

課題 1 仕事と家庭の両立支援

現 状

個人の希望により、女性も男性も、ともに仕事と家事・子育て・介護などの家庭生活、地域活動及び自己啓発などを両立できるようにすることは、男女平等社会の基本的な考えの一つです。

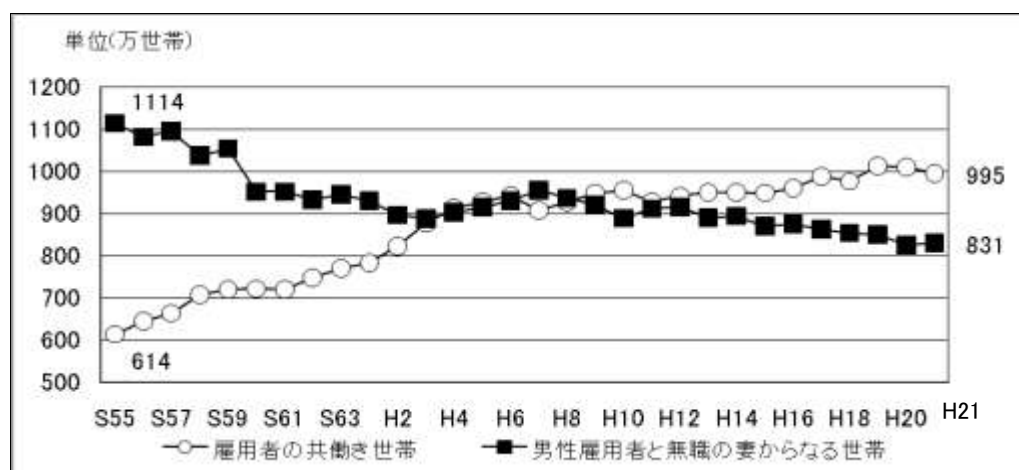
しかし、現実の社会では、安定した仕事に就けず経済的に自立することができなかつたり、仕事に追われ心身の疲労から健康を害したり、仕事と子育て・介護との両立に悩むなど仕事と家庭生活の間で問題を抱える人が多くなっています。その背景には、次の問題があげられます。

- ① 家庭形態の男性の片働きの減少と夫婦共働きの増加という変化に社会基盤の整備や人々の意識の変化が追いついていないという問題
- ② 長期的な経済の低迷や産業構造に起因する、非正規雇用者などの大幅な増加と労働時間の長時間化という問題

共働き世帯の推移について、昭和55年は、共働き世帯が614万世帯、男性の片働き世帯1114万世帯と男性片働き世帯が多かったのですが、平成9年以降は共働き世帯が男性片働き世帯を上回っており、平成21年は、共働き世帯が995万世帯、男性の片働き世帯831万世帯となっています。

総務省「社会生活基本調査（平成18年）」によると、夫婦の生活時間の状況について、夫の家事・育児・介護などに関わる時間は、男性の長時間労働の影響もあって、妻の就業状況に関わらず30分程度と非常に短くなっています。

◆ 共働き世帯数の推移 ◆



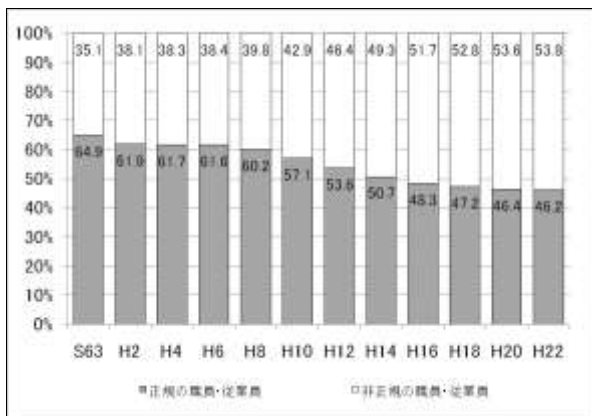
内閣府「男女共同参画白書（平成22年度版）」

- (備考)
- 1 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」（各年2月。ただし、昭和55年から57年は各3月。14年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成
  - 2 「男性雇者と無職の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯
  - 3 「雇者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯

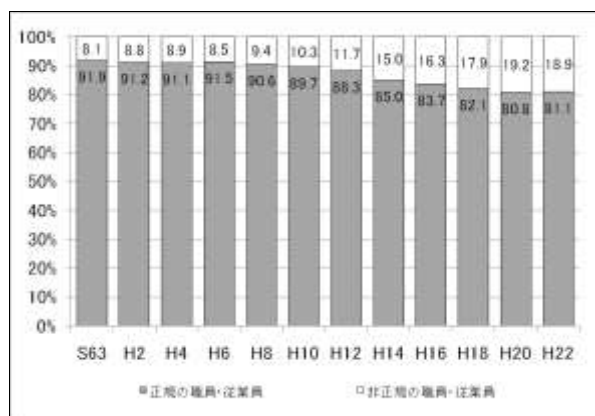
総務省「労働力特別調査・労働力調査」によると、正規の職員・従業員が役員を除く雇用者（非農林業）全体に占める割合を男女別にみると、女性は昭和 63 年に 64.9%でしたが平成 22 年には 46.2%まで減少しています。男性についても、昭和 63 年は 91.9%でしたが平成 22 年には 81.1%に減少しています。男女ともに各年齢層で非正規雇用比率が高まってきています。

◆雇用形態別にみた役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合の推移◆

(女性)



(男性)



