



瑞穂市 第2次

男女共同参画 基本計画

「おもいやり」「ささえあい」から始まる
瑞穂の夢まちづくり

令和2年3月

ごあいさつ



少子高齢化が進行し、全国的に若い世代の人口が減少している中、活力あるまちづくりを進めるためには、誰もが性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が求められています。

瑞穂市におきましては、平成 22 年に「瑞穂市男女共同参画基本計画」を策定し、平成 23 年に「男女共同参画推進条例」を施行しました。平成 27 年 3 月には、策定から 5 年経過した基本計画を後期計画として一部改訂し、大学と連携して継続的な啓発活動を行うなど、様々な取組を進めて参りました。

この間、国においては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立や「第 4 次基本計画」の策定などを通して、男女の働き方・暮らし方の見直しや、あらゆる分野における女性の活躍推進に向けた施策の強調などを進めてきました。

本市においては、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たり、共働き家庭が増加しているにもかかわらず、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）を実現しにくい環境であるといった課題が依然として残っています。

さらに、市民の安心安全な生活を実現するため、本市において増加傾向にあるひとり親世帯や外国人等に対する支援、あらゆる暴力や差別など人権侵害を防止する取組を進めていかなければなりません。

これらの課題を総合的かつ計画的に解決していくため、このたび本市は、「瑞穂市第 2 次男女共同参画基本計画」を策定しました。

また、本計画は、持続可能な社会の実現のため SDGs の視点を追加しています。「誰一人取り残さない」という考えは、『『おもいやり』『ささえあい』から始まる瑞穂の夢まちづくり』を目指す本計画に当てはまるもので、計画の推進にあたっては、SDGs を意識して取り組んで参ります。

今後、本計画に基づき、市民一人ひとりが自らの意思により、社会のあらゆる分野に積極的に参画することができる男女共同参画社会の実現に向け、市民、団体、事業者のみなさまと連携・協働し施策の実施に取り組んで参りますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、熱心にご審議いただきました瑞穂市男女共同参画推進審議会委員のみなさまを始め、市民意識調査などを通して多くの市民のみなさまにご意見をいただきましたことに、心より感謝を申し上げ、ごあいさつといたします。

令和 2 年 3 月

瑞穂市長

森 和之

目次

第1章	計画策定の趣旨と背景	1
1.	計画策定の趣旨	1
2.	計画策定の背景	2
3.	計画の位置づけ	3
4.	計画の期間	4
第2章	瑞穂市の現状	5
1.	瑞穂市の人口・世帯等の状況	5
2.	市民意識調査結果からみる瑞穂市の現状	10
第3章	瑞穂市が目指す姿	37
1.	計画の目指す姿	37
2.	計画の基本目標	37
3.	施策の体系	38
第4章	施策の内容と事業	41
	基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識を高め合うまちづくり	41
1.	男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識啓発	42
2.	人権尊重意識の醸成	42
3.	男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の推進	43
	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】	44
1.	政策・方針決定過程への女性の参画の促進	45
2.	男性中心型労働慣行等の変革とワーク・ライフ・バランスの推進	45
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	46
	基本目標Ⅲ だれもが安心して暮らせるまちづくり	47
1.	家庭生活・地域生活における男女共同参画の推進	48
2.	生涯を通じた健康支援	49
3.	困難な状況におかれている人々への支援	50
4.	あらゆる暴力の根絶にむけた支援	51
第5章	計画の推進体制	53
1.	推進組織体制	53
2.	市民と行政の協働による推進	54
	資料編	55

第1章

計画策定の趣旨と背景

1. 計画策定の趣旨

本市では、平成22年に「瑞穂市男女共同参画基本計画」及び「瑞穂市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画」を策定し、男女共同参画社会^{※1}の実現に向けた取組を行ってきました。

また、男女共同参画社会を取り巻く環境は少子高齢化の進展による人口減少社会の到来、ライフスタイルや世帯構造の変化等に伴い、女性の社会進出等に関連する法律が施行されるなど、大きく変化してきました。

こうした状況の下、本市でも男女共同参画の意識や取組は広まってきているものの、あらゆる分野において固定的性別役割分担意識^{※2}に基づく、性差に関する偏見や社会制度・慣行等が今なお残っており、また、家事、子育て、介護等の多くが女性の負担となっているという実態が明らかになりました。その理由として、男性中心型の労働慣行や、今なお性別による固定的な役割分担意識が根強く残っているということが考えられます。

また、ドメスティック・バイオレンス（DV）^{※3}も男女共同参画を推進する上での大きな問題となっています。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組や相談体制の充実が必要です。

このように男女共同参画社会の実現には、数多くの課題が残されています。これまでの取組や市民意識調査の結果を踏まえながら、今後も引き続き男女共同参画社会の実現に向けた取組を総合的かつ計画的に推進するため、「瑞穂市男女共同参画基本計画」及び「瑞穂市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画」を改訂し、本計画を策定します。

^{※1} 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。

^{※2} 男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。

^{※3} 夫婦や恋人等の婚姻の有無を問わず身近な男女間で行われる身体的・心理的暴力のこと。暴力とは、身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすもの、またはこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

2. 計画策定の背景

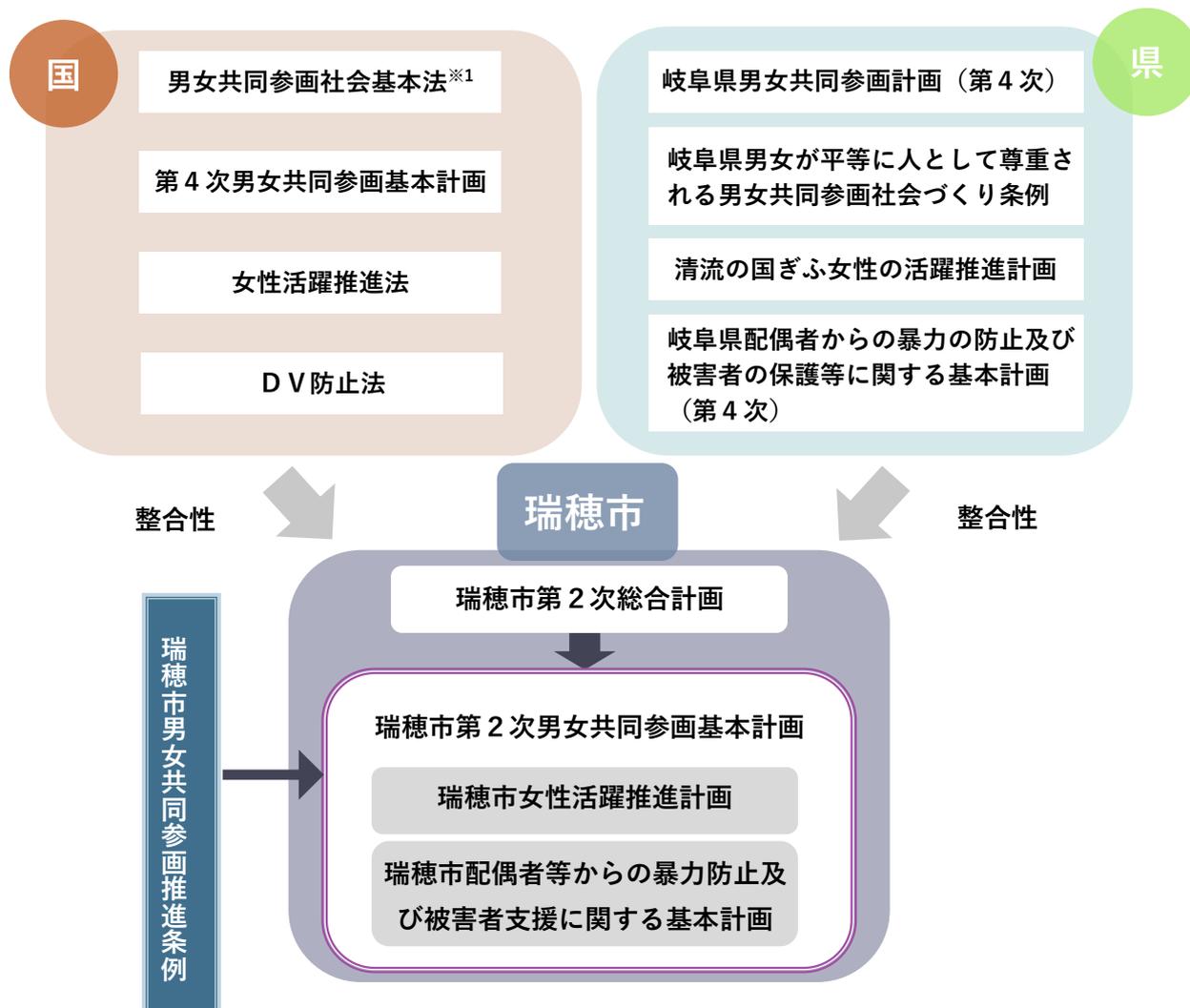
これまでわが国では、男女共同参画社会実現のため、国際社会における取組とも連動しながら、男女共同参画基本法に基づく男女共同参画基本計画や成長戦略等を通じたポジティブ・アクション（積極的改善措置）を始めとする様々な取組を進めてきました。その結果、近年、社会全体で女性の活躍の動きが拡大し、社会は大きく変わり始めています。

しかし一方で、長時間労働等を背景とした仕事と生活を取り巻く状況、いわゆるM字カーブ問題や働き方の二極化、女性のライフスタイルや世帯構成の変化への対応等、様々な側面からの課題が存在しています。世代を超えた男女の理解の下、それらを解決していくため、平成27年9月には女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務付ける、「女性の職業生活における活躍推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立し、同年、男性中心型労働慣行等の変革やあらゆる分野における女性の活躍などに視点を置いた「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

市民の生活様式や就業形態といったライフスタイルや社会・経済の構造も大きく変化し、個人の価値観も多様化する今日、バランスのよい豊かな社会とするために、また、ますます加速する少子高齢化社会の中で尊厳をもって生き抜いていくためには、様々な分野において、性別にかかわらず一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮し、家庭を守り、地域を支え、自身を生かしていくことのできる男女共同参画社会が求められています。

3. 計画の位置づけ

- ①「瑞穂市第2次総合計画」を上位計画とし、「誰もが未来を描けるまち 瑞穂」の具体化に向け、関連する他の計画との整合性を図ります。
- ②「瑞穂市男女共同参画基本計画」は、様々な分野において男女共同参画を実現していくための施策を、市民のみなさんと一体となって総合的に推進していくための行動計画です。
- ③国の「男女共同参画基本計画」及び県の「岐阜県男女共同参画計画」との整合性に配慮して策定します。
- ④計画がより実効性のあるものとなり、客観性を持った的確な進行管理を行うために、毎年、推進審議会を開催し、進捗状況を把握、点検して、公表します。
- ⑤「瑞穂市男女共同参画基本計画」には、「瑞穂市女性活躍推進計画」「瑞穂市瑞穂市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画」の内容が明記されています。



※¹ 男女共同参画社会の形成に関し基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とした法律。

4. 計画の期間

この計画の期間は、令和2年度から令和11年度までの10ヵ年と定め、前期5年、後期5年とします。なお、計画期間中に社会経済情勢の変化があった場合は、必要に応じて計画の見直しを行います。



第2章

瑞穂市の現状

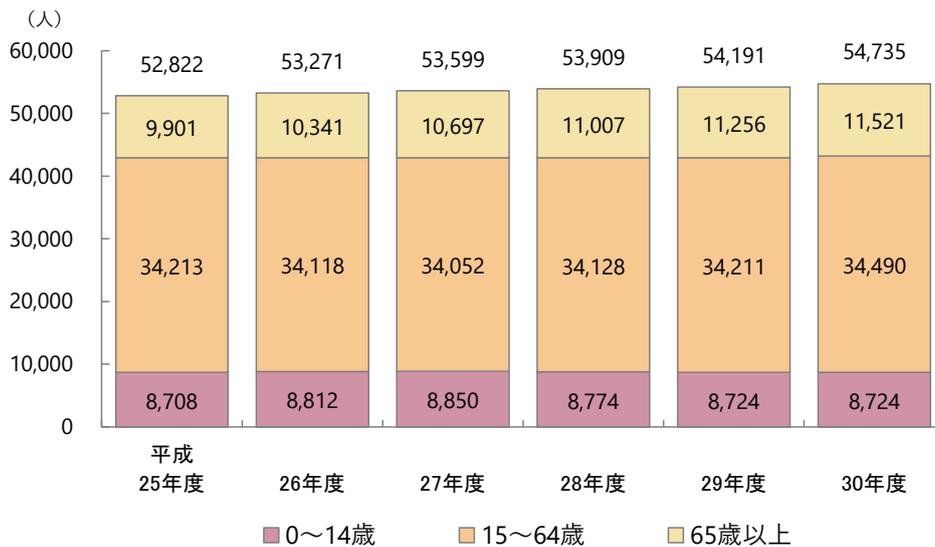
1. 瑞穂市の人口・世帯等の状況

(1) 人口の状況

近年、少子高齢化や人口減少が進行する中、本市の人口は増加傾向にあり、平成30年度末では54,735人となっています。また、「年少人口（15歳未満）」「生産年齢人口（15～64歳）」「高齢者人口（65歳以上）」のいずれも増加傾向を示しており、今後も増加傾向が続くものと見込まれます。

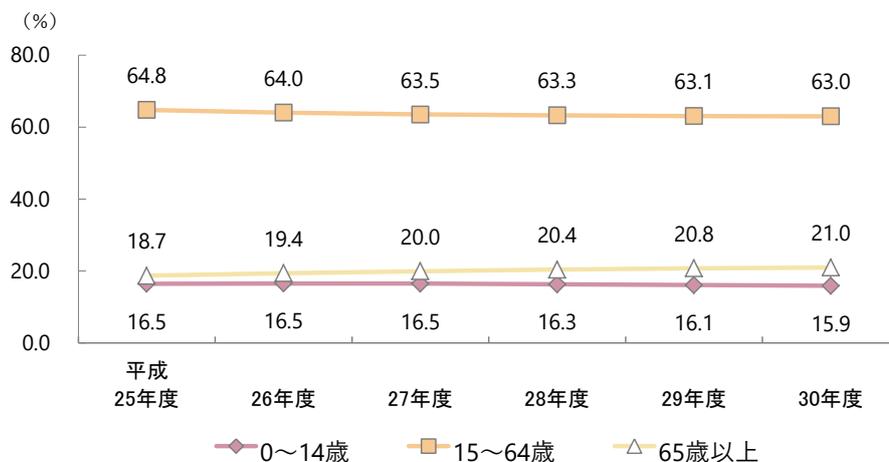
また、年齢3区分別人口比率では、「年少人口（15歳未満）」「生産年齢人口（15～64歳）」「高齢者人口（65歳以上）」ともに横ばいとなっています。

