

基本目標2 ともに活躍できる環境づくり

1. 政策・方針決定への男女共同参画の促進

【 現状と課題 】

政策・方針を決定する過程においては、男性の参画が多いため、結果として男性寄りの視点で政策・方針が決定されてきたといえます。

町の審議会等への女性の参画率は、平成19年時点よりも上がってきてはいますが、女性の意見を反映するにはまだ十分とはいえません。

男女がともに魅力ある豊かな社会を築くために、女性の人材発掘に努め、町が設置する審議会等への女性委員の登用を促進していきます。

また、行政においても、男女共同参画を推進していく主体として、特定事業主行動計画に基づいたポジティブ・アクション^{*}を実行していきます。

※ポジティブ・アクション

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、事実上の男女格差が生じている場合に、このような格差を解消するために行う自主的かつ積極的な取組のこと

【参考資料】

女性の登用状況の比較（平成19年と平成29年）

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	うち女性委員を含む数	総委員数	うち女性委員数	女性比率(%)
平成19年	20	14	278	52	18.7
平成29年	18	15	223	60	26.9

地方自治法（第180条の5）に基づく委員会等における登用状況

	委員会等数	うち女性委員を含む数	総委員数	うち女性委員数	女性比率(%)
平成19年	5	2	34	2	5.9
平成29年	5	3	35	3	8.6

管理職の在職状況

	管理職総数	うち女性管理職数	女性比率(%)
平成19年	22	1	4.5
平成29年	18	3	16.7

【 具体的な施策 】

施策の方向	内 容	担当課
委員会審議会等における女性の参画推進	町の各種審議会・委員会等への女性登用率 30%を目標とします。	各担当課
	幅広い町民が町政へ参画するために、委員の兼務を見直し、公募制を推進します。	各担当課
女性の人材発掘と情報の提供	町内の女性団体・グループを対象に研修や情報の提供を行い、活動の活性化に努めます。	各担当課
	各分野における女性の人材の把握に努め、人材情報の共有化を図ります。	総務課
行政における男女共同参画の推進	女性の職業能力向上を図る研修等の充実を図ります。	総務課
	賃金・昇級格差の是正を図ります。	総務課
	適切な職階・職場への配置を考え、個々の能力が発揮できる環境を目指します。	総務課
	特定事業主行動計画に基づいた取組を積極的に実施していくとともに、周知・啓発を行います。	総務課

2. 女性も活躍できる環境の整備

【 現状と課題 】

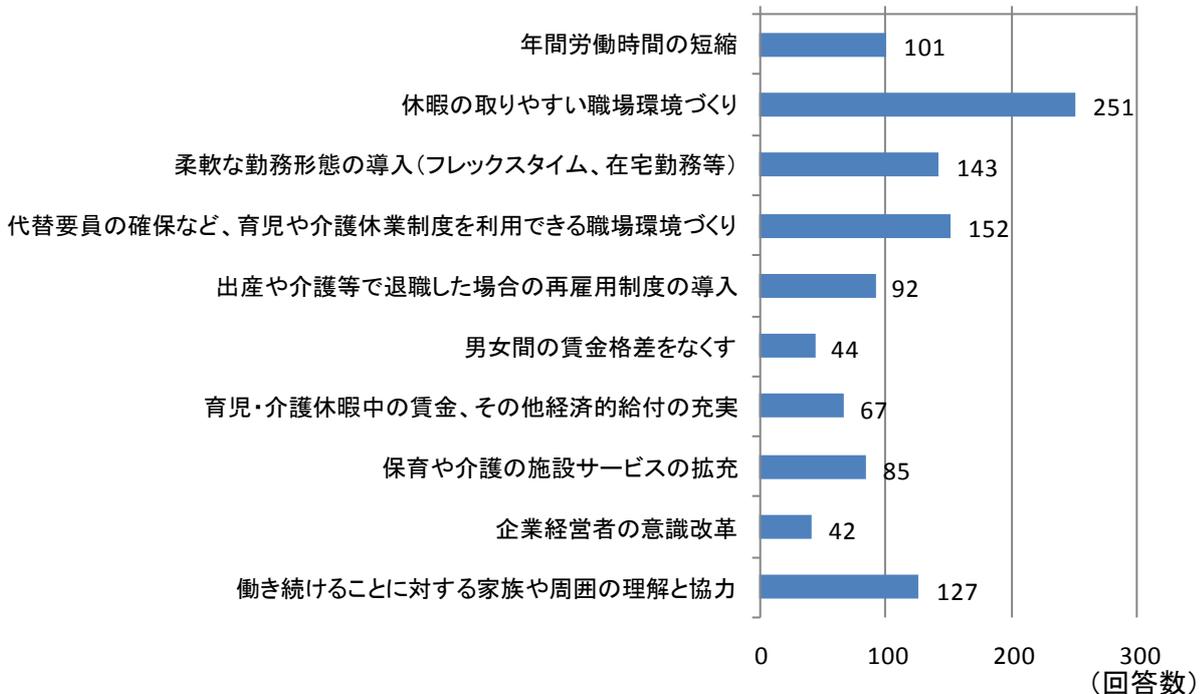
働くことは、一人の人間として経済的にも精神的にも自立し、充実した人生を送るために欠くことができません。

