

第3章 施策の展開

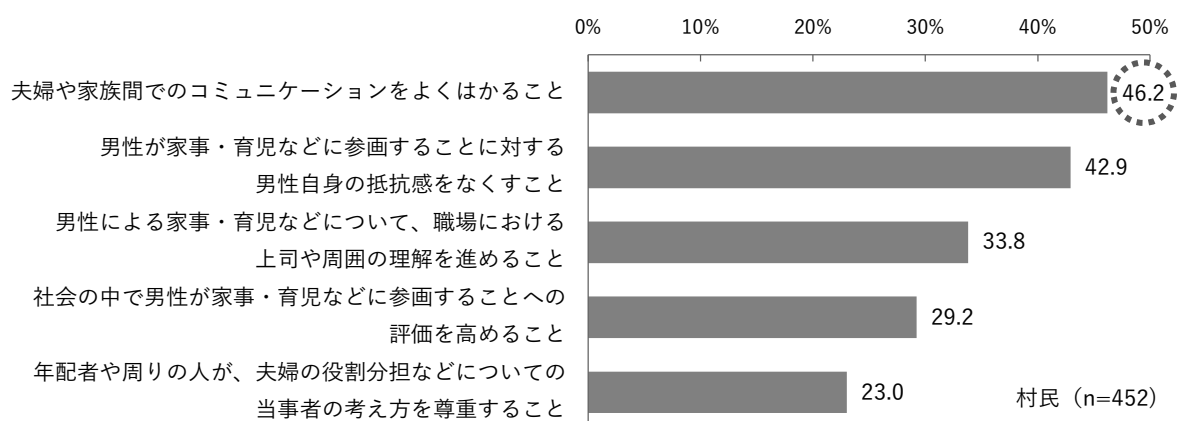
基本目標

1 家事・育児・介護における男女共同参画

現状と課題

- 家事・育児・介護を女性が主に担っている家庭が多くあり、女性の家事労働時間が長くなっています。一方、少数ながら若い世代において家事・育児を夫婦で同等に分担しているケースもあります。さらに「親世代と同居していると価値観の違いにより家事分担しにくい」といった声もありました。ひとり親家庭の場合には、すべてを一人でこなすため大変な状況です。
- 夫婦間において家事分担について話し合ったことがきっかけで、分担できるようになることがあります。住民意識調査によると、女性が分担する機会が多い家事・子育て・介護等に男性が積極的に参画していくために重要だと思うことについて、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が46.2%と最も高くなっています。
- 「家事や子育て、介護が仕事として認められていないと感じる」といった意見もありました。こうした仕事は収入を得るための「仕事」に比べてその価値が低くみなされる傾向があります。

■家事・子育て・介護等に男性が積極的に参加していくために重要なこと（上位5位）



これからの方向性

女性に家事・育児・介護が集中していることにより、社会参画や生き方の選択肢が狭まっている女性もいます。家庭において、家族が納得する形で家事分担できるよう、話し合うことが必要です。ライフスタイルが変化する節目に、家事や育児を男性がどう担うのか考え、家事のやり方を学ぶ機会も必要です。

背景にある「女性がやること・男性がやること」といった性別役割分担意識を変えることが家庭や学校教育において必要です。性別役割分担意識は世代によって差があるため、各世代の特徴に合わせた啓発方法が求められます。

家事・育児・介護に関する労働の社会的価値を再確認し、必要な社会的支援ができているのか社会全体で考えていくことが必要です。

主要施策

① 男性への家事育児に関する学習機会や情報提供

No.	取組	内容	担当係
1	男性が家事に主体的に関わるための学習機会・情報の提供	男性が家事を積極的に担うための学習会や情報提供を行います。	子育て支援室 保健センター係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	男性が育児に主体的に関わるための学習機会・情報の提供	出産前後や子育て中の男性向け講座を実施し、育児へ主体的に関わるきっかけづくりを行います。父親となる男性向けの冊子作成を始め、多様な情報提供を行います。出産前後の生活の変化を夫婦間で話し合えるような情報提供を行います。	子育て支援室 保健センター係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

② 性別役割分担解消に向けた学習活動・情報提供

No.	取組	内容	担当係
1	性別役割分担解消に向けた学習会・啓発	性別役割分担に関するチェックリストの配布、一般向け学習会などを実施し、性別役割分担についての学習機会をつくります。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	高齢者世代の男女共同参画への理解推進	高齢者世代が男女共同参画について知る機会をつくります。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

