

## 第6次飯田市男女共同参画計画の策定について

男女共同参画課

## ■策定の趣旨

平成24年度に「ともに進める21いいだプラン」とする第5次男女共同参画計画(計画期間：平成25年度～29年度)を策定し、男女共同参画社会の実現に向け取り組みを進めてきました。その結果、多くの取り組みで前進がみられ男女共同参画社会に対する理解は深まりつつありますが、まだ目標に達していない分野も見られます。

また、少子高齢化による労働力人口の減少が懸念され、様々な分野で女性のさらなる社会参画が期待されています。そこで、これまでの取組の成果や課題を踏まえ「第6次飯田市男女共同参画計画(以下、本計画という)」を策定し、男女共同参画社会の実現を目指します。

## ■本計画の目的

市民一人ひとりが個性と能力を發揮し、互いに認めあい社会のあらゆる分野において主体的に共働する男女共同参画社会の実現をめざします。

## ■本計画の期間

本計画の期間は、平成30年度から平成34年度までの5か年とします。

## ■本計画の位置づけ

- (1) 本計画は、男女共同参画社会基本法第14条の規定に基づくもので、「飯田市男女共同参画推進条例」(平成17年12月26日条例第126号以下、条例という)第11条に定める「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」であり、市民、事業者及び教育関係者の意見が反映されるよう、飯田市男女共同参画推進委員会の意見を聴いて策定します。
- (2) 本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に定める市町村推進計画及び「配偶者からの暴力の防止及び被害者保護等に関する法律」に定める市町村基本計画を包含しています。
- (3) 本計画は、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」のうち、戦略計画「誰もが安心して地域で活躍できる、ひと・まちづくり」に沿うものです。これは、外国籍を含むすべての市民が互いに認め合い尊重される社会づくりを目的としており、その中の男女共同参画を、主に人権尊重と共に生きる人づくりの観点で捉えて、本計画との整合性を図り策定します。
- (4) 本計画は、「飯田市自治基本条例」(平成18年9月21日条例第40号)の趣旨を尊重して、この条例の定める事項との整合性を図り策定します。

