

府中市男女共同参画

プラン（第2次）

平成28年度改訂版

*** 基本理念 ***

**ささえあい，わかちあう，
創造業のまち 府中市**

～男と女 ともに豊かに生きる～

はじめに

府中市長

戸成 義則



我が国では、少子高齢化、人口減少化社会の進行、社会経済状況の悪化から、急激な社会変化が起きています。そのなかで、男女問わず、すべての人が協力し合って男女共同参画社会を実現することが、21世紀の日本社会を決定する最重要課題となっています。そのためにも、社会のさまざまな分野で、施策の推進を図っていく必要があります。

本市では、平成28年9月に実施した市民意識調査等の結果から、「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に賛同しない人がする人より多く、「女性が職業を持つこと」についても、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」または「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」と考える人が多いことから、女性が働くことに肯定的な傾向があることがわかりました。一方、同時に実施した企業向け意識調査では、女性が今よりも多様な職域で活躍することや働きつつけることが必要と考える企業が大多数であるものの、女性の管理職への登用に向けた取組や登用の打診など、具体的な取組を行うまでに至っていない企業も多く見受けられました。また、近年、社会問題化しているドメスティック・バイオレンス（DV）及び若年層におけるデートDVの根絶に向けた啓発と防止など、多くの課題があります。

「府中市男女共同参画プラン（第2次）」は、現在抱えているさまざまな課題に対応するため、まちづくりのすべての施策に男女共同参画の視点を持って、男性と女性がともに豊かに生きることができる社会を実現するため策定いたしました。今後、行政はもとより、市民、地域、企業、教育関係、その他関係機関の皆様と連携し、積極的に施策の推進に取り組んでまいりますので、皆様のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定にあたり、貴重なご意見や市民意識調査にご協力をいただきました多くの市民の皆様や府中市男女協働社会づくり協議会委員の皆様に心からお礼申し上げます。

平成29年3月改訂

目 次

第1章 プランの策定にあたって	1
1 策定の趣旨	1
2 策定の背景	2
第2章 プランの基本的な考え方	6
1 計画の基本理念	6
2 計画の基本目標	7
3 計画の位置づけ	8
4 計画の期間	8
第3章 施策の方向	9
1 施策の体系図	9
2 基本目標	12
基本目標1 男女共同参画の意識づくり	12
1 制度や慣行の見直しと意識改革に向けての啓発、普及の推進	12
2 男女平等教育、人権教育の推進	15
基本目標2 あらゆる分野への男女共同参画の促進	18
1 政策、方針決定過程への女性の参画拡大	18
2 家庭や地域における男女パートナーシップの確立	20
基本目標3 職場、家庭、地域で、男女が多様な生き方を選択できる社会づくり	22
1 女性が働きやすい環境づくり（女性のチャレンジ支援）	22
2 家庭や地域での男女共同参画	28
3 安心して子どもを産み育てることのできる社会づくり	29
4 女性の活躍推進のための支援	31
5 国際社会への貢献	31
基本目標4 女性の人権と母性が尊重される社会の構築	33
1 性の尊重と女性に対する暴力の根絶	33
2 生涯にわたる女性の健康保持と増進	36
3 高齢者の生きがいづくりと介護支援による女性の家族介護負担の軽減	38
4 男女の性差に応じた的確な医療の推進	39
第4章 プランの推進体制	40
1 推進体制の強化	40
2 数値目標について	41
資料編	43

第1章 プランの策定にあたって

1 策定の趣旨

本市では、平成14年3月に「府中市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画に関する事業の総合的な推進に努めてきました。

この間、全国的に少子高齢化や家族形態の多様化、雇用、就労環境の変化など、社会情勢が大きく変化してきました。男女共同参画に関しては、「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」や「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」などの法律が改正され、国内において男女共同参画を推進するための基盤が整備されつつあります。しかし、人々の意識や生活のなかでは、固定的な性別役割分担¹意識が依然として残っており、なお一層の意識改革が必要な状況にあります。

こうした状況を踏まえ、本市においても「府中市男女共同参画プラン」をとおして“男女共同参画社会の実現”を目指し、市民、地域、企業、行政の協働のもとで、男女共同参画に関する事業を総合的、計画的に推進するため、平成24年3月に「府中市男女共同参画プラン（第2次）」を策定しました。その後、いわゆる「女性活躍推進法」の施行を受け、その推進計画としても位置づけるよう改訂しました。

■□■男女共同参画社会とは■□■

「男女共同参画社会」

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。

（男女共同参画社会基本法 第2条より）

¹ 性別役割分担

「男は仕事、女は家事と育児」というように、性別を理由に、家庭、職場などあらゆる場面で役割をわけることをいう。

2 策定の背景

世界における女性の人権確立と男女平等の取組は、昭和47年12月に国連総会において提唱された「国際婦人年（1975年）」をきっかけに大きく前進しました。我が国における男女共同参画の取組は、国際的な動きと連動して推進されています。

（1）国の動き

●平成11年(1999年) 6 月	「男女共同参画社会基本法」の制定
●平成12年(2000年) 12月	男女共同参画社会実現に向けた方向性を定めた「男女共同参画基本計画」の策定
●平成13年(2001年) 4 月	「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」の制定（平成16年6月と平成19年7月に改正）
●平成16年(2004年) 12月	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」を策定（平成20年1月に改定）
●平成17年(2005年) 12月	「第2次男女共同参画基本計画」の策定 ・女性のチャレンジ支援や、防災、環境、観光などの新たな分野への男女共同参画等が盛り込まれました。
●平成19年(2007年) 12月	「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定 ・男女の多様な働き方の選択や、働き方の見直しが図られました。
●平成22年(2010年) 12月	「第3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」制定後10年間の反省を踏まえ、より実効性あるアクション・プランとすることが目指されています。
●平成26年(2013年) 1月	「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」改正 ・夫婦のみならず、同棲している男女にも法が適用されました。
●平成27年(2014年) 12月	「第4次男女共同参画基本計画」の策定 ・第3次計画の成果を踏まえ、今後10年間の見通しと働き方改革を中心とした、女性の職業生活での活躍がさらに推進されました。

「第4次男女共同参画基本計画」の重点分野

I あらゆる分野における女性の活躍

- 第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
- 第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と家庭の調和
- 第4分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進
- 第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

- 第6分野 生涯を通じた女性の健康支援
- 第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進
- 第11分野 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立
- 第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

IV 推進体制の整備・強化

(2) 広島県の動き

●平成10年(1998年) 3月	「広島県男女共同参画プラン」の策定
●平成13年(2001年)12月	「広島県男女共同参画推進条例」の制定
●平成15年(2003年) 2月	「広島県男女共同参画基本計画」の策定
●平成18年(2006年) 3月	「広島県男女共同参画基本計画(第2次)」の策定
●平成18年(2006年) 6月	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」の策定
●平成23年(2011年) 3月	「広島県男女共同参画基本計画(第3次)」の策定
●平成23年(2011年) 8月	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第2次)」の策定
●平成28年(2016年) 3月	「広島県男女共同参画基本計画(第4次)」の策定
●平成28年(2016年) 8月	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第3次)」の策定

「広島県男女共同参画基本計画(第4次)」の基本的な視点と施策の方向

① 環境づくり

- 1 職場における女性の活躍促進
- 2 地域社会活動における男女共同参画の推進
- 3 男女共同参画の推進に向けた体制の整備

② 人づくり

- 1 男女共同参画の推進に向けた広報・啓発の充実
- 2 男女共同参画を推進する教育と研修の充実

③ 心づくり

- 1 生涯を通じた健康対策の推進
- 2 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進
- 3 誰もが安心して暮らし、自立できるための支援

(3) 府中市の動き

●平成10年(1998年) 8 月	「第1 回府中市女性議会」の開催
●平成10年(1998年) 11月	「府中市女性施策推進協議会設置要綱」の制定
●平成11年(1999年) 1 月	「府中市女性施策推進協議会」の設立
●平成11年(1999年) 2 月	「男女共同参画社会づくりに関する意識と実態調査」の実施
●平成11年(1999年) 3 月～ 平成12年(2000年) 12月	実態調査の集計と分析
●平成13年(2001年) 2 月	「実態調査報告書」の完成
●平成13年(2001年) 12月	男女共同参画社会づくりへの提言受理
●平成14年(2002年) 3 月	「府中市男女共同参画プラン『こころ豊かな希望の21世紀』」 の策定
●平成18年(2006年) 4 月	「府中市女性施策推進協議会」から「府中市男女協働社会づく り協議会」への継承
●平成18年(2006年) 7 月	「府中市男女協働社会づくり協議会設置条例」の制定
●平成19年(2007年) 9 月	「男女共同参画に関する事業所アンケート」の実施
●平成20年(2008年) 1 月	「男女共同参画プラン優先重点目標実施計画」の策定
●平成21年(2009年) 12月	事業所啓発冊子「人権・男女共同参画について考える」の発 行
●平成22年(2010年) 5 月	「男女共同参画に関する市民意識調査」の実施
●平成24年(2012年) 3 月	「府中市男女共同参画プラン(第2次)『ささえあい、わかち あう、創造業のまち 府中市』～男と女 とともに豊かに生き る～」の策定
●平成28年(2016年) 9 月	「男女共同参画に関する市民意識調査」、「男女共同参画に関 する事業所アンケート」の実施
●平成29年(2017年) 3 月	「府中市男女共同参画プラン(第2次)の改訂

第2章 プランの基本的な考え方

1 計画の基本理念

男女共同参画社会基本法²においては、男女共同参画社会とは、「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する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義づけられています。

本市においては、「ささえあい、わかちあう、創造業のまち 府中市 ～男と女 ともに豊かに生きる～」を基本理念として掲げ、性別にかかわらず、人権が尊重され、男女がそれぞれ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づくりを推進します。

■□■基本理念■□■

ささえあい、わかちあう、

創造業のまち 府中市

～男と女 ともに豊かに生きる～

平成23年3月の東日本大震災は、男女共同参画施策において「お互いを慈しみ支え合う男女のつながりを持続、再構築するための支援の必要性」と「年齢性別関係なく一人でも多くの人が社会へ参画し、個々が持つ能力を発揮できる環境づくりの重要性」という新たな課題を浮き彫りにしました。

こうした状況を踏まえ、つながりが生み出す参画意欲と、参画によってさらに深まる絆の相乗効果により、男女共同参画社会づくりを推進します。

また、昔から製造業のまちとして発展してきた本市では、ものづくりのなかに生み出される創造の力を活かし、将来にわたって持続可能なまちづくりを目指します。

² 男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成11年6月23日法律第78号として、公布、施行された。

2 計画の基本目標

基本目標1 男女共同参画の意識づくり

だれもが男女共同参画について正しく認識できるよう、さまざまな機会をとおして広報、啓発活動を行うとともに、地域や企業、学校や家庭などの場において男女共同参画を進める教育、学習を促進します。

基本目標2 あらゆる分野への男女共同参画の促進

あらゆる分野で男女の多様な価値観と発想が取り入れられるよう、政策、方針決定過程への女性の参画を拡大するとともに、企業や団体等への働きかけを行います。

また、特に女性の意見が盛り込まれにくい分野などにおける男女共同参画を推進します。

基本目標3 職場、家庭、地域で、男女が多様な生き方を選択できる社会づくり

職場において、男女が個人の能力を十分に発揮できる環境づくりを推進するとともに、仕事と家庭生活を両立できるよう、働き方の見直しやワーク・ライフ・バランス³の考え方の浸透に努めます。また、それらの環境づくりの基盤となる、保育、子育て支援サービスや介護サービスの充実を図ります。

基本目標4 女性の人権と母性が尊重される社会の構築

男女の人権が尊重される社会をつくるため、ドメスティック・バイオレンス⁴（DV）等の男女間の暴力の根絶に向けた取組を進めます。

また、だれもが生涯にわたって健康に過ごすことができるよう、性別や各年代に応じた健康づくりの意識啓発や活動支援を行います。

さらに、さまざまな問題を抱えることが多い高齢者や障害のある人、ひとり親家庭、外国人女性等についても、支援施策の充実を図ります。

³ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

仕事と仕事以外の生活（家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など）を、自らが希望するバランスで展開できる状態。「仕事の充実」と「仕事以外の充実」のバランスが保たれると、好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出するため、その基盤として極めて重要とされる。

⁴ ドメスティック・バイオレンス（略称DV）（配偶者からの暴力）

夫婦や恋人などの親しい人間関係のなかで起こる暴力をいう。暴力には「殴る」、「蹴る」などの身体的な暴力のほかに、「大声でどなる」、「何を言っても無視する」などの精神的暴力、「生活費を渡さない」、「会社をやめさせる」などの社会的暴力など、さまざまな種類がある。家庭内のことであるため、他人が介入しづらく被害が表面化しにくいという問題が指摘されている。

3 計画の位置づけ

本計画は、男女がお互いに一人の人間として尊重され、持っている個性や能力を十分に発揮することができ、社会のさまざまな分野に対等な立場で参画し、ともに責任を担うことのできる社会をつくるため、今日的な課題等に対応し、男女共同参画を推進していく総合的な計画として、施策の基本的な方向や内容を明らかにしたものです。

また、本計画は、国の「第4次男女共同参画基本計画」や「広島県男女共同参画基本計画（第4次）」、「第4次府中市総合計画」との整合を図りながら、計画的に推進する基本的方向を示したものです。

したがって、具体的な事業内容については別に実施計画を作成し、目標年次を定めて実施することとします。

なお、平成29年3月の改訂により、本計画は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に定める「市町村推進計画」として位置づけるものとします。