図表1 年齢3区分別人口の推移



資料：住民基本台帳（各年3月31日現在）

図表2 年齢3区分別人口比率

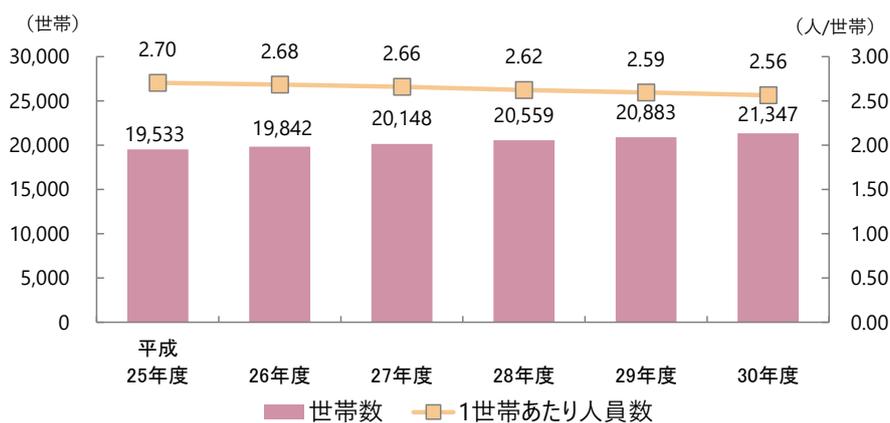


資料：住民基本台帳（各年3月31日現在）

(2) 世帯の状況

本市の世帯数は増加傾向を示しており、平成30年度末では21,347世帯となっています。また、世帯が増加する一方、世帯を構成する人員は減少傾向にあり、平成31年度では1世帯あたり2.56人となっており、平成25年度末と比較すると0.14人の減少となっています。

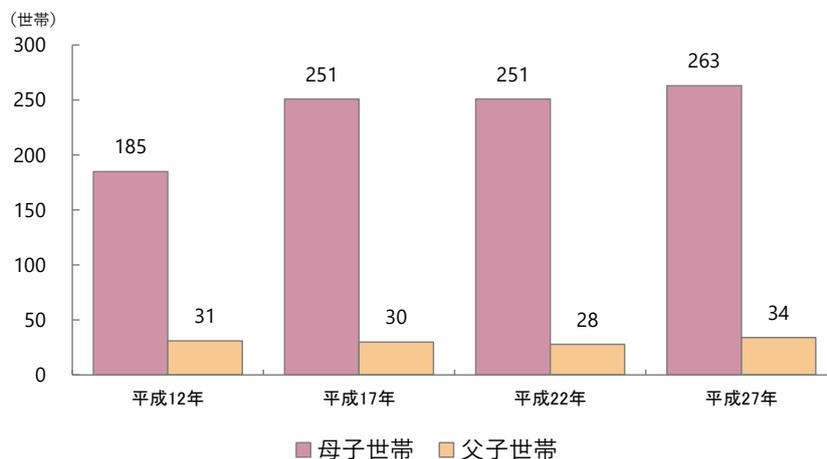
図表3 世帯数、平均世帯人員の推移



資料：住民基本台帳（各年3月31日現在）

母子世帯数・父子世帯数をみると、母子世帯は平成 17 年以降 250 世帯前後で、父子世帯は 30 世帯前後で推移しています。

図表 4 母子・父子世帯数の推移



資料：国勢調査

(3) 就業者数

本市の就業者数は増加傾向にあり、平成 27 年では 26,730 人となっています。就業者数に占める男女比は、平成 27 年では男性が 56.8%、女性が 43.2%となっており、平成 12 年以降女性の占める割合は増加傾向にあります。

図表 5 就業者数の推移



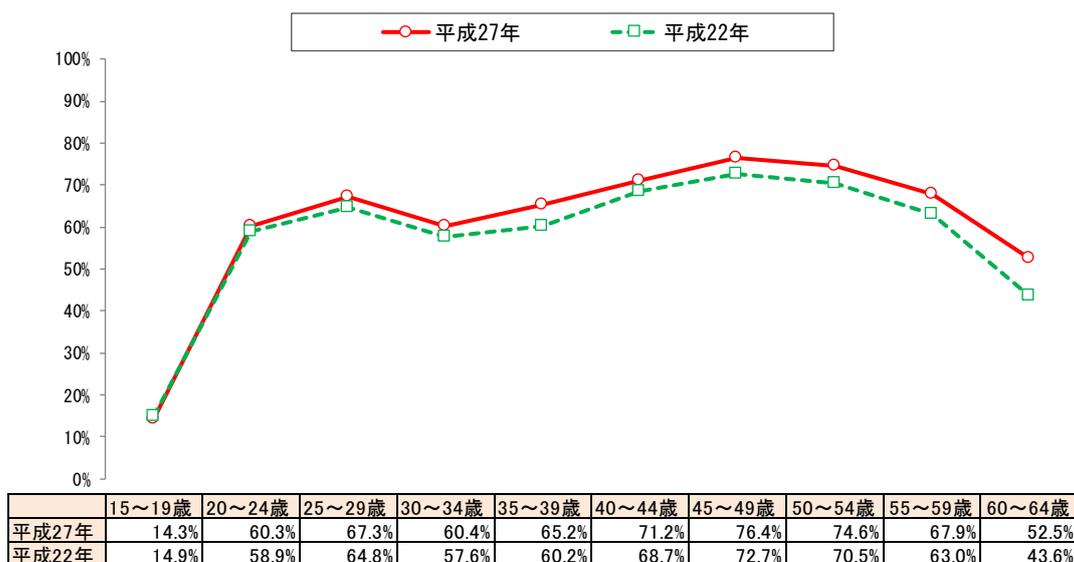
資料：国勢調査

(4) 女性の労働力

平成 27 年における本市の女性の年齢別の労働力率をみると、5 年前の平成 22 年に比べていずれの年齢層でも労働力率は上昇傾向にあります。

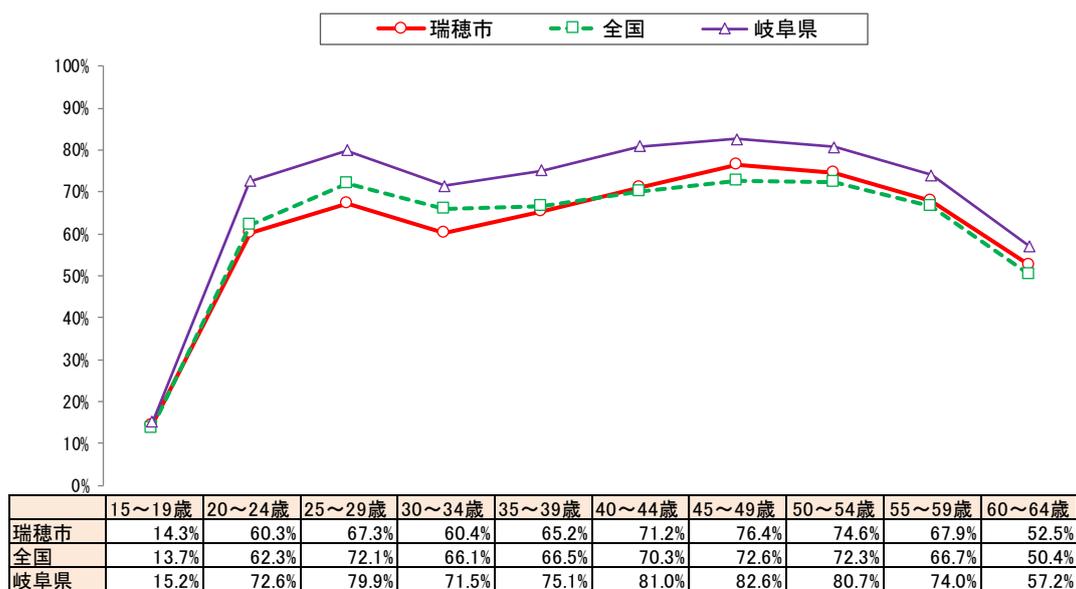
一方で、女性の年齢別労働力率比較をみると、20 代や 30 代の労働力率が全国や県に比べて低くなっています。

図表 6 女性の年齢別労働力率の推移



資料：国勢調査

図表 7 女性の年齢別労働力率比較（全国・岐阜県）

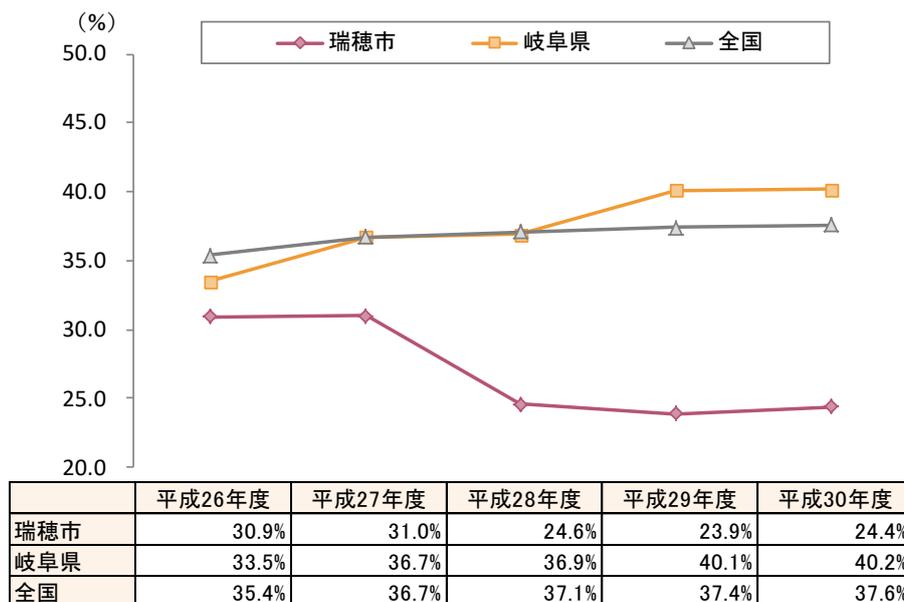


資料：国勢調査

(5) 政策・方針決定の場における男女共同参画の状況

本市の審議会等における女性委員の割合をみると、平成27年度では31.0%でしたが、平成28年度以降減少傾向にあります。また、国や岐阜県と比較すると、低い割合で推移しています。

図表8 審議会等における女性委員の割合比較（全国・岐阜県）



参考： 岐阜県：地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の進捗状況調べ
 全国：国の審議会等における女性委員の参画状況調べ

＜参考＞瑞穂市の職員等における女性の割合（各年度4月1日時点）

	平成27年度			平成28年度			平成29年度		
	総数 (人)	うち女性数 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)	うち女性数 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)	うち女性数 (人)	女性比率 (%)
職員数	407	183	45.0	403	181	44.9	409	183	44.7
うち管理職総数	33	3	9.1	35	3	8.6	35	3	8.6
うち課長補佐相当職	101	40	39.6	102	41	40.2	99	38	38.4
うち係長相当職	86	46	53.5	79	38	48.1	85	36	42.4
市議会議員数	18	2	11.1	18	1	5.6	18	1	5.6
自治会長数	98	3	3.1	98	4	4.1	98	4	4.1

	平成30年度			平成31年度		
	総数 (人)	うち女性数 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)	うち女性数 (人)	女性比率 (%)
職員数	407	184	45.2	337	183	54.3
うち管理職総数	35	4	11.4	38	4	10.5
うち課長補佐相当職	101	38	37.6	93	37	39.8
うち係長相当職	86	36	41.9	61	37	60.7
市議会議員数	18	1	5.6	18	1	5.6
自治会長数	98	5	5.1	98	5	5.1

※職員は教育職を含む行政職及び医療職の合計（単労職を除いた職員）

2. 市民意識調査結果からみる瑞穂市の現状

調査概要

●調査の目的

「瑞穂市第2次男女共同参画基本計画」の策定にあたり、瑞穂市における社会参加への現状ならびに社会活動に関する参画の機会に対するニーズ、男女平等ならびに女性の人権に対する意識等について把握し、計画策定の基礎資料として、調査を実施するものです。

●調査方法等

- ・調査対象 市民：瑞穂市在住の満18歳以上70歳未満の方を無作為抽出
事業所：瑞穂市商工会に所属する事業所
- ・調査期間 市民：平成31年1月15日から平成31年1月31日
事業所：平成30年11月30日から平成30年12月26日
- ・調査方法 郵送による配布・回収

●回収状況

	配布数	有効回答数	有効回答率
市民	2,000通	643通	32.2%
事業所	836通	101通	12.1%

●調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを  で網かけをしています。（無回答を除く）
- ・岐阜県の数字については「男女共同参画に関する県民意識調査報告書（平成30年1月）」より記載しています。

