

第三次雫石町男女共同参画プラン

(令和 2 年度～令和 6 年度)

【策定経過】

平成 1 7 年 2 月 2 4 日	策定
平成 2 7 年 3 月 2 7 日	第 1 次改訂
令和 2 年 3 月 2 6 日	第 2 次改訂

岩手県 雫石町

第三次雫石町男女共同参画プラン (令和2年度～令和6年度)

【目 次】

第1章 計画の策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画策定の背景	1
3 計画の位置づけ	2
4 計画の期間	2
第2章 計画の基本的な考え方	3
1 基本理念	3
2 基本的視点	3
3 基本的視点から見た現状と課題	4
4 計画の体系	10
第3章 計画の推進	11
1 計画の内容	11
基本方針Ⅰ 誰もがかけがえのない一人の人間として尊重される社会をつくろう	
①男女共同参画意識を広げよう	11
②男女間のあらゆる暴力を根絶しよう	13
③男女共同参画の視点から防災・復興を進めよう	16
基本方針Ⅱ あらゆる場面において自分の個性や能力を積極的に発揮できる社会をつくろう	
①家庭・地域で共に支え合おう	18
②ワークライフバランスをすすめよう	20
③就労機会の創出、職業能力開発、再就職、起業できる環境をつくろう	22
2 推進体制と進行管理	24
3 目指す項目と目指す値	25

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会の実現とは、性別に関わらず一人ひとりが尊重され、誰もがチャレンジでき、個性や能力を十分に発揮できる社会をつくることです。男女があらゆる分野で参画することは、家庭生活を充実させ、職場に活気を与え、人と人とのつながりによって地域が活性化します。

雫石町男女共同参画プランは、男女共同参画社会の実現に向けた町の取り組みを総合的かつ計画的に推進するために策定する計画です。

2 計画策定の背景

国は、国際社会における男女平等の実現に向けた動きと連動して、様々な取り組みを進めてきましたが、性別によって役割分担を固定的に捉える意識やこれに基づいた社会制度・慣行が存在し、多くの課題が残されているとして、平成11年に「男女共同参画社会基本法」を制定しました。平成13年には「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」（DV防止法）が制定され、DVの防止と被害者支援の取り組みも進められてきました。

さらに、平成27年には「女性活躍推進法」が施行され、働く場面で活躍したいと希望するすべての女性がその個性・能力を発揮できる社会を実現するための法整備が進められています。

雫石町は、平成17年に「きらっと雫石未来プラン」（第一次雫石町男女共同参画プラン。以下「第一次プラン」と言います。）、平成27年に「みんなが輝く雫石未来プラン2」（第二次雫石町男女共同参画プラン以下「第二次プラン」と言います）を策定し、「人権の尊重」「参画機会の平等」「連携（パートナーシップ）の確立」の3つの基本的視点から、男女共同参画の推進に向けた様々な取り組みを展開してきました。

しかしながら、今なお、昔からのすり込みによる固定的な性別役割分担意識^{*}や慣習・慣行が解消されたとはいえず、労働における差別、家事・育児・介護など日常生活における負担の偏りなどにつながっています。

また、配偶者やパートナーからの暴力などの話題のほか、東日本大震災を契機とした防災意識の高まりによって、防災分野における女性の視点が求められるようになったことや、国連の持続可能な開発目標（SDGs）^{*}の目標の一つにジェンダーの平等が明記されるなど、男女共同参画の取組は新たな局面に入ってきています。

この度、現行計画が令和元年度で終了するにあたり、これまでの取組を検証し、より一層の取組の推進を図るために第三次雫石町男女共同参画プランを策定します。

3 計画の位置づけ

- (1) この計画は、雫石町総合計画を上位計画とし、それぞれの分野別に策定された諸計画との整合性を図りながら、男女共同参画社会を形成するための施策を推進する計画とします。
- (2) この計画は、男女共同参画社会基本法及び岩手県男女共同参画推進条例の基本理念を尊重し、雫石町の特性に応じた計画とします。
- (3) この計画は、「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」に定める「市町村基本計画」を兼ねる計画とします。
- (4) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に定める「市町村推進計画」に代わる計画とします。

4 計画の期間

この計画の期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。なお、社会情勢や計画の進捗状況をみながら、必要に応じ見直しを行います。

※**固定的な性別役割分担意識**：「男は仕事、女は家庭」「男は主要な業務、女は補助的業務」などに表わされるように性別によって役割を分担するのが当然、あるいは自然だとする考え方。

※**SDGs**：平成27年に国連サミットで全会一致で採択された、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載されている国際目標。

持続可能な社会を実現するためのゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さない（leave no one behind）ことを基本方針としている。

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

男女共同参画社会を実現するためには、継続的な取り組みが必要です。本プランは第二次雫石町男女共同参画プランの基本理念を継承し、「**人権の尊重**」「**参画機会の平等**」「**連携（パートナーシップ）の確立**」の3つを基本的視点とし、「**誰もがかけがえのない一人の人間として尊重され、あらゆる場面において自分の個性や能力を積極的に発揮し、ともに喜びも責任も分かち合っていくことができる社会**」を、基本理念として掲げます。