## ■基本理念

本計画は、条例第3条に規定している基本理念に基づきます。

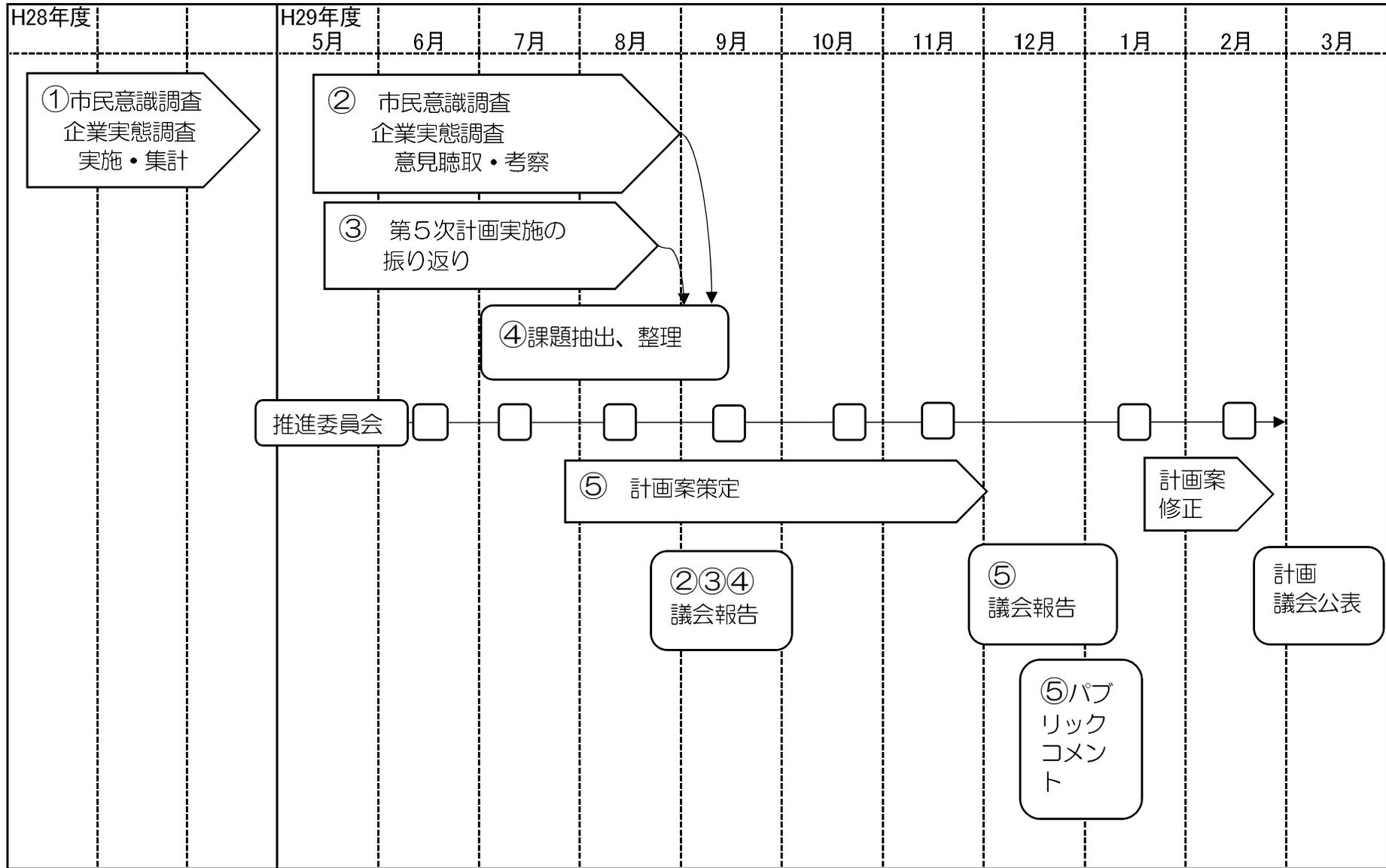
1. 男女の人権尊重
2. 性別による固定的役割分担意識の解消
3. 政策立案・方針決定の場への共同参画と責任の負担
4. 家庭生活とその他の社会生活の両立
5. 性と生殖に関する健康と権利の尊重
6. 教育や学習の場における配慮
7. 国際社会の取り組みとの協調

## ■策定経過

- ・平成28年度…市民意識調査及び企業実態調査の実施、集計
- ・平成29年度
  - ・実態調査の結果について、飯田市男女共同参画推進委員会及び男女共同参画計画庁内推進委員会で検討し課題の把握を行いました。
  - ・第5次計画の評価及び第6次計画の基本課題、具体的課題について検討してきました。
 

飯田市男女共同参画推進委員会	3回開催
男女共同参画計画庁内推進委員会	4回開催

第6次飯田市男女共同参画計画策定スケジュール



## 平成 28 年度男女共同参画に関する市民意識調査結果報告（概要）

### 1 調査の目的

この調査は、飯田市の男女共同参画の現状や市民の考えを把握し、次期飯田市男女共同参画計画策定にあたっての基礎資料とすることを目的とする。

### 2 調査の方法

- (1) 調査対象 飯田市に住む 20 歳以上の男女、1,000 人
- (2) 抽出方法 住民基本台帳から男女別、年齢別人口比率の調整による無作為抽出
- (3) 調査期間 平成 28 年 7 月 20 日～8 月 31 日
- (4) 回収結果 配布数 1,000  
回収率 37.9% (379/1000)  
回収率は前回調査時の 47.4%から 37.9%へと 9.5 ポイント減少。

