

忠岡町男女共同参画計画策定の概要について

I. 忠岡町男女共同参画計画策定の概要

1 計画策定の趣旨

平成 11 年 6 月に男女共同参画社会基本法が公布・施行され、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、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を実現することを、わが国の重要課題として位置づけています。

近年、少子高齢化の進行や経済活動の成熟化、家族形態の変化や生活環境の多様化により、私たちを取り巻く環境に様々な影響を与えています。このような社会状況のなかで、家庭や地域、職場などのあらゆる分野において、男女がともにいきいきと輝いて喜びも責任も分かち合いつつ、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が求められています。

そこで、本町におきましても、男女共同参画社会基本法の理念に基づいて、国や府の関連計画の動向等も勘案し、また本町の現状を踏まえながら、男女共同参画社会実現のための施策を総合的・計画的に推進し、その実効性を確保するための「忠岡町男女共同参画計画」を策定いたします。

2 計画の性格と方針

計画については、男女平等社会の実現に向けた課題の整理とその取り組みの方向及び施策の内容を示すものとし、次に掲げることを基本に策定するものとします。

◎「男女共同参画社会基本法」に基づく基本計画

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第 3 項に基づく本町における男女共同参画推進のための総合的なプランです。

◎「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」に基づく基本計画

本計画は、「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の一部を改正する法律」第 2 条の 3 第 3 項に基づく本町における「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本計画」とみなします。

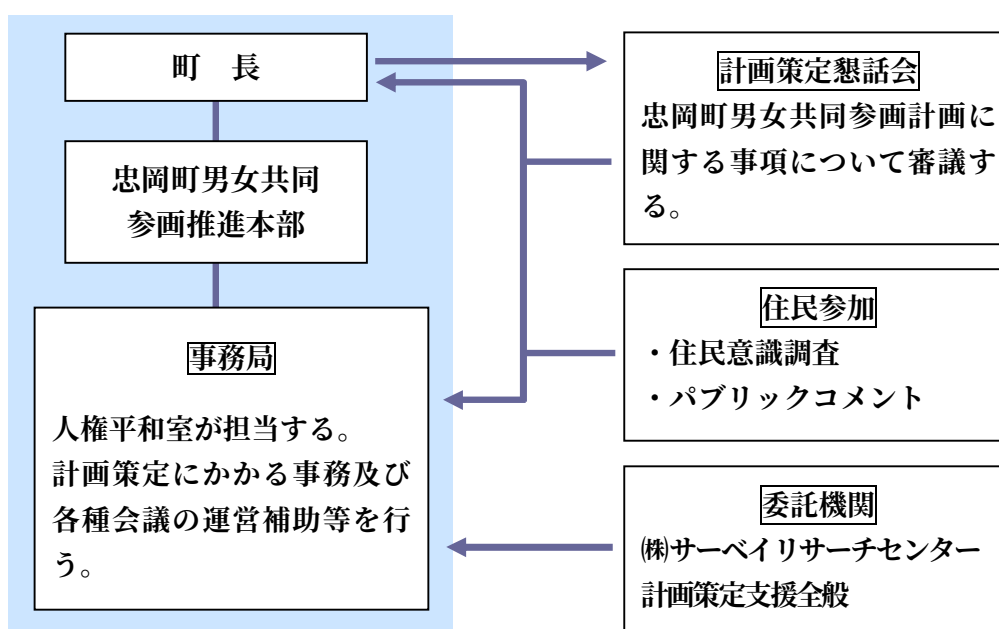
◎住民の意見を反映させた計画

本計画は、忠岡町男女共同参画計画策定懇話会をはじめ、住民意識調査(平成 21 年実施)、パブリックコメント(平成 22 年 12 月実施予定)などによる住民の意見を反映させたプランです。

