

横芝光町 男女共同参画計画

第1次

男女が互いを思いやり、
自分らしく輝ける社会をめざして



横芝光町

はじめに



日頃は、横芝光町の各般にわたる行政運営にご理解ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

この度、男女の個人としての尊厳を保つため、人権尊重、男女平等の意識を醸成することや、男女が生涯にわたって自分らしい生き方を選択できるよう、ともに能力を発揮しやすい横芝光町を実現することを目的に「横芝光町男女共同参画計画」を策定しました。

そもそも、人権尊重、男女平等は日本国憲法にもうたわれており、既に「男女共同参画社会基本法[※]」や「男女雇用機会均等法[※]」なども施行されておりますが、現実として認識が厚いものではなく、現在の高度情報社会が私たちにもたらした、知識や知恵そして教育は男女間の能力向上の機会の格差を急速に縮めており、その能力を地域社会の中で発揮できる環境を整えることにおいても決して十分であるとは言いがたい状況にあります。今後、急速に進展する国際化が予想される今日においては、世界の中の文化国家としての日本国を構築していかなければならない上で「男女共同参画」は重要な位置づけがなされなければなりません。

そこで本町において、「男女共同参画社会基本法[※]」に基づき、「横芝光町総合計画」との整合性を図り、平成 18 年に行った町民意識調査などを照らし合わせながら「性別によって差別的な扱いを受けないこと」、「女性の社会参画を進めること」、「女性が経済的に自立できること」、「男女がともに家庭の役割を担うこと」の 4 つを計画の視点と定めた男女共同参画の実現に向け、平成 21 年度から 10 年間の計画期間とし、意識の醸成を促し、男女が生涯にわたって自分らしい生き方を自由に選択できる環境づくりを目指してまいります。

そして、「栗山川の流れがはぐくむ人・自然・文化が共生するまち～協働のまちづくり～」を町の将来像に掲げる当町にとりましてもこの計画を実行していくことで、横芝光町の更なる発展に繋がるものと確信しており、今後、皆様のご理解ご協力をお願い申し上げます。

結びに、この計画作成に対し、ご協力頂きました町民をはじめ関係者の皆様に感謝を申し上げ挨拶とさせていただきます。

平成 21 年 1 月

横芝光町長

佐藤晴彦

<目次>

第1章 計画策定の背景

1. 背景となる男女共同参画の動き…………… 2
 - (1) 世界の動き…………… 2
 - (2) 国の動き…………… 2
 - (3) 千葉県の動き…………… 3
2. 男女共同参画をめぐる横芝光町の現状…………… 4
 - (1) 男女共同参画に関する個人の意識…………… 4
 - (2) 横芝光町の取り組み…………… 5

第2章 計画の基本的な考え方

1. 計画の目的…………… 8
2. 計画の位置づけ、期間…………… 8
3. 計画の視点…………… 9
 - 〔計画の視点1〕性別によって差別的な扱いを受けないこと…………… 10
 - 〔計画の視点2〕女性の社会参画を進めること…………… 14
 - 〔計画の視点3〕女性が経済的に自立できること…………… 18
 - 〔計画の視点4〕男女がともに家庭の役割を担うこと…………… 22
4. 計画の基本方針…………… 26
5. 施策の体系…………… 28
6. 計画の指標…………… 30

第3章 施策の内容

- 基本方針1 一人ひとりを尊重し、人権を守る…………… 34
- 基本方針2 男女共同参画の意義を学ぶ…………… 40
- 基本方針3 政策・方針決定過程への男女共同参画を推進する…………… 45
- 基本方針4 働く場における男女共同参画を推進する…………… 50
- 基本方針5 家庭・地域での男女共同参画を進める…………… 59
- 基本方針6 性への理解と、生涯にわたる健康な生活の営みを支援する…………… 67
- 基本方針7 男女共同参画推進体制の整備・充実を図る…………… 71

参考資料

1. 策定経過…………… 78
2. 世界・国・千葉県の男女共同参画の動き…………… 79
3. 男女共同参画社会基本法…………… 83
4. 用語解説…………… 87

※本計画の読み方

- 本計画の文中で※印を付記した用語については、用語解説があります。
- 本計画に掲載している図表のうち、特に出典の明記がないものについては町民意識調査（平成18年実施）からの引用です。
- 図表中の数値は原則として百分率で示しています。小数点以下第2位を四捨五入しているため、数値の合計が100.0にならないことがあります。また、複数回答形式の設問については、回答者数を母数とした百分率で示しており、数値の合計が100.0を上回ります。
- 図中に（n=）で表示した数は、集計の際の母数を示しています。
- 第3章施策の内容のうち、＜取り組みを進めるために＞の部分は、今後、町が男女共同参画を推進するにあたり、参考となる情報などを掲載しています。

第 1 章 計画策定の背景

1. 背景となる男女共同参画の動き

(1) 世界の動き

◆国際婦人年と国連婦人の10年

1975（昭和50）年の「国際婦人年世界会議」（メキシコシティ）において「世界行動計画」が採択されたことを契機として、国際社会における女性の人権擁護と地位向上の取り組みが広がりました。「世界行動計画」では「平等・開発・平和」の3つの目標と10の行動指針が示され、翌年から「国連婦人の10年」が始まりました。

◆女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

1979（昭和54）年、第34回国連総会において「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、ここに「女子に対する差別」の問題が明言され、現在に至る世界の取り組みの礎が築かれました。

◆婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略

1985（昭和60）年、「国連婦人の10年」の最終年に開催された「ナイロビ世界会議」において「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択され、「世界行動計画」に掲げられた目標達成のための努力を2000年まで継続して各国が展開することとなりました。

◆北京宣言と行動綱領

1995（平成7）年、「第4回世界女性会議」（北京）において、「北京宣言」と「行動綱領」が採択されました。これは、1996（平成8）年度末までに各国政府による行動計画の策定を求め、女性の能力開発の指針となりました。

◆女性2000年会議と政治宣言・成果文書

2000（平成12）年、国連特別会議「女性2000年会議」（ニューヨーク）が開催され、「行動綱領」の実施状況を検証し、さらに推進するための「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」（いわゆる「成果文書」）が採択されました。

◆国連「北京+10」閣僚級会合

2005（平成17）年、第49回国際婦人の地位委員会「北京+10」閣僚級会合がニューヨークの国連本部で開催され、「北京宣言」、「行動綱領」と「女性2000年会議成果文書」に関する実施状況の評価および見直しが行われ、完全実施に向けた一層の取り組みを国際社会に求める「宣言」が採択されました。

(2) 国の動き

◆国内行動計画の策定と女子差別撤廃条約の批准

1977（昭和52）年、国際婦人年世界会議で決定された「世界行動計画」を取り入れるため、わが国で初の「国内行動計画」が策定されました。これ以降、男女平等に関する法律・制度の整備が進められ、1985（昭和60）年、女子差別撤廃条約を批准しました。

◆新国内行動計画

1987（昭和62）年、ナイロビ将来戦略を取り入れた「西暦2000年に向けての新国内行動計画」が策定されました。1991（平成3）年に第1次改定が行われ、「共同参加」を、企画段階から関与する「共同参画」へと改め、「男女共同参画型社会」の形成をめざすことになりました。

◆男女共同参画2000年プランの策定

1994（平成6）年、「男女共同参画推進本部」が設置され、推進体制の充実が図られるとともに「男女共同参画審議会」が発足しました。また、1996（平成8）年、新行動計画である「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。このプランは「北京会議」の結果を受けた男女共同参画審議会からの答申である「男女共同参画ビジョンー21世紀の新たな価値の創造ー」にもとづくものとなっています。

◆男女共同参画社会基本法と男女共同参画基本計画

1999（平成11）年、男女共同参画社会^{*}実現のための初めての国内法である「男女共同参画社会基本法^{*}」が成立、施行され、2000（平成12）年には、基本法にもとづき、「男女共同参画基本計画」が策定されました。2005（平成17）年には、第2次基本計画が策定され、新たな計画にもとづいた男女共同参画の政策を推進しています。

◆DV防止法の改正

2007（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」（DV^{*}防止法）の改正で、被害者の保護命令制度が拡充され、また、市町村には新たに基本計画の策定と、配偶者暴力相談支援センター機能の設置が努力義務とされました。

（3）千葉県動き

1981（昭和56）年、「千葉県婦人施策推進総合計画」を策定して以来、時代の状況にあわせて計画を策定し、さまざまな取り組みを行ってきました。

①県民意識調査

千葉県の男女共同参画に関する現状と課題を認識するため、平成16年に、「男女共同参画社会^{*}の実現に向けての県民意識調査」を実施しました。

②男女共同参画に関する計画

2001（平成13）年、男女共同参画社会基本法^{*}の趣旨を踏まえ、「千葉県男女共同参画計画」を策定し、2006（平成18）年には、新たに第2次計画を策定しています。

また同年、「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（DV^{*}防止法）」の改正（平成16年）にもとづき、「千葉県DV^{*}防止・被害者支援基本計画」（DV^{*}防止基本計画）を策定しました。

③男女共同参画施設

1996（平成8）年11月に「千葉県女性センター」を開設し、各種の女性施策を効果的に推進してきたところです。

2002（平成14）年、夫や恋人からの暴力に悩んでいる方への相談、カウンセリングおよび緊急一時保護などを行う「千葉県女性サポートセンター」を開設しています。

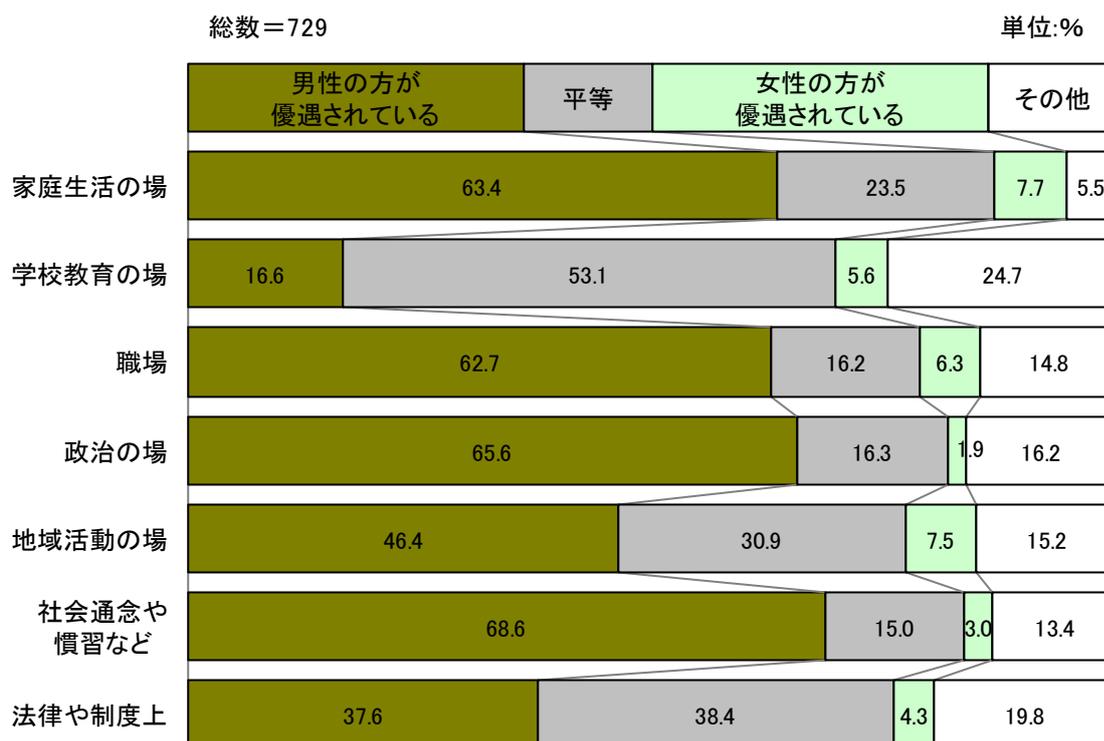
2. 男女共同参画をめぐる横芝光町の現状

(1) 男女共同参画に関する個人の意識

平成 18 年度に実施した町民意識調査で、男女の平等感について尋ねたところ、「社会通念や慣習など」「政治の場」「家庭生活の場」「職場」については、男性の方が優遇されているという認識が 60%以上を占めています。このように、男女の平等感については男性優遇と考える人の割合が多くなっています。

図表：男女の平等感について

学校教育の場は平等だが、社会通念や慣習、家庭や職場では男性の方が優遇されていると考えられています。



(2) 横芝光町の取り組み

①町民意識調査・職員意識調査

本町では、まず男女共同参画に関する意識や実態を把握するため、平成18年に、町民および町職員を対象とした意識調査を実施しました。

②総合計画

平成20年度から進めている「横芝光町総合計画」では、男女共同参画社会^{*}の実現を、5つのまちづくりの目標のうち「互いの理解とふれあいに満ちたまちづくり — 誰もが尊重される社会を実現する」に位置づけています。

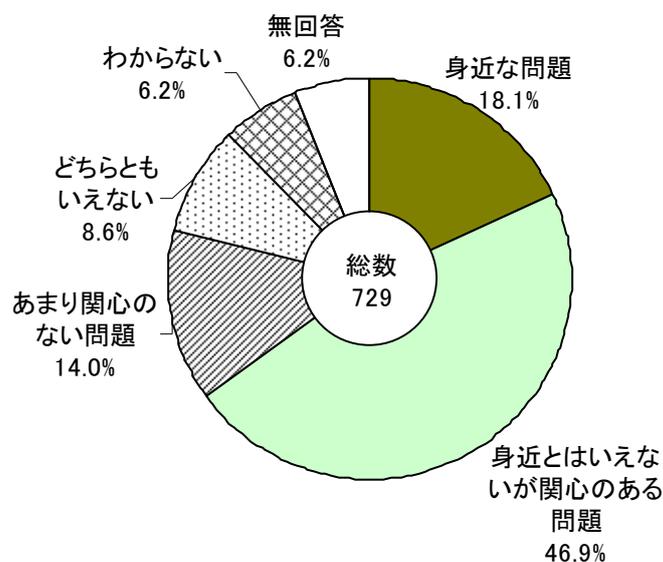
③今後の取り組みを進める考え方

町民意識調査によると、町民は男女共同参画を身近な問題として感じていないという結果が出ています。そこで、本町においては、まず男女共同参画を身近な問題としてとらえる意識を育むための取り組みを行います。

また、都市部とは異なり、本町にある古くからの伝統、しきたりなどを考慮した取り組みが必要です。

図表：男女共同参画を身近な問題として感じるかどうか

男女共同参画社会^{*}や、あらゆる分野での男女平等の実現を、「身近な問題」と答えた人は18.1%で、男女共同参画を身近な問題と感じている人は少ない状況です。



第2章 計画の基本的な考え方

1. 計画の目的

日本国憲法では、個人の尊重（第 13 条）と、法の下での平等（第 14 条）をうたい、基本的人権を「侵すことのできない永久の権利」（第 11 条）として保障しています。また「女子差別撤廃条約」では、女性に対する差別が「権利の平等の原則および人間の尊厳の尊重の原則に反するもの」（前文）とされています。

「男女共同参画社会基本法^{*}」では、男女すべての個人が、互いにその人権を尊重し責任を分かちあいながら、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会^{*}の実現こそ 21 世紀の最重要課題であると位置づけています。

しかし依然として、個人の意識や家庭・地域・職場など身近な場では、男性中心の考え方が根強く残っており、無意識による男女間の格差が生じている場合があります。

そこで、本計画では、男女の個人としての尊厳を保つため、人権尊重、男女平等の意識を醸成すること、また男女が生涯にわたって自分らしい生き方を自由に選択できるよう、ともに能力を発揮しやすい地域社会を実現することをめざします。

2. 計画の位置づけ、期間

この計画は、「男女共同参画社会基本法^{*}」にもとづく計画で、横芝光町の男女共同参画社会^{*}の形成に向けて施策を総合的・計画的に推進するための基本方針を示す計画になります。

平成 20 年度からスタートした「横芝光町総合計画」との整合性を図りながら、施策を推進するもので、国の「男女共同参画基本計画」、県の「男女共同参画計画」との整合性をも図った計画とします。

計画の期間は、平成 21～30 年度とします。

3. 計画の視点

本計画では、男女共同参画社会*の実現に向け、次の4つの視点が重要であると考えます。

(1) 性別によって差別的な扱いを受けないこと

(2) 女性の社会参画を進めること

(3) 女性が経済的に自立できること

(4) 男女がともに家庭の役割を担うこと

あなたの身近にこんなことはありませんか？

○希望する職業・会社を否定され、「長男（男）だから、家の家業を継いでくれ」と言われた。

○経済的に家族を支えるのは男性だという女性も多い。家族を養うのは男性がやるべきだという意識が強い。

○女性が異論をはさむと「女のくせにでしゃばったことを言って」という会話をよく聞く。

○会社に入ったころ、飲み会で「男なのにお酒も飲めないのか」と言われ無理やり飲まされた。

○高校生の娘がいるが、友人から「付き合っている男の子に脅される（殴られる）ので、怖くて別れられない」と相談されている。

○職場でセクハラの被害に遭った。上司に相談したところ、「それくらいのことは我慢しろ」とか「他言するな」と口止めされた。法律はできたけれど…と毎日がむなしい。

※各種意識調査を参考にした例示



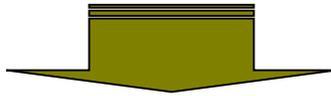
ここがおかしいと思いませんか？

1. 家庭、地域、学校、職場などのあらゆる場で、私たちは性別によって異なった扱いを受けています。
2. 「男らしさ」や「女らしさ」が過剰に求められることで、精神的・肉体的に不自由さや苦痛を感じる場合があります。

どうしてこのようなことが起こるのでしょうか？

私たちの意識は、家族や地域など周りの影響を受けてつくられていきます。成長の過程で、多かれ少なかれ、「男の子は男らしく」「女の子は女らしく」という教育を受けてきたために、私たちは気づかないうちに「男（女）だから、こうしなければならない…」という意識を培っていると考えられます。

