

(仮称) 田村市ジェンダー平等プラン素案  
～田村市男女共同参画計画(第3次)～

(パブリックコメント用)

## 市長あいさつ文

# 目 次

## 第1部 プランの基本的な考え方..... 1

---

第1章 プランの策定にあたって .....	2
1 プラン策定の経緯 .....	2
2 プランの名称について.....	2
3 プランの方向性.....	3
第2章 プランの概要 .....	4
1 プランの基本理念 .....	4
2 プランの位置づけ .....	5
3 プランの構成 .....	6
4 プランの期間 .....	6
5 重点施策 .....	6
6 意見の収集 .....	7
7 SDGsの視点によるジェンダー平等の推進 .....	7
第3章 プラン策定の背景 .....	8
1 第2次市男女共同参画計画（平成31年3月）策定後の国内外の主な動き .....	8
2 ジェンダー平等にかかる社会の状況 .....	9
3 アンケート調査の概要.....	15
4 第2次田村市男女共同参画計画の取組について .....	29

## 第2部 施策の基本目標..... 35

---

第1章 施策の体系 .....	36
第2章 施策の内容 .....	38
基本目標 I ジェンダー平等を推進する意識づくり .....	38
基本目標 II 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 .....	45
基本目標 III 性別に関わらずすべての人があらゆる分野で活躍できる地域社会づくり （女性活躍推進） .....	48
基本目標 IV 健康で、安全・安心に暮らせるまちづくり .....	52

## 第3部 プランの推進..... 61

---

第1章 推進体制 .....	62
1 庁内推進体制の整備・強化 .....	62
2 国・県との連携.....	62
3 市民、企業、関係機関、各種団体等との連携.....	62
第2章 プランの進行管理 .....	63



# 第 1 部

---

## プランの基本的な考え方

## 第1章 プランの策定にあたって

### 1 プラン策定の経緯

本市では、1999年（平成11年）に制定された「男女共同参画社会基本法」に基づき、男女が互いの人権を尊重しつつ、男女がともに様々な分野に対等に参画し、いきいきと暮らすことのできる男女共同参画社会の実現をめざして、2011年（平成23年）3月に「第1次田村市男女共同参画計画」を策定しました。その後2019年（平成31年）には、第1次計画策定後に生じた社会情勢の変化や男女をとりまく環境の変化を踏まえた「第2次田村市男女共同参画計画」を策定、また2020年（令和2年）には「田村市男女共同参画推進条例」を制定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてきました。

国においても、2020年（令和2年）に「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が閣議決定され、あらゆる分野における女性の参画拡大、安全・安心な暮らしの実現、男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備などの政策が示されています。また、福島県においても、2021年（令和3年）12月に「ふくしま男女共同参画プラン」が改定されており、国や各自治体において様々な取組が推進されています。

しかしながら、男女共同参画社会基本法の制定から20年以上が経過した現在においても、男女共同参画社会づくりは必ずしも十分に進んでいるとはいえず、性別による固定的な役割分担意識や無意識の思い込みが未だに根強く残っています。また、人口減少社会の本格化や家庭・地域社会の変化、配偶者等からの暴力防止の取組の強化やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に加え、2020年（令和2年）以降の新型コロナウイルス感染症の拡大による社会的・経済的な影響への対応など、男女共同参画社会の実現のために推進すべき課題が数多く残されています。

こうした状況を踏まえ、本市では、前述した社会情勢の変化を踏まえ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる社会を推進するため、「田村市ジェンダー平等プラン～田村市男女共同参画計画（第3次）～」を策定するものです。

### 2 プランの名称について

本市では、これまで「田村市男女共同参画計画」を策定してきましたが、今回策定する計画は、男女共同参画の考え方を踏襲しつつも、社会的・文化的に形成された性別である「ジェンダー」における公平性を求め、性別による役割や、その相互関係の平等を目指す考えに基づき、多様な性を認め合い、全ての人々が安心して自分らしく暮らせる社会を目指して、名称を「田村市ジェンダー平等プラン～田村市男女共同参画計画（第3次）～」とします。

なお、上記の名称変更に合わせて、これまでの計画で「男女共同参画」と表記していた箇所を「ジェンダー平等」といった表記に変更していますが、法令や国有名称、国・県の取組に関する事項等については、「男女共同参画」という表現を使っています。

### 3 プランの方向性

---

- 「田村市ジェンダー平等プラン」として、国・県の計画との整合性を踏まえ、今日的な課題に対応できるよう、2028年度（令和10年度）までの5年間で取組む4つの基本目標を設定しています。
- 具体的施策の展開については、第2次計画において定めていた施策を精査し、新たな施策を追記するとともに、特に重点的に取り組む施策である重点施策を設定しています。
- 本計画の実効性を高めるためのプラン推進の指標（数値目標）は、本プランの見直しに伴い、項目を整理し17項目とし、新たな数値目標を設定します。その実施状況は、毎年度検証していきます。

## 第2章 プランの概要

### 1 プランの基本理念

本市では、ジェンダー平等を実現するために、

**誰もが個人として尊重され 性別にとらわれることなく  
互いに支えあい いきいきと暮らせるまち**

をめざすべき姿とします。

一人ひとりが、性別にとらわれることなく、互いの性と人権を尊重しあうとともに、個性や意思、能力を十分に発揮できるよう、お互いを認めあい、支えあい、多様なライフスタイルを自分らしく選択でき、心身ともに健康で、いきいきと暮らしていける社会を目指します。

このプランにおける基本理念は国の「第5次男女共同参画計画」の内容を反映するとともに、ジェンダー平等の推進を総合的かつ計画的に実施するため、「田村市男女共同参画推進条例」第3条に定められた次の7項目を継続しています。

- (1) ダイバーシティの実現を目指し、性別にかかわらず個人としての尊厳が重んじられること、性別による差別的な取扱いを受けないこと、個人として個性及び能力を発揮する機会が確保されること、その他男女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選択を阻害することのないよう配慮されること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、全ての団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力及び社会の支援のもとに、子育て、介護その他家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすること。
- (5) 男女が、互いの性について理解を深め、妊娠又は出産に関する事項に関し双方の意思が尊重されること及び生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすること。
- (6) 男女共同参画の推進が、国際社会における取組と密接な関係を有していることを理解し、国際的協調のもとに行われること。
- (7) 職業生活における男女の不均衡を是正するとともに、家庭生活における男性の参画を推進し、女性活躍ができること。

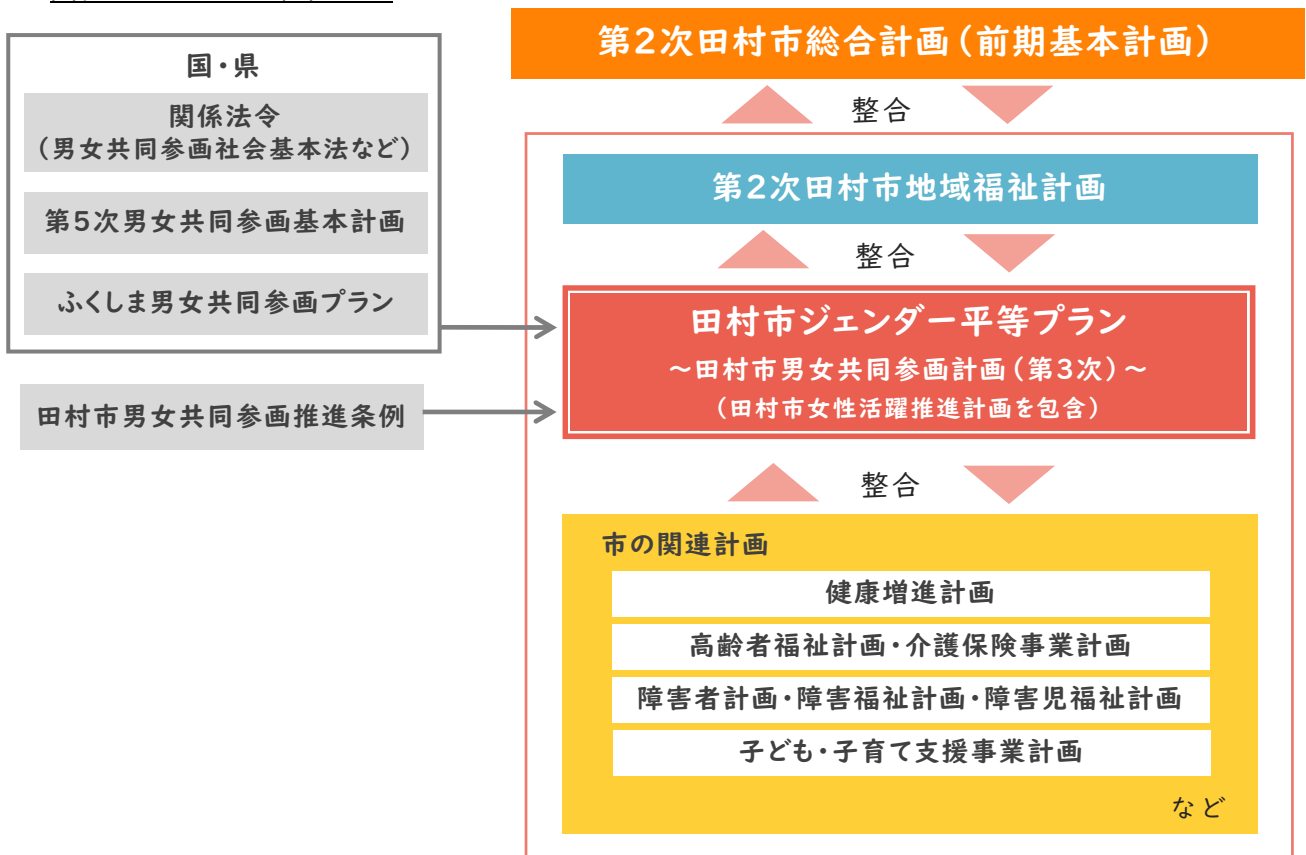


## 2 プランの位置づけ

本プランは、

- (1) 男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」、及び田村市男女共同参画推進条例第10条第1項に基づく「基本計画」です。また、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び福島県の「ふくしま男女共同参画プラン」を踏まえた計画です。
- (2) 本プランの基本施策「7 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供・普及啓発」「10 女性の人材育成、人材活用、就労支援の充実」「11 政策・方針決定過程への積極的な女性の登用推進」などの項目は、「女性の職業生活における活躍の推進に向けた取組みであり、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）第6条第2項に基づく「当該市町村の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）」を包含したプランと位置づけます。
- (3) 第2次田村市総合計画（前期基本計画）に基づいた分野別計画であり、田村市地域福祉計画等の各種計画との整合性を図り、策定するものです。
- (4) 市民や市内の企業、地域団体、教育機関など、多様な主体と連携・協力し、取組みを進めます。

図表1 プランの位置づけ



### 3 プランの構成

---

本プランは、「第1部 プランの基本的な考え方」、「第2部 施策の基本目標」及び「第3部 プランの推進」の3部構成としています。

第1部では、プラン策定の経緯や基本理念、プラン策定の背景を示すとともに、これまでの取組みと今後の課題について掲載しています。

第2部では、ジェンダー平等を推進するため4つの基本目標を掲げ、基本目標の達成のための18の基本施策を設定しています。また、本プランを実効性のあるものとするために、プラン推進の指標として数値目標を設定しています。

第3部では、これらの取組を総合的かつ計画的に推進するための体制の整備・強化について掲載しています。

### 4 プランの期間

---

本プランの期間は、2024年度（令和6年度）から2028年度（令和10年度）の5年間とし、社会情勢の変動や市民ニーズの変化および各施策の進捗などを勘案しながら必要に応じて適宜見直しを行います。

### 5 重点施策

---

本プランの期間内において、以下の4つの施策を特に重点的に取り組むこととします。

#### ① 人権尊重とジェンダー平等の推進

---

ジェンダー平等社会の実現のため、固定的な性別役割分担意識や偏見・無意識の思い込みにとらわれていないか、一人ひとりが振り返ることができる機会を多様な媒体・方法により提供し、人権尊重を基盤としたジェンダー平等の意識づくりを推進します。

#### ② ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供・普及啓発

---

ワーク・ライフ・バランスの実現は、一人ひとりが望む生き方ができる社会を実現する上で大変重要なことであり、事業所にとっても様々なメリットがあることから、ワーク・ライフ・バランスの重要性について、市民、市内事業所に向けた啓発を推進します。

#### ③ 女性の人材育成、人材活用、就労支援の充実

---

女性自身が意欲を高く持ち、経済的に自立できるよう、働く場におけるジェンダー平等や労働者の権利等についての法律・制度の周知に努めるとともに、意欲ある女性に対する職業能力の開発・向上の機会の充実に努めます。

④ あらゆる暴力の防止・根絶に向けた広報・啓発・教育

あらゆる暴力の防止と暴力を許さない社会風土の醸成を図るため、広報・啓発・教育を推進するとともに、職場等におけるハラスメントの防止に向けた施策を展開していきます。

6 意見の収集

プランの見直しにあたり、以下に掲げる方法等により、幅広い意見の聴取に努めています。

(1) 男女共同参画に関する市民意識調査の実施

男女共同参画に関する市民の皆さまの意識や実態、男女共同参画施策への関心等を把握するため、2023年（令和5年）8月～9月に、20歳以上の市民1,000人を対象とした市民意識調査を実施しています。

(2) 男女共同参画に関する高校生意識調査の実施

2023年（令和5年）10月に、福島県立船引高等学校2学年の生徒の皆さんを対象とした高校生意識調査を実施しています。

(3) 「田村市男女共同参画計画策定委員会」の開催

学識経験者、各種団体、市民委員の参画を求め、田村市男女共同参画計画策定委員会を開催し、専門的かつ幅広い意見を反映しています。

(4) 市民意見の聴取

市民の多様な意見を反映させるため、本プランに対するパブリック・コメントを募集し、プラン策定の基礎資料としています。

7 SDGsの視点によるジェンダー平等の推進

SDGs（Sustainable Development Goals）は、2015年（平成27年）9月の国連総会で採択された、2016年（平成28年）から2030（令和12年）までを期限とする全世界共通の目標です。“地球上の誰一人として取り残さない”を基本理念に、2030（令和12年）までに持続可能な世界を実現するための17のゴールと169のターゲットで構成され、経済・社会・環境をめぐる広範囲な課題に対する統合的な取り組みが示されています。

本市においてもジェンダー平等推進の各施策を通じ、目標達成に向けて取組を進めています。

図表2 本プランに関連の深いSDGsの目標



## 第3章 プラン策定の背景

### 1 第2次市男女共同参画計画（平成31年3月）策定後の国内外の主な動き

図表3 ジェンダー平等・男女共同参画に関する国内外の主な動き

年	世界	国	福島県
2019年 (平成31年・ 令和元年)	G7男女共同参画担当大臣 会合がパリで開催され、「男 女平等に関するパリ宣言」 が取りまとめられる  G20大阪サミット「大阪首 脳宣言」に、「女性のエンパ ワーメント」に関する項目 記載	「働き方改革関連法」施行  「女性活躍推進法等」の改正法 成立(2022年4月1日までに 順次施行)  「配偶者暴力防止法」の改正法 成立(2020年4月1日施行)  「女性活躍加速のための重点 方針2019」決定	ふくしま女性活躍応援会議 開催
2020年 (令和2年)	「第64回国連女性の地位 委員会」(北京+25)の開催	「災害対応力を強化する女性 の視点～男女共同参画の視点 からの防災・復興ガイドライン ～」策定  「女性活躍加速のための重点 方針2020」決定  「第5次男女共同参画基本計 画」閣議決定	ふくしま女性活躍応援会議 開催
2021年 (令和3年)		「育児・介護休業法及び雇用保 険法」の改正法成立(2022年 4月1日から順次施行)  「候補者男女均等法」の改正法 成立・施行  「女性活躍・男女共同参画の重 点方針2021」決定	「ふくしま男女共同参画プ ラン」改定(2022年度～ 2030年度)  ふくしま女性活躍応援会議 開催
2022年 (令和4年)	G7男女共同参画担当大臣 会合がベルリンで開催さ れ、「G7男女共同参画担当 大臣共同声明」が取りまと められる	「女性デジタル人材育成プラン」策定  「困難女性支援法」成立(2024 年4月1日施行)  「AV出演被害防止・救済法」 施行  「女性活躍・男女共同参画の重 点方針2022」決定	ふくしま女性活躍推進シン ポジウム開催
2023年 (令和5年)	G7男女共同参画・女性活躍 担当大臣会合が日本(日光 市)で開催され、「G7ジェ ンダー平等大臣共同声明 (日光声明)」が取りまとめ られる	「配偶者暴力防止法」の改正法 成立(一部を除き2024年4月 1日施行)  「LGBT理解増進法」施行  「女性活躍・男女共同参画の重 点方針2023」決定	ふくしま女性活躍推進シン ポジウム開催

