

とみぐすく

いきいきとひとが輝くまちプラン

【第2次豊見城市男女共同参画プラン】

平成23年3月

豊見城市

表紙：

ウージ染めは、平成元年の村商工会「むらおこし事業」における特産品開発事業で、地域の女性により発案されたさとうきびを利用した染め物、織物のことをいいます。その後、地域の女性たちにより、試作と商品開発が進められ、平成6年度に「豊見城市ウージ染め協同組合」として組織化されました。染色には、さとうきびの葉と穂の部分を用い、染液につける時間や、葉を刈り取る季節によっても少しずつ色が変化し、若草色や萌葱色などのグリーン系から黄金色などの落ち着いたイエロー系まで実に様々な色を楽しむことができます。また、葉の青々とした夏の時期には黄色が強くなり、冬には渋みがかかった色に染まります。ウージの自然な風合いと優しいやすらぎの色が特徴の染物、織物製品です。



その人らしく

自分らしく

お互いの違いを認めあい、支えあい、高めあう
個性が輝く とみぐすく をめざして



少子高齢化の進展、経済活動の成熟化、高度情報化など、わが国における社会情勢は、急速に変化しています。

このような中で、男女がお互いにその人権を尊重し、性別に関わりなく、その個性と能力を十分発揮することができ、かつ共にあらゆる領域において利益と責任を分かち合える男女共同参画社会の実現は、重要な課題となっております。

本市では、平成13年3月に住民意識調査を行い、平成16年3月に「とみぐすく男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めてまいりましたが、未だ根強く残る固定的性別役割分担意識など、多くの課題が残っております。

そこで、次のステップとなる第2次豊見城市男女共同参画プランの策定にあたり、平成21年12月に市民意識調査を実施し、前回調査との比較分析を行い、平成22年には、行政と市民参画によるワークショップを開催し、問題や課題の抽出、対策の検討を行いました。それらをもとに、男女共同参画会議で審議を重ね、この度、平成23年度から平成32年度までの10年間を計画期間とする第2次豊見城市男女共同参画プラン「とみぐすく いきいきとひとが輝くまちプラン」を策定しました。

本プランは、広範な課題と政策を網羅した第1次計画から、さらに踏み込んだ内容を目指すとともに、それぞれの施策の方針ごとに数値目標を設定した実効性の高い計画を目指しております。

本プランの推進にあたりましては、行政のみならず、市民の皆様や地域、事業所、関係機関・団体が一丸となって取り組んでいくことが不可欠であります。皆様の一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、貴重なご意見をいただきました豊見城市男女共同参画会議委員の皆様をはじめ、意識調査及びワークショップにご協力いただきました市民の皆様、関係者の皆様にご心からお礼申し上げます。

豊見城市長
宜保晴毅

目次

| | | |
|---------|---------------------------------|----|
| 第1章 | はじめに | 1 |
| 1. | 男女共同参画社会を目指して | 1 |
| 2. | 基本的考え方 | 4 |
| 第2章 | 計画の概要 | 7 |
| 1. | 計画の位置付け | 7 |
| 2. | 計画の期間 | 8 |
| 3. | 基本理念 | 8 |
| 4. | 策定方針 | 10 |
| 5. | 男女共同参画社会を推進するための視点 | 11 |
| 6. | 施策の体系 | 13 |
| 第3章 | 第2次プラン施策 | 15 |
| 基本目標 | 男女がお互いの人権を尊重する環境づくり | 15 |
| 施策の方針1 | 男女平等の視点に立った意識啓発の推進 | 15 |
| 施策の方針2 | 暴力など人権侵害の根絶 | 22 |
| 施策の方針3 | 相談・支援体制の強化 | 25 |
| 施策の方針4 | 男女の健康づくり支援 | 29 |
| 基本目標 | 男女の「パートナーシップ」による仕事と家庭の両立支援 | 32 |
| 施策の方針5 | 家庭で男女共同参画を進めるための支援 | 32 |
| 施策の方針6 | 就業における機会均等と就業継続支援 | 40 |
| 施策の方針7 | 子育て支援体制の充実 | 46 |
| 施策の方針8 | 介護を支える環境の充実 | 49 |
| 基本目標 | 男女の個性と能力を活かした住み良いまちづくり | 51 |
| 施策の方針9 | 政策・方針決定過程への女性の参画促進 | 51 |
| 施策の方針10 | 地域における男女共同参画社会の推進 | 55 |
| 基本目標 | 男女共同参画社会実現のための推進体制の充実 | 57 |
| 施策の方針11 | 庁内推進体制の充実 | 57 |
| 施策の方針12 | 市民及び市民活動等との連携の促進 | 59 |
| 施策の方針13 | 事業所との連携 | 61 |
| 資料編 | | |
| | 豊見城市男女共同参画会議規則 | 63 |
| | 豊見城市男女共同参画会議委員名簿 | 65 |
| | 豊見城市男女共同参画推進本部設置要綱 | 66 |
| | とみぐすく いきいきと ひとが輝くまちプラン 策定フロー | 68 |
| | とみぐすく いきいきと ひとが輝くまちプラン 策定スケジュール | 69 |
| | とみぐすく いきいきと ひとが輝くまちプラン 数値目標一覧 | 70 |

第1章

はじめに

1. 男女共同参画社会を目指して

「男女共同参画社会をつくる」 - それは、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会をつくることです。

男女共同参画社会の実現に向けての取り組みは、国際連合を中心とした「平等・開発・平和」という目標達成のための世界規模の動きとあわせ、多くの女性たちの活動に支えられて進められてきました。国連が提唱した「国際婦人年」である昭和50年（1975年）メキシコで第1回世界女性会議が開催され、各国の取るべき措置のガイドラインとなる「世界行動計画」が採択されました。これを受けて、我が国では、同年、国内本部機構として婦人問題企画推進本部を設置し、同本部は昭和52年（1977年）に「国内行動計画」を策定しました。また、昭和54年（1979年）国連総会において、女性に対する差別を撤廃し、男女平等原則を具体化するため、「女子に対する差別」の定義を盛り込んだ女子差別撤廃条約が採択され、我が国は昭和60年（1985年）に同条約を批准しました。

西暦2000年に向けて各国等が効果的措置を取る上でのガイドラインである「ナイロビ将来戦略」を採択した「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議を経て、平成7年（1995年）北京において、第4回世界女性会議が開催され、同戦略の完全実施を図るための見直しと評価が行われ、「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。国内でも、総合的、体系的な取り組みが進められ、平成11年（1999年）に男女共同参画社会基本法が成立、その後、我が国では、内閣総理大臣の下で、男女共同参画会議の設置など、男女共同参画基本計画に基づく取り組みが進められてきました。

しかし、国連が発表するジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）¹において、我が国は109か国中第57位（人間開発報告書2009より）という低い順位に留まっているほか、働いている女性の6割は、妊娠・出産時に仕事を辞めており、女性の2人に1人は非正規雇用であるなど、男女共同参画が必ずしも十分に進まなかった面もあります。また、少子・高齢化の進展による労働力人口の減少、経済の低迷と閉塞感の高まり、非正規労働者の増加と貧困・格差の拡大など我が国経済社会が変化している中で、女性の活躍による社会の活性化、男性や子どもにとっての男女共同参画、様々な困難な状況に置かれている人々への対応などが急務となっています。したがって、男

¹ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）とは、政治及び経済活動への女性の参画を示すものであり、国会議員、管理職、専門職・技術職に占める女性の割合及び男女の推定所得格差を用いて算出されています。

女共同参画の推進が不十分だった点を反省した上で、更に充実した取り組みにつなげていく必要があります。

女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

女子差別撤廃条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。

同条約は、男女の平等や女性に対する差別の撤廃に関する基本的かつ包括的な条約であり、「女子に対する差別」を定義しており、条約の締約国は、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野における女性に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置をとること等が規定されています。本条約は、1979年の第34回国連総会において採択され、1981年に発効しました。

日本が1985年に本条約を批准した際には、男女雇用機会均等法の制定等の措置が取られました。また、条約に基づき、定期的に国連へ国内における条約実施状況報告を提出することとされており、これらの報告に関する女子差別撤廃委員会による審査を踏まえて、国内で政策・方針決定過程への女性の参画や女性に対する暴力の根絶に関する施策をはじめとする様々な措置が取られてきました。このように、女子差別撤廃条約は、我が国の男女共同参画の推進に大きな役割を果たしてきました。

女子差別撤廃条約 第一条及び第二条 抜粋

第一条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第二条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適切な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適切な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

2 . 基本的考え方

(1) 目指すべき社会

男女共同参画社会の実現により目指すべき社会は、次のようになります。

固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会

男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会

男女が個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会

(2) 最近の社会情勢についての認識

平成 17 年の国の第 2 次男女共同参画基本計画策定後、社会情勢の変化を次のようにまとめます。

少子・高齢化の進展と人口減少社会の到来

我が国では低い出生率と急激な高齢化により、総人口や労働力人口が減少しているとともに、未婚・離婚の増加等による単身世帯やひとり親世帯の増加や個人の職場・家庭・地域等への帰属意識の多様化等に伴う地域社会における人間関係の希薄化などがみられます。

経済の低迷と閉塞感の高まり

グローバルな経済秩序の変容等も背景に、我が国経済は長期的に低迷を続けており、社会全体に閉塞感の広がりがみられます。

非正規労働者の増加と貧困・格差の拡大

失業者や非正規労働者の増加、終身雇用制度の崩壊、晩婚化や未婚者の増加など従来の結婚観の変化、生育家庭の経済状況によって子どもの教育・学習の機会が奪われるといった貧困の「世代間連鎖」が懸念されます。

国際化の進展と国際的な人の移動の増加

国際化の進展等による定住外国人の増加、企業の国際展開による人の国際的な移動の活発化などがみられ、国際的な規範・基準と国内の制度・慣行の調和の必要性が高まっています。

(3) 男女共同参画社会基本法施行後 10 年間の反省

基本法の施行後、2 次にわたる基本計画に基づく取り組みを行ってきたが、男女共同参画が必ずしも十分には進まなかった理由として、次のようなことが考えられます。

固定的な性別役割分担意識が未だ根強く、解消に対する取り組みが不十分。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった意識は、弱まってきているが未だ根強く残っている。

男女共同参画は働く女性の支援という印象を与えたことなどにより、男女共同参画があらゆる立場の人々にとって必要という認識が広まらず、意識改革や制度改革につながらなかった。

男女共同参画はあらゆる人々の課題であるにもかかわらず、働く女性だけの課題として認識されることも多く、また男性の意識が低く、家庭内の「小さな」課題等と捉えられがちで、地域などで関心のある人々が学習をしてもそれが社会全体の変革にはつながらなかった。

男女共同参画社会の実現に向けた推進力が不足していたため、制度や枠組みの整備が進まなかった。

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大や、固定的性別役割分担を前提とした制度の変革、ライフスタイルの多様化に対応した制度や枠組みの整備が遅れるなど、男女共同参画を進めることが経済や社会全体の活性化につながるという意識や各主体のリーダー不在など推進力に不足していた。

(4) 計画の見直しに当たっての留意点

前述したような現状認識や反省の上に立って、計画の見直しに当たり、次の点に留意する必要があると考えられます。

基本法施行後 10 年間の反省を踏まえて、実効性のあるプランとする。このため、できる限り具体的な数値目標等を設定した上で、その達成状況について定期的にフォローアップを行う。

固定的性別役割分担意識を前提とした社会制度や社会構造の変革を目指すとともに、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）²」、「子ども・子育て支援策」、「人権施策」など、各取り組みの横断的な連携を図る。

計画の策定過程へ市民の意見を反映する。

²仕事と生活の調和が実現した社会の姿とは「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されています（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章）。

1. 計画の位置付け

男女共同参画計画は、「男女共同参画社会基本法」を根拠法としています。同法の第9条及び第14条第3項に基づき、国と都道府県は、男女平等等の実現に関する総合的・長期的な計画の策定が義務付けられています。「とみぐすく いきいきとひとが輝くまちプラン」は、国の「男女共同参画基本計画」及び沖縄県「DEIGOプラン」を勧奨し策定する市町村計画です。

本計画は、豊見城市総合計画の分野別計画の一つであり、市の関連計画と連携を図りながら推進することとなります。

「男女共同参画社会基本法」

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勧奨して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

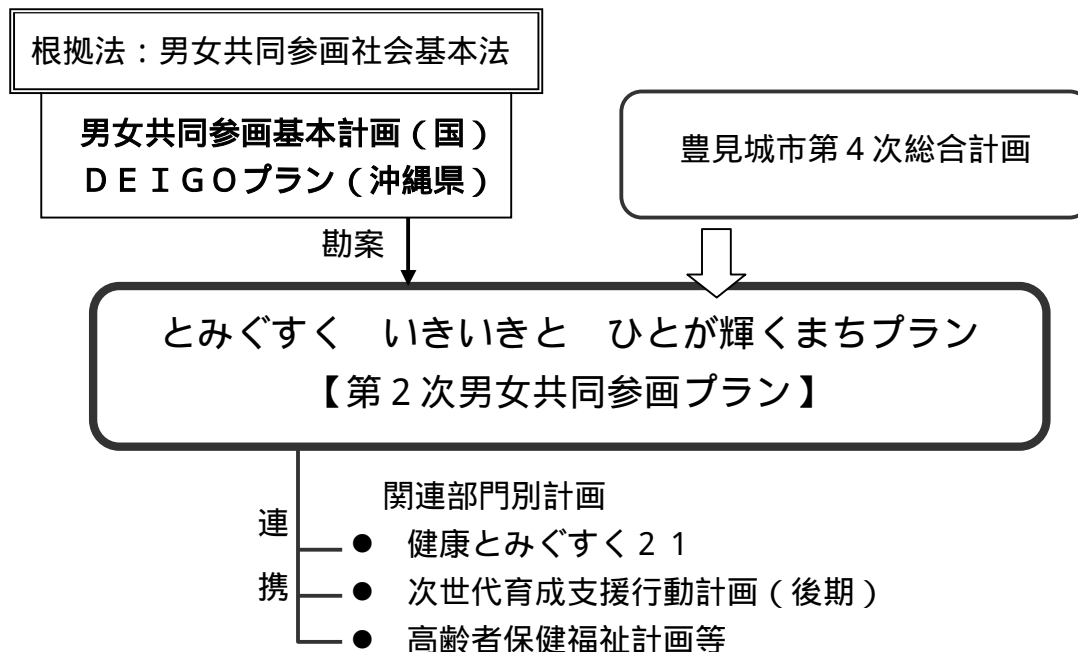
2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勧奨して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。



2．計画の期間

本計画は、2011年度を（平成23年度）を初年度とし、2020年度（平成32年度）までの10年間を計画期間とします。ただし、関連法制度の改正や社会情勢の変化、計画の進捗状況等を踏まえ、期間内であっても必要に応じて見直しを行うこととします。

3．基本理念

計画の基本理念は第1次プランを踏襲し、「男女がお互いにその人権を尊重し、性別に関わりなく、その個性と能力を十分発揮することができ、かつ共にあらゆる領域において利益と責任を分かち合える社会の実現を図る」こととします。

ここでいう男女共同参画社会とは、性別を無視し、性の中性化を目指すものではありません。アンケート自由意見からは、男女共同参画とその社会づくりに向けた取り組みについて、誤解していると考えられる意見が散見されます。正しい理解を促すためにも、男女共同参画社会の実現に向けた基本姿勢を次のように示します。

ジェンダー（社会的・文化的性差）³とは、外部から押しつけられるものではなく、自ら選択することができることが基本であると考えます。上記の基本理念をもとに目指す男女共同参画社会とは

³生物学的性別（セックス/sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」や「女性像」があり、これをジェンダーといいます。ジェンダーという言葉自体に、良い悪いの価値を含むものではありません。

