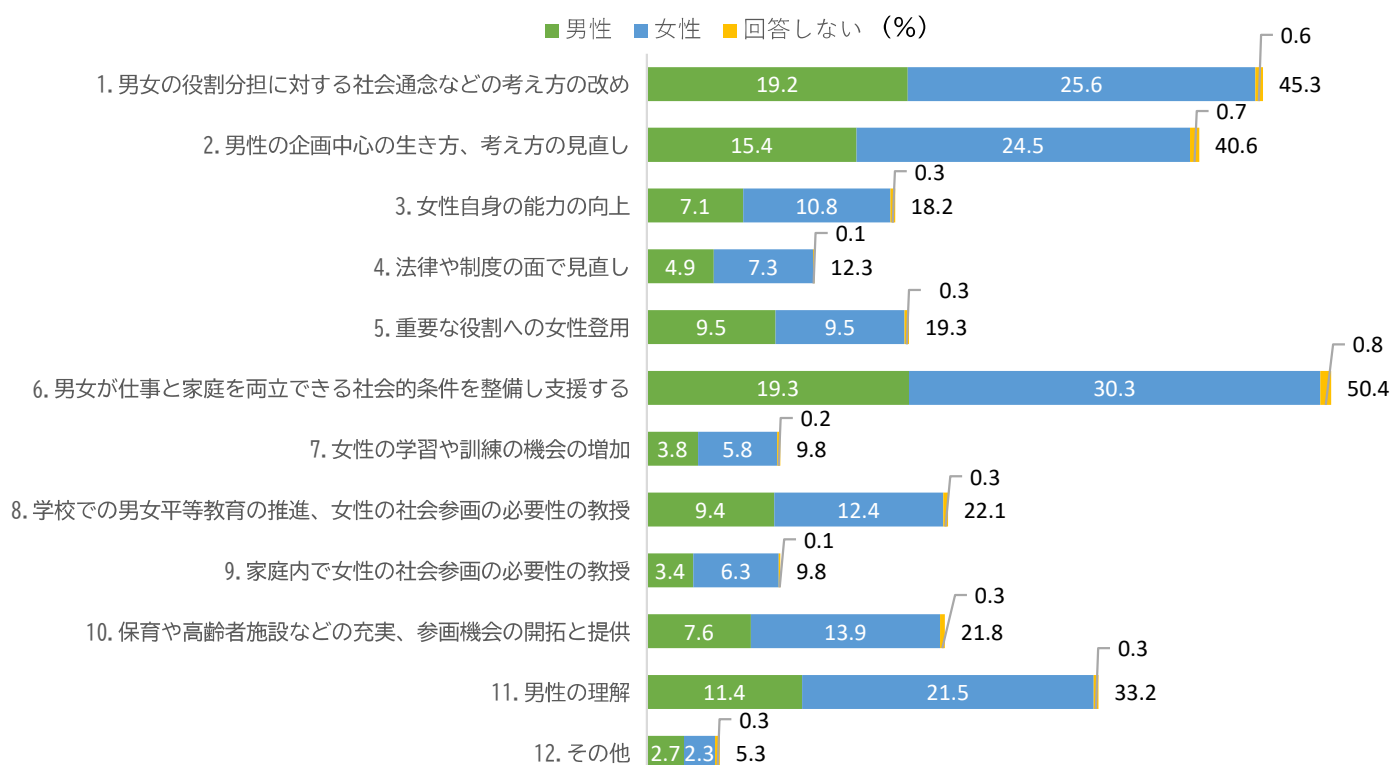
問6 男性の『介護』休業取得が女性に比べ低い要因は なにが原因だと考えますか



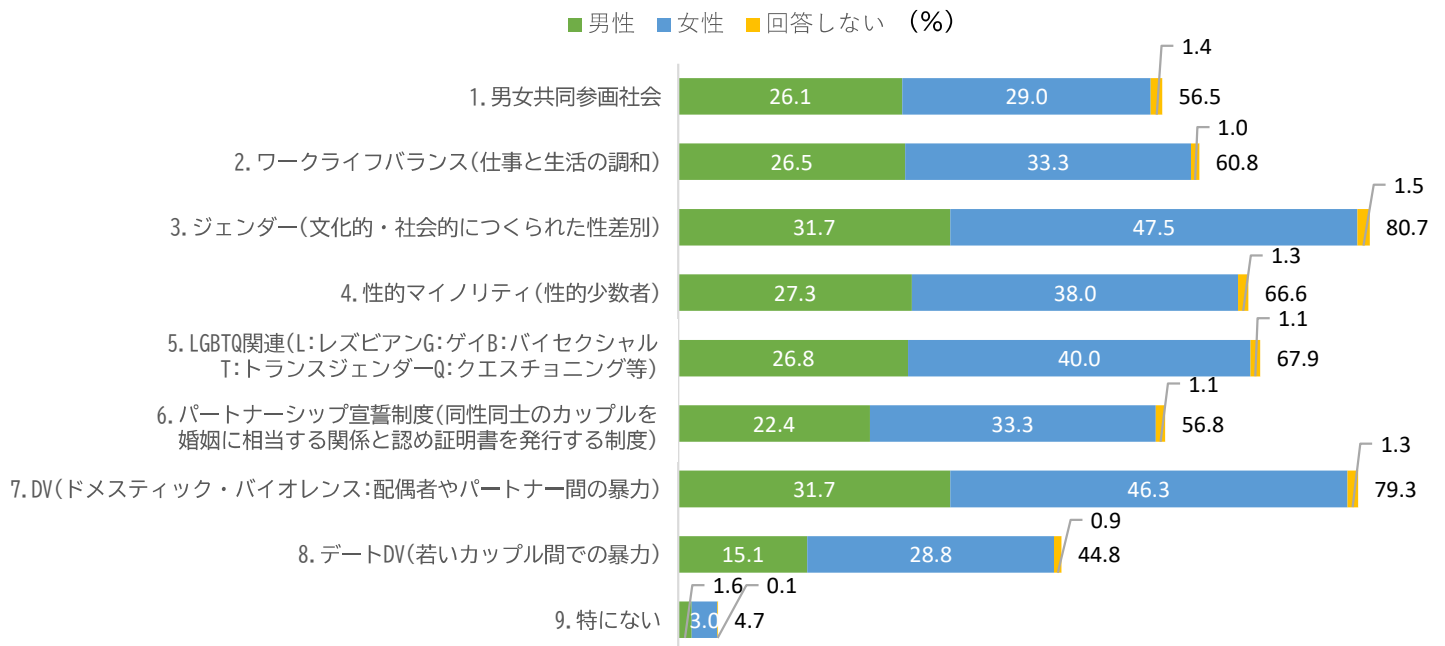
問7 近年、議会や審議会などの政策決定の場に女性の参画が 少しずつ増えてきましたが、どのように感じますか



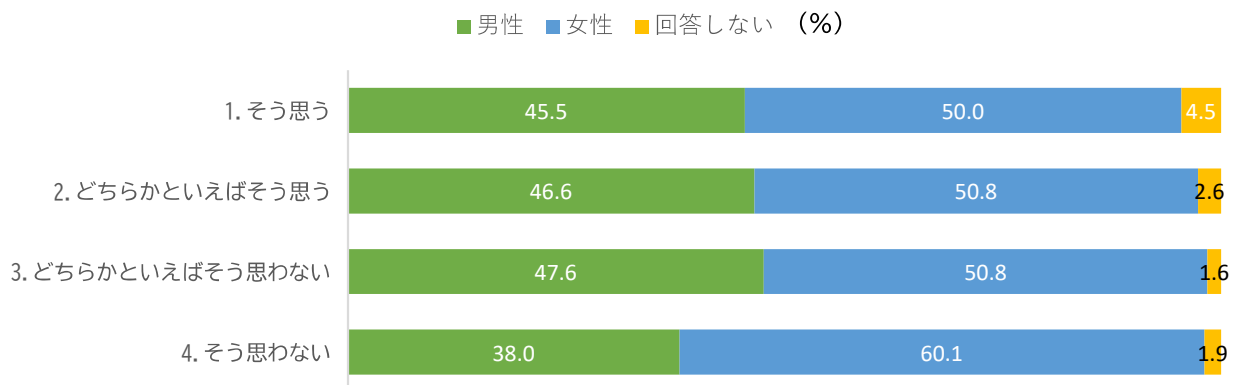
問8 町内会やPTAなどの地域活動で、女性のリーダーを増やすためには、 なにが必要だと思いますか。(複数選択可)



