

第4次 岩国市男女共同参画基本計画

令和5(2023)年3月
岩 国 市

はじめに

地域や社会の少子高齢化の進展、家族の在り方や一人ひとりのライフスタイルが多様化する中で、男女がお互いにその人権を尊重し、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、私たちの豊かな暮らしと持続可能なまちづくりを進める上で必要不可欠です。



本市では、これまで3次にわたって岩国市男女共同参画基本計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進してまいりました。

しかし、男女共同参画社会の実現に向けては、固定的な性別役割分担意識の変化や女性の社会進出など、前進しているところもある反面、社会全体でみると依然として男女の不平等感が解消されていないなど、解決しなければならない課題は未だ多く存在しています。

こうした課題を解決すべく、本計画の策定におきましては、これまでの取組状況や社会経済情勢の変化を踏まえ、新たに、多様性の尊重とSDGsの視点、そして、あらゆる分野における女性の活躍推進の視点を加え、男女共同参画社会の実現に向けた環境づくりと男女共同参画の視点に立った意識づくりをより一層進めることといたしました。

市民の皆様には、是非とも男女が共に生き生きと輝ける社会の一員としてご参画いただきますようお願い申し上げますとともに、事業者をはじめとする関係機関・団体の皆様方にも一層の御理解と御協力のほどお願い申し上げます。

最後に、この計画の策定に当たり、貴重な御意見・御提言をいただきました岩国市男女共同参画推進会議の皆様をはじめ、多くの皆様に対し、心から感謝を申し上げます。

令和5(2023)年3月

岩国市長 福田良彦

目 次

第1章 計画の策定にあたって

1	計画策定の趣旨	1
2	計画策定の背景	1
3	計画の位置づけ	4
4	計画の期間	5
5	計画の策定体制	5
6	男女を取り巻く社会情勢の変化	7

第2章 計画の基本的な考え方

1	前計画の成果と課題	13
2	計画の基本理念	15
3	計画策定の視点	16
4	計画の基本目標	20
5	計画の体系	21

第3章 基本目標達成のための取組

基本目標 1	男女が共に活躍できる地域社会づくり	23
重点目標 1	あらゆる分野での政策・方針決定過程への女性参画拡大	23
重点目標 2	仕事と生活の調和の推進	27
重点目標 3	家庭における男女共同参画の促進	34
重点目標 4	働く場における女性活躍の推進	38
重点目標 5	地域・農山漁村における男女共同参画の推進	44
基本目標 2	男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革	50
重点目標 6	男女共同参画の視点に立った社会制度や慣行の見直し、意識の改革	50
重点目標 7	人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進	56
重点目標 8	国際的視野に立った男女共同参画の推進	60
基本目標 3	男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり	62
重点目標 9	男女間におけるあらゆる暴力の根絶	62
重点目標 10	生涯を通じた男女の健康づくりへの支援	68
重点目標 11	みんなが安心して暮らせる社会づくり	71
重点目標 12	男女共同参画の視点に立った地域防災	74

第4章 計画実現のために

1	市民・事業者などとの連携・協働の推進	77
2	計画の推進体制の充実	77
3	国、県、他市町村との連携および協力	77

資料編

1	男女共同参画関係用語解説	79
2	岩国市男女共同参画推進会議開催要綱	84
3	岩国市男女共同参画推進会議名簿	85

第 1 章

計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

本市では、平成19(2007)年9月に制定した「岩国市男女共同参画推進条例」の理念に基づき、翌年3月、「岩国市男女共同参画基本計画」を策定しました。その後、平成25(2013)年3月策定の「第2次岩国市男女共同参画基本計画」を経て、平成30(2018)年3月には「第3次岩国市男女共同参画基本計画」(以下、「前計画」という。)を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた各種施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

しかし、男女共同参画社会の実現に向けては、固定的性別役割分担に対する意識の変化や女性の社会進出など、少しずつ前進しているところもある反面、解決しなければならない課題は依然として多く存在しています。

この度、前計画の期間が令和4(2022)年度で終了することから、これまでの取組を検証しつつ、社会経済情勢の変化による新たな課題にも対応しながら、引き続き、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的、計画的に推進するため、「第4次岩国市男女共同参画基本計画」(以下、「本計画」という。)を策定することとしました。

2 計画策定の背景

(1) 前計画策定前後からの国の動き

①「女性活躍推進法」の改正

一般事業主行動計画の策定等の義務を常用労働者301人以上から101人以上の企業に拡大することや、女性活躍に関する情報公表項目の拡大等を内容とする女性活躍推進法等一部改正法が令和元(2019)年5月に成立し、令和2(2020)年4月から施行されました(一般事業主行動計画策定の対象企業の拡大については令和4(2022)年4月施行)。

②「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が、平成30(2018)年5月に施行されました。国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどが定められました。

③「働き方改革関連法」の成立

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進することを目的とした、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に

関する法律」が成立し、時間外労働の上限設定や5日以上の年次有給休暇の取得義務の導入等が定められた「労働基準法」が平成31(2019)年4月から施行されました(中小企業の「時間外労働の上限設定」は、令和2(2020)年4月施行)。

また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を改善するための規定の整備等を内容とする「パートタイム・有期雇用労働法」が改正され、令和2(2020)年4月から施行されました(中小企業は、令和3(2021)年4月施行)。

④「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」の改正

職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置について事業主への義務付けを内容とする「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」が改正され、平成29(2017)年1月に施行されました。

また、これらの法律を改正し、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止等、ハラスメント対策の強化について、令和2(2020)年6月に一部施行されました。

⑤「配偶者暴力防止法」の改正

DV被害者及びその同伴する家族の保護を行うに当たって、その適切な保護が行われるよう、「配偶者暴力防止法」が改正され、令和2(2020)年4月に施行されました。これにより、相互に連携を図りながら協力するよう努めるべき関係機関に児童相談所が含まれることが明確化されました。

⑥「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の決定

令和2(2020)年度から令和4(2022)年度までの3年間を、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、刑事法の在り方の検討はもとより、被害者支援の充実、教育・啓発の強化などに取り組むことが、令和2(2020)年6月に決定されました。

⑦国の「第5次男女共同参画基本計画」の策定

男女共同参画社会基本法に基づく、国の「第4次男女共同参画基本計画」(平成27(2015)年12月策定)を改定した、「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～」が令和2(2020)年12月25日に閣議決定されました。

そこでは、目指すべき社会として改めて以下の4つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととされています。

- (1)男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- (2)男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- (3)仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会

- (4)あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

⑧「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」の決定

令和4(2022)年6月に「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」(すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定)として、第5次計画策定以降に新たに取り組むこととする事項として、以下の4項目を定めています。

- (1)女性の経済的自立
- (2)女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現
- (3)男性の家庭・地域社会における活躍
- (4)女性の登用目標達成(第5次男女共同参画基本計画の着実な実行)

(2) 前計画策定前後からの県の動き

①「やまぐち維新プラン」の策定

新たな県政運営の指針として、今後、県が進める政策の基本的な方向をまとめた総合計画であり、また、県が目指す県づくりの方向性を、市町、関係団体、企業、県民と共有し、共に取り組んでいくための指針でもある「やまぐち維新プラン」が平成30(2018)年10月に策定されました。

プランの重点施策には、「M字カーブの解消に向けた女性就業支援の強化」や「女性が輝く地域社会の実現」が掲げられ、事業所や地域における女性の活躍を促進することとされています。

②第2期「山口県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定

地方創生を次のステージに押し上げていくため、第1期総合戦略の検証結果を反映し、「やまぐち維新プラン」を「まち・ひと・しごと」の創生の観点から再構築したより実践的な計画である「第2期『山口県まち・ひと・しごと創生総合戦略』」が令和2(2020)年3月に策定されました。そこでは、「女性のやまぐちへの定着、活躍の促進」、「女性が輝く地域社会の実現」が掲げられ、女性の活躍を促進することとされています。

また、令和3(2021)年3月には新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた新たな地方創生の推進に向けて、国の第2期総合戦略の改訂や『『コロナの時代』に対応するための施策推進方針』、「やまぐちデジタル改革基本方針」に基づく施策等を反映するための改訂が行われています。

③「山口県男女共同参画基本計画」の改定

国の「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、「第4次山口県男女共同参画基本計画」(平成28(2016)年策定)を改定した、「第5次山口県男女共同参画基本計画」が令和3(2021)年3月に策定されています。

そこでは、以下の3つの基本目標を掲げ、男女共同参画の実現に向けた取組を推進していくこととされています。

- (1)男女が共に活躍できる地域社会づくり
- (2)男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革
- (3)男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり

④「山口県配偶者暴力等対策基本計画」の改定

「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」の改正等を踏まえて、「第4次山口県配偶者暴力等対策基本計画」(平成28(2016)年策定)を改定した、「第5次山口県配偶者暴力等対策基本計画」が令和3(2021)年3月に策定され、DV対応と児童虐待対応との連携などが強化されています。

⑤性暴力相談ダイヤル「あさがお」の開設

性暴力被害に特化した相談専用電話を平成29(2017)年1月に県男女共同参画相談センターに開設し、関係機関と連携しながら、24時間365日の運用体制で、被害直後からの総合的な支援(相談、産婦人科医療、カウンセリング、法律相談等)を実施しています。

3 計画の位置づけ

この計画は、岩国市男女共同参画推進条例(平成19(2007)年9月 第29号)に基づいて策定される、男女共同参画社会基本法第14条第3項の「当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画」であり、岩国市における男女共同参画施策の総合的かつ計画的な実施を目的とするものです。

また、策定にあたっては、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「第5次山口県男女共同参画基本計画」を踏まえるとともに、「第3次岩国市総合計画」をはじめとする各種計画との整合性を図っています。

なお、本計画には、女性の職業生活における活躍の推進に係る取組を含んでおり、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)」を包含した計画と位置づけます。

また、本計画は、「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、「DV防止法」という。)第2条の3第3項に基づく市町村基本計画としても位置づけ、施策を一体的に推進することとします。

4 計画の期間

この計画は、令和5(2023)年度を初年度とし、令和9(2027)年度を目標年度とする5か年計画とします。ただし、計画期間中に生じる社会経済状況の変化や各施策の進捗状況によって、必要に応じて見直しを行います。

5 計画の策定体制

(1) 男女共同参画社会づくりに向けた市民意識調査

本計画の策定に先立ち、市民の男女平等に対する意識、家庭生活や地域活動における男女共同参画の状況、就労や人権に関する意識・実態などを把握するために、「岩国市男女共同参画社会づくりに向けた市民意識調査」(以下、「市民意識調査」という。)を実施しました。

●市民意識調査の実施概要

調査対象	市内在住の満18歳以上の男女から無作為抽出した3,000人
調査方法	郵送による配布・回収
調査期間	令和4(2022)年6月20日～令和4(2022)年7月4日
回収結果	有効回収数:852件(有効回収率:28.4%)

(2) 男女共同参画社会づくりに向けた事業所調査

働く場における女性の活躍に関する施策を検討する基礎資料として、本市に所在する事業所における従業員の就業状況等を把握するために、「岩国市男女共同参画社会づくりに向けた事業所調査」(以下「事業所調査」という。)を実施しました。

●事業所調査の実施概要

調査対象	市内の従業員10名以上の事業所から無作為抽出した500事業所
調査方法	郵送による配布・回収
調査期間	令和4(2022)年6月20日～令和4(2022)年7月4日
回収結果	有効回収数:182件(有効回収率:36.4%)

(3) 岩国市男女共同参画推進会議における審議

本計画の策定にあたっては、幅広い視点からプランに対する意見や提言を得るため、有識者、各種団体代表および公募委員で構成する「岩国市男女共同参画推進会議」において、必要な事項について審議を行いました。

なお、本計画は女性活躍推進計画を包含するため、岩国市男女共同参画推進会議は、その計画案を協議する「岩国市女性活躍推進協議会」(女性活躍推進法第27条)としても位置づけました。

(4) パブリックコメントの実施

令和5(2023)年1月に計画案を公表し、市民からの意見募集を行いました。

6 男女を取り巻く社会情勢の変化

岩国市における男女共同参画社会の実現に向け、本計画は、以下のような男女を取り巻く社会情勢の変化を踏まえ、策定を行いました。

(1) 人口減少と少子高齢化の進展

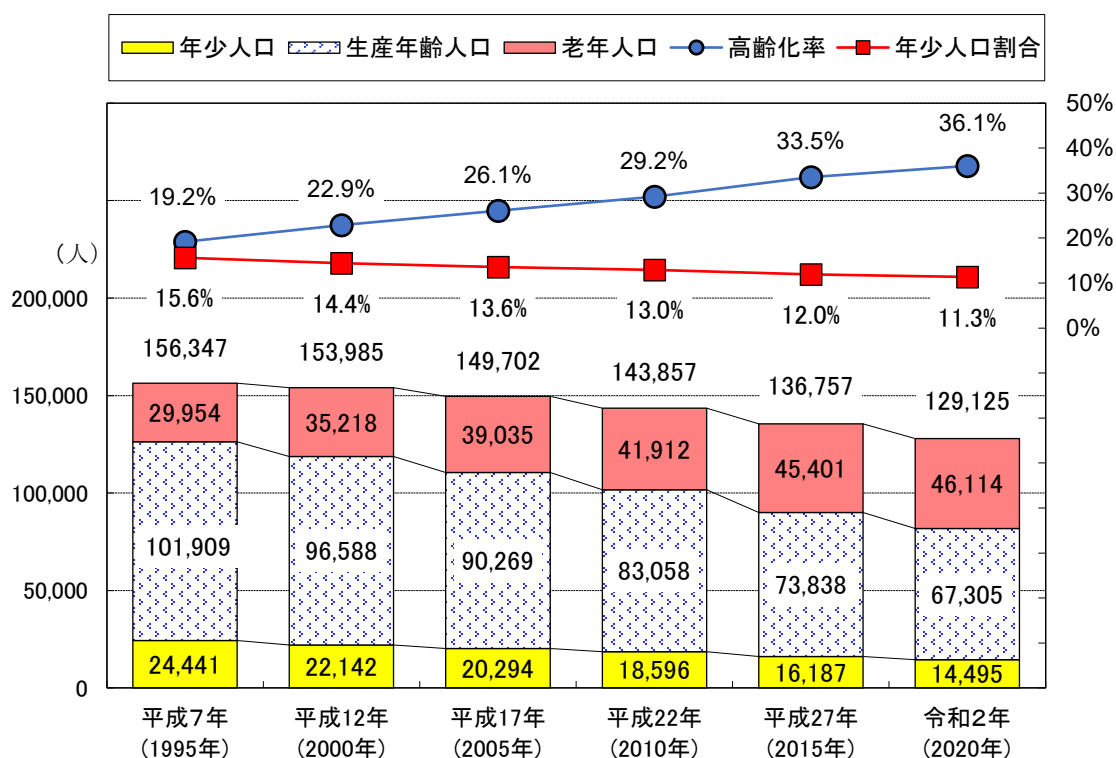
本市の総人口は、平成7(1995)年以降一貫して減少傾向にあり、令和2(2020)年には129,125人にまで減少しています。年齢3区分別人口の推移(図1-1参照)を見ると、年少人口(15歳未満)及び生産年齢人口(15歳以上65歳未満)が減少の一途を辿る一方で、老年人口(65歳以上)は増加の一途を辿っており、高齢化率(総人口に占める65歳以上人口の割合)は36.1%に達しました。現在の人口構成(図1-2参照)を見ると、少子化と人口減少の傾向継続と急激な後期高齢者の増加が予想されます。

このような少子高齢化の進展は、生産年齢人口の減少による経済成長の衰退、要介護高齢者の増加と年金、医療、福祉などの社会保障分野における現役世代の負担増大など、社会経済全体に大きな影響を及ぼすことが懸念されています。そのため、社会のあらゆる仕組みの中に、高齢者の自立を支え、社会参加を促すハード・ソフト両面の整備が必要です。

また、少子化については、晩婚化・非婚化が主な要因とされていますが(図1-3参照)、家庭生活における役割分担の偏りからくる、子育てに対する精神的な不安感・孤独感、仕事との両立の難しさや、子育てや教育にかかる経済的負担など多くの要因が複雑に作用する中で個人の人生設計が制約を受け、結果として少子化が進行しているという現実があります。

このような状況に対し、本市では、平成27(2015)年10月に「岩国市人口ビジョン」および「岩国市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し(令和2(2020)年3月改訂)、雇用対策や子育て支援、教育環境の充実、活力ある地域づくりを推進していますが、本計画においても女性の活躍推進や男女のワーク・ライフ・バランスの促進など、既存の子育て支援施策に加え、結婚や子育てなどの人生の節目・転換期に対応した長期的な視点に立った生活設計や、個人の望む人生設計が実現できるような施策の展開が求められています。

図1-1 年齢3区分別人口の推移



(各年10月1日現在)

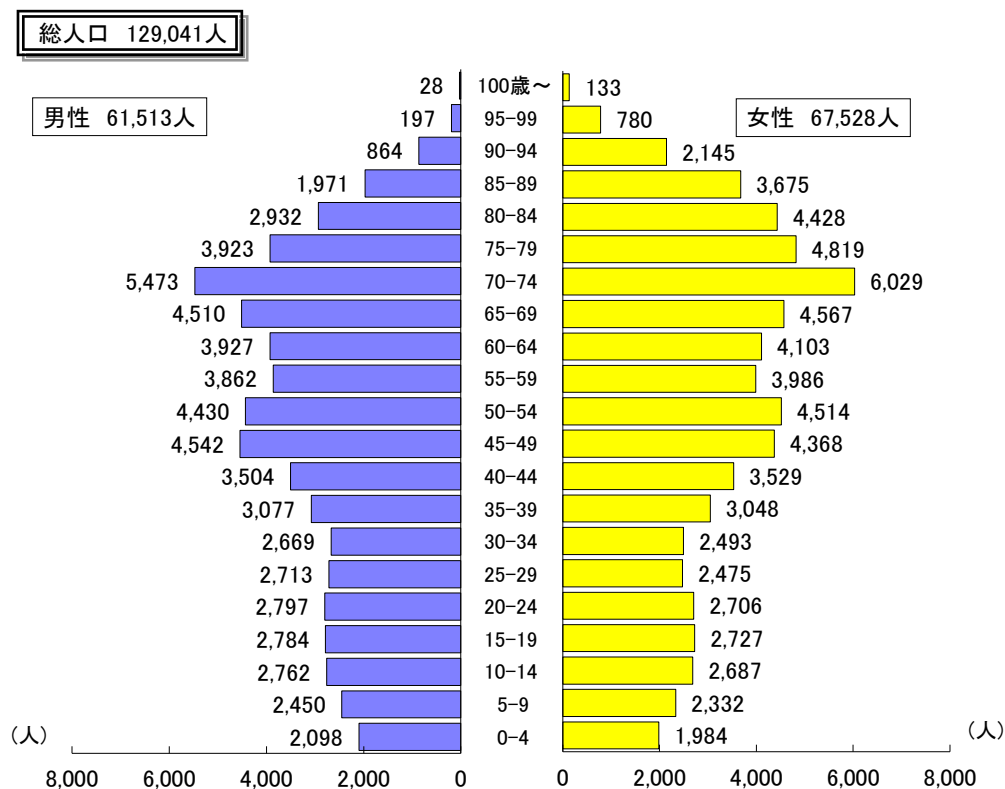
※年齢3区分人口には年齢不詳を含んでいないため、各区分人口の和と

総人口は一致しないことがある。

※高齢化率＝老年人口÷(総人口－年齢不詳人口)×100

資料：国勢調査

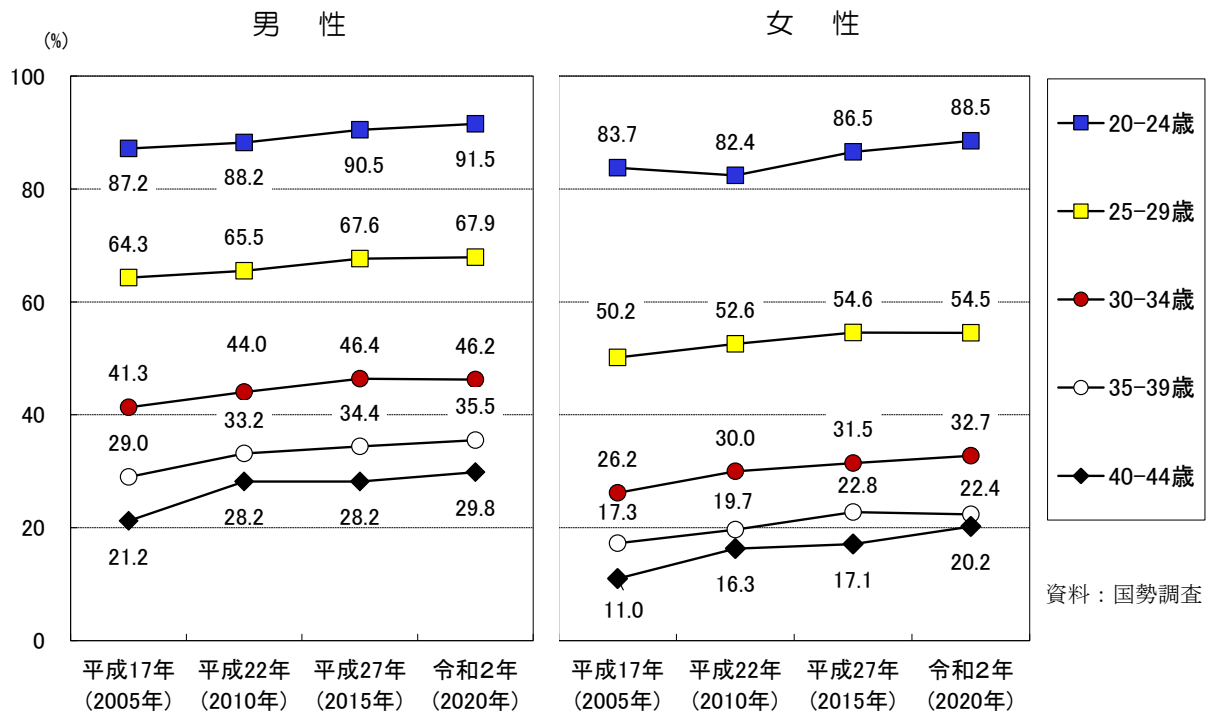
図1-2 人口ピラミッド



(令和4(2022)年10月1日現在)

資料：岩国市住民基本台帳

図1-3 未婚率の推移

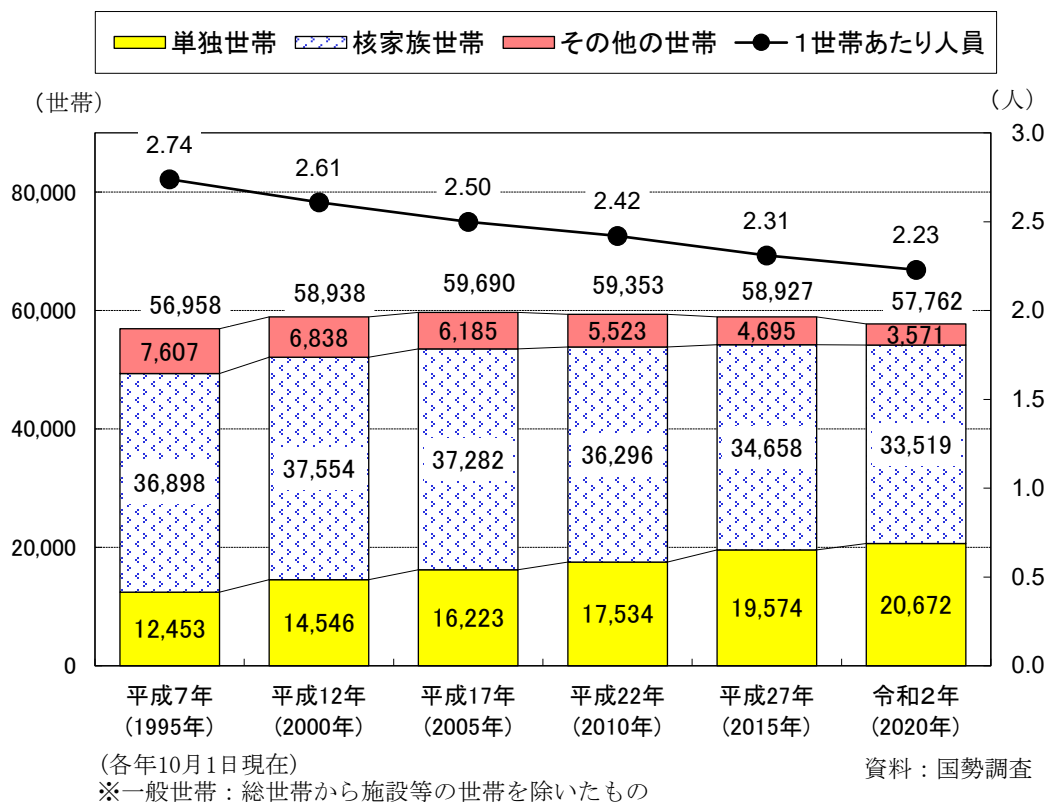


(2) 家族形態の多様化

少子高齢化や産業構造の変化、人々の価値観の多様化などが相まって、家族形態が多様化しています。多世代家族が減り、いわゆる核家族化が進行したのは数十年前からですが、近年は、さらに1人や2人の世帯が増える傾向にあり、本市の1世帯あたりの平均人数は2.23人となっています(図1-4参照)。これは、高齢者の一人暮らしや夫婦だけの世帯が増えていることでもあります。若い世代にも未婚・単独世帯の増加など、同じような傾向が見られます。世帯人数の減少は、必然的に家庭内の相互扶助機能の低下を招くこととなり、家庭の安定を保つには、従来の固定的な性別役割分担を解消し、男女が共に家事や育児を担っていく必要があります。

