

配 布 資 料 一 覧

- | | | |
|-----|--------|--|
| (1) | — | 会議次第 |
| (2) | 資料 1-1 | パブリックコメントの回答について（案） |
| (3) | 資料 1-2 | 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））（素案） 新旧対照表 |
| (4) | 資料 1-3 | 第2次 恵那市男女共同参画プラン（改訂版）（素案） |
| (5) | 資料 1-4 | 恵那市女性活躍推進計画の策定について（答申）（案） |
| (6) | 資料 2-1 | 料理人によるエーナ健幸料理教室【おとう飯編】 開催企画書（案） |
| (7) | 資料 2-2 | バロー恵那ショッピングセンターでの行政サービスについて |

令和元年度第4回恵那市男女共同参画プラン推進委員会 次第

日時：令和2年2月10日（月）

午前10時00分～11時30分

場所：恵那市役所 西庁舎3階 災害対策室B

1. 開会

2. 会長あいさつ

3. 議事

（1）女性活躍推進計画（素案）について

資料No. 1

（2）女性活躍に係る新規事業について

資料No. 2

4. その他

5. 閉会のあいさつ

パブリックコメントの回答について（案）

市女性活躍推進計画（案）のパブリックコメント募集手続きについては、令和元年 12 月 6 日から令和元年 12 月 27 日まで募集し、1 名から意見が提出されました。いただいた意見と考え方は以下のとおりです。

いただいた意見の要旨	考え方
新旧対照表 10 ページ【新】、①各種審議会・委員会への女性委員の登用推進について 女性登用率が目標値に達していない審議会等において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とりくみます、とあります。旧プランに比較して、ポジティブアクションが示されたことは良かったと思います。 ところで、女性ゼロの審議会はどこですか。また、1 名でも増えれば比率はあがったことになりますが、多くの男性委員のなかに女性 1 名は、女性委員として、とても委縮してしまいますので、そのような審議会はぜひ女性複数となるような目標にしてください。	女性委員のいない審議会等は全 66 のうち 16（恵那市歴史的風致維持向上計画協議会、恵那市文化財保護審議会ほか 14）です（※1）。 1 審議会あたり女性委員の複数登用のご意見については、今後の検討課題とさせていただきます。 （※1：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成 30 年度）、平成 31 年 3 月 20 日公表）
新旧対照表 8 ページ【新】（1）「女性の職業生活における活躍に関する意識啓発を行います」。とありますが、具体的にどんな啓発ですか。「目的に応じた効果的な啓発」を行います。は、具体的にどんな啓発のことでしょうか。	「女性の職業生活における活躍に関する意識啓発」とは、女性の意識改革、企業の就業環境や組織風土の改革、職業生活と家庭生活の両立ができる環境づくりなど、働く場面における女性の活躍の推進に向けた様々な啓発を想定しています。 また、「目的に応じた効果的な啓発」とは、ライフステージに変化が生じる、例えば、パパママ学級などの際に、家庭内での家事分担につながる啓発を実施することなどを想定しています。プランの文章については検討します。
新旧対照表 10 ページ【新】（1）「現状では管理職に就くだけの経験や能力を備えた	「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」については、

女性が少ない」という意見もあるため、とあるが、恵那市の女性は、いったん出産・子育てで会社などを退職し、数年のブランクがあってもとの職場に戻る人が多い。また、退職すれば、正規社員の道からそれてしまうこともあり、それだけスキルをつめない現状があります。また、採用時から、管理職への道が開かれているのかどうか、また、キャリアをつめるような研修やスキルアップの機会があるのかどうか、事業所から示されているのかも疑問。 このあたりの事業所に対する調査はされていますか。	事業所調査の結果（プラン改訂版（案）16ページを参照）です。同調査で、方針決定、企画・立案、人事、窓口、事務処理の業務内容別に男性・女性の担当割合は調査していますが、女性のキャリア・スキルアップの機会の提供等については未実施です。
新旧対照表 10 ページ【新】（２）⑤として項目を起こし、「市内で管理職や企画部門で活躍する女性を増やす」とする。取り組み内容として、「リーダーとなる女性への研修機会の充実」としてはどうでしょうか。	「市内で管理職や企画部門で活躍する女性を増やす」ことは必要な取組と認識していますが、現状では、女性のキャリア・スキルアップの機会の提供状況をはじめとした企業・各種団体の取組状況等の把握ができていないため、「③企業・各種団体への啓発や情報提供」と同時に、企業・各種団体からの情報を収集するとともに、研修の実施についても検討していきたいと思います。

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））（素案） 新旧対照表 （令和元年度第4回男女共同参画プラン推進委員会時点）

新		旧
●表紙		●表紙
第2次 恵那市男女共同参画プラン <u>（改訂版）</u>	第2次 恵那市男女共同参画プラン	
平成28年4月 <u>策定</u>	平成28年4月	
<u>令和2年3月 改訂</u>	<u>（追加）</u>	
●目次	●目次	
第1章 プラン策定の背景と趣旨	1	第1章 プラン策定の背景と趣旨 1
1 プラン策定の趣旨	1	1 プラン策定の趣旨 1
2 プラン策定の背景	2	2 プラン策定の背景 2
3 プランの性格	4	3 プランの性格 4
4 プランの期間	<u>5</u>	4 プランの期間 <u>4</u>
第2章 男女共同参画を取り巻く市の現状	<u>6</u>	第2章 男女共同参画を取り巻く市の現状 <u>5</u>
1 人口等の状況	<u>6</u>	1 人口等の状況 <u>5</u>
2 就業 <u>率</u> の状況	<u>9</u>	2 就業 <u>率</u> の状況 <u>8</u>
(1) 就業率の状況	<u>9</u>	(1) 就業率の状況 <u>8</u>
<u>（2）女性の就業に関する状況</u>	<u>10</u>	<u>（追加）</u>
3 アンケート調査結果	<u>13</u>	3 アンケート調査結果 <u>9</u>
(1) 市民意識調査概要	<u>13</u>	(1) 市民意識調査概要 <u>9</u>
(2) 事業所調査結果	<u>15</u>	(2) 事業所調査結果 <u>11</u>
第3章 プランの基本的な考え方	<u>19</u>	第3章 プランの基本的な考え方 <u>15</u>
1 基本理念	<u>19</u>	1 基本理念 <u>15</u>
2 基本目標	<u>19</u>	2 基本目標 <u>15</u>
3 施策の体系	<u>21</u>	3 施策の体系 <u>17</u>
第4章 施策の展開	<u>22</u>	第4章 施策の展開 <u>18</u>
1 意識づくり	<u>22</u>	1 意識づくり <u>18</u>
(1) 男女平等・男女共同参画に関する意識啓発 <u>【★】</u>	<u>22</u>	(1) 男女平等・男女共同参画に関する意識啓発 <u>18</u>

新	旧
(2) 男女平等教育などの推進 【★】 23 (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 【★】 24 (4) DVなど暴力の予防と根絶のための意識づくり 25 (5) あらゆる暴力への対策など 【★】 26 2 環境づくり 27 (1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大 【★】 27 (2) 就労の場における男女平等の確保 【★】 28 (3) 「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現 29 支援 【★】 29 (4) 家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進 【★】 30 (5) 防災における男女共同参画 31 (6) 相談窓口の充実と連携強化 31 3 安心して生活できる体制づくり 32 (1) 子育てに関する支援体制 【★】 32 (2) 生涯にわたる心と体の健康・生きがいづくり 33 (3) 高齢者や障がい者（児）への支援 34 (4) 多様な家族形態と多様な生き方への理解と支援 35 (5) 多様な文化への理解と交流の促進 36 (6) 女性の職業生活における活躍に関する支援体制 【★】 37 第5章 プランの推進 38 1 推進体制 38 2 プランの進捗管理と評価の実施 38 3 目標指数 39 第6章 参考資料 41 1 恵那市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱 41 2 恵那市男女共同参画プラン策定委員会名簿 43 3 恵那市男女共同参画プラン推進委員会設置要綱 44	(2) 男女平等教育などの推進 19 (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 20 (4) DVなど暴力の予防と根絶のための意識づくり 21 (5) あらゆる暴力への対策など 22 2 環境づくり 23 (1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大 23 (2) 就労の場における男女平等の確保 24 (3) 「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現 25 支援 26 (4) 家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進 27 (5) 防災における男女共同参画 27 (6) 相談窓口の充実と連携強化 28 3 安心して生活できる体制づくり 28 (1) 子育てに関する支援体制 29 (2) 生涯にわたる心と体の健康・生きがいづくり 30 (3) 高齢者や障がい者（児）への支援 31 (4) 多様な家族形態と多様な生き方への理解と支援 32 (5) 多様な文化への理解と交流の促進 33 (追加) 33 第5章 プランの推進 33 1 推進体制 33 2 プランの進捗管理と評価の実施 34 3 目標指数 36 第6章 参考資料 36 1 恵那市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱 36 2 恵那市男女共同参画プラン策定委員会名簿 38 (追加) 38

新	旧
<u>4</u> 恵那市男女共同参画プラン策定委員会名簿 <u>46</u> <u>5</u> 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78条） <u>47</u> <u>6</u> 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>53</u>	(追加) <u>3</u> 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78条） <u>39</u> <u>4</u> 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>45</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 ●P1 1 プラン策定の趣旨 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> さらに、<u>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> <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>	(追加) ●P1 1 プラン策定の趣旨 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> (追加)
●P3 2 プラン策定の背景 (3) 県の動き	●P3 2 プラン策定の背景 (3) 県の動き

新	旧
直近では、<u>平成31年（2019）に</u>、「岐阜県男女共同参画計画（第4次）」及び「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。 ●P4 3 プランの性格 ①「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけられます。 ②「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）」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として位置づけられます。 ③「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）」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」として位置づけられます。 ④「第2次恵那市総合計画」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。 ●P5 4 プランの期間 本プランの計画期間は、平成28年度から令和7年度の10年間ですが、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。 また、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。 ●P6 1 人口等の状況 恵那市の総人口は平成27年から平成31年の5年間で約2,400人減少しています。人口を男女別にみると、男性よりも女性が多い傾向が続いています。 ●P7	さらに、<u>平成26年（2014）には</u>、「岐阜県男女共同参画計画（第3次）」及び「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）」が策定されました。 ●P4 3 プランの性格 ①「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に定められた「市町村男女共同参画計画」として位置づけられます。 （追加） （追加） ②「第2次恵那市総合計画」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。 ●P4 4 プランの期間 本プランの計画期間は、平成28年度から平成37年度の10年間とします。 また、5年経過した段階で必要に応じ見直しを行います。 ●P5 1 人口等の状況 恵那市の総人口は平成22年から平成26年の5年間で約2,000人減少しています。人口を男女別にみると、女性よりも男性が多い傾向が続いています。 ●P6

新	旧
一般世帯数は増加を続けていましたが、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。 世帯区分の推移をみると、一般世帯数の増加が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。	一般世帯数は増加を続けており、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。 世帯区分の推移をみると、一般世帯数の増加に伴って、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。
●P8 ひとり親家庭の数は、平成27年で父子家庭が230世帯、母子家庭が1,341世帯となっています。 高齢者単身世帯の数は、増加傾向にあり、平成7年から平成27年の20年間で約2.5倍となっています。	●P7 ひとり親家庭の数は、平成22年で父子家庭が229世帯、母子家庭が1,247世帯となっています。 高齢者単身世帯の数は、増加傾向にあり、平成2年から平成22年の20年間で約3倍となっています。
●P9 2 就業等の状況 (1) 就業率の状況 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。	●P8 2 就業率の状況 (1) 就業率の状況 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減少傾向にあります。
●P10 (2) 女性の就業に関する状況 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。 『岐阜県内市町村の女性の就業率』 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。 『岐阜県の女性の潜在的な労働力』	●P8の後 (追加) (追加) (追加)

新	旧
●P11 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。 『岐阜県の女性の仕事と私生活のバランス』 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。 『岐阜県の女性が希望する働き方』 ●P12 岐阜県の女性が女性活躍のために推進してほしいことは、「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。 『岐阜県の女性が女性活躍のために推進してほしいこと』	●P8の後 (追加) (追加) ●P8の後 (追加)
●P13 3 アンケート調査結果 (1) 市民意識調査概要 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 「仕事も家庭も男女で共に行う」が83.7%と圧倒的に高くなっています。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。	●P9 3 アンケート調査結果 ①「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」が76.3%と圧倒的に高くなっています。「男性は仕事、女性は家庭」でよい」が5.8%、「男女とも仕事をするが、家庭・育児・介護は女性の役割である」が4.1%、「女性性は仕事、男性は家庭でもよい」が3.6%の順となっています。 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。
●P14 ②場面による男女の優遇差 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	●P10 ②場面による男女の優遇差〈単数回答〉 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

新	旧
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> ●P19 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>女性活躍推進のキャッチフレーズ</u> <u>「生き方と働き方を 誰もが選択できるまち 恵那」</u>	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> ●P15 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> <u>(追加)</u>
●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> ●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>	●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> ●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>

新	旧				
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。	(追加)				
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="312 1783 464 2085">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="312 1144 464 1783">広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画及び女性の職業生活における活躍に関する意識の啓発を行います。また、目的に応じた効果的な啓発を行います。</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、男女共同参画及び女性の職業生活における活躍に関する意識の啓発を行います。また、目的に応じた効果的な啓発を行います。	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="312 801 464 1093">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="312 170 464 801">広報紙やホームページなどを活用し、男女共同参画意識の啓発を行います。(追加)</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、男女共同参画意識の啓発を行います。(追加)
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、男女共同参画及び女性の職業生活における活躍に関する意識の啓発を行います。また、目的に応じた効果的な啓発を行います。				
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、男女共同参画意識の啓発を行います。(追加)				
●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80.4%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13.5%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。	●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50.2%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10.2%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。				
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="772 1783 884 2085">②男女平等意識を育む教育の充実</td><td data-bbox="772 1144 884 1783">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、男女平等や男女共同参画意識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、男女平等や男女共同参画意識をもたせるように努めます。	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="772 801 884 1093">②男女平等意識を育む教育の充実</td><td data-bbox="772 170 884 801">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、強い男女平等意識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、強い男女平等意識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、男女平等や男女共同参画意識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、強い男女平等意識をもたせるように努めます。				
●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、男女共同参画社会や女性活躍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などについて、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。 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ため、企業	●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。 (追加)				

新							
<u>経営者への啓発活動の実施が重要</u>です。 <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。	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="359 1780 502 2072">①男女共同参画に関する情報収集</td><td data-bbox="359 1153 502 1780">国や県の施策などに関する情報収集を行います。また、市民意識調査及び市内企業意識・<u>実態</u>調査を実施し、市民及び企業の意識と現状を把握し施策に<u>生活</u>かすよう努めます。</td></tr> <tr> <td data-bbox="502 1780 726 2072">②講演会や学習会などの開催</td><td data-bbox="502 1153 726 1780">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="726 1780 869 2072">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</td><td data-bbox="726 1153 869 1780"><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>	①男女共同参画に関する情報収集	国や県の施策などに関する情報収集を行います。また、市民意識調査及び市内企業意識・ <u>実態</u> 調査を実施し、市民及び企業の意識と現状を把握し施策に <u>生活</u> かすよう努めます。	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>	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>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>
①男女共同参画に関する情報収集	国や県の施策などに関する情報収集を行います。また、市民意識調査及び市内企業意識・ <u>実態</u> 調査を実施し、市民及び企業の意識と現状を把握し施策に <u>生活</u> かすよう努めます。						
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>						
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>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>						

