

# 職場・家庭・地域 における



# 男女 共同 参画

「誰もが多様で柔軟な生き方、働き方が選択できる  
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の  
実現した社会を目指して」

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらします。  
同時に、家事・育児、近隣とのお付き合いなどの生活も暮らしには  
欠かすことのできないものであり、その充実があってこそ人生の  
いきがい、喜びは倍増します。

(内閣府:「ワーク・ライフ・バランス憲章」より)

# の実現



## 目次

「はじめに」 仕事と生活の調和が実現した社会の姿とは？	
I 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が求められる背景(社会の現状から)	P 1
1 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会へ	P 1
2 就労による経済的自立が可能な社会へ	P 2
3 多様な働き方・生き方が選択できる社会へ	P 3
II 持続可能な社会づくりへ向けて	P 4
III 企業が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組を進めるメリット	P 7
IV 県内の取組事例	P 8

# はじめに

## 仕事と生活の調和が実現した社会の姿とは？

国民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・実現できる社会です。具体的には次のような社会を目指すものです。

### ①健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる社会を目指します。

### ②就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる社会を目指します。

### ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会を目指します。

#### point

#### [男性も女性も、あらゆる世代の人のためのものです]

- 子育て期の女性のためだけのものではありません。
- 独身の人や子育て期の男性、介護をする人や地域活動、自己啓発をしたい人、高齢者、障がいのある人など、様々な活動を行うあらゆる人のためのものです。

#### [人生の段階に応じて、自分の希望するバランスで実現できるものです]

- 仕事や子育て、介護、自己啓発など、様々な活動の大切さは、人生の段階や、個人の事情や希望により変わるものです。
- 誰もが、個人の判断で、自分の希望するバランスを決めることができます。

#### [「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすものです]

- 働き方の見直しで仕事の効率が高まり時間的余裕ができることで、仕事以外の生活が充実します。
- 意欲や創造性が高まり、更なる仕事の充実につながるため、双方の好循環につながります。

#### 男女共同参画社会につながります

- 男女ともに働きやすい職場環境になります。
- 家庭に男性が参画することにより、家庭がパワーアップします。
- 男女がともに取り組むことによって地域社会の活動が活性化します。
- 男女ともに夢や希望を実現し、多様な人々が活躍できる社会になります。

# 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が求められる背景(社会の現状から)

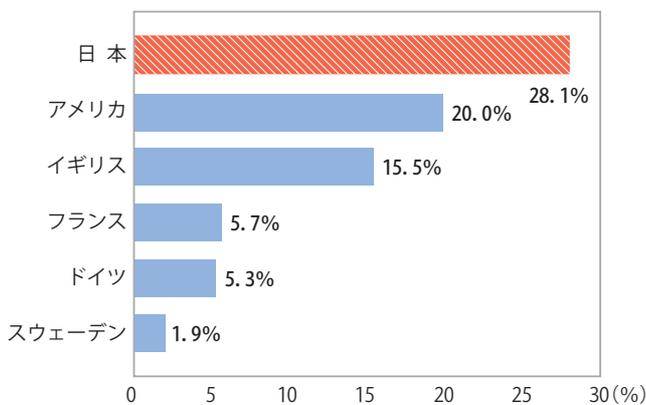
様々なデータから、経済的な自立や家族との団らん、育児や介護との両立が困難な状況が浮かび上がってきており、仕事と生活の調和に向けて、社会全体で取り組むことが必要となっています。

## 1 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会へ

長時間労働の現状は変わっておらず、心身の疲労、家族の団らんを持たないといった問題を多くの方が抱えています。

社会全体にとっても、経済活動の活力を保つためには、生産性の高い効率的な働き方への転換を目指すことが必要となっています。

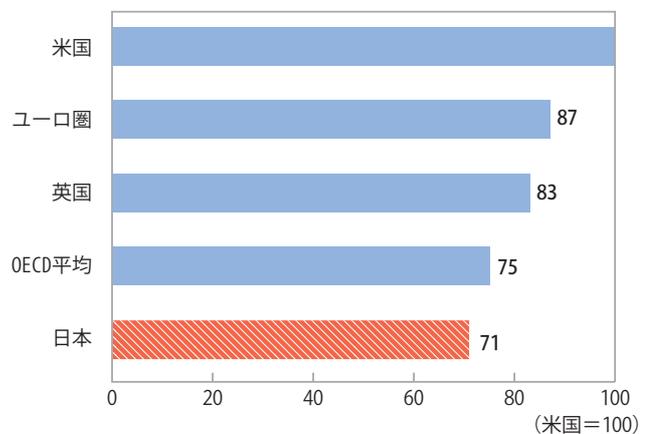
図表 「週労働時間50時間以上の労働者の割合の国際比較」



資料

ILO "Working time and worker's preferences in industrialized countries. Finding the balance 2004". 数値は2000年。

図表 「労働生産水準の国際比較」



資料

経済財政諮問会議(第7回)資料(平成19年4月6日)

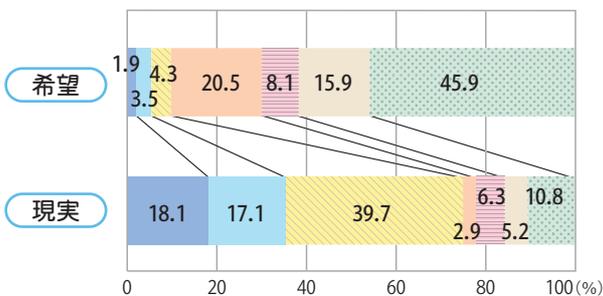
備考

OECD "Productivity Database" (2006年9月)により内閣府作成。  
労働生産性はGDP(付加価値)を労働投入量(就業者数×労働時間)で除したものの。

