

## 第2章 計画の内容

1 基本理念

2 基本目標

3 施策の方向性

<計画の体系図>

4 施策の展開（基本目標と具体的施策）

## 1 基本理念

『第1次村上市男女共同参画計画』で掲げた基本理念や基本目標を踏襲し、『第2次村上市総合計画』で定める、市の将来像<やさしさと輝きに満ちた笑顔のまち>を基調とし、男女がそれぞれの個性を認め合いながら、協力し支え合えるまちづくりを目指します。

### 基本理念

男女がともに認め合い、支え合う、  
やさしさと輝きに満ちた 笑顔のまち村上

## 2 基本目標

基本理念の実現に向け、3つの基本目標を掲げます。

### 基本目標 1

男女がともに認め合い、  
尊重し合えるまちづくり

男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めるためには「男性だから」「女性だから」というように性別によって差別することなく、お互いの能力を発揮し合い、お互いを認め合い、互いに尊重し合える社会をつくるのが肝要です。

また、男女共同参画の意識づくりの基礎となる教育・学習環境の充実はもちろんのこと、家庭・地域・職場への広報啓発活動を積極的に行い、見直しにつなげていく必要があります。

さらに、ドメスティック・バイオレンスやセクシャル・ハラスメントなどのあらゆる暴力が重大な人権侵害であることを全ての人が認識し、根絶に向けて取り組むことは言うまでもありません。

根強く残る社会的な慣習の見直しや固定的性別役割分担意識の解消をめざして生涯を通じた男女共同参画への意識づくりを進めるとともに、「男女がともに認め合い、尊重し合えるまちづくり」を目指します。

## 基本目標 2

### 男女がともに参画しやすい まちづくり

男女がともに安全に、安心して暮らせる社会を実現させるためには、根幹となる施策等意思決定の場において男女双方からの幅広い意見が反映されることや、ともに支え合い協力し合うことが求められます。

男女が対等な関係として、様々な分野においてともに参画し、お互いに協力して職業生活、家庭生活、地域生活などにおいても活躍できる機会が確保される「男女がともに参画しやすいまちづくり」を目指します。

## 基本目標 3

### 男女が家庭も仕事もともに担う まちづくり

女性の就労を支援することは、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少を補う効果にとどまらず、新たな発想による新たな価値の創造も期待されます。

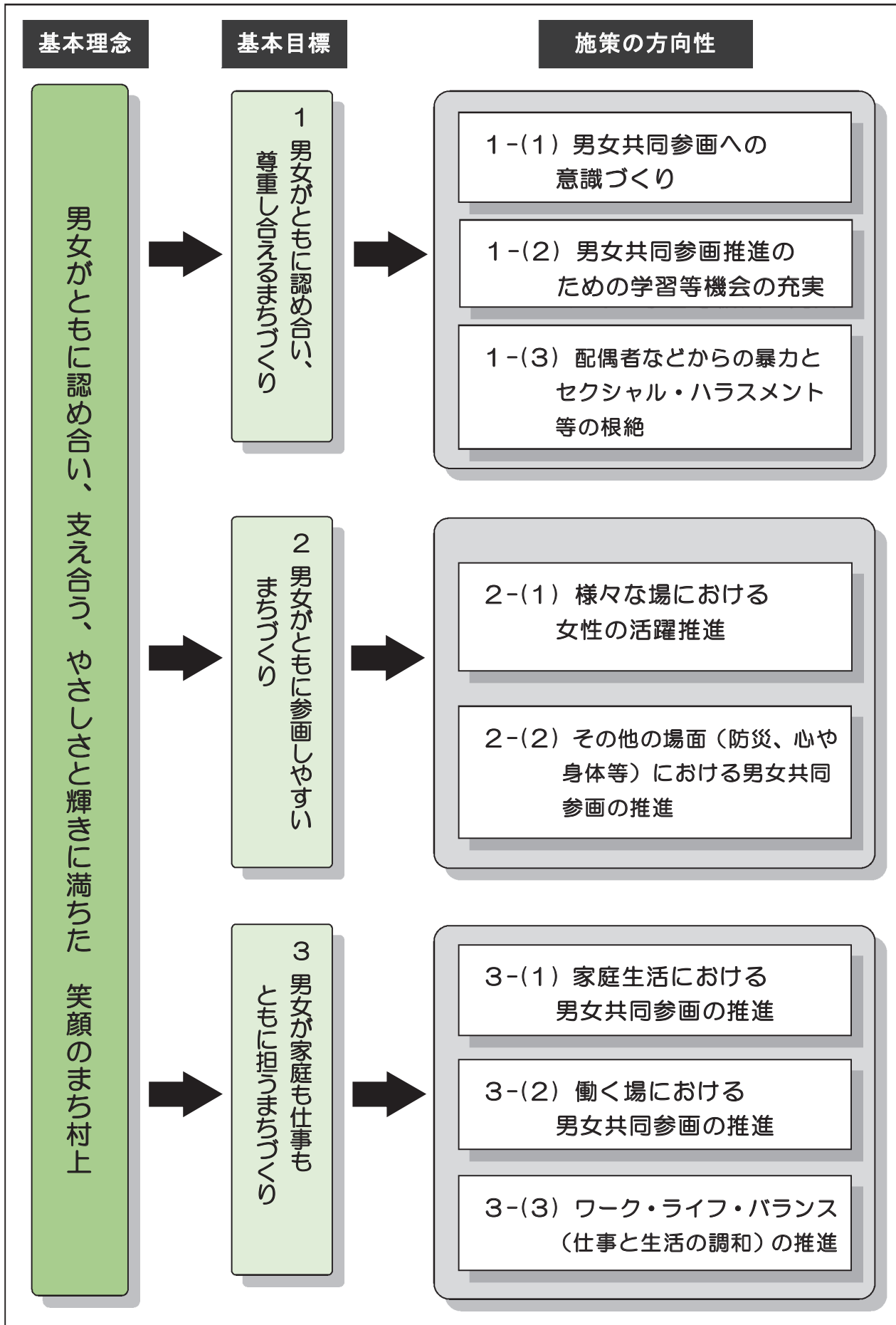
一方で、昨今は男性の子育てや介護等家庭生活や地域活動への関わりを促進し、男女それぞれの能力や状況に応じた仕事と生活の調和を図ることができるような支援が求められています。

一人ひとりが仕事上や家庭生活における責任を果たすとともに、子育て期や中高年期などライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できる「男女が家庭も仕事もともに担うまちづくり」を目指します。

## 3 施策の方向性

基本目標ごとに施策の方向性を示し、男女共同参画の推進に取り組みます。

計画の体系



## 4 施策の展開（基本目標と具体的施策）

### 基本目標 1 男女がともに認め合い、尊重し合えるまちづくり

#### 施策の方向性 1－（1）男女共同参画への意識づくり

##### 【現状と課題】

◆市民意識調査の結果によりますと、「学校教育の場」「法律や制度面」「家庭生活の中」では男女の平等感が比較的高いものの、「慣習・しきたり」や「政治・経済活動の場」において平等感を抱いている人は2割前後と低い状況がうかがえます。



また、「男は仕事」「女は家庭」といった旧態依然の考え方は、男性や70歳以上の高齢者を中心に肯定されるなど、固定的性別役割分担意識も垣間見え、今後も平等意識の啓発に向けた取り組みが必要です。

◆加えて、これまでの男女共同参画の施策が主に女性を対象としたものであったため、女性のためだけの施策と誤解されるケースもあるようです。

男女共同参画は性別を問わず社会全般にとっても重要であることが男性に浸透されていないことから、男女ともに意識できるよう、特に男性への啓発を促進する必要があります。

◆また、家事や子育てをどのように分担するのが理想かとの問いに対して、多数は「夫婦同程度」と回答しています。

しかし、現実はどうかということ、既婚女性の3人に2人程度は「炊事・掃除・洗濯は自分(妻)がしている」としています。

個人の価値観やライフスタイルは多様化していますが、家事・育児は女性がするものという固定観念が根強く残っているのが現実です。

家事・育児の負担が女性にかかっているため、これからは男性がもっと積極的に家庭生活に参画するよう意識啓発を図り、男女が平等に仕事と、家事や育児などの生活とを両立できるように、ワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発の取り組みも必要となります。

