

# 第3章

## 計画内容

### 基本目標1

女性が活躍できる社会の実現

【女性活躍の環境づくり】

### 基本目標2

人権を尊重した男女共同参画意識の確立

【意識づくり】

### 基本目標3

生涯を通じて安心して暮らせる地域の実現

【暮らし・地域づくり】



# 第3章 計画内容

## 基本目標 1

### 女性が活躍できる社会の実現(女性活躍推進計画) 【女性活躍の環境づくり】

#### 具体的目標 1 政策・方針決定の場への女性の参画の推進

基本目標  
1

#### 現状 と 課題

男女が喜びも責任も分かち合う男女共同参画社会の形成を図っていく上で、政策・方針決定過程への男女共同参画はその基盤をなすものです。国は、平成15年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ、取組を進めてきました。この目標は社会の多様性と活力を高めていく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要な目標であり、広く共有される必要があります。2015年（平成27年）に国連開発計画が発表した「人間開発報告書」によるHDI（人間開発指数）、GII（ジェンダー不平等指数）と、同年に世界経済フォーラムが発表したGGI（ジェンダーギャップ指数）について、我が国のGGIは、HDIやGIIの順位と比べて著しく低くなっており、政治・経済活動や意思決定に参加する機会において、諸外国に比べて男女間の格差が大きいと考えられます。平成24年に発足した第二次安倍内閣では「女性活躍」を政府の最重要課題として主流化し、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）等について様々な取組を進めています。女性の活躍に関する機運の高まりをチャンスと捉え、女性の参画拡大の動きを更に加速していく必要があります。

HDI、GII、GGIにおける日本の順位

指標	順位		
	順位	国名	値
人間開発指数 (HDI) (188の国と地域) 平成26年	1	ノルウェー	0.944
	2	オーストラリア	0.935
	3	スイス	0.930
	20	日本	0.891
ジェンダー不平等指数 (GII) (155か国) 平成26年	1	スロベニア	0.016
	2	スイス	0.028
	3	ドイツ	0.041
	26	日本	0.133
ジェンダー・ギャップ 指数 (GGI) (145か国) 平成27年	1	アイスランド	0.881
	2	ノルウェー	0.850
	3	フィンランド	0.850
	101	日本	0.670

資料：内閣府「平成28年度版 男女共同参画白書」

- ・上田市が豊かで活力ある市として発展していくためには、女性をはじめとする多様な人材の社会参画を促し、あらゆる分野に多様な視点を取り入れることが必要です。
- ・市政や地域活動の場など、物事を決めるあらゆる場面において、企画・立案から決定まで男女が共に参画することが重要であり、女性の参画を進めていくためには、男性主体の組織運営の改革や女性の意識の変革が必要です。
- ・上田市の市議会議員等及び市職員における管理職以上の職員の女性比率は全国及び県内の市町村と比較して大きく下回っています。審議会等委員における女性の割合は、全国や県内市町村に比べ高い状況となっておりますが、個別にみると未だ女性の登用が進まない分野も残されています。

審議会等委員に占める女性の割合

	女性比率 (%)
市町村審議会 (全国)	25.6
市町村審議会 (県内)	23.7
上田市審議会	41.4

※全国の数値は広域連合を含む

資料:長野県「男女共同参画施策の実施及び男女共同参画社会づくりの推進状況についての報告書(平成27年度版)」  
内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成27年度)」(平成27年4月1日現在)

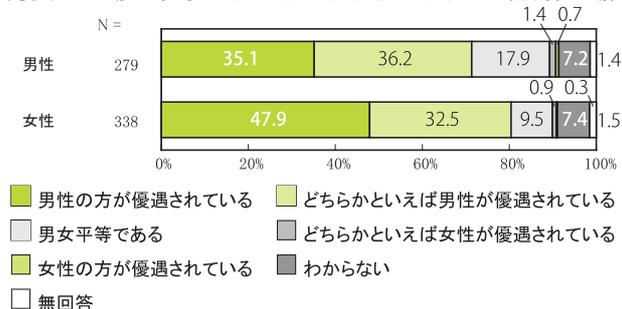
議会における女性議員の状況

	女性比率 (%)
市町村議会議員 (全国)	12.0
市町村議会議員 (県内)	13.7
上田市議会議員	6.7

資料:内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成27年度)」(平成26年12月31日現在)、上田市議会事務局

- ・なお、市民意識調査において、政治の場で男性が優遇されていると感じる割合は約8割と高く、政策・方針決定過程への女性の参画を含めた女性の活躍が求められています。
- ・働く場において、管理職に占める女性の割合は、長野県は全国に比べ低くなっています。事業主としての上田市が率先して女性職員の登用促進に取り組む必要があります。

男女の立場は平等になっていると思いますか (政治の場)



