

天栄村男女共同参画計画

平成31年3月

天 栄 村

目 次

第1章 計画の策定にあたって

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 男女共同参画に関する動向・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 4 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

第2章 天栄村の現状と課題

- 1 各種統計に見る現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 2 天栄村における審議会の女性の登用状況・・・・・・・・ 12

第3章 計画の内容

- 1 計画の基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 2 基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
 - 基本目標1 男女平等を基本とした男女共同参画社会の実現
 - 基本目標2 あらゆる分野における女性活躍の推進
 - 基本目標3 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)
の推進
- 3 計画の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
- 4 具体的な施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

第4章 計画の推進

- 1 計画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
- 2 推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、男女が個人として尊重され、性別に関わりなく自己の能力を自らの意思に基づいて発揮でき、あらゆる分野に対等な立場で参画し、ともに責任を負う社会です。

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取り組みが国際社会の動きと連動しながら着実に進められてきました。

また、1999年（平成11年）に「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会を実現するための基本理念と、国、国民、地方公共団体の責務が明らかにされました。

その後も「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）の成立や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する事など、新たな課題への取り組みが次々と進められ、平成27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」が国会で成立しました。

このような動きを踏まえ、このたび本村においても、男女共同参画社会の推進に向けた「天栄村男女共同参画計画」を策定することとしました。

*DV（ドメスティック・バイオレンス）：夫婦や恋人などの親しい人間関係にあるパートナーからの暴力。暴力には、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、言葉による精神的暴力、経済的暴力、性的暴力などがある。

2 男女共同参画に関する動向

（1）世界の動き

1975年（昭和50年）、国際連合は「国際婦人年世界会議」を開催し、この年を「国際婦人年」と定め、これを契機に男女共同参画の世界的な取り組みが始まりました。

1979年（昭和54年）には、第34回国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）が採択され、1981年（昭和56年）に発効しました。この条約は、固定的な役割分担意識の変革を理念としており、その後の男女平等施策の基盤となりました。

また、1993年（平成5年）には、「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」が採択され、女性に対する暴力が重大な問題であることが示されました。

(2) 国・県の動き

世界的な動きに連動して、国・県でも、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取り組みが進められてきました。

国では、1985年（昭和60年）の女性差別撤廃条約の批准を受け、1986年（昭和61年）に「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）、1992年（平成4年）に「育児休業等に関する法律」（育児休業法）、1999年（平成11年）には「男女共同参画社会基本法」が施行されました。

また、2000年（平成12年）には、男女共同参画社会の実現に向けた「男女共同参画基本計画」が策定され、2015年（平成27年）には第4次計画が閣議決定されました。

県においては、1978年（昭和53年）には「青少年婦人課」と「福島県婦人関係行政連絡会議」が設置され、翌1979年（昭和54年）には、女性担当窓口として「婦人対策室」を設置し、女性問題に取り組んできました。

また、2001年（平成13年）に男女共同参画の形成に向けた施策をより一層推進することを目的として「ふくしま男女共同参画プラン」を策定し、翌2002年（平成14年）には、男女の実質的な平等を実現し、男女一人ひとりが個人として尊重される社会を形成するため「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」が施行されました。

その後、2017年（平成29年）3月には「ふくしま創生総合戦略」や、国の「第4次男女共同参画基本計画」、「働き方改革実行計画」の策定などの社会情勢の変化を踏まえ「ふくしま男女共同参画プラン」が改定されています。

(3) 天栄村における動き

男女共同参画社会基本法第14条第3項では市町村についても市町村ごとの男女共同参画基本計画を定めるよう努めることが求められていますが、これまで天栄村では、男女共同参画計画の策定に至りませんでした。しかし、人口減少社会に突入したなか、天栄村での人口は減少傾向にあり、加えて、平成27年度の国勢調査では約4人に一人が65歳以上となっています。なお、天栄村でも、平成31年3月1日時点での住民基本台帳では、65歳以上が33.4%を占めている状況です。加えて、平成30年4月1日現在、本村の各審議会等の女性登用率は6%と低い状況にあり、積極的な女性登用への意識に至っていないのが現状です。

天栄村の活力である高齢者世代を支え、いまだ残る男女の役割を固定的に捉える考え方を解消し、若者世代にとって住みやすいむらにするため、男女共同参画社会の実現は不可欠と考え、本計画を策定するものです。

【男女共同参画に関する動向】

年	世界の動き	日本の動き	福島県の動き（年度で掲載）	
1975年 (昭和50年)	国際婦人年 国際婦人年世界会議 (於 メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議開催		
国連婦人の十年 (一九七六年～一九八五年)	1976年 (昭和51年)	民法の一部改正 (婚氏続称制度新設) 一部の公務員等に対する育児休業法施行		
	1977年 (昭和52年)	「国内行動計画」策定		
	1978年 (昭和53年)		青少年婦人課と改組 婦人関係行政連絡会議設置	
	1979年 (昭和54年)	国連総会 「女子差別撤廃条約」採択	婦人問題懇話会設置 「婦人の意識調査」実施	
	1980年 (昭和55年)	「国連婦人の十年」中間年 世界会議 (於 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	「女子差別撤廃条約」への署名 民法の一部改正 (配偶者相続分の引き上げ)	
	1981年 (昭和56年)	「女子差別撤廃条約」発効	「国内行動計画後期重点目標」策定	婦人問題についての意見具申 婦人問題協議会の設置
	1982年 (昭和57年)			
	1983年 (昭和58年)			「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」策定 婦人問題推進会議設置
	1984年 (昭和59年)		国籍法の改正(父母両系主義)	
1985年 (昭和60年)	「国連婦人の十年」最終年 世界会議(於 ナイロビ) 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	「女子差別撤廃条約」批准 男女雇用機会均等法成立 国民年金法改正 (婦人の年金権を保障)	福島県婦人団体連絡協議会結成 (24団体加入)	
1986年 (昭和61年)		婦人問題企画推進有識者会議開催 (婦人問題企画推進会議の後身) 男女雇用機会均等法施行	「婦人の意識調査」実施	
1987年 (昭和62年)		「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」策定 教育課程審議会答申 (高等学校家庭科男女必修(平成6年))	「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」見直し	

