

第3次妙高市男女共同参画計画
(男女が共にあゆむパートナープラン 2020～2029)

令和2年 3月

妙 高 市

目 次

第 1 章 計画策定にあたって	2
1 計画策定における背景	2
2 計画の位置付け	5
3 計画の期間	6
4 計画の策定体制	6
第 2 章 妙高市の男女共同参画を取り巻く状況	7
1 市民意識調査（市民アンケート調査）からみる妙高市の現状	7
2 第 2 次計画の評価	9
第 3 章 計画の目指す方向	11
1 基本理念	11
2 目指すべき姿	12
3 基本目標	13
4 計画の体系	14
第 4 章 基本目標と施策	15
基本目標 1 男女共同参画を推進する社会づくり	15
基本目標 2 女性が活躍できる社会づくり	22
基本目標 3 誰もが安心して暮らせる社会づくり	38
第 5 章 計画の推進	43
1 推進体制	43
2 進行管理	44
資料編	45
用語解説	69

※計画本文中、解説が必要な用語については、文字の横に数字（例：〇〇^xなど）を付してあり、P. 69 以降に用語解説をまとめて記載しています。

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定における背景

男女共同参画社会とは、男女が、互いにその人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別に関わらず、その個性と能力を十分発揮することのできる社会のことです。

このような社会づくりを目指し、我が国においても、男女平等の実現に向けた様々な呼びかけや提言・取組が国際社会の動きと連動しながら行われてきました。

また、それに合わせ、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画や、市町村男女共同参画計画に沿って、地方自治体や地域での取組が着実に進められてきました。

(1) 世界の動き

国連では、昭和50(1975)年を国際婦人年とし、国際婦人年世界会議において「平等・開発・平和」を目標とした「世界行動計画」を採択し、その後10年間を「国連婦人の10年」として、女性の地位向上のための積極的な取組を呼びかけました。

昭和54(1979)年の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下、「女子差別撤廃条約」という。)採択、昭和60(1985)年の「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を経て、平成7(1995)年には、女性の地位向上の国際的な指針となる「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。

平成17(2005)年には、定例の国連婦人の地位委員会が閣僚級会合に格上げされ、「北京宣言及び行動綱領」などの評価・見直しを目的とした、10項目にわたる女性の地位に関する決議が採択され、平成22(2010)年には、「第54回国連婦人の地位委員会(CSW)／『北京+15』記念会合」において、「北京宣言及び行動綱領」などの実施に対する貢献を強化する「宣言」と、7項目の「決議」が採択されました。

平成23(2011)年には、これまで女性の地位向上を進めてきた4つの機関を統合した「UN-Women」が発足し、平成24(2012)年には、第56回国連婦人の地位委員会にて、「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案が採択されました。

平成27(2015)年には、「第59回国連婦人の地位委員会(CSW)／『北京+20』」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」等を再確認し、すべての機会とプロセスを利用するなどの宣言等が採択され、平成28(2016)年には、女子差別撤廃委員会において、我が国が国連に提出した女子差別撤廃条約実施状況の審議が行われ、委員会が評価する点や日本政府の政策等に対する見解がまとめられました。

また、平成27(2015)年の国連サミットで、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」

を含む、「持続可能な開発目標」(SDGs)が採択されました。

(2) 日本の動き

日本では、国連の国際婦人年の動きを受け、婦人に関する施策を総合的かつ効率的に推進するため、昭和50(1975)年に「婦人問題企画推進本部」が設置されました。昭和52(1977)年には、この推進本部において、今後10年を期間とする「国内行動計画」に加え、「婦人の政策決定参加を促進するための特別活動推進要綱」を決定し、当時3%弱だった国の審議会の女性委員割合を同計画前半期に10%程度へ引き上げることを目指すこととされました。

また、女子に対するあらゆる差別の撤廃に向け、国籍法の改正、男女雇用機会均等法の制定、労働基準法の改正などを行い、昭和60(1985)年に女子差別撤廃条約の72番目の締結国となりました。

昭和62(1987)年には、「男女共同参加型社会の形成を目指す」ことを総合目標に設定した「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(以下「新行動計画」という。)を決定しました。そして平成3(1991)年には、これまでの成果や諸情勢の変化を踏まえ、新行動計画の第一次改定を行い、21世紀の社会が男女のあらゆる分野へ平等に共同して参画することが不可欠であるという認識のもと、「共同参加」から「共同参画」へ改められました。

平成6(1994)年には、これまでの婦人問題企画推進本部が「男女共同参画推進本部」に改組され、平成8(1996)年には、「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。

平成11(1999)年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、同法に基づき平成12(2000)年に「男女共同参画基本計画」を策定、平成13(2001)年の中央省庁等の再編成により、総理府の「男女共同参画室」が内閣府の「男女共同参画局」となり、内閣府に置かれる重要政策に関する会議の一つとして「男女共同参画会議」が設置され、推進体制が強化されました。

その後、平成17(2005)年に「第2次男女共同参画基本計画」、平成22(2010)年に「第3次男女共同参画基本計画」を策定、平成25(2013)年には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下「DV¹防止法」という。)が改正されました。平成27(2015)年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が成立し、「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

(3) 新潟県の動き

本県は、国の「国内行動計画」を基本とし、昭和60(1985)年に10年間の婦人施策の総合的指針として「新潟県婦人対策の方向」を策定しました。

平成4(1992)年には、国内外の女性問題への取組促進のため、「新潟県婦人対策の方向」

を全面改定し、「にいがたオアシス女性プラン」を策定、平成8(1996)年には、女性問題解決への動きや、少子高齢化、国際化等の時代の流れに対応するため「ニューにいがた女性プラン」を策定しました。

平成13(2001)年には、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画として「新潟・新しい波男女平等推進プラン」を策定し、平成14(2002)年には、「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」を制定するとともに、条例に基づき「男女平等推進相談室」を新潟ユニゾンプラザ内に開設しました。

さらに、平成18(2006)年には、「新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)」、平成25(2013)年には、「第2次新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)」、そして、平成29(2017)年には、「第3次新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)」を策定しました。

(4) 妙高市の動き

本市は、平成5(1993)年に、旧新井市において、「あらい女性プラン」を策定し、男女共同参画社会づくりに向けての一步を踏み出しました。

平成13(2001)年には、男女共同参画社会基本法に基づく最初の妙高市(新井市)男女共同参画計画(男女が共にあゆむパートナープラン)を策定しました。

平成23(2011)年に、第2次妙高市男女共同参画計画(男女が共にあゆむパートナープラン2011~2019)を策定し、平成26(2014)年には、プランの前期4年が経過することら、国の第3次男女共同参画基本計画や市民意識調査の結果を踏まえて、その改訂版を策定しました。

また、女性活躍推進法の制定に伴い、平成28(2016)年に、関係する部分の修正を行いました。

そして、令和元(2019)年度末をもって現プランの計画期間が終了するため、第3次妙高市男女共同参画計画(男女が共にあゆむパートナープラン2020~2029。以下「本計画」という。)の策定に至りました。

2 計画の位置付け

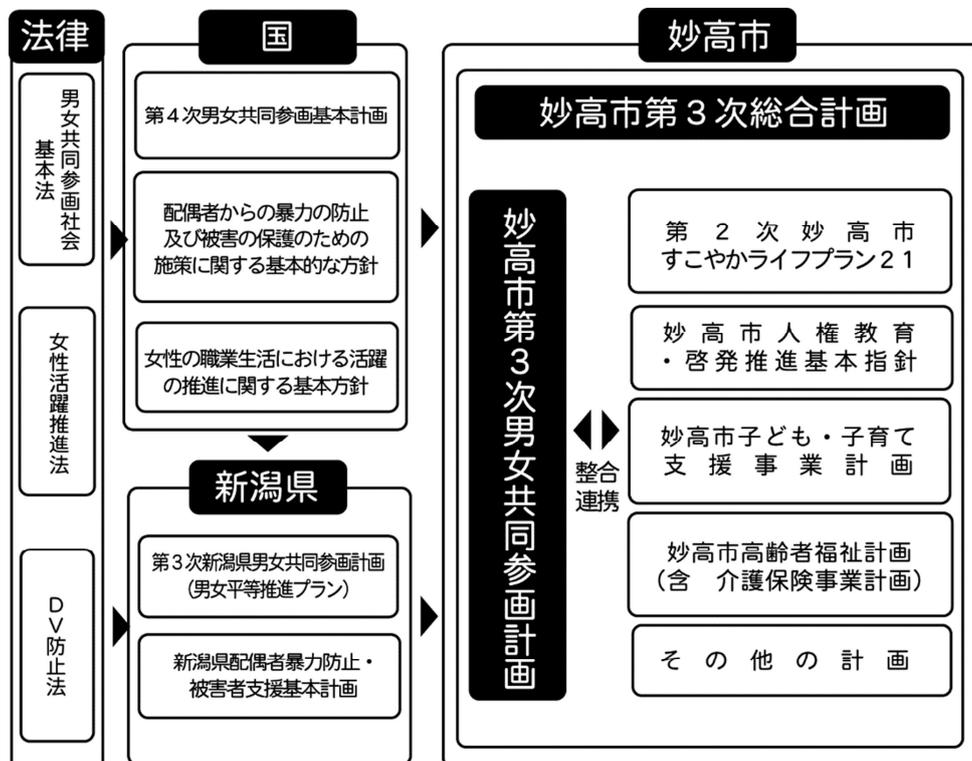
本計画は、社会のあらゆる分野で男女共同参画を推進していくための総合的な計画として、妙高市が行う施策の基本的な方向や内容を明らかにした計画です。

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づき、国の「第4次男女共同参画基本計画」や県の「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」を勘案して、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についてまとめた「市町村男女共同参画計画」です。

妙高市の最上位計画である「第3次妙高市総合計画」や他分野の計画との整合性を図り策定するものであり、「妙高市男女共同参画社会推進条例」第10条第1項に基づく基本計画とします。

また、本計画の一部は、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づき、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まとめた「市町村推進計画」（女性活躍推進基本計画）として位置づけており、また、「DV¹防止法」第2条第3項に基づき、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施についてまとめた「市町村基本計画」（DV¹防止基本計画）として、それぞれ位置づけます。

なお、関係施策は、計画本文中（具体的な施策欄）に（女性活躍推進基本計画）、（DV¹防止基本計画）と記載しています。



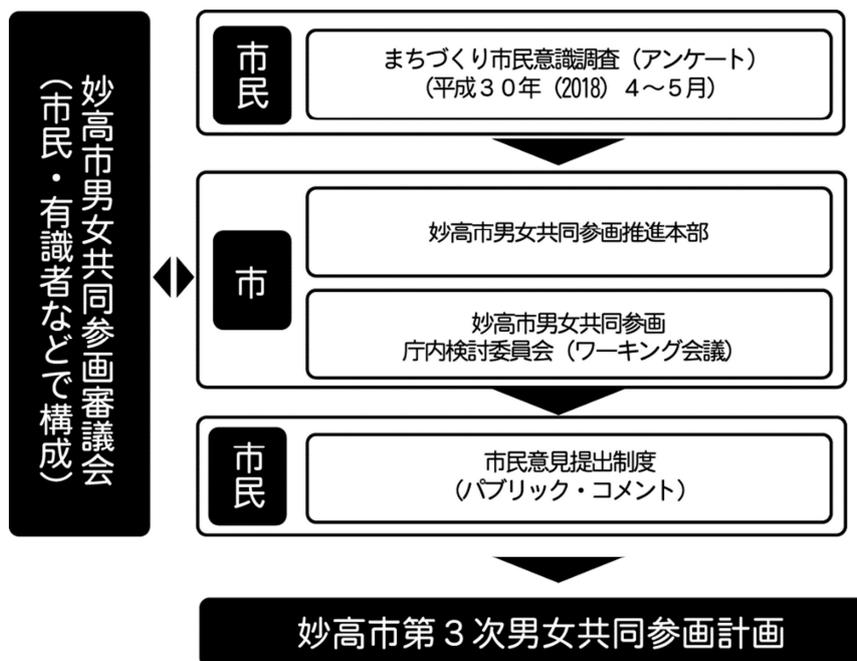
3 計画の期間

計画期間は、令和2（2020）年度から、令和11（2029）年度までの10年間とします。ただし、社会情勢の変化や国県の動向のほか、計画の進捗状況などにより、必要に応じて、計画の見直しを行うものとします。

2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年
第3次妙高市男女共同参画計画					(改定)				
第3次妙高市総合計画					第4次妙高市総合計画				

4 計画の策定体制

策定にあたっては、庁内関係部局で男女共同参画を推進していくために組織し、市民や有識者で構成される「妙高市男女共同参画審議会」において審議を重ねるとともに、まちづくり市民意識調査²（市民アンケート調査）、市民意見提出制度（パブリック・コメント）などを通じ、広く市民の意見を聴いて反映するものとします。



第2章 妙高市の男女共同参画を取り巻く状況

1 市民意識調査（市民アンケート調査）からみる妙高市の現状

市民の男女共同参画に関する意識や実態を把握するため、第3次妙高市総合計画の策定に向けたまちづくり市民意識調査²（市民アンケート調査、平成30年4月）を実施しました。調査結果からみえてきた主な現状は、以下のとおりです。

※市民意識調査（市民アンケート調査）の詳細については、資料編（P.45～67）を参照

（1）「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対の割合が大幅上昇

番号	設問	回答数	回答率
1	反対	100	24.8%
2	どちらかといえば反対	158	39.1%
3	どちらかといえば賛成	103	25.5%
4	賛成	16	4.0%
	無回答	27	6.7%
	計	404	

- 「男は仕事、女は家庭」を中心とする考え方に「反対」が24.8%、「どちらかといえば反対」が39.1%の計63.9%で、全体の半数以上がこの考え方を否定的にみえています。
- 前回調査では、否定的にみている割合（「反対」「どちらかといえば反対」の計）は41.6%でしたので、「男は仕事、女は家庭」という考え方に否定的な考え方をもつ人の割合が大幅に上昇しています。

（2）男女の地位が平等と感じている割合が依然低い

		特に男性の方が優遇	どちらかといえば男性の方が優遇	平等	どちらかといえば女性の方が優遇	特に女性の方が優遇	わからない	無回答
(1)家庭生活で	回答率	6.2%	43.8%	32.2%	7.7%	1.5%	6.2%	2.5%
	回答数	25	177	130	31	6	25	10
(2)職場で	回答率	12.1%	40.3%	24.5%	4.7%	0.5%	10.9%	6.9%
	回答数	49	163	99	19	2	44	28
(3)学校教育の場で	回答率	2.0%	14.4%	52.7%	2.2%	0.5%	19.8%	8.4%
	回答数	8	58	213	9	2	80	34
(4)社会通念・慣習 しきたりの中で	回答率	16.8%	50.0%	17.1%	1.7%	0.0%	10.4%	4.0%
	回答数	68	202	69	7	0	42	16

- 「特に男性の方が優遇」と「どちらかといえば男性の方が優遇」を合わせた割合でみる

と、「社会通念・慣習しきたりの中で」が66.8%と最も高く、以下「職場で」が52.4%、「家庭生活で」が50.0%の順になっており、男女の地位について平等と感じている人の割合は依然として低くなっています。

○「平等」という回答は、「学校教育の場で」が52.7%と最も多くなっています。

(3) ワーク・ライフ・バランス³ (仕事と生活の調和) の認知度が低い

		内容を知っている	聞いたことがある	知らない	無回答
(1)ワークライフバランス	回答率	20.8%	38.4%	36.4%	4.5%
	回答数	84	155	147	18
(2)妙高市男女が共にあゆむパートナープラン	回答率	5.7%	37.1%	53.2%	4.0%
	回答数	23	150	215	16
(3)育児・介護休業制度	回答率	48.5%	34.9%	13.4%	3.2%
	回答数	196	141	54	13
(4)DV・セクハラなどの被害に遭ったときの相談窓口	回答率	26.5%	38.6%	31.2%	3.7%
	回答数	107	156	126	15

※DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、配偶者や内縁関係の間で起こる家庭内暴力のことです。

※セクハラとは、性的嫌がらせのことです。

○「内容を知っている」では「育児・介護休業制度」が48.5%と最も高く、「DV・セクハラなどの被害に遭ったときの相談窓口」が26.5%、「ワーク・ライフ・バランス³」が20.8%の順になっています。

○「知らない」では「男女が共にあゆむパートナープラン」が53.2%と5割を超えています。

2 第2次計画の評価

評価指標の達成状況

「第2次妙高市男女共同参画計画（男女が共にあゆむパートナープラン 2011～2019〈改訂版〉）」の3つの基本方向における10指標のうち、「達成」は1指標、「未達成」は9指標となっており、「未達成」の中でも4指標は改善傾向となっています。

評価指標	基準値	現状値	目標値	達成状況
	平成25年	平成30年	令和元年	
I 共に認め合う ～男女共同参画の意識づくり～				
「男は仕事、女は家庭を中心とする方がよい」に同感する人の割合	52.3%	29.5%	45.0%以下	達成
社会通念・慣習しきたりの中で「男女平等である」と思う人の割合	19.2%	17.1%	24.0%以上	未達成(↘) (H25比較では下降)
家庭の中で「男女平等である」と思う人の割合	29.7%	32.2%	35.0%以上	未達成(↗) (H25比較では上昇)
学校教育の場で「男女平等である」と思う人の割合	53.5%	52.7%	65.0%以上	未達成(→) (H25比較ではほぼ同様)
プランの認知度(内容を知っている人の割合)	7.1%	5.7%	25.0%以上	未達成(↘) (H25比較では下降)
II 共につくる ～男女共同参画の人づくり～				
市の審議会などへの女性の登用率	31.8%	31.1%	35.0%以上	未達成(→) (H25比較ではほぼ同様)
職場の中で「男女平等である」と思う人の割合	23.3%	24.5%	30.0%以上	未達成(↗) (H25比較では上昇)
III 共に暮らす ～男女共同参画の環境づくり～				
ワーク・ライフ・バランスの言葉と内容を知っている人の割合	16.1%	20.8%	50.0%以上	未達成(↗) (H25比較では上昇)
育児休業・介護休業制度の認知度(聞いたことがある・内容まで知っている人の割合)	80.1%	83.4%	85.0%以上	未達成(↗) (H25比較では上昇)
DV、セクハラなどの被害に遭ったときの相談窓口を知っている人の割合	26.3%	26.5%	50.0%以上	未達成(→) (H25比較ではほぼ同様)

●第2次計画での主な課題

- ・男女の地位の平等感は、家庭分野ではやや改善傾向にあるものの、全体として、目標を達成しておらず停滞しています。
- ・審議会等委員への女性登用率は、国の第3次基本計画の目標値（30%）を達成しているものの、当市の第2次計画の目標値（35%）には達していない状況です。
- ・プランの認知度は停滞よりもむしろ低下傾向であり、より一層の啓発周知が必要です。
- ・職場における男女共同参画の環境が整っていない状況です。
- ・DV¹を含む配偶者暴力に関する相談窓口の周知が進んでいない状況です。



- ・社会通念・慣習しきたりの中、職場、家庭生活の場において男女の地位において平等と感じている人の割合が依然低くなっています。（職場での平等感 24.5%など、H30 市民意識調査）
- ・政策方針決定過程や自治会等への女性の参画が依然低水準です。また、防災会議⁵に女性が登用されていない等、女性の参画が進まない分野があり、女性の活躍の場に偏りがあります。
- ・著しい人口減少に直面する本市において、あらゆる分野での女性の活躍は不可欠であり、就業を希望する女性が働きがいを持ち、自信をもって働いていけるよう、更なる取組を進める必要があります。（女性活躍推進法の施行）
- ・現代は仕事と家事・育児・介護などの家庭生活の両立に悩みを抱える人が多く見られ、それが少子化につながり、ひいては人口減少に拍車をかけることにもなることから、長時間労働の削減に向けた「働き方改革」や、官民一体となった「ワーク・ライフ・バランス³」の推進に取り組むことが必要です。（ワーク・ライフ・バランス³の推進、男性中心型労働慣行等の変革）
- ・少子高齢化と労働人口減少の中、子どもや介護を要する人などを預かる施設の充実を希望する割合が高くなっています。（施設充実を希望する割合 25.2%など、H30 市民意識調査）
- ・育児休業・介護休業などの制度を利用できるよう普及を希望する市民の割合が高くなっています。（制度普及を希望する割合 19.1%など、H30 市民意識調査）
- ・男女間の暴力に関して、依然として被害の潜在化、認識の不足等を背景にした身体的暴力や心理的暴力等の被害が浮き彫りになっています。
- ・LGBT⁶を含む性的少数者に対する誤った認識や理解不足などにより、当事者が日常生活の様々な場面において困難に直面しかねない状況です。

第3章 計画の目指す方向

1 基本理念

男女共同参画社会とは、男女が、互いにその人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別に関わらず、その個性と能力を十分発揮することのできる社会のことです。男女共同参画社会基本法では、この男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することが目的とされています。

また、第3次妙高市総合計画において、全てが平等な地域社会づくりに向けた施策の一つとして、「男女共同参画の推進」を位置づけています。

本市がこれらの考えを踏まえ、男女共同参画社会を実現していくためには、引き続き、家庭や職業生活、地域社会などにおける男女共同参画の意識啓発や女性の社会参画の促進に努めなければなりません。

本計画においては、「妙高市男女共同参画社会推進条例」で示されている「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」の実現を目指し、以下の基本理念を掲げるものとします。

【妙高市男女共同参画社会推進条例第3条】

男女共同参画社会の形成は、次の基本理念に基づき推進されなければならない。

- (1) 男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、個人としての人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担等を反映した社会の制度及び慣行が、男女の社会における活動の自由な選択を妨げないように配慮すること。
- (3) 市における政策又は事業者若しくは地縁団体等の方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会を確保すること。
- (4) 家族を構成する男女が相互の協力及び社会の支援の下に、家事、育児、家族の介護その他家庭生活における活動について、その役割を円滑に果たし、かつ、家庭生活以外の活動を行うことができるようにすること。
- (5) 生涯にわたる性及び生殖に関する健康及び権利を尊重すること。

[基本理念]

多様性を認め合い、男女が共に
個性と能力を発揮して輝く社会へ

2 目指すべき姿

本計画では、現状把握や男女共同参画を取り巻く社会の動向などを踏まえ、次の5つの「目指すべき姿」を掲げます。

これらの目指すべき姿を実現することが、基本理念の実現につながります。行政はもちろん、個人や家庭、町内会をはじめとする地域、民間の企業や団体、学校などが、それぞれの役割を認識し、責任を果たしながら、相互に協力して主体的に男女共同参画に寄与していくことが大切です。

○男女共同参画意識の浸透

性別による固定的な役割分担意識にとらわれることなく、誰もが自分らしく生きることができる社会を目指します。

○男女が共に責任を担い、あらゆる分野に参画できる社会

地域や家庭など社会のあらゆる場面で、誰もが意欲をもち、能力を生かして様々な活動に参画している社会を目指します。

○誰もが生きがいや充実感をもちながら活躍できる社会

誰もが働きやすい環境が整い、また、ワーク・ライフ・バランス³が実現できる社会を目指します。

○暴力のない社会

DV¹をはじめとする男女間のあらゆる暴力のない社会を目指します。

○誰もが安心して暮らせる社会

男女が生涯にわたり健康で充実した生活を送ることができる社会を目指します。

あらゆる暴力を根絶し、性的少数者などの人権が尊重され、誰もが安心して暮らすことができる社会を目指します。

3 基本目標

基本理念と目指すべき姿を実現するために、本計画の基本目標を次のとおり、設定します。

基本目標 1 男女共同参画を推進する社会づくり

男女の地位において平等と感じている人の割合が依然低い状況であるため、男女が互いを理解し、喜びと責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる社会づくりが重要です。

そのため、家庭や職場などで性別による固定的役割分担意識を見直すことができるよう、積極的に市民に意識啓発や学習機会の提供を行うとともに、教育分野においても男女平等教育を進めるなど、男女共同参画に関する市民意識の向上を目指します。

