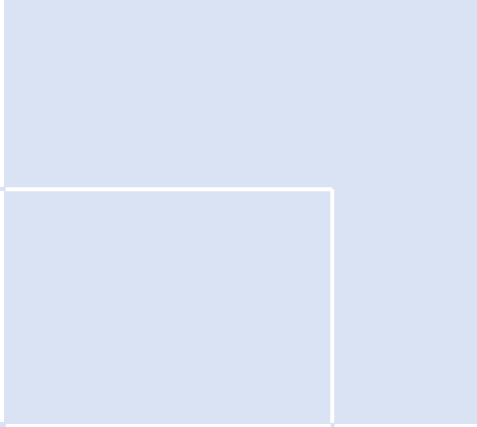




第3次山県市男女共同参画プラン

山県市

平成29年3月

はじめに



近年、少子高齢化や核家族化、価値観・生活様式の多様化など、私たちを取り巻く社会情勢は大きく変化しています。こうした変化は、当市においても、労働人口の減少や地域における各種組織の担い手不足など、地域の活力に影響を及ぼすことが懸念されています。

こうした状況の中、性別に関わりなく、仕事、家庭、地域などさまざまな分野でその個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現が重要となってまいります。

国においては、平成27年に第4次男女共同参画基本計画が策定されたことに続き、平成28年には女性活躍推進法が完全施行され、女性の活躍や働き方改革が注目されております。

当市においては、平成24年に「第2次山口市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、各種施策に取り組んでまいりましたが、「第2次山口市男女共同参画プラン」が平成28年度をもって終了することから、これまでの取り組みの成果や課題、そして社会情勢の変化を踏まえ、「第3次山口市男女共同参画プラン」を策定いたしました。

本プランにおいては、「山口市女性活躍推進計画」及び「山口市DV防止基本計画」を含むことで、性別や分野に関わらず、市民の皆様が多様な活躍ができ、誰もが自分らしく生きられる地域を目指してまいります。

今後本プランを基に、新たな活力ある山口市の創造に向けて積極的に取り組んでまいりますので、皆様のより一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

なお、本プランを策定するにあたり、慎重な審議を重ね、ご提言をいただきました山口市男女共同参画推進審議会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見をお寄せくださいました市民の皆様にご心からお礼申し上げます。

平成29年3月

山口市長 林 宏 優

目 次

第1章 プラン策定の背景	1
1. 世界の動き	1
2. 国の動き	1
3. 県の動き	2
4. 市の動き	2
第2章 男女共同参画に関する山県市の現状	3
1. 人口等の現状	3
2. 山県市男女共同参画に関する市民意識調査	5
3. 意識に関する全国との比較	17
第3章 基本的な考え方	19
1. 基本理念	19
2. 基本目標	19
3. 計画期間	19
4. 計画の位置づけ	19
5. 施策の体系	20
第4章 基本目標と施策の展開	21
基本目標1 男女共同参画社会に向けた意識づくり	21
Ⅰ 家庭・地域社会での男女共同参画の意識づくり	21
Ⅱ 男女の差別意識のない職場づくり	23
Ⅲ 男女平等を基本とする教育と学習の推進	25
Ⅳ 男女間の暴力を防止する社会づくり（山県市DV防止基本計画）	27
基本目標2 女性が多様な活躍ができ、個々の価値観に配慮した施策の充実 （山県市女性活躍推進計画）	29
Ⅰ 女性の活躍の推進	29
Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの啓発・普及	31
Ⅲ 職業生活における多様な価値観への配慮	34
基本目標3 地域づくり・まちづくりに置ける男女共同参画の推進	35
Ⅰ 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	35
Ⅱ 安心して暮らせる地域づくり	37
Ⅲ 性別にとらわれず全ての人が輝ける地域づくり	39
第5章 計画の推進	41
1. 山県市男女共同参画推進審議会による審議	41
2. 山県市男女共同参画推進プロジェクトチーム及び山県市男女共同参画 推進本部による施策の進捗と管理	41
3. （仮称）山県市女性活躍推進協議会の設置及び審議	41
参考資料	42

第1章 プラン策定の背景

1.世界の動き

昭和50年（1975年）に国連がメキシコシティで開催した国際婦人年世界会議で、女性の地位向上のための行動への指針を与える「世界行動計画」が採択され、昭和54年（1979年）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。

こうして「平等、発展、平和」を目標に女性の地位向上に向けた世界的な活動が展開される中、平成7年（1995年）に中国で開催された第4回世界女性会議では、その目標をさらに推進することを掲げた「北京宣言」と「行動綱領」が採択され、女性の地位向上に関する国際的な取組のさらなる推進が求められています。

2.国の動き

国においては、こうした世界の動きを受け、婦人に関する施策について総合的かつ効率的な対策を推進するため、昭和50年に「婦人問題企画推進本部」を設置し昭和52年に「国内行動計画」を策定しました。また、国籍法、労働基準法の改正、男女雇用機会均等法の制定等を経て、昭和60年（1985年）に女子差別撤廃条約を批准しました。

平成11年（1999年）に、男女共同参画社会の実現に関する基本的な方針・理念等を規定する「男女共同参画社会基本法」が制定され、平成12年（2000年）には同法に基づく「男女共同参画基本計画」が策定されました。

同計画は、国内外の状況変化等を考慮し、平成17年（2005年）に「男女共同参画基本計画（第2次）」、平成22年（2010年）に「男女共同参画基本計画（第3次）」が策定されました。

平成27年（2015年）に策定された「男女共同参画基本計画（第4次）」では、改めて強調している視点として〈あらゆる分野における女性の活躍〉を挙げ、男性中心型労働慣行等の変革や女性の活躍に関して更に踏み込んだ取組を進めることとしています。

さらに、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成28年（2016年）には「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）が全面施行されました。

3.県の動き

岐阜県では、平成15年（2003年）に「岐阜県男女が平等に人として尊重される男女共同参画社会づくり条例」が制定され、次いで平成16年（2004年）には同条例に基づいた「岐阜県男女共同参画計画」が策定されました。同計画は、平成21年（2009年）と平成26年（2014年）に見直しが行われ、現在は、①あらゆる分野における男女共同参画の促進、②人権が尊重される社会環境整備、③男女共同参画推進の基盤づくりを政策の3つの柱とした「岐阜県男女共同参画計画（第3次）」に基づいた取組が行われています。

4.市の動き

山県市は、平成15年の合併後のまちづくりを進めるため、平成17年（2005年）に第1次山県市総合計画を策定しました。

総合計画の前期基本計画第6章「新しい未来を創るまちづくり」に基づき男女共同参画プランを策定するため、平成17年（2005年）に男女共同参画プラン策定プロジェクトチームを設置して男女共同参画に関する市民意識調査を実施しました。そして、有識者や各分野で活動している市民からなる男女共同参画推進懇話会とともに調査の分析やプランの検討を進め、平成19年に「第1次山県市男女共同参画プラン」を策定しました。

第1次プランは「男女共同参画で新たな活力ある山県市の創造」を基本理念に掲げ、「男女共同参画に向けた意識づくり」「就業と家庭の両立推進施策の充実」「地域づくり・政策決定への女性参画の推進」の3つを基本目標として、市内における男女共同参画社会の実現に向けて総合的、計画的に各種施策を実施してきました。

また、第1次プランの計画期間終了に伴い、後継計画である「第2次山県市男女共同参画プラン」を平成24年に策定しました。さらに、プランの取組をより一層推進し、市や市民、事業者が協働して男女共同参画のまちづくりを目指すため、平成27年には「山県市男女共同参画推進条例」を制定しました。

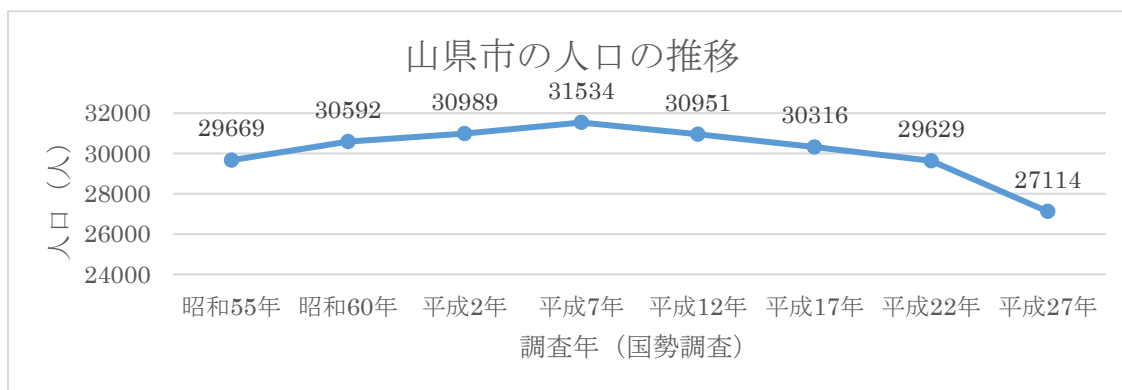
平成29年3月をもって第2次プランの計画期間が終了することから、後継プランの策定に向けて平成27年には山県市男女共同参画推進審議会を設置しました。そして、市民意識調査や審議を経て、国の女性活躍推進法に規定される「女性の職業生活における活躍についての市町村推進計画」を盛り込む形で、3月3日に第3次山県市男女共同参画プランを策定しました。

第2章 男女共同参画に関する山県市の現状

1. 人口等の現状

(人口)

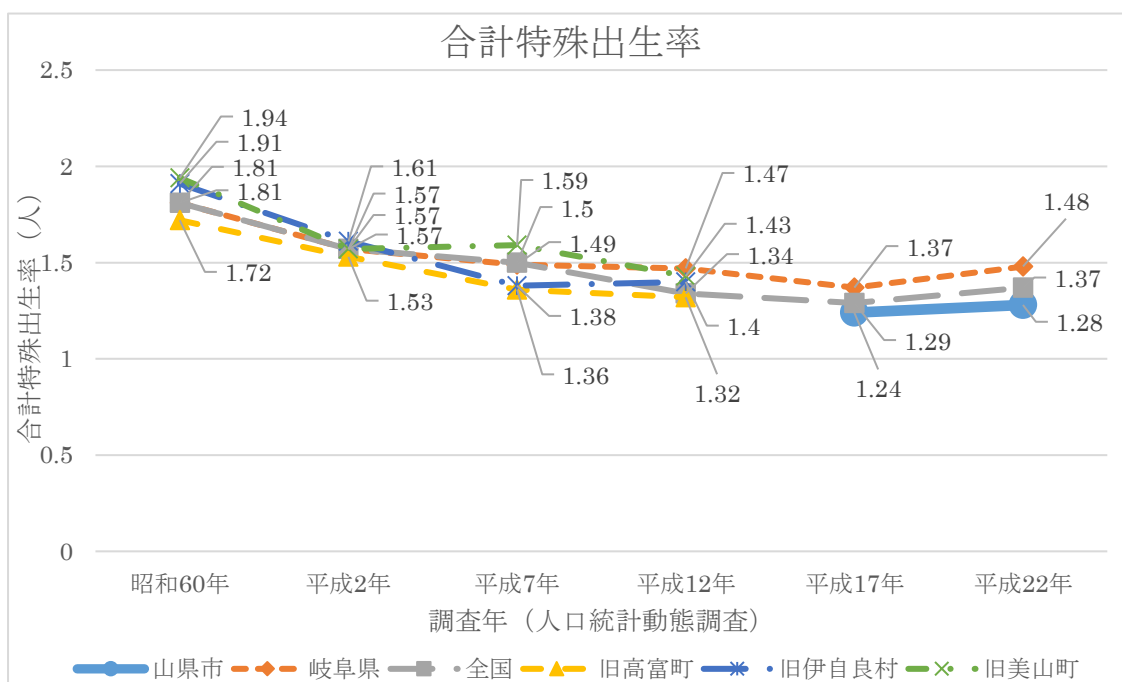
本市の人口（平成15年の合併以前は高富町、伊自良村、美山町を足した人口）は平成に入るまで増加を続けていましたが、平成7年の31,534人をピークに減少へ転じ、平成27年では27,114人と、20年で4,420人減少しています。



(合計特殊出生率)

本市の合計特殊出生率※は、合併以前も含めて減少傾向にありますが、直近の推定値である平成17年～平成22年の合計特殊出生率は1.28（ベイズ推定値）と、平成12～平成17年の推定値と比べて0.04上昇しています。ただし、この値は県内42市町村中の最下位で、県の1.48より0.2、全国の1.37よりも0.09低くなっています。

※合計特殊出生率（ベイズ推定値）は「15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、一人の女性がその年齢別出生率で一生涯の間に産むとしたときの子どもの数に相当します。