2 基本的視点

（1）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、歴史・文化的につくられた性差（ジェンダー）による固定的な性別役割分担意識が未だ根深くあり、個人の生き方の幅を狭めていることが指摘されています。性別にとらわれることなく、全ての人が、かけがえのない一人の人間として、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）参画機会の平等

男女共同参画社会を実現するためには、誰もが自らの意識と能力を高め、取り巻く課題に気づき、問題を解決する力を身につけて行くことが重要です。

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）連携（パートナーシップ）の確立

連携（パートナーシップ）とは対等な協力関係を言います。男女間だけでなく、高齢者と若者、住民と行政など様々な立場で連携していくことによって、個人の自己実現とより成熟した地域社会の形成が可能となり、それが男女共同参画社会の実現に結びつきます。行政・家庭・地域・学校・職場等、あらゆる分野における連携の確立に向けて、全ての住民がその実現に努力していく必要があります。

3 基本的視点からみた現状と課題

(1) 人権の尊重

【現状と課題】

●基本的人権

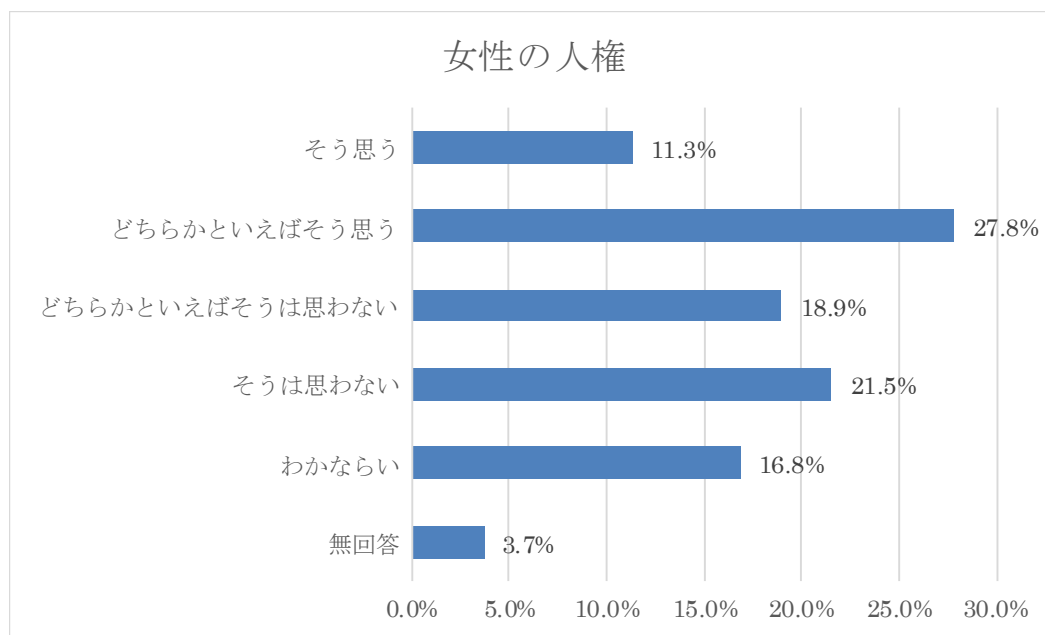
人間の意識や価値観は、幼少期からの家庭、学校、職場、地域など、その人を取り巻く環境で形成されます。他人を思いやり、尊重するというような人権意識や男女平等観を育てるために、教育の果たす役割は非常に重要です。また、男女共同参画社会を支える私たち一人ひとりにとっても、生涯を通じた学習は一層重要なものとなっています。

町が令和元年に行った町民意識調査※では、女性の人権が尊重されていないと思う人の割合は全体の40.4%となり、依然として4割の方が女性の人権が尊重されていないと考えている方がいる現状となりました。

男女平等や人権尊重の意識を育むため、社会のあらゆる分野において、一人ひとりの意識啓発をする必要があります。

(図1)

設問：家庭、地域社会、職場などにおいて女性の人権が尊重されていない（例えばセクハラ、家庭内暴力がある）と思うことがありますか。



※町民意識調査：町統計調査員を「町民意識調査員」として委嘱を行い、調査対象者に対し調査票を配布及び回答を依頼し、後日回収する方法で実施した調査。調査対象者は、住民基本台帳を基に無作為に抽出した概ね650人の個人。

●男女間の暴力

暴力は重大な人権侵害であり、特に配偶者やパートナーなど親しい関係にある人からの身体的、精神的、性的、経済的、社会的な暴力（ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」という。）は家庭内で行われることが多いため、その被害の発見が困難です。加害者側の罪の意識も薄く、潜在的に繰り返されるうちに深刻な事態に陥るケースもあります。DV が起きている家庭では、子どもに対しても暴力が行われている場合があります。平成 30 年に警察が児童相談所へ通告した件数のうち 4 割※が児童が同居する家庭における配偶者に対する暴力に関する通告で、子どもの見ている前で夫婦間で暴力を振るうこと（面前 DV）は子どもへの心理的虐待にあたります。

町内においても、DV被害が発生しており、DV防止の教育、啓発を行うとともに、被害者の状況に応じた相談対応ができるよう、県や他市町村、警察などの専門機関と連携を図りながら町の相談窓口を周知する必要があります。