基本目標 2 女性が活躍できる社会づくり

男女が共にあらゆる分野に参画し、個性と能力を発揮できる社会を実現することが重要です。また、持続可能で活力のある社会をつくるためには、多様な人材を育成し、その視点を取り入れることが求められます。

特に女性は、子育てや介護などの多くを担っている現状から、様々な場面において活躍が困難となる場合が多くあります。職業生活においても、女性が能力を発揮できる環境が十分に整っているとは言えない状況です。

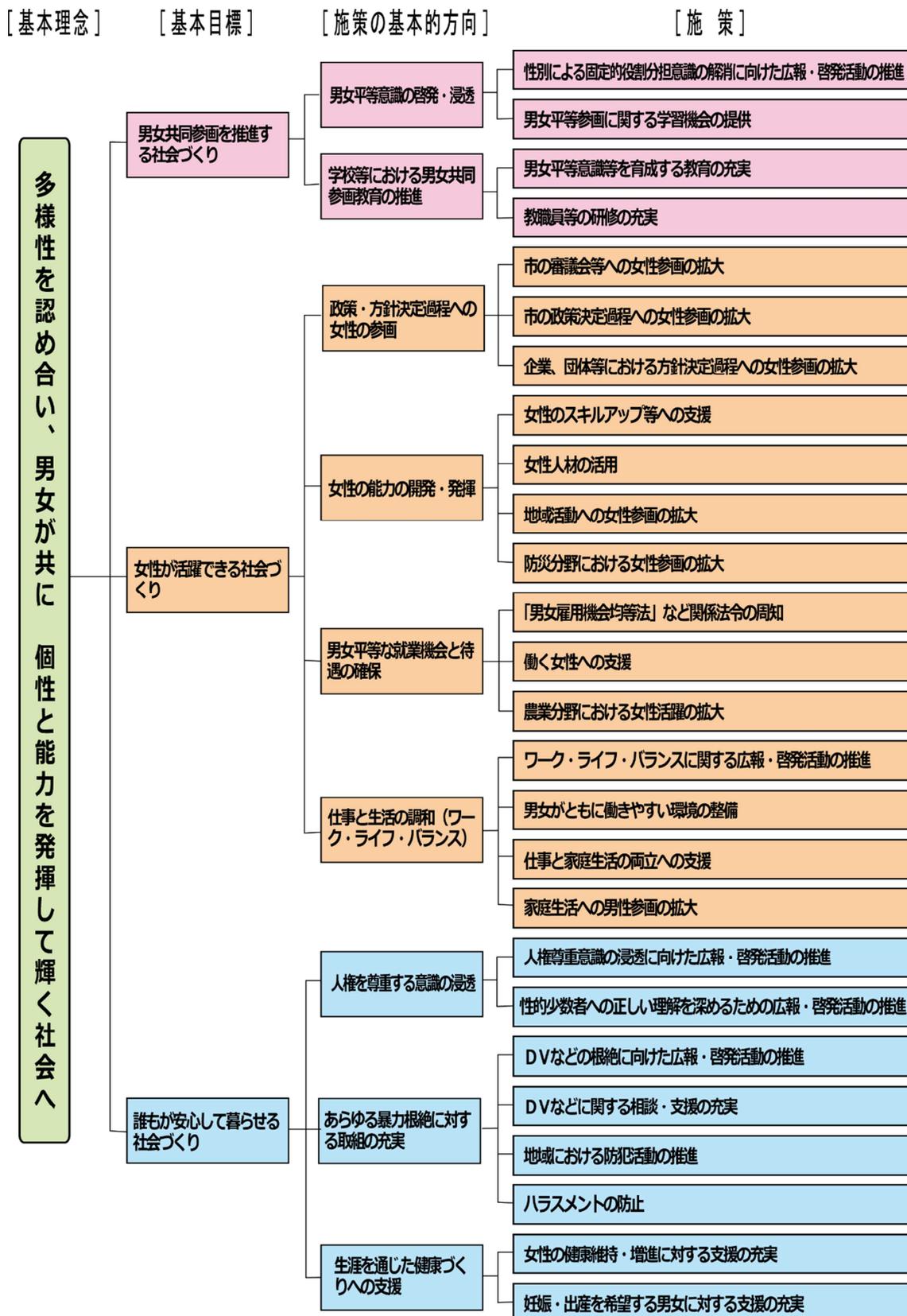
あらゆる分野への女性参画の推進や女性の能力向上への支援を行うとともに、女性の活躍を阻害する要因を見直し、一人一人がライフステージに応じ、仕事と家事、そして育児や介護などを両立することができる社会を目指します。

基本目標 3 誰もが安心して暮らせる社会づくり

男女が互いにその人権を尊重することは、男女共同参画社会を実現する上での基盤です。そのため、人権が尊重され、一人一人が自立し、誰もが安全に安心して暮らすことができるよう、あらゆる暴力の根絶や、女性の健康づくりに向けた取組を推進します。

また、社会全体で多様性について正しく理解し、多様性を受け入れる環境をつくることが求められているため、市民一人一人が正しい認識をもてるよう、行政、企業、地域などが一体となって多様性を尊重する環境づくりを目指します。

4 計画の体系



第4章 基本目標と施策

基本目標 1

男女共同参画を推進する社会づくり

<指 標>

評価指標	基準値	目標値
	平成 30 年	令和 11 年
(1)「男は仕事、女は家庭を中心とする方がよい」という考え方に同感する人の割合	29.5%	24%
(2)「家庭生活」において、男女が「平等」と感じている人の割合	32.2%	38%
(3)「社会通念・慣習しきたりの中」において、男女が「平等」と感じている人の割合	17.1%	24%
(4)「妙高市男女共同参画計画」の内容を知っている人の割合	5.7%	15%
(5)「学校教育の場」において、男女が「平等」と感じている人の割合	52.7%	65%
(6)認定こども園・保育園での子育て講演会への参加者数	483人	600人

1. 男女平等意識の啓発・浸透

●現状と課題

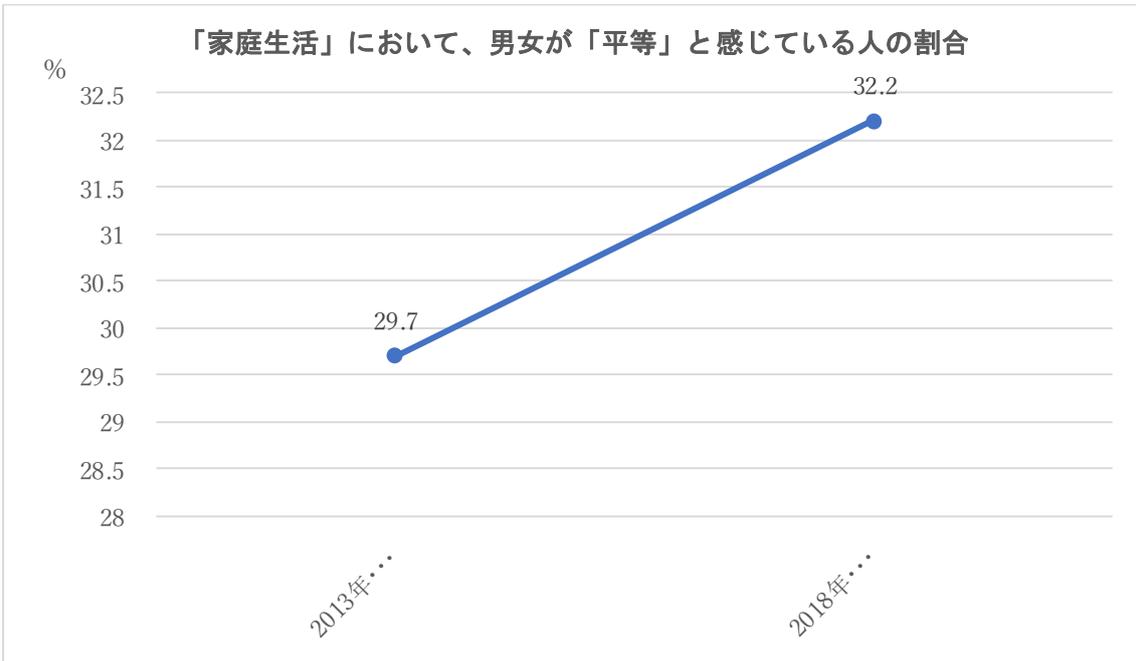
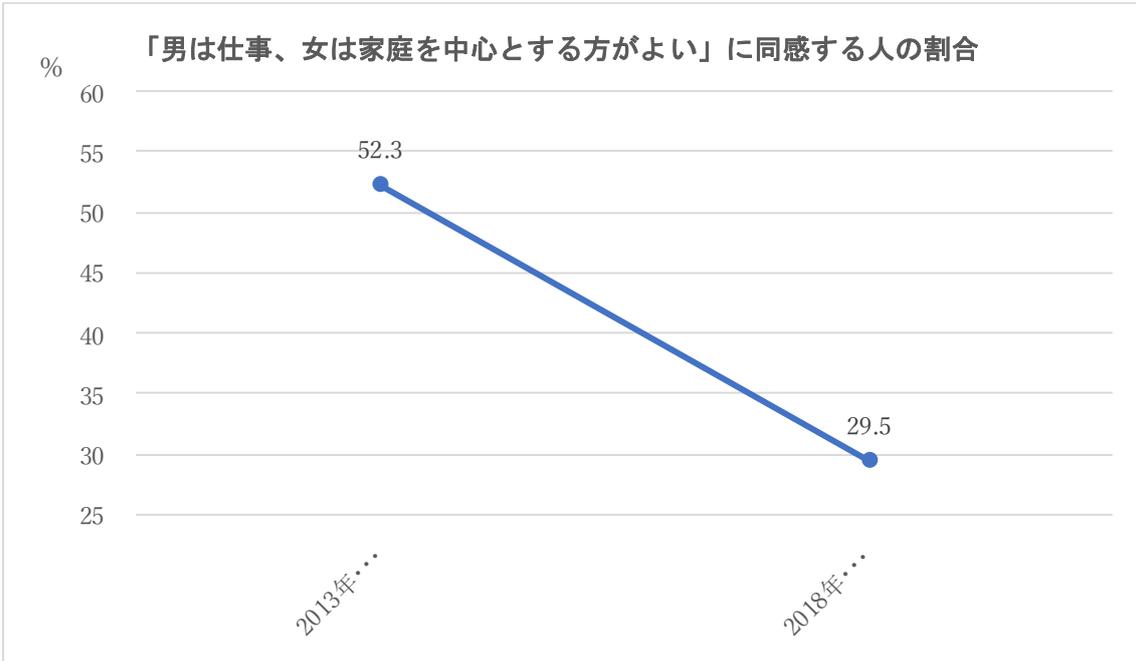
「男は仕事、女は家庭が中心」などといった性別による固定的な役割分担意識は、個人の能力の発揮や、生き方の選択の幅を狭めることにもつながり、男女共同参画社会の実現を阻害している大きな要因となっています。

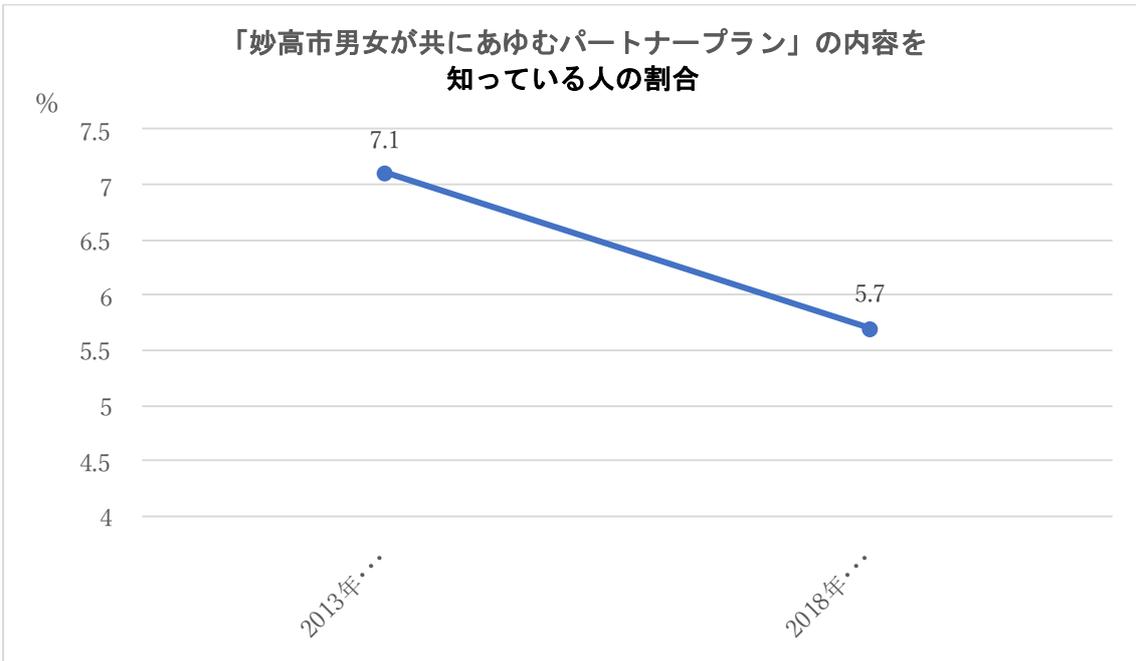
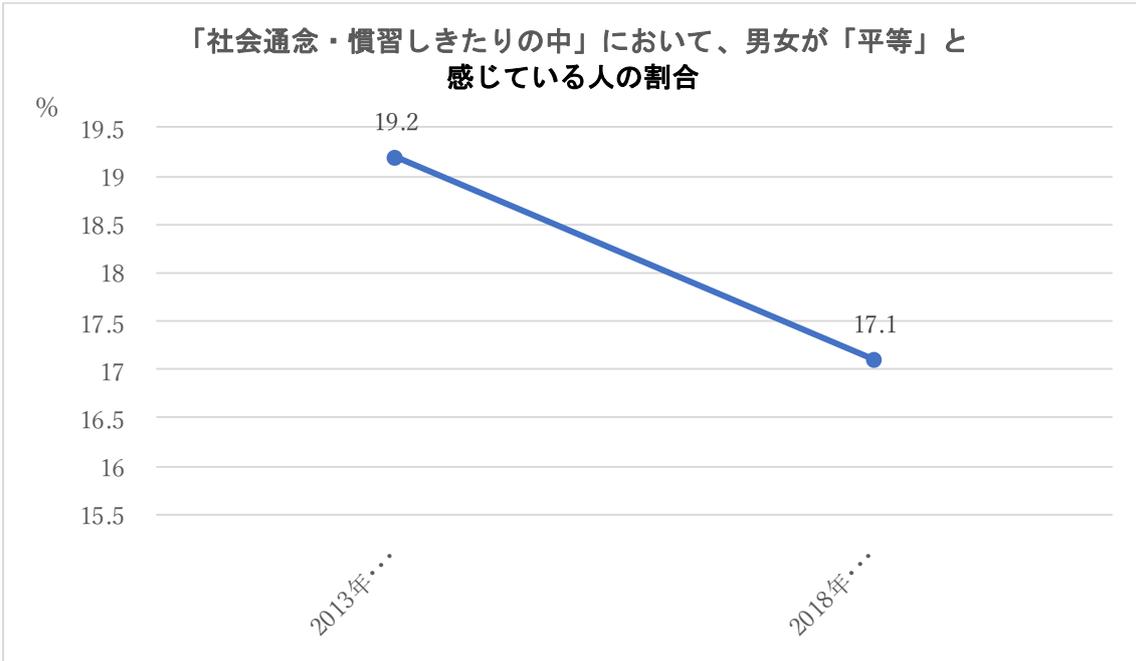
平成 30 年度の市民意識調査の結果をみると、「男は仕事、女は家庭を中心とする考え方についてどのように思うか」という質問に対して、「賛成」または「どちらかといえば賛成」と回答した人の割合は、平成 25 年度と比較して 22.8 ポイント減少しており、男女共同参画に関する意識が徐々に浸透してきています。

「家庭生活」における男女の平等感については、「平等」と回答した割合が平成 25 年度と比較すると 2.5 ポイント増加していますが、「社会通念・慣習しきたりの中」における男女の平等感については、「平等」と回答した割合が 2.1 ポイント減少しており、性別による固定的な役割分担意識がいまだに根強く残っている状況がうかがえます。

「地域活動」においても、自治会長が男性に偏っているなど、依然として女性の参画が進んでいないのが現状です。

男女共同参画社会を推進するためには、性別による固定的な役割分担意識を解消し、男女共同参画について正しい知識をもち、その必要性を理解することが重要なことから、引き続き効果的な広報・啓発活動を展開する必要があります。また、妙高市男女共同参画計画（妙高市男女が共にあゆむパートナープラン）の認知度も低下していることから、周知を強化することが必要です。





●具体的な施策

(1) 性別による固定的役割分担意識の解消に向けた広報・啓発活動の推進

項目	内容	担当課
広報紙やホームページなどを通じた情報発信	男女共同参画に関する意識啓発のため、広報紙やホームページ、市役所等でのパネル展示により、市民に対して情報発信を行います。	生涯学習課
「妙高市男女共同参画計画」の周知の強化	広報紙やホームページなどを通じた周知を強化します。(年2回)	生涯学習課
各種団体やパートナー企業 ⁴ などと連携した広報・啓発活動の推進	商工会議所や商工会、パートナー企業 ⁴ を通じ、事業所に対する意識啓発を行います。	観光商工課 生涯学習課
広報・刊行物等における表現ガイドラインの周知	市の刊行物にとどまらず、すべての表現(文章・写真・イラスト等)において男女共同参画の視点によるガイドラインを遵守するよう周知します。	生涯学習課

(2) 男女共同参画に関する学習機会の提供

項目	内容	担当課
講演会やセミナーなどの開催	男女共同参画に関する意識啓発、ワーク・ライフ・バランス ³ の推進などをテーマにした市民参加型の講演会や講座などを開催します。	生涯学習課
生涯学習講座の開催	まなびの杜 ⁷ において、男女共同参画に関する講座を開催します。	生涯学習課

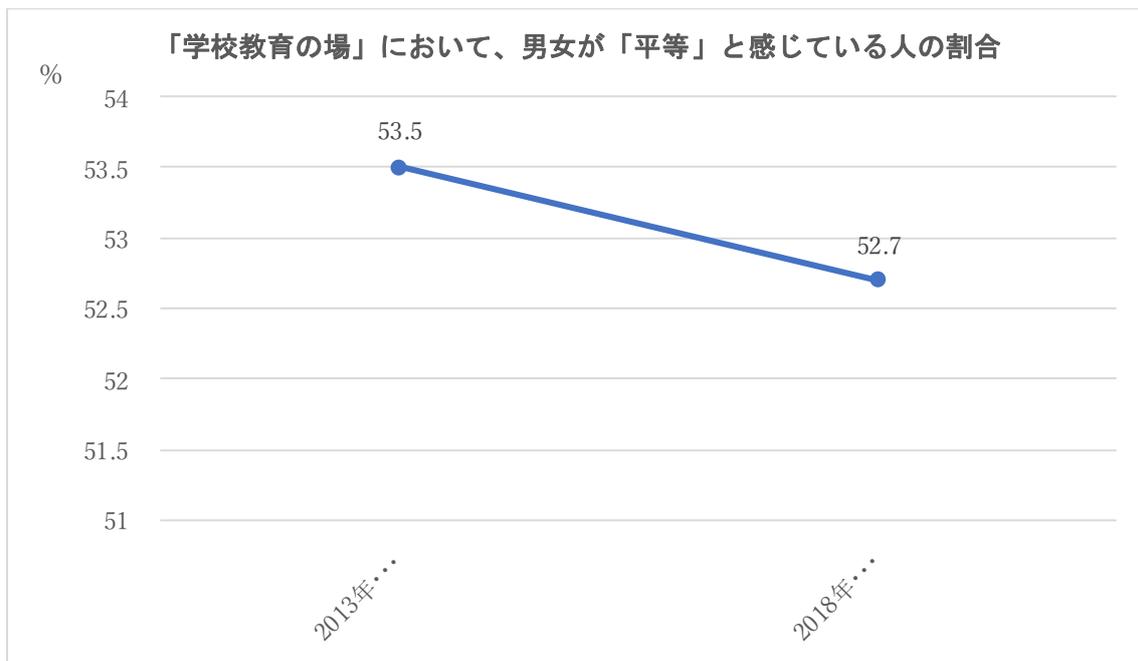
2. 学校等における男女共同参画教育の推進

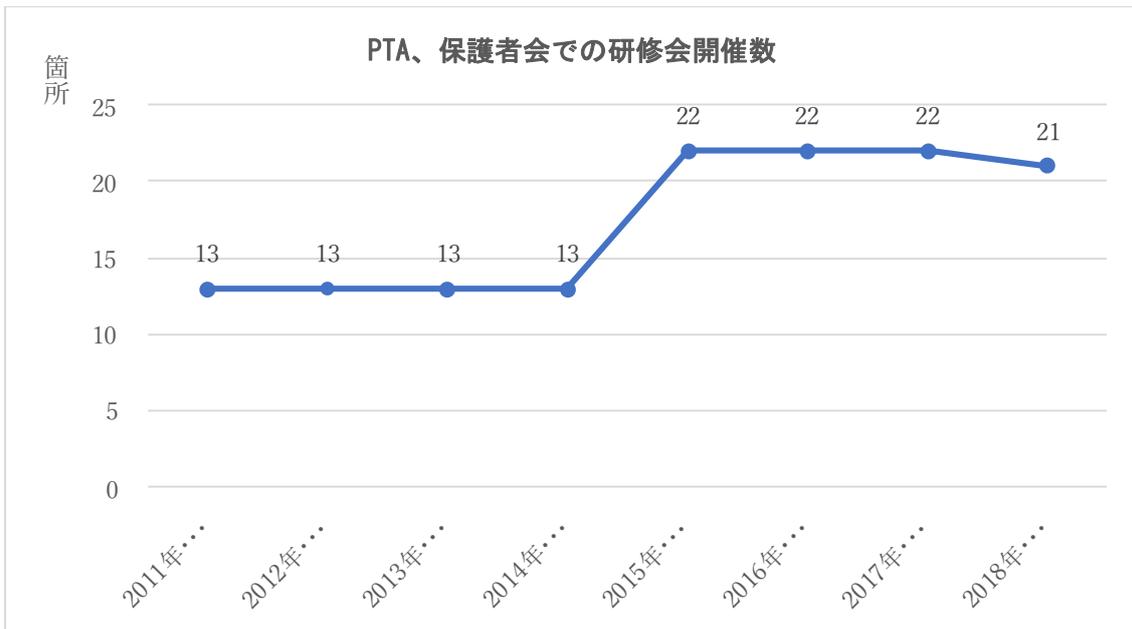
●現状と課題

平成 30 年度の市民意識調査の結果をみると、「学校教育の場」における男女の平等感の意識において「平等」と回答した割合は、平成 25 年度を比較すると 0.8 ポイント減少しています。

次の時代を担う子どもたちが、子どものころから男女共同参画社会についての理解を深め、性別にとらわれることなく、それぞれの個性と能力を伸ばし、健やかに成長できるようにしていくことが重要です。

そのため、子どもたちに対しては、学校等において、男女の相互理解と相互協力の重要性など、発達段階に応じて男女共同参画の意識を育てる教育が必要です。特に、進路指導においては、性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、個性や能力に応じた取組が求められます。





●具体的な施策

(1) 男女平等意識等を育成する教育の充実

項目	内容	担当課
学習指導要領に基づいた教育・学習の充実	学習指導要領に基づき、教育活動全体を通じて、人権の尊重、男女の平等、家庭生活の大切さなどについての教育・学習を充実します。	こども教育課
保育園等における男女共同参画意識の育成	認定こども園・保育園において、男女の平等などに関する意識を育成します。	こども教育課
保護者に対する情報発信と啓発活動の推進	PTA、保護者会での研修や市教委だよりなどにより、情報発信や意識啓発を行います。	こども教育課