図1 各分野における男女の地位の平等感

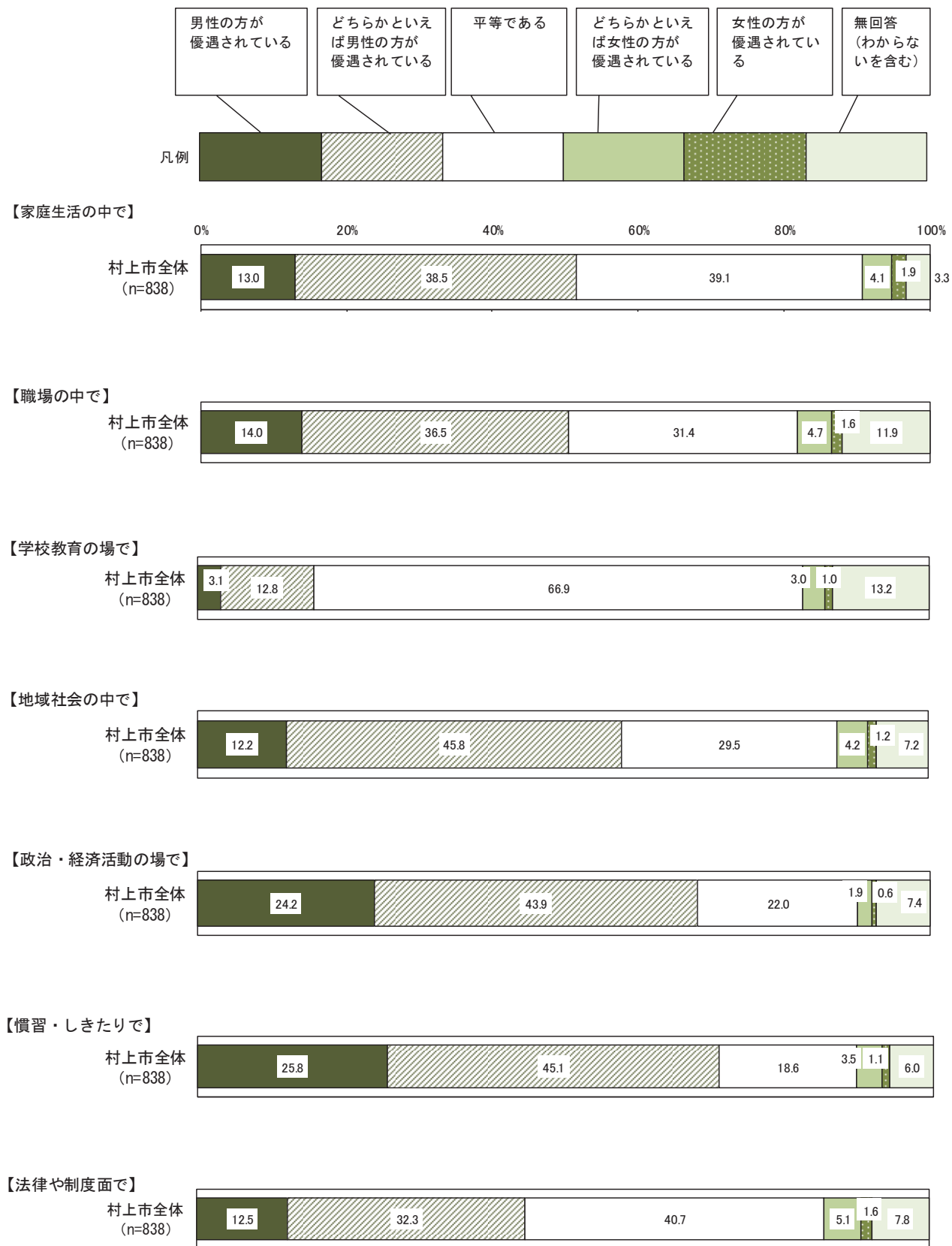


図2 「男は仕事、女は家庭を中心にする方がよい」という考え方について

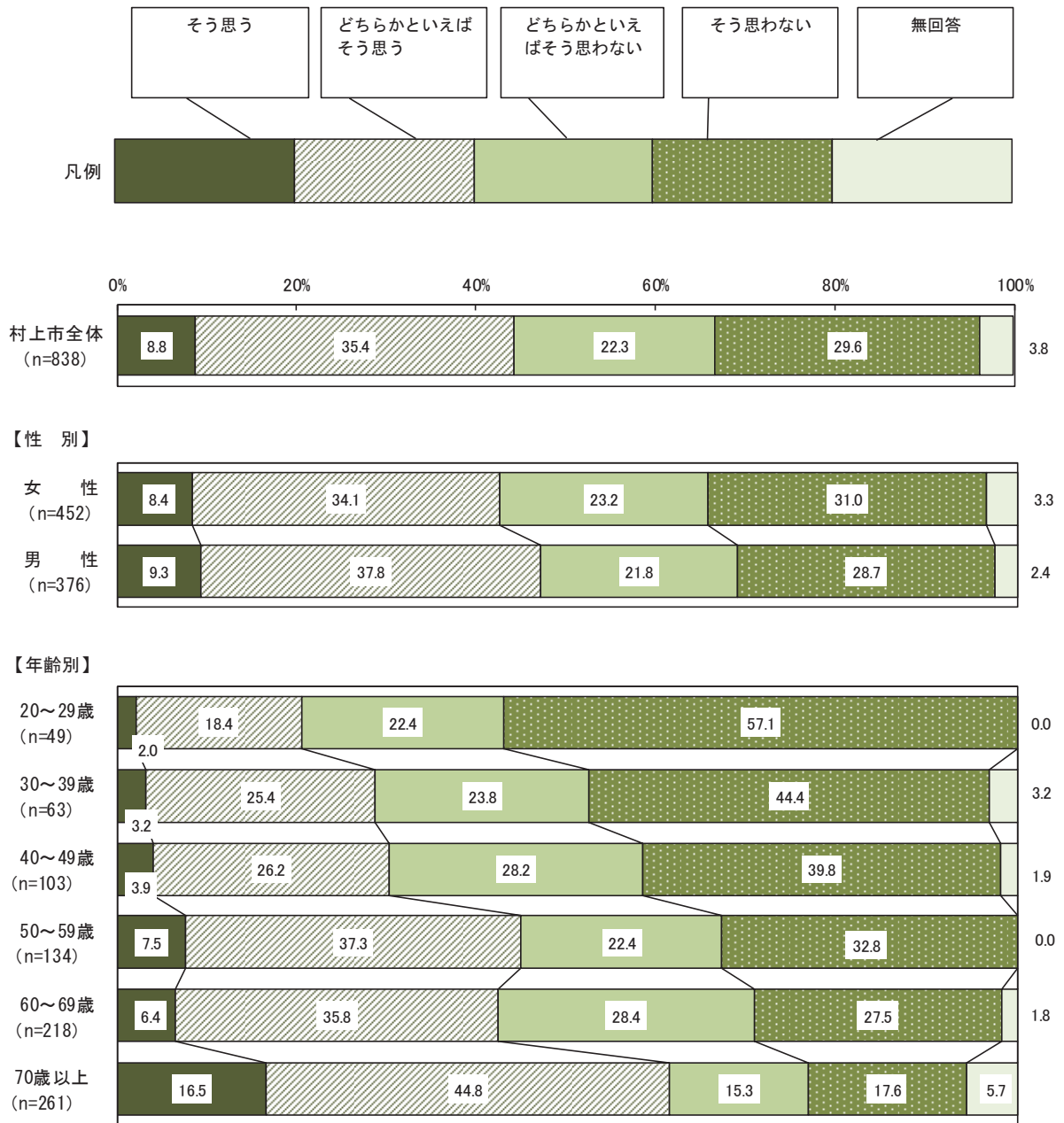


図3 役割分担の理想について

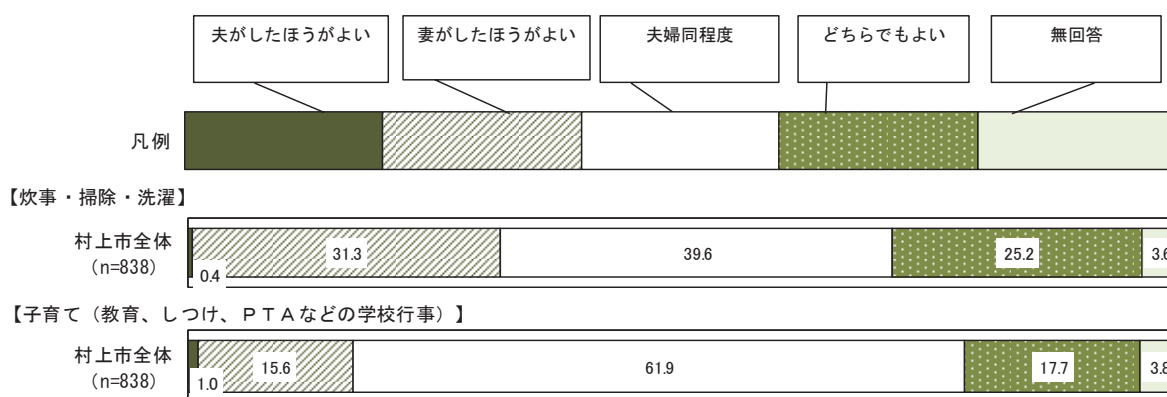
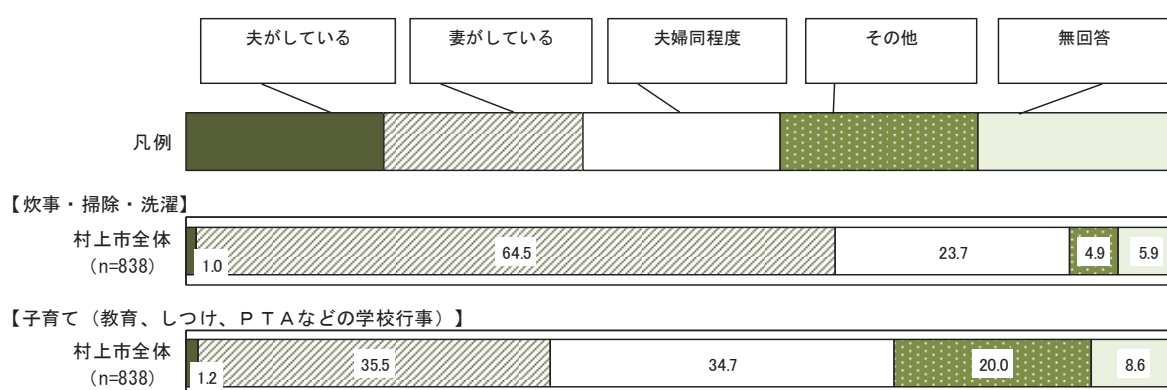