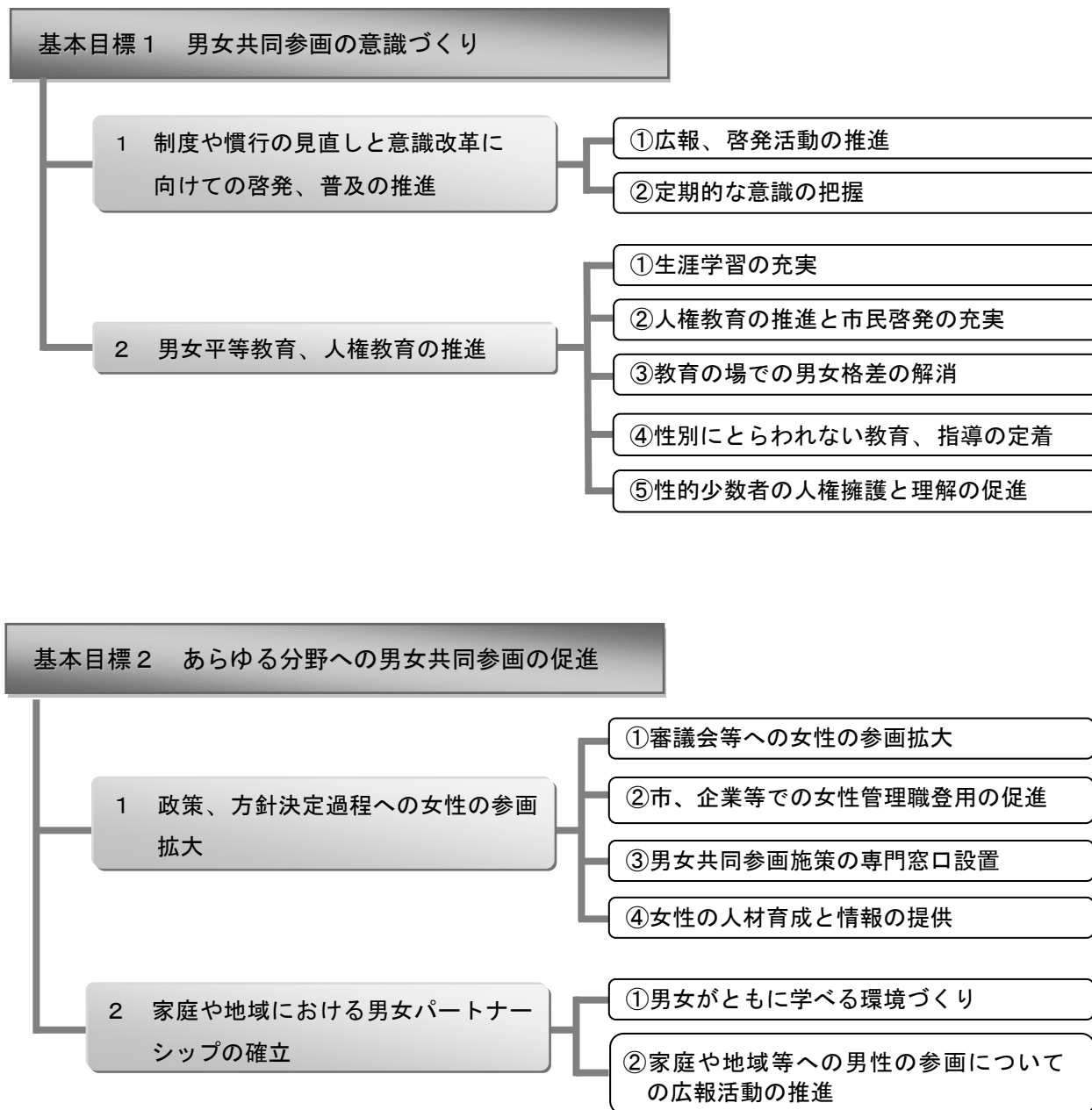
4 計画の期間

計画期間は、平成24年度から平成33年度の10年間とします。ただし、国内外の動向や社会経済情勢の変化に対応し、適切な施策の推進を図るため、必要に応じて見直しを行います。

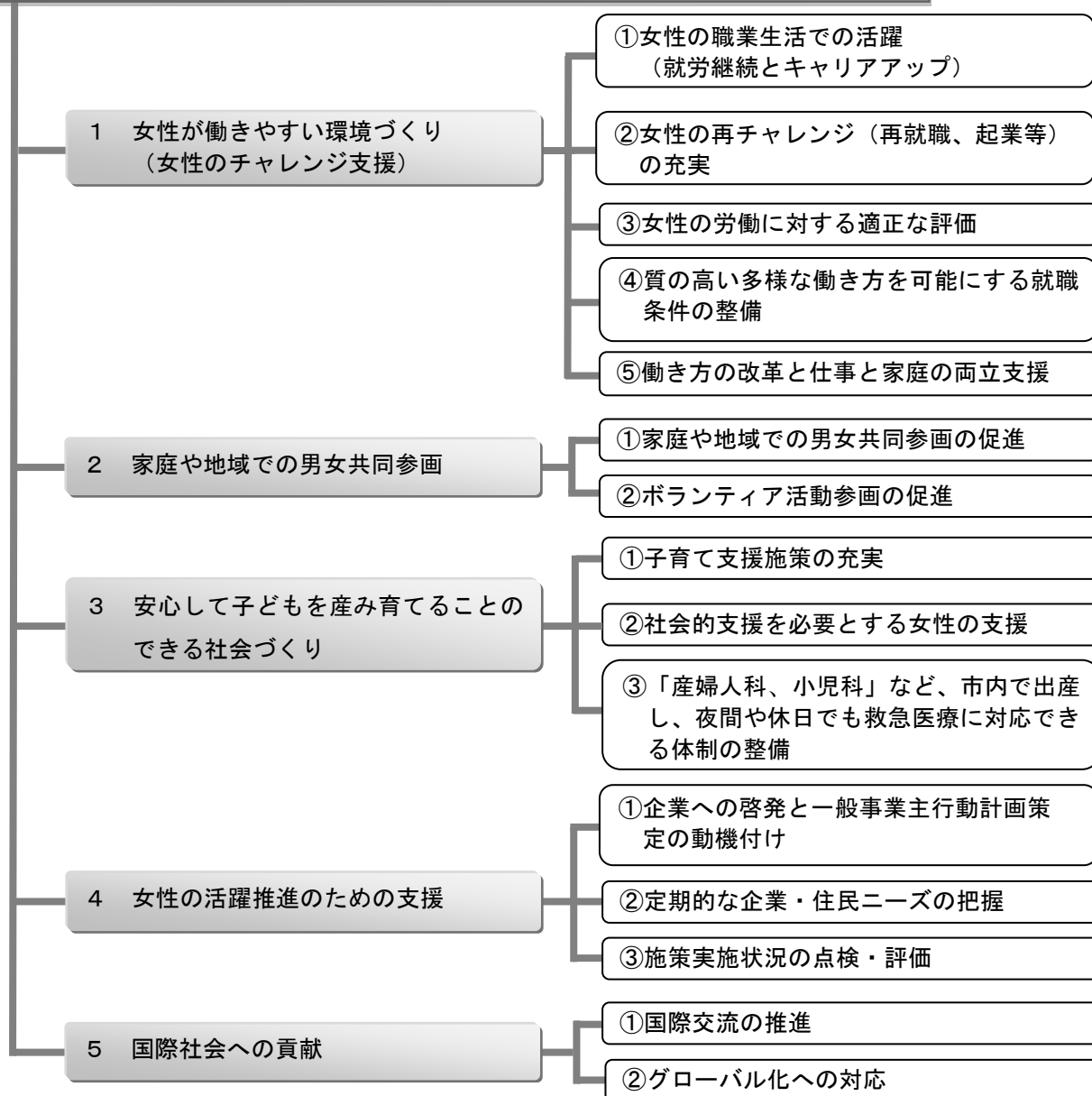
平成	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
府中市男女共同参画プラン	計画期間（前計画）																			
府中市男女共同参画プラン（第2次）											計画期間（本計画）									
																				平成28年度改訂版

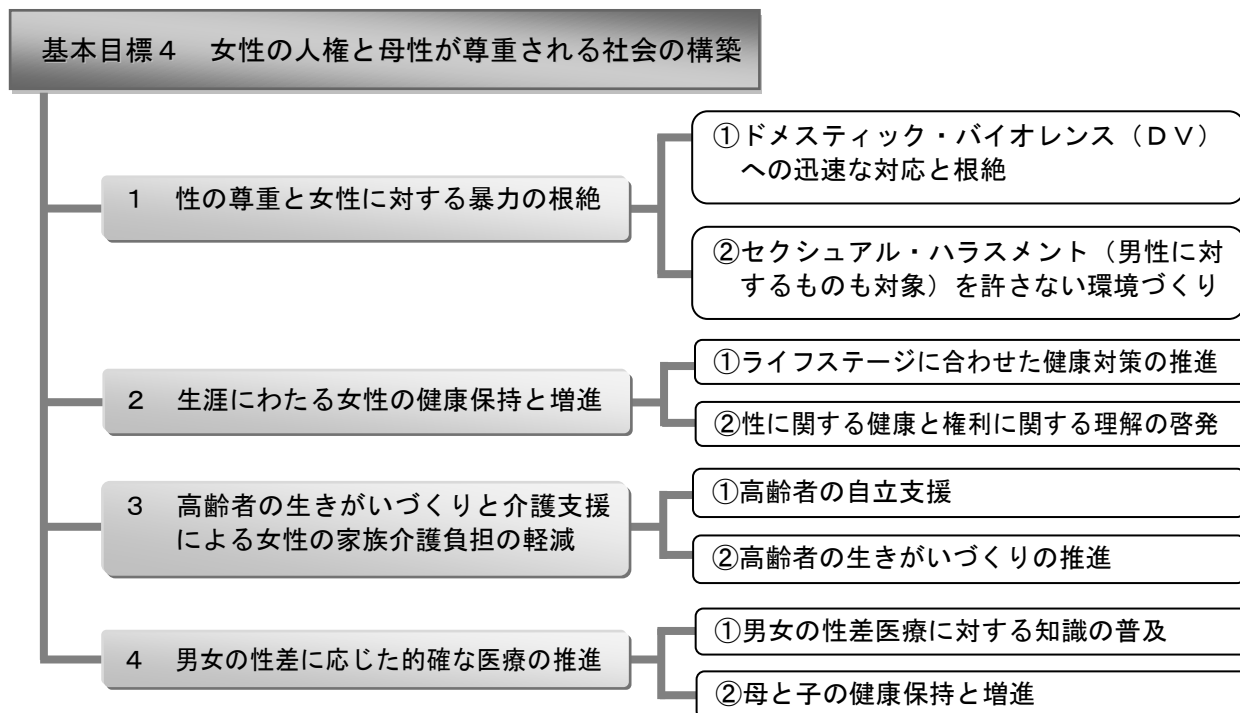
第3章 施策の方向

1 施策の体系図



基本目標3 職場、家庭、地域で、男女が多様な生き方を選択できる社会づくり





2 基本目標

基本目標1 男女共同参画の意識づくり

【施策の体系】



1 制度や慣行の見直しと意識改革に向けての啓発、普及の推進

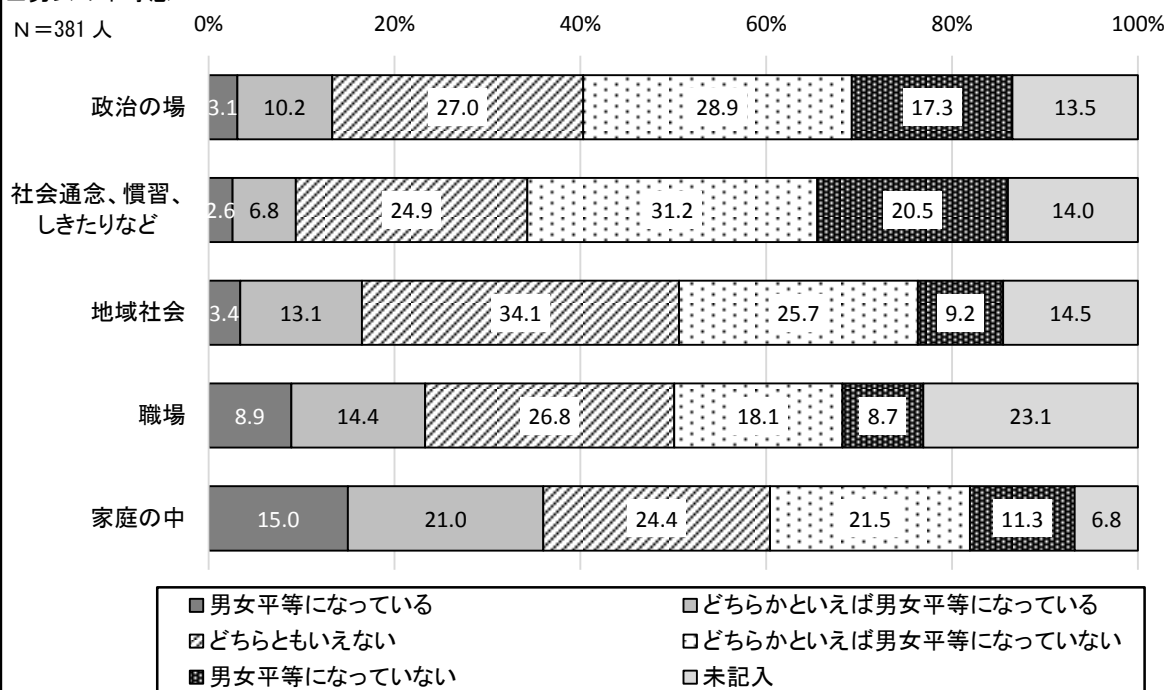
【現状と課題】

本市では、男女共同参画社会づくりに向け、これまで広報紙やパネル展などを通じた意識啓発や、出前講座、e.街いきいきフォーラムなどの学習機会を提供してきました。市における男女共同参画の機運は徐々に高まっていますが、「市民意識調査」によると、依然として地域社会、社会通念、慣習、しきたり、政治などさまざまな分野で男女の不平等感が残っていることがわかります。

一方で、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった固定的な性別役割分担については、「賛成」または「どちらかといえば賛成」する割合は23.6%となっており、「反対」または「どちらかといえば反対」する割合の60.1%を下回っています。市では、固定的な性別役割分担意識は減少傾向にあることから、男女ともに柔軟で自由にライフスタイルを選択できるように、男女共同参画に関する意識改革が進んでいることがうかがえます。