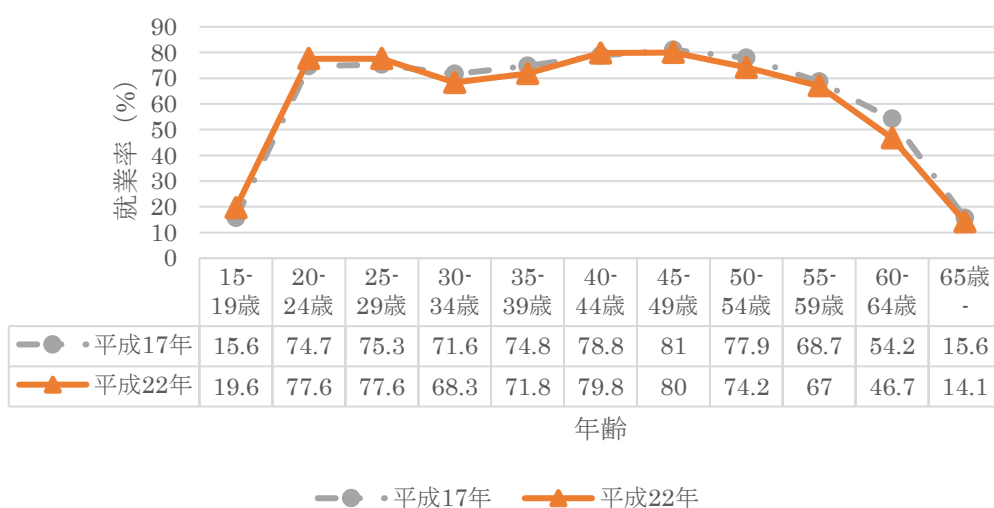


（女性の年齢別就業率）

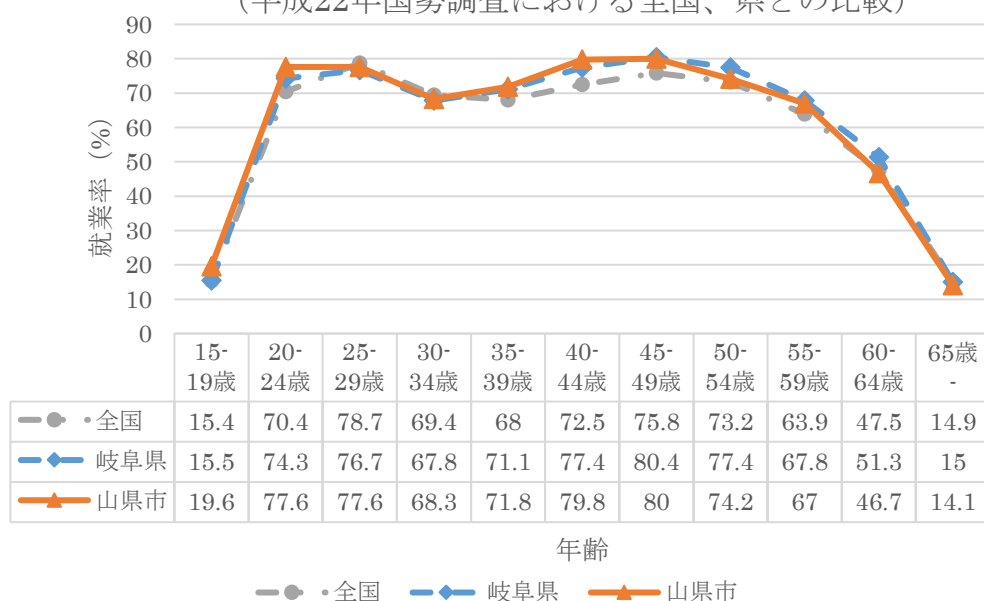
本市の女性の年齢別就業率は「20～24歳」と「45～49歳」をピークとし、「30代」が低下する、いわゆるM字カーブを描いています。平成17年と平成22年を比べた場合、平成20年のリーマンショックによる景気後退の影響のためか、「30代及び50代」以降の就業率が下がり、M字の谷が深くなっています。

また、平成22年における全国との比較では、「15～24歳」及び「35～59歳」における就業率は全国より高くなっており、県との比較では、「20～24歳」は県より高い一方「50～64歳」では県より低くなっています。全体としては、本市は全国・県より女性の就業率が高く、「15歳～20代」前半の若い女性が多く働いているほか、M字の谷の部分からの復職・再就職も全国・県より早い結果となっています。

女性の年齢別就業率（山口市における推移）



女性の年齢別就業率
（平成22年国勢調査における全国、県との比較）



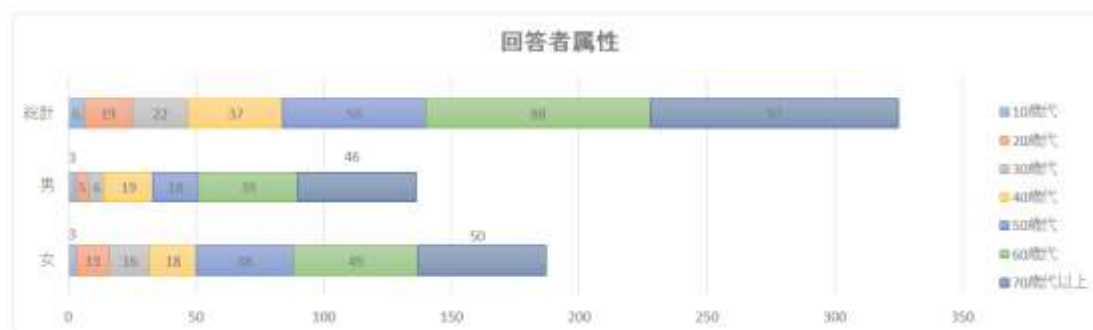
2. 山縣市男女共同参画に関する市民意識調査

実施期間：平成28年7月26日（火）～8月19日（金）

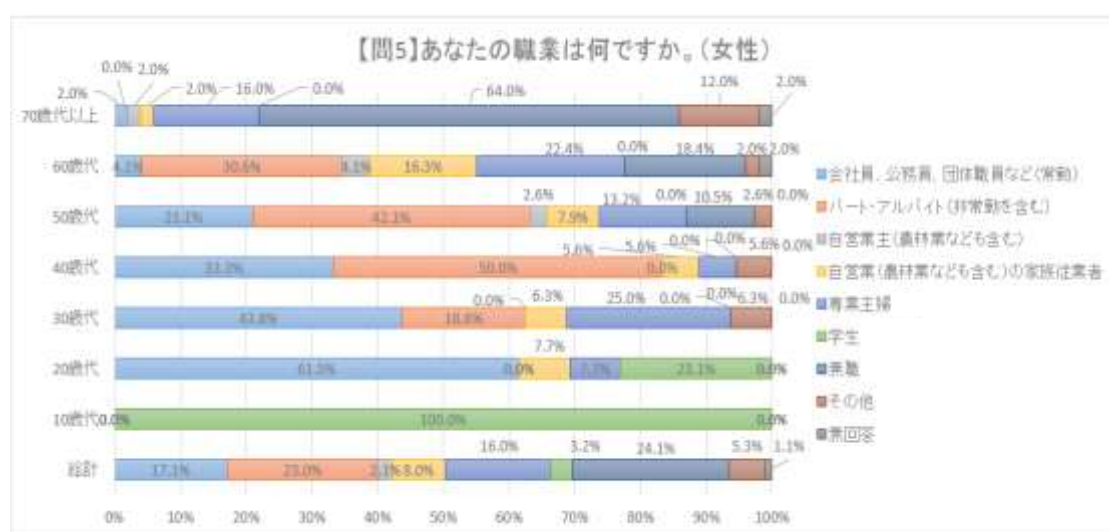
調査人数：市民1000人（男性500人、女性500人を住民基本台帳から無作為抽出）

有効回答数：n=328人

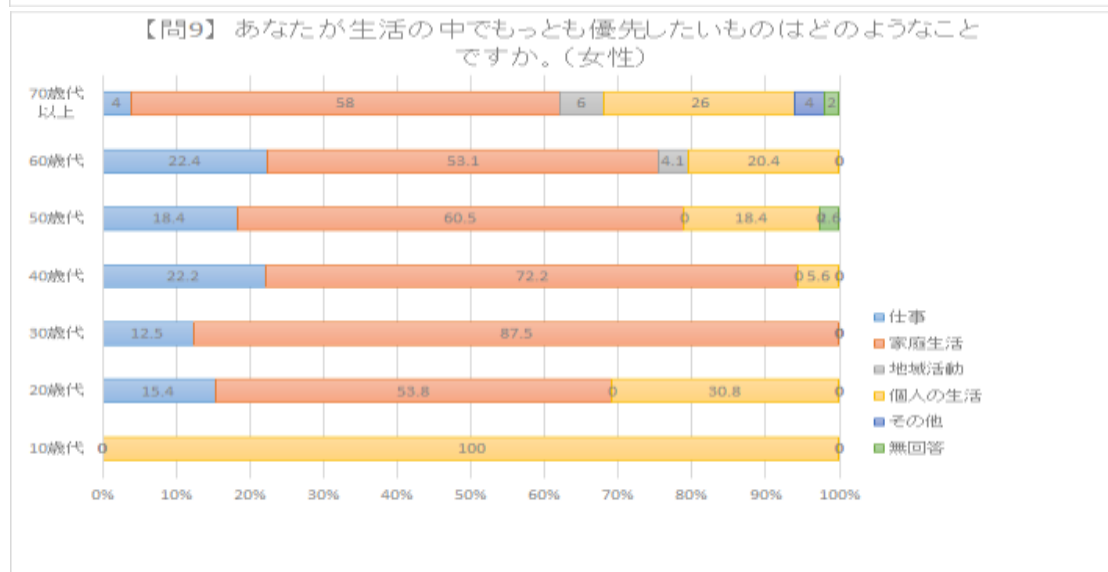
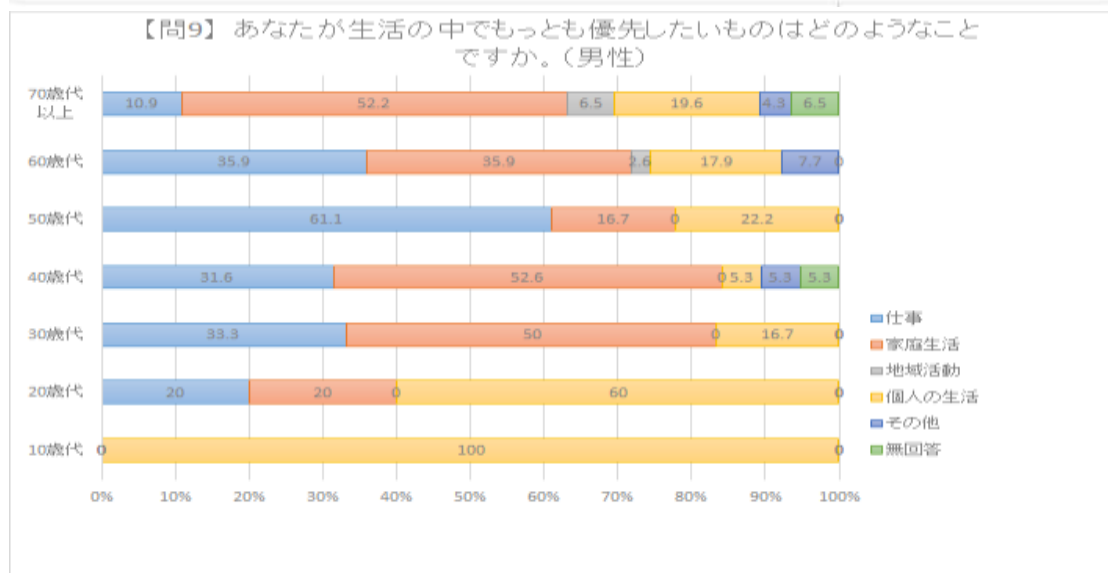
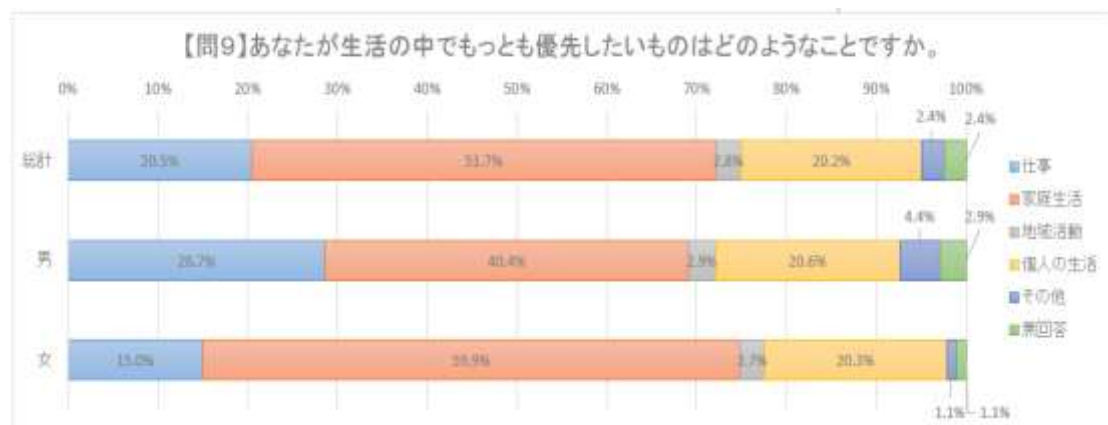
回答者は、男性136、女性188（性別無回答4）と、女性の方が多くなっています。
また、年代別では、10代6、20代19、30代22、40代37、50代56、60代88、70代以上97と、年齢が上がるほど回答者が多くなっています。