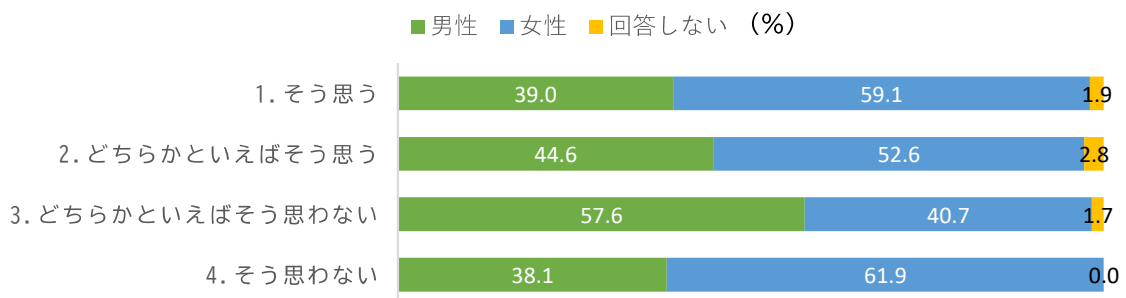
問9 男女共同参画に関する言葉のうち、知っているものを選択してください。
(複数選択可)



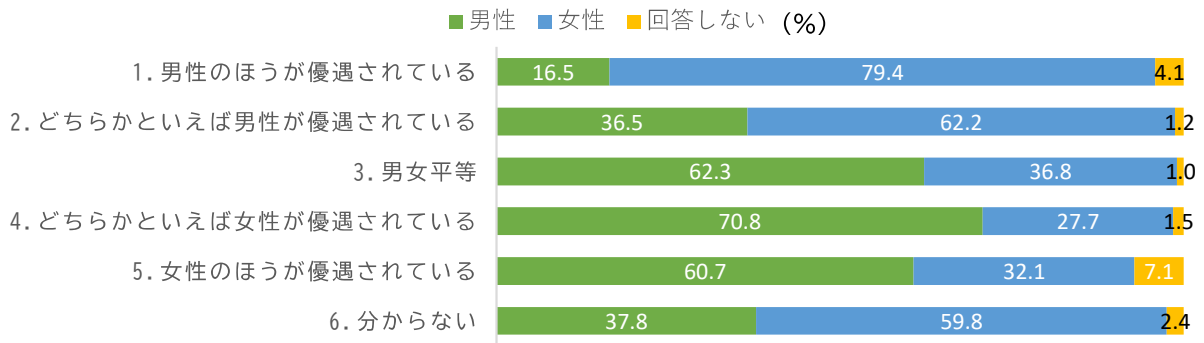
問10 「男は仕事、女は家庭」だと思いませんか



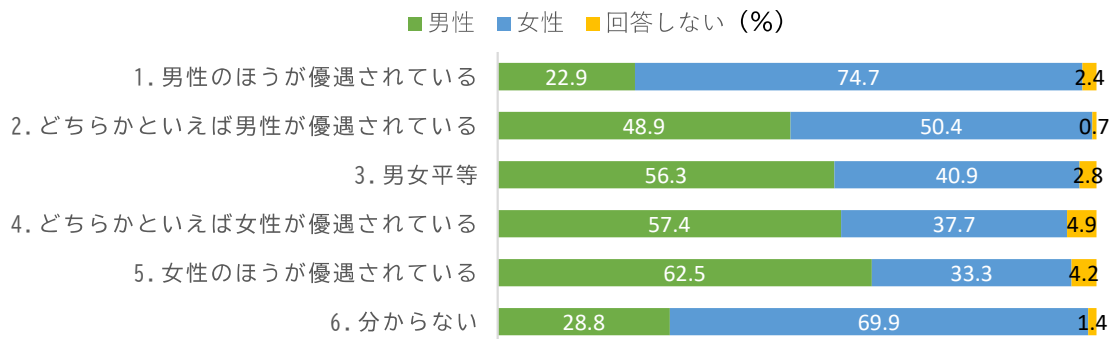
問11 男女とも仕事をし、家事・育児を分担する方がよいと思いませんか



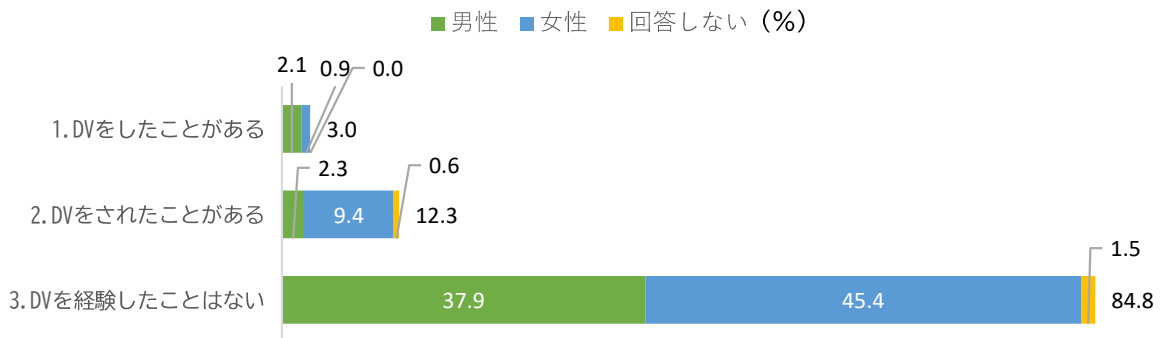
問12 男女の地位の平等感について、『家庭生活』において
あなたの気持ちに最も近いものを選択してください



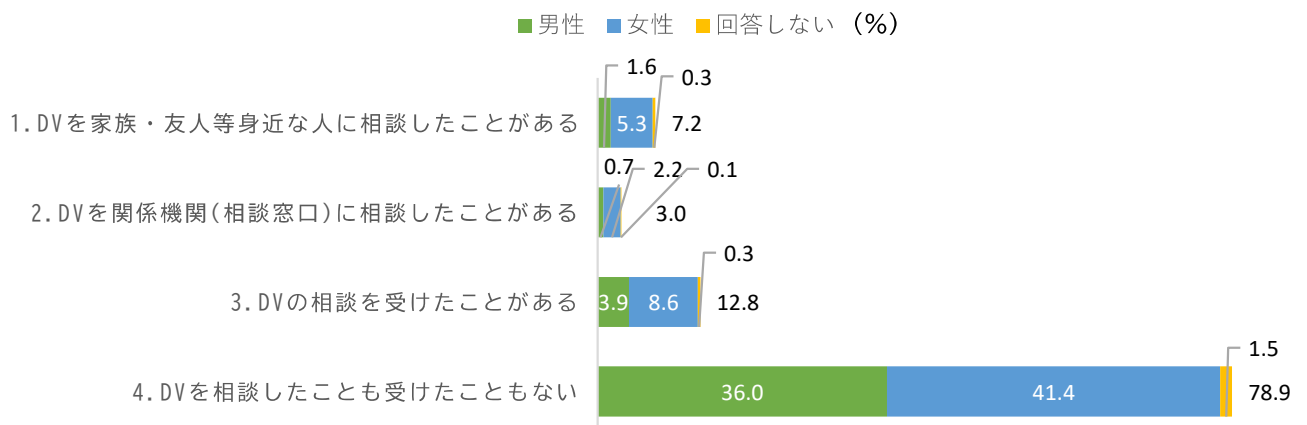
問13 男女の地位の平等感について、『職場』において
あなたの気持ちに最も近いものを選択してください。



