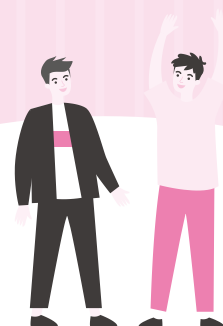
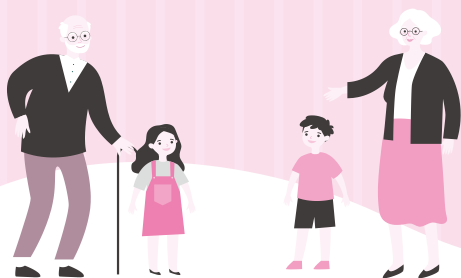


第4次

海南市

男女共同参画基本計画



男ひとと女ひとが
互いに尊重し
支え合い
ふれあいのあるまち
かいなん



Kainan city

はじめに

男女共同参画社会とは、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です。

また、それは、市民一人ひとりが豊かな人生を送ることができるよう、仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女ともに夢や希望を実現できる社会でもあります。

本市では、平成19年3月に第1次海南市男女共同参画基本計画を策定し、その後、社会情勢の変化等を踏まえ計画の改定を行いながら、総合的に男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてきました。

これまでの取組の結果、「男は仕事、女は家庭」といった性別による役割分担意識を持つ人の割合は、以前と比べて少なくなっているものの、性別に関係する固定観念の解消には至っておらず、家庭内をはじめ、地域活動や職場など様々な場面で、男女の不平等が根強く残っています。

このような中で、男女共同参画に係る課題に対応するため、この度、第4次海南市男女共同参画基本計画を策定しました。今後、本計画に基づき、「男と女が互いに尊重し 支えあい ふれあいのまち かいなん」の実現に向け、一つひとつ、着実に課題の解消に取り組んでまいります。

また、計画の推進にあたっては、行政だけでなく、市民や各種団体、企業・事業所等、多様な主体との連携が不可欠であり、皆様の一層のご理解、ご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、計画をご審議いただきました男女共同参画推進委員会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見、ご提言をお寄せくださいました市民の皆様、企業・事業所の皆様に心から感謝申し上げます。

令和4年3月

海南市長 神出 政巳

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1. 計画改定の趣旨	1
2. 計画の位置づけ	2
3. 計画の期間	2
4. SDGsとの関係	3
5. 計画策定の経過	4
第2章 男女共同参画に関する動向	5
1. 国際的な動向	5
2. 国内の動向	7
3. 和歌山県の動向	8
第3章 本市の現状と課題	10
1. 統計からみる本市の現状	10
2. 市民意識調査から見る現状と課題	16
3. 事業所調査から見る現状と課題	24
第4章 計画の理念と体系	27
1. 基本理念	27
2. 計画の目標と施策の方向	28
3. 計画体系	30
第5章 施策の展開	32
目標1 人権尊重に基づく男女の共同参画意識の醸成	32
目標2 男女があらゆる分野において対等に参画できるしくみづくり	35
目標3 多様な生き方を選択できる条件の整備	39
目標4 男女間のあらゆる暴力の根絶	42
目標5 男女共同参画を支える支援	44
第6章 計画の推進	46
1. 計画の推進体制	46
2. 計画の管理と評価	46
3. 成果指標一覧	47
資料編	48
1. 用語の解説	48
2. 海南市男女共同参画推進委員会条例	50
3. 海南市男女共同参画推進委員会 委員名簿	52

本文中に（※）のある用語等については、資料編の「用語の解説」に内容の説明を掲載しています。

第1章 計画策定にあたって

1. 計画改定の趣旨

日本国憲法では個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、我が国では国際社会の取組と連動して男女共同参画社会の実現に向けた取組が進められてきました。平成11（1999）年に施行された「男女共同参画社会基本法」において、男女共同参画社会の実現は21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題のひとつとして位置づけられています。

人口減少・少子高齢化が急速に進む中で、男女が互いに人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別に関わりなく個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、地域社会の活力を維持する上で喫緊の課題となっています。

本市では、長年にわたって社会の要請に応じた男女共同参画に関する取組を進めてきており、平成29（2017）年3月には「第3次海南市男女共同参画基本計画」を策定して様々な取組を進めてきました。しかしながら、男女の不平等感や性別による固定的役割分担意識^(※)は、様々な場面に根強く残っており、家事・育児・介護等への男性の参画や、政策・方針決定過程への女性の参画が進みにくい状況もみられることから、引き続き、様々な取組を進めていく必要があります。

また、ドメスティック・バイオレンス^(※)の防止対策、ワーク・ライフ・バランス^(※)の推進、女性活躍の推進、働き方の見直し等、多くの新たな課題への対応が求められています。加えて、新型コロナウイルスの感染拡大が女性に及ぼす影響により、暴力や虐待、経済面や自立支援に関する相談・支援の増加も懸念されることから、これらの対応についても配慮していく必要があります。

このようなことから、本市の状況と社会的ニーズの変化に対応し、男女共同参画社会の実現に向けて計画的な推進を図るため、「第4次海南市男女共同参画基本計画」（以下「本計画」という。）を策定するものです。

2. 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項、「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、「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項のそれぞれに定める市町村計画として位置付けます。また、国や和歌山県の男女共同参画基本計画等、関連する計画との整合性を図ります。

3. 計画の期間

本計画の計画期間は、令和4（2022）年度から令和8（2026）年度までの5か年とします。

平成29年度 (2017)	平成30年度 (2018)	令和元年度 (2019)	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)
第3次海南市男女共同参画基本計画					第4次海南市男女共同参画基本計画				

4. SDGs との関係

SDGs (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標) とは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」^(※)にて記載された令和12(2030)年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓っています。日本でも積極的に取り組まれており、本市においてもSDGsに参画できる取組を推進しています。



《本計画と特に関係が深いSDGs》



5. ジェンダー平等を実現しよう

ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。

5. 計画策定の経過

本市における人権施策を総合的かつ効果的に推進するため、庁内に設置している「海南省人権教育・人権啓発推進本部」（事務局：市民交流課）が中心となって関係各部署の現状・課題等を集約のうえ、本計画案を立案しました。また、「海南省男女共同参画推進委員会」において審議するとともに、市民意識調査や事業所調査の結果、パブリックコメント等でいただいたご意見等を反映しながら、本計画を策定しました。

「海南省男女共同参画推進委員会」とは

「海南省男女共同参画推進委員会条例」に基づいて設置される委員会で、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する事、男女共同参画に係る基本計画の策定及び推進に関する事等を審議する。委員は10人以内で、任期は2年。

■策定経過

年	月 日	内容
令和3 (2021)年	7月21日～8月3日	市民意識調査及び事業所調査の実施
	11月2日	海南省男女共同参画推進委員会に諮問
		海南省男女共同参画推進委員会
	12月12日	人権に関する市民ワークショップ
	12月19日	男女共同参画に関する市民ワークショップ
令和4 (2022)年	1月21日	人権施策推進行動計画・男女共同参画基本計画検討会議
	2月9日	海南省男女共同参画推進委員会（書面開催）
	2月15日～3月7日	パブリックコメント
	3月23日	海南省男女共同参画推進委員会
		海南省男女共同参画推進委員会から答申

■市民意識調査の配布・回収の状況

対象	配布数	回収数	回収率
市内在住の満18歳以上の方	2,000人（男性1,000人、女性1,000人）	660	33.0%

■事業所調査の配布・回収の状況

対象	配布数	回収数	回収率
市内の事業所	50事業所	38	76.0%

第2章 男女共同参画に関する動向

1. 国際的な動向

国連が提唱した「国際婦人年」である昭和50（1975）年に、メキシコで第1回世界女性会議が開催され、「世界行動計画」が採択されました。昭和54（1979）年には、国連総会において、男女の完全な平等の達成への貢献を目的として、「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。この条約では、あらゆる分野における性による差別禁止と差別撤廃に必要な法的措置を締約国が講じることとともに、慣習や慣行等、個人の意識改革も求められています。

平成7（1995）年には、北京において第4回世界女性会議が開催され、北京宣言及び行動綱領が採択されました。平成12（2000）年には、ニューヨークにおいて女性2000年会議（国連特別総会）が開催され、行動綱領の進捗状況を検討、評価するとともに課題を明らかにし、一層の行動を求める政治宣言及び成果文書が採択されました。北京宣言の採択から25年後となる令和2（2020）年に開催された「第64回国連女性の地位委員会」（北京+25）では、いかなる国もジェンダー^(※)平等や女性と少女のエンパワーメント^(※)を達成できておらず、ジェンダー平等の達成を阻害する構造的障害や、差別的慣習等に対する危惧が示され、さらなる取組の重要性が確認されました。

また、平成27（2015）年には国連でSDGs（持続可能な開発目標）が採択され、各国が「誰一人取り残さない」世界の実現に向けて歩みを進めています。SDGsの17の目標の5つ目には「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、性別を理由とする差別や不平等、女性や女兒に対する暴力等に終止符を打ち、すべての女性と女兒のエンパワーメントを図ることが求められています。

《近年の主な動き》

年	内容
平成27（2015）年	<ul style="list-style-type: none"> ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択 ・「北京+20」（第59回国連婦人の地位委員会）開催（ニューヨーク） ・第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組」採択
平成28（2016）年	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告の審議・最終見解の公表
平成29（2017）年	<ul style="list-style-type: none"> ・G20 ハンブルクサミット「女性起業家資金イニシアティブ」(We-Fi)採択

平成 30 (2018) 年	・ G7 外務大臣会合「G7 女性・平和・安全保障パートナーシップ・イニシアティブ」(WPS)採択
令和元 (2019) 年	・ ILO 「仕事の世界における暴力及びハラスメントの根絶に関する条約」の勧告及び採択
令和 2 (2020) 年	・ 「北京+25」(第 64 回国連女性の地位委員会) 開催 (ニューヨーク)

コラム

● 政治・経済活動分野でのジェンダー・ギャップ ●

我が国は令和 3 (2021) 年 3 月に発表された「ジェンダー・ギャップ指数^(※)」で 156 か国中 120 位と、OECD 加盟諸国の中でも非常に低い結果となっています。

毎回、北欧諸国が上位を占め、過去の指数の推移をみても我が国は常に低い順位に位置しています。この理由としては、特に「政治」や「経済活動」の分野において男女の格差が大きいことがあげられ、男女共同参画において取り組むべき課題は依然として多いと考えられます。

■ ジェンダー・ギャップ指数 ■

(156 か国中の順位)	経済活動の参加と機会	教育	健康と生存	政治への関与	総合スコア
アイスランド (1 位)	0.846	0.999	0.964	0.760	0.892
フィンランド (2 位)	0.806	1.000	0.970	0.669	0.861
ノルウェー (3 位)	0.792	1.000	0.964	0.640	0.849
↓					
英国 (23 位)	0.716	0.999	0.966	0.419	0.775
↓					
米国 (30 位)	0.754	1.000	0.970	0.329	0.763
↓					
韓国 (102 位)	0.586	0.973	0.976	0.214	0.763
↓					
中国 (107 位)	0.701	0.973	0.935	0.118	0.682
↓					
日本 (120 位)	0.604	0.983	0.973	0.061	0.656

資料:The Global Gap Report 2021

上表から、日本は、特に「政治」や「経済活動」の分野で指数が低いことがわかります。

2. 国内の動向

昭和 50（1975）年に総理府に婦人問題企画推進本部が設置され、昭和 52（1977）年に女性行政関連施策の方向性を明らかにした国内行動計画が策定されました。そして、昭和 60（1985）年には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）を制定する等、国内法の整備が進められました。

平成 11（1999）年には、「男女共同参画社会基本法」が制定され、平成 12（2000）年には、この法律に基づき「男女共同参画基本計画」が策定されました。その後、「男女共同参画基本計画」は第 2 次～第 4 次と改定が進み、令和 2（2020）年には第 5 次男女共同参画基本計画が策定されました。

◆国の「第 5 次男女共同参画基本計画」に掲げられているめざすべき社会

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

分野ごとでの動きを見ていくと、労働分野では、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）が平成 27（2015）年 8 月 28 日に国会で成立、平成 30（2018）年に多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するとして、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布され、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得、正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の禁止を図る関連法が順次施行されています。また、令和元（2019）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等の一部を改正する法律」の成立により、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大やハラスメント防止対策の強化等が行われました。

政治分野では、平成 30（2018）年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、国や地方議会の議員選挙において、男女の候補者の数ができるだけ均等となることをめざすことが基本原則とされました。

性犯罪や暴力に関する分野では、平成 29（2017）年に性犯罪に関する刑法の大幅な改正により強姦罪が強制性交等罪へ改められ、監護者性交等罪が新設される等、犯罪の定義が拡大されるとともに厳罰化が図られました。また、令和元（2019）年にはDV防止法改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立し、DV対応と児童虐待対応との連携強化に向け、児童相談所を関係機関として明文化するとともに、保護の適用対象としてDV被害者の同伴家族が含まれること等が盛り込まれました。

《近年の主な動き》

年	内容
平成 27（2015）年	・「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）」公布
平成 29（2017）年	・「性犯罪に関する刑法」改正（強姦罪を強制性交等罪へ変更）
平成 30（2018）年	・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布 ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行
令和元（2019）年	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正（一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、ハラスメント防止対策の強化等） ・「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」公布（連携・協力機関として児童相談所が明文化）
令和 2（2020）年	・「第 5 次男女共同参画基本計画」策定

3. 和歌山県の動向

県は、平成 14（2002）年 3 月に「和歌山県男女共同参画推進条例」を制定し、男女共同参画社会の実現に向けて、条例に基づき、平成 15（2003）年 3 月に「和歌山県男女共同参画基本計画」を策定しました。その後、「和歌山県男女共同参画基本計画」は第 2 次～第 4 次と改定が進められました。

令和 3（2021）年度に「和歌山県男女共同参画基本計画（第 5 次）」を策定し、男女共同参画を具体的に推し進めるとともに、女性の活躍を推進するため、「男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり」、「誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり」、「男女がともに活躍する社会づくり」の 3 つの施策の方向を定めています。また、男女ともに公正な採用・登用・育成

や、働きやすい職場環境の整備に率先して取り組む企業等を「女性活躍企業同盟」として組織化し、働きたい方が安心して働くことができる環境整備を促進しています。今後も、県民や事業者、県内各市町村との連携・協働のもと、取組を推進していくこととしています。