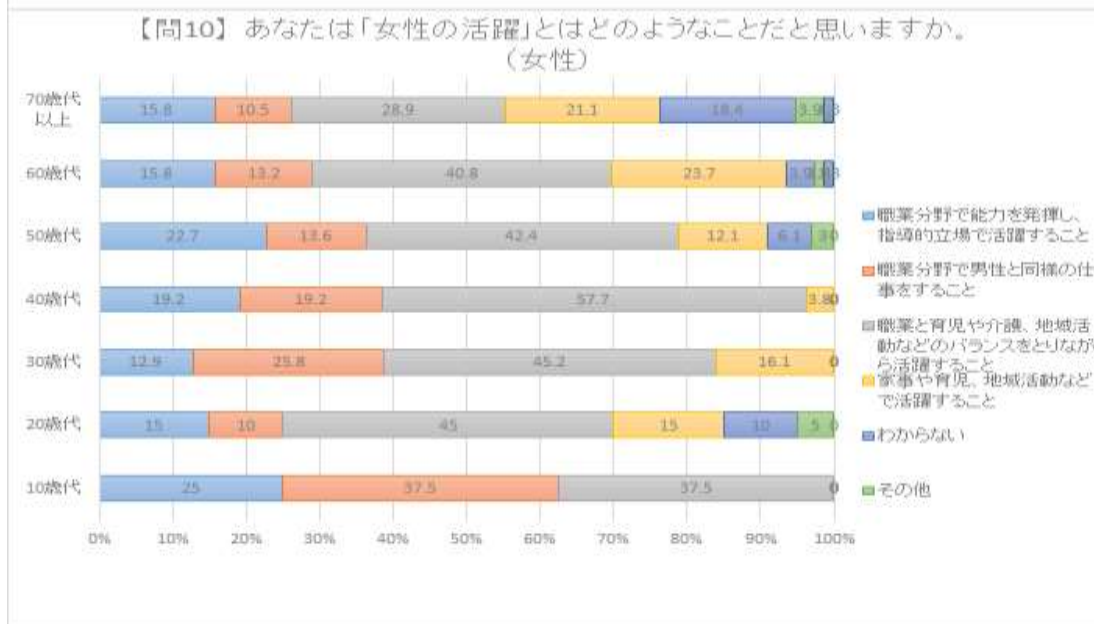
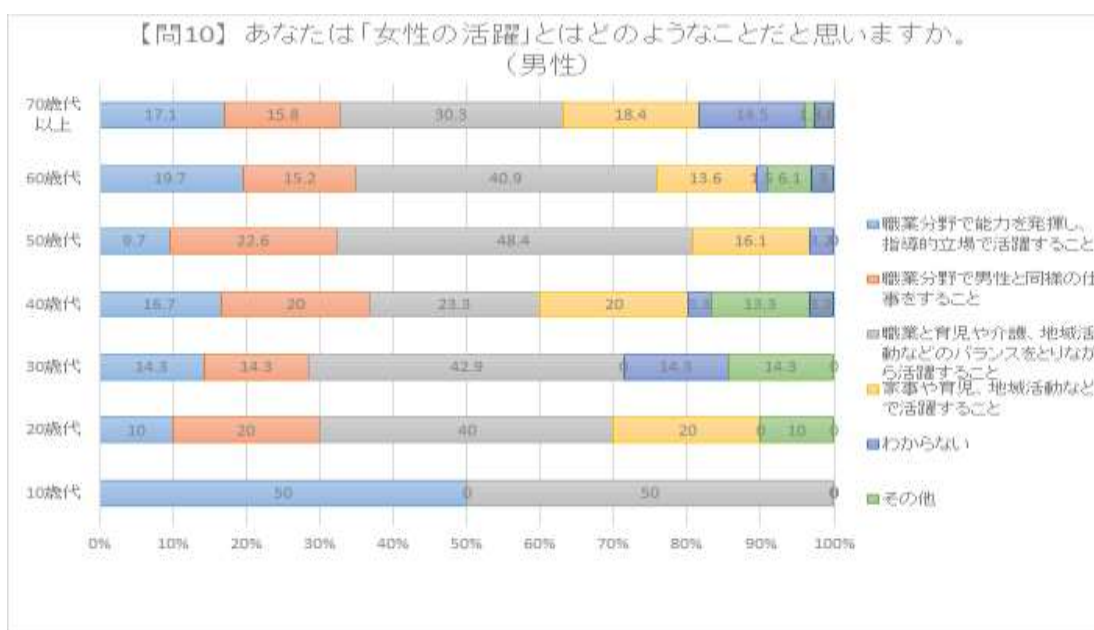
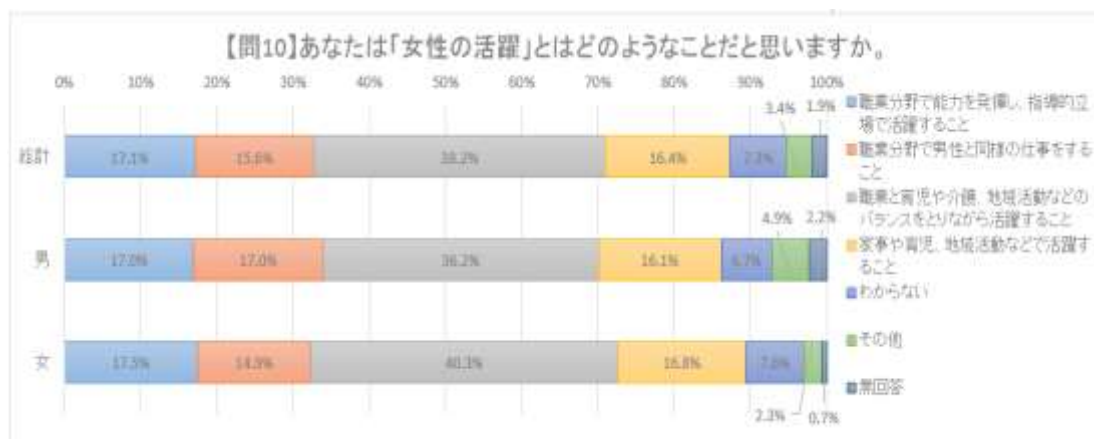


女性の働き方について、「10～20代」は学生か常勤の正社員が多く、「30代」は常勤の正社員が減少して専業主婦が増加しています。「40代」以上は専業主婦が減少し、非常勤のパートとして働く女性が増加しています。

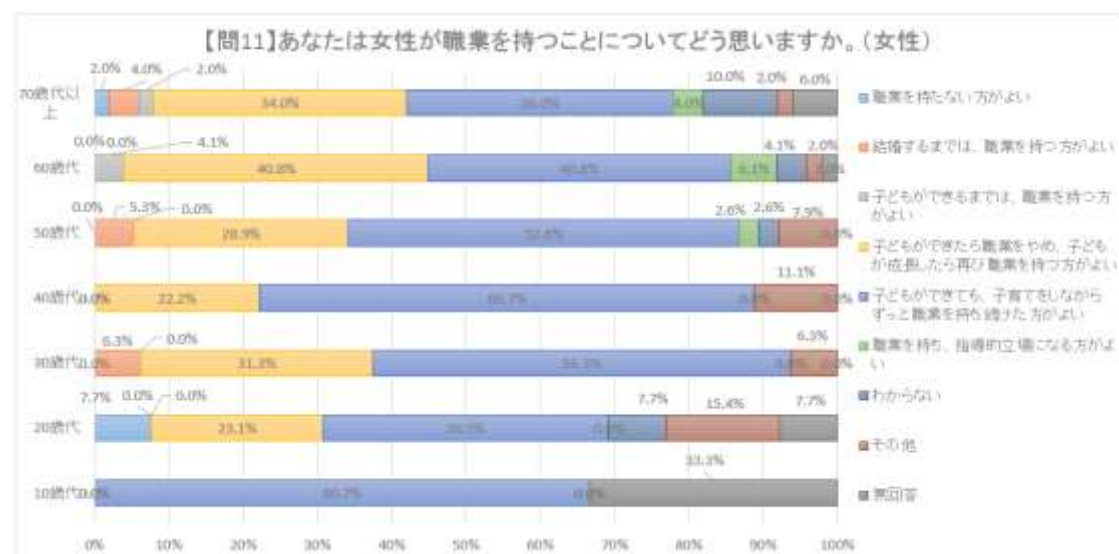
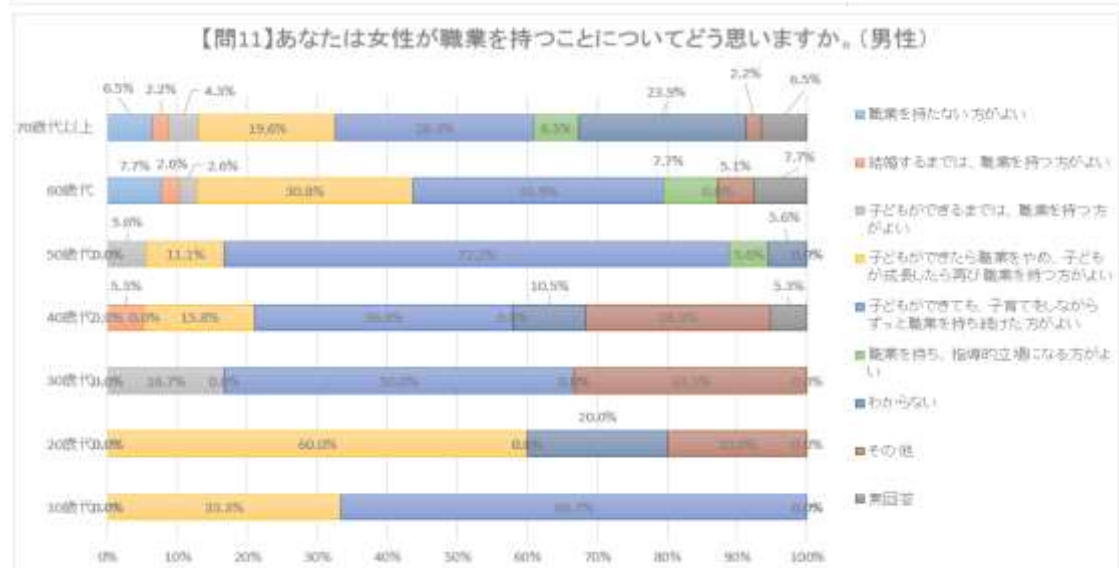


「生活の中で最も優先したいもの」については、男女ともに子育て世代は「仕事」と「家庭生活」を、若年と高齢世代は「個人の生活」を優先したい人が多く、「女性の活躍とはどのようなことだと思うか」については、男女ともに全世代「職業と育児や介護、地域活動などのバランスをとりながら活躍すること」を最も多く挙げています。



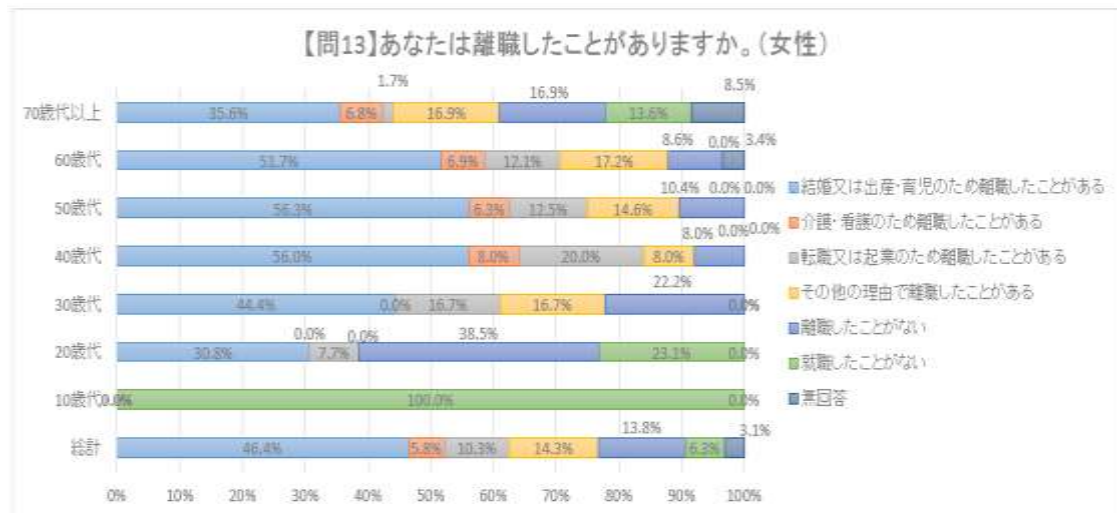


さらに、「女性が職業を持つことについてどう思うか」については、男女ともに、平成22年度調査では全世代「子どもができたなら職業をやめ、子供が成長したら再び職業を持つほうが良い」が最多だったのが、今回はほぼ全世代で「子どもができて、子育てをしながら職業を持続けた方がよい」が最も多い回答となっています（推移については p.18 参照）。

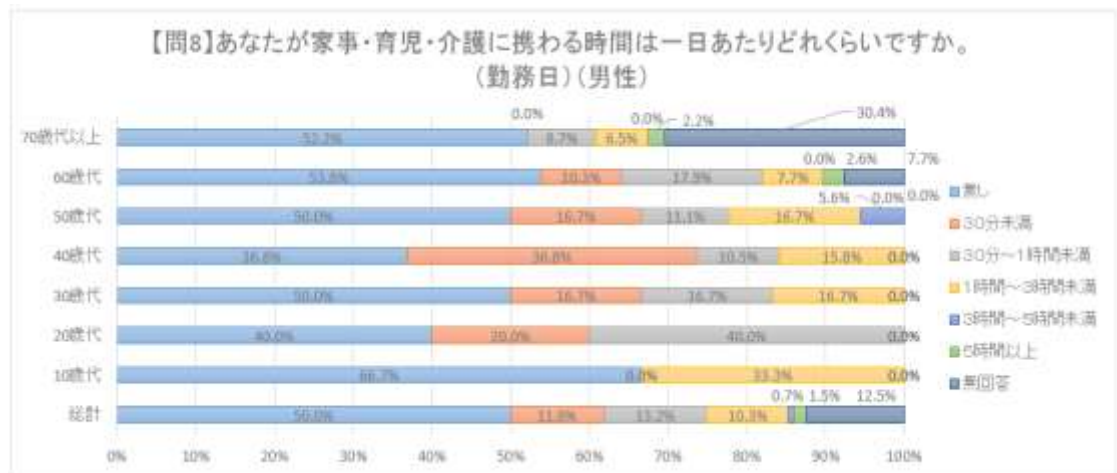


以上のことから、男女ともに、家庭・地域活動と仕事にバランスよく携わりたいと思う市民が多いと考えられます。

「離職」については、女性の離職理由の半数近くが「結婚又は出産・育児のため」と答えており、「子どもができて、子育てをしながらずっと仕事を持ち続けた方がよい」という女性が多い一方で（p.8 参照）、出産子育て等のため離職する人が多い状況にあります。

