

1. 計画策定の趣旨

本市では、「えびの市男女共同参画プラン」を策定した平成16年度以降、男女共同参画に関する施策を総合的に推進してきました。

また、平成21年度に制定した「えびの市男女共同参画推進条例」(以下「条例」という。)において、市と市民、事業者、教育に携わる者の責務を明示するとともに、男女共同参画の一層の総合的・計画的な推進を講じてきたところです。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣習や社会制度・慣行は依然として根強く残っていると同時に、男女がともに家庭生活と仕事、地域・社会活動を両立しやすい環境整備や政策・方針決定過程への女性の参画拡大など、多くの課題が残っています。

また、全国的に見ると、人口減少や高齢化社会の進展、経済の低迷と雇用環境の悪化、さらには配偶者からの暴力を含む女性に対する暴力の深刻化、そして度重なる地震災害の経験から、男女共同参画の視点に立った防災対策や災害復興への対応など新たな課題への対応が必要となっており、本市においても、これらの新たな課題に対応する必要があります。

このような状況を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けて、「男女共同参画社会基本法」(平成11年法律第78号。以下「基本法」という。)及び条例に基づき、施策を総合的かつ計画的に推進するための基本計画として、「第2次えびの市男女共同参画基本計画」(以下「本計画」という。)を策定するものです。

2. 計画の期間

平成26年度から平成30年度までの5年間とします。

ただし、国内外の動向や社会情勢の変化、計画期間中における取組の進捗状況を考慮し、随時、施策などの見直しを行うこととします。

3. 計画の策定体制

本計画は、えびの市行政推進会議設置要綱に定める関係課の係長級職員で構成する幹事会及び課長級職員で構成する行政推進会議において協議し、本計画原案を作成しました。

さらに、市の附属機関であるえびの市男女共同参画推進審議会において、調査審議し、答申を行い策定したものです。

4. 計画の位置づけ

- (1) 本計画は、基本法の趣旨を踏まえて策定しています。
- (2) 本計画は、基本法第 14 条第3項、条例第9条の規定に基づく男女共同参画社会の形成の推進に関する基本的な計画です。
- (3) 本計画は、基本法に基づく法定計画である「第3次男女共同参画基本計画」並びに宮崎県「第2次みやざき男女共同参画プラン」を踏まえるとともに、「第5次えびの市総合計画」をはじめとする市の各種計画との整合性を図り策定しています。
- (4) 本計画は、市民の意見を反映し、本市の特性を配慮したものとなるよう平成 24 年度に実施した「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」(以下「意識調査」という。)の結果や、えびの市男女共同参画審議会からの答申を踏まえて策定しています。

1. 男女共同参画をめぐる動き

(1) 世界の動き

【「国連憲章」と「世界人権宣言」、「婦人に対する差別撤廃宣言」】

第二次世界大戦後、国際連合において基本的人権、人間の尊厳及び価値、男女の同権についての信念を再確認する「国連憲章」が採択されました。昭和21年(1946年)、国際的に女性の地位向上を図るために、国連経済社会理事会に「婦人の地位委員会」が設置されました。

また、国連総会において、昭和23年(1948年)には、すべての人々の基本的人権の尊重は世界における自由・正義・平和の基盤であるとする「人権に関する世界宣言」(世界人権宣言)が、昭和42年(1967年)には、実質的な男女平等を実現するための「婦人に対する差別撤廃宣言」が採択されました。

【国際婦人年と国連婦人の10年】

国連は、昭和50年(1975年)を「国際婦人年」と定め、女性の地位向上のために世界的規模の行動を行うことにしました。これを受けて、同年、メキシコで第1回世界女性会議が開催され、「平等・開発・平和」をテーマに女性の地位向上を目指すための各国のガイドラインとなる「世界行動計画」が採択されました。この翌年の昭和51年(1976年)から昭和60年(1985年)の「国連婦人の10年」では、「世界行動計画」をもとに女性の地位向上の取組が世界的規模で行われました。

【女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約】

昭和54年(1979年)の国連総会において、国連憲章や世界人権宣言に基づいて、女性に対するあらゆる形態の差別撤廃を締約国に義務付けた「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」が採択されました。この条約は実質的な男女平等を実現するために、法律・制度の見直しや改正をも迫り、文化・慣習などの修正や廃止を含む措置をとるよう要求しており、これによって各国における男女平等に向けての具体的諸施策が一層推進されることとなりました。

【婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略】

昭和60年(1985年)には、ナイロビで「国連婦人の10年最終年世界会議」が開催され、この10年間の成果を評価するとともに、残された課題を解決するための西暦2000年に向けてのガイドラインとなる「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略(ナイロビ将来戦略)」が採択されました。

【北京宣言と行動綱領】

平成7年(1995年)には、ナイロビ将来戦略を見直し、西暦2000年に向けた優先行動計画をたてるために、「平等・開発・平和への行動」をテーマに第4回世界女性会議が北京で開催され、「北京宣言」と「行動綱領」が採択されました。「行動綱領」は、貧困、教育、健康など12の重要分野について「女性のエンパワーメント(力をつけること)」を図ることを目的としていますが、中でも女性の権利を人権として再認識し、女性に対する暴力を独立の問題として扱ったことが注目されます。

【女性2000年会議と政治宣言・成果文書】

平成12年(2000年)には、国連特別総会「女性2000年会議」がニューヨークの国連本部で開催され、北京宣言と行動綱領の実施状況の検討・評価や、それらの完全実施に向けた今後の戦略について協議が行われました。そして、女子差別撤廃条約の完全批准など行動綱領の完全実施に向けた「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ(いわゆる「成果文書」)」が採択されました。

【「北京+10」世界閣僚級会合】

平成17年(2005年)には、「北京宣言及び行動綱領」の採択から10年にあたることを記念し、「国連『北京+10』世界閣僚級会合」がニューヨークの国連本部で開催され、「北京宣言及び行動綱領」と「女性2000年会議成果文書」に関する実施状況の評価及び見直しが行われました。

また、これらの完全実施に向けた一層の取組を国際社会に求める「宣言」が採択されました。

【女子差別撤廃委員会による我が国報告審議】

平成21年(2009年)には、ニューヨークの国連本部での女子差別撤廃委員会において、我が国が国連に提出した女子差別撤廃条約実施状況第6回報告の審議が行われました。同年、同委員会から我が国報告に対する最終見解が示され、条約の更なる実施に向け、我が国に対して勧告が出されました。

【「北京+15」世界閣僚級会合】

平成22年(2010年)には、「北京宣言及び行動綱領」の採択から15年にあたることを記念し、「国連『北京+15』世界閣僚級会合」がニューヨークの国連本部で開催され、「北京宣言及び行動綱領」と女性2000年会議成果文書に関する実施状況が協議され、これらの内容を再確認し、実施に向けた国連やNGO等の貢献強化などの宣言が採択されました。

(2) 日本の動き

【国内行動計画の策定】

我が国では、女性に関する総合的施策推進のため「国際婦人年」である昭和 50 年(1975 年)に、内閣総理大臣を本部長とする「婦人問題企画推進本部」が設置され、昭和 52 年(1977 年)には「世界行動計画」を受けて、向こう 10 年間の女性行政関連施策の方向を明らかにした「国内行動計画」が策定されました。

