

# 第7次飯田市男女共同参画計画

(計画期間：令和5年度から令和9年度まで)

「ともに生きる いいだプラン」

令和5年（2023年）3月

飯 田 市

# 目次

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 第1章 計画策定にあたって.....                  | 1  |
| 1 計画策定の背景.....                      | 1  |
| 2 計画策定を取り巻く日本社会の情勢の変化.....          | 2  |
| 3 第6次計画の振り返りと課題整理.....              | 4  |
| 第2章 計画の基本的な考え方と施策.....              | 12 |
| 1 計画の位置付け.....                      | 12 |
| 2 計画策定における新たな視点.....                | 13 |
| 3 計画が目指す姿.....                      | 16 |
| 4 計画の期間.....                        | 16 |
| 第3章 施策の柱・方向性と取組方針.....              | 17 |
| 1 施策の柱1 個人の意思を尊重した男女共同参画の意識づくり..... | 18 |
| 2 施策の柱2 仕事、子育てや介護等ができる環境づくり.....    | 20 |
| 3 施策の柱3 女性が活躍できる社会づくり.....          | 22 |
| 4 施策の柱4 多様性を認め支え合う地域づくり.....        | 24 |
| 5 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.....  | 27 |
| 6 計画の進捗状況評価指標.....                  | 29 |
| 第4章 取組の推進体制.....                    | 30 |
| 1 市民や関係機関と連携した取組の推進.....            | 30 |
| 2 男女共同参画計画の進捗管理と公表.....             | 30 |
| 第5章 資料編.....                        | 32 |
| 令和3年度 男女共同参画に関する市民意識調査.....         | 32 |
| 令和3年度 男女共同参画に関する事業所実態調査.....        | 59 |
| 用語の解説.....                          | 74 |
| 策定経過.....                           | 76 |
| 飯田市男女共同参画推進委員会委員名簿.....             | 76 |
| 飯田市男女共同参画推進条例.....                  | 77 |

# 第1章 計画策定にあたって

## 1 計画策定の背景

### (1) 国、県の「男女共同参画」

国連では1975年（昭和50年）を「国際婦人年」とし、翌年以降10年間を「国連婦人の年」と定め、世界各国で性差別撤廃に向けた取り組みが行われました。国では1979年（昭和54年）の国連総会で採択された「女子差別撤廃条約※」を昭和60年に批准しました。そして、1999年（平成11年）に男女共同参画社会基本法（以下「基本法」）を制定し、「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」の形成を目的とし、5つの基本理念に沿って、その実現を目指してきました。

男女共同参画社会の実現は「女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、少子高齢化が進み人口減少社会に突入した我が国にとって、社会の多様性と活力を高めていくために全体で取り組むべき最重要課題である。」としています。

現在、国では令和2年度からスタートした第5次男女共同参画基本計画をもとに、すべての女性が輝く令和の社会を目指しています。

さらに、2015年（平成27年）8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律※」により、自らの希望により働き、または働こうとする全ての女性の職業生活での活躍推進、仕事と家庭生活の両立を、社会全体で目指すとしています。

#### 【近年の国の男女共同参画に関する動向】

##### ・2018年（平成30年）

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の公布・施行

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の公布・施行

##### ・2019年（令和元年）

女性活躍推進法の改正

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正

配偶者暴力（DV）防止法の改正

##### ・2020年（令和2年）

男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインの策定

性犯罪・性暴力対策の強化の方針決定

県では、国の男女共同参画社会基本法の制定を受け、2001年（平成13年）に、第1次長野県男女共同参画計画「パートナーシップながの21」を策定しました。また、2002年には、長野県男女共同参画社会づくり条例を制定し、その後概ね5年ごとに計画を策定し（現在は第5次計画）男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進しています。

**【近年の県の男女共同参画に関する動向】**

・2016年（平成28年）

長野県女性活躍推進会議の設置

長野県性暴力被害者センター「りんどうハートながの」の開設

・2020年（令和2年）

長野県就業促進・働き方改革「基本方針」「アクションプラン」の策定

**(2) 飯田市男女共同参画計画**

国による男女共同参画社会基本法の制定により、地方自治体においても男女共同参画社会形成のための市町村計画策定が努力義務とされました。飯田市においては、男女共同参画計画の前身として、1992年（平成4年）に第1次飯田市女性行動計画「信州いいだ女性プラン」（平成5年度～10年度）を策定しました。

その後、国・県の男女共同参画計画との整合を図り、女性行動計画を男女共同参画計画に変え、第3次飯田市男女共同参画計画「ともに歩む21いいだプラン」（計画期間：2003年度（平成15年度）～2007年度（19年度））を策定し、その大きな成果として、「飯田市男女共同参画推進条例（以下、「条例」という）」が2006年（平成18年）4月から施行されました。

第4次飯田市男女共同参画計画（計画期間：2008年度（平成20年度）～2012年度（平成24年度））では「働きやすい職場環境の整備及び仕事と家庭の両立支援」と「各種審議会等委員及び地域自治組織への女性参画促進」を重点として取り組みました。

第5次飯田市男女共同参画計画（計画期間：2013年度（平成25年度）～2017年度（平成29年度））では「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」と「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」を重点として取り組みました。

第6次飯田市男女共同参画計画（計画期間：2018年度（平成30年度）～2021年度（令和3年度）以下「第6次計画」）では、引き続き、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」に加え、「男性にとっての男女共同参画の推進」を重点として取り組みました。

**2 計画策定を取り巻く日本社会の情勢の変化**

第6次計画策定から5年が経過する中、男女共同参画を取り巻く社会情勢は大きく変化してきています。人口減少社会が本格化する一方、人生100年時代が到来し、女性の半数以上が90歳まで生存する時代となりました。また、第6次計画期間中には、世界的な新型コロナウイルスの感染拡大により、女性の貧困、ひとり親家庭の困窮などの諸問題が表面化しました。こうした問題への関心や、ジェンダー不平等に対する課題意識の高まりは、一人ひとりが個人の持つ価値観を認め合

い、誰もが自分らしく生きることができる社会を実現する機会と言えます。さらに、世界的な潮流となった SDGs や、Society5.0 に見られるデジタル社会の進展に対応する男女共同参画の推進が求められています。

#### (1) 人口減少と未婚者・単身世帯の増加

2019 年（令和元年）には、全国の出生数は統計開始以来、初めて 90 万人を下回り、少子高齢化に歯止めがかからず、人口減少過程が続いています。

また、地方から首都圏を中心とした大都市へ、若者、特に女性が流出し、この地域も例外なく人口流出と少子高齢化が深刻化しています。

このまま、少子化と若者の大都市への人口流出が続けば、この地域の産業の担い手確保が困難になるばかりではなく、地域社会全体の活力低下が起これ、地域の持続的な発展に大きな影響を及ぼします。

さらに、全国的には、50 歳時点での未婚率が 1990 年代後半から男女ともに上昇しています。単身世帯の割合は全世帯の 3 割以上となっており、今後も上昇を続けていくと見込まれています。また、初婚年齢も上昇し、晩婚化も進んでいます。

#### (2) 新型コロナウイルス感染症の拡大による社会の変化

2020 年（令和 2 年）に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大は、世界的な規模で、社会経済活動に影響を及ぼしています。非正規雇用労働者の解雇、雇止め、自殺者の増加等、特に女性や社会的に弱い立場に置かれている人々に深刻な影響を与えています。

新型コロナウイルス感染防止を日常生活に取り入れた「新たな日常」への転換が求められている中、国内では ICT 活用の急速な進展によるテレワークの導入、業務や授業のオンライン化、消費行動の変化が急速に進むなど、働き方や暮らし方の新しい可能性の実践が始まっています。

#### (3) デジタル化の進展

国では IoT、ロボット、AI 等の先端技術をあらゆる産業や社会に生活に取り入れ、イノベーションから新たな価値が創造されることにより、経済発展と社会的課題の解決を図り、誰もが快適で活力に満ちた質の高い生活を送ることのできる社会「Society5.0」の実現を目指しています。これには、DX（デジタルトランスフォーメーション）が欠かせないものであり、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、新しい生活様式が求められている中、DX の取組は急務になっています。

#### (4) ダイバーシティ（多様性）の広がり

近年、企業の経営戦略として、性別や年齢、国籍、文化、障がいの有無、価値観等の違いに関わらず、多様な人材がその能力を最大限発揮することで、イノベーションの創出や生産性向上等の成果を生み出し、しなやかで強い組織をつくる「ダイバーシティ経営」に取り組む企業が増えています。この考えは、企業のみならず、地域を持続的に維持、発展していく上でも大切な考え

方で、多様な価値観を持った人々が、お互いを尊重し合い、お互いが力を出し合える多様性社会の推進が必要となってきています。

#### (5) SDGs 達成への世界的な潮流

2015年（平成27年）9月に、国連で「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。日本もこの採択に賛同し、「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が一致して持続可能な開発目標（SDGs）に向けて様々な取組を推進しています。

SDGsの理念は、国や地方の行政に様々な形で取り入れられているだけではなく、企業の価値創造にも重要な意義を持つため、SDGsに取り組む企業も増えています。

#### (6) 女性に対する暴力根絶意識の高まり

新型コロナウイルス感染症拡大の中、外食自粛や在宅勤務、休業等による生活不安、ストレス等に起因する配偶者等からの暴力（DV）、性暴力の増加や深刻化が問題となっています。一方、国内外ではセクシャル・ハラスメントや性暴力等の被害を告発する社会運動が起きてきており、女性に対する暴力の根絶を求める声が高まっています。

#### (7) 自然災害の頻発

近年、異常気象により、甚大な自然災害が全国各地で増えています。大規模な災害が頻繁に起きる時代において、防災、災害対応等の各取組に、男女共同参画の視点を取り入れることの重要性が認識されるようになっていきます。

### 3 第6次計画の振り返りと課題整理

第6次計画では、「男女が互いに協力して自立した生き方、幸福とを感じる社会」を目指す姿に据え、「男女がともに参画するための意識づくり」、「男女がともに参画できる社会環境づくり」、「安全・安心な社会づくり」、「男女共同参画推進体制の充実」を施策の柱に据えて取組を行ってきました。

#### (1) 施策ごとの振り返りと課題

##### ア 男女がともに参画するための意識づくり

(ア) 保育園、小中学校、PTA、公民館などで、人権尊重・男女共同参画をテーマとした学習活動が広く行われました。

(イ) 広報いいだ、市ウェブサイト等の各種媒体を活用するとともに、男女共同参画週間に合わせた啓発活動や「素敵なパートナー女と男」の標語募集や表彰を行いました。

(ウ) 男性の食の自立を図り、介護予防につながる料理教室を開催しました。

(エ) 妊娠期から父親が母親を支え、育児参加する内容を掲載したチラシの「育児応援ハンドブック『パパナビ』」を母子手帳交付時に配布し啓発に努めました。妊娠届時の母子保健コーディネーターによる夫婦面接では、育児環境を確認するなど、二人での育児について考える機会を作りました。

(オ) 結婚・出産などを迎える若手社員向けキャリアデザイン講座を開催しました。

## イ 男女がともに参画できる社会環境づくり

- (ア) 審議会・委員会等委員の女性比率が 30.4%となり、目標値である 30%を超えました。
- (イ) 男女共同参画推進に積極的に取り組んでいる事業者等を表彰しました。
- (ウ) 各種の起業支援事業で、女性の起業家の発掘や支援をしました。
- (エ) 200 以上の事業所に対し、働き方全般に関するアンケート及び「ワーク・ライフ・バランス推進事業所支援事業」のチラシを送付し、38 事業所を訪問し、4 事業所で個別支援事業等を実施しました。
- (オ) ワーク・ライフ・バランスセミナーを、経営者向け及び従業員・一般向けにそれぞれ開催しました。
- (カ) ワーク・ライフ・バランスを意識した子育てを啓発する冊子を作成しました。
- (キ) 働き方改革推進の取組みに対して困惑している中小企業に対して、企業訪問活動から判明した成功例を水平展開することで、地域全体の底上げを目指したセミナーを実施しました。
- (ク) 飯田職業安定協会「イイダカイシャナビ」のホームページ上にワーク・ライフ・バランス推進のサイトを新たに開設し、情報発信を行いました。

## ウ 安全・安心な社会づくり

- (ア) 「わが家の避難計画づくり」や、命を守るための避難のあり方検討会、各地区で実施している防災学習会等で、災害時における女性への配慮や男女共同参画について啓発活動等を実施しました。
- (イ) 女性のための無料法律相談の毎月開催や DV 被害者等の相談対応を行ったほか、暴力根絶運動として女性団体連絡協議会と連携した啓発活動を行いました。
- (ウ) 男女の不妊や妊娠適齢期に関する普及啓発を行い、不妊・不育相談日を開催しました。
- (エ) 新型コロナ関連の臨時特別給付金の支給を行いました。
- (オ) 出産後のサポートとして産後ヘルパー派遣事業を開始しました。

## エ 男女共同参画推進体制の充実

- (ア) 条例第 24 条及び第 25 条の規定に基づいて、飯田市男女共同参画推進委員会（以下「推進委員会」）を設置し、計画の進捗状況を点検、評価しました。
- (イ) 男女共同参画推進取組に関連する部署で、飯田市男女共同参画庁内推進委員会を設置し、計画に掲げた取組を、関係部署が連携して実施しました。
- (ウ) 取組の進捗状況については、毎年、取組状況を公表し、推進委員会の評価や市議会の意見を反映させながら、進捗管理を実施してきました。

(2) 男女共同参画に関する市民意識調査と事業所調査

第7次飯田市男女共同参画計画（以下「第7次計画」）の策定にあたり、第6次計画での取組を振り返るとともに、飯田市の男女共同参画の実態を把握し、第6次の取組と実態の分析から課題を把握する必要があります。そのため、市民を対象とした意識調査、事業所を対象とした実態調査を実施しました。（前回調査は平成28年）

|      | 市民意識調査                                    | 事業所実態調査   |
|------|---|---|
| 調査対象 | 飯田市に住む20歳以上の男女<br>1,000人                  | 所在地が市内である211の事業所  |
| 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            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・飯田職業安定協会加入の事業所</li> <li>・市が所管する社会福祉法人</li> <li>・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</li> <li>・過去に飯田市男女共同参画推進事業者等表彰を受賞した事業所</li> </ul> |
| 調査期間 | 令和3年9月1日から9月30日まで                         |   |
| 調査方法 | 郵送により調査票を配付し、郵送及びウェブサイトのアンケートフォームにより回答を回収 |   |
| 回収数  | 回収数 412<br>(郵送 341、ウェブサイト 71)             | 回収数 106<br>(郵送 92、ウェブサイト 14)  |
| 回収率  | 41.2%                                     | 50.2%   |

※調査内容は資料編に掲載

(3) 市民調査結果

ア 男女の役割や地位に関する意識について

- (ア) 「男女共同参画という言葉自体は知っている、あるいは聞いたことがある」との回答が8割を占めている一方、「男女共同参画社会が進んでいる、どちらかと言えば進んでいる」という回答は3割程度に留まり、前回調査時よりも6.3ポイント減少しています。さらに、「市が男女共同参画計画を策定していること」に対しては、「知らない」と回答した割合が半数以上を占めています。
- (イ) 男女共同参画を推進する根拠となっている育児・介護休業法については、「知っている、聞いたことがある」という回答が半数以上を占めています。一方、女性活躍推進法については、「知らない」という回答が4割近くを占めていますが、前回調査より「知っている」という回答は増加しています。
- (ウ) 「飯田市が女性の相談窓口や女性の無料法律相談窓口を設置していること」については、半数以上が知らない、と回答しています。
- (エ) 男女の立場については、「家庭や事業所、地域活動、法律や制度における立場では4割か



ら半数近くが、男性の方が優遇されている、どちらかと言えば優遇されている」という回答になっています。また、習慣、しきたりの面では、「7割以上が男性の方が優遇されている、どちらかと言えば優遇されている」という回答になっています。一方で、学校では半数近くが「平等である」との回答になっています。

(オ) 男は仕事、女は家庭という性別による役割の固定に対しては、7割以上が「反対、どちらかと言えば反対」という回答になっています。

#### イ 家庭生活に関わることについて

(ア) 家事、育児、子どもの教育、家族の介護、看護、PTA活動については、女性が主として担っているという結果であり、地域活動への参加については男性が主として担っているという結果になっています。

(イ) 男性が家事や育児、介護などに関わりを持つために必要なこととして、最も多かった回答は、「男女で分担することが当たり前という考え方を子どもの頃から教育する」でした。次いで、「労働時間の短縮や各種休暇制度を充実させる」、「男女を対象とした仕事と子育ての両立支援体制を充実させる」といった回答が多く寄せられました。

(ウ) 子育てに関しては、8割以上の回答者が、「その子の個性を尊重し、性別で区別しない子育てが望ましい」と回答しています。

#### ウ 仕事、職場に関わることについて

(ア) 女性が働き続ける上で障害となるものについては、「家事や育児、介護が女性の役割とされていて両立が難しいこと」が最も多い回答でした。次いで、「育児休業や介護休業などの制度が十分ではないこと」という回答が多くなっています。

(イ) 有給休暇、育児休業、介護休業の取りやすさについては、「前回よりも取りやすい」という回答が増えています。一方で、育児休業や介護休業については、「現実的に男性は取りにくい」という回答が6割以上を占めています。その理由として最も多いのが、「仕事上周囲の人に迷惑がかかるから」という回答でした。

(ウ) 女性従業員の管理職への登用に関しては、5割近くが、「自身が働く事業所では男女の区別なく登用を図っている」と回答しています。一方、女性従業員の管理職登用についての課題として、「女性には家事、育児等に伴い、配置される部署や残業に制約があると感じている」が最も多い回答でした。

(エ) 会社や上司、同僚の8割以上が「従業員の子育て、介護等の家庭生活と仕事の両立には理解を示している」と回答しています。しかし、男性と女性がともに仕事を両立させていくには、「育児、介護休業制度を利用しやすい職場環境の整備や、育児、介護休業中の賃金や手当等の経済的支援」といったことが必要との回答が最も多い回答となっています。

#### エ 地域活動に関わることについて

地域の団体、サークル、クラブ活動などの方針決定の場に参加している女性は3割に至っていません。これを解決するためには、「女性自身が積極的に社会参画の意識を持つこと」、「家族の理解と協力」、「男性優位の組織体制や運営の改善を行うこと」、といった回答が多くなっています。

オ 男女共同参画社会を実現していくにあたって必要なこと

「仕事と子育てや介護との両立のための制度の普及、定着を図る」、「学校で男女平等や人権意識を育む教育を充実する」、「仕事と家庭生活の両立ができるよう事業所に働きかける」、「男性が家事、子育て、介護などの関心を高めるような啓発や情報提供を行う」といった回答が多く寄せられました。

(4) 事業所実態調査の結果

ア 女性活躍促進の取組について

(ア) 3割以上の事業所が「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施」と回答しています。またそれぞれ2割近くの事業所が、「性別に評価することがないよう、人事評価基準を明確に定めている」、「男女共に仕事と家庭生活を両立させるための制度を充実させている」と回答しています。

(イ) 女性従業員の登用に関しては、6割以上の事業所が「男女の区別なく幅広く登用を図っている」と回答しています。

(ウ) 女性従業員の活用にあたっての課題としては、3割以上の事業所が「女性には、家事・育児等に伴い、配置される部署や残業に制約がある」と回答しています。また、2割近くの事業所が、「女性自身が昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である」と回答しています。

イ 制度や規則に関して

(ア) 男女共同参画基本法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法といった法律に関しては「ほとんどの事業所が法律で定められた責務を果たしている」と回答しています。

(イ) 次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法では、行動計画策定が義務化されていない従業員数 100 人以下の事業所では「事業主の責務を果たしている」と回答している割合が低くなっています。

ウ 仕事と育児・介護の両立支援について

(ア) 男性の育児休業取得率は前回調査から上昇し、男性の育児休業取得期間は「1週間以内」が6割と最も多い結果となりました。

(イ) 女性の育児休業取得期間は「半年超～1年以内」が半数を占め、次いで「1年超」が約4割となっています。

(ウ) 一方、介護休業取得率は男性も女性も非常に低く、介護休業取得期間は男性も女性も「1週間以内」の短期間の割合が高くなっています。

(エ) 仕事と育児・介護の両立を支援するために取り組んでいることについては、「育児・介護休業制度（育児・介護休業法に定めるもの）」が2割近くを占め、次いで、「短時間勤務制度」、「時間外労働の免除」といった取組となっています。

エ ワーク・ライフ・バランスについて

(ア) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて実施している取組としては、「年次有給休暇を取得しやすい環境に配慮している」が最も多く、次いで「育児・介護休暇制度を取りやすい環境に配慮している」、「業務効率の向上を図っている」となっています。

- (イ) ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことのメリットでは、「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」が最も多く、次いで「従業員の生産性が向上する」、「女性の活用・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる」という回答になっています。
- (ウ) ワーク・ライフ・バランスを推進するための課題については、「育児・介護休業などを導入した場合の代替要員の確保ができない」が最も多く、次いで「人的余裕がない」、「従業員間に不公平感が生じる」という回答になっています。

オ ハラスメント（いやがらせ）について

セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント等のいやがらせ行為防止のための対策では、「就業規則等に関係規定を整備した」が最も多く、次いで「防止に関する方針を明確にし、管理職や従業員に周知した」、「相談、苦情の対策の窓口を整備し、問題解決に対応する体制を整えた」という回答になっています。

カ 非正規従業員の雇用について

- (ア) 非正規従業員の雇用状況は、回答の6割以上が「年間を通じて継続的に雇用」となっています。
- (イ) 非正規従業員の活用方針については、「成績優秀な非正規従業員を正規従業員や管理職として活用したい」が最も多く、次いで「正規従業員の労働時間短縮を進めるために活用したい」という回答になっています。
- (ウ) 女性非正規従業員を雇用している主な理由については、「仕事の性格上、女性が適しているため」が最も多く、次いで「再雇用や勤務延長の結果として」、「特別な技術や資格のある女性が必要なため」という回答になっています。

キ 男女共同参画について

今後、事業所（職場）の男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを進めるために、行政はどのようなことに力を入れていくべきことについては、「保育施設や保育サービスを充実させる」、「高齢者や病人のための施設や介護サービスを充実させる」、「学童保育を充実させる」、「女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの実施に取り組む事業所向けの資金的支援」、「広報誌やパンフレット、イベントなどで、男女共同参画について啓発を行う」といった回答が多く寄せられています。

(5) 調査結果の分析

ア 市民意識調査の分析

- (ア) 「男女共同参画社会が推進されている」という回答が、前回調査時よりも減少しており、また市の男女共同参画計画や飯田市が女性のための各種相談窓口を設置している認知度が低く、市民に市の取組や男女共同参画の意識が十分浸透していません。
- (イ) 性別による役割の固定に対して反対意見が多く、子育てにおいては性別で区別せず、個性を尊重する子育てが重要であるとの認識にもかかわらず、実態的には男性の立場が優遇されており、意識と実態に乖離が見られます。
- (ウ) 家庭生活において、男性が家事、育児、介護に参加するには、子どもの頃からの教育と、男女共同参画推進の法律を根拠とした、労働時間の短縮、各種休暇制度導入の推進が欠か

せないものと考えられます。

(エ) 会社、上司、同僚による、子育てや介護等の家庭生活と仕事の両立への理解だけではなく、育児、介護の制度の利用しやすさや、休業中の賃金等の経済的支援、柔軟な勤務制度が、仕事との両立に必要であると考えられます。

(オ) 男女共同参画計画では、仕事と育児、介護の両立のための制度の普及や定着、事業所への働きかけが求められています。

#### イ 事業所実態調査の分析

(ア) 多くの事業所で、男女共同参画に関わる法令の順守が進んでいます。またこれらの法律を踏まえて、女性の登用も進んでいますが、家事、育児によってその登用に制約を感じている事業所も多くあります。

(イ) 育児休業取得に比べ、介護休業取得が非常に低くなっています。またその期間も短期間であり、育児休業に比べ、介護休業が取りにくいという現状になっています。

(ウ) ワーク・ライフ・バランスにメリットを感じる事業所が多くなり、取組を推進している事業所が増えています。しかし、代替要員の確保ができなければ進めないのも実態となっています。

### (6) 第6次計画の振り返りと、市民意識調査・事業所実態調査を踏まえた課題

#### ア 男女共同参画社会の意識づくり

- ・第6次計画では、男女共同参画を推進する意識啓発のために、様々な教育現場や地域活動等の機会において学習や情報発信を行ってきました。特に教育現場での学習を行うことで、若い世代では男性の家事や育児への参画が増えました。
- ・しかし、市民意識調査にあるように、依然として性別による固定的な役割分担意識が残っています。男性の家事や育児に対する経験不足等を原因とする苦手意識の解消のため、男女共に家事育児や介護を、あらかじめ学ぶ場などの意識啓発活動が引き続き必要となっています。
- ・一方で、主な稼ぎ手が男性であることから、男性の負担感を増やさないために、家事育児を男女が同等に負担するのではなく、各家庭での状況を踏まえながら、個性や希望に応じて役割分担をしていく意識づくりも必要になっています。
- ・男女共同参画の推進に関わる全ての取組の基盤に、固定的性別役割分担意識等を持たない意識づくりと、固定的性別役割分担意識に基づく社会慣行やしきたりの見直しをしていくことが必要です。

#### イ 男女がともに参画できる社会環境づくり

- ・事業所では男女共同参画推進にかかわる法令を遵守し、女性の登用を積極的に図っています。しかし、さらなる女性の登用を進めていくには、女性が家事や育児と仕事を両立できる環境づくりが必要となっています。
- ・事業所で女性の意見を反映させるためには、一定の女性管理職が必要になります。しかし、経験の不足による不安や、子育てを優先するため、管理職を希望しない女性も多く、特に、大企業に比べ、中小企業では女性の管理職が少ない状態です。規模の大小にかかわらず、女性が業

務経験を重ね、キャリアアップへの意識づくりを進めながら、自ら管理職を希望する女性を増やしていくことが必要です。

- ・子育てを優先するため、正規雇用への復職をためらう女性も少なくありません。しかし、女性の勤続年数は年々伸びてきており、自身の将来を考えたキャリアプランを学ぶ場を提供し、正規、非正規雇用の選択も含め、自分が望む働き方を考える機会を提供する必要があります。
- ・また、家事や育児に専念することを選んだ女性も、家庭生活や社会生活を支える重要な役割を担っているため、その人らしい多様な生き方を認め合える社会づくりが必要です。
- ・子育ては仕事への復帰の見通しが立ちますが、介護は見通しが立たないため、休暇の計画を立てづらいこともあり、育児休業に比べて介護休業の取得率は低くなっています。このため、介護休業を取りやすくするための事業所での制度運用への支援が必要となっています。
- ・事業所でワーク・ライフ・バランスを含めた働き方改革を進めていくには、育児、介護休業の取得率の向上や、デジタル技術等を活用した業務の効率化、またフレックスタイムのような多様で柔軟な働き方制度の導入促進等の職場環境の改善も併せて進めていく必要があります。
- ・地域活動においては圧倒的に女性の参加が少なくなっています。単に女性が自治会の役職を引き受けるというだけではなく、地域活動の組織の適材適所に女性に参画してもらうためのきっかけづくりや意識づくり、またそのための体制づくりが必要になっています。
- ・シニア世代が子育てに参画するようになってきており、また、地域でも子どもの居場所づくりの活動が増えてきています。シニア世代や地域の多様な主体が行う子育てにかかわる活動を支援していく必要があります。
- ・さらに、孤立化する子育て期の若い世代を含め、地域活動への参加を通して地域のつながりを再構築していくことも必要です。