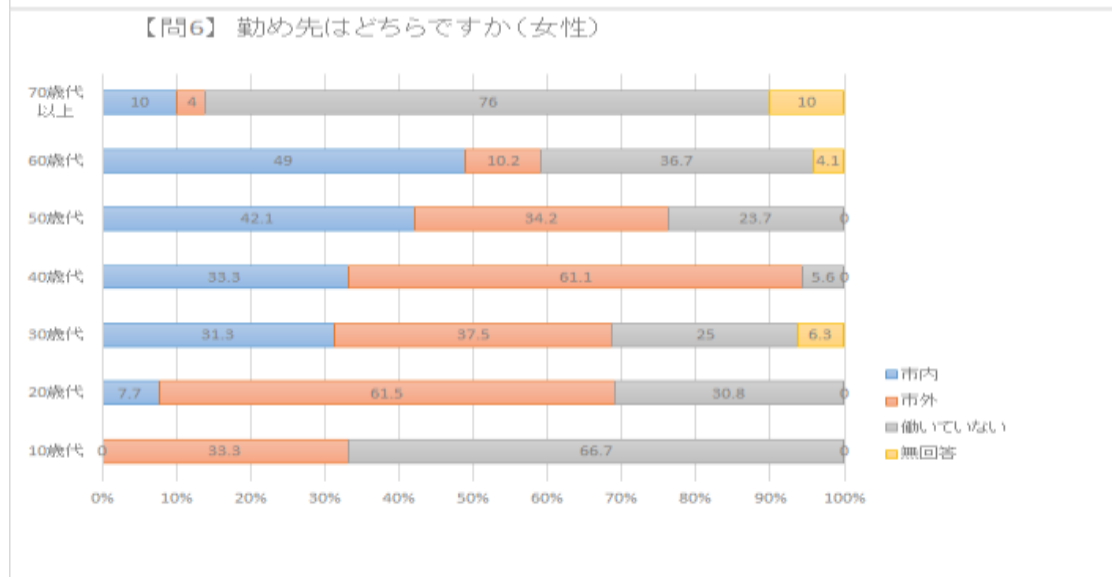
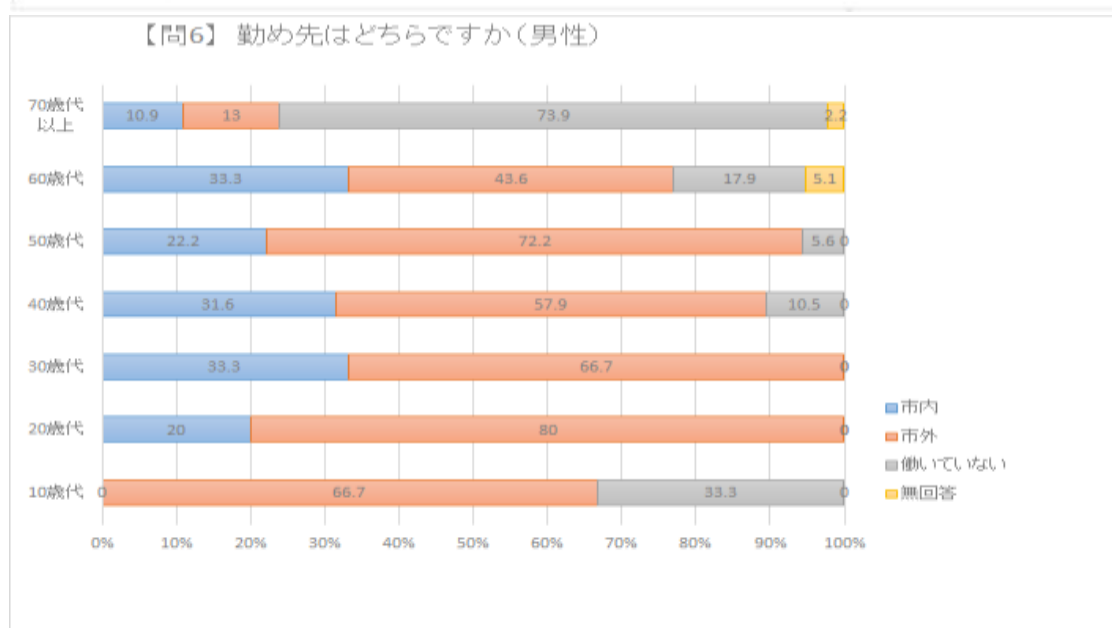


また、「一日に家事・育児・介護に携わる時間」については、男性は勤務日の家庭参加が少ないことから、「家庭を優先したい」と考える男性が多い一方で（p.6 参照）勤務日には家事等に携われていない状況にあります。

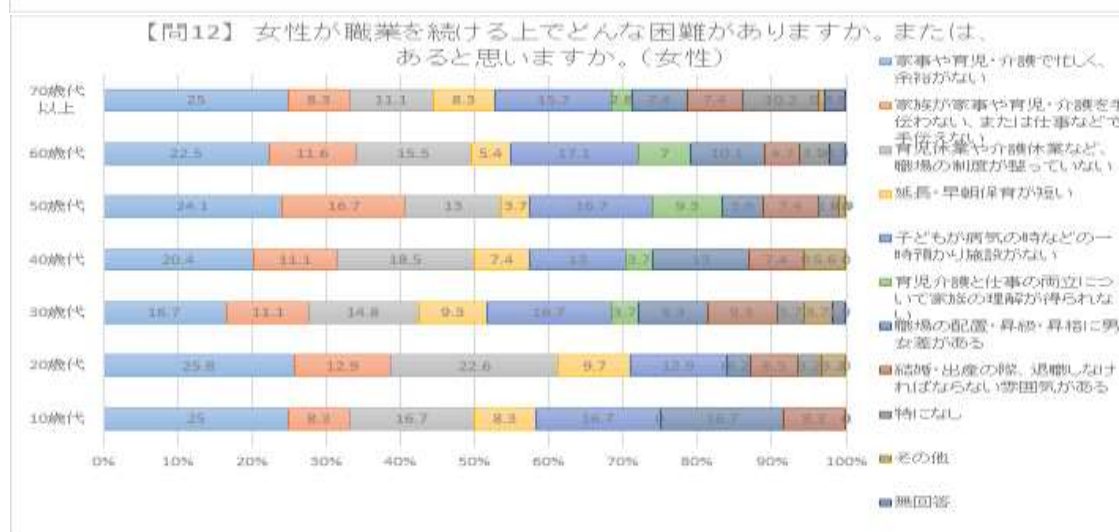
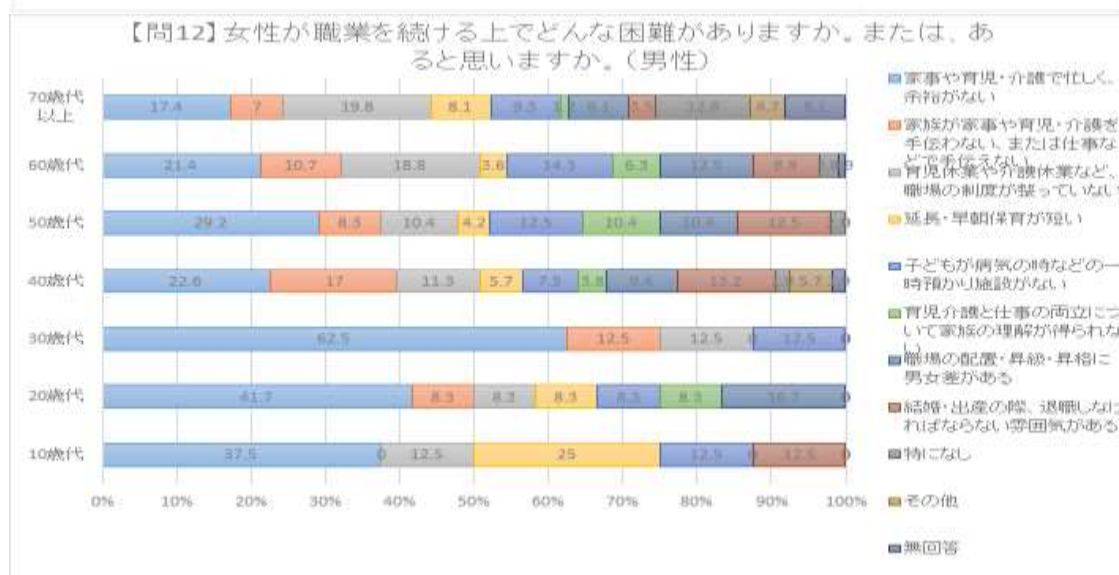
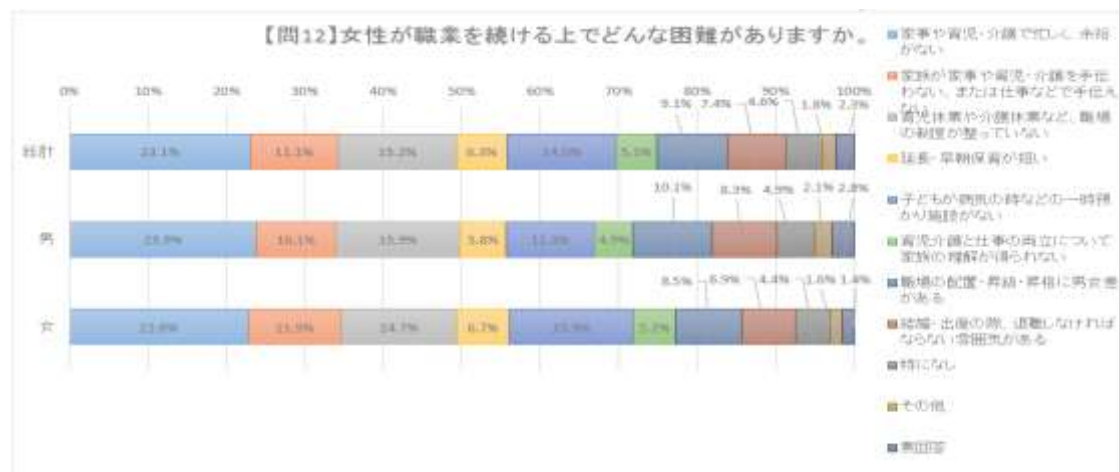


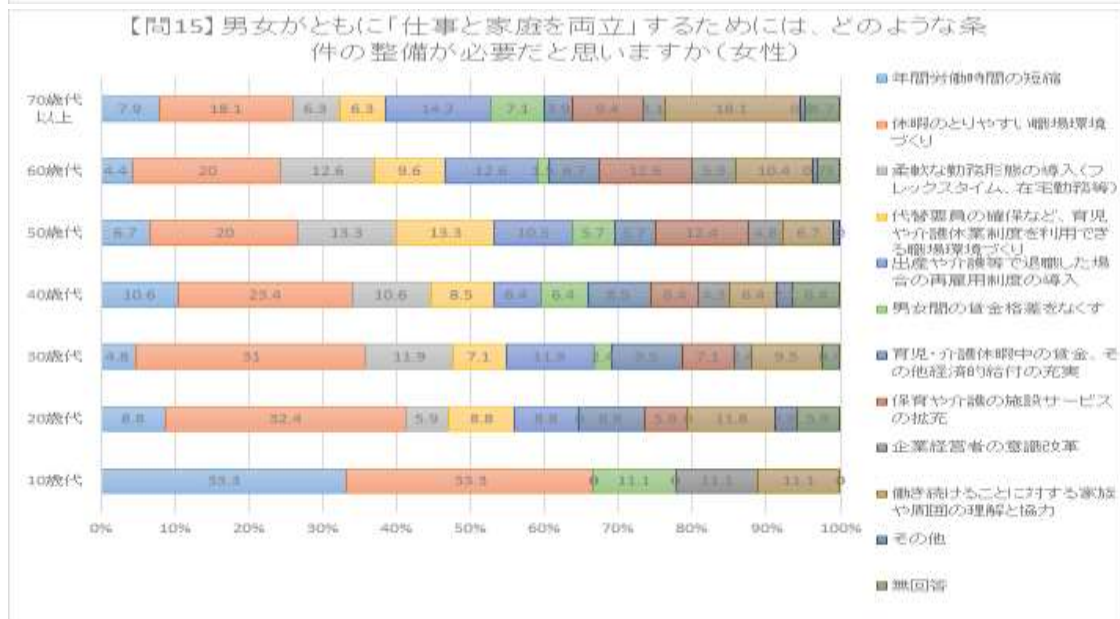
以上のことから、仕事と家庭のバランスについて、男女ともに理想と現状にズレがあると考えられます。

「勤め先の場所」については、男性は「全世代」で市外が多く、女性も「40代」までは市外勤務が多く、子育て世代が市内で働いていない状況にあります。通勤に時間を要する市外で働くことは、家事に時間が必要な世代にとって厳しい現状にある可能性があります。



「女性が職業を続ける上での困難」については、男女ともに「家事や育児・介護で忙しく、余裕がない」と「育児休業や介護休業など、職場の制度が整っていない」を挙げ、「男女がともに仕事と家庭を両立するための条件」については、男女ともに「年間労働時間の短縮」「休暇を取りやすい職場環境づくり」「柔軟な勤務形態の導入」を、さらに女性は「働き続けることに対する家族や周囲の理解と協力」を挙げています。