【女子差別撤廃条約批准】

昭和 55 年(1980 年)の「国連婦人の 10 年中間年世界会議」において、我が国も「女子差別撤廃条約」に署名し、その後、昭和 59 年(1984 年)に国籍法、戸籍法の改正が、昭和 60 年(1985 年)に男女雇用機会均等法の制定が行われるなど、男女平等に関する法律・制度面の整備が進められ、昭和 60 年(1985 年)に条約を批准しました。

【新国内行動計画】

昭和 62 年(1987 年)には、ナイロビ将来戦略を受けて、男女共同参加型社会の形成を目指した「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」が策定され、平成 3 年(1991 年)には、国内外の動向を踏まえて第 1 次改定が行われました。この改定では「共同参加」を、企画の段階からの関与が必要であるとして「共同参画」に改め、「男女共同参画型社会」の形成を目指すことになりました。

【男女共同参画 2000 年プラン】

平成 6 年(1994 年)には、内閣総理大臣を本部長に全閣僚を構成員とする「男女共同参画推進本部」と、総理府に「男女共同参画室」が設けられ、推進体制の充実が図られるとともに、内閣総理大臣の諮問機関として「男女共同参画審議会」が設置されました。

また、平成 8 年(1996 年)には、前年に北京で開催された世界女性会議で採択された行動綱領と、男女共同参画審議会から答申された「男女共同参画ビジョン」を受け、男女共同参画社会の形成の促進に関する新たな行動計画「男女共同参画 2000 年プラン」が策定されました。

【男女共同参画社会基本法と男女共同参画基本計画】

平成 11 年(1999 年)には、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けた「男女共同参画社会基本法」が制定され、平成 12 年(2000 年)には、基本法に基づき男女共同参画の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、「男女共同参画基本計画」が策定されました。

また、平成 13 年(2001 年)の中央省庁等改革に伴い、新たに設置された内閣府に、重要政策に関する会議の一つとして「男女共同参画会議」が、併せて内部部局として「男女共同参画局」が設置され、推進体制が一段と強化されました。

【女性に対する暴力の防止】

平成 13 年(2001 年)には、「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」が制定され、保護命令など配偶者からの暴力への対応のための法的仕組みが整備されました。

【男女共同参画基本計画(第2次)】

平成 17 年(2005 年)には、平成 12 年(2000 年)に策定された「男女共同参画基本計画」が改定され、女性のチャレンジ支援や仕事と家庭・地域生活の両立支援と働き方の見直し等を主な柱とした「男女共同参画基本計画(第2次)」が閣議決定されました。

【仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進】

平成 19 年(2007 年)には仕事と生活の調和がとれた社会の実現のため、関係閣僚、経済界、労働界、地域団体の代表等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、官民一体となった取組が始まりました。

【第3次男女共同参画基本計画】

平成 22 年(2010 年)には、男性、子どもにとっての男女共同参画の推進や生活上の困難に直面する人への支援、地域等における男女共同参画の推進などの重点分野を新設した「第3次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

【「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画】

平成 24 年(2012 年)には、女性の活躍によって我が国の経済再生を図るため、「男性の意識改革」、「思い切ったポジティブ・アクション(積極的改善措置)」、「公務員からの率先した取組」の3つを柱とする「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～が取りまとめられました。

(3) 宮崎県の動き

【宮崎県婦人関係行政連絡会議と青少年婦人課設置】

昭和 53 年(1978 年)、女性行政に関する施策についての連絡調整と総合的な企画・推進を図るために、副知事を会長とする「宮崎県婦人関係行政連絡会議」(平成2年(1990 年)に「宮崎県女性行政関係連絡会議」、平成 12 年(2000 年)「宮崎県男女共同参画推進会議」に改称)が設置されました。

昭和 54 年(1979 年)には、女性に関する施策を推進する総合的な窓口として青少年婦人課を設置し、女性施策についての本格的な取組が始まりました。

【宮崎県婦人問題懇話会設置】

昭和 55 年(1980 年)には、女性に関する問題や施策について民間有識者から意見を聴き、県の女性行政に反映していくため、「宮崎県婦人問題懇話会」(平成2年(1990 年)に「女性の未来を考える懇話会」、平成 11 年(1999 年)「男女共同参画推進懇話会」、平成 15 年(2003 年)に「男女共同参画審議会」に改称)が設置されました。

【行動計画の策定】

昭和 56 年(1981 年)に、第三次宮崎県総合長期計画に「婦人対策の推進」を加え、翌昭和 57 年(1982 年)には、県の女性施策の基本的方向を明らかにした「婦人に関する施策の方向－婦人行動計画－」が策定されました。その後、昭和 62 年(1987 年)には、この計画を見直し発展させた「男女共同社会を築くための宮崎女性プラン」が策定され、また、「男女共同社会づくりの推進」を重要課題として掲げた第四次宮崎県総合長期計画に基づき、平成4年(1992 年)に「女と男ですすめるサンサンひむかプラン」が策定されました。

さらには、第四次宮崎県総合長期計画の改訂に併せて平成9年(1997 年)に「ひむか女性プラン」が策定され、総合的な施策の展開が図られました。

【推進拠点の整備】

女性問題に関する県民の意識の高揚を図り、女性の自主的な交流活動を促進するため、平成3年(1991 年)に「みやざき女性交流活動センター」が設置され、平成 13 年には、男女共同参画社会づくりの推進拠点として「宮崎県男女共同参画センター」が設置され、啓発事業等に加え相談事業を開始するなどの事業拡大が行われました。

【みやざき男女共同参画プラン】

平成 14 年(2002 年)には、男女共同参画推進の総合的な施策の展開を図るため、男女共同参画基本法に基づき、「みやざき男女共同参画プラン」が策定されました。その後、社会経済情勢の変化等を勘案して内容の見直しが行われ、平成 19 年(2007 年)に「みやざき男女共同参画プラン(改訂版)」が策定されました。

【宮崎県男女共同参画推進条例】

平成 15 年(2003 年)、宮崎県の男女共同参画を促進するための基本理念や県、県民及び事業者の責務を明らかにし、施策の基本となる事項などを定めた「宮崎県男女共同参画推進条例」が施行されました。

【第2次みやざき男女共同参画プラン】

平成 24 年(2012 年)には、国の「第3次男女共同参画基本計画」の内容を踏まえ、前期計画に引き続き、男女共同参画社会の実現に向け施策を総合的かつ計画的に推進していくための「第2次みやざき男女共同参画プラン」が策定されました。

(4) えびの市の動き

【推進体制の整備】

平成 13 年(2001 年)に、男女共同参画行政を総合的・効果的に推進するため、助役を会長とする「えびの市男女共同参画行政推進会議」を設置しました。

また、平成 14 年(2002 年)には、団体代表等から男女共同参画社会づくりに向けた意見・提言を聴き、市の男女共同参画行政に反映させるため、「えびの市男女共同参画懇話会」を設置しました。

【えびの市男女共同参画プラン】

平成 16 年(2004 年)には、えびの市における男女共同参画施策を総合的・計画的に展開するため、「えびの市男女共同参画プラン」を策定しました。

【えびの市女性相談所の開設】

平成 18 年(2006 年)には、女性に対するあらゆる暴力の防止と救済、多様な生き方を支援することを目的として、「えびの市女性相談所」を開設しました。

【えびの市男女共同参画推進条例】

平成 21 年(2009 年)には、えびの市の男女共同参画を推進するための基本理念や、市、市民、事業者、教育に携わる者の責務を明らかにし、施策の基本となる事項などを定めた「えびの市男女共同参画推進条例」を制定しました。

