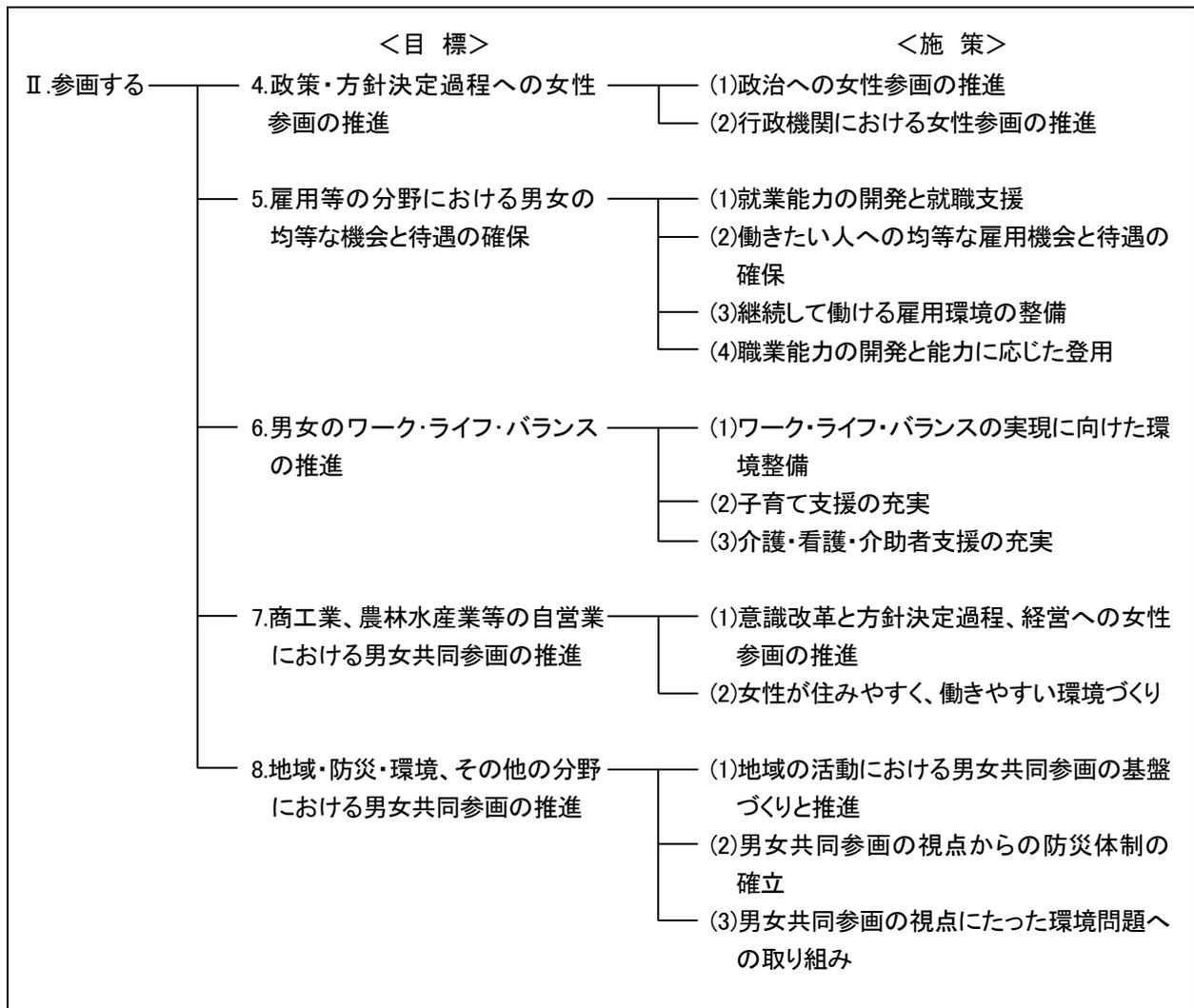


## II. 参画する

男女共同参画社会の実現のためには、男女が性別にとらわれることなく、社会の対等な構成員として、自らの意思によって家庭や地域・職場等、あらゆる分野に参画するとともに、共に責任を担う必要があります。

特に、政策・方針決定の場への女性参画の拡大は、多様な考え方を尊重し、民主主義の成熟を促すためにも不可欠です。また、これまで主として女性が担ってきた家庭生活や、社会通念上の固定的な性別役割分担意識が強い農林水産業分野や地域活動にも、男女が等しく参画できる社会を形成することが必要です。

そのためにも、職場での労働形態を見直し、働く男女がともに家庭生活や地域生活にかかわられるような労働環境が保障されるように、企業に対して積極的に働きかけなければなりません。あらゆる分野への男女共同参画を目指して取り組みを進めます。

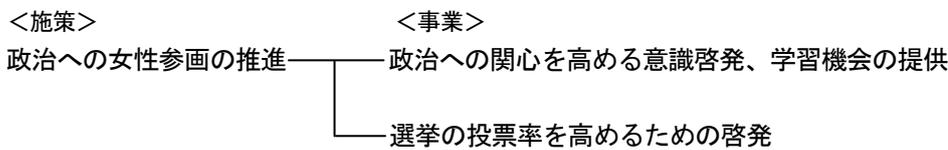


## 目標4 政策・方針決定過程への女性参画の推進

### (1) 政治への女性参画の推進

丸亀市の条例や予算等政策・方針を決定する場の一つに市議会があります。平成23年3月現在、丸亀市議会議員27人のうち女性議員は3人で、まだまだ政治の場への女性参画は進んでいません。社会の構成員の半数を占める女性の意見が政策・方針決定の場に反映されない状況では、男女共同参画社会の実現は難しいといえるでしょう。

