

目次

1章 基本的な考え方と課題認識	3
1 国際社会の取り組み	3
2 日本の取り組み	4
3 千葉県の取組み	5
4 白井市の取組み	6
5 近年の社会情勢	7
(1) 少子化・高齢化の進展、家族の変化	7
(2) 男女平等推進に関する近年の社会的潮流について	11
6 計画策定に当たって	12
7 計画の位置づけ	13
8 計画期間	13
9 市民意識調査・全国意識調査・数値指標から見える課題	14
(1) 役割分担意識・平等観について	14
(2) 職業生活について	17
(3) 配偶者間暴力（DV）について	25
(4) 防災・災害対策について	29
(5) 市の施策への要望について	30
10 基本的な考え方	32
(1) 主な課題	32
(2) 第5次総合計画の基本理念と将来像	33
(3) 基本的な考え方	34
2章 計画の体系	36
1 誰もがその人らしさを尊重できる社会をつくろう	36
(1) 学習機会の提供	36
(2) 教育現場での取り組み	38

1 章 基本的な考え方と課題認識

1 国際社会の取り組み

昭和20年に設立された国際連合（国連）は、その活動の主要目的の一つとして、「人種・性・言語又は宗教による差別なくすべての者のために人権及び基本的自由を尊重するように、助長奨励することについて国際協力を達成すること」（国連憲章第1条3）を掲げ、男女平等の実現について取り組みを進めていました。

しかし、女性への差別が依然としてなくなることから、昭和42年の国連総会にて「女子に対する差別を撤廃する宣言」が採択されました。そして宣言に規定されている原則を実施するため、法的拘束力を持った取り組みが必要であるとの認識が広まり、昭和54年の国連総会にて「女子に対する差別を撤廃する条約（女子差別撤廃条約）」が採択されました。女子差別撤廃条約は、締約国に対し男女の平等を実現するため、伝統的な性別役割の変更が不可欠であるとし、法を整備するだけでなく、女性に対する差別となるようなあらゆる慣行・慣習の見直し、修正を求めており、各国はこれにより取り組みを加速化しました。同条約は実効的な取り組みを進めるため、締約国から選任された専門家により構成される女子差別撤廃委員会を設置しており、締約国から提出された取り組み状況についての報告を検討し提案や勧告を行っています。

また、条約策定の取り組みと平行し、国連は昭和50年を国際女性年と定め、メキシコ・メキシコ市で「第1回世界女性会議」を開催し「世界行動計画」を採択しました。さらに、昭和51年から60年までの10年を「国連婦人の十年」と位置づけ、「平等・発展・平和」を目標に掲げ取り組みを進めました。

平成7年に北京で開催された「第4回世界女性会議」では、国際社会における男女平等に関する国際的基準として、「北京宣言」と「行動綱領」が定められました。「行動綱領」では、貧困、教育、健康など12の重大問題領域に沿って、女性のエンパワーメントを図るための課題が明記されました。

その後、国連は、「北京宣言」及び「行動綱領」の採択以後節目ごとに、国際社会の取り組み状況を検討する会議を開催しています。

2 誰もがさまざまな舞台で自分らしく輝ける社会をつくろう	40
（1）家庭における男女共同参画の促進	40
（2）地域における男女共同参画の促進	42
（3）職場・労働における男女共同参画の促進	43
（4）市政における男女共同参画の促進	47
3 誰もが安心して健やかに生きられる社会をつくろう	48
（1）DVの防止・対策	48
（2）虐待・暴力の防止・対策	49
（3）ハラスメントやいじめの防止・対策	49
（4）DV・虐待被害者支援のための連携体制	50
（5）防災・災害対策に関する取り組み	51
（6）性差を踏まえた生涯にわたる健康支援	52
（7）多文化共生の推進	53
4 男女平等の達成のために市が取り組むこと	54
（1）推進体制の整備	54
（2）市役所におけるワークライフバランスと女性活躍の推進	55
（3）ハラスメント防止・対策	56
（4）ジェンダー統計の実施	56
附属資料	57
1 策定体制について	58
2 策定スケジュール	60
3 防災施策に対する意見書	62
4 年表	65

2 日本の取り組み

日本は、日本国憲法に性別による差別の禁止(第14条)、両性の本質的平等(第24条)を定め、男女平等の取り組みを進めてきました。そして昭和50年の「国際婦人年」を契機に総理府に設置された「婦人問題企画推進本部」が、婦人問題の課題や施策の方向、目標等を定めた国内の行動計画を昭和52年に策定しました。

「女子差別撤廃条約」については、日本は昭和55年に署名し、昭和60年に批准しました。条約の規定にのっとり、昭和60年には雇用機会均等法の制定、平成元年に家庭科の男女共修化、平成3年に育児・介護休業法の制定などが行われました。

日本は「第4回世界女性会議」を前に平成6年に「男女共同参画推進本部」を設置し、平成8年には「行動綱領」と総理府に設置されていた「男女共同参画審議会」の答申内容を踏まえ、男女共同参画を冠した初のプランである「男女共同参画2000年プラン」を策定しました。

平成11年には、男女共同参画を国の最重要課題ととらえ、男女共同参画社会の基本理念と国・地方自治体・国民の責務を明らかにした「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌12年には同法に基づく初の国の基本計画として「男女共同参画基本計画」が策定されました。平成15年6月には、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を定めた男女共同参画推進本部決定が公表されています。

国の基本計画については、5年ごとに改定され、平成27年に策定された第4次男女共同参画基本計画は、女性の活躍推進のための「男性中心型労働慣行（男性が主たる働き手として長時間労働をし、女性は家計補助的な働き方に留まる）の変革と女性の活躍」を計画全体にわたる横断的視点として位置付けました。

3 千葉県の取組み

千葉県では、「国際婦人年」、「国連婦人の十年」といった国際社会及び国の動向を踏まえ、昭和56年に初めての女性計画である「千葉県婦人施策推進総合計画」を策定しました。以後、女性計画としての位置づけで計画を策定してきました。

平成13年、男女共同参画社会基本法に基づき、それまでの女性計画に替わる「千葉県男女共同参画計画」を策定しました。

また、DV防止法の施行にともない、従前の婦人相談所の業務に配偶者暴力相談支援センターの機能を加え、「千葉県女性サポートセンター」を開設し、DV被害者の相談・保護・支援や、暴力以外にも女性の抱える様々な悩みや問題に対応しています。

平成18年には、「千葉県DV防止・被害者支援基本計画」を策定するとともに、「ちば県民共生センター（現：千葉県男女共同参画センター）」を開設しました。

その後、「千葉県男女共同参画計画」と「千葉県DV防止・被害者支援基本計画」の改定を重ね、平成28年に、国の「第4次男女共同参画基本計画」を踏まえながら、かつ県民意識調査結果等から見える現状を考慮し、防災やワークライフバランス、子育て支援、DVへの対策等を重点施策とした「第4次千葉県男女共同参画計画」を策定しました。

4 白井市の取組み

白井市では、平成10年度に実施した『男女共生』に関する住民意識調査」を踏まえ、『人権が尊重される真の男女平等社会の実現』を基本理念とする「白井市男女平等推進行動計画 ステッププラン21」（第1次計画：計画期間平成13年度～22年度）を策定しました。

平成22年度に実施した「男女共同参画に関する住民意識調査」を踏まえて、平成23年度から27年度までの5ヵ年の計画として「白井市男女平等推進行動計画」（第2次計画）を策定しました。この第2次計画では、男女平等の達成に向けて取り組むということを表すため計画名称に引き続き「男女平等」を盛り込み、人権が尊重される真の男女平等社会の実現と多様な個性が認められる社会、みんなが協力し家庭や地域、職場に多様な能力や考え方を生かせる社会の実現を目指し、さまざまな取組みを行ってきました。

この間、平成23年3月11日に発生した東日本大震災の教訓から、防災・災害対策における男女共同参画の視点の重要さがクローズアップされ、翌24年7月には男女共同参画推進懇談会から意見書「東日本大震災などの震災を踏まえた防災施策に対する意見について」が提出されました。平成26年度には、白井市附属機関条例の施行に伴い、「白井市男女共同参画推進懇談会」を「白井市男女共同参画推進会議」に改編し、市長の附属機関に位置付けました。

また、平成23年度には計画策定を記念し、地域からの男女平等をテーマにした「白井市男女平等フォーラム」を開催し、社会のさまざまな問題に今までになかった女性あるいは男性の視点を入れる意義について浸透を図りました。

平成27年度には公募委員による「白井フェミナス実行委員会」が、白井市青少年女性センター、白井市桜台センターと協力し、地域で自分らしく生きることや地域での多様な働き方を応援する取組みとして「2015白井フェミナスハートプラス」を開催しました。

5 近年の社会情勢

(1) 少子化・高齢化の進展、家族の変化

ア 人口の推移と将来推計

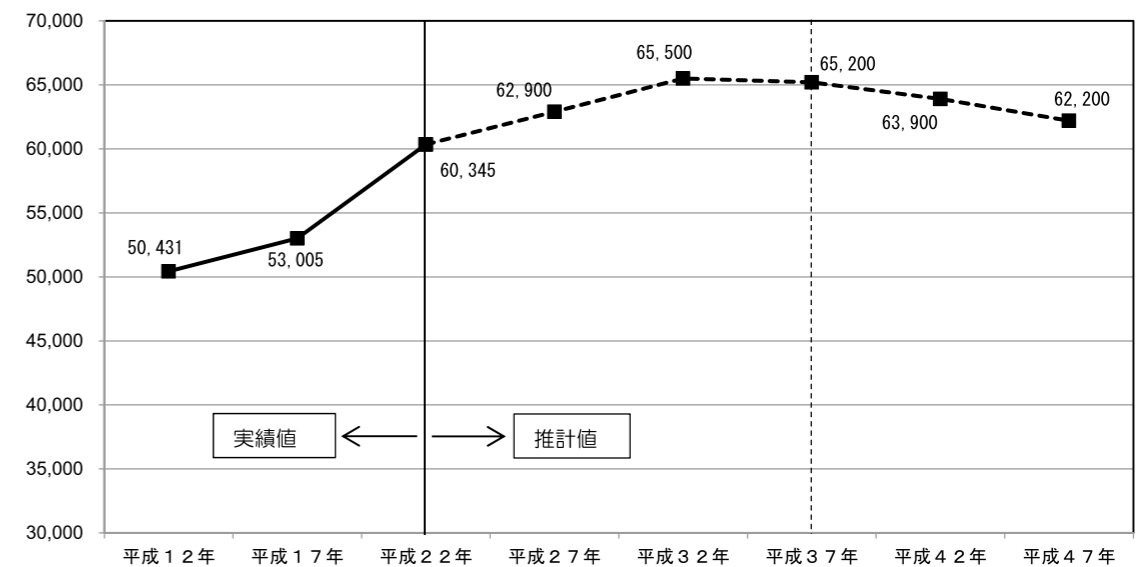
本市の国勢調査における総人口（年齢不詳を含む）は、昭和54年の千葉ニュータウンの街開きにより、急速に人口は増加し続け、平成12年には50,000人を超えました。

平成7年以後も緩やかに増加し続け、平成17年から平成22年にかけては再び増加傾向が強まり、平成22年には60,345人となりました。

将来人口については、平成37年の総人口は65,200人と推計されます。

開発による人口流入に伴い増加するものの、平成32年にピークを迎え、その後減少していく見込みです。

<人口の推移と将来推計>



(出典：白井市人口推計報告書)

イ 少子化・高齢化の進展

年少人口は平成12年には8,335人、平成17年は減少し7,980人でしたが、平成22年には9,589人に増加しています。将来推計を見ると、平成32年までは概ね横ばいに推移し、以降は減少傾向になることが見込まれます。

年少人口比率をみると平成12年には16.5%、平成22年には15.9%とゆるやかに減少しています。将来推計を見ると、引き続き緩やかに減少することが見込まれます。

生産年齢人口については、平成12年には36,890人、平成22年には39,915人と増加傾向にありました。推計を見ると、将来は概ね減少することが見込まれます。

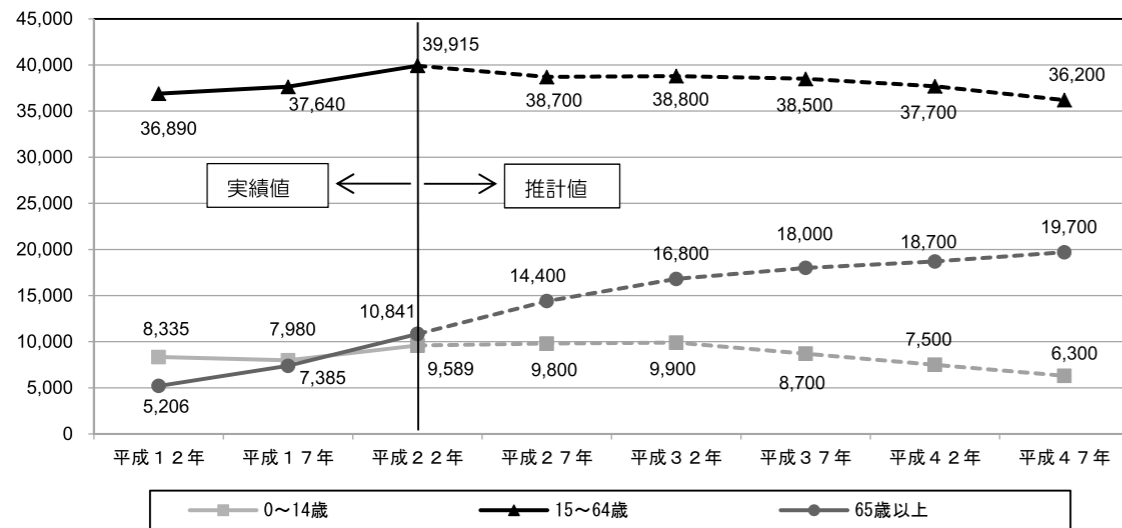
生産年齢人口比率をみると、平成12年に73.2%だったところ、66.1%に減少しており、将来推計を見ると平成37年には59.0%に減少すると見込まれています。

高齢者人口の推移をみると、増加し続けており、平成22年には10,825人となり、初めて年少人口を上回りました。将来推計では一貫して増加し、平成37年には18,000人になると見込まれています。

高齢者人口比率の推移をみると、平成22年には年少人口比率を上回る17.9%となりました。平成37年には27.7%に達する見込みです。

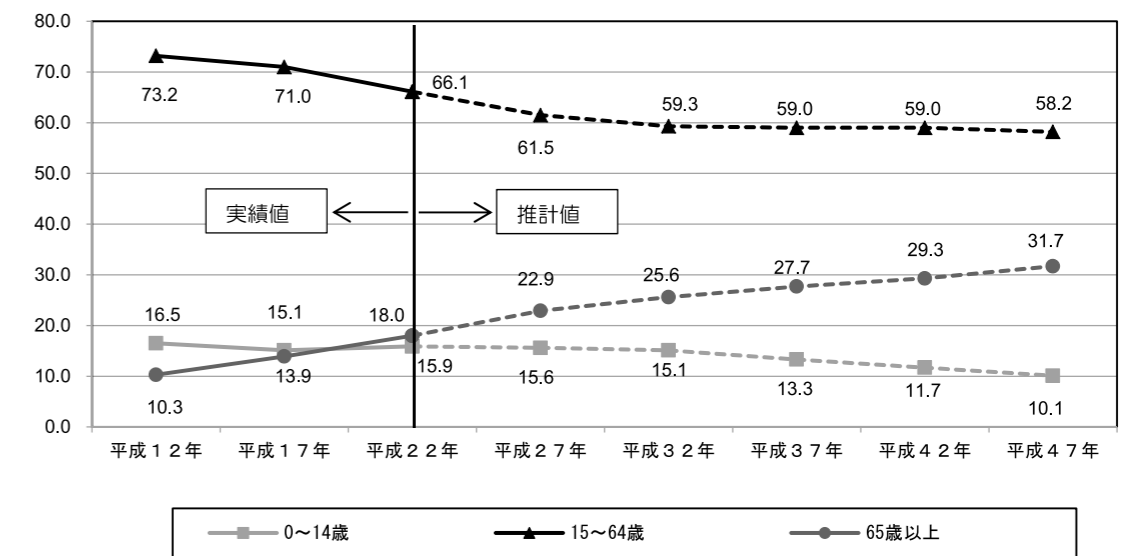
このように、白井市でも少子化・高齢化傾向にあり、特に高齢者人口の増加が見込まれます。また、生産年齢人口比率も今後減少していきます。

＜年齢3区分別人口の推移と推計＞



(出典：白井市人口推計報告書)

＜年齢3区分別人口比率の推移と推計＞



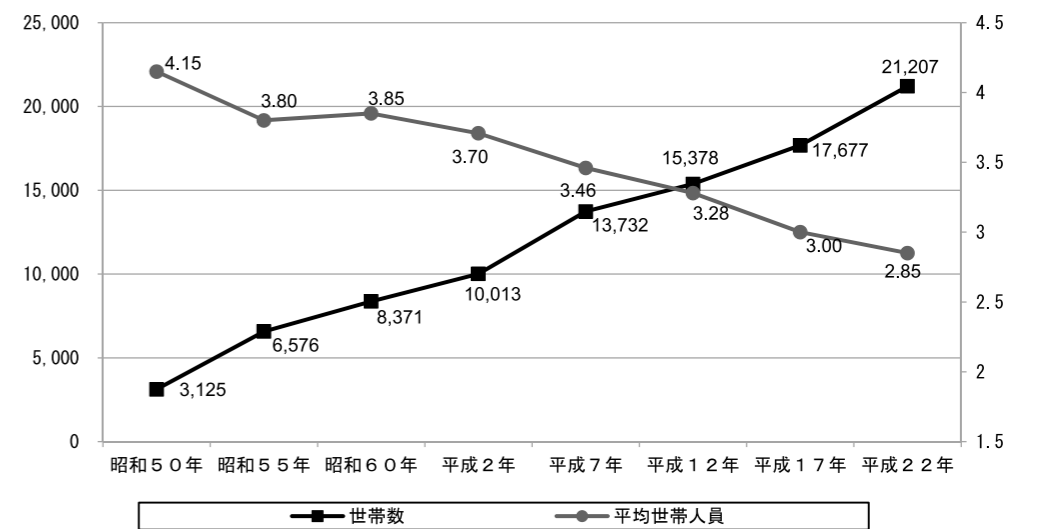
(出典：白井市人口推計報告書)

ウ 家族形態の変化

本市の国勢調査における総世帯数は、一貫して増加傾向にあり、昭和50年には3,125世帯でしたが、平成22年には21,207世帯となりました。

一方で、平均世帯人員は、減少傾向にあり、昭和50年には4.15人でしたが、平成22年には2.85人となりました。

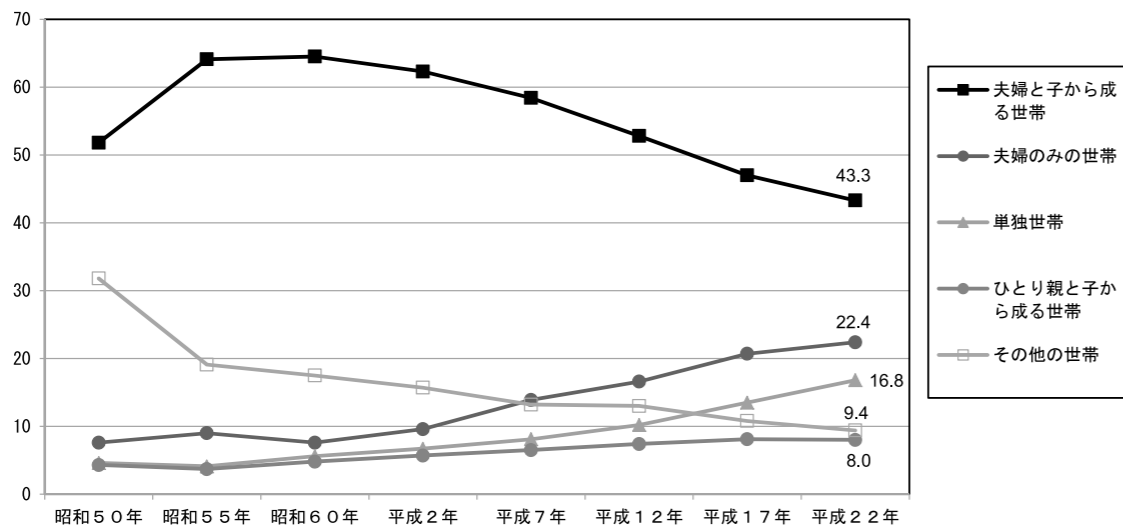
＜世帯数及び平均世帯人員の推移＞



(出典：白井市人口推計報告書)

