

第3次土岐市男女共同参画プラン

骨子案

目次

第1章	1
1 プラン策定の趣旨	2
2 プランの位置づけ	3
3 計画の期間	3
4 近年の男女共同参画の動向	4
(1) 国の動き	4
(2) 岐阜県の動き	5
(3) 男女共同参画とSDGs	6
第2章	7
1 統計データに基づく市の状況	8
(1) 人口等の状況	8
(2) 世帯の状況	9
(3) 就労の状況	10
(4) 女性の就労の状況	11
(5) 女性の参画の状況	12
2 意識調査等からみる現状	13
(1) 調査の実施概要	13
(2) 市民・小中学生調査	13
(3) 事業所調査	19
3 前回プランの達成状況	21
4 課題の総括	22
第3章	23
1 基本目標（案）	24
2 プランの施策体系（案）	25
第4章	26
基本目標1 男女共同参画意識の高揚	27
第5章	29
資料編	30

第1章

プラン策定の背景

1 プラン策定の趣旨

男女共同参画社会とは、「男だから」「女だから」といった固定的性別役割分担意識によって差別をされたり、行動や考え方、生き方の制約をされたりすることなく、誰もがお互いの人権を尊重しあい、対等な立場で、社会のあらゆる場面で個性や能力を発揮できる社会のことです。

近年、さまざまな法整備が進み、男女が共に家庭や職場、地域社会などの多様な分野において活躍できる環境が整いつつあります。しかし、現実には女性の社会参加や男性の家庭参加などの状況において、未だ多くの課題が残っています。さらに、他の先進国と比較した我が国の男女共同参画の状況は依然として低い水準のままとなっています。今後はより一層、持続的かつ国際社会に調和した社会の実現に向けた男女共同参画に関する取り組みの充実が求められます。

土岐市（以下「本市」という。）では、男女共同参画社会の実現に向け、平成 16（2004）年に「土岐市男女共同参画プラン」を、平成 26（2014）年に「第2次土岐市男女共同参画プラン」（以下「前回プラン」という。）を策定し、さまざまな取り組みを進めてきました。

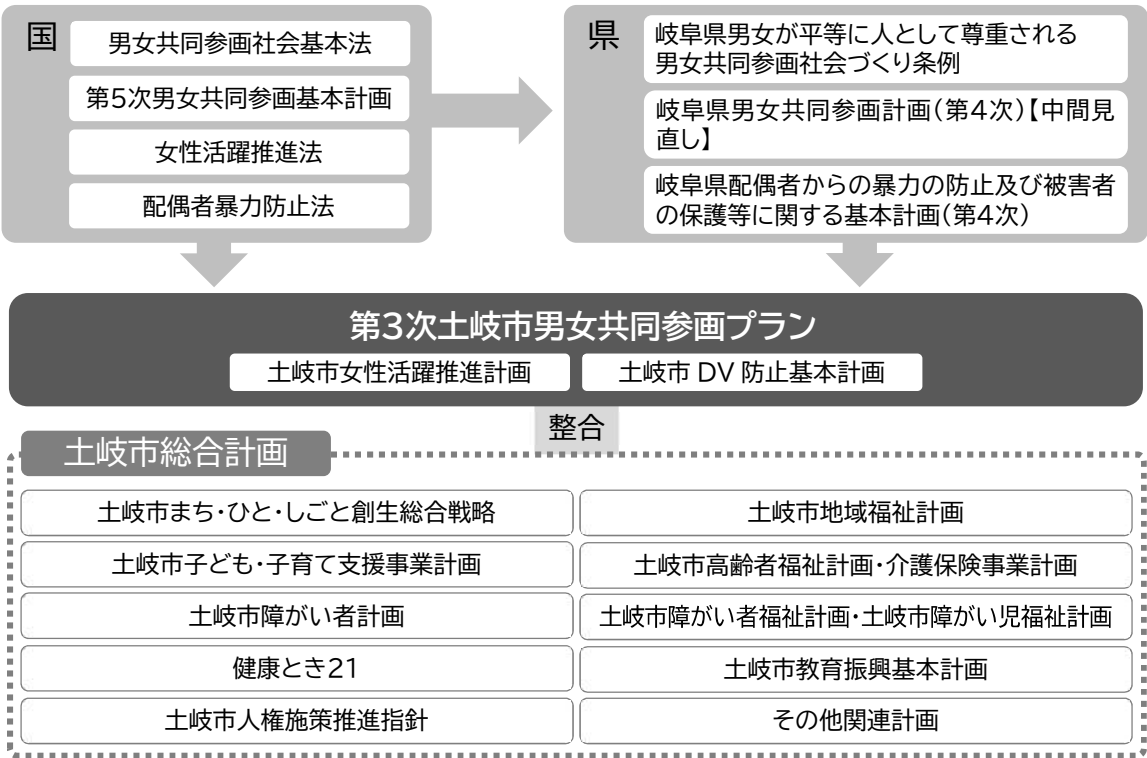
このたび、前回プランの計画期間が終了することを受け、今後の本市における男女共同参画に関する取り組みを総合的に推進するための計画として、「第3次土岐市男女共同参画プラン」（以下「本プラン」という。）を策定します。

2 プランの位置づけ

本プランは、以下のような位置づけとします。

- 「男女共同参画基本法」第 14 条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置付けます。
- プランの一部を、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として位置付けます。
- プランの一部を、「配偶者暴力防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」として位置付けます。
- 国の「男女共同参画基本計画」や岐阜県の「岐阜県男女共同参画計画」との整合を図ります。
- 「土岐市総合計画」をはじめ、本市の関連計画と整合を図ります。

■プランの位置付け



3 計画の期間

本プランの計画期間は令和6（2024）年度から令和 15（2023）年度までの 10 年間とし、必要に応じて見直しを行います。

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
土岐市総合計画	第六次	第七次								
土岐市男女共同参画プラン	第3次									

4 近年の男女共同参画の動向

(1) 国の動き

①法律等の状況

平成30(2018)年の前回計画の改定以降、国では男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな法整備が進められています。

法律名	内容
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 平成30(2018)年5月に公布・施行	衆議院・参議院及び地方議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができるだけ均等となることを目指すことなどを基本原則とし、政党等の責務として、所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることや、国・地方公共団体の責務等を定め、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進することなどを目的とする。
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 平成30(2018)年7月に公布され、平成31(2019)年4月から順次施行	労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講じることについて、労働基準法、パートタイム労働法等の関係法を改正する。
女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)の改正 令和元(2019)年6月に改正	女性の職業生活における活躍を一層推進するため、一般事業主行動計画策定義務の対象拡大、女性の活躍に関する情報公表項目の強化等について定める。
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 令和元(2019)年6月に改正、令和2(2020)年6月から順次施行	パワー・ハラスメント対策が事業主の義務となる労働施策総合推進法の改正と併せ、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化を目的として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法を改正する。
配偶者暴力(DV)防止法の改正 令和元(2019)年6月に公布、令和2(2020)年4月から施行	児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法律上明確化されるとともに、保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることとなる。
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律 令和3(2021)年6月に改正、令和4(2022)年4月から順次施行	出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を定める。
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 令和4(2022)年5月に成立、令和6(2024)年4月から施行	女性が日常生活または社会生活を営むに当たり女性であることによりさまざまな困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、人権が尊重され、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与しようとするもの。都道府県には計画策定を義務付け、市町村は計画策定を努力義務とする。

②男女共同参画基本計画の状況

国は、「男女共同参画社会基本法」第13条に規定されている、男女共同参画社会の形成の促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計画を策定しています。令和2（2020）年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」では、目指すべき社会として次のような事項が掲げられています。

男女共同参画基本計画の目指すべき社会

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

（2）岐阜県の動き

岐阜県では、平成15（2003）年に「岐阜県男女が平等に人として尊重される男女共同参画社会づくり条例」が制定され、同条例に基づいて平成16（2004）年に「岐阜県男女共同参画計画」が策定され、男女共同参画の取り組みが着実に進められてきました。平成31（2019）年には、「岐阜県男女共同参画計画（第4次）」が策定され、「あらゆる分野における男女共同参画」「働く場における男女共同参画」「人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会の実現」「男女共同参画推進の基盤づくり」の4つを柱に据え、男女共同参画社会の実現を目指しています。令和4（2022）年には、新型コロナウイルス感染症拡大、国の「第5次男女共同参画基本計画」、「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画」の統合の観点から中間見直しが行われました。

また、平成31（2019）年に配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を目的とした「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（第4次）」が策定されています。

■岐阜県男女共同参画計画（第4次）の重点事項

- あらゆる分野への女性の参画拡大
- 男性の家事・育児・介護等への参画の推進
- 企業経営者や管理職等の意識改革
- 男性中心型労働慣行等の変革とワーク・ライフ・バランスの実現
- 女性のキャリアアップに向けた支援や再就職希望者等に対する支援
- 配偶者等からの暴力に関する更なる普及啓発
- 男女共同参画社会の実現を目指した教育・学習の機会の充実やきめ細やかな広報・啓発の展開