共働き世帯が増えたことにより、職場で女性が活躍する機会が増えている一方で、家事・育児・介護等を女性が担っている家庭も多く、女性に仕事と家庭の両面で負担がかかっている世帯が多い状況と言えます。

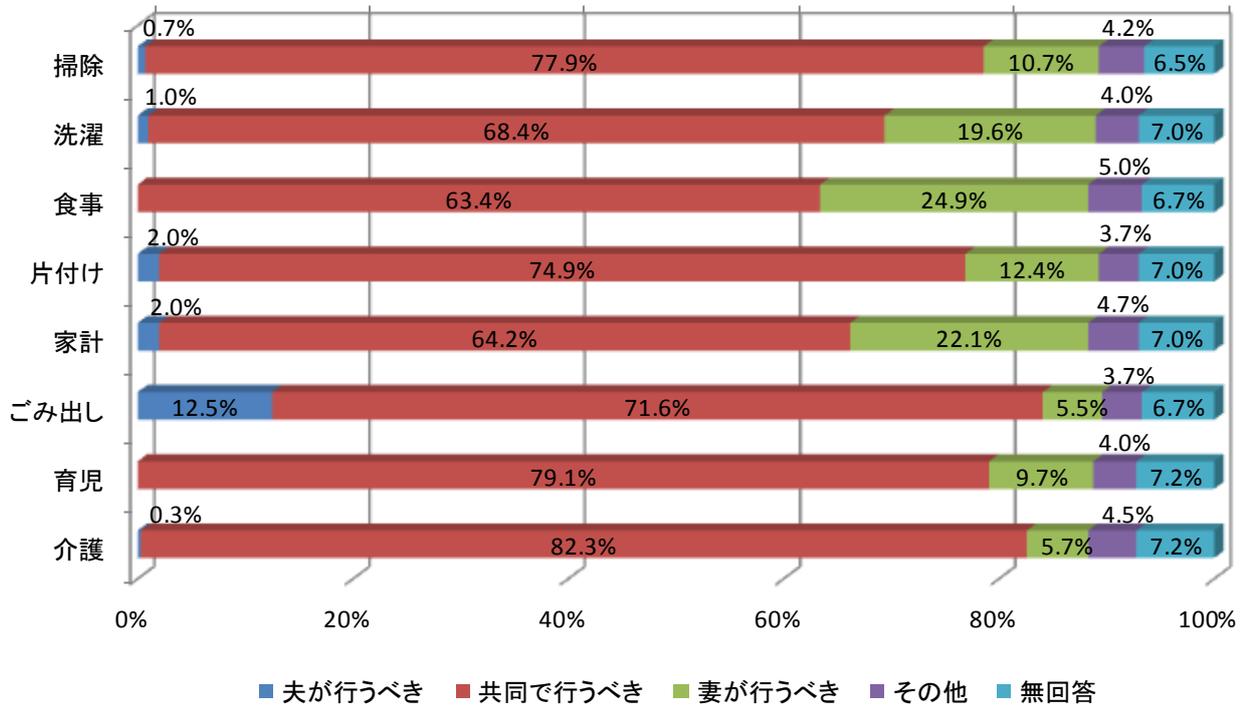
ワーク・ライフ・バランスの観点から、男女がともに働きやすい職場環境を整備するとともに、家事や育児などの家庭生活でも、お互いを思いやりながら行動できるような環境づくりが求められています。