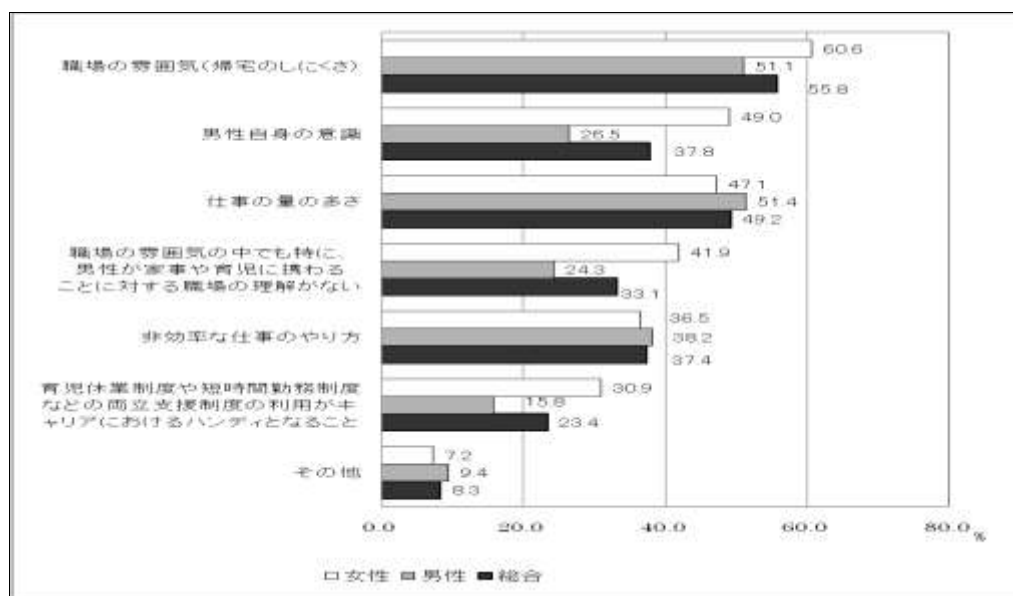
総務省「労働力特別調査・労働力調査詳細集計」

(備考) 昭和 63 年から平成 13 年は、総務庁「労働力調査特別調査（各年 2 月）」より、平成 14 年以降は、「労働力調査詳細集計（各年平均）」の数値により作成

「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月が相違するため時系列比較には注意を要する。

総務省「労働力調査（平成 20 年）」によると、フルタイム労働者のうち子育て世代の 30 代、40 代の男性の 5 人に 1 人が週 60 時間以上働いています。内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査（平成 21 年 9 月）」によると長時間労働や休みの取りにくさの原因について、男性は、「仕事の量の多さ」、「職場の雰囲気（帰宅のしにくさ）」、「非効率な仕事のやり方」をあげています。

◆ 男性の働き方について、長時間労働や休みの取りにくさの原因（複数回答） ◆

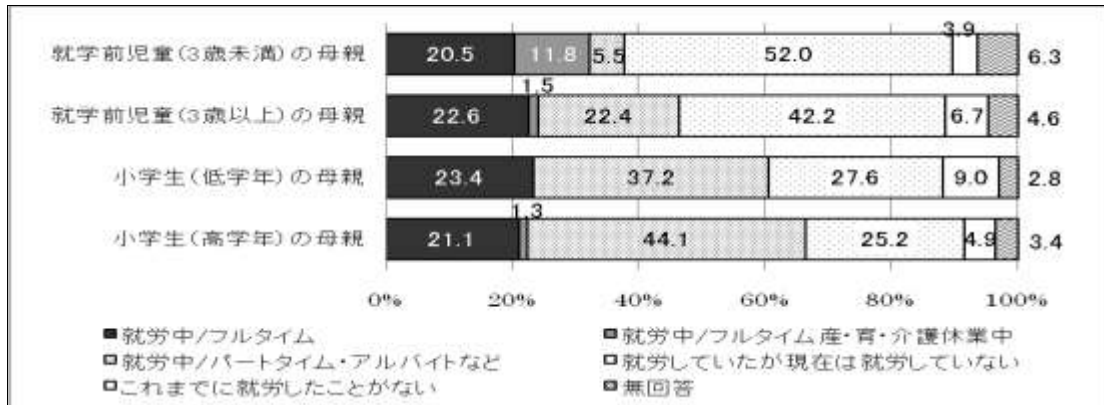


内閣府男女共同参画局「男女のライフスタイルに関する意識調査（平成 21 年 9 月）」

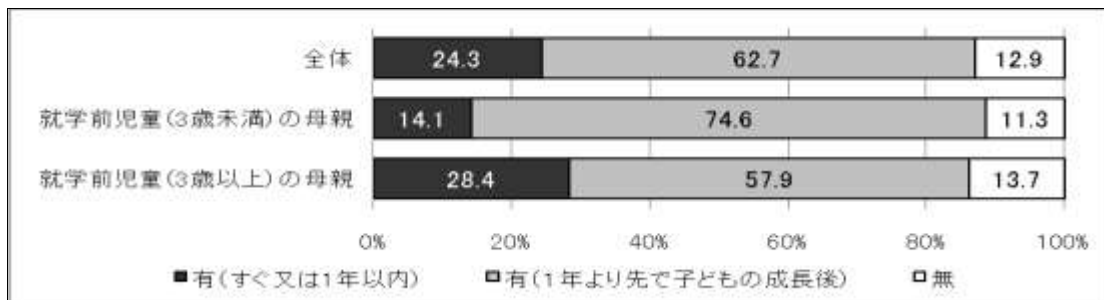
平成22年3月に策定された「ひのっすくすくプラン（平成22年度～平成26年度）」の子育て家庭等に対するニーズ調査によると就学前の児童・小学生の母親の就労状況について、子どもが成長するほど就労率が高く、小学生高学年の母親の約2/3が就労中となっています。

また、就学前児童の母親のうち就労していない女性の就労希望について、「すぐまたは1年以内に就労したい」、「1年より先で子どもの成長後に就労したい」とした人をあわせると8割以上が就労を希望しています。就労希望がありながら働いていない理由について、「働きながら子育てできる適当な仕事がない」が最も高くなっています。