《近年の主な動き》

年	内容
平成 29 (2017) 年	<ul style="list-style-type: none"> ・和歌山県長期総合計画策定 (2017~2026 の 10 年間) ・第 4 次和歌山県男女共同参画基本計画策定 (2017~2021 の 5 年間) ・女性活躍企業同盟発足
令和 2 (2020) 年	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する県民意識調査実施
令和 3 (2021) 年	<ul style="list-style-type: none"> ・第 5 次和歌山県男女共同参画基本計画策定

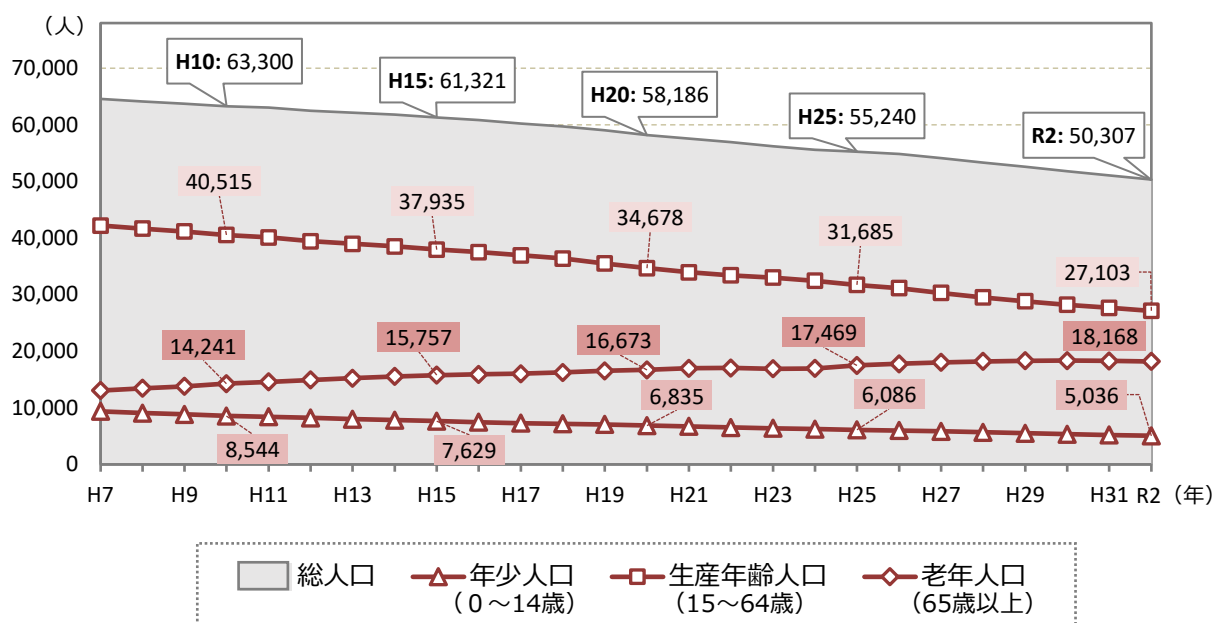
第3章 本市の現状と課題

1. 統計からみる本市の現状

(1) 年齢3区分別人口の推移

年齢3区分別の人口の推移を見ると、年少人口（15歳未満）と生産年齢人口（15歳以上～65歳未満）は減少し、老年人口（65歳以上）は増加しています。

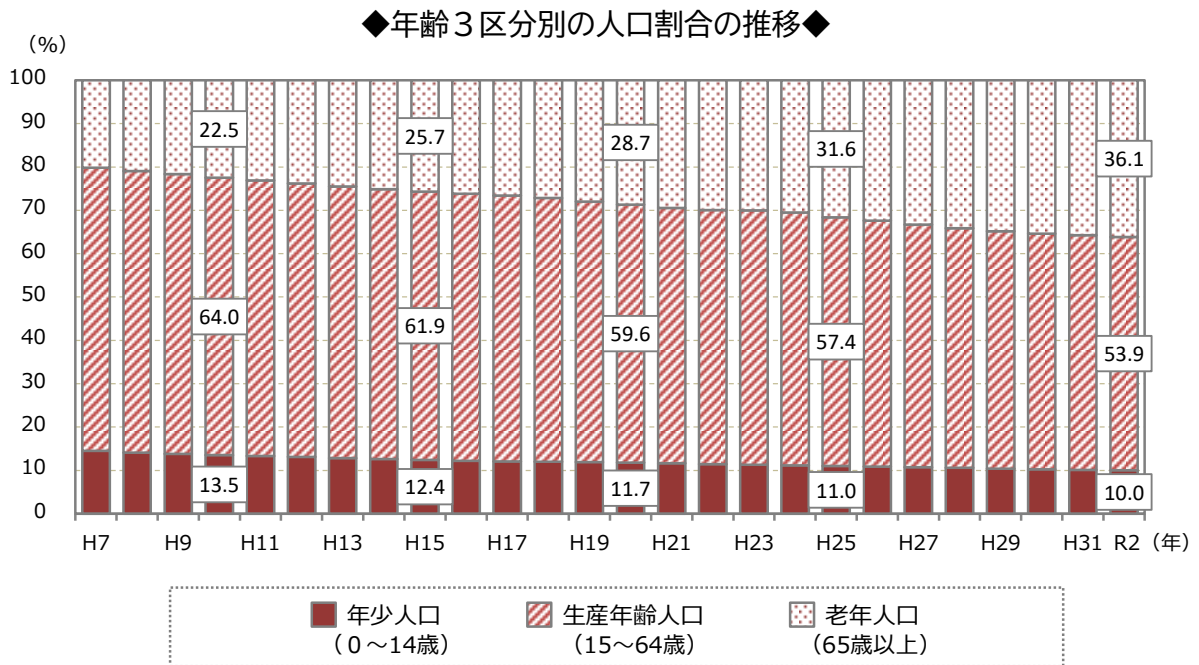
◆年齢3区分別人口の推移◆



資料：総務省「住民基本台帳」※H7～H25は各年3月31日時点、H26～は各年1月1日時点

(2) 年齢3区分別人口割合の推移

年齢3区分別の人口割合の推移を見ると、年少人口（15歳未満）と生産年齢人口（15歳以上～65歳未満）の割合は減少が続いており、老年人口（65歳以上）の割合は増加が続いています。

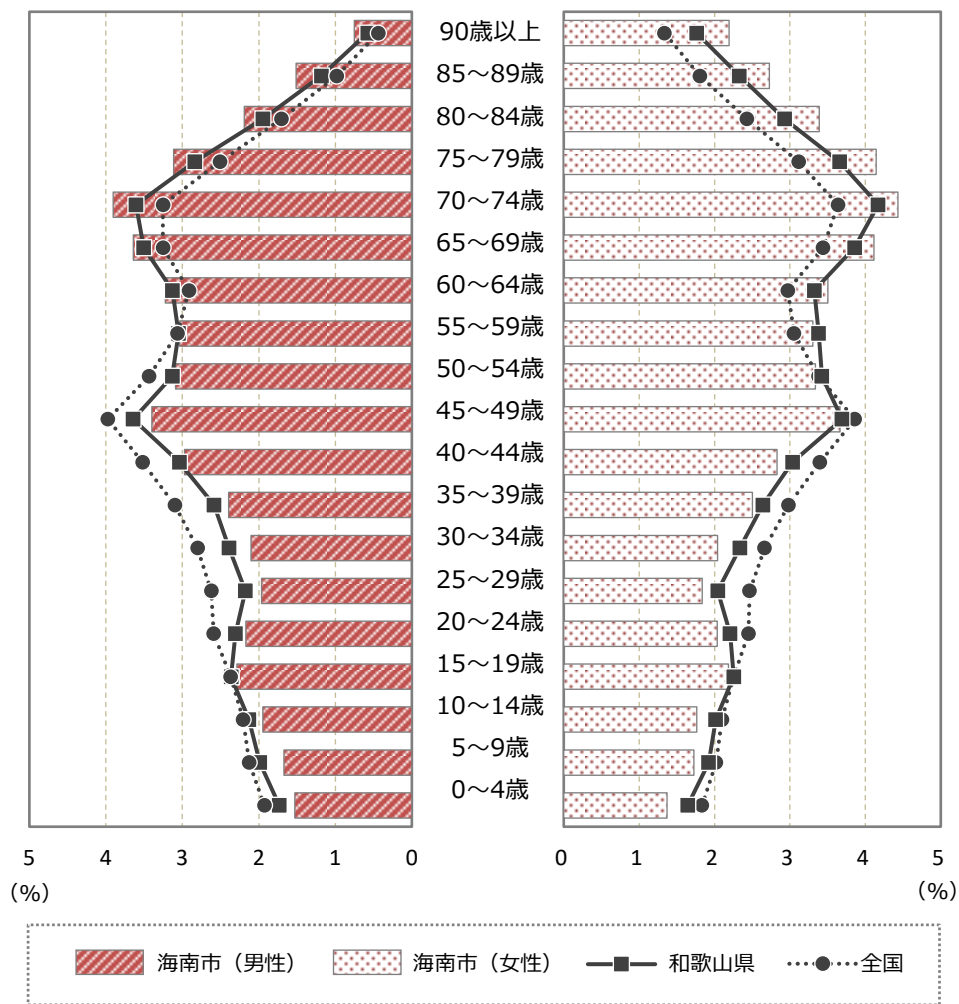


資料：総務省「住民基本台帳」※H7～H25は各年3月31日時点、H26～は各年1月1日時点

(3) 5歳階級別人口比の構成

5歳階級別人口比の構成を見ると、全国と比べて、男女ともに0～14歳と20～44歳の割合が低く、60歳以上の割合は高くなっています。

◆5歳階級別人口比の構成◆

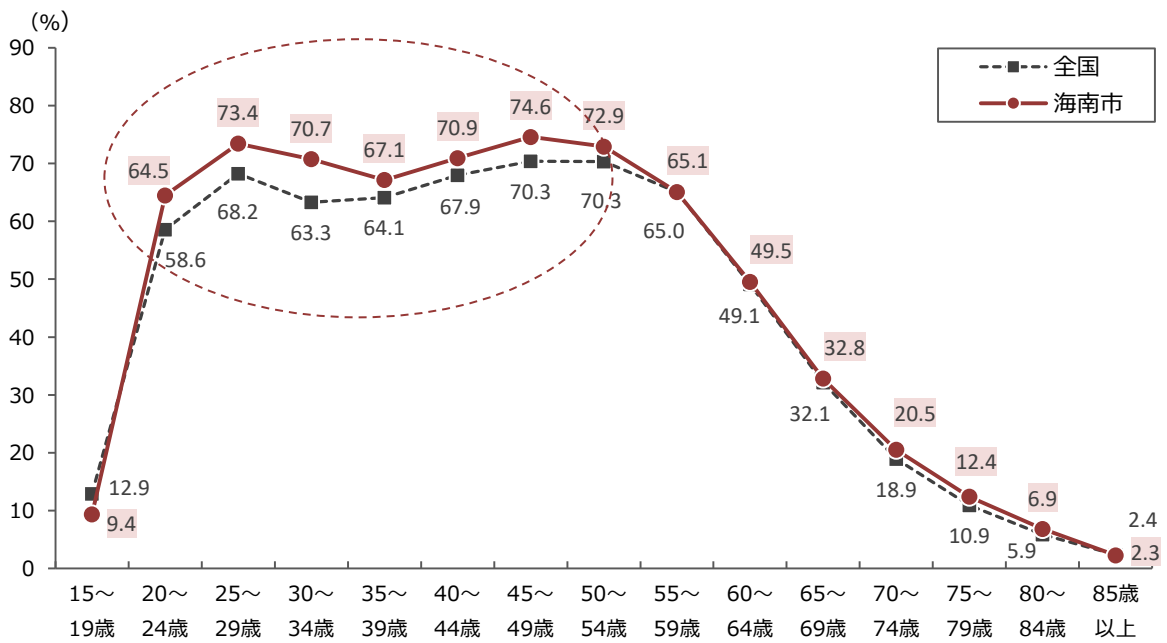


資料：総務省「住民基本台帳」※令和2（2020）年1月1日時点

(4) 本市における女性の就業率

女性の就業率について、子育て世代（20～40代）に注目して見てみると、全国平均と比べて就業率は高くなっています。その一方、30歳代の就業率が減少する、いわゆるM字カーブ^(※)の状況が見られることから、結婚・妊娠・出産等の理由により離職する女性がいることがわかります。

◆女性の就業率◆



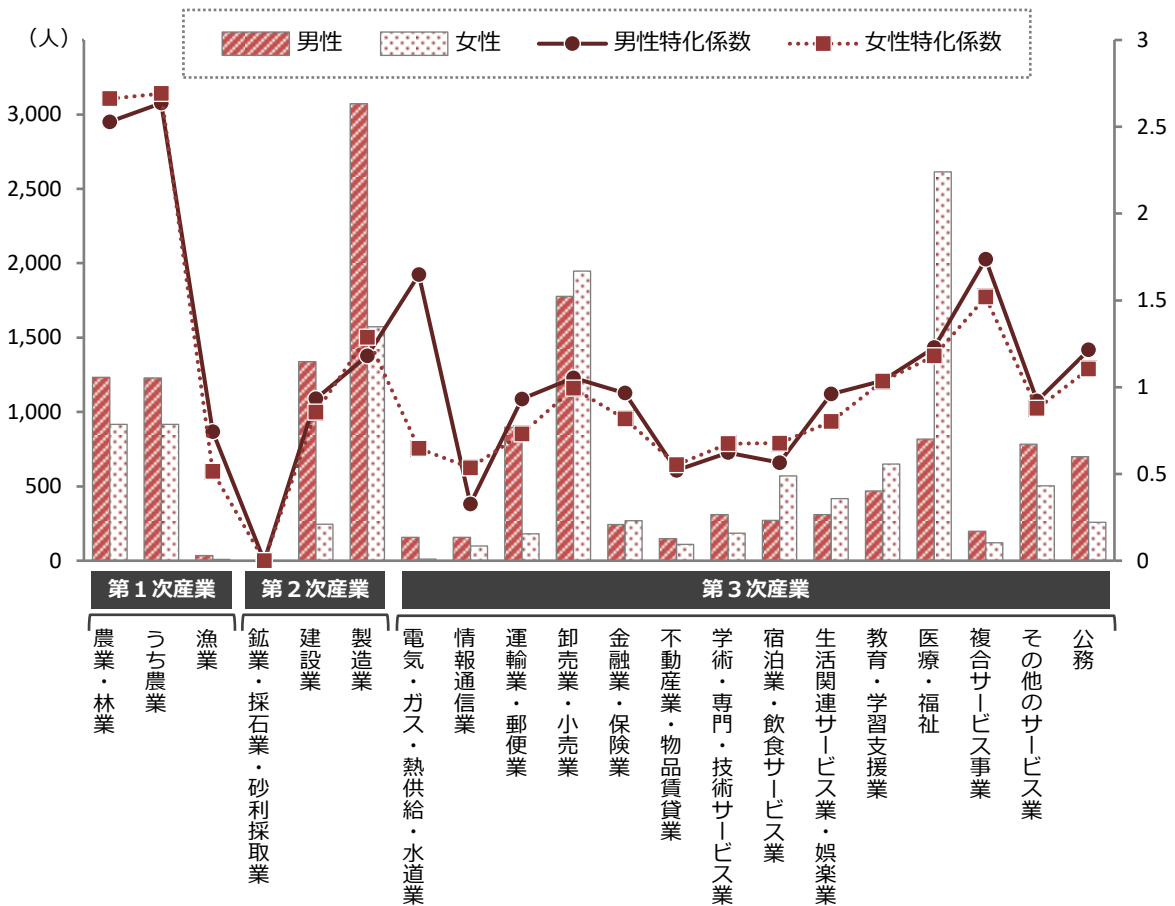
資料：総務省「国勢調査」平成27（2015）年

(5) 本市における産業人口

男女別産業人口を見ると、男性では「製造業」が最も多く、次いで、「卸売業・小売業」、「建設業」の順となっています。また、女性では「医療・福祉」が最も多く、次いで、「卸売業・小売業」、「製造業」の順となっています。

