

いなべ市男女共同参画第3次推進計画
【素案】

平成30年1月

いなべ市 人権福祉課

目次

第1章 計画の策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 国や県の動向	2
3 計画の期間	3
4 計画の位置づけ	4
第2章 男女共同参画を取り巻くいなべ市の現状と課題	5
1 人口・世帯の状況	5
2 就労の状況	6
3 審議会等における女性の登用率	7
4 ドメスティック・バイオレンス（DV）の相談件数	7
5 市民の意識	8
第3章 計画の基本的な考え方	10
1 計画の基本理念	10
2 計画の基本目標	10
3 計画の数値目標	11
4 計画のポイント	12
5 施策の体系	13
第4章 施策の展開	14
基本目標1 女（ひと）と男（ひと）が互いに認め合う意識の醸成	14
基本目標2 あらゆる分野における男女共同参画の推進	16
基本目標3 男女がともに能力を発揮できる環境づくり	21
基本目標4 男女が安心して暮らせる社会づくり	24
第5章 計画の推進体制	28
1 庁内の推進体制	28
2 市民・事業者との協働による推進	28
3 国・県・他市町村の情報収集と連携	28
4 計画の進行管理	28

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

わが国では、平成 11 年（1999 年）に「男女共同参画社会基本法」が施行され、翌年の平成 12 年（2000 年）に「男女共同参画基本計画」を策定し、21 世紀における最重要課題として、男女共同参画に関する総合的な取り組みを推進してきました。

しかし、「男女共同参画社会基本法」が施行され 10 年以上経過しましたが、男女共同参画社会が必ずしも十分に進んでいない現状があることに加え、人口減少社会の到来、ライフスタイルの変化、非正規労働者の増加と貧困や格差の拡大、国際化の進展など社会情勢は変化し続けています。このような状況を受け、国では、平成 27 年（2015 年）12 月に「第 4 次男女共同参画基本計画」を策定し、「あらゆる分野における女性の活躍」「安全・安心な暮らしの実現」「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」「推進体制の整備・強化」を柱として、取り組みを推進しています。

そして、平成 27 年（2015 年）には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）」が制定され、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、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に、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務づけられました。

また、世界経済フォーラムが発表した 2017 年版のジェンダー・ギャップ指数において、日本は調査対象 144 カ国のうち、114 位と過去最低の結果がでています。

三重県においても、このような社会経済情勢の変化や国の動向、未だ男女の性別による差別や固定的な役割分担意識、それらに基づく制度、慣行などが根強く存在し、働く場での男女の格差もみられることなどを踏まえ、平成 28 年（2016 年）3 月に「第 2 次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画」が策定され、男女共同参画社会の実現に向け、7 つの重点事項を定めています。

本市における状況をみても、人口減少と核家族化・高齢化の進行、就労状況の変化がみられる一方、市民の意識に依然として男女の不平等感が解消されていないことや地域社会における女性の参画に関する課題などが残る現状があります。

本計画は、「いなべ市男女共同参画第 2 次推進計画」が平成 29 年度（2017 年度）に終了することに加え、社会経済情勢の変化や市民意識の現状に対応しながら、男女共同参画の推進を一層図るために策定したものです。

2 国や県の動向

(1) これまでの男女共同参画を取り巻く動き

平成 11 年に制定された「男女共同参画社会基本法」で位置づけられた、「男女共同参画社会の形成」という理念は当初より変更なく、これまでも継続して社会全体で取り組む最重要課題と位置づけられています。

しかし、近年では社会情勢の変化や男女の働き方の変化などを受け、わが国における男女共同参画社会実現に向けた取り組みは新たな段階に入っているとと言えます。さらに、人口減少社会・少子高齢社会を迎え、活力と多様性のある社会を築く観点からも、真に実効性のある取り組みが求められています。

■男女共同参画に関わる近年の動き

年月	内容
平成 21 年 8 月	「女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告」に対する女子差別撤廃委員会の最終見解
平成 26 年 10 月	内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置
平成 27 年 8 月	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」制定
平成 27 年 12 月	「第 4 次男女共同参画基本計画」閣議決定

■その他、近年の制度等における改正点

- ・「子ども・子育て支援法」 [H24. 8 一部施行、H27. 10 一部施行]
- ・「自殺総合対策大綱」見直し [H24. 8 見直し]
- ・「障害者虐待防止法」施行 [H24. 10 施行]
- ・「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」（DV防止法）改正 [H26. 1 施行]
- ・「子どもの貧困対策の推進に関する法律」施行 [H26. 1]
- ・「まち・ひと・しごと創生法」施行 [H26. 11]

(2) 第 4 次男女共同参画基本計画のポイント

国では、平成 27 年（2015 年）12 月に「第 4 次男女共同参画基本計画」を策定し、「Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍」「Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現」「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」「Ⅳ 推進体制の整備・強化」ごとに政策領域目標を定めています。

改めて強調されている視点

- ①男性中心型労働慣行等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
- ②あらゆる分野への女性の参画拡大に向けた取り組みの推進
- ③困難な状況におかれている女性の実情に応じた支援等による安心して暮らせるための環境整備
- ④男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウの施策への活用
- ⑤女性に対する暴力の根絶に向けた取り組みの強化
- ⑥国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦地域の実情を踏まえた主体的な取り組みが展開されるための地域における推進体制の強化 等

(3) 第2次三重県男女共同参画基本計画のポイント

三重県では、平成23年（2011年）3月に「第2次三重県男女共同参画基本計画」を策定し、平成28年（2016年）3月には「第2次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画」が策定され、男女共同参画社会の実現に向け、7つの重点事項を定めています。

第2次三重県男女共同参画基本計画の重点事項

- ◎国の「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度」との目標をふまえた取組に合わせ、県においても、この目標をめざし、効果的な取組を進めます。
- ◎就業、起業、ボランティア活動などに、いつでも、どこでも、誰でも能力発揮できるよう、特に女性の社会参画に対する支援策を推進します。
- ◎すべての人が男女共同参画を自分の問題としてとらえられるよう、男女共同参画に関する理解の促進をはかります。特に男性への積極的なアプローチや、子どもの頃からの理解促進に努めます。
- ◎働き方の見直しの促進や仕事と家庭の両立支援制度の活用等により、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するとともに、企業等における男女共同参画の取組を促進します。また、これらの取組により、M字カーブに関する問題の解消をはかります。
- ◎地域づくり、防災、環境保全、観光振興等の地域活動における男女共同参画を推進します。
- ◎ひとり親世帯等、生活上の困難に直面する男女への支援を推進します。
- ◎男女共同参画を阻害する暴力等への取組として、性別に基づく暴力等は重大な人権侵害であり、暴力等を許さないという意識の普及啓発に取り組むとともに、「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画 改定版」に基づき、DVの被害者保護・支援体制の充実に取り組んでいきます。

3 計画の期間

本計画の期間は、平成30年度（2018年度）から平成34年度（2022年度）までの5年間とします。また、国内外の動向や社会情勢の変化、計画期間中における事業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。

■計画期間

平成（年度）	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
第2次いなべ市総合計画											
いなべ市男女共同参画第3次推進計画 （本計画）											

4 計画の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に基づき、努力義務とされている市町村男女共同参画計画として位置づけ、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画です。また、「女性活躍推進法」第 6 条第 2 項に規定された「市町村推進計画」を兼ねるものです。

そして、国の「第 4 次男女共同参画基本計画」、三重県の「第 2 次三重県男女共同参画基本計画」を踏まえるとともに、「第 2 次いなべ市総合計画」を上位計画として、関連諸計画との整合性を図るものです。

■ 『男女共同参画社会基本法』

「男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけ、男女の人権を尊重し、責任と利益を分かち合い、性別にかかわらず社会参画する基本理念を明らかにした法律です。【平成 11 年（1999 年）制定】

■ 『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）』

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、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に、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務づけられました。【平成 27 年（2015 年）制定】

