

# 第4章 計画の重点課題と基本施策

## 1. 基本目標Ⅰ 男女共同参画推進の意識づくり

### 【重点課題①】 男女共同参画の視点に立った意識の改革と慣行の見直し

わたくしたちが、「自分らしく・人間らしく」生きたいと望むのは、人間としての基本的な権利です。すべての男女が、充実した生活を送ることができる男女共同参画社会を実現するためには、男女が互いに理解しあい、男女の個人としての尊厳が重んじられる必要があります。また、すべての男女が、「男女共同参画」について理解を深め、それぞれの立場で実現に向けてできることを実行する必要があります。

一方、「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的な役割分担意識は根強いものがあります。本来、男女の役割分担は、それぞれの個人や家族が主体的に選択するものであり、性別だけを理由に、望まない人にまで押し付けることは、その人の生き方についての選択肢を狭め、不平等感を生むことに繋がります。

そこで、本計画においては男女共同参画の視点に立った意識の啓発と、従来からの慣行を見直すための取り組みを引き続き進めていく必要があります。

#### <基本施策>

##### ① 男女共同参画の意識啓発

男女共同参画の基本理念や意義について、町民一人ひとりの理解を深めていくことができるよう、町の広報誌やホームページを活用し、分かりやすく効果的な広報・啓発を行います。

##### ② 男女共同参画に関する講演会等の実施

男女共同参画に関する町民の意識向上を目的に講演会等を実施します。

##### ③ 町民の意識や実態についての継続的な調査研究

町内において男女共同参画推進の中心的な役割りを担っている、「きらきら大洗ネットワーク研究会」などと連携し、町民の意識や実態について、継続的に調査研究を進めます。

## 【重点課題②】 男女共同参画を推進する教育の充実

「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識は、家庭での育てられ方や幼少期からの教育など、社会的環境によって大きな影響を受けるといわれております。男女共同参画社会を正しく理解し、一人ひとりが個性を生かし思いやりの心を育む教育が家庭や学校のなかで求められます。

### <基本施策>

#### ① 家庭における人権教育と男女共同参画教育の充実

男女共同参画の意識づくりは、家庭での育てられ方や幼少期からの教育などから大きな影響を受けるといわれております。そこで、子どもたちの健やかな成長と豊かな人間形成のために親たちが相互に学び合う家庭教育学級などにおいて、男女共同参画の理解、浸透を図ります。

#### ② 学校における人権教育と男女共同参画教育の充実

児童や生徒の発達段階に応じて人権教育や男女共同参画教育を推進し、性別の違いにとらわれることなく、正しい男女共同参画の理解、浸透を図ります。

#### ③ 男女共同参画を支える生涯学習機会の充実

男女共同参画の視点に立った意識の啓発には、幼少期から切れ目のない学習機会の充実に努めることが求められます。

本町では、男女の性別にとらわれることなく、公民館講座や自主グループが生涯学習活動に取り組んでいます。今後も、さまざまな生涯学習活動への参加を促すとともに、男女共同参画に関する講座等の充実に努めます。

## 【重点課題③】 男女共同参画の視点に立った国際的協調の促進

町内には多くの外国人が就労などで滞在されており、私たちの地域で生活する外国人の文化や習慣を知ることが大切です。男女一人ひとりが異文化を理解するとともに情報を共有し、国際的視野に立った男女共同参画の促進が必要です。

### <基本施策>

#### ① 国際交流活動の促進

町内に居住する外国人の方々と町民との相互理解や多文化共生の考え方について理解、浸透を図ります。また、町内における国際交流活動の中心的役割を担う大洗町国際交流協会など、公的活動を行う団体の活動を支援します。

#### ② 国際的な情報の収集と提供

男女共同参画に関する国際的な動向について情報収集と提供に努めます。

## 2. 基本目標Ⅱ 男女共同参画推進の社会づくり

### 【重点課題①】 雇用の場における男女平等の確保

男女雇用機会均等法が施行されたことに伴い、男女がその能力を十分に発揮できる雇用環境の整備が改善され、女性の社会進出が進んでおります。一方、今なお女性の参画が不十分な分野も多く、また、男女間における賃金格差や職務内容の差別など、性別を理由とする格差はまだ根強いものがあると考えられます。