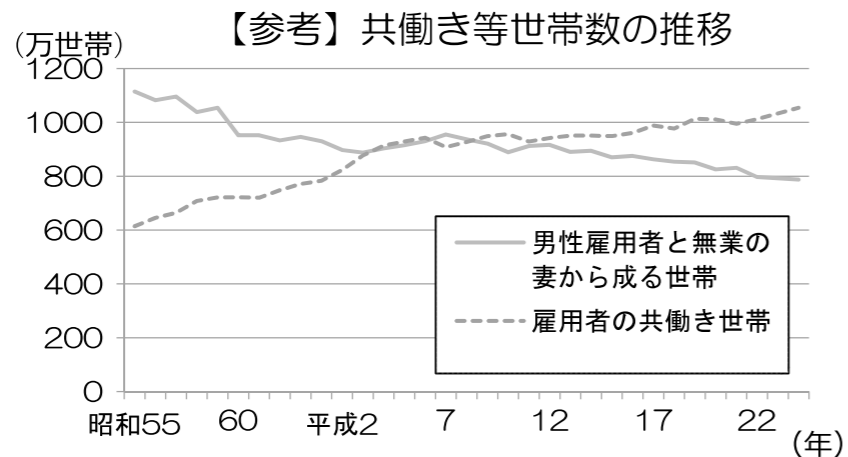
本市の国勢調査における家族類型別世帯数については、総世帯数の増加に伴い、全ての家族類型において増加傾向にあります。家族類型別の比率をみると、夫婦と子から成る世帯が昭和55年以後減少し続ける一方で、夫婦のみの世帯と単独世帯が増加傾向にあります。

＜家族類型別世帯構成比の推移＞



(出典：白井市人口推計報告書)

また、全国の共働き世帯と男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆる男性片働き世帯）の推移を見ると、平成9年を機に共働き世帯が男性片働き世帯を上回っています。



平成27年度男女共同参画白書をもとに作成

(2) 男女平等推進に関する近年の社会的潮流について

女性の活躍推進については、平成25年6月に首相官邸が公表した「日本再興戦略」において「女性の力」をわが国最大の潜在力と表現しており、平成26年10月には「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置、平成27年8月には日本初のポジティブ・アクション法である「女性活躍推進法」が成立しました。同法は国・地方公共団体と従業員301人以上の事業主に女性活躍推進のための事業主行動計画策定を義務付ける10年間の時限立法であり、取り組みの加速化が期待されています。また、地方公共団体は、地域における女性の職業生活における活躍についての活躍推進に関する推進計画の策定に努めることとされています。

配偶者からの暴力への対策については、平成13年10月に「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（DV防止法）」が施行され、DV防止と被害者保護の取り組みが行われています。平成19年7月の改正では市町村にもDV防止基本計画の策定が努力義務として課され、平成25年7月の改正では生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても適用が拡大されています。

防災・災害対策については、平成23年3月11日の東日本大震災の発生とその後の避難・復興の過程で、女性の参画が不十分なことによる問題点が報告されており、防災・災害対策における男女共同参画の推進が重要課題となっています。

同性愛者や両性愛者、性同一性障がい者などの性的少数者については、民間の調査¹によりますと、平成27年度には国内の性的少数者層は7.6%であるという結果が出ており、20人に1人以上は性的少数者層であると考えられます。なお、平成24年度の同種調査では5.2%という結果が出ており、この増加については、人々の意識が変化していることが理由として推測されます。別の民間調査では、同性への恋愛感情を「おかしくない」と考えている人が、アンケート調査で回答者の半数を超えたという調査結果も出ています。ただ、同時に友人が同性愛者と分かった場合の抵抗感は強いという結果も出ており、性的少数者への認識は進んでいるものの、抵抗感もあるという状況が推測されます。

用語の説明

¹ 電通ニュースリリース「電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT調査2015」を実施ー LGBT市場規模を約5.9兆円と算出ー」（株式会社電通）

6 計画策定に当たって

第2次計画の計画期間は平成27年度をもって終了しますが、引き続き男女共同参画に取り組む必要があることから、平成28年度を初年度とする「白井市男女平等推進行動計画」を策定します。

計画策定の基礎資料とするため、平成26年度には市民2,000人及び市内事業所在勤者500人を対象にした「男女共同参画に関する住民意識調査」を実施しました。

本計画の策定に当たっては、第2次計画の進捗状況、数値目標の達成状況、意識調査の結果を考慮しつつ、平成28年度からの白井市第5次総合計画の個別計画として策定しています。また、第2次計画策定以降に社会で認識が共有されたいくつかの課題、とりわけ女性の活躍推進や防災における男女共同参画の視点について、取り組みを追加しています。

なお、平成27年12月に公表された国の「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」や、同じく平成27年12月に公表された千葉県の第4次男女共同参画計画の骨子案などを参照し策定作業を行っています。厳しい財政状況のなか、国・県の取り組み・動向との整合を重視しています。

平成26年度 白井市男女共同参画に関する住民意識調査について

白井市では、次期男女共同参画計画策定のための基礎資料とするため、平成26年8月から9月にかけて、市民を対象に男女共同参画に関する住民意識調査を実施しました。

項目	一般市民調査	市内在勤者調査
対象	市内在住の満18歳以上の男女 2,000人	市内事業所在勤者 500人
期間	平成26年8月29日～9月16日	平成26年9月5日～9月29日
抽出方法	住民基本台帳より抽出	市内事業所在勤者から抽出（各企業で従業員に配布）
調査方法	郵送により配布・回収	各事業所から従業員に配布・郵送により回収
回収率	44.9% ※前回（平成21年度）：49.5%	34.6% ※前回（平成21年度）：36.4%
設問	家庭生活、仕事、男女平等などについて	家庭生活、仕事、職場などについて

7 計画の位置づけ

- （1）本計画は、市の最上位計画である第5次白井市総合計画の下に位置付けられる個別計画となります。
- （2）男女共同参画社会基本法第14条の3の規定により、市町村には国・県の男女共同参画計画を勘案し計画を策定することが努力義務とされていることから、本計画を同法による市町村男女共同参画計画として位置づけます。
- （3）配偶者暴力等防止法第2条の3第3項の規定により、市町村には国の基本方針に即しかつ県の基本計画を勘案した配偶者暴力等防止に関する基本的な計画策定（DV防止基本計画）の努力義務があることから、本計画を当市のDV防止基本計画として位置づけます。
なお、該当項目については【DV防止基本計画】と明記しています。
- （4）平成27年8月に成立した女性活躍推進法第6条第2項には、各市町村に国の基本方針・県の基本計画を踏まえ「区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（市町村推進計画）」策定の努力義務が規定されていることから、本計画を当市の女性活躍推進計画としても位置づけます。
なお、該当項目については【女性活躍推進計画】と明記しています。

8 計画期間

本計画の計画期間は、平成28年度から平成37年度までの10年間とします。

なお、国・県の動向や社会情勢の変化などを踏まえ、中間年の平成32年度に計画を見直すほか、必要に応じて計画の見直しを行います。

9 市民意識調査・全国意識調査・数値指標から見える課題

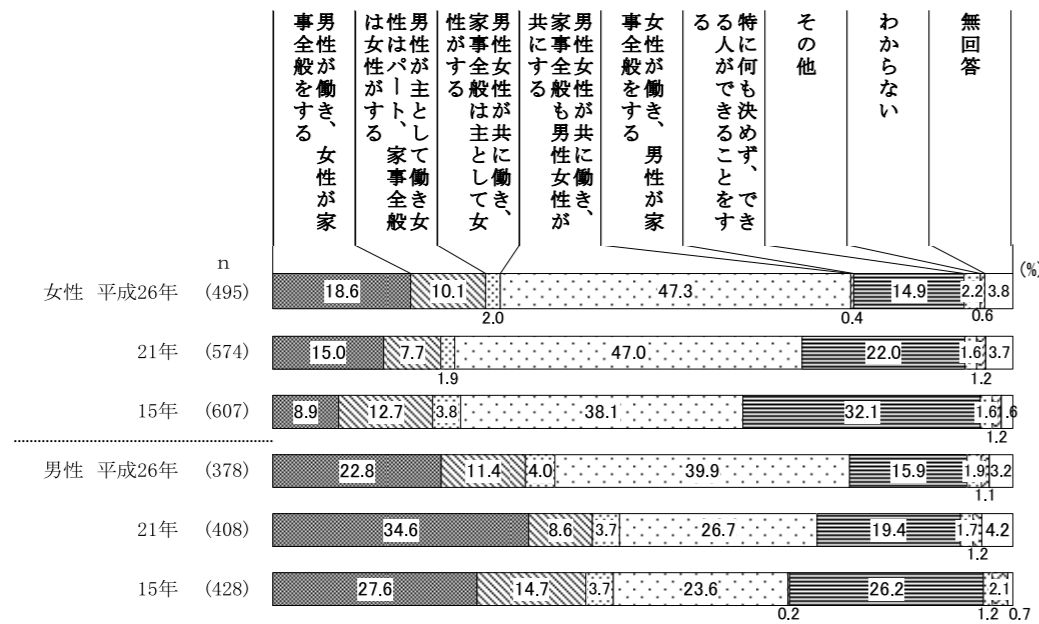
平成26年度に実施した「男女共同参画に関する住民意識調査」の結果等から、男女共同参画推進に当たっての個別の課題を整理します。

(1) 役割分担意識・平等観について

ア 男女の役割分担について

(ア) 男女の役割分担の理想について

〈経年比較／理想とする男女の役割分担〉



家庭内の役割分担の理想について、性別でみると、「男性女性が共に働き、家事全般も男性女性が共にする」という『男女平等型』を回答した割合は、男性が39.3%に対し、女性は47.3%と、男性を上回っています。

また、男女とも「男性が働き、女性が家事全般をする」という『性別役割分担型』は2割前後となっています。

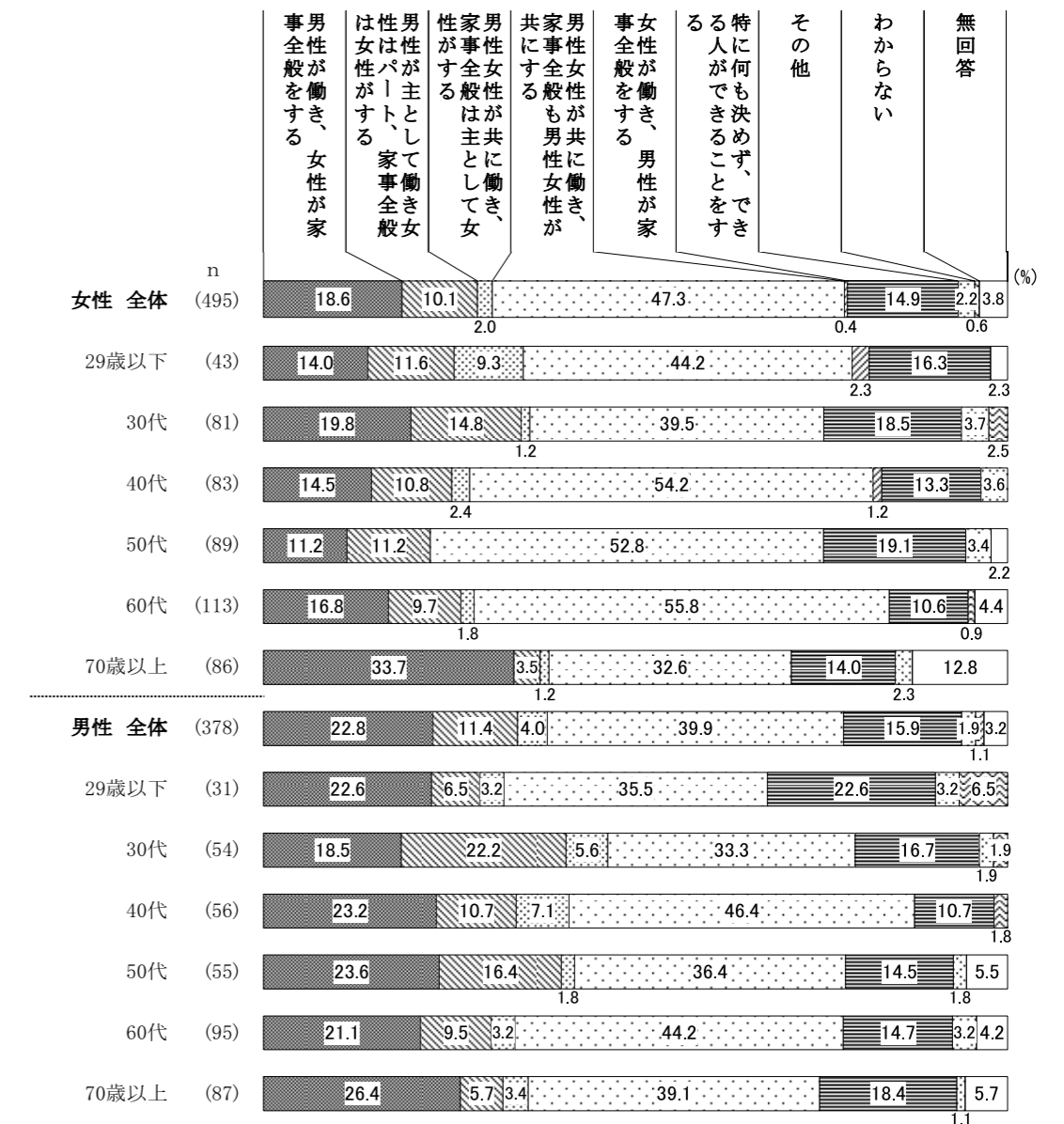
経年で比較すると、女性は『男女平等型』、『性別役割分担型』ともに継続的に増加しています。一方で、男性は前回調査と比較すると『男女平等型』が増加し、『性別役割分担型』が減少しています。

【課題】

女性で『性別役割分担型』を理想とする回答が増加し続けており、10年前からは約2倍となっていることが課題です。

なお、国の同種調査（H26）では、役割分担型は減少しています。

〈性・年代別／理想とする男女の役割分担〉



年代別では、男女とも30代で「男性が主として働き女性はパート、家事全般は女性がする」の比率が、他の年代と比べると多いという結果が出ています。

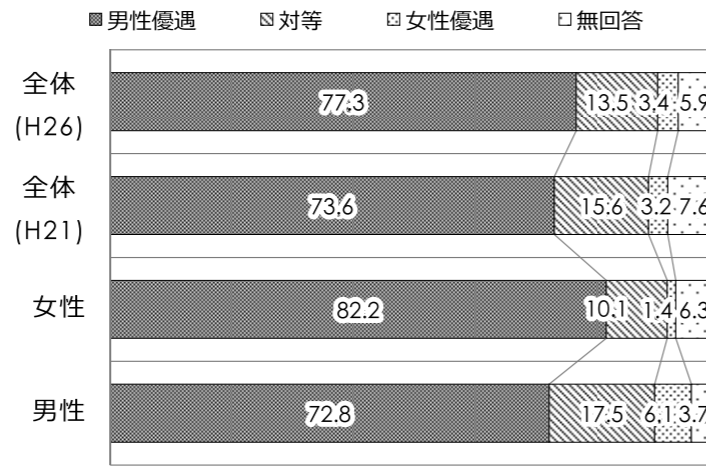
特に、30代では男女とも『男女平等型』が他の年代より低く、男性が主として働き女性は専業主婦またはパート労働を理想とする回答が多いという結果になっています。また、29歳以下では『家事全般は女性がする』回答を選んだ男性が32.3%なのに対し、女性は34.9%とわずかながら上回っています。

【課題】

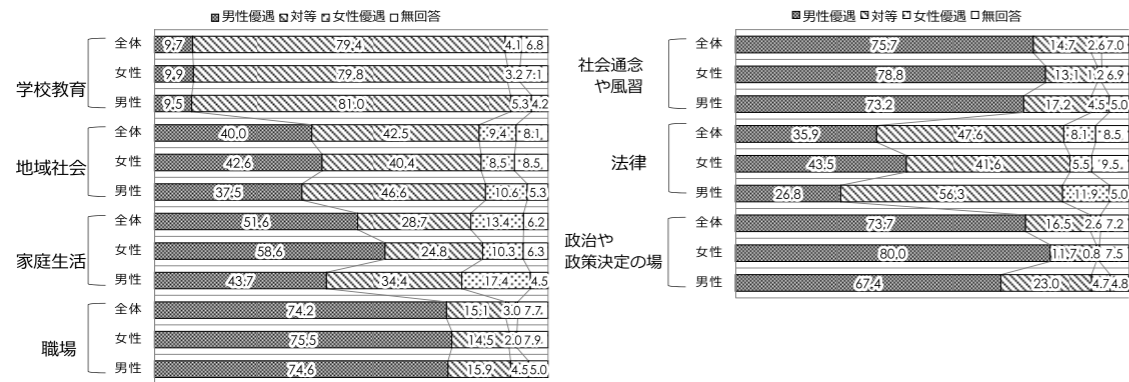
29歳以下・30代で『男女平等型』を選んだ割合が他の年代より少なく、かつ特に女性の29歳以下や男女の30代が『家事全般は女性がする』を選んだ割合が高いことが課題です。

イ 男女の平等観について

(ア) 社会全体の男女平等観
社会全体として今の日本が男女平等か聞いてみたところ、『男性優遇』が77.3%と圧倒的に高く、「対等になっている」は13.5%に留まっています。前回調査（平成21年）と比較すると、『男性優遇』がやや増加しています。なお、平成24年の国の類似調査と比較すると、白井市のほうがやや『男性優遇』と答えた割合が高くなっています。



(イ) 分野別の男女平等観



分野ごとに男女平等観を聞いたところ、学校教育では男女ともに約8割近くが「対等」と答えており、地域社会についても、男女ともに4割近くが男女対等と答えています。

反対に、職場、社会通念や風習、政治や政策決定の場については、7割以上が「男性優遇」と答えています。

政治や政策決定の場、家庭生活、法律については、男女で回答に差があり、認識の違いがあることがわかります。

【課題】

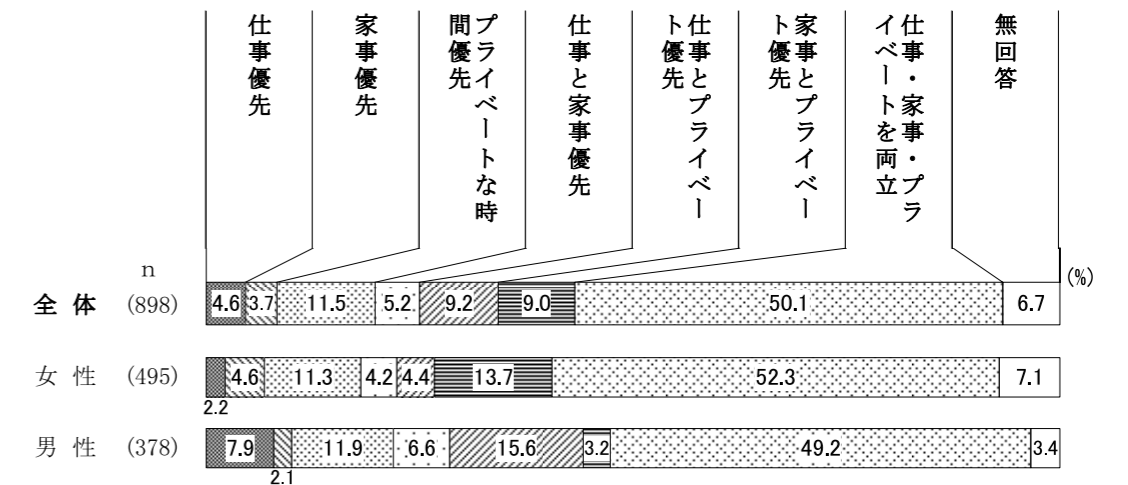
社会全体として、男性優遇であると答えた割合が増加しており、分野別には職場、社会通念や風習、政治や政策決定については、まだ多くの人が男性が優遇されていると感じている状況です。

