

## 次期たかまつ男女共同参画プラン策定に向けた事業等の見直しについて（案）

## 1. 国の動向等

国においては、平成28年度からの5年間を計画期間とする次期男女共同参画基本計画の策定に向けて、男女共同参画会議のもとに計画策定専門調査会を設置し、基本的な考え方等について議論を進めています。

本市の次期プランの策定に当たっては、国の議論を見据えながら、また、高松市男女共同参画推進懇談会における議論や、市民意識調査の結果などを踏まえて、検討を進めていくこととしています。

今般、国から、計画策定専門調査会の会議資料として「第4次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト（案）」（以下「コンセプト」という。）及び「第4次男女共同参画基本計画の策定に向けた論点（案）」（以下「論点整理」という。）が示されたことなどを受け、次期プラン策定に向けた事業等の見直しを進めていくものです。

なお、見直しに当たっては、国の次期基本計画及び本市の第6次高松市総合計画（仮称）等との整合性を図るとともに、男女共同参画社会の実現には、長期間の継続的な取組が必要であることから、現行計画との継続性を考慮して策定するものとします。

## 2. 新たな視点の追加

## (1) 女性の活躍推進

国のコンセプトでは、目的別の大分類として3本柱を設定し、その第1に「あらゆる分野における女性の活躍推進」を掲げています。また、「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上とする」という大きな目標があります。

本市においても、アンケート調査結果から、固定的な性別役割分担意識の解消傾向や、継続就業を肯定する意識の高まりが見られ、女性の活躍推進を求める意向が伺えます。こうしたことから、「女性の活躍推進」を次期プランの重要テーマの一つとして取り組みます。・・・資料2及び4参照

## (2) 【男性型社会の変革】の推進

国のコンセプトでは、「男性型社会の変革」が重要であり、その要素を計画全体にわたる横断的視点として冒頭に位置付け、「男性」関連施策を充実させるとしています。

「男性型社会」（長時間労働などの働き方等）は、女性が望む多様な働き方を選べないばかりか、長時間労働による心身の疲弊など、男女ともに問題を抱える結果を生んでいます。

本市の次期プランにおいては、長時間労働などの働き方改革や、男性の家事・育児への参画など、男性を引き込んだ、「男性」の男女共同参画の推進に取り組みます。・・・資料2参照

## 3. その他留意すべき事項

### (1) アンケート調査結果の活用

昨年9月に実施した、平成26年度男女共同参画に関する意識調査（市民意識調査、事業所実態調査、市民団体等意識調査）の結果では、性別役割分担意識や、継続就業等について、前回調査と比べ大きな変化が見られます。これらの結果を踏まえ、追加又は強化が必要な事業等の洗い出しを行います。・・・資料4参照

### (2) ワールド・カフェにおける意見・アイデアの反映

本年1月に開催した、第4次たかまつ男女共同参画プラン（仮称）策定におけるワールド・カフェでは、テーマを「男性も女性も、いきいきと働き続けるためには」及び「ワーク・ライフ・バランスの実現のためには」とし、多様な意見やアイデアを頂いています。これらを汲み上げ、計画策定に反映等させていただきます。・・・資料5参照

### (3) 高松市男女共同参画推進懇談会等における意見に留意

本市における男女共同参画を推進するため、外部委員で構成する高松市男女共同参画推進懇談会及び内部組織として推進本部を設置し、計画策定に関することや、施策の取組状況等について意見を頂いています。

これまでに頂いた今回の計画策定に係る意見主旨を、次のとおり取りまとめましたので、これらの観点に留意しながら計画策定を進めていくこととします。

## 【意見主旨】

- 男女共同参画と言いながら、女性に関する評価指標が多い。男性に関する評価指標を入れることは、可能性としてあり得るのではないか。
  - ・男性の検診受診率など
- ワーク・ライフ・バランスについて、もう少し踏み込んだ施策が必要ではないか。休暇の制度など職場環境は整いつつあるが、制度の恩恵を個人が享受できるよう、プランで踏み込むべきではないか。
  - ・仕事と生活が両立しやすい企業風土を作る取組が必要ではないか。
  - ・育児休業等を地域の複数企業でカバーし合える枠組みができないか。
  - ・OBや高齢者の活用など、働き方の工夫を考えるべきではないか。
  - ・地域活動の意思決定の場において女性の参画拡大が必要ではないか。
  - ・現場の実態（母親の声等）を把握し、反映させることが重要である。
- 今までの社会構造は役割分担で成り立っていたし、それが効果的であったが、今はそれではやっていけない社会になっていることを前提に施策を進めていかないといけない。
- 男女共同参画の理念を、市民が正しく理解できるようなプランにすべき。
- 男女共同参画の具現化が大事であるし、特徴づけをして高松らしいプランにすべきである。
- 行政、企業、市民の役割分担と相互ネットワークに意を用いたプランにすべきである。
- DVの問題は根深いが、高松市は対応が進んでいると言われるようなプランを検討してもらいたい。
  - ・被害者救済だけでなく、加害者救済も重要である。
  - ・メンタルケアをしていくNPOの育成が必要ではないか。
  - ・行政でできないことを民間でもやっていくことが根本的な解決につながるのではないか。
- 男女共同参画の推進については、日本は遅れており、世界の先進事例や指標を参考にして取り組むべきである。
- アンケート調査結果は、単年度で見るのではなく、経年変化の状況から傾向として把握することが重要である。

#### (4) 国の論点整理に留意

国においては、次期基本計画策定に向けて、基本的な考え方の基礎資料となる分野別の論点整理を進めています。本市の次期プラン策定に向けては、国の次期基本計画との整合性を図るため、国の論点整理に留意しながら進めていきます。・・・資料3参照

#### 4. スケジュールイメージ

3月～4月	関係課による見直しの検討
5月～6月	事務局案（素案）をとりまとめ
7月	第4回懇談会を開催
8月～9月	プラン案作成（原案）をとりまとめ
10月	パブリックコメントを実施
11月	第5回懇談会を開催
	
	プランを決定（12月）
2月	シンポジウムの開催
3月	リーフレットの作成・配布

## 国の第4次男女共同参画基本計画の施策構成案と本市現計画との対比表

国の第4次計画施策構成		考え方	高松市の第3次プラン(主要プラン)	
I あらゆる分野における女性の活躍推進	1	男性型社会の変革と女性の活躍推進に向けた社会づくりの加速化	女性の活躍促進のために特に必要な「男性型社会の変革」などについて、要素を計画全体にわたる横断的視点として冒頭に位置付け、職場、地域、家庭などあらゆる場面における施策を充実	
	2	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	各分野における女性の参画拡大に係る項目を集約	
	3	雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	雇用の分野とWRBの内容は相互に深い関連を有し、一体的・総合的に取組を推進する必要があるため統合	
	4	地域、農山漁村における男女共同参画の推進	地域における女性の活動を総合的に改善する観点から、農山漁村と地域における男女共同参画の推進を統合	
	5	科学技術・学術における男女共同参画の推進	3次計画を継続	
II 男女共同参画社会の実現に向けた社会基盤の構築	6	男女共同参画の視点に立った社会制度等の構築(子育て介護支援含む)	子育て・介護支援制度、中立的な社会制度(税制、社会保障制度等)を統合し、意識改革は第6分野へ組み換え	
	7	男女共同参画の推進に向けた国民の理解の促進(メディア含む)	教育・学習の分野に、広報・啓発活動による意識改革を統合	
	8	男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	東日本大震災の経験と教訓を踏まえ取組を一層強化する観点から、「防災・復興」として分野を独立	
	9	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	3次計画を継続	
III 女性の安全・安心の確保	10	生涯を通じた女性の健康支援	3次計画を継続	
	11	女性に対するあらゆる暴力の根絶	3次計画を継続(子どもを含む)	
	12	困難を抱えたあらゆる女性が安心して暮らせる環境の整備	性別に起因する課題を抱えた高齢者、障がい者、外国人等に対する取組と貧困等の生活困難支援を統合	
			3	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
			6 8	ワーク・ライフ・バランスの推進 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
			4	地域における身近な男女共同参画の促進
				該当プランなし
			6 7	ワーク・ライフ・バランスの推進(再掲)※子育て・介護支援制度 子育て・介護支援の充実
			1 2 10	男女共同参画に向けた意識改革 多様な選択を可能にする教育・学習の充実 人権尊重の意識づくり
				該当プランなし
			5	国際的視点に立った男女共同参画の推進
			12	生涯を通じた男女の健康づくり
			11	女性に対するあらゆる暴力の根絶
			9	高齢者・障がい者等が安心して暮らせる環境づくり