※常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等にあたっては努力義務

第2章 男女共同参画を取り巻くいなべ市の現状と課題

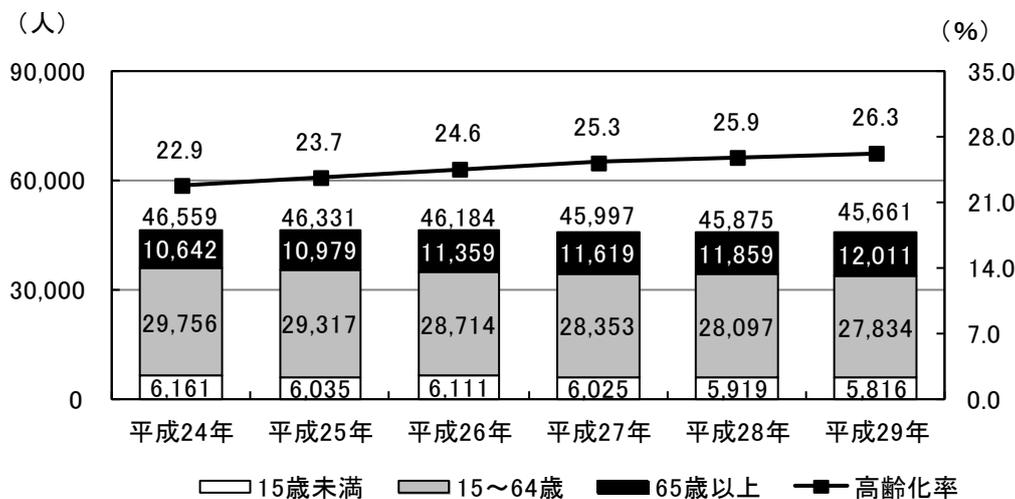
1 人口・世帯の状況

(1) 人口の状況

総人口は、平成29年10月現在で45,661人となっており、年々減少しています。

高齢化率は、平成29年10月現在で26.3%となっており、平成24年と比較して3.4ポイント増加しています。

■年齢別人口の推移

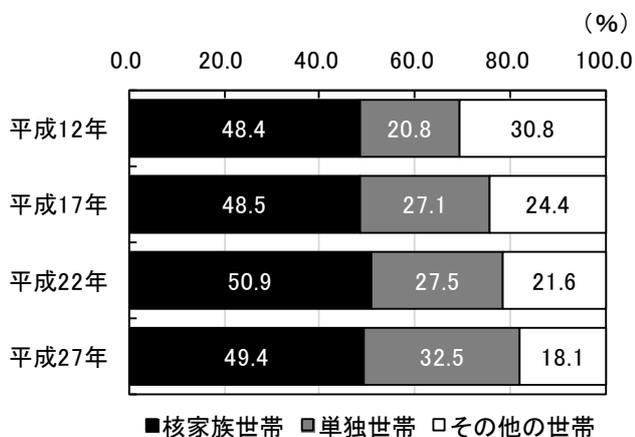


資料：住民基本台帳（各年10月1日）

(2) 世帯の状況

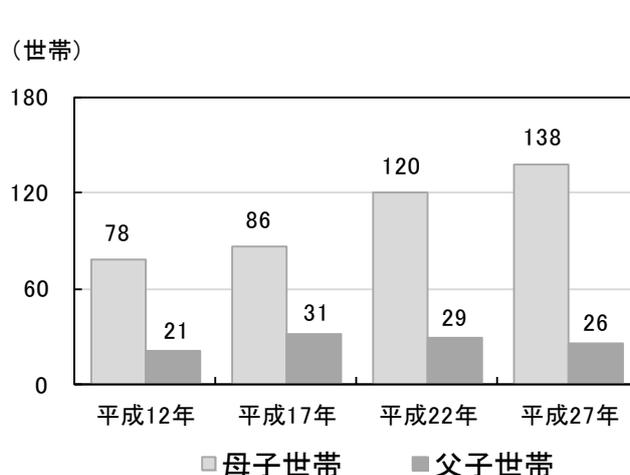
世帯構成をみると、単独世帯の割合が高まっており、世帯規模が縮小化しているのがわかります。また、母子世帯が増加傾向にあります。

■世帯構成の推移



資料：国勢調査

■ひとり親世帯の推移



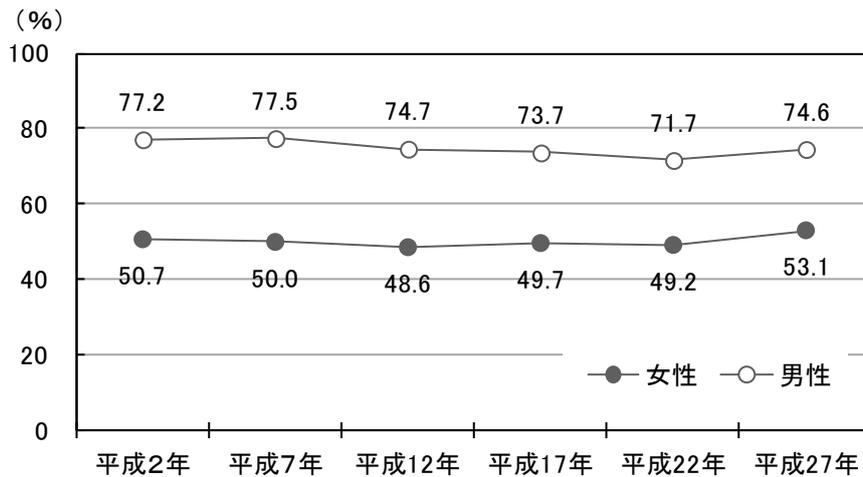
資料：国勢調査

2 就労の状況

本市の労働力率は、男性は平成7年以降低下、女性は平成2年以降49%前後で推移していましたが、男女とも平成27年には増加に転じています。

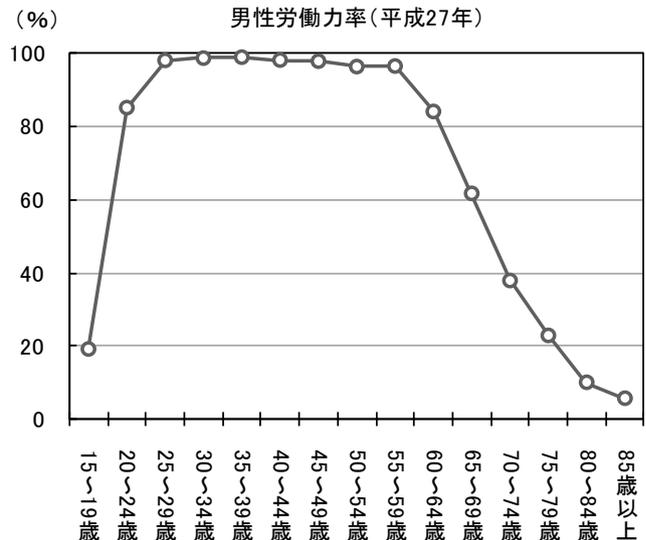
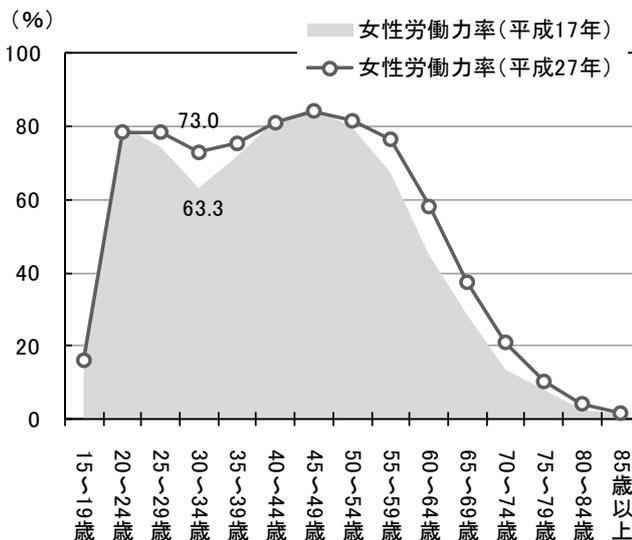
一般に女性の年齢別労働力率は、結婚・出産を機に就労を中断するM字カーブ※を描き、本市においてもその傾向がうかがえます。しかし、本市の女性の年齢別労働力率は、25～39歳及び55～74歳で10年前の平成17年と比べて顕著に労働力率が増加しています。特に30～34歳では、平成17年の63.3%から27年には73.0%と9.7ポイント高く、M字カーブが浅くなっています。

