

第4次佐久市男女共同参画プラン ～自分らしく輝く令和の時代へ～

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、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、ともに責任を担うべき社会のこと。

計画の趣旨

本市では、平成18年度に「佐久市男女共同参画プラン」を策定以降、3次にわたりプランを定め、男女共同参画社会の実現に向け、様々な施策を推進してきました。

そうした中、急速な人口減少社会の進展や人口知能（AI）による技術進歩など、社会情勢が大きく変化中、女性の活躍を含めた多様な働き方、暮らし方を選択できる環境づくりが一層必要となっています。

このような状況のもと、より効果的な施策を推進するため、引き続き「第4次佐久市男女共同参画プラン」を策定するものです。

計画の期間

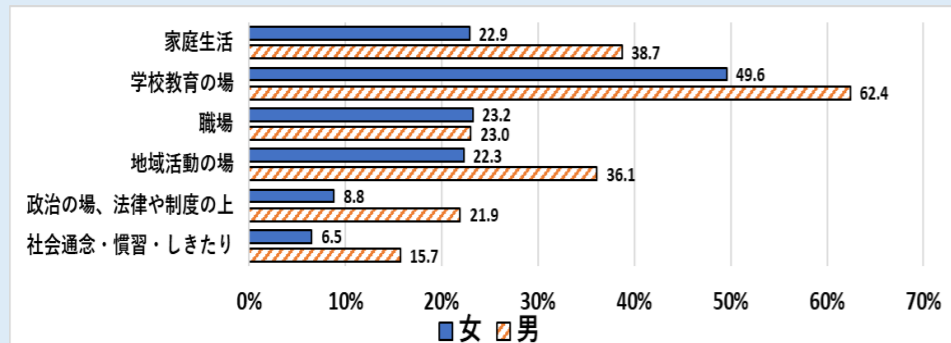
令和4年度から令和8年度までの5年間

現状と課題

👉 固定的性別役割分担意識や性差による偏見・思い込みの解消 👈

近年、男女共同参画の理解は徐々に進んでいるものの、依然としてあらゆる分野において、男女の地位の不平等感が存在している状況がうかがえます。

●世の中の男女平等間について（男女別）

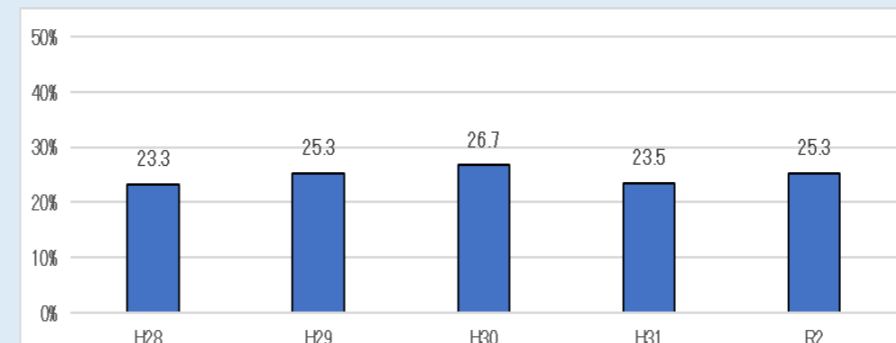


【出典：令和2年度「佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査」】

👉 方針決定過程への女性の参画に向けた支援 👈

政策・方針決定過程への女性の参画は、20%台と低い状況にあり、「女性の意見」が市政に十分に反映されていない状況がうかがえます。

●佐久市における審議会などの女性委員の登用状況（各年度4月1日現在）

