

岐阜県

郡上市男女共同参画プラン

平成 22 年度～26 年度

郡上市として初めてとなる男女共同参画プランを策定しました。

いま、郡上市は、大きな転換期にあります。この転換期を乗り切り、新しい社会を創りあげていくキーワードの一つに、男女共同参画社会の形成実現があります。

ご存知のように、日本全体が人口減少社会に転じている中、郡上市においても例外なく人口減少と少子高齢化が進んでいます。加えて、個人主義的な価値観の浸透や核家族化の進展は、住民と地域社会との関係性を希薄化させ、地域社会の相互扶助力の低下を招いています。

このことは、地域社会にも大きな変化を与えつつあります。例えば、自治会活動や子ども会活動、伝統行事の挙行などのコミュニティ活動が、これまでの仕組みでは担いきれない事態が出始めています。

また、時代は地域主権へと大きく舵を切りました。郡上市総合計画において「市民協働」という言葉で表したように、これからは、それぞれの得意分野を生かしながら、協力、連携して社会的課題の改善や解決に当らなければなりません。

こうした状況下で、郡上市が将来に向かって活力を増すためには、市民のみなさん一人ひとりが、今まで以上に、責任を持って、個性と能力を十二分に発揮することが必要です。「女だから」「男だから」ではなく、一人の人間として、考え、行動しなければなりません。

このように、男女共同参画は、日本国憲法にうたわれた法の下での平等を実現するといった、基本的人権の尊重の面だけでなく、これからの郡上市づくりの面からも欠かすことができない視点です。

この郡上市男女共同参画プランでは、男女共同参画社会形成に向けて郡上市が行うべき施策の方向性を示しました。しかし、男女共同参画社会は、市が施策を実施するだけでは形成することはできません。市民のみなさんと一体となり、それぞれの立場で責任を持って継続的に実施しなければなりません。このプランを実効性のある計画とするため、市民のみなさまお一人おひとりのご理解とご協力をお願いいたします。

また、最後になりましたが、本プラン策定にあたり、貴重なご意見やご提言を賜りました市民のみなさま、郡上市男女共同参画プラン策定会議の委員のみなさまに心から感謝を申しあげ、ごあいさついたします。

平成 22 年 3 月

郡上市長 日置敏明

第1章 序 論7

はじめに8

I 計画の趣旨10

II 計画の基本的な考え方11

1 計画の目標11

2 計画の基本理念11

3 計画の体系12

III 計画策定の背景13

1 世界、国、県の動き13

(1) 世界の動き(国際連合の動き)13

(2) 国の動き14

(3) 岐阜県の動き15

2 郡上市の取り組み16

3 社会の動き17

(1) 人口減少社会・高齢社会の到来17

(2) 政策・方針決定過程への女性の参画状況18

(3) 地域社会の変化19

(4) 労働環境の変化19

(5) 仕事と生活の調和(ワークライフ・バランス)21

4 市民の意識22

(1) 男女共同参画に対する意識について22

(2) 女性と男性の地位の平等について22

(3) 女性が仕事を持つことに対する意識23

(4) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の希望のかたちと現状23

(5) 仕事と家庭を両立するための条件24

(6) 男女平等に向けて今後重要なこと24

(7) 市がすべきこと24

第2章 男女共同参画を推進する施策の基本的な方向・・・25

郡上市男女共同参画プラン策定にあたって26

| | | |
|-----|--|----|
| I | ^{ひと} 女と ^{ひと} 男がともに生きる社会の実現に向けた意識づくりを進めます | 28 |
| 1 | 一人ひとりの個性を大切にする心を育む教育を行います | 30 |
| | (1) 家庭・地域・学校で人権教育を進めます | 30 |
| | (2) 学校教育での更なる意識づくりを進めます | 33 |
| | (3) 性に関するいのちの教育を進め、よりよい環境を整えます | 33 |
| 2 | 男女共同参画に対する意識を高め、 これを阻む固定概念の解消を進めます | 36 |
| | (1) 広報・啓発活動を進めます | 36 |
| | (2) 家庭・地域・職場等での制度や慣行の見直しを進めます | 38 |
| | (3) 生涯学習の充実を図ります | 39 |
| II | ^{ひと} 女と ^{ひと} 男がともに働きやすい社会をつくりま | 42 |
| 1 | 働く場における男女共同参画を実現します | 44 |
| | (1) 均等な就労の機会確保や待遇格差の解消を進めます | 44 |
| | (2) 意識啓発を進め、能力開発などを支援します | 46 |
| | (3) 母性健康管理対策を進めます | 47 |
| 2 | 仕事と生活のバランスが取れた、多様な働き方を支援する環境を実現します | 49 |
| | (1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現します | 49 |
| | (2) 職場の環境づくりを進めます | 51 |
| | (3) 家庭や地域の環境づくりを進めます | 53 |
| 3 | 女性のチャレンジを支援します | 55 |
| | (1) 女性のチャレンジを支援する環境づくりを進めます | 55 |
| | (2) 起業や再就職を支援する環境づくりを進めます | 56 |
| | (3) 農林業、商工業に携わる女性への支援を行います | 58 |
| III | ^{ひと} 女と ^{ひと} 男がともに健康でいきいきと暮らせる社会をつくりま | 60 |
| 1 | 心豊かな生活を営むための環境をつくりま | 62 |
| | (1) 多世代交流を進めることで、地域で助け合い、相談し合える関係づくりを進めます | 62 |
| 2 | 健康で暮らすための環境づくりを進めます | 63 |
| | (1) 健康に対する正しい知識を提供し、啓発します | 64 |
| | (2) 安心して医療を受けられる体制をつくりま | 65 |
| 3 | 育児・介護サービスの充実を図ります | 66 |
| | (1) 育児・介護を支援する環境づくりを進めます | 66 |
| | (2) 男性の育児・介護への参加を進めます | 68 |
| 4 | 女性に対するあらゆる暴力を根絶します | 68 |
| | (1) ドメスティック・バイオレンスを根絶します | 68 |
| | (2) セクシュアル・ハラスメントを根絶します | 69 |

| | | |
|----|----------------------------------|----|
| IV | ひと ひと 女と男がともに参画するまちづくり活動を進めます | 72 |
| 1 | まちづくり活動への女性の参画を進めます | 74 |
| | (1) 政策・方針を決定する過程への女性の参画を進めます | 74 |
| | (2) 地域における活動への女性の参画を進めます | 75 |
| 2 | 男女ともにまちづくり活動に参画しやすい環境を整えます | 76 |
| | (1) 地域における男女の役割分担の見直しを進めます | 76 |
| | (2) 家庭における男女の役割分担の見直しを進めます | 77 |
| | (3) 家庭や地域での男女の意見の共有化を進めます | 78 |
| 3 | 人材育成と情報の共有化を進めます | 79 |
| | (1) まちづくり活動に携わる人材育成を進めます | 79 |
| | (2) まちづくり活動に関わる情報の共有化を進めます | 79 |
| 4 | 女性のまちづくり活動を支援します | 81 |
| | (1) まちづくり活動を進めるための環境を整えます | 81 |

第3章 男女共同参画を推進するための体制 84

| | | |
|----|----------------------------|----|
| I | 推進体制 | 84 |
| 1 | 「郡上市男女共同参画推進会議」の設置と意見聴取 | 84 |
| | (1) 郡上市男女共同参画推進会議について | 84 |
| | (2) 推進会議の役割 | 84 |
| 2 | 「郡上市男女共同参画社会づくり推進本部」による | 84 |
| | (1) 郡上市男女共同参画社会づくり推進本部について | 84 |
| | (2) 推進本部の役割 | 84 |
| 3 | 郡上市職員男女共同参画推進員の活用による | 85 |
| | (1) 郡上市職員男女共同参画推進員について | 85 |
| | (2) 推進員の役割 | 85 |
| 4 | 男女共同参画の視点を事業に反映させるための | 85 |
| II | 見直しと評価 | 86 |
| 1 | 郡上市男女共同参画プランの進行管理 | 86 |
| 2 | アンケート調査の実施 | 86 |

第1章 序論

はじめに —男女共同参画社会を形成する必要性—

いまなぜ男女共同参画社会の形成に取り組む必要があるのでしょうか。昔に比べて女性の地位は向上したではないか、女性労働者の労働条件も改善されたではないか、若い人たちは男女共同参画といわなくとも夫婦一緒に家事をしているよ、だからいまさら男女共同参画なんて…そんな言葉が聞かれます。

確かに、男女雇用機会均等法の制定などにより、女性労働者の待遇は改善されました。法的には、男性労働者との差別はありません。結婚後も働き続ける女性も多くなりました。

しかし、統計¹をみると、男性の労働力率が25歳以上60歳未満で90%台を推移しているのに対し、女性の労働力率は、20代にかけて上昇するものの、30歳代でいったん下り、40歳代から再び上昇します。いわゆるM字カーブを描きます。このことは、依然として、結婚、出産、子育てを機に就業を中断する女性が多いことを示しています。男女間の給与を比較すると、女性労働者の給与は、男性労働者の約67%にしか過ぎません。日本の男女労働者間の給与格差は、OECD（経済協力開発機構）加盟諸国の平均より大きいものです。また、全就業者に女性が占める割合は、諸外国とほぼ同水準の41.6%ですが、そのうちの管理的職業従事者（いわゆる管理職）に占める女性の割合は、日本は9.3%で、アメリカ42.7%、ドイツ・フランスの37.9%などに比べると著しく低い値となっています。法的には男女労働者間の差別はないものの、実質的な格差は残っているのが実態です。

社会の方向性を決める、政策や方針を決定する場への参画状況はどうでしょうか。国際的な評価指数である、HDDI（人間開発指数）²とGEM（ジェンダー・エンパワメント指数）³をみてみます。HDI（人間開発指数）では、日本は179カ国中8位ですが、GEM（ジェンダー・エンパワメント指数）は、108カ国中58位と大きく落ち込んでいます。この指数からは、日本は、人間開発の達成度では実績を挙げていますが、女性が政治活動や経済活動に参加し、意思決定に参画する機会が十分に整っていないことがわかります。

これらのことだけでも、日本における男女共同参画社会は、形成途上であることがわかるのではないのでしょうか。まだ実現しきれていない男女共同参画社会。しかし、この形成の実現は、男女共同参画社会基本法の中で「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけられています。

なぜ、男女共同参画社会の形成が、21世紀の最重要課題なのでしょう。それは、これからの社会が直面する課題を解決する一つ的手段に、男女共同参画社会が位置づけられるから

¹ このページの統計結果は、内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会の実現を目指して」（2009年6月改訂版）によります。

² HDI（人間開発指数／Human Development Index）「長寿を全うできる健康的な生活」「教育」「人間らしい生活」という3つを測定した値です。具体的には、平均寿命、教育水準（識字率、就学率）、調整済み1人当たり国内総生産を用いて算出します。

³ GEM（ジェンダー・エンパワメント指数／Gender Empowerment Measure）女性が政治及び経済活動に参画し、意思決定に参画できているかどうかを測るものです。具体的には、国会議員に占める女性割合、管理職に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出します。HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対し、GEMは能力を活用する機会に焦点を当てています。

です。

これからの社会が直面する課題とは、人口減少社会の到来による社会構造の変化への対応です。日本は、すでに人口減少社会になっています。出生率も低いことから、今後、少子高齢化がいつそう進展するものと考えられます。いままでの人口増加社会で培われてきた社会システムは、人口減少社会では十分に機能を果たしません。そこで求められるのが、男女共同参画社会の実現による、新しい仕組みづくりです。

例えば、日本は世界でも有数の経済立国ですが、今後の少子高齢化による労働力人口の減少は、現在の生産水準の維持を困難にすると予測されています。では、この労働力不足をどう解決するのでしょうか。技術革新をよりスピードアップさせることも一つの解決方法でしょう、欧米諸国のように外国から移民を受入れることも一つかもしれません。でも、忘れてはならないのが、女性労働者という存在です。

現在は、出産、育児、介護などで離職してしまう女性が多くいます。離職する女性には、自分の意思で離職する女性ばかりでなく、育児や介護を支援する社会環境が不十分であるとか、育児や介護は女性が担うものだという性別による固定的な役割分担意識⁴によって、離職せざるを得ないケースがあります。こうしたケースの場合、社会環境を整え、性別による固定的な役割分担意識を変えていけば、女性は離職せずに働き続けることができる可能性があります。

また、単に労働力確保だけでなく、女性労働者が活躍することは、新しい成長につながることも想定されます。女性ならではの視点を、商品開発など仕事に反映させることで、これまでにはないものが創り上げられる可能性があります。

このように、人口減少社会において、女性の労働力は、経済社会の活力の源であり、女性が母性を尊重されながら、その能力を十分に発揮できる環境を整えること（＝働く面での男女共同参画社会の形成）は、ますます重要なのです。

また、地域社会の活性化の点からも、男女共同参画社会の形成は大切です。

人口減少と少子高齢化は、自治会や公民館活動など地域社会の活動の担い手を、特定の人に集中させます。特定個人への役割の集中は、時間的な余裕を奪い、結果としてそれぞれの活動が十二分に成され得ない状況を生み出します。このことは、若年層を中心とした個人主義のライフ・スタイルの浸透や、核家族化の進展による地域社会との関わりの希薄化とあいまって、地域活力の低下を招きます。

それではどうしたらいいのでしょうか。自治会活動を例にすると、女性も役員など責任ある立場を担うことが、解決策の一つとして挙げられます。ゴミ出しの管理など、普段の自治会活動には女性が参加しています。しかし、いざ役員を決めるとなると、女性の引き受け手が現れないのが現状です。それは、公民館活動やPTA活動でも同じです。男女共同参画社会の形成は、権利だけを求めては実現しません。女性も男性もともに責任を分かち合って初めて実現するものです。女性も積極的に地域社会での役割を担うことが必要です。

⁴ 固定的性別役割分担とも言います。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。

それと同時に、女性が役割を担うことへの、男性の意識改革も必要です。「女、子どもの言うことを聞けるか」という言葉がありますが、こんな言葉が口をついて出ないよう、女性も男性も一人ひとりの人間としてお互いに尊重しあい、理解しあう心を持つことが大切です。

女性も責任を担い、男性も理解する心を養うことで、地域社会に再び活力が戻るのではないのでしょうか。

ここまで、労働力と地域社会の2つの面から、人口減少社会における男女共同参画社会形成の必要性についてみてきました。もちろん、これだけではありません。社会のあらゆる場面において、女性も男性も一人ひとりが力を発揮することが必要です。女性も男性も責任を分か合いながら、その能力を発揮できる社会にしてこそ、初めて人口減少社会を生き抜き、輝きを維持することができるのではないのでしょうか。一人ひとりがいきいきと暮らせる社会にすること、それが男女共同参画社会であり、これからの社会にとって必要なことだからなのです。

1 計画の趣旨

1 計画策定の趣旨

「国際婦人年」と定められた昭和50年（1975年）を一つの節目として、男女共同参画社会形成に向けた取り組みが進みました。男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法、次世代育成支援対策推進法など、男女共同参画社会形成を促す法規が制定されるとともに、これに応じた社会環境も整えられました。また、男女共同参画に対する一人ひとりの意識も高まりました。しかし、男女共同参画社会の実現は、いまだ道半ばです。

人口減少社会・高齢社会、地域主権、行財政改革などの動きが、社会を大きく転換させようとしています。そして、これまでの仕組みでは対応することが困難な状況を生み出しています。

こうした状況に対処する、新しい仕組みづくりのキーワードに男女共同参画社会の形成があります。

女性も男性も、人間として、一人ひとりがお互いを尊重し合い、責任をわかちあいながら、その個性と能力を十二分に発揮することができる社会の実現を目指して、このプランを策定します。

2 計画の性格

本計画は、郡上市における男女共同参画社会形成のための施策を、総合的かつ計画的に実施するための基本となるものです。

国「男女共同参画基本計画（第2次）」や県「岐阜県男女共同参画計画（第2次）」を踏まえつつ、郡上市男女共同参画プラン策定会議での検討を経て策定しました。

男女共同参画社会は、郡上市が施策を実施するだけでは実現しません。市民のみなさんが、家庭、地域社会、職場などあらゆる場面で、それぞれの立場から、考え、責任を持って行動することで、初めて実現するものです。そのため、第2章29ページにある「めざす姿」は、市民のみなさんと共有し、ともに作り上げる社会像を示しています。

3 計画の期間

計画期間は、平成22年（2010年）度から平成26年（2015年）度までの5年間とします。ただし、社会情勢の変化等により計画に盛り込むべき事項が生じた場合は、必要に応じて見直します。

II 計画の基本的な考え方

1 計画の目標

この計画の目標は、郡上市における男女共同参画社会の形成です。

男女共同参画社会とは、女性も男性も、一人ひとりが尊重され、社会の対等な一員として、自分の意思で社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保されており、そのことで、女性も男性も、政治的にも、社会的にも、文化的にも等しく利益を受けることができ、かつ女性も男性もともに責任を分かち合いながら生きる社会のことです。

2 計画の基本理念

基本理念は、計画の基本的な考え方を示すもので、市にかかわる全ての人々が共有する指針となるものです。

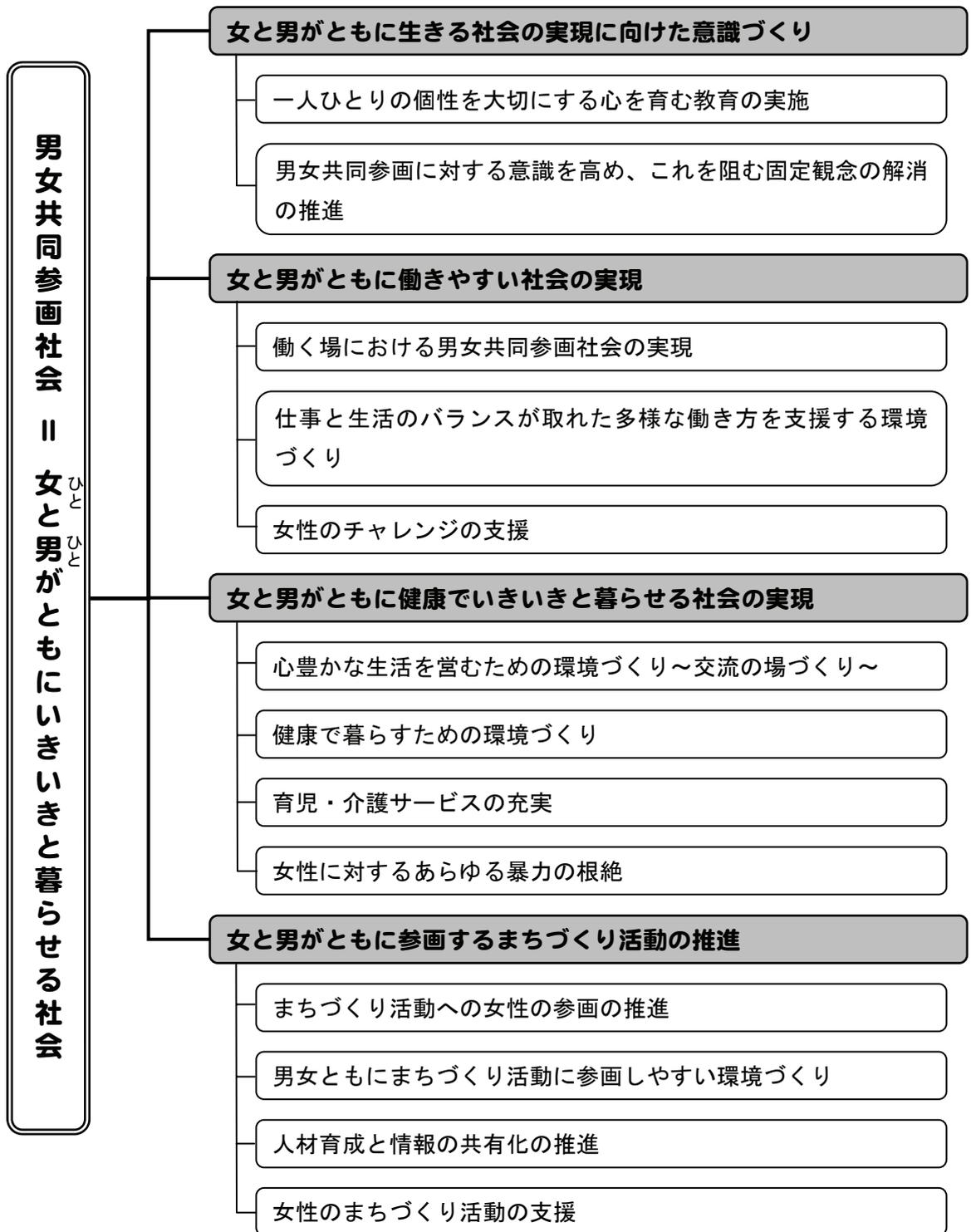
郡上市男女共同参画プランでは、「男女共同参画基本法、及び、岐阜県男女が平等に人として尊重される男女共同参画社会づくり条例」の基本的な考え方に基づき、本プランの基本理念を次のとおりとします。

