

フィフティプラン

第2次男女共同参画プラン総括

計画期間：平成24年度～平成33年度（令和3年度）

参画で しあわせ創る ささやま ゆめ・未来

基本理念

1. 男女がお互い尊重しあえる社会
2. あらゆる分野での男女共同参画
3. 誰もが住みやすく、暮らしやすい“ささやま”のまち

目次

I 施策の実績（概況）	1
II 施策の達成度と課題及び改善策、 市民意識の変化	2
III 総括	15
IV 男女共同参画プラン策定委員会からの意見 第3回、第4回での策定委員会での意見を取りまとめて掲載。	16
参考資料	18

第2次丹波篠山市男女共同参画プランは、第1次プラン（平成14年度から平成23年度）を受けつぎ、平成24年度からスタートしました。平成19年に名付けられた愛称の「フィフティプラン」が示すとおり、男女が対等なパートナーとして、共にいきいきと暮らすことができる社会の実現にむけて、男女共同参画を総合的、計画的に推進することを目的として策定したものであり、基本的な方向と取り組むべき施策を具体的に示しています。

このプランは、令和3年度をもって計画期間が終了するため、下記のとおり成果の検証と総括を行います。

I. 施策の実績

本プランについては、下記の1つの重点目標と3つの基本目標を立て、その達成に向けて58項目の施策を実施しました。本プランにおける各所管課の実績から出された成果や改善策を検討しました。以下の目標における9つの課題の中には、達成度により評価が高い取組もある一方、達成できなかった課題もあり改善策の実行が求められます。

男女共同参画意識をさらに浸透させるためには、市民に対し啓発していく必要があることがわかりました。

令和4年度からスタートする第3次男女共同参画プランでは、従来の取組を継続しつつ、一層の取組が求められる課題について、各種施策を推進していきます。

重点目標 男女共同参画を推進する「体制・組織の強化と拡充」

重点課題

1. 男女共同参画推進員の活動強化
2. 市民団体の育成と活動支援
3. 総合的な推進体制の強化

基本目標1 男女共同参画による「幸せな家庭づくり」

1. 相手を尊重し、思いやる心づくり
2. 仕事と家庭生活の両立

基本目標2 女性と男性がともに担う「幸せな地域づくり・働く場づくり」

1. 女性と男性がともに参画する地域づくり
2. 働く場における男女共同参画の推進

基本目標3 男女共同参画による「幸せなまちづくり」

1. 市政への女性の参画の拡大
2. 女性のチャレンジ支援の強化

Ⅱ 施策の達成と課題及び改善策、市民意識の変化について

【重点目標】男女共同参画を推進する「体制・組織の強化と拡充」

幸せな家庭・地域・まちづくりを進めるためには、市民・団体・行政などが協力し合って取り組むことが大切です。そのために、推進員の組織化や総合的な推進体制の充実を図っていきます。

(1) 男女共同参画推進員の活動強化

①まちづくり協議会などとの連携

施策項目 Aまちづくり協議会への支援

Bまちづくり協議会への情報提供

家庭から男女共同参画意識の浸透をはかり、地域やまちづくりに広げていくため、各自治会に「男女共同参画推進員」が選任されています。その推進員が中心となり自治会内で男女共同参画を推進することで、女性・男性がともに地域づくりやまちづくりを担える環境を整えることができます。そのためにも推進員の活動強化およびネットワーク化が課題となっています。

男女共同参画社会を実現し、幸せな家庭・地域・まちづくりを進めるには、市民・団体や行政などが一体となり取り組むことが重要です。

- ・自治会男女共同参画推進員とまちづくり協議会が協力して男女共同参画の推進や啓発を行えるよう支援を図ることとしていた。
- ・まちづくり協議会などとの連携については、自治会男女共同参画推進員の位置づけとまちづくり協議会との組織的な繋がりがなく、まちづくり協議会に事業を提案できる関係性ではなかった。改善策としては、男女共同参画の視点を意識した事業展開を提案するとともに、役員の負担にならない範囲で男女共同参画事業を所掌していただくことを提案していく。
- ・まちづくり協議会施設内に「フィフティだより」やリーフレットの配架をさせていただいているが、情報の浸透度など効果検証が難しい。年1回は、市広報紙に支援メニューや補助制度を総合的に掲載し、参画・女性活躍に資する情報を提供する。