- 男女の性別を無視し、それぞれの特性を排除し、性の中性化を図るためのものではありません。
- 男らしさや女らしさを否定するものではありません。
- 現状では女性が不利益を被る場合が多いため、就業における機会均等、子育て支援の充実、審議会等への女性の登用など女性に対する取り組みが中心となりますが、女性の地位向上だけを目指すものではありません。
- 地域社会の伝統であっても、例えばトートーメー継承は、多産を要求されるなど時として女性に過度な負担を強いる場合があり、人権上の問題が生じるため改善の必要があると考えます。しかし、ひな祭りや端午の節句などの伝統文化を否定するものではありません。
- ドメスティック・バイオレンス（DV）等の暴力は人権を侵害する行為で犯罪です。DVの被害者の多くが女性ですが、暴力等の根絶に向けた対策は、女性だけを対象にした取り組みではありません。人権の尊重という視点に立ったあらゆる暴力の根絶が目的です。

基本理念に基づき、豊見城市で目指す男女共同参画社会の将来像を設定します。

「その人らしく」「自分らしく」

お互いの違いを認めあい、支えあい、高めあう 個性が輝く とみぐすく

豊見城市が目指す男女共同参画のすがた



4．策定方針

(1) とみぐすく男女共同参画プラン(第1次、平成16年3月)

第1次プランは、「男女の、年齢、障害の有無を乗り越えさまざまな異なる立場にある人々がその違いを認め合い、それぞれの権利を尊重しながら責任を分かち合い、個々の能力を十分発揮できる生きがいのある社会」の実現を目指し、市民意識の啓発から市の関連部門別計画の推進、平和・国際交流の推進等にいたる幅広い取り組みを網羅した内容となっています。その中では行政の役割だけでなく、市民や事業所に期待する役割についても明記しました。

(2) 第2次プラン策定にあたって

これまで第1次プランに基づき様々な取り組みがなされています。

アンケート調査やワークショップ等からも、ドメスティック・バイオレンス(DV)⁴やセクシュアル・ハラスメント⁵に対する認知度の高まり、女性が管理職になる障害はないとする回答割合の上昇など、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みの成果が現れていると考えられます。

しかし依然として、就業における男女の不平等、仕事と家庭の両立の困難さ、配偶者からの暴力などの人権侵害、政策決定・方針決定過程への女性の参加率の低さなど、性別による固定的な役割分担意識や性差別意識は、いまだ根強く残っています。

高齢化率の低い本市においても経年的に高齢化が進行しています。地域のつながりの希薄化に加え、市外や県外からの転入者の増加等の社会変化に対応していく上でも、性別に関わりなく個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現が極めて重要な課題となっています。

上記を踏まえつつ、第2次プランの策定にあたっては、次の2点を見直しのポイントとしました。

第1次プランより、さらに踏み込みこんだ内容を目指すとともに、行政の責務と市民や事業者等の役割をより明確にする。

広範な課題と政策を網羅した第1次プランから、達成目標等を設定した実効性の高い計画を目指す。

⁴ドメスティック・バイオレンス(DV)とは、配偶者などの家族から受ける家庭内暴力のことです。被害者は圧倒的に女性が多いものの、女性に対する暴力行為に限定したものではありません。近年は同居の有無を問わず、恋人や元夫婦など近親者間に起こる暴力全般を指す場合もあります。
⁵セクシュアル・ハラスメントとは、性的嫌がらせのことで、略してセクハラと言われることもあります。職場・学校などで(法的な取決めがあるのは職場のみ)「相手の意思に反して不快や不安な状態に追いこむ性的な言葉や行為」をさします。

5．男女共同参画社会を推進するための視点

(1) ジェンダーにとらわれない視点

ジェンダーとは、生物学的な性差ではなく、男らしさ、女らしさといった社会的・文化的に形成された男女の違いを意味します。ジェンダーに基づく偏見は、女性に対しても、男性に対しても人権侵害につながります。一人ひとりが個人を尊重し合い、個性と能力を発揮できる社会を実現するためには、日常生活の中の性差別意識や制度・慣行をジェンダーにとらわれない視点で見直すことが必要です。ジェンダーは、外部から押しつけられるものではなく、自ら選択することができることを基本としています。

(2) パートナーシップの推進（対等な人間関係）

パートナーシップとは、立場の異なる者同士が、お互いの違いを認め合い、尊重し、その上で共通の目的のために力を合わせ、成果を分かち合うことです。性別や年齢の違い、人種や宗教の違いを含め、市民・行政・事業所・社会活動団体など、立場の異なる者同士が相互に協力し合い、あらゆる分野に参画することが必要です。

(3) 女性のエンパワーメントの推進（力をつけること）

エンパワーメントとは、力をつけること。ここでは女性が政治、経済、社会、家庭などあらゆる分野で自分たちのことは自分たちで決め、行動できる能力を身につけることをいいます。男女間の給与格差、政策決定等における女性の登用率の低さにみるように、いまだ男性優位の社会であるため、女性の経済的・精神的自立、意思決定の場への参画など、女性のエンパワーメントを進める必要があります。

(4) あらゆる暴力の根絶

暴力は重大な人権侵害であり、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。暴力を容認しない社会的認識の徹底等、根絶に向けた基盤整備とともに、防止対策や被害者支援に取り組みます。

(5) リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点（性と生殖に関する健康と権利）

リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは、人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由をもつことです。生殖年齢にある男女のみならず、思春期以後、生涯にわたる性と生殖に関する健康を意味し、子どもを持たないライフスタイルを選択する人々を含めた、すべての個人に保障されるべき健康概念です。

女性の生涯を通じた健康を支援するためには、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する意識の浸透を図ると共に、その視点から女性の生涯を通じた健康を支援する

対策が必要です。

(6) 男性、子どもにとっての男女共同参画

男性の多くは、男女共同参画を「女性の問題」あるいは「家庭や職場の男女間のささいな問題」ととらえ、「自分の問題」、「日本社会に大きな意味をもつもの」との認識が低く、固定的性別役割分担意識は、女性より男性に強く残っているとされます。

男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、すべての人が家庭、地域、職場などのあらゆる場面で活躍できる社会であり、男性にとっても暮らしやすい社会です。長時間労働を見直し、直面する介護問題など男性に関わる課題に対応するためにも、男女共同参画の理解に向けた男性に対する積極的な働きかけが必要です。また、子ども同士が「男のくせに」や「女のくせに」と発言することも多く、子どもの頃からのジェンダーにとらわれない意識づくりが必要となります。

(7) 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援

単身世帯やひとり親世帯の増加、雇用・就業構造の変化等に対応したセーフティネットの構築が十分でなかったため、最近の経済・雇用情勢の急激な悪化によって、貧困など生活上の困難に直面する人々が増加しています。また女性に対する暴力は、女性に対する自尊心や心身を傷つけ、自立に向けた就業や社会参加を困難にしています。

貧困など生活上の困難に対応し、防止するためにも、男女共同参画を進める必要があります。女性が当たり前働き続けることができ、また暮らしていける賃金を確保できるよう、雇用の問題、特に男女間の賃金格差の解消や「M字カーブ問題」⁶への対応、均等な機会と公正な待遇の確保等に取り組む必要があります。

また、貧困などの世代間連鎖を断ち切るためにも、女性の就業継続や再就職の支援など、個人の様々な生き方に沿った切れ目のないサービスの提供を図ります。

(8) メディアにおける男女共同参画の推進

「男女共同参画社会」の正しい理解を広め、固定的性別役割分担意識を解消させるために、メディアに対して積極的な取り組みを行うよう働きかける必要があります。

また、女性や子どもをもっぱら性的ないしは暴力行為の対象として捉えた、メディアにおける性・暴力表現は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであり、女性や子どもに対する「人権侵害」となりうるものもあるという観点から啓発を行う必要があります。

⁶M字カーブ問題とは、男女別の年齢階級別労働力率をみると、男性が20歳代後半から50歳代までを山とする台形を描くのに対し、女性では30歳代前半を谷とするM字カーブを描きます。これは女性が結婚や出産を機に一度職を離れることが原因となっています。M字カーブ問題とは、出産・育児と仕事を両立できる雇用環境が整備されていないことや、就労中断による男女の賃金格差等をさします。

6. 施策の体系

将来像

「その人らしく」「自分らしく」お互いの違いを認めあい、
支えあい、高めあう 個性が輝く とみぐすく

基本目標

基本目標

男女がお互いの人権を尊重
する環境づくり

基本目標

男女のパートナーシップに
よる仕事と家庭の両立支援

基本目標

男女の個性と能力を活かした
住み良いまちづくり

基本目標

男女共同参画社会実現の
ための推進体制の充実

施策の方針

- 1 男女平等の視点に立った意識啓発の推進
- 2 暴力など人権侵害の根絶
- 3 相談・支援体制の強化
- 4 男女の健康づくり支援

- 5 家庭で男女共同参画を進めるための支援
- 6 就業における機会均等と就業継続支援
- 7 子育て支援体制の充実
- 8 介護を支える環境の充実

- 9 政策・方針決定過程への女性の参画促進
- 10 地域における男女共同参画社会の推進

- 11 庁内推進体制の充実
- 12 市民及び市民活動等との連携の促進
- 13 事業所との連携

第3章

第2次プラン施策

基本目標

男女がお互いの人権を尊重する環境づくり

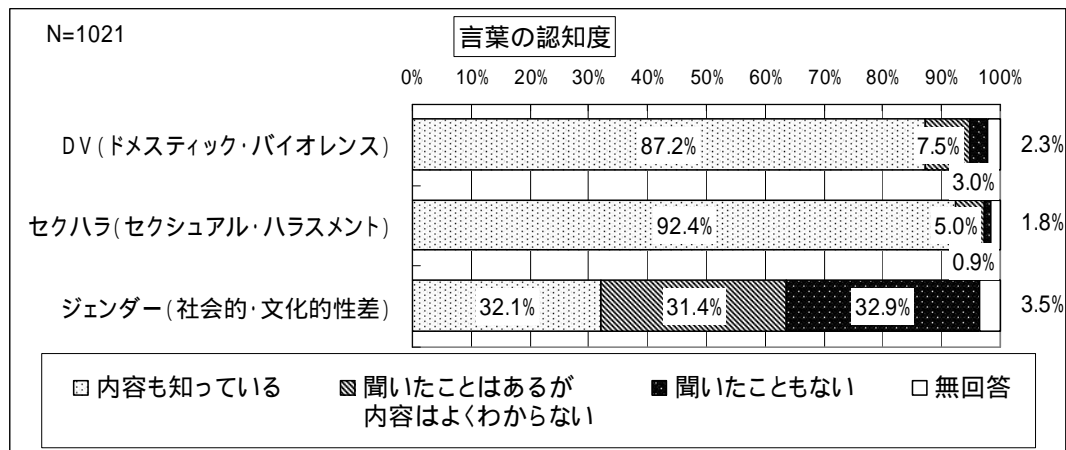
人権とは、すべての人の生命と自由、平等を保障し、社会において幸福な日常生活を営むために欠かすことのできない権利であり、憲法の柱の一つとして定められています。人としての尊厳が守られ、すべての人の人権が等しく尊重される社会でなければいけません。

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男性も女性もお互いを尊重し合いながら、のびのびと自分らしく生きることができる社会づくりに向けた取り組みを進めます。

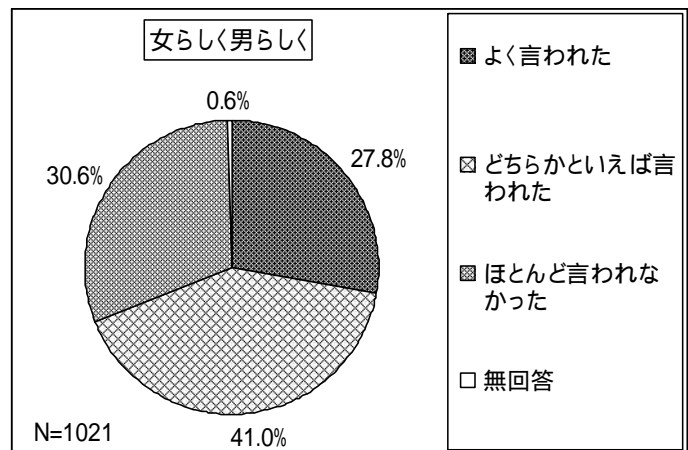
施策の方針1 男女平等の視点に立った意識啓発の推進

【現状と課題】

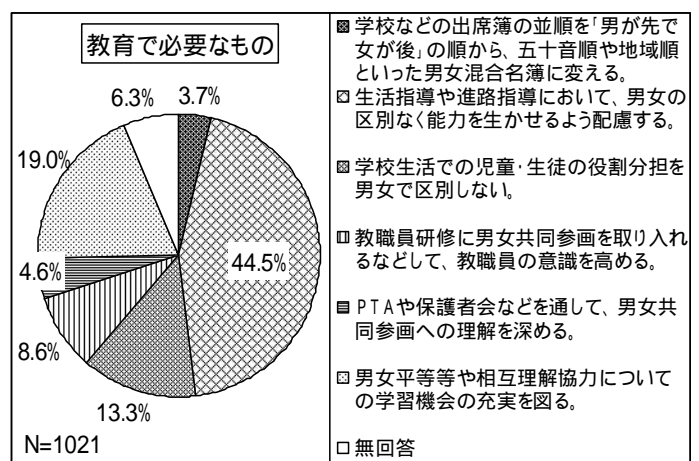
アンケート結果から男女共同参画に関連する言葉の認知度をみると、DV及びセクハラでは、約9割が「内容も知っている」と答えています。一方で計画において重要なキーワードの一つであるジェンダー（社会的・文化的性差）については、「内容も知っている」は32.1%と前述の項目と比較して極めて低くなっています。



子どもの時に、男らしく、または女らしくと言われたことがある割合(「よく言われた」と「どちらかといえば言われた」の合計)は68.8%となっています。



教育のあり方で、特に必要だと思うものは、「生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるよう配慮する」が44.5%で最も多く、次いで「男女平等や相互理解協力についての学習機会の充実を図る」の19.0%、「学校生活での児童・生徒の役割分担を男女で区別しない」の13.3%となっています。



現在まで市においても様々な機会を通じて意識啓発に取り組んできましたが、アンケート結果からは、「ジェンダー(社会的・文化的性差)」に関する認知度は低く、また市民ワークショップにおいても小中学生が「男のくせに、女のくせに」と言っている等の意見があり、社会的な性差意識についてはまだ根強く残っていることが伺えます。

男女共同参画社会を実現するためには、男女がともに自立して個性と能力を発揮し、男女共同参画社会の形成に参画する必要があり、その基礎となるのが教育・学習です。

性別に基づく固定的な役割分担意識を是正し、人権尊重を基盤にした男女平等観の形成と男女共同参画についての理解を深めるためには、あらゆる分野で連携を図る必要があります。

【施策の方針】

家庭や職場、学校、地域などあらゆる機会において、男女がそれぞれ自分らしく生き、共に多様な分野に参画していくためには、男女平等の視点に立った意識啓発が極めて重要です。

幼児期から発達段階に応じた人権教育の充実を図るとともに、社会教育においては性別及び年代を踏まえ、ジェンダーの視点に立った意識啓発を推進していきます。

市の取り組み

施策1 ジェンダーにとらわれない視点に立った情報提供

| | |
|--|-----|
| 市の作成するすべての刊行物については、男女いずれかの性別に偏った表現になっていないか、ジェンダーにとらわれない視点で内容の確認を行い、適切な情報提供に取り組みます。 | 全課 |
| 意識啓発の充実を図るため、広報紙の積極的な活用やFMとよみ等のメディアと連携した情報発信に努めます。また、できる限り早い段階から人権感覚を身に付けることができるよう、子ども達の興味を引くようなキャラクターを活用するなど、効果的な情報提供に取り組みます。 | 市民課 |

施策2 行政職員を対象とした研修会の実施

| | |
|--|-----|
| 行政職員が本プランの推進に向け、その意義を理解し、男女共同参画社会の実現に向けて行動していけるよう、研修会を実施します。 | 人事課 |
|--|-----|