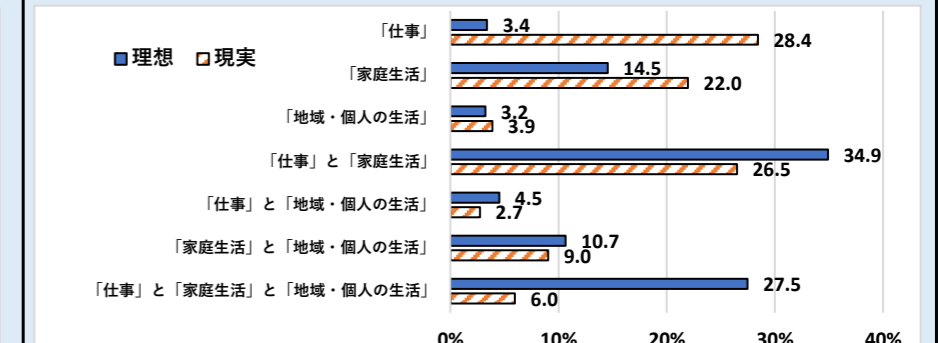


【出典：男女共同参画施策の実施状況及び男女共同参画社会づくりの推進状況についての報告書】

👉 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組 👈

仕事と家庭の両立を理想としているものの、現実には、「仕事」を優先させ、理想と現実でギャップが生じていることがうかがえます。

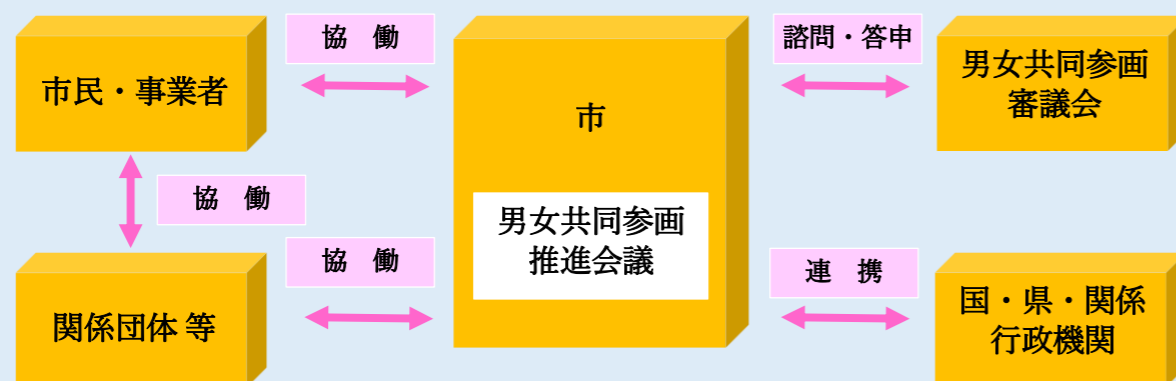
●生活の優先度



【出典：令和2年度「佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査」】

計画の推進

佐久市は、全庁的な推進体制を充実させ、関係団体や、市民・事業者の皆さんとの協働や、国や県との連携により、総合的、計画的に男女共同参画を推進していきます。



主な成果目標

指標	現状値 (R2)	目標値 (R8)
1 「男女共同参画社会」という用語の周知度	31.0%	50%
2 社会全体が男女平等だと思う市民の割合	12.8%	40%
3 審議会などにおける女性委員の登用率	25.3%	50%
4 「佐久平女性大学（仮称）」を卒業し、「佐久市女性活躍人材バンク」に登録した割合		100%
5 「ワーク・ライフ・バランス」という用語の周知度	28.3%	35%
6 DV被害にあったとき、市に相談窓口があることを知っている市民の割合	53.3%	85%

計画の体系図

基本方針 I

施策の方向・主な施策

施策内容

男女共同参画の意識づくり



男女がともに
活躍できる
環境づくり



人権の尊重と
安心・安全な
社会づくり



1 男女共同参画の視点に立った意識改革
(1) 男女共同参画社会づくりの意識改革
(2) 国際社会の一員としての男女共同参画意識の醸成
(3) 男女共同参画の視点に立った防災・災害復興対策の推進