②活動強化プランづくり

施策項目 A篠山市男女共同参画推進員代表者会（仮称）設置

B活動強化支援策

- ・男女共同参画推進員代表者会の設置については、推進員の位置づけが自治会地域内にお

ける啓発、情報提供、自治会の意思決定の場における男女共同参画の推進であるため、校区単位に組織化していくことは困難であった。まちづくり協議会は、単位自治会のみでは解決できない地域課題について、小学校区のマンパワーで取り組むことを主目的に結成されている。改善策として、まちづくり協議会へ既存部会の中に男女共同参画事業を担当いただくよう提案し、自治会推進員との関係づくりを促していく。

(2) 市民団体の育成と活動支援

①男女共同参画センター事業の充実

- 施策項目 A 市民参画による男女共同参画センター運営の推進
- B 市民団体などの共同による啓発事業の推進
- C 市民団体の育成

- ・センター利用者の意見を採り入れた市民参画による運営を推進することとしていた。いわゆる「ハコモノ」としての男女共同参画センターは設置できていない。今後、情報収集できる場、交流できる場、「場」としての男女共同参画センターを検討、充実していく。
- ・事業について、多様な市民・団体との「協働」までには至らなかった。今後、市民プラザ加盟の団体や女性委員会などにも、事業企画について意見聴取するなど協働のきっかけづくりを行う。
- ・セミナー、講演会などの参加者から人材を発掘し、新たな市民団体の育成までにつなげるまでは至らなかった。女性委員会経験者などを中心に、県域での研修会参加補助を行うなど、参加へのハードルを低くしたサークル活動から団体の育成を図る。

②人材の発掘・育成と個人及び団体のネットワーク化

- 施策項目 A エンパワーメントの機会の提供と充実
- B 市民活動団体の育成とネットワーク化

- ・政策や意思決定の場に参画する力を身につけるため、各種セミナーや講演会の開催、学習機会を充実させるとともに、関係機関が開催するセミナーの情報提供を充実させてきた。セミナーは、テーマや内容によっては個別指導・相談となるため、参加者数が限られる。県や民間団体が開催する同種のセミナーを案内するなど、希望者が参加可能な情報を提供していく。
- ・講演会、事業等を通じて市民団体の育成、交流やネットワーク化をめざしたが達成できなかった。県や商工会、経済団体が主催する女性向けの創業セミナー、市民プラザでの市民団体の活動など、テーマ型の講演会やセミナー、サークル活動を紹介することによ

り、市民が関心のあるテーマでの交流やネットワーク化のきっかけづくりの場を提供する必要がある。

(3) 総合的な推進体制の強化

施策項目 A 男女共同参画審議会と男女共同参画センター運営委員会の一元化

B 庁内体制の充実

- ・男女共同参画審議会と男女共同参画センター運営委員会については、審議会・運営委員会を設置せず「人権尊重のあたたかいまちづくり審議会」の中で、男女共同参画にかかる施策について審議されてきた。

しかし、男女共同参画にかかる施策を総合的かつ計画的に推進するため、第3次プラン策定を期に人権施策の審議会から切り離し、「男女共同参画審議会」として一元化する。従前、要綱設置の審議会・運営委員会であったが、男女共同参画施策を審議、提言いただくことから、市の附属機関として明確に位置づけるため、令和3年度中に条例化する。また、既存要綱は廃止する。

【基本目標1】男女共同参画による「幸せな家庭づくり」

幸せな家庭は、お互いを尊重し、思いやり、助け合って創っていくものです。そのための啓発・学習の機会を提供します。

(1) 相手を尊重し、思いやる心づくり

①意識づけの推進

施策項目 A 心に届く広報活動の充実

- ・自治会回覧用として、「フィフティだより」4ページ分（A3中折り4ページ輪転機刷り）を年3回発行した。この間、市広報紙に「特集記事」を組むなど、大きく紙面を割いて意義や取組をPRすることができなかった。今後、全戸への情報提供をはかるため、男女共同参画週間（6月）や、女性委員会提言時に特集を組み、市民に啓発していきます。

意識調査から

「次の丹波篠山市の男女共同参画施策のうち、見たり聞いたりしたことがありますか」の問いで、「男女共同参画講演会」が14.4%、「フィフティだより」が8.0%、「女性のための働き方セミナー」が8.5%、「いきいき農村女性オペレータースクール」が12.0%、「父