- ① 女性も男性も、性別にかかわらずひとり人間として大切にされること。女性も男性も、性別による差別的な取扱いを受けないこと。女性も男性も、個人として能力を発揮する機会が確保されること。その他、女性も男性も人権を尊重されること。
- ② 女性も男性も、社会で活動する上で、性別による固定的な役割分担意識から生まれる制度や慣行によって、自由な選択を妨げられることがないようにすること。
- ③ 郡上市の政策や民間の団体の方針の、立案や決定の過程に、女性も男性も共同して参画する機会が確保されること。
- ④ 女性も男性も、家族の一員として、お互いに協力しあい、また、社会の支援を受けながら子育てや介護などを行い、かつ、職場、地域社会における活動なども行えるようにすること。
- ⑤ 市はもとより、市民、事業所等、郡上市にかかわるすべての人が、職場、学校、地域、家庭などあらゆる分野において、男女共同参画社会を形成するために責任をもって取り組むこと。

3 計画の体系

【めざす姿】

【施策の方向】



III 計画策定の背景

1 世界、国、県の動き

(1) 世界の動き（国際連合の動き）

● 国際婦人年（1975 年／昭和 50 年）

男女共同参画について、世界全体で共通の課題と認識され、大きな節目となった年が、1975 年（昭和 50 年）です。この年を「国際婦人年」と定めた国際連合（以下「国連」といいます。）は、メキシコシティ（メキシコ）で「国際婦人年世界会議」を開催しました。ここで、その後 10 年間にわたる行動の指針となる「世界行動計画」が採択されました。

また、同じ年に開かれた第 30 回国連総会では、この「世界行動計画」が承認されるとともに、1976 年（昭和 51 年）から 1986 年（昭和 60 年）までの 10 年間を「国連婦人の 10 年」とすることを宣言し、その目標が平等・発展・平和に定められました。

● 「女子差別撤廃条約」の採択（1979 年／昭和 54 年）

1979 年（昭和 54 年）、第 34 回国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」といいます。）が採択されました。この条約は、あらゆる分野において性による差別を禁止することと、差別を撤廃するために必要な措置を定めています。ここでいう差別には、法令上の差別だけではなく、慣行上の差別、事実上の差別も含まれます。

● 「ナイロビ将来戦略」の勧告（1985 年／昭和 60 年）

「国連女性の 10 年」の最終年にあたる 1985 年（昭和 60 年）、ナイロビ（ケニア）で「国連女性の 10 年」ナイロビ世界会議が開催されました。1975 年（昭和 50 年）に採択された「世界行動計画」の実施期限を、2000 年（平成 12 年）まで延ばすことが決められました。あわせて、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が政府間会議で採択されました。

● 「北京宣言」「北京行動綱領」の採択（1995 年／平成 7 年）

1995 年（平成 7 年）に北京（中国）で開催された第 4 回世界女性会議では、「ナイロビ将来戦略」の内容の見直しと、2000 年（平成 12 年）に向けて各国政府や NGO が取り組むべき行動の指針となる「北京行動綱領」が採択されました。「北京行動綱領」では、「女性に対する暴力」や「女兒」、「環境」などの視点が新たに加わりました。あわせて、女性の人権尊重は、人口、開発、平和などの地球規模での問題解決につながるという認識が示されました。

● 女性 2000 年会議の開催（2000 年／平成 12 年）

2000年（平成12年）には、国連本部で「女性2000年会議」が開催されました。国連の特別総会に位置づけられたこの会議では、1995年（平成7年）の「北京行動綱領」の更なる実施促進を目的とした「更なる促進とイニシアティブに関する文書（いわゆる「成果文書」）」が採択されました。

● 第49回国連婦人の地位委員会（北京+10）の開催（2005年／平成17年）

2005年（平成17年）には、第49回国連婦人の地位委員会（通称「北京+10」）が国連本部で開催されました。第4回世界女性会議（北京会議）から10年目にあたることを記念し、「北京宣言及び行動綱領」「女性2000年会議の成果文書」の見直しと、更なる実施促進に向けた閣僚級会合が開かれました。

(2) 国の動き

● 「婦人問題企画推進本部」の設置と「国内行動計画」の策定

「国際婦人年」の昭和50年（1975年）に開催された「国連婦人年世界会議」で採択された「世界行動計画」を国内施策に取り入れるため、同年、総理府内に「婦人問題企画推進本部」が設置されました。この本部は、女性の地位向上のための国内本部機構として置かれ、昭和52年（1977年）には「国内行動計画」が策定されました。「国内行動計画」では、向こう10年間の女性の地位向上のための目標が明らかにされました。

● 「女子差別撤廃条約」の批准

昭和54年（1979年）の国連総会において採択された「女子差別撤廃条約」の批准に向けて、男女雇用機会均等法の制定、家庭科の男女共修化など国内の整備が進められました。その後、日本は、昭和60年（1985年）に、女子差別撤廃条約を批准しました。

● 新国内行動計画の策定

「ナイロビ将来戦略」を受けて昭和62年（1987年）には、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」が策定されました。

● 男女共同参画推進本部の設置

平成6年（1994年）、「男女共同参画推進本部」が設置されました。男女共同参画推進本部は、内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚を構成員とします。あわせて、総理府に「男女共同参画室」が置かれました。また、内閣総理大臣の諮問機関である「男女共同参画審議会」も設置されました。

● 男女共同参画2000年プランの策定

平成7年（1995年）に開催された第4回世界女性会議（北京会議）の「北京行動綱領」

等を踏まえ、国内の新たな行動計画である「男女共同参画 2000 年プラン」が、平成 8 年（1996 年）に策定されました。ここでは、平成 12 年（2000 年）までに、男女共同参画社会の実現に向けて取り組むべき施策の基本的方向と具体的な内容が示されました。

● 男女共同参画社会基本法の制定と男女共同参画基本計画の策定

平成 11 年（1999 年）には、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みの法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。この法の中で、男女共同参画社会の形成は、21 世紀の最重要課題に位置づけられました。また、男女共同参画社会の形成実現に向けて、国・地方自治体及び国民の、責務と施策の基本となる事項等が明らかにされました。

翌平成 12 年（2000 年）には、この基本法に基づいた「男女共同参画基本計画」が策定され、今後実施する施策の基本的方向や具体的施策の内容が示されました。

● 男女共同参画局の設置と男女共同参画会議の設置

平成 13 年（2001 年）には、いわゆる中央省庁再編に伴い、総理府にあった「男女参画室」と「男女共同参画審議会」が、内閣府「男女共同参画局」と「男女共同参画会議」になりました。

● 男女共同参画基本計画（第 2 次）の策定

平成 17 年（2005 年）には、「男女共同参画基本計画（第 2 次）」が閣議決定されました。本計画には、重点的に取り組む事項として、「2020 年までに社会のあらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合が少なくとも 30%程度になるように期待し、各分野における取組を促進すること」「チャレンジしたい女性が、いつでも、どこでも、誰でもチャレンジできるよう女性のチャレンジ支援策を更に推進する」ことなど 10 項目が盛り込まれました。

● 関連する法規の整備

平成 15 年（2003 年）、「次世代育成支援対策推進法」が施行され、都道府県、市町村、常時雇用 301 人以上の事業所や特定事業主に、子育て支援に関する行動計画の策定が義務付けられました。また、常時雇用 301 人以下の事業所においても、行動計画の策定に努めなければならないとされました。

平成 16 年（2004 年）、「配偶者暴力防止法（DV 防止法）」が、暴力の定義の拡大や、保護命令制度の拡充、被害者の自立支援の明確化などの内容で改正されました。

平成 17 年（2005 年）、「育児・介護休業法」が、休業対象者の拡大、育児休業期間の延長、介護休暇の義務化と介護休暇取得による不利益な取扱いの禁止などの内容で改正されました。

平成 18 年（2006 年）、「男女雇用機会均等法」が、働く女性の母性尊重とその雇用環境の整備を目的に、性別による差別禁止の範囲の拡大や、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止などの内容で改正されました。

平成19年(2007年)、「配偶者暴力防止法(DV防止法)」が、保護命令制度の拡充や、市町村に基本計画を策定するよう努力義務を課すなどの内容で改正されました。

また、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と、これを推進するための行動指針が策定されました。

(3) 岐阜県の動き⁵

● 女性行政担当部署の変遷と男女共同参画拠点施設の整備

- ・ 昭和50年(1975年)の国連「国際婦人年」に始まる世界の動きと、国内で総理府に婦人問題企画推進本部が設置されたことを背景に、昭和52年(1977年)、女性行政を担当する県の組織として、民生部児童家庭課内に「婦人問題担当」が設置されました。その後、昭和54年(1979年)に、環境生活部県民生活課に「婦人問題担当」が移りました。
- ・ 昭和57年(1982年)、女性問題担当部署が、総務部青少年婦人課に移りました。
- ・ 平成5年(1993年)、青少年婦人課から女性行政担当部署が切り離され、女性政策室が設置されました。
- ・ 平成6年(1994年)、女性のための情報交換・交流の場とすることを目的に、岐阜県県民ふれあい会館内に「女性サロン」が開設されました。また、同年、県庁内の関係部局が一体となって施策を推進するため、県庁内に「岐阜県男女共同参画社会づくり推進本部」が設置されました。
- ・ 平成8年(1996年)、県政の特定課題に女性政策が位置づけられ、組織が拡充、女性政策課になりました。
- ・ 平成11年(1999年)、組織改正により、地域県民部内に男女共同参画課が設置されました。
- ・ 平成14年(2002年)、組織改正により、地域県民部男女共同参画室に名称が変更されました。
- ・ 平成18年(2006年)、組織改正により、環境生活部男女参画青少年課に、男女共同参画担当が設置されました。また、同年、「女性サロン」が「男女共同参画プラザ」に改称され、相談業務が開始されるなど、男女共同参画の拠点機能が強化されました。

● 男女共同参画に関する計画の策定

- ・ 「岐阜県婦人行動計画」〔計画期間：昭和61年(1986年)度～〕
人生80年時代を女性がより心豊かに充実した生涯を送ることができる生き甲斐ある社会づくりを目指し、課題解決のための望ましい施策等の方向が示されました。
- ・ 「女と男のはあもにいプランーぎふ女性行動計画」〔計画期間：平成6年(1994年)度～〕
「岐阜県婦人行動計画」の成果を評価検討し、国の動向や社会構造の変化等を踏まえた、

⁵ 岐阜県の動きは、「岐阜県男女共同参画基本計画(第2次)」によりました。

新たな女性行政施策の指針として策定されました。

- ・ 「ぎふ男女共同参画プラン」〔計画期間：平成11年（1999年）度～〕
男女共同参画社会の形成を目標に、「意識改革」「社会参画」「豊かに生きるための条件整備」の3つの課題について施策の方向性を示したプランが策定されました。その後、男女共同参画社会基本法の制定や国の男女共同参画基本計画の策定を受け、平成14年（2002年）に、同プランの一部が改訂されました。
- ・ 「岐阜県男女共同参画計画」〔計画期間：平成16年（2004年）度～〕
平成15年（2003年）11月に「岐阜県男女が平等に人として尊重される男女共同参画社会づくり条例」が施行され、条例の基本的な考え方を基礎とする新たな基本計画として策定されました。
- ・ 「岐阜県男女共同参画計画（第2次）」〔計画期間：平成21年（2009年）度～〕
「岐阜県男女が平等に人として尊重される男女共同参画社会づくり条例」の基本理念を踏まえ、男女が、平等に個人として尊重され、社会の対等な一員として、自分の意思ですべての分野の活動に参画することができることにより、男女が政治的、経済的、社会的、文化的などの面で等しく利益を受けることができ、ともに責任を担う「男女共同参画社会」の実現を目標として策定されました。

2 郡上市の取り組み

平成16年（2004年）3月に、旧7町村（八幡町、大和町、白鳥町、高鷲村、美並村、明宝村、和良村）が合併し、郡上市が誕生しました。郡上市では、総合政策部企画調整課と各地域振興事務所総務管理課に男女共同参画推進事業の担当がおかれ、新市における男女共同参画社会形成実現に向けた施策を実施しました。その後、組織改正を経て、現在は、市長公室企画課、及び各振興事務所地域市民課内に担当を置き、関連する施策を実施しています。

郡上市の第一次総合計画〔計画年度：平成18年（2006年）度～平成27年（2017年）度〕では、基本計画「自治・まちづくりー市民と行政の協働により自律するまち」の中で、男女共同参画社会の形成をめざすことがうたわれました。平成17年（2005年）度を基準値に、平成22年（2010年）度までに、男女の権利が等しく認められていると感じている市民の割合を22.0%から35.0%まで増やすこと、市の各審議会における女性員の割合を8.6%から30.0%まで増やすこと等を目標として掲げ、この達成のための施策を実施することとしています。

男女共同参画社会形成のための施策の基本的な方針を示す「男女共同参画基本計画」は、合併以前は、旧八幡町のみで策定されていました。

合併後、郡上市としての男女共同参画計画を策定するため、平成20年（2008年）度に、「郡上市男女共同参画プラン策定会議」を設置し、男女共同参画計画の策定に向けた取り組みを進めました。（詳細は資料編を参照）

3 社会の動き

(1) 人口減少社会・高齢社会の到来

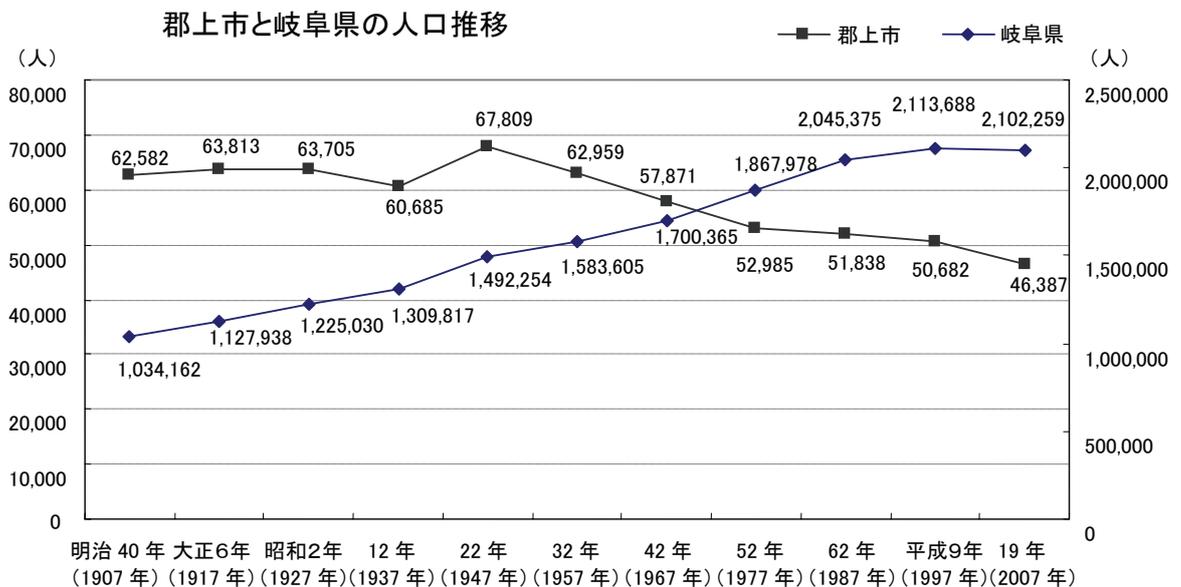
平成21年(2009年)1月1日の郡上市の人口は46,964人(うち359人は外国人)です。前年に比べ、930人少なくなっています。

男女比では、男性22,789人、女性24,175人で、総人口に占める女性の割合は約51.5%と、女性が過半数を占めます。

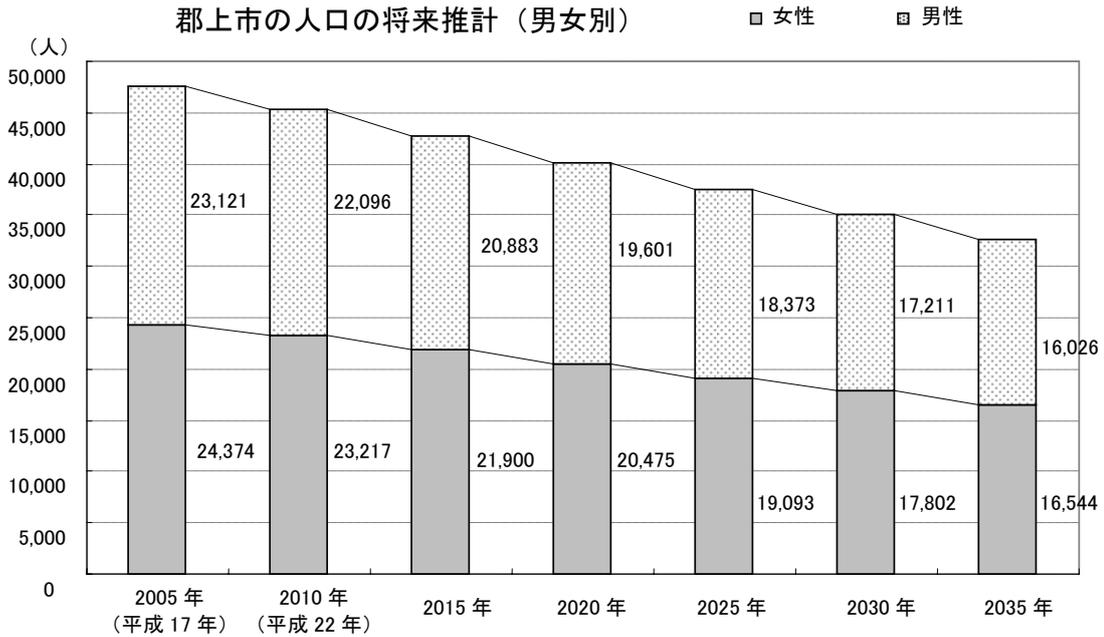
郡上市の人口は、下のグラフでも分かるように、減少傾向が続いています。日本全体で、人口減少社会に転じた中で、いまの状態のままでは、郡上市の人口増加は望めません。

実際に、国立社会保障・人口問題研究所によると、2035年には、郡上市の人口は、男性16,026人、女性16,544人、合計32,570人になると推計されています。このうち、15歳から64歳の人口(生産年齢人口)の割合は46.1%、65歳以上の割合は45.2%と、ほぼ同じ割合になるとされています。特に、75歳以上の割合は30.4%に達し、高齢化がいつそう進むと考えられています。

これまでは、人口は増加し、生産年齢人口比率が高い社会が続いてきました。しかし、今後はますます人口が減少し、高齢化が進展します。これまでの社会構造や、地域社会のままでは、対応が困難になる事態が更に多く発生すると予測されます。すでに、伝統的な祭礼を維持するのが難しいなど、問題が出始めています。人口減少社会、高齢社会に対応した、家族のあり方、地域社会のあり方、働き方などを考える必要があります。



(出典：郡上市「郡上市地域課題白書」)



(出典：郡上市「郡上市地域課題白書」)

(2) 政策・方針決定過程への女性の参画状況

国や地方自治体の政策や民間団体が方針を立案・決定する過程に、女性が参画することは、新しい視点が提起され、様々な人の立場を考慮した政策・方針の立案や実施が可能になるとされています。⁶

郡上市における市の各審議会等における女性委員の割合は、平成17年(2005年)度で8.6%だったのが、平成21年(2009年)度には16.4%にまで上昇し、女性の参画率は高まりました。しかし、国や郡上市総合計画で目標値とする30.0%には達していません。また、県内平均26.4%⁷を下回っています。

また、国「男女共同参画基本計画(第2次)」では、重点事項の第1番目に、2020年までに社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう」期待すると掲げられています。

郡上市議会における女性議員の数は、21名中1名です。

郡上市の自治会長のうち、女性の自治会長は0名です。女性の自治会長の割合は、県内平均で2.2%と、極めて低い状況です。

郡上市職員における女性の管理職の比率は0.0%で、県内平均6.8%を下回っています。

⁶ 国「男女共同参画基本計画(第2次)」・第1部基本的な考え方目指すべき社会の将来像より

⁷ この項における岐阜県の平均値は、いずれも、内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成21年度)市区町村編」平成21年12月によります。

(3) 地域社会の変化

人口減少と高齢化により、地域社会がこれまで担ってきた活動の維持が難しくなってきました。すでに、自治会活動や公民館活動、PTA 活動が特定の人に集中してしまい、役割が過重負担になっている集落も出てきています。

家族形態をみると、郡上市においても、核家族化が進んでいます。核家族化は、個人意識を強め、地域社会への帰属意識を弱めるといわれます。これは、地域全体で高齢者を見守る、地域全体で子どもを育てる、災害時には地域で対応するなど、地域社会の相互扶助機能の低下につながると考えられています。

また、昨今は、NPO 法人活動や地域社会でのボランティア活動が活発になってきています。「市民協働」の観点からも、行政依存ではなく、市民が自ら考え、動くことが求められています。