重点目標 1

2 男女平等・男女共同参画を推進する教育・学習の充実
(4) 地域・家庭における男女平等・男女共同参画の意識づくり
(5) 教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり
(6) 生涯を通じての男女平等・男女共同参画の意識づくり

3 地域・社会活動における男女共同参画の促進
(7) 方針決定過程への女性の参画推進
(8) 女性の職域拡大と管理職への登用
(9) 地域におけるリーダーの養成
(10) 地域活動における各種団体などの活動支援

重点目標 2

4 雇用などにおける男女共同参画の推進
(11) 自営業における男女共同参画の促進
(12) 結婚・出産・育児などを理由に離職した女性の再就職への支援
(13) 男女の均等な機会と働きやすい職場づくりに向けた雇用環境の整備

5 仕事と育児・介護の両立できる環境の整備
(14) 企業に向けた男女共同参画に関する理解の促進と意識の醸成
(15) 男女共同参画の推進に取り組む優良事例の普及促進
(16) 企業と連携した多様な勤務制度の導入や多様な働き方の普及促進
(17) 育児・介護支援体制の充実
(18) 地域との連携・協働による相互支援体制の充実

6 困難を抱えた市民が安心して暮らせる環境の整備
(19) 多様性と人権が尊重される環境づくり
(20) 生活上困難を抱えている人が安心して暮らせる環境の整備
(21) 誰もが安心して暮らせる環境の整備 (高齢者、障がい者、外国人など)

重点目標 3

7 生涯を通じた健康支援
(22) 健康長寿に向けた健康支援の充実
(23) 妊娠・出産などに関する意識づくりと健康支援

8 あらゆる暴力の根絶と相談体制の充実
(24) 男女共同参画の視点による人権の尊重と暴力をなくすための環境づくり
(25) DVなど暴力に対する相談支援体制の充実

●男女共同参画の意識啓発 【拡充】
●防災・災害復興活動における男女共同参画の推進 【拡充】

●男女共同参画の視点に立った教育の推進
●保育士、教職員、保護者などに対する広報・啓発活動
●研修会や講座などを通じての意識啓発

●佐久市女性活躍人材バンクの活用 【新規】
●佐久平女性大学（仮称）における人材育成 【新規】
●市女性職員の管理・監督職への登用拡大
●各種市民団体への活動支援

●雇用などに関する情報提供や働きやすい環境整備を支援
●ワーク・ライフ・バランス推進企業に対して、公共調達を行う際に加点評価を実施 【新規】

●佐久市男女共同参画推進事業者表彰の実施
●仕事と両立するための育児・介護サービスの充実
●佐久市市民活動サポートセンターを核とした市民との協働による支援体制の充実

●性的マイノリティに対する理解促進 【新規】
●高齢者、障がい者、外国人などへの支援体制の充実
●分かりやすい・使いやすい地域公共交通の構築 【新規】

●心と体の健康支援
●性と生殖に関する心と体の支援体制の充実

●DV、各種ハラスメントなどの防止に向けた啓発
●DVなど暴力に対する相談支援

第4次佐久市男女共同参画プラン

素案

～自分らしく輝く令和の時代へ～

2022～2026

佐 久 市

はじめに

第4次佐久市男女共同参画プラン もくじ

第1章 プラン策定について

1	計画策定の趣旨	5
2	計画策定の背景	5
3	計画の基本理念	8
4	計画の性格	8
5	計画の期間	8
6	市民意識調査	8

第2章 現状と課題

1	第3次佐久市男女共同参画プランの評価	11
2	男女共同参画の現状から見えてきた課題	14

第3章 プランの内容

1	第4次佐久市男女共同参画プラン体系図	26
2	重点目標	27
3	基本方針と施策の方向	28
	基本方針Ⅰ 男女共同参画の意識づくり	28
	施策の方向1 男女共同参画の視点に立った意識改革	
	施策の方向2 男女平等・男女共同参画を推進する教育・学習の充実	
	基本方針Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり	31
	施策の方向3 地域・社会活動における男女共同参画の促進	
	施策の方向4 雇用などにおける男女共同参画の推進	
	施策の方向5 仕事と育児・介護の両立できる環境の整備	
	基本方針Ⅲ 人権の尊重と安心・安全な社会づくり	36
	施策の方向6 困難を抱えた市民が安心して暮らせる環境の整備	
	施策の方向7 生涯を通じた健康支援	
	施策の方向8 あらゆる暴力の根絶と相談体制の充実	