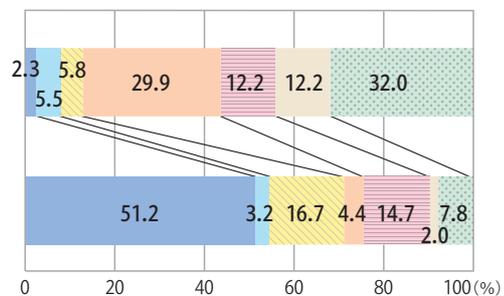
日本における長時間労働者比率は際立っていますが、労働者の時間あたり生産性は、主要先進国の中でも最低水準です。

図表「仕事と生活の調和に関する理想と現実」

女性:既婚有業



男性:既婚有業



■ 仕事優先 ■ プライベートな時間優先 ■ 家事とプライベート優先  
■ 家事優先 ■ 仕事とプライベート優先 ■ 仕事・家事・プライベートを両立  
■ 仕事と家事優先

資料

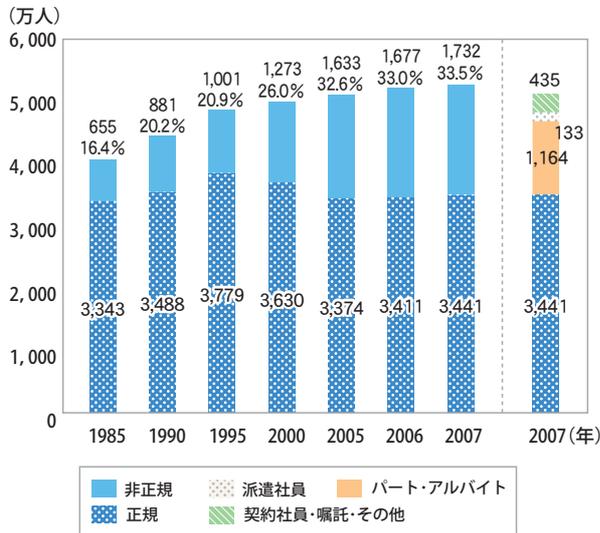
男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査(男女の働き方とワーク・ライフ・バランス)」(平成18年)より作成。

仕事以外に家事・プライベートを優先させたいという希望があっても、現実には仕事優先となっています。

## 2 就労による経済的自立が可能な社会へ

企業間競争の激化、経済低迷や産業構造の変化が進んだ現在、正社員以外の働き方が増加し、その結果、経済的に自立できない層が現れています。結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものとなり、急速な少子化の要因の一つになっていると考えられ、就労による自立が可能な社会の構築が求められています。

図表 「正規雇用者と非正規雇用者の推移」

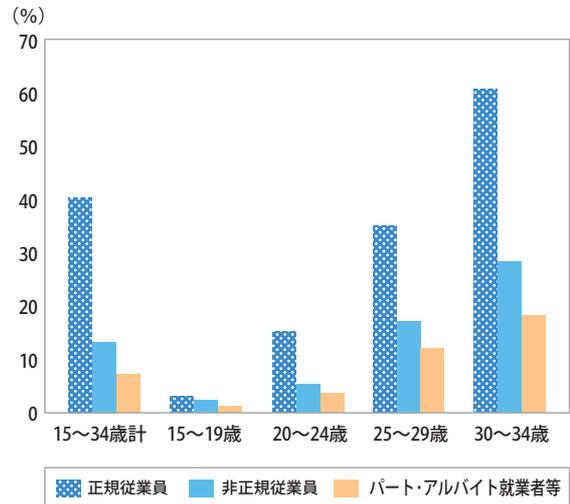


資料

2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

(注)雇用形態の区分は、勤め先での呼称によるもの。

図表 「有配偶者の占める割合(男性、2002年)」



資料

総務省「就業構造基本調査」

(注)「パート・アルバイト就業者等」とは、パート・アルバイト就業者と、無業者のうちパート・アルバイトでの就業を希望する者の合計。在学者を除く。

経済的自立が難しい非正規雇用者が若年者中心に増加し、男性でみると、非正規社員のほうが、正社員に比べ結婚している割合が低くなっています。

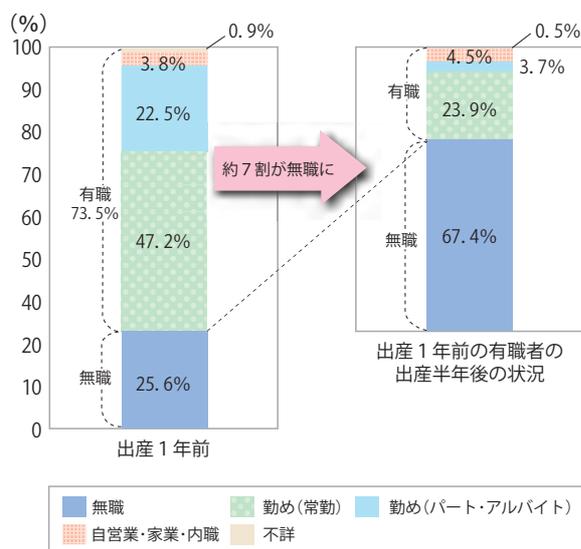


### 3 多様な働き方・生き方が選択できる社会へ

かつては、夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的でしたが、現在は、勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっています。しかし、子育て支援などの社会的基盤の整備は不十分で、女性が仕事を続けていくために十分な環境であるとはいえません。