女性の声を政治に反映させるためにも、市民に対して、日々の生活の中で人々が抱える具体的な問題と政治が密接に関係していることや、政治に参画することの意義を伝え、また、子どもの頃から政治や行政に関心を持つことのできる児童・生徒を育成していくことが必要です。将来的に、政治の場での女性の参画が拡大するように、取り組みを進めます。



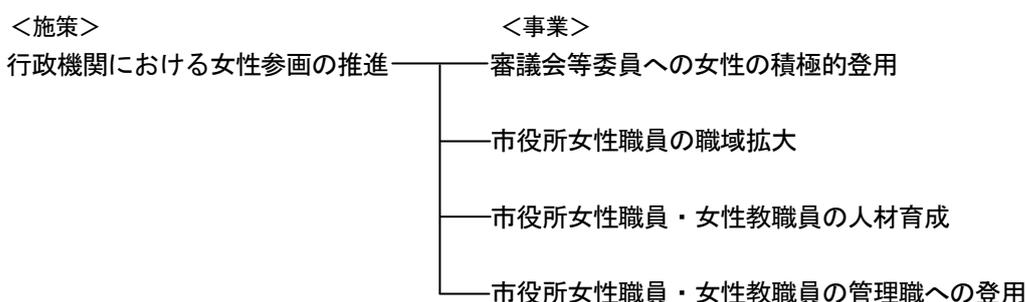
事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【17】 政治への関心を高める意識啓発、学習機会の提供	<p>女性が政治の場に参画することの意義を啓発するとともに、特に、若年層や児童・生徒が、政治への関心を高めるような機会を提供します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市議会の傍聴促進</li> <li>・議会だより、議会放映による啓発</li> <li>・議員との懇談会の開催</li> <li>・政治と生活との関わりに関する講座開催</li> <li>・広聴制度の活用</li> <li>・小中学生のミニ議会の充実</li> <li>・小中学生に対する学習機会の提供</li> </ul>	議会議務局 男女共同参画室 秘書広報課 学校教育課
【18】 選挙の投票率を高めるための啓発	<p>男女がともに社会を担っているという自覚を育てるため、選挙権・被選挙権を生かして政治に参画することを啓発します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種イベントと連携した啓発</li> <li>・新成人に向けた啓発、情報提供</li> </ul>	選挙管理委員会

## (2) 行政機関における女性参画の推進

市の政策は、住民一人ひとりに影響を与えることから、政策・方針決定過程に男女が参画することが重要です。

丸亀市では、市が設置する審議会等委員や市役所管理職への女性登用に努めてきましたが、平成 22 年度の審議会等委員における女性登用率は 28.9%、市役所の事務職における管理職(副課長以上)の女性登用率は 9.1%と、まだまだ女性の登用が進んでいません。

専門的な知識や技術を持つ女性の発掘、幅広い分野からの女性の登用を通じて、これまで以上に審議会等委員への女性参画を推進し、早期目標達成に努める必要があります。また、公務員の平等な取り扱いと成績主義を前提に、女性職員や女性教職員の採用・職域拡大と登用を推進するとともに、次代を担う人材の育成を支援するなど、市役所が男女共同参画を推進する職場のモデルとなるように取り組みます。



事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【19】 審議会等委員への女性の積極的登用	行政施策対象者の半数を占める女性の意見を市政に反映させるために、審議会等の委員に女性を積極的に登用し、審議会等委員への女性登用率 40%以上、女性のいない審議会等の解消を目指します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>女性登用に向けた条例・要綱等の見直し</li> <li>市民公募枠の拡大、公募に関する情報の提供</li> <li>委員改選時における男女共同参画部局との事前協議</li> <li>女性の登用されていない審議会等を持つ担当部局へのヒヤリング実施</li> <li>各種団体への女性委員推薦の協力依頼</li> <li>定期的な登用状況の調査、公表</li> <li>クォータ制の導入検討</li> </ul>	男女共同参画室 行政管理課 審議会等を持つ全ての課
【20】 市役所女性職員の職域拡大	男性中心の職種・職場と考えられてきた分野においても、平等な取り扱いと成績主義の原則に基づき女性の採用、登用を行います。 <ul style="list-style-type: none"> <li>技術職などにおける女性採用の拡大</li> </ul>	職員課
【21】 市役所女性職員・女性教職員の人材育成	女性職員や女性教職員が職業生活に必要な能力を高め、その可能性を伸ばせるように学習機会の提供や自己啓発の支援を行います。また、女性がキャリア形成を見据えた働き方ができるように支援します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>女性職員の自己啓発への支援</li> <li>能力開発研修等への積極的な女性職員の派遣</li> <li>女性の活躍事例の紹介</li> <li>メンター制度の導入</li> </ul>	職員課 学校教育課

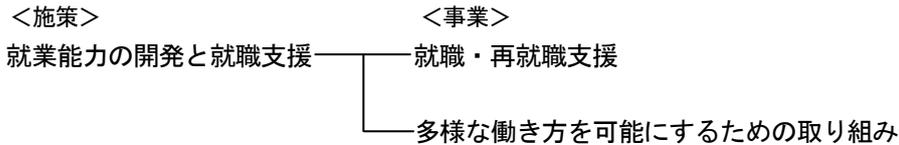
<p>【22】 市役所女性職員・ 女性教職員の管理 職への登用</p>	<p>平等な取り扱いと成績主義の原則に基づき、女性職員や女性教職員を公平に登用するとともに、その状況を公表します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職への女性登用の促進</li> <li>・管理職になるための研修の推進</li> <li>・女性登用についての意識啓発</li> <li>・女性登用に関する調査、公表</li> </ul>	<p>職員課 学校教育課</p>
---	--	----------------------