なお、国勢調査結果によると、令和2(2020)年10月1日現在、本市におけるひとり親世帯は894世帯(うち母子世帯808世帯)となっていますが、その中には、貧困などさまざまな困難を抱える世帯も少なくなく、次世代への貧困の連鎖を断ち切るためにも、各家庭の実情に応じたきめ細かな支援が必要となっています。

図1-4 一般世帯数および1世帯あたり人員数の推移



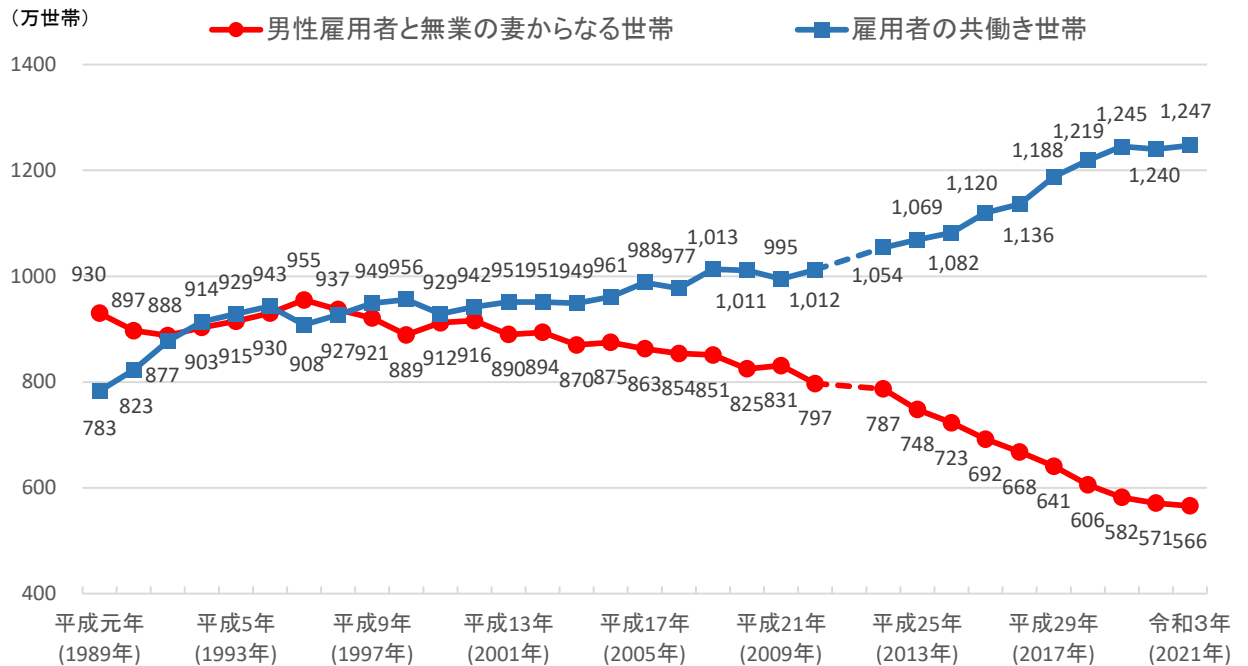
（3）経済状況および就業構造の変化

わが国の経済は、長らくデフレに苦しみ、長期的に低迷を続けてきました。厳しい経済情勢の中、非正規雇用が増加する一方で、長時間労働という問題も発生しました。長時間労働や仕事を中心としたライフスタイルは、男性の家庭や地域への参加・参画を阻む要因の一つにもなっています。

一方、国の労働力調査結果によると、平成4（1992）年頃から共働き世帯数が男性片働き世帯を上回り、現在も増加傾向にあります（図1-5参照）が、女性は男性に比べて非正規雇用の割合が高く、また、子育て期に就業を中断する女性が少なくありません。これらのことは、男女の賃金格差につながるとともに、将来、経済的自立が困難な高齢単身女性を生み出すことにもつながりかねません。

女性が出産・子育て・介護などにより就業を中断することなく継続できるよう支援するとともに、就業意欲と能力の向上を図る必要があります。そのためには、雇用などにおける男女の均等な機会と待遇の確保に加え、固定的な性別役割分担意識の解消、長時間労働の削減によるワーク・ライフ・バランスの推進など、関係するさまざまな取組が必要です。

図1-5 共働き世帯数の推移（全国）



※「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就職者（非労働力人口および完全失業者）の世帯

※「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯

※平成23(2011)年は、東日本大震災の影響で全国データなし

資料：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

(4) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響と「新たな日常」への対応

令和2(2020)年からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性と男性に対して異なった社会的・経済的影響をもたらしました。外出自粛や休業などによる生活不安・ストレスからの配偶者などからの暴力や性暴力の増加・深刻化が懸念されています。また、非正規雇用労働者、宿泊、飲食サービス業などへの影響が大きいことから、女性の雇用、所得に特に影響が強く現れており、経済的困難に陥るひとり親家庭の増加も危惧されています。さらに、子育てや介護などの負担増加も懸念されており、こうした状況を踏まえ、平時のみならず、非常時・緊急時にも機能するセーフティネットの整備を図る必要があります。

一方、これを契機として、仕事ではオンライン活用が急拡大したことで、男女ともに新しい働き方の可能性が広がり、働く場所や時間が柔軟化していくことが考えられます。テレワークは、職種や業種などによっては困難な場合もありますが、時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない柔軟な働き方を可能にする勤務形態です。また、在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児などへの参画を促す好機でもあります。感染症が収束したポストコロナの時代を見据え、「新たな日常」の実現に向けて取り組んでいく必要があります。

第 2 章

計画の基本的な考え方

1 前計画の成果と課題

前計画では「1 男女が共に活躍できる地域社会づくり」「2 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革」「3 男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり」という3つの基本目標と12の重点目標を掲げ、「男女の人権が尊重され、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会」を実現するための取組を進めてきました。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、講座やセミナーなど一部実施を控えた事業もありますが、前計画に定められた具体的な23項目すべての施策を実施し、30の管理指標のうち10指標(33.3%)は目標を達成し、4指標(13.3%)は好転するなど、一定の成果も見られます(次ページ「第3次岩国市男女共同参画基本計画管理指標達成状況一覧」参照)。市民意識調査の結果を見ると、5年前の調査結果に比べ、「ジェンダー」や「ワーク・ライフ・バランス」といった言葉の認知度は着実に高まっており、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担の考え方に対する意識は賛成派の割合が減少するなど、男女共同参画の観点から望ましい意識の変化が見られるものもあります。

しかし、審議会等委員に占める女性の割合については、令和4(2022)年4月1日現在で29.6%と、目標の40%に達しておらず、市民意識調査結果の中には、社会全体での男女の地位の平等感について、「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」と回答した人の割合をはじめ、5年前の基準値に比べ数値が悪化している項目や、あまり変化が見られない項目も少なくありません。

地域や職場などにおいては、未だに固定的な性別役割分担意識に基づく慣習・慣行とそれに伴う男女の不平等感が根強く残っており、多くの家庭においても固定的な性別役割分担が解消されているわけではなく、前計画における男女共同参画社会実現に向けた取組の多くは今後も継続する必要があります。とりわけ雇用の分野では、出産や子育てなどにより離職や非正規雇用を選択せざるを得ない状況に置かれる女性が少なくなく、男女ともに仕事と家庭を両立し、働き続けることができる環境整備が重要です。事業主などを含めた市民への啓発をさらに進め、あらゆる分野における女性の参画促進やワーク・ライフ・バランスの推進など、前計画から継続する課題解決に向け、これまで以上に成果を意識した取組を推進していく必要があります。

【第3次岩国市男女共同参画基本計画管理指標達成状況一覧】

基本 目標	重点 目標	管 理 指 標	基準値 平成28年度 (2016年度)	実績値 令和3年度 (2021年度)	評価	目標値 令和4年度 (2022年度)
1	1	審議会等委員に占める女性の割合	30.6%	29.6%	△	40%
		市職員の女性の管理職の地位に占める割合	14.8%	17.8%	◎	15%以上
		女性管理職の登用目標を設定している事業者の割合	7.6%	15.9%※1	◎	15%
	2	ワーク・ライフ・バランスセミナー受講者数	213人	58人	×	350人
		ワーク・ライフ・バランスに取り組む市内事業者数	94事業者	96事業者	△	120事業者
		延長保育の実施率	76.9%	65.2%	×	81.3%
		一時預かり保育の実施率	87.5%	78.1%	×	90.6%
		地域ケア会議の開催回数	29回	41回	◎	39回
	3	「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担の考え方に対する賛成派の割合	28.6%	20.2%※1	○	15%
		男性向け生活講座受講者数	144人	48人	×	200人
		岩国市内事業所におけるやまぐち子育て・イクメン応援企業登録数	80事業所	70事業所	×	160事業所
	4	職場において、男女の地位が平等になっていると思う市民の割合	25.2%	30.8%※1	○	50%
		25歳から44歳までの女性の就業率	68.7%	70.4%※2	△	73%
	5	自治会などの地域活動の場で男女の地位が平等になっていると思う市民の割合	35.6%	33.2%※1	△	50%
		市民活動支援センター登録団体数	87団体	100団体	◎	100団体
		農業協同組合総代に占める女性割合	13.3%	18.5%	◎	15%
	6	市が主催又は共催する国際理解講座の参加者数	396人	209人	×	440人
2	7	社会全体での男女の地位の平等感について、「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」と回答した人の割合	62.5%	70.3%※1	×	30%
		男女共同参画講座等の学習機会の提供回数	10回/年	12回/年	◎	12回/年
	8	学校教育の場で男女の地位が「平等になっている」と思う市民の割合	59.3%	53.2%※1	×	70%
3	9	ここ3年ぐらいの間に一度でも何らかのDVを受けたことのある市民の割合	23.8%	17.8%※1	○	15%
		実際に何らかのDVなどの人権侵害を受けても相談しなかった(できなかった)人の割合	66.0%	72.4%※1	×	50%
		配偶者等からの暴力相談件数	93件	69件	×	120件
	10	健康づくり計画推進部会の登録団体数	90団体	94団体	○	95団体
		保健体育の授業以外における児童生徒(小中学校)に対する性教育の実施率	93.4%	100.0%	◎	100%
		がん検診の平均受診率	18.3%	10.5%※3	×	25%
		妊婦乳幼児の健康診査受診率	95.0%	95.8%	◎	95%以上
	11	地域包括支援センターの相談件数	29,030件	37,510件	◎	30,975件
		障がい者相談支援の相談件数	5,200件	6,719件	◎	5,500件
	12	消防団員における女性の占める割合	3.9%	4.9%	△	10%

評価欄…◎:目標達成、○:好転、△:不変、×:悪化

※1…令和4(2022)年度実績

※2…令和2(2020)年国勢調査結果

※3…対象者範囲の母数が広がった為、数値は下がっている。

2 計画の基本理念

男女共同参画とは「男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を担うこと」をいいます（岩国市男女共同参画推進条例第2条）。

この計画では、第3次計画までの基本理念「男女の人権が尊重され、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会」を引き継ぎ、社会の制度や経済の変化によって左右されることのない、ゆるぎない男女共同参画社会の実現をめざします。

岩国市男女共同参画推進条例の基本理念

男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳を重んじましょう。男女の差別をなくし、ひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保していきましょう。

社会における制度や慣行についての配慮

性別による固定的な役割分担等にとらわれず、男女が共に主体的で自由な活動ができるよう、社会の制度や慣行のあり方について考え、望ましいものに変えていきましょう。

施策等の立案・決定への共同参画

男女が社会の対等なパートナーとして、市や団体などの施策や方針の立案・決定の場に、共に参画できるようにしましょう。

家庭生活と社会生活の両立

家族みんなが互いに協力し合い、社会の支援も受けながら、家庭生活と社会生活を両立できるようにしましょう。

生涯にわたる男女の健康の確保

男女がそれぞれの身体的特質を理解し、尊重し合うことで、生涯にわたって健康的な生活ができるようにしましょう。

国際的協調

男女共同参画は、国際的協調のもとで推進しましょう。

3 計画策定の視点

(1) 多様性の尊重とSDGsの視点

私たちが目指す、「性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会」とは、性別や世代などの違いを認め合い、国籍や価値観、生き方も「多様」であることが尊重され、「違い」に価値を見出すことができる「ダイバーシティ」の実現した社会です。単身世帯や共働き世帯の増加、生涯未婚率の増加など、世帯の形態や家族のあり方に対する価値観は時代とともに変化し、それに伴うライフスタイルの多様化は、本市においても顕著となっています。また、性的少数者の人権に配慮した施策を望む声も高まりを見せています。

これまで進めてきた固定的な性別役割分担意識の解消や、性別にかかわらず多様な生き方を選択できる環境づくりの重要性は今も変わりませんが、本計画ではそれにとどまらず、社会のあらゆる場面において多様性が尊重される社会を目指す必要があります。

そして、これは、現在国際社会が一致して取組を進めている「持続可能な開発目標(SDGs)」が掲げる「誰一人取り残さない」持続可能な世界をつくることにもつながります。男女共同参画社会の実現は、SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」と合致しているだけでなく、教育(目標4)や就業機会(目標8)、まちづくり(目標11)など、他のすべての目標の達成に関わる非常に重要な事項であるとの認識の下、計画の策定と実施に取り組む必要があります。

図2-1 持続可能な開発目標 (SDGs)



(2) 男性、子どもにとっての男女共同参画

男女共同参画は、女性の課題と捉えられがちですが、男女共同参画社会は、男性にとっても仕事と家庭を両立し、地域活動への参画や自己啓発に取り組むことのできる、暮らしやすい社会です。

女性の就業率の高まり、女性のライフスタイルや世帯構造の変化など、女性を取り巻く環境は大きく変化しているにもかかわらず、男女共同参画の成果はあまり見える形では表れていない状況です。その原因として、依然として残る「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識や、それに基づくさまざまな社会制度や慣行があります。男性の長時間労働を前提とした従来の働き方は、子育て・家事・介護などへの主体的な参画を困難にしています。男女共同参画の必要性を男性自身が認識し、長時間労働の抑制などの働き方の見直しによって、男性が主体的に家庭や地域へ参画する意欲が高まるよう、社会全体に働きかけることが必要です。

一方、次代を担う子どもたちが、将来を見通した自己形成を図りながら、健やかに育ち、個性と能力を発揮できる社会を目指すためには、子どもの頃から男女共同参画の理解を深めることが重要です。子ども一人ひとりが男女共同参画の理解を深めることは、子ども自身にとってのみならず、今後の社会全体における男女共同参画を推進することにもつながります。

(3) あらゆる分野における女性の活躍推進

平成27(2015)年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に続き、平成30(2018)年には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定され、あらゆる分野における女性の活躍推進が男女共同参画における最重要課題の一つとなっています。国の第5次男女共同参画基本計画においても政治や行政における女性の登用率が目標として掲げられるなど、政策および方針決定の場への女性の参画が推進されてはいますが、国際的な取組に比べるとまだ遅れているのが現状であり、世界経済フォーラムが公表している「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」では、日本は146か国中116位(令和4(2022)年)という低い順位となっています。

また、令和3(2021)年3月に策定された「第5次山口県男女共同参画基本計画」では、国が目標として掲げる「指導的地位に占める女性の割合30%」を踏まえ、令和7(2025)年度の目標指標と目標値(「市町の審議会等委員に占める女性の割合30%」など)を定めています。本計画の策定にあたっては、「第5次山口県男女共同参画基本計画」との整合にも配慮しながら目標値の設定を行います。

一方で、女性の活躍推進はワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現と切っても切り離せないものであり、男性も含めたあらゆる人の働き方に関する課題です。正規雇用者

の長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用など、根強く残る特徴的な働き方が、女性の活躍を妨げる一要因ともされており、これまでの働き方を根本的に見直すことが求められています。

新型コロナウイルス感染症の拡大によるテレワークの普及など、柔軟な働き方の広がりを契機として、本市においても、働く女性が、男性とともにその能力を十分に発揮できるように、働き方改革を推進し、男女間格差を是正する事業所の自主的かつ積極的な取組(ポジティブ・アクション)を促すとともに、すべての女性が自らの意思により、その個性と能力を十分発揮できるよう、女性の活躍を強力に推進することが必要です。

(4) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

配偶者などからの暴力(DV)、性犯罪、性暴力(望まない・同意のない性的な行為や発言)など、異性間の暴力の被害者の多くは女性で、その背景には、固定的な性別役割分担意識や経済力の格差、男性の女性に対する所有意識などがあると言われています。このような女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

特に、DVは被害者の生命や精神に重大な危害を与える犯罪です。また、暴力が家庭内で発生することが多いことから潜在化しやすく、暴力がエスカレートし、被害が深刻化するという特性があります。そのため、暴力を容認しない社会認識の徹底など、根絶のための基盤整備とともに、防止対策や被害者支援など、女性に対するあらゆる暴力の根絶のための幅広い取組を推進することが必要です。

また、県では、性暴力被害に特化した性暴力相談ダイヤル「あさがお」を平成29(2017)年1月に県男女共同参画相談センターに開設し、関係機関と連携しながら、24時間365日の運用体制で、被害直後からの総合的な支援(相談、産婦人科医療、カウンセリング、法律相談等)を実施していますが、国においても「性犯罪・性暴力対策の強化」が図られています。市民意識調査においても「自分が性暴力を受けたことがある」と回答した人の割合は、女性回答者の10.1%となっていました。前計画までは、おもにDVの防止と被害者支援を施策対象としてきましたが、県や国の動きを踏まえ、本計画では新たに性暴力のない社会づくりに向けた施策展開を図り、あらゆる暴力の根絶を目指します。

(5) 地域における身近な男女共同参画の促進

少子高齢化や家族形態の多様化、個人の意識やライフスタイルの多様化は、地域の連帯感や相互扶助意識を弱める方向に作用していると言われていますが、むしろ、そういう時代であるからこそ、子どもや高齢者をはじめとする地域住民の安全・安心の基盤として地域の役

割が重要になっています。

このような地域力を高めていくためには、地域における方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、性別・年齢を問わず、地域社会の一員として主体的に参画できる機会や場を広げる必要があります。

また、災害などにおける被災時の避難所運営などでは、食事準備や清掃などが当然のように女性に集中するなどの問題や、男女のニーズの違いを把握する必要があることが明らかになっています。

防災のみならず、環境問題など、さまざまな地域課題の解決のためには、男女が対等な立場で積極的に参画するとともに、あらゆる人々の身近な暮らしの中に男女共同参画の視点が必要であることを広く啓発することが重要です。

（６）市民、事業者などとの協働

男女共同参画社会の実現には、行政施策の推進はもとより、広く市民や事業者などの理解と積極的な協力・実践が不可欠です。男女共同参画を自らの問題としてとらえ、それぞれの立場で主体的に取り組を進めるとともに、幅広い協力と連携を図っていくための計画とする必要があります。

また、市民や事業者などとの協働を進めるためには、市民、事業者などに対して目指すべき目標像を明示するとともに、計画の成果を把握・評価するための物差しを共有することが必要です。

4 計画の基本目標

本計画では、基本理念実現のため、前計画の3つの基本目標を引き継ぎ、継続的な施策の展開を図ります。

基本目標1 男女が共に活躍できる地域社会づくり

男女共同参画社会を形成していくためには、男女がともに広く地域や社会の活動に参画し、多様な考え方を尊重し生かしていくことが大切です。

社会における意思決定過程への女性の参画をさらに進めるために、女性が活躍できるような環境の整備を推進するとともに、女性自身がさらに力量を高めていく(エンパワメント)ための支援に努めます。

また、働く男女が家庭と職業生活を両立し、生涯を通じて安心して働き、生活できるよう、多様な働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスの促進を図ります。

基本目標2 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革

男女が互いを認め合い、尊重し、その個性と能力が十分に発揮される男女共同参画社会を実現するためには、「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれることなく、家庭、地域、学校、職場などあらゆる場において対等な立場で参画していくことが必要です。

男女がお互いの人権を尊重し、性別によって生き方や働き方が制限されることなく、その個性と能力が十分に発揮できるよう、多様性を尊重する男女共同参画の視点に立った意識づくりを進めます。

基本目標3 男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり

男女が安心して暮らすためには、生涯を通じて健康を増進し、犯罪や暴力のない生活環境を確保するとともに、万一の災害にも備える必要があります。

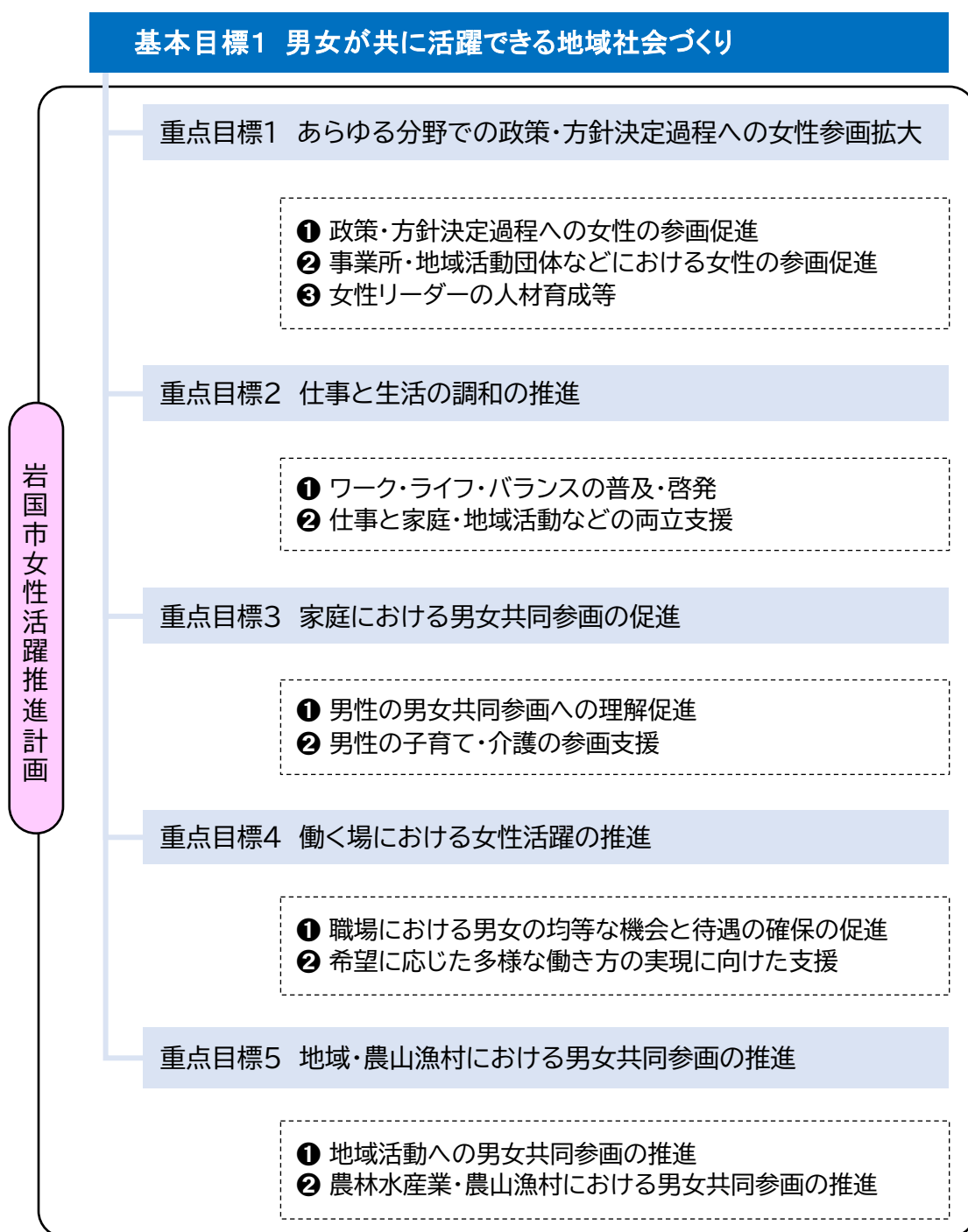
そのため、性差を踏まえた男女への健康支援や、あらゆる暴力の根絶を目指すとともに、男女共同参画の視点を取り入れた地域の防災・減災・災害復興対策の取組を促進します。

また、ひとり親家庭や高齢者、障がい者、外国人などのさまざまな困難を抱える人々が安心して暮らせるよう、各世帯の実情に応じた、切れ目のない、きめ細かな支援を行います。

5 計画の体系

本計画では、計画の連続性・継続性の観点から基本的には前計画の施策体系を踏襲しつつ、一部見直しを行い、以下のとおり、3つの基本目標の下に12の重点目標を設定することとします。また、重点目標ごとに管理指標を設定し、その現状と目標を明記することによって、指標による計画の進行管理を図ります。