#### ウ 安全・安心な社会づくり

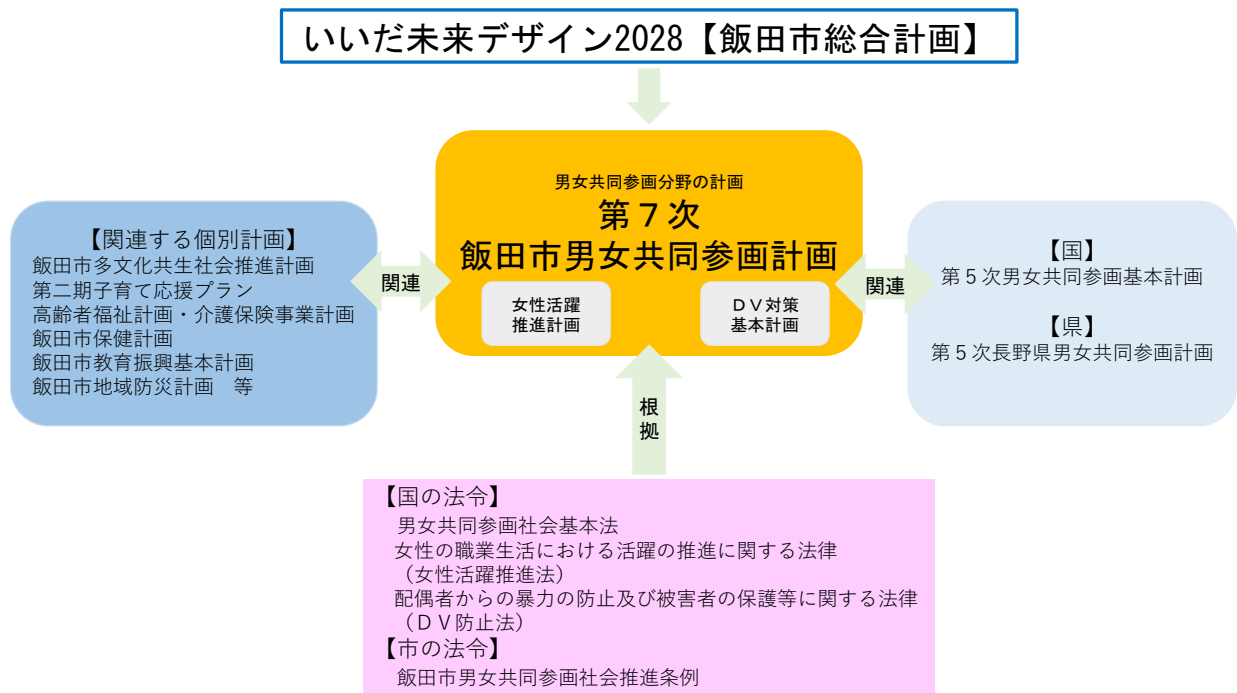
- ・コロナ禍で女性の家事・育児・介護の負担感が増加し、シングルマザーの失業率が上昇するなどの影響が深刻となっています。また、経済活動の縮小によって仕事を失う女性も増えていきます。このため、コロナ禍の影響を受けている女性が、自立して生活できるための継続的な支援が必要となっています。
- ・コロナ禍で特に深刻になっている女性に対する暴力の根絶のため、暴力の被害者である女性が安心して相談できる体制の運営、暴力を根絶するための意識啓発が引き続き必要になっています。
- ・深刻化する自然災害を踏まえ、女性に配慮した避難所運営など、防災や災害時における男女共同参画の観点からの取組が必要となっています。
- ・近年増えつつある LGBTQ にみられる、性的マイノリティへの理解を進めていくことで、こうした人たちの人権を擁護する意識啓発活動が必要となってきています。

## 第2章 計画の基本的な考え方と施策

### 1 計画の位置付け

第1章で記載した社会情勢を踏まえ、第7次計画は、いいだ未来デザイン2028中期計画（計画期間：2021年度（令和3年度）～2024年度（令和6年度））に掲げる基本目標の一つである、「個性を尊重し、多様な価値観を認め合い、活動の場を広げる」を実現する分野別計画として、また、条例第11条に基づき、市、市民、事業者及び教育関係者が協働して男女共同参画社会を実現することを目的として策定するものです。

- (1) 第7次計画は、国の男女共同参画社会基本法第14条の規定に基づくもので、条例第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」です。なお、条例第11条3項に基づき、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した。
- (2) 第7次計画は、「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) 第7次計画は、いいだ未来デザイン2028中期計画の、基本目標10「個性を尊重し、多様な価値観を認め合いながら、活躍の場を広げる」のうち、外国籍を含む全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た戦略計画「多様性が尊重され、安心して暮らせる地域づくり」に関連する分野別計画です。また、市の関連する他の個別計画とも連携を図ります。



## 2 計画策定における新たな視点

第6次計画策定時から、男女共同参画を取り巻く状況は大きく変化しています。そこで第7次計画では、第1章で記載した計画策定を取り巻く社会情勢の変化のうち、新型コロナウイルス感染症の拡大によるテレワーク等の働き方の変化と、ダイバーシティ（多様性）の広がりを新たな視点としてとらえました。

また、いいだ未来デザイン2028における人口ビジョンの達成に向け、若年層の女性の社会増につなげるための魅力ある地域の創出を男女共同参画の視点から進めていくことも新たな視点として加えています。

さらに、いいだ未来デザイン2028の基本目標7の「市民総健康と生涯現役をめざす」ためシニア層の活躍の場の支援や、孤立化やつながりの希薄化が進む地域社会において、多様な人が互いに認め合い安心して暮らせる地域づくりを、男女共同参画の視点で進めていきます。

### (1) ウィズコロナ・アフターコロナを踏まえた働き方・暮らし方

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、これまでの働き方や暮らし方等の常識が大きく変わり始めています。会社に出勤し、業務や会議を行うことが当たり前だったのが、テレワークの急速な普及やオンライン形式での会議が普及し、会社以外の場所で業務を行い、遠隔地に移動しなくても会議ができる等、住む場所も働く場所による制約がなくなり、通勤や移動に要していた時間を、他のことに活用できるようになっています。こうした時間の活用で、働き方や暮らし方を見直し、性別に関係なく、仕事、家事、育児、介護といったワーク・ライフ・バランスを進めていくための取組が必要になっています。

### (2) ジェンダー平等と多様性の視点

SDGsを含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の前文で、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等と女性と女兒のエンパワーメントを達成することを目指す」とうたわれています。特に近年、LGBTQや性的マイノリティという言葉が一般社会に広く定着してきています。一方で、その理解は十分に高まらず、性的マイノリティへの偏見や差別が存在しています。性的指向、性自認を理由とした社会的困難を抱えている人々が、固定的性別役割分担意識や性差に基づく偏見から、様々な困難に直面することのないよう、本計画では多様な性のあり方についての理解促進を図る取組を進めていきます。

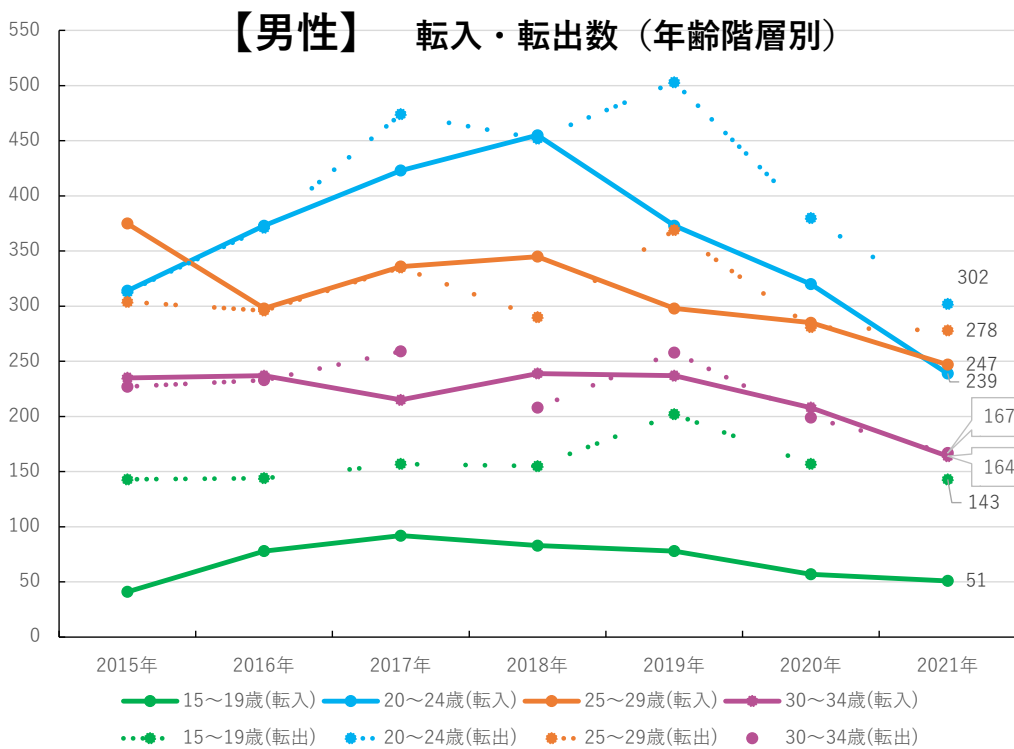
また、性別のみならず、年齢、国籍、文化、障がいの有無等の異なる様々な属性の人々の意見や視点を取り入れ、多様な人材がそれぞれの個性と能力を發揮し、活躍できる多様性社会の推進を本計画では進め、多様な個人の力を認め合い、社会を変えていく力として生かし、活力ある男女共同参画社会を目指します。

### (3) 男女共同参画の視点からの魅力ある地域の創出

コロナ禍で人々の地方回帰が進んでいると言われています。しかし、地域で育った若者が大学等の進学で県外に出た後、その多くがそのまま県外で就職して地域に戻ってこない、という現状が続いています。

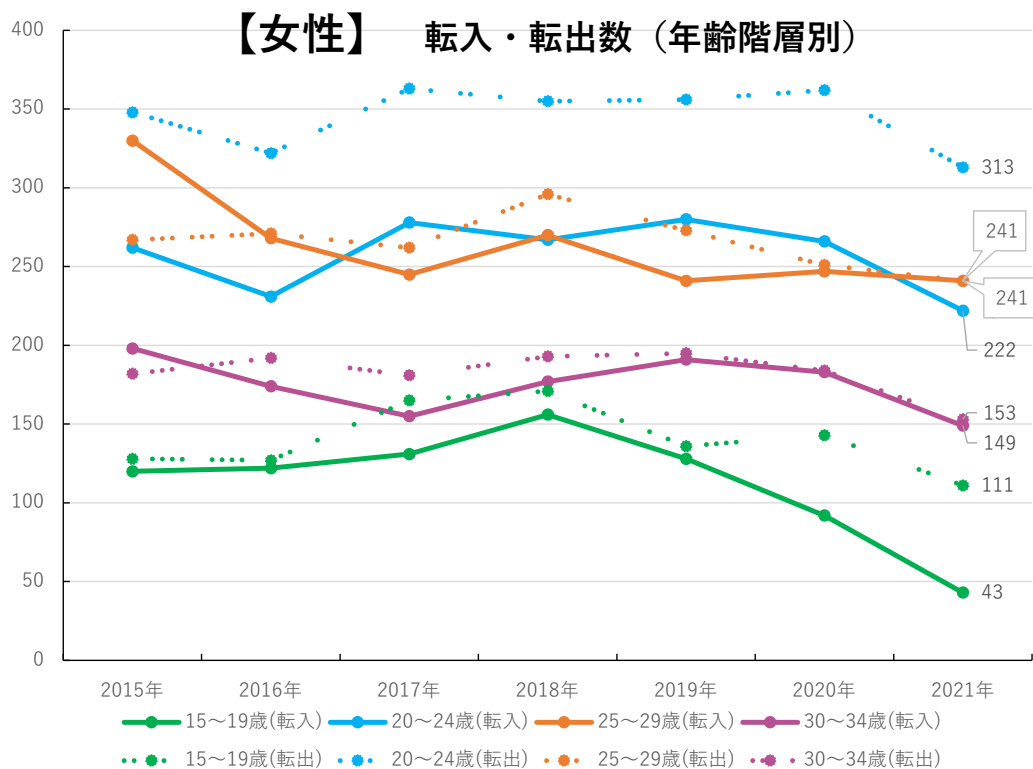
飯田市では、一定の政策効果により、国の関係機関が推計した2020（令和2）年時の人口よりも約600人多くなっています。しかし、年少人口と生産年齢人口が減少し、逆に高齢人口が増加しています。特に、生産年齢人口のうち20歳代及び30歳代の人口減少と75歳以上の後期高齢者の人口増加が顕著です。ただし、出生数は減少しているものの、合計特殊出生率は、国や県、県内他都市に比べて高い水準を維持しています。

若者の人口動態に注目してみると、10歳代後半から20歳代前半までの若年層の人口流出が顕著です。そして、その若年層の主な転出先が愛知県や東京都といった都市部であり、高校卒業後の進学及びその後の就職による転出である可能性が高いことが伺えます。そして、その若年層の転出を20歳代後半の転入で取り戻していませんし、若年層で転出した者のうち、後に飯田市へ戻ってくる者の割合は、男性よりも女性の方が低い状況です。



出典：飯田市住民基本台帳





出典：飯田市住民基本台帳

若い世代は、性差に関係なく、家事や育児への参画意識もワーク・ライフ・バランスを重要視する傾向にあります。

また、デジタル化の進展で、人々の働き方、暮らし方に変化が起りはじめ、地方への移住への関心が高まっています。そこで、移住定住政策や施策とも連携し、Iターン、Uターン者が持つネットワークを活かし、若い女性をはじめとした若い世代の視点も取り入れた男女共同参画の取組を推進していく必要があります。

#### (4) 人生 100 年時代の到来

人生 100 年時代が到来し、これからの人口減少の時代には地域社会の担い手としてシニア世代の活躍に期待が寄せられています。

シニア層の豊富な経験や知識を活かし、子育て期の若い世代への支援や地域活動等、多様な分野において、シニア世代が若者や地域を支える機会の創出を支援していく必要があります。

#### (5) 人や地域とのつながりの再構築

子育て期の親の孤立化や、地域とのつながりの希薄化が進むなか、改めて近隣住民や世代間の交流等を通して、お互いを知り理解しあう関係をつくり、互いに支えあう地域づくりが求められています。多様な人が多様な価値観で暮らす地域社会を、住む人が認め合い、つながりを深めていく地域づくりが必要です。

### 3 計画が目指す姿

#### 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

第6次計画では、「男女が互いに協力して自立した生き方、幸福とを感じる社会へ」をキャッチフレーズに、男女が社会のあらゆる分野において共働を習慣化し、男女共同社会の実現を目指しました。

しかし、第6次計画策定時から5年が経過する中、「多様性」という考え方が社会の中で広まりつつあります。このため、第7次計画では、男女という性別のみならず、年齢、国籍、文化等の異なる属性の様々な意見を取り入れ、一人ひとりの個性を尊重し、それぞれの考え方で生き方や働き方が選べる社会を実現していくための男女共同参画計画としました。

### 4 計画の期間

第7次計画の期間は、2023年度（令和5年度）から2027年度（令和9年度）までの5か年とします。

## 第3章 施策の柱・方向性と取組内容

第7次計画で掲げた目指す姿「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」を実現するために、第6次計画に引き続き、男女共同参画の意識づくり、社会環境づくりを進めていく必要があります。併せて、コロナ禍で不安定な生活を余儀なくされている女性も多いことから、引き続き男女共同参画の観点からの安全・安心な社会づくりも進めていく必要があります。

そして、新たな視点としてとらえた、若い女性の社会増へのチャレンジとして、女性が活躍できる社会づくりと、多様性を認め合う地域づくりを第7次計画で新たな施策の柱として据え、以下の5つを施策の柱とし、それぞれの柱に施策の方向性を定め、その方向性に沿った取組を実施します。

|                              |  |   |
|------------------------------|--|---|
| 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 | <p>施策の柱1<br/>個人の意思を尊重した<br/>男女共同参画の意識づくり</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 性別による固定的な役割意識の解消</li> <li>2 個性に合わせた役割の選択と助け合いの促進</li> <li>3 家事育児等の経験不足による苦手意識の解消</li> </ol>  |
|                              | <p>施策の柱2<br/>仕事、子育てや介護等が<br/>できる環境づくり</p>    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 子育てや介護期の柔軟な働き方の推進</li> <li>2 人材確保に向けた働き方改革の推進</li> <li>3 ワーク・ライフ・バランスの推進</li> </ol>  |
|                              | <p>施策の柱3<br/>女性が活躍できる<br/>社会づくり</p>          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 男女格差のないキャリア形成の機会づくり</li> <li>2 管理職や女性役員を自ら希望する女性を増やす</li> <li>3 女性のU・Iターン促進に向けた女性活躍への支援と情報発信</li> </ol>  |
|                              | <p>施策の柱4<br/>多様性を認め支え合う<br/>地域づくり</p>        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 自分らしい暮らしを支え合う地域づくり</li> <li>2 シニア世代の子育て支援の活躍の場づくり</li> <li>3 地域活動への若い世代や女性の参画促進</li> <li>4 ムトスぶらざを拠点にした多様な地域活動の拡大</li> <li>5 多文化共生に向けた国際交流の推進</li> <li>6 LGBTQ への理解促進と共生社会の推進</li> </ol> |
|                              | <p>施策の柱5<br/>男女共同参画のための<br/>安全・安心な社会づくり</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 防災、災害時の男女共同参画の推進</li> <li>2 あらゆる暴力の根絶</li> <li>3 安心して暮らせる環境の整備</li> </ol>  |

## 1 施策の柱1 個人の意思を尊重した男女共同参画の意識づくり

女性の社会活動や女性の権利を疎外する要因として、「固定的性別役割分担意識」に基づく慣習やしきたりが挙げられます。男女共同参画の推進は、固定的観念にとらわれない「意識づくり」が全ての基本です。そのため、個人の生活においても、男女が共働して家事、育児、介護等を担う意識づくりが必要です。

一方で、各世帯での主な稼ぎ手は男性である現状も踏まえ、家事、育児、介護等は、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を大切にします。また、役割分担があってもお互いに協力しあい助け合うことを習慣化する取組を進めます。

若い世代では、男性の家事育児への参加が増えています。そのため、子どもの頃からの男女共同参画の教育も継続していきます。

そのため、本施策では、4つの方向性に基づいた取組を実施します。

### (1) 施策の方向性1 性別による固定的な役割意識の解消

- ア 学校や若い世代における男女共同参画教育の継続
- イ 家庭、学校等での固定的役割の見直し
- ウ 子どもの頃から家事をする家庭教育の推進

| 主な取組内容   | 関係課                                  |
|--|--------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生や若い世代からの教育が、効果的なことから、学校教育も含め、パパママ教室、乳幼児学級、若手社員対象の研修等の機会を捉えて、日常生活における男女共同参画の教育を継続していきます。</li> <li>・同時に、これまでの慣習で残っている性別による固定的な役割については、上記を含めた様々な教育の機会を通して見直していきます。</li> <li>・男女が互いに助け合って家事育児を行うには、男女共に子どもの頃からの生活経験が重要です。「わが家の結いタイム」事業の「お手伝い」分野で男女共同参画の意識を醸成するなど、子どもの頃から性別に関係なく家事を行う家庭教育を推進します。</li> </ul> | 学校教育課<br>生涯学習・スポーツ課<br>子育て支援課<br>保健課 |

### (2) 施策の方向性2 個性に合わせた役割の選択と、助け合いの促進

- ア 家庭内での役割分担や助け合いに向けた会話の場づくり
- イ 自分らしい生き方や働き方を考えるライフプラン研修会の実施

| 主な取組内容   | 関係課                           |
|--|-------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・家事育児は、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を大切にします。また、役割分担があっても、困ったときに助け合える関係性や、日常の会話が必要です。</li> <li>・このため、小中学生には、「わが家の結いタイム」を通して、家庭内での</li> </ul> | 学校教育課<br>生涯学習・スポーツ課<br>子育て支援課 |

|   |  |
|---|--|
| <p>会話やあいさつ等の習慣化を促進します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・また、子育て世代の家庭、仕事復帰を考える女性対象のセミナー参加者等、特に若い世代への働きかけを強化します。</li> <li>・子育て期や介護期など、人生の中で変わるライフステージに応じた自分らしい生き方や働き方を、主体的に考えることが大切です。そのためのライフプラン研修会等を実施します。</li> </ul> |  |
|---|--|

(3) 施策の方向性3 家事育児等の経験不足による苦手意識の解消

ア 男女共に参加する家事育児や介護等の学習会の実施

| 主な取組内容  | 関係課                             |
|---|---------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の協力の下に家事育児、また介護等を行うには、経験不足による苦手意識を減らすことが必要です。また、子育て期や介護期に入る前に予備知識を持つことが、家事育児や介護への不安を減らし、取組みやすさにつながります。</li> <li>・そこで、料理教室、育児や介護知識を学ぶ場を日常的につくり、家事育児や介護への関わりをより身近なものとしていきます。</li> </ul> | <p>子育て支援課<br/>長寿支援課<br/>保健課</p> |

(4) 施策の方向性4 飯田市男女共同参画計画の取組の認知度向上

ア 計画の周知と、広報等を利用した男女共同参画の啓発

| 主な取組内容   | 関係課         |
|--|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・本計画の施策の実施には、市民、事業者、教育関係者、子育てや福祉関係者等と連携し取り組みます。そのため、本計画をさまざまな機会を捉えて周知していきます。</li> </ul> | <p>関係全課</p> |

【関連計画に基づく取組】

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○飯田市教育振興基本計画中期の取組<br/>乳幼児親子学習交流支援事業</li> <li>○第二期子育て応援プラン<br/>子ども・子育て支援事業／パパママ教室事業／「みんなで子育てナビ・いいだパパナビ」「孫ナビ」の発行／ワーク・ライフ・バランス推進事業</li> <li>○高齢者福祉計画・介護保険事業計画<br/>元気な高齢者が介護分野へ参加し活躍できるための人材育成や環境づくり</li> </ul> |
|--|

## 2 施策の柱2 仕事、子育てや介護等ができる環境づくり

子どもを産み育てやすい社会や、介護が必要となっても安心して暮らせる社会は、誰もが望むことです。それぞれが希望する多様な働き方、子育てや介護等ができるよう、地域社会全体で支援していく必要があります。そのための環境づくりについては、事業所を中心に進める必要があります。

特に、子どもが親を求める時期に、ゆとりをもって子どもと過ごすことが当たり前ができる社会や、女性が結婚や出産を機に、退職をしなくてもよい社会、あるいは、希望退職した後、復職が容易にできる社会をつくる必要があります。

そのため、本施策では、以下の取組を実施します。

### (1) 施策の方向性1 子育て期や介護期の柔軟な働き方の推進

- ア 時短勤務、在宅勤務等のモデル的な取組の横展開
- イ 働き方改革に向けた各種研修会の実施
- ウ 働き方改革に向けた各種制度の周知
- エ 育児休暇制度の拡充
- オ 在宅勤務を進めるデジタル化への支援

| 主な取組内容  | 関係課                        |
|---|----------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事をしながら、子育てや介護等をするには、それぞれの時間が確保できるように、柔軟な働き方ができる環境が必要です。</li> <li>・そこで、各事業所で取り組む、時短勤務や在宅勤務等を促進するため、モデル的な取組を発信し、各事業所に普及していきます。</li> <li>・また、働き方改革を進めるための国や県の多様な支援制度を紹介する研修会や相談対応等を行います。</li> <li>・更に、県では各事業所を対象にした、働き方改革の実施状況に応じた認証制度の実施をしています。こうした認証は、各事業所での働きやすさを示すものとなるため、事業所のイメージアップにつながり、ひいては雇用の際の人材確保につながります。このため、事業所に対してこのような制度の周知を行い、事業所が積極的に働き方改革に取り組めるよう支援を行います。</li> <li>・男女共に、育児休暇を希望する人が、希望する時に取得できる環境になっていることが必要です。そのため、各事業所に育児休暇に関する取得の働きかけを行うとともに、困難な事業所には、その要因等を把握し、助言等をしていきます。</li> <li>・在宅勤務を進めるために、各事業所のデジタル化に向けた相談窓口の紹介や、国や県の施策などの必要な情報を提供します。</li> </ul> | 産業振興課<br>子育て支援課<br>デジタル推進課 |

(2) 施策の方向性2 人材確保に向けた働き方改革の推進

ア 先駆的な取組の事業所等の表彰や情報発信

| 主な取組内容   | 関係課   |
|--|-------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革にかかる具体的な他社の事例を知ることが、各事業所の働き方改革につながります。そこで、先駆的な取組をしている事業者等の表彰を行い、市としてモデル的な事業所として認めていくとともに、表彰事業者の更なる人材確保につながるようホームページや広報などで情報発信をしていきます。</li> </ul> | 産業振興課 |

(3) 施策の方向性3 ワーク・ライフ・バランスの推進

ア 「家族経営協定（家族労働での労働時間と賃金の保証）」の促進

イ 事業所の取組状況の把握や研修

| 主な取組内容  | 関係課            |
|---|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>農家を含む自営業等の家族経営においては、労働時間や賃金に明確な決まりがないことが多く、労働時間と賃金を保証する「家族経営協定」を促進することが必要です。家族経営では、通常の労働に加え、家事を行う女性の総労働時間が長くなるため、この協定により仕事と生活の時間を分け、心身共に健康な生活ができるようにする配慮も必要となります。</li> <li>また、各事業所におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために、事業所訪問を通じて状況を把握し、必要に応じた助言や研修等を実施します。</li> </ul> | 産業振興課<br>農業委員会 |

(4) 施策の方向性4 子育てや介護等の分野別計画と連携した環境づくりの推進

ア 社会情勢に応じた子育てニーズの把握と対応

イ 社会情勢に応じた在宅介護のニーズの把握と対応

| 主な取組内容   | 関係課             |
|--|-----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>仕事、子育てや介護等ができる環境づくりを進めるために、子育てや介護等の分野別の計画の進捗状況と合わせながら、社会情勢に応じ、必要な施策の検討や対応を関係課と連携しながら進めていきます。</li> </ul> | 子育て支援課<br>長寿支援課 |

【関連計画に基づく取組】

- 第二期子育て応援プラン  
子ども・子育て支援事業／パパママ教室事業／「みんなで子育てナビ・いいだパパナビ」「孫ナビ」の発行／ワーク・ライフ・バランス推進事業
- 高齢者福祉計画・介護保険事業計画  
元気な高齢者が介護分野へ参加し活躍できるための人材育成や環境づくり

### 3 施策の柱3 女性が活躍できる社会づくり

女性の就業率が年々増加する中、働く環境は依然として男性優位という調査結果になっています。そのため、男女格差のないキャリア形成の機会をつくとともに、女性が能力を発揮しやすい環境づくりを行います。

また、地域団体や事業所等において、女性登用数はいまだ低い状況があります。女性の意見を反映させる仕組みや、女性が参加しやすい組織づくり、また自ら女性リーダーを希望する人材育成が求められています。

さらに、女性の多様な分野での活動を支援し、女性が活躍できる魅力ある地域であることを発信し、女性のU・Iターン促進にもつなげます。

このため、本施策では、以下の取組を実施します。

#### (1) 施策の方向性1 男女格差のないキャリア形成の機会づくり

ア 男女格差のない業務経験、人材育成の機会をつくる。

| 主な取組内容   | 関係課   |
|--|-------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>男女格差のないキャリア形成に向けて、性別により経験できる業務に差が出ることや、それにより習得する技術や資格、能力や賃金に差が出ることを防ぐために、男女格差のない業務経験の場をつくり、男女平等の人材育成の機会をつくることは大変重要です。</li> <li>「女性は補助職」という男女共の思い込みも指摘されており、経験の少なさから、ステップアップに消極的な女性もいるため、若い頃からの男女格差ない人材育成の重要性を啓発していきます。</li> </ul> | 産業振興課 |

#### (2) 施策の方向性2 管理職や女性役員を自ら希望する女性を増やす

ア 人材育成の研修や活躍の場の提供

イ 飯田市の審議会等の委員や地域団体等の女性登用への働きかけ

| 主な取組内容   | 関係課            |
|--|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>男女が共同した取り組みを進めるには、女性リーダーについての理解や経験が重要です。このため、女性の活動支援や交流会、および学習会の開催等により女性リーダーの育成を図ります。</li> <li>行政、教育や地域活動など、様々な分野において、性別に偏りがない多様な意見を反映させるため、女性が方針決定の過程に参画することを促進します。</li> <li>市の審議会等の委員登用の際は、女性の登用率を高めるよう関係部署に働きかけを行います。</li> </ul> | 地域自治振興課<br>公民館 |



|   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域活動に女性が積極的に参画するよう、自治振興センターを通して、地域自治組織への働きかけを行います。</li> <li>・地域における文化やスポーツ活動等の支援を通して、女性参画を促します。</li> <li>・公募方式による登用を促進して、女性参画の機会を増やします。</li> <li>・男女共同参画に積極的に取り組んでいる市民団体等を表彰し、取り組みの横展開を図ります。</li> </ul> |  |
|---|--|