特化係数^(※)を見ると、男性では「農業・林業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス業」、女性では「農業・林業」、「複合サービス業」、「製造業」が高くなっていることから、全国平均と比べて、これらの産業人口割合が高いことがわかります。

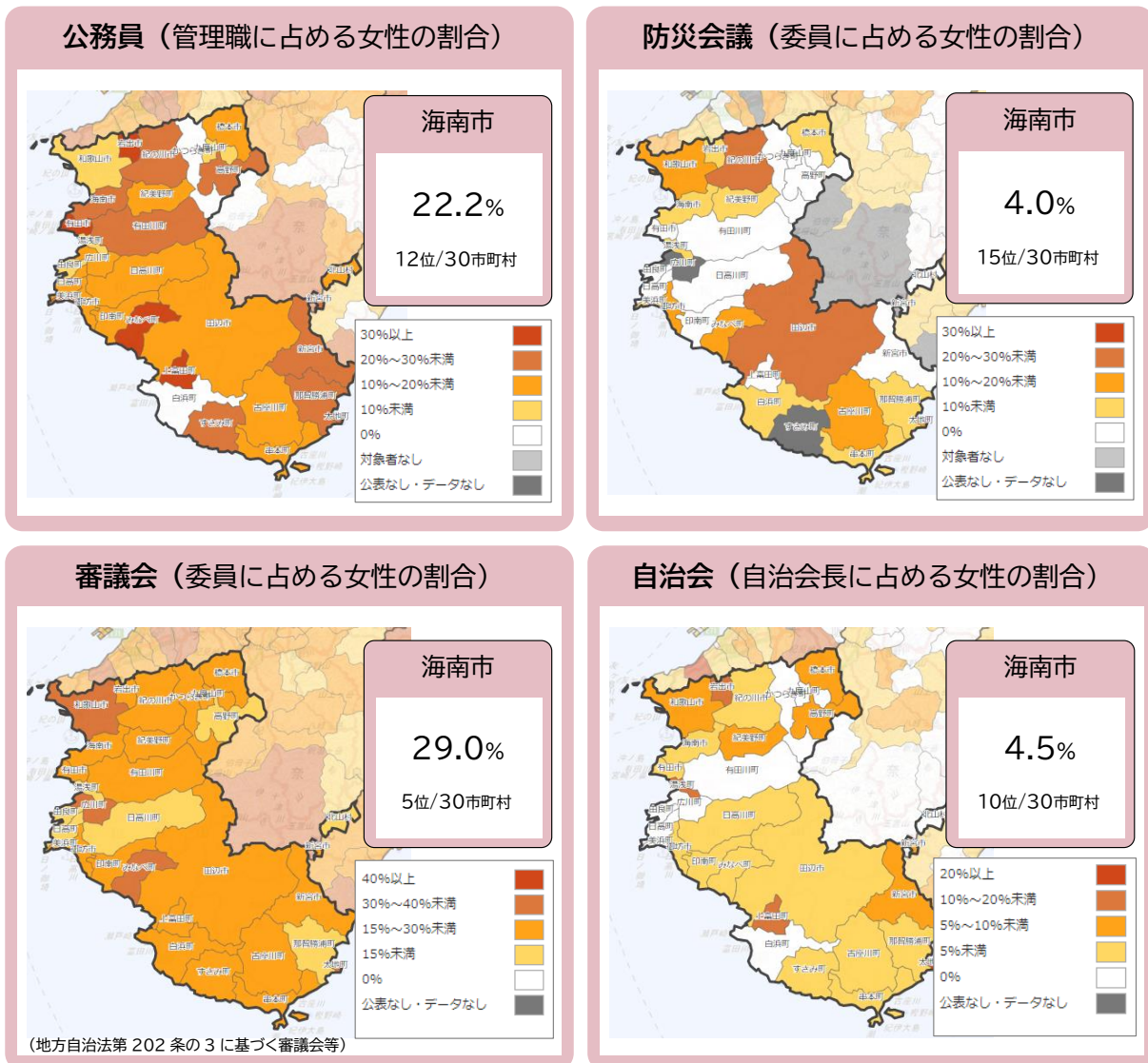
◆男女別年齢階級別産業人口◆



資料：総務省「国勢調査」平成27(2015)年

(6) 本市における女性登用の状況

- 公務員における管理職に占める女性の割合は、平成28(2016)年度は15.4%(14/91名)でしたが、令和2(2020)年度には22.2%(20/90名)となっており、着実に割合が増加しています。
- 防災会議の委員に占める女性の割合は、令和2(2020)年度で4.0%(1/25名)にとどまっています。防災面の男女共同参画の視点から女性委員の登用を積極的に進める必要があります。
- 審議会の委員に占める女性の割合は、令和2(2020)年度で29.0%(172/594名)となっています。県内では高い割合にありますが、引き続き女性委員の登用を進める必要があります。
- 自治会長に占める女性の割合は、令和2(2020)年度で4.5%(11/246名)となっています。能力のある女性が自治会長に登用される環境づくりを進める必要があります。



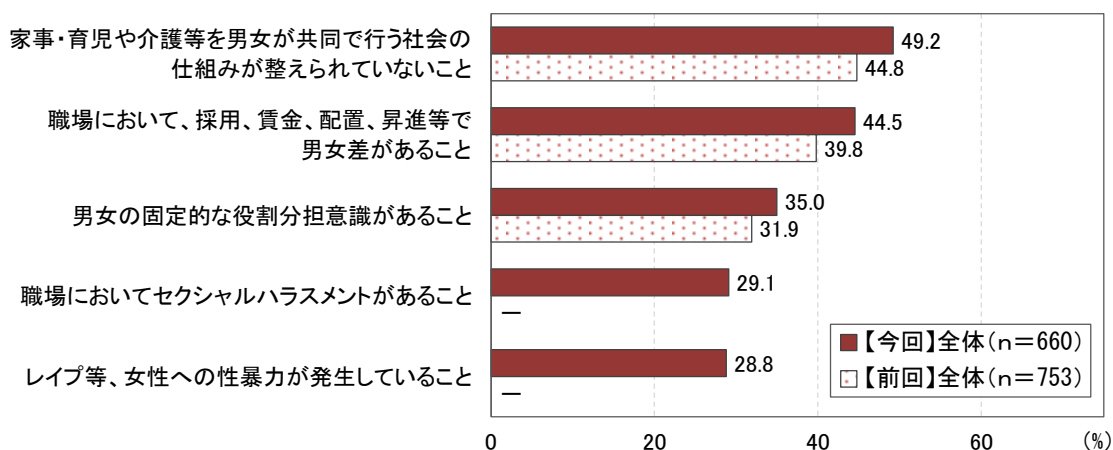
出典：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況
(内閣府女性活躍推進法「見える化」サイト) 令和2(2020)年度

2. 市民意識調査から見る現状と課題

質問

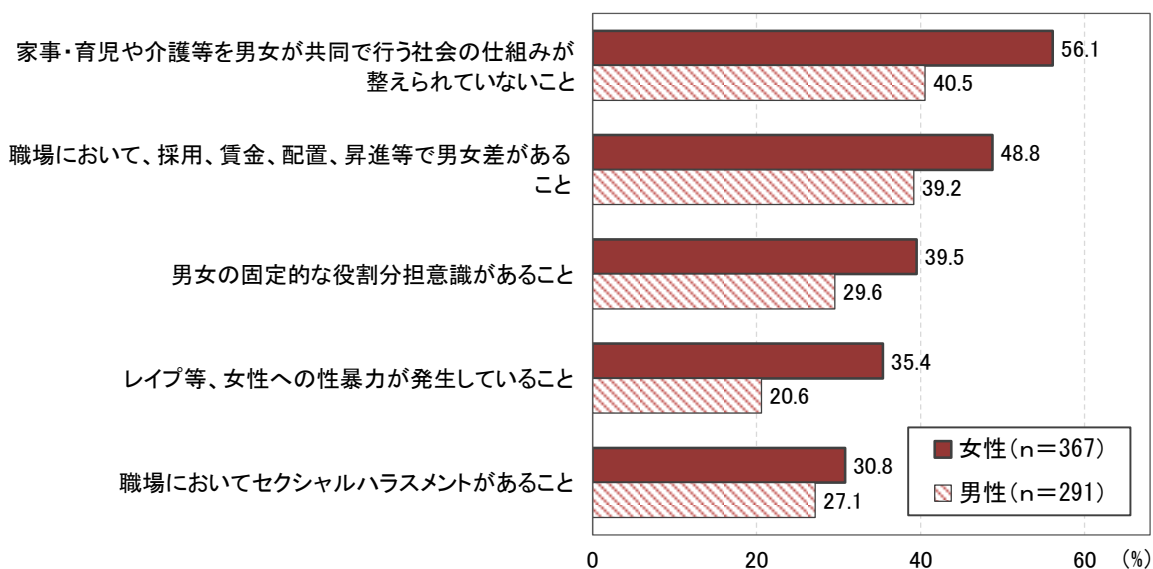
女性に関して、現在、どのような人権問題が起きていると思いますか。
【複数回答可】

上位5つまでを見ると、「家事・育児や介護等を男女が共同で行う社会の仕組みが整えられていないこと」、「職場において、採用、賃金、配置、昇進等で男女差があること」の次に、「男女の固定的な役割分担意識があること」の割合が高くなっていることから、男女平等の観点による家事の分担等の意識啓発が求められます。



※「職場においてセクシャルハラスメントがあること」・「レイプ等、女性への性暴力が発生していること」については、前回調査には選択肢がありません。

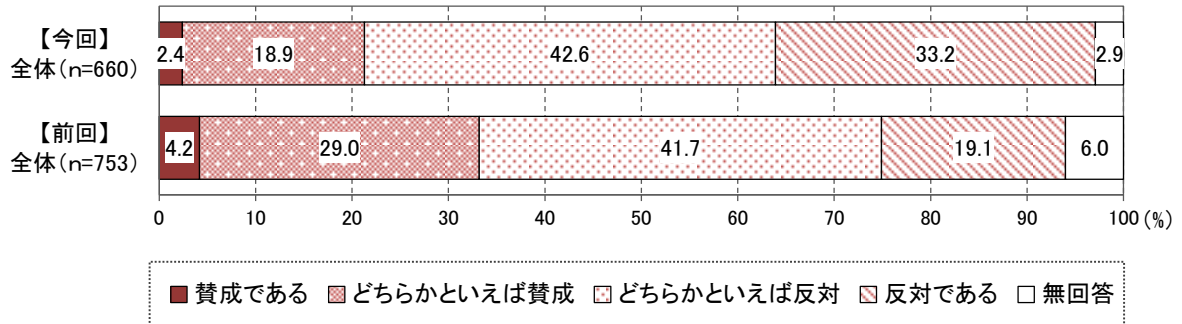
■参考 今回の調査における男女別結果 ※上位5つまで



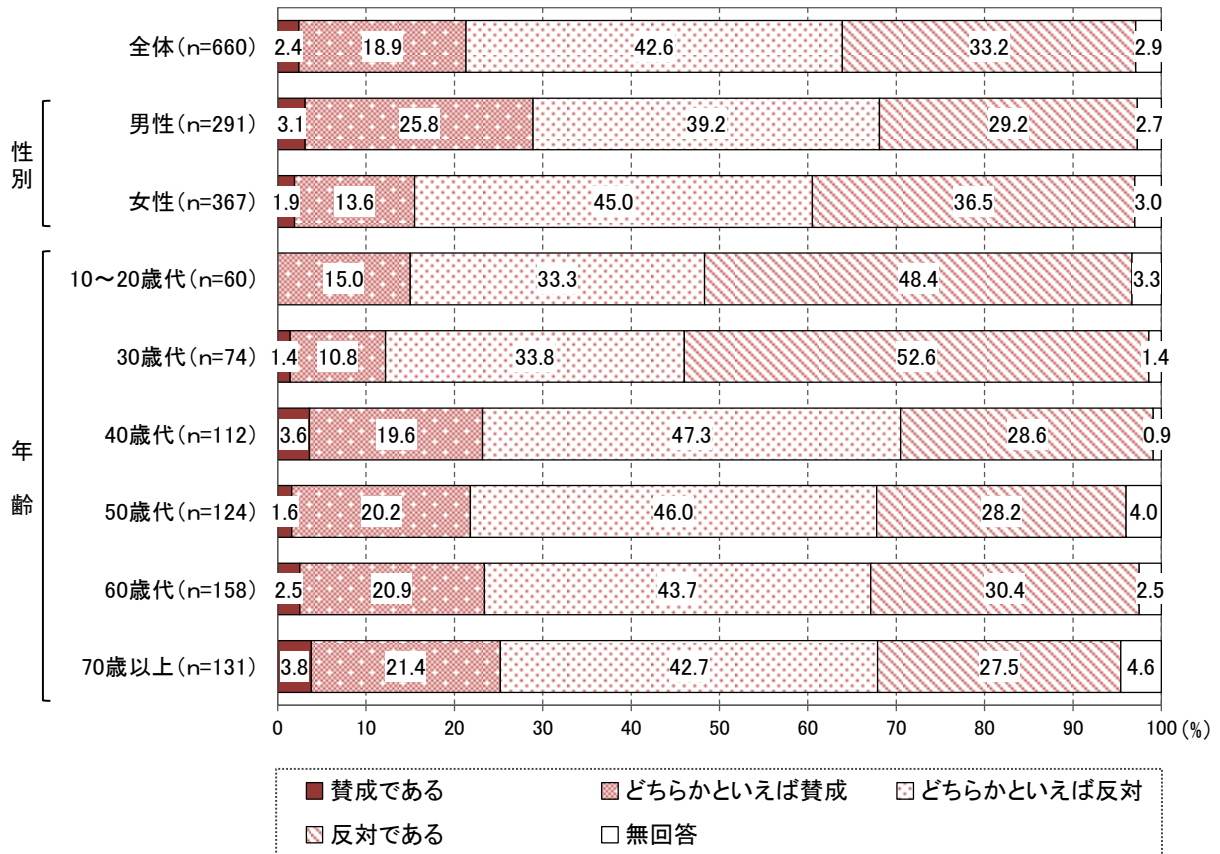
質問

「男は仕事、女は家庭」に代表されるように、性別によって男女の役割を決めるような考え方について、あなたはごどう思いますか。

前回の調査と比べて、今回の調査では「賛成」+「どちらかといえば賛成」の割合が低くなり、「どちらかといえば反対」+「反対」の割合が高くなっています。引き続き、性別による社会的な固定観念や偏見・差別等をなくすよう、ジェンダー視点^(※)に立った環境づくりを進める必要があります。