■男女の平等感

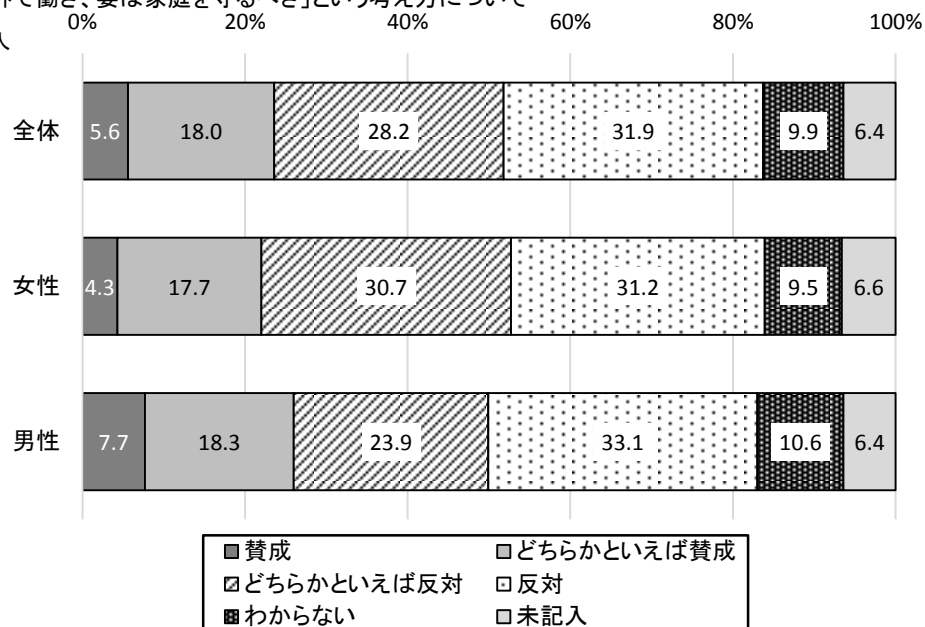
N=381 人



資料：府中市男女共同参画に関する市民意識調査（平成 28 年度）

■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について

N=381 人



資料：府中市男女共同参画に関する市民意識調査（平成 28 年度）

① 広報、啓発活動の推進

本市の広報紙やホームページをはじめ、マスコミなどのメディアを有効に活用し、市民に対して男女共同参画に対する情報提供、普及啓発を行います。

② 定期的な意識の把握

市民生活の変化に対応した施策の展開を図り、市民の求めている施策や先を見越した施策を講じるため、定期的な意識の把握を行っていきます。



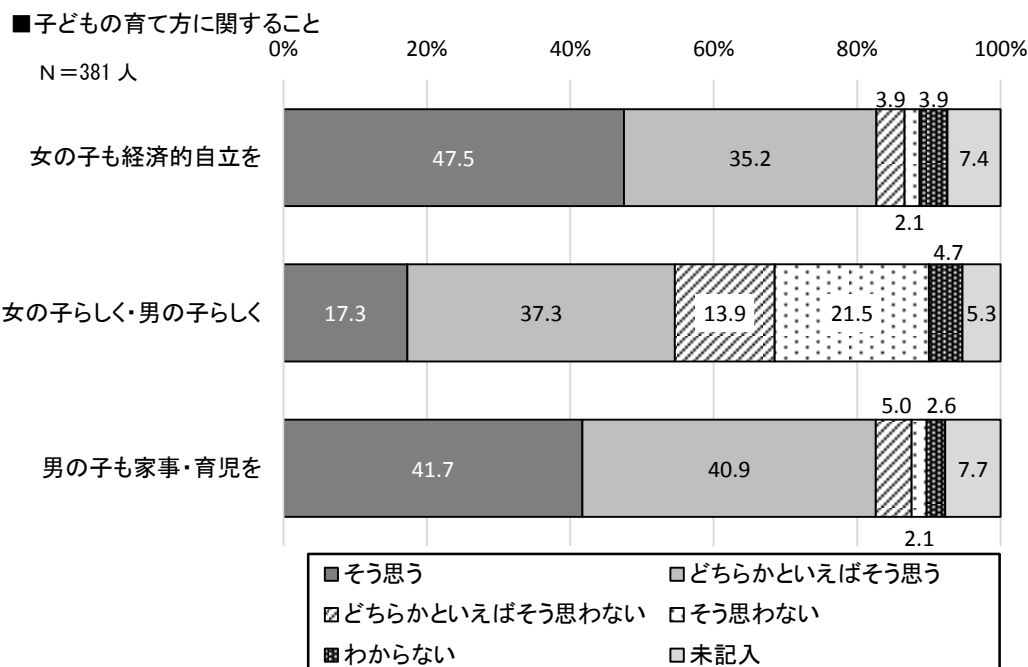
2 男女平等教育、人権教育の推進

【現状と課題】

本市の保育所、幼稚園や小中学校では、活動のなかで男女の相互理解と協力の重要性などを学べるよう、男女共同参画の視点に立った保育、教育を進めています。また、小中学校では命の大切さや人権の尊重などについて学ぶことができるよう、出前講座を行っています。

市民意識調査では、子どもの育て方に関することについて、「女の子らしく・男の子らしく」育てたいと「思う」または「どちらかといえば思う」と回答した割合が 54.6%と半数以上にのぼる反面、「女の子も経済的自立を」できるように育てたいと「思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が 82.7%、「男の子も家事・育児を」できるように育てたいと「思う」または「どちらかといえば思う」と回答した割合が 82.6%となっています。このように、保護者のなかにある固定的な性別役割分担意識が、減少してきている傾向がうかがえます。

本市の未来を担う子どもたちへの教育は、非常に重要なものとなっているため、子どもたちが社会的に不平等な性別役割分担意識にとらわれることなく、学び、職業を選び、思いやりのある家庭を築いていけるよう、家庭と保育所、幼稚園や小中学校の両面から男女共同参画の視点に立った教育を推進することが必要です。



資料：府中市男女共同参画に関する意識調査結果（平成 28 年度）

① 生涯学習の充実

すべての市民が、自分のライフサイクルにおいて自らの生き方を主体的に選択して必要な学習ができるよう、生涯学習の推進体制の充実を図ります。

特に、男女共同参画の視点から従来の生き方や価値観を見直し、市民一人ひとりが男女平等について正しく理解し、認識を深めることができるよう学習体制の強化を図ります。

② 人権教育の推進と市民啓発の充実

女性という理由で男性と平等な立場に立つことができない女性差別問題は、基本的人権の問題であり、憲法で保障された法の下での平等と相反するものです。

一人ひとりの人権をお互いが尊重しあい、幅広い人権問題について考えることができる人材を育成していくため、町内会や企業、教育、福祉などの市民団体などに行政が人権啓発を呼びかけ、学習の機会を設けるなどの啓発活動を行います。

③ 教育の場での男女格差の解消

男女平等の理念に基づき、子どもたちが性別にとらわれることなく自己の能力を最大限に発揮できる教育を行い、男女格差を解消していくことが求められています。

そのためには、子どもの発達段階に応じて、自己を理解するだけでなく相手のことも理解し、ともに生きる力を身につけさせ、教科学習、特別活動など広く教育全体に人権教育、男女平等教育の理念を活かしたものとしていきます。

また、懇談会などで家事分担や子どもの将来の夢などが話題にのぼるなかで、家庭とともに取り組む工夫を行っています。

また、子どもたちの進路指導では、性別によって生き方が制約されないよう自分の個性や能力を尊重して進路を選ぶことができるような情報提供や学習の場の確保に努めます。

④ 性別にとらわれない教育、指導の定着

学校教育のなかで、固定的な性別役割分担意識に基づいた教育、指導が行われていないかを見直していくため、学校の教材や教具などが適切であるかどうかはもちろん、学校が保護者に発行する通信物等にも配慮します。

また、児童生徒の自主活動にその視点が活かされているか、さらに校則等において必要以上に性差を強調したものがないかなど日常的な見直しを積極的に行います。

子どもから大人まですべての人々が性的役割分担に敏感な視点でものごとを判断できるよう教育、指導の定着を図ります。

⑤ 性的少数者の人権擁護と理解の促進

LGBTをはじめとした性的少数者への偏見は女性差別問題と同じく基本的人権の尊重に反する問題です。この性的少数者に関する法的な保護及び措置は現在のところ整備されていませんが、市や地域・企業、社会ができる範囲で、そうした個性を理解し偏見をなくしていくための取組みについて検討を行います。とりわけ、学校教育現場では、児童生徒が多感な時期を過ごす場であり、及ぼす影響が大きいと考えられるため、教職員への意識啓発及び教育相談体制の確立を図るよう努めます。

基本目標2 あらゆる分野への男女共同参画の促進

【施策の体系】

基本目標 2 あらゆる分野への男女共同 参画の促進

1 政策、方針決定過程への女性の参画拡大

2 家庭や地域における男女パートナーシップの確立

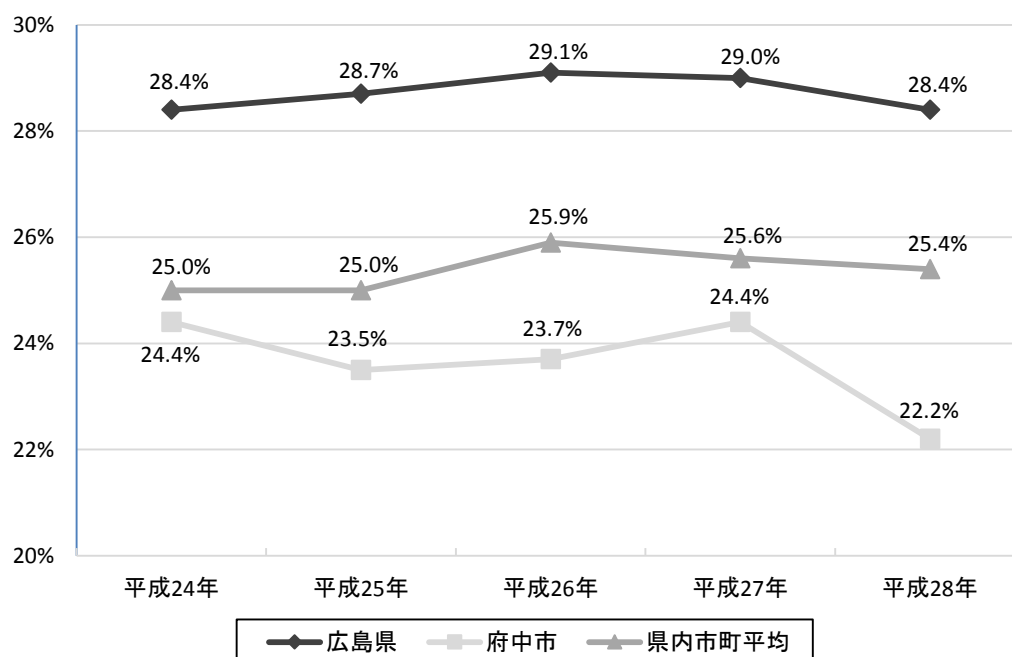
1 政策、方針決定過程への女性の参画拡大

【現状と課題】

国では、社会のあらゆる分野において平成32年度までに、指導的地位に占める女性の割合を30%程度にすることを目指しています。

本市の審議会等委員への女性登用率は平成24年度の24.4%から平成28年4月時点で22.2%となっています。平成24年度と比べて2%下降していることに加え広島県、県内市町の平均を下回っています。市の施策に多様な価値観や発想を取り入れられるよう、さらなる政策、方針決定過程への女性の参画の拡大を図ることで、女性登用率30%を目指します。

■ 審議会等委員への女性登用率



資料：広島県の男女共同参画に関する年次報告書

① 審議会等への女性の参画拡大

本市における審議会等の女性の割合は、増減を繰り返しており、国が目標としている30%にまでは達成していませんが、22.2%となっています。目標を達成するため、団体から代表を出してもらう場合に、女性の推薦を依頼するなど所管課が主体性を持って関係機関に働きかけを行います。

② 市、企業等での女性管理職登用の促進

市職員の業務研修を積極的に行い能力の向上を図るとともに、女性職員の職域を拡大し、能力と適性を活かすことができる環境を整備し、管理職に登用するように努めます。

また、民間企業でも、女性を企業の発展にかかせない重要な人材として位置づけ、スキルアップすることで役職、管理職への登用を図るよう企業に働きかけます。

③ 男女共同参画施策の専門窓口設置

本市では、国、県の所管が縦割りになっているため、それぞれの担当課が他の事務と兼務で行っており、必ずしも効果的な業務になっているとはいえません。県や先進都市では、統一した課や係を設置して施策を進めていることから、本市としても施策に関する企画調整機能を持った専門窓口の設置と法に基づいた婦人相談員を含む専任職員の配置を検討し、積極的に男女共同参画を推進します。

④ 女性の人材育成と情報の提供

政策方針決定の過程への女性参画を促進するために、女性の能力開発を進める必要があります。女性が自己の能力開発を行い、それを発揮できるよう体系的、計画的な教育、研修機会の拡大と内容充実を図り、人材育成を進めます。

また、能力開発を進めようとしている女性に対して、国、県、関係機関などが実施する講演、講座やイベントなど必要な情報提供を行い、現在活躍している女性の人材リストを作成するなどして活動の場を提供し、指導的な役割を果たしてもらえるような施策を進めます。

