

第4次大湍村男女共同参画社会行动計画

（令和2年度～令和8年度）

大 湍 村

令和2年3月

目 次

計画がめざすもの	1
第1章 計画の基本的な考え方	
1. なぜ計画が必要なのか	2
2. 計画の役割と位置付け	2
第2章 計画のねらいと目標	
1. 基本理念	3
2. 行動計画の期間	3
第3章 計画の具体的内容と数値目標	
1. 計画の具体的内容	
①家庭における男女共同参画意識の醸成をめざす	4
②学校教育における男女共同参画意識の醸成をめざす	5
③地域社会における男女共同参画意識の醸成をめざす	6
④男女共同参画に関する相談体制の確立をめざす	7
⑤雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保をめざす	8
⑥子育てと職業生活の両立をめざす	9
⑦介護と職業生活の両立をめざす	10
⑧社会参加促進のシステム構築をめざす	11
2. 数値目標	12
第4章 計画の進行管理	
①計画の状況報告	12
②計画の変更	12
付録	
用語解説	13

第4次大潟村男女共同参画社会行動計画

○計画がめざすもの

男女共同参画社会実現の目標は、村民の基本的人権が権利として尊重されることにあります。

このことは、だれもが公平に社会の政策方針の決定に立ち会え、利益も共有できるとともに責任もまた負うという民主主義の基本につながり、一人ひとりの満たされた人生を実現するためにも大切なことです。

村は、「日本農業のモデルとなるような生産性及び所得水準の高い農業経営を確立して、豊かで住みよい農村社会をつくる」ことを目的に誕生し、全国から選抜された大規模農業経営に意欲のある入植者（農業者）によって新たに創られた日本で唯一の自治体であります。

村が誕生してから50年以上が経過し、村の状況も大きく変化してきております。農業経営は入植者から2世3世に移ってきており、農業以外の就業人口も増え、混住化が進んでおります。また、高齢化は確実に進んできており、高齢化率は30%を超え、今後さらに増加していくことが見込まれます。

そのような変化を受けて、村民が自ら創り上げてきた村の現状や当面する課題、そして目指すべき村の将来像に対して、村民一人ひとりが関心を高め、それぞれの立場での自主的な活動を活発化し、村民自らが参画していく村づくりが求められています。

村が策定した「第2期大潟村総合村づくり計画」において、将来像を「住み継がれる元気な大潟村」とし、今後、社会状況がどう変化しようとも、地域の住民同士で支え合いながら、しっかり受け継いでいくこととしました。

「大潟村男女共同参画社会行動計画」は、「第2期大潟村総合村づくり計画」においてが目指す将来像に基づいて、一人ひとりの人権が尊重され、誰もが年齢や性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」の形成を村民とともに進めていくとともに、女性の活躍の推進につながる施策や事業も引き続き取り入れた計画としました。

第1章 計画の基本的な考え方

1. なぜ計画が必要なのか

我が国の男女共同参画に向けた取り組みは、昭和50年の国際婦人年世界会議における「世界行動計画」の採択を受けてスタートしました。

国では平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」を施行し、男女共同参画社会の実現は、21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置づけました。現在は平成22年12月に策定された「第3次男女共同参画基本計画」に基づいて、社会のあらゆる分野で男女共同参画を推進する施策を行っていくこととしています。

県でも、「男女共同参画社会をめざして」を基本目標に、平成13年3月に「あきた、女と男のハーモニープラン」（秋田県男女共同参画推進計画）を策定、平成14年4月には「秋田県男女共同参画推進条例」を施行し、平成18年9月には、「男女が対等なパートナーシップで心豊かに暮らせる社会へ」を基本目標に「新秋田県男女共同参画推進計画」を策定し、その第3次計画では「多様な考え方・生き方・働き方を活かした元気あふれる社会へ」を基本目標とし、総合的かつ計画的な推進を図っております。