1988年 (昭和63年)			「婦人の地位と福祉の向上のための福島県計画」改訂
1989年 (平成元年)			
1990年 (平成2年)	国連経済社会理事会で「ナイロビ将来戦略の実施に関する見直しと評価に伴う勧告」採択		
1991年 (平成3年)		「西暦2000年に向けての国内行動計画」(第一次改定) 目標年度：平成12年度 育児休業法成立	青少年婦人課に「婦人行政係」設置 婦人問題推進会議を「婦人問題企画推進会議」と名称変更
1992年 (平成4年)		育児休業法施行 初の婦人問題担当大臣任命	「女性に関する意識調査」実施
1993年 (平成5年)	国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	パートタイム労働法成立 「男女共同参画型社会づくりに関する推進体制の整備について」 婦人問題企画推進本部決定	女性総合センター(仮称)整備検討 福島県女性史の編纂着手 福島県婦人団体連絡協議会32団体となる 「ふくしま新世紀プラン」策定 目標年度：平成12年度
1994年 (平成6年)	国際人口・開発会議(於カイロ)	男女共同参画審議会設置 男女共同参画推進本部設置	「ふくしま新世紀プラン」の施行 青少年女性課女性政策室の設置 婦人問題企画推進会議を「女性問題企画推進会議」と名称変更
1995年 (平成7年)	第4回世界女性会議開催 「北京宣言及び行動綱領」採択	育児休業等に関する法律の改正 (介護休業) ILO156号条約批准(家族責任を有する労働者の機会等の均等)	女性総合センター(仮称)基本構想策定
1996年(平成8年)		「男女共同参画ビジョン」答申 (男女共同参画審議会) 「男女共同参画2000年プラン」策定	女性総合センター(仮称)基本計画策定
1997年 (平成9年)		「男女共同参画審議会設置法」施行 男女雇用機会均等法の改正 労働基準法の改正 育児・介護休業法の改正 労働省設置法の改正 介護保険法成立	「福島県女性史」刊行
1998年 (平成10年)		「男女共同参画社会基本法案」を国会に提出	女性総合センター(仮称)着工
1999年 (平成11年)		改正男女雇用機会均等法施行 「男女共同参画社会基本法」公布・施行	「男女共同参画に関する意識調査」実施

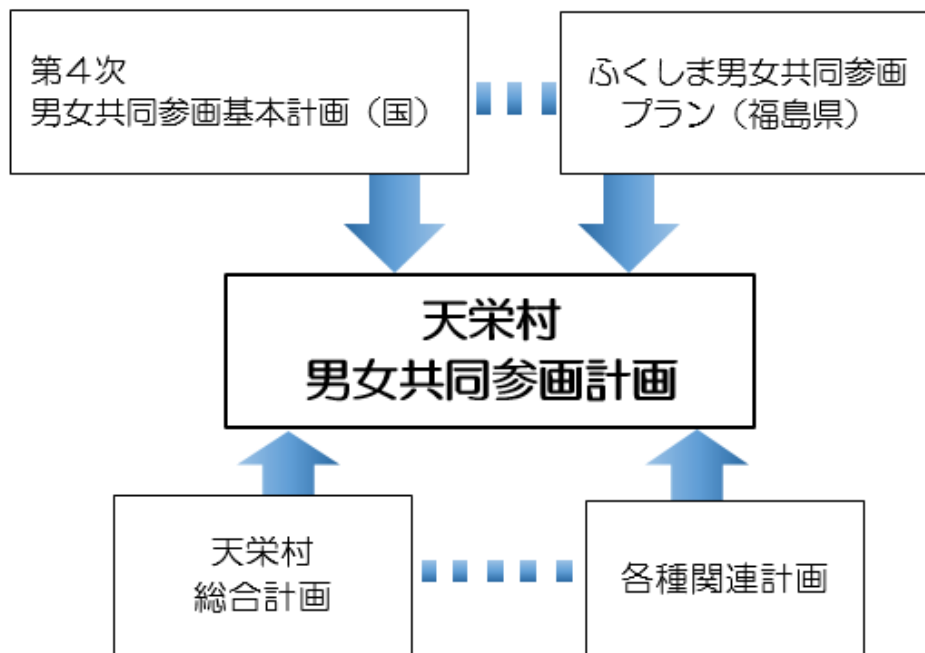
2000年 (平成12年)	国連特別総会 「女性2000年会議」開催 (於 ニューヨーク)	男女共同参画審議会から「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申 「第1次男女共同参画基本計画」策定 「ストーカー行為の規制に関する法律」公布・施行	群馬・新潟・福島三県女性サミット2000開催 (於 会津大学) 「男女共生センター」竣工・開館 「ふくしま男女共同参画プラン」策定
2001年 (平成13年)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布・一部施行	県民生活課人権・男女共同参画グループの設置 女性問題企画推進会議を「男女共同参画推進会議」と名称変更 「ふくしま男女共同参画プラン」施行 男女共同参画推進連係会議設置 「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」制定 「男女共同参画推進会議」廃止
2002年 (平成14年)		「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」完全施行	県民環境室人権・男女共同参画グループに改編 「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」施行 「男女共同参画審議会」設置 「男女共同参画推進員」設置 男女共同参画を考える市町村トップ セミナー開催(於 男女共生センター)
2003年 (平成15年)		「女性のチャレンジ支援策の推進について」 男女共同参画推進本部決定 「男女共同参画社会の将来像」検討会開催 第4・5回「女子差別撤廃条約」実施状況報告審議	県民環境総務領域人権男女共生グループに改編
2004年 (平成16年)		「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」一部改正	「福島県グローバル政策対話」開催(於 男女共生センター) 「男女共同参画・配偶者等からの暴力に関する意識調査」実施
2005年 (平成17年)	第49回国連婦人の地位委員会(北京+10)開催 (於 ニューヨーク)	男女共同参画審議会から「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について」答申 「第2次男女共同参画基本計画」策定	男女共同参画推進本部設置 男女共生ふくしまサミット開催 (於 ビックパレット) 「ふくしま男女共同参画プラン」改訂
2006年 (平成18年)		「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 男女共同参画推進本部決定 「男女雇用機会均等法」改正 東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	多様なチャレンジキャンペーン事業「めざせ、理工系ガール」開催(於 会津大学)