2. 社会経済情勢の変化

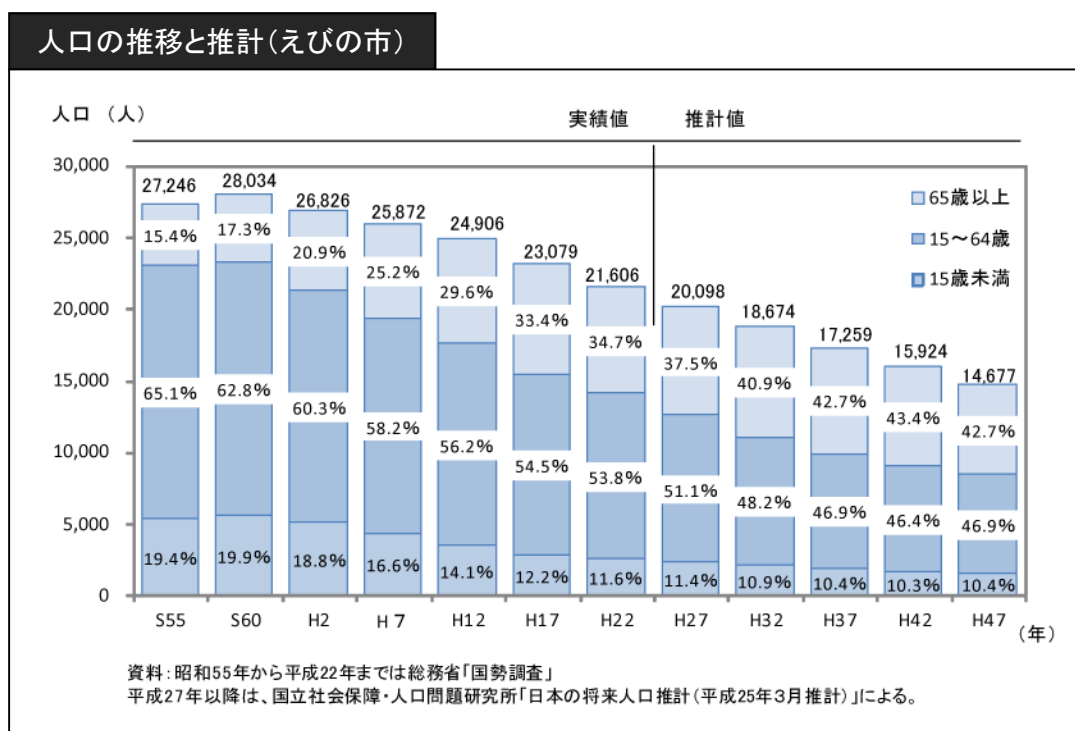
① 少子高齢化の進展と人口減少社会の到来

本市の人口は、これまでの推移を見ると減少傾向にあり、平成25年12月末日現在では21,383人となっています。

また、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、この減少傾向は続き、平成47年には14,000人台になることが予想されています。

さらに、年齢3区分別人口比率の推移を見ると、年少人口(15歳未満)と生産年齢人口(15～64歳)の割合が減少している一方、高齢者人口(65歳以上)の割合は増加しており、少子高齢化の傾向がうかがえます。

若年労働者の減少は経済成長を制約し、年金、医療、福祉などの社会保障の分野における現役世代の負担を増大させるなど、社会経済全般に大きな影響を及ぼすことが予想されます。仕事、家庭生活、地域活動などにおいて、性別にかかわらず、男女が相互に力を合わせ、様々な課題に対応していかなければならない時期にきています。



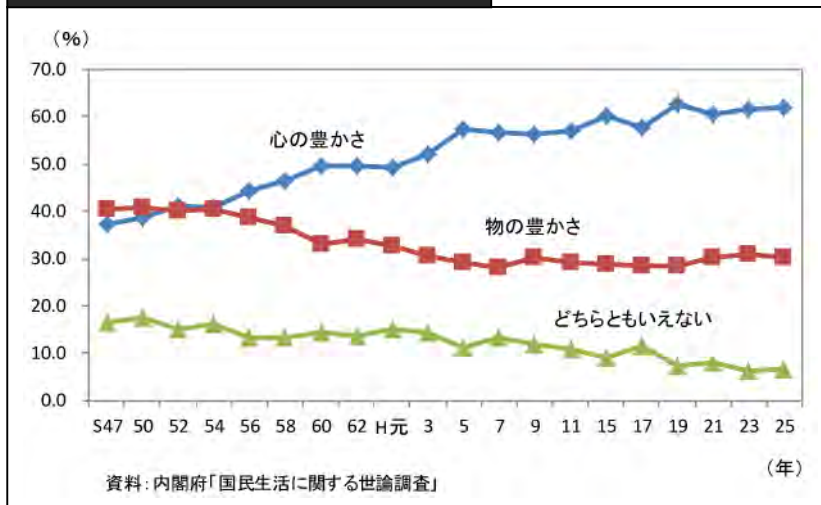
② 個人の価値観やライフスタイルの多様化

社会経済情勢の大きな変化を背景に、市民の価値観やライフスタイルも大きく変化してきています。

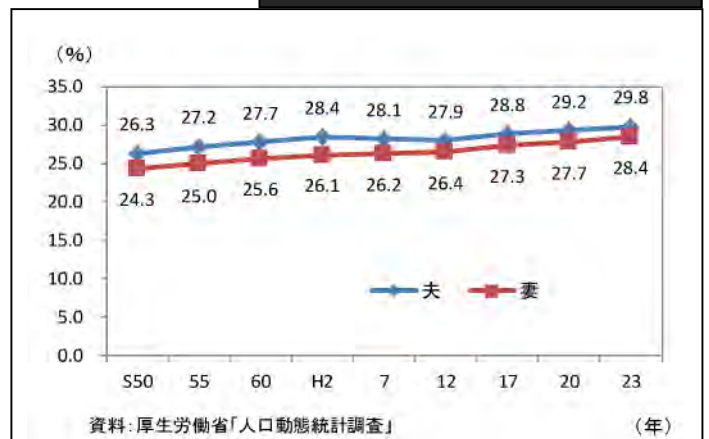
結婚に対する意識の変化が見られるようになり、また、物の豊かさより心の豊かさやゆとりなど、生活の質を重視する志向が高まり、一人ひとりが個性に応じた様々な生き方、働き方を求めるようになってきました。

このような状況を背景に、職場・家庭・地域等への帰属意識の多様化等により、地域社会における人間関係や住民相互のつながりの希薄化の傾向がみられます。

今後の生活において重きをおくのは
心の豊かさか、物の豊かさか(全国)



平均初婚年齢の推移(宮崎県)



未婚率の推移(えびの市)



③ 経済の低迷による雇用環境の悪化・非正規労働者の急速な増加

長引く経済の低迷や雇用情勢の悪化により、パートタイム労働・派遣労働等の非正規労働者の割合が上昇し、近年、特に女性を中心とした労働者の非正規雇用化が急速に進みました。

このような女性労働者の非正規雇用化は、女性の就業機会の拡大や多様な働き方を可能にしたものの、賃金や待遇面で正規雇用者との格差が大きく、社会問題となっています。正規雇用者に比べて著しく不利な労働条件で、不安定な雇用状況に置かれる非正規労働者の増加は、貧困の深刻化をもたらしており、特に就労母子世帯のうちパート・アルバイト等の非正規労働者が47.4%を占め、ひとり親家庭等大人1人で子どもを養育している家庭の相対的貧困率^{*}は50.8%と高い水準になっています(厚生労働省:平成23年度全国母子世帯等調査、平成22年国民生活基礎調査)。

