

六戸町男女共同参画 推進計画



令和4年3月
青森県六戸町

目 次

1. 計画の目的	1
2. 計画の性格	1
3. 計画の期間	1
4. 関係機関との連携	1
5. 現状と課題	2
6. 基本目標及び重点目標	
基本目標1 男女共同参画に関する意識改革の推進	3
基本目標2 男女共同参画の社会環境づくり	4
基本目標3 男女がともに能力を発揮できる自立した生き方づくり	5
基本目標4 男女がともに人権を尊重する社会づくり	7

1. 計画の目的

この計画は、男女がともに社会のあらゆる分野の活動に対等な立場で参画し、個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の形成に向け、意識改革や社会環境整備を推進するために計画したものです。

2. 計画の性格

この計画は、1999年(平成11年)に制定された男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づき、六戸町が男女共同参画を推進するための「推進計画」です。また、「六戸町総合振興計画」の施策と「あおもり男女共同参画プラン」との整合性を図りながら、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に基づく女性活躍推進計画として位置づけ、男女共同参画社会の形成に関して総合的かつ計画的に講ずべき施策について体系化し、今後の方向性を定めていくものです。

3. 計画の期間

この計画の期間は、令和4年度から令和13年度までの10年間とします。ただし、計画の期間中であっても、国内外の状況や社会情勢の変化及び地域の実情などを考慮し、必要に応じて見直しを行います。

4. 関係機関との連携

男女共同参画のための取組みを効果的に推進するため、県及び近隣市町村、各種団体等との連携・協力関係を強化し、情報交換や事業の共催・相互利用等を推進していきます。

5. 現状と課題

男女がともに社会のあらゆる分野の活動に対等な立場で参画し、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の形成が求められています。

本町においても、男女共同参画の重要性を踏まえ、平成23年度に男女共同参画推進計画を策定し、意識改革の推進や各種審議会等の委員への女性の登用をはじめ、男女共同参画社会の形成に向けた取り組みを進めてきました。

このような中、男女共同参画に関する意識は徐々に根付き始めていますが、性別による固定的な役割分担意識が依然として残っているほか、男女が平等に活動できる社会環境の整備についても十分とはいえない状況です。

このため、今後は、これまでの取り組みの成果と課題を踏まえ、男女共同参画推進計画の見直しを行うとともに、これに基づき、意識改革の一層の推進や政策・方針を決定する場をはじめ、幅広い分野への参画を促す具体的な取り組みを進めていく必要があります。



6. 基本目標及び重点目標

基本目標 1 男女共同参画に関する意識改革の推進

広報・啓発活動や学校教育、生涯学習など様々な場を通じ、性別による固定的な役割分担意識の解消や社会慣行の見直し、男女平等意識の浸透に向けた啓発・教育を推進します。

重点目標 男女共同参画を推進する意識啓発

男女共同参画に関する啓発事業や市民が学習できる機会の提供を通して、家庭や地域などあらゆる分野における男女共同参画の意識の向上を図るとともに、男女共同参画に関する広報・啓発を積極的に取り組み、意識の向上を図ることが必要です。

施 策

- ◆あらゆる分野で男女共同参画を進める意識の向上
- ◆あらゆる世代における男女共同参画の意識づくり

重点目標 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

地域の中で幅広い層に向けて実施する学習の機会に、男女共同参画に関する教育・学習の機会や情報を提供することが必要です。

施 策

- ◆男女共同参画を推進する教育・学習の充実
- ◆国際的な男女共同参画に関する理解の促進

基本目標２ 男女共同参画の社会環境づくり

審議会・委員会等への女性の積極的な登用、町職員の女性の登用、職域の拡大、団体役員・地域役員への女性の登用の働きかけなどを行い、政策・方針を決定する場への女性の参画を促進します。

また、学習機会の提供や女性団体の活動支援等を行い、女性の能力向上及びリーダーの育成を支援します。

さらに、男女雇用機会均等法や育児・介護休業制度の周知、事業所への男女共同参画に関する啓発、農業における労働環境改善の啓発など、仕事と家庭・地域生活の両立に向けた支援に努めます。