資料:平成27年度男女共同参画社会に関する市民意識調査

企業等の管理的職業従事者の状況

	女性の割合 (%)
管理的職業従事者 (全国)	13.4
管理的職業従事者 (長野県)	9.1

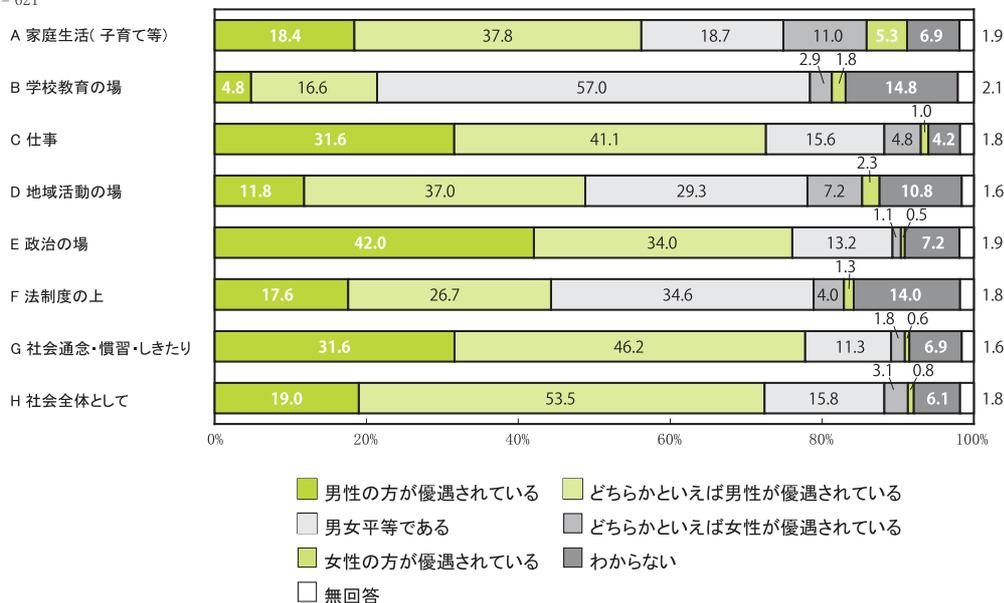
※管理的職業従事者…会社役員、会社管理職員、管理的公務員等

資料:内閣府「全国女性の参画マップ(平成27年12月)」

- ・女性登用に積極的な企業・団体への表彰を通じ、その取組を公表し、気運の醸成やノウハウの共有を図る必要があります。

### 男女の地位は平等になっていると思いますか

N = 621



資料：平成27年度男女共同参画社会に関する市民意識調査

## 【 方向性 】

### 施策の方向 ①行政分野における女性の参画促進

審議会等における女性の積極的な登用を推進します。特に、女性の登用率が低い審議会等に関しては、庁内各所管に積極的な女性の登用を働きかけます。市における管理的地位にある職員への女性の登用拡大を推進します。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
1	各種審議会等への女性の登用促進	委員等の総数における男女の構成がいずれか一方に偏らないよう努めます。市全体として女性の登用率を常に40%以上に達することを目標とします。	行政管理課
2	市職員の採用と登用の促進	市において女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、男女すべての職員の働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスを推進します。女性職員のキャリア形成に関する研修のほか、外部研修への女性職員の派遣を積極的に行います。	総務課

施策の方向 ②雇用分野における女性の参画促進

企業等における方針の立案や決定の場への女性の参画を促進します。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
3	女性の 職域拡大と管理職への登用	女性の職域の拡大と管理職への登用を促進するよう働きかけます。	人権男女共同参画課 雇用促進室
4	表彰制度の普及	男女共同参画推進事業者の表彰制度を広く普及します。市の入札資格審査において、仕事と育児・介護の両立支援や男女共同参画の推進に取り組む企業に対して優遇措置を講じます。	人権男女共同参画課 契約検査課
5	職場における 男女共同参画意識の高揚	企業における女性の参画拡大及び女性の能力の開発・発揮のための取組を促進するため、国や県と連携して情報提供等を行い、企業の理解促進を図るとともに男女共同参画の意識の高揚に積極的に働きかけます。	人権男女共同参画課 雇用促進室 商工課

施策の方向 ③その他の分野における女性の参画促進

自治会・PTA等の地域に根差した組織・団体における女性の登用、方針の立案及び決定の場における女性の参画を促進します。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
6	地域に根差した組織・団体における男女共同参画の促進	自治会、分館、PTA等の地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るとともに、地域活動に男女共同参画の視点が反映されるよう働きかけます。	市民参加・協働推進課 人権男女共同参画課 学校教育課 生涯学習・文化財課 公民館

施策の方向 ④女性の人材育成と発掘及び登用

男女共同参画の視点をもって社会の幅広い分野で活躍する女性の人材を育成します。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
7	女性の人材育成及び支援	男女共同参画の視点をもって社会の幅広い分野に参画する女性の能力の開発・発揮のための講座や研修会を開催し人材育成及び支援をします。また、地域で活躍できるよう、人材リストを作成します。	人権男女共同参画課

具体的目標2

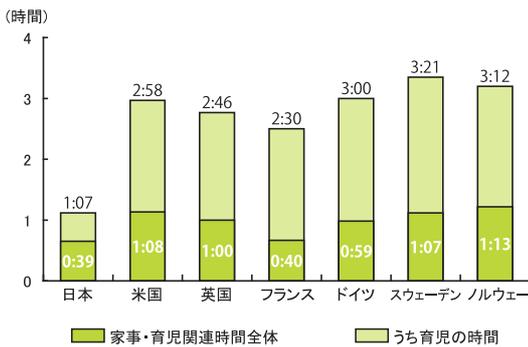
男女がともに働きやすい環境整備  
(ワーク・ライフ・バランスの推進)

現状  
と  
課題

少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、多様な人材の能力を生かすダイバーシティの推進につながり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という面からも、極めて重要な意義を持ちます。「家族的責任を有する労働者条約（ILO第156号）」の趣旨も踏まえ、働きたい女性が仕事と子育て・介護等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、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や、希望に応じた多様で柔軟な働き方の実現、またパートナーである男性の子育て・介護等への参画が重要課題となっています。