このことから、男女とも雇用の均等な機会と待遇の確保を進めるとともに、母子世帯等のひとり親家庭をはじめ、生活上の困難に直面する人々への対策が急務となっています。

		従業上の地位・雇用形態別雇用者の構成割合(宮崎県)			(単位:%)						
		雇用者	会社 役員	起業者	正規職員 ・従業員	非正規 就業者	パート	アル バイト	派遣 職員	契約職員 ・嘱託	その他
H14	男性	100.0	9.3	-	75.9	14.6	1.2	5.7	0.4	4.7	2.6
	女性	100.0	4.2	-	49.4	46.4	30.5	5.8	1.3	5.8	3.0
H24	男性	100.0	7.5	3.8	71.5	20.8	2.9	6.0	1.0	8.7	2.2
	女性	100.0	2.8	0.4	43.6	53.5	33.0	5.7	1.4	8.8	4.6

資料:総務省「就業構造基本調査」

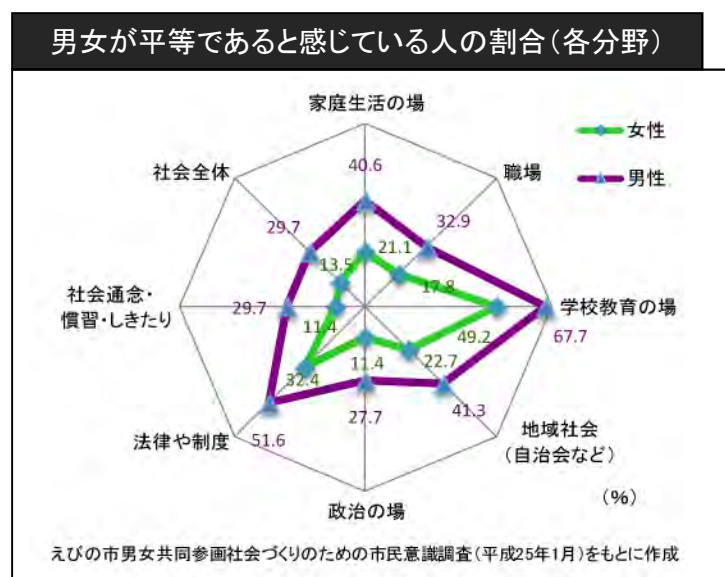
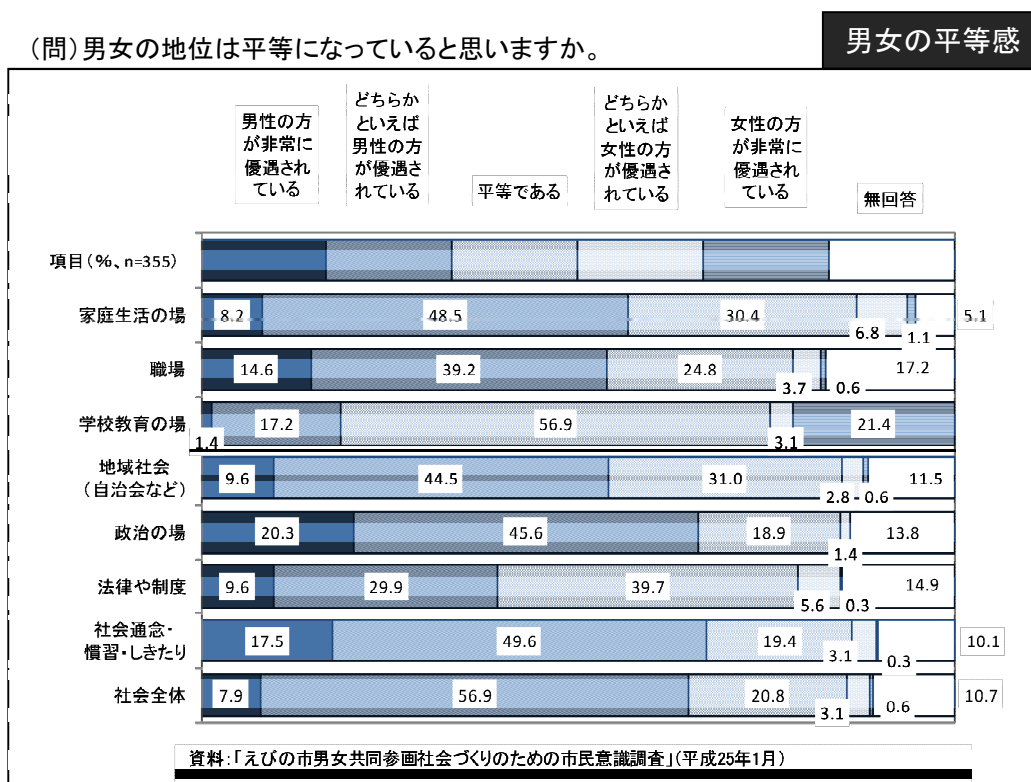
^{*}相対的貧困率:世帯所得をもとに国民一人ひとりの所得を計算して順番に並べ、真ん中の人の所得の半分に満たない人の割合

3. 市民意識の状況

平成 25 年1月、「えびの市男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」を実施しました。
調査結果の概要は、次のとおりです。

① 男女の平等感

男女の平等感について、「平等である」と感じる人の割合が最も高いのは「学校教育の場」でした。
一方、「社会通念・慣習・しきたり」、「政治の場」、「社会全体」では、男性優遇感を持つ人の割合
（「男性の方が非常に優遇されている」及び「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）
が6割を超えています。また、調査したすべての分野で女性よりも男性の方が平等と感じる人の割合
が高くなっており、男女間で意識の差が見られます。