■参考 今回の調査における男女別、年齢別結果

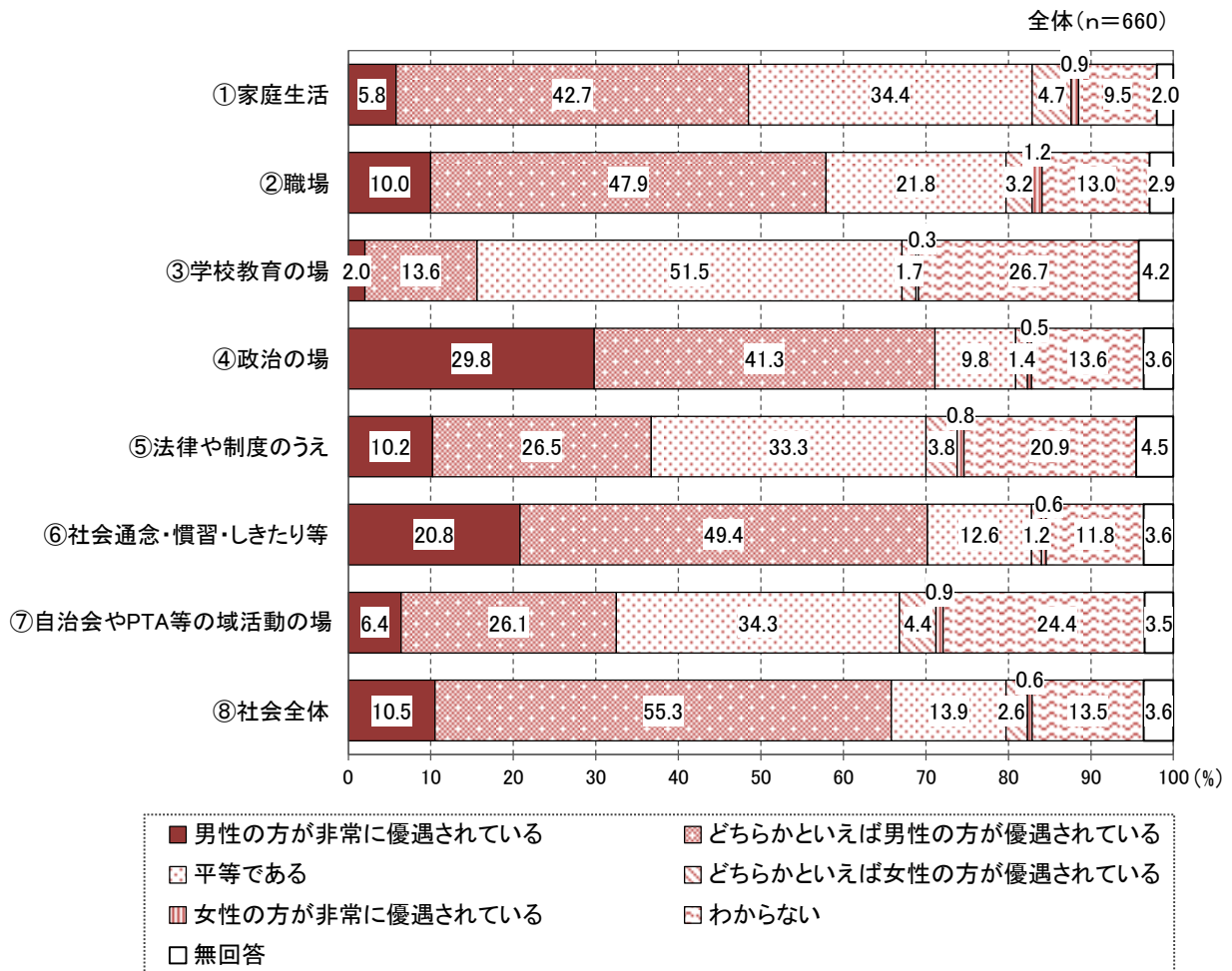


質問

男女の地位は平等になっていると思いますか。

男女の地位は平等になっていると思うかについて、下記の8つの項目についてうかがったところ、「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“男性優遇”では、「④政治の場」が71.1%と最も高く、次いで、「⑥社会通念・慣習・しきたり等」(70.2%)、「⑧社会全体」(65.8%)の順となっています。また、「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“女性優遇”では、「①家庭生活」が5.6%と最も高く、次いで、「⑦自治会やPTA等の地域活動の場」(5.3%)、「⑤法律や制度のうえ」(4.6%)の順となっています。

市民意識としては“男性優遇”の方が“女性優遇”よりもかなり割合が高い状況です。本計画を通して、それぞれの項目について男女ともに「平等である」という割合を増やすことができるよう、男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発や環境づくりを進める必要があります。

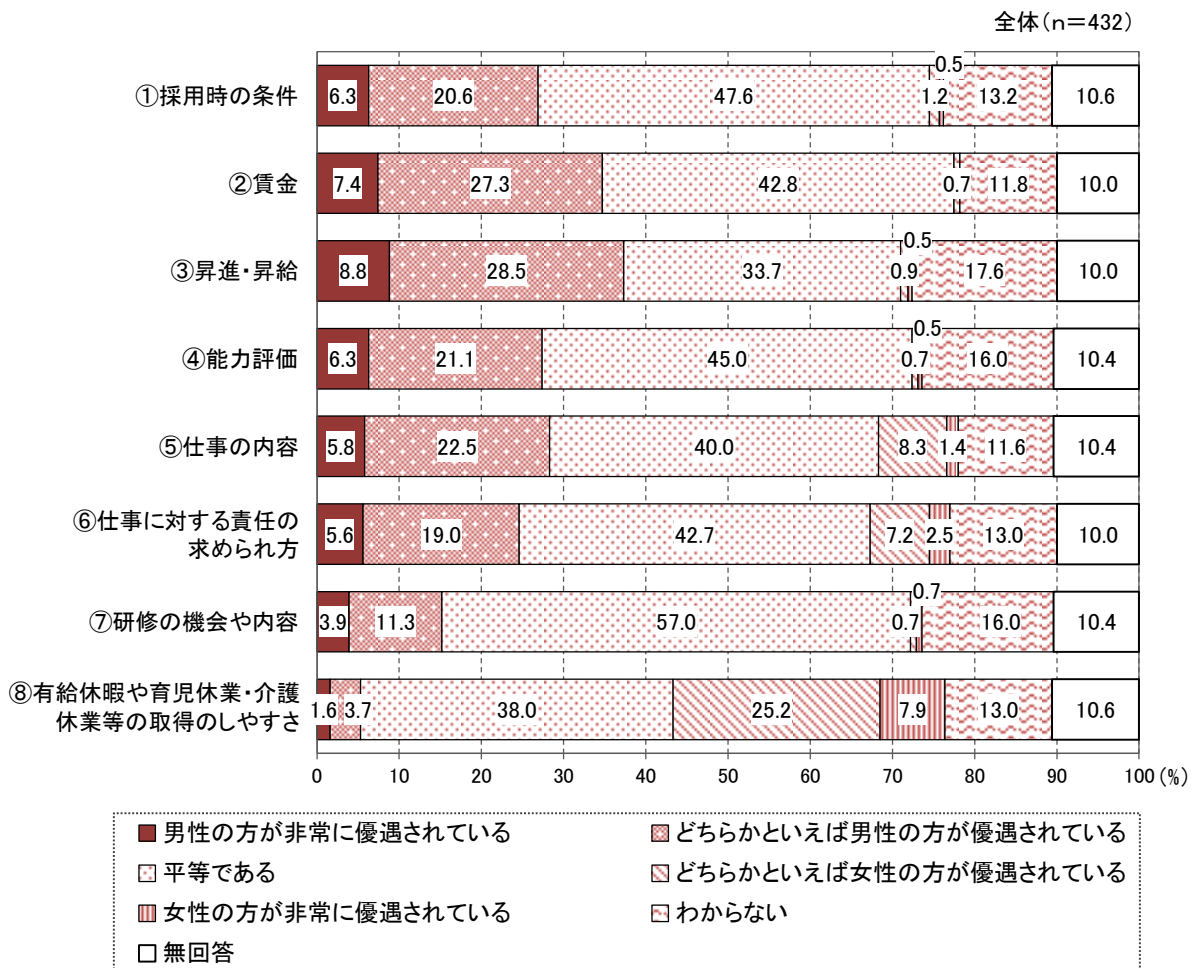


質問

働く場では、女性と男性は平等だと思いますか。(現在就労されている人のみへの質問)

男女の地位は平等になっていると思うかについて、下記の8つの項目についてうかがったところ、「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“男性優遇”では、「③昇進・昇給」が37.3%と最も高く、次いで、「②賃金」(34.7%)、「⑤仕事の内容」(28.3%)の順となっています。また、「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“女性優遇”では、「⑧有給休暇や育児休業・介護休業等の取得のしやすさ」が33.1%と最も高く、次いで、「⑤仕事の内容」・「⑥仕事に対する責任の求められ方」(9.7%で同率)の順となっています。

「⑧有給休暇や育児休業・介護休業等の取得のしやすさ」を除くと、市民意識としては“男性優遇”の方が“女性優遇”よりもかなり割合が高い状況です。本計画を通して、それぞれの項目について男女ともに「平等である」という割合を増やすことができるよう、男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発や環境づくりを進める必要があります。



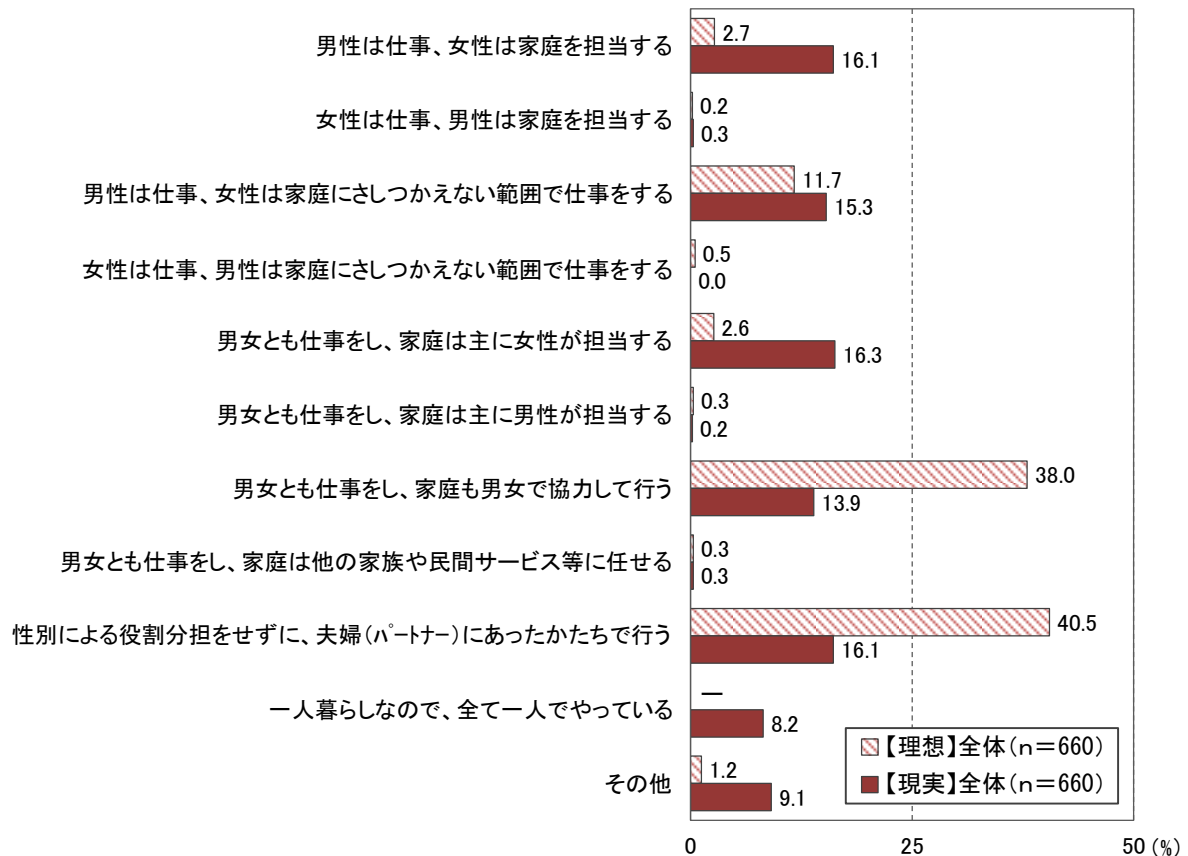
質問

仕事と家庭に関する男女夫婦、パートナーの役割分担について、本来どのようにあるべきだと思いますか。(理想)
 また、実際、あなたのご家庭での仕事と家庭に関する男女夫婦、パートナーの役割分担に近いものはどれですか。(現実)

