

## 第3部 行動計画の課題と施策の内容

### 基本目標Ⅰ あらゆる分野への男女共同参画

#### 目標の趣旨

- 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、個人が尊重され、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、男女が社会の対等な構成員として、公正で多様性に富んだ活力ある持続可能な社会をともに築いていく必要があります。
- 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・方針決定の場への女性の参画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、まだまだ女性の登用率が低いという現実があります。引続き、審議会・委員会などへの女性の参画を促進し、政策・意思決定過程の場への女性の参画を進める必要があります。
- 平成27年（2015年）8月には、女性の採用・登用・能力開発などのための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける、女性活躍推進法が成立しました。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、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進や、男女を問わず誰もが能力を発揮し活躍できる意識啓発などが必要です。
- 地域社会においては、「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識の解消は十分に進んでいない状況です。また、役員などへの女性の参画は極めて低い現状となっています。特に自治会役員などへの女性登用が課題となっており、自治会などでは男女のバランスを取りながら、女性が参画しやすい環境を積極的に整えていく必要があります。
- 少子高齢化、核家族化や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。女性も男性も働きたい人全てが仕事と子育て・介護などを含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、職業能力開発などの機会を得ながらその能力を十分に発揮するため、ライフイベントなどへの対応も含め、多様で柔軟な働き方などを通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がますます重要となっています。また、パートナーである男性の子育てなどへの参画は進んできましたが、まだまだ不十分であり、なお一層の参画が必要です。
- 固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児などの家庭責任を女性の方が多く担っており、女性が働く場において活躍することが困難な場合があります。また、女性のみならず男性にとっても、今後、親や配偶者の介護の担い手としての負担も増大する可能性が高まっています。そうした中、男性は家事に不慣れであったり、地域とのつながりが乏しい中で孤立した介護生活となっている場合もあります。若いうちから人生100年時代を意識し、経済的自立や自己実現のための仕事と家事・育児・介護に主体的に関わることが自立した生活を維持するために必要です。

## ◆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。野洲市の女性議員の割合は令和2年（2020年）1月1日現在16.7%、各種審議会や委員会などの女性委員の割合は36.5%となっており、年々上昇傾向にはあるものの、令和2年度（2020年度）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の割合は、改善されつつありますが、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、人材の育成及び発掘、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）<sup>※1</sup>も考えあわせて具体化します。

### ➤ 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<sup>※2</sup>の促進
  - ① 女性リーダーの増加、女性の人材育成・研修
- (3) 男女共同参画の視点に立った防犯、防災、環境、その他様々な分野の促進
  - 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様々な分野の促進

※1 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）：さまざまな分野において、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もの。

※2 女性のエンパワーメント：男女共同参画社会の実現のために、女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在となり、力を発揮し、行動していくこと。

## ◆重点課題2 多様な選択のできる環境づくり

### 野洲市女性活躍推進計画

#### ➤ 現況と課題

- 市民意識調査の結果では、職場における男女間格差について、「仕事内容」と回答した人が最も多く26.2%、次いで、「昇進・昇格」が14.9%となっています。男女間格差の原因については、「肉体的・体力的な差」と回答した人が最も多く22.3%、次いで「男・女という性別によって役割が違うという意識」と「女性は結婚や出産、育児のために働き続けにくい」がともに17.8%となっています。また、女性が働き続けるために必要なことでは、「男女がともに労働時間を短縮し、日常的に男女がともに家事・育児・介護を分担すること」と「家族やまわりの人の理解と協力があること」と回答した人が最も多く47.3%、次いで、「子育てが終わった後に再就職しやすくすること」が36.6%となっています。職業生活における女性の活躍を推進するためには、社会全体での意識改革の推進や家事・育児などへの男性の参画の促進や、仕事と育児・介護などを両立できる環境の整備が課題となっています。
- 男女雇用機会均等法<sup>※3</sup>をはじめとする、女性活躍を推進するための法律・制度や環境は徐々に整備されてきました。働く場における女性の活躍を推進することは、我が国の経済社会の持続的成長など、豊かで活力ある社会の実現につながります。今後はさらに、企業・事業所などに対して女性の正社員比率を高めるよう働きかけをおこなったり、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女性活躍推進法、育児・介護休業法、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。）などの社会制度の周知・啓発を行うことが重要です。また、セクハラ（セクシュアルハラスメント）・パワハラ（パワーハラスメント）<sup>※4</sup>をはじめとするハラスメント<sup>※5</sup>行為は、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が必要です。
- 多様な就業の機会を得て、主体的に職業の選択ができ、意欲と能力に応じて処遇をされ、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・能力の向上や働く機会の確保など、働き続けられる環境整備のための取組や支援が必要です。

#### ➤ 施策の内容

- (1) 多様な働き方ができる就業環境の整備
  - 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) 就業のための情報提供

① 就業情報提供



- ※3 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及び待遇の確保等に関する法律」で、雇用の分野における男女の均等な機会及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及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とした法律。
- ※4 パワハラ（パワーハラスメント）：職場など組織内で、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為をいう。
- ※5 ハラスメント：嫌がらせやいじめ行為などを意味し、パワーハラスメントや男女問わず性的な嫌がらせを行うセクシャルハラスメント、働く女性が妊娠・出産することが業務上支障を来すとして、精神的・肉体的な嫌がらせを行うマタニティハラスメントなどがある。



## ◆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や派遣社員など就業形態の多様化も進んでいます。こうした就業形態に従事するのは、男性よりも女性に多く見られます。これらの就業形態は多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もありますが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の格差が男女間の格差の一因になっていると考えられます。また、働く女性が増える一方で、税制などの理由から収入を抑えたり、長時間労働の慣行や育児・介護休業制度を利用しづらい職場の環境や風土などが、女性だけでなく男性にとっても、仕事と育児や介護などとの両立の妨げとなっています。労働者として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仕事と育児などを両立できる環境の整備は重要な課題です。
- 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。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らしく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す。今後さらに、多様で柔軟な働き方を推進し、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ため、男性も含めた働き方を見直すとともに、労働者が健康であり、意欲と能力を最大限発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備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（アンペイドワーク）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ます。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業形態などの普及啓発
  - ② 仕事と家庭の両立のための支援体制の検討
  - 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 保護者の就業保障の拡充
  - 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事業の安定かつ持続ある運営