●P26

(5) あらゆる暴力への対策など【★】

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。
--------------	--

●P27

(1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大【★】

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

旧							
	<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。 <table border="1"> <tr> <td data-bbox="359 795 502 1086">①男女共同参画に関する情報収集</td><td data-bbox="359 168 502 795">国や県の施策などに関する情報収集を行います。また、市民意識調査及び市内企業意識・<u>実態</u>調査を実施し、市民及び企業の意識と現状を把握し施策に<u>生</u>かすよう努めます。</td></tr> <tr> <td data-bbox="502 795 726 1086">②講演会や学習会などの開催</td><td data-bbox="502 168 726 795">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="726 795 869 1086"><u>(追加)</u></td><td data-bbox="726 168 869 795"><u>(追加)</u></td></tr> </table>	①男女共同参画に関する情報収集	国や県の施策などに関する情報収集を行います。また、市民意識調査及び市内企業意識・ <u>実態</u> 調査を実施し、市民及び企業の意識と現状を把握し施策に <u>生</u> かすよう努めます。	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>
①男女共同参画に関する情報収集	国や県の施策などに関する情報収集を行います。また、市民意識調査及び市内企業意識・ <u>実態</u> 調査を実施し、市民及び企業の意識と現状を把握し施策に <u>生</u> かすよう努めます。						
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>						

●P22

(5) あらゆる暴力への対策など

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。
------------------	--

●P23

(1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大

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

新							
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。 「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、ほとんど管理職にいた方がよい」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<u>取組</u>を行う必要があります。	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="622 1780 805 2112">①各種審議会・委員会への女性委員の登用</td><td data-bbox="622 1126 805 1780">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めます。</u></td></tr> <tr> <td data-bbox="805 1780 917 2112">③企業・各種団体への啓発や情報提供</td><td data-bbox="805 1126 917 1780">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="917 1780 1021 2112">④地域活動への女性の参画の促進</td><td data-bbox="917 1126 1021 1780">地域における活動において、性別にかかわらない役員就任や、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	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めます。</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地域活動への女性の参画の促進	地域における活動において、性別にかかわらない役員就任や、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	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めます。</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地域活動への女性の参画の促進	地域における活動において、性別にかかわらない役員就任や、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>						

●P28

(2) 就労の場における男女平等の確保 **【★】**

「事業所調査」によると、男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについて、課題だと感じていることは、「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる体制づくり」の割合が最も高く、次いで「特に課題を感じていない」、「性別による人事評価の是正について」、「お茶くみ、雑用など男女の役割分担意識に基づく慣行について」となっています。また、「ワークショップ」では、「働きたい職場」の姿として、子育てしながら働き

旧							
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。 「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、ほとんど管理職にいた方がよい」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 <u>を行う必要があり</u>ます。	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="622 795 805 1126">①各種審議会・委員会への女性委員の登用</td><td data-bbox="622 134 805 795">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="805 795 917 1126">③企業、各種団体への啓発</td><td data-bbox="805 134 917 795">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="917 795 1021 1126">④地域活動への女性の参画の促進</td><td data-bbox="917 134 1021 795">地域における活動において、性別にかかわらない役員就任や、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	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地域活動への女性の参画の促進	地域における活動において、性別にかかわらない役員就任や、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	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地域活動への女性の参画の促進	地域における活動において、性別にかかわらない役員就任や、活動参加ができるよう情報提供、啓発を <u>行います。</u>						

●P24

(2) 就労の場における男女平等の確保

「事業所調査」によると、男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについて、課題だと感じていることは、「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる体制づくり について」の割合が最も高く、次いで「特に課題を感じていない」、「性別による人事評価の是正について」、「お茶くみ、雑用など男女の役割分担意識に基づく慣行について」となっています。また、「ワークショップ」では、「働きたい職場」の姿として、子育てしながら働き

新	
続けられる環境や、再雇用などの制度の充実を求める意見以外に、現場の声が良く通る職場の雰囲気づくりや、性別ではなく個人の能力による職務の内容などを求める意見が上げられています。 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、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。 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。と同時に、ハローワーク恵那には、一般従業員、パートタイマーともに多くの求人があります。企業においては、就業を希望する女性が求める多様な勤務形態への対応が求められています。	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。 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。 ②求職ニーズと求人ギャップの縮小を目指すため、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。うととともに、ハローワーク恵那と連携して市内企業の多様な勤務形態への対応を推進します。

●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

旧	
続けられる環境や、再雇用などの制度の充実を求める意見以外に、現場の声が良く通る職場の雰囲気づくりや、性別ではなく個人の能力による職務の内容などを求める意見が上げられています。 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 女性の活躍を推進していくことも重要です。 (追加)	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。 (追加) ②求職ニーズと求人ギャップの縮小を目指すため、企業の誘致を積極的に行い、就労の場の提供を充実します。

●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ことが必要です。

新							
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ことが必要です。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。	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="443 1120 632 1776"> ③恵那市役所における両立支援制度の活用促進と取組の情報発信 </td><td data-bbox="443 1776 632 2112"> 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。また、これらの取組を市内企業等に情報発信します。 </td></tr> </table> ●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、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」では、平等であると感じている人は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。 <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1074 1120 1294 1776"> ①家庭生活での男女共同参画意識の育成 </td><td data-bbox="1074 1776 1294 2112"> 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いての男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 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。 </td></tr> <tr> <td data-bbox="1294 1120 1450 1776"> 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="1294 1776 1450 2112"> まちづくり活動に対し、<u>さまざまな視点の意見</u>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。 </td></tr> </table>	③恵那市役所における両立支援制度の活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。また、これらの取組を市内企業等に情報発信します。	①家庭生活での男女共同参画意識の育成	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いての男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 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。	③まちづくり活動組織における女性役員の登用推進	まちづくり活動に対し、<u>さまざまな視点の意見</u>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。
③恵那市役所における両立支援制度の活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。また、これらの取組を市内企業等に情報発信します。						
①家庭生活での男女共同参画意識の育成	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いての男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 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。						
③まちづくり活動組織における女性役員の登用推進	まちづくり活動に対し、<u>さまざまな視点の意見</u>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。						

旧							
	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。 <table border="1"> <tr> <td data-bbox="443 138 632 786"> ③恵那市役所における両立支援制度の利用促進 </td><td data-bbox="443 786 632 1120"> 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> </td></tr> </table> ●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、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」ともに平等であると感じている人は3割に満たず、不平等と感じていることがうかがえます。 <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1074 138 1294 786"> ①家庭生活での男女共同参画意識の育成 </td><td data-bbox="1074 786 1294 1120"> 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いての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> </td></tr> <tr> <td data-bbox="1294 138 1450 786"> 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="1294 786 1450 1120"> まちづくり活動に対し、<u>女性の意見</u>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。 </td></tr> </table>	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>	①家庭生活での男女共同参画意識の育成	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いての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>	③まちづくり活動組織における女性役員の登用推進	まちづくり活動に対し、<u>女性の意見</u>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。
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>						
①家庭生活での男女共同参画意識の育成	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いての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>						
③まちづくり活動組織における女性役員の登用推進	まちづくり活動に対し、<u>女性の意見</u>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。						

新	旧
●P32 (1) 子育てに関する支援体制【★】 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仕事と子育て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。	●P28 (1) 子育てに関する支援体制 (追加)
⑤ワーク・ライフ・バランス推進企業のPRと登録促進 従業員の子育て支援のための取組や意識啓発を積極的に行う企業などのPRに努めます。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。	⑤子育て支援企業のPRと登録促進 従業員の子育て支援のための取組や意識啓発を積極的に行う企業などのPRに努めます。(追加)
●P34 (3) 高齢者や障がい者(児)への支援 高齢者・障がい者(児)が、個々の心身の状態や生活状況に応じて、いつま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ことが必要です。	●P30 (3) 高齢者や障がい者(児)への支援 高齢者・障がい者(児)が、個々の心身の状態や生活状況に応じて、いつま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ことが必要です。
●P35 ①地域で支え合える体制づくり 住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、地域の活性化と相互扶助機能の向上を図り、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を図ります。	●P31 ①地域で支え合える体制づくり 住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、地域の再生と相互扶助機能の向上を図り、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を図ります。
●P37 (6) 女性の職業生活における活躍に関する支援体制【★】 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、	●P32の後 (追加)

新		旧	
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。 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。 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ことが必要です。			
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。		(追加)	
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。			
●P39		●P34	
3 目標指数		3 目標指数	
基本目標 1 意識づくり		基本目標 1 意識づくり	
	指標	指標	指標
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、「仕事も家庭も男女で共に行う」と考える割合	1	「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
現状値 (平成26年度)	76.3%	現状値 (平成26年度)	76.3%
目標値 (令和7年度)	80%	目標値 (平成37年度)	80%
●P40		●P35	
基本目標 2 環境づくり		基本目標 2 環境づくり	

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)
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	岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数	29 企業	100 企業	2	岐阜県子育て支援企業登録数	29 企業	100 企業
3	特定健診受診率	38.0%	70% (R5年度 目標) ※2	3	特定健診受診率	38.0%	60% (H29年度 目標) ※2
※2 「第3期特定健康診査等実施計画」 (平成30年策定) 目標値				※2 「第2期特定健診等 実施計画」 (平成25年策定) 目標値			
●P42 (庶務)				●P37 (庶務)			
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。 一部改正〔平成26年総務28773号・27年まち5424号・29年総務23819号〕				第9条 委員会の庶務は、まちづくり推進部まちづくり推進課において行う。 一部改正〔平成26年総務28773号・27年まち5424号			
附 則 (平成29年3月23日総務第23819号) この決裁は、平成29年4月1日から施行する。				]			
●P37の後				●P38の後			
3 恵那市男女共同参画プラン推進委員会設置要綱 (趣旨)				(追加) (追加)			
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。							

新	旧
<u>(所掌事務)</u> <u>第2条 委員会は、次に掲げる事務を所掌する。</u> <u>(1) プランの推進に関すること。</u> <u>(2) プランの見直しに関すること。</u> <u>(3) その他男女共同参画施策の推進に関すること。</u> <u>(組織)</u> <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> <u>(1) 団体の代表者</u> <u>(2) 公募による市民</u> <u>(3) その他市長が必要と認めた者</u> <u>(任期)</u> <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> <u>一部改正〔平成30年告示28号〕</u> <u>(会長及び副会長)</u> <u>第5条 委員会に会長及び副会長を各1人置く。</u> <u>2 会長及び副会長は、委員の中から互選する。</u> <u>3 会長は委員会を代表し、会務を総括する。</u> <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> <u>(会議)</u> <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> <u>(部会)</u> <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> <u>(関係者の出席)</u> <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</u>	

新	旧
<u>聴くことができる。</u> <u>(庶務)</u> <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> <u>一部改正〔平成29年告示44号の1〕</u> <u>(補則)</u> <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> <u>附 則</u> <u>この告示は、平成28年7月1日から施行する。</u> <u>附 則 (平成29年3月23日告示第44号の1)</u> <u>この告示は、平成29年4月1日から施行する。</u> <u>附 則 (平成30年3月7日告示第28号)</u> <u>この告示は、平成30年7月25日から施行する。</u> ●P46 <u>4 恵那市男女共同参画プラン推進委員会名簿</u> <u>■委 員</u>	●P38の後 <u>(追加)</u> <u>(追加)</u> <u>(敬称略)</u>

新				旧
番号	氏名	所属	役職	
<u>1</u>	坪井 弥栄子	恵那市地域自治区会長会議	会 長	
<u>2</u>	伊藤 正明	「男女のわ」ネットワーク	副会長	
<u>3</u>	亀井 邦子	「男女のわ」ネットワーク	委 員	
<u>4</u>	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	
<u>5</u>	村松 訓子	恵那市教育委員会	委 員	
<u>6</u>	秋山 真一	恵南商工会推薦企業 (明知ガイシ(株))	委 員	
<u>7</u>	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	
<u>8</u>	紀岡 伸征	恵那市社会福祉協議会	委 員	
<u>9</u>	曽我 守一	恵那市PTA連合会	委 員	
<u>10</u>	伊東 靖英	恵那市壮健クラブ	委 員	
<u>11</u>	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		
<u>1</u>	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		
<u>2</u>	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 4 9 号)	5 年岐阜県条例第 4 9 号)

(令和元年度第4回男女共同参画プラン推進委員会時点)

第2次
恵那市男女共同参画プラン
(改訂版)(素案)
～話し合い 支え合おうよ わが家も恵那も～

平成28年4月 策定
令和2年3月 改訂
恵 那 市

目 次

第1章 プラン策定の背景と趣旨	1
1 プラン策定の趣旨	1
2 プラン策定の背景	2
3 プランの性格	4
4 プランの期間	5
第2章 男女共同参画を取り巻く市の現状	6
1 人口等の状況	6
2 就業等の状況	9
(1) 就業率の状況	9
(2) 女性の就業に関する状況	10
3 アンケート調査結果	13
(1) 市民意識調査概要	13
(2) 事業所調査結果	15
第3章 プランの基本的な考え方	19
1 基本理念	19
2 基本目標	19
3 施策の体系	21
第4章 施策の展開	22
1 意識づくり	22
(1) 男女平等・男女共同参画に関する意識啓発【★】	22
(2) 男女平等教育などの推進【★】	23
(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【★】	24
(4) DVなど暴力の予防と根絶のための意識づくり	25
(5) あらゆる暴力への対策など【★】	26
2 環境づくり	27
(1) 政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大【★】	27
(2) 就労の場における男女平等の確保【★】	28
(3) 「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援【★】	29
(4) 家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進【★】	30
(5) 防災における男女共同参画	31
(6) 相談窓口の充実と連携強化	31

3 安心して生活できる体制づくり	32
(1) 子育てに関する支援体制【★】	32
(2) 生涯にわたる心と体の健康・生きがいづくり	33
(3) 高齢者や障がい者（児）への支援	34
(4) 多様な家族形態と多様な生き方への理解と支援	35
(5) 多様な文化への理解と交流の促進	36
(6) 女性の職業生活における活躍に関する支援体制【★】	37
第5章 プランの推進	38
1 推進体制	38
2 プランの進行管理と評価の実施	38
3 目標指数	39
第6章 参考資料	41
1 恵那市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱	41
2 恵那市男女共同参画プラン策定委員会名簿	43
3 恵那市男女共同参画プラン推進委員会設置要綱	44
4 恵那市男女共同参画プラン策定委員会名簿	46
5 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78条）	47
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）	53

【★】：「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

第1章 プラン策定の背景と趣旨

1 プラン策定の趣旨

男女共同参画社会は、男女共同参画社会基本法第2条で「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」とされています。すなわち男女一人一人が自らの個性と能力を活かしていきいきと働くことができ、真に自分らしい人生を送ることのできる社会です。このような男女共同参画社会の実現は、21世紀の日本における最重要課題として位置づけられており、法律や制度面での男女平等の整備を進めるとともに、国・県・市がそれぞれの役割を果たしながら施策を打ち出してきました。

近年では、共働きや単身、ひとり親世帯の増加などの家族形態の変化、個人の価値観やライフスタイルの多様化など社会情勢が大きく変化したことから、男女共同参画を進める上でもより広い分野で、よりきめ細かな施策が求められるようになりました。

また、我が国では少子高齢化が急速に進行しており、恵那市においても人口減少による地域社会・経済活動などあらゆる分野での担い手不足が大きな課題となっています。特に若者の市外転出数の増加が少子化に拍車をかけており、若い世代の流入・定着を図り人口減少に歯止めをかけることが、恵那市における喫緊の課題となっています。そのため、男女が共に輝くことのできる社会を形成し、住みよいまちを目指していく男女共同参画社会実現の取組は、恵那市の人口減少対策にも繋がることと期待されています。

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、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。