理想に関して、「性別による役割分担をせずに、夫婦（パートナー）にあったかたちで行う」が40.5%と最も高く、次いで、「男女とも仕事をし、家庭も男女で協力して行う」(38.0%)、「男性は仕事、女性は家庭にさしつかえない範囲で仕事をする」(11.7%)の順となっています。

また、現実に関して、「男女とも仕事をし、家庭は主に女性が担当する」が16.3%と最も高く、次いで、「男性は仕事、女性は家庭を担当する」・「性別による役割分担をせずに、夫婦（パートナー）にあったかたちで行う」(16.1%と同率)の順となっています。

理想から見た現実では、「男女とも仕事をし、家庭も男女で協力して行う」や「性別による役割分担をせずに、夫婦（パートナー）にあったかたちで行う」という点で、特にギャップが高いことがわかります。したがって、性別を問わず就労を希望する方が就労を継続できる環境や、性別で判断せず夫婦（パートナー）同士の個性や趣向に応じた役割分担が認められる環境づくりを進めていく必要があります。

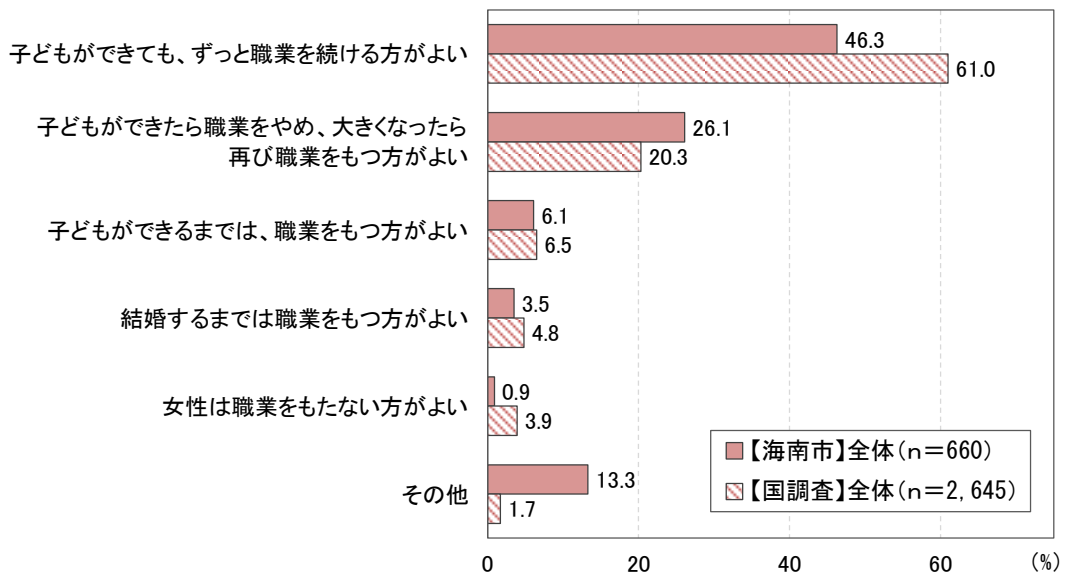


質問

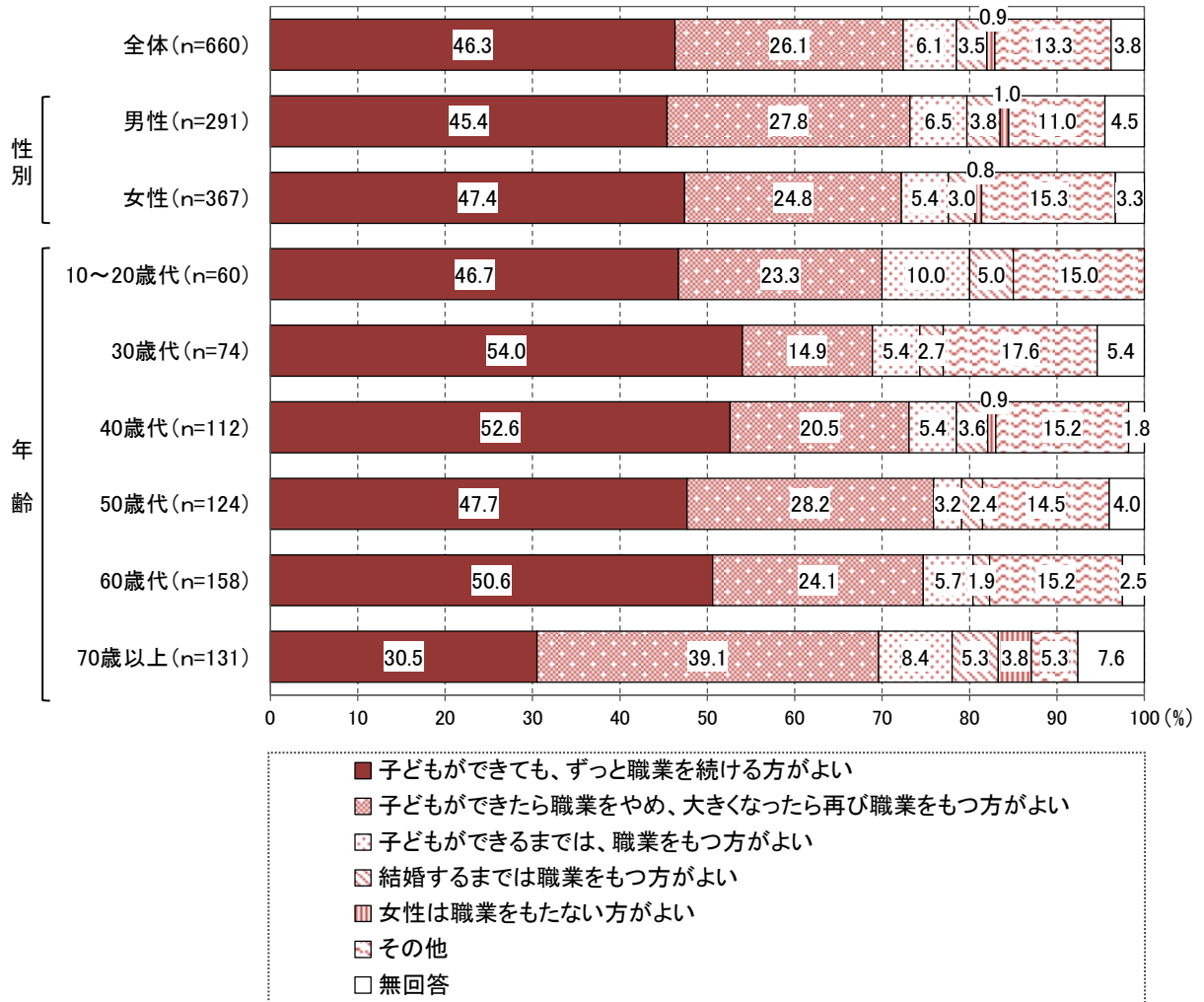
一般的に女性が職業を持つことについて、どうお考えですか。

女性が職業を持つことについて、市の調査結果を国の同様の調査結果と比べたところ、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が低く、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合が高くなっています。

このことから、本市では家庭を持ち子どもができた段階で一旦仕事を辞めるという風潮が強いことがわかりますが、子育てをしながら女性が就労を継続できるように、市民意識を高めるとともに、事業所や関係機関と連携しながら女性の就労希望が叶う環境づくりを進めていく必要があります。



■参考 今回の調査における男女別、年齢別結果

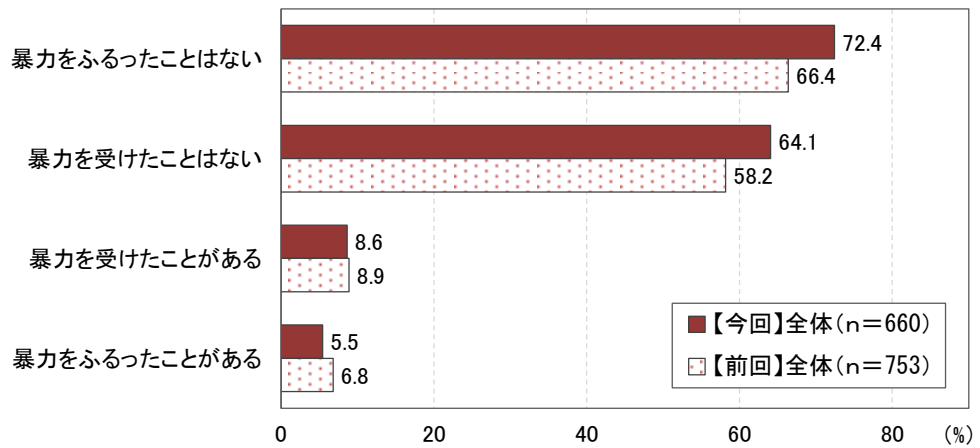


質問

最近、パートナー 夫・妻・恋人から肉体的・精神的な暴力を受けるという夫婦恋人間暴力が問題視されていますが、あなたは、暴力を受けたり、ふるったことがありますか。【複数回答可】

「暴力をふるったことはない」が72.4%と最も高く、次いで、「暴力を受けたことはない」(64.1%)、「暴力を受けたことがある」(8.6%)の順となっています。

前回の調査と比べて、今回の調査では「暴力をふるったことはない」の割合は高まっていますが、「暴力を受けたことがある」の割合はほとんど変わりませんでした。引き続き、あらゆる暴力の防止への啓発を行い、「暴力を受けたことがある」の割合を低下させる取組を進める必要があります。



3. 事業所調査から見る現状と課題

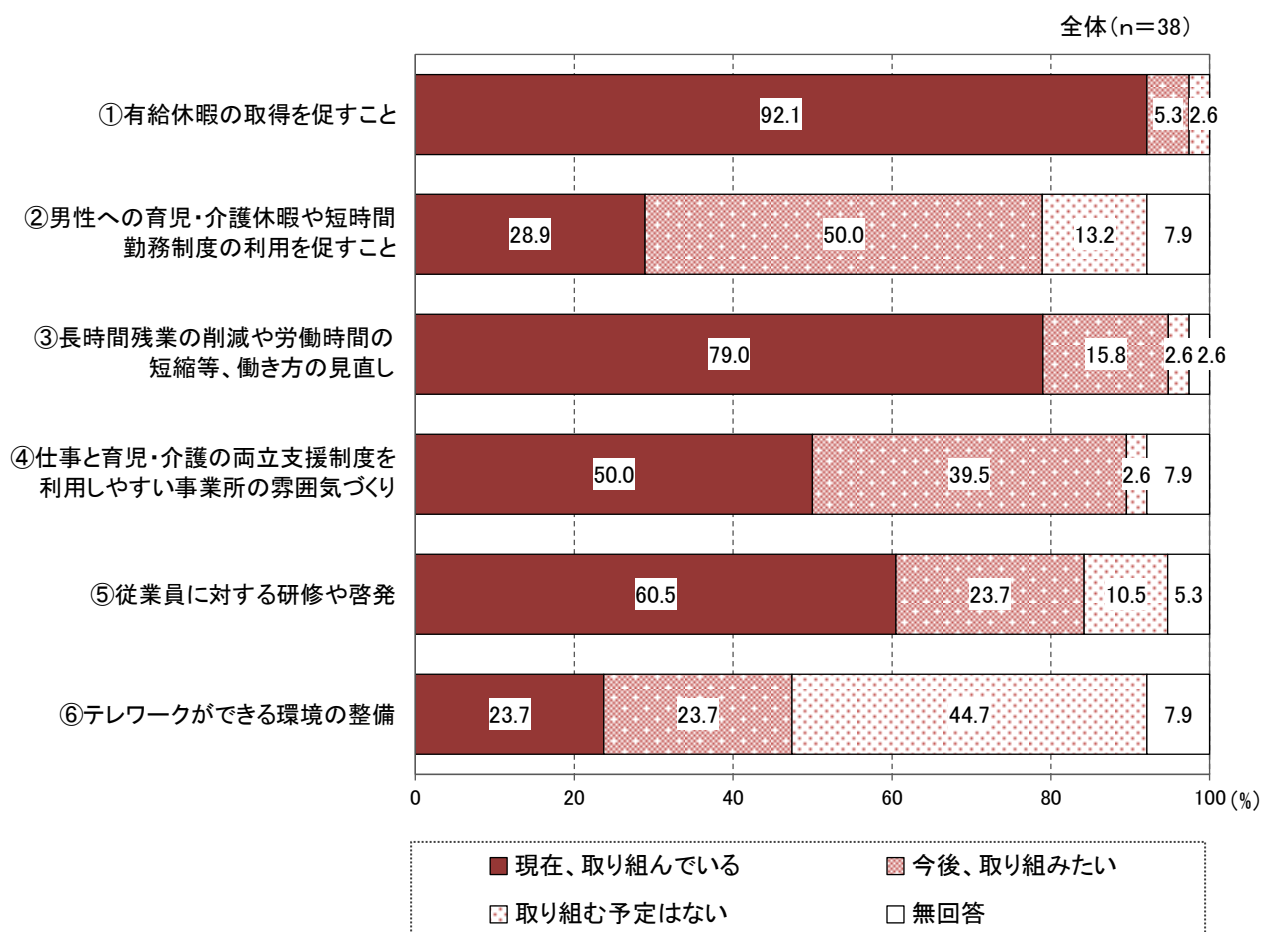
このたびの計画策定に当たり、市民だけでなく市内の事業所に対し、初めて調査を実施しました。

質問

男女がともに育児・介護をしながら働けたり、ワーク・ライフ・バランスの向上を図れたりするよう、取り組んでいることはありますか。

ワーク・ライフ・バランスの向上を図れるよう、現在、取り組んでいることをみると、「①有給休暇の取得を促すこと」が92.1%と最も高く、次いで、「③長時間残業の削減や労働時間の短縮等、働き方の見直し」(79.0%)、「⑤従業員に対する研修や啓発」(60.5%)の順となっています。