■男女別労働力率の推移



資料：国勢調査

■年齢別労働力率の比較（平成17年と平成27年）

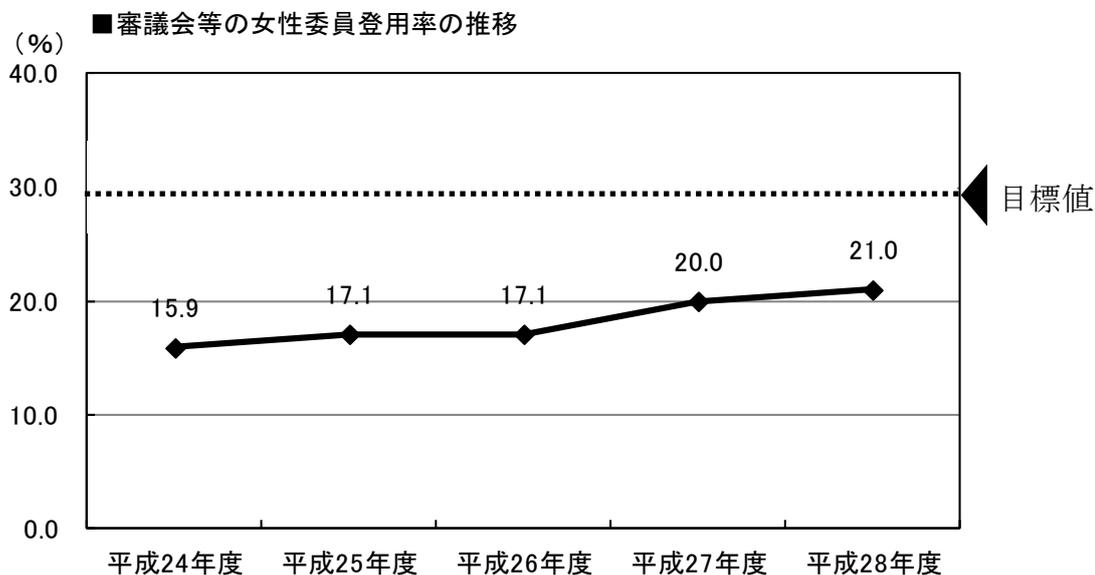


資料：国勢調査

※M字カーブ：日本の女性の就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためにこのような形になる。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。

3 審議会等における女性の登用率

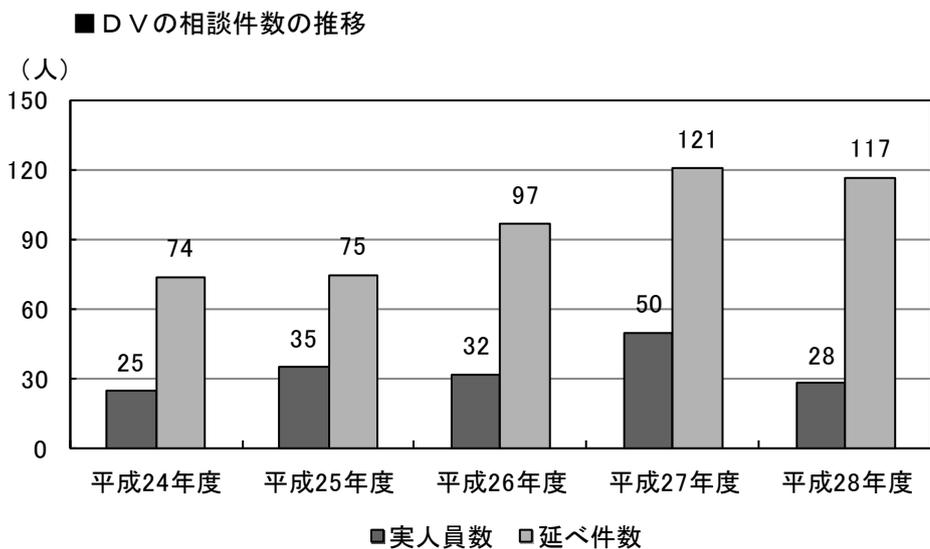
本市の審議会等の女性委員比率は、目標値を30%と設定し、女性の登用を促進する取り組みを進めており、緩やかですが女性委員比率は上昇しています。しかし、目標値には達していません。



