

<施策①> 男女共同参画意識の普及・啓発と教育

参考1

課題について	意見等		
<p>【課題】 ・男女全ての個人が、互いに人権を尊重し、喜びも責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、男女共同参画の意識普及・啓発が必要となります。</p>	<p>・「喜び」と「責任」を並べて表記するのはどうでしょうか。 ・「喜びも悲しみも」とか「喜びも苦しみも」という表現は聞いたことがあります、「喜びも責任も分かち合い」とは何か不自然で座りが悪いような気がするので、このくんだり は不要では。</p>		
施策の内容について	意見等		
<p>【施策の内容】 ・男女が共に多様な生き方を選択できるような社会を実現できるよう、また、次代を担う子供が個性と能力を発揮できるように学校・地域・家庭において男女共同を考え、これに基づく自立や職業に対する意識を醸成し、将来を見通した自己形成を促す教育を推進していきます。</p>	<p>・多様な生き方が選択できるよう、と言いつつ終盤では「自立」とか「職業に対する意識を醸成」とあるので、結局「経済的自立」を目指そうというように読めます。自立するにしろや生き方を選択する自由を得るにしろ、経済的な裏付けが必要だという教育を推進すべきではないでしょうか。</p>		
成果指標について	意見等	平成24年 現状値について	平成34年 目標値について
<p>男女共同参画が町民に理解されているか (対象課:全課)</p>	<p>・課の仕事において、住民の方へ書類を書いていただくことがあります、男性が「家のことはよく分からないから妻に訊いてくれ」ということがあります。 ・住み分けの一種と考えれば当然といえるかもしれませんが、家の事は女性という認識がまだ払拭されていないのが現状と思いました。 ・言葉は知っていると思う。職場、地域、家庭、学校に活動指標があるので、理解してほしい年齢は学生からでしょうか？そうすると100%は高いでしょうか。</p>		
活動指標について	意見等	平成24年 現状値について	平成34年 目標値について
<p>職場における意識啓発 (対象課:全課)</p>	<p>・人権研修などと比べると、男女共同参画関係の回覧(報告書)があっても、(一部を除いて)ほぼ目をさっと通しただけで回される印象が拭えないので、浸透されているかと問われると、まだこれからという印象があります。 ・消防本部・署には女性職員採用がないため現状では啓発は難しい。</p>		
<p>地域における意識啓発 (対象課:全課)</p>	<p>・アンケート結果において、町の取り組みがほとんど知られていないことから、まずは町民の方への周知から取り組むべきだと思う。 ・住民が情報を確認する町HPへ男女共同参画についての項目がないことを変えてみることから始めてみると良いかもしれません。 例えば、トップページの出生や子育ての項目の近くに男女共同参画の説明があるとより身近に感じるのではないかと考えました。 ・教室や講座を性別を問わず参加できるようにしている。(一部を除いて)だが参加は女性の方が多いように感じる。</p>		
<p>家庭における意識啓発 (対象課:全課)</p>	<p>・アンケート結果において、町の取り組みがほとんど知られていないことから、まずは町民の方への周知から取り組むべきだと思う。 ・各家庭それぞれ異なるコミュニティなので一概には言えませんが、やはり男性は仕事、女性は家事という認識が根底にあると思います。 「地域から家庭」という流れだと思うので「地域・家庭における意識啓発」という項目で統一すれば良いと思います。</p>	<p>未実施</p>	<p>「地域から家庭」という流れを作る。</p>
<p>学校における意識啓発 (対象課:教育総務課)</p>	<p>・男女平等教育(ジェンダーフリー)のカリキュラムへの明確化 人権意識を基盤として教職員の共通理解と意識改革を図る。 ・自らの個性を生かし自らの希望にあった職業を選択できる力をつける キャリア教育を推進する。</p>		