こうした社会や自分自身の意識にとらわれているため、性別による扱いの違いが生まれ、個人がやりたいことをできない状況が生まれています。



だから次のことが重要になります。

性別によって差別的な扱いを受けないことが大切です。

男女がともに自分らしく生きていくためには、性別によって不平等な扱いを受けない社会を築くことが大切です。

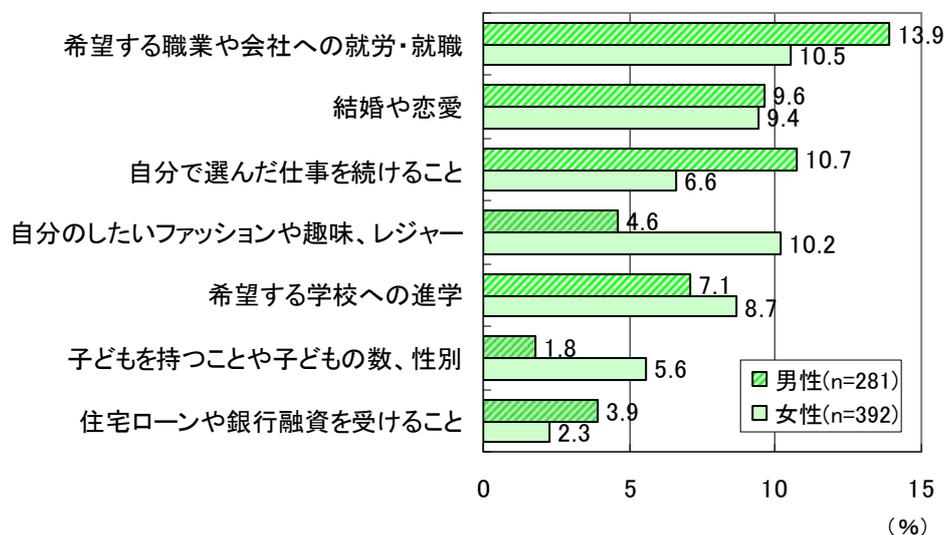
そのためには、社会通念や慣習、政治の場、家庭生活、職場などあらゆる分野で、性別による意識を変えていくことが必要です。

男女共同参画の現状としては、こんな例があります。

男女ともに職業選択の不自由さを感じている

町民意識調査によると、「男（女）だから」とか、「長男（長女）なのに」「嫁なのに」など、性別にかかわることを周囲に言われたために、自分のしたかったことをあきらめたり、精神的な負担を感じるなど、何らかの体験を持つ割合が半数近くに上っています。職業選択の不自由さに次いで、男性は仕事を継続すること、女性はおしゃれすることに不自由さを感じています。

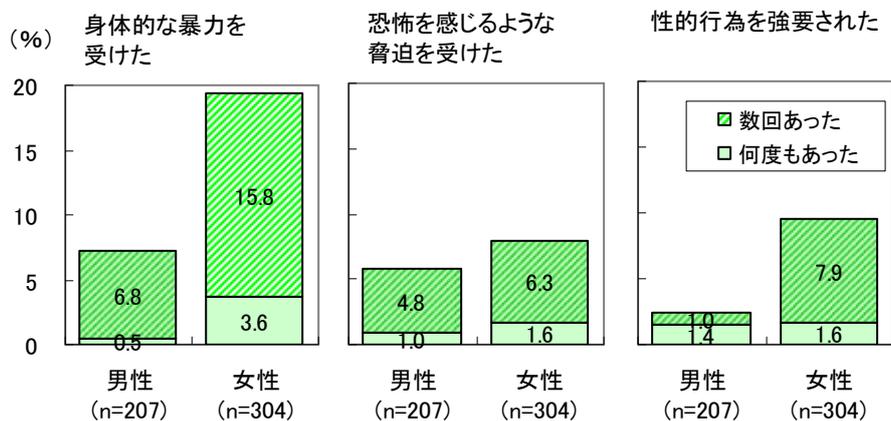
図表 性別にかかわることで、したかったことをあきらめたり精神的な負担を感じたこと



配偶者や恋人間での暴力の被害者は、主に女性である

町民意識調査では、配偶者などから暴力行為を受けた経験のある人は、女性の方が多くなっています。女性の約19%が身体的暴力を、約8%が心理的脅迫を、約10%が性的強要を受けています。

図表 配偶者などからされたことのある行為

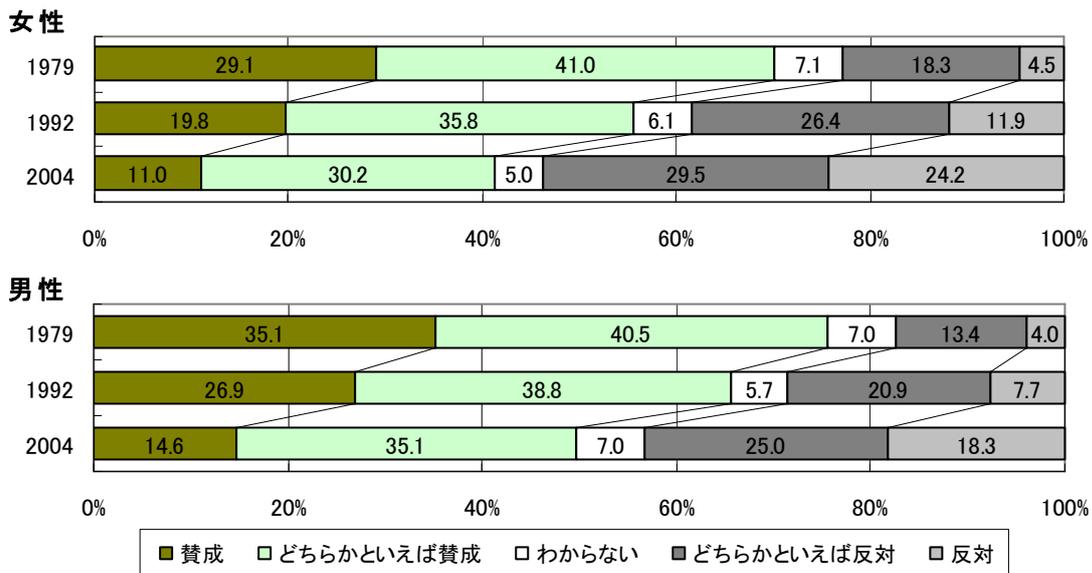


社会はこんなふうに変ってきています！

性別役割分担意識は薄れてきている

内閣府の調査によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担の考え方は近年、減少する傾向がみられます。

図表 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について



出典：「平成19年版男女共同参画白書」（内閣府）

周りにはこんな変化がみられます。

- 小学校のPTA会長に初めて女性が就任した。地域も変わりつつあることを感じる。
- PTA活動や学校行事にも、父親と母親がともに参加することが多くなってきた。
- 教育現場において、生徒は性別を意識することなく生活できるようになっている。生徒会長が女性でも何ら抵抗感がない。
- 自分の職場では男性上司の音頭でお茶くみが廃止された。きっかけや問題意識で変わる。
- 看護師や保育士になる男性が増えてきた。男性の進出は良いと思う。女性の車掌、バス運転手などもいる。

計画の視点2 女性の社会参画を進めること

あなたの身近にこんなことはありませんか？

○祭礼の打ち合わせに夫の代理で出席した時、「お前さんに代理が務まるかな？」と言われ、とても嫌な思いをした。

○会議の場で意見を出したが、男性委員らに聞き入れてもらえず、悔しい思いをした。男性と同じ土俵に立たせてほしい。

○地域社会の行事や会合では、男性が主導権を握り、女性が下働きをすることが多い。

○供託金や活動の制限など、今の選挙制度は女性が出づらい。だれでもいいわけではないが、皆の要求を議会に伝えられる人を出したい。

○審議会委員になりたいが、女性の登用がない。

○女性に対するスキル学習（能力向上のための学習）が少ない。

※各種意識調査を参考にした例示



ここがおかしいと思いませんか？

1. 自治会、審議会、議会など地域で決め事をする場では、女性が出て行き発言することが好まれない慣習があります。
2. 女性がリーダー的な役割を担う能力を高めたくても、できない状況があります。

どうしてこのようなことが起こるのでしょうか？

農村部には家制度のなごりがみられ、方針決定や指導的な立場は男性の方が優れているという通念があるために、地域の行事や重要な決め事の際には、男性が取り仕切ることが当たり前とされてきました。このため、女性が積極的に参画することは認められず、女性の意欲や関心の低さにつながっています。

こうした地域の慣習と、それに伴う女性の参画意識の低さが、女性の能力活用が進まない要因になってきたものと考えられます。



だから次のことが重要になります。

女性の社会参画を進めることが必要です。

男女がともに政策や方針決定の場に参画する権利を実現するために、男性優位の組織運営の見直し、女性の参画を積極的に進める意識を持つことなどが重要です。

日本は他の先進国に比べ、女性の社会参画が遅れています。女性の能力を向上させる体制をつくり、積極的に必要な分野に向けて活用することが大切です。

男女共同参画の現状としては、こんな例があります。

本町の政策・方針決定の場への女性登用率は県に比べ低い

本町では、審議会等における女性委員の比率は13.7%、管理職総数に占める女性職員比率は15.8%、議会の女性議員比率は5.6%で、いまだ女性の参画が十分とはいえない状況です。

地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等における登用状況

	審議会等数		総委員数		
		うち女性委員を含む数		うち女性委員等数	女性比率(%)
横芝光町	26	12	387	53	13.7
県全体	1,428	1,063	18,196	3,766	20.7

管理職の在職状況(一般行政職)

	管理職総数		
		うち女性管理職数	女性比率(%)
横芝光町	19	3	15.8
県全体	3,849	137	3.6

議員の状況

	総議員数		
		うち女性議員数	女性比率(%)
横芝光町	18	1	5.6
千葉県	93	7	7.5

出典:「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」平成19年(内閣府)／千葉県議会ホームページ

日本は他の先進国に比べて指導的立場への女性の参画が進んでいない

わが国の国会議員に占める女性割合、行政や民間企業の管理的職業従事者に占める女性割合は、他の先進国と比較すると、韓国と並び低い水準にとどまっています。

各国の主な状況

単位: %

	日本	スウェーデン	フランス	アメリカ	韓国
国会議員に占める女性の割合	9.4	47.3	18.5	16.3	13.4
管理的職業従事者に占める女性の割合	10.1	29.9	36.8	42.5	7.8
専門的職業従事者に占める女性割合	46.0	51.3	47.3	56.3	37.7

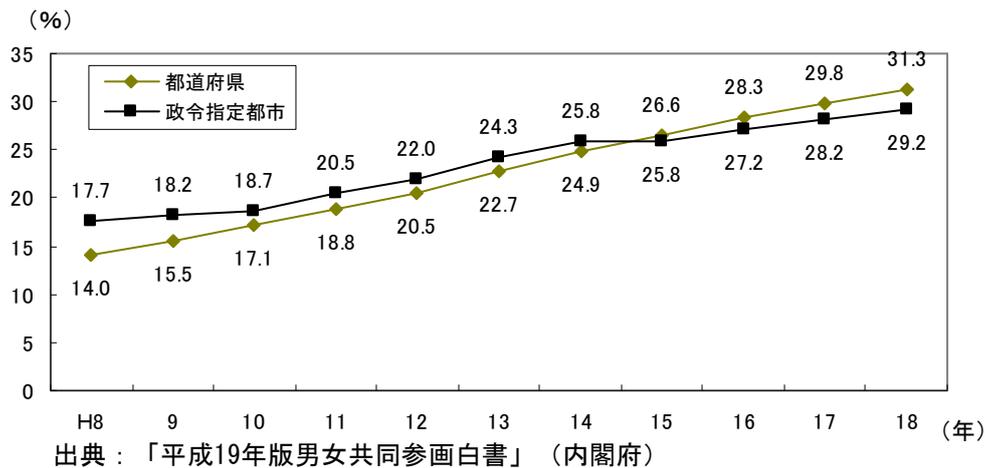
出典:「女性の政策・方針決定参画状況調べ」平成19年(内閣府)

社会はこんなふうになってきています！

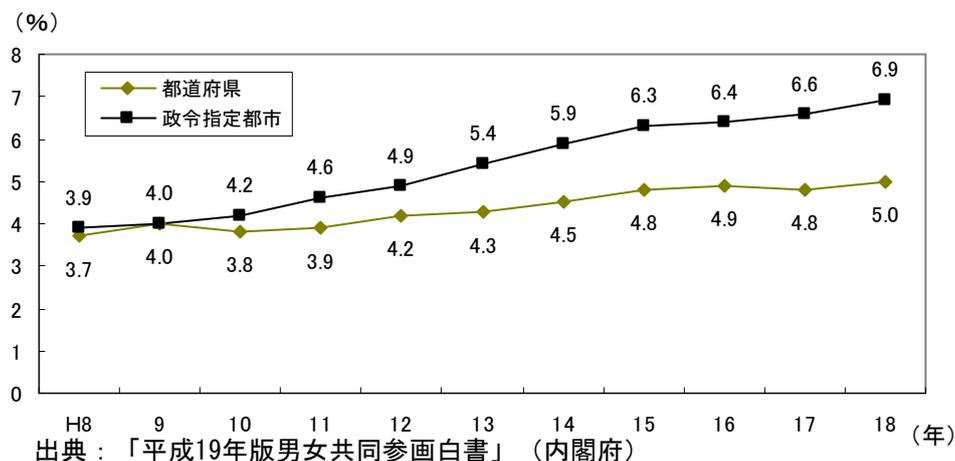
全国では政策・方針決定の場への女性参画が進んでいる

審議会等における女性委員の比率は、平成 18 年に約 30%に達しています。地方公務員管理職に占める女性割合はわずかではありますが、増加する傾向がみられます。

図表 都道府県・政令指定都市の審議会等における女性委員割合の推移



図表 地方公務員管理職に占める女性割合の推移



周りにはこんな変化がみられます。

○町会の慶弔規程にあった「世帯主」について、変化がみられる。役員に何回か女性が就任することにより男女の「気づき」が生じている。

○各地で女性委員会主催のフォーラムなどに男性の参加が多くみられるようになった。

あなたの身近にこんなことはありませんか？

○家族従業者の働き分が正当に評価されていない。

○地域には、まだ男性の力が強い。農業においても、男性は主に機械仕事、女性はその他の農作業のほかに家事もある。

○食品関係は女性の登用が進んでおり、パート店長なども出てきているが、女性を安価な労働力としている。年金、雇用保険など社会保険に入っていない人は労働組合にも入らない。契約時に103万円以上働くか否か明確にさせられる。

○仕事内容がほとんど同じである場合でも、パートと正社員の給料にはかなり差があり、パートはパートとしてしか評価されない。一方で、正社員は長時間労働など過酷な働き方を強いられている。

○給料の男女格差はある。最初は同期の男性より自分の方が給料が高かったが、抜かれた。

○印刷業の女性が制度融資を申し込んだが、実績をみてもらえず、借りられなかった。

※各種意識調査を参考にした例示



ここがおかしいと思いませんか？

1. 農林水産業や自営業など家族従業者の女性は、経営の中心ではなく、補助的な役割を担う場合が多くなっています。
2. 性別による給料や昇進の違いは、いまだ存在しています。特に、正社員でない女性は、有期雇用のため昇進・昇格や昇給はなく、長時間労働、低賃金の労働条件で、不安定な身分で働かざるを得ない状況です。

どうしてこのようなことが起こるのでしょうか？

家族従業や雇用を問わず就業の場で、女性は多くの場合、働き始めた時から補助的職務に配置されてきました。これは、女性が基本的に家庭責任を担うため働ける期間が短いととらえられていたからです。男性のように昇進・昇格できないポジションや職務であるため、それに伴う年功賃金体系の適用などによる賃金上昇が生じない状況になっています。

また近年、教育費や住宅ローンなど家計を補助するために、働く女性が増えています。家庭生活と両立するためには、都合のよい時間に働けることが重要ですが、正社員として働ける会社はほとんどないのが現状です。



だから次のことが重要になります。

女性が経済的に自立できる仕組みが必要です。

男女がともに経済力を持ち、働く意義を実感できるようにするため、就業の場においては、意欲ある人に、均等な昇進・昇格または経営参画の機会を与えることが大切です。仕事で責任ある立場になることは、仕事に対する意欲向上にもつながります。

また、拡大している非正規雇用においても、労働者が経済的な自立を果たせるようパートタイム労働法などの法制度の充実が必要です。

男女共同参画の現状としては、こんな例があります。

経営を担う女性は男性より極端に少ない

町民意識調査の結果によると、自営業を営む人のうち、男性は66.2%が「経営者として経営全体をみている」一方で、女性は31.9%が「補助的に手伝っている」と答えています。

図表 家業の経営にどのように関わっているか

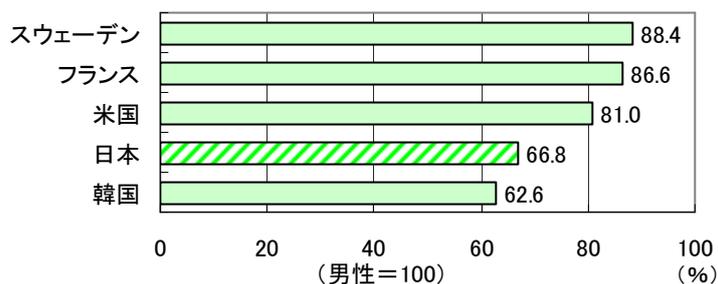
単位：%

	経営者として経営全体をみている	共同経営者として経営全体をみている	共同経営者として特定分野を担当	経営者ではないが、ある業務をまかされている	補助的に手伝っている	その他	無回答
全体(n=148)	37.2	11.5	6.1	15.5	22.3	1.4	6.1
男(n=65)	66.2	6.2	3.1	7.7	7.7	3.1	6.2
女(n=72)	15.3	13.9	8.3	23.6	31.9	-	6.9

日本は他の先進国に比べて男女間の賃金格差が大きい

男性賃金を100とした場合の女性賃金の値を、他の先進国と比較すると、わが国は韓国と並び、きわだって低く70%に満たない状況です。

図表 男女間賃金格差

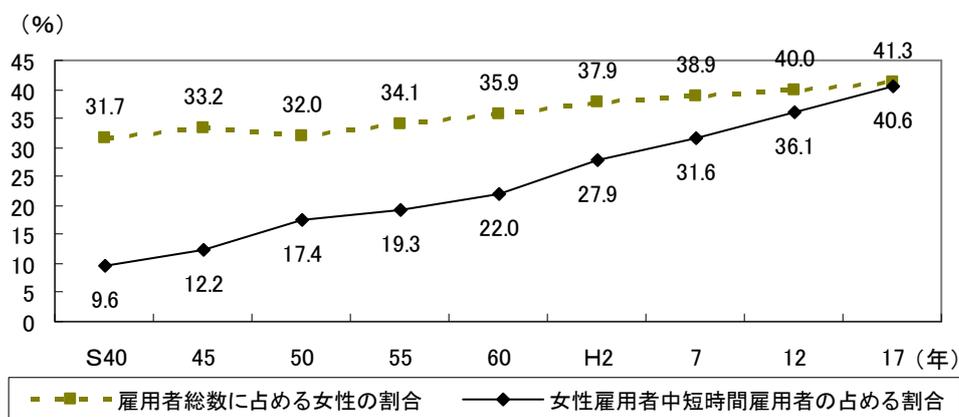


出典：「平成19年版男女共同参画白書」(内閣府)