※ 「平成 30 年における少年非行、児童虐待及び子供の性被害の状況」警察庁生活安全局少年課より

【参考：岩手県におけるDVに関する相談等の状況】

1 相談の状況

年度	22	23	24	25	26	27	28	29	30
岩手県	1,414	1,763	1,504	1,639	1,504	2,378	1,865	1,780	1,762
全国	77,334	62,078	89,490	99,961	102,963	111,630	106,367	106,110	—

(1) 配偶者暴力相談支援センター (12ヶ所) (単位：件)

※年度ごとの調査であり、県は若者女性協働推進室、全国は内閣府まとめ

※件数増加の要因

- ①平成18年度：18年4月1日、県内各振興局10カ所及び岩手県男女共同参画センターを、配偶者暴力相談支援センターに指定。(それ以前は、福祉総合相談センターの1カ所のみ。相談受理窓口が増加。)
- ②平成21年度：21年6月22日 もりおか女性センターを配偶者暴力相談支援センターに指定
- ③平成22年以降：肯定的に捉えれば、潜在化しがちなDVに関する相談件数の増加は、相談支援体制の周知が県民に図られつつあるとの見方もできる。その反面、DVを背景とする殺傷事件の報道の増加や、震災津波被害に伴う社会不安等も要因として考えられる。

(2) 警察署 (単位：件)

年度	22	23	24	25	26	27	28	29	30
岩手県	263	303	298	368	414	415	433	403	346
全国	33,852	34,329	43,950	49,553	59,072	63,141	69,908	72,455	—

※暦年の調査であり、県岩手県警察本部、全国は警察庁のまとめ。

2 一時保護の状況 (県福祉総合相談センター)

◇DVにより一時保護された女性の人数

(単位：人)

年度	22	23	24	25	26	27	28	29	30
岩手県	41	44	33	39	45	27	30	22	27
全国	4,579	4,312	4,373	4,366	4,143	3,722	3,214	—	—

● 固定的な性別役割分担意識

性別による役割分担の意識は、時代とともに変わりつつありますが、いまだに人々の意識の中に根強く残っています。その考えに基づく社会制度や慣行は、女性のみならず男性にとっても様々な分野で障害になることがあります。

また、「男らしく」「女らしく」は必要という考え方に肯定的な人も多く、性によって役割を固定化する意識が強く残っていることがわかります。

男女がお互いを認め合いながら個性や能力を発揮できる社会を形成するため、町民一人ひとりの意識改革を進める必要があります。

（２）参画機会の平等

● 家事、育児、介護等の分担

内閣府がまとめた統計調査「ひとりひとりが幸せな社会のために」（令和元年版データ）によると、育児休業を取得して就業を継続する女性の割合は増加傾向にありますが、第1子出産前有職者のうち約5割が出産を機に離職しています。一方、男性の週労働時間は子育て期と重なる30代・40代の割合が高く、育児期にある夫の一日あたりの育児時間は1時間23分であり、男性の育児休業取得率も5.14%と低水準です。家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は増加しており、男女別では女性の割合が全体の約8割を占めています。

人口減少、少子高齢化により、労働力確保の面からも女性の労働参加の拡大は急務となっており、家族・地域・職場等で支え合う社会づくりが求められています。

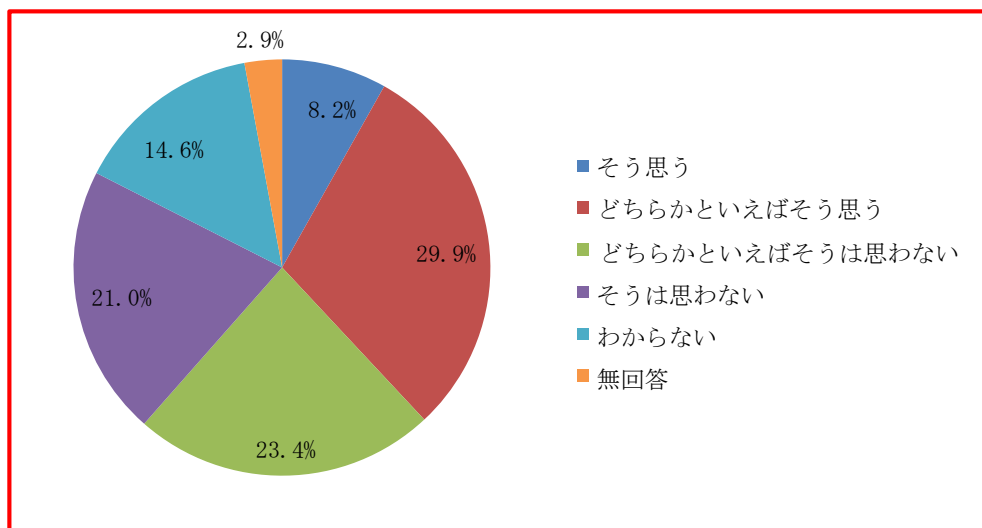
● 働きやすい職場環境づくり

全国的に、安定した仕事に就けず経済的に自立することができない、仕事に追われ心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多くいます。これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となっており、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現実とまでつながっていると云えます。

町民意識調査において「働きやすい職場環境である」と回答した人の割合は38.1%、否定的な回答をした人の割合44.4%となっており（図2）、職場の労働環境への不満がみられるため、働きやすい職場づくりを進める必要があります。

