

第2次一戸町男女共同参画基本計画

一 戸 町

平成28年3月

目 次

第1章 計画策定の趣旨	1
第2章 計画策定の背景	3
1 世界の動き	3
2 日本の動き	4
3 岩手県の動き	5
4 一戸町の動き	6
第3章 計画の基本的な考え方	7
1 基本理念	7
2 計画の基本目標	8
3 計画の期間	8
第4章 基本目標別計画の内容	9
基本目標1 誰でも互いに思いやり、認め合う社会をつくろう （人権の尊重）	9
基本目標2 誰でも協力しあい、明るい家庭をつくろう （家庭における男女共同参画の推進）	12
基本目標3 誰でも生活しやすい地域をつくろう （地域における男女共同参画の推進）	14
基本目標4 誰でも働きやすい職場をつくろう （労働の場における男女共同参画の推進）	17
基本目標5 誰でも自分の能力を発揮できる環境をつくろう （政策方針決定の場における男女共同参画の推進）	19
第5章 計画の推進体制	22

第1章 計画策定の趣旨

現在、少子・高齢化や高度情報化の進展、雇用環境の変化など、私たちを取り巻く社会情勢は急激に変化しています。このような変化は、女性の意識や行動、価値観に特に大きな影響を与え、女性は自らの意志に基づいた人生設計を行うことができるようになりました。さらに職場や地域活動など社会の多様な場への進出が一層活発化し、経済社会の発展や住民生活の向上に対する女性の役割が重要なものとなってきています。

一戸町においても、各種女性団体による社会参加活動が行われているほか、農業をはじめ各産業の重要な担い手として女性が活躍するなど、様々な分野で地域社会の発展に女性が大きく貢献しています。

しかし、いまだに女性の能力・適性への偏見や 固定的性別役割分担意識（※1）、それらに基づく社会習慣や行動様式が残っており、各種の法律改正や制度の改善にもかかわらず、女性の自立への大きな障害となっています。また、最近特に、職場などにおける女性への セクシャル・ハラスメント（※2） や、家庭内での ドメスティック・バイオレンス（※3） が問題となってきています。

このため、性別にかかわらず、誰もが家庭、地域、職場、学校など、社会のあらゆる分野において、その個性と能力を十分に発揮し、主体性を持った生き方ができるよう、男女平等意識の啓発を進めるとともに、社会参画の機会や学習機会の拡充、多様な生き方が選択できる条件の整備などに努め、制度上のみならず、実際の面において社会へ参画できる真の 男女共同参画社会（※4） を築いていくことが必要です。そのためには、町民、町、関係機関などが相互に連携しながら、様々な機会を捉え、長期的・継続的に取り組みを重ねていかなければなりません。

こうした取り組みを推進していくため、総合的・計画的に男女共同参画社会づくりの基本的指針となる、「一戸町男女共同参画基本計画」を平成 18 年度に策定し、各分野で男女共同参画に係る取り組みを行ってきました。

しかしながら、いまだ男女間の不公平感が根強く、固定的性別分担意識が強く残っていること、意思決定過程への女性の参画が不十分であることなどの課題に加え、社会経済情勢の変化による課題等への対応が必要となっています。

このため、これまで進めてきたプランの施策の成果と課題を踏まえ、新たな課題への対応を図り、一戸町における男女共同参画を一層推進するため、第二次一戸町男女共同参画基本計画を策定することとしました。

※1 固定的性別役割分担

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かかわらず、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います。「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。

※2 セクシャル・ハラスメント

性的いやがらせのことをいいます。相手の意に反した性的な性質の言動、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目の触れる場所へのわいせつな写真の掲示など、様々な態様のものが含まれます。

※3 ドメスティック・バイオレンス

日本語に直訳すると「家庭内暴力」となりますが、日本では一般的に、「夫や恋人など親密な関係にある、またはあった男性から女性に対して振るわれる暴力」という意味で使用されることが多くなっています。男女共同参画社会基本法では、「夫・パートナーからの暴力」としています。

※4 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をいいます。

第2章 計画策定の背景

1 世界の動き

世界における男女共同参画社会形成への動きは、昭和50年（1975年）の「国際婦人年」を契機に、女性の地位向上に関する取り組みから始まっています。

昭和51年（1976年）から昭和60年（1985年）までを「国際婦人の10年」と定めて「世界行動計画」を採択し、女性の人権擁護と男女平等の実現のための国際的な行動が本格的に始まりました。