親子育て参加啓発事業「たのしくあそぼ！お父さん出番ですよ」が6.4%、「女性のための悩み相談」が6.6%であった。また「すべて知らない」が44.2%を占めており、広報啓発の強化が求められる。広報紙をあまり見ない世代に対しては、ホームページやSNSを活用したアプローチが必要である。

②地域・家庭における理解の促進

施策項目 A 幸せな家庭づくりの啓蒙

B 地域における協力体制の拡充

- ・市広報や情報紙「フィフティだより」など、あらゆる機会、媒体を活用し、幸せな家庭のあり方について、分かりやすい広報と意識啓発を行った。
- ・講演会・地区研究大会を開催することにより、人権意識啓発につながった。しかし、参加者が推進員に限られることから、地域全体への広げ方に工夫が必要である。

意識調査結果から

子育て、介護など家庭生活についておたずねします。「一般に夫婦はどのように役割を分担するのがよいと思いますか、それぞれあてはまるものに○を付けてください」という問いで、「生活費の確保について」は、「主に夫」が52.0%と高位で、「夫婦同程度」の37.7%を上回っている。「家事について、一般に夫婦はどのように役割分担をするのがよいと思いますか」の問いには、「主に夫」が0.6%、「夫婦同程度」が44.3%であるのに対し、「主に妻」が51.6%と最も高く、固定的性別役割分担意識が依然根強いことがわかる。前回調査（全く同じ設問がないため、同種の設問から比較。「男は仕事、女は家事・育児という考え方がありますが、このことについてどう思われますか」について、賛成は男性54%、女性51%。反対は男性46%、女性49%と賛否が拮抗している）と比較して、5ポイント意識の変化がみられるが、大きな変化はない。前々回（平成18年）調査では、男性の賛成派は反対の2倍あった。平成23年、令和2年調査ではほぼ拮抗している。

男女別だけでは意識の変化がわからないので、年代別、男女別に比較すると、生活費の確保については、18～29歳が「主に夫」30.9%、「夫婦同程度」56.4%と夫婦同程度の方が高い割合を示しているが、30歳から上の年代では、「主に夫」が「夫婦同程度」より高い割合を示している。若い世代になるほど性別役割分担意識が薄くなっている。

③暴力などの防止と支援促進

DV防止の啓発、相談窓口の拡充と被害者自立までの支援

施策項目 A 被害者の安全確保と関連機関との連携強化

B 被害者の自立までの支援

C DV防止の啓発と相談窓口の充実

- ・DVの相談、支援については、電話・来所での相談に随時対応するとともに、定期的に相談を受けるケースについては、関係機関との情報共有、連携を行なった。
また、こころのケア相談日が限られた日であるため、相談内容をつなげるのに難しいケースもある。適切な支援を行うために、各相談窓口や関係機関との連携を深める必要がある。(健康課)
- ・市広報紙、ホームページ、フィフティだよりなどあらゆる媒体でDV相談の窓口の周知を図った。特に、コロナウイルス感染症拡大に伴う自粛期間中には、特にDVが懸念されることから、充実された相談窓口のPRを図った。

意識調査結果から

令和2年度市民意識調査では、「配偶者や恋人などから、過去5年間の間に一度でも暴力を受けた経験がありますか？」の問いに対して、「ある」と回答したのは男女合計で11.3%（女性15.4%、男性5.3%）であり、前回平成23年度調査の女性17.6%、男性4.7%を女性は下回っているものの男性は若干上昇している。平成18年度調査では男性7%、女性12%であったことから、DVについては、一時期増加傾向であったものの市内では減少傾向にあることがうかがえる。しかし、コロナ禍において全国的にDVが増加傾向であったことから、今後の経済、雇用状況の悪化を受けて増加しないとも限らない。

DVについて、誰かに相談したのか、誰（どこ）に相談したのか、相談しなかった理由については、「誰にも相談していない」方が男女全体で63.6%あった（男性71.4%、女性63.3%）。平成23年調査でも60%であった。相談をしない理由については、「誰に（どこに）相談すれば良いかわからなかった」が6.8%（前回調査5%）と前回調査とニアリであるが、「自分が我慢していればすむことだから」という従容として我慢するとの回答が24.3%、男性22.7%、女性24.4%（前回調査 男性37%、女性26%）と全体で8ポイント近く減少している。この間のDV、児童虐待に関するマスメディアの報道、本市も含む公的機関の被害者保護の広報等が好影響を与えているともいえる。