資料：人権福祉課

4 ドメスティック・バイオレンス（DV）の相談件数

本市のドメスティック・バイオレンス（以下、「DV」）の相談延べ件数は、平成28年度で117件、実人員数は28人となっています。



資料：家庭児童相談室

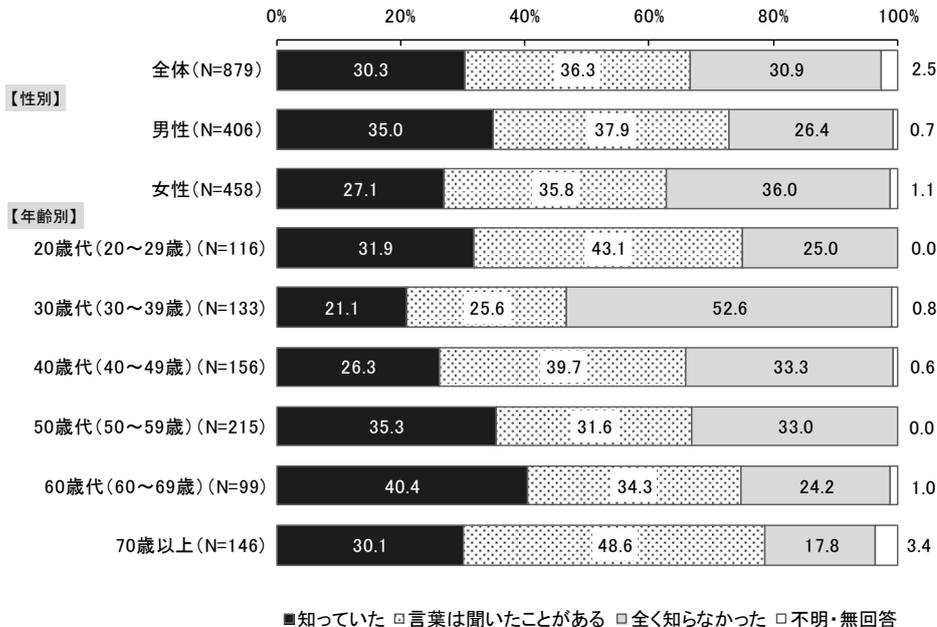
5 市民の意識

(1) 男女共同参画社会の認知度

「男女共同参画社会」の認知度について、全体では、「言葉は聞いたことがある」が36.3%と最も高く、次いで「全く知らなかった」が30.9%となっています。

性別でみると、男性で「知っていた」が35.0%と、女性に比べて高くなっています。

年齢別でみると、60歳代で「知っていた」が40.4%と、他の年代に比べて高くなっています。

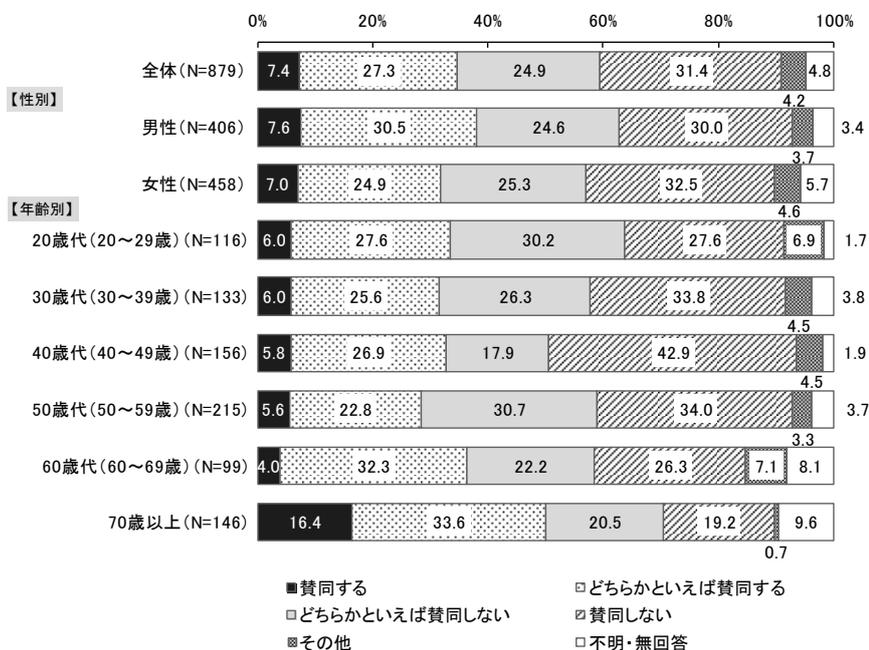


(2) 固定的な性別役割分担意識の状況

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、全体では「賛同する」と「どちらかといえば賛同する」を合わせた『賛同する』が34.7%、「賛同しない」と「どちらかといえば賛同しない」を合わせた『賛同しない』が56.3%となっています。

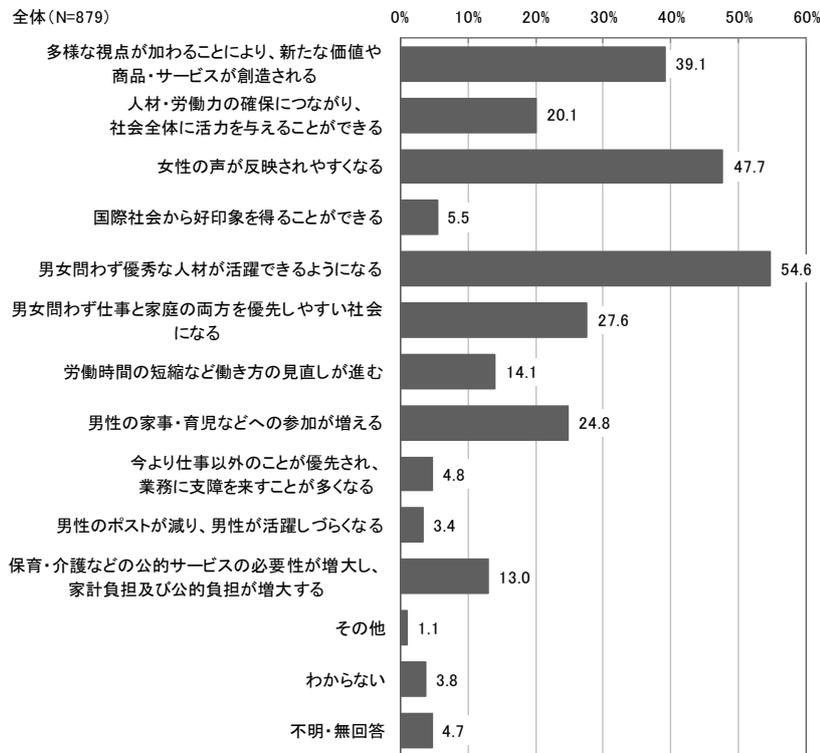
性別でみると、男性で『賛同する』が38.1%と、女性に比べて高くなっています。

年齢別でみると、70歳以上で『賛同する』が特に高くなっています。



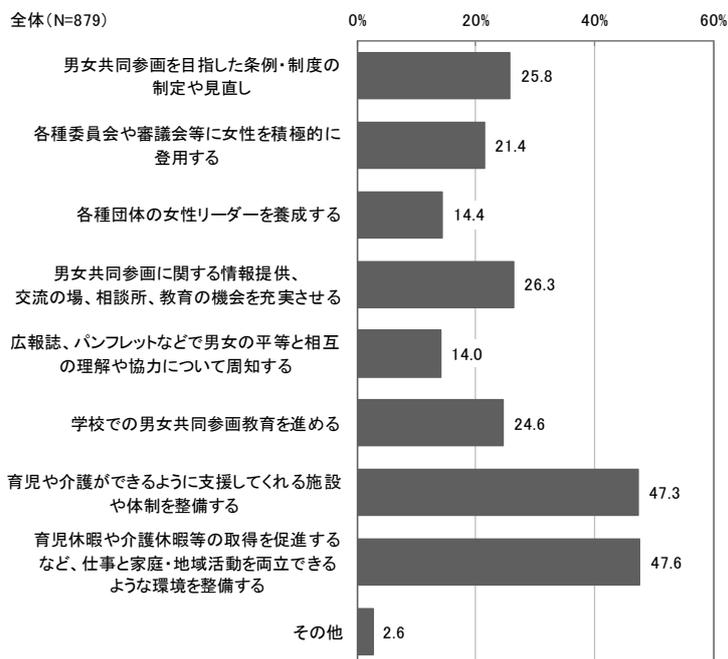
(3) 女性の社会進出が進むにあたっての社会への影響

「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が54.6%で最も高く、次いで「女性の声が反映されやすくなる」が47.7%、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」が39.1%となっています。



(4) 男女共同参画を推進していくために市が力をいれる必要があること

力を入れる必要があると思うことについてみると、「育児休暇や介護休暇等の取得を促進するなど、仕事と家庭・地域活動を両立できるような環境を整備する」が47.6%と最も高く、次いで「育児や介護ができるように支援してくれる施設や体制を整備する」が47.3%となっています。



第3章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

本計画は、いなべ市における男女共同参画社会の実現を目的としています。男女共同参画社会は、男女共同参画社会基本法第2条で「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」とされています。

すなわちそれは、「すべての人の人権が保障され、一人ひとりが性別にかかわらず、自立した個人として、その能力と個性を十分に発揮でき、多様な生き方が認められる社会」と言えます。

本市では、そのような社会をめざし、本計画の基本理念を『男女が互いに認め合う社会』と設定します。

～基本理念～

男女が互いに認め合う社会

2 計画の基本目標

(1) 女（ひと）と男（ひと）が互いに認め合う意識の醸成

男女共同参画社会の実現に向けて、「男は仕事、女は家庭」という考えに代表される固定的な性別役割分担意識を払拭し、男女が互いに認め合う男女共同参画意識づくりにつながる教育・啓発を進めます。

(2) あらゆる分野における男女共同参画の推進

今後も予測される少子高齢化やこれに伴う社会構造の変化に対応するため、家庭、地域、職場等あらゆる場面において、男女が互いに協力して責任を分かち合い、役割を果たす意識を高めるとともに、参画しやすい環境づくりを進めます。

(3) 男女がともに能力を発揮できる環境づくり

個人の価値観やライフスタイルが多様化する中、一人ひとりが、仕事と生活の調和を図りながら、性別にかかわらず能力を発揮できる社会づくりを進めます。

(4) 男女が安心して暮らせる社会づくり

男女がともに安心してあらゆる場面に参画できるよう、生涯にわたる心身の安心・安全や健康の保持増進を図ります。また、複雑に変化する社会情勢の中、様々な困難に直面する男女の生活の自立と安定を支援します。

3 計画の数値目標

施策の効果的な推進を図るため、計画期間終了時の数値目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを推進します。

■いなべ市男女共同参画第3次推進計画の数値目標

指 標	現状値 (平成 28 年度)	目標値 (平成 34 年度)
男女共同参画に関する映画祭、講演会、講座等への参加人数	675 人	1,000 人
いなべ市情報誌「Link」への掲載による男女共同参画に関する啓発	年 4 回	年 6 回
審議会等における女性の登用率	20.0%	30%
男女共同参画社会の認知度*1	30.3%	50%
「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に賛同しない人の割合*1	56.3%	60%