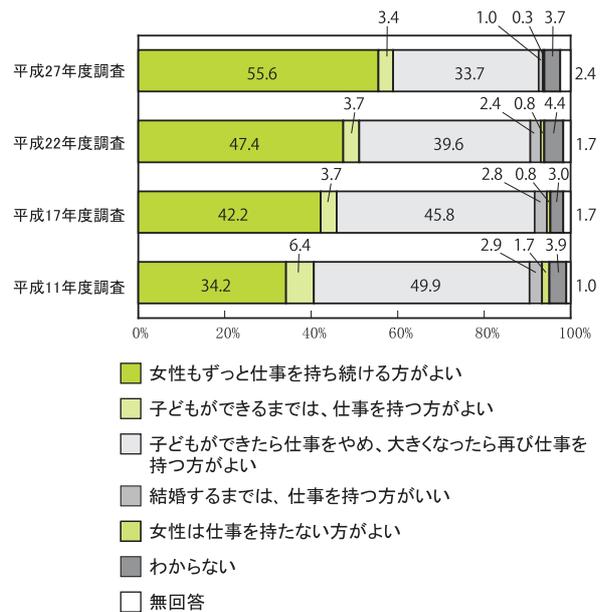
- ・我が国では、共働き世帯が増加し続けている中で、子育て期にある30歳代及び40歳代の男性は、他の年代に比べ長時間労働の割合が高く、男性の家事・育児等に費やす時間は他の先進国と比較して低水準にとどまっています。
- ・市民意識調査では、女性が仕事（職業）を持つことについて、「女性もずっと仕事を持ち続ける方がよい」が55.6%と半数を超え、前回調査結果に比べても8.2ポイントの増加となりました。

6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間  
(1日当たり、国際比較)



資料：内閣府「平成28年度版 男女共同参画白書」

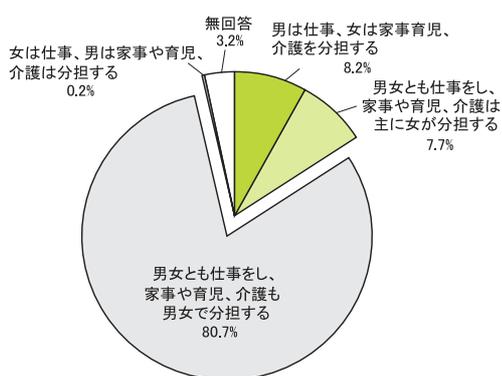
女性が仕事（職業）を持つことについて



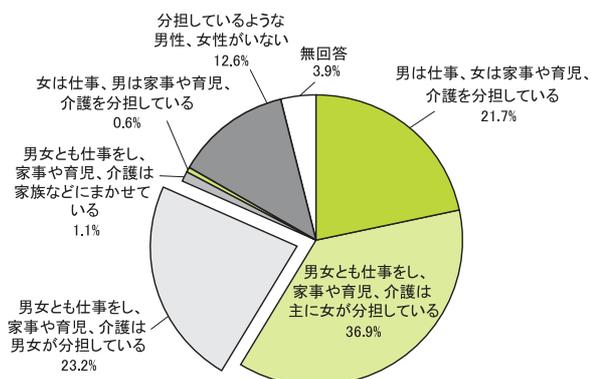
資料：平成27年度男女共同参画社会に関する市民意識調査

- また、本来あるべき男女の役割分担について、「男女とも仕事をし、家事や育児、介護も男女で分担する」と答えた割合が80.7%である一方、現実に行っている人は23.2%にとどまっております、本来あるべき姿と実態には大きな差がうかがえます。

男女の役割分担は本来どうあるべきか



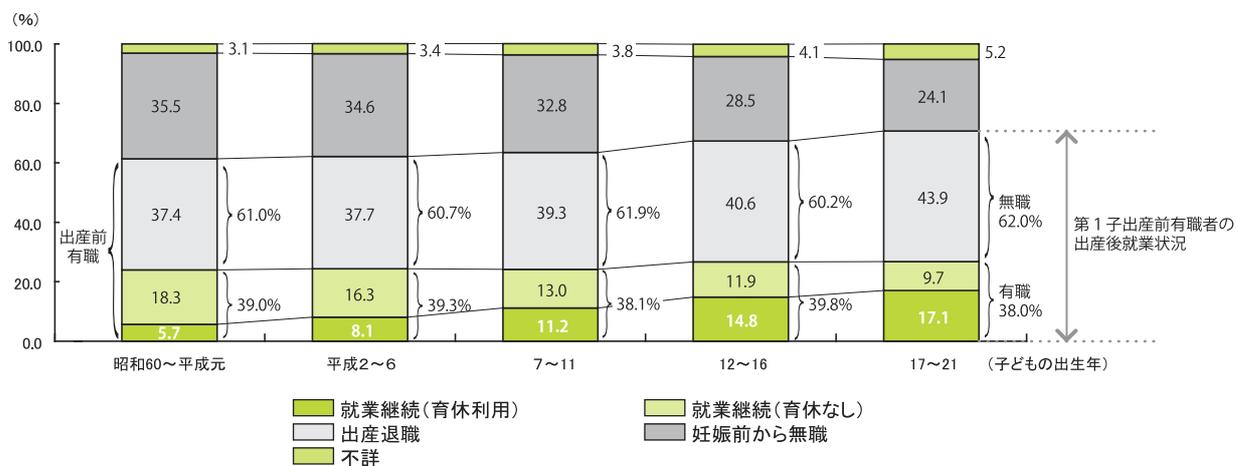
実際の実家庭での役割分担



資料：平成27年度男女共同参画社会に関する市民意識調査

- 育児休業を取得する女性は増えていますが、出産後に就業を継続する割合は上昇していません。
- 働きたい女性が仕事と子育て・介護等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ためには、ワーク・ライフ・バランスの推進とともに、パートナーである男性の子育て・介護への参画等の実現がますます重要になっています。