(図2)

設問： あなたは、ライフスタイルにあった働き方や仕事と家庭の両立などの働きやすい環境がつくられていると思いますか。



●政策・意思決定過程への女性の参画

雫石町の各種審議会や委員会における女性委員の割合は、平成31年4月現在で、平均30.5%であり、目標とする30%を達成していますが、今後、さらに社会的意思決定の場への女性の参画を推進していく必要があります。また、女性自身も社会の担い手として参画意識をもち積極的にその実現に向けて努力することも必要です。

●働く機会と場の確保

男女雇用機会均等法が1998年に改正され、雇用に関する男女の差別的扱いは禁止されていますが、女性は出産などを機に仕事と家庭生活の両立が厳しくなり、一旦職を離れる人も多く、その後の就職は難しい状況です。

就業形態を見ると、岩手県の正規の職員・従業員の割合は、男性が74.4%、女性が46.5%となっており、男女間に大きな差があります（総務省「平成29年度就業構造基本調査」）。

一方で、農業に従事する人の約半数は女性となっており、町内には農林水産物等の地域の資源を活かした6次産業の起業の動きもでてきています。

男女共に安心して働くことができ、意欲や能力に応じてチャレンジし、活躍できる場を実現するためには、事業所等における女性の雇用はもちろん、役員等への女性登用や6次産業化を含む起業・創業の拡大に向けた体制づくりと支援が求められています。

男女共に働きながら活躍できる支援をするためのネットワークとして、行政、商工会、金融機関、農林業団体、企業、NPO等が、課題を共有し、協働して事業を推進する仕組みが必要です。

（３）連携（パートナーシップ）の確立

●仕事と生活の調和

ワークライフバランス（仕事と生活の調和）は、人々の生活と健康を維持し、趣味や学習、地域社会への参画等を可能にするとともに、育児、介護も含め、家族が安心して暮らしていく上で重要です。

また、農業や商工業などの家族経営においては、仕事と家庭生活の区別がしにくいことから、労働時間と休息時間が不明確になりがちで、特に女性にとっては、労働に対する適正な評価が得られにくい状況にあります。

雫石町では平成 29 年度にイクボス宣言※を行い、平成 30 年度までに町内企業にその取組を波及させながら仕事と家庭、地域生活の両立が可能になるよう取組を進めてきましたが、今後も継続して、ワークライフバランスの実現に向け取組を進めていく必要があります。

●災害時の対応

東日本大震災では、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、男女のニーズの違いに配慮されないなどの課題が明らかになりました。

地域コミュニティなどによる防災や見守り活動は進められていますが、町の中心部では住民の転入転出などで、隣近所の連帯感の希薄化が進んでいます。また、農村部では少子高齢化により地域活動の継続が困難になってきています。

近年、地震や豪雨などの災害が全国各地で発生していることから、「災害リスク軽減」※という考え方とともに、平常時から、女性、子ども、高齢者、障がい者、外国人等の多様な視点からの災害対応について理解しておくことが必要です。

