

第3次一戸町男女共同参画基本計画
(2026～2030)
【素案】

一 戸 町

令和8年2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 誰もが互いに思いやり、認め合う社会をつくろう	9
（人権の尊重）	
基本目標2 誰もが働きやすい職場をつくろう	12
（労働の場における男女共同参画の推進）	
基本目標3 誰もが協力し合い、生活しやすい環境をつくろう	15
（地域における男女共同参画の推進）	
第5章 計画の推進体制	17
1 町民との連携	17
2 企業や各種団体等との連携	17
3 国や県などの他行政機関との連携	18
4 庁内の推進体制の整備	18

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。このような変化に対応していくため、男女が互いに尊重し、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指し、平成11年に男女共同参画基本法が施行されました。また、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たことにより、女性が職業生活において個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的とし、平成27年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行されました。

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、農業や医療・福祉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（※1）意識**、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、最近では女性に限らず、職場などにおける **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。また、平成28年度には計画期間終了となることから「**第2次一戸町男女共同参画基本計画**」を切れ目なく策定しました。

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3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。

また、この計画には、少子化による労働力不足の解消、女性が能力を十分に発揮でき継続的に就労できる環境整備の推進を目的とした『一戸町女性活躍推進計画』も含まれます。

※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 **ハラスメント**

相手が嫌がることをして不快感を覚えさせる行為全般をいいます。精神的な攻撃、肉体的攻撃のみならず、過大な要求、過少な要求など程度によらず相手が不快感を覚えた行為はハラスメントとなります。パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメントなど、ハラスメントの種類は多様化しています。

※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、「配偶者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。

※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、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女性機関」UN Women として新たな機関が正式発足しました。

平成 27 年（2015 年）には、主要な地域機関や国連加盟国と、ジェンダー平等や女性のエンパワーメントのための政策対話や施策提言、資源動員の貢献などにおいて体系的に連携ができるように、アジア地域で唯一のリエゾンオフィスとして東京都に UN Women 日本事務所を開設しました。また、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（SDGs）が採択され、『ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う』との目標が掲げられました。

令和元年（2019 年）に開催された G20 大阪首脳宣言において、女性のエンパワーメントやジェンダーに関する声明が示されました。

令和 2 年（2020 年）には、「北京＋25」記念会合が、令和 7 年（2025 年）9 月には、「北京＋30」がそれぞれ開催され、男女共同参画社会の実現に向けて全力を尽くすと宣言しました。

2 日本の動き

日本では、平成 11 年（1999 年）4 月 1 日に、「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）、令和 5 年（2023 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、そして令和 2 年に第 5 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」、そして平成 28 年（2016 年）には「男女雇用機会均等法」及び「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、整備が進められています。その後、令和元年（2019 年）及び令和 7 年（2025 年）に改正されています。

平成 30 年（2018 年）には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、政治分野においても性別に関わらず個性と能力を十分に発揮できるようにすることを旨としました。

令和 4 年（2022 年）には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が公布、令和 6 年（2024 年）4 月に施行され、女性に対する暴力や貧困、健康問題などへの支援体制の強化の充実や、男女共同参画社会の実現を目指すことと位置づけられました。

3 岩手県の動き

岩手県においては、「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 17 年（2005 年）には9月には、DV は重大な人権侵害であることについて普及・啓発を図るとともに、DV 被害者の保護と自立支援のため、「いわて配偶者暴力防止対策推進計画」を策定し、平成 23 年（2011 年）、平成 28 年（2016 年）及び令和 3 年（2021 年）にそれぞれ改定しています。

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 28 年（2016 年）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」を改定しました。

令和 3 年（2021 年）2 月には、「性別による固定的な役割分担意識をなくそういわて宣言」を実施し、企業や団体と連携して先行的に宣言しました。3 月には、「いわて男女共同参画基本プラン」を策定し、「いわて県民計画（2019～2028）第 2 期アクションプラン策定推進プラン」の策定に伴い、対応する主要な指標等を変更し、令和 5 年（2023 年）7 月に「いわて男女共同参画プラン」を改定しました。

令和 6 年（2024 年）3 月には、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性やその他の様々な事情により日常生活や社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む）を対象とした「いわて困難な問題を抱える女性への支援等推進計画」が策定されました。

4 一戸町の動き

一戸町においては、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。なお、「男女共同参画サポーター養成講座」を受講し、「いわて男女共同参画サポーター」として認定されている町民は、令和 7 年度講座終了時点で累計 35 名となっています。

行政の取り組みとしては、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。

また、令和 5 年（2023 年）3 月に策定した「第 6 次一戸町総合計画後期基本計画」の中で「多様な活躍の場の推進」を掲げ、多様性の尊重とともに、男女共同参画の意識づくりや多様な性別のあり方についても考慮しながら、一人ひとりが健康で充実した生活が送れるように教育や啓発活動、女性団体などへの活動支援、さらには各種審議会や委員会などへの女性の積極的な登用を提示しました。