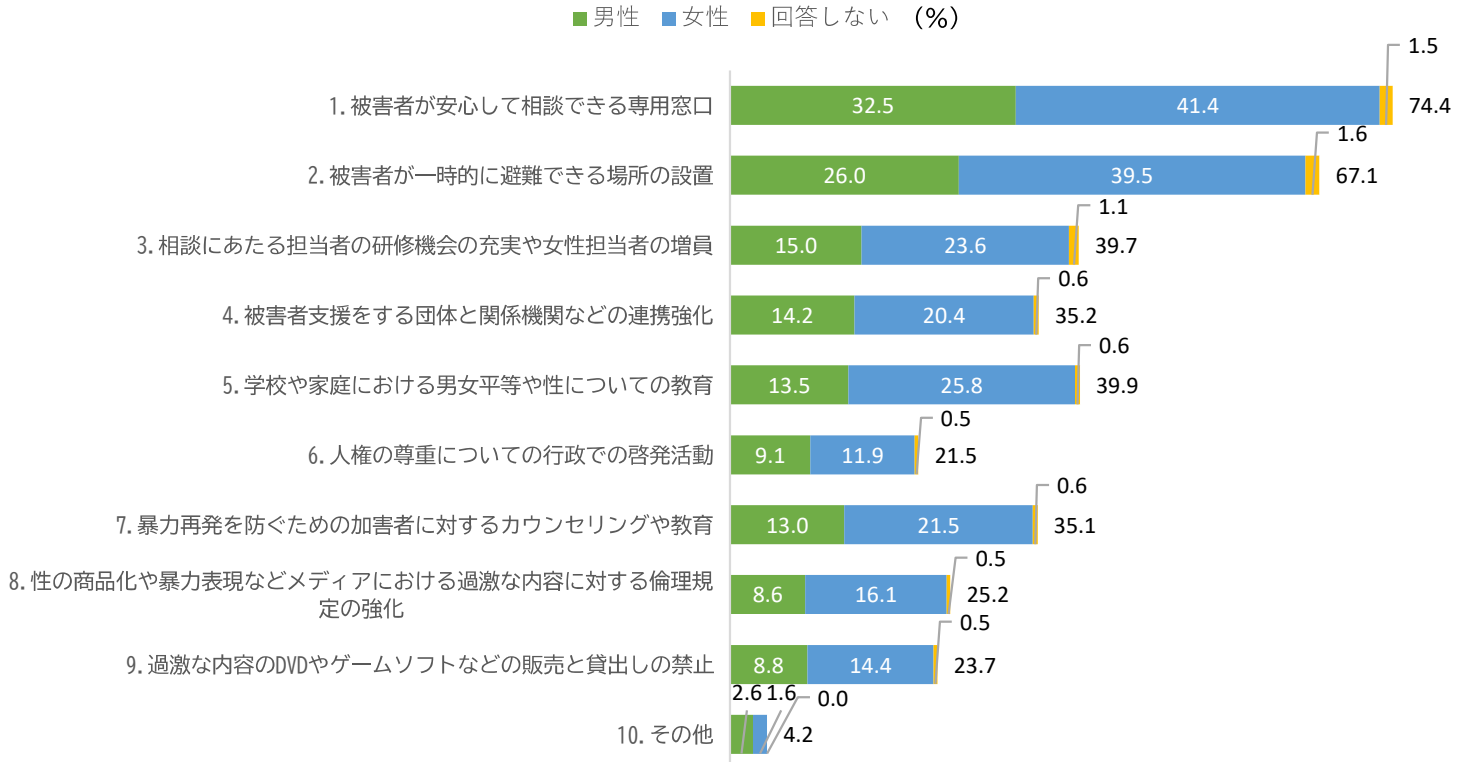
問14 DVを経験したことはありますか。(複数選択可)



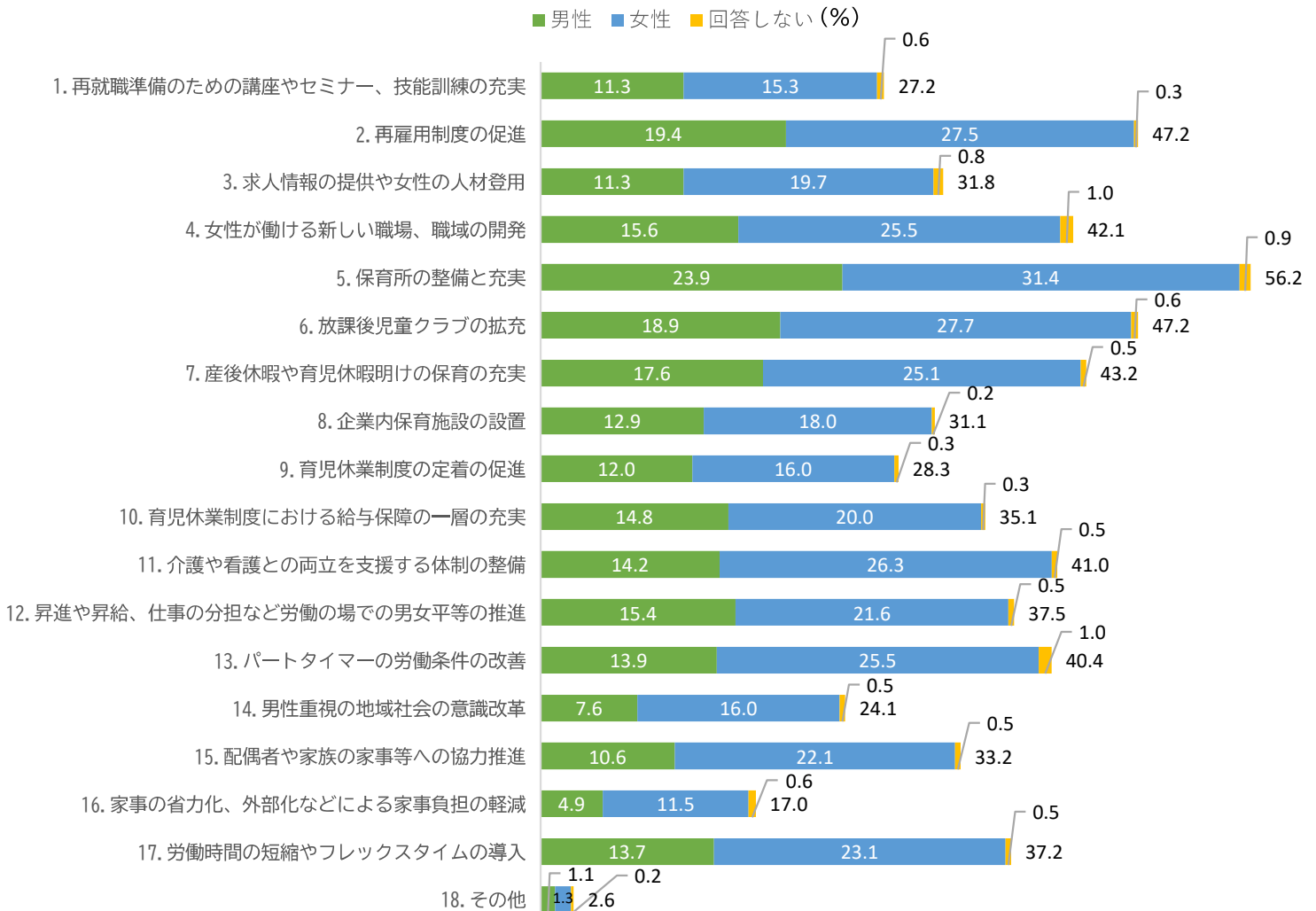
問15 DVの相談をしたり受けたりしたことはありますか。(複数選択可)