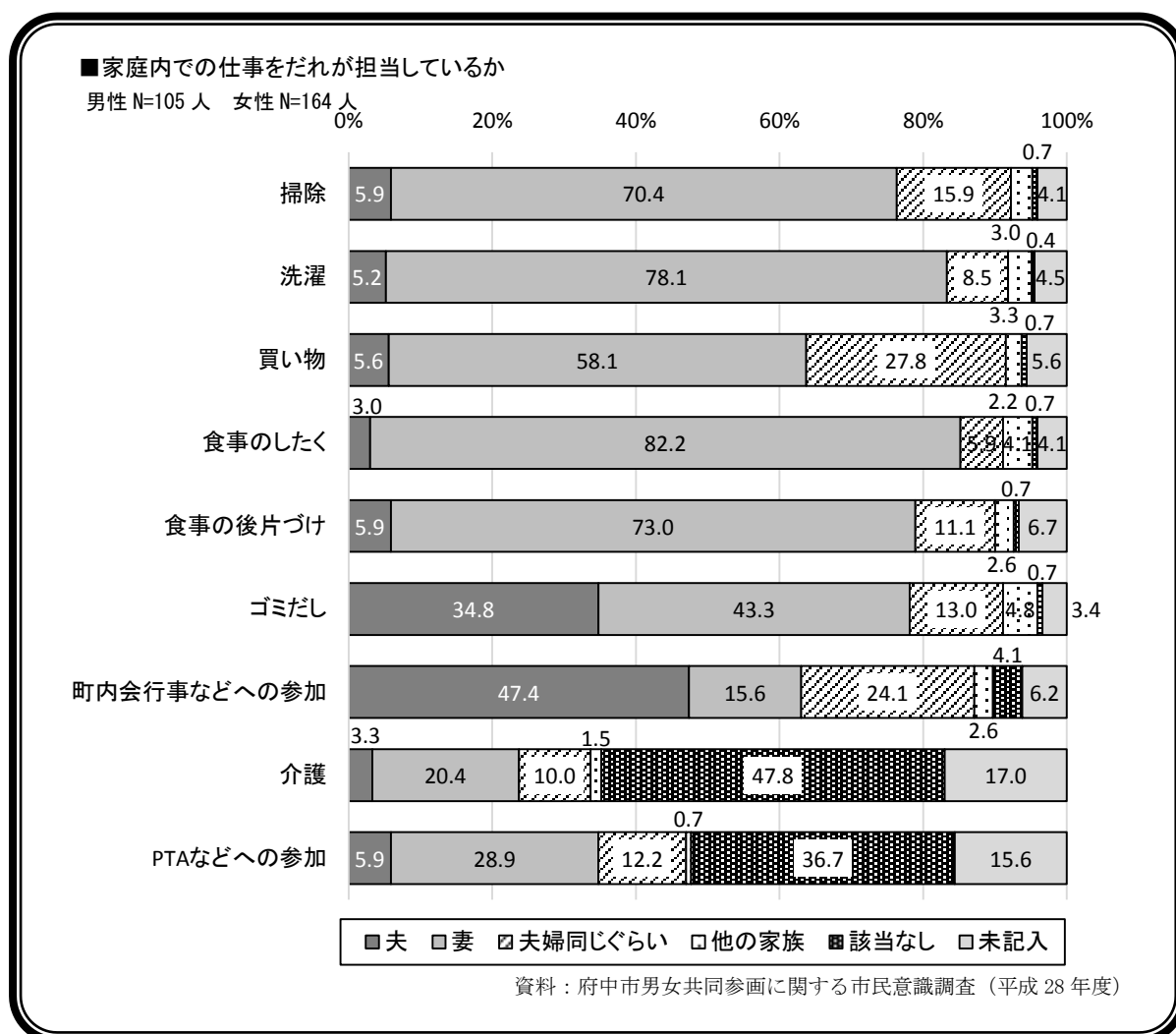
2 家庭や地域における男女パートナーシップの確立

【現状と課題】

男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる分野で男女共同参画を推進する取組を展開することが重要です。地域活動や団体活動において、男女双方の視点を盛り込むことで、活動の活性化や地域力の向上、多様な地域課題の解決につながります。

男女平等社会といわれるなかで、いまだに男性、女性の固定観念は根強く残っており、とりわけ男性側の意識にその傾向がみられます。そのため、男性にとっての男女共同参画に関する理解を促進し、意識啓発を行うことで、男女が対等なパートナーとして社会に参画することが大切です。

市民意識調査で、配偶者がいる男女に「家庭では、次のような仕事を主にどなたが担当していますか」とたずねたところ、「食事のしたく」82.2%、「洗濯」78.1%、「食事の後片づけ」73.0%、「掃除」70.4%、「買い物」58.1%など女性が家事をする比率が高く、「町内行事などへの参加」の男性の率が47.4%と、唯一女性の割合を超えています。



① 男女がともに学べる環境づくり

男女のパートナーシップを促進するため、男女のどちらかだけが学ぶのではなく、若い男女や子育て中の夫婦がともに参加し、男女共同参画をはじめ身近なテーマで気軽に話することができる環境づくりを行います。

また、その中心となる企画、運営スタッフを養成して配置することで、サークル活動として展開すれば早い段階で課題に気づくことができ、若者の定住と地域活性化にもつながるため、このような場を提供できる環境整備を図ります。

② 家庭や地域等への男性の参画についての広報活動の推進

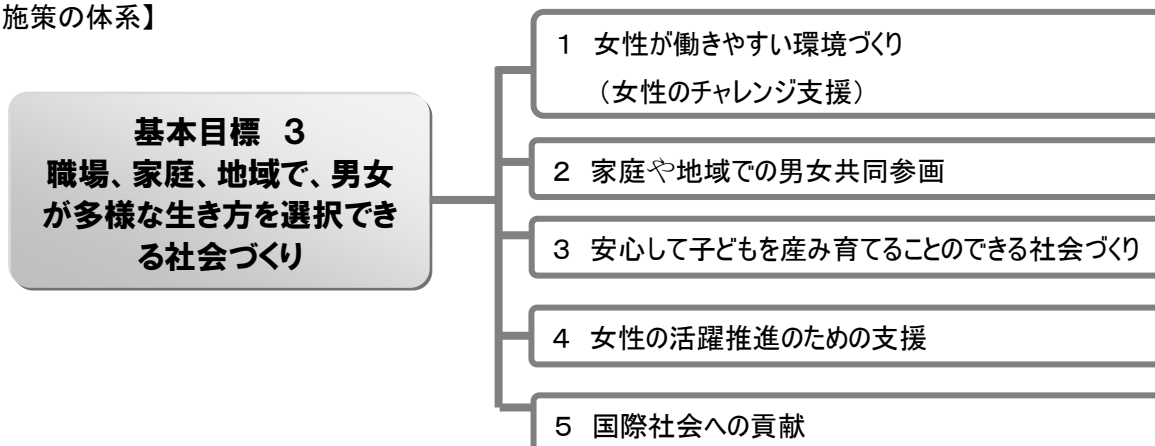
P T A活動における男性の参加が少ない一方で、町内会などの公共の場には参加する男性が比較的多いという偏った状況がみられます。家庭内の仕事においても、家事を男性が行っているという家庭は少なく、男性参画を啓発することが必要です。男性に向けた男女共同参画に関する広報、啓発活動や学習機会をとおして理解を深めることができる施策を展開します。



基本目標3 職場、家庭、地域で、男女が多様な生き方を選択できる社会づくり

【府中市女性活躍推進計画】

【施策の体系】



1 女性が働きやすい環境づくり（女性のチャレンジ支援⁵）

【現状と課題】

男女がともに働き続けるための条件整備は、「男女雇用機会均等法⁶」や「育児・介護休業法」などの法整備により大きく進んでいます。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の基本方針では、女性が職業生活で十分に活躍することは、急速な人口減少局面を受け、将来の労働力不足に対する「我が国最大の潜在力」とまで言及しています。しかし現実には、家事、育児、介護などの役割が女性に偏っていることで、女性が職場において十分に能力を発揮することができない場合があることや、男性の育児休業の取得が進まないことなど、さまざまな問題があります。市民意識調査では、女性が職業を持つことをどう思っているかについて、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が高くなっており、企業等における男女共同参画の機運づくりや働き方の見直しが求められています。

また、女性が働き続けることを困難にしていることについて、「家事や育児の負担が大きい」と回答した人が 60.9%に及んでいます。そのため、子育て等でいったん仕事を中断した女性の再チャレンジの促進に向け、働きたいと希望する女性が、望むようなかたちで働き続けられる支援策を充実させていく必要があります。また、女性の再就職について必要なことは、「保育・介護サービスなどの充実」であると答えた人が 49.6%にのぼり、働きやすい環境、サービスの充実が求められていることがうかがえます。

⁵ 女性のチャレンジ支援

雇用、起業、NPO、農業、研究、各種団体、地域、行政、国際などのさまざまな分野における女性のチャレンジを促進するため、積極的改善措置の推進、身近なチャレンジ事例の提示、チャレンジ支援のためのネットワーク形成、女子学生、女子生徒へのチャレンジ支援などの取組を行うこと。

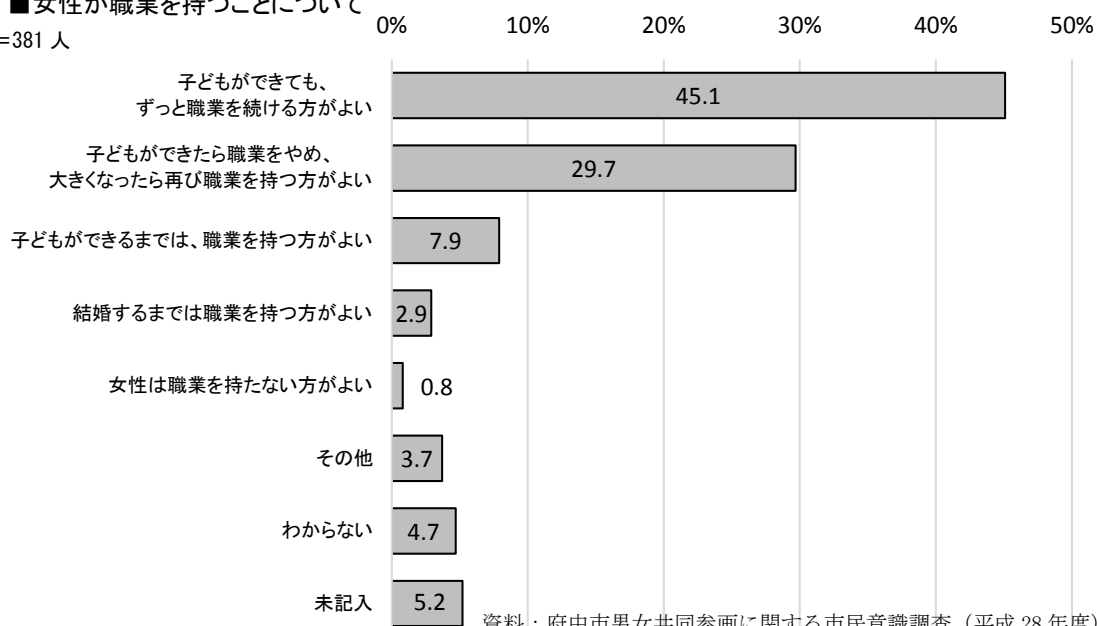
⁶ 男女雇用機会均等法

女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念とし、事業主並びに国及び地方公共団体は、基本理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるよう努めなければならないと規定している。

本市では、女性の就職に対する肯定的な意見は8割近くとなっており、市内の人々が女性の就労に肯定的であることがうかがえます。

■女性が職業を持つことについて

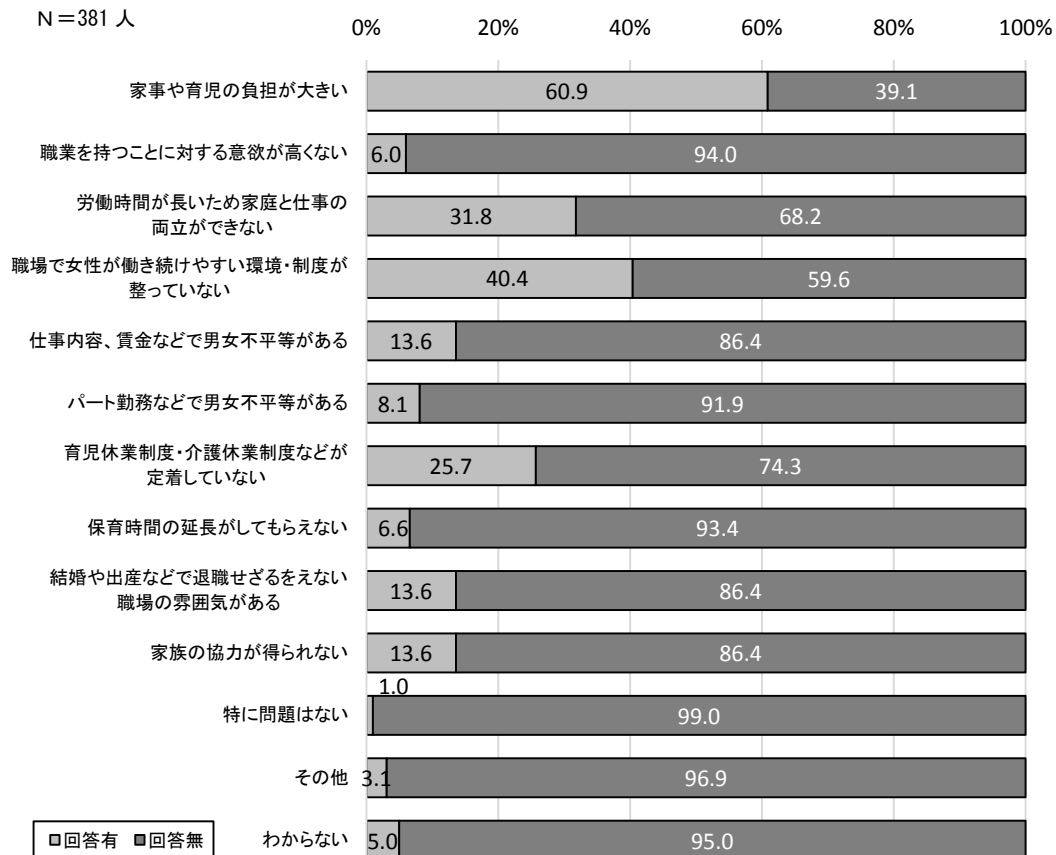
N=381人



資料：府中市男女共同参画に関する市民意識調査（平成28年度）

■女性が働き続けることを困難にしていることについて

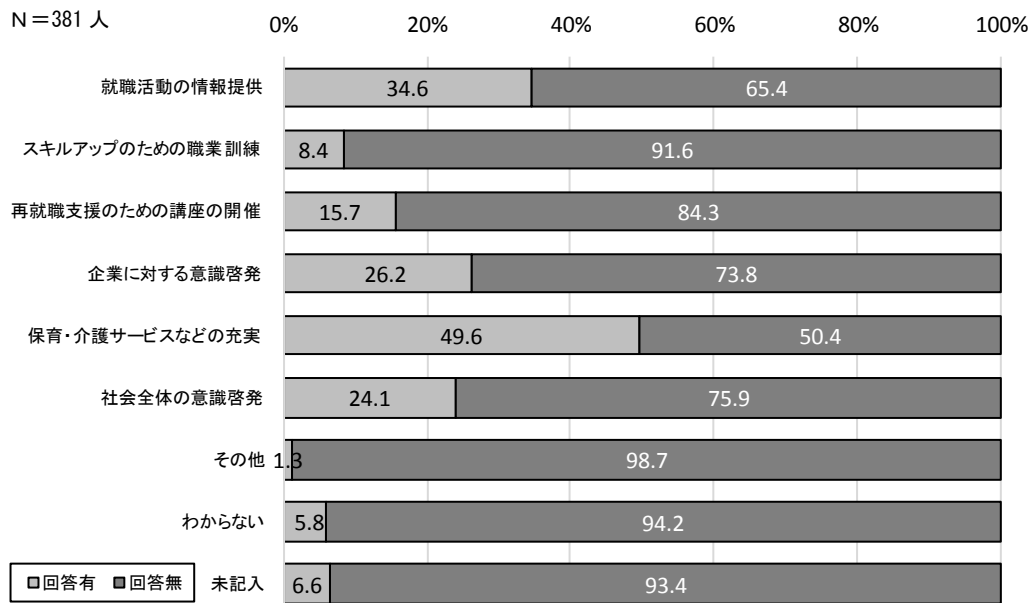
N=381人



資料：府中市男女共同参画に関する市民意識調査（平成28年度）

■女性の再就職支援策

N=381 人



資料：府中市男女共同参画に関する市民意識調査（平成 28 年度）

① 女性の職業生活での活躍（就労継続とキャリアアップ）

これまで、女性の就労特性として子育て・介護などを主に担ってきた経緯から本人の意思とはうらはらに離職やキャリアの放棄を選択するケースが多くみられました。今後、人口減少が進むに連れて深刻な労働力不足が懸念されるなか、そうした女性が職業生活で離職することなく、様々なジャンルで能力を十分発揮することが望まれています。