*1 男女共同参画に関する住民意識調査結果より

4 計画のポイント

(1) 個人・企業双方に豊かさをもたらす「女性活躍」の推進

平成 28 年 4 月から「女性活躍推進法」が施行されました。この法律は日本全体で女性がさらに活躍しやすい環境をつくっていくためのものです。具体的に地方公共団体は、国の基本方針を勘案して、女性の職業生活における活躍についての推進計画を定めることとなります（努力義務）。

いなべ市においては、中小企業も含めていなべ市全体の企業が女性活躍に向けて取り組めるような気運をつくること、現在働いていない女性・これから就職する女子生徒などに対する支援や教育などを充実させることなどに取り組んでいく必要があります。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

国では、平成 24 年 8 月に“子ども・子育て関連 3 法”が成立し、これらの法律をもとに、新たな子ども・子育て支援制度が始まりました。いなべ市子ども・子育て支援事業計画では、推進施策として「仕事と生活の調和の推進」として、ワーク・ライフ・バランスの推進を位置づけています。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、周囲の人々の理解も不可欠です。女性が子育てしながら仕事を継続するためには、パートナーである男性の子育て・介護等への参画や、長時間労働の抑制が必要です。そのためには、今後も引き続き男性に対する家事・育児・介護の学習機会の確保を図るとともに、働きやすい職場環境を整備するため、企業や経営者に対し、仕事と家庭の両立に関する理解の促進・啓発を進めていく必要があります。

(3) 地域力を高める、多様な人材が活躍できる環境整備

地域活動の活性化や多様な地域課題を解決する地域力の向上には、地域活動や団体活動において男女共同参画を促進していくことが重要です。一般的に町内会や自治会に女性が少ない理由として、男性中心の組織運営であることをはじめ、組織をまとめていくことは男性の方が向いていると考える女性が多い状況にあり、これまでの組織風土や女性自身の意識の問題などの課題がみられます。

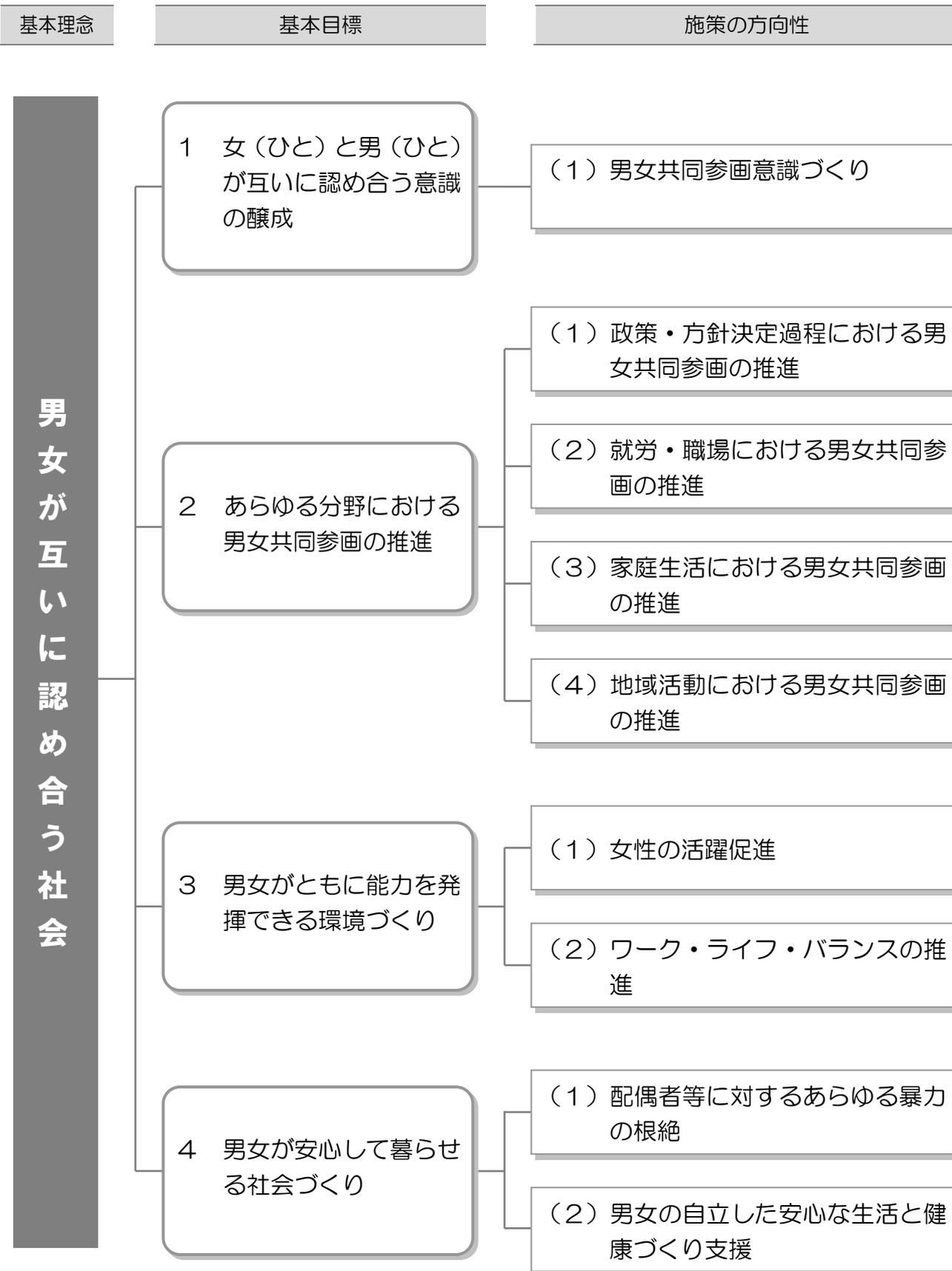
これまで女性の参画が少なかった分野に女性の視点や発想を取り入れることで、活動内容の幅が広がることを期待されることから、地域等で活躍できる女性の育成を図るとともに、男女がともに地域活動に参画できるような仕組みづくりを進めていく必要があります。

(4) DV対策における連携の強化

配偶者等に対する暴力は重大な人権侵害であり、暴力の根絶を図ることが求められます。市民の DV に関する認識を深め、被害の顕在化をすすめることや相談数の増加を想定した迅速な対応と円滑な支援につなげるコーディネート体制を整備していく必要があります。

対応にあたっては、「生活困窮者自立支援制度」や「ひとり親家庭への支援」といった生活の立て直しのための制度につなげるなど、国・県とも連動しつつ、暴力のない社会へ向けより一層の取り組みを進める必要があります。

5 施策の体系



第4章 施策の展開

基本目標1 女（ひと）と男（ひと）が互いに認め合う意識の醸成

【現状と課題】

- 男女共同参画社会の実現に向けて、個人の人権を尊重し、性別にとらわれず、一人ひとりの個性や能力を発揮できる機会が求められている一方で、大きな阻害要因となりうる要因の一つとして、「男性は仕事、女性は家庭」といった「固定的な性別役割分担意識」があります。このような性別による差別や偏見をなくし、すべての人が多様な生き方を選択できるよう、「男女共同参画」についての理解を促進することが求められています。
- 市民アンケートでは、「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は徐々に解消されてきています。ただし、男性は女性に比べて固定的な性別役割分担意識を肯定する人の割合が高くなっています。
- 市民アンケートでは、「男女共同参画社会」という言葉を「知っていた」とする人の割合は30.3%となっており、平成23年度調査（30.8%）と比較し低くなっています。
- 各場面での男女の平等感は学校教育の場を除いて低く、依然として不平等感が残っています。このため、市全体への男女共同参画社会について知識の普及を図り、男女共同参画の意義について理解を浸透させていくことが必要です。
- LGBTなどの性的少数者の人々に対する理解や多様な性のあり方について、正しい知識や理解が必要となっています。