図4 役割分担の現実について



具体的施策

(1) 男女共同参画に関する意識啓発や理解の促進

- ①固定的な性別役割分担意識や慣習の解消に向けた情報提供と啓発を一層進めていきます。
- ②性別にとらわれることなく個々の能力や個性を伸ばすことのできるよう、男女共同参画に関する啓発活動を推進します。
- ③市が実施する相談事業の中で男女共同参画の啓発を行います。
- ④市が発行する刊行物などにおいて男女共同参画の視点に立った表現を推進します。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
市民意識調査において 「家庭生活の中での男女の地位が平等である」と思う人の割合	39.1% (平成29年度調査)	50.0% (次回市民意識調査)
市民意識調査において 「慣習・しきたりでの男女の地位が平等である」と思う人の割合	18.6% (平成29年度調査)	30.0% (次回市民意識調査)



## 施策の方向性1－(2) 男女共同参画推進のための学習等機会の充実

### 【現状と課題】

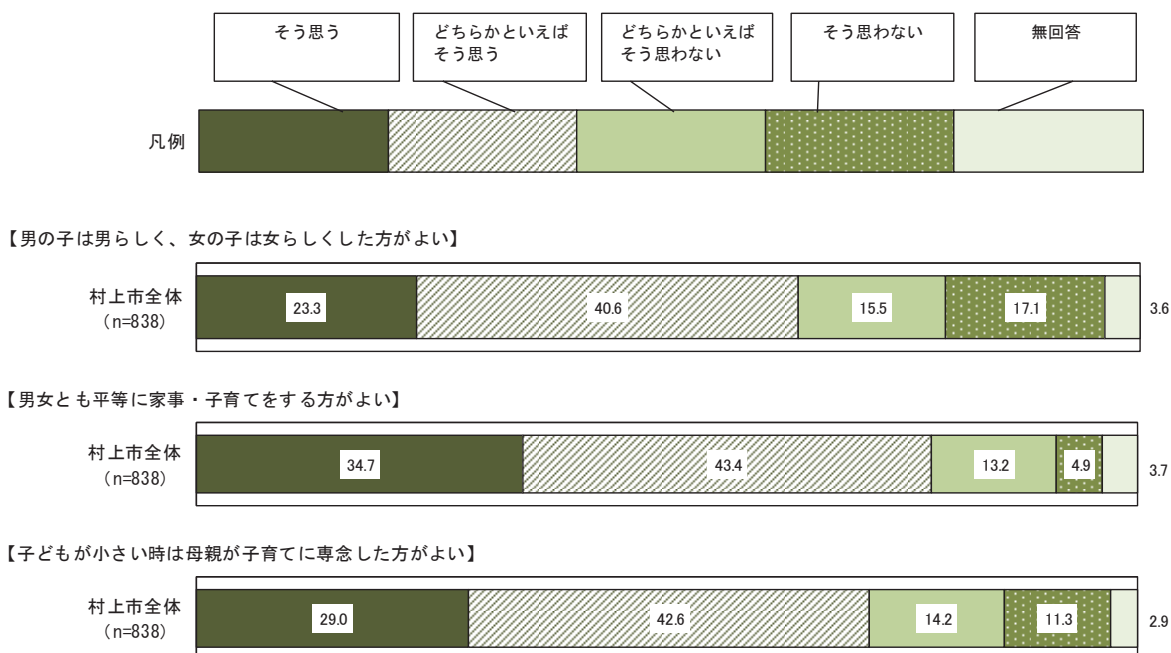
◆市民意識調査の結果によりますと、学校教育の場における男女の地位の平等について、66.9%が「平等である」と感じています。＜16頁の図1参照＞

また、家庭・結婚生活における理想については、78.1%が「男女とも平等に家事・子育てをする方がよい」と回答しています。＜図5参照＞

◆一方で、63.9%が「男の子は男らしく、女の子は女らしくした方がよい」、71.6%が「子どもが小さい時は母親が子育てに専念した方がよい」、家庭・結婚生活における現実については、64.5%が「炊事・掃除・洗濯は妻がしている」と回答しており、平等に家事・育児をする方がよいと思っているにもかかわらず、現実には炊事・掃除・洗濯を妻が行っているという矛盾が見られます。＜18頁の図4、図5参照＞

◆固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、男女がそれぞれの能力を十分に発揮できる社会を目指すためには、男女共同参画の視点に立った教育・学習が重要になります。各年代や発達段階に応じた教育・学習環境の充実を図り、多様なプログラムと学習機会を提供しながら男女共同参画に関する意識高揚に努めることが必要です。

図5 男らしさ・女らしさや家事・子育てに対する意識



具 体 的 施 策

**(1) 男女共同参画の視点に立った学校教育・生涯学習の充実**

- ①学校などにおいて、性別にとらわれることなく個人の能力や個性を伸ばすことができるよう、男女共同参画に関する教育を推進します。
- ②男女が生涯を通じて多様な生き方を選択できるよう、男女共同参画の視点に立った生涯学習を推進します。
- ③学習機会の充実を図るとともに、託児サービスの提供を行うなど、誰もが学習に参加しやすい環境づくりを推進します。
- ④男女共同参画に関する理解と認識を深めるため、教育関係者や指導に関わる人への研修等機会の充実に努めます。
- ⑤子どもの育成に応じた系統的な教育を推進します。
- ⑥ジェンダーや性の多様化などの理解を深めるための教育を行います。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
市民意識調査において 「村上市男女共同参画計画を知っている」人の割合	30.6% (平成29年度調査)	40.0% (次回市民意識調査)
市民意識調査において 「学校教育の場での男女の地位が平等である」と思う人の割合	66.9% (平成29年度調査)	75.0% (次回市民意識調査)
男女共同参画に関する講演会・研修会、講座等の実施	年1回実施 (平成29年度末現在)	年3回実施 (平成34年度)



### 施策の方向性 1－(3) 配偶者などからの暴力とセクシャル・ハラスメント等の根絶 【現状と課題】

◆いかなる暴力も許されるものではありませんが、配偶者等からの暴力は、近代まで社会的問題として扱われず、被害者が我慢するという状況に置かれていました。身体的な暴行だけでなく、心理的や経済的、性的暴力などの被害もありますが、その多くの被害者は女性です。

◆平成13年(2001年)に「配偶者暴力防止法」が制定され、ドメスティック・バイオレンス(DV)という言葉が一般的に認知されるようになりましたが、重大な暴力だとは思わない人もまだいるようです。女性に対する暴力の根幹には、女性の人権に対する蔑視があることから、男女の人権の尊重のための意識啓発や教育の充実が求められます。市民意識調査では、本市でも配偶者等から暴力を受けた経験のある人が、身近な人を含めると1割以上おり、それを誰にも相談しなかった人が多くいることがわかりました。相談しなかった理由では、「相談しても無駄だと思ったから」と回答した人が多く、加えて、被害者の相談機関や窓口の利用度は決して高いものではなく、相談機関や窓口の認知度が低い状況もうかがえます。

◆また、セクシャル・ハラスメント(セクハラ)は、男女がお互いの人権を尊重し合う、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。男女雇用機会均等法では、セクシャル・ハラスメントのほか、婚姻や妊娠、出産などを理由として解雇することや不利益な取扱をすることを禁じています。また、妊娠や出産等に関するハラスメントを禁じ、事業主に防止措置を講じる義務が、平成28年(2016年)の「改正男女雇用機会均等法」で新たに課せられました。セクシャル・ハラスメントに代表される各種ハラスメントは、パワー・ハラスメント(パワハラ)が複合して行われる場合もあり、女性だけでなく、男性も被害者となり得ますので、配慮が必要です。

◆市民意識調査では、本市でもセクシャル・ハラスメントを受けた経験のある人が、同じ職場や身近な人を含めると2割以上おり、それを誰にも相談しなかった人がDV同様に多くいることがわかりました。こちらもDVと同じく、相談しなかった理由は「相談しても無駄だと思ったから」が多く、相談機関や窓口の利用度も低くなっています。

このように、困難な状況に置かれがちな人たちの人権を尊重し、どのような配慮が必要かを検討し、支援していく必要があります。

◆被害者が一人で悩むことのないよう、相談機関や窓口の周知や情報提供を行うとともに、関係機関が連携して相談から自立までの支援を行うなど、安心して相談できる体制づくりを進める必要があります。