それぞれの項目の「現在、取り組んでいる」または「今後、取り組みたい」という割合を増やせるよう、各事業所に対して広報・啓発に努める必要があります。

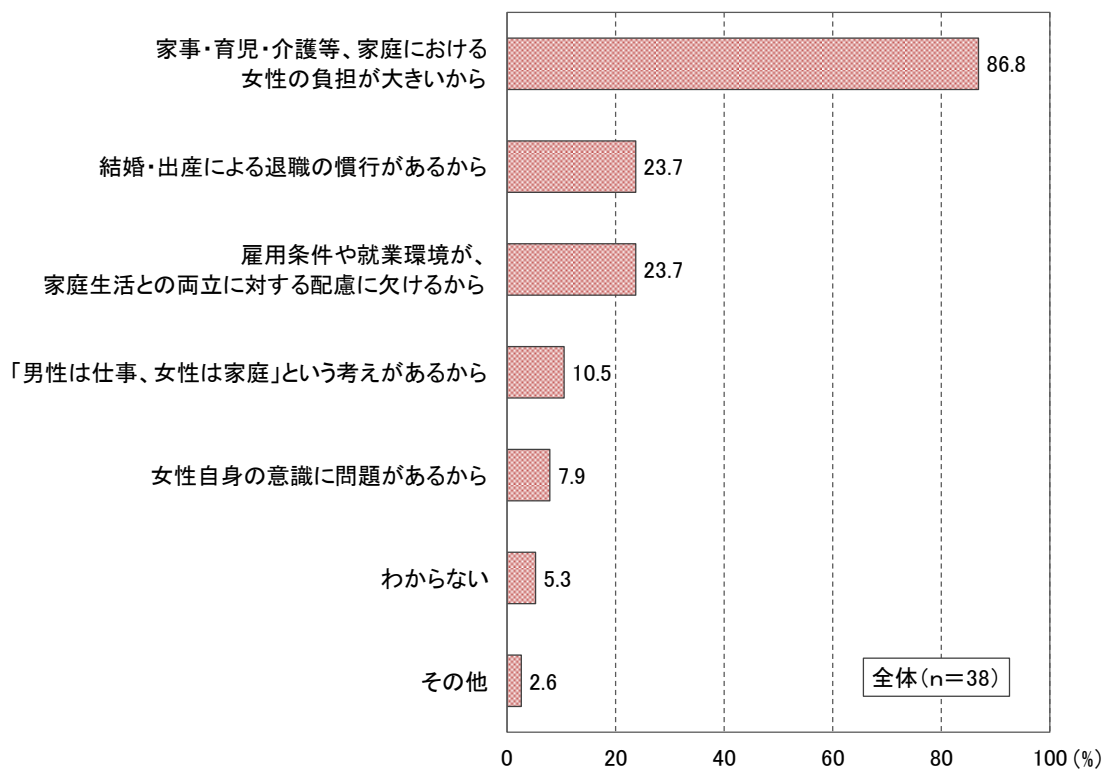


質問

女性の継続就業を困難にする原因はどこにあると考えますか。
【複数回答可】

「家事・育児・介護等、家庭における女性の負担が大きいから」が86.8%と最も高く、次いで、「結婚・出産による退職の慣行があるから」・「雇用条件や就業環境が、家庭生活との両立に対する配慮に欠けるから」(23.7%で同率)、「男性は仕事、女性は家庭」という考えがあるから」(10.5%)の順となっています。

このことから、特に家庭における女性の負担を軽減できるよう、性別を問わない役割分担が家庭でも実践できる意識が根付く教育や広報・啓発に努める必要があります。



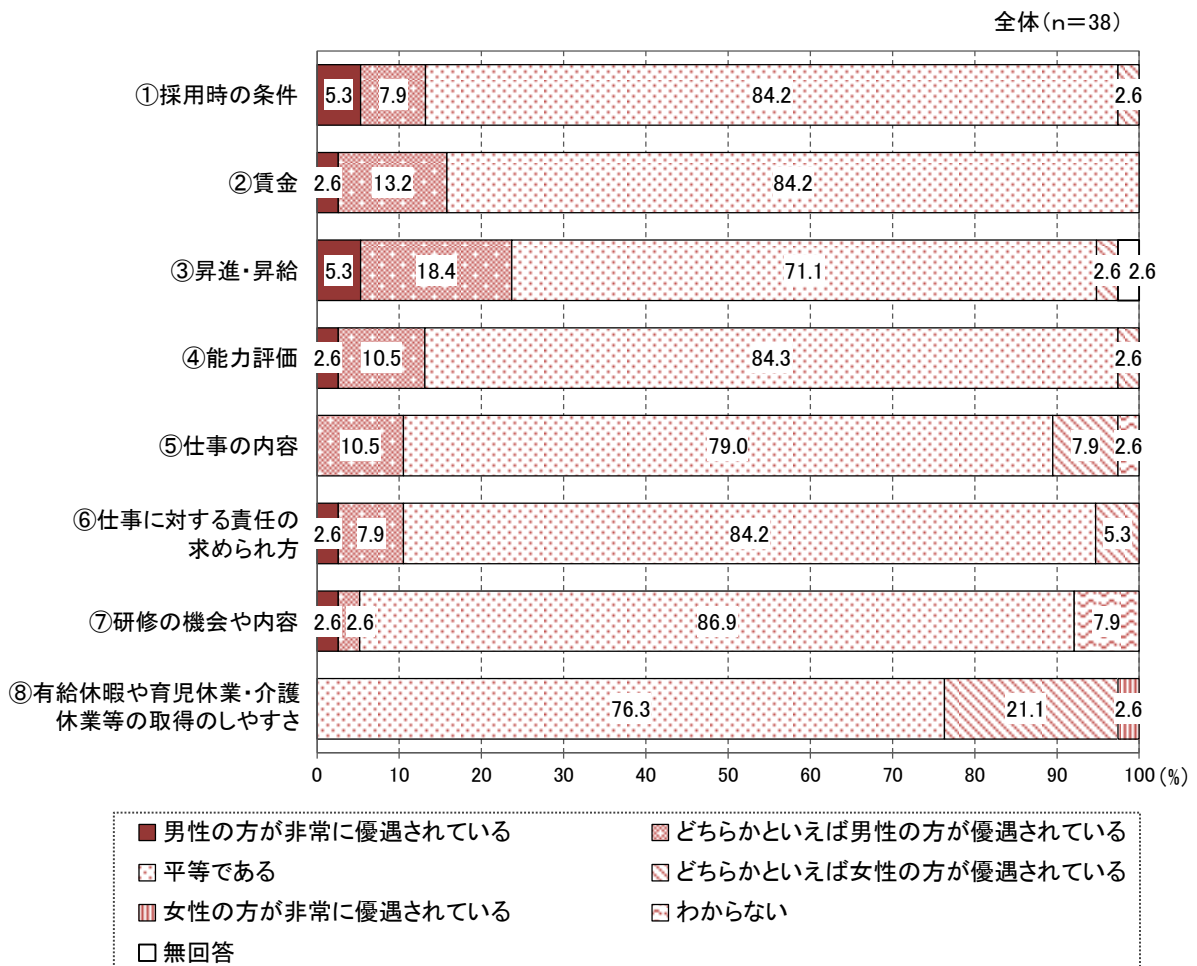
質問

現在、貴事業所における女性と男性は平等だと思いますか。

男女の地位は平等になっていると思うかについて、下記の8つの項目についてうかがったところ、「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“男性優遇”では、「③昇進・昇給」が23.7%と最も高く、次いで、「②賃金」(15.8%)、「①採用時の条件」(13.2%)の順となっています。また、「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“女性優遇”では、「⑧有給休暇や育児休業・介護休業等の取得のしやすさ」が23.7%と最も高く、次いで、「⑤仕事の内容」(7.9%)、「⑥仕事に対する責任の求められ方」(5.3%)の順となっています。

市民意識調査の同様の設問（P. 19に掲載）と比べると、事業所（雇用者側）の意識としては“男性優遇”、“女性優遇”の割合がそれぞれ低くなっており、「平等である」という割合が高くなっています。

このような労働者と雇用者の意識の違いにも留意しながら、男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発や環境づくりを進める必要があります。



第4章 計画の理念と体系

1. 基本理念

本市では第3次までの計画を通して、性別に関わりなく、互いの人権を尊重しあい、その個性と能力を最大限に発揮し、自分らしい生き方を選択できる男女共同参画社会の実現をめざして施策を展開してきました。

これまでの取組を踏まえ、第3次計画の基本理念を引き継ぎ、様々な施策をさらに推進していくこととします。

基本理念

ひと ひと
男と女が 互いに尊重し 支えあい
ふれあいのあるまち かいなん



2. 計画の目標と施策の方向

本計画の基本理念をもとに、次の5つの目標を設定して男女共同参画の施策を推進します。

目標1 人権尊重に基づく男女の共同参画意識の醸成

男女共同参画の視点に立った啓発活動をはじめ、男女共同参画の進展が十分でない社会制度や慣行等の見直し、相談・支援体制等の充実・強化を図り、男女の共同参画意識の醸成を図ります。

【基本的方向】

- 1-1 男女共同参画の視点に立った意識づくりと社会制度・慣行の見直し
- 1-2 男女平等の視点に立った教育の推進

目標2 男女があらゆる分野において対等に参画できるしくみづくり

家庭や地域、職場等、あらゆる分野で男女が対等に参画できるしくみの構築を進めます。

【基本的方向】

- 2-1 行政分野における男女共同参画の推進
- 2-2 企業・団体等における男女共同参画の推進
- 2-3 家庭における男女共同参画の推進
- 2-4 地域社会における男女共同参画の推進

目標3 多様な生き方を選択できる条件の整備

女性の職業能力向上のための支援やワーク・ライフ・バランスの実現により、就労面において女性が個性と能力を生かして活躍できる環境づくりを進めます。

【基本的方向】

- 3-1 あらゆる分野における女性の活躍
- 3-2 ワーク・ライフ・バランスを実現できる就労環境の整備

目標4 男女間のあらゆる暴力の根絶

性別等に基づく暴力の背景には、固定的な性別役割分担意識や社会的地位、経済格差等の問題が存在しており、暴力の根絶は、男女共同参画社会を実現するための重要な課題のひとつです。暴力は重大な人権侵害であることへの理解を深めるための啓発活動や相談・支援体制等の充実を図り、男女間のあらゆる暴力の根絶に取り組みます。

【基本的方向】

- 4-1 暴力の根絶に向けた啓発の推進
- 4-2 被害者・加害者への総合的な支援策の充実

目標5 男女共同参画を支える支援

誰もが生涯にわたって健康で幸せに暮らせるよう、健康づくりや子育て、介護等、男女共同参画を支える支援やサービスが充実した環境づくりに取り組みます。

【基本的方向】

- 5-1 生涯を通じた健康の保持・増進
- 5-2 育児や介護等への支援体制の整備

3. 計画体系

目標1 人権尊重に基づく男女の共同参画意識の醸成

基本的方向	施策の方向
1-1 男女共同参画の視点に立った意識づくりと社会制度・慣行の見直し	(1) 男女共同参画に関する理解の促進 (2) セクシャルマイノリティに対する理解促進と相談体制の充実 (3) 男女共同参画の視点による市の広報紙等の表現の適正化
1-2 男女平等の視点に立った教育の推進	(1) 男女平等の視点に立った家庭教育の推進 (2) 男女平等の視点に立った学校教育等の推進 (3) 男女平等の視点に立った社会教育の推進

目標2 男女があらゆる分野において対等に参画できるしくみづくり

基本的方向	施策の方向
2-1 行政分野における男女共同参画の推進	(1) 市政への女性の参画の推進 (2) 女性職員の計画的な採用・人材育成・登用 (3) 女性活躍推進（ポジティブ・アクション）に関する相談・支援体制の整備 (4) 「海南市特定事業主行動計画」の進捗管理と見直し
2-2 企業・団体等における男女共同参画の推進	(1) 女性職員の計画的な採用・人材育成・登用 (2) 女性活躍推進（ポジティブ・アクション）に関する相談・支援体制の確保 (3) 一般事業主行動計画の普及・啓発
2-3 家庭における男女共同参画の推進	(1) 固定的な性別役割分担意識にとらわれない主体的な生き方への啓発 (2) 家事・育児に関する男性の意識改革と能力養成 (3) 家庭における男女共同参画に関する相談体制の確保
2-4 地域社会における男女共同参画の推進	(1) 地域活動等での男女共同参画の推進 (2) 地域社会で活躍する女性の育成支援 (3) 女性の人権に配慮した防災・防犯体制の整備

目標3 多様な生き方を選択できる条件の整備

基本的方向	施策の方向
3-1 あらゆる分野における女性の活躍	<ul style="list-style-type: none"> (1) 女性の職業意識・能力の向上 (2) 農林漁業・自営業等における経営能力や技術向上のための情報提供、活動支援 (3) 女性が起業しやすい環境づくり
3-2 ワーク・ライフ・バランスを実現できる就労環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> (1) 働く場における男女共同参画の推進と情報提供 (2) ワーク・ライフ・バランスの実現 (3) 育児休業・介護休業制度の普及促進 (4) 労働問題の相談・支援体制の確保

目標4 男女間のあらゆる暴力の根絶

基本的方向	施策の方向
4-1 暴力の根絶に向けた啓発の推進	<ul style="list-style-type: none"> (1) 暴力などの人権問題に関する理解と防止の促進
4-2 被害者・加害者への総合的な支援策の充実	<ul style="list-style-type: none"> (1) 暴力についての相談体制の確保 (2) 男女間の暴力からの保護と自立支援体制の充実 (3) 加害者に対する更生保護活動等の充実

目標5 男女共同参画を支える支援

基本的方向	施策の方向
5-1 生涯を通じた健康の保持・増進	<ul style="list-style-type: none"> (1) 生涯を通じた心と体の健康の保持・増進 (2) 健康をおびやかす問題解決の促進
5-2 育児や介護等への支援体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> (1) 子育て環境の充実 (2) 介護負担の軽減 (3) 困窮家庭の相談・支援体制の充実