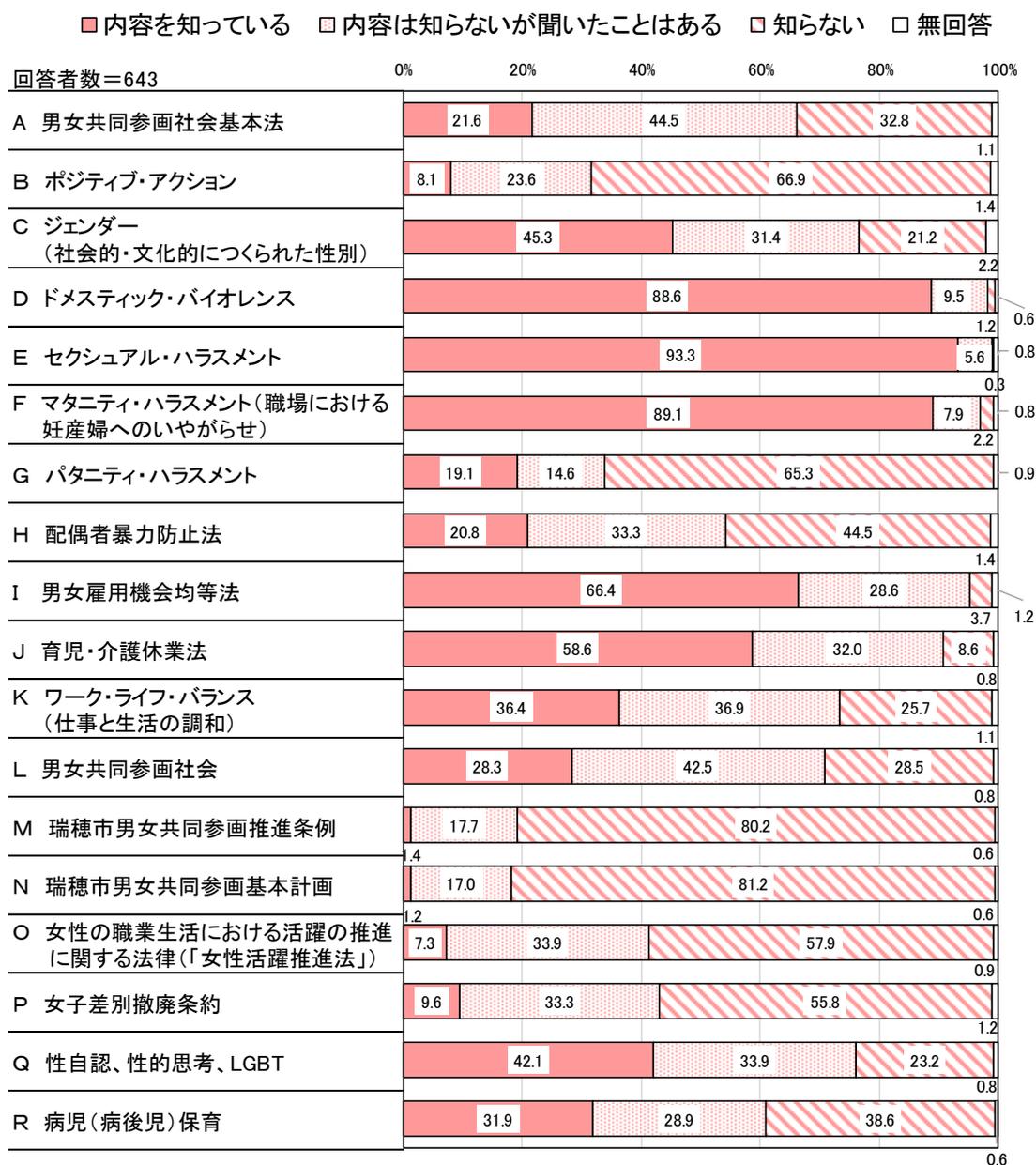
(1) 男女平等に関する用語の認知度について

男女平等に関する用語の認知度については、『ドメスティック・バイオレンス』『セクシュアル・ハラスメント』『マタニティ・ハラスメント』で「内容を知っている」の割合が高く約9割となっています。