図6 DVを受けた時の相談経験の有無

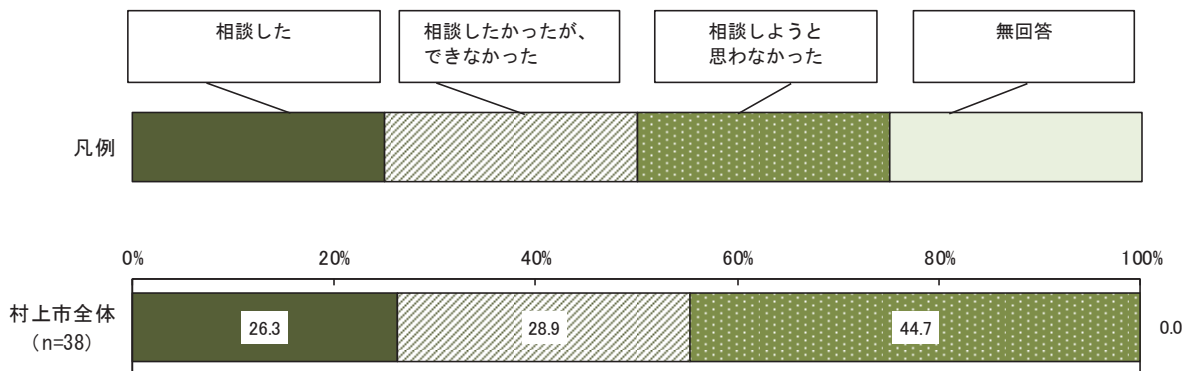


図7 DVを受けても相談しなかった理由

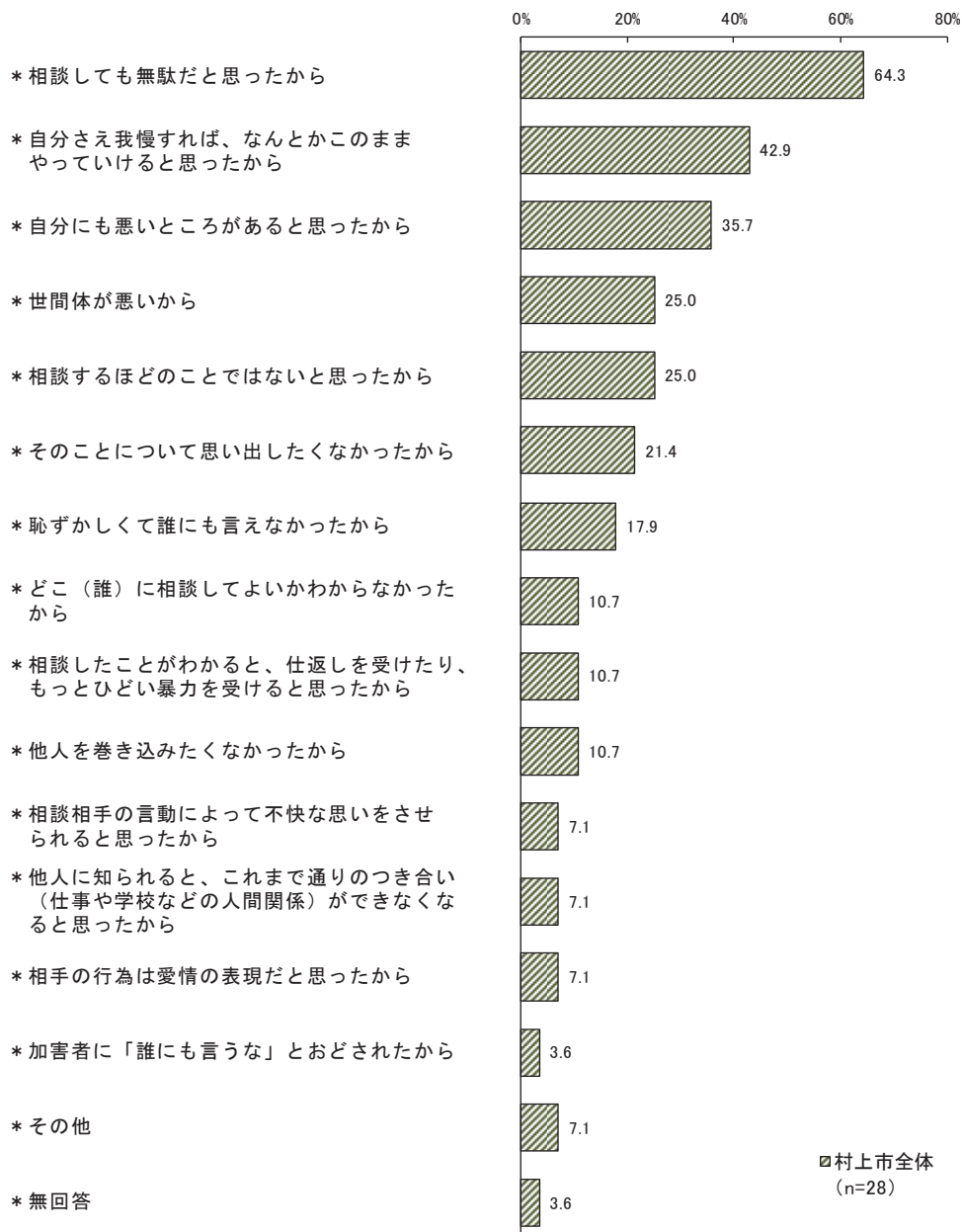


図8 セクシャル・ハラスメントを受けた時の対応

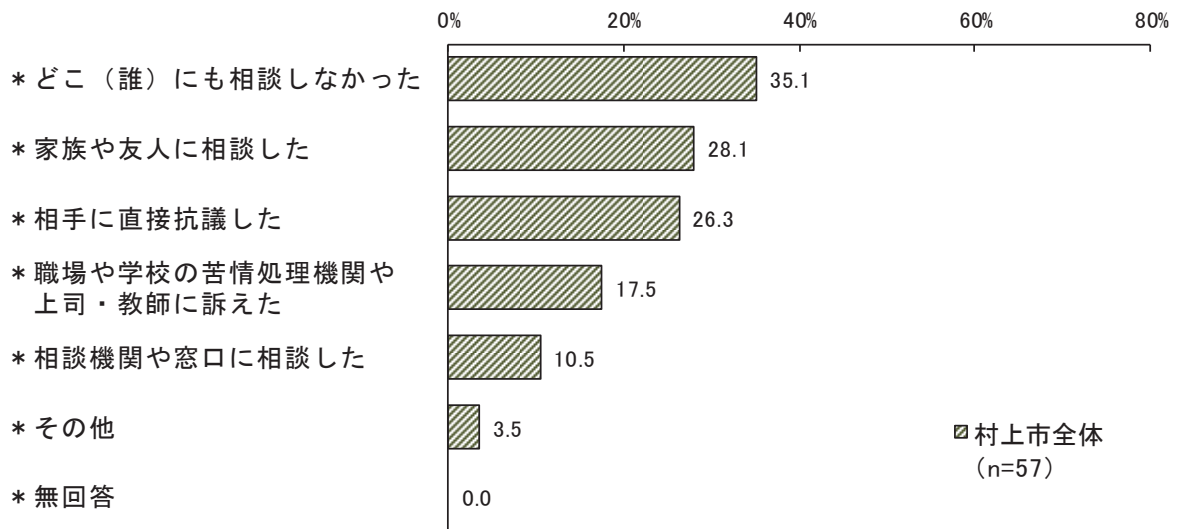
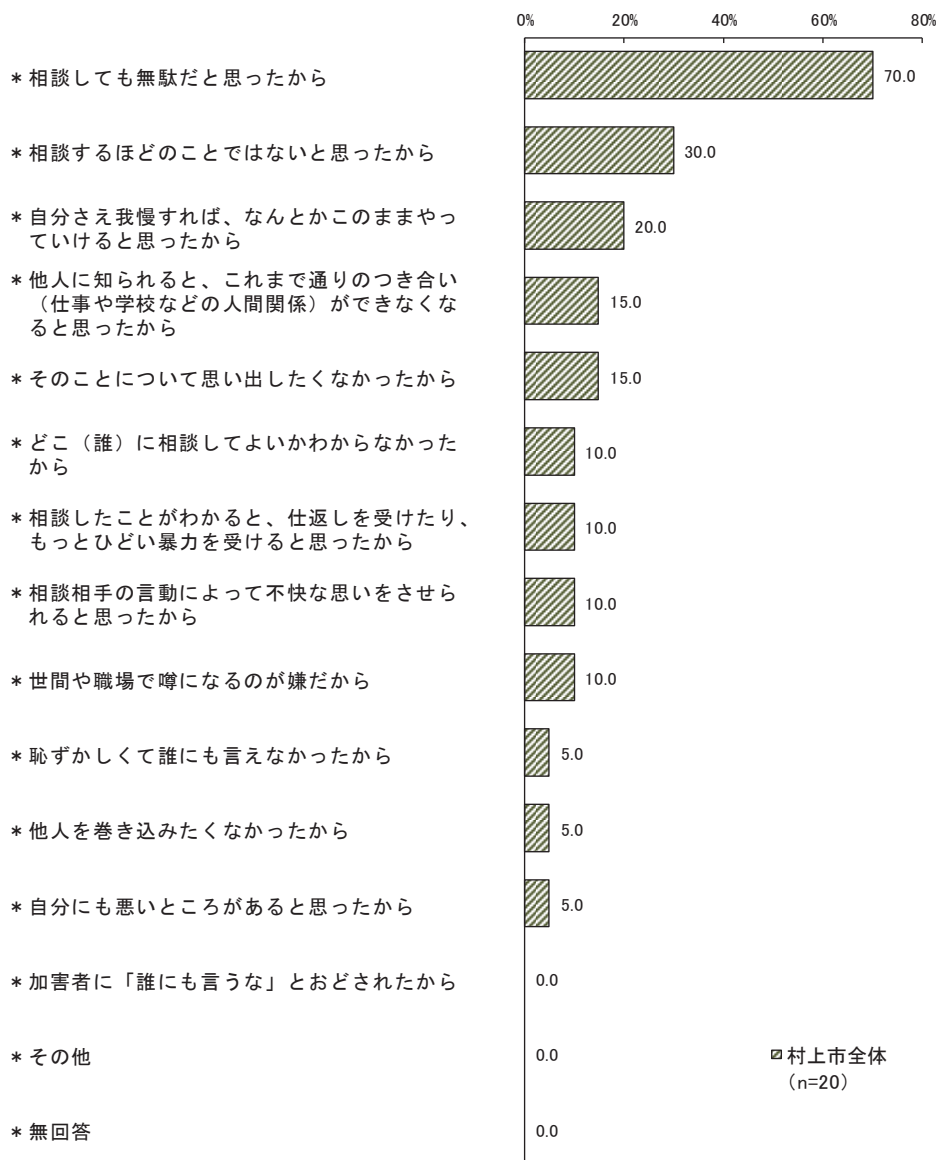