女性の雇用者は4割を占め、そのうちの4割は短時間雇用である

女性の労働市場への参加率が上昇しており、就業形態の多様化がみられます。

図表 女性の雇用者割合の推移



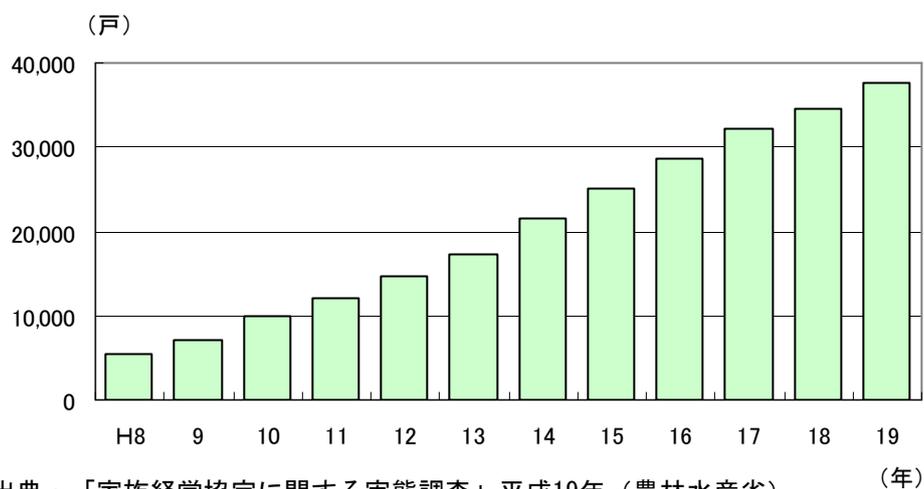
出典：「労働力調査」(総務省)

社会はこんなふうに変ってきています！

家族経営協定を締結する農家が増えている

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、経営方針や役割分担などについて取り決め、意欲とやりがいを持って経営に参画できる体制を整える農家が増加してきています。

図表 家族経営協定締結農家数

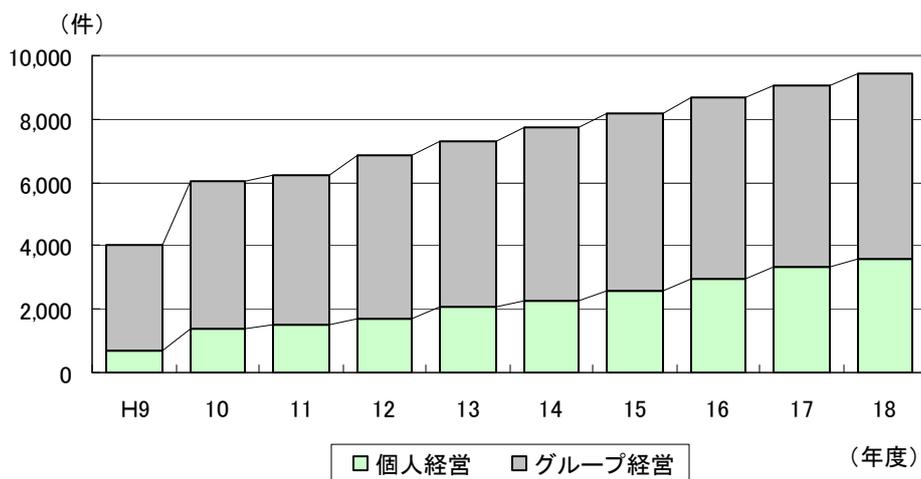


出典：「家族経営協定に関する実態調査」平成19年（農林水産省）

農村女性による起業活動が活発になっている

農村女性による農林漁業関連起業活動（食品加工、販売・流通、農業生産など）の数は、平成18年度には9,444件で近年増加傾向にあります。

図表 女性起業数の動向



出典：「農村女性による起業活動実態調査」平成19年（農林水産省）

周りにはこんな変化がみられます。

○農村女性の起業家は、実践が認められて元気である。

こと

あなたの身近にこんなことはありませんか？

○男性は育児休業が取りにくい。代替要員はお金がかかるし、休むのは悪いと思ってしまう。環境が整っていればいいが、現状では、周りに負担をかける。

○介護保険が導入されて、女性が助かったかと思ったら、全然助かっていない。介護は女性が担うのが当然だという考えが根強く残っている。

○会社では、女性より男性の方が長時間の勤務を会社から強いられているため、家庭にあまりいられない。そのため、家事を手伝いたくてもあまりできる時間がない。

○近隣に産婦人科、小児科の医師が少ない。子どもを産み育てるための環境を整えてほしい。

※各種意識調査を参考にした例示



ここがおかしいと思いませんか？

1. 家事・育児・介護などの家庭責任の大半は、就業の有無にかかわらず女性が担っており、女性には「仕事も家庭も」求められ、負担が重くなっている状況です。
2. 家庭と仕事の両立を支える制度やサービスは、男女がともに利用しやすいものになっていません。

どうしてこのようなことが起こるのでしょうか？

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識が強く残っており、家事・育児・介護などは女性の役割とされてきました。また、男性は長時間労働のため、家事などへの時間を配分できにくい状況があります。

就業の場では育児・介護休業制度の取得への理解、短時間勤務など多様な働き方への支援はいまだ浸透しておらず、男女がともに育児や介護などの家庭責任を分担しやすいようにはなっていません。



だから次のことが重要になります。

男女がともに家庭責任を担うことが必要です。

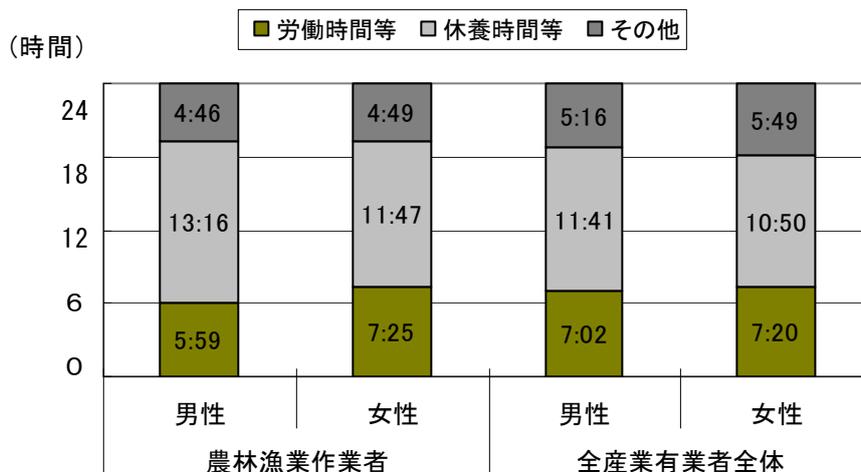
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス※）を実現するためには、家庭内での役割分担はもちろん、地域の子育て環境の充実などに加えて、育児・介護休業法をはじめとした法制度を充実させること、職場での多様な働き方を認める仕組みづくりなど、さまざまな面から家庭を支える取り組みを行うことが必要です。

男女共同参画の現状としては、こんな例があります。

家庭と仕事の両立は農村部ほど重要な課題となっている

本町のような農村部での男女の生活時間を比較すると、農林漁業作業員では、「労働時間等」が、女性は男性より1時間26分長くなっています。これは、農業労働時間以外に家事・育児などを女性が多く担っているためであると考えられます。家庭と仕事との両立は、農村部ほど重要な課題であるといえます。

図表 農林漁業作業員における男女の生活時間の比較

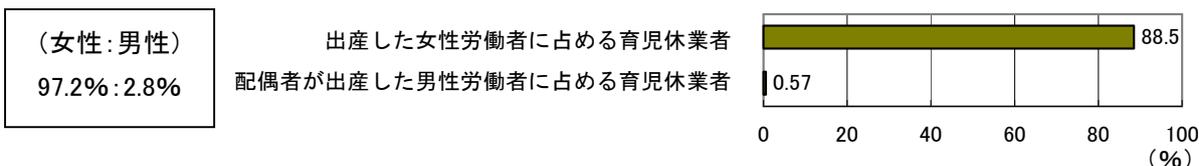


出典：「平成17年版男女共同参画白書」（内閣府）

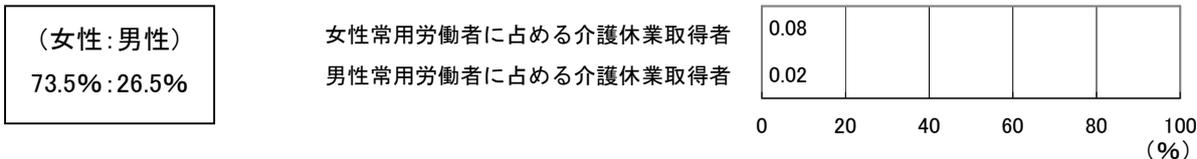
育児休業や介護休業の男性取得者は1割に満たない

育児・介護休業および子の看護休暇のいずれも、女性の取得割合が高くなっています。

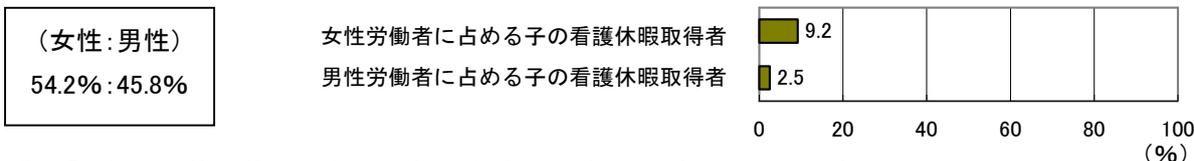
図表 (男女別) 育児休業取得者割合



図表 (男女別) 常用労働者に占める介護休業取得者割合



図表 (男女別) 就学前までの子を持つ労働者に占める子の看護休暇取得者割合



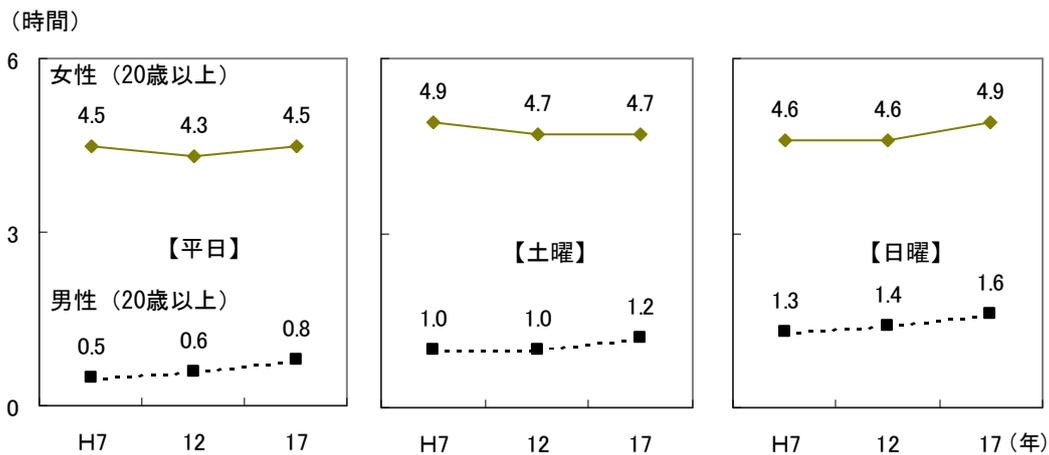
出典：「女性雇用管理基本調査」平成17年度・平成18年度（厚生労働省）

社会はこんなふうに変わってきています！

家事をする男性は増えてきている

男性の家事時間は、平成7年以降どの曜日でも若干ではありますが、増加傾向がみられます。ただし、家事をする時間量は男女の差が依然として大きくなっています。

図表 家事時間の時系列変化（3曜日・成人男女別 全員平均時間）

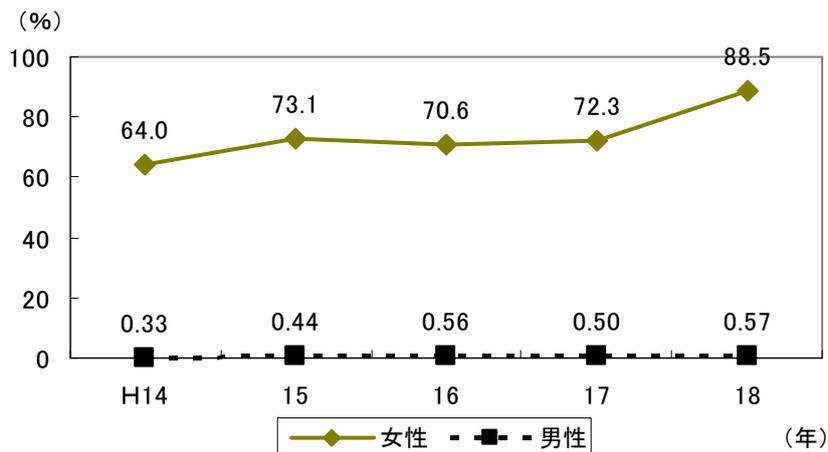


出典：「2005年国民生活時間調査」(NHK放送文化研究所)

女性の育児休業取得率が伸びている

女性の育児休業取得率は近年伸びており、平成18年には88.5%に達しています。ただし、男性の取得率は依然として1%に満たない低い割合です。

図表 男女別育児休業取得者割合の推移



出典：「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省)

周りにはこんな変化がみられます。

○会社で派遣社員を雇う際、優先的に子どものいる人を雇おうということになった。自分も保育所参観などのためによく休ませてもらっている。理解のある会社が増えてきている。

4. 計画の基本方針

本計画では、4つの視点をより具体的に示した次の7つの基本方針を設定し、これらの基本方針をもとに施策を体系化しています。

- 【基本方針1】 一人ひとりを尊重し、人権を守る
- 【基本方針2】 男女共同参画の意義を学ぶ
- 【基本方針3】 政策・方針決定過程への男女共同参画を推進する
- 【基本方針4】 働く場における男女共同参画を推進する
- 【基本方針5】 家庭・地域での男女共同参画を進める
- 【基本方針6】 性への理解と、生涯にわたる健康な生活の営みを支援する
- 【基本方針7】 男女共同参画推進体制の整備・充実を図る

5. 施策の体系



主な施策	取り組みを進めるために
2. 情報の収集と提供 (1)情報の収集・調査研究 (2)情報の提供	★男女共同参画に関する情報の収集・提供
2. セクシュアル・ハラスメント防止の徹底 (1)セクシュアル・ハラスメントの防止に対する理解と対策の充実 (2)事業者・団体での取り組みへの支援 3. 被害者に対する相談・支援体制の整備、充実 (1)被害者の相談体制の充実 (2)被害者支援ネットワークの確立	★相談、支援体制づくり
2. 個性や能力を尊重した教育環境づくり (1)生活・進路指導における男女平等 (2)キャリア教育の推進	★学校での男女平等意識づくりの推進
2. 地域での取り組み (1)生涯学習機会の提供 (2)生涯学習団体の支援	★生涯学習での男女共同参画の充実
2. 事業所や団体における女性の登用促進 (1)事業所の役職における女性の登用促進 (2)自治会、農協・漁協などにおける女性役員の登用促進	★審議会などにおける女性の積極的登用 ★地域活動における個人の自立の促進
2. 人材の育成 (1)地域でリーダーとなる人材の育成 (2)男女共同参画リーダーの育成	★地域のリーダー育成
2. 自営の商工業における経営参画の促進 (1)自営の商工業における経営参画 (2)自営の商工業における人材育成の支援	★家族経営協定の普及・拡大 ★農家女性の起業
2. 男女共同参画に向けた雇用環境の整備促進 (1)男女の機会均等の普及・啓発 (2)男女の労働条件の向上 (3)労働相談の充実 (4)働く女性の母性保護 3. 男女がともに働き続けられる職場づくりの促進 (1)事業所への意識啓発 (2)育児休業・介護休業制度の取得促進 (3)多様な就業形態の導入への啓発	★就職・再就職の支援 ★仕事と家庭・子育ての両立に向けた企業の支援
2. 地域での男女共同参画の促進 (1)地域における意識啓発 (2)地域活動への住民参加の促進	★家庭での役割分担の見直し ★住民による地域活動
2. 介護支援体制の充実 (1)ゆとりある介護への支援 (2)介護を地域で支えあう環境の整備	★地域での子育て支援 ★地域での介護支援
2. 妊娠・出産期における健康支援 (1)親に対する学習機会の提供 (2)妊産婦の健康保持増進 (3)不妊治療に対する支援 (4)望まない妊娠への対応 (5)喫煙に対する教育の実施 3. 生涯にわたる健康な生活の確保 (1)健康教育と相談支援の充実 (2)健康支援 (3)性別による疾病への対策 (4)高齢期における健康な生活への支援	★セルフ・コントロールによる健康づくり
2. 住民、関係機関などとの連携 (1)住民参加の推進 (2)住民による地域活動の仕組みづくり (3)関係機関との連携	★住民との連携 ★行政の男女平等モデル事業所化

6. 計画の指標

この計画は、本町が初めて策定する男女共同参画推進のための計画であり、10年後の見直しの際には、計画の成果を分かりやすく示すことができ、それを次期計画に活かせるような材料（成果、改善点）を得ることが重要と考えます。

計画の成果を分かりやすく示すには、施策を推進するための目標を数値で表し、その数値を達成することが一つの方法です。そこで本計画では、2つの「視点」を設定し、それぞれに「目標指標」を置いて、その目標値に近づけるよう取り組みを進めていきます。

一方で、町民の意識を高めていくことも忘れてはなりません。人々の意識は急激に変わるものではなく、粘り強く取り組んでいく必要があります。そのため、意識については「参考指標」となる現状の値を掲載し、今後の推移をみるための“めやす”として、計画見直しの際には、町民意識調査の実施などによって意識の変化を把握していきます。

下記の表中、現状の値は次の調査を参考にしています。

- 横芝光町：「男女共同参画についての町民意識調査」（平成 18 年度）
「地方公共団体における男女共同参画社会*の形成又は女性に関する施策の推進状況」（平成 19 年度）
- 千葉県：「男女共同参画社会*の実現に向けての県民意識調査」（平成 16 年度）
- 全 国：「男女共同参画に関する世論調査」（平成 19 年度）

（単位：％）

視点	目標指標	町の現状 H18 年度	目標値	
			H25 年度	H30 年度
男女共同参画について知ってもらおう	「男女共同参画社会*」の言葉について「内容もよく知っている」人の割合	20.0	40.0	60.0
男女共同参画が進んでいるか	各種審議会などの女性委員の割合	13.7	20.0	30.0
	女性委員のいない審議会などの割合（＝一方の性が0%の審議会など）	46.2	30.0	10.0
	家族経営協定締結農家数	14 戸	24 戸	34 戸

(単位：%)

