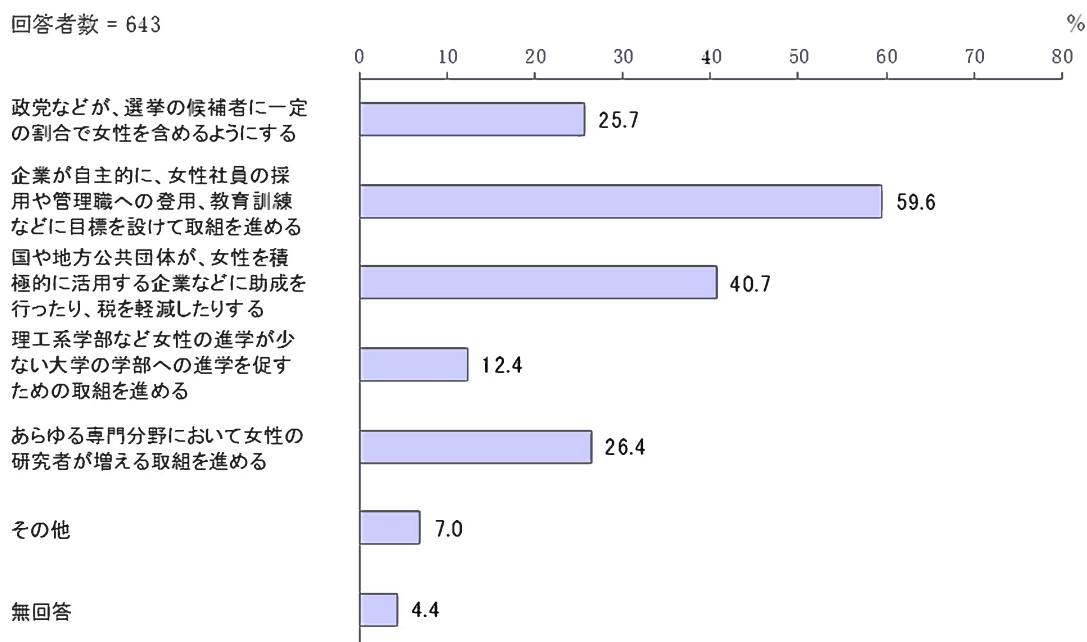


図表 17 企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由(性別)

区分	有効回答数(件)	男性優位の組織運営	家族の支援・協力が得られない	女性の能力開発の機会が不十分	女性活動を支援する人的ネットワーク不足	家庭・職場・地域における性別役割分担や性差別の意識	女性の側の積極性が十分でない	女性の参画を積極的に進めようと思っていない人が少ない	制度や税制などの社会のしくみが女性に不利にできている	その他	無回答
男性	264	57.6	31.4	14.4	11.4	25.0	41.3	45.1	10.6	3.4	2.7
女性	376	51.1	28.2	12.8	17.3	30.9	42.0	43.1	12.5	4.3	2.7