図9 セクシャル・ハラスメントを受けても相談しなかった理由



具 体 的 施 策

**（１）暴力の予防と意識啓発 【重点施策】**

- ①暴力を防止するための啓発や情報提供、学習機会の提供を行います。
- ②被害者及び加害者に気づきを促すため、DVに関する正しい知識の普及・啓発を行います。

**（２）被害者支援に関する施策の推進**

- ①相談体制の拡充を図るとともに、相談機関や窓口を広く市民へ周知します。
- ②県及び市の関係機関などとの連携を一層強化し、相談から自立までの切れ目のない支援を行います。
- ③被害者と接する人からの不適切な対応により、被害者に生じるさらなる被害（二次的被害）を防止するため、市職員の内部研修の実施及び外部研修への派遣を行います。

**（３）各種ハラスメント防止の啓発**

- ①市民や事業者に対してハラスメント防止についての理解を促進するとともに、相談先や対応策に関する情報提供を行います。
- ②行政の相談窓口等において、各種ハラスメントに関する相談を受け、必要に応じて関係機関と連携します。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
ドメスティック・バイオレンスについて相談しなかった理由で、「どこ(誰)に相談してよいかわからなかった」と答えた人の数	女性：1人 男性：1人 (平成29年度調査)	女性：0人 男性：0人 (次回市民意識調査)
セクシャル・ハラスメントについて相談しなかった理由で、「どこ(誰)に相談してよいかわからなかった」と答えた人の数	女性：2人 男性：0人 (平成29年度調査)	女性：0人 男性：0人 (次回市民意識調査)



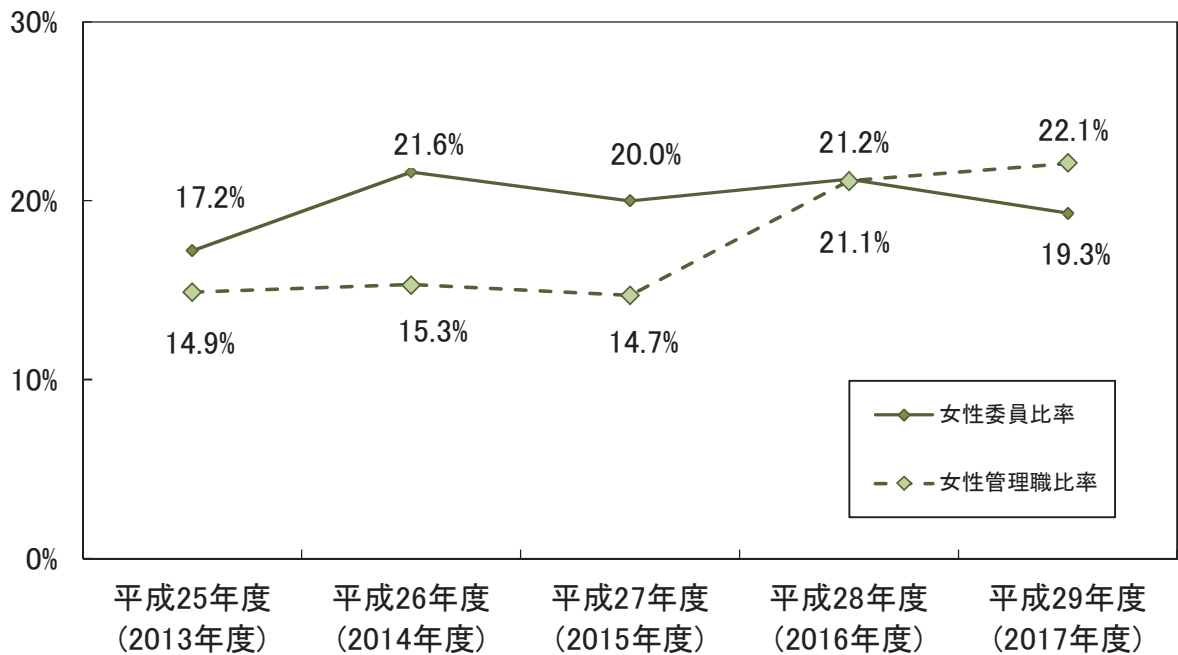
## 基本目標2 男女がともに参画しやすいまちづくり

### 施策の方向性2－(1) 様々な場における女性の活躍推進

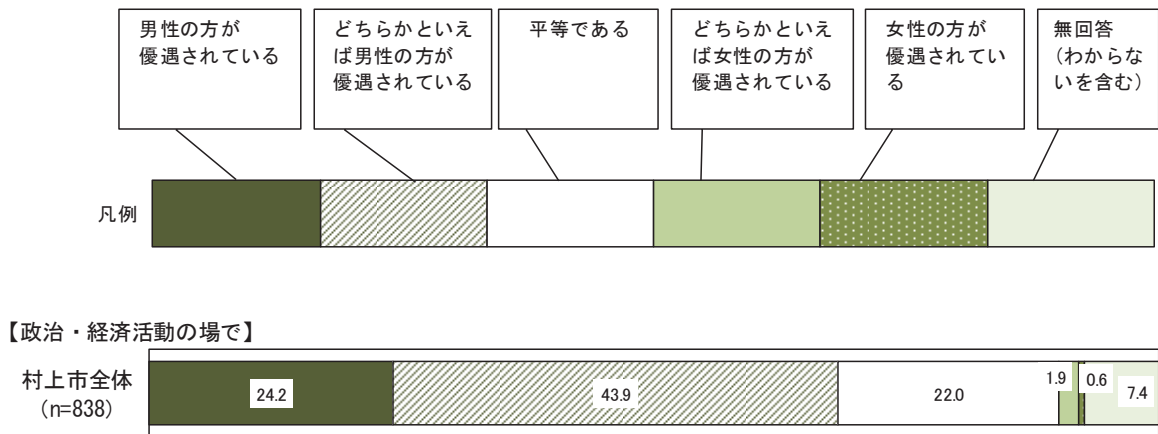
#### 【現状と課題】

- ◆平成27年(2015年)、「女性活躍推進法」が施行され、女性の活躍促進が国の成長戦略の中核に位置づけられました。活躍したいという希望を持つすべての女性とその個性と能力を発揮できる社会を実現するため、同法律について啓発を行うことにより、女性が活躍できる環境を整備する取り組みを促進していく必要があります。
- ◆また、将来にわたって活力ある社会を築くためには、多様な視点で新たな発想を取り入れることが必要です。男女が対等な立場であらゆる分野に参画できる機会の拡大も求められます。
- ◆男女がともに暮らしやすい社会の実現のためには、各分野の施策決定過程に男女双方の多様性に富んだ幅広い意思が反映されることも求められます。
- ◆本市における各種審議会などへの女性登用率は、平成29年(2017年)4月で19.3%と、依然として低い状況にあります。〈26頁の図10参照〉
- ◆女性の登用が進まない理由としては、委員選出の対象団体等の中で、女性の役職としての登用が進んでいないことや、委員に必要とされる専門知識を持つ女性の発掘が進まないことなどがあげられます。
- ◆団体等において女性リーダーの育成支援や、専門知識を有する女性の情報収集に努めることにより、施策など意思決定の場における女性の登用の拡大を図ることが求められます。
- ◆本市職員の管理職に占める女性の割合は平成29年(2017年)4月で22.1%であり、今後、管理職への登用を推進していく必要があると考えます。本市では将来指導的地位へ成長していく人材層を厚くすることを目的とし、リーダーとして活躍するための必要な考え方やスキルの修得を図るための取り組みを進めています。〈26頁の図10参照〉
- ◆市民意識調査の結果によりますと、政治・経済活動の場における男女の平等感については、68.1%が「男性が優遇されている」と回答しています。〈26頁の図1参照〉  
男性の意識改革を進めるとともに、女性自身もあらゆる分野への参画意識を持つことができるよう、一層積極的な取り組みが必要です。

図10 村上市の審議会・委員会等への女性登用率の推移



(抜粋再掲) 図1 各分野における男女の地位の平等感





具 体 的 施 策

**（１）職場における女性活躍の推進**

- ①女性活躍推進法について、事業者等への啓発に努めます。
- ②事業者等における女性の管理職登用や職域の拡大、意思決定にかかわる場への登用が進むよう啓発に努めます。
- ③国などによる女性の活躍推進に関連する支援制度の情報提供を継続して行います。

**（２）各種審議会・委員会など施策決定の場への女性の参画拡大**

- ①意思決定過程の場への女性の参画意識が高まるような啓発を図り、学習機会や情報の提供を行います。
- ②施策決定過程の場に多様性に富んだ幅広い意志が反映されるために、各種審議会・委員会などへの女性の積極的な登用に努めます。
- ③女性が能力を十分に発揮できる機会を増やすため、リーダーとなる人材育成や能力開発に取り組み、各方面で活躍する人材に関する情報収集とその提供に努めます。

**（３）市の女性職員の職域拡大と登用促進**

- ①女性職員の登用や人材育成に積極的に取り組むとともに、適材適所の配置に努めます。

**（４）あらゆる分野への女性の参画支援・人材育成**

- ①女性の起業や就職、再就職、キャリアアップなどを支援するため、各種セミナーなどの情報提供に努めます。
- ②様々な分野で女性の視点や取り組みが幅広く活かされるよう、地域や団体における取り組みを支援します。
- ③自治会やPTA等の会長など、リーダーとして活躍する女性の人材育成を図り、女性の登用促進に努めます。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
女性委員のいない審議会等の数	10 / 44 組織 (平成29年4月現在)	0 / 全組織 (平成34年度)
市の各種審議会等における女性登用率	19.3% (平成29年4月現在)	25.0% (平成34年度)
市職員の管理職（保育士・消防職員・技能員を除く係長以上）に占める女性職員の割合	22.1% (平成29年4月現在)	25.0% (平成34年度)