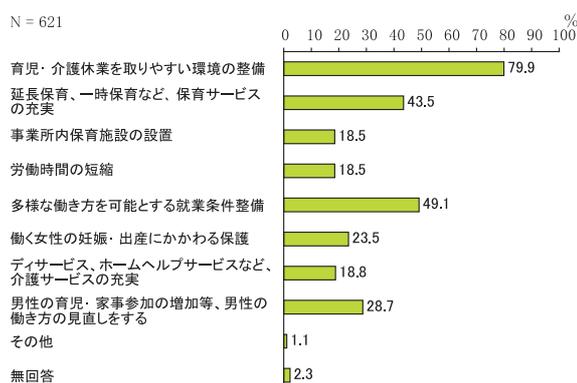
子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



資料：内閣府「平成28年度版 男女共同参画白書」

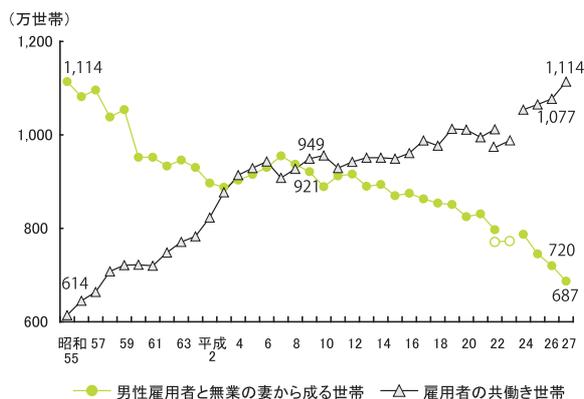
- また、初婚年齢や出産年齢が上昇する中、子育てと介護が同時進行する「ダブルケア」に直面する女性も増えています。一方で近年は男性介護者も増加しており、男性の介護離職も課題となっています。
- ライフイベントに応じた柔軟な働き方や、男性の子育て・介護等への参画の拡大に向けて事業者・就業者に対して普及啓発を図る必要があります。
- 長時間労働を前提とした働き方では、仕事と家庭生活との両立は困難であり、男性の家庭生活への参加と、女性の就業継続に影響を与えております。働き方改革などにより男性の家庭生活、地域活動への参画を社会全体で進めていく視点が不可欠です。
- 市民意識調査では、女性が働き続けるために必要だと思うものとして、「育児・介護休業を取りやすい環境の整備」、「多様な働き方を可能とする就業条件整備」、「延長保育、一時保育など、保育サービスの充実」が上位になっています。
- 共働き世帯が勤労世帯の過半数を占める中、保育環境の整備や介護サービスの充実等社会基盤の整備を一層推進する必要があります。

### 女性が働き続けるために必要だと思うこと



資料：平成27年度男女共同参画社会に関する市民意識調査

### 共働き世帯数の推移



※平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県、及び福島県を除く全国の結果

資料：内閣府「平成28年度版 男女共同参画白書」

- 商工業等の自営業においては、仕事の場と生活の場が一体的な場合が多く、女性は労働の重要な担い手であるとともに、家事、育児、介護等の負担をより多く担っているという状況にあります。女性の経営参画や社会参画を促進するとともに、男性と対等なパートナーとして、働きに応じて賃金や報酬を得るといった、経済的地位の向上や就業条件の明確化、事業経営に必要な知識や技能の習得をするといった、学習機会の充実を引き続き図っていくことが必要です。

【 方向性 】

施策の方向 ⑤雇用・労働条件などにおける男女平等の推進

雇用における男女の均等な機会及び待遇確保等を促進します。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
8	雇用における男女の機会均等および男女共同参画についての啓発	関係機関と連携して、雇用における法制度の趣旨や内容を周知するとともに、家庭生活とその他の活動が両立できるよう男女の働き方の見直しのための啓発を進めます。	人権男女共同参画課 雇用促進室
9	男女共同参画社会づくりに向けた企業等における取組への支援	職場における固定的性別役割分担意識の解消や管理職への女性の登用を啓発します。また、積極的に取り組んでいる企業等の事例を紹介します。	人権男女共同参画課

施策の方向 ⑥仕事と家庭生活が両立しやすい環境の整備

企業に対して、ワーク・ライフ・バランスのメリットや先進的な取組事例等の情報を提供するなど、その推進に向けた取組の啓発・促進を図ります。多様な働き方の導入や職場環境の改善への取組を働きかけます。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
10	仕事と家庭の両立に関する各種情報の提供	ファミリー・サポート・センター事業など各種子育て支援事業や介護に関する情報提供を行います。	人権男女共同参画課 高齢者介護課 子育て・子育て支援課
11	働く人のための施設の利用促進	勤労者福祉センター、サンワーク上田、市民プラザ・ゆう等の利用促進を図ります。	人権男女共同参画課 雇用促進室
12	男女が子育てと介護に関わることができる職場環境の整備	労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性保護管理について、国や県と連携して周知徹底を図ります。育児・介護休業制度の普及促進のための啓発を進めます。健康で豊かな生活のための時間が確保できるよう、労働時間の弾力的な運用や年次休暇の取得促進を働きかけます。	雇用促進室
13	イクボス宣言、くるみん認定、えるぼし認定等の普及促進	イクボス宣言やくるみん認定取得、えるぼし認定取得、事業者表彰などにより仕事と家庭が両立できる職場環境を推進します。	人権男女共同参画課 総務課 子育て・子育て支援課

## 施策の方向 ⑦就業機会の拡大と労働環境の整備

就業機会の拡大と労働環境の整備を図ります。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
14	就業に関する情報の提供 及び相談体制の充実	労働条件など、職業や就職に関する必要な情報提供を図るとともに、国や県などの関係機関と連携して、労働問題、就職問題等に関する相談体制の充実を図ります。	雇用促進室
15	商工業等の自営業における 男女共同参画の推進	商工業等の自営業に従事する女性の経営・事業運営・計画立案などポジティブ・アクションを推進するとともに、女性の能力・技能の向上（エンパワーメント）に向けた学習活動を支援します。	商工課
16	再雇用制度の普及啓発	再雇用制度の普及促進、啓発を進め、退職後の雇用機会が確保されるよう支援します。	雇用促進室
17	働く男女の健康管理対策	職業生活を心身共に健康に営めるよう、健康相談やこころの相談、自殺予防など、働く男女の健康管理対策に取り組みます。	健康推進課