項目別の論点	関係課（例）
<b>1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</b>	
(1) 「2020年30%」の達成に向けたロードマップをどのように設定していくか	
(2) 「2020年30%」の達成に向けた取組として、ポジティブ・アクションをどのように進めていくか	
ア 政治分野における取組をどのように進めるか	
イ 国家公務員等の公務分野における取組をどのように加速化するか（※「女性活躍推進法案」が成立した場合、同法に基づく事業主行動計画作成指針の作成などを通じた取組が行われる予定）	人事課
ウ 民間分野における取組をどのように促進・支援するか。（※同上）	産業振興課
エ 司法分野における取組をどのように進めるか	
オ その他【それぞれ関連する分野において議論を行った上で、本分野にも記載】	
(ア) 自治会、PTAなど、地域における政策・方針決定過程への女性の参画をどのように進めるか	地域政策課 生涯学習課
(イ) 農業委員会、農業協同組合、土地改良区、集落営農等における女性の登用促進、その他農山漁村の女性リーダー育成に向けて、どのような取組が必要か	農業委員会事務局、土地改良課、農林水産課
(ウ) 研究機関、大学、企業等における女性研究者の採用促進や、研究機関、大学、企業、関係団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大について、どのような取組が必要か	
(エ) （世論形成に大きな影響力を有する）放送・新聞・出版業界における女性の参画を進めるには、どのような取組が必要か	
(オ) 防災・復興のために必要な対策・対応に男女共同参画の視点を取り入れるため、女性の参画を今後さらに拡大していくには、どのような取組が必要か	危機管理課
(カ) ODA、紛争・自然災害等に関する国際的な政策・方針決定過程への女性の参画、国際機関等の専門職員、国際会議の委員や日本政府代表等への女性の参画、在外公館における主要ポストへの女性の登用を進めるのは、どのような取組が必要か	(国)
(キ) 女性医師の両立や離職・休職した女性医師の復職、医療機関や関係団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大には、どのような取組が必要か	保健対策課地域医療対策室
(ク) 中学校、高等学校における女性教員の採用の拡大、採用割合と管理職割合の乖離の是正には、どのような取組が必要か	(県)
(ケ) 女子学生の高等教育（大学、大学院等）への進学に対する支援をどのように充実させるか	教育局

項目別の論点	関係課（例）
<b>2 男女の雇用等における男女の均等な機会・待遇の確保、仕事と生活の調和</b>	
(1) 男女の均等な機会・待遇の確保には、どのような取組が必要か（賃金格差の是正、企業におけるポジティブ・アクションの強化方策など）	産業振興課 人事課
(2) 職場におけるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメントの防止にはどのような取組が必要か	産業振興課 人事課
(3) 非正規雇用者に対する支援（正規化、処遇改善（賃金格差の是正等）、育児休業の取得促進などの両立支援、離職を余儀なくされた際の支援など）としては、どのような取組が必要か	産業振興課 人事課
(4) 「働き方改革」（長時間労働の抑止、多様で柔軟な働き方の推進等）には、どのような取組が必要か	産業振興課 人事課
(5) 仕事と育児・介護の両立、円滑な再就職には、どのような取組が必要か（企業へのインセンティブの拡大、多様で柔軟な働き方、キャリアパスの確立など）	産業振興課 人事課
(6) 育児・介護・家事への男性の参画を促進するため、どのような取組が必要か	産業振興課 人事課
(7) 地域における育児や介護の受け皿の確保、放課後対策の強化、サポート制度（病児保育含む）の充実には、どのような取組が必要か（都市部と農山村部の違いに配慮）	子育て支援課、介護保険課、地域包括新センター
(8) 自営業で働いている女性に関する課題をどのようにとらえ、取組を進めるか	産業振興課
(9) 女性の起業を促進するため、どのような取組が必要か	産業振興課
<b>3 地域・農山漁村における男女共同参画の推進</b>	
(1) 自治会、PTAなど、地域における政策・方針決定過程への女性の参画をどのように進めるか（再掲）	地域政策課 生涯学習課
(2) 地域経済団体、地域金融機関、農林水産団体、NPO等、多様な主体の連携による地域ぐるみの取組をどのように進めるか	地域政策課
(3) 農業委員会、農業協同組合、土地改良区、集落営農等における女性の登用促進、その他農山漁村の女性リーダー育成に向けて、どのような取組が必要か（再掲）	農業委員会事務局、土地改良課、農林水産課
(4) 農山漁村における女性の経営上の位置付けの明確化や経済的地位の向上には、どのような取組が必要か（農地など固定資産の形成、家族経営協定、地方自治体における取組の強化など）	農林水産課
(5) 女性の新規就農や働きやすい就農環境の確保には、どのような取組が必要か	農林水産課

項目別の論点	関係課（例）
<b>4 科学技術・学術における男女共同参画の推進</b>	
(1) 研究機関、大学、企業等における女性研究者の研究継続、育児期間後の復帰支援について、どのような取組が必要か（再掲）	
(2) 研究機関、大学、企業等における女性研究者の採用促進や、研究機関、大学、企業、関係団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大について、どのような取組が必要か（再掲）	
(3) 女子学生・生徒の理工系分野への進路選択支援を強化する観点から、本人、保護者、学校、企業に対してどのようなアプローチが必要か	教育局
(4) これまで男性が多くを占めてきた理工系分野への女性参画(けんせつ小町やトラガールなど)が進みつつあるが、これを加速するためにどのような取組が必要か	
<b>5 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し</b>	
(1) 女子差別撤廃委員会の見解に対し、世論の動向等を踏まえつつ、関係法令のあり方についてどのように考えるか	(国)
(2) 男女の社会における活動の選択に中立的な社会制度の構築に向けて、さらにどのような取組が必要か（配偶者控除、第3号被保険者制度など）	(国)
<b>6 男女共同参画の推進に向けた国民の理解の促進</b>	
(1) 男女共同参画社会の実現に向けた国の広報戦略や広報手法をどのように考えるか	(国)
(2) 男性（夫・父親、企業の経営者・管理職など）の意識改革をどのように進めるか	政策課男女共同参画推進室
(3) （世論形成に大きな影響力を有する）放送・新聞・出版業界における女性の参画を進める観点から、どのような取組が必要か（再掲）	
(4) 発達段階（学校教育～社会人教育）に応じて、男女共同参画の意義やライフプランニング、キャリア形成などについて体系的に学ぶ機会を提供するには、どのような取組が必要か	教育局
(5) 女子学生の高等教育（大学、大学院等）への進学に対する支援をどのように充実させるか（再掲）	教育局
(6) 中学校、高等学校における女性教員の採用の拡大、採用割合と管理職割合の乖離の是正には、どのような取組が必要か（再掲）	(県)

項目別の論点	関係課（例）
<b>7 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立</b>	
(1) 3次計画掲載の「防災」の取組に加え、4次計画では「復興」の取組を充実させる観点から、どのような要素を盛り込むべきか	
(2) 防災・復興のために必要な対策・対応に男女共同参画の視点を取り入れるべく、女性の参画を拡大していくためには、さらにどのような取組が必要か（再掲）	危機管理課
(3) 東日本大震災などの経験を踏まえ、どのように国際的に貢献していくべきか。	(国)
(4) 「兵庫行動枠組2005-2015」（2005年の第2回国連防災世界会議で採択された世界の防災活動の指針）の後継枠組の策定を見据え、どのように取組を進めるか	(国)
<b>8 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献</b>	
(1) 女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応をどのように進めるか	(国)
(2) 男女共同参画に関する分野において、我が国が国際的なリーダーシップを発揮していくため、どのような役割を果たすべきか	(国)
(3) 「ポスト2015年開発アジェンダ」※の策定を見据え、普遍的な理念や目標を計画全体に反映させる観点から、どのような内容を盛り込むべきか  ※ 3次計画の成果目標にも設定されている「ミレニアム開発目標（MDGs）」の達成期限が2015年であることを踏まえ、現在策定に向けた議論が進められている、2015年以降の国際的な開発目標。昨年9月公表の「持続可能な開発目標（SDGs）報告書」では、「男女共同参画及びすべての女性及び女性のエンパワーの達成」が目標の1つとして設定されている。	(国)
<b>9 生涯を通じた女性の健康支援</b>	
(1) 男女の性差や、ライフステージの各段階における女性の心身の変化に着目した健康支援について、どのような取組が必要か	保健センター
(2) リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する考え方について、どのように盛り込むか（産む・産まないの選択、10代女性の中絶増加への対応など）	保健センター
(3) 女性の心身や性に関する教育について、どのように盛り込むか	保健センター
(4) 女性医師の両立やいったん離職・休職した女性医師の復職、医療機関や関係団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大には、どのような取組が必要か（再掲）	保健対策課地域医療対策室
(5) スポーツ分野におけるセクシュアルハラスメントの防止、母性の保護などについて、どのような取組が必要か	スポーツ振興課 保健センター