(2) 教職員等の研修の充実

項目	内容	担当課
教職員・保育士を対象とした研修の実施	認定こども園・保育園、小・中学校の職員を対象とした研修を実施します。	こども教育課

基本目標 2

女性が活躍できる社会づくり

<指 標>

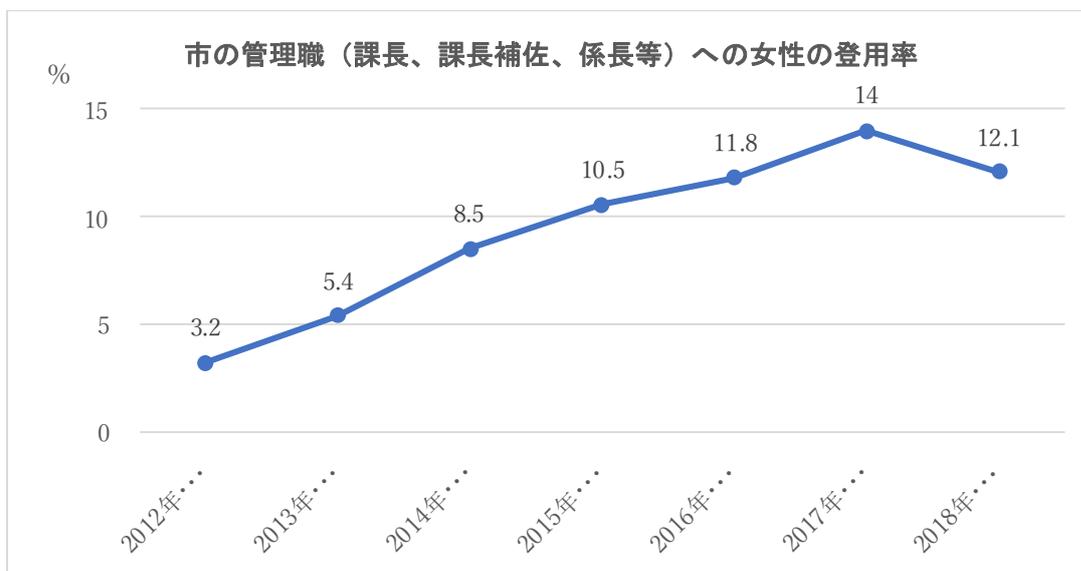
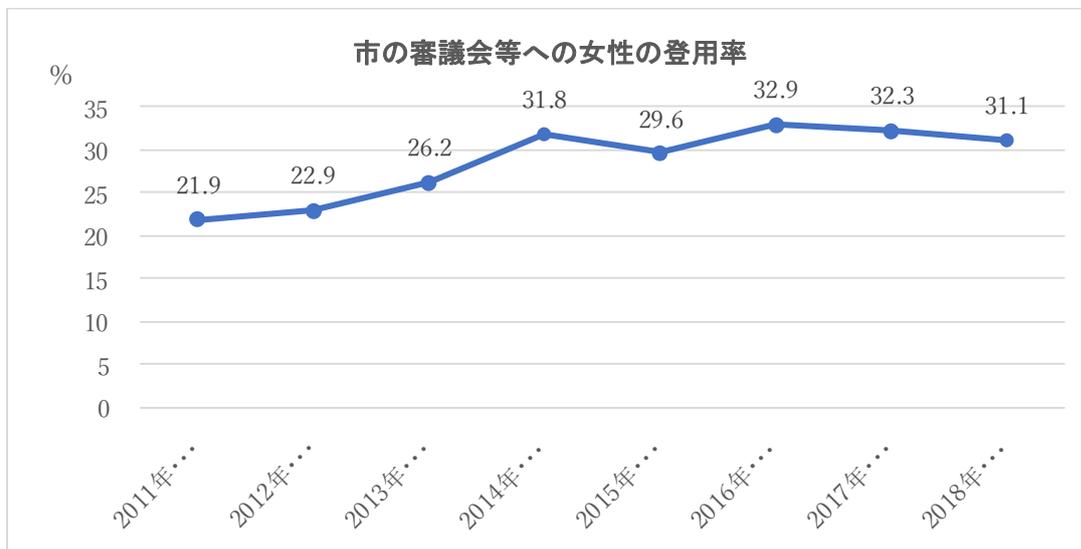
評価指標	基準値	目標値
	平成 30 年	令和 11 年
(1)市の審議会等への女性の登用率	31.1%	40%以上
(2)市の管理職(課長、課長補佐、係長等)への女性の登用率	12.1%	16.5%
(3)防災会議 ⁵ 委員の女性の登用率	0%	4%
(4)「職場」において、男女が「平等」と感じている人の割合	24.5%	30%
(5)「ワーク・ライフ・バランス ³ 」の内容を知っている人の割合	20.8%	50%
(6)「育児・介護休業制度」の内容を知っている人の割合	48.5%	50%
(7)介護予防サポーター ⁸ 男性登録者数	20.1%	25.6%

1. 政策・方針決定過程への女性の参画

●現状と課題

人口減少や少子高齢化が進む中、社会の激しい変化に対応していくためには、性別にかかわらず、多様な視点や新たな発想を取り入れるため、様々な人材が方針決定の場に参画していくことが重要です。

市職員や公立小中学校における女性管理職は増加してきていますが、審議会等における女性委員割合は、全国、新潟県と比べて、低い割合で推移しており、今後も政策・方針等の意思決定における男女共同参画を進めていくことが必要です。



●具体的な施策

(1) 市の審議会等への女性参画の拡大

項目	内容	担当課
市の審議会等への女性登用の推進	市の審議会等への女性委員の登用を促進します。	生涯学習課

(2) 市の政策決定過程への女性参画の拡大

項目	内容	担当課
市役所の管理職への女性登用の推進 (女性活躍推進基本計画)	市の管理職(課長、課長補佐、係長等)に就く女性職員の割合の向上に努めます。	総務課

(3) 企業、団体等における方針決定過程への女性参画の拡大

項目	内容	担当課
広報紙やホームページなどを通じた意識啓発 (女性活躍推進基本計画)	広報紙やホームページなどを通じ、管理職への女性登用について、事業所への意識啓発を行います。	生涯学習課 観光商工課

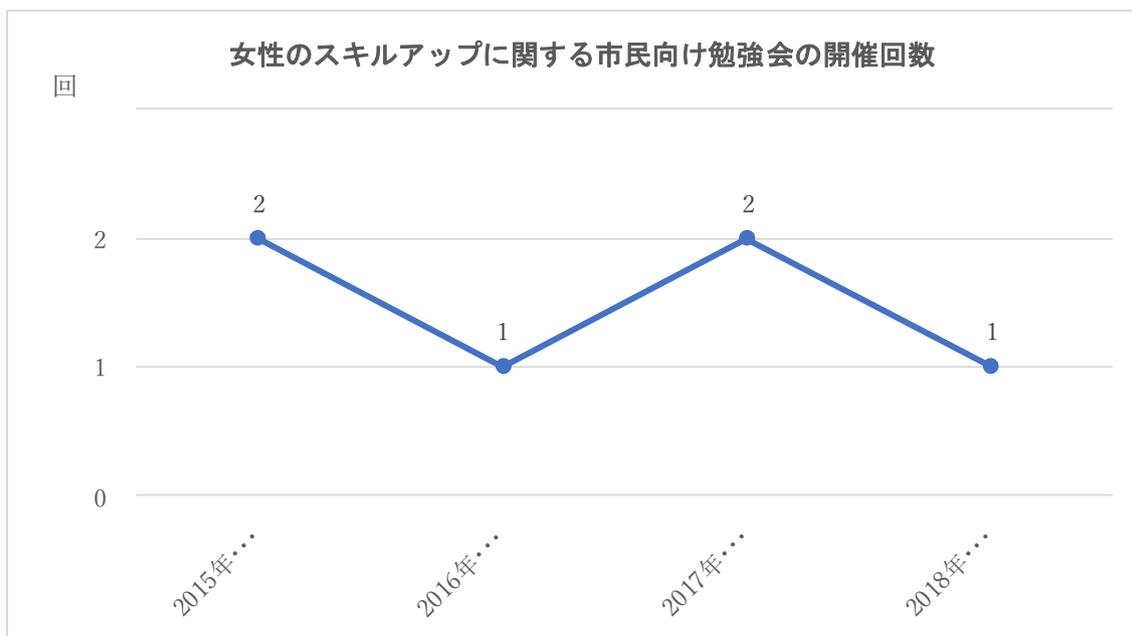
2. 女性の能力の開発・発揮

●現状と課題

人口減少や少子化高齢化の進行により、労働力不足が深刻化する中、女性はその能力を發揮できる環境を整備することは、社会経済の安定のためにも重要な課題です。また、防災においては、東日本大震災や熊本地震での避難所の運営方針等で男女共同参画の視点が反映されなかったという問題があります。

女性が自らの能力を高め、個々の能力に応じた多様な分野に参画できる人材となるため、女性自身の意欲を高め、能力を開発する学習機会の充実が必要です。

また、女性の人材に関する情報を幅広く収集し、女性リーダーの養成と活用に努めるとともに、女性が社会のさまざまな分野で活躍できるよう支援することが必要です。



●具体的な施策

(1) 女性のスキルアップ等への支援

項目	内容	担当課
能力開発などに資する学習機会の提供	まなびの杜 ⁷ において、女性が持つ能力の開発・向上につながる講座を開催します。	生涯学習課
女性の就職・再就職への	広報紙やホームページなどにより、就職・	観光商工課

支援 (女性活躍推進基本計画)	再就職に向けた学習機会等に関する情報提供を行います。 ハローワークが開催する就職・再就職セミナーへの参加を促進します。	
女性の資格取得への支援 (女性活躍推進基本計画)	広報紙やホームページなどにより、資格取得に関する情報提供を行います。 就労に必要な資格の取得を支援します。	観光商工課 こども教育課

(2) 女性人材の活用

項目	内容	担当課
意欲と能力のある女性の 人材発掘	職場や地域などでの活躍を希望する女性人材を掘り起こします。	生涯学習課 観光商工課 地域共生課
「女性人材リスト ⁹ 」の 周知と活用促進	女性人材リスト ⁹ を周知し、様々な機会での活用を促進します。	生涯学習課

(3) 地域活動への女性参画の拡大

項目	内容	担当課
自治会等の役員への女性 登用の促進	自治会等に対し、役員への女性登用を働きかけます。	地域共生課
食生活改善推進委員の会 などへの支援	女性が中心となって活動している団体等を支援します。	健康保険課 地域共生課 福祉介護課

(4) 防災分野における女性参画の拡大

項目	内容	担当課
防災組織等への女性登用 の促進	防災会議 ⁵ 等の防災組織の委員等への女性登用に努めます。	総務課
防災・災害活動等におけ る女性参画の推進	自主防災組織や防災士による避難所運営など、災害時の様々な場面における支援体制への女性参画を促進します。	総務課

3. 男女平等な就業機会と待遇の確保

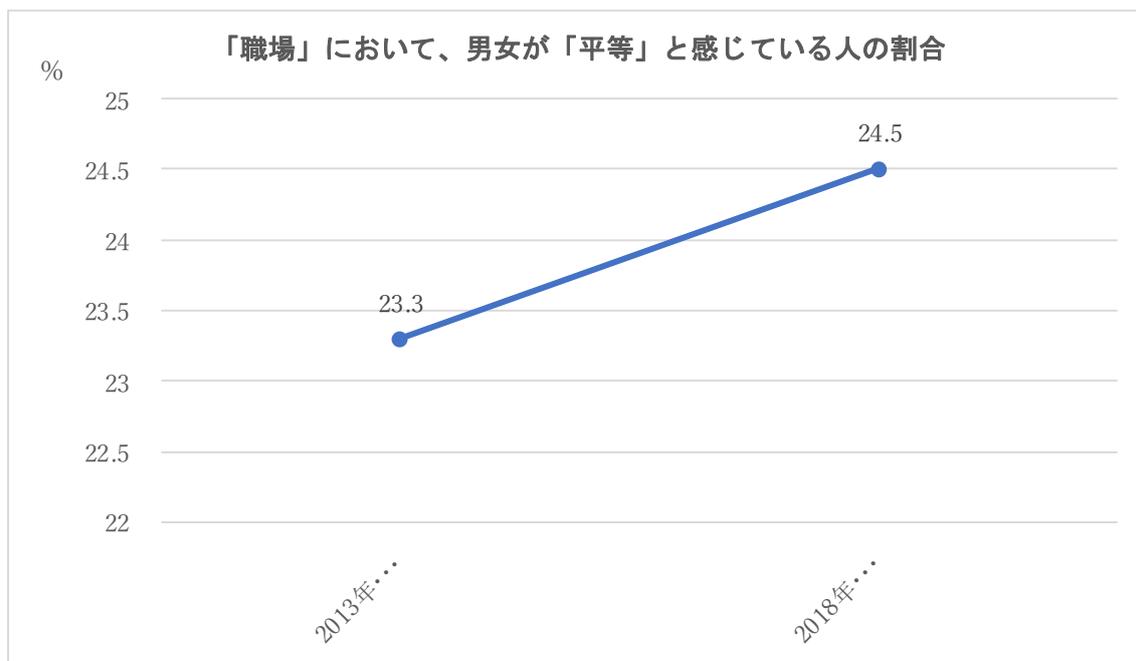
●現状と課題

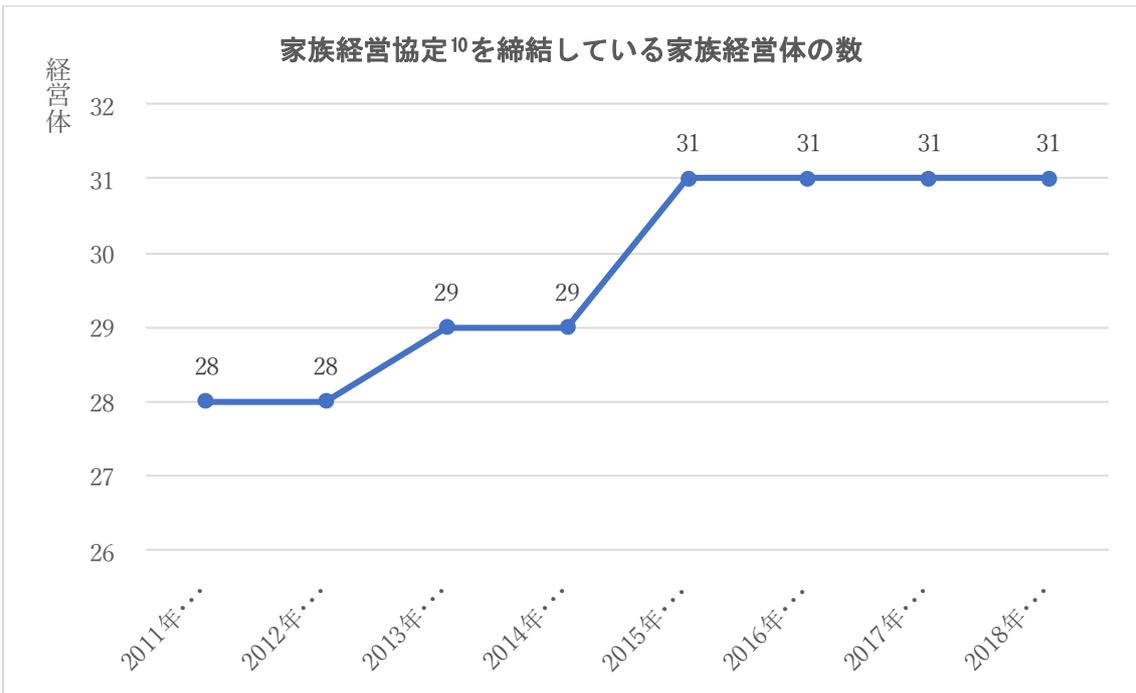
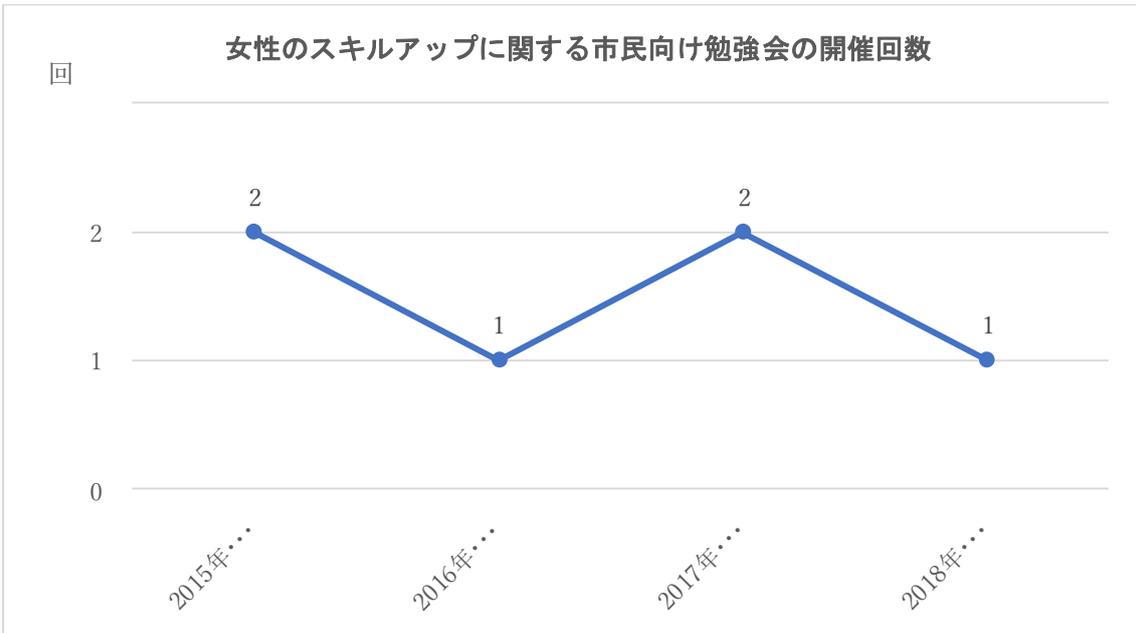
持続可能な社会経済を構築するためには、男女が共に能力を発揮できる就労環境づくり

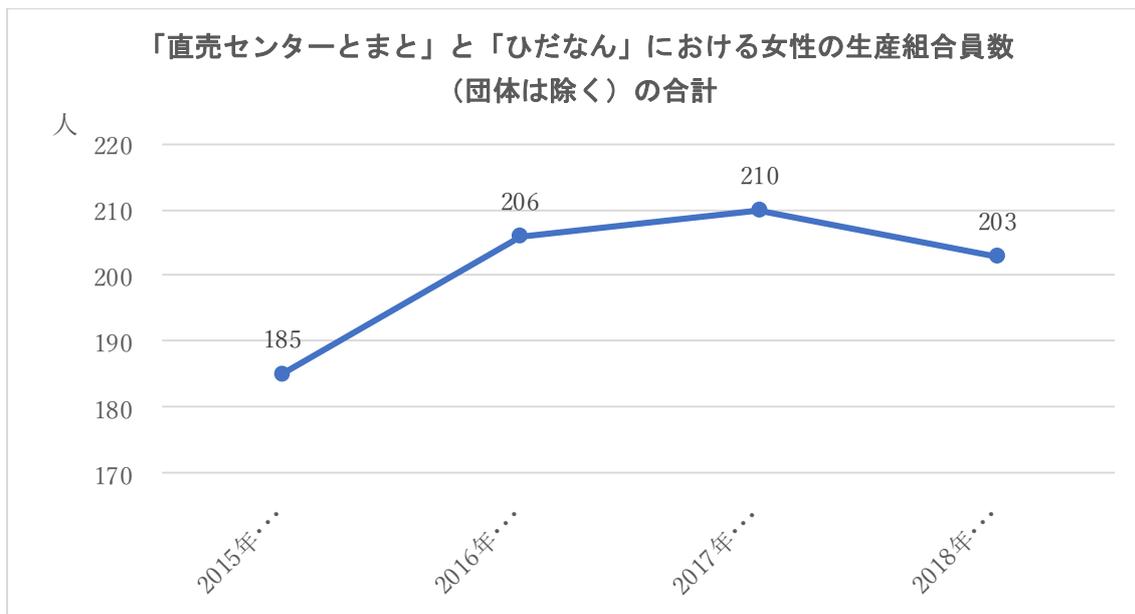
が必要です。労働基準法や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの改正により、就労の場において制度上では男女平等が徐々に進んできましたが、依然として結婚や出産を機に退職する女性が多い状況となっています。

平成 30 年度の市民意識調査では、職場における男女の平等感については、「平等」と回答した割合が、平成 25 年度と比較すると 1.2 ポイント増加してきていますが、より一層、男性中心型労働慣行からの変革を進めるとともに、女性が働くことへの周囲の理解や多様な働き方への支援などが必要です。

農業においては、6 次産業化の進展に伴い、女性の役割の重要性がますます高まっているものの、農業経営の方針決定への女性の参画はいまだに十分でないことから、その拡大を促進していく必要があります。







●具体的な施策

(1) 「男女雇用機会均等法」など関係法令の周知

項目	内容	担当課
広報紙やホームページなどを通じた広報・啓発 (女性活躍推進基本計画)	広報紙やホームページなどにより、関係法令の周知、意識啓発を行います。	観光商工課
商工会議所などを通じた広報・啓発 (女性活躍推進基本計画)	商工会議所や商工会を通じ、事業所への関係法令の周知、意識啓発を行います。	観光商工課

(2) 働く女性への支援

項目	内容	担当課
女性の出産・育児等の保護 (女性活躍推進基本計画)	商工会議所や商工会を通じ、妊娠中、出産後の女性就労者の待遇改善について事業所への意識啓発を行います。	観光商工課
女性の職域拡大に向けた意識啓発 (女性活躍推進基本計画)	商工会議所や商工会を通じ、女性の職域拡大について事業所への意識啓発を行います。	観光商工課

女性を含む起業等に対する情報提供と支援 (女性活躍推進基本計画)	広報紙やホームページなどのほか、商工会議所などを通じ、起業に関する情報提供を行うとともに、セミナー開催などにより支援します。	観光商工課
--	--	-------

(3) 農業分野における女性活躍の拡大

項目	内容	担当課
農業経営への女性参画の促進 (女性活躍推進基本計画)	家族経営協定 ¹⁰ の拡大に取り組みます。直売所へ出荷している女性農業者を増やすため、指定管理者への働きかけなどを行います。	農業委員会 農林課
農業委員会への女性登用の促進	市の農業委員会の農業委員・農地利用最適化推進委員への女性登用を促進します。	農業委員会