参考指標	横芝光町 H18年度	県 H16年度	国 H19年度
あらゆる分野における男女の地位について（※）			
男女の地位が平等と思う人の割合 《家庭生活の場》	23.5	30.2	42.0
男女の地位が平等と思う人の割合 《学校教育の場》	53.1	62.0	63.4
男女の地位が平等と思う人の割合 《職場》	16.2	14.5	23.9
男女の地位が平等と思う人の割合 《政治の場》	16.3	12.6	23.2
男女の地位が平等と思う人の割合 《地域活動の場》	30.9	—	—
男女の地位が平等と思う人の割合 《社会通念や慣習》	15.0	10.2	20.2
男女の地位が平等と思う人の割合 《法律や制度上》	38.4	36.5	39.5
男女共同参画社会*や、あらゆる分野での男女 平等の実現を「身近な問題」と感じる割合	18.1	—	—

（※）県調査の選択肢には「どちらともいえない」「無回答」、国調査には「分からない」がある。

第3章 施策の内容

基本方針1 一人ひとりを尊重し、人権を守る

◆現状と課題◆

男女が対等な立場で能力と個性を発揮できる男女共同参画社会[※]を実現するためには、住民一人ひとりが、人権や男女平等についての意識を深めていく必要があります。

社会の変化に伴う個人の生活様式が多様化し、女性の社会進出が進むなかで、男女平等や女性の地位向上に向けた法律や制度が整備されつつあります。

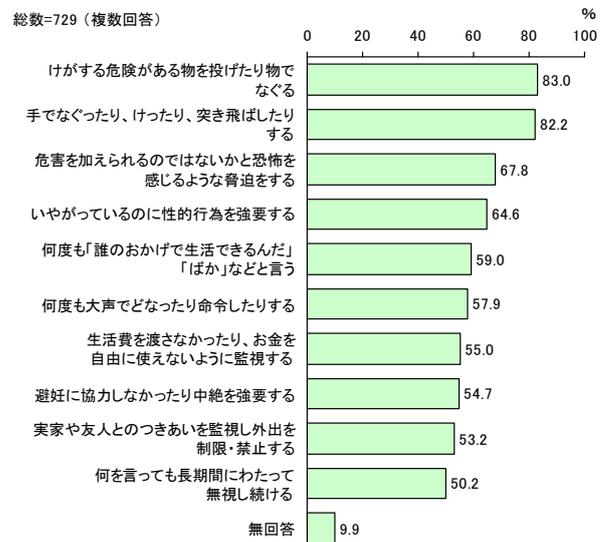
しかし、町民意識調査では、「社会通念や慣習など」、「政治の場」、「家庭生活の場」、「職場」について、いずれも「男性の方が優遇されている」と感じる人の割合が6割を超えています。（p.4 図表：男女の平等感について参照）このように私たちの生活のなかでは、男女の不平等感はまだ根強く残っています。

近年、配偶者や恋人など親しい間柄での暴力が、被害者の尊厳を傷つけ、人権を大きく侵害する問題となっています。また、職場でのセクシュアル・ハラスメント[※]など優位な力関係を背景とした性的嫌がらせも起こっています。こうした暴力は、男性から女性に向かう場合が多く、町民意識調査でも、配偶者間などでの暴力の被害者は女性が多くなっています。

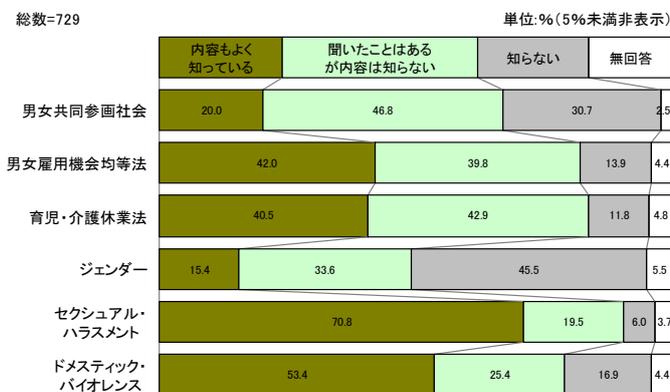
男女間でのあらゆる暴力を根絶するため、人権尊重の視点から、性を理解し尊重する意識の啓発や情報提供が必要です。また、被害者に対する相談支援、自立支援の体制をさらに充実させていくことが大切です。

性別にとらわれることなく自分らしく生きることは、人間としての基本的な権利です。この認識を踏まえて、あらゆる分野における男女平等の実現のため、男女共同参画社会[※]について意識啓発や情報提供に取り組んでいく必要があります。

図表 配偶者やパートナーから行われた場合に暴力だと思ふ行為



図表 言葉の認知状況



施策の方向1 人権尊重・男女平等意識の啓発

あらゆる分野における男女平等の実現のためには、住民一人ひとりが、固定的な性別役割分担意識を見直し、男女平等意識を高めることが不可欠です。人権尊重、男女平等の観点から、社会制度・慣行の見直しを行います。

【主な施策1】男女平等意識の啓発

いまだに根強く残っている固定的な性別役割分担意識の解消を図り、男女の平等意識を高めるため、広報啓発活動を充実します。

(1) 広報啓発の充実

固定的性別役割分担の解消、男女平等意識の醸成のため、広報活動や各種の啓発事業を充実します。

公的機関の広報・出版物やホームページなどにおける男女共同参画の視点に立った表現を促進します。また、男女共同参画への関心を高めるため、セミナーや講座を開催するなど学習機会を充実します。

(2) 人権擁護啓発活動の推進

人権相談事業の充実を図るとともに人権週間などを通じて、人権にかかわる情報提供や意識啓発を行います。

【主な施策2】情報の収集と提供

男女共同参画に関する国内外の情報を知り、時代に即した対応をするため、積極的に情報を収集・提供します。

(1) 情報の収集・調査研究

住民の男女共同参画に関する意識や、町の現状と課題を継続的に把握します。国内外の情報について積極的に収集するとともに、男女共同参画に関する調査研究を進めます。

(2) 情報の提供

収集した情報は、関係課の職員だけでなく、庁内全体で利用できるよう共有します。また、住民や近隣自治体には、広報紙やホームページなどを通じて情報を提供します。

＜取り組みを進めるために＞

★男女共同参画に関する情報の収集・提供

①情報収集の方法

- 他の自治体の条例、計画書、ホームページなどから、男女共同参画の取り組み内容について情報を収集する。
- 県や他の自治体が主催する、男女共同参画に関する講演会などに出席する。
- 自治体職員同士で情報交換をする。
- 町民意識調査を継続的に実施して意識の変化をみる。

②情報提供の方法

- 他の自治体の講演会等に地域推進員など住民と出席して他地域との情報交換を行う。
- 男女共同参画推進のための住民懇談会を設け、町の現状や取り組みを知らせる。
- 町広報紙やホームページで男女共同参画に関する講演会・講座・教室等を紹介する。
- 図書館など公共施設に情報コーナーを設ける。
- 各種審議会、農協、自治会、商工会などの集まりのときに、町内の取り組みを知らせる機会を設ける。

参考情報 1：男女共同参画ページ「資料館」：千葉県

- 男女共同参画社会基本法^{*}、千葉県男女共同参画計画、千葉県男女共同参画白書、DV^{*}防止法、県民意識調査結果、県審議会等における女性委員の割合、市町村男女共同参画推進体制、県内女性団体等一覧などを掲載している。

参考情報 2：情報コーナー：ちば県民共生センター

- 男女共同参画に係る図書・行政資料・団体情報誌・雑誌・新聞クリップや新聞の閲覧・貸出、ビデオやDVDの視聴・貸出を行っている。

参考情報 3：情報誌「e パートナーちば」：ちば県民共生センター

- 男女共同参画に関する県の施策、ちば県民共生センターの取り組み、県内関係団体等の活動などを掲載。年2回の発行で、県内男女共同参画関連施設や公共の図書館・公民館、県内各市町村の男女共同参画担当課にて無料で配布している。

参考情報 4：講座・セミナー：ちば県民共生センター

- 男女共同参画社会^{*}の実現をめざして、県民の多様なニーズに対応した講座を開催している。また、センターから遠方の地域住民に学習機会を提供するため、地域セミナーを開催している。

施策の方向2 女性と男性の間に生じるあらゆる暴力の根絶

配偶者間などでの暴力の根絶、セクシュアル・ハラスメント*の防止に向け、性を理解し尊重する意識の啓発や情報提供、相談・支援体制の充実を図ります。

【主な施策1】性の尊重と暴力の根絶

女性と男性の間に生じるあらゆる暴力を根絶するため、性を理解し尊重する意識の啓発、情報提供を図ります。

(1) 性を理解し尊重する意識啓発・情報提供

配偶者間などでの暴力を防止するため、親しい間柄においても暴力は人権侵害であるという意識啓発を進め、人権意識の高揚や情報提供に取り組みます。

(2) 配偶者間などでの暴力・児童虐待防止への対策

配偶者間などでの暴力は、児童虐待を伴う場合もあり、児童虐待を含め暴力の被害を未然に防ぐための対策を進めます。

(3) 性犯罪防止・再発防止措置の実施

人権を踏みにじる性犯罪の防止、再発防止のため、関係機関と連携して相談・支援体制を整備します。

【主な施策2】セクシュアル・ハラスメント防止の徹底

職場などにおけるセクシュアル・ハラスメント*の防止に向け事業所などに呼びかけます。

(1) セクシュアル・ハラスメントの防止に対する理解と対策の充実

啓発用パンフレットの作成や情報提供を通じて、セクシュアル・ハラスメント*を防止するための意識啓発に努めます。

(2) 事業者・団体での取り組みへの支援

事業者や団体に対して研修の実施を働きかけ、ビデオの貸出を行うなど、民間への取り組みを進めます。

【主な施策3】被害者に対する相談・支援体制の整備、充実

配偶者間などでの暴力の被害者に対する相談・支援体制を充実します。

(1) 被害者の相談体制の充実

配偶者間などでの暴力の被害者を保護するための支援・相談体制の充実に努めます。

(2) 被害者支援ネットワークの確立

関係機関との連携を進め、配偶者間などでの暴力の被害者に、社会復帰や生活支援を行う体制をつくります。

＜取り組みを進めるために＞

★相談、支援体制づくり

①相談のネットワークづくり

- ・ 相談者への的確な状況判断と支援が行えるよう、保健、福祉、人権など関係課との横断的なネットワークをつくる（定期的に会合を持ち、相談者への対応が適切だったか否かなど、対応を確認する）。
- ・ 県主催などのDVや男女共同参画に関する研修会に参加し、町職員がDVに関する理解を深める。

②被害者支援のネットワークづくり

- ・ 被害者救済のためのシェルターの設置など、被害者の安全確保と社会復帰を支援する。被害者救済は、狭い町内では難しい面もあり、広域行政での取り組み、広域的に活動するNPOとの連携なども考えられる。なお、被害者の一時保護については、都道府県を越えた対応が必要な場合、県婦人相談所が窓口となって、連絡・調整を行うこととされている。
- ・ 被害者支援団体などの協力を得て実態調査を行い、配偶者間などでの暴力被害の実態、支援状況を把握する。

③地域の理解促進

- ・ 学校教育や生涯教育のなかで、DV関連のビデオなどを鑑賞する機会をつくる。
- ・ 図書館などでDV関連のビデオなどを貸し出す。

事例1：中学生を対象とするデートDV*講座の開催：鎌ヶ谷市

- ・ 市立中学校において、2年生生活科の時間に「相手を尊重する関係をつくるために～デートDV*について理解する～」セミナーを開催した。
- ・ 講師（DVを研究する民間機関「アウェア」の認定ファシリテータ*）のもとで、ロールプレイやグループワークを通じて学習を行った。

参考情報1

- ・ 「千葉県DV防止・被害者支援基本計画」（H18.3策定）にDVの防止および被害者保護に関する施策とともに、具体的な事例や民間団体を含む相談・カウンセリング先などの関係機関の一覧表が掲載されている。

参考情報2

- ・ 毎年11月12日から25日（25日は、女性に対する暴力撤廃国際日）は、「女性に対する暴力をなくす運動」期間とされている。
- ・ 講演会の開催、図書館のビデオ貸し出しなど、この期間に、特に活動を充実・集中させることにより、キャンペーンの効果を高めることが考えられる。

基本方針 2 男女共同参画の意義を学ぶ

◆現状と課題◆

男女平等や人権尊重意識を育むためには、幼年期から高齢期までの生涯にわたる教育・学習の機会が重要です。

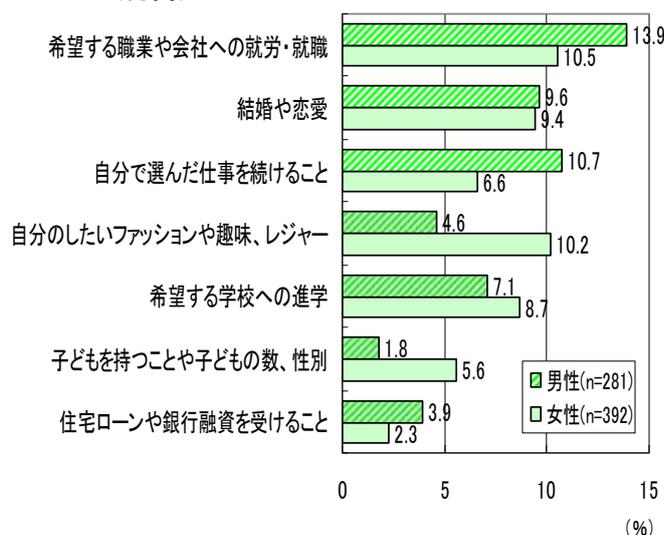
学校教育は、男女平等の意識づくりに大きな影響を及ぼすため、人権教育の視点から、児童・生徒個人の能力と適性に応じた学習・進路指導を行うことが重要です。そのため、教育関係者には人権尊重の精神にもとづいた性別にとらわれない意識を持つことが必要とされます。

男女平等の意識や価値観は、幼年期からの日常生活で形成されていくため、家庭教育も重要となります。「女（男）の子のくせに」という慣習を見直し、固定的な性別役割分業意識を改め、家事、育児、介護など家庭内での役割と責任は男女がともに担うという意識づくりが重要となります。

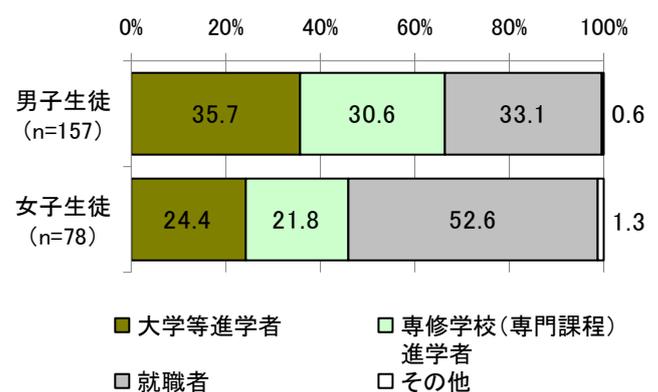
また地域のなかで性別にとらわれない意識を浸透させるため、生涯学習を推進し、男女平等や男性の家事、育児、介護など家庭内での役割と責任などについて学ぶ機会を充実していくことが必要です。

一人ひとりが日常の生活から見直し、男女平等意識を高めることで、性別にかかわらず、個性や能力を発揮できる男女共同参画社会*の実現につなげていくことが重要です。

図表 性別にかかわることで、したかったことを
あきらめたり精神的な負担を感じたこと
(再掲)



図表 本町の高等学校卒業生における
男女別進学・就職の状況



出典：「平成 19 年度学校基本調査」

施策の方向1 学校における教育・学習の推進

子どものころから、一人ひとりの個性を大切にすることを意識するために、学校教育における男女平等の意識づくり、個性や能力を尊重する意識を高めます。

【主な施策1】学校教育における男女平等の推進

学校において、児童・生徒や教育関係者の男女平等意識、人権尊重意識を育みます。

(1) 男女平等意識づくり

学校において男女平等の意識を高めるよう、自立の意識を育む教育、一人ひとりの個性や能力を尊重し、児童生徒が主体的に学び、考え、行動する姿勢を育む教育を推進します。

(2) 教育関係者の意識啓発と研修

教職員などが、男女共同参画の理念を理解し、意識を高めることができるよう研修などの取り組みを促進します。

【主な施策2】個性や能力を尊重した教育環境づくり

一人ひとりの個性や能力を活かせるような生活・進路指導などを行います。

(1) 生活・進路指導における男女平等

児童・生徒の個性に応じて、将来の夢や希望を育み、生き方を考える生活・進路指導を行います。

(2) キャリア教育の推進

働くことや専門的知識・技能習得の意義について理解を深めるため、キャリア教育[※]を展開します。

<取り組みを進めるために>

★学校での男女平等意識づくりの推進

①授業内で学ぶ

- 児童・生徒の発達段階に応じ、人権の尊重、男女の平等、男女の相互理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなどに関する教育を推進する。
- 教材として活用できる啓発パンフレットを町が作成・配布する。
- 学校や家庭など身近な場での男女の違いをテーマとした話し合いを行う。

事例 1：学校教育における「総合的な学習の時間」の活用：東大阪市

- 大阪府教育委員会の作成した「小・中学校及び府立高等学校における男女平等教育指導事例集」（平成 15 年 7 月）を学校教育の場で活用し、総合的な学習の時間のなかで男女平等に関する学習内容を取り入れている。
- テーマ例：「スポーツと男女平等」 スポーツの種目や歴史を男女平等の視点から考え、児童・生徒が、さまざまな種目のスポーツにチャレンジする意欲を育て、自己実現の幅を広げることをねらいとする。

◇横芝光町で行われている実践例◇

実践例 1：男女混合名簿の導入

- 「男子が先で女子が後」という性別によって優先順位を決める習慣をなくすため、合併以前の平成 14 年から横芝町と光町の小中学校では、男女混合名簿を導入している。

施策の方向2 家庭や地域における学習機会の充実

子どもの意識や考え方に大きな影響を持つ家庭や地域においては、幼少期から高齢期まで生涯にわたり、個人が能力を発揮できるように、男女共同参画への認識を深めていきます。

【主な施策1】家庭での取り組み

子育て中の親が参考にできるような情報を提供する機会を設け、必要なとき相談に応じられる体制をつくります。

(1) 家庭での意識づくり

家庭教育や子育てにおいて男女共同参画への認識を深めるために、親を対象として、家庭教育や子育てセミナーの実施など学習機会を提供し、パンフレットなどの作成・配布による広報啓発活動を行います。