※5 ジェンダー

生物学的な性差を示す「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。

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

性別にかかわらず、一戸町に住む一人ひとりが自らの意思によって個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目ざすために、「地域社会全体で協力し合い、誰もが安心して働ける、生活できる環境を整備することで、多様な価値観やライフスタイルに柔軟に対応するまち いちのへ」を基本理念に掲げ、男女共同参画社会を推進していきます。この理念には、主に以下の3つの基本的視点を込められています。

(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。

性別によるアンコンシャス・バイアス(※6)に気づき、偏見や差別のない環境を整備することが求められます。人々の意識や慣習の中に根強く残るジェンダーバイアスに着目し、それを払拭する必要があります。

また、あらゆる暴力の根絶とハラスメントの防止の取組が必要です。

(2) 労働における男女共同参画の推進

労働において男女が平等に活躍する社会を実現するためには、ワーク・ライフ・バランス(※7)の確保と、管理職への女性登用数の増加が不可欠です。性別にかかわらず個人の能力が発揮でき、だれもが活躍できる職場環境にしていく必要があります。

(3) 家庭・地域における男女共同参画の推進

家庭や地域において男女共同参画社会を実現するためには、すべての人が暮らしやすい環境であることが重要です。また、防災や地域活動においても、性別に関わらず個人の能力が発揮でき、連携の確立に向けて努力していく必要があります。

※6 アンコンシャス・バイアス

何かを見たり、聞いたり、感じたりしたとき等に「無意識に“こうだ”と思い込む」ことを指します。日本語では「無意識の思い込み」等とも表現される概念のことです。

※7 ワーク・ライフ・バランス

仕事(ワーク)と私生活(ライフ)の調和(バランス)を取り、どちらも充実させる働き方や生き方のことです。

2 計画の基本目標

基本目標1 誰もが互いに思いやり、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 誰もが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自身の能力を十分に発揮し、平等でかつ安心して働ける職場をつくれます。

基本目標3 誰もが協力し合い、生活しやすい環境をつくろう (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れます。

3 計画の期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とします。また、社会情勢や市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 誰もが互いに思いやり、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。家庭、学校及び地域社会それぞれの役割として、家庭では、社会の一員として自立するための基盤づくり、学校では、家庭で築かれた基盤の上に、社会性と集団の中での自己を確立させること、そして地域社会では、実社会での多様な他者との関わりを通じて生きる力を多層的に育むこととされています。他人を思いやり、尊重するという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。今後も人権尊重、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、「男性は仕事、女性は家事・育児」といった伝統的な性別役割分担意識を持つ人が多く、特に中高年を中心にこのような意識がみられます。さらには、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）により気づかないうちに偏った見方をしている場合があります。これは誰にでも存在するもので、多様な人材の活躍を妨げたり、ハラスメントや人間関係が悪化する可能性もあります。そのため、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

近年では、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」の被害における相談が増加しています。DVの背景として、男女間の力関係の不均衡、固定観念による性別役割分担意識の存在が指摘されています。DVに関する社会的認知度が十分でなく、偏見や無理解が強くなっていること、学校などでの予備教育が不足してい

て、若年層のデートDVが増加していることも問題としてあげられています。

また、「ハラスメント」についても深刻な問題となっています。職場内での上司や同僚等からのパワハラやセクハラ、モラハラなどが原因となり社会生活を送ることに困難をきたしている人が増加しています。

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ことも多く、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

◎ アンコンシャス・バイアスをなくそう

- ・ 日頃の言動の中で「決めつけ」や「無意識の思い込み」がないか振り返り、無意識の偏見や差別を取り除くよう働きかけます。

◎ 多様性を尊重しよう

- ・ 性別、年齢、障がいなど、あらゆる属性への差別の撤廃に努め、すべての人が安心して生活できる環境づくりを推進します。

◎ 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 誰もが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

● 求められる『ワーク・ライフ・バランス』

家庭において、以前よりは男性の家事参加が増えてきてはいるものの、いまだ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急務となっています。家族が協力して、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必要があります。

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。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、働く女性にとっては負担となることも少なくありません。そのため、男女が共に介護にも関わる必要があります。

● 女性の管理職登用

多くの企業では、女性の管理職登用が以前より進んでいるものの、未だ低水準となっています。

女性は、結婚や妊娠、出産などのライフイベントにより、思い描いていたキャリアを築くことが難しいという意見もあり、ライフイベントに対応した柔軟な勤務形態やキャリア形成の整備が求められています。

女性が無理なく自身のキャリアを築いていくためには、家庭内での協力が不可欠です。家庭でも仕事でもお互いを尊重し、協力できる環境を整備する必要があります。

さらには、男女問わず適材適所で個人の持っている能力が最大限に活かされるよう、人事システムなど、現在の制度を見直すことも大切です。

施策の方向と内容

◎ 「ワーク・ライフ・バランス」を充実させよう

- ・ 仕事とプライベートのどちらかを犠牲にすることなく、両方が満たされ、経済的な安定、家族との時間、趣味の時間などを通して「生きがい」や「やりがい」が感じられる状態となり、すべての人が輝ける町にします。
- ・ 性別や年齢に関わらず、それぞれのライフスタイルに合った働き方が選択できるよう、フレックスタイム制、短時間勤務等の多様な働き方の周知を図ります。