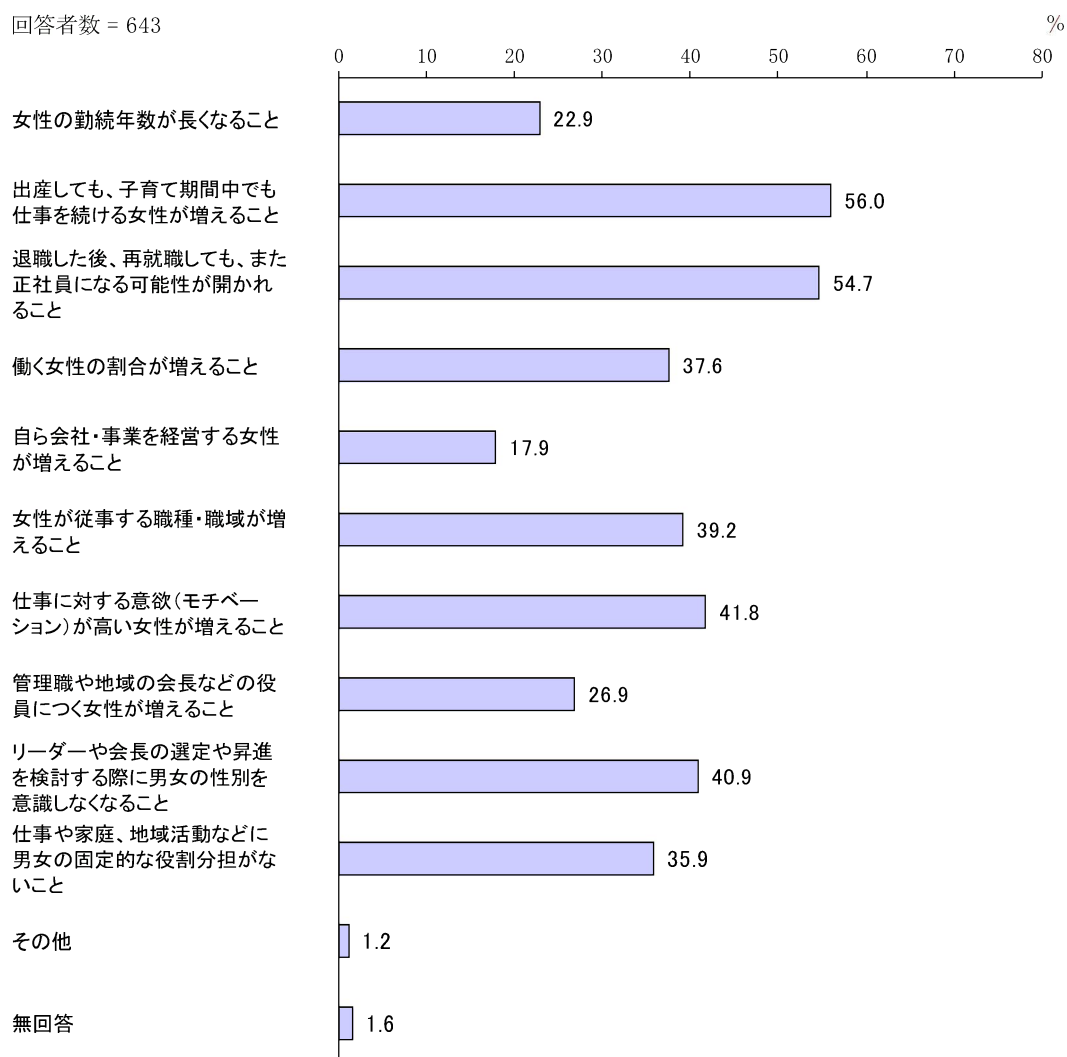
図表 35 女性の社会進出があまり進んでいない分野へ女性の進出を進めていくために必要なこと

回答者数 = 643



女性の活躍が推進されている状態については、「出産しても、子育て期間中でも仕事を続ける女性が増えること」の割合が 56.0%と最も高く、次いで「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれること」の割合が 54.7%、「仕事に対する意欲（モチベーション）が高い女性が増えること」の割合が 41.8%となっています。