## 2 ジェンダー平等にかかる社会の状況

### (1) 人口

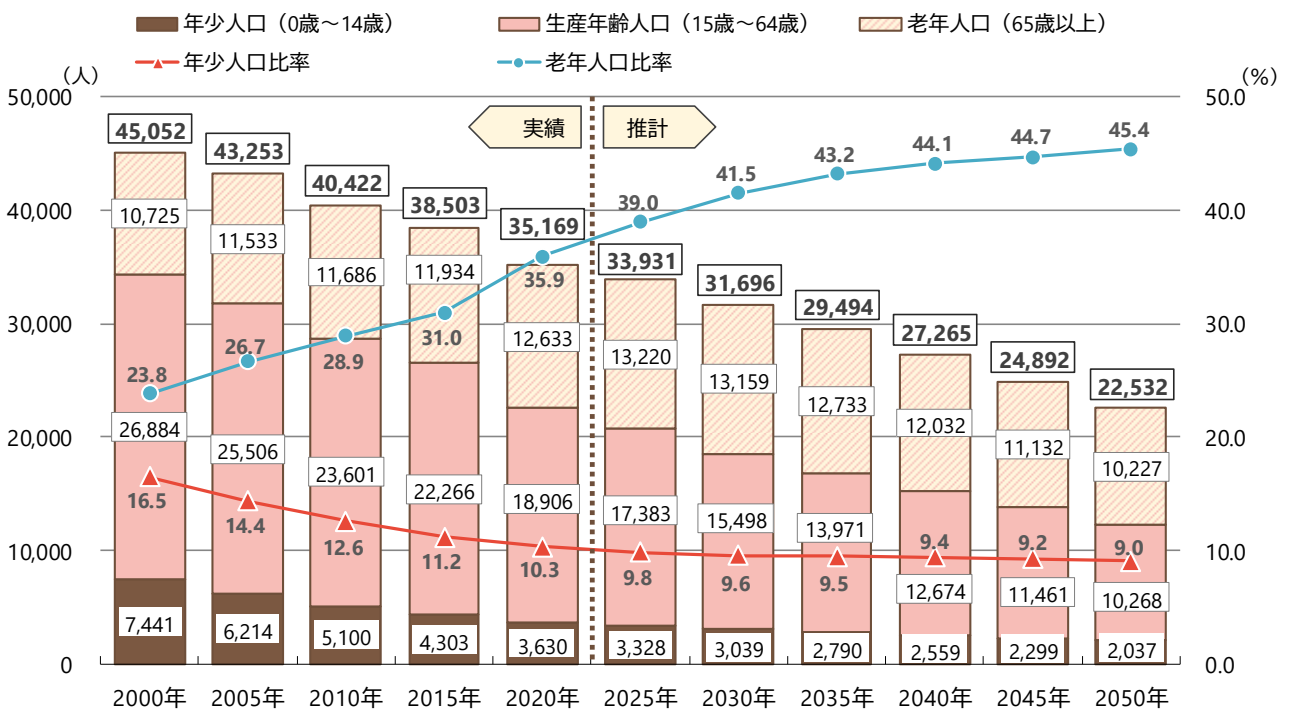
図表4の田村市における人口の推移をみると、2000年（平成12年）以降、減少傾向となっており、人口構成比をみると、2000年（平成12年）時点では、年少人口が総人口の16.5%を占めていましたが、2020年（令和2年）時点では10.3%まで下降しています。一方、老年人口比率は、2000年（平成12年）時点では23.8%でしたが、2020年（令和2年）時点では35.9%と3割台半ばを占めており、少子高齢化の進行が顕著であることがうかがえます。

将来人口推計については、国立社会保障・人口問題研究所による推計データ（2018年（平成30年）推計）を掲載しています。なお、この推計データには「第2期田村市地域創生総合戦略」における将来人口の向上に資する施策の実施等は含まれません。

この予測によれば、2050年（令和32年）の本市の人口は22,532人と2000年（平成12年）の半分程度まで減少し、年少人口比率が総人口の1割以下となり、一方で老年人口比率は45%以上まで上昇することが見込まれています。

※ 第2期田村市地域創生総合戦略では、田村市が目指すべき将来人口（2045年目標人口）を27,000人に設定し、「産業振興戦略」「定住・雇用戦略」「少子化・子育て戦略」「関係人口創出戦略」の重点項目に基づき各種施策を実施しています。また、第2次田村市総合計画（前期基本計画）では、計画最終年度（2031年度）時点で30,200人の人口規模を維持することを目標に、各種施策を展開しています。

図表4 年齢3区分別人口の推移（推計含む）【田村市】



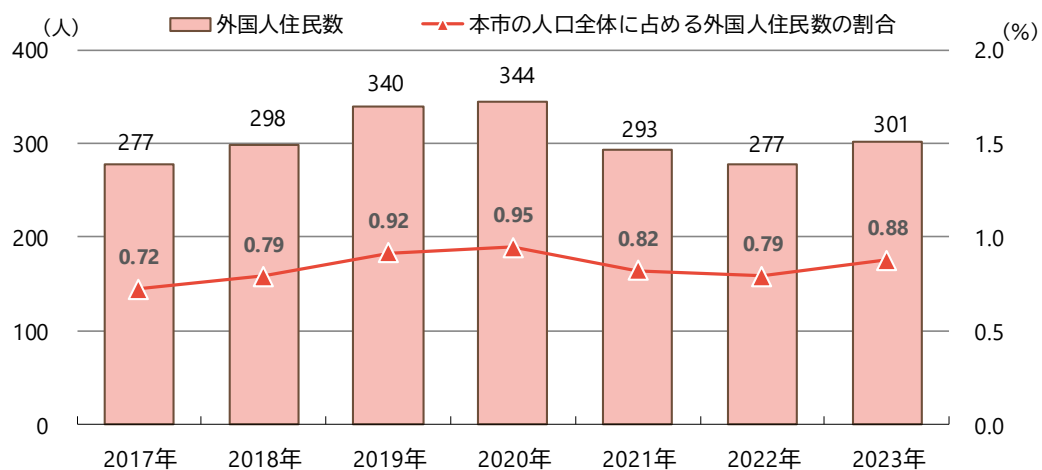
※実績値の総数には「年齢不詳」を含むため、各年齢別人口の合計とは一致しない場合がある  
 ※年少人口比率・老年人口比率は、総数から年齢不詳を除いた人口を分母として算出している

出典：実績は国勢調査（総務省統計局）、推計は国立社会保障・人口問題研究所（2018年（平成30年）推計）を県が再計算したものの

## (2) 外国人居住の状況

図表5の田村市における外国人住民数の推移をみると、2020年（令和2年）の新型コロナウイルス感染症の拡大以降はやや減少したものの、300人前後の外国人が市内に居住しています。

図表5 外国人住民数の推移【田村市】

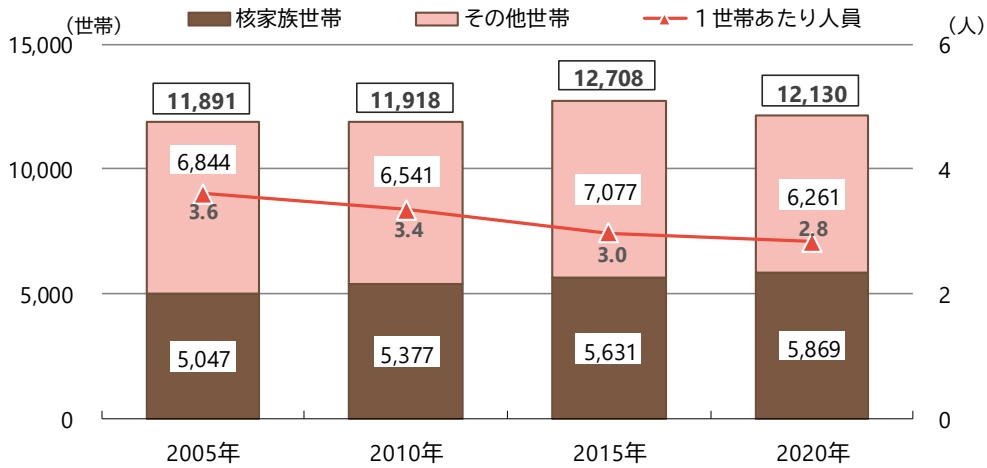


出典：住民基本台帳／各年1月1日現在

### (3) 世帯の状況

図表6の田村市における一般世帯数および1世帯あたり人員の推移をみると、世帯数は2015年（平成27年）以降12,000世帯を上回る数で推移していますが、1世帯あたり人員の減少が続いており、2020年（令和2年）では2.8人となっています。

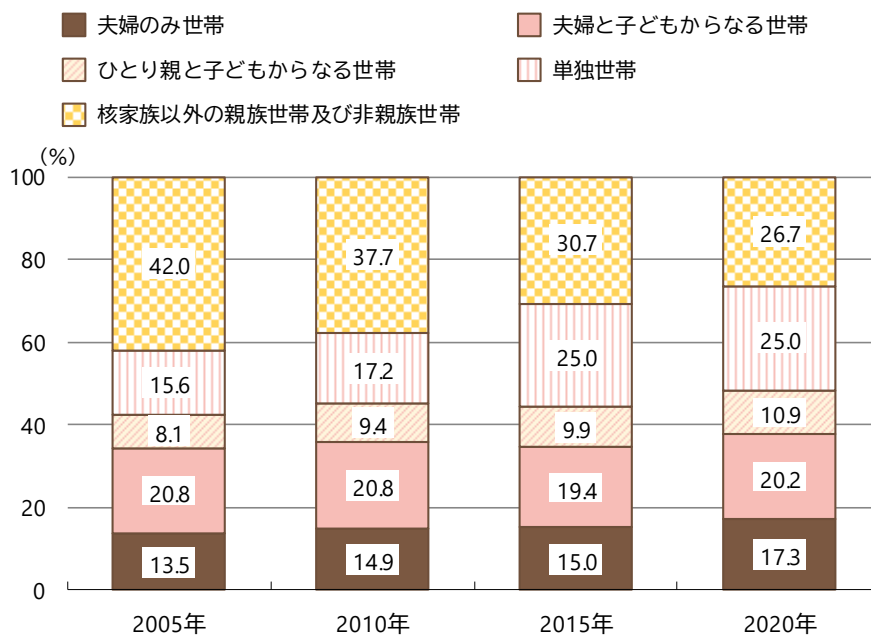
図表6 一般世帯数及び1世帯あたり人員の推移【田村市】



出典：国勢調査（総務省統計局）

図表7の田村市における世帯の家族類型比率の推移をみると、近年、夫婦のみ世帯や単独世帯の割合が上昇傾向にあり、世帯の小規模化が進んでいることがわかります。

図表7 世帯の家族類型比率の推移【田村市】



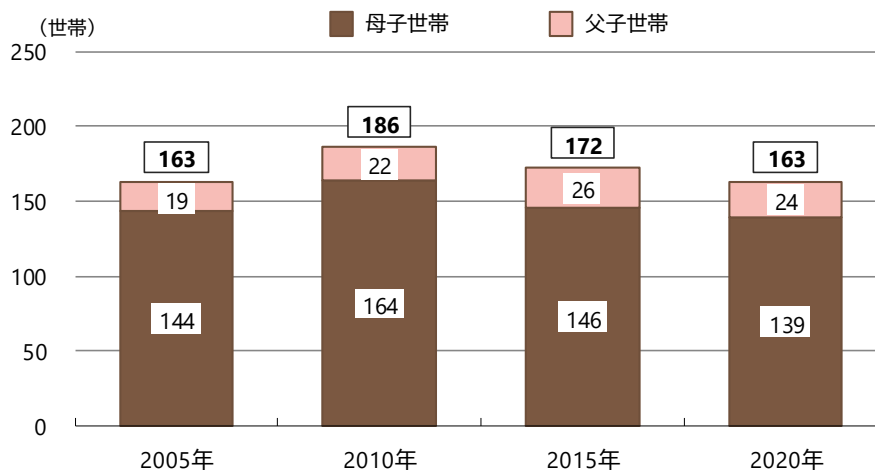
出典：国勢調査（総務省統計局）



#### (4) ひとり親世帯の状況

図表8の田村市における母子・父子世帯数の推移をみると、2015年（平成27年）以降は減少傾向にあり、2020年（令和2年）では母子世帯が139人、父子世帯が24人となっています。

図表8 母子・父子世帯数の推移【田村市】



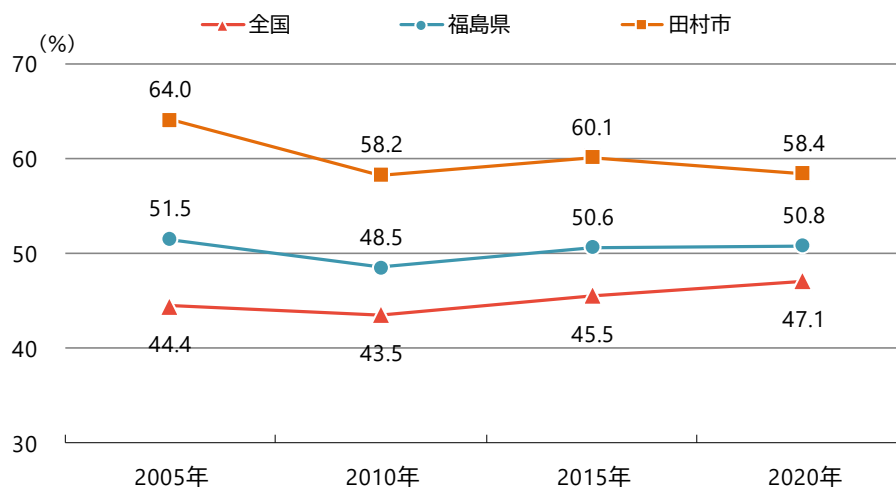
※母子・父子世帯：未婚、死別又は離別の親と、その未婚の20歳未満の子どものみからなる一般世帯（他の世帯員がないもの）

出典：国勢調査（総務省統計局）

#### (5) 共働きの状況

図表9の共働き率の推移をみると、全国・福島県が約40～50%ほどで推移しているのに対し、田村市では60%前後で推移しており、全国・福島県に比べ共働き率が高くなっています。

図表9 共働き率の推移【全国・福島県・田村市】



出典：国勢調査（総務省統計局）

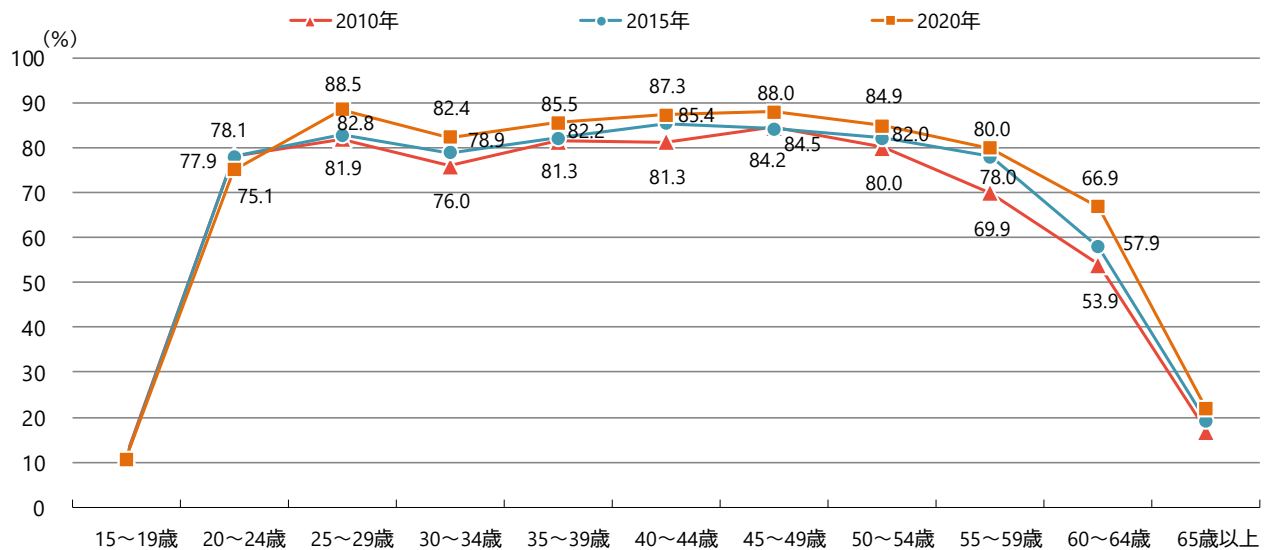


### (6) 女性の年齢別労働力率の状況

図表10の田村市における女性の年齢別労働力率の推移をみると、ほとんどの年代で年々労働力率が上昇しており、いわゆるM字カーブ（日本の女性労働力率の特徴であり、結婚や出産を機に一旦低下し、育児が一段落した時期に再び上昇することで、グラフがアルファベットの「M」に近い曲線になること）は解消に向かってきていることが分かります。