## 目標5 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

### (1) 就業能力の開発と就職支援

意欲と能力のある市民がライフスタイルに合わせた働き方ができるということは、本人のためだけでなく、経済活動の担い手の確保という点からも必要とされています。

新たに就業を希望する人や、結婚、出産、子育て、介護などの事情により、一時期仕事を離れていた人が、就職・再就職する機会を得られるようにするとともに、制度や労働形態に関するさまざまな情報を提供します。



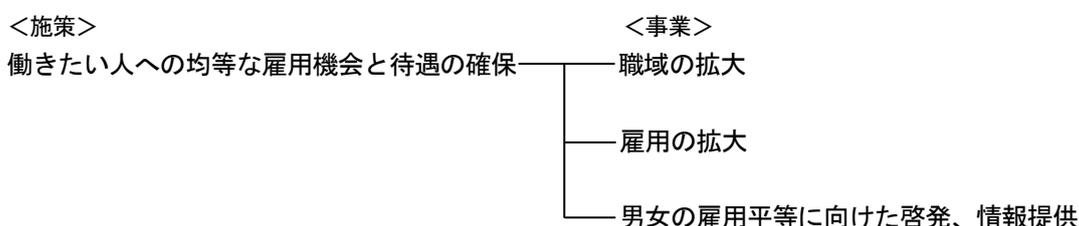
事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
<b>【23】</b> 就職・再就職支援	就労を希望する人のための求人情報の提供や再就職を希望する人の技術・技能の向上を、関係機関と連携を取りながら支援します。 ・ 就職情報の提供 ・ 就職及び再就職相談事業の実施支援 ・ 就業能力開発講座の開催支援	産業振興課
<b>【24】</b> 多様な働き方を可能にするための取り組み	男女が多様で柔軟な働き方を選択できるように、関係機関と連携しながら、制度やさまざまな労働形態に関する情報を提供します。 ・ 起業への支援 ・ 短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など、多様な働き方についての情報提供 ・ パートタイム労働法、労働派遣法などの周知	産業振興課

## (2) 働きたい人への均等な雇用機会と待遇の確保

採用や教育・訓練、職場での雇用と待遇の平等を目的とした男女雇用機会均等法（昭和 61 年法制化）は、平成 19 年に改正法が施行され、労働者が性別により差別されることなく、かつ働く女性の母性が尊重され、その能力を十分発揮できるように雇用環境を整備することがうたわれました。

しかし、現状では、採用・配置・昇格等の雇用管理面において、まだまだ男女間格差は改善されていません。総務省「労働力調査」（平成 22 年 4～6 月）によれば、一定の改善は見られるものの、いまだに子育て期の 30 歳～34 歳の女性が一旦離職する「M字カーブ問題」は解消されておらず、さらに、女性の就業者の多くが非正規雇用であることから、男女間の賃金格差の縮小も小幅にとどまっています。

こうした状況を踏まえ、今後、男女の均等な雇用機会と待遇を確保し、意欲のあるすべての人が職場で活躍できるように、事業所への働きかけや市民への啓発を推進するとともに、障がい者雇用の拡大にも取り組んでいきます。

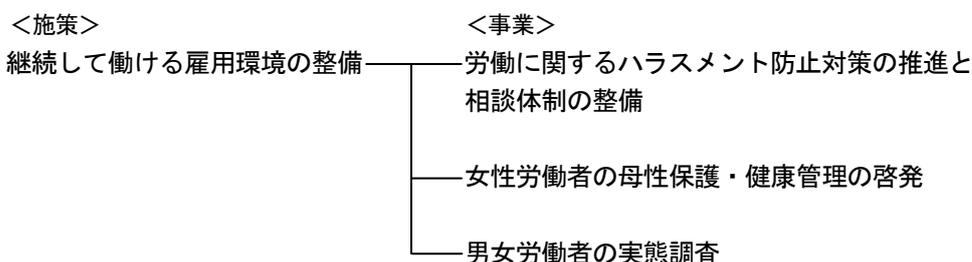


事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【25】 職域の拡大	<p>男の仕事・女の仕事と思われる職場を減らし、男女の職域拡大に向けた啓発を行います。特に、市役所が率先して取り組みを進めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の職域拡大の啓発</li> <li>・市役所における男女の職域拡大</li> </ul>	産業振興課 職員課
【26】 雇用の拡大	<p>男女の均等な雇用の拡大を図るとともに、男女間の賃金格差の解消に向けた働きかけを行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女平等な就労機会の確保</li> <li>・賃金格差の解消のための啓発</li> <li>・障がい者の雇用機会への啓発</li> <li>・障がい者に対する市役所または市役所関連事業への雇用機会提供</li> <li>・市役所における年齢・国籍などによる採用制限の緩和</li> </ul>	産業振興課 福祉課 職員課
【27】 男女の雇用平等に向けた啓発、情報提供	<p>男女がその能力を十分に発揮し、充実した職業生活を営むことができるように、働きやすい環境整備のための情報を市民や企業に提供します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女雇用機会均等法・労働基準法などの周知</li> <li>・男女平等の職場づくりに向けた情報提供</li> </ul>	産業振興課