③ 学校におけるジェンダー平等教育の推進

No.	取組	内容	担当係
1	学校におけるジェンダー平等教育の推進	学校において、ジェンダー平等と多様性を理解するための教育を実施します。	学校教育係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

④ 家事・育児・介護といったケア労働の価値や意義の確認

No.	取組	内容	担当係
1	ケア労働に関する学習・啓発	家事・育児・介護といったケア労働の社会的価値や意義を考える学習機会の提供と情報提供を行います。	公民館 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

2 出産・育児・子育てへの社会的サポート

現状と課題

- 出産前後に孤立を感じる女性が少なくありません。男性と比べると女性は地域でつながりをつくる機会は限られています。特に、結婚を機に阿智村に転入してきた場合などは、知り合いがほとんどいないまま妊娠期を過ごし出産を迎えることになります。
- 産後は、家事・育児を女性が一人で担わざるを得ないことが多くあります。子育て中の女性からは、「真っ暗なトンネルの中に一人にいるみたいだった」「母親だから自分でやらなきゃと思っていた」「頼って良いと思えなかったし、頼る人もいなかった」との声がありました。その背景に夫の育児に対する主体性が乏しいことが要因としてあります。男性の育休取得もまだまだ少ない状況です。
- 「夫の仕事が忙しく自分がやるしかなかった」といった声もありました。もちろん、ひとり親の場合も家事・育児を一人でこなさなければなりません。「仕事から帰った後が戦場」「自分のご飯を座って食べることがない」といった過酷な状況があります。「家事そのものの量を減らすことが何より必要だった」との意見もありました。
- 子育てにおいて、保護者同士のつながりをつくる場は限られています。様々な理由から主たる養育者を祖母など親以外が担っている場合は、さらにつながりをつくることの難しさがあります。
- 未満児保育に預けたくても預けられない現状があります。「未満児保育の窓口では採用が決定しないと申し込めないと言われたが、会社では未満児保育が決まらないと採用できないと言われた」「未満児保育がいっぱいと言われ、工場に子どもを連れていかざるを得なかった」といった経験をした人もいます。要因として未満児保育の定員が常にほぼ満員であることがあります。
- 「3歳までは母親が子どもを見たほうがいいよ、見るべきだ」と夫や周囲の人、関係機関に進言されるケースがありました。
- 障がいや不登校など、子どもの状況によって様々な困難に直面するケースがあります。
- 子育て・育児に関する負担は、子どもが幼い頃だけではありません。中学、高校では学校や部活の送迎が必要となります。子どもが複数いる場合には、その送迎をどうこなすのか考えるだけでも大変です。また、保護者による送迎が可能かどうかによって進学する高校や部活を決めているケースもありました。
- 「性教育を家庭や学校でどう進めたらいいのか知りたい」との意見もありました。

これからの方向性

女性の生きづらさを改善し、様々な生き方の選択を可能にするためには子育てに関する状況の改善が必要です。

出産前後、乳幼児期の子育てにおける主たる養育者（主に母親）の孤立を防ぐ必要があります。女性のつながりづくりを推進するとともに、母親だけに負担が集中しない仕組みづくりが必要です。そのため、男性が主体性をもって育児に参加することが必要です。育休取得の推進も力となります。

ひとり親や様々な立場の養育者による子育て、貧困下での子育てなど、家庭の状況は様々です。いかなる家庭の状況であっても、一人ひとりの子どもの育ちを保障することは行政の役割です。多様な状況下での出産、子育てを支えるための社会的支援が必要です。

保護者ニーズに合わせて子育てを支える仕組みをつくることは、性別に関わらず社会で能力を発揮するうえで重要です。

性教育に関しては、包括的性教育が国際的な流れとなっています。包括的性教育は、人間関係やジェンダー理解、性と生殖に関する健康など、幅広い概念を含んだ性教育であり、男女共同参画社会を目指すうえで考え方の基礎となるものです。また、性暴力や各種ハラスメント*の加害、被害、傍観を防いでいくうえでも有効です。包括的性教育の国際標準としては国際ユネスコが中心となり作成した「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」があり、5歳から18歳まで各年齢に応じたプログラムが提唱されています。