一方で、『瑞穂市男女共同参画推進条例』『瑞穂市男女共同参画基本計画』で「知らない」の割合が高く、認知度が低くなっています。

男女別でみると、男性は女性と比べ条約や法律についての認知度が高くなっており、『女性活躍推進法』については、女性の認知度は4割以下と低くなっています。

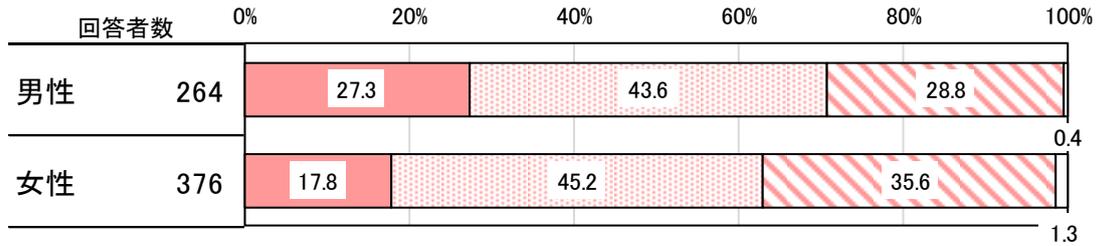
図表9 男女平等に関する用語の認知度



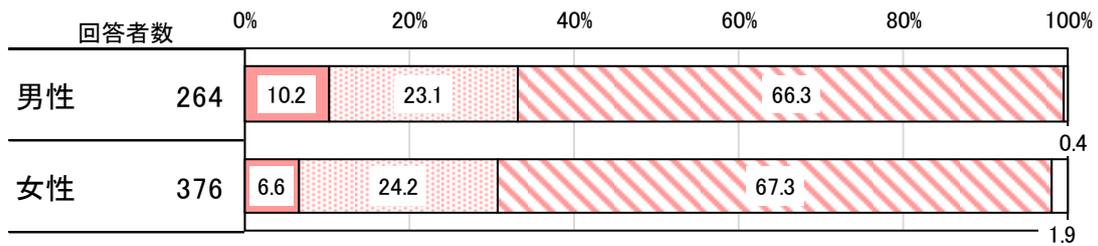
図表10 性別ごとの男女平等に関する用語の認知度

- 内容を知っている
- 内容は知らないが聞いたことはある
- 知らない
- 無回答

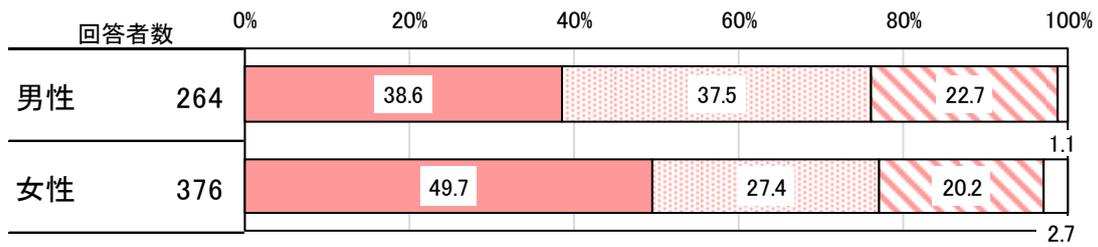
A 男女共同参画社会基本法



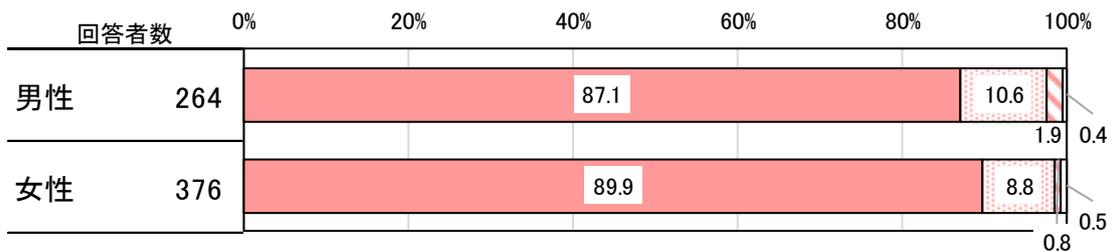
B ポジティブ・アクション



C ジェンダー



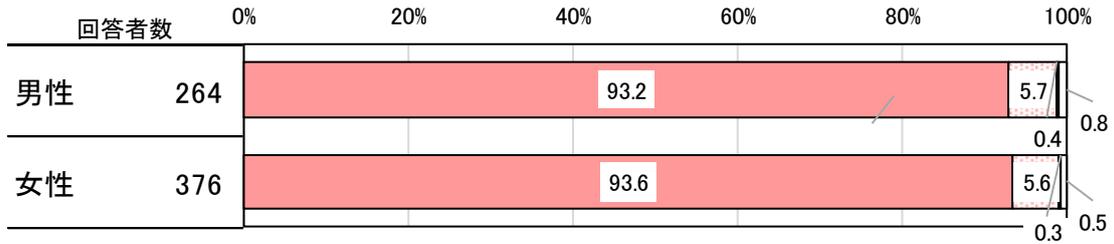
D ドメスティック・バイオレンス



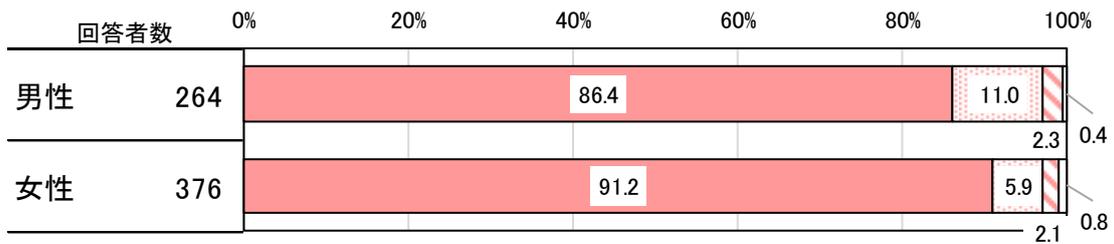
■ 内容を知っている
□ 知らない

▨ 内容は知らないが聞いたことはある
□ 無回答

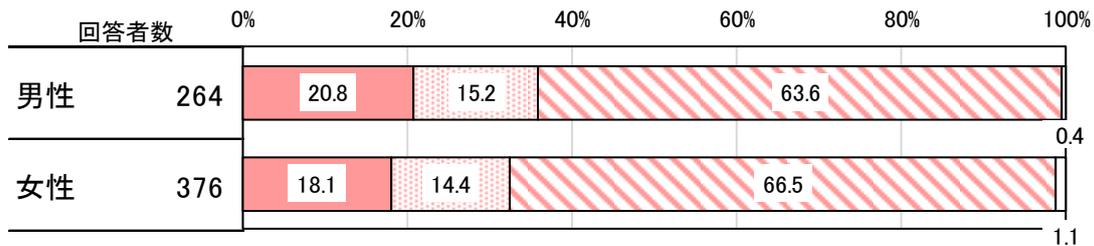
E セクシュアル・ハラスメント



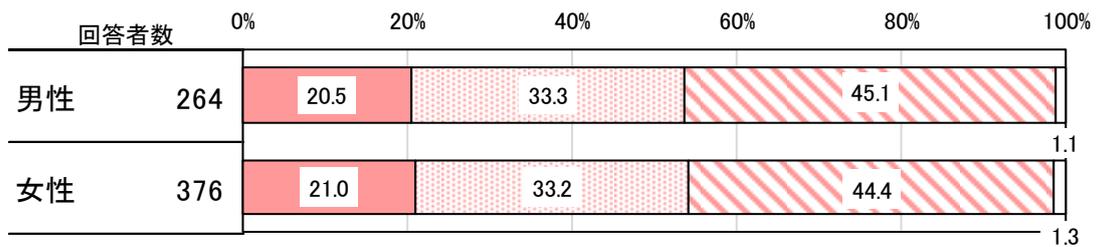
F マタニティ・ハラスメント



G パタニティ・ハラスメント

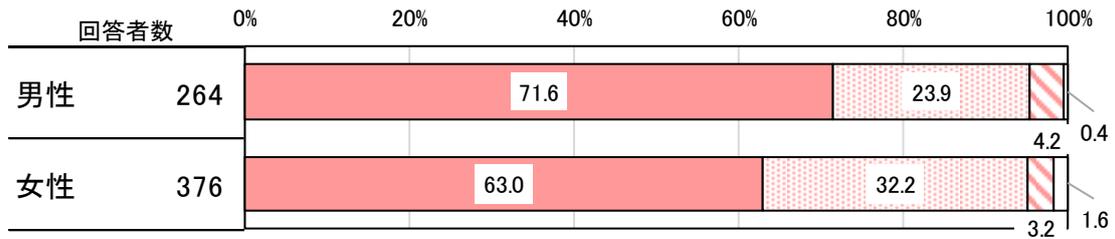


H 配偶者暴力防止法

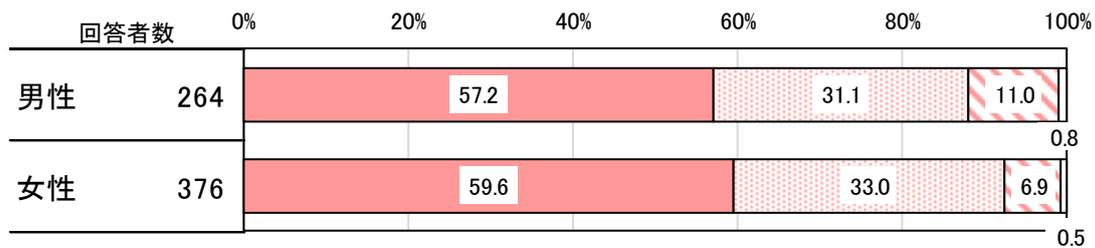


- 内容を知っている
- 内容は知らないが聞いたことはある
- 知らない
- 無回答

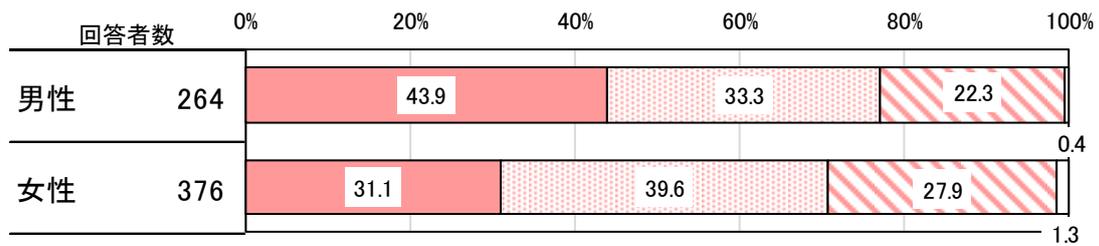
I 男女雇用機会均等法



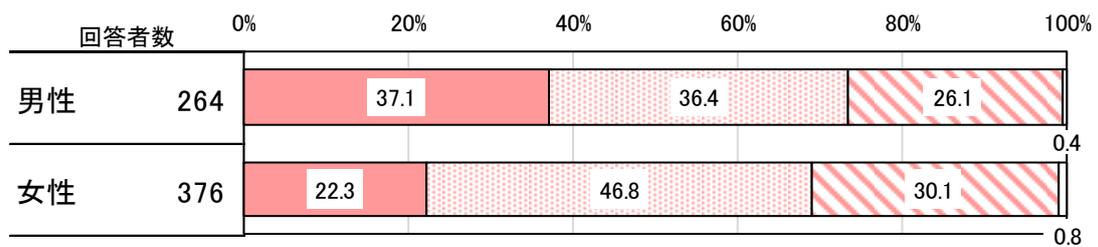
J 育児・介護休業法



K ワーク・ライフ・バランス

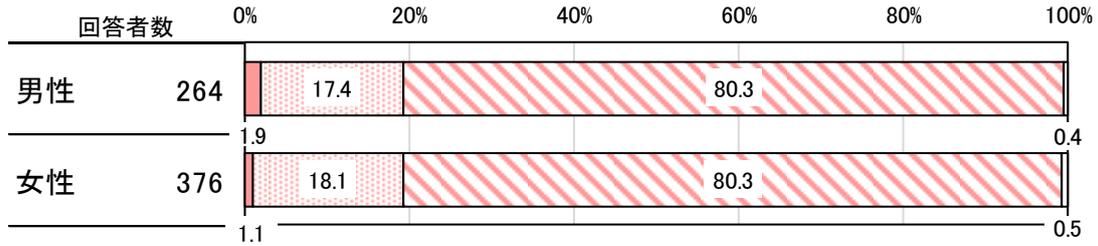


L 男女共同参画社会

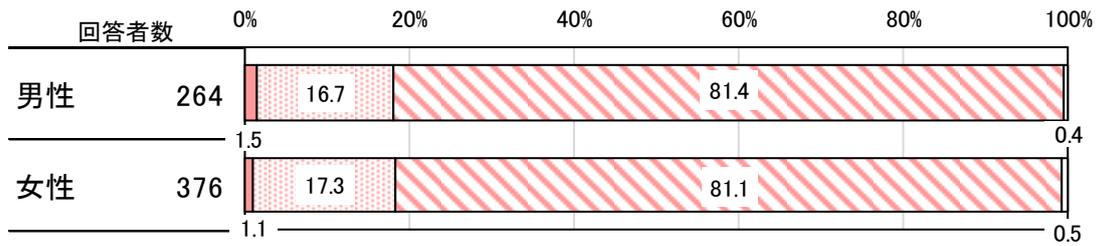


- 内容を知っている
- 内容は知らないが聞いたことはある
- 知らない
- 無回答

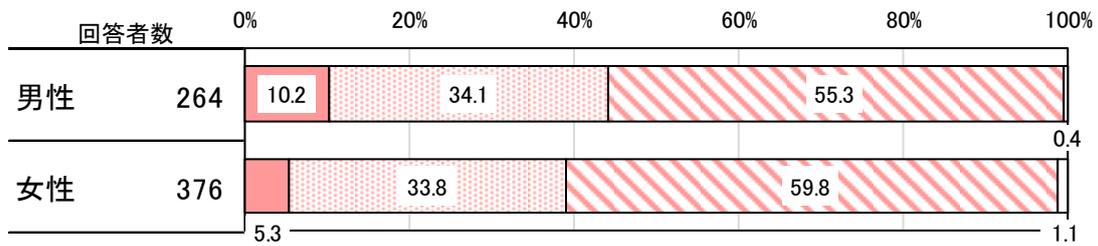
M 瑞穂市男女共同参画推進条例



N 瑞穂市男女共同参画基本計画



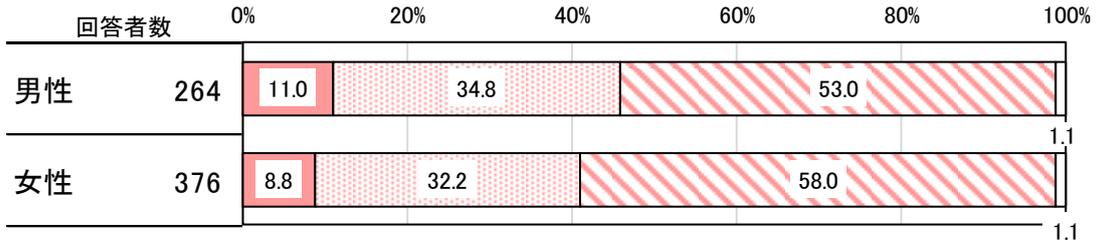
O 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（「女性活躍推進法」）



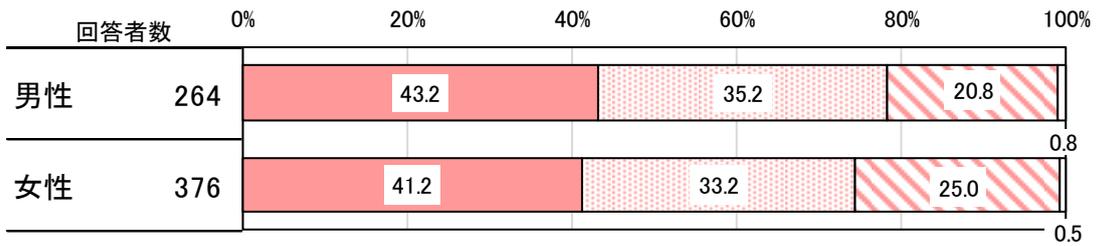
■ 内容を知っている
□ 知らない

▨ 内容は知らないが聞いたことはある
□ 無回答

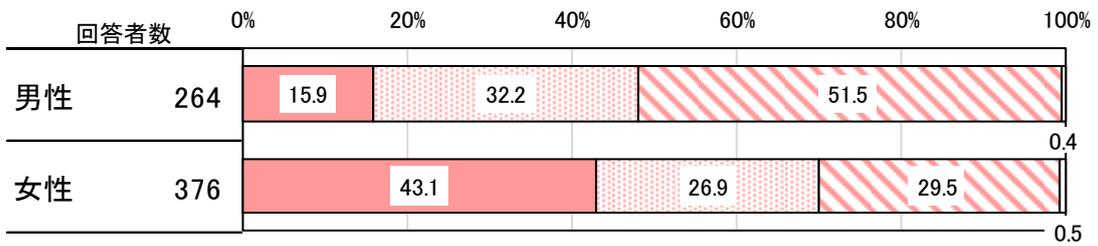
P 女子差別撤廃条約



Q 性自認、性的指向、LGBT



R 病児（病後児）保育



男女平等に関する用語解説

A	男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成を推進することを目的とした法律
B	ポジティブ・アクション	職場における男女の差を解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取組
C	ジェンダー	社会的・文化的につくられた性別
D	ドメスティック・バイオレンス	家庭内及び親密な男女間における暴力
E	セクシュアル・ハラスメント	身体への不必要な接触、性的関係の強要などの様々な性的いやがらせ
F	マタニティ・ハラスメント	職場における妊産婦へのいやがらせ
G	パタニティ・ハラスメント	育児に関する制度を利用する男性へのいやがらせ
H	配偶者暴力防止法	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護・支援を目的とした法律
I	男女雇用機会均等法	職場における男女の差別を禁止し、平等に扱うことを定めた法律
J	育児・介護休業法	育児や介護のための休業制度について定める法律
K	ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和 仕事、家庭生活、地域生活など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態
L	男女共同参画社会	男女がお互いを尊重し、あらゆる分野で性別に関わらず個性や能力を発揮し、喜びや責任を分かち合える社会
M	瑞穂市男女共同参画推進条例	男女が一人ひとりの個性や能力を十分に発揮できるまちを目指して制定された条例
N	瑞穂市男女共同参画基本計画	瑞穂市の男女共同参画施策を総合的・計画的に推進するために策定された計画
O	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」）	職場での活躍を望む女性が力を発揮できる社会づくりを目的とした法律
P	女子差別撤廃条約	様々な分野での女性差別の根絶と男女同一の権利の確保を目的とした条約
Q	性自認、性的指向、LGBT	性自認：自分の性別をどのように認識しているかということ 性的指向：どの性別の人を好きになるかということ LGBT：性的少数者
R	病児（病後児）保育	病気や回復期の子どもの保育を看護師や保育士が保護者に変更し一時的に行うこと

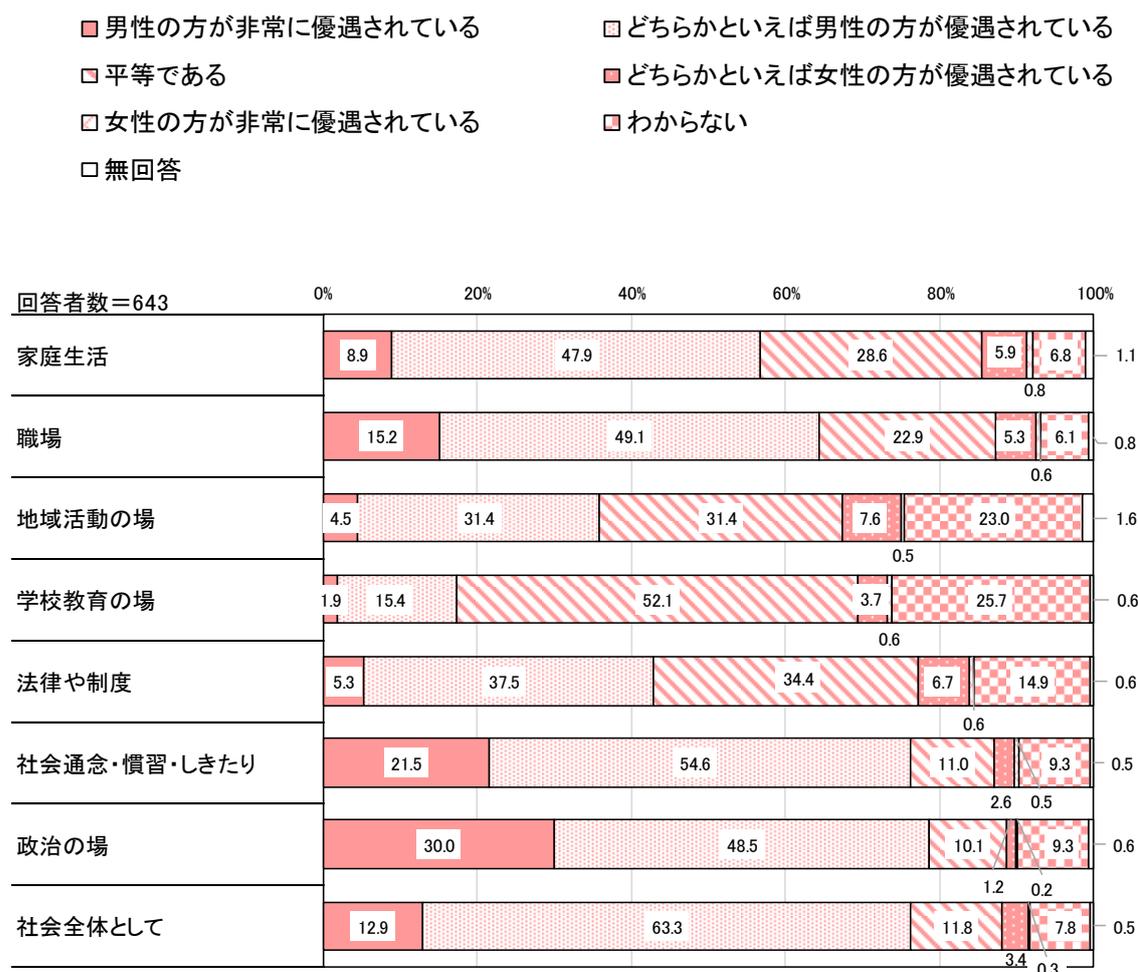
(2) 男女の地位の平等について

男女の地位の平等について、『社会通念・慣習・しきたり』『政治の場』『社会全体として』で「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた“男性優遇”の割合が高くなっています。

性別でみると、『政治の場』において、「男性の方が非常に優遇されている」と回答した男性が 20.5%であるのに対し、女性では 37.0%となっており、他の項目と比較して男女の認識の差が大きくなっています。

今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために重要なこととして、瑞穂市では「男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること」の割合が 33.6%と最も高くなっているのに対し、県では「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること」が 26.9%と最も高くなっています。

図表 11 各分野における男女の地位の平等について



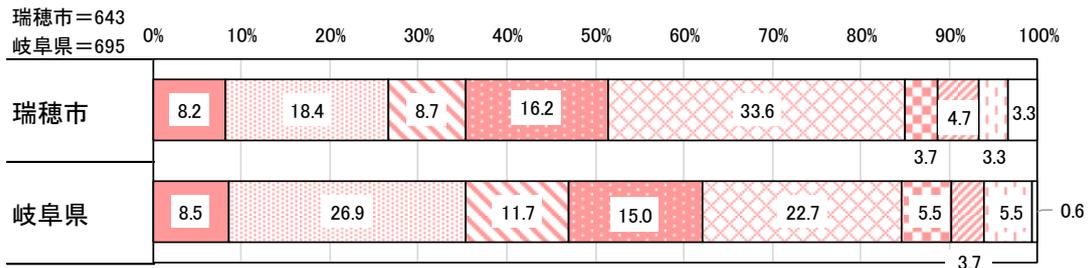
図表 12 性別ごとの各分野における男女の地位の平等について

- 男性の方が非常に優遇されている
- 平等である
- 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない



図表 13 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要だと思うこと

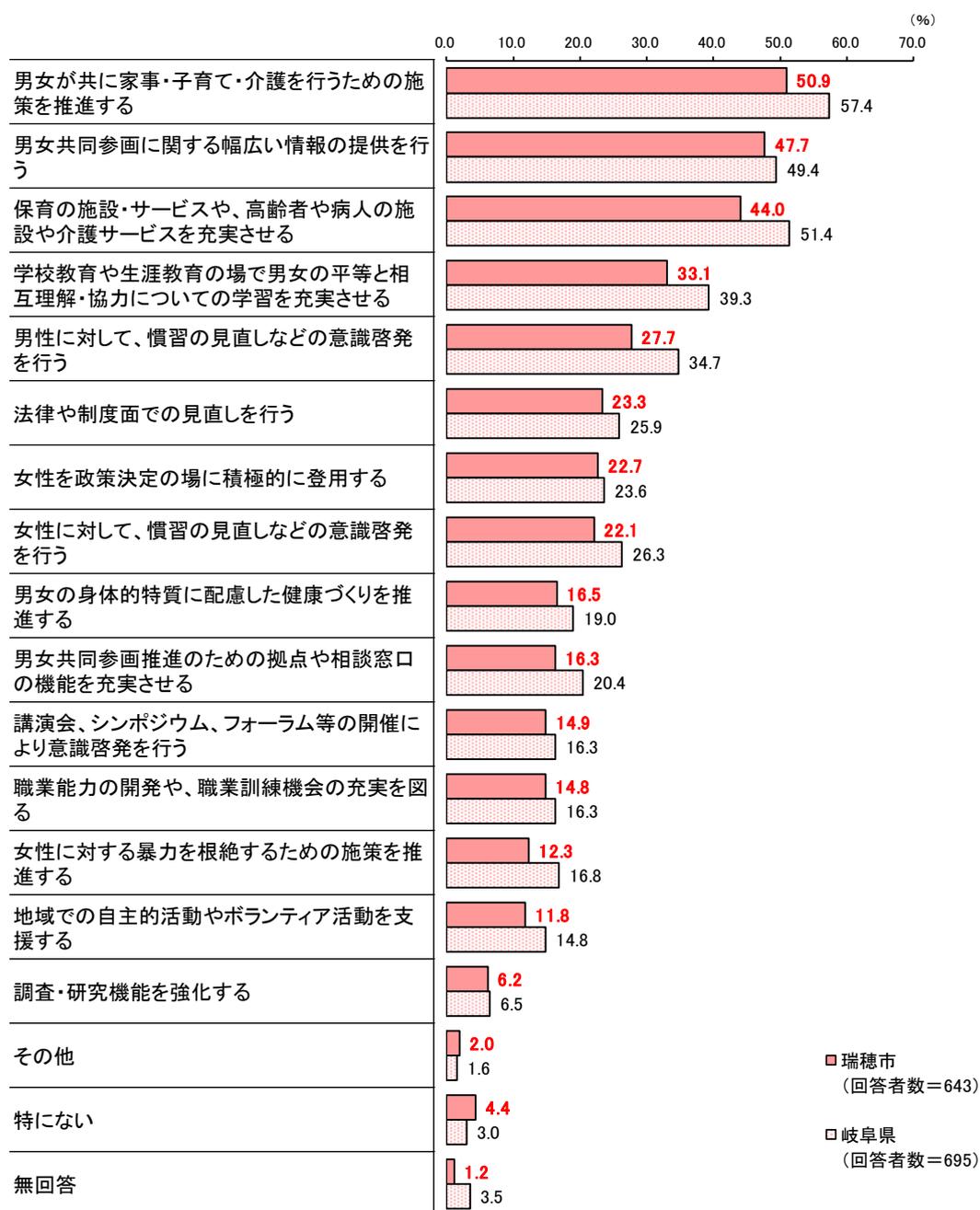
- 法律や制度の見直しを行い、性差別につながるものをなくすこと
- 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・慣習・しきたりを改めること
- 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に能力の向上を図ること
- 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
- 男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること
- 行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
- その他
- わからない
- 無回答



「男女共同参画社会」を形成していくために、行政が力を入れていくべきだと思うこととしては、「男女が共に家事・子育て・介護を行うための施策を推進する」の割合が50.9%と最も高く、家庭での男性の参画が最も重要とされています。

家庭での役割分担については、各家庭でのコミュニケーションを充実していくことが基本となるものの、仕事と家庭を両立する環境づくりや男性の家事の抵抗感をなくす取組が必要です。

図表14 「男女共同参画社会」を形成していくために、行政が力を入れていくべきだと思うこと

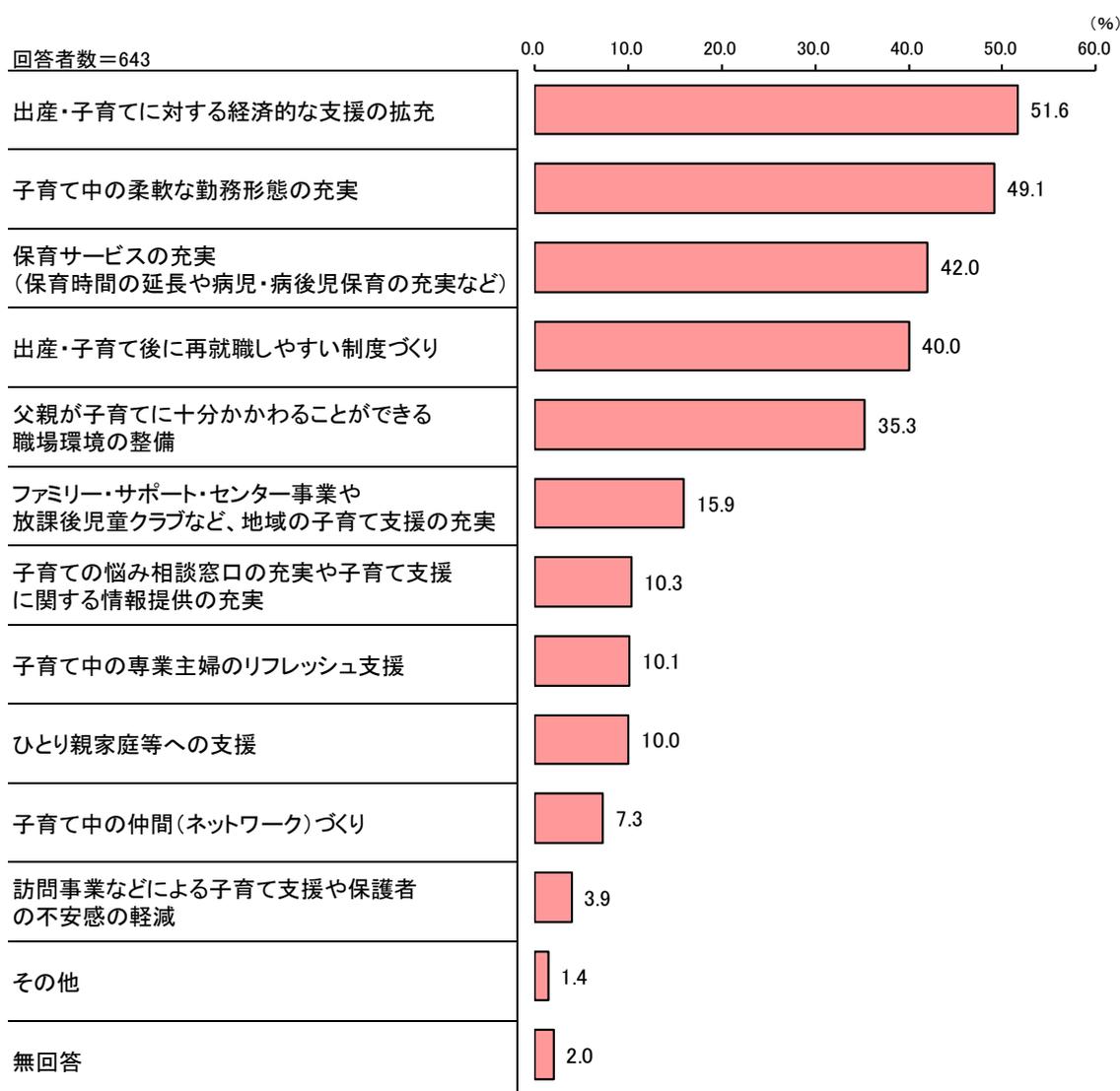


(3) 子育て支援について

安心して子どもを産み育てるために必要なことについて、「出産・子育てに対する経済的な支援の拡充」の割合が 51.6%と最も高く、次いで「子育て中の柔軟な勤務形態の充実」の割合が 49.1%、「保育サービスの充実（保育時間の延長や病児・病後児保育の充実など）」の割合が 42.0%と高くなっています。

特に女性では、「子育て中の柔軟な勤務形態の充実」「保育サービスの充実（保育時間の延長や病児・病後児保育の充実など）」「ファミリー・サポート・センター事業や放課後児童クラブなど、地域の子育て支援の充実」など働きながら子育てのできる柔軟な働き方や、出産・子育てに対する経済的支援に加えて、保育サービスの充実が求められています。

図表 15 安心して子どもを産み育てるために必要なこと



図表 16 安心して子どもを産み育てるために必要なこと（性別）

単位：%

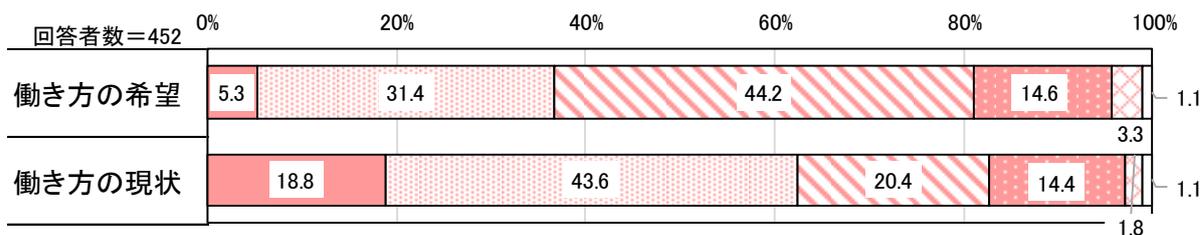
区分	有効回答数（件）	出産・子育てに対する経済的な支援の拡充	子育て中の柔軟な勤務形態の充実	父親が子育てに十分かかわることができる職場環境の整備	子育ての悩み相談窓口の充実や子育て支援に関する情報提供の充実	訪問事業などによる子育て支援や保護者の不安感の軽減	病後児保育の充実など（保育時間の延長や病児・保育サービスの充実）	児童クラブなど、地域の子育て支援の充実	ファミリー・サポート・センター事業や放課後	子育て中の専業主婦のリフレッシュ支援	ひとり親家庭等への支援	子育て中の仲間（ネットワーク）づくり	出産・子育て後に再就職しやすい制度づくり	その他	無回答
男性	264	59.1	44.3	36.0	14.0	3.0	38.6	11.4	11.0	12.1	7.6	37.9	0.4	0.4	
女性	376	46.3	52.9	34.6	7.7	4.3	44.4	19.1	9.3	8.2	7.2	41.8	1.9	3.2	

（４）ワーク・ライフ・バランスについて

市民が望む働き方としては、「家庭生活や地域活動と、仕事を同じように両立させている（させたい）」が希望で44.2%と最も多くなっているのに対し、現実では20.4%にとどまっています。一方で、「家庭生活や地域活動よりも、仕事に専念している（したい）」は、希望は5.3%なのに対し、現実には18.8%と13.5ポイントの差があり、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実では大きな乖離がみられます。

図表 17 市民が望む働き方（希望）と市民が望む働き方（現状）

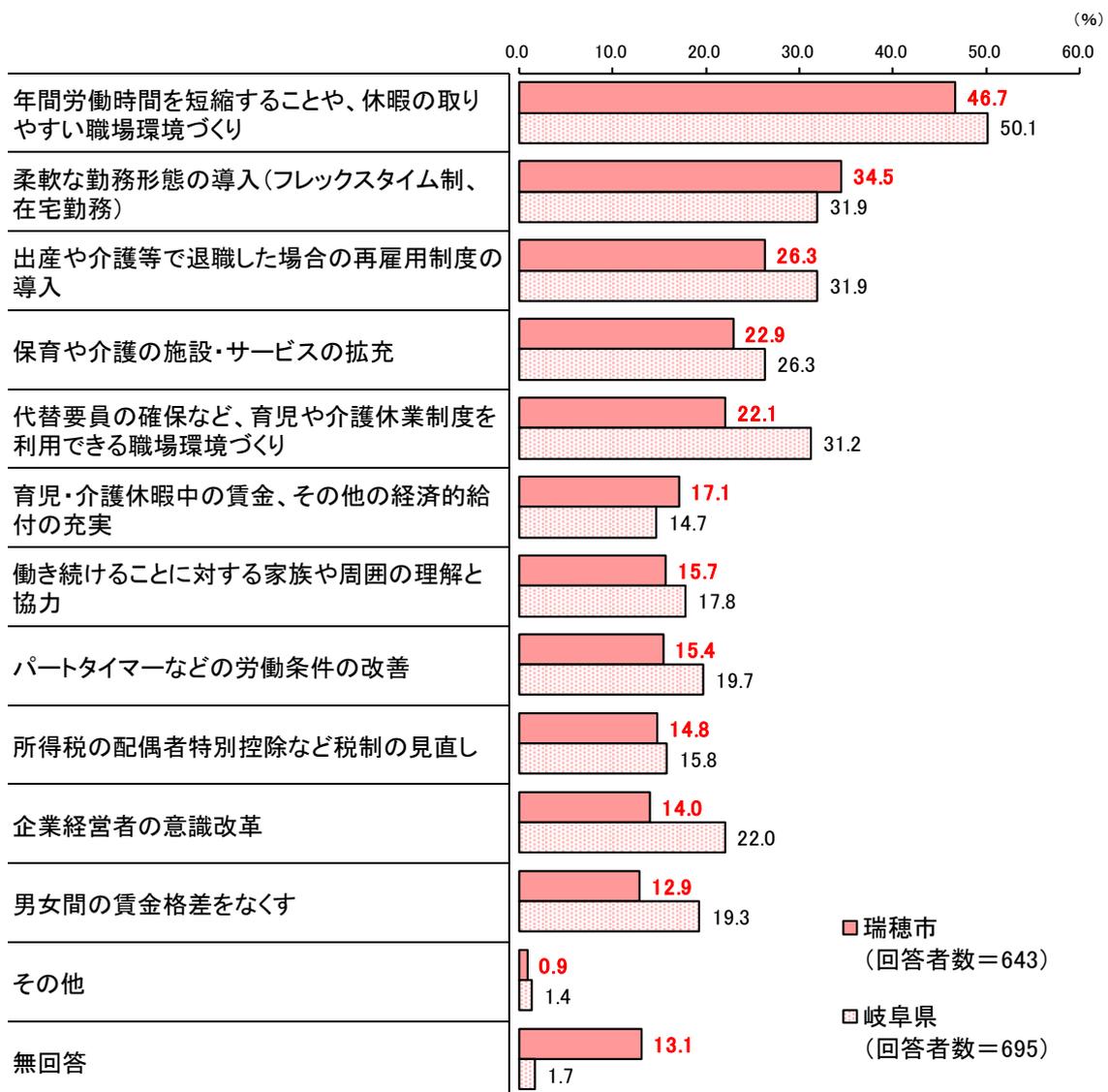
- 家庭生活や地域活動よりも、仕事に専念している（したい）
- 家庭生活や地域活動にも携わるが、仕事を優先させている（させたい）
- 家庭生活や地域活動と、仕事を同じように両立させている（させたい）
- 仕事にも携わるが、家庭生活や地域活動を優先させている（させたい）
- 仕事よりも、家庭生活や地域活動に専念している（したい）
- 無回答



男女が共に「仕事と家庭を両立」をするための条件としては、「年間労働時間を短縮することや、休暇の取りやすい職場環境づくり」の割合が46.7%と最も高く、次いで「柔軟な勤務形態の導入（フレックスタイム制、在宅勤務）」の割合が34.5%、「出産や介護等で退職した場合の再雇用制度の導入」の割合が26.3%となっています。