◎ 安心して働ける雰囲気をつくろう

- ・ 普段から同僚、上司問わずコミュニケーションが取りやすい環境を意識し、随時相談や確認ができる体制を整えます。
- ・ 女性に限らず、男性の育児休業等取得の周知及び啓発活動を町内企業に行うとともに、休業取得及び休業後の職場復帰がしやすい環境づくりの促進を図ります。
- ・ 育児休業等による人員不足により、業務負担が増えた職員に対してフォロー手当を支給するなどし、休む人も安心して休める、残った人も気持ちよく送り出せる環境づくりを推進します。

◎ 女性の管理職登用、審議会等への女性参画を推進しよう

- ・ 管理職への女性登用を推進し、意思決定の場への女性のさらなる参画を推進します。
- ・ 管理職となっても、ワーク・ライフ・バランスが保てていると感じられるよう、業務改善やプライベートの確保などの環境づくりを推進します。

◆ 一戸町における女性登用状況（令和7年4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	36	3	8.3
2	民生委員推薦会	7	0	0.0
3	国民健康保険運営協議会	9	2	22.2
4	介護認定審査会	42	10	23.8
5	交通安全対策会議	14	1	7.1
6	社会教育委員会	13	4	30.8

7	都市計画審議会	13	1	7.7
8	国民保護協議会	28	0	0.0
9	介護給付等の支給に関する審査会	5	1	20.0
10	学校運営協議会	64	23	35.9
11	育英会評議委員会	11	1	9.1
12	食育センター運営委員会	9	2	22.2
13	文化財調査専門委員会	3	0	0.0
14	情報公開・個人情報保護審査会	5	0	0.0
15	町営住宅居住入居者選考委員会	6	1	16.7
17	総合計画審議会	18	5	27.8
18	景観審議会	13	2	15.4
19	広報編集委員会	6	3	50.0
20	御所野縄文公園運営協議会	14	6	42.9
合 計		316	65	20.6

【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	13	2	15.4
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	2	0	0.0
5	農業委員会	9	1	11.1
6	固定資産評価審査委員会	3	0	0.0
合 計		36	6	16.7

基本目標3 誰もが協力し合い、生活しやすい環境をつくろう (地域における男女共同参画の推進)

現状と課題

● 地域一体となった防災への取り組み

近年、地震や大雨災害などの自然災害が急増しており、いつ巨大な災害が起きてもおかしくない状況であるため、常に災害を意識して行動することが必要となってきました。

また、普段から隣近所の家庭とコミュニケーションをとりながら、いざというときに協力できる体制にしておくことが重要です。

避難しなければならない状況になった場合、避難所生活は長期化することもあるため、自治体のみならず家庭でも、必要な備蓄を準備しておかなければなりません。避難所設置にあたっては女性の意見も反映されるよう、避難所運営組織等のメンバーに女性が参画できるような体制づくりが必要です。

さらに、避難所で生活する上で一定のプライバシーが保たれるよう、工夫しなければなりません。例えば、世帯ごとに間仕切りを設置する・更衣室を設けることなどがが必要です。また、女性のトイレの個数を多くする・生理用品の配布方法や場所を男性から見えない場所にするといった工夫も必要です。

● 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、地域の子どもの育む力が低下し、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。

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、古くなったしきたりや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。
- ・ 女性の意見も地域活動に反映されるよう、女性のさらなる地域社会への参画を促進します。

◎ 男女共同参画の視点から防災対応力を強化しよう

- ・ 近所の方と普段からコミュニケーションを取れるような環境をつくり、協力し合えるよう常に情報交換を図ります。
- ・ 急で長期化する避難所生活となった場合でも、性別によらず誰もが生活しやすい、プライベートが確保された避難所の開設に努めます。
- ・ 性別や年齢などを配慮し災害備蓄品を準備する必要がある、特に女性用品やおむつなどは個人でのみならず、各避難所にも備えるよう努めます。さらには、受取場所にも配慮し、女性等が安心して用品を受け取れるよう工夫します。
- ・ 防災や地域に関しての知識を持った女性の意見も反映されるよう、運営組織や地域の防災組織等に女性が配置されるよう努めます。

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わたるため、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、その解決に向けて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。

また、『いわて男女共同参画サポーター養成講座』への積極的な受講を促し、一人でも多くの町民が男女共同参画社会の実現に向けて取り組めるよう努めるとともに、サポーターに認定された町民が、認定された後も継続して活動ができるよう、サポーター間のネットワークづくり体制を整備し、男女共同参画の目線でのさまざまな意見が、関係機関の施策に適切に反映されるよう務めます。

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。

また、女性活躍推進計画に沿って、より多くの女性が町内企業等で活躍できるよう情報提供等に努め、働きやすい環境と女性の管理職登用についての推進を図ります。

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、研修や講座を通して、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。