なお、国の同種調査（H24）では、男性優遇評価は減少しています。

(2) 職業生活について

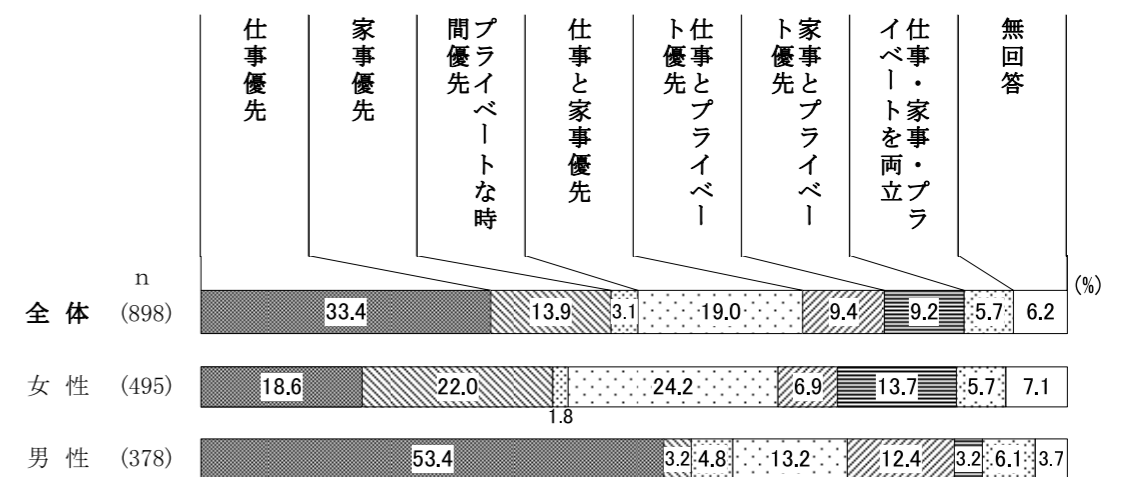
ア ワークライフバランスについて

(ア) ワークライフバランスの理想と現実
〈理想とする生活の中での優先度〉



生活の中での仕事、家事（育児・介護含む）、プライベートな時間（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）の優先度の理想としては、「仕事・家事・プライベートを両立」が50.1%で際立って多くなっています。

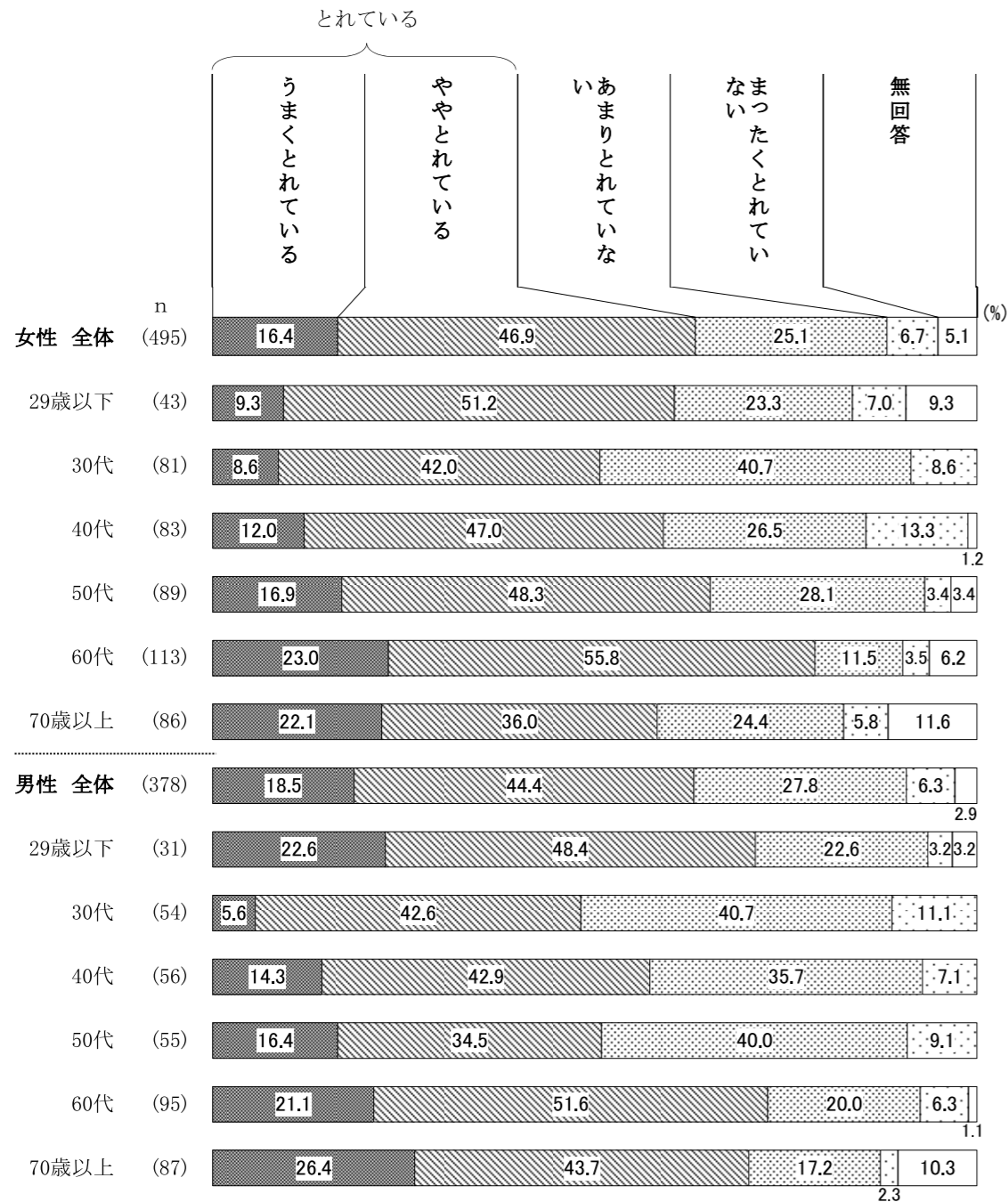
〈現実の生活の中での優先度〉



現実としては、「仕事優先」が33.4%で最も多く、次いで「仕事と家事優先」が19.0%となっています。

性別で見ると、女性では「仕事優先」（18.6%）、「家事優先」（22.0%）、「仕事と家事優先」（24.2%）に三分していますが、男性では、「仕事優先」が53.4%と過半数を占めています。

〈性・年代別／仕事・家事・プライベートな時間のバランス〉



生活の中での仕事、家事（育児・介護含む）、プライベートな時間（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）の優先度の年代別の傾向を見ると、「とれている」と「ややとれている」を合わせた『とれている』と回答した割合は、男女ともに30代で他の年代より少なくなっています。

【課題】

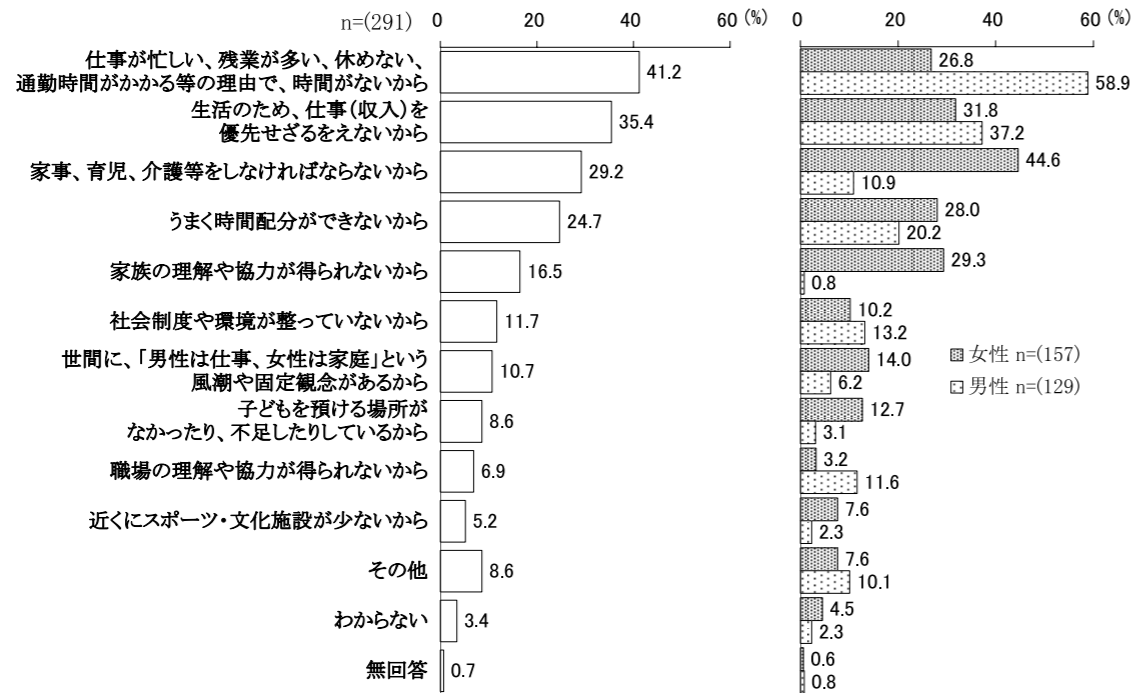
理想と現実の調査結果を比較すると、女性の理想は「仕事・家事・プライベートを両立」が52.3%となっていたにもかかわらず、現実にそれが達成されている人は5.7%に過ぎません。男性の場合も、「仕事・家事・プライベートを両立」が理想とする人は49.2%を占めているものの、現実には6.1%に留まっています。

このようにワークライフバランスの理想と現実については、男女とも依然として大きな開きがあります。

年代別で見ると、男女の30代で『とれている』と回答した割合が低く、この年代の負担感が表れる結果になっています。



(イ) ワークライフバランスが取れない理由
 〈仕事・家事・プライベートな時間のバランスがとれない理由〉



ワークライフバランスが「あまりとれていない」「まったくとれていない」という人に、その理由をきいたところ、「仕事が忙しい、残業が多い、休めない、通勤時間がかかる等の理由で、時間がないから」が41.2%で最も多く、次いで「生活のため、仕事(収入)を優先せざるをえないから」(35.4%)となっています。

性別でみると、女性では、「家事、育児、介護等をしなければならないから」が44.6%と男性(10.9%)を上回っているほか、「家族の理解や協力が得られないから」「子どもを預ける場所がなかったり、不足したりしているから」といった項目で男性を上回っており、女性は家事や家庭に関することを理由にあげる傾向にあります。

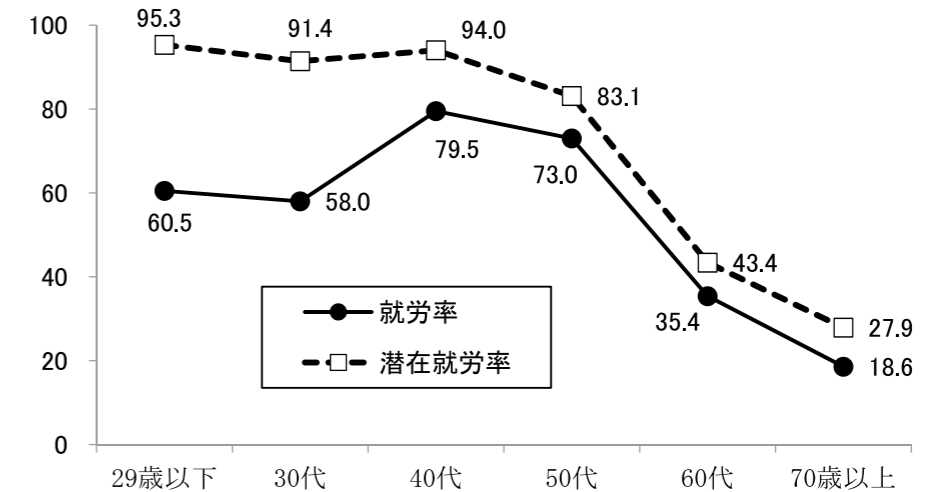
男性では、「仕事が忙しい、残業が多い、休めない、通勤時間がかかる等の理由で、時間がないから」が58.9%と女性(26.8%)を上回っているほか、「生活のため、仕事(収入)を優先せざるをえないから」「職場の理解や協力が得られないから」といった項目で女性を上回っており、男性は仕事や職場に関することを理由にあげる傾向にあります。

【課題】

ワークライフバランスについて、現実には女性は家事優先、男性は仕事優先になっている傾向がありましたが、とれていない理由を聞くと女性は家事や家庭に関すること、男性は仕事や職場に関することが理由の上位となっており、これらの分野での改善が必要なことがわかります。

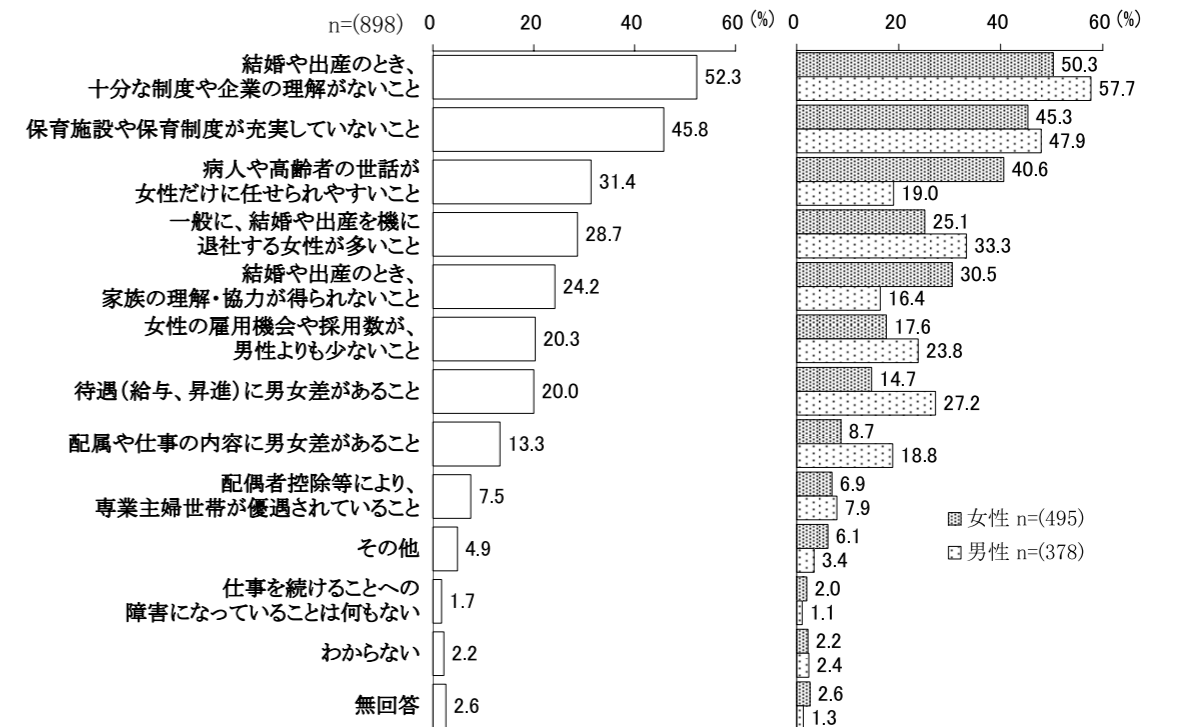
イ 女性の就労について

(ア) 女性の就労率と潜在就労率
 〈女性・年代別/就労率と潜在就労率〉

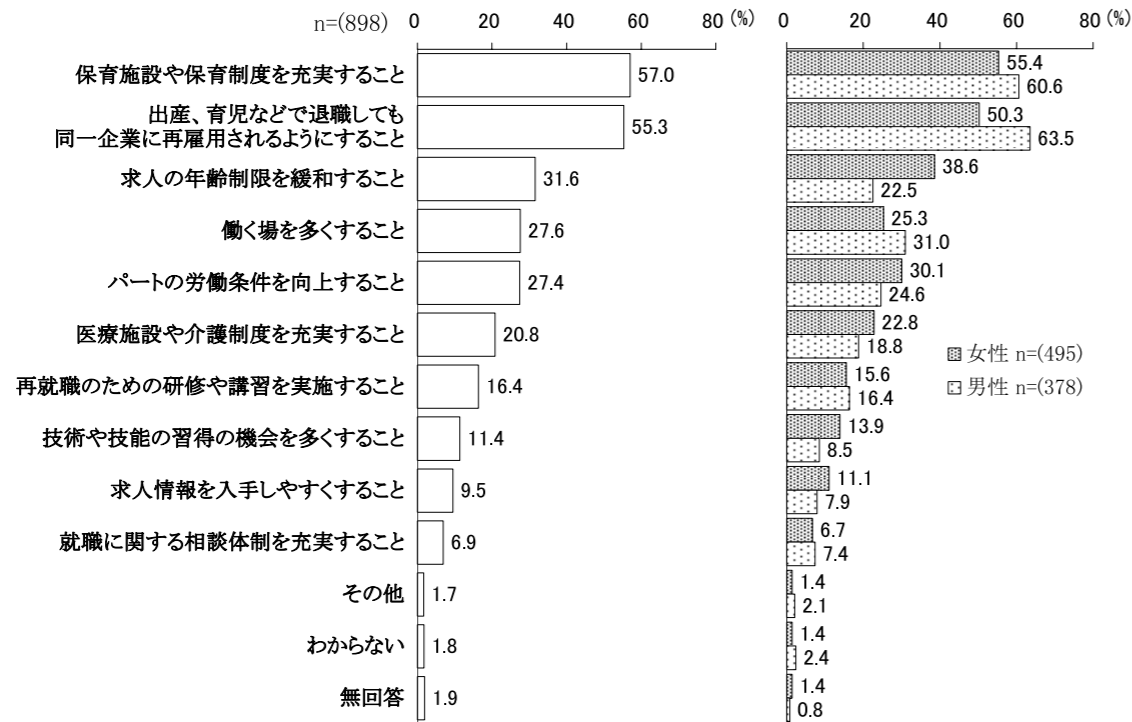


女性の就労率(実際に働いている人の割合)と、潜在就労率(実際に働いている人と働きたくても働けてない人を合わせた割合)を比較すると、29歳以下・30代では約3割の人が働きたくても働けない状況にあることがわかります。

(イ) 女性の就業継続の障害・必要な支援
 〈女性の就業継続が難しい理由〉



〈望ましい女性の再就職支援策〉



女性が仕事を続ける上での障害としては、「結婚や出産のとき、十分な制度や企業の理解がないこと」が52.3%で最も多く、次いで「保育施設や保育制度が充実していないこと」(45.8%)、「病人や高齢者の世話が女性だけに任せられやすいこと」(31.4%)となっています。