また、図表11の2020年（令和2年）における女性の年齢別労働力率をみると、ほとんどの年代において、田村市の女性の労働力率は全国・福島県に比べ高くなっています。

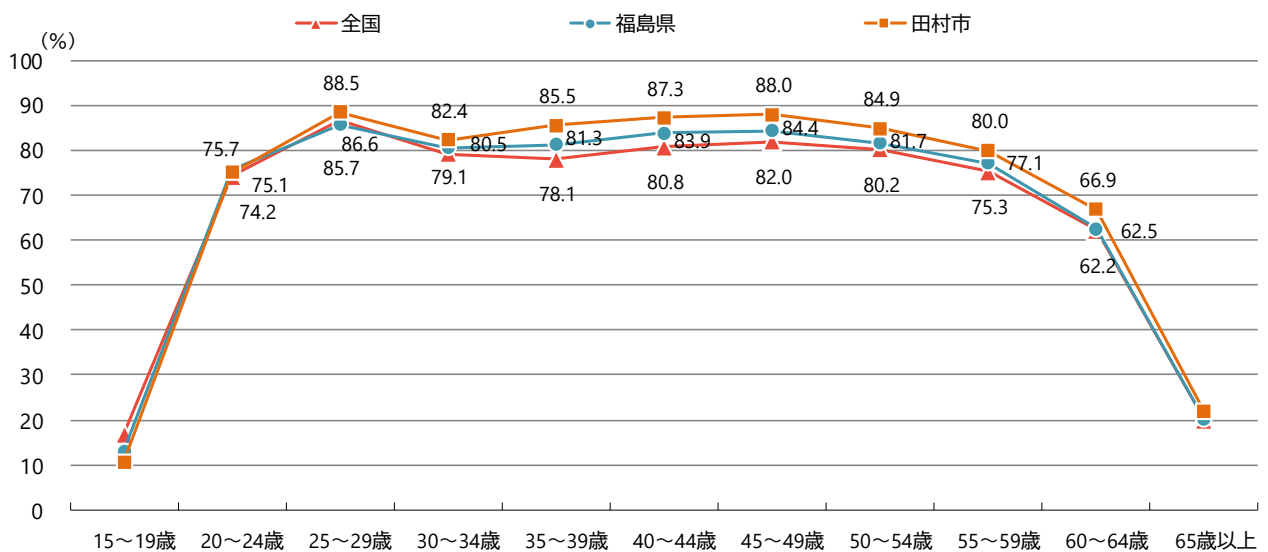
図表10 女性の年齢別労働力率の推移【田村市】



※労働力率：15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合

出典：国勢調査（総務省統計局）

図表11 女性の年齢別労働力率（2020年（令和2年））【全国・福島県・田村市】

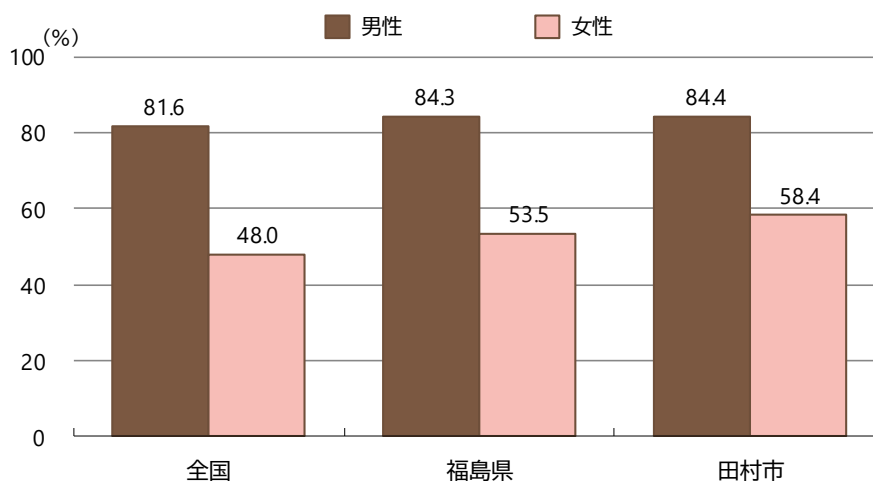


出典：国勢調査（総務省統計局）

### (7) 就業者の正規雇用の状況

図表 12 の 2020 年（令和 2 年）における就業者の男女別正規雇用率をみると、全国・福島県・田村市のいずれも男性に比べ女性の正規雇用率が低くなっていますが、全国の女性正規雇用率が 48.0%、福島県が 53.5%であるのに対し、田村市では 58.4%と全国・福島県に比べやや高くなっています。

図表 12 就業者の男女別正規雇用率（2020 年（令和 2 年））【全国・福島県・田村市】



出典：国勢調査（総務省統計局）

### (8) 配偶者による暴力の状況

図表 13 の田村市虐待等防止連絡会で把握している「配偶者による暴力の状況」をみると、2017 年度（平成 29 年度）における通報・届出件数が 9 件、このうち虐待と認定した件数が 6 件と、前年度を大きく上回っています。

2018 年度（平成 30 年度）以降では、2018 年度（平成 30 年度）、2019 年度（令和元年度）、2021 年度（令和 3 年度）に、虐待と認定した件数が 1 件ずつみられます。

図表 13 配偶者による暴力の状況【田村市虐待等防止連絡会 集計結果】

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
通報・届出件数	1	9	1	1	0	1	0
このうち虐待と認定した件数	1	6	1	1	0	1	0

### 3 アンケート調査の概要

本プラン策定の基礎資料とするため、「男女共同参画に関する市民意識調査」「男女共同参画に関する高校生意識調査」を実施しています。調査概要は次のとおりです。

#### (1) 調査概要

##### 1 市民意識調査

- 調査対象：市内在住の満20歳以上の市民1,000人（女性500人、男性500人）
- 抽出方法：住民基本台帳に基づく無作為抽出（基準日：2023年8月1日現在）
- 調査方法：郵送によるアンケート調査票の配布・回収
- 調査期間：2023年（令和5年）8月29日～9月15日
- 調査内容：男女の地位の平等感、家庭・結婚観、子どもの教育、仕事・生活について  
人権とパートナー間の暴力に関することについて  
女性活躍について  
本市の男女共同参画に関する取組みについて など

図表14 市民意識調査 回収率

		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	無回答	合計
女性	人数	16	26	22	34	40	-	138
	(%)	11.6	18.8	15.9	24.6	29.0	-	100.0
	回収率(%)	16.0	26.0	22.0	34.0	40.0	-	27.6
男性	人数	12	14	20	25	37	-	108
	(%)	11.1	13.0	18.5	23.1	34.3	-	100.0
	回収率(%)	12.0	14.0	20.0	25.0	37.0	-	21.6
合計	人数	28	40	43	59	77	2	249
	(%)	11.2	16.1	17.3	23.7	30.9	0.8	100.0
	回収率(%)	14.0	20.0	21.5	29.5	38.5	-	24.9

※合計には性別・年齢が無回答の場合を含むため、女性と男性の計とは一致しない

##### 2 高校生意識調査

- 調査対象：福島県立船引高等学校2学年の生徒の皆さん
- 配布数並びに回収率：

図表15 高校生意識調査 配布数並びに回収率

配布数	有効回収数	有効回収率
86	85	98.8%

- 調査方法：学校を通じたアンケート調査票の配布・回収
- 調査期間：2023年（令和5年）10月4日～10月27日
- 調査内容：男女の地位の平等感（家庭生活、学校教育、法制度、社会通念・慣習）について  
学校での男女の扱われ方の違いについて  
男女共同参画社会の実現に必要な施策について  
男女共同参画に関する用語の認知度について など

## (2) アンケート調査結果の概要

### <調査結果の見方>

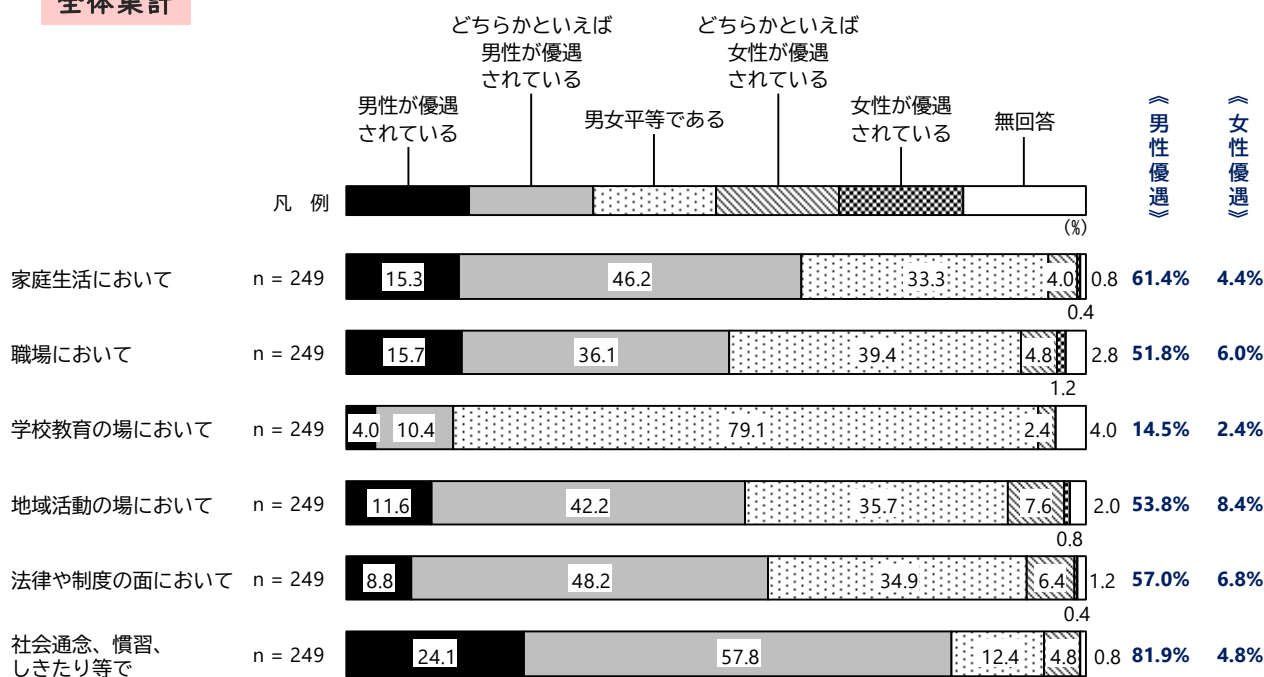
- 図表の中の「n」は、100.0%が何人の回答に相当するかを表しています。
- 回答割合は百分率で表し、小数点以下第2位を四捨五入しています。そのため、回答割合の合計が100%にならない場合があります。
- 複数回答が可能な設問では、回答割合の合計が100%を上回ることがあります。

### I 男女の地位の平等感

市民意識調査では、『学校教育の場において』は「男女平等」と感じる割合が79.1%と高くなっていますが、それ以外の分野では、《男性優遇》が《女性優遇》を大きく上回っています。特に『社会通念、慣習、しきたり等で』は《男性優遇》が81.9%と8割超となっており、「男女平等」と感じる割合は12.4%と1割程度にとどまっています。

図表 16 各分野における男女の地位の平等感【市民意識調査】

#### 全体集計



※グラフ右の割合は、以下のとおり二つの選択肢の回答割合を合算したもの

《男性優遇》＝「男性が優遇されている」＋「どちらかといえば男性が優遇されている」

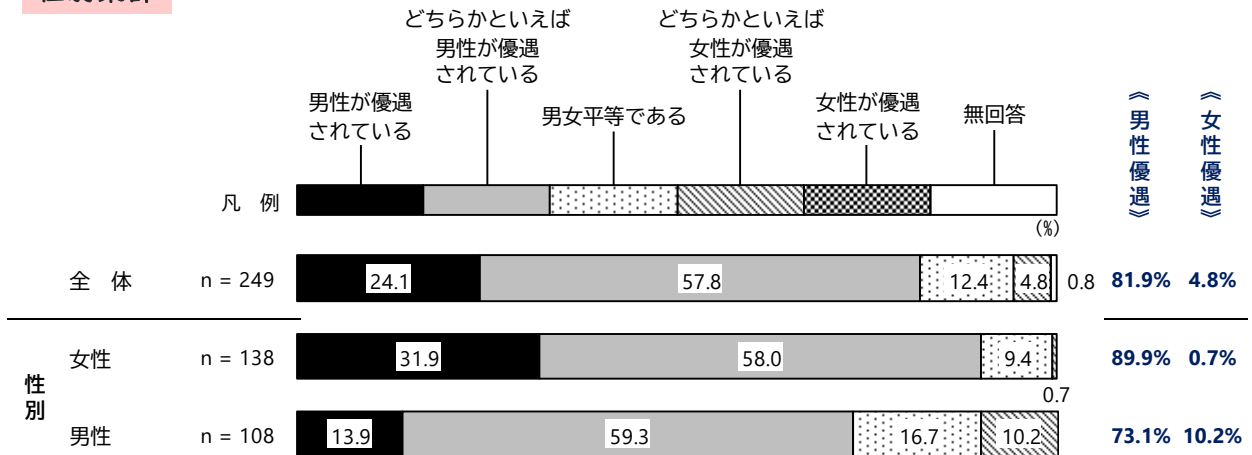
《女性優遇》＝「女性が優遇されている」＋「どちらかといえば女性が優遇されている」

なお、四捨五入の関係で、合算値と個別の割合の単純な足し上げ値が合わない場合があります（以降の回答割合の合算値を掲載している箇所も同様）

前ページで示した図表 16 のうち、『社会通念、慣習、しきたり等で』の結果を性別にみたのが図表 17 のグラフです。これを見ると、男女とも《男性優遇》との回答が高く、女性では約9割（89.9%）が男性優遇と回答しています。一方、「男女平等」と感じる割合は、女性では9.4%と1割を下回っています。

図表 17 『社会通念、慣習、しきたり等で』の男女の地位の平等感【市民意識調査】

性別集計

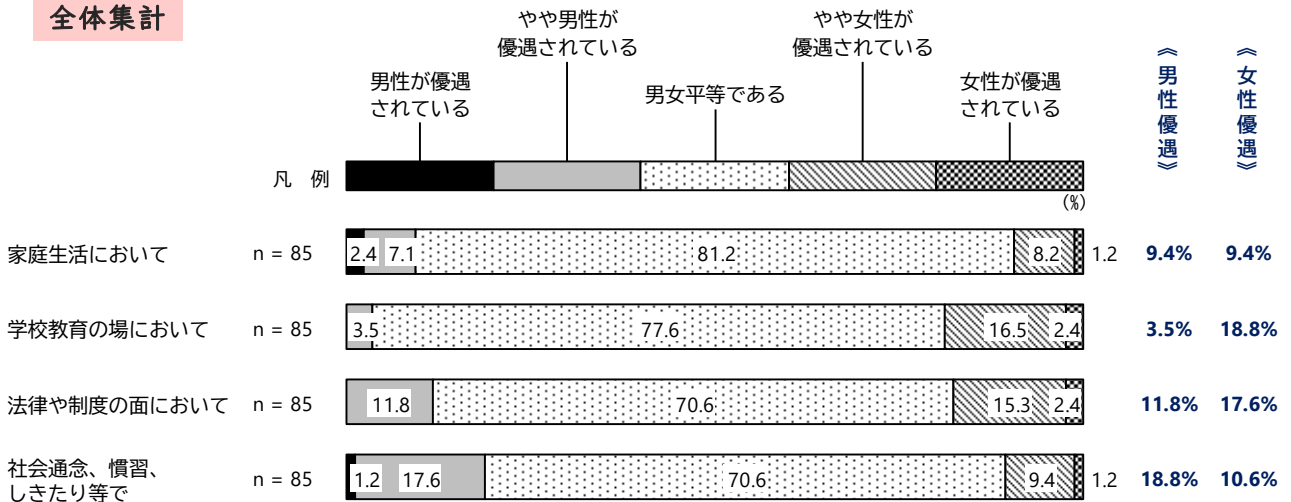


※全体の n には性別が無回答の場合を含むため、女性と男性の計とは一致しない。以下同じ

高校生意識調査では、『家庭生活において』『学校教育の場において』『法律や制度の面において』『社会通念、慣習、しきたり等で』のいずれも、「男女平等」が70%を超えている一方、異性の方が優遇されているという不平等さを感じている人もみられます。

図表 18 各分野における男女の地位の平等感【高校生意識調査】

全体集計



※グラフ右の割合は、以下のとおり二つの選択肢の回答割合を合算したもの  
 《男性優遇》 = 「男性が優遇されている」 + 「やや男性が優遇されている」  
 《女性優遇》 = 「女性が優遇されている」 + 「やや女性が優遇されている」

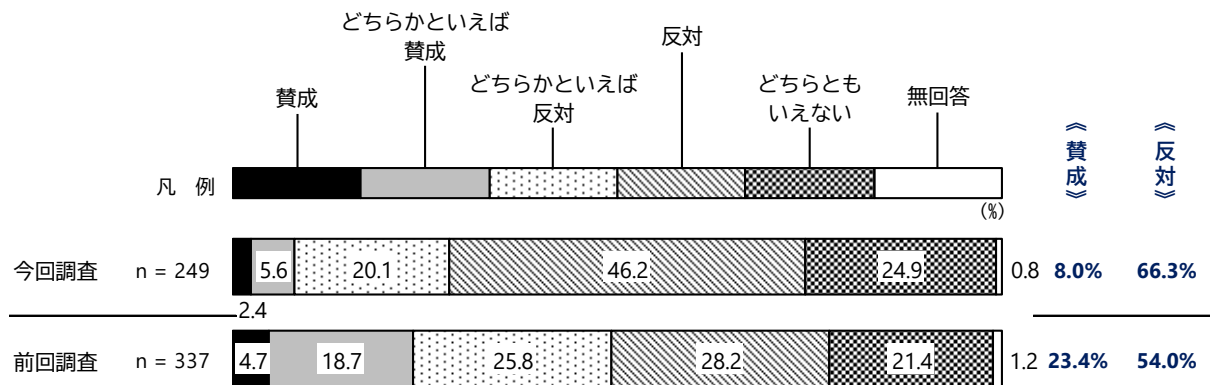
## 2 固定的な性別役割分担意識

市民意識調査で、男は仕事、女は家庭という従来の固定的意識をどう思うかをたずねたところ、前回調査から《反対》が約 12 ポイント上昇して 66.3%となっており、《賛成》(8.0%) を大きく上回っています。

性別にみると、男女とも《反対》が《賛成》を大きく上回りますが、女性では《反対》が 72.5%と 7 割以上であるのに対し、男性では 59.3%と 6 割程度にとどまっています。