## 施策の方向 ⑧職業能力の開発支援

女性の能力開発への教育・学習機会の充実を図ります。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
18	職業能力開発に関する支援	能力開発に関する講座・研修会の開催や各種情報の提供を行います。求職者・勤労者のスキルアップと企業の人材育成等の支援をします。	人権男女共同参画課 雇用促進室
19	再就職や転職のための 技術習得ができる体制づくり の推進	再就職や転職のための職業能力向上を支援します。職業訓練施設等の関係機関との連携による人材育成支援を通じ、円滑な雇用マッチング図り、雇用の維持・安定につなげます。	雇用促進室 商工課

施策の方向 ⑨多様な就労形態にあった子育て・介護支援の充実

男女が、仕事・家庭生活・地域活動等に参加できるよう、安心して子育てや介護ができる支援体制の充実を進めます。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
20	保育サービスの充実	働く保護者の多様な就労形態にあった保育が可能となるよう、乳幼児保育や延長保育・一時預かり・休日保育、病児・病後児保育事業、ファミリー・サポート・センター事業を実施します。	保育課 子育て・子育て支援課
21	児童の放課後対策の充実	働く保護者の子どもに対し、学校の放課後や休業日に安心して過ごせる場として、各施設を充実させ仕事と子育ての両立及び子どもの健やかな成長を支援します。	学校教育課
22	団体との協働による 子育て支援の充実	子育て支援団体等が行政や企業と連携し子育てを応援する取組を推進します。	子育て・子育て支援課
23	介護サービスの充実	介護を必要とする人が安心して日常生活を送るとともに、家族の介護負担を軽減する介護サービスの充実を図ります。	高齢者介護課
24	仕事と子育て・介護を 両立するための支援	関係機関と連携して男女がともに仕事と子育て・介護が両立できるよう支援します。	人権男女共同参画課

具体的目標 3

女性の経済活動の支援

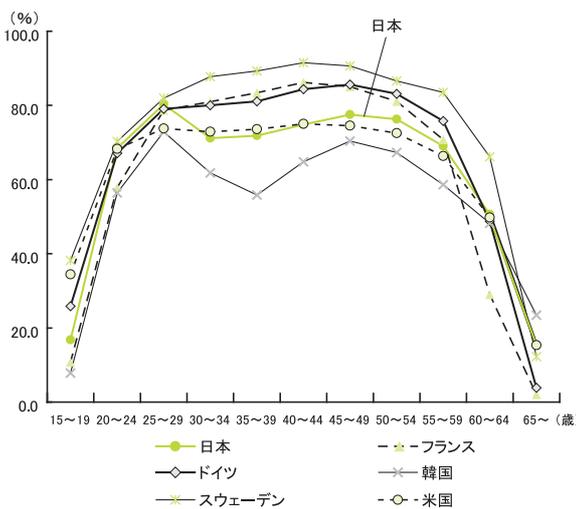
現状  
と  
課題

将来にわたり持続可能で活力ある社会を築いていくためには、経済分野での女性の活躍が求められています。我が国は、様々なポジティブ・アクションを進め、女性の継続就業や再就職に対する支援等を努めてきましたが、女性の能力が十分に発揮できているとは言えない状況です。働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性とその思いを叶えることができる社会、ひいては男女が共に多様な生き方、働き方を実現でき、それにより、ゆとりある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る必要があります。

新しい発想や多様な能力の活用の観点から、女性のチャレンジを推進するとともに、子育てや介護等で一旦仕事を中断した女性の再就職や起業支援など、女性の潜在力を生かすための取組を積極的に進め、個人の意欲と能力が活かされるよう、女性の活躍を推進していくことが重要です。

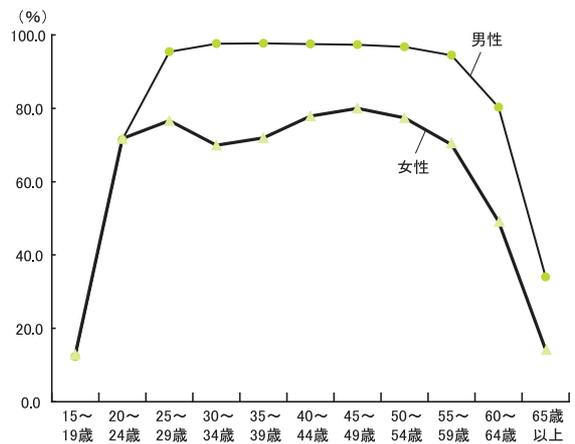
- 本市における女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する「M字カーブ」を描いています。

主要国における女性の年齢階級別労働力率



資料:内閣府「平成28年度版 男女共同参画白書」

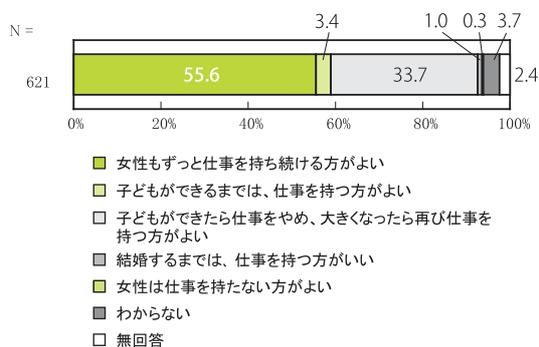
上田市の労働力率 (平成22年)