施策3 社会教育等における男女共同参画意識の啓発

| | |
|---|---------|
| 男女共同参画は分野が幅広く、内容也多岐にわたります。男女共同参画に対する市民の正しい理解を促すために、男女共同参画講座の充実を図ります。 | 市民課 |
| 毎年6月23日から29日までの「男女共同参画週間」において、男女共同参画について、分かりやすく示したパネル展を開催します。 | 市民課 |
| 中央公民館講座において、家庭や地域、職場における男女平等、男女共同参画という視点に立った講座内容の充実を図ります。 | 生涯学習振興課 |
| 男女共同参画社会は、女性のためだけでなく、男性にとっても暮らしやすい社会です。実現に向けては、男性が育児・介護、地域活動等に参画することが必要です。男女共同参画の理解に向けた男性に対する意識啓発等に積極的に取り組んでいきます。 | 生涯学習振興課 |

| | |
|--|-------|
| 自分の身体とパートナーに対する気遣い、いたわりや優しさを深めることを目的に、「愛と幸せを結ぶ 瀬長島2人3脚トリムリレー大会」を開催します。 | 商工観光課 |
|--|-------|

施策4 事業所に対する意識啓発

| | |
|--|-------|
| 国や県、関係機関が作成したポスターやパンフレット、また市がパネル展等で独自に作成した資料等を活用し、家庭と仕事の両立など、男女共同参画社会の実現に向けた事業所の役割等について、事業所へ積極的に意識啓発を進めます。 | 商工観光課 |
|--|-------|

施策5 ジェンダーにとらわれない視点に立った保育・教育の推進

| | |
|---|-------|
| 幼児保育において、性別による固定的な役割分担意識を植え付けないよう配慮し、個々を尊重する精神を育むことができるよう保育内容の充実を図ります。 | 児童家庭課 |
| 幼稚園、小中学校の職員に対して、研修会等を開催し、男女共同参画に関する啓発活動に取り組みます。 | 学校教育課 |
| 運動会、学習発表会、クラブ活動等において、性別にとらわれず、児童生徒が自由に選択できるよう、個性や興味を大切にする教育を進めます。男女混合名簿の実施についても検討を進めます。 | 学校教育課 |
| 「男女共同参画」について学ぶことができるよう、総合的な学習の時間等を活用した人権教育の充実に取り組みます。 | 学校教育課 |
| 個性や能力を活かした多様な進路選択ができるよう指導の充実を図ります。 | 学校教育課 |
| 市内の高校生を対象にした就業促進講演会において、性別にとらわれない、自分の適正を踏まえた自由な職業選択意識の啓発を行うよう協力していきます。 | 商工観光課 |

市民の取り組み

- ジェンダーの視点から、家庭生活を見直し、男女の違いを理解した上で一人ひとりの個性が活かされるよう取り組みましょう。
- 伝統行事（トートーメー継承等）について、一方の性に過度な負担を強いることがないよう、男女共同参画の視点で見直しましょう。

事業所の取り組み

- ジェンダーにとらわれない視点で職場環境を見直し、個人の能力と適正が発揮できるよう努めましょう。

評価指標

| | 現況 | 目標値 | |
|-------------------------|--------------------|-----------|-----------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| ジェンダーについて内容も知っている(回答割合) | 32.1%(H21) | 40.0% | 50.0% |
| 広報紙やメディアを活用した意識啓発 | - | 6 件 | 12 件 |
| 行政職員に対する男女共同参画に関する研修 | - | 2 回 | 2 回 |
| 男女共同参画講座開催数 | 3 回(H22) | 6 回 | 10 回 |
| 男女共同参画に関するパネル展開催場所 | 2 ヶ所(H22) | 5 ヶ所 | 10 ヶ所 |
| 中央公民館利用者数 | 111,709 人 (H21) | 117,294 人 | 123,159 人 |



高校の先生！

大きくなったら何になりたい？



ちがうよ！
男の子は体育の先生って決めつけるのおかしくな~い？

わかった！
男の子だから体育の先生ね！



そうね！
決め付けるのはよくないね！

僕になりたいのは家庭課の先生！



お兄ちゃん、器用で裁縫も上手だし、料理も大好きだもんねっ！

運転手は男性？



やっぱり車は男性が
運転すべきよね！

うっ！食中毒かも！



あら大変！病院へ
急がなくちゃ！



えっ！きみ
助手席乗るの？



男はつら
いよ…

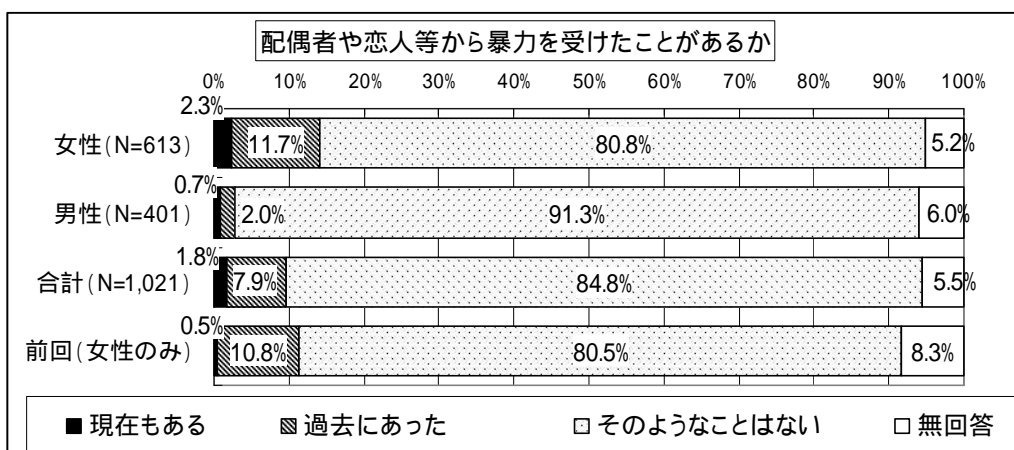
えっ、だって運
転は普通男の役
目でしょ！

「運転手は男性」これも一つのジェンダー（社会的につくられた性差）です。男性が自ら好み運転をすることが悪いといっているわけではありません。ジェンダーとは、他者から押し付けられず、自分で選び取っているかが大事です。運転が好きな人が運転したり、運転が苦手な人を気遣って運転したり、体調が悪い人を気遣って運転したり、女性だから男性だからではなく、思いやりをもって行動しましょう。それが男女共同参画社会です。

施策の方針2 暴力など人権侵害の根絶

【現状と課題】

アンケート結果から配偶者や恋人等からの暴力を受けた経験がある割合は、女性が14.0%、男性が2.7%と女性が5倍以上高くなっています。女性の割合を前回調査と比較すると、前回調査においては「現在もある(1ヶ月以内のことも含む)」が0.5%、「過去に受けたことがある」が10.8%で合計11.3%となり、今回調査の割合が2.7ポイント高くなっています。



アンケート結果からDV被害者の割合が増加しています。発生防止を図るために、DV等の暴力は重大な人権侵害であるということについて、意識啓発していくことが必要となります。

【施策の方針】

DV、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー⁷、児童虐待⁸、高齢者虐待⁹などの行為は、重大な人権問題であり、犯罪です。このような人権侵害を根絶するために、積極的な情報提供及び啓発活動等により、社会的認識の徹底を図ります。

⁷ストーカーとは、特定の者に対する恋愛感情などの好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、その特定の者又はその家族等に対して、執拗につきまとう行為等を行なう人間のことを言います。

⁸児童虐待とは、子どもに対する虐待です。児童虐待防止法では、「保護者(親権を行う者、未成年後見人その他の者で、児童を現に監護するものをいう)がその監護する児童(18歳に満たない者)に対し、身体的虐待、性的虐待、ネグレクト(育児放棄、監護放棄)心理的虐待をすること」と定義されます。

⁹高齢者虐待とは、家庭内や施設内での高齢者に対する虐待行為です。身体的な暴力的な行為だけでなく、暴言や無視、いやがらせ(心理的虐待)世話をしない、必要な介護サービスの利用をさせないなどの行為(介護・世話の放棄・放任)勝手に高齢者の資産を使ってしまうなどの行為(経済的虐待)性的ないやがらせなど(性的虐待)が含まれます。

市の取り組み

施策6 人権意識の向上に向けた情報提供

| | |
|---|-------|
| DVについての相談窓口の周知や意識啓発を行うため、目につきやすい、手に取りやすい場所等に、啓発用ポケットカードを設置します。 | 市民課 |
| 庁内関係課及び保育、学校関係者に対してDV防止講座への参加呼びかけを行っていきます。 | 市民課 |
| 市役所の入口にDV防止講座等についての案内を提示し、市民に対する情報提供と参加への呼びかけを行います。 | 市民課 |
| 講演会、人権映画の上映会、街頭啓発活動、人権の花運動、人権週間における集中的な情報発信など、人権啓発のための様々な活動を実施していきます。 | 市民課 |
| 地域において人権尊重思想の普及や相談対応を行っている人権擁護委員について、広報等を通じて紹介するなど、制度の周知及び活動の支援を行います。 | 市民課 |
| 「こんにちは赤ちゃん(宝宝)事業」 ¹⁰ で乳幼児の訪問を行う母子保健推進員に対して研修会を行い、事業を通じた情報提供の充実を図ります。 | 健康推進課 |

施策7 教育の場における人権意識の啓発

| | |
|---|----------------|
| 人権教育において、「命の大切さ」や「自分も他人も大事にする心」など、思いやりと豊かな心を育む教育を推進します。また暴力行為やデートDV ¹¹ の防止等に向け指導に取り組みます。 | 学校教育課 児童家庭課 |
|---|----------------|

¹⁰ こんにちは赤ちゃん(宝宝)事業とは、生後4ヶ月までの赤ちゃんがいるすべての家をあなたの地区の母子保健推進員、看護師がお伺いします。乳幼児健診や予防接種などの子育て情報や子育てに役立つパンフレットをお届けし、子育ての困りごとなどをお聞きします。

¹¹ デートDVとは、結婚していない男女間での体、言葉、態度による暴力のことです。身体的暴力、精神的暴力、行動の制限、性的暴力、経済的暴力などによって相手の自己決定権を剥奪する行為。

市民の取り組み

- お互いの違いを認め、相手に対する配慮や思いやりなど、日常生活における人権尊重を実践しましょう。
- DV、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー、児童虐待、高齢者虐待などは「人権侵害であり、犯罪である」ことを認識し、傍観したり無関心にならないようにしましょう。
- 身近でDVや虐待等が疑われる状況に気づいた場合には、役所の窓口や警察署などへ相談するようにしましょう。

事業所の取り組み

- セクシュアル・ハラスメントの発生を防止するため社員教育に努め、万が一問題が起こった場合には、組織内で適切に対応できる体制を整備しましょう。

評価指標

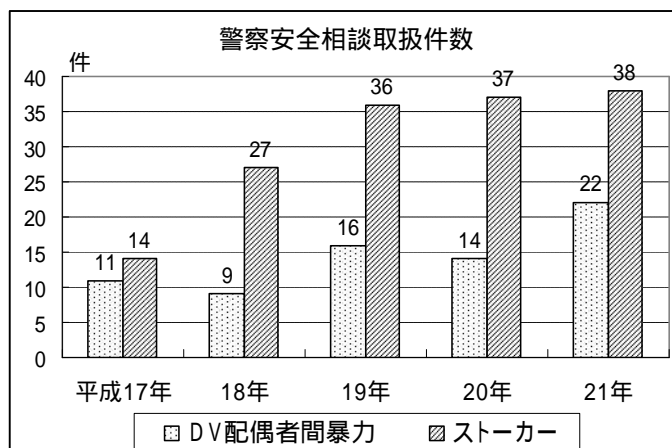
| | 現況 | 目標値 | |
|------------------|-----------|---------|---------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| 人権擁護委員による人権教室実施校 | 2 校 (H22) | 8 校 | 11 校 |
| 児童虐待防止に関する講座の開催 | 3 回 (H22) | 3 回 | 3 回 |

施策の方針3 相談・支援体制の強化

【現状と課題】

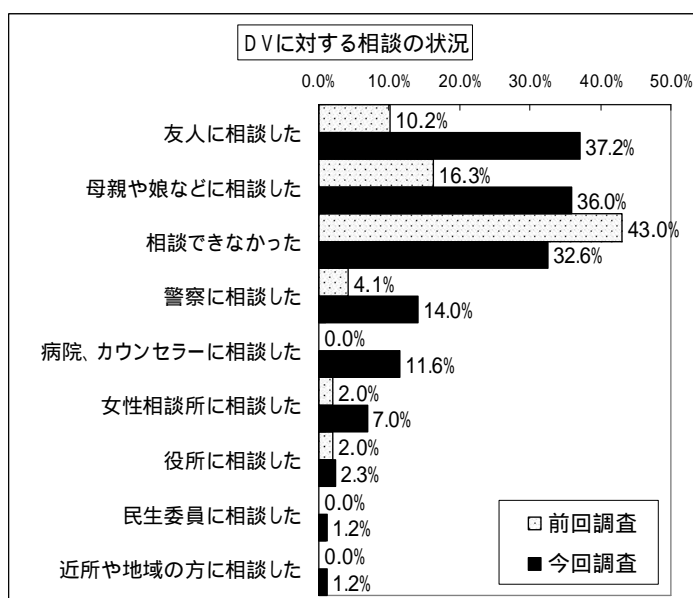
警察安全相談取扱件数は、「DV 配偶者間暴力」及び「ストーカー」とも概ね経年的に増加しています。

これは、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やストーカー行為等の規制等に関する法律など法整備に伴い、これらの犯罪行為に対する認識の高まりによって相談件数が増加傾向にあると考えられます。



アンケート結果からドメスティック・バイオレンス (DV) に対する相談状況の第1位は、「友人に相談した」で37.2%、第2位は「母親や娘などに相談した」で36.0%、第3位は「相談できなかった」で32.6%となっています。

これを前回調査と比較すると、相談したと回答した割合が全ての項目で上昇していますが、近親者への相談が多く専門機関への相談は少ない状況にあります。また全体の約3分の1は相談できなかったと回答しており、相談件数は増加している一方で表面化しない問題も抱えていると考えられます。



市民ワークショップからは DV に関する相談件数の増加に対する指摘とともに、DV 被害者が世間体を気にし、問題が表面化しないケースを危惧する意見が出されました。

DV 等の暴力は重大な人権侵害であり、その発生防止と被害者の回復を図ることは行政の責務であるとともに、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。

【施策の方針】

人権問題に適切に対処していくため、相談体制の充実とともに、必要な支援へ迅速につながるため関係機関等との連携の強化を図ります。DV等の発生が確認された場合には、緊急時の適切な対応及び被害者のプライバシー保護等に努め、二次被害を出さないよう支援対策の充実を図ります。

市の取り組み

施策 8 相談窓口の充実

| | |
|---|-------|
| 離婚問題、借金問題、DV、経済問題、子どもの養育・教育、就労支援、心の健康づくりなどについて、必要な窓口へ迅速につなぐことを目的に、相談窓口を中心に関係部署の連携強化を図ります。 | 市民課 |
| DV等の問題については、女性相談所及び警察署等と連携し、適切な一時保護対策並びにその後の自立に向けた対応など、支援の充実を図ります。 | 児童家庭課 |

施策 9 関係機関等と連携した相談体制の充実

| | |
|--|---|
| 行政相談、人権相談、法律相談、消費生活相談、警察安全相談、就労相談、生活苦に関する相談など、関係機関と連携し、ワンストップサービスによる合同相談所を開設し、ネットワーク強化を図ります。 | 市民課 |
| 人権擁護委員、行政相談委員、民生委員・児童委員、家庭相談員、女性相談員、こころの教室相談員、障害者支援相談員などに対して、講座や各種研修会等への積極的な参加を呼びかけ、相談員の資質向上を図ります。 | 市民課 社会福祉課 障がい・長寿課 児童家庭課 学校教育課 |
| いじめや校内暴力等を未然に防ぐため、各学校の教育相談担当教諭を対象にケース会議及び教育相談連絡会等により情報共有を図るとともに、こころの教室相談員の活用により相談体制の充実を図ります。 | 学校教育課 |