3 計画の期間

計画の期間は、2011 年度（平成 23 年度）から 2020 年度（平成 32 年度）までの 10 年間とします。ただし、国内外情勢の動向や社会・経済環境の変化に対応し、必要に応じて見直しを行います。

4 策定体制



5 スケジュール(案)

日程	事務局	策定懇話会
平成 21 年度	住民意識調査報告書の作成	
平成 22 年 6 月	調査結果の整理・集計 情報収集・分析・整理	
7 月	情報収集・分析・整理 課題の整理	計画策定の概要 現状と課題の報告
8 月	計画骨子案の作成	
9 月	計画骨子案の検討 庁内事業調査の実施	計画骨子案の検討
10 月	庁内事業調査の実施 計画素案の作成	
11 月	計画案の作成	計画素案の検討
12 月	計画案の作成・修正 パブリックコメントの実施	(計画素案の検討)
平成 23 年 1 月	パブリックコメントの実施・結果とりまとめ 計画案の修正	
2 月	計画案の修正、概要版案の作成	パブリックコメント結果報告 計画書最終調整
3 月	計画書・概要版印刷・製本	

忠岡町男女共同参画推進本部 設置要綱

忠岡町女性政策企画推進委員会設置要綱(平成9年忠岡町告示第16号の3)の全部を改正する。

(設置)

第1条 本町における男女共同参画社会づくりの推進に関する施策を総合的に企画・調整し、かつ効果的に推進するため、忠岡町男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部は、次の各号に掲げる事項を所掌する。

- (1) 忠岡町における男女共同参画社会づくり促進のための計画（以下「計画」という。）の策定及びその実施に関すること。
- (2) 計画の策定及び実施における関係部課等の連絡調整に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、前条の目的を達成するために必要なこと。

(組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員で組織する。

- 2 本部長には町長を、副本部長には教育長をもって充てる。
- 3 本部員は、別表1に掲げる者をもって充てる。

(会議)

第4条 推進本部会議は、必要に応じ本部長が招集し、主宰する。

- 2 本部長が不在のときは、副本部長がその職務を代理する。
- 3 本部長は、必要があると認めるときは、関係職員又は男女共同参画についての学識経験のある者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(幹事会)

第5条 推進本部に幹事会を置く。

- 2 幹事会は、推進本部の所掌事務の具体的事項について協議し、検討する。
- 3 幹事会は、別表2に掲げる職にある者で組織する。
- 4 幹事会は、協議事項に関係ある幹事のみで開催することができる。
- 5 幹事会は、必要に応じ関係職員に対し、資料の提供及び説明を求めることができる。
- 6 本部長は、必要があると認めるときは、幹事を追加することができる。
- 7 町長公室長は、幹事会の議長となり、必要に応じて会議を招集する。

(研究会)

第6条 幹事会に男女共同参画推進研究会（以下「研究会」という。）を置くことができる。

- 2 研究会は、幹事会が指示した事項について検討する。
- 3 研究会は、必要に応じ自治推進課人権平和室長が招集し、構成員の互選により議長を定める。
- 4 研究会は、自治推進課人権平和室長が推薦する職員で組織する。

(庶務)

第7条 推進本部の庶務は、町長公室自治推進課人権平和室が行う。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、本部の運営等に必要な事項は、本部長が定める。

附 則

この要綱は、平成22年4月2日から施行する。

忠岡町男女共同参画計画策定懇話会 設置要綱

(設置)

第1条 男女共同参画社会の実現のための施策の現状とあり方について意見及び提言を求め、本町における男女共同参画社会の形成の促進に資することを目的として、忠岡町男女共同参画計画策定懇話会（以下「懇話会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 懇話会は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 男女共同参画の策定に関すること。
- (2) その他男女共同参画計画の策定に必要な事項

(組織)

第3条 懇話会は、委員12名以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者の中から町長が委嘱する。

- (1) 学識経験のある者
- (2) 諸団体の代表者
- (3) 公募により選出する者
- (4) その他町長が必要と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、男女共同参画計画が策定されるまでの期間とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(座長等)