仕事と家庭を両立するにあたっては、制度を利用しやすい職場づくりや多様な働き方を選べる制度づくりが求められていることがうかがえます。

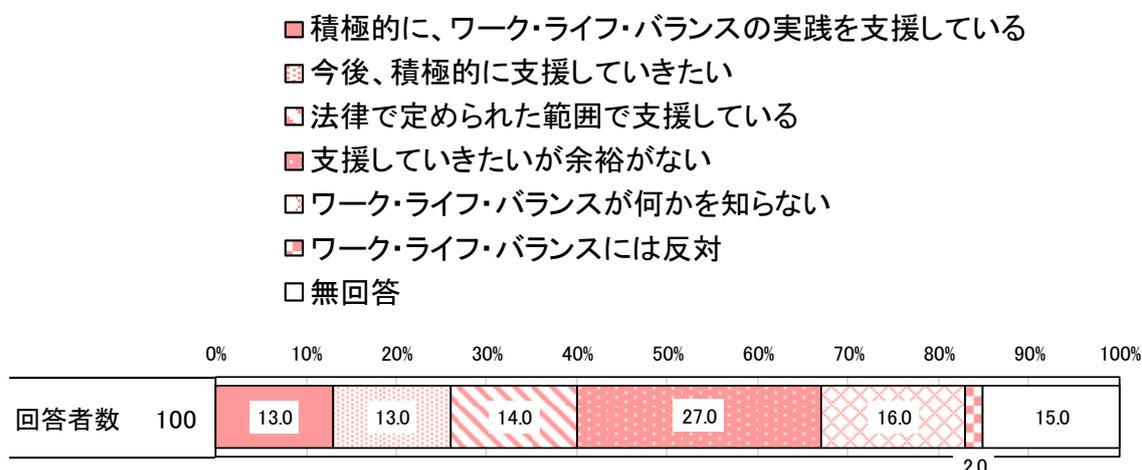
図表 18 男女が共に「仕事と家庭を両立」をするための条件



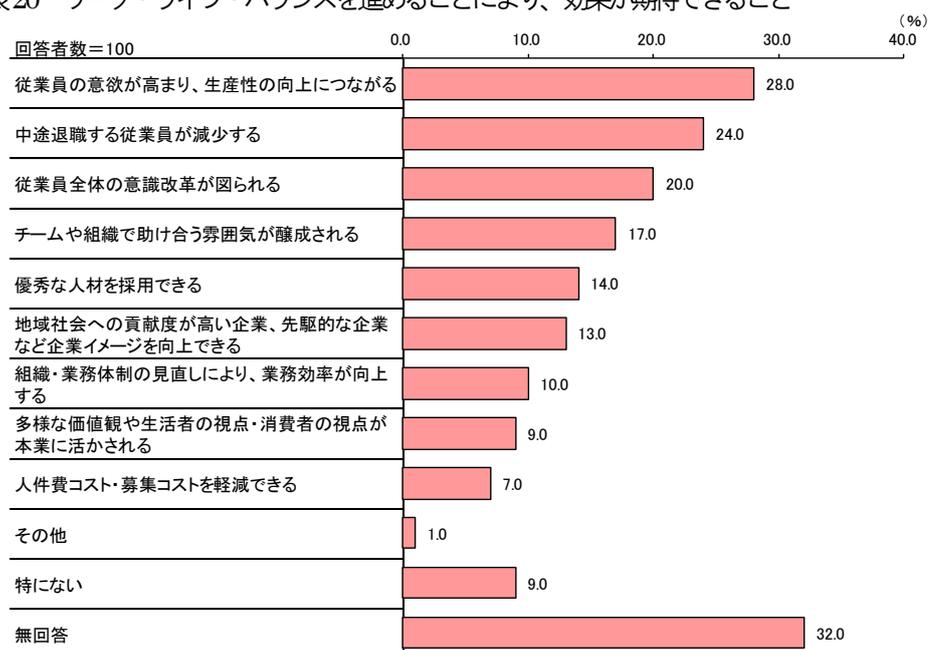
事業所調査では、ワーク・ライフ・バランスをすすめることについて、「支援していききたいが余裕がない」の割合が27.0%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない」の割合が16.0%となっています。「積極的にワーク・ライフ・バランスの実践を支援している」の割合が13.0%とワーク・ライフ・バランスをすすめている事業所は少ないのが現状です。

また、ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、効果が期待できることとして、「従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる」「中途退職する従業員が減少する」「従業員全体の意識改革が図られる」の割合が高くなっており、ワーク・ライフ・バランスを実践することのメリットも周知していくことが重要となります。

図表19 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスの考え方について



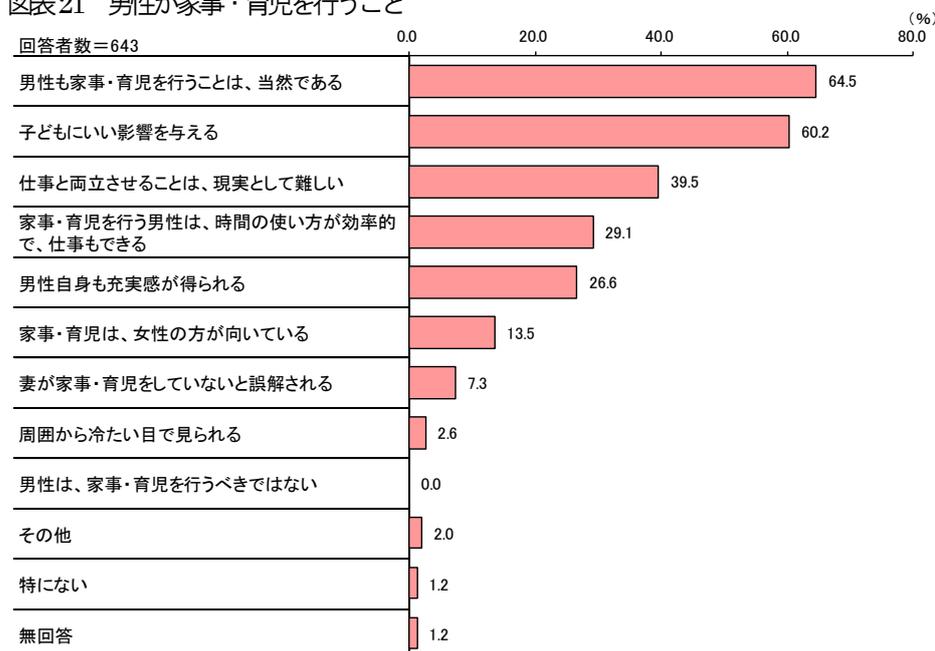
図表20 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、効果が期待できること



男性が家事・育児を行うことについては、「男性も家事・育児を行うことは、当然である」の割合が64.5%と最も高く、次いで「子どもにいい影響を与える」の割合が60.2%となっています。一方で、「仕事と両立させることは、現実として難しい」の割合も39.5%となっています。

性別で見ると、女性に比べ、男性で「仕事と両立させることは、現実として難しい」「家事・育児は、女性の方が向いている」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる」「子どもにいい影響を与える」の割合が高くなっています。

図表21 男性が家事・育児を行うこと



図表22 男性が家事・育児を行うこと (性別)

単位：%

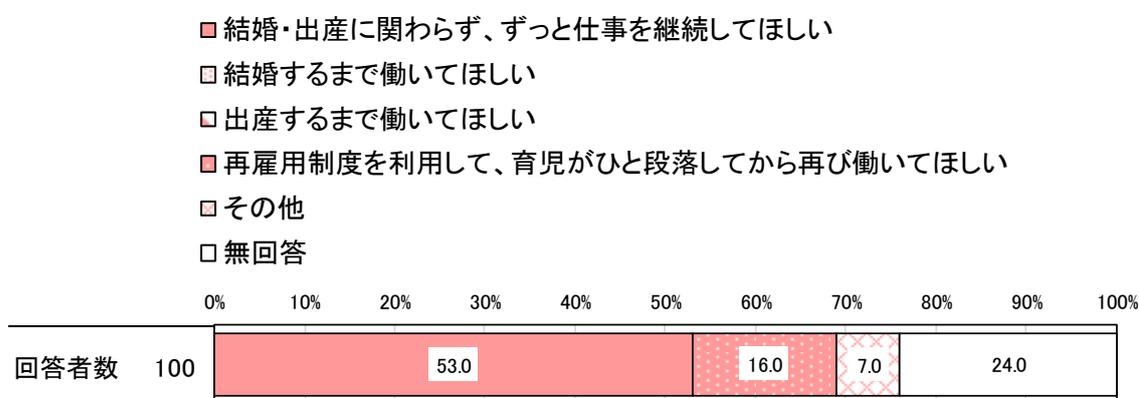
区分	有効回答数(件)	男性も家事・育児を行うことは、当然である	男性も家事・育児を行うことは、当然である	子どもにいい影響を与える	仕事と両立させることは、現実として難しい	家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる	男性自身も充実感が得られる	家事・育児は、女性の方が向いている	妻が家事・育児をしていないと誤解される	周囲から冷たい目で見られる	男性は、家事・育児を行うべきではない	その他	特になし	無回答
男性	264	62.9	22.0	28.4	49.6	43.9	19.7	5.7	3.0	0.0	2.3	1.9	0.0	
女性	376	66.0	34.3	25.5	68.1	36.4	9.0	8.2	2.1	0.0	1.9	0.8	2.1	

(5) 育児・介護等の両立支援について

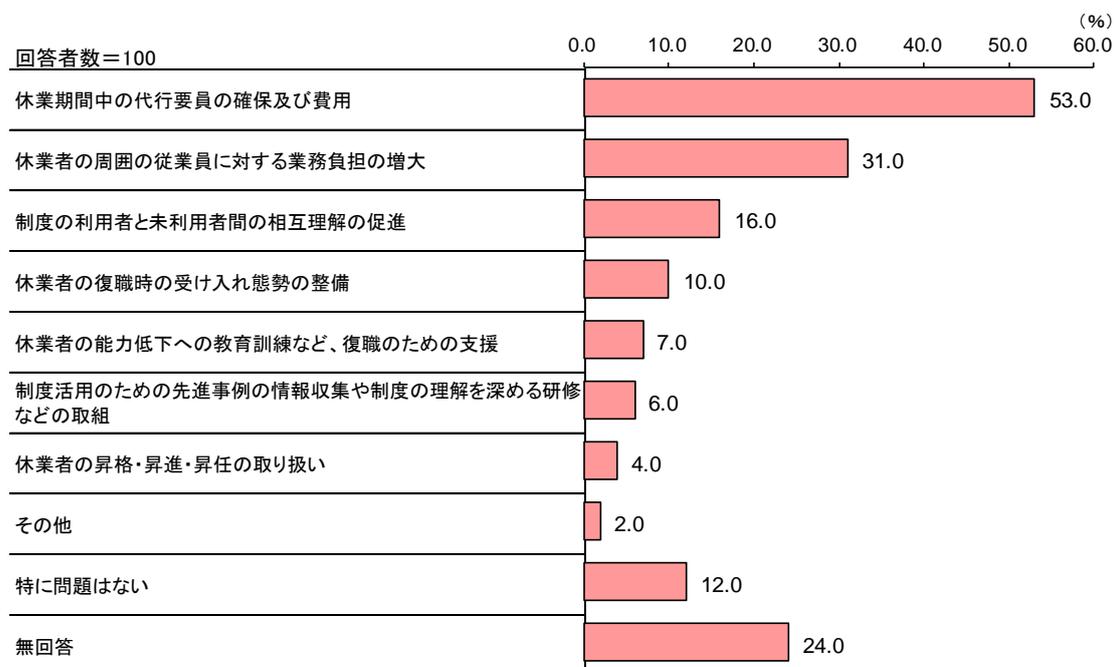
事業所調査では、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が53.0%、「再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい」の割合が16.0%と女性に働き続けてほしいという事業所は多くなっています。

また、育児・介護休業制度の利用を進めていくうえでの課題として、「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の割合が53.0%、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が31.0%となっています。

図表23 貴事業所では、女性従業員にどのように働いてほしいか



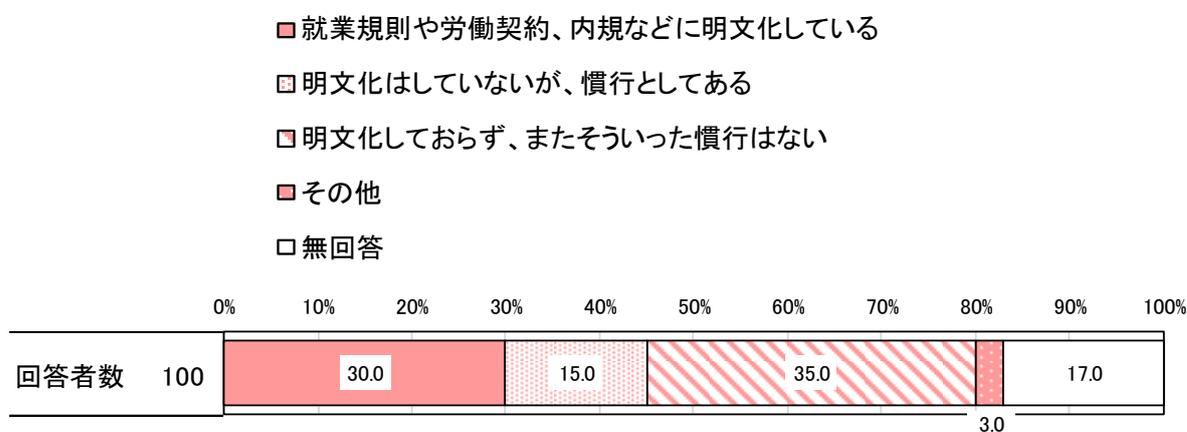
図表24 育児・介護休業制度の利用を進めていくうえで、貴事業所で課題となること



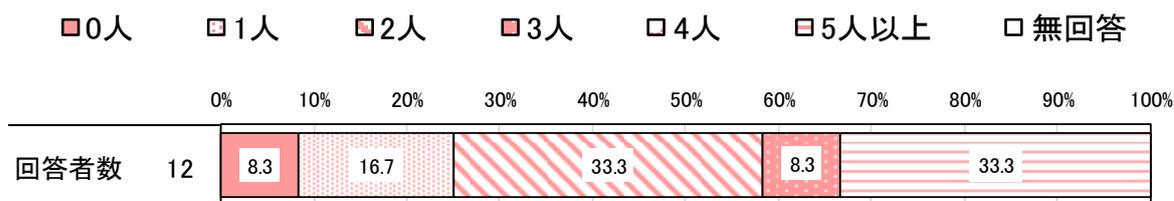
事業所調査では、「育児・介護休業制度」の規定について「明文化しておらず、またそういった慣行はない」の割合が35.0%と最も高く、次いで「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が30.0%、「明文化はしていないが、慣行としてある」の割合が15.0%となっています。