(2) 相談事業

親を対象として、家庭教育や子育てにかかわる相談に気軽に応じられる窓口の充実を図ります。

【主な施策2】地域での取り組み

地域の一人ひとりが男女平等意識を高め、男女共同参画社会*の実現につなげるため、生涯にわたる学習環境の充実を図ります。

(1) 生涯学習機会の提供

男女共同参画への理解を深めるための講座の企画・運営に取り組みます。

(2) 生涯学習団体の支援

男女共同参画に関連する団体への情報や活動場所の提供など支援を行います。

<取り組みを進めるために>

★生涯学習での男女共同参画の充実

①男女共同参画のための講座・セミナーを充実する

- 講座の対象者を明確にする。
- 参加者の関心に応じて、地域社会、学校、職場などの場面を想定して、具体的な事例などにより説明する。
- 自治会、団体や事業所などへの参加を呼びかける。
- 講座・セミナーに男女共同参画に関連するビデオを活用する。
- 講座・セミナーは、働いている人も参加しやすいよう土日や夜間に開催する。
- 生涯学習の講座には男性の参加が少ないので、積極的に呼びかける。

②男女共同参画以外のテーマの講座・セミナーを活用する

- テーマを男女共同参画に限らずに、家庭や地域での男女共同参画の実践に結びつくような内容を提供する。
- 対象者に応じたテーマを設定する。
 - 再就職希望者：パソコンスキルアップ講座、医療事務講座、簿記講座
 - 男性：男の料理教室
 - 主婦：賢いお金のやりくり法
 - 高齢者：家族の介護のしかたなど

事例 1：男性を対象としたセミナーの開催（青森県黒石市）

- 男性は、職場を離れ肩書きをはずしたときの、コミュニケーション能力に欠けているともいわれている。自分を表現することや、相手の話を聞いて受け入れる能力を身につけることで、親子・夫婦・男女間の理解を深め、自分らしい生き方を築くことに役立てるための講座を開催した。
- メンズリブ東京代表の豊田正義氏を講師とし、全4回の講座を開催した。
(第1回 男の生き甲斐は仕事のみ? / 第2回 いい夫の条件とは? / 第3回 父と息子の良い関係とは? / 第4回 私にとっての『自分らしさ』とは?～体験発表～)

基本方針3 政策・方針決定過程への男女共同参画を推進する

◆現状と課題◆

男女が対等に政策・方針決定過程に参画する権利を実現し、ともに社会の担い手として活躍するためには、男性優位の組織運営を見直し、女性の参画を積極的に進める意識を持つことが重要です。

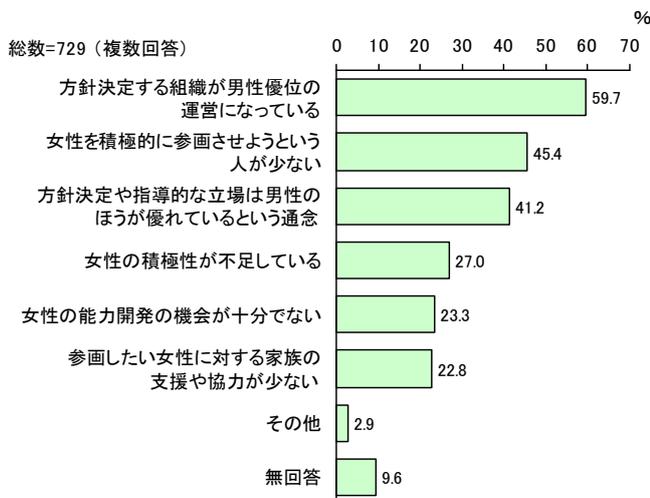
日本は他の先進国に比べ、政策・方針決定過程への女性参画が遅れており、近年、国や県では、審議会や委員会などにおける女性委員の割合に目標値を設けるなど、女性の登用を進めています。

現在、本町の審議会などにおける女性委員の割合は13.7%（平成19年）、管理職に占める女性の割合は15.8%で（平成19年）となっており、いまだ女性の参画が十分とはいえないう状況です。また、自治会長に占める女性の割合は5.4%（平成19年）で、地域活動においても、男性が中心的な役割を担っています。

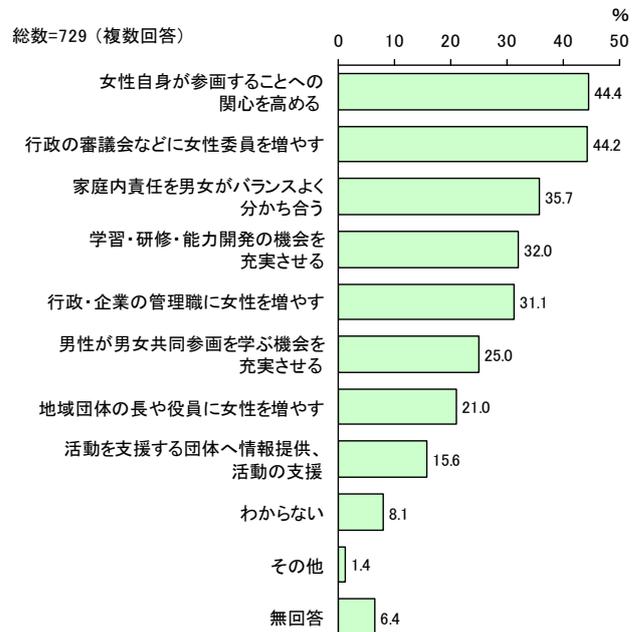
このように行政、地域で女性の参画が進まない背景としては、政策・方針決定など指導的な立場を担うのは男性の方が優れているという通念があるものと考えられます。そして、女性が積極的に参画する慣習がないことが、女性自身の意欲や関心の低さにもつながっています。

性別にかかわらず政策・方針決定過程に参画し、意見が反映されるためには、女性があらゆる分野・場面に参画できる機会を充実させることが必要です。さらに、このような場で女性が活躍できるよう、能力を向上させるための体制づくりが必要です。

図表 行政や企業の方針を決定する場に女性の参画が少ない理由



図表 女性が政策・方針を決定する場に進出するために必要なこと



施策の方向1 政策・方針決定過程への参画促進

行政における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する仕組みづくりを進めます。また、町内の事業所や団体に対して、女性の能力活用を積極的に働きかけていきます。

【主な施策1】行政・審議会等への女性の積極的登用

男女が対等に政策・方針決定過程に参画できるようにしていきます。

(1) 審議会・委員会などにおける委員の女性の登用促進

審議会などにおける女性の登用率の向上に努めます。また、町政に参画するための情報や機会の提供を充実し、協議会や審議会などの委員を住民から選出する多様な方法を検討します。

(2) 町の女性職員の管理職への登用促進

町の管理職に占める女性比率を向上するため、女性職員のリーダー意識を高めるとともに、職員研修の実施により能力の向上を図ります。さらに、職場と家庭を両立しやすい体制づくりに努めます。

(3) 町の女性職員の職域拡大

性別にかかわらず、職員があらゆる分野で能力を発揮できるような体制をつくります。また、管理職、中堅職員にリーダーとしての役割を身につけるように教育を行います。

【主な施策2】事業所や団体における女性の登用促進

町内の事業所、団体などにおける女性の方針決定過程への参画を働きかけます。

(1) 事業所の役職における女性の登用促進

町内の事業所に対して、役職への女性登用などに、自主的に取り組むよう働きかけます。

(2) 自治会、農協・漁協などにおける女性役員の登用促進

自治会など地域団体の活動に女性も積極的に参画でき、役職への女性登用などに、自主的に取り組むよう働きかけます。

<取り組みを進めるために>

★審議会などにおける女性の積極的登用

①女性登用の目標を設ける

- ・ 各審議会などにおいて、女性団体代表などの形態で、少なくとも1人の女性の参加を求める。所管課に対して、女性人材の情報提供を行う。
- ・ あらゆる分野における女性比率向上のための数値目標を設定する。

(例) 町の審議会などにおける女性委員の比率

町職場における管理職員に占める女性の割合

女性の農業委員数

②審議会などの委員の推薦を団体に依頼する場合に工夫する

- ・ 団体推薦では、団体の代表者（会長）が推薦されることが多く、性別・年齢に偏りが生じやすい。そこで、団体に対して、被推薦者に対する配慮を要請する。
- ・ 特定の職務にある者や団体の代表者を慣例的に委員としている場合、より柔軟な運用が可能かを検討し、見直しを行う（見直しを受けて、公募枠を拡大することもできる）。

★地域活動における個人の自立の促進

①現状と改善

- ・ 地域住民の諸団体では、団体の代表・副代表が、実際の活動を担っている住民と異なっている場合もある。これらの役職は、実効性ある規約（はっきりと決められたルール）によって選定されるのではなく、「互選」などの慣例的な方法による場合が多いといわれている。
- ・ 地域住民諸団体における規約づくりを通じて、活動責任者の明確化、活動者名と活動者の一致を図る。

②期待される効果

- ・ 実際の活動者が、名目的な責任者の代理出席ではなくなるので、自分自身の意見を率直にいえるようになる。
- ・ 実際に活動する者に、活動責任者としての自覚を芽生えさせ、より主体的な参加を通じて、地域活動の活性化が図られる。
- ・ 実際の活動者が顕在化することにより、他人の名前で活動すること自体がおかしいという認識から、個人の自立を促す。

施策の方向2 人材の発掘と育成

行政や地域活動の場で活躍できる人材の発掘や育成に積極的に取り組み、住民一人ひとりの意識と能力の向上を図ります。

【主な施策1】人材の発掘

審議会などの委員や地域のリーダーとなりうる地域の女性人材を発掘するため、人材情報の活用と町政への参加機会の充実に努めます。

(1) 人材情報の活用と継続的な把握

町内のあらゆる分野で活躍する女性の人材情報を活用して、町政にかかわる各種会議や研修などへの参加機会の情報を継続的に提供します。

(2) 広報・広聴活動の充実

広報などで女性が活躍している様子などを紹介して女性の意識啓発を進め、また女性の声を町政に取り入れる体制づくりに努めて、町政への関心を高めていきます。

【主な施策2】人材の育成

地域で活躍できる女性人材を育成するため、個人の能力開発のための機会を充実します。

(1) 地域でリーダーとなる人材の育成

女性が政策・方針決定過程で活躍できるよう、発言・発表するための能力の向上を支援し、リーダーとしての人材を若い世代から育成するよう努めます。

また、町内の各種団体と連携して、各種研修会や講座などの講師として活躍できる人材など、地域活動におけるリーダーを育成します。

(2) 男女共同参画リーダーの育成

町で男女共同参画を推進する人材を育成するため、各種講座の情報提供をします。

＜取り組みを進めるために＞

★地域のリーダー育成

①公の場など、会議・会合での発言機会を増やす

- 各自の発言への批判などはしてはいけないこととし、自由に意見を出しあう。
- 発言しない人は司会が指名することにより、全員が発言するようにする（会合の冒頭に、「一人一発言」を進め方の目標とすることを話しておく）。
- 出席者が多数の場合、小グループでの意見交換の時間を設け、発言しやすくする。
- 会議・会合の種類によっては、司会・進行係を輪番制にする（初めての人には、進行を助言するサポート係を置いてよい）。
- 意見交換の発表者を輪番制にする。

②町のイベント・行事を主体的に行う機会を提供する

- 住民が主体となってイベント、地域行事やボランティア活動などを企画、実践する機会を提供し、特に女性の参画機会を拡充する（費用、場所などは行政が支援する）。

③積極的な人に対して、継続的に参加機会の情報や活動の場を提供する

- 各種委員の公募に応じた住民や、任期を終えた団体役員、各種会議で積極的に発言する人などを対象として、町政にかかわる場などへの参加機会の情報を継続的に提供する。

事例 1：女性リーダー養成講座：三重県桑名市

- 審議会等の委員や地域リーダーを育成するため、話し方・聞き方・プレゼンテーションの方法などを学ぶ講座を開催（対象は市民および職員。10回の講座では、話し方を学ぶことを重視）。

事例 2：地域団体活動の推進：静岡県静岡市

- 男女共同参画関連事業の実施を市民団体等に委託するもので、地域の集会所での講座開設を年間委託したり、大規模イベントの企画運営をスポット的に依頼している。
- 女性人材講座の卒業生らは、自らが企画考案した「ジェンダー※・カルタ」を活用し、市民のために分かりやすく、退屈しない講座を開催した。町内会や商工会議所などで実施し、新春ジェンダー※・カルタ大会では大人と子どもの交流が図られた。例：「ありがとう あなたの支えで 働ける」「今の世で 学びたかったと 老母言う」

基本方針4 働く場における男女共同参画を推進する

◆現状と課題◆

働くことは生活の経済的基盤を形成するために不可欠です。男女がともに経済力を持ち、働く意義を実感できるようにするためには、働く場において男女共同参画を進める必要があります。

【農林水産業や自営の商工業分野】

農林水産業の分野で、経営者や家族従業者として働く男女はともに重要な担い手であるとともに、地域社会の維持・活性化に大きく貢献しています。しかし、経営方針の決定、地域社会への参画、新しい技術を身につける機会などにおいて、女性のかかわりは少ない状況があります。

また、自営の商工業の分野でも、女性の経営への参画は進んでいません。労働の場と家庭生活の場との境界があいまいになりがちであるため、女性自営業主や家族従業者が抱える問題が十分に把握されていない状況です。

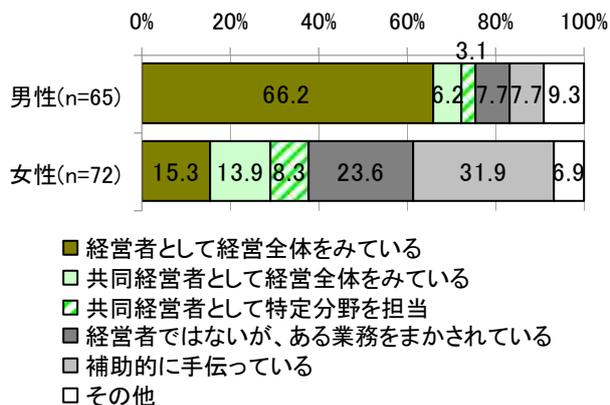
町民意識調査の結果でも、自営業のうち、男性は経営全体をみている人が66.2%に対し、女性は15.3%にとどまっており、女性は31.9%が経営を補助的に手伝っていると答えています。

このため、男女の対等な経営参画に向けて、女性の能力開発・向上のための研修、人材育成、相談体制の整備などの支援が必要とされています。

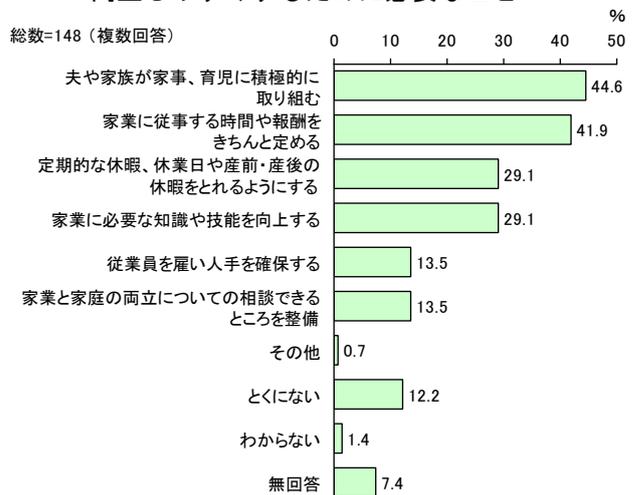
また近年、女性による農水産物加工品づくりや直売所での販売など起業活動への取り組みが進められ、地域の活性化に貢献しています。しかし、販売規模が零細であるため、経営規模の拡大や経営内容の充実が望まれています。

このように、自営の商工業や農林水産業分野における女性の経営参画や社会参画の状況は十分とはいえず、さらなる促進が必要となっています。

図表 家業の経営にどのように関わっているか
(再掲)



図表 家業にたずさわる女性が、家庭と家業を両立しやすくするために必要なこと



【雇用の場における男女共同参画】

雇用の場では、男女雇用機会均等法^{*}、育児・介護休業法など男女平等を確保するための法の整備が進められています。

しかし現状では、昇進や昇格、賃金などさまざまな面で、性別による格差が残っており、働く意思を持つ女性が能力を最大限に発揮することが難しい状況があります。町民意識調査結果でも、職場における昇進・昇格、賃金、採用時の条件などについて、男性の方が優遇されていると感じる人が多い結果となっています。

そのため、性別による格差を解消し、職業能力の開発・向上を支援し、意欲ある人に、均等な昇進・昇格、経営参画の機会が与えられることが重要です。

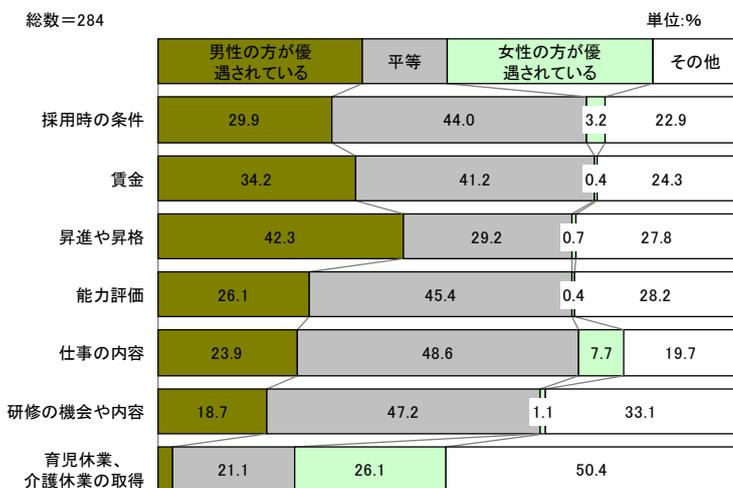
近年、結婚や妊娠、出産などを機にいったん仕事を辞め、家事や育児に専念した後、ある程度の子育てを終えた時点で再就職する女性が多い傾向がみられます。本町では国県と比べこの割合は低いものの、子育て中でも仕事を続けたい人が続けられるような対策が必要です。

また、女性が働きながら安心して妊娠・出産できるよう、職場において母性保護や母性健康管理が行われるよう周知する必要があります。

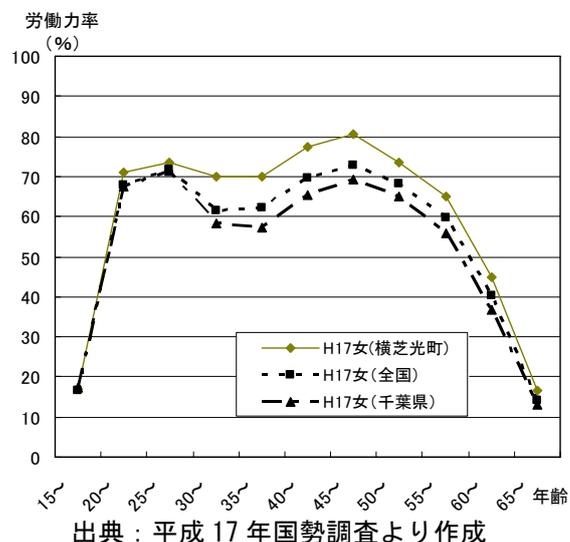
現状では、子どもを持つ女性の就職先としては、パート・アルバイトなど非正規雇用が多い状況ですが、有期雇用であることや、年金や健康保険に加入できない場合もあるなど社会保障の面から問題となっています。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス^{*}）のとれた働き方を選択できるよう、男女平等の職場づくりを進めるとともに、女性が能力を発揮できるさまざまな条件を整備して、男女がともに働きやすい環境づくりに向けた施策を展開する必要があります。