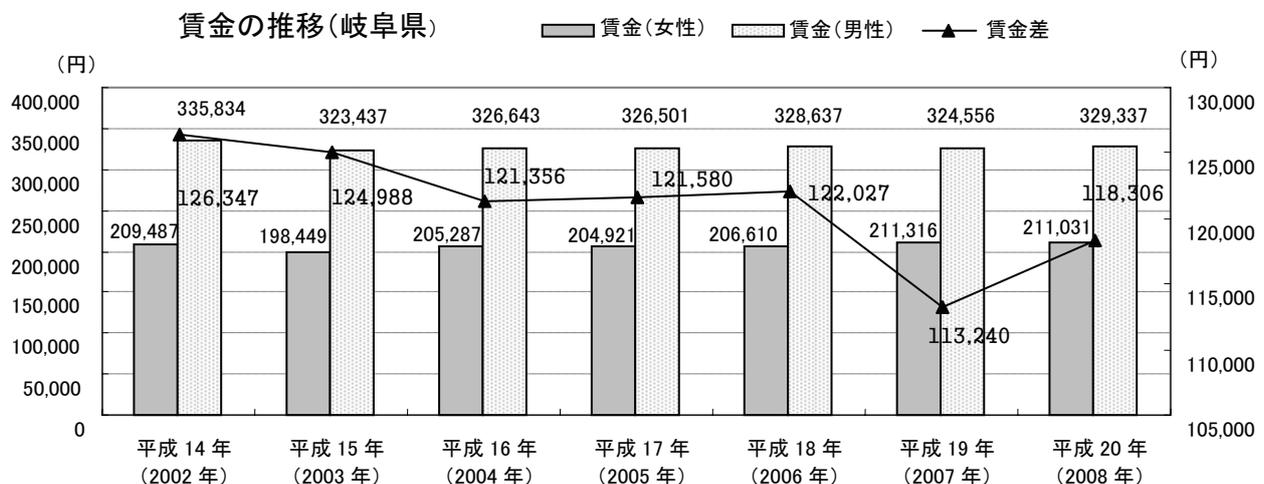
人口減少と高齢化が進む今後において、自分たちが暮らす地域社会をうるおいのあるものとするためには、女性や男性といった性別で役割を区分することなく、女性も男性も同じ立場で話し合い、協力し合い、主体的に行動することが必要です。

(4) 労働環境の変化

昭和54年(1979年)、第34回国連総会で「女子差別撤廃条約」が採択されたことを受け、この条約を批准するための環境整備が国内でも進みました。その一つに男女雇用機会均等法の制定がありました。

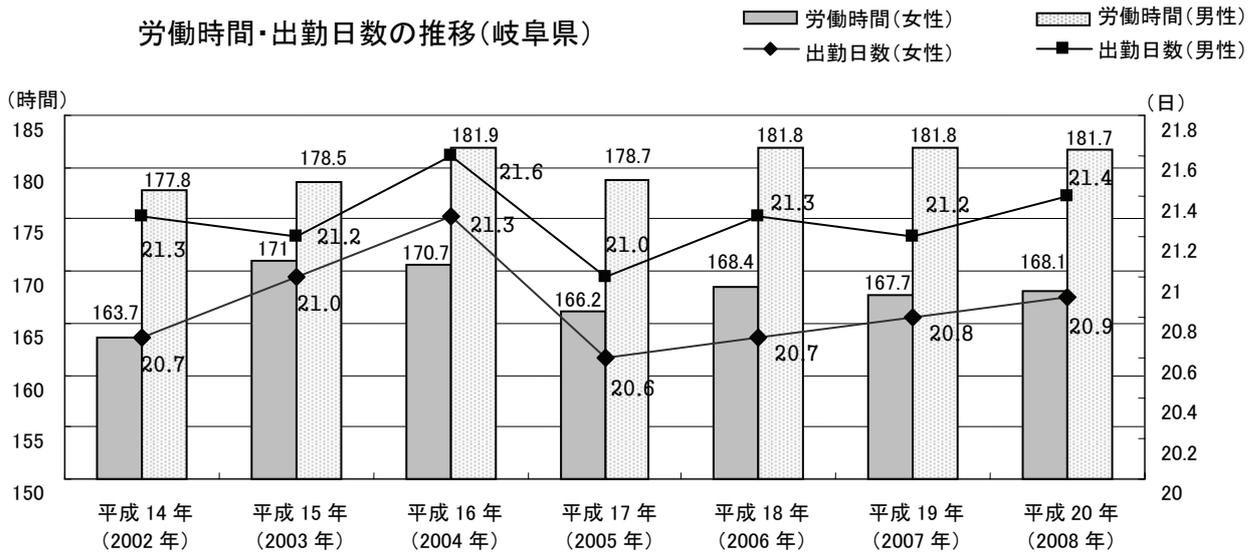
こうした法令の整備等により、現在では、法的には女性労働者と男性労働者の差別はないとされていますが、実質的な差別は残されています。

平成20年(2008年)度の女性労働者の賃金は211,033円、男性労働者の賃金は329,377円で、その差は、118,306円です。女性労働者の賃金は、男性労働者の賃金の約64.1%に留まります。両者の賃金格差は、縮小傾向にあります。



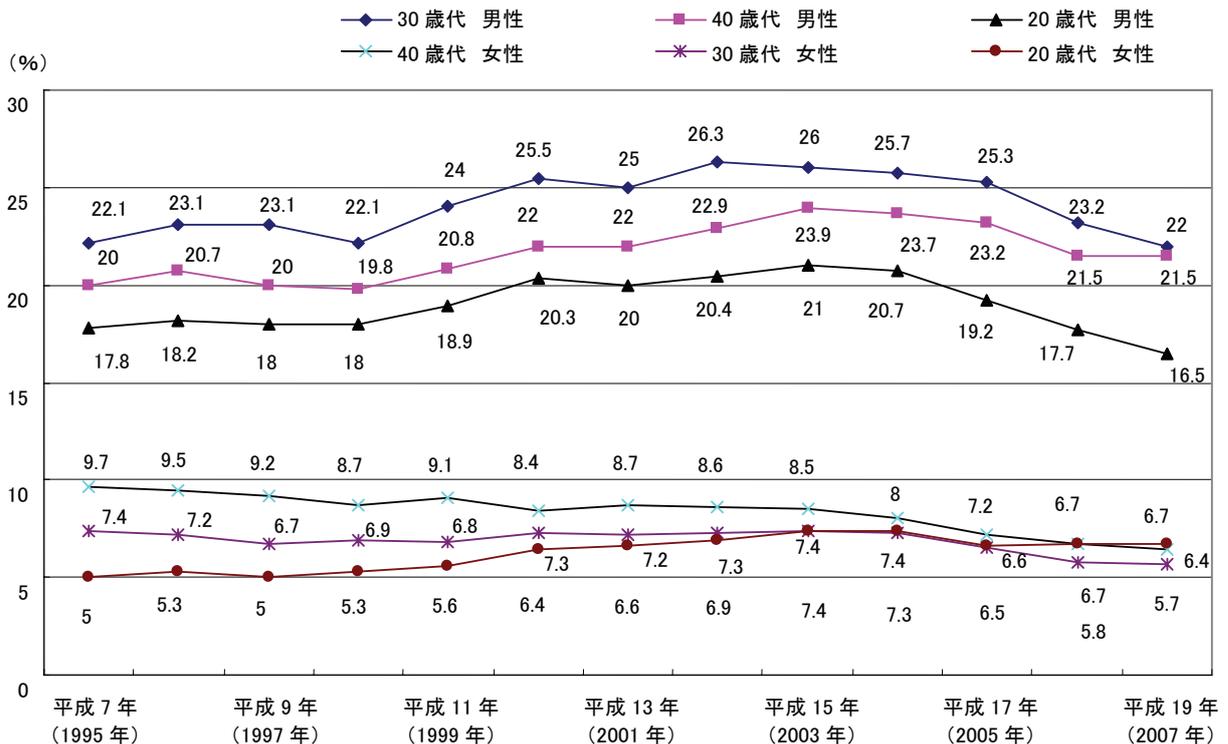
一ヶ月の出勤日数と労働時間を比べると、平成 20 年(2008 年)度で、女性労働者は 20.9 日、男性労働者は 21.4 日と、男性労働者が女性労働者よりもやや多くなっています。労働時間は、女性労働者が 168.1 時間、男性労働者が 181.7 時間で、13.6 時間だけ男性労働者が多い結果となっています。

このことから、女性労働者は、男性労働者より 1 日あたりの労働時間が短いことが推測されます。



(出典：岐阜県賃金等実態調査(平成 19 年度まで)、岐阜県労働条件等実態調査(平成 20 年度))

フルタイム労働者に占める週 60 時間以上働く人の割合(全国)



フルタイム労働者（週の就業時間が 35 時間以上の就業者）の割合を見ると、男性労働者の比率が女性労働者より比率が高くなっています。また、年代別では、30 歳代の男性労働者がもっとも多く、20 歳代の女性労働者がもっとも少なくなっています。（出典：総務省「労働力調査」）

(5) 仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）

働き方に対する考え方をみると、20 歳代の男女で「仕事と家庭生活ともに」、30 歳代の男女で「家庭生活」を優先したいと考える人が多くなっています。しかし、実際は、20 歳代から 40 歳代の男性は「仕事」が優先されており、20 歳代から 40 歳代の女性では「家庭生活」が優先されています。

各年代の男女の「希望」でもっとも多いもの 各年代の男女の「現実」でもっとも多いもの

| 年代 | 性別 | 仕事 | | 家庭生活 | | 地域・ 個人生活 | | 仕事と家庭 生活ともに | | 仕事と個人 の生活とも に | | 家庭生活・ 個人の生活 ともに | | すべて | | わからない | |
|--------|----|--------|--------|--------|--------|-------------|--------|----------------|--------|---------------------|--------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 希 望 | 現 実 | 希 望 | 現 実 | 希 望 | 現 実 | 希 望 | 現 実 | 希 望 | 現 実 | 希 望 | 現 実 | 希 望 | 現 実 | 希 望 | 現 実 |
| 20 歳代 | 女性 | 3.8 | 29.5 | 26.9 | 32.1 | 2.6 | 6.4 | 39.7 | 21.8 | 2.6 | 7.7 | 16.7 | 1.3 | 7.7 | 1.3 | - | - |
| | 男性 | 14.9 | 55.2 | 17.9 | 16.4 | 10.4 | 9 | 26.9 | 14.9 | 10.4 | 1.5 | 7.5 | 3 | 11.9 | - | - | - |
| 30 歳代 | 女性 | 1.7 | 16.9 | 36 | 50.6 | 2.2 | 2.2 | 33.7 | 22.5 | 3.4 | 1.7 | 11.2 | 4.5 | 11.8 | 1.1 | - | 0.6 |
| | 男性 | 4.2 | 48.7 | 33.6 | 16 | 1.7 | - | 31.9 | 27.7 | 2.5 | 3.4 | 9.2 | - | 16.8 | 4.2 | - | - |
| 40 歳代 | 女性 | 3.8 | 19.9 | 28.5 | 32.3 | 2.2 | 1.6 | 26.3 | 28.5 | 1.6 | 1.1 | 17.2 | 10.8 | 20.4 | 5.9 | - | - |
| | 男性 | 5.6 | 50 | 20.4 | 13 | 3.7 | 1.9 | 38.9 | 29.6 | 3.7 | 0.9 | 3.7 | 1.9 | 24.1 | 2.8 | - | - |
| 50 歳代 | 女性 | 3.7 | 13.8 | 26.3 | 32.3 | 1.8 | 1.8 | 27.6 | 34.1 | 3.2 | 3.2 | 16.6 | 8.8 | 20.7 | 6 | - | - |
| | 男性 | 10.2 | 39.5 | 18.1 | 14.7 | 1.7 | 2.3 | 34.5 | 29.4 | 4.5 | 4.5 | 8.5 | 2.3 | 21.5 | 6.2 | 1.1 | 1.1 |
| 60 歳以上 | 女性 | 9.4 | 6.25 | 40 | 53.4 | 11.5 | 4.5 | 30.7 | 13.1 | 3.5 | 1.3 | 38.1 | 14.5 | 19 | 5.7 | 7.6 | 1.4 |
| | 男性 | 5.9 | 12.8 | 32 | 34.8 | 5.6 | 9.0 | 19.0 | 15.8 | 5.8 | 4.5 | 16.9 | 16.5 | 12.9 | 4.7 | 2.05 | 1.95 |

（出典：内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する特別世論調査（平成 20 年 6 月実施）」より）

4 市民の意識

郡上市では、平成 20 年 6 月に、市内に居住する 20 歳以上 80 歳未満の男女各 1,000 人を対象にアンケート調査を行いました。この結果、市民の男女共同参画に関する意識は、次のような状況にあることが明らかになりました。

(1) 男女共同参画に対する意識について

性別による固定的な役割分担に関する考え方については、「男女ともに仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かちあうのがよい」との回答が女性、男性もともに抜きん出て多いです。なかでも女性は、男性よりも 15% も多くの人がこの答えを選んでいきます。

男性で2番目に多い回答は、20歳代と30歳代では「女は仕事、男は家庭でもよい」、40歳代では「どちらかという家事・育児・介護は女性の役割」が、50歳代以上では「男は仕事、女は家庭がよい」となっています。男性の中でも年代によって意識差があることがわかります。

(2) 女性と男性の地位の平等について

「男女の地位は平等になっていると思いますか」という質問に対して、「学校教育の場」「地域活動の場」「法律や制度の上」で、女性も男性もともに「平等である」と答えが一番多くなっています。それ以外の場面では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と答える人の割合が一番多くなっています。

これを男女別でみると、「学校教育の場」では、「平等である」と答える人の割合が、女性も男性もともに一番高くなっています。ところが、「地域活動の場」「法律や制度の上」では、男性では「平等である」と答えた割合が一番多かったのに対し、女性では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と答えた割合が一番多くなりました。

(3) 女性が仕事を持つことに対する意識

女性が仕事を持つことについて、全体では58.1%の人が、「子どもができれば仕事を辞め、大きくなったら再び働くのがよい」と答えています。この数は、「子どもができてずっと仕事を続ける方がよい」と回答した人の約3倍の人数です。

男女別でみると、20歳代、50歳代、70歳代以上で、男性よりも女性が、「子どもができれば仕事を辞め、大きくなったら再び働くのがよい」と答える人の割合が高くなっています。「子どもができてずっと仕事を続ける方がよい」と答えた人は、20歳代と50歳代以上で、女性よりも男性の割合が高くなっています。

20歳代はこれから子どもを産み育てる世代で、給与所得も高くありません。50歳代は、子どもの進学に伴う学費が多くなる世代といわれています。こうした世代が置かれたライフ・ステージにおける立ち位置も、この結果に影響を与えているのかもしれませんが。

(4) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の希望のかたちと現状

仕事と生活の調和について、希望の状況について質問したところ、「家庭生活や地域活動と、仕事を同じように両立したい」という回答が最も多く、ついで「家庭生活や地域活動にも携わるが、仕事を優先したい」という回答が多くなりました。この数は「仕事にも携わるが、家庭生活や地域活動を優先したい」という回答数よりもやや多い結果となりました。

しかし、現状は、「家庭生活や地域活動にも携わるが、仕事を優先している」の割合が最も多く、「仕事と家庭生活や地域活動を同じように両立している」がこれに続きました。

この回答を年代別にみると、希望の状況では、「両立したい」という回答が、70歳代を除

くどの年代でも一番高くなりました。2番目に続く回答は、年代によって異なり、20歳代、30歳代では「仕事より家庭生活や地域活動を優先したい」だったのに対し、40歳代以上では「家庭生活や地域活動より仕事を優先したい」という回答でした。

それに対する実際の状況では「家庭生活や地域活動より仕事を優先している」という回答が、70歳代を除くどの年代でも最も多いという結果になりました。また、2番目に多い回答は、20歳代では「仕事に専念している」、30歳代では「家庭生活や地域活動に専念している」、40歳代～60歳代では「仕事と家庭生活や地域活動を両立している」となりました。

男女別では、男性、女性ともにすべての年代で「家庭生活や地域活動と仕事を両立したい」という回答が最も多くなりました。2番目に多かったのは、女性では、20歳代～50歳代で「仕事より家庭生活や地域活動を優先したい」という回答でした。男性では、20歳代と60歳代の男性で「仕事より家庭生活や地域活動を優先したい」、30歳代～50歳代の男性で「仕事より家庭生活や地域活動を優先したい」という回答が多くなりました。

これに対して、実際の状況は、女性では、20歳代と50歳代では「家庭生活や地域活動より仕事を優先している」という回答が最も多く、30歳代では「仕事より家庭生活や地域活動を優先している」という回答が、40歳代と60歳代では「仕事と家庭生活や地域活動を両立している」という回答がそれぞれ最も多くなりました。

一方、20歳代～60歳代の男性で「家庭生活や地域活動より仕事を優先している」が最も多く、20歳代、30歳代男性では「仕事に専念している」という回答が2番目に続きました。40歳代男性では、「仕事に専念している」という答えと、「仕事と家庭生活や地域活動を両立している」という回答が同数で、50歳代、60歳代男性では、「仕事と家庭生活や地域活動を両立している」が2番目に多くなりました。

(5) 仕事と家庭を両立するための条件

「仕事と、家庭生活や地域活動との両立」を実現するために必要な条件として、女性では20歳代から40歳代では「労働時間の短縮や休暇が取りやすい環境づくり」が最も多く、50歳代以上では「働き続けることに対する家族や周囲の理解と協力」が最も多くなっています。

これに対し、男性では、60歳代を除くすべての年代で「労働時間の短縮や休暇が取りやすい環境づくり」が多くなりました。60歳代では「出産や介護で退職した場合の再雇用制度の導入」が一番多くなっています。

(6) 男女平等に向けて今後重要なこと

男女が社会のあらゆる分野で平等になるために今後必要なことについて、女性では、「女性を取りまく偏見や固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること」や「労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること」の他、「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実」を選んだ人が多いという特徴があります。

一方、男性では20歳代から60歳代では「女性を取りまく偏見や固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること」が最も多く、「労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること」が続きます。

(7) 市がすべきこと

「男女共同参画社会」を形成するために市がすべきこととして、順位は異なるものの、いずれの年代でも「男女共同参画に対する幅広い情報提供」「家事・子育て・介護等への共同参画を進める施策の実施」「高齢者や病人の施設や介護サービスの充実」が選ばれました。

女性では、20歳代と60歳代以上で「高齢者や病人の施設や介護サービスの充実」、30歳代で「家事・子育て・介護等への共同参画を進める施策の実施」、40歳代と50歳代で「男女共同参画に対する幅広い情報提供」が必要だとする回答が最も多くなっています。一方、男性では、20歳代から60歳代で「男女共同参画に対する幅広い情報提供」が一番多くなっています。

市がすべきこととして、大枠では男女ともに回答は一致しているものの、細かくみると、女性と男性の置かれた立場の違いが反映された結果になっています。

第2章

男女共同参画を推進する施策の 基本的な方向

男女共同参画社会は、女性も男性も、お互いにその人権を尊重しつつも、責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会です。

こうした男女共同参画社会の実現は、日本国憲法にうたわれた法の下での平等を実現する意義があります。あわせて、少子高齢化がますます進展すると予測される今後の社会において、地域活力を維持し、発展させるための重要なキーワードです。

郡上市では、国「男女共同参画社会基本法」及び岐阜県「男女が平等に人として尊重される男女共同参画社会づくり条例」の基本理念を踏まえ、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、かつ共に責任をおうべき社会を形成することを目指して、その形成のための施策の指針となる「郡上市男女共同参画プラン」を策定します。

なお、郡上市は、このプランに基づき、男女共同参画社会形成に向けた施策を展開しますが、その過程では、市民のみなさま、団体・事業所のみなさまの協力が欠かせません。それぞれが、それぞれの立場から、考え、理解し、責任を持って行動することで、初めて真の男女共同参画社会が実現します。

次のページには「めざす姿」を示しました。これは、4つの柱に基づいて施策を実施することで、実現させたい社会像です。この社会像は、郡上市が実施する施策の基礎となるとともに、みなさんの行動の指針ともなるものです。

ひと ひと

I 女と男がともに生きる社会の実現に向けた意識づくりを進めます

〈めざす社会〉

女と男がともに生きるという意識を持った人々が暮らす社会

- ・ 一人ひとりの個性を大切にすることに満ちた社会
- ・ 男女共同参画に対する意識が高まり、これを阻む固定観念が解消された社会

ひと ひと

II 女と男がともに働きやすい社会をつくります

〈めざす社会〉

女と男がともに働きやすい社会

- ・ 働く場で均等な機会が確保され、待遇の格差がない社会
- ・ 仕事と生活のバランスが取れた、多様な働き方ができる社会
- ・ 起業や再就職など女性もチャレンジできる社会

ひと ひと

III 女と男がともに健康でいきいきと暮らせる社会をつくります

〈めざす社会〉

女と男がともに健康でいきいきと暮らせる社会

- ・ 多世代間の交流が深まり、心豊かな生活が営まれる社会
- ・ 健康で暮らすための環境が整えられた社会
- ・ 育児・介護サービスが充実した社会
- ・ 女性に対するあらゆる暴力が根絶された社会