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。

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。

2 プラン策定の背景

（1）世界の動き

昭和50年（1975）、国連はこの年を女性の地位向上をめざした世界的な行動を行うための「国際婦人年」として、第1回世界女性会議をメキシコシティで開催し、女性の地位向上のための行動を促す「世界行動計画」を採択しました。また、国連総会にて昭和51年（1976）から昭和60年（1985）までを「国連婦人の十年」と定めたことにより、「平等・発展・平和」を目標とした女性の地位向上に向けての活動が世界的に展開されてきました。さらに、昭和54年（1979）には「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）が採択されました。

近年では、国連本部にて平成22年（2010）に「第54回国連婦人の地位委員会（北京十15）」が開催され、平成7年（1995）に第4回世界女性会議にて男女平等、開発、平和を目標に掲げて採択された「北京宣言及び行動綱領」の再確認が行われ、その実施に向けた更なる行動が、国際社会に求められました。

（2）国の動き

国においては、世界の動きを踏まえ、女性に関する施策を総合的かつ効率的に推進するため、昭和50年（1975）に「婦人問題企画推進本部」が設置されました。

昭和60年（1985）には、男女雇用機会均等法の公布や民法、国籍法の改正などを経て、「女子差別撤廃条約」の批准に至りました。

平成11年（1999）に「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌年平成12年（2000）には基本法に基づく「男女共同参画基本計画」が策定されました。新たな計画策定の必要性から、平成17年（2005）には、「男女共同参画基本計画（第2次）」、平成22年（2010）には、国内外の状況の変化を考慮し、「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。その後、平成27年（2015）には、「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を、男女ともに暮らしやすい社会を実現するために特に必要な要素として掲げ、更に踏み込んだポジティブ・アクション[※]の実行などを通じて積極的な女性採用・登用を進めることとされました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進する必要があることから、平成27年（2015）9月4日、官民一体となって支援を行っていくための「女性の職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。）が施行されました。

※ ポジティブ・アクション・・・固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に差が生じている場合このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

(4) 市の動き

第4次男女共同参画基本計画において改めて強調している視点

- ＜あらゆる分野における女性の活躍＞
- (1) 女性の活躍推進のために男性の働き方・暮らし方の見直しが必要とことから、男性中心型労働慣行等を変革し、職場、地域、家庭等あらゆる場面ににおける施策を充実させる。
 - (2) あらゆる分野において女性の参画が拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であることから、女性活躍推進法の着実な施行とともに、更に踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じた積極的な女性採用・登用のための取組や、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を進める。

- ＜安全・安心な暮らしの実現＞
- (3) 非正規雇用労働者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中で、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及等、働き方の二極化に伴う諸問題への対応を進めるとともに、困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らすための環境整備を進める。
 - (4) 女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しつつ、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する。
 - ＜男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備＞
 - (5) 東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、防災・復興施策への男女共同参画の視点の導入を進めるとともに、防災・復興における女性の参画とリーダーシップの重要性について、国内外に発信する。
 - (6) 国際的な潮流を踏まえつつ、国際的な規範・基準の尊重等に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献の推進により、男女共同参画に関する我が国の存在感及び評価を高める。

- ＜推進体制の整備・強化＞
- (7) 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、地域における推進体制を強化する。

(3) 県の動き

岐阜県では、平成 11 年（1999）に「意識改革」「社会参画」「豊かに生きるための条件整備」の 3 つの課題について施策の方向性を示した「ぎふ男女共同参画プラン」が策定されました。

また、平成 15 年（2003）には「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」が施行され、次いで平成 16 年（2004）にはこの条例の考え方を基礎とする基本計画として「岐阜県男女共同参画計画」が策定され、男女共同参画の取組が着実に進められてきました。平成 21 年（2009）には、同計画の見直しが行われ、計画の基本的な考え方を継承しつつ、新たな課題への取組を反映させた「第 2 次岐阜県男女共同参画計画」が策定され、同年、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を目的に、「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画（第 2 次）」も策定されました。

直近では、平成 31 年（2019）に、「岐阜県男女共同参画計画（第 4 次）」及び「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画（第 4 次）」が策定されています。

恵那市は市町村合併後のまちづくりを進めるため、平成 18 年度に恵那市総合計画を策定しました。この恵那市総合計画では 6 つの基本目標の 1 つとして「健全で心の通った協働のまち」を掲げ、市民一人一人が新しいまちづくりの主役として、多くの人と心を通わせ、協働して活動できるしくみづくりに努めることを理念としています。この理念を受け、男女が共に協力し役割を發揮できる社会の実現を目指して、「恵那市男女共同参画プラン」が策定されました。

「恵那市男女共同参画プラン」は、平成 18 年に公募市民 12 名、市職員 12 名、市民アドバイザーなどで構成するワーキングチームを設置して原型を作成し、この原型をもとに有識者 14 名による男女共同参画懇話会にて議論を重ね、平成 19 年 3 月に策定されました。当プランでは、「認めあう優しい心と心のはあもに」をキャッチフレーズに「家庭」・「地域」・「職場」の 3 つの視点から取り組むべき課題と施策を示しており、平成 27 年度までの 9 年間の計画期間として、男女共同参画社会実現に向けた取組を進めてきました。

平成 27 年度には、新しいプランの策定に向けて恵那市男女共同参画プラン策定委員会を立ち上げました。市民意識調査に加え事業所調査や学生を含めた若い世代とのワークショップを行い、市内の現状と課題を洗いだしながら、6 回にわたる策定委員会を重ね、男女共同参画社会を実現するための目標、政策の方向性を示した「第 2 次恵那市男女共同参画プラン」を策定しました。

3 プランの性格

- ① 「男女共同参画社会基本法」第 14 条第 3 項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけます。
- ② 「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）」第 6 条第 2 項に基づく「市町村推進計画」として位置づけます。
- ③ 「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）」第 2 条の 3 第 3 項に基づく「市町村基本計画」として位置づけます。
- ④ 「第 2 次恵那市総合計画」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。

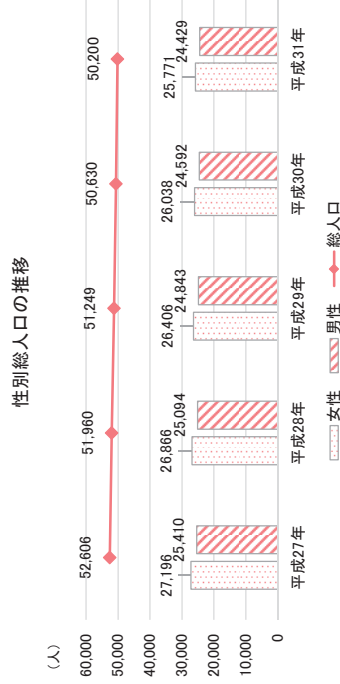
4 プランの期間

本プランの計画期間は、平成 28 年度から令和 7 年度の 10 年間ですが、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。また、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。

第 2 章 男女共同参画を取り巻く市の現状

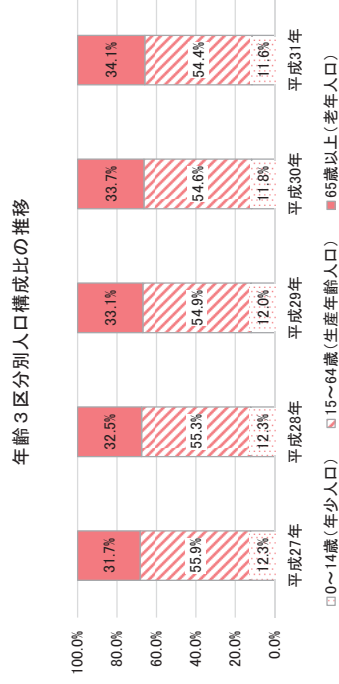
1 人口等の状況

恵那市の総人口は平成 27 年から平成 31 年の 5 年間で約 2,400 人減少しています。人口を男女別にみると、男性よりも女性が多い傾向が続いています。



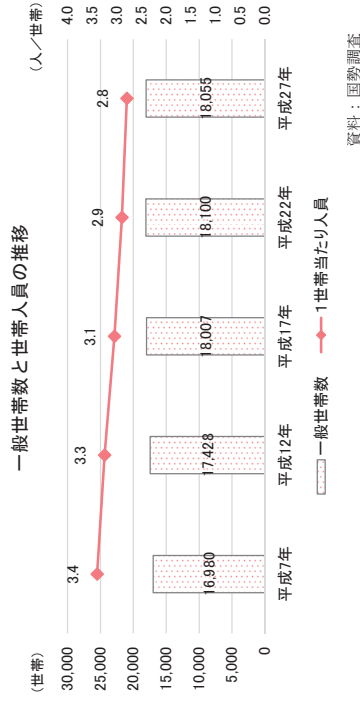
資料：各年住民基本台帳（各年 4 月 1 日現在）

年齢 3 区分別人口構成比をみると、0～14 歳（年少人口）の割合が減少し、65 歳以上（老人人口）の割合が増加する傾向がみられます。

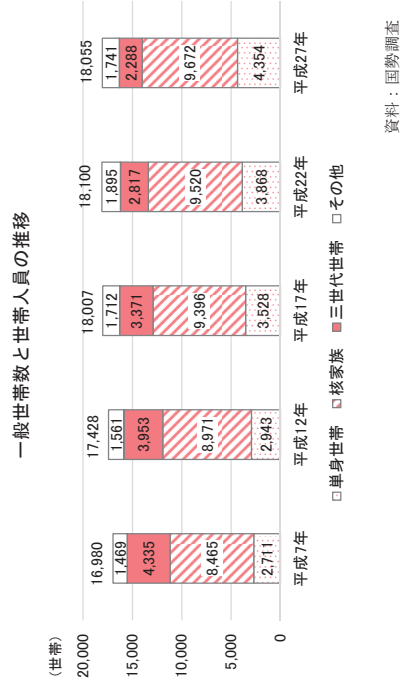


資料：各年住民基本台帳（各年 4 月 1 日現在）

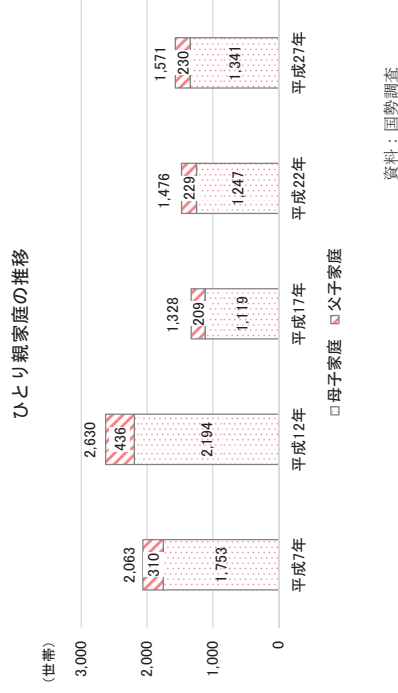
一般世帯数は増加を続けていきましたが、平成 22 年の 18,100 世帯をピークに減少に転じています。また、平均世帯人員は減少を続けており、平成 27 年には 2.80 人と 3 人を下回っています。



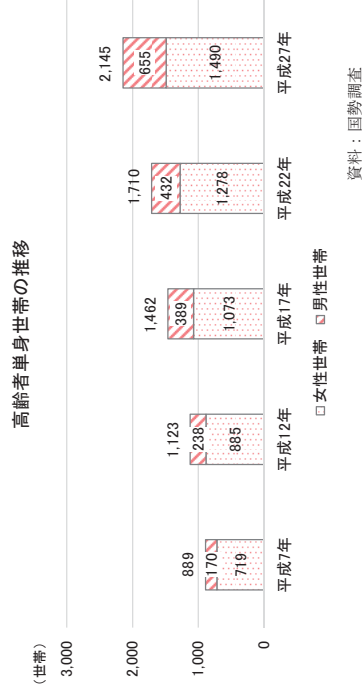
世帯区分の推移をみると、一般世帯数の増加が減少に転じたにもかかわらず、核家族や単身世帯は増加し続けており、平成 7 年から平成 27 年の 20 年間で、核家族は約 1.1 倍、単身世帯は約 1.6 倍増加しています。一方、三世代世帯は半減しています。



ひとり親家庭の数は、平成 27 年で父子家庭が 230 世帯、母子家庭が 1,341 世帯となっています。



高齢者単身世帯の数は、増加傾向にあり、平成 7 年から平成 27 年の 20 年間で約 2.5 倍となっています。

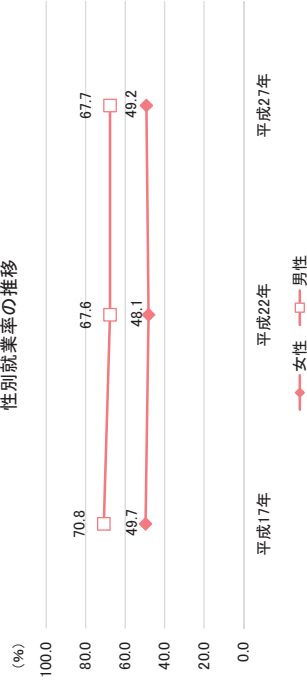


2 就業等の状況

(1) 就業率の状況

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。

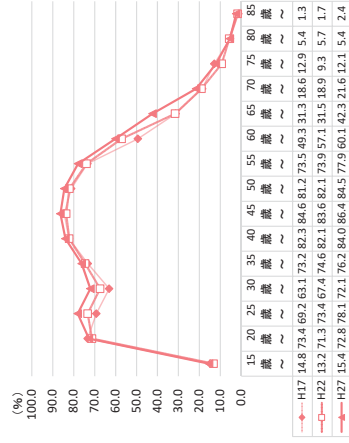
性別就業率の推移



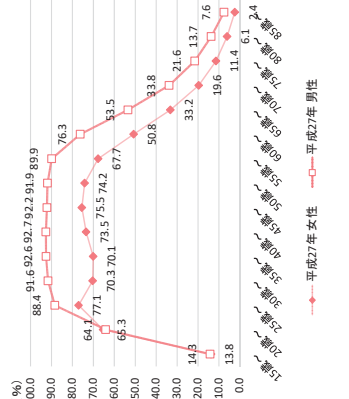
資料：国勢調査

女性の就業率を年齢別で見ると、30歳代を底とするM字カーブ*を描く傾向が続いており、全国と比較しても落ち込みは大きくなっています。しかし、30歳代での就業率の落ち込みは徐々に緩やかになっていく傾向が見られます。