図2-2 計画の体系



基本目標2 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革

重点目標6 男女共同参画の視点に立った社会制度や慣行の見直し、意識の改革

- ① 男女共同参画意識の啓発・理解の促進
- ② 男女共同参画に関する調査研究及び情報収集・提供

重点目標7 人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

- ① 男女共同参画を推進する教育の実施
- ② 生涯学習における男女共同参画の推進と充実

重点目標8 国際的視野に立った男女共同参画の推進

- ① 国際理解と多文化共生社会への意識づくり

基本目標3 男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり

岩国市DV対策
基本計画

重点目標9 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

- ① 暴力を許さない基盤づくりの推進
- ② 相談体制の充実
- ③ 被害者の支援と自立に向けた取組の推進

重点目標10 生涯を通じた男女の健康づくりへの支援

- ① 性の尊重と生涯を通じた男女の健康支援
- ② 妊娠・出産・育児に関する支援

重点目標11 みんなが安心して暮らせる社会づくり

- ① 生活に困難を抱えた人々が安心して暮らせる環境整備

重点目標12 男女共同参画の視点に立った地域防災

- ① 防災・減災・災害復興における男女共同参画の促進

第 3 章

基本目標達成のための取組

基本目標1 男女が共に活躍できる地域社会づくり

重点目標1 あらゆる分野での政策・方針決定過程への女性参画拡大

男女共同参画社会を形成していくためには、男女がともに広く地域や社会の活動に参加していくとともに、政策をはじめ社会のあらゆる意思決定の場に男女が対等な立場で参画し、多様な考え方を尊重し生かしていくことが大切です。しかし、現実にはさまざまな分野で女性の社会進出が進んでいるにもかかわらず、地域や社会の意思決定に関わる場面においては、男性に比べ、女性の参画が十分とは言えない状況が見られます。

このような状況を見直し、地域や社会における意思決定過程への女性の参画をさらに進めるためには、女性が活躍できるよう環境の整備を進める必要があります。また、女性自身がさらに力量を高めていくこと(エンパワーメント)も重要です。

(1) 現状と課題

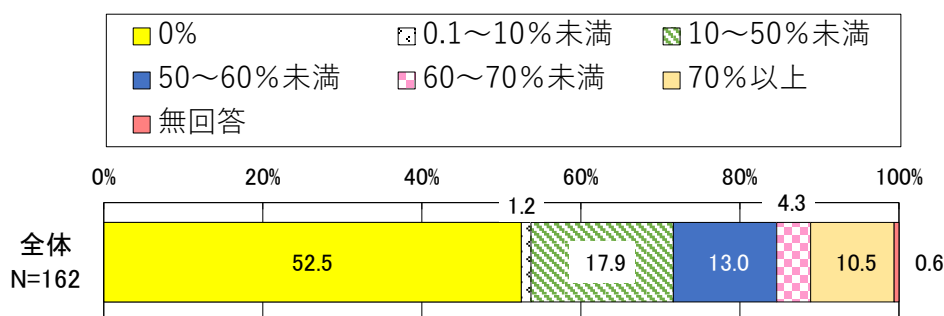
本市における意思決定過程への女性の参画度合いの一つの目安となる、審議会などの委員の女性割合は29.6%(令和4(2022)年4月1日現在)と、既に「第5次山口県男女共同参画基本計画」の目標値(令和7(2025)年度:30%)に近い水準にはあります。しかし、前計画の目標値は40%であり、前計画策定時より割合が低くなっていることから、今後も引き続き登用促進の努力が必要です。

また、本市職員に占める女性の割合は39.1%で、役職者(課長級以上)における女性の割合は17.8%(令和4(2022)年4月1日現在)となっています。令和3(2021)年3月に改正した「岩国市特定事業主行動計画」では、令和7(2025)年度には女性役職者(課長級以上)の割合を18%とすることを目標に掲げており、さらなる職員の意識改革と人材育成の推進を図る必要があります。

一方、事業所や地域活動団体などについても、その意思決定過程に対する女性の参画が十分とは言えない状況がうかがえます。事業所調査の結果を見ると、女性管理職の登用目標を設定している事業所の割合は15.9%と、5年前(7.6%)と比べて8.3ポイント上昇していますが、依然として女性管理職がいない事業所(女性従業員がいない事業所を除く。)が全体の52.5%、女性管理職の割合が10%未満の事業所が53.7%を占めています(図3-1参照)。女性管理職の割合が少ない理由としては、「女性従業員が少ない、またはいない」のほか、「管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいない」や「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない」という回答も多く(図3-2参照)、女性自身の意識改革やスキルアップも求められています。

また、地域社会における女性の登用状況を見ると、本市内の自治会長のうち女性の割合は9.9%(令和4(2022)年4月1日現在)で、実際に多くの女性が携わっている地域活動団体においても、会長をはじめとした役職は男性で占められているケースが多く見られます。単に参加するだけでなく、意思決定や対外的な交渉にも参画することが女性自身のエンパワーメントにもつながることから、地域団体などの運営や活動への参画促進を図るため、固定的な性別役割分担意識の解消や女性の能力向上のための研修開催の取組が必要です。

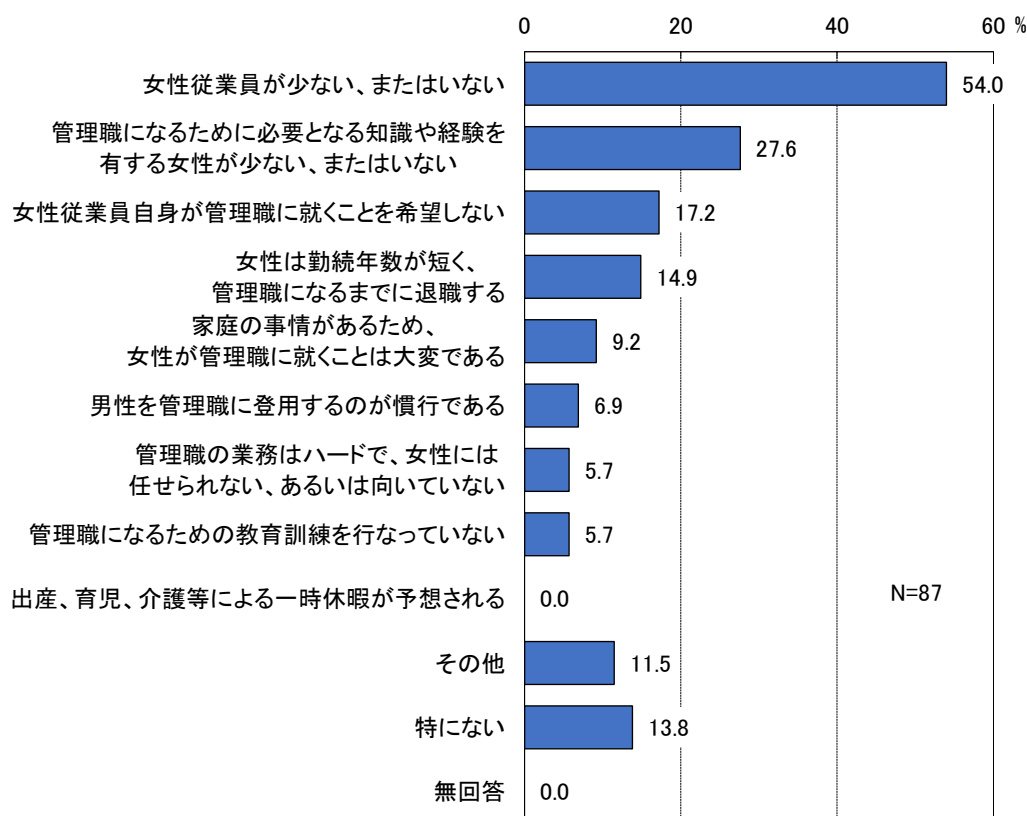
図3-1 市内事業所の女性管理職の割合



資料:事業所調査結果

※グラフ中のNは、割合算出の基数となる有効回答数を示している（以下同じ）。

図3-2 女性管理職が少ない理由（女性管理職の割合が10%未満の事業所）



資料:事業所調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① 政策・方針決定過程への女性の参画促進

政策・方針決定の場へ女性の積極的な登用を引き続き促進していくとともに、女性職員の管理職への登用や計画的な人材育成に取り組むとともに仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を進めます。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
① 審議会などにおける女性登用の積極的拡大	● 審議会などにおける委員選定時の女性委員割合の原則40%以上を目指し、女性委員の割合が著しく低い審議会等が発生しないよう、女性委員の登用に努めます。	男女共同参画室 関係各課
② 行政における男女共同参画の推進	● 性別にとらわれない人事配置や管理職への登用、女性職員のキャリア形成支援、介護・育児休業を取得しやすい体制づくりなど、「岩国市特定事業主行動計画」に基づき、市が事業者の模範となるための取組を進めます。	職員課

② 事業所・地域活動団体などにおける女性の参画促進

事業所や地域活動団体等における女性の登用状況の把握に努め、事業所や地域活動団体などにおける女性の管理監督職への登用や、方針決定に関わる場への参画を進めるための働きかけや女性の登用にかかる情報提供などの周知・啓発を行います。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
① 事業所・団体などにおける方針決定の場への女性の登用と参画の促進	● 事業所や地域活動団体などに対して、女性の参画促進の重要性・必要性について理解を得られるよう周知・啓発、情報提供を進めます。 ● 事業所には女性の管理監督職への登用や職域拡大などを、地域活動団体などには団体役員に女性を登用するなど、方針決定の場に参画できるよう啓発に努めます。	男女共同参画室 商工振興課

③ 女性リーダーの人材育成等

方針決定の場へ女性が積極的に参画するよう、女性自身の意識や行動の改革を促すとともに、女性指導者、団体などの育成・支援と女性が能力を十分に発揮できる環境づくりを図ります。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①女性の意識改革に向けた啓発	● 固定的な性別役割分担意識にとらわれず、女性が方針決定の場へ積極的に参画できるよう、意識改革の啓発に努めます。	男女共同参画室
②女性リーダーの人材育成	● 指導的立場を担う女性リーダー育成のため、研修や講座等の機会の提供と情報提供の充実を図ります。	男女共同参画室 商工振興課 生涯学習課

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
審議会等委員に占める女性の割合	29.6%	40%
市職員の管理職に占める女性の割合	17.8%	20%
女性管理職の登用目標を設定している事業者の割合	15.9%※	20%
自治会長に占める女性の割合	9.9%	13%

※令和4(2022)年度実績

重点目標2 仕事と生活の調和の推進

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)とは、「仕事」と、子育てや家庭生活、地域活動などの「仕事以外の生活」との調和がとれている状態を指します。ワーク・ライフ・バランスが保たれた社会の実現は、女性だけでなく男性にとっても暮らしやすい社会につながるものであり、女性の活躍推進に加え、人々が多様な働き方・生き方を選択できるようにしていく上でも重要です。

しかし、労働現場では、未だに男性正社員を前提とした労働の在り方が根強く残っています。特に、長時間労働は男女ともに家事、育児、介護などへの参画を困難にするものであり、女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性の生活の豊かさを奪うものでもあります。働きたい女性が仕事と子育て・介護などの二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方などを通じたワーク・ライフ・バランスの実現が喫緊の課題となっています。

ワーク・ライフ・バランスの推進には事業所の理解が不可欠です。少子高齢化の進行により労働人口が減少する中、事業所にとっては優秀な人材の確保が重要な課題となっていますが、時間外労働の削減や育児・介護休業の取得など、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的な事業所は、女性の就業の定着率が高まる傾向にあるほか、就職希望者も増え、優秀な人材が集まりやすくなっています。また、従業員自身が労働時間の管理や仕事の効率化を意識するようになり、生産性の向上につながるというメリットもあることから、さらなる事業所への啓発が必要です。

(1) 現状と課題

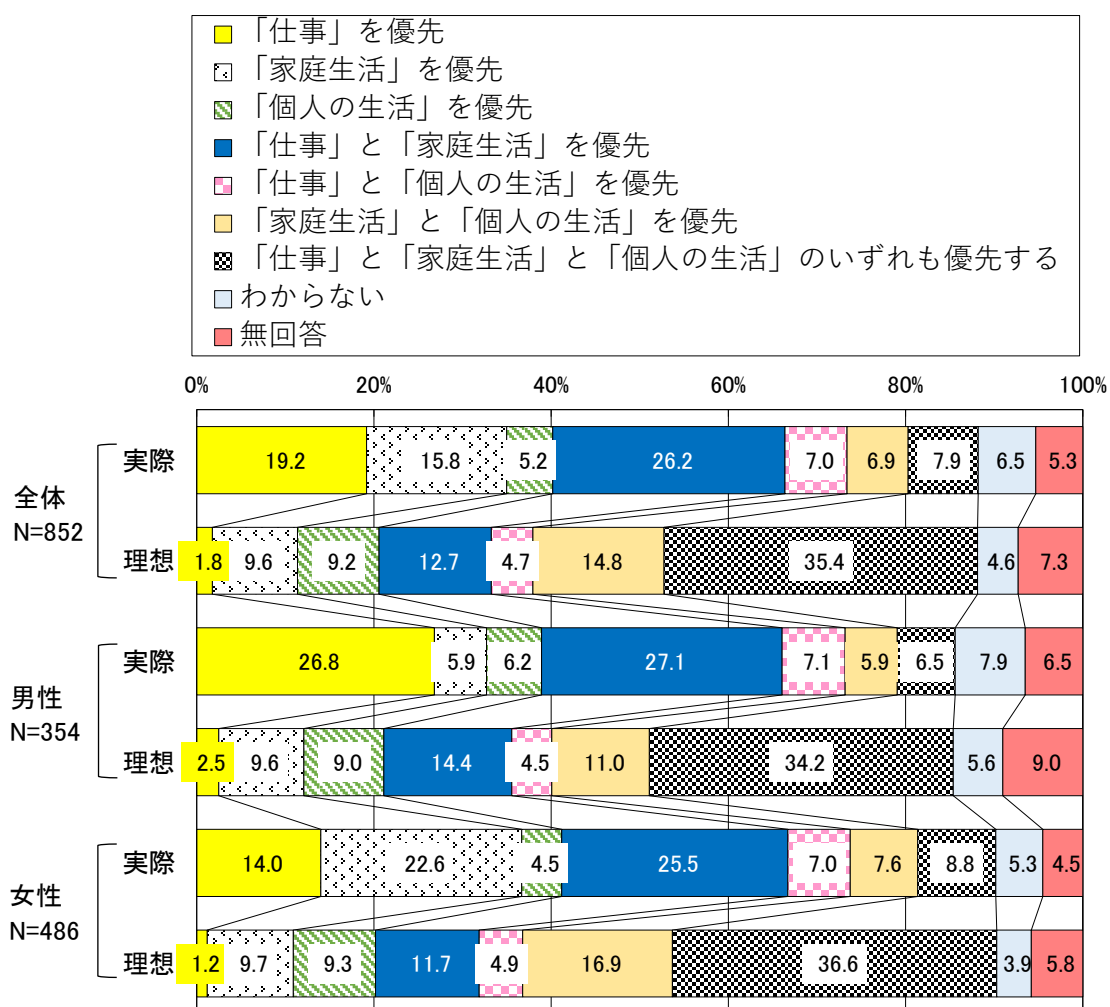
「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度に関する市民意識調査の結果を見ると、男女ともに、『「仕事」を優先』することを理想と考えている人は少なく、『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のいずれも優先する』ことを理想と考える人が最も多くなっています(図3-3参照)。しかし、実際にそうできている人の割合は少なく、男女ともに『「仕事」と「家庭生活」を優先』していると回答した人が最も多くなっており、男性では『「仕事」を優先』という回答割合もあまり変わらない高さとなっています(図3-3参照)。ワーク・ライフ・バランスについての市民の認知度は5年前に比べると高くなっていますが、男女ともに年齢階層が高くなるにつれて大きく低下する傾向があり、年齢階層による差が目立っています(図3-4参照)。

一方、事業所調査の結果を見ると、ワーク・ライフ・バランスに「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」と回答した事業所の割合は81.9%となっており(図3-5参照)、そのための各種制度を設けている事業所も増えつつあります(図3-6参照)。

男女がともに仕事と家庭の両立をしていくために必要だと思う条件として、男女とも「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」や「給与などの男女間格差をなくす」を筆頭に事業所の理解を不可欠とする項目の回答割合が高かった(図3-7参照)ことから、ワーク・ライフ・バランスの必要性和、その実現がもたらす効用について、市民、事業所双方への周知・啓発が必要です。また、事業所に対しては、ワーク・ライフ・バランス推進のための国・県の助成金制度等について周知を図る必要があります。

さらに、男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、依然として女性に偏りがちな子育てや介護の負担を軽減していく必要があります。子育て支援については「岩国市子ども・子育て支援事業計画」、介護サービスについては「岩国市高齢者保健福祉計画」に基づき、それぞれ整備・充実を図っていますが、ワーク・ライフ・バランス実現のためにも、さらなる子育て・介護環境の整備・充実が必要です。

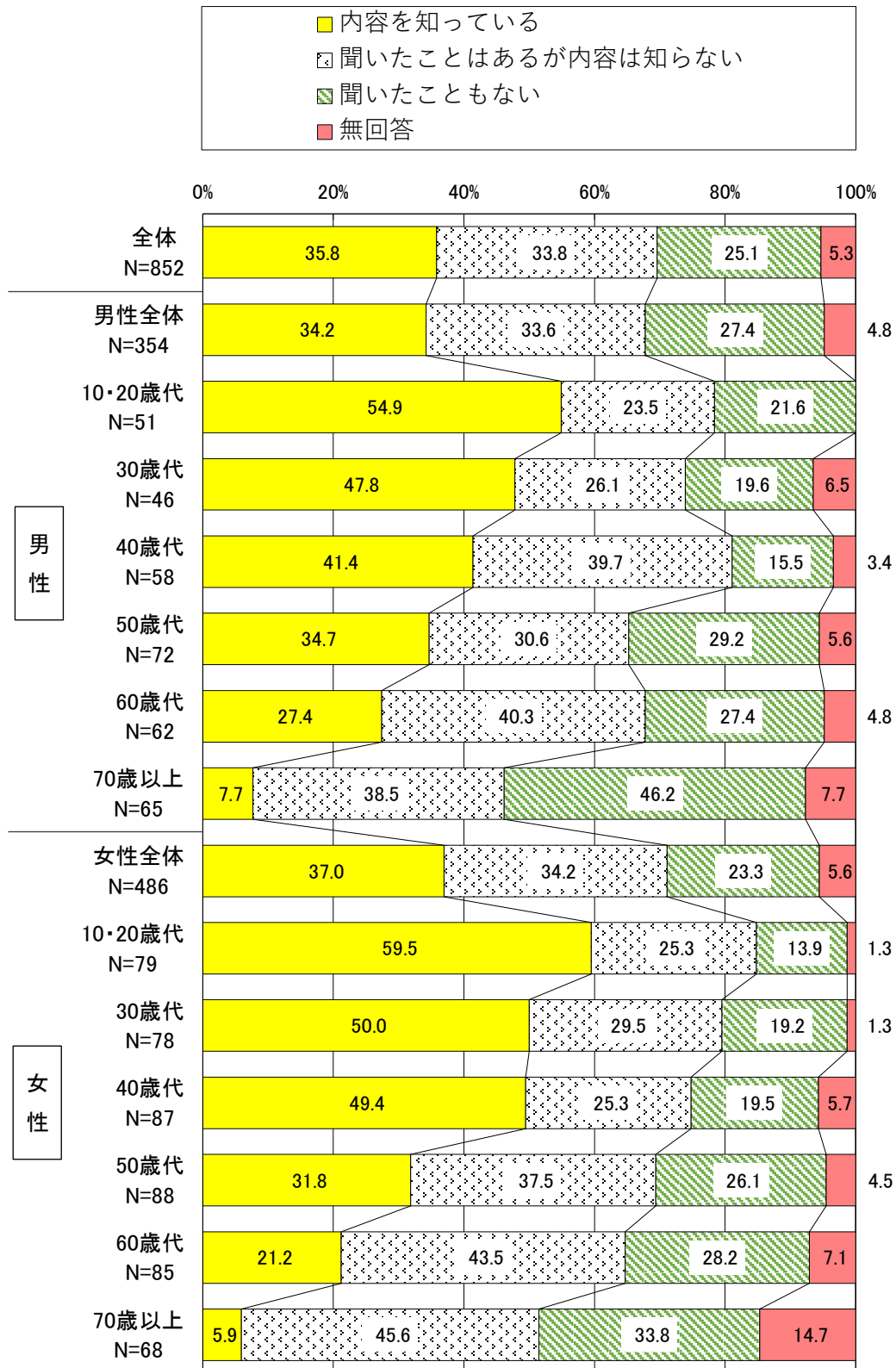
図3-3 「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度（実際と理想）



資料:市民意識調査結果

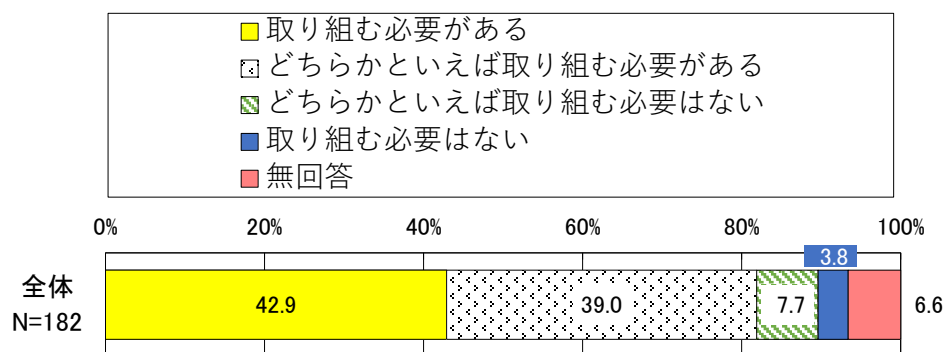
※全体の基数（N）には属性不明者も含まれるため、内訳の基数の合計とは必ずしも一致しない（以下同じ）。

図3-4 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度



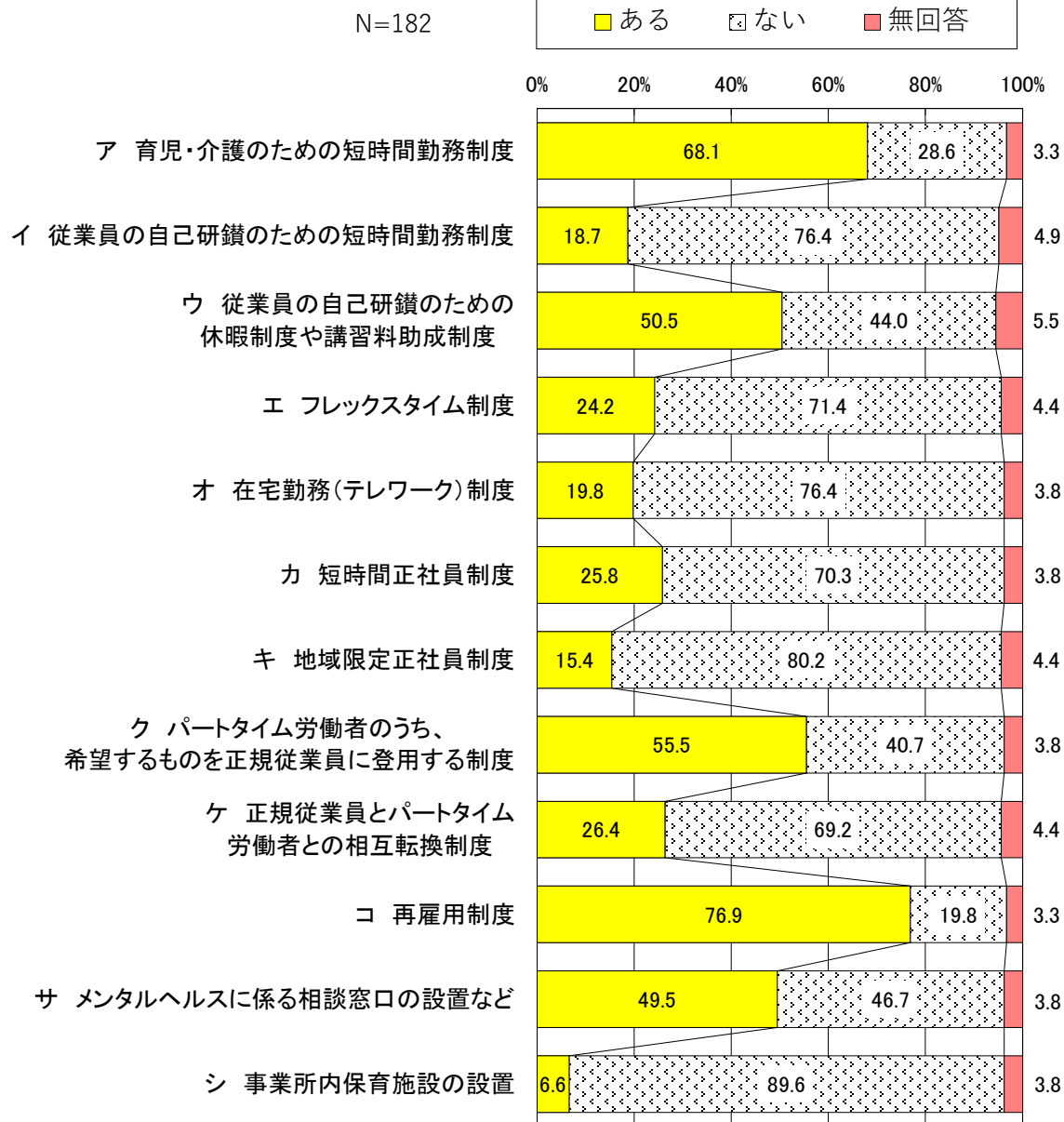
資料: 市民意識調査結果

図3-5 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組について



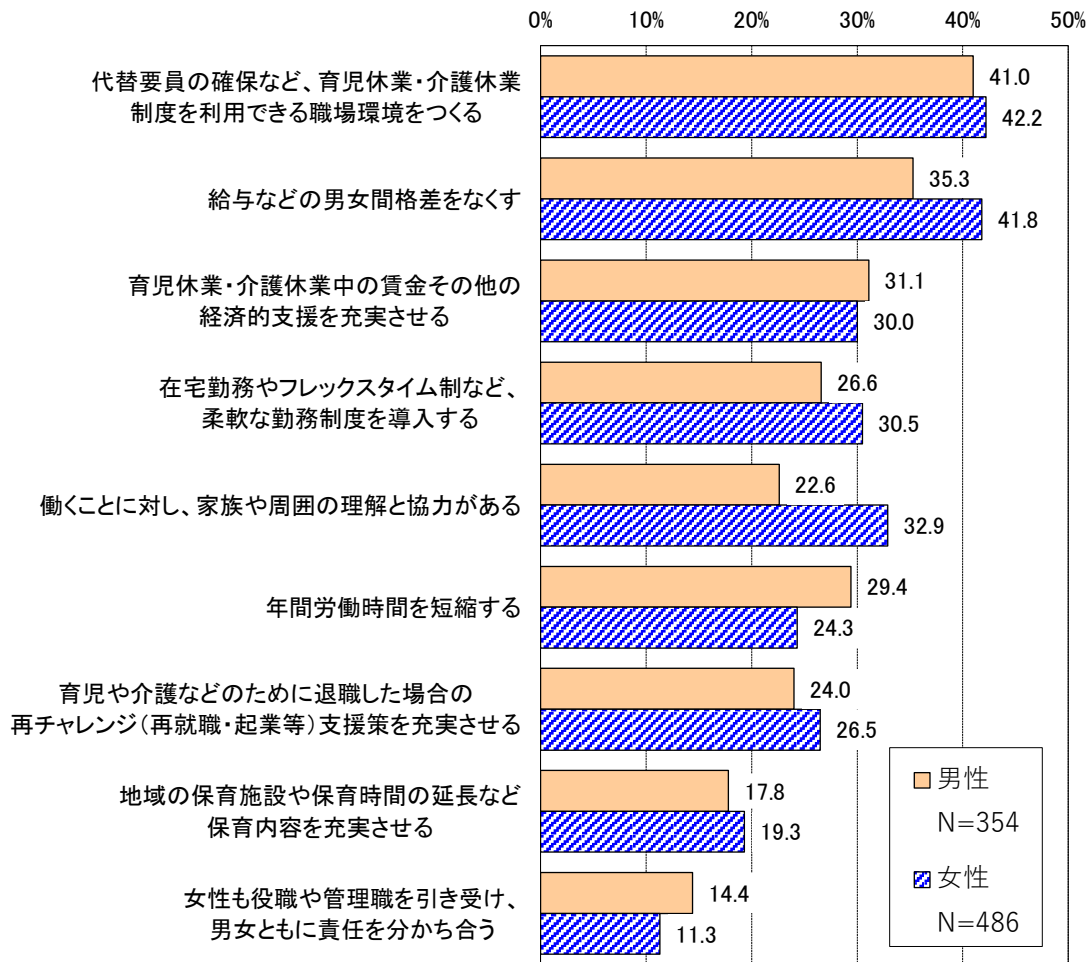
資料:事業所調査結果

図3-6 「ワーク・ライフ・バランス」推進のために、以下の制度を設けているか



資料:事業所調査結果

図3-7 男女がともに仕事と家庭の両立をしていくために必要だと思う条件



資料: 市民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成を図るために、ワーク・ライフ・バランスの理解と普及の促進に努めるとともに、長時間労働の是正等の働き方改革に向けての取組を推進します。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①ワーク・ライフ・バランスについての意識の醸成	●長時間労働の削減や仕事中心のライフスタイルの見直しに向けた啓発を行います。	男女共同参画室
	●仕事と家庭の両立を支える環境整備と職場風土づくりのための啓発と情報提供に努めます。	商工振興課 男女共同参画室