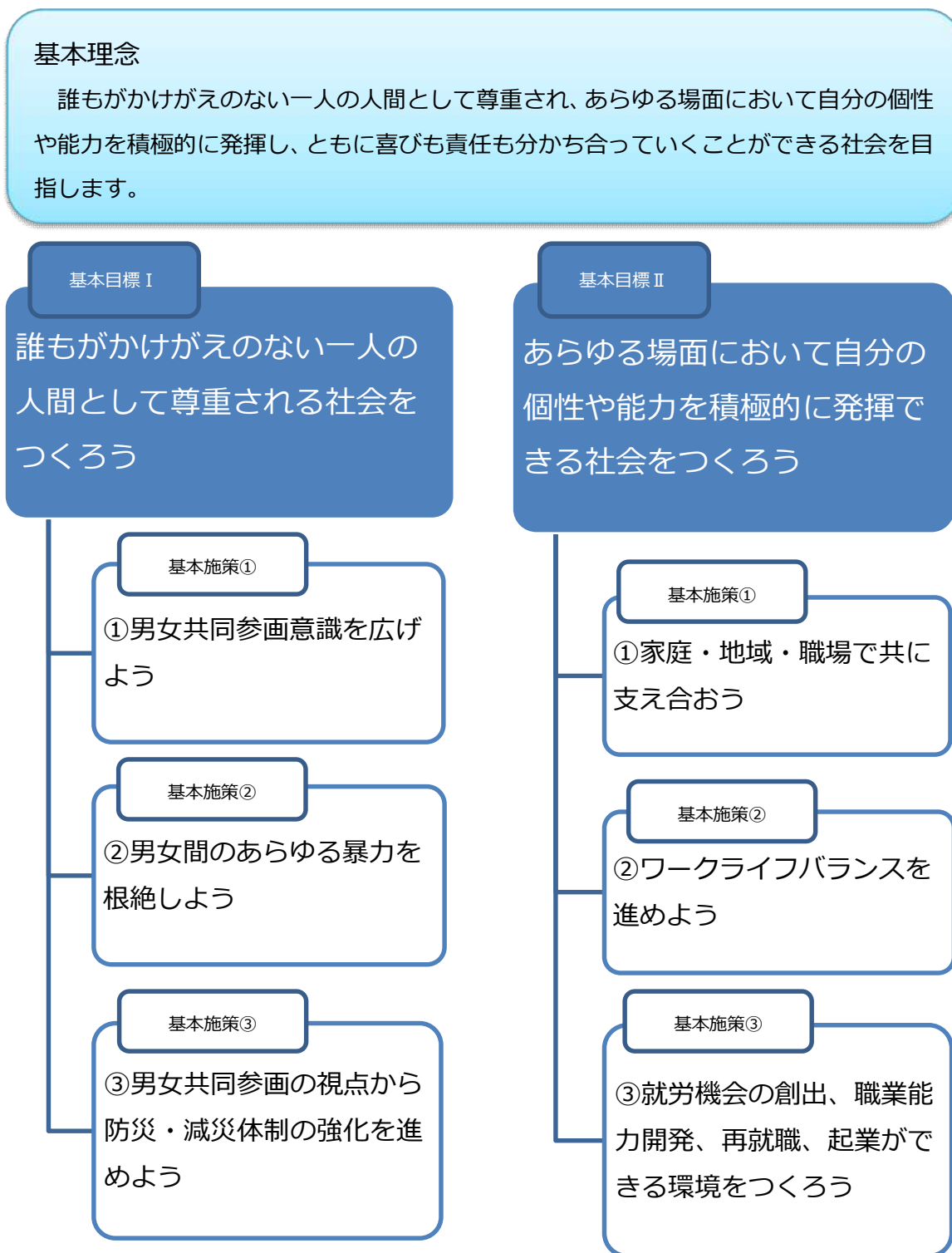
※イクボス宣言

イクボスとは職場で働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績や結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことで、イクボス宣言は経営者・管理者が自らイクボスとなることを公に宣言すること。

※災害リスク軽減

災害が起こる前に、災害に対する悪影響や被害を防ぐ、または最小限にすることを目的とした対策を講じるという考え方。

4 計画の体系



第3章 計画の推進

1 計画の内容

基本目標 I

誰もがかけがえのない一人の人間として尊重される社会をつくろう

I - ① 男女共同参画意識を広げよう

【施策の方向性】

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。家庭、学校、地域、行政が互いに連携し、各世代やライフステージに応じた教育・学習機会の提供や情報の充実を進めます。

一人ひとりが、あらゆる場において、年代や性別に関係なく、それぞれの多様な価値観や生き方、個性を認め合い、お互いの意思を尊重する社会を目指します。

【町の取り組み内容】

- 人権・男女平等に関する教育・啓発活動
- 固定的性別役割分担意識の緩和に向けた教育・意識啓発活動
- 男女共同参画に関する学習機会の充実
- 人権擁護や男女共同参画に関する機関との連携強化
- 男女共同参画に関する意識調査の実施

例えばこんなこと（具体的な取り組み）…

- ライフステージに応じた教育・啓発活動
乳幼児～就学前（日常的な教育）、小中高校生（日常的な教育＋教材などの活用）、社会人・教育関係者・児童生徒の保護者（講座や研修の開催、広報による周知・啓発）
- 出前講座の開催（学校、PTA、コミュニティなど）
- 6月の男女共同参画月間中の呼びかけ

【目標とする値】

指 標	基準値 (H30)	目標値 (R6)
男女共同参画サポーター※数	42 人	50 人

【みんなが出来ること】

(町民)

- ・「女性らしく」「男性らしく」ということではなく、「自分らしく」を大切に生活しましょう。
- ・自分の価値観を押し付けしないで、お互いの個性を認め合いましょう。
- ・町広報誌、回覧板、町ホームページなどにより情報の収集につとめましょう。
- ・男女共同参画への関心や理解を広げるため、講座や学習会に参加しましょう。

※男女共同参画サポーター：男女共同参画を推進するために、県が市町村からの推薦を受け、地域で意識啓発等の核となって活躍する人材育成を目的にセミナーを開催。認定されたサポーターは、地域で男女共同参画の推進に貢献している。

I-② 男女間のあらゆる暴力を根絶しよう

【施策の方向性】

配偶者など親しい関係にある人からの身体的、精神的、性的、経済的、社会的な暴力（ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」という。）やパワハラ※¹、セクハラ※²等の人権侵害をなくするため、町民一人ひとりが問題を正しく理解できるようにし、あらゆる暴力がない社会の実現を目指します。また、被害者が相談しやすい環境づくり、専門機関との連携など、被害者の救済支援体制を整備し、その周知を図ります。

【町の取り組み内容】

- DV相談窓口の周知
- 警察など関係機関との連携強化
- 暴力防止セミナー、若年層に対する予防教育の推進

例えばこんなこと（具体的な取り組み）…

- 児童・生徒に対するDV予防教室、インターネットセミナー等の開催。
- DV、パワハラ、セクハラ等人権侵害予防啓発のための事例集作成。
- 広報、ホームページ等での相談窓口の周知、DV根絶に向けた啓発活動。
- 地域等による見守り、声掛け。

【目標とする値】

指 標	基準値 (H30)	目標値 (R6)
DV防止・根絶に向けた講座の受講者数	—	150 人

※1 パワハラ：パワーハラスメントの略。職務上の地位や人間関係など、組織内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。暴行や脅迫、仲間外しのほか、能力を越えたり程度の低い業務などの強制、私的なことへの過度な立入などもその一つとされている。