項目別の論点	関係課（例）
<b>10 女性に対するあらゆる暴力の根絶</b>	
(1) 配偶者暴力防止法改正を踏まえて、とりわけ、交際相手からの暴力（デートDV）について、どのような取組が必要か	子育て支援課 とも女性相談室
(2) ストーカーについては、現在、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進」の中の一項目となっているが、どのような記述とすべきか	(国)
(3) 性犯罪への対策の推進	
ア 性犯罪に関する罰則の強化等	
法務省の有識者会議における検討状況を踏まえ、どのような記述とすべきか	(国)
イ 性犯罪被害者の総合支援の推進	
ワンストップ支援センターの設置をはじめとする、性犯罪被害者の総合支援の進捗を踏まえ、どのような取組が必要か	子育て支援課 とも女性相談室
(4) LINEやFacebookなどのSNSを通じた、とりわけ若年層を対象とする暴力の社会問題化、私事性的画像記録の提供被害防止法（「リベンジポルノ防止法」）の成立を踏まえて、どのような取組が必要か	子育て支援課 とも女性相談室
(5) 加害者更生についての社会的関心の高まりを踏まえて、どのような取組が必要か	(国)
(6) メディアにおける性暴力表現について、どのような取組が必要か	(国)
<b>11 困難を抱えたあらゆる女性が安心して暮らせる環境の整備</b>	
(1) ひとり親家庭が増加する中、経済的自立の支援として（仕事・養育費・生活拠点の確保など）、どのような取組が必要か	こども家庭課 生活福祉課
(2) 性別に起因する課題を抱えた高齢者、若年者、障害者、外国人等に対する取組について、どのようなところに重点を置くか	長寿福祉課、障がい福祉課、生活福祉課

第3次プラン施策体系		調査結果							課題	主な関係課(例)		
基本目標	主要プラン	種別	質問番号	質問	回答	今回	←	前回	コメント			
I 男女共同参画の意識づくり	1 男女共同参画に向けた意識改革	市民	1	男は仕事、女は家庭といった考え	賛成		35.1	←	44.4	●性別に見ると、「賛成」と答えた者の割合は、女性が約3割、男性が約4割となっており、男性の方が高くなっている。 ●前回調査と比較すると、男女ともに「賛成」とする者の割合が低下し、「反対」とする者の割合が上昇している。	●固定的な性別役割分担意識は徐々に解消に向かっているものの、未だに根強く残っていると言える。特に男性により強く残っている。 ●固定的性別役割分担意識の解消、特に男性の意識を変えるための広報・啓発活動が必要	政策課男女共同参画推進室
						女性	32.0		39.6			
						男性	39.5		50.4			
					反対		54.4	←	47.8			
						女性	57.3		52.6			
						男性	50.3		41.8			
		市民	4	家事をどのように分担すべきか	ほとんど妻がすべき		36.1	←	37.9	●「ほとんど妻がすべき」とする者及び「夫と妻で半々にすべき」とする者の割合はほとんど変わっていない。 ●男性では、「ほとんど妻がすべき」とする者の割合が増加している。	●男性にとっての男女共同参画の意義の理解促進 ●男性の家事・育児・介護参画についての社会的気運の醸成	政策課男女共同参画推進室
						女性	33.6		36.0			
						男性	41.0		40.4			
					夫と妻で半々にすべき		14.3	←	14.3			
						女性	13.1		14.8			
						男性	16.3		13.4			
家族全員ですべき		38.3	←	39.7								
	女性	42.6		41.8								
	男性	32.7		37.1								
市民	14	女性が職業を持つことについてどう思うか	女性は職業を持たない方がよい		1.5	←	1.5	●前回調査と比較すると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合が上昇し、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と答えた者の割合が低下している。	●子供ができて就業を継続することを肯定する意識が高まっている ●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、意欲的に就業継続できるよう、長時間労働の抑制や、子育て支援策など、関係する様々な取組を積極的に推進することが必要【主要プラン6・7関係】	政策課男女共同参画推進室 産業振興課 子育て支援課 こども園運営課		
				女性	1.3		1.0					
				男性	1.9		2.1					
				結婚するまでは職業を持つ方がよい		3.2	←				4.7	
					女性	2.8					3.1	
					男性	3.6					6.7	
			子どもができるまでは職業を持つ方がよい		7.6	←	9.5					
				女性	7.7		9.4					
				男性	7.0		9.7					
			子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい		36.6	←	29.4					
				女性	36.6		29.6					
				男性	36.6		29.1					
子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい		38.4	←	43.4								
	女性	38.6		45.4								
	男性	39.9		41.1								
2 多様な選択を可能にする教育・学習の充実	市民	7	女の子はやさしい子、男の子はたくましい子に育てる考え	共感できる		60.1	←	66.9	●「共感できる」とする者の割合が低下し、「共感できない」とする者の割合が上昇している。	こども園運営課 学校教育課 生涯学習課 生涯学習センター 人権教育課		
					女性	57.3		62.5				
					男性	64.0		72.5				
				共感できない		33.1	←	28.7				
					女性	36.0		33.6				
					男性	30.5		22.7				
	市民	13-(2)	性別に関わらず個性を生かした教育が行われる方がよい	そう思う		79.8	←	80.2	●「性別に関わらず個性を生かした教育が行われる方がよいと思う」とする者の割合が約8割となっている			
					女性	80.6		82.9				
					男性	78.3		76.9				
				そう思わない		11.7	←	13.2				
					女性	11.0		10.6				
					男性	13.3		16.2				
市民	13-(3)	進路指導は、性別に関わらず同じように行われる方がよい	そう思う		81.2	←	78.1	●「進路指導は、性別に関わらず同じように行われる方がよいと思う」とする者も約8割となっている。				
				女性	81.7		81.8					
				男性	79.8		73.5					
			そう思わない		11.1	←	15.6					
				女性	10.9		12.3					
				男性	11.5		19.5					