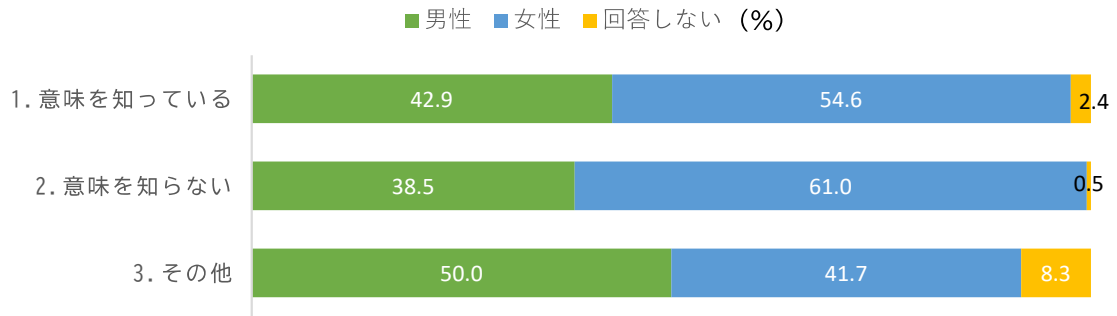
問16 DVやセクシャルハラスメント、ストーカーなどの行為について、
どのような対策をしていけば良いと思いますか。（複数選択可）



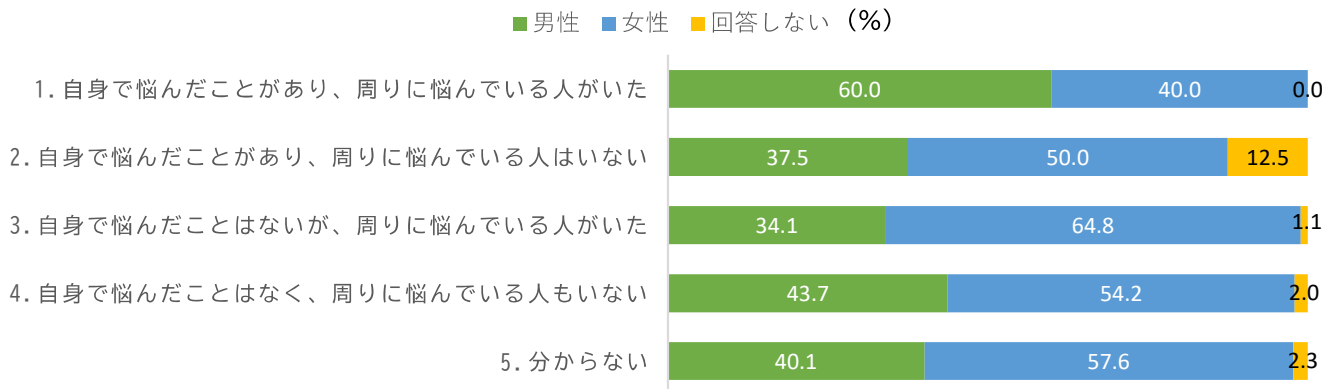
問17 女性が働きやすい環境をつくるには、なにが必要だと思いますか。（複数選択可）