また、「DVを無くすためには、どうすればよいと思いますか」という問い（複数回答可）について、「ドメスティックバイオレンスは人権侵害であることを啓発する」の11.8%、「被害者と子どものためにシェルターなどを整える」10.8%、「専門の相談窓口を整える」10.2%と続いている。広報、ホームページ、SNSなどあらゆる媒体で更なる啓発の必要性がある。

(2) 仕事と家庭生活の両立

①両立のための意識づくりの推進

施策項目 A個性の尊重・協力の意識づくりの啓発

B 男性にとっての男女共同参画の推進

- ・施策の方向は、男女がともに仕事と家庭生活や地域生活との両立ができるよう、様々な機会や媒体を通じ、家庭と職場における固定的役割分担を見直し、ワーク・ライフ・バランスに対する意識を高め、男女共同参画の意識づくりを促進することである。
- ・性別役割分担意識やワークライフバランスなどについての意識啓発を図った。しかし、セミナーでは、起業やキャリアアップ、再就職相談などテーマや内容によっては個別指導となるため、参加者数が限られてしまいがちである。また、フレックスタイム制など多様な働き方へ向けた啓発、広報ができていない。
- ・県や民間主催の同種セミナーを案内するなど、希望者が参加可能な情報を提供する。また、多様な働き方については、「働き方改革」の流れの中で意識啓発や情報提供を行う。市民向けには広報、市内企業向けには商工会などを通して啓発していく。
- ・男性が家庭生活に関する技術を習得する機会としてのセミナーを直営では実施できていない。啓発講演会とは別に、男性対象料理教室事業が、サークルとして自立しており、広報などで側面支援していく。継続の場としての自主グループが複数立ち上るよう、教室開催中にキーパーソンを見つけ立ち上げを支援していく。

意識調査から

仕事と家庭生活とのバランスについて、令和2年度意識調査では「家事について、一般に夫婦はどのように役割を分担するのがよいと思いますか」の問いに、「夫婦同程度」の回答が44.3%で、「主に妻」の51.6%を下回っている（前掲）。次に「学校・地域について」の役割分担では、「夫婦同程度」が73.5%と最も高いが、「主に夫」が7.4%であるのに対し、「主に妻」は14.6%を示している。これは、地域における役職のことではなく、地域活動等の出演について「妻が出ればよい」という回答と読み取れる。

次に「男性が子育て、介護などをすることに抵抗がありますか」の問いに対し、全体で「抵抗なし」が42.0%であるが、40才代以下では6割近くが、20才代では7割近くが抵抗なしと回答している。

前回平成23年度意識調査で「『男は仕事、女は家事・育児』という考え方がありますが、このことについてあなたはどう思われますか」の問いに、「どちらかといえば賛成」も含め、賛成は男性が61%、女性は49%。「どちらかといえば反対」も含め、反対は男性が32%、女性は42%である。女性が賛成派と反対派が拮抗しているのに対し、男性は、賛成派が反対派の約2倍であった。

また令和2年度意識調査では「今後男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要か」の問いには、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」が16.4%、「男性自身の抵抗感をなくす」が15.3%、「当事者（夫婦間）の考え方を尊重し、まわりの人が固定的な観念などを押しつけない」が15.2%、「男性

が参加することについて、職場の上司や同僚などの理解を進める。」が13.8%と続く。

②両立のための環境づくりの強化

- 施策項目 A理解ある職場における”育児・介護休業制度”の周知と利用促進
B多様な子育て・介護ニーズに対応したサービスの充実
C妊娠出産期等における母子保健の支援

- ・「雇用の安定」「従業員のキャリアアップ」「育児・介護休業制度の拡充」などの助成金制度を周知するため、商工会へ情報提供を行うとともに、商工会発行の情報誌を通じて情報発信した。(商工観光課)
- ・「働き方改革」にかかる事業者向けセミナーや専門家派遣事業を情報提供し、ワークライフバランスや男性の育児・介護休暇取得促進などを労使双方へ啓発していく(商工観光課)。
- ・Bの施策の方向として、安心して子育てや介護ができるよう、各種保育・介護サービス制度の周知に努め、公的サービスの利用の促進と、子育て環境や介護環境の整備と充実に努める。この取組事業としては21事業ある(健康課、長寿福祉課、社会福祉課、学校教育課、こども未来課)。
- ・どの取組事業も達成度としては高いものの、今後もニーズに合った支援を継続していく必要がある。また、今後において、サービスを提供する専門職人材の確保が困難になることが予想される。母子自立支援事業等では、相談内容が複雑化している。
- ・実態を把握し、臨機応変に対応できる体制作りを努める。適正な雇用形態の確保と早期の募集に努める。外部研修への参加や係内研修を行い、家族等に寄り添い適切な相談につなげるよう支援員及び係員のスキルアップを図る。
- ・妊婦検診費用助成などは、複数枚使用により、使いやすい制度に工夫している。しかし、医療機関により健診費用が違い、自己負担が生じることがある。医療機関と連携して、適切に助成券を使用して頂けるように周知していく。
- ・男性の育児参加を促す
- ・パパママ教室は、参加者のニーズを検討し、参加しやすい内容に変更する。
- ・助産師による講話や沐浴体験、産後の手続きやメンタルヘルス等実施内容の見直しを行う。

