

男女共同参画社会の実現を目指しています

市の男女共同参画社会の実現を目指すため、「男女共同参画推進条例」に基づき、従来の取組みを継続しながら全庁的に推進しているところです。

施策の実施状況については、同条例の規定に基づいて公表するものであり、四つの基本目標ごとに示しており、市、地域、事業者等が一体となって取組みを進めていくものです。

【基本目標Ⅰ】

男女共同参画意識の確立と互いの人権を尊重する社会の実現

☆かさま男女共同参画推進フォーラムやいいパートナーの日の集い、セミナーを開催し、家庭・地域における男女共同参画に関する理解を求めた。

☆男女共同参画に関する意識や意向、展望などを総合的にこころえ、基本計画策定の基礎資料とするための意識調査を実施した。

【基本目標Ⅱ】

あらゆる分野において男女共同参画ができる社会の実現

☆審議会等における女性委員の参

男女共同参画プラン関連指標

基本目標	指標項目(担当課)	18年度見込(19.2.28現在)
基本目標Ⅰ	「男女ともに仕事をし、家事育児を分担する」割合(秘書課)	61.6%
	男女の地位の平等感(秘書課)	
	・家庭生活	16.9%
	・職業の選択や職場で	22.8%
	・社会通念、慣習、しきたり	13.8%
	・社会全体	16.7%
	家庭教育学級父親参加比率(生涯学習課)	29.8%
	男女共同参画セミナー受講修了者延べ人数(秘書課)	244人
	男女共同参画セミナー男性参加比率(秘書課)	17.1%
	人権教育講演会の参加者延べ人数(生涯学習課)	500人
基本目標Ⅱ	子育てボランティア数(子ども福祉課)	79人
	DV防止講演会参加者延べ人数(秘書課)	46人
	委員会等の女性委員参画比率(秘書課)	1.5%
	審議会等の女性委員参画比率(秘書課)	27.2%
	女性不在の委員会等数(秘書課)	5委員会
	女性不在の審議会等数(秘書課)	8審議会
	女性リーダー養成事業延べ利用者数(秘書課)	2人
	女性農業士数(農政課)	8人
	市女性職員の課長補佐職以上の人数(職員課)	12人
	女性農業委員数(農業委員会)	0人
	小・中学校における校長・教頭への女性登用率(教育総務課)	5人
	ホームヘルパー養成講座修了者数(高齢福祉課)	76人
	男女共同参画人材バンク登録者数(秘書課)	0人
	男性の介護教室受講者数(高齢福祉課)	17人
	男性の家事・育児・介護時間数1時間未満の割合(秘書課)	61.4%
	男女共同参画推進協力団体・グループ数(秘書課)	36団体
	基本目標Ⅲ	農業従事者の労働時間数(農政課)
家族経営協定締結農家数(農政課)		130家族
女性起業家数(農政課)		15グループ
子育てボランティア養成者数(子ども福祉課)		6人
緊急一時保育の実施数(保育所)		3か所
障害児保育の実施数(保育所)		4か所
学童保育実施数(子ども福祉課)		14か所
延長保育の実施数(保育所)		9か所
低年齢児保育実施数(保育所)		9か所
病後児保育実施数(保育所)		1か所
子育て支援センター実施数(子ども福祉課)		5か所
子育て広場実施数(子ども福祉課)		1か所
男女共同参画推進事業所の認定数(秘書課)		0事業所
女性農業士海外研修事業参加者数(農政課)		0人
基本目標Ⅳ	生活習慣病検診の受診人数(健康増進課)	
	・子宮ガン	1,567人
	・乳ガン	1,241人
	・骨粗しょう症	379人
	すくすくベビー教室の男性参加比率(健康増進課)	27.9%
	ハーモニーフライト事業延べ利用者数(秘書課)	19人
	国際交流・協力団体数(市民活動課)	1団体
	母子自立支援員数(子ども福祉課)	10人

画比率は25・25パーセント(平成18年11月1日現在)で、女性委員の推薦に努めた。

☆男女共同参画人材バンク登録要綱を設置した。

【基本目標Ⅲ】

経済的自立と職業生活を支える環境の整備

☆家族経営協定の新規締結や女性起業家の育成に努めた。

☆男女共同参画職員研修や市役所の特定事業主行動計画を策定し、市内の男女共同参画への取り組みを実施した。

【基本目標Ⅳ】

人権を尊重し、だれもが健やかに安心して暮らせる環境の整備

☆生涯にわたる心身の健康保持、

増進を図るため、両親学級の開催や思春期講座を実施した。

☆防犯灯の設置や地域と連携した防犯体制の強化に努めた。

※計画の推進には、具体的な指標を定めています。今年度新たな基本計画を策定することから、目標

値を定めておりませんが、設定可能な関連指標を基本目標ごとに掲げています。

【「(仮称)男女共同参画推進連絡協議会」へ加入しませんか！】

この会は、市内の団体やグループが相互に理解を深めて連携し、男女が協力しながら、住みやすいまちづくりを推進するために、7月の設立を目指して準備しているところです。

つきましては、当連絡協議会の目的に賛同する新たな団体やグループの加入を募集します。主な事業は、各団体の連携の下に、研修や情報収集、男女共同参画の視点による団体活動、女性リーダーの育成、市が実施する事業への協力などです。

★**募集团体**：市内の各種団体・グループ(※宗教、政治活動、営利事業を目的とするものは除く)

★**申込期間**：設立総会の予定があるため、5月末日まで(設立後は随時可能です。)

★**年会費**：1団体当たり、年額2,000円(ただし、10人以下の団体・グループは2分の1)

★**問合せ先**：秘書課 男女共同参画推進室
77-1101(内線226)

その他、セクシュアル・ハラスメント対策、母性健康管理措置、ポジティブ・アクション(男女間の格差解消のための積極的取組)の推進、過料の創設などが規定されました。

改正男女雇用機会均等法のお問い合わせは

茨城県労働局雇用均等室

☎029-224-6288

【改正男女雇用機会均等法のポイントをお知らせします】

4月1日から「男女雇用機会均等法」が変わりました。

職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するために、性差別禁止の拡大、妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止などを定めた改正男女雇用機会均等法が施行されました。

性差別禁止の範囲の拡大

- 女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大されます。
- 降格、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、雇止め、配置に係る業務配分や権限の付与など、性別を理由とした差別の禁止が明確化、追加されます。
- 合理的理由がない場合、間接差別として禁止されます。
 - ・募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。
 - ・コース別雇用管理における「総合職」の募集又は採用に当たっては、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。
 - ・労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、均等法の母性健康管理措置や労働基準法の母性保護措置を受けたこと、妊娠・出産による能率低下を理由とする解雇、その他の不利益な取扱いが禁止されます。
- 妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休暇等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。