図表 19 男は仕事、女は家庭という従来の固定的意識をどう思うか【市民意識調査】

### 全体集計 (前回比較)



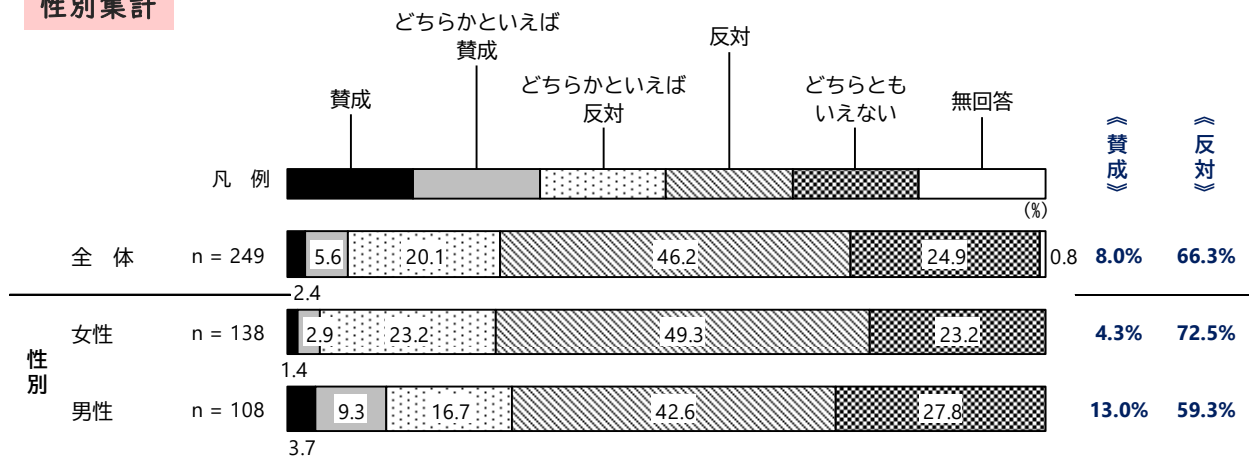
※グラフ右の割合は、以下のとおり二つの選択肢の回答割合を合算したもの

《賛成》 = 「賛成」 + 「どちらかといえば賛成」

《反対》 = 「反対」 + 「どちらかといえば反対」

※前回調査：2018年度（平成30年度）に田村市において実施した調査。以下同じ

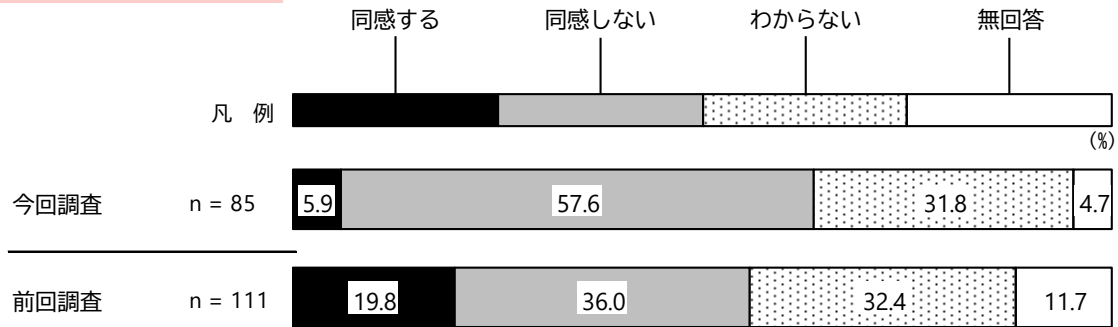
### 性別集計



高校生意識調査で、男は男らしく、女は女らしくという考え方に同感するかをたずねたところ、前回調査から「同感しない」が20ポイント以上上昇して57.6%となっており、「同感する」(5.9%)を大きく上回っています。

図表20 男は男らしく、女は女らしくという考え方に同感するか【高校生意識調査】

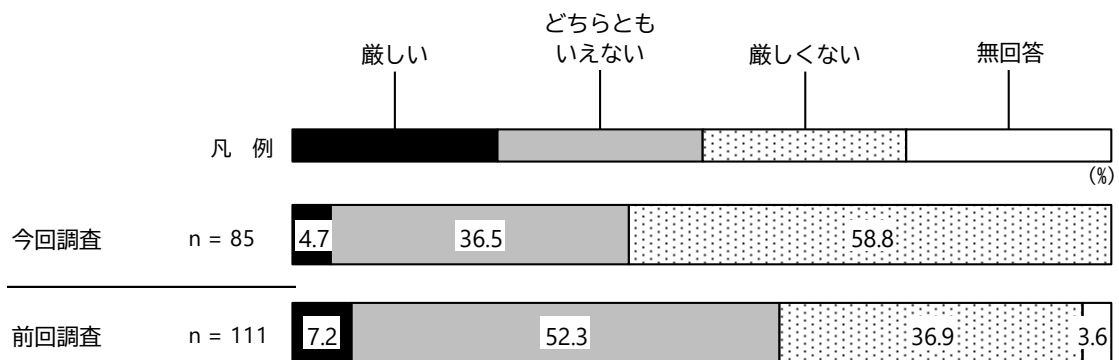
全体集計（前回比較）



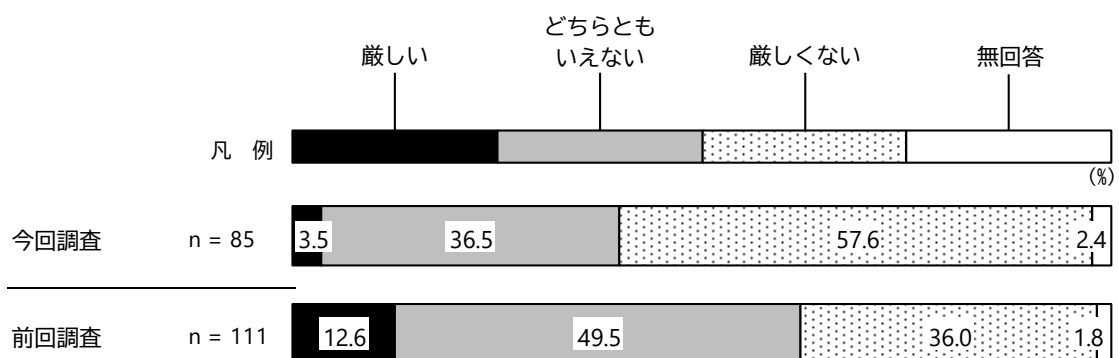
また、高校生意識調査で、父母から女らしさ、男らしさについて厳しくしつけられたかをたずねたところ、父親・母親どちらのしつけも前回調査から「厳しくない」が20ポイント以上上昇しています。

図表21 父母から女らしさ、男らしさについて厳しくしつけられたか【高校生意識調査】

父親からのしつけ・全体集計（前回比較）



母親からのしつけ・全体集計（前回比較）



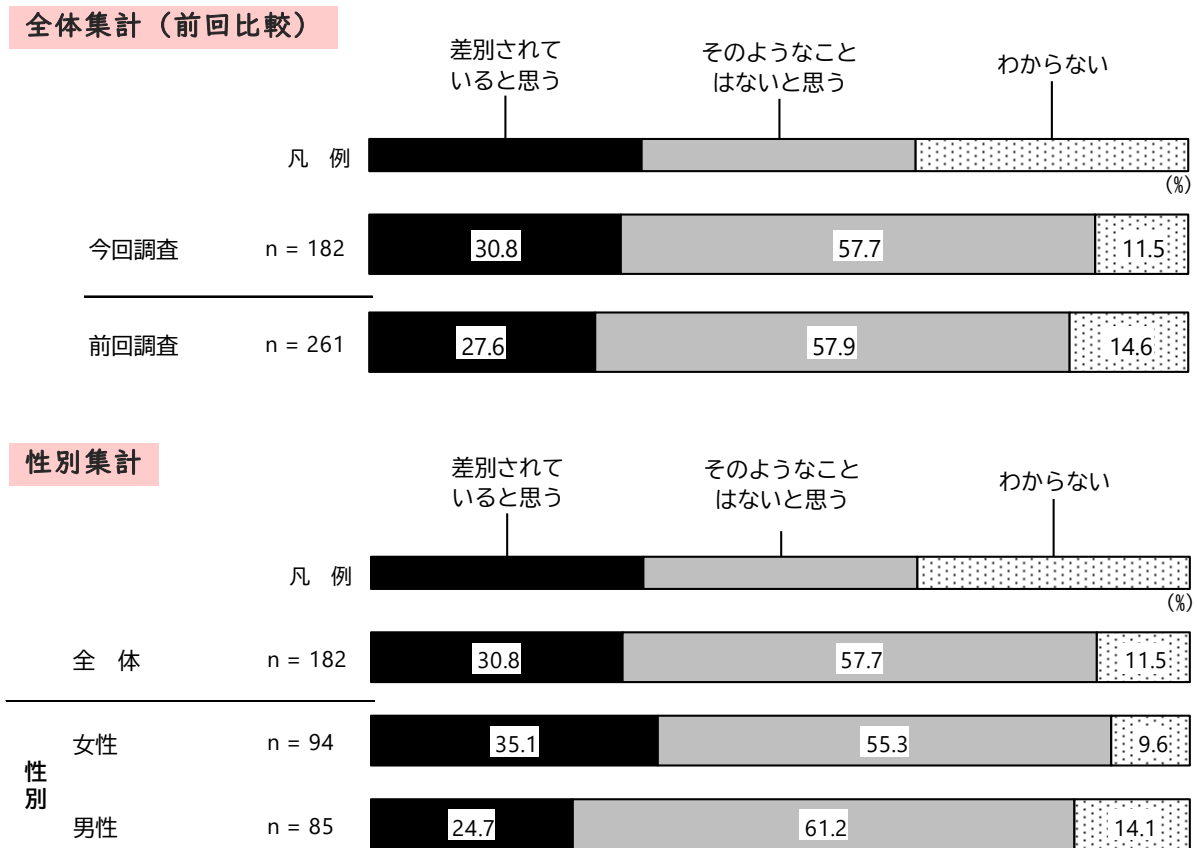


### 3 職場での男女の地位の平等感

現在の職場で、仕事の内容や待遇面において女性は男性に比べ「差別されていると思う」との回答が30.8%と、就業者の3割以上の方が男女の不平等さを感じています。前回調査と比較しても改善はみられず、差別を感じている割合がやや上昇しています。

性別にみると、女性では「差別されていると思う」が35.1%と男性（24.7%）に比べ高く、10ポイント以上の差がみられます。

図表 22 現在の職場で、女性は男性に比べ差別されているか【市民意識調査】



※無回答を除く集計結果を掲載



#### 4 女性が働き続けるために必要なこと

女性が働き続けるために必要なこととして、全体では「労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせるなど、働きやすい環境とする」(47.8%)、「労働条件面での男女差をなくす」(40.6%)などが高くなっています。

性別にみると、男性では「労働条件面での男女差をなくす」が50.9%と女性(31.9%)に比べ高く、20ポイント近くの差がみられます。

図表 23 女性が働き続けるために必要なこと【市民意識調査】

全体集計 / 性別集計

		n	労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせるなど、働きやすい環境とする	賃金、仕事内容など、労働条件面での男女差をなくす	仕事と家事・育児・介護の両立のための職場の支援制度を充実する	託児施設、託児サービスを充実する	パート、派遣労働等の労働条件を改善する	家族の理解や協力を得る	家事・育児・介護は女性がするものという社会の意識を改める	育児・介護等で退職した後に再雇用する制度を充実する	セクシュアル・ハラスメントのない職場をつくる	女性に対して昇進、昇格の機会を確保する
全	体	249	47.8	40.6	32.1	30.1	28.1	27.7	24.9	22.5	18.1	11.2
性別	女性	138	49.3	31.9	34.8	33.3	27.5	30.4	29.0	22.5	18.1	9.4
	男性	108	46.3	50.9	28.7	26.9	28.7	24.1	20.4	23.1	18.5	13.0

※複数回答可

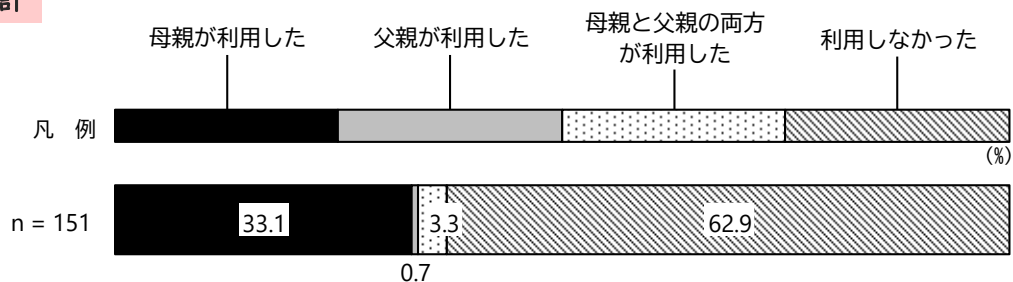
※「全体」の回答割合の上位10項目を抜粋して掲載

#### 5 育児休業制度の利用状況

子どもの出産の際の育児休業制度の利用状況について、「母親が利用した」は33.1%、「父親が利用した」(0.7%)や「母親と父親の両方が利用した」(3.3%)は僅かであり、「利用しなかった」が62.9%と6割以上を占めています。

図表 24 育児休業制度の利用状況【市民意識調査】

全体集計



※無回答を除く集計結果を掲載

## 6 男女がともに仕事や家庭、育児等に参加していくために必要なこと

男女ともに、男女共同参画の意識づくりに関すること（「家事などができるようなしつけや育て方をすること」、「男女の役割分担についての社会通念、習慣、しきたりを改めること」）や、「労働時間短縮や男女ともに取得しやすい休暇・休業制度を普及させること」などが高くなっています。

特に女性では、「労働時間短縮や男女ともに取得しやすい休暇・休業制度を普及させること」が50.0%と男性（36.1%）に比べ高くなっています。

図表 25 男女がともに仕事や家庭、育児等に積極的に参加していくために必要なこと

【市民意識調査】

全体集計 / 性別集計

		n	男女ともに、家事などができるようなしつけや育て方をすること	労働時間短縮や、男女ともに取得しやすい育児・介護、ボランティア等の休暇・休業制度を普及させること	男女の役割分担についての社会通念、習慣、しきたりを改めること	官民ともに育児・介護に係る施設や、家事・育児・介護に係るサービス等を充実すること	パートタイマー、派遣労働者等の労働条件を向上させること	年功序列、終身雇用等の従来の雇用制度を見直し、再雇用や中途採用の拡大など柔軟な制度を普及させること	男性が生活面において自立できるような能力を身に付けること	学校教育や生涯学習の場において、男女共同参画についての学習を充実すること	女性自身が経済的に自立し、社会的責任を果たせるような能力を身に付けること	雇用機会や昇進など、職場における男女の対等な取り扱いを周知徹底すること	行政や民間、地域社会などにおける政策・方針決定の場に女性を積極的に登用すること
全	体	249	45.4	43.8	42.2	27.7	24.1	21.3	20.9	16.9	14.5	11.2	10.8
性別	女性	138	48.6	50.0	43.5	31.9	23.9	17.4	20.3	15.9	15.2	8.7	10.9
	男性	108	41.7	36.1	40.7	23.1	25.0	25.9	22.2	18.5	13.0	13.9	11.1