【基本目標2】 女性と男性がともに担う「幸せな地域づくり・働く場づくり」

女性と男性がともに地域活動に参加・参画できる地域社会づくりをめざします。また、働きたい人が能力を発揮できる環境づくりをすすめます。

(1) 女性と男性がともに参画する地域づくり

①地域活動における意識啓発の推進

施策項目 A 住民学習・生涯学習による啓発

B 国際理解の推進

- ・ 施策の方向は、地域活動などへの男女共同参画を促進していくために、女性・男性がともに地域活動に参画することへの理解と意識の啓発、また、男女共同参画に対する啓発活動や学習の機会を提供していく。さらに、地域における国際理解を深めるため、交流や学習の機会を通じて、多文化共生・男女共同参画への意識づくりを推進すること。
- ・ 住民学習での啓発については、「女性と人権」などが共通テーマになるのが数年に一度のため、自主学習の提案テーマとして「男女共同参画」を取り上げているが、自治会での実施率が高いとは言えない。
- ・ 公民館事業である高齢者大学の受講生は圧倒的に女性が多いため、多くの男性にも受講いただき男女共同参画について考えてほしい（地域コミュニティ課）。
- ・ 県や民間主催の同種セミナーを案内するなど、希望者が参加可能な情報を提供する関心をもってもらえるよう、まち協関係者や市民を対象に研修会を開催するなど、啓発に努める。
- ・ 高齢者大学以外の他の講座でも、男女共同参画をテーマとした講座の開催を検討する（地域コミュニティ課）。
- ・ Bの施策の方向は、地域に住む外国人との相互理解と国際理解を深めるとともに、国際的視野にたった男女共同参画の意識啓発を進めることであり、取組事業としては、市内在住外国人相談事業で、国際理解センターに事業を委託している。市教委、学校、委託先との連携を密にしながら、学校（児童生徒）の実態に応じた支援を行っていく必要がある。
- ・ 定期的に会議を開催し、学校（児童生徒）の実態を把握しながら支援を行っていく（学校教育課）。
- ・ 指標としての取組事業が、教育委員会所管の児童生徒に特化した相談支援事業であるが、それだけでよかったのか。市長部局の在住外国人支援（成人対象）の取組の指標化も必要であったと思われる。

意識調査から

「男女共同参画について、どこで学んだり、教えられたりしましたか」の問いにについて、「住民学習会で」が 22.0%でもっとも高く、次いで「図書や新聞、テレビなどで」が

17.4%、「職場で」が16.4%、「自治会、PTA活動で」が11.5%と続く。住民学習会や職場、PTAなど団体を通じた研修会や啓発の取組が重要であることが伺える。

また、「丹波篠山市が主催する講座などで」と「公民館などでの講座で」が合わせて10.8%、「県や他市の男女共同参画センターなどが主催する講座などで」が6.7%と続き、今後も社会教育のテーマで取り上げる必要性が高いと言える。

②地域活動への女性参画の促進

施策項目 A 地域防災における女性の参画の促進

- ・自主防災組織（自治会等での防災活動）は、市が事業主体でないため、各自治会ごとの女性登用の状況把握が困難である（市民安全課）。
- ・改善の方向として、まずは、市総合防災訓練での女性の参加を呼びかけたい。市防災会議での女性委員は1割程度であり、積極的に登用していく（市民安全課）。

意識調査結果から

令和2年度市民意識調査では、「地域（自治会など）で、この5年間で男女共同参画は進んだと思いますか」の問いに、「進んだ」「ある程度進んだ」が合わせて23.2%であるのに対し、「あまり進んでいない」「全く進んでいない」が41.5%である。前回調査では同様の設問がないので比較できない。