ひと ひと

IV 女と男がともに参画するまちづくり活動を進めます

〈めざす社会〉

女と男がともにまちづくり活動に参画している社会

- ・ これまで以上に女性がまちづくり活動に参画している社会
- ・ 男女ともにまちづくり活動に参画しやすい環境が整えられた社会

— 次ページ以降における表現方法について —

- 「実施内容」は、郡上市として行うものをまとめました。
- 「実施方法」の文章末尾にある言葉の意味は次のとおりです。
 - ・ 「継続」…すでに市や関係団体等が実施している内容です。
 - ・ 「平成22年度」のように具体的な年度が単年度が付されているもの
…その年度に行うものです。
 - ・ 「平成23年度～」のように具体的な年度と「～」が付されているもの
…その年度から平成26年度までに行うものです。
 - ・ 無記載…平成22年度から平成26年度まで毎年度行うものです。

ひと ひと 1 女と男がともに生きる社会の実現に向けた意識づくりを進めます

女性も男性も、人としてお互いに尊重し合い、ともにいきいきと暮らせる社会が男女共同参画社会です。

現在は、少子高齢化と人口減少により、地域社会における活動の維持が困難になってきています。百年に一度といわれる経済不況で、大勢の失業者・離職者がいますが、長期的にみると労働人口は減り、いまの経済活力の維持が難しいとも言われています。労働者が受給者を支える現行の年金制度下では、将来も楽観視できません。

郡上市では、1年間で500人強の人口減少が続き※1、高齢化率が50%近い集落も多くあります。この結果、消防団や公民館委員など地域活動の役が特定の人に集中するとか、役者のなり手が減り長年続いた神楽が打てないなどの状況が出てきています。

こうした閉塞状況を打開する鍵の一つに、男女共同参画社会の実現があります。女性も男性も、一人ひとりが責任を分かち合い、その個性と能力を発揮できる社会にすることで、人口減少社会であっても、活力を取り戻せる可能性があります。

郡上市民を対象としたアンケート調査※2では、性別に基づく固定的な役割分担※3に賛成した人は全体の40%強を占め、反対する人よりも多い結果となりました。これを踏まえ、男女共同参画に対する正しい理解を広めていきます。そのことで、性別ではなく、一人ひとりが人間として尊重しあえる社会をつくりまします。

※1 平成20年4月1日に47,823人だったのが、平成21年4月1日には47,250人に減少しています。(郡上市住民基本台帳)

※2 平成20年6月実施「男女共同参画及び市民協働に関する市民意識調査」(対象者:2,000人)によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という回答に40%強の人が賛成と答えました。

※3 性別に基づく固定的な役割分担
固定的性別役割分担ともいいます。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。(内閣府男女共同参画局ホームページ・男女共同参画関係用語集より)

1 ひとひとがともに生きる社会の実現に向けた意識づくりを進めます

1 一人ひとりの個性を大切にすることを育む教育を行います

(1) 家庭・地域・学校で人権教育を進めます

- ① 子どもたちに対するいのちの教育を行います
- ② 人権を尊重する心を養います
- ③ 自己肯定感のある子を育てます
- ④ 自己決定力のある子を育てます
- ⑤ 愛情を感じさせる活動を進めます
- ⑥ コミュニケーション能力の向上を図ります

(2) 学校教育での更なる意識づくりを進めます

- ① 男女平等の意識を高める教育を更に進めます
- ② 男女に関わらない進路指導の充実を更に進めます

(3) 性に関するいのちの教育を進め、よりよい環境を整えます

- ① 性に対する科学的教育を行います
- ② リプロダクティブ・ヘルス／ライツの意識を広め、環境を整えます
- ③ 性の暴力を考える機会を提供します
- ④ 健全な情操を育みます

2 男女共同参画に対する意識を高め、これを阻む固定観念の解消を進めます

(1) 広報・啓発活動を進めます

- ① わかりやすい広報・啓発活動を行います
- ② 男女共同参画の視点を持った情報発信を行います

(2) 家庭・地域・職場等での制度や慣行の見直しを進めます

- ① 社会制度や慣行を男女共同参画の視点から見直します
- ② 男性の家事・育児・介護への参加を進め、
これらに対する意識の見直しを進めます
- ③ 職場での正しい課題認識の共有化を図ります

(3) 生涯学習の充実を図ります

- ① 人権を尊重する学習機会を提供し、
パートナーシップの意識を育みます
- ② 人間らしい豊かさを持った生活の必要性を考え、学びます
- ③ 男性の家事・育児・介護の学習機会を提供します

1. 一人ひとりの個性を大切にすることを育む教育を行います

男女がともに個人としての尊厳が重んぜられ、性別による差別的な取扱を受けず、個人として能力を発揮できる社会の実現のためには、一人ひとりの個性を大切にすることを育むことが必要です。

こうした心を育むには、幼い頃からの教育が大切です。そこで、子どもたちが、他者との違いを認め、人としてお互いに尊重しあえる人権意識を持って育つよう、家庭、地域社会、学校で教育を行います。

(1) 家庭・地域・学校で人権教育を進めます

他者に対する思いやりを持ち、お互いを認め合える心を持った子どもを育てるために、家庭、地域、学校で人権教育を進めます。

① 子どもたちに対するいのちの教育を行います

食育を通じていのちをいただいていることを教えたり、育児・介護体験を通じていのちの大切さを教えたりすることで、いのちの尊厳や他者に対する思いやりの心を持った子どもを育てます。

■ 実施内容

学校教育における食育や育児体験などを通じて、いのちの尊厳や思いやりの心を持った子どもを育てます。

また、家庭や地域ぐるみでこうした子どもたちを育てていくために、このことの意義や育て方を市民に周知、啓発します。特に親に対しては、母親学級などを通じて伝えていきます。

■ 実施方法

- ・ 学校教育でいのちの教育を進めます。(継続)
- ・ 広報誌やケーブルテレビなどを通じて、市民へ周知、啓発します。

② 人権を尊重する心を養います

男女平等も含めた人権の大切さを子どもたちに伝えます。また、子どもたちの発達段階に応じ、社会的弱者への暴力を生み出す人の心や社会の構図を伝え、社会的弱者への暴力や人権尊重について考えてもらいます。

■ 実施内容

学校教育で人権教育を進めるとともに、発達段階に応じて社会的弱者への暴力を考

える機会を提供します。また、家庭や地域でも、機会を捉えて子どもたちに人権の大切さや社会的暴力について考える機会を持ってもらうよう、市民に周知、啓発します。

■ 実施方法

- ・ 学校教育でいのちの教育を進めます。(継続)
- ・ 広報誌やケーブルテレビなどを通じて、市民へ周知、啓発します。

③ 自己肯定感のある子を育てます

「みんな違って、みんないい」という認識を持ち、他者の個性を尊重できる心を養うとともに、自分の長所も短所もわかった上で自分自身を認めることができる自己肯定感のある子どもを育てます。

■ 実施内容

学校教育で、自己肯定感のある子を育てます。また、母親学級や妊産婦を対象とした集まりで、自己肯定感を持った子どもに育てることの意義と育て方を伝えます。

あわせて、家庭内や地域ぐるみでこうした子どもに育てられるよう、市民に対して意義と方法を周知、啓発します。

■ 実施方法

- ・ 学校教育で自己肯定感のある子を育てます。(継続)
- ・ 母親学級、妊産婦の集まりで周知、啓発します。(継続)
- ・ 広報誌やケーブルテレビなどを通じて、市民へ周知、啓発します。

④ 自己決定力のある子を育てます

周囲の状況に流されたり誘惑に左右されたりせず、自分自身で物事の良し悪しを判断し、決定し、行動することができる子どもを育てます。

■ 実施内容

いじめの現場など人権が侵害されている場面に遭遇したら見て見ぬふりをするのではなく適切に対応したり、携帯電話の裏サイトや薬物や飲酒・喫煙の被害から自ら身を守ったりするためには、自己決定力が必要です。

そのため、学校教育で、自己決定力のある子を育てます。

また、母親学級や妊産婦を対象とした集まりで、自己決定力のある子どもに育てることの意義と育て方を伝えます。あわせて、家庭内や地域ぐるみでこうした子どもに育てられるよう、市民に対しても意義や方法を周知、啓発します。

■ 実施方法

- ・ 学校教育で自己決定力のある子を育てます。(継続)
- ・ 母親学級、妊産婦の集まりで周知、啓発します。(継続)
- ・ 広報誌やケーブルテレビなどを通じて、市民へ周知、啓発します。

⑤ 愛情を感じさせる活動を進めます

一般的に他者からの愛情を感じることで、他者への思いやりの心を持つようになると言われてしています。このことから、家庭では家族が子どもを抱きしめたり、地域社会では子どもたちに声をかけたりするなど、あらゆる場面で、子どもたちに愛情を持って接し、子どもたちも愛情をもって見守られていることを感じる活動を、家庭や地域で行います。

■ 実施内容

母親学級や妊産婦を対象とした集まりで、愛情を感じさせる子育ての意義と方法を伝えます。また、母親だけでなく、家庭内や地域ぐるみで愛情を持って子どもを育ていけるよう、市民に対して周知、啓発します。

■ 実施方法

- ・ 母親学級、妊産婦の集まりで周知、啓発します。(継続)
- ・ 広報誌やケーブルテレビなどを通じて、市民へ周知、啓発します。

⑥ コミュニケーション能力の向上を図ります

集団生活や遊びを通してコミュニケーション能力を養うことで、他者を知り、多様な価値観を認める心を養い、仲間の中で生きていける社会性を育みます。

■ 実施内容

学校での集団生活を通じて、コミュニケーション能力を養うよう子どもたちに指導します。また、既にある遊びの場・遊びの機会を市民に対して広く周知し、これらに参加してもらうことで、子どもたちのコミュニケーション能力の向上につなげます。

■ 実施方法

- ・ 学校の集団生活を通じて、コミュニケーション能力の向上を図ります。(継続)
- ・ 広報誌やケーブルテレビなどを通じて、すでにある遊びの場・遊びの機会を周知し、参加を促します。

コラム1 新しい暴力の手段となり得るネットの危険性について

パソコンや携帯電話が普及し、生活の利便性が向上しました。携帯電話のGPS機能を利用して、登下校時の子どもの安全を親が確認できる仕組みや、通学路上での危険情報(不審者情報等)を携帯電話のメールで確認できる仕組みができ、子どもを危険から守る手段が増えました。

しかし、パソコンや携帯電話の普及は、子どもたちを育てる上で、決してよい結果ばかりもたらしているとはいえません。

以前から問題になっているものに携帯電話の「出会い系サイト」の存在があります。

これに加え、昨今では、いわゆる「学校裏サイト」と呼ばれるインターネットサイトが大きな問題になっています。携帯電話からも容易にアクセスできるこの種のサイトでは、学校への批判ばかりでなく、校内の児童生徒同士の批判もなされています。匿名やニックネームで書き込むことができると、携帯電話やパソコンの画面を前に書き込むことから、書き込む言葉の持つ暴力性・危険性を児童生徒が認識しきれていません。こうした暴力的な言葉は連鎖反応的に内容がエスカレートし、批判された児童が自殺するという痛ましい事件も起きています。

今後ますます発展するものと思われるインターネット。生活の利便性を向上させ得る一方で、他者の人権を侵害する手段となり得る可能性も持っています。子どもを育てる上で、こうしたインターネットの持つ危険性についても十分に留意し、新しい現代社会の問題として対応していくことが必要です。

(2) 学校教育での更なる意識づくりを進めます

男女共同参画社会の実現のためには、一人ひとりが男女共同参画についての正しい知識や自立の意識を持つことが不可欠です。

性別に基づく固定的な役割分担意識にとらわれず、人権尊重を基盤にした男女平等観を持った子どもを育てるため、学校教育の場において適切な指導を行ないます。

① 男女平等の意識を高める教育を更に進めます

発達段階に応じた、人権の尊重や男女共同参画に関する教育の充実に努めます。

■ 実施内容

小中学校において、子どもたちの発達段階に応じた、人権教育や男女共同参画に関する教育を更に充実させます。

■ 実施方法

- ・ 学校での人権教育や男女共同参画に関する教育を更に進めます。(継続)

② 男女に関わらない進路指導の充実に更に進めます

性別による固定的な考え方にとらわれることなく、児童生徒の能力・適正に応じた進路指導を行なうようにします。また、児童生徒一人ひとりが自らの生き方を考え、主体的に進路を選択する能力・態度を見につけるような指導も行ないます。

■ 実施内容

児童生徒の能力や適正に応じた進路指導を行なうとともに、児童生徒に対しても、主体的に進路を選択する能力を身につける指導を行ないます。

■ 実施方法

- ・ 学校で適切な進路指導を行ないます。(継続)

(3) 性に関するいのちの教育を進め、よりよい環境を整えます

女性も男性も、自分自身のことを大切にしながら、他者との違いを認め尊重しあって生きていくためには、お互いの身体的特徴や健康について、科学的に理解することも必要です。そのため、性や生殖に関する正しい知識を得る機会を提供します。

また、性に関する誤った情報が氾濫する中で、これらから身を守るために、幼い頃から情操を育む教育を行います。

これらのことで、性に関するいかなる暴力の根絶も目指します。

① 性に対する科学的教育を行います

性に関して科学的に学ぶことで、エイズや性感染症についての正しい知識を広めます。また、セクシュアル・マイノリティへの理解を深め、差別意識を解消して、お互いに認め合える意識を育てます。

■ 実施内容

小中学校において、子どもたちの発達段階に応じた性教育（いのちの教育）を行います。また、家庭教育学級やPTA研修等で性教育を行ってもらえるよう働きかけます。

■ 実施方法

- ・ 学校での教育を進めます。（継続）
- ・ 家庭教育学級やPTA研修等で性教育を行うよう働きかけます。

コラム2 「セクシュアル・マイノリティ」について

セクシュアル・マイノリティとは、性的少数者のことです。少数者という言葉の中には、人数的に少数というだけでなく、人数的に少数であることは、社会的・政治的にも影響力が小さく少数である、という意味も含まれているとされます。具体的には、性同一性障害者や、同性愛者、両性愛者などが挙げられます。社会的に少数派であることから、セクシュアル・マイノリティと呼ばれる人々に対する一般の理解は低いのが現状です。

男女共同参画は、女性や男性といった性別で差別されることなく、身体的特質などの違いを認めた上で、お互いに尊重しあい認め合う関係づくりを目指しています。この基底にある考え方によれば、女性も男性も、子どもも大人も、若者も高齢者も、健常者も障がい者も、独身者も既婚者も、あらゆる人がお互いを認め合い、尊重しあい生きていく社会です。セクシュアル・マイノリティの方々に対しても同様です。

② リプロダクティブ・ヘルス/ライツの意識を広め、環境を整えます

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康・権利）の定着と浸透を図ります。具体的には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶことができるよう、自己決定できる力を養います。また、安全で満足のいく性関係、安心して妊娠・出産でき、子どもが健康に生まれ育つ社会環境を整えます。

■ 実施内容

小中学校において、子どもたちの発達段階に応じて性教育（いのちの教育）とともに、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の考え方を教えます。また、安心して妊娠・出産でき、子どもが健康に生まれ育つ社会環境を整えます。

■ 実施方法

- ・ 学校での教育を進めます。（継続）
- ・ 安心して妊娠・出産できたり、安心して医療機関にかかれたり、子どもが健康に

生まれ育つ環境を整えます。(詳しくはⅢ「女と男がともに健康でいきいきと暮らせる社会をつくりまします」参照。)

言葉の解説「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」について

「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」は、日本語では「性と生殖の健康・権利」と訳されます。

「リプロダクティブ・ヘルス」とは、性と生殖の健康のことで、平成6年(1994年)国際人口/開発会議の「行動計画」、平成7年(1995年)第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動要綱」によると、「人間の生殖システム、その機能と(活動)家庭のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態であること」をいいます。

「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」とは、「リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖の権利)」を得ることです。

※ 参考：内閣府第2次男女共同参画基本計画

③ 性の暴力を考える機会を提供します

ドメスティック・バイオレンス(配偶者等からの暴力)や性の商品化など、性の暴力が発生する心や社会の仕組みを学ぶことで、性別を理由とする差別や暴力を根絶します。(詳細についてはⅢ-1-4「ドメスティック・バイオレンスを根絶します」の項目を参照)。

■ 実施内容

小中学校において、子どもたちの発達段階に応じて、性の暴力について考える機会を提供します。また、家庭においても、子どもたちと性の暴力について考えてもらう機会を持ってもらうよう、市民に対して周知、啓発します。

■ 実施方法

- ・ 学校での教育を進めます(継続)
- ・ 広報誌やケーブルテレビなどを通じて、市民へ周知、啓発します。

④ 健全な情操を育みます

誤った性情報から子どもたちが自分自身で身を守れるよう、幼い頃から情感豊かな心を育む教育を行い、健全な情操を養います。

■ 実施内容

学校と地域社会とが連携して青少年を見守り、青少年の健全育成に努めるとともに、子どもたちが文化、スポーツ等を通じて主体性を培う環境づくりを進めます。また、青少年の健全なネット利用を促すための周知、啓発活動を行います。

■ 実施方法

- ・ 青少年育成指導者との連携を図り、学校、家庭、地域が一体となった健全育成を進めます。(継続)
- ・ 子どもたちを対象とした文化、芸術、スポーツ活動の情報を幅広く発信します。
- ・ インターネットの危険性と適切な利用について、子どもたちに対して学校教育で教えるとともに、市民に対しては広報誌やケーブルテレビなどを通じて周知、啓発します。

2. 男女共同参画に対する意識を高め、 これを阻む固定観念の解消を進めます

市民を対象としたアンケート調査によると「男女共同参画」に対する意識は、年代や性別によって異なります。このことから、まず、男女共同参画に対する市民全体の意識を高めることを目的に、広報・啓発活動を行います。あわせて、家庭や地域、職場等、身近な市民生活の中にある制度や慣行を、男女共同参画の視点から見直します。

その上で、男女共同参画の視点に立った行動の契機となるような、学習機会の提供も進めます。

(1) 広報・啓発活動を進めます

男女共同参画に関する認識を深め、正しい理解を定着させることを目指して、広報・啓発活動を行います。また、テレビや情報誌等が市民に与える影響を考慮し、情報発信の際には男女共同参画の視点を持つよう啓発を進めます。

① わかりやすい広報・啓発活動を行います

男女共同参画の理念や「ジェンダー」等の言葉について、誤解の解消に努め、恣意的な運用・解釈により男女共同参画社会形成が阻害されないようにします。

また、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」など普段耳にすることがない言葉の意味や、これらの言葉が持つ権利と義務についてわかりやすく周知し、啓発します。

■ 実施内容

男女共同参画への理解を深めてもらうことを目的に、関係部署が連携し、普段からの周知、啓発活動を行います。例えば、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」や「ワーク・ライフ・バランス」の概念などの比較的新しい言葉については、これらの言葉に関わる権利や義務もあわせて伝えます。

特に、国・男女共同参画週間(6月)、県・男女共同参画週間(11月)、市民参加型の「男女共同参画フォーラム」(仮称)の機会を中心にして、広報誌やケーブルテレビなどでわかりやすい広報活動を行います。

また、現在行っている男女共同参画に関わる職員出前講座についても、周知を行い活用してもらうよう働きかけます。

■ 実施方法

- ・ 広報誌に特集記事を掲載、ケーブルテレビでは特集番組を放送します。
- ・ 職員出前講座の活用を周知します。
- ・ 「男女共同参画フォーラム」(仮称)を年に1回、毎年開催します。

② 男女共同参画の視点を持った情報発信

広報誌やケーブルテレビ、市民生活の身近にある学校通信や地域での配布物などが市民に与える影響の大きさを考慮し、男女共同参画の視点を持った情報発信を行うよう啓発します。

あわせて、まずは、市の広報誌やケーブルテレビなどの編集にあたっては男女共同参画の視点を取り入れていきます。

■ 実施内容

市の広報誌やケーブルテレビなどの他、刊行物の編集にあたっては、男女共同参画の視点を持って行うよう関係部署に周知します。あわせて、市民や事業所等に対しても、男女共同参画の視点を持った情報発信の必要性について周知、啓発します。

■ 実施方法

- ・ 関係部署への依頼し、男女共同参画の視点に立った編集を行います。
- ・ 市民や事業所に対して、男女共同参画の視点を持った情報発信を行うよう、周知、啓発します。

(2) 家庭・地域・職場等での制度や慣行の見直しを進めます

社会制度や慣行の中には、一見すると性別による区別を設けていない場合でも、現実には男女が置かれている状況の違いを反映したり、世帯に着目して個人を把握する考え方をとるため、結果的に男女に中立に機能しないものもあります。

男女共同参画社会実現のためには、女性も男性も固定的な役割分担にとらわれず、様々な活動に参画できる条件を整備することが必要です。

そのため、社会制度や慣行の見直しを広く呼びかけるとともに、男性に対しては、男女共同参画の意義や責任を伝え、実際に家事や育児、介護など、これまで女性の役割と位置づけられていた活動への参加を促します。

① 社会制度や慣行を男女共同参画の視点から見直します

社会制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って生れてきたものですが、家庭・地域・職場等で男女が活動を行なおうとするとき、必ずしも男女に中立な影響を与えないものがあります。これらの社会制度や慣行のうち、社会の合意が得られたものについて、広く見直しを呼びかけます。