(3) 施策の方向性3 女性のU・Iターン促進に向けた女性活躍への支援と情報発信

ア 女性起業セミナー等の実施

イ 各分野の女性ネットワークの支援

ウ 多様な働き方を進める女性ネットワークの支援

| 主な取組内容  | 関係課                                       |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・各分野における女性団体ネットワークの支援を通して、構成団体の連携や、活動の発信力を強め、各分野の活動への女性参画を促します。</li> <li>・経済活動における女性の活躍を促進するため、関係機関等と連携した起業セミナーなどの学習機会を通じ、女性活躍のきっかけづくり等の支援をします。</li> <li>・近年、フリーランスで様々な仕事をしながら自己実現を図る女性が増えています。こうした女性達の業種を超えた連携により、新たな活動の創出につなげるため、女性たちの緩やかなネットワークづくりを支援します。</li> <li>・さらに、ムトスぷらぎを拠点に、起業をはじめ、多様な地域活動に関する相談体制を充実させ、必要な情報やモデル的な取組の情報発信等を行います。また、出合いやつながりの場として機能させ、多様な価値観や発想をもつ人材バンクとしての役割も担います。</li> <li>・このような多様な生き方や働き方を行う女性の活躍を、「見える化」して情報発信することで、飯田で活躍したい女性のU・Iターン促進につなげます。</li> </ul> | 産業振興課<br>商業観光課<br>結いターン移住<br>定住推進課<br>農業課 |

## 4 施策の柱4 多様性を認め支え合う地域づくり

多発する自然災害、子育て期の親の孤立化、高齢者の孤独死等の社会問題を前に、近隣とのつながりや助け合いの重要性が改めて見直されています。

一人ひとりがその人らしく生き、働ける社会づくりのためには、一人ひとりを理解し、認め合い、支え合う人間関係づくりが必要です。

そのため、自分たちが住まう市内各地区を拠点とした地域活動への参加等を通して、まずは近隣住民を知り、理解しあう機会を大切にします。

また、シニア世代が、自らの経験やネットワークを生かし、地域社会の課題解決に取り組む事例も増えてきています。シニア世代ひとり一人の豊かな知恵や経験が地域に還元されることで、世代を超えた交流による相互理解、支え合いを期待します。

現在、日本には300万人近くの外国人労働者が働き、日本の経済を支えています。飯田市にも2,000人を超える外国人住民が暮らしているため、お互いの文化や価値観の違いを認め合い、共に生かしながら暮らすことが、地域における多様性をつくる上で必要です。

また、LGBTQや性的マイノリティという言葉が社会に広く定着してきました。その一方で、LGBTQに対する理解は十分に進んでいないため、偏見や差別が危惧されます。

個性の違い、年齢、国籍や性などの多様性を認め合い、共に支え合い、共に生きることで、誰一人取り残されない地域づくりを進めていくことを、施策の柱の一つとし、以下の取組を実施します。

### (1) 施策の方向性1 自分らしい暮らしを支え合う地域づくり

ア 地域活動への参加促進による日常でのつながりづくり

イ 世代間の交流による相互理解の促進

| 主な取組内容  | 関係課            |
|---|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・自分らしい生き方や働き方をするためには、家族や近隣、また地域全体でお互いを知り理解し、支え合うことが大切です。</li><li>・そのため、日頃から地域活動に参加し、近隣住民や地域を知り、つながりができる機会を大切にします。</li><li>・同時に、世代を超えた交流を深め、多様な価値観に触れる機会としていきます。</li></ul> | 地域自治振興課<br>公民館 |

### (2) 施策の方向性2 シニア世代の子育て支援の活躍の場づくり

ア 子育て家庭を支えるシニア世代の地域活動の拡充

イ シニア世代による子育て世帯支援制度の利用促進

| 主な取組内容   | 関係課                   |
|--|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・人生 100 年時代を迎え、シニア世代の豊富な知識や経験が求められています。特に、多世代家族が減少し、核家族化がますます進行し、子育て期の親の孤立化が課題となる昨今、シニア世代が若い世代とつながり、知恵や経験を継ぎ、支えることが期待されています。</li> <li>・シニア世代による子ども食堂や寺子屋活動などの地域活動が行われていますが、これらの活動を更に広げることで、シニア世代による子育て支援、若者支援を進めます。併せて、シニア世代の参画を促し、活動の支援を行います。</li> <li>・また、シニア世代を支える各種団体が行っている、シニア世代による子育て世代支援制度の周知を行い、子育て期の親の利用促進を図ります。</li> <li>・これらの活動を行うシニア世代に対して、あらかじめ男女共同参画の意義や、現在の風潮などを学ぶ機会を提供し、男女共同参画社会を創りあげる担い手として活躍の場を広げます。</li> </ul> | 福祉課(社会福祉協議会)<br>長寿支援課 |

### (3) 施策の方向性 3 地域活動への若い世代や女性の参画促進

#### ア 子育て世代や女性が参加しやすい地域活動の促進

| 主な取組内容   | 関係課                      |
|--|--------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て世代に、地域でも子育てを支援していることを理解してもらうとともに、子育て世代と地域とのつながりをより強めるため、子育て世代が参加しやすい地域活動を促進します。</li> <li>・また、地域自治組織の活動への女性の参加が増えるよう、各地区での取組の情報交換等を通じて、活動の横展開を図ります。</li> </ul> | 地域自治振興課<br>公民館<br>子育て支援課 |

### (4) 施策の方向性 4 ムトスぷらざを拠点にした多様な地域活動の拡大

#### ア 高校生や若者、女性、移住者が取り組む多様性社会に向けた活動支援

| 主な取組内容  | 関係課                 |
|---|---------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・高校の探究学習に代表されるように、様々な視点で地域活動に取り組む高校生や若者、女性や移住者が増えてきました。</li> <li>・そこでムトスぷらざを拠点に、多様な地域活動を行う市民の交流や情報発信の場をつくとともに、こうした活動を支援することで、多様な価値観や活動を認め合う多様性社会に向けた地域づくりを目指します。</li> <li>・また、移住者の中には、これまでにはない発想で、様々な世代を巻き込みながら地域活動をしている人もいます。これらの活動支援を通して、多様な価値観を持つ人材のネットワークづくりにつなげます。</li> </ul> | 結いターン移住定住推進課<br>公民館 |

(5) 施策の方向性5 多文化共生と国際交流の推進

ア 在住外国人等との日常的な交流の場づくり

| 主な取組内容  | 関係課        |
|---|------------|
| <p>・飯田市に在住する外国人住民との日常的な交流等を通じて、国籍や文化の違いを受け止め、共に暮らしていく多文化共生意識の醸成を図ります。</p> | <p>公民館</p> |

(6) 施策の方向性6 性の多様性への理解促進と共生社会の推進

ア 性の多様性の理解を深める学習と、共生社会に向けた研究

| 主な取組内容   | 関係課                         |
|--|-----------------------------|
| <p>・地域社会を構成する一人ひとりを大切にし、多様な生き方や価値観を認め合える地域づくりに向けて、性の多様性への理解を深めるため、学校教育をはじめ、学習の機会を設けます。</p> <p>・また、性の多様性を踏まえた、生きやすい地域づくりに向けた研究を進めます。</p> <p>・パートナーシップ届出制度導入を検討している長野県や、制度を導入した県内自治体の動向を踏まえ、市の今後の方向性について検討を進めます。</p> | <p>学校教育課<br/>生涯学習・スポーツ課</p> |

【関連計画に基づく取組】

|   |
|---|
| <p>○第二期子育て応援プラン<br/>子ども・子育て支援事業／パパママ教室事業／「みんなで子育てナビ・いいだパパナビ」「孫ナビ」の発行／ワーク・ライフ・バランス推進事業</p> <p>○飯田市教育振興基本計画中期の取組<br/>多様な学習交流活動<br/>乳幼児親子学習交流支援事業</p> <p>○第2期飯田市地域福祉計画・飯田市地域福祉活動計画<br/>重点取組N o 7 産み育てやすい地域づくり</p> <p>○高齢者福祉計画・介護保険事業計画<br/>元気な高齢者が介護分野へ参加し活躍できるための人材育成や環境づくり</p> <p>○飯田市多文化共生社会推進計画</p> <p>○飯田市教育振興基本計画中期の取組<br/>平和学習・人権教育推進事業</p> |
|---|

## 5 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

地域の中で女性が果たしている役割は大きいものがあります。女性が地域の中の様々な分野で活動を広めていくことが、誰もが住みやすい安全安心のまちづくりにつながります。

災害時には、平常時での社会の課題が一層きわだつため、日ごろからの男女共同参画社会の推進が重要です。女性と男性では災害から受ける影響に違いがあり、事前の備えや避難所運営に配慮が必要です。そして、男女が力を合わせて防災・復興に取り組むことが求められています。

また、男女共同参画社会は、男女が話し合いによって円滑な意思疎通を図り、互いに人権を尊重して、男女間のあらゆる暴力をなくすことで実現されます。さらに、ひとり親家庭や障がいがあること、高齢独居などにより困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境が求められています。

このため、この施策では、次の方向性に基づいて取組を実施します。

### (1) 施策の方向性1 防災、災害時の男女共同参画の推進

#### ア 防災計画や防災活動への女性参加、女性視点の取入れ

| 主な取組内容  | 関係課   |
|---|-------|
| ・地域防災活動実施の際には、男女共同参画の視点を取り入れることで、災害時に迅速かつ、きめ細やかな対応が可能となります。このため、災害時の男女の要望の違い等に配慮した、防災・減災活動を推進します。 | 危機管理課 |

### (2) 施策の方向性2 あらゆる暴力の根絶

#### ア 暴力根絶に向けた意識啓発の実施

#### イ 人権教育の実施

| 主な取組内容   | 関係課                  |
|--|----------------------|
| ・男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた意識啓発を行い、性別による権利侵害を防止するとともに、潜在化しがちな女性への暴力について相談体制を整えます。(女性のための法律相談、人権擁護委員による人権相談所の案内と広報実施)<br>・また、相談内容に応じた対応が十分できるように、関係機関と連携します。 | 福祉課<br>子育て支援課<br>保健課 |

### (3) 施策の方向性3 安心して暮らせる支援の整備

#### ア 女性の格差や暴力等の相談体制の広報や、一人親世帯への支援

#### イ ユニバーサルデザインの推進

#### ウ 子育て、福祉分野の計画と連携した生活支援

| 主な取組内容  | 関係課                   |
|---|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・単身世帯やひとり親世帯が増加する中で、ほとんどの年代で女性の方が貧困の課題が大きくなっています。</li> <li>・また、障害があることや高齢単身世帯などにより、困難な女性が安心して暮らせるよう支援します。そのため、ユニバーサルデザインを推進し、隔たりのない生活環境や意識づくりを行います。</li> <li>・ひとり親世帯の自立支援等、子育てや福祉分野の計画と連携した生活支援を行います。</li> </ul> | <p>福祉課<br/>子育て支援課</p> |

【関連計画に基づく取組】

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○飯田市地域防災計画<br/>男女共同参画の視点からの防災、災害対応の取組</li> <li>○飯田市教育振興基本計画中期の取組<br/>平和学習・人権教育推進事業</li> <li>○第2期飯田市地域福祉計画・飯田市地域福祉活動計画<br/>重点取組N o 3 自立に向けての支援</li> <li>○第二期子育て応援プラン<br/>女性相談・DV 被害者支援事業・ひとり親自立支援事業</li> </ul> |
|--|

## 6 計画の進捗状況評価指標

第7次計画の推進状況を定量的に把握するため、以下の評価指標を設けます。目標値等のうち、数値で表したものは、計画期間の最終年度となる令和9年度までを目標とする指標です。

なお、括弧内の数値は令和3年度実施の調査結果等の値です。

| 施策の柱                                    | 評価指標  | 目標値等<br>(令和3年度値)                                 |
|---|---|--|
| 施策の柱1<br>個人の意思を尊重<br>した男女共同参画の<br>意識づくり | 固定的性別役割分担意識について<br>の正しい理解                             | 性別によって役割を固定する<br>考え方を肯定する人の割合<br>8% (16.5%) ※減らす |
|   | 家庭、職場、地域における平等意識<br>の浸透                               | 家庭、職場、地域において、平<br>等だと感じる人の割合<br>31% (27.9%)      |
|   | 家事・育児・介護や看護への男女の<br>参画                                | 家事・育児・介護や看護を主に<br>女性が担う割合<br>(53.3%) 32% ※減らす    |
|   | 飯田市男女共同参画計画の認知度                                       | 60% (50.7%)                                      |
| 施策の柱2<br>仕事、子育てや介護<br>等ができる環境づく<br>り    | 男性の育児休暇取得率  | 9% (5.5%)  |
| 施策の柱3<br>女性が活躍できる<br>社会づくり              | 審議会等委員の女性委員の比率  | 33% (30.6%)                                      |
|   | 管理職に占める女性の比率  | 23% (20.9%)                                      |
|   | 企業の育児・介護休業法についての<br>認知度                               | 100% (90.5%)                                     |
| 施策の柱4<br>多様性を認め<br>支え合う地域づく<br>り        | 飯田国際交流推進協会が実施する<br>交流事業の回数                            | 年間10回 (令和4年度から)                                  |
|   | 小中学校において、共生社会 (違い<br>を認め、偏見をしない等) に向けた<br>人権教育に係る授業実施 | 年間実施学校数28校 (全校)<br>(令和4年度から)                     |
| 施策の柱5<br>男女共同参画のた<br>めの安全・安心な社会<br>づくり  | 女性相談窓口の認知度  | 100% (84.4%)                                     |
|   | 企業のセクハラ防止対策   | 100% (89.3%)                                     |

## 第4章 取組の推進体制

第7次計画の推進のためには、行政と市民、事業者及び教育関係者が協働して取り組むことが必要です。推進体制を整え、進捗管理を行います。このため、次の体制により、第7次計画の取組を推進します。

### 1 市民や関係機関と連携した取組の推進

条例第24条に基づき、飯田市男女共同参画推進委員会を設置し、計画の取組内容や進捗状況を定期的に評価していただき、市民を代表する委員の意見を反映しながら、推進に取り組めます。また、市役所内では男女共同参画計画推進庁内委員会を組織し、関係部署と連携して、毎年、取組推進に関わる実施計画を策定して取り組めます。さらに、国や県、関係組織と連携し、計画に掲げた取組を推進します。

※飯田市男女共同参画推進庁内推進委員会構成課等（事務局：共生・協働推進課）

|         |                       |
|---------|-----------------------|
| 総務部     | 人事課・デジタル推進課           |
| 市民協働環境部 | 地域自治振興課・結いターン移住定住推進課  |
| 健康福祉部   | 福祉課・子育て支援課・長寿支援課・保健課  |
| 産業経済部   | 産業振興課・工業課・農業課・農業委員会   |
| 教育委員会   | 市公民館・学校教育課・生涯学習・スポーツ課 |
| その他の部局等 | 危機管理課・広報ブランド推進課       |

※関係組織等

長野地方法務局飯田支局・飯田市人権尊重推進審議会・飯田人権擁護委員協議会・飯田市企業人権教育啓発推進協議会 飯田市女性団体連絡協議会 等

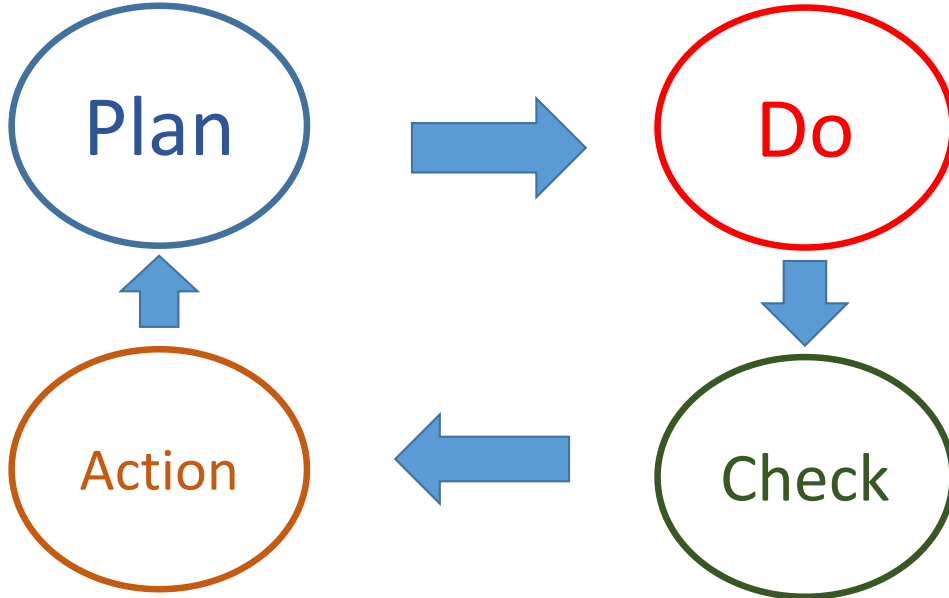
### 2 男女共同参画計画の進捗管理と公表

- (1) 年度当初に、第7次計画の取組方針に基づき実施する取組を掲げ、年度末にその実施状況を把握し、計画の進捗管理を行うとともに、その結果について公表します。
- (2) 飯田市男女共同参画推進委員会及び男女共同参画計画推進庁内委員会にて第7次計画の進捗状況を管理し、年度ごとの課題に対応します。
- (3) 第7次計画の実施状況について、市のホームページ等を通じて毎年度公表をします。
- (4) 国、県などの男女共同参画に関する施策について、市民意識調査、企業実態調査を実施します。



関係課（男女共同参画庁内推進委員会構成課）に7次計画と関連する分野別計画での取組等の中から、施策の方向性と合致する取組を照会し、これを7次計画の毎年度の実施計画とする。

実施計画について、関係する庁内推進委員会構成課と連携し、実施計画に基づく取組を、市民、事業者、関係機関等とも協働、連携して実施し、年度末に実施計画の取組状況を報告



推進委員会の評価や市議会からの意見も踏まえ、次年度の実施計画策定に反映する。

毎年度、実施計画に対する報告については公表

飯田市男女共同参画推進委員会にて実施計画の取組進捗状況を点検、評価

市議会総務委員会協議会に報告し、実施計画の取組に対して議会からの意見を反映

# 第5章 資料編

## 令和3年度 男女共同参画に関する市民意識調査

### I 調査の概要

#### 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 令和3年9月1日から9月30日まで
- (4) 調査方法 郵送により調査票を配付し、郵送及びウェブサイトのアンケートフォームにより回答を回収

#### 3 回収状況

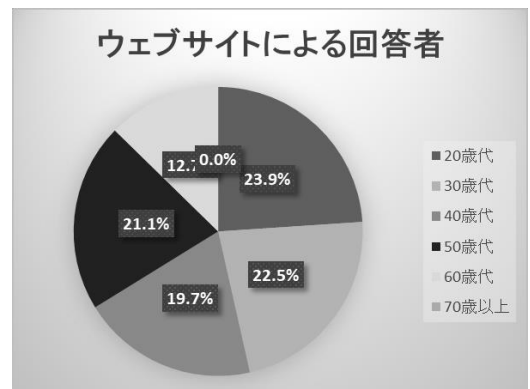
- (1) 回収数 412（郵送341、ウェブサイト71）
- (2) 回収率 41.2%（前回調査37.9%）

#### 【考察】

○回収率が前回より3.3ポイント上がり、今回からウェブサイトによる回答を導入した効果が表れた。

○ウェブサイトによる回答者数を年代別にみると、20代から50代が多く、スマートフォンなどを使用している世代が回答したと考えられる。

| 年代別ウェブサイト回答者数(人) | 20歳代  | 17 |
|------------------|-------|----|
|                  | 30歳代  | 16 |
|                  | 40歳代  | 14 |
|                  | 50歳代  | 15 |
|                  | 60歳代  | 9  |
|                  | 70歳以上 | 0  |

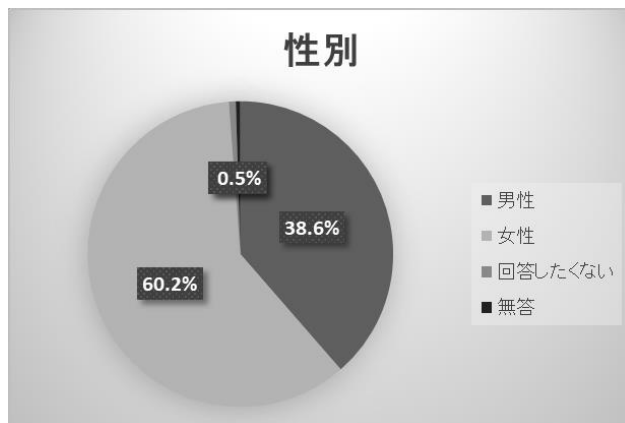


## Ⅱ 調査結果

### 1 回答者属性

問1 あなたの性別を教えてください。(〇を1つ)

|         |     |
|---------|-----|
| 男性      | 159 |
| 女性      | 248 |
| 回答したくない | 3   |
| 無答      | 2   |

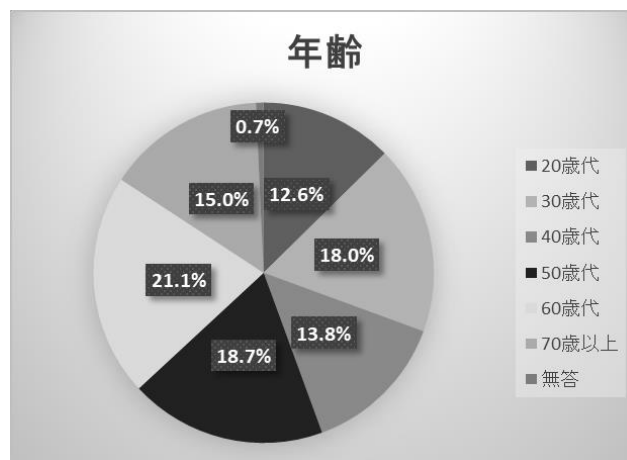


#### 【ポイント】

- 前回の回答者は男性46.7%、女性53.3%とほぼ同じ割合だったが、今回は女性の割合が増えた。
- 今回から項目に加えた「回答したくない」を選択した人が3人いた。

問2 あなたの年齢を教えてください。(〇を1つ)

|       |    |
|-------|----|
| 20歳代  | 52 |
| 30歳代  | 74 |
| 40歳代  | 57 |
| 50歳代  | 77 |
| 60歳代  | 87 |
| 70歳以上 | 62 |
| 無答    | 3  |

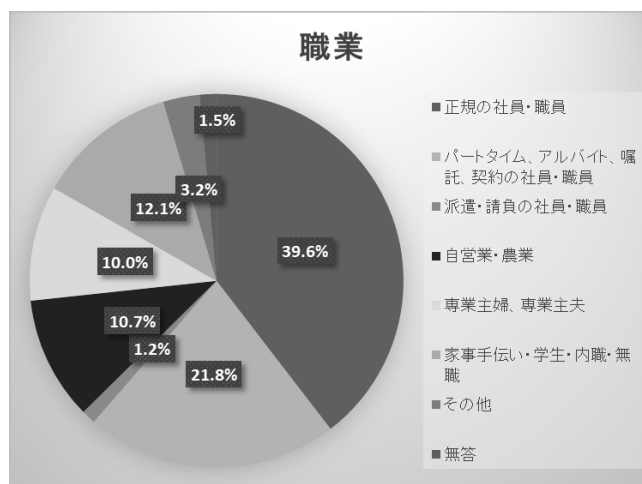


#### 【ポイント】

- 前回、回答者の年代別割合で低かった20代(9.0%)、30代(12.7%)、40代(10.8%)を今回、対象者抽出時に割合を増やした効果が表れた。

問3 あなたの職業を教えてください。(〇を1つ)

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 正規の社員・職員                     | 163 |
| パートタイム、アルバイト、<br>嘱託、契約の社員・職員 | 90  |
| 派遣・請負の社員・職員                  | 5   |
| 自営業・農業                       | 44  |
| 専業主婦、専業主夫                    | 41  |
| 家事手伝い・学生・内職・無職               | 50  |
| その他                          | 13  |
| 無答                           | 6   |

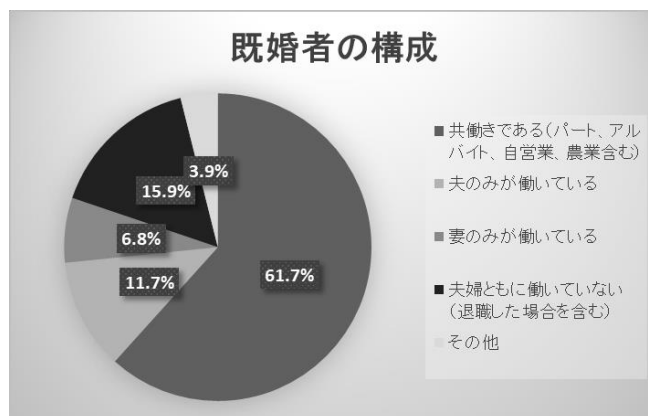


【ポイント】

- 男性回答者のうち約半数（49.7%）が正規の社員・職員と回答している。
- 女性回答者のうち約1/3（33.0%）が正規の社員・職員と回答している。また、約3割（29.4%）がパートタイム・アルバイト・嘱託等の社員・職員と回答している。合わせると、6割以上の女性が勤め人となっている。

問4 【現在結婚している（配偶者がいる）方にお聞きします】あなたのご家庭は（〇を1つ）

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| 共働きである（パート、アルバイト、自営業、農業含む） | 190 |
| 夫のみが働いている                  | 36  |
| 妻のみが働いている                  | 21  |
| 夫婦ともに働いていない（退職した場合を含む）     | 49  |
| その他                        | 12  |
| 無答                         | 103 |



【ポイント】

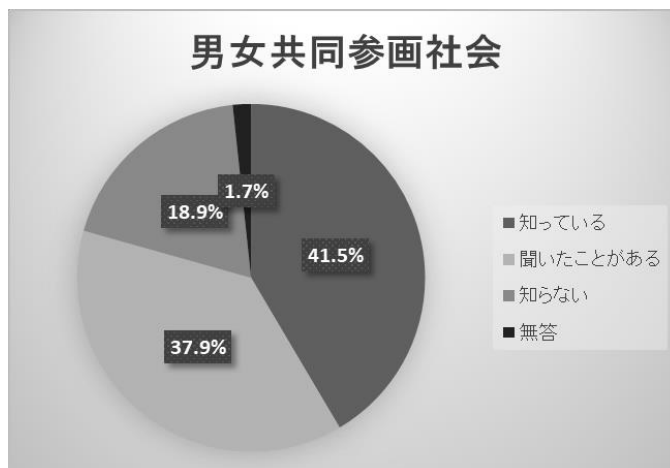
- 回答者（結婚している人）の61.7%の人が「共働きである」と回答している。
- 女性回答者のうち30歳代の88.6%、40歳代の84.8%が「共働き」であり、子育て世代の共働きが多い。

## 2 男女の役割や地位に関する意識について

問5 あなたは次のことがらについて知っている又は聞いたことがありますか。(それぞれの項目で○を1つ)

### (1) 男女共同参画社会

|          |     |
|----------|-----|
| 知っている    | 171 |
| 聞いたことがある | 156 |
| 知らない     | 78  |
| 無答       | 7   |



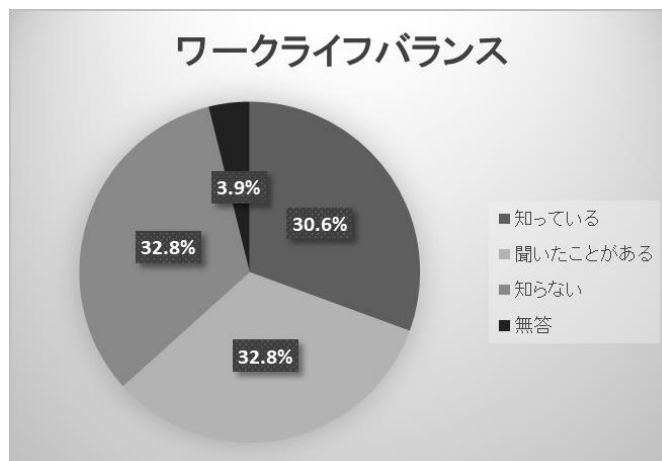
#### 【ポイント】

○回答者のうち「知っている」「聞いたことがある」が79.4%を占め、前回より9.3ポイント上昇している。

| ○前回調査との比較 | 令和3年  | 平成28年 |
|-----------|-------|-------|
| 知っている     | 41.5% | 36.1% |
| 聞いたことがある  | 37.9% | 34.0% |
| 知らない      | 18.9% | 26.1% |

### (2) ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)

|          |     |
|----------|-----|
| 知っている    | 126 |
| 聞いたことがある | 135 |
| 知らない     | 135 |
| 無答       | 16  |



