

恵那市女性活躍推進計画（第2次 恵那市男女共同参画プラン（改訂版））（案） 新旧対照表

新	旧
●表紙 第2次 恵那市男女共同参画プラン <u>（改訂版）</u> 平成28年4月 <u>策定</u> <u>令和2年3月 改訂</u>	●表紙 第2次 恵那市男女共同参画プラン _____ 平成28年4月 _____ <u>（追加）</u>
●目次	●目次
第1章 プラン策定の背景と趣旨	第1章 プラン策定の背景と趣旨
1 プラン策定の趣旨	1 プラン策定の趣旨
2 プラン策定の背景	2 プラン策定の背景
3 プランの性格	3 プランの性格
4 プランの期間	4 プランの期間
第2章 男女共同参画を取り巻く市の現状	第2章 男女共同参画を取り巻く市の現状
1 人口等の状況	1 人口等の状況
2 就業 <u>等</u> の状況	2 就業 <u>率</u> の状況
（1）就業率の状況	（1）就業率の状況
<u>（2）女性の就業に関する状況</u>	<u>（追加）</u>
3 アンケート調査結果	3 アンケート調査結果
（1）市民意識調査概要	（1）市民意識調査概要
（2）事業所調査結果	（2）事業所調査結果
第3章 プランの基本的な考え方	第3章 プランの基本的な考え方
1 基本理念	1 基本理念
2 基本目標	2 基本目標
3 施策の体系	3 施策の体系
第4章 施策の展開	第4章 施策の展開
1 意識づくり	1 意識づくり
（1）男女平等・男女共同参画に関する意識啓発 <u>【★】</u>	（1）男女平等・男女共同参画に関する意識啓発

新	旧
(2) 男女平等教育などの推進 【★】	(2) 男女平等教育などの推進
(3) 男女共同参画を推進する多様な学習機会の提供・情報収集 【★】	(3) 男女共同参画を推進する多様な学習機会の提供・情報収集
(4) DVなど暴力の予防と根絶のための意識づくり	(4) DVなど暴力の予防と根絶のための意識づくり
(5) あらゆる暴力への対策など 【★】	(5) あらゆる暴力への対策など
2 環境づくり	2 環境づくり
(1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大 【★】	(1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大
(2) 就労の場における男女平等の確保 【★】	(2) 就労の場における男女平等の確保
(3) 「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援 【★】	(3) 「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援
(4) 家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進 【★】	(4) 家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進
(5) 防災における男女共同参画	(5) 防災における男女共同参画
(6) 相談窓口の充実と連携強化	(6) 相談窓口の充実と連携強化
3 安心して生活できる体制づくり	3 安心して生活できる体制づくり
(1) 子育てに関する支援体制 【★】	(1) 子育てに関する支援体制
(2) 生涯にわたる心と体の健康・生きがいづくり	(2) 生涯にわたる心と体の健康・生きがいづくり
(3) 高齢者や障がい者（児）への支援	(3) 高齢者や障がい者（児）への支援
(4) 多様な家族形態と多様な生き方への理解と支援	(4) 多様な家族形態と多様な生き方への理解と支援
(5) 多様な文化への理解と交流の促進	(5) 多様な文化への理解と交流の促進
(6) 女性の職業生活における活躍に関する支援体制 【★】	(追加)
第5章 プランの推進	第5章 プランの推進
1 推進体制	1 推進体制
2 プランの進行管理と評価の実施	2 プランの進行管理と評価の実施
3 目標指数	3 目標指数
第6章 参考資料	第6章 参考資料
1 恵那市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱	1 恵那市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱
2 恵那市男女共同参画プラン策定委員会名簿	2 恵那市男女共同参画プラン策定委員会名簿
3 恵那市男女共同参画プラン推進委員会設置要綱	(追加)

新	旧
<p><u>4 恵那市男女共同参画プラン策定委員会名簿</u> <u>46</u></p>	<p>(追加)</p>
<p><u>5 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78条）</u> <u>47</u></p>	<p><u>3 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78条）</u> <u>39</u></p>
<p><u>6 岐阜県男女が平等に人として尊敬される男女共同社会づくり条例（平成15年岐阜県条例第49号）</u> <u>53</u></p>	<p><u>4 岐阜県男女が平等に人として尊敬される男女共同社会づくり条例（平成15年岐阜県条例第49号）</u> <u>45</u></p>
<p><u>【★】：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画部分</u></p>	<p>(追加)</p>
<p>●P1</p> <p>1 プラン策定の趣旨</p> <p>こうした現状をふまえ、第1次プランが平成27年度末をもって計画の完了となることから、<u>平成28年（2016）4月に、社会情勢の変化や恵那市の現状、第2次恵那市総合計画に則して「第2次恵那市男女共同参画プラン」を策定しました。</u></p> <p><u>さらに、平成27年（2015）9月には「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっていることから、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展やその他社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現していくことが求められています。</u></p> <p><u>このため、平成28年度から令和7年度までの10年間を計画期間として策定された「第2次恵那市男女共同参画プラン」について、「女性活躍推進法」の趣旨に基づく「女性活躍推進計画」を包含した「第2次恵那市男女共同参画プラン（改訂版）」を策定します。</u></p> <p>●P3</p> <p>2 プラン策定の背景</p> <p>（3）県の動き</p>	<p>●P1</p> <p>1 プラン策定の趣旨</p> <p>こうした現状をふまえ、第1次プランが平成27年度末をもって計画の完了となることから、<u>社会情勢の変化や恵那市の現状、第2次恵那市総合計画に則して「第2次恵那市男女共同参画プラン」を策定します。</u></p> <p>(追加)</p> <p>●P3</p> <p>2 プラン策定の背景</p> <p>（3）県の動き</p>