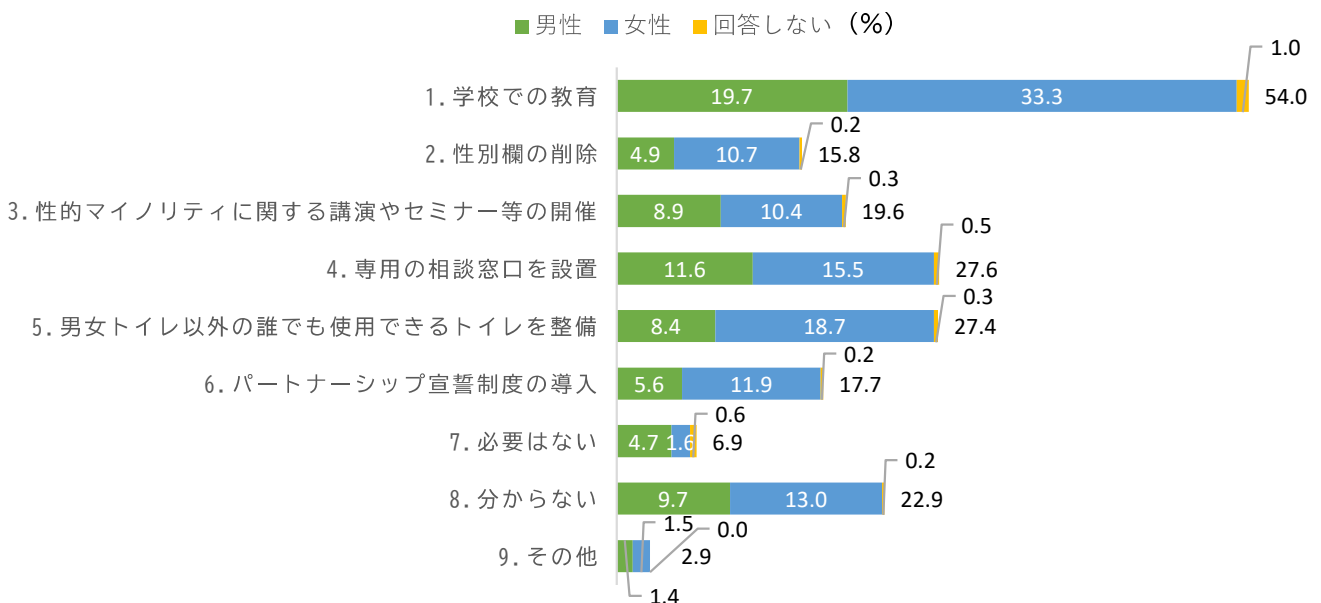
問18 性的マイノリティ（性的少数者）に関する意味を知っていますか。



問19 性的マイノリティに関して、自身で悩んだことはありますか。また、周りで悩んでいる人はいましたか。

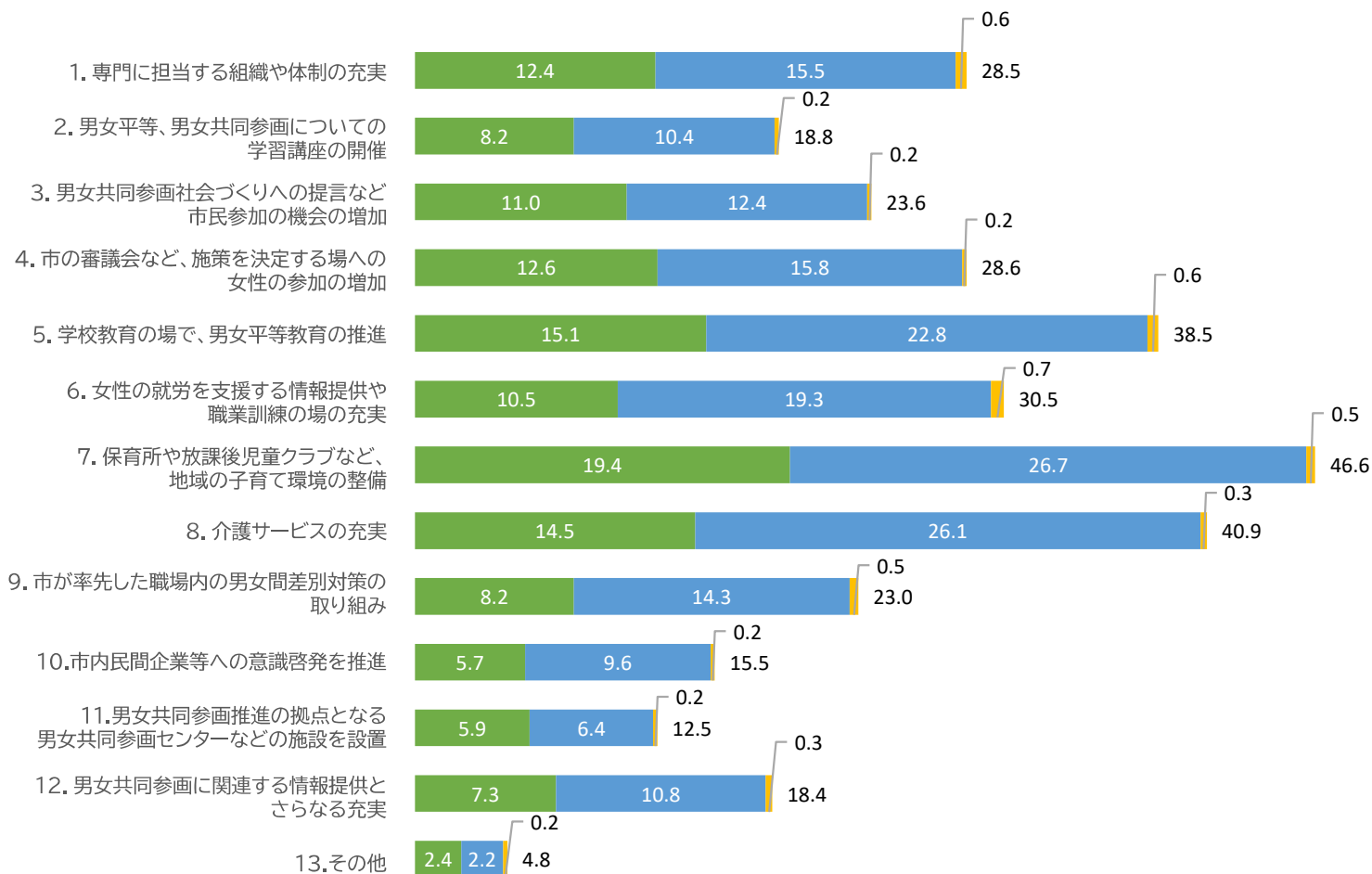


問20 性的マイノリティについて、今後必要となる施策は何かありますか。（複数選択可）



問21 男女共同参画社会を進めるために、あなたは恵庭市にどのようなことを期待しますか。
(複数選択可)

■ 男性 ■ 女性 ■ 回答しない (%)





恵庭市男女共同参画審議会 第12期委員

選任／条例第29条第4項に基づく

任期／令和6(2024)年5月1日～令和8(2026)年4月30日

役職	氏名	所属団体等
会長	本荘 武則	恵庭市男女共同参画推進協議会
副会長	金子裕美子	北海道文教大学准教授
	安保真理子	有識者
	市橋 英雄	恵庭市校長会(R6.5.1～R7.3.31)
	安榮 智裕	恵庭市校長会(R7.4.1～)
	大村 久子	公募委員
	桐山 隆徳	恵庭工業クラブ(R6.5.1～R7.3.31)
	木村 圭吾	恵庭工業クラブ(R7.4.1～)
	作田真有美	公募委員
	竹本加奈恵	有識者
	茶園 利紀	恵庭市町内会連合会
	平野 悦子	JA道央女性部恵庭ブロック
	本間 俊典	(一社)恵庭青年会議所(R6.5.1～R6.12.31)
	國廣 愛美	(一社)恵庭青年会議所(R7.1.1～)
	松田 政子	恵庭市地域女性連絡会
	宮崎 圭介	連合北海道恵庭地区連合



恵庭市男女共同参画審議会における 基本計画(案)検討の経緯

開催年月日	主な審議内容等
令和6年11月8日 (2024)	令和5年度事業実施概要書について 市の附属機関における女性登用について 審議会等における女性委員登用に向けた取組みについて 第3次男女共同参画基本計画策定について (その1/策定日程)
令和7年1月20日 (2025)	第3次男女共同参画基本計画策定について (その2/アンケート内容など)
2月21日	第3次男女共同参画基本計画策定について (その3/アンケート内容、調査方法など)
8月6日	令和6年度事業実施概要書について 市の附属機関における女性登用について 審議会等における女性委員登用に向けた取組みについて 第3次男女共同参画基本計画策定について (その4/アンケート結果)
10月1日	総務文教常任委員会への提出 (スケジュール・アンケート結果)
11月4日	第3次男女共同参画基本計画策定について (その5/計画素案)
令和8年1月19日 (2026)	第3次男女共同参画基本計画策定について (その6/計画案)
2月23日	パブリックコメントについて (意見募集結果/6件)
3月11日	総務文教常任委員会への提出 (計画内容)