※複数回答可

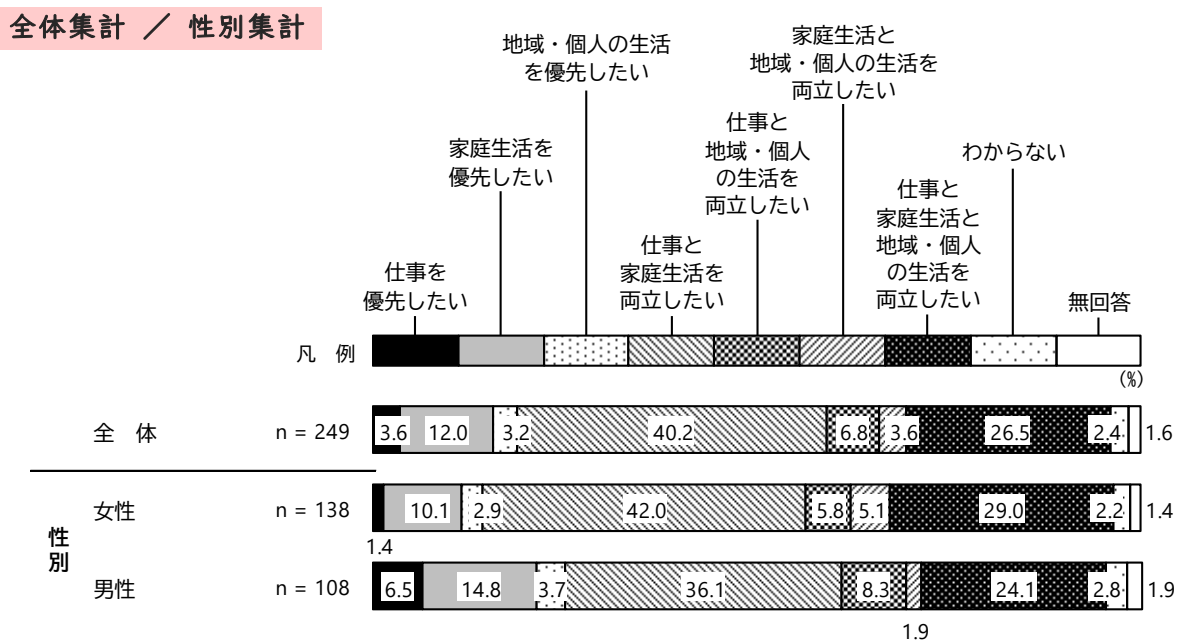
※「その他」「わからない」「無回答」を省略して掲載

## 7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての考え方

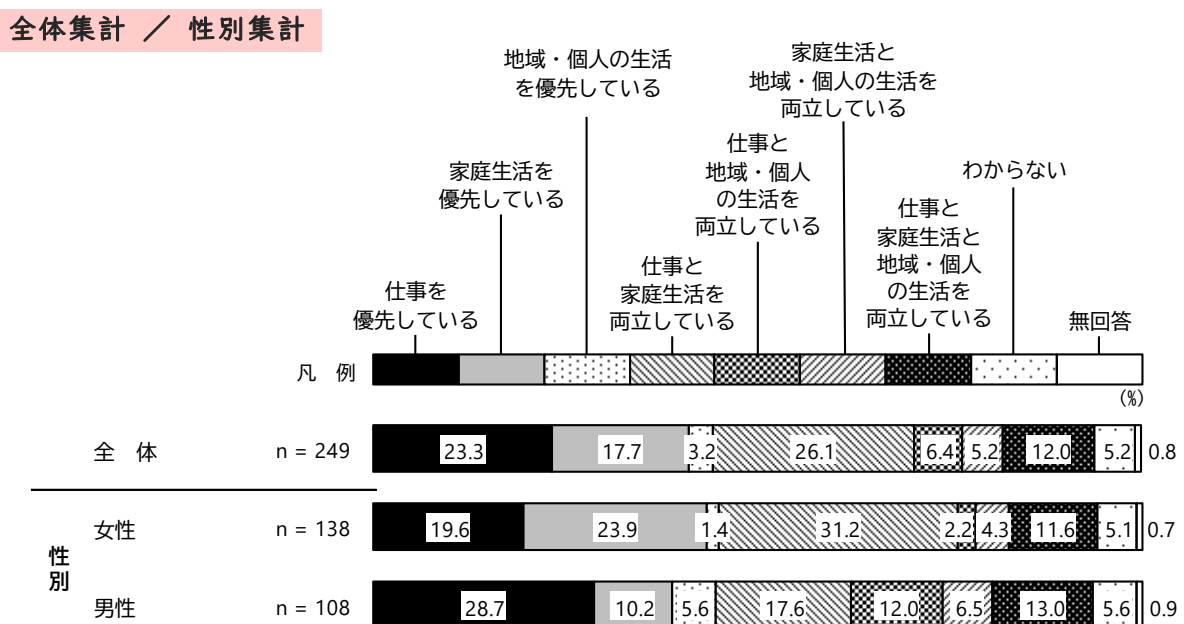
“理想”としては、男女ともに「仕事と家庭生活を両立したい」「仕事と家庭生活と地域・個人の生活を両立したい」が高く、これらの合算値が男女とも6割以上を占めています。（図表 26）

しかしながら、“現実（現状）”ではこれらの回答は“理想”に比べ低く、「仕事と家庭生活を両立している」「仕事と家庭生活と地域・個人の生活を両立している」の合算値が女性で42.8%、男性で30.6%にとどまっています。一方、女性では「家庭生活を優先している」（23.9%）が、男性では「仕事を優先している」（28.7%）が、それぞれ高くなっています。（図表 27）

図表 26 仕事と生活についての理想【市民意識調査】



図表 27 仕事と生活についての現実（現状）【市民意識調査】



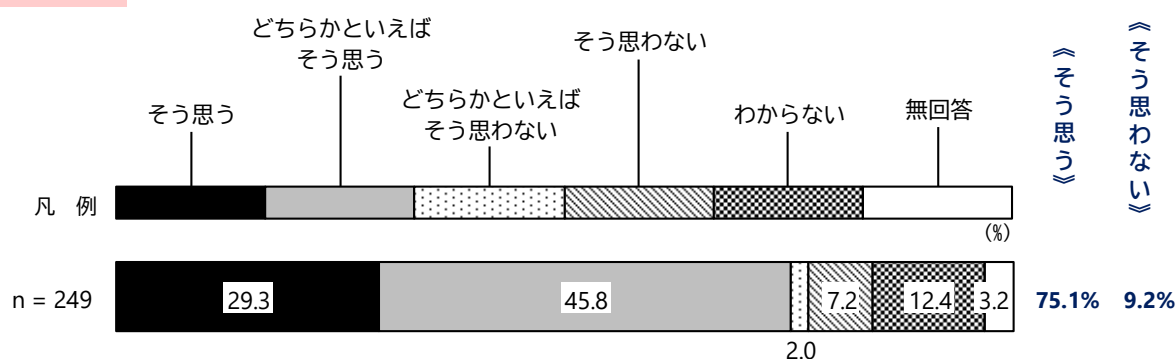
## 8 性的マイノリティに関する認識

現在、偏見や差別などにより性的マイノリティの方が生活しづらい社会だと思うかについて、《そう思う》が75.1%と7割以上を占め、《そう思わない》(9.2%)を大きく上回っています。(図表28)

《そう思う》と回答した方に、性的マイノリティの方が生活しやすくなるために必要な対策をたずねたところ、「法令の制定や制度の見直し」が56.7%と最も高く、次いで「気持ちや情報を共有できる居場所づくり」(50.3%)、「同性同士のパートナーやその家族も、法律上の家族と同等に扱うこと」(47.1%)となっています。(図表29)

図表28 性的マイノリティの方が生活しづらい社会だと思うか【市民意識調査】

### 全体集計



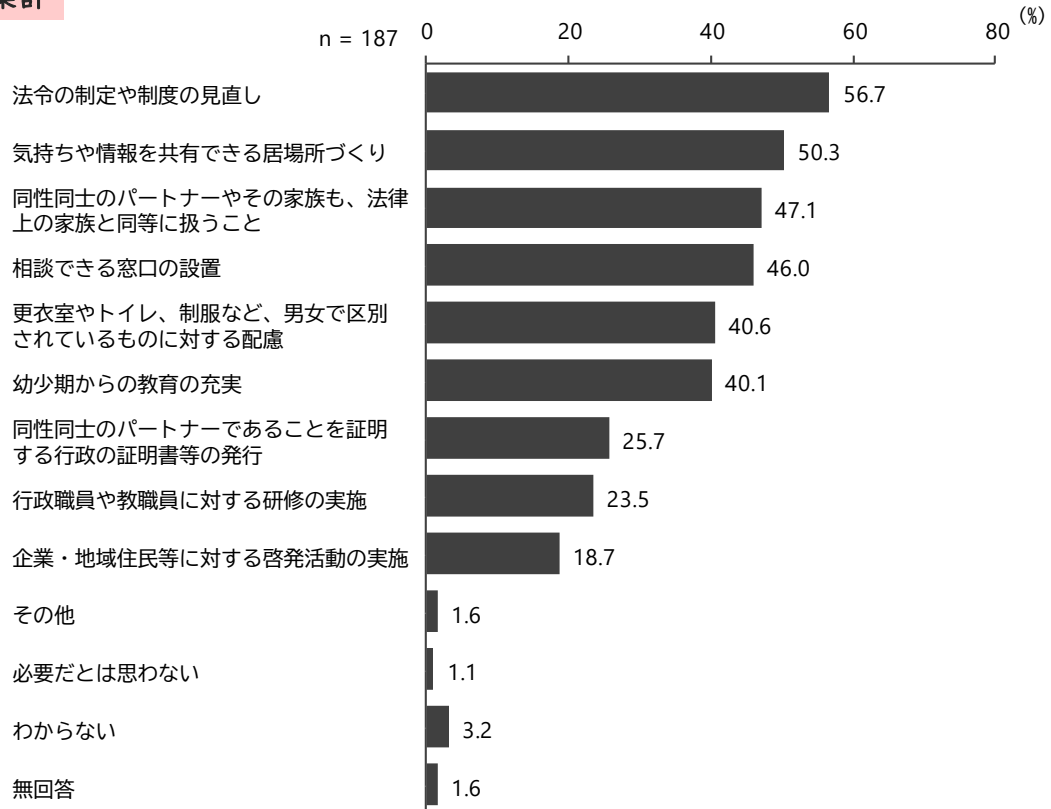
※グラフ右の割合は、以下のとおり二つの選択肢の回答割合を合算したもの  
 《そう思う》 = 「そう思う」 + 「どちらかといえばそう思う」  
 《そう思わない》 = 「そう思わない」 + 「どちらかといえばそう思わない」

### 性的マイノリティ

恋愛対象が同性や両性の方、こころの性とからだの性が一致しない、あるいはこころの性がはっきりしないなどといった人々を広く表す総称のこと。「セクシュアルマイノリティ」「性的少数者」などと呼ばれることもあります。

図表 29 性的マイノリティの方が生活しやすくなるために必要な対策【市民意識調査】

## 全体集計



※複数回答可

## 9 配偶者等からの暴力

女性では、ドメスティック・バイオレンス（DV）を「自分が受けた」（7.2%）や「身近で見聞きした」（31.2%）との回答が、男性に比べ多くなっています。

図表 30 DVを受けたり身近で見聞きした経験【市民意識調査】

全体集計 / 性別集計

		n	自分が受けた	身近で見聞きした	マスコミ等で聞いたことはある	知らない	無回答
全 体		249	5.6	23.7	55.4	11.6	3.6
性別	女性	138	7.2	31.2	47.8	10.1	3.6
	男性	108	2.8	14.8	65.7	13.9	2.8

### ドメスティック・バイオレンス（DV）

明確な定義はないものの、日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い用語です。なお、ドメスティック・バイオレンスには身体的暴力に限らず、精神的、経済的、性的など、あらゆる形の暴力が含まれます。

10 女性の活躍推進について

政治・経済・地域などの各分野で女性の参加が進み、女性のリーダーが増えた場合の影響としては、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(59.8%)、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」(57.0%)、「女性の声が反映されやすくなる」(52.2%)など、肯定的・好意的な意見の割合が高くなっています。

また、「男女問わず仕事と家庭の両立を優先しやすい社会になる」「男性の家事・育児などへの参加が増える」など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた波及効果をもたらすとの意見も多くありました。

図表31 女性の参加が進み、女性リーダーが増えた場合の影響【市民意識調査】

全体集計 / 性別集計

		n	男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる	多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される	女性の声が反映されやすくなる	男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる	人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる	男性の家事・育児などへの参加が増える	労働時間の短縮など働き方の見直しが進む	国際社会から好印象を得ることができる	保育・介護などの公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増大する	今より仕事以外のことが優先され、業務に支障を来すことが多くなる
全体		249	59.8	57.0	52.2	43.8	36.5	30.1	24.5	15.7	10.8	4.8
性別	女性	138	61.6	58.7	57.2	49.3	41.3	34.1	27.5	13.0	15.2	5.1
	男性	108	58.3	54.6	47.2	38.0	31.5	25.9	21.3	19.4	5.6	4.6

※複数回答可

※「全体」の回答割合の上位10項目を抜粋して掲載

## 1.1 本市の男女共同参画に関する取組について

男女共同参画社会の実現のために、行政が力を入れていくべきこととしては、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」(57.8%)、「保育の施設・サービスを充実させる、高齢者の施設や介護サービスを充実させる」(53.4%)など、子育て、介護等に係る社会的支援を望む声(割合)が高くなっています。

また、女性の労働力率のいわゆるM字カーブ※は、13 ページで述べたとおり解消に向かいつつありますが、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」(44.2%)など、女性の再就職のために必要な支援を望む声(割合)も高くなっています。

※結婚や出産などを理由に労働力率が低下し、育児が一段落した時期に再び上昇することで、グラフが「M」に近い曲線になること

図表 32 男女共同参画社会の実現のために、行政が力を入れていくべきこと【市民意識調査】

### 全体集計 / 性別集計

		n	子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する	保育の施設や介護サービスを充実させる、高齢者の施設や介護サービスを充実させる	子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	法律や制度の面で見直しを行う	労働時間の短縮や在宅勤務の普及・啓発を行うなど男女共に働き方の見直しを進める	民間企業・団体等の管理職に女性の登用が進むように支援する	国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する	女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する	男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実させる	従来、女性が少なかった分野への女性の能力開発や就業支援を充実させる
全体		249	57.8	53.4	44.2	40.6	40.2	28.9	26.9	24.5	21.7	21.3
性別	女性	138	65.2	62.3	45.7	40.6	45.7	26.1	29.7	23.9	23.9	21.7
	男性	108	50.0	42.6	43.5	41.7	33.3	32.4	24.1	25.0	19.4	21.3



## 4 第2次田村市男女共同参画計画の取組について

### (1) 基本目標ごとの取組状況

#### 【基本目標 I】男女共同参画を推進する意識づくり

##### ①取組の現状

第2次田村市総合計画（前期基本計画）における5つのまちづくりの目標の一つである「安心と絆のまち」のうち、「地域福祉」の重点的な取組みとして「男女共同参画推進事業」を位置づけており、人権教育・男女平等教育をはじめ、全庁的な取組み・推進を図っています。2022年（令和4年）には、「福島県男女共生のつどい」を田村市内で開催し、男女共同参画の意識の醸成を図っています。

##### ②今後の課題

市民意識調査の調査結果をみると、男は仕事、女は家庭という性別役割分担の考え方に「反対・どちらかといえば反対」という人の割合は前回調査から上昇し、女性では7割以上が反対しているものの、男性では6割程度にとどまっています。また、社会通念、慣習やしきたり等で「男女平等」と感じている人の割合は、前回調査からやや下降してしまっています。

固定的な性別役割分担や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、幼少の頃から長年にわたり形成されてきているものであり、特に子どもたちは周囲の環境から受ける影響が大きいことを考えると、今後も継続的に、家庭をはじめ、地域や学校においても意識改革と理解の促進を進めていくことが求められます。

また、ジェンダー平等の考え方を周知、啓発する媒体として、広報誌やホームページ、あるいはSNS等を利用した発信など様々な方法が有効であり、広報誌への継続的な掲載やホームページの充実、情報提供の強化を図り、あらゆる世代に対して実施していく必要があります。併せて、市民意識調査をもとに、年代別や性別で対象を絞った働きかけも重要です。

##### ③計画推進の指標の達成状況

指標名	第2次計画		実績値 (2023年)
	現状値 (2018年)	目標値 (2023年)	
男は仕事、女は家庭という性別役割分担の考え方に「反対・どちらかといえば反対」という人の割合【市民意識調査】	女性 53.7 % 男性 55.7 %	女性 70 % 男性 70 %	女性 72.5 % 男性 59.3 %
社会通念、慣習やしきたり等で「男女平等」と感じている人の割合【市民意識調査】	女性 12.6 % 男性 26.8 %	女性 30 % 男性 40 %	女性 9.4 % 男性 16.7 %
男女共同参画に関するセミナー・講座等の実施回数と参加人数	(現状値なし)	1回以上/年 30人以上	1回 50人
外国の文化等を紹介する講座等の開催数（英会話教室、ゴスペル教室等）	16回	16回	54回

指 標 名	第2次計画		実績値 (2023年)
	現状値 (2018年)	目標値 (2023年)	
外国人との交流イベントの開催数（ハート to ハート 等）	1 回	1 回以上	1 回

## 【基本目標Ⅱ】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

### ①取組の現状

2019年（平成31年）4月から「働き方改革関連法」が順次施行されるなど、国を挙げてワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みが進められています。本市においても、ワーク・ライフ・バランスの意義の浸透、多様な働き方を支援する制度等の普及啓発と、子育てや介護と仕事を両立できる環境の整備として、子育て支援、介護サービスや高齢・障害福祉サービスの充実を図っています。

### ②今後の課題

働く女性の増加に伴い共働きの世帯が増加しており、国勢調査によれば田村市における2020年の夫婦のいる世帯の共働き率は58.4%と、全国(47.1%)や福島県(50.8%)を上回っています。また、市民意識調査の調査結果をみると、「仕事と家庭生活」、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」を両立している人の割合は、女性で42.8%、男性で30.6%にとどまり、仕事や家庭生活を優先しているとの回答が多くみられます。

仕事と子育てや介護の両立は、ワーク・ライフ・バランスの実現にあたっての大きな課題です。子育てや介護等に係る社会的支援の充実、男性が家事・育児等へ参画するための支援、事業所での働き方の改革といった取組が不可欠です。さらに、ワーク・ライフ・バランスの意義について理解が深まるよう市内事業所に向けた情報発信・啓発活動の強化や、セミナーの開催、さらに、事業所において仕事と子育てや介護の両立支援の取組みを後押しできるような施策の展開が必要です。

### ③計画推進の指標の達成状況

指 標 名	第2次計画		実績値 (2023年)
	現状値 (2018年)	目標値 (2023年)	
「仕事と家庭生活」、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」を両立している人の割合【市民意識調査】	女性 37.4 % 男性 36.6 %	女性 50 % 男性 50 %	女性 42.8 % 男性 30.6 %
福島県次世代育成支援企業認証数（田村市内）	3 事業所	10 事業所	7 事業所
男性市職員の「育児休業」取得者（率）	0 人 (0.0%)	1 人以上	1 人 (20.0%)

**【基本目標Ⅲ】男女がともにあらゆる分野で活躍できる地域社会づくり（女性活躍推進）**

## ①取組の現状

2019年（令和元年）5月に「女性活躍推進法等」の改正法が成立し、2022年（令和4年）4月までに順次施行されました。主な改正内容は、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、女性活躍に関する情報公表の強化、特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設、ハラスメント対策の強化であり、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる社会の実現が求められています。