「住んでいる地域（自治会など）に男女不平等なことがありますか」の問いには、「役員のほとんどが男性である」が27.2%、「地域行事などで、男性は企画や運営の先導役、女性は接待や飲食の準備などの裏方役と、役割分担が固定化している」が23.2%、「男女不平等はない」10.5%と続いている。

また、「女性の積極的な地域活動や自治会などにおける役職登用の促進について、有効だと思うものはなんですか」という問いに対して、女性が積極的に参加しやすい雰囲気をつくるが19.8%、家族の理解と協力が18.9%女性自身が積極的に会議や行事に参加するが14.7%、参加しやすいよう、会議や行事の日程を見直すが11.5%と続いている。

自治会などの役員が各種審議会等の委員選出の母体となっていることから、女性の役員登用を働きかけていく。

(2) 働く場における男女共同参画の推進

①男女の均等な機会と待遇の確保

- 施策項目 A 各種労働関係の法律や制度の周知と趣旨の啓発
B 職場における性別役割分担意識解消への啓発
C 労働相談窓口の啓発

- ・ A～Cの施策の方向は、男女共同参画推進法をはじめとする労働法制について、市民（事業者、労働者）への周知啓発、職場における固定的な性別役割分担意識の解消と男女共同参画への理解の推進、事業主への自主的な取組への支援、関係機関との連携をはかることや労働相談窓口の啓発である。
- ・ 「雇用の安定」「従業員のキャリアアップ」「育児・介護休業制度の拡充」などの助成金制度を周知するため、商工会へ情報提供を行うとともに、商工会発行の情報誌を通じて情報発信した。（商工観光課）
- ・ ハローワーク、県、労働基準監督署、労働団体等との連携会議や相談機関の周知をはかるとともに、市内の雇用対策としてハローワーク求人情報の市ホームページへの掲載などを取り組んだ（商工観光課）。

②就労男女の健康保持の支援

施策項目 A 就労男女の健康管理の促進

B 母性健康管理措置の周知と実施の徹底

- ・ A Bの施策の方向は、女性と男性がともに自らの心身の管理ができるよう、健康に関する正しい知識や認識の普及と啓発を図ること、特に、女性の性についての特性に配慮し、就労女性の心身の健康支援、母性の健康管理について、事業主および労働者双方に対して、意識の啓発を推進します。また、男性では悩みを誰にも相談せず抱え込みやすい傾向にあり、精神面で孤立しやすい男性の相談・自殺予防なども含め、こころの健康づくりについて取り組みを推進することである。
- ・ 特定健診の女性受診率の向上について、受診者中の女性の割合は増加しているが、受診率は37%前後と横ばいである。未受診者への受診勧奨や様々な機会をとらえての啓発を強化していく（健康課）。
- ・ 平成28年より母子手帳交付を健康課で一本化したことにより、すべての妊婦に対し面談を実施できるようになったことで、適切な啓発の実施ができている（健康課）。

意識調査から

「職場で、この5年間で男女共同参画は進んだと思いますか」の問いに、「進んだ」「ある程度進んだ」が27.3%あり、「あまり進んでいない」「全く進んでいない」の合計30.3%を下回っている。前回平成23年度調査に同じ設問が無いので単純比較できないが、「あなたの職場で男女格差がありますか」という問いがあり、男性は「仕事内容」が21%、女性は「給料・賃金」が15%で最も多い。「男女格差はない」が男性34%、女性32%であった。

しかし、当時の20代（現30代）女性（…仕事内容に格差28%、給料賃金に格差12%）と男女雇用機会均等法施行前後に就職した40代（現50代）女性（…仕事内容に格差8%、

給料賃金に格差19%)では職場の男女格差の内容の受け止め方の差があった。

「男女共同参画施策としてどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか」の問いについて、「育児休業・介護休業などの制度を男女共に利用できるよう普及させる」が9.6%、「保育所や認定こども園など地域の子育て支援サービスを充実させる」8.2%と、「労働時間短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める」も7.1%あり、働き方改革による仕事と家庭生活の両立への期待が男女ともに一定の期待がある。