そのためには、職場で制限のある従業員への理解と就業規則などの改善（一般事業主行動計画⁷）、また、家庭でもパートナーである男性の家事への積極的な参画が必要不可欠となります。

行政、企業、地域、家庭がこのことを理解し社会意識として共有することで男女がともにワーク・ライフ・バランスのとれた充実した生活が実現されるよう、啓発や情報発信に努めます。女性の職業生活を支援することは、結果として地域・社会の発展につながることも期待されます。

② 女性の再チャレンジ（再就職、起業等）の充実

平成18年6月の男女雇用機会均等法改正により、募集、採用、配置、昇進、教育、訓練といった雇用機会と待遇において、男性女性の差別が禁じられました。しかし、依然として女性に対する就職差別は解消されていないのが現状です。女性が働くのはあくまでも家計を補助することが目的であるという固定観念の意識解消を図り、女性労働者の能力を高め、意識啓発、情報提供、能力開発などを積極的に進めていきます。

また、育児、介護等の理由から離職した人々が、再就職するときに活用できる「マザーズハローワーク⁸」では、子育て女性等の再就職に必要な情報提供や女性能力開発の支援実施などを行います。平成28年3月の改正では、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設されたことから、女性が妊娠・出産により職業を中断されない職場環境の整備を企業等に促します。



⁷ 一般事業主行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第8条において、常時雇用する従業員数が300人を超える事業主は第7条に定める指針に即した「一般事業主行動計画」を策定し厚生労働大臣に届出なければならない。300人以下の事業主は努力義務となっている。

⁸ マザーズハローワーク

子育てをしながら就職を希望している方に対して、キッズコーナーの設置など子ども連れで来所しやすい環境を整備し、予約による担当者制の職業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的かつ一貫した就職支援を行う機関のこと。

③ 女性の労働に対する適正な評価

就労意欲を持つ女性のために、法の趣旨や男女平等の意識を啓発し、男性も女性も均等な待遇を図る必要があります。このような雇用の場における男女間の格差を解消するため、賃金や雇用管理の在り方の見直しや、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション⁹⁾）を支援します。

また、農業や自営業に従事する女性たちの負担を少なくすることも必要であり、適正な労働の経済価値を評価するシステムの明確化を図ります。

④ 質の高い多様な働き方を可能にする就職条件の整備

女性が自ら自由なライフスタイルを選び、有意義な人生を過ごすことはすばらしいことです。ボランティア活動、趣味、勉強、自由時間を持つためパートタイム労働を選ぶことも選択肢の一つです。個人やグループで企業を興すなど、女性も男性と同じように対等に仕事をこなし、男女平等への意識を高めていくことが必要です。そのため、短時間労働者の能力発揮と福祉を図ることを目的とした「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」¹⁰⁾（平成 27 年 4 月 1 日改正）の遵守や、SOHO¹¹⁾（スモールオフィス・ホームオフィス）などの自宅での業務ができる就労形態、女性の起業に対する助成やノウハウの習得支援、情報提供などの就職条件の整備も促進します。

また、育児や家族の介護をしながら働きたい女性のために、長時間労働の抑制や男性の育児休業の取得、介護のための両立支援制度により、男性の子育てへの参画促進を図ります。

⑤ 働き方改革の推進と仕事と家庭の両立支援

昭和 56 年 6 月に採択された ILO 第 156 号条約¹²⁾では、労働者が性別にかかわらず職務の責任と育児、介護など家族で分かち合うべき責任が両立できることを目的としています。

核家族化や高齢化社会の進展により、家庭内における育児、介護は負担がかかるものになってきています。男女がともにこれらの責任を全うするためには、職場のトップが従業員の制約について理解し、これまでの長時間労働が前提の人材登用や男性の職業最優先意識を改め、従業員のワーク・ライフ・バランスを重視した雇用戦略に転換していく必要があります。

そのため、育児休業、介護休業制度の周知と普及啓発に努めることで、仕事と家庭の両立ができる環境を整えます。

⁹⁾ ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

さまざまな分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくもの。

¹⁰⁾ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）

「1 週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者」が対象となる法律のこと。

¹¹⁾ SOHO（スモールオフィス・ホームオフィス）

情報通信機器を利用して、小さなオフィスや自宅などでビジネスを行っている事業者。SOHO の育成を制度化する自治体が出てきている。

¹²⁾ ILO 第 156 号条約

国連の専門機関である ILO（国際労働機関）が、昭和 56 年 6 月に採択した「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」のこと。通称「家族的責任条約」といわれ、女性差別撤廃条約（昭和 54 年）の「家族的責任を男女がともに担う」という基本的な考え方を雇用の場で具体化した条約のこと。

2 家庭や地域での男女共同参画

【現状と課題】

平成 19 年 12 月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、仕事と生活が好循環を生み出す社会づくりに向けた機運が高まっています。

市民意識調査においては、家庭内での仕事の担当について夫では、「食事のしたく」3.0%、「洗濯」5.2%、「食事の後片づけ」5.9%、「掃除」5.9%、「買い物」5.6%と割合が低く、かろうじて、「町内行事などへの参加」が47.4%、「ゴミ出し」が34.8%と高い割合を示しています。

年々、男性が家事等家庭内の仕事をする割合が少しずつ増えてはきているものの、家事労働の多くは女性が担っています。これまでの固定観念を見直して男性と女性がともに助け合いながら、バランスのとれた社会づくりを推進し、男女共同参画へ結び付けていくことが大切です。

① 家庭や地域での男女共同参画の促進

家庭における家事、育児、介護などの仕事が、女性だけではなく、男女の共同責任であることの理解と認識が必要です。男性が家庭生活へ参画していくために必要な家事、育児、介護などのやり方、技術を学ぶことができる学習機会の充実を図ります。現在、市では子育ての主役となる母親を支えていくため、「マザーリング・ザ・マザー¹³」という取組を進めています。その一環として、子育て中の父親を対象に、子育てに関する理解促進を目的としたふれあい遊びの場をつくる「パートナー支援事業」（土曜日親子教室）を、平成 21 年度より行っています。このように、母親をサポートする意識改革に向けた取組を推進します。

地域においては、町内会、PTA、環境問題等の活動においても、代表者や役員に女性を登用する機会の増加を促進します。

② ボランティア活動参画の促進

男性と女性がともに、それぞれの価値観と関心に応じてボランティア活動等に参画することで、地域社会をみんなで築き上げ、担っていくという平等意識を培い、さらに意識の向上を図るため、情報や活動の場の提供、技術指導、財政的援助等の条件整備に努めます。

¹³ マザーリング・ザ・マザー

家庭、特に父親が子育ての主役である母親をサポートするという意識改革に向けた府中市独自の啓発活動のこと。

3 安心して子どもを産み育てることのできる社会づくり

【現状と課題】

近年、日本では生まれてくる子どもの数が減少傾向にあります。平成 17 年度以降 30 代後半の晩婚女性を中心に出生率が上昇し第 2 子以上の出生増加により少しずつ増えてきています。しかし、合計特殊出生率¹⁴は 1.45（平成 27 年度）で、人口維持に必要な水準には達していません。少子化の主な原因は、晩婚、非婚の増加と女性のライフスタイルの変化などが挙げられます。その背景には、固定的な性別役割分担意識のなかでの職場優先という風土、核家族化、都市化の進行から、仕事と子育ての両立が難しいことが考えられます。

このように、「産みたいけれど産むことができない」という状況が、少子化社会を進行させる原因となり、経済や社会保障、住民サービスの提供などが厳しくなる恐れが出てきます。

国においても、平成 12 年度に策定された新エンゼルプラン¹⁵に加え、平成 16 年度に策定された「子ども・子育て応援プラン」、平成 24 年に成立した「子ども・子育て関連 3 法」などから少子化対策として「子どもが健康に育つ社会」、「子どもを生み、育てることに喜びを感じることができる社会」を目指し、社会全体で子どもの育ちや子育てを応援する環境づくりを進めています。

市では、「府中市子ども・子育て支援事業計画（平成 27 年度策定）」を策定し、一人ひとりの子どもの幸せは社会全体の願いとして、結婚から出産、子育てを地域全体で支援することで、子どもたちの健やかな成長を目指しています。

これらの取組により男性、女性がともに安心して子どもを産み育てることができるまちを目指し、施策を推進していく必要があります。



¹⁴ 合計特殊出生率

出産可能年齢（15～49 歳）の女性に限定し、各年齢ごとの出生率を足し合わせ、一人の女性が生涯何人の子どもの産むのかを推計したもの。

¹⁵ 新エンゼルプラン

平成 12 年度から平成 16 年度までの計画で、従来のエンゼルプランと緊急保育対策等 5 か年事業を見直した、少子化対策の子育て支援総合計画のこと。

① 子育て支援施策の充実

安心して子育てができる社会へ向けて、「社会全体で子育てを支える」という基本的考え方に基づいて、保育サービスのさらなる向上と子育てに関する相談、支援体制の整備による子育て支援対策の充実を図ることが必要です。市では、「府中市こころの支援ネットワーク」の関係機関の連携のもと、重層的な相談体制を整備しています。

子育てしやすい生活環境づくりを目指し、公共施設、公共交通機関等における充実したバリアフリー¹⁶の促進、そして公営住宅の整備などを行うほか、子育て支援センター¹⁷、つどいの広場、延長保育、病後児保育の設置など多様な保育サービスの充実を行います。

その他、フリー懇談会¹⁸など府中市の子育てについて話し合い、連携し合える場の提供づくりにも努めます。

② 社会的支援を必要とする女性の支援

障害やケガ、病気など生活を営むなかでは、制約が生じることがあります。また、それぞれの事情によってひとり親家庭やひとり暮らしの高齢者も増え、経済面や生活面で、行政、関係団体等からの支援が必要となる場合もあります。女性の基本的人権が尊重され、生きがいのある日常生活が送れるよう、施策の推進、啓発を図ります。

③ 「産婦人科、小児科」など、市内で出産し、夜間や休日でも救急医療に対応できる体制の整備

府中市地域医療再生計画に基づき、市民の生活を支えるための医療提供体制を構築し、女性が安心して子どもを産み育てることができるよう、府中市内での分娩、小児救急医療の再開を目指します。

¹⁶ バリアフリー

道や床の段差をなくしたり、階段の代わりにゆるやかな坂道をつくったり、生活に不便な障害を取り除こうという考え方のこと。

¹⁷ 子育て支援センター

地域全体で子育てを支援する基盤の形成を図るため、子育て家庭等に対する育児不安等についての相談、指導、子育てサークル等への支援などをとおして、地域の子育て家庭に対する育児支援を行う。

¹⁸ フリー懇談会

子育て支援センター、保育所、幼稚園、児童館、子育てサークル等、関係団体、機関の代表者が集まり、府中市の子育てについて話し合い、連携し合える場のこと。

4 女性の活躍推進のための支援

【現状と課題】

女性の活躍推進を実効的なものとするには、企業や家庭がそれぞれの状況に合わせて主体的に取り組むことが重要です。また、府中市全体として女性の活躍を推進するためには国・県が実施する施策に加えて、府中市の地域性を考慮した施策を展開することが必要です。

このため、各企業がこうした取組みを行うにあたり、市は状況に合わせた様々な支援を行い十分な効果を見込める環境を整える必要があります。

① 企業への啓発と一般事業主行動計画策定の動機付け

中小企業の数が多い府中市では、ほとんどが「一般事業主行動計画」の策定が努力義務とされています。このため、女性の活躍推進について理解を進めてもらえるよう、セミナーを開催するなど、粘り強く企業に働きかけます。また、計画策定の取組みへの動機付けとなるような制度（公共調達優遇、認定制度など）の制定を検討します。

② 定期的な企業・住民ニーズの把握

これまでも、男女参画意識アンケートにより市民生活、企業活動の変化に伴う意識把握を行ってきましたが、女性活躍推進に係る項目も追加してより明確な企業、住民ニーズを定期的に調査し、施策に反映します。

③ 施策実施状況の点検・評価

本計画の「実施計画」に具体的な施策を定めて事業の進捗などについて点検し、効果や実績について評価を行うPDCAサイクルを確立します。

5 国際社会への貢献

【現状と課題】

海外に目を向けると、国際的な女性の地位向上を推進し、男女共同参画施策が大きく進展している例があるなかで、我が国ではさまざまな課題を抱えています。「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）¹⁹」や「北京宣言及び行動綱領」、「女性 2000 年会議²⁰」で採択された「政治宣言」、「成果文書」、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」²¹など、男女共同参画に関係の深い条約、用語等の周知を行い、国際的な連携を図る必要があります。

また、戦争による人権被害を防止するため、平和構築、復興プロセスへの女性の参画を促進し、平和への取組を強化することが求められています。本市でも、昭和 59 年 12 月に平和を求める強い意志を示すため、府中市非核平和都市宣言を行っています。

市のさまざまな交流機会や情報提供を通じて、男女共同参画の取組について外国人とも連携を深めていく必要があります。

① 国際交流の推進

国際的な女性問題を解決するため、外国人との交流機会や情報の提供を図ることで、身近に住んでいる外国人たちの存在を見つめ直し、同じ地域に住む社会の一員としてお互いを尊重し合える関係をつくり上げる環境を整えます。

② グローバル化への対応

国際機関、研究機関等の連携、協力を図り、市で取り組む男女共同参画に関するさまざまな情報を対外的に発信していく必要があります。そのためにも、外国人とのネットワークづくりを図り、市の特徴を活かしたテーマを対外的に発信します。