新	旧
<p><u>直近では、平成31年(2019)に</u>、<u>「岐阜県男女共同参画計画(第4次)」</u>及び<u>「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)」</u>が策定されて<u>います</u>。</p>	<p><u>さらに、平成26年(2014)には</u>、「<u>岐阜県男女共同参画計画(第3次)」</u>及び<u>「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3次)」</u>が策定され<u>ました</u>。</p>
<p>●P4 3 プランの性格</p> <p>①「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に<u>基づく</u>「<u>市町村男女共同参画計画</u>」として位置づけます。</p> <p>②「<u>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)</u>」第<u>6条第2項</u>に<u>基づく</u>「<u>市町村推進計画</u>」として位置づけます。</p> <p>③「<u>配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)</u>」第<u>2条の3第3項</u>に<u>基づく</u>「<u>市町村基本計画</u>」として位置づけます。</p> <p>④「<u>第2次恵那市総合計画</u>」を上位計画とし、そのほか関連諸計画との整合性を図って策定しています。</p>	<p>●P4 3 プランの性格</p> <p>①「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に<u>定められた</u>「<u>市町村男女共同参画計画</u>」として位置づけます。</p> <p>(追加)</p> <p>(追加)</p> <p>②「<u>第2次恵那市総合計画</u>」を上位計画とし、そのほか関連諸計画との整合性を図って策定しています。</p>
<p>●P5 4 プランの期間</p> <p>本プランの計画期間は、平成28年度から<u>令和7年度</u>の10年間<u>ですが、本プランの内容は、令和2年3月に、女性活躍推進法に係る内容を新たに追加したものです</u>。</p> <p>また、<u>本プランは、社会情勢の変化など必要に応じて見直しを行います</u>。</p>	<p>●P4 4 プランの期間</p> <p>本プランの計画期間は、平成28年度から<u>平成37年度</u>の10年間と<u>します</u>。</p> <p>また、<u>5年経過した段階で必要に応じて見直しを行います</u>。</p>
<p>●P6 1 人口等の状況</p> <p>恵那市の総人口は<u>平成27年</u>から<u>平成31年</u>の5年間で<u>約2,400人</u>減少しています。人口を男女別にみると、<u>男性</u>よりも<u>女性</u>が多い傾向が続いています。</p>	<p>●P5 1 人口等の状況</p> <p>恵那市の総人口は<u>平成22年</u>から<u>平成26年</u>の5年間で<u>約2,000人</u>減少しています。人口を男女別にみると、<u>女性</u>よりも<u>男性</u>が多い傾向が続いています。</p>
<p>●P7</p>	<p>●P6</p>

新	旧
<p>一般世帯数は増加を続けて<u>いましたが、平成22年の18,100世帯をピークに減少に転じています。また、平均世帯人員は減少を続けており、平成27年には2.80人と3人を下回っています。</u></p> <p>世帯区分の推移をみると、一般世帯数の増加が<u>減少に転じたにもかかわらず、核家族や単身世帯は増加し続けており、平成7年から平成27年の20年間で、核家族は約1.1倍、単身世帯は約1.6倍増加しています。一方、三世代世帯は半減しています。</u></p>	<p>一般世帯数は増加を続けて<u>おり、平成2年から平成22年の20年間で約2,000世帯増加しています。しかし、平均世帯人員は減少を続けており、平成22年には2.90人と3人を下回っています。</u></p> <p>世帯区分の推移をみると、一般世帯数の増加に<u>伴って、核家族や単身世帯が増加しており、平成22年には、核家族は平成2年の約1.2倍、単身世帯は平成2年の約2倍となっています。一方、三世代世帯は減少傾向をみせています。</u></p>
<p>●P8</p> <p>ひとり親家庭の数は、<u>平成27年</u>で父子家庭が<u>230世帯</u>、母子家庭が<u>1,341世帯</u>となっています。</p> <p>高齢者単身世帯の数は、増加傾向にあり、<u>平成7年</u>から<u>平成27年</u>の20年間で<u>約2.5倍</u>となっています。</p>	<p>●P7</p> <p>ひとり親家庭の数は、<u>平成22年</u>で父子家庭が<u>229世帯</u>、母子家庭が<u>1,247世帯</u>となっています。</p> <p>高齢者単身世帯の数は、増加傾向にあり、<u>平成2年</u>から<u>平成22年</u>の20年間で<u>約3倍</u>となっています。</p>
<p>●P9</p> <p>2 就業<u>等</u>の状況</p> <p>(1) 就業率の状況</p> <p>性別就業率をみると、女性の就業率は依然として男性を下回っています。また、男女ともに就業率に<u>大きな変動はありませんが、平成22年から平成27年の5年間で、女性の就業率は微増しています。</u></p>	<p>●P8</p> <p>2 就業<u>率</u>の状況</p> <p>(1) 就業率の状況</p> <p>性別就業率をみると、女性の就業率は依然として男性を下回っています。また、男女ともに就業率は<u>減少傾向にあります。</u></p>
<p>●P10</p> <p>(2) <u>女性の就業に関する状況</u></p> <p><u>恵那市の女性就業率は、岐阜県平均を下回り、21市中20位となっています。</u></p> <p><u>『岐阜県内市町村の女性の就業率』</u></p> <p><u>就業を希望しているものの育児や介護等を理由に働いていない女性が、県内に約7.4万人、恵那市には約1,800人いると推定されます。</u></p> <p><u>『岐阜県の女性の潜在的な労働力』</u></p>	<p>●P8の後</p> <p><u>(追加)</u></p> <p><u>(追加)</u></p> <p><u>(追加)</u></p>

新	旧
<p>●P11 <u>岐阜県の女性の仕事と私生活のバランスでは、私生活を重視と回答した合計が62.1%と愛知県に次いで高くなっています。</u> <u>『岐阜県の女性の仕事と私生活のバランス』</u> <u>岐阜県の女性が希望する働き方では、「一般従業員やパートタイマー」の割合が他県より高く、半数に達しています。</u> <u>『岐阜県の女性が希望する働き方』</u></p>	<p>●P8の後 <u>(追加)</u> <u>(追加)</u></p>
<p>●P12 <u>岐阜県の女性が女性活躍のために推進してほしいことでは、「仕事と家庭を両立しやすい環境の整備」が61.2%と最も高く、次いで、「休暇制度の柔軟な運用」が36.2%、「女子の職場環境の整備」が25.9%の順となっています。</u> <u>『岐阜県の女性が女性活躍のために推進してほしいこと』</u></p>	<p>●P8の後 <u>(追加)</u></p>
<p>●P13 3 アンケート調査結果 (1) 市民意識調査概要 <u>①仕事と家庭（家事・育児・介護など）における男女の役割について</u> <u>「仕事も家庭も男女で共に行う」が83.7%</u> と圧倒的に高くなっています。<u>また、性別で見ると、女性は「仕事も家庭も男女で共に行う」が約9割と、男性に比べ約1割高くなっています。</u></p>	<p>●P9 3 アンケート調査結果 <u>①「男性は仕事、女性は家庭」という考えについて</u> <u>「男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合うのがよい」が76.3%</u> と圧倒的に高くなっています。<u>「男性は仕事、女性は家庭」でよい」が5.8%、「男女とも仕事をし、家庭・育児・介護は女性の役割である」が4.1%、「女性は仕事、男性は家庭」でもよい」が3.6%の順となっています。</u> <u>性別で見ると、女性では「男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合うのがよい」が約8割と、男性に比べ高くなっています。</u></p>
<p>●P14 <u>②場面による男女の優遇差</u> ②職場での待遇、⑥社会通念・習慣・しきたり、⑦政治の場、⑧社会全体と</p>	<p>●P10 <u>②場面による男女の優遇差〈単数回答〉</u> ②職場での待遇、⑥社会通念・習慣・しきたり、⑦政治の場、⑧社会全体と</p>