本市では、「第2期田村市地域創生総合戦略」（2020年度～2024年度）を策定し、「産業振興戦略」「定住・雇用戦略」「子育て・少子化戦略」「関係人口創出戦略」を取組の柱に掲げ、女性の活躍推進を含めた各種施策を実施しています。また、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として、「次世代育成支援及び女性活躍推進のための田村市特定事業主行動計画」（2022年度～2025年度）を策定し、「男性職員の育児休業」「一般行政職員に占める女性職員の割合」等について数値目標を設定し取組を推進しています。

## ②今後の課題

国勢調査によれば、田村市の2020年（令和2年）における就業者の正規雇用率は男性が84.4%であるのに対し、女性では58.4%となっています。また、市民意識調査の調査結果をみると、職場において仕事の内容や待遇面で男女の差別はないと感じている人の割合は、男女とも前回調査から微減しており、職場における性別による不平等さが改善しているとは言い難い結果となっています。

引き続き、企業における性差への偏見・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への自覚やポジティブ・アクション（積極的改善措置）の実施を促進するなど、雇用における均等機会を確保し、性別に関わらずすべての人が働きやすい職場環境づくりを進める必要があります。

また、「市の審議会等における女性委員の割合」について、実績値（2023年）は23.3%で、目標の30%には達しておらず、女性委員のいない審議会等も多く存在します。また、本市の管理職（課長級以上）に占める女性の割合は、実績値（2023年）は10.5%で、こちらも目標の30%には達していません。

多様な視点が加わることで、より充実した行政サービスの提供を図ることができるように、施策等を審議する場に女性が参画を拡大していくことが求められています。審議会等への女性の参画が拡大しない要因としては、学識経験者や専門家に女性が少ないことや、団体推薦等で委員を選出する場合に女性の登用が少ないことなどが挙げられます。そのためにも、地域活動団体や市民活動団体、市内事業所等における意思決定過程への女性の参画の促進を働きかけていくことが必要です。

③計画推進の指標の達成状況

指標名	第2次計画		実績値 (2023年)
	現状値 (2018年)	目標値 (2023年)	
職場において、仕事の内容や待遇面で男女の差別はないと感じている人の割合【市民意識調査】※	女性 38.9 % 男性 52.1 %	女性 50 % 男性 60 %	女性 37.7 % 男性 48.1 %
女性認定農業者数	1法人 2人 個人 9人	15人	2人
家族経営協定締結数	11戸	15戸	24戸
市の審議会等における女性委員の割合	15.0 %	30 %	23.3%
市の管理職（課長級以上）における女性の割合（うち一般行政職）	19.4 % (9.7 %)	30 % (20 %)	10.5 % (10.8 %)

※本ページに掲載している指標「職場において、仕事の内容や待遇面で男女の差別はないと感じている人の割合」は、無回答を含む集計値であり、20ページに掲載しているアンケート結果（無回答を除く集計）とは集計方法が異なる

## 【基本目標Ⅳ】健康で、安全・安心に暮らせるまちづくり

### ① 取組の現状

健康福祉分野の総合的計画である「第2次田村市地域福祉計画」(2021年度～2026年度)に基づき、「健康施策」【保健課】、「高齢者支援」【高齢福祉課】、「障害者支援」【社会福祉課】、「子育て支援」【こども未来課】など各分野ごとに、それぞれ個別計画を策定し、各種福祉施策・福祉サービスの提供など、社会的支援の充実を図っています。

災害対策については、地域防災計画に男女双方の視点に配慮した防災対策の確立を図ることを盛り込んだほか、避難所運営や避難者用備蓄品の購入に際し、女性の意見を積極的に取り入れています。

### ② 今後の課題

昨今、超高齢社会がますます進行しており、高齢者の就労、健康寿命の延伸、認知症や社会からの孤立化など様々な課題が顕在化しています。加えて、2020年(令和2年)以降に新型コロナウイルス感染症が拡大したことで、社会的立場が弱い者に対してより深刻な影響がもたらされています。支援を必要とする対象者ごと、あるいは各世代ごとに、支援策、相談機関などについて、より一層の普及啓発、周知を図るなど、すべての人が社会から孤立することなく、安心して暮らすことのできる環境を整備していく必要があります。

### ③ 計画推進の指標の達成状況

指標名	第2次計画		実績値 (2023年)
	現状値 (2018年)	目標値 (2023年)	
乳がん・子宮がん検診受診率※	乳がん検診 31.0 % (40歳以上)	乳がん検診 50 % (40歳以上)	乳がん検診 29.2 % (40歳以上)
	子宮がん検診 29.4 % (20歳以上)	子宮がん検診 50 % (20歳以上)	子宮がん検診 25.7 % (20歳以上)
自主防災組織の方針決定過程への女性の参画率	0.0 %	30 %	0.0 %

※「乳がん・子宮がん検診受診率」の実績値は、2022年の受診率を掲載



## 第 2 部

---

### 施策の基本目標

# 第1章 施策の体系

基本理念	基本目標	施策の方向
<p>誰もが個人として尊重され 性別にとらわれないことなく 互いに支えあい いきいきと暮らせるまち</p>	<p><b>I</b> ジェンダー平等を推進する意識づくり</p>	<p>(1) ジェンダー平等意識の普及・啓発</p> <p>(2) ジェンダー平等を推進する教育と学習の充実</p> <p>(3) 多様性を尊重する社会の実現</p> <p>(4) ジェンダー平等推進体制の充実</p>
	<p><b>II</b> 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進</p>	<p>(5) 職業生活と家庭生活の両立の支援</p> <p>(6) 男性の家事、育児、介護への参画促進</p>
	<p><b>III</b> 性別に関わらずすべての人があらゆる分野で活躍できる地域社会づくり（女性活躍推進）</p>	<p>(7) 女性の人材育成支援と経済的な地位向上</p> <p>(8) 意思決定過程への女性の参画推進</p>
	<p><b>IV</b> 健康で、安全・安心に暮らせるまちづくり</p>	<p>(9) あらゆる暴力的行為の根絶</p> <p>(10) 生涯を通じて健康で安心して暮らせる環境づくり</p> <p>(11) 防災・復興におけるジェンダー平等の推進</p>



基本施策

1 人権尊重とジェンダー平等の推進 **重点施策**

2 ジェンダー平等の視点に立った教育・学習機会の充実

3 職業意識・能力向上のための支援

4 国際的理解と多文化共生の推進

5 多様な性を尊重する意識の醸成

6 ジェンダー平等を推進する体制の評価とフィードバック

7 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供・普及啓発 **重点施策**

8 多様な働き方を支援する環境づくりの推進

9 男性の家事・子育て・介護への参画促進、参画支援

10 女性の人材育成、人材活用、就労支援の充実 **重点施策**

11 政策・方針決定過程への積極的な女性の登用推進

12 あらゆる暴力の防止・根絶に向けた広報・啓発・教育 **重点施策**

13 被害者の安全確保と相談・支援体制の充実

14 妊娠・出産等に関する支援体制の充実

15 子育て、介護に係る社会的支援の充実

16 すべての人が安心して暮らせる環境の整備

17 生活上の困難を抱える女性等への支援

18 ジェンダー平等の視点を取り入れた地域の復興・防災体制の確立

## 第2章 施策の内容

### 基本目標 I ジェンダー平等を推進する意識づくり

#### 施策の方向 (1) ジェンダー平等意識の普及・啓発

市民意識調査では、社会における男女の地位の平等感についての質問において、「家庭生活」「職場」「地域活動の場」「法律や制度面」「社会慣習やしきたり」で、男女の不平等感がみられ、多くの人が男性優遇と感じているという結果になっています。

その背景には、「女性だから、男性だから」と性別に基づいて役割を固定化、制限する、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が影響しています。こうした考え方は、幼少の頃から長年にわたって形成され性別に関わらず根強く存在し、個人の生き方を狭めるばかりでなく、その結果として、様々な分野における意思決定の場への参画状況や職場における役職等に性別による格差が残っています。

少子高齢化の進行が著しいなかで、本市が将来にわたって持続的な成長を維持するためには、性別に関わらずすべての人が、社会のあらゆる分野において個性と能力を十分に発揮することが重要であり、ともに責任を担い、その成果を分かち合う、ジェンダー平等社会の実現が欠かせません。

固定的な性別役割分担や性差に関する偏見・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消し、人権尊重を基盤としたジェンダー平等観の形成を図るための広報・啓発活動をこれまで以上に推進していく必要があります。性別に関わらずすべての人の意識改革が必要ですが、なかでも男性の意識改革は男性自身にとっても重要であり、より暮らしやすくなるものであること、自分らしく生きることにつながることを理解しなければなりません。

#### プラン推進の指標

指標名	現状値 (2023年)	目標値 (2028年)
男は仕事、女は家庭という性別役割分担の考え方に「反対・どちらかといえば反対」という人の割合【市民意識調査】	女性 72.5 % 男性 59.3 %	女性 80 % 男性 70 %
社会通念、慣習やしきたり等で「男女平等」と感じている人の割合【市民意識調査】	女性 9.4 % 男性 16.7 %	女性 30 % 男性 40 %
ジェンダー平等に関するセミナー・講座等の実施回数と参加人数	1回 50人	1回以上/年 50人以上

## 基本施策 Ⅰ 人権尊重とジェンダー平等の推進

「女性だから、男性だから」といった固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、未だに人々の意識の中に根強く存在し、ジェンダー平等社会の実現を妨げる大きな要因の一つとなっています。こうした固定観念を周囲から押し付けられることで、行動を制限されるばかりか、自分自身も無意識のうちに行動を自己規制するなど、ありのままの自分らしい選択や活動を妨げ、生き方を不自由なものにしている場合があります。

ジェンダー平等社会の実現のため、固定的な性別役割分担意識や偏見・無意識の思い込みにとらわれていないか、年代や性別、ライフステージに応じて、一人ひとりが振り返ることができる機会を多様な媒体・方法により提供し、人権尊重を基盤としたジェンダー平等の意識づくりを推進します。

### 具 体 的 施 策

施策名		内 容	担 当 課
1	ジェンダー平等に関する情報提供、広報・啓発活動の推進	市の広報誌やホームページ、SNS等を活用し、「男女共同参画週間」「男女雇用機会均等月間」「人権週間」等、様々な機会をとらえて、広報・啓発活動を強化します。 また、子どもから高齢者にいたる幅広い層のライフステージを踏まえ、親しみやすく分かりやすいものになるよう工夫します。	社会福祉課 総務課 関係課
2	特設人権相談所開設、人権擁護委員による人権教室の開催	市役所や公民館などにおいて、人権に関する相談（家族、近隣関係、学校・職場の問題など）ができる相談所を開設します。 また、児童・生徒に対し、人権擁護委員による人権教室を開催し、映像視聴や意見交換などを通じて人権や思いやりの気持ちを学ぶ場を提供します。	社会福祉課

## 施策の方向 (2) ジェンダー平等を推進する教育と学習の充実

高校生意識調査では、社会における男女の地位の平等感についての質問において、「家庭生活」「学校教育」「法律や制度面」「社会慣習やしきたり」のいずれも、男女平等であるとの回答が7割以上を占める一方、異性の方が優遇されているという回答をした人も一部みられます。

固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・無意識の思い込みは、子どもが持つ本来の個性や能力の発揮を妨げることに繋がりがねません。子どもたちが、自分自身を認め、自分が大切な存在であることを実感するためには、一人の人間として尊重され、性別にかかわらず平等に扱われることが大切です。感受性豊かな子ども期の頃から、人権尊重とジェンダー平等観を形成することは、将来にわたり豊かな人間関係を築き、人生の可能性を広げることにもつながります。

こうした認識のもと、学校教育・社会教育など様々な場面において、子どものみならず様々な性別・年齢の市民に対して、ジェンダー平等の視点に立った教育・学習を推進します。

あわせて、学校においては、一人ひとりが社会状況の変化に伴う様々な課題に対応できる「生きる力」を身に付けられるよう、生涯を見通したキャリア教育を推進していきます。

### 基本施策 2 ジェンダー平等の視点に立った教育・学習機会の充実

ジェンダー平等社会の実現のためには、子どもの頃からの教育が重要であることから、学校や家庭、地域など様々な場面において、ジェンダー平等の視点に立った教育・学習機会の充実を推進します。

また、性や自分のからだに対する関心が高まる時期である思春期においては、からだの発達に比べて精神的な未成熟、知識不足から、望まない妊娠や性感染症、薬物乱用等、こころとからだの健康にかかわる問題が起こりがちです。学校においては、児童・生徒が健康の大切さを認識できるようにするとともに、自己の健康を管理する能力の基礎を培い、実践力を育成するよう健康教育を推進します。

### 具 体 的 施 策

施策名	内 容	担当課
3 ジェンダー平等に関する研修会、セミナー、講演会の開催	ジェンダー平等に関する講座や研修など、学習の場の提供を推進します。 また、市職員に対して、ジェンダー平等について学ぶ機会を設け、ジェンダー平等の視点をもって施策の推進や教育に取組めるよう情報提供や啓発活動、研修を充実します。	社会福祉課 総務課

施策名		内容	担当課
4	特設人権相談所開設、人権擁護委員による人権教室の開催 【具体的施策2を再掲】	市役所や公民館などにおいて、人権に関する相談（家族、近隣関係、学校・職場の問題など）ができる相談所を開設します。 また、児童・生徒に対し、人権擁護委員による人権教室を開催し、映像視聴や意見交換などを通じて人権や思いやりの気持ちを学ぶ場を提供します。	社会福祉課
5	小・中学校思春期保健教室、10代の心を守るための授業開催	性に関わる問題に対して、興味本位や偏見によらない理解を深めるための教育を推進し、自分のからだの健康を守るために正しい知識を身に付け、適切な行動がとれるよう学習機会の提供と指導に努めます。	保健課 学校教育課

### 基本施策 3 職業意識・能力向上のための支援

子どもたちが働く意義と重要性を理解し、性別にとらわれることなく将来の人生設計を描けるよう、年齢に応じたキャリア教育を推進します。また、理工系分野をはじめとした性別でかたよりのある職業分野について、男子向きや女子向きといった考え方にとられず、子どもたちが自主的に進路の適正な選択が行えるよう支援します。

### 具体的施策

施策名		内容	担当課
6	性別にとられないキャリア教育の推進	子どもたちが、社会人、職業人として自立していけるよう年齢に応じたキャリア教育を推進します。	学校教育課
7	職場体験学習、デュアル実習、社会福祉現場実習等の受入れ促進	職場体験学習等による勤労観、職業観の育成と、働くことの意義・理解を深めます。	学校教育課 総務課

### 施策の方向 (3) 多様性を尊重する社会の実現

グローバルで多様な価値観が存在する社会のなかで、互いに認め合い、豊かな共生関係を築くための取組を推進します。多様な文化を背景に持つ人々について、偏見を持たれたり、主体性の確立を妨げることがないよう、様々な機会を通じて多文化共生の意識を醸成します。

また、近年は性的指向や性自認などを理由として困難な状況に置かれている人々について、社会的認識が進みつつあります。市民意識調査の結果では、偏見や差別などによって「性的マイノリティの方が生活しづらい社会だと思う」との回答が75.1%を占めています。こうした人々への正しい理解を広め、多様な性を尊重する環境づくりを進めていくことが求められます。

#### プラン推進の指標

指標名	現状値 (2023年)	目標値 (2028年)
外国の文化等を紹介する講座等の開催数（ゴスペル教室等）	54回	16回*
外国人との交流イベントの開催数（ハートtoハート等）	1回	1回以上
性的マイノリティという言葉を知っている人の割合 【市民意識調査】	72.7%	90.0%

※指標「外国の文化等を紹介する講座等の開催数」は、2023年度（令和6年度）から英会話教室を実施しないため、目標値が減少

#### 基本施策 4 国際的理解と多文化共生の推進

田村市では現在、300人ほどの外国人が居住していますが、言葉、文化、生活習慣の違いから困難を抱えるケースがあるため、多言語による生活情報の発信など支援体制の充実に努めます。また、国籍や民族などを問わず多様なルーツを持つ住民が互いに認め合い、豊かな共生関係を築くことは、ジェンダー平等の視点からも重要であることから、様々な機会を通じて多文化共生の取組を推進します。

#### 具体的施策

施策名	内容	担当課
8 国際交流事業の実施	多文化共生の推進のため、交流イベント「ハートtoハート」やゴスペル教室、日本語教室、国際交流運動会等を実施します。	観光交流課 生涯学習課
9 中学生姉妹都市交流海外派遣研修（マンスフィールド研修）の実施	子どもたちが豊かに共生するところをはぐくむ、多文化共生の取組みを推進します。	学校教育課

### 基本施策 5 多様な性を尊重する意識の醸成

国では、2023年（令和5年）5月に「LGBT理解増進法」を公布・施行するなど、国を挙げて多様な性に寛容な社会の実現に向けた取組が進められています。

本市においても、性的指向や性自認など性に関する固定観念や偏見により、困難な状況に置かれている人々の人権が尊重されるよう、理解を深めるための啓発活動や人権教育、学校や公共施設等における環境の整備を進めるなど、多様な性を尊重する環境づくりを推進します。

### 具 体 的 施 策

施策名		内 容	担 当 課
10	ジェンダー平等に関する研修会、セミナー、講演会の開催 【具体的施策3を再掲】	ジェンダー平等に関する講座や研修など、学習の場の提供を推進します。 また、市職員に対して、ジェンダー平等について学ぶ機会を設け、ジェンダー平等の視点をもって施策の推進や教育に取り組めるよう情報提供や啓発活動、研修を充実します。	社会福祉課 総務課
11	性的マイノリティに対する理解と配慮の推進	学校教育や社会教育等において、多様な性のあり方、性的マイノリティへの理解が進むよう学習機会を提供するとともに、理解推進のための啓発を行います。	社会福祉課 学校教育課



