

基本目標Ⅰ あらゆる分野への男女共同参画

目的の趣旨

- これまでのさまざまな社会システムが男性中心で形成されてきたため、今日の社会は、個人の尊重と男女平等が必ずしも保障されているとはいえません。男女共同参画社会を早期に実現していくためには、男女があらゆる分野において対等な立場で*パートナーシップを発揮して、ともに生きる社会を築かなければなりません。
- 近年、社会状況や*ライフスタイルの変化とともに、女性の社会参画は少しずつ進み、政策・方針決定の場での女性の比率も徐々に増えつつありますが、法令などの定めにより設置されている審議会などの委員は、分野が限られ全体として登用率が低いという現実があります。さらに、審議会・委員会などへの女性の参画を促進することが必要です。
- 女性の積極的登用については、まず、市が実践し、先例になることが最も効果的な啓発活動となることから、市行政の政策・方針決定などに女性職員の意見が反映されるよう管理職への登用を進めていくことも重要です。
- 暮らしの基盤である地域社会においては、「男が主、女が従」という社会通念や慣習・慣行がまだまだ固定化しているため、地域社会での役職については、女性の参画は極めて低い現状となっています。より積極的に自治会など地域社会での共同参画の促進も必要です。
- 核家族化、ライフスタイルの多様化などを背景に、家庭のあり方や男女のあり方・生き方も大きく変化してきています。男女が、家庭・地域の一員としての責任と役割を果たしながら、それぞれの選択により、バランスのとれた生活が送れるよう、男女がともに家事・育児・介護などと、仕事を両立できるような支援策や職場内における女性の人権に対する意識の高揚などが求められています。また、性別にとらわれることなく女性が自立し、自らの持てる能力を発揮し、あらゆる領域で力をつけるための環境づくりや、男女が生涯学び続けられる条件整備も必要です。



◆重点課題 1 女性も男性もともに参画するまちづくり

➤ 現況と課題

- 市の政策・方針決定の場には、市議会をはじめ、各種審議会や委員会などがあります。平成27(2015)年9月1日現在、野洲市の女性議員の割合は21.1%《5年前(平成22(2010)年5月1日現在)、以下「5年前」という。)15.0%》、各種審議会や委員会などの女性委員の割合は34.7%《5年前31.8%》となっており、年々上昇傾向にはあるものの、平成27(2015)年には40%としていた本市の行動計画での目標は達成されていません。同様に、自治会や各種団体などの地域活動においても、その方針決定の立場にある女性は、改善されつつも、依然として少ない現状があります。したがって、市政への関心を高めるための環境づくりや、人材の育成および発掘、活用に努めることにより、より一層、政策・方針決定の場への女性の参画を進め、女性の意見を市政に反映させられるような施策を※**ポジティブ・アクション(積極的改善措置)**も考えあわせて具体化します。
- 女性自身が政策形成の立場からの意見や視点を十分生かせるよう幅広い知識を身に付け、責任を負うという意識を高揚させ、女性も男性もともに自主的・積極的に参画していくための努力を重ねていくことが必要です。

➤ 施策の内容

- (1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ① 女性委員の積極的登用の推進
 - ② 女性委員の参画状況調査
 - ③ 委員選出方法の検討
 - ④ 女性職員の登用促進
 - ⑤ 人材に関する情報の収集・整備・提供
 - ⑥ 各種団体などへの意識啓発
 - ⑦ 自治会長などへの啓発促進
- (2) 女性のエンパワーメントの促進
- ① 女性リーダー育成、女性の人材開発・研修
- (3) 男女共同参画の視点に立った防犯、防災、環境、その他さまざまな分野の促進
- ① 男女共同参画の視点に立った防犯分野の促進
 - ② 災害時における男女共同参画の推進
 - ③ 男女共同参画の視点に立った環境問題への取組の推進
 - ④ 男女共同参画の視点に立ったさまざまな分野の促進