※2 セクハラ：セクシャルハラスメントの略。相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な噂の流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の提示など、様々な態様のものが含まれる。

【みんなが出来ること】

(町民)

- ・暴力はいけないという意識を持ち、お互いを思いやりましょう。
- ・もしもの時は、相談機関を利用しましょう。

(地域)

- ・ご近所との結びつきを強くして、相談し合える関係を築きましょう。
- ・もしもの時は、警察へ通報しましょう。

(職場)

- ・パワハラ、セクハラに対する社内規定を整備しましょう。

(学校)

- ・どんな暴力も許されない、という教育を実践しましょう。
- ・児童・生徒の様子に目を配り、相談機関等と連携し対応できる体制を整えましょう。

参考【様々な形態の暴力】

■精神的暴力

- ・脅す、大声でののしる
- ・何を言っても無視する
- ・性別による役割を決めつける
- ・大切にしている物を壊す など

■身体的暴力

- ・なぐる、ける
- ・平手で打つ
- ・物を投げつける
- ・髪を引っ張る
- ・首を絞める など

■性的暴力

- ・見たくないのにポルノ雑誌やビデオを見せる
- ・避妊に協力しない
- ・性的行為を強要する など

■経済的暴力

- ・生活費を渡さない、使わせない
- ・収入を取り上げる
- ・支出を細かく監視する
- ・外で働くことを妨げる など

■社会的暴力

- ・メール、電話をチェックする
- ・行動を監視する
- ・就業や社会参加を制限する
- ・親戚や友達との付き合いを制限する など

【相談機関】

■県内の配偶者暴力相談支援センター

- ・岩手県男女共同参画センター 019-606-1762
(月・水・木・土・日 9:00~16:00、火・金 9:00~20:00)
- ・岩手県福祉相談センター (平日) 019-629-9610 (夜間休日) 019-652-4152
- ・盛岡広域振興局保健福祉環境部 019-629-6568
- ・もりおか女性センター 019-604-3304

※夜間、休日対応をしていない期間もあります。

■身の危険を感じたら迷わず警察へ (24 時間対応)

- ・岩手県警察本部生活安全企画課子ども女性安全対策室 019-653-0110

※各警察署でも相談を受け付けています。

I-③ 男女共同参画の視点から防災・減災体制の強化を進めよう

【施策の方向性】

災害時の実情を反映した支援や地域での効果的な共助活動を進めるため、性別の視点と、高齢者・障がい者・乳幼児・妊産婦・外国人・傷病者など「要配慮者」が多様であるという視点（多様性配慮）から、防災・減災体制及び災害支援体制の強化に努めます。

【町の取り組みの内容】

●男女それぞれの視点による防災体制の整備

例えばこんなこと（具体的な取り組み）…

- 多様性配慮の視点による防災訓練、物資の備蓄
- 女性に配慮した避難所の設営及び運営
- 防災・減災知識の普及
- 自主防災組織における女性の参画促進（防災リーダーの育成、役割明確化）
- 女性消防団員の普及、推進
- 消防団、自主防災組織、婦人消防協力隊、女性団体等との非常時の協力体制の確立

【目標とする値】

指 標	基準値 (H30)	目標値 (R6)
防災会議※ ² の女性委員の割合	14.26%	20%
自主防災組織の女性役員の割合	12.4★%	20%

★30年度の実績値

※1 減災：震災などによる被害、特に死傷者をできるだけ少なくするよう事前に十全な対策を立てておこうとする考え方。また、その取り組み。堤防・防潮堤など構造物の強化だけでは防ぎきれないとして、地域住民と行政の協働による災害情報の共有、避難方法の周知徹底、物資の備蓄などを重視する。

※2 防災会議：雫石町防災会議条例（昭和37年12月27日条例第19号）で規定する会議。雫石町地域防災計画の作成とその実施の推進を所掌し、委員は、町役場管理職員、岩手県警察官、盛岡地区広域消防組合の消防職員、教育長、消防団長、自主防災組織構成員など40人以内。

(町民)

- ・男女共同参画の視点から、家庭や地域での防災訓練、教育に取り組みましょう。

(地域)

- ・多様性配慮の視点を加えた災害時の行動や役割分担についてマニュアルなどを整備し、共有しましょう。
- ・防災体制について男女それぞれの視点から見直し、各自主防災組織の役員に女性も登用しましょう。

基本目標Ⅱ

あらゆる場面において自分の個性や能力を積極的に発揮できる社会をつくろう

Ⅱ－① 家庭・地域で共に支え合おう

【施策の方向性】

男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動ができるよう、支え合う社会づくりのための知識や技術の普及を進めます。また、男女が社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針決定に参画できる機会を確保するため、町民一人ひとりの意識の啓発を図ります。

【町の取り組みの内容】

- 家庭生活におけるバランスのとれた役割分担の啓発
- 福祉サービスの充実と適正なサービスの提供
- 育児、食育など重要な家庭教育事業と連携した啓発活動
- 審議会・委員会等への女性の登用の促進
- NPO、地域コミュニティに対する女性登用、参画の働きかけ
- 女性の社会参画に対する理解と協力のための広報・啓発活動