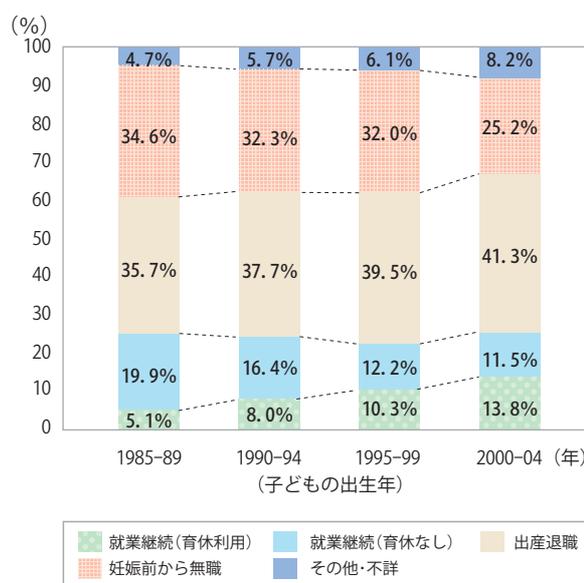
働き方の選択肢の制約から、多くの方が仕事と育児や介護の両立が困難な状況に置かれており、多様な生き方・働き方が選択できる社会が求められています。

図表 「第1子出産前後の女性の就業状況の変化」



資料 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」(平成14年)

図表 「子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴」



資料 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

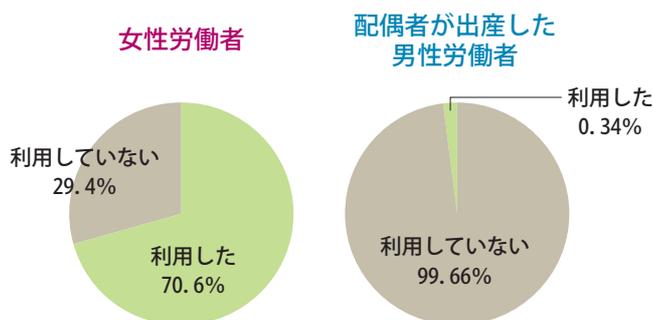
出産前に仕事をしてきた女性の約7割が出産を機に退職しています。

#### 【参考】青森県内事業所における育児関係制度の利用状況

青森県の事業所においては、出産した女性労働者の70.6%が育児休業を利用したのに対し、配偶者が出産した男性労働者の育児休業利用は0.34%であった(平成15年度)。

この結果、育児休業利用者における男性の比率は1%に満たず、育児のための勤務時間短縮等の措置についても9%にとどまっている。

図表 「青森県内事業所における育児休業制度の利用率」

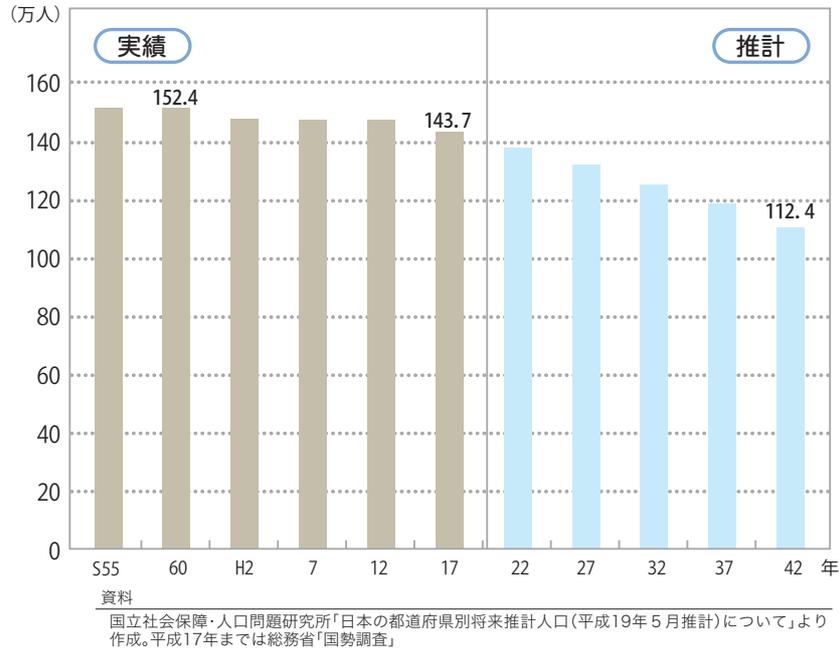


青森労働局「企業の次世代育成支援等に関するアンケート」から(平成16年4月)

