



第2次 たつの市 男女共同参画プラン



目 次

1 プランの概要

- 1 プラン策定の趣旨 1
- 2 プランの位置付け 1
- 3 プランの期間 1
- 4 プランの理念 1

2 プラン策定の背景

世界・国・兵庫県・たつの市の動き 1

3 プランの内容

- 基本目標Ⅰ 男女共同参画に向けての意識改革 2
- 基本目標Ⅱ 働く場における就労条件の整備 3
- 基本目標Ⅲ 健康の保持と福祉サービスの充実 4
- 基本目標Ⅳ 女性参画と男女協働の推進 5
- 基本目標Ⅴ 推進体制の整備 6
- 用語の解説 7

た つ の 市

平成29年3月

1 プランの概要

1 プラン策定の趣旨

人口減少社会に突入し、社会経済情勢が大きく変化している状況において「みんなで創る快適実感都市 たつの」の実現のためには、男女が対等な立場で社会のあらゆる分野において参画し、女性がますます活躍する男女共同参画社会を推進する必要があります。

2 プランの位置付け

- ① 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定される「市町村男女共同参画計画」とし、本市における男女共同参画社会形成の促進に関する施策実施の基本的な方向性を示します。
- ② 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に規定される「市町村基本計画」を包含するものとします。

3 プランの期間

本プランの期間は、平成29年度（2017年度）から平成38年度（2026年度）までの10年間とし、急激な社会情勢の変化等に即し、必要に応じて見直しを行うものとします。

4 プランの理念

- ① **男女の人権が尊重され、個性と能力が発揮できる社会づくり**
男女が互いの人権を尊重し、主体的な生き方の中で、互いの個性や能力が十分に発揮しあえる社会づくりを目指します。
- ② **男女が共に思いやり、いきいきと暮らせる社会づくり**
男女が共に思いやり、健康の保持と充実した福祉サービスのもとに、生涯を通じていきいきと暮らせる社会づくりを目指します。
- ③ **男女が対等に参画し、多様な意見が反映される社会づくり**
男女があらゆる分野において、対等な立場で政策・方針決定に参画し、多様な意見が反映される社会づくりを目指します。

2 プラン策定の背景

世界の動き

- 昭和50年（1975年）第1回世界女性会議が開催され女性の「世界行動計画」が採択
- 昭和60年（1985年）ナイロビ世界会議が開催され2000年に向けた「ナイロビ将来戦略」が採択
- 平成7年（1995年）「第4回世界女性会議」が開催され男女が対等なパートナーとなるための国際的な指針として「北京宣言及び行動綱領」が採択

国の動き

- 平成11年（1999年）「男女共同参画社会基本法」が施行
- 平成13年（2001年）「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」が施行
- 平成24年（2012年）「子ども・子育て支援法」が施行
- 平成27年（2015年）「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）^{*}」が施行

兵庫県の動き

- 平成18年（2006年）「兵庫県配偶者等からの暴力^{*}（DV）対策基本計画」策定
- 平成23年（2011年）「新ひょうご男女共同参画プラン21」策定
- 平成26年（2014年）「兵庫県DV防止・被害者保護計画」策定
- 平成28年（2016年）「ひょうご男女いきいきプラン2020」策定

たつの市の動き

- 平成20年（2008年）「たつの市男女共同参画プラン」策定
- 平成21年（2009年）「男女共同参画の視点からのたつの市広報物表現ガイドライン」策定
- 平成25年（2013年）「たつの市DV対策基本計画」策定

3 プランの内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画に向けての意識改革

男女共同参画社会とは、「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、共に責任を担うべき社会」です。

この社会の実現を目指すために、社会制度や慣行の中に今も数多く残る固定的な性別役割分担意識^{*}を変革していく必要があります。

そのためには、男女共同参画についての情報を積極的に発信し、また、生涯を通して、あらゆる場での男女共同参画の視点に立った教育の推進と意識改革のための啓発が重要です。

基本課題1 啓発活動の推進

- (1) **固定的な性別役割分担意識^{*}の解消・変革**
 - 女性週間、人権週間、男女共同参画週間を通じた啓発活動の推進
 - 男女共同参画セミナー、講演会等の開催
 - 「男女平等」をテーマとした職員研修の充実
 - 女性職員を対象としたリーダー研修の充実、意識改革
- (2) **男女共同参画社会に関する啓発の推進**
 - 情報誌、ホームページ等を活用した啓発活動の推進
 - 市職員向けの啓発資料の作成、配布
 - 市刊行物等の表現に関するガイドラインの配布