(3) 男女共同参画とSDGs

「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、平成 27（2015）年9月の国連サミットにおいてSDGs（持続可能な開発目標）が採択されました。令和 12（2030）年までの国際目標として、17 の目標・169 のターゲットを掲げており、日本政府でも積極的に取り組んでいます。

SDGs（持続可能な開発目標）では、目標5（ジェンダー平等の実現）を掲げており、女性に対する暴力や児童婚などの有害な慣行の撤廃、あらゆるレベルの意思決定への女性の参画の確保等が示されています。そして全体の実施においても、ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、すべての目標とターゲットの進展において重要な貢献をするものとされています。

我が国の「SDGs 実施指針」においても、分野横断的な価値としてあらゆる取り組みで常にジェンダーの視点を確保し施策に反映することが必要とされています。

一方で、令和元（2019）年 12 月にSDGs 推進本部が策定した「SDGs 実施指針改定版」によれば、「特に課題があると評価された目標」に目標5（ジェンダー平等の実現）が含まれており、今後もより一層の取組を進める必要が生じています。また、このような現状を受け、優先課題のひとつとして「あらゆる人々が活躍する社会の実現」が掲げられ、あらゆる分野における女性の活躍を推進するジェンダー視点の主流化・女性の活躍や働き方改革の着実な実施等を推進することとしています。

「第5次男女共同参画基本計画」においては、目指すべき社会のひとつとして「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」が掲げられ、目標5（ジェンダー平等の実現）を含むSDGs 全体の達成に向けた取り組みを進める方向性が示されています。

本プランにおいても、SDGs の趣旨を踏まえて、本市の男女共同参画施策を展開します。

■SDGs（持続可能な開発目標）の 17 の目標



第2章

土岐市の現状と課題

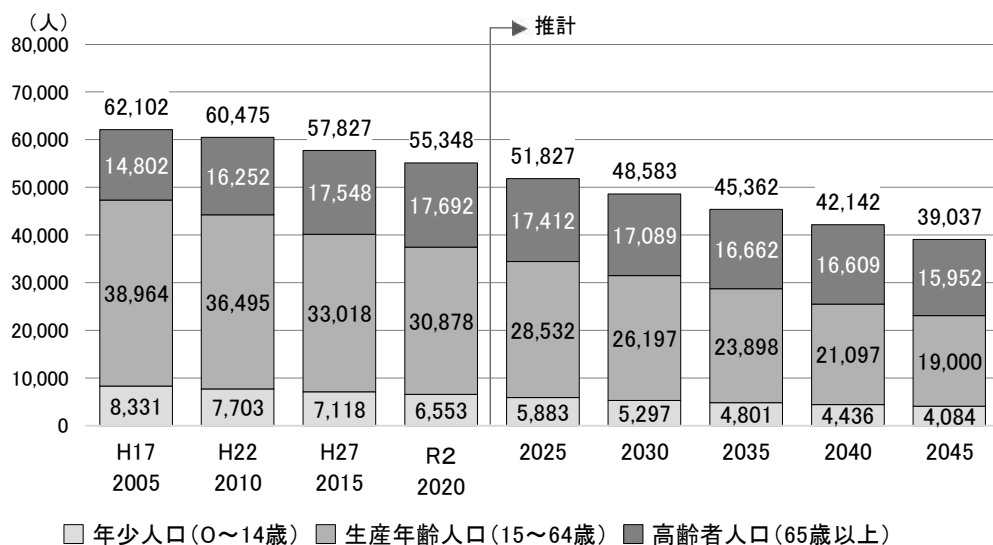
1 統計データに基づく市の状況

(1) 人口等の状況

本市の総人口は減少傾向にあり、令和2(2020)年で55,348人となっています。年少人口の割合は減少傾向、高齢者人口の割合は増加傾向にあり、少子高齢化が進行しています。

合計特殊出生率・出生数も減少傾向にあり、合計特殊出生率は、全国、岐阜県と比較して低くなっています。

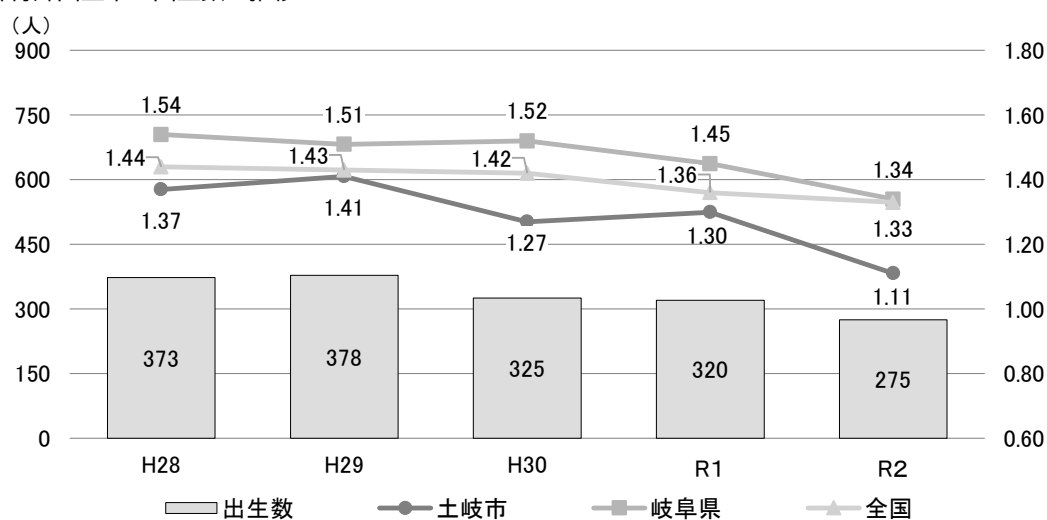
■年齢3区分別人口の推移と推計



※合計には年齢「不詳」を含むため、年齢3区分別人口の計と総数は一致しない。

資料：令和2(2020)年まで「国勢調査」、令和7(2025)年以降 政策推進課

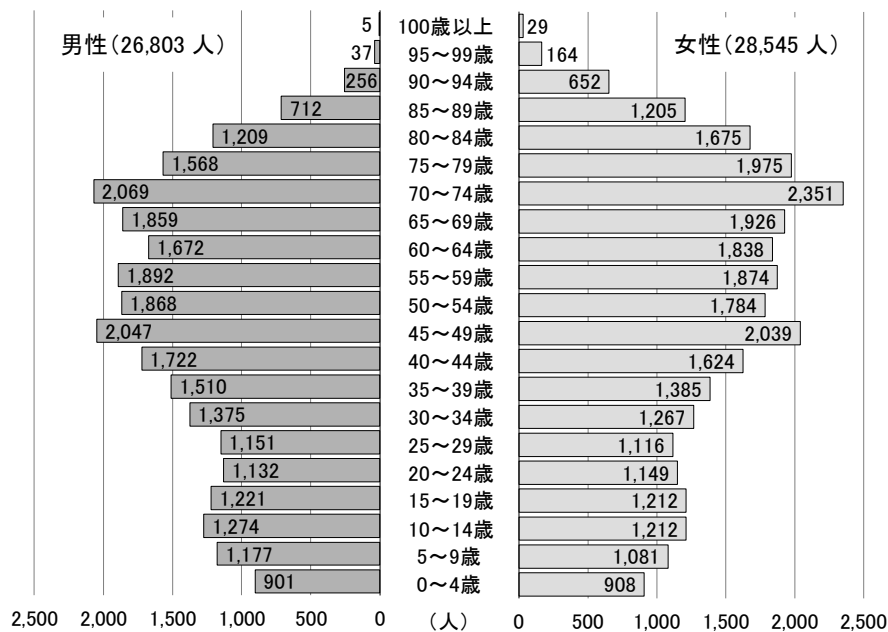
■合計特殊出生率・出生数の推移



資料：東濃西部の公衆衛生

本市の令和2（2020）年の人口ピラミッドをみると、男女ともに40～49歳、70～74歳の人口が多くなっています。また、25歳から59歳までは女性よりも男性の人口が多くなっていますが、60歳以上では女性の人口が多くなっています。