¹⁹ 女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）

あらゆる分野において女性差別を撤廃し、男女平等な権利の確立を目指し、昭和 54 年 12 月に第 34 回国連総会で採択された。日本は昭和 55 年 7 月に署名し、国籍法や戸籍法の改正、男女雇用機会均等法の制定などの改革を行い、昭和 60 年 6 月に批准した。

²⁰ 女性 2000 年会議

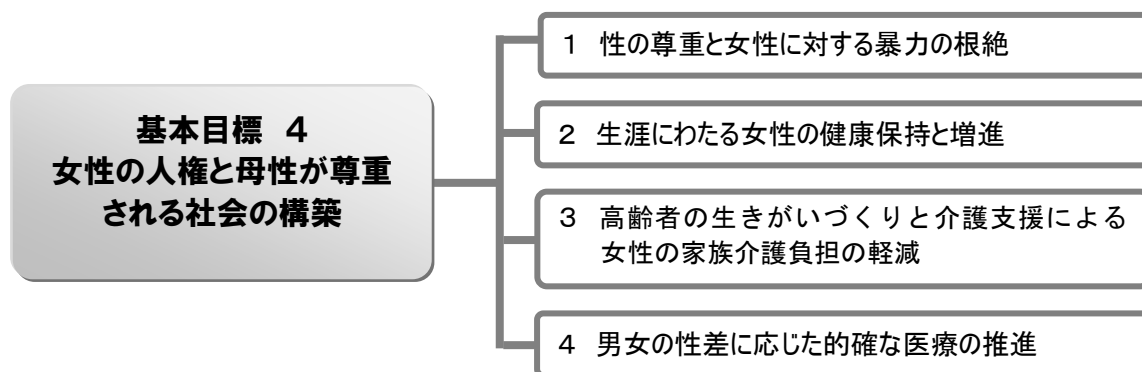
第 4 回世界女性会議で採択された「北京行動綱領」について、採択後 5 年間の見直し、評価を行うとともにさらなる行動とイニシアティブを検討するため、平成 12 年 6 月にニューヨークで開催された。「北京宣言及び行動綱領」の完全実施に向け、「政治宣言」及び「北京宣言及び行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアティブ」（いわゆる「成果文書」）が採択された。

²¹ 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ

2000 年のミレニアムサミットで策定された「ミレニアム開発目標」が 2015 年で終了する事を受け、国連が向こう 15 年間の新しい開発指針を策定したもの。貧困層をなくす、子どもの予防可能な死亡事例をなくす、女性や少女への性別による差別をなくすなど、健康や人権、環境などの開発を目指す。

基本目標4 女性の人権と母性が尊重される社会の構築

【施策の体系】



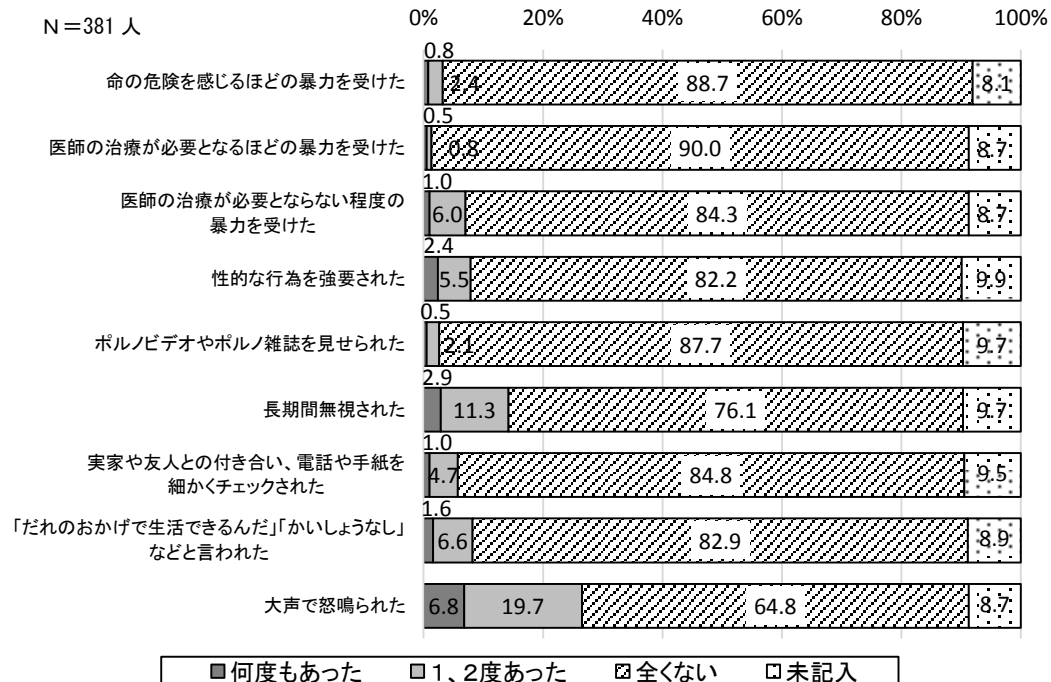
1 性の尊重と女性に対する暴力の根絶

【現状と課題】

市民意識調査によると、DVの被害経験があるなかで、もっとも体験が多かったものが、「大声で怒鳴られる（26.5%）」でした。次いで「長時間無視される」が14.2%、『「だれのおかげで生活できるんだ」、「かいしょうなし」などと言われたことがある』が8.2%で続いています。DVはいまだ個人の問題としてとらえられることがあり、被害が潜在化しやすいといわれています。

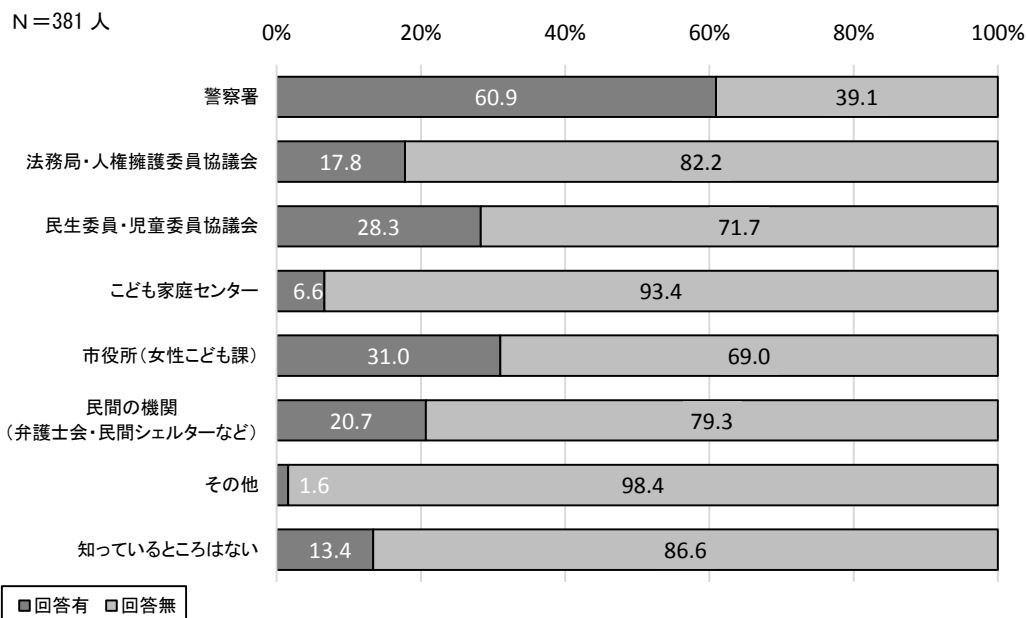
平成26年1月に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部を改正する法律（改正DV防止法）」が施行され、市町村におけるDV対策の強化が求められています。本市においても、DVをはじめとするあらゆる暴力の防止に向けて、取組を強化していく必要があります。

■今までに配偶者・恋人から受けたDVの種類と頻度

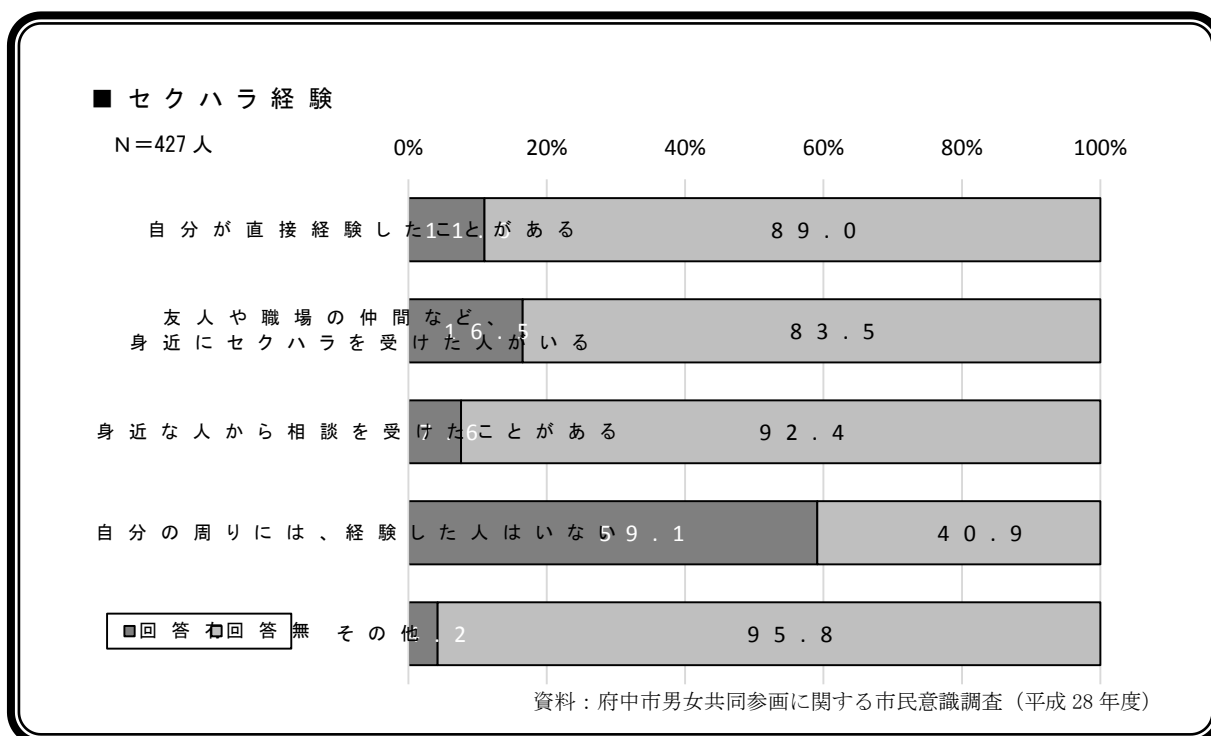


資料：府中市男女共同参画に関する市民意識調査（平成 28 年度）

■DV相談の窓口



資料：府中市男女共同参画に関する市民意識調査（平成 28 年度）



① ドメスティック・バイオレンス（DV）への迅速な対応と根絶

パートナーからの暴力は、被害が潜在化しやすく、「相談しようと思わなかった」または「相談したかったがしなかった」という被害者が少なくありません。公的な措置がとられにくい現状で、DVを社会的問題として位置づけ、積極的な対応を図っていくことが必要です。

DV防止法に基づき、積極的なDV防止の推進と啓発、相談支援体制の充実、相談窓口等の周知を図っていきます。

② セクシュアル・ハラスメント²²（男性に対するものも対象）を許さない環境づくり

上司や同僚等から性的な嫌がらせを受け、恐怖や屈辱を感じることで、本人の対応によっては解雇、昇進の妨げになるなど理不尽な扱いを受け、さらに働く意欲の低下、能力発揮の妨害により辞職へと追い込まれてしまいます。このようなセクシュアル・ハラスメントを、人権問題としてとらえ、防止策に取り組むように企業へ働きかけ、セクシュアル・ハラスメントを許さないという社会への醸成を図ります。

²² セクシュアル・ハラスメント（略称セクハラ）（性的いやがらせ）

職場や学校などの関係者の間で、性的な言動により相手に不快感を与え、相手の就労、学習環境等を害する、またはその相手に不利益を与える行為のこと。

2 生涯にわたる女性の健康保持と増進

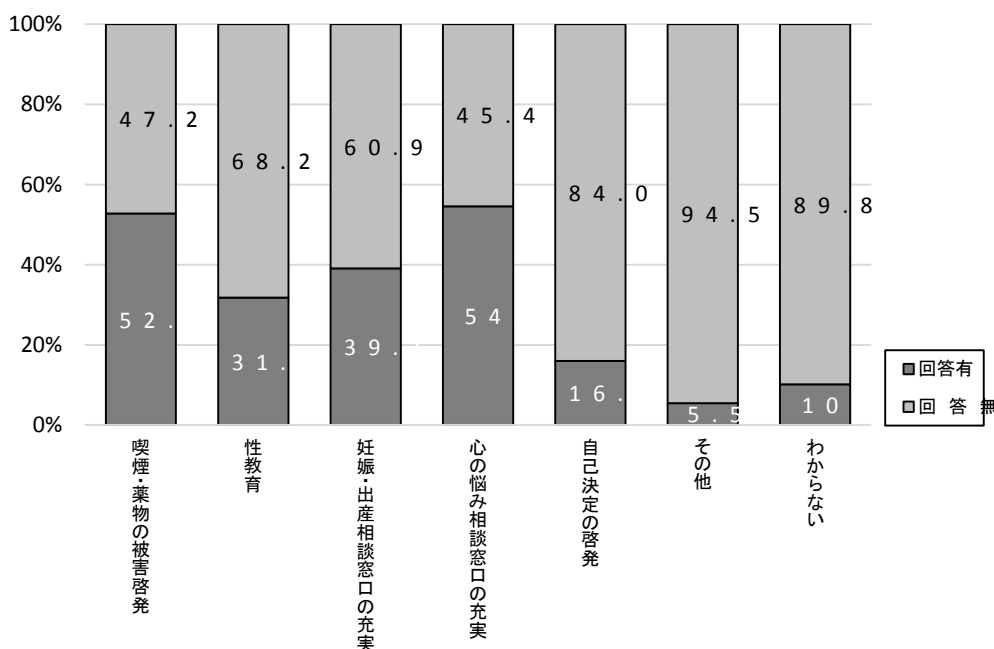
【現状と課題】

生涯を通じて健康に過ごすためには、心身の健康について正しい知識や情報を得て、日頃から健康づくりに取り組むことが大切になります。特に女性には、妊娠や出産など各年代において男性とは異なる心身の問題に直面することがあります。男女がお互いの身体の違いを十分に理解し、相手に対して思いやりを持つことが重要です。市民意識調査によると、女性の生涯にわたる健康づくりのための支援策として必要だと思うもので最も多かったものが、「喫煙・薬物の被害啓発」と「心の悩み相談窓口の充実」となっており、妊娠や出産を考慮した結果であることがうかがえます。