【施策の方向性】

（1）男女共同参画の意識づくり

- 広報やホームページなど市民にとって身近な媒体を活用し、男女共同参画社会の意義をわかりやすく伝え、意識の高揚につながる啓発を行います。
- 男らしさ、女らしさといった固定観念にとらわれた意識の変容につながるよう、年代や性別に応じた内容の講座等の実施をはじめ、その他の学習機会や様々な情報を提供します。
- 将来にわたり男女共同参画社会を実現するため、子どもの頃から人権を尊重する感性を育み、男女共同参画に関する理解の促進を図る教育を推進します。

■具体的な取り組み

No.	取り組み	内容	担当課
1	男女共同参画の視点による行政刊行物の発行	<p>広報ガイドライン(男女共同参画の視点からの公的広報の手引き／平成15年3月、内閣府男女共同参画局)に基づく広報活動を行います。</p> <p>原稿作成時には、委託業者へもガイドラインを配布し、固定的な性別の概念に偏らないように指導します。</p>	広報秘書課
2	男女共同参画に関する啓発及び事業の紹介	<p>市情報誌「Link」や市ホームページなど様々な媒体を利用して、三重県男女共同参画センター「フレんテみえ」をはじめ、県や各市町における男女共同参画に関する啓発や取り組みについて情報提供を行います。</p>	人権福祉課
3	男女共同参画に関する学習機会の提供	<p>市民が男女共同参画について考えたり学習したりするきっかけとなるよう、講演会や映画会などの啓発事業を開催します。</p>	人権福祉課
4	男女共同参画関連図書コーナーの設置	<p>男女共同参画に関連した書籍を購入し、各図書館にコーナーを設け紹介します。</p> <p>また、従来の男女共同参画に関する資料に加え、性別だけでなく個性を尊重する多様な考え方の資料を各図書館のコーナーに設置し、身近な学びの機会として提供できるよう努めます。</p>	生涯学習課
5	男女共同参画関連図書の紹介	<p>男女共同参画週間に合わせ、市情報誌「Link」に男女共同参画関連図書をおすすめ本として紹介します。</p>	生涯学習課
6	男女共同参画の視点に立った教育の実践	<p>固定的役割分担意識の解消や、男女が共に自立して個性と能力を発揮することの重要性を考える教育を推進します。児童・生徒の教育や進路指導においては、性別ではなく個性や能力を尊重し、指導します。</p>	学校教育課
7	教職員の資質向上等	<p>義務教育の9年間を見通した「人権教育カリキュラム」の作成や、LGBT等の多様な性の問題についての理解を深める研修を実施し、教職員の男女共同参画意識の高揚を図ります。</p>	学校教育課

基本目標 2 あらゆる分野における男女共同参画の推進

【現状と課題】

- 少子化が進行する中、将来にわたり持続可能で活力ある地域社会を築くためには男性、女性といった性別にかかわらず、あらゆる分野で多様な人材の能力を活用していくことが重要となります。
- 本市では、審議会や委員会などにおける女性の登用率向上に向けて、関係機関に働きかけてきました。しかし、審議会の女性委員の登用率は、平成 24 年度の 15.9%から平成 28 年度の 21.0%へ増加しているものの、本市の目標値である 30%には至っていません。
- 職員アンケートでは、女性の管理職を「もっと女性の管理職を登用すべきである」が 38.0%と最も高くなっています。
- 自治会アンケートでは、自治会役員への女性の登用や参画について、「参画してほしいが、難しいと思う」が 45.5%と最も高く、女性の参画促進の方法としては「女性の参画を積極的に呼びかけ、女性が参画できる雰囲気をつくる」が 41.4%と最も高くなっています。
- 市民アンケートでは、参加している社会活動で男女格差があると思われる活動として、「自治会活動」が 33.3%と高くなっています。政策・方針決定過程における女性の役割や参画することによる効果などをわかりやすく啓発し、地域社会全体の意識を変革する働きかけが必要です。
- 団体ヒアリングでは、女性の方針決定過程への参画や様々な分野へのチャレンジについて、「絶対数として、まだ女性管理職が少ない」「女性の参画する場面が増えつつある」等の意見が挙げられています。
- 市民アンケートでは、男女の平等感について、職場では男性の方が優遇されていると感じている人が 5 割を超えており、男女がともに働きやすい職場となるよう、均等な雇用機会や職場環境の確保が必要です。
- 事業者については、方針決定過程への女性の登用や男女の視点を活かした事業運営の有効性について周知を図り、女性の管理職登用などを働きかけることが必要です。また、女性が持つ能力を発揮できるよう、女性自身にも政策・方針決定の場へ参画していく意識や行動の変革を後押しする能力開発の支援も重要となります。
- 家庭においては、家事の全般を女性が担うなど性別による固定的な役割分担がみられますが、若年層では男性の家事への参画意識の高まりもみられます。今後は、職場や地域活動へ女性の参画を進めるため、男女がともに協力し、責任を分かち合っ家庭生活を担う意識の啓発が必要です。

【施策の方向性】

(1) 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進

- 女性の政策・方針決定過程への参画の必要性や効果について周知を図り、審議会等委員や市の管理職へ女性を積極的に登用します。また、市が率先して女性の管理職登用を推進するため、研修等の支援を検討します。
- 地域活動組織や事業所に対し、女性の方針決定過程への参画の重要性と効果について周知を図ります。同時に、ワーク・ライフ・バランスの施策を推進し、女性が参画しやすい環境づくりを促進します。また、方針決定過程へ参画するため、女性自身の能力開発を支援します。

■具体的な取り組み

No.	取り組み	内容	担当課
1	市の女性職員のキャリアアップ支援	女性職員のキャリアアップを図るため、女性の積極的登用及び情報発信を行います。必要に応じて、研修を開催します。	職員課
2	性別にかかわらず人事配置の推進	「いなべ市人材育成基本方針」に基づき、面談を重視した指導育成、年間で計画的な研修の実施、内部講師の活用、自主研修活動の促進などを行い、職員を育成します。また、業務分担にあたっては、男女共同参画推進の観点から人事配置に考慮します。	職員課
3	市の女性職員の管理職への積極的登用	女性職員の職域拡大を図ることとし、適材適所に管理職への積極的登用を図ります。	職員課
4	審議会等への女性委員の積極的な登用の推進	審議会や委員会などにおける女性委員の登用率を定期的に確認し、市の男女共同参画推進本部会議及びワーキング会議において、関係部署に女性委員の登用率向上の取り組みを促します。	人権福祉課

(2) 就労・職場における男女共同参画の推進

- 男女雇用機会均等法などの法令をはじめ、男女の賃金格差、昇進・昇格の格差の是正などについて周知を図り、労働者が性別により差別されることのない職場環境づくりを促進します。また、情報提供等により企業の男女共同参画に関する取り組みを支援します。
- 農業従事者に対し、男女共同参画と農業経営の改善を一体的に推進する家族経営協定について、理解の促進を図ります。

■具体的な取り組み

No.	取り組み	内容	担当課
1	企業における男女共同参画に関する取り組みの促進	市の男女共同参画の取り組みを理解し企業活動に活用してもらえるよう、市内企業との情報交換会において「いなべ市男女共同参画推進計画」を紹介します。また、企業の男女共同参画に関する先進的取り組みや業務の改善などを市民、企業と共有できる環境を整備します。	都市整備課
2	企業における先進的取り組み事例の紹介	「男女がいきいきと働いている企業」として既に取り組んでいる企業については、市情報誌「Link」等で市民に紹介します。また、他社へも積極的に紹介します。	都市整備課
3	男女雇用機会均等法、パート労働法、育児介護休業法等労働関連法等知識の啓発	男女雇用機会均等法をはじめとした、労働関連法に沿った雇用管理が労働現場で行われるよう、引き続きホームページ等により同法などについての周知を図ります。	商工観光課
4	企業に対する男女共同参画に関する啓発	市内企業に対し、男女共同参画社会の現状や必要性などについて、商工会や関係機関と協働したり、ホームページ等を通じて周知を図ります。	商工観光課