（参考：ユネスコ編「改訂版国際セクシュアリティ教育ガイダンス」明石書店 平成29（2017）年）

主要施策

① 子育てにおける孤立の防止

No.	取組	内容	担当係
1	産前から子育て中の親同士のつながりづくり	孤立を防ぐため、産前産後の母親同士の関係づくりができる場をつくります。また、地区（公民館区程度）内で同世代の子どもを育てる親同士のつながりができるよう、おおよそ0～2歳の親子が地区ごとに集まる機会をつくります。	子育て支援室 保健センター係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	地域における女性のつながりづくり	地域に転入してきた女性に地域の人たちが声をかけるなどし、つながりをつくることを推奨します。Ｉターンなど、個別の状況に応じてつながりやすい機会をつくります。	定住促進係 公民館
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
3	養育者の状況に合わせた支援体制	ひとり親や祖父母による子育て、貧困など、多様な環境での子育てを支援します。	子育て支援室 保健センター係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

* ハラスメント：様々な場面でのいやがらせ、いじめのこと。相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせるもので、ハラスメントにはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど様々な種類がある。

② 乳幼児期の子育てを支える

No.	取組	内容	担当係
1	子育て支援体制の検討 委員会設置	未就園児の親子が雨の日でも行ける専用施設の設置など、子育てしやすい環境を整備するため、子育て支援に関する検討委員会を設置します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	子育て支援室 男女共同参画係
2	未満児保育の拡充	保護者の状況に柔軟に対応した未満児保育体制を目指します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	保育園
3	父親が子どもを連れて参加する場の設置	父親が子どもと過ごす時間を増やすため、父親が子どもと一緒に参加するための教室や、土曜日に親子で集える場所を定期的に開設します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	子育て支援室 男女共同参画係
4	子育てに関する場への父親の参加促進	子育て広場や各種教室など、現状では母親の参加が中心となっている場に、父親の参加を促進するための啓発や情報提供を行います。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	子育て支援室 男女共同参画係

③ 子育てしやすい村づくり

No.	取組	内容	担当係
1	子育てに関する情報提供の強化	子育てに関する情報提供を行います。特に Web による情報提供を強化し、必要とする時に情報にアクセスできる体制を構築します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	子育て支援室 保育園 広報係 男女共同参画係
2	子どもの育ちを保障するための制度の検討	高校への送迎や学習サポートなど、子どもの育ちを保障するための制度を検討します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	男女共同参画係
3	家事サポート制度の検討	家庭における家事負担を軽減するためのサービスが可能か検討します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	男女共同参画係

④ 性教育の実施

No.	取組	内容	担当係
1	家庭で性教育をするための学習の場づくり	性教育の必要性を理解し、必要に応じて行うための学習の場を親向け、一般向けに実施します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	子育て支援室 保健センター係 男女共同参画係
2	年齢に応じた性教育の保育園・小中学校で実施	保育園、小中学校において、生命の大切さ、人権尊重、ジェンダー平等、性の多様性について理解するための教育を発達段階に応じて行います。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	保育園 学校教育係 保健センター係 男女共同参画係

3 男女のワーク・ライフ・バランスの実現

現状と課題

- フルタイムで共働きする家庭が増加しています。夫の帰宅時間が連日 23 時以降のため、妻がフルタイムで働きながら家事・育児をすべて担っているケースがありました。「忙しすぎて子どもの成長に気づけなかった」と悲しさを感じている人もいました。
- 子どもがいますと、病気による急な休み、保育園や学校の行事などで休む頻度が上がります。子どもを理由とした休みを母親が取ることが多く、職場で居づらさを感じています。残業や休日出勤といった時間外勤務ができないことを理由に、正規職員をあきらめているケースもありました。ひとり親家庭にとっては収入の安定性に直結します。
- 時短勤務や休暇制度があっても、職場で知られていない、利用する雰囲気がないなどの理由で、十分に活用されていません。男性の育休も制度として整っていても活用が不十分です。「育休を取りたいと上司に言ったら『取れると思う?』と一蹴された」「取得するために自分で制度を調べ、強い意志をもって上層部と交渉した」など、男性の育休取得はハードルが高いままです。
- 一方で、限られた人員で業務をこなしており、業務を回していくために簡単には休めない職場の現状もあります。
- 管理職になりたくない理由については「子育てとの両立が困難」との声が多くあります。この意見は男性に比べ女性において圧倒的に多くなっています。
- 職場において「男性がやる仕事」「女性がやる仕事」が慣例としてあります。「お茶を入れるためだけに女性職員が呼ばれる」「マスコミ対応を取材内容とは関係ない部署の若い女性職員にさせる」といった現状があります。
- 「受付や庶務に女性ばかり配属されている」「企画部門はほとんどが男性」など、性別にかかわらずできる可能性のあるポジションながら、結果的に性別の偏りがあるケースがあります。
- 性別にかかわらず、会社でのキャリアと家庭生活の希望をかなえていく必要があります。現状においては、仕事と子育ての両立のために、昇格や転勤、働き続けるのかを女性が悩むのに対し、男性にはそうした状況が少なくなっています。