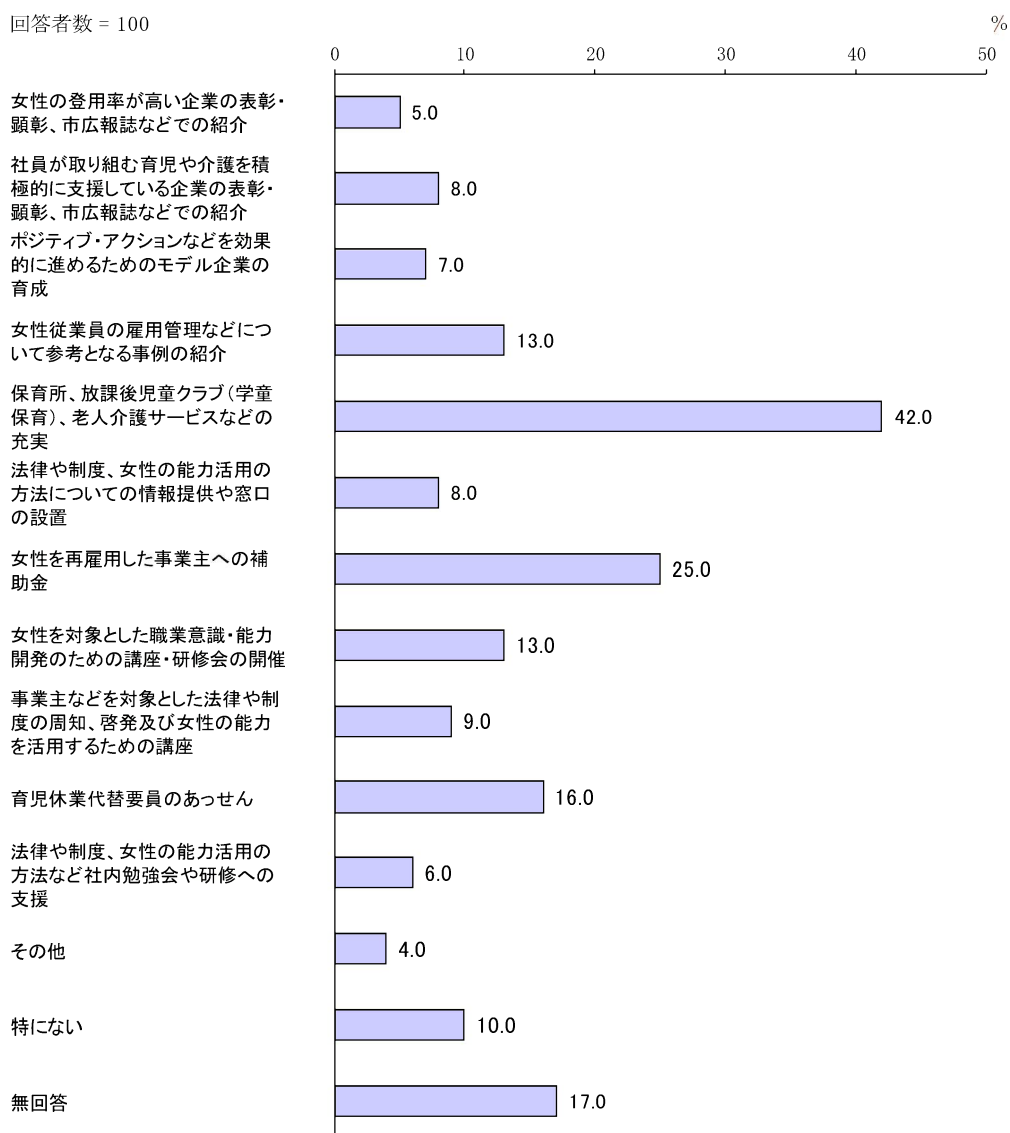
図表36 女性の活躍が推進されている状態について



女性の活躍推進のために、事業所が市に期待することとしては、「保育所、放課後児童クラブ（学童保育）、老人介護サービスなどの充実」の割合が 42.0%と最も高く、次いで「女性を再雇用した事業主への補助金」の割合が 25.0%、「育児休業代替要員のあっせん」の割合が 16.0%となっています。

女性の活躍促進に向けては、男性・女性ともに意識啓発を行うとともに、企業に対しても女性に対する教育、研修の機会を提供するよう呼び掛けていく必要があります。さらには、女性が子育てをしながら働き続けられる環境づくりとして、保育・介護サービスの充実や再就職しやすい環境を整備することが必要となります。