性別でみると、男女とも「結婚や出産のとき、十分な制度や企業の理解がないこと」が5割を、「保育施設や保育制度が充実していないこと」が4割を超えています。また、女性では「病人や高齢者の世話が女性だけに任せられやすいこと」が40.6%と、男性(19.0%)の2倍以上高くなっています。

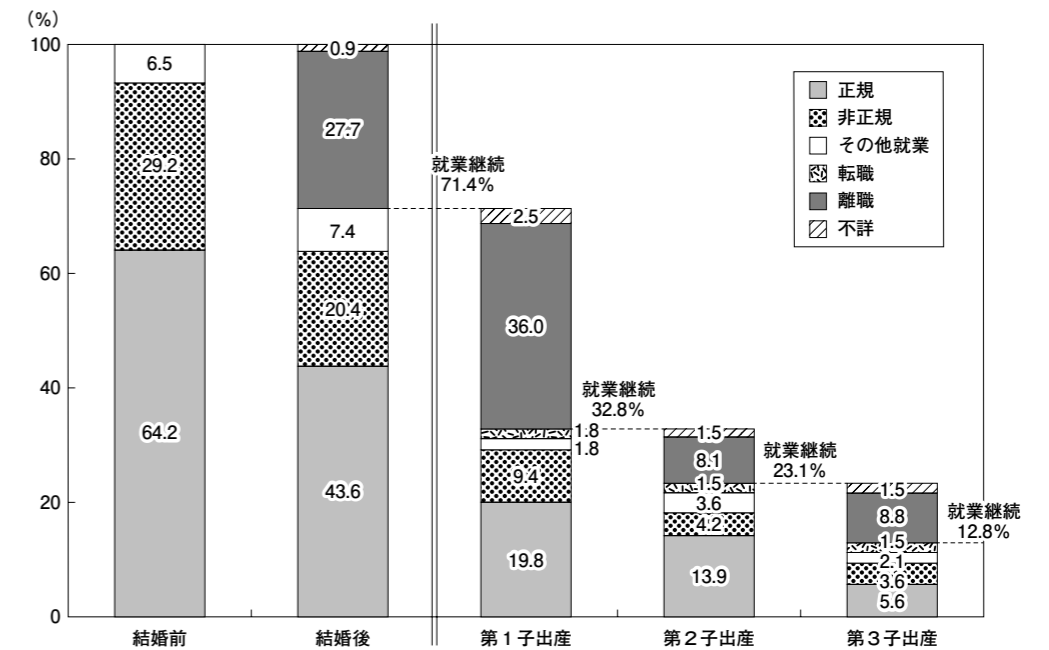
望ましい女性の再就職支援策としては、「保育施設や保育制度を充実すること」(57.0%)と「出産、育児などで退職しても同一企業に再雇用されるようにすること」(55.3%)が、特に多くなっています。

【課題】

女性の就労率・潜在就労率のデータを見ると、29歳以下・30代の女性の3割が働きたくても働けない現状にあります。女性の就業継続の障害、望ましい再就職支援策を見ると、いずれも結婚・出産・育児に関する問題や取り組みが上位になっています。特に女性の29歳以下・30代で特にこの傾向が強く、結婚・出産・育児に関する取り組みへのニーズが大きいことが分かります。

〈女性の第1子出産後の離職率(参考:国調査)〉

ライフイベントによる女性の就業形態の変化(平成23年)



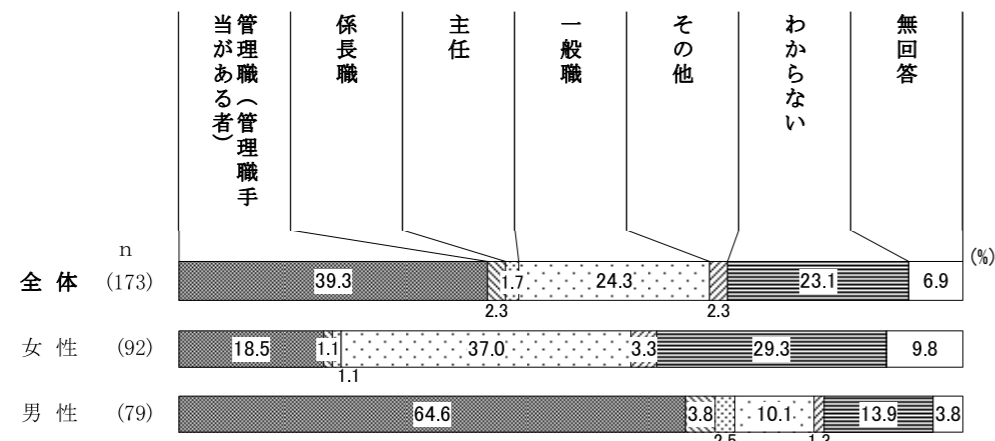
- (備考) 1. 厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(平成23年)より作成。
- 2. 結婚前に仕事ありの女性を100としている。
- 3. 調査では、結婚と出産について個別に問いを設けているが、ここでは、全体の傾向を見るために1つのグラフにまとめている。
- 4. 結婚前後の就業形態の変化は、第1回調査時(平成14年)から平成23年までの9年間に結婚した結婚前に仕事ありの女性を対象としている。
- 5. 出産前後の就業形態の変化は、第1回調査時(平成14年)から平成23年までの9年間に子どもが生まれた出産前に妻に仕事ありの夫婦を対象としている。

(出典:平成25年版男女共同参画白書)

なお、参考までに平成23年度の国の調査によると、女性は結婚を機に27.7%が離職し、結婚後も就業継続をした女性のうち36.0%が第1子出産時に離職しているという結果が出ています。

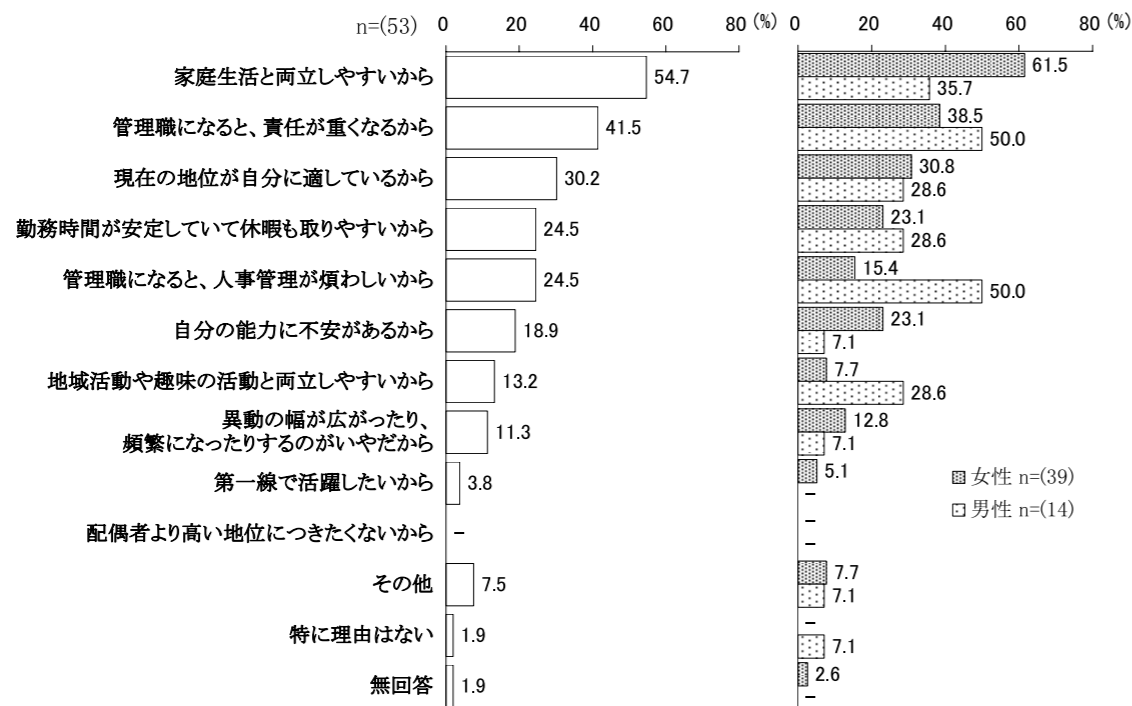
(ウ) 管理職について

〈将来希望する職層について（在勤者調査）〉



将来希望する職層について性別でみると、女性で管理職を希望する割合は18.5%で、男性の64.6%を大きく下回っています。

〈管理職を希望しない理由（在勤者調査）〉



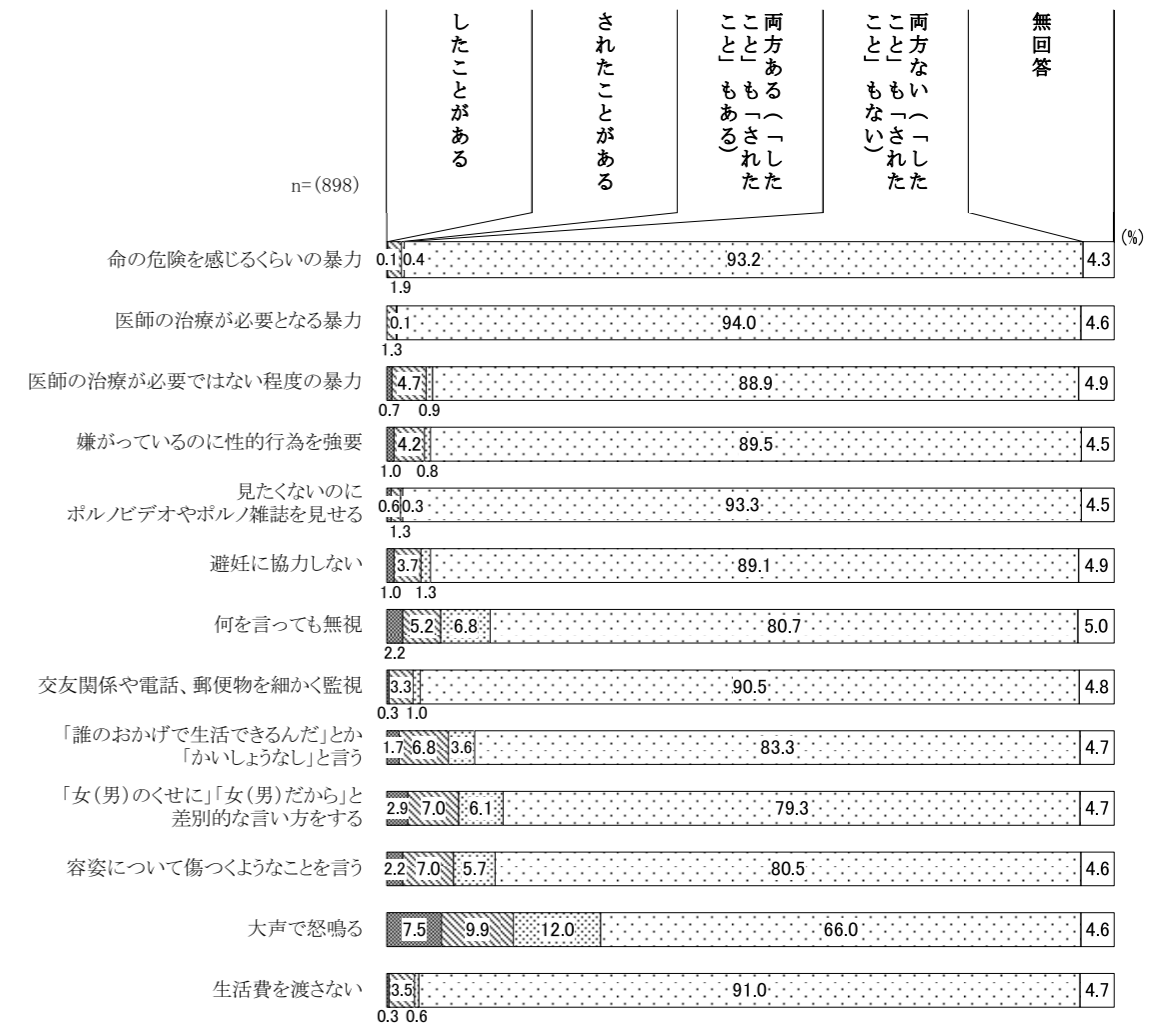
管理職になることを望まない人に、その理由をきいた結果を性別でみると、女性では「家庭生活と両立しやすいから」が61.5%と、男性（35.7%）を大きく上回っているほか、「自分の能力に不安があるから」も23.1%と、男性（7.1%）を大きく上回っています。

【課題】

市内在勤の女性で管理職を希望する割合は、18.5%と約2割に留まっています。希望しない理由については、61.5%の女性が家庭生活との両立をあげており、家庭生活と職業生活の両立が課題であることが分かります。

(3) 配偶者間暴力（DV）について

ア 被害の実態について



DVの被害経験については、「大声で怒鳴る」が21.9%と5人に1人は経験があると答えています。また、「何を言っても無視」（12.0%）、「差別的な言い方」（13.1%）もそれぞれ1割強と、約10人に1人は経験がある状況です。

「命の危険を感じるくらいの暴力」は2.3%の人が経験があったと答えており、深刻なケースが起こっていることが分かります。

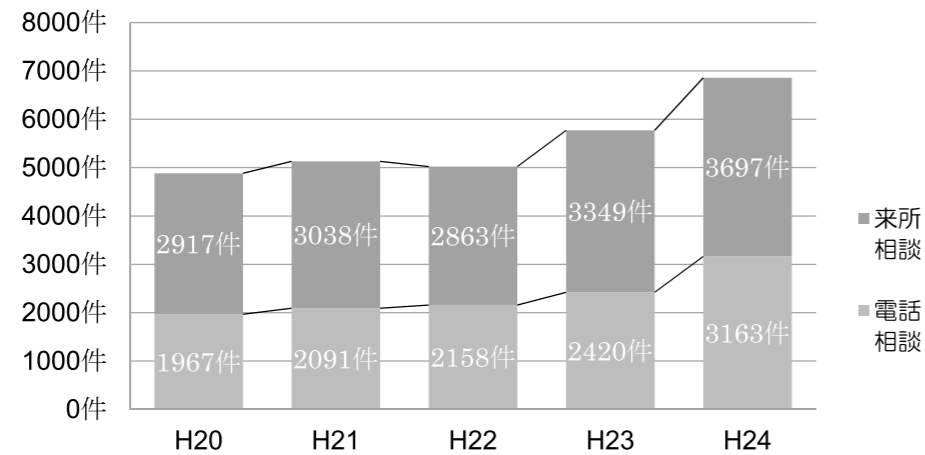
【課題】

DVの被害経験について、「大声で怒鳴る」は5人に1人が経験ありと答えており、決して他人事とはいえない状況です。特に2.3%の人が「命の危険を感じるくらいの暴力」を受けたと答えており、深刻な事例が実際に発生しています。

イ DV相談件数について

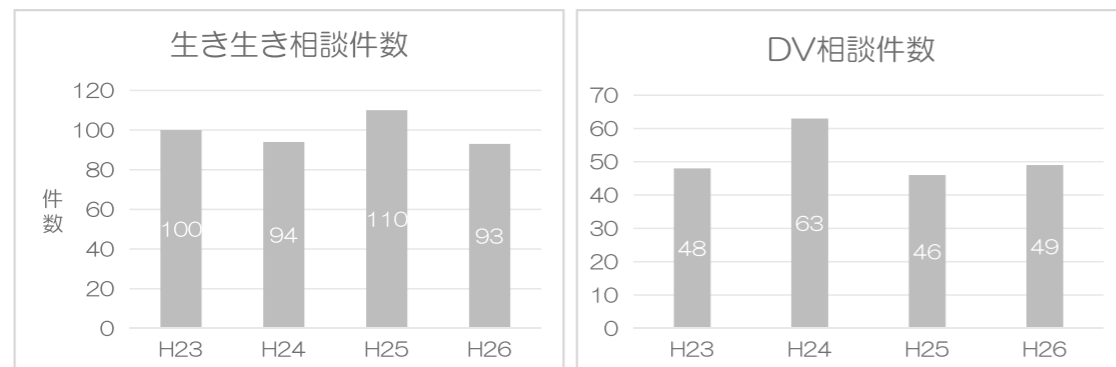
(ア) 県内市町村のDV相談件数の推移

千葉県内市町村におけるDV相談受理状況



県内市町村でのDV相談件数は増加傾向にあります。平成20年度から24年度の5年間で約2000件増えており、特に平成22年度からの3年間は高い伸びを示しています。DVについての理解や相談窓口の浸透により、今まで相談に至っていなかった事例が相談につながるようになったことを考慮するとしても、深刻な状況です。

(イ) 生き生き相談の件数・市のDV相談件数



白井市のDVに関する相談は、毎月第2・第4木曜日に専門の相談員を配置して実施している生き生き相談と、随時受け付けているDV相談があります。

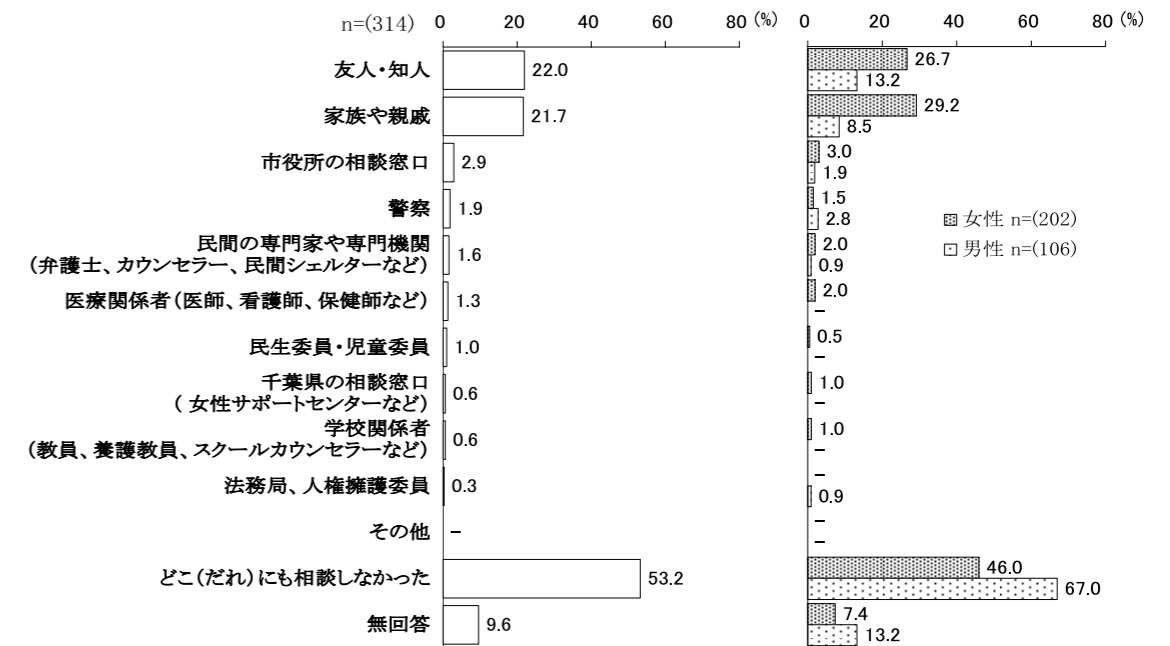
その件数については、生き生き相談が毎年100件前後、DV相談が毎年50件前後で推移しています。