これからの方向性

働く人が家庭生活と仕事を両立するためには、時間外勤務を当たり前とする労働環境を見直し、長時間労働を減らすことが必要です。性別にかかわらず、各種休暇を取りやすくすることも欠かせません。男性の育休取得推進も重要です。しかしながら、厳しい人員体制の中で仕事をしている事業所も多く、労働環境全般を視野に置いた取り組みが必要です。

近年、女性管理職を増やすことは組織の強みになると考えられており、重要な取り組みです。管理職になりたくない理由としてあがっている「子育てとの両立の困難」を解消していくことが必要です。また、女性は職場の中で似たような仕事に配属され続ける傾向やリーダーに抜擢されない傾向があります。そのため、管理職になるための自信がつきにくいことも指摘されています。女性のキャリア形成に意識的に取り組む必要があります。

性別にかかわらず、個人に多様性があることを踏まえ、個人の適性や希望、状況に基づき、仕事の内容やキャリアの方向性を決めることが求められています。

（参考：大沢真知子編著 日本女子大学現代女性キャリア研究所編「なぜ女性管理職は少ないのか」青弓社 令和元（2019）年）

主要施策

① 性別にかかわらず働きやすい職場の実現

No.	取組	内容	担当係
1	職場内での休暇制度周知と情報提供	男性も女性も働きやすい職場となるよう、働き方改革、休暇制度やワーク・ライフ・バランスについて、企業などに情報提供を行います。	商工係 庶務係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	男女共同参画推進モデル企業	男女共同参画の視点から働き方改革に取り組む事業所を選定し、モデル事業を実施します。	商工係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
3	自らの将来設計作成の推進	自分の働き方やライフプランを考え、自分の生き方や可能性を主体的に切り拓くためのワークショップを実施します。	公民館 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

② 男性の育休取得率向上

No.	取組	内容					担当係
1	民間企業への男性育休取得に関する啓発	民間企業に対する男性育休取得促進のための啓発や、制度の周知を行います。また、補助制度を研究します。					商工係 庶務係 男女共同参画係
		推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	
2	男性育児休暇に関する啓発・学習会の実施	制度や体験談など、育休に関する情報提供を Web などで行います。男性の育児休暇について、その権利や制度に関する学習会を一般向けに実施します。					公民館 男女共同参画係
		推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	

③ 農林業における女性の活躍

No.	取組	内容					担当係
1	農林業における女性の活躍	農林業において、女性の能力が発揮できるよう、女性が働きやすい環境づくりを支援します。					農政係 林務係
		推進主体	行政	事業者	教育関係者	住民	

4 持続可能なコミュニティワーク・ライフ・バランスの実現

現状と課題

- 子育て世代が負担と感じている地域活動の筆頭は消防団です。「消防団活動の必要性はわかっているけど家庭への負担が大きすぎる」との声が上がっています。特に操法大会の練習は2日に1回の夜間練習が1か月間あることが基本となっています。分団によって違いがありますが、帰宅が毎日22時を過ぎるところもあります。
- 休日は草刈りなど、地区の行事や作業などで夫が家にいないことが多くあります。そうした場合、休日にしかできない買い出しや用事があっても、子どもを見ながらこなす、またはあきらめることになります。「行きたいと思ってから何か月も美容院に行けていない」「保育園児2人をつれてしていると商品を選べない」など女性の負担が大きくなっています。
- 部落の役員などは、大人の人数に関係なく世帯にまわってくるものも多いため、世帯に大人が一人しかいないひとり親世帯などでは特に負担が大きくなっています。
- 地域活動に参加する気持ちはあるが、きっかけや仕組みがないとの声もありました。特に、子どものいない女性は、地域でのつながりをつくる機会がありません。
- 夫が早く亡くなったため、妻が地区作業などに出るようになったことで、「その気になれば女性もできる」といった声もありました。
- 「女性は夜の会議に行く前に食事の片付けまでするけど、夫は気にせず出かけられる」「夜の会議に行く気はあるが、その間に夫に家事をしておいてもらえたら」といった声もありました。
- 災害時に「女性たちが部落で決めてあった災害対応の手順を知らなかったためうまく対応できなかった」ケースもありました。