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

第3次プラン施策体系		調査結果							課題	主な関係課(例)							
基本目標	主要プラン	種別	質問番号	質問	回答	今回	前回	コメント									
II あらゆる分野への男女共同参画の促進	3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	市民	24	女性がもっと増える方がよいと思う分野について  (3つまで複数回答可)	国・都道府県・市町村の議員	39.8	←	36.8	●「国会議員、都道府県議会議員、市(区)町村議会議員」を挙げた者の割合が39.8%と最も高く、以下、「都道府県、市(区)町村の首長」(33.5%)、「企業の管理職」(27.1%)、「国家公務員・地方公務員の管理職」(24.8%)の順になっており、これらは前回調査から増加している。一方、「裁判官、検察官、弁護士」(20.8%)については減少している。	●「2020年 30%」の達成に向けて、各分野において取組をどのように促進・支援するかが課題  ●左以外の分野(教育・研究機関、医師等の専門的職業、PTA、スポーツ団体、自治会、市民活動団体等)においても、女性の能力発揮が、それぞれの団体や組織、地域の活性化に不可欠という意識の醸成	全庁 (総括:政策課男女共同参画推進室)						
					女性	38.7		34.8									
					男性	42.1		39.4									
					都道府県・市町村の首長	33.5	←	29.2									
					女性	32.3		27.2									
					男性	36.5		31.6									
					企業の管理職	27.1	←	17.9									
					女性	26.5		25.5									
					男性	28.5		27.6									
					国家・地方公務員の管理職	24.8	←	22.9									
女性	22.9		23.3														
男性	27.5		22.5														
裁判官・検察官・弁護士	20.8	←	23.1														
女性	21.0		27.4														
男性	20.7		17.9														
事業	5	事業	5	係長相当職以上の管理職の女性の割合は	0%	40.3	←	41.7	●「0%」と回答した事業所が40.3%、30%未満が34.8%、30%以上が16.2%となっている。  ●企業等の役員、管理職における女性の割合は依然として低いと言える。	●能力の高い女性の活用を促進するには、管理職になることを希望しないとする女性の価値観について留意  ●それぞれの団体・組織が「2020年 30%」に向けて、女性の登用についての具体的な目標を設定するなど、実効性のある取組を行うよう働きかけることが必要	政策課男女共同参画推進室  産業振興課 人事課						
					30%未満(0%を除く)	34.8	←	18.7									
					30%以上	16.2	←	17.3									
					女性管理職が少ない理由は(20%未満の事業所)  (3つまで複数回答可)	必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない	41.6	←				32.9	●「女性が希望しない」とする回答が増加し、かつ、3割近い回答となっている。  ●左のほか、「家庭があるので責任ある役職に就けられない」(15.2%)、「仕事がハードで女性には無理である」(13.8%)などとなっている。				
						役職に就くための在職年数等を満たしている女性が少ない	31.4	←				18.4					
						女性が希望しない	27.6	←				24.0					
					事業	6	事業	6				女性管理職登用についての取組は  (3つまで複数回答可)	昇進・昇格基準を同一にしている	43.7	←	29.1	●「昇進・昇格基準を同一にしている」とする回答が大きく増加しており、企業において、昇進・昇格に係る男女平等の取組が進んでいることが伺える。
													キャリア形成のモデルとなる管理職を育成している	17.1	←	8.1	
													女性の少ない職種や職務に積極的に助成を配置している	10.1	←	6.0	
市民	12-(8)	市民	12-(8)	防災活動に関して、避難所運営の際の女性リーダーの配置	必要と思う	76.3		-	●「必要」とする者の割合が76.3%、「必要と思う」42.7%+「どちらかといえば必要と思う」33.6%となっている。  ●防災分野における女性の参画を拡大するとともに、避難場所や災害ボランティア活動などの場において、女性に配慮した運営が行われるよう、女性リーダーの配置について促進する。								
					女性	76.8		-									
					男性	77.0		-									
					必要と思わない	12.1		-									
					女性	10.5		-									
					男性	14.7		-									

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

第3次プラン施策体系		調査結果							課題	主な関係課(例)			
基本目標	主要プラン	種別	質問番号	質問	回答	今回	前回	コメント					
4	地域における身近な男女共同参画の促進	市民	5-(4)	地域活動をどのような形で評価すべきか	経済的評価(手当・税制)	10.8	← 7.4	●「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」(7.4%→10.8%)、「表彰などで社会的に評価する」(46.5%→47.2%)と答えた者の割合が上昇し、「この役割について経済的・社会的に評価する必要はない」(18.2%→17.7%)と答えた者の割合が低下している。	●地域活動の表彰等の広報・啓発活動を行うなど、社会的評価の取組が必要	地域政策課			
					女性	10.0	7.0						
					男性	11.9	7.8						
					社会的評価(表彰)	47.2	← 46.5						
					女性	46.4	44.7						
					男性	50.4	48.6						
		必要なし	17.7	← 18.2									
		女性	16.7	17.3									
		男性	18.8	19.2									
		市民	9	今、どのような地域活動をしているか (3つまで複数回答可)	自治会・町内会	47.2	← 44.3	●「自治会・町内会等の地域活動」を挙げた者の割合が47.2%と最も高く、以下、「趣味やスポーツ等のグループ活動」(29.9%)、「PTAや子ども会等の活動」(17.5%)などの順となっている。  ●一方「特になし」と答えた者の割合は41.4%に上っている。			●男女の地域活動への参加を促進するための広報・啓発活動並びに積極的な情報提供が必要	地域政策課	
						女性	49.8						49.1
						男性	43.5						38.3
趣味等のグループ活動	29.9					← 29.4							
女性	30.8					30.7							
男性	28.5					27.8							
PTA・子ども会	17.5					← 16.1							
女性	20.8					20.0							
男性	20.8					11.4							
特になし	41.4					← 43.5							
女性	38.7					39.6							
男性	45.7					48.4							
市民	10	地域活動に参加しない理由は何か	仕事が忙しくて時間がない	25.2	← 26.5	●「仕事が忙しくて時間がないから」を挙げた者の割合が25.2%と最も高く、以下、「特に理由はない」(20.1%)、「健康に自信がないから」(12.1%)、「活動に関する情報がないから」(12.0%)などの順となっている。  ●仕事が忙しいから参加できないという意見が多い一方、活動に関する情報がないという意見も一定割合ある。ことから、情報提供を充実させる必要がある。							
				女性	21.5				25.3				
				男性	30.7				27.8				
				健康に自信がないから	12.1				← 12.9				
				女性	12.6				13.9				
				男性	11.3				11.9				
				活動に関する情報がないから	12.0				← 10.5				
				女性	13.4				8.9				
				男性	11.0				12.3				
				特に理由はない	20.1				← 20.0				
				女性	22.0				22.4				
				男性	18.4				17.6				
5 国際的視点に立った男女共同参画の推進 → 該当する質問項目なし													

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

第3次プラン施策体系		調査結果							課題	主な関係課(例)
基本目標	主要プラン	種別	質問番号	質問	回答	今回	前回	コメント		
Ⅲ 男女が共にいきいきと働き続け、安心して生活できる環境づくり	6 ワーク・ライフ・バランスの推進	市民	2-(1)	生活の中での優先度について、希望に最も近いもの	「仕事」を優先	5.8 ← 7.6			<p>●性別を見ると、「仕事」を優先している」と答えた者の割合は男性で、「家庭生活」を優先している」と答えた者の割合は女性で、それぞれ高くなっている。</p> <p>●前回の調査結果と比較して見ると、男女ともに傾向に大きな変化は見られない。</p> <p>●男女とも、現実に「仕事」が優先の生活になっている者の割合が、「仕事」を優先したいと考える者を上回っている。</p> <p>●男女とも、「仕事」と「家庭生活」ともに優先」及び「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」ともに優先について、現実の割合が下回っている。</p> <p>●「家庭生活」を優先については、男性は現実が若干下回っているのに対し、女性は、希望する割合が男性より大幅に高く、かつ、現実の割合が希望を上回っている。</p>	
						女性 3.5 4.6	男性 8.9 11.2			
					「家庭生活」を優先	21.6 ← 21.8				
						女性 24.1 25.3	男性 18.6 17.5			
					「地域・個人の生活」を優先	3.7 ← 4.3				
						女性 2.5 4.5	男性 5.8 4.2			
					「仕事」と「家庭生活」ともに優先	30.2 ← 29.9				
						女性 29.7 29.1	男性 31.8 30.9			
		「仕事」と「地域・個人の生活」ともに優先	2.8 ← 2.9							
			女性 2.6 2.1	男性 2.8 4.0						
		「家庭生活」と「地域・個人の生活」ともに優先	9.3 ← 7.7							
			女性 11.8 9.8	男性 6.1 5.3						
		「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」ともに優先	21.2 ← 21.0							
			女性 21.0 20.2	男性 22.5 21.9						
市民	2-(2)	生活の中での優先度について、現実に最も近いもの	「仕事」を優先	23.1 ← 24.9						
				女性 15.4 16.6	男性 34.4 35.2					
			「家庭生活」を優先	22.7 ← 21.2						
				女性 30.1 29.8	男性 13.0 10.7					
			「地域・個人の生活」を優先	3.4 ← 3.3						
				女性 3.3 3.4	男性 3.6 3.2					
			「仕事」と「家庭生活」ともに優先	23.5 ← 25.3						
				女性 24.1 24.8	男性 23.2 25.9					
「仕事」と「地域・個人の生活」ともに優先	3.4 ← 4.1									
	女性 2.7 3.6	男性 4.4 4.6								
「家庭生活」と「地域・個人の生活」ともに優先	10.6 ← 8.7									
	女性 11.9 10.4	男性 8.6 6.5								
「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」ともに優先	6.1 ← 6.0									
	女性 5.8 6.0	男性 7.2 6.1								