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
②事業所に対するワーク・ライフ・バランスの啓発	●事業所の主体的な取組を促すための出前講座等を実施します。	男女共同参画室
	●事業所にとってのワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットやワーク・ライフ・バランス推進のための国、県の助成金制度等について周知を図ります。	商工振興課 男女共同参画室

② 仕事と家庭・地域活動などの両立支援

男女ともに仕事と家庭・地域活動などを両立できるよう、子育て支援・介護サービスの充実を図ります。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実	●「岩国市子ども・子育て支援事業計画」に基づき、保護者の就労形態やライフスタイルの多様化に対応できるよう、保育サービスの提供体制の充実に努めます。	保育幼稚園課
②子育て支援環境の充実	●子どもを持つ親の不安感を解消するため、こども家庭センターの周知を図るとともに、仲間づくりや情報交換の場である地域子育て支援センターの充実を図ります。	こども家庭課 保育幼稚園課
	●市の広報誌やホームページ、子育てアプリ等により、子育てに関するさまざまな情報提供を行います。 ●ファミリーサポートセンターの運営により、仕事と育児の両立支援を行い、地域の支え合いによる子育て支援を推進します。	こども家庭課
③介護支援体制の充実	●住み慣れた地域で高齢者が暮らすことができるよう、医療・介護、介護予防、住まい、生活支援、認知症対策を一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の深化・推進を図ります。	高齢者支援課
④介護に関する情報提供の充実	●仕事と介護が両立できるよう相談窓口としての地域包括支援センターの周知に努めるとともに、介護サービスの利用について普及啓発を行います。	高齢者支援課

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
ワーク・ライフ・バランスセミナー受講者数	58人	350人
ワーク・ライフ・バランスに取り組む市内事業者数	96事業者	120事業者
延長保育の実施率	65.2%	68.0%
一時預かり保育の実施率	78.1%	84.3%
地域ケア会議の開催回数	41回	55回

重点目標3 家庭における男女共同参画の促進

家庭では、家族一人ひとりが、家事、育児、介護といった家庭の責任を共に担うことが大切ですが、多くの家庭では家事、育児など、その大半を女性が担っているのが現状です。いわゆる専業主婦を中心とする、これら家庭における女性の無償労働による貢献度を適正に評価するとともに、家庭のことを女性だけの役割とせず、積極的に男性も家事、育児、介護などに関わる必要があります。男性の従来の仕事中心の意識・ライフスタイルから仕事と家庭のバランスのとれたライフスタイルへの転換を図り、男女が相互に協力し合う関係を築くことは、女性の負担を軽減し、その社会参画を促すだけでなく、男女双方のワーク・ライフ・バランスにつながることにあります。

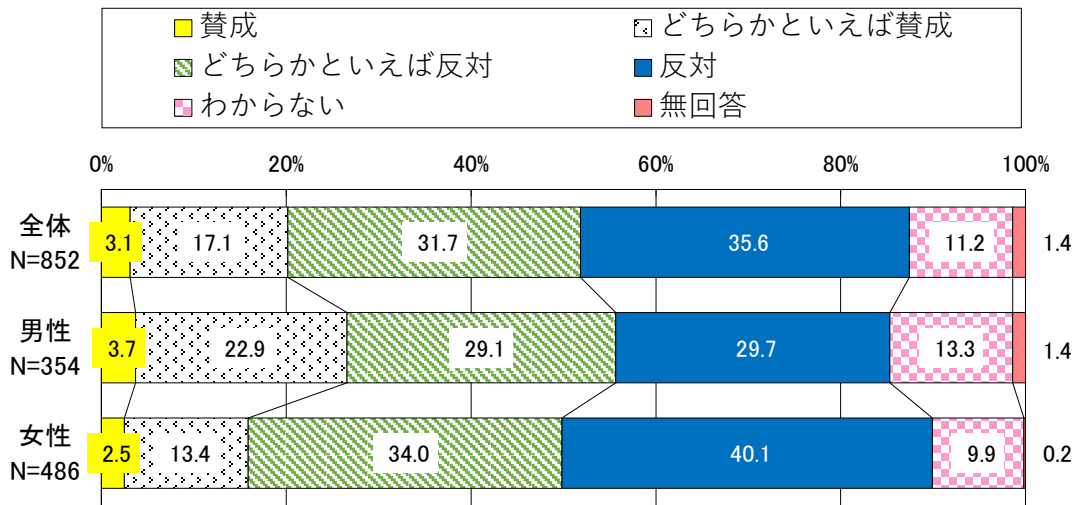
(1) 現状と課題

市民意識調査結果を見ると、「男は仕事、女は家庭」という考え方については、男女とも反対派が賛成派を上回っています(図3-8参照)が、家庭における実際の役割分担については、意識レベルの変化ほどには改善が進んでおらず、炊事、掃除、洗濯などの家事や育児が主に女性の役割となっている現状が浮き彫りとなっています(図3-9参照)。

これら、女性に対する家事、育児の負担集中に伴うストレスや不安感、孤独感の増大は、近年の少子化の一因にもなっており、家庭における男女共同参画の促進は少子化対策としても重要です。そのため、「岩国市まち・ひと・しごと創生総合戦略」や「岩国市子ども・子育て支援事業計画」の推進にあたって、男女共同参画の視点に立って、多様な保育サービスの提供をはじめ、各種子育て相談、子育て情報・学習機会の提供など、幅広い子育て支援策を展開する必要があります。

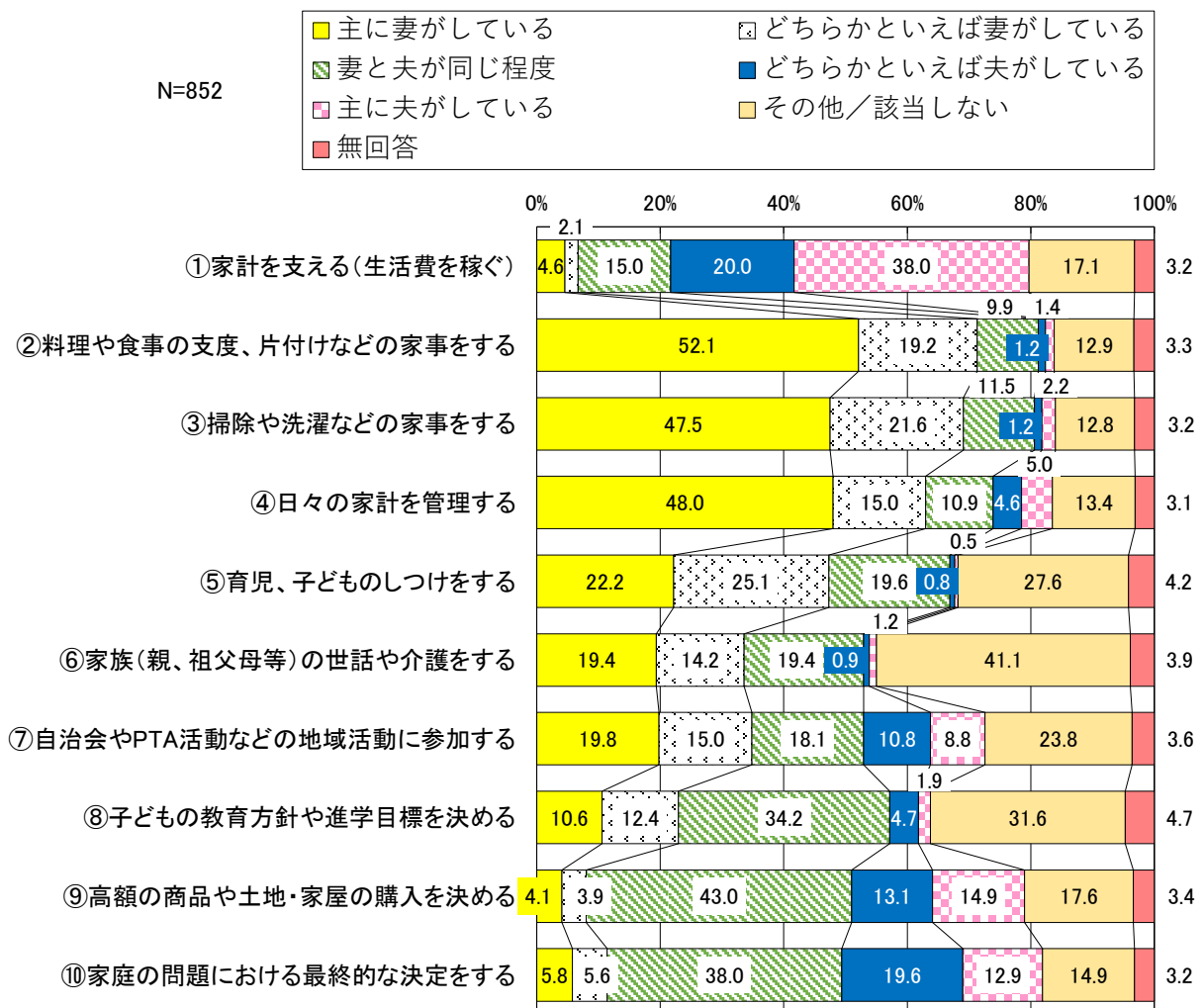
一方、高齢者などの介護に関しては、介護保険制度導入以降、介護の社会化という考え方の浸透とともに、その基盤整備を進めてきました。しかし、在宅で主に家族が介護をしているケースでは、やはり女性がその役割を担っているケースが多くなっています(図3-9参照)。女性の介護負担を軽減するためにも、公的サービスや地域包括ケアシステムの一層の拡充を図るとともに、各種サービスに関する情報提供や利用しやすい環境整備が重要です。

図3-8 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



資料: 市民意識調査結果

図3-9 家庭における役割分担



資料: 市民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① 男性の男女共同参画への理解促進

男性の家事・育児・介護等への参画を促進し、男女が共に家庭生活における役割を分担できるよう、さまざまな機会や施策を通じて、男女共同参画への男性の理解促進と意識改革を図ります。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①家庭における男女共同参画についての意識の醸成	●各種セミナー等の学習機会、市の広報誌やホームページなど、さまざまな手段を活用して、継続的に、家庭での男女共同参画推進に向けた啓発を行います。	男女共同参画室
②男性の家庭への参画について職場理解の促進	●事業所に対して男性の家庭への参画やイクボスの重要性について意識啓発を図るとともにワーク・ライフ・バランスの推進に向けて普及啓発を行います。	男女共同参画室 商工振興課

② 男性の子育て・介護の参画支援

男性が家事・育児を自らのこととして捉え主体的に参画できるよう男性を対象とした啓発活動や学習機会の提供等に取り組みます。

また、事業所に対して、仕事と家庭生活の両立支援制度について周知を図るとともに、男性が子育てや介護に参画できる環境づくりについて働きかけを行います。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①男性の生活的自立の促進	●男性の家庭生活や育児・介護への参画を促進するため、男性も参加しやすい料理教室などの生活講座等を開催し、男性の自立を促進します。	男女共同参画室 生涯学習課
	●孤立しがちな高齢期の男性などに対する日常生活の自立に向けた支援に努めます。	高齢者支援課
②男性の家庭参画を推進する事業者向け両立支援制度についての普及啓発	●男性が子育てや介護に参画できる環境づくりを進めるため、事業所に対して、育児休業制度等の両立支援制度の普及啓発に努めるとともに、国、県の助成制度について周知を図ります。	商工振興課 男女共同参画室

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担の考え方に対する賛成派の割合	20.2%※	15%
男性向け生活講座受講者数	48人	200人
岩国市内事業所におけるやまぐち子育て・イクメン応援企業登録数	70事業所	90事業所

※令和4(2022)年度実績

重点目標4 働く場における女性活躍の推進

働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、個人の自己実現のみならず、今日の少子高齢・人口減少社会における労働力の安定的な確保や経済社会の活力の維持という点からも極めて重要となっています。我が国では、働く場面において、特に女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況があることを踏まえ、働くことを希望する女性がその希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体で取り組んでいく必要があります。

働く男女が就労を続けていくためには、職場での固定的な性別役割分担意識を払拭し、働く意欲を高めていかなければなりません。また、男女ともに育児休業の取得など、仕事と家庭・地域活動などを両立させ、生涯を通じて安心して働き、生活できるよう、市民や事業者への啓発を行うとともに、社会環境の整備を進める必要があります。

また、パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズにこたえるという意義もある反面、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状は、女性の貧困や男女の賃金格差の一因ともなっているため、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた一層の取組が必要です。

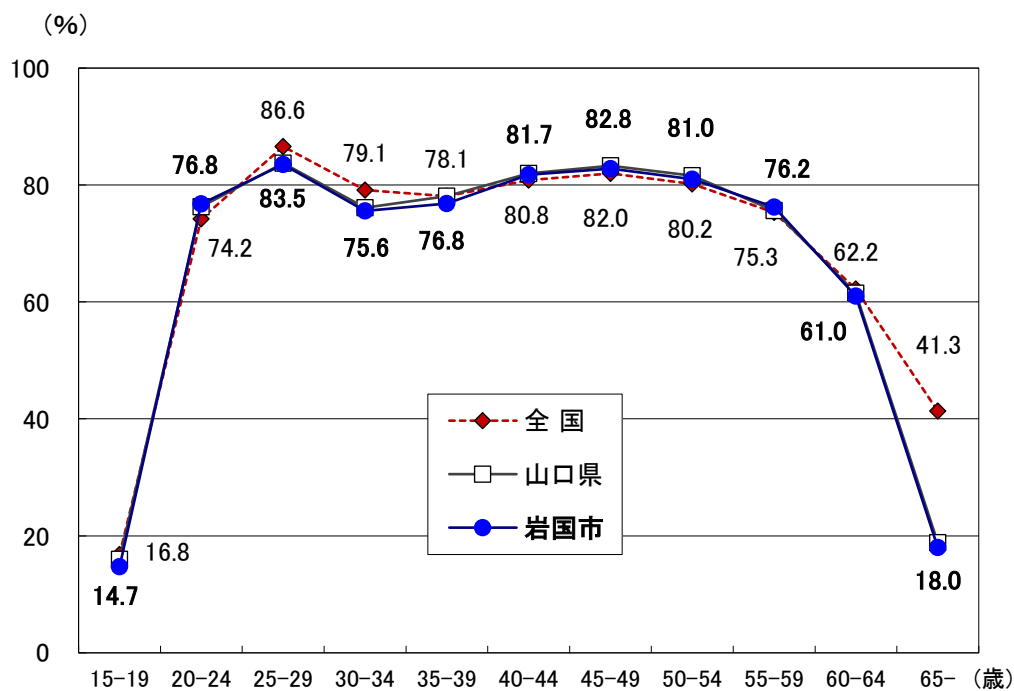
そのため、働く女性がその能力を十分に発揮できるよう、男性とともに長時間労働の削減、休暇の取得などによる働き方改革を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現や、多様で柔軟な働き方ができる働く人の立場に立った環境整備と、男女間格差の是正に向けた事業所の自主的かつ積極的な取組(ポジティブ・アクション)を促進する必要があります。

(1) 現状と課題

本市の女性の年齢階層別労働力率は、県とほぼ同様のM字カーブを描いており(図3-10参照)、依然として結婚・出産・子育て期に就業を中断する女性が見られます。市民意識調査結果によると、「子どもができたら一旦退職し、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える女性も33.1%と少なくない(図3-11参照)ことから、就業の中断が本人の希望に基づくものであれば問題ありません。しかし、「子どもができたら一旦退職し、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という考えは、従来の固定的な性別役割分担意識という一面もあり、そういう周囲の意識も含め、現実には働き続けたくてもそれを可能にする社会環境が十分に整備されていないために、一旦仕事を離れざるを得ない女性も少なくありません。また、妊娠・出産・育児休業などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い(マタニティ・ハラスメント)を受けることなく就業を継続していくためには、多様な働き方に対応した就業支援や環境整備が重要です。

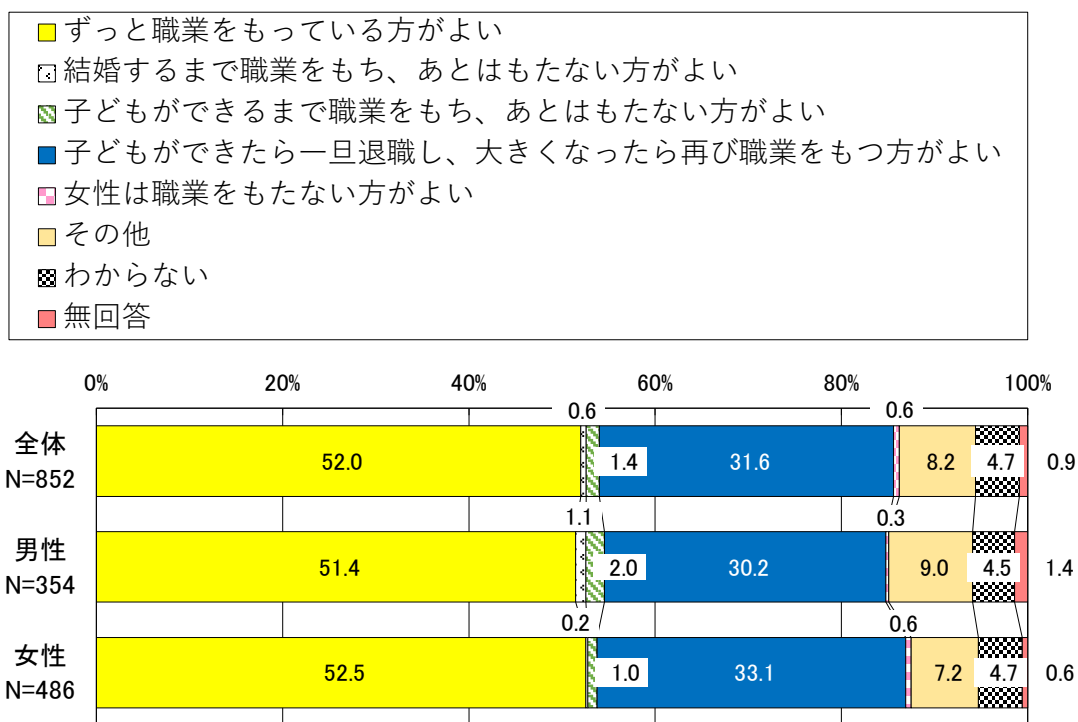
また、男女雇用機会均等法の改正などの法整備により、職場における男女の均等な機会と待遇の確保などの条件整備は進みつつありますが、市民意識調査結果を見ると、職場では男性の方が優遇されていると感じている人が45.2%を占めています(図3-12参照)。一方、現在勤めている職場が女性にとって働きにくいと感じている人は、男性で25.9%、女性で8.5%となっており(図3-13参照)、一見、女性の方が働きにくいと感じている人が少なく見えますが、これは現に勤めている女性への質問であり、むしろ働きにくさを感じない職場だから女性が勤められているととらえることができます。なお、女性が働きにくいと感じる理由としては、「生理など、体調不良時に休みが取りにくい」「仕事と家庭が両立できる制度が十分整っていない」「補助的な業務や雑用が多い」「能力を正當に評価されない」が上位にあがっています(図3-14参照)。