# 持続可能な社会づくりへ向けて

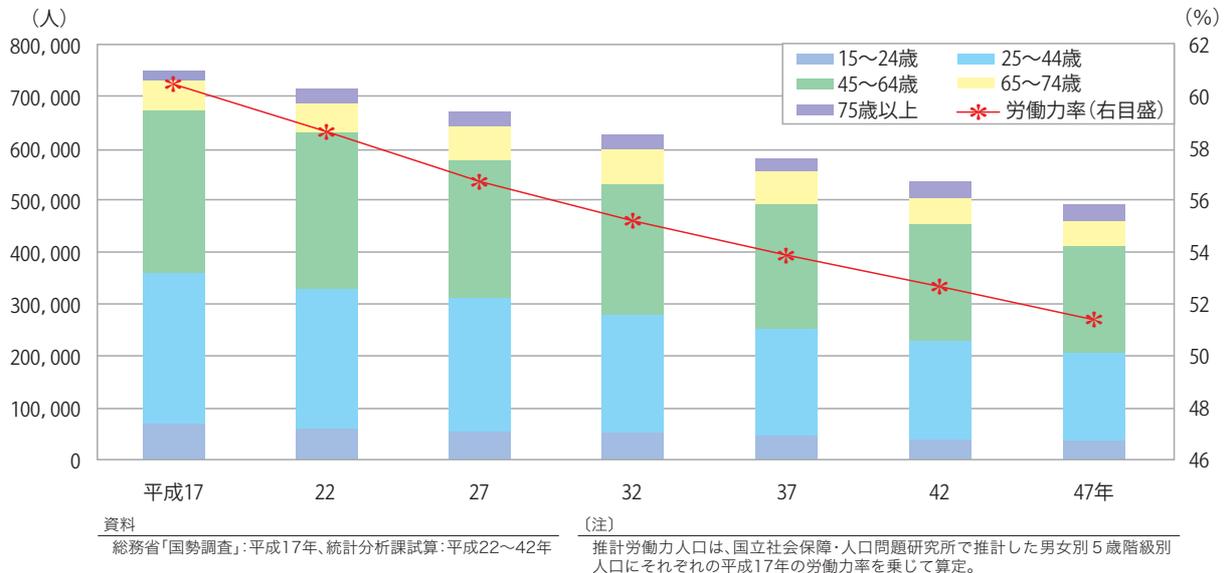
これからの本格的な人口減少社会を迎え、持続可能な社会づくりの取組が求められています。経済発展を支える労働力の確保の観点からは、女性、若者、高齢者が活躍できる社会が求められています。

図表「青森県の人口推移」



青森県では、昭和60年をピークに人口の減少が続いており、平成42年の推計人口は112万4千人となり、平成17年の143万7千人から31万人の減少が見込まれます。

図表「青森県の労働力人口の推移」

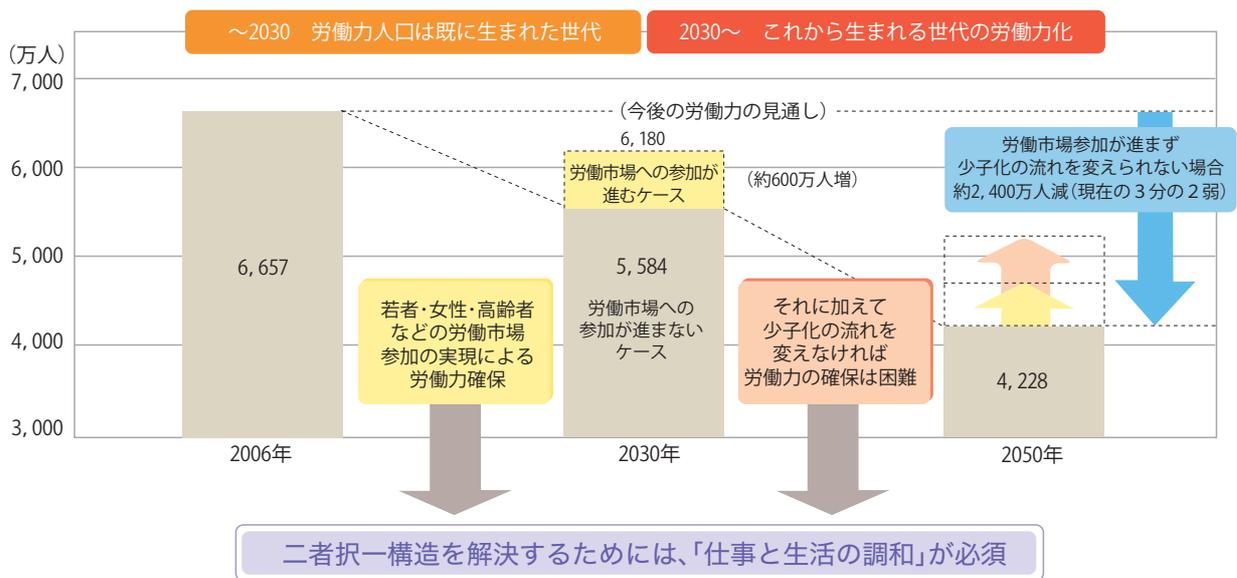


本県の将来の労働力人口について、男女別5歳階級ごとの労働力率が平成17年から変化しないものとして『将来推計人口』に乗じて試算すると、平成47年では49万人となり、平成17年対比で25万8千人、34.5%の減となります。

また、労働力率については、高齢化が進むため51.4%となり、平成17年対比で9.1ポイントの減となっています。今後、本県の労働力人口は、人口減少に加え、高齢者の割合が増加することで減少していくこととなります。

※「労働力率」=労働力人口(就業者+完全失業者)を総人口(15歳以上人口)で除した値

図表「わが国の今後の労働力の見通し(労働市場参加が進まない場合の労働力の推移)」

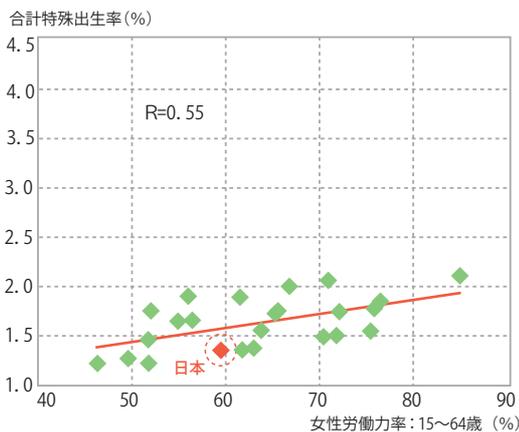


資料  
2006年は総務省統計局「労働力調査」、その他は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」(2008年3月)