【基本目標3】 男女共同参画による「幸せなまちづくり」

まちづくりの主役は市民であり、あらゆる意思決定の場に男女が平等な立場で参画し、市民と行政が一体となって素晴らしいまちづくりを進めます。

(1) 市政への女性の参画の拡大

①市審議会などへの女性委員登用の促進と人材育成

施策項目 A市審議会などの女性の登用促進

B市審議会などの委員選出方法の見直し

- ・施策の方向は、女性委員がいない審議会の解消と女性委員の積極的な登用に努めること、委員の選出規定や選出方法の見直しを図り、女性の適任者を推薦するなどの方法を推進することである。
- ・目標値を平成33年度(令和3年度)で30%としているが、年々微増にとどまっており、目標の30%には到達していない(令和2年度25.3%)。
- ・年度当初に、団体推薦用の依頼文のひな型として「本市は、男女共同参画社会の実現を目指し、女性委員の登用率30%を目標としています。積極的に女性の適任者を推薦いただくようお願いします…」という文章を示し、担当課に啓発している。しかし、推薦母体の団体そのものに女性の三役や役員が不在であることもあり、今後は、審議会等へ推薦する団体に女性委員の選出当番表の採用もひとつの案として、各種審議会に検討を投げかけるなど女性委員の登用をはかっていきたい。

②市管理職への女性の登用促進と人材育成

施策項目 A女性職員の業務リーダーや管理職などへのチャレンジに向けた意識の改革

- ・女性職員がそれぞれの能力を十分に発揮できるように、能力開発の機会を積極的に提供する。
- ・女性職員のキャリアアップ研修の実施や監督職になる前の段階(主査級)の職員に対す

る研修も必要と考える。

- ・女性管理職の比率が低い原因は、管理職の前段階である監督職への昇任試験の受験率が年々低下していたことがあげられる。そこで、平成30年度から、年功序列によらない職員登用の理念は残しつつ、男女の区別なく職員を登用することとした結果、平成31年度には女性職員7名が係長に昇任した。今後においても女性職員の積極的登用を図る。(総務課)

丹波篠山市における女性の公職参加状況（令和2年4月1日現在）

審議会等登用目標			審議会登用状況（要綱設置含む）			議員		
目標値	目標年度	対象審議会女性比率	委員数	うち女性委員数	女性委員割合	議員数	うち女性議員数	女性議員割合
30%	R3	(H24)21.6	1,128	285	25.3	18	4	22.2

採用職員数			職員数			管理職		
採用職員数	うち女性職員数	女性職員割合	職員数	うち女性職員数	女性職員割合	管理職数	うち女性管理職数	女性管理職割合
17	9	52.9	465	174	37.4	79	13	16.5

(2) 女性のチャレンジ支援の強化

①農の分野における女性のチャレンジ支援

施策項目 A農の分野における男女共同参画の意識づくり

B農を生かした女性のチャレンジ支援および人材の発掘と育成

C農の分野における女性のコミュニティづくりの促進

- ・施策の方向は、意欲ある女性や農業に関心のある女性のコミュニティづくりやネットワーク化を促進し、新規就農や農業を生かした企業などにつなげるとともに、専門技術に関する研修への参加を促進など、女性の農業従事者のエンパワメントを促進することで、地域農業の活性化と農の分野における男女共同参画を促進することである。
- ・講演会や研修会の開催、目標や手本にできる事例（ロールモデル）の提示など、啓発を図った。先進事例などを発表する農業振興大会では、平成24年度から令和元年度の事例発表者24名のうち、7名29.2%の女性に発表いただき、女性農業者の積極的な参画事例を多くの人に示すことができた。今後も女性の発表者を積極的に登用するとともに、参加者についても女性が多数参加いただけるよう工夫を講じていく。
- ・女性限定の研修会として、農業機械の操作を学ぶ「農村女性オペレーター育成事業」を

平成29年度から開催、また若手の女性が農業に親しめるよう「子育てママのプランターで野菜づくり教室」を平成30年度から開催し、将来の女性農業者の育成やきっかけづくりを推進した。今後は、さらに講座内容の充実を図るとともに、市以外の民間主催のセミナーなどの情報提供を進める。

- ・女性農業士、女性農業委員、生活研究グループ、JA女性会代表者で構成する「農村女性組織連絡会」による女性農業者のコミュニティづくりや研修会の開催など、女性目線の活発な活動が展開できた。今後の組織を担う後継者づくりが課題となっており、農家世帯の女性が気軽に参加できるような取り組みを検討していく。(農都政策課)