■人口ピラミッド（令和2（2020）年）



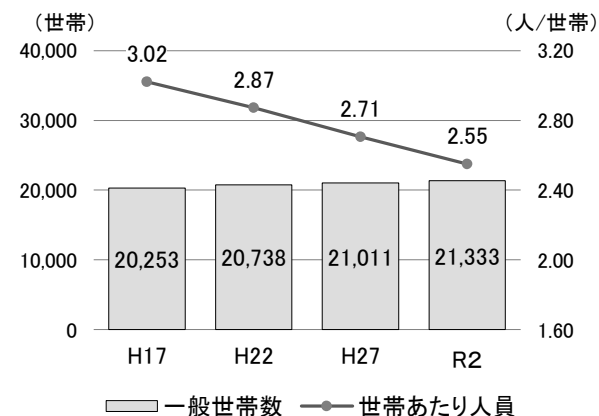
※合計には年齢「不詳」を含むため、年齢5歳区分別人口の計と総数は一致しない。

資料：国勢調査（令和2（2020）年）

（2）世帯の状況

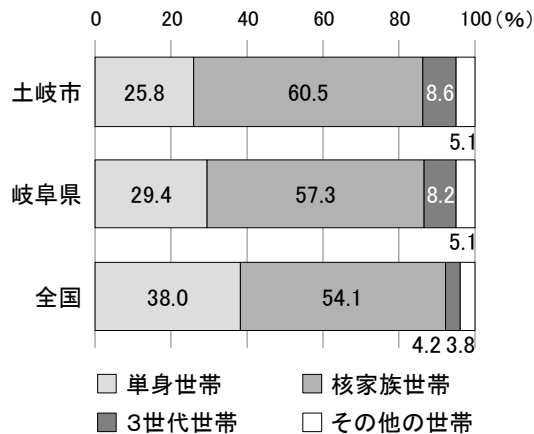
本市の一般世帯数は増加傾向にあります。世帯あたり人員数は減少しています。世帯構成をみると、全国、岐阜県と比較して「核家族世帯」「3世代世帯」の割合が高く、「単身世帯」の割合が低くなっています。

■一般世帯数と一世帯あたり人員数の推移



資料：国勢調査

■世帯構成の比較



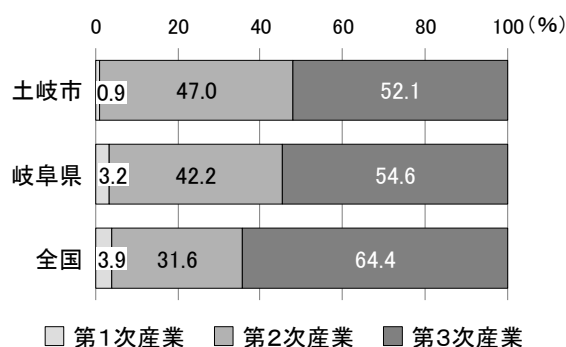
資料：国勢調査（令和2（2020）年）

(3) 就労の状況

本市の就業者の産業分類別割合を性別で比較すると、男性に比べて女性は「第3次産業」に従事する割合が高くなっています。全国、岐阜県と比較すると、男女ともに「第2次産業」に従事する割合が高くなっています。

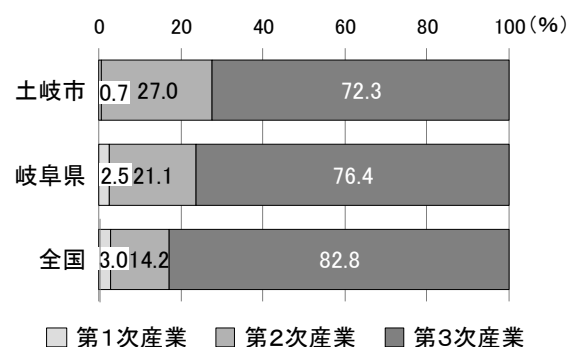
また、雇用者の従業上の地位の割合を性別で比較すると、男性に比べて女性は「パート・アルバイト・その他」といった非正規の就業形態が多いことがうかがえます。全国、岐阜県と比較すると、男性では全国、岐阜県に比べて「正規の職員・従業員」の割合が高くなっていますが、女性では全国よりも低くなっています。

■産業分類別割合の比較（男性）



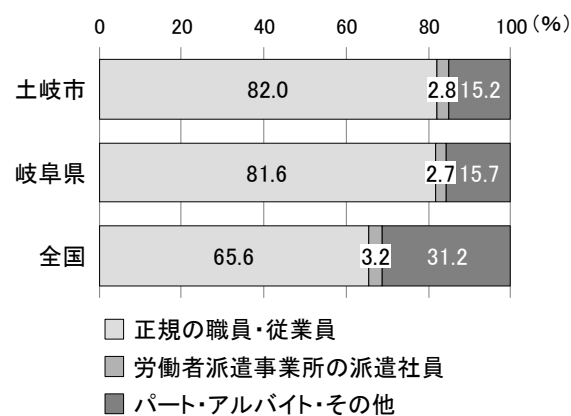
資料: 国勢調査(令和2(2020)年)

■産業分類別割合の比較（女性）



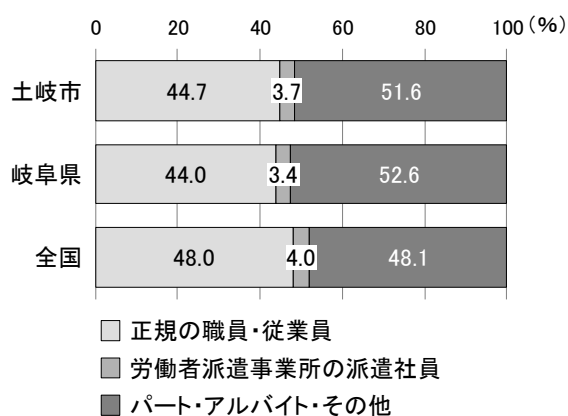
資料: 国勢調査(令和2(2020)年)

■雇用者の従業上の地位の割合の比較（男性）



資料: 国勢調査(令和2(2020)年)

■雇用者の従業上の地位の割合の比較（女性）



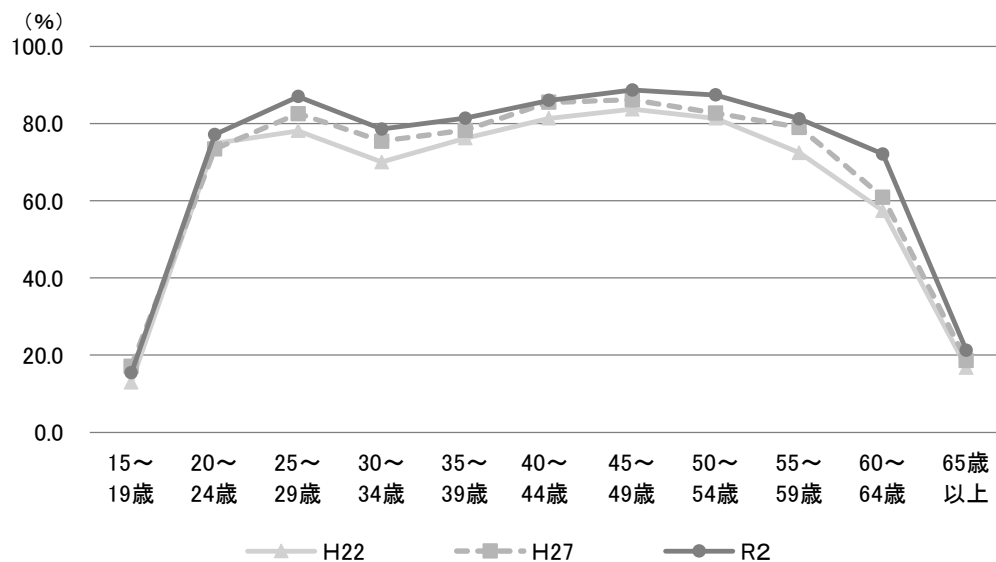
資料: 国勢調査(令和2(2020)年)

(4) 女性の就労の状況

女性の年齢階級別労働力率は、20 歳以上で増加傾向にあり、いわゆる M 字カーブの谷は浅くなってきています。

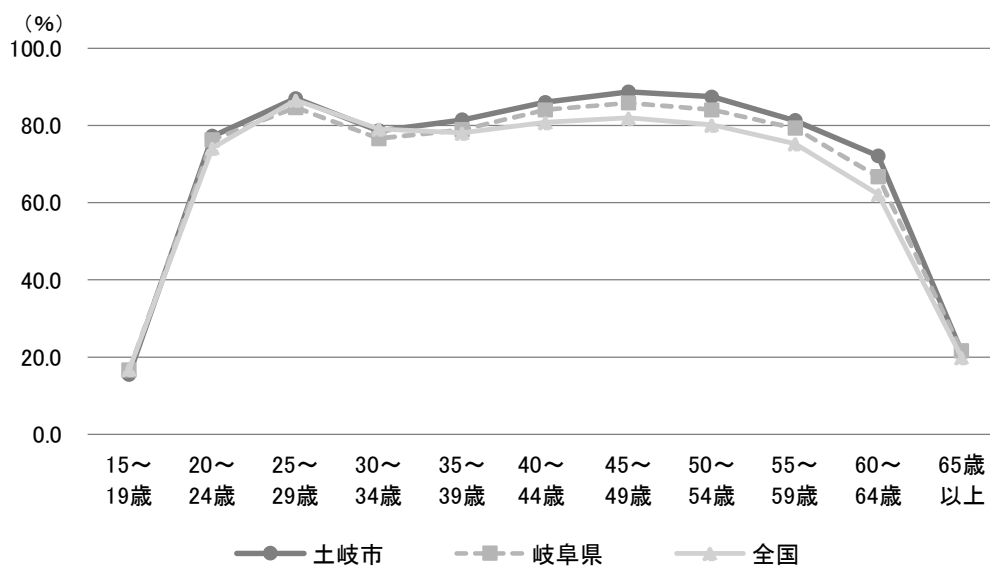
全国、岐阜県と比較すると、M 字カーブの谷である 30～34 歳では、全国より低くなっていますが、20～29 歳、35 歳以上では、全国、岐阜県より高くなっています。