## 施策の方向性2－(2) その他の場面(防災、心や身体等)における男女共同参画の推進 【現状と課題】

◆本市では「第2次村上市総合計画」において、「いのちと故郷を絆で守る、安全安心なまちづくり」を基本目標として掲げています。

災害は、不測に発生するため、平常時から様々な災害に備えた防災対策への取り組みが不可欠であり、同時に男女共同参画の視点に立った「地域防災計画」の作成や避難所の設置・運営、訓練の実施・検証なども必要とされます。

そのためには、防災に関する対策や方針などの決定の過程から女性の視点を積極的に取り入れ、男女共同参画の意識を持った主体的なリーダーの育成が求められます。

◆男女共同参画社会の形成においては、男女がお互いの身体的特性を理解しあい、互いに思いやりを持ちあうことが大切です。

特に女性は、妊娠や出産など女性ならではの身体上の特徴があり「リプロダクティブヘルス/ライツ※8(性と生殖に関する健康と権利)」の視点からの健康支援に取り組むことが重要です。男女がお互いに心やからだの健康について正確な知識を持ち、健康に暮らすことができるよう、情報提供等の支援を行うことが必要です。

◆また、誰もが安全で安心に暮らせるまちづくりを目指して、高齢者や障がい者などへも十分に配慮した、男女共同参画の視点を取り入れた環境整備が必要とされます。

### 参考資料：男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針からの抜粋 (平成25年5月、内閣府男女共同参画局)

#### 基本的な考え方

#### 1 平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となる

男女が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、共に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、すべての個人がより暮らしやすくなるものであり、我が国社会にとって最重要課題である。地域における生活者の多様な視点を反映した防災対策の実施により地域の防災力向上を図り、力強く復興を進めていくためには、男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興体制を確立する必要がある。…

#### 2 「主体的な担い手」として女性を位置づける

東日本大震災においては、救助・救援、医療及び消火活動、復旧・復興等の担い手として、多くの女性が活躍し、現在も活躍しているが、意思決定の場への女性の参画は少ない。災害対応における女性が果たす役割は大きいことを認識し、女性の意思決定の場への参画や、リーダーとしての活躍を推進することが重要である。…

#### 3 災害から受ける影響の男女の違い等に配慮する

女性と男性では災害から受ける影響に違いが生じることに配慮することが重要である。東日本大震災から約1年後の状況を検証した平成24年版男女共同参画白書では、雇用状況や健康状況について、男性に比べて女性の置かれている状況が厳しくなっていることが報告されている。…

#### 4 男女の人権を尊重して安全・安心を確保する

避難生活において人権を尊重することは、女性にとっても、男性にとっても必要不可欠であり、どのような状況にあっても、一人ひとりの人間の尊厳、安全を守ることが重要である。…

具 体 的 施 策

**(1) 心とからだの健康づくり支援**

- ①男女のライフスタイルやライフステージに応じた心とからだの健康づくりを支援するため、啓発や相談体制の充実を図ります。
- ②妊娠・出産期や更年期など、女性の心とからだの健康維持・増進、相談体制の充実を図ります。

**(2) 性差を理解し、尊重し合う意識の啓発**

- ①性に関する正しい知識を理解し、男女互いに思いやるとともに、自分を大切にする意識づくりに努めます。
- ②性差医療の取り組みや医療機関における専門外来についての情報提供に努めます。
- ③様々な性のあり方について正しい理解や認識が得られるよう、啓発に努めます。

**(3) 地域防災における男女共同参画**

- ①防災に関する対策や方針などを決定する過程への女性の参画拡大に努めます。
- ②男女共同参画の視点に立った防災対策に取り組みます。
- ③男女共同参画の視点に配慮した防災訓練や防災研修を実施します。

**(4) 誰もが安全安心に暮らせるまちづくりの推進**

- ①高齢者や、障がい者なども安全に、安心して暮らせるよう、男女共同参画の視点から配慮したまちづくりを促進します。
- ②安全に、安心して暮らせる環境に配慮したまちづくりについて、男女共同参画の視点からの市民の意識が高まるよう、学習機会の提供に努めます。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
男女共同参画の視点に配慮した防災訓練や防災研修の実施	年1回実施 (平成29年度末現在)	年3回実施 (平成34年度)

※火災予防PRや防災教室等の普及啓発活動を目的に結成された、女性消防団広報指導分団「つくし隊」



### 基本目標3 男女が家庭も仕事もともに担うまちづくり

#### 施策の方向性3－(1) 家庭生活における男女共同参画の推進

##### 【現状と課題】

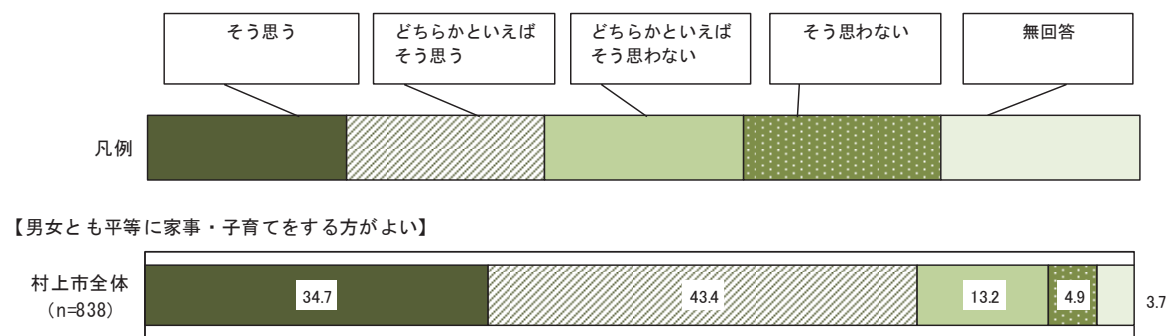
◆市民意識調査の結果によりますと、男女とも平等に家事、育児をする方がよいかとの問いに対して、78.1%が「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答しています。〈図5参照〉

しかし、現実はどうかという問いには、64.5%が「炊事・掃除・洗濯は妻がしている」と回答しています。〈図4参照〉

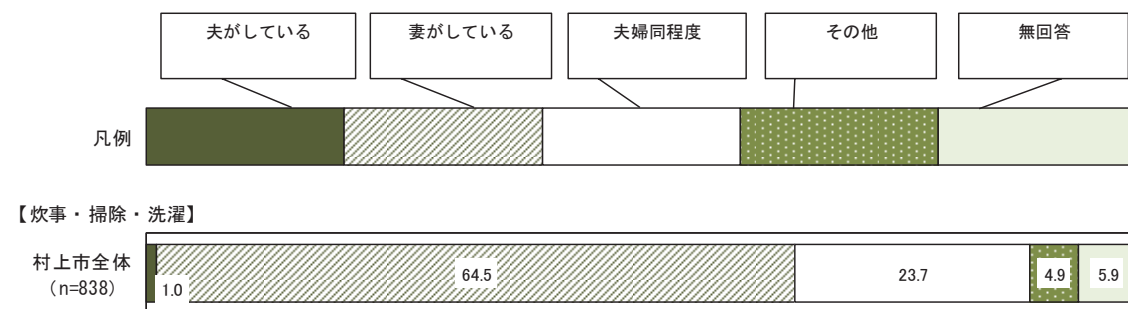
個人の価値観やライフスタイルは多様化していますが、家事・育児は女性がするものという意識が残っているのが現状です。

◆家事・育児の負担が女性にかかっているため、これからは男性がもっと積極的に家庭生活に参画するよう意識啓発を図り、男女が平等に仕事と、家事や育児などの生活とを両立できるように、ワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発のための取り組みが必要です。

(抜粋再掲) 図5 男らしさ・女らしさや家事・子育てに対する意識



(抜粋再掲) 図4 役割分担の現実について



具 体 的 施 策

**(1) 家事・育児・介護への男女共同参画の推進**

①これまで女性に負担がかかってきた家事・育児・介護への男性の参加を促進し、男女が協力して担うという意識を啓発するため、男性の家事・育児・介護参加に向けた各種講座を開催します。

**(2) 子育て、介護支援の充実**

①子育てや介護を男女が協力して担うという意識付けを行うと同時に、仕事と家庭生活を両立できるよう、子育て、介護支援の充実に向けた取り組みを一層推進します。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
男性向け家事・育児・介護に関する各種講座の開催	7講座 (平成29年4月現在)	10講座 (平成34年度)



### 施策の方向性3－(2) 働く場における男女共同参画の推進

#### 【現状と課題】

◆厚生労働省の調査（平成28年版働く女性の実情）によると、働く女性は年々増加しており、女性雇用者数は2,531万人となり、前年に比べ57万人増加しています。また、雇用者総数に占める女性の割合は44.2%（前年差0.3ポイント上昇）となっています。

一方で、継続就業を希望しながら子育てや介護の理由により辞めざるを得ない女性が多く、社会や経済の発展面からも大きな損失となっています。

◆市民意識調査の結果によりますと、依然として「女性の働く場」や「昇進・給与等」への不満・不平等を感じている割合が高いことから、男女の均等な雇用の機会や待遇に向けた啓発が求められます。＜図11参照＞

◆理想の女性の働き方については、「結婚し、出産するが、仕事をもち続ける（48.0%）」や「出産を機に仕事をやめて、育児などが一段落したら再び仕事につく（35.0%）」等と大多数の人が就業の継続を望んでいます。＜33頁の図12参照＞

また、「女性が働き続けるために必要なこと」への問いに対しては、半数以上の人々が「育児休業をとりやすい職場環境づくり」、「結婚・出産・育児後の再雇用制度の充実」、「子育て支援の充実・施設の整備」、「介護休業をとりやすい職場環境づくり」、「育児休業制度の充実」等と就業継続に向けての様々な要望を回答しています。＜33頁の図13参照＞

