

計画策定の概要

<計画の意図と位置づけ>

◎本計画は、「男性女性の共同参画」にとどまらず、年齢、国籍、性自認等を含め、多様な人々が共に生きる「多様性社会」を実現を目指すための計画

○国の男女共同参画社会基本法第14条の規定に基づき策定

○飯田市男女共同参画推進条例第11条の「男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画」として定める。

○国の第5次男女共同参画基本計画と、県の第5次男女共同参画計画と整合

○国の女性活躍推進法及び、配偶者暴力防止法に基づいた市町村基本計画を含有

○いいだ未来デザイン2028の基本目標9「個性を尊重し、多様な価値観を認め合いながら、交流する」に基づく。

○各分野別計画と関連

<計画期間>

令和5年度～令和9年度（5年間）

<計画の実施者> ※条例に明記

- ・市、市民、事業者、教育関係者
- ・計画に基づき、それぞれの立場で積極的に参画していく。

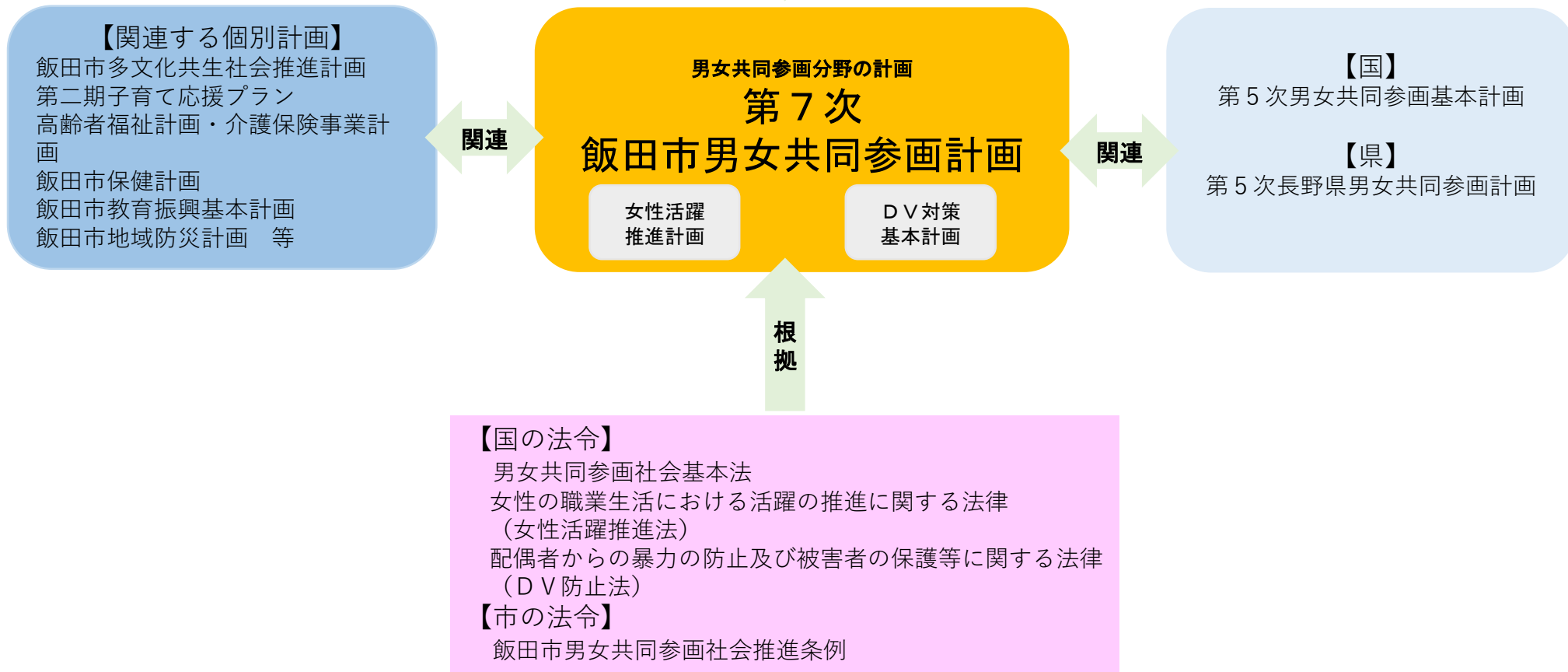
<第7次計画策定の社会背景>

- ・人口減少、未婚者や単身世帯の増加
- ・新型コロナウイルス感染症拡大による社会の変化
- ・デジタル化の進展
- ・ダイバーシティ（多様性）の広がり
- ・SDGs達成への世界的潮流
- ・女性に対する暴力根絶意識の高まり
- ・自然災害の頻発

<計画策定者等>

- ・市民の代表である男女共同参画推進委員会の意見を反映し、庁内推進会議と連携し、市民と行政との協働で策定する。
- ・**男女共同参画推進委員会**の構成者：15名
まちづくり委員会、公民館、女性団体連絡協議会、PTA連合会、保育協会、介護事業所、連合長野、商工会議所、男女共同参画推進事業所、人権擁護委員、公募委員
- ・6月～9月に、5回グループワークを実施。
- ・「現場の声」を拾い上げるため、委員構成を活かし、地域、事業所、女性職場、家庭等を主な切り口に、現状把握、課題、解決の方向性について検討した。