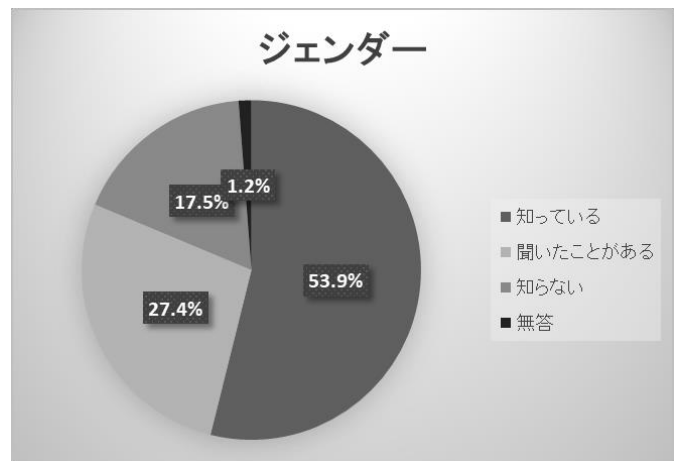
#### 【ポイント】

○回答者のうち「知っている」「聞いたことがある」が63.3%を占め、前回より6.8ポイント上昇している。

| ○前回調査との比較 | 令和3年  | 平成28年 |
|-----------|-------|-------|
| 知っている     | 30.6% | 21.9% |
| 聞いたことがある  | 32.8% | 33.0% |
| 知らない      | 32.8% | 39.8% |

(3) ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）

|          |     |
|----------|-----|
| 知っている    | 222 |
| 聞いたことがある | 113 |
| 知らない     | 72  |
| 無答       | 5   |

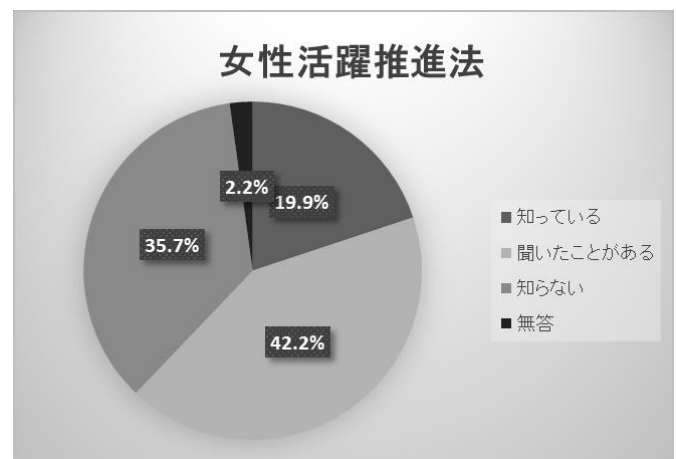


【ポイント】

○今回から調査に追加した項目だが、回答者のうち「知っている」「聞いたことがある」が81.3%を占め、広く認識されている。

(4) 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）

|          |     |
|----------|-----|
| 知っている    | 82  |
| 聞いたことがある | 174 |
| 知らない     | 147 |
| 無答       | 9   |



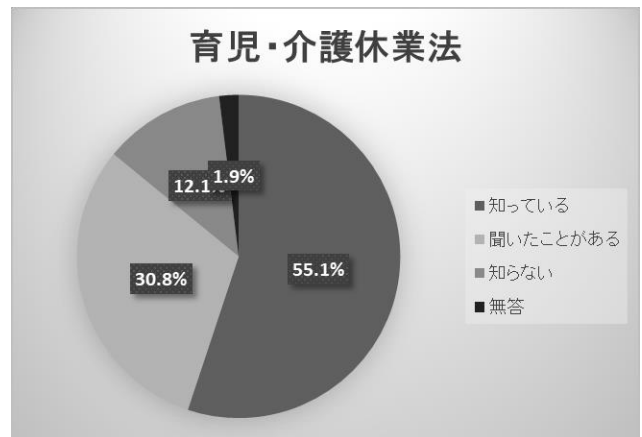
【ポイント】

○回答者のうち「知っている」「聞いたことがある」が62.1%を占め、前回より5.6ポイント上昇している。

| ○前回調査との比較 | 令和3年  | 平成28年 |
|-----------|-------|-------|
| 知っている     | 19.9% | 16.9% |
| 聞いたことがある  | 42.2% | 39.6% |
| 知らない      | 35.7% | 39.1% |

(5) 育児・介護休業法

|          |     |
|----------|-----|
| 知っている    | 227 |
| 聞いたことがある | 127 |
| 知らない     | 50  |
| 無答       | 8   |



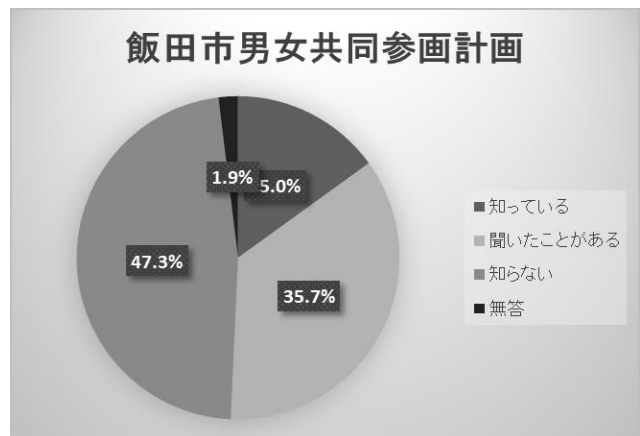
【ポイント】

○回答者のうち「知っている」「聞いたことがある」が85.9%を占め、前回（86.0%）とほぼ同率となっている。

| ○前回調査との比較 | 令和3年  | 平成28年 |
|-----------|-------|-------|
| 知っている     | 55.1% | 53.3% |
| 聞いたことがある  | 30.8% | 32.7% |
| 知らない      | 12.1% | 10.8% |

(6) 飯田市男女共同参画計画

|          |     |
|----------|-----|
| 知っている    | 62  |
| 聞いたことがある | 147 |
| 知らない     | 195 |
| 無答       | 8   |



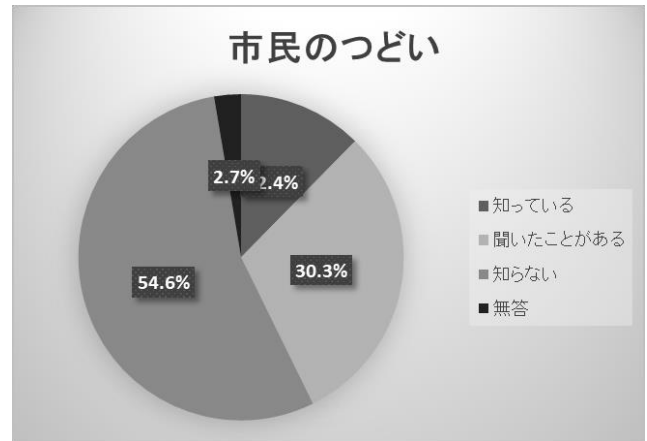
【ポイント】

○回答者のうち「知っている」「聞いたことがある」が50.7%を占め、前回より1.6ポイント低下している。

| ○前回調査との比較 | 令和3年  | 平成28年 |
|-----------|-------|-------|
| 知っている     | 15.0% | 16.9% |
| 聞いたことがある  | 35.7% | 35.4% |
| 知らない      | 47.3% | 47.9% |

(7) 市民のつどい（市の男女共同参画啓発事業）

|          |     |
|----------|-----|
| 知っている    | 51  |
| 聞いたことがある | 125 |
| 知らない     | 225 |
| 無答       | 11  |

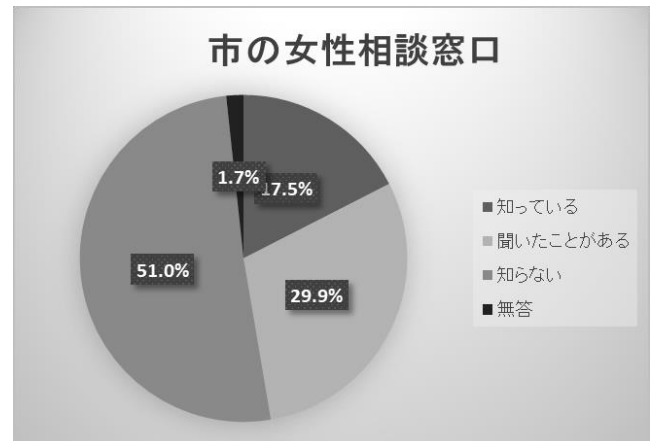


【ポイント】

○回答者のうち「知っている」「聞いたことがある」が42.7%を占め、前回と同率となっている。

(8) 飯田市の女性の相談窓口や女性の無料法律相談窓口

|          |     |
|----------|-----|
| 知っている    | 72  |
| 聞いたことがある | 123 |
| 知らない     | 210 |
| 無答       | 7   |



【ポイント】

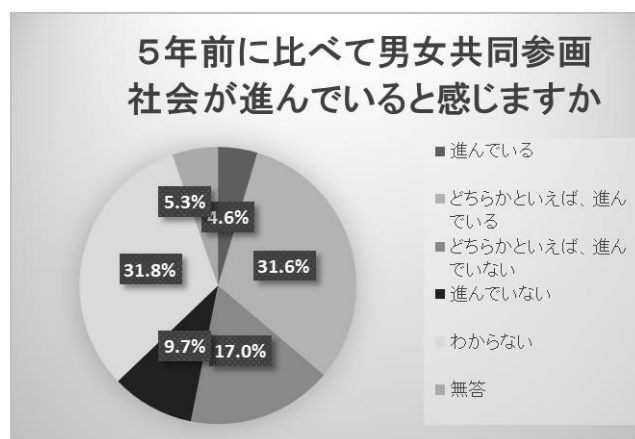
○回答者のうち「知っている」「聞いたことがある」が47.3%を占め、前回より3.1ポイント低下している。

| 前回調査との比較 | 令和3年  | 平成28年 |
|----------|-------|-------|
| 知っている    | 17.5% | 17.7% |
| 聞いたことがある | 29.9% | 32.7% |
| 知らない     | 51.0% | 45.9% |



問6 あなたは5年前に比べて、男女共同参画社会が進んでいると感じますか。(〇を1つ)

|                 |     |
|-----------------|-----|
| 進んでいる           | 19  |
| どちらかといえば、進んでいる  | 130 |
| どちらかといえば、進んでいない | 70  |
| 進んでいない          | 40  |
| わからない           | 131 |
| 無答              | 22  |



【ポイント】

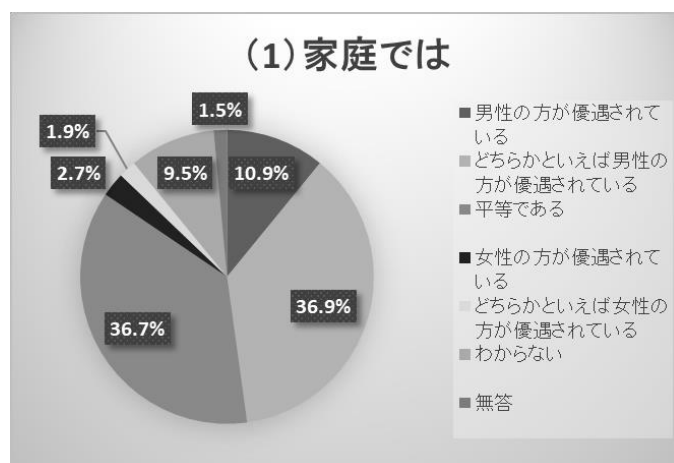
○回答者のうち「進んでいる」「どちらかといえば、進んでいる」が36.2%を占め、前回より6.3ポイント低下している。

| ○前回調査との比較       | 令和3年  | 平成28年 |
|-----------------|-------|-------|
| 進んでいる           | 4.6%  | 6.9%  |
| どちらかといえば、進んでいる  | 31.6% | 35.6% |
| どちらかといえば、進んでいない | 17.0% | 16.1% |
| 進んでいない          | 9.7%  | 9.2%  |
| わからない           | 31.8% | 29.0% |

問7 あなたは、次のような場面で男女の立場についてどのように感じていますか。(それぞれの項目で〇を1つ)

(1) 家庭では

|                      |     |
|----------------------|-----|
| 男性の方が優遇されている         | 45  |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 152 |
| 平等である                | 151 |
| 女性の方が優遇されている         | 11  |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 8   |
| わからない                | 39  |
| 無答                   | 6   |



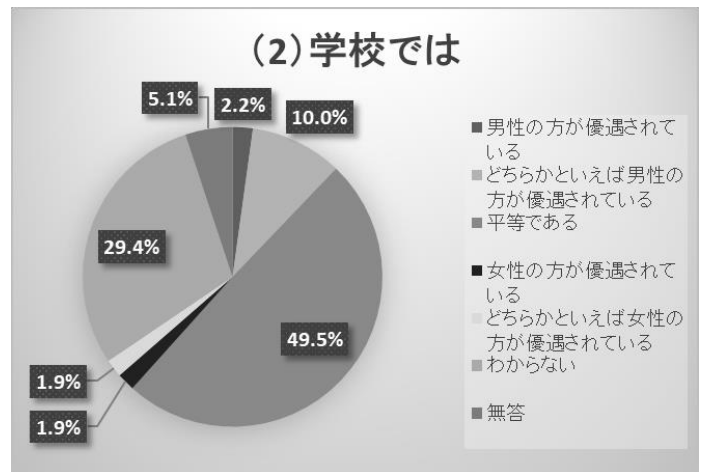
【ポイント】

○回答者のうち「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が47.8%を占め、「平等である」の36.7%を上回っている。

| ○前回調査との比較            | 令和3年  | 平成28年       |
|----------------------|-------|-------------|
| 男性の方が優遇されている         | 10.9% | 男性が優位 30.1% |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 36.9% |             |
| 平等である                | 36.7% | 41.4%       |
| 女性の方が優遇されている         | 2.7%  | 女性が優位 16.1% |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 1.9%  |             |
| わからない                | 9.5%  | 9.2%        |

(2) 学校では

|                      |     |
|----------------------|-----|
| 男性の方が優遇されている         | 9   |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 41  |
| 平等である                | 204 |
| 女性の方が優遇されている         | 8   |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 8   |
| わからない                | 121 |
| 無答                   | 21  |



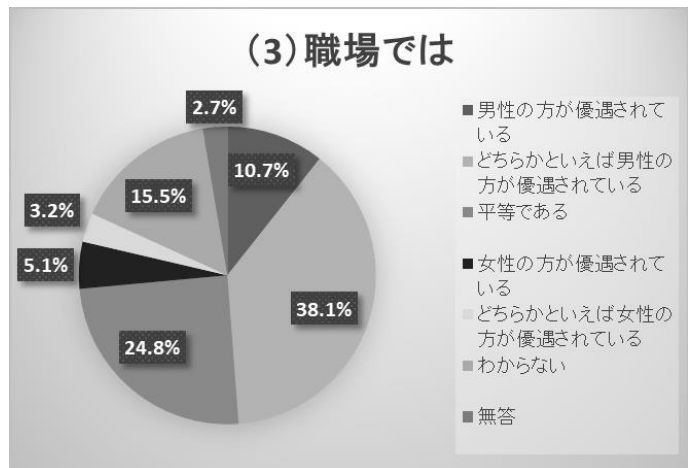
【ポイント】

○回答者のうち「平等である」が49.5%を占めている。

| ○前回調査との比較            | 令和3年  | 平成28年       |
|----------------------|-------|-------------|
| 男性の方が優遇されている         | 2.2%  | 男性が優位 10.0% |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 10.0% |             |
| 平等である                | 49.5% | 50.4%       |
| 女性の方が優遇されている         | 1.9%  | 女性が優位 1.3%  |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 1.9%  |             |
| わからない                | 29.4% | 30.9%       |

(3) 職場では

|                      |     |
|----------------------|-----|
| 男性の方が優遇されている         | 44  |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 157 |
| 平等である                | 102 |
| 女性の方が優遇されている         | 21  |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 13  |
| わからない                | 64  |
| 無答                   | 11  |



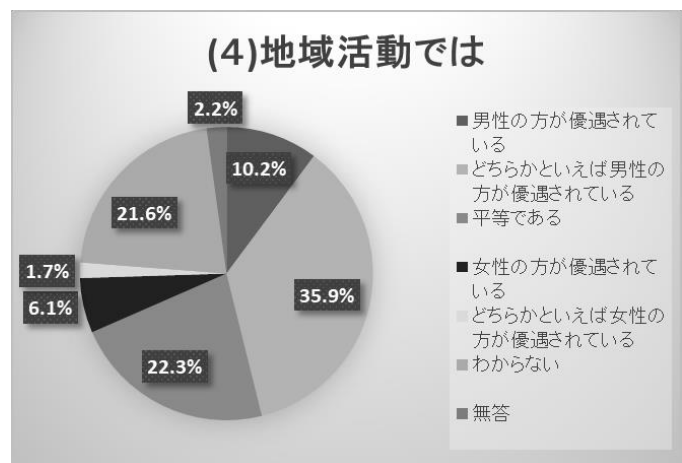
【ポイント】

○回答者のうち「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が48.8%を占め、「平等である」の24.8%を大きく上回っている。

|                      | 令和3年  | 平成28年       |
|----------------------|-------|-------------|
| 男性の方が優遇されている         | 10.7% | 男性が優位 51.5% |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 38.1% |             |
| 平等である                | 24.8% | 26.6%       |
| 女性の方が優遇されている         | 5.1%  | 女性が優位 2.1%  |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 3.2%  |             |
| わからない                | 15.5% | 13.7%       |

(4) 地域活動では

|                      |     |
|----------------------|-----|
| 男性の方が優遇されている         | 42  |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 148 |
| 平等である                | 92  |
| 女性の方が優遇されている         | 25  |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 7   |
| わからない                | 89  |
| 無答                   | 9   |



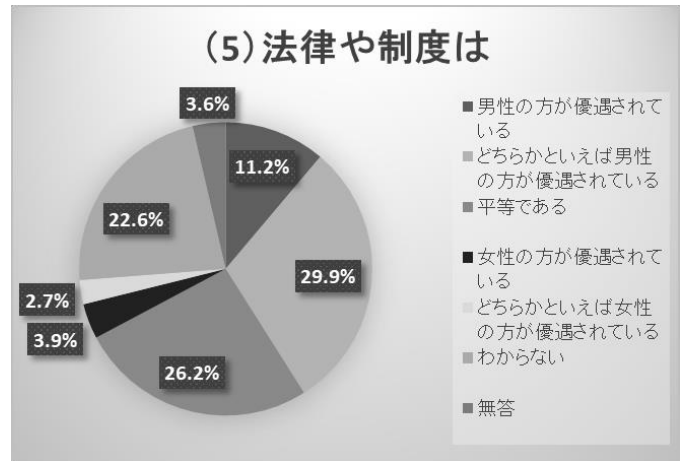
【ポイント】

○回答者のうち「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が46.1%を占め、「平等である」の22.3%を大きく上回っている。

| ○前回調査との比較            | 令和3年  | 平成28年       |
|----------------------|-------|-------------|
| 男性の方が優遇されている         | 10.2% | 男性が優位 52.8% |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 35.9% |             |
| 平等である                | 22.3% | 23.0%       |
| 女性の方が優遇されている         | 6.1%  | 女性が優位 3.4%  |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 1.7%  |             |
| わからない                | 21.6% | 16.1%       |

(5) 法律や制度は

|                      |     |
|----------------------|-----|
| 男性の方が優遇されている         | 46  |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 123 |
| 平等である                | 108 |
| 女性の方が優遇されている         | 16  |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 11  |
| わからない                | 93  |
| 無答                   | 15  |



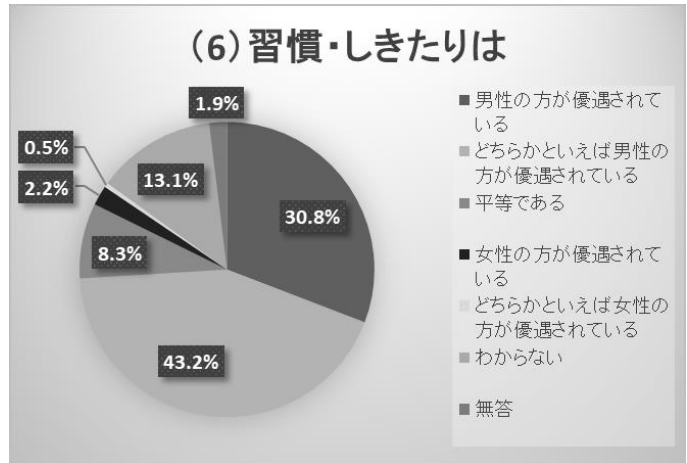
【ポイント】

○回答者のうち「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が41.1%を占め、「平等である」の26.2%を大きく上回っている。

| ○前回調査との比較            | 令和3年  | 平成28年       |
|----------------------|-------|-------------|
| 男性の方が優遇されている         | 11.2% | 男性が優位 33.2% |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 29.9% |             |
| 平等である                | 26.2% | 28.8%       |
| 女性の方が優遇されている         | 3.9%  | 女性が優位 5.3%  |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 2.7%  |             |
| わからない                | 22.6% | 28.2%       |

(6) 習慣・しきたりは

|                      |     |
|----------------------|-----|
| 男性の方が優遇されている         | 127 |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 178 |
| 平等である                | 34  |
| 女性の方が優遇されている         | 9   |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 2   |
| わからない                | 54  |
| 無答                   | 8   |



【ポイント】

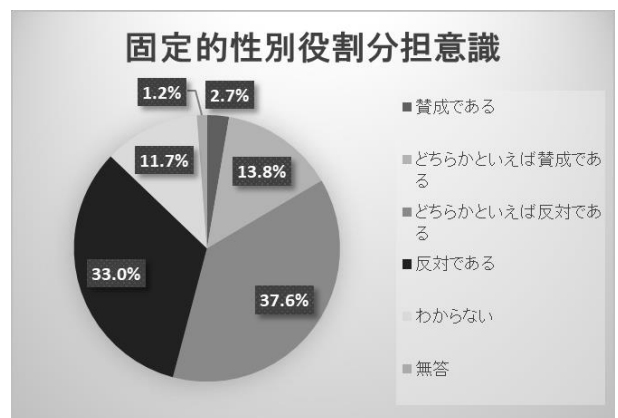
○回答者のうち「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が74.0%を占めている。

○前回調査との比較

|                      | 令和3年  | 平成28年       |
|----------------------|-------|-------------|
| 男性の方が優遇されている         | 30.8% | 男性が優位 60.7% |
| どちらかといえば男性の方が優遇されている | 43.2% |             |
| 平等である                | 8.3%  | 17.2%       |
| 女性の方が優遇されている         | 2.2%  | 女性が優位 3.4%  |
| どちらかといえば女性の方が優遇されている | 0.5%  |             |
| わからない                | 13.1% | 14.5%       |

問8 あなたは、「男は仕事、女は家庭」というように、性別によって役割を固定することについて、あなたはどのように思いますか。(○を1つ)

|               |     |
|---------------|-----|
| 賛成である         | 11  |
| どちらかといえば賛成である | 57  |
| どちらかといえば反対である | 155 |
| 反対である         | 136 |
| わからない         | 48  |
| 無答            | 5   |



【ポイント】

○回答者のうち「どちらかといえば反対である」「反対である」が70.6%を占めている。

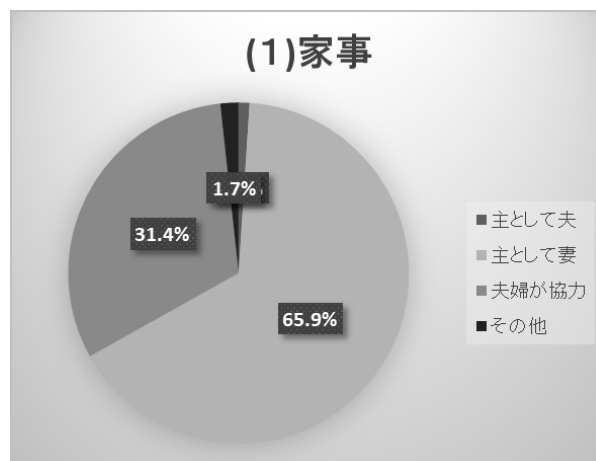
| ○前回調査との比較     | 令和3年  | 平成28年                        |
|---------------|-------|------------------------------|
| 賛成である         | 2.7%  | 性によって役割は決まっている 11.1%         |
| どちらかといえば賛成である | 13.8% |                              |
| どちらかといえば反対である | 37.6% |                              |
| 反対である         | 33.0% | 性によって役割を固定化するのはよくない<br>55.4% |
| わからない         | 11.7% | どちらともいえない・その他 29.5%          |

### 3 家庭生活にかかわる事について

問9 【現在、結婚している（配偶者がある）方にお聞きします】次に掲げる日常的な仕事は、主に夫婦どちらが行っていますか（それぞれの項目で○を1つ）

(1) 家事（掃除、洗濯、料理など）

|       |     |
|-------|-----|
| 主として夫 | 3   |
| 主として妻 | 191 |
| 夫婦が協力 | 91  |
| その他   | 5   |
| 無答    | 122 |



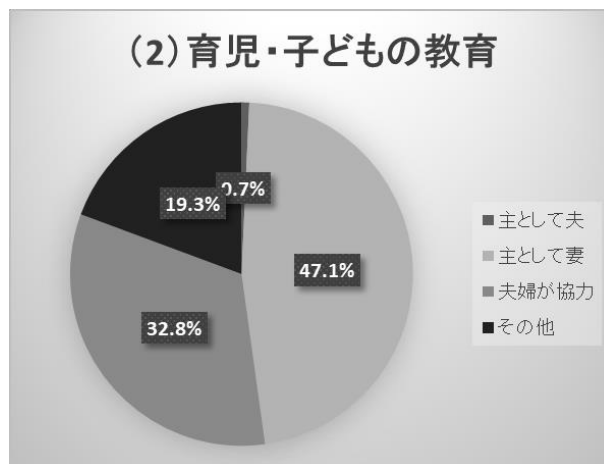
【ポイント】

○回答者（結婚している人）のうち「主として妻」が65.9%を占めている。

○女性より男性の方が「夫婦が協力」が高い割合を占めている。

(2) 育児・子どもの教育

|       |     |
|-------|-----|
| 主として夫 | 2   |
| 主として妻 | 129 |
| 夫婦が協力 | 90  |
| その他   | 53  |
| 無答    | 138 |



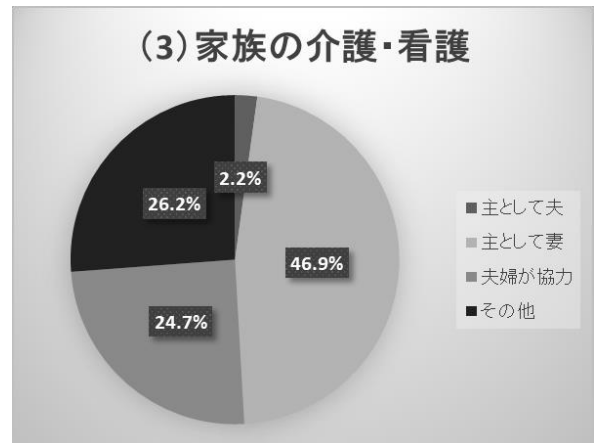
【ポイント】

○回答者（結婚していて、子どもがいる人）のうち「主として妻」が47.1%を占めている。

○前回より「主として妻」の割合が増え、「夫婦が協力」の割合が減った。また、「その他」の割合が増えた。

(3) 家族の介護・看護

|       |     |
|-------|-----|
| 主として夫 | 6   |
| 主として妻 | 129 |
| 夫婦が協力 | 68  |
| その他   | 72  |
| 無答    | 137 |

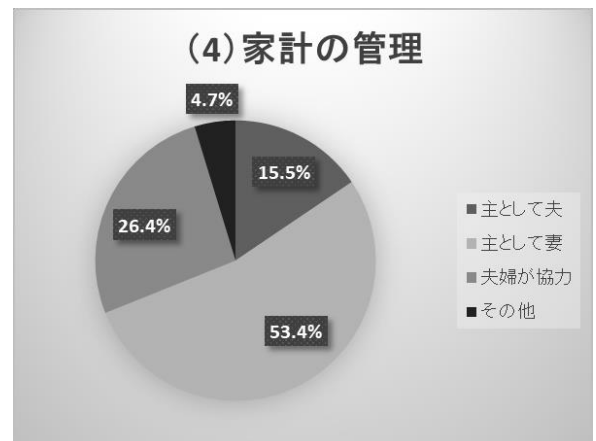


【ポイント】

- 回答者（結婚している人）のうち「主として妻」が46.9%を占めている。
- 前回より「主として妻」の割合が増え、「夫婦が協力」の割合が減った。

(4) 家計の管理

|       |     |
|-------|-----|
| 主として夫 | 46  |
| 主として妻 | 158 |
| 夫婦が協力 | 78  |
| その他   | 14  |
| 無答    | 116 |