<施策②> 性別役割分業意識の解消に向けた啓発

<p>課題について</p> <p>【課題】 ・地域や家庭に依然として根強く残る性別役割分業意識、また、組織内の役割や地位だけでなく、その構成にも性別による偏りが見られ、依然としてジェンダー(社会的性別)による性別役割分業観が存在しています。</p>	意見等		
<p>施策の内容について</p> <p>【施策の内容】 ・性別役割分業意識の解消を啓発するために、地域では、性別を問わず幅広い層の方々が、活発に活動・参加できる環境を整えた上で、地域の実情を考慮しながら、組織での役割や地位が性別によって偏ることのないように働きかけを行い、固定的な性別役割分業観の解消に向けた啓発を行っていきます。</p>	意見等		
<p>成果指標について</p>	意見等	平成24年 現状値について	平成34年 目標値について
<p>性別による役割分業意識が解消されているか (対象課:全課)</p>	<p>・どのように数値化するのでしょうか。意識調査だけでしょうか。 ・女性が工務班員となることがない。 ・消防本部・署には女性職員がいないため、該当せず。</p>		
<p>活動指標について</p>	意見等	平成24年 現状値について	平成34年 目標値について
<p>地域活動に参画しやすい環境整備の推進 (対象課:全課)</p>	<p>・メリハリ 協働まちづくりとの棲み分け(施策7)</p>		
<p>組織等におけるジェンダー・フリーの推進 (対象課:企画財政課)</p>			

<施策③>働き方の見直しに向けた啓発

<p>課題について</p> <p>【課題】 ・男女平等社会の実現のために、働く権利の保障と経済的自立は不可欠であります。しかし、現実も募集・採用、配置・昇進における差別的扱いがみられます。また、パートタイム労働をはじめ非正規職員に対する均等待遇の確立などが大きな課題となります。</p>	<p>意見等</p> <p>・雇用の創出・雇用条件の向上には経済の活性化が不可欠です。雇用側にとって、休暇の多い従業員を雇用することは負担が大きく、公的な補てんや法による義務化でも無い限り、あえてリスクの高い者、費用対効果の低い者を雇用しません。差別解消のためということでは啓発は必要ですが、経済的要素が絡むことを抜きに考えるのでは現実味が無いように感じます。パートなど非正規雇員の均等待遇の確立とありますが、「均等待遇」とは、非正規雇員間でのことなのか、正規雇員との均等を指すのでしょうか。非正規「職員」という役場など公的機関の職員のように聞こえますが、限定でしょうか。 ・法整備されても、各個人で意識をしていかないといけないので、このことを前提とした内容の告知をするなどしていくことが大切なのではないかと思いました。</p>			
<p>施策の内容について</p> <p>【施策の内容】 ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の施行により、法的な整備は進んでいるが、さらに職場での格差を出さない取組みを実施いたします。 また、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の啓発により、働き方の見直しを行っていきます。</p>	<p>意見等</p> <p>・育児・介護休業法の施行により、取得する側の権利は保障され、雇用者が違反した場合には法的手段を取ることができます。現在はむしろ、休業の穴埋めをする雇員への手当てを早急に行う必要があります。休業を取得した雇員と、それによって負担が増す雇員とは昇格・昇級において合理的な差別化はなされるべきで、男女問わず納得を得られるのではないのでしょうか。格差という言葉に否定的な意味合いがありますが、合理性を考慮しての措置と混同してはなりません。ワーク・ライフ・バランスということで、子育ても介護も仕事も同時期に満足のいくまでやろうとすれば中途半端に終わると思います。人生のある時期は仕事を犠牲にして、その後は仕事に比重を置くというのが真のワーク・ライフ・バランスで、これを同時進行で同比率で定義すると、本人も周囲も欲求不満になってしまう恐れがあります。啓発は丁寧に行う必要があると思います。 ・育児休暇や介護休暇をとる男性は少ないのが現状です。「労働者の権利」を明記して休暇をとりやすいように「職場の理解」を得られるようにしたいと思います。</p>			
<p>成果指標について</p> <p>多様な働き方ができる社会環境の整備ができていくか (対象課:経済課)</p>	<p>意見等</p> <p>・官公庁に限った話になってしまいますが、他市町に比べると一人一人の抱える仕事量が多く、男女共同参画の掲げる多様な働き方ができる社会環境には程遠いと感じます。 ・二宮の特性上業務に人が割り当てられるというよりも、個人に業務がついて回る傾向があるので、これをもっと効率よく分散させていくとよくなるのではないかと思います。ただこれには人数が必要なので、この問題をどうにかしなければならぬのが現時点での課題と思います。</p>		<p>平成24年 現状値について</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>活動指標について</p> <p>多様な働き方ができる社会環境の整備 (対象課:経済課)</p>	<p>意見等</p> <p>・環境整備を行える規模の事業者が少ないと思われる。新しい就業形態である在宅勤務等の普及促進について、町の広報・HPあるいは商工会を通じて、事業者への働きかけや町民への情報発信を図る。 ・必ず定時に帰庁できる環境を整え、また土日に仕事をせねばならないような事態にならないように全員でフォローし合える環境(と人数)が必要だと思えます。</p>		<p>平成24年 現状値について</p> <p>※必ずしも数値とは限りません。 例:回/年、件/年、箇所、～へ配布、解消、現状維持等が考えられます。</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>ワーク・ライフ・バランスの啓発 (対象課:企画財政課)</p>	<p>・月に一度のペースで回覧や広報で掲載するなど地道な活動が功を奏するのではないかと思います。</p>			