政策課男女共同参画推進室  
産業振興課  
子育て支援課  
こども園運営課  
地域包括支援センター

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

第3次プラン施策体系		調査結果							課題	主な関係課(例)
基本目標	主要プラン	種別	質問番号	質問	回答	今回	前回	コメント		
		市民	11	男性が地域活動、家事、子育て、介護に積極的に参加していくために必要なこと  (4つまで複数回答可)	夫婦や家族間でのコミュニケーション	48.6	← 49.6	●「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」を挙げた者の割合が最も高く、以下、「労働時間短縮や休暇制度を普及すること」、「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」などの順となっている。	●男女共同参画社会の形成の男性にとっての意義や責任について、特に男性を対象として、啓発を行うことが重要	政策課男女共同参画推進室
					女性	48.3	49.1			
					男性	50.2	50.1			
					労働時間短縮や休暇制度の普及	41.2	← 41.5			
					女性	41.3	38.2			
					男性	42.7	45.5			
		事業	21	ワーク・ライフ・バランスを重要視しているか	している	53.6	← 41.7	●前回調査と比較すると、「している」(41.7%→53.6%)とする事業所の割合が大きく上昇し、「していない」(32.5%→26.6%)とする者の割合が低下している。	●労働時間関連法令の遵守の徹底	政策課男女共同参画推進室
					していない	26.6	← 32.5			
					ワーク・ライフ・バランスについての具体的な取組は  (3つまで複数回答可)	時間・半日単位での有給休暇の取得	43.1			
		育児や介護のための短時間勤務制度	30.1	← 15.6						
		特に何もしていない	35.9	← 51.7						
		事業	3	過去2年間に労働時間の短縮を実施したか	実施した、又は実施予定である	20.2	← 20.6	●過去2年間(平成24年4月～26年3月)に労働時間の短縮を実施した、又は実施する予定の事業所は、約2割で、前回調査とほぼ同じ結果となっている。	●女性や高齢者等への再就職・継続就業機会の提供	政策課男女共同参画推進室
実施していないし、予定もない	65.2				← 63.1					
	7 子育て・介護支援の充実	市民	5-(1)	育児をどのような形で評価すべきか	経済的評価(手当・税制)	66.0	← 57.0	●前回調査と比較すると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合が上昇している。  ●性別に見ると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合は、男性の方が高くなっている。	●家庭内労働の経済的評価の在り方については、国において、男女共同参画の視点に立った、税制や社会保障制度の見直しが課題	政策課男女共同参画推進室
					女性	66.3	57.0			
					男性	67.4	57.0			
					社会的評価(表彰)	3.3	← 3.3			
					女性	2.5	2.9			
					男性	4.2	3.8			
		市民	5-(2)	介護をどのような形で評価すべきか	経済的評価(手当・税制)	71.0	← 68.3	●前回調査と比較すると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合が上昇している。  ●性別に見ると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合は女性の方が高くなっている。	●前回調査と比較すると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合が上昇している。  ●性別に見ると、「手当の支給や税制上の優遇などで経済的に評価する」と答えた者の割合は女性の方が高くなっている。	政策課男女共同参画推進室
					女性	73.5	70.0			
					男性	69.2	66.2			
		市民	8	安心して子どもを産み育てるために必要なもの  (3つまで複数回答可)	出産・子育て後に再就職しやすい制度	54.9	← 61.5	●「出産、子育て後に再就職しやすい制度づくり」を挙げた者の割合が54.9%と最も高く、以下、「多様な保育サービスの充実」(38.6%)、「教育費の負担軽減」(38.4%)、「父親が子育てに十分に関わることができる職場環境」(36.3%)などの順となっている。	●働きながら子育てできる環境を整えるとともに、子育てのためにいったん女性が家庭に入っても、希望すれば再就業できる環境整備や再就職の支援体制の充実	産業振興課 子育て支援課 こども園運営課
					女性	56.6	64.2			
					男性	53.1	58.1			
多様な保育サービスの充実	38.6	← 42.7								
女性	37.8	44.5								
男性	39.9	40.4								
教育費の負担軽減	38.4	← 36.4								
女性	38.9	36.8								
男性	38.8	35.8								
父親が子育てに十分に関わることができる職場環境	36.3	← 37.0								
女性	34.4	38.7								
男性	39.3	34.9								

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

第3次プラン施策体系		調査結果							課題	主な関係課(例)			
基本目標	主要プラン	種別	質問番号	質問	回答	今回	前回	コメント					
8 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保		市民	15	女性が再就職しやすくするためには、どのようなことが必要だと思うか (3つまで複数回答可)	再雇用制度の導入など	39.4	← 50.1	●「再雇用制度の導入などにより職場に復帰できるようにすること」を挙げた者の割合が39.4%と最も高く、以下、「保育・介護の施設やサービスの充実」(36.1%)、「パート労働者や派遣労働者などの労働条件の改善」(24.6%)などの順となっている。	●働きながら子育てできる環境を整えとともに、子育てのためにいったん女性が家庭に入っても、希望すれば再チャレンジできる環境整備や再就職の支援体制の充実(再掲)	産業振興課 子育て支援課 こども園運営課			
					女性	39.1	48.6						
					男性	41.0	52.0						
					保育・介護のサービスの充実	36.1	← 40.2						
					女性	36.8	42.1						
					男性	36.3	37.9						
		パートや派遣労働者などの労働条件の改善	24.6	← 26.2									
		女性	27.7	28.3									
		男性	21.6	23.6									
		市民	17	職場の中で、女性について、次のように感じることはあるか (それぞれに有無を回答)	責任ある仕事を任せない傾向がある	31.6	← 39.9				●「責任ある仕事を任せない傾向がある」(31.6%)、「教育訓練の機会が少ない、その内容が異なる」(38.6%)、「能力を生かせる機会や配置転換が少ない」(43.4%)、「男性に比べて昇進・昇格が遅い」(55.5%)、「結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある」(31.9%)、「女性の上司の下で仕事をするのは、正直抵抗感がある」(25.9%)となっており、いずれも前回調査結果の数字より低下している。	●女性を取り巻く職場環境は、改善される傾向にある。 ●男女の均等な機会・待遇の確保のため、出産・子育てとキャリア形成を両立できる職場環境の整備 ●マタニティハラスメント等の防止対策に取り組むよう事業所などに働きかけることが必要 ●男性の価値基準や性別役割分担意識など、男性の意識改革への取組が必要	政策課男女共同参画推進室 産業振興課
					女性	30.0	34.4						
					男性	33.3	44.5						
教育訓練の機会が少ない、その内容が異なる	38.6				← 45.2								
女性	38.6				45.8								
男性	37.2				44.8								
能力を生かせる機会や配置転換が少ない	43.4	← 52.6											
女性	38.2	47.1											
男性	47.3	57.2											
男性に比べ昇進・昇格が遅い	55.5	← 62.9											
女性	53.1	63.6											
男性	57.0	62.4											
結婚・出産を機に退職する習慣や圧力がある	31.9	← 37.4											
女性	33.7	39.9											
男性	29.3	35.3											
女性の上司の下で仕事をするのは、正直抵抗感がある	25.9	← 30.7											
女性	16.2	24.1											
男性	35.0	36.2											
市民	18	男女が平等に仕事を続けていくために必要なこと (3つまで複数回答可)	出産休暇、育児休業、介護休業等が取りやすい環境づくり	64.0	← 63.5	●「職場における出産休暇、育児休業、介護休業などがとりやすい環境づくり」が64.0%と圧倒的に高いことから、子育てをしながら働き続けられるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを進めていくことが重要である。							
			女性	64.6	65.4								
			男性	64.8	61.1								
			保育制度の充実	38.9	← 38.9								
			女性	38.0	39.2								
			男性	41.8	38.5								
出産休暇、育児休業、介護休業等の制度の充実	34.5	← 36.5											
女性	33.8	36.6											
男性	36.2	36.4											
事業	7-(1)	過去2年間に育児休業を取得した従業員はいるか	女性の取得者がいる	29.5	← 11.2			●女性の取得者がいると答えた事業所の割合は29.5%、一方男性の取得者がいると答えた事業所は1.6%にとどまっており、男性の育児休業取得が進んでいないと言える。					
			男性の取得者がいる	1.6	← 0.9								
事業	8	育児休業取得者の取得期間について	女性の取得期間(10~12月未満)	32.9	← 36.1			●女性では、「10か月~12か月未満」(32.9%)が最も多く、次いで「12か月~18か月未満」(27.3%)となっている。 ●男性では、「3か月未満」が50%と圧倒的に高くなっている。					
			'' (12~18月未満)	27.3	← 18.0								
			男性の取得期間(3月未満)	50.0	← 80.0								
			'' (3月以上)	25.0	← 0.0								