2007年 (平成19年)		「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」一部改正 「パートタイム労働法」一部改正 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	「未来館国際シンポジウム」開催(於 男女共生センター)
2008年 (平成20年)		内閣府に「仕事と生活の調和推進室」設置 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出 改正「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」施行	人権男女共生課に改編 「男女共同参画・配偶者等からの暴力等に関する意識調査」実施
2009年 (平成21年)		DV相談ナビ開始 平成21年度 男女共同参画社会づくりに向けての全国会議開催	「ふくしま男女共同参画プラン」(H22~H26)策定
2010年 (平成22年)	第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)開催(於 ニューヨーク)	我が国初のAPEC女性リーダーズネットワーク(WLN)会合開催 「第3次男女共同参画基本計画」策定	男女共生センター開館10周年
2011年 (平成23年)		女子差別撤廃委員会最終見解に対するフォローアップ報告の提出(8月) 女子差別撤廃委員会最終見解に対するフォローアップ報告(8月)についての同委員会評価採択(11月)	
2012年 (平成24年)	APEC 女性と経済フォーラム開催(於 サンクトペテルブルク)	「女性の活躍による経済活性化」行動計画~働く「なでしこ」大作戦~策定	人権男女共生課と青少年育成室が「青少年・男女共生課」に改編 「ふくしま男女共同参画プラン」(H25~H32)策定
2013年 (平成25年)		「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定 若者・女性活躍推進フォーラムの開催・提言 「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」改正	
2014年 (平成26年)	国連アジア太平洋経済社会委員会(ESCAP)においてアジア太平洋地域の男女共同参画の推進状況のレビュー実施 世界経済フォーラム年次会議冒頭演説で、安倍総理が、「2020年まで指導的地位にいる3割を女性にする」旨宣言	第186回国会施政方針演説(内閣総理大臣)で、①全ての女性が活躍できる社会を創る ②女性を積極的に登用し、国家公務員の採用を28年度から全体で3割にする と発言 女性の活躍促進に向けた公共用達及び補助金の活用に関する取組指針決定	「女性活躍促進セミナー」実施 「男女共同参画・女性の活躍促進に関する意識調査」実施

2015年 (平成27年)	第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」記念会合開催(於 ニューヨーク) 第3回国連防災会議開催(於 仙台)	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立 「第4次男女共同参画基本計画」策定	男女共生課に改編 男女共生センター会館15周年「女性活躍促進知事フォーラム」実施 「女性活躍促進ネットワーク会議」実施 「女性活躍促進ポータルサイト」開設
2016年 (平成28年)			「女性活躍応援会議」設立 「女性活躍応援宣言」 「ふくしま男女共同参画プラン」改定
2017年 (平成29年)		国際女性会議(WAW! 2017)開催	「女性活躍応援会議幹事会」設立 「女性活躍応援会議 リーダーパワーアップセミナー」開催 「女性活躍応援会議および幹事会」実施
2018年 (平成30年)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」成立	

3 計画の位置付け

- (1) 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の規定に基づき、国の「第4次男女共同参画基本計画」及び福島県の「ふくしま男女共同参画プラン」を踏まえ、天栄村における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。
- (2) 本計画は、「天栄村総合計画」をはじめ、各種計画との整合性を図りながら、男女共同参画社会の実現に向けた施策・事業を展開するための計画です。



【男女共同参画社会基本法】(抜粋)

第14条

- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 計画の期間

この計画の期間は、平成30年度から平成38年度までとしますが、社会情勢の変化などを踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

計画		年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
			H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37	H38
国	男女共同参画基本計画		第4次										
県	心くしま男女共同参画プラン		第4次										
天栄村	総合計画	前期		第5次									
		後期	第4次							第5次			
	男女共同参画計画			第1次									