また、男女共同参画という観点から、今までは男性の参加の多い活動に女性が、女性の参加の多い活動の中に男性が参加・協働していくことを推進します。

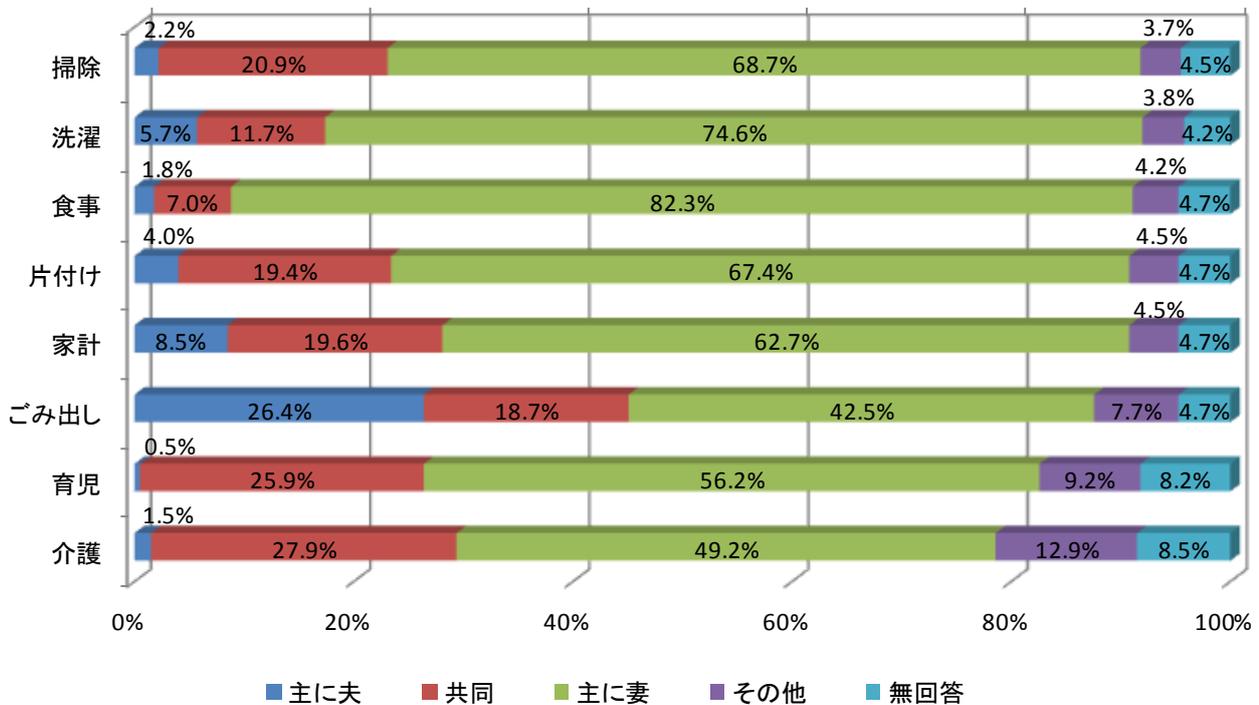
「仕事と家庭の両立」のために必要なこと



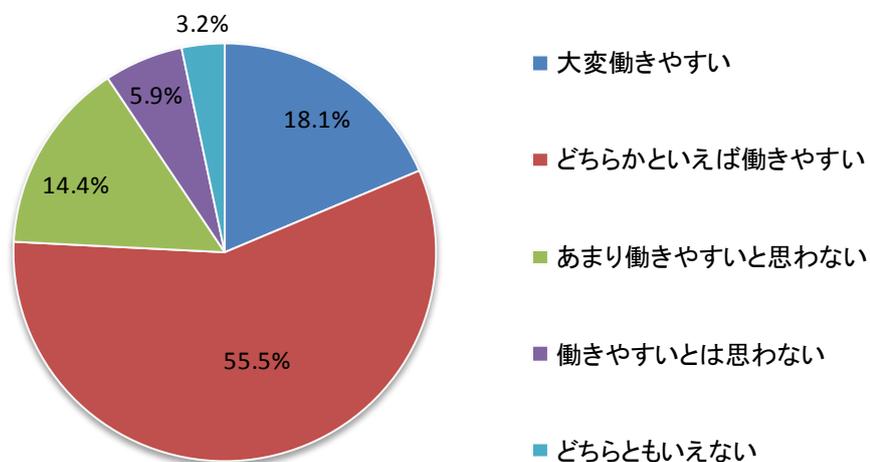
家事や育児は誰がおこなうか【理想】



家事や育児は誰がおこなうか【現実】



あなたの職場は女性にとって働きやすいと思いますか



【 具体的な施策 】

施策の方向	内 容	担当課
ワーク・ライフ・バランスのための支援	ワーク・ライフ・バランスについての理解を深めるため、広報誌やホームページで周知します。	企画調整課
	子育てサポート体制を充実し、仕事と家庭の両立を支援します。	福祉課 学校教育課 保健センター