図3-10 女性の年齢階層別労働力率



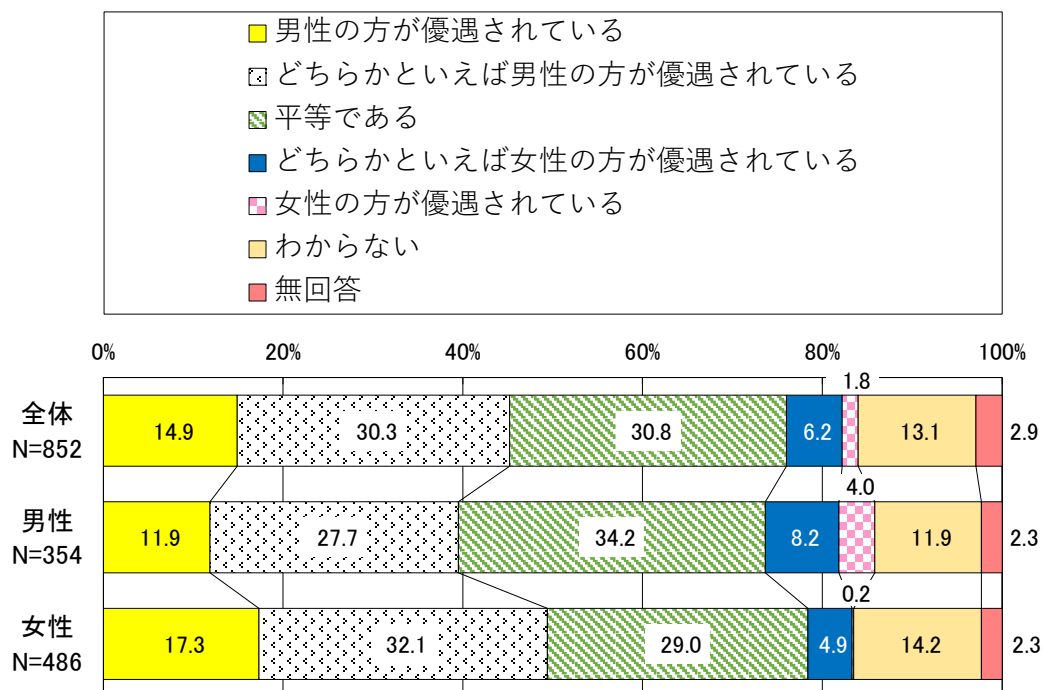
資料:令和2(2020)年国勢調査

図3-11 女性が職業をもつことについての考え



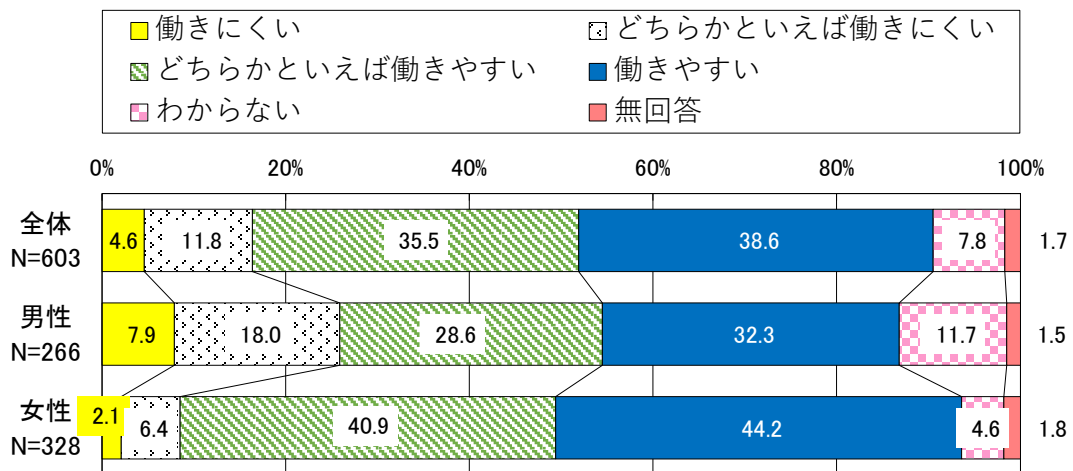
資料: 市民意識調査結果

図3-12 職場では男女の地位は平等になっていると思うか



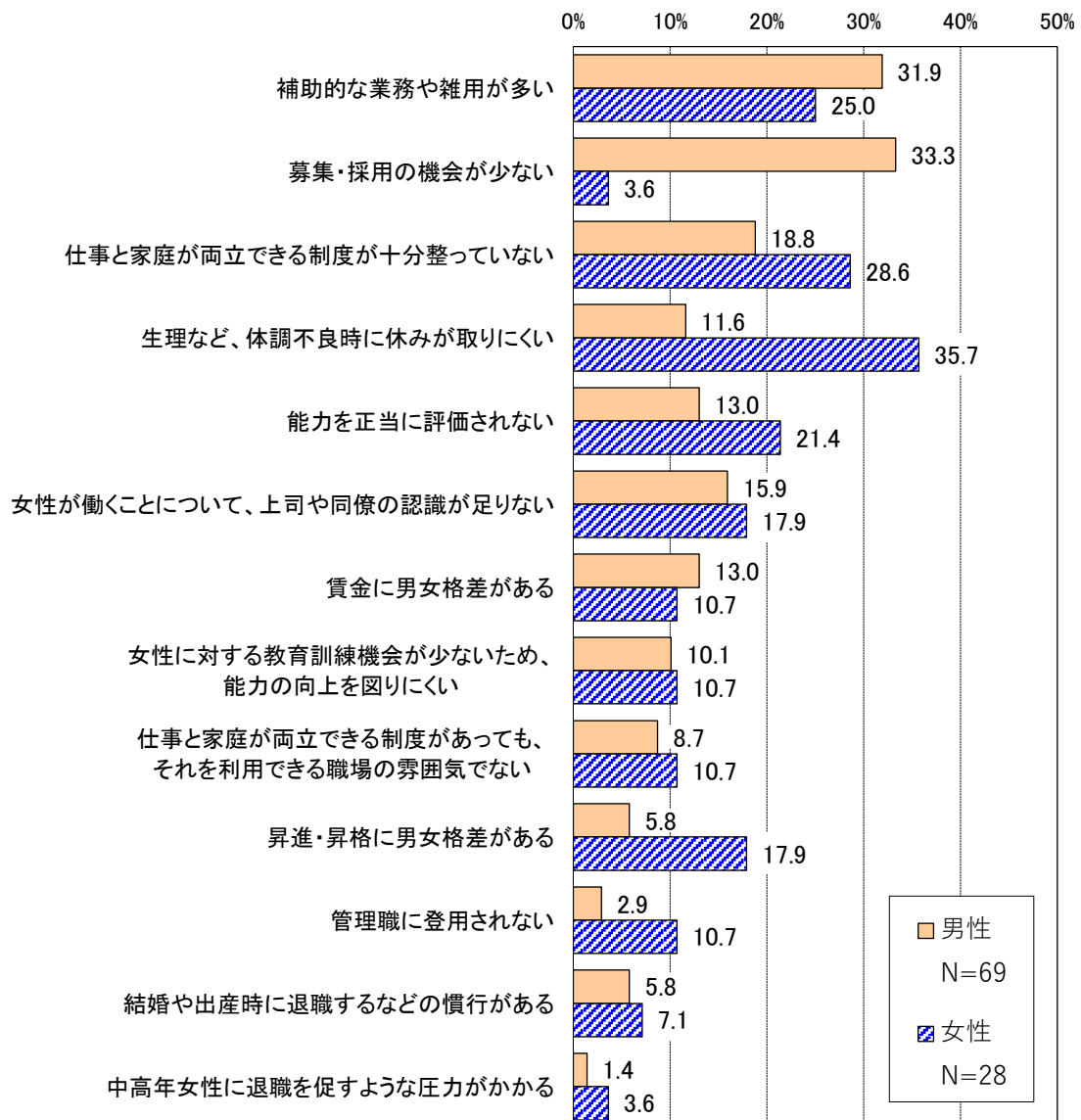
資料: 市民意識調査結果

図3-13 現在勤めている職場は女性にとって働きやすい職場か



資料: 市民意識調査結果

図3-14 女性にとって働きにくいと思う点



資料: 市民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① 職場における男女の均等な機会と待遇の確保の促進

雇用条件や就労環境の改善、性別による格差や固定的な役割分担を見直し、職場における男女の均等な機会と待遇の確保を図るとともに、結婚や出産があっても女性が働き続けられるよう、環境づくりに努めます。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①雇用の場における機会均等の促進	●男女雇用機会均等法、労働基準法など労働に関する各種法律について、各種広報媒体の利用や講座開催により、事業主や労働者への周知啓発と情報提供に努めます。	商工振興課 男女共同参画室
②職場における性別役割分担意識解消と男女平等への啓発	●職場における固定的な性別役割分担意識を解消し、男女平等を推進するために、あらゆる機会や手段を活用して啓発に努めます。	商工振興課 男女共同参画室
③労働に関する相談事業の充実	●職場における労働条件や労働環境などに関する労働相談窓口の周知を図るとともに、関係機関との連携を強化し、相談機能の充実に努めます。	商工振興課 農林振興課
④ハラスメントのない職場の実現に向けた広報・啓発	●セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワーハラスメントなどの防止のために事業主が配慮すべき事項について周知するとともに、各種ハラスメント防止に向けた広報・啓発に努めます。	商工振興課 男女共同参画室
⑤職場での男女格差是正の啓発	●昇進や賃金、職種など職場での男女格差是正に向けた啓発を図ります。	商工振興課 男女共同参画室
⑥育児・介護休業の取得促進	●女性のみならず男性の育児・介護休業を取得の促進に努め、情報紙や各種講座などにおいて情報提供や啓発に努めます。	商工振興課 男女共同参画室

② 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援

女性活躍推進法に基づき、正規・非正規雇用、起業、テレワークなど、それぞれ自分に合ったさまざまな条件、雇用形態での働き方が選択でき、かつ、いずれの働き方を選んでも安心して働きつづけることができるよう支援の充実を図るとともに、女性の再就職をはじめとする各種チャレンジを応援します。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①女性の就労継続等への支援	●就労・再就職・起業・非正規雇用から正規雇用への転換など女性のチャレンジを支援するための相談や関係機関などの情報収集と提供に努めます。 ●女性の職業意識の向上やキャリア形成に向けて学習機会の提供を行います。	商工振興課 男女共同参画室
②女性経営者に対する情報提供	●関係機関・団体が行う女性の経営能力向上に関する学習、交流の場の開催について、情報提供を行います。	商工振興課
③女性教職員の管理職への登用推進	●女性教職員の管理職等任用試験への積極的な受験奨励に努めます。	学校教育課
④女性の起業支援	●関係機関が実施する起業家セミナーや異業種交流会等の情報提供を行うとともに、関係機関と連携して女性の起業を支援します。	商工振興課

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
職場において、男女の地位が平等になっていると思う市民の割合	30.8%※	40%
25歳から44歳までの女性の就業率	70.4%*	75%

※令和4(2022)年度実績

*令和2(2020)年国勢調査結果

重点目標5 地域・農山漁村における男女共同参画の推進

地域社会は、家庭とともに最も身近な暮らしの場として非常に重要な役割を担っており、住民の日々の生活に密接し、意識や考え方に大きな影響を与えています。都市化の進展や個人、世代間の価値観の多様化を背景に、地域での人のつながりが希薄化する中で、地域力を高めるためには、さまざまな分野において一人ひとりが持っている知識や経験、能力を十分に発揮でき、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに捉われることなく、男女がともに協力して参画することが必要となります。

また、過疎化と少子高齢化が進む農山漁村において、女性は産業の貴重な担い手であると同時に、生活の運営や地域社会の維持・活性化に欠かせない存在となっており、その貢献に見合う評価を受け、対等なパートナーとして男性と共にあらゆる活動に参画できる社会づくりを進める必要があります。

(1) 現状と課題

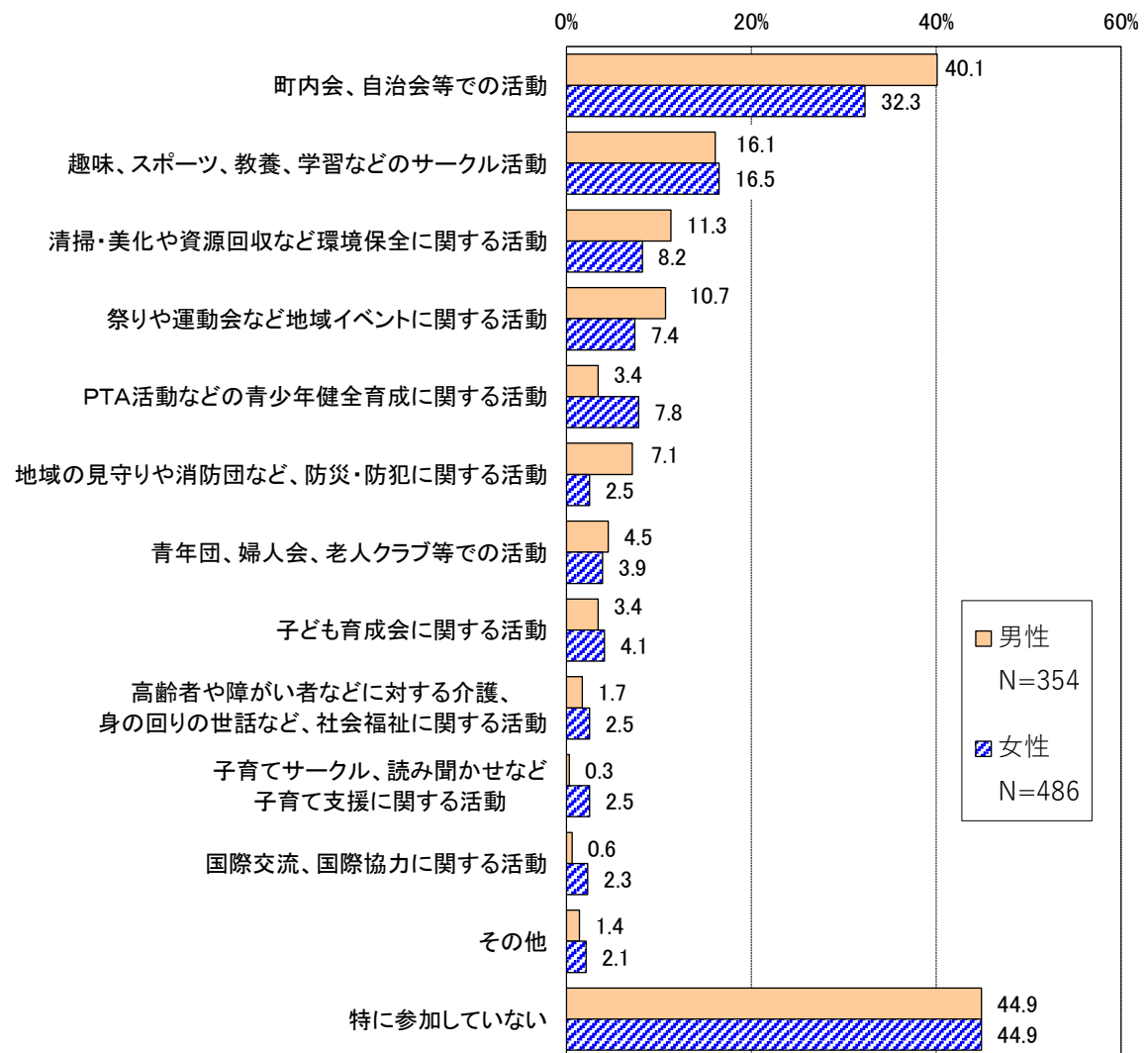
市民意識調査結果によると、現在、全体の5割程度の市民が、地域における何らかの社会活動に参加していることがわかります(図3-15参照)が、地域活動の場では女性より男性が優遇されていると感じる割合が高くなっており(図3-16参照)、これは、地域の中に固定的な性別役割分担意識や習慣、しきたりが根強く残り(図3-17参照)、自治会長など役職につくのがほとんど男性という現状を反映していると思われます。しかし、女性がそのような役職につくことを依頼された場合に、「断る」という回答が圧倒的に多くなっています(図3-18参照)。

しかし、女性は地域活動の現場を支えており、地域の課題を熟知していることも多いと考えられることから、その経験を活かして地域活動の決定権を有する立場に立つことはよりよい地域づくりにも求められることです。女性がリーダーとしての役割を果たせるよう、また、男性の意識改革が進むよう、男女それぞれへの啓発や学習機会の提供を進める必要があります。

一方、農村では、農家の高齢化が進み、農業後継者が不足する中、女性農業者は農業の担い手として重要な役割を果たしています。しかし、家庭が生産の場であることから、女性農業者は農作業のみならず家事の負担が大きいことに加え、性別による固定的な役割分担意識や慣習が農業分野における男女共同参画の推進の障害になっています。これからの農業を女性や若者にとっても魅力ある産業とするためには、生産と生活が密接につながっていることによって労働時間や休日などが不明確になりがちな就業条件や業務分担を明確化し、個人としての尊厳が尊重される経営に転じていくことが必要です。

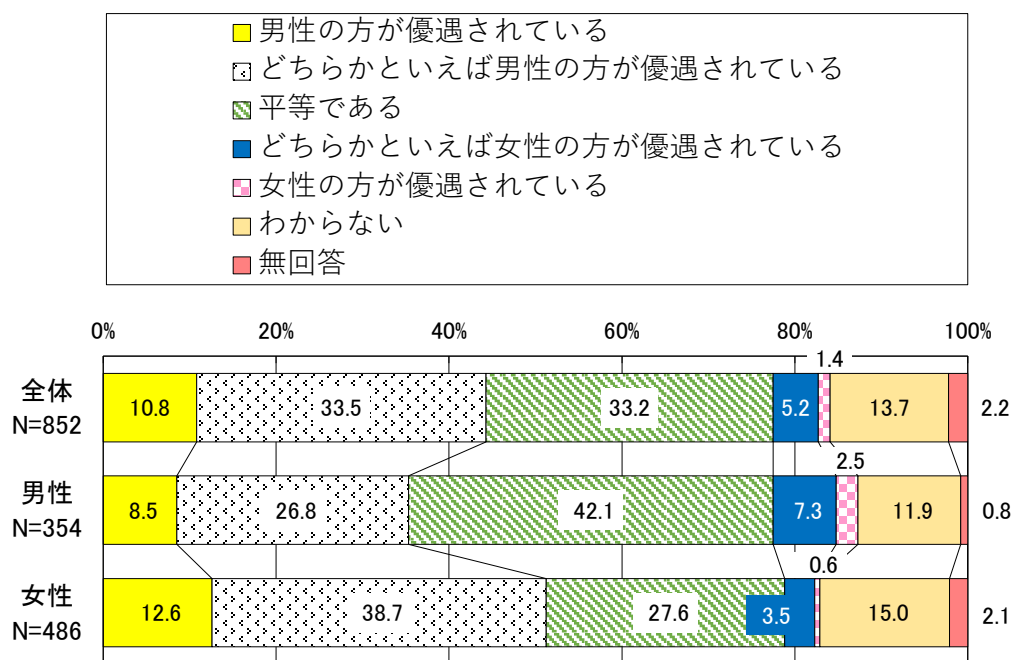
林業、漁業においては、従事する人が圧倒的に男性に偏っているのが現状です(図3-19参照)が、女性の参画によって、林業、漁業の活性化において重要な役割を果たすことが期待されており、今後の成長産業化へ向けて、その能力が一層発揮されるよう支援していく必要があります。

図3-15 現在、地域においてどのような社会活動に参加しているか



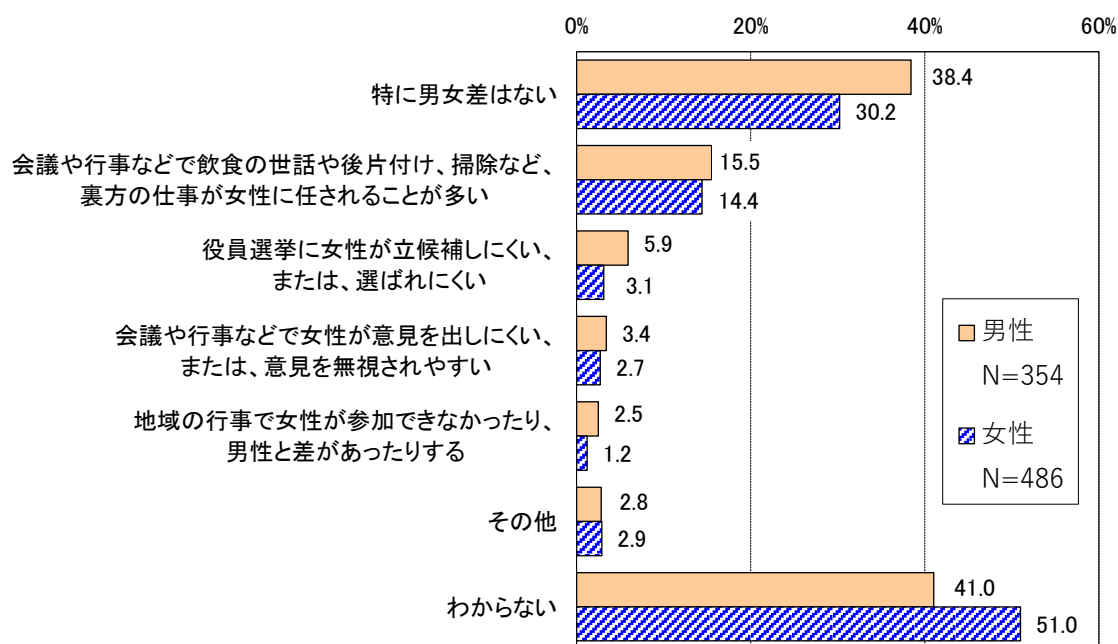
資料: 市民意識調査結果

図3-16 地域活動や社会活動の場で男女の地位は平等になっていると思うか



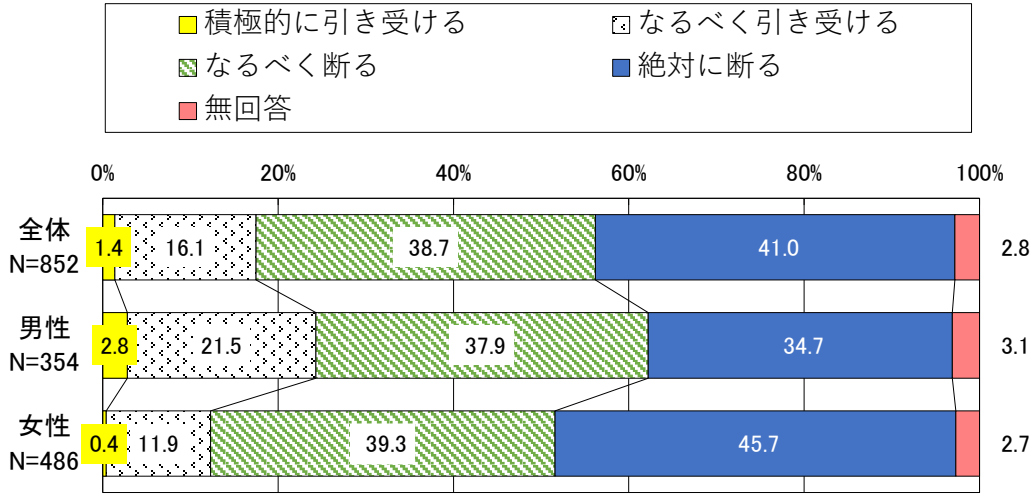
資料: 市民意識調査結果

図3-17 住んでいる地域に存在する男女差



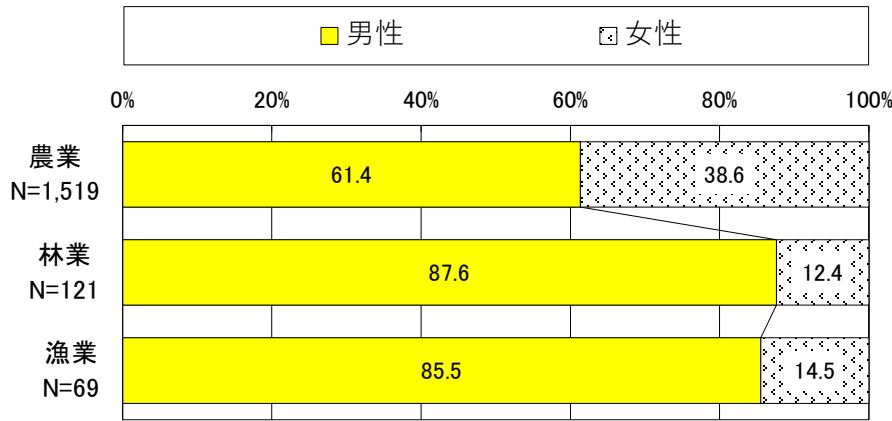
資料: 市民意識調査結果

図3-18 自治会長への就任を依頼されたらどうするか



資料: 市民意識調査結果

図3-19 農林漁業就業者の男女比（岩国市）



資料: 国勢調査(令和2年)

(2) 施策の基本的な方向性

① 地域活動への男女共同参画の推進

地域活動における男女共同参画の必要性について意識啓発を行うとともに、性別や年齢、障がいの有無などにかかわらず、誰もが地域社会の一員としての自覚を持って、まちづくり・地域づくりへの積極的な参加・参画ができる環境の整備に努めます。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①地域社会での男女平等意識の啓発	●地域社会での男女の対等な関係づくりと、さまざまな活動の中で常に男女平等意識が浸透するように継続的な啓発の充実に努めます。	男女共同参画室

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
②地域活動における男女共同参画の促進	●地域活動のきっかけとなる講座やイベントを開催し、地域活動への多様な人の自主的な参加・参画の促進を図るとともに、地域コミュニティの活性化を図ります。	地域づくり推進課 男女共同参画室

② 農林水産業・農山漁村における男女共同参画の推進

農山漁村における政策・方針決定の場への女性の登用や女性が男性の対等なパートナーとして経営等への参画を促進します。また、農山漁村の地域の重要な担い手である女性の働きやすい就業環境づくりに努めるとともに、女性がその役割に見合う適正な評価を受け、能力を十分に発揮できるよう支援を行います。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①農林水産業における男女共同参画の促進	●農山漁村の女性が、更なる能力発揮を進めるよう、農林漁業団体等への方針決定の場への参画促進や研修等により資質の向上を図ります。	農林振興課 水産港湾課
②家族経営協定締結への啓発	●女性も経営に参画し、家族間の役割分担や就業条件を明確にした家族経営協定締結の啓発と普及に努め、農林水産業分野における就労環境の改善を図ります。	農林振興課 水産港湾課
③女性グループへの活動支援	●女性グループの広域的なネットワーク形成を促進するとともに、情報提供や活動支援を行います。	農林振興課 水産港湾課

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
自治会などの地域活動の場で男女の地位が平等になっていると思う市民の割合	33.2%※	50%
市民活動支援センター登録団体数	100 団体	105団体
農業協同組合総代に占める女性割合	18.5%	20%

※令和4(2022)年度実績

基本目標2 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革

重点目標6 男女共同参画の視点に立った社会制度や慣行の見直し、意識の改革

「男は仕事、女は家庭」に代表される固定的な性別役割分担意識に基づく慣習や行動が、男女間の格差や不平等を生み出し、女性の社会進出を妨げています。また、それは同時に、男性にとっても多様な領域への社会参加を妨げることとなっています。

このような意識は、家庭や学校、職場、社会において慣習化され、慣習を体験することによって、意識の中で固定化され、また無意識に受け継がれています。

男女共同参画社会の実現を図るためには、市民一人ひとりが自分の中にある固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに気づき、見直すことが重要で、多様性を尊重する男女共同参画社会の理念や固定的な性別役割分担意識を形作る「社会的性別(ジェンダー)の視点」について理解を深める機会を提供し、男女双方の意識改革を促進する必要があります。

(1) 現状と課題

本市では、講演会の開催、男女共同参画のための情報紙「さくら 21」の発行、その他各種パンフレットの配布など、さまざまな機会、媒体を活用して、男女の平等意識の確立や固定的な性別役割分担意識の是正に向けた広報・啓発に努めてきました。