これからの方向性

消防団活動を継続していくためには、家庭や団員個人の生活と、消防団活動を両立できる必要があります。家庭への負担も視野に置いた活動内容の検討が必要です。

核家族やひとり親であっても、地域に参画できるお役のあり方を質・量ともに考える必要があります。PTAの中には仕事を明文化して、仕事をみんなで分かち合い、誰もが役員をできる組織を目指している組織があります。現状を踏まえた組織運用の工夫が必要です。

人口減少社会において、地域が必要とする仕事を誰がどう担うかは大きな課題です。「地域活動に参加しても良い」と思っている人が力を発揮できない現状は、もったいないといえます。世帯や性別で仕事が割り振られる仕組みだけでは、こうした力はなかなか発揮されません。「やれる人がやれる」仕組みを増やしていくことが必要です。

いつどこで発生するかわからない災害に対しては、多くの人が対応策を知っていることが重要です。東日本大震災の際には「女性や乳幼児が必要とするものが備蓄されていなかった」「更衣室や授乳スペースがなく、仕切りのない中で着替えや授乳せざるを得なかった」といった女性特有の困難が発生しました。その背景として、防災組織や災害本部、避難所運営組織に女性が少なかったことが指摘されています。災害時に生じる多様なニーズに対応するためには、女性が普段から防災組織に関わり、意思決定に参画することが必要です。

（参考：内閣府男女共同参画局 平成23（2011）年度 男女共同参画の視点による震災対応状況調査）

主要施策

① 持続可能な消防団活動

No.	取組	内容	担当係
1	消防団の活動内容検討	家庭生活や団員個人の生活との両立ができる消防団を目指し、消防団の活動内容やあり方について懇談する場を設けます。懇談には男女ともに参加し、多角的に活動について検討します。	消防防災係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

② 持続可能な地域活動

No.	取組	内容	担当係
1	男女共同参画の視点から自治会活動を検討	男女共同参画の視点から、自治会活動のあり方の検討を自治会へ提起します。個々の自治会において、女性の参画方法などについて検討する場合、取組みが円滑に進むよう支援します。	協働活動係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	男女共同参画の視点から団体活動の活動再確認の提起	村が主催する委員会などについて、活動内容や組織について再確認し、その必要性や運用の仕方が適切であるか、効率的なものであるかを検討します。また、部落や PTA、保護者会といった公益性の高い団体の活動や組織形態の再確認を提案します。	協働活動係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

③ 地域活動への女性の参画

No.	取組	内容	担当係
1	女性の地域活動参画の機会創出	女性が地域の中でやりがいをもって様々な活動ができるような支援を行います。	協働活動係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	女性の参画が少ない分野の学習機会創出	地域作業に関する技術など、女性が能力や知識を得る機会が少ない分野において、学習の機会をつくり出します。	農政係 林務係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

④ 防災組織への女性の参画

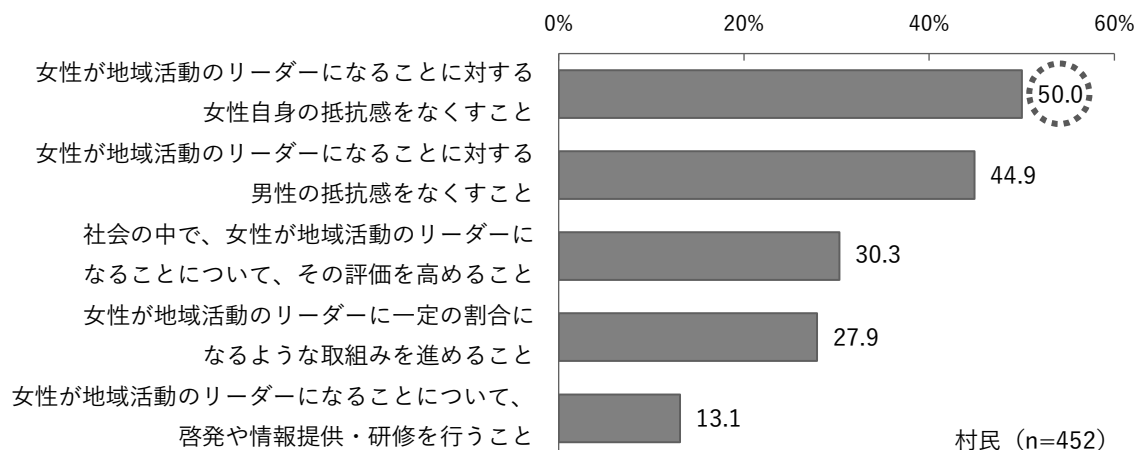
No.	取組	内容	担当係
1	女性の自主防災組織への参画推進	男女共同参画の視点に基づいた防災・災害対策の必要性について、啓発、情報提供を行います。自主防災組織において、女性の参加を促進します。	消防防災係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