また、出産した従業員のうち育児休業を取得した女性の割合は「1人」から「5人以上」を合わせると、91.6%となっています。一方で、配偶者が出産した従業員のうち育児休業を取得した男性の割合は6.7%と低くなっています。

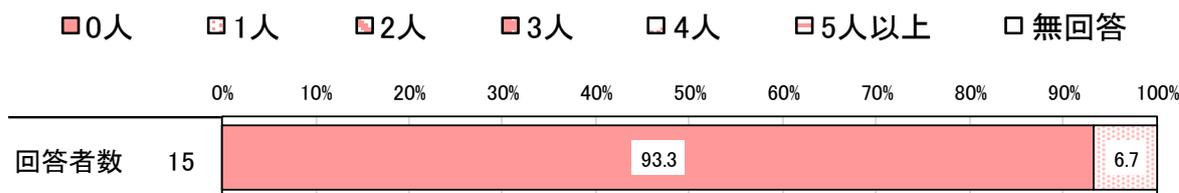
図表 25 事業所における「育児・介護休業制度」の規定について



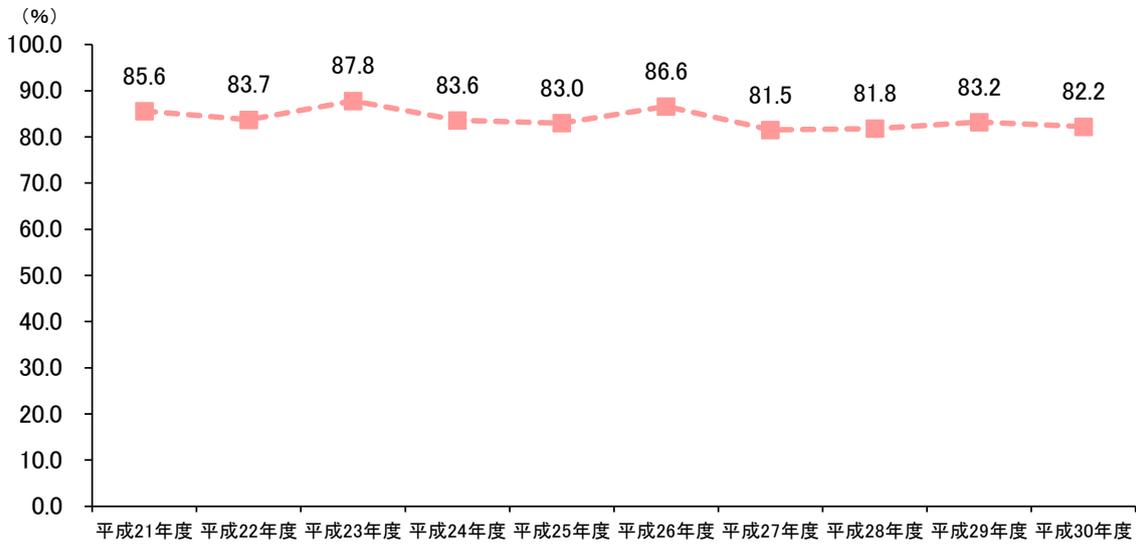
図表 26 出産した従業員のうち育児休業を取得した割合



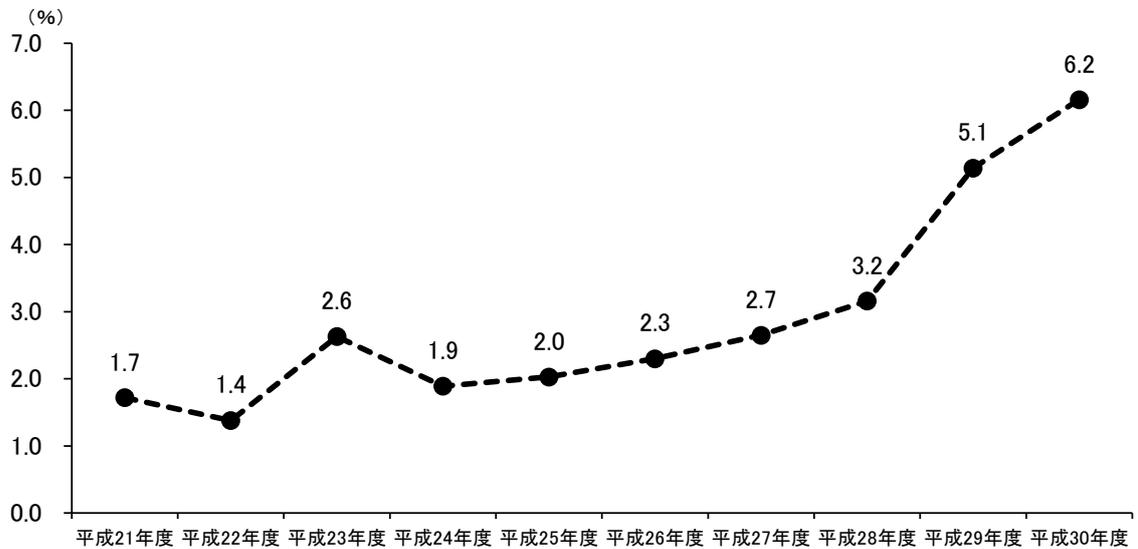
図表 27 配偶者が出産した従業員のうち育児休業を取得した割合



図表 28 女性の育児休業者割合（全国）



図表 29 男性の育児休業者割合（全国）



資料：雇用均等基本調査

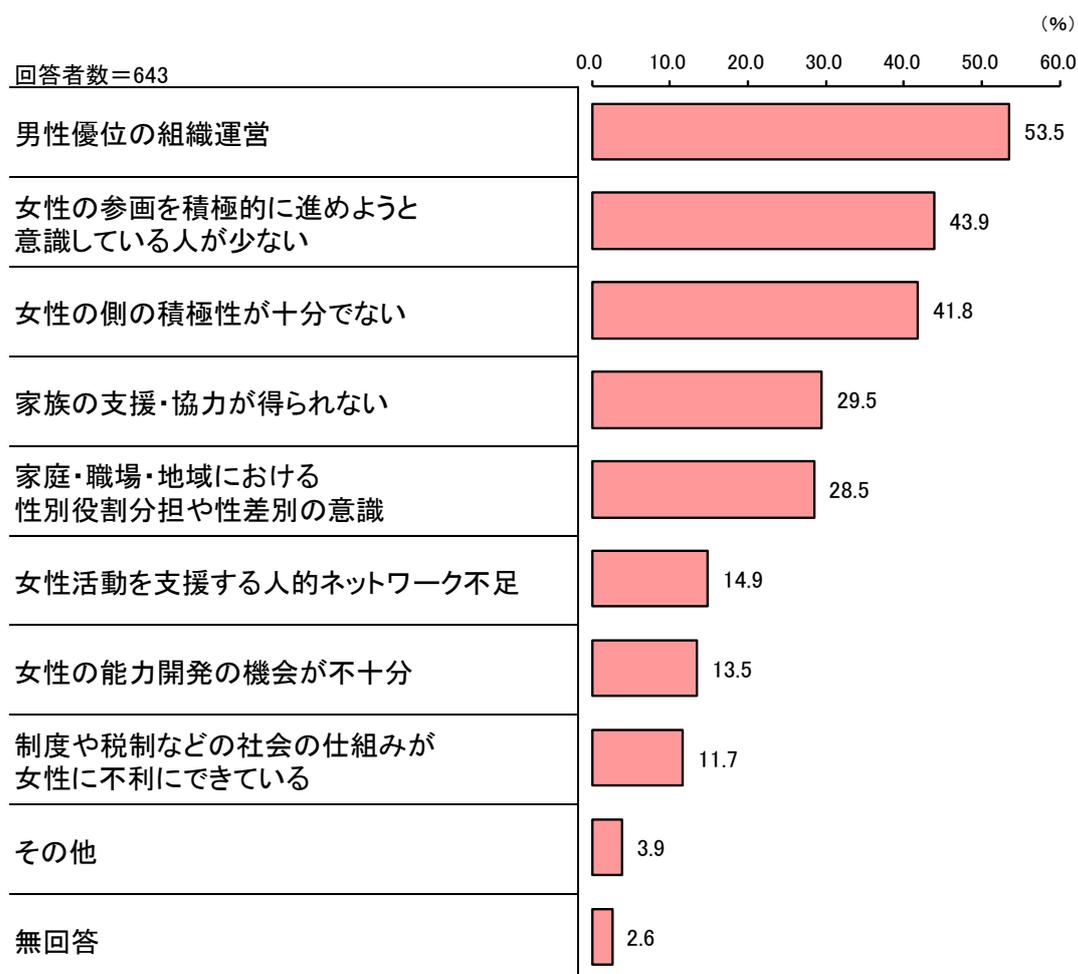
※平成 23 年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由としては、「男性優位の組織運営」の割合が 53.5%と最も高く、次いで「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ない」の割合が 43.9%、「女性の側の積極性が十分でない」の割合が 41.8%となっています。

性別で見ると、女性では「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」の割合が高くなっています。

また、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は、「企業が自主的に、女性社員の採用や管理職への登用、教育訓練などに目標を設けて取組を進める」の割合が 59.6%と最も高く、次いで「国や地方公共団体が、女性を積極的に活用する企業などに助成を行ったり、税を軽減したりする」の割合が 40.7%、「あらゆる専門分野において女性の研究者が増える取組を進める」の割合が 26.4%となっています。

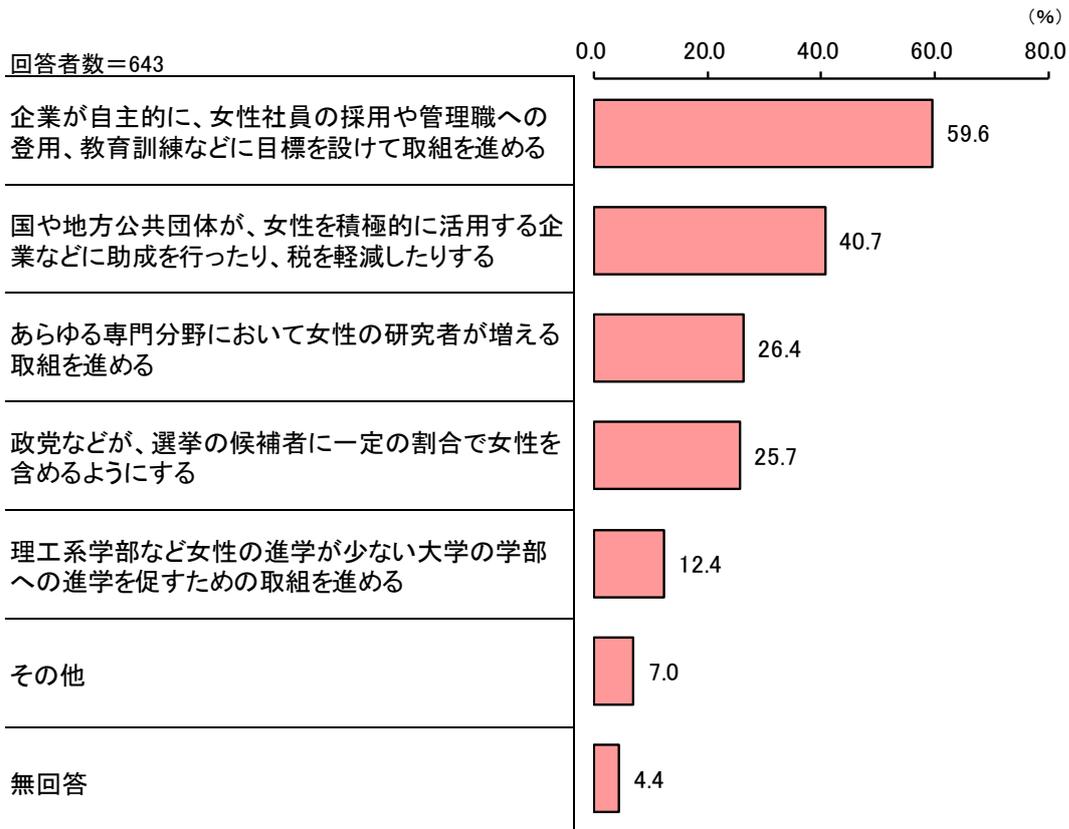
図表30 企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由



図表31 企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由(性別)