## 施策の方向 (4) ジェンダー平等推進体制の充実

ジェンダー平等の意義を再認識し、庁内組織づくりを検討するなど全庁的な取組みを推進します。

### 基本施策 6 ジェンダー平等を推進する体制の評価とフィードバック

市が各種施策を立案し、効果的に実施するためには、様々な分野における社会状況の変化や市民生活の実態について、常に情報収集に努める必要があります。また、実施した施策が、性別による格差や不平等の是正、多様性を尊重する意識の醸成につながっているかどうかを検証・評価することも重要です。

市民に最も近い基礎的自治体として、多様性社会に関することも含め、ジェンダー平等施策に必要な調査・研究を継続的に実施し、データの収集・蓄積と活用を図ります。

また、ジェンダー平等に関わる情報を市民が必要に応じて活用できるようジェンダー平等関連資料の収集や情報発信の機会の拡大に努めます。

## 具 体 的 施 策

施策名		内 容	担当課
12	ジェンダー平等プランの進行管理、市民意識調査の実施	ジェンダー平等に関する意識や実態、取組状況等について継続的に調査・分析を行います。 各分野において性別データを収集することにより、性別による格差や不平等の実態、多様性社会の実現を阻む要素の実態等を把握し、その解消を図るとともに、施策の効果検証に役立てます。	社会福祉課



## 基本目標 II 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

### 施策の方向 (5) 職業生活と家庭生活の両立の支援

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は、一人ひとりが望む生き方ができる社会を実現する上で大変重要なことです。

市民意識調査の結果では、女性が働き続けるために必要なこととして、「労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせるなど、働きやすい環境とする」「仕事と家事・育児・介護の両立のための職場の支援制度を充実する」「託児施設、託児サービスを充実する」といった、性別に関わらずすべての人が協力して、仕事も家事・育児等もできる環境整備が求められていることがわかります。しかしながら、同じく市民意識調査の結果における、ワーク・ライフ・バランスに関する理想と現実では、『仕事優先』、あるいは、『家庭生活優先』にせざるを得ない、といった理想とのギャップが生じています。

性別に関わらずすべての人が仕事と子育て等の両立ができる、あるいは、女性が出産しても働き続けることができるよう男性が家事や育児に参画できるなど、すべての人がライフステージに沿った多様な働き方・生き方が選択できる社会をめざします。

### プラン推進の指標

指標名	現状値 (2023年)	目標値 (2028年)
「仕事と家庭生活」、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」を両立している人の割合【市民意識調査】	女性 42.8 % 男性 30.6 %	女性 50 % 男性 50 %
福島県次世代育成支援企業認証数（田村市内）	7 事業所	10 事業所

### 基本施策 7 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供・普及啓発

ワーク・ライフ・バランスを実現することは、事業所にとっても人材確保や定着、労働意欲低下の防止、企業イメージの向上など、様々なメリットがあります。ワーク・ライフ・バランスの重要性について、市民、市内事業所に向けた啓発を推進します。特に、男性が積極的に家事や子育てに参画する意識の醸成を図るため、長時間労働の見直し等、労働者の意識改革や職場環境の改善を働きかけていきます。

## 具 体 的 施 策

施策名		内 容	担当課
13	企業等における仕事と子育て両立支援のための情報提供	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての広報・啓発を充実します。	社会福祉課 総務課 こども未来課 商工課
14	福島県次世代育成支援企業認証制度（「仕事と生活の調和」推進企業認証）の普及啓発	福島県次世代育成支援企業認証制度を利用し、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む事業所を増やし、企業価値を高める支援につなげていきます。	社会福祉課 商工課

## 基本施策 8 多様な働き方を支援する環境づくりの推進

職業生活を考えるとき、ライフステージそれぞれの状況に応じて、自由に働き方を選択できることは、仕事とその他の活動を両立させ、人生の満足度を高めることにつながります。そのためには、どのような働き方を選択したとしても、仕事の内容に応じて適正な雇用条件が確保されることが重要です。

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、在宅ワークやコワーキングスペースでのテレワークなど多様な働き方が実践され、感染症の影響が縮小した後も一つの働き方として定着しつつあります。こうした社会変化等も踏まえつつ、働きながら子育てや介護に関わる人や、ひとり親家庭、男性が子育てや介護を担っている家庭など、どのようなライフスタイルでも、安心して仕事と子育てや介護を両立できるように、社会全体で支える仕組みを整備していきます。

## 具 体 的 施 策

施策名		内 容	担当課
15	フレックスタイム制、ゆう活、在宅ワークなど柔軟な就労形態の普及啓発	市内事業所等に対し、育児・介護休業制度の定着や労働時間の短縮、フレックスタイム制導入など、柔軟な働き方の普及・啓発や情報提供を推進します。	社会福祉課 商工課
16	複合型テレワークセンター「テラス石森」の活用促進	新たな就業形態等について社会的理解を深めるとともに、普及促進のための情報提供の充実を図ります。	関 係 課

## 施策の方向 (6) 男性の家事、育児、介護への参画促進

家族の姿が変化し、ライフスタイルが多様化している現在においても、我が国では未だ「男は仕事」という考え方のもと、長時間労働や転勤が当然とされる男性中心の働き方を前提とした労働慣行が根強く残っており、その結果、家事、育児、介護について女性に多くの負担がかかる傾向にあります。市民意識調査の結果では、子どもの出産の際に育児休業制度を「父親が利用した」「母親と父親の両方が利用した」との回答はごく僅かであり、また、自宅で家族を介護する場合の主な介護者を「自分」と回答した割合も、男性(31.0%)に比べ女性(73.5%)が高くなっています。

固定的な性別役割分担意識や男性の長時間労働を前提とした働き方を見直し、男性の家事・子育て・介護への積極的な参加を促す取組が求められます。

### プラン推進の指標

指標名	現状値 (2023年)	目標値 (2028年)
男性市職員の「育児休業」取得者(率)	1人 (20.0%)	2人以上

### 基本施策 9 男性の家事・子育て・介護への参画促進、参画支援

子育てに積極的にかかわりたいと考える男性や、介護を担っている男性が増えていることを踏まえ、「育児・介護休業法」の周知徹底や制度の活用促進を啓発するとともに、男性の育児休業・介護休業の取得促進に向けた働きかけを行います。

### 具体的施策

施策名	内容	担当課
17 研修会、セミナー、講座の開催	男性の家事・育児への参画を促すため、研修会、セミナー、講座を開催します。	社会福祉課 関係課
18 イクメン・イクボス普及啓発、育児休業・介護休業制度の利用促進	育児・介護休業法について、広報誌、啓発冊子等による啓発を実施します。 また、男性市職員の育児・介護休業制度の利用を促進します。	社会福祉課 総務課 商工課
19 福島県次世代育成支援企業認証制度(「働く女性応援」中小企業認証)の普及啓発	福島県次世代育成支援企業認証制度を利用し、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に取組む事業所を増やし、企業価値を高める支援につなげていきます。 併せて、市内事業所に対し、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定に向けての情報提供、策定の働きかけに努めます。	社会福祉課 商工課

## 基本目標 Ⅲ 性別に関わらずすべての人があらゆる分野で活躍できる地域社会づくり（女性活躍推進）

### 施策の方向 (7) 女性の人材育成支援と経済的な地位向上

少子・高齢化の進行により労働力人口の減少が進むなか、経済の成長と社会の活性化のためには、性別に関わらずすべての人が能力を発揮、活躍できる就労の場づくりが必要です。

市民意識調査の結果では、仕事の内容や待遇（昇進・昇格）面において、「女性が差別されている」と感じている人の割合が高くなっており、2018年度（平成30年度）に実施した調査と比較しても改善の兆しはみられません。こうした背景には、職場での性別を理由とする差別的取扱いや妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取扱いなど、多くの課題が存在していることが考えられます。また、女性の労働力率のいわゆる「M字カーブ」は解消に向かいつつあるものの依然として女性が出産・育児等により社会経済活動の継続が困難となる場合があること、再就職する場合も様々な理由で非正規雇用を選択せざるを得ないこと、さらには役職に就く女性の割合が低いことなども、女性の就労に関する大きな課題です。

女性自身が意欲を高く持ち、経済的に自立できるよう、女性の就労を総合的に支援する取組みを推進するとともに、職場における性別によらない均等機会や待遇確保を促進するなど、すべての人が、いきいきと、働きやすい職場づくりに向けた対策が求められています。

### プラン推進の指標

指標名	現状値 (2023年)	目標値 (2028年)
職場において、仕事の内容や待遇面で男女の差別はないと感じている人の割合【市民意識調査】※	女性 55.3 % 男性 61.2 %	女性 65 % 男性 70 %
女性認定農業者数	2人	15人
家族経営協定締結数	24戸	25戸

※指標「職場において、仕事の内容や待遇面で男女の差別はないと感じている人の割合」は、第2次計画では無回答を含む集計値を掲載していたが、本プランでは無回答を除く集計値に変更

## 基本施策 10 女性の人材育成、人材活用、就労支援の充実

女性の能力が十分に活用されないことは事業所にとっても大きな損失です。企業における性差への偏見・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への自覚やポジティブ・アクション（積極的改善措置）の実施を促進するなど、配置転換や役職への昇進といった雇用におけるあらゆる場面で均等な機会を確保し、個人の能力が最大限発揮できる職場環境づくりを促進します。

働く場におけるジェンダー平等や労働者の権利等について、市内事業所や働く人だれもが正しく理解し、適正な労働環境で仕事を行い、制度を活用することができるよう、法律・制度の周知に努めるとともに、意欲ある女性に対する職業能力の開発・向上の機会の充実を図ります。

また、農業や自営業者とその家族従事者等においては、女性が生産、経営活動における重要な役割を担っていながら、十分に評価されていない場合があることから、経営における対等なパートナーとして、女性の社会的地位や経済的地位の向上を図る取組みを推進します。

## 具 体 的 施 策

施策名		内容	担当課
20	県男女共生センター主催事業の各種研修・講座の広報・周知	男女共同参画社会の実現を目指して設立された福島県男女共生センターが主催する各種研修・講座について、市民・市職員向けの広報・周知を行います。	社会福祉課
21	福島広域雇用促進支援協議会との連携	福島広域雇用促進支援協議会が主催する各種セミナー、講座、就職相談会等について、広報紙や市ホームページでの広報・周知を行います。	商工課
22	SDGs 推進への取り組みとして全ての女性の能力強化、女性の起業・創業への支援（起業セミナー、福島復興産業人材育成塾の周知・活用等）	様々なチャレンジに関する情報を収集し、多様な媒体を通じて情報提供します。 女性が自分の経験や専門性を発揮して、エンパワーメントできるよう様々な学習機会を提供します。	社会福祉課 商工課
23	公共職業安定所との連携	ひとり親家庭などを対象とした就職支援を充実するなど、公共職業安定所と連携した対応を行います。	社会福祉課 こども未来課
24	介護人材確保事業の実施	介護職員の確保及び定着のため、介護職員初任者研修事業を実施し、資格取得の機会を確保します。また、介護職員初任者研修及び実務者研修に係る費用に対し、助成金を交付します。	高齢福祉課
25	新規就農者、女性農業士等農業後継者の育成・支援	就農に向けた技術習得の積極的支援を行うほか、新たな就農希望者の掘り起こしを行います。併せて、家族経営協定*の普及・啓発を図ります。	農林課



※家族経営協定：経営と生活の境目が明確でなく、家族一人ひとりの就業条件などが曖昧になりがちな家族での農業経営について、経営方針や各世帯員の役割、就業条件、就業環境などを家族みんなの十分な話し合いに基づきながら取り決めるもの

## 施策の方向 (8) 意思決定過程への女性の参画推進

スイスの非営利財団である「世界経済フォーラム」が男女間の格差に焦点を当て、毎年公表しているジェンダー・ギャップ指数（GGI）について、2023年の公表結果をみると、日本は測定可能な146か国中125位と、2006年（平成18年）の調査開始以来最低の順位となり、先進国のなかでも極めて低い順位となっています。特に経済分野（146か国中123位）と政治分野（146か国中138位）が低く、その主な原因は、女性が決定の場に参画する体制が整っていないために、議員や閣僚及び民間企業管理職などの女性比率が低いことにあり、女性の政治や経済活動への参画が不十分であることを示しています。

政策・方針決定過程への女性の参画拡大は、わが国の社会にとっての最重要課題であり、国の「第5次男女共同参画基本計画」においても、改めて強調する視点の一つとして挙げられています。あらゆる分野への女性の参画を拡大し、女性の活躍が進むことは、女性だけでなく、すべての人が暮らしやすい社会の実現につながり、将来にわたって、活力ある本市を維持していくことにもつながります。

しかしながら、本市の審議会等の女性委員の割合は、現状値（2023年）が23.3%と低調に推移しています。これまで、委員の固定化の防止等の取組を進めてきましたが、依然として委員の構成の性別がかたよっていたり、女性委員がメンバーに全くいない審議会等が存在するなど、多くの課題が残っています。

また、現状値（2023年）において、本市における職員の女性比率が41.7%であるのに対して、管理職（課長以上）の女性比率は10.5%にとどまっています。

市は、市民生活の最も近い基礎的自治体として、子育てや教育、福祉、健康、まちづくりなど、市民生活に密着した行政を担っています。多様な市民ニーズに柔軟に対応できるよう、また、ダイバーシティの観点からも、女性職員の参画拡大を進めていきます。

### プラン推進の指標

指標名	現状値 (2023年)	目標値 (2028年)
市の審議会等における女性委員の割合	23.3 %	30 %
市の管理職（課長級以上）における女性の割合 (うち一般行政職)	10.5 % (10.8 %)	30 % (20 %)

## 基本施策 Ⅰ 政策・方針決定過程への積極的な女性の登用推進

国においては、女性活躍を成長戦略の最重要課題として、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）などの様々な施策を展開しています。そのなかで、社会の多様性と活力を高め、わが国の経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から、「2020年代の可能な限り早期に、社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすること」を掲げています。

本市においても、国が掲げる目標を踏まえ、今後も審議会委員等の割合ができる限り性別のかたよりが無いよう環境整備に努めるとともに、女性職員の管理職への積極的な登用を推進します。

また、地域団体等では、女性が担っている活動が多くあるにもかかわらず、会長等の役職は男性で占められている現状にあります。人口減少社会にあっては、性別に関わらずすべての人が働く場や地域の様々な活動で活躍できることが求められており、市内事業所や地域団体、市民活動団体等において、女性が活躍する環境整備と女性の方針決定過程への参画を促進します。

## 具 体 的 施 策

施策名		内容	担当課
26	行政の審議会等における女性委員の参画推進	女性委員のいない審議会等をなくし、女性の参画率を引き上げます。 審議会等に女性が参画するためには、女性自身の参画意欲が必要なことから、参画意欲の向上等につながるような取組を進め、リーダーは男性が適任とするような慣例やそれを支持する意識を解消し、女性があらゆる分野で活躍できるよう、女性リーダーの育成につながる啓発活動、研修機会等の提供や情報発信に努めます。	社会福祉課 関係課
27	女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の公表（登用状況の公表）及び目標達成に向けた取組推進	管理職としての職務遂行能力、適性等を見極めながら、女性の管理職登用を積極的に行います。 また、女性職員が活躍できるよう、職業能力や政策立案能力を高める研修の充実、女性が職場で能力を発揮しやすい環境づくり、女性の意欲を高める様々な取組を通して、市が率先し、女性の活躍推進のモデルとなるよう施策を推進します。	総務課

## 基本目標 IV 健康で、安全・安心に暮らせるまちづくり

### 施策の方向 (9) あらゆる暴力的行為の根絶

配偶者・恋人などからのドメスティック・バイオレンス（DV）、職場や教育現場などでみられるセクシュアル・ハラスメント、性暴力、人身取引、インターネット上の性的な暴力（リベンジポルノや児童ポルノ画像等）などは、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。被害者の多くは女性であるものの、男性や男児、性的マイノリティの大人や子どもも被害を受けることがあります。市民意識調査の結果では、セクシュアル・ハラスメントやDV（ドメスティック・バイオレンス）の被害が依然として存在しています。

これらの暴力は、固定的な性別役割分担や社会的な立場の差異等に起因する構造的な問題であり、個人の問題ではなく、社会の問題としてとらえ、暴力の防止と暴力を許さない社会風土の醸成を図ります。

また、暴力によらない問題解決の力を身に付ける教育により、加害者を生まない取り組みも必要です。

#### 基本施策 12 あらゆる暴力の防止・根絶に向けた広報・啓発・教育

性別や年齢・役職等の社会的な立場の差異等を利用したあらゆる暴力は、被害者の人権を踏みにじるものであり、決して許されることではありません。暴力を容認しない社会づくりのため、広報・啓発・教育を推進します。

また、職場や教育現場などにおいては、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントなどが近年顕在化しており、女性の活躍推進やあらゆる立場の人が働きやすい環境づくりを進めるという観点から、施策を展開していきます。

### 具 体 的 施 策

施策名	内 容	担当課
28	<p>ストーカー行為を含むあらゆる暴力の防止・根絶に向けた広報・啓発・教育の推進</p> <p>ストーカー行為を含むあらゆる暴力や性犯罪等の未然防止を推進します。</p> <p>多様な広報媒体を通じて啓発に努めるとともに、関係機関との連携強化を図ります。</p> <p>また、職場等におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止対策を推進します。</p> <p>併せて、暴力によらない問題解決能力を身に付ける教育を推進します。</p> <p>道路・公園等においては、暴力や犯罪が発生しないように、犯罪防止に配慮した整備を図り、安全・安心のまちづくりを進めます。</p>	<p>社会福祉課 こども未来課 生活安全課 建設課 都市計画課 商工課 学校教育課</p>