昭和60年には、平成12年（2000年）に向けて、女性の地位向上のために各国が取り組むべき施策の指針である「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を採択しました。

平成7年（1995年）、北京で開催された第4回世界女性会議では、男女平等を基礎とした女性の地位向上に向けた具体的な行動指針として「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。ここでは西暦2000年に向けて優先的に取り組むべき方向が示され、各国には、平成8年（1996年）までに行動計画を策定することが求められました。

平成12年（2000年）6月にはニューヨーク国連本部で国連特別総会「女性2000年会議－21世紀に向けての男女平等・開発・平和－」が開催され、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」と「北京行動綱領」の実施状況を検討・評価しました。さらに、行動綱領の完全実施に向け努力するための「政治宣言」が採択されました。

平成17年（2005年）には、「北京+10」世界閣僚級会合が、平成22年（2010年）には「北京+15」世界閣僚級会合が再びニューヨークの国連本部で行われ、北京会議以降の10年・15年を振り返るとともに、「北京行動綱領」のさらなる実施に向けて検討が行われました。

平成23年（2011年）1月には、既存のジェンダー（※5）4機関であるジェンダー問題事務総長特別顧問室（OSAGI）、女性の地位向上部（DAW）、国連婦人開発基金（UNIFEM）、国際婦人調査訓練研究所（INSTRAW）を統合し、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関」UN Womenとして新たな機関が正式発足しました。

2 日本の動き

日本では、世界女性会議を受け、昭和52年（1977年）の「国内行動計画」策定から取り組みが始まり、世界女性会議の採択内容に応じ、行動計画が策定・改訂されてきました。

昭和60年（1985年）には、「男女雇用機会均等法」の制定、「国民年金法」改正などの法律、制度面の整備が進められ、「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准するとともに、昭和62年（1987年）にはナイロビ将来戦略を受けた「西暦2000年に向けての新国内行動計画」が策定されました。

平成6年（1994年）には、総理府（後に内閣府）に男女共同参画室と男女共同参画推進本部が設置されるとともに、内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会が設置されるなど、推進体制が整備されました。

平成7年（1995年）の第4回世界女性会議「北京宣言及び行動綱領」を受け、平成8年（1996年）12月に「男女共同参画2000年プラン」が策定されるとともに、平成11年（1999年）4月1日には、「男女雇用機会均等法」、「労働基準法」、「育児・介護休業法」の改正が行われました。さらに、同年6月には、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ために「男女共同参画社会基本法」が成立・施行され、男女共同参画社会の実現は『21世紀の我が国社会を決定する最重要課題』として位置付けられています。

平成12年（2000年）12月には、平成22年（2010年）までを見通した「男女共同参画基本計画」が策定され、長期的な施策の基本的方向が示されました。

平成13年（2001年）に「配偶者からの暴力の防止及び保護に関する法律（DV防止法）」が制定され、平成16年（2004年）と平成19年（2007年）にはその一部が改正されました。

平成17年（2005年）12月には、平成12年に策定した「男女共同参画基本計画」に基づく取り組みを評価・総括し、新しい基本計画「男女共同参画基本計画（第2次）」が策定されました。この計画は、平成22年に第3次計画が、平成27年には第4次計画がそれぞれ策定されています。

平成18年（2006年）には「男女雇用機会均等法」、平成21年（2009年）には「育児・介護休業法」の改正がそれぞれ再び行われるなど、男女共同参画を推進するためのさまざまな関係法令が整備されています。

平成27年（2015年）8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称「女性の活躍推進法」）が国会で成立し、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できるよう、整備が行われました。

3 岩手県の動き

岩手県においては、昭和 54 年（1979 年）4 月に青少年婦人課が設置され（平成 5 年（1993 年）に青少年女性課に改称、平成 15 年（2003 年）4 月から青少年・男女共同参画課に改称）、女性政策を総合的に推進する体制の整備が図られるとともに、昭和 63 年（1988 年）には平成 12 年に向けた岩手県における女性政策を推進するための基本指針となる「新岩手の婦人対策の方向」が策定されました。