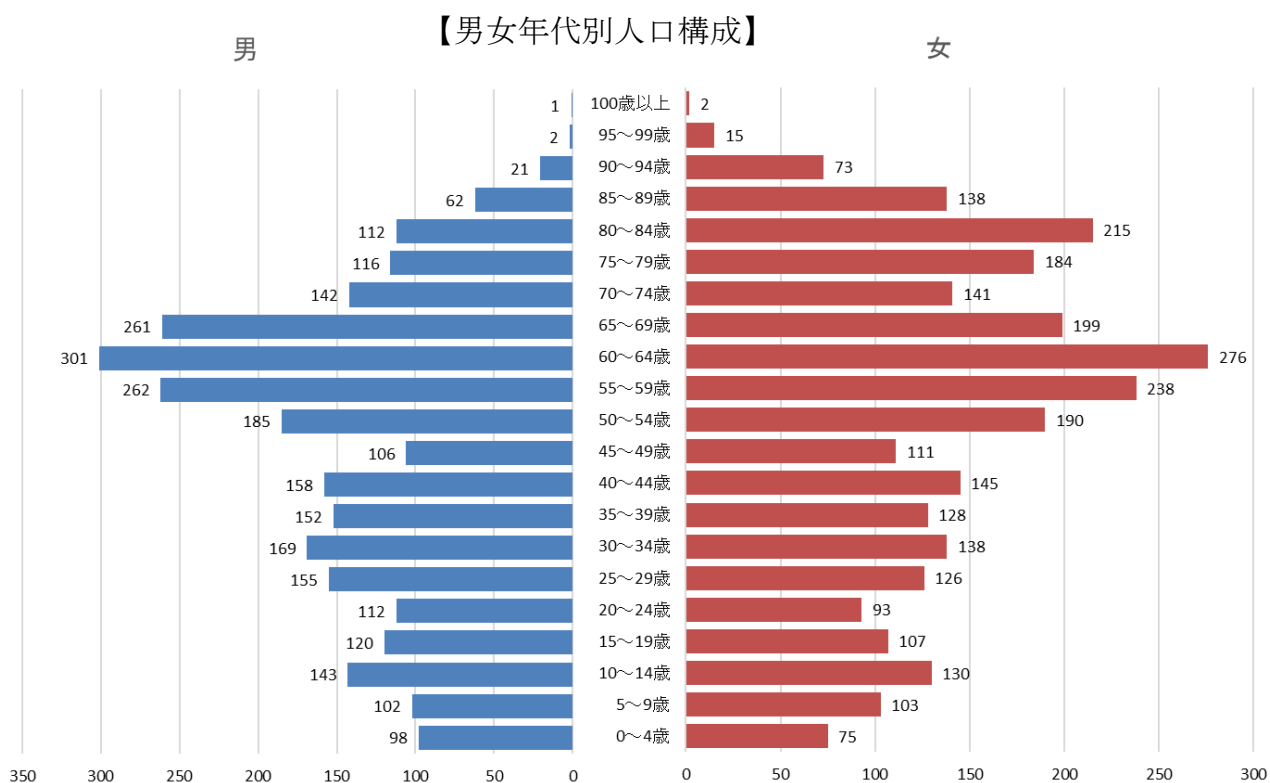
第2章 天栄村の現状と課題

1 各種統計に見る現状

(1) 人口（男女年代別人口構成）

国勢調査による平成27年10月1日時点での本村の性・年代別人口構成を見ると男女ともに60歳代前半が最も多く、次いで55歳代後半となっています。

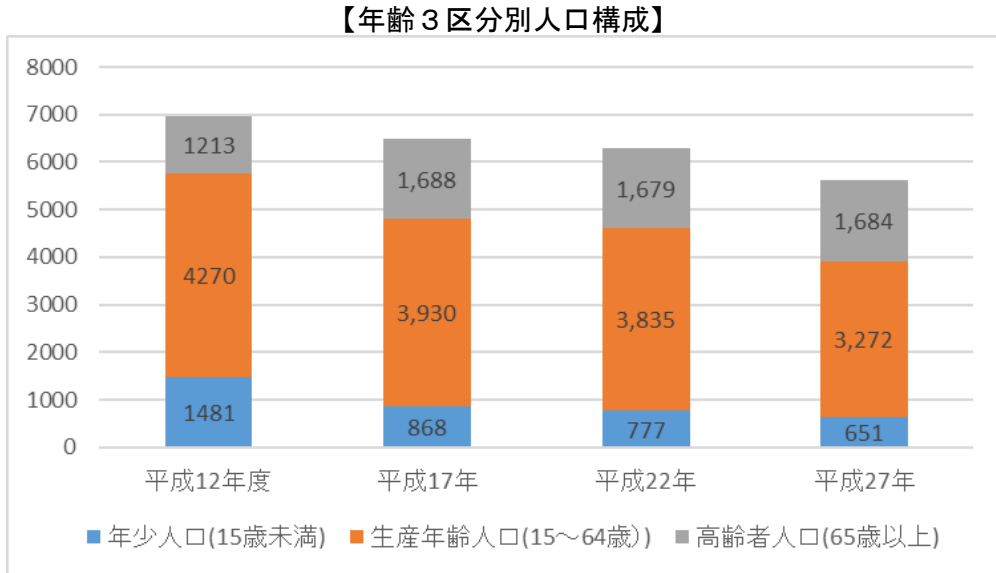
将来は、さらに高齢層の割合が高くなっていくことが予想されます。



資料：国勢調査(平成27年)