施策 10 市民の人権を守る支援体制の充実

| | |
|--|-------|
| 関係機関と連携し、児童虐待の防止及び早期発見に努めます。また県児童相談所と連携し、虐待を受けた子どもの一時保護等について適切に対応していきます。 | 児童家庭課 |
| 乳幼児健診や、「こんにちは赤ちゃん(宝宝)事業」等の場を活用し、 | 健康推進課 |

| | |
|---|-------|
| ハイリスク親子の把握と、子育て支援による育児不安や負担の解消に努めます。 | |
| 県児童相談所との連携により支援体制の充実を図るとともに、CAP（子どもへの暴力防止プログラム）の実施により、子どもが暴力から身を守る術の習得を促していきます。 | 学校教育課 |
| 役所において、セクシュアル・ハラスメント防止ガイドラインを作成し、男女が働きやすい職場づくりを進めます。 | 人事課 |
| 事業所に対して、セクシュアル・ハラスメント防止に向けた意識を啓発するため、ポスターやパンフレットによる情報提供に努めます。 | 商工観光課 |
| 要保護児童対策地域協議会 ¹² において、関係機関を対象とした講演会の実施や児童虐待防止パンフレットを活用した情報提供など、虐待防止に向けた取り組みを進めます。 | 児童家庭課 |

施策 11 庁内における連携の強化

| | |
|---|-------------------------|
| 関係課に対する情報提供及び連携の充実等、男女共同参画の視点に立った庁内体制の強化を図ります。 | 市民課 |
| DV等により保護の支援が必要であると警察署や女性相談所または市福祉事務所が認めた申立者について、住民票等の閲覧や交付を本人以外はできないようにし、申立者の保護について適切に対応していきます。 | 市民課 |
| 要保護児童対策地域協議会において、関係課との情報共有、支援策についての検討を通じて連携を図ります。 | 健康推進課 学校教育課 児童家庭課 |
| 支援体制の充実を図るため、関係課及び保育、学校関係者に対して、講座や研修への参加を呼びかけます。 | 市民課 |

¹²要保護児童対策地域協議会とは、虐待を受けている児童など保護を必要とする児童の早期発見や適切な対応、特定妊婦への適切な支援を図るため、行政、児童相談所、社会福祉協議会、警察署などで構成する協議会です。要保護児童及びその保護者、特定妊婦に関する情報の交換や支援内容、支援に係る広報啓発活動等について協議を行います。

施策 12 貧困等の困難に直面する男女への支援

| | |
|--|--|
| <p>経済や雇用情勢の悪化による貧困など生活上の困難に直面する人々の増加やDV等によって自立生活や社会参加に困難を抱える人がいることに配慮し、総合的な相談対応と就労を含めた自立支援について取り組んでいきます。</p> | <p>市民課 社会福祉課 商工観光課 児童家庭課</p> |
|--|--|

市民の取り組み

- 暴力の被害にあった場合は、些細なことと決めつけたり自分自身を責めたりせず、役所の窓口や警察署、人権擁護委員などへ勇気を持って相談しましょう。
- 身近でDVや虐待等が疑われる状況に気づいた場合には、役所の窓口や警察署などへ相談するようにしましょう。

事業所の取り組み

- セクシュアル・ハラスメント等について、二次被害を出さない対策を適切に行い、被害者が継続して職場に勤務できる対策を講じましょう。

評価指標

| | 現況 | 目標値 | |
|------------------------|-------------|---------|---------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| DV 被害者のうち相談できなかった人の割合 | 34.4% (H21) | 20.0% | 10.0% |
| セクハラ被害者のうち相談できなかった人の割合 | 37.1% (H21) | 20.0% | 10.0% |

施策の方針4 男女の健康づくり支援

【現状と課題】

警察庁自殺統計によると平成21年の全国の自殺者数は、男性が23,472人、女性が9,373人となり、男性が女性の2.5倍多い状況にあります。

アンケート結果から、位牌（トートメー）跡継ぎ問題について不平等を感じる割合は、女性が男性を（15.2ポイント）上回っています。女性にとっては、男児を産まなければならないというプレッシャー、祭事や法事等の準備など精神的、身体的、経済的な負担が大きくなる状況がまだまだあることが伺えます。またワークショップでは、家庭における介護では女性に過度の負担がかかること、若年妊娠及び出産数の増加、性に関する指導の必要性等について意見が出されました。

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の前提と言えます。心身及びその健康についての正確な知識・情報の入手は、主体的に行動し、健康を享受するために必要となります。

【施策の方針】

「健康とみぐすく21」に基づき、男女が生涯を通じて健康に過ごしていけるよう、自らの健康は自ら管理するとの意識づくりと知識の普及等に向け、ライフステージに応じた健康教育、健康相談、意識啓発等を推進します。

さらに高齢期においては健康づくり及び介護予防充実を図るなど、生涯を通じて男女がお互いを思いやり、健康的な生活を続けていけるよう支援していきます。

市の取り組み

施策13 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ¹³に関する意識啓発

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点から、子どもを産む・産まないにかかわらず、すべての女性の生涯を通じた健康の保持増進のため意識啓発を図ります。

市民課

¹³リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは、人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由をもつことです。生殖年齢にある男女のみならず、思春期以後、生涯にわたる性と生殖に関する健康のことです。

施策 14 性教育等の充実

| | |
|---|-------|
| 男女がお互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重し、相手に対する思いやりを持って接していけるよう指導に努めます。 | 学校教育課 |
| 性と生殖に関する知識やエイズ等の性感染症の予防など性教育の充実を図ります。また生徒の抱える悩みに適切に対応するためカウンセリングを実施します。 | 学校教育課 |

施策 15 妊娠・出産期における女性の健康支援

| | |
|---|-------|
| ゆとりを持って妊娠期間を過ごし、安全な出産を迎えることができる環境づくりに向け、妊婦健診等による妊娠中の健康管理と出産、育児不安の解消に向けた取り組みを進めます。 | 健康推進課 |
|---|-------|

施策 16 中高年期における男女の健康支援

| | |
|---|---------------------------|
| 健康でいきいきとした高齢期を迎えることができるよう、健康づくり及び介護予防を充実します。その際、男女別の健康課題や疾病等を踏まえた健康支援に努めます。 | 健康推進課 障がい・長寿課 国保年金課 |
|---|---------------------------|

施策 17 心の健康づくり支援

| | |
|---|------------------------------------|
| 自殺予防パネル展やうつ病予防講演会の開催、いのちの電話相談の紹介、市の相談窓口の周知徹底等に努めます。 | 障がい・長寿課 社会福祉課 健康推進課 学校教育課 |
|---|------------------------------------|

市民の取り組み

- 心身の健康の保持増進に向け、健康に対する意識を高め、健康的な生活習慣を身に付けましょう。
- 男女がお互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重し、相手に対する思いやりを持って接していくようにしましょう。
- 「女性は、妊娠・出産する可能性があるため、男性とは異なる健康上の特性がある」ことを男女がともに理解しましょう。
- トートーメー継承のため多産を余儀なくされるケースが見られます。妊娠・出産について、女性の自己決定権を尊重するよう、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する理解に努めましょう。

事業所の取り組み

- 職員の健康診断を定期的実施するとともに、日頃の健康管理に配慮しましょう。
- 母性保護に対する意識改革に努め、妊娠、出産、育児等にかかわる女性労働者に配慮した対応ができる職場をつくりましょう。

評価指標

| | 現況 | 目標値 | |
|------------------------------|------------------------------|----------------------|--------------------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| メタボリック・シンドロームの割合 | 男 26.2%(H19) 女 14.6%(H19) | 男 20.0% 女 14.6% | 男 20.0% 女 14.6% |
| 肥満の割合 (BMI25 以上) | 男 41.1%(H19) 女 29.9%(H19) | 男 30.0% 女 25.0% | 男 25.0% 女 25.0% |
| | | 男女とも 25.0% (H29 沖縄県) | |
| 40～74 歳の国保加入者が受診する特定健診の受診率 | 29.1% (H21) | 65.0% | 70.0% |
| | | 70.0%以上 (H29 沖縄県) | |
| 40～74 歳の国保加入者を対象とした特定保健指導実施率 | 50.7% (H21) | 52.0% | 55.0% |
| | | 45.0%以上 (H29 沖縄県) | |
| 妊娠 11 週以下での妊娠届出率 | 87.6% (H21) | 93.0% | 95.0% |
| <u>妊娠 11 週以下での妊娠届出率</u> | | <u>100.0% (H26)</u> | |

国の第3次男女共同参画基本計画(平成 22 年 12 月 17 日)における目標

基本目標

男女のパートナーシップによる仕事と家庭の両立支援

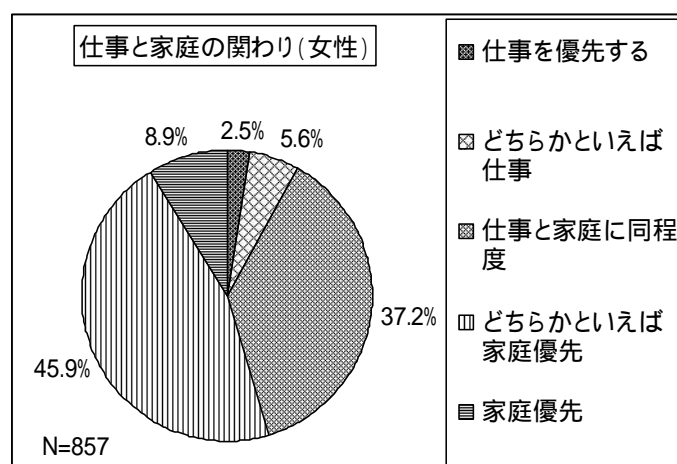
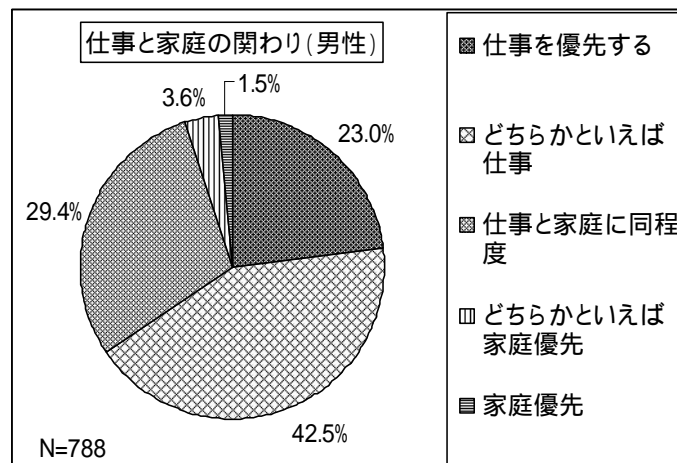
男女共同参画社会を目指す上では、人生の各段階において仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めることが不可欠です。

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女がともに家族、地域、仕事を支える構成員であるという認識に立ち、互いに責任を持ち、協力しあい、どちらか一方に負担を強いることがないように、仕事と家庭の両立に向けた情報提供、意識啓発等を進めます

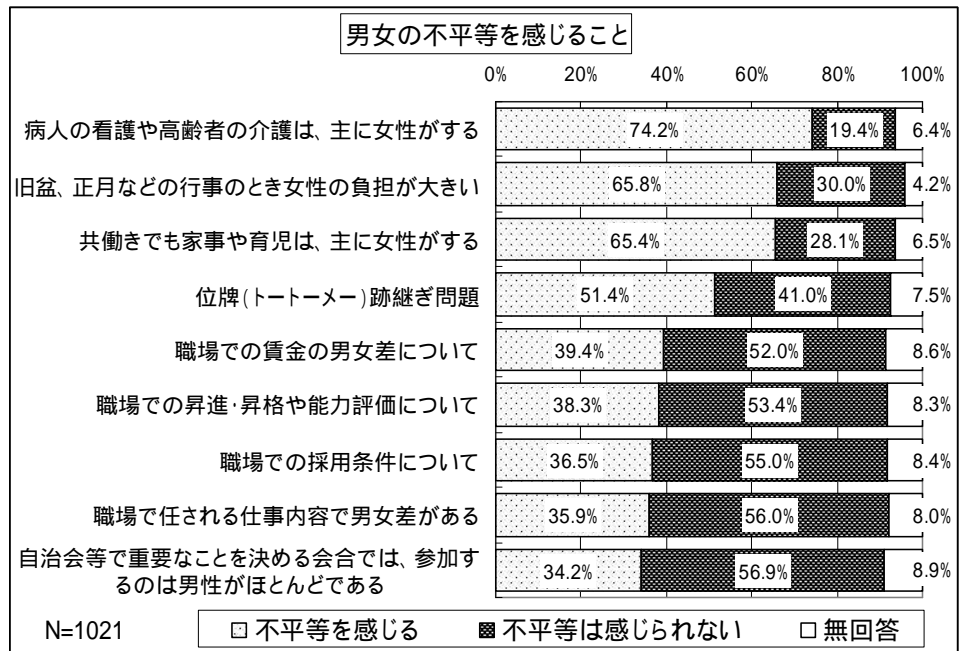
施策の方針5 家庭で男女共同参画を進めるための支援

【現状と課題】

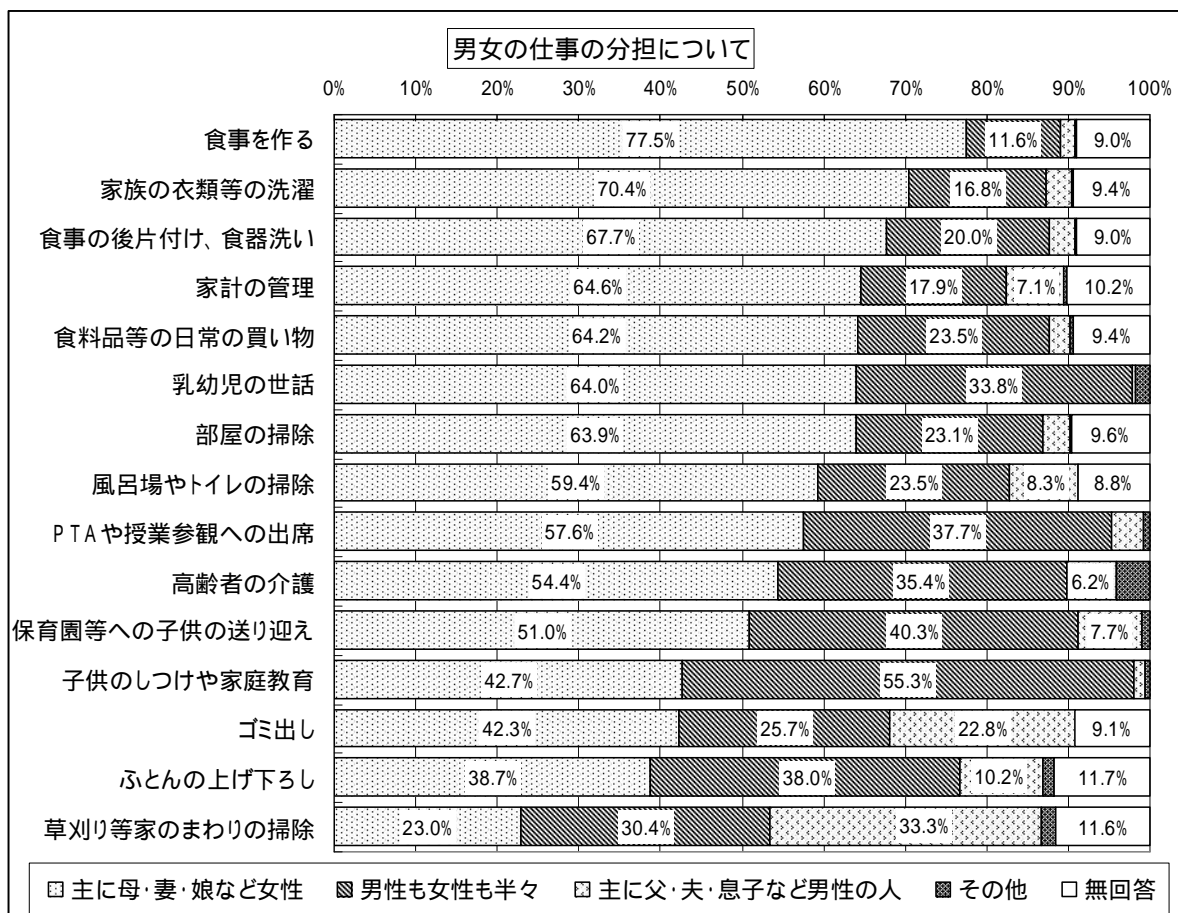
アンケート結果では、仕事と家庭の関わりについて、男性は「仕事を優先する」「どちらかといえば仕事」と考える割合が65.5%、女性は「家庭優先」「どちらかといえば家庭優先」と考える割合が54.8%を占めています。