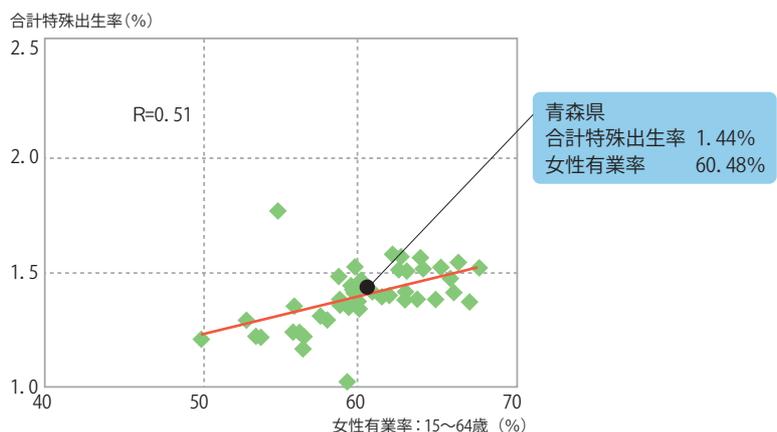
中長期的な経済発展を支える労働力を確保するためには、若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現と、希望する結婚や出産・子育ての実現を同時に達成すること、即ち「二者択一の構造」の解決が不可欠です。  
「就業」と「結婚や出産・子育て」の「二者択一構造」が解決されないなど労働市場への参加が、日本の労働力人口は今後大きく減少することが予想されます。(特に、2030年以降の減少は急速)

図表「女性労働力率と合計特殊出生率」

OECD加盟24か国における女性労働力率と合計特殊出生率 (2000年)



都道府県における女性有業率と合計特殊出生率 (2002年)



資料  
「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」(平成17年9月少子化と男女共同参画に関する専門調査会)より。なお、数値は2000年の値。

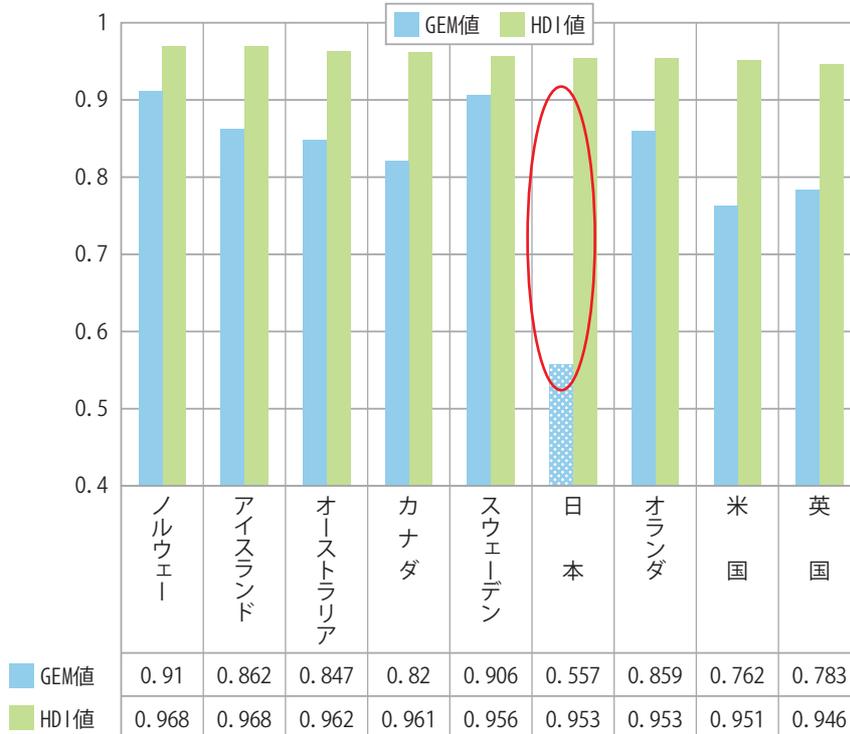
資料  
「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」(平成18年9月少子化と男女共同参画に関する専門調査会)より。なお、数値は2002年の値。

最近では女性の労働力率が高い国ほど、出生率が高いという傾向がみられます。この傾向は国内にもみられ、女性有業率の高い都道府県ほど出生率が高い傾向がみられます。  
アメリカ、オランダ、ノルウェーなどは女性労働力率を上昇させながら出生率も回復してきていますが、日本は女性労働力率の上昇幅が24か国中最も小さく、出生率は下がり続けています。  
この20年間に女性労働力率を上昇させながら出生率も回復してきている国では、男性を含めた働き方の見直しや保育所整備等の両立支援などが進んでいるという特徴があります。  
なお、青森県は、女性有業率(15~64歳)が60.48%、合計特殊出生率が1.44%となっています。(2002年)

# (株)ワーク・ライフバランス代表取締役 小室淑恵 氏の講演から

(H21.1.10パートナーセッション2009 於:アピオあおもり)

図表「HDI (人間開発指数)とGEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)」



- 教育によって、その国の基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを示すHDIは8位
- その国の政治及び経済への女性の参画の程度を示すGEMは54位

資料  
UNDP(国連開発計画)「人間開発報告書」



## (株)ワーク・ライフバランス代表取締役 小室淑恵 氏

日本は男女ともに高い教育水準にあるにもかかわらず、政治・経済への女性の参画が十分ではありません。つまり、優秀な人材の獲得や長期的労働力確保の観点からは、潜在的労働力として女性の活躍に注目すべきです。