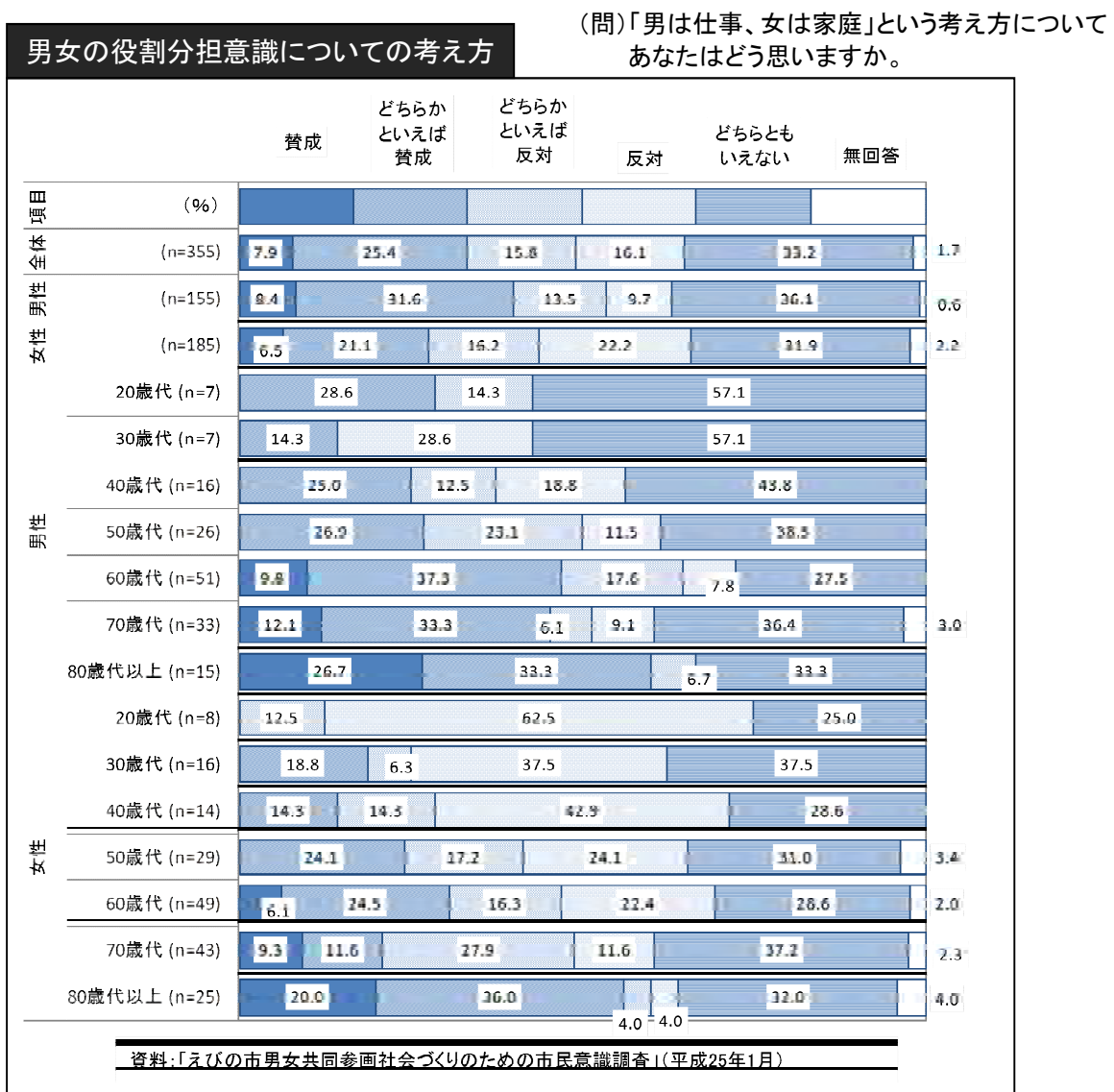
② 固定的性別役割分担意識*

「男は仕事、女は家庭」という考え方については、『賛成派』（「賛成」及び「どちらかといえば賛成」の合計）及び『反対派』（「反対」及び「どちらかといえば反対」の合計）並びに「どちらともいえない」が同程度占めています。

性別で見ると、男性では『賛成派』（40.0%）が多く、一方、女性では『反対派』（38.4%）が多くなっています。

また、性別・年代別で見ると、男性では、20～60歳代では年代が高くなるにつれて「どちらともいえない」と回答した人の割合が少なくなり、60歳代以降では『賛成派』が多くなっています。

一方、女性では『反対派』が20歳代で最も多く（75.0%）、また、年代に関わらず「どちらともいえない」と回答した人の割合が2～3割台となっています。



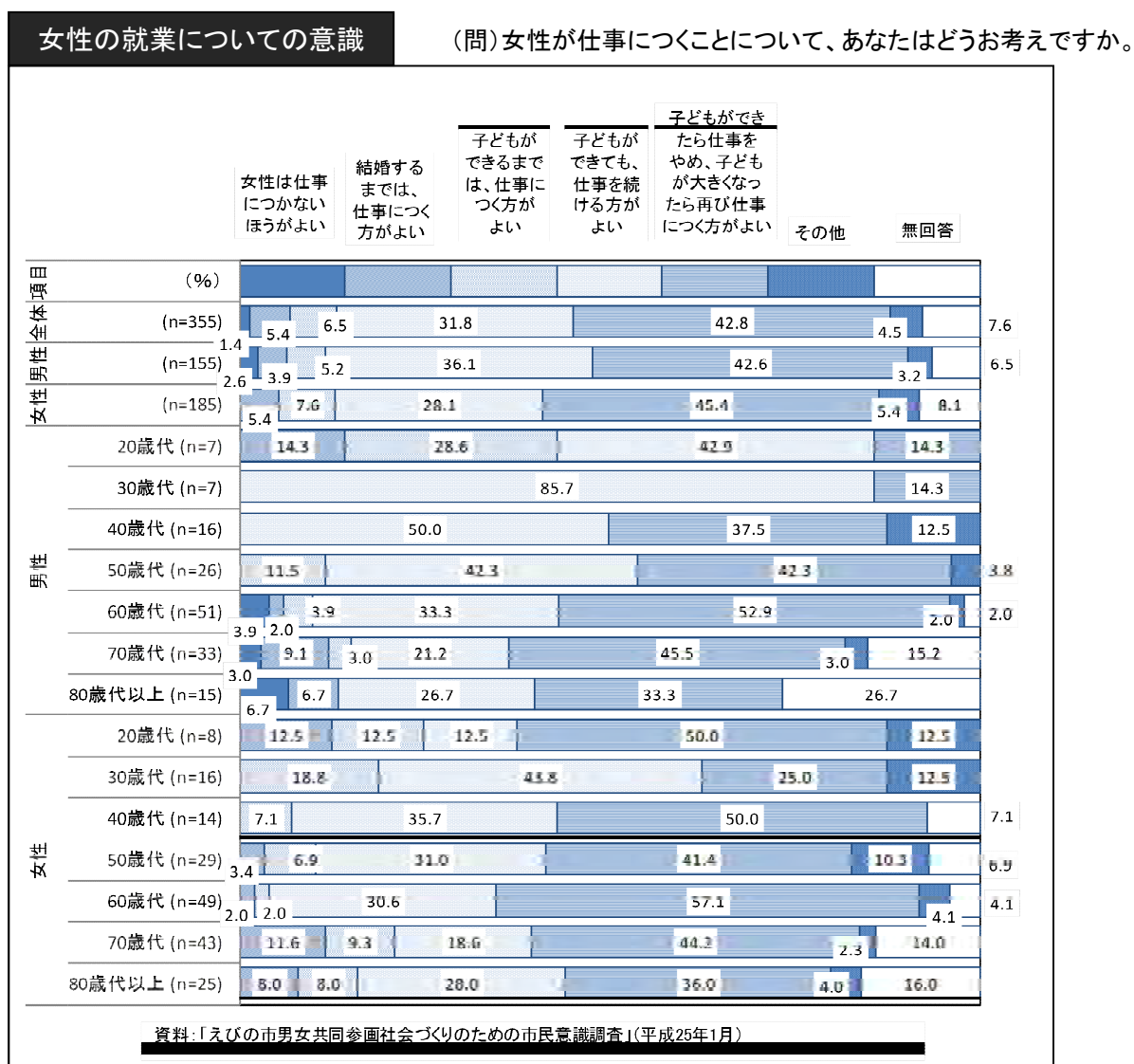
*固定的性別役割分担意識: 男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。例えば「男は仕事、女は家事・育児」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等の固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めること。

③ 女性の就業についての意識

女性の働き方として、『中断再就職型』(子どもができたなら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事につく方がよい)を支持する人の割合が最も高く(42.8%)、次いで、『就業継続型』(子どもができて、仕事を続けるほうがよい)(31.8%)となっています。

性別・年代別で見ると、男性では、20～40歳代で、『就業継続型』を支持する人の割合が高くなっている一方、60歳代以降で『中断再就職型』を支持する人の割合が高くなっています。