### (3) 継続して働ける雇用環境の整備

平成 21 年度に実施した「男女共同参画に関する市民アンケート調査」によれば、結婚、出産、子育て、介護による理由で離職する割合は 26.1%と高く、仕事の継続を望む女性にとっての雇用環境整備が進んでいないことが伺えます。また、平成 21 年度に実施した「男女共同参画に関する企業アンケート調査」によると、従業員数 29 名未満の企業においては、セクシュアル・ハラスメントに対する意識が低く、大半の企業がその対策も未実施でした。

こうした状況を踏まえ、就業の継続を望んでいる人が働き続けられるように男女雇用機会均等法の実質的な履行と、職場におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の防止対策を速やかに実施するよう働きかけることなどにより、職業継続支援に取り組みます。



事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【28】 労働に関するハラスメント防止対策の推進と相談体制の整備	セクシュアル・ハラスメントをはじめとする、職場でのハラスメント防止に関する男女の意識を高め、すべての人が、その持てる能力を発揮することができるような環境づくりを進めます。また、労働者が安心して働くことができるように、関係機関と連携を取りながら職場環境問題や労働問題などの相談に対応できる体制を整えます。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業におけるセクシュアル・ハラスメント実態調査の実施、公表</li> <li>・セクシュアル・ハラスメント対策未実施の企業に対する啓発</li> <li>・ハラスメントを含む労働相談窓口の整備</li> <li>・仕事に関する法律相談の検討</li> <li>・女性労働相談日・女性労働法律相談日の検討</li> <li>・市役所におけるセクシュアル・ハラスメント相談窓口の設置、拡充</li> </ul>	男女共同参画室 産業振興課 職員課
【29】 女性労働者の母性保護・健康管理の啓発	母親や将来の母親である女性労働者のために、労働基準法や男女雇用機会均等法に基づく母性保護及び健康管理の重要性を啓発します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性労働者の母性保護のための啓発</li> <li>・女性労働者の健康管理体制充実の啓発</li> </ul>	健康課 産業振興課
【30】 男女労働者の実態調査	男女が働きやすい環境をつくるため、男女労働者の実態調査や諸制度の調査を行い、その情報を市民や企業に提供します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女労働者の就労形態に関する調査の実施</li> <li>・女性の就労に関する諸制度の調査、情報提供（税制、社会保障制度など）</li> </ul>	男女共同参画室 税務課 市民課 産業振興課

#### (4) 職業能力の開発と能力に応じた登用

男女がともに労働の場において均等な機会を得て個性や能力を発揮するためには、職場で事実上存在する男女労働者間のさまざまな格差を解消するための施策が必要です。

しかし、平成21年度に実施した「男女共同参画に関する企業アンケート調査」によると、女性従業員を活用するために、「特に何もしていない」と答えた事業者が34.6%を占めるなど、改善に向けた取り組みが積極的に行われていないのが現状です。

女性の登用に向けて、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に取り組むことや、能力に応じた登用の促進を奨励します。



事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【31】 企業・団体への女性登用のための啓発	女性の意見を反映させることにより、これまでとは違う組織運営が可能になるなど、女性参画の利点を具体的に提示し、女性登用の必要性と方法を啓発します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性登用の呼びかけ実施</li> <li>・女性登用の成功例などの情報提供</li> <li>・講演会の開催、啓発</li> <li>・ポジティブ・アクション導入に関する情報提供</li> </ul>	男女共同参画室 産業振興課 地域振興課
【32】 企業や団体に対する男女共同参画への積極的な取り組みの推奨	企業や団体が、男女共同参画に対する取り組みを進めることができるように、さまざまな方法で働きかけます。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の均等な雇用を推進している企業の紹介</li> <li>・女性参画の推進に積極的な団体の顕彰</li> <li>・子育て・介護応援企業認証制度などの周知</li> <li>・市の入札参加登録団体に対する男女共同参画への取り組み状況の確認</li> <li>・女性登用状況や男女共同参画の取り組み状況の調査、公表</li> </ul>	男女共同参画室 産業振興課 管財課
【33】 女性の職業能力開発のための支援	女性のキャリア形成に役立つように、職業能力開発のための支援を行います。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業講座（パソコン・OA・企画立案など）の開催支援</li> <li>・関係団体や教育機関における市民開放講座の開催支援</li> <li>・国や県など関係機関における講座の情報提供</li> <li>・資格取得のための情報提供</li> <li>・資格や技能を生かして働いている女性の紹介</li> </ul>	産業振興課

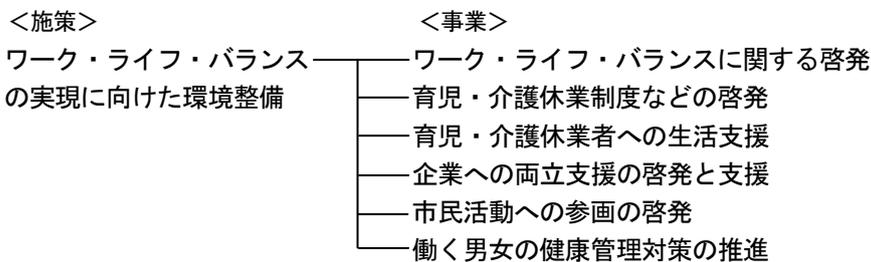
## 目標6 男女のワーク・ライフ・バランスの推進

### (1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に家事・育児・地域活動なども暮らしに欠かすことのできないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。

しかし、現実には、男性の長時間労働や育児休業取得率の低さなどが見られ、平成21年度に実施した「男女共同参画に関する企業アンケート調査」によると、出産家庭の育児休業取得率は女性従業員が95.7%であるのに対し、男性従業員はわずかに1.1%という状況です。