図表37 女性の活躍推進のために、事業所が市に期待すること



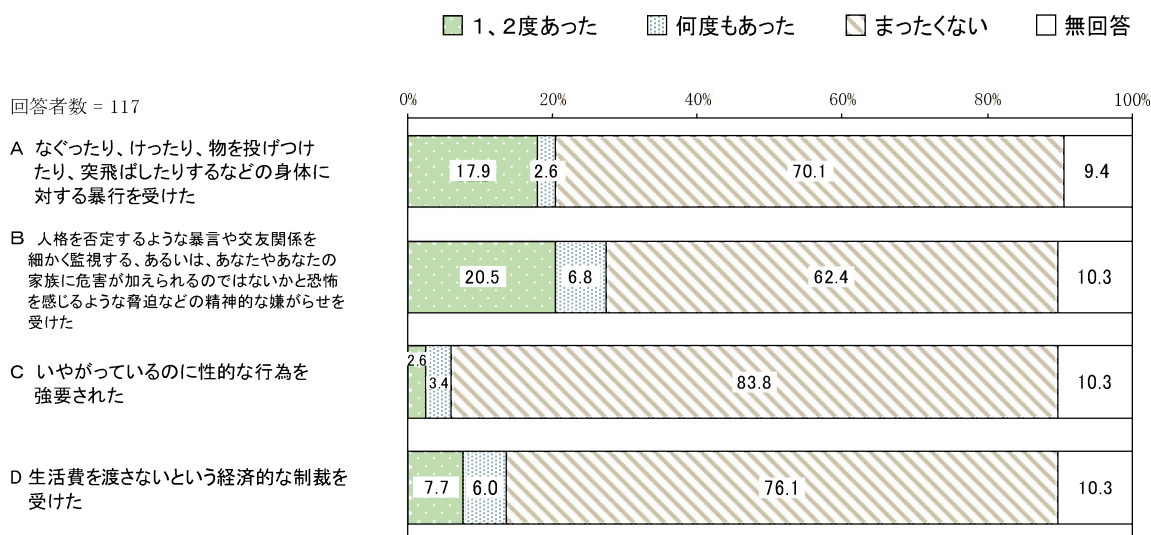
(7) ドメスティック・バイオレンス（DV：配偶者・パートナーからの暴力）など、人権への配慮について

5年以内に、『なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突飛ばしたりするなどの身体に対する暴行を受けた』『人格を否定するような暴言や交友関係を細かく監視する、あるいは、あなたやあなたの家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫などの精神的な嫌がらせを受けた』で「1、2度あった」「何度もあった」を合わせた“あった”の割合が2割以上みられています。

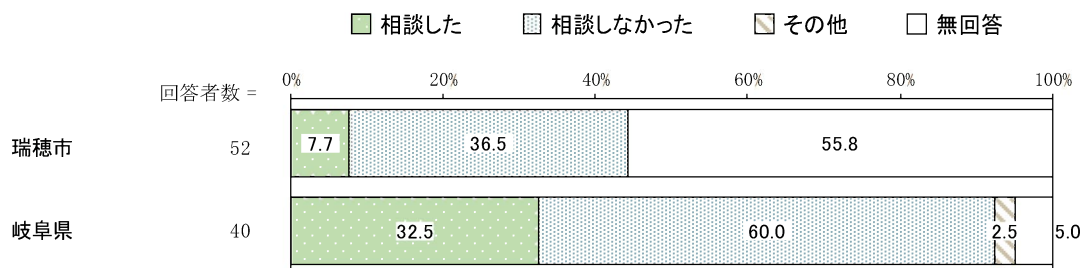
DVについて“あった”人のうち、「相談しなかった」人の割合が36.5%と高く、相談した人でも専門的な相談に相談している人は少ない現状です。