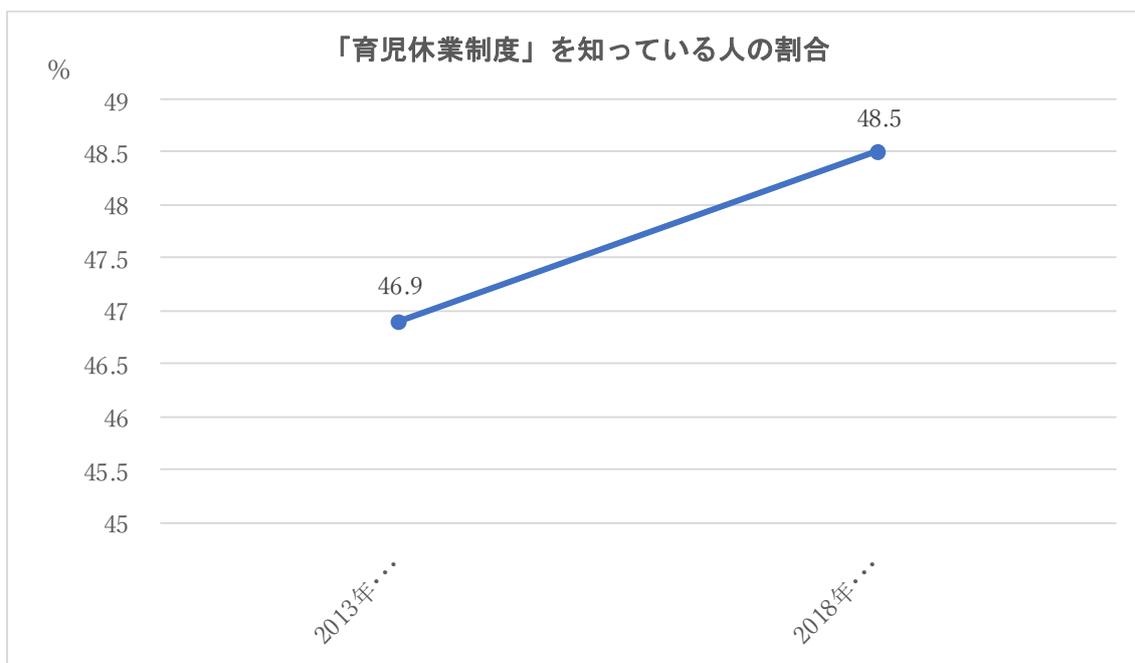
4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス³）の普及・啓発

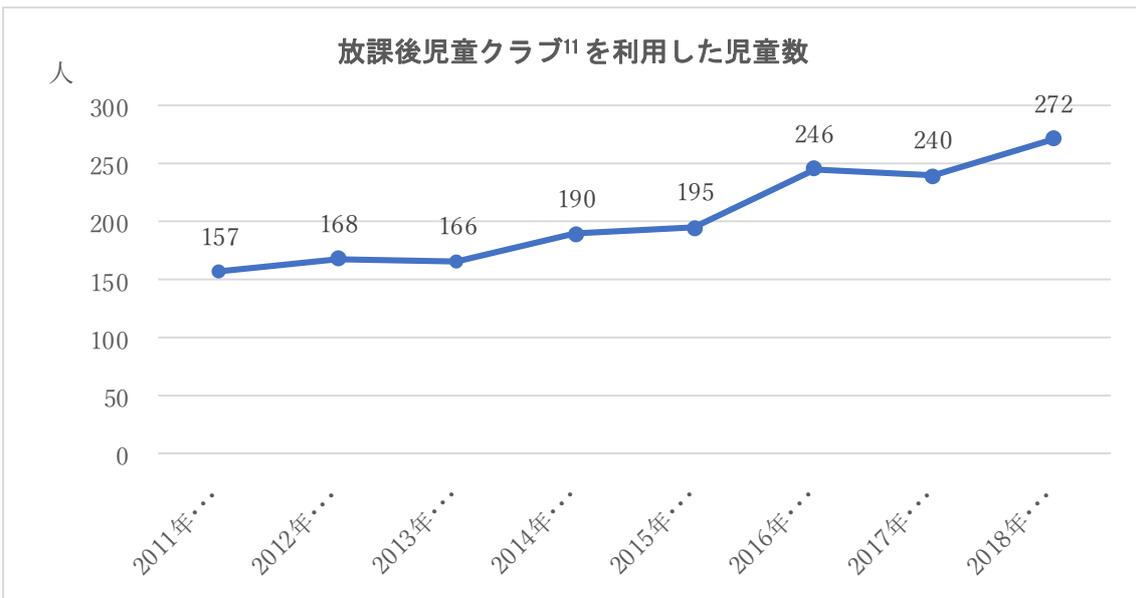
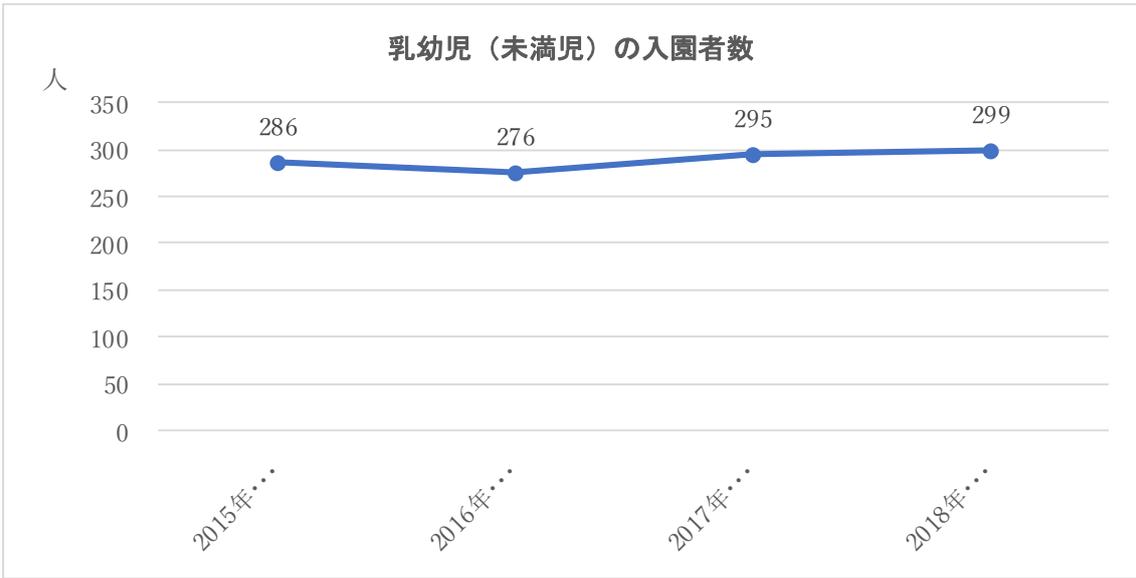
●現状と課題

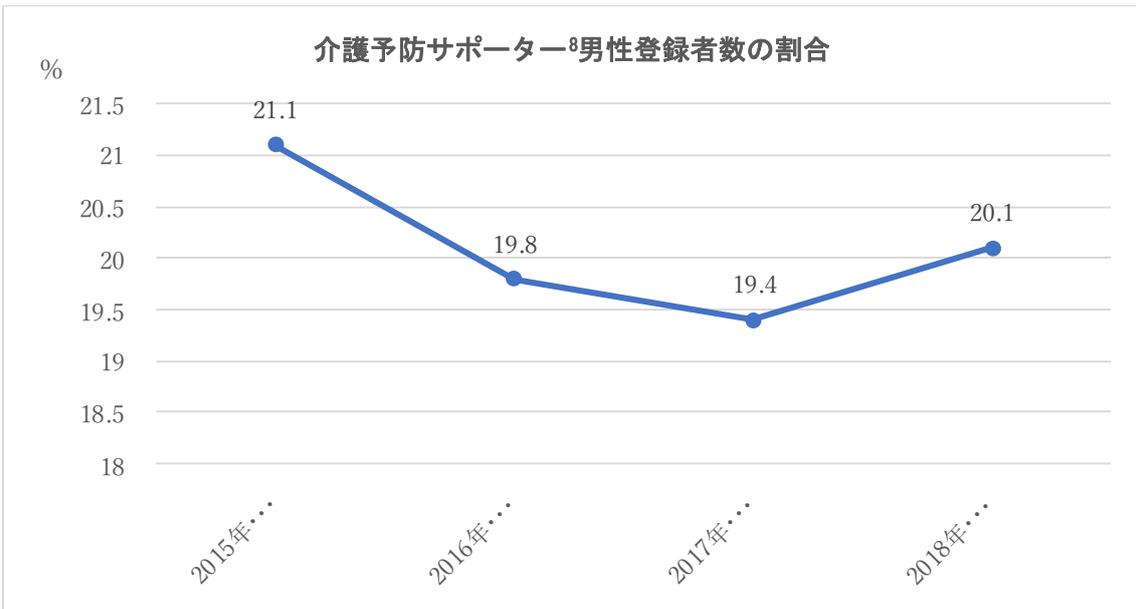
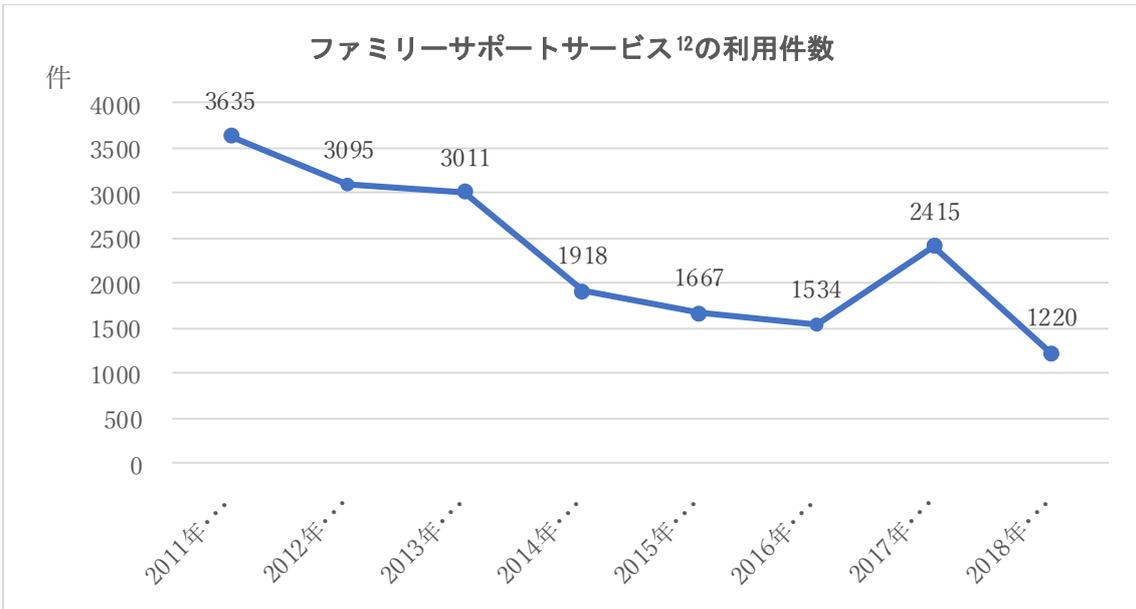
ワーク・ライフ・バランス³は、一人一人の心身の健康を維持し、趣味や学習のほか、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能にするとともに、家庭生活においても家事や子育て、介護などの責任を男女が互いに分かち合っ、安心して豊かに生活していく上で重要なものです。

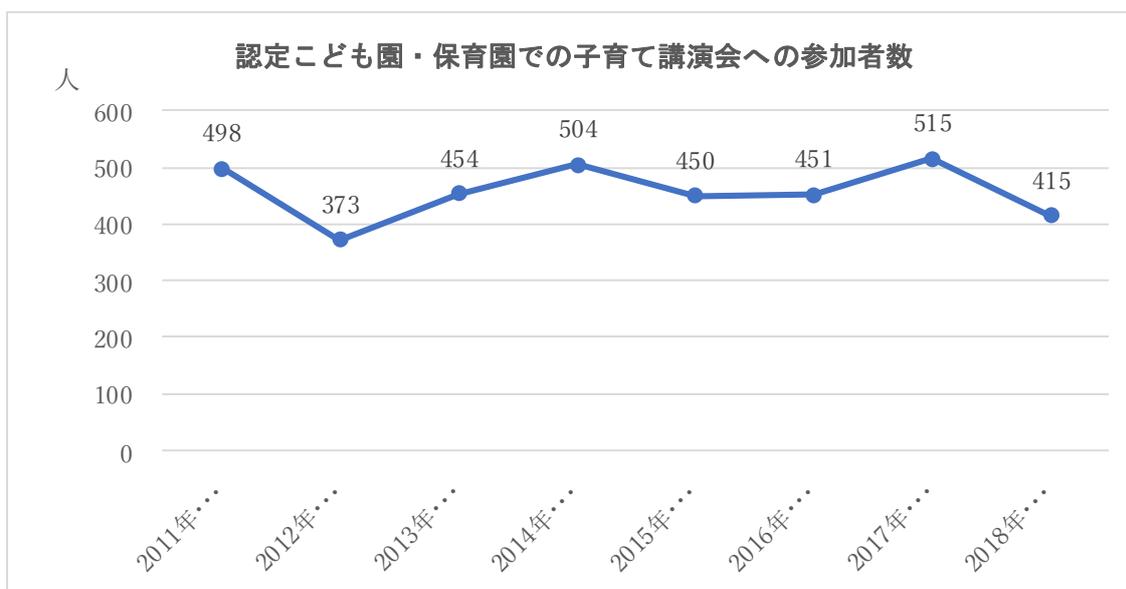
事業主へのアンケート調査では、女性の育児休業取得率は90%を超えている一方、男性は1割に満たない状況です。

今後は、理想と現実のギャップが小さくなるよう、多様な働き方を推進し、ワーク・ライフ・バランス³の実現に向けた環境の整備が必要です。









●具体的な施策

(1) ワーク・ライフ・バランス³に関する広報・啓発活動の推進

項目	内容	担当課
広報紙やホームページなどを通じた情報発信	広報紙やホームページなどにより、ワーク・ライフ・バランス ³ に関する情報発信や意識啓発を行います。	生涯学習課
講演会やセミナーなどの開催	講座やセミナーなどを開催し、ワーク・ライフ・バランス ³ に関する市民の理解を深めます。	生涯学習課

(2) 男女がともに働きやすい環境の整備

項目	内容	担当課
育児・介護休業等の周知と活用促進	広報紙やホームページなどにより、育児休業 ¹³ や介護休業 ¹³ の取得を促進するための制度周知や意識啓発を行います。 商工会議所や商工会を通じ、事業所への制度周知や意識啓発を行います。	生涯学習課 観光商工課
短時間勤務制度 ¹⁴ 等の周知と普及促進	広報紙やホームページなどにより、短時間	生涯学習課 観光商工課

	勤務制度 ¹⁴ などの各種制度の周知を行います。 商工会議所や商工会を通じ、事業所への制度周知や意識啓発を行います。	
雇用主への職場復帰・再雇用に対する意識啓発	広報紙やホームページなどにより、再雇用制度 ¹⁵ などの各種制度の周知を行います。 商工会議所や商工会を通じ、事業所への制度周知や意識啓発を行います。	生涯学習課 観光商工課
職場におけるハラスメントの防止に向けた意識啓発	広報紙やホームページ、市役所等でのパネル展示により、市民に対して、セクシュアル・ハラスメント ¹⁶ などが人権侵害行為であることの周知、意識啓発を行います。 商工会議所や商工会を通じ、事業所に対する周知、意識啓発を行います。	生涯学習課 観光商工課

(3) 仕事と家庭生活の両立への支援

項目	内容	担当課
保育サービスや放課後児童クラブ¹¹の充実	乳幼児保育（未満児保育）の拡大に努めます。 放課後児童クラブ ¹¹ について、利用者数の増加に対応した体制を整えます。	こども教育課
ファミリーサポート⁷の充実	「おねがい会員」のニーズに応じたサポートを実施します。	こども教育課
子育て等に関する相談支援の充実	広報紙やホームページなどにより、相談窓口に関する情報発信を行います。 研修などにより、相談員の資質向上に努めます。	こども教育課
病児・病後児保育室の開設	回復期だけでなく、病気中の子どもを専用施設で預かります。	こども教育課
介護支援制度の周知と活用促進	広報紙やホームページなどにより、介護支援制度の周知を行います。	福祉介護課

(4) 家庭生活への男性参画の拡大

項目	内容	担当課
広報紙やホームページなどを通じた情報発信	広報紙やホームページなどにより、家庭生活への男性参画に関する情報発信や意識啓発を行います。	生涯学習課
講演会やセミナーなどの開催	パパママ教室 ¹⁷ や、赤ちゃんふれあい体験講座、認定こども園・保育園での子育て講演会を開催します。	健康保険課 生涯学習課 こども教育課
男性の働き方改革（男性中心型労働慣行等の見直し）の促進	広報紙やホームページなどにより、男性の長時間労働の見直しや働き方改革などに関する情報発信や意識啓発を行います。	生涯学習課 観光商工課

<指 標>

評価指標	基準値	目標値
	平成 30 年	令和 11 年
(1)「DV ¹ 、セクハラ ¹⁵ などの被害に遭ったときの相談窓口」を知っている人の割合	26.5%	50%
(2)この1年間に配偶者から暴力を受けたことのある女性の割合	未調査	縮小
(3)女性の人権が尊重されていないと感じることがある市民の割合	40.7%	35%
(4)パートナー(配偶者や恋人など)が自分の健康状態について理解していると思う市民の割合	未調査	拡大
(5)「LGBT ⁶ 」という言葉を知っている人の割合	未調査	拡大

1. 人権を尊重する意識の浸透

●現状と課題

人権は、人が生まれながらにしてもつものであり、誰もがその人らしく幸せに生きるための最も基本的な権利であり、あらゆる人が、性別や年齢、生まれた家庭環境や社会的立場に関わらず、生涯にわたり、一人の人間として尊重される社会でなければなりません。

ひとり親家庭、特に母子家庭では、安定した生活を送るだけの収入を得ることが難しい状況にあります。また、本市では、高齢単身者、要介護認定者など、支援を必要とする人が増加しており、誰もが安心して暮らせる環境整備が求められます。

さらに、民間による統計・調査では、LGBT⁶等の割合は、人口の約8%との結果が出ており、性的少数者（LGBT⁶等）の方々は、周囲の理解不足や偏見などにより、社会の中で様々な困難に直面しています。多様な性のあり方について、より理解が進むよう幅広い取組が求められています。

●具体的な施策

(1) 人権尊重意識の浸透に向けた広報・啓発活動の推進

項目	内容	担当課
広報紙やホームページなどを通じた情報発信	広報紙やホームページなどにより、相談窓口に関する情報発信を行います。	関係課
講演会等の開催	講座や研修等を開催し、人権浸透意識の浸透を図ります。	市民税務課

(2) 性的少数者への正しい理解を深めるための広報・啓発活動の推進

項目	内容	担当課
広報紙やホームページなどを通じた情報発信	広報紙やホームページなどにより、性的少数者に関する正しい理解を促すための情報発信を行います。	生涯学習課
講演会等の開催	講座や研修等を開催し、性的少数者（LGBT ⁶ 等）に対する市民の理解を深めます。	生涯学習課

2. あらゆる暴力根絶に対する取組の充実

●現状と課題

配偶者等への暴力（DV¹等）は、基本的人権に関わる大きな問題であり、男女共同参画社会を目指す上で、克服すべき重要な課題です。

平成30年度の市民意識調査では、DV¹を理解している人の割合は86.2%であり、その認知度は高まっています。また、DV¹相談窓口の認知度は53.1%であり、やや高まりつつあるものの、いまだに十分とはいえません。

男女間のあらゆる暴力の根絶に向け、引き続き、積極的な広報を行い、DV¹について正しく理解するための普及啓発に努めるとともに、「どのような暴力も絶対に許さない」という気運を醸成していくことが求められます。

また、安心して相談できる窓口を提供することは、住民にもっとも身近な行政主体である市に求められる重要な責務であり、相談窓口は、様々な情報提供を行い、被害者自身の意思による問題解決を支援する役割を果たすことが必要です。

様々な被害者の状況に配慮して困難な相談にも対応できるよう、相談窓口機能の向上を図るとともに、関係機関や民間団体との連携を強化することも必要です。

●具体的な施策

（1）DV¹などの根絶に向けた広報・啓発活動の推進

項目	内容	担当課
広報紙やホームページなどを通じた意識啓発 (DV防止基本計画)	広報紙やホームページ、市役所等でのパネル展示により、市民に対してDV ¹ が人権侵害行為であることの周知、意識啓発を行います。	生涯学習課
講演会等の開催 (DV防止基本計画)	講座や研修等を開催し、DV ¹ 根絶に関する市民の理解を深めます。	生涯学習課

（2）DV¹などに関する相談・支援の充実

項目	内容	担当課
関係機関等と連携した実態把握と支援 (DV防止基本計画)	暴力の問題についての的確に対応できるよう、関係機関等と連携し、実態把握に努めます。	生涯学習課 市民税務課 福祉介護課 こども教育課

	被害者の自立に向けて、生活の安定、就労、子どもの就学等への配慮などの支援を行います。	
相談窓口の周知 (DV防止基本計画)	広報紙やホームページなどにより、相談窓口に関する情報発信を行います。	市民税務課
相談員等を対象とした研修の実施 (DV防止基本計画)	被害の防止、被害者への適切な対応が図られるよう、相談員の資質向上のため、各種研修会に参加します。	生涯学習課 福祉介護課 こども教育課 市民税務課

(3) 地域における防犯活動の推進

項目	内容	担当課
警察や関係団体と連携した防犯活動 (DV防止基本計画)	あらゆる暴力の防止・根絶に向け、地域における防犯活動を行います。	環境生活課

(4) ハラスメントの防止

項目	内容	担当課
広報紙やホームページなどを通じた意識啓発 (DV防止基本計画)	広報紙やホームページ、市役所等でのパネル展示により、市民に対して、様々なハラスメント ¹¹ が人権侵害行為であることの周知、意識啓発を行います。	生涯学習課
相談窓口の周知 (DV防止基本計画)	広報紙やホームページなどにより、相談窓口に関する情報発信を行います。	市民税務課

3. 生涯を通じた健康づくりへの支援

●現状と課題

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もって生きていくことは、男女共同参画社会の実現のために重要な要件となります。特に女性は妊娠・出産に加え、女性特有の更年期障害を発症することもあり、生涯を通じて男性とは異なる健康上の配慮が求められます。

このため、女性が生涯を通じて自分らしく充実した生活を送れるよう、自分の健康状態を把握し、自身の健康課題について正しい知識をもち、健康づくりに取り組むことが必要です。

●具体的な施策

(1) 女性の健康維持・増進に対する支援の充実

項目	内容	担当課
「自分の健康は自分で守りつくる」意識の醸成	疾病の早期発見・早期治療を目的とした市民健診や各種がん検診の受診勧奨を行います。	健康保険課
女性が健診（検診）を受けやすい環境の整備	健診等の日程や会場などに配慮し、女性が受けやすい環境づくりに努めます。	健康保険課
人生の各段階に応じた健康指導と健康相談	生涯を通じて心身ともに健康に過ごせるよう、ライフステージの各段階に応じた健康指導と健康相談を行います。	健康保険課

(2) 妊娠・出産を希望する男女に対する支援の充実

項目	内容	担当課
不妊に関する相談・支援等の充実	広報紙やホームページなどにより、妊娠や出産等に関する権利についての情報発信を行います。 妊娠・出産を希望する男女への支援を充実します。	健康保険課

第5章 計画の推進

1 推進体制

(1) 庁内の推進体制

計画推進の中心となる担当部局と関連部局が積極的に連携し、全庁的に施策を推進します。

計画に位置づけられる取組については、担当部局により、計画の進捗状況と施策の効果等を検証・評価するとともに、事務局である生涯学習課が中心になって、定期的な評価・見直しを行うことで、計画の全庁的な進行管理と取組の改善を実現します。

(2) 市民や地域との連携

地域に向け広く計画を周知することにより、男女共同参画について理解を深め、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、自ら積極的に参画し、男女共同参画社会の形成に寄与するよう、市民一人一人の意識の高揚を図ります。

特に、ワーク・ライフ・バランス³の推進は、事業所の担う役割が大きいことから、事業者がその事業活動に関し、個人の能力を適切に評価し、率先して男女共同参画社会の形成に努めるとともに、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と職業生活における活動が両立できる職場環境の整備に努めるよう、市内事業所と積極的に連携して取組を進めます。

また地縁団体等に対しては、性別による固定的な役割分担意識を解消し、その運営又は活動に関する方針の立案及び決定に、男女が平等に参画できる体制その他男女が平等に能力を發揮できる環境を整備するよう働きかけを強化します。