資料:国勢調査

- ・市民意識調査では、「女性もずっと仕事を持ち続ける方がよい」という回答が半数を超え、一方で「結婚や出産を機に仕事を辞める」等と回答した人は38.1%にのぼります。前回調査より7.6ポイント低下していますが、いわゆる「M字カーブ」の要因に結びつく回答は依然として高いといえます。

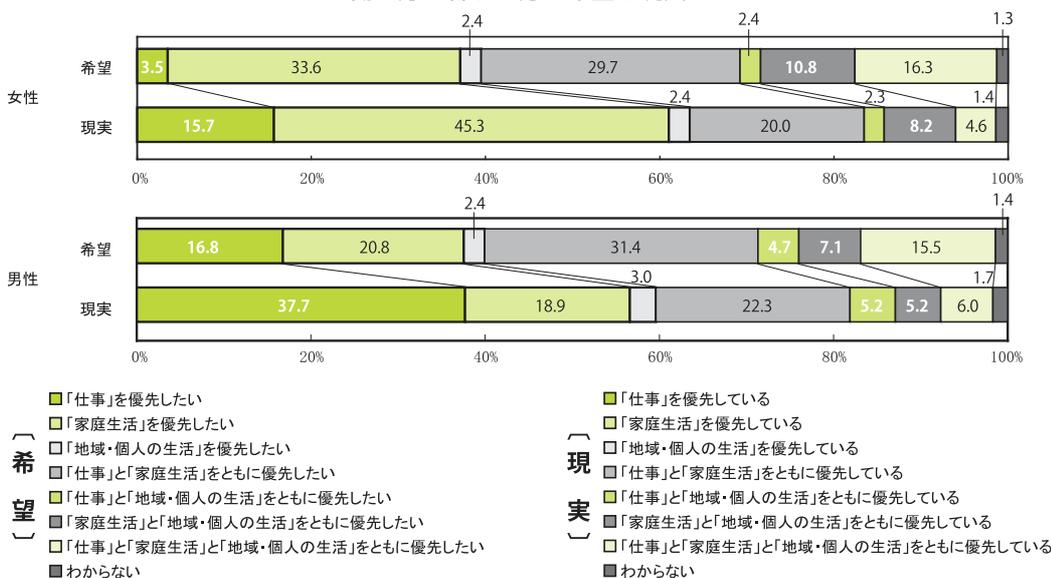
女性が仕事（職業）を持つことについて



資料：平成27年度男女共同参画社会に関する市民意識調査

- ・人々の生き方が多様化する中、女性が主体的に働き方を選択でき、その選択において公正な処遇が図られ、能力を十分に発揮できるよう、就業継続を推進するとともに、再就職・起業・自営業等においては就業環境を整備する必要があります。

働き方・暮らし方の希望と現実

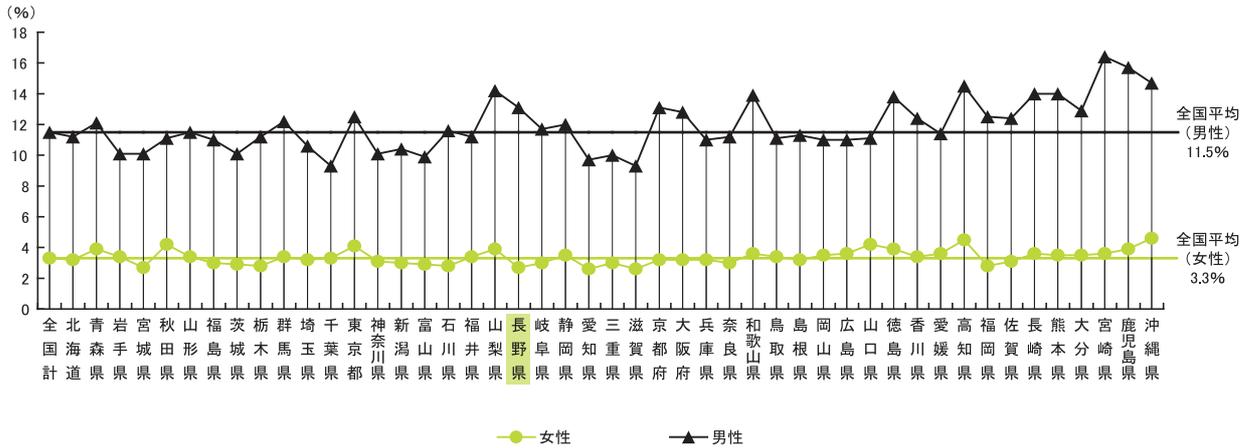


資料：内閣府「平成28年度版 男女共同参画白書」

- ・出産・育児等を理由に離職する女性が多いことを踏まえ、ライフステージに応じた再就職支援が必要です。

- ・ 起業に関する知識や手法などの情報提供を行い、起業を目指す女性を支援する必要があります。また、起業・NPO等の立ち上げや、地域で活躍する女性等の先進的な取組等の情報収集と発信を進める必要があります。

都道府県別有業者に占める起業者の割合（男女別、平成24年）



資料：内閣府「平成27年度版 男女共同参画白書」

【 方向性 】

施策の方向 ⑩女性の新たな活躍の場を広げる意識の啓発

女性のチャレンジを推進するとともに、能力開発への教育・学習機会の充実を図ります。

具体的施策	具体的施策の詳細	担当課
25 女性のチャレンジに対する支援	女性のチャレンジに対する情報提供や講座を開催します。	人権男女共同参画課 上田情報ライブラリー