	男女が協力して子育てできるように女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休業制度を取得できるように、事業所等へ啓発します。	企画調整課
私的時間の充実	リフレッシュや自己研鑽等の講座や、地域活動等への積極的な参加を啓発します。	企画調整課

3. 雇用の分野における男女の機会均等の確保

【 現状と課題 】

男女雇用機会均等法により、雇用のあらゆる分野で女性の就職口が広がったというものの、パートタイム就業を始めとする雇用の不安定、賃金格差等、女性を取り巻く就業環境は、まだまだ厳しい状況となっています。

職場では、お茶汲みなどの雑用において、男女格差を感じている人の割合が高いです。

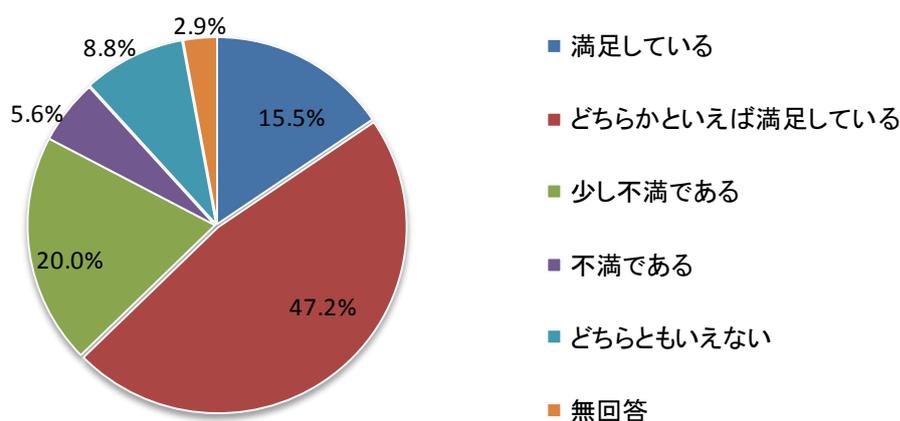
仕事の内容や賃金、待遇、昇進・昇格の機会などの男女格差をなくし、男女とも平等で働きやすい職場づくりを進めていくことが必要です。