(2) 人口（年齢3区分別人口構成）

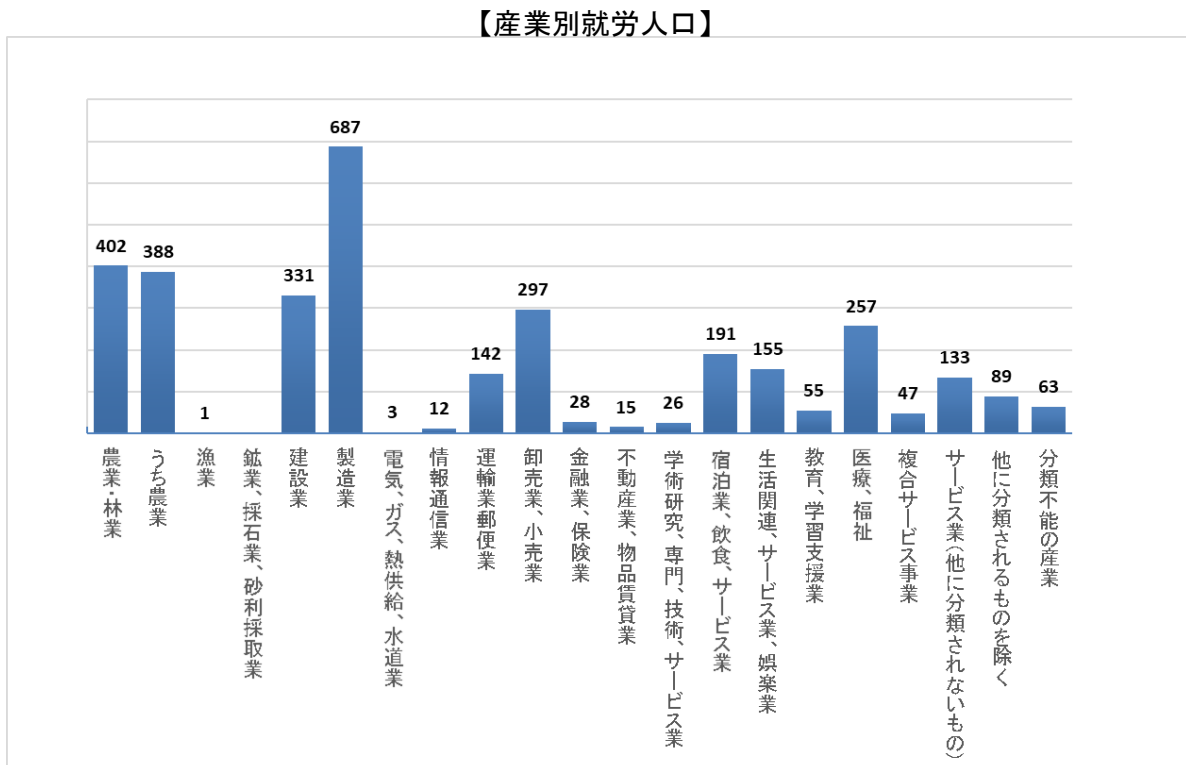
近年、年少人口（15歳未満）生産年齢人口（15～64歳）は減少し、高齢者人口（65歳以上）は増加傾向にあります。



資料：国勢調査(平成27年)

(3) 産業別就労人口

天栄村の産業就労人口（15歳以上）をみると、製造業への就労者が多く、次いで農業・林業、建設業が続いています。



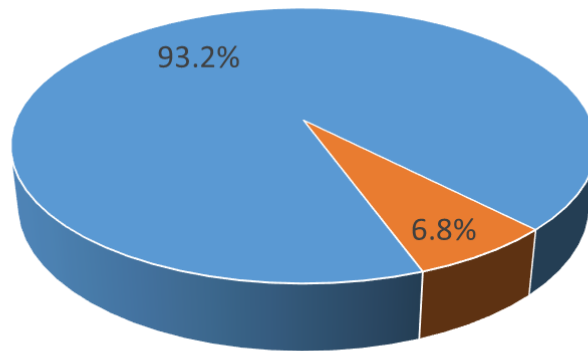
資料：国勢調査(平成27年)

2 天栄村における審議会女性の登用状況

本村の各審議会等の女性の登用率は6%代と非常に低い状況にあります。団体、地域等で女性の参画が進まない要因として、「役職等は主に男性が就くもの」という、固定的な役割分担意識がまだ根強く残っていることなどがあると考えられます。

あらゆる分野に女性が参画し、責任ある役割を果たしていくためにも、まず女性の意識を高めていく必要があります。幅広い意見や要望を行政活動に反映させるため、女性だけでなくすべての行政活動に参画しやすい体制整備と参加推進に努めます。

【地方自治法第202条の3に基づく審議会等における女性の登用状況】

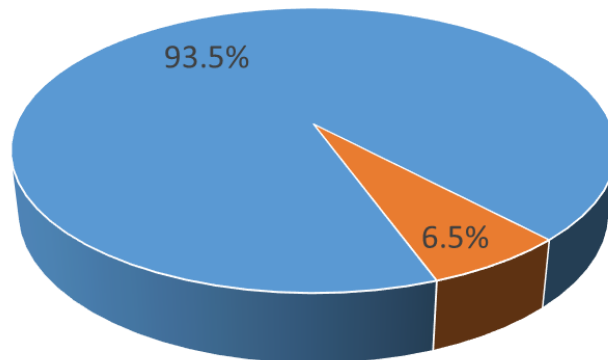


■ 男性 ■ 女性

平成30年4月1日現在

【地方自治法第180条の5に基づく審議会等における女性の登用状況】

(教育委員会・選挙管理委員会・監査委員・農業委員会・固定資産評価審査委員会)