施策の方向 ⑪女性の再就職に向けた支援の充実

子育て・介護等により離職した人等の再就職に向けた環境づくりと情報提供を行います。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
26	再就職希望者への支援	結婚や子育て、介護などで離職した人の再就職の支援をするため各種情報の収集や提供、並びに講座を開催するとともに、能力開発に向けた研修会の実施や資格取得のための学習機会の充実を図ります。	広報シティプロモーション課 人権男女共同参画課 雇用促進室 商工課
27	再就職や転職などに関する相談体制の充実	ハローワーク上田など関係機関と連携を強化し、就職や転職、再就職のための相談体制の充実を図ります。	雇用促進室

施策の方向 ⑫女性起業家の育成支援

女性の就業や起業に関する支援をします。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
28	女性起業家の育成支援	新しく事業を起こそうとする女性に対して各種情報の提供や相談体制の充実を図ります。創業プラットフォーム関係機関などと連携し、交流・相談の場づくりを通じて、主体的に様々な活動ができるよう支援をします。	商工課 上田情報ライブラリー 人権男女共同参画課
29	女性起業家のネットワーク支援	女性起業家・市民団体・NPOなどをネットワーク化し、キャリア開発、課題共有など、連携した取組を支援します。異分野の女性の交流促進により、女性の発想と行動力による新しい仕事づくりを支援します。	商工課 農政課 人権男女共同参画課

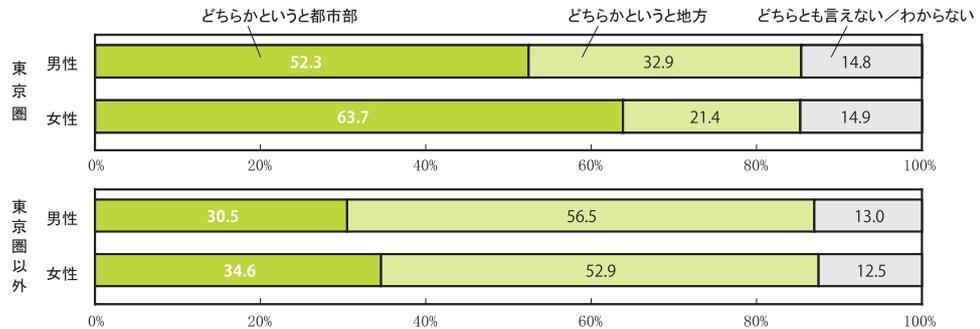
具体的目標 4

活力ある農山村に向けた男女共同参画の確立

現状と課題

地域資源を活用した付加価値の高い商品・サービスの開発等による地域活性化が求められる中、多様な視点の一つとして女性の視点を盛り込むことが不可欠です。さらに、女性の活躍の場が創出されることで、女性はその地域に魅力を感じ、居場所を見出し、定住することにつながっていきます。地方から都市部への人口流出は特に若年女性に顕著であることから、この好循環を地域で創り出し、地域ぐるみで地域活性化に向けた女性の活躍を推進していく必要があります。

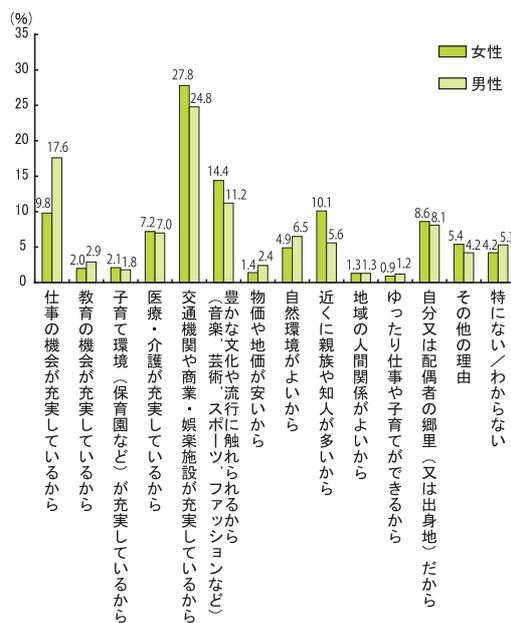
住むことを理想とする地域



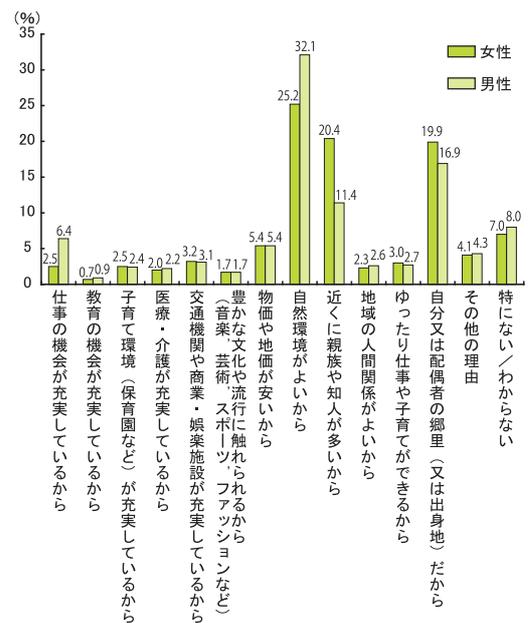
※「東京圏」は、現住所が埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県  
「都市部」とは、東京23区及び政令指定都市(国外の場合はこれと同等の大都市)