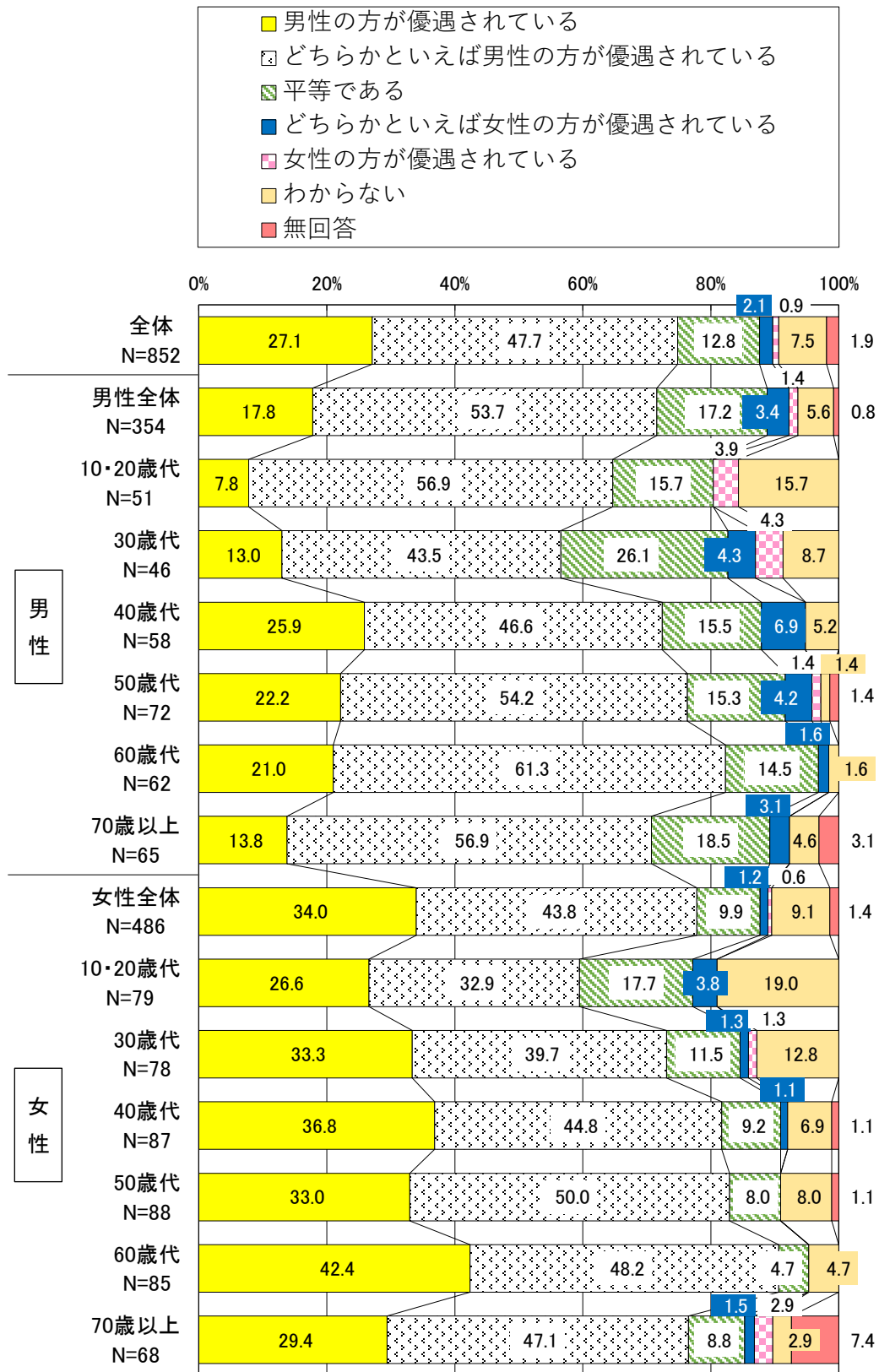
しかし、市民意識調査の結果を見ると、社会通念・慣習・しきたりなどについての男女の地位の平等感については、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人の74.8%に対し、「平等である」と回答した人は12.8%にすぎず、依然として男女の不平等感は解消されていません(図3-20参照)。

また、「男は仕事、女は家庭」という考え方に「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人が全体の20.2%、男性に限ると26.6%を占めており(図3-21参照)、まだまだ固定的な性別役割分担意識が残っている様子がうかがえます。

さらに、「岩国市男女共同参画基本計画」の「内容を知っている」と回答した人は4.0%にとどまり、男女共同参画に関するその他の言葉の認知度も高いとは言えません(図3-22参照)。

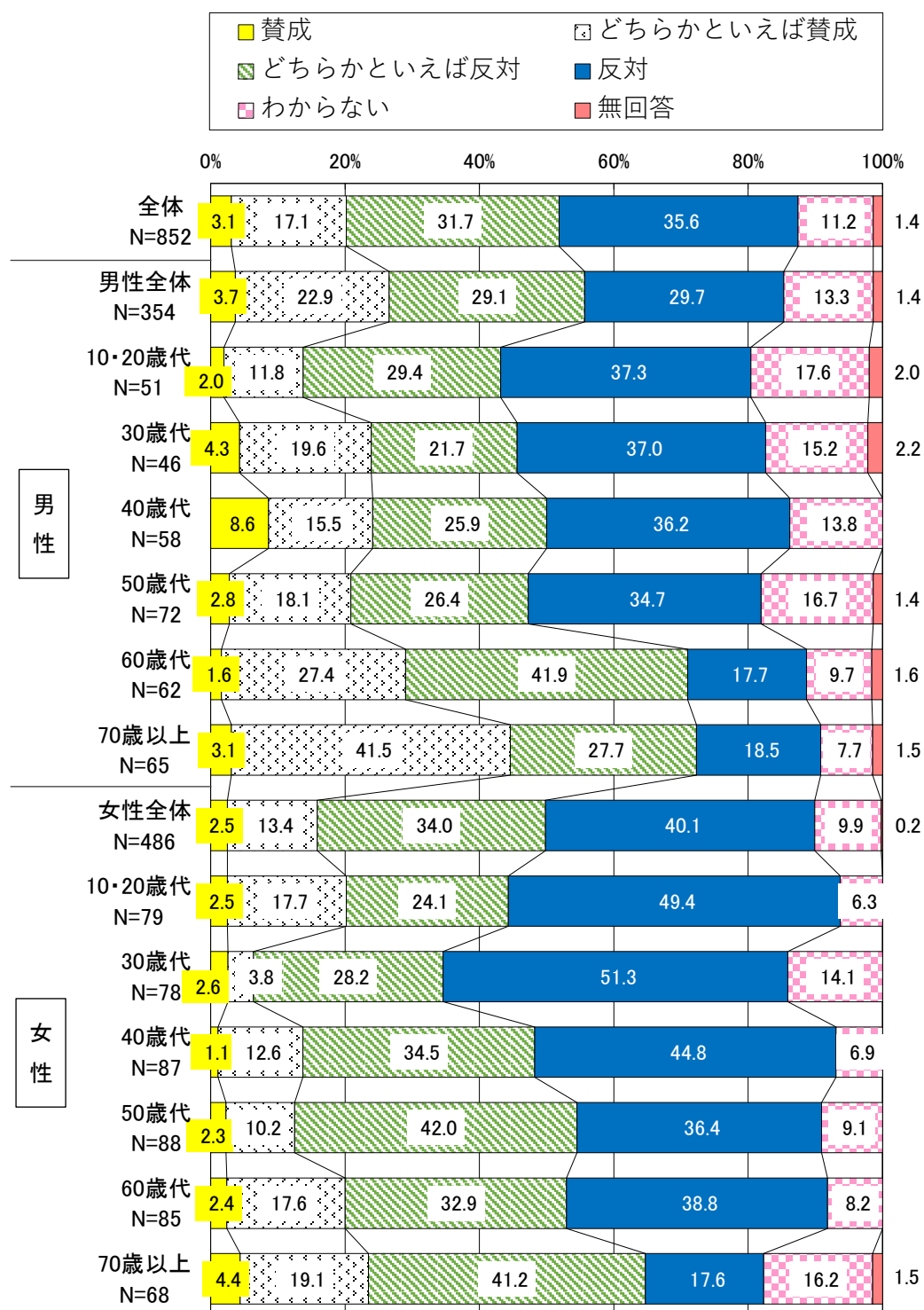
このような状況を変え、市民の男女共同参画への関心を高めるためには、これまでの広報・啓発活動を必要に応じて見直ししながら、さらなる充実を図る必要があります。

図3-20 社会通念・慣習・しきたりなどについての男女の地位の平等感



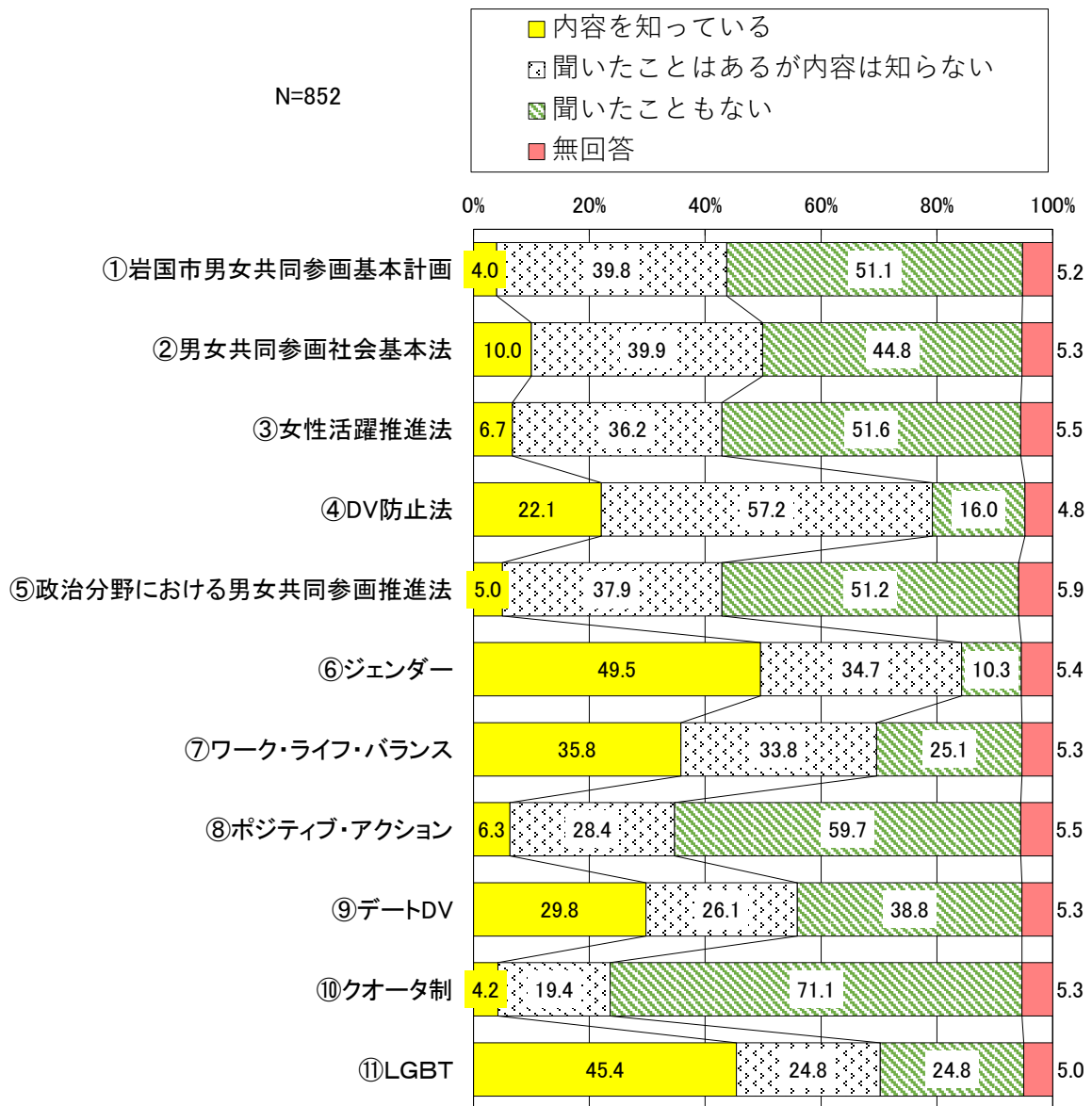
資料: 市民意識調査結果

図3-21 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



資料：市民意識調査結果

図3-22 男女共同参画に関する言葉の認知度



資料: 市民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① 男女共同参画意識の啓発・理解の促進

男女共同参画社会の理念や内容の普及・啓発に努め、市民の理解と関心を深めるとともに、固定的な性別役割分担意識に基づく社会慣行の見直しと、多様な男女の生き方や働き方に関する市民の意識改革を促進します。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①女性の人権について理解を深めるための啓発活動の推進	●女性の人権課題に対し正しい理解と認識を深めるとともに、人権意識の高揚を図るため、人権研修など啓発活動を推進します。	人権課
②広報・啓発活動の充実	●市の広報誌やホームページなど、あらゆる媒体、機会を活用し、男女共同参画社会の理念や内容についてわかりやすい広報と意識啓発に努め、固定的な性別役割分担意識の解消を図ります。	男女共同参画室
③男女共同参画の視点に立った行政広報の推進	●市が発行する刊行物などにおいては、女性の性差別の助長につながるような表現がないか留意するとともに、性別に基づく固定観念にとらわれない、男女の多様なイメージが社会に浸透していく表現に努め、多様な男女の生き方や働き方に関する市民の意識改革を促します。	関係各課
④男女共同参画の視点でのメディア・リテラシーの向上	●メディアに描かれている性差別の情報を読み解く能力を高めるため、メディア・リテラシーの向上について啓発します。	男女共同参画室

② 男女共同参画に関する調査研究及び情報収集・提供

市民に対する適正な情報提供による啓発推進のため、男女共同参画に関する現状把握のための調査・研究や、男女共同参画施策等に関する情報収集・提供を行います。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①法律・制度の理解促進のための取組	●多様な機会を利用して、労働環境や男女の権利、男女共同参画に関連の深い法律や制度に関する広報や周知に努めます。	男女共同参画室
②情報の収集・提供	●男女共同参画を取り巻く状況に対応した国、県、市町村などの統計調査や取組状況についての情報収集に努め、あらゆる媒体を通じた情報提供を推進します。 ●男女共同参画に関する市民意識の実態把握と調査結果の検証と公表に努めます。	男女共同参画室

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
社会通念・慣習・しきたりなどについての男女の地位の平等感について、「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」と回答した市民の割合	74.8%※	60%
男女共同参画講座等の学習機会の提供回数	12回/年	13回/年

※令和4(2022)年度実績

重点目標7 人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

乳幼児期における保護者の言動や考え方あるいは地域社会にあるしきたりなどが子どもに与える影響は大きく、親から子どもへ無意識のうちに受け継がれていく場合があります。そのため、学校における教育だけでなく、乳幼児期からの発達段階に応じた人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進が重要です。

また、地域社会における生涯学習の取組の中で、男女共同参画社会に対する正しい理解を深める学習機会を提供していくことも重要です。

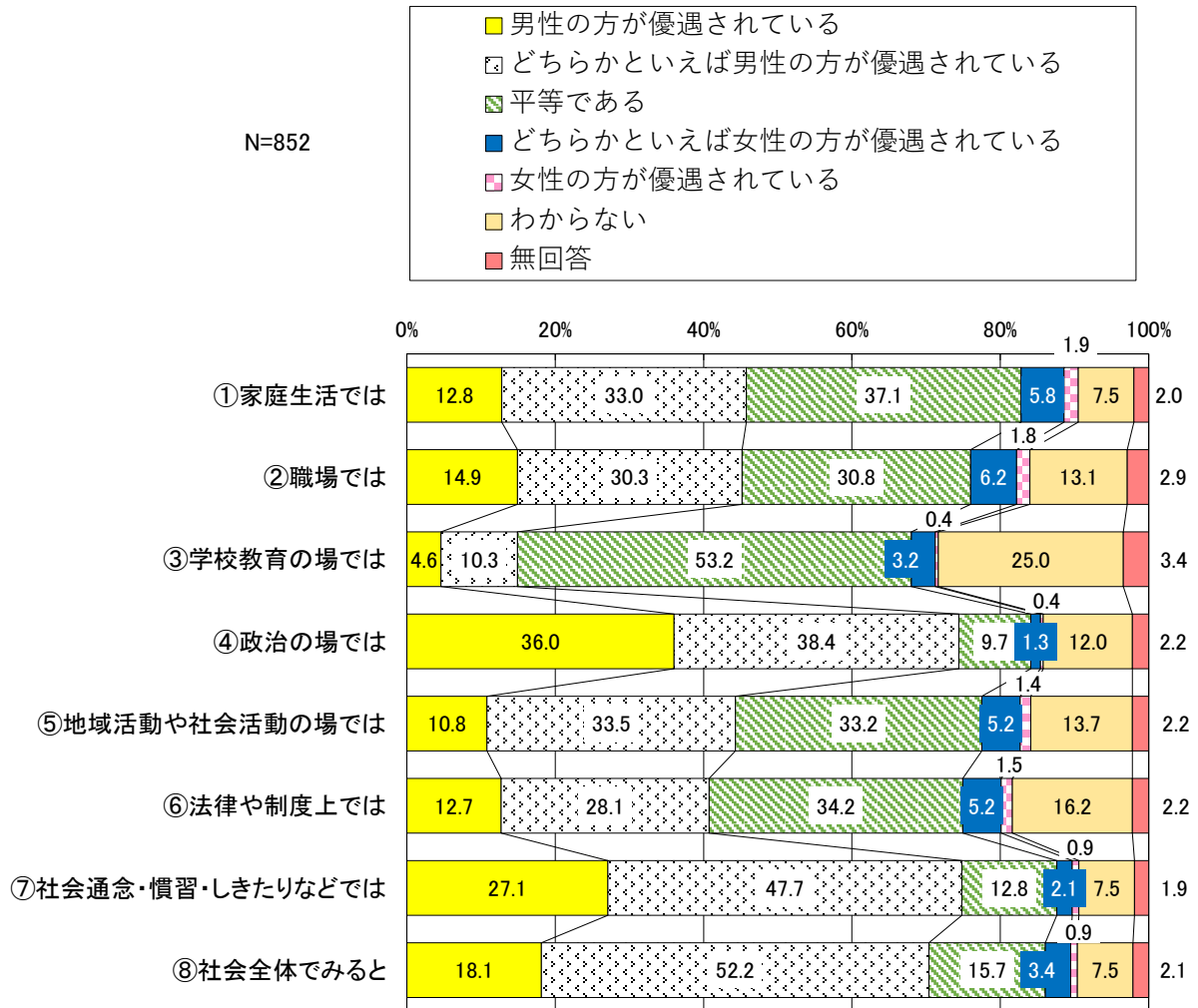
(1) 現状と課題

本市では、これまでも子どもの発達段階に応じ、人権尊重・男女共同参画の視点に立った多様な選択を可能にする教育・学習を推進してきました。市民意識調査結果を見ても、男女の地位の平等感について、学校教育の場では平等になっているとした割合が53.2%と最も高く、他の分野に比べると、男女平等が進んでいると感じている人が多いことがわかります(図3-23参照)。しかし、政治、社会通念、しきたりや慣習などでは男性が優遇されていると感じている人の割合が高いため、男女平等をはじめとする人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習は、今後も一層の推進が求められます。

一方、子育てに関する市民意識調査の結果を見ると、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」という考え方には根強いものがありますが、「男の子も女の子も経済的に自立できるように育てる」「男の子も女の子も料理、掃除、洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる」という考え方については、大半の人が「賛成」または「どちらかといえば賛成」と回答しており、男女の区別なく、共に経済的自立や生活自立を目指す考え方が主流となっています(図3-24参照)。それ故、教育現場においても、児童・生徒一人ひとりが自らの個性に応じた生き方の選択ができるよう、主体的に進路を選択する能力を身につけ、幅広い分野に進むことができるような指導のあり方が求められており、教え、指導する側の教職員自身が男女共同参画についての認識を高めることも重要です。

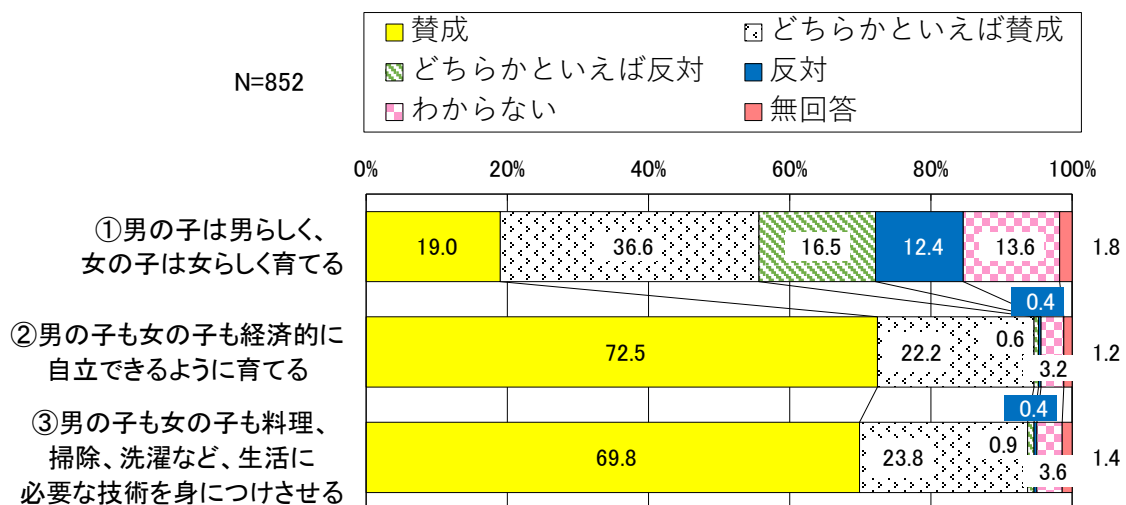
また、一人ひとりが自立し、生涯にわたっていきいきと生活していくために必要な知識・技能を身につけ、社会参画に必要な学習を行うなど、生涯学習に取り組むことの重要性が高まっています。本市で開催している男女共同参画意識を高めるための講座や女性のエンパワメントのための講座について広く情報提供を行い、新たな参加者の増加を図るとともに、各種講座内容のさらなる充実を図る必要があります。

図3-23 社会のさまざまな場面における男女の地位の平等感



資料: 市民意識調査結果

図3-24 子育てに関する考え方について



資料: 市民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① 男女共同参画を推進する教育の実施

子どもの発達段階に応じ、人権尊重・男女共同参画の視点に立った多様な選択を可能にする教育を推進するとともに、社会的性別(ジェンダー)に基づいた固定的な役割感を植えつけないよう、不必要な性による区別など、日常の教育活動の点検・見直しを進め、学校などにおける男女共同参画の推進と充実を図ります。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育の推進	●子どもの発達段階に応じ、男女が互いの人権を尊重し、性別にとらわれない個性を育む教育を推進します。	学校教育課
②主体的に進路選択する力を身につけるキャリア教育の充実	●児童・生徒が将来の自立に向けて、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、自らの生き方を考え、自分の意思と責任で進路を選択し決定する能力・態度を身につけることができるよう、キャリア教育の充実を図ります。	学校教育課
③教育関係者に対する啓発	●人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育を実践できる人材を育成するため、教職員などの研修会などへの参加を促進します。	学校教育課
④男女平等の視点に立った学校内慣行の見直し	●学校行事などは、児童・生徒の発達段階に応じて進め、実施に当たっては、社会慣行としての性別による偏りにとらわれることがないよう指導内容や指導方法を検討するなど、学校内慣行の点検・見直しに努めます。	青少年課 学校教育課
⑤性的指向・性自認に関して悩みを抱える児童・生徒に対するきめ細かな対応	●性的指向や性自認に関して悩みを抱える児童・生徒に対する相談体制などを充実させるとともに、多様な性のあり方を正しく理解し、互いを認め合う人権教育を推進します。 ●性的指向や性自認に関する正しい知識を身に付け、児童・生徒に適切に対応するための教職員研修を実施します。	青少年課 学校教育課

② 生涯学習における男女共同参画の推進と充実

公民館等において、男女共同参画意識の向上や女性のエンパワーメントにつながる講座を開催するなど、男女共同参画の視点に立った生涯学習の機会の提供や参加の促進を図ります。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①男女共同参画意識を高める学習機会の提供	●生涯を通じて誰もが学ぶことができる機会として、男女共同参画の視点に立った講座やセミナー、研修会等の充実を図ります。	生涯学習課 男女共同参画室
②女性のエンパワーメントのための学習機会の充実	●女性が社会のあらゆる分野で活動するための学習機会の充実を図ります。	生涯学習課 男女共同参画室

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
学校教育の場で男女の地位が「平等になっている」と思う市民の割合	53.2%※	60%

※令和4(2022)年度実績

重点目標8 国際的視野に立った男女共同参画の推進

男女共同参画の取組は、昭和50(1975)年の国際婦人年以來、女子差別撤廃条約や国連の世界女性会議など、国際社会におけるさまざまな取組と連動しながら進められています。

岩国市男女共同参画推進条例第3条においても「男女共同参画は、国際的協調の下、推進されなければならない」とされており、国際的視野に立った男女共同参画の推進が求められています。

(1) 現状と課題

本市の外国人人口は、令和4(2022)年10月1日現在1,981人で、総人口に占める外国人の割合は1.5%(住民基本台帳)となっています。本市は外国人の割合が高いという地域性に加え、市内に米軍岩国基地を擁する関係もあり、市内で生活されている外国人の実数は、県内では突出して多くなっています。