また、女性では30歳代を除いた年代で、『中断再就職型』を支持する人の割合が高くなっています。

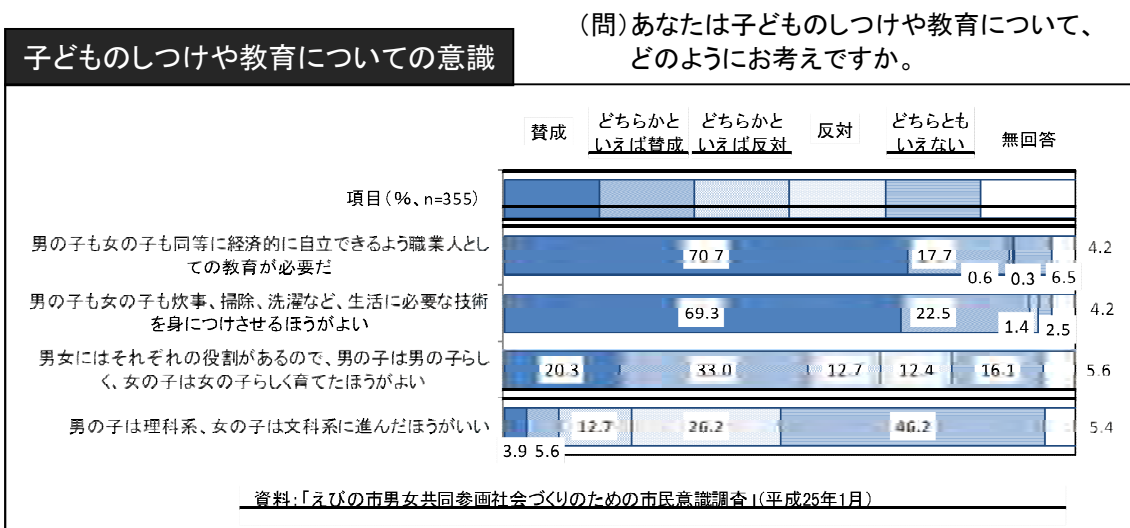


④ 子どものしつけや教育についての意識

「男の子も女の子も同等に経済的に自立できるよう職業人としての教育が必要だ」及び「男の子も女の子も炊事、掃除、洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせるほうがよい」は、『賛成派』（「賛成」及び「どちらかといえば賛成」の合計）の割合が高く、9割程度を占めています。

「男女にはそれぞれの役割があるので、男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てたほうがよい」は『賛成派』が53.3%、『反対派』（「反対」及び「どちらかといえば反対」の合計）は25.1%となっています。

「男の子は理科系、女の子は文科系に進んだほうがよい」は、『賛成派』は9.5%にとどまり、『反対派』が38.9%となっています。

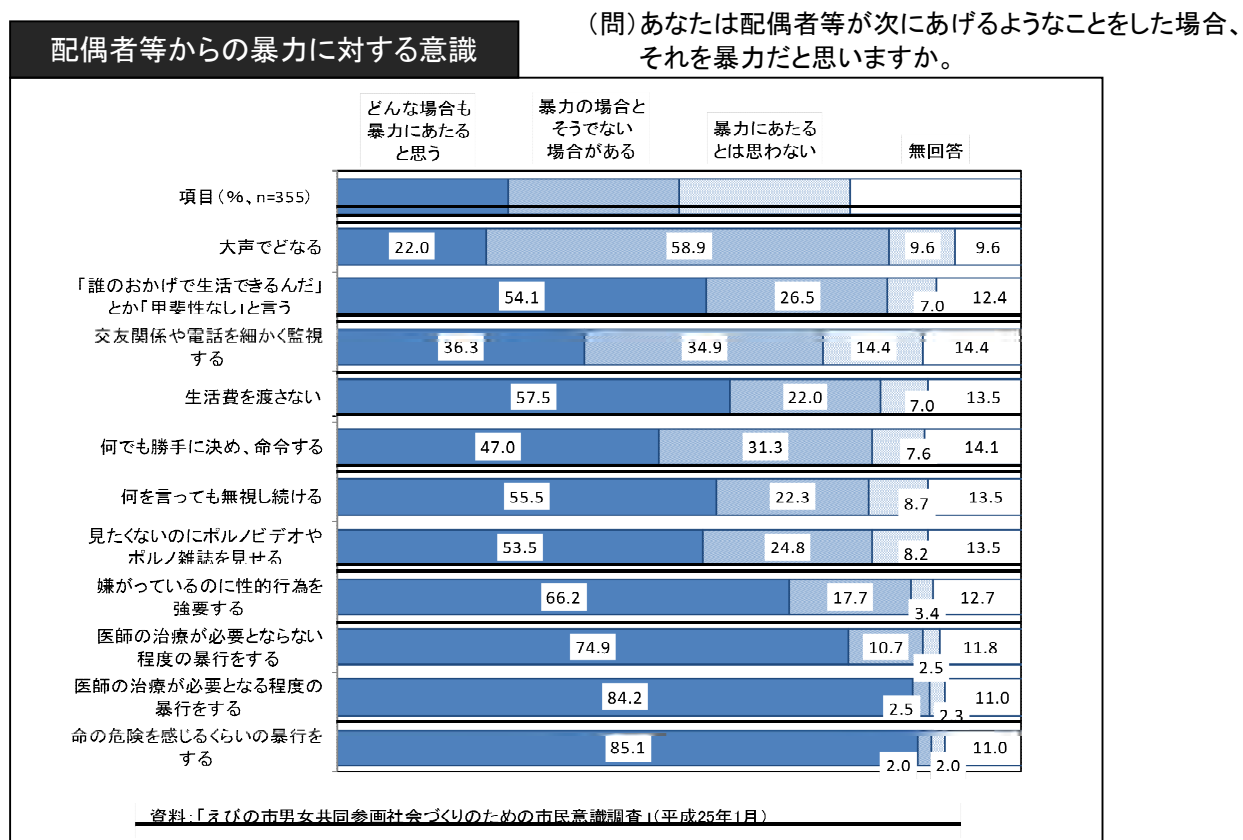


⑤ 配偶者等からの暴力に対する意識

配偶者等からの暴力に対する意識について、暴行や性的行為の強要など、身体へ及ぶ行為に関しては、「どんな場合も暴力にあたると思う」と感じる人の割合が高く、6～8割台となっています。

身体に直接及ばない行為については、身体へ及ぶ行為と比較して「どんな場合も暴力にあたると思う」と回答した人の割合が低く、3～5割台となっています。

また、「大声でどなる」については、「どんな場合も暴力にあたる」と思う人の割合が低く(22.0%)、「暴力の場合とそうでない場合がある」と思う人が58.9%となっています。