平成 4 年（1992 年）3 月には国の「新国内行動計画」改定と「第三次岩手県総合発展計画」が策定されたのを受けて、男女共同参画型社会の形成を目指した「いわて女性さわやかプラン」が策定されるとともに、平成 8 年（1996 年）3 月には、同プランの後期における具体的施策が策定され、これに基づく諸施策が推進されています。

「男女共同参画基本法」の規定に基づき、国の基本計画に則した岩手県の男女共同参画社会づくりに向けた基本計画の策定と総合的な施策の展開が求められていたことを受け、平成 12 年（2000 年）「いわて男女共同参画プラン」が策定されました。

平成 14 年（2002 年）10 月には「岩手県男女共同参画推進条例」が公布・施行され、同年 11 月には、知事を本部長とする「男女共同参画推進本部」が設置され、全庁的な体制が整備されました。

また、「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（DV防止法）」や、「次世代育成支援対策推進法」の制定など、男女共同参画の推進に大きな展開が見られたことから、男女共同参画社会の形成に向けた法令・制度等との整合を図り、男女共同参画施策をより総合的かつ効果的に推進するために、平成 17 年（2005 年）7 月に「いわて男女共同参画プラン（改訂版）」が策定されました。

平成 18 年（2006 年）には、「男女共同参画センター」が開設され、岩手県の男女共同参画を推進する拠点施設として、県民とのネットワークの構築による情報交流、活動交流が進められるようになりました。

平成 23 年（2011 年）3 月には、平成 32 年度を目標とする「いわて男女共同参画プラン」が策定されたほか、DV による被害者の相談・保護、自立に向けた施策の充実化を図るため、「いわて配偶者暴力防止対策推進計画」が策定されました。

平成 26 年（2014 年）4 月には、青少年の健全育成、男女共同参画社会の実現、社会貢献活動の支援、国際交流の促進、文化振興や若者・女性の活躍支援など、多様な主体による協働の推進のため、「若者女性協働推進室」が設置されました。

4 一戸町の動き

一戸町においては、町内の女性団体5団体で組織されている「一戸町各種女性団体連絡会」主催事業として、平成2年（1990年）の「女性の生き方を考える」、平成10年（1998年）の「21世紀の家族は ジェンダーフリー&バリアフリーで」など、女性問題や男女共同参画をテーマにした講演会を開催してきました。

また、平成14年（2002年）より「男女共同参画サポーター養成講座」の受講、「いわて男女共同参画フェスティバル」、「いわて女性のつどい」などへの積極的な参加、さらには平成16年（2004年）、男女共同参画関係の研修を受講した町民及び女性団体の代表者等で組織された「一戸町女性リーダー会議」主催事業として、「自分らしく生きる」と題した講演会を開催するなど、様々な場で「男女共同参画」についての学習や実践が行われてきました。特に、「いわて男女共同参画フェスティバル」では、平成25年（2013年）には町内から23名が参加するなど、取り組みは活性化しています。

行政の取り組みとしては、平成11年（1999年）10月に策定した「第4次一戸町総合開発計画」の中で「男女共同参画社会の形成」を掲げ、男女平等にかかわる意識改革の推進、女性の社会参画の促進、女性が多様な生き方を選択できる条件整備、女性の保健・福祉の向上を図ることを提示しました。

また、平成17年（2005年）11月に「一戸町男女共同参画基本計画策定委員会」を立ち上げ、基本計画策定に着手し、平成18年3月、「一戸町男女共同参画基本計画」策定が完了しました。

そして平成28年3月、社会情勢の変化等による計画の見直しを行うとともに、新たに生じた課題を解決するために「第2次一戸町男女共同参画基本計画」を策定しました。

※5 ジェンダー

生物学的な性別を示す「セックス」に対して、「社会的・文化的につくられた性差」のことをいいます。例えば、「男らしさ」、「女らしさ」といった社会通念や、それに基づく役割や行動様式、各個人に内面化された心理的な特性などを指します。（なお、現在「ジェンダーフリー」という言葉は使用しません。）

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

男女共同参画社会の形成を推進し、一人ひとりが輝くために「男女の人権の尊重」「男女の参画機会の平等」「男女の連携（パートナーシップ）の確立」の3つを基本的視点に「誰もが一人の人間として互いに思いやり、尊重しあい、協力しあえる心豊かな社会」を「基本理念」に掲げ推進していきます。