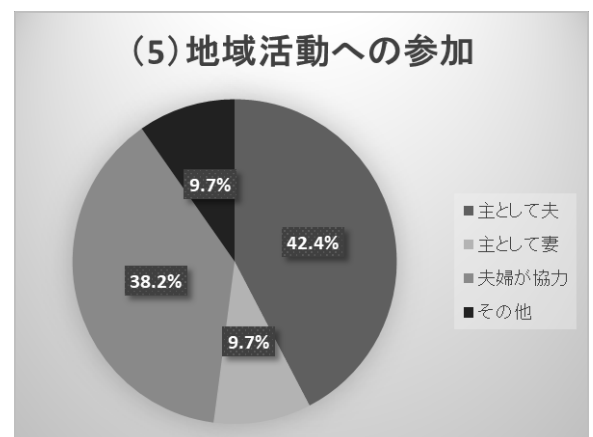


【ポイント】

- 回答者（結婚している人）のうち「主として妻」が53.4%を占めている。
- 前回より「主として妻」の割合が減り、「主として夫」「夫婦が協力」の割合が微増した。

(5) 地域活動への参加

|       |     |
|-------|-----|
| 主として夫 | 122 |
| 主として妻 | 28  |
| 夫婦が協力 | 110 |
| その他   | 28  |
| 無答    | 124 |



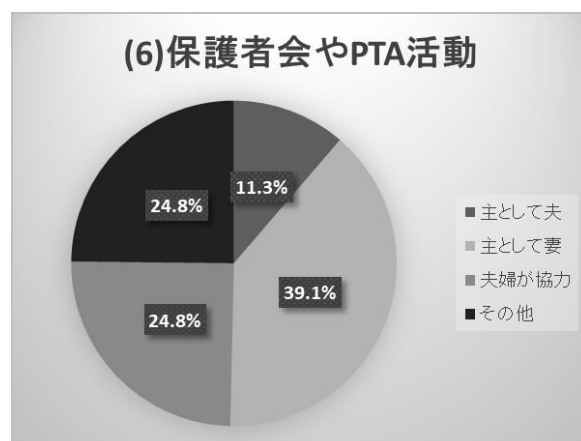


【ポイント】

- 回答者（結婚している人）のうち「主として夫」が42.4%、「夫婦が協力」が38.2%を占めている。
- 前回とほぼ同じ傾向となっている。

(6) 保護者会やPTA活動

|       |     |
|-------|-----|
| 主として夫 | 31  |
| 主として妻 | 107 |
| 夫婦が協力 | 68  |
| その他   | 68  |
| 無答    | 138 |

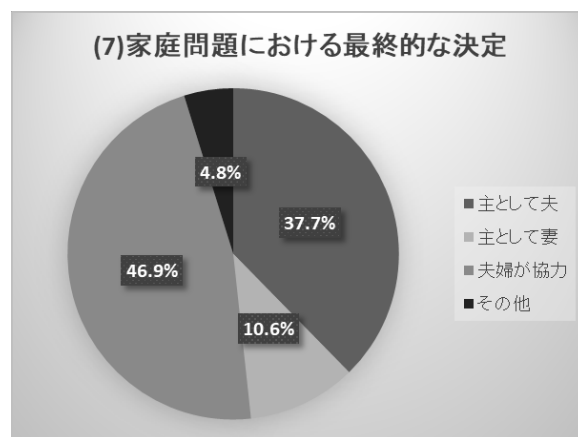


【ポイント】

- 回答者（結婚している人）のうち「主として妻」が39.1%を占めている。
- 前回とほぼ同じ傾向である。

(7) 家庭問題における最終的な決定

|       |     |
|-------|-----|
| 主として夫 | 110 |
| 主として妻 | 31  |
| 夫婦が協力 | 137 |
| その他   | 14  |
| 無答    | 119 |



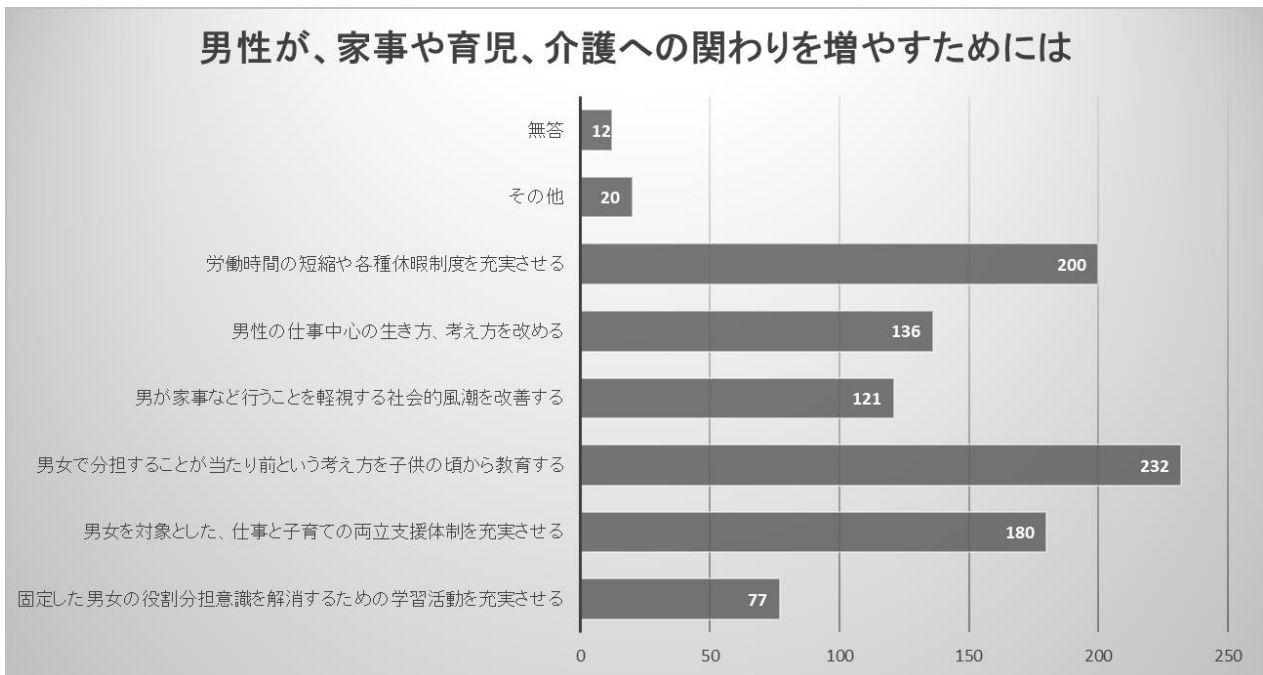
【ポイント】

- 回答者（結婚している人）のうち「主として夫」が37.7%、「夫婦が協力」が46.9%を占めている。
- 前回とほぼ同じ傾向となっている。

【問9全体の考察】

- 夫婦の役割分担において、家事、育児、介護、家計の管理、PTA活動などは女性が担い、地域活動への参加、家庭問題の決定などは男性が担う傾向にある。
- 上記の結果から、地域活動又は意思決定に係る部分は男性が参画していると読み取れる。

問 10 あなたは、男性が、家事や育児、介護などへの関わりを増やすためには、何が重要だと思いますか。（当てはまるものがあれば○を3つまで）

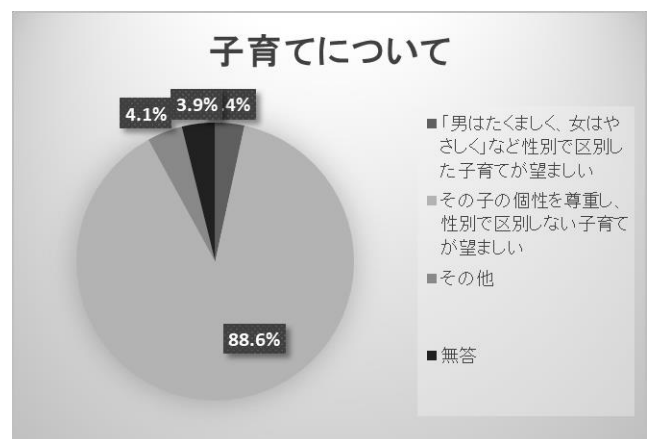


【ポイント】

- 回答は「子供の頃から教育」が 23.7%と最も多く、次いで「労働時間の短縮や休暇制度の充実」が 20.5%、「仕事と子育ての両立支援体制を充実」が 18.4%となっている。
- 回答の傾向は前回と変わっていない。

問 11 あなたは、子育てについてどう考えますか。（○を1つ）

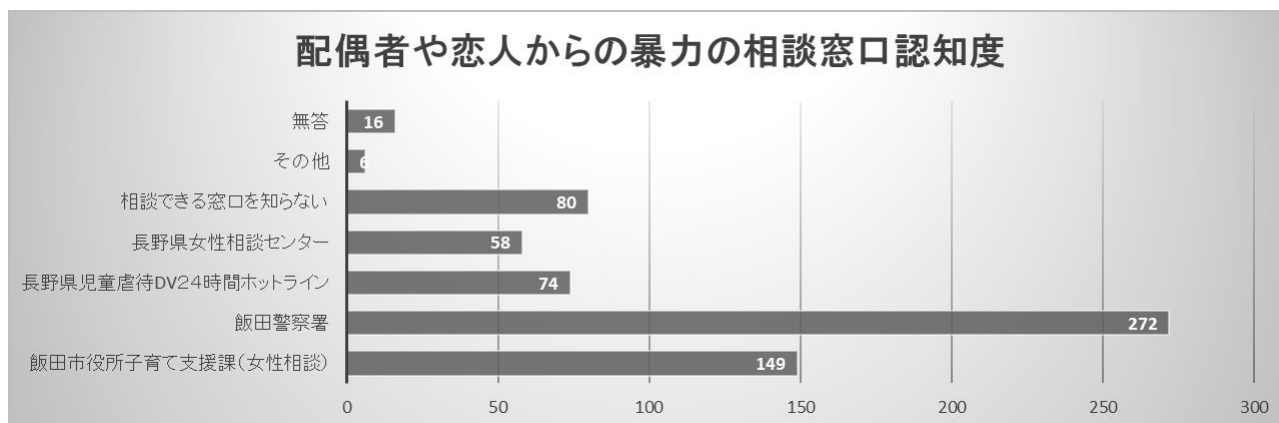
|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 「男はたくましく、女はやさしく」など性別で区別した子育てが望ましい | 14  |
| その子の個性を尊重し、性別で区別しない子育てが望ましい       | 366 |
| その他                               | 17  |
| 無答                                | 16  |



【ポイント】

- 回答者の 88.6%が「その子の個性を尊重し、性別で区別しない子育てが望ましい」と回答している。
- 前回より 4.4 ポイント上昇している。

問 12 あなたは配偶者や恋人からの暴力について、相談できる窓口としてどのようなところを知っていますか。(当てはまるものすべてに○を)



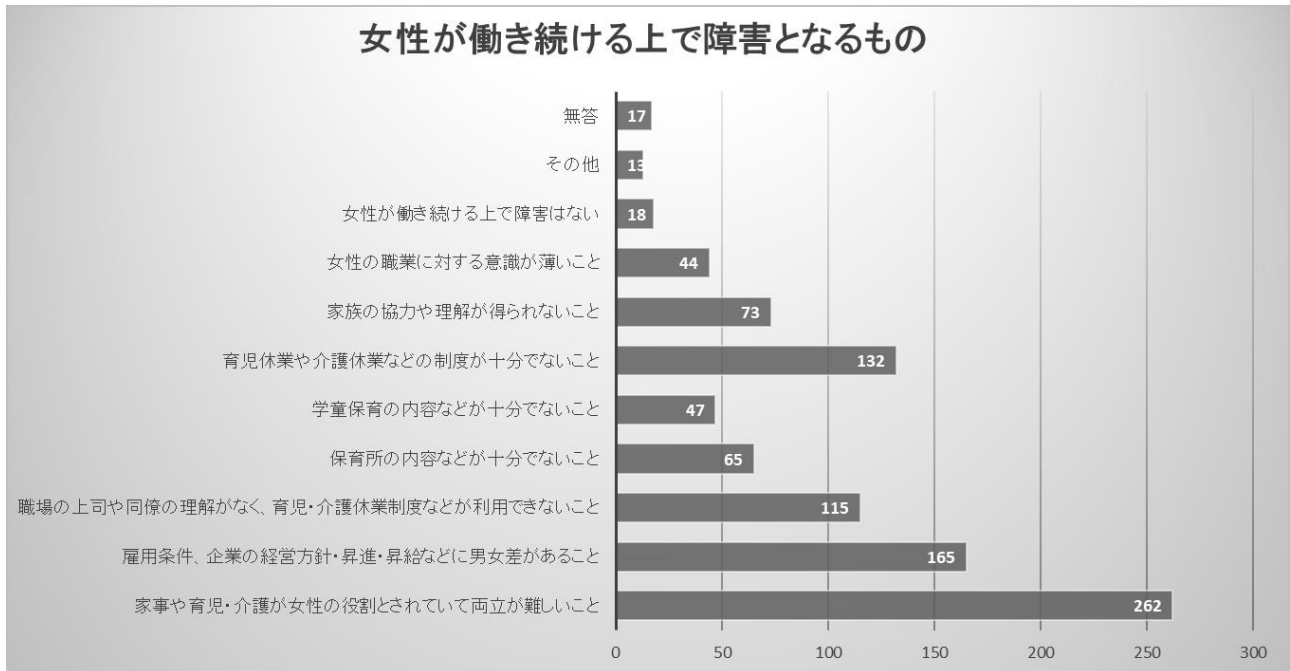
【ポイント】

○回答は「飯田警察署」が41.5%と最も多く、次いで「飯田市役所子育て支援課」が22.8%、「相談できる窓口を知らない」が12.2%となっている。

○回答の傾向は前回と変わっていない。

#### 4 仕事（労働）・職場にかかわる事について

問 13 あなたは、女性が働き続ける上で、障害となるものがあると思いますか。あるとすればどんなことですか。（○を3つまで）



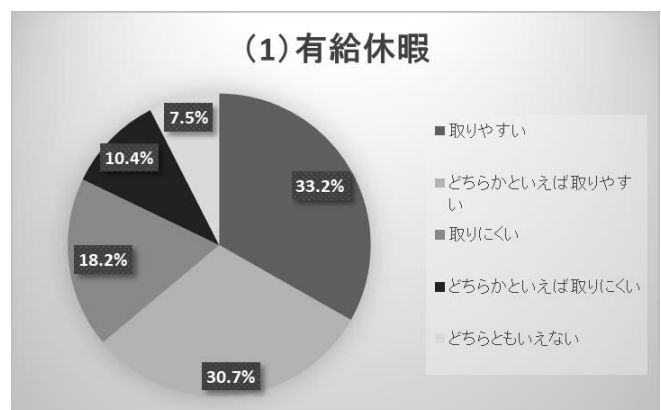
**【ポイント】**

- 回答は「家事や育児・介護が女性の役割とされていて両立が難しいこと」が 27.6%と最も多く、次いで「雇用条件、企業の経営方針・昇進・昇給などに男女差があること」が 17.4%となっている。
- 回答の傾向は前回と変わっていない。

問 14 【現在働いている方にお聞きします】あなたの職場では、有給休暇や育児・介護休業を取りやすい環境にありますか。あなたのお気持ちに最も近いものを選んでください（それぞれの項目に○を1つ）

(1) 有給休暇

|               |     |
|---------------|-----|
| 取りやすい         | 93  |
| どちらかといえば取りやすい | 86  |
| 取りにくい         | 51  |
| どちらかといえば取りにくい | 29  |
| どちらともいえない     | 21  |
| 無答            | 132 |

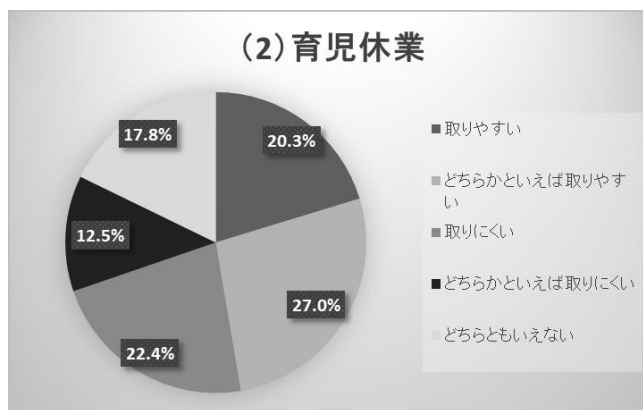


【ポイント】

○回答者のうち「取りやすい」「どちらかといえば取りやすい」が63.9%を占め、前回より8.6ポイント上昇している。

(2) 育児休業

|               |     |
|---------------|-----|
| 取りやすい         | 57  |
| どちらかといえば取りやすい | 76  |
| 取りにくい         | 63  |
| どちらかといえば取りにくい | 35  |
| どちらともいえない     | 50  |
| 無答            | 131 |



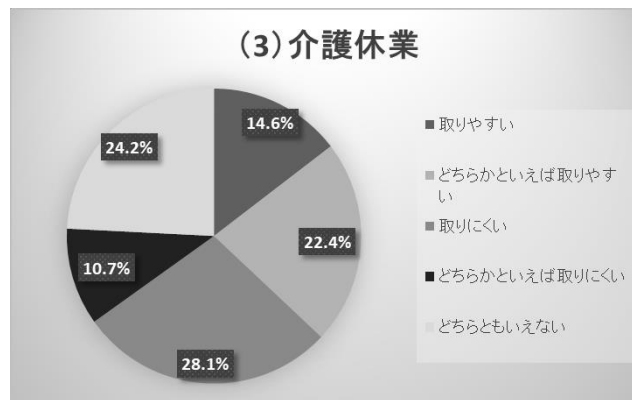
【ポイント】

○回答者のうち「取りやすい」「どちらかといえば取りやすい」が47.3%を占め、前回より5.5ポイント上昇している。

○「取りやすい」「どちらかといえば取りやすい」と回答した割合は女性(54.8%)より男性(37.5%)の方が低い。

(3) 介護休業

|               |     |
|---------------|-----|
| 取りやすい         | 41  |
| どちらかといえば取りやすい | 63  |
| 取りにくい         | 79  |
| どちらかといえば取りにくい | 30  |
| どちらともいえない     | 68  |
| 無答            | 131 |



【ポイント】

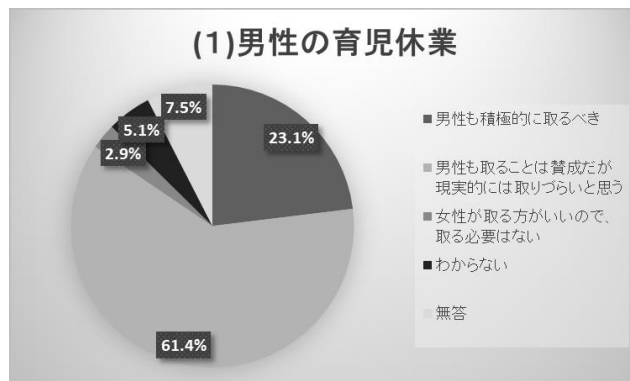
○回答者のうち「取りやすい」「どちらかといえば取りやすい」が37.0%を占め、前回より7.6ポイント上昇している。

○しかし、依然として「取りにくい」「どちらかといえば取りにくい」と回答した割合(38.8%)の方が高い。

問 15 あなたは、男性が育児休業・介護休業をすることについてどう思いますか。あなたのお考えに最も近いものを選んでください。(それぞれの項目に○を1つ)

(1) 男性の育児休業

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 男性も積極的に取るべき               | 95  |
| 男性も取ることは賛成だが現実的には取りづらいと思う | 253 |
| 女性の方がいいので、取る必要はない         | 12  |
| わからない                     | 21  |
| 無答                        | 31  |

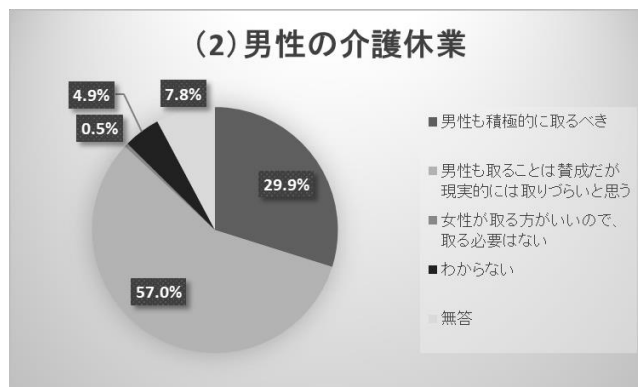


【ポイント】

○「男性も積極的に取るべき」「男性も取ることは賛成だが現実的には取りづらいと思う」が 84.5% を占め、前回より 7.5 ポイント上昇している。

(2) 男性の介護休業

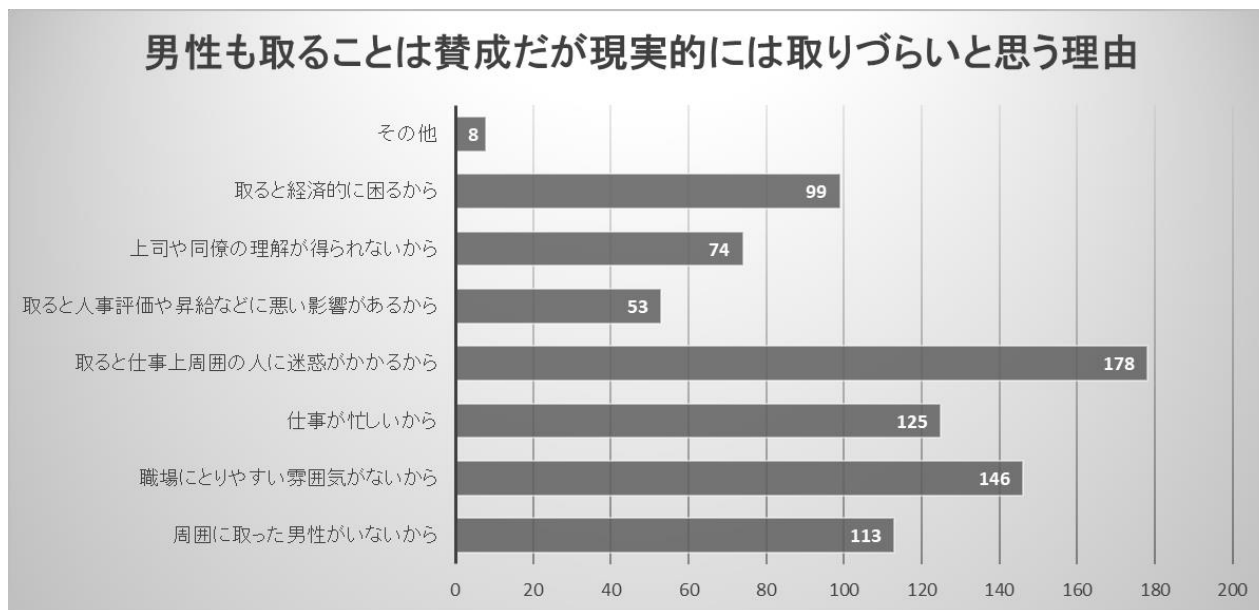
|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 男性も積極的に取るべき               | 123 |
| 男性も取ることは賛成だが現実的には取りづらいと思う | 235 |
| 女性の方がいいので、取る必要はない         | 2   |
| わからない                     | 20  |
| 無答                        | 32  |



【ポイント】

○「男性も積極的に取るべき」「男性も取ることは賛成だが現実的には取りづらいと思う」が 86.9% を占め、前回より 9.6 ポイント上昇している。

問 15-2 【「男性も取ることは賛成だが現実的には取りづらいと思う」と回答した方にお聞きします】その理由は何だと思いますか。（当てはまるものすべてに○を）

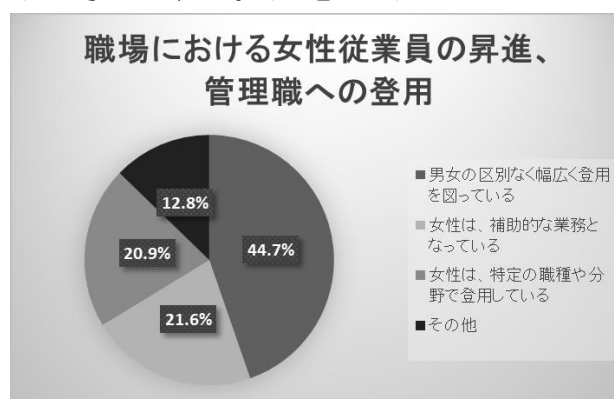


【ポイント】

- 回答は「取ると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから」が 22.4%と最も多く、次いで「職場にとりやすい雰囲気がないから」が 18.3%、「仕事が忙しいから」が 15.7%となっている。
- 回答の傾向は前回とあまり変わっていない。

問 16 【現在働いている方にお聞きします】あなたの職場では女性従業員の昇進、管理職への登用についてどのように実施されていると考えますか。（○を1つ）

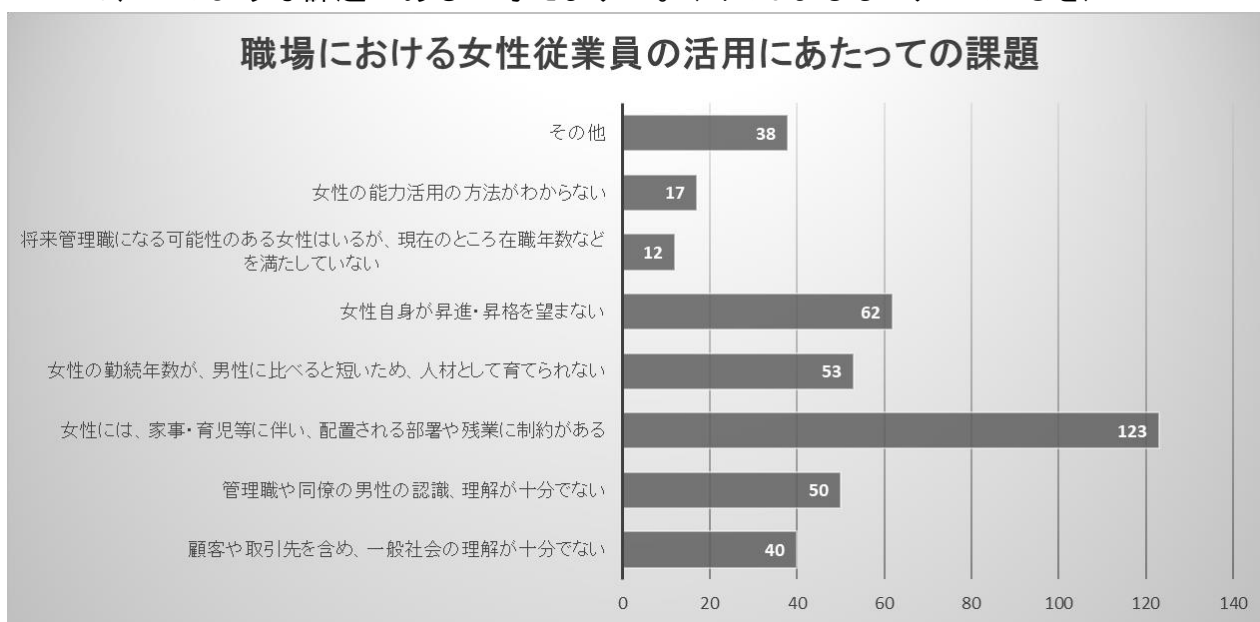
|                     |     |
|---------------------|-----|
| 男女の区別なく幅広く登用を図っている  | 126 |
| 女性は、補助的な業務となっている    | 61  |
| 女性は、特定の職種や分野で登用している | 59  |
| その他                 | 36  |
| 無答                  | 132 |