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

第3次プラン施策体系		調査結果							課題	主な関係課(例)
基本目標	主要プラン	種別	質問番号	質問	回答	今回	前回	コメント		
		事業	9	過去2年間に介護休業を取得した従業員はいるか	取得者がいる(男女含む)	2.9	← 2.9	●前回調査結果と同じ2.9%にとどまっている。	●育児・介護休業、短時間勤務、テレワークなど個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備と利用しやすい職場風土づくりの推進(再掲)  ●働きながら子育てできる環境を整えるとともに、子育てのためにいったん女性が家庭に入っても、希望すれば再就業できる環境整備や再就職の支援体制の充実(再掲)	政策課男女共同参画推進室  産業振興課  子育て支援課  こども園運営課
		事業	11	今後、育児休業や介護休業を定着させる上での問題点は何か(3つまで複数回答可)	代替職員の確保や処遇	65.2	← 45.8	●「代替職員の確保や処遇」(65.2%)が最も多く、次いで、「休業者の周囲の人の業務負担」(51.8%)、「休業中の事情の変化により、人員計画が立てにくい」(30.7%)などとなっている。		
				休業者の周囲の人の業務負担	51.8	← 33.6				
		事業	12	子育てしながら働いている人に対する特別な配慮は(3つまで複数回答可)	勤務時間短縮・時差出勤	42.1	← 27.7	●「勤務時間短縮、時差出勤」が最も多く、次いで「時間外労働軽減・免除」となっており、「特にない」は、前回調査結果に比べて、19.6ポイント減少している。		
				時間外労働軽減・免除	31.5	← 23.1				
				特にない	31.6	← 51.2				
		事業	13	介護しながら働いている人に対する特別場配慮は(3つまで複数回答可)	勤務時間短縮・時差出勤	25.0	← 16.6	●「勤務時間短縮、時差出勤」が最も多く、次いで「時間外労働軽減・免除」となっており、「特にない」は、前回調査結果に比べて、14.9ポイント減少している。		
				時間外労働軽減・免除	22.1	← 14.8				
				特にない	45.9	← 60.8				
		事業	26	女性が能力を十分に発揮できるための環境整備は(3つまで複数回答可)	性別に関係ない人事考課	41.1	← 28.8	●「性別に関係なく能力主義的な人事考課を行う」が最も多く、次いで、「女性従業員の意見を聞く場や制度を設ける」、「職場の会議や勉強会へ女性を積極的に参加させる」などとなっている。		
				女性従業員の意見・要望を聞く場や制度を設ける	20.2	← 13.3				
				職場の会議等に女性を積極的に参加させる	18.9	← 14.5				
				特になし	30.5	← 35.0				
		事業	29	雇用の場において男女平等を進めるため、格差をなくすべきことは(3つまで複数回答可)	賃金	38.8	← 34.2	●「賃金」(38.8%)が最も高く、次いで、「人事考課・能力評価」(29.9%)、「昇格・管理職への登用」(29.9%)、「従業員の募集・採用」(25.4%)などとなっている。		
				人事考課・能力評価	29.9	← 30.9				
				昇格・管理職への登用	29.9	← 24.1				
				募集・採用	25.4	← 20.8				
				特にない	24.3	← 24.1				
		9 高齢者・障がい者等が安心して暮らせる環境づくり → 該当する質問項目なし								

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

第3次プラン施策体系		調査結果							課題	主な関係課(例)
基本目標	主要プラン	種別	質問番号	質問	回答	今回	前回	コメント		
IV 男女の人権が尊重される社会づくり	10 人権尊重の意識づくり	市民	23-(1)	家庭生活において、男女の地位は平等になっていると思うか	男性の方が優遇されている	57.6	← 64.5	<p>●家庭生活においては、男性の方が優遇されている(57.6%)、平等(21.1%)となっており、前回調査と比較すると、平等が3.7ポイント上昇している。</p> <p>●職場においては、男性の方が優遇されている(65.9%)、平等(15.8%)となっており、前回調査と比較して、平等が2.1ポイント上昇したものの、男性優遇の意識が強く残っている。</p> <p>●地域活動の場においては、男性の方が優遇されている(40.6%)、平等(30.6%)となっており、前回調査と比較して、平等が2.3ポイント減少している。</p> <p>●学校教育の場においては、男性の方が優遇されている(18.9%)、平等(45.4%)となっており、前回調査と比較して、平等が2.9ポイント減少したものの、平等意識は高い。</p> <p>●法律や制度上においては、男性の方が優遇されている(38.3%)、平等(33.6%)となっており、前回調査と比較して、大きな変化はない。</p> <p>●社会通念・慣習においては、男性の方が優遇されている(68.7%)、平等(12.2%)となっており、前回調査と比較して、平等が2.9ポイント上昇したものの、依然として男性優遇と感じている市民が多い。</p> <p>●社会全体においては、男性の方が優遇されている(69.5%)、平等(12.7%)となっており、社会通念・慣習における意識と同じく、依然として性差別意識が残っていると言える。</p>		
					女性	63.9	69.9			
		男性	49.5	57.6						
		平等	21.1	← 17.4						
		女性	16.4	13.5						
		男性	28.8	22.3						
		市民	23-(2)	職場において、	男性の方が優遇されている	65.9	← 68.7			
					女性	67.0	70.8			
		男性	66.5	66.3						
		平等	15.8	← 13.7						
		女性	14.1	12.7						
		男性	19.1	14.9						
		市民	23-(3)	地域活動の場において、	男性の方が優遇されている	40.6	← 34.9			
					女性	45.5	40.6			
男性	34.1	27.8								
平等	30.6	← 32.9								
女性	26.0	28.6								
男性	38.8	38.1								
市民	23-(4)	学校教育の場において、	男性の方が優遇されている	18.9	← 17.5					
			女性	22.7	23.8					
男性	13.8	9.9								
平等	45.4	← 48.3								
女性	40.6	44.2								
男性	53.4	53.5								
市民	23-(5)	法律や制度上において、	男性の方が優遇されている	38.3	← 35.7					
			女性	43.0	43.5					
男性	32.9	26.1								
平等	33.6	← 33.1								
女性	26.2	25.0								
男性	44.8	42.9								
市民	23-(6)	社会通念、慣習において、	男性の方が優遇されている	68.7	← 70.8					
			女性	71.8	74.5					
男性	67.0	66.3								
平等	12.2	← 9.3								
女性	9.0	7.5								
男性	17.1	11.6								
市民	23-(7)	社会全体において、	男性の方が優遇されている	69.5	← 68.8					
			女性	71.7	72.3					
男性	66.6	64.4								
平等	12.7	← 10.1								
女性	10.1	8.4								
男性	16.3	12.2								

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

第3次プラン施策体系		調査結果							課題	主な関係課(例)	
基本目標	主要プラン	種別	質問番号	質問	回答	今回	前回	コメント			
		団体	8	男女共同参画社会づくりにどのように取り組んでいるか(3つまで複数回答可)【単位:件】	女性委員の意見を取り入れる	47	←	29	●「女性委員の意見を取り入れる」(47件)、審議会等の委員の推薦依頼があれば女性委員を推薦する」(47件)、「男女共同参画の学習研修会を実施する」(46件)、「役員に女性を登用する」(45件)など、男女が共にその個性と能力を発揮できる社会の構築に積極的に取り組んでいる姿勢が伺える。	●教育・研究機関、医師等の専門的職業、PTA、スポーツ団体、自治会、市民活動団体等においても、女性の能力発揮が、それぞれの団体や組織、地域の活性化に不可欠という意識の醸成(再掲)	全庁(総括:政策課男女共同参画推進室)
					審議会等の委員の推薦依頼があれば女性委員を推薦する	47	←	26			
					男女共同参画の学習会を実施する	46	←	18			
					役員に女性を登用する	45	←	21			
					取り組んでいない	29	←	18			
		団体	11-(1)	誰もが自分らしく生きることができ社会づくりのため、市が取り組むべきこと(短期的)(3つまで複数回答可)【単位:件】	相談窓口や緊急援助体制の整備	52	←	33	●短期的には、男女不平等や家庭内暴力についての相談窓口・緊急援助体制の整備や、多様な保育の実施や育児・保育施設の整備などが求められている。	●短期的な取組として、相談窓口や緊急援助体制の整備を始め、子育て支援の充実が必要	政策課男女共同参画推進室(総括)
					多様な保育の実施と、育児・保育施設の整備	47	←	26			
					学習の場と機会の提供	36	←	16			
					人権尊重のための啓発活動	35	←	18			
		団体	11-(2)	誰もが自分らしく生きることができ社会づくりのため、市が取り組むべきこと(長期的)(3つまで複数回答可)【単位:件】	学習の場と機会の提供	39	←	29	●長期的には、学校、地域、職場等での学習の場と機会の提供や、多様な保育の実施や育児・保育施設の整備などが挙げられている。	●長期的には、分野に関わらず幅広い施策が必要	政策課男女共同参画推進室(総括)
					多様な保育の実施と、育児・保育施設の整備	38	←	21			
					在宅介護や高齢者等のための施設整備	36	←	22			
社会参加やボランティア活動の促進	36				←	23					

