

はじめに

平成17年8月

21世紀は人権の世紀といわれています。平成 11 年に施行された「男女共同参画社会基本法」や平成 12 年に閣議決定された「男女共同参画基本計画」には、男女共同参画社会実現のための国、地方公共団体及び国民の役割が明らかにされ、各方面で男女平等や女性の地位向上、社会参画を支援する取り組みが進められています。



しかし、性別による固定的な役割分担意識や古い社会制度・慣習は今も根強く地域に定着し、女性の人権や多様な生き方を妨げる原因のひとつとなっています。

そのため精華町では、男性と女性が互いに人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、性別にかかわりなく個性と能力を発揮することのできる男女共同参画社会の実現を目指し「精華町男女共同参画計画」を策定しました。

この計画は、本町の各種施策・事業を男女共同参画の視点から体系的に整理し、総合的に推進するものですが、行政だけではなく、町民の皆様はじめ、企業や各種団体などとも手を携え進めていかなければならないと考えております。それぞれのお立場からなお一層のご理解とご協力をいただきますようお願いいたします。

最後になりましたが、計画策定にあたりまして、貴重なご意見をいただきました住民 の皆様、精華町男女共同参画推進懇話会の委員の皆様に心からお礼申し上げます。

精動長木村要

目 次

净早	この計画について	ı
	ア)計画策定の趣旨 イ)計画の性格	
第 1	章 計画策定の背景	3
(1)	男女平等を取り巻く時代の潮流 ア)国際社会の動向(主として国連の取り組み) イ)我が国の動向 ウ)京都府の動向	3
(2)	時代要請としての男女共同参画社会 ア)人権尊重の重視 イ)少子・高齢化の急速な進展 ウ)国際社会へのキャッチアップ(先進諸国の水準に追いつくために)	7
第 2	章 現況と課題	11
	男女共同参画に係る知識の普及と意識啓発	11
(2)	家庭・社会での、男女の平等な役割発揮の促進	14

情報提供・相談、活動支援の充実2	20
ア)総合的な公的対応機関の設置	
イ)女性の能力開発への支援	
ウ) 住民による活動の支援	
3章 基本目標と施策体系 2	22
基本目標2	22
施策体系	23
章 施策方針と具体的施策 2	24
男女平等のひとづくり2	24
ア) "あらゆる場"における意識啓発の取り組みの充実	
イ)男女がともに取り組む地域活動の活性化	
男女共同参画の社会づくり2	27
ア) 安心して子育てや介護ができる地域づくり	
イ)男女平等雇用の促進	
ウ)政策・方針決定への女性参画の促進	
男女共同参画の推進基盤づくり3	30
ア)相談・情報提供の総合窓口の設置	
イ)住民参加・住民主体の条例制定に向けた検討	
ウ)町行政組織における男女共同参画の推進	
5 章 計画の推進に向けて 3	32
	ア)総合的な公的対応機関の設置 イ)女性の能力開発への支援 ウ)住民による活動の支援 章 基本目標と施策体系 基本目標 施策体系 2 男女平等のひとづくり ア)"あらゆる場"における意識啓発の取り組みの充実 イ)男女がともに取り組む地域活動の活性化 男女共同参画の社会づくり ア)安心して子育てや介護ができる地域づくり イ)男女平等雇用の促進 ウ)政策・方針決定への女性参画の促進 男女共同参画の推進基盤づくり ア)相談・情報提供の総合窓口の設置 イ)住民参加・住民主体の条例制定に向けた検討 ウ)町行政組織における男女共同参画の推進

序章 この計画について

ア)計画策定の趣旨

基本的人権としての個人の尊重と男女平等は日本国憲法にうたわれています。近年では男女平等のための法律や諸施策も徐々に整備されていますが、実社会には、性役割・性別分業※を基本とする社会制度・慣習が数多くあり、依然、様々な男女の不平等や性を理由とする人権の侵害が存在します。女性の就労や社会参加が拡大し、生活様式が個人を単位として多様化したことにより、男女不平等がもたらす矛盾が私たち一人ひとりの生活問題として顕在化する場面は、却って増加しているかもしれません。また今日、少子・高齢化の急速な進展が我が国の社会のありように大きな変革を迫っています。この少子化の根底に男女の不平等があることも、もはや否めません。

改めて男女平等を問い直し、一人ひとりの個性や人権が尊重され、性別に関わりなく能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指すことは、個人の生活場面と社会全体の構造の両面で求められる緊急の課題であると言えます。

この計画は、精華町においてこの課題に応える具体的な取り組みを進めていく上での指針となるものであり、町の現状や国・京都府の動向を踏まえながら、男女共同参画社会基本法に基づいて策定するものです。

※ **性役割・性別分業**:性役割とは、「男は男らしく、女は女らしく」という言葉に象徴される社会規範です。両性の生殖上の役割を、社会的・文化的な男女の役割にまで拡大し固定化した考え方であり、そもそもの性差別の原因です。性別分業とは、「男は仕事、女は家庭」が象徴してきた通り、性役割を社会システムのなかで捉えた表現といえます。我が国では「男は仕事、女は家庭と仕事」という新しい性別分業が定着してきています。

イ)計画の性格

精華町においてこの計画は「精華町第4次総合計画」に基づく部門別の計画として策定するものであり、町が取り組むべき施策・事業を中心に構成しています。しかしながら、男女共同参画社会は行政だけで実現できるものではありませんので、計画の検討段階から住民参画を重視し、住民・民間団体・企業へもそれぞれの立場からの主体的な役割発揮を求めています。

【行政計画としての性格】

●本町が目指す男女共同参画のまちづくりの方向を示すとともに、男女共同参画の視点で行政を見直し、取り組むべき施策を定めています。

【住民・民間団体・企業の行動指針としての性格】

●家庭、地域、職場などの場面で男女共同参画を推進するための共通目標・ 行動指針を示しています。

【計画の期間】

●本計画の期間は、平成 17 (2005) 年度から平成 26 (2014) 年度までの 10 年間とします。ただし、国の計画が平成 22 (2010) 年までを期間と しているため、その動向に合わせた適宜の改定を予定します。

第 1 章 計画策定の背景

(1) 男女平等を取り巻く時代の潮流

ア)国際社会の動向(主として国連の取り組み)

1948 (昭和 23) 年 12 月 10 日、過去の戦争体験を踏まえて、世界が達成すべき人権保障の共通基準として、国連は「世界人権宣言」を採択。以来、国連は「○○の国連 10 年」と銘打って、基本的人権尊重の確立に向けて、さまざまな取り組みを進めてきました。

女性の人権、男女平等に関しての国連の取り組みは、1975 (昭和50)年を「平等・開発・平和」を目標とする「国際婦人年」としたことを大きな契機とします。この時の世界会議において「メキシコ宣言」「世界行動計画」を採択。これに続く10年を「国連婦人の10年」(1976 (昭和51)~1985 (昭和60)年)として、性差別の解消に向けて世界的な規模での取り組みを開始しました。この間、1979 (昭和54)年には「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女性差別撤廃条約)」を、最終年である1985 (昭和60)年には「第3回世界女性会議」において「婦人の地位向上のための将来戦略(ナイロビ将来戦略)」を採択しています。他に、1981 (昭和56)年には、ILO (国際労働機関)が「ILO 第156号『男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び平等待遇に関する条約(家族的責任条約)』」を採択しています。

その後、1992(平成 4)年には「環境と開発に関する国連会議(地球サミット)」において、女性を持続可能な開発の担い手として明記するとともに、男女の平等は環境保護を進めるための前提であることを明らかにした「アジェンダ 21-持続可能な開発のための行動計画-」を、1993(平成 5)年の「世界人権会議」では、女性の権利は人権であることを明確に示した「ウイーン宣言」を、さらに、1994(平成 6)年の「国際人口・開発会議」では、今日、女性の人権をめぐる重要な課題として取り組みが強化されている「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※」の概念を提唱した「カイロ宣言」「行動計画」を採択しています。

近年では、1995(平成7)年に北京で第4回世界女性会議が開催され、「女性へのエンパワメント※」をキーワードとする12の重大問題領域※と戦略目標を掲げた「北京宣言」「北京行動綱領」を採択し、男女平等の推進を「女性に特有の問題」としてだけではなく「社会的・文化的につくられた性別(ジェンダー)の問題」として注目することの重要性が明らかにされて

います。また、2000 (平成 12) 年には、「北京宣言」「北京行動綱領」の実施状況を検討・評価し、これらの完全実施に向けた今後の戦略について協議することを目的として、国連特別総会「女性 2000 年会議: 21 世紀に向けての男女平等・開発・平和」がニューヨークで開催され、「政治宣言」「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ(成果文書)」を採択しています。

- ※ **リプロダクティブ・ヘルス/ライツ**:リプロダクティブ・ヘルスとは、単に病気または 疾患にかかっていないことではなく、人々が安全で満足のいく性生活を営むことができ、 子どもを産むか産まないか、いつ産むか、何人産むかを自己決定できる自由を持つこと、 子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれています。リプロダクティブ・ライツとは、 すべてのカップルと個人(特に女性)が子どもの数と出産の間隔や時期を自由に責任を 持って決定することができ、そしてそれを可能にする情報と手段を有することが基本的 人権として承認されていることをいいます。
- ※ 女性へのエンパワメント:力(Power)を付与すること。社会的・経済的な力をもたない貧しい人々や女性など、制度化された政治的・経済的過程に参加できず、人間開発の過程から排除され、力を奪われている人たちが、自らの自己決定能力といった心理的な力や、社会的・政治的・法的な力を獲得していけるよう、彼らに内在する資源に働きかけることを言います。1995(平成7)年の第4回世界女性会議で採択された行動綱領の冒頭では、「行動綱領は女性のエンパワメントのためのアジェンダ(議題)である」という宣言が述べられました。
- ※ **12の重大問題領域**:「女性と貧困」「女性の教育と訓練」「女性と健康」「女性に対する 暴力」「女性と武力紛争」「女性と経済」「権力及び意思決定における女性」「女性の地位 向上のための制度的な仕組み」「女性の人権」「女性とメディア」「女性と環境」「女児」