■ 実施内容

社会制度や慣行の中で、男女共同参画の視点から見たときに不合理であるもので、かつ、社会の合意が得られているものについて、実際の事例を紹介しながら見直しを呼びかける広報活動を行います。合わせて、男女共同参画は、伝統や文化をすべて否定して男女平等を目指すものではないということも周知し、男女共同参画に対する誤った認識の解消にも努めます。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなどを通じて、市民へ周知、啓発します。

② 男性の家事・育児・介護への参加を進め、 これらに対する意識の見直しを進めます

家事・育児・介護は、正当な労働とは認識されず、女性が片手間に行うものだという意識がいまだに残ります。それが男女共同参画の意識形成を阻んでいます。

このため、家事・育児・介護は労働であるとの認識を持ってもらうよう呼びかけるとともに、男性にも抵抗感をなくし、積極的に家事・育児・介護に参加してもらうようにします。

■ 実施内容

家事・育児・介護は労働であるとの認識を広めるための啓発活動を行います。

また、男性の家事・育児・介護への参加を進めるための啓発活動を行うとともに、生涯学習講座を開催します。(生涯学習講座については本項(3)「生涯学習の充実を図

ります」を参照)

■ 実施方法

- ・ 家事・育児・介護は労働であるとの考え方を、広報誌やケーブルテレビなどを通じて市民へ周知します。

③ 職場での正しい課題認識の共有化を図ります

男女の均等な雇用機会の確保や待遇格差の改善など、職場における男女共同参画について、正しい課題認識を広めるとともに、この認識の共有化を進め、改善に向けた取り組みを行います。(詳細はⅡ「女と男がともに働きやすい社会をつくります」参照)

■ 実施内容

詳細は、Ⅱ「女と男がともに働きやすい社会をつくります」参照。

■ 実施方法

詳細は、Ⅱ「女と男がともに働きやすい社会をつくります」参照。

言葉の解説「ジェンダー」について

人間には生まれ就いての生物学的性別がある一方、社会通念や習慣の中には、社会によって作りあげられた「男性像」「女性像」があります。このような男性、女性の別を「社会的性別」(ジェンダー/gender)といいます。「社会的性別」という言葉自体が、良い、悪いの価値を含むものではありません。また、国際的にも使われている言葉です。

「社会的性別」(ジェンダー)の視点で捉えられるものの中には、性差別、性別による固定的な役割分担、偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがあります。このようなものについては見直しを進めます。その一方で、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、そうしたもまで見直しを行う必要はありません。

また、男女共同参画社会は、「ジェンダー・フリー」という言葉を用いて、性差を否定したり、男らしさ・女らしさや男女の区別をなくして人間の中性化を目指すこと、或いは、ひな祭りなどの伝統的な文化を否定するものではありません。例えば、児童生徒の発達段階を踏まえない行き過ぎた性教育や、男女同室宿泊、男女混合騎馬戦等は極めて非常識なものです。(内閣府第2次男女共同参画基本計画より)

(3) 生涯学習の充実を図ります

男女共同参画の視点に立った考え方を広め、この考え方に基づいた行動を起こす契機となるような学習機会を提供します。

① 人権を尊重する学習機会を提供し

パートナーシップの意識を育みます

お互いの人格を尊重し、相手の立場を理解し助け合える人間関係の形成を図るための学習機会を提供します。

■ 実施内容

人権を尊重し、パートナーシップの意識を育む生涯学習講座を実施します。また、職員出前講座をもうけ、活用を啓発します。

■ 実施方法

- ・ 関係部署と協議します。(平成 22 年度)
- ・ 生涯学習講座を実施します。(平成 23 年度～)
- ・ 職員出前講座を開設し活用を周知します。(平成 23 年度～)

② 人間らしい豊かさを持った生活の必要性を考え、学びます

仕事だけでなく、家庭生活や地域社会での活動を楽しいと感じ、これらの活動に積極的に加わっていけるような価値観や、ILO 条約第 156 号に規定する「家族的責任」の考え方を学ぶ機会を提供します。

■ 実施内容

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について考える学習機会を提供します。また、職員出前講座をもうけ、活用を啓発します。

■ 実施方法

- ・ 関係部署と協議します。(平成 22 年度)
- ・ 生涯学習講座を実施します。(平成 23 年度～)
- ・ 職員出前講座を開設し活用を周知します。(平成 23 年度～)

言葉の解説「ILO 条約第 156 号」について

ILO とは、国際連合の機関の一つで、国際労働機関のことです。昭和 56 年(1981 年)に第 156 号目となる条約「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」を国際労働総会で採択しました。家事、育児、介護など、男女労働者が家族的責任を果たすことで職業上差別されることはあってはならないと規定しています。日本は、平成 8 年(1995 年)にこの条約を批准しました。

③ 男性の家事・育児・介護の学習機会を提供します

家事・育児・介護は労働であるとの認識を広めることと、家事・育児・介護に参加したいと思う男性の参加を手助けするために、これらの学習機会の提供を進めます。

■ 実施内容

食生活改善推進協議会等が行う男性の料理教室や、男女ともに参加できる介護食料
理教室の周知を引き続き行います。

■ 実施方法

- ・ 食生活改善推進協議会の料理教室等を周知します。(継続)
- ・ 育児中の男女が料理教室に参加する際、育児が女性の負担になり、結果的に女性の負担が増加しないよう、託児サービスの実施などを検討します。

ひと ひと II. 女と男がともに働きやすい社会をつくりま

就業は、生活する上での経済的基盤を形成するものであるとともに、働くことによって得られる達成感、自己実現につながるものです。働きたい人が、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮して働くことができる社会づくりは、男女の基本的な人権に深く関わる大切な事柄です。それと同時に、少子高齢化と人口減少がますます進み、労働力不足が懸念される現状においては、多様な人材の活躍を促し、経済社会の活力の源にもなるものです。

男女雇用機会均等法等の整備により、女性労働者の待遇は改善されてきました。「男性は主要な業務、女性は補助的業務」という性別による役割分担意識も解消されてきています。しかし、依然として男女労働者間の格差は残っています。

このことから、まず、女性労働者が性別により差別されることがない労働環境づくりを進めます。ただし、女性には、妊娠・出産期という男性とは異なるライフステージがあることから、この違いを認め、尊重して、女性が充実した職業生活を営むことができるよう配慮した「実質的な男女平等」が実現した労働環境を目指します。

あわせて、これを実現するための基盤となる社会環境を整えます。男女ともに、仕事にも、家庭生活や地域社会での活動にも、責任を持って参加し、両立することができる社会づくりを進めます。

また、実質的な男女平等が実現されていない現状を踏まえ、女性に対する積極的な支援（ポジティブ・アクション／積極的改善措置）として、女性の起業支援やいったん離職した女性の再就職支援等を行うとともに、農林業、商工業に携わる女性のリーダー育成も進めます。

ひと ひと II 女と男がともに働きやすい社会をつくりま

1 働く場における男女共同参画を実現します

(1) 均等な就労の機会確保や待遇格差の解消を進めます

- ① 更なる雇用機会均等の実現を進めます
- ② 従業員への更なる周知を進めます
- ③ セクシュアル・ハラスメント対策を進めます
- ④ パワー・ハラスメント対策を進めます

(2) 意識啓発を進め、能力開発などを支援します

- ① 意識啓発を進め、能力開発などを支援します
- ② 女性労働者の自己啓発を進めます

(3) 母性健康管理対策を進めます

- ① 母性保護等に関する法令等の遵守を啓発します
- ② 妊娠・出産を理由とする不利益扱いの解消を進めます

2 仕事と生活のバランスが取れた、多様な働き方を支援する環境を実現します

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現します

- ① 働き方の見直しを進めます
- ② 郡上らしいワーク・ライフ・バランスを進めます

(2) 職場の環境づくりを進めます

- ① 時間外勤務の縮減を進めます
- ② 有給休暇制度の利用を進めます
- ③ 育児・介護休暇制度の更なる普及と利用を進めます
- ④ 短時間勤務正社員制度等の普及と導入を進めます
- ⑤ 助成制度の周知を進めます

(3) 家庭や地域の環境づくりを進めます

- ① 家事・育児・介護に対する意識の見直しを進めます
- ② まちづくり活動に対する意識の見直しを進めます
- ③ 子育てを支援する環境づくりを進めます
- ④ 介護を支援する環境づくりを進めます

3 女性のチャレンジを支援します

(1) 女性のチャレンジを支援する環境づくりを進めます

- ① チャレンジを支援する意識づくりを進めます
- ② 育児・介護等を支援する環境を整えます
- ③ 能力開発の支援を進めます

(2) 起業や再就職を支援する環境づくりを進めます

- ① 女性起業家に対する支援情報を提供します
- ② 再就職の支援を行います
- ③ 育児・介護等を支援する環境を整えます

(3) 農林業、商工業に携わる女性への支援を行います

- ① 女性リーダーの育成を進めます
- ② 支援・相談体制の充実を図ります

1. 働く場における男女共同参画を実現します

改正男女雇用機会均等法に基づく、男女労働者の均等な機会及び待遇の確保の徹底を図り、職場における男女共同参画を実現します。このとき、制度上の平等だけでなく、事実上生じている男女労働者間の格差を解消するための取り組みも進めます。

また、女性が働きながら安心して妊娠・出産・子育てができるよう、母性の健康管理対策を進めます。

さらに、労働者の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害する職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止対策の徹底を図るとともに、個別の問題が生じたときは適切に対応される環境づくりを進めます。

(1) 均等な就労の機会確保や待遇格差の解消を進めます

実質的な男女の均等確保を実現するため、事実上生じている男女労働者間の格差の解消を進めます。

また、依然として女性に被害者が多い職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、女性の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものであることから、事業所等に防止策の徹底を求めるとともに、発生した場合は適切に対応されるよう事業所等に求めます。

① 更なる雇用機会均等の実現を進めます

実質的な男女労働者間の格差の解消を目指し、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産を理由とする不利益取扱の禁止、間接差別の禁止などの徹底を事業所に対して求めます。

■ 実施内容

21世紀職業財団の「育児・介護雇用安定等助成金」の説明会を、事業主に対して行います。(男女労働者間の差別は、女性の妊娠・出産が原因であることが多いことから、妊娠・出産を理由とする不利益取扱の禁止に絞って対策を進めます。)

■ 実施方法

- ・ 事業主を対象とした説明会を開催します。(制度説明だけでなく、申請書の書き方を含めるなど事業主の立場に立った内容の説明会にします。)

言葉の解説「間接差別」について

職場における「間接差別」とは、女性、男性という性別を表立った理由としていない場合でも、その結果が、女性と男性のどちらかの性別に不利に働くもので、それが雇用管理上特に必要ではないのに行われている状況のことです。

<例>

- ・ 昇進にあたって転勤経験を要件とすること
- ・ 機械化されていて通常業務を行なう中では筋力が必要ないのに、筋力が要件に加わっていること

詳しくは、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(平成18年厚生労働省告示第614号)」に記載されています。

② 従業員への更なる周知を進めます

職場内における男女平等を実現するために、従業員への周知を図るよう事業所に求めるとともに、これを盛り込んだ社内規定の整備などを事業所に求めます。

■ 実施内容

岐阜県労働局雇用均等室と連携し、育児・介護休暇に関する就業規則の整備を事業所に対して求めるとともに、従業員への周知徹底を行います。

■ 実施方法

- ・ 事業主に対してチラシを配布して啓発するとともに、説明会を開催します。

③ セクシュアル・ハラスメント対策を進めます

セクシュアル・ハラスメントの防止は、男女雇用機会均等法に定められたものです。このため、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに対する法的規制の周知を図るとともに、その防止策の実施と適切な対応を事業所に対して求めます。

また、個別の問題が発生した時の相談窓口について、雇用主だけでなく従業員に対しても周知します。(セクシュアル・ハラスメント対策については、Ⅲ-4-(2)「セクシュアル・ハラスメントを根絶します」にも記載してあります)

■ 実施内容

各種団体が開催するセクシュアル・ハラスメント防止セミナーなどへの参加を事業主に呼びかけます。

■ 実施方法

- ・ 事業主に対して、各種団体が開催するセミナー制度を周知するとともに、これらの制度を活用した学習会を開催します。(21世紀職業財団や雇用機会均等室等のセミナーがあります。)

④ パワー・ハラスメント対策を進めます

パワー・ハラスメントは、職場において、上下関係・権利関係を不当に利用して、相手の人格や尊厳を侵害する行為を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることです。就業環境を悪化させたり、雇用不安を与えたりします。セクシュアル・ハラスメントに比べて認知度は低いですが、近年の大きな問題になってきています。このようなパワー・ハラスメントについて、労務管理上の重要な問題であると認識してもらうために周知を行うとともに、個別の問題が発生した時の相談窓口について、雇用主だけでなく従業員にも周知します。

■ 実施内容

各種団体が開催するパワー・ハラスメント防止セミナーなどへの参加を事業主に呼びかけます。

■ 実施方法

- ・ 事業主に対して、各種団体が開催するセミナー制度を周知するとともに、これらの制度を活用した学習会を開催します。（21世紀職業財団や雇用機会均等室等のセミナーがあります。）

(2) 意識啓発を進め、能力開発などを支援します

男女労働者ともに、個人の能力を十分に発揮できるよう、情報提供や能力開発の支援を進めます。

また、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するためには、女性労働者自身も、職業能力の向上により個々人の就業能力を高めることが必要であることから、適切な職業選択を促すための意識啓発や情報提供、能力開発等の積極的な支援を行います。

① 意識啓発を進め、能力開発などを支援します

男女ともに労働者がより自分に見合った能力が発揮できるよう、意識啓発や情報提供を行うとともに、能力開発のための職業訓練を受講することができる休暇制度や助成制度などの支援策の導入を事業所に対して求めていきます。

■ 実施内容

従業員が担当する業務に直接関係のない事柄の能力開発であっても、従業員の能力開発は、総じて事業所に有益であることと、事業所の社会的責任として必要であることを伝え、事業所として率先して従業員の能力開発を支援するよう啓発します。

あわせて、従業員が能力開発講座等に参加する場合に、職務の一環として参加でき

るよう各種支援制度の導入を事業所に求めます。

■ 実施方法

- ・ 事業主に対して、各種制度を周知するとともに、これらの制度の説明会を開催します。（支援制度の例としては、ジョブカード（長期実習型訓練）などがあります。）

② 女性労働者の自己啓発を進めます

事実上生じている男女労働者間の格差解消を目的に、適切な選択を促すための意識啓発や情報提供、就業能力開発など、女性労働者の自己啓発につながる支援を事業所に対して求めていきます。

■ 実施内容

パートタイマーとして働く労働者の多くが女性であるという現実を踏まえ、パートタイマーの能力開発を目的とした教育訓練を行った事業主に対する助成金制度（21世紀職業財団）の周知を事業主に対して実施するとともに、活用方法の説明会を開催します。

■ 実施方法

- ・ 事業主に対する説明会を開催します。（制度説明だけでなく、申請書の書き方などを含めた事業主の立場に立った内容の説明会にします。）

(3) 母性健康管理対策を進めます

職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産み育てることができる環境を整えることは、女性の能力発揮の促進に加え、生涯を通じた女性の健康確保等の観点からも重要なことです。

妊娠中及び出産後も継続して働き続ける女性が増えていることから、女性労働者が引き続きその能力を十分に発揮する機会を確保するための環境を整えます。

① 母性健康管理等に関する法令等の遵守を啓発します

女性労働者の母性保護や母性健康管理についての関係法令の内容とその遵守を事業所に対して周知します。

■ 実施内容

労働基準法や男女雇用機会均等法などに定められた母性の健康管理に関する条項の周知（法令講習）を行うとともに、事業主に対する各種支援制度の周知を行います。

■ 実施方法

- ・ 事業主に対する説明会を開催します。（制度説明だけでなく、申請書の書き方などを含めた事業主の立場に立った内容の説明会にします。）

② 妊娠・出産を理由とする不利益扱いの解消を進めます

事実上生じている、妊娠、出産等を理由として女性労働者に対する不利益な取り扱いについて、その解消を事業所などへ更に求めていきます。

■ 実施内容

妊娠・出産等を理由とする女性労働者への不利益取扱いの解消のために、中小企業子育て支援助成金をはじめとする事業所に対する各種助成制度の説明会を開催します。

■ 実施方法

- ・ 事業主に対する説明会を開催します（制度説明だけでなく、申請書の書き方などを含めた事業主の立場に立った内容の説明会にします。）

2. 仕事と生活のバランスが取れた、多様な働き方を支援する環境を実現します

少子高齢化、グローバル化、情報化等が進展する中で、仕事と、育児や家族の介護も含めた家庭生活や地域活動を両立できるようにすることは、経済社会の持続可能な発展を図る上でも、男女が安心して子どもを産み育て、家族としての責任を果たすことができる社会を形成する上でも重要な事柄です。

とくに、地域社会が変容する中で、男女がともに地域での活動に参画し、地域での活動を活性化させることで、地域社会がより豊かなものになると期待されています。

こうしたことから、男性とともに、家族や地域社会の一員としての責任をいま以上に担えるよう、従来の職場中心の意識・ライフスタイルから、職場・家庭・地域のバランスが取れたライフスタイルへの転換を図るとともに、このような仕事と生活のバランスが取れた多様な働き方を支援する環境を整えます。

(1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現します

仕事と、育児・介護等の家庭生活や地域社会におけるまちづくり活動などが両立した豊かな生活を実現します。

① 働き方の見直しを進めます

仕事と、育児・介護等の家庭生活や地域社会におけるまちづくり活動などとの両立に関する意識啓発を進めるとともに、職場優先の職場風土や性別に基づく固定的な役割分担意識の見直しを進めるための啓発を行います。

■ 実施内容

働き方の見直しを促す意識啓発活動を事業主、従業員に対して行います。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなど通じて、市民へ周知、啓発します。

② 郡上らしいワーク・ライフ・バランスを進めます

伝統的な祭礼が伝えられていたり、三世代同居や兼業農家が多かったりする郡上の状況を踏まえた、郡上らしいワーク・ライフ・バランスを進めます。

■ 実施内容

ワーク・ライフ・バランスは比較的新しい言葉で、郡上らしいワーク・ライフ・バランスについては検討されていません。そこで、実際に、郡上におけるワーク・ライフ・バランスに関わる現状がどのようなものが、郡上市商工会、自治会等と連携し、事業主を対象に、事業所規模に応じたアンケート調査を行います。その結果に基づき、事業主との懇談を進め、家庭や地域活動に参加しやすい職場環境をつくります。

■ 実施方法

- ・ アンケート調査を実施し現状を把握します。(平成 22 年度)
- ・ アンケートを分析した上で、郡上らしいワーク・ライフ・バランスについて考え、事業主との懇談会を開催します(平成 23 年度～)

言葉の解説「ワーク・ライフ・バランス」について

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」には、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であるとしています。具体的には、次の3つの社会を目指すべきであるとされています。

(1) 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

なお、「仕事と生活の調和」については、内閣府「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告～多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～(平成 19 年7月)によると、「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」にあることで、このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要であると指摘されています。

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」は、社会の構成員として、また家族の一員として責任をもって生きる上で欠かせない考え方です。郡上市男女共同参画プラン策定会議においても、仕事と生活の調和した社会の実現に向けて取り組みを進め、将来的には「仕事と生活の調和推進宣言都市」事業を活用できる社会状況を目指すことも話し合われました。

(2) 職場の環境づくりを進めます

仕事と、家事・育児・介護を含めた家庭生活や、まちづくり活動など地域社会における活動の両立を実現するには、職場環境の見直しが必要です。

そのため、時間外勤務の縮減や年次有給休暇制度の利用を進め、時間的なゆとりを生み出すことで、家庭生活や地域社会における活動に関わりやすい環境をつくります。

また、育児休暇や介護休暇などの休暇制度の利用や短時間正社員制度の普及を進めることで、ライフステージにあった多様な働き方を実現できる環境を整えます。

同時に、これらの休暇制度や正社員制度の導入を進める事業所に対する支援策等の情報提供を図ることで、事業所としての仕事と家庭生活・地域社会における活動の両立を支援する職場環境づくりを啓発します。

① 時間外勤務の縮減を進めます

仕事と家庭生活・地域活動等との両立を可能とする時間のゆとりをつくるため、時間外勤務の縮減を事業所などに求めます。

■ 実施内容

労働時間の弾力化のために、多様な労働時間制度（フレックス・タイム、一ヶ月変形労働時間制、一年間変形労働時間制等）の採用やワーク・シェアリングの導入等を事業主に求めています。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなどを通じて、市民へ周知、啓発します。

② 年次有給休暇制度の利用を進めます

従業員が年次有給休暇制度を利用しやすい職場の風土づくりを事業所に求めます。そのための一つの方法として、従業員が年次有給休暇を取得しやすいよう「年間カレンダー制度」や「誕生日休暇制度」の導入を提案します。