村においても、国や県の施策に呼応して、平成17年4月に「大潟村男女共同参画行動計画」を策定し、地域社会を構成する全ての個人・団体と連携・協調を図りながら男女共同参画社会の形成に向けて取り組みを進めております。

社会情勢が急速に変化していくなかで、村においても例外なく高齢化の進展に伴う介護の負担や共働き世帯等の子育て支援など、地域として取り組むべき課題が多くなってきました。

こうしたことから、誰もが性別にとらわれず積極的に社会・経済等様々な活動に参画し、社会貢献できる環境、男女共同参画社会の形成を着実に進めていくことは、住みよい地域をつくる上で必要不可欠であり、村がさらに発展していくうえで重要です。

2. 計画の役割と位置付け

村において「男女共同参画社会」を実現するため、長期的展望に立って、総合的な施策を推進するための指針となるものです。

- ①この計画は、国・県などの男女共同参画社会実現にかかわる計画等を踏まえるとともに、「大潟村総合村づくり計画」との整合性を図りながら推進します。
- ②この計画は、村民の理解や協力、参加や参画を期待するものです。
- ③この計画は、社会、経済状況や女性を取り巻く環境の変化に対応して、男女共同参画社会の実現をめざし、必要に応じて見直し、常に改善を図ります。

また、本計画は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）という。）第6条第2項に基づく市町村推進計画（以下、「大潟村女性活躍推進計画」という。）として、基本目標5を位置づけています。

第2章 計画のねらいと目標

I 基本理念

一人ひとりの人権が尊重され、誰もが年齢や性別にとらわれず、個性と能力を十分に発揮できる村をめざします。

基本理念を踏まえ3つの基本的視点と8つの目標を設定し、かつ実態を正確に把握し、具体的な目標をもって施策を展開していきます。

基本的視点

- ①男女共同参画社会の形成に向けた理念を共有する
- ②家庭及び職場において多様な生き方が選択できる環境を整える
- ③多様な活動が展開される地域社会を構築する

目標

- ①家庭における男女共同参画意識の醸成
- ②学校教育における男女共同参画意識の醸成
- ③地域社会における男女共同参画意識の醸成
- ④男女共同参画に関する相談体制の確立
- ⑤雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- ⑥子育てと職業生活の両立
- ⑦介護と職業生活の両立
- ⑧社会参加促進のシステム構築

II 行動計画の期間

令和2年度（2020年度）を初年度とし、令和8年度（2026年度）までの7年間とします。

なお、実施期間中であっても、社会情勢の変化等に対応した見直しを必要に応じて行い、事業の効果的推進を図ります。

第3章 計画の具体的内容と数値目標

1. 家庭における男女共同参画意識の醸成

家庭は、家族のよりどころであり人間形成の出発点です。家庭の中で育まれた人間の意識は、将来にわたって社会全体の意識を形づくることになります。

家庭といえば誰もが暖かいイメージを想像しますが、育児不安、児童虐待、アダルトチルドレン、DV（ドメスティック・バイオレンス）など複雑な問題が発生しうる場所であることも認識しなければなりません。その認識から目をそらすことなく、家族一人ひとりが人権を尊重し、それぞれの生き方を認め合いながら、より豊かな人間としての成長を支え合い育むことに努めます。