第5条 懇話会に座長及び副座長を置き、委員の互選により選出する。

2 座長は、懇話会の会務を総括し、懇話会を代表する。

3 副座長は、座長を補佐し、座長に事故があるときはその職務を代理する。

(会議)

第6条 懇話会は、座長が招集し、座長が会議の議長となる。

2 懇話会は、必要があるときは、関係者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(部会)

第7条 懇話会は、必要があるときは部会を置くことができる。

2 部会は、座長が指名する委員で構成する。

(庶務)

第8条 懇話会の庶務は、町長公室自治推進課人権平和室において行う。

(補則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、懇話会の運営等について必要な事項は、座長が懇話会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成22年4月2日から施行する。

忠岡町男女共同参画計画策定懇話会委員名簿

(順不同、敬称略)

氏 名	団体名等
(1)学識経験のある者	
古久保 さくら	大阪市立大学大学院 創造都市研究科 都市共生社会研究分野 准教授
(2)諸団体の代表者	
上ノ山 幸子	婦人団体協議会 会長
亘 瑠璃子	泉北地区保護司会忠岡分会 代表
吉田 幸代	更生保護女性会 会長
高見 晃市	自治会連合会 会長
櫻井 忠司	人権協会 会長
正木 啓史	人権擁護委員会 代表
堀田 義行	企業人権問題推進員連絡会 代表幹事
中村 三郎	商工会 事務局長
林 俊樹	校園長会 代表
(3)公募により選出する者	
朝倉 みどり	
高迫 照子	

II. 計画策定の背景

1 「男女共同参画社会基本法」

男女共同参画基本法は平成 11 年 6 月に公布・施行されました。

基本法では、男女共同参画社会を実現するための 5 つの基本理念を定め、国、地方公共団体、国民、それぞれの責務を明らかにしています。

(1) 5 つの基本理念

1. 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する必要があります。

2. 社会における制度又は慣行についての配慮

固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるように社会の制度や慣行の在り方を考える必要があります。

3. 政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する必要があります。

4. 家庭生活における活動と他の活動の両立

男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにする必要があります。

5. 国際的協調

男女共同参画づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切です。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組む必要があります。

(2) 国、地方公共団体及び国民の役割

1. 国の責務

- ・ 基本理念に基づき、男女共同参画基本計画を策定
- ・ 積極的改善措置を含む男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定・実施

2. 地方公共団体の責務

- ・ 基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組む
- ・ 地域の特性を活かした施策の展開

3. 国民の責務

- ・ 男女共同参画社会づくりに協力することが期待されている

<抜粋>

第二条 一号 (定義)

男女共同参画社会の形成 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を形成することをいう。

第十四条 3 項

市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の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定めるように努めなければならない。

2 男女共同参画基本計画（第2次）

男女共同参画基本法に基づく基本計画として、平成17年12月に男女共同参画計画(第2次)が閣議決定されました。

第2次基本計画では、12の重点分野を掲げ、それぞれの内容について、平成32年までを見通した施策の基本方向と平成22年度末に実施する具体的施策の内容を示しています。

(1)第2次計画のポイント

1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
 - ・2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%になるよう期待し、各分野の取組を推進。
2. 女性のチャレンジ支援
 - ・チャレンジ支援策を推進し、情報の一元化や関係機関のネットワーク化によるワンストップ・サービス等を提供する環境を構築。
 - ・一旦家庭に入った女性の再チャレンジ（再就職、起業等）支援策を充実。
3. 男女雇用機会均等の推進
4. 仕事と家庭・地域生活の両立支援と働き方の見直し
 - ・男性も含めた働き方の見直しを大幅かつ具体的に推進。
5. 新たな分野への取組
 - ・科学技術、防災（災害復興を含む）、地域おこし・まちづくり・観光、環境における男女共同参画を推進。
6. 男女の性差に応じた的確な医療の推進
7. 男性にとっての男女共同参画社会
 - ・男女共同参画社会の形成の男性にとっての意義と責任や、地域・家庭等への男性の参画を重視した広報活動を推進。
8. 男女平等を推進する教育・学習の充実
9. 女性に対するあらゆる暴力の根絶
 - ・被害者の保護や支援等の施策の推進。
 - ・女性に対する暴力の予防のための対策の推進。
10. あらゆる分野において男女共同参画の視点に立って関連施策を立案・実施し、男女共同参画社会の実現を目指す。