新	旧
<p>してでは、「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた男性の方が優遇されているが<u>53%から74%</u>と高くなっています。次いで、①家庭生活、③地域活動の場、⑤法律や制度上では、男性の方が優遇されているが<u>38%から50%</u>となっています。④学校教育の場では「平等である」が<u>80.4%</u>と高く男性の方が優遇されているは<u>13.5%</u>と低くなっています。⑤法律上や制度上と③地域活動の場でも「平等である」が<u>50%前後</u>となっています。 <u>削除</u></p>	<p>してでは、「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた男性の方が優遇されているが<u>55%から61%</u>と高くなっています。次いで、①家庭生活、③地域活動の場、⑤法律や制度上では、男性の方が優遇されているが<u>30%から46%</u>となっています。④学校教育の場では「平等である」が<u>50.2%</u>と高く男性の方が優遇されているは<u>10.2%</u>と低くなっています。⑤法律上や制度上と③地域活動の場でも「平等である」が<u>30%前後</u>となっています。 <u>「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせた女性の方が優遇されているは、①家庭生活において10.6%とほかの項目に比べ高くなっています。</u></p>
<p>●P19</p>	<p>●P15</p>
<p>1 基本理念 キャッチフレーズ 「話し合い 支え合おうよ わが家も恵那も」 <u>「生き方と働き方を 誰もが選択できるまち 恵那」</u></p>	<p>1 基本理念 キャッチフレーズ 「話し合い 支え合おうよ わが家も恵那も」 <u>(追加)</u></p>
<p>●P21 〔基本目標〕 (3) 安心して生活できる体制づくり 〔施策の方向〕 <u>⑥女性の職業生活における活躍に関する支援体制</u></p>	<p>●P17 〔基本目標〕 (3) 安心して生活できる体制づくり 〔施策の方向〕 <u>(追加)</u></p>
<p>●P22 (1) 男女平等・男女共同参画に関する意識啓発 <u>【★】</u> <u>平成30年度</u>に実施した「市民意識調査」によると、「<u>仕事は男が行い、家庭は女が行う</u>」という性別による固定的な役割分担意識への支持が <u>1割弱</u> を占めており、今後もこのような意識の解消を図る必要があります。<u>また、この根底には、夫婦などの当事者間で意識のギャップがあることが問題であり、お互いに相手を尊重してギャップを解消していくことが必要です。</u> <u>また、女性活躍推進法に基づき、働くことを望む女性が希望に応じた働き方</u></p>	<p>●P18 (1) 男女平等・男女共同参画に関する意識啓発 <u>平成26年度</u>に実施した「市民意識調査」によると、「<u>男性は仕事、女性は家庭</u>」という性別による固定的な役割分担意識への支持が <u>1割程度</u> を占めており、今後もこのような意識の解消を図る必要があります。 <u>(追加)</u> <u>(追加)</u></p>

新	旧				
<p><u>を実現できるよう、女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発を行う必要があります。</u></p>					
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="163 272 465 414">①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発</td> <td data-bbox="472 272 1088 414">広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画<u>及び女性の職業生活における活躍</u>に関する意識の啓発を行います。<u>また、目的に応じた効果的な啓発を行います。</u></td> </tr> </table>	①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発	広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画 <u>及び女性の職業生活における活躍</u> に関する意識の啓発を行います。 <u>また、目的に応じた効果的な啓発を行います。</u>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1149 272 1451 414">①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発</td> <td data-bbox="1458 272 2074 414">広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画_____に関する意識の啓発を行います。<u>(追加)</u></td> </tr> </table>	①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発	広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画_____に関する意識の啓発を行います。 <u>(追加)</u>
①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発	広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画 <u>及び女性の職業生活における活躍</u> に関する意識の啓発を行います。 <u>また、目的に応じた効果的な啓発を行います。</u>				
①広報紙、各種メディア※を活用した意識の普及・啓発	広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画_____に関する意識の啓発を行います。 <u>(追加)</u>				
<p>●P23 (2) 男女平等教育などの推進【★】 「市民意識調査」では、学校教育の場では「男女が平等である」が<u>80.4%</u>と高くなっていますが、男性の方が優遇されていると感じている割合が<u>13.5%</u>となっており、引き続き学校教育における男女平等教育を充実していくことが必要です。</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="163 730 465 837">②男女平等意識を育む教育の充実</td> <td data-bbox="472 730 1088 837">道徳や学級活動の授業などを中心とした教育活動の中で、<u>男女平等や男女共同参画意識</u>をもたせるように努めます。</td> </tr> </table>	②男女平等意識を育む教育の充実	道徳や学級活動の授業などを中心とした教育活動の中で、 <u>男女平等や男女共同参画意識</u> をもたせるように努めます。	<p>●P19 (2) 男女平等教育などの推進 「市民意識調査」では、学校教育の場では「男女が平等である」が<u>50.2%</u>と高くなっていますが、男性の方が優遇されていると感じている割合が<u>10.2%</u>となっており、引き続き学校教育における男女平等教育を充実していくことが必要です。</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1149 730 1451 837">②男女平等意識を育む教育の充実</td> <td data-bbox="1458 730 2074 837">道徳や学級活動の授業などを中心とした教育活動の中で、<u>強い男女平等意識</u>_____をもたせるように努めます。</td> </tr> </table>	②男女平等意識を育む教育の充実	道徳や学級活動の授業などを中心とした教育活動の中で、 <u>強い男女平等意識</u> _____をもたせるように努めます。
②男女平等意識を育む教育の充実	道徳や学級活動の授業などを中心とした教育活動の中で、 <u>男女平等や男女共同参画意識</u> をもたせるように努めます。				
②男女平等意識を育む教育の充実	道徳や学級活動の授業などを中心とした教育活動の中で、 <u>強い男女平等意識</u> _____をもたせるように努めます。				
<p>●P24 (3) 男女共同参画を推進する多様な学習機会の提供・情報収集【★】 男女共同参画の取組は市民に十分浸透しておらず、男女共同参画に関する意識や認知度も性別や年代、地域により大きな差が生まれています。性別役割分担意識や、男女共同参画に関する無関心、間違った認識は、男女共同参画社会<u>や女性活躍社会</u>の実現を阻む大きな要因となります。 このため、今後は男女共同参画社会<u>など</u>について、正しい理解が得られるような継続的かつ、有効な啓発活動を実施していく必要があります。講演会や学習会などを通じて、市民の意識を高めていくことが必要です。 <u>また、女性活躍社会の実現に向けては企業の取組が必要不可欠ですが、積極的な取組が行われるかは企業の経営者の意識によるところが大きい</u>ため、<u>企業経営者への啓発活動の実施が重要</u>です。</p>	<p>●P20 (3) 男女共同参画を推進する多様な学習機会の提供・情報収集 男女共同参画の取組は市民に十分浸透しておらず、男女共同参画に関する意識や認知度も性別や年代、地域により大きな差が生まれています。性別役割分担意識や、男女共同参画に関する無関心、間違った認識は、男女共同参画社会_____の実現を阻む大きな要因となります。 このため、今後は男女共同参画社会_____について、正しい理解が得られるような継続的かつ、有効な啓発活動を実施していく必要があります。講演会や学習会などを通じて、市民の意識を高めていくことが必要です。 <u>(追加)</u></p>				