重点目標 地域における男女共同参画の推進

地域活動において、男女がともに参画することを促進、支援することが必要です。

施 策

- ◆男女共同参画による地域活動ボランティアの促進と支援
- ◆女性の社会参加の促進と支援

重点目標 施策・方針決定の場への参画推進

あらゆる分野において、施策・方針決定の場へ女性の参画を促す取り組みが必要です。

施 策

- ◆各種審議会等委員への女性の登用



基本目標3 男女が共に能力を発揮できる自立した生き方づくり

女性にとっての就業の持続は、出産や育児を理由としてやむを得ず中断せざるを得ない機会が多く、加えて家庭内における家事・育児・介護の問題が負担となり、就業の断念につながっている状況があります。

女性が働くにあたって、その能力を高め、十分に能力を発揮できる環境をつくることは、女性だけではなく活力ある社会を形成するためにもきわめて重要な課題です。

このような課題を克服するため、性別に関係なく、個人の能力に基づいた雇用環境と、男性の家庭生活への積極的参加を促し、働く女性が子どもを産み育てることのできる環境の整備を進め、男女がともに安心して仕事と家庭生活の両立ができる「ワーク・ライフ・バランス」という考え方を、行政はもとより企業等へも働きかけ、男女がともに能力を発揮できる自立した生き方づくりをめざします。

重点目標 職場における男女の均等な機会と待遇の確保

事業者に対して職場環境の整備を推進するよう働きかけることが必要です。

施 策

- ◆行政・企業・団体などにおける女性の登用と職域の拡大
- ◆仕事と家庭の両立しやすい職場環境づくり



重点目標 ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスを推進するために、男女の協力と保育体制を含めた各種制度の充実を図ることが必要です。

施 策

- ◆男女の対等の家族的責任への理解と参画の促進
- ◆多様なニーズに対応した保育サービスの充実
- ◆育児休業や介護休暇制度の周知と取得の推進
- ◆高齢者への支援

重点目標 生涯を通じた健康支援

生涯を通じ健康を支援する総合的な政策を推進する必要があります。

施 策

- ◆生涯を通じた健康づくり



基本目標 4 男女がともに人権を尊重する社会づくり

近年、DV（ドメスティック・バイオレンス）（注1）や職場を中心としたセクシュアル・ハラスメント（注2）、パワー・ハラスメント（注3）などが大きな社会問題となっています。被害者の多くの場合が女性であり、この背景には性別による固定的な意識や男女の経済的格差、職場の上下関係などの社会状況があります。

このような女性に対する暴力は、個人の尊厳を害するとともに、男女平等の実現の妨げとなっています。

女性に対する暴力の問題は、国際的にも重要な課題として位置づけられており、わが国で平成14年に施行された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」は、このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るため社会全体で取り組む課題として、配偶者の暴力を防止し、被害者の保護を図る観点から制定されました。

そのため、女性に対する暴力等について、この基本目標では「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」に基づく計画として位置づけ、各種制度の周知や広報活動、被害者の支援、女性をサポートする相談支援の充実を図り、男女がともに人権を尊重する社会づくりをめざします。

重点目標 性別によるあらゆる人権侵害の根絶

DVやセクシュアル・ハラスメントなどの根絶に向けた総合的な施策が求められます。

施 策

- ◆DV防止に向けた啓発の促進
- ◆DV被害者への支援
- ◆セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止に向けた取り組み

重点目標 女性へのサポート体制の充実

関係機関とより充実した連携体制を確保し、安心して相談できる相談体制を確立する必要があります。

また、サポート体制についても広く周知し、DVやセクシュアル・ハラスメントなどの被害を受けた人が何らかの相談を行うよう促す必要があります。

施 策

- ◆相談体制の充実
- ◆関係機関との連携体制の構築

(注1) ドメスティック・バイオレンス

夫(妻)もしくは恋人など親密な間柄で起こる暴力をいう。暴力には身体的暴力だけでなく、言葉や威嚇による精神的暴力、人との付き合いを制限する社会的暴力、性行為を強要する性的暴力などがある。男女の力関係により、被害者は圧倒的に女性が多い。

(注2) セクシュアル・ハラスメント

継続的な人間関係において、優位な力関係を背後に、相手の意思に反して行われる性的な行動であり、それは、単に雇用関係にある者のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、さまざまな生活の場で起こりえるものである。

職場におけるセクハラでは、対価型セクハラ(職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により、当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの)と、環境型セクハラ(当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの)に分けられている。

(注3) パワー・ハラスメント

職場において、職務上の地位や影響力に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する行動を行うことにより、当該職員や周囲の者に身体的・精神的な苦痛を与え、職場環境を悪化させることをいう。