【課題】

DV相談件数については、全県的には増加傾向にあり、白井市でも生き生き相談の件数は概ね横ばいです。引き続き相談の実施、被害者の支援を行う必要があります。

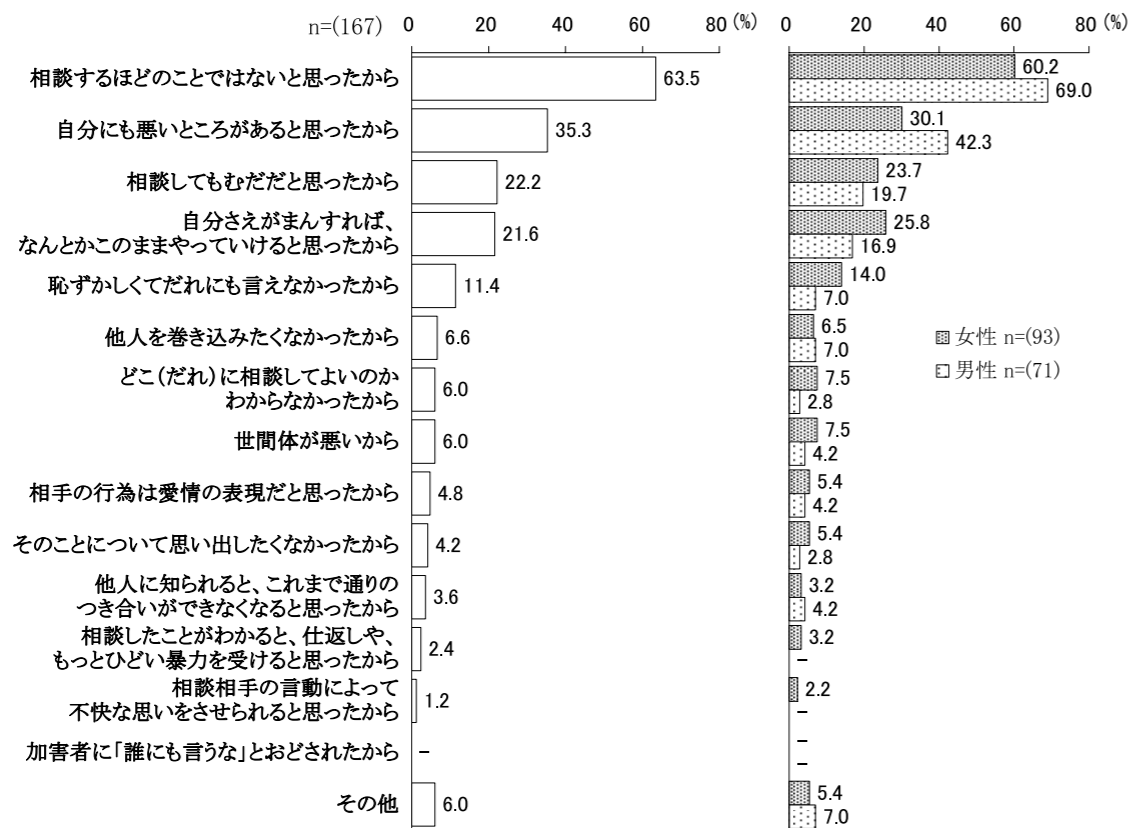
ウ 相談先と相談しなかった理由について

<DVを受けたときの相談先>



DVを受けた経験のある人に、相談先についてきいたところ、「友人・知人」(22.0%)と「家族や親戚」(21.7%)が、いずれも2割以上となっています。一方、「どこ(だれ)にも相談しなかった」が53.2%と過半数を占めています。

<相談しなかった理由>



なお、DVを受けた経験があるものの、「どこ(だれ)にも相談しなかった」という人に、その理由をきいたところ、「相談するほどのことではないと思ったから」が63.5%で最も多く、次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」(35.3%)、「相談してもむだだと思ったから」(22.2%)、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」(21.6%)となっています。

性別でみると、女性では「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」が25.8%と、男性(16.9%)より多くなっています。

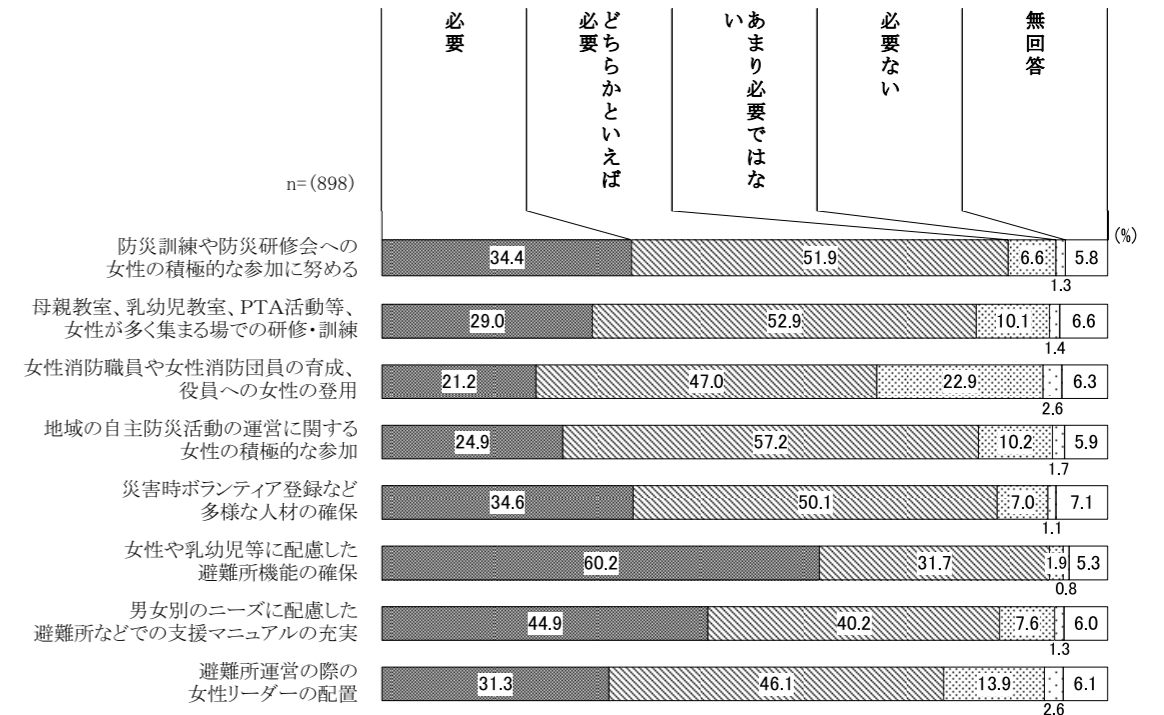
男性では、「相談するほどのことではないと思ったから」が69.0%と、女性(60.2%)を上回っているほか、「自分にも悪いところがあると思ったから」も42.3%と、女性に比べて多くなっています。

【課題】

DV被害経験者のうち、2人に1人はどこにも相談していないことが大きな課題です。また、市役所や警察、千葉県といった公的な相談窓口で相談したと答えた割合は合計しても1割程度にとどまっています。DVの定義・形態についてや第三者に相談することの大切さについての啓発、各種相談窓口の周知を進める必要があります。

(4) 防災・災害対策について

<防災活動に関する男女共同参画推進に必要なこと>



防災活動に関する男女共同参画推進については、どの項目も「必要」と「どちらかといえば必要」を合わせた『必要』と回答した人の割合は高くなっています。

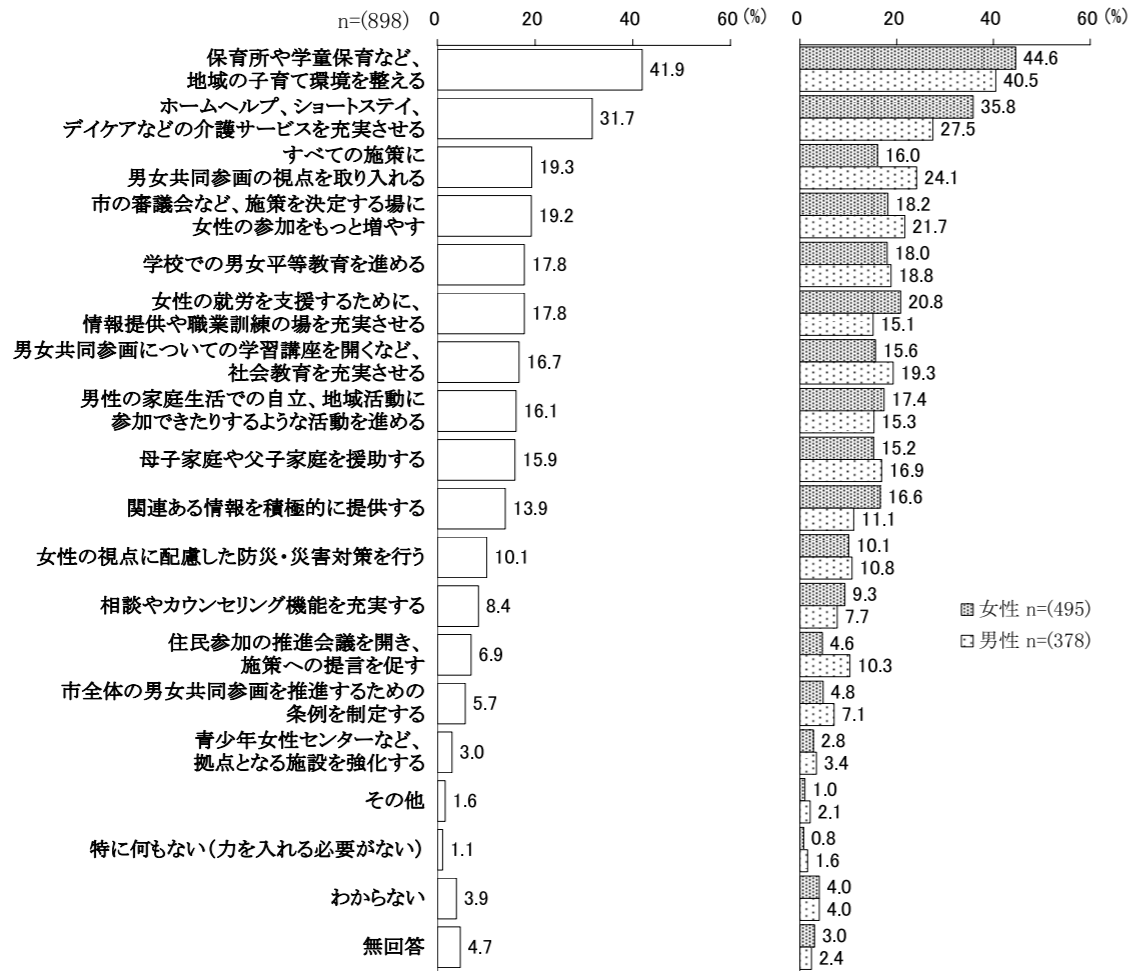
特に、「必要」と回答した人の割合は、「女性や乳幼児等に配慮した避難所機能の確保」(60.2%)、「男女別のニーズに配慮した避難所などでの支援マニュアルの充実」(44.9%)が高くなっています。

【課題】

防災活動に関する男女共同参画推進についての要望は全般的に高く、取り組みの追加が必要です。特に避難生活に関する取り組みについて検討する必要があります。

(5) 市の施策への要望について

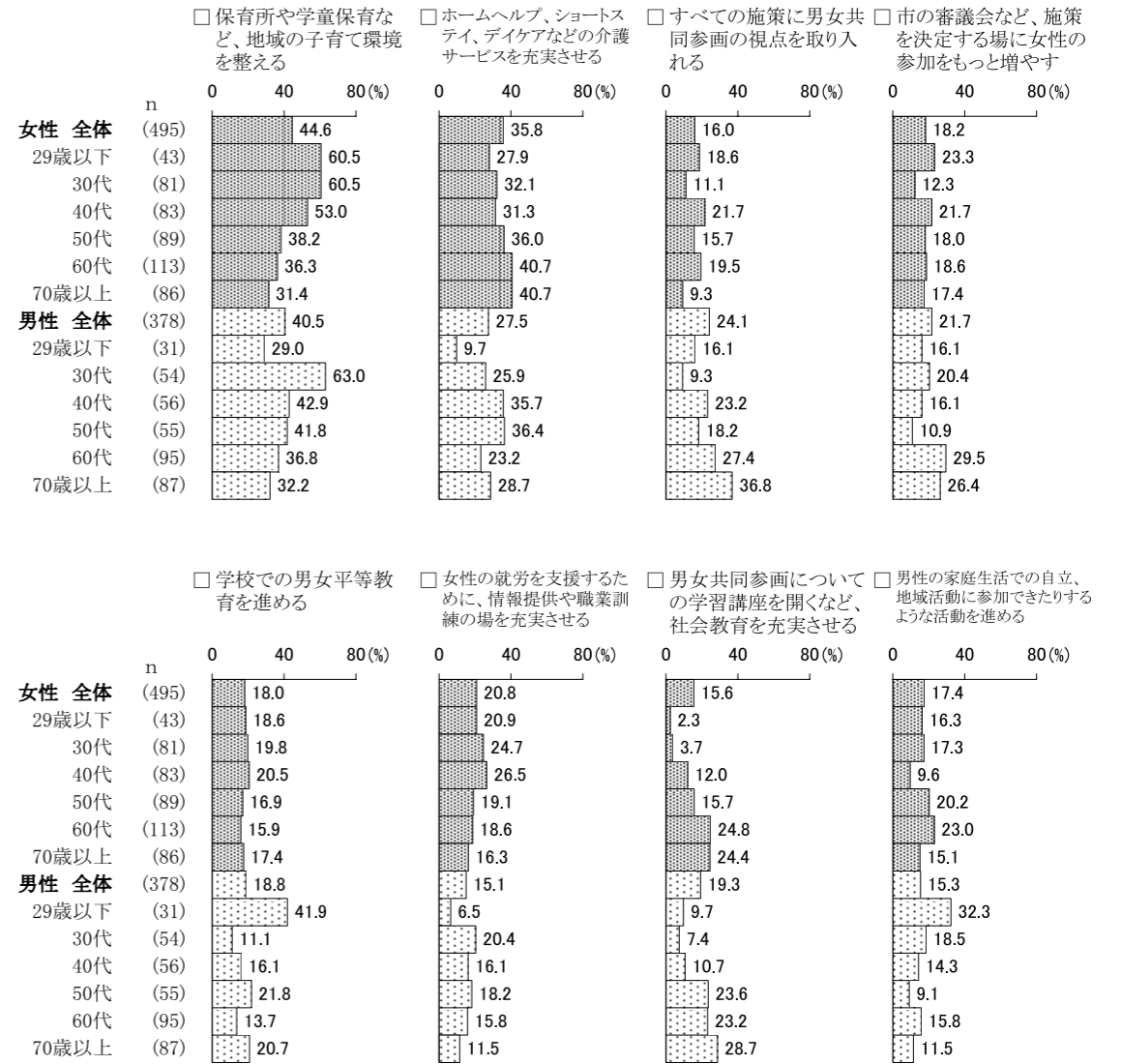
＜男女共同参画推進のため、市が特に力を入れて取り組むべきこと＞



男女共同参画社会を実現するために市の施策に要望することについては、「保育所や学童保育など、地域の子育て環境を整える」が41.9%で最も多く、次いで「ホームヘルプ、ショートステイ、デイケアなどの介護サービスを充実させる」(31.7%)、「すべての施策に男女共同参画の視点を取り入れる」(19.3%)、「市の審議会など、施策を決定する場に女性の参加をもっと増やす」(19.2%)となっています。

性別で見ると、女性では「保育所や学童保育など、地域の子育て環境を整える」が44.6%と、男性(40.5%)より高くなっているほか、「ホームヘルプ、ショートステイ、デイケアなどの介護サービスを充実させる」も35.8%と、男性(27.5%)を上回っています。

＜性・年代別/男女共同参画推進のため、市が特に力を入れて取り組むべきこと＞



男女共同参画社会を実現するために市の施策に要望することについて、性・年代別に見ると、女性の29歳以下～40代、男性の30代では6割が「保育所や学童保育など、地域の子育て環境の整備」を選んでいる一方、女性の60代・70代以上の4割が「ホームヘルプ、ショートステイ、デイケアなどの介護サービスの充実」をあげています。

【課題】

子育ての中心を担う30代で、6割が地域の子育て環境の整備を要望としてあげている状況です。また、介護サービスの充実についても需要が大きく、家事に関する支援へのニーズが大きい状況です。

10 基本的な考え方

(1) 主な課題

「5 近年の社会情勢」及び「9 市民意識調査・全国意識調査・数値指標から見える課題」から見える、主な課題は以下のとおりです。

【意識面の課題】

- 女性における役割分担意識（14頁）
- 若い世代（29歳以下・30代）での男女平等意識の低下（15頁）
- 社会全体における男性優遇評価の増加（16頁）

【職業・労働における課題】

- 女性活躍推進法の成立（4頁）
- 若い世代（30代）のワークライフバランスの悪化（17～18頁）
- ワークライフバランスにおける仕事・家事の負担感（20頁）
- 3割を越す働きたくても働けない29歳以下・30代女性（21頁）
- 働きたい・働き続けたい29歳以下・30代女性の結婚・出産・育児に関する支援のニーズ（22頁）
- 女性の管理職登用に向けた課題となる家庭生活と職業生活の両立（24頁）

【DV対策】

- 被害の潜在（25～27頁）
- DV相談受理件数の増加（26頁）

【防災・災害対策】

- 白井市男女共同参画推進懇談会からの防災に関する意見書の提出（6頁）
- 防災・災害対策への男女共同参画の視点の反映（29頁）

【育児・介護への支援の要望】

- 育児に関する支援へのニーズ（30～31頁）
- 介護サービスへのニーズ（30～31頁）

【性的少数者の権利擁護】

- 新たな課題としての性的少数者の権利の擁護（11頁）

(2) 第5次総合計画の基本理念と将来像

本計画は、市の最上位計画である白井市第5次総合計画の将来像を男女共同参画の視点から実現する個別計画となります。

そのため、基本理念と将来像を第5次総合計画と共有します。

● 安心

市民だれもが住みなれた地域で安心して暮らせることが、まちづくりにおいて重要です。人々が感じる安心には、犯罪や事故に遭わないこと、地域で相談できる人がいること、将来の生活に不安がないことなど、様々な要素が含まれています。

● 健康

市民だれもが健康に暮らせることは、安心と同様に、まちづくりにおいて重要です。人々が感じる健康には、病気にならないこと、悩みや不安がないこと、生きがいがあることなど、様々な要素が含まれています。

● 快適

安心と健康が備わると、次は快適です。人々が感じる快適には、自然の風景のある暮らし、買い物の便利さ、移動の便利さなど、様々な要素が含まれています。

将来像…ときめきとみどりあふれる快活都市

市民とみどりは、白井市の財産です。

今あるみどりを守り、まちの風景として育み、“みどり”あふれるまちづくりを進めていくことが大切です。

市民一人一人が生活の快適さを感じ、みどりとの触れ合いがその快適さを高め、暮らしを楽しむ“ときめき”あふれるまちづくりを進めます。

そして、人のつながり、みどりとの触れ合いが、人、地域そしてまちの活力を生み出し、だれもが「快適」で「活力」あるまちを愛し、誇り、新しいことにチャレンジする“ときめき”あふれるまちづくりを進めます。

第5次総合計画より引用

(3) 基本的な考え方

第5次総合計画の基本理念を男女共同参画の視点から実現するため、この計画の基本的な考え方を以下のとおり定めます。

誰もが自分らしく輝ける、 誰もがその人らしさを尊重できる、 真の男女平等社会の実現

男女共同参画社会基本法第2条では、男女共同参画社会を「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義しています。

白井市は、男女平等社会を「全ての人が性別に縛られず、それぞれの意思と能力に応じて多様な生き方・働き方ができる社会、自分自身の自分らしさ（＝それぞれの選んだ生き方・働き方）を肯定でき、かつ、他者の自分らしさを尊重できる社会」と定義し、その実現に向けて取り組みます。