■女性の年齢階級別労働力率の推移



資料:国勢調査

■女性の年齢階級別労働力率の比較（令和2（2020）年）



資料:国勢調査(令和2(2020)年)

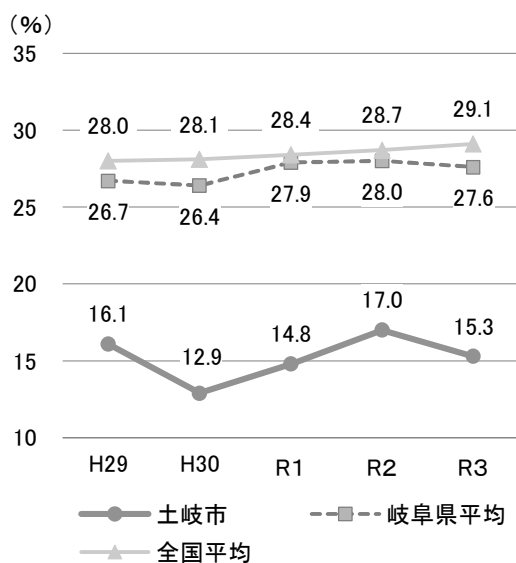
(5) 女性の参画の状況

審議会委員に占める女性委員割合及び自治会長に占める女性割合は、増減しながら推移しており、全国平均、岐阜県平均より低くなっています。

市議会等における女性割合は、増加傾向にあり、令和3（2021）年時点で、全国平均より低く、岐阜県平均より高くなっています。

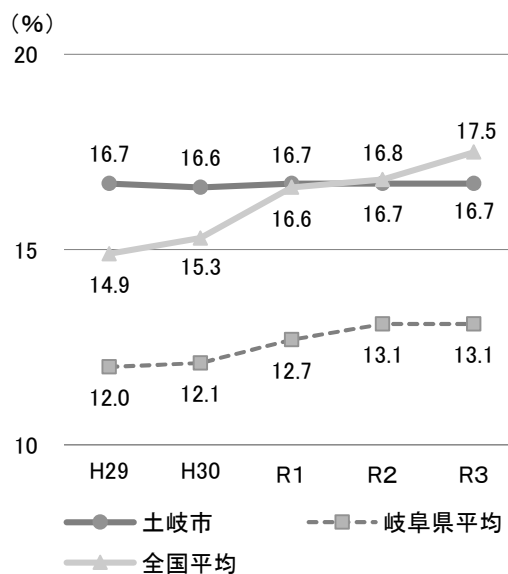
防災会議委員に占める女性割合は、横ばいで推移しており、全国平均、岐阜県平均より低くなっています。

■審議会委員に占める女性委員割合の推移



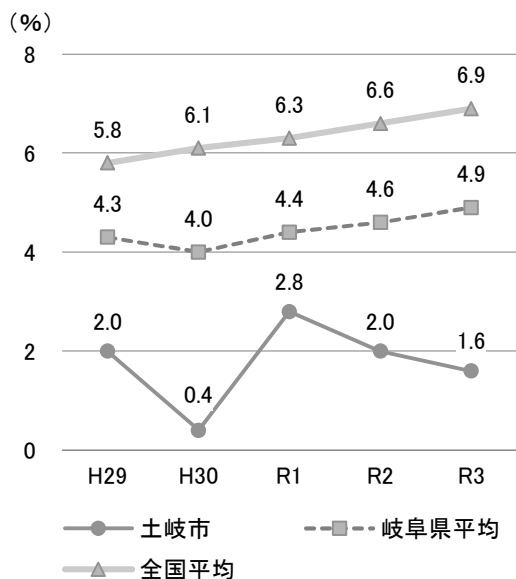
資料：内閣府 市区町村女性参画状況見える化マップ
(各年4月1日時点)

■市議会議員に占める女性割合の推移



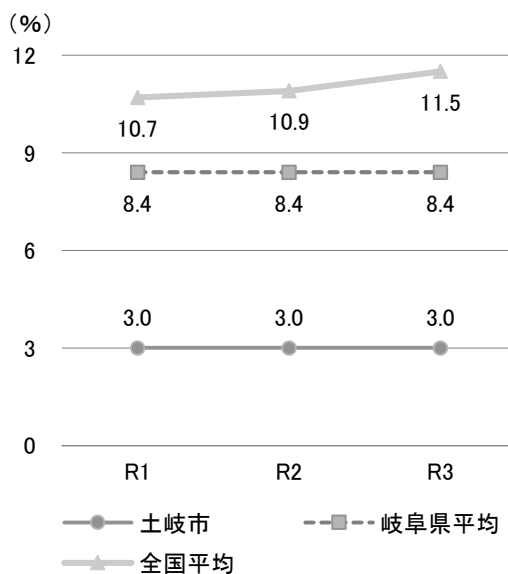
資料：内閣府 市区町村女性参画状況見える化マップ
(各年12月31日時点)

■自治会長に占める女性割合の推移



資料：内閣府 市区町村女性参画状況見える化マップ
(各年4月1日時点)

■防災会議委員に占める女性割合の推移



※平成30(2018)年以前のデータなし。

資料：内閣府 市区町村女性参画状況見える化マップ
(各年4月1日時点)

2 意識調査等からみる現状

(1) 調査の実施概要

男女共同参画に関する市民の意識や男女の平等・社会参加の実態、事業所における女性活躍や男女の平等に関する実態等を把握し、男女共同参画社会の実現やさらなる女性活躍推進に向けての施策検討と、本計画策定のための基礎資料とするため、アンケート調査を実施しました。

■調査の概要

区分	対象	調査方法	調査期間	回答数・回答率
市民	市内在住の18歳以上の男女 2,000人を無作為抽出	郵送配布・郵送回収 またはWEB回答	令和4(2022)年9 月12日～26日	706件 35.3%
小中学生	市内小学校8校から5年生499人、 市内中学校6校から2年生462人をそれぞれ抽出	各学校を通じたタブレット端末による WEB回答	令和4(2022)年9 月12日～22日	592件 —
事業所	市内事業所200社を無作為抽出	郵送配布・郵送回収	令和4(2022)年9 月12日～26日	89件 44.5%

■参考調査

区分	対象	調査方法	調査期間	回答数・回答率
市民意識調査	18歳以上の市民2,000人を無作為抽出	郵送配布・郵送回収 またはWEB回答	令和4(2022)年1 月11日～31日	876件 43.8%

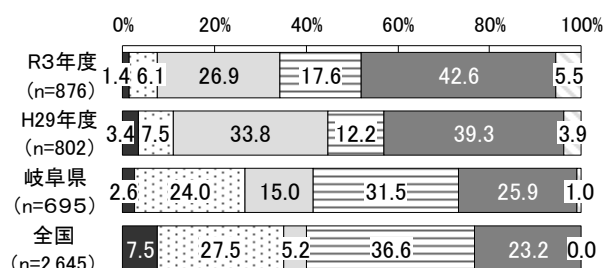
(2) 市民・小中学生調査

①固定的性別役割分担意識について

市民調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、『賛成』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）が7.5%、『反対』（「どちらかとも言えそう思わない」と「そう思わない」の合計）が60.2%となっており、『反対』が『賛成』を上回っています。経年で比較すると、『反対』が増加しています。全国、岐阜県と比較すると『賛成』の割合は低くなっています。

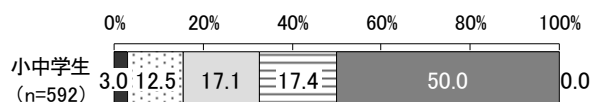
小中学生調査では、「男は仕事をし、女は外で働かず家事や育児をする」という考え方について、『賛成』が15.5%、『反対』が67.4%となっています。

■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（国・県との比較）



■ そう思う
 ■ どちらかといえばそう思う
 ■ どちらともいえない
 ■ どちらかといえばそう思わない
 ■ そう思わない
 ■ 無回答

■「男は仕事をし、女は外で働かず家事や育児をする」という考え方



■ そう思う
 ■ どちらかといえばそう思う
 ■ どちらともいえない
 ■ どちらかといえばそう思わない
 ■ そう思わない
 ■ 無回答

※岐阜県:平成29年度男女共同参画に関する県民意識調査
 全国:令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査