女性の年齢別就業率の推移（恵那市）



男性・女性の年齢別就業率（全国）



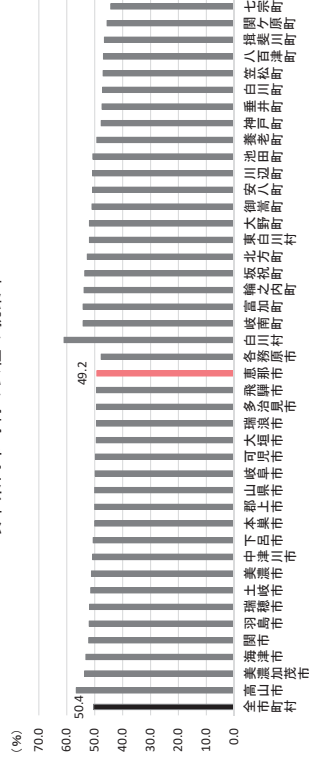
資料：国勢調査

* M字カーブ・・・日本における女性の年齢階級別労働力率をグラフで表したときに描かれるM字型の曲線をいう。

(2) 女性の就業に関する状況

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。

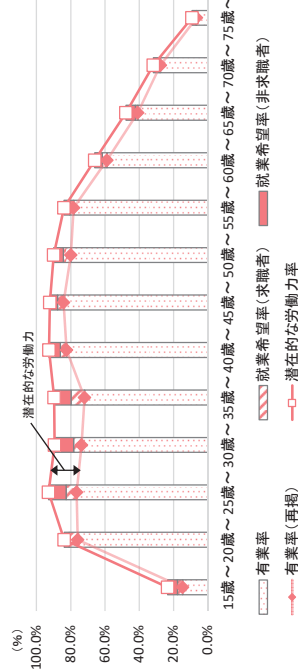
岐阜県内市町村の女性の就業率



資料：平成27年国勢調査

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。

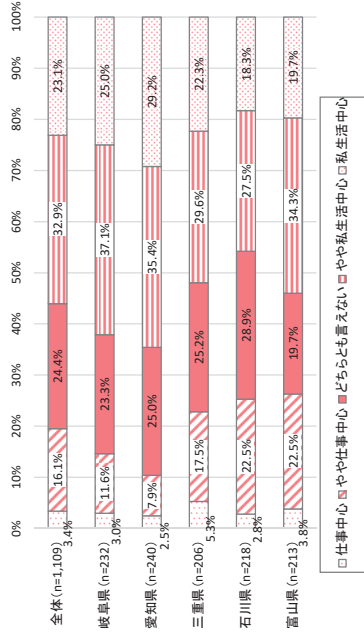
岐阜県の女性の潜在的な労働力



資料：平成29年就業構造基礎調査

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。

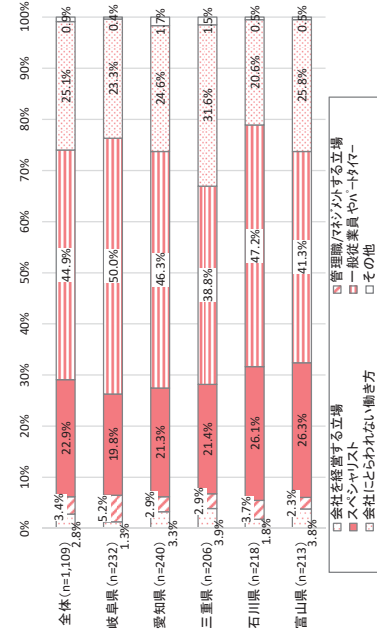
岐阜県の女性の仕事と私生活のバランス



資料：女性の就業意識に関する調査報告書（中部経済産業局・平成 31 年 3 月）

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。

岐阜県の女性が希望する働き方



資料：女性の就業意識に関する調査報告書（中部経済産業局・平成 31 年 3 月）

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。

岐阜県の女性が女性活躍のために推進してほしいこと

	合 計	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性 役員・監事 の割合	女性
--	-----	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	----

資料：女性の就業意識に関する調査報告書（中部経済産業局・平成 31 年 3 月）

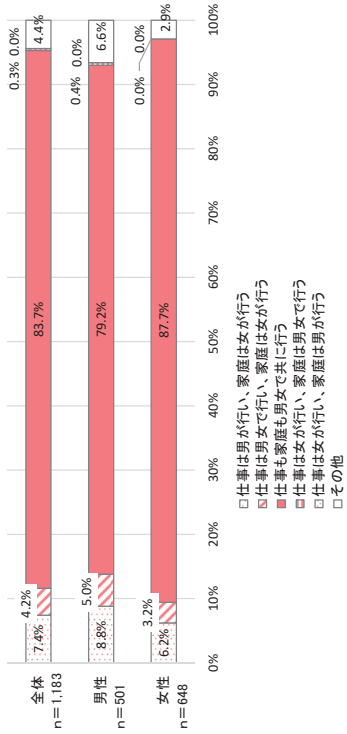
3 アンケート調査結果

(1) 市民意識調査概要

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

「仕事も家庭も男女で共に行う」が83.7%と圧倒的に高くなっています。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。

「男性は仕事、女性は家庭」という考えについて

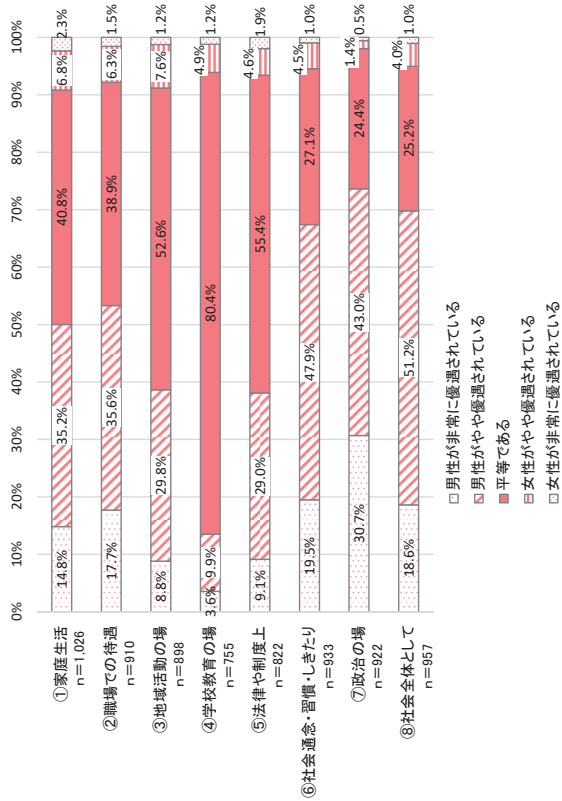


資料：平成30年度 恵那市市民意識調査

② 場面による男女の優遇差

②職場での待遇、⑥社会通念・習慣・しきたり、⑦政治の場、⑧社会全体としては、「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53%から74%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38%から50%となっています。④学校教育の場では「平等である」が80.4%と高く男性の方が優遇されているは13.5%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50%前後となっています。

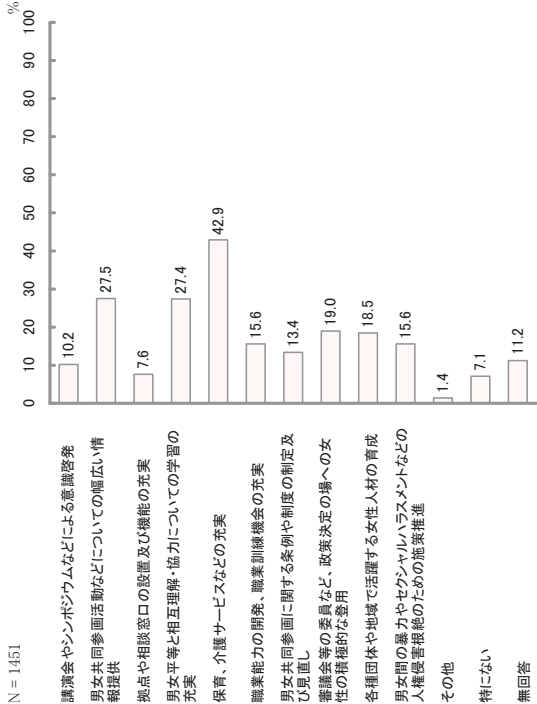
場面による男女の優遇差について



資料：平成30年度 恵那市市民意識調査

③ 男女共同参画社会の実現に向けて特に力を入れるべきこと

「保育、介護サービスなどの充実」が42.9%と最も高くなっています。次いで、「男女共同参画活動などについての幅広い情報提供」が27.5%、「男女平等と相互理解・協力についての学習の充実」が27.4%、「審議会等の委員など、政策決定の場への女性の積極的な登用」が19.0%、「各種団体や地域で活躍する女性人材の育成」が18.5%の順となっています。一方、「特にない」は7.1%となっています。



資料：平成26年度 恵那市市民意識調査

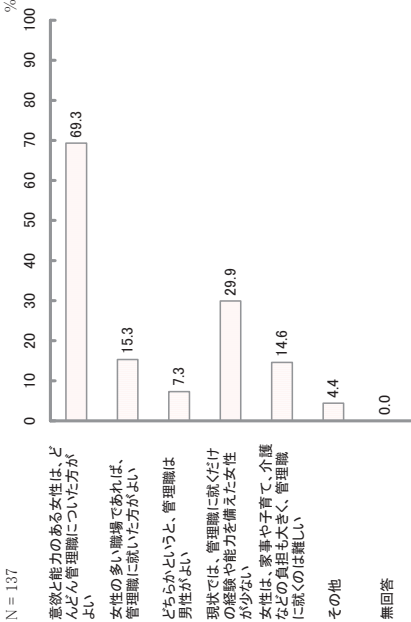
(2) 事業所調査結果

① 調査概要

調査対象	市内の従業員10人以上の事業所
方法	郵送法（郵送による調査票の配布・回収）
時期	平成27年8月24日から平成27年9月7日
調査票配布数	277件
調査票回収結果	137件（49.5%）

② 女性が管理職に就くことについての考え

「意欲と能力のある女性は、どんな管理職に就いた方がよい」の割合が69.3%と最も高く、次いで「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」の割合が29.9%、「女性の多い職場であれば、管理職に就いた方がよい」の割合が15.3%となっています。



⑤ 育児休業・介護休業制度について

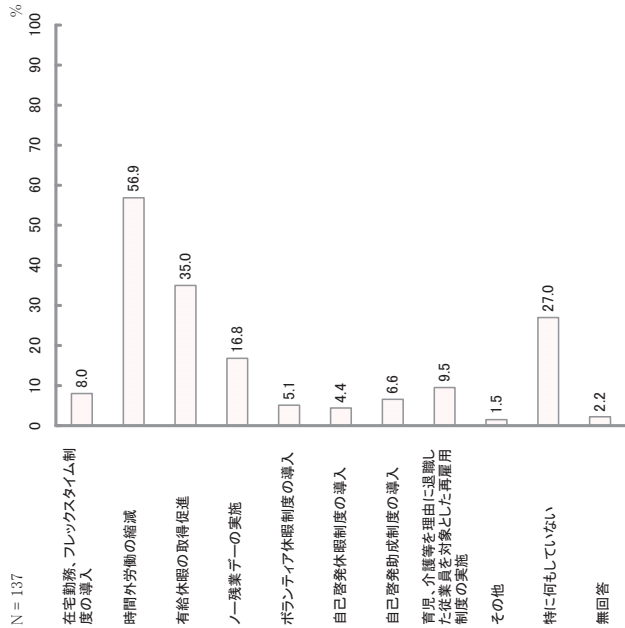
「育児休業制度、介護休業制度ともに取り決めがあり、就業規則に明記されている」の割合が70.8%と最も高く、次いで「育児休業制度、介護休業制度ともに取り決めていない」の割合が14.6%となっています。

- ☐ 育児休業制度、介護休業制度ともに取り決めがあり、就業規則に明記されている。
- ☐ 育児休業制度、介護休業制度ともに取り決めがあるが、就業規則には明記されていない。
- ☐ 育児休業制度はあるが、介護休業制度はない。
- ☐ 介護休業制度はあるが、育児休業制度はない。
- ☐ 育児休業制度、介護休業制度ともに取り決めていない。
- ☐ 無回答



⑥ 「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス※）に配慮して、何か取り組んでいること

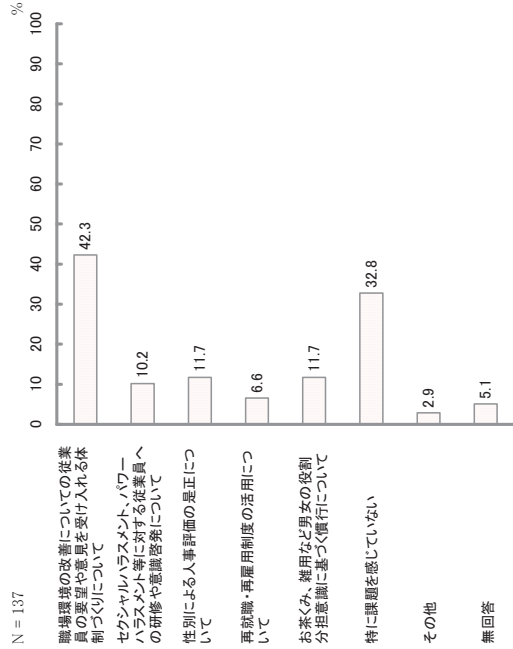
「時間外労働の縮減」の割合が56.9%と最も高く、次いで「有給休暇の取得促進」の割合が35.0%、「特に何もしていない」の割合が27.0%となっています。



※ ワーク・ライフ・バランス・・・一人一人がやりがいや充実感もちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいて、子育て期、中高年期といった各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

⑦ 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについて、課題だと感じていること

「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる体制づくりについて」の割合が42.3%と最も高く、次いで「特に課題を感じていない」の割合が32.8%、「性別による人事評価の是正について」「お茶くみ、雑用など男女の役割分担意識に基づく慣行について」の割合が11.7%となっています。



第3章 プランの基本的な考え方

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」

男女共同参画社会を実現するためには、性別によって固定化された役割分担を取り払い、誰もが個性と能力を発揮して活躍できる環境と、意識づくりが大切です。また、少子高齢化により人口減少が進む中では、性別や年齢に関わらずさまざまな分野に市民一人一人が参画し、持てる力を出し合ってお互いに支え合っていくことも重要となります。

こうしたことから、一人一人違う人間であることを理解し、お互いに話し合い、歩み寄り、認め合える社会を恵那市が目指す姿ととらえ、「第2次恵那市男女共同参画プラン」のキャッチフレーズを、「話し合い 支え合おうよ わが家も恵那も」としました。

女性活躍推進のキャッチフレーズ

「生き方と働き方を 誰もが選択できるまち 恵那」

2 基本目標

男女共同参画社会は、誰もが家庭、地域、働く場など、あらゆる場で活躍できる社会です。恵那市では、基本理念の実現に向け、男女が共に輝くことのできる社会の形成により、住みよいまちを目指していくまちづくりを進めるものとし、次の3つの基本目標を定めます。

基本目標（1）意識づくり

・・・男女共同参画に関する認識を深め、定着させる

基本目標（2）環境づくり

・・・市民一人一人が個人として個性と能力を発揮する機会をもつ

基本目標（3）安心して生活できる体制づくり

・・・生涯を通じて健やかに安心して暮らすことができる

（1）意識づくり

性別に関わらず男女が共に輝くことのできる社会を形成するためには、根本となる人権を尊重できる人づくりは欠かせません。男女共同参画という観点から人権を理解、尊重し、性差別などのさまざまな要因により起こる暴力を許さず、男女の人権が尊重される社会づくりを行う必要があります。また、性別による固定的な役割分担意識は男性、女性それぞれの生き方を狭め、自分らしく生きることが困難な社会をつくり出すことにもつながりかねません。

このため、男女共同参画に関する認識を深め、定着させるための広報・啓発活動を積極的に展開するとともに、固定的性別役割分担意識*が払拭され、旧来からの社会制度や慣行にとらわれない意識づくりを進めます。

（2）環境づくり

市民一人一人が個人として個性と能力を発揮する機会が確保されるためには、あらゆる分野において男女共同参画に関する学習の機会や情報を提供し、男女平等な参画を促すことが必要です。

このため、政策・方針決定過程への女性の参入を進める為の情報提供や働きかけを行うとともに、職場においては、個性と能力を発揮して働くことのできるよう、男女ともに安心して働くことが確保される環境づくりを進めます。

また、男女が共に責任をもって家庭、地域活動を担い、さまざまな分野に参画できるよう意識啓発と環境整備を推進するとともに、防災などの新たな分野へ、幅広い視点で男女共同参画を推進します。