◆これらのことから、継続して就業を希望する人が、子育てや介護の理由により退職しなくてもよい、あるいは職場復帰できるような支援や環境整備に向けた企業に対する啓発が必要とされます。

◆加えて、農林水産業、商工業などの自営業者においても、女性の担う役割の重要性について広く認識されるよう取り組みの支援が必要です。

図11 女性が働く環境について

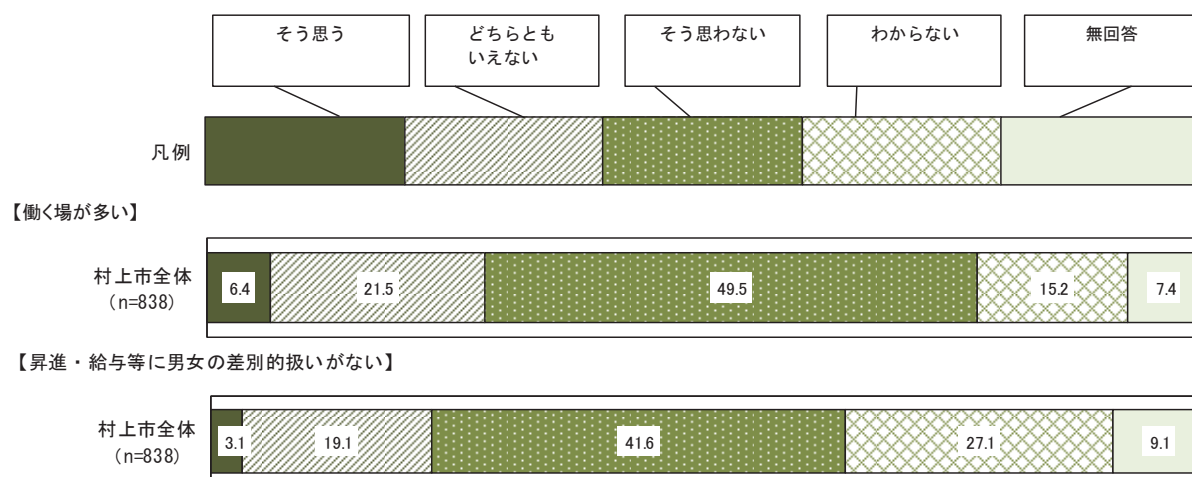


図12 理想の女性の働き方

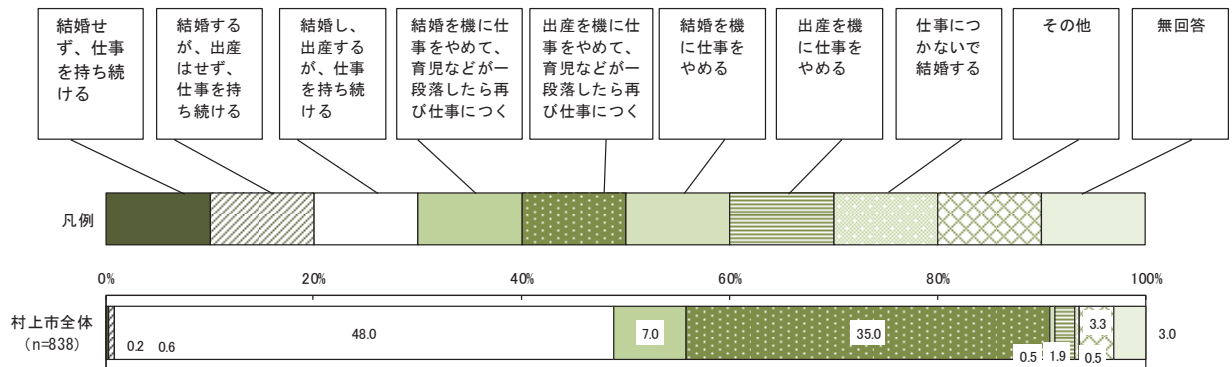
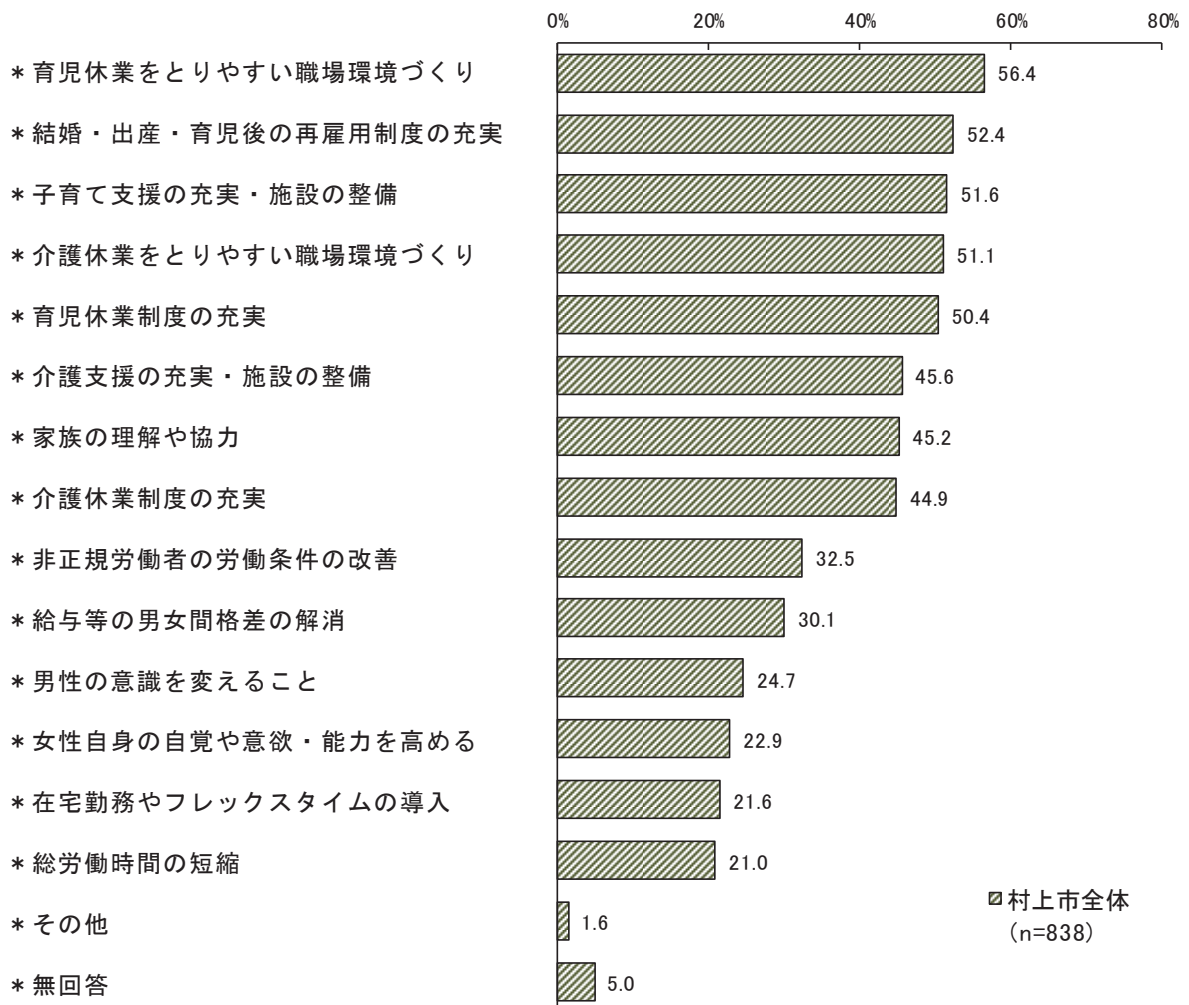


図13 女性が働き続けるために必要なこと



具 体 的 施 策

**(1) 働く場における機会・待遇の均等の推進**

- ①男女の平等な雇用の機会や待遇の実現に向けて、市民や事業者に対する啓発や相談などの施策の充実を図ります。
- ②男性中心の働き方などを前提とする労働慣行（長時間勤務や転勤など）の見直しに向けた啓発に努めます。

**(2) 男女がともに働きやすい環境づくり**

- ①男女ともに育児休業、介護休業を円滑に取得できるよう、企業に対する情報提供に努めます。
- ②職場におけるハラスメントの防止対策の推進に向けた啓発に努めます。
- ③事業者において仕事と家庭の両立支援の取り組みが促進されるよう、国の両立支援制度、新潟県の支援制度などの周知を行います。

**(3) 農林水産業、商工業などの自営業者に従事する女性への支援**

- ①農林水産業、商工業などの自営業者における固定的性別役割分担意識の解消のための啓発に努めます。
- ②女性の農業就業を支援し、家族経営協定の普及啓発に努めます。また、農林水産業、商工業などの自営業者の場における女性リーダーを育成・支援します。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
ハッピー・パートナー企業登録数	28社 (平成29年4月現在)	40社 (平成34年度)
家族経営協定締結数	84件 (平成28年度末現在)	100件 (平成34年度)





### 施策の方向性3－（3）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

#### 【現状と課題】

◆近年、仕事と生活（家事・育児・介護、地域の関わり等）の間で悩みや問題を抱える人が多く見られることから、ワーク・ライフ・バランスの実現が重視されてきています。

◆市民意識調査の結果によりますと、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活を行ううえで、それぞれをどのように位置づけるのが望ましいか」の問いでは、希望は『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』の三つとも大切にしたい』の回答の割合が最も高いのに対し、現実には『仕事』を優先している』や『家庭生活』を優先している』が比較的高くなっています。〈図14、36頁の図15参照〉