新	旧								
<p><u>さらに</u>、恵那市における男女共同参画に関する現状把握をするための意識調査や情報収集などを継続的に実施し、各施策に活用するとともに、広く市民に情報提供していくことも重要です。</p>	<p><u>また</u>、恵那市における男女共同参画に関する現状把握をするための意識調査や情報収集などを継続的に実施し、各施策に活用するとともに、広く市民に情報提供していくことも重要です。</p>								
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="163 316 465 531">②講演会や学習会などの開催</td> <td data-bbox="465 316 1081 531">男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネットワークなどと協力・連携し、様々な課題解決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>また、実施の効果を高めるため、目的に応じて対象者を指定したり、参加型で主体的に学べるようにするなど、内容を工夫して行います。</u></td> </tr> <tr> <td data-bbox="163 531 465 683"><u>③企業・各種団体の経営者や人事担当者への女性活躍の学習機会の提供</u></td> <td data-bbox="465 531 1081 683"><u>企業の経営者や人事担当者へ、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の事例や支援制度などの学習の機会を提供します。</u></td> </tr> </table>	②講演会や学習会などの開催	男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネットワークなどと協力・連携し、様々な課題解決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>また、実施の効果を高めるため、目的に応じて対象者を指定したり、参加型で主体的に学べるようにするなど、内容を工夫して行います。</u>	<u>③企業・各種団体の経営者や人事担当者への女性活躍の学習機会の提供</u>	<u>企業の経営者や人事担当者へ、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の事例や支援制度などの学習の機会を提供します。</u>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1149 316 1451 531">②講演会や学習会などの開催</td> <td data-bbox="1451 316 2067 531">男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネットワークなどと協力・連携し、様々な課題解決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>(追加)</u></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1149 531 1451 683"><u>(追加)</u></td> <td data-bbox="1451 531 2067 683"><u>(追加)</u></td> </tr> </table>	②講演会や学習会などの開催	男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネットワークなどと協力・連携し、様々な課題解決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>(追加)</u>	<u>(追加)</u>	<u>(追加)</u>
②講演会や学習会などの開催	男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネットワークなどと協力・連携し、様々な課題解決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>また、実施の効果を高めるため、目的に応じて対象者を指定したり、参加型で主体的に学べるようにするなど、内容を工夫して行います。</u>								
<u>③企業・各種団体の経営者や人事担当者への女性活躍の学習機会の提供</u>	<u>企業の経営者や人事担当者へ、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の事例や支援制度などの学習の機会を提供します。</u>								
②講演会や学習会などの開催	男女共同参画の推進母体である「男女のわ」ネットワークなどと協力・連携し、様々な課題解決に向けた学習の機会などを提供します。 <u>(追加)</u>								
<u>(追加)</u>	<u>(追加)</u>								
<p>●P26</p> <p>(5) あらゆる暴力への対策など 【★】</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="163 683 465 970">②企業・各種団体への啓発</td> <td data-bbox="465 683 1081 970">職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどを防止するため、リーフレットの配布などにより、企業・各種団体への啓発を行います。</td> </tr> </table>	②企業・各種団体への啓発	職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどを防止するため、リーフレットの配布などにより、企業・各種団体への啓発を行います。	<p>●P22</p> <p>(5) あらゆる暴力への対策など</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1149 683 1451 970">②企業・各種団体などに対する啓発</td> <td data-bbox="1451 683 2067 970">職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどを防止するため、リーフレットの配布などにより、企業・各種団体への啓発を行います。</td> </tr> </table>	②企業・各種団体などに対する啓発	職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどを防止するため、リーフレットの配布などにより、企業・各種団体への啓発を行います。				
②企業・各種団体への啓発	職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどを防止するため、リーフレットの配布などにより、企業・各種団体への啓発を行います。								
②企業・各種団体などに対する啓発	職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどを防止するため、リーフレットの配布などにより、企業・各種団体への啓発を行います。								
<p>●P27</p> <p>(1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大 【★】</p> <p>恵那市での政策・方針を決定する過程において、これまでは女性の参画が少なく、どちらかといえば男性中心の視点で政策・方針決定を進めてきたと言えます。市の審議会等における女性委員の参画率は2割にとどまっている状況であり、市民意識調査においても、政治の場で、男性の方が優遇されていると感じる割合は <u>7割</u> と高くなっています。そのため、市の審議会等における女性の参画をさらに進め、<u>さまざまな視点から</u> 市政を考えていく必要があります。また、性別にかかわらず参加しやすい会議運営の方法を検討するなど、参画しやすい環境づくりを進めることも重要です。</p>	<p>●P23</p> <p>(1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大</p> <p>恵那市での政策・方針を決定する過程において、これまでは女性の参画が少なく、どちらかといえば男性中心の視点で政策・方針決定を進めてきたと言えます。市の審議会等における女性委員の参画率は2割にとどまっている状況であり、市民意識調査においても、政治の場で、男性の方が優遇されていると感じる割合は <u>6割</u> と高くなっています。そのため、市の審議会等における女性の参画をさらに進め、<u>女性・男性の双方の視点に立って</u> 市政を考えていく必要があります。また、性別にかかわらず参加しやすい会議運営の方法を検討するなど、参画しやすい環境づくりを進めることも重要です。</p>								