<施策④>あらゆる暴力の根絶に向けた啓発

課題について	意見等		
<p>【課題】</p> <p>・あらゆる暴力の根絶については、DV(親密な間柄での暴力)等の防止に向けた啓発や相談窓口の周知を継続的に図るとともに、被害者から一時避難を求められた際、早急に円滑な対応が取れるような体制を整備する必要があります。</p>			
施策の内容について	意見等		
<p>【施策の内容】</p> <p>・あらゆる暴力を根絶するため、啓発・相談・被害者支援に取組み、企業・学校・地域等あらゆる面での暴力を無くす意識啓発を行っていきます。</p>	<p>・学校でのDV啓発は難しいため、削除する。男女共同参画に特化しているわけではないが、人権教育全体の中で触れている。</p> <p>・学校でのいじめや家庭での児童や高齢者への虐待が増えています。教育や保育、介護が母親や女性に過度の負担が1つの原因と思います。</p>		
成果指標について	意見等	平成24年 現状値について	平成34年 目標値について
<p>あらゆる暴力について認識が高まり、根絶に向けた啓発が成されているか (対象課:企画財政課・福祉課)</p>			
活動指標について	意見等	平成24年 現状値について	平成34年 目標値について
<p>DVの防止と被害者への支援 (対象課:企画財政課・福祉課)</p>		<p>※必ずしも数値とは限りません。 例:回/年、件/年、箇所、～へ配布、解消、現状維持等が考えられます。</p>	
<p>セクシャル・ハラスメントの防止と被害者への支援 (対象課:企画財政課・福祉課)</p>			
<p>人権尊重に向けた意識啓発 (対象課:福祉課)</p>	<p>・教育総務課を入れるか</p>		

<施策⑤> 政策方針決定の場への男女共同参画

<p>課題について</p> <p>【課題】 ・政策方針決定の場への男女共同参画として、各種審議会等への女性参画促進を所管課へ協力依頼し、審議会等への女性の参画を推進するため啓発を行いました。委員の選定基準に法的な定めのある審議会等もあるため、国が目標とする値である30%に未だ達していません。そのため、今後も継続的な啓発が必要となります。</p>	<p>意見等</p>		
<p>施策の内容について</p> <p>【施策の内容】 ・審議会等の委員改選時に、積極的な女性登用を促進するため各所管課へ働きかけます。また、女性登用が進まない審議会については、柔軟な委員選出を行うよう働きかけを行っていきます。</p>	<p>意見等</p>		
<p>成果指標について</p> <p>意志決定の場への女性参画が促進されているか (対象課:全課)</p>	<p>意見等</p> <p>・消防本部・署には女性職員がいないため、該当せず。</p>	<p>平成24年 現状値について</p> <p>・農業委員14名のうち、女性農業委員は0名</p>	<p>平成34年 目標値について</p> <p>30%の目標値は難しい。2名程度の女性農業委員の選出を目指す。</p>
<p>活動指標について</p> <p>事業所等への女性登用の促進 (対象課:経済課)</p>	<p>意見等</p> <p>・審議会等の登用の促進であれば取り組みは可能であるが、事業所となるとそれぞれの事情があるので難しいのではないかと。男女平等、機会均等に置き換えられないか。</p>	<p>平成24年 現状値について</p> <p>※必ずしも数値とは限りません。 例:回/年、件/年、箇所、～へ配布、解消、現状維持等が考えられます。</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>審議会等への女性委員の登用促進 (対象課:企画財政課)</p>	<p>登用率30%を目指しております。が有識者枠となると女性がいなくなってしまうことが問題点だと感じます。この為、専門的な職業への女性の就職率向上を目指して頂きたいと思っております。</p>		
<p>住民活動による女性リーダーの登用促進 (対象課:全課)</p>	<p>・下水道事業運営審議会の会長等については、ある程度の専門的な知識を有する職に就いている方が選ばれる傾向にあり、その職という割り当てが男性となるものであるのが現状である。社会が変わっていけば職の住み分けがより緩くなるのではないかと期待しております。 ・消防団の中で分団長等への登用が考えられるが、女性消防団員が現在存在しないため困難である。</p>	<p>現状維持</p>	<p>女性消防団員の誕生を目指す。</p>