■ 男性 ■ 女性

平成30年4月1日現在

第3章 計画の内容

1 計画の基本理念

本村では、性別に関わらず、すべての人がそれぞれの個性を活かし、認め合い、その能力を発揮して様々な分野で活躍していくことのできる男女共同参画のむらづくりを進めていきます。その指針となる本計画では、『男女が共に考え ともに尊重し、共に支えあいながら生きる村 てんえい』を基本理念として様々な取り組みを進めていきます。

【基本理念】

男女が共に考え ともに尊重し、
共に支えあいながら生きる村 てんえい

2 基本目標

男女共同参画社会の推進に係る基本理念の実現に向け、具体的な取り組みの目標を以下のように定めます。

基本目標1 男女平等を基本とした男女共同参画社会の実現

男女共同参画社会の推進に向け、人権や、多様な性への理解を含めた村民への意識啓発、または教育に関わる施策に取り組み、男女が固定的な役割分担意識にとらわれず、それぞれの個性や能力を発揮し、家庭や地域社会などのあらゆる場において活躍ができるような意識の醸成を目指していきます。

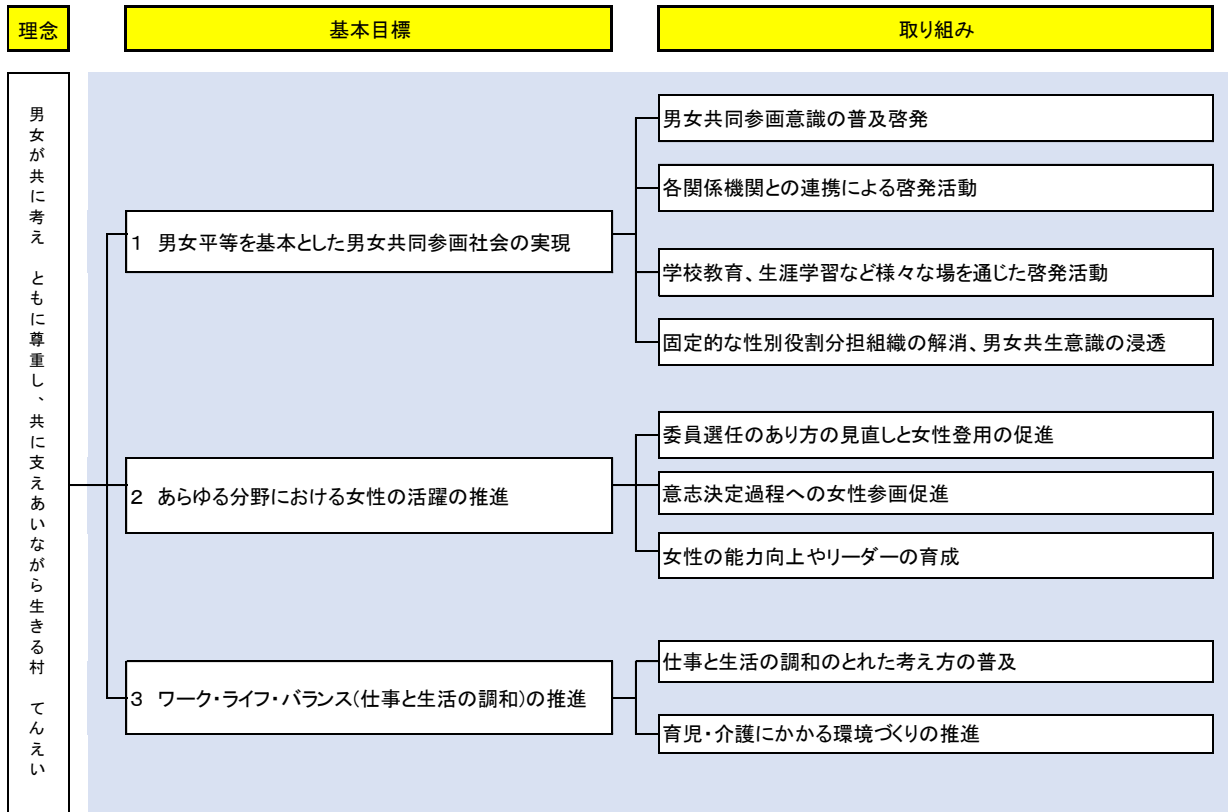
基本目標2 あらゆる分野における女性活躍の推進

従来、男性の優遇感が強く、女性の意見反映や参画が進んでいなかった分野において、今後は男女がともに対等な立場で参画し、それぞれの意見を尊重していくことのできる環境づくりを目指していきます。

基本目標3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

男女がともに平等な立場で個性や能力を発揮して働くことができるよう、就労の場における男女共同参画を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの観点か仕事と家庭の両立に向けて、子育て・介護等の充実や、男性の家事・育児、介護等への参画の理解と促進を図ります。

3 計画の体系



4 具体的な施策

設定した基本目標ごとに、その実現に向けた本村の取り組みを示します。

基本目標1

男女平等を基本とした男女共同参画社会の実現

男女共同参画社会への取り組みが全国で進められていますが、「男女共同参画」という言葉や基本的な考え方が認知され、理解されるまでに至っていないのが現状です。また、その考え方や捉え方は性別・年代によって異なりますが、依然として「男は仕事、女は家庭」という女性の生き方を固定的な考えで捉えようとする意識が存在しています。