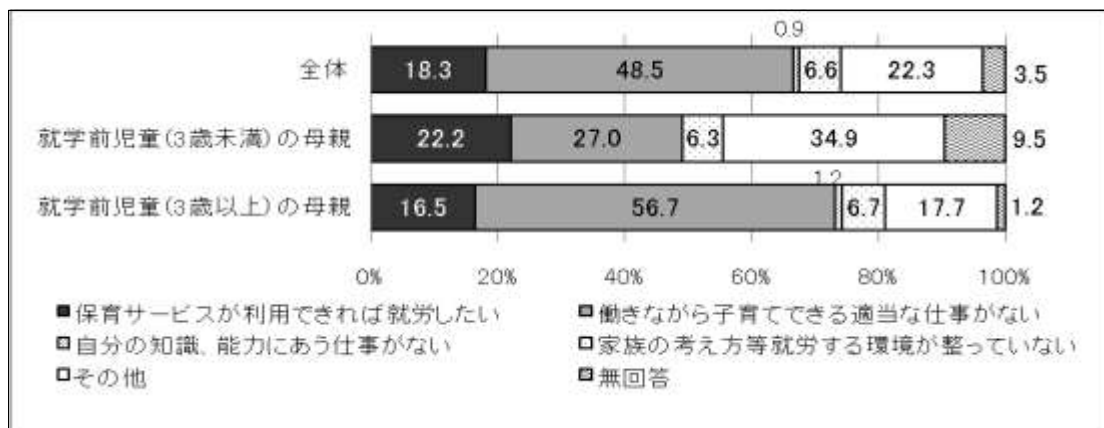
◆ 就学前児童・小学生の母親の就労状況（日野市） ◆



◆ 就学前の児童のいる母親の就労状況のうち就労していない女性の就労希望の有無（日野市） ◆



◆ 就労希望がありながら働いていない理由（日野市） ◆



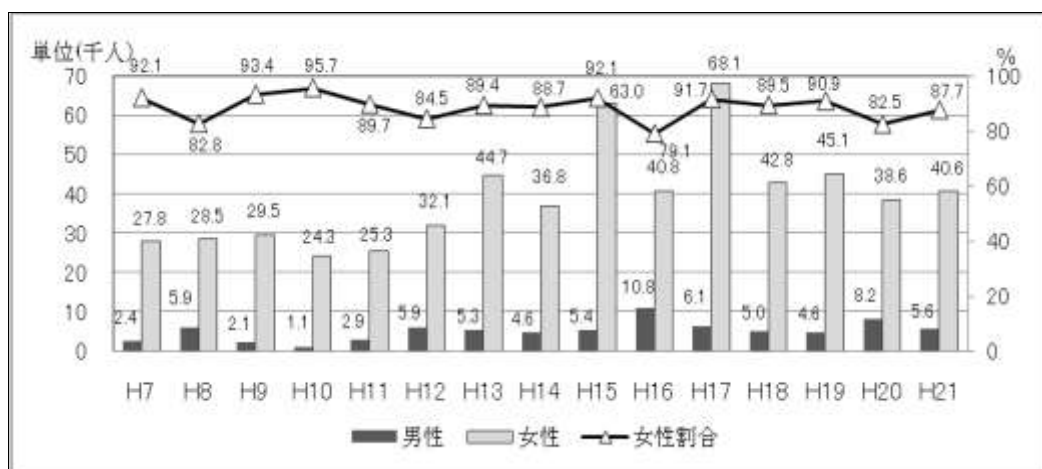
仕事と子育てを両立させる上で重要な取組について、就学前児童の調査では、「多様な働き方が選択できる制度」、「子ども看護休暇制度の義務化と取組促進、病後児保育、延長保育、駅前保育所の設置等」「労働時間の短縮」などがあげられています。

また、同調査の市内在所事業所調査によると、仕事と子育ての両立を可能にするための条件について、「病後児保育、延長保育等の設置充実」、「幼稚園における預かり保育」、「多様・柔軟な働き方が選べるなど制度を見直す」などをあげています。

厚生労働省「雇用動向調査」によると、平成 21 年に介護を理由に離職した者は、女性 40,600 人、男性 5,600 人です。介護を理由に離職した者の 87.7%が女性でした。

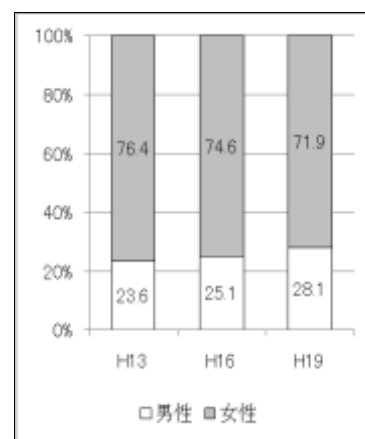
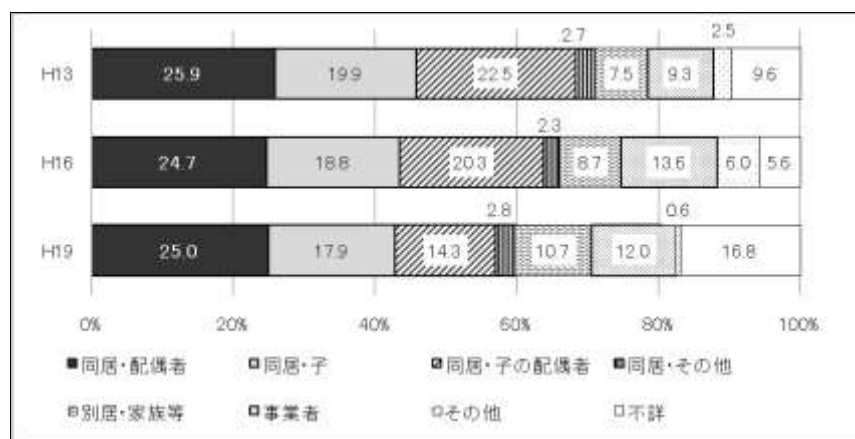
また、厚生労働省「国民生活基礎調査」によると、平成 19 年の主な介護者の 60.0%が同居者でした。そのうち女性が 71.9%、男性が 28.1%でした。高齢者をとりまく家族形態の変化や女性の社会進出により、介護を担う男性が増えつつあります。男性の多くは地域とのつながりが希薄であり、家事も不慣れなため、仕事と介護の両立が困難であったり、相談相手がいないため孤立する場合があります。

◆ 介護を理由とする離職者数（性別）及び女性の割合 ◆



厚生労働省「雇用動向調査」

◆ 主な介護者の要介護者等との続柄及び同居介護者の構成（男女） ◆



厚生労働省「国民生活基礎調査」

課題

○ ワーク・ライフ・バランス\*（仕事と生活の調和）の実現は、個人の生活を豊かにするとともに、事業者にとっては優秀な人材・多様な人材の確保や仕事の効率化につながることから、市民と事業者に対し、長時間労働の改善や公正な処遇を伴う多様な働き方について啓発・情報提供を行い、社会的

気運の醸成を図ることが重要です。

- 女性と男性がともに就労の有無に関わらず、安心して子育てができる社会の実現に向け「社会全体で子育てを支える」という考え方を普及し、身近な地域で相談ができる子育て支援拠点や子育てを支える仕組みの充実が必要です。
- 女性と男性がともに、子育てや介護などの家庭生活を担い、各々が希望するバランスで仕事と家庭生活や地域活動などに取り組むことができるような意識づくりと社会基盤の整備が必要です。

## 課題解決に向けて

- 女性も男性もともに、仕事と家庭生活、地域生活および自己啓発などの様々な生活が両立できる社会（ワーク・ライフ・バランス\*が実現した社会）の実現と健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう、長時間労働の見直しや有給休暇の取得促進の実現に向けて社会的気運を醸成する啓発を行います。
- 就労による経済的自立と多様な働き方・生き方を選択することができるよう、多様な保育サービスの充実を行います。
- 女性と男性がともに子育て、介護などを担うという意識づくりをし、男性の家庭生活への参画を進めます。また、関連機関や地域と連携し、子育てや介護をする人が仕事と家庭生活を両立できるよう情報提供や相談ができる拠点の充実と地域で支え合う仕組みの充実を行います。