2 進行管理

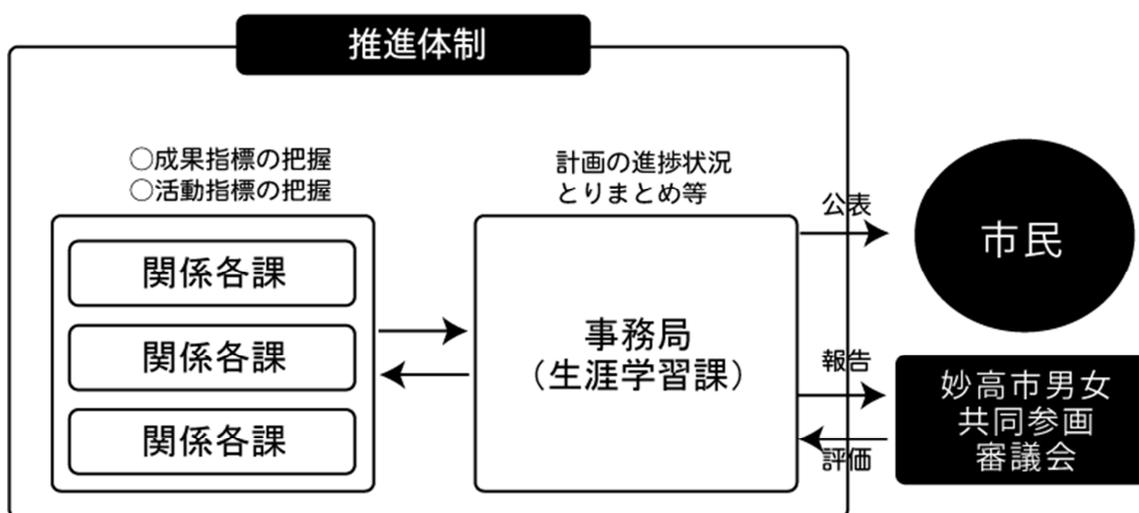
本計画においては、目標の達成具合を表す「成果指標」と事業の実績等を的確に表す「活動指標」の2種類の指標を設定します。指標を毎年把握することで、どれだけの効果が得られたのか、客観的に示し、事業内容の見直し等に反映していきます。

進行管理は「PDCAサイクル¹⁸」による「継続的改善」の考え方を基本とし、「PLAN（計画）」「DO（実施）」「CHECK（評価）」「ACTION（改善）」のサイクルを回していくことにより、事業の継続的な改善を図る（充実させる）ことを年度ごとに繰り返していきます。

具体的な進行管理の流れは、以下のとおりです。

- 成果指標の把握
- 活動指標の把握
- 計画の進捗状況ととりまとめたもの（推進計画・実績報告）を男女共同参画審議会に報告し、検討・評価
- 市事務局（生涯学習課）を経て、各課へ評価結果をフィードバックするとともに、市民へ公表

【進捗状況管理イメージ】



資料編

まちづくり市民意識調査²（市民アンケート調査）について

【調査方法等】

- ・調査対象 妙高市内居住の18歳以上の男女 1,000人
- ・調査時期 平成30（2018）年4月
- ・抽出方法 無作為抽出法
- ・回収方法 郵送回収法

【回答結果】

送付数	回答数		有効回答率
	有効	無効	
1,000	404	0	40.4%

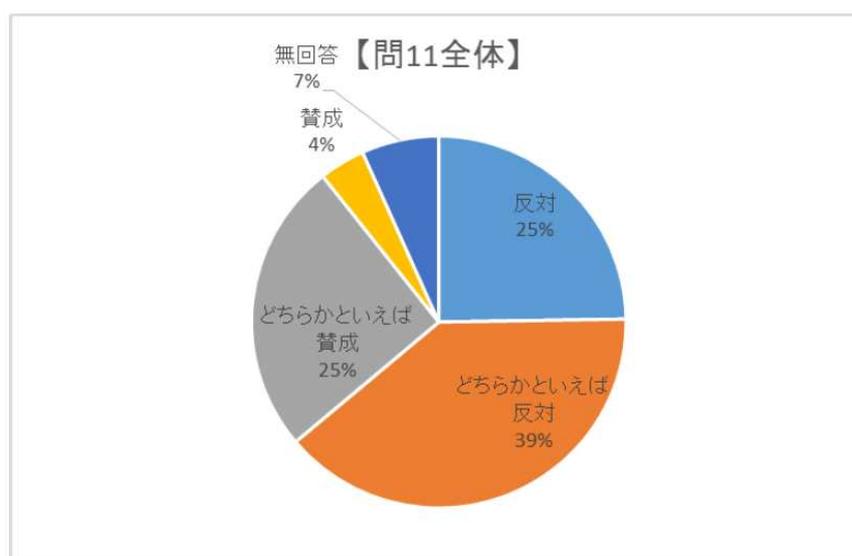
調査結果の概要

(1) 男女の役割分担意識（問11 関連）

「男は仕事、女は家庭」を中心とする考え方についてどのように思われますか。
(○は1つ)

〇市全体（男女の役割分担意識（問11 関連））

番号	設 問	回答数	回答率
1	反対	100	24.8%
2	どちらかといえば反対	158	39.1%
3	どちらかといえば賛成	103	25.5%
4	賛成	16	4.0%
	無回答	27	6.7%
	計	404	

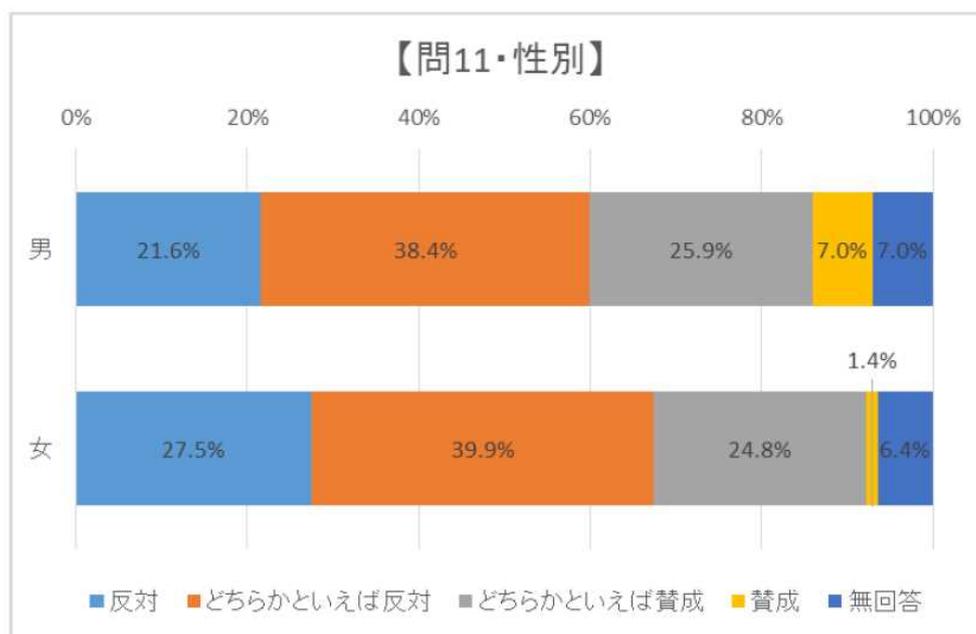


市全体でみると、「反対」が24.8%、「どちらかといえば反対」が39.1%で、全体の半数以上がこの考え方を否定的にみています。

○項目別（男女の役割分担意識（問 11 関連））

項目		反対	どちらかといえ ば反対	どちらかといえ ば賛成	賛成	無回答
性別	男性	21.6%	38.4%	25.9%	7.0%	7.0%
	女性	27.5%	39.9%	24.8%	1.4%	6.4%
年代別	10 歳代	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%
	20 歳代	22.7%	36.4%	27.3%	9.1%	4.5%
	30 歳代	33.3%	47.2%	16.7%	2.8%	0.0%
	40 歳代	36.7%	32.7%	18.4%	2.0%	10.2%
	50 歳代	31.1%	41.9%	21.6%	2.7%	2.7%
	60 歳代	24.1%	37.5%	25.9%	3.6%	8.9%
	70 歳代以上	9.6%	38.3%	36.2%	6.4%	9.6%
前回比較	全体 (H30)	24.8%	39.1%	25.5%	4.0%	6.7%
	全体 (H25)	12.5%	29.1%	40.9%	11.4%	6.1%

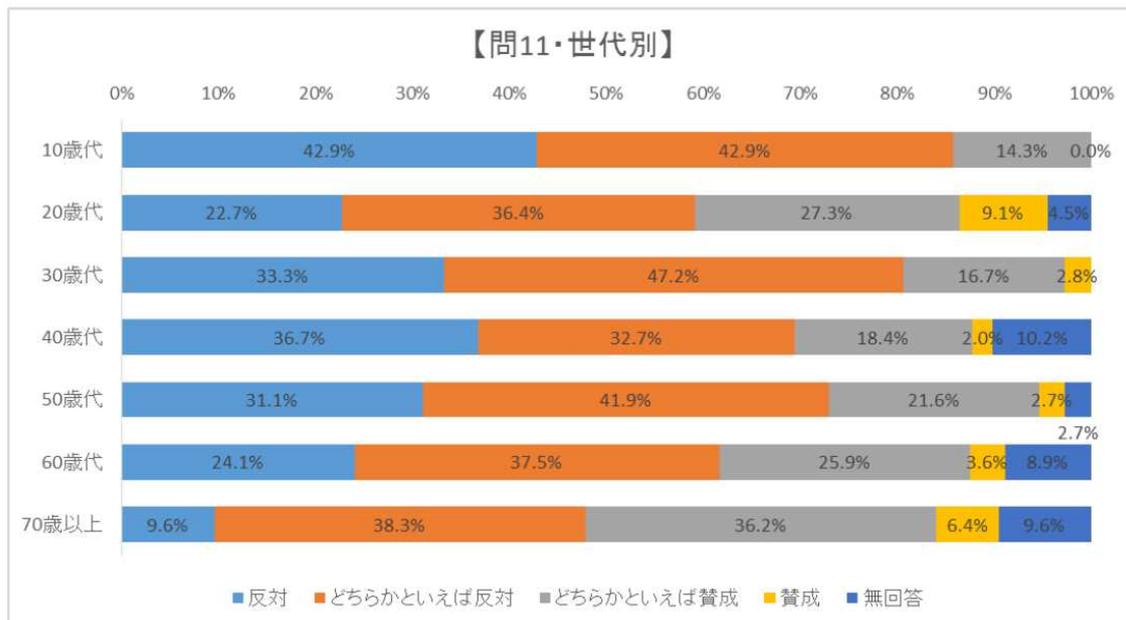
【性別】（男女の役割分担意識（問 11 関連））



女性では、「反対」と「どちらかといえれば反対」を合わせた割合（以下、「反対（計）」と記す）が67.4%で、「賛成」と「どちらかといえれば賛成」を合わせた割合（以下「賛成（計）」と記す）が26.2%となっています。

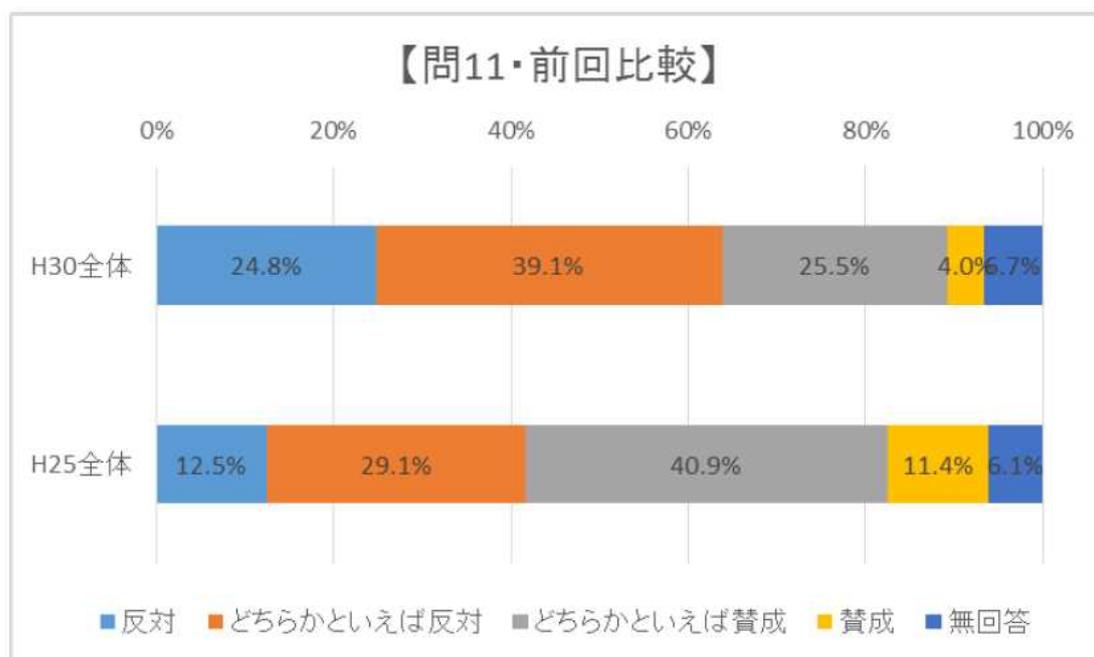
また、男性では「反対（計）」が60.0%で「賛成（計）」が32.9%となっており、男性、女性共に、この考え方を否定的にみています。

【世代別】（男女の役割分担意識（問11 関連））



「反対（計）」と答えた割合が一番高かった年代は、「10歳代」で85.8%
 「賛成（計）」と答えた割合が一番高かった年代は、「70歳以上」で42.6%
 また、「70歳以上」を除く全ての世代では「反対（計）」が過半数を占めており、若い世代においては、この考えを否定的にみている傾向があります。

【前回調査との比較】（男女の役割分担意識（問11 関連））

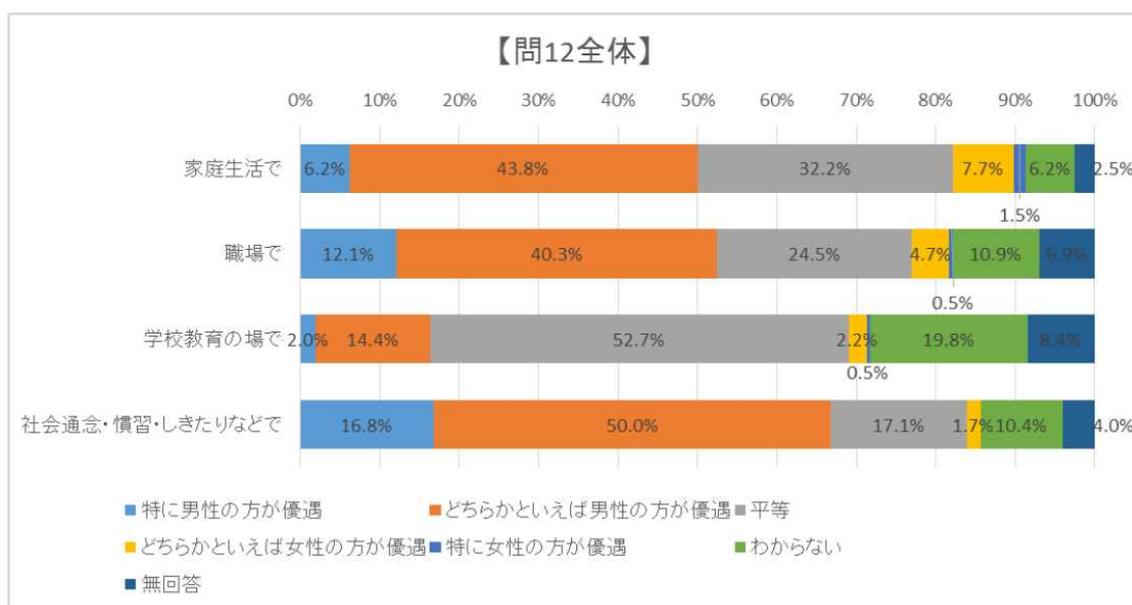


「反対（計）」が22.3%増加し、「賛成（計）」が22.8%減少しています。

(2) 男女の平等感 (問 12 関連)

○市全体 (男女の平等感 (問 12 関連))

	特に男性の方が優遇	どちらかといえば男性の方が優遇	平等	どちらかといえば女性の方が優遇	特に女性の方が優遇	わからない	無回答
(1)家庭生活で	6.2%	43.8%	32.2%	7.7%	1.5%	6.2%	2.5%
	25	177	130	31	6	25	10
(2)職場で	12.1%	40.3%	24.5%	4.7%	0.5%	10.9%	6.9%
	49	163	99	19	2	44	28
(3)学校教育の場で	2.0%	14.4%	52.7%	2.2%	0.5%	19.8%	8.4%
	8	58	213	9	2	80	34
(4)社会通念・慣習しきたりの中で	16.8%	50.0%	17.1%	1.7%	0.0%	10.4%	4.0%
	68	202	69	7	0	42	16



「特に男性のほうが優遇」と「どちらかといえば男性のほうが優遇」を合わせた割合（以下「男性のほうが優遇（計）」と記す）でみると、「社会通念・慣習しきたりの中で」が66.8%と最も高く、以下「職場で」が52.4%、「家庭生活で」が50.0%の順になっています。

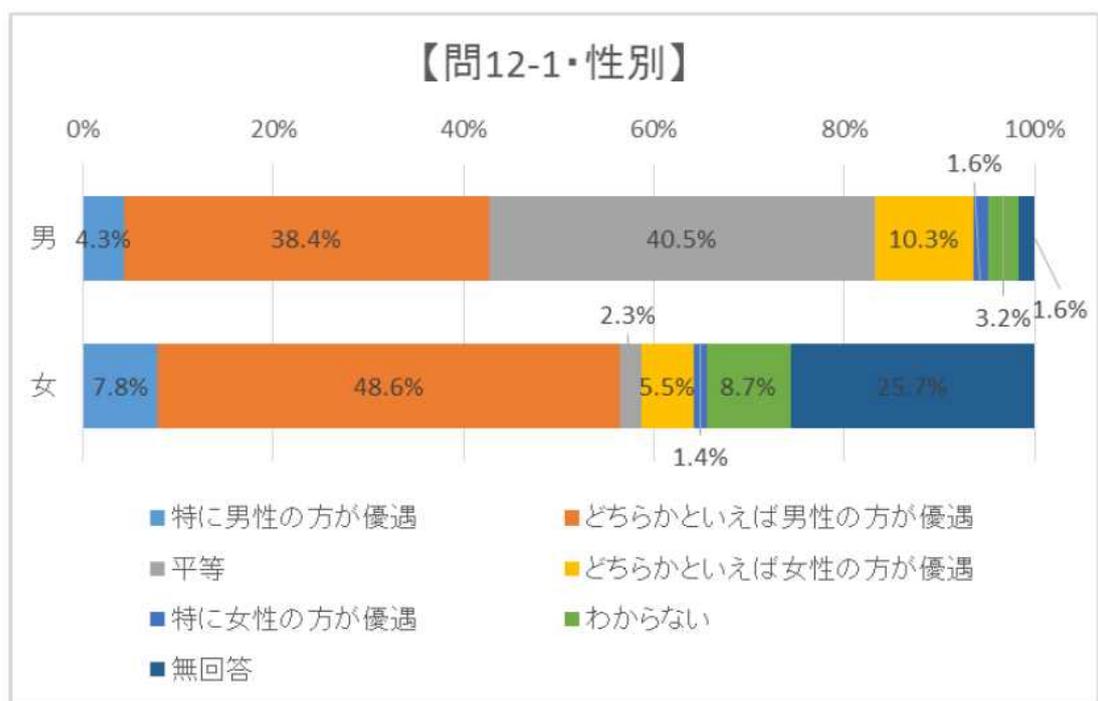
「平等」という回答は、「学校教育の場で」が52.7%と最も多くなっています。

○項目別（男女の平等感（問 12 関連））

（１）家庭生活で（男女の平等感【家庭生活】（問 12-1 関連））

項目		特に男性の方が優遇	どちらかといえば男性の方が優遇	平等	どちらかといえば女性の方が優遇	特に女性の方が優遇	わからない	無回答
性別	男性	4.3%	38.4%	40.5%	10.3%	1.6%	3.2%	1.6%
	女性	7.8%	48.6%	2.3%	5.5%	1.4%	8.7%	25.7%
年代別	10 歳代	14.3%	7.1%	50.0%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
	20 歳代	0.0%	36.4%	31.8%	18.2%	0.0%	9.1%	4.5%
	30 歳代	13.9%	33.3%	36.1%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%
	40 歳代	6.1%	46.9%	26.5%	4.1%	4.1%	8.2%	4.1%
	50 歳代	9.5%	47.3%	33.8%	5.4%	0.0%	4.1%	0.0%
	60 歳代	5.4%	50.0%	33.0%	5.4%	0.0%	3.6%	2.7%
	70 歳代以上	1.1%	43.6%	28.7%	10.6%	4.3%	7.4%	4.3%
前回比較	H30 全体	6.2%	43.8%	32.2%	7.7%	1.5%	6.2%	2.5%
	H25 全体	10.8%	39.6%	29.7%	7.4%	2.2%	4.6%	5.7%

【性別】（男女の平等感【家庭生活】（問 12-1 関連））

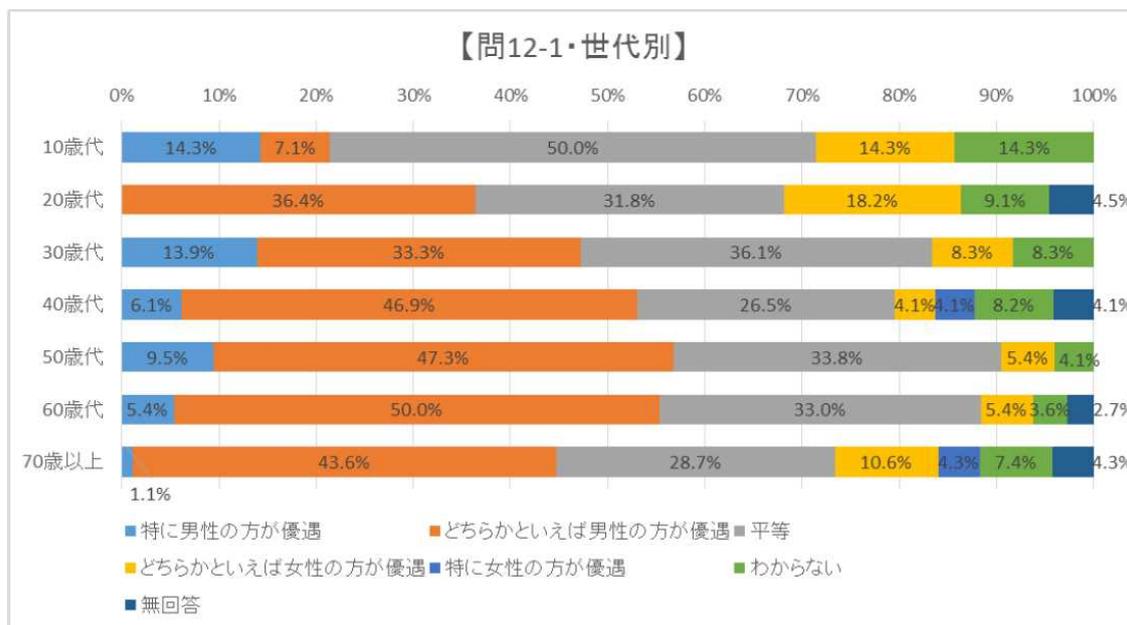


「男性の方が優遇（計）」では女性（56.4%）の方が男性（42.7%）より高くなっています。

「平等」では男性（40.5%）に対し、女性（2.3%）と、男女での差が著しく大きくなっています。

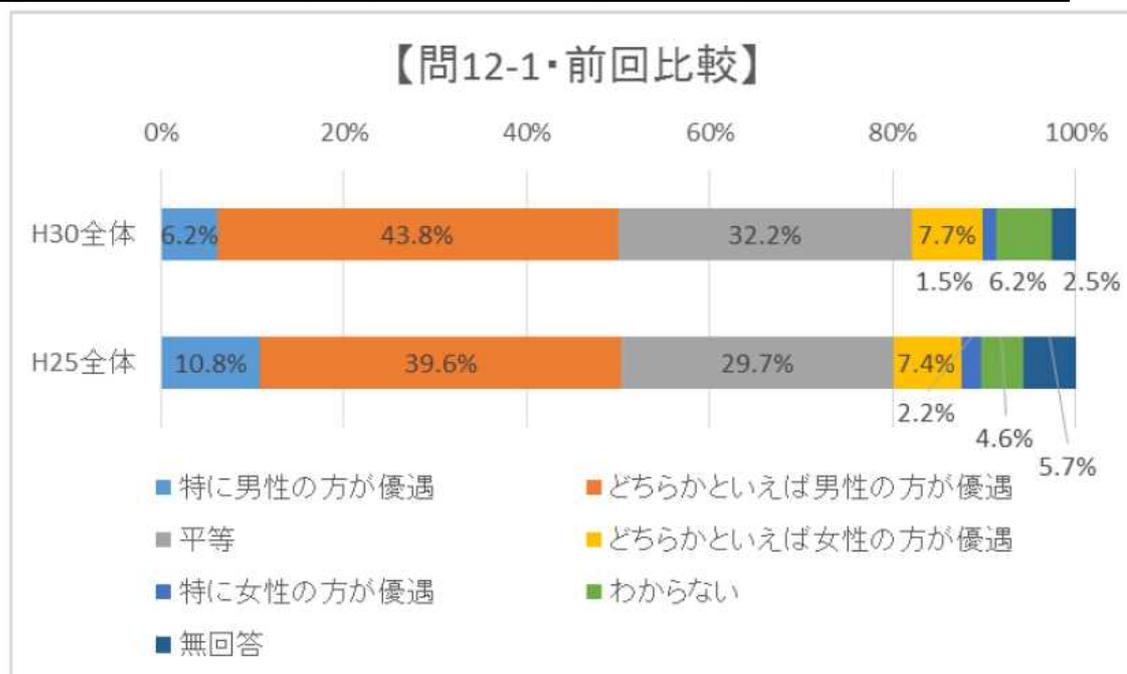
家庭生活において、女性の半数以上は「男性の方が優遇」とみており、男性は約4割が「平等」とみています。