基本課題2 男女の平等を推進する教育の充実

- (1) **人権の尊重や男女共同参画の視点に立った学校教育等の推進**
 - 人権の尊重や男女平等に関する人権学習の充実
 - 自らの生き方を考え、主体的に進路を選択する進路指導の実施
 - 教職員や保護者を対象とした男女共同参画に対する研修の実施
 - 教職員の配置、学級づくりにおける男女共同参画の推進
- (2) **生涯学習における人権の尊重や男女共同参画に関する学習の充実**
 - 公民館等における男女共同参画やDV・各種ハラスメント^{*}に関する学習機会の充実
 - 生徒・学生を対象にした男女間の暴力の防止（デートDV防止）講座の開催

基本課題3 配偶者等からの暴力^{*}の根絶

- (1) **DVを許さない環境づくり**
 - 関係機関・団体等と連携した啓発の推進
 - 若年層への啓発・教育の推進
 - DV防止のための調査・研究
- (2) **安心して相談できる体制の整備**
 - 相談体制の充実
 - 相談窓口の周知
- (3) **被害者の安全確保と自立支援体制の強化**
 - 早期発見・通報のネットワーク体制の整備
 - 緊急時の安全確保
 - 自立支援の推進
 - 被害者の子ども等に対する支援
 - 各種支援制度の周知



基本目標Ⅱ 働く場における就労条件の整備

平成11年（1999年）に「男女共同参画社会基本法」が施行されるとともに、事業主の取組の推進等を図るため「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（男女雇用機会均等法）」が改正されました。

さらに、平成27年（2015年）には、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）^{*}」が施行されるなど、女性の働く環境は着実に整備されてきました。

しかし、依然として雇用機会の確保や職場での待遇・昇格など様々な男女格差が存在しているのが現状であり、法律の実効性が確保されるよう、国・兵庫県や企業、関係機関との連携を図りながら、男女が共に働きやすい環境整備に向けた取組を推進する必要があります。

基本課題1 雇用における機会均等の促進

（1）雇用における男女平等の推進

- 企業、事業所等に対する男女平等雇用の意識啓発
- 企業、事業所等内での各種ハラスメント^{*}防止の周知徹底
- 農林畜水産業や商工業等自営業における男女共同参画の推進
- 雇用問題に関する相談窓口の周知

（2）雇用機会と能力開発の充実

- 企業、事業所等に対する女性の能力開発・向上のための教育訓練機会の確保
- 再就職のための技能取得講座、セミナー等に関する情報提供
- 雇用機会の拡大や能力開発のための各種制度の周知

基本課題2 多様で柔軟な働き方を可能にする労働条件の整備

（1）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス^{*}）の推進

- 関係機関との連携による企業等に対する労働時間短縮についての啓発
- 関係機関との連携による特定退職金共済制度等への加入促進
- 企業、事業所等に対する育児・介護休業制度の普及促進

（2）雇用を支援する制度の充実

- 保育所、認定こども園における延長保育、一時保育の充実
- 保育所、認定こども園における早朝・夜間保育の実施の検討
- 放課後児童クラブの充実
- ファミリーサポートセンターの充実
- 母子家庭等自立支援給付金制度の周知
- 企業、事業所等内に保育施設設置促進の啓発

（3）女性起業家への支援

- 女性の起業に対する支援制度の充実と周知
- 各種相談事業等の紹介



基本目標Ⅲ 健康の保持と福祉サービスの充実

核家族化が進む中、男女が共に健康でいきいきと暮らせる社会づくりのため、男女がお互いの身体の特徴を十分理解し、思いやりを持って生きていくことが重要です。

そのためには、保健・医療・福祉サービスの充実を図り、生涯を通じて健康で安心して暮らせることができる体制づくりや育児、介護等への男性の参画を推進するための意識改革等を行う必要があります。