### 施策1 ワーク・ライフ・バランスの推進

事業・担当課		内 容	目 標
19	長時間労働解消に関する啓発  ◆男女平等課 産業振興課	心身ともに健康で、豊かな市民生活ができるよう、市民・事業所に対し、情報紙などにより、長時間労働の是正及び年次有給休暇の取得促進に関する啓発、情報提供を行う。	随時情報提供
20	ワーク・ライフ・バランスに関する啓発  ◆男女平等課 産業振興課	「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」などに関する啓発、情報提供を行う。  ① ワーク・ライフ・バランスを推進するための啓発・情報提供を行う。 ② ワーク・ライフ・バランスを推進している企業・事業所の取り組みについて情報提供を行う。 ③ ワーク・ライフ・バランス推進のための事業及び助成制度に関する情報提供を行う。	ホームページなどにより随時情報提供

事業・担当課	内 容	目 標
21 多様な保育形態の充実  ◆保育課：①・③・④・⑤ 子ども家庭支援センター：②・⑤ 子育て課：⑤	女性と男性がともに家庭生活と仕事などの社会生活を両立するため、多様な保育サービスを実施する。  ① 保育ニーズの動向に併せた保育園の確保 ② ショートステイ・トワイライトステイ*を充実する ③ 延長保育、休日（日曜）保育、病児・病後児保育を促進する。 ④ 定期利用保育事業*の実施について検討を行う。 ⑤ 利用者の声を聞く手法の検討を行い実施する。	① 1回/年以上検討 ③ 延長保育(12園)、休日保育、病児、病後児保育について継続実施及びホームページで公開しPRする。 ④ 計画期間内に定期利用保育事業を実施する。

### 市民・事業者の行動提案

#### ◇市 民

- ・希望するワーク・ライフ・バランス\*について家族で話し合い、実現に向け協力しあう。
- ・働き方を見直し、長時間労働が解消できるか職場で話し合う。
- ・家庭生活のために有給休暇を積極的に取得する。

#### ◇事業者

- ・従業員が家庭生活に参画できるよう多様な働き方の検討をする。また、長時間労働を是正し、有給休暇の取得率をあげる。

### 「ワーク・ライフ・バランスで自分らしい生き方を」

### ちょっと休憩♪

「仕事」だけでも「家庭生活」だけでもない、「仕事」、「家庭生活」、「趣味」、「自己啓発」、「ボランティア活動」などを自分の希望するバランスで組み合わせ「私」らしいライフデザインを描いてみませんか？

そのためにー

☆ 権利について知る・・・労働基準法・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など

☆ 不安なことや分からないことがあれば相談する

仕事をあきらめる前に・・・上司、労働相談情報センターなどへ

子育ての不安は・・・近くの子ども家庭支援センターや子育てひろばへ

介護の不安は・・・近くの地域包括支援センターへ

☆ サービスを利用する・・・子育て・介護支援制度など、どういう支援があるのか知っておくことも大切なことです。

☆ 経験談を聞いたり、仲間づくりをする

自分ひとりでは、ワーク・ライフ・バランスの実現は大変です。かかわりあう人と一緒に考えたり、一人ひとりが行動することから始めてみませんか。



## 施策2 子育てをする人への支援

	事業・担当課	内 容	目 標
22	<b>子育て情報の提供</b> ◆男女平等課・健康課・子育て課・保育課・子ども家庭支援センター・学校課	女性も男性も、平等に家庭生活と社会生活を両立できるよう、保育サービス、子育て相談、子育て支援事業、子育てサークルなどに関する情報提供を行う。	情報提供 1回/月
23	<b>男女がともに担う子育ての意識づくり</b> ◆健康課：① 子ども課：③ 子ども家庭支援センター：② 文化スポーツ課：③	女性も男性も、ともに子育てを担いながら仕事、地域生活を両立できるよう、啓発・情報提供を行う。  ① パパ・ママクラスへの男性（父親）の参加を促進する。 ② 子育てサークルへの男性（父親）の参加を促進する。 ③ 文化、スポーツ、レクリエーション活動を通じて男性の子育てを支援する。	
24	<b>子育てを地域で支える拠点の充実</b> ◆子育て課：①・② 保育課：③・④ 子ども家庭支援センター：③ 学校課：④	子育て中の親が孤立することがないように、身近な地域で子育てに関する情報を得たり、子育てに関する相談、交流ができるように地域の拠点を充実する。  ① 子育てを地域で支える総合施設として基幹型児童館*を増やす。地域型児童館*の指定管理制度*導入にあたっては、ジェンダーの視点をもった事業者の選定をする。 ② 学童クラブはサービスの向上を図りつつ全員入所を行う。 ③ 子育てひろば、保育園などの相談機能を持つ施設において、子育て不安を解消するための相談支援を行う。 ④ 保育園・幼稚園においては、保護者とのコミュニケーションを大切にし、子育てを支援する。	① 計画期間内に基幹型児童館を増やす ② 学童クラブ全員入所を維持
25	<b>子育てを地域で支える仕組みの充実</b> ◆子ども家庭支援センター：①・② 文化スポーツ課：③	<b>子育て中の親を地域で支えあう体制を充実する。</b>  ① 子育てを地域で支えるため、子育て支援者・協力者の人材育成講座を実施し、その活用を図る。（子育てパートナー事業） ② ファミリー・サポート・センター事業のサービス提供体制を強化する。 ③ 地域における文化、スポーツ、レクリエーション活動を支援する。	② 満足度調査を実施し、結果をフィードバックする

## 市民・事業者の行動提案

### ◇市民

- ・子育てに悩んだときには、児童館、子ども家庭支援センターに行き、いろいろな人と出会ったり相談員に相談する。
- ・市が実施する子育てイベントに家族で参加する。

### ◇事業者

- ・従業員が子育てについて悩んでいる場合は相談に応じ、必要な場合には相談機関を紹介する。

## 「イクメン」と「カジダン」

## ちょっと休憩♪

子育てを楽しみ、自分も成長するパパのことを「イクメン」、家事に積極的な男性は「カジダン」と呼び、注目されています！

イクメン・カジダンがもっと多くなれば・・・

妻である女性の生き方が、子どもたちの可能性が、家族のあり方が大きく変わっていく。そして、社会全体が、もっと豊かに成長していくはず！

今、育児にもっとかかわりたいという男性が多くなっています。また、男性も子育てしやすい社会の実現に向けて育児・介護休業法が改正されました。

「パパ・ママ育休プラス」、「労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止」など男性が育児休業を取得しやすい環境づくりへとおおきな歩みを踏み出しました。