<施策⑥> 家庭生活における男女共同参画

<p>課題について</p> <p>【課題】 ・家庭生活における男女共同参画について、依然として家庭内での男性優位が解消されておられません。男女が共に家庭生活と仕事を充実させ、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)により仕事と家庭生活や地域生活を、自らが望むバランスで暮らせるようにするために、啓発を進める必要があります。</p>	<p>意見等</p> <p>・「家庭内での男性優位」という前提が、意識調査によるものとして明記されていないと、曖昧な思い込みと誤解される恐れがあります。仕事と家庭のバランスについては、書いてある通り、「自らが望むバランスで暮らせるように」自由な選択ができるのが望ましく、仕事に家族に地域にと、すべて同時進行で駆り立てるような啓発は避けるべきだと思います。</p>		
<p>施策の内容について</p> <p>【施策の内容】 ・家庭生活における男女共同参画を推進するため、男性の家庭生活への参画を進めていくことが不可欠であります。家事や育児、介護などへの積極的な参画を促進し、意識改革や学習の機会を充実させていきます。また、仕事と生活の両立支援するための制度として、育児・介護休業制度等の普及・啓発を進めていきます。</p>	<p>意見等</p> <p>・私たちの職場に関して言えば、男性職員にも育児・介護休暇がとりやすい職場づくり・制度周知を、総務課が積極的に行うべきだと思う。 ・学習の機会とありますが、学習のイメージが沸かないので、(もしかして男の料理教室?!)意識改革だけでいいような気がしました。 ・男性が家庭生活へ参画をする為には、まず就業時間を欧米諸国のように変えていく必要がある。職種によっては平日終電帰宅や平日の仕事が終わらないが故の休日出勤があります。これらを是正しない限り、私生活が圧迫され続ける現状が変わることはないと思います。 かといって官公庁が案を提示、実行しても効果が見込めないのが現実になるので、難しい問題である。 ・男性(父親、祖父が入っても良い)対象の育児教室を土日に開催する。その内容としては、乳幼児期(3歳未満児)の発達や遊び・遊ばせ方などを中心とした教室を開催する。(講師に保健師、保育士、イクメン経験者、その他) 乳幼児期の子育てを経験することで、その後の子育てへと継続できれば、虐待予防、いじめ対策などにも良い結果が出るように思われます。</p>		
<p>成果指標について</p> <p>ワーク・ライフ・バランスを実現しているか (対象課:企画財政課)</p>	<p>意見等</p>	<p>平成24年 現状値について</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>活動指標について</p> <p>男性の家事・育児への参加促進 (対象課:福祉課・保険予防課)</p>	<p>意見等</p> <p>・(個人的に)食器洗いなど行っている。</p>	<p>平成24年 現状値について</p> <p>※必ずしも数値とは限りません。 例:回/年、件/年、箇所、～へ配布、解消、現状維持等が考えられます。</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>男性の介護への参画促進 (対象課:高齢障がい課)</p>			