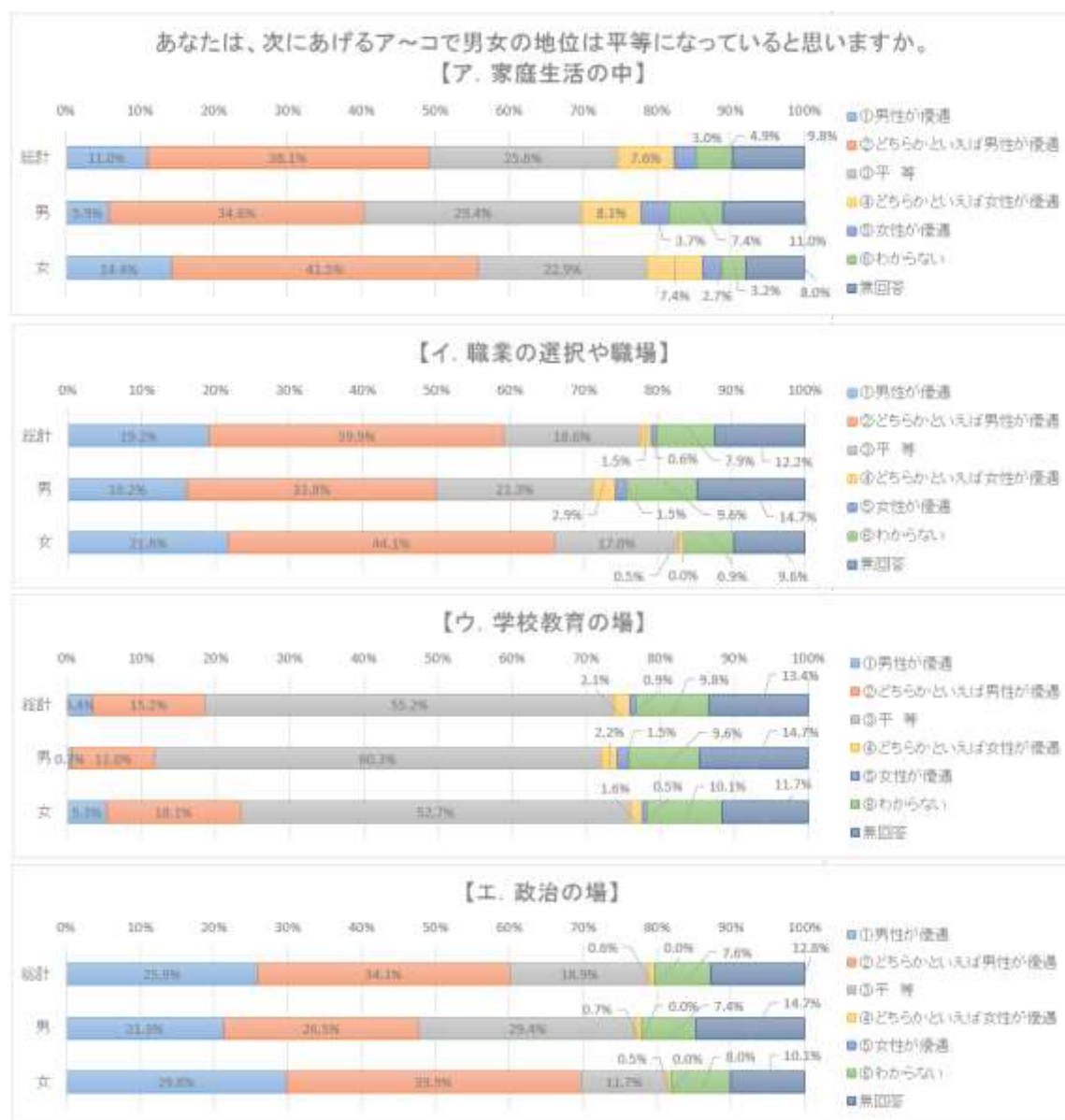


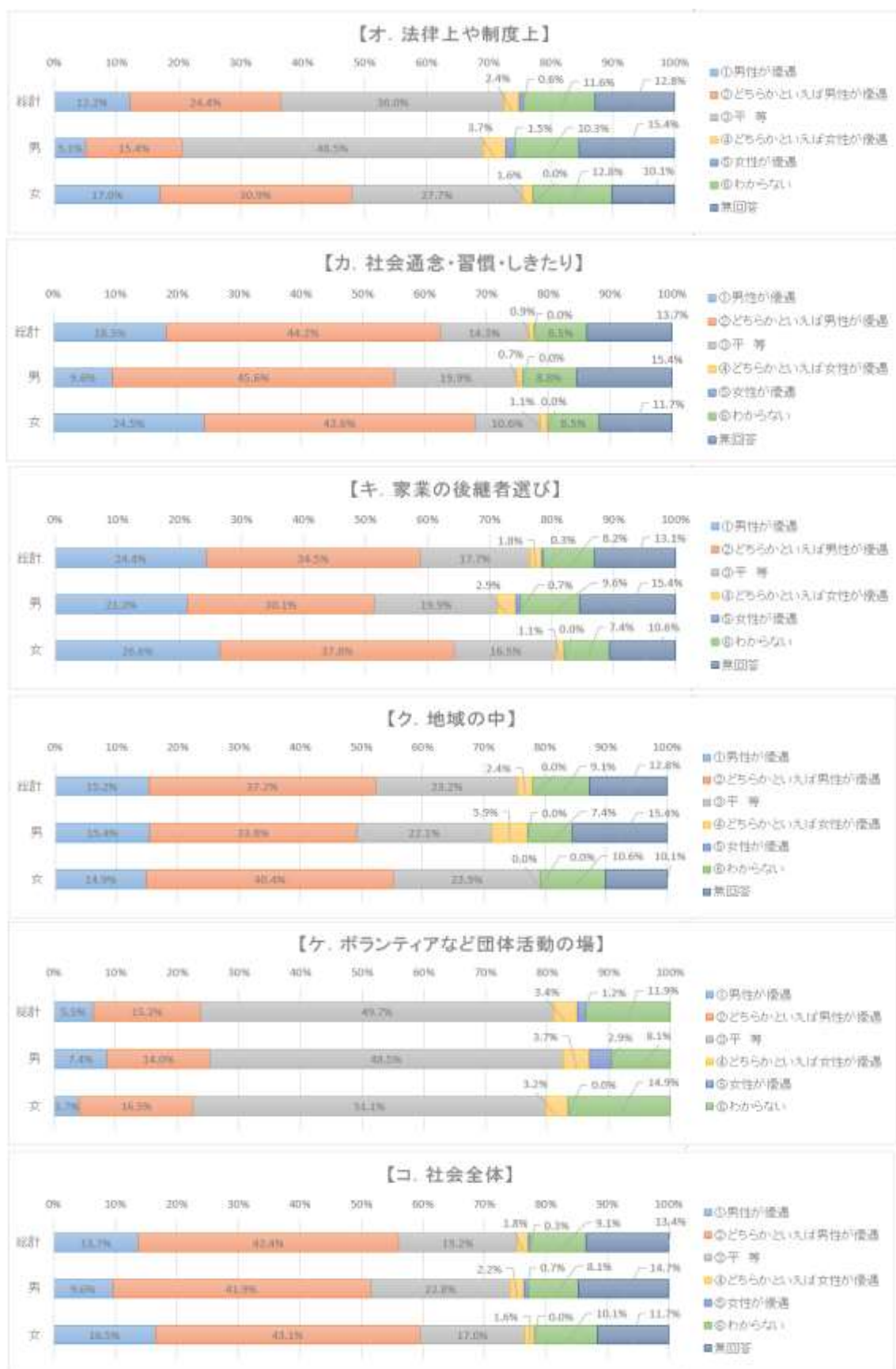
これらのことから、家庭に起因する休暇休業の取りやすい環境や在宅勤務等を含めた柔軟な勤務形態など、柔軟な職場の制度・意識を変える支援が必要と考えられます。

また、多様な働き方のできる環境づくりを進めるだけでなく、「生活の中で最も優先したいもの」(p.6 参照)で「家庭生活」を優先したいと答えた女性が男性と比べても多いことや、「女性の活躍とはどのようなことだと思うか」(p.7 参照)において、「家事や育児、地域活動などで活躍すること」を挙げる女性も一定数いることを踏まえ、仕事、家庭生活、地域活動等のバランスのとり方に対する、個々の価値観への配慮も必要と考えられます。

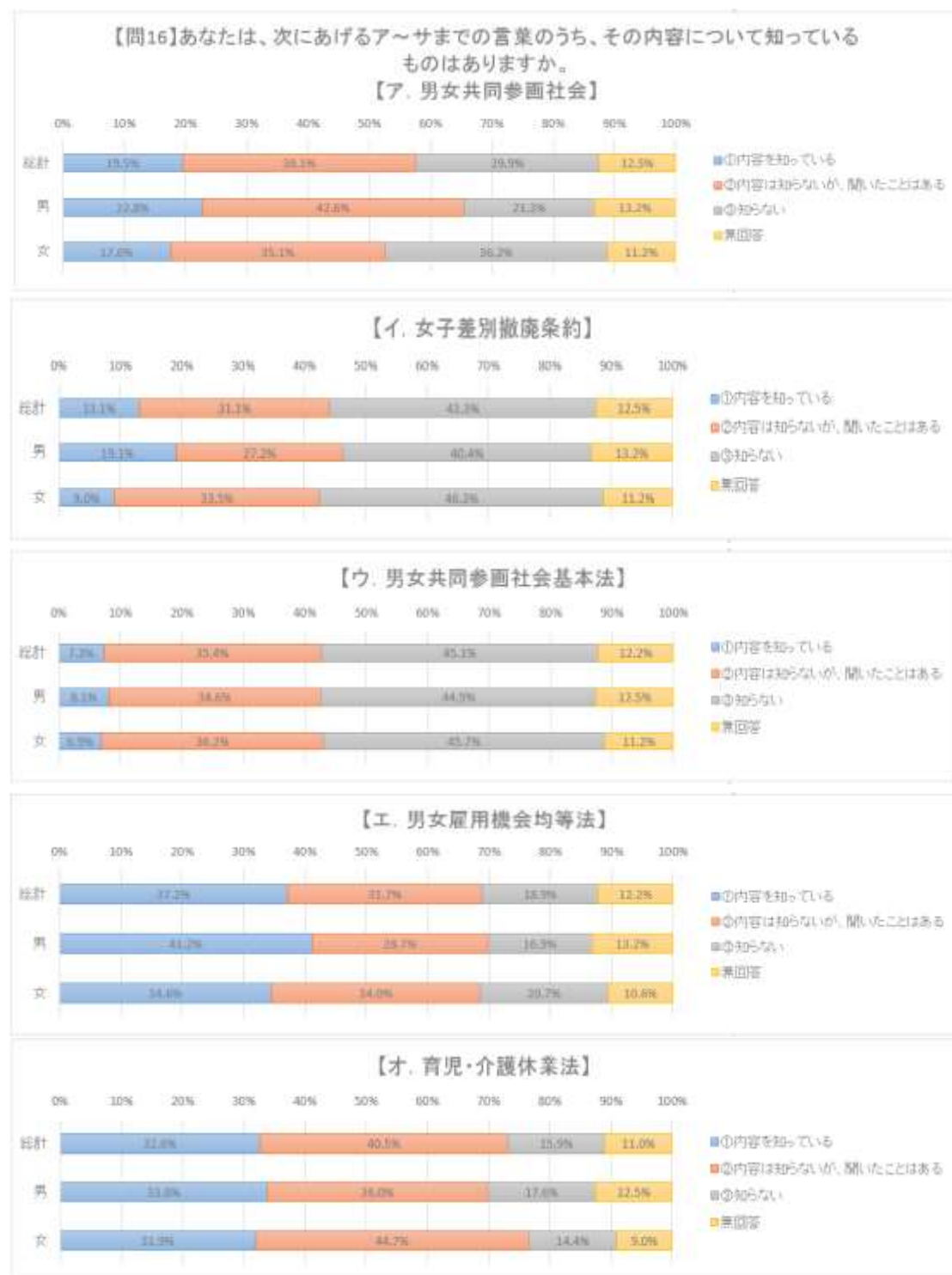
「各分野での男女の地位の平等感」については、「社会通念・習慣・しきたり」「家業の後継者選び」「地域の中」「社会全体」は男女ともに「男性優遇」と感じている人が多いです。

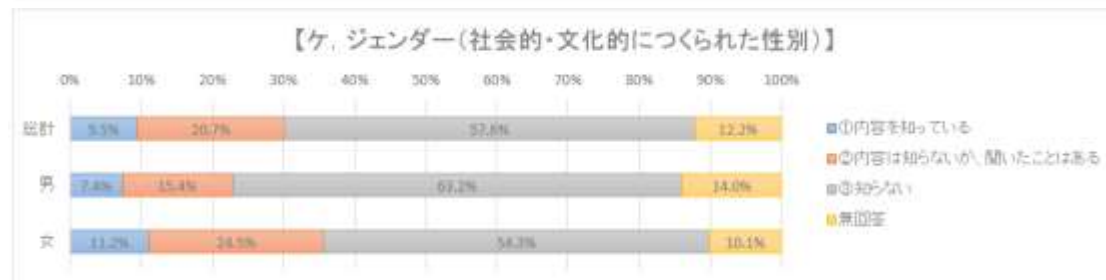
「家庭生活」「職場の選択や職場」「政治の場」「法律上や制度上」は、男性は「平等」もしくは「女性優遇」だと感じている人が多い一方で、女性は「男性優遇」と感じている人が「平等」と感じる人より多くなっています。男女ともに「平等」と感じている人が最も多いのは「学校教育の場」と「ボランティアなど団体活動の場」となっています。そのため、特に女性の多くは依然として社会の様々な分野で「男性優遇」と感じていると考えられます。