### 基本施策 13 被害者の安全確保と相談・支援体制の充実

あらゆる暴力を潜在化させず、早期に被害者を発見して迅速で的確な対応がとれるよう、被害者等の支援に関する社会の認識や理解不足の解消、相談制度の周知徹底、加害者の再発防止策の強化に取り組むとともに、関係行政機関、医療機関、教育機関、警察等との連携を強化し、被害者に対する効果的な支援の拡充を進めます。

その際、女性はもちろんのこと、問題が表面化しにくい男性被害者や、コミュニケーションに困難を抱える外国人、生活の自立が困難である障害者、介護が必要な高齢者、性的マイノリティの方などが被害者である場合でも、それぞれの背景事情に配慮し、的確に被害者を支援できる体制の構築に努めます。

#### 具 体 的 施 策

施策名		内 容	担 当 課
29	ハラスメント防止のための対策、被害者支援に関する情報提供・相談体制の充実	女性等に対する暴力に関して、被害者が安心して相談できる体制を充実し、警察をはじめ関係機関との連携体制を強化します。	社会福祉課 こども未来課

## 施策の方向 (10) 生涯を通じて健康で安心して暮らせる環境づくり

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ジェンダー平等社会の形成にあたり前提となります。心身の健康のために正しい知識や情報を入手し、自分のからだに関して主体的に行動することは、健康管理を行っていくうえで重要なことです。特に、女性は年代によって心身の状況が大きく変化する特性があります。また、妊娠や出産など、男性とは異なる課題に直面することを男女ともに理解する必要があるとあり、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点を持つことが大切です。

また、今後ますます進展が予想される超高齢社会にあっては、生活の質を向上させ、一人ひとりの健康寿命をできるだけ長くするとともに、子どもから高齢者までだれもが安心して暮らせる地域社会を構築することが求められます。これらの観点から、性別に関わらずすべての人の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための総合的な施策を展開していく必要があります。

加えて、雇用・就業構造等の変化のなかで、生活困窮や地域社会からの孤立など、生活上の困難を抱える層が広がっており、とりわけそうした困難を抱えやすい女性やひとり親世帯、一人暮らし高齢者等に対する支援の充実が求められます。

### プラン推進の指標

指標名	現状値 (2023年)	目標値 (2028年)
乳がん・子宮がん検診受診率	乳がん検診 29.2 % (40歳以上) 子宮がん検診 25.7 % (20歳以上)	乳がん検診 50 % (40歳以上) 子宮がん検診 50 % (20歳以上)
特定健診受診率	44 %	45 %

※上記2指標の現状値については、2022年の受診率を掲載

## 基本施策 14 妊娠・出産等に関する支援体制の充実

妊娠から出産までの一貫した母子保健事業や、避妊、不妊、産後うつ、性感染症、婦人科系疾患など、女性に多く見られる健康課題、女性特有の病気の予防対策についての情報提供を行うとともに、健康保持のための事業を推進します。

## 具 体 的 施 策

施策名		内 容	担当課
30	母子保健事業の推進 (妊婦健診、乳幼児健診、保健指導等)	乳がん、子宮がん検診の重要性について意識づけを行うとともに、検診を受けやすい環境整備に努めます。	保 健 課
31	子育て世代包括支援センターの利用促進	妊娠・出産期における健康支援、学童期までの子育て支援の充実に努めます。	こども未来課 保 健 課

### 基本施策 15 子育て、介護に係る社会的支援の充実

核家族化、少子化等を背景として、子育てをする親が孤立化し、子育てに不安を感じる親が増加しており、子育て世代の負担感は増大しています。子育ては男性、女性といった性別に関わらず担うべきものであり、かつ、社会全体で支えていくことが必要です。

男性の子育てへの関わりを促進するとともに、保護者が子育てに喜びを感じ、子育てを通じて成長できるよう周囲が温かく見守り、支援する環境づくりに努めます。

さらに、どのようなライフスタイルを選んだとしても、安心して子どもを産み育てることができる環境づくり、子どもたちが夢と希望を持ち、個性や可能性を伸ばせる環境づくりに向け、男女共同参画の視点を踏まえた「第2期田村市子ども・子育て支援事業計画」を着実に推進し、子どもの成長にあわせた切れ目ない支援の充実を図ります。

また、性別に関わらず育児や介護を担い、家庭生活における責任を果たすことができるよう支援体制の整備に努めます。

#### 具 体 的 施 策

施策名		内容	担当課
32	子育て支援事業・支援体制の充実	延長保育、預かり保育、一時保育、病児保育、放課後児童クラブなど、子育て支援事業の充実を図るとともに、広報紙やホームページ等を活用して事業を広く周知します。	こども未来課
33	ファミリーサポートセンターの利用促進	育児の援助を受けたい人（お願い会員）と援助したい人（預かり会員）が会員となり、地域で育児の助け合いを行う事業であるファミリーサポートセンターについて、普及・会員拡大を支援します。	こども未来課
34	子育て支援センター、子育て世代包括支援センターの利用促進	子育て支援センター（育児講座、育児相談の開催）及び子育て世代包括支援センター（子育てに関する情報提供、相談・助言）の利用促進のため、広報誌やホームページ等を活用した周知を行います。	こども未来課
35	介護支援制度、相談体制の充実（在宅サービス、施設サービス、地域包括支援センター、地域ケア会議等）	仕事と介護が両立できるように、相談、情報提供等の充実を図ります。	高齢福祉課

### 基本施策 16 すべての人が安心して暮らせる環境の整備

超高齢社会をむかえ、一人ひとりの健康寿命をできるだけ長くすることが生活の質の向上につながります。そのためには、生涯における各年代に応じた健康課題に対処し、生活習慣の改善による疾病の発症予防等の健康づくりに取り組む必要があります。運動習慣や食生活等の改善、健（検）診による疾病の予防や早期発見・早期治療など、「第三次田村市健康増進計画」を踏まえた健康増進事業を推進していきます。

また、子どもから高齢者まで、だれもが安心して暮らせる地域社会を築くためには、地域の課題をより理解している住民が主体的にかかわることも重要です。

高齢者施策については「田村市高齢者福祉計画・第9期介護保険事業計画」を、障害者施策については「田村市障害者計画・第7期田村市障害福祉計画・第3期田村市障害児福祉計画」を総合的・計画的に推進しながら、高齢者や障害者が長年住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができるよう、各種福祉サービスを提供するとともに、高齢者や障害者の権利擁護、虐待防止に取り組めます。

さらに、2020年（令和2年）にはコロナ禍による経済・生活環境の変化を一因として全国において女性の自殺者数が11年ぶりに前年を上回るなど、深刻化している自殺への対策を進める必要があることから、「田村市いのちを支える行動計画」を着実に推進し、誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現に向けた取組を進めます。

### 具 体 的 施 策

施策名		内 容	担 当 課
36	総合健康診査の受診啓発と健康指導、健康教室、健康づくり市民講座の開催	市民の生涯にわたる健康づくりの推進のため、総合健康診査の受診啓発と健康指導を行うとともに、健康教室や健康づくり市民講座を開催します。	保 健 課
37	障害者への支援（自立支援給付、地域生活支援事業等）	障害のある方が安心して暮らせるような様々なサービスを提供するとともに、自立への支援を行います。	社会福祉課
38	高齢者への支援（いきがづくり、運動サロン、認知症サポーター養成講座、災害時避難行動要支援者の避難支援等）	高齢者が住み慣れた地域で生き生きと暮らすことができるよう、様々な支援を行います。	高齢福祉課
39	ユニバーサルデザインの視点によるまちづくりの推進	年齢、性別、身体的能力、言語などの違いにかかわらず、多様なニーズを考慮し、すべての人にとって安全・安心で利用しやすいように建物、製品、環境などを計画・設計するユニバーサルデザインの視点でのまちづくりを推進します。	関 係 課
40	自殺予防の取組（生きる支援関連施策の実施）	自殺対策を支える人材育成や居場所づくり、相談体制の充実など、自殺の予防に関する支援を行います。	保 健 課 関 係 課

### 基本施策 17 生活上の困難を抱える女性等への支援

貧困等の生活上の困難に直面しやすい母子家庭やひとり親世帯、一人暮らし高齢者等に対し、それぞれの状況に応じた支援を行います。特に、女性は男性に比べ、性差に起因して社会的に様々な困難に直面する場面が多く、その困難も生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化していることが多い状況です。様々な困難を抱える女性に対し、関係機関・団体等と連携した支援に取り組みます。

#### 具 体 的 施 策

施策名		内 容	担 当 課
41	ひとり親家庭への支援	ひとり親家庭に対し、医療費の一部負担金の助成や就業支援のための給付金の支給など、各種支援を行います。	こども未来課
42	生活困窮者自立支援制度の実施	仕事や生活に関する様々な困りごとや不安に関する相談を受け、専門の相談員が寄り添いながら、他の専門機関と連携して、解決に向けた支援を行います。	社会福祉課

## 施策の方向 (11) 防災・復興におけるジェンダー平等の推進

各地で多発する地震や集中豪雨等、いつでもどこでも起こりうる災害への備え、対策として、防災・復興に対する関心が高まっています。被災時には、平常時の固定的な性別役割分担意識から、家事・育児などの家庭的責任が女性に集中することや、避難場所での生活における性別によるニーズの違いや高齢者、障害者、子ども、外国人、性的マイノリティなど多様性への配慮など、様々な課題が顕著に表れる傾向があります。また、過去の事例から、被災時の不安やストレスが、女性に対する暴力や性犯罪・性暴力を誘発することが指摘されています。

防災・復興の取組を進めるにあたっては、性別によるニーズの違いや多様な背景を持つ方々のニーズを把握し、それぞれの視点に配慮した災害対応が行われることが重要であることから、ジェンダー平等の視点を取り入れた防災体制を確立していきます。

### プラン推進の指標

指標名	現状値 (2023年)	目標値 (2028年)
自主防災組織の方針決定過程への女性の参画率	0%	30%

### 基本施策 18 ジェンダー平等の視点を取り入れた地域の復興・防災体制の確立

地域防災計画等について、ジェンダー平等の視点や女性、高齢者、障害者、子どものいる世帯、外国人、性的マイノリティ等の視点を盛り込み、見直しを進めます。

自主防災組織への女性の参画を促進し、平時の防災訓練においても女性や高齢者等の視点を取り入れた内容となるよう働きかけます。また、固定的な性別役割分担意識にとられず、すべての人が協力し合える地域活動を推進します。

また、平常時における地域の防災対策や災害時の避難所運営、復旧・復興における各家庭での役割分担など、各種防災政策において、性別によるニーズの違い等の多様な視点を反映させるため、防災担当部局（防災の施策部門）への女性職員の配置についても検討が必要です。

### 具体的施策

施策名	内容	担当課
43 地域防災計画、災害による避難所運営等における方針決定過程への女性の参画推進	地域防災計画や各種防災マニュアル、避難場所での安全対策に多様な視点が反映されるよう、女性の参画を推進します。	生活安全課

施策名		内容	担当課
44	防災の分野で積極的に活動できる女性の人材育成支援（女性消防隊の活動支援、団員確保対策）	女性消防隊の活動支援や団員確保対策、女性消防団員の相互の交流を図るため懇談会を開催するなど、防災の分野における女性の人材育成を支援します。	生活安全課



## 第 3 部

---

### プランの推進

## 第1章 推進体制

ジェンダー平等に関する施策の総合的な推進体制をさらに充実させ、市民及び関係機関・団体等との連携強化を図り、積極的な事業展開をめざします。

### 1 庁内推進体制の整備・強化

ジェンダー平等社会の実現に向けた施策は、教育、福祉、労働、防災分野など広範多岐にわたるため、これを着実に推進するためには、基盤となる推進体制の整備が重要です。

本市では、庁内組織として2010年（平成22年）に「男女共同参画推進委員会」を設置し、男女共同参画に関する施策の総合的かつ体系的な推進を図ってきました。

今後も、これまで同様に「男女共同参画推進本部」を組織し、「担当部会」から「幹事会」、「推進本部会議」へと重層的な協働体制の構築を図り、全庁的な取組みを推進します。

### 2 国・県との連携

ジェンダー平等の推進にあたっては、国際的な動向をとらえながら、国や県と連動していく必要があります。本プランにおいても、国や県との連携を強化し、広域的な視点に立った計画の推進に努めます。

### 3 市民、企業、関係機関、各種団体等との連携

田村市男女共同参画推進条例では、市・市民・企業・教育等関係者がそれぞれの役割を担い、協働して計画の推進にあたることと定められています。社会の構成員それぞれが、相互に連携しながらジェンダー平等に主体的に取り組む、実践の拡大を促進します。

## 第2章 プランの進行管理

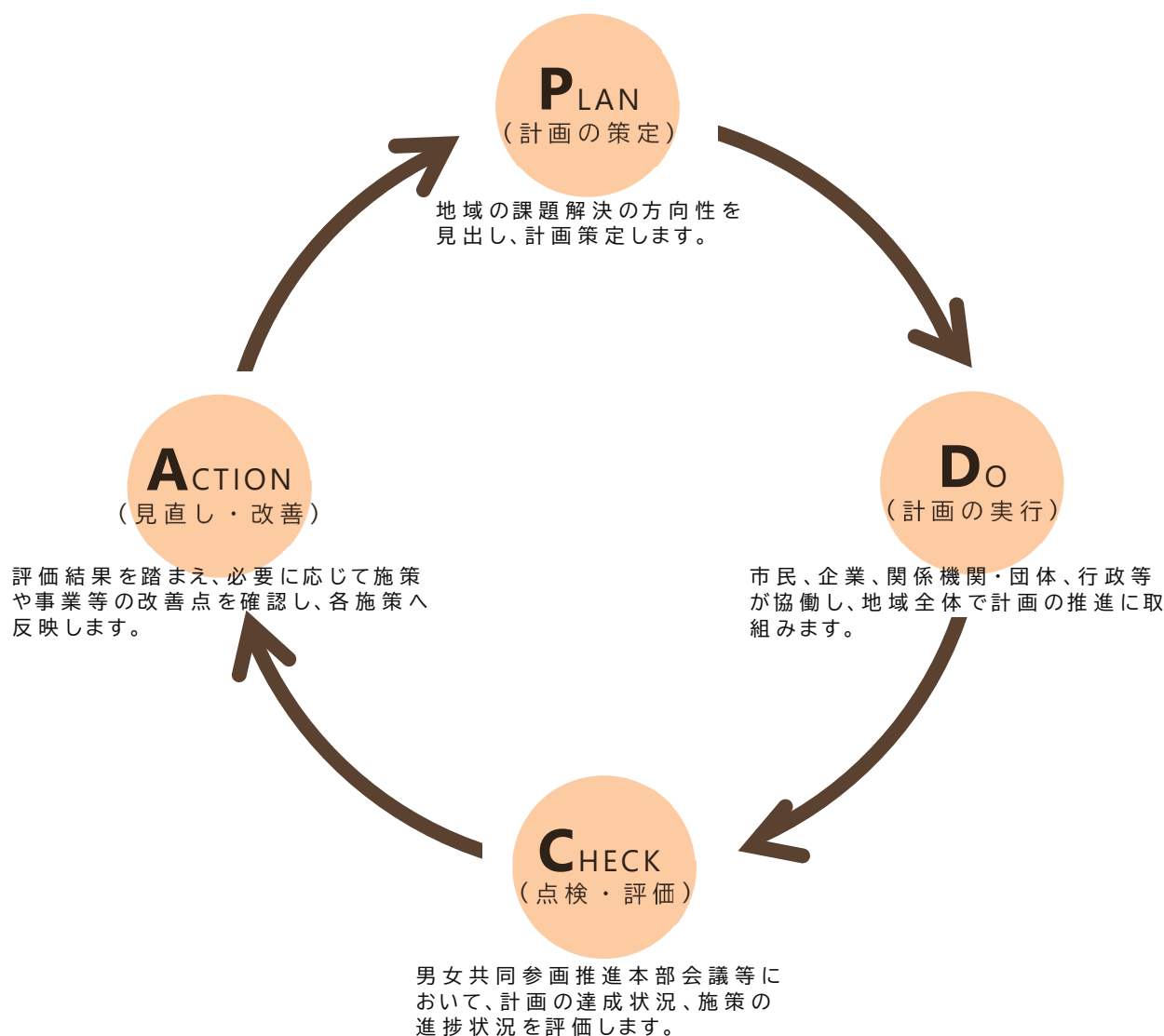
本プランの実効性を高めるために、「プラン推進の指標」を設定し、数値目標を掲げます。

本市のジェンダー平等に関する担当部署である社会福祉課において、市内各課で実施する施策の推進状況について、毎年度とりまとめを行い、その進捗状況を把握するとともに、計画の着実な遂行に努めます。

また、「男女共同参画推進本部」において、プランの進行管理と評価・検証を行い、本プランを総合的、効果的に推進していきます。

### PDCAサイクルによるプランの推進

PDCAサイクルとは、マネジメントサイクルのひとつで、計画(Plan)を立て、それを実行(Do)し、実行の結果を評価(Check)して、さらに計画の見直し(Action)を行う一連の流れのことであり、本プランに位置づけた施策の進捗状況を管理し、計画の目標達成に向けた実効性を確保します。





---

---

# (仮称) 田村市ジェンダー平等プラン

～田村市男女共同参画計画（第3次）～

発行者 田 村 市

編 集 保健福祉部 社会福祉課

〒963-4393 田村市船引町船引字畑添 76 番地 2

電話：0247-81-2273

---

---