イ) 我が国の動向

我が国は、国際社会の動向を踏まえて1977(昭和52)年に「国内行動計画」、1987(昭和62)年に「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を策定、また、1991(平成3)年に同計画を改定して、「男女雇用機会均等法※」「育児休業法」「労働基準法」「パートタイム労働法」など法制度の整備を中心とする様々な取り組みを進めてきています。この間、国は1985(昭和60)年に「女子差別撤廃条約」、1995(平成7)年に「家族的責任条約」にも批准するとともに、本格的な少子・高齢化を視野に入れ、女性と男性が対等なパートナーとして社会のあらゆる分野に参画し、喜びも責任も分かち合う「男女共同参画社会」の形成を、日本が取り組むべき最重要課題の一つに位置づけました。

1996 (平成8) 年には、第4回世界女性会議の「北京宣言」「北京行動綱領」を踏まえ、新たな国内行動計画として「男女共同参画2000年プラン」

を策定しています。あらゆる分野における社会制度や慣行を男女平等の視点で見直すことをうたったこの計画のもと、1999(平成 11)年に国は、「男女雇用機会均等法」「労働基準法」「育児・介護休業法※」など雇用の分野における制度改正を図り、また、「男女共同参画社会基本法」を制定して、男女共同参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本理念、国・地方公共団体及び国民の責務等を明らかにしました。さらに、2000(平成 12)年 12 月には「女性 2000 年会議」の「成果文書」に対応した「男女共同参画基本計画」を策定。2001(平成 13)年 1 月には内閣府に「男女共同参画局」を設置するなど、推進体制の強化も図っています。なお、法制度面では、2000(平成 12)年 5 月に「ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)」、2001(平成 13)年 10 月には「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(いわゆる DV 防止法;2004(平成 16)年 6 月改正)」が制定されています。

- **※** 「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)」: 1997 (平成9) 年6月改正 (1972年7月1日公布、1997 (平成9) 年6 月 11 日改正成立、同年 6 月 18 日公布、同年 10 月 1 日施行、一部 1998 (平成 10) 年4月1日、1999 (平成11) 年4月1日施行):憲法第14条が保障する法の下の男 女平等を雇用の分野で具体化する法律。女性労働者が性別により差別されることなく、 かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本 理念として掲げています。1985 (昭和 60) 年5月成立の男女雇用機会均等法は、女子 差別撤廃条約批准にむけて制定されたものであり、1997 (平成9)年の改正 (1999 (平 成 11) 年 4 月施行) によってはじめて、雇用の場における男女平等を確保する法律と してスタートしたといわれています(しばしば「改正均等法」とよばれます) 主な改正点は、これまで努力目標とされていた募集・採用、配置・昇進、教育訓練、定 年・退職・解雇など雇用管理のすべての段階における差別的取扱いが禁止され、また、 女性のみの募集・女性優遇も原則禁止、違反に対し企業名公表という制裁制度が加えら れたこと、調停開始にあたって「相手の同意」が必要ではなくなったこと、<u>ポジティブ・</u> アクション※の導入、セクシュアル・ハラスメント※防止のための事業主の配慮義務が 加えられたこと、妊娠・出産に関する保護が強化されたことなどです。しかしこの法律 は、機会の均等を保障していても違反した場合処罰されることはなく、結果の平等とい う視点からみると不十分なものといえます。派遣やパートなど非正規雇用の増加や「総 合職」などのコース別採用による実質的な男女別雇用管理と賃金格差など、雇用におけ る男女差は依然として存在します。
- ※ ポジティブ・アクション:過去に形成された社会的・構造的な男女間の格差を解消するため、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た積極的差別是正措置のこと。男女共同参画社会基本法では、国に準じて地方公共団体でも男女間の格差を改善するため必要な範囲においてポジティブ・アクションの促進施策を展開する責務を有すると明記されています。

- ※ **セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)**:一般的には雇用の場における「性的いやがらせ」をいいます。厚生労働省の定義では「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する上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返したりすることによって就業環境を著しく悪化させること」となっています。
- ※ **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行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律(2001(平成13)年11月16日公布)」育児や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総合的に支援することを目的としています。2004(平成16)年12月の法律改正により2005(平成17)年4月から1歳6か月を限度とした育児休業、通算93日の介護休業、年に5日の小学校就学前の子どもの看護休暇を、男女を問わず取得することができることとなりました。

ウ)京都府の動向

国の動きを受けて、都道府県・市町村では、地域特性を踏まえた男女共同参画社会づくりが進められており、2004(平成 16)年4月1日現在、すべての都道府県と、34.0%の市(区)町村で男女共同参画に関する計画が策定されています。京都府では、男女平等と共同参画による21世紀社会を目指し、1989(平成元)年に定めた「KYOのあけぼのプラン」を改定。2001(平成13)年4月より「新KYOのあけぼのプラン」のもとで取り組みを進めています。同計画には、基本目標として「参画 –男女平等の視点に立った社会制度の見直し-」「人権・健康 –生き方と性の自己決定権、女性に対する暴力の根絶、個人として生涯にわたる人権の確立-」「働く権利の保障と雇用の場における男女平等の推進 –多様な働き方を選択できる条件の整備-」「男女がともに子育てや介護を担える環境づくり」が掲げられています。また、2004(平成16)年4月より「京都府男女共同参画推進条例」が施行されています。

(2) 時代要請としての男女共同参画社会

ア)人権尊重の重視

「人権の世紀」といわれる 21 世紀に生きる私たちにとって、<u>人権の尊重</u> ※は、社会生活を営む上での大前提であり、その観点からも、男女共同参画 社会の実現は不可欠です。女性が女性であるがゆえにさまざまなかたちで社会的に排除され、差別されている状況(たとえば、女性の就職や昇進における差別、女性に一方的に家事・育児・介護が押しつけられる状況、セクシュアル・ハラスメント、夫から妻に対する家庭内暴力など)は、まさに女性に対する人権侵害といえます。

一方、男性もまた男性であるがゆえにさまざまなかたちで人権侵害を受けています。たとえば、長期的な不況が続くなか、倒産や大量解雇が増えていますが、年間の自殺者数は 4 年連続で 3 万人を超えています。自殺者の 7 割は男性です。「男は仕事、女は家庭」という性別分業によって、男性は妻子の扶養や住宅ローンを一手に背負わざるを得ず、失業や雇用不安をいっそう深刻なものにしています。男性が仕事・家庭・地域でバランスのとれた「人間らしい」生活を奪われている状況は、まさに男性に対する人権侵害といえます。

※ **人権の尊重**:憲法第14条には「すべて国民は法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない」とうたわれています。「男女共同参画社会基本法」にも「男女の性別による差別的取扱いを受けない」など男女の人権の尊重が基本理念とされています。

イ)少子・高齢化の急速な進展

我が国の少子・高齢化は、世界でも他に類を見ない速度で進行しています。 特に合計特殊出生率※は2003 (平成15) 年に1.29 と過去最低を記録し、 人口を維持するために必要な2.08 (人口置換水準)を大きく割り込んでい ます。

少子化は、未婚化・晩婚化・晩産化に加え、有配偶出生率の低下によるものですが、その背景には、結婚観の変化、女性が出産や育児によって社会的位置を失うこと、母親役割を神聖視する意識、仕事優先の企業風土、子育ての社会的支援の遅れなどが、育児への不安感や負担感を増大させると同時に「仕事と家庭の両立」を困難にしていることなどが挙げられます。

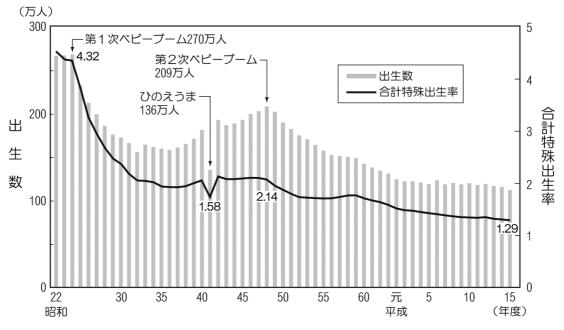
先進諸国をみると、女性が働きやすい環境整備を進めてきた国ほど、出生率が高い傾向にあります。北欧諸国は政府によって男女平等政策が積極的に

展開されていますが、これらの国の出生率は相対的に高くなっています。女性の就労を積極的に支援し、男女平等を推し進めることが、少子化を乗り越える一つの鍵であることがわかります。また、少子・高齢化が進むと生産年齢(15~64歳)人口が減少し、将来的には慢性的な労働力不足が予測されますが、こうした状況に対応するためにも、女性のいっそうの職業参加が有効な解決策として考えられます。

つまり、少子化に歯止めをかけるためにも、少子・高齢社会に対応していくためにも、これまでのような固定的な性別分業から脱却して、職場や家庭、 地域で、男女が対等に活躍できる、男女共同参画社会を実現することが重要 となっているのです。

※ **合計特殊出生率**: 15 歳から 49 歳まで(再生産年齢)の女性の年齢別出生率を合計した もので、1 人の女性が再生産年齢にある間に、毎年その年齢ごとの年齢別出生率で生む とした場合に、1 人の女性が一生の間に生む子どもの数に相当します。