### HDI:人間開発指数 (Human Development Index)

「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す。

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ます。

### GEM:ジェンダー・エンパワーメント指数 (Gender Empowerment Measure)

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です。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ます。

具体的には、国会議員に占める女性の割合、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ます。

### 女性のエンパワーメント (empowerment)

女性が自らの意思と能力を高め、家庭や地域、職場などあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、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います。

### 「社会的性別」(ジェンダー)の視点

#### ●「社会的性別」(ジェンダー)とは?

人間は生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」(ジェンダー/gender)といいます。「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ます。

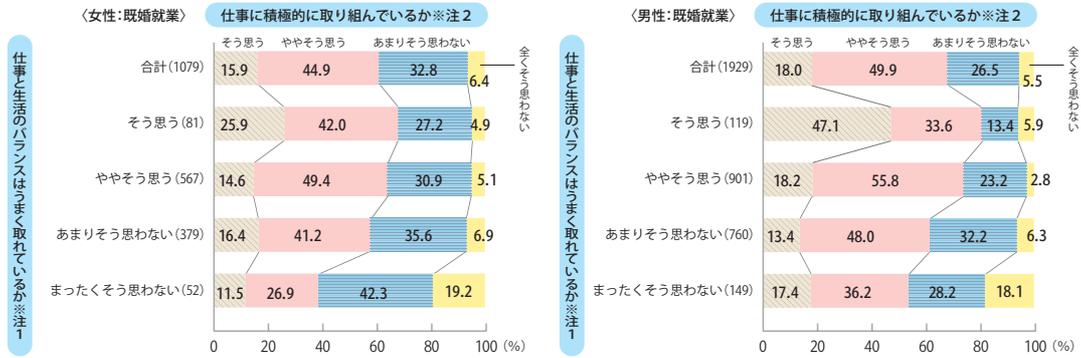
#### ●「社会的性別」(ジェンダー)の視点とは?

「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視点です。

# 企業が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組を進めるメリット

仕事と生活の調和の推進は、実際に取り組んでいる企業やそこで働く人々にとって、様々なメリット、効果が期待されます。

図表「ワーク・ライフ・バランスの実現度と仕事への意欲」



調査対象: 全国47都道府県の25歳~44歳の男女

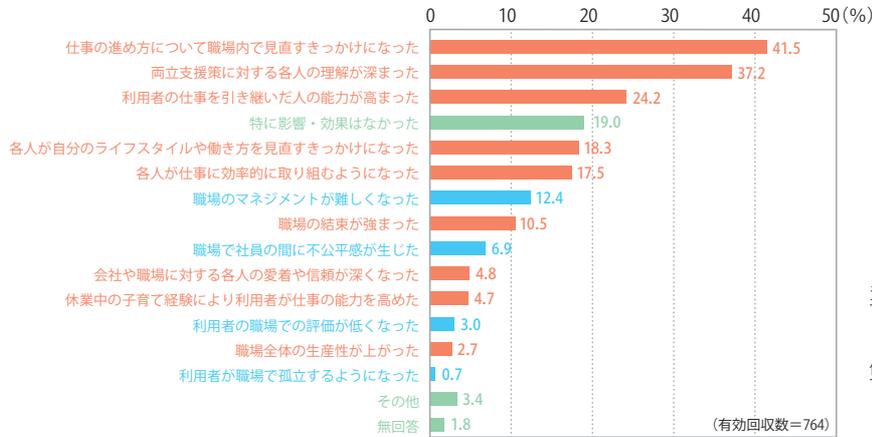
※注1「ワーク・ライフ・バランス実現度」-「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答。  
 ※注2「仕事への意欲」-「あなたは今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

資料

男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(平成18年)

ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じる人の方が仕事への意欲が高い傾向にあります。

図表「「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響(複数回答)」



資料

少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」

備考

- 1 調査対象: 企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者 計7,000人
- 2 調査時期: 平成17年1月

育児休業等を利用したことによる影響について、管理者は総じて肯定的に評価しています。

図表「企業が取り組むメリット」

<p><b>従業員の定着 (離職率の低下)</b></p> <p>従業員にそれまで培われた知識や経験が失われることなく発揮され、新たな従業員を採用・育成するコストが不要に。</p>	<p><b>優秀な人材の確保 (採用)</b></p> <p>学生は仕事と生活を両立させたいという就職観が多数派であり、優秀な人材の採用に貢献する。特に人材獲得をめぐる状況が厳しい中小企業にとって効果的。</p>	<p><b>従業員の満足度や仕事への意欲、企業ロイヤリティの向上</b></p> <p>従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる。また、企業に対するロイヤリティが向上。</p>	<p><b>コスト削減</b></p> <p>従業員の離職や病欠休暇等を回避することにより少なからぬコストが削減されるほか、長時間労働の是正により残業代や光熱費が、テレワークの推進によりオフィス賃料が削減。</p>	<p><b>生産性や売り上げの向上</b></p> <p>業務目標を下げずに業務の効率化等を進めることにより生産性が向上する。また、売り上げの向上に結びつくことも。</p>	<p><b>企業イメージや評価の向上</b></p> <p>社会的責任を果たす企業として企業イメージや評価が向上。報道等の機会が増え、企業のPR効果が望める。</p>
--	--	---	---	--	---

資料: 男女共同参画会議・仕事と生活の調和に関する専門調査会「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」(平成20年)