イクメンプロジェクト (<http://www.ikumen-project.jp/> 厚生労働省) が立ち上がっています。

イクメンプロジェクトは、イクメンの皆さんはもとより、ご家族、事業所、地域の皆さんなどのサポーターとともに、家族のあり方を 社会を大きく動かしていくプロジェクトでもあります。





### 施策3 介護をする人への支援

事業・担当課	内 容	目 標
26 男女がともに介護を担う意識づくり  ◆男女平等課：①・③ 高齢福祉課：②・③	女性も男性も、ともに介護を担いながら、仕事、地域生活を両立できるよう啓発・情報提供を行う。  ① 男女がともに介護を担う意識づくりのための啓発、情報提供を行う。 ② 介護保険制度などを周知する。 ③ 地域包括支援センターとの協働による介護教室を実施する。	
27 介護者への支援  ◆高齢福祉課	女性も男性も、平等に家庭生活と仕事など社会生活を両立できるよう多様な介護サービス、介護保険外サービスを実施する。 また、レスパイトケア*事業を充実し、介護者の負担の軽減を図る。	

#### 市民・事業者の行動提案

##### ◇市 民

- ・身近に介護で悩んでいる人がいたら、声をかけ支えあう。
- ・地域包括支援センターが開催する介護教室に参加したり、悩んだときには相談をする。

##### ◇事業者

- ・従業員が介護について悩んでいる場合は相談に応じ、必要な場合には相談機関を紹介する。

## 課題 2 働く環境の整備と改善・充実

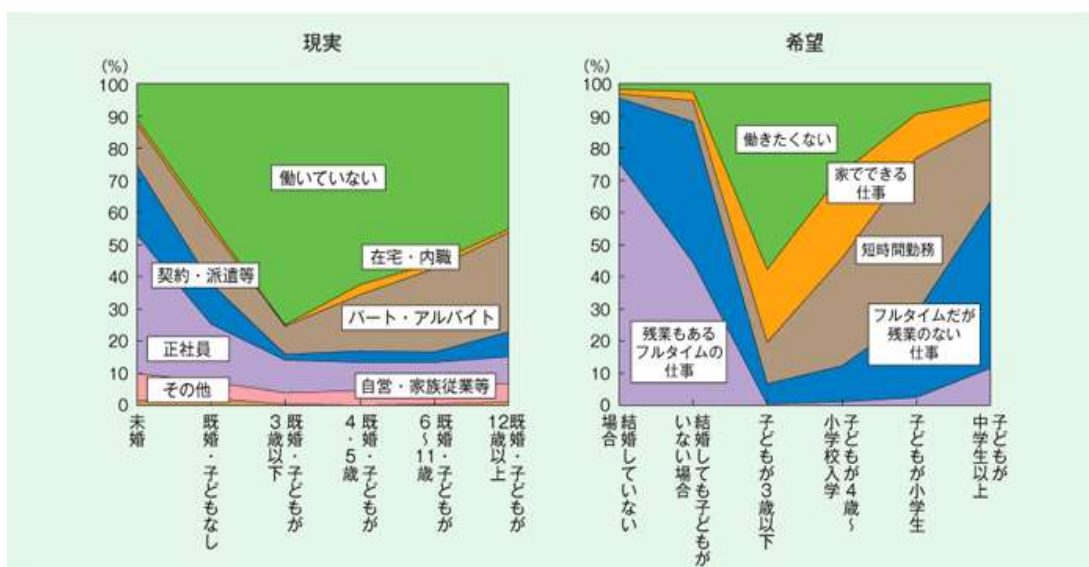
### 現状

働くということは、生活のための経済基盤であるとともに、自己実現を図ることができるものでもあります。女性も男性も、性別に関わりなく、働きたい人が働くことができる社会をつくることは大切なことです。

内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」によると、結婚や子どもを持つというライフステージの変化に応じた働き方の希望について、結婚していない場合や結婚して子どものいない場合は「フルタイム」が多く、子どもが3歳以下の場合は、57.6%が「働きたくない」、22.7%が「家でできる仕事」を希望しています。また、子どもが4歳以上からは、「働きたくない」が減少し、「家でできる仕事」「短時間勤務」を希望する割合が高くなり、子どもが小学生・中学生と大きくなると「短時間勤務」「フルタイム」の希望が高くなっています。

現実には、全体に「働いていない」割合が高く、また「フルタイム」のイメージに近い「正社員」の割合が全般に低くなっています。特に、結婚している場合や子どもがいる場合の働き方に関する希望と現実の乖離が大きくなっています。

#### ◆ 女性のライフステージに応じた働き方の希望と現実 ◆



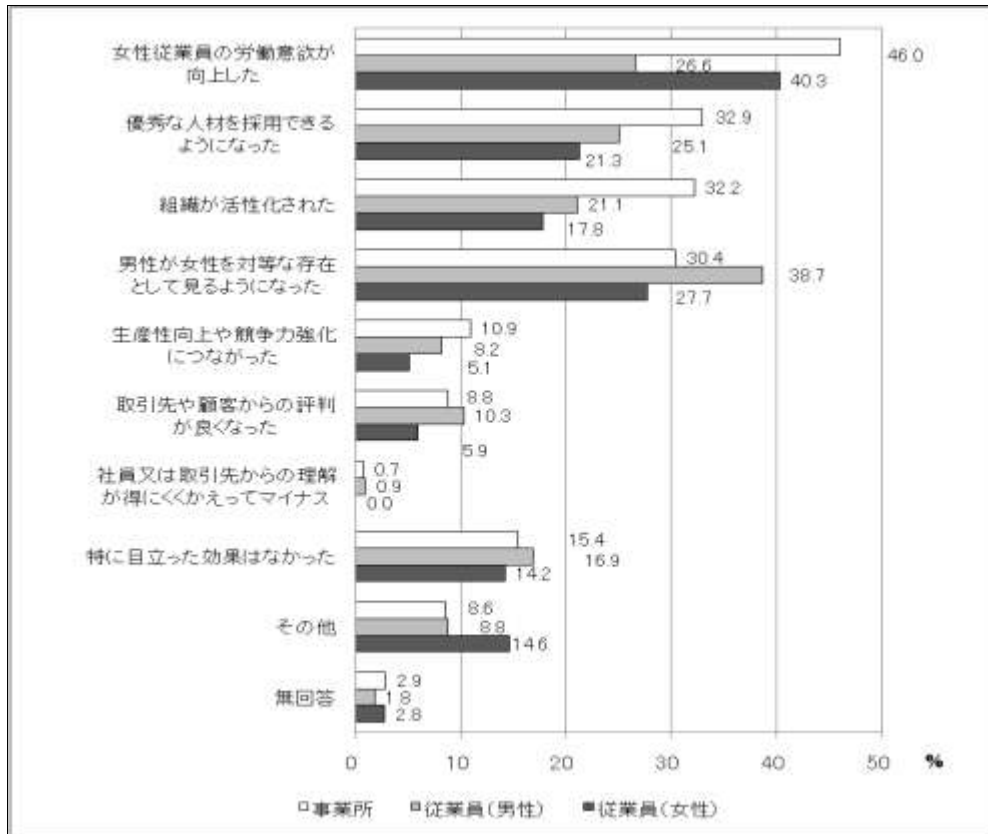
内閣府「男女共同参画白書(平成22年版)」

(備考)