5 男女共同参画による政策立案・決定

現状と課題

- 阿智村では、女性の公民館長、自治会長、部落長、PTA会長、保護者会長は大変少ない状況です。
- 「中央公民館では活動できるけど地区では静かにしている」「目立ちたくない」との声が多数ありました。その理由として、「出しゃばっていると思われたくない」という心理が強く働いていることが多くあげられました。
- 自治会役員経験者から「自治会役員をやってもらえらるなら誰でもありがたい」という声がある一方で、「女性が自分から役員をやりますと言ったら、『出しゃばっている』と思う人が大半で、言いだしにくいのでは」といった意見もありました。住民意識調査においても、女性が地域活動のリーダーになるために必要なこととして「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」と「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」との回答が多くなっており、男性も女性も女性リーダーに対し抵抗感を持っていることがわかります。
- 「クォータ制※を導入することが必要では」「女性比率が3～5割になれば意見が言いやすい」など、審議会・委員会・各種団体や村議会などにおける女性比率を決めたらどうかとの意見があります。
- 一方、自主的な活動をしている女性は多数います。自分たちの思いや学習課題に基づき、活動する中で仲間をつくり、やりがいをもって活動しているケースがありました。その中には、子育て支援センターや公民館など、公的機関が活動をサポートすることにより、活動が円滑に進んでいるとの声がありました。
- 現在行われている「女性が村政を考え、女性議員を送りだす活動」は、婦人会や公民館で活動する様々な女性グループの連携から生まれています。

■女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと（上位5位）



※ **クォータ制**：ポジティブ・アクションのうち、一定の数値枠を設定するもの。公的機関や公的委員会における任用・任命にあたって、一方の性に偏ることのないよう「40%ルール」を採用する例が、北欧諸国を中心に多くなっている。また、この制度の適用例として、選挙の候補者や党役員について一定枠の女性比率を確保する「政党のクォータ制」があげられる。

これからの方向性

人口は男女ほとんど同数でありながら、政策決定の場では男性の数が圧倒的に多くなっています。女性が男性と対等に意思決定に関与し、責任を負うことは男女共同参画社会の基本といえます。また、男女で経験が異なっていることも多く、どちらか一方の性が大多数を占めている状況では、政策に偏りが出る可能性があります。政策決定の場における男女差を解消していくことが必要です。女性が政策決定の場にいることの必要性を理解し、男性も女性も「リーダーになろうとする女性への抵抗感」をなくすことが必要です。

女性がリーダーになりたがらない理由としては、男性に比べ、日常生活の中でリーダーとなる経験が少ないことも指摘されています。リーダー研修などを通じて経験を積むことが改善の一つの手段です。

審議会や議会などにおいて、どちらか一方の性がメンバーの30%以下の時に「女性だから」「男性だから」と性別が意識されやすいと研究では指摘されています。審議会や委員会においては、どちらか一方の性が30%ないしは40%以上となるよう目標を立てることが一つの目安となります。女性が手をあげにくい状況下ではクォータ制度の導入も一つの方法です。

(参考：三浦まり「日本の女性議員」朝日新聞出版 平成28(2016)年)

主要施策

① 審議会・委員会における女性の積極的任用

No.	取組	内容	担当係
1	審議会・委員会等への女性の積極的任用	村が関わるすべての審議会・委員会においてどちらの性別も30%以上とします。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	全庁
2	クォータ制度に関する学習会	政策決定の場に女性が増え、両方の性別がいることの重要性について学習します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	公民館 議会事務局 男女共同参画係
3	男女共同参画の視点から団体役員の決め方を見直すことの提起	女性が各種団体のリーダーになる可能性があるか、組織の体制や役員の決め方の見直しを提起します。各団体が活動を見直す場合、情報提供などの支援を行います。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	協働活動係

② 女性リーダー育成

No.	取組	内容	担当係
1	地域で活躍するための女性リーダー研修	女性が地域の様々な場面で活躍するためのリーダー研修を実施します。 推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	公民館 男女共同参画係