【我が国の出生の動向】



(出典:2004(平成16)年度高齢社会白書)

ウ) 国際社会へのキャッチアップ (先進諸国の水準に追いつくために)

上述の観点から、日本社会は大きな社会構造の変革を迫られていますが、 日本の現状を諸外国と比較すると、日本がいかに男女間格差の大きい社会で あるかが改めて浮き彫りになります。

1975 (昭和 50) 年の「国際婦人年」を契機として、国際社会では男女平等の取り組みが大きく展開されてきており、男女平等の達成度がその国の成熟度を示す重要な指標であることは、もはや世界各国の共通認識となってきています。

たとえば、国連が毎年発表している統計の1つに<u>ジェンダー・エンパワメント指数</u>※があります。これは政治や経済分野への女性の進出割合の国別ランキングです。日本は、管理職比率の低さや男女の賃金比率が影響して、2001 (平成13) 年では64か国中31位、2003 (平成15) 年ではさらに順位を下げて70か国中44位となっています。この間の順位低下の有力な要素は、諸外国における男女平等の大きな進展です。

こうした指標からも、男女平等という点で、我が国が諸外国からかなり遅れをとっていることを認識し、男女間格差を是正するいっそうの取り組みを進めていく必要があります。

※ ジェンダー・エンパワメント指数 (GEM; 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。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比率、専門職・技術職に占める女性比率、管理職に占める女性比率、男女の推定所得を用いて算出しています。1999 (平成 11) 年報告書よりデータの算出方法が変更になり、1998 (平成 10) 年以前の報告書に掲載されている値との比較はできなくなっています。

【各国の人間開発指数とジェンダー・エンパワメント指数】

P 夕	ロワエ体	順 /士	田 夕	O E M店
				GEM値
				0.908
				0.854
				0.847
				0.820
				0.817
				0.816
				0.808
				0.806
				0.804
				0. 787
				0.772
				0. 771
				0. 770
				0. 769
				0. 716
				0. 710
				0. 699
				0. 698
ドイツ		19		0.664
スペイン	0.922	20	シンガポール	0.648
イタリア	0.920	21	アルゼンチン	0.645
イスラエル	0.908	22	トリニダード・トバゴ	0.644
香港(中国)	0. 903	23	ポルトガル	0.644
ギリシャ	0. 902	24	バルバドス	0.634
シンガポール	0.902	25	イスラエル	0.614
ポルトガル	0.897	26	スロバキア	0.607
スロベニア	0.895	27	ポーランド	0.606
韓国	0.888	28	エストニア	0. 592
バルバドス	0.888	29	ラトビア	0. 591
キプロス	0.883	30	チェコ共和国	0. 586
マルタ	0.875	31	スロベニア	0. 584
チェコ共和国	0.868	32	イタリア	0. 583
ブルネイ	0.867	33	ナミビア	0.572
アルゼンチン	0.853	34	メキシコ	0. 563
セイシェル	0.853	35	ボツワナ	0.562
エストニア	0.853	36	クロアチア	0.560
ポーランド	0.850	37	フィリピン	0.542
ハンガリー	0.848	38	日本	0. 531
セントクリストファー・ネイビス	0.844	39	ハンガリー	0. 529
バーレーン	0. 843	40	ドミニカ共和国	0. 527
リトアニア	0.842	41	ボリビア	0. 524
		42	ペルー	0. 524
チリ				0. 523
		44		0. 519
コスタリカ	0.834	45	マケドニア	0.517
	イタリア イスラエル 香ギリシャ シカポポール ポリンガ・ガル スロロック では、アクロック では、アクロックではないでは、アクロックではないで	フルウェー 0.956 スウェーデン 0.946 オーストラリア 0.946 カナダ 0.942 ベルギー 0.942 アイスランド 0.941 米国 0.939 日本 0.938 アイルランド 0.936 スイス 0.936 英国 0.936 フィンランド 0.935 オーストラリア 0.934 ルクセンブルク 0.933 フランス 0.932 デンマーク 0.932 ニュージーランド 0.925 スペイン 0.925 スペイン 0.902 オリテーカー 0.903 ギリシャ 0.902 シンガポール 0.902 オンガポール 0.902 ポルトガル 0.897 スロベニア 0.888 ボルバドス 0.888 オーコ共和国 0.868 ブルタ 0.875 チェコ共和国 0.868 ブルキイシェカ 0.853 エストニア 0.853 オーランド 0.850 ハンガリー 0.848	ノルウェー 0.956 1 スウェーデン 0.946 2 オーストラリア 0.948 3 カナダ 0.942 5 ベルギー 0.942 6 アイスランド 0.941 7 米国 0.939 8 日本 0.938 9 アイルランド 0.936 10 スイス 0.936 12 フィンランド 0.936 12 フィンランド 0.936 12 フィンランド 0.936 12 フィンランド 0.935 13 オーストラリア 0.934 14 ルクセンブルク 0.933 15 フランス 0.932 17 ニュージーランド 0.932 17 ニュージーランド 0.926 18 ドイツ 0.925 19 スペイン 0.922 20 イタリア 0.922 20 イタリア 0.902 24 シンガポール 0.902 24 シンガポール 0.897 26 スロベニア 0.888 <td< td=""><td>ノルウェー 0.956 1 ノルウェー スウェーデン 0.946 2 スウェーデン オーストラリア 0.946 3 デンマーク カナダ 0.942 5 オランダ ベルギー 0.942 6 アイスランド ボルギー 0.939 8 オーストラリア 米国 0.938 9 ドイツ アイルランド 0.936 10 カナダ スイス 0.936 11 ニュージーランド 英国 0.936 11 ニュージーランド 英国 0.936 12 スイス フィンランド 0.935 13 オーストリア オーストラリア 0.934 14 米国 ルクセンブルク 0.933 15 スペイン フランス 0.932 16 アイルランド デンマーク 0.932 17 バハマ ニュージーランド 0.926 18 英国 ドイツ 0.925 19 コスタリカ インスペイン 0.922 20 シンガボール</td></td<>	ノルウェー 0.956 1 ノルウェー スウェーデン 0.946 2 スウェーデン オーストラリア 0.946 3 デンマーク カナダ 0.942 5 オランダ ベルギー 0.942 6 アイスランド ボルギー 0.939 8 オーストラリア 米国 0.938 9 ドイツ アイルランド 0.936 10 カナダ スイス 0.936 11 ニュージーランド 英国 0.936 11 ニュージーランド 英国 0.936 12 スイス フィンランド 0.935 13 オーストリア オーストラリア 0.934 14 米国 ルクセンブルク 0.933 15 スペイン フランス 0.932 16 アイルランド デンマーク 0.932 17 バハマ ニュージーランド 0.926 18 英国 ドイツ 0.925 19 コスタリカ インスペイン 0.922 20 シンガボール

(出典:男女共同参画社会の実現を目指して;内閣府男女共同参画局)

第2章 現況と課題

(1) 男女共同参画に係る知識の普及と意識啓発

住民一人ひとりが、「男女共同参画」についての正しい知識を身につけることが大切です。私たちは、その知識を基礎として、日常生活の中に存在する差別や格差に気づく力を養い、自らの考えを洗練させていくことによって、21世紀の地域社会と生活様式を創りだし、誰もが暮らしやすい精華町を形作っていかなくてはなりません。

精華町においては、2002(平成14)年4月に女性政策係を設置したことにより、男女共同参画に係る取り組みがようやく端緒についたばかりですが、とりわけ次の3点を具体的課題とした行政推進を図っていくことが重要です。

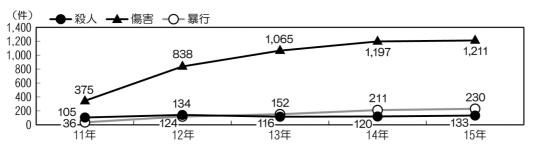
ア)女性に対する人権侵害の根絶

配偶者や恋人など親密な関係のパートナーからの暴力や虐待(DV;ドメスティック・バイオレンス)は、あるいは、職場や学校など生活に密着した場で受けるセクシュアル・ハラスメントは、暴力や権力により他者を支配下に置こうとするものであり、圧倒的に女性が被害者となっています。これらはともに基本的人権を侵害する、許されざる行為です。

従来、こうした問題は個人間の問題として扱われ、社会の理解は不十分でしたが、DV 防止法や改正男女雇用機会均等法の施行など法制度の整備も進み、社会の認識もようやく変化してきました。被害女性はもとより、加害男性も含めた、包括的かつ体系的な相談・援助の社会システム構築に向けて、精華町においても取り組みを進めていく必要があります。

また、売買春や性風俗産業、あるいは、テレビや雑誌、インターネットなどにおける性的な描写などにおいて、単純に性を商品価値として取り扱うなかに、特に女性に対する基本的人権の侵害が多く含まれていることを正しく認識しなければなりません。

【夫から妻(内縁関係にある者を含む)への暴力の検挙件数の推移】



(出典:平成16年警察白書)

イ)性の理解

私たちが生き生きとした家庭生活や社会生活をおくるためには、体と心の両方が健やかであることが前提です。生涯を通じた健康は男女ともに大切ですが、特に、妊娠・出産に関わって性に個別の生理機能や心理的変化があることについて、社会全体が正しい知識を共有することは重要です。もちろん、男女ともに、自分自身の性の特性を正しく理解することが、自分らしい人生を生きることにつながるということも、重要な視点です。