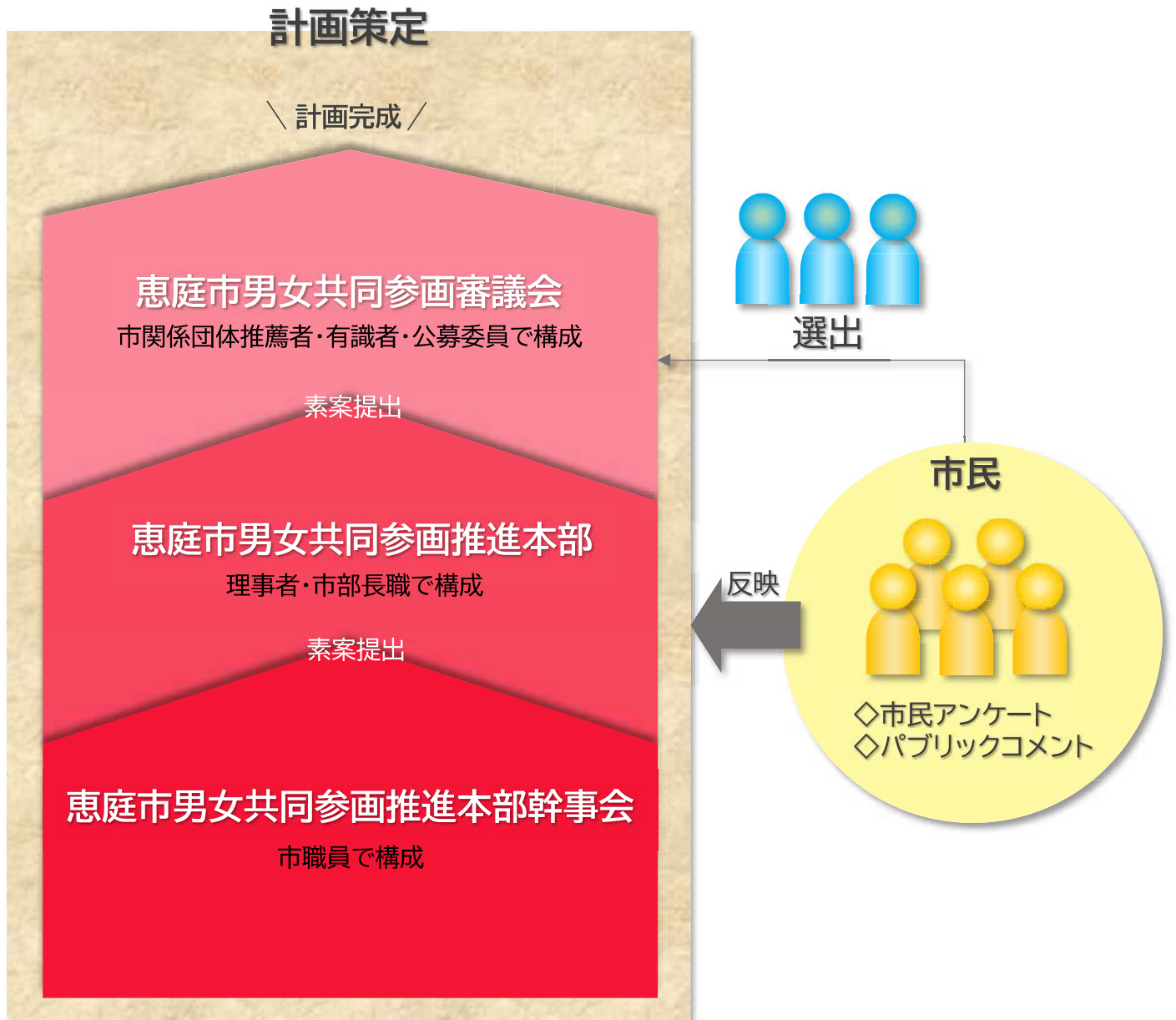
恵庭市男女共同参画推進本部における 基本計画(案)検討の経緯

開催年月日	主な審議内容等
令和6年10月21日 (2024)	第3次男女共同参画基本計画策定について (その1/策定日程)
令和7年3月21日 (2025)	第3次男女共同参画基本計画策定について (その2/アンケート内容、調査方法など)
7月22日	第3次男女共同参画基本計画策定について (その3/アンケート結果)
12月26日	第3次男女共同参画基本計画策定について (その4/計画素案の審議)

恵庭市男女共同参画推進本部幹事会における 基本計画(案)検討の経緯



開催年月日	主な審議内容等
令和6年10月16日 (2024)	第3次男女共同参画基本計画策定について (その1/策定日程)
令和7年3月13日 (2025)	第3次男女共同参画基本計画策定について (その2/アンケート内容、調査方法など)
7月18日	第3次男女共同参画基本計画策定について (その3/アンケート結果)
12月17日	第3次男女共同参画基本計画策定について (その4/計画素案の審議)



計画策定の体制







男女共同参画に関する国内外の動き

 国連の動き	西暦	 日本の動き
<ul style="list-style-type: none"> ●国際婦人年(目標/平等・発展・平和) ●国際婦人年世界会議(メキシコシティ) ●「世界行動計画」採択 	昭和50年 (1975年)	<ul style="list-style-type: none"> ●婦人問題企画推進本部設置 ●婦人問題企画推進会議開催
	昭和52年 (1977年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「国内行動計画」策定 ●国立婦人教育会館オープン
<ul style="list-style-type: none"> ●第34回総会「女子差別撤廃条約」採択 	昭和54年 (1979年)	
<ul style="list-style-type: none"> ●「国連婦人の10年」中間年世界会議(コペンハーゲン) ●「国連婦人の10年 後半期行動プログラム」採択 	昭和55年 (1980年)	
	昭和56年 (1981年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「国内行動計画後期重点目標」策定
<ul style="list-style-type: none"> ●「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議 ●「婦人の地位向上のためのナイロビ戦略」採択 	昭和60年 (1985年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「国籍法」の改正 ●「男女雇用機会均等法」の成立 ●「女子差別撤廃条約」批准
	昭和61年 (1986年)	<ul style="list-style-type: none"> ●婦人問題企画推進本部拡充・構成を全省庁に拡大 ●婦人問題企画推進有識者会議開催
	昭和62年 (1987年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
	平成元年 (1989年)	<ul style="list-style-type: none"> ●学習指導要領改訂(高等学校家庭科の男女必修等)
<ul style="list-style-type: none"> ●国連婦人の地位委員会拡大会期 ●国連経済社会理事会 ●「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 	平成2年 (1990年)	
	平成3年 (1991年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定 ●育児休業法の公布
<ul style="list-style-type: none"> ●「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) ●「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 	平成6年 (1994年)	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画審議会及び推進本部設置
<ul style="list-style-type: none"> ●第4回世界女性会議(北京) ●「北京宣言及び行動綱領」採択 	平成7年 (1995年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化)

 国連の動き	西暦	 日本の動き
	平成8年 (1996年)	<ul style="list-style-type: none"> ●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」策定
	平成9年 (1997年)	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画審議会設置 ●「男女雇用機会均等法」改正 ●「介護保険法」公布
	平成11年 (1999年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「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
●国連特別総会女性2000年会議 (ニューヨーク)	平成12年 (2000年)	●「男女共同参画基本計画」閣議決定
	平成13年 (2001年)	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画会議設置 ●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」施行 ●第1回男女共同参画週間 ●「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定
	平成14年 (2002年)	●アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催
	平成15年 (2003年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「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 ●「少子化社会対策基本法」公布、施行 ●女子差別撤廃条約実施状況第4回・第5回報告審議 ●「次世代育成支援対策推進法」公布、施行
	平成16年 (2004年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定 ●「配偶者暴力防止法」改正
	平成17年 (2005年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」策定
	平成18年 (2006年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 ●「男女雇用機会均等法」改正 ●東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」改定
●国連「北京+10」閣僚級会合 (ニューヨーク)	平成19年 (2007年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「配偶者暴力防止法」改正 ●「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 ●「子どもと家族を応援する日本」重点戦略の取りまとめ ●「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

 国連の動き	西暦	 日本の動き
	平成20年 (2008年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 ●女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出
	平成21年 (2009年)	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画シンボルマーク決定 ●「育児・介護休業法」改正 ●女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議
●国連「北京+15」記念会合 (ニューヨーク)	平成22年 (2010年)	<ul style="list-style-type: none"> ●APEC第15回女性リーダーズネットワーク会合 ●第8回男女共同参画担当者ネットワーク会合 ●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ●「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定
●UN Women 正式発足	平成23年 (2011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	平成24年 (2012年)	●「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定
	平成25年 (2013年)	<ul style="list-style-type: none"> ●若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ●「配偶者暴力防止法」改正
●ESCAP男女共同参画及び女性のエンパワーメントに関するアジア太平洋会合 (バンコク)	平成26年 (2014年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 ●「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言
●国連「北京+20」記念会合 (ニューヨーク)	平成27年 (2015年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」成立 ●「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定
	平成28年 (2016年)	<ul style="list-style-type: none"> ●女性活躍推進法による「事業主行動計画」策定・施行 ●「男女雇用機会均等法」改正 ●「育児・介護休業法」改正
●「W20(Women20)」日本開催 (「国際女性会議WAW!」と同時開催)	平成30年 (2018年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ●「働き方改革関連法」公布
	平成31年/ 令和元年 (2019年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「女性活躍推進法」改正 ●「配偶者暴力防止法」改正
●国連「北京+25」記念会合 (ニューヨーク)	令和2年 (2020年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「改正労働施策総合推進法」公布 ●「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定

 国連の動き	西暦	 日本の動き
	令和3 (2021年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 ●「育児・介護休業法」改正
	令和4 (2022年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「女性活躍推進法」改正 ●「育児・介護休業法」改正 ●「AV出演被害防止・救済法」公布、施行 ●「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」制定
	令和5 (2023年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画社会基本法」改正 ●「配偶者暴力防止法」改正
	令和7 (2025年)	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女雇用機会均等法」改正 ●「女性活躍推進法」改正