資料:内閣府「平成27年度版 男女共同参画白書」

都市部に住むことを理想とする理由



地方に住むことを理想とする理由



資料:内閣府「平成27年度版 男女共同参画白書」

- ・本市では、自然に恵まれた環境の中で品質の優れた多くの農林水産物が生産されています。農村に存在する様々な地域資源を活用し、新たな付加価値を作り出すことにより、雇用と所得を確保し、地域の発展を目指す「6次産業化」を推進することが必要です。
- ・「6次産業化」にあたり、就業環境や商品開発の発想など、女性の役割の重要性は高まっています。企画・立案からの女性の参画を促進する必要があります。
- ・女性組織や、農村女性グループなど意欲的な女性農業者による農産物の加工品の開発や販売が盛んになってきています。このような活動を支援するため、学習の場、情報交換の場やグループ間や消費者との交流の場を提供することが必要です。
- ・地域の実践的なリーダーとして意欲的に取り組む女性農業者・グループ等の育成と活動の支援を図っていく必要があります。
- ・女性が対等なパートナーとして経営に参画できるよう、男女共同参画と農業経営の改善を一体的に推進する家族経営協定の締結数の拡大と有効活用を進める必要があります。
- ・女性農業委員の割合は、長野県は全国第2位と上位にありますが、上田市は全国、県の平均よりも低い状況にあります。

家族経営協定締結数（農業者）

平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
7件	5件	5件	0件	35件

資料：上田市農業委員会

農業委員会の状況

	女性比率
上田市農業委員会委員	6.4%
農業委員会委員（県内）	12.0%
農業委員会委員（全国）	7.2%

資料：長野県「男女共同参画施策の実施及び男女共同参画社会づくりの推進状況についての報告書」平成27年度版（平成27年4月1日現在）

【 方向性 】

施策の方向 ⑬女性の経済的地位向上と就業条件の整備

自然に恵まれた環境の中で活力ある農山村に向けた男女共同参画を確立します。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
30	農業における 男女共同参画の推進	農業に携わる女性の労働や生活環境の改善を図り、企画立案段階からの女性の参画を推進します。	人権男女共同参画課 農政課
31	女性農業者の育成	就農自立支援のための講座や実習を開催します。また、農村生活マイスター等の女性リーダーを育成するとともに、農村女性グループの活動や女性農業者のネットワークづくりを支援します。	農政課
32	男女共同参画の視点に 立った農業経営の推進	農業経営等の意思決定の場への女性の参画を推進するとともに、家庭での家族経営協定の締結を促進し、男女が経営に対等に参画できる環境づくりを推進します。	農業委員会事務局
33	起業活動等の支援	都市農村交流、6次産業化の取組、消費者等の交流など、食をはじめとする豊かな地域資源を生かしてチャレンジする取組を支援します。	農政課 商工課

具体的目標 5

環境、観光等の分野における男女共同参画の推進

現状  
と  
課題

環境・観光分野等に関する政策・方針決定の場への女性の参画を促進するとともに、市民団体等との協働や活動支援を行うことが必要です。

- ・環境問題は身近な生活環境から地球環境活動まで、広範かつ内容も複雑・多様化してきています。環境保全に対する女性の高い関心、豊かな知識や経験を生かされるよう、環境分野における女性の積極的参画を推進するとともに、新たな活躍機会の創出により、女性によるグリーン・イノベーションの促進を支援することが必要です。
- ・地域経済の牽引者としての女性の可能性を認識し、観光分野において女性の能力や活力を引き出し、一層活躍できる場を確保することが必要です。

【 方向性 】

施策の方向 ⑭環境、観光等の分野における男女共同参画の推進

環境・観光等の分野における、政策・方針決定の場等への女性の参画を推進します。

具体的施策		具体的施策の詳細	担当課
34	環境分野における 男女共同参画の推進	環境分野における政策・方針決定の場等への女性の参画を推進するとともに、男女共同参画の視点が反映するよう進めます。また、食品ロスの削減、家庭で行う生ごみの堆肥化や資源物の分別など環境負荷への低減を市民と協働で進めます。	生活環境課 廃棄物対策課 資源循環型施設建設 関連事業課
35	観光分野における 女性参画の拡大	観光・地域おこし・まちづくりなどの分野において女性の参画を進め、女性客をはじめ、子どもから高齢者まで多くの観光客の支持を得ることができる観光地づくりを市民と協働で進めていきます。	観光課

## 【 各主体に期待される役割分担 】

市民の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市の審議会委員の公募等にすすんで応募しましょう</li> <li>・地域のボランティア活動へ家族で参加しましょう</li> <li>・男性も女性も育児・介護休業制度を利用し、男性も積極的に家事や育児・介護にかかわりましょう</li> <li>・子育てや介護に関する支援制度についての情報を集め、積極的に利用しましょう</li> </ul>
地域の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自治会・PTAなどの地域活動の役員に、積極的に女性を登用しましょう</li> <li>・地域における子育て支援のネットワークづくりを進めましょう</li> </ul>
事業所の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府が掲げた「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度」という目標の達成に向け、努力しましょう</li> <li>・女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、踏み込んだポジティブ・アクションを実行しましょう</li> <li>・介護や子育てを行う従業員を支援する制度づくりと環境づくりに努めましょう</li> <li>・長時間労働の削減等、働き方の改革を進めましょう</li> </ul>
市の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会の幅広い分野で活躍する女性の人材を育成します</li> <li>・女性職員の職域拡大と人材育成、管理職への登用を進めます</li> </ul>

## 【 評価指標・モニタリング指標 】

評価指標	基準値 (H27)	目標値 (H33)
市の審議会委員に占める女性の割合	41.73%	40%以上
「ワーク・ライフ・バランス」について、「ことばも内容ともに知っている」の割合【市民意識調査】	25.6%	40%
男女とも仕事をし、家事や育児・介護も男女が分担している人の割合【市民意識調査】	23.2%	40%
両親学級の参加率	70.8%	80%
一時預かり保育実施園の拡充箇所	17か所	19か所
家族経営協定締結数（農業者）	35件	モニタリング
農業委員会の女性比率	6.4%	モニタリング
市役所の女性職員全体に占める係長相当職以上の割合	13.8%	20%以上