精華町では、マタニティ教室など妊娠から出産までの女性の健康管理を支援するとともに、町民健診においての乳がん・子宮がん検診など女性特有の疾病に関する検診・相談、また、男性に対しての前立腺がん検診等を実施していますが、心の健康のための支援やリプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念普及等については、いっそうの取り組みを進めていくことが求められます。

ウ) 学習と教育の基盤づくり

男女の分け隔てがない人権の尊重は、憲法等にも明記されている通りです。 しかし、実社会には人を男と女に二分する考え方が強く存在して制度・慣習 や文化となっており、男女の間に求められる役割の相違(<u>性規範のダブル・</u> スタンダード※)を形成しています。

制度・慣習や文化に至った男女の不平等は、非常に強固なものであるがゆえに、自明のものとして、あるいは変更不可能なものとして捉えてしまいがちですが、そうではありません。歴史のなかで私たちが作り上げてきた変更可能な不平等であり、個々人の人生を大きく制約している以上、私たちはこれを改善し、また、世代間で継承されている男女不平等を再生産する構造自体を正していく必要があります。

そのためには、幼児期からの正しい男女平等教育と、次世代の育ちを支え

る私たちが生涯を通じて学び続けていくことが不可欠です。精華町において も、こうした視座に立って男女平等に係る学習と教育の基盤を整理・構築し ていくことが求められます。

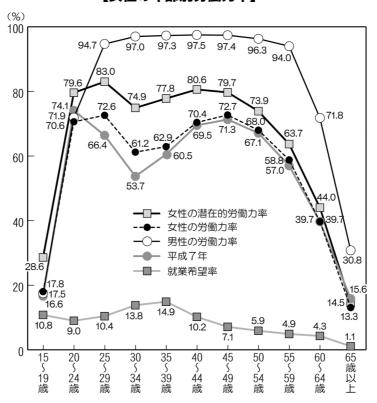
**** 性規範のダブル・スタンダード**:男性と女性で異なる規範があること。特に、同じ行為に対しても女性には厳しい制約や制限が加わる場合が多いことが実態となっています。

(2) 家庭・社会での、男女の平等な役割発揮の促進

私たちは、家庭を構成単位とする社会のなかで、就労等を男性中心の、育児や子育てを女性中心の役割とする仕組みを作り上げてきました。男女共同参画社会を構築しようとすることは、こうした社会のあり方を問い直すことに他なりません。「男女の対等な責任分担」「男女がともに豊かに暮らせる環境づくり」をキーワードとして、家庭と社会への男女の参画のあり方を見直していくことが肝要です。

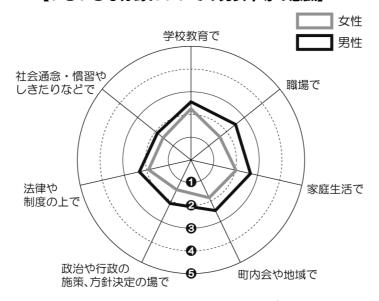
このとき、社会が女性の生き方を制限していることを指摘することはもちるん重要ですが、一方で男性の長時間労働や過労死等を生んでいること、現在の社会構造自体が我が国の少子化の遠因となっていることについても、注目しておく必要があります。

【女性の年齢別労働力率】



(出典:男女共同参画社会の実現を目指して;内閣府男女共同参画局)

【いろいろな分野についての男女平等の意識】



※5段階評価を平均ポイント化して表示している

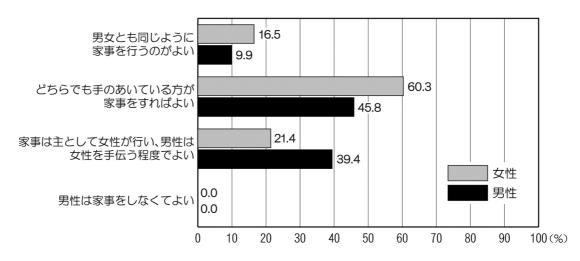
(平成 15 年精華町女性政策推進プラン策定に向けての住民意識調査結果より)

ア)育児・介護の社会化

少子・高齢化の進展により、世代間扶養を原則とする社会保障制度が破綻の危機に直面して見直しを迫られています。同時に、世帯構成の縮小・単純化にも拍車がかかり、日本型福祉社会がその成立の基盤としてきた「家庭(≒主婦)」が、もはや育児や介護を担いきれない事態となって、様々な問題が噴出しています。

このようななか、育児や介護を主として家庭が担う社会から、家庭と地域がともに担う社会への早急な転換が求められています。精華町においても、我が国少子化対策の一環として策定した「精華町児童育成計画・次世代育成支援精華町行動計画」のもとで、子育てへの男女共同参画の促進をはじめ、多様な働き方や社会活動に対応できる子育て支援の充実を図っています。また「精華町高齢者保健福祉計画・介護事業計画」に基づき、高齢者とその家族が安心して暮らせる地域づくりを、総合的に推進しているところです。今後、これらの取り組みの重要性はいっそう高まることが予想され、さらなる計画の推進が課題となっています。

【男女の家事分担についての考え方】



(平成 15 年精華町女性政策推進プラン策定に向けての住民意識調査結果より)

イ)慣習や制度の見直し

社会の制度や慣習・しきたりは、私たちが社会生活をおくる上での規範となる大切なものですが、同時に、さまざまな場面で私たちの行動を制約する側面も有しています。たとえば、男女の不平等を助長しているとして見直しが論議されているものに、税制や年金制度におけるサラリーマン世帯の<u>専業</u>主婦への優遇※があります。

精華町においても、<u>ジェンダー・バイアスに敏感な視点</u>※から、性役割・ 性別分業の意識を反映して歪んだ社会制度や慣習に気づきを持ち、具体的な 見直しを図っていくことが求められます。

社会の慣習やしきたりを 43.8 男性自身の意識を改める 46.5 改める 育児・介護などを男女が共に 社会の慣習やしきたりを 42.4 43.7 担うための制度やサービスを 改める 整備する 男性自身の意識を改める 女性自信の意識を改める 43.0 38.8 子どものときから 子どものときから 34.8 28.2 平等意識を育てる 平等意識を育てる 育児・介護などを男女が共に 管理職などの指導的立場の 担うための制度やサービスを 23.7 26.8 人が理解を持つ 整備する 労働時間を短縮し、男女が 法律や制度面の平等を 家事を分担できる条件を 23.2 20.4 さらに進める 確保する 管理職などの指導的立場の 女性が経済力を持つ 22.3 20.4 人が理解を持つ 労働時間を短縮し、男女が 法律や制度面の平等を 家事を分担できる条件を 21.4 17.6 さらに進める 確保する 議会議員や審議会委員などの 女性自信の意識を改める 20.5 13.4 女 公職につく女性が多くなる 男 議会議員や審議会委員などの 14.7 12.7 女性が経済力を持つ 公職につく女性が多くなる 10 20 30 40 50(%) 10 20 30 40 50(%)

【男女平等に向けて大切なこと】

(平成 15 年精華町女性政策推進プラン策定に向けての住民意識調査結果より)

- ※ **専業主婦への優遇**: 所得税における被扶養者控除を受けるための 103 万円の収入制限は、 既婚女性の就労意欲を奪うことにつながって、主婦専業を助長し、あるいは、既婚女性 の就業形態をパートタイムに偏らせています。即ち性別分業の意識と構造が強化され、 男女それぞれの生き方にすら影響を与えています。また、パートタイム労働は、低賃金 で不安定な就労であり、年金給付における男女間の格差にもつながっています。
- ※ **ジェンダー・バイアスに敏感な視点**:バイアスとは、偏見、歪んだものも見方のこと。 性役割・性別分業の意識などに基づく価値観のもとで人を評価し、あるいは、扱うこと に対して敏感な視点を持つことが重要です。

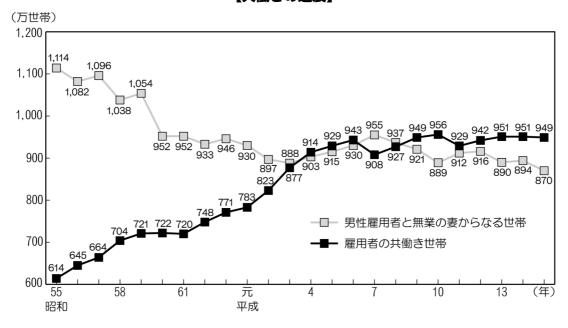
ウ) 就労や住民自治に関わる条件整備

改正男女雇用機会均等法の施行以降も、派遣やパートなど非正規雇用の増加や「総合職」などのコース別採用による実質的な男女別雇用管理と賃金格差など、雇用における男女差は依然として存在します。精華町においても、議会や審議会等委員に女性が占める割合は小さく、また、町職員においても女性の管理職は少数です。

こうした状況を改善するため、就労環境の整備を含めた家庭と仕事等の両立支援に関して具体的な条件整備を図るとともに、女性へのエンパワメントを進めることで、管理職や政策・方針決定の場など幅広い分野への<u>女性の登</u>用※を促していく必要があります。

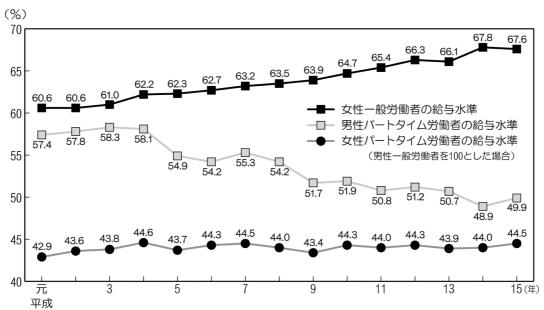
※ **女性の登用**:男女共同参画社会基本法第5条には、「男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保され」なければならないと明記されています。