そのため、市民が悩みを抱え込まず、安心して気軽に相談できるよう、窓口の周知を行う必要があります。

図表38 過去5年以内に配偶者や交際相手から暴力や虐待を受けた経緯

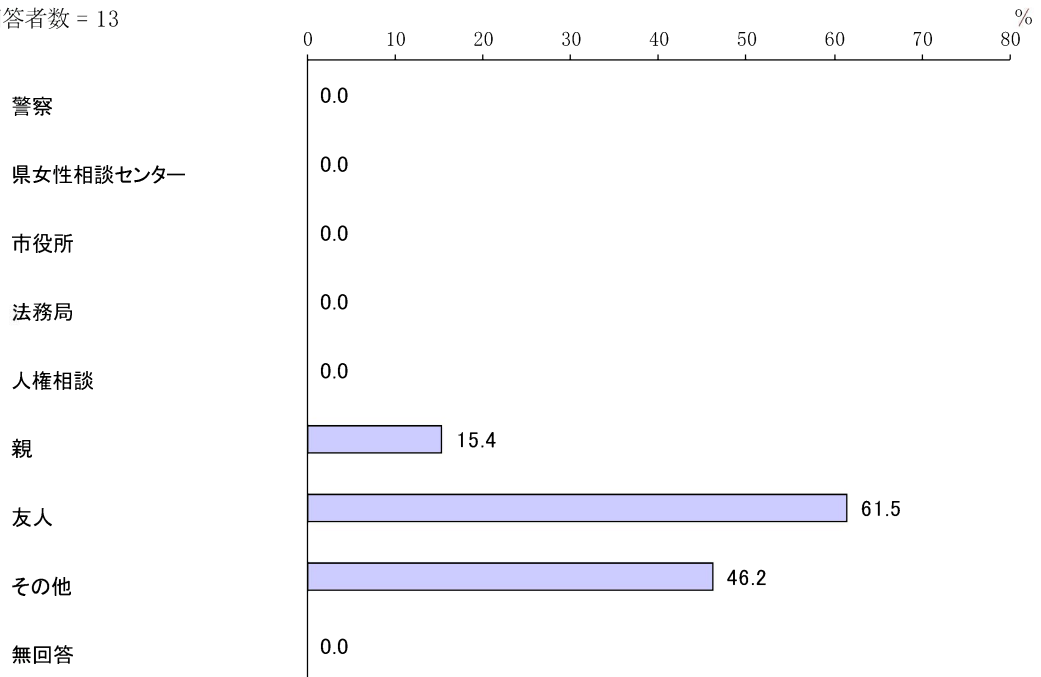


図表39 配偶者や交際相手から暴力や虐待を受けた場合の相談について



図表 18 配偶者や交際相手から暴力や虐待を受けた場合の相談先について（相談した人）

回答者数 = 13



本市における現状とアンケート調査結果を踏まえた課題は以下の通りとなります。

NEW

○固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発

わたしたちの日々の生活の中には、社会慣習に根ざした固定的な性別役割分担意識や、それに基づく社会慣行が依然として強く残っており、社会における様々な場面で男女間の不平等を感じる人が多いのが現状です。

アンケート調査結果からも、学校教育以外の分野では『男性の方が優遇されている』と考えている人が多くなっており、特に『社会通念・慣習・しきたり』『政治の場』『社会全体』などで高くなっています。

このように多くの市民が社会の様々な場面で男女の不平等を感じていることから、より一層の男女平等の実現に向けた意識啓発に努める必要があります。

○女性が能力を十分に発揮できる環境の整備

国においては、2013年（平成25年）6月に成長戦略の柱の最重要分野として「女性の活躍」を位置づけ、さらに2015年（平成27年）9月には「女性活躍推進法」が施行されるなど、女性を取り巻く環境は大きく変化しています。

本市においても働く女性は増加傾向にあり、女性の社会進出が進みつつあります。その一方で、企業における女性役職者は少なく、政策・方針決定過程における女性が占める割合は国や県と比較して低いのが現状です。

男女共同参画社会を実現するためには、政策や方針決定の場への女性の参画は、必要不可欠なことから、女性が能力を十分に発揮できる環境の整備を進めていく必要があります。

○仕事と家庭を両立（ワーク・ライフ・バランス）しやすい環境の整備

共働き家庭の増加やライフスタイルの多様化が進む中、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）が課題となっています。