企業へのインタビューなどにより取りまとめた国の報告書によると、企業が仕事と生活の調和に取り組むとこのようなメリットがあります。

## 県内の取組事例 (平成20年度青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰受賞者)

青森県では、男女共同参画社会の実現に向けて、顕著な功績のあった個人及び団体(事業所を含む。)の業績を称えるとともに、男女共同参画社会づくりに対する県民の一層の関心を高め、男女共同参画社会の形成の促進に資するため、知事表彰を実施しています。

ここでは、起業、NPO活動、地域活動及びそれらを支援する活動などに取り組む女性及び団体・グループ、女性の能力発揮、仕事と育児・介護の両立の支援などに取り組む企業等を対象とする奨励賞の受賞者(平成20年度)の活動・取組をご紹介します。

★平成20年度青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰 奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞

### 社会福祉法人 寿栄会(八戸市)

#### 「代替要員の確保、育児休業中のサポートなどによる両立支援」

出産予定者のための代替要員の確保や育児休業から復職する職員の支援など、仕事と育児の両立支援の取組を行っています。

育児休業に入った職員には、研修や会議の予定を知らせており、可能であれば子供を連れて来所してもらうようにすることで、職場の同僚や入居者との繋がりを絶やさないようにしています。周囲の人間にとっても、子供の顔が実際に目に浮かぶようになり、家庭のことを気にかけてもらいやすくなるといいます。

育児休業中には、資格取得や能力向上など職員のスキルアップを支援するため、学習教材の貸与や介護保険制度・介護技術に関する情報誌の送付などを行っています。また、仕事への復帰がスムーズに出来るよう、施設の広報誌を自宅に送付しているほか、復帰直前には、勤務体制や仕事の内容について職員と一緒に検討するようにしています。

仕事と育児の両立のための職場環境づくりにも力を入れており、全職員が育児に積極的に関わられるよう、残業をせずに帰宅する「ファミリーデー」を週1回設けているほか、支援制度のリーフレットや資料を掲示し、職員同士が子育てに関する情報交換などをしやすい雰囲気になるよう考えています。

介護事業を担う人材不足が叫ばれる業界の中であって、両立支援の取組を進めていることが知られるようになったことで、新卒採用への応募も多くなり、求人広告の実施が不要となるなど採用コストの軽減にも結びついています。職員がいきいきと働いている様子から、施設の行事の際に手伝ってくれる地域のボランティアの方などから、「介護が必要になったら是非この施設に」という声も聞かれるようになっていきます。

#### 企業の概要

業種 介護老人福祉施設等  
従業員 127名(うち女性101名)  
沿革

昭和61年4月1日設立。現在、特別養護老人ホーム寿栄荘、デイサービスセンター石堂さくら通りルエ、グループホーム石堂さくら通りロジェ運営。

#### 所在地

〒039-2241  
八戸市大字市川町字夏秋4  
TEL:0178-52-5151



★平成20年度青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰 奨励賞「企業の職場づくり部門」受賞

### 東和電材株式会社(青森市)

#### 「両立支援制度を充実させ働き続けやすい職場環境づくりへの取組」

企業のミッションとして、「社員がいきいきと働ける職場づくり」に取り組むことを掲げ、仕事と家庭の両立支援制度の充実と、それを社員が利用しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

働き続けやすい職場風土を形成するため、会社の両立支援制度案内を作成し、全社員への配布により周知を図っています。その結果、平成16年度以降、女性の育児休業制度の利用率が100%となり、利用した全員が職場復帰しています。

また、仕事と育児の両立のため、子の看護休暇をより利用し易くなるよう、半日単位で取得できるように制度を改正し、就業規則に明示しています。子を持つ社員の台帳を整備し、社員が休暇を取得しやすいようにするなど、全社員を対象としたアンケートを実施し、働く側の声を取組に反映させるように努めています。

このほか、働き続けやすい職場環境を構築するため、産業カウンセラーによるメンタルヘルス対策にも力を入れ、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止についても、全ての社員が常に目にする場所に対応方針を掲示し、周知が図られています。

当社では、このような職場における環境整備が、少子化対策の上でも最も重要であると考え、企業としての社会的責任を果たす意味においても、さらに取組を進めることとしています。

#### 企業の概要

業種 電設資材卸、電機設備工事等  
従業員 192名(うち女性39名)  
資本金 2億6,000万円  
沿革

昭和23年東北電業(株)設立。昭和31年東北電業(株)から、電設資材卸売部門を分離し、東和電材(株)を設立。平成20年現在、青森県、秋田県及び埼玉県に20の営業拠点を持つ。

#### 所在地

〒030-0852  
青森市大野字前田72-1  
TEL:017-739-9281



★平成20年度青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰 奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞

## 特定非営利活動法人ウィメンズネット青森(青森市)

### 「DV被害者の支援に取り組む」

女性に対する暴力、特にドメスティック・バイオレンス(以下「DV」)の被害を受けた方の支援に取り組み、女性が暴力から逃れるための避難場所となるシェルターを、北東北で初めて民間の手で開設するなど、先駆的な活動を行ってきました。活動は主に会員のボランティアにより運営されています。

被害者への支援は、電話や面接による相談や陳述書の作成まで多岐に渡り、長期間に及ぶ支援や相談のし易さといった点など、民間ならではのきめ細かな支援活動を行っています。DVの被害者が社会的自立への準備を行うための「ステップハウス」も運営しており、被害を受けた方が「自分で生きていける」ところまで支援を行っています。