新	旧												
<p>「事業所調査」によると、女性が管理職に就くことについて、「意欲と能力のある女性は、どんどん管理職についた方がよい」の割合が約7割と最も高く、一方で「現状では、管理職に就くだけの経験や能力を備えた女性が少ない」という意見もあるため、企業などへ女性登用に関する啓発や取組を行う必要があります。</p>	<p>「事業所調査」によると、女性が管理職に就くことについて、「意欲と能力のある女性は、どんどん管理職についた方がよい」の割合が約7割と最も高く、一方で「現状では、管理職に就くだけの経験や能力を備えた女性が少ない」という意見もあるため、企業などへ女性登用に関する啓発_____を行う必要があります。</p>												
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="163 405 461 587">①各種審議会・委員会への女性委員の登用推進</td> <td data-bbox="461 405 1088 587">市が設置する各種審議会・委員会への女性委員の登用拡大に努めます。<u>女性登用率が目標値に達していない審議会等においては改選時の目標値を定めるなど、目標達成に向けて計画的に取り組みます。</u></td> </tr> <tr> <td data-bbox="163 587 461 699">③企業・各種団体への啓発や情報提供</td> <td data-bbox="461 587 1088 699">職場における重要ポストへの女性登用例などの資料収集に努め、企業などへ情報提供を行います。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="163 699 461 805">④地域活動への女性参画の促進</td> <td data-bbox="461 699 1088 805">地域における活動において、性別にかかわらず役員就任や、活動参加ができるよう情報提供、啓発を<u>行うとともに、仕組みを検討します。</u></td> </tr> </table>	①各種審議会・委員会への女性委員の登用推進	市が設置する各種審議会・委員会への女性委員の登用拡大に努めます。 <u>女性登用率が目標値に達していない審議会等においては改選時の目標値を定めるなど、目標達成に向けて計画的に取り組みます。</u>	③企業・各種団体への啓発や情報提供	職場における重要ポストへの女性登用例などの資料収集に努め、企業などへ情報提供を行います。	④地域活動への女性参画の促進	地域における活動において、性別にかかわらず役員就任や、活動参加ができるよう情報提供、啓発を <u>行うとともに、仕組みを検討します。</u>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1149 405 1447 587">①各種審議会・委員会への女性委員の登用推進</td> <td data-bbox="1447 405 2074 587">市が設置する各種審議会・委員会への女性委員の登用拡大に努めます。<u>(追加)</u></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1149 587 1447 699">③企業、各種団体への啓発_____</td> <td data-bbox="1447 587 2074 699">職場における重要ポストへの女性登用例などの資料収集に努め、企業などへ情報提供を行います。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1149 699 1447 805">④地域活動への女性参画の促進</td> <td data-bbox="1447 699 2074 805">地域における活動において、性別にかかわらず役員就任や、活動参加ができるよう情報提供、啓発を<u>行います。</u></td> </tr> </table>	①各種審議会・委員会への女性委員の登用推進	市が設置する各種審議会・委員会への女性委員の登用拡大に努めます。 <u>(追加)</u>	③企業、各種団体への啓発_____	職場における重要ポストへの女性登用例などの資料収集に努め、企業などへ情報提供を行います。	④地域活動への女性参画の促進	地域における活動において、性別にかかわらず役員就任や、活動参加ができるよう情報提供、啓発を <u>行います。</u>
①各種審議会・委員会への女性委員の登用推進	市が設置する各種審議会・委員会への女性委員の登用拡大に努めます。 <u>女性登用率が目標値に達していない審議会等においては改選時の目標値を定めるなど、目標達成に向けて計画的に取り組みます。</u>												
③企業・各種団体への啓発や情報提供	職場における重要ポストへの女性登用例などの資料収集に努め、企業などへ情報提供を行います。												
④地域活動への女性参画の促進	地域における活動において、性別にかかわらず役員就任や、活動参加ができるよう情報提供、啓発を <u>行うとともに、仕組みを検討します。</u>												
①各種審議会・委員会への女性委員の登用推進	市が設置する各種審議会・委員会への女性委員の登用拡大に努めます。 <u>(追加)</u>												
③企業、各種団体への啓発_____	職場における重要ポストへの女性登用例などの資料収集に努め、企業などへ情報提供を行います。												
④地域活動への女性参画の促進	地域における活動において、性別にかかわらず役員就任や、活動参加ができるよう情報提供、啓発を <u>行います。</u>												
<p>●P28</p> <p>(2) 就労の場における男女平等の確保 【★】</p> <p>また、「女性活躍推進法」に基づき、子育て中など就業を一時中断している女性の公正な職場復帰、再就職や起業など、個人の意欲と能力が活かされる環境づくりを進めるとともに、<u>結婚・出産・介護などによる女性の離職を減らし、女性の活躍を推進していくことも重要です。</u></p> <p><u>さらに、「女性の就業意識に関する調査」によると、希望する働き方では、「一般従業員やパートタイマー」の割合が他県より高く半数に達しているため、企業の求人内容を見直すことも必要です。</u></p>	<p>●P24</p> <p>(2) 就労の場における男女平等の確保</p> <p>また、「女性活躍推進法」に基づき、子育て中など就業を一時中断している女性の公正な職場復帰、再就職や起業など、個人の意欲と能力が活かされる環境づくりを進め_____、<u>女性の活躍を推進していくことも重要です。</u></p> <p><u>(追加)</u></p>												