図表 職場での男女平等について



図表 女性の5歳階級別就業状況



施策の方向1 農林水産業や自営の商工業分野での経営参画の促進

自営業の経営者や家族従業者の男女が、対等な立場で働くために、女性の担い手の育成を図り経営参画を促進します。

【主な施策1】農林水産業における経営参画の促進

農林水産業の分野で、男女共同参画の意識の醸成を促進し、生産活動や経営方針決定過程への女性の参画を進め、働きやすい労働環境を整備していきます。

(1) 農林水産業における経営参画

経営者としての自覚や経営に対する意識の向上を図り、女性の認定農業者の拡大、家族経営協定の締結などによる経営への参画を促進します。

(2) 農林水産業における人材育成の支援

女性が農業に関する知識や技術を習得するための研修やセミナーを、千葉県農山漁村いきいきアドバイザーの協力を受け、関係機関とも連携して開催します。

(3) 起業への支援

本町の特徴を活かした新たな事業を育成するため、NPO*なども含む多様な交流を促すとともに、起業に向けた相談やノウハウ提供の充実に努めます。

【主な施策2】自営の商工業における経営参画の促進

女性の経済的地位向上、経営参画促進のため、融資、学習の場の提供などを通じて、女性が家業に関する知識や技能を高める機会を提供します。

(1) 自営の商工業における経営参画

女性の起業家・事業主に対して融資制度などの活用を促進します。

(2) 自営の商工業における人材育成の支援

女性が商店経営について学ぶための研修やセミナーを事業所と連携して開催します。

<取り組みを進めるために>

★家族経営協定の普及・拡大

①基本的なねらい

- 経営主だけでなく、農業を一緒にしている家族が、お互いの意思を尊重しあいながら、農業経営に参画し、共通の目標のもとに、意欲と責任感を持って取り組み、農業経営を充実・発展させる。
- 後継者や配偶者など、家族のみんなが家庭内で何でも話しあえる環境づくりを進める。

②経営協定の内容（例）

- 経営管理（経営方針の決定、経営・仕事の役割分担など）
- 就業条件（労働報酬の支払い、労働時間、休日、作業環境など）
- 世代交代（経営・家計についての移譲の時期と方法、後継者の養成など）
- 生活面（家事労働の役割分担、暮らし方、生活費、介護など）

③取り決めの方法

- 家族で十分に話しあいを行う。
- 役割分担・休日・将来の目標など協定内容を具体的に決め、ルールづくりを行う。
- ルールを文書化し、協定書を作成する。
- 取り決めた内容を実施できたか、できなかったか評価して、協定書の見直しを行う。

④家族経営協定の普及のための行政の役割

- 農業委員・農業団体等に対する働きかけ（意識啓発、情報提供）と協働による取り組みの促進
- 重点対象の設定（後継者の就農時期、認定農業者の新規認定・再認定の時期など）
- 各農家に対する働きかけ（農家への戸別訪問、研修会の開催）
- 家族間での話しあいの支援（話しあいの進行役、参考情報の提供）
具体的な取り組み方法、各戸の状況に応じた事例の紹介、協定に盛り込む項目例などを示し、話しあいを促す。
第3者が話しあいの場に臨むことで、家族内での率直な話しあいを進める。
- 取り決め内容の文書化の支援
文書化された協定書は立会人（農業委員会長等）のもとで調印する。
- 協定締結後のフォローアップ
締結農家の情報交換会、締結推進農家の研修会の開催

参考情報：農山漁村男女共同参画のページ：農林水産省

- 家族経営協定の概要、家族経営協定の事例集などを掲載している。

★農家女性の起業

①起業のために

- 考えられる主体：農協女性部、婦人会、地域営農組織など
- 事業内容：地元の農産物の活用、消費者という特性を活かす。
- 起業のための手順
 - チャレンジしようとする事柄に関するさまざまな情報を収集する。特に、先進事例の視察などの研修を行う。
 - 各種の講習会や研修講座があり、それらを活用して、起業に関する基礎的な知識、必要な専門的知識（生産・加工技術、マーケティング、資金確保、経営等）を得る。
 - 家族を含めて、協力者を求める。
 - 活動を続けるために、ある程度のボランティア精神を持つ。

事例 1：農協女性部からの起業：秋田県雄和町（有限会社華の豆会）

- 農協女性部の講座で豆腐づくりの講習を受け、手づくりの美味しさに魅せられ、また、減反で作付けされた大豆の地産地消などを考えて、活動を開始した。
- 平成 10 年に、農協女性部農産加工部有志 13 名でグループを結成した。周りには否定的な声もあったが、組合長の後押しもあって、農協、県から資金を借り、色々な講習を受けたり先進地を視察し、平成 11 年 4 月に営業を始め、平成 16 年に「有限会社華の豆会」を設立した。
- 年に 1 つの新製品を目標にして、現在 9 種類の商品を販売している。最初は注文による宅配から始め、スーパーや学校給食にも納品している。

事例 2：女性の元気支援モデル事業：高知県土佐清水市

- 未利用公的施設（共同作業所）を活用し、女性グループ（5 名）による地場食材を活かした特産品開発を進め、過疎地域における女性の就業の場づくりを支援した。
- 特産品としては、「かます生ふりかけ」「めじかのそばろ」など、低価格魚の付加価値づくりとして、5 魚種 10 品目を開発してきた。
- 全くの素人の集団であり、県工業技術センターなどの専門的な指導を得るとともに、行政担当者が女性グループとともに活動することにより、情報や技術を共有し、官民一体となった取り組みを進めた。

参考情報 1：女性の起業支援専用サイト「わたしと起業.com」

参考情報 2：女性の起業活動・起業家の情報

- 関東農政局男女共同参画推進本部のページ、千葉県農林水産部担い手支援課ホームページなどに女性の起業活動の事例が掲載されている。

施策の方向2 雇用の場での男女の機会均等、待遇の平等

雇用の場において男女がともに能力を最大限に発揮できるよう、男女の機会均等、待遇の平等をめざして、働きやすい環境づくりを進めます。

【主な施策1】男女の就業機会の平等に向けた支援

働く意欲のある女性が能力を発揮できるよう、事業所に向けて意識向上や雇用制度充実のための支援を行います。

(1) 就業支援、再就職支援

労働意欲のある女性に、就業形態や労働条件などの情報を提供するとともに、県などが実施する就職説明会、面接会への参加をあっせんして、女性の就業を支援します。

また県などと連携して、結婚や育児などで退職した人の再就職を支援するための講座や情報提供、相談を行います。

(2) 職業能力の育成の促進

だれもが自分の能力を活かして働けるよう、自己表現の方法、パソコン技能など、職場で必要とされる能力を向上させる職業訓練・学習・研修などの機会を充実します。

【主な施策2】男女共同参画に向けた雇用環境の整備促進

職場において、いまだ根深く残る男女間の労働条件などの格差をなくすため、事業所などに積極的な働きかけを行います。

(1) 男女の機会均等の普及・啓発

事業主、従業員の男女共同参画の意識を高めるため、男女雇用機会均等法[※]や、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）[※]などの法制度について、講演や講座、情報誌などを通じて周知を図ります。

また、「千葉県男女共同参画推進事業所表彰」など、男女共同参画を推進する優良事業所を表彰する制度の普及に努めます。

(2) 男女の労働条件の向上

正規雇用とパートタイム労働者など非正規雇用との間の賃金・昇進格差、結婚・出産に伴

う退職強要などをなくし、男女平等の職場づくりや労働条件の向上に向けて、事業所などに働きかけます。

（３）労働相談の充実

正規雇用・非正規雇用、派遣労働などさまざまな形態に対して、労働条件、社会保険・年金、職業訓練など労働に関する悩みへのアドバイスなど、関係機関や相談窓口などの情報提供を行い、解決に向けて支援します。

（４）働く女性の母性保護

働く女性が母性を尊重され、妊娠中や出産後も安心して働き続けられるよう、職場の理解を深め制度の充実に努めます。

【主な施策３】男女がともに働き続けられる職場づくりの促進

仕事と子育て・介護など家庭生活を両立できるように、子育てや介護への支援、多様な働き方を可能にすることによって、男女がともに働き続けられる環境づくりに取り組みます。

（１）事業所への意識啓発

仕事と家庭が両立できる職場づくりに向けて、事業所に町の子育て支援、介護制度などに関する取り組みについて周知を図るため情報提供を行います。

また、「千葉県男女共同参画推進事業所表彰」など、子どもを育てやすい職場環境を整備している事業所を表彰する制度の普及に努めます。

（２）育児休業・介護休業制度の取得促進

育児・介護休業の取得促進に向けた意識啓発のため、事業所などに対する広報・啓発に取り組みます。

（３）多様な就業形態の導入への啓発

短時間正社員制度、フレックスタイム制*、在宅勤務など多様な就業形態に関する情報を、事業所に提供し、導入に向けて働きかけます。

また、休暇取得の促進に向けた意識啓発を行います。

<取り組みを進めるために>

★就職・再就職の支援

①就職・再就職希望者の段階に応じた支援

- ・ 再就職の希望がある段階での支援のポイント
「以前のスキルが通用するか」「人間関係に溶け込めるか」「時間の制約で仕事をこなせないのではないか」等の不安に対し、自分を見つめ直し、仕事と家庭の両立のイメージをつくる。
- ・ 業種・職種、就業形態を考える段階での支援のポイント
適性・適職を知る。自分のできることを知る。
正社員・パートタイム労働者の違いや、扶養控除枠を知る。家族の理解を得る。
- ・ 再就職の準備・活動する段階での支援のポイント
スキルアップや資格取得。求人情報の収集、就職活動中の子育て手当。
- ・ 再就職先が決まる段階での支援のポイント
子どもの保育先の確保。家族に説明し協力を求める。

参考情報：女性の再チャレンジ応援サイト[ビバ・チャレンジ]：内閣府男女共同参画局

- ・ 再就職の支援・ガイダンスのための情報などが掲載されている。

②職業能力の開発

- ・ 国・県等による職業訓練、資格取得などのための講座に関する情報を提供する。

事例1：(財)21世紀職業財団の再就職支援を受け、医療事務職として再就職（奈良県）

- ・ 出産を機に仕事を辞めたが、次男の小学校入学を契機に再就職を考え始めた。21世紀財団地方事務所の再就職支援を受けて、医療事務の資格を取得した。再就職により、月10日程度のパート勤務をしている。

事例2：民間人材紹介会社を通じて、一般事務職として再就職

- ・ 障害児を育てながら新しい仕事を探すため、民間の人材紹介会社を訪問した。まず、人材会社の担当者との面談を通じて、休日出勤はできないなど、就職にあたり、妥協できないことを明確にした。企業面接時の交渉などのアドバイスを受けながら、14社に応募して、希望条件に合った再就職を実現した。

参考情報1：能力開発・職業訓練・資格取得などの希望を持つ「ちばの女性」を応援するために千葉県が開設している情報サイト（千葉県・ちば女性チャレンジサイト）

参考情報2：「ジョブ・カード制度」

- ・ 「職業能力形成システム」の通称で、就職困難者（フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親など）に対して、実践的な職業訓練を提供し、その履修内容等を証明するジョブ・カードを就職活動に活用することを目的とするもの。平成20年度から実施されている。

★仕事と家庭・子育ての両立に向けた企業の支援

①経済的な支援

- ・ 育児に関する一時金の支給（例：従来の家族手当を改廃し、一時金制度を導入）
- ・ 育児休業期間中の所得補償（例：雇用保険による4割の支給額に上乗せ、早期復帰社員への所得補償）など

②時間的な支援

- ・ 短時間勤務制度、フレックスタイム制*
- ・ 有給休暇制度の柔軟な運用（半日単位、1時間単位など）
- ・ 勤務時間中の一時外出（例：小学2年生まで、育児理由の場合に1日2時間以内）
- ・ 子ども看護休暇など

③その他の支援

- ・ 育児在宅勤務制度
- ・ ファミリーサポートセンター*利用の促進（費用の一部補助など）
- ・ 育児や介護を理由とした退職者の再雇用など

④支援制度の利用促進

- ・ 育児休業などの支援策に関する情報、体験談などの社内への周知
- ・ 職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気づくり
- ・ 経営トップや管理職による支援策利用の呼びかけ
- ・ 職場復帰に対する配慮
- ・ 女性が働くこと、男性が育児に参加することの理解の促進など

事例1：A社（製造業、従業員数30名）

- ・ 子どもが満3歳になるまで取得できる育児休業制度をはじめ、取得回数に制限のない介護休暇制度（休業期間は93日まで）、保育料無料の事業所内託児所の設置など、法の規定を大幅に上回る施策を実施している。
- ・ 社長が全従業員と個人面談をする機会を設け、活用しやすい制度づくりの工夫をしている。育児休業についても、20日間という短期取得の推奨により、制度改正（平成13年度）以降、対象者4名中2名の男性社員が利用している。

事例2：B社（サービス業、従業員数38名）

- ・ 小回りをきかせ、個人の状況に応じた支援を行うことを心がけ、育児のために1日の半分を在宅勤務とすること、保育所などの送迎のために勤務時間を調整することなどを行っている。また、休業中の従業員とのコミュニケーションのため、社内パートナー（同部署・同性の後輩社員）をつけるなど、さまざまな工夫をしている。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを限られたヒューマンリソース*を最大限に活かす経営戦略と位置づけ、社長自身が育児休暇を取得し、短時間勤務制度を利用している。

基本方針5 家庭・地域での男女共同参画を進める

◆現状と課題◆

男女がともに家庭や地域に積極的に参画することは、男女共同参画社会^{*}形成のための重要な課題です。

これまで、固定的な性別役割分担意識のもと、家事・育児・介護など家庭責任を担うのは女性の役割とされてきました。町民意識調査の結果をみると、家庭での役割を担っているのは、ほとんどが女性となっています。

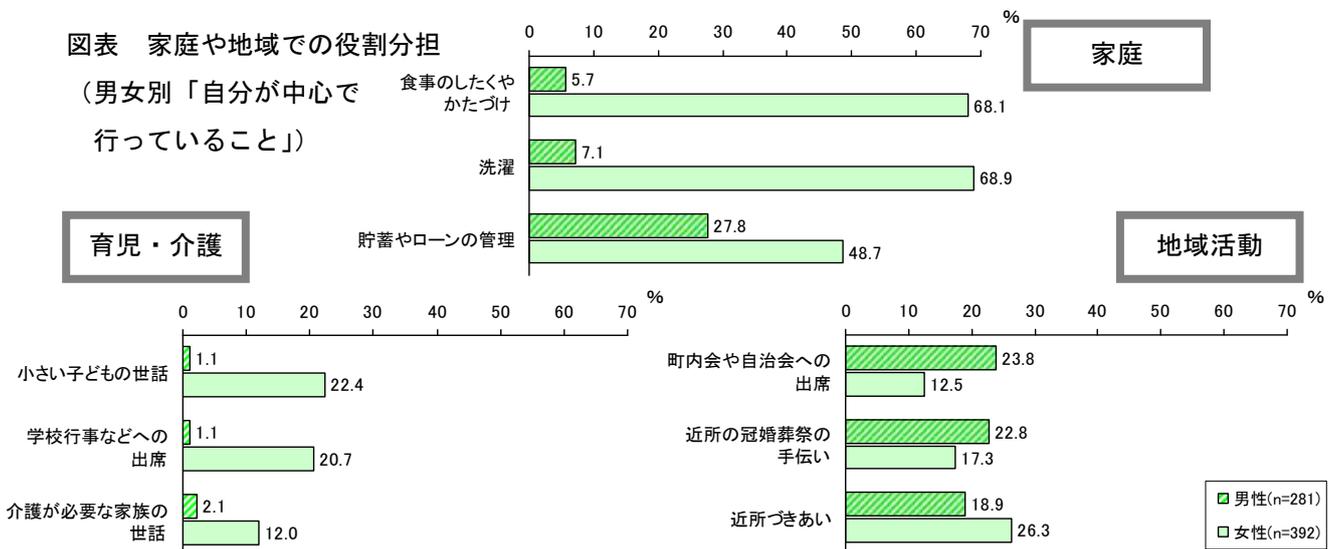
男性が女性とともに家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加するためには、家庭で男女共同参画を進める意識を、当事者の男女や家族、社会全体で高めることが必要です。また、家庭内の家事協力への男性の理解促進に加え、男性の長時間労働の見直しなどが必要と考えられています。

また、地域で子育てや介護を支える環境づくりも必要です。子育て支援のための保育サービスなどの充実に加えて、現在、介護を担う側の高齢化や健康障害が大きな問題となっていることから、今後は、介護者への支援が重要となってきます。

近年、子育てや高齢者の見守り、防犯や防災、環境保全・美化など、地域の課題解決に向けた地域力の再生が必要となっています。こうした地域活動を活性化するため、女性、高齢者、定年退職者などが地域の貴重な人材として注目されています。

しかし、本町における地域活動の状況をみると、女性の参加が少ない状況にあり、地域で女性の能力がうまく活かされていない様子が見られます。これは、男性の方がより地域活動に積極的であることを表している一方で、女性が参加しやすい地域活動がないとも考えられます。このため、男女が参加しやすい地域活動をつくっていくことが重要です。

男女がともに家庭や地域における責任を担い、職場や家庭、地域でいきいきと活躍するためには、地域全体で助けあうための仕組みをつくっていくことが必要となっています。



施策の方向1 男女がともに参画する家庭・地域づくり

固定的な性別役割分担意識を見直し、一人ひとりの意識を変えていくことで、家庭生活や地域活動への男女の積極的な参画を促進します。

【主な施策1】家庭での男女共同参画の促進

男女がともに家庭における家事・育児・介護などを担うために、意識啓発、情報提供を進めて、男女の家庭参画を促していきます。

(1) 家庭における意識啓発

男女がともに家庭責任を果たしていくために、男性の家事・育児・介護への関心を高めるよう、広報・啓発を行います。

(2) 学習機会・情報の提供

男性の家事・育児・介護などの技能向上を支援するため、講座や研修などを開催するとともに情報提供を行います。

【主な施策2】地域での男女共同参画の促進

男女がともに地域に参画し暮らしやすい活力ある地域社会をつくるために、地域活動に関する情報や機会を提供し、活動への適切な支援を行うなど、男女がともに参画しやすい環境づくりに努めます。