②起業・再就職する女性への支援

施策項目 A起業や再就職のための情報の提供

B起業や再就職のための環境づくり

- ・施策の方向は、結婚や出産、子育てや介護などで就業を中断し、再就職や起業、在宅ワークなどにチャレンジしたいと考えている女性への再チャレンジを支援するとともに、女性の持つネットワークやノウハウを生かしたコミュニティビジネスなど、女性による起業を支援することである。
- ・国や県が実施している資金融資制度や再就職支援制度など、各種支援制度に関する情報を収集し提供している。また、起業のための相談対応や起業支援助成の実施、関係機関と共催で創業に向けた基礎知識や具体的な計画づくりを学ぶ創業塾の開催などを通して女性起業者への支援に取り組んだ。(商工観光課)
- ・多様な働き方に向けた意識啓発を企業、労働者双方に行うため、市広報紙やホームページで情報提供を行った。今後、毎月1回市内企業に送付しているメルマガ配信を充実し、両立支援等助成金事業などの周知を図っていきたい。(創造都市課)

意識調査から

「男女共同参画施策としてどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか」の問いについて、「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が10.6%、「高齢者や病人の介護サービスなどを充実させる」10.3%、「育児休業・介護休業などの制度を男女共に利用できるよう普及させる」が9.6%、「保育所や認定こども園など地域の子育て支援サービスを充実させる」8.2%と、女性の就労への支援や家庭生活との両立ができるサポートへの要望が高い。また、「労働時間短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める」も7.1%あり、働き方改革への期待も高い。今後とも、女性の就労支援、スキルアップ事業の情報提供、介護・子育て施策のなど両立支援の取組が求められる。

Ⅲ 総括

第2次男女共同参画プランは、「参画で しあわせ創る ささやま ゆめ・未来」をキャッチコピーに、男女が対等なパートナーとして、共にいきいきと暮らすことができる社会の実現にむけて、平成24(2012)年12月に策定しました。国においては「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(DV防止法)」や「男女雇用機会均等法」などの改正、国の「第3次男女共同参画基本計画」が策定された前後であった。

この間の取組の成果と課題として、令和2年度の「丹波篠山市男女共同参画意識調査」において、家庭内における男女の役割分担意識の払拭については、特に若い世代について改善がみられるなど、男女共同参画に対する理解や意識は向上しているといえる。

DVなどの暴力については、意識調査において「自分が我慢していればすむことだから」「相談しても解決しないから」という回答があることから、より一層の相談体制の充実、関係機関と連携が必要である。

加えて、この5年間で男女共同参画は進んだかの問いに対しては、家庭生活や学校・教育、職場において進んだという意見があるものの、反面、あまり進んでいない、全く進んでいない、わからないという意見もあることから、DVを含む男女共同参画に関する啓発を広報、ホームページ、SNSなどあらゆる媒体で更なる啓発が必要といえる。

また、政策や方針決定の場への女性進出の指標である「審議会等の女性委員の割合」について、平成24年度(21.6%)に設定した平成33年度(令和3年度)の目標値は30%であったが、令和2年度で25.3%と漸進的ではあるが、目標値に達していない。国では既に30%の目標に達し、新たに40%の目標値を設定している。丹波篠山市においても委員選任のシステマ的な工夫と努力により審議会等への女性の登用をはかっていく。

しかし、審議会は公募委員もおられるが、推薦母体となる地域活動を担う各種団体からの推薦委員が多く、逆説的に言えば地域活動に積極的に女性が参画できる、役員を担える風土や職場、家庭、地域活動に男女がともに参画できるよう、男女共同参画の啓発が必要である。

丹波篠山市における女性管理職の割合も16.5%と決して高いとはいえず、さらなる女性職員の登用が求められている。

また、平成27(2015)年には、女性活躍推進法が制定されるなど、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を十分に発揮できる社会の実現が必要である。

国は男性の育休取得率100%をめざしている。働き方改革も含め、男女がともに職場、家庭、地域活動を担える条件整備が求められている。

新たな課題としてLGBTなど性的少数者の方への適切な配慮、啓発、「持続可能な開発目標(SDGs)」の関係性など新たな課題の計画も求められている。

令和4年度からスタートする第3次男女共同参画プランでは、従前の①男女共同参画基本法に基づく市町村基本計画、②女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づ

く市町村計画を包含し、③「持続可能な開発目標（SDGs）」の「目標5 ジェンダー平等の実現」との関係を明らかにし、④配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律に基づく市町村計画も包括することとしている。

IV 男女共同参画策定委員会からの意見

第3回、第4回での策定委員会での意見を取りまとめて掲載。