新		旧	
①より良い就労環境の推進	より良い就労環境を目指すため、商工会議所や商工会、市内事業所などに対して、広報紙、ホームページ、リーフレットなどの活用により、男女共同参画に対する啓発や情報発信を行います。 <u>また、市内事業所などが就労環境の見直しに取り組めるよう、従業員との意見交換の機会づくりや手法の情報提供に努めます。</u>	①より良い就労環境の推進	より良い就労環境を目指すため、商工会議所や商工会、市内事業所などに対して、広報紙、ホームページ、リーフレットなどの活用により、男女共同参画に対する啓発や情報発信を行います。 <u>(追加)</u>
②求職ニーズと求人ニーズのギャップの縮小を推進	求職ニーズと求人ニーズのギャップの縮小を目指すため、 <u>求職者の多い業種の企業誘致を積極的に行い、就労の場の提供を充実します。</u>	②求職ニーズと求人ニーズのギャップの縮小を推進	求職ニーズと求人ニーズのギャップの縮小を目指すため、 <u>企業誘致を積極的に行い、就労の場の提供を充実します。</u>

●P29

(3) 「仕事と生活」の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現支援【★】
また、「女性の就業意識に関する調査」によると、「仕事と家庭を両立しやすい環境の整備」や「休暇制度の柔軟な運用」などのワーク・ライフ・バランスの取組を求める女性の割合は高いため、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進していく必要があります。あわせて、取組をPRすることは企業が取り組むメリットになるため、企業の取組を発信する機会を増やします。

また、市内企業に働きかけると同時に、恵那市役所内においてもワーク・ライフ・バランスを実現するための取組など、市内企業の模範となる仕組みづくりを行い、取組を情報発信していく必要があります。

③恵那市役所における両立支援制度の利用促進と取組の情報発信	恵那市役所が率先して子育てや介護をしながら活躍できる職場を実現するため、意識啓発などにより、両立支援制度※の利用がしやすい環境を整え、利用促進を行います。 <u>また、これらの取組を市内企業等に情報発信します。</u>
-------------------------------	---

●P30

(4) 家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進【★】
「ワークショップ」では、「不平等であると感じること」という質問に対し、

●P25

(3) 「仕事と生活」の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現支援
そのため、今後も、市民や企業に働きかけ、ワーク・ライフ・バランスを推進していく必要があります。

また、市内企業に働きかけると同時に、恵那市役所内においてもワーク・ライフ・バランスを実現するための取組など、市内企業の模範となる仕組みづくりを行う必要があります。

③恵那市役所における両立支援制度の利用促進	恵那市役所が率先して子育てや介護をしながら活躍できる職場を実現するため、意識啓発などにより、両立支援制度※の利用がしやすい環境を整え、利用促進を行います。 <u>(追加)</u>
-----------------------	---

●P26

(4) 家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進
「ワークショップ」では、「不平等であると感じること」という質問に対し、

新	旧								
<p>自治会などの地域活動への参加は男性が多く、女性が活躍する場がないことや、子育てなど家庭生活の中で女性は家事を優先し、男性は仕事を優先してしまう意識が根強いなどの意見が出されました。「市民意識調査」においても、男女の優遇差について、「家庭生活」、<u>「社会通念・習慣・しきたり」</u> <u>では、</u> 平等であると感じている人は <u>4割にとどまり、</u> 不平等と感じていることがうかがえます。</p>	<p>自治会などの地域活動への参加は男性が多く、女性が活躍する場がないことや、子育てなど家庭生活の中で女性は家事を優先し、男性は仕事を優先してしまう意識が根強いなどの意見が出されました。「市民意識調査」においても、男女の優遇差について、「家庭生活」、<u>「地域活動の場」</u>、「社会通念・習慣・しきたり」 <u>ともに</u> 平等であると感じている人は <u>3割に満たず、</u> 不平等と感じていることがうかがえます。</p>								
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="161 450 461 667">①家庭生活での男女共同参画意識の育成</td> <td data-bbox="461 450 1084 667"> <p>広報紙などのメディアの活用、セミナーなどの開催など、夫婦間や家庭生活における男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 <u>なお、セミナーは、夫婦間の意識のギャップの解消につながるなどの実践的な内容を実施します。</u></p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="161 667 461 772">③まちづくり活動組織における女性役員の登用推進</td> <td data-bbox="461 667 1084 772"> <p>まちづくり活動に対し、<u>さまざまな視点の</u>意見を多く取り入れるため、女性役員の登用について積極的に推進します。</p> </td> </tr> </table>	①家庭生活での男女共同参画意識の育成	<p>広報紙などのメディアの活用、セミナーなどの開催など、夫婦間や家庭生活における男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 <u>なお、セミナーは、夫婦間の意識のギャップの解消につながるなどの実践的な内容を実施します。</u></p>	③まちづくり活動組織における女性役員の登用推進	<p>まちづくり活動に対し、<u>さまざまな視点の</u>意見を多く取り入れるため、女性役員の登用について積極的に推進します。</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1146 450 1447 667">①家庭生活での男女共同参画意識の育成</td> <td data-bbox="1447 450 2069 667"> <p>広報紙などのメディアの活用、セミナーなどの開催など、夫婦間や家庭生活における男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 <u>(追加)</u></p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1146 667 1447 772">③まちづくり活動組織における女性役員の登用推進</td> <td data-bbox="1447 667 2069 772"> <p>まちづくり活動に対し、<u>女性の</u>意見を多く取り入れるため、女性役員の登用について積極的に推進します。</p> </td> </tr> </table>	①家庭生活での男女共同参画意識の育成	<p>広報紙などのメディアの活用、セミナーなどの開催など、夫婦間や家庭生活における男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 <u>(追加)</u></p>	③まちづくり活動組織における女性役員の登用推進	<p>まちづくり活動に対し、<u>女性の</u>意見を多く取り入れるため、女性役員の登用について積極的に推進します。</p>
①家庭生活での男女共同参画意識の育成	<p>広報紙などのメディアの活用、セミナーなどの開催など、夫婦間や家庭生活における男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 <u>なお、セミナーは、夫婦間の意識のギャップの解消につながるなどの実践的な内容を実施します。</u></p>								
③まちづくり活動組織における女性役員の登用推進	<p>まちづくり活動に対し、<u>さまざまな視点の</u>意見を多く取り入れるため、女性役員の登用について積極的に推進します。</p>								
①家庭生活での男女共同参画意識の育成	<p>広報紙などのメディアの活用、セミナーなどの開催など、夫婦間や家庭生活における男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 <u>(追加)</u></p>								
③まちづくり活動組織における女性役員の登用推進	<p>まちづくり活動に対し、<u>女性の</u>意見を多く取り入れるため、女性役員の登用について積極的に推進します。</p>								
<p>●P32 (1) 子育てに関する支援体制 【★】 <u>さらに、令和元年10月に実施された「幼児教育・保育の無償化」により、今後さらに保育サービスや子育てと就労を両立するための支援に対するニーズが高まることが予想されます。企業においても、これまで以上に子育て支援のための取組が求められます。</u></p>	<p>●P28 (1) 子育てに関する支援体制 <u>(追加)</u></p>								
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="161 1094 461 1235">⑤<u>ワーク・ライフ・バランス推進</u>企業の PR と登録促進</td> <td data-bbox="461 1094 1084 1235"> <p>従業員の子育て支援のための取組や <u>意識啓発</u> を積極的に行う企業などの PR に努めます。<u>また、企業に対して好事例の情報提供を行うことで企業の取組を促進します。</u></p> </td> </tr> </table>	⑤ <u>ワーク・ライフ・バランス推進</u> 企業の PR と登録促進	<p>従業員の子育て支援のための取組や <u>意識啓発</u> を積極的に行う企業などの PR に努めます。<u>また、企業に対して好事例の情報提供を行うことで企業の取組を促進します。</u></p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1146 1094 1447 1235">⑤<u>子育て支援</u>企業の PR と登録促進</td> <td data-bbox="1447 1094 2069 1235"> <p>従業員の子育て支援のための取組や <u>意識啓発</u> を積極的に行う企業などの PR に努めます。<u>(追加)</u></p> </td> </tr> </table>	⑤ <u>子育て支援</u> 企業の PR と登録促進	<p>従業員の子育て支援のための取組や <u>意識啓発</u> を積極的に行う企業などの PR に努めます。<u>(追加)</u></p>				
⑤ <u>ワーク・ライフ・バランス推進</u> 企業の PR と登録促進	<p>従業員の子育て支援のための取組や <u>意識啓発</u> を積極的に行う企業などの PR に努めます。<u>また、企業に対して好事例の情報提供を行うことで企業の取組を促進します。</u></p>								
⑤ <u>子育て支援</u> 企業の PR と登録促進	<p>従業員の子育て支援のための取組や <u>意識啓発</u> を積極的に行う企業などの PR に努めます。<u>(追加)</u></p>								
<p>●P34 (3) 高齢者や障がい者（児）への支援 高齢者・障がい者 <u>(児)</u> が、個々の心身の状態や生活状況に応じて、いつま</p>	<p>●P30 (3) 高齢者や障がい者（児）への支援 高齢者・障がい者 _____ が、個々の心身の状態や生活状況に応じて、いつま</p>								