基本課題1 健康づくりの促進

（1）女性の心身の健康保持増進のための支援

- 女性の健康に関する情報提供・相談
- いずみ会などの組織強化の推進・支援
- 女性を対象としたスポーツ教室の充実
- 各種健康診査項目の充実による受診率向上
- 健康講座への参加促進
- 産婦人科や女性専門科等の医療機関を受診しやすい体制整備

（2）母性の保護と母子保健施策の充実

- 乳幼児健康診査、乳幼児相談での保健指導の充実・強化
- 子どもを産み育てるための相談事業及び助成事業の充実
- 母子・健康推進委員の育成及び活動の活性化
- 妊産婦、新生児（未熟児）への訪問指導の充実
- 妊婦から乳幼児、学童までの切れ目ない支援及び各種乳幼児健康診査の受診勧奨の強化

基本課題2 福祉サービスの充実

（1）高齢者、障害者等の施策の充実

- 「たつの市高齢者福祉計画及び介護保険事業計画」及び「たつの市障害者計画及び障害福祉計画」に基づく施設整備と施策の充実
- 在宅福祉サービスの拡充
- 地域貢献への取組の支援と生きがいづくり活動への参加機会の提供
- 障害者の就労支援、社会参加・参画の推進
- ひとり親家庭等への手当の支給等による経済的支援

（2）相談体制の充実

- 民生委員児童委員、障害者相談員やボランティアとの連携による行政とのネットワークづくりの推進
- 高齢者、障害者福祉に関する相談窓口の充実
- いじめ及び児童・高齢者・障害者虐待の潜在化を防ぐ対策の確立



基本目標Ⅳ 女性参画と男女協働の推進

女性参画の推進には、男女が対等な関係で互いを認め合い、資質・個性・能力が十分に発揮できる環境づくりが重要です。

少子高齢化の進行で労働力人口が減少している状況において、とりわけ女性がその能力を十分に発揮して、あらゆる分野に参画する機会を保障し、政策、方針決定の場に登用されることが求められています。

しかしながら、社会通念や慣習に残っている男性優位の考え方や固定的な性別役割分担意識^{*}は、まだまだ根深く残っており、女性の主体的な生き方や社会参加への妨げとなっています。

今後は、政策や方針決定の場においては、男女を問わず、多様な意見が反映されることが重要であり、あらゆる分野への積極的な男女の共同参画・協働の促進を進める必要があります。

基本課題1 政策・方針決定への女性の参画の促進

(1) 審議会委員等への女性の登用促進

- 市の審議会・協議会等への女性委員の登用促進及び委員選出の際の公募制の推進
- 地域活動における意思決定の場への女性参画促進の啓発

(2) 職場での女性の管理職への登用促進

- 能力向上のための各種研修の充実
- 管理職への女性職員の登用促進
- 管理職への女性教職員の登用促進
- 企業、事業所等における管理職への女性社員の登用促進の啓発

基本課題2 家庭生活・地域活動への男女の協働の促進

(1) 家庭生活における男女協働の促進

- 介護講習会の開催

(2) 地域活動における男女協働の促進

- 地域活動への男女協働の促進



基本目標Ⅴ 推進体制の整備

本プランの推進については、市の各所管課の計画的な実施はもちろん、家庭、地域、学校や各種団体、企業、事業所等のあらゆる分野の皆さんと連携を図りながら、推進する必要があります。

また、男女共同参画社会を目指す施策は、広範囲にわたるため、行政内部の推進体制を整備するとともに、各施策の進行管理や情報公開を行い、市民と行政が一体となり総合的に推進することが重要です。

基本課題1 活動体制の強化

(1) 市役所庁内推進体制の充実

- 男女共同参画庁内推進の意識啓発研修の実施及び推進リーダーの養成
- 男性職員の配偶者出産休暇、育児休暇、介護休暇等制度の周知徹底
- 各行政部署における男女の適正配置