### 3 考察

#### (1) 回答者属性について 問 3、問 5

- ・結婚している女性の 30 歳代の 73.1%、40 歳代の 83.6%が共働き。5 年前よりも女性の勤め人の割合が増えている。

#### (2) 男女共同参画に関わる法律・計画の認知度について 問 6 (1) ～ (9)

- ・「男女共同参画社会」、「ワーク・ライフ・バランス」、「飯田市の男女共同参画計画」、「男女雇用機会均等法」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、「育児介護休業法」、「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」、「飯田市の女性相談窓口」の認知度について設問したところ、「知っている」「聞いたことがある」が 5 割から 8 割以上となっており、全般的に男女共同参画に係る言葉の認知度は高まっていると考えられる。

#### (3) 男女の平等感について 問 8

- ・職場、地域活動、法律や制度、習慣・しきたりなどでは「男性優位」と感じている人が多くなっている。学校、家庭などで「平等である」と感じている人が多くなっているが、5 年前より「平等である」が、全項目で低下しており、現実の生活の中での不平等感が増している傾向にあると考えられる。

#### (4) 家庭生活に関わることについて 問 9

- ・家庭での役割分担については、家事全般において「主として妻」が多く、固定的性役割分担意識が根強く残っている。しかし、男性の方が「夫婦が協力」と回答している割合が高く、男性の意識が家事参加へと向かっていることが伺われるが、男女間の意識に差がある。

#### (5) 家族の介護・看護に関わることについて 問 9 (7)、問 10、問 12

- ・家族の介護・看護の担い手としては「主として妻」「夫婦が協力」が多いが、30 歳代では「その他」が多い。
- ・家族の介護・看護を誰にお願いしたいかでは、「配偶者」が 42.5%であり、特に男性が「配偶者」が高い。家族全般が減少し、施設・ヘルパーが増加している。
- ・「男性が、家事や育児、介護などへの関わりを増やすために必要なこと」では、「子供の頃からの教育」、「労働時間の短縮・各種休暇制度の充」、「仕事と子育ての両立支援」がそれぞれ 20%を超えており、子どもの頃からの教育とワーク・ライフ・バランスの推進が必要と答える人が増えて

いる。

(6) 仕事(労働)・職場に関わることについて 問15～問21

- ① 有給休暇については、「取りやすい・どちらかといえば取りやすい」が30.1%、「取りにくい・どちらかといえば取りにくい」が20.1%である。女性の20～40歳代、男性の20～30歳代が「取りにくい」が多い。  
育児休業は、「取りにくい・どちらかといえば取りにくい」が22.4%、「取りやすい・どちらかといえば取りやすい」が21.6%である。  
介護休業は、「取りにくい・どちらかといえば取りにくい」が25.6%、「取りやすい・どちらかといえば取りやすい」が15%である。  
育児休業、介護休業ともに「男性も取ることに賛成だが、現実的に取りづらい」と回答した人が5割を超えている。理由は、「周囲の人に迷惑」「とる雰囲気がない」「経済的に困る」「仕事が忙しい」「取った男性がいない」「人事評価や昇給に悪影響」の順であり、職場環境を理由として挙げている人が多い。
- ② 女性の昇進、管理職への登用について、「男女の区別なく幅広く登用を図っている」が21.1%、「女性は補助的な業務」が14.1%、「女性は特定の職種や分野で登用」が13.5%である。女性の20歳代、40歳代で「男女の区別なく幅広く登用を図っている」が少ない。
- ③ 女性従業員の活用にあたっての課題については、「家事・育児等による部署や残業の制約」が19.2%、「女性自身が昇進・昇格を望まず、仕事に消極的」が10.3%、「管理職や同僚の男性の認識、理解が不十分」が8.7%、「勤続年数が男性に比べ短い」が7.3%である。
- ④ 職場では、従業員の子育て、介護などの家庭生活と仕事との両立について、会社、上司、同僚ともに理解があると回答している人が多い。
- ⑤ 仕事と家庭生活を両立させ、安心して働ける環境を作るため必要なこととして、14.9%が「育児・介護休業制度を利用しやすい職場環境の整備」14.3%が「育児・介護休業中の経済的支援」8.2%が「介護サービスの充実」7.6%が「保育の充実」「学童保育の充実」と回答していることから、職場環境の整備と制度の充実が求められていると考える。