そこで、本計画では、男女がともに働きやすい就労環境となるよう、企業や各種団体への啓発活動を引き続き進めていく必要があります。

#### <基本施策>

##### ① 労働環境整備に向けた男女雇用機会均等法等の周知

雇用条件や賃金格差、職務内容の男女平等を実現するため、企業に対し男女雇用機会均等法等の関連法令を国や県の関係機関と連携し周知に努めます。

##### ② 企業におけるポジティブ・アクションの促進

ポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に格差が生じている場合、その格差を解消しようと、個々の企業が自主的かつ積極的に行う取り組みです。この取り組みは、個々の労働者の能力発揮に繋がるだけでなく、企業にとっても経営面に大きなメリットがあることから、企業におけるポジティブ・アクションの促進に努めます。

### 【重点課題②】 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の促進

さまざまな調査によると、多くの方々が、「仕事と家庭生活または地域・個人の生活を両立したい」という「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を望んでいます。しかし、実際は長時間労働に起因する男性の家庭生活への参画不足や、家事・育児・介護は女性の仕事といった性別による固定的な役割分担意識によって負担が女性に偏っているのが現状です。

そこで、本計画では、仕事と生活の調和に向けた気運を醸成し、男性の家事・育児・介護への参加を促進するとともに、子育てや介護に関する施策を充実することにより、働きたい女性の希望が叶えられる社会環境を整備することが求められます。

#### <基本施策>

##### ① 企業におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みの促進

多くの企業では、就労者のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働環境整備が進んでいますが、一方では、長時間労働の慢性化や育児・介護休暇がとりにくい職場の雰囲気があると考えられます。そこで、そうした環境を改善し男性も女性も生きがいを

持って働くことができるよう、企業に対し適切な労働時間や休日の管理を行うよう周知に努めます。

また、平成 27 年に制定された「女性活躍推進法」に基づき、積極的に女性が働きやすい職場環境づくり等に努めている「えるぼし」認定企業を広報するなど、企業の「えるぼし」認定の支援に努めます。

### ●「えるぼし」とは

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために制定された、「女性活躍推進法」に基づき、常時雇用する労働者が 300 人を超える企業が策定する行動計画において、その取り組みの実施状況等が優秀な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣から「えるぼし認定」を受けることができ、認定マーク（愛称：「えるぼし」）を賞品や広告等に使用することができます。



## ② 子育て環境や子育て支援策の充実

主に子育て世代において、仕事と生活の調和を図るためには、安心して子育てができる環境や支援策を整備することが求められています。

本町では、「大洗町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、誰もが安心して子育てができるよう、地域子育て支援事業やさまざまな需要に応じた保育サービスの整備、児童健全育成事業などの取り組みを引き続き推進します。

また、従来からある「次世代育成支援対策推進法」に基づき、従業員が子育てしながら働きやすい職場環境づくり等に努めている「くるみん」認定企業を広報するなど、企業の「くるみん」認定の支援に努めます。

### ●「くるみん」とは

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的に制定された、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、常時雇用する労働者が 100 人を超える企業が策定する行動計画において、その目標を達成するなどの一定の要件を満たした企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣から「くるみん認定」を受けることができ、認定マーク（愛称：「くるみん」）を賞品や広告等に使用することができます。



### ③ 介護サービス及び介護予防の充実

近年の人口減少や少子高齢化社会の進行にともない、誰もが安心して仕事と生活の調和を図るためには、さらなる介護サービスの充実が求められています。

本町では、地域包括支援センターや介護関係事業所などと連携を図りながら、包括的な支援に努めるとともに、一般高齢者を対象とした、いきいき体操やシルバーリハビリ体操などの普及に努め、事前の介護予防を推進します。