男女の不平等を感じることは、「病人の看護や高齢者の介護は、主に女性がする」、「旧盆、正月などの行事のとき女性の負担が大きい」、「共働きでも家事や育児は、主に女性がする」、「位牌(トートナー)跡継ぎ問題」で不平等を感じる割合が半数を超えています。



男女の仕事の分担では、日常的な家事や育児について、主に女性がその役割を担っているとの回答が6割以上となっています。



ちなみに家全体の重要な事柄を決めるときに、誰の意見が尊重されるかについては、男女とも「家族の話し合い」が第1位で、前回調査から割合が10ポイント前後上昇しています。

家全体の重要な事柄を決めるときに、誰の意見が尊重されますか

| 前回調査結果(平成13年度) | | | | 今回調査結果(平成21年度) | | | | 前回調査との比較 |
|----------------|----|---------|------|----------------|----|---------|------|----------|
| 女性 | 1位 | 配偶者 | 38.4 | 女性 | 1位 | 家族の話し合い | 38.0 | 12.3 |
| | 2位 | 家族の話し合い | 25.7 | | 2位 | 配偶者 | 34.1 | -4.3 |
| | 3位 | 父、義父 | 11.3 | | 3位 | 自分 | 10.4 | 0.5 |
| 男性 | 1位 | 自分 | 40.1 | 男性 | 1位 | 家族の話し合い | 36.9 | 9.2 |
| | 2位 | 家族の話し合い | 27.7 | | 2位 | 自分 | 32.9 | -7.2 |
| | 3位 | 配偶者 | 12.1 | | 3位 | 配偶者 | 13.0 | 0.9 |

アンケート結果からは「男性は会社優先、女性は家庭優先」という意識が根強く残っています。家庭における役割分担についても日常的な家事や育児等は女性が主体となっており、介護や行事等の負担から不平等を感じるという声が高くなっています。

ワークショップからも行事や跡継ぎ問題など男性を中心とした社会のあり方の問題について指摘がある一方で、家事育児に対する協働の意識が若い世代で高くなっているとの意見も聞かれました。

少子・高齢化、雇用形態が変化する中、長時間労働等を前提とした従来働き方を見直し、仕事と生活の調和を図ることは、健康の維持、育児や介護も含め、家族が安心して暮らしていく上で課題となります。

【施策の方針】

家事や育児、介護などについて、女性に一方的な負担を強いることがないよう、男女がともに責任を担える、家庭における男女共同参画を進めるための意識啓発に取り組んでいきます。

市の取り組み

施策 18 社会教育等における男女共同参画意識の啓発（再掲）

| | |
|--|-----|
| 男女共同参画は分野が幅広く、内容も多岐にわたります。男女共同参画に対する市民の正しい理解を促すために、男女共同参画講座の充実を図ります。 | 市民課 |
| 毎年6月23日から29日までの「男女共同参画週間」において、男女共同参画について、分かりやすく示したパネル展を開催します。 | 市民課 |

| | |
|---|---------|
| 中央公民館講座において、家庭や地域、職場における男女平等、男女共同参画という視点に立った講座内容の充実を図ります。 | 生涯学習振興課 |
| 男女共同参画社会は、女性のためだけでなく、男性にとっても暮らしやすい社会です。実現に向けては、男性が育児・介護、地域活動等に参画することが必要です。男女共同参画の理解に向けた男性に対する意識啓発等に積極的に取り組んでいきます。 | 生涯学習振興課 |

施策 19 家庭を築く男女等に対する意識啓発

| | |
|--|-------|
| 夫婦が妊娠、出産、育児について、協力して子どもを育てるという意識啓発に向けたマタニティクラスを開催し、母性・父性の育成を図ります。 | 健康推進課 |
| 男女共同参画の視点に立った生活を実践している家庭のロールモデル ¹⁴ の発掘を行い、その事例を積極的に発信します。 | 市民課 |

施策 20 生活研究会支援事業

| | |
|---|-------|
| とみぐすく祭り等でのイベントを通して、地元で取れた農産物を利用した料理や加工品を紹介し、女性農業者や後継者の自立、農家のパートナーシップを推進します。 | 農林水産課 |
|---|-------|

市民の取り組み

- 男女が固定的性別役割分担意識を見直し、家庭の責任を担う1人として支えあい、男女共同参画にふさわしい家庭をつくりましょう。

事業所の取り組み

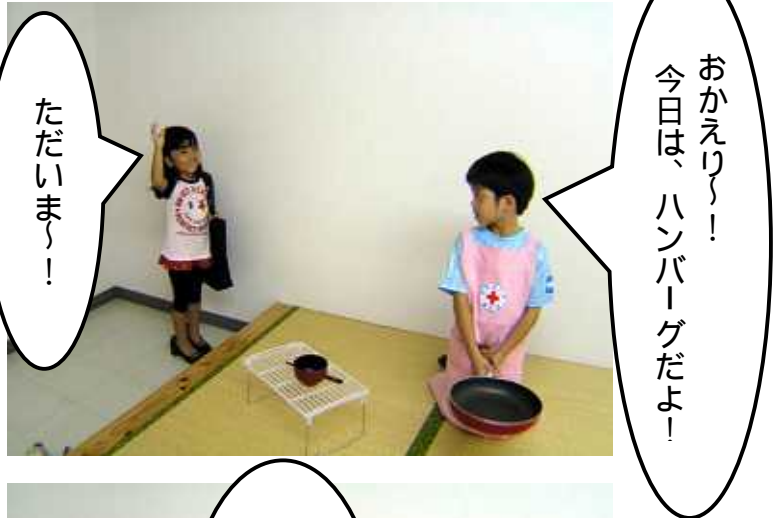
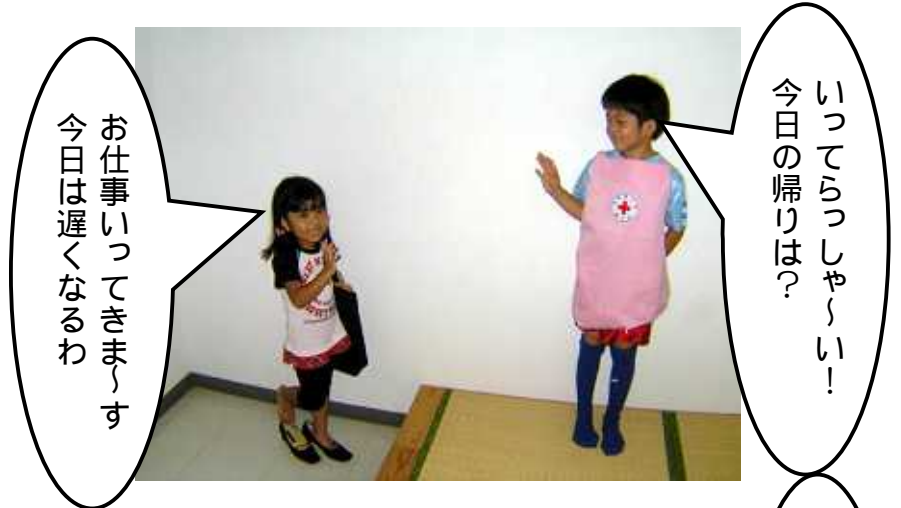
- 家事、育児、介護等については女性が担う割合が高いため、男性が家庭に関わりやすい条件整備を進めましょう。

¹⁴ Rolemodel (ロールモデル) とは、「 のようになりたい」と感じるような、行動の規範 (お手本) となる存在のことです。

評価指標

| | 現況 | 目標値 | |
|----------------------------------|------------|---------|---------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| 家の重要な事柄は家族の話し合いによって決める (回答割合) | 37.7%(H21) | 50.0% | 60.0% |
| マタニティクラスにおける父親の参加率 | 96%(H21) | 100.0% | 100.0% |
| ロールモデル紹介件数 | - | 4 件 | 6 件 |

おままごと



この中では、固定的性別役割分担が解消されています！
 固定的性別役割分担とは、例えば「男は仕事、女は家庭」というように、性別で役割を固定化することを言います。
 「家事は女性が」ではなく、「家事はできる人が」に意識を変えましょう！

育児は女性の仕事？

瀬長家の場合

大城家の場合

ウェーン ウェーン



毎日、毎日夜泣きして大変寝不足だわ

子育ては夫婦で協力しないとね！



大城さんのところは、赤ちゃんが夜泣きしたら、旦那さんも起きてあやしてくれるんだって！

少しは変わって欲しいな



大丈夫だよ僕なら！鳴き声くらいで起きないから！

そうじゃなくて



家事 = 女性？



家事・育児は女性の仕事という、固定的性別役割分担意識を見直し、家庭の責任を担う1人として互いに支えあい、思いやりをもって行動しましょう。

施策の方針 6 就業における機会均等と就業継続支援

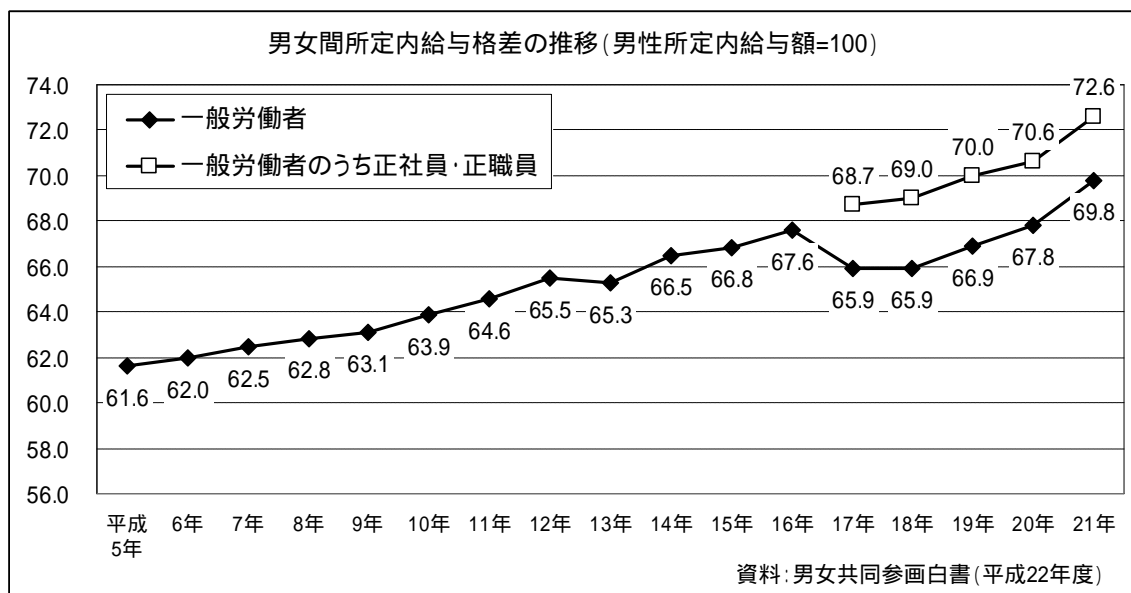
【現状と課題】

アンケート結果では、職場において女性が昇進、抜擢されることについて、男女ともに第1位は「女性が管理職になる障害はなく、すでに女性の管理職がいる」となっており、前回調査と比較すると女性で34.5ポイント、男性で20.0ポイントと大きく割合が上昇しています。またこれに「現在はいないが、別に女性が管理職になることに障害はない」を加えた割合は、女性で66.5%、男性で69.5%と約7割に近づいています。

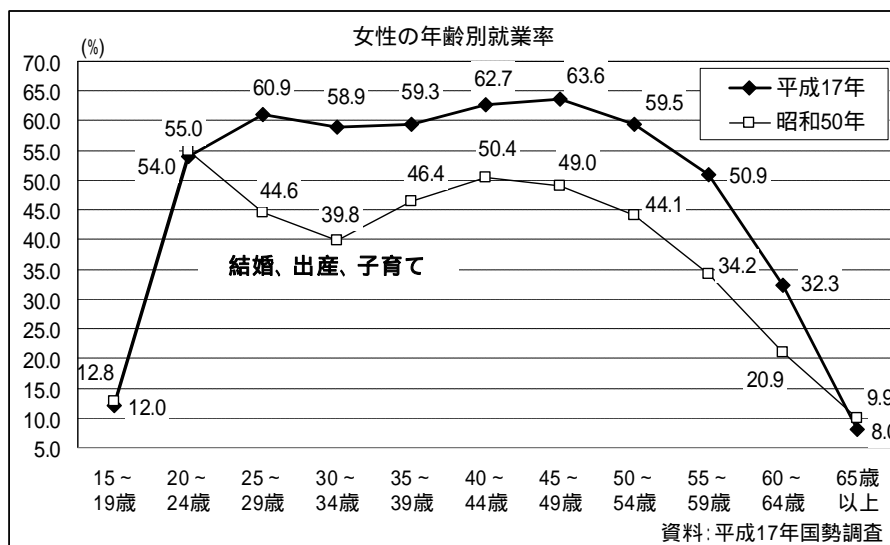
職場において女性が昇進、抜擢されることについて

| 前回調査結果 (H13年度) | | | | 今回調査結果 (H21年度) | | | | 前回調査との割合差 |
|----------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|----------------|--------------------------------|-------|-------|-----------|
| | 順位 | 内容 | 割合 | 順位 | 内容 | 割合 | | |
| 女性 | 1位 | 「管理職のない職場なので、該当しない」 | 30.1% | 1位 | 「女性が管理職になる障害はなく、すでに女性の管理職がいる」 | 52.0% | 34.5 | |
| | 2位 | 「女性が管理職になる障害はなく、すでに女性の管理職がいる」 | 17.5% | 2位 | 「管理職のない職場なので、該当しない」 | 17.0% | -13.1 | |
| | 3位 | 「現在はいないが、別に女性が管理職になることの障害はない」 | 9.2% | 3位 | 「現在はいないが、別に女性が管理職になることの障害はない」 | 14.5% | 5.3 | |
| | 女性が管理職になることに障害はない (上記2位と3位の合計) | | | 26.7% | 女性が管理職になることに障害はない (上記1位と3位の合計) | | | 66.5% |
| 男性 | 1位 | 「現在はいないが、別に女性が管理職になることの障害はない」 | 29.3% | 1位 | 「女性が管理職になる障害はなく、すでに女性の管理職がいる」 | 39.1% | 20.0 | |
| | 2位 | 「管理職のない職場なので、該当しない」 | 21.1% | 2位 | 「現在はいないが、別に女性が管理職になることの障害はない」 | 30.4% | 1.1 | |
| | 3位 | 「女性が管理職になる障害はなく、すでに女性の管理職がいる」 | 19.1% | 3位 | 「管理職のない職場なので、該当しない」 | 14.7% | -6.4 | |
| | 女性が管理職になることに障害はない (上記1位と3位の合計) | | | 48.4% | 女性が管理職になることに障害はない (上記1位と2位の合計) | | | 69.5% |

平成22年度男女共同参画白書によると男女の給与格差は、徐々に縮小する傾向を示すものの、平成21年の女性の所定内給与は、男性と比較して約7割程度となっています。



国勢調査をもとに女性の年齢別就業率をみると結婚や出産、子育てと重なる年齢層において、離職する女性が多くグラフがM字カーブを描いています。平成17年は昭和50年と比較して、グラフのカーブは緩やかになるものの30代で一度就業率が若干低下しています。