例えばこんなこと（具体的な取り組み）・・・

- 固定的・性別的役割意識解消に向けた広報等による啓発、講座の開催
- 育児や介護等の知識、技術を習得できる教室（夫婦参加）の開催
- 育児、介護サービス体制の整備
- 介護と医療、生活支援等を一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の推進
- まちづくりパートナー※¹、町政モニター※²制度の周知
- 家庭や地域の役割分担についての実態調査

【目標とする値】

指 標	基準値 (H30)	目標値 (R6)
審議会等における女性委員の割合	30.5%	35%
自治会組織の女性役員の割合	14.3%	20%

【みんなが出来ること】

(町民)

- ・男女に関係なく、自分のできることを積極的に家庭や地域で取り組みましょう。
- ・地域などの行事へ積極的に参加し、みんなで楽しみましょう。
- ・町広報誌、回覧板、町ホームページなどで情報を集め、講座や研修に参加しましょう。
- ・町政やまちづくりについて考え、委員の公募等に積極的に応募しましょう。

※1 まちづくりパートナー：住民の町政への積極的な参加を目的に、意見を述べて審議する委員会などの委員の候補としてあらかじめ登録しておく制度。産業、民生、環境、教育、町政全般の5分野から選択して登録でき、委員会等の改選時に登録者から委員を選考できる。

※2 町政モニター：住民の中から委嘱されたモニターから自由に清新な意見を町政に反映していく制度。モニターは町からのアンケートへの回答のほか、随時町に提言することができる。

Ⅱ－② ワークライフバランスをすすめよう

【施策の方向性】

仕事と家庭、地域活動の両立するワークライフバランス★の実現に向け、個人、地域、社会の意識啓発を進め、誰もが意欲と能力に応じて働くことができる体制を整えます。

また、農林業や商工業などの自営業に従事する男女も、その役割に応じた適正な評価を受け、互いに協力し合いながら生産や経営に取り組める環境づくりを進めます。

【町の取り組みの内容】

- ワークライフバランス実現のための啓発活動
- 家族経営協定※¹ など労働に対する評価制度の周知
- 事業所でのワークライフバランスの取り組みの推進

例えばこんなこと（具体的な取り組み）…

- ワークライフバランス出前講座の開催
- 家族経営協定締結支援とその後のフォロー
- 保育サービス、子育て支援、介護サービスの充実
- ノー残業デイの実施、グループワーク・支え合いワークによる定時退庁
- フレックスタイム、テレワーク※² 時差出勤制度など必要な制度の検討、導入
- 役場から率先した取り組み実践と事例紹介、優良事業所等の事例紹介

【目標とする値】

指 標	基準値 (H30)	目標値 (R6)
家族経営協定締結家庭数	65 組	75 組
町内事業所等の育児休暇取得率※ ³	77%	80%
イクボス宣言※ ⁴ 事業所数	10 事業所	25 事業所

【みんなが出来ること】

(町民)

- ・家族でワークライフバランスについて話し合い、協力して家事や子育て、介護を行いましょう。
- ・家族経営世帯では、家事も仕事と捉え、役割分担をしっかりと決めましょう。
- ・お互いの価値観、時間を大切にしましょう。
- ・仕事に優先順位をつけたり、分担したりするなど、長時間労働を前提とした働き方を見直しましょう。

(事業所)

- ・女性の役員や管理職などへの登用を進めましょう。

★ワークライフバランス（仕事と生活の調和）

内閣府が示す「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」において実現を目指す社会とは、

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

としています。具体的には、

- (1) 就労による経済的自立が可能な社会
- (2) 健康で健やかな生活のための時間が確保できる社会
- (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

とされています。

- ※1 **家族経営協定**：家族全員が意欲と生きがいをもって魅力的な生活、農業や自営業経営に取り組むための家族間でのルールづくり。家族経営の中で、給料の支払いや休日、経営移譲について取り決める。家族それぞれの役割や働く条件が明確になり、責任ややる気が増し、スムーズな生活と経営の向上に役立つ。
- ※2 **テレワーク**：情報通信手段を活用し、場所や時間にとらわれずに働く労働形態。英語の「tele(離れた場所)」と「work(働く)」を合わせた造語で、テレコミュuting (Telecommuting)とも呼ばれる。企業などの被雇用者がオフィス以外の場所で業務を行う「雇用型」、個人事業主や小規模事業者が自宅や小さな事務所で業務を行う「非雇用型」に分かれる。業績の評価や労働時間の把握が難しいといったデメリットもあるが、女性や高齢者、障がい者などの就業機会の拡大、通勤混雑の緩和、企業のコスト削減などメリットも多く、普及が期待されている。
- ※3 **町内事業所等の育児休暇取得率**：平成26年度に町が、従業員が50人以上の町内事業所（会社）等を対象に育児休暇の取得状況について調査し、回答があった10社の育児休暇取得対象者のうち育児休暇を取得した従業員の割合。10社のうち、育児休暇取得対象者があった5社は、女性がすべて取得、男性は1社で12名が取得した。※取得期間は問わず。
- ※4 **イクボス宣言** イクボスとは職場で働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績や結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことで、イクボス宣言は経営者・管理者が自らイクボスとなることを公に宣言すること。