No.	取り組み	内容	担当課
5	家族経営協定の周知・啓発	農業の担い手である女性の役割の重要性を認識してもらうため、研修や視察を通じて、家族経営協定制度の理解の促進と制度活用を推進します。	農林振興課
6	女性の農業従事者の人材育成	女性農業労働者の立場の改善に努め、農業委員会や再生協議会等により、女性の農業担い手や農業志向者の掘り起こしを行います。	農林振興課
7	農業団体への支援	農業団体や新規就農者の支援として、特産品の開発や技術向上に取り組むとともに、女性従事者のやりがいを引き出す支援を推進します。	獣害・ブランド対策室

(3) 家庭生活における男女共同参画の推進

○固定的性別役割分担の考え方や慣行を見直し、家族が協力して家事・育児・介護等を担う必要性と責任の重要性を啓発します。

○子育て家庭に対しては、各種教室や講座等学習機会の提供を行い、父親の育児参画への促進を図ります。

■具体的な取り組み

No.	取り組み	内容	担当課
1	ごみの分別方法の周知・啓発	家事における固定的役割分担意識をなくしていくきっかけとして、家族誰でも分別できるよう「ごみカレンダー」を継続して作成するとともに、広報誌による啓発を行います。	環境政策課
2	父親の家事や育児への参画の啓発	子育て支援センターで、土曜・日曜開所を行い、父親の家事・育児の積極的な参画を働きかけます。	児童福祉課
3	父親の子育て支援	子育て支援センターで、土曜・日曜開所を行い、ふれあい遊びやゲーム等、父親が子どもと楽しくふれあう機会を提供します。	児童福祉課
4	男性の家事・育児参画への意識高揚	「みえの育児男子 HANDBOOK」を活用し、男性の家事や育児に対する意識の啓発を図ります。	児童福祉課

No.	取り組み	内容	担当課
5	食生活改善推進協議会の会員育成講座への男性の参加促進	男性を対象に、広報誌、ホームページ、ケーブルテレビ、男性料理教室参加者等を通じて、食生活改善推進協議会の会員育成講座への参加を呼びかけます。	健康推進課
6	男性料理教室の開催	男性の家事への参画を促進するため、栄養面等を含めて、調理の仕方等に関する教室を開催します。	健康推進課

(4) 地域活動における男女共同参画の推進

- 身近な暮らしの場である地域の活動に性別や年代にかかわらず参加し、役割を担う意識を高める呼びかけを行います。
- 地域で活動する団体のより活発な運営を支援するとともに、活動の中で男女共同参画の視点を持って取り組めるよう働きかけます。
- 災害時に男女がともに協力して乗り越えられるよう、日頃からの協力体制を呼びかけるとともに、特に女性の視点を取り入れ、生活に密着した災害対策を進めます。

■具体的な取り組み

No.	取り組み	内容	担当課
1	地域における女性リーダーの育成支援	三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」が開催する女性リーダー養成講座等の男女共同参画に関する事業情報を提供するとともに、照会や問合せなどの取り次ぎをします。	人権福祉課
2	女性の視点を反映した防災対策	いなべ市防災会議に女性委員を積極的に登用し、女性の視点を含めた防災対策を検討します。また、男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営マニュアルを基に、避難所運営訓練時に女性目線での運営方法を取り入れます。	危機管理課

基本目標3 男女がともに能力を発揮できる環境づくり

【現状と課題】

- 国では、就業を希望する女性はその個性と能力を発揮できる社会を実現できるよう、「女性活躍推進法」が制定されるなど、男女ともに多様な生き方の選択を可能にするために、性別に差別されることなく一人ひとりの状況に応じた職業生活を送ることができるよう、推進していくことを目指しています。
- 市民一人ひとりが多様な生き方を選択でき、充実した生活を送るためには、長時間労働を前提とした男性中心型労働慣行を見直すとともに、男性も家事・育児・介護等へ参画するなど、男女がともに働き方や家庭生活での意識を変え、ワーク・ライフ・バランスを推進していくことが重要となっています。
- 市民アンケートでは、ワーク・ライフ・バランスの認知度について、「知らない」が51.0%と最も高くなっています。また、ワーク・ライフ・バランスの実現のために必要なこととして、「職場の理解」が61.0%と最も高く、次いで「家族の理解と協力」が高くなっています。男女がともに、家庭生活と仕事を両立しながら働き続けることができるよう、ワーク・ライフ・バランスの考え方を浸透させるとともに、子育て支援や介護支援の充実が必要となります。
- 市民アンケートでは、女性が仕事に就くことについて、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったなら再び仕事についての方がよい」が44.0%と最も高くなっています。また、女性が働き続けていく上で必要なこととして、「家事や育児に協力的な環境や施設」が69.4%と最も高く、次いで「働くことに協力的な家族の理解」が56.0%となっています。

【施策の方向性】

(1) 女性の活躍促進

- 職場における女性活躍は、比較的大きな企業から先行して取り組まれており、中小企業ではまだ取り組みに対する認識が薄い場面も見受けられるため、啓発・情報提供を行っていきます。
- 本市の産業構造で高い割合を占める製造業においても男女共同参画が進みにくい分野であるとされているため、女性の職域拡大が求められています。

■具体的な取り組み

No.	取り組み	内容	担当課
1	就労支援	ハローワークが発行する最新の求人情報を、市民向けの情報として活用します。	商工観光課
2	職業能力開発の支援	ハローワークやマザーズハローワーク等と連携して、セミナー開催などの情報を提供します。	商工観光課

No.	取り組み	内容	担当課
3	職場における女性活躍に向けた啓発・情報提供	商工会議所等と連携し、企業・事業所に対して女性活躍の情報提供を行い、女性管理職の拡大や女性の能力の活用について啓発を行います。	人権福祉課
4	女性活躍に取り組むインセンティブの付与	女性の活躍や子育て支援に取り組むことを、市の入札・契約制度の評価項目に加えるなど、取り組みを進めるインセンティブの付与を検討します。	人権福祉課

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

- 職場優先の組織や風土を変えるために、男性も含めた働き方や固定的な役割分担意識を見直し、地域社会や家庭生活に参画できるよう意識啓発を行います。
- 事業所に対して、ワーク・ライフ・バランスが企業や経済、社会の活性化につながり、有効なものであるとの認識を促し、関連する取り組みを支援します。
- 男女がともに働きながら家庭生活に積極的に参画できるよう、育児・介護休業制度などの利用促進を図ります。

■具体的な取り組み

No.	取り組み	内容	担当課
1	ワーク・ライフ・バランスの実践支援	男女がともに仕事と家庭生活を両立できる環境づくりをめざし、特に男性職員の育休取得について具体的な説明を行い、取得促進を図ります。	職員課
2	各種保育サービスの充実	通常保育に加え、延長保育、土曜保育を実施するとともに、受け入れ年齢の拡大を検討しつつ、働きながら子育てができる保育環境の充実に努めます。	保育課
3	保育サービスの資質向上	働き方改革、男女共同参画、経済的事情などから母親の多くが働くようになり乳児保育への需要が高まってきている中、乳児保育を充実させるとともに、多様化する家族問題への対応、親に対する支援、障がいを持つ子どもの受け入れなど保育サービスの担う多様な役割に対応するため、専門的な支援のできる保育士等の資質向上研修を実施します。	保育課

No.	取り組み	内容	担当課
4	子育てに関する催し等の実施	子育て支援センターで、子育てに関する催しや講座を開催することにより、父親と母親が共に育児を学び、育児を楽しむことができる支援を行います。	児童福祉課
5	母子健康手帳交付、妊婦教室、離乳食教室、育児相談、訪問等の実施	妊婦教室、離乳食教室、育児相談、訪問等を通じて育児における男性(父親)の役割や協力の必要性を啓発します。	健康推進課
6	育児・介護休業制度の市職員に向けた啓発	職員が、子育てや介護などをしながら、働き続けやすい環境を整備するため、育児・介護休業制度の啓発を行い、育児・介護休業制度等の利用促進を図ります。	職員課