仕事や家庭、地域生活などのバランスをとることで、多様な生き方や働き方が選択でき、だれもが自分らしく豊かな生活を送ることができます。ワーク・ライフ・バランスの実現は、だれもが望む生き方ができる社会の実現にとって必要不可欠であることから、今後、企業と連携して、ワーク・ライフ・バランスに対する取り組みを積極的に推進します。



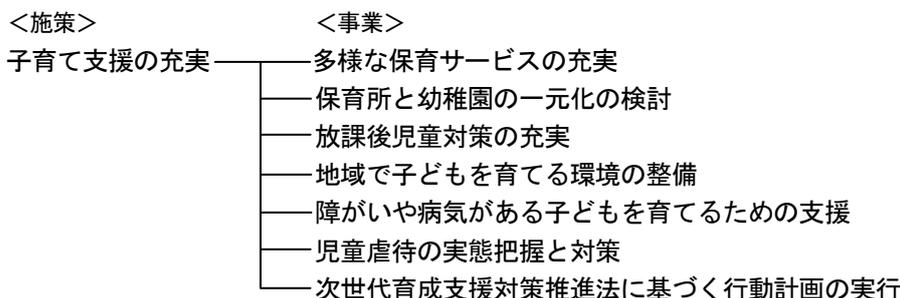
事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【34】 ワーク・ライフ・ バランスに関する 啓発	ワーク・ライフ・バランスの必要性に関する社会的機運を醸成するための効果的な取り組みを進めます。 ・ワーク・ライフ・バランスの必要性の啓発 ・ライフプラン講座の開催支援	男女共同参画室 産業振興課 地域振興課
【35】 育児・介護休業制 度などの啓発	事業所におけるワーク・ライフ・バランスを推進するため、労働者が仕事と家庭を両立することができるように、休業や休暇などについて周知します。 ・育児・介護休業法の周知 ・育児・介護と仕事の両立支援制度の啓発 ・市役所職員への育児・介護休業制度等の周知、利用奨励	産業振興課 職員課
【36】 育児・介護休業者 への生活支援	育児・介護休業期間に生活資金が不足する世帯が安心して育児や介護に取り組めるように、関係機関における生活資金等の融資制度を周知します。 ・関係機関における生活資金等の融資制度の普及	産業振興課

<p>【37】 企業への両立支援の啓発と支援</p>	<p>育児・介護休業取得者への両立支援対策を行っている企業に対して、各種助成金制度や奨励金制度を周知します。また、家庭や市民活動への参画機会を増やすため、多様な労働形態の採用や労働時間の短縮を奨励します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国や県などの両立支援事業の情報提供</li> <li>・労働時間短縮やフレックスタイム、変形労働時間制等の啓発</li> <li>・ファミリー・フレンドリー企業や子育て・介護応援企業制度などに関する啓発</li> <li>・仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業の紹介</li> </ul>	<p>産業振興課</p>
<p>【38】 市民活動への参画の啓発</p>	<p>家庭・地域社会・職場でのバランスのとれた活動とだれもが住みやすい地域環境をつくるため、地域活動等への参画を奨励します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ボランティア休暇の啓発</li> <li>・市におけるボランティア休暇の導入</li> <li>・市民活動に積極的に取り組んでいる企業の紹介</li> </ul>	<p>産業振興課 職員課 男女共同参画室</p>
<p>【39】 働く男女の健康管理対策の推進</p>	<p>生涯を通じて健康を維持するために、また、男女ともに能力を十分に発揮するために、職場において健康が確保される環境を整備します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルスの維持など職場での健康管理体制充実の啓発</li> </ul>	<p>産業振興課 健康課</p>

## (2) 子育て支援の充実

総務省「労働力調査」(平成22年4～6月)によれば、我が国の女性の年齢階級別労働力率の形状は、多少の底上げはあるものの子育て期の30歳～34歳で大きく低下するM字型を描いており、女性が子どもを産み、育てながら仕事をもち、働き続けるための状況が整っていないことを示しています。また、核家族の増加や地域の子育て力の低下によって、子育て中に孤独感や育児への不安が高まり、児童虐待につながる場合もあります。

次代の担い手を育成するという観点からも、ワーク・ライフ・バランスを促進し、女性が仕事を継続しながら安心して子育てをするために多様な保育サービスの提供や、施設の整備が必要です。また障がいや病気のある子どもたちも含めてだれもが安心して子育てできるように社会的な支援を充実させます。



事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【40】 多様な保育サービスの充実	就労の有無にかかわらず、社会に参画しながら安心して子育てができるように、多様なニーズに応じた保育サービスを提供します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育所施設の整備、職員配置基準の適正化</li> <li>・保育所入所待機児童の解消</li> <li>・保育所入所枠の拡充、入所条件見直しの要望</li> <li>・第2子以降及び2人目以降の保育料軽減</li> <li>・延長保育・病後児保育・障がい児保育・休日保育・0歳児保育の充実、夜間保育の検討</li> <li>・無認可保育園への支援</li> <li>・保育所・幼稚園における子育て相談、保育体験事業の推進</li> <li>・家庭保育福祉員事業の充実</li> <li>・一時預かり事業、特定保育事業、短期入所生活援助事業、夜間養護事業の充実</li> </ul>	子育て支援課 学校教育課
【41】 保育所と幼稚園の一元化の検討	保育所と幼稚園の機能を有効に活用するために、施設としての保育所と幼稚園、制度としての保育と教育の一元化・一体化の可能性を検討します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・資料の収集、研究</li> <li>・検討委員会等の設置</li> </ul>	学校教育課 子育て支援課
【42】 放課後児童対策の充実	留守家庭児童に限らず、全ての児童が放課後も安心して充実した時間を過ごせるように、地域における子どもの居場所を整備します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・放課後留守家庭児童会の充実</li> <li>・他施設の有効利用も含めた児童館の充実、専門指導員の配置</li> <li>・子どもの遊び場の整備</li> </ul>	子育て支援課 人権課 都市計画課 地域振興課