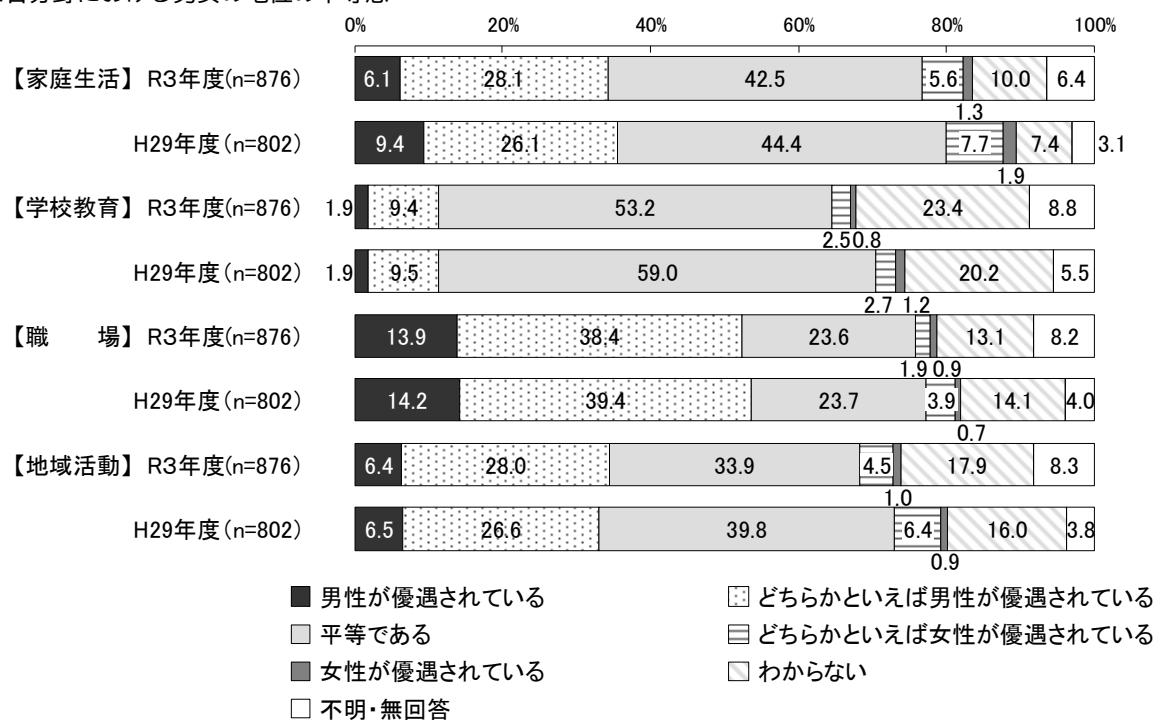
②男女の地位の平等感について

男女の地位の平等感について、「家庭生活」と「学校教育」で「平等である」が最も高く、「職場」「地域活動」では『男性優遇』（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）が最も高くなっています。特に、「職場」で『男性優遇』が5割以上となっています。

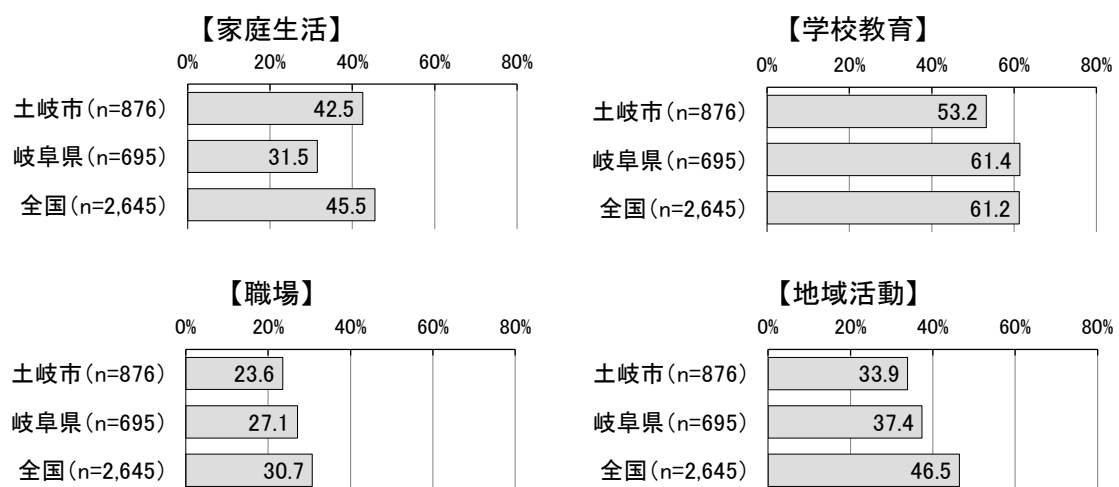
経年で比較すると、すべての項目で「平等である」と『女性優遇』（「女性が優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」の合計）が減少しています。

全国、岐阜県と比較すると、「家庭生活」以外で「平等である」は低くなっています。

■各分野における男女の地位の平等感



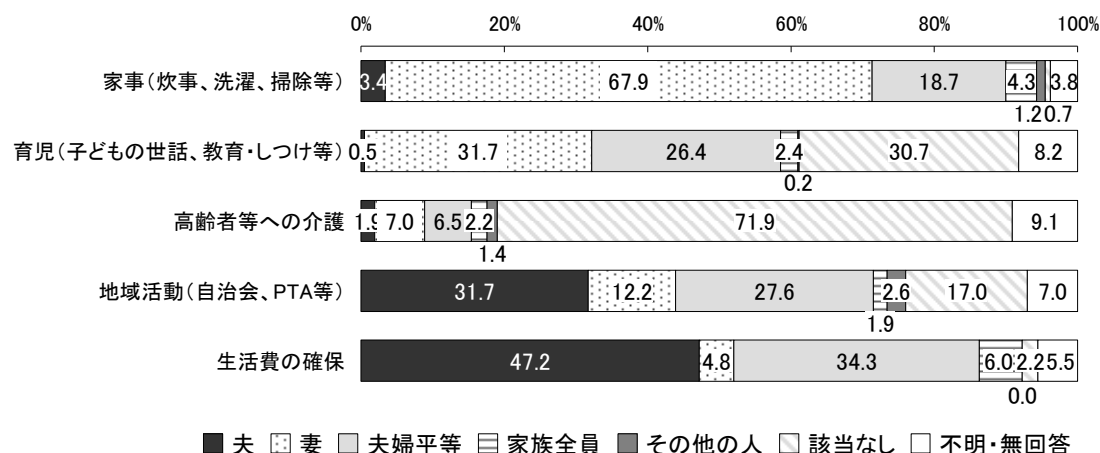
■各分野における男女が「平等である」と感じる割合（国・県との比較）



※岐阜県:平成29年度男女共同参画に関する県民意識調査
 全国:令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査

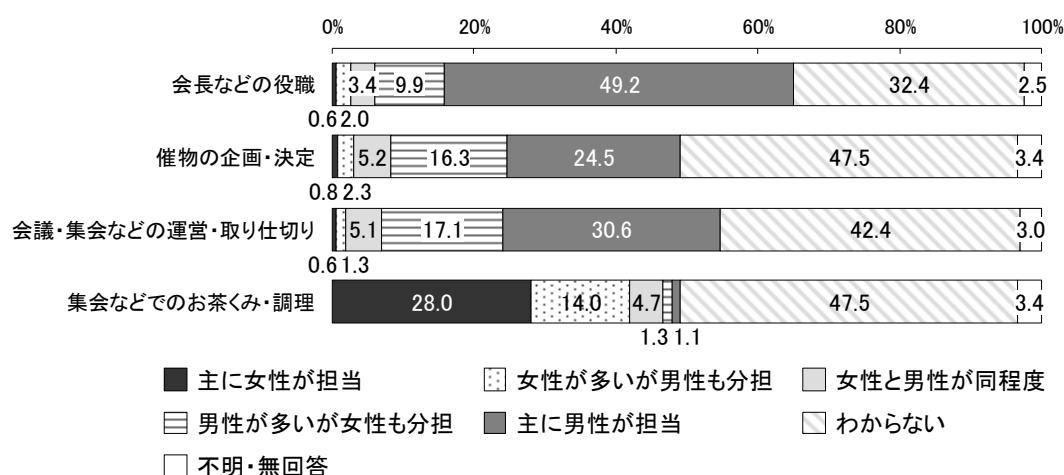
家庭での役割分担について、「家事（炊事、洗濯、掃除等）」「育児（子どもの世話、教育・しつけ等）」で妻が高くなっています。「地域活動（自治会、PTA活動等）」「生活費の確保」では、夫が最も高くなっていますが、夫婦平等も高くなっています。

■家庭での役割分担（既婚）



地域活動での役割分担について、「集会などでのお茶くみ・調理」で「主に女性が担当」が、「会長などの役職」「催物の企画・決定」「会議・集会などの運営・仕切り」で「主に男性が担当」が高くなっています。