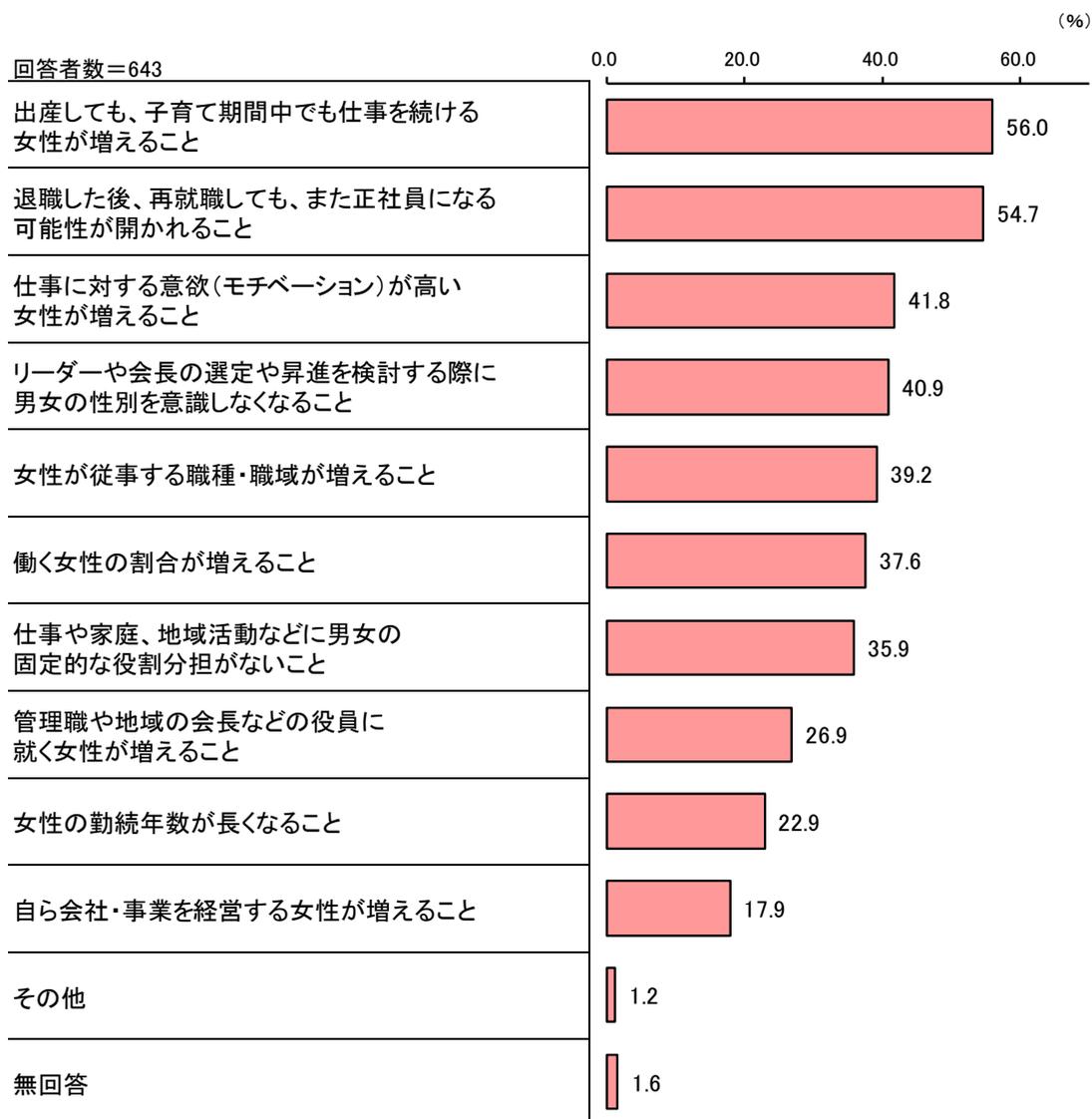
区分	有効回答数(件)	男性優位の組織運営	家族の支援・協力が得られない	女性の能力開発の機会が不十分	女性活動を支援する人的ネットワーク不足	家庭・職場・地域における性別役割分担や性差別の意識	女性の側の積極性が十分でない	女性の参画を積極的に進めようと思っていない人が少ない	制度や税制などの社会のしくみが女性に不利にできている	その他	無回答
男性	264	57.6	31.4	14.4	11.4	25.0	41.3	45.1	10.6	3.4	2.7
女性	376	51.1	28.2	12.8	17.3	30.9	42.0	43.1	12.5	4.3	2.7

図表32 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



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33 女性の活躍が推進されている状態について



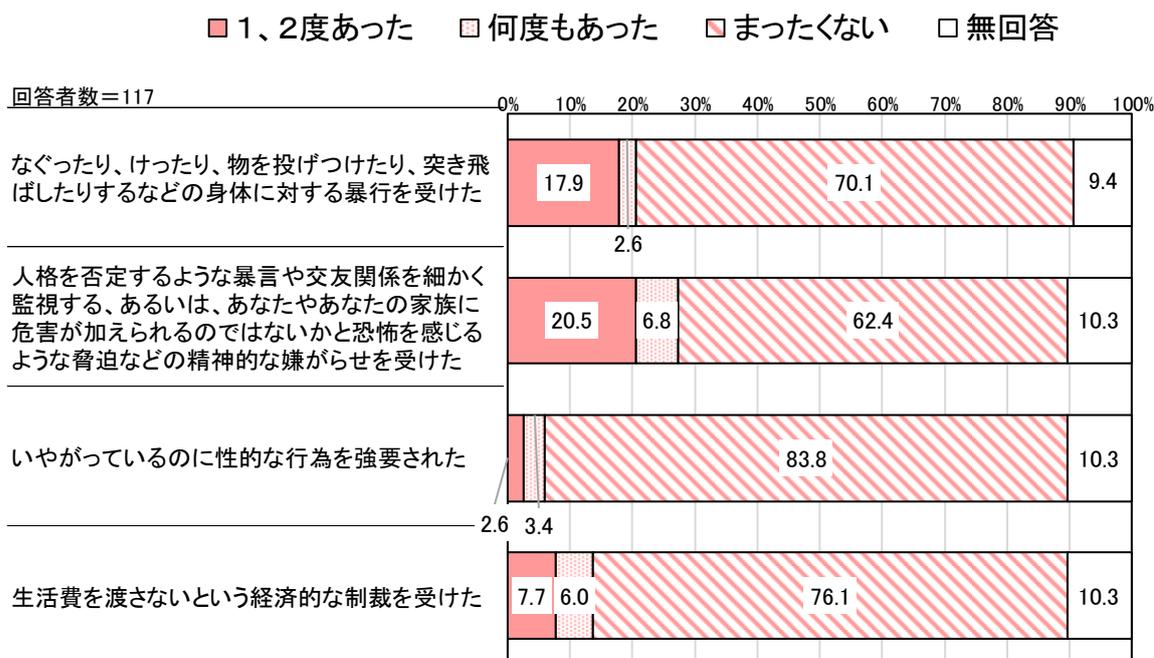
(6) ドメスティック・バイオレンス（DV：配偶者・パートナーからの暴力）など、人権への配慮について

5年以内に、『なぐったり、けったり、物を投げつけたり突き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。

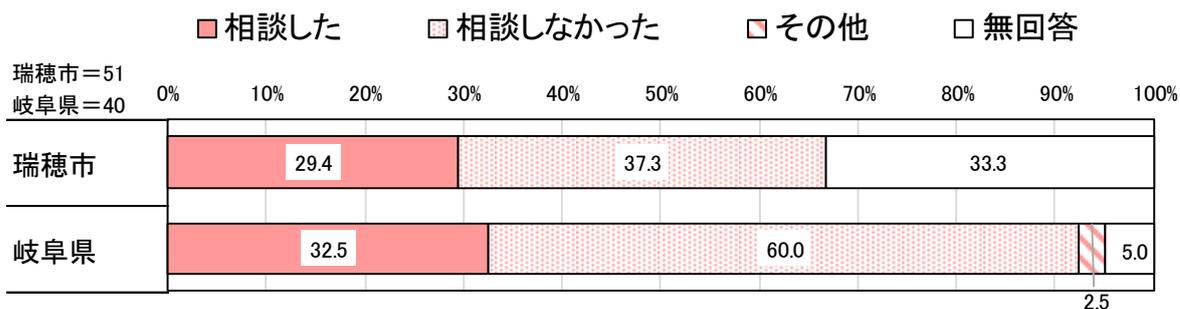
DVについて“あった”人のうち、「相談しなかった」人の割合が37.3%と高く、相談した人でも専門的な機関に相談している人は少ない現状です。

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、窓口の周知を行うことが必要です。

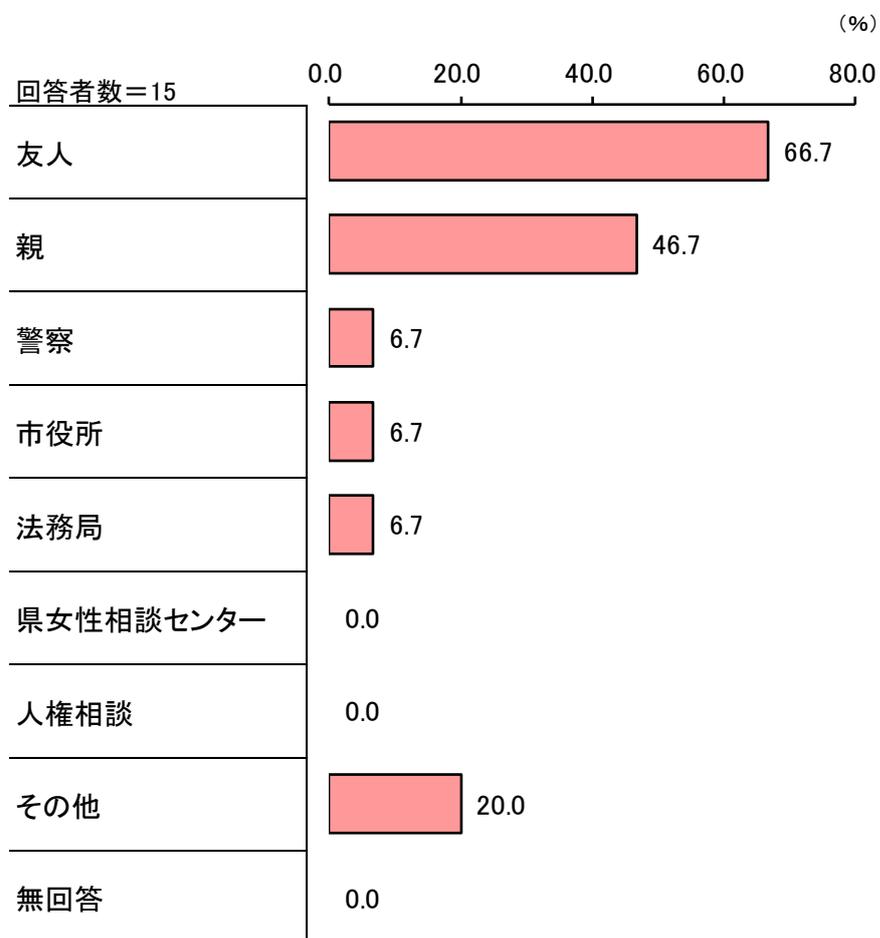
図表34 過去5年以内に配偶者や交際相手から暴力や虐待を受けた経緯



図表35 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 36 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）



本市における現状と市民意識調査結果を踏まえた課題は以下の通りとなります。

○**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。

市民意識調査結果からも、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、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、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。

○**仕事と生活を調和させやすい環境の整備**

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

市民意識調査結果からは、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 30 年では 6.2%程度と依然として低い状況にあります。

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業取得の促し、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組

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組が必要になります。

市民意識調査によると、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

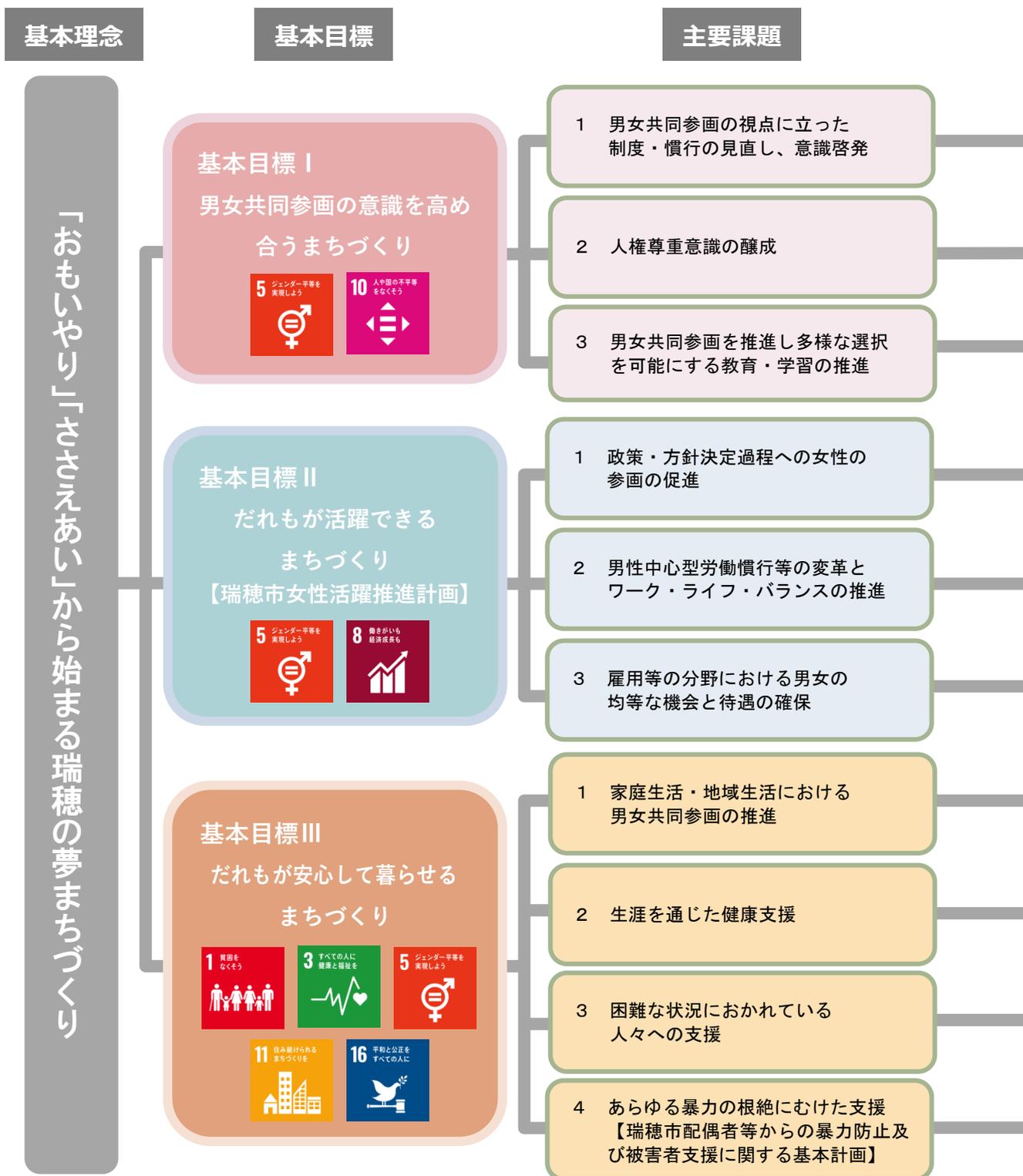
この計画は「男女共同参画社会の実現」に向けて、次の3つの項目を基本目標とします。

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識を高め合うまちづくり

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まちづくり

3. 施策の体系



※本計画の推進を通して、「SDGs（持続可能な開発目標）」の達成に貢献します。

計画の基本目標に関連するSDGsのアイコンを示しています。

施策の方向

(1) 固定的性別役割分担意識をなくすための広報・啓発の充実

(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) 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