（1）男女の人権の尊重

男女共同参画社会は、基本的人権の尊重と男女平等の実現を前提としています。しかし、私たちの周りには、歴史的・文化的に形成されてきた性差が存在し、個人の生き方の幅を狭めていることが指摘されます。全ての人が一の人間として敬意が払われ、自分の意志で自分らしく生きるための権利を尊重する必要があります。

（2）男女の参画機会の平等

男女共同参画社会を実現するためには、女性が自ら意識と能力を高め、女性を取り巻く課題に気づき、問題を解決する力を身につけていくことが重要です。その上で、政策・方針決定過程への参画等を促進し、政治的・経済的・文化的なあらゆる分野での男女の参画機会の平等を実現していく必要があります。

（3）男女の連携（パートナーシップ）の確立

男女共同参画社会を実現するためには、男女相互の理解と人権尊重の上で、家庭・地域・職場等の社会のあらゆる場面における男女の対等な連携の確立に向けて、行政や企業をはじめ、全ての町民がその実現に努力していく必要があります。

2 計画の基本目標

- 基本目標1** 誰でも互いに思いやり、認め合う社会をつくろう
(人権の尊重)
お互いを尊重し、思いやり、認め合い、支え合いながら、お互いを高めていきます。
- 基本目標2** 誰でも協力しあい、明るい家庭をつくろう
(家庭における男女共同参画の推進)
家族が支え合い協力しあって、明るい家庭をつくり、その中で心身ともに健全な子どもを育てます。
- 基本目標3** 誰でも生活しやすい地域をつくろう
(地域における男女共同参画の推進)
地域の中での古いしきたりや慣習を見直し、互いに協力して生活しやすい地域をつくります。
- 基本目標4** 誰でも働きやすい職場をつくろう
(労働の場における男女共同参画の推進)
誰もがあらゆる職場で十分に能力を発揮し、平等でかつ安心して働ける職場をつくります。
- 基本目標5** 誰でも自分の能力を発揮できる環境をつくろう
(政策方針決定の場における男女共同参画の推進)
誰もが意見を出し合い十分に反映される、平等な政策や方針決定の場をつくります。

3 計画の期間

平成28年度から平成37年度までの10年間とします。また、社会情勢や町民のニーズの変化に対応する必要がある場合は、見直しを行います。

第4章 基本目標別計画の内容

基本目標1 誰でも互いに思いやり、認め合う社会をつくろう (人権の尊重)

現状と課題

● 環境などにより幼児期からつくられる性別役割分担意識

人間の意識や価値観は、幼児期から家庭・学校・地域社会の中で形成されます。他人を思いやり、尊重するというような人権意識や男女平等観を育てるために、教育の果たす役割は非常に重要です。「女の子は女らしく、男の子は男らしく」というような「らしさ」の考え方はジェンダーに根ざしたものであり、このような意識が真の意味での人権尊重に立った男女共同参画社会の実現を困難にしている要因となっています。今後は人権尊重、男女平等に基づき「男」、「女」ではなく「人」として子どもを育てるという意識を持ち、「人」として生きていく「人間力」を育成していくことが必要です。また、長年染みついた一人ひとりの意識から変革させていくという取り組みも必要となります。

● 男女間におけるあらゆる暴力

人権の大切さは誰もが認識するところですが、女性の人権については、これまで十分に尊重されてきたとはいえません。「ドメスティック・バイオレンス」や「セクシャル・ハラスメント」についても、その被害はなかなか表に見えてこないものの現実として起こっています。配偶者や恋人からの暴力は、家庭内や親密な間柄で起こることから潜在化しやすく、対応が難しい状況にあります。そしてこの問題は女性だけでなく、男性に対しても起こりうることです。男女間におけるあらゆる暴力は、多くの人々に関わる社会的問題であり、基本的人権を侵害し、自由を制約するだけでなく、あらゆる面において、被害を受けた人や社会に対して、深刻な影響を及ぼすものです。

したがって、あらゆる暴力を許さない社会・環境づくりに向け、この問題を正しく理解し、豊かな人権感覚を養う学習機会を推進するとともに、人権を尊重す

る啓発・広報を推進する必要があります。

さらには、被害を受けた人がその被害を公的機関に相談したりすることに抵抗を感じる事が多く潜在化する傾向にあるため、被害者が相談しやすい環境の整備、助言、専門機関との連携など被害者の救済と支援体制を整備し、その周知を図る必要があります。