（１）情報提供の拡充

全戸への通信配布や村広報誌、ホームページ上に男女共同参画に関する記事を定期的に掲載し、情報を提供していきます。

- ①男女共同参画通信「あしたの風」を全戸配布する。（年２回以上）
- ②広報誌、ホームページ上などあらゆる場で定期的な情報提供に努める。

担当 福祉保健課

（２）家庭での男女共同意識の啓発

家庭内で男女平等について考える機会をつくり、家族がお互いの人権を認め合える男女共同意識が定着するよう啓発します。

農業における家族経営協定をモデルに、一般の家庭においても家族間の役割分担に関して話し合いがなされるよう啓発に努め、学習の機会を提供します。

- ①啓発講座を開催する。（年１回以上）
また、県や他市町村の講座のお知らせを随時行う。
- ②村民に対してアンケート調査を実施する。（令和５年度）

担当 福祉保健課、農業委員会、教育委員会

2. 学校教育における男女共同参画意識の醸成

学校教育における、男女共同参画については、性差の別なく能力や特性に応じ、あらゆる分野で対等なパートナーとして等しく参画しあえる社会の創造が求められています。特にジェンダーは、誤った性情報、性の商品化、DV（ドメスティック・バイオレンス）の根底を成しています。性は自分自身のものであり自己の人格と共にあることを学ぶ機会のないまま、子どもの多くが性情報を興味本位のメディアなどから得ている現状を変えることは社会の責任でもあります。このため、子どもの時期から男女共同参画の意識を育てることが大切であり、学校教育の果たす役割は極めて大きいものがあります。また、自分の考えを持ち、自分の意見を話し、討論が活発に出来るように、子どもの時期からエンパワーメント力をつけることを目指し、学校と地域が協力し合います。

（１）男女平等観に基づく学校運営の推進

教職員は、子どもの学習・生活・進路指導や学校運営に、性別にとらわれない配慮を行います。

①小学校はロッカー、靴棚、掲示、名簿を男女混合とし、中学校は入学式・卒業式で混合名簿を使用するなど、引き続き性別にとらわれない配慮を状況に応じてすすめる。

担当 教育委員会

（２）男女平等の理解を進める学習機会の確保

学習指導要領等に基づき、社会科・家庭科等学校教育全体を通じて指導する。

①男女の枠にとらわれない職場体験学習を実施する。（中学校で年２回）

②F・F推進員及び地域住民による講座等を実施する。

担当 教育委員会、福祉保健課

3. 地域社会における男女共同参画意識の醸成

多世代にわたる地域社会において、どのように男女共同参画をすすめていくのか、常にお互いに合意形成を図っていく必要があります。

また、自治会やPTAなどの地域活動において、役職等については男性が主体となっており、地域活動において生活者の意見が十分に反映されているとは言えません。

地域活動の活性化を図るには、女性も地域のリーダーとして、男性とともにあらゆる社会問題に対して積極的に取り組み、組織力や指導力を発揮していくことが望まれます。

これからは、性別を問わず、さまざまな分野での地域活動に主体的に参画し、地域住民の連帯感を深めていくよう努めます。

(1) 学習機会の確保

男女共同参画の視点に配慮した事業を進めます。

また、婦人会やフレッシュミズ、青年会など地域の団体の研修会等において、男女共同参画に関する情報提供を行い、年代・性別にとらわれない組織づくりや男女共同参画を妨げる地域の慣習の有無等について、話し合いを奨励します。

- ①男女共同参画に関する内容の講座を実施する。
- ②各種団体の会合等を利用して情報提供を行う。
- ③学習機会・学習の場の充実に努める。

担当 全庁

(2) 地域の代表者に対する情報提供と周知徹底

自治会長を対象に、男女共同参画に関する情報を提供し、男女共同参画の地域への普及の先導役を担ってもらいます。

- ①自治会長連絡協議会で情報提供するとともに、各住区のさなぶり・新年会の機会にお知らせをし、住民への意識啓発を図る。(年2回以上)

担当 福祉保健課

(3) 社会的慣行や制度の見直し

男女共同参画の視点から村の制度・施策及び村が作成する刊行物等の文書について確認・見直しを行います。また、地域に残る不平等な慣習などに気づく気運の醸成に努めます。

- ①共通認識を持つために職員研修会を実施する。(年1回以上)
- ②啓発講座を開催する。(年1回以上)

担当 総務企画課、福祉保健課

4. 男女共同参画に関する相談体制の確立

配偶者や恋人など身近な人から繰り返し振るわれる暴力を防止し、被害者を保護するために平成13年10月に「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」が施行され、最近では平成26年に同法律の一部改正が行われました。それに伴い、DV（ドメスティック・バイオレンス）が犯罪であるとの認識が定着してきています。