6 ハラスメントのない地域・職場・学校・家庭に

現状と課題

- 「子どもはまだか」「子どものつくり方を知っているのか」「地区でやっていくにはセクハラを一定許容したほうがいい」といったセクシュアル・ハラスメント※がありました。
- 「ひとり親になったことを『好きで一人になったんでしょ』と言われた」などの排除的な発言があります。
- 子どもに障がいがある場合などには仕事することの困難があります。
- 「女性の声が軽視されている」と感じた経験も多くあります。「地域では目立たないようにしている」「家族にも迷惑がかかる」との声もありました。
- 住民意識調査において、DV※を直接経験したとの回答は30件あり、阿智村においてもDVがあることがわかります。
- 人間関係が比較的密な地域の中で起こる性暴力は表面化しにくくなっています。被害者が適切なケアを受けられることが必要です。
- 保育園、学校などにおいて「子どもの人権が保障されているのか不安」と保護者の声がありました。

これからの方向性

世代によってはセクシュアル・ハラスメントに関して学習する機会がなく、集落等、きめ細かい単位で学ぶ機会が必要です。セクシュアル・ハラスメントは男性から女性のみならず、女性から男性、同性間でも生じます。しかしながら、社会的権力関係を背景に、結果的に男性から女性へのセクシュアル・ハラスメントが多くなり、声もあげにくい傾向にあります。一方、男性が被害を受けた場合には、周囲から被害として受け止められず、さらに被害が深刻化することがあります。

女性の声が軽視される状況下では女性が発言することはより困難です。これは、女性が担うことの多い介護や子育てに関する政策について、地域や政治の中で女性の意見が十分に反映されないことにつながります。また、女性を見下す意識はモラルハラスメント※やDVの背景ともなっています。ジェンダー平等についての意識啓発が必要です。

モラルハラスメント、DV被害者が速やかに専門家の支援を受けられる体制が必要です。被害を受けた人は身近な人に相談することも多くあります。相談された人が適切に対応できるよう、DVや性暴力に関する知識や各種相談窓口を多くの人が知っていることが必要です。

将来にわたって、ハラスメントのない社会をつくっていくためには、子どもの頃から人権について学ぶ機会が必要です。加害者を生み出さないための教育、デートDV※、性暴力を防ぐ教育的取組みが必要です。

※ **セクシュアル・ハラスメント**：相手の意に反した性的な言動を行うことにより不快感を与え、その者の尊厳を傷つけ、就業環境その他の生活環境を害し、または性的な言動を受けた者の対応によってその者に不利益を与えること。

※ **DV**：ドメスティック・バイオレンス。配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）等に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

※ **モラルハラスメント**：主に言葉や態度によって人の心を傷つける精神的な暴力。無視をしたり、人格や尊厳を傷つけたりするような言葉など精神的な嫌がらせ、迷惑行為を含む。

※ **デートDV**：結婚していない恋人同士で起こる暴力行為のこと。

そして、何より子どもの人権が保障されることが必要です。相談しやすい窓口の設置、第三者評価、研修が必要です。

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）について認識を深め、すべての人が身体や性について正しい認識を持ち、健康を確保することが必要です。

性的少数者が個人として尊重される社会を実現するため、性の多様性への理解が学校教育、地域社会の中で必要です。外国にルーツを持つ人、ひとり親、障がいのある人、ひきこもりなど、孤立しがちな人たちが地域の中で関係を築くための取組みが必要です。また、夫婦別姓をはじめとする多様な生き方の尊重が、誰もが暮らしやすい地域をつくるうえでは必要です。

主要施策

① セクシュアル・ハラスメントの防止

No.	取組	内容	担当係
1	集落単位でのセクシュアル・ハラスメントに関する学習会の実施	セクシュアル・ハラスメントに関して理解を深めるための機会を集落など、身近な単位でつくります。一般向けの学習会や情報提供を行います。	協働活動係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	事業所向けセクシュアル・ハラスメントに関する啓発	企業など事業所へセクシュアル・ハラスメント防止に関する啓発や情報提供を行います。	商工係 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

② 各種ハラスメント被害への対応

No.	取組	内容	担当係
1	様々なハラスメントに関する相談窓口の周知	県や関係機関が設置している窓口にアクセスできるように広報を行います。必要な際にアクセスできるよう、Webでの告知を強化します。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

③ 子どもの人権保障

No.	取組	内容	担当係
1	公的機関における第三者評価と研修の導入検討	村が運営に関わる各機関において、子どもの人権保障に関して適切な対応がされているか、第三者評価と研修を導入し、検証します。	保育園 子育て支援室 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	学校教育における人権学習の実施	自分の人権と他者の人権を理解し、尊重したうえで行動できるような教育を行います。また、制服に対する考え方を調査します。	学校教育係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