● 男女共同参画に対する意識の低さ

日本国憲法において「個人の尊重」と「法の下での平等」が権利として認められているものの、私たちを取り巻く社会においては、性別による固定的性別役割分担意識や男女差別がまだ多く残されています。また個人の意識の中にも、いまだに男女差別や偏見、男女の役割分担に対する固定的な考え方などが根強く残されています。そして、このジェンダーの考え方が、長い間に人々の意識の中に培われ、自分達でさえ気づかないものとなっています。このことが女性から自由で主体的な生き方を奪い、社会参加の機会を制約する一方で、男性からも家庭生活などに関わる機会を失わせることとなりました。

このような意識を克服するためには、自ら気づき意識改革へと結びつくような不断の働きかけが必要となります。

施策の方向と内容

◎ 男女共同参画に対する意識を広げよう

- ・ 男女共同参画などに関する新しい情報の収集に努め、町民への情報提供の充実を図ります。
- ・ あらゆる機会をとおして、男女共同参画についての広報・啓発活動に取り組み、家庭・職場・地域・学校などにおける男女共同参画意識の醸成を促進します。

◎ 人権について考えよう

- ・ 様々な形態の暴力や差別、偏見などの問題を正しく理解するための学習機会や、人権擁護のための啓発活動を推進します。

◎ 男女間におけるあらゆる暴力をなくそう

- ・ 男女間におけるあらゆる暴力に関する相談体制を整備して、被害者が相談

しやすい環境づくりに努めるとともに、適切に救済・支援が受けられるよう、関係機関との連携体制を整備し、その周知を図ります。

- ・ 男女間におけるあらゆる暴力に対する社会的認識を深めるための情報提供を行います。

基本目標2 誰でも協力しあい、明るい家庭をつくろう (家庭における男女共同参画の推進)

現状と課題

● 女性に集中する家事や介護、子育て

家庭において、家事労働の大部分を女性が担っているのが現状で、このことは就労その他の社会参画を阻む要因となっており、仕事を持つ女性の二重負担という問題を生んでいます。

少子化が進む中で、安心して子どもを産み育て、家族としての責任を果たすことのできる社会づくりが期待されています。子育ては、他の家事に比較すると、夫婦がともに担っているという家庭がいくらか多いようですが、それでもやはり女性が中心です。父親と母親が協力して、子どもの健やかな発育と自立を助けていくという子育ての役割と責任、そして喜びを分かち合っていくことが必要です。

また、高齢化が進む中、介護を要する高齢者の数も増加しています。1997年に介護保険制度が制定され、家庭における女性の介護の負担はそれ以前より軽減される方向となりました。しかし、介護保険で対応しきれない部分については、依然として家庭内で女性が中心としてその役割を果たさねばならず、男女が共に介護に関わる必要があります。

● 男性に集中する家計維持への責任・負担

家事・子育て・介護等の負担が女性に集中する一方で、仕事や家計維持への責任・負担は男性に偏っています。また、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識や「世帯主」、「一家の大黒柱」などという考えも、男性への負担感に一層拍車をかけ、女性に比べ男性の自殺率が高くなる背景の一つとも言われています。家庭でも、仕事でも男女ともに責任と負担を分かち合える社会、家庭生活も仕事も充実するような調和のとれた暮らし方への転換が必要です。

施策の方向と内容

◎ 家庭生活における男女共同参画を進めよう

- ・ 子育てや介護への支援や充実を図るとともに、家族の理解促進のための啓発活動を行います。
- ・ 家事・育児・介護等や仕事は、夫婦・家族で互いに協力し合いながら担うという意識を浸透させる啓発活動や、子育てや介護などに関する情報提供、学習機会の充実を図ります。

基本目標3 誰でも生活しやすい地域をつくろう (地域における男女共同参画の推進)

現状と課題

● 地域社会に根強く残る固定的性別役割分担意識（しきたり、慣行）

今まで地域社会を支えてきた、しきたり・慣行は、固定的性別役割分担意識が根強く残っており、町内会等の行事や役員登用の際にも影響を及ぼしているのが現状です。また、高齢化・過疎化の進行、人間関係の希薄化や一人暮らしの高齢者の増加など、地域を取りまく状況に変化が生じており、地域の活動における役割を男女が担わなければ立ち行かない状況となってきています。