（3）安心して生活できる体制づくり

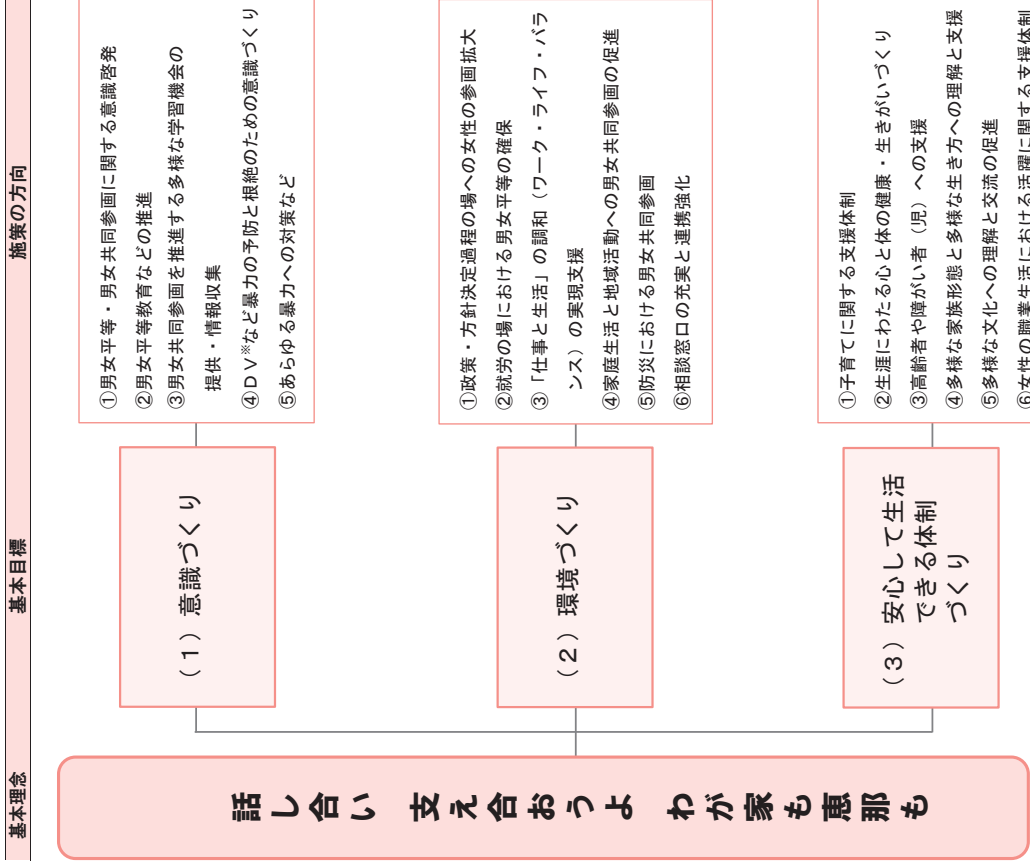
健康で安心して心豊かに暮らせる社会をつくることは、男女共同参画社会を推進する上で重要です。健康づくりを心身両面から支援するほか、生涯を通じて健やかに安心して暮らすための体制づくりが必要です。

このため、高齢者福祉、障がい者福祉サービスの充実などを進め、社会全体で支える施策を推進します。また、子育て支援については、家庭や地域、働く場などに参画しながら安心して子育てができる体制づくりに努めます。

さらに、ひとり親家庭などの多様な家族形態への支援、性意識の違いによる生き方の違いや国籍の違いによる文化の違いに対する理解促進など、一人一人が自分らしく健やかに暮らせる体制づくりを進めます。

※ 固定的性別役割分担意識・・・「男は仕事、女は家庭」「男は主、女は従」というように、性の違いによって役割を固定してしまう考え方や意識。また、「男らしさ、女らしさ」を求めることも、この固定的性別役割分担意識に基づく男女それぞれの役割への期待が反映されているといわれている。

3 施策の体系



※ DV（ドメスティック・バイオレンス）・・・配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力のこと。その形態は身体的暴力（なぐる・蹴るといった行為）の他に、心理的暴力（大声で怒鳴る、何を言っても無視するなどの行為）、経済的暴力（生活費を渡さないなど経済力を奪う行為）、性的暴力（性的行為を強要する、避妊に協力しないなどの行為）、社会的隔離暴力（交友関係やメールの内容などを監視する、外出を禁止するなどの社会的に隔離する行為）など広範にわたる。

第4章 施策の展開

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【★】

現状と課題

平成30年度に実施した「市民意識調査」によると、「仕事は男が行い、家庭は女が行う」という性別による固定的な役割分担意識への支持が1割弱を占めており、今後このような意識の解消を図る必要があります。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。

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届いた働き方を実現できるよう、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。

性別によって一人一人の意欲と資質を活かして生きていく可能性が狭められることなく、個性と能力を発揮できるよう、家庭・学校における男女平等教育を進めていくことが重要です。

そのため、今後も引き続き、男女平等意識のさらなる啓発を進め、固定的性別役割分担意識の払拭を図る必要があります。

今後の取組

施策名	施策の内容
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、男女共同参画及び女性の職業生活における活躍に関する意識の啓発を行います。また、啓発効果を高めるため、ライフステージの転換期や特定の対象者に向けた啓発を行います。
②男女共同参画推進活動の充実	プランに基づき、男女共同参画プラン推進委員を中心に啓発活動などを行い、市全体の男女共同参画の充実を図ります。
③男女共同参画プラン推進会議の開催	プランの推進と進捗管理などを行うため、男女共同参画プラン推進会議の開催を定期的に行います。

※ メディア・・・情報などの媒体。特に新聞・雑誌・テレビ・ラジオなどの情報媒体。

(2) 男女平等教育などの推進【★】

現状と課題

恵那市では、恵那市男女共同参画プランに沿って、教職員の研修の充実、学習内容や指導方法、進路指導における男女平等意識の啓発などに取り組んできました。

「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80.4%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13.5%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。

また、子どもが固定的性別役割分担意識にとらわれることなく、個性と能力を発揮し、進路や生き方を選択できるよう支援するためには、家庭教育における男女平等や男女共同参画を教えていくことも重要です。こどもの頃から男女平等意識を育み、性別によって可能性が狭められることなく、個性と能力を発揮できるよう、家庭・学校における人権教育、男女平等教育を今後も進める必要があります。

今後の取組

施策名	施策の内容
①人権を尊重する教育機会の充実	男女平等や人権教育に関連した研修会などを継続的に行います。
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、男女平等や男女共同参画意識をもたせるように努めます。
③教職員に対する男女平等・人権教育意識の更なる向上	教職員の研修機会を更に充実させ、男女平等・人権に対する意識向上を図ります。



※1－(2) 男女共同参画勉強会

(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【★】

現状と課題

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、男女共同参画社会や女性活躍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などについて、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、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。

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いため、企業経営者への啓発活動の実施が重要です。

さらに、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。

今後の取組

施策名	施策の内容
①男女共同参画に関する情報収集	国や県の施策などに関する情報収集を行います。また、市民意識調査及び市内企業意識・実態調査を実施し、市民及び企業の意識と現状を把握し施策に活かすよう努めます。
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。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。
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	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。

(4) DVなど暴力の予防と根絶のための意識づくり

現状と課題

配偶者や恋人など親密なパートナーからの暴力(DV)による被害の相談件数が年々増加しています。配偶者暴力(DV)は、被害者への重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の実現を妨げるものです。配偶者暴力(DV)は、家庭内で起こることが多く潜在化しがちであるため、解決が難しいことも問題です。また、その家庭にこどもがいる場合、こどもへの精神的虐待が生じ、継続すれば、こどもの人格形成にも大きな影響を与えます。また、こどもの身体・生命をおびやかす虐待が行われているケースもあることから、DV被害者及びそのこどもも含めた対応が必要となっています。

さらに、20歳代では「男女間の暴力やセクシュアルハラスメント」などの人権侵害根絶のための施策推進」が特に求められており、若年層では、交際相手からの暴力(デートDV※)も問題となっています。

これらのことから、恵那市では、DVの未然防止や潜在的な被害者への対応、相談窓口の充実などによる早期発見できる体制が必要です。そして、庁内はもとより警察や医療機関など外部機関と連携し、あらゆる暴力に対応しうるネットワークの構築や、暴力に対する相談窓口を整備し、市民が気軽に活用できるように施策を推進します。

今後の取組

施策名	施策の内容
①配偶者などに対する暴力を許さない意識づくり	DVをはじめとした配偶者などに対する暴力の根絶に向けて、パンフレットの配布やセミナーなどの開催、広報紙などによる啓発を行い、市民の意識を高めます。
②DV防止に関する法制度や支援制度の情報提供	DV防止に関する法制度や支援制度について、市のホームページや広報紙及び各種メディアを活用して情報提供や啓発を行います。
③DVなど被害者の保護体制の強化	住民基本台帳事務における支援措置など、被害者の保護体制を整えます。
④DVなどに関する相談体制の充実	DVなどに関する相談窓口の周知を図ります。また、関係機関及び庁内の連携体制を強化します。
⑤医療機関、警察など関係機関との連携強化	DVなどに関し、医療機関や警察など、関係機関との連携体制を強化します。

※ セクシュアルハラスメント・・・相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布などさまざまなものがある。一般に「セクハラ」と略して使われる。職場以外でも問題になっている。

※ デートDV・・・恋人同士での身体、言葉、態度による暴力。

(5) あらゆる暴力への対策など【★】

現状と課題

DVだけでなく、性差別により起こるセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント※といった暴力、性差別によらず起こりえるパワーハラスメント※やモラルハラスメント※なども重大な人権問題となっています。そのため、引き続き、あらゆる情報媒体や機会を活用した意識啓発を推進していく必要があります。

今後の取組

施策名	施策の内容
①あらゆる暴力を許さない意識づくり	広報紙やホームページ、各種メディアの活用により、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、モラルハラスメントなど、あらゆる暴力に関する情報を提供し、知識の共有と暴力を許さない意識づくりに努めます。
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。

※ マタニティハラスメント・・・妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取り扱いを行うこと。

※ パワーハラスメント・・・職場などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、従業員の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること。

※ モラルハラスメント・・・言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせること。

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【★】

現状と課題

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7割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、さまざまな視点から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。

「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には、ほとんどん管理職にいた方がよい」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。

また、自治会やPTA、市民団体などについては、各団体の関係課に対して理解の再認識を促し、積極的な情報提供により、団体などにおける方針決定の場への女性の参画や役員への登用を図ることが重要です。

今後の取組

施策名	施策の内容
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。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。
②ワークショップ※やパブリック・コメント※など、広聴活動の充実	市民からの意見や情報を収集し政策に反映するよう、ワークショップの開催やパブリック・コメント制度など広聴活動の充実を図ります。
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、性別にかかわらずない役員就任や、活動参加ができるよう情報提供、啓発を行うとともに、仕組みを検討します。

※ ワークショップ・・・参加型体験学習。講習会などは、テーマに基づいた内容を講師が話すことを受身に聞く形となるが、ワークショップでは、参加者も一緒に、そのテーマに基づいた内容について議論し、またロールプレイなどにより体験学習する。

※ パブリックコメント・・・行政の政策立案過程で国民の意見を募る制度（意見公募手続法）。2005年6月の行政手続法の改正で新設された。行政機関がホームページなどを通じて案を公表し、国民が、電子メール、郵便などの方法で意見を提出する。

(2) 就労の場における男女平等の確保【★】

現状と課題

「事業所調査」によると、男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについて、課題だと感じていることは、「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる体制づくりについて」の割合が最も高く、次いで「特に課題を感じていない」、「性別による人事評価の是正について」、「お茶くみ、雑用など男女の役割分担意識に基づく慣行について」となっています。また、「ワークショップ」では、「働きたい職場」の姿として、子育てしながら働き続けられる環境や、再雇用などの制度の充実を求める意見以外に、現場の声が良く通る職場の雰囲気づくりや、性別ではなく個人の能力による職務の内容などを求める意見が上げられています。

職場においては、仕事の内容や賃金・待遇、昇進・昇格の機会などの男女差別がなくし、性別に関わらず、働きやすい職場づくりを進めることが必要です。

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、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。

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と同時に、ハローワーク恵那には、一般従業員、パートタイマーともに多くの求人があります。企業においては、就業を希望する女性が求める多様な勤務形態への対応が求められています。

今後の取組

施策名	施策の内容
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。 また、市内事業所などが就労環境の員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。
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、求職者の多い業種の企業誘致を積極的に行うとともに、ハローワーク恵那と連携して市内企業の多様な勤務形態への対応を推進します。
③恵那市役所における多様な職務機能の提供	恵那市役所が率先して男女が共に活躍できる職場を実現するため、職場拡大などにより多様な職務機会を与え、計画的な育成、キャリア形成の支援を行います。

(3)「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現支援【★】

現状と課題

職場での長時間労働を避けられない人が多く、仕事と生活の両立が難しくなっています。「事業所調査」によると、「仕事と生活」の調和（ワーク・ライフ・バランス）に配慮して、取り組んでいることについては、「時間外労働の縮減」の割合が約6割と最も高く、次いで「有給休暇の取得促進」の割合が約4割となっています。一方「特に何もしていない」の割合が約3割となっています。

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ことが必要です。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。

今後の取組

施策名	施策の内容
①ワーク・ライフ・バランスの推進	市のホームページや広報紙及び各種メディアを活用して、ワーク・ライフ・バランスに対する重要性について啓発を行います。
②企業に対する広報・啓発の推進	ワーク・ライフ・バランスを進めるために、総労働時間短縮の取組についての啓発や事例などの情報提供を、企業と連携して行います。
③恵那市役所における面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、面立支援制度※の利用がしやすい環境を整え、利用促進を行います。また、これらの取組を市内企業等に情報発信します。



※ 面立支援制度・・・仕事と家庭の両立を支援する制度。

(4)家庭生活と地域活動への男女共同参画の促進【★】

現状と課題

「ワークシヨップ」では、「不平等であると感じること」という質問に対し、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」、「社会通念・習慣・しきたり」では、平等であると感じている人は4割にとどまり、不平等と感じていることがうかがえます。

このため、男女が共に仕事と家庭の調和を図りつつ両立し、育児や介護などについてもそれぞれの責任を果たすことができるよう、家庭における男女共同参画の取組を進めることが必要です。さらに、地域での自治会活動やまちづくり活動などに男女が平等に参画し、責任を担い、心豊かな地域づくりを推進することも大切です。性別による固定的な役割分担意識や差別意識にとらわれることなく、男女が共に地域活動に参画できるように、誰もが地域活動などに参画しやすい環境づくりに努め、女性の積極的な参画を促進することが必要です。

今後の取組

施策名	施策の内容
①家庭生活での男女共同参画意識の育成	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いての男女共同参画意識の向上に向けた啓発を行います。 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。
②地域のまちづくり活動への男女共同参画の推進	多くの人がまちづくりに参加できる雰囲気、場所づくりを行い、地域の中でお互いに支え合う取組を支援します。
③まちづくり活動組織における女性役員の登用推進	まちづくり活動に対し、さまざまな視点の意見を多く取り入れるため、女性役員の登用にについて積極的に推進します。



※2ー(4) ワークシヨップ風景

(5) 防災における男女共同参画

現状と課題

まちづくりや防災分野に関しては、どちらかといえば男性が中心となって担ってきた側面がありますが、災害は性別にかかわらず襲ってきます。東日本震災以降、防災への関心が一段と高まり、男女共同参画の視点を防災や減災に取り入れることの重要性が認識されるようになりまし。誰もが安心して暮らせるまちづくりのために、男女共同参画の視点を取り入れ、多様なニーズや意見に配慮した防災体制の確立をはじめとする地域力の強化に向けた取組が必要です。

今後の取組

施策名	施策の内容
①防災リーダー養成講座への参加推進	地域の関係組織を通じた情報提供や広報紙、ホームページなどを活用し、防災士を養成する防災アカデミーへの女性受講者増加を図ります。
②男女のニーズに配慮した避難所などの備蓄品の充実	避難所におけるプライバシーへの配慮や避難所での老若男女のニーズに対応した備蓄品の整備を順次行います。
③防災講演会など研修機会への参画推進	防災意識の向上を図るため、防災訓練や防災講演会などの開催に際して、自治会、まちづくり団体、女性団体、子育て団体など幅広い団体へ参加を呼びかけます。
④自主防災組織への参加促進	地域で編成される自主防災組織への積極的な参加を促します。