アンケート結果では、女性が昇進、抜擢されることについて、「女性が管理職になる障害はない」という意見が約7割を占めており、前回調査と比較して大きく上昇しています。しかしワークショップからは、女性が管理職となる場合には男性の何倍も努力が必要であるとの意見や共働きであっても子どもが病気の場合女性が休むべきとの意識があるなどの意見が出されています。

仕事は生活の経済的基盤となるものであり、仕事と生活の調和の取れた社会づくりが必要となります。

【施策の方針】

仕事も家庭も充実した生き方を実現していくためには、性別や年齢、正規や非正規といった働き方の違いによって差別的な待遇を受けないことに加え、安定した就業機会の確保が必要となります。教育における固定観念にとらわれない就業意識の啓発をはじめ、男女が対等にいきいきと働くことができ家庭生活との調和のとれた職場づくりに向けた意識啓発等を充実していきます。

市の取り組み

施策21 ふるさとハローワークの誘致

安定した雇用機会を確保することを目的に、公共職業安定所の出張所として、市役所内にふるさとハローワークの誘致に向けて取り組みます。

商工観光課

施策 22 職員研修事業の充実

| | |
|--|-----|
| 役所における職員研修においては、性別に偏りがないよう受講者の指名を行います。また新採用職員研修において、男女共同参画について学習できる機会の充実を図ります。 | 人事課 |
|--|-----|

施策 23 ジェンダーにとらわれない就業環境の確立に向けた意識啓発

| | |
|---|--------------|
| 男女雇用機会均等法の趣旨にのっとり、募集、採用、配置、昇進等について、男女を均等に扱うよう働きかけていきます。 | 商工観光課 |
| 労働基準法、パートタイム労働法、育児・介護休業法等の普及に努め、働く男女の権利保障を支援します。 | 商工観光課 |
| 就業環境の改善など男女共同参画社会の実現に向け、積極的に取り組んでいる事業所の募集を行い、市内事業所の意識啓発につなげるため広報等を通じてPRしていきます。 | 商工観光課 市民課 |
| 子育て支援や仕事と家庭の両立に理解のある事業所を増やしていけるよう、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」 ¹⁵ の策定に向けた意識啓発を進めます。 | 商工観光課 |
| 本市の第一次産業の中核を担う農業分野において、魅力的な農業経営を目指し、家族経営協定を締結する農家が増加するよう普及啓発を進めます。 | 農林水産課 |
| 農業者等に対して「担い手及び新規就農者支援講座」や研修会等への参加を呼びかけます。また JA と連携し農業における女性リーダーの育成を図ります。 | 農林水産課 |

施策 24 教育の場における就業意識の啓発

| | |
|---|-------|
| ジェンダーにとらわれない就業意識の醸成や仕事を通して自己実現を図るため、親の職場見学学習(小学校)や職場体験学習(中学校)、進路指導の充実並びに教育相談の充実を図ります。 | 学校教育課 |
|---|-------|

¹⁵一般事業主行動計画とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、101人以上の労働者を雇用する事業主が策定する計画のことです。次世代育成支援対策推進法(平成23年4月1日)により計画の策定が義務付けられています。

市民の取り組み

- ジェンダーにとらわれず、自分自身の特性や能力にふさわしい働き方について意識してみましょう。
- 安定した就労を得るために、積極的な情報収集や資格取得などによる就業能力の向上に努めましょう。

事業所の取り組み

- 職場における男女平等意識を啓発していきましょう。女性の積極的な活用や能力に応じた職種への配置を積極的に進め、個々の能力が活かせる職場づくりに努めましょう。
- 子育て家庭が産休や育休などを積極的に活用できるよう配慮しましょう。
- 男女がともに子育てに携わることができる職場づくりに努めましょう。

評価指標

| | 現況 | 目標値 | |
|------------------------------------|----------------------|---------|-----------------------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| 豊見城市男性職員の育児休業取得率 | 0%(H22) | 10.0% | 13.0% |
| <u>地方公務員の男性の育児休業取得率</u> | <u>0.6%(H21)</u> | | <u>13.0%</u> |
| ふるさとハローワークにより就労できた人の数 | - | 200 人 | 350 人 |
| 101 人以上の労働者を雇用する事業所の一般事業主行動計画の策定率 | 15.0% | 100.0% | 100.0% |
| 農家における家族経営協定締結数 | 23 件(H22) | 33 件 | 43 件(187%) |
| <u>家族経営協定締結数(全国)</u> | <u>40,000 件(H19)</u> | | <u>70,000 件(175%)</u> |
| 職場での昇進・昇格や能力評価について男女の不平等を感じる(回答割合) | 38.3%(H21) | 30.0% | 20.0% |

国の第3次男女共同参画基本計画(平成 22 年 12 月 17 日)における目標

勘 違 い



外見や性別で決め付けるのは
よくないです。

参考：「男女共同参画マンガど〜おもう？」

責任者 = 男性？



最近では、女性の管理職も増えてきています。責任者 = 男性という固定的役割分担意識を解消しましょう。

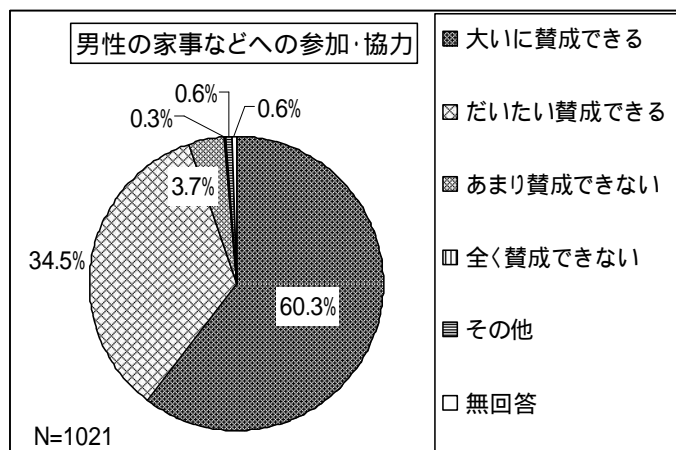
参考:「男女共同参画マンガど〜おもう？」

施策の方針7 子育て支援体制の充実

【現状と課題】

アンケート結果では、男性の家事などへの参加・協力については「大いに賛成できる」が最も多く、賛成という意見が94.8%を占めています。

男女別にみても「大いに賛成である」が最も多く、これを前回調査と比較すると、男女ともに10ポイント以上上昇しています。



男性の家事や育児への参加・協力について

| | 前回調査結果 | | | 今回調査結果 | | | 前回調査との割合差 |
|----|--------|-------------|------|--------|-------------|------|-----------|
| | 順位 | 意見 | 割合 | 順位 | 意見 | 割合 | |
| 女性 | 1位 | 「大いに賛成である」 | 59.1 | 1位 | 「大いに賛成である」 | 70.0 | 10.9 |
| | 2位 | 「だいたい賛成である」 | 29.0 | 2位 | 「だいたい賛成できる」 | 27.6 | -1.4 |
| | 3位 | 「あまり賛成できない」 | 9.2 | 3位 | 「あまり賛成でない」 | 1.5 | -7.7 |
| 男性 | 1位 | 「だいたい賛成できる」 | 52.7 | 1位 | 「大いに賛成できる」 | 45.6 | 14.6 |
| | 2位 | 「大いに賛成できる」 | 31.0 | 2位 | 「だいたい賛成できる」 | 45.1 | -7.6 |
| | 3位 | 「あまり賛成できない」 | 9.1 | 3位 | 「あまり賛成できない」 | 7.0 | -2.1 |

男性の家事などへの参加・協力については、賛成という意見が94.8%を占め、また前回調査から割合が上昇しており、またワークショップでは、若い世代で男性の家事育児の参加が多くなってきているという意見が出され、意識の変化が伺えます。

少子化の進行等を踏まえると、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育つ環境の整備を図ることが求められ、市外または県外からの転入者が多い本市においては、子育てに悩みを抱える家庭が地域で孤立するケース等も懸念されます。

今後は、平成21年度に策定した次世代育成支援行動計画（後期計画）で定めた将来像「子どもが活きる街・豊見城」の実現に向け取り組みを進めていく必要があります。

【施策の方針】

子育ては、人生の喜びであり、幸福を感じることができるものです。しかし、ライフスタイルや価値観の多様化、核家族化や地域のつながりの希薄化など社会環境の変化によって、育児不安や悩みを抱えたまま子育て家庭が地域で孤立してしまうことも少なくありません。「豊見城市次世代育成支援行動計画」に基づき、保育環

境の整備や女性の就業継続支援などを含め社会的な子育て支援体制の充実を図ります。

市の取り組み

施策 25 子育て相談、支援体制の充実

| | |
|---|--------------|
| <p>子育てに対する様々な問題を抱える保護者が身近な地域で気軽に相談できるよう専門性を重視した多様な相談体制の充実を図ります。また身近な地域で親子が気軽に集い、仲間をつくり、支え合いのなかで子育てを行うことができるよう、多様な交流機会の拡充に向けた取り組みを推進します。</p> | <p>児童家庭課</p> |
|---|--------------|

施策 26 子育て情報提供等の充実

| | |
|--|--------------|
| <p>「子育てガイドありんくりん」等を活用し子育て情報を提供します。また地域子育て支援センター、保育所、児童館等が持つ子育て情報を集約・整理し、一元的に発信できる情報ネットワークの体制づくりを検討します。</p> | <p>児童家庭課</p> |
|--|--------------|

施策 27 子育て家庭に対する経済負担の軽減

| | |
|---|------------------------|
| <p>多子世帯、ひとり親世帯及び生活困窮家庭等に対し、必要に応じて保育料の減免を行います。子ども医療費や母子・父子家庭医療費、妊婦健診の助成を行い経済的負担の軽減を図ります。</p> | <p>児童家庭課 健康推進課</p> |
|---|------------------------|

施策 28 保育サービスの充実

| | |
|---|--------------|
| <p>公立保育所が担う子育て支援機能の役割を見直し、「公」と「民」との役割を明確化し民間活力の導入などを見据え、多様な保育ニーズに対応できる保育基盤整備を進めていきます。</p> | <p>児童家庭課</p> |
|---|--------------|

施策 29 子どもの居場所づくり

| | |
|--|--------------|
| <p>地域の主体的な子育て支援活動(自治会幼稚園など)や児童館、学校、公民館等と連携し、子ども達が気軽に集い、地域のなかで様々な体験や交流活動ができる居場所づくりを推進します。</p> | <p>児童家庭課</p> |
|--|--------------|

市民の取り組み

- 夫婦がともに子育ての責任と役割を担い、子どもに対して愛情を持って接しましょう。
- 育児に関する悩みや不安について、家庭だけで抱え込むことなく、家庭児童相談室などへ相談するようにしましょう。

事業所の取り組み

- 仕事と家庭の両立を支援するため雇用環境の整備を図りましょう。

評価指標

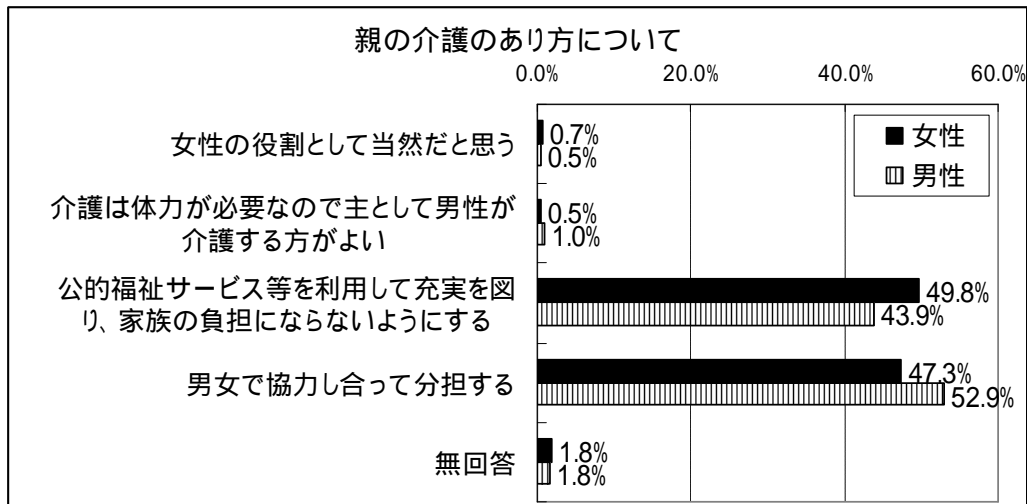
| | 現況 | 目標値 | |
|-----------------------|--------------|---------|---------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| 子育てガイドありんくりん発行部数 | 1,000 部(H21) | 1,000 部 | 1,000 部 |
| 地域子育て支援センター数 | 1 箇所(H20) | 3 箇所 | 3 箇所 |
| 預かり保育実施率(ニーズに対する受け入れ) | 100.0%(H22) | 100.0% | 100.0% |

施策の方針 8 介護を支える環境の充実

【現状と課題】

アンケート結果から、「病人の看護や高齢者の介護は、主に女性がする」ことについて男女の不平等を感じると回答した割合が74.2%と高くなっています。

また親の介護のあり方については、男女とも「公的福祉サービス等を利用して充実を図り、家族の負担にならないようにする」及び「男女で協力しあって分担する」で全体の約95%以上を占めています。しかし女性で「家族の負担にならないようにする」との割合が高くなる一方で、男性は男女で協力するとの意見が上回っており、男女間の意識の違いが伺えます。



【施策の方針】

在宅で高齢者をみている介護者は、24時間年中無休で介護している場合もあります。現在介護保険サービスが整備されてきましたが、男女で協力しながら介護したいという意見も半数を占めています。高齢期においても心身の状態にかかわらず、地域で安心して生活していけるよう、サービスの充実とともに介護者の負担軽減に向けた取り組みを充実していきます。

市の取り組み

施策 30 就業環境の改善に向けた意識啓発（再掲）

男女雇用機会均等法の趣旨にのっとり、募集、採用、配置、昇進等について、男女を均等に扱うよう事業所に働きかけていきます。

商工観光課

| | |
|--|-------|
| 労働基準法、パートタイム労働法、育児・介護休業法等の普及に努め、働く男女の権利保障を支援します。 | 商工観光課 |
|--|-------|

施策 31 福祉サービス等の適正利用に関する意識啓発

| | |
|--|---------|
| 在宅で介護をしている介護者の負担軽減を図るため、介護保険サービス並びに障害福祉サービスに対する理解を促し、サービスの適正利用を進めます。 | 障がい・長寿課 |
|--|---------|

施策 32 福祉サービス等の充実

| | |
|--|---------|
| 介護を必要とする状態になった場合にも、住みなれた地域で安心して暮らしていくことができるよう介護保険サービス並びに障害福祉サービス等の充実を図ります。 | 障がい・長寿課 |
|--|---------|

施策 33 介護者の負担軽減に向けた取り組みの推進

| | |
|--|---------|
| 介護を必要とする方の在宅生活を支援するため、介護者の負担軽減に向けた取り組みを進めます。 | 障がい・長寿課 |
|--|---------|

市民の取り組み

- 高齢者や障害者等の介護について、夫婦もしくは家族で十分に話し合い、介護者に過度の負担がかからないようにしましょう。

事業所の取り組み

- 介護休業について積極的に活用できるよう配慮しましょう。

評価指標

| | 現況 | 目標値 | |
|----------------|----|---------|---------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| 性別を踏まえた介護予防講座数 | - | 5 回 | 10 回 |