関連用語の解説

男女共同参画に関連する言葉の意味を解説します。

【あ行】

■アンコンシャス・バイアス

無意識の思い込みや捉え方の歪み・偏りのこと。

■育児休業・介護休業

育児・介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律)に基づく制度で、労働者が職業と家庭を両立させることができるように、育児や介護のために一定期間休業できるものである。

労働者が1歳未満の子を養育したり、家族を介護したりする場合に、事業主は、育児休業や介護休業を理由としてその労働者を解雇することができない。

■LGBTQ+【エル・ジー・ビー・ティー・キュー・プラス】（性的マイノリティ）

「Lesbian(レズビアン、女性同性愛者)」、「Gay(ゲイ、男性同性愛者)」、「Bisexual(バイセクシャル、両性愛者)」、「Transgender(トランスジェンダー、出生時に診断された性と自認する性の不一致)」、「Question(クエスチョン、自身の性別や性的指向を決められない人)」の頭文字に、その他にも多様なセクシャリティが存在していることを意味するため「+」を添えた表現で、「性」の在り方が多数派とは異なる人の総称として使われる。

また、性的マジョリティ・性的マイノリティ関わらず、すべてのセクシャリティを含む概念として、「SOGI【ソジ】(Sexual Orientation and GenderIdentity)」という言葉もある。

■エンパワメント

「個人として、あるいは社会集団として、意思決定過程に参画し、自立的な力をつけること」をいう。自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力を付けること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し行動していくことをいう。

【か行】

■固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいう。

【さ行】

■仕事と子育ての両立支援(ワーク・ライフ・バランス)

国内では出生率の向上や男女均等政策だけではなく、労働時間政策、非正規労働者政策など働き方の全般的な改革に関わり、平成19年には、政府や地方公共団体、経済界、労働界の合意により、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」が策定され、現在、官民を挙げて様々な取り組みが進められている。

■ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別(ジェンダー)」といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に「良い」、「悪い」という価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

■持続可能な開発目標(SDGs)

平成27(2015)年9月に国連で採択された、令和12(2030)年を期限とする先進国を含む国際社会全体の開発目標。17のゴール(目標)とその下位目標である169のターゲットから構成されている。関連する目標として、ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」が設けられている。

■積極的改善措置(ポジティブ・アクション)

様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内で、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものである。

例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されている。

男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれている。

【た行】

■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、共に責任を担うべき社会のことである。

■男女共同参画週間

男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、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形成に向け、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念に関する国民の理解を深めるため、平成13(2001)年度から毎年6月23日から6月29日までの1週間を「男女共同参画週間」としている。

この週間において、地方公共団体、女性団体その他の関係団体の協力の下に、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を全国的に実施している。

■ドメスティック・バイオレンス(DV/Domestic Violence・配偶者からの暴力)

主に、女性が夫や恋人など親密な関係にある男性から受ける暴力のことをいう。これには、殴る、蹴るといった身体的暴力、言葉などによる精神的暴力、性的暴力などがある。

一般的に使用されている「ドメスティック・バイオレンス」や「DV」は、法令等で明確に定義された言葉ではなく、内閣府では、「配偶者からの暴力」という言葉を使っている。

関連資料

1. 恵庭市の男女が平等に暮らすために共に歩む条例 (p.40-p.44)
2. 男女共同参画社会基本法(抄)
3. 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
4. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
5. 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
6. 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
7. 北海道男女平等参画推進条例



※上記二次元バーコードより、関連資料を確認いただけます。
リンク先: 恵庭市ホームページ「男女共同参画関係法令」



恵庭市の男女が平等に暮らすために共に歩む条例

平成15年7月2日条例第22号

目次

まえがき

第1章 全体に関すること(第1条～第9条)

第2章 男女共同参画を進めるための仕事

第1節 基本計画(第10条)

第2節 実行する主なこと(第11条～第26条)

第3章 相談や意見(第27条～第28条)

第4章 男女共同参画審議会(第29条)

第5章 その他(第30条)

附 則

子どもから高齢者まですべての人が安心して暮らせる、豊かで住みやすいまちにするためには、性別に関係なくすべて平等に、人間としてのすばらしさをお互いに認め合いながら、自分の意思で行動し、それぞれの個性や能力を十分に生かすことが必要です。

しかし、日本の社会では古くから男性は仕事、女性は家事と育児、介護など、様々なところで性別による役割を分けてきました。国は平成11年に「男女共同参画社会基本法」を、北海道は平成13年に「北海道男女平等参画推進条例」を定めて、このような不平等を無くすることに取り組んでいます。現在もなお家庭や学校、職場や地域社会において、性別による差別が見られます。

恵庭市は、このような状況を一日も早く解消して、すべての男女が平等に暮らせるまちにするため、「めざす姿」として「家庭のめざす姿」と「学校のめざす姿」と「職場のめざす姿」と「地域のめざす姿」と「市役所のめざす姿」の実践を求めてこの条例を定めます。

第1章 全体に関すること

(目的)

第1条 この条例は、恵庭市において男女共同参画社会を実現するための基本となる考えを決め、市民をはじめ会社、個人商店や農業を営む人、そして市の責任と義務を示し、市がしなければならない仕事の基本を決めることによって、すべての市民が性別に関係なく個人として尊重され、だれもが対等な立場で自由に発言したり活動し、平等に暮らせるようにすることを目的とします。

(定義)

第2条 この条例で使う言葉の意味は、次のとおりとします。

- (1) 男女共同参画 男女が、対等な立場の個人として、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保され、社会のあらゆる分野での活動に自分の意思で参加し、共に責任を持つこと。
- (2) ハラスメント いろいろな場面での嫌がらせやいじめを指し、相手に対しての発言や行動が、その人を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、相手の対応によって不利益を与えること。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次のことを基本となる考え(以下「基本理念」といいます。)として、男女の人権が尊重されるように進めなければなりません。

- (1) 性別に関係なく、個人としてのすばらしさが尊重されること。
- (2) 性別による差別的な扱いを受けないこと。
- (3) 性別に関係なく、個人としての能力を発揮する機会が用意されていること。

- (4) 性別によって役割を分けるような制度や習慣をなくすること。
- (5) 市や職場や地域の仕事について、その計画を考えたり決めたりするとき、性別に関係なく対等に参画する機会があること。
- (6) 家庭の男女が対等な立場で協力し、家庭生活の責任と役割を果たすとともに、学校や地域など家庭以外での活動も支え合うこと。
- (7) 女性が、生涯を通じて性に関する本人の意思が尊重され、妊娠と出産によって健康が害されることがないようにすること。
- (8) 男女共同参画は、国際社会の一員として共に取り組むものであること。

(市民の責任と義務)

第4条 市民は、基本理念について理解を深め、毎日の生活の中で実行するよう努めなければなりません。

(事業者の責任と義務)

第5条 会社そして個人商店や農業などを営む人(以下「事業者」といいます。)は、基本理念について理解を深め、毎日の仕事の中で実行するよう努めなければなりません。
2 事業者は、基本理念を社員が実行できるような環境を作るよう努めなければなりません。

(町内会などの責任と義務)

第6条 町内会など地域の中で自主的に活動している団体は、基本理念にしたがって、男女が平等に参画できるように努めなければなりません。

(市の責任と義務)

第7条 市は、基本理念にしたがって、男女共同参画を進めることを重要な仕事として総合的に取り組まなければなりません。
2 市は、男女共同参画を進める仕事をするときは、市民や事業者はもちろん、国や都道府県、他の市町村とも協力するよう努めなければなりません。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 だれであっても、性別を理由に、直接的にも間接的にも差別をしてはなりません。
2 だれであっても、あらゆるハラスメントをしてはなりません。
3 だれであっても、男女共同参画を害するような暴力的行為(精神的に大きな苦痛を与える行為を含みます。)をしてはなりません。