職場における平等意識の啓発に努め、様々な格差の是正が図られるよう事業所等に働きかけていくことが必要です。

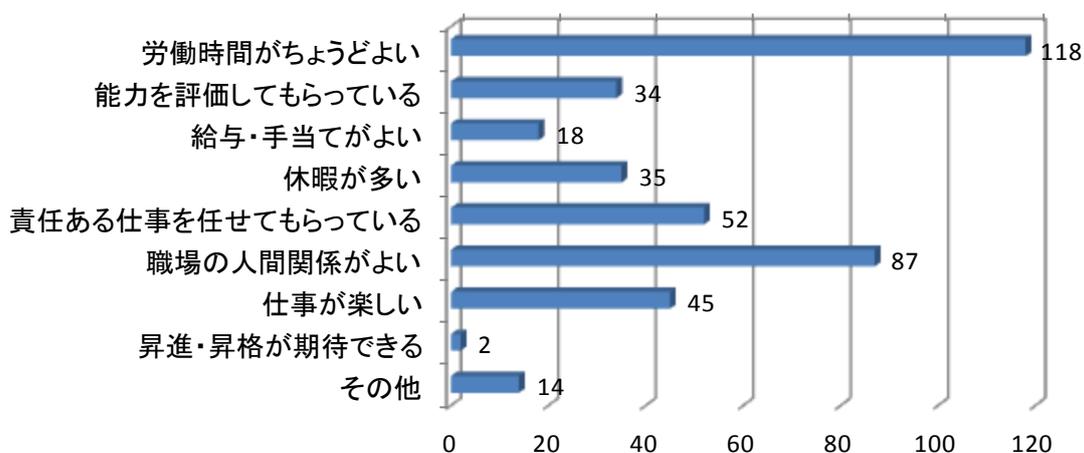
また、女性の活躍とは、仕事と育児や介護、地域活動などのバランスを取りながら活躍することと考えている人が多いことを踏まえ、子育てや介護をしながら働き続けることができる環境づくりを進めていくことも必要です。