- 1 内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」(平成19年)より作成
- 2 「自営・家族従業者等」には、「自ら起業・自営業」、「自営の家族従業者」を含み、「契約・派遣等」には、「有期契約社員、委託職員」、「派遣社員」を含む。
- 3 調査対象は、30～40歳代の女性である。

「東京都男女雇用平等参画状況調査」によると、ポジティブ・アクション\*が「進んでいる」または「ある程度進んでいる」とした事業所及び男女従業員に対し、その効果について尋ねたところ、事業所及び女性従業員の4割以上が「女性従業員の労働意欲が向上した」とし、男性従業員の約4割が「女性を対等な存在として見るようになった」としています。しかし、ポジティブ・アクションへの取組について47.2%の事業所が「あまり進んでいない」「進んでない」としています。

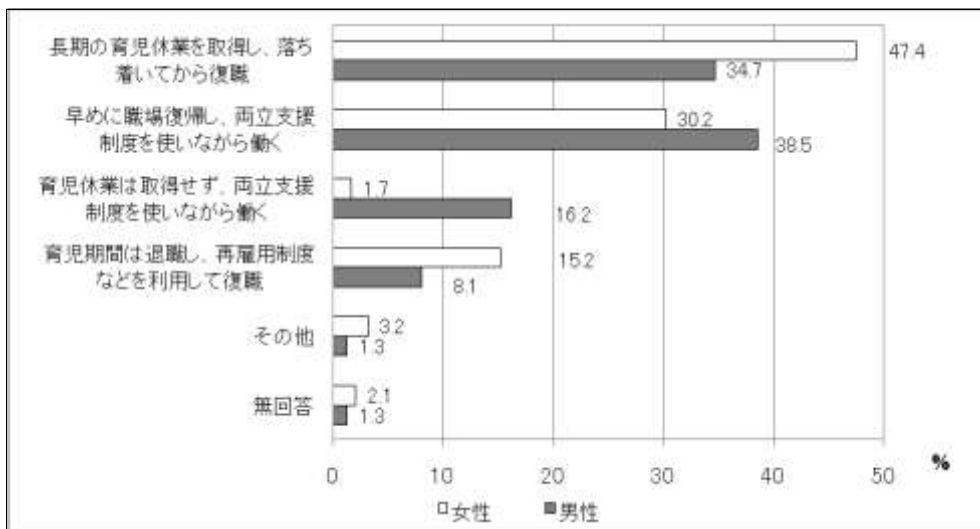
◆ ポジティブ・アクション\*の取組をした効果（複数回答） ◆



東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査（平成 21 年度）」

同調査によると、男・女性従業員の育児休業に関する取得とその働き方の意向について、男性従業員の 34.7%、女性従業員の 47.4%が「長期の育児休業を取得し、落ち着いたから職場復帰」、男性従業員の 38.5%、女性従業員の 30.2%が「早めに職場復帰し、両立支援制度を使いながら働く」としています。しかし、過去 1 年間の育児休業取得率は、男性は 1.1%（58 人）、女性は 89.3%（2,181 人）となっています。

◆ 自身の育児休業の取得とその後の働き方の意向 ◆



東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査（平成 21 年度）」

## 課題

- 女性がライフステージやライフスタイルにあわせて、仕事と家庭の両立ができるよう、多様な働き方や法制度に関する情報提供及び事業者のポジティブ・アクション\*への取組を支援することが必要です。
- 女性、男性、事業所が法に基づく労働者の権利とその必要性を認識し、その権利を十分に生かすことができる職場環境や社会的機運の醸成が必要です。
- 女性と男性が対等に働くことを目的として事業所が行なっている先進的な取組みの情報を提供し、女性が意欲を持ち積極的に意思決定過程に参画できる環境の整備が必要です。

## 課題解決に向けて

- 女性の働き方は、結婚や妊娠・出産などのライフステージや家庭の変化により影響を受けます。就労を中断しているがいつか働きたいと考えている女性に対し、ライフスタイルに合わせた就労の選択ができるよう、家庭内でできる仕事、短時間の勤務及び起業などに関する情報提供を行ったり、就労の中断期間を生かした再就職へのキャリアプランづくりを支援します。
- 女性が就労を継続できるよう、母性の保護や健康管理の理解を含めて、労働基準法や男女雇用機会均等法\*などの普及をします。また、就労環境や女性の就労意欲の向上に向けて、事業所に対し先進事例や助成制度に関する情報提供を行い、ポジティブ・アクションの取組みを促します。
- 農業に携わる女性が生産活動と家庭生活への過重な負担を負うことがないように家族経営協定\*について普及を図ります。また、日頃の消費者交流や食育活動を通じ、地域のニーズを熟知した女性農業者の加工品開発や商品化などの活動を支援します。
- 男性も就労を継続しながら育児や介護を担うことができるよう、育児休業制度\*・介護休業制度\*などの周知を行うとともに、休業を希望する場合には取得できる社会的気運の醸成を行ないます。

### 施策1 女性が働き続ける環境整備

事業・担当課	内 容	目 標
28 女性のための就労支援  ◆男女平等課：①～⑤ 産業振興課：①・②	ライフステージ、ライフスタイルに合わせて多様な働き方が選べるよう、且つ継続できるよう支援を行う。  ① 再就職を支援する講座を実施する。 ② パートタイム、起業、在宅ワーク*など、多様な働き方に関する講座を実施する。また、起業するために活用できる融資制度に関する情報提供を行う。 ③ 女性の資格取得や職能開発などに関する情報提供を行う。 ④ キャリア相談の実施に向けた検討を行う。	② パートタイム就労支援講座を実施 2回/年 融資制度の情報 随時提供 普及・啓発活動の実施 1回/年 ③情報提供 6回/年 ④ 計画期間内にキャリア相談を実施