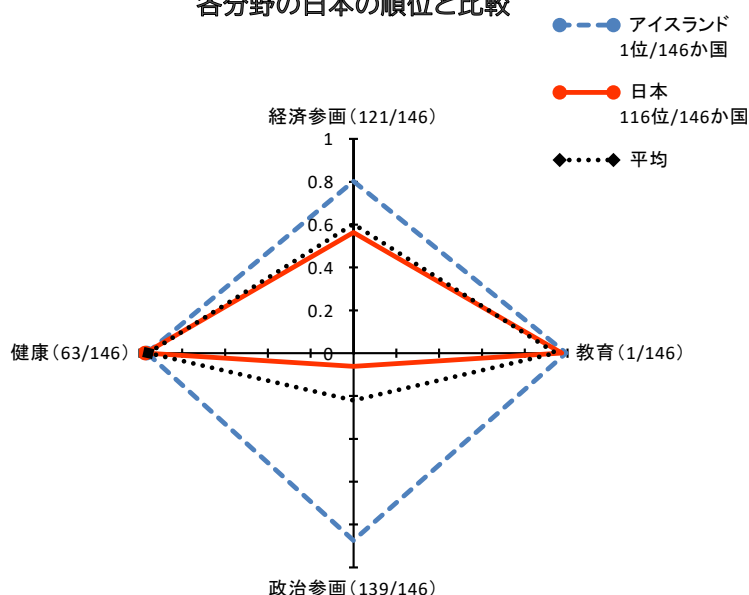
身近なところで国際交流ができる環境づくりを推進し、交流を通じて男女共同参画の視点に立った異なる文化や価値観、生活習慣に関心を持ち、相互理解を深めることが大切です。

また、近年の政治・経済分野における女性の活躍推進、リーダーシップの向上を始め、男女共同参画推進の必要性を広く理解してもらうためには、女子差別撤廃条約をはじめとする国際規範やその実現に向けた取組、さらにはジェンダー・ギャップ指数など、男女共同参画に関する国際基準及びその意義に関する理解が不可欠です。グローバル化の流れの中で、さまざまなレベルでの国際理解を促進し、多様な価値観の共有を図ることが重要です。

ジェンダー・ギャップ指数(2022)
主な国の順位

順位	国名	値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	米国	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
116	日本	0.650
117	モルディブ	0.648

ジェンダー・ギャップ指数(2022)
各分野の日本の順位と比較



資料:World Economic Forum(2022 年)

(2) 施策の基本的な方向性

① 国際理解と多文化共生社会への意識づくり

男女共同参画を推進する上で重要な国際的な規範や基準の周知・浸透を図るための広報・啓発を進めるとともに、国際交流活動等を通じて、相互理解を深め、多文化共生社会実現に向けた意識づくりを図ります。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①国際規範等の内容についての広報・啓発	●男女共同参画に関する国際的取組や規範の内容、ジェンダー・ギャップ指数など男女共同参画に関する国際基準について広報・啓発を行います。	男女共同参画室
②多文化共生のための人権啓発の推進	●多文化共生社会の実現に向け、外国人に対する偏見や差別意識を解消し、文化の違いや多様性を尊重するための啓発活動を推進します。	人権課
③国際理解と国際交流の推進	●地域に暮らす外国人との国際交流及び相互理解の促進を図ります。	都市交流室

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
市が主催又は共催する国際理解講座の参加者数	209 人	400 人

基本目標3 男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり

重点目標9 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

相手の人権を侵害し、恐怖と不安を与える性犯罪・性暴力、DVなどの暴力は、いかなる場合においても許される行為ではありません。こうした暴力は、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど心への影響も大きく、被害者のその後の人生に大きな支障をきたす深刻な問題です。そして、DVなどの暴力の被害者の多くは女性であり、その背景には男性優位の社会構造や偏見・思い込みが大きく影響しています。

性犯罪・売買春・人身取引などの暴力や交際相手などからの直接的な暴力だけでなく、インターネットやSNSなどのコミュニケーションツールの発展・普及により、女性や子どもを性的あるいは暴力行為の対象として捉えた表現が氾濫し、それらが他人の目が届かないところで行われているという問題があります。また、女性への暴力行為が、子どもへの暴力に連鎖していくなど、個人の尊厳が際限なく傷つけられていくことも懸念されます。

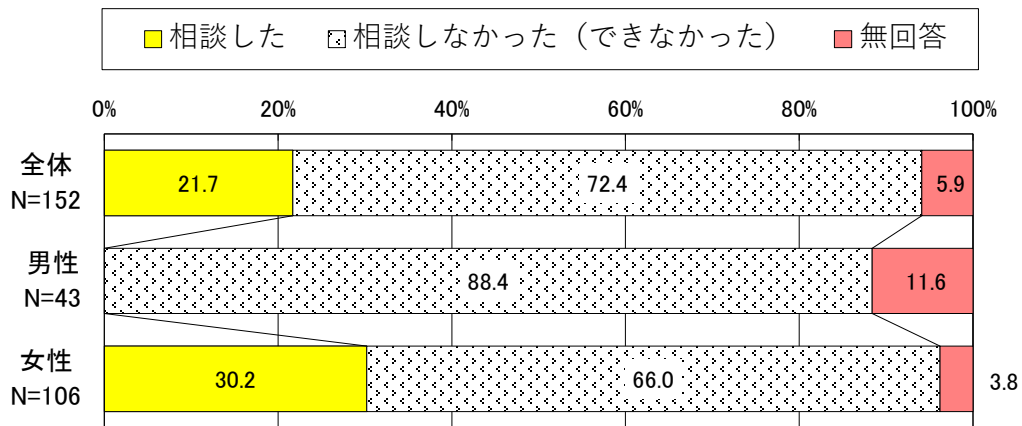
多様な考え方や生き方が混在している中で、暴力行為は、誰もが被害者あるいは加害者になり得ます。個人の尊厳を踏みにじる暴力は許されない行為であるという意識を徹底する必要があります。

(1) 現状と課題

市民意識調査の回答結果から算出した、ここ3年ぐらいの間に一度でも何らかのDVを受けたことがある市民の割合は17.8%(男性:12.1%、女性:21.8%)となっており、これらDV被害に対して、市では男女共同参画室に相談窓口を設置し、警察や県の配偶者暴力相談支援センター(山口県男女共同参画相談センター)など、関係機関との連携による相談支援体制の充実を図ってきました。しかし、市民意識調査の結果を見ると、DVを経験した女性の66.0%がだれにも相談しておらず(図3-25参照)、その中には「相談しても無駄だと思った」「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思った」と回答した人も少なくありません(図3-26参照)。

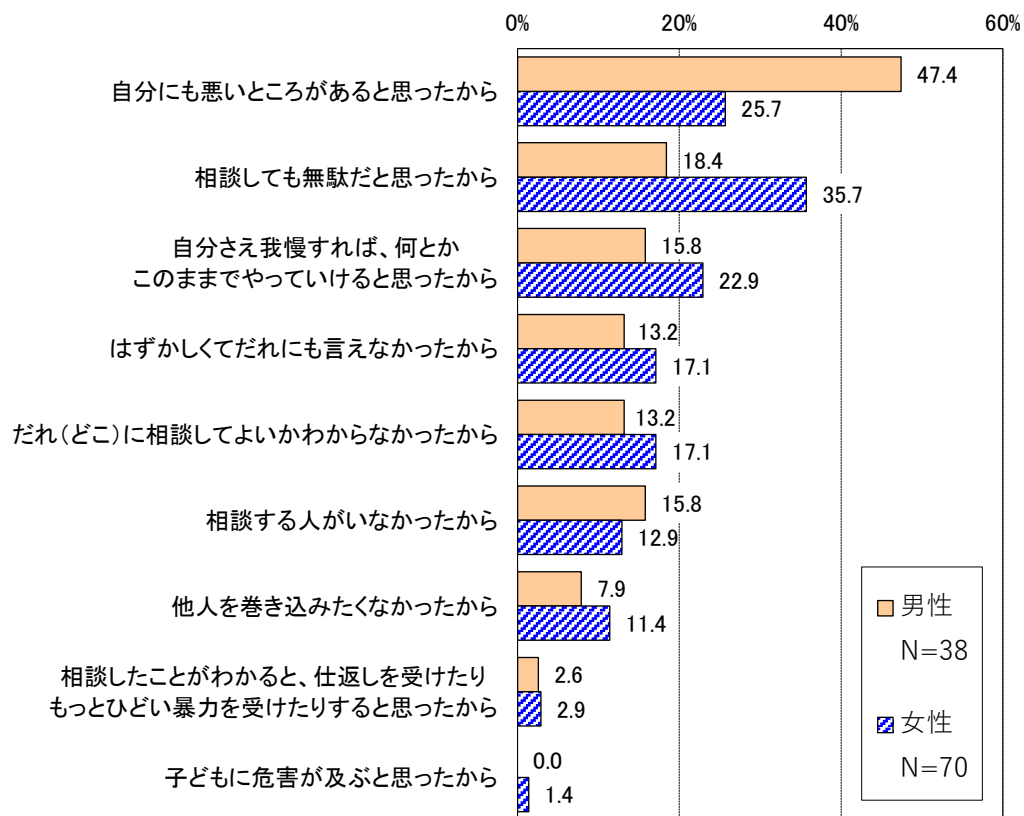
また、DV被害にあった女性の相談先としては、「友人・知人」や「親族」が多いのが現状です(図3-27参照)。もちろん、公的な相談機関等に相談するまでもないケースも少なくないと思われるが、警察署以外の相談窓口の認知度が低いという実態もあります(図3-28参照)。女性回答者の10.1%が受けたことがあると回答している性暴力(図3-29参照)も含め、公的相談窓口の存在をさらに周知することで、暴力被害の潜在化を防ぐとともに、被害者が安心して相談できるよう、相談員の資質向上等、さらなる支援体制の充実が必要です。

図3-25 自分が受けたDVについてだれかに相談したか



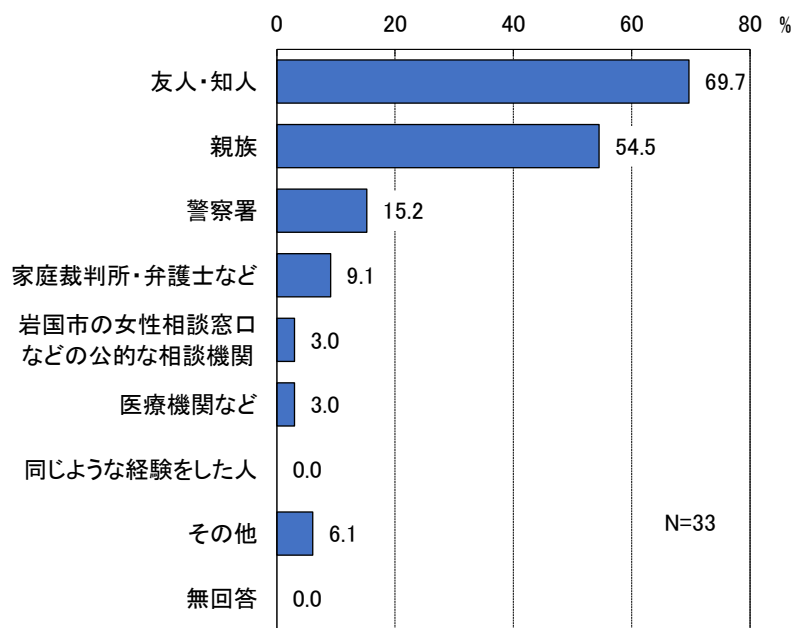
資料: 市民意識調査結果

図3-26 だれにも相談しなかった理由



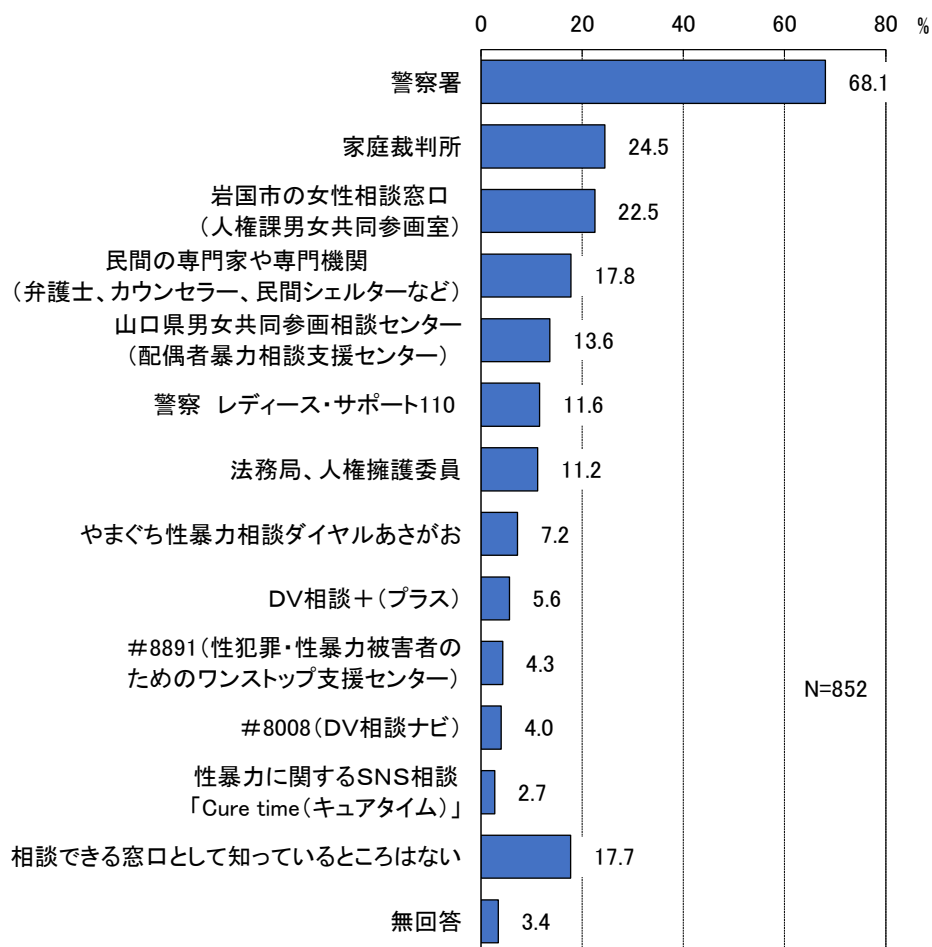
資料: 市民意識調査結果

図3-27 DVの相談先



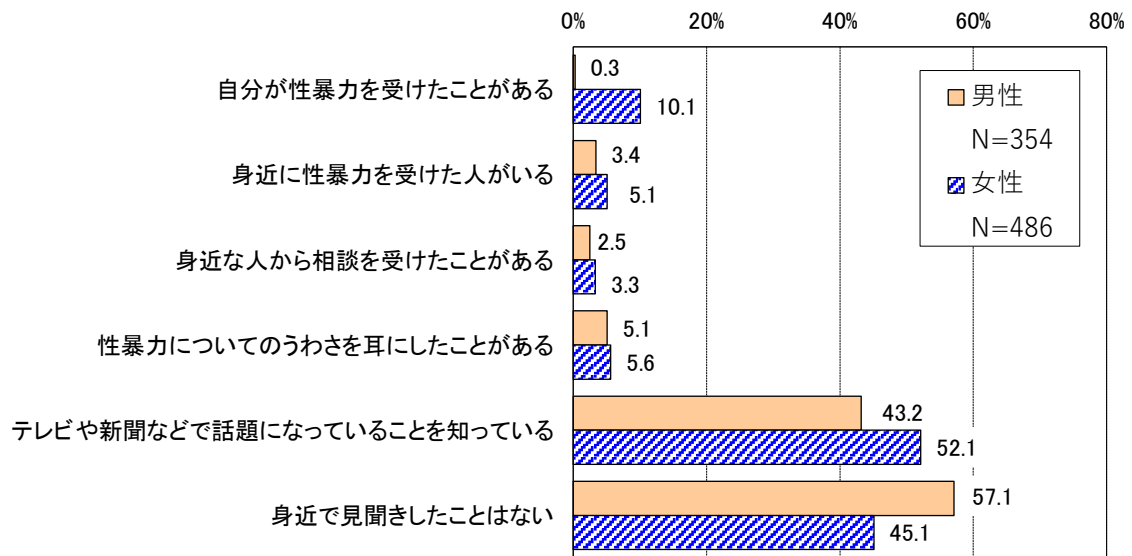
資料: 市民意識調査結果

図3-28 男女間の暴力に関する相談窓口の認知度



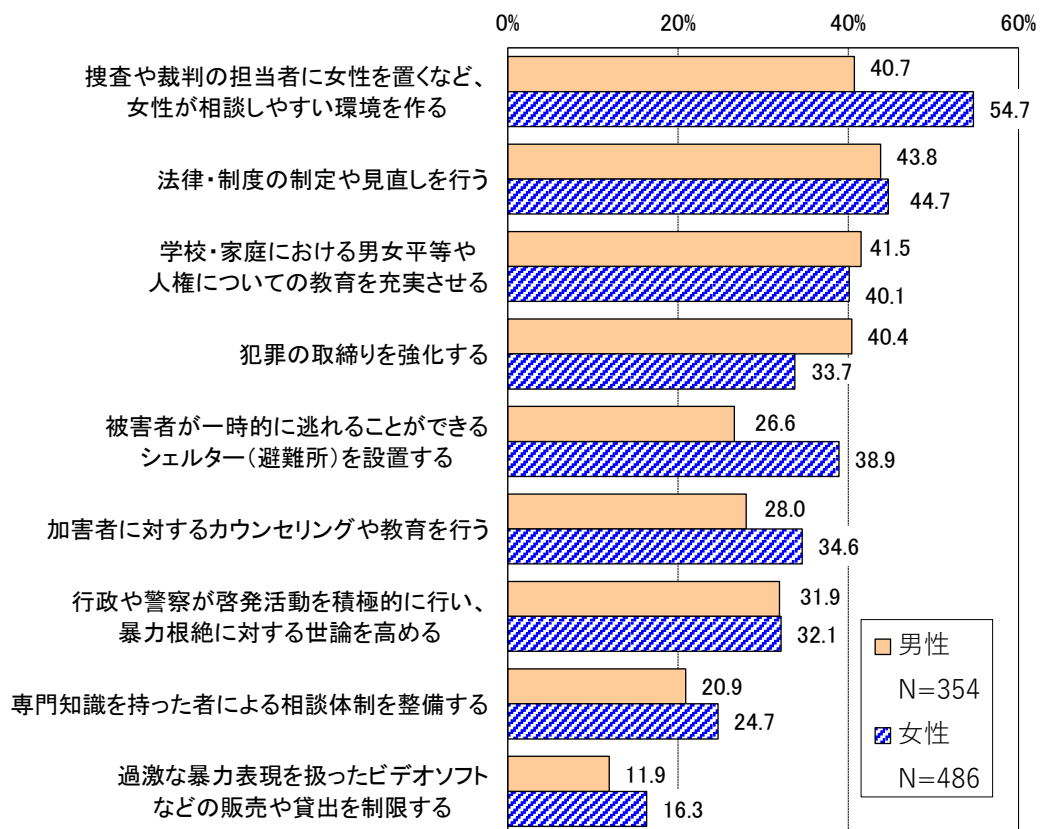
資料: 市民意識調査結果

図3-29 性暴力を受けたり、身近で見聞きしたりしたことがあるか



資料: 市民意識調査結果

図3-30 男女間の暴力をなくすために必要な取組



資料: 市民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① 暴力を許さない基盤づくりの推進

DVや性暴力をはじめとするあらゆる暴力を根絶するための基盤づくりを進めます。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①暴力を根絶するための基盤整備	●暴力は重大な人権侵害であるという意識を徹底させるとともに、暴力を許さない意識啓発の推進に努めます。 ●DV防止法等について学習の機会の提供や啓発・周知に努めます。	人権課 男女共同参画室
②デートDVなどの啓発	●男女ともに自分の性を大切にし、また、相手を尊重するように、さまざまな媒体を活用した効果的な啓発を図ります。 ●学校では、発達段階に応じてデートDVなどについて啓発に努めます。	男女共同参画室 学校教育課
③セクシュアル・ハラスメントなどの防止対策の推進	●性暴力やセクシュアル・ハラスメントなど、異性間の暴力防止に向けた啓発活動の推進に努めます。 ●企業や団体のセクシュアル・ハラスメントなどの防止対策や相談体制づくりへの働きかけに努めます。	男女共同参画室 商工振興課 男女共同参画室

② 相談体制の充実

相談窓口の周知を図り、関係機関と連携して、きめ細かな相談対応に努めます。

また、多様化する相談に適切に対応するために、専門職員の配置についての検討や関係職員の資質の向上を図ります。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①相談窓口の周知と相談体制の充実	●あらゆる機会を活用して、相談窓口の周知を図るとともに、被害者が安心して相談することができる体制の充実と対応する職員の資質向上を図ります。	男女共同参画室

③ 被害者の支援と自立に向けた取組の推進

被害者の安全が十分に確保できるよう、警察等関係機関と連携を強化して迅速に対応できるよう体制整備を行います。また、被害者が自立した生活を送ることができるよう関係機関と連携して支援に努めます。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①DV防止対策及び被害者保護の推進	●被害者の早期発見、迅速な保護及び被害者の情報保護など安全な生活の確保に向けて関係機関と連携強化を図ります。 ●被害者が被害を受けた後、安心した暮らしを確立するために、関係機関と連携し、個々の実情に応じたきめ細かな支援を行います。	男女共同参画室 関係各課
	●配偶者等からの暴力により危険がある被害者及び同伴の子どもに対して、一時保護施設への同行支援を行います。 ●県の性暴力被害者支援システム「あさがお」の周知を図ります。	男女共同参画室

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
ここ3年ぐらいの間に一度でも何らかのDVを受けたことのある女性市民の割合	21.8%※	15%
実際に何らかのDVなどの人権侵害を受けても相談しなかった(できなかった)市民の割合	72.4%※	50%

※令和4(2022)年度実績

重点目標10 生涯を通じた男女の健康づくりへの支援

男女が互いの身体的性差を十分に理解し、互いに尊重し合い生涯にわたって健康で自分らしい生活を送ることは、男女共同参画社会の実現に向けて基本となるものです。

女性は、妊娠・出産を通じて心身ともに大きな変化があり、女性の健康支援にとっても大きな節目となります。近年では、婚姻・出産年齢が上昇するとともに、女性のライフスタイルも多様化しており、出産に伴うリスクが大きくなることが懸念されることから、安心して子どもを産むことができるよう環境を整備することが大切です。

また、身体の発達とともに子どもの性の早熟化が進んでいる中で、子どもたちが「性と人権」について正しい知識・情報を得ることができるような教育・啓発が重要です。望まない妊娠や性感染症に関する適切な予防についての確な判断ができるよう、早い時期からの思春期保健対策を進めていくとともに、「性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス／ライツ)」について、男女双方の理解を促す必要があります。

(1) 現状と課題

性の理解と尊重については、現在、学校教育の中で、命を大切にする教育や子どもの発達段階に応じた性教育などを行っています。子どものころやからだの健やかな成長と、生涯を通じての健康づくりの基盤を形成するためにも、家庭、学校、地域などが連携して性教育や健康教育をさらに充実させる必要があります。

また、本市では「岩国市健康づくり計画」に基づき、ライフステージに応じた健康づくりを推進していますが、今後も、市民の生活習慣の改善や健康づくりを支援するための健康教育・相談体制、健康診査実施体制の充実はもとより、生涯を通じた女性の健康支援として、安全・安心に出産できる環境整備や、女性特有のころやからだの悩み、更年期・不妊の悩みについても気軽に相談できる体制を充実させることが重要です。

(2) 施策の基本的な方向性

① 性の尊重と生涯を通じた男女の健康支援

男女それぞれの性や身体的特性に対する正しい理解を促進し、互いの性を尊重する意識の醸成と、生涯を通じた男女のこころとからだの健康支援を図ります。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①性教育などの充実	●生命の大切さ・尊さを理解する教育を実践するとともに、望まない妊娠や性感染症を防ぐための正しい知識の習得など、発達段階に応じた性教育の充実を図ります。	学校教育課
②男女の健康づくりの普及・啓発	●健康づくり活動に主体的に取り組む市民団体(健康づくり計画推進部会登録団体)・協賛企業・関係機関が連携し、健康診査の受診や生活習慣の改善等について啓発を行います。	健康推進課 関係各課
③生涯を通じた女性の健康支援	●乳がん、子宮頸がんなど女性特有の各種がん検診の受診勧奨を図るとともに、妊娠・出産など女性特有のこころやからだの悩みについて安心して相談できる健康教室や健康相談、訪問指導を実施します。	健康推進課 こども家庭課

② 妊娠・出産・育児に関する支援

妊娠中の母体および胎児の健康維持と、安全な出産を確保するための支援および育児の支援を行います。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①母子保健事業の充実	●妊娠時から乳幼児期まで一貫した切れ目のない母子保健サービスを提供し、安心して子どもを産むことができる環境整備に努めます。	こども家庭課

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
健康づくり計画推進部会の登録団体数	94 団体	96 団体
保健体育の授業以外における児童生徒(小中学校)に対する性教育の実施率	100%	100%
がん検診の平均受診率	10.5%	25%
妊婦の健康診査受診率	92.9%	95%以上

重点目標11 みんなが安心して暮らせる社会づくり

非正規雇用や単身世帯・ひとり親世帯の増加、またグローバル化の進展など、社会や経済の状況が急激に変化していくなかで、貧困や社会的孤立などの困難を抱える人が増加しています。支援を必要とする世帯には複合的な問題がある場合も多く、多面的に支援する必要があります。男女共同参画の視点に立ち、さまざまな困難を抱える人々が安心して暮らせるよう、各世帯の実情に応じた、切れ目のない、きめ細かな支援が求められています。

(1) 現状と課題

女性は結婚や出産、育児などライフイベントにより生活スタイルが変わることでの影響を受けやすく、また、家計補助的な非正規雇用を特徴とする働き方や離婚などにより、生活上の困難に陥ることも少なくありません。長期的な展望に立って安心して暮らせるよう支援することが必要です。

特に、高齢単身女性世帯や母子世帯などのひとり親世帯は、貧困など生活上の困難に直面することが多いため、貧困などを防止するための取組が必要です。さらに、貧困などの次世代への連鎖を断ち切るため、個人のさまざまな生き方に沿った支援が必要です。