現実には多発している女性に対する暴力の根底には、女性の人権蔑視や、「女性より男性の方が優位である」といった旧来からの差別意識が働いていることも事実です。「暴力は社会が許さない」という強い対応と施策が不可欠であり、とかく潜在化してしまいがちな女性への暴力の根絶のために、人権に関するセーフティネットとして人権擁護委員や民生児童委員等による相談窓口の活用や施設整備、関係機関等との連携強化を図ります。

また、DV以外にも雇用における男女間格差や、再就職支援、セクシャル・ハラスメント、パワーハラスメントなどの人権問題等、男女共同参画に関する各種相談窓口を周知するとともに、相談しやすい環境整備に努めます。

（１）相談体制の強化

村の男女共同参画担当課が男女共同参画に係る業務の所管課等と連携を密にし、村民からの相談に適切な対処ができるようにします。

また、村民が相談しやすいよう、各種相談員（民生児童委員、人権擁護委員、行政相談員等）との連携を強化すると共に、相談窓口の周知に努めます。また、各種研修会などを通じて、相談員の知識向上を図ります。

- ①相談窓口を周知する。（広報掲載 毎月1回）
- ②相談しやすい環境を整備する。
- ③関係機関等との連携を強化する。
- ④研修の充実により、窓口職員及び相談員の知識向上を図る。

担当 総務企画課、福祉保健課

5. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保＜大潟村女性活躍推進計画＞

雇用の分野における男女共同参画は、女性活躍推進法や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等が施行され対策が講じられてはいるものの、景気の悪化により雇用情勢が厳しくなるとともに、実際には計画どおり男女平等な雇用状況ではないのが現実です。

また、男女間の賃金格差やワーク・ライフ・バランスの推進など、時代の流れとともに取り組むべき課題も増えています。

就業は生活の経済基盤を形成するものであり、この分野での男女共同参画の確立は重要な意味をもっています。こうしたことから、単に雇用機会の均等を図るだけでなく、職業生活において自己実現が図られるよう幅広く支援します。

農業分野においては、農業経営の多様化に伴い、女性農業従事者は生産の場において重要な役割を担っています。一方で女性農業従事者は、家事・育児・介護等も担っていることが多く、負担が多くなりがちです。

女性が農業経営の方針決定の場に実質的に参画していくためには、女性自らが経営能力や技術を高めるとともに、経営や方針決定の場に主体的に参画する意識づくりを行うことが重要です。また、女性が生産や経営の面で自立できるよう、労働環境の改善や技術・管理能力を高める研修体制を充実し、支援していく必要があります。

男女が対等なパートナーとして認め合い、それぞれの能力を十分に発揮できる良好な労働環境をつくることに努めます。

（１）職場における男女共同参画の推進

職場における賃金・待遇面での男女格差を解消するため、事業所向け啓発パンフレットを配布したり、啓発講座等を通じて、女性活躍推進法や男女雇用機会均等法の周知や育児・介護休業制度等の活用、男性の育児休暇取得などの職場環境の改善を促進します。

また、女性の能力が職場においても発揮されるよう、地域全体で気運の醸成に努めます。

- ①事業所向け啓発パンフレットを配布する。（年１回以上）
- ②各種啓発講座の情報を随時提供する。
- ③村内事業所に対してアンケート調査を行う。（令和５年度）

担当 福祉保健課

（２）農業経営における男女共同参画の推進

経営能力や技術習得・向上のための研修機会を提供し、営農への女性の参画を推進します。家族経営協定の周知に努め、それぞれの農家の状況に応じた、家族経営協定の締結を奨励します。

- ①関係機関と連携し、農業技術の習得や農業の楽しさ、やりがいを伝える機会を提供する。
- ②家族経営協定の新規締結を奨励する。
（令和６年度までに各年度新規５件、うち女性を含む協定１件）