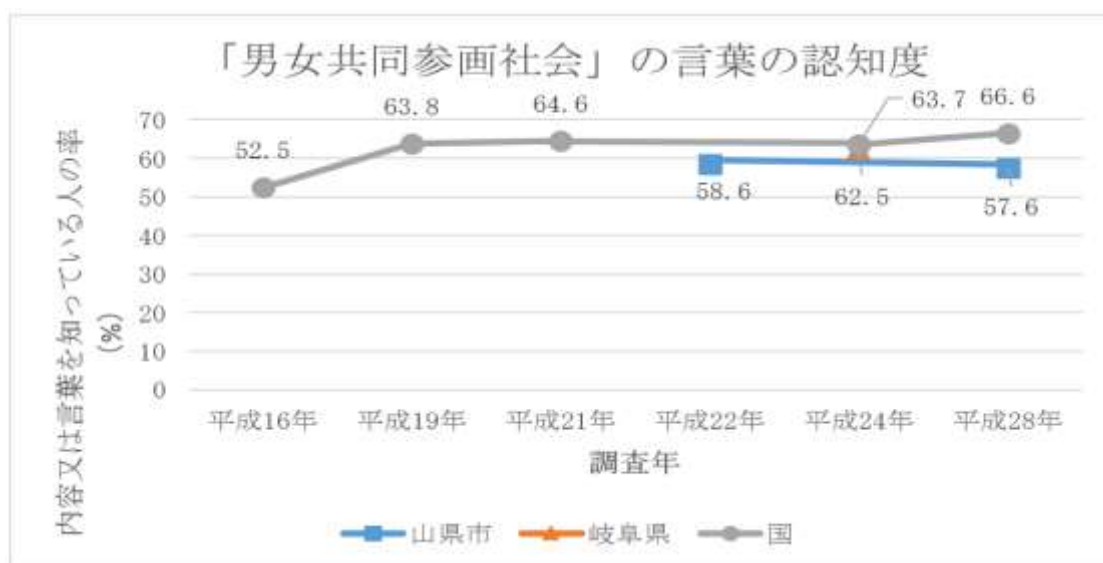
また、「男女共同参画に関する言葉の認知度」については、「内容を知っている」と答えた率が、平成22年の調査と比べ、男性は「男女雇用機会均等法」(42.3%⇒41.2%)「育児・介護休業法」(38.0%⇒33.8%)が低下、「ワーク・ライフ・バランス」(9.2%⇒16.2%)は増加しています。また、女性では「ポジティブ・アクション」(1.4%⇒3.2%)「ワーク・ライフ・バランス」(5.2%⇒16.0%)「ジェンダー」(8.9%⇒11.2%)が増加しています。全体として認知度は横ばいであり、男女の地位の平等感の結果も含めて、引き続き啓発を行う必要があります。



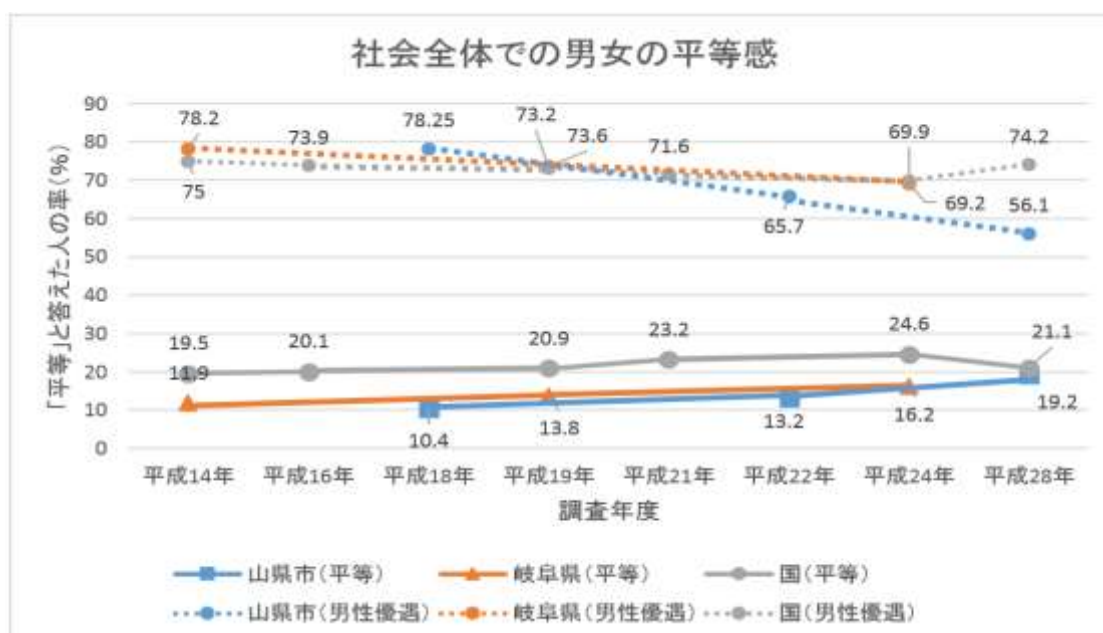


3. 全国との比較による山県市の意識の特徴

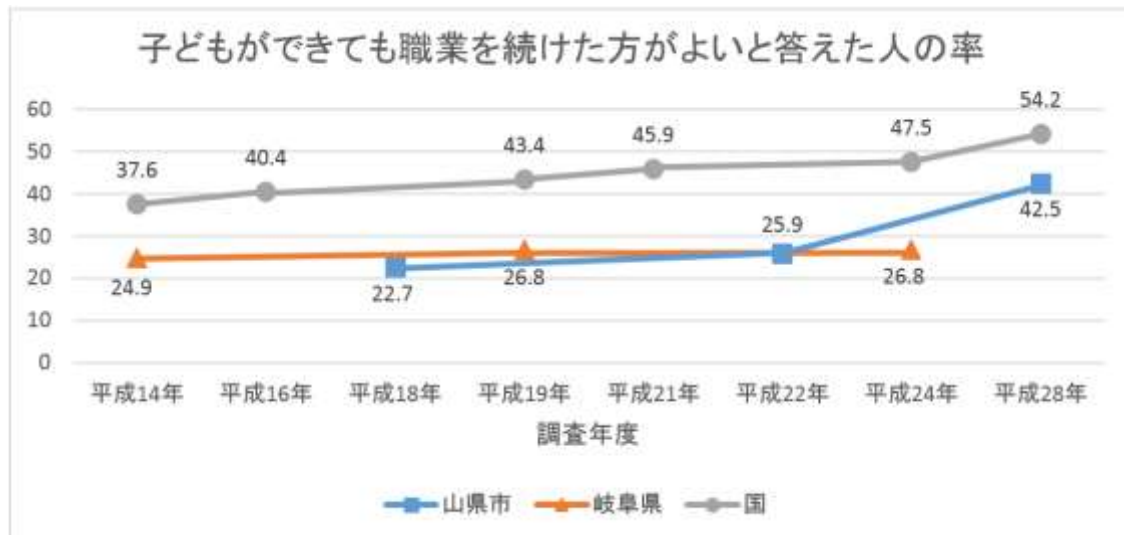
「男女共同参画社会」という言葉の認知度について、「内容を知っている」「内容は知らないが聞いたことはある」と答えた率は、国の調査（内閣府：男女共同参画に関する世論調査）では平成19年が63.8%、平成21年は64.6%、平成24年は63.7%、平成28年は66.6%となっており、県の調査（岐阜県：男女共同参画に関する県民意識調査）では、平成24年は62.5%と、国・県ともに60%以上で推移しています。それに対し、本市では、平成22年が58.6%、平成28年では57.6%と9%ほど低くなっています。



「社会全体で男女が平等になっている」と感じる人の割合は、国は平成14年の19.5%から平成24年の24.6%へと微増しましたが、平成28年は21.1%と減少しています。県は平成14年が11.9%で平成24年が16.2%、本市は平成18年が10.4%で平成28年が19.2%と、増加しているものの、国の水準には届いていない状況です。



「女性が職業を持つこと」について、「子どもができてでも職業を続けた方がよい」と答えた人の割合は、国が平成14年の37.6%から平成28年の54.2%まで増加しているのに対し、県は平成14年が24.9%、平成24年は26.8%と微増にとどまっています。本市は、平成18年は22.7%と低い値でしたが、平成28年は42.5%と急激に増加しています。



第3章 基本的な考え方

1. 基本理念

少子高齢化やライフスタイルの多様化など、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。このような中で、男女が互いに人権を尊重するとともに責任を分かち合い、多様性を認め合うことが必要となっています。そこで、一人一人が望む場で仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら、個性と能力を発揮できる社会を築くことを目的として、基本理念を以下のとおりとします。

男女一人一人が仕事と生活の調和を図りながら
それぞれの個性と能力を発揮できる活力ある山縣市へ

2. 基本目標

基本理念でうたう社会を築くため、以下の3つの基本目標のもとに各種施策を展開します。

- 基本目標1. 「男女共同参画社会に向けた意識づくり」
- 基本目標2. 「女性が多様な活躍ができ、個々の価値観に配慮した施策の充実」
- 基本目標3. 「地域づくり・まちづくりにおける男女共同参画の推進」

3. 計画期間

本プランの計画期間は、平成29年度から平成33年度までの5年間とします。

4. 計画の位置付け

本プランは「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」に位置付けるとともに、「基本目標2」を「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「女性活躍推進計画」に、「基本目標1のⅣ」を「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」（配偶者暴力防止法）第2条の3第3項に基づく「DV防止基本計画」にそれぞれ位置付けます。

また、本プランは「男女共同参画社会基本法」及び「山縣市男女共同参画推進条例」を設置根拠とし、「第2次山縣市総合計画」を上位計画とします。「山縣市子ども・子育て支援事業計画」「健康山県21」など市の関連計画と整合性を図るとともに、国の「男女共同参画基本計画」及び「岐阜県男女共同参画計画（第3次）」の目標や方向等を踏まえたものとなります。

5. 施策の体系

基本理念

男女一人一人が仕事と生活の調和を図りながら
それぞれの個性と能力を発揮できる活力ある山口市へ

基本目標1.「男女共同参画社会に向けた意識づくり」

施策の展開

- I 家庭・地域社会での男女共同参画の意識づくり
- II 男女の差別意識のない職場づくり
- III 男女平等を基本とする教育と学習の推進
- IV 男女間の暴力を防止する社会づくり

基本目標2.「女性が多様な活躍ができ、個々の価値観に配慮した施策の充実」

施策の展開

- I 女性の活躍の推進
- II ワーク・ライフ・バランスの啓発・普及
- III 職業生活における多様な価値観への配慮

基本目標3.「地域づくり・まちづくりにおける男女共同参画の推進」

施策の展開

- I 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進
- II 安心して暮らせる地域づくり
- III 性別にとらわれず全ての人が輝ける地域づくり

第4章 基本目標と施策の展開

基本目標1 男女共同参画社会に向けた意識づくり

I 家庭・地域社会での男女共同参画の意識づくり

《現状と課題》

男女共同参画社会を実現するため、国においては平成11年に男女共同参画社会基本法を制定するとともに、平成12年に男女共同参画基本計画が策定され、現在は、平成37年までを計画期間とする第4次男女共同参画基本計画が策定されています。県においても、平成26年～30年を計画期間とする第3次岐阜県男女共同参画計画のもと各種取組が進められています。本市においても、平成27年3月20日に山県市男女共同参画推進条例を制定し、平成24年～28年度を計画期間とする第2次山県市男女共同参画プランを策定し、各種取組を実施してきました。

しかし、平成28年に実施した「山県市男女共同参画に関する市民意識調査」（以下「意識調査」）では、男女共同参画に関する言葉の認知度について、その多くが男女ともに依然として認知度が低く、男女共同参画に対する理解度が低い状態にあることがわかりました。（p.15 参照）

また、各分野における男女の平等感についても、「社会通念・習慣・しきたり」「地域の中」等の項目で男女ともに多くの人が男性優遇と感じていることがわかりました。（p.14 参照）

そのため、男女共同参画に関する法制度等の周知とともに、様々な場面において、男女の固定的な役割分担意識を変革する必要があります。

さらに、現在市内には約600人の外国人が生活しており、その約8割が女性となっています。言葉の問題や生活環境の関係で、様々な情報を知ることができず、社会的な不利益をこうむることも考えられます。

こうしたことから、地域との交流や行政における積極的な情報提供を通じて、外国人に対する理解を深めるとともに、外国人も生活に必要な情報等を知ることができる環境づくりが大切です。

《施策の方針》

広報紙や市のホームページをはじめとする様々な媒体を通して、男女共同参画に関する法制度等の周知を行い、家庭や地域社会での固定的な性別役割分担意識の解消を目指します。

また、地域で生活する外国人への積極的な情報提供や国際交流を進め、外国人も地域の一員として生活していける環境づくりを進めます。

I 家庭・地域社会での男女共同参画の意識づくり			
	項目	施策の内容	主担当
(1)	家庭・地域社会での固定的な性別役割分担意識の排除	● 広報紙・市のホームページ等による男女共同参画意識の啓発 ● 自治会等への男女共同参画意識の啓発	総務課 企画財政課
(2)	人権尊重の意識啓発と相談体制の充実	● 人権尊重の意識を高めるための普及啓発 ● 人権尊重の意識啓発等につながる図書等の充実 ● 人権相談、法律相談心配ごと相談の充実とプライバシーに配慮した相談体制の整備	市民環境課 福祉課 生涯学習課
(3)	多文化共生と国際理解の促進	● 市内在住外国人への情報提供 ● 国際理解のための国際交流の推進	市民環境課 生涯学習課

《数値目標》

広報紙又はHPの男女共同参画に関する記事掲載回数
【毎年2回以上掲載】

法律相談（窓口）の開催数
【毎年18回以上開催】

人権相談（窓口）の開催数
【毎月1回開催】

社会全体で男女が平等だと思う人の率
【H28：19.2% ⇒ H32：25%】

Ⅱ 男女の差別意識のない職場づくり

《現状と課題》

急激な少子高齢化により、労働人口の減少が懸念される中で、男女がともにその能力を十分に発揮できる職場の環境づくりが大切になってきます。

しかし、意識調査では、職場における男性の優遇感が、特に女性において強く感じられる結果となっており、職場環境において、男女の間に実質的な機会や待遇に不平等が生じている状況が考えられます。