地域で男女共同参画について学習をするなどして気づきを促し、弊害あるしきたり・慣行を見直し、誰もが参加しやすい地域活動にすることが必要です。

また、仕事を退職した人や育児を終えた人などが地域やボランティア活動に積極的に参加し、地域文化の伝承の中心的な担い手となることも必要です。

● 地域が一体となった青少年健全育成の必要性

少子化の急激な進行や近所付き合いの希薄化など、地域の子どもを育む力が低下し、次世代への地域文化の継承が難しい状況となっています。

そこで、親子で参加できる地域行事や学校・家庭・地域が一体となった文化伝承活動、ボランティア活動などを実施して、子どもへの地域への愛着とボランティア精神を育むとともに、地域の子育て力を高めていくことが必要です。また、どちらかの性に偏らず、誰もが楽しく活動し活躍する地域を実現して、男女共同参画の意識を備えた青少年の健全な育成を図ることが必要です。

● ノーマライゼーション（※6）に基づいた地域づくりの必要性

全国的に高齢化が進む中で、本町においても高齢者人口は年々急激に増加しています。高齢化率（全人口に占める65歳以上の割合）は、一戸町男女共同参画基本計画策定時の平成18年1月1日で31.4%と、当時すでに本格的な高齢社会を迎えており、平成28年1月1日現在では36.9%まで上昇しています（住民基本台帳による）。こうした状況の中で、全ての町民が高齢期においても社会の

一員として自己実現を図るとともに、できる限り自立した生活を送ることができるよう、住み慣れた家庭や地域で安心して暮らすことのできる支援体制を構築することが必要です。

また、障害のある人々が自立した豊かな生活を送るためにも、ノーマライゼーションに基づいた地域ぐるみでの福祉の推進や、全ての人にやさしい地域づくりが必要です。

※6 ノーマライゼーション

高齢者や障害者などを施設に隔離せず、健常者と一緒に助け合いながら暮らしていくのが社会の本来あるべき姿であるという考え方、またそれに基づく社会福祉政策のことをいいます。発端は1950年代、デンマークの知的障害者の親の会が、巨大な知的障害者の施設（コロニー）の中で多くの人権侵害が行われていることを知り、この状況を改善しようという運動からスタートしました。

施策の方向と内容

◎ 地域社会における男女共同参画を進めよう

- ・ 地域社会においてしきたり・慣行による固定的性別役割分担意識にとらわれない、個人を尊重した役員登用などの促進を図ります。
- ・ 男女がともに参加できるようなボランティア活動や、地域文化の伝承活動など、性別による偏りのない地域活動の促進を図ります。

◎ 地域全体で青少年の健全育成を進めよう

- ・ 地域行事や伝統行事への協力などにより、地域に開かれた学校づくりの促進を図ります。
- ・ 子どもの見守りや伝統文化の継承、世代間交流、子ども会活動の活発化など、地域で子どもを育む力を育てます。
- ・ 地域行事や伝承活動に積極的に参加することにより、伝統文化の理解を高め、地域への愛着心やボランティア精神を育てます。

◎ 地域全体で高齢者や障害者等の自立を支えよう

- ・ 高齢者が様々な社会活動へ積極的に参加するとともに、地域社会の中で安心して自立した生活が送れるように支援体制の構築や社会参画の促進を図ります。
- ・ 障害者が住み慣れた地域で安心して生活していくため、地域ぐるみでの福祉の推進や、全ての人にやさしい地域づくりを進めます。また、障害者の就労や社会参画を促進するための啓発活動を行います。

基本目標4 誰でも働きやすい職場をつくろう (労働の場における男女共同参画の推進)

現状と課題

● 法整備が進む中でも、依然と厳しい職場環境

男女共同参画社会の実現に向けて、就業は経済的な自立を図る上でも、社会における自立を図る上でも、とても重要な意味を持っています。就労環境は「男女雇用機会均等法」の施行により大きく改善されてきましたが、実際の運用については、採用・賃金・昇給・昇格などにおいて、男女の差は依然として残っているのが現状です。