平成20年度には、民間の支援団体におけるDV被害者支援のためのガイドラインとなる冊子を作成し、支援者、被害者問わず、数多くの要望が寄せられました。

被害者の支援活動のほかにも、中高生を対象としたデートDV予防セミナーの開催など、DVについての正しい認識が進むよう若年層への意識啓発にも積極的に取り組んでいます。

#### 団体の概要

会 員 95名  
 沿 革  
 平成14年 設立  
 平成17年～20年  
 デートDV予防セミナー  
 平成20年  
 DV被害者支援のためのガイドライン作製

#### 所 在 地

〒030-0911  
 青森市造道2-6-10  
 TEL:017-743-0797



★平成20年度青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰 奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞

## JA木造町女性部加工部会(つがる市)

### 「付加価値を加えた農産加工・販売」

地元JAから独立し、自分達で漬け物、いなり寿し、おはぎなどの農産加工・販売に取り組んでいます。

商品の材料の米、野菜、大豆などはJA組合員との契約により仕入れており、地元農産物を使用した安全・安心にこだわった商品が評判となり、大手スーパーマーケットやホテルなどに販路が広がっています。現在では、人気商品のいなり寿しなどは、1日何百個という注文に対応しています。

県内外からの視察も数多く受け入れてきましたが、顧客ターゲットを絞って商品づくりをすること、注文の数量・納期をしっかりと守るなど取引相手との信頼関係を大事にしてやってきた結果が現在に結びついていることを伝えるよう努めています。

会では、小学校での食農教育や地元食材を活用することによる地産地消など、地域への貢献にも力を入れてきましたが、将来は、農家レストランの経営にもチャレンジし、お年寄りの技術を伝承したり、子供たちが農作業や食育を体験する場を創りたいということも思い描いています。

#### 団体の概要

会 員 7名  
 沿 革  
 平成8年 設立  
 平成9年 加工・販売開始  
 平成13年 税務署に開業届  
 平成19年 売上高4千万円達成

#### 所 在 地

〒073-3127  
 つがる市木造森山3の4  
 TEL:0173-42-1176



★平成20年度青森県いきいき男女共同参画社会づくり表彰 奨励賞「女性のチャレンジ部門」受賞

## はちのへ女性まちづくり塾生の会(八戸市)

### 「まちづくりへの参画」

八戸市の「はちのへ女性まちづくり塾」の修了生が自発的に集う自主的活動グループとして活動を開始し、まちづくりへ参画するため、勉強会、情報交換会により知識を習得し、会員相互のネットワーク強化を図るなど個々のエンパワーメントの充実を図り、市や商工会議所などにまちづくりに関する提言を行っています。また、それぞれの会員が審議会委員等の公募に積極的に申し込み、県、市の各種審議会、懇話会等で活躍しています。

会では、活動開始後、「女性まちづくり塾」の企画・運営を市から受託するなど、行政との信頼関係も築いてきており、産業や観光振興に関する意見を求められる機会も増えています。現在では、会が八戸市中心市街地活性化協議会の構成団体に名を連ねているほか、八戸市三日町にある創業拠点施設「アントレプレナー情報ステーション」の施設管理を受託するなど、幅広くまちづくりに関わる地域活動を行っています。

平成19年度には、女性の視点から、会員が自分たちの足で実際に踏査した独自の観光マップを作成しています。この観光マップは、これまでにない新たな魅力が発見できるものとして各種メディアに取り上げられ、JRの各駅に掲示されて利用されているほか、旅行代理店からマップを活用したツアーの企画提案や、地元商店街振興組合の企画による「まちなかウォーキング」なども実施され、街中の賑わいづくりにも役立っています。

このほか、観光マップづくりとともに、八戸市の新たな観光の呼び水になるよう、地元の伝統食などに光を当てた「お土産物」を研究しており、今後自分達の手で商品化することを目指し、街の活性化に一層貢献したいと考えています。

#### 団体の概要

会 員 45名  
 沿 革  
 平成15年 設立  
 平成16年～19年  
 「はちのへ女性まちづくり塾」  
 運営受託  
 平成19年 観光マップ作成

#### 所 在 地

〒039-1161  
 八戸市大字河原木字下谷地36番地3



# 男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日公布、施行)

## ■ 趣旨・目的(第1条)

男女の人権が尊重され、かつ、少子高齢化等の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が緊要であり、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。

## ■ 男女共同参画社会(第2条)

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

## ■ 5つの基本理念(第3条～第7条)

- ① 男女の人権の尊重
- ② 社会における制度又は慣行についての配慮
- ③ 政策等の立案及び決定への共同参画
- ④ 家庭生活における活動と他の活動の両立
- ⑤ 国際的協調

# 青森県男女共同参画推進条例

(平成13年7月4日公布・施行)

■ 目的：男女共同参画の推進について基本理念を定め、県の施策の基本となる事項を示すとともに、県、事業者及び県民の責務を明らかにし、それぞれの連携・協力した取組を促す。

## ■ 5つの基本理念

- ① 性別による差別の禁止、個人として能力を発揮できる機会の確保、夫婦・男女間の暴力の根絶その他男女の人権の尊重
- ② 社会における制度及び慣行についての配慮
- ③ 県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への共同参画
- ④ 家庭生活への共同参画と、家庭生活における活動と他の活動の両立
- ⑤ 男女が互いの身体的特徴を理解し合うことによる、生涯にわたる健康と権利の尊重

発 行

青森県環境生活部青少年・男女共同参画課

〒030-8570 青森市長島1丁目1番1号

TEL 017-734-9228 FAX 017-734-8050

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