(7) 地域活動に関わることについて 問22、問23

- ① 地域の団体やサークル、クラブ活動への参加状況では、「参加していない」が49.9%であり、女性の20～40歳代が「参加していない」が多い。
- ② 女性が地域活動等の方針決定の場に参画していくため必要なこととしては、「女性自身が積極的に社会参加の意識を持つ」が25.6%、「家族の理解と協力」が24.8%、「男性優位の組織体制や運営の改善」が16.0%、「女性の活動支援、学習の機会の充実」が14.2%である。女性の意識の向上、家族の理解、男性優位の組織体制や運営の改善などを挙げる人が多い。

(8) 男女共同参画社会を実現するために市はどんなことに取り組むべきか 問24

- ・「仕事と子育てや介護との両立のための制度の普及」が14.8%、「仕事と家庭生活の両立ができるよう事業者への働きかけ」が11.2%、「学校での教育の充実」が10.7%、「広報誌やパンフレット、イベント等での啓発」が9.1%、「男性が家事、子育て、介護などに関心を高めるよう啓発」が8.6%、「ひとり親家庭への支援」が8.0%である。  
制度の普及、事業者への働きかけ、教育の充実、啓発活動、ひとり親家庭への支援など、幅広い取り組みが必要であると考え。

## 平成 28 年度企業における男女共同参画の企業実態調査結果報告（概要）

### 1 調査の目的

この調査は、飯田市内企業における男女共同参画の現状や企業の考えを把握し、次期飯田市男女共同参画計画策定にあたっての基礎資料とすることを目的とする。

### 2 調査の方法

- (1) 調査対象 飯田職業安定協会加入の飯田市の事業所、従業員 100 人以上の事業所、市が所管する社会福祉法人、市内に事業所を持つ病院、市内に介護老人保健施設・介護老人福祉施設・療養型医療施設の事業所を持つ法人 228 事業所  
【前回：飯田市に本社または出先機関が所在し、従業員 50 人以上の事業所 83 社（長野県会社年鑑 2010 版東京商工リサーチ刊）】
- (2) 調査期間 平成 28 年 7 月 20 日～8 月 31 日
- (3) 回収結果 回収率 50.0%（114/228）前回 57.8%（48/83）

### 3 考察

今回調査対象を拡大したため、前回調査からの比較をするにあたり、従業員 51 人以上の事業所と従業員 50 人以下に事業所の内訳を示した。

#### (1) 回答事業者属性

- ・回答事業所のうち常用従業員が 1～50 人が 54.4%であった。問 2
- ・男女別従業員数、正規・非正規の状況については、前回とほぼ同じ傾向であった。問 3
- ・管理職（係長以上）の女性の割合については 17.4%と低い状況であるが、前回の 16.5%0.9 ポイントを上回った。問 4（第 5 次男女共同参画計画の目標値 20%）

#### (2) 女性活躍推進の取組について

- ・職場における男女平等の環境づくりでは、「教育・研修」「人事考課基準」「制度の充実」が取組内容として上位になっている。問 5
- ・女性従業員の登用については、「男女の区別なく登用」が 57.9%であり、51 人以上の事業所でみると 75.0%と、前回の 76.6%とほぼ同じである。従業員数が多くなるに従い率が高くなっている。問 6
- ・女性従業員の活用に当たっての課題としては、「家庭内の責任による制約」が引き続き 32.5%と高いが、「男性より勤続年数が短い」が 11.4%と前回より 9.9 ポイント減少し、「女性自身が消極的」という回答が 16.9%あり、傾向の変化が見られる。問 7

#### (3) 制度や規則について

- ・「男女共同参画社会基本法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護旧合法」「パートタイム労働法」については認知度や運用について高い水準にある。「女性活躍推進法」については計画の義務

付けが従業員 301 人以上企業であることから、従業員数の少ない事業所では認知度が低い。  
問 8 (1) ~ (6)