また、以前と比較し、女性の社会進出が進んでいる今日においても、家事・育児・介護は女性が大半を担い、男性が決定を下す、という家族形態だけはそのままだけで、地域や職場でもそういった考えが色濃く反映されているようです。

また、女性は結婚・出産等で継続して就業することが困難となっており、特に出産・介護については、「育児・介護休業法」が制度化されたものの、実際には休業取得が困難な職場が多くあったり、取得してもほとんど女性であるといった状況が見られるほか、休業後の職場復帰も難しいものとなっているのが現状です。

これらの状況を改善するためにも、育児・介護におけるより積極的な家族の協力や、職場における産前・産後休業や育児・介護休業の取得及び休業後の職場復帰のしやすさ、子育て後の再就職・再雇用制度の充実が求められています。

● 農林・商工自営業の女性が果たす役割の大きさと評価の低さ

本町の基幹産業である農業において、従事者の大半を女性が占めていますが、その貢献の大きさは家庭や地域における慣習、固定的性別役割分担意識などのため、正當に評価されているとはいえません。これは、商工業等の自営業に従事している女性にも共通しています。女性が生産や経営の実質的な担い手として重要な役割を果たしている場合でも、経営や事業運営の方針決定等は男性中心に行われることが多く、女性の果たす役割が正しく認識・評価されていないのが現状です。

今後は、家族経営協定(※7)の締結をさらに進めるなどして家族従事者など

の仕事の貢献に対する正当な評価や、意志決定への参画を推進する必要があります。

※7 家族経営協定

農業経営などを担っている家族全員が話し合っ、家族間でのルールをつくり(農業経営の方針、労働報酬・休日、労働時間などの就業条件、経営移譲などについて)、文書で取り決めることをいいます。

施策の方向と内容

◎ 働きやすい労働環境をつくろう

- ・ それぞれのライフスタイルにあった働き方が選択できるよう、フレックスタイム制、短時間労働等、多様な働き方の就業機会の拡大を図ります。
- ・ 事業主や就労者へ、育児・介護休業制度などの周知を行うとともに、休業取得及び休業後の職場復帰がしやすい職場環境づくりの促進を図ります。

◎ 働く機会を広げるとともに働くための能力を高めよう

- ・ 自分らしく働くための知識や技能を身に付けるよう、就労意欲や能力を向上させるための学習機会を提供します。
- ・ 就業に必要な情報や仕事に関する情報などを提供し、就業を促進します。

◎ 農林業・商工自営業における男女共同参画を進めよう

- ・ 農林業や商工自営業における家族従事者などの、仕事の貢献に対する正当な評価や、意志決定への参画が進められるように努めます。
- ・ 家族経営協定締結のより一層の促進を図ります。

基本目標5 誰でも自分の能力を発揮できる環境をつくろう (政策方針決定の場における男女共同参画の推進)

現状と課題

● 議会や審議会等、政策方針や意志決定の場への女性参画の少なさ

今日、女性の社会進出が進み、本町でも女性団体の中ではリーダー的役割を努める女性がこれまでに育ってきています。

しかし、政治や行政などの公的分野においても、各産業分野や各種団体においても、政策方針や意志決定の場への女性参画は少ないのが現状です（次ページ表1、2参照）。女性がリーダーを務めることに対して、女性自身が消極的であったり、男性がリーダーを務めることが慣習になっていたりするなど、固定的性別役割分担意識は根強く残っています。

このような現状は子どもや若い世代にも影響を与え、次世代においてもそれぞれの能力を高め合うことの障害になると考えられます。女性自身が発言する能力や知識を高め、様々な社会活動に参画し、自らの意見を社会に反映させられる力をつけるとともに、男性がその意見を抵抗なく受け止めるような意識をもつことが必要です。

● 女性の人材育成の必要性

急速な高齢化や人口減少により地域の活力低下が懸念されていますが、埋もれていた女性の能力や人材を育成して、地域の活性化に活かしていくことが期待されています。一方で、女性自身の意識改革も求められています。責任ある立場へ就くことへのためらいや自己規制、自己の過小評価などを改め、積極的に社会へ参画していくことが求められています。