担当 産業振興課、農業委員会

6. 子育てと職業生活の両立

子育てと職業生活の両立にかかる負担感を緩和・除去し、安心して子育てができるように幅広い支援を行うとともに、男性も参加しやすい学習機会の提供に努めます。

また、農業従事者の中でも1歳未満の子をこども園に預ける家庭や勤労世帯、母子家庭や父子家庭も増えてきています。そのような現状から、多様なニーズに対応した保育サービスの整備に努めるとともに、住民同士で助け合う仕組みづくりを進めていくことで子育て中の孤立化や不安の解消に努めます。

(1) 情報提供の拡充

子育て支援などの情報を提供します。

- ①ホームページやパパママ教室（両親学級）などで情報提供をする。
- ②子育て支援センターにおける子育て情報の一元化、相談体制の充実を図る。

担当 福祉保健課、教育委員会

(2) 学習機会の確保

子育てにおける男女の固定的役割分担意識の是正について、各種講座、研修会等において啓発を行います。

- ①「家庭教育学級」を実施する。（年8回）
- ②男性向け料理教室を実施する。（年1回以上）

担当 教育委員会

(3) 保育サービスの充実

現在実施している幼保連携型認定こども園での保育サービス及び一時保育、預かり保育、障がい児保育を引き続き実施するとともに、子育て中の親のニーズに応じて保育サービスを拡大・多様化していきます。

- ①幼保連携型認定こども園での保育サービスを実施する。
- ②一時保育、預かり保育を実施する。

担当 教育委員会

(4) 子どもの健全育成

子どもたちが安心して遊び、生活ができる場を確保するとともに、次世代を担う子どもの健全育成を図ります。

- ①「放課後児童健全育成事業 学童保育」を実施する。
- ②「児童厚生事業 こどもなかよし館」を実施する。
- ③子ども育成会が主催する各種事業へ支援する。
- ④「きらきら塾」を実施する。

担当 教育委員会

7. 介護と職業生活の両立

家庭における介護では、女性が主な介護者になっていることが多い現状であることから、介護者の負担を軽減するためにも、適切な介護サービスを利用したり、女性だけでなく男性も、介護方法についての講習を受講することを奨励します。

介護者が必要とするサービスを、必要なときに提供できる支援体制の確立に努めます。また、介護者の精神的負担を緩和するため、悩み事などについて相談し合える環境づくりに努めます。

(1) 介護方法の習得支援

家庭における介護の役割分担意識を醸成するとともに、男女を問わず誰もが参加できる介護講習や介護者教室を開催し、正しい介護方法の習得を支援します。

- ①講座等を開催する。
 - ・家族介護者教室（年1回）
 - ・認知症サポーター養成講座（年1回以上）
- ②高齢者に関する相談事業を実施する。

担当 福祉保健課

(2) 介護保険、障がい福祉サービスの利用促進

介護や障がいに関する相談等を通じ、介護保険制度・障がい福祉サービスを周知するとともに、適切なサービス利用を促進します。

- ①介護保険・障がい福祉サービスに関する相談事業を実施する。
- ②居宅介護支援センター、障がい福祉サービス事業所への連絡・連携を図る。

担当 福祉保健課

(3) 介護者への精神的支援

社会福祉協議会、保健センター、地域包括支援センター、役場福祉保健課など身近にある相談窓口を周知します。また、介護者の交流会を開催し、介護者同士の精神的支援の機会を拡充します。