事業・担当課	内 容	目 標	
28	⑤ ナイスワーク高幡などと連携し、女性の就労継続に向けた環境を充実させる。		
29	<b>雇用における男女平等を推進する情報提供・啓発</b>  <b>◆男女平等課 産業振興課</b>	<b>女性も男性も、性別にかかわらず働き続けることができるよう、啓発・情報提供を行う。</b>  ① 母性健康管理を含む男女雇用機会均等法*などの法制度について情報提供、講座の提供を行う。 ② 雇用形態の違いにより起こる格差などについて理解を深めるため、労働者派遣法、パートタイム労働法などに関する情報提供、学習の機会の提供を行う。 ③ 事業所に対し、ポジティブ・アクション*に関する情報提供を行う。 ④ 事業所、労働相談情報センターと連携し、職場における男女平等を推進するための講座を実施する。 ⑤ 労働相談情報センターと連携を図り労働に関する相談や情報提供を行う。	①～③ 情報提供 1回/年 ④ 労働相談情報センターとの連携によるセミナー実施 4回/年
30	<b>農業経営への支援</b>  <b>◆産業振興課</b>	<b>農業に携わる女性の役割が適切に評価されるよう支援する。また、消費者交流や食育活動を通じ地域ニーズを把握した女性の活動を地域農業の活性化につなげる支援を行う。</b>  ① 女性農業者の労働時間や役割、報酬などを明文化する「家族経営協定」*の締結を推進する ② 農産物の加工・販売などの新たな事業への取り組み、6次産業化*を支援する。また、地域農業の活性化をはかるため、農資源を生かした、食や消費者交流などに関する起業を支援する。	① 家族経営協定新規締結件数 1組/年

### 市民・事業者の行動提案

#### ◇市 民

- ・労働基準法や男女雇用機会均等法など学習し、働く者の権利を知る。
- ・就労準備セミナーや多様な働き方の講座に参加する。

#### ◇事業者

- ・女性の職域拡大・管理職の増加、多様な働き方の確保、男女均等な待遇確保などポジティブ・アクションに取り組む。

## 施策2 職場における男女平等の推進

事業・担当課	内 容	目 標
31 育児・介護休業制度* *についての情報提供  ◆男女平等課	女性も男性も、ともに育児・介護休業制度についての理解を深め、休暇の取得促進及び休暇を取得しやすい環境を整える。  ① 啓発紙、講座などにより情報提供を行う。 ② 取得を促進している企業の紹介をする。 ③ 制度に関する出前講座を実施する。	① 情報提供 1回/年

### 市民・事業者の行動提案

#### ◇市 民

- ・仕事と育児・介護を両立する制度として、育児・介護休業法について学習する。また、職場の男性が育児・介護休業を取得できるようサポートする。

#### ◇事業者

- ・男性が育児・介護休業制度を取得しやすい職場環境をつくる。

## 施策3 意思決定過程の参画促進

事業・担当課	内 容	目 標
32 男女平等を推進している事業所に関する情報収集・提供  ◆男女平等課	女性が意思決定の場に参加するなど、ポジティブ・アクション*をすすめている事業所を紹介する。	情報提供 1回/年

### 市民・事業者の行動提案

#### ◇市 民

- ・女性も男性も研修や昇進の機会があれば積極的に活かす。
- ・男の仕事、女の仕事と決めつけず積極的に挑戦する。

#### ◇事業者

- ・女性の職域拡大・管理職の増加、多様な働き方の確保、男女均等な待遇確保などポジティブ・アクションに取り組む。
- ・メンター制度\*について検討をする。

### 課題 3 地域における男女平等参画

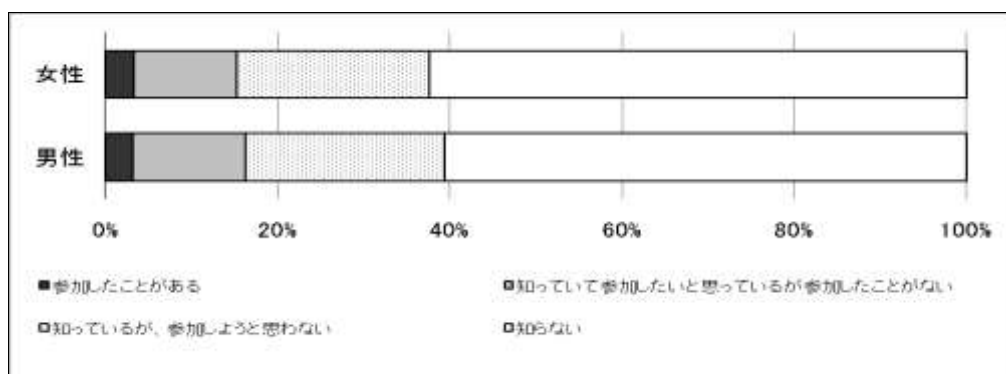
#### 現状

多くの女性の活動に支えられ、日野市は、平成 10 年に男女共同参画都市宣言を行い、平成 14 年に日野市男女平等基本条例を施行、平成 16 年に男女平等推進センターを設置、平成 18 年に男女平等行動計画を策定し男女平等社会の実現に向けて取り組んできました。

男女平等社会の実現には、社会的気運の醸成とジェンダー主流化\*の考え方の普及が重要です。

社会的気運を醸成するためには、身近な地域の啓発活動が重要です。しかし、内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」によると、男女共同参画関係イベントへの参加経験者は、女性 3.3%、男性 3.2%にとどまっており、女性 62.3%、男性 60.6%が知らないとしています。特に若い世代の参加率、認知度が低くなっています。

◆ 男女共同参画関係のイベントへの参画経験の有無 ◆

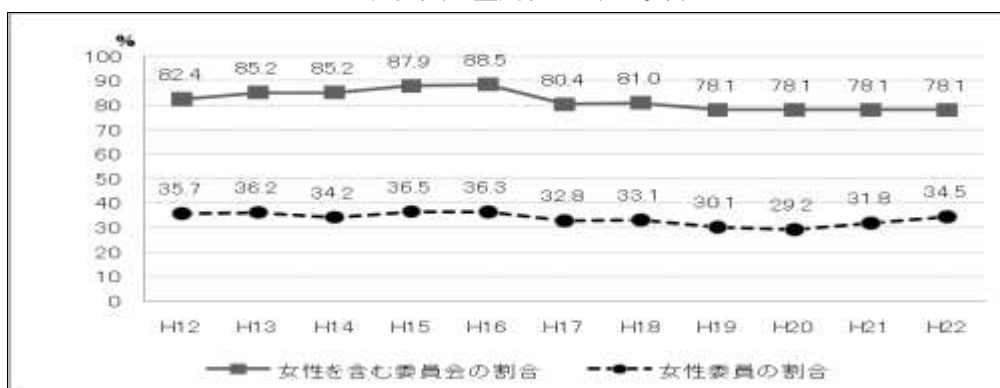


内閣府男女共同参画局「男女のライフスタイルに関する意識調査（平成 21 年 9 月）」

ジェンダー主流化の考えにより、多様な立場や状況にある女性と男性がそれぞれの考えを政策の立案、組織構成、実践、調査、改良という過程で議論しあうことが重要です。しかし、国連開発計画（UNDP）が発表した平成 21 年度の女性の政治や経済への参画の程度を示すジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）\*を見ると、日本は世界 109 カ国中 57 位と低い状況にあります。