(1) 地域における意識啓発

ボランティア活動、サークル活動、自治会など地域活動への参画を促進するため、広報・啓発の実施や学習機会の提供に努めます。

(2) 地域活動への住民参加の促進

活力ある地域社会の創造をめざして、自治会など既存の地域活動の維持・活性化を図るとともに、住民の自主的なサークル、ボランティア、NPO*などの活動創出を支援し、参加を促進します。

<取り組みを進めるために>

★家庭での役割分担の見直し

①男女共同参画の理解を進める

- ・ 男女平等意識の啓発
- ・ 生涯学習の場における男女共同参画の学習
- ・ 男女平等観に立った学校教育の推進

②家事について知り、家事を担える力を養う

- ・ 学校教育における学習（小学校の家庭科、中学校の技術・家庭科における家庭領域）
- ・ 男性料理教室、介護教室、パパママ教室の開催など

③役割分担を見直すキッカケをつくる

- ・ 行政が働きかけて、家庭における家事などの役割分担を見直すキッカケをつくる。
- ・ 出産や子どもの結婚など、家族構成が変わるタイミングを活用する。
- ・ 就職・再就職や定年退職など、家族が家庭で過ごす時間が変わるタイミングを活用する。

事例1：男女共同参画モデル家庭の認定：山梨県塩山市

- ・ 家族の家事参画を促進するため、掃除・洗濯・食事の支度・片づけ・ごみ出しへの参画を点数化し、3ヶ月間チャレンジした後の点数が当初よりも上回っていればモデル家庭に認定して、チャレンジした家族員全員の名前を記した認定証を交付する。
- ・ 家族全員の参画が望ましいが、強制とならないよう参画できる家族員でチャレンジするものとし、広報により参加者を募集した。
- ・ どの家庭でも女性の参画点（18点満点＝3点×6項目）は高かった。一方、男性の点数は低く、特に、年齢が高くなるほど、低くなる傾向がみられた。

◇横芝光町で行われている実践例◇

実践例1：父子手帳の交付

- ・ 父親になる心構えなど、父親が育児に参画するための意識づけを行うため、妊娠届時に母子手帳とセットで交付する。0歳から小学校入学までの各段階に応じて、育児の基本、こころとからだの発達、おすすめの遊び、父親の悩みQ&Aなどを紹介。

実践例2：パパママ教室

- ・ 妊娠・出産・育児について、パパママ同士が悩みを打ち明けるなど交流を図りながら、生の声を聞き安心して妊娠・出産を迎えられるよう開催している。
- ・ 対象は妊婦と夫、祖母などで、マタニティヨガや妊娠中の歯の健康について、専門のスタッフが付いて行う。男性は妊娠シュミレーターでの妊婦体験もできる。

★住民による地域活動

事例 1 : 地域防災を考える女性の会 : 愛知県小坂井町

- 「地域防災を自らの問題として意識する住民を増やす」「目に見える形で男女共同参画を推進する」ことを目的とし、公募による 18 名の女性で会を構成している。
- 地域の消防・防災は、従来から男性の活動分野という傾向が強かったが、「ひとりで動くのが難しい高齢者がいる世帯はどこか」など、地域の実情を把握しているのは女性の傾向が強く、地域防災力の向上につながると考えている。
- 月 2 回のペースで、防災の基礎知識の習得、地域課題の整理のための講話やワークショップを開催し、2 年間の活動の集約として防災展を開催する。

◇横芝光町で行われている実践例◇

実践例 1 : ヘルスサポーターの会

- ヘルスサポーター養成講座に参加した人が、卒業後につくった団体。自らの身体レベルや生活スタイルにもとづいた健康づくりを実践し、同じ目標を持つ地域の仲間と交流しながら町民への啓発を図っていく活動を展開している。主に食事と運動をメインに生活習慣予防に取り組んでいる。
- 現在の会員数は 72 名で、うち女性は 48 名、男性は 24 名。年 2 回ほど集まって、健康目標の達成程度を確認している。

施策の方向2 地域で子育てや介護を支えあう仕組みづくり

男女がともに仕事と家庭生活を両立し、社会参画を果たせるように、子育て・介護を担う家族を地域で支えあう環境づくりを行っていきます。

【主な施策1】子育て環境の充実

男女がともに子育てを担う環境づくりに向け、地域で子育てを支えあう仕組みづくりを進めます。

(1) 保育サービスの充実

子育て中の男女が安心して子どもを育てられるよう、多様なニーズに対応した保育サービスの充実に努めます。

学童を持つ男女が安心して就業するために、放課後などの時間を安心して過ごせるよう、子どもの居場所づくりを進めます。

(2) ゆとりある子育てへの支援

家庭で安心して育児ができるよう、子育てに関する情報や学習機会を提供し、また気軽に相談できる窓口の充実を図ります。

(3) 子育てを地域で支えあう環境の整備

地域で子育てを支える観点から、子育てボランティアなどのネットワーク化を図り、子育てを地域で支えあう環境の整備に努めます。

【主な施策2】介護支援体制の充実

男女がともに介護を担う環境づくりに向け、地域で介護を支えあう仕組みづくりを進めます。

(1) ゆとりある介護への支援

介護者の身体的・精神的負担を軽減し、高齢者を家庭で安心して介護できるよう、介護保険や福祉サービスに関する情報や学習機会を提供し、気軽に相談できる窓口の充実を図ります。

また、男性の介護参画の促進を図り、ホームヘルパーなどの人材の育成を、民間事業所などに要請しサービス供給体制を充実するなど、介護にかかわる人材の育成と確保に取り組めます。

(2) 介護を地域で支えあう環境の整備

地域で介護を支える観点から、関係機関・団体などとのネットワークを構築し、介護を地域で支えあう環境の整備に努めます。

<取り組みを進めるために>

★地域での子育て支援

事例 1 : 子育てタクシー : 香川県高松市

- ・ 保護者に代わっての子どもの送迎、乳幼児と保護者が同乗する移動など、安全・安心に配慮したサービスを行うもので、運転手は、子どもへの接し方、チャイルドシートへの装着、緊急対応などの研修を受けた者に限られている。
- ・ NPO 法人が企画し、タクシー会社がこれを受け入れたことから始まって、全国各地に広がりつつある。平成 18 年には全国子育てタクシー協会も設立されており、協会によるガイドラインが設けられている。
- ・ 県内では市原市のタクシー会社が加盟しており、平成 20 年 12 月現在では、15 都道府県で実施されている。

◇横芝光町で行われている実践例◇

実践例 1 : 子育て支援センターの活動

- ・ 地域の子育ての拠点として、育児不安などの相談、子育てサークル活動、一時保育、産褥（さんじょく）ボランティア活動などを行っている。
- ・ 乳幼児期の子育て講座「さくらんぼ CLUB」では、ベビーマッサージや絵本の読み聞かせなど、赤ちゃんと親がリラックスできる内容を提供し、乳幼児を持つ親の仲間づくりの場ともなっている。

実践例 2 : 子育てサポーターの養成講座

- ・ 地域の子育て支援活動に興味のある人を対象に、子どもの発達とその特徴、保護者への支援方法を身につけて、保護者の身近で子育てを支援したり相談相手になれる人材を養成する。
- ・ 養成後は、各種の子育て支援事業にボランティアとして参加したり、自主サークルの実施などに向けて支援する。
- ・ 講座の内容としては、専門家による講話から、子どもの発達、子どもとのかかわり方、育児の困難さがある事例への対応など、基礎的な知識を学ぶ。その後、実際の教室に参加してもらい、実習を通し、ボランティアの役割を理解してもらう。

実践例 3 : 産褥ボランティア

- ・ エンゼルボランティア「つくしんぼ」では、産後 8 週までの産婦のいる家庭を対象に、平日の昼間に 1 時間程度、ボランティア 2 名が訪問し、話し相手になったり、沐浴の手伝いをしている。

★地域での介護支援

事例：高齢者虐待に関する研修会：三重県木曾岬町

- 町社会福祉協議会が事業主体となり、高齢者虐待の現状と支援の方法を学習し、虐待ケースに迅速に対応できるようにするため、高齢者虐待の専門相談員を講師に、3回の研修を行った。また、虐待の起こるケースや被虐待者、家族の訴えの受け止め方に重点を置き、ロールプレイなどによる研修を2日間、計4時間かけて実施した（参加者は、福祉施設関係者、民生・児童委員、行政、一般住民等）。
- 高齢者虐待に一定の認識がある関係者は、特に面接方法の学習が問題解決に導くよい方法であると受け止めた。一方、一般の参加者は、実態について驚きをもって受け止めるなどの温度差がみられた。

基本方針6 性への理解と、生涯にわたる健康な生活の営みを支援する

◆現状と課題◆

男女がお互いの身体の特徴を理解し、思いやりを持って生きていくことが大切です。

一人ひとりがよりよく生きるために、性に関する必要な知識を得て、そのうえで必要な行動をとることができるよう、男女がともに関心を持ち、認識を深めていく必要があります。

特に、女性は思春期、妊娠・出産期、高齢期などそれぞれの段階によって、特有の体の変化や心の不安定感を体験します。男性とは異なる女性特有の身体の仕組みがあることを考慮した医療や健康支援が必要となります。

生涯を通じた健康づくりに取り組み、自分の健康状態を把握し、自主的な管理や自己決定ができるようにすることが重要です。健康診断は、家庭にいる女性やパートタイム労働者、自営業者などの受診率が低い傾向にあるため、受診率の向上に取り組む必要があります。

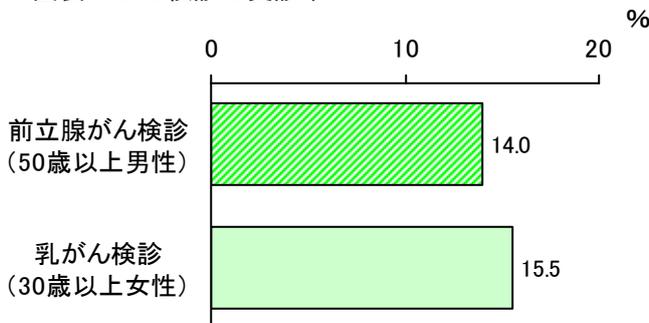
健康に大きな影響を及ぼすエイズや性感染症、薬物乱用などについても正しい知識や予防対策の普及、啓発などを行い、一人ひとりが、自分の身体と健康を守る意識と知識を高める必要があります。

また、平均寿命の違いにより、高齢者に占める女性の割合が高くなっています。ひとり暮らし世帯も多いことから、健康面、経済面、精神面などで日常生活に不安を抱える高齢者は多くなっているため、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けることのできるための支援が必要です。

他方、定年退職後などの高齢者は元気に活動できる人が多く、地域で活躍できる人材として注目されています。高齢者が能力を活用していきいきと活躍できるための仕組みをつくっていくことも重要です。

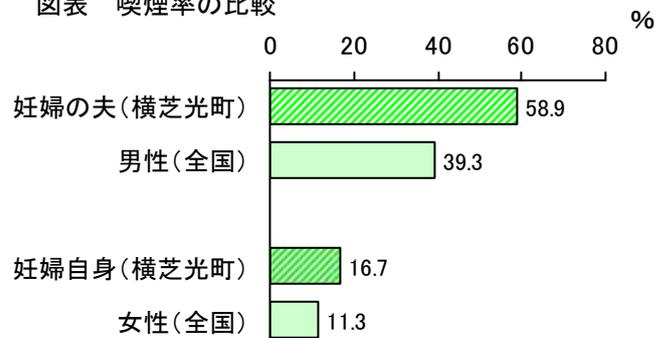
これまで、高齢者、障害者はひとくくりにとらえられ、男女それぞれのニーズに応じた福祉サービスが十分には行われてきませんでした。今後は、地域の福祉の担い手側への男性参画を促進するなど、積極的な男女共同参画を図る必要があります。

図表 がん検診の受診率



出典：健康管理課

図表 喫煙率の比較



出典：【町】喫煙防止教育事業
【全国】「平成20年版男女共同参画白書」
(内閣府)

施策の方向1 性への理解・尊重の啓発と健康づくり

母性機能を社会的に保障することは、女性の主体的な生き方を促進する基礎的な条件となります。このため、それぞれの性に関して正しい知識の普及・啓発を進めます。

また、母子保健指導や女性特有の疾病に関する検診の実施や、各種保健サービスにより、生涯を通じた健康支援に取り組みます。

【主な施策1】性に関する正しい認識と理解に関する啓発

生涯にわたり男女それぞれの体の仕組みに応じて自らの健康状態をチェックし、自己管理・改善・自己決定ができるよう、基本的な知識と能力を養います。

(1) 学校や生涯学習の充実

学校や地域で、児童・生徒から成人まであらゆる世代が、性と生殖に関する健康と権利について正しい知識を得られる機会を提供します。

(2) 相談体制の整備

思春期の男女が、性に関する正しい知識を得ることができるよう、また気軽に性に関する悩みを相談できるような体制づくりを進めます。

【主な施策2】妊娠・出産期における健康支援

妊娠・出産・不妊に対し、自己決定を支援する保健医療の環境充実に努めます。

(1) 親に対する学習機会の提供

妊産婦やその家族が、出産・育児について情報交換できる子育て教室などの場をつくり、参加しやすい環境を整えます。

(2) 妊産婦の健康保持増進

妊娠・出産期を安心して過ごせるよう各種健康診査、保健指導、相談、医療サービスが受けられるようにします。

(3) 不妊治療に対する支援

不妊に悩む人のためには、相談・支援体制についての情報提供を行います。

(4) 望まない妊娠への対応

人工妊娠中絶を予防するための情報提供を行います。

(5) 喫煙に対する教育の実施

喫煙防止教育事業によると、保護者の喫煙率が全国・県より高い状況にあり、また、新生児のうち低出生体重児の出生が山武保健所管内でも多い状況があるため、喫煙は、胎児への影響、乳児突然死症候群の背景ともなりうるなどについて、周知を図ります。

【主な施策3】生涯にわたる健康な生活の確保

生涯にわたる健康の維持増進のため、健康に関する情報を提供し、心身の健康づくりを促進します。

(1) 健康教育と相談支援の充実

地域活動や学校教育を通じて、健康に関する情報提供、講座の開催などにより、健康の大切さへの認識・理解を深めます。

また、健康に関する不安を気軽に相談できる専門相談体制を整えます。

(2) 健康支援

健康診査・検診の充実やきめ細かい一人ひとりへの保健指導の充実により、住民の自主的な健康づくりを推進するとともに、感染症予防などの危機管理に努めます。また、地域で健康づくりに取り組む体制づくりを支援します。

(3) 性別による疾病への対策

乳がん・子宮がん・骨粗しょう症など女性特有の疾病や、前立腺がんなど男性特有の疾病に関する検診の実施により、早期発見に努めます。また、健康診査後には、必要に応じて相談などを行います。

(4) 高齢期における健康な生活への支援

健康面、経済面、精神面で不安を抱える高齢者が、地域で安心して暮らすことができるための生活支援と、いきいきと活動できるような社会参画を促進します。

＜取り組みを進めるために＞

★セルフ・コントロールによる健康づくり

①健康づくりのセミナー・講座による学習

- 対象者に応じたテーマの設定（成長期、青壮年期、高齢期、女性）
健康づくりに関する講座（思春期・喫煙・生活習慣病・健康づくり・心の健康・性差を考慮した健康支援事業（県）など）
両親学級（初めて子どもを持つ親が妊娠、出産、育児などを学習）など
- 参加しやすい環境づくり
子どもを持つ親のための預かり保育の実施や保育ボランティアとの連携
男性も参加できるよう、実施時間帯や曜日の拡充・調整など

②健康づくりの継続的な実践

- 動機づけ
自己の生活を振り返り、自らが気づき行動できるよう、本人の興味、関心を引き出しながら、「その行動が楽しいから行う」「やりたいからやってみる」という自発的な行動への動機づけを行う。
- セルフ・エフィカシー（自己効力感）の向上
「成功体験を持つ」「自分より少し上手な人のようすをみる」「他人から『できる！』と励まされる」など
- 健康づくりの目標設定
「週2回30分歩く」など、具体的で実行可能な行動目標を立てる
- 自己モニタリング
できる限り主観を交えず、具体的な行動の事実を記録するなど

◇横芝光町で行われている実践例◇

実践例1：若年女性のための検診

- 19歳以上の女性を対象とした骨粗しょう症検診や、20歳以上の女性を対象とした子宮がん検診を実施して病気の早期発見・早期治療など予防に取り組んでいる。

実践例2：中学生に対する性教育の実施

- 思春期に命の大切さや自分の心と体を大切にすることの重要性を身につける機会を提供する。出産を通して命の大切さについて考え、自ら行動を選択できるよう、中学生を対象に助産師などによる講演を行っている。

実践例3：小学校高学年に対する喫煙防止教育

- タバコに触れる前にその害が理解でき、自分で意思決定できるよう、小学生5～6年生を対象に、呼吸器専門医師などによる講演を行っている。

基本方針 7 男女共同参画推進体制の整備・充実を図る

◆現状と課題◆

横芝光町の男女共同参画社会^{*}の実現のためには、横芝光町らしさを活かし、町の課題を反映した総合的な推進体制の整備と施策の展開が必要です。

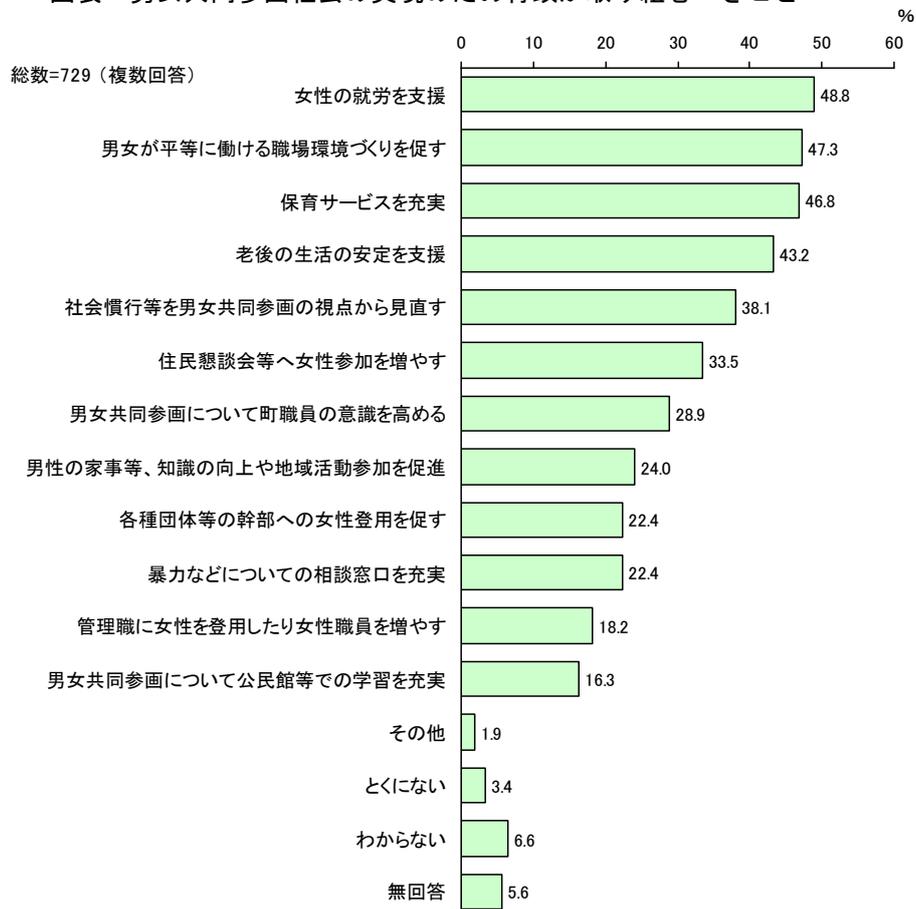
しかし、能力開発や学習支援、参画支援のための情報収集・提供などの施策事業は、町単独で行うには限界があるのが実情です。