そのためには、行政が行う各種研修などを活用して、人材育成と能力向上の機会を提供することが必要です。また、職場・団体などでは、長期的な視野の人材育成の考えに立って、積極的に女性に研修や管理職登用の機会を与えるなど ポジティブ・アクション（※8）の取り入れを検討する必要があります。

※8 ポジティブ・アクション

「積極的改善措置」ともいいます。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、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対して、活動に参画する機会を積極的に提供する暫定的な措置のことをいいます。

◆ 一戸町における女性登用状況（平成28年1月1日現在）

【表1】各種審議会等

	審議会等名	委員総数 (人)	うち女性委員数 (人)	女性の割合 (%)
1	防災会議	28	0	0.0
2	民生委員推薦会	7	1	14.3
3	国民健康保険運営協議会	9	1	11.1
4	交通安全対策会議	15	0	0.0
5	社会教育委員会	18	5	27.8
6	都市計画審議会	15	1	6.7
7	町営住宅入居者選考委員会	11	0	0.0
8	国民保護協議会	28	0	0.0
9	育英会評議委員会	12	1	8.3
10	食育センター運営委員会	15	2	13.3
11	文化財調査専門委員会	9	1	11.1
12	情報公開・個人情報保護審査会	5	0	0.0
13	景観審議会	15	1	6.7
14	子ども子育て会議	20	14	70.0
	合 計	207	27	13.0

【表2】議会・委員会等

	議会・審議会等名	委員総数 (人)	うち女性委員数 (人)	女性の割合 (%)
1	町議会	16	1	6.3
2	教育委員会	5	2	40.0
3	選挙管理委員会	4	1	25.0
4	監査委員会	2	0	0.0
5	農業委員会	18	2	11.1
6	固定資産評価審査委員会	3	0	0.0
7	広報編集委員会	7	4	57.1
	合 計	55	10	18.2

施策の方向と内容

- ◎ 政策方針や意志決定の場に女性の登用を進めよう
 - ・ 個々の意見や価値観が十分に反映されるよう、政策方針や意志決定の場に男女が共に参画するための施策を推進します。
 - ・ 広報活動や情報提供、学習機会を充実させることにより、自己啓発機会を提供し参画意欲の向上を目指します。

- ◎ 女性の人材育成、能力向上を進めよう
 - ・ 一人ひとりが地域の担い手であることを自覚するとともに、行政が行う各種研修などを活用して、豊かな発想を生かすことができるような人材の育成や能力の向上に努めます。

第5章 計画の推進体制

この計画を総合的・効果的に推進していくためには、行政はもとより町民、関係機関などが一体となって取り組むことがきわめて重要です。

また、男女共同参画施策は広範囲に渡るため、今後はこの計画を推進していくための具体的な施策や目標値等を設定した、推進（行動）計画を策定し、あらゆる施策を男女共同参画の視点で見直し、関係機関が相互に理解を深めながら施策や事業の推進に取り組んでいく必要があります。

1 町民との連携

男女共同参画社会の実現は、町民一人ひとりが問題意識をもち、その解決に向け身近なところから実践していくことが大切です。町民が男女共同参画社会の実現に向けて主体的に取り組むよう、学習機会の提供、情報提供等の働きかけを進め、男女共同参画に関する町民活動の推進を図ります。

2 企業や各種団体等との連携

計画の推進にあたり、意識啓発のための学習機会の提供や、情報提供に努め、男女共同参画に向けた取り組みを、企業や各種団体等から理解と協力を求め、自主的・積極的な活動を働きかけていきます。

3 国や県などの他行政機関との連携

国や県などの施策の動向を把握し、町民へ情報を提供していきます。また、国、県の展開する研修や啓発、人材育成などの機会の活用を進めるなど、連携して計画の推進を図ります。

さらに、他市町村との相互の情報交換により、協調・連携して推進を図ります。

4 庁内の推進体制の整備

この計画を推進していくためには、男女共同参画社会の形成を目指すということ
をすべての職員が共通認識として捉えることや、庁内の総合的な連携体制を整備し、
役場職員が率先して町民のモデルになっていくことが必要です。そのため、研修や
講座をとおして、職員の男女共同参画への理解を深め、男女共同参画社会形成の視
点に立った施策を推進していきます。

また、日々変化する社会情勢や新しい法制度、国際的な動向を把握し、時代に即
した取り組みを進めるために情報収集をかかさず、調査・研究を進めます。