日野市の女性委員の登用状況を見ると、平成 22 年度は 64 の委員会があり、うち女性を含む委員会の割合は 78.1%で、女性委員の割合は 34.5%でした。男性の委員が少ない委員会ももちろんあります。

◆ 女性委員の登用状況（日野市） ◆



## 課 題

- 社会的気運の醸成のための啓発活動として、多くの市民が参加したい、見たいと思う男女平等に関するイベントの開催や情報誌の発行に向けて、ジェンダーの視点\*を持ち活動を行っている市民や団体などとの協働が必要です。
- 地方自治法に規定される委員会や審議会、自治会活動やまちづくり協議会などへの女性と男性の双方の参画を促進することが必要です。
- 環境問題など、身近な地域の問題として、積極的に取り組んできた女性の活動を、男性や子どもにも拡大することが必要です。

## 課題解決に向けて

- 性差別、性別に基づく固定的役割分担意識\*及び偏見などにより、女性と男性は、社会や家庭において異なる状況にあり、必要とする支援が異なる場合があります。そのため、行政の政策決定過程はもちろん、あらゆる分野において女性と男性が平等に議論する機会をもつことが男女平等社会の実現のために不可欠です。ジェンダー主流化\*の考え方を広く普及し、女性委員がいない委員会をなくすため、女性が参画できる体制を整えます。また、女性委員の登録制度について検討します。
- 女性が単なる参加ではなく、あらゆる分野において立案の段階から関わりを持ち、積極的に参画し、その声を反映することができるよう女性のエンパワーメント\*の促進を行います。
- 女性が地域で行ってきた環境問題に関する活動、防犯問題に関する活動などを男性や子どもにも拡大し、地域の問題を地域住民全体で解決する力の充実を支援します。
- 市民が参加しやすい講座やイベントの開催、市民のニーズを的確に把握した情報提供ができるよう、ジェンダーの視点を持つ市民と市民を身近で支える活動を行っている団体などと協働し、男女平等社会の実現に向けた取り組みを行います。

### 施策1 市民との連携による男女平等の推進

事業・担当課	内 容	目 標
33 男女平等の推進を担う団体の育成と連携  ◆男女平等課	ジェンダーの視点を持ち地域で活動する団体と連携、協働により男女平等を推進するため、活動団体の把握及び活動団体の育成を行うとともにその団体の活動を支援する。  ① 団体の育成及び団体間交流会を実施する。 ② 団体との連携、協働による男女平等の推進に関する事業を実施する。	① 団体交流実施 1回/年



### 市民・事業者の行動提案

#### ◇市民

- ・一人ひとりが男女平等の意識を持って、地域で活動をする。
- ・市と協働し、男女平等に関する講座の開催や情報提供について企画・実施する。

#### ◇事業者

- ・従業員が市民活動に参加したり、自ら企画・実施することを理解し協力する。
- ・男女平等の意識を持ち地域活動に参加する。また、市と協働し男女平等に関する事業を企画・実施する。

## 施策2 行政の政策決定過程における女性の参画促進

事業・担当課	内 容	目 標
34 委員会などにおける男女比率の適正化の推進  ◆全庁：① 男女平等課：②	女性が政策決定の場に参加する機会を増やすため、女性委員がいない委員会・審議会などをなくす。また、男女の比率について片方の性が30%以下とならないようにする。  ① 女性が参加できるよう、時間、保育付などの配慮をする。 ② 女性委員の登録制度について検討する。	女性委員の比率30%以上を維持 女性委員のいない委員会・審査会数0

### 市民・事業者の行動提案

#### ◇市民

- ・公募委員の募集に女性も積極的に応募し、市政に参画する。

#### ◇事業者

- ・事業所から各種委員を選出する際に性別にかかわらず適した人を推薦する。

### 施策3 あらゆる分野についてジェンダー主流化\*を行う（男女双方の参画促進）

事業・担当課	内 容	目 標
35 意思決定段階への男女双方の参画推進  ◆全庁：① 防災安全課：② 環境保全課：③ ごみゼロ推進課：③ 緑と清流課：③ 男女平等課：④	<p>男女双方の意見を反映し、身近な暮らしの場である地域の力を高め持続可能なものとするため、意思決定段階への女性と男性の参画を推進する。</p> <p>① まちづくり、地域経済の活性化などの分野の意思決定段階への女性の参画、子育てや福祉分野の意思決定段階への男性の参画を働きかける。</p> <p>② 防災分野の意思決定段階への男女双方の参画により、男女のニーズの違いを把握し、避難場所などの安全確保を図る。また、復興に際しては、男女の一方に負担が集中することを防ぐなどマニュアルの見直しをする。</p> <p>③ 環境分野においては、子ども、次世代へのリスクなど環境問題に高い関心を持ち、長年保全活動を担ってきた女性の活動・経験を生かした啓発、情報提供を行い、女性も男性も、一人ひとりが環境問題の解決に向けた身近な取り組みや環境の保全に向けた持続可能な行動を起こすよう働きかける。</p> <p>④ 女性が能力を発揮し、あらゆる分野の意思決定段階へ参画するよう、自己決定能力、経済的・社会的・法的・政治的な力をつけるための学習の機会を提供する。</p>	

#### 市民・事業者の行動提案

##### ◇市民

- ・エンパワーメント\*講座に参加する。
- ・女性も男性も、あらゆる分野に参画し、意見を述べる。
- ・女性も男性も子どもも家庭や地域の問題解決をともに考え、実行する。

##### ◇事業者

- ・従業員の活動を理解し協力する。

#### ちょっと休憩♪

#### 「参加」と「参画」

決められていることに従い加わることを「参加」、ものごとの計画段階から主体的に加わることを「参画」といいます。

例えば・・・

市が企画するイベントに、市民の皆さんがお客様として来場することは「参加」、イベント自体の企画や運営に携わることは「参画」といえます。