第4章 プランの推進

1	男女共同参画プラン推進体制の強化	41
2	男女共同参画プラン期間内の達成目標	42

参考資料

- ◆用語解説 4 4
- ◆男女共同参画**社会基本法**
- ◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ◆佐久市男女共同参画推進条例
- ◆諮問
- ◆答申
- ◆男女共同参画に関する年表
- ◆第4次佐久市男女共同参画プラン策定の経過
- ◆佐久市男女共同参画審議会委員名簿

第1章

プラン策定について

1 計画策定の趣旨

これまで、佐久市においては、平成19年（2007年）に「佐久市男女共同参画プラン」を策定し、以降3次にわたりプランを定め、男女共同参画社会の実現に向け、様々な施策を推進してきました。

「ともにひらく21第3次佐久市男女共同参画プラン」（以下「第3次プラン」という。）の計画期間が終了を迎える中、急速な人口減少社会の進展、単身世帯及び未婚者の増加、人口知能（AI）による技術進歩など、社会情勢は大きく変化しています。

加えて、近年頻繁に発生している大規模災害や新型コロナウイルス感染症予防を日常生活に取り入れた「新たな日常」への対応が求められるなど、私たちの生活はあらゆる局面において転換期を迎えています。

このような状況を踏まえ、将来への不安を軽減し、仕事と生活の調和を図るためにも、女性の活躍を含めた多様な働き方、暮らし方を選択できる環境づくりが一層重要となっています。

本計画では、これまでの取組に加え、新たな課題の解決に向け、「誰一人取り残さない社会」の実現を目指した「持続可能な開発目標（SDGs）」の視点や、性別や国籍、年齢などにかかわらず、誰もが多様な個性を発揮しながら共存できる社会を目指した「ダイバーシティ（多様性）」の視点を取り入れながら、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた、より効果的な施策を推進するために策定するものです。

2 計画策定の背景

（1）世界の動き

国際連合（以下「国連」という。）では、昭和50年（1975年）を、「国際婦人年」と定め、メキシコシティで開催された国際婦人年世界会議において、平等・発展・平和を目標に掲げた「世界行動計画」が採択され、世界的な規模で男女平等を実現するための取組が始まりました。

昭和54年（1979年）には「女子差別撤廃条約」、昭和60年（1985年）には「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択され、平成7年（1995年）には、北京で開催された第4回世界女性会議において、「北京宣言」及び「行動綱領」が採択され、「女性の権利は人権である」ことの明記や「女性のエンパワーメント」の重要性が明らかにされました。

平成12年（2000年）には、ニューヨークで開催された国連特別総会女性2000年会議において、男女平等の実現に向けたさらなる行動を明らかにした「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ（成果文書）」が採択され、男女共同参画の推進は国際的に大きな流れとなりました。

その後、様々な世界会議において、男女共同参画や女性の活躍、ジェンダー

平等などをテーマとした宣言や指針が採択されていますが、平成27年（2015年）に仙台で開催された第3回国連防災世界会議において、「仙台防災枠組」が採択され、防災における女性の役割の重要性が初めて明記されました。また、同年9月、「国連持続可能な開発サミット」において、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標（SDGs）」が掲げられました。SDGsでは、ジェンダー平等が目標の一つとして掲げられただけでなく、「ジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメント」が、全ての目標達成において必要不可欠であることの重要性が示されました。