いいだ未来デザイン2028【飯田市総合計画】



第7次飯田市男女共同参画計画 概要版 ③

第6次計画の振り返りと第7次計画への方向性

第7次計画への方向性

基本課題

I. 男女がともに参画するための意識づくり

- 1 男女共同参画についての意識啓発と学習の推進
- 2 男性にとっての男女共同参画の推進【重点】
- 3 国際理解と多文化共生の推進

II. 男女がともに参画できる社会環境づくり

- 4 政策・方向決定の場への女性の参画拡大
- 5 働く場での男女共同参画の推進
- 6 ワーク・ライフ・バランスの推進【重点】
- 7 仕事と子育て・介護の両立できる環境整備

III. 安全・安心な社会づくり

- 8 地域・防災分野における男女共同参画の推進
- 9 男女間のあらゆる暴力の根絶
- 10 困難を抱えた女性が安心して暮らせる環境の整備
- 11 生涯を通じた男女の健康づくり

IV. 男女共同参画推進体制の充実

- 12 男女共同参画推進体制の充実

市民調査・事業所アンケートの主な結果

推進委員会で協議された成果や現状

- ・「男女共同参画」の言葉の認知度が上がった。
- ・家事・育児・介護の女性への依存度が高い。
- ・男性の方が優遇されていると感じる人の割合が多い。
- ・若い世代は、男性の家事育児参画が増えた。教育の成果。
- ・性別による固定的な役割意識が、残っている。
- ・主な稼ぎ手は男性であり、男女同等の家事では負担が大きい。
- ・家事育児の経験不足が、苦手意識となっている。

- ・男性の育児休暇取得率が増えた。
- ・ワーク・ライフ・バランスへの取組が増えた。
- ・男女格差のない女性登用が進んだ。
- ・育児や介護休業法の認知度が上がり、以前より休みやすい。
- ・家事育児と仕事を両立できる制度が不十分。
- ・男性は育児休暇等がまだ取りづらい。
- ・男女とも介護休暇があまり取れていない。

- ・中小企業では、働き方改革の制度の活用が難しい。
- ・柔軟な働き方の制度の充実が、人材確保にとって重要となっている反面、事業者側にはコストの負担となっている。
- ・事業所ではデジタル化を進めたくても、専門人材が不足している。デジタル化人材の派遣制度と相談できる窓口がわからない。
- ・男女別のキャリアートの違いにより、経験や給与に格差が出る。
- ・大企業に比べ、中小企業の女性管理職が少ない。
- ・ライフプランを描かずに、非正規を選ぶ女性もいる。
- ・女性は子育てを優先するため、負担の大きい管理職をためらう。
- ・自営業（農家含む）は労働時間や給料が曖昧である。

- ・女性相談窓口の認知度が低い。
- ・ハラスメント対策がとれていない小規模事業所がある。

- ・シニア世代よる子どもの居場所づくりの活動が増えてきた。
- ・女性委員が増えた地区は、女性視点により、地域活動の工夫や地域を見直すきっかけができてきている。
- ・地域活動は男性、PTA活動は女性と役割が固定的のため、女性が地域活動を知る機会が少ない。

- ・男女共同参画計画の認知度が低い。

< I 意識づくり >

- ・性別による**固定的な役割意識を解消**する意識づくりが必要。
- ・家事育児を男女が同等に負担するのではなく、**個性や希望に応じた役割分担**が大切。
- ・正規、非正規、起業、家事育児に専念等、**自分らしい生き方や働き方を考える機会や研修**が必要。
- ・大変な時は、役割や分担にこだわらず、**家族内で助け合う。家族内での会話**が大切。
- ・**家事育児等の経験**により苦手意識が解消される。
- ・**子どもの頃からの教育**が大切。

< II 環境づくり >

- ・子どもが親を求める時期は、**正規雇用であっても、ゆとりを持って子どもと過ごす時間が当たり前に持てる社会、結婚出産を機に、女性が仕事を辞めないで済む社会**となって欲しい。
- ・そのために、**母親の時短勤務などの充実、柔軟で多様な働き方の推進、正規職での中途採用等**に向けた支援が必要。
- ・男性の育児取得者数は、**希望した人が取れているか**が大切。
- ・保育園や児童クラブをより利用しやすい体制に。病児保育も必要。
- ・**中小企業の環境づくり**が必要。制度の情報がつながっていない。
- ・**デジタル化に向けた支援**が必要。企業側は相談窓口が必要。
- ・正規雇用は企業にとってもメリット。時短勤務等でも業務経験を積み重ねれば、人材不足の解消につながる。
- ・女性自身が社会参画の意識を持つことも必要。働きたい女性には、**正規雇用のメリットを学ぶ場**が必要。
- ・社会や事業所に女性の意見を反映させるため、**女性管理職を増やす**ことが必要。一方で、女性の管理職を無理やり増やすことではない。人数だけ求めると少子化が進む。安心して産み働く環境が必要。
- ・**「家族経営協定」の拡充**が必要。専業農家では3分の1が実施。