(6) 相談窓口の充実と連携強化

現状と課題

男女共同参画社会の実現に向けて、庁内における様々な相談窓口や専門機関などとの連携を図り、相談者への支援に努めます。

今後の取組

施策名	施策の内容
①相談窓口の充実と連携強化	庁内における様々な相談窓口及び専門機関などとの連携を図り、相談者への支援に努めます。

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【★】

現状と課題

「市民意識調査」より、男女共同参画社会の実現に向けて特に力を入れるべきこととして、「保育、介護サービスなどの充実」が最も割合が高く、子育て支援に対するニーズが高くなっています。

現在、恵那市では、平成27年3月に子ども・子育て支援事業計画を策定し、市民の子育てに関するニーズに応じてさまざまな保育サービスなどの充実を図っており、男女共同参画の面からも子育てへの不安、仕事と子育てを両立することへの負担感を緩和し、安心して子育てができるよう、子育て支援施策を推進することが求められています。また、地域で子育てを支え合う仕組みや子育てをしている保護者のネットワークづくりを進めることも重要です。

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仕事と子育てを両立するための支援に対するニーズが高まること予想されます。企業においても、これまでに以上に子育て支援のための取組が求められます。

今後の取組

施策名	施策の内容
①切れ目ない継続的な子育て支援	妊娠、出産、子育てまでの切れ目のない包括的な支援体制を構築します。
②子ども園に関する制度の充実	時間外保育や一時預かり事業など、多様なニーズに対応した保育制度の充実を図り、保育を必要とする世帯が安心して子どもを預けられるよう、こども園の充実を図ります。
③子育てと就労を両立するための支援	放課後の子ども居場所の確保、ファミリー・サポート・センター事業による子ども預かりなどの相互援助活動を推進し、働きながら安心して子育てできる環境をつくります。
④地域で子育てを支える体制づくり	子ども達が異世代の人達と相互の交流を図る場所や機会の提供、「子育て支援員」など子育てに関わる人材バンクの設置、子育てについての相談、情報の提供などの援助を行います。
⑤ワーク・ライフ・バランス推進企業のPRと登録促進	従業員の子育て支援のための取組や、意識啓発を積極的に行う企業などのPRに努めます。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。

(2)生涯にわたる心と体の健康・生きがいづくり

現状と課題

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、相手を尊重して生きていくことは、男女共同参画社会の実現にあたっての前提となり、一人一人が心身の健康のために正しい知識や情報を入手し、主体的に行動することは、生涯を通じた健康保持・増進に必要なことです。

また、妊娠・出産や女性特有の疾病への対応に加え、男女ともに経験する思春期、子育て期、更年期、高齢期というライフステージごとの課題に応じた健康づくりを図ること、市民がさまざまな活動に参画できるよう支援していくことが大切です。

誰もが生涯を通じて心身ともに健康で安心していきいきと暮らすことができるよう、男女の身体的特性などを踏まえ、適切な支援に取り組むとともに、人生の各段階に応じた適切な健康の保持・増進への支援が必要です。

今後の取組

施策名	施策の内容
①健康づくりのための啓発活動	市民の健康に対する意識を高めるため、広報紙やホームページ、講演会などの機会を通じて、情報を提供します。
②健康診断の充実	特定健診の受診を勧奨するとともに、健診後の保健指導を総合的な継続的に行います。
③スポーツに親しむ機会の創出	ライフスタイルや年代に応じた、楽しみながらスポーツができる機会を提供します。
④コミュニティセンターを核とした「三学のまち」※の推進	コミュニティセンターを活用し、三学の精神・取組を市民に広める学びの体制を構築します。



※3- (1) パパママ学校



※3- (2) 定年塾（簡芸体験）

(3)高齢者や障がい者（児）への支援

現状と課題

一人一人が尊厳を持って生きていくことができるまちづくりのためには、様々な状況に置かれている人々が社会の中で自立し、安心して暮らせる環境整備を進めていくことが重要です。

高齢化が進む恵那市では、高齢者の社会参加、生きがいづくり、介護予防など、あらゆる場面において男女共同参画の視点を盛り込むことが大切です。また、障がいのある人にとっても、男女それぞれのニーズの違いを踏まえた支援が求められています。

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。

今後の取組

施策名	施策の内容
①シルバー人材センターや壮健クラブへの支援	高齢者に対して就労の場や活躍の場を確保し生きがいづくりを進めます。
②高齢者への活躍支援	学習活動の推進や、生涯学習の場での活躍など、高齢者が知識や経験を活かして生きがいをもって活動、社会参加出来る環境づくりを推進します。
③生活、就労など多岐にわたる障がい者支援	年代にとらわれない療育や自宅以外の居場所づくりなど、障がい者福祉サービスを充実させることにより、地域社会で共生できる社会の構築を図ります。
④多様な福祉人材の確保	充実した福祉サービスの提供を図るため、ケアの担い手として多様な形で参加出来る環境整備を促進します。

※ 三学のまち・・・佐藤一斎の説く「少、壮、老と生涯学び続けるまち」のこと。

(4) 多様な家族形態と多様な生き方への理解と支援

現状と課題

男女共同参画社会をめざす中で、個人の自由な選択や多様な家族形態が尊重され安心して暮らせる社会づくりを目指すことが重要です。

そのため、ひとり親家庭や一人暮らし高齢者など多様な家族形態を理解し、地域で安定した暮らしができるよう、地域福祉の推進を図る必要があります。

また、女性と男性の身体機能の違いや、性的少数者（性的マイノリティ）※に対して理解を深め、一人一人が互いの性の多様性を尊重する意識を育てることが、男女平等・男女共同参画を進める上で重要です。近年では、性は多様性に富んだものであるということも示唆されています。性の問題を突き詰めていくことは、どちらか片方の性に偏ることなく一人一人の個性を尊重するという、男女共同参画の意識を育むことにもつながります。

今後の取組

施策名	施策の内容
①地域で支え合える体制づくり	住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、地域コミュニティの活性化と相互扶助機能の向上を図り、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を図ります。
②ひとり親家庭への経済支援及び自立支援	ひとり親世帯の市民税課税状況にに応じて、こども園、保育園の保育料の軽減措置を図ります。また自立に向け、入園の際は保育の優先利用を考慮します。
③性的マイノリティに対する知識の育成と理解の促進	広報紙などのマスメディアを活用し、同性愛者、両性愛者、性同一性障害者などの性的少数者に関する知識の情報提供を行い、差別のない社会を目指します。

※ 性的少数者（性的マイノリティ）・…・LGBTと言われるレズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（性同一性障害など心と体の性が一致しない人）などの人々の総称こと。

(5) 多様な文化への理解と交流の促進

現状と課題

一人一人が安心して暮らすためには、文化や国籍の違いにとらわれず、互いに理解し合うことが大切です。そのためには、恵那市における歴史や文化を学ぶことで自らの住む地域について知ることはもちろん、様々な異なる文化やそれに伴う習慣を知ること、心の豊かさを育みながら、異なることから生じる心の壁をなくしていくことが重要です。

また、市内在住の外国籍を持つ方の中には、日本語に不慣れであるために生活や子育てなどの面で配慮が必要の方が少なくありません。恵那市に住む方が、国籍にかかわらず安心して生活できるよう、日本語を学習する機会の提供や、就労や市民生活に関する相談窓口の整備、情報提供に努めるなど、多文化共生社会への取組を推進していくことも大切です。

今後の取組

施策名	施策の内容
①伝統文化・芸能の継承及び故郷学習の推進	地元の歴史・文化について学ぶ機会を設け、後世に継承することに努めます。また、故郷学習など故郷愛を育む取組を行います。
②多文化共生社会に対応した支援	関係団体との連携のもと、在住外国人の現状把握を図るとともに、多文化への理解と共生を推進していきます。
③国際理解のための教育の推進	学校教育における語学教育、多文化に触れ合う機会の提供により、児童・生徒の国際感覚、コミュニケーション能力の育成を図ります。
④在住外国人への支援	関係団体との連携のもと、にほんご教室の開催や、生活情報の多言語化など、在住外国人の生活に関する支援に努めます。



※3-（5）ワールドカフェ



（６）女性の職業生活における活躍に関する支援体制【★】

現状と課題

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。

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。

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ことが必要です。

今後の取組

施策名	施策の内容
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。



※３－（６）働く女性



第５章 プランの推進

１ 推進体制

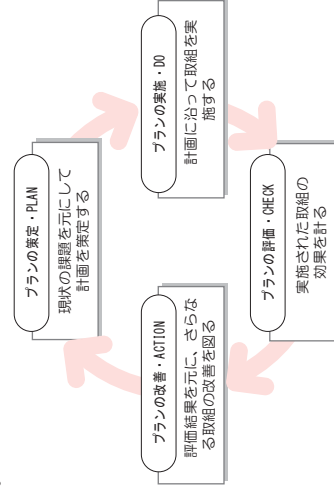
男女共同参画に関する施策は、市政のあらゆる分野にわたっています。より効果的に施策を進めていくため、市関係部署の連携を強化します。

また、男女共同参画社会の形成を推進していくためには、行政だけでなく住民・地域・事業者・各種団体などが連携し、本プランに基づいた取組を様々な場面で展開していくことが必要です。このため、意見調整や提言などを行う住民代表機関である恵那市男女共同参画プラン推進会議の設置など、住民の参画を広く求め、共に協力して推進していきます。

２ プランの進行管理と評価の実施

本プランをより実効性のあるものとするためには、施策の効果などを検証・評価し、必要に応じて実施方法などを見直していくことが重要です。このため、本プランに位置づけられる取組については、関連する部署において１年に１回実施状況の確認を行うことで、市職員における男女共同参画意識の向上を図るとともに、年次ごとにこのプランの進捗状況をチェックします。進捗管理は「PDCAサイクル」による「継続的改善」の考え方を基本とし、「PLAN（策定）」「DO（実施）」「CHECK（評価）」「ACTION（改善）」のサイクルを回していくことにより、事業の継続的な改善を図る（充実させる）ことを年度ごとに繰り返していきます。

そして、恵那市の男女共同参画プランを推進するため、恵那市男女共同参画プラン推進会議に必要に応じて報告を行い、幅広い意見を受けながらプランの管理を進めます。



3 目標指数

基本目標1 意識づくり

	指標	現状値 (平成26年度)	目標値 (令和7年度)
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、「仕事も家庭も男女で共に行う」と考える割合	76.3%	80%
2	家庭生活における男女の優遇差について、平等であると考える割合	21.5%	50%
3	職場での待遇における男女の優遇差について、平等であると考える割合	14.7%	50%
4	地域活動の場における男女の優遇差について、平等であると考える割合	29.4%	50%
5	学校教育の場における男女の優遇差について、平等であると考える割合	50.2%	75%
6	法律や制度上における男女の優遇差について、平等であると考える割合	33.5%	50%
7	社会通念・習慣・しきたりにおける男女の優遇差について、平等であると考える割合	13.4%	50%
8	政治の場における男女の優遇差について、平等であると考える割合	12.2%	50%
9	社会全体における男女の優遇差について、平等であると考える割合	12.4%	50%

基本目標2 環境づくり

	指標	当初値 (平成26年度)	目標値 (令和7年度)
1	市が設置する各種審議会・委員会への女性登用率	23.0%	40%
2	企業におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組の実施割合	70.8%	80%
3	防災リーダー養成講座への女性参加者数	9人	13人

基本目標3 安心して生活できる体制づくり

	指標	当初値 (平成26年度)	目標値 (令和7年度)
1	市内こども園及び保育園における未満児保育の受入数	267人	312人 (H31年目標)※1
2	岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数	29企業	100企業
3	特定健診受診率	38.0%	70% (R5年目標)※2

※1 「恵那市子ども・子育て支援事業計画」(平成27年策定)目標値
※2 「第3期特定健康診査等実施計画」(平成30年策定)目標値



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

(目的及び設置)

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に向けて恵那市男女共同参画プランを策定するため、恵那市男女共同参画プラン策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

一部改正〔平成27年まち5424号〕

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 恵那市男女共同参画プランの策定に関する事項。
- (2) その他前条の目的を達成するために必要な事項

一部改正〔平成27年まち5424号〕

(組織)

第3条 委員会は、市長が委嘱する20名以内の委員をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから選任する。

- (1) 学識経験を有する者
 - (2) 団体の代表者
 - (3) 公募による市民
 - (4) その他市長が必要と認めた者
- 一部改正〔平成27年まち5424号〕

(任期)

第4条 委員の任期は、恵那市男女共同参画プランの策定が終了するまでとする。

全部改正〔平成27年まち5424号〕

(会長及び副会長)

第5条 委員会に会長及び副会長を置く。

- 2 会長及び副会長は、委員の中から互選する。
 - 3 会長は委員会を代表し、会務を総括する。
 - 4 副会長は会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 一部改正〔平成27年まち5424号〕
- (会議)

第6条 委員会は、会長が招集し、会長が会議の議長となる。

一部改正〔平成27年まち5424号〕

(部会)

第7条 委員会は、必要に応じて部会を置くことができる。

一部改正〔平成27年まち5424号〕

(関係者の出席)

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。

(庶務)

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。

一部改正〔平成26年総務28773号・27年まち5424号・29年総務23819号〕

(補則)

第10条 この要綱に定めるもののほか、委員会に關して必要な事項は、その都度協議して決定するものとする。

一部改正〔平成27年まち5424号〕

附 則

この要綱は、平成18年12月1日から施行する。

附 則 (平成26年3月31日総務第28773号)

この決裁は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (平成27年6月17日まち第5424号)

この決裁は、平成27年7月1日から施行する。

附 則 (平成29年3月23日総務第23819号)

この決裁は、平成29年4月1日から施行する。

2 恵那市男女共同参画プラン策定委員会名簿

■オブザーバー

氏名	性別	所 属
神谷 裕子	女	中京学院大学（経営学部経営学科 教授）

■委 員（敬称略）

番号	氏 名	性別	所 属	役職
1	坪井 弥栄子	女	「男女のわ」ネットワーク	委員長
2	足立 伊公子	女	子育て支援ネットワークえな	副委員長
3	佐藤 晁彦	男	市民公募委員	副委員長
4	伊藤 正明	男	「男女のわ」ネットワーク	委 員
5	亀井 邦子	女	「男女のわ」ネットワーク	委 員
6	林 千尋	女	「男女のわ」ネットワーク	委 員
7	高柳 淑子	女	「男女のわ」ネットワーク	委 員
8	水野 チト子	女	「男女のわ」ネットワーク	委 員
9	鎌田 基予子	女	恵那市教育委員会委員	委 員
10	林 富美枝	女	恵那商工会議所 女性会	委 員
11	市川 祥子	女	恵那青年会議所	委 員
12	奥村 ひとみ	女	人権擁護委員	委 員
13	山田 英明	男	恵那市社会福祉協議会	委 員
14	渡邊 照之	男	岐阜県身体障害者福祉協会 恵那支部	委 員
15	松永 晴美	女	恵那市国際交流協会	委 員
16	牧野 香	女	市民公募委員	委 員

3 恵那市男女共同参画プラン推進委員会設置要綱

平成28年6月17日告示第113号

（趣旨）	
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。
（所掌事務）	
第2条	委員会は、次に掲げる事務を所掌する。 （1） プランの推進に関すること。 （2） プランの見直しに関すること。 （3） その他男女共同参画施策の推進に関すること。
（組織）	
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。 （1） 団体の代表者 （2） 公衆による市民 （3） その他市長が必要と認めた者 （任期）
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。 一部改正〔平成30年告示28号〕 （会長及び副会長）
第5条	委員会に会長及び副会長を各1人置く。 2 会長及び副会長は、委員の中から互選する。 3 会長は委員会を代表し、会務を総括する。 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。 （会議）
第6条	委員会は、会長が招集し、会長が会議の議長となる。