■ 実施内容

各種統計データに基づき、年次有給休暇制度を取得した場合の仕事の能率や従業員の健康管理との関係性を調べます。また、現在の郡上市の各事業所における年次有給休暇制度の状況を把握するため、事業所規模に応じたアンケート調査を事業主に対して行います。これらの客観的なデータに基づき、2年目以降は、「年間カレンダー制度」や「誕生日休暇制度」など新しい休暇制度の提案を事業主に対して行います。

■ 実施方法

- ・ 統計データの収集とアンケート調査により現状を把握します。（平成22年度）

(ワーク・ライフ・バランスのアンケート調査と一緒にするなど、効率的なアンケート調査とします。)

- ・ 統計データやアンケート調査に基づき、事業主に対して啓発します。(平成23年度～)

「誕生日休暇」「年間カレンダー制度」について

あらかじめ年次有給休暇を取得する予定日を決め職場内で情報共有しておくことで、年次有給休暇を取ろうとする本人自身が計画的に仕事を行うことはもちろん、雇用主や同僚にあっても年次有給休暇の取得日を考慮した業務分担やフォローを行い、年次有給休暇の取得を進める「年間カレンダー」制度の導入を、事業所などに対して提案します。

また、「誕生日休暇」制度は、職場の同僚への配慮等により年次有給休暇の取得を言い出しにくい状況にあることを踏まえ、事業主側から従業員に対して年次有給休暇をプレゼントする制度の例です。

これらの活用により年次有給休暇制度の利用を進め、仕事だけでなく、仕事と家庭生活・地域活動との両立を可能にする時間的、精神的なゆとりがある環境づくりを目指します。

③ 育児・介護休暇制度の更なる普及と利用を進めます

育児や介護等をしながら働き続けられる職場環境づくりを目指し、育児休暇や介護休暇、看護休暇などの更なる周知を進め、これらの休暇を取得しやすい職場風土づくりを事業所などに求めます。

■ 実施内容

男女ともに育児・介護と仕事との両立が可能となるように、事業主に対して育児・介護休暇制度の説明会を行い、これらの休暇を取得しやすい職場風土づくりを進めます。あわせて、育児・介護と仕事の両立に関する相談窓口の周知や情報提供の充実を図ります。

■ 実施方法

- ・ データを収集して、育児・介護休暇取得率の目標値を定めます。(平成22年度)
- ・ 事業主に対する説明会を開催するとともに、毎年、実勢調査を行います。(平成23年度～)

④ 短時間勤務正社員制度等の普及と導入を進めます

良好かつ公正な労働条件が確保された短時間勤務正社員制度などの普及と導入を事業所に求めることで、ライフステージにあわせた多様な働き方ができる環境づくりを進めます。

■ 実施内容

21世紀職業財団や雇用均等室等と連携し、短時間勤務正社員制度等の周知、啓発を行います。

■ 実施方法

- ・ 事業主に対して、各関係機関と連携したパンフレット等を配布して制度の周知を図り、制度の利用を啓発します。

⑤ 助成制度の周知を進めます

時間外勤務の縮減や各種休暇制度を取得しやすい職場環境づくりを行おうとする事業所などに対する助成金制度などの支援策の周知を行います。

■ 実施内容

仕事と、家庭生活や地域社会での活動の両立を支援する各種助成金制度の周知と活用の啓発を行いながら、各関係機関と連携したセミナーを開催します。

■ 実施方法

- ・ 事業主に対して、制度の周知と利用を促す啓発活動を行うとともに、制度や意義を伝えるセミナーを開催します。

(3) 家庭や地域の環境づくりを進めます

仕事と、家庭生活や地域社会での活動を両立するためには、職場環境を整えるだけでなく、家庭生活や地域社会活動で男女がともに活躍できる環境を整えることも必要です。

① 家事・育児・介護に対する意識の見直しを進めます

男女の固定的な役割分担意識を改め、家事・育児・介護等は男女がともに担っていくものであるという意識醸成を進めます。(詳しくはI-2「男女共同参画に対する意識を高め、これを阻む固定概念の解消を進めます」参照)

■ 実施内容

従業員が、仕事と、家庭生活や地域社会での活動を両立しやすいような職場環境づくりを、事業主に対して求めています。

■ 実施方法

- ・ 意義を伝えるチラシを作成し、事業主に対して周知、啓発します。

② まちづくり活動に対する意識の見直しを進めます

まちづくり活動も、男女がとも参加するものであるという意識醸成を進めます。（詳しくはⅣ－２「男女がともにまちづくり活動に参加しやすい環境を整えます」参照）

■ 実施内容

従業員がまちづくり活動に参加しやすいような職場環境づくりを、事業主に対して求めていきます。

■ 実施方法

- ・ 意義を伝えるチラシを作成し、事業主に対して周知、啓発します。

③ 子育てを支援する環境づくりを進めます

郡上市健康福祉計画に基づき、ファミリーサポートセンター事業や放課後保育、延長保育・病児病後児保育制度の充実など、子育てをしながら働き続けやすい環境整備を進めます。（詳しくはⅢ－３「育児・介護サービスの充実を図ります」参照）。

■ 実施内容

従業員が仕事と子育てを両立しやすいような職場環境づくりを、事業主に対して求めていきます。

■ 実施方法

- ・ 意義を伝えるチラシを作成し、事業主に対して周知、啓発します。

④ 介護を支援する環境づくりを進めます

郡上市介護保険計画に基づき、介護の負担が家族、とりわけ女性に集中することなく社会全体で支える仕組みとして創設された介護保険制度について、理解と利用を進めます。（詳しくはⅢ－３「育児・介護サービスの充実を図ります」参照）

■ 実施内容

従業員が仕事と介護を両立しやすいような職場環境づくりを、事業主に対して求めていきます。

■ 実施方法

- ・ 意義を伝えるチラシを作成し、事業主に対して周知、啓発します。

3. 女性のチャレンジを支援します

少子化が進み労働力不足が心配される今後、女性労働者はこれまで以上に重要な存在になります。時代の変化とともに、女性労働者も男性労働者と同様に能力開発の機会等が与えられるようになりましたが、一定の年代以上の女性はその機会を与えられることなく子育てや介護のために離職した人も少なくありません。そうしたことから、女性が起業したり、子育てや介護のために一旦離職した女性が再就職したりしやすいような支援と社会環境の整備を行います。

また、農林業や商工業、特に自営業においては、女性が家庭と労働双方において実質的に重要な役割を果しているにも関わらず正当な評価を受けているとはいえない現状を受け、この分野でいっそう女性が活動しやすい環境づくりを進めます。

(1) 女性のチャレンジを支援する環境づくりを進めます

女性が起業したり、子育てや介護が一段落した女性がこれまでの経験を生かして再就職したり、新たな分野へ挑戦したりする「女性のチャレンジ」を支援するため、これを阻む固定観念の解消と社会環境整備を進めます。

① チャレンジを支援する意識づくりを進めます

女性の起業や再就職を促すため、家庭や地域社会、職場などで残る、性別に基づく固定的な役割分担意識の解消を進めます。

■ 実施内容

「男性は仕事、女性は家庭」や「男性は主たる業務、女性は補助的業務」といった性別に基づく固定的な役割分担意識を解消します。具体的には、商工会、21世紀職業財団などと連携して意識啓発セミナーを開催します。

■ 実施方法

- ・ 意識啓発セミナーを開催します。

② 育児・介護等を支援する環境を整えます

子育てや介護等をしながら起業したり、一旦離職した女性が計画的に再就職に向けた能力開発をしたりできるように、育児・介護などを支援する社会環境を整えます。(詳しくはⅢ-3「育児・介護サービスの充実を図ります」参照)。

■ 実施内容

働きながら安心して子どもを産み育てられるよう、事業所などにおける母性保護策の充実を図り、育児・介護休暇制度の活用と整備を進めます。具体的には、事業所に対するセミナーを開催し、母性保護策や育児・介護休暇制度の周知、徹底を求めます。

■ 実施方法

- ・ 事業所に対するセミナーを開催します。

③ 能力開発の支援を進めます

起業や再就職の際に有利になる資格取得や更なるスキルアップを図るための能力開発を支援します。

■ 実施内容

生涯学習講座やハローワークの職業訓練など、資格取得やスキルアップにつながる学習機会の充実を図るとともに、これらの情報提供を進めます。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなどで講座などの情報提供を行います。
- ・ 資格取得やスキルアップにつながる学習機会の充実を関係機関と連携して進めます。

(2) 起業や再就職を支援する環境づくりを進めます

様々な分野で女性起業家が活躍することは、地域社会や経済の活性化につながります。育児や介護等のために離職した女性が再チャレンジとして起業を志すケースも見られますが、アイデアと意欲はあっても、事業経営の知識や情報が不十分で、それが実際の起業に結びつかない要因であるとも指摘されています。長年にわたって積み重ねられて固定的な性別役割分担の中で、知識等を十分に得られるチャンスを逃した女性も多いことから、特に女性の起業を支援するための取り組みを行います。

また、育児や介護などでいったん離職した女性が、離職前と同等の雇用条件で働くことは難しいという現実を受け、いったん離職した女性が離職前と同等の条件で再就職し働きやすい環境を整えます。

① 女性起業家に対する支援情報を提供します

女性起業家に対する様々な支援制度の情報を、市民に対して幅広く提供します。

■ 実施内容

起業に向けた知識習得のための講座を商工会などと連携して開催します。具体的には、女性起業家による講話や、起業事例の紹介などです。

また、商工会などと連携した経営指導の実施や創業塾の周知の他、各種支援制度の情報提供や相談窓口の紹介を行います。

■ 実施方法

- ・ 起業を希望する女性に、女性起業家による講話や事例紹介の講座を開催します。
- ・ 商工会と連携し、女性起業家に対して経営指導を行なうとともに、創業塾を周知します。(継続)
- ・ 女性起業家や起業希望者に対し、各種支援制度や相談窓口を紹介します。

② 再就職の支援を行います

自己能力に適した就職先の情報提供を行います。

■ 実施内容

ハローワークや各種団体と連携し、引き続き、就職先の情報提供を行います。また、実践的な内容の再就職セミナーの実施や、キャリアカウンセリングなどの周知を行います。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビ等で就職情報を提供します(継続)
- ・ 再就職セミナーやキャリアカウンセリングを周知します。(キャリアカウンセリングは全国のハローワークで実施されており、面談によりその人の能力にあった職種を紹介したりしています。)

③ 育児・介護等を支援する環境を整えます

妊娠・出産・育児や介護により離職をした女性が再就職しやすいように、ファミリーサポートセンター事業など育児を支援する社会環境を整えるとともに、介護保険制度への理解と利用を進めます。(詳しくはⅢ-3「育児・介護サービスの充実を図ります」参照)

■ 実施内容

ファミリーサポートセンター事業や民間・団体の保育施設の情報提供を行います。また、地元の複数の事業所が共同で事業所内に設ける託児施設の設置に向けた支援を行います。

■ 実施方法

- ・ 企業内託児所の助成制度を周知します。(平成22年度)
- ・ 企業内託児所の助成制度の説明会を開催します。(平成23年度～)

(3) 農林業、商工業に携わる女性への支援を行います

今後の農林漁業・商工業の発展のためには、女性の更なる参画が必要不可欠です。少子高齢化で労働人口が減少する社会で生産性を維持するためにはもちろん、女性らしい視点を取り入れることでこれまでにない付加価値が生み出され、発展する可能性もあります。

現在の農林漁業は、女性の進出が進んできているものの、依然として経営方針決定の場は男性が中心です。第2次、第3次産業にあっても、家族従業者として働く女性の割合が高いものの、こうした女性の働き方に対する評価は決して高くなく、経営方針決定の場への参画は多くありません。

このことから、対等なパートナーとして、男性とともに経営方針決定の場へ参画し、女性が自らの人生を自主的に設計し、その貢献に見合う評価を受け、仕事、家庭、地域において自信と充実感を持って暮らすことができるよう支援を行います。

① 女性リーダーの育成を進めます

農林業・商工業に関わる各種団体の委員・役員などへの女性の実質的な参加を進めるため、女性のリーダーの育成を支援します。

■ 実施内容

女性起業家を含めた女性のネットワーク化を進め、女性のエンパワーメントを高めます。具体的には、農林漁業、商工業に携わる女性の連携を図るために、共同学習会の開催や相互理解を深めるためのイベント企画などを行います。

■ 実施方法

- ・ 女性のネットワーク化を進め、共同学習会や共同イベントの企画を行います。
(Ⅳ-1-(2)「女性の意見を集約するネットワークづくり」と連携して進めます。)

② 支援・相談体制の充実を図ります

農林業や商工業に携わる女性のいっそうの活動を促すため、相談窓口の情報や各種支援体制の情報をひろく提供します。

■ 実施内容

女性の主体的な参画を促すため、技術や経営管理能力の向上を目的とした研修会や学習会を、商工会や農業団体等と連携しながら引き続き開催します。

また、商工会や農業協同組合と連携して、相談窓口における積極的な情報提供を引き続き行います。

■ 実施方法

- ・ 研修会や学習会を開催します。

言葉の解説「ポジティブ・アクション」について

ポジティブ・アクションとは、積極的改善措置のことです。男女共同参画社会基本法第2条第2号では、自らの意思によって社会のあらゆる分社における活動に参画する「機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女いずれかの一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。」と定義されています。

ここでいうポジティブ・アクション(積極的改善措置)は、男女の実質的な機会の平等を目指すもので、様々な人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではありません。

言葉の解説「エンパワーメント」について

エンパワーメントとは、個人として、そして／あるいは社会集団として、意思決定過程に参画し、自律的な力をつけることを指します。

エンパワーメントの視点からその国の男女共同参画社会の形成状況を判断するものに、「ジェンダー・エンパワーメント指数」(GEM)があります。これは、国連開発計画(UNDP)が公表している指数です。女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもので、能力を活用する機会に焦点が当てられています。具体的には、国会議員に占める女性の割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出しています。2008年の日本のジェンダー・エンパワーメント指数は、0.575で、108カ国中58位でした。

(内閣府・第2次男女共同参画基本計画及び内閣府男女共同参画局ホームページより)

ひと ひと Ⅲ. 女と男がともに健康でいきいきと 暮らせる社会をつくりま

女性も男性も、心身ともに健康でいきいきと暮らせる社会の実現は、人権を尊重されながら安心して暮らすためにはもちろんのこと、男女共同参画社会の形成という面からも大前提になる大切な事柄です。

現在の社会は、少子高齢化や核家族化の進展、ライフスタイルの変化などにより、これまでの地域社会のつながりが希薄化し、地域コミュニティが崩壊の方向へと進んでいます。これは、郡上市でも例外ではありません。

こうした状況は、孤独を感じたり、一人で問題を抱え込ませたりして、幸せを感じられなかったり、安心して生活できないという思いを生じさせることにつながります。

また、核家族化や地域社会のつながりの希薄化は、子育てや介護を、家庭内の、特に女性に負担を集中させる結果を生みました。

そこで、心身ともに健康でいきいきと暮らせる社会の実現のために、まず、多世代間交流を進め、地域のつながりを取り戻します。多世代間交流は、性別や年齢、育った環境など様々な違いを認め合い、お互いを尊重し合える意識づくりにもつながります。

あわせて、健康で暮らすための環境づくりや、育児・介護サービスの充実を進めます。

また、男女の生命の危機にもつながりかねない、ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなどあらゆる暴力を根絶します。

III ひとひと女と男がともに健康でいきいきと暮らせる社会をつくりま

1 心豊かな生活を営むための環境をつくります～交流の場づくり

- (1) 多世代交流を進めることで、
地域で助け合い、相談し合える関係づくりを進めま
- ① 多世代交流の機会を充実させま
 - ② 地域活動への参加を促しま
 - ③ 地域で相談し合える関係づくりを進めま

2 健康で暮らすための環境づくりを進めま

- (1) 健康に対する正しい知識を提供し、啓発しま
- ① 健康への意識を啓発しま
 - ② 検診の受診を進めま
 - ③ 健康づくりの機会を充実させま
 - ④ 妊娠・出産期の健康保持を支援しま

(2) 安心して医療を受けられる体制をつくりま

- ① 利用体制の充実を進めま
- ② 医療費補助の充実を進めま

3 育児・介護サービスの充実を図りま

(1) 育児・介護を支援する環境づくりを進めま

- ① 育児サポート体制を充実させま
- ② 介護サポート体制を充実させま
- ③ 地域でのサポート体制を充実させま

(2) 男性の育児・介護への参加を進めま

- ① 男性の育児・介護への参加を進めま

4 女性に対するあらゆる暴力を根絶しま

(1) ドメスティック・バイオレンスを根絶しま

- ① ドメスティック・バイオレンスを根絶しま

(2) セクシュアル・ハラスメントを根絶しま

- ① 意識啓発を進めま
- ② 相談窓口の周知を図りま

1. 心豊かな生活を営むための環境をつくります ～ 交流の場づくり ～

女性も男性も、お互いに人権を尊重しつつ、相手に対する関心と思いやりを持って心豊かに生きていく社会をつくるために、多世代間交流を進め、年齢、性別、育った環境など様々な違いを認め合った心の通う温かな関係づくりを進めます。

(1) 多世代交流を進めることで、地域で助け合い、 相談し合える関係づくりを進めます

心豊かな生活を営むためには、地域社会で暮らす住民同士の心が通い合っていて、お互いが気軽に助け合い、相談し合える関係が成り立っていることが重要です。

現在は、少子高齢化や核家族化、多忙な労働環境、ライフスタイルの変化などにより、地域社会で暮らす住民同士の交流の機会が減少しています。このことで、住民同士のコミュニケーションが減り、住民同士のつながりが希薄化しています。

そこで、住民同士のつながりを取り戻すために、性別や年齢、育った環境、世代ごとの習慣などの違いを越えた、多世代間交流を進めます。これにより、コミュニケーションを活発化させ、お互いが気軽に助け合い、相談し合える関係をつくります。

また、多世代間交流の促進により、性別や年齢などの違いを認め合い、尊重しあえる人権意識も育みます。

① 多世代交流の機会を充実させます

公民館や自治会、シニアクラブ、子ども会など、多世代間交流の機会を提供し得る団体へ、団体の事業として多世代間交流の機会を持ってもらえるよう働きかけます。すでに実施している団体に対しては、更に機会を充実するように働きかけます。

■ 実施内容

多世代間交流の意義を広報誌やケーブルテレビなどで伝えるとともに、団体に対しては、多世代間交流の機会を取り入れてもらうよう、機会を捉えて依頼します。

また、多世代間交流の場面を広報誌やケーブルテレビなどで幅広く紹介します。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなどで意義を伝えるとともに、団体に対する依頼を行います。
- ・ 広報誌やケーブルテレビなどで多世代間交流の場面を紹介します。

② 地域活動への参加を促します

公民館活動や自治会活動、シニアクラブ、子ども会などの地域の団体が行う活動や、地域が一体となって行う祭礼やイベントへ、市民が積極的に参加するよう促します。これらの活動や祭礼、イベントを通じて、多世代間の交流を進めることが狙いです。

■ 実施内容

多世代間交流の意義を伝えるとともに、地域に暮らす住民がお互いに誘い合っ、地域の活動に参加するよう、啓発を行います。

あわせて、多世代間交流の場面を広報誌やケーブルテレビなどで紹介することで、参加の輪を広げていきます。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなどで地域活動の意義を伝えるとともに、積極的な参加を促します。
- ・ 広報誌やケーブルテレビなどで多世代間交流の場面を紹介します。

③ 地域で相談し合える関係づくりを進めます

高齢者が身近な相談相手になれるような体制づくりを検討します。例としては、子育てに悩みを抱える女性が、近所の高齢者の方に気軽に子育ての悩みについて相談するようなイメージです。

■ 実施内容

郡上市健康福祉計画に基づき、多世代が集まる場所を設定していきます。

■ 実施方法

- ・ 多世代が集まる場所を設定します。（郡上市健康福祉計画に基づいて実施します。）

2. 健康で暮らすための環境づくりを進めます

女性も男性も、心身ともに健康で暮らせる社会は、男女共同参画社会を形成するにあたっての前提条件です。

そのため、心身の健康について、正確な知識や情報を入手し、主体的に行動し、健康を享受できるようにします。特に、女性は、妊娠、出産など男性と異なる健康上の問題に直面することもあることから、これらの問題に直面したときに、適切に対応でき、健康を保持できる環境づくりを進めます。

あわせて、病気にかかったときには、安心して医療機関を利用でき、健康保持を図れる環境づくりを進めます。

(1) 健康に対する正しい知識を提供し、啓発します

男女ともに健康保持や健康増進に関する正しい知識を持ち、自分の健康について適切に健康管理を行いながら、健康で暮らせるよう啓発活動を行ったり、健康づくりの機会を提供したりするとともに、女性の健康保持の支援を進めます。

① 健康への意識を啓発します

健康保持や健康増進に関する講座などを開催し、健康への意識啓発を進めます。

また、講座などに参加できない人のために、広報誌やケーブルテレビなどを活用し、幅広く周知します。

■ 実施内容

郡上市健康福祉計画に基づいた、健康に関する各種講座を実施します。

■ 実施方法

- ・ 健康に関する各種講座を実施します。(郡上市健康福祉計画に基づいて実施します。)