Ⅱ－③ 就労機会の創出、職業能力開発、再就職、起業ができる環境をつくろう

【施策の方向性】

男女がそれぞれのライフステージにおいて、多様な生き方を選択、実現し、社会公益活動や就業、起業へのチャレンジができるよう、全体で支える仕組みづくりと情報の提供と支援の充実を図ります。

【町の取り組み内容】

- 就労相談窓口体制の強化
- 学校でのキャリア教育の推奨
- ハローワーク、労働局、商工会、金融機関、農林業団体、企業等、他機関との連携
- 学び直し・キャリア形成支援などの能力開発支援や再就職支援
- 事業所等の就労環境整備の取り組み推進
- セミナーや融資制度、補助金等の情報・学習の場の提供などによる起業化支援

例えばこんなこと（具体的な取り組み）…

- 町内での就職相談窓口体制の強化、運営についての周知
- 学校におけるキャリア教育の拡充、職場体験できる職種の拡大
- 農林業関係の就業促進及び各種制度やセミナー等の周知
- 休日保育や延長保育の促進、男性の育児・介護休暇取得の啓発
- 職業能力開発講座の開催、各種セミナーの情報提供、職業体験研修会等の開催
- 国や県の融資制度、補助金等の情報提供
- 地域包括支援センターにおける家族の介護についての相談・情報提供

【目標とする値】

指 標	基準値 (H30)	目標値 (R6)
新規高卒者の就職率	100%	100%
障がい者就労支援事業所※利用者数	62 人★	75 人

★平成 30 年度の実績値

【みんなが出来ること】

(町民)

- ・一人で悩まず、各種サービスや相談窓口を活用しましょう。
- ・広報や情報紙などから情報を集め、講座や研修に積極的に参加し自分の能力開発に取り組みましょう。

(事業所)

- ・育児や介護をしながら就労できる環境づくりや制度を活用しやすい社内風土づくりに取り組みましょう。

※障がい者就労支援事業所：障がい者に対し、就労移行支援や就労継続支援などの福祉サービスを提供する福祉事業所のこと。障がい者は役場に申請することにより、以下のような支援を無料で受けることができる。

- ・就労移行支援：一般就労に向けて事業所内や企業における作業や実習などを通じて、必要な知識や能力向上の訓練を行う。
- ・就労継続支援：就労移行支援を利用したが、一般企業などの雇用に結びつかなかった障がい者に対し、働く場や生産活動の機会を提供する。

2 推進体制と進行管理

(1) 計画の推進体制

この計画は、雫石町の男女共同参画社会の実現を目指して、本町が進めるべき施策の方向を明らかにしたものです。

そのためには、行政の取り組みはもとより、住民・企業・団体など、本町に関わっている全ての人々が計画の趣旨を理解し、ともに取り組みを進めていく必要があります。それぞれの立場で、自発的に行動する力をもてるようそれらの活動を支援し、ネットワークづくりを促進するとともに、住民の意見を町政に反映させるよう努めます。

●町民との推進体制

計画の推進が実効性のある取り組みとなるよう、「雫石町男女共同参画推進懇話会」から意見や提言を受け、施策の充実に努めます。

●役場庁内の推進体制

男女共同参画の推進に係る取り組みは、広範囲の分野にわたることから、庁内関係部署との連携を図りながら、男女共同参画の視点を各施策に盛り込んでいきます。

●住民・企業・各種団体等との連携

男女共同参画社会の実現は、住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基本となります。学習機会や情報の提供に努め、「男女共同参画サポーター」や男女共同参画の推進に取り組む団体、個人と連携し、施策の推進に努めます。

●関係機関との連携

男女共同参画社会の実現に向けて一体となった取り組みができるよう、国や県、関係機関との連携を図り、情報提供や協力を得ながら計画を推進していきます。

(2) 進行管理

定期的に役場庁内横断的に関係課の実務担当者会議を開催するなどにより、男女共同参画における役場庁内の取組状況の把握、問題点の抽出を行い、改善していきます。

また、外部評価として「雫石町男女共同参画推進懇話会」において計画の取組状況報告及びプランの推進に関する意見や情報の交換を行い、プラン推進に反映させていきます。

3 雫石町男女共同参画プラン 目指す項目と目指す値

基本目標Ⅰ 誰もがかけがえのない一人の人間として尊重される社会をつくろう			
指 標	基準値 (H30)	目指す値 (R6)	備 考
男女共同参画サポーター数	42 人	50 人	
DV 予防・根絶に向けた講座の受講者数	－	150 人	
防災会議の女性委員の割合	14.26%	20%	
自主防災組織の女性委員の割合	12.4%	20%	

基本目標Ⅱ あらゆる場面において自分の個性や能力を積極的に発揮できる社会をつくろう			
指 標	基準値 (H30)	目指す値 (R6)	備 考
審議会等における女性委員の割合	30.5%	35%	
自治会組織の女性役員の割合	14.3%	20%	
家族経営協定締結家庭数	65 組	75 組	
町内事業所等の育児休暇取得率	77%	80%	
イクボス宣言事業所数	10 事業所	25 事業所	
新規高卒者の就職率	100%	100%	
障がい者就労支援事業所利用者数	62 人	75 人	