<p>【43】 地域で子どもを育てる環境の整備</p>	<p>地域との関わりが薄く、子育てに不安や困難を感じている養育者が安心して子育てできるように情報を提供します。また、ボランティアを育成するなど、地域全体で子育てを支え、育児中の家庭が安心して子育てに取り組むことができるように、子育て環境を整備します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域子育て支援拠点事業（ひろば型・センター型・児童館）の充実</li> <li>・ファミリーサポートセンター・子育てホームヘルプサービスの充実</li> <li>・子育て支援ネットワークの検討、構築</li> <li>・地域人材データベースの作成、充実</li> <li>・子育て支援コーディネーターの養成</li> <li>・自然体験教室や、学校と地域の交流活動の実施</li> <li>・子ども会や子育てサークルなどへの活動支援</li> <li>・講演会の開催、情報紙等の発行</li> <li>・子育てボランティアの養成、活用</li> <li>・コミュニティでの子育て支援の推進</li> </ul>	<p>子育て支援課 学校教育課 地域振興課</p>
<p>【44】 障がいや病気がある子どもを育てるための支援</p>	<p>障がいや病気がある子どもたちを安心して育てられるように支援ネットワーク構築等の対策を推進します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい児支援、発達障がい児支援の充実、拡大</li> <li>・病気のある子どもへの支援の充実、拡大</li> <li>・支援ネットワークの体制の検討、構築</li> </ul>	<p>子育て支援課 福祉課 学校教育課</p>
<p>【45】 児童虐待の実態把握と対策</p>	<p>児童虐待の予防、解決に向けて実態把握に努めるとともに、虐待の早期発見・早期対応のために、関係機関と連携を密にし、被虐待児の保護対策や相談・通報事業を充実させます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童虐待防止に関する啓発活動の推進</li> <li>・相談・通報体制の充実と情報提供</li> <li>・関係職員の育成</li> <li>・被虐待児への対応に関する研修の実施</li> <li>・丸亀市要保護児童対策地域協議会の連携強化</li> </ul>	<p>子育て支援課</p>
<p>【46】 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の実行</p>	<p>次代の社会を担う子どもが、心身ともに健やかに生まれ育成されるように、次世代育成支援対策推進法に基づく施策を展開します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「子育てハッピープランまるがめ」の施策実行</li> <li>・特定事業主行動計画の施策実行</li> </ul>	<p>子育て支援課 職員課</p>

### (3) 介護・看護・介助者支援の充実

高齢者・障がい者等の介護の負担が家族、とりわけ女性に集中しないように社会環境の整備を推進してきました。

65歳以上の高齢者人口に占める女性の割合は男性よりも高く、75歳以上の後期高齢者人口の3分の2は女性であること、また、介護などの負担は現実には女性の側に偏っていることを考えると、高齢者の問題を解決することは女性の問題を解決することにつながります。

男性が介護などをするための環境整備も併せ、地域・社会で支え、高齢者が安心して暮らせる介護体制をさらに整備します。



事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【47】 介護保険サービス対象者への支援の充実	<p>介護者などの負担を軽減するため、在宅・施設を問わず質の高いサービスが受けられるように、介護保険サービスを充実させます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・居宅介護支援事業者との連携</li> <li>・各事業者との連携、指導の強化</li> <li>・相談窓口の充実、拡大</li> <li>・ホームヘルパー1級取得の奨励、支援</li> <li>・介護保険サービスの質の評価</li> </ul>	高齢者支援課
【48】 介護・看護・介助者への支援の充実	<p>介護の孤立化を防止するために、介護者などに対する相談事業や介護情報の提供を充実させるとともに介護知識・技術の習得や仲間づくり等を支援します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護情報などの提供</li> <li>・相談事業の充実</li> <li>・介護者交流会の開催支援</li> <li>・介護教室の開催</li> <li>・介護家族の健康相談の充実</li> </ul>	高齢者支援課 健康課

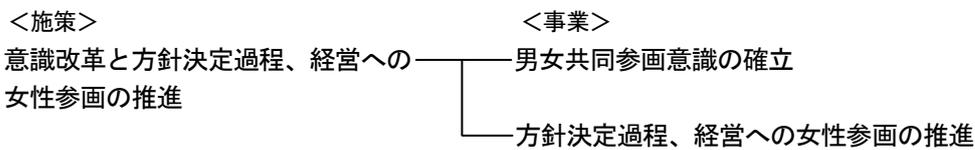
## 目標 7 商工業、農林水産業等の自営業における男女共同参画の推進

### (1) 意識改革と方針決定過程、経営への女性参画の推進

女性の認定農業者数や女性による起業等が増えているなど、農林水産業における男女共同参画は緩やかですが進展を見せています。

しかし、農業委員への女性の登用は依然として低い水準に留まっており、商工業や農林水産業等の自営業において、女性の果たす役割が正当に評価されているとは、まだまだいえません。