◆重点課題2 多様な選択のできる環境づくり

➤ 現況と課題

- 今日的な課題として、男性は自分が家族を養わなければならないという重圧感、女性は自己実現ができないことや家事、育児に対する負担感、拘束感が大きいなどという理由から、若い男女の結婚への期待感は薄れてきています。この根底には、まだまだ固定的な性別役割分担意識が解消されないという問題があり、それが少子化にもつながっているのが現状です。
- 女性が能力を発揮していきいきと働き続けることができるよう※**男女雇用機会均等法**をはじめとする法制度や環境は徐々に整備されつつあります。しかし、女子学生の就職難や男女の賃金格差は大きく、男女の不平等は依然として存在しているのが現状です。こうした状況では、企業内における男女共同参画の実現は困難となってしまうため、今後はさらに、働く場への門戸を女性にもっと開放することはもちろん、企業・事業所などに対して女性の正社員比率を高めることも必要です。また、男女がともに働きやすい環境となるよう、男女雇用機会均等法や※**育児・介護休業法**などの社会制度の周知・啓発を行う必要もあります。また、※**セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）**は、単に個人の問題にとどまらず社会全体に深刻な影響を与える人権侵害行為であるという認識のもと、職場内における人権意識の高揚を図ることも必要です。
- だれもが多様な就労の機会を得て、主体的に職業の選択を行い、意欲と能力に応じた処遇をされて、いきいきと働き、経済的に自立できるよう、女性の職業意識・能力の向上や障がい者の働く機会の確保などの取組や支援も必要です。

➤ 施策の内容

- (1) 多様な働き方ができる就労環境の整備
 - ① 関係法令などの周知
 - ② 企業向け学習機会の確保と啓発
- (2) 職業能力開発・向上のための施策推進
 - ① 企業内教育の促進
 - ② 各種講座など学習機会の充実
 - ③ 女性の起業支援
- (3) 就労のための情報提供
 - ① 就労情報提供

◆重点課題3 職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

➤ 現況と課題

■女性の職場進出が進むとともにパートタイマー、派遣労働者など就労形態の多様化も進んでいます。これらは、企業からすれば低コストで使い勝手のよい人材として重宝であり、就労者の立場からも、都合のよい時間に働けて労働時間も短く、お互いのメリットもあります。こうした就労形態に従事するのが、男性よりも女性に多く見られるのは、結婚・出産などで仕事を辞めたが職場復帰ができない女性や、税制などの理由から所得限度額ぎりぎりの収入のみでよいとする女性が多いことなどが考えられます。しかし、労働者としての社会的立場の保障など、さまざまな課題が残されていることも事実です。働く女性の自己実現をいかにサポートしていくかという視点から、育児期などにも男女がともに働き続けられるよう、多様な就労形態に応じた条件整備が必要となります。

■核家族化・少子高齢化などにより、家庭だけでなく地域においても、子どもを育て高齢者を介護する力が不足してきています。また、出産・育児が依然としてハンディキャップとされ、職場での女性の地位を不安定にしているだけではなく、結婚しない女性、または結婚しても子どもを産まない女性が増え、少子化現象に拍車もかけています。それらに対処するため、男女がそれぞれに自立し、家庭・社会に参加・参画でき、ゆとりを持って人間的に生きることができるよう、ワーク・ライフ・バランスを進めることが重要であります。今後さらに、育児・介護休業制度の普及を図るとともに、労働時間の短縮、家庭との両立を可能にする新しい就労形態の普及を促進することが必要です。

■農業や商工自営業などにおいては、女性が重要な働き手であるにもかかわらず、※**無償労働**ととらえられがちで、まだまだ固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、女性の仕事や家事に対する評価も低い状況があり、農業や自営業に従事する女性の労働力が公正に評価され、社会的自立が図れ、経営・方針決定過程へ参画が図れるように環境を整備することが必要です。

➤ 施策の内容

(1) ワーク・ライフ・バランスの促進

- ① 多様なニーズに対応した就労形態などの普及啓発
- ② 仕事と家庭の両立のための支援・啓発
- ③ 対等な家族的責任の周知

(2) 多様な働く場づくり（農業など）の改善

- ① 農業などに従事する女性の地位向上
- ② 技術研修機会などの確保
- ③ 家内労働者の労働条件の改善

(3) 子育てを支える社会的基盤の整備など

- ① 保護者の就労保障の拡充
- ② 子ども・子育て支援事業計画の推進
- ③ 放課後児童健全育成対策の安定かつ持続ある運営の推進