新	旧				
<p>でも住み慣れた地域で生きがいを持ち、元気で自分らしい生活を送ることができるよう、一人一人の尊厳保持、人権尊重に留意した支援に取り組む必要があります。</p> <p>●P37</p> <p><u>(6) 女性の職業生活における活躍に関する支援体制【★】</u></p> <p><u>男女共同参画社会や女性活躍社会を目指す中では、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに多様な生き方、働き方を実現できる社会を目指すことが重要です。</u></p> <p><u>現在、女性の出産、子育て期の就業率の低下は年々小さくなりつつありますが、男性の就業率と比較すると依然として低い状況となっており、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況です。</u></p> <p><u>少子高齢化や人口減少における労働力不足の懸念や、人材の多様性（ダイバーシティ）の確保の観点からも女性の活躍に向けて早急に取り組む必要があります。</u></p> <table border="1" data-bbox="161 890 1088 1185"> <tr> <td data-bbox="161 890 465 1002">①女性活躍の意識啓発</td> <td data-bbox="465 890 1088 1002">広報紙やホームページなどを活用して、働く場で活躍する身近な女性ロールモデルや情報発信を行います。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="161 1002 465 1185">②女性の就業・再就職の支援</td> <td data-bbox="465 1002 1088 1185">女性が社会に出る際の不安を減らすため、恵那くらしビジネスサポートセンターによる、女性の就業・再就職に関する相談対応・セミナーの開催や、ハローワークが開催するセミナーの情報提供による支援を行います。</td> </tr> </table> <p>●P39</p> <p>3 目標指数</p> <p>基本目標 1 意識づくり</p>	①女性活躍の意識啓発	広報紙やホームページなどを活用して、働く場で活躍する身近な女性ロールモデルや情報発信を行います。	②女性の就業・再就職の支援	女性が社会に出る際の不安を減らすため、恵那くらしビジネスサポートセンターによる、女性の就業・再就職に関する相談対応・セミナーの開催や、ハローワークが開催するセミナーの情報提供による支援を行います。	<p>でも住み慣れた地域で生きがいを持ち、元気で自分らしい生活を送ることができるよう、一人一人の尊厳保持、人権尊重に留意した支援に取り組む必要があります。</p> <p>●P32の後</p> <p><u>(追加)</u></p> <p><u>(追加)</u></p> <p>●P34</p> <p>3 目標指数</p> <p>基本目標 1 意識づくり</p>
①女性活躍の意識啓発	広報紙やホームページなどを活用して、働く場で活躍する身近な女性ロールモデルや情報発信を行います。				
②女性の就業・再就職の支援	女性が社会に出る際の不安を減らすため、恵那くらしビジネスサポートセンターによる、女性の就業・再就職に関する相談対応・セミナーの開催や、ハローワークが開催するセミナーの情報提供による支援を行います。				