(2)12の重点分野

1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
2. 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革
3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
4. 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立
5. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援
6. 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備
7. 女性に対するあらゆる暴力の根絶
8. 生涯を通じた女性の健康支援
9. メディアにおける男女共同参画の推進
10. 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
11. 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献
12. 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

3 第3次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方(案)

(平成22年6月7日開催 第61回男女共同参画会議 基本問題・計画専門調査会 会議資料より)

(1) 資料「はじめに」部分抜粋

男女共同参画社会をつくる－それは、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会をつくること。

<中省略>

しかし、国連が発表するジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）において、我が国は109か国中第57位という低い順位に留まっているほか、働いている女性の6割は、妊娠・出産時に仕事を辞めており、女性の2人に1人は非正規雇用であるなど、男女共同参画が必ずしも十分に進まなかった面もある。また、少子・高齢化の進展による労働力人口の減少、経済の低迷と閉塞感の高まり、非正規労働者の増加と貧困・格差の拡大など我が国経済社会が変化している中で、女性の活躍による社会の活性化、男性や子どもにとっての男女共同参画、様々な困難な状況に置かれている人々への対応などが急務となっている。したがって、男女共同参画の推進が不十分だった点については真摯に反省した上で、更に充実した取組につなげていく必要がある。

(2) 目指すべき社会

- ① 固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 男女が個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会
- ④ 男女共同参画に関して、国際的な評価を得られる社会

(3) 最近の社会情勢についての認識

1. 少子・高齢化の進展と人口減少社会の到来
2. 経済の低迷と閉塞感の高まり
3. 非正規労働者の増加と貧困・格差の拡大
4. 国際化の進展と国際的な人の移動の増加

(4) 基本法施行後10年間の反省

1. 固定的な性別役割分担意識が未だに根強く、解消に対する取組みが不十分であった。
2. 男女共同参画は働く女性の支援という印象を与えたことなどにより、男女共同参画があらゆる立場の人にとって必要という認識が広まらず、意識改革や制度改革につながらなかった。
3. 男女共同参画社会を実現しようとする強い意思と推進力が不足していたため、制度や枠組みの整備が進まなかった。
4. 男女のセーフティネットや女性の様々な生き方への配慮が不十分であったため、制度や枠組みを整備しても成果につながらなかった場合があった。

(5)改めて強調すべき視点

1. 女性の活躍による社会の活性化
2. 男性にとっての男女共同参画
3. 子どもにとっての男女共同参画
4. 様々な困難な状況に置かれている人々への対応
5. 女性に対するあらゆる暴力の根絶
6. 地域における身近な男女共同参画の推進

(6)15の重点分野

1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
2. 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革
3. 男性、子どもにとっての男女共同参画
4. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
5. 男女の仕事と生活の調和
6. 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進
7. 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援
8. 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備
9. 女性に対するあらゆる暴力の根絶
10. 生涯を通じた女性の健康支援
11. 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
12. 科学技術・学術分野における男女共同参画
13. メディアにおける男女共同参画の推進
14. 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進
15. 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献

4 「女子差別撤廃条約」

(1)正式名称

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」

(2)条約の採択、発効

1979年12月 第34回国連総会において採択

1981年9月 発効

(3)我が国の署名、批准

1980年7月 署名

1985年6月 批准

1985年7月 我が国について効力発生

(4)条約の締約国数

2009年5月現在：186 カ国

「女子差別撤廃条約」＜抜粋＞

第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第3条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第9条