【共働きの進展】



(出典:男女共同参画社会の実現を目指して;内閣府男女共同参画局)

【男女の給与水準】



(出典:男女共同参画社会の実現を目指して;内閣府男女共同参画局)

(3) 情報提供・相談、活動支援の充実

社会の急速な変化とともに、女性を取り巻く状況も大きく変化しています。 社会問題として大きく顕在化してきた DV への対応を始めとした女性の権利 擁護、社会的自立と躍進に向けた支援等のため、総合的な情報提供や、一次 相談の提供と専門相談への接続、各分野における住民活動への支援など、 様々な面から公的な役割発揮が求められます。

ア)総合的な公的対応機関の設置

女性が抱えている問題や不安の多くは、性別に属する人間の本質ではなく、 社会的なシステムや男女間の固定的な性別分業に順応させられてきたこと に起因する心理的な反応であると言われています。

精華町でも「家意識」などにひそむ男尊女卑の女性観や、性役割・性別分業意識が今も根強く存在し、女性の自立や活動を阻んでいます。個々の女性の悩みや問題の背景となっているジェンダー問題を捉え、女性の持つ能力を引き出し、自分で問題解決ができるような専門的援助を提供することが求められますが、現時点では、DVや子育て・雇用など必要とされるさまざまな相談の窓口が各課にまたがり、どこで何を実施しているのかわかりにくいなど、必ずしも望ましい体制にあるとはいえません。

女性に関する相談を総合的に受け、次の段階に確実につないでいく体制や、 女性に関する情報が手軽に入手できるスペースの設置など、そこに行けば何 らかの形で必要な情報が得られるシステムの構築が課題です。

イ) 女性の能力開発への支援

性役割・性別分業意識を変革しつつ、女性の自立や活動を高めていくためには、男女不平等の事実や、その再生産構造を明らかにすることに加えて、女性へのエンパワメントとポジティブ・アクションを進める社会基盤、即ち、女性の連帯や社会進出を支える環境づくりに取り組む必要があります。

具体的には、女性が専門職や管理職に就く、あるいは、再就職するため、職業能力を開発・拡大していくことや、政策・方針決定の場への女性の登用を推進するために人材の発掘や養成を図ることが求められます。また、起業をめざす女性には、そのノウハウの提供や各種研修・講座の開催、女性が交流・情報交換できる場の提供などが必要です。

ウ)住民による活動の支援

地方分権が進められるなか、行政と住民の協働や多様な社会的関係が構築されようとしています。阪神・淡路大震災以後、自治会活動やボランティア活動が注目されるようになり、介護などの福祉分野では地域コミュニティやNPO(非営利民間団体)の活動に期待する場面が増えました。

精華町においても、第4次総合計画に「住民主体」のまちづくりへの転換を掲げ、自治会活動の支援や NPO・ボランティアなどの市民社会活動との協働を進めてきました。今後とも、地域活動に関する情報提供や学習や活動の拠点となる場所の整備などを進めることで、これら地域の活性化を担うコミュニティ組織を育成していくことが求められます。とりわけ NPO については、地域に根ざした就業の場を創出するという側面もあり、女性の社会参画と経済的自立を促進するものとしても注目されます。

第3章 基本目標と施策体系

(1) 基本目標

男女共同参画社会とは、すべての人がお互いの人権を尊重しあい、男女が協力して住みよい家庭・地域・職場をつくりながら、ともにまちづくりに参画する社会に他なりません。言い換えれば、男女共同参画を求める必要がない、男女共同参画が前提の社会です。私たちは、そのような社会を構想し実現する力を持っており、その力を発揮していかねばなりません。

精華町男女共同参画計画の究極的な目標は、この精華町を誰もが住み続けたいと思える魅力あるまちとして、住民がともに築いていくことにあります。そこで、計画の基本目標を「一人ひとりが暮らしやすいまちづくり」と定めるとともに、求める社会を実現する第一歩としての具体的目標を「住民参加・住民主体のもと、男女共同参画に関する条例を制定する」ことと定めます。なお、条例の制定自体を拙速に進めるものではなく、制定に至る過程を通じて、多くの住民による十分な意見交換がなされることを重視します。

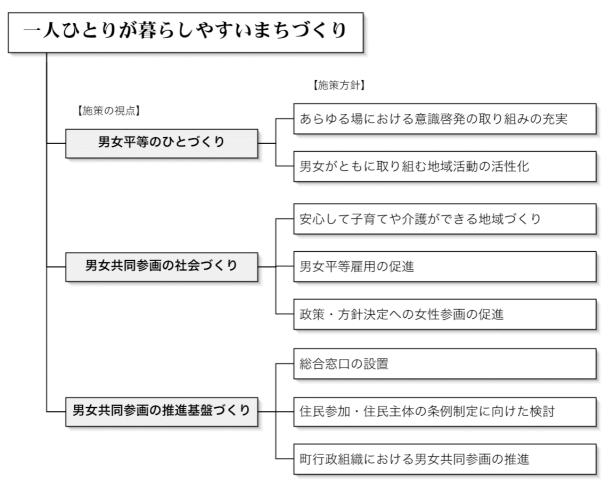
基本目標:一人ひとりが暮らしやすいまちづくり

【具体的目標】

「住民参加・住民主体のもと、男女共同参画に関する条例を制定する」

(2) 施策体系

【基本目標】



第4章 施策方針と具体的施策

第2章において整理した課題の総括を受けて、この章では、男女共同参画を進めるための「人づくり」「社会づくり」及び男女共同参画の「推進基盤づくり」の3つの視点から、基本目標に基づいた施策方針と具体的施策を記述します。

(1) 男女平等のひとづくり

ア) "あらゆる場" における意識啓発の取り組みの充実

「人権教育のための国連 10 年精華町行動計画」に基づき、学校教育や社会教育、生涯学習ほか、あらゆる場と機会を捉えて、男女がお互いを理解し尊重できるよう、男女間に存在する格差や問題についての知識普及と意識啓発等を充実させていきます。特に町職員や、次世代を育む教職員や保護者に対する取り組みを重視します。

また、女性に対する暴力等については、その事態の重大性に鑑み、DV やセクハラ等を始めとする様々な人権侵害に関する相談体制の確立を図ります。同時に、子どものときからの性教育、避妊、不妊、妊娠、出産、性感染症、HIV/エイズ、性暴力、売買春、女性特有の病気、更年期など、女性の一生を通した心と体の健康についても、総合的な支援や相談の体制を充実させていきます。

具体的な取り組み		実施時期		担当課
		前期	後期	担国味
① 女性に対する	・ 住民意識の啓発	0		人権啓発課
暴力・人権侵 害の根絶	男女共同参画社会基本法な ど法制度の周知徹底	0		人権啓発課
	相談体制の充実(人権擁護委員・民生委員含む)	0		人権啓発課・福祉課
	・ 「女性に対する暴力をなく す運動」の推進	0		人権啓発課
	・ 職場等でのセクハラ防止推 進	0		総務課・農林商工課・人権 啓発課

	1 (木がたた)取り 紅 ユ	実施	時期	+□ \/ ==
共	体的な取り組み	前期	後期	担当課
② 性と男女平等	・「人権教育のための国連			
に関する学校	10 年精華町行動計画」の周	\circ		人権啓発課
教育・社会教	— 知			
育の充実	・ 講演会・各種講座・広報誌等 の活用、機会の充実	0		社会教育課
	・ 教科、道徳、特別活動、総合 的な学習の時間における学 習の場の活用	0		学校教育課
	・ 啓発補助教材の作成・活用		0	学校教育課
	・ 教職員への研修の充実	\circ		学校教育課
	・ 管理職へ女性教職員の登用 促進	0		学校教育課
	・ 性に関する教育・学習の充実	0		衛生課・学校教育課
	リプロダクティブ・ヘルス/ ライツの概念の広報・啓発の 実施	0		衛生課・人権啓発課
③ 男女共同参画 の視点に立っ	講演会・各種講座・広報誌等の活用、機会の充実	0		社会教育課
た生涯学習活 動の充実	・ PTAや女性団体等の学習 会開催	0		社会教育課
	・ 各世代に対応した学習材料 の作成・提供		0	社会教育課
④ 家事、子育て、 育児など、家	男女共同参画社会基本法な ど法制度の周知徹底	0		総務課・社会教育課・人 権啓発課
庭責任に対す る意識啓発	・ 男性の家事・子育てなどの技 術の習得支援	0		児童育成課・衛生課・人権 啓発課・
	・ 父子手帳等の作成・配付		0	衛生課
⑤ 町職員への啓 発研修の充実	男女共同参画社会基本法な ど法制度の周知徹底	0		総務課
⑥ 企業・各種団体における意	男女共同参画社会基本法な ど法制度の周知徹底	0		農林商工課・人権啓発課
識啓発	積極的改善措置(ポジティ ブ・アクション)の普及	0		農林商工課・人権啓発課
	・ 役職への女性の登用促進	\circ		関係各課

イ)男女がともに取り組む地域活動の活性化

地域で活躍している人材の発掘や、各種研修・「まちづくり塾」等による 指導者・参画者の養成などの実施・振興を通じて、地域住民の活躍を促すと 同時に、地域活動に係る人材リストの作成や活動のネットワーク化を図りま す。

また、住民が、ボランティア活動や NPO 活動などに取り組みやすい環境を作っていくため、社会福祉協議会等とも連携しつつ、関連する情報の収集・整備と利用しやすいかたちでの提供を進めます。