4 恵那市男女共同参画プラン推進委員会名簿

■委員長 (敬称略)

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

(部会)

第7条 委員会は、必要に応じて部会を置くことができる。

(関係者の出席)

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。

(庶務)

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。

一部改正〔平成29年告示44号の1〕

(補則)

第10条 この要綱に定めるもののほか、委員会に關して必要な事項は、その都度協議して決定するものとする。

附 則

この告示は、平成28年7月1日から施行する。

附 則 (平成29年3月23日告示第44号の1)

この告示は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 (平成30年3月7日告示第28号)

この告示は、平成30年7月25日から施行する。

5 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78条）

目次

前文

第1章 総則（第1条―第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条―第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条―第28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の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、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上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、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は、重要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かな活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において、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る。

一 男女共同参画社会の形成男女が、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を形成することをいう。

二 積極的改善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提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、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を旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、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の役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第 10 条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第 11 条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第 12 条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第 13 条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、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に必要な事項
- 三 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 四 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 五 前 2 項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第 14 条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県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する。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第 15 条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第 16 条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第 17 条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第 18 条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第 19 条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第 20 条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員二十四人以上をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であつてはならない。

- 3 第1項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であつてはならない。4 第1項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第1項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他

必要な協力を求めることができる。

- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他の会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附則（平成11年6月23日法律第78号）略

附則（平成11年7月16日法律第102号）略

附則（平成11年12月22日法律第160号）抄

(施行期日)

第1条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

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）

目次

前文

第1章 基本的な考え方など（第1条～第8条）

第2章 男女共同参画を進めるために必要な施策（第9条～第19条）

第3章 岐阜県男女共同参画21世紀審議会（第20条～第27条）

第4章 その他（第28条）

附則

私たちは皆平等であり、性別にかかわらず一人ひとりが個性ある個人として大切にされなければなりません。このことは、日本国憲法でも基本的人権の尊重としてうたわれています。しかし、私たちの実際の生活の中には、性の違いによる差別や役割分担意識があり、また、これらに基づく社会のしきたりも根強く残っており、男女間の不平等や人権侵害を生む原因になっています。

岐阜県は、全国で比べると、女性で職業に就いている人の比率が高く、その労働時間も長いのですが、職場で重要な地位にある人の割合は低いのが現状です。また、家庭についても、共働き世帯の割合が高いにもかかわらず、家事、子育て、家族の介護などは女性の役割だと考える人が少なくありません。

今、私たちの社会は、少子化や高齢化が急速に進むなど大きく変化しています。その中で、未来に向けて明るい希望を持ち、生き生きとした豊かな社会をつくっていく必要があります。そのためには、家庭、職場、学校、地域など社会生活のあらゆる場面で、男女が対等な立場で、その個性と能力を十分に活かし、ともに責任を果たしていくことが重要です。

岐阜県では、これまでも男女共同参画を進めるためのいろいろな取組を行ってきました。21世紀を迎えた今、私たち一人ひとりが、男女の区別なく一緒にあって、こころ豊かな地域社会をつくっていくことの大切さを認め合い、男女が平等に人として大切にされる、ふるさと岐阜をつくり上げることを目指して、この条例を定めます。

第1章 基本的な考え方など

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画を進めるうえで基本となる考え方を定め、県、県民及び事業者その他の団体の果たさなければならない責任と役割を明らかにするとともに、男女共同参画を進めるための施策を行うために必要な事項を定めることにより、男女が平等に人として大切にされる社会を実現することを目的とします。

（男女共同参画の意味）

第2条 この条例で「男女共同参画」とは、男女が、平等に個人として尊重され、社会の対等な一員として、自分の意思ですべての分野の活動に参画することができることにより、男女が政治的、経済的、社会的、文化的などの面で等しく利益を受けることができ、ともに責任を負うことをいいます。

（基本的な考え方）

第3条 男女共同参画は、次の基本的な考え方により、進めることとします。

- 一 男女が性別にかかわらず一人の人間として大切にされること、男女が性の違いによる差別を受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が得られることなど男女の人権が等しく尊重されること。
- 二 男女が、社会で活動を行ううえで、役割分担意識（「男性は仕事、女性は家事や育児に専念すること」などと性によって役割を決める考えをいいます。）から生まれる制度または慣習により自由な選択を妨げられることのないようにすること。
- 三 県、事業者その他の団体及び市町村が、その政策または方針を計画し、決定する場合に、男女が、対等な立場で参画する機会が得られること。
- 四 男女が、家庭生活で互いに協力し、また、社会の支援を受けながら、子育て、家族の介護などを行い、かつ、職場、学校、地域などにおける活動を行うことができるようにすること。
- 五 県民、事業者その他の団体及び市町村が、この条例の目的の実現のために協力し、それぞれが責任をもって取り組むこと。

（県の責任）

第4条 県は、基本的な考え方に従い、男女共同参画を進めるための施策を定め、これを実施する責任があります。

（県民の役割）

第5条 県民は、基本的な考え方を十分に理解し、家庭、職場、学校、地域などの社会のあらゆる活動の場において、男女共同参画を進めるよう努めるものとします。

- 2 県民は、県が行う男女共同参画を進めるための施策の実施に協力するよう努めるものとします。

（事業者その他の団体の役割）

第6条 事業者その他の団体は、基本的な考え方を十分に理解し、その活動の中で男女共同参画を進めるよう努めるものとします。

- 2 事業者その他の団体は、県が行う男女共同参画を進めるための施策の実施に協力するよう努めるものとします。

(県と市町村との関係)

第7条 県は、男女共同参画を進めるための施策を定めたり、これを実施するときは、市町村に対し、協力を求めることができます。

2 県は、市町村が男女共同参画に関する計画を定めるなどの男女共同参画を進めるための施策を行うときは、情報の提供など必要な協力をします。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 県民は、性的な言葉または行為により相手に不快や苦痛を与えること及び性的な言葉または行為を受けた相手が反発したりした場合にその人に不利益を与えること(「セクシュアル・ハラスメント」といいます。)を行ってはなりません。

2 県民は、配偶者など身近な関係にある人に暴力などにより体または心に苦痛を与える行為(「ドメスティック・バイオレンス」といいます。)などの男女間における暴力行為を行ってはなりません。

3 県民は、性別による不当な差別的取扱いを行ってはなりません。

第2章男女共同参画を進めるために必要な施策

(男女共同参画計画)

第9条 知事は、男女共同参画を進めるために必要な事柄についての計画(以下「男女共同参画計画」といいます。)を定めます。

2 知事は、男女共同参画計画を定めるときまたは変更するときは、あらかじめ、次の続をとります。

一 県民及び事業者その他の団体(以下「県民など」といいます。)の意見を聴くこと。
二 岐阜県男女共同参画21世紀審議会の意見を聴くこと。

3 知事は、男女共同参画計画を定めるときは変更したときは、速やかに、これを公表します。

(広報など)

第10条 県は、基本的な考え方に対する県民などの理解を深めるために必要な広報、普及活動などを行います。

(教育、学習など)

第11条 県は、学校、地域、家庭などでの教育及び県民の学習の場で、男女共同参画に対する県民の関心と理解を深めるようにします。

(情報の収集など)

第12条 県は、男女共同参画を進めるため、情報の収集及び分析をするほか、必要な調査研究を行います。

(県民などへの支援)

第13条 県は、男女共同参画を進めるための活動を行う県民などに対し、その活動に役立つ情報を提供するほか、学習または意見交換の場などを提供します。

(県の審議会などにおける委員の構成)

第14条 県は、審議会などの委員を選任する場合には、できる限り男女の数が等しくなるように努めます。

(事業者への協力依頼)

第15条 知事は、事業者に対し、その事業活動における男女共同参画の状況を知るための調査について、協力を求めることができます。

(男女共同参画推進サポーター)

第16条 知事は、県民などとともに男女共同参画を進めるため、これに熱意を持っている県民などの申込みを受けて、男女共同参画推進サポーター(以下「サポーター」といいます。)として登録します。

2 サポーターは、次の活動を行います。一 男女共同参画についての県民などの関心と理解を深めるために必要な活動を行うこと。二 県が行う男女共同参画を進めるための施策に協力すること。

3 県は、サポーターに対し、次のことをはじめとする支援をします。一 その活動に役立つ情報を提供すること。二 その活動に役立つ知識を得る機会を設けること。

4 知事は、サポーターが、この条例に違反したときその他サポーターとしてふさわしくない非行を行ったときは、その登録を取り消すことができます。

(男女共同参画推進強調月間)

第17条 県は、男女共同参画についての県民などの関心と理解をより一層深めるために、毎年11月を男女共同参画推進強調月間とします。

(苦情などに対する対応)

第18条 県は、次の事柄に関する県民などからの苦情、意見及び相談(以下「苦情など」といいます。)を受け付けるための窓口を設置し、関係する機関と協力して、これらの苦情などに対し、適切な対応をするものとします。一 男女共同参画を進めるための施策に関すること二 性別による人権侵害2 知事は、県民などからの苦情などに対し適切な対応をするために必要があるときは、岐阜県男女共同参画21世紀審議会の意見を聴くものとします。

(男女共同参画を進めるための施策の実施状況の公表)

第19条 知事は、毎年1回、男女共同参画を進めるための施策の実施状況を取りまとめ、これを公表します。

第3章岐阜県男女共同参画21世紀審議会

(設置)

- 第20条** 県は、岐阜県男女共同参画21世紀審議会(以下「審議会」といいます。)を設けます。
- 2 審議会は、次の事柄について、知事からの意見の求めに応じて調査または審議を行います。
- 一 男女共同参画計画の策定
 - 二 男女共同参画計画の変更
 - 三 県民などからの苦情などに対する対応
 - 四 その他男女共同参画を進めるに当たり必要な事柄
- 3 審議会は、男女共同参画を進めるため必要がある場合、知事に意見を述べる場合があります。

(組織)

- 第21条** 審議会は、委員15人以内とします。
- 2 委員は、知事が任命します。
- 3 委員は、男女のいずれかが委員の総数の4割未満とならないようにします。
- 4 委員のうち、若年の人は、公募によることとします。

(任期)

- 第22条** 委員の任期は、2年とします。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とします。

- 2 委員は、再任されることができます。

(会長及び副会長)

- 第23条** 審議会に、会長及び副会長を置きます。
- 2 会長は、委員が互いの中から選挙して選びます。
- 3 副会長は、会長が指名します。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があったときまたは会長が欠けたときは、会長の代理をします。

(会議)

- 第24条** 審議会は、会長が招集し、会長が議長となります。
- 2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ、開くことができません。
- 3 会議の議事は、出席委員の過半数で決定し、賛否同数のときは、議長が決定します。

(特別委員)

- 第25条** 特別の事柄についての調査または審議のために必要があるときは、審議会に特別委員を置くことができます。
- 2 特別委員は、知事が任命します。
- 3 特別委員の任期は、特別の事柄に関する調査または審議が終わるまでとします。

(部会)

- 第26条** 審議会は、必要があるときは、部会を置くことができます。
- 2 部会の委員は、会長が指名します。
- 3 部会に部会長を置き、会長が指名します。(会長への委任)第27条この章に定めることのほか、審議会の運営については、会長が審議会に相談して決めます。

第4章 その他

(委任)

- 第28条** この条例に定めること以外の必要なことについては、規則で定めます。

附則

この条例は、平成15年11月1日から施行します。ただし、第9条第2項(第2号に係る部分に限ります。)、第18条第2項及び第3章の規定は、平成16年4月1日から施行します。

令和2年 月 日

恵那市長 小坂 喬峰 様

恵那市男女共同参画プラン推進委員会
会 長 坪井 弥栄子

恵那市女性活躍推進計画の策定について（答申）（案）

令和元年7月10日付け、ま企第649号で諮問のありました、恵那市女性活躍推進計画の策定について、次のとおり答申します。

記

本委員会では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく、「恵那市女性活躍推進計画」を策定するための基本的な考え方について、令和元年7月10日から計4回の委員会を開催し慎重に審議いたしました。

また、パブリックコメントの実施により、市民の意見の反映に努めました。

その結果を別添「第2次恵那市男女共同参画プラン（改訂版）（素案）」のとおりとします。

なお、本計画のキャッチフレーズを「生き方と働き方を誰もが選択できるまち 恵那」としました。本市の主要課題である「人口減少・少子化」に対しても、生き方と働き方を、女性をはじめ誰もが選択でき活躍できることの実現は、非常に重要です。

今後の計画の推進にあたりましては、市役所の全部署が女性活躍の視点に立ち、市民、事業者・各種団体等との連携の基に、主体的に取組を進められることを切に要望し、答申といたします。

料理人によるエーナ健幸料理教室【おとう飯編】 開催企画書（案）

1. ねらい

- ①女性活躍に向けて、子育て世代の男性の家事・育児の中で料理への参画を促進する。（企画課）
- ②女性活躍推進の取組のPR。（企画課）
- ③子どものうちから食を楽しみ、その大切さを学んでもらう。（健幸推進課）

2. ターゲット

小中学生の子を持つ男性と子ども

3. イベント概要

- （1）タイトル （仮）恵那産食材を使って 父子で『おとう飯』を作ろう！
- （2）開催日時 7月下旬（夏休み期間中）の夕方～
- （3）開催場所 市民会館調理室
- （4）募集対象等 小中学生の子を持つ男性と子ども 10組程度（先着順・最大25名）
- （5）講師 プロの料理人
- （6）その他
 - ・市長の「おとう飯」サポーターへの参加（イベント参加、応援メッセージ・写真を内閣府ウェブサイト掲載）
 - ・地元産品を使ったオリジナルレシピを内閣府ウェブサイトへ掲載
 - ・市のおとう飯レシピとして市ウェブサイトでも公開
 - ・募集チラシは小中学校配布及び広報・ウェブサイト・市民メール
 - ・男女共同参画プラン推進委員会からメッセージ（要検討）

4. 参考資料

別紙（国及び自治体の取組状況）

『「おとう飯」はじめよう』キャンペーンへの御協力をお願い

1. 「おとう飯（おとうはん）」とは

男性が料理をするにあたっては、知識や技術がなくて自分には作れない、家族のために作る料理は栄養バランスや盛付けなどに気がつかない立派でなければいけない、料理を作ってみたものの家族に不評だったため作るのをやめてしまった等、技術的、心理的ハードルがあると思われます。

そこで、これまで料理をしていない、料理をしたことはあるものの作ることをやめてしまったという男性の料理参画への第一歩として、簡単で手間を掛けず、多少見た目が悪くても美味しい料理を「おとう飯」と命名しました。

2. キャンペーン実施の目的

これまで料理をしていない男性に対して、「おとう飯」キャンペーンの認知、理解の促進を図り、料理に対するハードルを下げることで、料理を通じた家事への参画を促進し、男性の家事・育児等への参加時間を拡大する。

3. キャンペーン展開のねらい

キャンペーンを全国的に展開するに当たってのねらいは、以下の通りです。

- (1) 「おとう飯」に対する社会の応援気運を醸成し、男性の「おとう飯」への参画促進の下地を形成する。
- (2) 「おとう飯」ロゴを広く社会に流通させることで、「おとう飯」の話題化を図る。
- (3) 「おとう飯」（＝男性の料理参画）市場を形成する事で、男性の料理参画の加速を図る。

4. 協力依頼事項

(1) 地方公共団体の長の「おとう飯」サポーターへの参加

「おとう飯」ロゴ入りエプロンを着用した写真と、80字以内の応援メッセージを本件連絡先までお送りください。内閣府男女共同参画局「「おとう飯」はじめようキャンペーン」サイト『“おとう飯”サポーター』のページに掲載致します。