新				旧			
	指標	現状値 (平成 26年度)	目標値 (令和 7年度)		指標	現状値 (平成 26年度)	目標値 (平成 37年度)
1	<u>仕事と家庭（家事・育児・介護など）における男女の役割について、「仕事も家庭も男女で共に行う」と考える割合</u>	76.3%	80%	1	<u>「男性は仕事、女性は家庭」という考えについて、「男女とも仕事をし、家事・育児・介護の役割も分かち合うのがよい」と考える割合</u>	76.3%	80%
●P40 基本目標2 環境づくり				●P35 基本目標2 環境づくり			
	指標	現状値 (平成 26年度)	目標値 (令和 7年度)		指標	現状値 (平成 26年度)	目標値 (平成 37年度)
基本目標3 安心して生活できる体制づくり				基本目標3 安心して生活できる体制づくり			
	指標	現状値 (平成 26年度)	目標値 (令和 7年度)		指標	現状値 (平成 26年度)	目標値 (平成 37年度)
2	<u>岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数</u>	29企業	100企業	2	<u>岐阜県子育て支援企業登録数</u>	29企業	100企業
3	特定健診受診率	38.0%	<u>70%</u> (R5年度 目標)※2	3	特定健診受診率	38.0%	<u>60%</u> (H29年目 標)※2
※2 「 <u>第3期特定健康診査等実施計画</u> 」(平成30年策定)目標値				※2 「 <u>第2期特定健診等</u> 」実施計画(平成25年策定)目標値			
●P42 (庶務) 第9条 委員会の庶務は、 <u>まちづくり企画部企画課</u> において行う。 一部改正〔平成26年総務28773号・27年まち5424号・ <u>29年総務23819号</u> 〕 <u>附 則</u> (平成29年3月23日総務第23819号) <u>この決裁は、平成29年4月1日から施行する。</u>				●P37 (庶務) 第9条 委員会の庶務は、 <u>まちづくり推進部まちづくり推進課</u> において行う。 一部改正〔平成26年総務28773号・27年まち5424号 <u>]</u> <u>(追加)</u>			

新	旧
<p>●P37の後</p> <p><u>3 恵那市男女共同参画プラン推進委員会設置要綱</u></p> <p style="text-align: right;"><u>平成28年6月17日告示第113号</u></p> <p><u>(趣旨)</u></p> <p><u>第1条 この要綱は、恵那市における男女共同参画社会の実現を目指し、恵那市男女共同参画プラン（以下「プラン」という。）を推進するため、恵那市男女共同参画プラン推進委員会（以下「委員会」という。）の設置に関し、必要な事項を定めるものとする。</u></p> <p><u>(所掌事務)</u></p> <p><u>第2条 委員会は、次に掲げる事務を所掌する。</u></p> <p><u>(1) プランの推進に関すること。</u></p> <p><u>(2) プランの見直しに関すること。</u></p> <p><u>(3) その他男女共同参画施策の推進に関すること。</u></p> <p><u>(組織)</u></p> <p><u>第3条 委員会は、委員20名以内をもって組織し、委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。</u></p> <p><u>(1) 団体の代表者</u></p> <p><u>(2) 公募による市民</u></p> <p><u>(3) その他市長が必要と認めた者</u></p> <p><u>(任期)</u></p> <p><u>第4条 委員の任期は、委嘱の日から翌年度の3月31日までとし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。</u></p> <p style="text-align: center;"><u>一部改正〔平成30年告示28号〕</u></p> <p><u>(会長及び副会長)</u></p> <p><u>第5条 委員会に会長及び副会長を各1人置く。</u></p> <p><u>2 会長及び副会長は、委員の中から互選する。</u></p>	<p>●P38の後</p> <p><u>(追加)</u></p> <p><u>(追加)</u></p>

新	旧
<p><u>3 会長は委員会を代表し、会務を総括する。</u></p> <p><u>4 副会長は会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。</u></p> <p><u>(会議)</u></p> <p><u>第6条 委員会は、会長が招集し、会長が会議の議長となる。</u></p> <p><u>(部会)</u></p> <p><u>第7条 委員会は、必要に応じて部会を置くことができる。</u></p> <p><u>(関係者の出席)</u></p> <p><u>第8条 会長が必要と認める場合は、関係者の出席を求め、意見又は説明等を聴くことができる。</u></p> <p><u>(庶務)</u></p> <p><u>第9条 委員会の庶務は、まちづくり企画部企画課において行う。</u></p> <p><u>一部改正〔平成29年告示44号の1〕</u></p> <p><u>(補則)</u></p> <p><u>第10条 この要綱に定めるもののほか、委員会に関して必要な事項は、その都度協議して決定するものとする。</u></p> <p><u>附 則</u></p> <p><u>この告示は、平成28年7月1日から施行する。</u></p> <p><u>附 則 (平成29年3月23日告示第44号の1)</u></p> <p><u>この告示は、平成29年4月1日から施行する。</u></p> <p><u>附 則 (平成30年3月7日告示第28号)</u></p> <p><u>この告示は、平成30年7月25日から施行する。</u></p>	
<p>●P46</p> <p><u>4 恵那市男女共同参画プラン推進委員会名簿</u></p> <p><u>■委 員</u></p>	<p>●P38の後</p> <p><u>(追加)</u></p> <p><u>(追加)</u></p> <p><u>(敬称略)</u></p>

新				旧			
番号	氏名	所属	役職				
1	坪井 弥栄子	恵那市地域自治区会長会議	会 長				
2	伊藤 正明	「男女のわ」ネットワーク	副会長				
3	亀井 邦子	「男女のわ」ネットワーク	委 員				
4	太田 礼子	まちづくり団体 (えなナリワイプロジェクト)	委 員				
5	村松 訓子	恵那市教育委員会	委 員				
6	秋山 真一	恵南商工会推薦企業 (明知ガイシ株)	委 員				
7	奥村 ひとみ	中津川人権擁護委員協議会 恵那市地区部会	委 員				
8	紀岡 伸征	恵那市社会福祉協議会	委 員				
9	曾我 守一	恵那市PTA連合会	委 員				
10	伊東 靖英	恵那市壮健クラブ	委 員				
11	成瀬 あい	恵那市国際交流協会	委 員				
■オブザーバー (敬称略)							
番号	氏名	所属					
1	加藤 久徳	恵那くらしビジネスサポートセンター ビジネス相談専門家					
2	吉田 恵	恵那公共職業安定所					
●P47	5	男女共同参画社会基本法 (平成11年法律第78条)		●P39	3	男女共同参画社会基本法 (平成11年法律第78条)	
●P53	6	岐阜県男女が平等に人として尊敬される男女共同社会づくり条例 (平成1		●P45	4	岐阜県男女が平等に人として尊敬される男女共同社会づくり条例 (平成1	

新	旧
5年岐阜県条例第49号)	5年岐阜県条例第49号)