- ①広報誌、ホームページ上で情報提供する。
- ②相談窓口職員の知識向上に努める。
- ③家族介護者教室・家族介護者懇話会を開催する。

担当 福祉保健課

8. 社会参加促進のシステム構築

これまでは、政策・方針決定の場への女性の参画率が低い傾向がみられました。

その原因のひとつに、性別役割意識に基づく社会の制度や慣習があげられます。

男女共同参画社会の実現には、女性が自らの意志によって社会のあらゆる分野で男性と共に方針や政策の決定に携わることが必要になってきます。

性別にかかわらず、すべての村民が地域社会の意思決定及び活動に参画できる社会システムを、行政・地域社会が一体となって構築するよう努めます。

(1) 各種会議・審議会等への多様な人材の登用

各種会議・審議会等の性格に応じて、できるだけ多くの村民が行政に参加できるよう、委員構成の見直し等により、男女問わず多様な人材の選任を図ります。

仕事に従事している人や子育て中の人なども各種会議等に参加しやすいように、開催時刻について配慮するよう努めます。

また、村の各種会議・審議会等の委員で地域の諸団体からの推薦枠については、団体の把握を行ったうえで、当該会議の性格に配慮しつつ、団体の長に限らずできるだけ多様な人材が推薦されるよう団体に働きかけるとともに、公募委員の枠をさらに拡充し、参加したい人が参加できる仕組みを構築します。

①委員構成の見直しや開催時刻の配慮について、協議し、徹底する。

②子育てサポーターを活用する。

③各種会議・審議会等における女性委員登用率をあげる。

・地方自治法に基づく審議会等（35.0％）〈同法第202条の3〉

・地方自治法に基づく委員会等（20.0％）〈同法第180条の5〉

・その他協議会等（50.0％）

担当 全庁

(2) 情報（広報・広聴制度）の充実

村民に地域に関する情報を適切に提供するとともに、村民の声を聞く機会を拡充することにより、男女が参画しやすい環境を整備します。

①行政に関する情報公開の促進を図る。

②村民の声を聞く機会を拡充する。

担当 全庁

(3) 市民団体の育成及びボランティア活動の支援

行政と村民が共に村づくりに取り組めるための組織づくりや、活動の支援を進めます。

①地域活動団体の育成を図る。

②ボランティア活動を支援する。

担当 全庁

第4章 計画の進行管理

男女共同参画に関する施策を効果的に推進するため、村における男女共同参画の現状や問題点について把握し、この計画の定期的な進行管理を行います。

①計画の状況報告

毎年度の取組状況については、「男女共同参画推進委員会」に報告し、進行管理を行います。

②計画の変更

計画期間中であっても、内容について必要な検討を行い、緊急な課題や新たな課題への取り組みが必要となった場合は、この計画を変更します。

付 録

【 用 語 解 説 】

【アダルトチルドレン】

子どもの頃の家族関係などが原因で、精神的に不安定な状況で育ち、成人してもなお内心的なトラウマを持っている人のこと。一般的に、破滅的であったり、完璧主義であったり、対人関係が苦手であるといった特徴がある。

【DV（ドメスティック・バイオレンス）】

配偶者や恋人など親密な関係にある男女間の暴力のこと。暴力には、殴る蹴るといった身体的暴力だけでなく、暴言や無視等の精神的暴力、性行為の強要や避妊に協力しない等性的暴力、生活費を渡さない、借金を背負わせる等の経済的暴力、生活や行動を制限する社会的暴力、子どもを利用した暴力などもあります。

【ジェンダー】

生物学的性別（セックス）に対して、社会的に形成された性別を示す言葉。「男は仕事、女は家庭」などの性別役割分担意識もジェンダーの一部です。

【エンパワーメント】

学習・経験を通じて、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になること。

【セクシャル・ハラスメント】

一般には雇用での性差別の具体的な現れとして起きる「性的嫌がらせ」。相手の意に反した性的な発言や行動のことで、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な噂の流布、性的な冗談やからかいなどが含まれます。

【男女雇用機会均等法】

昭和61年に施行され、平成25年に一部改正されました。この改正により、雇用の場において、これまでのように総合職の労働者の募集・採用に限らず、すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されました。

【ワーク・ライフ・バランス】

やりがいのある仕事と充実した私生活を両立させるという考え方。仕事と生活の調和。

【家族経営協定】

農業経営の方針や役割分担、収益の分配方法、労働時間・休日などの就業条件、生活運営等について、家族構成員の話し合いにより取り決めて、明確化するもの。女性農業者の地位確立や農業後継者の育成につながることが期待されています。