基本目標

男女の個性と能力を活かした住み良いまちづくり

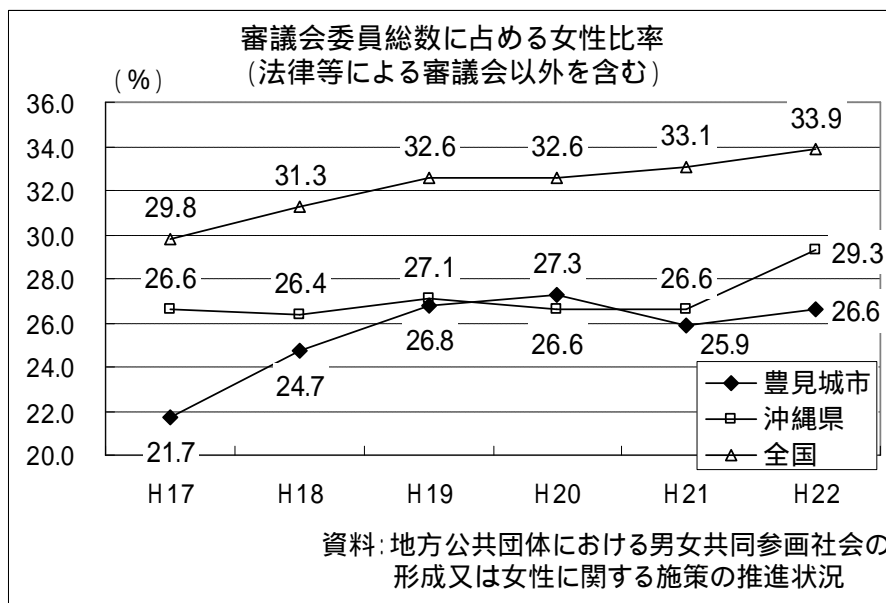
国民がゆとりと豊かさを実感し、安心して暮らすことのできる社会の実現を目指し、地方分権が進められています。これからの行政運営は、市民の声に積極的に耳を傾けることが重要になるとともに市民との協働によるまちづくりが一層求められてきます。

市民一人ひとりが地域の中で育ち、その人らしく、安心・安全に暮らしていくために、行政と市民が協力しあい、男女がそれぞれの個性と能力を活かした住み良いまちづくりを進めていきます。

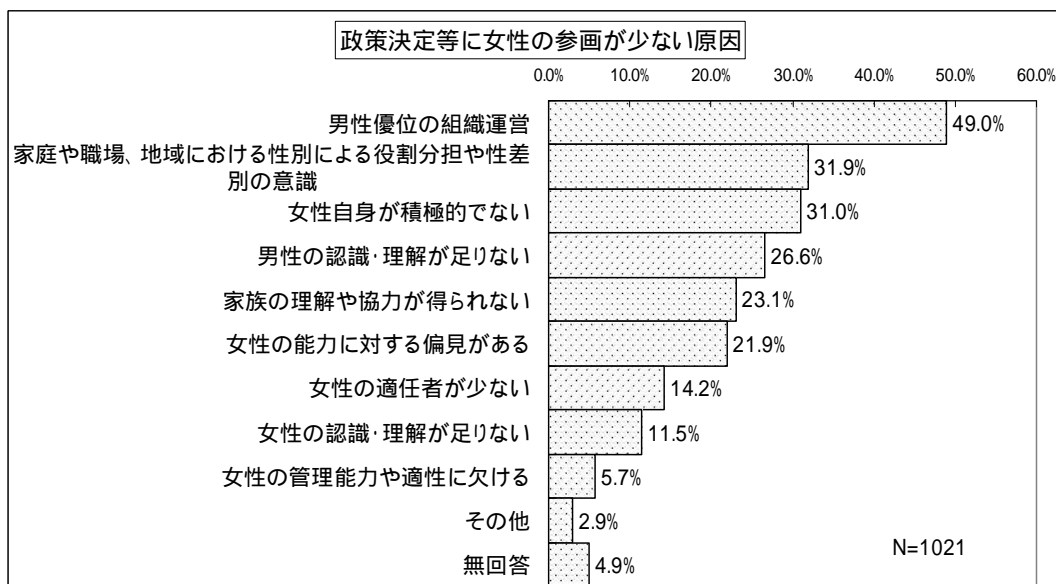
施策の方針 9 政策・方針決定過程への女性の参画促進

【現状と課題】

審議会委員総数に占める女性比率は、平成 22 年に 26.6%となっており、平成 17 年と比較して概ね増加で推移していますが、沖縄県及び全国の数値を下回っています。



政策決定等に女性の参画が少ない原因の第 1 位は、「男性優位の組織運営」、第 2 位は「家庭や職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識」、第 3 位は「女性自身が積極的ではない」となっています。



【施策の方針】

市政に女性の意見が反映されない理由として、市議会や各種審議会などの政策決定の場に女性が少ないことに加え、アンケートやワークショップから女性自身が積極的でないなど、女性の意識問題があげられています。女性が意欲を持って意思決定の場に参画していけるよう意識啓発に努めるとともに、審議会等への女性の積極的な登用を推進します。

市の取り組み

施策 34 審議会等への女性の登用

| | |
|--|-------------|
| 女性の意見を市政に反映するため、審議会等への女性の積極的な登用を推進します。特に女性審議会委員の登用率が低い分野については、その是正を進めます。 | 市民課 関係各課 |
|--|-------------|

施策 35 職員研修事業（再掲）

| | |
|--|-----|
| 役所における職員研修においては、性別に偏りがないよう受講者の指名を行います。また新採用職員研修において、男女共同参画について学習できる機会の充実を図ります。 | 人事課 |
|--|-----|

施策 36 女性の政治参加の促進

| | |
|--|-----|
| 女性議会を開催するなど、女性の政治参加への自覚と意欲を促進するための取り組みを進めます。 | 市民課 |
|--|-----|

女性の政治参加への自覚と意欲を促進するため、女性リーダー養成講座への参加呼びかけを行います。

市民課

市民の取り組み

- 女性自身が積極的に政策決定の場に参加する意欲を持ち、一般公募への応募や推薦の機会を活かすように努めましょう。
- 自治会やその他の団体において、男女の偏りが無い役員構成をめざしましょう。
- 憲法で保障された政治参加の機会や与えられた権利を行使しましょう。

事業所の取り組み

- 人材育成、資質の向上のため学習や研修等に努め、経営方針等の決定の場への女性の参画を進めましょう。

評価指標

| | 現況 | 目標値 | |
|-----------------------------|-------------------|---------|--------------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| 審議会等への女性登用率 | 26.6%(H22) | 30.0% | 35.0% |
| <u>市区町村の審議会等委員に占める女性の割合</u> | <u>23.3%(H21)</u> | | <u>30.0%</u> |
| 市役所管理職(課長級以上)の女性登用率 | 5.9%(H22) | 8.0% | 10.0% |
| 市議会議員の候補者に占める女性の割合 | 11.5%(H22) | 20.0% | 30.0% |
| <u>衆議院議員の候補者に占める女性の割合</u> | <u>16.7%(H21)</u> | | <u>30.0%</u> |
| <u>参議院議員の候補者に占める女性の割合</u> | <u>22.9%(H22)</u> | | <u>30.0%</u> |

国の第3次男女共同参画基本計画(平成 22 年 12 月 17 日)における目標

審議会

設計はこれで完璧ですね！

男性のみで構成された集合住宅建設審議会



ところが入居者からは…

洗濯機バンが小さすぎて、はみ出しちゃうわ



うちもよ～。あれじゃ1人暮らし用の洗濯機しか置けないわ！

せっかく室内におけるスペースがあるのに、ベランダにしか洗濯機がおけないわ～

設計の段階で誰も気づかなかったのかしら

そっか、気づかなかったなあ

3LDKのファミリー世帯では、この洗濯機盤は小さすぎます。

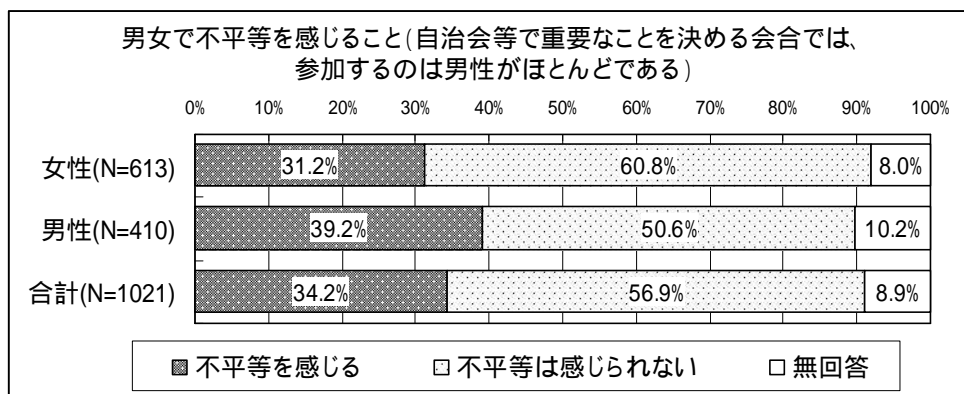
男性には、気づきにくい点、女性にも気づきにくい点があります！双方の意見があつてこそ、より良いものができるのです！



施策の方針 10 地域における男女共同参画社会の推進

【現状と課題】

アンケート結果から、「自治会等で重要なことを決める会合では、参加するのは男性がほとんどである」ことに対して、不平等を感じる割合は、女性（31.2%）より男性（39.2%）の割合が上回っています。



【施策の方針】

男女がともに地域活動や社会活動等に参画するとともに、行政と市民がともに考え汗を流す協働のまちづくりを進めるため、本プランの周知、推進委員会の設置や活動団体等への支援、人材育成に取り組みます。

市の取り組み

施策 37 協働のまちづくりの推進

| | |
|--|-------|
| 市民、事業所、行政が連携したまちづくりに向け、「協働のまちづくり推進計画」に基づき推進委員会を設置し取り組みを進めます。 | 企画調整課 |
| 創意工夫にあふれた市民活動団体が行うまちづくり活動に対して、助成を行い協働のまちづくりを支援します。 | 企画調整課 |

施策 38 女性団体連絡協議会に対する活動支援

| | |
|---|-----|
| 男女共同参画社会の推進に向け活動している女性団体連絡協議会の活動を支援し、連携強化を図ります。 | 市民課 |
|---|-----|

施策 39 地域住民への意識啓発

| | |
|--|-----|
| 地域における男女共同参画意識の醸成に向け、自治会等において本計画の周知を図るとともに、定期的に計画の進捗状況等の報告を行います。 | 市民課 |
|--|-----|

施策 40 NPO 等の立ち上げ及び活動支援

| | |
|--|-------|
| 介護や子育て支援など行政等では対応が難しい特殊・個別性の高いニーズ等への取り組みと、地域づくりを進める新たな担い手として期待される、NPO 等の立ち上げ及び活動支援に取り組みます。 | 企画調整課 |
|--|-------|

市民の取り組み

- 一人ひとりがまちづくりの担い手であることを自覚し、事業者や行政とともにまちづくりを進めるパートナーとして積極的に参画しましょう。

事業所の取り組み

- 男性が地域活動や学校行事等に参加しやすい環境整備に努めましょう。

評価指標

| | 現況 | 目標値 | |
|-------------|----|---------|---------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| 自治会長会への情報提供 | - | 2 回 | 4 回 |

基本目標

男女共同参画社会実現のための推進体制の充実

男女共同参画社会の実現を目指すために取り組むべき施策は、広範多岐にわたります。本プランの実効性を高めるためには、継続的に達成状況を検証する体制の充実が必要となります。

施策の方針 11 庁内推進体制の充実

【現状と課題】

「とみぐすく男女共同参画プラン（第1次）」では、「政策決定の場における女性の登用率を30%まで引き上げる」ことが計画の指標としては設定されていました。本計画においては、PDCA（Plan(計画) - Do(実施) - Check(評価) - Action(改善)）サイクルで計画を推進していくために、基本目標ごとの達成指標の設定とともに、定期的な男女共同参画推進本部の開催が必要となります。

【施策の方針】

必要に応じて学識経験者や一般公募市民等の外部委員で構成される「男女共同参画会議」からの意見を踏まえながら、豊見城市男女共同参画推進本部において計画の進捗管理を行います。また設定した指標にもとづき進捗状況の把握と庁内の連携強化を進めます。

市の取り組み

施策 41 庁内推進体制の充実

| | |
|---|-----|
| 豊見城市男女共同参画推進本部において、計画の達成状況の点検とともに、施策の推進に必要な対策等を行います。 | 市民課 |
| 年度ごとに計画の進捗状況の取りまとめ、男女共同参画会議に対して定期的に報告を行い、会議から出された意見を推進本部に報告します。 | 市民課 |
| 計画の達成指標について定期的に点検し、市民に対して情報提供を行います。 | 市民課 |
| 豊見城市男女共同参画推進条例の制定に取り組みます。 | 市民課 |

評価指標

| | 現況 | 目標値 | |
|--------------|----------|---------|---------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| 男女共同参画会議の開催数 | 0 回(H21) | 2 回 | 2 回 |

施策の方針 12 市民及び市民活動等との連携の促進

【現状と課題】

アンケートやワークショップ等における市民意識、男女共同参画会議からの意見等から、「男女共同参画」という言葉は、社会一般にある程度普及してきていますが、必ずしも正しい理解が進んでいるとは言い切れません。本計画の基本理念である「男女がお互いにその人権を尊重し、性別に関わりなく、その個性と能力を十分発揮することができ、かつ共にあらゆる領域において利益と責任を分かち合える社会の実現を図る」ためには、意識啓発並びに市民との連携が極めて重要となります。

【施策の方針】

計画の推進にあたっては、市民と行政が一体となって施策の展開を図るとともに、推進状況を外部からチェックすることが必要となります。そのため男女共同参画会議との連携強化を図るとともに、女性団体連絡協議会等への支援、市民との連携を図るための体制づくりに努めます。

市の取り組み

施策 42 市民及び市民活動等との連携の促進

| | |
|--|-----|
| 女性団体連絡協議会を中心とした支援を行うとともに、市民との積極的な連携を図るための体制づくりに努めます。 | 市民課 |
| 計画の進捗状況等について、広報やホームページで公開し、市民からの意見を求め、今後の施策に活かします。 | 市民課 |

市民の取り組み

- 行政や自治会、事業所等と連携し、男女共同参画社会の実現に向け積極的に取り組みましょう。

評価指標

| | 現況 | 目標値 | |
|-------------------|-----------|---------|---------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| 男女共同参画に関する市民活動団体数 | 2 団体(H22) | 4 団体 | 6 団体 |

施策の方針 13 事業所との連携

【現状と課題】

男女間には賃金格差があり、結婚、出産、子育て期の女性にとって育児と仕事の両立は厳しいのが現状です。男女が様々な分野において、個性と能力を十分発揮することができる社会を実現するには、仕事と家庭の両立を図ることが必要であり、そのためには事業所の理解と行政と事業所がともに協力できる体制を構築することが求められます。

【施策の方針】

男女共同参画社会の実現に向け、市内の事業所に対して積極的な情報提供と意識啓発に努めます。男女が働きやすい環境づくり等に取り組む事業所に対しては、広報等を通じて紹介を行うなど、事業所との連携強化につながる取り組みを推進していきます。

市の取り組み

施策 43 事業所との連携

| | |
|---|-----|
| 事業所における環境づくり等の実践を促していくため、男女共同参画にかかわる企画の募集、審査を行い、助成金を支給する事業の創設について検討します。 | 市民課 |
| 男女が働きやすい環境づくりを進めるため、事業所から男女共同参画推進員を推薦して貰い、推進員を対象に実践活動に向けたセミナーや講習会の開催等に取り組めます。 | 市民課 |

事業所の取り組み

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取り組みは、単にコストを要する施策ではなく、社員の仕事に対する意欲や生産性の向上などにも貢献するものであるという認識を持ちましょう。
- 商工会と連携し、事業所内における男女共同参画に取り組ましましょう。

評価指標

| | 現況 | 目標値 | |
|-----------------|----|---------|---------|
| | | 平成 27 年 | 平成 32 年 |
| 事業所と連携を図った事業実施数 | - | 3 回 | 4 回 |

資料編

豊見城市男女共同参画会議規則

(平成 17 年 9 月 14 日規則第 23 号)