Ħ	具体的な取り組み		時期	担当課
共作的な扱う組み		前期	後期	担国床
① 地域の女性リ	・ 研修・講演会の実施・充実	\circ		社会教育課・人権啓発課
ーダーの養成	・ 人材データベースの整備・活 用		0	人権啓発課
② 女性の能力開	・ 研修・講演会の実施・充実	\circ		社会教育課・人権啓発課
発の機会充実	・ 相談窓口の設置	\circ		人権啓発課
③ 地域活動のネットワーク支	・ 情報提供などの活動支援	\bigcirc		関係各課
援(育児・介 護支援、女性	・ 相談窓口の設置	0		関係各課
活動、国際協 調活動 等)	・ 活動拠点の整備		0	関係各課
④ ボランティア活動や NPOを支援する環境整備	・ 活動拠点の整備		0	企画調整課・福祉課

(2) 男女共同参画の社会づくり

ア) 安心して子育てや介護ができる地域づくり

精華町では「精華町児童育成計画・次世代育成支援精華町行動計画」、また、「精華町高齢者保健福祉計画・介護事業計画」を策定しています。これら計画に基づいて、保育ボランティア養成講座の実施、男性の家事・子育て・介護などの技術の習得支援、情報提供などの活動支援など、育児・介護への男女共同参画、育児・介護の支援充実等について取り組みを進めていきます。

具体的な取り組み		実施時期		担当課
		前期	後期	担国味
 計画に基づく 子育て・介護 支援体制の充 実 	・ 地域における育児・介護の支援体制づくり・ 男性が参画しやすい子育て や介護の条件整備	0		児童育成課・福祉課

イ)男女平等雇用の促進

女性の経済的自立を支援するためには、雇用環境の整備と職場環境の改善について、具体的な施策を講じていく必要があります。職業安定所や商工会、農協などと連携しつつ、改正男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等に関する知識普及と意識啓発を図るとともに、再就職・起業・派遣など多様な働き方に対する情報提供や支援についての充実に努めます。また、農業や商工業の家内従事者に対しては、労働協定等の制度の利用普及を促進していきます。

具体的な取り組み		実施	時期	+D 1/ = M
吴	神的な取り組み	前期	後期	担当課
① 雇用における 男女の機会均	男女共同参画社会基本法な ど法制度の周知徹底	0		総務課・農林商工課・人 権啓発課
等と平等待遇 の促進	・ 職場内研修実施の促進	0		総務課・農林商工課・人 権啓発課
	・ 職場内でのセクハラ防止対 策の推進	0		総務課・農林商工課・人 権啓発課
	・ 積極的改善措置(ポジティ ブ・アクション)の普及	0		農林商工課・人権啓発課
② 農業・商工業 における男女	・ 家族経営協定締結の促進・支 援	0		農林商工課
のパートナー シップの促進	・ 組織活動への女性役員の就 任促進	0		農林商工課
	・ 商工会や農業団体による男 女共同参画の取り組み支援	0		農林商工課
	・ 女性への技術・経営等の研究 機会の拡充・促進	0		農林商工課
③ 育児・介護に 対する職場理 解と法に基づ	・ 男女共同参画社会基本法な ど法制度の周知徹底	0		農林商工課
く休業制度の 普及促進・活 用奨励	・ 経営者対象の研修会実施	0		農林商工課
④ 女性の能力開	・ 研修・講演会の実施・充実	\circ		社会教育課・人権啓発課
発の機会充実 (再掲)	・ 相談窓口の設置	0		人権啓発課
⑤ 女性の再就職、経済的自立に対する支	・ 就業に関連する情報の収集・ 提供体制の整備	0		福祉課
援の拡充	・ 就業支援講座の開催の検討		0	福祉課・人権啓発課

ウ)政策・方針決定への女性参画の促進

自治会等の活動を通じて、地域自治への男女共同参画についての住民意識 の向上を図ります。

精華町のまちづくりに係る各種委員については、町が人材推薦を依頼する 団体に対して、女性人材の育成や積極登用を働きかけるとともに、団体代表 者への「あて職」の見直しや公募制度の活用など、今後の委員選考の方法に ついても検討を図ります。また、町女性職員に対する管理職研修の充実と管 理職への積極登用を図っていきます。

具体的な取り組み		実施	時期	担当課
共	中ではなり組み	前期	後期	担国床
① 性別分業に基 づいた地域慣	男女共同参画の学習・啓発機 会の充実	0		人権啓発課
習の見直し	・ 住民の自主的学習活動の支 援	0		人権啓発課
	・ 社会制度や法律の解説パン フレットの作成・配付		0	企画調整課•人権啓発課
② 地域自治活動	・ 地域自治推進体制の再整理	0		総務課
への男女共同 参画の促進	・ 団体等での役職へ女性の登 用促進	0		関係各課
	・ 先進情報の提供	\circ		企画調整課•人権啓発課
③ 委員会、審議 会等への女性	・ 目標を設定した女性登用の 促進	0		関係各課
の積極登用	・ 委員の公募制の推進	0		関係各課
	委員会等の夜間・休日開催の 検討	0		関係各課
	・ 人材データベースの整備・活 用		0	人権啓発課
④ 町女性職員の 積極的な人材	・ 女性管理職の積極的登用の 促進	0		総務課
活用	・ 女性職員への研修機会等の 充実	0		総務課
	・ 職員の意識改革のための研 修の実施	0		総務課

なお、各種委員や町管理職等への女性の登用については、女性比率 30% を目標とした積極的改善措置を図ります。

(3) 男女共同参画の推進基盤づくり

ア)相談・情報提供の総合窓口の設置

男女共同参画に係る住民ニーズに的確に答えていくためには、一元的に情報を提供し、あるいは、相談を受けて人権、福祉、保健・医療等に係る専門的な対応へと接続していくことが重要なことから、図書館と連携した情報提供体制、及び、関係機関・団体等と連携した総合相談援助体制の整備を図っていきます。

具体的な取り組み		時期	担当課
		後期	担当味
① 図書館と連携した女性と男女共同参画に関する情報収集・提供の充実	0		図書課
② 保健・医療、福祉と連携した相談援助体制の整備	0		関係各課

イ) 住民参加・住民主体の条例制定に向けた検討

計画の具体的目標として掲げた「男女共同参画条例」の、住民主体による検討のため、計画策定懇話会、及び、計画策定に係る住民ワークショップ参加者等を中心とする、検討体制を構築し、ロードマップ(取り組みの中長期の展望)を作成して、住民と行政のパートナーシップによる取り組みを始めます。

具体的な取り組み		時期	担当課
		後期	担当床
① 条例検討にむけた体制の整備		0	人権啓発課

ウ)町行政組織における男女共同参画の推進

地域の目標となる事業所として、町行政組織が率先し、男女共同参画推進に向けた取り組みの実践に努めます。また、町政刊行物にあっては、表現のガイドラインを作成するとともに、定期的なコラム等によって、男女共同参画の考え方の普及に努めます。

具体的な取り組み		実施時期		担当課
—	共作いる私り組み		後期	担国床
 雇用における男 	女の機会均等と平等待遇の推進	\bigcirc		総務課
(再掲)				자리 전반 전반
② 町職員への啓発	経研修の充実(再掲)	\circ		総務課
③ 町女性職員の智	理職研修の充実と管理職登用の			総務課
推進(再掲))		形 公分 市本
④ 育児・介護に対する職場理解の推進と法に基づ				総務課
く休業制度の積	極活用(再掲))		形 心分
⑤ 広報・出版物	メディア・リテラシー向上のた	\bigcirc		人権啓発課
等における表	めの広報・啓発	0		八惟召光林
現の適正化推	町の広報物等におけるガイドラ			企画調整課・人権啓発課
進	インの作成			上凹测定环 * 八惟省无味

第5章 計画の推進に向けて

◎住民参加による推進体制の整備

計画策定のために設置した住民・各種団体等からなる「精華町男女共同参画推進懇話会」を継続的・発展的に活用し、住民主体の計画推進の核とします。懇話会の活動内容については、男女共同参画に関する重要課題の調査・研究など政策的視点から、施策・事業の効果的な実施についての検討など実践・行動の視点まで幅広く捉えることとします。

なお、住民一人ひとりの実践目標については、懇話会において提示された 意見をもとに、次ページに取りまとめています。

◎庁内推進体制の充実

庁内の横断的組織となる「精華町男女共同参画推進会議」を設置し、総合計画と協調して、全庁的な男女共同参画の推進を図ります。また、実務者を中心とした「男女共同参画推進研究会」を定期的に開催し、実践・研究を通じた職員の意識啓発と資質研鑽を図るとともに、計画の進捗状況を点検します。

◎関係機関・団体等との協力・連携

国・府の動向を踏まえつつ、男女共同参画の具体的な実践の実効性を高めるため、近隣市町村、関係機関・団体、企業などとの連携を図ります。

男女共同参画 家庭・地域・職場で ~みんなができること~

息子が泣くと「男の子が泣いちゃダメ!」と言ってしまいます。子どもの頃「女の子らしくしなさい」と言われるのが嫌だったのに。

「男の子だから」「女の子だから」という理由で子どもに何かを強要することは、子どもの基本的 人権の侵害にあたります。また、いまあなたが持つジェンダー・バイアスを次の世代に継承させて しまうことでもあります。

★「男らしさ」「女らしさ」ではなく「その子らしさ」を大切に育んでください。

出産や家族に介護が必要になったとき、どうして女性だけが仕事と家庭の両立に悩むの?