本村においても、いまだに固定的な性別役割分担意識や不平等感が社会的に解消されないことに加え、「男女共同参画」の考え方が十分に理解されていません。

男女共同参画社会を実現するためには、男女が互いに、より理解を深めることが重要です。そのためには、様々な機会をとおして男女共同参画意識を高める啓発・広報活動を積極的に行います。

取り組み1 男女共同参画意識の普及啓発

事業	概要
広報等による情報提供	広報紙及びホームページ等、村の各種媒体を活用し、男女共同参画に関する啓発を行います。
啓発パンフレット等の作成	住民や教育機関向けのパンフレット等を作成し、啓発に努めます。
男女共同参画関連講座・講演会等の実施	男女共同参画社会の推進に向けた意識啓発と、今後具体的な取り組みを進めていくため、男女共同参画に関する講座や講演会等を開催します。
行政刊行物における表現の留意	行政が発行する刊行物などについて、社会的性別（ジェンダー*）に偏った表現をしないように留意します。

*ジェンダー

生まれる前に決定される生物学的な性の違いに対して、社会的文化的に作り上げられた性差観念

取り組み2 各関係機関との連携による啓発活動

事業	概要
人権教育・啓発の推進	各種教育・啓発の取り組みを通じて、住民の人権意識の向上を図り、性差別を含めたあらゆる差別の解消をめざします。
男女共同参画週間における学習、啓発の推進	男女共同参画週間（6月23日～29日）には、ポスター掲示、ホームページに掲載し、週間の意識付けを行うと共に、セミナー等を開催し、学習、啓発を推進します。
多様な性のあり方への理解促進	多様な性のあり方への理解をすすめる啓発を推進します。

取り組み3 学校教育、生涯学習など様々な場を通じた啓発活動

事業	概要
乳幼児期からの男女平等教育の推進	保育所・幼稚園に対し、社会的性別（ジェンダー）にとられない保育・教育の実践について、働きかけを行います。
学校教育における男女平等教育の推進	学習指導要領が示す、男女平等の理念に基づいた教育を行います。
保育所・幼稚園職員への研修	村内外での講演会や研修に対し、乳幼児保育・教育に関わる職員の参加を促し、意識啓発と研修機会を提供します。
男女平等教育に関する教職員の研修	教職員が、正しい男女平等教育を実践できるように研修を実施します。
メディアリテラシー*の育成	学校教育の中に、メディアリテラシーについての学習を導入します。また、広く村民に対しても、周知啓発を図ります。
個性に応じた進路指導の充実	性別等にこだわらず、児童・生徒が個性に応じて主体的な進路選択ができるよう、幅広く情報の提供を行い、指導の充実を図ります。

*メディアリテラシー

メディア（テレビ、雑誌、インターネットなど）から発信される情報をそのまま受け取るのではなく、主体的に読み解いて活用する能力のこと。また、メディアを活用し、自分の考えを表現する能力のこと。

取り組み4 固定的な性別役割分担意識の解消、男女共生意識の浸透

事業	概要
DVやセクハラ等の防止に向けた啓発活動の実施	DVやセクハラ等に対し、正しく理解するための啓発を図り、DVやセクハラ等の被害者を減らす取り組みを行っていきます。そのため、DVやセクハラ等の防止に向けて関係機関と連携して事業を行うとともに、協働しながら啓発活動を行っていきます。
虐待、DV、人権侵害等、各種相談の実施	日常生活での悩みや行政への問い合わせ等の相談を職員が受けた際、相談内容によって人権相談や無料法律相談等専門的な相談機関の紹介や、必要に応じて、関係課や児童相談所や保健福祉事務所、警察など関係機関と相互連携を図ることで対応していきます。
意識改革のための学習機会の充実	男女の固定的な役割分担意識の是正や意識改革のための各種講演会など、学ぶ機会を充実させます
男女の均等な雇用と待遇に関する意識啓発	企業・事業所に対して、職場における性別役割分担などの慣習の見直し、男女の均等な雇用と待遇などについて啓発を行うとともに、ポジティブアクション*などに関する啓発や、情報提供を行います。
男性が地域活動に参加しやすい環境づくり	男性の地域活動参加推進に向け、相談窓口の充実や、男性向け講座の開催などに努め、男性自身及び周囲の理解を進めることで、男性が地域活動に参加しやすい環境づくりを推進します。
男性の地域行事や活動への参加促進	男性の地域行事や活動への参加を進めるよう、日程や時間の調整や広報等の充実について、公民館などへ働きかけます。

*ポジティブアクション

社会的・構造的な差別によって不平等な待遇を受けている人々に対し、一定の範囲で特別な機会を提供することにより、実質的な機会均等等を実現することを目的とした暫定的な積極的差別是正措置のこと。

基本目標2

あらゆる分野における女性の活躍の推進

男女共同参画社会の実現には、男性も女性も同等に政策・方針決定の場に参画することが重要です。

男女があらゆる分野で共に参画することによって、多様な視点や価値観、新たな発想が反映され、共に構築することで、よりよい社会を築くことができます。

男女共同参画基本法では、「男女共同参画社会の形成は、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ることを旨として、行わなければならない」（第5条）とされています。

しかし、天栄村では、審議会等の委員や委員会等の委員の女性の割合は低く、また、若い世代の参画も少ないため、男女共に参画できる体制づくりに努めます。

取り組み1 委員選任のあり方の見直しと女性登用の促進

事業	概要
各種審議会等への女性登用率の向上	現状の女性委員数の維持、微増加への努力を今後も進めるとともに、比率の少ない委員会については、さらなる登用率の向上に努めます。
各種審議会等の女性委員のエンパワーメント*支援	各種審議会の女性委員に対し、学習機会の提供を行うと共に参加を促進し、エンパワーメント支援を図ります。