また、困難に直面してもコミュニティ内で相談できる人が少なくなっていることから、孤立化を防ぐことが急務です。ひとつの相談窓口で解決することが難しい場合など、関係機関での情報共有や意見交換が的確に行われるよう、連携協力体制の強化も必要です。

女性は男性よりも平均的に長寿であるため、高齢者施策の影響は女性の方が強く受けます。また、障がいがあること、外国人であることなどに加え、女性であることで複合的に困難な状況に置かれないよう、生活や就業面の支援や人権擁護の取組が必要です。さらに、最近では性的少数者の人権問題が顕在化しつつあり、性的指向や性自認などを理由に困難な状況に置かれないよう、その理解の促進など新たな取組が求められています。

(2) 施策の基本的な方向性

① 生活に困難を抱えた人々が安心して暮らせる環境整備

ひとり親家庭、高齢者、障がい者、外国人等は生活課題があるうえに、女性であることでさらに経済的にも困難さを抱えやすいなど問題が複合化しており、自分らしく安心して暮らせるよう相談体制の充実を図るとともに、行政や関係団体が密接に連携し、総合的な支援を行います。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①ひとり親家庭に対する生活の支援	●ひとり親家庭などの生活の安定と自立の促進を図るため、相談体制の充実を図り、ひとり親家庭への支援制度の情報提供や就労支援等を行います。	こども家庭課
②生活相談への積極的対応等	●生活困窮者自立相談支援事業により包括的な相談支援を行います。	生活支援課
	●障がい者を支援するさまざまな制度の周知や情報提供を図るとともに、基幹相談支援センターを中核に相談支援事業所との連携により相談支援体制の充実を図ります。	障害者支援課
	●高齢者の総合窓口である地域包括支援センターの機能強化を図ります。	高齢者支援課
	●外国人に向けた行政サービス等の必要な情報の多言語での発信など、外国人が安心して暮らしやすい環境整備を図るとともに、外国人が地域で安心して生活できるよう外国人相談窓口での支援の充実や関係機関での相談業務の情報提供等により相談支援体制の充実を図ります。	都市交流室
③性的指向や性自認などに関する理解の促進	●性的指向や性自認に対する偏見や差別の解消をめざし、その理解促進に向けた啓発活動に取り組みます。	人権課
④性的指向や性自認などにより悩みを抱える児童・生徒に対するきめ細かな対応	●性的指向や性自認などにより悩みを抱える児童・生徒に対する相談体制などを充実させるとともに、いかなる理由でもいじめや差別を許さない人権教育を推進します。	青少年課 学校教育課

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
認知症サポーター数	12,465 人	15,465 人
障がい者相談支援の相談件数	6,719 件	7,000 件

重点目標12 男女共同参画の視点に立った地域防災

近年、全国各地で地震や豪雨による冠水、土砂災害などの被害が多発しており、市民の防災意識も年々高まっています。このような状況の中で、平時から防災対策や災害時の対応を定めておく必要がありますが、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分配慮する必要があります。

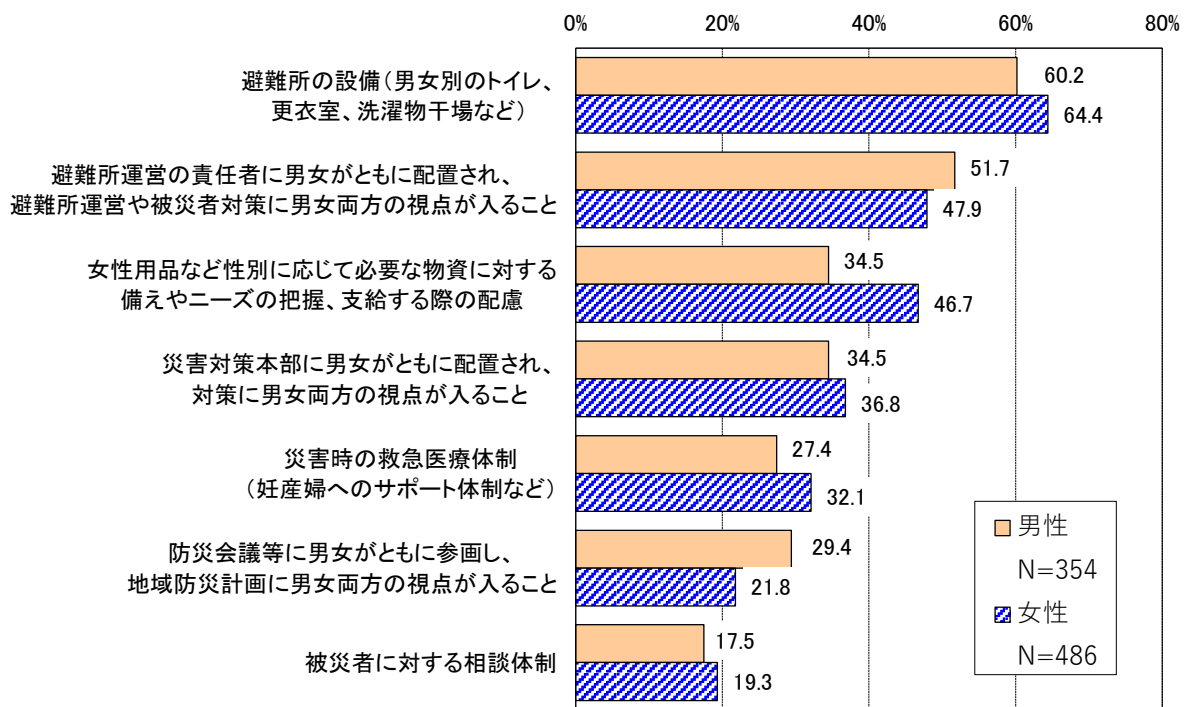
国においては、東日本大震災など、過去の災害の教訓をもとに、防災対策や災害対応について男女共同参画の視点を取り入れることの重要性が認識されています。令和2(2020)年5月には、内閣府で「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が策定され、「女性は防災・復興の「主体的な担い手」である」、「男女共同参画担当部局・男女共同参画センターの役割を位置づける」などの方針が示されており、男女共同参画の視点から、事前の備え、避難所運営、被災者支援などを実施し、地域の防災力を向上させるため、これまで男性を中心として考えられていた防災や復旧・復興などの全ての局面における意思決定過程に女性の参画を促進し、女性や要支援者に配慮した防災体制を確立する必要があります。

(1) 現状と課題

市民意識調査結果を見ると、防災・災害復興対策において、男女共同参画の視点から必要だと思うことについては、「避難所の設備(男女別のトイレ、更衣室、洗濯物干場など)」という回答を筆頭に、「避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対策に男女両方の視点が入ること」「女性用品など性別に応じて必要な物資に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」などが上位にあがっています(図3-31参照)。

地域の安全・安心という見地からは、東日本大震災や熊本地震の教訓を活かし、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災・災害復興対策を行うとともに、性別に配慮した対応にとどまらず、さまざまな立場の人に配慮した防災意識の向上を図る必要があります。

図3-3-1 防災・災害復興対策において、男女共同参画の視点から必要だと思うこと



資料：市民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① 防災・減災・災害復興における男女共同参画の促進

性別や年齢にかかわらずあらゆる市民が防災・減災・災害復興に参画できるよう防災意識の向上を図るとともに、男女のニーズの違いや、障がい者、高齢者など災害時に困難に直面する人々に配慮するなど、男女共同参画の視点を組み入れた防災・減災・災害復興対策に取り組めます。

施策項目	具体的な取組内容	主な担当課
①防災・減災・災害復興の企画・立案における女性の参画促進	●各種対応マニュアルの策定等の企画・立案において、女性の参画を促進することで、さまざまな立場の人のニーズに配慮するよう努めます。	危機管理課
②自主防災組織等への女性の参画促進	●自主防災組織、地域での防災活動への女性の参画を働きかけます。	危機管理課

(3) 管理指標と数値目標

管 理 指 標	基準値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和9年度 (2027年度)
消防団員における女性の占める割合	4.9%	10%
岩国市防災会議の女性委員の割合	12%	14%

第 4 章

計画実現のために

1 市民・事業者などとの連携・協働の推進

男女共同参画社会の実現のためには、市民一人ひとりがその意義を十分に理解し、他人事でなく自らのこととして取り組むとともに、事業者などの主体的な参画が必要です。そのため、あらゆる手段と機会を活用しながら、市民および事業者などに対する広報・啓発を行うとともに、男女共同参画社会の実現に向け、市民、地域団体、事業者などと連携を取りながら、活動の展開を図ります。

また、市は市民や事業者などとの連携を進め、事業を協働で実施したり、市民や事業者などが実施する男女共同参画に関する事業に積極的に協力したりするなど、協働による男女共同参画を推進します。

さらに地域活動団体などの地域資源を活用するとともに、男女共同参画を推進する団体や人材の育成を進めることにより、持続性のある取組を可能にする環境づくりを行います。

2 計画の推進体制の充実

男女共同参画の推進は、行政のあらゆる分野に関わっています。すべての市職員が男女共同参画の視点をもって業務を遂行することが重要となるため、市職員一人ひとりに対し理解の浸透を図るとともに、市役所が一つの事業所として、男女が働きやすい職場づくりの手本となるよう取組を進めます。

また、計画に基づく施策の進捗状況の把握、点検、評価など進行管理に努め、その状況について「岩国市男女共同参画推進会議」への報告を行い、計画の着実な推進を図ります。

3 国、県、他市町村との連携および協力

本計画の効果的な推進を図るため、国、県、他市町村との連携や協力を図ることで男女共同参画に関する情報収集に努め、施策の推進に活かします。

また、国、県及びその他関係機関に対して、計画の推進上、必要な事項についての要請を行います。

資料編



1 男女共同参画関係用語解説

●【あ行】

アンコンシャス・バイアス

誰もが潜在的に持っている無意識の思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていくます。

アンパイドワーク

無償労働と訳され、賃金、報酬が支払われない労働、活動を意味します。内閣府では、無償労働についての貨幣評価額を推計していますが、同推計においては、無償労働の範囲は、サービスを提供する主体とそのサービスを享受する主体が分離可能で、かつ市場でそのサービスが提供されうる行動とされ、具体的には、家事、介護・看護、育児、買物、社会的行動を無償労働の範囲としています。

育児・介護休業法

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」のことで、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援することで福祉の増進を図り、あわせて経済および社会の発展に資することを目的としています。労働者が申し出を行うことで育児休業・介護休業を取得することを権利として認めています。

岩国市特定事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、子育てしやすい職場環境づくりと、女性職員の活躍推進を一体的に進めるとともに、男女を問わず全ての職員が生き生きと活躍できる組織を目指すことを目的として、岩国市が事業主として策定している行動計画です。

イクボス

男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司のことです。子育てに積極的に関わる男性をイクメンと呼ぶのに倣い、そのイクメンを職場で支援するために、部下の育児休業取得を促すなど、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めるリーダーをイクボスと呼びます。

SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)

Social Networking Service の略。個人間のコミュニケーションを促進し、社会的なネットワークの構築を支援する、インターネットを利用した会員制ないし登録制のサービスのこと。友人・知人間のコミュニケーションを促進する手段や場、あるいは趣味や嗜好、居住地域、出身校、「友人の友人」といった自身と直接関係のない他人との繋がりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供しています。自分のプロフィールや写真を会員に公開する機能や、互いにメールアドレスを知られることなく別の会員にメッセージを送る機能、友人に別の友人を紹介する機能、趣味や地域などテーマを決めて掲示板などで交流できるコミュニティ機能などで構成されています。

SDGs(エス・ディー・ジーズ)

Sustainable Development Goals の略で、「持続可能な開発目標」と訳されています。

平成13(2001)年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、平成27(2015)年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、令和12(2030)年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない(leave no one behind)」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国も取り組むユニバーサル(普遍的)なものであり、我が国も積極的に取り組んでいます。

M字カーブ(M字曲線)

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデンなどの欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられません。

LGBT

Lesbian(レズビアン、女性同性愛者)、Gay(ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual(バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー、出生時に診断された性と自認する性の不一致)の頭文字をとった総称です。

エンパワーメント

「力をつけること」と直訳されます。女性の能力の開発と発揮、女性が政治・経済・社会・家庭などあらゆる分野で、自分で意思決定し、行動できる実力をつけようとする概念です。

【か行】

家族経営協定

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。

キャリア教育

望ましい職業観・勤労観および職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育のことです。

クォータ制

ポジティブアクションの具体的・積極的方策のひとつで割当制をいいます。たとえばノルウェーでは、政府の公的委員会は「少なくとも一方の性が40%を下回ってはならない」と立法化されています。

合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が一生の間に生む子ども数に相当するとされています。

固定的な性別役割分担

男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などは固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。

【さ行】

参画

単にイベントなどに加わることは「参加」ですが、参加という段階からさらに一歩踏み込んで、政策の企画立案や決定にも自らの意思に関わり、

意見や考えを述べ、負担も責任も担い合うという主体的かつ積極的な態度や行動を「参画」としています。

ジェンダー

人間には生まれつきの生物学的性別(セックス)があり、一方社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的文化的性別」(ジェンダー)といいます。「社会的文化的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

ジェンダー・ギャップ指数(GGI)

「ジェンダー・ギャップ」は「男女格差」を意味し、「ジェンダー・ギャップ指数」は国ごとの男女格差の度合いを示す指標です。非営利財団の世界経済フォーラム(World Economic Forum)が、経済、教育、健康、政治の4分野ごとに各使用データをウエイト付けして指数を算出しています。平等であるほど0に近く、不平等であるほど1に近いスコアとなります。

ジェンダー統計

男女間の意識による偏り、格差および差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計です。

ジェンダーの視点

ジェンダーが性差別や固定的な性別役割分担、偏見などに繋がっている場合もあり、これらが社会的文化的に作られたものであることを意識していこうとするものです。

ジェンダー平等

ジェンダーにおける男女格差や不平等を無くしていこうという考え方で、SDGs(持続可能な開発目標)の17ある目標のうちの5番目に「ジェンダー平等を実現しよう」という目標が掲げられています。

ジェンダー平等実現のためには、女性への差別や暴力をなくし、女性がのびのびと能力を伸ばすことができるような社会の仕組みづくりと、女性のエンパワーメントが求められています。

女子差別撤廃条約

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」のことで、昭和54(1979)年に国連総会において採択された条約です。この条約は、男女平等を実現するために、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても差別を撤廃することを内容としています。日本は国籍法の改正や男女雇用機会均等法など

の法整備を行い、昭和60(1985)年にこの条約を批准しました。

第1条で「女子に対する差別」とは、性にに基づく区別、排除又は制限であるとしています。

性自認

自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念です。「この性の性」と呼ばれることもあります。

性的指向

恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すもの。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などを指します。

性同一性障害

生物学的な性と性別に関する自己意識(性自認)が一致しないため、社会生活に支障がある状態をいいます。

性の商品化

女性をひとりの人間としてとらえるのではなく、性だけを人格と切り離し、性的対象物としてみるものであり、性を売買の対象とするものです。

セクシュアル・ハラスメント

継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、さまざまな生活の場で起こりえるものです。

積極的改善措置(ポジティブアクション)

過去における社会的、構造的な差別によって、現在不利益を被っている者に対して、一定の枠を設け実質的な平等を実現することを目的とした暫定的な措置のことです。

男女共同参画社会基本法第2条では、積極的改善措置について、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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することと定義しています。また、同法第8条では、積極的改善措置は国の責務として規定されており、この考えに基づき、審議会などへの女性委員の積極的な登用などを実施しています。

SOHO(small office home office)

企業に属さない個人起業家や自営業者などが

情報通信ネットワークや情報通信機器を活用し、自宅や小規模な事務所で仕事をする独立自営型の就労形態をいいます。就業形態の多様化の中で、労働者がその価値観、ライフスタイル等に応じ、多様でかつ柔軟な働き方を選択できることが必要です。

【た行】

ダイバーシティ

直訳すると「多様性」という意味で、一人ひとりが持つ違い(性別、人種、国籍、宗教、年齢、職歴など)を受け入れ、それぞれを価値として活かすことで企業の競争力につなげようという考え方です。

ダイバーシティという考え方は、1960年代の米国で公民権運動など人権問題への取組のなかで生まれたもので、「黒人と白人女性」に対する差別的な人事慣行(採用、業績評価など)を撤廃しようという動きが発端となり、やがてマイノリティ(障がい者、高齢者など)をすべて包括する考え方に変わり、企業社会の中へと浸透していきました。現在では、企業競争力の観点から重要性を増しています。

男女共同参画センター(女性センター)

都道府県、市町村などが自主的に設置している女性のための総合施設です。「男女共同参画センター」「女性センター」などの名称のほか、通称で呼ばれているものもあります。

また、公設公営や公設民営だったり、男女共同参画センターのみの単独施設や他の機関との複合施設だったり、その運営方式や施設形態は、さまざまです。男女共同参画センターでは「女性問題の解決」「女性の地位向上」「女性の社会参画」を目的とし、女性が抱える問題全般の情報提供、相談、研究などを実施しています。「配偶者暴力相談支援センター」に指定されている施設や配偶者からの暴力専門の相談窓口を設置している施設もあります。

男女雇用機会均等法

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」のことで、雇用の分野における男女の均等な機会や待遇が確保されるとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中および出産後の健康の確保などの措置を推進することを目的とした法律です。

昭和61(1986)年4月に施行され、平成9(1997)年に大幅な改正が行われました。平成19(2007)年4月には、男女双方に対する差別的取扱いの禁止、間接差別の禁止などが盛り込

まれた改正男女雇用機会均等法が新たに施行されました。

デートDV

一般のDVとは異なり、婚姻関係のない恋人間で生じる暴力のこと。婚姻関係があるかないかの違いだけで、配偶者間のDVと同じ構図で、交際関係であるため周囲の理解が得られず支援が受けにくいという問題があります。

婚姻関係にないため、従来は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が一切適用されないという問題がありましたが、平成26(2014)年1月施行の改正法では「生活の本拠を同じくすること」という条件付きで、保護の対象とされています。

ディーセント・ワーク

人間らしい生活を継続的に営める人間らしい労働条件のこと。直接的な労働条件としては労働時間(1日あたり1週あたり)、賃金、休日の日数、労働の内容などが人間の尊厳と健康を損なうものでなく、人間らしい生活を持続的に営めることが求められます。さらに、それを保障する労働条件として、結社の自由・団体交渉権・失業保険・十分な雇用・雇用差別の廃止・最低賃金などが確保されている(つまり、労働者保護が十分である)ことが求められます。

テレワーク

情報通信技術(ICT=Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、移動中や移動の合間に行うモバイルワーク、サテライトオフィスやコワーキングスペースといった施設利用型テレワークのほか、リゾートで行うワーケーションも含めてテレワークと総称しています。

同一労働同一賃金

同一の仕事(職種)に従事する労働者は皆、同一水準の賃金が支払われるべきだという概念で、性別、雇用形態(フルタイム、パートタイム、派遣社員など)、人種、宗教、国籍などに関係なく、労働の種類と量に基づいて賃金を支払う賃金政策のことをいいます。国際労働機関(ILO)では、同原則をILO憲章の前文に挙げており、基本的人権の一つとされています。

日本の企業は、正規労働者についての終身雇用の慣行に対して、非正規労働者の採用と解雇、正規労働者の残業・賞与の増減や配置転換・出向などによって労働力の調整を図ってきた経緯があり、このことが正規労働者と非正規労働者(特

に残業や転勤が困難な女性)の均等処遇を妨げています。

平成28(2016)年12月に、政府は「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表し、正社員と非正規社員で待遇差をつけるのが不合理か否かについて、基本給や賞与、各種手当など、対象を細かく分類したうえで具体的な例を示しています。

ドメスティック・バイオレンス(DV)

配偶者・パートナーなどから振るわれる暴力のこと。単に殴る蹴るなどの身体的暴力だけでなく、望まない性行為の強要や、威嚇、無視、行動の制限など、心理的な苦痛を与えることも含まれます。平成13(2001)年に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が施行され、都道府県が「配偶者暴力相談支援センター」を設置することや裁判所が保護命令を発することができることなどが規定されました。

平成19(2007)年の改正により保護命令の対象が拡大されたり、身体的暴力に限られていた保護命令も脅迫行為にて申請できるようになったりするなど、被害者の立場にたったものになりました。

また、平成25(2013)年の改正により、婚姻関係にある配偶者や事実婚の内縁者の場合だけでなく、一緒に同棲する未婚の男女間における暴力についても保護の対象となりました。



【は行】

配偶者暴力相談支援センター

配偶者からの暴力(DV)被害者に対する身近な相談窓口として相談に応じ、支援に関する基本的な情報提供、被害者の安全確保や一時保護および自立のための情報提供、地域での生活を始めたDV被害者への継続的な支援を行う機関のことをいいます。

パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

【ま行】

マタニティ・ハラスメント

女性労働者が、妊娠・出産・育児に関し、妊娠・出産したこと、産前産後休業・育児休業などの制度利用を希望したことや、これらの制度を利用したことなどを理由として、同僚や上司等から嫌がらせなどを受け、就業環境を害されることをいいます。

メディア・リテラシー

メディアを批判的に読み解いて、必要な情報を引き出し、その真偽を見抜き、活用する能力のことをいいます。「情報の評価・識別する能力」とも言えます。

面前DV

DVの中でも、親が子どもの目の前で配偶者や親族らに暴言や暴力を振るうことをいい、こうした子どもに苦痛を与える行為は児童への心理的虐待として認知されています。

【や行】

ユニバーサルデザイン

すべての人が利用しやすいデザインをはじめから取り入れておくこと。障がい者対応という側面に力点を置いた「障壁除去(バリアフリー)」から、一歩進めて「全ての人のために」という考え方です。

【ら行】

リベンジポルノ

元恋人や夫(妻)が仕返しを目的に相手の性的画像や動画を勝手にインターネット上に公開する行為を指し、相手への復讐の意味合いがあることから「リベンジポルノ」と呼ばれています。

不特定多数の人が閲覧できる形でSNSに画像や動画が投稿された場合、流出を止めることや拡散してしまったデータを完全に抹消することがむずかしいため、問題は深刻化しています。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、平成6(1994)年の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7(1995)年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、

「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。

また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされています。

なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされています。

ロールモデル

将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルをいいます。「女性のチャレンジ支援策について」(平成15(2003)年4月男女共同参画会議意見)では、一人ひとりが具体的に自分にあったチャレンジをイメージし選択できるよう、身近なモデル事例を提示する重要性が指摘されています。

【わ行】

ワーク・ライフ・バランス

男女がともに、人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等さまざまな活動において、自らの希望に沿った形でバランスをとりながら展開できる状態のことを指します。

2 岩国市男女共同参画推進会議開催要綱

平成28年4月1日要綱第11号

(趣旨)

第1条 本市の男女共同参画の推進に当たり、外部の視点からの意見又は助言を求めるため、岩国市男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)を開催することに関し必要な事項を定めるものとする。

(意見等を求める事項)

第2条 推進会議において意見又は助言を求める事項は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画推進のための基本的な方針に関すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関すること。

(推進会議の構成)

第3条 推進会議は、参加者 15 人以内をもって構成する。

2 市長は、次に掲げる者のうちから、推進会議への参加を求めるものとする。この場合において、男女のいずれの参加者も、参加者総数の3分の1以上となるように配慮するものとする。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 関係団体を代表する者
- (3) 職域を代表する者
- (4) 地域を代表する者
- (5) 公募による者
- (6) 前5号に掲げる者のほか、市長が特に必要と認める者

3 市長は、原則として同一の者に2年間継続して推進会議への参加を求めるものとする。

(運営)

第4条 推進会議の参加者は、その互選により推進会議を進行する座長を定めるものとする。

2 市長は、必要があると認めるときは、推進会議に関係者の出席を求め、その意見若しくは説明を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(分科会)

第5条 市長は、必要があると認めるときは、分科会を開催することができる。

2 市長は、推進会議の参加者その他必要と認める者のうちから分科会への参加を求めるものとする。

(庶務)

第6条 推進会議の庶務は、人権課において処理する。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、推進会議に関して必要な事項は、市長が定める。

附 則

この要綱は、平成 28 年4月1日から施行する。

3 岩国市男女共同参画推進会議名簿

(令和4年4月～令和5年3月)

	所 属	氏 名	備 考
1	長岡大学	石川 英樹	
2	(公財)山口きらめき財団	岸 かおる	
3	岩国 인권擁護委員協議会	高木 信子	令和4年12月まで
		能野 めぐみ	令和5年1月から
4	岩国市男女共同参画団体連絡会	藤谷 允子	
5	岩国地域農山漁村男女共同参画推進協議会	藤中 京子	令和4年12月まで
		久保 千枝子	令和5年1月から
6	岩国市民生委員児童委員協議会	伊原 哲男	令和4年12月まで
		廣中 章展	令和5年1月から
7	岩国商工会議所	富重 幸江	
8	岩国工業クラブ	占部 泰章	令和4年12月まで
		吉田 康宏	令和5年1月から
9	連合山口東部地域協議会	久富 海	
10	岩国公共職業安定所	地主 好宏	
11	山口県岩国健康福祉センター	藤谷 正子	令和4年12月まで
		兼子 倫史	令和5年1月から
12	公募	村中 厚子	
13	公募	島津 教恵	令和4年12月まで
		藤岡 琴子	令和5年1月から

順不同、敬称略

第4次岩国市男女共同参画基本計画

令和5（2023）年3月

発	行	山口県岩国市
企画・編集		岩国市総務部人権課男女共同参画室

〒740-8585 山口県岩国市今津町 1 丁目 14-51
TEL (0827) 29-5340
FAX (0827) 21-1660