(2) 事業所・市民活動団体との連携の強化

- 男女共同参画推進グループへの支援
- 事業所内での男女共同参画推進体制構築への動きかけ

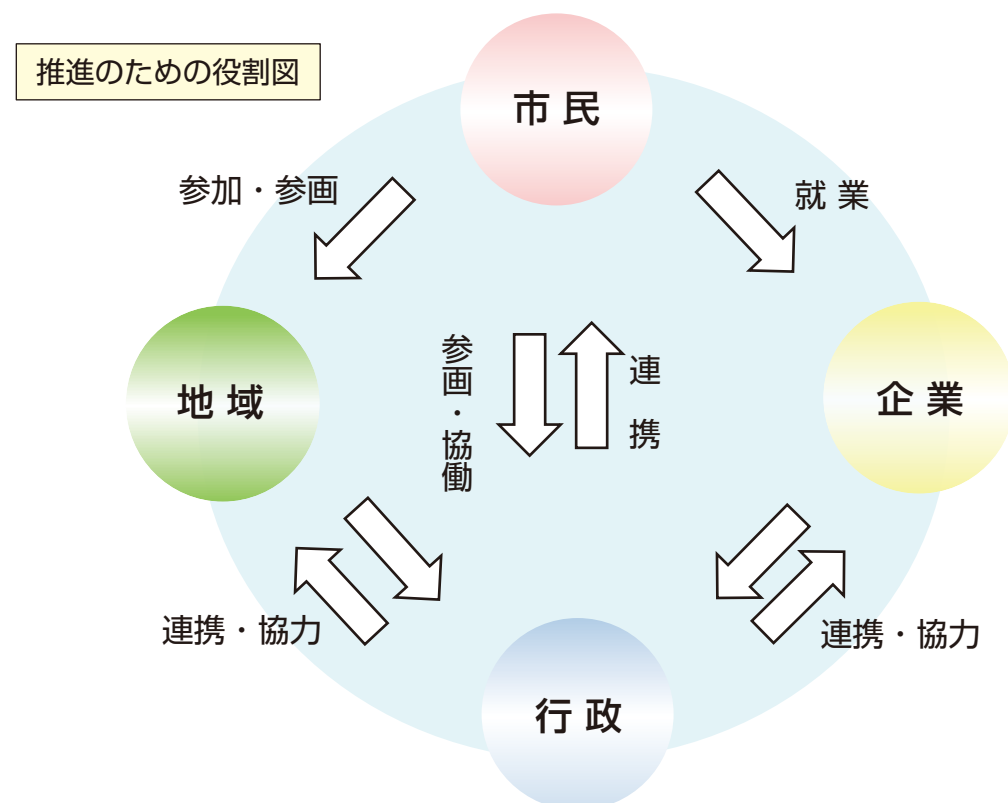
基本課題2 活動団体への支援

(1) 女性団体の育成・活動支援

- 消費生活グループ等への活動支援
- 婦人会への活動支援
- 市内の女性団体やグループの学習事業に対する支援

(2) 拠点施設の整備検討と関連施設との連携強化

- 既存施設を活用した「男女共同参画センター」の機能を有した施設整備の検討
- 兵庫県立男女共同参画センター等の女性施策関連機関との連携強化



用語の解説

右上に「*」の表示のあるものについて、50音順に解説しています。

●各種ハラスメント

ハラスメントとは、いろいろな場面での『嫌がらせ、いじめ』を言います。その種類は様々ですが、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。

以下に代表的なハラスメントの定義をご紹介します。

- セクシュアル・ハラスメントとは、本人が意図する、しないにかかわらず、相手が不快に思い、相手が自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言・行動を指します。
- パワー・ハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。
- モラル・ハラスメントとは、言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせることです。
- マタニティ・ハラスメントとは、働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントを指します。

●固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。

「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。

●女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

女性が自らの意思で職業につき、性別による阻害を受けることなく個性と能力を発揮できる社会をめざして、平成28年4月1日に10年の時限付きで公布・施行されました。その中で、国や地方自治体、従業員301人以上の事業主に対して、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定を義務づけています。

●配偶者等からの暴力

配偶者及び生活の本拠を共にする交際関係にある相手からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後にその者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとします。

●ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」を意味しています。日本では平成19年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定されました。充実した生活を送るために、育児や介護などの家庭生活と仕事を両立させることを目的としています。

たつの市男女共同参画プラン 概要版

平成29年（2017年）3月

発行／たつの市市民生活部人権推進課

〒679-4192 たつの市龍野町富永1005-1

T E L 0791-64-3151 F A X 0791-63-2594

E-mail jinkensuishin@city.tatsuno.lg.jp

H P <http://www.city.tatsuno.hyogo.jp/>