そのため、女性がその能力を十分に発揮できるよう、女性が管理職になるための機会の公平性確保や待遇の改善とともに、性別役割分担意識の解消などを行う必要があります。

同時に、男性の家庭参加の阻害要因と考えられる長時間労働や育児休業などを取りにくい環境を改善することが、男女がともに家庭と仕事を両立する上で大切です。

また、意識調査ではセクシュアル・ハラスメント^(※1)について、直接経験したり、まわりに経験した人がいると、20%近くの人が回答しており、身近な問題となっています。セクシュアル・ハラスメントは、男女の働く権利や人権を侵害する、社会的に許されない行為であり、男女が職場において能力を発揮することを阻害する要因としても考えられるため、防止のための取組が必要です。

《施策の方針》

女性管理職比率の改善について、雇用機会均等法に関する啓発、情報提供や企業におけるポジティブ・アクション（積極的改善措置）^(※2)の推進を働きかけるとともに、男性が家庭に参加しやすい職場づくりを促し、男女が職場と家庭の両方で差別意識なく、責任を分かち合える社会を目指します。

また、セクシュアル・ハラスメントを防止するとともに、市民や事業者等の認識を高めるため、啓発活動・情報提供を積極的に行います。

※1 セクシュアル・ハラスメント

相手の意思に反して不快や不安な状態に追い込む性的な言葉や行為のこと。

※2 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

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ために、男女間の格差を改善するために必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、機会を積極的に提供すること。

Ⅱ 男女の差別意識のない職場づくり			
	項目	施策の内容	主担当
(1)	雇用機会均等の推進とポジティブ・アクションの働きかけ	● 事業者や市民に対する、男女雇用機会均等法の啓発と推進 ● 関係機関との連携による、事業主等に対する女性管理職比率の改善やポジティブ・アクションの働きかけ ● 家族経営協定^(※3)の推進 ● 関係機関との連携による雇用に関する相談体制の充実	企画財政課 産業課 まちづくり・企業支援課
(2)	セクシュアル・ハラスメントの防止	● セクシュアル・ハラスメント防止のための普及啓発と情報提供	企画財政課 まちづくり・企業支援課

《数値目標》

広報紙又はHPの男女共同参画に関する記事掲載回数（再掲）
【毎年2回以上掲載】

パンフレット・広報等による啓発活動の実施
【H27：－ ⇒ H33：年1回】

職業の選択や職場について男女が平等だと思う人の率
【H28：18.6% ⇒ H32：25%】

※3 家族経営協定

家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決める協定のこと。

Ⅲ男女平等を基本とする教育と学習の推進

《現状と課題》

男女共同参画社会を実現するためには、価値観の形成に大きな影響のある子どものころから男女平等の意識づくりを行うことが大切です。保育園や学校は、子どもが初めて社会生活を経験する場であり、こうした場で、性による違いを理解した上で、性別にとらわれずに個性と能力を発揮できる環境をつくることは、生涯にわたり自立して社会参画していくために重要なことです。

また、本市における「学校教育の場」での男女の平等感が高くなっていますが、男女平等を基本とする学習環境をつくるために、教職員やPTA、授業参観など、教育現場を取り巻く場での男女共同参画の一層の推進が必要です。(p.13 参照)

《施策の方針》

保育園や学校において、人権尊重を基本とする男女平等教育の充実を図るとともに、男女共同参画の視点に立ち、性別にとらわれず子どもたちの個性と能力を尊重した教育の充実を図ることで、生涯にわたって性別役割分担意識にとらわれない、自立した社会生活を送れるよう、教育・学習環境の整備を進めます。

Ⅲ男女平等を基本とする教育と学習の推進			
	項目	施策の内容	主担当
(1)	男女共同参画の視点に立った保育・学校教育の推進	● 保育園、学校において性別にとらわれない、個性、能力や適性を活かした指導 ● 人権教育推進のための、市内小中学校の教職員を対象にした研修会の実施 ● 人権教育を通した子どもたちへの男女平等意識の定着 ● 性別役割分担意識の影響を受けずに、自らの意思で進路を決めることができる進路指導 ● 男女対等な関係の中で、自分の身体を大切にできる性教育の実施 ● P T A組織での会議への男女共同参画の啓発 ● 家庭教育学級への父親参加の呼びかけ ● 授業参観や三者懇談会への父親参加の呼びかけ	福祉課 学校教育課 生涯学習課
(2)	男女共同参画を推進する生涯学習機会の充実	● 家庭教育学級での人権研修会の実施 ● 人権感覚を豊かにするための研修や講演会の実施 ● 男女共同参画社会推進についての出前講座の充実	生涯学習課 企画財政課

《数値目標》

人権教育における行動力の育成を主たる目的とする取組「ひびきあいの日」の実施
【全小中学校で実施】

学校人権教育推進委員会
【毎年2回実施】

教職員人権教育研修会
【毎年1回実施】

P T A代議員会での女性役員の割合
【H28：20% ⇒ H33：30%】

人権講演会の参加者数
【H28：200人 ⇒ H33：250人】

学校教育で男女が平等だと思う人の率
【H28：55.2% ⇒ H32：60%】

Ⅳ男女間の暴力を防止する社会づくり（DV防止基本計画）

《現状と課題》

国では、平成13年に「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」（以下「DV防止法」）が制定され、国及び地方公共団体にはDV（ドメスティック・バイオレンス）^{（※）}を防止し、被害者を保護する責務が明示されました。平成16年、平成19年のDV防止法の一部改正を経て、DVの定義の拡大、保護命令制度の拡充などとともに、市町村DV防止基本計画の策定が努力義務となりました。また、平成25年の改正では、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても法の適用対象とされ、法律名が「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に改められました。

本市においては、街頭啓発などを行いDVに関する理解促進に努め、専門職の相談員を配置して、いつでも相談できる体制を整えてきました。

DVは、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、決して許されるものではなく、男女共同参画を進める上においても克服しなければならない重要な課題であり、DV防止と根絶のために、人権教育や広報、啓発が必要です。

また、DVは、被害者の生命や身体に危害が及んだり、心身への有害な影響が及んだりすることがあるにもかかわらず、外部からその発見が困難な家庭内において行われるため、潜在化しやすく、社会的にも個人や家庭の問題として軽視される傾向にあります。被害者本人がDVを受けていると気付いていなかったり、繰り返し受ける暴力によって不安や恐怖を持ったりなど様々な理由から「自分にも悪いところがあったから」「自分さえ我慢をすれば」と周囲に助けを求められずに、一人で苦しんでいる状況があります。被害が深刻になる前に、被害者が、身近な場所で気軽に安心して相談ができ、かつ、必要な情報が得られる体制づくりが必要です。

《施策の方針》

DVは身近にある重大な人権侵害であり、いかなる暴力も許されるものではないとの共通認識を持つための意識啓発や情報提供を行い、男女ともに自己の尊厳を大切にしながら、お互いが一人の人間として尊重されるような社会づくりを目指します。

また、DV被害者が安心して相談できる相談窓口の周知や、二次的被害防止など相談員の資質向上を図るとともに、被害者支援を円滑かつ適切に行えるよう関係機関が相互に連携を図ります。

※DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者（婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）からの身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすもの、又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

Ⅳ男女間の暴力を防止する社会づくり（DV防止基本計画）			
	項目	施策の内容	主担当
(1)	普及啓発活動の推進	● DV防止に関する法制度や支援体制の情報提供や普及啓発 ● 住民基本台帳事務におけるDV等支援措置制度の周知（被害者の保護支援のための住民票・戸籍の附票の請求を制限する制度）	福祉課 市民環境課
(2)	被害者相談の体制推進	● DVなどに関する相談窓口の周知 ● DV被害者支援に係る関係機関との体制強化 ● 二次的被害を防止するため、研修などを通じた相談員のDVに関する知識の向上	福祉課
(3)	DV被害者支援に係る関係機関との連携促進	● 市要保護児童対策及びDV防止対策地域協議会で、DV被害者の支援について協議・調整し、適切な役割分担と連携	福祉課

《数値目標》

DVの内容を理解している人の割合

【H27：－ ⇒ H32：80%】

パンフレット・広報等による啓発活動の実施（再掲）

【H27：－ ⇒ H33：年1回】

基本目標２ 女性が多様な活躍ができ、個々の価値観に配慮した施策の充実 (女性活躍推進計画)

I 女性の活躍の推進

《現状と課題》

本市における職業に従事する女性の割合は、平成１２年が４２％であるのに対し、平成１７年は４３％、平成２２年は４９％（国勢調査、平成１２年は旧３町村における割合）と、女性の社会進出が進んでいます。しかし、管理職等の指導的立場で活躍する女性の割合は、平成２２年は０．４％（国勢調査、６,６２３人中３１人）と極めて低い水準にあります。

職業生活において男女それぞれの価値観が尊重されるためには、指導的立場において、男性だけでなく女性もその能力を発揮して活躍できる環境づくりが重要です。そのため、基本目標１－Ⅱにおける雇用機会均等への取組に加え、指導的立場における女性比率の改善などのポジティブ・アクション（積極的改善措置）^{（p23※2 参照）}の推進など、職業生活において、女性がより活躍できる環境づくりが必要です。

《施策の方針》

職業生活において、女性の社会進出が進むものの、管理職等の指導的立場で活躍する女性が依然として低い水準にあることから、指導的立場で活躍できる女性を増加させていくため、公共調達における女性の活躍に積極的な事業者への加点を検討するとともに、ポジティブ・アクションの推進を働きかけ、女性の活躍に関する各種制度などの情報提供を行います。

また、女性が子育てをしながらも、指導的立場での仕事が安心してできるよう、子育て支援の取組を充実させるとともに、離職することなくキャリア形成が継続できるよう、企業に対し育児休業制度や短時間勤務制度などの情報提供や普及啓発を行います。

I 女性の活躍の推進			
	項目	施策の内容	主担当
(1)	ポジティブ・アクションの推進	● 女性活躍を踏まえた公共調達における加 点の検討	企画財政課
(2)	女性の活躍を踏 まえた職場づく りの支援	● 女性の活躍に関する各種制度の情報提供 と普及啓発	企画財政課 まちづくり・ 企業支援課
(3)	女性のキャリア 形成の支援	● ロールモデルの紹介等を通じた女性への キャリア支援	企画財政課
(4)	子育て支援制度 の充実	● 低年齢児保育、一時保育、特定保育、延 長保育等の充実 ● 放課後児童クラブの充実	福祉課

《数値目標》

パンフレット・広報等による啓発活動の実施（再掲）

【H27：－ ⇒ H33：年1回】

広報紙等による活動事例やロールモデル等の紹介件数

【毎年1件以上】

低年齢児保育の利用者数

【H27：176人 ⇒ H33：185人】

延長保育の利用者数

【H27：172人 ⇒ H33：212人】

放課後児童クラブの利用者数

【H27：210人 ⇒ H33：220人】

Ⅱワーク・ライフ・バランスの啓発・普及

《現状と課題》

市民意識調査では、「女性の活躍」について「職業や育児介護等バランスをとりながら活躍すること」を挙げる市民が、男性36.2%、女性40.3%と男女ともに最も多くなっています。(p.7 参照) 少子高齢化やライフスタイルの多様化が進む中、地域や家庭など、様々な場面で一人一人が多様な活躍ができ、個々に満足感の高い男女共同参画社会の実現が求められます。

また、意識調査では、女性の就業状況は20代までは学生・正社員が多く、30代で専業主婦が増加し、40代以降パート等非正規雇用が増加する、いわゆる「M字カーブ」を描いています。(p.4、5 参照) 女性の就労については、男女ともに「子どもができて働き続けるべき」が最も多く、女性が子育てをしつつ、家庭生活とのバランスもとりながら働き、キャリアを継続して積める環境の整備が必要です。(p.8 参照)

男性については、子育て世代を中心に「家庭を最も重視したい」と考える人が多い一方で、勤務日に家庭に携わる時間は女性と比べて際立って少なく、仕事と家庭の両立のために必要な条件として、「年間労働時間の短縮」と「休暇の取りやすい職場環境」が多く挙げられています。(p.6、9、12 参照) このことから、男性は労働時間が長く、家庭生活に協力や参画がしづらい状況が考えられます。男性が家庭生活に協力・参画できる職場づくりは、女性の社会進出にもつながり、男女がともに仕事と家庭を両立できる社会を築くために重要です。

なお、山県市役所においても、本市内の事業所のロールモデルとなるよう、男女がともに働きやすい職場づくりを率先して行う必要があります。

現状では、年間360時間超の超過勤務がある部署があることに加え、年次休暇取得率が全体で50%未満という状況にあり、働きやすい職場環境づくりにおける意識改革を行う必要があります。

その取組の一環として、指導的立場にある管理職が率先して、ワーク・ライフ・バランスに取り組むとともに全ての職員の働き方を理解し、組織としての成果もマネジメントしていく活動を進めるため、平成28年8月に、市幹部と市内12校の小中学校長とで「イクボス^(※)宣言」をしたところです。

《施策の方針》

子育てや介護中の女性が、それぞれの実情に合わせた形でのキャリアを積んだり、離職しても就業への環境が整った段階で速やかに再就職したりできるよう支援等を行います。また、子育て期の女性が通勤時間のかかる市外へ多く通勤していることを踏まえ、市内の事業所で子育てや介護をしながら働ける環境を整備するための事業所への啓発のほか、ICT(情報通信技術)を活用した在宅勤務やキャリア支援の方法について検討します。

また、子育て世代は、子どもの体調不良により急に看護を必要とする場合が多く、休暇の取りやすい環境や柔軟な勤務形態など、男性の家庭参加を可能とする職場環境の整備を図るよう企業に向けて配慮を求めるとともに、子育て支援優良企業の顕彰など働き方の優良事例

の紹介や雇用者側である企業に向けた制度周知等の啓発・支援の検討も合わせて行います。

なお、山県市役所においては、職員全員が、健康で働きやすく、多様な意見が採り入れられる職場を実現するため、山県市特定事業主行動計画（平成28年3月改正）の中で、「職員一人ひとりが本計画の趣旨及び取組内容を理解し、休暇等の取得、超過勤務の縮減、事務の効率化など職場全体で積極的に取組を進めていく」と定めています。