*エンパワーメント

「力をつけること」の意味。男女共同参画の視点からは、女性が自分自身の生活と人生設計を決定する能力をもち、様々な意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な世状況を変えていく力をもつこと。

取り組み2 意志決定過程への女性参画促進

事業	概要
各種団体等における男女共同参画の促進	地域の中で男女が共に活躍できるよう、各種団体などに対して、男女共同参画推進に関する啓発・学習機会の提供と参加促進に努めます。
地域活動等役員への女性の参画の促進	従来の慣習や固定的役割分担意識にとらわれず、役員等へ女性の参画を促進するとともに、女性団体の育成や活動支援を行います。

取り組み3 女性の能力向上やリーダーの育成

事業	概要
女性職員の登用拡大	男女職員がともに対等な構成員であることを基本として、女性の能力がより発揮しやすい環境を整備し、管理・監督職への登用を推進していきます。
女性職員のリーダーシップの育成	女性があらゆる分野でリーダーシップを発揮できるよう、リーダーシップ養成講座・研修会への参加を積極的に促します。
村職員に対する研修の実施	村職員への男女共同参画に関する研修の実施により、意識の啓発とともに、最新の情報を提供します。

仕事は、暮らしを支えるために必要なものであり、個人にとって生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事、育児、介護、地域でのつながりなどの生活も暮らしに欠かすことのできないものであり、それぞれの充実があつてこそ、一人ひとりの暮らしが豊かになると考えられます。

また、一人ひとりが、自分らしくいきいきと生きるためには、ライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できる社会を形成することが必要であることから、男女が共に仕事と家事、育児、介護等の家庭生活及び地域生活の均衡を図り、生涯を通じて充実した生活を送ることができるような意識の醸成、仕事と家庭の両が高い割合を占めており。制度が不十分であること、また、それを取得しやすい雰囲気がない実情がうかがえます。

よって、男女が性別によって差別されず、ともに能力を活かしながら働くことができる環境整備を進めるため、男女ともに均等な就業機会の提供や、性別にとらわれない雇用環境の実現を図るとともに、結婚・出産した女性が働き続けられる環境づくりや、多様な保育・子育てサービスを提供、浸透させる必要があります。

また、個人が多様な就労形態を選択できる社会を目指し、事業者と連携を取りながら、雇用形態や労働条件の整備を促進し、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進していくことも必要となります。

取り組み1 仕事と生活の調和のとれた考え方の普及

事業	概要
法律や条例についての周知	男女雇用機会均等法や育児・介護休業法など、関係法令の周知を進めます。
ハラスメント防止のための事業所への啓発	職場でのセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント*などの防止対策について、事業所への情報提供を行い、必要な措置を講じるよう求めていきます。
女性の再就労に対する支援の促進	結婚、出産、介護等を理由に離職した女性や再就職希望者のための能力開発や学習機会の提供、その他支援についての情報提供に努めます。

働き方の見直しと多様な働き方の実現	企業・事業所、また就労者に対して、男女ともに仕事時間と生活時間のバランスをとった働き方を選択できるよう、個々の働き方の見直し・改善に関する啓発や、多様な就労形態の導入などに向けた情報提供を行います。
-------------------	---

*パワー・ハラスメント

職場等の人間関係の中で発生するいやがらせのこと。上司から部下に対して、または高い職能をもつ者がそうでない者に対して行うものなどがある。

取り組み2 育児・介護にかかる環境づくりの推進

事業	概要
ワーク・ライフ・バランスについての啓発	広報等を活用し、ワーク・ライフ・バランスについての情報提供・啓発を行います。
両立のための職場理解と制度の普及促進	男女が平等な立場で家庭での責任を担い、仕事と両立することへの職場理解を広め、かつ仕事と家庭の両立を支援する制度の周知及び取得を促進します。
職場における就労環境整備の支援	企業・事業所に対して、育児・介護休業等の労働に関する法制度に関する周知を進めるため、講習会・研修会等の学習機会を提供し、男女がともに働きやすい就労環境の整備を支援します。
企業・事業所への情報提供・啓発	企業・事業所に対してワーク・ライフ・バランスについての情報提供・啓発を行います。
子育て世代への啓発の推進	P T A行事等での講演会・研修会開催を利用して、子育て世代への啓発、情報提供に取り組みます。

第4章 計画の推進

1 計画の推進

男女共同参画社会を実現するため、行政が中心になって関連施策を展開することはもとより、すべての村・住民、地域、家庭、職場等がそれぞれの立場で自主的に男女共同参画に取り組むことが大切であり、相互に理解を深めながら、基本目標を計画的に推進していく必要があります。



2 推進体制

(1) 庁内の推進体制の明確化

天栄村においては、男女共同参画に関する意識が十分ではないことから、まず、庁内の職員一人一人が男女共同参画の理念を認識することに努め、推進体制を明確にします。

また、庁内での連携を図り、男女共同参画に関する施策の推進を図るとともに、本計画の推進を図ります。

(2) 事業者・関係機関・各種団体等との連携

男女共同参画の推進を図るため、積極的に広報・啓発活動を実施し、事業者・関係機関・各種団体等の連携及び協力体制づくりに努めます。