こうした状況を踏まえて自営業における男女共同参画意識の確立、方針決定過程、経営への女性の参画を促進するとともに、男女がともに家庭や地域における活動ができる取り組みを推進します。

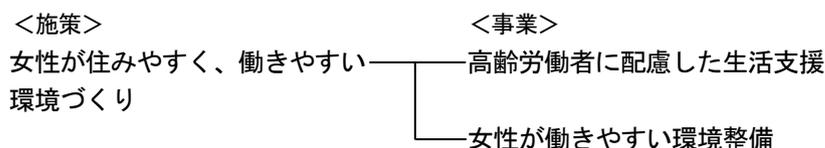


事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【49】 男女共同参画意識の確立	自営業の女性が自らの人生を自主的に設計し、それぞれの能力を十分に発揮できるように学習機会を提供するなど、男女共同参画意識の確立を支援します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・家内労働、無償労働（アンペイドワーク）に関する学習機会の提供</li> <li>・「農山漁村女性の日（毎年 3/10）」の普及</li> </ul>	農林水産課 産業振興課
【50】 方針決定過程、経営への女性参画の推進	自営業の女性とその貢献に見合う評価を受け、対等なパートナーとして方針決定や経営に参画していくことができるように関係機関と連携しながら啓発を進めます。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・生産技術や経営能力向上のための研修の実施</li> <li>・女性指導者の養成（認定農業者、農業士、漁業士など）</li> <li>・団体における女性役員登用の啓発</li> </ul>	農林水産課 産業振興課

## (2) 女性が住みやすく、働きやすい環境づくり

女性の参画の推進と並行して、商工業・農林水産業に関わる女性のワーク・ライフ・バランスを促進するとともに、少子高齢化の進展等、女性を取り巻く状況変化に的確に対応した施策も推進します。

また、女性が仕事と生活の両面において過重な負担を負うことがないように配慮した生活支援を進めるとともに、男性の家事・育児・介護等への参画を促します。



事業	事業内容 / 詳細事業	
【51】 高齢労働者に配慮した生活支援	<p>高齢女性への支援に配慮した各種サービスの展開や必要な生活支援を進めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種サービスの展開と設備の整備</li> </ul>	農林水産課 産業振興課
【52】 女性が働きやすい環境整備	<p>自営業における男女共同参画の実態を調査するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現のための支援を強化します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・商工業や農林水産業における女性参画の実態調査</li> <li>・家族経営協定の普及、促進</li> <li>・家事・育児・介護に関する情報提供と支援</li> <li>・家事・育児・介護への男性参画に関する啓発</li> </ul>	農林水産課 産業振興課

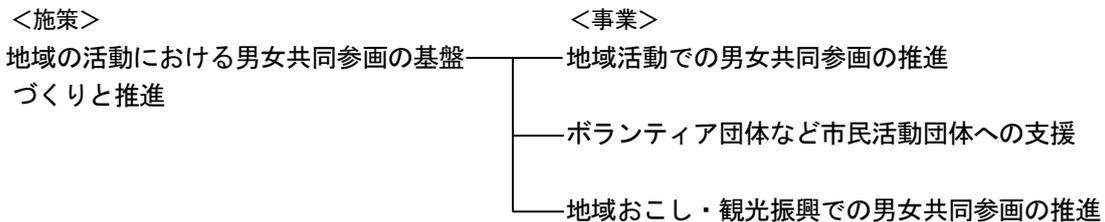
## 目標 8 地域・防災・環境、その他の分野における男女共同参画の推進

### (1) 地域の活動における男女共同参画の基盤づくりと推進

自治会やコミュニティ活動等の地域活動では、慣習や社会通念からもたらされる固定的な性別役割分担が存在し、現場の活動の担い手の多くが女性であるにも関わらず、意思決定の場では女性の参画が少なくなっています。

さらに市民活動も特定の性・年齢層だけで担われている場合が少なくなく、男女共同参画の視点にたった人材育成やネットワークの構築において、女性の活躍を推進する取り組みが十分とはいえない状況です。

市民活動への女性の参画を推進するためには、女性のエンパワーメント（力をつけること）が必要となるので、女性リーダー養成事業への支援を行います。地域の文化・産業を男女が共に参画した新たな視点で見直し、個性的で魅力的な地域おこし、観光振興を進めます。



事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【53】 地域活動での男女共同参画の推進	<p>人生のさまざまな段階にある男女が地域活動に参画し、生活者の視点やニーズを取り入れたまちづくりを進めるために、男女がともに活動しやすい環境を整備します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニティ組織充実への支援</li> <li>・コミュニティ施設の整備、活用</li> <li>・世代間交流の奨励</li> <li>・女性リーダーの養成</li> </ul>	地域振興課 住民対象のイベントを行う全ての課
【54】 ボランティア団体など市民活動団体への支援	<p>男女が固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく自主的な社会貢献活動に参画できるように、ボランティア団体やNPO法人などの市民活動を支援します。また、女性リーダー等の人材育成に向けた支援を行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市民活動団体が実施する女性リーダー養成事業への支援</li> <li>・情報交換や交流ができる場の提供</li> <li>・総合窓口の設置、情報提供</li> <li>・ボランティア団体やNPO法人などを育成するための環境整備</li> <li>・市民活動団体への事業委託</li> <li>・市役所職員に対する市民活動や協働に関する研修の充実</li> <li>・ボランティア情報の提供と参画の啓発</li> </ul>	地域振興課 職員課
【55】 地域おこし・観光振興での男女共同参画の推進	<p>女性も参画することにより、新たな視点で見直した地域おこしや観光振興を支援し、地域を活性化させます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域おこし活動や観光イベントを行う団体への女性参画の拡大と団体への支援</li> <li>・女性が参画した地域づくりの先進事例、成功事例の情報提供</li> </ul>	産業振興課 文化観光課