### 【重点課題③】 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

近年、配偶者や恋人からの暴力（ドメスティックバイオレンス：DV）や性的嫌がらせ（セクシャル・ハラスメント：セクハラ）など、人権が侵害されている問題が深刻化しており、それに関する相談件数や認知件数も増加しております。

このような男女間の暴力の背景には、性別による差別的な考え方が影響していることも考えられます。

男女共同参画の社会づくりは、男女が互いの性を理解・尊重することが大前提であり、男女間におけるあらゆる暴力の根絶に向けて推進していくことが必要です。

#### <基本施策>

#### ① ドメスティック・バイオレンス（DV）防止対策の促進

ドメスティック・バイオレンス（DV）を個人の問題として捉えるのではなく、社会全体の問題として捉え、関連法の周知やパンフレットの配布など、防止に向けた対策を関係機関と連携しながら推進します。

#### ② あらゆる場におけるセクシャル・ハラスメント（セクハラ）防止対策の促進

雇用の場や教育の場など、あらゆる場におけるセクシャル・ハラスメント（セクハラ）を個人の問題として捉えるのではなく、社会全体の問題として捉え、事業主等と連携し意識啓発を促進するとともに、ホームページや広報誌等での啓発を推進します。

#### ③ 被害者のための相談体制の充実

DVやセクハラ被害者からの相談については、関係機関や専門相談員との連携を図りながら、被害者が安心して相談できる環境の整備に努めます。

### 3. 基本目標Ⅲ 男女共同参画推進の体制づくり

#### 【重点課題①】 政策・方針決定への男女共同参画の促進

町の政策や方針の決定に男女の意見を十分に反映させるため、あらゆる施策の政策過程において男女共同参画の視点を取り入れることは大変重要です。国も社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%とする目標を掲げ施策を展開してきました。

本町における審議会等への女性の登用率は、国の目標を下回っており、今後、女性の積極的な登用が求められています。

##### <基本施策>

#### ① 町の政策や方針決定過程における女性登用の促進

審議会や委員会等における女性委員の参画状況を把握し、女性の積極的な登用を促進します。

#### ② 地域による意思決定過程への女性参画の促進

地域におけるさまざまな活動において、女性の積極的な参加を促し、意思決定過程への女性参画を促進します。

#### 【重点課題②】 男女共同参画の視点に立った人材育成と活動への支援

町や地域におけるさまざまな場面の意思決定過程に女性参画を促すには、多くの女性が所属する各種団体と連携し、イベントの開催やセミナーへの参加を通じ女性リーダーとなる人材の育成が重要となります。

##### <重点施策>

#### ① 女性リーダー育成の促進

さまざまな場面において意思決定過程への参加ができる女性リーダーの育成を目的に、セミナーの開催や研修会への参加を促進します。

#### ② 女性団体等の活動支援

多くの女性が所属する各種団体の公的活動を支援することにより、さまざまな分野における男女共同参画を促進します。

### 【重点課題③】 庁内における推進体制の充実

男女共同参画社会を実現するには、行政に携わる全ての職員が男女共同参画の視点を持ち、人権に対する意識をさらに高める必要があります。

また、町の施策や方針決定過程において、男女の意見を十分反映させるためにも、管理的地位にあたる女性職員を積極的に登用することも必要です。

さらには、町民の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現に向けて、その模範となるよう庁内全体の労働環境の整備を進めることも必要となります。

#### <基本施策>

##### ① 行政職員に対する男女共同参画意識の啓発

行政に携わるすべての職員は、常に男女共同参画の意識を持ち、あらゆる施策でその視点を取り入れていく必要があるため、研修機会を通じて意識の啓発に努めます。

##### ② 女性職員の活躍の推進

女性活躍推進法の施行にともなう、「大洗町特定事業主行動計画」に基づき、平成 32 年度までに、管理的地位にある女性職員 10%以上、係長相当職の女性職員 30%以上を目指します。