就労の条件を見直すことや、職場の仲間同士の支え合いがあること、保育サービス等を活用することなどで、誰もが仕事と家庭・地域生活の両立ができるようにしていくことが求められています。

★働く仲間の子育てや介護の意義と大変さを理解し、応援しましょう。

★事業者は、就業環境を改善し、諸制度の活用を進めて子育てを応援しましょう。

家事や育児、介護 etc。家のことはみんな主婦の仕事なの?

いっしょに暮らす家族が互いに支え合うことは大切なことです。家事や育児、介護などは、生活に欠かせない家庭のなかの「仕事」です。

★家族の会話を増やしましょう。

★家族みんなで協力して家庭の仕事を分担しましょう。

運動会の役員になったので夫婦で参加しましたが、子どもの同級生の顔すらわかりませんでした。

家庭生活、地域生活、仕事など社会生活のバランスがとれたライフスタイルをつくることは、なかなか難しいものです。特に地域生活については、日常的にはその意義を大きいものと感じにくいことから後回しになりがちかもしれません。地域のことを地域で考え、取り組むことはとても重要なことですので、まずはご近所との挨拶など、できることから少しずつ地域のコミュニケーションを深めてみてください。

★ご近所と気軽にあいさつを交わしましょう。

★近所付き合いや自治会活動などに関心を持ち、地域での対話を増やしましょう。

資料編

男女共同参画の動向(年表)

精華町における女性の登用状況

計画検討の経緯と検討体制

■男女共同参画の動向(年表)

	国連の動き	日本の動き	京都府の動き	精華町の動き
1975	· 国際婦人年(目標:平	・ 婦人問題企画推進本		
(昭 50)	等・発展・平和)	部設置		
	国際婦人年世界会議	・ 婦人問題企画推進本		
	(メキシコシティ)	部に参与を設置		
	「世界行動計画」採択	・ 婦人問題企画推進本		
		部会議開催		
1977		・「国内行動計画」策定	・ 京都府議会「婦人の地	
(昭 52)		・ 国立婦人教育会館オ	位向上のための請願」	
		ープン	趣旨採択	
			・ 女性政策担当窓口設	
			置	
			· 京都府婦人関係行政	
			連絡会設置	
			・ 京都府婦人問題協議	
			会設置	
1979	・ 国連第 34 回総会「女		· 京都府婦人問題協議	
(昭 54)	子差別撤廃条約」採択		会が「提言」提出	
			・「京都府婦人大学」開	
			設	
			・「京都府婦人対策推	
			進会議」設置	
			・ 「婦人の意識・生活実	
			態調査」実施	
1980	・「国際婦人の十年」-	・「女子差別撤廃条約」		
(昭 55)	平等・発展・平和-	署名		
	中間年世界会議(コペ			
	ンハーゲン)			
	・「国連婦人の十年後			
	半期行動プログラム」			
	採択			

	国連の動き	日本の動き	京都府の動き	精華町の動き
1981	・「男女労働者特に家	· 民法一部改正施行	・ 京都府議会「女子に対	
(昭 56)	庭的責任を有する労	・「国内行動計画後期	するあらゆる形態の	
	働者の機会均等及び	重点目標」策定	差別の撤廃に関する	
	均等待遇に関する条		条約」批准促進に関す	
	約(家庭的責任条約=		る意見書の提出	
	ILO156 号条約)ILO		・「京都府婦人の船」実	
	総会で採択		施	
			・「婦人の地位の向上	
			と福祉の増進を図る	
			京都府行動計画」策	
			定・公表	
1982			・ 京都府立婦人教育会	
(昭 57)			館開館	
			・「京都府婦人海外研	
			修」実施	
1984	・「国連婦人の十年」-			
(昭 59)	平等・発展・平和-の			
	成果を検討し評価す			
	るための世界会議の			
	ためのエスキャップ			
	地域政府間準備会議			
1985	・「国連婦人の十年」-平		・ ナイロビ世界会議	
(昭 60)	等・発展・平和-ナイ	法」の改正施行	NGO フォーラムへ女	
	ロビ世界会議(西暦	・「男女雇用機会均等	性を派遣	
	2000 年に向けての)	法」の公布	・国連婦人の十年最終	
	「婦人の地位向上の	・「女性差別撤廃条約」	念記念大会-京都女	
	ためのナイロビ将来	批准	性のフォーラム'85	
1000	戦略」採択	49 1 88 88 48 48 48 48 48 48 48 48 48 48 48	一開催	
1986		・婦人問題企画推進本		
(昭 61)		部拡充:構成を全省庁		
		に拡大、任務も拡充		
		婦人問題企画推進有 識者会議開催		
		・ 男女雇用機会均等法		
		· 另女雇用機云均寺法 施行		
		・ 国民年金法の一部改		
		・ 国民中並法の一部以正施行		
		工厂/吧1 J		

	国連の動き	日本の動き	京都府の動き	精華町の動き
1987 (昭 62)		・ 「西暦 2000 年に向け	・「婦人問題に関する	
(00 02)		ての新国内行動計画」 策定	意識・実態調査」実施 ・ 京都婦人関係行政推	
		・ 婦人問題企画推進本	進会議発足	
		部参与拡充	・ 京都府婦人問題検討	
		טלאונ ל פיים	会議設置	
1988			· 京都府婦人問題検討	
(昭 63)			会議が「男女共同参加	
			の 21 世紀社会をめ	
			」 ざす京都府行動計画」	
			に関する提言を知事	
			に提出	
1989		・ 学習指導要領の」改定	・ 「KYO のあけぼのプ	
(平元)		(高等学校家庭科の	ラン」策定公表	
		男女必修等)	・女性政策課を設置	
			・ 女性政策推進本部を	
			設置	
			· 京都府女性政策推進	
			専門家会議を設置	
			・「KYO のあけぼのフ	
			エスティバル」「京都 府あけぼの賞」を創設	
1990	 ・ 国連婦人の地位委員		別のけるの負」を創設	
(平2)	会拡大会期			
(1 = /	・ 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			
1991		・ 「西暦 2000 年に向け		
(平3)		ての新国内行動計画		
		(第1次改定)」策定		
		・「育児休業法」の公布		
1994	・「開発と女性」に関す	・ 男女共同参画室設置 - 男女共同参画室設置	・京都府女性政策推進	
(平6)	る第2回アジア・太平	・男女共同参画審議会	専門家会議「KYOの	
	洋大臣会議(ジャカル	設置(政令)	あけぼのプラン改定	
	タ)「ジャカルタ宣言	・男女共同参画推進本	についての提言」提出	
	及び行動計画」採択	部設置		

	国連の動き	日本の動き	京都府の動き	精華町の動き
1995	・ 第4回世界女性会議-	・「育児休業法」の改正	・「京の女性史」発刊	
(平7)	平等、開発、平和のた	(介護休業制度の法	・ 第 4 回世界女性会議	
	めの行動-(北京)「北	制化)	NGOフォーラムへ	
	京宣言及び行動綱領」	・ 家庭的責任条約=	代表団を派遣	
	採択	ILO156 号条約批准		
1996		・「男女共同参画ビジ	・「KYOのあけぼの	
(平8)		ョン」答申	プラン」改定	
		・ 男女共同参画推進連	・ 京都府女性センター	
		携会議発足	設置	
		・ 「男女共同参画 2000		
		年プラン」策定		
1997		・ 男女共同参画審議会		
(平9)		設置(法律)		
		・「男女雇用機会均等		
		法」改正		
		・「介護保険法」の公布		
1998		・「男女共同参画社会		
(平10)		基本法-男女共同参		
		画社会を形成するた		
		めの基礎的条件づく		
		り-」を答申		
1999	・エスキャップ ハイ	・「男女共同参画社会	・ 男女共同参画社会に	
(平11)	レベル政府間会議(バ	基本法」公布、施行	関する府民意識調査	
	ソコク)	・ 「女性に対する暴力	の実施	
		のない社会を目指し		
		て」答申		
2000	・ 国連特別総会「女性	・「男女共同参画基本		
(平12)	2000 年会議」開催(二	計画」策定		
	ューヨーク)	・ 「ストーカー行為等		
		の規制等に関する法		
		律(ストーカー規正		
		法)」施行		

	国連の動き	日本の動き	京都府の動き	精華町の動き
2001		・ 男女共同参画会議を	・「京都府男女共同参	
(平13)		内閣府に設置	画計画-新KYOの	
		· 男女共同参画局設置	あけぼのプラン」策定	
		・「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(D		
		V 防止法) 」施行		
2002		・ 「改正育児・介護休業		・人権啓発課女
(平14)		法」施行		性政策係設置
				・ 男女共同参画
				推進会議設置
				・ 男女共同参画
				社会に関する
				住民意識調査
				実施
2003				・ 男女共同参画
(平15)				推進懇話会設
				置
2004		・「改正配偶者暴力防	・「京都府男女共同参	・「精華町男女
(平16)		止法」施行	画推進条例」施行	共同参画計画」
				策定
2005		・ 「改正育児・介護休業		
(平17)		法」施行		

■精華町における女性の登用状況

1. 審議会等

(1) 地方自治法 (第180条の5) に基づく委員会等の女性の登用

名称	委員数	うち 女性委員数	女性委員の 割合
教育委員会	5	2	40.0%
選挙管理委員会	4	1	25.0%
人事委員会又は公平委員会	3	1	33.3%
監査委員	2	0	0.0%
農業委員会	25	2	8.0%
固定資産評価審査委員会	3	0	0.0%
合計	42	6	14.3%

(2004 (平成16) 年4月1日現在)