## (2) 男女共同参画の視点からの防災体制の確立

阪神・淡路大震災をきっかけとし、防災に対する意識が強まり、多くの対策が取られてきましたが、女性の視点があまり盛り込まれていませんでした。また、被災時には増大した家庭的責任が女性に集中することなどの問題も明らかになっています。

防災の取り組みを進めるに当たっては、男女のニーズの違いを把握して進める必要があります。男女共同参画の視点を踏まえた防災体制が確立されるように、防災分野においても女性の参画を促していきます。

<施策>

<事業>

男女共同参画の視点からの防災体制の確立———防災分野における女性参画の拡大

事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【56】 防災分野における 女性参画の拡大	<p>防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するとともに、被災者を対象としたさまざまな施策に男女共同参画の視点を盛り込み、災害が発生した場合には、多様なニーズを把握して復興を支援します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・防災計画や災害対応マニュアルなどの方針決定への女性参画拡大</li> <li>・消防職への女性登用の拡大</li> <li>・救急救援要員などへの女性参画拡大</li> <li>・女性や高齢者、障がい者、外国人等の多様なニーズに配慮した避難所設営や救援物資の備蓄</li> <li>・女性にも配慮した相談窓口の設置</li> <li>・ボランティアや自主防災組織等での女性向け講習会の実施</li> </ul>	<p>消防危機管理課 消防総務課 職員課</p>

### (3) 男女共同参画の視点にたった環境問題への取り組み

環境問題は持続可能な社会の実現にとって重要な課題です。その環境問題については、女性の方が高い関心や経験を持っているので、そのことを生かしながら、一人ひとりのライフスタイルを環境への負荷がより小さいものに変えていくとともに、環境分野における男性の積極的な参画を推進します。

<施策>

男女共同参画の視点にたった環境問題への取り組み

<事業>

環境問題、消費者教育への男女共同参画の取り組みの拡大

事業	事業内容 / 詳細事業	担当課
【57】 環境問題、消費者教育への男女共同参画の取り組みの拡大	女性の関心が高い環境問題や消費者教育に男性も参画し、女性の豊かな知識や経験を生かして推進します。 ・男女がともに参加しやすい環境講演会の開催 ・地球環境保全を目指す活動団体への支援 ・消費者モニター活動への男性参画の拡大 ・持続可能な社会実現のための情報提供、交流の場の提供	環境課 地域振興課

## プランの数値目標とモニタリング指標 <Ⅱ 参画する>

プランの進捗状況を検証・評価するため、次の事業について計画期間中に達成すべき「数値目標」と、男女共同参画の推進状況について今後の参考とするための「モニタリング指標」を設定しました。

### 数値目標

事業	項目	数値	
		現状	目標
		(平成22年4月1日)	
【19】	審議会等委員への女性の積極的登用 (1)審議会等委員の女性登用率 (2)女性のいない審議会等の数	28.9% 6	40.0% 0
【22】	市役所事務職における女性管理職の割合	9.1%	20.0%
【29】	中讃勤労者福祉サービスセンターの女性会員数	616人	800人
【35】	市役所男性職員の育児休業取得率	0.0%	1.0%
【40】	各種保育サービスを実施している施設数		
	(1)延長保育	10か所	12か所
	(2)病後児保育	0か所	1か所
	(3)休日保育	0か所	2か所
	(4)0歳児保育	10か所	12か所
	(5)一時預かり	5か所	9か所
	(6)特定保育事業	0か所	2か所
【42】	放課後留守家庭児童会の充実(待機児童数)	待機児童 0	維持
【43】	地域子育て支援拠点事業(ひろば型)の実施か所数	1か所	5か所
【48】	介護者交流会の開催数	年2回	年5回
	介護教室の開催数	年2回	年5回
【50】	女性認定農業者数	3人	5人
【52】	家族経営協定の締結件数	27件	40件
【56】	女性消防団員数	23人	38人
【57】	消費者モニターの男性の割合	22.8%	40.0%

※数値目標の「現状」は平成23年1月末、「目標」は平成29年3月末を基本とし、それ以外の場合は別途( )で示します。

## モニタリング指標

事業	項目	現状の数値
【17】	市議会議員に占める女性の割合	11.1%
【19】	自治会長に占める女性の割合	12.3%
	市立保育所の保護者会会長に占める女性会長の割合	5.6%
	市立幼稚園のPTA会長に占める女性会長の割合	8.3%
	市立小学校のPTA会長に占める女性会長の割合	11.7%
	市立中学校のPTA会長に占める女性会長の割合	0.0%
【28】	企業におけるセクシュアル・ハラスメントに対する取り組みの必要性を感じていない企業の割合 (男女共同参画に関する企業アンケートより)	(平成22年1月) 46.7%
【30】	企業における育児・介護に関する制度について (男女共同参画に関する企業アンケートより)	(平成22年1月)
	(1)育児休業制度のある企業の割合	47.8%
	(2)介護休業制度のある企業の割合	34.4%
	(3)次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定企業の割合	4.1%
【32】	子育て・介護応援認証企業数	11社
【45】	児童虐待相談件数	(平成21年度) 303件

※モニタリング指標の「現状の数値」は平成23年1月末を基本とします。それ以外の場合は別途（ ）で示します。