第5章 施策の展開

目標1 人権尊重に基づく男女の共同参画意識の醸成

1-1 男女共同参画の視点に立った意識づくりと社会制度・慣行の見直し

現状と課題

固定的な性別役割分担意識は、一部で解消は進んでいるものの、いまだ制度や慣行等、社会のさまざまな分野に根強く残っています。

市民意識調査によると、「性別で役割を決める考え方についてどう思うか」という質問に対し、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた割合は全体で21.3%（男性28.9%、女性15.5%）となっています。また、年齢別では30歳代以下で「反対」が約半数を占めるのに対し、40歳以上では「反対」は約3割程度にとどまっています。

さまざまな社会通念・慣行・しきたり等における固定的な性別役割分担意識を解消するため、男女共同参画に関する意識の浸透や理解の促進に努める必要があります。

基本方針

固定的な性別役割分担意識の解消をめざすため、男女共同参画に関する理解の促進に努めます。

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(1)男女共同参画に関する理解の促進	広報紙や講演会、セミナー等、多様な方法により、男女共同参画についての理解の促進に努めます。 ○広報紙等による啓発 ○かいなん男と女のつどいの開催	市民交流課
(2)セクシャルマイノリティ ^(※) に対する理解促進と相談体制の充実	セクシャルマイノリティに対する偏見の解消と理解の促進をめざし、啓発に努めるとともに、関係機関・団体等との連携のもと、セクシャルマイノリティの人たちの相談体制の充実に努めます。 ○広報紙等による啓発 ○相談体制の充実	市民交流課

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(3)男女共同参画の視点による市の広報紙等の表現の適正化	<p>男女共同参画の視点に立ち、固定的な性別役割分担意識に基づく表現や、性差別を助長するような表現が含まれないよう、広報紙やホームページ等、市が発信する情報について、適正な表現に努めます。</p> <p>○広報紙等による発信情報・表現の点検・適正化</p>	企画財政課

1—2 男女平等の視点に立った教育の推進

現状と課題

男女共同参画を推進するためには、家庭、学校、地域等における教育の果たす役割は大きいと考えられます。

市民意識調査によると、「社会全体で男女の地位が平等になっていると思うか」という質問に対し、「男性が非常に優遇」と「どちらかといえば男性が優遇」を合わせた割合は全体で65.8%（男性59.1%、女性71.3%）であり、「平等である」は全体で13.9%（男性19.6%、女性9.3%）と低い割合になっていますが、学校教育の場についての回答では、「平等である」が51.5%と比較的高い割合になっています。

引き続き、家庭、学校、地域等において、男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな学習機会の提供に努めるとともに、男女平等の視点による教育の推進に努める必要があります。

基本方針

生涯にわたる教育や学習機会の提供等により、市民一人ひとりに対して男女共同参画の意識の醸成に努めます。

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(1)男女平等の視点に立った家庭教育の推進	関係機関・団体等との連携のもと、男女平等の視点に立った家庭での教育を推進するための啓発や関連情報の提供に努めます。 ○広報紙等による啓発	市民交流課
(2)男女平等の視点に立った学校教育等の推進	学校・幼稚園・保育所等において、発達段階に応じた体験の機会等を通じ、男女の性に関する理解の浸透、性別にとらわれない個性を育む環境づくりに努めます。 ○学校等における男女平等の視点に立った人権教育の推進 ○学校における性教育の推進	学校教育課 子育て推進課
(3)男女平等の視点に立った社会教育の推進	男女がともに多様な生き方を主体的に選択し実践できるよう、生涯を通じた専門講座、実践的な学習会等の機会の提供に努めます。 ○人権教育研修会の開催	生涯学習課

目標2 男女があらゆる分野において対等に参画できるしくみづくり

2-1 行政分野における男女共同参画の推進

現状と課題

本市では平成28(2016)年に「女性活躍推進法」に基づく「海南省特定事業主行動計画(※)」を策定しました。これにより、市内において男女が共に活躍できるよう、すべての職員が互いに支え合い、尊重し合いながら仕事と家庭生活を両立できる職場づくりに取り組んでいます。

しかし、市の審議会委員や管理職等において、比率が男性に偏りがちであることから、女性の登用に積極的に取り組み、市政に女性の意見や考えも反映できるように努める必要があります。

基本方針

市が率先して女性活躍と女性参画の環境づくりを推進します。

施策の方向	具体的な施策内容(主な事業)	担当課
(1) 市政への女性の参画の推進	市民の市政への関心を高め、関係機関・団体等への協力要請等を通じて、審議会等への女性委員の登用に努めます。 ○審議会等への女性委員の積極的な登用	市民交流課
(2) 女性職員の計画的な採用・人材育成・登用	「海南省特定事業主行動計画」に基づく取組を推進します。 ○女性職員の積極的な採用と配置 ○女性職員の計画的育成	総務課
(3) 女性活躍推進(ポジティブ・アクション(※))に関する相談・支援体制の整備	市内における女性活躍推進のためのポジティブ・アクションを進めるため、相談・支援体制の充実に努めます。 ○市内のポジティブ・アクション推進に関する相談・支援	総務課
(4) 「海南省特定事業主行動計画」の進捗管理と見直し	「海南省特定事業主行動計画」の進捗状況を定期的に点検し、必要に応じて見直しを図ります。 ○「海南省特定事業主行動計画」の進捗状況の定期的な点検と必要に応じた見直し ○「海南省特定事業主行動計画」の進捗状況の公表	総務課

2-2 企業・団体等における男女共同参画の推進

現状と課題

「女性活躍推進法」に基づき、職場で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、企業・団体等において男女平等の視点による環境づくりを進める必要があります。

市民意識調査によると、「女性の人権について特に問題があると思うこと」という質問に対し、「職場において、採用、賃金、配置、昇進などで男女差があること」と答えた人が全体で44.5%（男性39.2%、女性48.8%）となっています。また、「職場で男女の地位は平等になっているか」という質問に対し、「平等である」と答えた人は全体で21.8%（男性26.8%、女性18.0%）にとどまっています。

このような現状を鑑み、職場において、性別を理由とする差別や偏見が解消され、男女共同参画が一層推進されるよう、企業・団体等に対して積極的に働きかけていく必要があります。

基本方針

市内の企業・団体等において、男女共同参画が浸透するよう積極的に働きかけます。

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(1) 女性職員の計画的な採用・人材育成・登用	企業・団体等に対し、職場での男女共同参画の推進に向け、女性を計画的に採用・人材育成・登用するよう働きかけます。 ○企業・団体等への女性登用等についての啓発・促進	市民交流課 産業振興課
(2) 女性活躍推進（ポジティブ・アクション）に関する相談・支援体制の確保	企業・団体等が女性活躍推進のためのポジティブ・アクションに取り組むに当たり、相談に応えられるような体制を確保するとともに、企業・団体等の取組支援に努めます。 ○企業・団体等からの相談・支援体制の確保	市民交流課 産業振興課
(3) 一般事業主行動計画の普及・啓発	企業の一般事業主行動計画の策定の普及・啓発に努めます。 ○一般事業主行動計画の策定の普及・啓発	市民交流課 産業振興課

2-3 家庭における男女共同参画の推進

現状と課題

家庭において男女がそれぞれの立場で役割分担をし、家事、育児等に関わることは、生涯にわたり自立した家庭生活を維持することにつながります。

市民意識調査によると、「家庭生活で男女の地位は平等になっているか」という質問に対し、「男性が非常に優遇」と「どちらかといえば男性が優遇」を合わせた割合は全体で48.5%（男性40.2%、女性55.1%）となっています。また、「実際、家庭での役割分担に近いものはどれか」という質問に対し、「男女とも仕事をし、家庭は主に女性」が全体で16.3%（男性13.7%、女性18.6%）、「男性は仕事、女性は家庭」が全体で16.1%（男性16.8%、女性15.5%）となっていることから、家庭に関する女性の負担が大きいことが伺えます。

男女が協力して家庭生活を円満に過ごすことができるよう、講演会や講座等による学習機会や啓発活動を通して、家庭での男女共同参画を推進に努める必要があります。

基本方針

家庭における男女の固定的な役割分担の意識を解消できるよう、男女共同参画に関する意識や理解の促進に努めます。

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(1) 固定的な性別役割分担意識にとらわれない主体的な生き方への啓発	固定的な性別役割分担意識を見直し、各家庭の状況にあわせて男女がともに協力して家事等を担うための啓発や学習会等を開催します。 ○かいなん男と女のつどいの開催	市民交流課
(2) 家事・育児に関する男性の意識改革と能力養成	男性が家事・育児等における必要な知識・技能を習得して家庭生活に参加できるよう、講座等の開催や関係機関・団体等との連携による情報提供に努めます。 ○各種講座等の実施及び情報提供	市民交流課 子育て推進課 生涯学習課
(3) 家庭における男女共同参画に関する相談体制の確保	関係機関・団体等との連携のもと、家庭での男女共同参画について、市民に対する相談体制の確保に努めます。 ○市民からの相談体制の確保	市民交流課 子育て推進課

2-4 地域社会における男女共同参画の推進

現状と課題

地域活動を活性化するためには、固定的な性別役割分担意識によらず男女が共に役割を果たすことができる意識と理解の促進が必要です。また、大規模災害時には、避難所等において性別によるニーズの違いが配慮されない等、さまざまな課題もあります。

市民意識調査によると、「地域活動の場で男女は平等か」という質問に対し、「男性が非常に優遇」と「どちらかといえば男性が優遇」を合わせた割合は全体で32.5%（男性29.5%、女性34.8%）となっており、「女性が非常に優遇」と「どちらかといえば女性が優遇」を合わせた割合は全体で5.3%（男性6.9%、女性4.1%）にとどまっています。

地域活動において女性活躍が推進される意識を啓発するとともに、女性に配慮した防災・防犯体制の整備に努める必要があります。

基本方針

地域社会における男女共同参画の推進と、男女双方の視点による防災・防犯体制の充実に努めます。

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(1) 地域活動等での男女共同参画の推進	自治会運営等、地域活動での男女共同参画の実現をめざすとともに、地域で重要なことを決定する場への女性の参画が促進されるよう、広報・啓発の充実に努めます。 ○ 広報紙等による啓発 ○ かいなん男と女のつどいの開催 ○ 自治会運営への女性の参加促進	市民交流課
(2) 地域社会で活躍する女性の育成支援	女性団体や女性グループへの支援を行い、男女共同参画の推進に努めます。 ○ 女性団体等への活動支援	市民交流課
(3) 女性の人権に配慮した防災・防犯体制の整備	防災・防犯対策の推進や避難所の管理・運営にあたっては、男女のニーズの違い等、男女双方の視点に配慮します。 ○ 女性の視点による避難所の管理・運営体制や、女性に配慮した防災・防犯体制の確立 ○ 女性の視点による避難所の設備・備蓄物の整備	市民交流課 危機管理課

目標3 多様な生き方を選択できる条件の整備

3-1 あらゆる分野における女性の活躍

現状と課題

女性が職業生活においても活躍するためには、女性の個性と能力が十分に発揮される環境づくりが求められます。

市民意識調査によると、「一般的に女性が職業を持つことについてどう考えるか」という質問に対し、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した人の割合は全体で46.3%（男性45.4%、女性47.4%）となっています。

性別によらず均等に就労の機会が提供され、就労が継続できるよう、情報提供やさまざまな支援に努める必要があります。

基本方針

女性があらゆる分野で活躍できるよう、就業や起業に向けた支援に努めます。

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(1) 女性の職業意識・能力の向上	和歌山県や和歌山労働局と連携し、女性の就業に関する意識の向上や知識・技能の習得等の支援に努めます。 ○講座等の情報提供 ○就職・再就職・就労継続等、女性のニーズに応じた職業能力開発の支援	市民交流課 産業振興課
(2) 農林漁業・自営業等における経営能力や技術向上のための情報提供、活動支援	農林漁業・自営業等に従事する女性の意欲と働きがいを持つ環境づくりのため、生産技術や経営能力を高めるための情報提供や活動支援に努めます。 ○生産グループ支援事業の実施 ○家族経営協定に関する情報提供	産業振興課
(3) 女性が起業しやすい環境づくり	女性の意欲や能力が発揮できるよう、関係機関・団体等との連携のもと、起業支援のための情報提供に努めます。 ○女性の起業を支援するための情報提供	市民交流課 産業振興課

3-2 ワーク・ライフ・バランスを実現できる就労環境の整備

現状と課題

男女がともに支えあいながら円満な家庭生活を過ごすためには、長時間労働等を解消するとともに、柔軟な働き方ができる環境づくりが大切です。

市民意識調査によると、家庭での役割分担のうち「男女とも仕事をし、家庭も男女で協力して行う」べきと答えた人の割合は全体で38.0%（男性37.1%、女性39.0%）であるのに対し、実際にそのようになっている人の割合は全体で13.9%（男性13.1%、女性14.7%）となっています。

こうしたことから、職場における長時間労働の解消や育児・介護休業等の取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざす必要があります。

基本方針

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、家庭生活に配慮した職場づくりへの支援に取り組めます。

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(1)働く場における男女共同参画の推進と情報提供	一人ひとりのやる気を引き出し、やりがいを実感できる職場づくりに向け、和歌山労働局等との連携により、男女共同参画の推進とその情報提供に努めます。 ○広報紙等による情報提供 ○男女雇用機会均等法、女性活躍推進法等の周知徹底	市民交流課 産業振興課
(2)ワーク・ライフ・バランスの実現	仕事と家庭生活の調和をとるための情報提供に努めます。 ○ワーク・ライフ・バランスについての情報提供	市民交流課 産業振興課
(3)育児休業・介護休業制度の普及促進	和歌山労働局等との連携により、労働者や事業主に対して、制度の内容についての周知徹底を図り、育児休業・介護休業制度の活用の促進に取り組めます。 ○育児休業・介護休業制度の周知と取得の促進	市民交流課 産業振興課

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(4)労働問題の相談・支援体制の確保	男女が多様な生き方を選択し、その個性と能力を十分に発揮できるよう、労働環境の整備、労働問題の解決に努めます。 ○労働時間の短縮や柔軟な勤務形態の普及・啓発 ○関係機関・団体等と連携した、職場でのトラブル等に対する相談体制の確保	市民交流課 産業振興課

目標4 男女間のあらゆる暴力の根絶

4-1 暴力の根絶に向けた啓発の推進

現状と課題

配偶者からの暴力（DV）、恋人等からの暴力（デートDV）や、性暴力、性的いやがらせ（セクシャルハラスメント）等は、重大な人権侵害です。

市民意識調査によると、「パートナー・夫・妻・恋人から暴力を受けたことがあるか」という質問に対し、「ある」と答えた人の割合は全体で8.6%（男性3.1%、女性13.1%）となっています。