1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。

第11条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
- (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
- (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実に促進することにより奨励すること。

＜第 6 回報告に関する女子差別撤廃委員会の最終見解(2009 年 8 月)抜粋＞

委員会は、締約国において、男女間の不平等が存在しているにもかかわらず、女性の人権の認識と促進に対する「反動」が報告されていることに懸念を有する。委員会は、家父長制に基づく考え方や日本の家庭・社会における男女の役割と責任に関する深く根付いた固定的性別役割分担意識が残っていることを女性の人権の行使や享受を妨げる恐れがあるものとして引き続き懸念する。委員会は、こうした固定的性別役割分担意識の存続が、特にメディアや教科書、教材に反省されており、これらが教育に関する女性の伝統的な選択に影響を与え、家庭や家事の不平等な責任分担を助長し、ひいては、労働市場における女性の不利な立場や政治的・公的活動や意思決定過程への女性の低い参画をもたらしていることに留意する。

委員会は、女性に対する暴力及び性暴力と闘うために締約国が実施したさまざまな取組を歓迎する。この取組には、保護命令制度を拡充し、相談支援センターの設置を市町村に要請する「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」（国内法）の改正が含まれている。委員会は、この法律が親密な関係におけるあらゆる形態の暴力を対象としていないことや保護命令の申立てから発令までに要する時間が被害者の生命を更に脅かす恐れがあることについて、引き続き懸念する。

5 「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」

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は、平成 13 年 10 月に施行されました。配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的にした法律で、DV 防止法とも言われます。

平成 19 年の法改正では、保護命令が拡充され、身体に対する暴力だけでなく、生命・身体に対する脅迫を受けた場合も命令の対象となり、さらに、電話等の禁止命令及び被害者の親族等への接近禁止命令が新設されました。

また、市町村の基本計画策定及び配偶者暴力相談支援センター配置の努力義務を定めるなど市町村の役割が強化されています。

＜平成 19 年改正法のポイント＞

- ① 市町村の基本計画策定及び配偶者暴力相談支援センター設置の努力義務
- ② 保護命令制度の拡充
 - ア. 生命・身体に対する脅迫を受けた被害者に係る保護命令
 - イ. 電話等を禁止する保護命令
 - ウ. 被害者の親族等への接近禁止命令 等
- ③ 裁判所から配偶者暴力相談支援センターへの保護命令の発令に関する通知

6 おおさか男女共同参画プラン概要（H18 中間改訂）

基本的視点

男女の人権を尊重します・固定的な性別役割分担意識をなくします

施策の基本的方向

- 1 社会的な意思決定への女性の参画拡大
- 2 男女共同参画に向けての意識形成
- 3 働く場での男女平等の推進
- 4 総合的な子育て環境整備
- 5 高齢者や障害者等だれもが生きがいを持って安心して暮らせる環境の整備
- 6 女性に対する暴力の根絶
- 7 女性の生涯にわたる身体的・精神的な健康の確保
- 8 メディアにおける女性の人権尊重
- 9 男女共同参画を推進する教育・学習の充実
- 10 地球的視点での男女共同参画の推進

施策の重点化方策

●府民の主体的な行動を引き出します

- ・女性への働きかけ
- ・男性への働きかけ
- ・次世代への働きかけ

●企業の主体的な取り組みを後押しします

- ・男女共同参画に意欲的に取り組む企業の顕彰
- ・働く場での意識形成
- ・多様な働き方への支援

●みんなが主体的に行動できる社会環境づくりを進めます

- ・女性の社会参画促進
- ・女性に対する暴力への対策の推進
- ・新たな社会ニーズに対応した対策の推進
- ・大阪府による男女共同参画モデル職場づくりの取組促進