■地域活動での役割分担

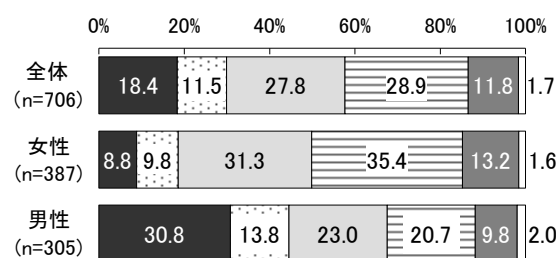


③就労・働き方について

管理・監督職の希望について、『なりたい』（「なりたい（またはすでに管理職である）」と「どちらかといえばなりたい」の合計）が29.9%、『なりたくない』（「どちらかといえばなりたくない」と「なりたくない」の合計）が56.7%となっています。性別でみると、女性で『なりたくない』が高くなっています。

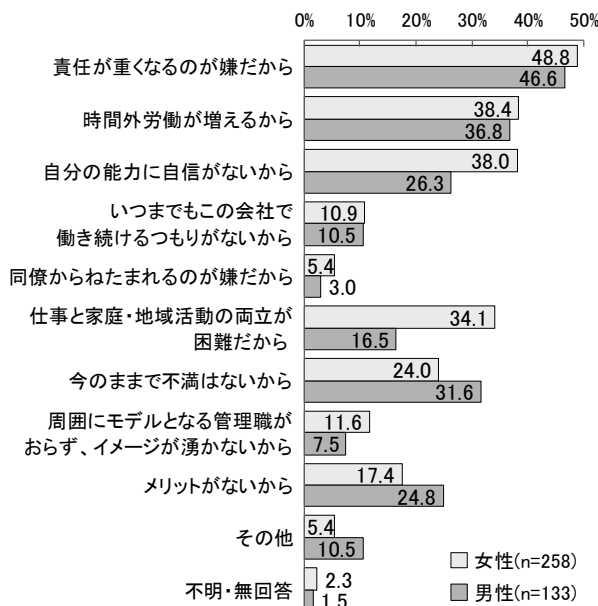
管理職・監督職に『なりたくない』理由について、男女ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が最も高くなっています。性別でみると、男性に比べて女性で「仕事と家庭・地域活動の両立が困難だから」「自分の能力に自信がないから」が特に高くなっています。

■管理・監督職の希望



- なりたい(またはすでに管理職である)
- ▨ どちらかといえばなりたい
- ▨ どちらかといえばなりたくない
- ▨ なりたくない
- わからない
- 不明・無回答

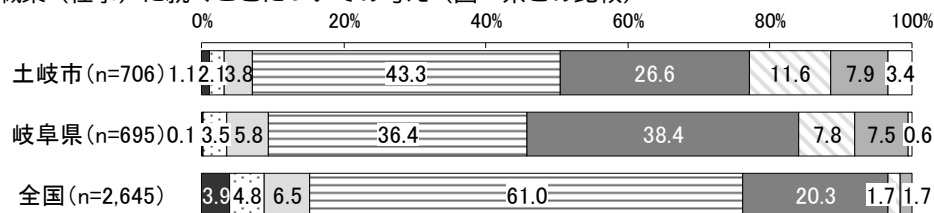
■管理・監督職に『なりたくない』理由



女性が職業（仕事）に就くことについての考えは、「子どもができて、ずっと職業（仕事）に就き続ける方がよい」が最も高くなっています。

全国と比較すると、「子どもができたなら職業（仕事）をやめ、大きくなったら再び職業（仕事）に就く方がよい」が高く、岐阜県と比較すると、「子どもができて、ずっと職業（仕事）に就き続ける方がよい」が高くなっています。

■女性が職業（仕事）に就くことについての考え（国・県との比較）



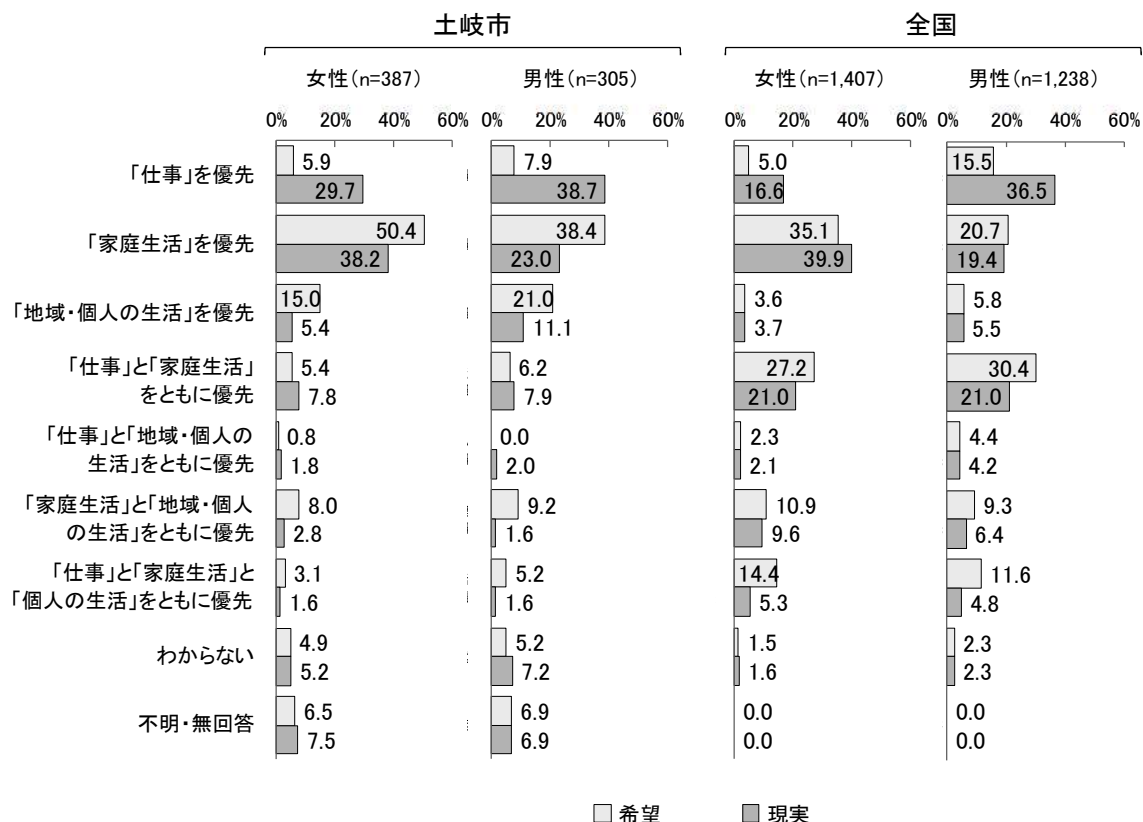
- 女性(または専業主婦)に就かない方がよい
- ▨ 結婚するまでは職業(仕事)に就く方がよい
- ▨ 子どもができるまでは、職業(仕事)に就く方がよい
- ▨ 子どもができて、ずっと職業(仕事)に就き続ける方がよい
- 子どもができたなら職業(仕事)をやめ、大きくなったら再び職業(仕事)に就く方がよい
- ▨ その他
- わからない
- 不明・無回答

※岐阜県:平成29年度男女共同参画に関する県民意識調査
全国:令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査

生活の優先度の現実と希望について、女性では希望、現実ともに「家庭生活」を優先」が最も高くなっています。男性では、希望で「家庭生活」を優先」が最も高いのに対して現実で「仕事」を優先」が最も高くなっています。

全国と比較すると、希望で男女ともに「家庭生活」を優先」が高く、「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が特に低くなっています。また、現実で女性の「仕事」を優先」が高くなっています。