<施策⑦> 地域活動における男女共同参画

<p>課題について</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域づくりにおける男女共同参画については、地域の自主性を尊重しつつ、全ての町民が参加しやすいものとなるように地区長連絡協議会の活動支援を通じ啓発を行ってきましたが、地域組織における女性数や役割に主だった変化は見られていないため、今後も啓発活動が必要となります。 	<p>意見等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成14年より現在の地区長制度となっており、平成22年度までは女性地区長はいなかったが、平成23年度に1名(副会長)、平成24年度に2名(うち1名会長)となっている。 		
<p>施策の内容について</p> <p>【施策の内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の実情に合わせた長期的な啓発を実施し、地域活動への参加促進をおこないます。また、性別を問わず幅広い層の人々が地域活動に参画しやすい環境を整備するため、地域組織に活動日や時間帯等に配慮した活動を啓発していきます。 ・防災や消防活動といった分野への女性参画の支援や、年少期から青少年に男女共同参画意識の形成を促すための活動支援についても、地域活動の一環として行っていきます。 	<p>意見等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域活動に参画しやすい環境整備について、女性防災隊の隊員募集について、各地区から(1~2名程度)推薦していただく方法がとれないか。各地区に防災指導員がいますが、消防団OBが多いと聞いており、男性だけのようです。女性の視点も加える必要があると考え、地区推薦という方法が良いかと思われます。 		
<p>成果指標について</p> <p>地域活動への男女共同参画が行われているか (対象課:町民課)</p>	<p>意見等</p>	<p>平成24年 現状値について</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>活動指標について</p> <p>協働まちづくりの推進 (対象課:町民課)</p>	<p>意見等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あらゆる行事やイベント等に男性参加数と女性参加数を公表し、更に以前までの男女参加数の伸び数等を掲示していき、女性参加者が少なければ女性参加を促す標語を、男性参加者が少なければ男性参加を促す標語を発信していくと、意識が多少なりとも高まって協働まちづくりの推進の一助になるのではないかと思います。 	<p>平成24年 現状値について</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>女性防災隊訓練の促進 (対象課:防災安全課)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画において、今重要であると考えられていることのひとつが女性による災害時の役割です。普及促進の為に、訓練の募集をかける案内よりも、まずは災害にあった地域での女性が活躍した出来事や必要性を訴える文章を広報等で掲載していき、意識が浸透したところで訓練の募集を呼び掛けると人が集まるのではないかと思います。また、啓発した上での参加者であるなら例年以上に防災意識の高い方が揃うのではないかと思います。 ・活動指標が「女性防災隊訓練の促進」となっているが、「女性防災隊による、自主防災組織への訓練指導の促進」など、表現を変えたほうが、施策の課題や内容との整合性の面で好ましい。現状に対して目標を設けることを考えた場合、「女性防災隊の認知度向上と隊員数増加」のような指標に変更しても良いのではないかと考える。 	<p>※必ずしも数値とは限りません。 例:回/年、件/年、箇所、~へ配布、解消、現状維持等が考えられます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地区で行われる自主防災組織の訓練に参加(3回)し、応急手当訓練等を実施している。隊員数13名(7地区より)。 	<p>自主防災組織の訓練へ継続的に参加しながら、隊員募集を呼びかけ、20地区すべてに隊員が居住し、自主防災組織との連携が強化されている。</p>
<p>応急手当普及講習会の促進 (対象課:消防課)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・もし人が集まらないということなら、町内企業へ呼びかけの電話や通知を送ると効果があると思います。 男女共同参画とは違いますが、公共団体から研修等を呼び掛けると一定の人数が集まったことがあるので、有効かと思われます。 ・普通救命講習に参加する方は増加する傾向にあり、現在、上級救命講習の実施を目指している。 	<p>現状維持</p>	<p>年1回以上</p>
<p>地域における青少年リーダー養成と青少年グループ活動の支援 (対象課:生涯学習課)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・少子化による地域に住まう青少年が減少している中で、子どもを集めることは容易ではないと思います。そこで、時代に合ったキャッチフレーズを使用して大人数を集めることよりも特定の子ども(リーダー意識の高い子ども等)に呼び掛けていくのもよいのではないかと思います。若しくは、義務教育期間内に対象学年(低学年用・高学年用等数回)を設定して強制参加させる。 		