【ポイント】

- 「男女の区別なく幅広く登用を図っている」が 44.7%を占め、前回より 5.1 ポイント上昇している。

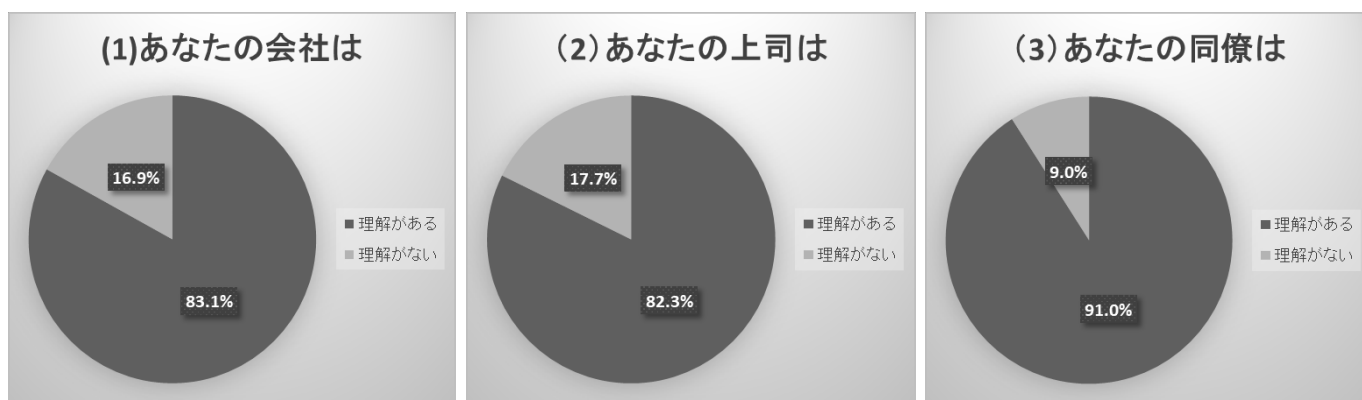
問 17 【現在働いている方にお聞きします】あなたの職場では女性従業員の活用にあたって、どのような課題があると考えますか。（当てはまるものすべてに○を）



【ポイント】

- 回答は「女性には、家事・育児等に伴い、配置される部署や残業に制約がある」が 31.1%と最も多く、次いで「女性自身が昇進・昇格を望まない」が 15.7%となっている。
- 回答の傾向は前回とあまり変わっていない。

問 18 【現在働いている方にお聞きします】事業所（職場）は、従業員の子育て、介護などの家庭生活と仕事の両立に理解がありますか。

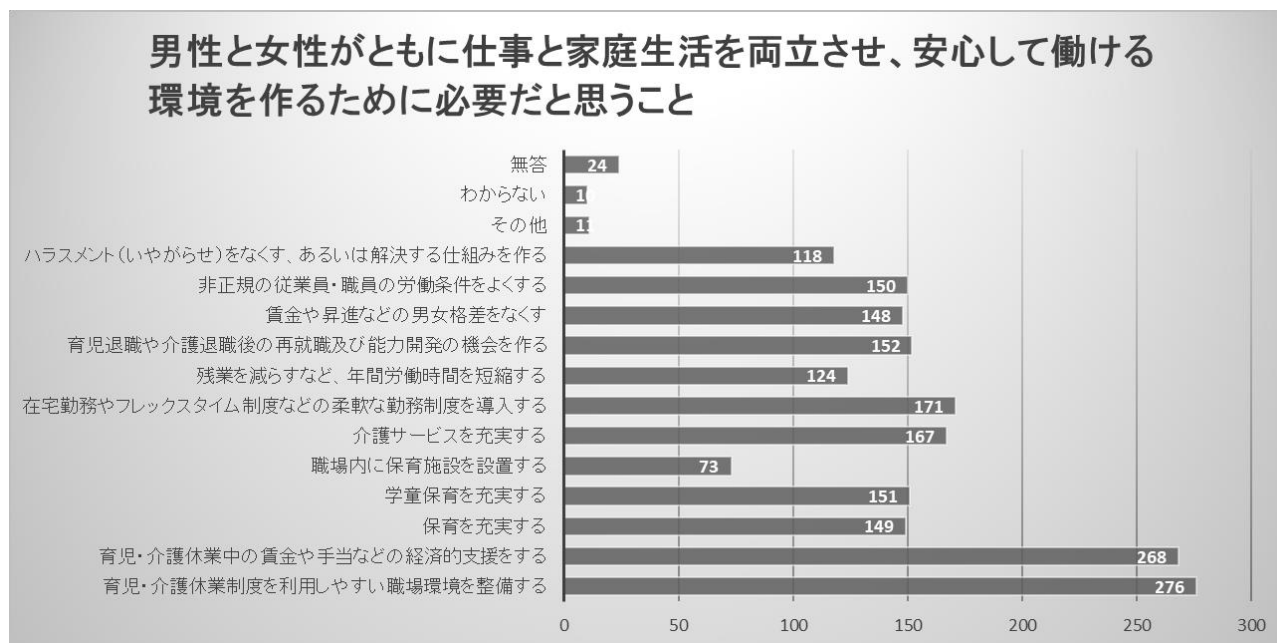


【ポイント】

- いずれの回答も「理解がある」が8割を超えている。
- 前回と比べ、「理解がある」の回答で、会社では9.0ポイント、上司では9.3ポイント、同僚では7.1ポイントが上昇している。



問 19 あなたは、男性と女性がともに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には、どのようなことが必要だと思いますか（当てはまるものすべてに○を）

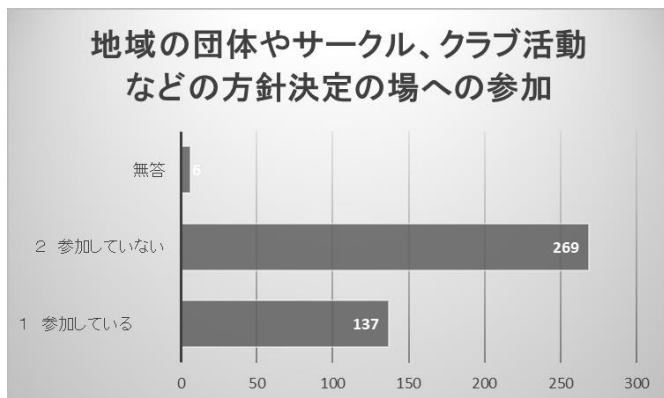


【ポイント】

- 回答は「育児・介護休業制度を利用しやすい職場環境を整備する」が 13.9%と最も多く、次いで「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援をする」が 13.5%、「在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度を導入する」が 8.6%となっている。
- 「在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度を導入する」の回答が前回より 2.6%上昇しており、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により働き方が変化した影響がみられる。

## 5 地域活動にかかわることについて

問 20 あなたは、地域の団体やサークル、クラブ活動などの方針決定の場に参加していますか。(○を1つ)



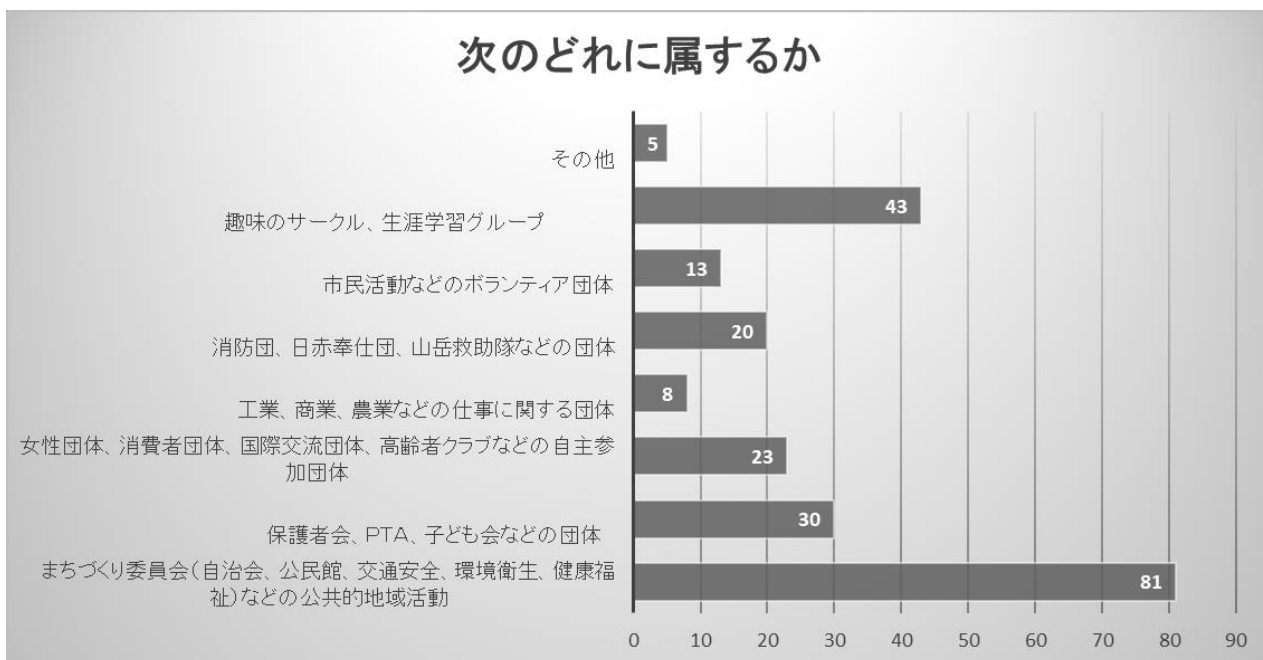
### 【ポイント】

○全体では「参加している」と回答した人は 33.2%、「参加していない」と回答した人は 65.3%となっている。

○男性では「参加している」と回答した人は 40.9%、「参加していない」と回答した人は 57.9%となっている。

○女性では「参加している」と回答した人は 28.2%、「参加していない」と回答した人は 70.6%となっている。

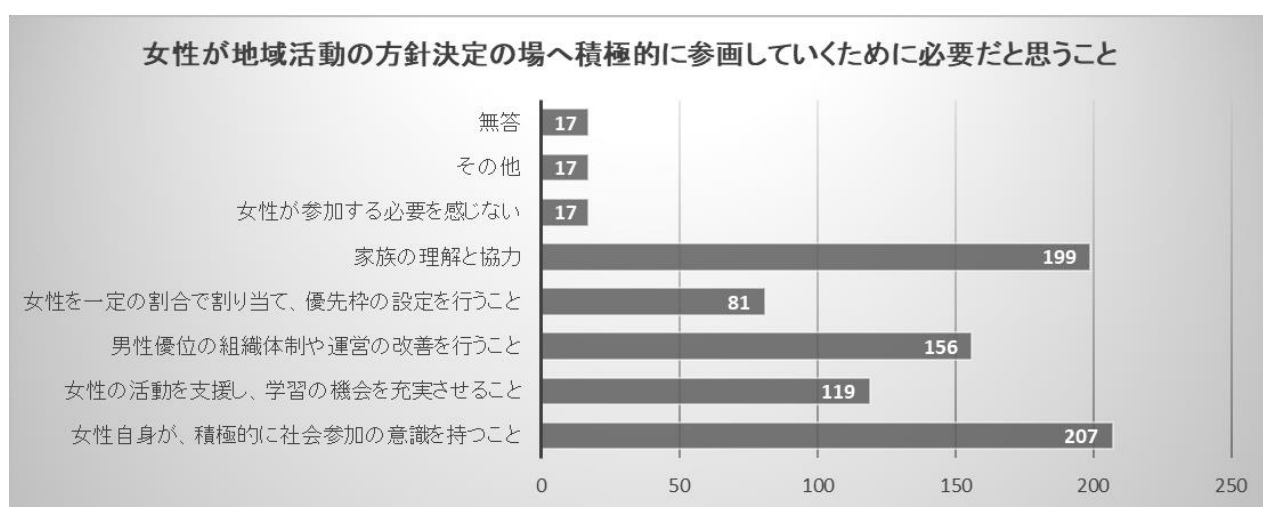
問 20-2 【「参加している」と回答した方にお聞きします】次のどれに属しますか。(当てはまるものすべてに○を)



【ポイント】

- 全体の回答では「まちづくり委員会などの公共的地域活動」が 36.3%と最も多く、次いで「趣味のサークル、生涯学習グループ」が 19.3%となっている。
- 男性の回答では「まちづくり委員会などの公共的地域活動」が 48.9%、「趣味のサークル、生涯学習グループ」が 14.1%となっている。
- 女性の回答では「まちづくり委員会などの公共的地域活動」が 26.6%、「趣味のサークル、生涯学習グループ」が 23.4%となっている。

問 21 あなたは、女性が地域活動等の方針決定の場へ積極的に参画していくために何が必要だと思いますか。（当てはまるものがあれば○を3つまで）

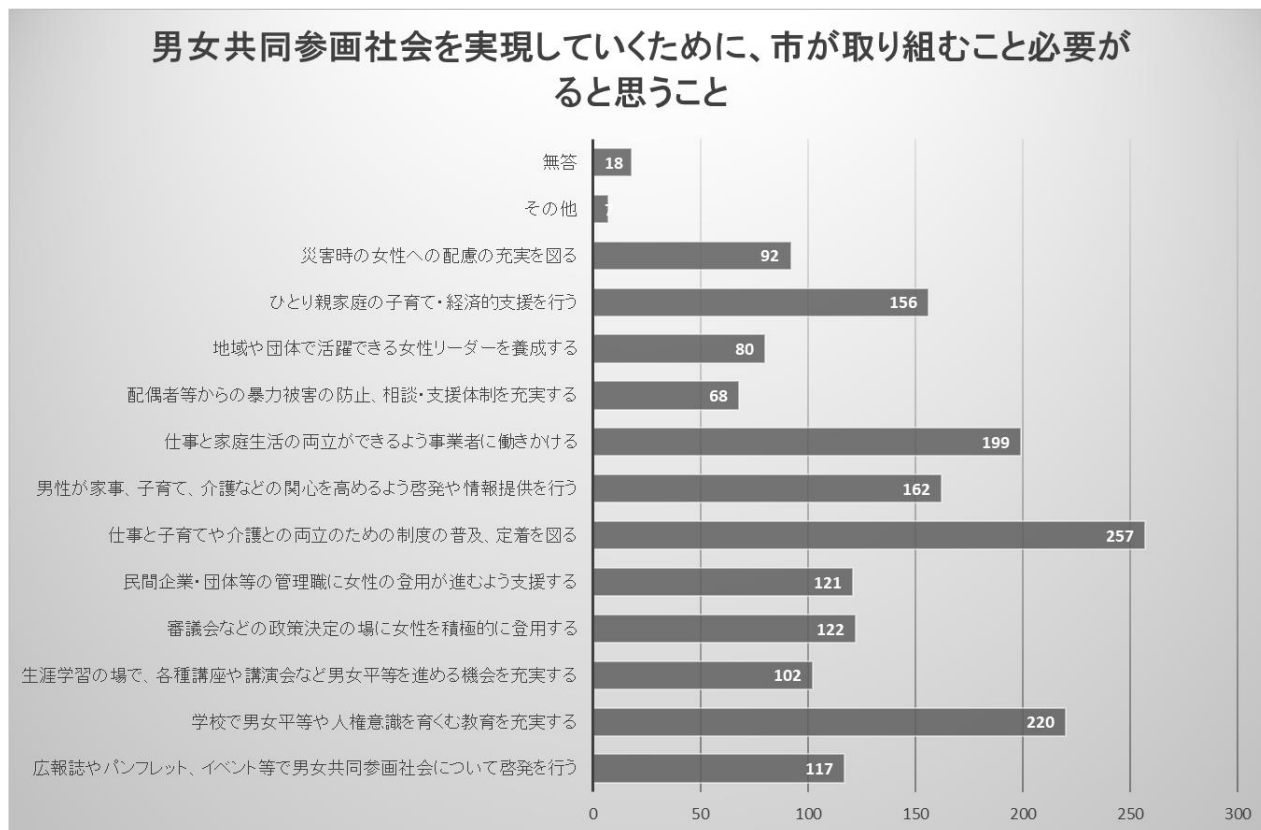


【ポイント】

- 回答は「女性自身が、積極的に社会参加の意識を持つこと」が 25.5%と最も多く、次いで「家族の理解と協力」が 24.5%、「男性優位の組織体制や運営の改善を行うこと」が 19.2%となっている。
- 回答の傾向は前回とあまり変わっていない。

## 6 男女共同参画社会を実現するために必要なことについて

問 22 あなたは、男女共同参画社会を実現していくために、市はどのようなことに取り組むことが必要だと思いますか。（当てはまるものすべてに○を）



### 【ポイント】

- 回答は「仕事と子育てや介護との両立のための制度の普及、定着を図る」が 14.9%と最も多く、次いで「学校で男女平等や人権意識を育む教育を充実する」が 12.8%、「仕事と家庭生活の両立ができるよう事業者働きかける」が 11.6%、「男性が家事、子育て、介護などの関心を高めるよう啓発や情報提供を行う」が 9.4%、「ひとり親家庭の子育て・経済的支援を行う」が 9.1%、となっている。
- 「広報誌やパンフレット、イベント等で男女共同参画社会について啓発を行う」の回答が前回より 2.3%低下しており、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によりイベント等が中止となった影響がみられる。

---

# 令和3年度 男女共同参画に関する事業所実態調査

---

## I 調査の概要

### 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事業所の考えを把握し、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 以下の所在地が市内である 211 事業所
- ・飯田職業安定協会加入の事業所
  - ・市が所管する社会福祉法人
  - ・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
  - ・過去に飯田市男女共同参画推進事業者等表彰を受賞した事業所
- (2) 調査期間 令和3年9月1日から9月30日まで
- (3) 調査方法 郵送により調査票を配付し、郵送及びウェブサイトのアンケートフォームにより回答を回収

### 3 回収状況

- (1) 回収数 106 (郵送 92、ウェブサイト 14)
- (2) 回収率 50.2% (前回調査 50.0%)

#### 【考察】

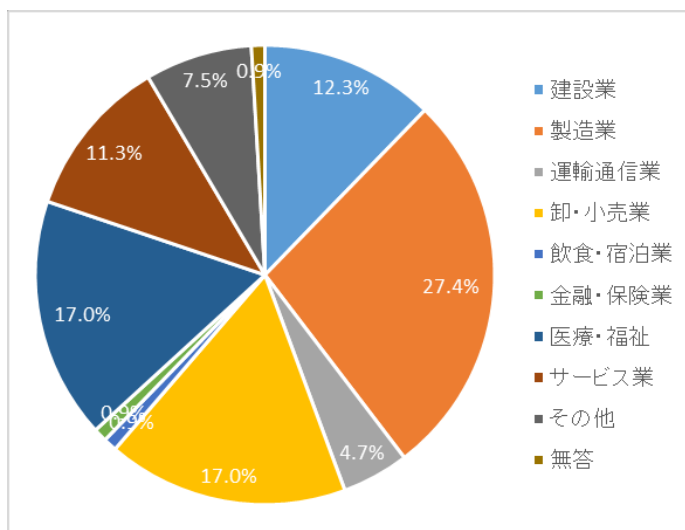
- 回収率はほぼ前回と同じとなっている。
- ウェブサイトによる回答率は、市民意識調査 (17.2%) に比べ低かった。(13.2%)。

## Ⅱ 調査結果

### 1 回答事業所属性

問1 貴事業所の業種は次のどれに該当しますか。

| 業種     | 回答数 | 割合(%) |
|--------|-----|-------|
| 建設業    | 13  | 12.3  |
| 製造業    | 29  | 27.4  |
| 運輸通信業  | 5   | 4.7   |
| 卸・小売業  | 18  | 17.0  |
| 飲食・宿泊業 | 1   | 0.9   |
| 金融・保険業 | 1   | 0.9   |
| 医療・福祉  | 18  | 17.0  |
| サービス業  | 12  | 11.3  |
| その他    | 8   | 7.5   |
| 無答     | 1   | 0.9   |
| 計      | 106 | 100.0 |

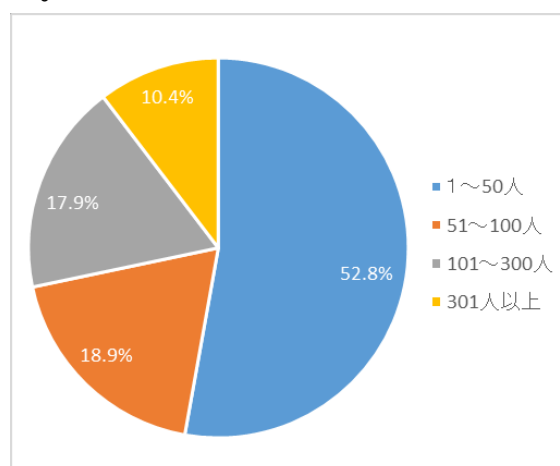


#### 【ポイント】

- 回答は「製造業」が27.4%と最も多く、次いで「卸・小売業」「医療・福祉」が17.0%、「建設業」が12.3%となっている。
- 前回、2番目に割合が多かった「建設業」4番目となり、占める割合も17.5%から12.3%へ低下した。

問2 貴事業所の常用従業員数は次のどれに該当しますか。

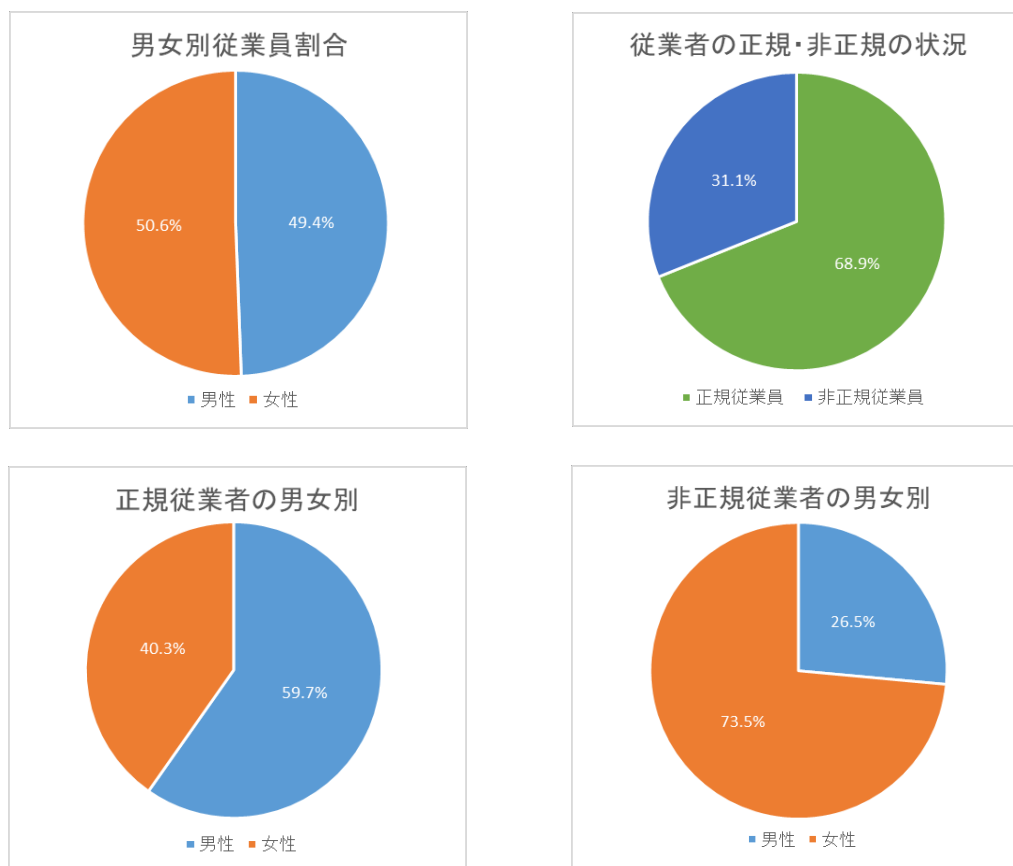
| 常用従業員数   | 回答数 | 割合(%) |
|----------|-----|-------|
| 1～50人    | 56  | 52.8  |
| 51～100人  | 20  | 18.9  |
| 101～300人 | 19  | 17.9  |
| 301人以上   | 11  | 10.4  |
| 合計       | 106 | 100.0 |



#### 【ポイント】

- 常用従業員数1～50人が52.8%である（前回は54.4%）。
- 前回より「1～50人」「51～100人」の回答が減少し、「101～300人」の回答が5.6ポイント上昇した。

問3 貴事業所（市内に所在する事業所単位）における従業員数の男女別人数をご記入ください。

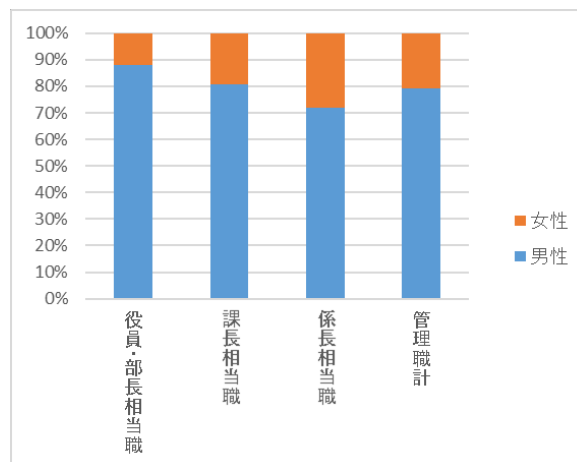


【ポイント】

- 男女別従業員割合は、前回より女性の割合が増加している（前回 46.7% ⇒ 今回 50.6%）。
- 従業員の正規・非正規の割合は、前回より非正規の割合が増加している（前回 23.7% ⇒ 今回 31.1%）。
- 正規従業員の男女別割合は、前回と変化はないが、非正規従業員は男性の割合が増加している（前回 16.2% ⇒ 今回 26.5%）。

問4 貴事業所（市内に所在する事業所単位）における管理・監督職の男女別人数をご記入ください。

| 区分 | 役員・部長相当職 | 課長相当職 | 係長相当職 | 管理職計 | 割合 (%) |
|----|----------|-------|-------|------|--------|
| 男性 | 458      | 488   | 530   | 1476 | 79.1   |
| 女性 | 63       | 118   | 208   | 389  | 20.9   |
| 計  | 521      | 606   | 738   | 1865 | 100.0  |



**【ポイント】**

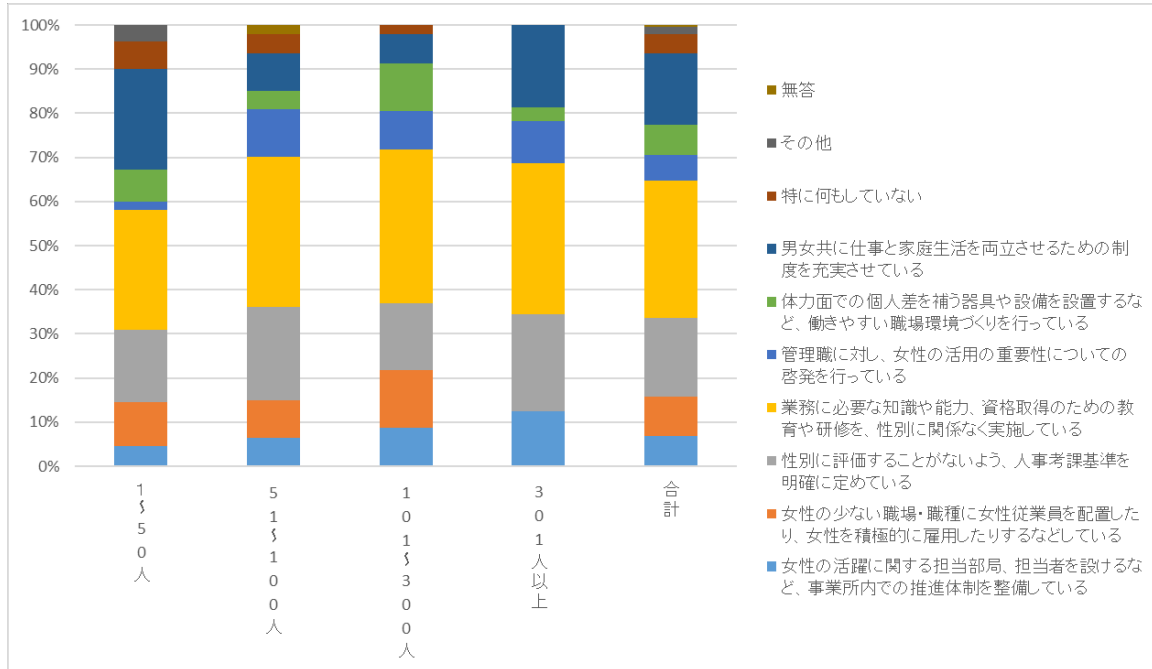
○管理職の女性が占める割合は前回から 3.5 ポイント上昇した（前回 17.4% ⇒ 今回 20.9%）

○役職別にみると「役員・部長相当職」「課長相当職」ではあまり変化はないが、「係長相当職」で  
前回より女性の割合が大きく増加している（前回 20.9% ⇒ 今回 28.2%）