② 検診の受診を進めます

男女がその健康状態に応じて、適切に自己の健康管理を行うためには、健康状態を的確に把握していることが必要です。そのため、検診制度の周知と受診を進めます。

■ 実施内容

郡上市健康福祉計画に基づき、検診の受診を啓発します。

■ 実施方法

- ・ 検診の受診を啓発します。(郡上市健康福祉計画に基づいて実施します。)

③ 健康づくりの機会を充実させます

健康保持や健康増進につながるイベントを開催するなどし、市民が健康づくりに取り組む機会を充実させます。

■ 実施内容

郡上市健康福祉計画に基づき、ウォーキング大会など健康づくりイベントを実施します。

■ 実施方法

- ・ 健康づくりイベントを実施します。(郡上市健康福祉計画に基づいて実施します。)

④ 妊娠・出産期の健康保持を支援します

男女ともに人生の各ステージに対応した適切な健康の保持増進ができることは重要ですが、特に女性においては、妊娠・出産など女性特有の健康問題があることから、これらの問題について安心して相談でき、対応できる環境づくりを進めます。

■ 実施内容

郡上市健康福祉計画に基づき、妊婦相談や乳幼児健康相談などを行い、妊産婦が安心して子どもを産み育てられるようにします。

■ 実施方法

- ・ 各種相談事業を実施します。(郡上市健康福祉計画に基づいて実施します。)

(2) 安心して医療を受けられる体制をつくります

生涯を通じて健康で暮らすためには、万一病気にかかったときに早い段階で適切な医療を受けられることが重要です。そのため、医療機関を利用しやすい環境づくりを進めます。

① 利用体制の充実を進めます

利用者が知りたい情報を提供したり、診察を受ける際の予約制度の導入(改善)により待ち時間を少なくしたり、医師数や診療科目を増やしたりして、利用者が利用しやすい医療環境をつくります。

■ 実施内容

休日当番医の診療科目や不規則な休診日、待ち時間など、利用者が電話等で問い合わせたときに知りたい情報が的確に得られるサービスの提供を関係機関に求めていきます。また、予約制の導入や改善などで待ち時間なるべく少なく済むような体制づくりも求めていきます。

■ 実施方法

- ・ 関係機関にサービスの改善を求めていきます。

② 医療費補助の充実を進めます

性別や所得格差に関わらず、安心して医療を受けられるよう、医療費補助のいっそうの充実を進めます。

■ 実施内容

高額療養費の支払いが困難な世帯に対して資金を貸し付ける「高額療養資金貸付事業」や、義務教育終了時までの入院医療費と小学校6年生までの通院医療費を無料化する「乳幼児等医療費助成事業」など、医療費の負担を軽減する事業を引き続き行います。

■ 実施方法

- ・ 各種医療費補助制度を実施します。(継続)

3. 育児・介護サービスの充実を図ります

安心して子どもを産み育て、男女ともに家族の一員としての責任を果たしながらいきいきと暮らせる社会を目指し、子育て支援を進めます。また、高齢者にとっても安心して暮らせる社会とするため、介護サービスのいっそうの充実を図ります。

あわせて、男性の育児・介護・家事への参加を進めることで、家庭内で特定の人に負担が集中することがないようにします。

(1) 育児・介護を支援する環境づくりを進めます

子育て支援を進めるとともに、介護の負担を家族、とりわけ女性に集中させることなく社会全体として支える仕組みとして創設された介護保険制度の目的に立ち返り、この利用を進めるとともに、介護保険計画に基づくサポート体制の充実を図ります。

① 育児サポート体制を充実させます

ファミリーサポートセンター事業や子育て支援センター事業など、子育てを支援する公的機関の支援制度を充実させることで、子育てしやすい環境づくりを進めます。

■ 実施内容

郡上市健康福祉計画に基づいた、子育て支援事業を行います。

■ 実施方法

- ・ 子育て支援事業を実施します。(郡上市健康福祉計画に基づいて実施します。)

② 介護サポート体制を充実させます

介護保険制度に基づく介護サポート体制の充実を進めます。

■ 実施内容

郡上市介護保険計画に基づいた、介護サポート事業を行います。

■ 実施方法

- ・ 介護サポート事業を実施します。(郡上市介護保険計画に基づいて実施します。)

③ 地域でのサポート体制を充実させます

かつては、親が仕事で遅くなると近所の人子どもを見てくれていたり、自分の子どもでなくても、社会規範に逸脱する行為をしようとする子どもを見かけたら叱ったり、おつかいをする子どもを見かけたら褒めたり、地域社会全体で子どもを育ててきました。また、いつも見かけている高齢者を見かけないと心配したり、近くを散歩している高齢者と世間話をするなどで体のことや心の悩みを聞いたりしていました。

こうしたことはとても大切なことですが、人と人のつながりの希薄化で、地域社会全体で子どもを育てたり、高齢者をサポートしたりする雰囲気は薄くなってきました。郡上市も例外ではありません。

そこで、多世代間交流を進める中で築き上げた関係を生かして、子育てや介護についても地域の中でお互いが助け合えるようにします。

■ 実施内容

多世代間交流を進めます。(再掲。詳細についてはⅢ-1「心豊かな生活を営むための環境をつくります～交流の場づくり」参照。)

■ 実施方法

再掲。(詳細についてはⅢ-1「心豊かな生活を営むための環境をつくります～交流の場づくり」参照。)

(2) 男性の育児・介護への参加を進めます

男性も育児・介護へ参加することで、家庭の中で特定の人に負担が偏ることがないようにします。

① 男性の育児・介護への参加を進めます

男性の家事・育児・介護への積極的な参加を促します。(詳しくはI-2-(2)「家庭・地域・職場等での制度や慣行の見直しを進めます」参照。)

■ 実施内容

詳しくはI-2-(2)「家庭・地域・職場等での制度や慣行の見直しを進めます」参照。

■ 実施方法

詳しくはI-2-(2)「家庭・地域・職場等での制度や慣行の見直しを進めます」参照。

4. 女性に対するあらゆる暴力を根絶します

いかなる暴力も決して許されるものではありませんが、暴力の現状や男女のおかれている現在の社会構造の実態を直視するとき、特に女性に対する暴力について早急に対応する必要があります。

女性に対する暴力は、女性に恐怖と不安を与え、女性の活動を束縛し、自信を失わせることで女性を支配し、女性を男性に比べて従属的な状況に追い込むものです。こうした暴力は潜在化しがちであり、社会の理解も必ずしも十分でなく、個人的な問題として矮小化されることもあります。しかし、女性に対する暴力は、多くの人々に関わる社会的問題であるとともに、性別に基づく固定的な役割分担や経済力の格差、上下関係など、長年に亘り積み重ねられてきた男女が置かれている状況に根ざした構造的な問題として把握し、対処する必要があります。

(1) ドメスティック・バイオレンスを根絶します

平成20年度のアンケート調査の結果によると郡上市においても、約10人に1人が配偶者からの暴力を受けたと答えています。ドメスティック・バイオレンスは、外部からの発見が困難な家庭内において行われるため、潜在化しやすく、周囲も気付かないうちに暴力が激化し、被害が深刻化しやすいという特性があります。このため、ドメスティック・バイオレンスの防止と被害者支援に関する取り組みをいっそう進めます。

① ドメスティック・バイオレンスを根絶します

配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画を策定するなどし、ドメスティック・バイオレンスの防止と被害者支援のための施策を進めます。

■ 実施内容

関係部署と協議し、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画の策定を進めます。

■ 実施方法

- ・ 基本計画策定に向け関係部署と協議します（平成22年度・23年度）
- ・ 基本計画を策定します（平成24年度～）

(2) セクシュアル・ハラスメントを根絶します

セクシュアル・ハラスメントとは、対象となった個人の名誉や尊厳を不当に傷つけ、人権を侵害し、能力発揮を妨げるとともに、生活への深刻な影響を与えるものであり、社会的に許されない行為であるとの認識を広め、その防止に努めるとともに、万一発生したときには適切に対応されるよう環境づくりを進めます。

① 意識啓発を進めます

職場をはじめ、あらゆる場面におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けた啓発を行います。

■ 実施内容

セクシュアル・ハラスメント防止にむけ、セクシュアル・ハラスメントは社会的に許されない行為であるとの意識啓発を行います。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなどで啓発を行います。

② 相談窓口の周知を図ります

セクシュアル・ハラスメントが発生したとき、被害者が安心して相談できるよう、相談窓口の周知を行います。

■ 実施内容

セクシュアル・ハラスメントの被害は、職場で多く発生している現状を踏まえ、職場での相談窓口の周知等を行います。（詳しくはⅡ－１－（１）－④「セクシュアル・ハラスメント対策を進めます」参照。）

■ 実施方法

詳しくはⅡ－１－（１）－④「セクシュアル・ハラスメント対策を進めます」参照。

トピックス 輝く郡上の女性たち

この郡上市男女共同参画プランを策定するに際して、27人の「郡上市男女共同参画プラン策定会議」（会長・有井弥生さん）のみなさんに案を作成していただきました。その際、アドバイザーとして参加してくださったのは、岐阜経済大学経済学部 齋藤悦子教授です。

齋藤教授に郡上の印象をお伺いしたところ、「女性が元気なまち」という答えが返ってきました。例えば、「立ち上がる農山漁村」の事例に選定された明宝レディースさんやビスターリ・マームさん（明宝の民宿・旅館の女将グループ）のように、社会的にも高い評価を受けた団体が郡上市内にはいくつもあります。社会的な評価はこれからでも、女性たちだけ、或いは、女性が中心となって活躍しているグループは、いくつもあります。こうしたことが、「女性が元気なまち」という印象をつくっているものと思われます。

女性が元気なまちは、まちに活気があるといえます。こうした女性の活動を支援していきたいと、次章では「女性のまちづくりを支援します」として一つの項目を設けました。

ただし、女性の活躍は、女性だけの頑張りでは実現するものではありません。行動したいという女性の思いを理解し、協力する家族や周囲の人たちの支えがあってこそ、実現するものです。また、女性も、「やりたい」という思いだけでなく、家族の一員、社会の一員としての責任を果たしながら行動することが必要です。

次のページの女性たちは、「郡上市男女共同参画プラン策定会議」の委員も務めてくださった方々です。それぞれに輝いています。この輝きの背景には、家族や周囲の人たちの理解と協力があります。一人ひとりが自分の能力や個性を生かして輝けるように、みなさんも誰かを支えませんか。



農産物加工グループ
「土里夢」代表
西川厚子さん(八幡町)

今から20年ほど前、加工所ができたのをきっかけに女性たちが集まり「土里夢」を作った。「どリーむ」と読む。以来、地域の人たちが作った農産物を、お惣菜に加工して販売している。

加工所こそ補助金で整備されたが、加工器材はほとんど自前。あがった利益で買い揃えていった。だから「給与を支払えるようになったのはこの2~3年のことよ」と西川さん。最近では、子どもたちに料理を教えたり、職業体験を受け入れたりもしている。

夢は「私たちで終わらせず、川合地区に土里夢を残していくこと」だという。早いときは真夜中から仕込みが始まる。50代から70代の女性たち14人が、愛情をこめた郡上の味で地域を元気にしている。

平日のほぼ毎日、鷺見さんは白鳥小学校に通う。放課後児童クラブの指導員として、16人の子どもたちをみるためにだ。教室は、子どもたちの明るい声にあふれている。女の子も男の子も一緒になって遊び、学んでいる。「女の子だからこうしなさい、男の子だからああしなさいということは教えないの。その子のいいところを見つけて伸ばしてあげるようにしているの。」と鷺見さん。

鷺見さんは、音楽療法士としての活動もしている。男女共同参画では、活動範囲は全国に及ぶ。エネルギーの源について尋ねると「使命感と責任感、それに私も一緒になって楽しんでやっているから」と答えが返ってきた。明るく温かな表情の陰に、一筋のまっすぐな芯が光っていた。



放課後児童クラブ指導員・
音楽療法士
鷺見通代さん(白鳥町)



女性消防団員
井俣愛美さん(白鳥町)

自営業を営むご主人と結婚して以来、仕事を手伝い、家事や子育てをしながら、ダンス教室のアシスタントをしたり、PTA活動をしたりしてきた。最近、女性消防団の活動も始めた。

子どもの川遊びやプール当番を通じて、救助を学びたいと思った。火災現場には女性が多いのに、駆けつけて消火するのは男性消防団員という状況に、女性ももっと火災予防・初期消火を担わなければと思った。これが入団のきっかけ。いまでは女性消防団員として、AED講習会を手伝ったり、子どもたちに紙芝居で火災予防を教えたりしている。

そんな井俣さんの姿に理解を示し、協力してくれる家族。「本当に幸せよ」と教えてくれた。ただし「仕事をちゃんとした上での理解だと思っている」とも。

「日々何かを教わりたい」という井俣さんの将来の夢は、白鳥おどり保存会に入ること。すべて一度にはなく、少しずつ、活動の幅を広げていきたいという。

IV. ^{ひと}女と^{ひと}男がともに参画するまちづくり活動を進めます

男女共同参画社会基本法には、「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、共に責任を担うべき社会」が男女共同参画社会であると記述されています。

男女雇用機会均等法などにより、職場での男女均等が図られるなど、男女共同参画社会形成に向けた取り組みは進んできました。しかし、依然として取り組みが遅れている分野があります。その一つが、まちづくり活動です。

まちづくり活動は、郡上市や岐阜県、国など行政が政策として行うものから、自治会活動や公民館活動、シニアクラブ、子ども会などの市民主体の地域活動に至るまで、多岐にわたっています。これらいずれの活動においても、様々な年齢層の男女がともに参画し、それぞれの立場からの意見を反映させていくことは、男女共同参画社会形成に向けて欠かすことができない事柄です。

しかし、現状では、まちづくり活動の主体は男性で、女性の参画は極めて少ないです。このため、女性のまちづくり活動への参画を積極的に支援し、男女ともに対等にまちづくり活動に参画できる社会環境づくりを進めます。

IV ^{ひと}女と^{ひと}男がともに参画するまちづくり活動を進めます

1 まちづくり活動への女性の参画を進めます

(1) 政策・方針を決定する過程への女性の参画を進めます

- ① 審議会等の女性委員を増やします
- ② 育児・介護等との両立に配慮します

(2) 地域における活動への女性の参画を進めます

- ① 女性の参画を働きかけます
- ② 女性が参画した活動を紹介します
- ③ 女性の意見を集約する仕組みづくりを進めます

2 男女ともにまちづくり活動に参画しやすい環境を整えます

- (1) 地域における男女の役割分担の見直しを進めます
 - ① 慣行の見直しを進めます
- (2) 家庭における男女の役割分担の見直しを進めます
 - ① 「男性が家事をする日」を提案します
 - ② 男性の家事・育児・介護への参画を進めます
- (3) 家庭や地域での男女の意見の共有化を進めます
 - ① コミュニケーションの活発化を図ります

3 人材育成と情報の共有化を進めます

- (1) まちづくり活動に携わる人材育成を進めます
 - ① まちづくり活動に対する意識の見直しを進めます
- (2) まちづくり活動に関わる情報の共有化を進めます
 - ① まちづくりに関わる人材リストをつくります
 - ② 情報を得やすい環境づくりを進めます
 - ③ 団体同士のネットワークづくりを進めます

4 女性のまちづくり活動を支援します

- (1) まちづくり活動を進めるための環境を整えます
 - ① 相談窓口をつくり、支援します
 - ② 活動スペースを提供します
 - ③ 助成金制度などを周知します
 - ④ 活躍する団体を表彰します

1. まちづくり活動への女性の参画を進めます

まちづくり活動に参画している多くが男性であるとの現状を踏まえ、女性のまちづくり活動への参画を積極的に支援します。このことで、男女がともに参画するまちづくり活動の実現を目指します。

(1) 政策・方針を決定する過程への女性の参画を進めます

郡上市はもとより自治体や国の政策、或いは、民間団体の方針の立案や決定に男女が共同して参画する社会の実現を目指し、まずは率先して行政の政策決定過程への女性の参画を進めます。

① 審議会等の女性委員を増やします

市の審議会などへの女性委員の登用を積極的に進めます。その際には、特定の女性に委員職が集中しないよう役職・肩書きを指定した登用ではなく、公募による委員募集も行います。

■ 実施内容

審議会委員の登用にあたっては女性委員を積極的に登用するとともに、特定の女性に役職が集中しないよう公募による委員募集を行うよう、引き続き全部署に対して周知します。

■ 実施方法

- ・ 市役所の全部署に対して、周知を行います（継続）
- ・ 委員の公募を行います（継続）
- ・ 女性委員の占める割合の目標値を平成 22 年度 30%（郡上市総合計画に記載）、平成 26 年度 35%とします。

② 育児・介護等との両立に配慮します

子育て中の女性や介護をしている女性が市の審議会等に参加しやすいよう配慮します。

■ 実施内容

子育て中の女性や介護をしている女性が、市の審議会などに参加しやすいよう配慮するよう全部署に対して周知します。配慮の方法は、例えば、開催時間を調整したり、審議会中の託児サービスを検討したりするなど、個別のケースに応じて、参加したい

女性が参加しやすいようにします。

■ 実施方法

- ・ 市役所の全部署に対して、周知を行います
- ・ 育児・介護等との両立に配慮します

(2) 地域における活動への女性の参画を進めます

地域活動への女性の参画を進めるため、活動母体に対して女性が参画しやすい環境づくりや役員登用を働きかけるとともに、ひろく市民に対する意識啓発を行います。

あわせて、女性の意見を集約する仕組みをつくり、まちづくり活動に反映させます。

① 女性の参画を働きかけます

自治会活動や公民館活動、シニアクラブといった地域活動への女性の参画を進めるため、活動母体に対して、女性が参画しやすい雰囲気づくりや会議等の開催時間の設定などへの配慮を求めるとともに、役員に女性枠を設けるなど、女性の登用も求めていきます。

■ 実施内容

各団体に対し、女性が参画しやすい環境づくりを求めるとともに、女性の登用を進めるための「女性枠」の考え方を伝えます。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなどで市民全般にひろく伝えるとともに、団体の役員会等で周知します。

② 女性が参画した活動を紹介します

女性が参画したまちづくり活動の事例紹介を通じて、男女ともにまちづくり活動に参画することの意義を啓発します。あわせて、女性に対しても、まちづくり活動に参画することの楽しさと責務を伝えます。

■ 実施内容

男女ともにまちづくり活動に参画することの意義と、女性に対してまちづくり活動に参画することの楽しさと責務を、広報誌やケーブルテレビなどで市民に周知啓発します。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなどで周知します。

③ 女性の意見を集約する仕組みづくりを進めます

まちづくり活動に女性の意見を反映させるため、女性の意見を集約できるような女性ネットワークづくりを進めます。

■ 実施内容

女性の会や自治会の協力を得ながら、女性の意見を集約する仕組みづくりを引き続き検討します。また、女性の会、商工会女性部など女性団体が連携した連絡会議を開催します。

■ 実施方法

＜女性の会を中心とした意見集約の場づくり＞

- ・ 女性の会の組織のあり方について、引き続き検討してもらうよう提案します。（平成22年度・23年度）
- ・ 女性の会として意見を集約する場を設けてもらうよう提案します。（平成24年度～）

＜女性団体が連携した意見集約の場づくり＞

- ・ 連絡会議のあり方を検討し、準備会を開催します。（平成22年度・23年度）
- ・ 連絡会議を開催します。（平成24年度～）

2. 男女ともにまちづくり活動に参画しやすい環境を整えます

男女ともにまちづくり活動に参画しやすい環境をめざし、家庭や地域に依然として根強く残る、性別に基づく固定的な役割分担意識の解消を進めます。

また、依然として家事・育児・介護等は女性が担うことが多いという現状を踏まえ、女性がまちづくり活動に参画しやすい環境をつくります。

(1) 地域における男女の役割分担の見直しを進めます

自治会など、個人を世帯単位で捉える慣行は、ややもすると家父長制の影響を受けた、性別に基づく固定的な役割分担意識の解消を阻害しかねません。こうした地域社会における慣行を、社会の合意を得ながら徐々に見直していくことで、まちづくり活動に男女ともに対等に参画できる意識を醸成していきます。

① 慣行の見直しを進めます

性別に基づく固定的な役割分担意識を解消し、男女ともに対等にまちづくり活動に参画するよう意識醸成を進めます。

■ 実施内容

男女ともに対等に参画しているまちづくり活動の事例紹介とあわせて、性別に基づく固定的な役割分担意識を解消し、男女ともに対等にまちづくり活動に参画することの意義を周知、啓発します。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなどで周知します。
- ・ 団体の役員会等で周知します。

(2) 家庭における男女の役割分担の見直しを進めます

家事・育児・介護は女性の役割だという性別に基づく固定的な役割分担意識を解消し、男女がともに責任と役割を分かち合うことで、女性がまちづくり活動に参画しやすい環境を整えます。

① 「男性が家事をする日」を提案します

女性がまちづくり活動に参画しやすい環境をつくることを目的に「男性が家事をする日」の設定を提案します。また、男性が家事・育児・介護等を担うことは、それらを担ってこなかった男性には新しい視点を与えることになり、結果的に男性自身が行うまちづくり活動にも良い影響を与える可能性があることも伝えます。