< III 安全・安心な社会づくり >

- ・地域とつながれば、生き方や働き方も変わる。助け合える。
- ・地域での世代を超えたつながりが大切。**地域や人、多様性を学ぶ**。
- ・若い世代は子どもの活動により**近隣住民とつながる機会**をつくる。
- ・親の孤立化、多世代家族の減少の中、つながりに支えられて子育てできる環境を**シニア世代**に期待。シニア世代が若者を支える。
- ・若者を支える**シニア世代の男女共同参画の教育**も必要。
- ・ひとり親世帯等**困難を抱えた女性**にも優しい計画であってほしい。

< IV 男女共同参画推進体制の充実 >

- ・男女共同参画計画の取組の周知が必要。

第6次計画から第7次計画へ

第6次計画からの方向性・
推進委員の意見からの
キーワード抽出

第7次計画の
方向性

主な
取組者

<第7次計画の新たな視点>

< I 意識づくり >

- ・ 固定的な役割意識を解消
- ・ 個性や希望に応じた役割分担
- ・ 自分らしい生き方や働き方を考える機会
- ・ 家族内で助け合う。家族内での会話
- ・ 家事育児等の経験により苦手意識が解消
- ・ 子どもの頃からの教育

継続

< 1 意識づくり >

- ・ 固定的役割意識を解消
- ・ 個性希望に応じた役割
- ・ 男女助け合いの会話
- ・ 家事育児の経験
- ・ 子ども期からの教育
- ・ 男女計画の認知度向上

家庭・
学校

- 1 **デジタル社会**を踏まえた働き方改革
⇒ ウィズコロナ・アフターコロナの働き方・暮らし方へ
- 2 **女性活躍**の場の創出と支援
⇒ 女性が輝く魅力ある地域の創出と、若年女性の社会増へ
- 3 年齢、国籍等の異なる多様な人材による活躍支援と性的マイノリティの人権尊重
⇒ **多様性を認め合う地域**社会の実現への第一歩
- 4 **シニア世代**の豊富な知恵と経験の活用
⇒ 人生100年時代の到来を活かす
- 5 人や地域との**つながりの再構築**
⇒ 孤立化や分断化から、つながり、世代間の相互理解

< II 環境づくり >

- ・ 柔軟で多様な働き方の推進
- ・ 母親の時短勤務などを充実
- ・ 育児休暇
- ・ 中小企業の環境づくり
- ・ デジタル化推進
- ・ 女性の正規雇用により経験を積む
- ・ 女性のキャリアプランの研修
- ・ 自ら希望する女性管理職を増やす

- ・ 環境づくりは継続
- ・ 女性活躍を強化するため、新たな項目を設置

< 2 環境づくり >

- ・ 柔軟な働き方
- ・ 制度充実と人材確保
- ・ ワーク・ライフ・バランス
- ・ デジタル化推進

事業所

< 3 女性活躍 >

- ・ 格差ないキャリア形成
- ・ 自らキャリアアップ
- ・ 活躍女性の支援

< III 安全・安心な社会づくり >

- ・ 地域や人、多様性を学ぶ。
- ・ つながる機会
- ・ シニア世代に期待
- ・ 困難を抱えた女性支援

- ・ 地域に関する取組が増えたので、新たな項目を設置
- ・ 外国人、LGBTQについては、地域の項目に加える
- ・ その他の安全安心は継続

< 4 多様性を認め 支え合う地域 >

- ・ 多様な活動、価値観
- ・ 地域とつながる
- ・ シニア世代の活躍
- ・ 外国人住民との共生
- ・ LGBTQへの理解

地域

< IV 男女共同参画推進体制の充実 > 男女共同参画計画の取組の広報

意識づくりに併合

< 5 安全・安心 >

- ・ 暴力の根絶
- ・ 人権教育
- ・ 相談窓口や支援

行政

第7次飯田市男女共同参画計画 体系図

男女にとどまらず、年齢、国籍、性自認等を含め、幅広く多様な人々を包摂した多様性社会の実現

【目指す姿】

一人ひとりの個性が輝き、誰もが生き方や働き方を選べる社会

【施策の柱1】

個人の意思が尊重される男女共同参画の意識づくり

男女にとらわれない役割、自分らしい生き方や働き方

環境をつくり支える

女性活躍の見える化で支える

【施策の柱2】

仕事と子育て介護等ができる環境づくり

自分らしい働き方、子育て介護ができる環境整備

【施策の柱3】

女性が活躍できる社会づくり

特に女性に対しての積極的格差是正措置

地域で支える

【施策の柱4】

多様性を認め、支え合う地域づくり

人生100年時代、つながりの希薄化、外国人住民との共生、ジェンダー平等といった社会的背景を踏まえ、多様な生き方を認め、支え合う地域へ

行政の支援等で支える

【施策の柱5】

男女共同参画のための安全・安心な社会づくり

コロナ禍等を踏まえた安全・安心を担保する行政を中心としたセーフティーネット