【世代別】（男女の平等感【家庭生活】（問12-1 関連））



「男性の方が優遇（計）」が「50歳代」（56.8%）で最も高く、「10歳代」（21.4%）で最も低く、年代が高くなるに従って、男性の方が優遇とみている傾向にあります。

【前回調査との比較】（男女の平等感【家庭生活】（問12-1 関連））

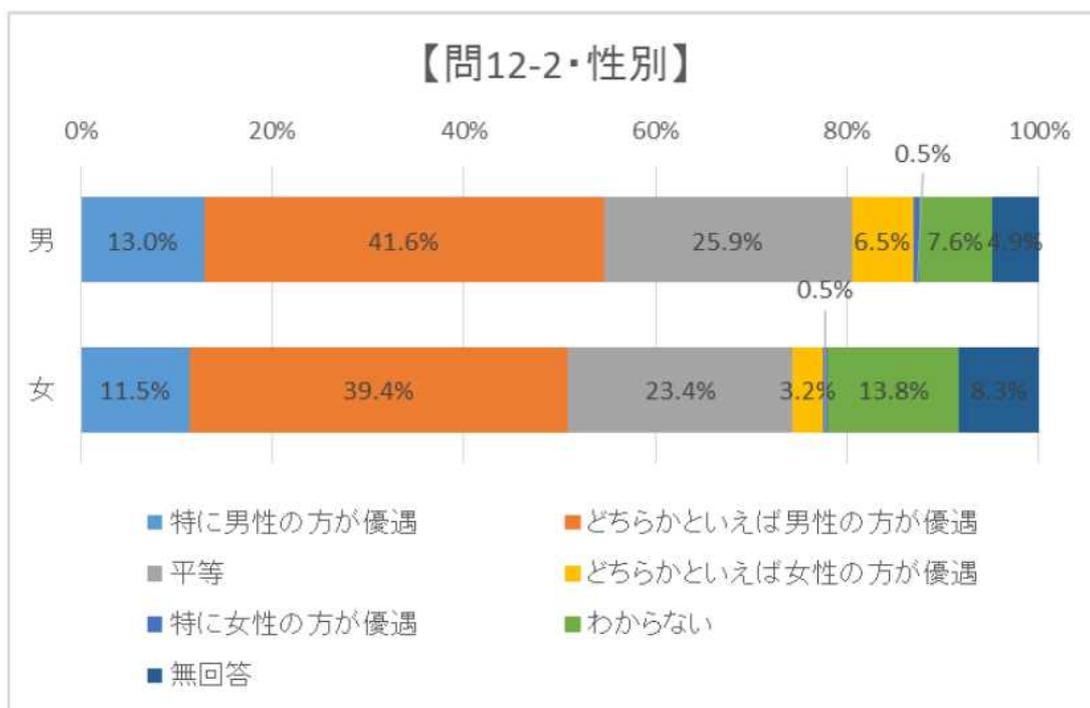


「男性の方が優遇（計）」はほぼ横ばいですが、「平等」が2.5%増加しています。

(2) 職場で（男女の平等感【職場】（問12-2 関連））

項目		特に男性の方が優遇	どちらかといえば男性の方が優遇	平等	どちらかといえば女性の方が優遇	特に女性の方が優遇	わからない	無回答
性別	男性	13.0%	41.6%	25.9%	6.5%	0.5%	7.6%	4.9%
	女性	11.5%	39.4%	23.4%	3.2%	0.5%	13.8%	8.3%
年代別	10歳代	14.3%	28.6%	21.4%	0.0%	0.0%	28.6%	7.1%
	20歳代	4.5%	50.0%	13.6%	9.1%	4.5%	13.6%	4.5%
	30歳代	13.9%	41.7%	30.6%	8.3%	0.0%	5.6%	0.0%
	40歳代	20.4%	30.6%	34.7%	8.2%	0.0%	2.0%	4.1%
	50歳代	13.5%	40.5%	29.7%	5.4%	0.0%	9.5%	1.4%
	60歳代	11.6%	41.1%	22.3%	3.6%	0.0%	13.4%	8.0%
	70歳代以上	7.4%	42.6%	19.1%	2.1%	1.1%	12.8%	14.9%
前回比較	H30全体	12.1%	40.3%	24.5%	4.7%	0.5%	10.9%	6.9%
	H25全体	14.0%	37.9%	23.3%	2.8%	0.8%	8.8%	12.3%

【性別】（男女の平等感【職場】（問12-2 関連））



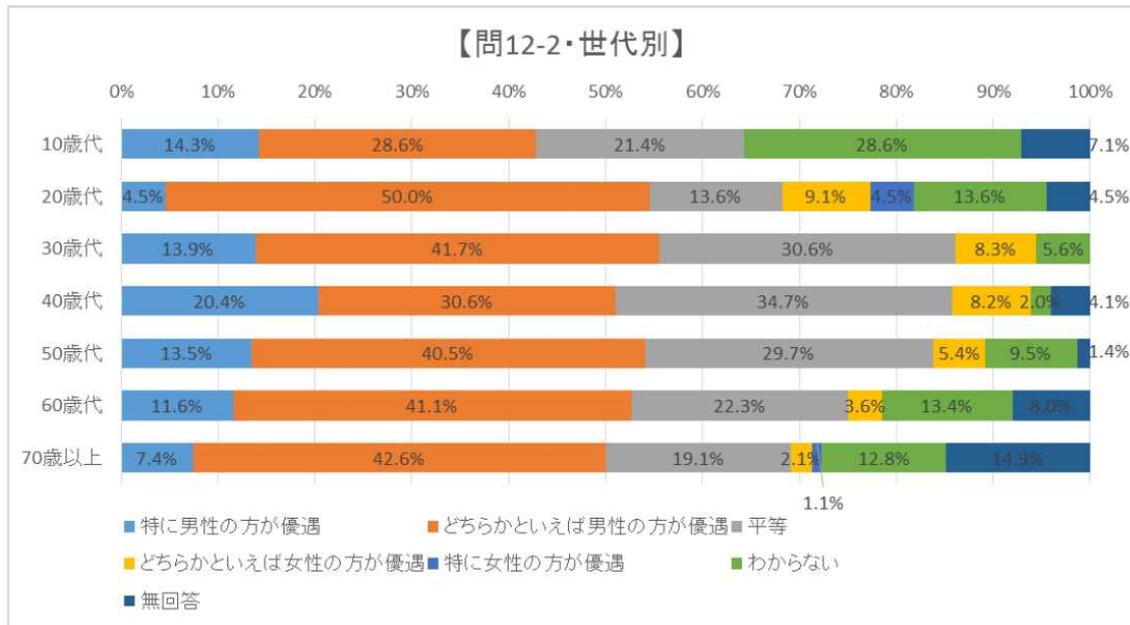
「男性のほうが優遇（計）」では、男性（54.6%）の方が女性（50.9%）より若干高く、男性自身が優遇であると考えている傾向にあります。

「平等」では、女性（23.4%）より男性（25.9%）の方が高くなっています。

「女性の方が優遇（計）」では、女性（3.7%）より男性（7.0%）の方が高くなっています。

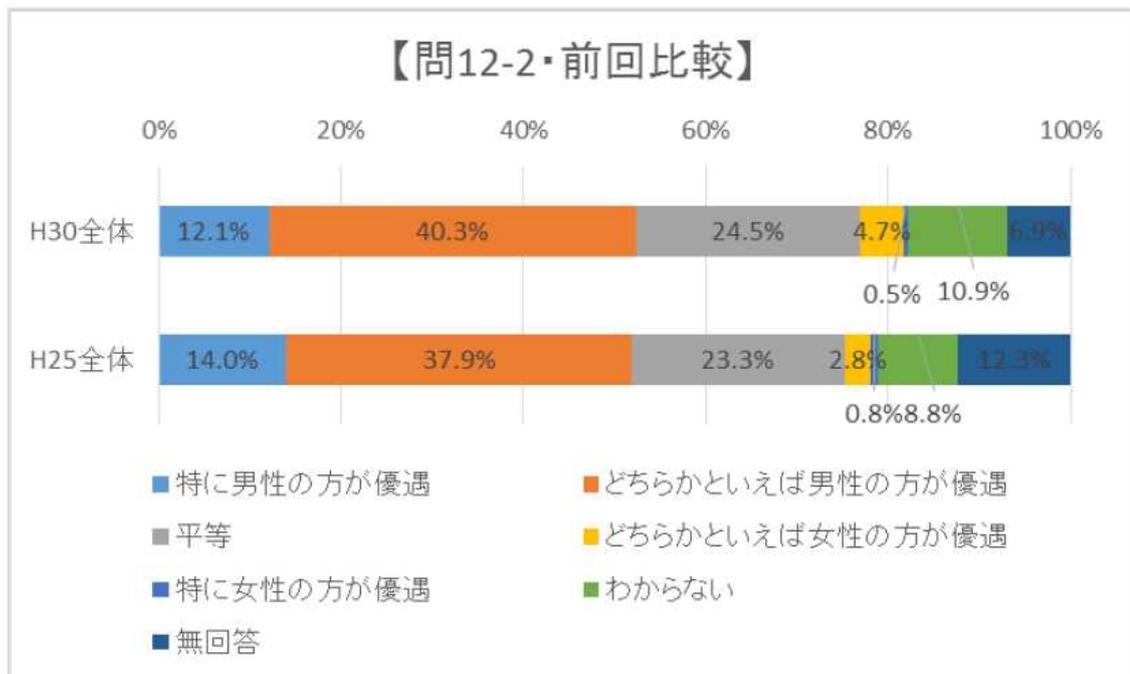
男女共に、職場では「男性の方が優遇」とみています。

【世代別】（男女の平等感【職場】（問 12-2 関連））



「男性の方が優遇（計）」が「30歳代」（55.6%）で最も高く、次に「20歳代」（54.5%）、「50歳代」（54.0%）の順になっており、働き世代において、職場では男性の方が優遇とみています。

【前回調査との比較】（男女の平等感【職場】（問 12-2 関連））

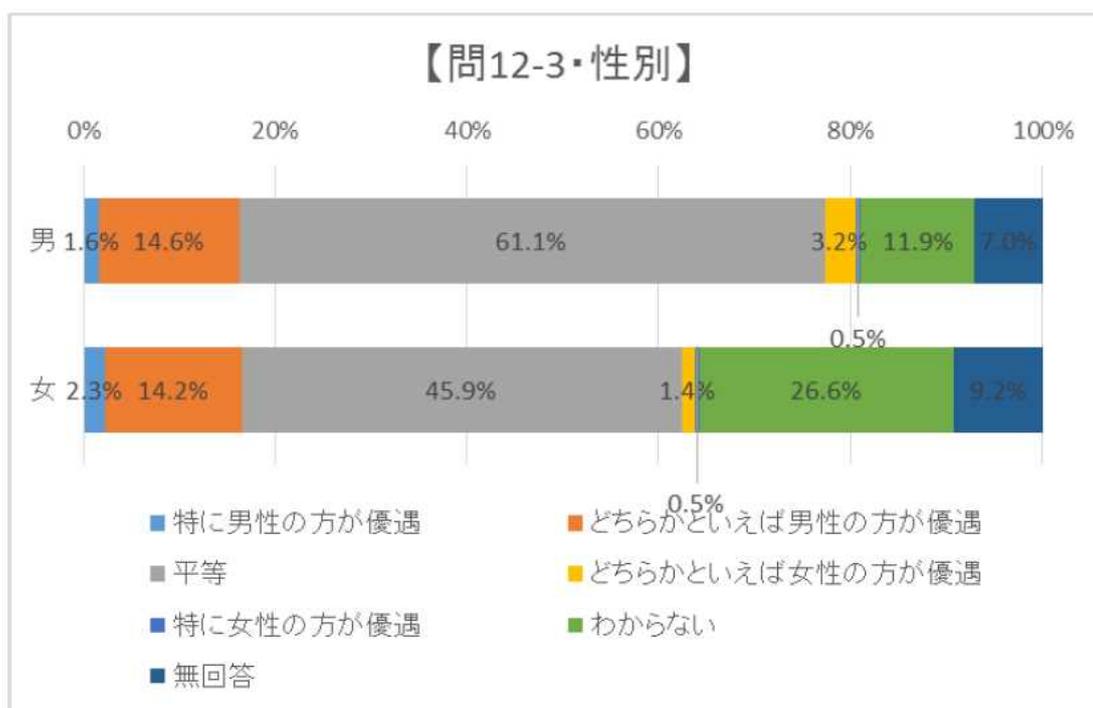


前回調査と横ばいの結果となり職場において男女共同参画が進んでいないことが分かります。

③ 学校教育の場で（男女の平等感【学校教育の場】（問 12-3 関連））

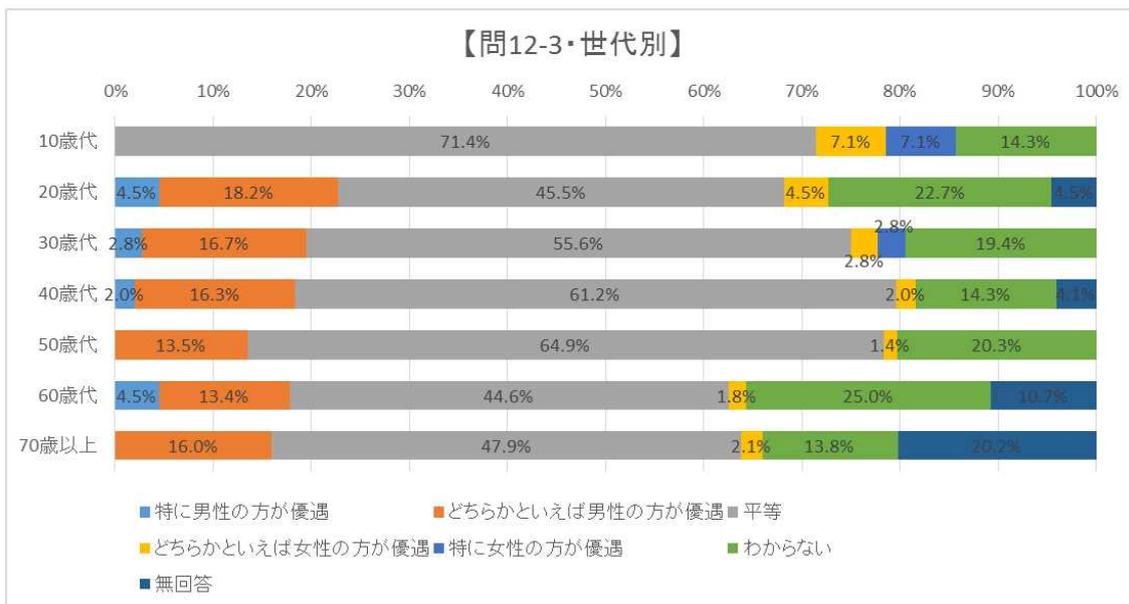
項目		特に男性の方が優遇	どちらかといえば男性の方が優遇	平等	どちらかといえば女性の方が優遇	特に女性の方が優遇	わからない	無回答
性別	男性	1.6%	14.6%	61.1%	3.2%	0.5%	11.9%	7.0%
	女性	2.3%	14.2%	45.9%	1.4%	0.5%	26.6%	9.2%
年代別	10 歳代	0.0%	0.0%	71.4%	7.1%	7.1%	14.3%	0.0%
	20 歳代	4.5%	18.2%	45.5%	4.5%	0.0%	22.7%	4.5%
	30 歳代	2.8%	16.7%	55.6%	2.8%	2.8%	19.4%	0.0%
	40 歳代	2.0%	16.3%	61.2%	2.0%	0.0%	14.3%	4.1%
	50 歳代	0.0%	13.5%	64.9%	1.4%	0.0%	20.3%	0.0%
	60 歳代	4.5%	13.4%	44.6%	1.8%	0.0%	25.0%	10.7%
	70 歳代以上	0.0%	16.0%	47.9%	2.1%	0.0%	13.8%	20.2%
前回比較	H30 全体	2.0%	14.4%	52.7%	2.2%	0.5%	19.8%	8.4%
	H25 全体	3.1%	11.0%	53.5%	3.1%	0.9%	15.2%	13.3%

【性別】（男女の平等感【学校教育の場】（問 12-3 関連））



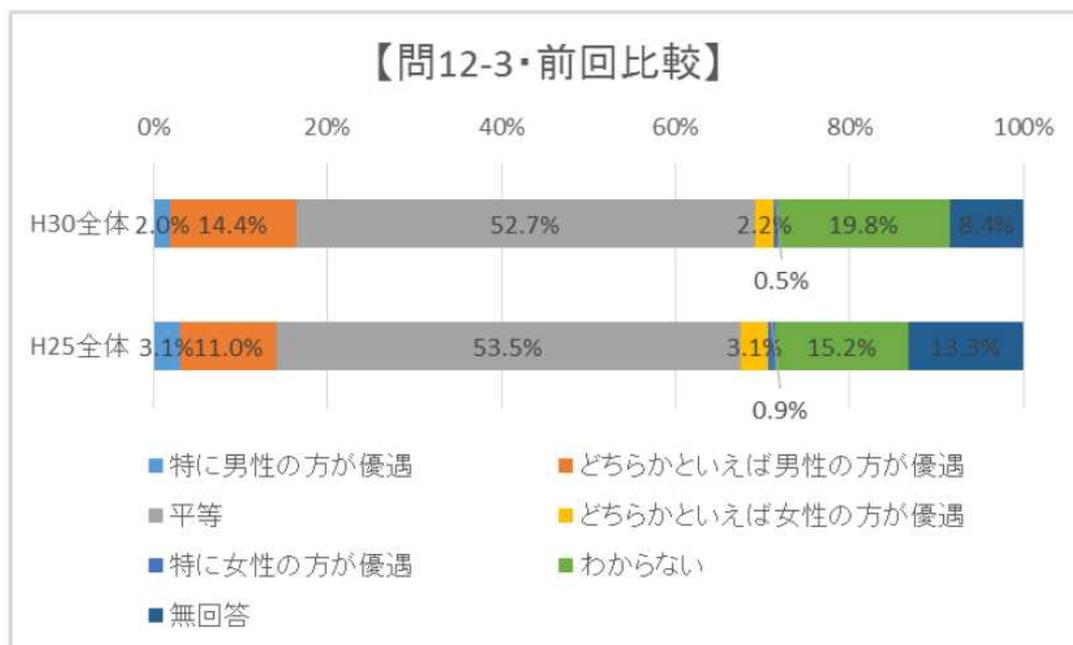
「男性の方が優遇（計）」でと考える割合は男女ほぼ同割合となっています。
「平等」では女性（45.9%）より男性（61.1%）のほうが高くなっています。
男性、女性共に「平等」という意識が約5割を占めています。

【世代別】（男女の平等感【学校教育の場】（問12-3 関連））



学校教育を受けている「10歳代」では男性の方が優遇と考える者はおらず、「平等」と考える割合が71.4%と最も高くなっています。また、「女性の方が優遇（計）」が14.2%と、どの世代よりも高い傾向にあります。

【前回調査との比較】（男女の平等感【学校教育の場】（問12-3 関連））

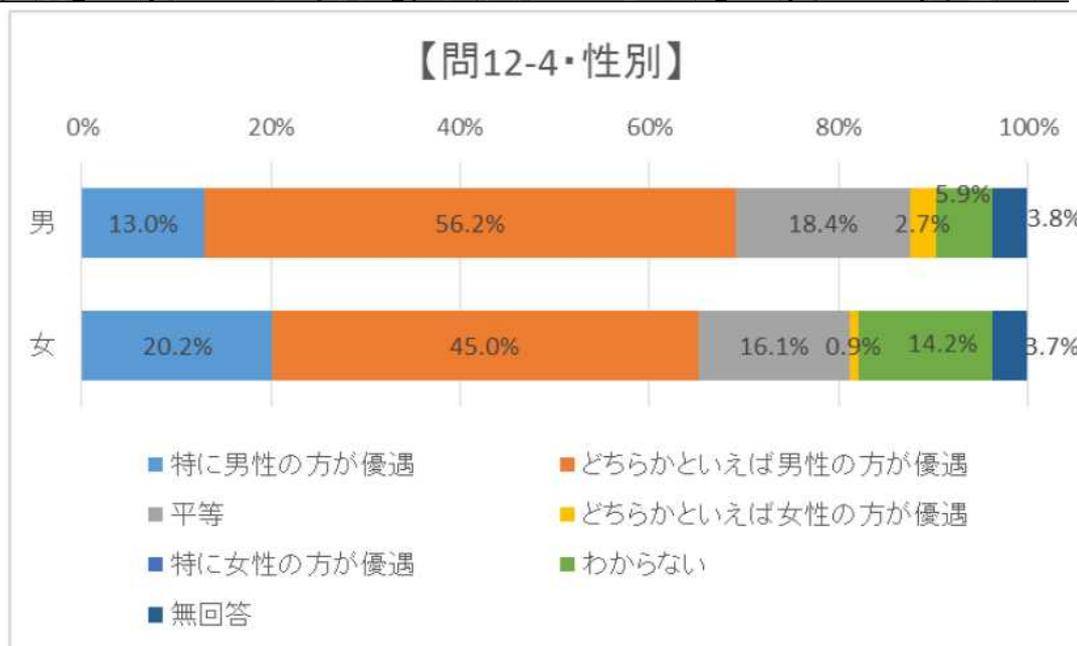


「平等」が0.8%減少しています。

④ 社会通念・しきたりの場（男女の平等感【社会通念・しきたり】（問12-4 関連））

項目		特に男性の方が優遇	どちらかといえば男性の方が優遇	平等	どちらかといえば女性の方が優遇	特に女性の方が優遇	わからない	無回答
性別	男性	13.0%	56.2%	18.4%	2.7%	0.0%	5.9%	3.8%
	女性	20.2%	45.0%	16.1%	0.9%	0.0%	14.2%	3.7%
年代別	10歳代	7.1%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%	35.7%	0.0%
	20歳代	18.2%	31.8%	36.4%	0.0%	0.0%	9.1%	4.5%
	30歳代	16.7%	55.6%	25.0%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%
	40歳代	24.5%	49.0%	12.2%	2.0%	0.0%	10.2%	2.0%
	50歳代	23.0%	51.4%	14.9%	1.4%	0.0%	9.5%	0.0%
	60歳代	19.6%	51.8%	12.5%	0.9%	0.0%	8.9%	6.3%
	70歳代以上	5.3%	52.1%	18.1%	4.3%	0.0%	12.8%	7.4%
前回比較	H30全体	16.8%	50.0%	17.1%	1.7%	0.0%	10.4%	4.0%
	H25全体	14.1%	45.9%	19.2%	1.9%	1.4%	7.8%	9.8%