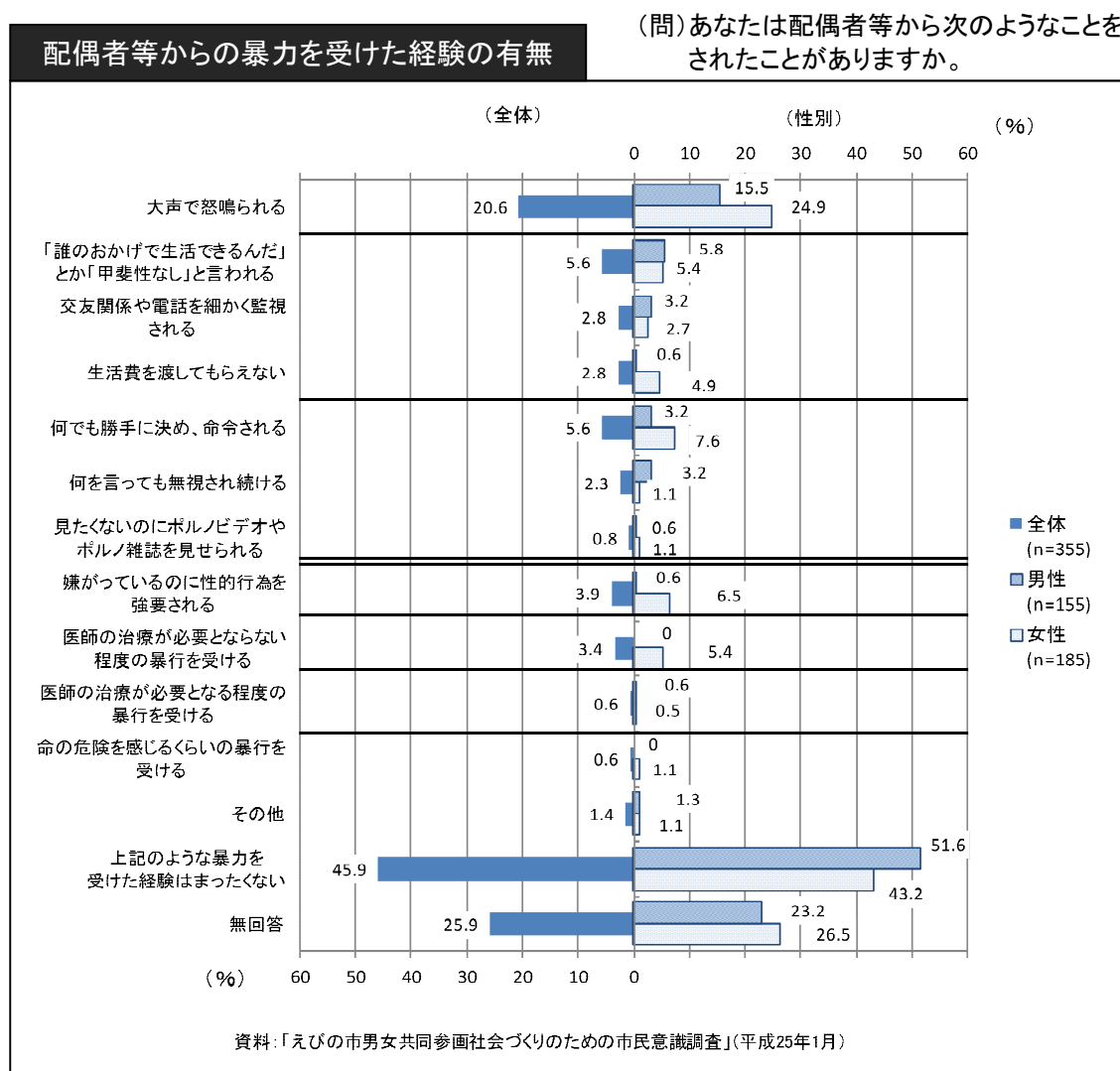


⑥ 配偶者等からの暴力を受けた経験の有無

「暴力を受けた経験はない」、「無回答」を除くと、28.2%の人が何らかの暴力を受けた経験があると回答しています。

最も多いものは、「大声で怒鳴られる」(20.6%)、次いで「誰のおかげで生活できるんだ」とか「甲斐性なし」と言われる」(5.6%)、「何でも勝手に決め、命令される」(5.6%)となっています。

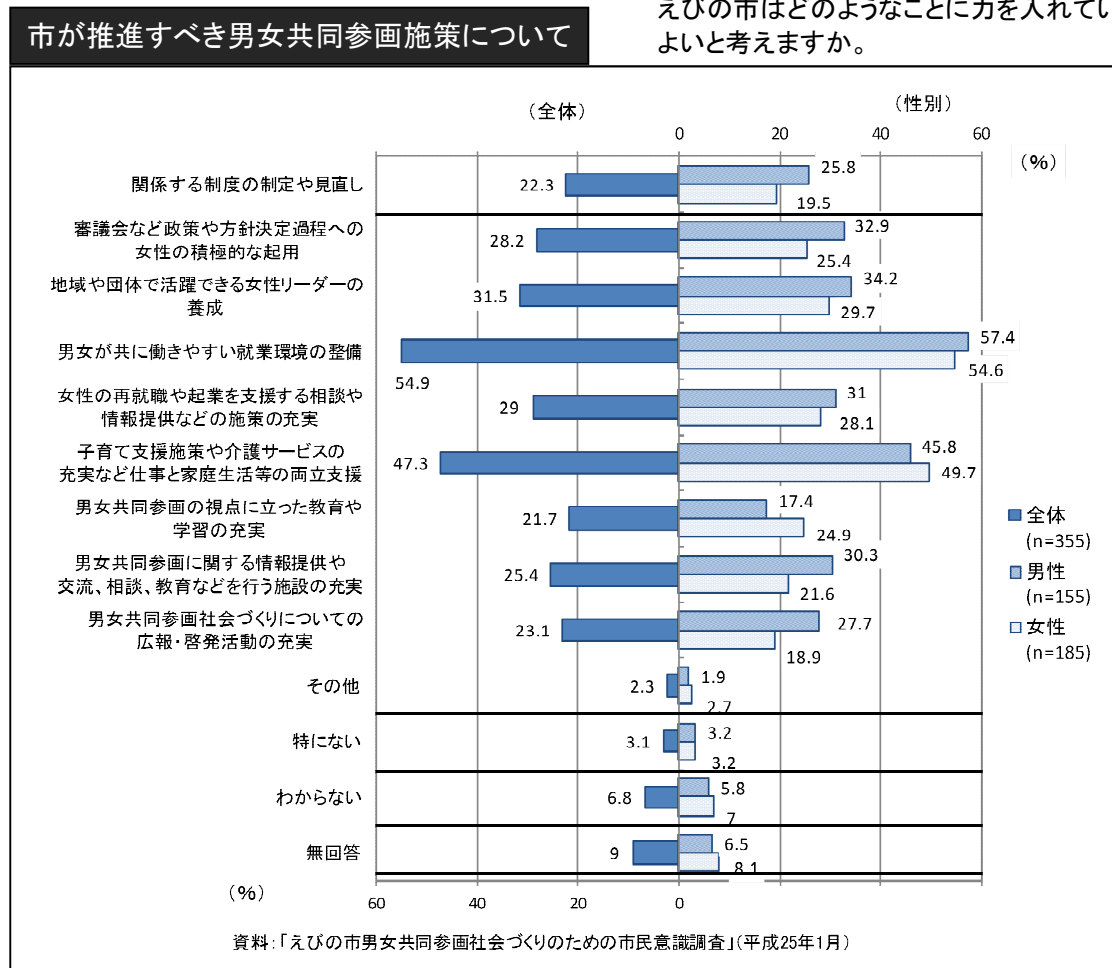
また、性別で見ると、男性では25.2%、女性では30.3%の人が暴力を受けたことがあり、受けた経験がある暴力の種類について、上記3項目以外では、女性では、「嫌がっているのに性的行為を強要される」(6.5%)、「医師の治療が必要とならない程度の暴行を受ける」(5.4%)が多くなっています。