## 2 女性活躍促進の取組について

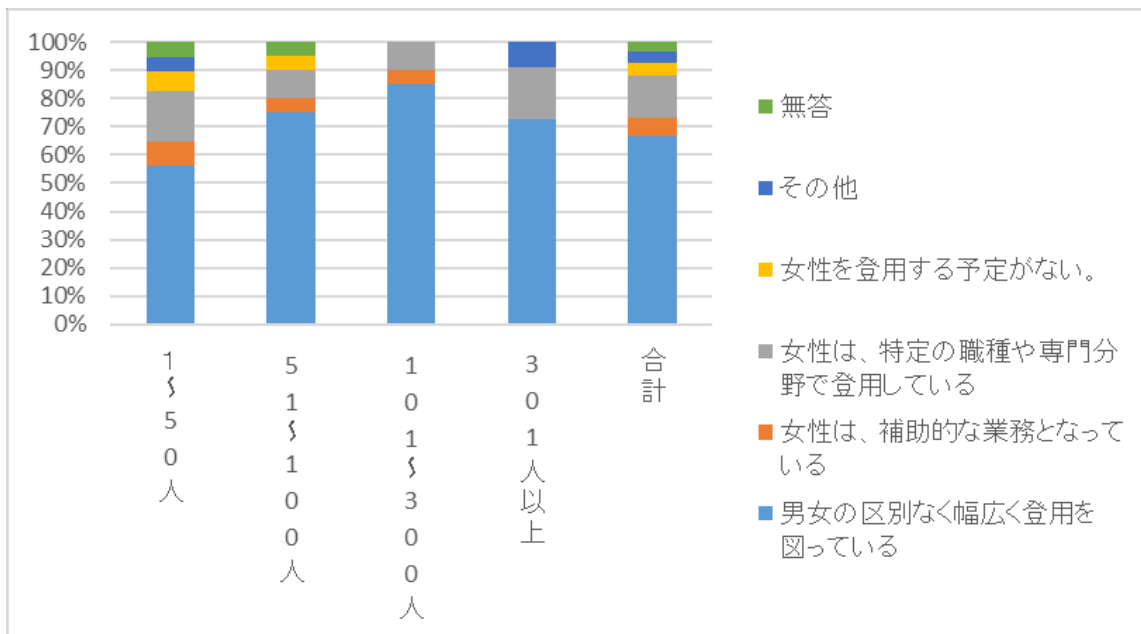
問5 職場において、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けてどのようなことに取り組んでいますか。(当てはまるものすべてに○を)



### 【ポイント】

- 「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施」が31.1%、「性別に評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が17.9%、「男女共に仕事と家庭生活を両立させるための制度を充実させている」が16.2%の回答となっている。
- 回答の傾向は前回とあまり変わっていない。

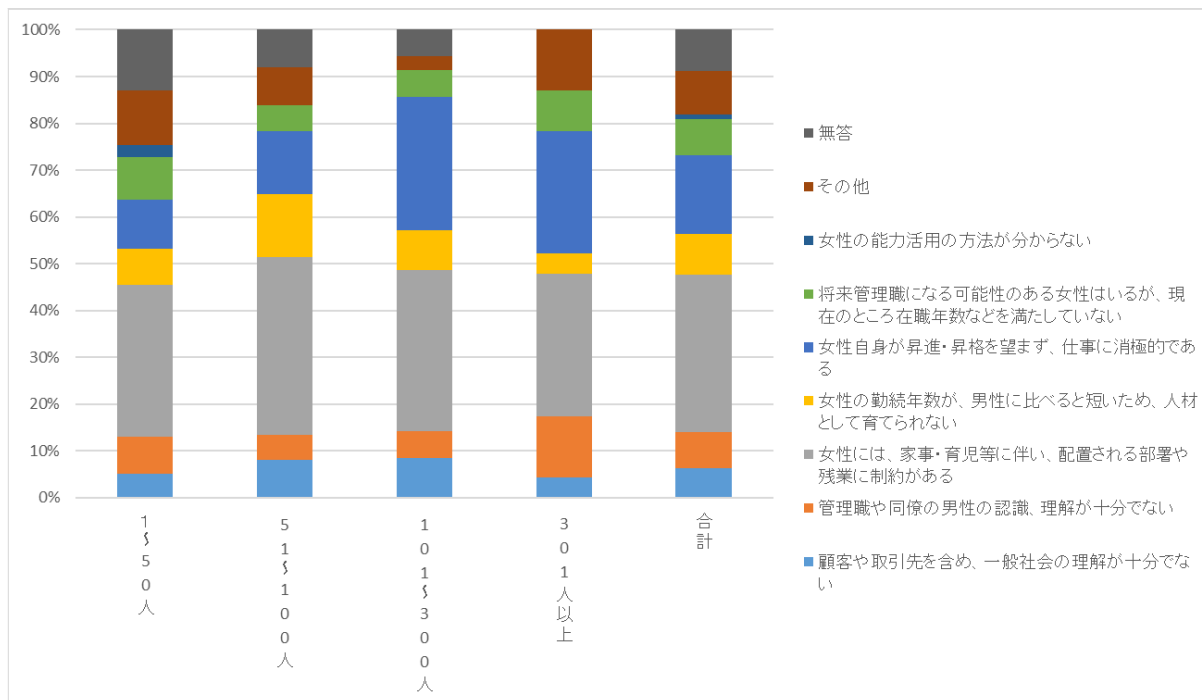
問6 女性従業員の登用（高い役職に就くこと）について、どの様に実施されていますか。(○を1つ)



【ポイント】

- 「男女の区別なく幅広く登用を図っている」と回答した割合が前回から 8.8 ポイント上昇した。  
(前回 57.9% ⇒ 今回 66.7%)

問7 女性従業員の活用にあたって、どの様な課題がありますか。(該当するものすべてに○を)

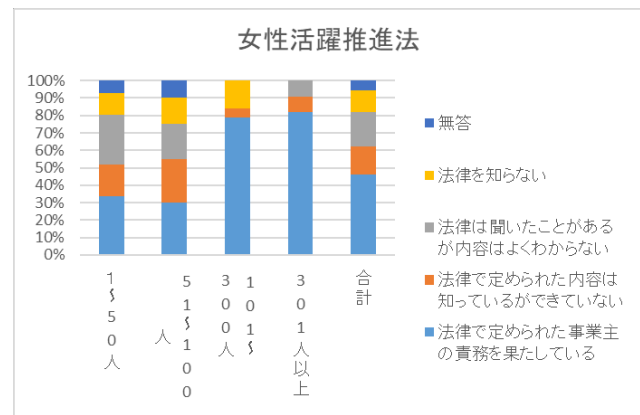
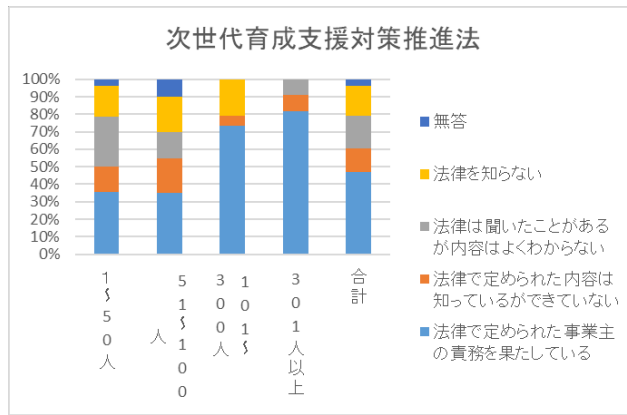
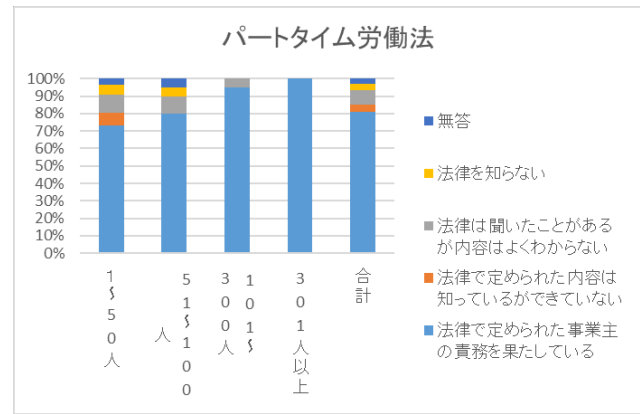
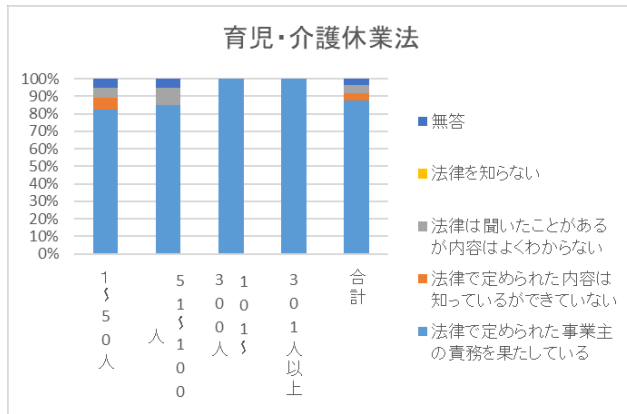
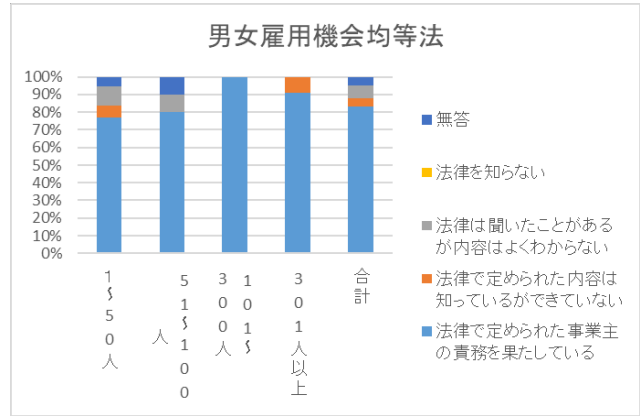
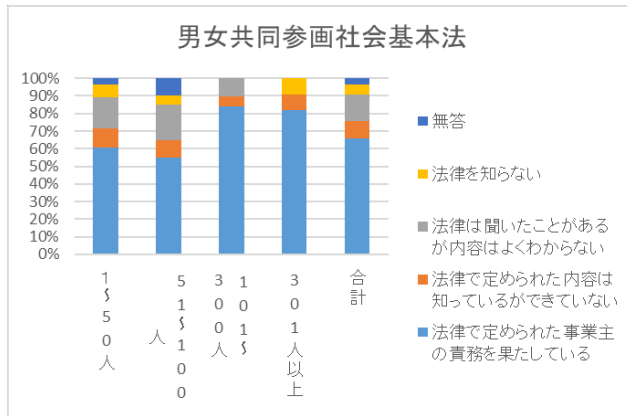


【ポイント】

- 「女性には、家事・育児等に伴い、配置される部署や残業に制約がある」が 33.7%、「女性自身が昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である」が 16.9%、「女性の勤続年数が、男性に比べると短いため、人材として育てられない」が 8.7%の回答となっている。
- 「勤続年数が男性に比べると短い」と回答した割合が前回から 2.7 ポイント減少している。  
(前回 11.4% ⇒ 今回 8.7%)

### 3 制度や規則について

問8 次の法律等を順守していますか。



【ポイント】

- 従業員数が多い事業所ほど「事業主の責務を果たしている」と回答している割合が高い。
- 「次世代育成支援対策推進法」と「女性活躍推進法」は行動計画策定が義務化されていない従業員数100人以下の事業所では「事業主の責務を果たしている」と回答している割合が低い。

#### 4 仕事と育児・介護の両立支援について

問9 問3で回答した従業員のうち、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間の育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

|                       | 1~50人 | 51~100人 | 101~300人 | 301人以上 | 合計    |
|-----------------------|-------|---------|----------|--------|-------|
| 配偶者が出産した男性従業員数(人)     | 19    | 18      | 27       | 81     | 145   |
| うち、育児休業を取得した男性従業員数(人) | 2     | 4       | 0        | 2      | 8     |
| 男性育休取得率               | 10.5% | 22.2%   | 0.0%     | 2.5%   | 5.5%  |
| 出産した女性従業員数(人)         | 13    | 27      | 33       | 57     | 130   |
| うち、育児休業を取得した女性従業員数(人) | 12    | 27      | 33       | 56     | 128   |
| 女性育休取得率               | 92.3% | 100.0%  | 100.0%   | 98.2%  | 98.5% |

◎育児休業を取得した男性従業員の取得期間

|            | 1~50人 | 51~100人 | 101~300人 | 301人以上 | 合計 | 割合     |
|------------|-------|---------|----------|--------|----|--------|
| 1週間以内      | 2     | 2       | 0        | 1      | 5  | 62.5%  |
| 1週間超~1ヶ月以内 | 0     | 0       | 0        | 1      | 1  | 12.5%  |
| 1ヶ月超~半年以内  | 0     | 2       | 0        | 0      | 2  | 25.0%  |
| 半年超~1年以内   | 0     | 0       | 0        | 0      | 0  | 0.0%   |
| 1年超        | 0     | 0       | 0        | 0      | 0  | 0.0%   |
| 無答         | 0     | 0       | 0        | 0      | 0  | 0.0%   |
| 計          | 0     | 4       | 0        | 2      | 8  | 100.0% |

◎育児休業を取得した女性従業員の取得期間

|            | 1~50人 | 51~100人 | 101~300人 | 301人以上 | 合計  | 割合     |
|------------|-------|---------|----------|--------|-----|--------|
| 1週間以内      | 0     | 0       | 0        | 0      | 0   | 0.0%   |
| 1週間超~1ヶ月以内 | 0     | 0       | 0        | 0      | 0   | 0.0%   |
| 1ヶ月超~半年以内  | 1     | 0       | 2        | 3      | 6   | 4.7%   |
| 半年超~1年以内   | 8     | 11      | 15       | 30     | 64  | 50.0%  |
| 1年超        | 3     | 16      | 15       | 23     | 57  | 44.5%  |
| 無答         | 0     | 0       | 1        | 0      | 1   | 0.8%   |
| 計          | 12    | 27      | 33       | 56     | 128 | 100.0% |

【ポイント】

- 男性の育児休業取得率は前回から 3.6 ポイント上昇した。(前回 1.9% ⇒ 今回 5.5%)
- 男性の育児休業取得期間は「1 週間以内」が 62.5%と最も多く、次いで「1 ヶ月超～半年以内」が 25.0%、「1 週間超～1 ヶ月以内」が 12.5%となっている。
- 女性の育児休業取得期間は「半年超～1 年以内」が 50.0%と最も多く、次いで「1 年超」が 44.5%、「1 ヶ月超～半年以内」が 4.7%となっている。

問 10 問 3 で回答した従業員のうち、令和 2 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日までの間の介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

|                        | 1~50 人 | 51~100 人 | 101~300 人 | 301 人以上 | 合計   |
|------------------------|--------|----------|-----------|---------|------|
| 男性正規従業員数 (人)           | 809    | 798      | 1195      | 1995    | 4797 |
| うち、介護休業を取得した男性従業員数 (人) | 2      | 2        | 1         | 0       | 5    |
| 男性介護休業取得率              | 0.2%   | 0.3%     | 0.1%      | 0.0%    | 0.1% |
| 女性正規従業員数 (人)           | 575    | 668      | 1447      | 2070    | 4760 |
| うち、介護休業を取得した女性従業員数 (人) | 3      | 0        | 4         | 4       | 11   |
| 女性介護休業取得率              | 0.5%   | 0.0%     | 0.3%      | 0.2%    | 0.2% |

◎介護休業を取得した男性従業員の取得期間

|              | 1~50 人 | 51~100 人 | 101~300 人 | 301 人以上 | 合計 | 割合     |
|--------------|--------|----------|-----------|---------|----|--------|
| 1 週間以内       | 2      | 2        | 0         | 0       | 4  | 80.0%  |
| 1 週間超～1 ヶ月以内 | 0      | 0        | 1         | 0       | 1  | 20.0%  |
| 1 ヶ月超～半年以内   | 0      | 0        | 0         | 0       | 0  | 0.0%   |
| 半年超～1 年以内    | 0      | 0        | 0         | 0       | 0  | 0.0%   |
| 1 年超         | 0      | 0        | 0         | 0       | 0  | 0.0%   |
| 無答           | 0      | 0        | 0         | 0       | 0  | 0.0%   |
| 計            | 2      | 2        | 1         | 0       | 5  | 100.0% |

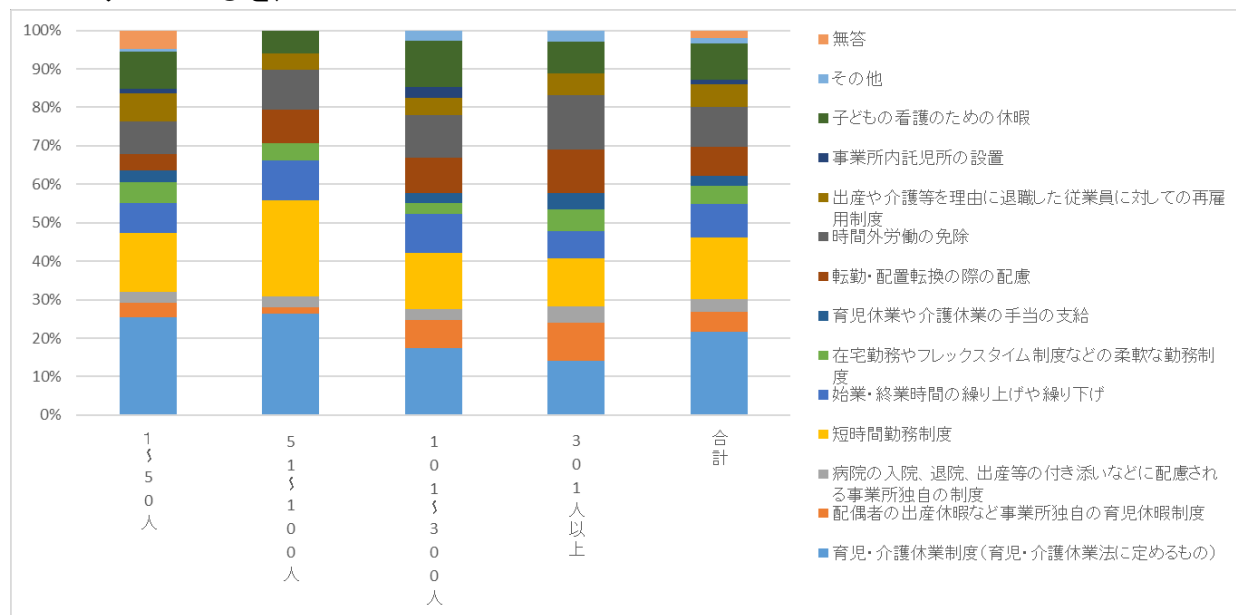
◎介護休業を取得した男性従業員の取得期間

|            | 1～50人 | 51～100人 | 101～300人 | 301人以上 | 合計 | 割合     |
|------------|-------|---------|----------|--------|----|--------|
| 1週間以内      | 1     | 0       | 4        | 0      | 5  | 45.5%  |
| 1週間超～1ヶ月以内 | 1     | 0       | 0        | 2      | 3  | 27.3%  |
| 1ヶ月超～半年以内  | 0     | 0       | 0        | 2      | 2  | 18.2%  |
| 半年超～1年以内   | 1     | 0       | 0        | 0      | 1  | 9.1%   |
| 1年超        | 0     | 0       | 0        | 0      | 0  | 0.0%   |
| 無答         | 0     | 0       | 0        | 0      | 0  | 0.0%   |
| 計          | 3     | 0       | 4        | 4      | 11 | 100.0% |

【ポイント】

- 介護休業取得率は男性も女性も前回からあまり変わっていない。
- 介護休業取得期間は男性も女性も「1週間以内」の短期間の割合が高い。

問11 仕事と育児・介護の両立を支援するために取り組んでいることがありますか。(当てはまるものすべてに○を)

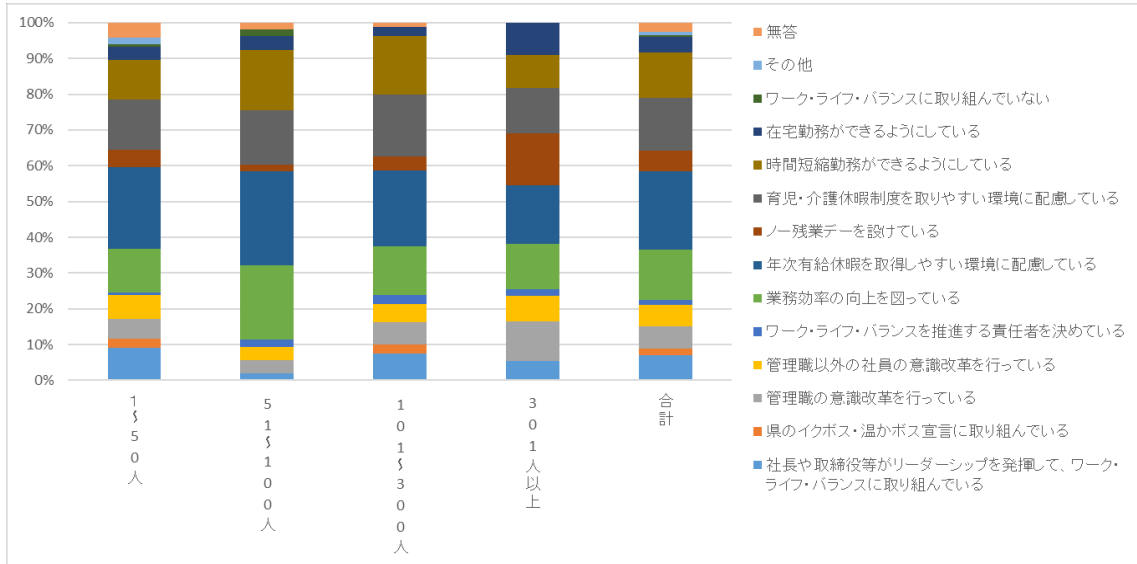


【ポイント】

- 「育児・介護休業制度（育児・介護休業法に定めるもの）」が 21.5%で最も多く、次いで「短時間勤務制度」が 16.2%、「時間外労働の免除」が 10.4%となっている。
- 回答の傾向は前回とあまり変わっていない。

## 5 ワーク・ライフ・バランスについて

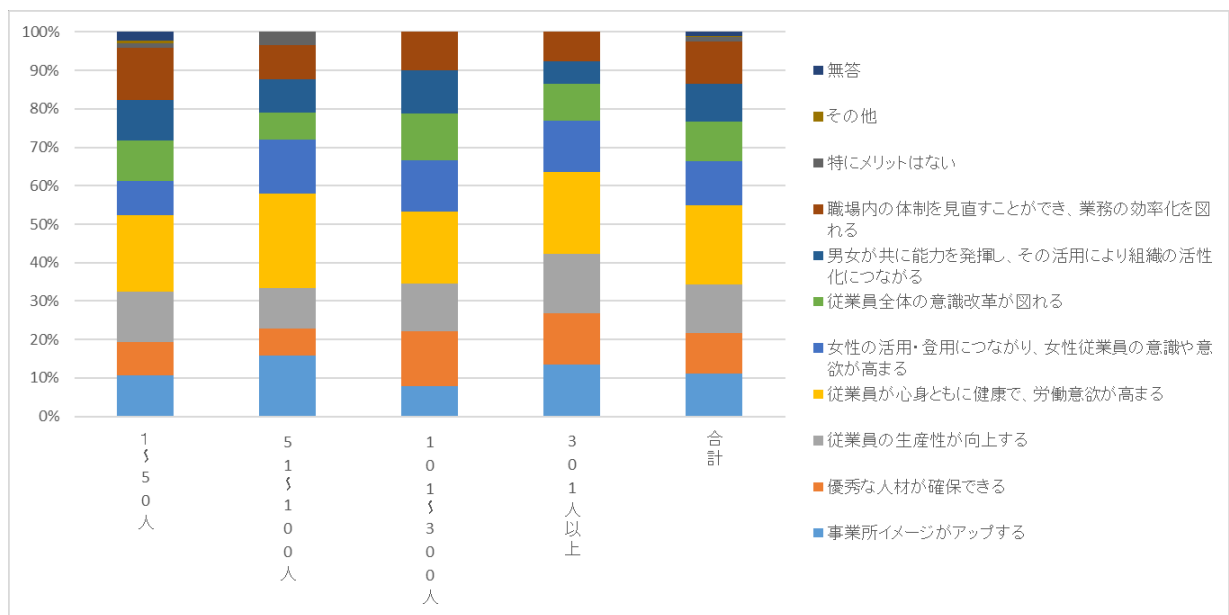
問 12 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取り組みを実施していますか。(当てはまるのもすべてに○を)



### 【ポイント】

- 「年次有給休暇を取得しやすい環境に配慮している」が 21.9%で最も多く、次いで「育児・介護休暇制度を取りやすい環境に配慮している」が 14.8%、「業務効率の向上を図っている」が 14.0%となっている。
- 「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない」と回答した割合が前回から 7.8 ポイント減少している。(前回 8.4% ⇒ 今回 0.6%)

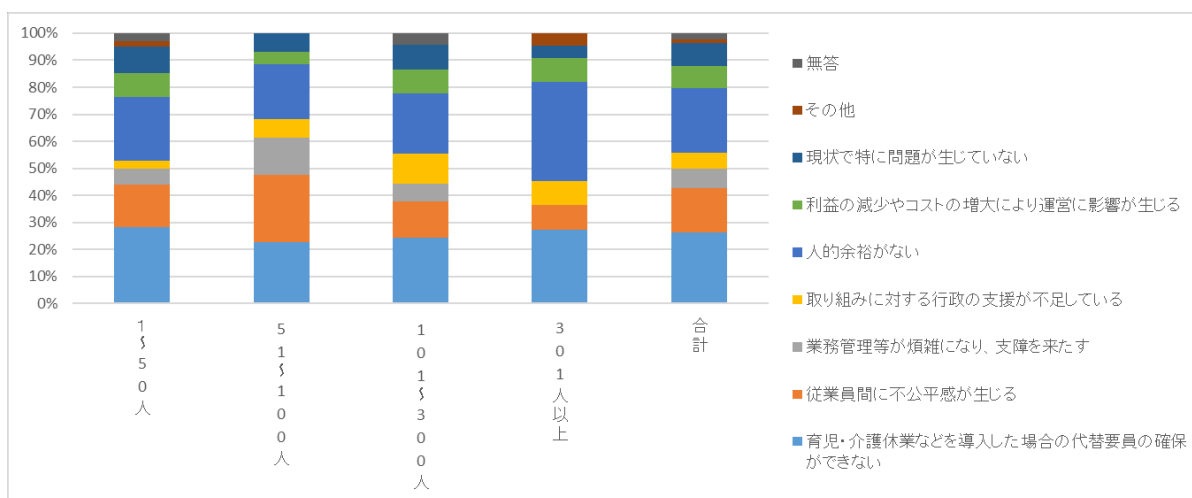
問 13 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことで、どのようなメリットがあると思いますか。(当てはまるものすべてに○を)



【ポイント】

- 「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」が 20.6%で最も多く、次いで「従業員の生産性が向上する」が 12.7%、「女性の活用・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる」が 11.4%となっている。
- 「特にメリットはない」と回答した割合が前回から 2.2 ポイント減少している。  
(前回 3.3% ⇒ 今回 1.1%)

問 14 ワーク・ライフ・バランスを推進するためにどのような課題がありますか（当てはまるものすべてに○を）



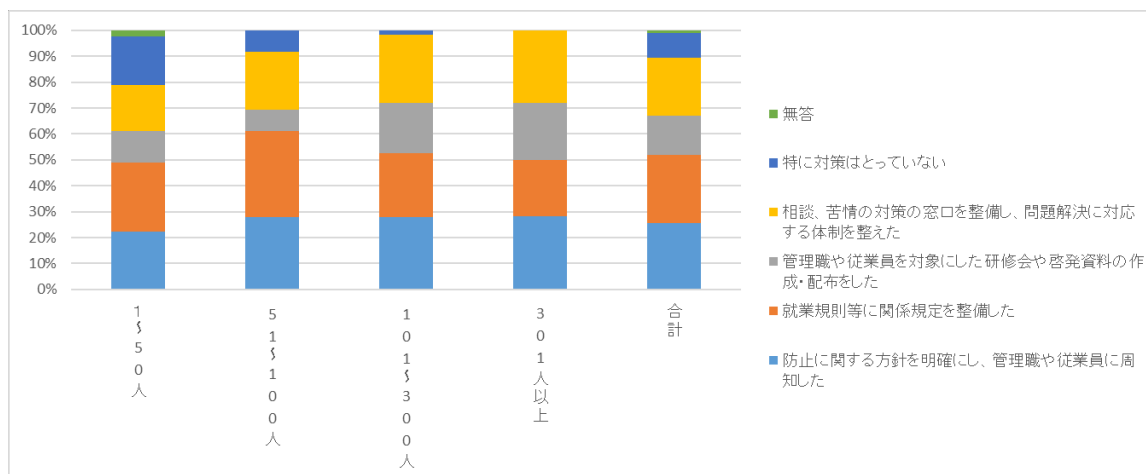
【ポイント】

- 「育児・介護休業などを導入した場合の代替要員の確保ができない」が 26.3%で最も多く、次いで「人的余裕がない」が 23.9%、「従業員間に不公平感が生じる」が 16.4%となっている。
- 一方で、8.5%が「現状で特に問題が生じていない」と回答している。