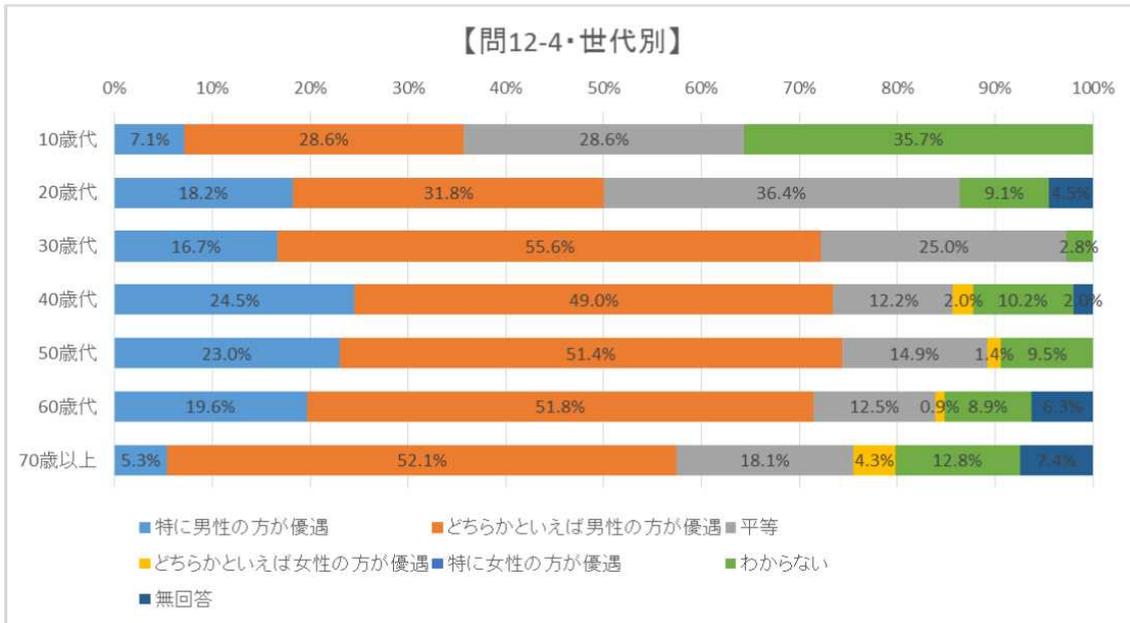
【性別】（男女の平等感【社会通念・しきたり】（問12-4 関連））



「男性の方が優遇（計）」では男性（69.2%）の方が女性（65.2%）より高くなっています。

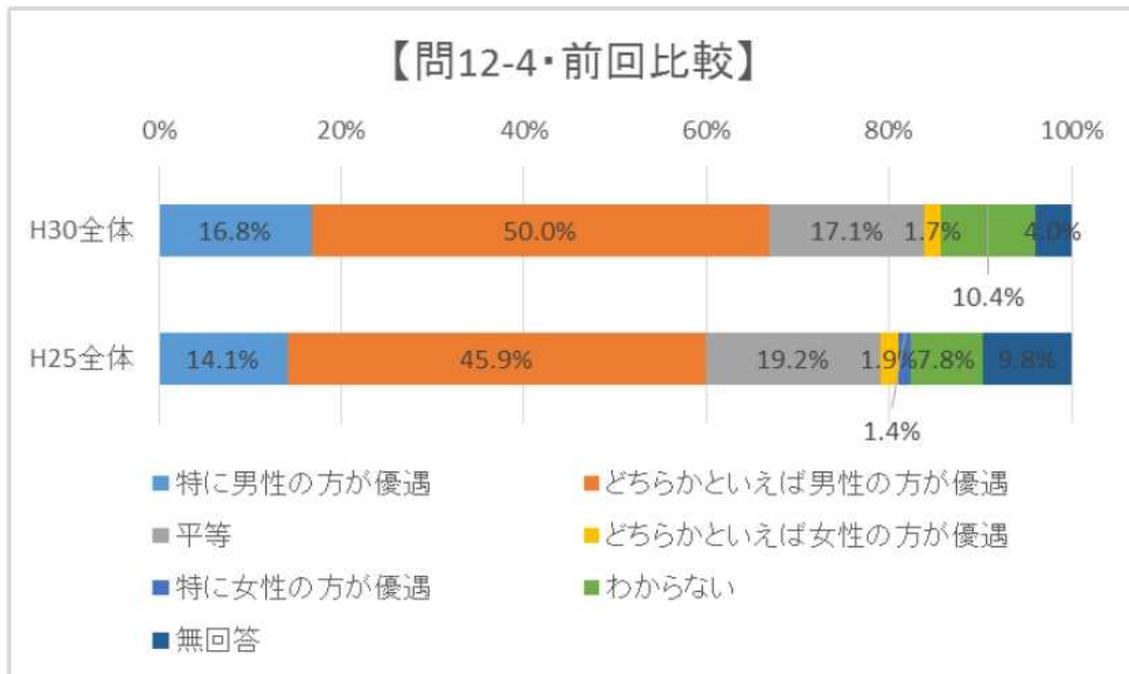
男女共に約6割以上が、社会通念・しきたりなどで「男性の方が優遇」とみています。

【世代別】（男女の平等感【社会通念・しきたり】（問12-4 関連））



「男性の方が優遇（計）」では「50歳代」（74.4%）で最も高く7割を超えているが、「10歳代」では（35.7%）低くなっています。

【前回調査との比較】（男女の平等感【社会通念・しきたり】（問12-4 関連））



「男性の方が優遇（計）」では6.8%増加し、「平等」では2.1%減少しています。

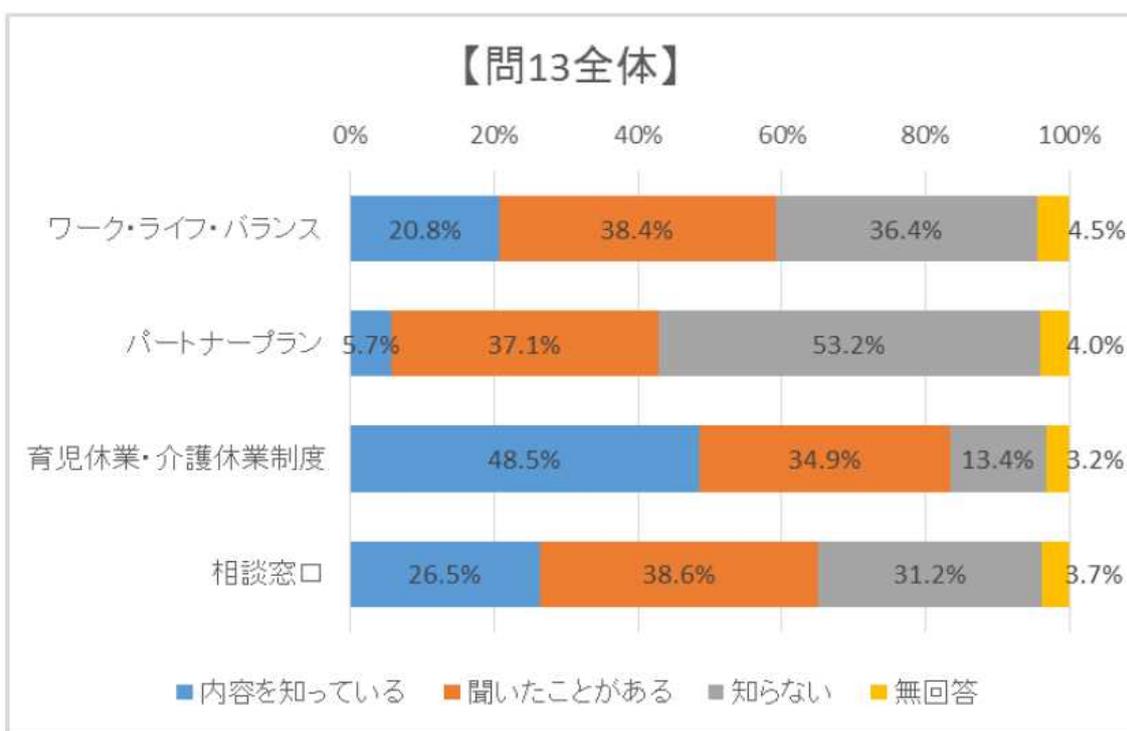
④男女共同参画の情報認知度（情報認知度（問13 関連））

〇市全体

	内容を知っている	聞いたことがある	知らない	無回答
(1)ワークライフバランス	20.8%	38.4%	36.4%	4.5%
	84	155	147	18
(2)妙高市男女が共にあゆむパートナープラン	5.7%	37.1%	53.2%	4.0%
	23	150	215	16
(3)育児・介護休業制度	48.5%	34.9%	13.4%	3.2%
	196	141	54	13
(4)DV・セクハラなどの被害に遭ったときの相談窓口	26.5%	38.6%	31.2%	3.7%
	107	156	126	15

※DVとは、配偶者や内縁関係の間で起こる家庭内暴力のことです。

※セクハラとは、性的嫌がらせのことです。



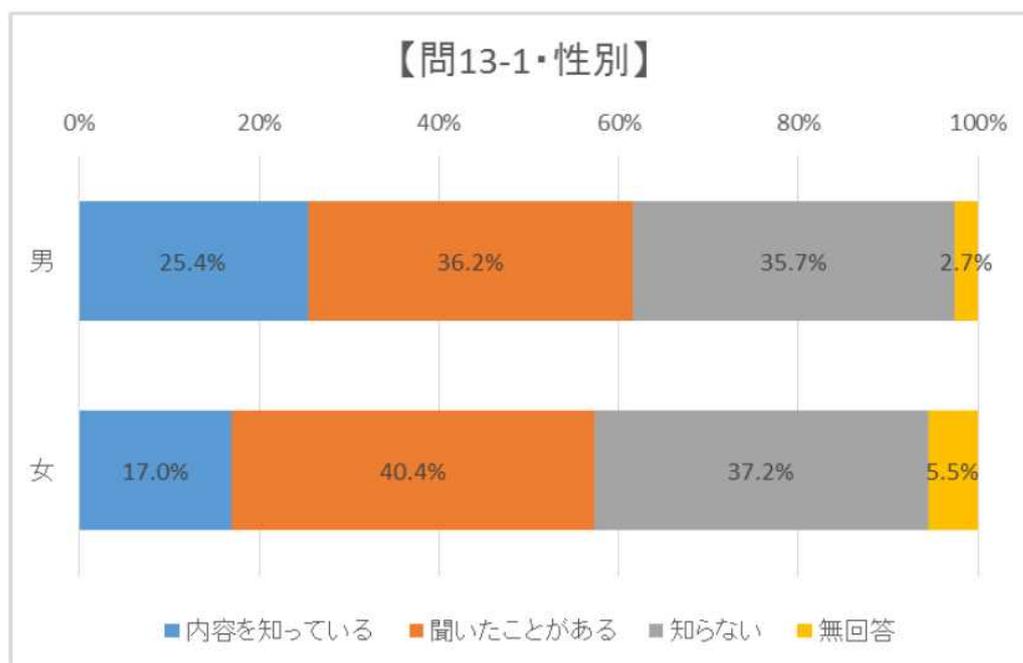
「内容を知っている」では「育児・介護休業制度」が48.5%と最も高く、以下「DV¹・セクハラ¹⁵に遭った時の相談窓口」が26.5%、「ワーク・ライフ・バランス³」が20.8%、「妙高市男女が共にあゆむパートナープラン」が5.7%の順になっています。また、「知らない」では「男女が共にあゆむパートナープラン」が53.2%と5割を超えています。

○項目別（情報認知度（問 13 関連））

①ワーク・ライフ・バランス³（情報認知度【ワークライフバランス³】（問 13-1 関連））

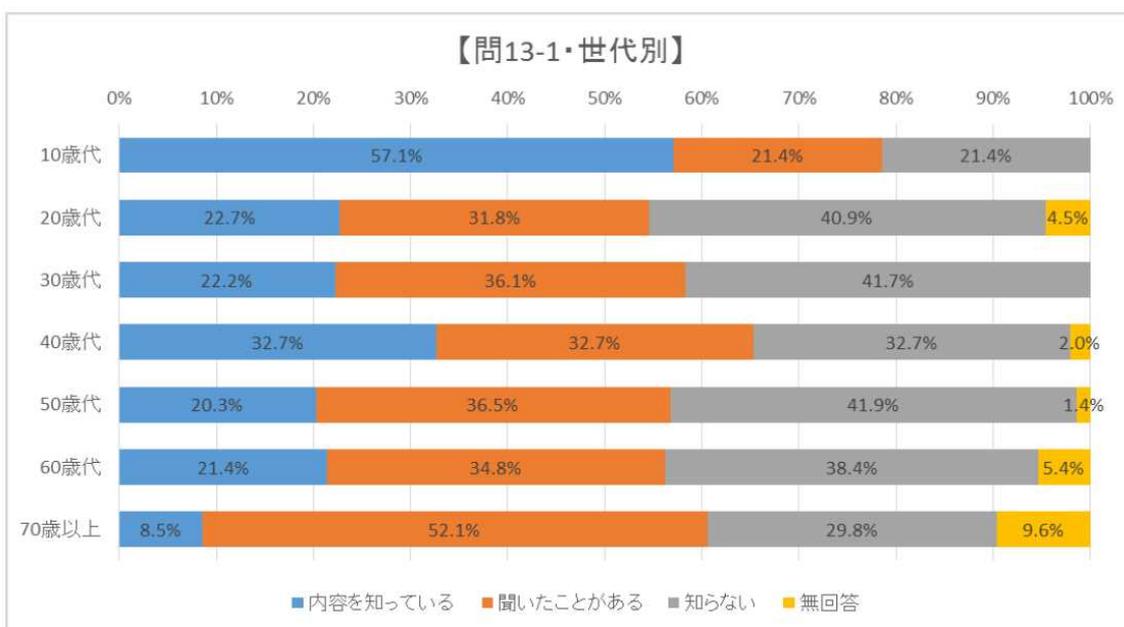
項目		内容を知っている	聞いたことがある	知らない	無回答
性別	男性	25.4%	36.2%	35.7%	2.7%
	女性	17.0%	40.4%	37.2%	5.5%
年代別	10 歳代	57.1%	21.4%	21.4%	0.0%
	20 歳代	22.7%	31.8%	40.9%	4.5%
	30 歳代	22.2%	36.1%	41.7%	0.0%
	40 歳代	32.7%	32.7%	32.7%	2.0%
	50 歳代	20.3%	36.5%	41.9%	1.4%
	60 歳代	21.4%	34.8%	38.4%	5.4%
	70 歳代以上	8.5%	52.1%	29.8%	9.6%
前回比較	H30 全体	20.8%	38.4%	36.4%	4.5%
	H25 全体	16.1%	33.2%	42.3%	8.4%

【性別】（情報認知度【ワークライフバランス³】（問 13-1 関連））



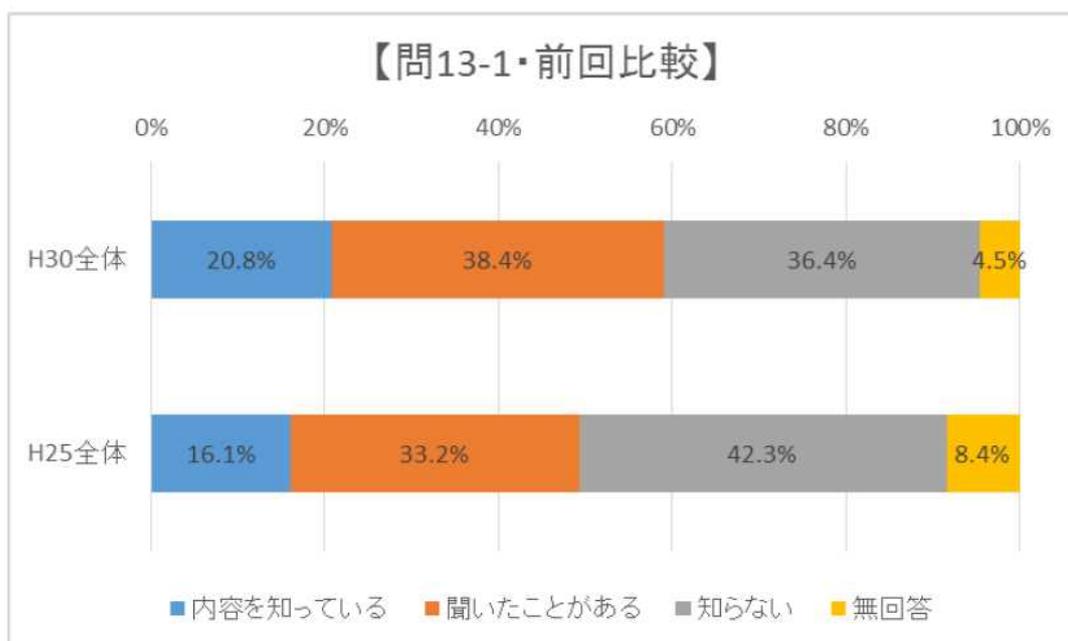
「内容を知っている」では男性（25.4%）が女性（17.0%）より高くなっています。男女共に、「聞いたことがある」が内容までは知らないと割合が最も高くなっています。「知らない」が男性（35.7%）と女性（37.2%）で共に3割を超えています。

【世代別】（情報認知度【ワークライフバランス³】（問13-1 関連））



「内容を知っている」では「10歳代」（57.1%）が最も高く、以下「40歳代」（32.7%）、「20歳代」（22.7%）の順になっており、「70歳代」（8.5%）が最も低くなっています。

【前回調査との比較】（情報認知度【ワークライフバランス³】（問13-1 関連））

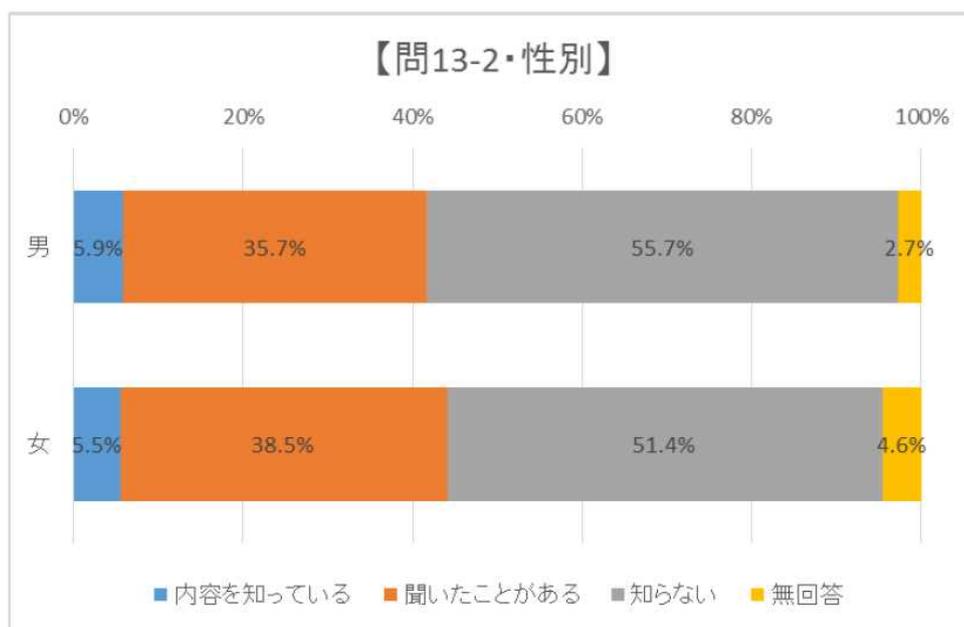


「内容を知っている」割合が4.7%、「聞いたことがある」割合が5.2%増加しました。

②妙高市男女が共にあゆむパートナープラン（情報認知度【プラン】（問13-2 関連））

項目		内容を知っている	聞いたことがある	知らない	無回答
性別	男性	5.9%	35.7%	55.7%	2.7%
	女性	5.5%	38.5%	51.4%	4.6%
世代別	10 歳代	0.0%	14.3%	85.7%	0.0%
	20 歳代	0.0%	13.6%	81.8%	4.5%
	30 歳代	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%
	40 歳代	10.2%	38.8%	49.0%	2.0%
	50 歳代	8.1%	32.4%	58.1%	1.4%
	60 歳代	48.2%	33.0%	13.4%	5.4%
	70 歳代以上	4.3%	51.1%	37.2%	7.4%
前回比較	H30 全体	5.7%	37.1%	53.2%	4.0%
	H25 全体	7.1%	31.8%	52.4%	8.6%