視点…全ての取り組みにおいて意識されるべきこと

● 意識づくり「気付くこと」

今まで気付くことのできなかつた課題を発見するためには、新たな視点を学び獲得することが必要です。いま誰もが自分らしく生きていく上での障壁を発見し乗り越える方法をともに考えられるよう、男女平等の視点の浸透と問題の認識・共有を図ります。

● 次世代づくり「育むこと」

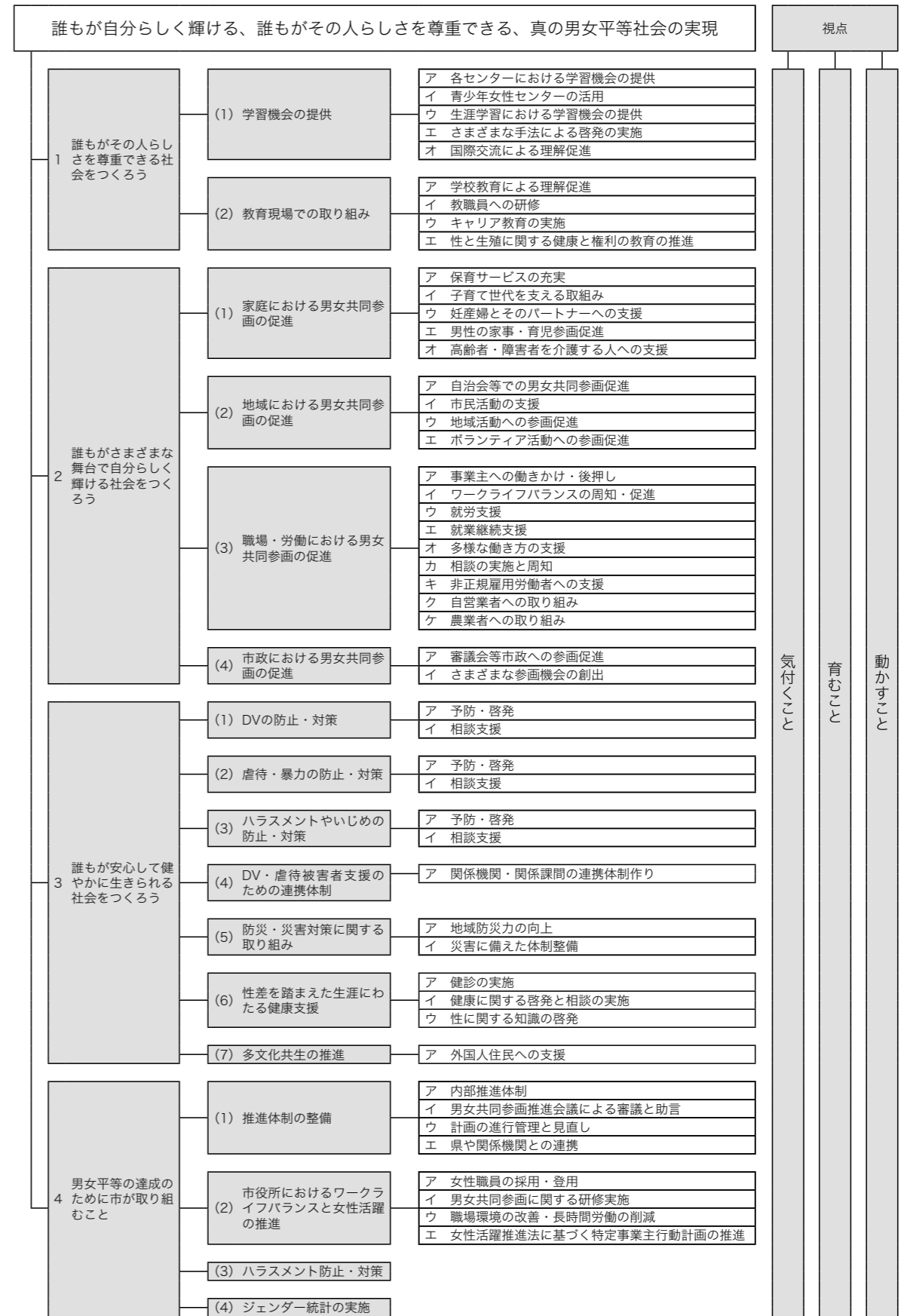
社会に長い時間を掛けて根付いた考え方を改めていくことは、容易なことではありません。次世代を担い、これからのまちづくりの中心となる子どもたちが、人権、思いやり、お互いの尊重といった大切なことを身につけて成長できるよう、あらゆる人を巻き込んだ取り組みを行います。

● 環境づくり「動かすこと」

誰もが自分らしく生きられるためには、社会のあらゆる場面で平等に前に踏み出せる機会と条件が必要です。制度や慣習を見直すとともに、前に踏み出そうとする人を支える相談窓口や支援の充実に取り組みます。

これらの「視点」については、「白井市男女平等推進行動計画ステッププラン21」に掲げられたもので、「白井市男女平等推進行動計画」にも継続して採用しており、本計画にも引き続き採用します。

【体系図】



2章 計画の体系

1 誰もがその人らしさを尊重できる社会をつくらう

男女平等社会の根本は、誰もがお互いに「らしさ」を尊重できる、人権が尊重される社会です。男女平等に関連する生涯学習機会の提供や啓発の実施、情報発信により、人権意識・男女平等意識の醸成を図ります。

また、学校教育での取り組みは、次世代を担う子どもたちの意識の醸成につながります。さまざまな教育の中で、人権尊重や男女平等への理解を促す教育や環境づくりを行っています。

(1) 学習機会の提供

多様な分野にわたる男女平等に向けた課題への気づき、市内で活躍しているロールモデルの周知、そして男女平等推進に関する取り組みへの理解を促進するため、生涯学習の場において、男女平等を含めた内容の教育を行っています。

地域における理解の推進と意識の醸成を図るため、市内各センターでの男女平等に関する講座の実施を支援するとともに、市民のニーズに沿った取り組みを行うため、青少年女性センター²を活用します。

また、固定的性別役割分担にとらわれない意識を醸成するとともに、男性の家事参画などを後押しするため、市の各種講座などで学習機会を提供します。

世界経済フォーラム（World Economic Forum）が毎年発表している世界ジェンダーギャップ指数³で145か国中101位（2015年版）にとどまるなど、日本の男女平等は世界各国から遅れている状況です。諸外国の男女平等に関する取り組みや推進状況について理解するため、友好都市交流や青少年国際交流、国際交流事業を実施します。

ア 各センターにおける学習機会の提供

地域に密着した活動を行っており、地域性をよく把握している市内各センターが、地域の課題を踏まえた各種の男女平等に関する講座を実施できるよう支援します。

イ 青少年女性センターの活用

青少年女性センターを活用し、再就職を希望する女性のキャリアアップ・スキルアップや困難な状況にある女性の居場所作り、男性の家事参加促進などの取り組みを行います。

用語の説明

² 青少年女性センター：白井市清戸にある福祉センター内の施設で、男女共同参画に関する事業のほか、青少年に関する事業を行っています。

³ ジェンダーギャップ指数：世界経済フォーラムが毎年「グローバルジェンダーギャップ報告書」により発表している指数のことです。経済、教育、保健、政治の分野毎に各使用データをウェイト付けして総合値を算出し、その分野毎総合値を単純平均して算出しています。

ウ 生涯学習における学習機会の提供

市主催の各種講座などにおいて男女平等に関する啓発や、男性の家事参画につながる知識・技術の学習機会を提供します。

エ さまざまな手法による啓発の実施

広報しるいや市ホームページといった市の各種広報手段を活用し男女平等に関する啓発を行います。また、図書館では男女平等に関する図書資料を提供するほか、男女共同参画週間にあたって図書館で企画展示を行うことにより、時宜にかなった情報提供を行います。

オ 国際交流による理解促進

友好都市交流や青少年交流の際のホームステイによる外国の家庭・社会の体験や人との触れ合い、異文化理解のための講演会などを通じ、諸外国の男女共同参画の取り組みや推進状況、多様な生き方、考え方についての学習機会を提供します。

(2) 教育現場での取り組み

学校教育においては、男女混合名簿が市内全小中学校・市立保育園で活用されているほか、呼称についても男女の区別のない呼称が浸透するなど、男女平等の浸透が進んでいますが、引き続き学校教育により、子どもたちの人権の尊重や男女平等への理解促進をおこないます。

また、子どもたちに男女平等意識を正しく伝えるため、小・中学校の教職員の男女平等の理念を適切に理解すること、隠れたカリキュラム⁴の認識と改善につながる研修を実施します。

ア 学校教育による理解促進

子どもたちに人権の尊重や男女平等意識の醸成、男女相互の理解と協力の重要性への理解を促進するよう、人権教育・豊かな人間関係づくり実践プログラム⁵の推進や人権教室への協力を行います。

また、スマートフォン等の情報端末が浸透している現代の子どもたちに、情報への接し方やインターネットを通じたいじめ、偏見の助長、人権侵害等から身を守るよう、情報モラルについての教育を行います。

イ 教職員への研修

いじめ防止、虐待の予防、性的少数者⁶への配慮などについて、教職員に対する研修を実施します。

ウ キャリア教育⁷の実施【女性活躍推進計画】

女性向け・男性向けと性別が意識されがちな職種もありますが、性別にとらわれず、児童・生徒一人ひとりがさまざまな職業や働き方について触れる機会を得て、それぞれが人生を見通したキャリア設計が出来るよう、総合的なキャリア教育を推進するとともに、職業について知る機会を平等に設けます。

用語の説明

⁴ 隠れたカリキュラム：正規のカリキュラム（教育課程）に対して潜在的に伝えられる内容を指します。例として子どもに対する呼び方を男の子を「くん」、女の子を「さん」で区別をすることや、名簿の順番を男性が先、女性が後などとした場合、無意識のうちに固定的な考え方を植え付けてしまうことがあることから、問題視されています。

⁵ 豊かな人間関係づくり実践プログラム：「あいさつ」「助け合い」「コミュニケーション能力」等、人間関係づくりに必要な基本的な力を育むことをねらいとして、千葉県教育委員会が作成したものです。

⁶ 性的少数者：現在の社会のなかで「これが普通」「こうあるべき」だと思われている「性のあり方」に当てはまらない人たちのことを、まとめて指す総称です。

具体的にはいわゆるLGBT（同性愛者、異性にも同性にも性的指向を持つ両性愛者、身体の性と心の性が一致しない人の総称）、性同一性障がい者などを含みます。

セクシュアル・マイノリティとも表記されます。

⁷ キャリア教育：職業に関する知識を身に付けるとともに、自己の個性を理解することで、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育です。

本来「進路指導」と同意語ですが、学業成績によって進路を「選択」することを重視した指導との認識があることから、その意味を刷新するために「キャリア教育」という名称が使用されるようになりました。

エ 性と生殖に関する健康と権利の教育の推進【DV防止基本計画】

保健体育科や家庭科の授業を通し、性差による健康面の違い、「性と生殖に関する健康と権利」⁸や性の多様性について理解できるよう、専門的知識を有する養護教諭などが授業で指導します。また、子どもが生涯にわたり、心身ともに健康な生活を送るため、食育指導を行い、望ましい食習慣、健康な体の育成を目指します。



用語の説明

⁸ 「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」：1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念です。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。本来は男女に共通の概念ですが、特に女性はこの権利が十分に保障されないことが多いため、女性の重要な人権の一つとして認識されています。

2 誰もがさまざまな舞台で自分らしく輝ける社会をつくろう

男女平等社会を実現するためには、誰もが社会のさまざまな舞台で性別にとらわれることなく、その意思と能力に応じ活躍できることが重要です。

家庭、地域、職場・労働、そして市政への男女共同参画のための環境整備と支援を行います。

(1) 家庭における男女共同参画の促進

家庭においては、若い世代を中心に男性も意識変化が進んでいますが、依然固定的性別役割分担により女性に家事負担が偏る現状があり、男性の更なる参画が求められる状況です。性別にとらわれず、女性も男性もともにその意志と能力に応じた輝き方が出来る基盤を整えるため、各種の支援を行います。

妊娠・出産は女性の健康にとって大きな節目であり、適切な健康管理や、不安感・負担感の軽減が必要です。妊産婦とそのパートナーに対し各種の支援を行います。

高齢者や障害者への介護についても、介護の担い手が女性になりがちなことや、特に高齢の要介護者の多くが女性であることから、介護の負担軽減や相談支援を行います。

男性の育児参加は女性の負担軽減と就労支援だけでなく、子どもの健全な発育、夫婦間の絆の強まりにつながります。男性の家事参画を促し支援する取り組みを行います。

ア 保育サービスの充実【女性活躍推進計画】

働いている女性がキャリアを中断せず積み上げ、また就労を希望する女性はその希望をかなえ、働きたくても働けない女性がそれぞれの力を発揮できるように、地域型保育事業の実施を含めた保育所等の充実や多様な保育サービスの実施、学童保育の充実、低所得世帯や多子世帯、母子・父子世帯の保育料負担の軽減などを行います。

イ 子育て世代を支える取り組み

地域における親や子どもの居場所づくりなど、「学び」、「遊び」、「交流」を通じて地域全体で子育てを支える環境を整えます。併せて、多世代近居の支援により、若い世代の子育て面などでの負担軽減を図ります。

妊娠期から父親の育児参加を促す啓発など母親が孤立しない環境づくりや、妊娠・出産・子育てに必要な情報を入手しやすい環境づくりなど、子育てをスタートする世帯に対する切れ目ない支援を行います。

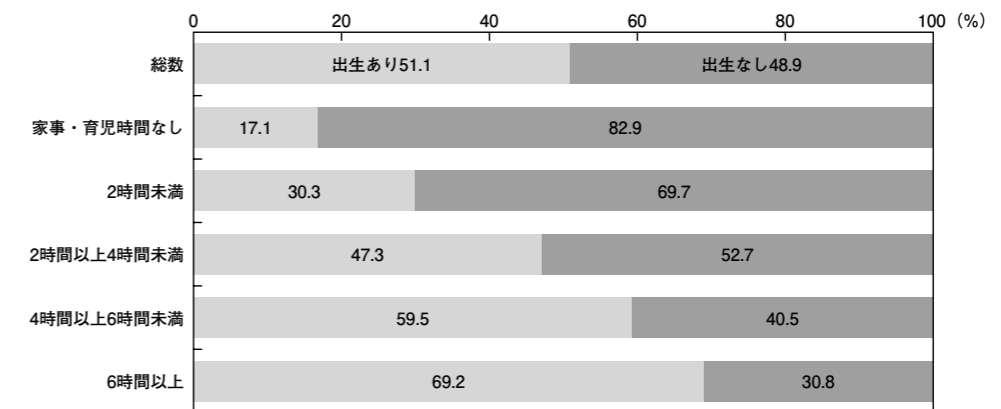
ウ 妊産婦とそのパートナーへの支援

安心して子どもを産むことが出来るよう、妊婦健康診査費用の助成や、不妊治療も含めた妊娠・出産に関する情報提供、訪問による個々の妊産婦への支援を行います。

エ 男性の家事・育児参画促進

男性の家事・育児参画を支援する、意識付けや男性向けの各種学習講座を実施します。

＜子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの9年間の第2子以降の出生の状況＞



(備考)

- 厚生労働省「第10回21世紀成年者横断調査」(調査年月:平成23年11月)より作成。
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第10回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第9回調査までの間に結婚し、結婚後第10回調査まで双方が回答した夫婦
③出生前調査時に、子ども1人以上ありの夫婦
- 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第9回調査時の状況である。
- 9年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

(出典:内閣府ワーク・ライフ・バランスレポート2013)

オ 高齢者・障害者を介護する人への支援

女性の介護負担を軽減し、男性の介護参画を支援するため、各種の福祉サービスや相談支援を行います。

(2) 地域における男女共同参画の促進

住民意識調査の分野別男女平等度を見ると、地域における男女平等度はいまだ高いとはいええない状況です。経験や能力・意欲のある男女が共に参画し、より多様な視点と経験を反映したまちづくりにつながるよう取り組みます。

自治会では、役員レベルでは女性の参画が進みつつありますが、市内における女性自治会長の割合は5.3%(平成26年度実績値)と低く、固定的性別役割分担意識が残る状況です。生活者として地域で活動する女性の視点は地域自治に重要であるため、自治会の自治を尊重しつつ、女性の参画促進を働きかけます。

また、経験や能力・意欲のある男女の活躍の場として、市民活動団体や地域活動への参画を支援します。特に男性の場合、定年後の地域のつながりづくりや新たな生きがいづくりが特有の課題として指摘されることがあり、地域活動につなげる取り組みを行います。

今後地域の課題を解決していく上で、ボランティアの力を活用していく必要があります。経験や能力・意欲のある男女がボランティア活動につながるよう取り組みを行います。

ア 自治会等での男女共同参画促進

まちづくり協議会の設立や自治組織との連携・支援の中で、男女共同参画への理解を促し、地域における男女共同参画の推進を図ります。

イ 市民活動の支援

経験や能力・意欲のある男女の活躍の場づくりを図り、NPOなど公益活動を行う市内の団体に対し多面的な支援を行います。

ウ 地域活動への参画促進

地域における経験や能力・意欲のある男女の活躍の場をつくり、地域住民の健康と生きがい増進のため総合型地域スポーツクラブへの支援と、女性スポーツ指導者の育成・参画促進を行います。また、生涯学習の場として、市民大学校を開催し、地域活動へとつなげていきます。

このほか、子どもたちの教育・成長を支援できる地域での活躍の場づくりとして、地域の人材を活用し、子どもたちの体験的活動や学習支援等を行う地域人材活用事業を実施します。

エ ボランティア活動への参画促進

介護ボランティア・保育ボランティア等の活動に経験や能力・意欲のある男女が参加し、その力を発揮できるよう、ボランティアセンターの周知を行います。

(3) 職場・労働における男女共同参画の促進

長時間労働削減等による働き方改革を推進し、ポジティブ・アクションにより男女間格差を是正する等、男女がともに働き方・暮らし方・意識を変革する必要があります。男性が主な稼ぎ手となり長時間働くいわゆる男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、地域社会への貢献や自己啓発などあらゆる場面において活躍できる、仕事と生活の調和(「ワークライフバランス⁹」)が図られた、男女がともに暮らしやすい社会の実現が不可欠です。

女性活躍推進のためには、事業主がそのメリットを十分に認識し意識と制度や慣習を変えていくことが重要です。職場での重要な方針決定過程など、これまで男性により占められていた部分に女性が参画することで、新たな発見や展開が生まれる場合があります。

男性にとっても、ワークライフバランスの達成と家事参画は、仕事外での自己啓発や地域活動への参画を可能にするとともに、家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、自身のキャリア形成にとって有意義です。

こうした取り組みの推進には、事業主の理解と後押しが重要であることから、事業主への働きかけを行います。市民に向けては、ワークライフバランスの意義について啓発を行います。

女性の就労については、意識調査の結果から29歳以下、30代の女性の3割が就業を希望しており、就労を支援する取り組みを行うとともに、就業が継続できる環境整備を行います。

女性のほうが男性より労働者における非正規雇用労働者の割合が高いことから、その雇用・管理改善に取り組みます。また、多様な生き方・働き方があることを前提に、地域女性の起業・創業支援や新規就農の支援、シルバー人材センターの活用等に取り組みます。

用語の説明

⁹ 仕事と生活の調和(「ワークライフバランス」):働く人などが、仕事と家事(育児・介護)、プライベートな時間(地域活動・学習・趣味・付き合いなど)を自分が望むバランスで実現できるようにすることをいいます。

ア 事業主への働きかけ・後押し【女性活躍推進計画】

市内企業などと連携し、方針決定過程への女性の参画を推進していきます。女性の職域拡大・役職登用に向け啓発を行うほか、インセンティブ（動機付け）となる各種支援制度や認定制度の情報提供、総合評価方式入札¹⁰の実施を行います。