心理的・肉体的なあらゆる暴力の根絶に向けて、周知・啓発に努める必要があります。

基本方針

あらゆる暴力の根絶に向け、人権意識の高揚と啓発に努めます。

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(1)暴力などの人権問題に関する理解と防止の促進	男女間の暴力が重大な人権侵害であることの理解を深めるための広報啓発と防止対策の推進に努めます。 ○広報紙等による啓発 ○人権教育研修会の開催 ○学校等における人権教育の推進	市民交流課 子育て推進課 学校教育課 生涯学習課

4-2 被害者・加害者への総合的な支援策の充実

現状と課題

男女間の暴力根絶のためには、被害者に対する支援が欠かせないため、被害者が安心して生活を過ごせるよう、就労支援、心理的なケア等の支援に取り組んでいます。また、加害者もさまざまな問題をかかえている場合が多く、加害者に対する支援も必要です。

市民意識調査によると、暴力を受けたことがある人が、「暴力を受けた後、どう対処したか」という質問に対し、「自分ひとりで考え、解決しようとした」が全体で35.1%（男性22.2%、女性37.5%）、「どこに相談すればよいか、わからなかった」が全体で12.3%（男性11.1%、女性12.5%）となっており、「公的な機関に相談した」と答えた人は全体で5.3%（男性0.0%、女性6.3%）にとどまっています。

関係機関との連携を図りながら、相談・支援体制の充実と相談窓口の周知に努めるとともに、被害者・加害者双方への自立支援や被害者情報に関する保護の徹底を図る必要があります。

基本方針

あらゆる暴力の根絶に向け、被害者・加害者双方に対する支援に努めます。

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(1) 暴力についての相談体制の確保	関係機関・団体との連携のもと、被害者の相談窓口の充実を図るとともに、相談窓口についての周知を図ります。 ○各種相談窓口の確保	市民交流課 高齢介護課 子育て推進課
(2) 男女間の暴力からの保護と自立支援体制の充実	関係機関・団体等との連携のもと、配偶者からの暴力等で深刻な状況にある被害者に対する保護・救済・支援体制の充実に努めます。 ○海南市配偶者暴力対策庁内連絡会議による情報の共有・交換 ○関係機関・団体等との連携による救済・支援体制の充実	市民交流課 市民課 高齢介護課 子育て推進課 学校教育課
(3) 加害者に対する更生保護活動等の充実	加害者が問題をかかえている場合も多いことから、関係機関・団体等との連携のもと、加害者に対する相談や更生へ向けた支援の充実に努めます。 ○加害者への相談・更生支援の充実	市民交流課 高齢介護課 子育て推進課

目標5 男女共同参画を支える支援

5-1 生涯を通じた健康の保持・増進

現状と課題

市民一人ひとりが生涯にわたり自立した生活を過ごすためには、心身ともに健康であることが第一です。このため、本市では「海南省第2次健康増進計画 健康海南21」に基づき、市民一人ひとりが主体的に健康増進に取り組めるよう、市民の健康を支える環境づくりに努めています。

引き続き、市民の健康の保持・増進を促進するとともに、女性特有の疾病に対する予防・早期発見の取組を推進する必要があります。

基本方針

男女が共に、生涯にわたり心身ともに健康な生活を過ごせるよう支援します。

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(1)生涯を通じた心と体の健康の保持・増進	生涯を通じた健康教育・健康相談の充実に努め、特に妊娠・出産期における女性の健康支援の充実に努めます。 ○健康教室の開催 ○各種健診（検診）の実施 ○子育て世代包括支援センターによる相談・支援	健康課
(2)健康をおびやかす問題解決の促進	健康に大きな悪影響を与え、特に妊娠した女性や胎児に重大な影響を及ぼす感染症や生活習慣等について、情報提供や啓発に努めます。 ○H I V／エイズ等の性感染に対する正しい理解の促進 ○薬物乱用や、喫煙・過度な飲酒等の健康に及ぼす影響についての啓発	健康課

5-2 育児や介護等への支援体制の整備

現状と課題

男女共同参画社会の実現のためには、男女が共に家事・育児・介護等に取り組むことが重要です。そのため、本市では、子育て支援、高齢者や障害のある人への支援等の充実に努めています。

引き続き、子育てや介護などへの支援策の充実に努めるとともに、子育てや介護における男女共同参画の推進に努める必要があります。

基本方針

子育て支援や福祉サービスの充実等により、育児や介護における男女共同参画の推進に努めます。

施策の方向	具体的な施策内容（主な事業）	担当課
(1) 子育て環境の充実	<p>保育サービスや子育て相談等、子育て支援策の充実に努めるとともに、NPOやボランティア等による子育て支援を促進します。また、ひとり親家庭等に対する相談体制・自立支援の充実に努めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子育て支援サービスの充実 ○ひとり親家庭等への福祉施策の充実 ○家庭教育支援事業の実施 	子育て推進課 生涯学習課
(2) 介護負担の軽減	<p>高齢者や障害のある人の介護負担の軽減を図るため、介護サービス及び「障害者総合支援法」に基づくサービスを適切に実施します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○介護保険事業の推進 ○高齢者福祉施策の推進 ○障害福祉サービスの推進 ○地域生活支援事業の推進 	高齢介護課 社会福祉課
(3) 困窮家庭の相談・支援体制の充実	<p>関係機関、団体等との連携のもと、困窮家庭における男女共同参画を推進するための相談・支援体制の充実に努めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○困窮家庭の相談・支援体制の充実 	社会福祉課

第6章 計画の推進

1. 計画の推進体制

(1) 庁内の推進体制

男女共同参画の推進に関する施策は、さまざまな分野にまたがり、本計画をより実効性のあるものにするためには、全庁的な取組が必要です。

このため、さまざまな男女共同参画推進の課題解決に向け、全庁的な組織である「海南市人権教育・人権啓発推進本部」が中心となり、各部署の横断的な連携、緊密な調整を図りながら、男女共同参画に係る各施策の推進に取り組めます。

また、各部署においては、本計画の趣旨・基本理念を十分に踏まえ、それぞれの施策の推進に努めます。

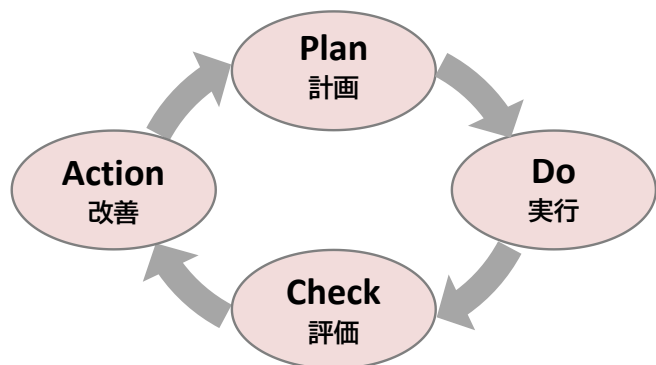
(2) 関係機関・団体等との連携

男女共同参画に係る各施策を効果的に推進するため、国・県をはじめ、関係機関・団体等との連携・協力体制を一層強化します。

また、企業や市民団体等の人権に関わる自主的な活動を支援するとともに、各団体等との連携を図り、地域の実情に応じたきめ細かな取組を進め、男女共同参画の普及・浸透に努めます。

2. 計画の管理と評価

本計画は、PDCAサイクルに基づき、毎年度、各部署における男女共同参画施策の現状・課題、関係事業の進捗状況等を調査するとともに、高い実効性を維持できるよう当該進捗状況等を「海南市男女共同参画推進委員会」に報告し、同委員会での評価を受けることとします。



3. 成果指標一覧

成果指標	第3次計画 策定時	第4次計画 策定時	目標値
固定的な性別役割分担意識を持つ人の割合	33.2%	21.3%	15.0%以下
家庭生活での男女の地位が平等になっていると思う市民の割合	33.7%	34.4%	40.0%以上
職場での男女の地位が平等になっていると思う市民の割合	20.1%	21.8%	25.0%以上
地域活動の場(自治会や PTA 等)での男女の地位が平等になっていると思う市民の割合	38.2%	34.3%	40.0%以上
相談機関・窓口を知っている市民の割合	—	26.5%	35.0%以上
かいなん男と女のつどい参加者数	450 人	50 人	500 人以上
市の審議会等に占める女性委員の割合	31.2%	28.4%	40.0%以上
市の管理監督職(班長級以上)に占める女性職員の割合	20.8%	24.9%	30.0%以上

資料編

1. 用語の解説

用語	解説
アジェンダ	検討課題、協議事項、行動計画などの意味を持つ英単語。2030 アジェンダは、2030 年までの行動計画を意味する。
M字カーブ	日本の女性の労働力人口比率（労働力率、労働参加率）又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。この背景には、結婚や出産を機に就労から離れ、子育てが一段落すると再び就労する女性が多いということが考えられる。
エンパワーメント	自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、様々なレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力を持つこと。
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。
ジェンダー・ギャップ指数	ジェンダー・ギャップ指数は、非営利財団の世界経済フォーラムが2006年より公表しているレポート Global Gender Gap Report（『世界男女格差レポート』）にて公表されている、世界の各国の男女間の不均衡を示す指標。スコアはランキングの形で示される。「Global Gender Gap Report 2021」では、156 の国・地域のデータが含まれている。「Global Gender Gap Report 2020」で、日本は過去最低となる 121 位であった。
ジェンダー視点	性別による固定的役割分担や差別・偏見等が、社会的に作られたものであることを意識すること。
性別による固定的役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

用語	解説
セクシャルマイノリティ	同性愛者・両性愛者・性同一性障害者などのこと。性的少数者。LGBTとは性的少数者（セクシャルマイノリティ）を表す言葉の一つであり、Lesbian（レズビアン：女性の同性愛者）、Gay（ゲイ：男性の同性愛者）、Bisexual（バイセクシャル：両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー：「身体の性」は男性でも「心の性」は女性というように、「身体の性」と「心の性」が一致しないため「身体の性」に違和感を持つ人）の頭文字をとって組み合わせたもの。
特定事業主行動計画	「次世代育成支援対策推進法」及び「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）」に基づく行動計画。
特化係数	特化係数とは「町のX産業の就業者比率／全国のX産業の就業者比率」であり、町の強み・弱みを判断するときに用いる。特化係数が1を上回ると強く1を下回ると弱いと判定する。例えば、ある産業における全国平均の構成比が20%で、当該自治体の構成比が60%の場合、特化係数は3.00となり、全国平均に比べて産業別構成比が3倍高いことを示している。
ドメスティック・バイオレンス（DV）	英語の「domestic violence」をカタカナで表記したもの。略して「DV」と呼ばれることもある。用語については明確な定義はないが、日本では「配偶者や恋人等、親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。
ポジティブ・アクション	「積極的改善措置」とも言われる。男女共同参画の分野で用いることが多く、様々な活動に参画する機会の男女間格差をなくすため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供すること。例として、企業において「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合に、このような差を解消しようと、個々の企業が行う取組など。
ワーク・ライフ・バランス	英語の「work-life balance」をカタカナで表記したもの。「仕事と生活の調和」と訳される。仕事、家庭生活、地域生活等、様々な活動について、バランスよく活動できる状態のこと。

2. 海南省男女共同参画推進委員会条例

平成 25 年 3 月 22 日

条例第 9 号

(設置)

第 1 条 男女共同参画に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、海南省男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(所掌事務)

第 2 条 委員会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議する。

- (1) 男女共同参画の推進に関すること。
- (2) 男女共同参画に係る基本計画の策定及び推進に関すること。
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、男女共同参画施策に関し市長が必要と認める事項

(組織及び委員)

第 3 条 委員会は、委員 10 人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 男女共同参画に関する団体に属する者
- (3) 市内の事業所の代表者
- (4) 公募による者

3 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

(委員長及び副委員長)

第 4 条 委員会に委員長及び副委員長各 1 人を置き、それぞれ委員の互選により定める。

2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 委員会は、委員長が招集する。

2 委員長は、会議の議長となる。

3 委員会は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

4 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(部会等)

第 6 条 委員長は、必要に応じ、委員会に部会その他これに類する組織を置き、その所掌事務を分掌させることができる。

(意見の聴取等)

第7条 委員会は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させて意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、総務部市民交流課において処理する。

(委任)

第9条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成25年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 海南省男女共同参画推進懇話会設置要綱（平成19年海南省告示第240号。以下「要綱」という。）の規定により置かれた男女共同参画推進懇話会は、第1条の規定により置かれた委員会となり、同一性をもって存続するものとする。
- 3 この条例の施行の際現に要綱の規定により委嘱された男女共同参画推進懇話会の委員である者は、この条例の施行の日に、第3条第2項の規定により、委員会の委員として委嘱されたものとみなす。この場合において、その委嘱されたものとしてみなされる者の任期は、同条第3項の規定にかかわらず、同日における要綱の規定により委嘱された男女共同参画推進懇話会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
- 4 この条例の施行の際現に要綱の規定により定められた男女共同参画推進懇話会の会長及び副会長である者は、それぞれ、この条例の施行の日に、第4条第1項の規定により委員会の委員長及び副委員長として定められたものとみなす。

3. 海南省男女共同参画推進委員会 委員名簿

(順不同・敬称略)

役職	氏名	団体等名称
委員長	金川 めぐみ	和歌山大学経済学部 教授
副委員長	宗 秀 昭	学識経験者
委員	西村 充 司	海南省校長会小学校部会 代表
委員	山田 佳 子	和歌山県男女共同参画センター りいぶる 企画課長
委員	中川 幸 恵	海南省男女共同参画推進の会 副会長
委員	谷口 加 津 子	海南省男女共同参画推進の会 副会長
委員	田中 誠 之	海南省人権推進企業連絡会 副会長
委員	森 幸 子	海南商工会議所 女性会 会長
委員	木路 はるみ	一般公募委員
委員	郡 和 恵	一般公募委員

Kainan city

第4次 海南市男女共同参画基本計画

発行：海南市 総務部 市民交流課

〒642-8501 和歌山県海南市南赤坂11番地

TEL：073-483-8439 FAX：073-482-0099

E-mail siminkoryu@city.kainan.lg.jp