山県市役所ではすでにイクボス宣言をしており、本市内の事業所のロールモデルとなるよう、管理職のリーダーシップのもと市職員全員がワーク・ライフ・バランスを認識し、男女が共に働きやすい職場づくりを継続的に行うとともに、育児、介護等の家庭生活が充実できるよう、率先して行動していくように意識を高めます。

※ イクボス

共に働く部下などの「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を考慮しつつ、その人のキャリア形成を支援する一方、自らも両立を楽しみながら、組織としての成果を上げる管理職のことをいう。

Ⅱワーク・ライフ・バランスの啓発・普及			
	項目	施策の内容	主担当
(1)	子育てや介護中の女性のキャリア支援	● 将来のキャリアアップのための、ロールモデル紹介等による啓発と情報提供	企画財政課
(2)	子育てと職業生活を両立できる就労環境の整備	● イクボス及び子育て支援優良企業の顕彰の検討 ● ICTを活用した在宅勤務やキャリア支援についての検討 ● 事業者や市民に対する、育児休業や短時間勤務など育児に係る制度の普及啓発 ● ワーク・ライフ・バランスの普及啓発	企画財政課 まちづくり・企業支援課
(3)	子育て支援制度の充実	● 低年齢児保育、一時保育、特定保育、延長保育等の充実（再掲） ● 放課後児童クラブの充実（再掲） ● 家庭教育支援、子育て支援センター事業の充実 ● 子育て支援ネットワークの充実 ● ファミリーサポートセンター事業の充実 ● 育児や生活などの様々な分野の相談窓口の充実 ● 子育て支援活動を行っているNPO法人等の支援と情報提供	福祉課 生涯学習課

《数値目標》

広報紙等による活動事例やロールモデル等の紹介件数（再掲） 【毎年1件以上】		子育て支援ボランティア講座の受講者 【H27：66人 ⇒ H33：80人】	
岐阜県子育て支援企業登録数 【H27：23社 ⇒ H33：25社】		ファミリーサポートセンター事業の利用者件数 【H27：147件 ⇒ H33：150件以上】	
低年齢児保育の利用者数（再掲） 【H27：176人 ⇒ H33：185人】		育児や生活などの様々な分野の相談件数 【H27：17件 ⇒ H33：50件】	
延長保育の利用者数（再掲） 【H27：172人 ⇒ H33：212人】		家庭教育学級での人権研修会の参加者数 【H27：45人 ⇒ H33：50人】	
放課後児童クラブの利用者数（再掲） 【H27：210人 ⇒ H33：220人】		家庭教育支援事業の男性参加率 【H27：19% ⇒ H33：23%】	

Ⅲ職業生活における多様な価値観への配慮

《現状と課題》

職業分野で女性がその能力を発揮できる社会を築くことは重要ですが、一方で、意識調査では「家庭」を最も重視したい女性がほぼ全世代で最多であり、家事育児や地域で活躍することを「女性の活躍」と感じる人も一定数おり（p.6、7 参照）、「仕事」だけではなく、子育てや地域活動等を行うことに充実感や幸せを感じる女性もいるものと思われます。

また、同様に「家庭生活」をより重視し、女性の職業生活の支援をすることに抵抗を感じない男性もいることが考えられます。こうした多様な価値観があることに配慮して、仕事や家庭・地域など、どの分野に参画するかは他者により強制されるものではなく、一人一人の意思に委ねられるべきものであり、個人がそれぞれにワーク・ライフ・バランスの実践が図られるよう、配慮していく必要があります。

《施策の方針》

職業生活の活躍において、特定の意識を強制することがないように、多様な選択肢の提案や職業生活以外における活動事例等の紹介を行います。

Ⅲ職業生活における多様な価値観への配慮			
	項目	施策の内容	主担当
(1)	多様な選択肢の提案	● ロールモデル紹介等による啓発と情報提供	企画財政課
(2)	職業生活以外における活動事例等の紹介	● 広報紙等による、地域活動などの紹介	企画財政課

広報紙等による活動事例やロールモデル等の紹介件数（再掲）
【毎年1件以上】

基本目標3 地域づくり・まちづくりにおける男女共同参画の推進

I 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

《現状と課題》

男女共同参画に基づいた地域づくりのためには、行政や審議会・委員会など、様々な場で、男女がともに政策・方針決定に参画することが重要です。

本市における審議会等の女性委員の割合は34.9%（平成28年4月1日現在）となっており、上昇傾向を示していますが、女性が不在又は男女の比率が偏っている審議会・委員会も存在しています。

山県市役所の管理職における女性職員の比率は21.6%（平成28年4月1日現在）となっており、都道府県の地方公務員管理職に占める女性の割合の全国平均が7.7%※と比較しても高い方です。しかし、現状に満足することなく、女性の活躍推進に対して積極的に取り組む必要があります。

《施策の方針》

政策・方針決定の場において、男女それぞれの意見が十分に出されるよう、本市における女性又は男性委員不在審議会・委員会の解消と男女比の均衡に努めるとともに、山県市役所の管理職における女性の比率改善を進めます。

※内閣府「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27年度）より

I 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進			
	項目	施策の内容	主担当
(1)	行政政策・方針決定の場への参画促進	● 女性委員比率改善の推進、男性委員又は女性委員不在審議会・委員会等の解消 ● 官公庁などの発行物、新聞や情報誌などからの情報収集と発信 ● 行政情報の簡明化による行政参加意欲の促進 ● パブリックコメントの積極的な運用	全課
(2)	男女共同参画を推進する人材の育成	● 地域づくりにおける女性リーダー育成のための研修会等の開催 ● あらゆる分野での男女共同参画を図るための、分野に応じた人材情報の提供	企画財政課 生涯学習課
(3)	行政における男女共同参画の推進	● 男女共同参画の意識啓発と資質向上を目指す、職員の研修機会の拡充 ● 性別にとらわれない適切な人材配置と女性の管理職比率改善の推進	総務課

《数値目標》

女性委員等の比率

【H28：34.9% ⇒ H33：40%】

女性委員・男性委員不在審議会、委員会等の解消

【H28：5 組織 ⇒ H33：0 組織】

男女共同参画の意識啓発と資質向上を目指す、職員の研修機会の拡充

【研修機会の拡充 年1回以上】

行政における性別にとらわれない適切な人材配置と女性の管理職比率の改善

【山県市役所の管理職職員の女性が占める割合】

管理職：H27 21.6% ⇒ H33：25%

Ⅱ 安心して暮らせる地域づくり

《現状と課題》

近年、ひとり親家庭の増加や雇用形態の変化などにより、貧困や健康など様々な困難を抱える人が増えています。こうした困難は、性別や障がいの有無など、それぞれの特徴が生活や社会参画などに影響を与える結果につながるため、様々な困難に対する支援を行い、誰もが安心して暮らし、多様な場面に参画していける地域をつくる必要があります。

また、東日本大震災等の過去の災害対応における経験を基に、男女共同参画の視点から必要な対策・対応については、予防、応急、復旧・復興等の各段階において、地方公共団体が取り組む際の指針となる基本的事項を示すものとして、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針（内閣府男女共同参画局）」があります。

この指針に基づき、平成25年度に「山県市地域防災計画」の「第3章災害応急対策」の「第7節り災者対策」の中で、「指定避難場所の運営における女性の参画を推進するとともに、男女のニーズの違い等男女双方の視点等に配慮するものとする。特に、女性専用の物干し場、更衣室、授乳室の設置や生理用品、女性用下着の女性による配布、指定避難場所における安全性の確保など、女性や子育て家庭のニーズに配慮した指定避難場所の運営に努めるもの」として、女性の参画及び配慮を位置付けました。そのため、災害発生時に性別によって困難が生じないように、災害時の対応や平時の防災活動において男女それぞれの意見が反映される必要があります。

《施策の方針》

性別、障がいの有無、貧困などの属性や環境によって生活が脅かされたり、社会参画が阻害されたりすることがないように、様々な困難を抱える人に対する支援を行います。

また、ノーマライゼーション^(※)の理念に基づき、高齢者や障がい者をはじめ、妊婦や子育て中の人なども含めた、全ての人にとって優しい環境づくりに努めます。

防災についても、平時における防災に関する啓発活動等や災害発生時の指定避難所等において、女性の参画を推進します。

※ノーマライゼーション

障がい者と健常者とは、お互いが特別に区別されることなく、社会生活をともにするのが正常なことであり、本来の望ましい姿であるとする考え方。

Ⅱ 安心して暮らせる地域づくり			
	項目	施策の内容	主担当
(1)	貧困や障がい等により困難をかかえた女性等が安心して暮らせる環境の整備	● 生活困窮者（生活保護に至る前の人）への自立支援 ● 障がい者の自立支援	福祉課
(2)	健康で自立した生活を営むための支援	● 母子家庭、父子家庭など、ひとり親家庭の自立支援 ● 母子保健事業の充実 ● 男女の生涯を通じた健康づくりの推進	健康介護課 福祉課 生涯学習課
(3)	バリアフリーのまちづくりの推進	● 歩道の段差解消、公共施設等のバリアフリー化	建設課 関係各課
(4)	住宅防火のまちづくりの推進	● 女性防火クラブによる住宅用火災警報器設置の普及推進	消防本部
(5)	救急救命	● 女性消防団による救急救命講習の実施	消防本部
(6)	地域防災における男女共同参画の推進	● 災害発生時の指定避難所の運営における女性の参画推進	総務課

《数値目標》

乳幼児健診受診率

【H27：98.6% ⇒ H33：100%】

がん検診受診率

【H27：4.48～11.42% ⇒ H33：50%】

赤ちゃん訪問の訪問率

【H27：99.3% ⇒ H33：100%】

住宅用火災警報器の設置率

【H28：65% ⇒ H33：100%】

特定健診受診率

【H27：31.9% ⇒ H33：60%以上】

女性消防団員が行う救急救命講習

【H28：2回/年 ⇒ H33：3回/年】

Ⅲ 性別にとらわれず全ての人が輝ける地域づくり

《現状と課題》

少子高齢化など社会情勢が変化する中で、生活スタイルの多様化・個別化など、地域を取り巻く環境やニーズも多様化しています。こうした中、それぞれの地域がその特長を生かして住みよい地域をつくるためには、地域の実情を知る市民が地域活動に積極的に参加できる環境づくりが必要となります。

さらに、性別にとらわれず、世代を越えてともにその個性と能力を生かし、協力し合うことは、活力ある地域をつくり、より暮らしやすいまちづくりを進めるためにも重要なことです。

しかし、意識調査では、「地域の中」での男女の平等感について、女性は55.3%が、男性は49.2%と半分前後の人が「男性が優遇」又は「どちらかといえば男性が優遇」と回答しており、地域活動等で女性の意見が尊重されず、その力が地域で活かされていないと考えられます。(p.14 参照)

《施策の方針》

性別にとらわれず、全ての人が協力して地域の活力創造を行えるよう、地域おこし、まちづくりなどに携わる地域団体の支援を行うとともに、男女の参画を進めます。

また、世代を越えて男女が協力し合える環境づくりを支援します。

Ⅲ 性別にとらわれず全ての人が輝ける地域づくり			
	項目	施策の内容	主担当
(1)	女性の視点を活用した魅力ある地域づくりの推進	● 活動事例等の情報提供による啓発	企画財政課
(2)	男女が協力することによる新たな活力の創造	● 地域に根ざした活動を行うNPO法人等の育成支援と男女の参画推進 ● 地域おこし・まちづくり・観光に関する活動への男女の参画推進	総務課 企画財政課 産業課 まちづくり・企業支援課
(3)	地域や多世代で協力し合うことによる活力創造の環境づくり	● 地域活動の支援と男女の参画推進 ● 多世代交流の推進	総務課 企画財政課 関係各課

《数値目標》

広報紙等による活動事例やロールモデル等の紹介件数（再掲）

【毎年 1 件以上】

社会全体で男女が平等だと思う人の率（再掲）

【H28：19.2% ⇒ H32：25%】

第5章 計画の推進

1. 山県市男女共同参画推進審議会による審議

山県市男女共同参画推進条例第15条の規定に基づき、山県市男女共同参画推進審議会を設置し、本計画にのっとり男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施します。

審議会は、以下の事項について、市長の諮問に応じて、調査、審議及び答申をします。

- (1) 基本計画の策定及び変更に関すること。
- (2) 基本計画の実施状況及び進捗状況に関すること。
- (3) 男女共同参画の推進に関する施策の重要事項に関すること。

2. 山県市男女共同参画推進プロジェクトチーム及び山県市男女共同参画推進本部による施策の進捗管理と推進

◆山県市男女共同参画推進本部

山県市男女共同参画推進組織設置要綱第1条の規定に基づき、市長を本部長、副市長を副本部長とし、課長等を本部員とする山県市男女共同参画推進本部会議（以下本部会議）を設置し、男女共同参画に関する施策の総合的かつ体系的な推進を行います。

本部会議は以下の業務を行います。

- (1) 男女共同参画の総合的な計画策定及び推進に関すること。
- (2) その他男女共同参画に係る重要事項に関すること。

◆山県市男女共同参画推進プロジェクトチーム

山県市男女共同参画推進組織設置要綱第1条の規定に基づき、関係する課から選出したチーム員で構成する、山県市男女共同参画プロジェクトチーム（以下プロジェクトチーム）を設置し、本計画の進捗管理等を行います。

プロジェクトチームは以下の業務を行います。

- (1) 男女共同参画の総合的な計画策定及び推進のための基礎研究作業
- (2) 男女共同参画の総合的な計画案の作成及び調整
- (3) その他男女共同参画に関する必要な事項

3. (仮称) 山県市女性活躍推進協議会の設置及び審議

女性活躍推進法第23条に基づき、学識経験者、経済団体、行政等で組織する協議会を設置し、女性の活躍に関する先進的事例の調査及び研究、啓発活動等について協議を行います。