女性活躍推進法に基づく地域協議会の枠組みを活用した取り組みについて検討します。

イ ワークライフバランスの周知・促進【女性活躍推進計画】

育児・介護休業制度や柔軟な働き方についての周知、メンタルヘルス対策の呼びかけを行います。また、国や県の表彰や認定を受けた企業を市ホームページ等で公表し、取り組みを後押しします。

ウ 就労支援【女性活躍推進計画】

地域で求職中の女性と企業がマッチングできるよう、無料職業紹介所を活用するとともに、就労を希望する女性のスキルアップのための支援講座を開催します。高齢女性の就労に結びつくよう高齢者就労指導センターを活用します。

エ 就業継続支援【女性活躍推進計画】

女性の就労状況は結婚や出産を底辺とするM字型曲線¹¹となっています。前掲のとおり保育所や学童保育の充実を図るほか、市内労働者に向けて育児・介護休業制度の周知を行います。近年は働き盛りの男性の介護による離職が課題となりつつあることから、介護保険制度についても周知を行います。

また、就業継続のための環境整備として、セクシュアル・ハラスメント¹²、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント¹³の防止のための啓発を行います。

用語の説明

¹⁰ 総合評価方式入札：入札の中でも金額のみではなく、技術力、社会貢献などに加点を加える入札です。白井市でも本格導入に向けて試行的に実施しており、女性の雇用についても評価項目にしています。男女平等の視点から考えると、女性の雇用の創設につながると考えられます。

¹¹ M字型曲線：日本の女性の労働力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います。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられません。

¹² セクシュアル・ハラスメント：性的嫌がらせのことで、相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触や性的関係の強要、性的なうわさを流す、多くの人の目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など、様々なものが含まれます。

¹³ マタニティ・ハラスメント：妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いを行うことです。男女雇用機会均等法や育児・介護休業法違反となります。

オ 多様な働き方の支援【女性活躍推進計画】

女性活躍推進の一環として、地域の女性がその経験やスキルを活かして起業することが注目されています。起業・創業について各種支援制度の周知を行うとともに、起業・創業した女性が集まる「白井フェミナスハートプラス」を継続して実施し、起業・創業の支援、出店者同士及び出店者と参加者のネットワークづくりを図ります。

また、多様な働き方の一つとして、地域での新規就農者への支援やシルバー人材センターの活用を行います。

カ 相談の実施と周知【女性活躍推進計画】

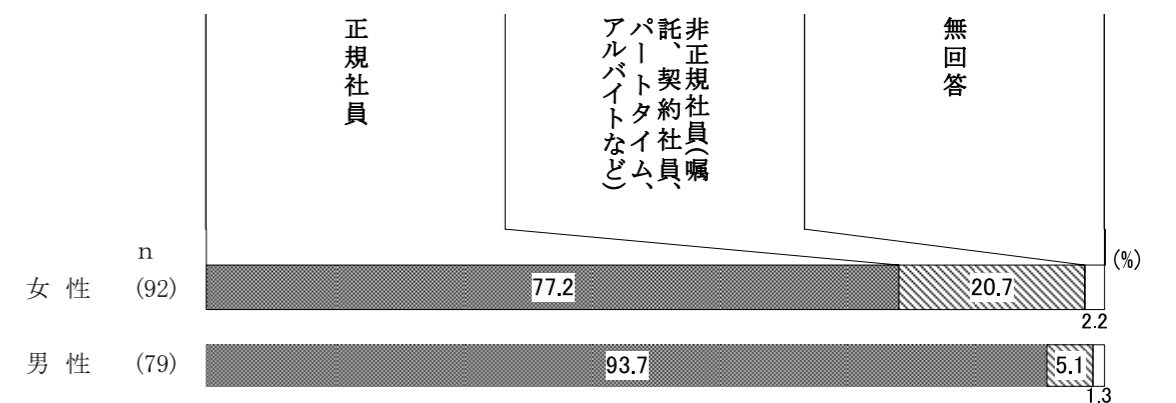
経営者、労働者を問わず雇用に伴うトラブルや悩み事について、労働相談の実施と周知を行い、その解決を支援します。

キ 非正規雇用労働者への支援【女性活躍推進計画】

市内事業所・事業主に、パートタイム労働者の雇用・管理改善や、非正規雇用労働者のキャリアアップ・スキルアップの促進を啓発します。無料職業紹介所の求人情報の雇用条件を確認します。

【参考】平成26年度男女共同参画住民意識調査

【市内在勤者調査 回答者の就労形態】



ク 自営業者への取り組み【女性活躍推進計画】

国において商工業等の自営業における家族従業者の就業環境の整備に向けた取り組みを検討していることから、情報収集し支援制度等の情報提供を行います。

ケ 農業者への取り組み【女性活躍推進計画】

女性農業者については、仕事と家事の境目があいまいになりがちという課題があるほか、経営や方針決定への責任を伴った参画が現在推進されています。その改善策の一つとして、農業者の家族経営協定¹⁴や農業者年金¹⁵の情報提供を行います。

用語の説明

¹⁴ 家族経営協定：家族で農業経営を行う際に、労働時間や休日など生活の中での取り決めを文書にして行い、それぞれ自覚をもって経営に参画することを目的に締結するものです。

¹⁵ 農業者年金：農業者に対する年金制度で、国民年金の第一号被保険者である農業者などがより豊かな老後生活を過ごすことが出来るよう国民年金（基礎年金）に上乗せした公的な年金制度です。



平成27年6月13日、青少年女性センターで、女性の視点で「ありのままに生きる」ヒントを見つける「白井フェミナスハートプラス」が開催されました。

女性起業家によるブースには、アロマ体験や手作り菓子販売など36の出店があり、それぞれ趣向を凝らした内容でとてもにぎわいました。「女性も男性もありのままに」と題した少子化ジャーナリストの白河桃子さんの講演では、これからの女性の生き方についてデータを交えた説明に多くの参加者が共感していました。「子育てしながら自分らしく生きるために」をテーマにしたトークタイムでは、登壇した子育て中の市民4人が、子育ての悩みやアドバイスを熱く語っていました。

参加者は30代から40代が中心で、夫婦や家族連れの姿も多く見られ、アンケートでは「地域で活躍している人の実体験は参考になった」「さまざまな出店があり活気があった」「次回開催を望む」などの声が多数ありました。

主催：2015白井フェミナスハートプラス実行委員会

共催：白井市、教育委員会、白井市青少年女性センター、白井市桜台センター

協力：白井市更生保護女性会、農cafe&shop OMOしろい

基調講演「女性も男性もありのままに輝いて」

講師：白河 桃子 さん

少子化ジャーナリスト 作家 相模女子大学客員教授

内閣府「新たな少子化社会対策大綱策定のための検討会」委員

(4) 市政における男女共同参画の促進

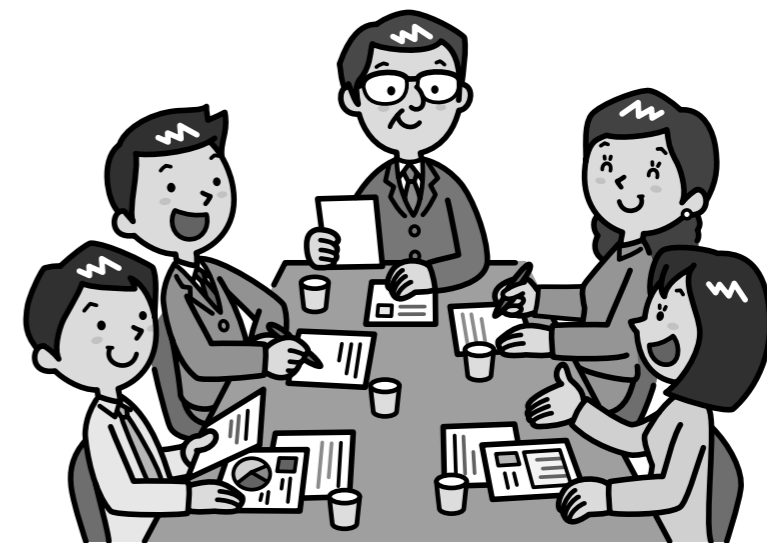
まちづくりに関わるさまざまな課題を発見し適切に解決するためには、男女が市政の意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な意思が方針決定に公平・公正に反映されることが不可欠です。白井市では審議会・懇談会における女性委員比率30%を平成25年度に達成しましたが、一方の性の比率が40%未満とならないよう、引き続きポジティブ・アクション（積極的改善措置）¹⁶を含む取り組みを行います。また、より広範な意見を反映するため、審議会以外の参画機会も活用します。

ア 審議会等市政への参画促進

女性の審議会・懇談会への参画について目標値を設定するとともに、公募委員の選任に関する規定などで参画促進を図ります。また、子育て中の若い世代、特に育児を担いがちな女性の参画促進のための環境整備として、審議会・懇談会委員への会議開催時の一時的保育の実施や、幅広い層の参画につなげるために招待制市民参加制度の試行実施を行います。

イ さまざまな参画機会の創出

市政に多様な意見を反映するため、市民参加条例に定められた方法等により市民参加を行いその公平・公正な反映を行います。また、市政懇談会制度により広く意見交換・提案を行う機会を設けます。



用語の説明

¹⁶「積極的改善措置」（いわゆるポジティブ・アクション）：様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。

積極的改善措置の例として、白井市では審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等を行っています。

男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。

3 誰もが安心して健やかに生きられる社会をつくろう

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提です。配偶者間暴力（DV）¹⁷や児童・高齢者・障がい者への虐待は、人権の侵害、力による支配といった共通要素を持ち、複合して発生することも多いことから、啓発等による防止を図るほか、横断的な連携で切れ目のない相談支援を行い、被害者の保護・救済を図ります。

また、東日本大震災の教訓から、防災・災害対策に関する取り組みにおける男女共同参画の視点の重要性についての認識が広まりました。平常時からの防災・災害対策に関する取り組み、災害時の避難所開設・運営に男女共同参画の視点を反映します。

健康支援においても、性差に基づく男女固有の健康上の課題とニーズ、特に女性は妊娠・出産機能があり、性と生殖に関する健康について、誰もが理解し尊重できるよう取り組みを行います。

市内に居住する外国人数は一貫して増加傾向にあり、人口に対する比率も上昇し続けています。市内における多文化共生推進と外国人配偶者ならではの問題を解消するため、外国人住民への支援を行います。

（1）DVの防止・対策

内縁関係や同棲関係を含む配偶者間暴力（DV）や、交際中の男女間におけるデートDVは、加害者の被害者に対する力（社会的・経済的なものを含む）による支配であり、重大な人権侵害です。特に女性は、一般に身体的な力で男性より劣位に置かれがちな上、固定的性別役割分担意識から社会的・経済的にも男性より弱い立場におかれることが多いため、DVの被害者の多くは女性です。また、家庭という密室で起こること、男尊女卑意識による暴力の容認はDVの被害を潜在化します。DVの発生を抑止しかつ早期の相談支援につなげるため啓発に取り組むほか、相談支援により被害者の保護・救済と自立支援を行います。

ア 予防・啓発【DV防止基本計画】

事例の早期発見・解決を図るため、啓発によりDVの実態について周知し、パートナー間の関係の健全化を促すほか、相談窓口の周知を行います。

イ 相談支援【DV防止基本計画】

配偶者に対するDVや交際中の男女間でのデートDVの被害者を保護するため、女性生き生き相談¹⁸やDV相談を行うとともに被害者の保護を関係部署や警察など関係機関との連携により実施します。またDV防止などに関連する情報提供を行います。

用語の説明

¹⁷ 配偶者間暴力（DV）：配偶者（事実婚や別居、離別を含む）や恋人という親しい関係にある、またあったものから振られる暴力のことをいいます。

¹⁸ 生き生き相談：白井市が開催している相談のことで、女性を対象に生活のさまざまな悩みやDVに関する相談を毎月2回、原則第2・4木曜日に保健福祉センターで行っています。予約制で、専門の相談員が対応します。

（2）虐待・暴力の防止・対策

児童の面前でのDVは児童への心理的虐待にもなるなど、児童・高齢者・障がい者への虐待は、DVと複合して発生することも多く、関係機関・関係部署による連携した相談支援が必要です。虐待・暴力を未然に防ぐための啓発、相談窓口の周知や子育て中の家庭の不安軽減、発生後の連携した相談支援を行います。

ア 予防・啓発【DV防止基本計画】

虐待・暴力を未然に防ぐための啓発と、発生時の早期発見・早期解決につなげるための相談窓口の周知を行います。また、家庭児童相談の実施により、子育て中の家庭の育児の負担や不安を軽減し、児童虐待の発生を未然に防ぎます。

イ 相談支援【DV防止基本計画】

虐待・暴力について、その早期発見に努めるとともに、関係部署等による被害者・加害者への連携した相談支援によりその解決・改善を図ります。

（3）ハラスメントやいじめの防止・対策

ハラスメントやいじめといった人権侵害は、人権擁護への無理解や軽視から発生するものであり、DVと関係する事例があります。市民や児童生徒の人権に対する意識を高め人権侵害の発生を未然に防ぐとともに、相談支援を行います。

ア 予防・啓発【DV防止基本計画】

機会を捉えて啓発を実施し、人権意識を高め、差別や偏見のない男女がともに支え合う地域社会の構築を図ります。また、学校でのいじめの発生を未然に防ぐため、学校での予防・啓発を行います。

イ 相談支援【DV防止基本計画】

人権相談の開催により、地域や職場でのハラスメントといった人権侵害の解決・救済を図ります。また、いじめなど児童生徒のさまざまな問題の相談支援のため教育相談を行います。

(4) DV・虐待被害者支援のための連携体制

DVと高齢者・障害者・児童等への虐待は複合して発生することが多く、関係機関・関係部署間による横断的で切れ目のない連携した相談支援が必要です。外部の関係機関、内部の関係部署間の連携作りと意見交換、情報共有を行います。

ア 関係機関・関係課間の連携体制作り【DV防止基本計画】

外部の関係機関との連携を図るため、暴力対策ネットワーク会議代表者会議を開催します。また、内部の関係部署間の連携のため暴力対策ネットワーク会議担当者会議を開催します。



(5) 防災・災害対策に関する取り組み

東日本大震災等の過去の災害では、女性の参画が不十分なため避難時などの際に生活者の視点を欠き、女性や社会的弱者の方が必要な物資が手に入らなかったり、トイレ・更衣室・入浴設備等に死角があり安心して利用できなかったりするなど、不便や不安を感じたという報告があります。このため、これまでの災害の教訓を踏まえ、男女共同参画の視点を入れた防災・災害対策に関する取り組みを行います。

ア 地域防災力の向上

日常からの地域防災・災害対策の要となる消防団への女性団員の加入促進に努めます。また、防災訓練・講習への幅広い参加に努め、災害対応の周知啓発を図ります。

イ 災害に備えた体制整備

災害発生に備えた備蓄体制の整備に当たっては、乳幼児や女性のニーズに配慮した備蓄に努めます。また、災害発生時の避難所開設・運営に当たっては、男女がともに参画できるように努めます。



(6) 性差を踏まえた生涯にわたる健康支援

心身及びその健康について正確な知識・情報を入手することは、主体的に行動し、健康を享受できるようにしていくために必要です。性差による体の仕組みの違いから、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することがあります。特に、女性は妊娠・出産や、女性特有の更年期疾患を経験する可能性があることから、性と生殖に関する健康の理解促進が必要です。

男女それぞれの健康上の問題について、健診を実施するほか、啓発や相談を実施します。また、性と妊娠・出産に関する知識について理解を促進する取り組みを行います。

ア 健診の実施

性差による体の仕組みの違いから、男女それぞれに特有のがんがあります。女性のがんで最も多い乳がんや、女性のみ発症する子宮頸がんのがん健診を実施します。また、男性特有のがんに関する健診の実施についても検討します。

イ 健康に関する啓発と相談の実施

市民の健康づくりに取り組むきっかけとして健康相談を行うほか、市民が各々の性についての知識を得られるよう情報提供を行います。

ウ 性に関する知識の啓発

教育における取り組みである1-B-(4)「性と出産・健康に関する教育の推進」、若い世代への支援でもある2-A-(4)「妊産婦とそのパートナーへの支援」と併せ、性と妊娠・出産に関する知識の啓発に取り組みます。

(7) 多文化共生の推進

域内の外国人住民との多文化共生は、多様性のあるまちづくりに不可欠です。また、外国人配偶者の場合は、言葉の壁による孤立の問題や、暴力の被害者となった場合に言語面での配慮が必要になります。

ア 外国人住民への支援

外国人住民への支援として、相談支援や域内外国人住民と日本人住民の交流事業、外国語による情報発信、市内小中学校への補助教員の配置を行います。



4 男女平等の達成のために市が取り組むこと

市では、この計画を着実に推進し男女平等社会の実現を図るべく、市民参加及び内外の連携による推進体制を構築します。

女性活躍については、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を推進するとともに、ハラスメント対策についても引き続き職員に対し周知します。

また、市の課題について男女平等の視点で捉えるため、各種意識調査やその他の統計データ等について性別データの把握と活用に取り組みます。

(1) 推進体制の整備

本計画については、PDCAサイクル¹⁹を確立し、毎年市民参加による意見を反映し見直しをしながら、効果的な推進に努めます。また、効率的な推進のため、県や他市町村との連携を図ります。

ア 内部推進体制

当計画の進捗状況および市の男女共同参画施策について、関係部課長等による白井市男女共同参画推進委員会で議論・評価を行い、連携した推進を図ります。また、各種様式やアンケート等の性別記載欄について、性的少数者の人権への配慮を進めます。

イ 男女共同参画推進会議による審議と助言

当計画の進捗状況および市の男女共同参画施策について、市民及び学識者、市内各種団体の代表からなる白井市男女共同参画推進会議を開催し、第三者の視点からの議論と評価、助言をいただきます。また、その他喫緊の課題についても意見を仰ぎ市政に反映します。

ウ 計画の進行管理と見直し

計画の進捗状況等について、毎年進行管理を行い、改善事項を発見し次年度以降の取り組みに反映することで、計画の効果的な推進を図ります。また、計画を現実的で時代の傾向にあったものにするべく、中間年にアンケート等により指標を把握し計画の見直しを行うほか、それ以外の年でも具体的な取り組みの達成状況について精査し必要に応じて見直しを行います。

エ 県や関係機関との連携

県や関係機関との連携により効率的な男女平等の推進を図ります。また、先進的な他市町村との連携・意見交換などにより、先進事例の把握や男女平等の実現に資する情報の共有を行います。

用語の説明

¹⁹ PDCAサイクル：Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）の4段階を繰り返すことにより、業務を継続的に改善していく手法のこと。

(2) 市役所におけるワークライフバランスと女性活躍の推進

市は、男女が共に働き方・暮らし方・意識を変革し、男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、地域社会への貢献や自己啓発などあらゆる場面において活躍できる、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）が図られた職場作りを推進します。女性職員の登用促進には、政策決定への多様性の反映につながり、男性だけでは見えないニーズ・課題の発見が可能になるという効果もあります。

市役所の女性活躍推進に関する課題を把握・分析し解消するため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、同計画に基づき女性職員の採用と登用の促進、職場環境の改善や長時間労働の削減等に取り組みます。また、職員の男女平等に対する意識を高め、ダイバーシティ²⁰やワークライフバランスへの理解を促すため、職員に対する研修を実施します。

ア 女性職員の採用・登用

職種による男女の役割についての固定観念にとらわれることなく、職員の採用・役職への任用を行うとともに、女性の管理職が少ない状況をかんがみ、女性職員のリーダー育成に努めます。

イ 男女共同参画に関する研修実施

男女共同参画の意義や、ワークライフバランスの推進等男性中心型雇用慣行の是正に関すること、性的少数者の権利についてなど、庁内外の課題に沿ったテーマを設定し職員を対象にした研修を行います。