(4) 仕事と育児・介護の両立支援について

- ・平成 27 年度に出産した女性全員が育児休業を取得しているが、男性の育児休業取得者は 3 名で取得率は低い状況にある。介護休業取得者は男性で 6 名、女性 10 名あった。問 9、問 10
- ・仕事と育児・介護の両立支援について取り組んでいることとしては、「育児・介護休業制度」が 22.7%のほか、「短時間勤務制度」「時間外労働免除」「始業・就業時間の繰上げ・繰下げ」「子の看護休暇」と労働時間の短縮や調整に関わる取組が見られる。問 11

(5) ワーク・ライフ・バランスについて

- ・ワーク・ライフ・バランスへ取組については、「年次有給休暇」や「育児・介護休暇」の取りやすい環境への取組、「業務効率の向上」「時間短縮勤務」「ノー残業デー」などが挙げられている。問 12
- ・ワーク・ライフ・バランス推進のメリットとしては、「心身ともに健康で労働意欲が高まる」などが挙げられているが、推進するための課題としては「人的余裕がない」「代替要員が確保できない」と、人的な余裕のなさが挙げられている。問 13 問 14

(6) ハラスメントについて

- ・ハラスメント対策については、75.4%が何らかの対策をとっている。50 人以下の事業所では対策をとっていないところも 41.2%みられる。問 15

(7) 非正規従業員の雇用について

この項目では「無答」の割合が高い。今回は「無答」を除いた集計となっている。

- ・女性非正規従業員の雇用の理由としては前回と傾向はほぼ同じであるが「雇用調整が容易なため」が 11.0%と増加し（前回 4.3%） 厳しい状況がうかがわれる。問 16
- ・非正規従業員の雇用状況については、従業員数が多いほど「年間を通じての雇用」が多い。問 17
- ・非正規従業員の活用方針としては、「正規従業員の労働時間短縮のため」「コスト抑制のため」が減少している。パートタイム労働法の改正の影響があるかもしれない。「優秀な非正規従業員を正規従業員や管理職として活用」が従業員数の多い事業所で高く、非正規従業員の正規化への要素と受け取れる。問 18

(8) 男女共同参画の推進について

- ・保育、介護、学童保育といった施策推進が上位を占めている。次に、ワーク・ライフ・バランスの推進支援や女性の就業支援が占めている。問 19

男女共同参画に関する市民意識調査等からの意見集約から  
みえてきた次期計画策定にあたっての課題

男女共同参画課

1 意見集約までの経過

- (1) 男女共同参画に関する市民等意識調査 実施期間：平成 28 年 7 月 20 日から 8 月 31 日
- (2) 企業における男女共同参画の実態調査 実施期間： 同上
- (3) 調査のまとめと意見集約（市男女共同参画推進委員、庁内委員）

平成 29 年 6 月 7 日から平成 29 年 8 月 7 日

2 意見集約結果から導き出された次期計画策定にあたっての課題

現役世代のほとんどが仕事を持っている時代となり、子育て中の女性の有業率が高くなっている。

- (1) **男性にとっての男女共同参画の推進**：「男女共同参画社会」に対する認識が高まってきている中、男女間での認識の相違がみられる。家庭、地域、職場それぞれにおいて、男女の役割を見直し、家庭生活でも地域でも、また働く場においても共に協力し合う意識づくりを進める必要がある。男性が家事・育児・介護に参画しやすくするため、男性の働き方の見直しについての啓発が必要である。
- (2) **働く場での男女共同参画の推進**：多くの女性が働いているが、役職につく割合はまだ低く、また非正規雇用の割合も高い。一方女性の勤続年数は長くなってきており、職場での重要な戦力となってきていることがうかがえる。雇用、役職登用の場において男女が同等に機会を得られるよう推進するとともに、非正規雇用から正規雇用への道が開かれるよう推進する必要がある。  
また、女性が役職登用などに消極的な面も見られるため、女性の意識向上も必要である。
- (3) **ワーク・ライフ・バランスの推進**：長時間労働の是正や、休暇を取りやすい環境を進め、仕事と家庭生活の充実を進めるとともに、ゆとりを持って文化的な活動や地域活動への参加ができることが男女ともに必要である。ワーク・ライフ・バランスがもたらす効果を改めて認識するとともに、推進していく必要がある。
- (4) **仕事と子育て・介護の両立できる環境整備**：子育て世代をはじめ女性の多くが働いている中で、依然として子育てや介護について女性への依存度が高い。共働きを前提とした子育て支援策や介護環境の整備が必要である。ひとり親家庭支援のためにも、安心して働ける社会環境整備が必要である。
- (5) **その他**：次期市民意識調査等においては、調査項目や内容のさらなる精査が必要である。