（2）日本の動き

日本国内では、昭和52年（1977年）に「国内行動計画」を策定し、昭和60年（1985年）には「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」の批准を契機に、「男女雇用機会均等法」、「育児休業法」などの法整備が徐々に図られてきました。

平成11年（1999年）には、男女共同参画社会の実現を国の最重要課題と位置付けた「男女共同参画社会基本法」（以下「基本法」という。）が制定され、翌平成12年（2000年）には、「基本法」に基づく「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成19年（2007年）には、「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」を策定するなど、家庭や地域生活などにおいても、多様な働き方や生き方が選択・実現できる社会を目指す方向が示されました。

平成27年（2015年）には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）の制定、令和2年（2020年）には、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」が策定されるなど、あらゆる施策へ男女共同参画の視点を反映した取組が進められてきました。

また、同年には、男女共同参画社会の形成に関連する国内外の様々な状況の変化を考慮し、SDGsの理念を踏まえた取組やダイバーシティ（多様性）の視点などを新たに取り入れた「第5次男女共同参画基本計画」が策定されています。

（3）長野県の動き

県では、昭和55年（1980年）に「第1次長野県婦人行動計画」を策定し、女性の地位と福祉の向上に向け取組を進めてきました。

平成13年（2001年）には、第1次長野県男女共同参画計画「パートナーシップながの21」を策定し、翌平成14年（2002年）には、「長野県男女共同参

第1章 プラン策定について

画社会づくり条例」が制定され、県・県民・事業者の責務を明らかにするとともに施策の基本となる事項が定められました。

現在は、令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間を計画期間として策定された「第5次長野県男女共同参画計画」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた継続的な施策が展開されています。

（4）佐久市の動き

市では、平成19年（2007年）に「佐久市男女共同参画プラン」、平成24年（2012年）に「ともにひらく21第2次佐久市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、様々な施策を推進してきました。

また、平成26年（2014年）には、「佐久市男女共同参画推進条例」（以下「推進条例」という。）を制定し、男女共同参画の推進に関し、市・市民・事業者の責務を明確にするための基本理念を定めました。

令和4年3月で、第3次プランの計画期間が終了を迎えることから、国や県の男女共同参画に関する計画の趣旨を踏まえた「第4次佐久市男女共同参画プラン～自分らしく輝く令和の時代へ～」を策定しました。

（5）持続可能な開発目標（SDGs）への対応

SDGsは、平成27年（2015年）、「国連持続可能な開発サミット」で加盟国193カ国が全会一致で採択した持続可能な開発目標で、「誰一人取り残さない」をスローガンに、17のゴール・169のターゲットで構成され、ゴール5として「ジェンダー平等の実現」が設けられています。

また、この開発目標は、次世代に持続可能な社会を残していくため、2030年までに取り組むもので、貧困、教育、ジェンダー、健康、労働など男女共同参画の推進と切り離せないテーマが網羅されています。



【出典：国際連合広報センター】

3 計画の基本理念

男女共同参画社会の実現を図るため、市・市民・事業者が共有すべき基本理念は、「推進条例」第3条に掲げる次の6項目とします。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重
- (3) 社会における制度又は慣行についての配慮
- (4) 政策などの立案及び決定への共同参画
- (5) 家庭生活における活動と他の活動の両立
- (6) 国際社会の動向を踏まえた取組

4 計画の性格

本計画は、男女共同参画社会の実現に向けた総合的、包括的な施策への取組の指針となるものであり、次の6項目の関係法や計画に基づき策定します。

- (1) 「基本法」第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画
- (2) 「推進条例」第11条第1項に基づく基本計画
- (3) 本計画の一部は、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく市町村推進計画
- (4) 国の「第5次男女共同参画基本計画」や、県の「第5次長野県男女共同参画計画」の趣旨を踏まえて策定する計画
- (5) 本市の「第二次佐久市総合計画」などと整合性を図り策定する計画
- (6) 本計画の一部は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下「配偶者暴力防止法」という。)第2条の3第3項に基づく市町村基本計画