◆また、「男女が共に家事や子育て、地域活動に参画していくために必要なこと」は、「女性も男性も仕事と家庭を両立できる支援体制を整備する」ことが最も高くなっており支援体制の一層の整備が求められています。〈36頁の図16参照〉

◆このところの女性の晩婚化傾向によって、平均出産年齢も高齢化し、育児と親の介護を同時に担う、いわゆる「ダブルケア」の問題をそこかしこで聞くようになってきました。本市でも家事や育児、介護を理由に仕事に就かない・就けない人は皆無ではなく、子育て支援・介護支援サービスの充実が必要とされています。

◆ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、両立支援制度を整えると同時に、それらの制度を利用しやすい職場環境、あるいは社会全体の風潮・雰囲気づくりも重要です。また、長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方を見直すことも必要とされており、社会全体の理解促進に向けた啓発が求められています。

図14 希望のワーク・ライフ・バランス

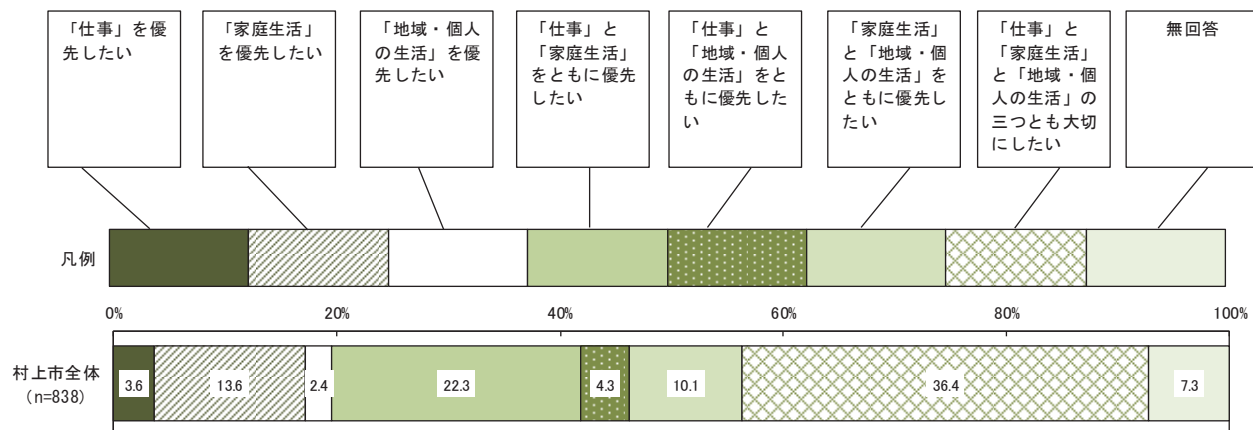


図15 現実の生活状況

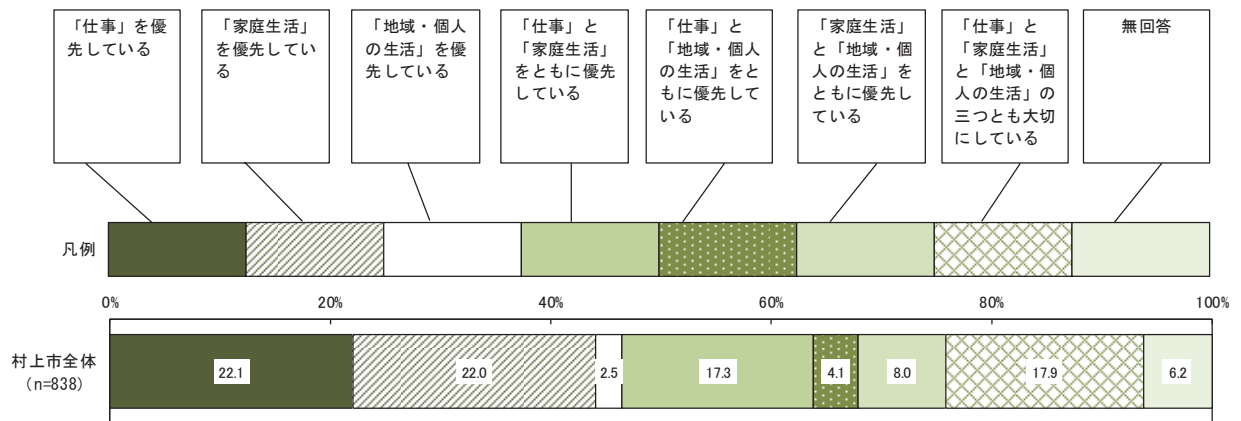
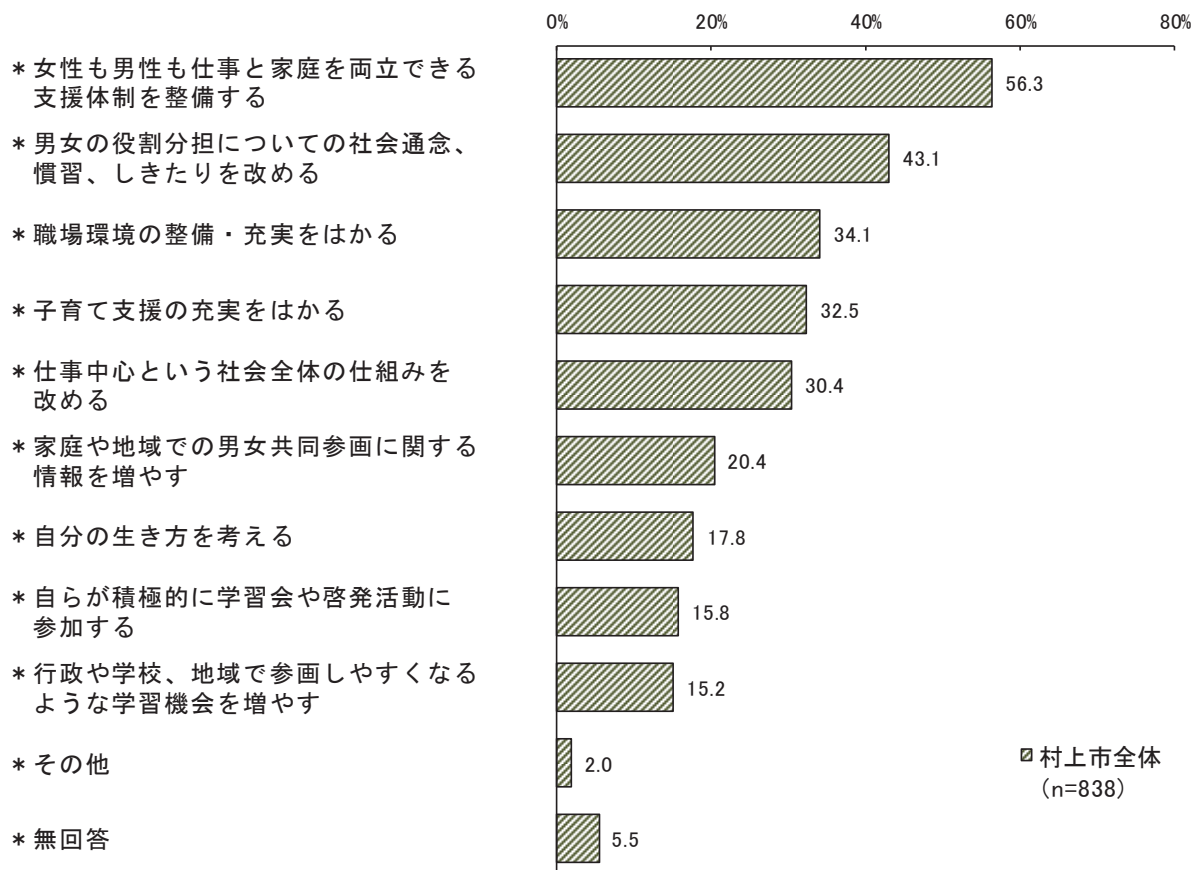


図16 男女が共に家事や子育て、地域活動に参加していくために必要なこと



具 体 的 施 策

**(1) 男女がともに支え合う家庭・地域づくり**

①固定的な役割分担意識にとらわれず、仕事と家庭や地域生活においてバランスのとれたライフスタイルが確立できるよう、啓発・情報提供に努めます。

**(2) 介護支援・子育て支援サービスの充実**

- ①介護の多様なニーズに応えるためのサービスの充実に努めます。
- ②介護関連の情報提供を行うとともに、関係機関との連携を図り相談窓口の充実に努めます。
- ③家族介護者の身体的・精神的負担の軽減を図るための支援に努めます。
- ④子育ての多様なニーズに応えるためのサービスの充実に努めます。
- ⑤子育て関連の情報や学習の機会を提供するとともに、関係機関との連携を図り相談窓口の充実に努めます。
- ⑥ダブルケアの状況について、研究を行います。

**(3) 男性の家庭における活動への参加の促進**

①男性に対して家事、育児や介護を担う意識を高めるための啓発に努めます。

**(4) 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの推進**

- ①事業者の組織全体で推進されるよう啓発に努めます。
- ②育児・介護休業制度など、ワーク・ライフ・バランスの取り組みの啓発、情報提供に努めます。
- ③男性中心の働き方を前提とする労働慣行（長時間勤務や転勤など）の見直しに向けた啓発に努めます。
- ④市においても、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（平成28年3月作成）を積極的に推進し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援します。

【目標指標】

内 容	現状値	目標値
ワーク・ライフ・バランスの認知度	女性：49.5% 男性：53.8% (平成29年度調査)	女性：60.0% 男性：60.0% (次回市民意識調査)