\* 第 6 次飯田市男女共同参画計画策定では、今回の調査によって把握した課題のほか、第 5 次飯田市男女共同参画計画の評価、男女共同参画社会基本法第 14 条、女性活躍推進法（平成 27 年）に基づく、国や県の計画を勘案しながら策定します。

## 第5次飯田市男女共同参画計画の具体行動（取組）から見えてきた課題

市民協働環境部男女共同参画課

### 1 課題集約までの経過

「第6次飯田市男女共同参画計画」（以下、「本計画」という）の策定年度となり、「本計画」を策定するにあたり、「第5次飯田市男女共同参画計画（ともに進める21いいだプラン）」（以下、「計画」という）の進捗状況及び具体行動（取組）の成果を確認し評価することによって、「本計画」の課題の検討につなげるため、「計画」の進捗状況及び男女共同参画庁内推進委員から提出された具体行動（取組）の成果と課題を整理しました。「計画」の取組について、目標に達していない部分はあるものの、世界的経済の影響による引き続き厳しい経済状況や、大規模災害が続く大変厳しい環境の中で、多くの取組で前進が見え、全体的には「計画」の取組について成果が表れてきているものと評価しています。しかし、取組を検討したところ、次のような課題が見えてきました。

### 2 課題

#### (1) 男女がともに参画するための意識づくりについて

ア 男女共同参画についての意識啓発と学習の推進について

- ・ 幼児期から学童期、保護者対象の学習・啓発については幅広く実施できていますが、社会全体でみると意識づくりの目標まで至っていません。引き続き啓発活動や学習の推進が必要です。

#### (2) 男女がともに参画できる社会環境づくりについて

ア 地域をはじめとした多様な主体による社会活動での男女共同参画の推進について

- ・ まちづくり委員会や地域協議会への女性の参画率は30%を超えていますが、審議会・委員会への登用率は目標に達せず微減傾向であり、更なる働きかけが必要です。
- ・ 地域防災計画やマニュアル等において男女共同参画の位置づけを行うとともに、各種訓練や資器材の配備を進めていますが、女性の視点からの防災意識の向上に向けた啓発活動等が一層求められます。

イ 家庭での男女共同参画促進について

- ・ パパママ教室など、子育て世代への働きかけができています。男性の育児参加や家事分担についての地域全体の意識づくりを引き続き推進することが必要です。

ウ 働く場での男女共同参画の推進について

- ・ 女性の管理職登用率は向上しましたが目標には達しませんでした。事業所への働きかけなどが引き続き必要です。

エ ワーク・ライフ・バランスの推進について

- ・ 育児・介護休業法の認知度は向上しましたが目標には達しませんでした。育児休業制度等の利用がさらに広がるように啓発が必要です。

#### (3) 性が尊重され健やかに暮らせる社会づくりについて

ア 男女間のあらゆる暴力の根絶についてひろがるように

- ・ 相談窓口の認知度は向上しましたが目標には達しませんでした。認知度を向上させ、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント防止啓発活動の取組を継続する必要があります。

イ 子どもを育てやすい社会づくりの推進について

- ・ 引き続き子供を育てやすい社会環境づくりを進める必要があります。

#### (4) 男女共同参画推進体制の充実について

- ・ 男女共同参画計画の認知度は向上しましたが目標には達しませんでした。計画や、その進捗状況を、市民に分かりやすく伝えていく必要があります。