基本目標4 男女が安心して暮らせる社会づくり

【現状と課題】

- DVや様々なハラスメントは重大な人権侵害であるにもかかわらず、潜在化する傾向が強いのが特徴です。市民アンケートでは、DVを受けた経験は男性で2.2%、女性で8.5%、セクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラ）を受けた経験は男性で2.0%、女性で12.0%となっています。また、DVやセクハラを受けた際の相談について、「相談しなかった(しない)」が男性で19.7%、女性で11.6%と、男性で高くなっています。安心して相談できる窓口の充実と関係機関の連携による被害者の救済、その後の自立支援を一体的に行う体制が必要です。そして、将来にわたりDVやセクハラといった人権侵害を防止するためにも、若年層から人権教育を通じて暴力を許さない意識の醸成を図ることが必要です。
- 生涯を通じて健康で心豊かな生活を送ることは、男女共同参画社会を築く基本となるものです。妊娠・出産期、思春期、壮年期、高齢期といったライフステージにより、それぞれの健康上の課題があります。本市では、健康を保持・増進するため、各種健康づくり事業を実施してきましたが、引き続き自らの健康管理について正しい知識を持ち、健康づくりを実践できるよう支援することが必要です。
- 複雑に変化する社会情勢の中で、高齢者や障がい者、外国人、ひとり親家庭等様々な困難を抱える人々については男女共同参画の視点にたち、個々の状態に応じて配慮した相談・支援により誰もが自立し安心して暮らせる環境整備が求められます。

【施策の方向性】

(1) 配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶

- 配偶者等に対する暴力は重大な人権侵害であり、暴力の根絶を図ることは男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき重要な課題です。その予防と被害からの回復のための相談、支援体制を整備するとともに、広報や啓発活動を行います。
- DV被害者からの相談窓口を市役所に設置し、支援に関する基本的な情報提供を行います。また関係機関と連携し、緊急時における安全の確保を行い、必要に応じて継続的な自立支援を行います。

■具体的な取り組み

No.	取り組み	内容	担当課
1	セクハラ防止対策	男女がその能力を十分に発揮できるような勤務環境の確保及びセクハラの防止、排除を目的に、情報発信を行います。必要に応じて、研修を開催します。	職員課

No.	取り組み	内容	担当課
2	人権相談	毎月開催している「人権相談」において、DV被害などの相談があった場合には、関係部署と連携して被害者を支援します。	人権福祉課
3	外国人に向けた相談窓口の啓発	国・県が作成した外国人向けの啓発パンフレットを市役所窓口等に設置し、相談窓口の周知を図ります。	人権福祉課
4	要保護児童等対策地域協議会の機能強化	DV被害者及び要保護児童の人権を守り、支援する目的で設置された要保護児童等対策地域協議会の機能について、関係機関への周知を進めます。関係機関との会議等を通して機能強化を図り、対象者の早期発見と早期対応ができる体制を整えます。DVや虐待対応を行う職員の専門性、相談援助の資質向上に努め、関係機関と連携し必要な支援を行います。	家庭児童相談室
5	DV被害者の自立支援	DV被害者の安全に配慮し、一時保護、法的支援・自立支援などの情報を提供して、被害者の状況に応じた適切なサポートができるよう努めます。また、面接相談・電話相談による助言等を行い、DV等の被害者の自立に向けた支援を行います。 重篤なケースとなる前に気軽に相談できる窓口があることを、周知します。広報誌や市ホームページ等に掲載するとともにパンフレット等を窓口を設置し、市民への周知・情報提供を行います。	家庭児童相談室

(2) 男女の自立した安心な生活と健康づくり支援

○男女それぞれの健康課題について正しい知識を普及し、個人の健康づくりを支援するとともに、女性の妊娠・出産期など体の状態に変化がみられる時期などの健康保持について支援の充実に努めます。

○高齢者、障がい者、ひとり親家庭等様々な困難を抱える男女が自立して生活し、社会のあらゆる場面に参画できるよう、各種の支援サービスや相談支援の充実に努めます。

■具体的な取り組み

No.	取り組み	内容	担当課
1	障がい者福祉サービスの提供	いなべ市障がい者計画及びいなべ市第5期障がい福祉計画に基づき、地域生活を送る上での通所サービス、訪問サービス、居住サービス等の充実に自立支援協議会とともに検討し、充実に努めます。また、障がいのある人の状況に応じた適切な支援ができるよう、相談支援の充実に努めます。	社会福祉課
2	家族介護の支援	ケース検討会等によるケアマネジャー研修会を活用し、家族介護支援のあり方や、家族の負担軽減につながるスキルアップを図り、介護サービスのケアプラン作成時等に本人・家族が安心できるための話し合いの場が提供できるように努めます。	介護保険課
3	母子家庭の自立支援	相談窓口について広報誌やホームページ等に掲載し、市民への周知・情報提供を行います。また、ハローワーク等の求人情報等就労に関する情報を提供します。母子家庭の自立を支援する様々な制度を活用し適切な支援を行います。	児童福祉課
4	母子家庭の経済的支援	児童を養育するための手当等の適切な支給に努めるとともに、母子家庭が自立するための資格取得制度などを実施し、経済的な支援を行います。	児童福祉課
5	保育所の優先入所	保育所入所基準に基づき、母子家庭等優先的に保育を行う必要があると認められる児童について、順次入所決定します。	保育課

No.	取り組み	内容	担当課
6	児童相談	相談窓口について広報誌やホームページ等に掲載するとともにパンフレット等を窓口を設置し、市民への周知・情報提供を行います。要保護児童等対策地域協議会の機能について関係機関への周知を進め、関係機関との会議等を通して機能強化を図り早期発見早期対応のできる体制を整えます。	家庭児童相談室
7	女性相談	相談窓口について広報誌やホームページ等に掲載するとともにパンフレット等を窓口を設置し、市民への周知・情報提供を行います。適切な面接相談、電話相談を行い、相談内容に応じて関係機関と連携し、必要な支援を行います。	家庭児童相談室
8	介護者のつどい	地域にある事業所やボランティア団体、サロン等に対し、認知症ケアに対する知識の啓発を行います。また、認知症高齢者やその介護者等が、地域の身近な場所で集まり、気軽に意見交換等を行う機会の創出を図り、気持ちのリフレッシュや介護負担の軽減を図れるよう支援を行います。	長寿福祉課
9	母子保健事業の実施	各種教室の実施や家庭訪問により、子どもを安心して生み育てられるよう支援するとともに、父親の役割や協力の必要性について周知・啓発を行います。また、安心・安全な出産に向け、妊娠届け出時の保健師面談の強化やフォロー体制の強化、各子育て支援センターにおける地域密着での妊娠教室の実施を行います。	健康推進課
10	保健サービス事業	市民が、自分自身で健康状態の確認をしながら、必要な生活習慣の改善や治療ができ、生きがいを持って過ごすことができるよう、各種健(検)診・相談・教育及び訪問指導などを実施し、健康支援を行います。	健康推進課

第5章 計画の推進体制

1 庁内の推進体制

男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、多岐に渡る男女共同参画関連分野の取り組みを関係各課と連携を図って実施します。

また、あらゆる施策に男女共同参画の視点を反映させるため、市職員一人ひとりの男女共同参画意識の向上に取り組みます。

2 市民・事業者との協働による推進

男女共同参画社会の実現のためには、一人ひとりがその意義を十分に理解し、他人事でなく自分事として主体的に取り組むことが必要です。そのため、行政だけでなく市民・地域・学校・事業所・各種団体等と連携し、本計画に基づいた取り組みがさまざまな場面で展開されるよう働きかけ、支援します。

3 国・県・他市町村の情報収集と連携

本計画の効果的な推進を図るため、国・県・他市町村との連携を図りながら、先進事例などの情報収集に努め、収集した情報を広く市民に提供していきます。

4 計画の進行管理

本計画をより実効性のあるものとするため、計画に基づく各施策の進捗状況を定期的に確認・検証し、次年度以降の施策の推進に反映します。また、効果的・効率的に推進していくため、Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Action（改善）からなる「PDCAマネジメントサイクル」を実践し、施策・取り組みの進捗状況等を評価・検証しながら、必要に応じて改善・見直しを行います。

■改善に向けたPDCAマネジメントサイクル