アンケート結果からは、仕事と家庭を両立させるためには、男女とも『労働時間の短縮や休暇が取りやすい職場環境づくり』に対する希望が高くなっています。

また、全国の育児休業の取得率の推移をみると、女性では8割を超えています。一方で、男性では近年では増えてきてはいるものの、平成28年では5%程度と依然として低い状況にあります。

仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）を実現するためには、男性の長時間

労働の削減や男性の育児休暇取得の促し、男性中心型の労働慣行の変革などの職場環境の整備を促す必要があります。

○様々な困難を抱える家庭への支援

近年、少子高齢化の進行、核家族化や未婚、離婚の増加等により、単身世帯やひとり親世帯が増加しています。さらには非正規雇用問題に代表される雇用形態の変化などにより、貧困など生活上の様々な困難を抱える人が増加しています。

本市においてもひとり親世帯は増加傾向にあり、特に母子世帯は増加しています。

そのため、高齢者や障がい者、ひとり親世帯、外国人、貧困世帯など、生活上の困難に直面している人が、地域において自立した生活を送ることができるよう支援していく必要があります。

○あらゆる暴力や差別など人権侵害を防止する取り組み

男女共同参画を推進する上での大きな問題として、ドメスティック・バイオレンス（DV）があります。被害者の多くが女性であり、DVは犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であることから、暴力根絶に向けた取り組みが必要になります。

アンケート調査からは、被害にあった人は2割を超えています。また、DVについて“あった”人のうち、「相談しなかった」人が約4割を占めており、相談した人でも親や友人など身近な人に相談している人がほとんどで、専門的な機関に相談している人は少なくなっています。

そのため、DVが絶対に許されない行為であることを広く周知するとともに、被害者が相談しやすい体制の整備・充実に努めるなど、市民が安心して暮らすことができる社会の実現を目指す必要があります。

第3章 瑞穂市が目指す姿

1. 計画の目指す姿

市民のみなさん一人ひとりが人権や平等についての正しい認識を持って、お互いを尊重し、性別にかかわらず、あらゆる分野でその個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会の実現のため、家庭、地域、職場等のあらゆる分野において意識啓発、人権教育をはじめとする社会環境の整備に努める必要があります。

本計画では、目指すべき将来像として、『「おもいやり」「ささえあい」から始まる瑞穂の夢まちづくり』を掲げ、男女がともに協力して瑞穂市の明日をつくりあげていくことができる男女共同参画社会を目指します。