## 6 ハラスメント（いやがらせ）について

問 15 セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント等のいやがらせ行為防止のための対策をされていますか。（当てはまるものすべてに○を）

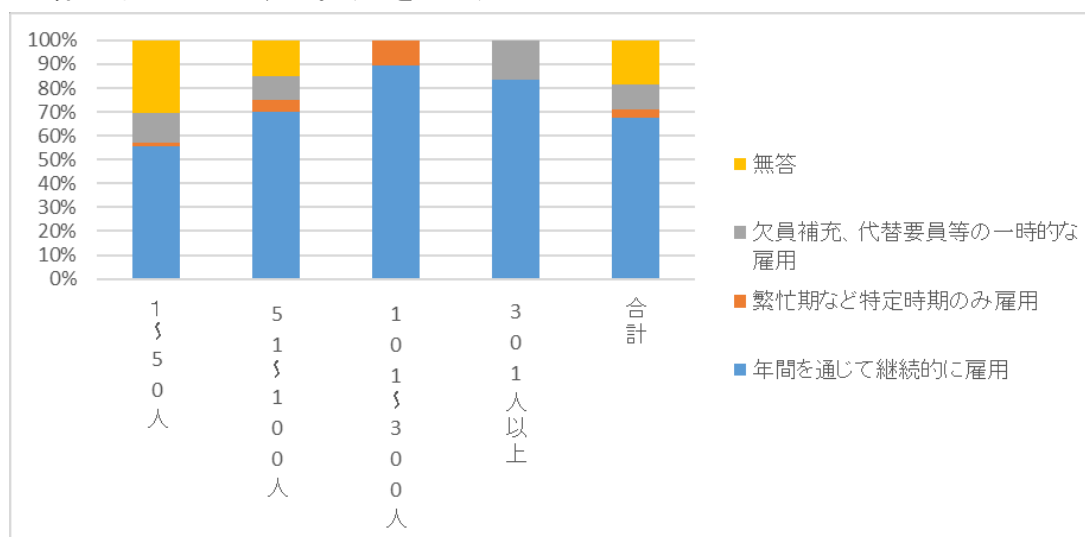


### 【ポイント】

- 「就業規則等に関係規定を整備した」が26.5%で最も多く、次いで「防止に関する方針を明確にし、管理職や従業員に周知した」が25.6%、「相談、苦情の対策の窓口を整備し、問題解決に対応する体制を整えた」が22.3%となっている。
- 従業員数が少ない事業所ほど「特に対策をとっていない」の割合が高くなる。

## 7 非正規従業員の雇用について

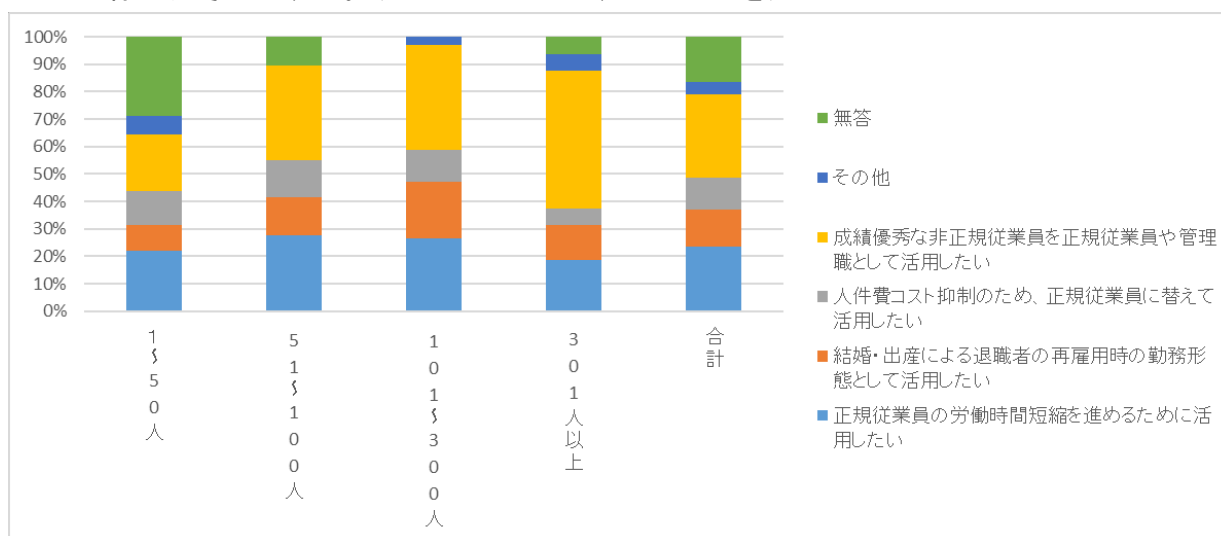
問 16 【非正規従業員を雇用している事業所にお聞きします。】非正規従業員の雇用状況は、主にどの様になっていますか。（○を1つ）



### 【ポイント】

- 回答の67.3%が「年間を通じて継続的に雇用」である。
- 従業員数が多い事業所ほど「年間を通じて継続的に雇用」の割合が高くなる。

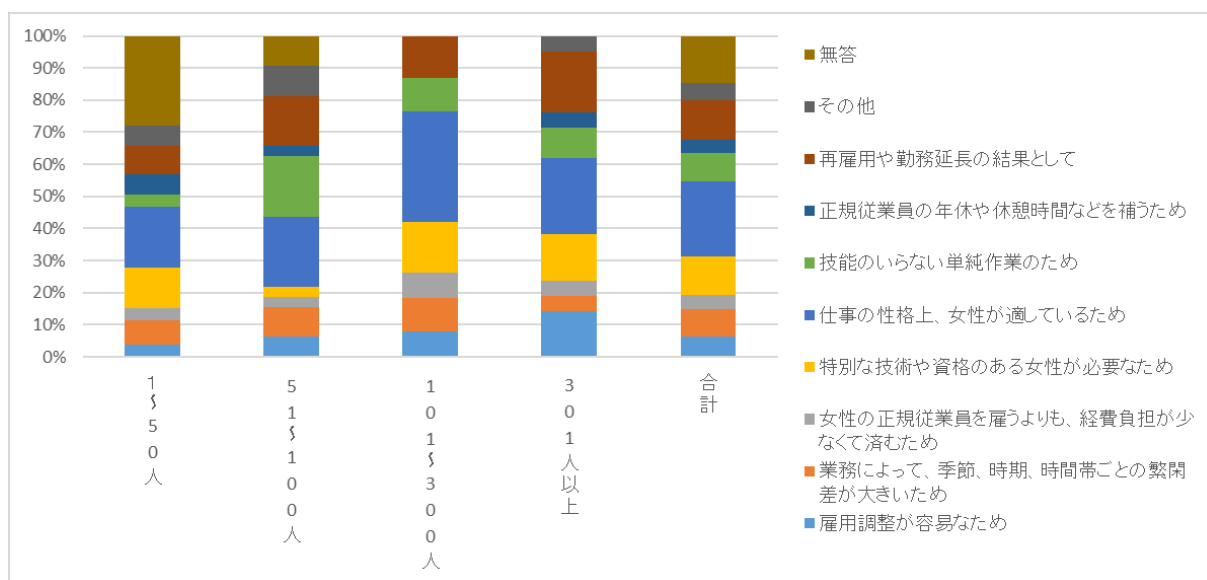
問 17 【非正規従業員を雇用している事業所にお聞きします。】非正規従業員の活用方針について、どの様にお考えですか。（当てはまるものすべてに○を）



【ポイント】

- 「成績優秀な非正規従業員を正規従業員や管理職として活用したい」が 30.3%で最も多く、次いで「正規従業員の労働時間短縮を進めるために活用したい」が 23.7%となっている。
- 従業員数が多い事業所ほど「成績優秀な非正規従業員を正規従業員や管理職として活用したい」の割合が高くなる。

問 18 【非正規従業員を雇用している事業所にお聞きします。】女性非正規従業員を雇用している主な理由は何ですか。（○を2つまで）

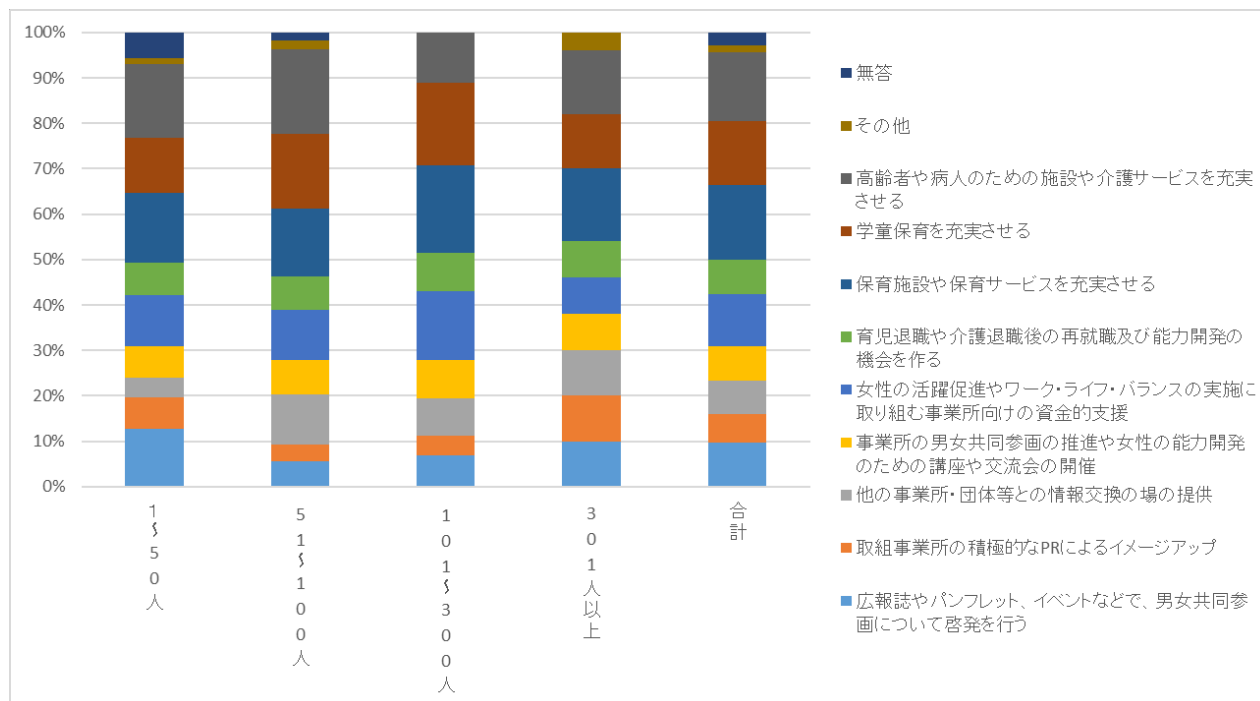


【ポイント】

- 「仕事の性格上、女性が適しているため」が 23.5%で最も多く、次いで「再雇用や勤務延長の結果として」が 12.4%、「特別な技術や資格のある女性が必要なため」が 11.8%となっている。
- 「仕事の性格上、女性が適しているため」と回答した割合が前回から 8.2 ポイント上昇している。（前回 15.3% ⇒ 今回 23.5%）

## 8 男女共同参画について

問 19 今後事業所（職場）の男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを進めるために、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（当てはまるものすべてに○を）



### 【ポイント】

- 「保育施設や保育サービスを充実させる」が 16.4%
- 「高齢者や病人のための施設や介護サービスを充実させる」が 15.1%
- 「学童保育を充実させる」が 14.2%
- 「女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの実施に取り組む事業所向けの資金的支援」が 11.6%
- 「広報誌やパンフレット、イベントなどで、男女共同参画について啓発を行う」が 9.7%
- 「育児退職や介護退職後の再就職及び能力開発の機会を作る」が 7.5%
- 「事業所の男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座や交流会の開催」が 7.5%
- 「他の事業所・団体等との情報交換の場の提供」7.2%
- 「取組事業所の積極的なPRによるイメージアップ」が 6.3%と回答している。

## 用語解説

| 用語                          | 解説   |
|-----------------------------|--|
| IoT<br>(アイオーティー)            | Internet Of Things の略称。モノのインターネット。これまでインターネットに接続されてきたパソコンやスマートフォンに加え、自動車や家電など様々なモノがインターネットにつながるようになってきていること。   |
| I (アイ) ターン<br>U (ユー) ターン    | I ターン 別の地方へ就職・転職<br>U ターン 地元に戻って就職・転職  |
| アクティブシニア                    | 時間、経済的なゆとりがあり、健康で活動的な高齢者。  |
| イノベーション                     | 技術革新。  |
| AI<br>(エーアイ)                | Artificial Intelligence の略称。人工知能。コンピューターに人間と同じような考え方のパターンを植え付け、知的活動をさせる技術。   |
| SDGs<br>(エスディージーズ)          | Sustainable Development Goals の略称。持続可能な開発目標。「ジェンダー平等を実現しよう」「人や国の不平等をなくそう」など、国連に加盟している国々が、2030年までに達成するために掲げた17の目標。  |
| LGBTQ<br>(エルジービーティー<br>キュー) | 性的少数者をあらわす言葉。性的指向や性自認を意味する英語の頭文字をとって作られた。<br>「L」レズビアン（女性を愛する女性）<br>「G」ゲイ（男性を愛する男性）<br>「B」バイセクシュアル（女性または男性、あるいはその他の、二つ以上の性に惹かれる人）<br>「T」トランスジェンダー（身体の性と心の性が異なる人）<br>「Q」クィア（異性愛者及びLGBTの4つ以外のさまざまな性的指向・性自認の総称）またはクエスチョニング（自分自身の性的指向や性自認がはっきりしていない人、または意図的に決めていない人）。 |
| 家族経営協定                      | 経営主と共同経営者である家族員が、個々人の意見を尊重し家族員の自由な意思に基づき農業経営のやり方や生活運営について取決めを行うこと。   |
| キャリアプラン                     | 経歴開発プログラム。教育訓練・資格制度・能力評価制度などによってつくられた総合的人事管理制度を通して、従業員各自の人生計画の目標を発見できるよう仕向けること。  |
| 固定的性別役割分担意識                 | 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をいう。「男は仕事、女は家庭」「男は主、女は従」などに表せるように、性別によって役割を分担するのが当然、あるいは自然だとする固定的な意識のことをいう。  |
| 時短勤務                        | 1日の勤務時間を通常よりも短縮した働き方。  |

| 用語                  | 解説  |
|---------------------|---|
| 自治振興センター            | 飯田市役所支所機能を持つ施設。旧町村単位に設置されている。   |
| 人生 100 年時代          | 平均寿命の伸びにより、100 歳まで生きるのが当たり前になる時代がくるという考え方。長寿時代に向けて従来の社会制度や人生設計を見直そうという動きが広まった。日本では、2017 年 9 月に「人生 100 年時代構想会議」が始動し、教育の無償化や高齢者の雇用拡大などが検討されている。 |
| 性自認                 | 自身の性別は何か、に関する自己認識。性同一性と同義。性自認と出生時に割り当てられた性別が異なる人を、トランスジェンダーあるいはシスジェンダーと呼ぶ。  |
| 性的指向                | 恋愛感情や性的欲望がどのような対象に向かうか、とりわけどの性別の人々に向かうかを指す言葉。   |
| 性的マイノリティー           | 性的少数者。セクシュアルマイノリティ。   |
| セクシャル・ハラスメント        | 行動や言動による性的いやがらせ。セクハラ。   |
| Society (ソサエティ) 5.0 | サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会。国の第 5 期科学技術基本計画に掲げられている。  |
| 探究学習                | 生徒自らが課題を設定し、解決に向けて情報を収集・整理・分析したり、周囲の人と意見交換・協働しながら進めていく学習のこと。  |
| DX<br>(ディーエックス)     | Digital Transformation の略称。デジタル技術によって社会システムやビジネスモデルを変革すること。   |
| DV<br>(ディーブイ)       | Domestic Violence の略称。家庭内暴力。同居している関係の間で起こる暴力のこと。  |
| パワー・ハラスメント          | 職場での権力を背景に、上司が部下の人格や尊厳を傷つけること。パワハラ。   |
| フリーランス              | 専属の契約を結んでいない人。  |
| フレックスタイム            | フレキシブル・タイムの短縮語。入社・退社の時刻を従業員がある範囲のなかで自由に決められる勤務体制。   |
| ムトスぷらざ              | 丘の上結いスクエア 2 階・3 階の愛称。飯田市公民館、飯田駅前図書館、平和祈念館、飯田市役所共生・協働推進課、教育支援センター機能を持つ。令和 4 年 5 月開館。商業施設（旧）ピアゴ跡。   |
| モラル・ハラスメント          | 言葉や態度などで行われる精神的虐待。モラハラ。   |
| ユニバーサルデザイン          | 誰でも公平かつ自由に使用でき、容易に使い方が理解でき、無理なく安全に使えるようなデザイン。   |
| ワーク・ライフ・バランス        | やりがいのある仕事と充実した私生活を両立させるという考え方。仕事と生活の調和。   |

## 策定経過

令和4年

|       |                             |                    |
|-------|-----------------------------|--------------------|
| 6月～9月 | 飯田市男女共同参画推進委員会<br>及び作業部会 5回 | 計画内容の検討            |
| 10月   | 飯田市男女共同参画計画庁内推進委員会          | 計画骨子案              |
| 11月   | 飯田市男女共同参画推進委員会              | 計画素案               |
| 12月   | 飯田市議会総務委員会協議会に報告            | 計画(案)              |
| 1月    | パブリックコメントの実施                |                    |
| 1月    | 飯田市男女共同参画推進委員会              | パブリックコメントの結果の確認と対応 |
| 2月    | 第7次飯田市男女共同参画計画の決定           |                    |
| 3月    | 議会全員協議会へ報告                  |                    |

## 飯田市男女共同参画推進委員会委員名簿

| 氏名     | 所属団体等                        | 備考  |
|--------|------------------------------|-----|
| 稲垣 悦子  | 飯田市保育協会                      |     |
| 牛山 利広  | 飯田市PTA連合会                    |     |
| 牛山 満智子 | 更生保護女性会                      |     |
| 寛 孝夫   | 公募                           |     |
| 萱垣 充英  | 男女共同参画推進事業所                  |     |
| 久米 義輝  | 飯田市公民館長会                     |     |
| 塩澤 忍   | 飯田人権擁護委員協議会                  |     |
| 清野 洋   | 公募                           | 会長  |
| 遠山 英昭  | 連合長野飯田地域協議会                  |     |
| 平田 睦美  | 飯田商工会議所                      |     |
| 前田 雄二  | まちづくり委員会連絡会議                 |     |
| 増田 綾子  | 公募                           | 副会長 |
| 宮川 美穂  | 長野県訪問看護ステーション連絡協議会<br>南信ブロック |     |
| 村澤 恵里子 | 飯田市女性団体連絡協議会                 |     |

# ○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

## 目次

### 前文

### 第1章 総則（第1条—第10条）

### 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第11条—第23条）

### 第3章 飯田市男女共同参画推進委員会（第24条・第25条）

### 第4章 補則（第26条）

### 附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、また国際的協調の下に女性の地位向上に向けた様々な取組が進められてきました。また、男女共同参画社会基本法においては、少子高齢化の急激な進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していくための最重要課題として、男女共同参画社会の実現を位置付けており、これに向けた総合的かつ計画的な施策の推進の重要性が示されています。

飯田市においても、これまで男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、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を目指して、男女共同参画計画を策定し、さまざまな施策を推進してきました。しかし、今もなお性別によって役割を固定的にとらえる意識やそれに基づく社会慣行は存在しており、また多くの分野において方針決定の場への参画にかたよりがみられるなど、課題が残されています。

誰もが心豊かに健康で安心して暮らせる社会の実現は、私たち市民の切なる願いですが、そうした社会を築いていくためには、市民一人ひとりが自らの意思によって家庭、学校、職場、地域その他社会のあらゆる分野における活動に積極的に参画することが必要です。

このような認識の下、市、市民、事業者及び教育関係者が協働して男女共同参画社会を早期に実現することを決意し、この条例を制定します。

### 第1章 総則

#### （目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進についての基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的事項を定め、これを総合的かつ計画的に実施することにより、男女共同参画社会を実現することを目的とします。

#### （用語の意義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによります。

- (1) 男女共同参画 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受けることができ、かつ、共に責任を担うことをいいます。
- (2) 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に与えることをいいます。
- (3) 市民 市内に居住する者、又は市内で働き、若しくは学ぶ者その他市内で活動するすべての者を

いいます。

(4) 事業者 市内において事業を行う個人、法人その他すべての者をいいます。

(5) 教育関係者 家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる場における教育や学習に携わる者をいいます。

(6) 市民団体 地縁による団体その他の地域社会において住民の福祉の向上のための活動を行う団体をいいます。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次の各号に掲げる基本理念（以下「基本理念」といいます。）にのっとり行われなければなりません。

(1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。

(2) 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の制度又は慣行を見直し、男女が自らの意思で多様な生き方を選択できるよう配慮されること。

(3) 男女が、社会の対等な構成員として、市その他の団体における政策又は方針の立案及び決定に共同して参画し、その利益を受けるとともに責任を担うこと。

(4) 家族を構成する男女が、互いの協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員として責任を持ち、その役割を果たすとともに、それ以外の活動との両立ができるよう配慮されること。

(5) 男女が互いの性を理解し、尊重するとともに、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項において、互いの意思を尊重し、ともに健康な生活を営む権利が尊重されること。

(6) 社会のあらゆる分野における教育や学習において、男女共同参画の重要性が認識されるよう配慮されること。

(7) 男女共同参画の推進に関する国際社会の取組と協調すること。

(市の責務)

第4条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差是正措置を含みます。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施するものとします。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、国、県その他の地方公共団体、市民、事業者及び教育関係者と連携し、取り組むものとします。

3 市は、男女共同参画の推進に関する施策を進めるため必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとします。

4 市は、あらゆる教育及び学習の場において、男女共同参画社会の実現に向けた教育又は指導が行われるよう必要な措置を講ずるよう努めるものとします。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野において、自ら積極的に参画するとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策を理解し、協力するよう努めなければなりません。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、男女が共同してその事業活動に参画することができる体制及



び職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立することができる環境の整備に努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策を理解し、協力するよう努めなければなりません。

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、教育及び学習が男女共同参画の推進に果たす役割の重要性を踏まえ、基本理念に配慮した教育又は指導を行うよう努めなければなりません。

(地域における男女共同参画の推進)

第8条 すべての人は、市民団体の活動において、男女共同参画を推進するよう努めなければなりません。

(性別による権利侵害の禁止)

第9条 すべての人は、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる場において、次に掲げる性別による権利侵害行為を行ってはなりません。

- (1) 性別による差別的取扱い
- (2) 配偶者等男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為
- (3) セクシュアル・ハラスメント(相手の意に反した性的な言動により、相手の尊厳を傷付け又は不利益を与える行為をいいます。)

(情報の表示に関する留意)

第10条 すべての人は、広告、ポスター、看板等公衆に表示する情報において、次に掲げる表現を行わないよう努めなければなりません。

- (1) 性別による固定的な役割分担及び男女間の暴力等を助長し、又は連想させる表現
- (2) 過度の性的な表現

## 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画)

第11条 市長は、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(以下「男女共同参画計画」といいます。)を策定するものとします。

2 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します。

- (1) 男女共同参画の推進に関する総合的かつ長期的な施策の大綱
- (2) 前号に掲げるもののほか、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に必要な事項

3 市長は、男女共同参画計画の策定に当たっては、市民、事業者及び教育関係者の意見が反映されるよう努めるとともに、飯田市男女共同参画推進委員会の意見を聴くものとします。

4 市長は、男女共同参画計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとします。

5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用します。

(実施状況の公表)

第12条 市長は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表するものとします。

(調査研究)

第13条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の策定又は施策を効果的に実施するため必要な調査

及び研究を行うとともに、必要に応じてその結果を公表するものとします。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第14条 市は、あらゆる施策の策定及び実施に当たっては、基本理念にのっとり取り組むよう配慮するものとします。

(理解を深めるための措置)

第15条 市は、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる場において、市民、事業者及び教育関係者が男女共同参画の基本理念に対する理解を深められるよう、情報の提供、広報活動の充実その他必要な措置を講ずるものとします。

(教育及び学習の機会の充実)

第16条 市は、男女共同参画に対する関心と理解を深め、男女共同参画が定着するよう市民の学習を支援するとともに、家庭、学校、職場、地域その他の教育の場において必要な措置を講ずるよう努めるものとします。

(積極的格差是正措置)

第17条 市長その他の執行機関は、その設置する附属機関の委員等を任命し、又は委嘱するに当たっては、積極的格差是正措置を講ずることにより、男女の委員等の数の均衡を図るよう努めるものとします。

2 市は、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる場における活動において、男女間に参画する機会に格差が生じている場合は、市民、事業者及び教育関係者と協力し、積極的格差是正措置を講ずるよう努めるものとします。

(市民等の活動に対する支援)

第18条 市は、市民、事業者及び教育関係者が男女共同参画の推進に関して行う活動に対し、情報の提供、人材の育成その他の必要な支援を行うものとします。

(家庭生活における活動と他の活動との両立の支援)

第19条 市は、男女が共に家庭生活における活動と職業生活等社会における活動とを両立することができるよう、子育て及び家族の介護等において必要な支援を行うよう努めるものとします。

(事業者への支援等)

第20条 市は、事業者に対し、第15条及び第18条に定めるもののほか、雇用における男女の平等な機会及び待遇の確保に関する事業者の取組を促進するため、情報の提供、助言その他必要な措置を講ずるものとします。

(報告及び表彰)

第21条 市長は、男女共同参画の推進に関し必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の推進に関する状況等について報告を求めることができます。

2 市長は、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っていると認められる事業者に対し、飯田市男女共同参画推進委員会の意見を聴いて、これを表彰することができます。

第22条 前条の規定は、市民団体の報告及び表彰について準用します。この場合において、前条の規定中「事業者」とあるのは「市民団体」と読み替えるものとします。

(苦情及び相談への対応)

第23条 市長は、市民、事業者及び教育関係者から、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は

男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し苦情の申出を受けたときは、関係機関と連携を図り、適切な措置を講ずるものとします。

2 市長は、前項の措置を講ずるに当たって必要があると認めるときは、飯田市男女共同参画推進委員会の意見を聴くものとします。

3 市長は、市民から性別による権利侵害に関する相談の申出を受けたときは、関係機関と連携を図り、適切な措置を講ずるよう努めるものとします。

### 第3章 飯田市男女共同参画推進委員会

(設置等)

第24条 男女共同参画を円滑に推進するため、飯田市男女共同参画推進委員会（以下「委員会」といいます。）を設置します。

2 委員会は、この条例により付与された権限に属する事項について調査審議するほか、必要に応じて男女共同参画の推進に関する事項について調査審議し、及び市長に意見を述べることができます。

(組織等)

第25条 委員会は、委員15人以内をもって組織し、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはなりません。

2 委員は、学識経験者、関係団体等の代表者、関係行政機関の職員及び公募に応じた市民のうちから市長が委嘱します。

3 委員の任期は、2年とします。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とします。

### 第4章 補則

(補則)

第26条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定めます。

### 附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成18年4月1日から施行します。

(経過措置)

2 この条例の施行の際、現に策定され、公表されている男女共同参画計画は、第11条の規定により策定され、公表されたものとみなします。

(飯田市特別職の職員で非常勤の者の報酬に関する条例の一部改正)

3 飯田市特別職の職員で非常勤の者の報酬に関する条例（昭和37年飯田市条例第10号）の一部を次のように改正します。

「

別表中 | 住居表示審議会の委員 | を

」

「

| 住居表示審議会の委員

| 男女共同参画推進委員会の委員

に改めます。

」