<施策⑧>働く場における男女共同参画

<p>課題について</p> <p>【課題】</p> <p>・男女性別を問わず一人ひとりが、多様な生き方をしていく上で、就業により経済基盤を確保し、経済的に自立することが重要であります。男女雇用機会均等法の制定を初めとし、徐々に職場における法的な環境が整備されて参りましたが、未だ男性の地位が優遇されているとの認識も少なくなく、職務の内容や採用・昇進等の基準の中に残る差別的な扱いや格差の改善が求められています。</p>	<p>意見等</p> <p>(※施策3に同じ)</p> <p>・雇用の創出・雇用条件の向上には経済の活性化が不可欠です。雇用側にとって、休暇の多い従業員を雇用することは負担が大きく、公的な補てんや法による義務化でも無い限り、あえてリスクの高い者、費用対効果の低い者を雇用しません。差別解消のためということでは啓発は必要ですが、経済的要素が絡むことを抜きに考えるのでは現実味が無いように感じます。パートなど非正規雇員の均等待遇の確立とありますが、「均等待遇」とは、非正規雇用員間でのことなのか、正規雇用員との均等を指すのでしょうか。非正規「職員」という役場など公的機関の職員のように聞こえますが、限定でしょうか。</p>		
<p>施策の内容について</p> <p>【施策の内容】</p> <p>・働く場における男女共同参画については、事業者に向けた各種の啓発、情報発信を行い、商工会等との連携を密にして情報発信体制を整備し、事業者規模にあった情報提供を行っていきます。</p>	<p>意見等</p> <p>・農業は女性も男性も一緒に仕事をします。育児、介護休業制度は事業者両者に向けて啓発を工夫して取り組みたいと思います。</p>		
<p>成果指標について</p> <p>事業所等における男女共同参画の取組みが促進されているか (対象課:経済課)</p>	<p>意見等</p>	<p>平成24年 現状値について</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>活動指標について</p> <p>事業所等における男女平等の推進 (対象課:経済課)</p>	<p>意見等</p> <p>・町の広報・HPあるいは商工会を通じて、情報発信や啓発を図る。 ・商工会において町内事業所の職場における男女平等のアンケート調査を実施する。</p>	<p>平成24年 現状値について</p> <p>※必ずしも数値とは限りません。 例:回/年、件/年、箇所、～へ配布、解消、現状維持等が考えられます。</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>能力開発とスキル向上への支援 (対象課:経済課)</p>	<p>・町の広報・HPあるいは商工会を通じて、情報発信や啓発を図る。 ・農業分野における女性の社会的地位を向上させるため、農業経営士等の技術力向上の機会や情報を提供するとともに、経営者や共同経営者としての経済的地位の確立を支援する。 ・JA湘南と協力し、講習会の実施や経営等の新たなスキルについても情報提供及びその啓発に努める。</p>		
<p>女性の自営業従事者やパートタイム労働者の雇用環境整備 (対象課:経済課)</p>	<p>・町の広報・HPあるいは商工会を通じて、情報発信や啓発を図る。</p>		

<施策⑨>チャレンジやキャリアアップのための支援

<p>課題について</p> <p>【課題】 ・少子高齢化や、雇用の変化、グローバル化が進展する中、持続的に新たな価値を創り、経済活性化を図るには、女性をはじめ、多様な人材確保が必要となります。労働者が個人の価値観やライフスタイルに合わせ柔軟な働き方を選択でき、職務や能力・働き方に応じた適正な処遇や労働条件を確保することが課題となります。</p>	<p>意見等</p> <p>・多様な価値観・ライフスタイルを尊重して・・と、もっともらしい事を言っているもの、要するに少子高齢化で労働人口が減るので、女性も労働力として駆り出さなくては、という意図が透けて見えます。求めているのは家庭でがんばる主婦(夫)でなく、家庭内外両方で労働力を提供する人、という画一的な価値観が行政にあるのではないのでしょうか。労働人口の減少が問題で、質の良い労働者(=人材)の確保が課題であると、言えるのならはっきり言った方がいいと思います。「人材」かどうかは雇用してみなければ分からず、いったん雇用すれば不適合人物でもおいそれと解雇はできず、事業者は慎重に採用を行うでしょう。またグローバル化が本当なら、優秀な外国人と雇用のパイをめぐる競争が激しくなると思います。これまでは平凡な人間でも本人にその気があれば何とかあったかもしれないが、これからは働き方を選ぶどころか雇用先も確保できないかもしれないという危機感を煽った方が現実的だと思います。</p>		
<p>施策の内容について</p> <p>【施策の内容】 ・就業機会の確保と安定的な就労の実現、女性の生涯自立に向けた教育や総合的支援を行います。</p>	<p>意見等</p> <p>・就業=自立と読めますが、専業主婦も就業とみなすということでしょうか。多様な生き方ができるようにというのであれば、主婦(夫)も就業の1種とみなしても良いのではありませんか。</p>		
<p>成果指標について</p> <p>チャレンジやキャリアアップの支援が図られているか (対象課:経済課)</p>	<p>意見等</p> <p>・下水道課では、性別に関係なく、各自の為になると思う研修へ進んで受講でき、周りもそれを推進する体制になっています。</p>	<p>平成24年 現状値について</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>活動指標について</p> <p>能力開発とスキル向上への支援 (対象課:経済課)</p>	<p>意見等</p> <p>・町の広報・HPあるいは商工会を通じて、関係機関が行う能力開発やスキル向上のための研修や相談事業について、事業者への情報発信や啓発を図る。 ・下水道課では、性別に関係なく、各自の為になると思う研修へ進んで受講でき、周りもそれを推進する体制になっています。</p>	<p>平成24年 現状値について</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>産後の再就職支援 (対象課:経済課)</p>	<p>・町の広報・HPあるいは商工会を通じて、関係機関が行う再就職に関する支援について、事業者への情報発信や啓発を図る。</p>		
<p>女性の社会参画に関する情報提供 (対象課:企画財政課)</p>			