(市民への情報提供)

第9条 だれであっても、広く市民に情報を提供するときは、基本理念に反したり、男女間の暴力を認めたり思い浮かべたりするような表現や、いき過ぎた性的な表現をしてはなりません。

第2章 男女共同参画を進めるための仕事

第1節 基本計画

第10条 市長は、男女共同参画を総合的に進めるため、基本となる計画(以下「基本計画」といいます。)を作らなければなりません。

2 基本計画では、次のことを決めます。

- (1) 男女共同参画を進めるための「めざす姿」の内容
- (2) 男女共同参画を進めるために長期間、総合的に行わなければならない主な仕事
- (3) 前の2号の仕事のほか、男女共同参画を進めるために必要な仕事

3 市長は、基本計画を作るときは、市民や事業者の意見をよく聞かなければなりません。

4 市長は、基本計画を作るときは、恵庭市男女共同参画審議会の意見をよく聞かなければなりません。

5 市長は、基本計画を作ったときは、市民に知らせなければなりません。

6 第3項から第5項までで決めていることは、基本計画の内容を変えるときにも当てはめます。

第2節 実行する主なこと

(仕事の計画や実行するときに気を配ること)

第11条 市は、仕事を計画したり実行するときは、いつも、男女共同参画が進むように気を配らなければなりません。

(審議会の委員など)

第12条 市は、審議会などの委員を決めるときは、男女が同数になるように気を配らなければなりません。

2 市は、仕事の計画や実施について市民から意見を聞くときは、男女が同数になるように気を配らなければなりません。

(取り組む仕組み)

第13条 市は、男女共同参画に市全体として取り組む仕組みを作らなければなりません。

(決まりや費用)

第14条 市長は、男女共同参画を進めるための決まりなどを決め、必要な費用を確保しなければなりません。

(女性の生涯の健康を守ること)

第15条 市は、男女が、互いの人格を尊重し、性や子を産み育てることについて理解を深め、自らの意思で決定できるように、性教育などを充実させなければなりません。

2 市は、女性が、生涯にわたり性についての本人の意思が尊重され、妊娠や出産により健康が害されないように、健康相談などの仕事をしなければなりません。

(広報活動など)

第16条 市は、基本理念を市民や事業者に、いろいろな方法で知らせなければなりません。

2 市は、家庭教育をはじめ学校教育や社会教育などを通して、男女共同参画を進めなければなりません。

3 市は、市民や事業者が男女共同参画を進めるように、研修を行わなければなりません。

(学校等で進めること)

第17条 市は、幼稚園、小学校や中学校などの学校や保育所(以下「学校等」といいます。)で男女共同参画や人権についての教育や保育が行われるように気を配らなければなりません。

2 市は、学校等で教育や保育を行う女性が積極的に登用されることや男女が平等に能力を出し合えるように気を配らなければなりません。

(活動の支援)

第18条 市は、男女共同参画を進めるための活動をしている市民に、情報を提供するなどの支援をしなければなりません。

(家庭生活等と職業生活を両立する支援)

第19条 市は、男女が共に家庭生活をはじめ地域の活動と職業生活のどちらも成り立つことができるように、子どもを育てることや家族の介護等について必要な支援をしなければなりません。

(働く環境での男女共同参画)

第20条 市は、事業者が男女共同参画を進めようとするときは、情報の提供などの支援をしなければなりません。

2市は、事業者に、男女共同参画についての調査や報告の協力をお願いすることができます。

3市は、個人商店や農業などの自営業で働く女性が、その能力を十分に生かせるように、働く女性に対し情報を提供するなど必要な支援をしなければなりません。

4市は、前の3項で決めていることのほか、働く環境で男女共同参画を進める仕事をするときは、国や北海道と連絡を取り合って、事業者と協力しなければなりません。

(事業者などの表彰)

第21条 市は、男女共同参画について積極的に取り組んだ事業者などを表彰することができます。

(活動場所)

第22条 市は、市民が男女共同参画についての活動をするための場所を設置しなければなりません。

(男女共同参画推進員)

第23条 市は、男女共同参画の考えを広めるために男女共同参画推進員を置くことができます。

(情報の収集と調査や研究)

第24条 市は、男女共同参画についての情報を集めたり、調査や研究をしなければなりません。

(男女共同参画推進週間)

第25条 市は、男女共同参画についての理解と取り組みを進めるため、男女共同参画推進週間を定めます。

2市は、男女共同参画推進週間には、市民や事業者と協力して、男女共同参画を進めるための行事をしなければなりません。

(市民に知らせること)

第26条 市は、毎年、男女共同参画について取り組んだ状況を市民に知らせなければなりません。

第3章 相談や意見

(相談や意見を言うこと)

第27条 だれであっても、性別を理由として差別を受けたときなど基本理念に反するようなことがあったときは、市長に相談をすることができます。

2だれであっても、市が進めている仕事や男女共同参画に関係があると思われるときは、市長に意見を言うことができます。

3市長は、前の2項の相談や意見をを受けたときは、関係のあるところと連絡を取り合って、きちんとした処置をしなければなりません。

4市長は、前の項の処置をするときは、恵庭市男女共同参画審議会の意見を聞くことができます。

(窓口の設置)

第28条 市長は、前の条の相談や意見を処理するため、相談窓口を設置し、相談員を置かなければなりません。

2 相談員は、次の仕事をします。

- (1) 市民や事業者からの相談や意見に応じること。
- (2) 相談や意見を処理するために必要な調査、指導や助言をすること。

第4章 男女共同参画審議会

第29条 男女共同参画を進めるため、恵庭市男女共同参画審議会(以下「審議会」といいます。)を置きます。

2 審議会が行うことは、次のとおりです。

- (1) 市長から男女共同参画を進めることについての意見を求められたとき、調査や検討をし、意見を言うこと。
- (2) 基本計画や実行する計画がどの程度行われたかについて報告を受け、それについて意見を言うこと。
- (3) 前の2号のほか、男女共同参画を進めるうえで必要があることについて市長に報告を求め、積極的に意見を言うこと。

3 審議会は、13名以内の委員で構成します。ただし、男女どちらの委員も全体の10分の4未満になってはいけません。

4 委員は、次の中から市長が決めます。

- (1) 知識や生活経験が豊かな人
- (2) 男女共同参画についての活動をしている団体から推せんされた人
- (3) 市民へ募集をして、応じた人
- (4) 前の3号のほか、市長が必要と認めた人。ただし、全体の10分の2以内とします。

5 委員の任期は2年とします。ただし、補欠で選ばれた人の任期は、前の人の任期の残っている期間とします。

6 委員は、3期までに限り、再任されることができません。

7 審議会に会長と副会長を置き、委員が、お互いに選びます。

8 特別のことを調査したり検討する必要があるときは、審議会に臨時の委員を置くことができます。

9 この条で決めていることのほか、審議会の運営について必要なことは、会長が審議会と相談して決めます。

第5章 その他

(規則等に任せること)

第30条 この条例で決めていることのほか、必要なことは、別に決めます。

附 則

1 この条例は、公布の日から行います。ただし、第28条で決めていることは、規則で決める日から行います。

(平成16年規則第10号で平成16年4月1日から施行)

2 恵庭市男女共同参画審議会条例(平成13年条例第17号)は、廃止します。

3 この条例を行うとき、恵庭市男女共同参画審議会条例で男女共同参画審議会の委員になっている人は、第4章で決めていることと関係なく、平成16年3月31日までは、引き続きこの条例の男女共同参画審議会の委員とします。

附 則

この条例は、平成28年4月1日から施行します。