また、男女共同参画は、庁内のさまざまな部署で行われている事業と、直接的・間接的に結びついているものが多いため、これらの事業を横断的に結び、効果的に進める必要があります。

近年は、地域の多様なニーズに対応するために、住民と行政が連携する事例が増えており、男女共同参画を進めるうえでも、住民と行政の連携は不可欠であるといえます。

そこで、本計画においては、町、住民、民間団体や事業者などの関係機関が協働して男女共同参画のまちづくりに取り組むことが重要となります。

図表 男女共同参画社会の実現のため行政が取り組むべきこと



施策の方向1 計画の推進体制

男女共同参画社会^{*}の実現は、あらゆる分野からの取り組みが必要であるため、全庁的な施策の展開を図ります。

また、男女共同参画社会^{*}の実現に向けては、町だけでなく、住民や関係機関が家庭、職場などあらゆる分野で実践することが必要となるため、住民や関係機関と連携して計画を推進します。

【主な施策1】 庁内体制の充実

男女共同参画社会^{*}の形成に向けて、あらゆる分野にわたる全庁的な取り組みを行っていきます。

(1) 職員の意識改革

行政関係職員に対して、男女共同参画の視点に立った住民サービス、施策の企画・立案、実施などが行えるよう研修を実施します。また、職場を管理する立場の役職からの意識改革を図るため、職場のリーダーを対象とした研修を行います。

(2) 推進体制の整備

男女共同参画に向けた取り組みを強化するため、庁内の推進体制の整備を検討します。

(3) 計画の評価と見直し

本計画は長期計画であることから、今後の社会経済状況、住民意識の変化などを踏まえて、男女共同参画の推進状況について適宜把握、評価、見直しを行っていきます。

【主な施策2】 住民、関係機関などとの連携

男女共同参画社会^{*}の実現に向けて、住民、民間団体・事業者、近隣市町、国・県など関係機関と連携して計画を推進します。

(1) 住民参加の推進

本町における男女共同参画に関する住民意識を把握するため、住民意識調査を継続的に実施し、まちづくり懇談会など住民の意見を直接聞く機会を活用していきます。

（２）住民による地域活動の仕組みづくり

本町の特性に根ざした男女共同参画を進めるため、住民が自主的に計画を推進する活動の仕組みをつくっていくことにより、町と住民がともに施策の実施に取り組んでいきます。

また、県との連携により、本町の地域リーダーとして男女共同参画推進を担う千葉県男女共同参画地域推進員の育成に努めます。

（３）関係機関との連携

県や近隣市町、民間団体・事業所などと、男女共同参画に関する情報の共有化を図り、本町の男女共同参画社会[※]実現のための連携・協力のネットワークをつくります。

＜取り組みを進めるために＞

★住民との連携

①男女共同参画を行政とともに推進する地域の人材・団体の育成

- 中心となる団体：婦人会、農協女性部、商工会女性部、食生活改善推進員、老人クラブ連合会女性部、男女共同参画地域推進員、各種ボランティア団体など
- 定期的に集まり、学習・研究活動を行う。また、成果を実践する機会を設ける。
- 近隣市町との交流活動により情報交換を行う。
- 男女共同参画をテーマとした寸劇やビデオも活用しながら、住民の理解を深める。
- 地域のさまざまな面を女性の眼で見直すことで、活動のテーマを見つける。

事例 1：住民と行政職員との合同での男女共同参画学習：福岡県福岡市

- 公募住民による男女共同参画ワーキング会議を平成 11 年度から継続的に運営し、男女共同参画フォーラムの実施、子育て応援マップの作成などを行ってきた。
- 平成 16 年度は、「メディア・リテラシー」をテーマとし、公募住民と職員ワーキンググループが合同で月 1 回程度の学習・研究活動を行い、「公的刊行物等表現のガイドライン」素案を作成した。

事例 2：男女共同参画社会推進講座：福島県下郷町

- 各集落に推進協議会委員と職員が出向き、地域住民と男女共同参画に関するビデオ鑑賞後に意見交換を行う。参加者は原則として家族で参加する。町内約 40 の集落のうち、年間 10 程度の集落で開催している。

事例 3：男女で作るうまカレーコンテスト：秋田県鹿角市

- 男女共同参画の標語募集の最優秀作品「男だけの色なしカレー 女だけの味なしカレー 男女でつくるうまカレー」を活用した啓発イベントとして、コンテストを実施。
- コンテストには夫婦、恋人同士、職場の同僚、親子など 20 組が参加した。審査は、カレーの味だけでなく、調理時の男女の協力ぶりなども対象となり、一般来場者（約 300 名）も試食を通じて審査に加わった。

◇横芝光町で行われている実践例◇

実践例 1：千葉県男女共同参画地域推進員制度：千葉県

- 県民と行政が一体となった男女共同参画の推進をめざして、地域と市町村・県とのパイプ役として活動する推進員を設置している。平成 18 年度に発足し、県内 30 市町村から 62 人を委嘱、任期は 2 年間。
- 横芝光町では近隣市町の推進員と連携して、セミナーの企画運営など男女共同参画に関する広報・啓発活動や、地域への情報提供を行っている。

★行政の男女平等モデル事業所化

事例 1 : 男女平等モデル事業所づくり : 神奈川県横須賀市

- 男女平等をどのように進めたらよいか、他の事業所に先駆けて、市が率先して取り組むことで、先行事例として提供し、事業所に対してモデルとなる。
- 「性別による差別のない職場づくり」のために、男女平等に関する職員の意識改革、ジェンダー*にもとづいた慣習、慣行、制度の見直し、性差別に関する相談体制の整備などを行っている。
- 「個々の能力が発揮できる職場づくり」に向けて、職員のエンパワーメント*を促進し、バランスのとれた職員配置、仕事と家庭の両立を可能にする環境の整備を進めている。
- 庁内の課長級を職場における男女共同参画推進のための「職場リーダー」として位置づけ、男女共同参画専門委員を講師に、モデル事業所づくりの理念等について研修する。毎年度、職場チェックリストにより各職場における男女共同参画の状況について調査している。

參考資料

1. 策定経過

■男女共同参画フォーラム

開催日	内容など
平成19年10月25日(木)	○千葉県男女共同参画に関する政策内容についての講演 ○介護の楽しさ、男女で介護に取り組むことについての講演

■策定懇談会

	開催日	内容など
第1回	平成19年12月21日(金)	○委嘱状交付 ○男女をめぐる問題・課題に関する認識の共有 ○グループ討議
第2回	平成20年3月21日(金)	○計画素案の検討
第3回	平成20年8月5日(火)	○計画案の検討 ○計画の指標の検討 ○計画サブタイトルの検討

■策定委員会

	開催日	内容など
第1回	平成18年9月5日(火)	○男女をめぐる問題・課題に関する認識の共有
第2回	平成18年12月22日(金)	○町民意識調査・職員意識調査結果の報告
第3回	平成19年10月19日(金)	○計画の視点の項目を検討
第4回	平成20年2月20日(水)	○計画の視点の内容を検討 ○施策の体系および内容の検討
第5回	平成20年3月26日(水)	○計画素案の検討
第6回	平成20年5月14日(水)	○計画案の検討 ○計画の指標の検討
第7回	平成20年6月26日(木)	○計画の指標の検討

2. 世界・国・千葉県の男女共同参画の動き

年	世界	国	千葉県
1975 (昭和 50)	<ul style="list-style-type: none"> 国際婦人年世界会議（メキシコシティ）で「世界行動計画」を採択 	<ul style="list-style-type: none"> 総理府に「婦人問題企画推進本部」、「婦人問題企画推進本部会議」設置 総理府婦人問題担当室開設 	
1976 (昭和 51)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の10年（～1985年） 	<ul style="list-style-type: none"> 民法一部改正（離婚後も婚姻中の氏を使えることになる） 戸籍法公布、施行 	
1977 (昭和 52)		<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画」策定 「国内行動計画前期重点目標」発表 国立婦人教育会館開館 	<ul style="list-style-type: none"> 千葉県婦人問題行政連絡協議会設置
1978 (昭和 53)			<ul style="list-style-type: none"> 「青少年課」を「青少年婦人課」に改組し婦人班を設置
1979 (昭和 54)	<ul style="list-style-type: none"> 国連総会第34回総会で「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）採択 		<ul style="list-style-type: none"> 各支庁に婦人問題担当窓口を設置
1980 (昭和 55)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の10年中間年世界会議（コペンハーゲン）で「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 民法一部改正（配偶者の相続分1/3から1/2へ） 「女子差別撤廃条約」に署名 	<ul style="list-style-type: none"> 婦人広報誌「ちばの婦人」創刊
1981 (昭和 56)	<ul style="list-style-type: none"> 「女子差別撤廃条約」発効 「ILO第156号条約」（家族的責任条約）採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「国内行動計画後期重点目標」発表 	<ul style="list-style-type: none"> 「千葉県婦人施策推進総合計画」策定 千葉県青少年婦人会館開設
1982 (昭和 57)			<ul style="list-style-type: none"> 婦人問題推進のつどい開催
1983 (昭和 58)			<ul style="list-style-type: none"> 女性管理能力養成講座開設
1984 (昭和 59)		<ul style="list-style-type: none"> 国籍法及び戸籍法一部改正（子の国籍父系血統主義から父母両系主義へ） パートタイム労働対策要綱制定 	

年	世界	国	千葉県
1985 (昭和 60)	<ul style="list-style-type: none"> 国連婦人の 10 年最終年世界会議（ナイロビ）で、「西暦 2000 年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 国民年金法改正（専業主婦の基礎年金保証） 「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」（男女雇用機会均等法）の公布 「女子差別撤廃条約」批准 	<ul style="list-style-type: none"> 「婦人問題に関する意識調査」実施 千葉県婦人問題懇話会設置
1986 (昭和 61)		<ul style="list-style-type: none"> 婦人問題企画推進本部の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> 婦人フォーラム県大会開催 「千葉県婦人計画」策定 婦人の海外派遣（婦人のつばさ）実施
1987 (昭和 62)		<ul style="list-style-type: none"> 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定 所得税法改正（配偶者特別控除制度新設）、施行 	
1988 (昭和 63)		<ul style="list-style-type: none"> 労働基準法改正（週 40 時間制） 	<ul style="list-style-type: none"> 国際婦人フォーラム開催
1989 (平成元)	<ul style="list-style-type: none"> 「児童の権利に関する条約」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 法令の一部を改正する法律（婚姻、親子関係等についての男性優先規定の改正等） 学習指導要領の改訂（高等学校家庭科の男女必修等） パートタイム労働指針告示 	<ul style="list-style-type: none"> 「婦人問題に関する意識調査」実施
1990 (平成 2)	<ul style="list-style-type: none"> 国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 		<ul style="list-style-type: none"> 「青少年婦人課」に「婦人政策室」設置
1991 (平成 3)		<ul style="list-style-type: none"> 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画（第 1 次改訂）」策定 「育児休業等に関する法律」公布 	<ul style="list-style-type: none"> 「さわやかちば女性プラン」策定
1992 (平成 4)		<ul style="list-style-type: none"> 初の婦人問題担当大臣誕生 	<ul style="list-style-type: none"> 「青少年婦人課婦人政策室」を「青少年女性課女性政策室」と変更
1993 (平成 5)	<ul style="list-style-type: none"> 国連世界人権会議（ウィーン）ウィーン宣言採択 国連「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）公布、施行 	<ul style="list-style-type: none"> 千葉県女性白書「ちば女性のすがた」発刊 「男女共同参加型社会に向けての県民意識調査」実施

年	世界	国	千葉県
1994 (平成6)		<ul style="list-style-type: none"> ・総理府に「男女共同参画室」新設 ・「男女共同参画審議会」設置 ・「男女共同参画推進本部」設置 ・「児童の権利に関する条約」批准 	
1995 (平成7)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回世界女性会議開催(北京)で、「北京宣言」「行動綱領」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」成立 ・「ILO第156号条約」(家族的責任条約)批准 	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回世界女性会議(NGOフォーラム)派遣事業実施
1996 (平成8)		<ul style="list-style-type: none"> ・優生保護法を改正、母体保護法として公布、施行 ・男女共同参画審議会より「男女共同参画ビジョン」答申 ・「男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)」発足 ・「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「ちば新時代女性プラン」策定 ・千葉県女性センター開設
1997 (平成9)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正(一部を除き平成11年4月施行。差別解消努力義務から差別禁止規定へ。セクハラ防止、ポジティブ・アクションへの対応) ・「労働基準法」一部改正(女性の時間外・休日労働、深夜業規制を解消等) ・「育児・介護休業法」一部改正(労働者の深夜業制限の制度創設) 	
1998 (平成10)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画審議会より「男女共同参画社会基本法(仮称)」答申 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」実施
1999 (平成11)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布、施行 ・「改正男女雇用機会均等法」、「改正労働基準法」、「育児・介護休業法」の全面施行 ・「食料・農業・農村基本法」の公布、施行(女性の参画の促進) 	

年	世界	国	千葉県
2000 (平成 12)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性 2000 年会議」開催（ニューヨーク）で「成果文書」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険制度開始 ・「ストーカー規制法」公布、施行 ・「児童虐待防止法」公布、施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「千葉県女性施策推進懇話会」を「千葉県男女共同参画推進懇話会」に改称 ・「青少年女性課女性政策室」から「男女共同参画課」に改組
2001 (平成 13)		<ul style="list-style-type: none"> ・「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 ・「男女共同参画会議」設置 ・「仕事と子育て両立支援策の方針」決定・施行 ・「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）施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「千葉県男女共同参画計画」策定
2002 (平成 14)			<ul style="list-style-type: none"> ・千葉県女性サポートセンター開設
2003 (平成 15)			
2004 (平成 16)		<ul style="list-style-type: none"> ・「DV防止法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」実施
2005 (平成 17)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連婦人の地位委員会「北京+10」開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画（第 2 次）」策定 ・「改正育児・介護休業法」施行 	
2006 (平成 18)		<ul style="list-style-type: none"> ・「改正男女雇用機会均等法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「千葉県DV防止・被害者支援基本計画」策定 ・ちば県民共生センター・同東葛飾センター開設 ・「千葉県男女共同参画計画（第 2 次）」策定
2007 (平成 19)		<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会の設置 ・「DV防止法」2 次改正 ・「パートタイム労働法」改正 	

3. 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

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組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、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ことを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 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、ともに責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る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、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 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、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた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報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、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必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県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「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県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を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

4. 用語解説

用語	解説
NPO	非営利組織（Non-Profit Organization の略）。営利を目的とせず、公益的な活動を行う民間組織。福祉、教育・文化、まちづくり、環境、国際協力などさまざまな分野で活動する団体が含まれる。
エンパワーメント	個人や集団が、法的、経済的、政治的に、より力を持ち、自分たちに影響を及ぼす事柄を自分自身でコントロールできるようになることを意味する。
キャリア教育	「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」（文部科学省・平成 16 年公表）において、「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と表されており、児童生徒一人ひとりのキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育とされている。
ジェンダー（社会的性別）	社会通念や慣習のなかには、社会によってつくり上げられた「男性像」（男らしさ）、「女性像」（女らしさ）や、それにもとづく役割意識があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」という。
セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）	相手の意に反した性的な言動のことで、不必要に体にさわる、性的関係を強要する、性的なうわさを言いふらしたり、多くの人の目に触れる場所へわいせつな写真を貼るなどがあたる。職場においては、「相手の意に反した性的な言動を行い、それに対する対応によって、仕事をするうえで一定の不利益を与え、または、それを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と考えられている。
積極的改善措置（ポジティブ・アクション）	あらゆる分野の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、活動に参画する機会を積極的に提供すること。例えば、審議会などの委員への女性登用のための目標設定などがあたり、男女共同参画社会基本法において、積極的改善措置は、国および地方公共団体の責務とされている。
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、男女が均等に政治的、経済的、社会のおよび文化的利益を享受することができ、責任を担う社会を指す。
男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成の基本的枠組みを国民的合意の下に定め、社会のあらゆる分野の取り組みを総合的かつ計画的に推進することを目的とする法律で、平成 11 年に公布・施行した。
男女雇用機会均等法	正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律」。雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中および出産後の健康の確保を図るなどの措置を推進することを目的とする法律。
デート DV	高校生や大学生など若者のカップルの間で行われる暴力のことで、大人の間での暴力（ドメスティック・バイオレンス）と同じ内容を指す。

用語	解説
ドメスティック・バイオレンス (DV)	配偶者や恋人同士など親密な関係にある者（過去にそうであった者を含む）から振るわれる暴力のことを指し、身体的な暴力だけでなく、言葉による暴力や経済的に困らせるなどの行為も含めて暴力と考えられている。
ヒューマンリソース	「人的資源」の意味。優れた研究員や熟練した労働者が持つ能力の経済的価値を、他の物的資源と同じように生産資源の一つとみなす。
ファシリテータ	会議などにおけるまとめ役のこと。リーダーとの違いは、結果責任を負うことなく、議論が拡散することを防ぎ、時には誘導を避けながら議論をまとめる方向に導く点である。
ファミリーサポートセンター	子育て中の人々が仕事や急な用事などで子どもの世話ができないときに、一時的・臨時的に地域の人々が応援する会員同士の相互援助活動を支援するセンターのこと。
フレックスタイム制	1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯のなかであれば、いつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分け、出社、退社の時刻を労働者の決定に委ねる制度。労働者が生活と業務の調和を図りながら、効率的に働くことができ、労働時間を短縮することをめざす。
ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	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、家庭や地域生活などにおいても、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・実現できること。

横芝光町男女共同参画計画（第1次）

発行：横芝光町

編集：企画財政課

〒289-1793 千葉県山武郡横芝光町宮川 11902

TEL : 0479-84-1218

男女が互いを思いやり、
自分らしく輝ける社会をめざして