本市においても、健康診査や各種がん検診を実施するなどして、市民の健康づくりを支援しています。また、府中市国保事業において、被保険者が安全で満足できる出産の選択権や、これにかかる出産費用の経済的支援を目指した「出産育児一時金支給制度」の拡充を図ることにより、女性の健康づくりを支援しています。

今後も、性別に関係なくすべての人が健康に暮らしていけるよう、生涯を通じた健康づくりを支援するための総合的な対策を進める必要があります。思春期から妊娠、出産、更年期、高齢期と、ステージごとに応じた性に関する知識や生命の尊さ、健康の大切さの認識を高めるための施策を推進することが必要です。

■ 女性の健康づくり支援策
N=381人



資料：府中市男女共同参画に関する市民意識調査（平成28年度）

① ライフステージに合わせた健康対策の推進

女性が、思春期から高齢期までの各ライフステージのなかで健康管理ができるように、健康診査、教育、相談、保健指導等の事業を実施していきます。特に、妊娠、出産期においては、不妊治療に対する支援の紹介、母子健康手帳交付時の個別指導、すこやか育児サポート事業²³など女性が安心してこの時期を過ごすことができるような施策の実施を図ります。

さらに、性に関する誤った考えを改めさせるため、正しい知識の普及と啓発を行います。

② 性に関する健康と権利に関する理解の啓発

今日、性に関する健康と権利に関する理解の啓発は、女性の人権問題において重要な課題の一つとなっています。これまで、女性は結婚して子どもを産むという概念が固定化されていたため、女性に対する健康面や性的自己決定への配慮が不十分でした。しかしながら、女性にも子どもを産むか産まないかを選択する権利があり、これを基本的人権としてとらえ、理解を深めていく必要があることから、こうした理解の啓発を推進します。



²³ すこやか育児サポート事業

産婦人科や小児科と保健師が協力し、妊娠期から1歳までの子どもを持つ保護者の子育ての不安や疑問に答えるため、無料で相談や訪問を行う事業のこと。

3 高齢者の生きがいづくりと介護支援による女性の家族介護負担の軽減

【現状と課題】

高齢化の急速な進行に伴い、寝たきりや認知症高齢者の増加、介護期間の長期化など、介護に対するニーズが増大することが予想されます。平成12年度より介護保険制度が開始され、介護を社会全体で支える仕組みが定着してきましたが、いまだに介護を女性の仕事としてとらえる風潮も少なくないのが現状です。本市においても、高齢者数の増加により、介護が必要な要支援、要介護認定者数も右肩上がりとなっています。要支援、要介護認定者数の増加を抑制するとともに、介護への男性の参加を促進していくことが必要となっています。

だれもが安心して地域で暮らせる環境づくりに向け、あらゆる男性、女性がともに家庭生活、地域生活を送ることができるよう、社会的支援の充実と環境整備を進めていく必要があります。

① 高齢者の自立支援

高齢者たちの意欲や能力に応じて社会とのかかわりを持ち続け、他の世代とともに社会を支えるための重要な働きをする一員として、楽しみながら地域社会に貢献するなど、それぞれに合ったライフスタイルで充実した生活を送れるよう、高齢者が社会へ参画できるような場を提供するなどして環境の整備を図ります。

高齢化に伴い、日常生活における支援が必要となる場合があり、そのなかで、女性の経済的自立が困難であることや、高齢者の介護者が高齢者であるというケースなどで負担がかかっているのが現状です。

障害のある人または介護を必要とする高齢者が充実した生活を送ることができるように、生活面、精神面などの支援を行っていきます。

② 高齢者の生きがいづくりの推進

高齢者にとって生きがいを持つことは、充実した生活を送るための活力となります。高齢者一人ひとりが生きがいを持ち、社会の一員としてともに楽しく生活できるように、総合型地域スポーツクラブ、老人クラブ、ボランティア団体、シルバー人材センター等へ高齢者の参画を促進し、高齢者への生きがいづくりを支援するために、普及、啓発を行います。

4 男女の性差に応じた的確な医療の推進

【現状と課題】

男女の精神的、身体的性差などにより、男女で異なった疾病や生活習慣病のリスクがあります。そのため、男性と女性の間にある性差を踏まえた的確な医療として性差医療²⁴を推進していく必要があります。

① 男女の性差医療に対する知識の普及

学校において、男性と女性の違いについての指導を行い、児童生徒たちの発育、発達や健康、性感染症等の予防などについての知識の普及を図ることで、自身だけでなく相手を思いやり、のぞましい人間関係を構築することに努めます。

② 母と子の健康保持と増進

母親の健康維持と子どもの健やかな成長を図るため、子宮がん、乳がんなどの性差に応じたがん検診や母子の保健事業等の充実に努めます。



²⁴ 性差医療

男女の性差を考慮せず、画一的に行われてきた従来の医療に対し、男女の器質的、生理的、社会的な差異を考慮して適切な診断と治療を進めていこうという新しい医学、医療。1990年代よりアメリカを中心に広がってきた。

第4章 プランの推進体制

1 推進体制の強化

この「府中市男女共同参画プラン（第2次）『ささえあい，わかちあう，創造業のまち 府中市』～男と女 ともに豊かに生きる～」に基づき、男女共同参画施策が総合的、効果的に実施されるよう、推進体制を強化します。

I 庁内の推進体制の整備と充実

（１）市役所内推進組織の充実

男女共同参画に関する施策は分野が多岐にわたるため、着実な推進に向けては市役所内関係各課の連携が必要です。本計画を実効性のあるものとするため、庁内で組織する「府中市男女共同参画施策推進会議」を中心に、各種施策の有効的な推進に努めます。

（２）市職員に対する男女共同参画理解の推進

市職員一人ひとりが男女共同参画の意識を持ち、率先して市民のモデルとなることが求められます。全庁的に男女共同参画の視点から行政運営に取り組むよう、研修等を通じて職員への意識啓発を進めます。

II 市民、地域、企業等との連携

男女共同参画社会づくりにおいて、行政が人と人をつなぎ、市民、地域、企業との連携を図ることが重要です。

市民自らが家庭や職場などのさまざまな場面において男女共同参画社会づくりに向けた自発的な行動をとることができるよう、「府中市男女協働社会づくり協議会」を主体として行政からの広報、啓発を進め、幅広く市民の声を聴くことで、プランの実施に反映するよう努めます。

また、地域と行政との協働により男女共同参画に関する団体を育成するとともに、男女共同参画社会の形成と地域の発展を目的とした団体を設立するなどしてネットワークづくりを進め、男女共同参画社会の実現を目指します。

さらに、企業との連携により、男女共同参画における研修を行うよう啓発し、意識の向上に努めるとともに、ポジティブ・アクションの周知を行うことで働きやすい環境づくりを進めます。

III 国、県、関係団体との連携、協力

本計画の推進にあたり、国、県や他の近隣自治体等との連携を図るとともに、本市からの情報発信を積極的に行うことで、広域的な視点に立った施策を展開します。

2 数値目標について

<現況>

指 標	国	県	府中市
			男女共同参画プラン (第2次)改訂版
	現況	現況	現況
社会全体での男女の平等感 (%)	23.2 (平成 21 年度)	13.3 (平成 20 年度)	18.5 (平成 22 年度)
家庭のなかでの男女の平等感 (%)	43.1 (平成 21 年度)	22.7 (平成 20 年度)	41.7 (平成 22 年度)
職場のなかでの男女の平等感 (%)	24.4 (平成 21 年度)	18 (平成 20 年度)	24.6 (平成 22 年度)
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対と回答した人の割合 (%)	55.1 (平成 21 年度)	37 (平成 20 年度)	56.5 (平成 22 年度)
男女共同参画社会の認知度 (%)	64.6 (平成 21 年度)		
学校教育の場での男女の平等感 (%)	68.1 (平成 21 年度)	55.5 (平成 20 年度)	
事業所を対象とした意見交換会などの実施回数 (回)			
地域子育て支援拠点事業実施箇所数 (か所)	7,100 (平成 21 年度)	109 (平成 22 年度)	3 (平成 21 年度)
女性の人権擁護委員の割合 (%)			54.5 (平成 23 年度)
審議会等委員のうち女性委員の占める割合 (%)	33.9 (平成 22 年度)	29.7 (平成 23 年度)	23.1 (平成 23 年度)
各市町の男女共同参画プランを知っている人の割合 (%)			8.0 (平成 22 年度)
女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定数 (社)			

<目標>

指 標	国	県	府中市
	目標	目標	男女共同参画プラン (第2次)改訂版
			目標(平成33年度)
社会全体での男女の平等感(%)			25.0
家庭のなかでの男女の平等感(%)			50.0
職場のなかでの男女の平等感(%)			35.0
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対と回答した人の割合(%)			65.0
男女共同参画社会の認知度(%)	100 (平成27年度)		70.0
学校教育の場での男女の平等感(%)			80.0
事業所を対象とした意見交換会などの実施回数(回)			5
地域子育て支援拠点事業実施箇所数(か所)	10,000 (平成26年度)	139 (平成26年度)	5
女性の人権擁護委員の割合(%)			60.0
審議会等委員のうち女性委員の占める割合(%)	40.0~60.0 (平成32年度)	30.0 (平成27年度)	30.0
各市町の男女共同参画プランを知っている人の割合(%)			70.0
女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定数(社)			50

資料編

府中市男女協働社会づくり協議会設置条例

平成18年3月24日

条例第3号

（設置）

第1条 本市における男女共同参画の推進を図るため、府中市男女協働社会づくり協議会（以下「社会づくり協議会」という。）を設置する。

（所掌事項）

第2条 社会づくり協議会は、次に掲げる事項について所掌する。

- （1） 男女共同参画に関する施策の総合的な推進に関すること。
- （2） その他男女共同参画の推進に必要な事項に関すること。

（組織）

第3条 社会づくり協議会は、委員12人以内をもって組織し、男女共同参画に関し識見を有する市民代表及び学識経験のある者から、市長が委嘱する。

- 2 男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 3 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。
- 4 委員は、職務上知り得た個人情報を他に漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

（会長及び副会長）

第4条 社会づくり協議会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

- 2 会長は、社会づくり協議会を代表し、会務を総理する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。

（会議）

第5条 社会づくり協議会は、必要に応じ会長が招集し、その議長となる。

- 2 社会づくり協議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 社会づくり協議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

（庶務）

第6条 社会づくり協議会の庶務は、健康福祉部女性こども課において行う。

（報酬等）

第7条 委員の報酬等は、府中市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（昭和31年府中市条例第30号）により支給する。

（委任）

第8条 この条例に定めるもののほか、社会づくり協議会の運営について必要な事項は、会長が社会づくり協議会に諮って定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成25年12月13日条例第26号抄）

（施行期日）

第1条 この条例は、平成26年4月1日から施行する。

府中市男女協働社会づくり協議会委員名簿

(敬省略)

氏名	推薦団体等	委嘱期間
◎青野 篤子	福山大学人間文化学部心理学科教授 福山大学大学院人間科学研究科長	平成28年7月1日～
○竹下 清子	府中市人権擁護委員協議会	平成28年7月1日～
平田 光章	府中商工会議所	平成28年7月1日～
江草 啓造	府中市町内会連合会	平成28年7月1日～
池田 竜也	府中商工会議所青年部	平成28年7月1日～
丹下 玲子	府中市PTA連合会母親代表	平成28年7月1日～
中田 陽子	府中市女性連合会	平成28年7月1日～
谷本ミサ子	前府中市女性施策推進協議会委員 ひろしま女性大学修了生(現エソールひろしま大学)	平成28年7月1日～
佐藤 玲子	府中市民生委員児童委員協議会	平成28年7月1日～ 平成28年11月30
石口 美幸	府中市民生委員児童委員協議会	平成28年12月1日～
石岡真由海	前府中市PTA連合会母親代表	平成28年7月1日～
小谷 直正	NPO 法人府中ノアンテナ	平成28年7月1日～
藤原 幸大	NPO 法人アルバトロス理事長	平成28年7月1日～

◎：会長 ○：副会長

策定の経過

日程		内容
平成 22 年	5月	「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
	6月7日	平成 22 年度第 1 回府中市男女協働社会づくり協議会開催 (調査票の回収状況報告)
	10月13日	平成 22 年度第 2 回府中市男女協働社会づくり協議会開催 (調査票の集計結果協議)
平成 23 年	2月16日	平成 22 年度第 3 回府中市男女協働社会づくり協議会開催 (調査報告書の最終協議)
	5月16日～23日	庁内関係各課「施策の現状と課題」ヒアリング調査実施
	6月7日	平成 23 年度第 1 回府中市男女協働社会づくり協議会開催 (現状と課題の検討)
	6月12日	e.街いきいきフォーラム開催
	10月13日	平成 23 年度第 2 回府中市男女協働社会づくり協議会開催 (計画素案の検討・目標数値の確認)
平成 24 年	1月23日～31日	庁内関係各課「施策の方向」ヒアリング調査実施
	2月8日	平成 23 年度第 3 回府中市男女協働社会づくり協議会開催 (計画書の最終協議)

平成 28 年度改訂版策定の経過

日程		内容
平成 27 年	9月	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行 市町村に「推進計画」策定の努力義務
平成 28 年	6月22日	平成 28 年度第 1 回府中市男女協働社会づくり協議会開催 (男女共同参画プランに女性活躍推進法の推進計画を内包する 事、及び市民・企業意識アンケートの実施について)
	8月～9月	「男女共同参画意識調査」実施
平成 29 年	3月16日	平成 28 年度第 2 回府中市男女協働社会づくり協議会開催 (計画書の最終協議)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成 27 年法律第 64 号)

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
 - 第二節 一般事業主行動計画（第八条—第十四条）
 - 第三節 特定事業主行動計画（第十五条）
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）
- 第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）
- 第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定める

ことにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県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（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、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（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げ