※必ずしも数値とは限りません。
例:回/年、件/年、箇所、～へ配布、解消、現状維持等が考えられます。

<施策⑩> 育児や介護への社会的支援

課題について	意見等		
<p>【課題】 ・高齢化と共に少子化も進行している中、誰もが安心して子育てをしながら、仕事や地域活動に参画するための整備が未だ不十分である。また、高齢者や障害者等の介護を必要とする人が、地域で安心して暮らせるような支援体制も今後の高齢化社会に向け必要不可欠な課題となります。</p>			
施策の内容について	意見等		
<p>【施策の内容】 ・誰もが安心して子育てをしながら、仕事や地域活動に参画するために、社会全体で子育てを支援していきます。 また、高齢者や障害者等の介護を必要とする人が、地域で安心して暮らし、男女問わず介助者が、仕事と介護・介助を両立していくために環境整備を図り、支援をしていきます。</p>			
成果指標について	意見等	平成24年 現状値について	平成34年 目標値について
<p>育児や介護への社会的支援が充実しているか (対象課:福祉課・高齢障がい課)</p>			
活動指標について	意見等	平成24年 現状値について	平成34年 目標値について
<p>育児・介護休業等の制度周知及び普及促進 (対象課:企画財政課・経済課)</p>	<p>・町の広報・HPあるいは商工会を通じて、情報発信や啓発を図る。</p>	<p>※必ずしも数値とは限りません。 例:回/年、件/年、箇所、～へ配布、解消、現状維持等が考えられます。</p>	
<p>放課後児童、生徒対策の充実 (対象課:福祉課)</p>			
<p>ひとり親家庭への支援 (対象課:福祉課)</p>			
<p>障がい者の介護等支援サービスの推進 (対象課:高齢障がい課)</p>			
<p>地域包括支援センターにおける包括的支援事業の推進 (対象課:高齢障がい課)</p>			
<p>高齢者の地域活動(ボランティア)への参画 (高齢化が進む中で高齢者が社会貢献を通して生きがいを持って生活できることを目指す目的)</p>			