■ 実施内容

広報誌やケーブルテレビなどで男女ともに対等に参画するまちづくり活動の意義を伝えるとともに、「男性が家事をする日」を提案し、「男性が家事をする日」運動を展開します。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなどで提案していきます。
- ・ 「男性が家事をする日」運動の内容について検討し、実施します。

② 男性の家事・育児・介護への参画を進めます

男性の家事・育児・介護等への参画を進めます。(詳しくはI-2-(2)「家庭・地域・職場等での制度や慣行の見直しを進めます」参照。)

■ 実施内容

詳しくはI-2-(2)「家庭・地域・職場等での制度や慣行の見直しを進めます」参照。

■ 実施方法

詳しくはI-2-(2)「家庭・地域・職場等での制度や慣行の見直しを進めます」参照。

(3) 家庭や地域での男女の意見の共有化を進めます

男性がまちづくり活動に参画する機会が多い現状を踏まえて、家庭内や地域社会で男女がまちづくり活動に対するコミュニケーションを深め、政策・方針決定の場面に女性が直接参画していなくとも、女性の意見が反映されるような環境づくりを進めます。

このことは、男性、女性に限らず、諸事情により政策・方針決定の場面に参画することができない男女の意見が反映される仕組みでもあるため、継続的に日常でのコミュニケーションの活発化を進めます。

① コミュニケーションの活発化を図ります

岐阜県条例に定める「早く家庭に帰る日」(毎月8のつく日)を利用して、家庭内や地域社会でコミュニケーションを深めるよう啓発します。

■ 実施内容

岐阜県条例に定める「早く家庭に帰る日」(毎月8のつく日)には、早く家庭に帰るとともに、家庭内や地域社会でコミュニケーションを深めるよう、広報誌やケーブルテレビなどで提案していきます。

■ 実施方法

- ・ 広報誌やケーブルテレビなどで提案します。

3. 人材育成と情報の共有化を進めます

男女共同参画の視点に立ったまちづくり活動の考え方を理解し、この考え方を広めることができる人を育てます。あわせて、男女ともにまちづくり活動に携わる人の支援を行います。

(1) まちづくり活動に携わる人材育成を進めます

まちづくり活動は、依然として男性が主体となることが多いという現状を踏まえ、男女がともに対等に参画しているまちづくり活動の姿を目指して、この考え方を理解し、広めることができる人を育てます。

① まちづくり活動に対する意識の見直しを進めます

男女がともに対等に参画するまちづくり活動の考え方を理解し、この考え方を広めることができる人を育てます。

■ 実施内容

研修会を開催し、男女がともに対等に参画するまちづくり活動の必要性や意義、その成果を、実際の事例紹介などを通じて、周知します。

あわせて、団体の役員会等などでも周知します。

■ 実施方法

- ・ 研修会を開催し、周知を行います。(多くの人に参加する研修会を目指し、開催方法や開催形態については十分検討します。)
- ・ 団体の役員会などで周知します。

(2) まちづくり活動に関わる情報の共有化を進めます

まちづくり活動にこれから取り組もうと思っている男女や、すでにまちづくり活動に取り組んでいる男女が、よりいっそう活発なまちづくり活動を行えるよう情報の共有化を進めます。

① まちづくりに関わる人材リストをつくります

まちづくり活動に携わる団体・個人などの情報を一元的に集めた人材リストをつくります。

■ 実施内容

まちづくり活動に携わる団体・個人などの情報を一元的に集めた人材リストについて、内容や活用方法を十分に検討し、作成し、人材リストを活用した支援を行います。

■ 実施方法

- ・ 人材リストの内容について検討し、人材リストを作成します。(平成22年度・23年度)
- ・ 人材リストを活用した支援を行います。(平成24年度～)

② 情報を得やすい環境づくりを進めます

講演、研修会、助成金制度、他団体の活動事例紹介など、まちづくり活動に関する情報を一元的に得られる仕組みをつくります

■ 実施内容

市民活動団体登録制度を周知し、随時、まちづくり活動に関わる情報発信を行います。(継続)

■ 実施方法

- ・ 市民活動団体登録制度を周知し、情報発信します(随時)

③ 団体同士のネットワークづくりを進めます

まちづくり活動に携わる団体・個人等が互いに情報交換できるようなネットワークづくりを進めます。

■ 実施内容

「市民協働フェア」を開催するなど、まちづくり活動に関わる団体の交流機会を提供し、ネットワークづくりを進めます。

■ 実施方法

- ・ 「市民協働フェア」を毎年1回開催します。

4. 女性のまちづくり活動を支援します

郡上は女性のまちづくり活動が大変活発です。すでに活動している女性のまちづくり活動が更に活発になるように、また、女性のまちづくり活動の萌芽を更に伸ばせるように支援を行います。(ポジティブ・アクションとして実施します。)

(1) まちづくり活動を進めるための環境を整えます

まちづくり活動は主体的に行うものですが、現在の活動を更に活発化させたり、これから何か始めようとしたりするとき、行政や民間団体の支援を活用することも方法の一つです。

女性は子育てや介護のため離職することが多く、こうした女性は、情報や自由になる資金が少ないという現状を踏まえ、女性のまちづくり活動が更に活発になるよう支援環境を整えます。

① 相談窓口をつくり、支援します

まちづくり活動を行う上で課題に直面したときに、どこへ相談に行けばいいのか分からないという声がよく聴かれます。こうしたことから、総合的な相談に応じることができる相談窓口を設置し、女性のまちづくり活動を支援します。

■ 実施内容

まちづくり活動に関する総合的な窓口を設置し、支援します。

■ 実施方法

- ・ 総合的な窓口のあり方について検討します。(平成22年度)
- ・ 窓口について広報誌やケーブルテレビなどで幅広く周知するとともに、相談業務を開始します。(平成23年度～)

② 活動スペースを提供します

まちづくり活動を進める上で、活動スペースの確保は課題の一つです。例えば、子育て中の女性たちが小さな子どもを連れて気兼ねなく集えたり、無料または安価な使用料で利用したりできるスペースの情報は、入手しやすいようできていくのが現状です。

このことから、活動スペースに関する情報を発信するとともに、女性のまちづくり活動を進めるためのスペースを設け、提供します。

■ 実施内容

行政や民間団体の持つ会議室など、活動スペースとなり得る場所の利用規則などについて総合的に発信します。また、まちづくり活動を進める女性が求めるスペースの条件について検討した上で、こうしたスペースを提供します。

■ 実施方法

＜活動スペースの情報発信＞

- ・ 活動スペースの情報を把握し、発信します

＜活動スペースの提供＞

- ・ まちづくり活動を進める女性が求めるスペースについて検討します（平成22年度）
- ・ 検討結果を踏まえた活動スペースを提供します（平成23年度～）

③ 助成金制度等を周知します

まちづくり活動を進める上での課題の一つに、資金の確保があります。行政や民間団体などの助成金制度について周知するとともに、助成金制度の利用の仕方（申請書や実績報告書の作成の方法など）についても助言します。

■ 実施内容

まちづくり活動に関する助成金制度等の情報を発信するとともに、相談窓口において利用の仕方についても助言します。

■ 実施方法

- ・ 助成金制度等の情報を提供します
- ・ 上記①にある相談窓口で、助成金制度の利用の仕方についても助言を行います。

④ 活躍する女性団体を表彰します

活躍する女性団体を表彰するとともに、ケーブルテレビなどで紹介することで、女性のまちづくり活動を更に推進します。

■ 実施内容

活躍する女性団体について「男女共同参画フォーラム」（仮称、I-2-(1)-①「わかりやすい広報・啓発活動を行います」参照）で表彰するとともに、ケーブルテレビなどで市民に対して幅広く紹介します。

■ 実施方法

- ・ 表彰規定をつくり、「男女共同参画フォーラム」（仮称）で表彰します。あわせて、ケーブルテレビなどで紹介します。

第3章

男女共同参画を推進するための体制

1. 推進体制

本市における男女共同参画社会形成を目指し、市、市民、学校、事業所、その他の団体が緊密に連携し、男女共同参画社会形成のための施策を一体的に推進します。そのための推進体制を次のとおりとします。

1. 「郡上市男女共同参画推進会議」の設置と意見聴取

(1) 郡上市男女共同参画推進会議について

公募または推薦により選ばれた、16 人以内の市民から構成されます。男女半数ずつとします。委員は、「郡上市男女共同参画推進員」を兼ねます。
市長が委嘱し、任期は2年です。(再任は妨げない)

(2) 推進会議の役割

- ① 市民に対する男女共同参画の意識啓発や、事業の実施への協力
- ② 郡上市男女共同参画プランに基づく、男女共同参画施策に対する提言
- ③ 郡上市男女共同参画プランの策定と内容の見直しに関すること
- ④ その他、男女共同参画を推進するにあたり必要な事柄

2. 「郡上市男女共同参画社会づくり推進本部」による 施策の総合的・体系的な実施

(1) 郡上市男女共同参画社会づくり推進本部について

市長、副市長、各部長、会計管理者から構成される、市役所内の組織です。

(2) 推進本部の役割

- ① 郡上市男女共同参画プランの策定に関すること
- ② 郡上市男女共同参画プランに基づく行動計画の実施に関すること
- ③ その他、男女共同参画を推進するにあたり重要な事柄

3. 「郡上市職員男女共同参画推進員」の活用による 男女共同参画の視点を反映させた事業の実施

(1) 郡上市職員男女共同参画推進員について

市役所の関係課職員があたります。

(2) 推進員の役割

- (1) 男女共同参画の視点を反映させた事業（行動計画）の実施
- (2) 郡上市男女共同参画プランの策定に際しての、「郡上市男女共同参画推進会議」への参加
- (3) その他、男女共同参画を推進するにあたり必要な事柄

4. 男女共同参画の視点を事業に反映させるための 職員教育の実施

男女共同参画の視点を反映させた事業を実施するため、全職員への研修を行います。

※ 市立小中学校の教員は、教員研修プログラムの中に男女共同参画の研修も含まれているので、これを活用するものとします。

II. 見直しと評価

郡上市男女共同参画プランに基づいた、男女共同参画に関する事業について、常に見直しを行います。見直しと評価の体制は次のとおりです。

1. 郡上市男女共同参画プランの進行管理

毎年度、「郡上市職員男女共同参画推進員」の協力を得ながら、事務局（市長公室企画課）で進行管理を行います。結果は、「郡上市男女共同参画推進会議」にはかり、評価を受けます。この結果を踏まえ、市役所内の「郡上市男女共同参画社会づくり推進本部」へ報告し、改善を行います。

2. アンケート調査の実施

本市における男女共同参画を推進する事業の効果について、客観的に把握するために、アンケート調査を行います。アンケート調査は、郡上市総合計画のアンケート調査に盛り込む形でを行います。

資料編

郡上市男女共同参画プラン策定会議

郡上市男女共同参画プランを策定するにあたり、郡上市男女共同参画プラン策定会議を設置しました。

この会議は、公募による委員と職員から成る会議で、平成20年9月から約1年間に亘り、郡上市男女共同参画プランの案を作成しました。構成員は、下表の通りです。会長には、有井弥生氏（職業安定所岐阜八幡）が就任しました。

策定会議で検討された部分は、現在のプランの「本論」に当たる部分です。意識づくり・教育部会は「本論」第1章、職場・労働部会は「本論」第2章、福祉・健康部会は「本論」第3章、まちづくり部会は「本論」第4章を担当しました。

各部会により検討された案は、平成21年11月に市長に対して報告されました。

■ 意識づくり・教育部会

| 氏名 | 所属等 | 備考 |
|--------|----------------|-----------------------|
| 服部 政子 | 新日本婦人の会郡上支部 | 部会長 |
| 畑佐 邦彦 | 市長公室 人事課 | 副部会長 |
| 鷺見 通代 | 個人応募 | |
| 本田 真奈美 | 高鷺女性の会 | |
| 國井 正幸 | 教育委員会事務局 学校教育課 | 平成20年度 学校教育課・斉藤裕子教諭 |
| 井俣 愛美 | 白鳥印刷 | |
| 遠藤 正史 | 市長公室 情報課 | 平成20年度 大和地域振興事務所地域市民課 |

■ 職場・労働部会

| 氏名 | 所属等 | 備考 |
|--------|---------------|------|
| 出崎 善久 | 郡上大和総合開発株式会社 | 部会長 |
| 鈴木 るみ子 | 明宝振興事務所 地域市民課 | 副部会長 |
| 有井 弥生 | 岐阜八幡公共職業安定所 | |
| 松田 幸子 | 白鳥振興事務所 地域市民課 | |
| 金子 真路 | J Aめぐみの郡上本部 | |
| 野村 明充 | 商工観光部 商工課 | |

■ 福祉・健康部会

| 氏名 | 所属等 | 備考 |
|--------|---------------|---------------------|
| 日置 香乃江 | 郡上市社会福祉協議会 | 部会長 |
| 石田 紀美江 | 健康福祉部児童家庭課 | 副部会長 |
| 大井 智香子 | 中部学院大学 | |
| 一柳 重久 | 慈恵中央病院 | |
| 大坪 太朗 | 総務部 財務課 | 平成20年度 八幡地域振興事務所総務課 |
| 出口 和代 | 高鷲振興事務所 地域市民課 | |

■ まちづくり部会

| 氏名 | 所属等 | 備考 |
|--------|----------------|-----------------------|
| 鈴木 雅秀 | 郡上市社会福祉協議会 | 部会長 |
| 齊藤 知恵子 | 教育委員会事務局 社会教育課 | 副部会長 |
| 蒲 敏 樹 | 二村建設株式会社 | |
| 下田 葉子 | ピスターリ・マーム | |
| 西川 厚子 | 農産物加工グループ 土里夢 | |
| 山下 竜生 | 郡上市商工会高鷲支部 | |
| 大野 弘勝 | 総務部 税務課 | 平成20年度 和良地域振興事務所地域市民課 |
| 森 健 | 美並振興事務所 地域市民課 | |

■ アドバイザー

岐阜経済大学 経済学部 齊藤悦子 教授

郡上市男女共同参画プラン 策定経過

郡上市男女共同参画プランを策定するにあたって、郡上市男女共同参画プランの策定方法について検討する、職員による検討会（男女共同参画推進検討会）を設置しました。ここでの検討結果により、男女共同参画プラン策定会議を設置することになりました。

なお、男女共同参画推進検討会に参加した職員は、引き続き、郡上市男女共同参画プラン策定会議の構成員として、プランの内容検討にも参加しました。

平成 18 年度

- ・ 第 1 回 男女共同参画推進検討会
- ・ 第 2 回 男女共同参画推進検討会
- ・ 第 3 回 男女共同参画推進検討会

平成 19 年度

- 6月** ・ 第 4 回 男女共同参画推進検討会
- ・ 第 5 回 男女共同参画推進検討会
- 2月** ・ 第 6 回 男女共同参画推進検討会
- 3月** ・ 第 7 回 男女共同参画推進検討会

平成 20 年度

- 4月** ・ 郡上市男女共同参画プラン策定会議参加者募集
- ・ 第 8 回 男女共同参画推進検討会
- 6月** ・ 男女共同参画及び市民協働に関する市民意識調査の実施
- 8月** ・ 郡上市男女共同参画プラン策定会議参加者決定
- 9月** ・ 第 1 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議（市長からの委嘱）
- 10月** ・ 第 2 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議
- 11月** ・ 第 3 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議
- 12月** ・ 第 4 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議
- 1月** ・ 第 5 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議
- 2月** ・ 第 6 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議
- 3月** ・ 第 7 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議

平成 21 年度

- 7月** （第 8 回からは、各部会に分かれて検討を行ないました。）
- ・ 第 8 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議（まちづくり部会）
- ・ 第 8 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議（職場・労働会）
- ・ 第 8 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議（福祉・健康部会）

| | |
|------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> 第 8 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (意識づくり・教育部会) |
| 8月 | <ul style="list-style-type: none"> 第 9 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (まちづくり部会) 第 9 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (職場・労働会) 第 9 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (福祉・健康部会) 第 9 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (意識づくり・教育部会) 第 10 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (まちづくり部会) 第 10 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (意識づくり・教育部会) 第 10 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (職場・労働会) |
| 9月 | <ul style="list-style-type: none"> 第 10 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (福祉・健康部会) 第 11 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (意識づくり・教育部会) 第 11 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (職場・労働会) 第 11 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (まちづくり部会) |
| 10月 | <ul style="list-style-type: none"> 第 11 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (福祉・健康部会) 第 12 回 郡上市男女共同参画プラン策定会議 (職場・労働会) <p>(以上で部会ごとでの検討を終え、各部会の担当部分の内容を確定しました。)</p> <ul style="list-style-type: none"> 策定会議会長から市長への経過説明 最終会議 郡上市男女共同参画プラン策定会議 |
| 12月 | <ul style="list-style-type: none"> パブリック・コメント制度を活用して市民のみならずあまの意見を集 |
| 1月 | <ul style="list-style-type: none"> リーフレット版、郡上 CATV での特集番組の検討会 |
| 2月 | <ul style="list-style-type: none"> 郡上市男女共同参画プランの策定 |
| 3月 | <ul style="list-style-type: none"> 郡上市男女共同参画プラン (計画書及びリーフレット版) の印刷、配布開始 広報「郡上」3 月号によるプランの公表、郡上 CATV での特集番組の放送 第 1 回郡上市男女共同参画フォーラムを第 1 回市民協働フェアと共催 |

用語集

(内閣府男女共同参画局ホームページを参考としました。)

か行

| | |
|-----------|--|
| 間接差別 | 外見上は、性中立的な規定、基準、慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指します。 |
| 固定的性別役割分担 | 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。 |

さ行

| | |
|---------------------------|--|
| ジェンダー | 人間には生まれつきの生物学的性別(セックス／sex)がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」(ジェンダー／gender)とといいます。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている言葉です。 |
| 仕事と生活の調和 | 内閣府「仕事と生活の調和憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。具体的には、 (1) 就労による経済的自立が可能な社会 経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。 (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会 働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。 (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会 性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。とされています。 |
| セクシュアル・ハラスメント (性的嫌がらせ) | 男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会報告書「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」(平成 16 年3月)では、セクシュアル・ハラスメントについて、「継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、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、様々な生活の場で起こり得るものである。」と定義しています。 なお、「人事院規則 10-10」では、セクシュアル・ハラスメントを「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義しています。 また、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」(平成 10 年労働省告示第 20 号)では、「職場において行われ |

| | |
|---------|---|
| | <p>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」を対価型セクシュアル・ハラスメント、「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」を環境型セクシュアル・ハラスメントと規定しています。</p> |
| 積極的改善措置 | <p>「積極的改善措置」(いわゆるポジティブ・アクション)とは、様々な分野において、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であり、個々の状況に応じて実施していくものです。</p> <p>積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。</p> <p>男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。</p> |

た行

| | |
|---------------------------|--|
| DV | ドメスティック・バイオレンス(Domestic Violence)の略。「配偶者からの暴力」の項参照。 |
| 男女共同参画基本計画 (男女共同参画プラン) | <p>「男女共同参画基本計画」は、政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。男女共同参画社会基本法第13条により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされており、現行の国の計画は平成12年12月12日に閣議決定されています。</p> <p>また、都道府県及び市町村においても、男女共同参画社会基本法第14条により、区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を、都道府県は国の計画を勘案して定めなければならないことが、市町村は国の計画及び都道府県の計画を勘案して定めるよう努めなければならないことが規定されています。</p> |
| 男女共同参画社会 | 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。 |
| 男女共同参画社会基本法 | 男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成11年6月23日法律第78号として、公布、施行されました。 |
| ドメスティック・バイオレンス | 「配偶者からの暴力」の項参照。 |

は行

| | |
|-------------|---|
| 配偶者からの暴力 | <p>「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の一部を改正する法律」(平成 16 年 6 月 2 日公布、平成 16 年 12 月 2 日施行)では、配偶者からの暴力を「配偶者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(以下「身体に対する暴力等」という。)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つては、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する。」と定義しています。</p> <p>なお、男女共同参画局がある内閣府では、対象範囲に恋人も含むより広い概念として、「夫・パートナーからの暴力」という用語を使用する場合があります。ここで「夫」という言葉を用いているのは、女性が被害者になることが圧倒的に多いからです。ちなみに、一般的に使用されている「ドメスティック・バイオレンス(Domestic Violence)」や「DV」は、法令等で明確に定義された言葉ではありません。</p> |
| ポジティブ・アクション | 「積極的改善措置」の項参照。 |
| パワー・ハラスメント | <p>職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることにより、その人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること。</p> |

や・ら・わ行

| | |
|--|---|
| <p>リプロダクティブ・ヘルス・ライツ (性と生殖の権利・健康)</p> | <p>1994 年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。</p> |
| ワーク・ライフ・バランス | 「仕事と生活の調和」の項参照。 |

郡上市男女共同参画プラン

平成 22 年 3 月

発 行

郡 上 市

〒501-4297 岐阜県郡上市八幡町島谷 228 番地
電話 (0575) 67-1121 FAX (0575) 67-1711
電子メール kikaku@city.gujo.gifu.jp

編 集

郡上市役所 市長公室 企画課