5 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度(2022年度)から令和8年度(2026年度)までの5年間とします。

なお、社会情勢の変化などにより新たに計画に盛り込むべき事由などが生じた場合や計画の進捗状況によっては、必要に応じて計画の見直しを行います。

6 市民意識調査

本計画を策定するに当たり、市民の男女共同参画社会に関する意識や現状について把握するため、次のとおり「令和2年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査」(以下「市民意識調査」という。)を実施しました。

第1章 プラン策定について

調査対象	佐久市に在住する18歳以上の人
調査期間	令和2年11月1日から令和2年11月30日
調査方法	層化無作為に抽出した1,000人の市民への郵送による調査
有効回収数	619通（有効回収率61.9%）

男女共同参画とは・・・

男女共同参画とは、誰もが性別にとらわれず、対等なパートナーとして、自分の個性や能力を発揮しながら、社会の様々な分野に参画することです。基本的には、「平等」ではなく、「参画」がポイントです。男女平等のように、役割などを全て同じにするというのではなく、参画することにより、利益や喜びを分かち合い、責任も一緒に担うことです。

第2章

現状と課題

第2章 現状と課題

1 第3次佐久市男女共同参画プランの評価

現行の第3次プラン（平成29年度から令和3年度）においては、男女共同参画社会の実現に向け、次の目標を設定し取組を進めてきました。

基本方針Ⅰ 男女共同参画の意識づくり

主な施策	指標名	現状値	目標値
		R2年度	R3年度
男女共同参画社会づくりの意識の普及	「男女共同参画社会」という用語の周知度	31%	50%
国際社会の一員としての意識の醸成	国際交流フェスティバル・サロンの参加者数	フェスティバル：中止	フェスティバル：2,800人
		サロン：延51人	サロン：延170人
地域の慣習などに対する意識の改革	市職員を対象とした男女共同参画に関する研修会の開催	中止	1回
教職員・保育士などの男女共同参画の意識の高揚	学校教育の場は平等だと思う市民の割合	55.1%	80%

基本方針Ⅱ 女性が活躍できる環境づくり

主な施策	指標名	現状値	目標値
		R2年度	R3年度
方針決定の過程への女性の参画推進	審議会などにおける女性委員の登用率	25.3%	33%
防災分野における女性の参画推進	女性消防団員の加入促進	48人	57人
農業、商工業などの自営業における女性の参画促進	農業における家族経営協定の締結数	0件	10件
女性の職域拡大と管理職への登用	市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	14.4%	15%
子育てを理由に離職した女性の再就職への支援	再就職支援により、子育て中に再就職した女性数	36人	45人

主な施策	指標名	現状値	目標値
		R2年度	R3年度
「女性活躍推進事業主行動計画」に基づいた女性支援の推進	市男性（対象）職員の育児休業取得率	育児休業取得率：9.7%以上	育児休業取得率：5%以上
		配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇の合計が5日以上の取得率：19.4%	配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇の合計が5日以上の取得率：100%
企業に向けた男女共同参画に関する理解の促進と意識の醸成	「ワーク・ライフ・バランス」という用語の周知度	28.3%	35%
企業と連携した男性を中心とした労働慣行の見直しによる女性の活躍促進	「社員の子育て応援宣言！」登録企業数	90社	84社
子育て・介護支援体制の充実	児童館利用人数	延150,209人	延273,000人
	子育てサロンの参加者数	4,009人	7,400人
	つどいの広場参加者数	13,361人	24,000人