調査結果のまとめ(第3次プラン施策体系別)

第3次プラン施策体系		調査結果						課題	主な関係課(例)			
基本目標	主要プラン	種別	質問番号	質問	回答	今回	前回			コメント		
11 女性に対するあらゆる暴力の根絶	市民	27	配偶者からの暴力等について特に知っているものは  (3つまで複数回答可)	暴力には、精神的暴力、性的暴力も含まれること	女性	65.7	← 67.2	●「配偶者からの暴力には、身体に対する暴力だけでなく、精神的暴力、性的暴力も含まれること」と回答した者が最も多く、以下、「配偶者の暴力から被害者を守るために法律があること」、「配偶者からの暴力は犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であること」などの順となっている。  ●前回調査と比較すると、ほぼ全ての項目で認知度が低下している。	●DVIについての正しい理解と認識を深めるため、より積極的に啓発に取り組むことが必要	子育て支援課 こども女性相談室		
				被害者を守るための法律があること	女性	66.0	68.8					
				男性	68.5	65.3						
				人権侵害であること	女性	55.9	← 63.3					
				男性	52.5	59.8						
				男性	61.8	67.6						
	女性	37.5	← 38.6									
	男性	34.2	33.4									
	男性	43.3	45.1									
	市民	29-(1)	配偶者からの暴力を受けた方について、誰に相談等しましたか  (3つまで複数回答可)	どこ(誰)にも相談しなかった	女性	54.5	← 52.9	●「どこにも相談しなかった」と回答した者が54.5%と、半数以上を占めている。			●被害者が安心して相談することができるように相談窓口の周知を図るとともに、相談体制の充実を図ることが必要	子育て支援課 こども女性相談室
				家族や親戚	女性	51.6	48.2					
				男性	61.8	61.4						
友人・知人				女性	36.8	← 33.8						
男性				38.2	36.9							
男性				29.4	27.1							
女性	33.1	← 32.9										
男性	37.3	36.2										
男性	17.6	25.7										
市民	29-(2)	相談しなかった方は、なぜ相談しなかったのか  (3つまで複数回答可)	相談するほどのことではないと思ったから	女性	50.9	← 51.6	●「相談するほどのことではないと思ったから」が50%を超えるほか、「相談しても無駄だと思ったから」(34.4%)、「自分さえ我慢すれば、このままやっつけていけたと思ったから」(27.0%)などとなっている。	●被害者が安心して相談することができるように相談窓口の周知を図るとともに、相談体制の充実を図ることが必要	子育て支援課 こども女性相談室			
			相談しても無駄だと思ったから	女性	45.5	47.3						
			男性	64.3	57.1							
			自分さえ我慢すればこのままやっつけていけたと思ったから	女性	34.4	← 26.2						
			男性	34.8	35.1							
			男性	35.7	12.2							
女性	27.0	← 26.2										
男性	29.5	31.1										
男性	19.0	18.4										
女性	26.4	← 22.1										
男性	19.6	25.7										
男性	45.2	16.3										
市民	30	暴力を防止するにはどのようなことが必要か  (3つまで複数回答可)	家庭で保護者が子供に対して教育を行う	女性	48.8	← 50.4	●「家庭で保護者が子供に対して暴力を防止するための教育を行う」(48.8%)、「加害者への罰則を強化する」(46.7%)、「学校又は大学で児童・生徒・学生に対して暴力を防止するための教育を行う」(46.5%)などとなっている。	●学校や家庭におけるDV防止教育の取組を推進することが必要	子育て支援課 こども女性相談室			
			加害者への罰則を強化する	女性	50.0	48.5						
			男性	52.3	52.8							
			学校で生徒に対して教育を行う	女性	46.7	← 49.9						
			男性	46.2	48.3							
			男性	52.7	51.8							
女性	46.5	← 49.1										
男性	49.9	49.7										
男性	46.3	48.4										
事業	19	セクシャル・ハラスメントの防止に向けた取組は  (3つまで複数回答可)	実態把握に努める		33.0	← 20.1	●「常に職場での実態把握に努める」(33.0%)、「相談窓口を設ける」(24.9%)、「防止の指針を定める」(17.3%)などとなっている。逆に「特になし」と答えた事業所は43.5%で、前回調査結果の59.9%から16.4ポイントの大幅な減少となっている。			●企業においては、セクシャル・ハラスメントに対する取組が一定程度進んでいることが伺える  ●男女雇用機会均等法に基づく事業主が講ずべき措置に関する指針の周知や、相談体制の整備等により、雇用の場における防止対策を推進	産業振興課	
			相談窓口を設ける		24.9	← 10.8						
			防止指針を定める		17.3	← 8.1						
			特になし		43.5	← 59.9						
12 生涯を通じた男女の健康づくり	事業	14	女性(母性)の健康管理のための配慮は  (3つまで複数回答可)	健康診断		59.1	← 42.3	●健康診断が59.1%と最も高く、以下、生理休暇(17.2%)、妊娠中の通院休暇(13.7%)などとなっている。  ●「特になし」と答えた事業所の割合は19.5%で、前回調査結果(40.7%)から21.2ポイントの大幅な減少となっている。	●女性の健康づくりに対する企業の取組が一定程度進んでいる状況が伺える  ●生涯を通じた健康の保持増進のため、健康教育、健康相談、健康診査・指導などを推進  ●職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境整備が必要	保健センター		
				生理休暇		17.2	← 11.8					
				妊娠中の通院休暇		13.7	← 8.7					
				特になし		19.5	← 40.7					