(2) 地方自治法 (第202条の3) に基づく審議会等の女性の登用

審議会等名	設置根拠		うち女性 委員数(人)	女性割合 (%)
市町村防災会議	災害対策基本法第十六条	30	3	10.0
民生委員推薦会	民生委員法第五条	14	3	21.4
国民健康保険運営協議会	国民健康保険法第十一条	15	4	26.7
土地区画整理審議会	土地区画整理法第五十六条	9	0	0.0
社会教育委員会	社会教育法第十五条	12	5	41.7
地方文化財保護審議会	文化財保護法第百五条	5	0	0.0
市町村都市計画審議会	都市計画法第七十七条の二	15	1	6.7
特別職報酬等審議会	精華町特別職報酬等審議会条例	5	1	20.0
高齢者保健福祉審議会	精華町高齢者保健福祉審議会条例	12	5	41.7
農業振興地域整備促進協議会	精華町農業振興地域整備促進協議会条例	22	0	0.0
情報公開審査会	精華町情報公開条例	5	1	20.0
合計	審議会等数 11(*8)	144	23	16.0

*:うち女性委員のいる審議会等数

2. 市町村議会議員

定員	現員	女性議員	女性議員の割合
(人)	(人)	(人)	(%)
22	21	2	9.1

(2004 (平成16) 年4月1日現在)

3. 女性公務員

■管理職への在職状況

	管理職			女性	生管理職の内	別
	総数 (人)	女性数 (人)	女性割合(%)	部局長 クラス (人)	次長 クラス (人)	課長 クラス (人)
市町村長部局	35	6	17.1	0	0	6
教育委員会	5	1	20.0	0	0	1
その他	4	0	0.0	0	0	0
計	44	7	15.9	0	0	7
(うち一般行政職)	(29)	(1)	(3.4)	(0)	(0)	(1)

(2004 (平成16) 年4月1日現在)

■計画検討の経緯と検討体制

1. 検討の経緯

(1) 意識調査

○精華町女性政策推進プラン策定に向けての住民意識調査

調査対象: 20歳から69歳の1,000名

実施期間: 2003 (平成 15) 年 1 月 30 日~2 月 15 日

回答者数:389名(女性224名・男性142名・無記名23名)

○男女共同参画社会に関する職員意識調査

調査対象:全職員(347名)

実施期間:2003 (平成15) 年7月3日~7月11日

回答者数:290名(女性102名[79.7%]·男性188名[85.8%])

(2) 精華町男女共同参画推進懇話会

	会議等		取り組み内容
第1回		8月27日	ワークショップ方式によるグループ討議及び研修
第2回	2003 (平成 15)	10月7日	『男女共同参画社会に関する住民意識調査』分析結 果から見た精華町の現状について
第3回	年	12月1日	研修及び『計画の基本的な目標・基本的な視点』の 検討
第4回		3月1日	研修及び「『(仮称) 精華町女性政策推進プラン』へ の提言」の検討
第5回		3月30日	「『(仮称) 精華町女性政策推進プラン』への提言」 の検討
	2004 (平成 16)	4月5日	『(仮称) 精華町女性政策推進プラン』への提言 (町 長へ提出)
第6回	年	7月23日	プラン(案)の「課題の総括」「施策方針と具体的施策」の検討
第7回		10月26日	プラン(案)の「課題の総括」「施策方針と具体的施策」の検討 計画名称を「精華町男女共同参画計画」に決定
		1月11日 ~ 2月10日	「精華町男女共同参画計画(中間案)」への住民意 見募集
第8回	2005	1月28日	計画(案)の「基本目標と施策体系」「施策方針と 具体的施策」の検討
第9回	(平成 17) 年	2月22日	計画(案)の「施策方針と具体的施策」「推進に向けて」の検討
		3月10日	「精華町男女共同参画計画(中間案)」への住民意 見募集結果公表
第10回		3月30日	計画 (案) の最終確認

(2) 男女共同参画推進計画策定に向けた住民ワークショップ

ワークショップ		プ	取り組み内容			
第1回		9月25日	「身のまわりの男女平等を振り返ってみよう」			
第1四		9月25日	・ 付せんと模造紙による意見交換 (参加者 23 名)			
			「結婚・離婚をめぐる男女の事情を考えてみる」			
第2回	2003	10月27日	10月27日	10月27日	10月27日	・ ロールプレイ、付せんと模造紙による意見交換
	(平成 15)		(参加者 26 名)			
第3回	年	11月18日	「男女共同参画に向けて、私たちができること」			
第3回		II	・ 付せんと模造紙による意見交換 (参加者 17 名)			
第 4 同		12月17日	「男女共同参画に向けて、私たちができること」			
第4回	540	12 H 17 D	・ 付せんと模造紙による意見交換 (参加者 21 名)			









2. 検討体制

(1) 精華町男女共同参画推進懇話会

氏名	役職	備考
仲野久仁俊	町内小・中学校長代表	
石崎 照代	元社会教育主事	副会長
奥 義和	町政協力員協議会会長	
清水 朝江	元山田荘婦人会会長	
田中智美	元京都府女性の船「ステップあけぼの」精華町代表	会長
小松 絹恵	民生児童委員協議会会計	
上田 嘉雄	農業委員会会長	
島田 正則	商工会会長	
井田 峰明	学研都市精華・西木津地区研究機関協議会代表	
浅井佐知子	公募委員	
岩見紀子	公募委員	
松田 智子	佛教大学社会学部現代社会学科助教授	アドバイザー

3. その他

精華町男女共同参画推進懇話会設置要綱

(設置)

第 1 条 男女共同参画社会の形成の推進に関する(仮称)精華町女性政策推進プラン(以下「行動計画」という。)の策定に当たり、幅広く意見を求め、行動計画を総合的かつ計画的に推進するため、精華町男女共同参画推進懇話会(以下「懇話会」という。)を設置する。

(所掌事務)

- 第2条 懇話会は、次に掲げる事項について、意見の交換、調整又は提言を行う。
 - (1) 行動計画の策定に関すること。
 - (2) 行動計画の推進に関すること。

(組織)

- 第3条 懇話会は、委員13人以内をもって組織する。
- 2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから町長が委嘱する。
 - (1) 学識経験者
 - (2) 各種団体の代表者
 - (3) その他町長が必要と認める者

(任期)

- 第4条 委員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 2 前項の委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

- 第5条 懇話会に会長及び副会長を置く。
- 2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。
- 3 会長は、会務を総理し、懇話会を代表する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長が欠けたとき又は会長に事故あるときは、その職務を代理する。 (会議)
- 第6条 懇話会の会議は、必要に応じて会長が召集する。
- 2 会長は、必要があると認めるときは、会議に委員以外の者の出席を求め、意見を聴取することができる。 (庶務)
- 第7条 懇話会の庶務は、民生部人権啓発課において処理する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、懇話会の運営について必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この要綱は、平成15年4月1日から施行する。
- 2 この要綱施行後最初の懇話会の招集は、第6条の規定に関わらず、町長が行う。

精華町男女共同参画推進会議設置要綱

(設置)

第1条 精華町が行う施策について、男女共同参画の視点から検討し、関係各課相互間の事務の綿密な連携を図るとともに、男女共同参画社会の形成の推進に向けた施策を総合的かつ計画的に進めるため、精 華町男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)を置く。

(所掌事務)

- 第2条 推進会議は、次の各号に定める事務を所掌する。
 - (1) 各課における男女共同参画推進のための連絡及び調整に関すること。
 - (2) 仮称精華町女性政策推進プラン(以下「行動計画」という。) の策定及び推進に関すること。
 - (3) その他男女共同参画社会形成の推進に向けた施策に関すること。

(組織及び職務)

- 第3条 推進会議は、会長、副会長及び委員をもって組織する。
- 2 会長は、助役をもって充て、会務を総理し、推進会議を代表する。
- 3 副会長は、民生部長をもって充て、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。
- 4 委員は、別表に掲げる者をもって充てる。

(会議)

- 第4条 推進会議は、会長が必要と認めたときに開催する。
- 2 推進会議の議事の進行及び整理は、会長が行う。
- 3 会長は、必要があるときは、関係者の出席を求め意見若しくは説明を聞き、又は資料の提出を求めることができる。

(研究員)

- 第5条 推進会議に行動計画の策定及び推進に必要な実務的事項の調査及び研究を行うための男女共同 参画推進研究会(以下「ワーキンググループ」という。)を置く。
- 2 ワーキンググループは、関係各課の実務担当者の中から会長が指名する者及び人権啓発課女性政策係長をもって充てる。
 - 3 ワーキンググループは、必要に応じて人権啓発課女性政策係長が召集する。

(庶務)

第6条 推進会議の庶務は、人権啓発課において処理する。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、会長が別に定める。

附則

この要綱は、平成14年7月1日から施行する。

附目

この要綱は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

別表(第3条関係)

総務部長 事業部長 上下水道部長 出納部長 消防長 教育部長 議会事務局長

消防本部次長 事業部参事 教育部参事

企画調整課長 総務課長 財政課長 税務課長 住民課長

福祉課長 児童育成課長 ほうその保育所長

こまだ保育所長 ほうその第2保育所長 いけたに保育所長

衛生課長 人権啓発課長 農林商工課長 監理課長

建設課長 都市計画課長 区画整理課長 下水道課長

工務課長 業務課長 国保病院事務課事務長

〔消防本部〕総務課長 予防課長 警防課長 指令課長

出納課長 学校教育課長 社会教育課長 図書課長





精華町男女共同参画計画

発行:精華町 / 担当課:民生部人権啓発課

〒619-0285 京都府相楽郡精華町大字南稲八妻小字北尻70番地

電話:0774-95-1919 FAX:0774-95-3974