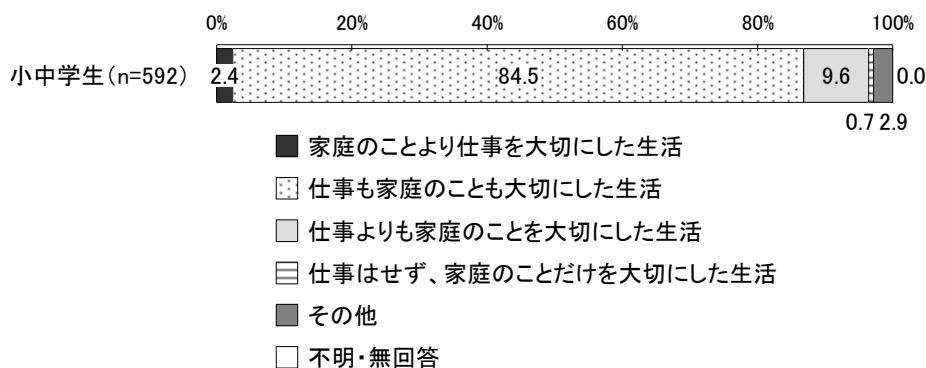
■生活の優先度の希望と現実



※全国: 令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査

小中学生では、将来の仕事と家庭の生活の希望について、「仕事も家庭のことも大切にした生活」が最も高くなっています。

■将来の仕事と家庭の生活の希望



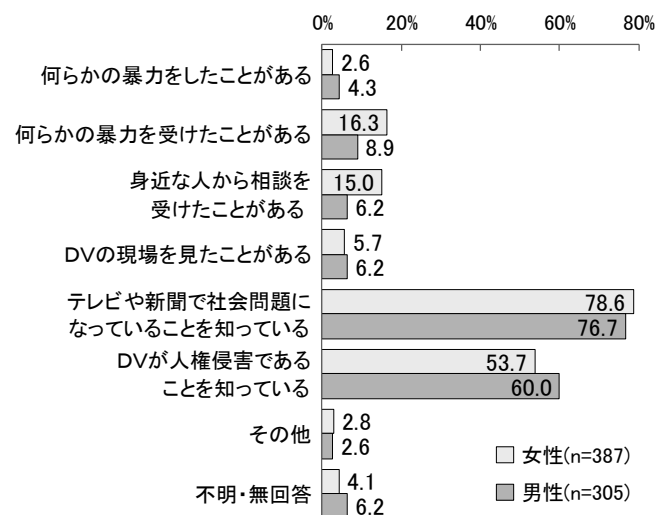
④DV（ドメスティック・バイオレンス）について

DVの経験について、男女ともに「テレビや新聞で社会問題になっていることを知っている」が最も高くなっています。また、「何らかの暴力を受けたことがある」が女性で16.3%、男性で8.9%となっています。

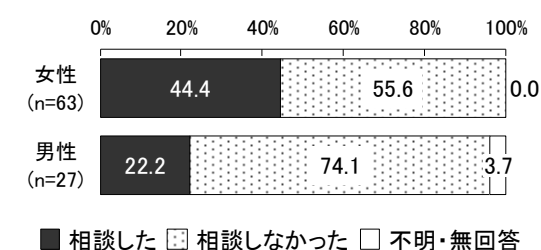
DV被害の相談状況について、男女ともに「相談しなかった」が高くなっており、男性で7割以上となっています。

相談窓口について、「知っている」が50.8%、「知らない」が43.5%となっています。

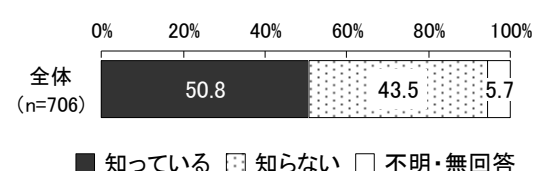
■DVの経験



■DV被害の相談状況



■相談窓口の認知度

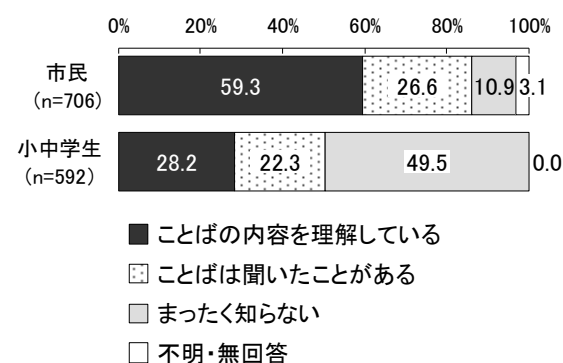


⑤性の多様性について

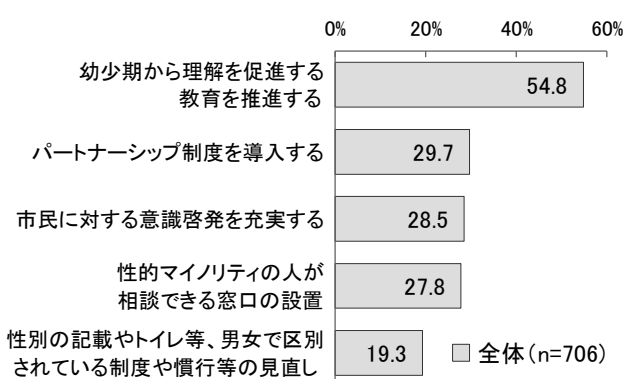
LGBT（性的マイノリティ）ということばについて、市民調査では「ことばの内容を理解している」が最も高くなっていますが、「まったく知らない」が1割程度を占めています。小中学生調査では「まったく知らない」が最も高くなっています。

LGBT（性的マイノリティ）に人たちが暮らしやすい社会にするために必要なことについて、「幼少期から理解を促進する教育を推進する」「パートナーシップ制度を導入する」が高くなっています。

■LGBT（性的マイノリティ）ということばの認知度



■LGBT（性的マイノリティ）に人たちが暮らしやすい社会にするために必要なこと（上位5位）

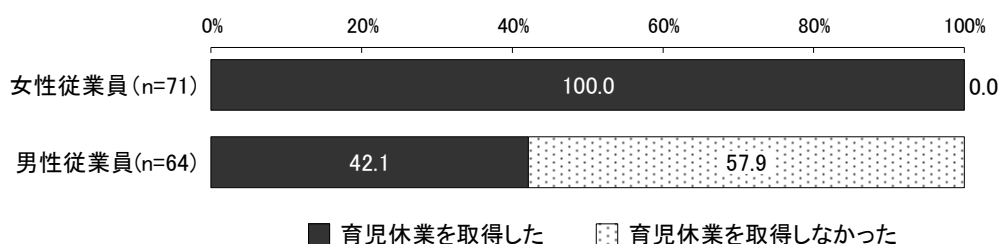


(3) 事業所調査

①育児や介護に関する制度について

令和3（2021）年度の育児休業の取得状況について、出産した女性従業員で 100.0%、配偶者が出産した男性従業員で 42.1%となっています。

■令和3（2023）年度の育児休業の取得状況

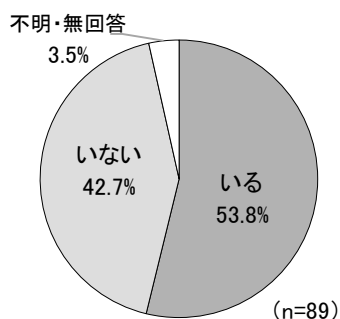


②女性の活躍について

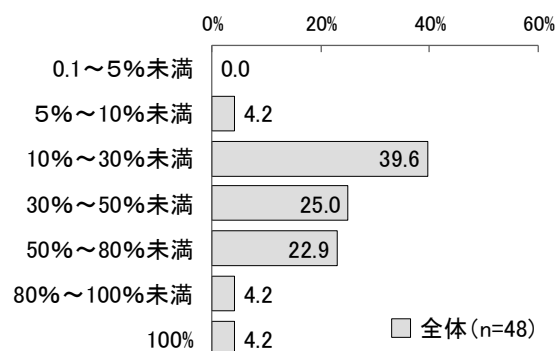
女性役職者の有無について、「いる」が53.8%、「いない」が42.7%となっています。

また、女性の役職者がいる場合の女性役職者の割合は「10%～30%未満」が約4割を占めています。

■女性役職者の有無



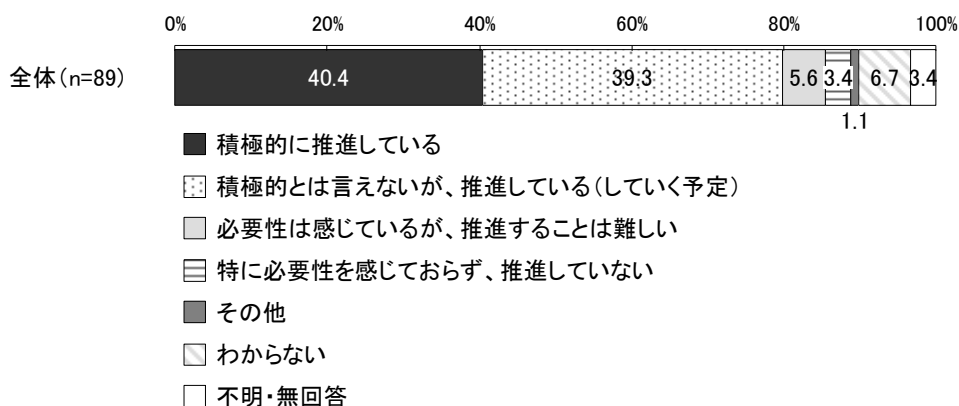
■女性役職者の割合（女性役職者がいる事業所のみ）



女性の職場での活躍について、「積極的に推進している」が最も高く、次いで「積極的とは言えないが、推進している（していく予定）」が高くなっています。

女性活躍を推進する上での課題について、従業員規模別にみると、49 人未満の事業所で「女性がつける業務が限られている」が、50～99 人以下の事業所で「活躍を望む女性が少ない」、100 人以上の事業所で「コストや労力がかかる（業績にすぐに反映しない）」「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）」がそれぞれ最も高くなっています。