⑦ 市に求める男女共同参画施策について

市が推進すべき男女共同参画施策としては、「男女が共に働きやすい就業環境の整備」が54.9%で最も高く、次いで「子育て支援施策や介護サービスなどの充実など仕事と家庭生活等の両立支援」(47.3%)、「地域や団体で活躍できる女性リーダーの養成」(31.5%)となっています。

(問)「男女共同参画社会」を推進していくために、今後えびの市はどのようなことに力を入れていけばよいと考えますか。

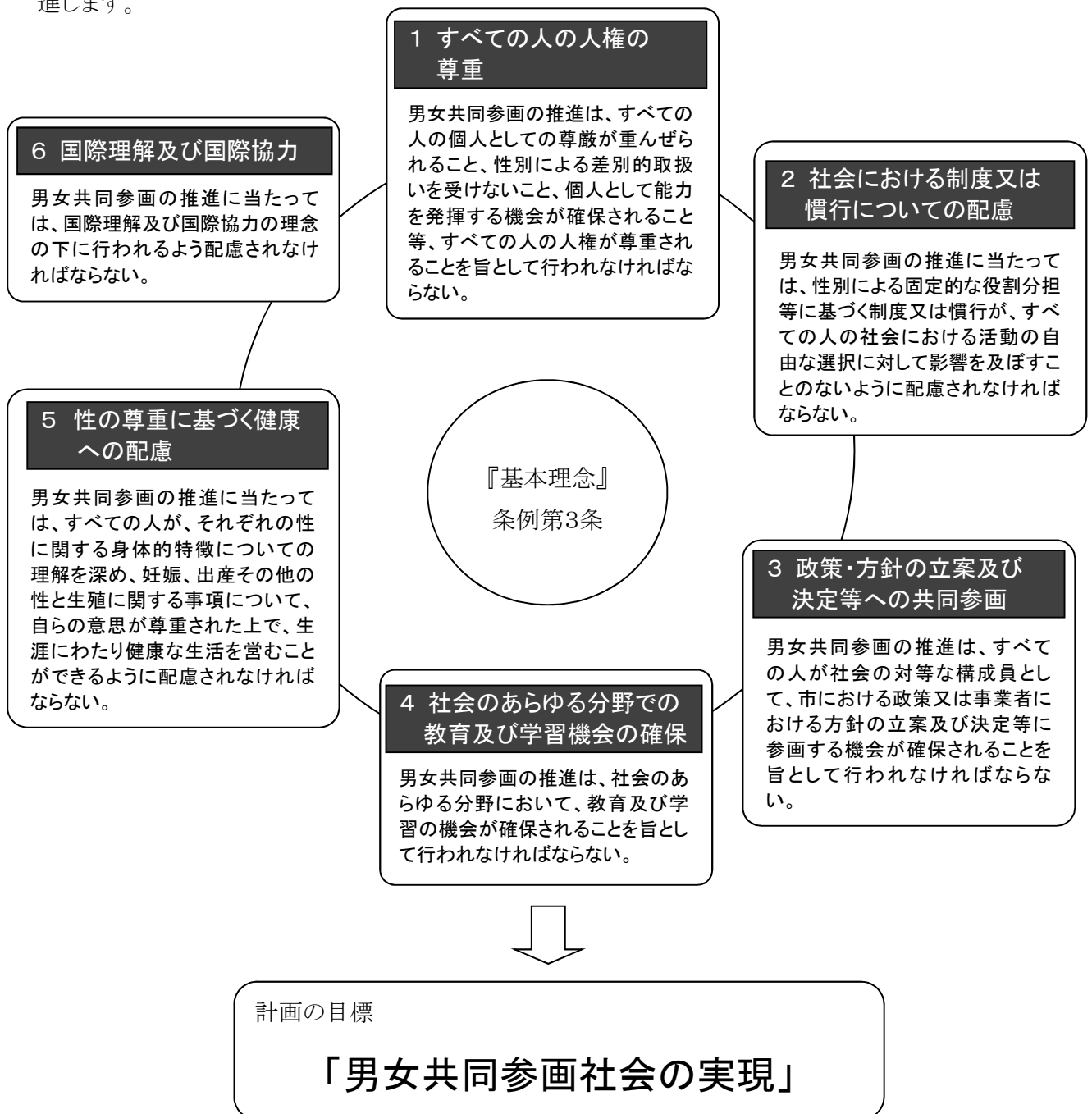


1. 基本理念

男女共同参画社会とは、基本法第2条に、「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」と定められています。

条例の前文においても、男女共同参画社会の実現を重要課題と位置付け、条例が制定されていることから、本計画における最終目標を『男女共同参画社会の実現』とします。

また、条例第3条に規定される6つの基本理念を本計画の基本理念とし、本市の男女共同参画を推進します。



2. 基本目標

6つの基本理念のもと、次の3つの基本目標を掲げ、市、市民、事業者及び教育に携わる者がそれぞれの課題を共有し、ともに男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいきます。

I 男女の人権が尊重され、尊厳をもって個人が生きることのできる社会をめざします。

男女共同参画社会を形成していくうえで基盤となるのは、男女の人権の尊重と生涯を通じて健康で安心して豊かに暮らせる環境です。

しかしながら、近年、男女間の暴力行為や児童・高齢者への虐待など、個人の人権を傷つける行為が増加し、重大な人権侵害として大きな問題になっています。

このような中、男女が健やかに生き生きと暮らすために、お互いの身体的な特性を理解しあい、尊重しつつ、生涯にわたって心身ともに健康に生きることができる環境を整えることが必要です。

また、東日本大震災のような大規模な災害の経験を踏まえ、子どもや高齢者などの災害弱者や女性への配慮など、決め細やかな視点での防災や災害復興への対応が求められています。

暴力や虐待がなく、災害時においても、あらゆる人に配慮がなされ、健康に暮らせるよう、男女の人権が尊重され、尊厳をもって個人が生きることのできる社会をめざします。

II 固定的性別役割分担意識にとらわれず、多様な生き方の選択ができる社会をめざします。

「女性はこうあるべき」、「男性はこうでなければならない」といった意識が、多様な生き方の選択を妨げている場合があります。女性の場合は、職業の選択の幅を狭めるなど、社会での活躍や仕事と家庭の両立を困難にし、一方、男性の場合は、働き手として家族の扶養の責任から、長時間労働に陥り、家庭生活や地域活動への参画が難しくなったり、心身の健康を損ねたりする場合もあるなど、男女ともに仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)^{*}が取りにくい状況が生じており、性別による固定的な役割分担意識の払拭が求められています。

性別にかかわらず、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きることができるよう、固定的な性別役割分担意識にとらわれない多様な生き方の選択ができる社会をめざします。

III 男女が個性と能力を発揮し、多様性に富み豊かで活力ある地域社会をめざします。

ライフスタイルの変化に伴うニーズの多様化や経済のグローバル化が進展する中、男女の別なく多様な価値観や発想・経験を持った人材が、その個性と能力を発揮することを求められています。

地域や市政の場に参画し、意見やアイデアを出し合うことは、地域力を向上させると同時に個人の生きがいや満足度を高めることにつながります。

また、職場においては、女性をはじめとする多様な人材を活用することで、新しい価値の創造や新たな発想を生み出し、労働意欲や生産性の向上、ひいては、企業の活性化につながります。

一人ひとりが地域、職場、家庭などで活躍し、生き生きと暮らせるよう男女がともに個性と能力を発揮し多様性に富み、豊かで活力ある地域社会をめざします。

^{*}仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス):一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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・実現できること。