ウ 職場環境の改善・長時間労働の削減

育児や介護を含む家事負担を負いがちな女性職員がキャリアを中断することなく働き続けられるように、また男性職員の家事参画を後押しするため、長時間労働の削減や効率的な働き方の推進等によるワークライフバランスの推進や、育児・介護に関する支援制度の周知を行います。

エ 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を推進します。また、推進状況を可視化し、女性求職者の職業選択の参考とするため、計画及び毎年の進捗状況を公開します。

用語の説明

²⁰ ダイバーシティ：「多様性」のことです。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。

(3) ハラスメント防止・対策

セクシュアル・ハラスメント、モラル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどは許容できない明確な基本的人権の侵害であり、男性も女性も働きやすい職場環境づくりのため、ハラスメント・マニュアルの職員への周知と活用を行います。

(4) ジェンダー統計の実施

男女平等の推進に関する課題が把握できるよう、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実を図ります。

各種統計調査や市で行う各種の意識調査の集計・分析の際の性別データの充実と活用に取り組むほか、講座事業等の参加者について性別を含む参加者の属性データを把握し活用することで効果的な事業実施につながるよう取り組みます。

附属資料

1 当計画の策定体制について

当計画の策定にあたっては、内部の推進体制として関係部課長からなる男女共同参画推進委員会およびその下部組織となる関係課担当者からなる男女共同参画推進委員会研究会、外部の推進体制として学識者・関係団体代表及び公募委員からなる男女共同参画推進会議を開催し、検討を重ねました。(別図「男女平等推進行動計画 策定体制」参照)

男女共同参画推進会議および男女共同参画推進委員会の構成は以下のとおりです。

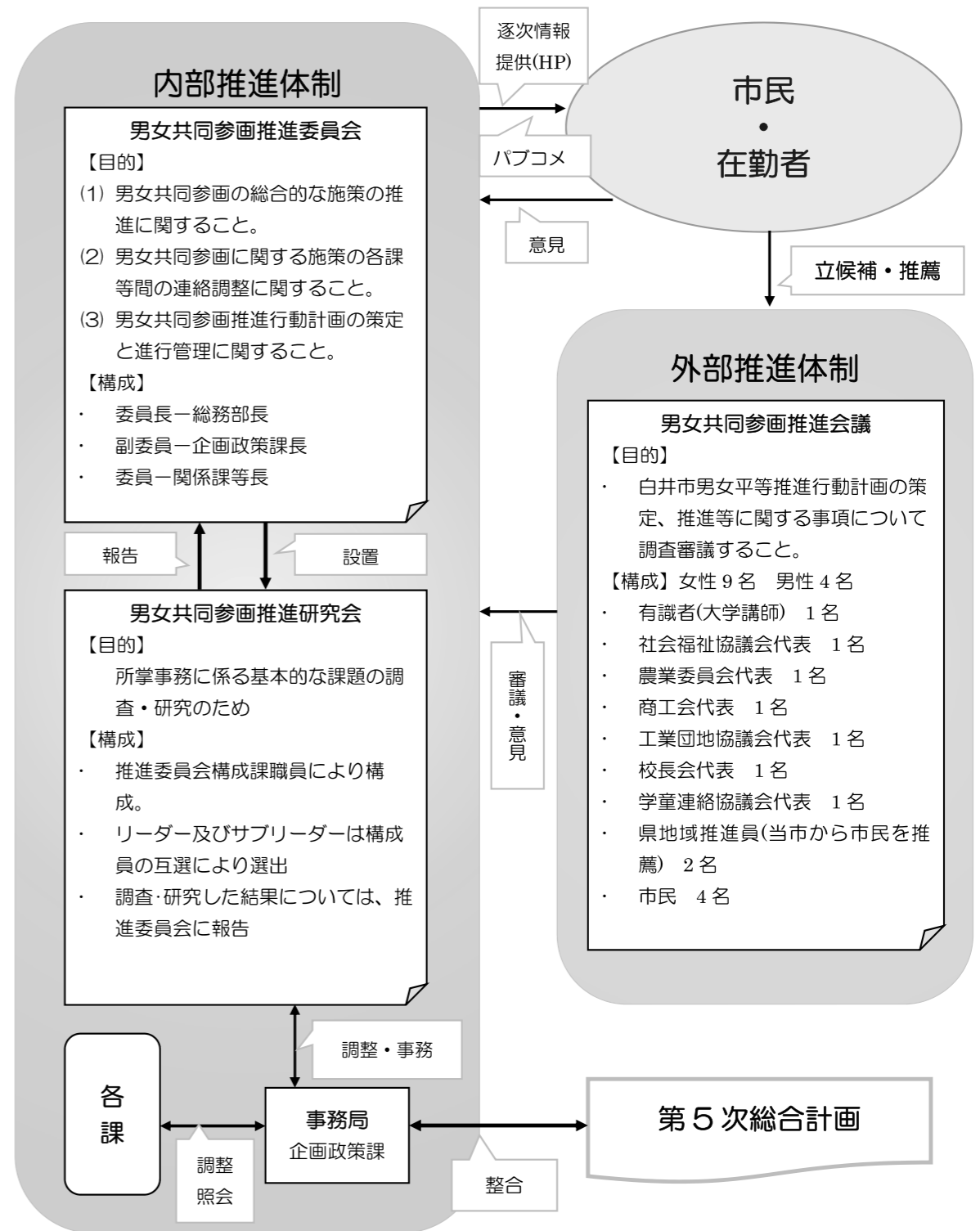
	団体名称等	氏名
学識者	青山学院大学講師	◎西山 千恵子
公募委員		○柴 沙智江
団体等代表者	白井市社会福祉協議会	秋本 紀子
団体等代表者	白井市校長会	松本 厚子
団体等代表者	白井市商工会	鈴木 孝
団体等代表者	白井市農業委員会	芦田 恵子
団体等代表者	白井工業団地協議会	林部 和代
団体等代表者	白井市学童保育連絡協議会	山田 友美子
団体等代表者	千葉県男女共同参画地域推進員	市川 温子
団体等代表者	千葉県男女共同参画地域推進員	田中 卓也
公募委員		上坂 千昭
公募委員		大家 悦子
公募委員		林 章

◎：会長、○：副会長

部・課名	職名	部・課名	職名
総務部	◎部長	保健福祉相談室	室長
総務課	課長	健康課	課長
企画政策課	○課長	高齢者福祉課	課長
市民活動支援課	課長	子育て支援課	課長
農政課	課長	保育課	課長
商工振興課	課長	学校教育課	課長
市民安全課	課長	生涯学習課	課長
社会福祉課	課長		

◎：委員長、○：副委員長

男女平等推進行動計画 策定体制



2 策定スケジュール

平成26年度	
26年7月29日	平成26年度第1回男女共同参画推進会議 ● 男女共同参画に関する住民意識調査の実施について（設問検討）
8月7日	平成26年度第2回男女共同参画推進会議 ● 男女共同参画に関する住民意識調査の実施について（設問検討）
8月下旬～9月	男女共同参画に関する住民意識調査実施
27年3月25日	平成26年度第3回男女共同参画推進会議 ● 男女共同参画に関する住民意識調査結果について

平成27年度	
27年5月26日	政策会議 ● 次期男女共同参画計画の策定方針について
6月2日	研修「男女共同参画の基礎と現在の課題について」 ● 講師 西山 千恵子 氏 【青山学院大学講師、男女共同参画推進会議会長】 ● 講義・グループワーク ● 参加者 ・ 男女共同参画推進会議委員 ・ 関係課等長・課員 ・ その他希望する職員
7月29日	研修「市町村男女共同参画計画・DV防止基本計画と地域における女性の活躍推進について」 ● 講師 鹿嶋 敬 氏 【内閣府男女共同参画会議議員（計画策定専門調査会長）、女性労働協会会長】 ● 講義 ● 参加者 ・ 男女共同参画推進会議委員 ・ 関係課等長・課員

9月24日	平成27年度第1回男女共同参画推進委員会研究会 ● 次期男女共同参画計画の策定について
10月5日	平成27年度第1回男女共同参画推進委員会 ● 次期男女共同参画計画の策定について
10月15日	平成27年度第1回男女共同参画推進会議 ● 次期男女共同参画計画の策定について
11月19日	平成27年度第2回男女共同参画推進委員会研究会 ● 次期男女平等推進行動計画の掲載事業の照会について
12月7日	平成27年度第3回男女共同参画推進委員会研究会 ● 次期男女平等推進行動計画の具体的取り組みについて
12月9日	平成27年度第2回男女共同参画推進委員会 ● 次期男女平等推進行動計画の具体的取り組みについて
12月15日	平成27年度第2回男女共同参画推進会議 ● 次期男女平等推進行動計画の具体的取り組みについて
28年1月13日	平成27年度第4回男女共同参画推進委員会研究会 ● 次期男女平等推進行動計画のパブリックコメント用原案について
1月19日	平成27年度第3回男女共同参画推進委員会 ● 次期男女平等推進行動計画のパブリックコメント用原案について
1月25日	平成27年度第3回男女共同参画推進会議 ● 次期男女平等推進行動計画のパブリックコメント用原案について
2月25日	政策会議 ● 次期男女平等推進行動計画（素案）へのパブリックコメントの実施について
3月1日～3月14日	次期男女平等推進行動計画（素案）へのパブリックコメント実施
3月28日	政策会議 ● 次期男女平等推進行動計画（素案）へのパブリックコメントの結果について
3月29日	平成28年度第4回男女共同参画推進会議 ● 白井市男女平等推進行動計画の策定について

3 防災施策に対する意見書

平成24年7月2日

白井市長 様
(市民安全課長)

白井市男女共同参画推進懇談会
会長 西山千恵子

東日本大震災などの震災を踏まえた防災施策に
対する意見について

白井市男女共同参画推進懇談会は、市長より委嘱を受け、市の男女平等推進に向け、懇談を進めているところです。平成22年度においては、白井市男女平等推進行動計画策定に向け検討を行ってきましたが、平成23年3月11日に起こった東日本大震災の教訓から女性や生活者の視点が欠けていたことによる問題点がクローズアップされました。日常の男女平等が進んだ世の中になり、社会全体がしっかりと男女共同参画に取り組んでいけば、その問題が軽減されていたものと考えられます。

このようなことから、今後男女平等推進行動計画の着実な推進を求めるとともに、災害時における提案を下記のとおり意見として提出します。

記

●防災計画の検討について

白井市における震災に関する施策は、防災計画により位置付けられています。この計画は防災会議で議論、策定されていますが、今回の震災における被災地の状況から、この防災計画にも不具合が伺え、見直しが必要となっています。その中には、女性や生活者の視点が欠けていることから起こった問題が多く指摘されています。女性や生活者の意見を取り入れるよう、検討をお願いします。

●震災発生時に関すること

震災発生時は、平常時に十分な想定がなされていなかったために思わぬ事態が発生した事例から、避難所設置や運営等については、家庭や生活者、少数者の視点を持って市民の意見を可能な限り組み入れ、次の点につき今後検討をお願いします。

- ①女性に対する暴力への対応
- ②提供する物資は女性や生活者の意見を考慮し選定
- ③避難所の運営への女性の参画、女性リーダー会議の設置
- ④防災・復興・支援等関係者への女性・多様な人々の視点を盛り込んだ研修事業の実施

※②の物資について、生理用品等を配布する際の配布者の配慮等、細やかな対応をいただきますよう、ご検討ください。

●復興に関すること

復興に向けた取り組みとして、仮設住宅の設営や復興計画の作成など生活に密着したあらゆる問題を行政は手掛けていかなければなりません。このようなことから、男女双方の視点を取り入れていただきますよう、ご留意願います。

- ①使用者を考えた仮設住宅の設営
- ②ストレス軽減、心のケア等のための対応
- ③復興計画策定時の委員の人選

●その他

以上に述べた他、どのような状況においても男女の平等を基礎とした柔軟な対応をご配慮いただきますようお願いいたします。

また、上記総論部分のほか、別紙のとおり具体的な意見が懇談会会議にて各委員から出されましたので、併せて意見として提出します。

男女共同参画推進懇談会開催時に出された具体的な意見

【被災後の就労】

被災後、まず女性が雇用契約を解除されるケースが見受けられる。また、復職する場合、男性からとなり、女性が仕事を見つけにくくなっている。女性の就労について配慮していただきたい。

【地域の実態に合った対応・関係団体等との連携】

白井市は千葉ニュータウン地域にあり、平日の昼間、その多くは市外に勤めていると想定されます。この市外勤務者は帰宅が困難となることも予想され、平日に震災等が発生した場合の対応が必要と考えられます。このような中、市内中学校や各自治会、社会福祉協議会との連携が必要となり、また、お互いに助け合うための仕組み作りが大切であると考えます。

学校現場や自治会、社会福祉協議会との連携は大きな力となることから、それぞれの意見を取り入れ、対応を図っていただきたい。

【防災計画に男女平等の視点を】

防災会議やその下部組織において、女性の委員の登用を30%以上としていただきたい。

【自助・共助を自分から】

自助、共助とのバランスを図り地域を整えていくことは大事なことだが、まず自分から動かなければ地域は動いていかない。行政だけではなく、自ら動くというのが一番大切だと考えます。

行政が行うこと、個人が行うこと、自治会が行うことに分かれると思います。防災計画は行政が策定しますが、実際、地域の状況、自治会の状況、学校の状況を把握しているかということは重要なことです。男女共同の視点と併せて、それらを把握しながら防災計画を策定していただきたい。

男女共同参画施策に関する世界・日本・千葉県の動き

年	国連	日本	千葉県
1945年 (昭和20年)	国際連合の成立 世界婦人会議（パリ）開催	婦人参政権の実現	
1946年 (昭和21年)	国連婦人の地位委員会の設置	日本国憲法公布	
1947年 (昭和22年)		労働省発足及び婦人少年局の設置	
1948年 (昭和23年)	国連総会「世界人権宣言」採択	婦人少年問題協議会設置（労働省）	
1953年 (昭和28年)		売春対策協議会設置（内閣）	
1956年 (昭和31年)		売春対策審議会設置	
1961年 (昭和36年)		文部省社会局に婦人教育課設置	
1966年 (昭和41年)	経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約採択		
1967年 (昭和42年)	国連総会「女子差別撤廃宣言」採択		
1975年 (昭和50年)	国際婦人年 国際婦人年世界会議開催（メキシコシティ）、「世界行動計画」採択	総理府に婦人問題企画推進本部設置	
1976年 (昭和51年)	国連婦人の十年始まる（～1985）	民法一部改正 （離婚後も婚姻中の氏を使えることになる）	
1977年 (昭和52年)		「国内行動計画」策定	千葉県婦人問題行政連絡協議会設置
1978年 (昭和53年)			青少年課を青少年婦人課に改組し、婦人班を設置
1979年 (昭和54年)	国連総会「女子差別撤廃条例」採択		
1980年 (昭和55年)	「国連婦人の10年中間年世界会議開催」（コペンハーゲン） 国際的な子の奪取の民事面に関する条約（ハーグ条約）採択	民法一部改正 （配偶者の相続分1/3から1/2へ） 「女子差別撤廃条例」署名	婦人広報誌「ちばの婦人」創刊
1981年 (昭和56年)	「女子差別撤廃条約」発効 ILO総会「第156号条約（家族的責任を有する労働者条約）」採択	「国内行動計画後期重点目標」策定	「千葉県婦人施策推進総合計画」策定 千葉県青少年婦人会館開設
1984年 (昭和59年)		国籍法及び戸籍法の一部改正 （子の国籍父系血統主義から父母系主義へ）	
1985年 (昭和60年)	「国際婦人の10年最終年世界会議」開催（ナイロビ）、婦人の地位向上のための「ナイロビ将来戦略」採択 ILO総会「雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議」採択	「男女雇用機会均等法」公布 「女子差別撤廃条例」批准	「千葉県婦人行動」策定
1986年 (昭和61年)		「婦人問題企画推進有識者会議」設置 「男女雇用機会均等法」施行	「千葉県婦人行動」策定
1987年 (昭和62年)		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	
1990年 (平成2年)	国連婦人の地位委員会「ナイロビ将来戦略」勧告案採択		青少年婦人課に「婦人政策室」設置
1991年 (平成3年)		「新国内行動計画」第一次改定 「育児・介護休業法」公布	「さわやかちば女性プラン」策定
1992年 (平成4年)		初の婦人問題担当大臣を設置	青少年女性課「女性政策室」名称変更
1993年 (平成5年)	世界人権会議（ウィーン）開催、女性の人権擁護を強調した「ウィーン宣言及び行動計画」採択	「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」パートタイム労働法公布・施行	
1994年 (平成6年)	国際人口開発会議（カイロ）開催、行動計画にてリプロダクティブヘルス/ライツの概念明記	男女共同参画推進本部設置 男女共同参画審議会設置 男女共同参画室設置	
1995年 (平成7年)	第4回世界女性会議開催（北京） 「北京宣言及び北京行動綱領」採択	「育児介護休業法」成立 「育児休業法」改正	

年	国連	日本	千葉県
1996年 (平成8年)		男女共同参画審議会より「男女共同参画ビジョン」の答申 「男女共同参画2000年プラン」策定	「ちば新時代女性プラン」策定「さわやかちば県民プラザ」内に「千葉県女性センター」開設
1997年 (平成9年)		「改正男女雇用機会均等法」成立	
1998年 (平成10年)		男女共同参画審議会より「男女共同参画社会基本法について」答申	
1999年 (平成11年)		「男女共同参画社会基本法」公布・施行	
2000年 (平成12年)	国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク）	「男女共同参画基本計画」(第1次)策定	「青少年女性課女性政策室」から「男女共同参画課」に改組
2001年 (平成13年)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の関する法律（DV防止法）」公布	「千葉県男女共同参画計画」策定
2002年 (平成14年)			「千葉県女性サポートセンター」開設
2003年 (平成15年)		「少子化社会対策基本法」公布・施行 「2020年までに指導的地位に占める女性の割合が30%になるよう期待する」男女共同参画推進本部決定 「次世代育成支援対策推進法」公布・施行	
2005年 (平成17年)	第49回国連婦人の地位委員会（国連「北京十10」閣僚級会合）開催	「育児・介護休業法の一部を改正する法律」施行 「男女共同参画基本計画(第2次)」策定	
2006年 (平成18年)		「第2次改正男女雇用機会均等法」の公布	「千葉県DV防止・被害者支援基本計画」策定 「ちば県民共生センター」設置 「千葉県男女共同参画基本計画（第2次）」策定 男女共同参画地域推進員制度開始 男女共同参画推進事業所表彰開始
2007年 (平成19年)		「男女雇用機会均等法」の一部改正施行 ワークライフバランス憲章公表	
2008年 (平成20年)		DV防止法改正	
2010年 (平成22年)	第54回国連婦人の地位委員会（国連「北京十15」閣僚級会合）開催	「男女共同参画基本計画(第3次)」策定	
2011年 (平成23年)	ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関（UN Women）発足	「改正次世代育成支援対策推進法」施行	「千葉県男女共同参画基本計画（第3次）」策定
2012年 (平成24年)			千葉県DV防止・被害者支援基本計画（第3次）策定
2013年 (平成25年)		首相官邸「日本再興戦略」公表 若者・女性活躍推進フォーラム「わが国の若者・女性の活躍推進のための提言」発表 DV防止法改正	
2014年 (平成26年)		首相官邸「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 内閣府男女共同参画推進本部「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針について」決定 本人承諾のない妊娠による降格を違法とする最高裁判断 ハーグ条約批准	
2015年 (平成27年)	第59回国連婦人の地位委員会（国連「北京十20」閣僚級会合）開催	「女性活躍推進法」公布 「男女共同参画基本計画(第4次)」策定 女性の再婚禁止期間についての最高裁判断	
2016年 (平成28年)			「千葉県男女共同参画基本計画（第4次）」策定