※ロゴ入りエプロンの貸与を御希望の場合は、御連絡ください。貸与は可能ですが、数が少ないため、送付するのに時間が掛かる場合があります。

※当方より送付したロゴデータを活用して、オリジナルエプロンを制作頂いても構いません。

※可能であれば、「おとう飯」を実際にお作り頂き、一緒に写真をお送り頂ければ幸いです。

レシピの内容はホームページに掲載されているものに限り自由です。

※女性の首長でもサポーターに参加することは可能です。この場合、「「おとう飯」の心得」を御一読頂き、男性の料理参画に向けた応援メッセージをお送りください。）

(2) 「おとう飯」キャンペーン展開への実施協力

各地方公共団体の状況に応じた「おとう飯」キャンペーンの実施をお願い致します。実施した際には、お手数ですが本件連絡先まで、実施概要等をお送りいただくようお願いいたします。

（実施例）

・男性向けの「おとう飯」料理教室の実施

※既存の男性向け料理教室のタイトルに「おとう飯」を入れていただく等でも結構です。

- ・「おとう飯」料理コンテスト、「おとう飯」レシピコンテスト等の開催
※既存のイベントの1コンテンツとしていただいても結構です。
- ・「“おとう飯”の心得」募集
- ・地元産品を使ったオリジナルレシピの開発

なお、内閣府男女共同参画局では、「女性活躍推進活躍交付金」事業を実施しております。当該キャンペーンの実施内容が、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第6条第1項に基づく都道府県推進計画又は同条第2項に基づく市町村推進計画に位置づけられる事業（予定のものも含む。）に合致する場合は、同事業の交付対象となるので、同事業の活用も併せて御検討ください。

（３）地元の民間企業等との連携

地元の民間企業と連携した展開もご検討下さい。

- ・地元民間企業の「おとう飯」サポーターへの参加勧誘もお願い致します。

（連携先の例）

食品メーカー、家電メーカー、流通企業、農林水産関係団体（農業協同組合等）、料理教室、飲食店 等

（連携展開例）

- ・食品・家電メーカーとの商品、サービス開発
- ・料理教室との連携による男性向け「おとう飯」教室の実施
- ・流通企業との「おとう飯」×地元食材キャンペーンの実施
- ・流通企業、農業協同組合、料理教室、飲食店等との地元「おとう飯」レシピ、メニューの開発

5. 本件連絡先

4. の協力依頼事項の連絡先は以下のとおりです。また、本件について御質問等がある場合は、併せて以下まで御連絡ください。

内閣府男女共同参画局総務課広報担当 秋元、小泉

地域担当 金子

電話番号：03-6257-1356, 1355

Eメール：renkei.chiiki@cao.go.jp

（参考）「“おとう飯”始めよう」キャンペーンページ

<http://www.gender.go.jp/public/otouhan/index.html>

特集

「“おとう飯”始めよう」キャンペーン 実施自治体からの報告 Vol.2

内閣府男女共同参画局総務課

目指せ、カジダン（家事男子）！ （三重県桑名市）

おとう飯サポーターへの参加

桑名市では、働き方改革・女性活躍推進室を設置し、働き方改革をはじめ、女性の活躍を推進する取組を進めています。昨年8月には市長がおとう飯サポーターに参加し、市長自ら得意料理であるあさりの和風パスタを作り、その様子を内閣府のおとう飯キャンペーンのサイトや市のHP、Twitter、広報チラシ等、広く市民に紹介し、男性の家事・育児参画の促進を呼びかけました。



あさりの和風パスタと伊藤市長

簡単料理参画セミナー

今年の2月には、市長がおとう飯サポーターに参加したことをきっかけに、男性講座として「簡単料理参画セミナー」を実施しました。セミナーの講師には、（株）よしもとクリエイティブエージェンシーの松橋周太呂さんをお迎えし、時短レシピを参加者に教えながら作っていただきました。

セミナー参加者を募集すると、すぐに満員となりたくさんの方が参加されました。

当日のレシピは、トマトの赤い冷製パスタとみりんプリンで、料理が初めての方でも簡単に作れるようなレシピでした。参加者からは「とても簡単に作れたので家でも実践したい」、「簡単でおいしかったので子どもにも食べさせたい」という意見をたくさんいただきました。パスタのソースはトマト缶と白だしをミキサーにかけて作ったり、プリンは砂糖を使わずに作るプリンで、料理経験者の方もそのレシピに驚かされるとともにとても勉強になるものでした。



簡単料理参画セミナーの様子

おとう飯サポーター市内への周知

桑名市では、毎年2月に桑名市立中央図書館において「男女共同参画に関する啓発パネルの展示並びに男女共同参画に関する書籍の紹介」を実施しています。今年の2月は書籍の紹介として、パパ育児に関する書

籍を中心にPRし、市長がおとう飯サポーターに参加したことや男性の家事・育児参画を促進していることなどの情報を発信しました。



桑名市立中央図書館での展示の様子

今後の展開

平成29年8月に実施した「桑名市男女共同参画に関するアンケート調査」では、家事分担の現状について、女性が「ほぼ1人で担当している」「かなり担当している」と回答する割合が男性よりも高い結果となりました。さらに、1日の平均の家事時間についても、男性の「30分未満」という回答が最も多かったのに対して、女性は「5時間以上」という回答が最も多いという結果でした。

共働きの世帯が増えている今、料理だけでなく、すべての家事、育児に男性の参画が必要です。

市では「おとう飯始めようキャンペーン」をきっかけに、今後も男性の家事・育児参画を促進する事業を検討していきたいと考えています。

内閣府が昨年6月からスタートさせた、子育て世代の男性の家事・育児の中で、料理への参画促進を目的とした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンの取組について、ご賛同いただいている各自治体の取組を一部ご紹介します。

なお、平成30年9月末現在、23人のおとう飯サポーターに御参加いただいています。

千葉県初の「おとう飯サポーター」誕生!! (千葉県大網白里市)

◇おとう飯サポーターへの参加

大網白里市では、「男女がともに認め合い、支え合い、個性と能力を発揮できる社会の実現」を基本理念に、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進しています。

平成29年度からは、市民協働団体とともに啓発イベント等を開催するなど、男女共同のさらなる活性化に向けた活動を行っていますが、同時期に開催した市民アンケートでは、女性の大半が男性に対し「料理、洗濯など家事全般を手伝ってもらいたい」と思っているのに対し、実際に男性が行っている家事は、ごみ捨てや掃除などの限られた分野にしかおおよばず、なかでも、「料理をつくる」と答えた男性はほとんどいないということがわかりました。

このような中、「男女共同参画を進めていこう!」との思いから、自身も子育て経験がある市長自らが先頭に立ち、平成29年9月に千葉県初の「おとう飯サポーター」に名乗りを上げました。



「火なし寿司」を作りました

◇市長とイクメンパパの料理教室を開催

おとう飯サポーターとしての第一歩は、小学校就学前の子を持つ市職員を対象とした“市長とイクメンパパの料理教室”でした。市長自らが参加を呼びかけたところ、該当者の9割にのぼる職員に参加してもらうことができました。当日は、「おとう飯の心得」を実践してもらうため、昼休みの1時間で調理から試食、片づけまでのすべてをこなす「火を使わずにつくるお寿司(火なし寿司)」に挑戦しました。

参加者の中には、ほとんど調理経験がなく、食材を切ることに苦戦している人もいましたが、一方で、華麗な包丁さばきを披露し、皆から「おー!すごーい!」との歓声を受ける場面も見られ、和気あいあいと作ることができました。

料理への挑戦はハードルが高いように思えますが、やってみると意外に面白く、簡単にできるということが伝わったのではないかと思います。

参加者からも「簡単にできて美味しかった」や「家でも作ってみたい」などの感想が聞かれました。



イクメンパパさん、真剣に調理中です

◇次代を担う若い世代へ男女共同参画に関するメッセージを発信

男性の家事・育児への参加は、パパになる前から行っていく必要があることから、市では、次代を担う若い世代に対し、男女共同参画に関するメッセージを発信する取組を行っています。

市内の図書室では、「男女共同参画の視点で読める絵本の特集コーナー」を設け、絵本を通し、子どものうちから男女共同参画に対する考え方が身近なものになるよう啓発を行っています。

また、市内にある県立大網高校へ市の職員が出向き、男女共同参画に関するメッセージを発信しています。高校生にとっては、馴染みのないテーマですが、生徒たちは、熱心に耳を傾けてくれています。



絵本を通して男女共同参画を啓発

このように、一つ一つは、小さな取組みですが、市内のイクメンパパが家事や育児等に少しでも参加し、家族みんなの笑顔が増えるよう、今後もさまざまな取組を進めていきたいと考えています。

「“おとう飯”始めよう」キャンペーン実施自治体からの報告 Vol.2

男の料理教室(新潟県十日町市)

十日町市では、「一人ひとりが自分らしく生きる元気なまちづくり」を目標とする十日町市男女共同参画基本計画を策定し、「男女平等を推進する社会づくり」「女性が活躍できる社会づくり」「多様な生き方が選択できる社会づくり」のための施策を展開しています。

おとう飯キャンペーンについては、男性の家事・育児等への参画の促進に繋がるものとして平成29年度に賛同し、おとう飯サポーターとして、地元の銘柄豚である妻有ポークと十日町産の茄子を使ったみそ炒めを作りました。



関口芳史 十日町市長

また、おとう飯キャンペーンに関連する取り組みとして、十日町市では成人男性を対象とした「男の料理教室」という講座を行っています。

これは、性別による固定的役割分担や社会的慣習の見直しのため、男性が調理や栄養の基礎を学び、家庭でも料理をする機会を得られるようになることを目的とした講座です。

包丁の研ぎ方、野菜の切り方などの料理の基礎からはじめ、夏を乗り切るためのバランス献立や、旬の魚を使ったレシピなど、気軽に作れる料理を学ぶことができます。

約半年の期間に全11回実施され、料理経験の全くない男性であっても、講師に指導してもらいながら、家庭でも作れるような料理を完成させていきます。

はじめのうちは包丁の扱いにも苦労していた参加者が、回を重ねるにつれて上達していき、簡単な料理であれば手際よく作れるようになっていきます。

参加者が教室に参加する動機としては、「料理男子に憧れて」「自分でも料理を作れるようになりたい」「家族に喜んでもらいたい」といったものから、「普段から料理はするが、レパートリーを増やしたい」といったものまで様々で、みんなでわいわい料理する楽しさから、多くの方がリピーターとなる大人気の講座です。



男の料理教室チラシ(H30年度版)

平成29年度に作った料理としては、

和風チンジャオロース、こんにゃく炒り煮、レンジ蒸し茄子のお浸し、ラタトゥイユサラダ、きのこの焼きナムル、すくい豆腐のえのきあん、鯖の豆板醤炒め、鰯香味焼き、野菜カレーなどなど・・・。

名前だけ見ると難しそうな料理でも、作ってみると意外と簡単で、参加者の皆さんも喜んでいました。



真剣に料理するお父さんたち

習った料理を家に帰って家族に披露し、褒めてもらえることもあれば、まだまだだと辛口な評価を受けることもあるようです。

がんばれ、お父さん！

また、教室外においても、参加者の1人が講師となって手打ちそば教室を開催したり、各自で得意料理を持ち寄っての納涼会・忘年会を開催したり、地域住民が集まる公民館まつりで「ざる蒸しパン」を販売(あっとい間に完売)したりするなど、「男の料理」は地域に広まってきています。

十日町市では、誰もが得意なこと・やりたいことを通じて自分らしく生きられるよう、今後も取り組みを進めてまいります。

作ってみよう！おとう飯^{はん}inとよたを実施しました！（愛知県豊田市）

1. さんかくフェスタ

豊田市では、毎年6月の男女共同参画週間にあわせ、男女共同参画センター登録団体によるブース出展やステージ発表などを行い、楽しみながら男女共同参画について学べる啓発イベント「さんかくフェスタ」を開催しています。

今年度の計画にあたり、親しみやすく、楽しんでもらいながら男女共同参画について啓発できる方法はないか？と考える中で「おとう飯^{はん}始めようキャンペーン」をやってみようか、という意見が職員から出たことをきっかけに、メインステージでの料理&トークショーと、男性向け料理講座の2本立てでイベントを行うこととしました。

2. 地元農家とコラボした地産地食のおとう飯^{はん}

豊田市というと車のイメージが強いかもしれませんが、実は農業が盛んな都市でもあります。せっかくなら地産地食で！ということで、豊田市周辺の若手農家集団「夢農人とよた」の皆さんにメニュー考案、地産地食の食材提供とステージ出演を依頼しました。

メニューを考案してくれたのは、市内にあるレストラン「ころも農園」の二宮マネージャー、ステージには、自身も「お父さん」であるきくらげ農

家の築山さんが出演してくださることになりました。

3. 笑いに包まれた料理&トークショー

「さんかくフェスタ」当日、ステージでは、よしもと芸人イシバシハザマをゲストに迎え、おとう飯^{はん}大使の石橋さんと相方のハザマさん、太田市長、夢農人とよたの築山さんによる料理実演が繰り広げられました。メニューは、「きくらげたっぷり中華飯」をメインに、お肉を油で揚げると手間を省いた「油淋鶏」ならぬ「焼淋鶏」、ビニール袋に入れてたたくだけ！「きゅうりとツナの和え物」で、豊田市産の食材をふんだんに使った3品です。

石橋さん主導で、包丁切りのアドバイスも交えながら、市長の見事な包丁さばきで料理は進行。市長のボケにツッコミを入れるなど軽妙な掛け合いに観客からも笑いが起こりました。ホットプレートがなかなか熱くならないというトラブルが発生しましたが、「そのうち焼けるので細かいことは気にしないで大丈夫！」と、石橋さんの臨機応変な対応もあり、見事3品が完成しました。



料理&トークショーの様子

4. 和やかな雰囲気での料理教室

一方、センター内の調理実習室では、男性向け料理講座を開催。センター登録団体である「おやじの食卓」の皆さんのサポートを得て、約10名の男性が参加し、ステージのメニューと同じ3品を調理しました。参加者は料理初心者が多く、同時に3品を調理するというハードルの高い状況の中で、講師の奮闘もあり、無事に完成させることができました。

参加者の方からは「料理は経験がなかったが、やってみると楽しかった」という声がありました。また、2名の方が「おやじの食卓」に入会することとなり、男性ネットワークが広がるきっかけにもなりました。



おとう飯^{はん}メニュー

今回の「さんかくフェスタ」を契機に、太田市長は内閣府のおとう飯^{はん}サポーターに就任。豊田市では、今後も男性の家事育児参加を様々な形で応援していきます。



エプロン姿の太田市長

バロー恵那ショッピングセンターでの行政サービスについて

1. 目的

バロー恵那ショッピングセンターの店舗において行政サービスを展開し、市民サービスの向上を図る。

2. 場所

所在 恵那市大井町 180 番地 1
設置場所 バロー 2 階の一部
面積 73.52 m²



3. サービス内容

(1) 窓口機能

① 証明書等発行窓口（恵那文化センター証明発行窓口の移転）

住民票、印鑑登録証明書

② 臨時及び出張窓口機能

マイナンバーカード申請補助、児童手当の手続等

(2) 食（たべる）の拠点

食に関する情報発信、セミナー、料理教室等

(3) 女性の活躍を推進する総合拠点

就労へのチャレンジ、育児休業からの復帰等のニーズに応じた講座及び交流会の開催、結婚、子育て等ライフステージに応じた相談窓口

(4) その他

ブースを活用した行政情報の発信

4. サービス時間

午前 10 時から午後 8 時まで（土・日曜日は午前 9 時 30 分から午後 8 時まで）

5. 開始予定

令和 2 年 4 月下旬

6. 名称

市民活躍推進センター