そして、「女性活躍推進法」に基づき、育児休業などで就業を一時的に中断した女性の職場復帰、再就職などが公正に行われるよう啓発します。

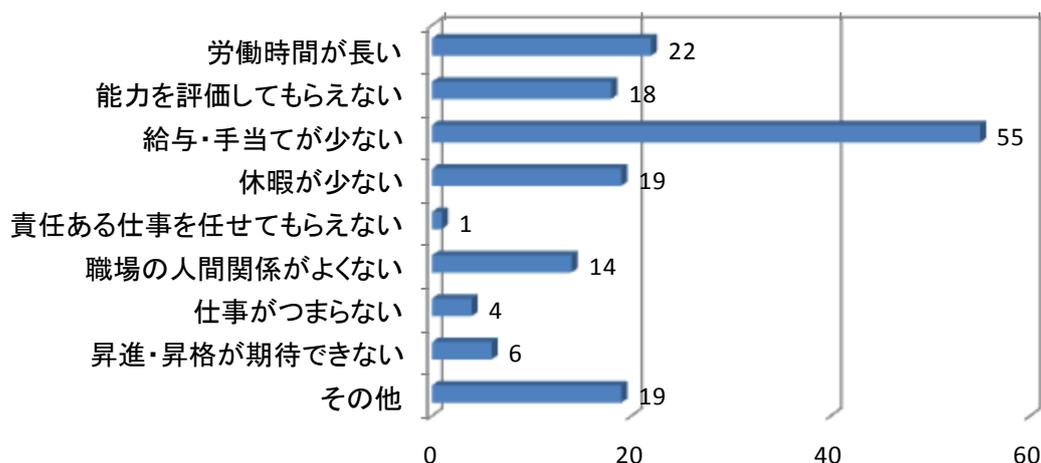
現在の職場について



「満足している」「どちらかという満足している」の理由



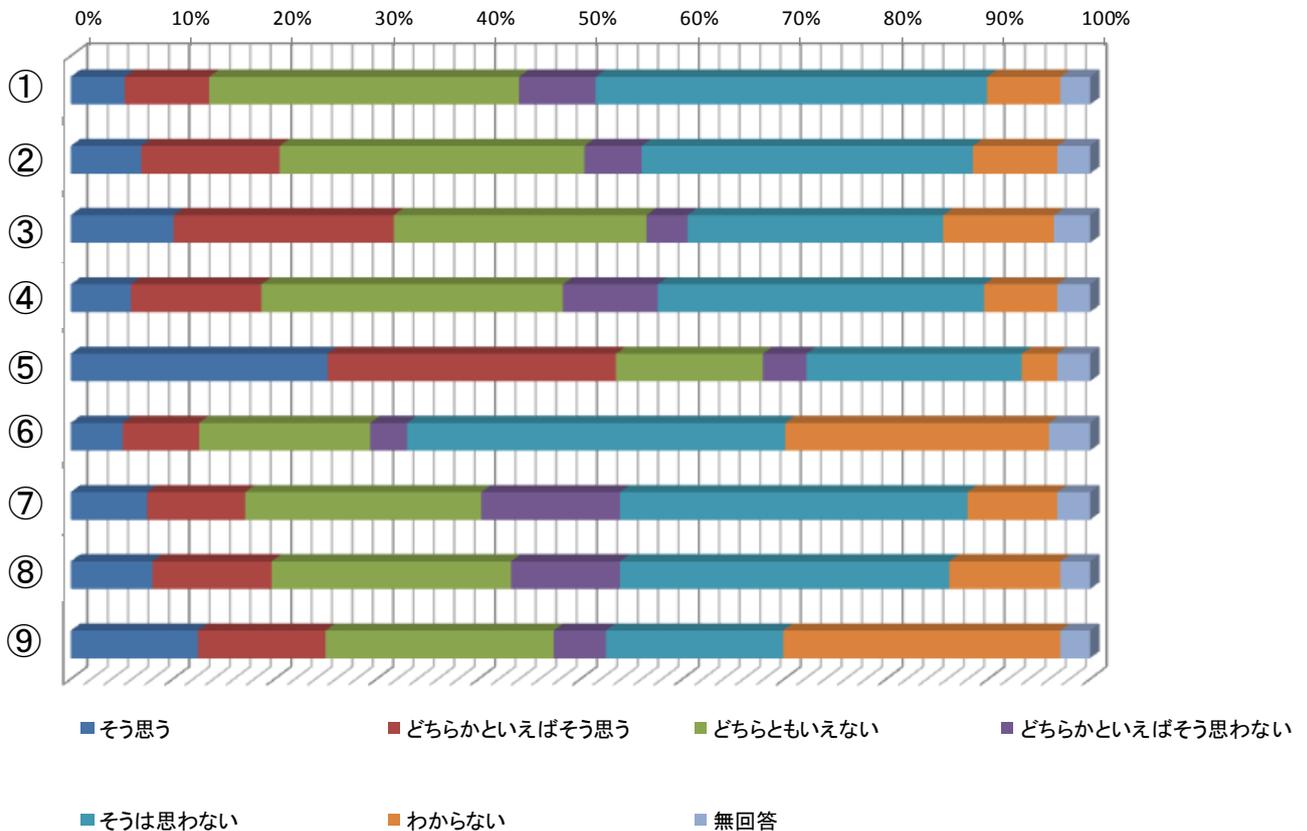
「少し不満である」「不満である」の理由



【 具体的な施策 】

施策の方向	内 容	担当課
職場における男女平等の実現	募集や採用、配置、昇進で、女性が不利益を被らないように男女雇用機会均等法等の趣旨と内容の普及を図ります。	総務課 企画調整課
職場における母性保護と健康の確保	女性が、妊娠・出産・育児期にも不利益を受けずに働き続けられるよう、母性保護への認識と理解を深めます。	総務課 企画調整課 保健センター
	妊娠・出産・育児期にあたる子育て世代が、安心して休暇がとれるような体制の整備に努めます。	総務課

職場での男女格差がありますか



- ①募集や採用人数で女性の方が不利である
- ②採用の時点で仕事内容の差がつけられる
- ③女性は昇進・昇格が遅く、なかなか管理職につけない
- ④女性が働くことや、能力が正當に評価されない
- ⑤お茶くみなど雑用は女性がすることが多い
- ⑥結婚退職制、職場結婚退職制、出産退職制がある（慣例を含む）
- ⑦女性が働くことや、能力について上司の認識が低い
- ⑧女性は男性より研修や教育訓練を受ける機会が少なく、出張や視察等の機会が少ない
- ⑨同期や、同学年で入社した男性と賃金や昇給の差がある