<施策⑩>心と身体の健康づくり支援

<p>課題について</p> <p>【課題】 ・男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の形成に必要であります。特に女性は妊娠、出産をする可能性もあり、生涯を通じて男性と異なる健康上の問題に直面することに留意する必要があります。また、女性が妊娠出産を女性自身が自分で決定するリプロダクティブ・ヘルス/ライツがあることを女性の基本的人権として社会全体が尊重していくことが必要であります。また、乳幼児から高齢者までが健康で安全な暮らしを続けられるよう、食生活やスポーツ等を通して、それぞれの生活スタイルに合った健康管理と健康づくりを支援していく必要があります。</p>	<p>意見等</p> <p>・女性は妊娠・出産に関わらず女性特有の病気に罹患しないよう注意する必要があります。逆の見方をすれば、女性は産前産後及び育児休暇を取得することで、これまでの生活や健康を振り返り、見直しやリセット(場合によってはリフレッシュ)をする機会を得られるとも言えます。周囲もおおむねこれを許容しています。しかし、男性はキャリアが連続することが普通とみなされ、職場を離れてひと息、という機会が殆どありません。一般的に男性は女性よりうつ病になりにくいという統計がありますが、発見されにくく重症化しやすいという統計があります。仕事が主軸であるという年数が長いことによる、男性特有の危険性にも配慮した表現とすべきではないでしょうか。心身の健康については性差を考慮することも大事ですが、個人差によるところが多いので、あまり男女差を強調しなくても良いと思います。</p>		
<p>施策の内容について</p> <p>【施策の内容】 ・乳幼児から高齢者までの健康増進を図りつつ、包括的に女性の心と身体の健康づくり支援を実施いたします。また、生涯を通じた心身の健康づくりの充実としてスポーツ教室等を開催し、健康増進を支援していきます。</p>	<p>意見等</p> <p>・上記に関連しますが、男性の「包括的な心身の健康づくり」はすでに充実しているのですか。あえて女性とする意図が分かりません。</p>		
<p>成果指標について</p> <p>町民の心身の健康支援が図られているか (対象課:生涯学習課・保険予防課)</p>	<p>意見等</p>	<p>平成24年 現状値について</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>活動指標について</p> <p>リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発(対象課:保健予防課、教育総務課、生涯学習課)</p>	<p>意見等</p> <p>・一町民の意見で申し上げますと、もし以前から啓発活動を行っていたのなら記憶に残っていません。女性だけに向けた啓発ではなく、男性にも広く知らせていかなければいけない内容であると思います。 (内容を把握していないので具体的な表現ができませんが)広報等で記事に載せる時には、見出しや枕の部分に男女共に目に留まる言葉を付けることで記事本文も読んでもらえることに繋がると思いました。 ・生涯学習課では男女共同参画講演会及び人権教育研修会を開催するが、それぞれ年1回の開催であり、活動指標として「リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発」をあげてしまうと、毎年「リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発」のみ行うことになり、幅広い課題に対応することができない。</p>	<p>平成24年 現状値について</p> <p>※必ずしも数値とは限りません。 例:回/年、件/年、箇所、～へ配布、解消、現状維持等が考えられます。</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>母子の健康の保持と増進 (対象課:保健予防課)</p>	<p>・(もし既に実施されていたら申し訳ないのですが)母子の健康を考える上で、母親向けの記事やお知らせをするのではなく、その夫や家族へ向けた周知や政策等を執り行うことが母子の健康保持や増進への理解や助けになると思いました。</p>		
<p>生涯にわたる健康づくりの促進 (対象課:生涯学習課)</p>			

<施策⑫> 男女共同参画推進活動への支援

<p>課題について</p> <p>【課題】</p> <p>・男女共同参画に関する施策は、行政の各分野や住民生活の様々な分野に及びます。そのため、町民ボランティア、NPO等の多様な主体と連携して、それぞれの持つ資源やノウハウを活用し、ネットワークを構築していく必要があります。</p>	<p>意見等</p>		
<p>施策の内容について</p> <p>【施策の内容】</p> <p>・男女共同参画を推進していくためには、県立女性センターをはじめ、国や県との連携を強化し、情報の共有やネットワーク構築を行っていきます。</p> <p>また、ボランティアやNPOが自主的・主体的な活動を行うことにより多様な働き方や男女共同参画についての理解を深められるよう、支援・育成し町とのネットワーク構築を図っていきます。</p>	<p>意見等</p>		
<p>成果指標について</p> <p>男女共同参画推進活動への支援が図られているか (対象課:企画財政課)</p>	<p>意見等</p> <p>・研修の参加者や研修の回数が少ないと思います。回数を増やせば、参加できる方も増え、職員内での啓発に繋がるのではないかと思います。</p>	<p>平成24年 現状値について</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>活動指標について</p> <p>各種NPO組織の支援とネットワークの構築 (対象課:企画財政課)</p>	<p>意見等</p> <p>・接触する機会が増えれば、それだけで啓発になると思います。NPO組織ならではの着目点や行政では考えられなかった事柄等多くのことが学べる機会や理解に繋がっていくと思います。</p>	<p>平成24年 現状値について</p> <p>※必ずしも数値とは限りません。 例:回/年、件/年、箇所、～へ配布、解消、現状維持等が考えられます。</p>	<p>平成34年 目標値について</p>
<p>国・県等諸機関と連携強化の推進 (対象課:企画財政課)</p>	<p>・連携を強化すれば、入る情報量も増えて啓発に繋がっていくと思います。関係なさそうな部門でも、意見を持っている人は少なからずいると思うので、意見を求める際には広範囲で伺いを立てるとよいのではないかと思います。</p>		