④ 多様性が認められる地域社会

No.	取組	内容	担当係
1	性の多様性への理解と尊重	LGBTQ※をはじめとする、性の多様性に関する理解を促進する啓発を行います。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	人権や多様な生き方に関する学習会の実施	外国にルーツを持つ人、ひとり親、障がいのある人、ひきこもりなど孤立しがちな人たちの現状を知り、多様な生き方が尊重される地域社会の構築に取り組みます。	公民館 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

⑤ DV・児童虐待防止対策の推進

No.	取組	内容	担当係
1	DV 相談体制の充実	DV に関する相談に迅速に対応するため、役場内の関係部署・関係機関と連携し、適切に支援します。また、相談窓口を周知します。	福祉係 保健センター係 子育て支援室
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	DV 防止に関する情報提供	DV に対する正しい認識を普及するため、DV に関する情報提供を広く行います。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
3	デートDV に関する学習	中高生を対象に、デートDV についての認識を高める教育を行います。	学校教育係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

※ **LGBTQ**：レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシャル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と体の性が一致しない人）、クエスチョニング（自分自身のセクシュアリティを決められない、分らない、または決めない人）の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す言葉の一つ。

7 住民の協働活動を支える行政・社会教育

現状と課題

- 村政懇談会は「夜なので女性が参加しにくい」「ほとんどが男性参加者で女性が発言しにくい」「発言しても通じると思えないので言わない」といった意見がありました。
- 行政が主催する会議については「行政が決めた結論を承認するだけの会議になっていて、意見を聞ける気があると思えない」「グループや団体で意見をあげても行政の返答が不十分」といった指摘がありました。
- 阿智村は「協働の村づくり」をきっかけ、協働活動推進課において、住民の様々な活動が実現できるよう支援体制を構築してきました。村づくり委員会制度は、住民が5人以上集まれば村づくりに関わる研究活動にかかる費用を村が支出する制度であり、誰もがアクセス可能です。
- 公民館においても様々な活動が展開され、女性も多く活動してきました。その中には、地域課題への対応が村政として実現された例もあります。「婦人会において介護施設をつくろうと声をあげ実現した経験は、女性議員を送り出す大きな力になった」との声があります。
- 年1回取り組まれる阿智村社会教育研究集会は女性も多く参加し、地域課題について話し合ってきました。「自分たちが課題を考え行動することで現実が変わる」経験をしてきました。

これからの方向性

村政懇談会など住民の意見を聞く場を、参加しやすい、発言しやすい場にする必要があります。

村づくり委員会や公民館における活動は、誰もがアクセスできる制度です。これらの仕組みを積極的に運用することが、結果的に女性が村づくりに参画する場を広げることにつながります。今ある仕組みを住民が活用しやすいように行政がサポートし、情報提供を行う必要があります。

また、生活課題や村政課題を解決していくためには、公開の場で多くの人が対等な立場で課題について話し合うことが不可欠です。これまで50年以上にわたり取り組まれてきた阿智村社会教育研究集会はそうした話し合いの場の一つです。くわえて、シンポジウムや学習会で専門家から学びながら住民が話し合うことが村をつくる力となります。

男女共同参画社会は行政が取り組むだけでは実現できません。男女共同参画に関する住民の協働活動を行政が支え、ともに取り組むことで男女共同参画社会の実現を目指します。

主要施策

① 参加しやすい村政懇談会

No.	取組	内容	担当係
1	参加しやすい村政懇談会の実施	現状の村政懇談会に加え、子育て世代や女性が参加しやすい、昼間の時間帯や参加対象を絞った懇談会を実施します。また、託児を設置します。くわえて、オンラインでの実施を検討します。	総務課 男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

② 住民による協働活動のさらなる支援

No.	取組	内容	担当係
1	村づくり委員会をはじめとする制度の活用	住民が地域活動に取り組むために活用できる制度を積極的に情報提供し、適切に活動を支援します。	協働活動係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	
2	公民館における住民活動への積極的支援	公民館の役割を再確認し、性別にかかわらず活動ができるよう、広報活動などを行い、住民による様々な活動を支援します。	公民館
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

③ 住民と行政が連携して取り組む男女共同参画

No.	取組	内容	担当係
1	住民が取り組む男女共同参画への連携	住民が取り組む男女共同参画に関する学習会や集会等に、行政が連携し、ともに取り組みます。	男女共同参画係
		推進主体 行政 事業者 教育関係者 住民	