■女性の職場での活躍についての考え



■女性活躍を推進する上での課題

(単位: %)		コストや労力がかかる(業績にすぐに反映しない)	働きやすい職場環境(制度や設備)を整備する負担が重い	日常の業務が忙しく取り組む余裕がない	上司や同僚の男性の認識、理解が不十分	顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分	家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働、深夜勤務させにくい)	女性がつける業務が限られている	転勤や部署間異動をさせにくい	結婚や出産で退職する女性が多い	活躍を望む女性が少ない	その他	わからない	特にない	不明・無回答
	n=														
事業所規模別															
9人以下	24	0.0	12.5	8.3	0.0	4.2	4.2	37.5	4.2	8.3	16.7	4.2	16.7	12.5	0.0
10人～29人以下	34	0.0	8.8	8.8	2.9	2.9	26.5	35.3	8.8	8.8	14.7	2.9	2.9	8.8	5.9
30人～49人以下	10	0.0	0.0	0.0	20.0	10.0	10.0	30.0	0.0	0.0	20.0	10.0	0.0	20.0	10.0
50人～99人以下	10	0.0	20.0	10.0	30.0	0.0	30.0	50.0	10.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100人以上	11	9.1	36.4	0.0	27.3	9.1	36.4	18.2	27.3	9.1	18.2	0.0	0.0	18.2	0.0

3 前回プランの達成状況

前回プランでは、数値目標を定めて計画の着実な推進を目指しました。令和4（2022）年度までの数値目標の達成状況は次の通りです。

直近の実績値が目標値を達成している場合は A、目標値に達していないが基準値から改善している場合は B、基準値と変化がない場合は C、基準値よりも悪化している場合は D と判定しています。

基本目標 1 男女共同参画の意識づくり

項目	基準値 (H25)	実績値 (R3)	目標値 (R5)	判定
「夫は仕事、妻は家庭」に反対（反対及びどちらかといえば反対の合計）であると回答した人の割合	30.8%	60.2%	65.0%	B
男女共同参画に関する図書冊子数	1,000 冊	1,393 冊	1,600 冊	B
学校等の教育の場で男女の地位が平等となっていると回答した人の割合	65.4%	53.2%	75.0%	D

基本目標 2 あらゆる分野での男女共同参画の推進

項目	基準値 (H25)	実績値 (R3)	目標値 (R5)	判定
審議会等の女性委員の割合	25.0%	23.7%	33.0%	D
女性委員がいる審議会等の割合	59.0%	83.3%	90.0%	B
市職員（一般行政市職員）における女性管理職の割合	3.6%	10.6%	10.0%	A
職場で男女の地位が平等となっていると回答した人の割合	27.5%	23.6%	40.0%	D
家庭生活の場で男女の地位が平等になっていると回答した人の割合	42.1%	42.5%	60.0%	B
地域活動の場で男女の地位が平等になっていると回答した人の割合	44.0%	33.9%	55.0%	D
自治会等の女性の長の割合	2.6%	2.4%	5.0%	D
男女共同参画に関する情報提供や交流の場、相談窓口の機能が充実していると回答した人の割合	—	13.7%	50.0%	B

基本目標 3 配偶者等からの暴力のない社会づくり

項目	基準値 (H25)	実績値 (R3)	目標値 (R5)	判定
精神的暴力や経済的暴力が「DV」とであると認識している人の割合	—	72.0%	80.0%	B
小中学校での DV（デート DV）防止講座の実施率	—	100.0%	50%以上	A

4 課題の総括

課題1 男女共同参画意識のさらなる浸透

固定的性別役割分担に対する市民の意識は変化しつつありますが、身近な場面における男女不平等は依然として改善されていない状況がうかがえます。

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消には、幼少期からの教育が重要となってきますが、小中学生の2割程度が家庭や学校において「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく」と言われた経験があると回答しています。

情報発信や学習機会のさらなる充実を図るとともに、ライフステージに応じた効果的な啓発方法を検討する必要があります。

また、LGBT（性的マイノリティ）への理解など、多様性を認め合える社会の実現に向けて、周知啓発や幼少期からの教育等を進めていく必要があります。

課題2 地域活動や政策・方針決定の場への女性の参画推進

市議会における女性議員の割合は増加傾向にありますが、審議会等や、自治会長に占める女性の割合は岐阜県の平均を下回っており、さらなる取り組みが必要となっています。

職場においても、管理・監督職を希望しない女性は5割以上と、男性と比べて高くなっています。

また、地域活動において組織の代表等は男性で、補助的な役割は女性という関係がみられます。地域活動や自主防災組織などにおいて、女性の参画を促進するとともに、女性の意見を反映するための仕組みや男女がともに活躍できる環境づくりが必要です。

課題3 仕事と生活を両立できる環境整備

女性の就業率は上昇傾向にあり、子どもができて仕事も続けることを望む人が多い一方で、出産後や子育て中は仕事との両立が難しい状況がうかがえます。

また、ワーク・ライフ・バランスについて、男女ともに家庭を優先したいという希望がかなえられていない状況です。特に、男性で希望と現実の乖離が大きくなっており、育児休暇の取得や、家事・育児等への参画を進めるための意識改革や取り組みの促進が求められます。家庭や職場における理解促進や、長時間労働の改善、多様な働き方の推進等、男女ともに仕事と生活を両立できる職場環境の整備が必要です。

課題4 あらゆる暴力の根絶

DV等の被害は潜在化しやすいことから、何かの暴力を受けたことがある人のうち相談につながっていない被害者が一定見られます。また、相談先は身近な家族や友人が多く、市役所や県相談所などの公的機関は少なくなっています。

相談しやすい相談窓口の充実や相談方法の周知、DVに関する正しい知識の啓発が必要です。

第3章

プランの基本的な考え方

1 基本目標（案）

本プランでは、男女共同参画社会の実現に向けて、以下の4つの基本目標を設け、各種施策・事業を展開します。

基本目標1 男女共同参画意識の高揚

固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消し、誰もが個人として十分に尊重されるよう、男女共同参画についての意識づくりや教育の充実を図ります。

基本目標2 あらゆる分野での男女共同参画の推進

あらゆる分野で多様な価値観と発想が取り入れられるよう、政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。また、職場や地域等において、女性が活躍できる環境づくりを進めます。

基本目標3 ワーク・ライフ・バランスの実現

誰もが性別に関わらず、それぞれが望む働き方で仕事と生活の両立を図り、能力を生かして活躍できるよう、多様で柔軟な働き方を推進するとともに、男性の家庭参画の促進や仕事と子育て、介護等の両立を支える環境づくりを進めます。

基本目標4 配偶者等からの暴力のない社会づくり

DVをはじめとするあらゆる暴力をなくすため、暴力の未然防止、早期発見に向けた取り組みを推進するとともに、相談につながりやすい体制整備や仕組みづくりを進めます。

2 プランの施策体系（案）

基本目標	施策の方針	施策
1 男女共同参画 意識の高揚	(1)男女共同参画の意識づくり	①多様な媒体による啓発・情報提供の充実
		②学習機会の充実
	(2)教育、生涯学習における男女共同参画の充実	①学校等の教育における男女共同参画教育の充実
		②男女平等教育を推進するための環境整備
		③家庭・地域における男女共同参画教育の充実
2 あらゆる分野での 男女共同参画の推進	(1)政策や方針決定の場への参画	①審議会等への女性の参画の推進
		②政治分野における女性の参画の推進
	(2)職場における男女共同参画の推進	①男女の均等な雇用機会と待遇の確保
		②職場における働き手の意識改革
		③女性活躍の場の拡大
	(3)地域における男女共同参画の推進	①男女共同参画を推進する人・団体の育成
		②女性の視点を取り入れた防災活動の推進
3 ワーク・ライフ・ バランスの実現	(1)働き方改革の推進	①多様な働き方の促進
	(2)家庭における男女共同参画の推進	①男性の家事・育児・介護への参画の推進
		②子育て・介護支援の充実
4 配偶者等からの 暴力のない社会づくり	(1)DV 防止の意識づくり	①DV 防止に関する意識啓発の推進
	(2)相談・支援体制の充実	①相談・支援体制の充実
		②関係機関等との連携

第4章

プランの内容

基本目標 1 男女共同参画意識の高揚

(1) 男女共同参画の意識づくり

現状・課題

-
-
-

方針

施策・事業の内容

施 策	
1 多様な媒体による啓発・情報提供の充実	
具体的な事業内容	
2 学習機会の充実	
具体的な事業内容	

(2) 教育、生涯学習における男女共同参画の充実

現状・課題

-
-
-

方針

施策・事業の内容

施 策	
1	学校等の教育における男女共同参画教育の充実
	具体的な事業内容
2	男女平等教育を推進するための環境整備
	具体的な事業内容
3	家庭・地域における男女共同参画教育の充実
	具体的な事業内容

第5章

プランの推進体制

資料編