改正平成 18 年 3 月 31 日規則第 12 号

平成 19 年 3 月 29 日規則第 8 号

平成 20 年 3 月 31 日規則第 3 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、豊見城市附属機関の設置に関する条例(平成 16 年豊見城市条例第 18 号)第 3 条の規定に基づき、豊見城市男女共同参画会議(以下「会議」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(担当事務)

第 2 条 会議は、次の事項について市長に提言を行う。

- (1) 男女共同参画社会の実現に関する問題及びその施策の在り方に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の実現に関する推進計画の進行管理に関すること。
- (3) 前 2 号のほか、男女共同参画社会の形成を促進する上で必要な事項

(組織)

第 3 条 会議は、委員 10 人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 関係機関及び関係団体の構成者
- (3) 公募による市民

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員を生じた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、委員が委嘱されたときにおける当該身分を離れた場合は、委員の職を解かれるものとする。

(会長及び副会長)

第 5 条 会議に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会議を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 会議は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(関係者の意見聴取等)

第7条 会長は、会議において必要と認めるときは、関係者の出席を求めてその意見若しくは説明を聴き、又は関係者から資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第8条 会議の庶務は、市民健康部市民課において処理する。

(委任)

第9条 この規則に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、会長が会議に諮って定める。

附 則

この規則は、平成17年10月1日から施行する。

附 則(平成18年3月31日規則第12号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成19年3月29日規則第8号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成20年3月31日規則第3号)

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

豊見城市男女共同参画会議委員名簿

(任期:平成22年6月29日～平成24年6月28日)

| | 氏名 | 所属団体等 | 備考 |
|----|------------|-----------|-----|
| 1 | アラキ ジュンコ | 琉球大学非常勤講師 | |
| | 新木 順子 | (学識経験者) | 会長 |
| 2 | キンジョウ マサミツ | 人権擁護委員 | |
| | 金城 正光 | (関係機関・団体) | 副会長 |
| 3 | アカミネ ユウコ | 女性団体連絡協議会 | |
| | 赤嶺 裕子 | (関係機関・団体) | |
| 4 | アラカキ サカエ | メンズ・リブ沖縄 | |
| | 新垣 栄 | (関係機関・団体) | |
| 5 | オオシロ チエコ | 民生委員・児童委員 | |
| | 大城 チエ子 | (関係機関・団体) | |
| 6 | オオシロ ヨシカズ | 校長会 | |
| | 大城 吉和 | (関係機関・団体) | |
| 7 | カリマタ ミサエ | 会社員 | |
| | 狩俣 美佐江 | (公募による市民) | |
| 8 | トウメ ヨシヒコ | 商工会 | |
| | 当銘 美彦 | (関係機関・団体) | |
| 9 | トモヨセ タカヨシ | 会社員 | |
| | 友寄 隆令 | (公募による市民) | |
| 10 | ハマザト アキラ | PTA連合会 | |
| | 濱里 明 | (関係機関・団体) | |

豊見城市男女共同参画推進本部設置要綱

(平成 15 年 7 月 22 日訓令第 15 号)

改正 平成 16 年 6 月 24 日訓令第 16 号 平成 18 年 3 月 31 日訓令第 13 号
平成 18 年 12 月 6 日訓令第 28 号 平成 19 年 3 月 29 日訓令第 3 号
平成 20 年 3 月 31 日訓令第 1 号

(設置)

第 1 条 豊見城市における男女共同参画社会づくりに関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、豊見城市男女共同参画推進本部(以下「推進本部」という。)を設置する。

(任務)

第 2 条 推進本部の任務は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画社会づくりに関する諸施策の効果的な推進に関する事。
- (2) 男女共同参画社会づくりに関連する事業の総合調整に関する事。
- (3) 前 2 号のほか男女共同参画社会づくりの推進に関する事。

(組織)

第 3 条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員で組織する。

- 2 本部長に副市長、副本部長に市民健康部長をもって充てる。
- 3 本部員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

[別表]

(本部長及び副本部長の職務)

第 4 条 本部長は、推進本部の事務を総理し、推進本部を代表する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるとき、又は本部長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 推進本部の会議は、本部長が招集する。

- 2 本部長は、会議の議長となる。
- 3 本部長は、必要と認めるときは本部員以外の者を会議に出席させ、意見を聴くことができる。

(庶務)

第 6 条 推進本部の庶務は、市民健康部市民課において処理する。

(その他)

第 7 条 この要綱に定めるもののほか推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が定める。

附 則

この訓令は、平成 15 年 7 月 22 日から施行する。

附 則(平成 16 年 6 月 24 日訓令第 16 号)

この訓令は、平成 16 年 6 月 24 日から適用する。

附 則(平成 18 年 3 月 31 日訓令第 13 号)

この訓令は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 18 年 12 月 6 日訓令第 28 号)

この訓令は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 19 年 3 月 29 日訓令第 3 号)

この訓令は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

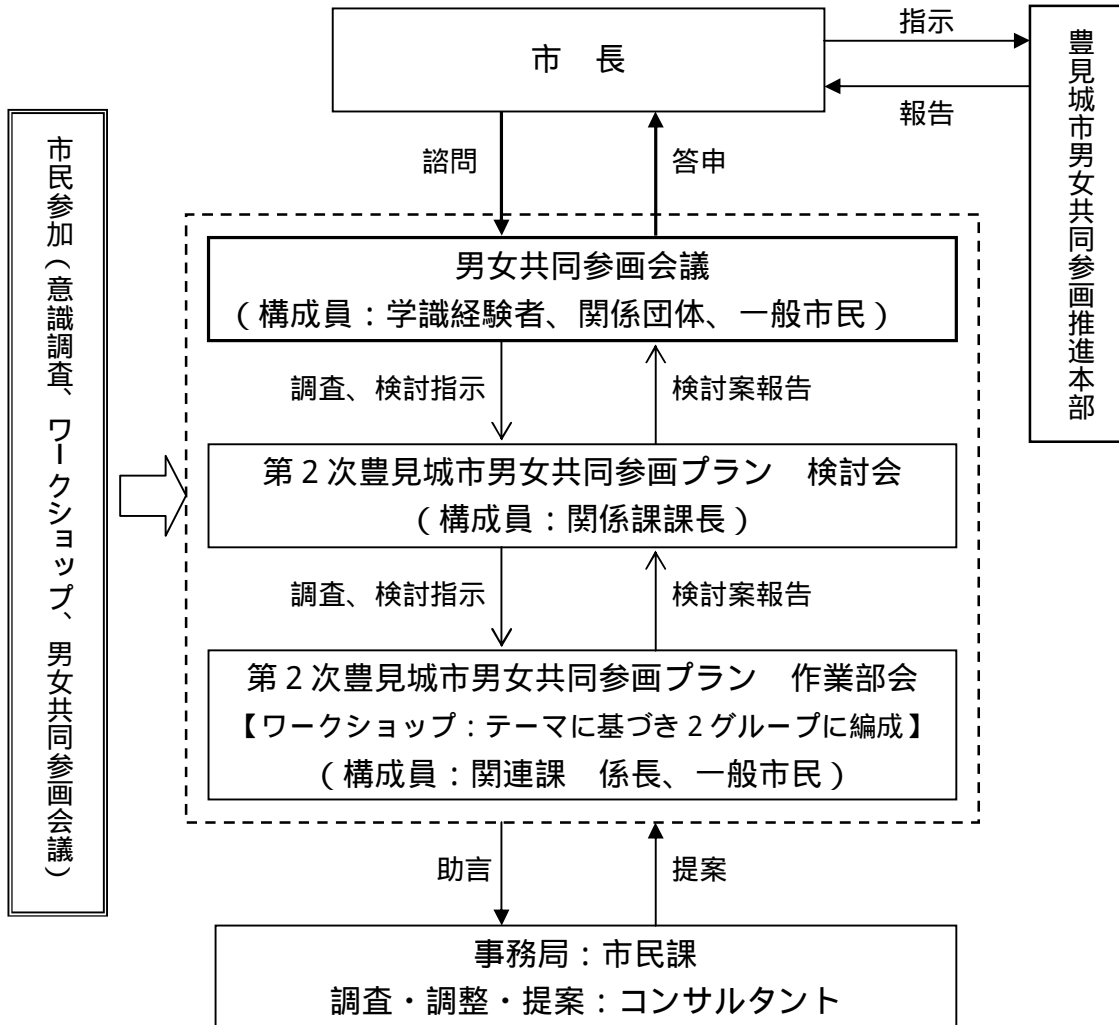
附 則(平成 20 年 3 月 31 日訓令第 1 号)

この訓令は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

別表(第 3 条関係)

| |
|--|
| 総務部長 企画部長 福祉部長 経済建設部長 水道部長 消防長 学校教育部長 生涯学習部長 議会事務局長 |
|--|

とみぐすく いきいきと ひとが輝くまちプラン 策定フロー



とみぐすく いきいきと ひとが輝くまちプラン 策定スケジュール

| | 作業部会 | 検討会 | 男女共同参画会議 | 推進本部 |
|------------|---|---|---|---------------|
| H22年 5月 | ワークショップ参加者の募集 | | | |
| 6月 | | | 第1回男女共同参画会議 6/29 (委嘱状交付、計画策定の趣旨、計画の概要) | |
| 7月 | 第1回ワークショップ 7/12 第2回ワークショップ 7/22 第3回ワークショップ 7/29 | | | |
| 8月 | 第4回ワークショップ 8/5 第5回ワークショップ 8/12 第6回ワークショップ 8/20 第7回ワークショップ 8/26 | 第1回検討会 8/18 (策定の趣旨及び概要等) | | |
| 9月 | 第8回ワークショップ 9/2 | 関係各課へ第1次プラン施策推進状況の確認 | | |
| 10月 | | 第2回検討会 10/14 (第1次プラン施策の進捗状況及び評価) | 第2回男女共同参画会議 10/27 (第1次プラン施策の進捗状況及び評価) | |
| 11月 | | 第3回検討会 11/22 (骨子の検討：理念、視点、基本目標等) | 第3回男女共同参画会議 11/26 (骨子の検討：理念、視点、基本目標等) | |
| 12月 | | 第4回検討会 12/20 (施策1～20まで、市民及び事業所の役割) | | 推進本部 12/24 |
| H23年 1月 | | 第5回検討会 1/11 (計画の検討) 第6回検討会 1/21 (最終調整) | 第4回男女共同参画会議 1/12 (計画の検討) 第5回男女共同参画会議 1/31 (最終調整) | |
| 2月 | | | 第6回男女共同参画会議 2/14 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">2/14 市長へ答申</div> | 推進本部 2/24 |

とみぐすく いきいきと ひとが輝くまちプラン数値目標一覧

男女がお互いの人権を尊重する環境づくり
1 男女平等の視点に立った意識啓発の推進

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|-------------------------|---------------|----------|----------|---------|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| ジェンダーについて内容も知っている(回答割合) | 32.1%(H21) | 40.0% | 50.0% | 市民課 |
| 広報紙やメディアを活用した意識啓発 | - | 6件 | 12件 | 市民課 |
| 行政職員に対する男女共同参画に関する研修 | - | 2回 | 2回 | 市民課 |
| 男女共同参画講座開催数 | 3回(H22) | 6回 | 10回 | 市民課 |
| 男女共同参画に関するパネル展開催場所 | 2ヶ所(H22) | 5ヶ所 | 10ヶ所 | 市民課 |
| 中央公民館利用者数 | 111,709人(H21) | 117,294人 | 123,159人 | 生涯学習振興課 |

2 暴力など人権侵害の根絶

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|------------------|---------|-------|-------|-------|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| 人権擁護委員による人権教室実施校 | 2校(H22) | 8校 | 11校 | 学校教育課 |
| 児童虐待防止に関する講座の開催 | 3回(H22) | 3回 | 3回 | 児童家庭課 |

3 相談・支援体制の強化

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|------------------------|------------|-------|-------|-----|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| DV被害者のうち相談できなかった人の割合 | 34.4%(H21) | 20.0% | 10.0% | 市民課 |
| セクハラ被害者のうち相談できなかった人の割合 | 37.1%(H21) | 20.0% | 10.0% | 市民課 |

4 男女の健康づくり支援

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|-----------------------------|----------------------------|------------------|------------------|-------|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| メタボリック・シンドロームの割合 | 男26.2%(H19) 女14.6%(H19) | 男20.0% 女14.6% | 男20.0% 女14.6% | 健康推進課 |
| 肥満の割合 (BMI25以上) | 男41.1%(H19) 女29.9%(H19) | 男30.0% 女25.0% | 男25.0% 女25.0% | 健康推進課 |
| 40～74歳の国保加入者が受診する特定健診の受診率 | 29.1% | 65.0% | 70.0% | 国保年金課 |
| 40～74歳の国保加入者を対象とした特定保健指導実施率 | 50.7% | 52.0% | 55.0% | 国保年金課 |
| 妊娠11週以下での妊娠届出率 | 87.6%(H21) | 93.0% | 95.0% | 健康推進課 |

男女のパートナーシップによる仕事と家庭の両立支援

5 家庭で男女共同参画を進めるための支援

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|------------------------------|------------|--------|--------|-------|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| 家の重要な事柄は家族の話し合いによって決める(回答割合) | 37.7%(H21) | 50.0% | 60.0% | 市民課 |
| マタニティクラスにおける父親の参加率 | 96%(H21) | 100.0% | 100.0% | 健康推進課 |
| ロールモデル紹介件数 | - | 4件 | 6件 | 市民課 |

6 就業における機会均等と就業継続支援

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|------------------------------------|------------|--------|--------|-------|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| 豊見城市男性職員の育児休業取得率 | 0%(H22) | 10.0% | 13.0% | 人事課 |
| ふるさとハローワークにより就労できた人の数 | - | 200人 | 350人 | 商工観光課 |
| 101人以上の労働者を雇用する事業所の一般事業主行動計画の策定率 | 15.0% | 100.0% | 100.0% | 商工観光課 |
| 農家における家族経営協定締結数 | 23件(H22) | 33件 | 43件 | 農林水産課 |
| 職場での昇進・昇格や能力評価について男女の不平等を感じる(回答割合) | 38.3%(H21) | 30.0% | 20.0% | 市民課 |

7子育て支援体制の充実

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|-----------------------|-------------|--------|--------|-------|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| 子育てガイドありんくりん発行部数 | 1,000部(H21) | 1,000部 | 1,000部 | 児童家庭課 |
| 地域子育て支援センター数 | 1箇所(H20) | 3箇所 | 3箇所 | 児童家庭課 |
| 預かり保育実施率(ニーズに対する受け入れ) | 100.0%(H22) | 100.0% | 100.0% | 学校教育課 |

8介護を支える環境の充実

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|----------------|----|-------|-------|---------|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| 性別を踏まえた介護予防講座数 | - | 5回 | 10回 | 障がい・長寿課 |

男女の個性と能力を活かした住み良いまちづくり

9政策・方針決定過程への女性の参画促進

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|---------------------|------------|-------|-------|-----|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| 審議会等への女性登用率 | 26.6%(H22) | 30.0% | 35.0% | 市民課 |
| 市役所管理職(課長級以上)の女性登用率 | 5.9%(H22) | 8.0% | 10.0% | 人事課 |
| 市議会議員の候補者に占める女性の割合 | 11.5%(H22) | 20.0% | 30.0% | 市民課 |

10地域における男女共同参画社会の推進

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|-------------|----|-------|-------|-----|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| 自治会長会への情報提供 | - | 2回 | 4回 | 市民課 |

男女共同参画社会実現のための推進体制の充実

11庁内推進体制の充実

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|--------------|--------|-------|-------|-----|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| 男女共同参画会議の開催数 | 0(H21) | 2回 | 2回 | 市民課 |

12市民及び市民活動等との連携の促進

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|-------------------|----------|-------|-------|-------|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| 男女共同参画に関する市民活動団体数 | 2団体(H22) | 4団体 | 6団体 | 企画調整課 |

13事業所との連携

| 指 標 | 現況 | 目標値 | | 担当課 |
|-----------------|----|-------|-------|-----|
| | | 平成27年 | 平成32年 | |
| 事業所と連携を図った事業実施数 | - | 3回 | 4回 | 市民課 |