基本理念

「おもいやり」「ささえあい」から始まる瑞穂の夢まちづくり

2. 計画の基本目標

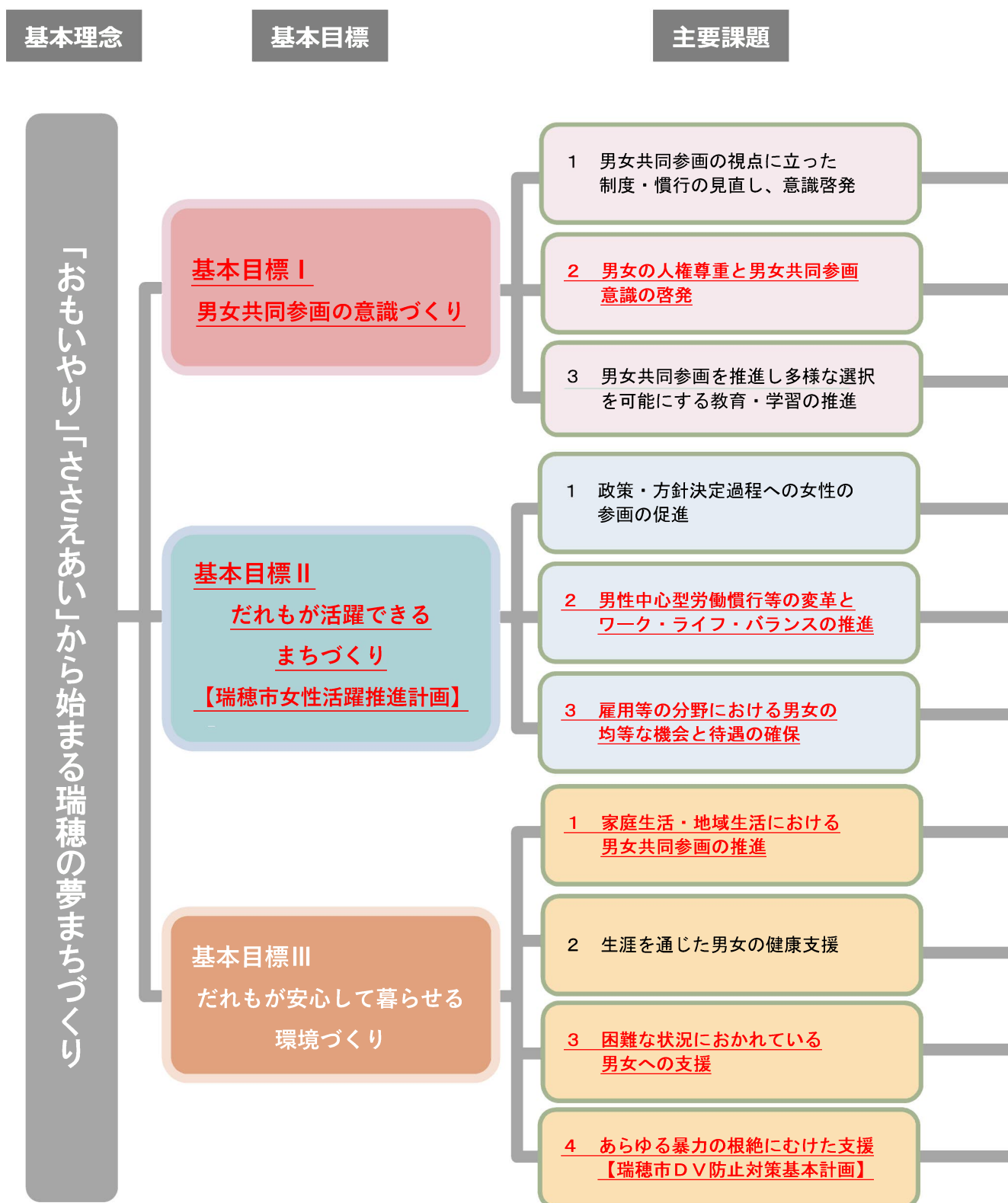
この計画は「男女共同参画社会の実現」に向けて、次の3つの項目を基本目標とします。

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり

基本目標Ⅱ だれもが活躍できるまちづくり【瑞穂市女性活躍推進計画】

基本目標Ⅲ だれもが安心して暮らせる環境づくり

3. 施策の体系



施策の方向

(1) 固定的な性別役割分担をなくすための広報・啓発の意識

(1) 人権尊重に関する啓発の強化

(1) 保育・教育における男女共同参画の推進
(2) 男女共同参画に関する学習機会の充実

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の促進

(1) 仕事と家庭生活の両立に向けた啓発の推進と支援

(1) 職場における男女共同参画推進のための環境整備
(2) 男女の多様な働き方の支援

(1) 家庭生活と地域生活における男女共同参画意識啓発の推進と支援
(2) 防災・災害復興分野への女性の参画の拡大

(1) 生涯を通じた健康づくりの土台を築く
(2) 安心して楽しく出産や子育てを行うための情報と場の提供

(1) 高齢者・障がい者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備
(2) 生活困窮者やひとり親家庭等への支援の充実

(1) DVを予防するための対策の充実
(2) DV被害者の安全確保と自立支援
(3) 相談業務の充実と関係機関との連携