		第1テーマ	
		男性も女性も、いきいきと働き続けるためには	
【区分】 一般…赤、大学生…緑、企業…オレンジ、団体…青、市管理職員…黒 ※男性 ● 女性 ○		男女がいきいきと働き続けるに当たっての課題・問題点	男女が共に働き続けることができる環境づくりのための方策
4つの基本目標	主要プラン	施策の基本的方向	
<b>I 男女共同参画の意識づくり</b>			
1 男女共同参画に向けた意識改革			
	1 男女共同参画の意識づくりの推進	●周囲の理解が必要 ○企業の中間管理職が認識低い ●制度は充実してきたが、意識が付いていかない	●得意なお互いに補えるバランスを探すべき ○男女とも意識の改革 ●職場の理解や意識改革が必要 ○お互いに理解し、認め合う ○能力を尊重し、補完し合う
	2 男女共同参画に関する広報・啓発活動の推進	●ふさわしい男女共同参画の名称	○男女共同参画という価値観の共有の大切さ
2 多様な選択を可能にする教育・学習の充実			
	1 男女平等を推進する教育・学習		○男女共同参画を推進するためには長い時間が必要であり、子どもたちの意識から変えていくような働きかけ ○子どもの時からの経験で、人生に目標ができる→教育が大事 ○若い頃から目標を持つこと
	2 多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実		
<b>II あらゆる分野への男女共同参画の促進</b>			
3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大			
	1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大		●女性管理職を増加させる取組 ○女性の登用促進
	2 女性の人材育成と情報提供	○女性自身の心構え ●情報が多すぎて、何が良いか判断がつかない	○働くことの素晴らしさ(体験)を伝える ○働くことのプラス面や結婚、育児に夢を感じられる機会の提供
4 地域における身近な男女共同参画の促進			
	1 地域における男女共同参画の促進	●近所づきあいの少なさ	●高齢者の地域での社会貢献 ●地域コミュニティの活用
	2 まちづくり等における男女共同参画の促進	○人生経験が生かせる場の不足	○周りの環境(助けてくれる存在)を活用
5 国際的視点に立った男女共同参画の推進			
	1 国際交流・協力における男女共同参画の推進		
<b>III 男女が共にいきいきと働き続け、安心して生活できる環境づくり</b>			
6 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進			
	1 仕事と生活の調和の実現	○自己管理 ○男性の働く時間が長い	●長時間労働をやめる政治的取組 ●息抜きポイントを共有する ○自分の意志で決める(やりたいという気持ち) ○ストレスをためない ○お互いに話し合う時間をつくる ○人に話を聞いてもらう ○好きな趣味を持ち続ける ●働く意識の改革 ●心のゆとりを持つ
	2 仕事と生活の調和を推進するための環境づくり	●制度があっても現実的に利用できない ○小1・小3の壁、児童クラブの不足 ○働くことにマイナスのイメージしかない ○保育園に入園しづらい ○就活中は、保育園に入園できない ○家庭と仕事を両立できる職場が少ない ○産休、育休はもとより、有給ですら取りにくい ○保育所に子どもを預けられない	●保育園等の充実 ●育児の心配をしなくてよい環境づくり ○コンプライアンスを充実させた企業づくり ○休みやすい職場の雰囲気 ○企業側の積極的な対応 ○経営者は、社員の魅力を引き出す→働きやすい環境づくり
	3 家庭生活への男女共同参画の促進	●男性の育休取得が0人 ○男性の生活自立	●家族の理解と協力 ○パートナーの理解と協力 ○家庭内の意識の改革 ○男性の育児の参加 ○祖父母の存在 ○家族の協力 ○男性の家事の手伝い ●男性が「協力・手伝う・働く」必要性を明確にする ○パートナーの理解と協力 ●家事や子育てを男女がシェアすることで、女性の負担を減らす ●男性も家事・育児に積極的に関わる
7 子育て・介護支援の充実			
	1 子育て家庭に向けた子育て支援策の充実	○小学生までではなく、中学生までは学校で見守るべき	●育児や子育て支援制度の充実 ○「子育ては楽しい！」と共感できるような環境を整える ○育児支援制度の充実 ●育休制度の充実 ○社会保障の充実(経済面から)
	2 多様なライフスタイルに対応した介護支援策の充実		●介護は男性も協力する ○社会保障の充実 ●男性も親の介護に関わる
8 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保			
	1 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	○仕事内容が重く、続ける人が少ない ●雇用環境	○職場の協力 ○男性と同じ働き方を求めない
	2 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援	○家事や子育てをしながらできる仕事を選ぶよう強いられている ○香川県は求人が少ない ○女性の経済的自立	○女性が産後復帰しやすい社会 ○休みやすい職場の雰囲気 ○それぞれの能力が発揮できる職場環境 ○好きな仕事をする ○仕事にやりがいがあること ○生きがいをもち、楽しく働ける場所 ○能力が発揮できること ○働きがいのある仕事 ○仕事が続けられる制度 ○復帰しやすい ●明るく楽しい職場環境をつくる
9 高齢者・障がい者等が安心して暮らせる環境づくり			
	1 高齢者・障がい者等が安心して暮らせる環境づくり		
	2 高齢者・障がい者等の就業促進、能力開発、社会参画促進のための支援		
<b>IV 男女の人権が尊重される社会づくり</b>			
10 人権尊重の意識づくり			
	1 男女の人権尊重の啓発活動の推進	●価値観の押しつけ	●それぞれが認め合う ○男性も女性も性別役割分担意識を疑ってみる ○男女の枠を超えて「人」として尊重し合い、補完し合える関係づくり ○男性だから、女性だからという先入観をなくす ○各々の特性(性差も含めて)を生かす
	2 メディアにおける人権を尊重した表現の促進		
11 女性に対するあらゆる暴力の根絶			
	1 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり		
	2 相談体制の充実		
	3 被害者等の保護及び自立支援		
	4 加害者への適切な対応		
	5 配偶者等からの暴力防止対策の推進		
	6 セクシャル・ハラスメント等の防止対策の推進		
12 生涯を通じた男女の健康づくり			
	1 男女の健康の保持増進		○健康維持 ○仕事がない日は自分の健康を考える ○健康保持増進
	2 妊娠・出産等に関する健康支援		
その他(分類できなかったものなど)		○明るい未来の情報不足	○若い人が失敗を恐れず結婚すること

		第2テーマ	
		ワーク・ライフ・バランスの実現のためには	
【区分】 一般…赤、大学生…緑、企業…オレンジ、団体…青、市管理職員…黒 ※男性 ● 女性 ○		ワーク・ライフ・バランスの実現に当たっての課題・問題点	ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境づくりのための方策
4つの基本目標	主要プラン	施策の基本的方向	
<b>I 男女共同参画の意識づくり</b>			
	1	男女共同参画に向けた意識改革	
	1	男女共同参画の意識づくりの推進	○管理職の意識の差 ○人材不足
	2	男女共同参画に関する広報・啓発活動の推進	●男女間でゆっくりと話し合う時間の確保
	2	多様な選択を可能にする教育・学習の充実	
	1	男女平等を推進する教育・学習	○特に、子ども時代における親の接し方が、男女の性別役割分担意識に大きく影響 ○幼少期から家庭環境が性別役割分担意識につながる
	2	多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実	○子どもの頃からの家庭教育の充実 ○子どもにもワーク・ライフ・バランスの教育を行う ○学校教育、家庭教育が大事 ○教育の充実(学校、家庭、地域)
<b>II あらゆる分野への男女共同参画の促進</b>			
	3	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	
	1	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	
	2	女性の人材育成と情報提供	
	4	地域における身近な男女共同参画の促進	
	1	地域における男女共同参画の促進	
	2	まちづくり等における男女共同参画の促進	○老若男女がいきいきと働く社会の実現
	5	国際的視点に立った男女共同参画の推進	
	1	国際交流・協力における男女共同参画の推進	
<b>III 男女が共にいきいきと働き続け、安心して生活できる環境づくり</b>			
	6	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の	
	1	仕事と生活の調和の実現	○バランスを取るの自分自身の問題 ○「自分を大事にすること」をバランスを取る際の基準にすべき ●働き盛りの男性の意識改革
	2	仕事と生活の調和を推進するための環境づくり	○ストレスをためない ○趣味を大切にする ○ワーク・ライフ・バランスを自分自身でとる環境づくり ●一人の時間(気を使わない時間)の確保
	3	家庭生活への男女共同参画の促進	●企業の風土改革 ●子育て施設の充実(保育園、幼稚園、こども園) ●会社の制度改革 ●多様な仕事の仕方を探す ●イクボスなど人材育成 ●保育・教育施設の充実 ○仕事の効率性を高める ○人材不足の解消 ○周りの人の理解と協力
	7	子育て・介護支援の充実	
	1	子育て家庭に向けた子育て支援策の充実	●男性の家事等の経験を増やす工夫 ○家庭内の役割分担 ○お互いの思いやり ○パートナーの理解と協力 ○家庭内の役割分担 ●男性も子育てに参加
	2	多様なライフスタイルに対応した介護支援策の充実	
	8	雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	
	1	雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進	○同じ能力なら同じ仕事、しかも同一賃金にすべき
	2	多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援	●ワーク・ライフ・バランスは、世代により異なる ○ワーク・ライフ・バランスは、年齢、その時の状況によって変わる
	9	高齢者・障がい者等が安心して暮らせる環境づくり	
	1	高齢者・障がい者等が安心して暮らせる環境づくり	
	2	高齢者・障がい者等の就業促進、能力開発、社会参画促進のための支援	○キャリアアップのための男性の協力(スキルの伝授) ○若い女性が仕事を継続することに生きがいや期待を持てる社会の仕組み
<b>IV 男女の人権が尊重される社会づくり</b>			
	10	人権尊重の意識づくり	
	1	男女の人権尊重の啓発活動の推進	○個人の価値観を他人に押し付ける
	2	メディアにおける人権を尊重した表現の促進	○「男女の違い」を認識しながら、違うことを認めあえる社会を構築すること ○男らしさ、女らしさの意識改革 ●それぞれ、一人一人の人間として尊重する ●他人を認めて自分も認める
	11	女性に対するあらゆる暴力の根絶	
	1	女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	
	2	相談体制の充実	
	3	被害者等の保護及び自立支援	
	4	加害者への適切な対応	
	5	配偶者等からの暴力防止対策の推進	
	6	セクシャル・ハラスメント等の防止対策の推進	
	12	生涯を通じた男女の健康づくり	
	1	男女の健康の保持増進	●健康であること
	2	妊娠・出産等に関する健康支援	
その他(分類できなかったものなど)		●仕事以外の仲間がいること	