る事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するととも

に、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行

ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させ

ようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づ

く取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における

活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

（啓発活動）

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。
（情報の収集、整理及び提供）

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。
（協議会）

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（権限の委任）

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三

十一 条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（以下省略）

男女共同参画に関する市民・企業意識調査結果

1. 調査の目的

この調査は、日常的に感じている家庭や職場等における男女の平等感などの意識を把握し、平成28年度に策定予定の「府中市男女共同参画プラン（第2次）改訂版」に向けての基礎資料とし、今後の府中市の男女共同参画行政を効果的に推進していくために実施したものです。

2. 調査の設計

【市民意識調査】

- (1) 調査地域：府中市全域
- (2) 調査対象：府中市在住の20歳以上の男女
- (3) 調査数：1,000人

府中市の住民基本台帳に登録された、20歳以上の男女を無作為に抽出した。

- (4) 調査方法：郵送法

【企業意識調査】

- (1) 調査地域：府中市全域
- (2) 調査対象：府中市に所在する概ね従業員数10人以上の企業
- (3) 調査数：300社
- (4) 調査方法：郵送法

3. 回収結果

【市民意識調査】

- (1) 回収数：381人【男性142人・女性231人・未記入8人】
- (2) 回収率：38.1%

【企業意識調査】

- (1) 回収数：126社
- (2) 回収率：42.0%

4. 本調査報告書の見方について

- (1) 比率はすべて百分率（％）で表し、小数点以下2位を四捨五入して算出した。従って、合計が100％を上下する場合もある。
- (2) （複数回答）とある問いは、1人の回答者が2つ以上の回答を出してもよい問いであり、従って、各回答の合計比率は100％を超える場合がある。
- (3) 図表として示したもののなかには「無回答者」を省略した部分がある。そのため、各図表の標本数の合計が全体の標本数と一致しないことがある。

5. 調査の結果のまとめ

(1) 男女の平等感について

- 概ね「男女平等になっている」の割合は、“家庭の中で”が36.0%と比較的高くなっているものの、概ね「男女平等になっていない」の割合は、“社会通念、慣習、しきたりなどで”（51.7%）、“政治の場で”（46.2%）、“地域社会で”（34.9%）と高くなっています。
- 男女でみると、“男性”は各項目において男女平等になっていると考える傾向が女性より多く、男女で意識に差がみられます。

(2) 家庭生活について

- “結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい”について、概ね「賛成」と考える割合は52.5%と、概ね「反対」の34.9%と比べて高く、結婚に対して個人の意思を重視する考えを持つ方が多くなっています。また、未婚の方ほど、そう思う方が多い傾向にあります。
- “男は外で働き、女は家庭を守るべき”については、概ね「反対」が6割を占め、性別による固定的役割分担の意識は改善が進んでいます。また、既婚者の概ね「反対」の考えが他の結婚状況と比べて高く、意識の変化に結婚が影響していることが予想されます。
- “女性は結婚したら、自分自身より、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい”は、概ね「賛成」が34.9%、概ね「反対」が46.5%と、全体では家庭より個人を尊重する傾向にあります。女性では概ね「賛成」が37.6%と、男性の30.2%と比べて高くなっています。また、既婚者も概ね「賛成」の割合が他の結婚状況と比べて高く、性別や結婚状況によって家庭への優先度に差がみられます。
- “結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない”では概ね「賛成」が29.7%、概ね「反対」が47.8%と、全体では子どもを必要とする考えが強くなっています。また、既婚者では概ね「反対」が53.7%と他の結婚状況と比べて高く、結婚を機に子どもを必要と考えるようになる傾向がみられます。
- 家庭内の仕事については、“ゴミだし”、“町内行事などへの参加”では「夫」が行っている割合が比較的高くなっているものの、それ以外の項目では大半が「妻」が担っています。男性が参加していると思っていることも、女性ではその割合が低くなっており、妻が負担を感じている状況が伺えます。
- 仕事や家庭、個人生活等の優先度について、“希望”では、「家庭生活」（31.5%）、「地域・個人の生活」（22.8%）、「家庭生活と地域・個人の生活」（15.5%）の順に高くなっており、家庭や地域・個人生活を優先したい意向がみられます。
- 一方、“現実”では、「家庭生活」（32.8%）、「仕事」（22.6%）、「地域・個人の生活」（13.1%）となっており、「仕事」の比率が高くなっています。「家庭生活」の割合は“希望”と概ね同程度となっているものの、「地域・個人の生活」、「家庭生活と地域・個人の生活」の割合が低くなっており、“現実”は「仕事」、「家庭生活」を優先している状況が伺えます。
- 全体として結婚や、子どもを持つことは個人の意思を尊重する意向がみられます。一方、

既婚者では子どもを必要としたり、家庭生活を優先するべきと考える人が多い傾向があり、家庭を重視する傾向があります。

○家庭生活における固定的役割分担意識については全体としては否定的な意向がみられますが、男性は固定的役割分担意識が女性と比べて若干ながら多かったり、家庭での仕事も妻に依存していたりする傾向があります。

○生活の中での優先度は、男性では「仕事」や「地域生活」を、女性では「家庭生活」、「仕事」を主に優先している状況がみられます。「仕事」と「家庭生活」・「地域・個人生活」のバランスが取れた生活の考え方を推進するとともに、男性の「家庭生活」への参加を促していく取り組みが求められます。

(3) 子育て・教育について

○出生率の低下、少子化の原因として、「結婚しない人や晩婚の人が増えたから」(67.7%)、「子育てのための経済的な負担が大きいから」(63.5%)、「子育てと仕事の両立が難しいから」(54.3%)と考える人が多くなっています。また、女性では「子育てと仕事の両立が難しいから」と考える割合が男性と比べて高くなっています。

○子どもの育て方に対する考えとして、「女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい」(82.7%)、「男の子も、家事、育児ができるように育てるのがよい」(82.6%)、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしくしつけるのがよい」(54.6%)となっており、特に女性では「女の子も経済的自立ができる」、「男の子も家事、育児ができる」ことについて、男性と比べてそのほうがよいと感じる割合が高くなっています。

○子どもの性別に捉われない成長を望む考えが過半数を占めています。特に、出生率の低下等の原因として、女性では仕事と家庭の両立の負担を挙げていることから、仕事や家庭生活の負担を、性差に限らず男女で分担しあえる力を身につけていくことが大切です。

(4) 女性の健康について

○女性の生涯にわたる健康づくりのための支援策として、「心の悩みに対応する相談窓口の充実」(54.6%)、「喫煙や薬物等の健康に害を及ぼすことに関する啓発」(52.8%)が過半数を占めて高くなっています。また、女性では「喫煙や薬物等の健康に害を及ぼすことに関する啓発」の割合が男性と比べて高く、「心の悩みに対応する相談窓口の充実」に次いで意識が高くなっています。

○男女ともに健康に関する意識はある程度の共通の意識を持っており、総合的な健康づくりの支援を行っていくことが求められます。また、女性では妊娠・出産という男性とは異なる健康上の問題があるため、このようなことに留意しながら推進していくことが大切です。

(5) 女性の就労について

○女性が職業を持つことについては、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(45.1%)、「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」

(29.7%)が高くなっており、就労継続を希望する意向と一時退職後の復職を希望する割合が高くなっています。

○“単身世帯”や“一世代世帯”では、一時退職後の復職が、“二世代世帯”、“三世代世帯”では、就労継続を希望する比率が高く、家で子どもを見てくれる家族の有無が就労継続の意識に影響している状況が予想されます。

○少子化の原因として「子育てと仕事の両立が難しい」の割合が高かったこともあり、女性の就労の希望をかなえるうえでは、子育て支援体制を充実し、仕事と家庭の両立を支援していくことが求められます。

○ワーク・ライフ・バランスを「内容まで知っている人」は約1割となっています。知っている人はワーク・ライフ・バランスの実践として「効率よく仕事をする」、「年休をしっかりとる」の割合が高くなる傾向があり、仕事に対する意識の変化がみられます。

○ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこととして「自分自身の意識の持ち方」(45.9%)、「経済的な余裕」(44.6%)、「家族の理解と協力」(41.7%)が高くなっています。また、女性や既婚者では「家族の理解と協力」が、30歳代の人では「職場の理解」が、ワーク・ライフ・バランスを知っている人では「社会構造・制度の変化」が高くなっているなど、回答者の状況で求められる対策は多岐にわたります。

○ワーク・ライフ・バランスを推進していくうえで、働き方の考えについて、市民・企業等へ意識啓発を図っていくことはもちろん、そういった働き方について家庭における理解を促進していくことが大切です。

○職場における仕事内容や待遇面での男女の格差について「そのようなことはないと思う」(42.9%)、「不利益を被ることがあると思う」(26.4%)の順に高くなっています。“女性”では「そのようなことはないと思う」が52.4%と、“男性”の29.9%と比べて高くなっており、待遇面等での格差を女性はそれほど感じていない状況となっています。

○“育児休業”や“子の看護休暇”の取得割合は女性が男性と比べて高くなっているものの2割弱となっており、全体の取得割合は1割ほどとなっています。

○女性が仕事を続けるうえの課題として「家事や育児の負担が大きい」(60.9%)、「職場で女性が働き続けやすい環境・制度が整っていない」(40.4%)と高くなっており、子育て等との両立を図るため、育児休業等の取得や勤務時間などの働き方の改革について広く意識啓発を図っていくことが必要です。

(6) 女性活躍について

○企業における男女の雇用比率は、全体では男性が過半数を占める企業が多く、また、「パート・アルバイト」に占める女性の割合が高くなっています。「事務・管理」部門で働く女性が多く、事務職のパート・アルバイト等で働いている女性が多い状況が伺えます。また、女性の管理職への登用状況については「0%」の企業が多くなっています。

○今後の女性従業員の数について、「増やしていく」が40.5%、今後の女性の管理職への登用意向について「積極的に登用していきたい」が43.7%となっているものの、登用に向け

た取り組みについて「特にない」が50.0%、管理職への登用を女性従業員に「打診したことがない」が53.2%と、実行までに至っていない企業も多くなっています。

○また、管理職への登用を打診しても、「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」(66.7%)、「そこまでの働き方を望んでいない」(46.7)、「長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる」(40.0%)を理由に断られるケースもあり、女性自身のキャリアアップの意識やスキルアップのための取り組みが求められます。

○今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことにより、「女性を配置するにあたり、今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった」(41.4%)、「今まで男性になかった視点で新しい提案があった」(34.5%)と考える企業が多く、女性による新たな視点や提案が得られること、男女問わず優秀な人材が活躍することについて前向きに捉える傾向がみられます。

○男女共同参画社会の実現に向けて企業が取り組むことについて、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」(37.3%)、「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」(36.5%)、「育児休業や介護休業の制度を整備・充実する」(22.2%)が高く、子育てに関わる部分での環境づくりを必要と感じている傾向にあります。

○女性が働き続けるうえでボトルネックとなっている出産・育児に対する企業側の受け入れ体制や女性のキャリアアップを推進する環境づくりなどについて、意識啓発等を図っていくことが大切です。

(7)人権擁護について

○セクハラ（セクシャル・ハラスメント）の経験について、「自分の周りには、経験した人はいない」(59.1%)、「友人や職場の仲間など、身近にセクハラを受けた人がいる」(16.5%)、「自分が直接経験したことがある」(11.0%)の順に高くなっており、“女性”で「自分が直接経験したことがある」の割合が“男性”と比べて高くなっています。

○DV（ドメスティック・バイオレンス）の経験については、「何度もあった」、「1、2度あった」をあわせた割合が高い項目は、“大声で怒鳴られたことがある” (26.5%)、“何を言っても長期間無視されたことがある” (14.2%) など、精神的暴力の経験が主に挙げられています。

○DVの経験に対して相談の有無については、「だれにも相談しなかった」(54.1%)、「親や親戚などの身内」(22.6%)、「友人、知人」(21.1%)の順に高くなっており、相談をせずに自身の中に抱え込むケースが多い状況が伺えます。また、“男性”では「だれにも相談しなかった」が、“女性”と比べて高く、相談にまで至らない状況がみられます。

○DVの認知度については、「内容まで知っている」が過半数を占めており、若年層ほど認知度が高くなっています。一方、高齢層では若干認知度が低くなっています。

○DVを防ぐための取り組みとして、「相談機関を充実させる」(51.7%)、「被害者を保護する体制を整備する」(50.9%)、「暴力を振るう加害者への対策を進める」(45.9%)が求められており、こうしたDV防止対策を講じるとともに、制度について積極的な情報提供

を行っていくことが大切です。

(8)災害時対策について

○防災・災害復興対策で性別による配慮として、「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室、防犯対策）」（83.2%）、「乳幼児、高齢者、障害者、外国人、病人、女性（女性用品）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」（65.4%）、「避難物資の準備（おむつや女性用品などの備蓄）」（60.1%）、「災害時の救急医療体制（診察・治療体制、妊産婦などへの対応）」（57.2%）が求められています。

○男女の性差に配慮した避難所運営はもちろんのこと、子どもや高齢者、障害者などの配慮を要する方がいることをふまえた災害時体制を充実していくことが必要です。

(9)男女共同参画施策について

○「男女共同参画社会」の認知度は、「聞いたことがある」、「内容まで知っている」は64.0%、「知らない（知らなかった）」が30.2%となっています。また、「府中市男女共同参画プラン（第2次）」の認知度は「知っている」は1割弱となっており、どのような取り組みが実際に行われているかまでは、市民に十分に浸透していない状況が伺えます。

○男女共同参画社会を形成するうえで必要と思う取り組みとして、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる」（58.0%）、「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの女性の進出を促進するため職業教育や職業訓練を充実させる」（36.2%）、「職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底を行う」（33.6%）、「女性を政策決定の場に積極的に登用する」（31.0%）の順に高くなっています。

○企業においても必要な取り組みとして、「保育施設や保育サービスの充実」（42.1%）、「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」（39.7%）、「職場における男女の平等な取り扱いの周知徹底」（30.2%）の順に高くなっています。

○市民・企業ともに、第一に子育てや介護を支援する施策が求められています。そのうえで、女性の活躍を支援するための就労の機会づくりや職業教育・職業訓練、女性の登用の促進といった取り組みを進めていくことが必要です。

×毛



府中市男女共同参画プラン（第２次）平成 28 年度改訂版

「ささえあい，わかちあう，創造業のまち 府中市」

～男と女 ともに豊かに生きる～

発行年月：平成 29 年 3 月

発 行：府中市

編 集：広島県府中市 健康福祉部 女性こども課

〒726-8601 広島県府中市府川町 315 番地

TEL：(0847) 43-7216 FAX：(0847) 46-3450