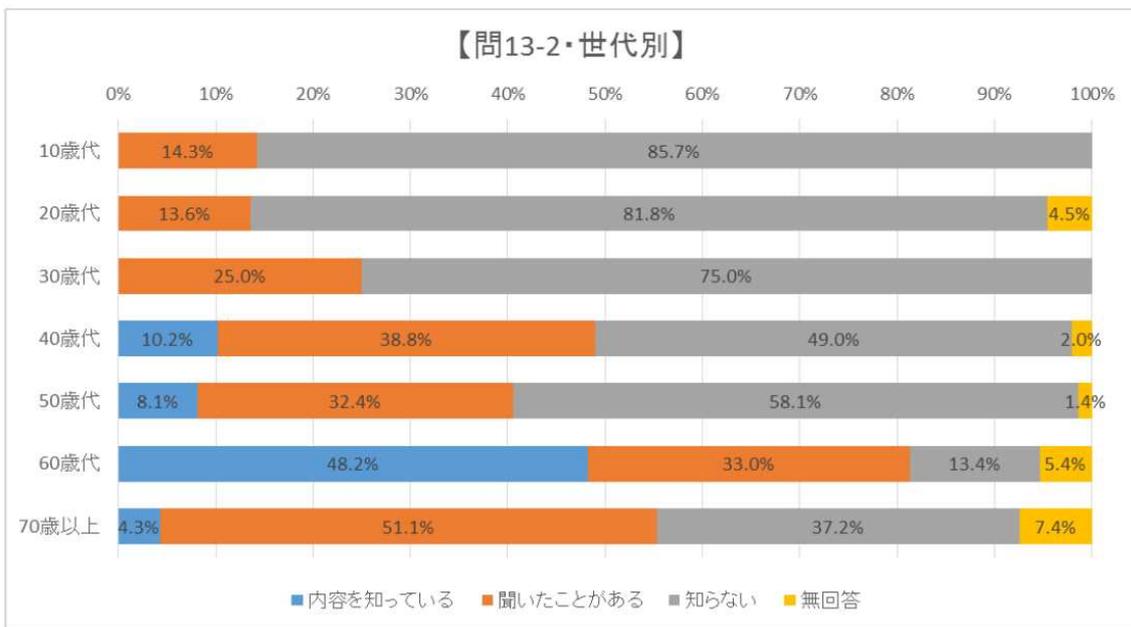
【性別】（情報認知度【プラン】（問13-2 関連））



「内容を知っている」では「男性」（8.0%）が女性（6.1%）より若干高くなっています。

「知らない」では男性（56.6%）と女性（50.6%）で共に5割を超えています。

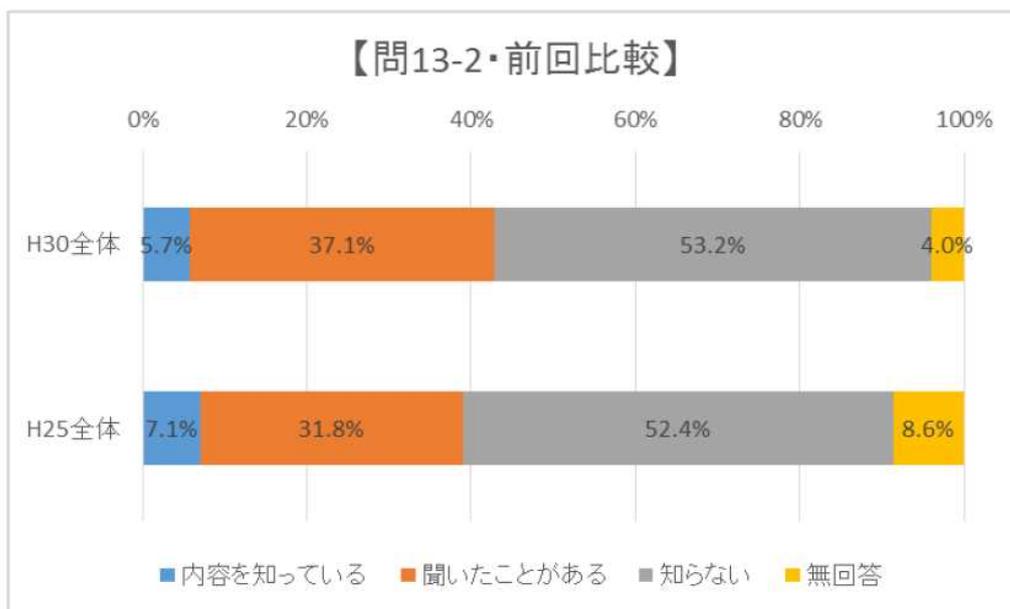
【世代別】（情報認知度【プラン】（問13-2 関連））



「内容を知っている」では「60歳代」（48.2%）が最も高く、以下「40歳代」（10.2%）、「50歳代」（8.1%）の順になっています。

「10歳代～30歳代」については、「内容を知っている」者がいないとみられ、認知度が低いことがわかります。

【前回調査との比較】（情報認知度【プラン】（問13-2 関連））

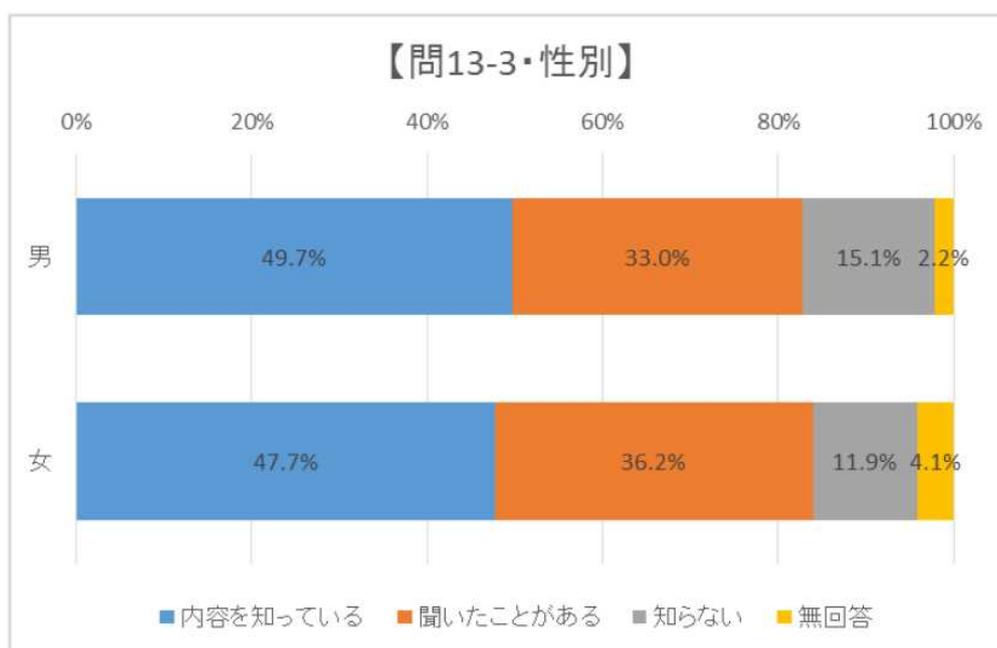


「内容を知っている」が5.6%増加し、「知らない」が18.4%減少しています。

③育児・介護休業制度（情報認知度【制度】（問13-3 関連））

		内容を知っている	聞いたことがある	知らない	無回答
性別	男性	49.7%	33.0%	15.1%	2.2%
	女性	47.7%	36.2%	11.9%	4.1%
世代別	10歳代	35.7%	50.0%	14.3%	0.0%
	20歳代	36.4%	45.5%	18.2%	0.0%
	30歳代	50.0%	38.9%	11.1%	0.0%
	40歳代	61.2%	28.6%	8.2%	2.0%
	50歳代	54.1%	32.4%	12.2%	1.4%
	60歳代	48.2%	33.0%	13.4%	5.4%
	70歳代以上	42.6%	37.2%	14.9%	5.3%
前回比較	H30 全体	48.5%	34.9%	13.4%	3.2%
	H25 全体	46.9%	33.2%	12.2%	7.7%

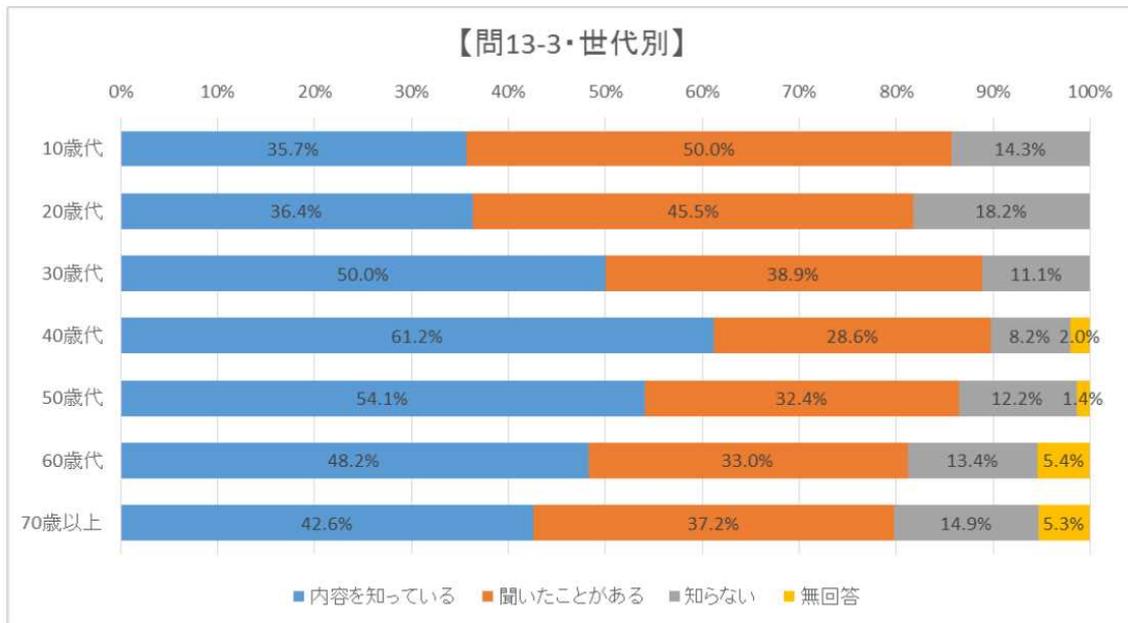
【性別】（情報認知度【制度】（問13-3 関連））



「内容を知っている」では、男性（49.7%）が女性（47.7%）より若干高くなっています。

「内容を知っている」「聞いたことがある」を合わせた割合は男性（82.7%）、女性（83.9%）で共に8割を超えています。

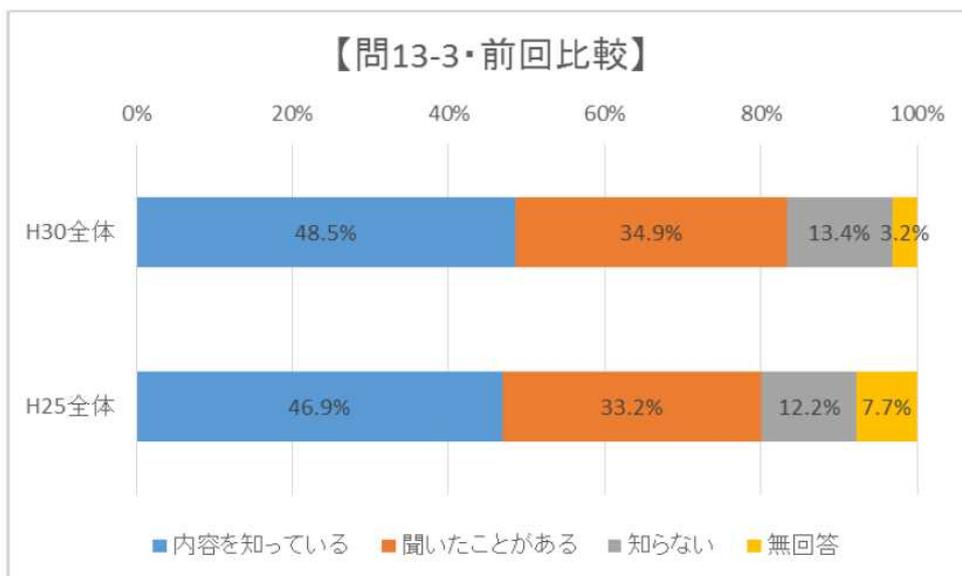
【世代別】（情報認知度【制度】（問13-3 関連））



「内容を知っている」では「60歳代」（61.2%）が最も高く、以下「50歳代」（54.1%）、「30歳代」（50.0%）の順になっており、「10歳代」（35.7%）が最も低くなっています。

年齢が若いと認知度が低い傾向にあります。

【前回調査との比較】（情報認知度【制度】（問13-3 関連））

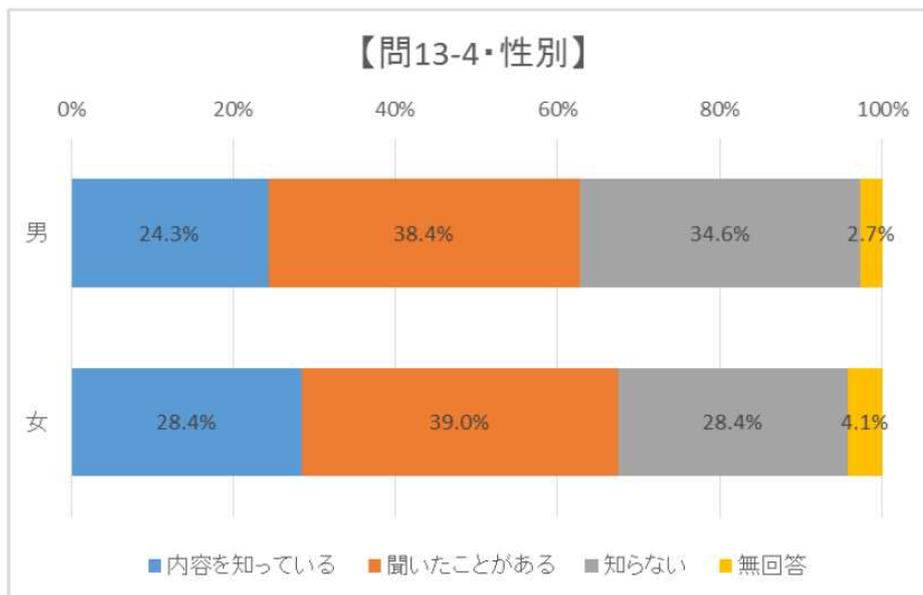


前回調査とほぼ横ばいの結果となっています。

**④DV¹・セクハラ¹⁵などの被害に遭ったときの相談窓口
（情報認知度【相談窓口】（問13-4 関連））**

		内容を知っている	聞いたことがある	知らない	無回答
性別	男性	24.3%	38.4%	34.6%	2.7%
	女性	28.4%	39.0%	28.4%	4.1%
世代別	10歳代	21.4%	50.0%	28.6%	0.0%
	20歳代	18.2%	27.3%	50.0%	4.5%
	30歳代	22.2%	47.2%	30.6%	0.0%
	40歳代	24.5%	42.9%	30.6%	2.0%
	50歳代	32.4%	32.4%	33.8%	1.4%
	60歳代	30.4%	33.0%	30.4%	6.3%
	70歳代以上	23.4%	45.7%	25.5%	5.3%
前回比較	H30全体	26.5%	38.6%	31.2%	3.7%
	H25全体	26.3%	35.3%	31.1%	7.3%

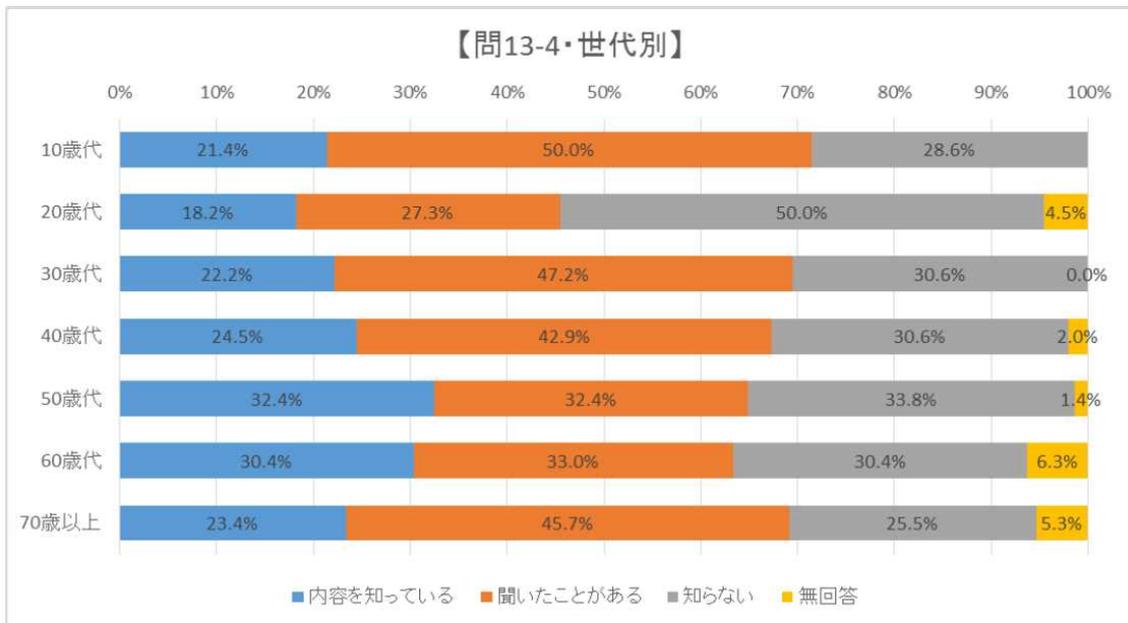
【性別】（情報認知度【相談窓口】（問13-4 関連））



「内容を知っている」では女性（28.4%）が男性（24.3%）より若干高くなっています。

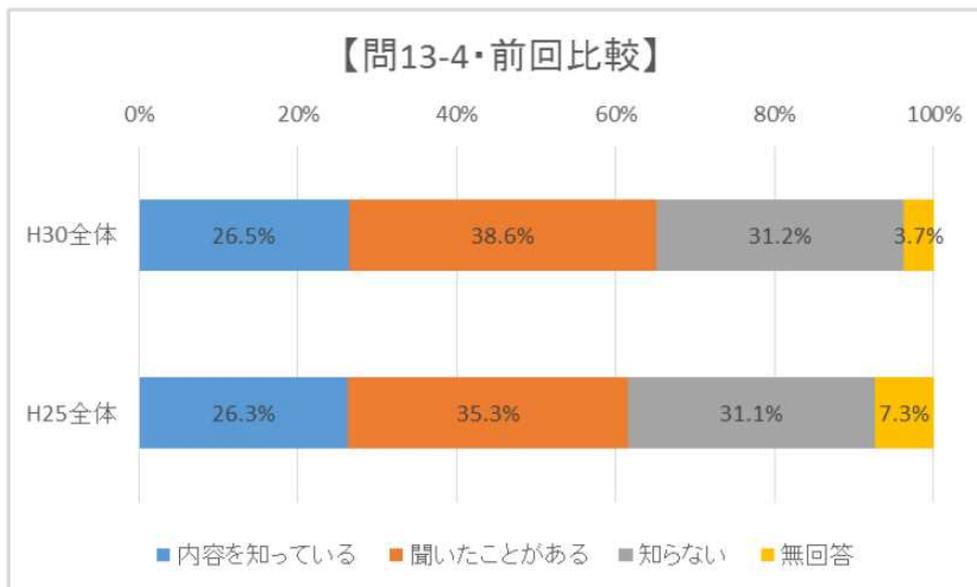
「知らない」では女性（28.4%）より男性（34.6%）が高くなっています。

【世代別】（情報認知度【相談窓口】（問13-4 関連））



「内容を知っている」では「50歳代」（32.4%）が最も高くなっています。
 「知らない」では「20歳代」（50.0%）が最も高くなっています。
 すべての年代で約2～3割程度の認知度となっています。

【前回調査との比較】（情報認知度【相談窓口】（問13-4 関連））



前回調査とほぼ横ばいの結果となっています。

⑤男女共同参画施策の重点度（施策重点度（問 14 関連））

番号	設 問	回答数	回答率
1	市の広報やホームページなどで男女平等と相互の理解についてPRする	30	7.4%
2	より多くの女性を行政施策の審議会委員等に登用する	33	8.2%
3	地域や社会教育・生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する	54	13.4%
4	学校教育の場で男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる	45	11.1%
5	職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う	29	7.2%
6	子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる	102	25.2%
7	育児休業・介護休業などの制度をもっと利用できるよう普及させる	77	19.1%
	無回答	34	8.4%
	計	404	

男女共同参画施策の重要度では、「子どもや介護を要する人などを預かってくれる施設を充実させる」が、25.2%と最も高く、次いで、「育児休業・介護休業などの制度をもっと利用できるよう普及させる」（19.1%）、「地域や社会教育・生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」（13.4%）となっています。

用語解説

1. DV

同居関係にある配偶者や内縁関係の間で起こる家庭内暴力（身体的暴力だけでなく、心理的暴力、経済的暴力、性的暴力も含む）のこと。近年ではDVの概念は婚姻の有無を問わず、元夫婦や恋人など近親者間に起こる暴力全般を指す場合もあります。

2. まちづくり市民意識調査（市民意識調査）

総合計画の策定にあたり、市民意識を調査するために、概ね5年に一度、無作為抽出により、妙高市内居住の18歳以上の男女1,000人に対して郵送回収法を用いたアンケート調査を実施している。この中で、男女共同参画意識の変化などを把握するための調査項目を含めて調査しています。

3. ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人一人がやりがいや充実感をもちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを示します。

4. パートナー企業

男性も女性も、仕事と家庭、その他の活動が両立できるよう環境を整えたり、女性労働者を育成・登用するなど、職場における男女共同参画の推進に積極的に取り組む企業・団体をいいます。新潟県では、そのような企業を「ハッピー・パートナー企業（男女共同参画推進企業）」として登録し、その取組みを支援しています。

5. 防災会議

災害対策基本法第14条から第17条に基づき設置される常設の会議です。災害対策に関する計画、情報収集、災害応急対応にかかわる機関の調整を行います。近年では、全国的に当該防災会議において、女性登用の促進が求められています。

6. LGBT

LGBTとは、女性同性愛者、男性同性愛者、両性愛者、トランスジェンダーの各単語の頭文字を組み合わせた表現です。LGBTという用語は「性の多様性」と「性のアイデンティティ」からなる文化を強調するものであり、「性的少数者」という用語と同一視されることも多々ありますが、LGBTの方がより限定的かつ肯定的な概念です。

7. まなびの杜

市民に生涯にわたって学ぶ楽しさを感じてもらえるよう「妙高はねうまカレッジ『まなびの杜』」を開校し、様々なテーマの講座を開催しています。講座への参加は、事前に申込が必要で、一定講座数を受講した方には修了証書を授与します。なお、「ひ

と・まちコース」では、単発での講座参加も可能です。

8. 介護予防サポーター

自らの介護予防の実践と生きがいをづくり、地域への普及啓発を行うため、市が養成・育成を行っている介護予防ボランティアのこと。地域で実施している介護予防事業の補助スタッフとしてボランティア活動することで、介護予防の知識技術を習得し、さらには地域でのリーダー的役割を担い活動できる人材の発掘・取組を目指すものです。

9. 女性人材リスト

市内外の各分野で活躍している女性に関する情報を収集し、リスト化したものです。この活用により、女性活躍や女性登用の促進と男女共同参画施策の推進に資することを目的としています。

10. 家族経営協定（農業分野）

農業経営にたずさわる家族の各世帯員が、意欲とやり甲斐をもって経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき取り決めるものです。

11. 放課後児童クラブ

放課後や土曜日、長期休業時に保護者が就労等により家庭にいない児童を預かり、遊びや生活の場を提供するもので、一般的に「学童保育」と呼ばれている施設です。主に共働き家庭等の小学生に遊びや生活の場を提供して、健全な育成を図ることを目的に行っています。

12. ファミリーサポートサービス

ファミリー・サポート・センターが橋渡しを行い、育児の応援をして欲しい方（おねがい会員）と育児の応援をしたい方（まかせて会員）とをマッチングし、協力し合い育児の援助活動を行う会員組織による事業です。おねがい会員は、育児の応援をして欲しい方で、0才～おおむね12才の子どもの保護者、まかせて会員は、心身ともに健康で、何らかのかたちで育児の応援ができる方です。

13. 育児休暇・介護休暇

育児や介護をしなければならない労働者が、円滑に仕事と両立できるよう配慮し、働き続けられるよう支援する制度です。労働時間を柔軟にしたり、休暇を取りやすくしたりする具体的な制度が盛り込まれています。労働者の申し出に対する事業主の対応義務も規定に含まれています。

14. 短時間勤務制度

3歳未満の子どもの育児や要介護状態にある家族の介護を行う労働者に対して、1日の所定労働時間を原則6時間とすることができる制度で、2009年の育児・介護休業法の改正により、企業に導入が義務付けられました。仕事と子育てを両立していく上で、育児期の女性労働者が抱く体力面への不安を緩和するために整備された制度です。

15. 再雇用制度

再雇用制度 ・定年退職者を一旦退職させた後、再度雇用する制度。2006年4月より65歳未満に定年制度を設けている事業主は、改正高年齢者雇用安定法の措置の実施義務により、「高年齢者雇用確保措置」を講じなければならなくなっており、「再雇用制度」は高年齢者雇用確保措置「継続雇用制度」のうちの一つです。

16. セクシュアル・ハラスメント

性的な言動による嫌がらせ行為で、略してセクハラといいます。相手の意に反して、性的な言動によって相手に不利益を与えたり、相手が不快に感じる行為を行うとセクハラに該当します。

17. パパママ教室

妊娠6～8か月の妊婦のみならず、夫婦で、赤ちゃん人形をモデルとした更衣、オムツ交換、沐浴体験講座やパパの妊婦体験・妊娠中の体の変化と食生活の話を行い、夫婦で育児・子育ての大変さを共有していただく体験です。

18. PDCAサイクル

Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)を繰り返すことによって、生産管理や品質管理などの管理業務を継続的に改善していく手法のことです。