基本方針Ⅲ 人権の尊重と安心・安全な社会づくり

主な施策	指標名	現状値	目標値
		R2年度	R3年度
ひとり親家庭の親子などが安心して暮らせる環境の整備	就業に有利な資格などの取得支援や経済的自立の促進	自立支援教育訓練給付金事業給付対象者：2人	自立支援教育訓練給付金事業給付対象者：1人
		高等職業訓練促進給付金事業給付対象者：3人	高等職業訓練促進給付金事業給付対象者：5人
		高等学校卒業程度認定試験合格支援給付金事業給付対象者：0人	高等学校卒業程度認定試験合格支援給付金事業給付対象者：1人
高齢者が安心して暮らせる環境の整備	健康寿命（日常生活動作が自立している期間の平均）	男性：80.98歳 女性：85.45歳 （R元年度）	男性：延伸 女性：延伸
障がい者や外国籍市民などが安心して暮らせる環境の整備	障がい者に対する就業・生活支援事業による就職件数	26件	31件
妊娠・出産などに関する意識づくりと健康支援	思春期～青少年に向けた「ライフデザイン講話」開催	3回	3回

第2章 現状と課題

主な施策	指標名	現状値	目標値
		R2年度	R3年度
男女共同参画の視点による人権の尊重と暴力をなくすための環境づくり	DVなどの身近な暴力は、どんな場合でも人権侵害だと思う市民の割合	90% (R元年度)	100%
DVなど暴力に対する相談機能と支援体制の充実	DV被害にあったとき、市に相談窓口があることを知っている市民の割合	53.3%	85%

2 男女共同参画の現状から見えてきた課題

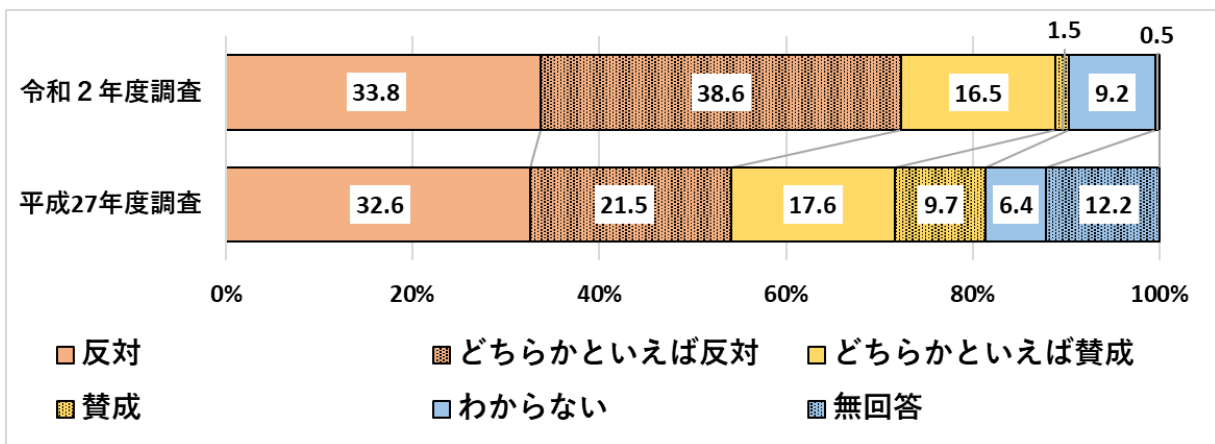
市の現状や市民意識調査の結果から次の9つの課題が見えてきました。

課題1 固定的性別役割分担意識や性差による偏見・思い込みの解消

男女共同参画社会の実現を阻害する要因として、長年にわたり人々の中に形成されてきた固定的性別役割分担意識や性差による偏見・固定的観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）があることが挙げられます。

令和2年度に実施した市民意識調査では、「男は仕事、女は家庭」というような、性別によって役割を固定する考え方に「反対」または「どちらかといえば反対」と感じている市民の割合は、72.4%に上り、平成27年度に実施した市民意識調査と比較すると18.3ポイント増加しており、固定的性別役割分担意識は少しずつですが薄くなりつつある状況が見られます。

「男は仕事、女は家庭」というような、性別によって役割を固定する考え方

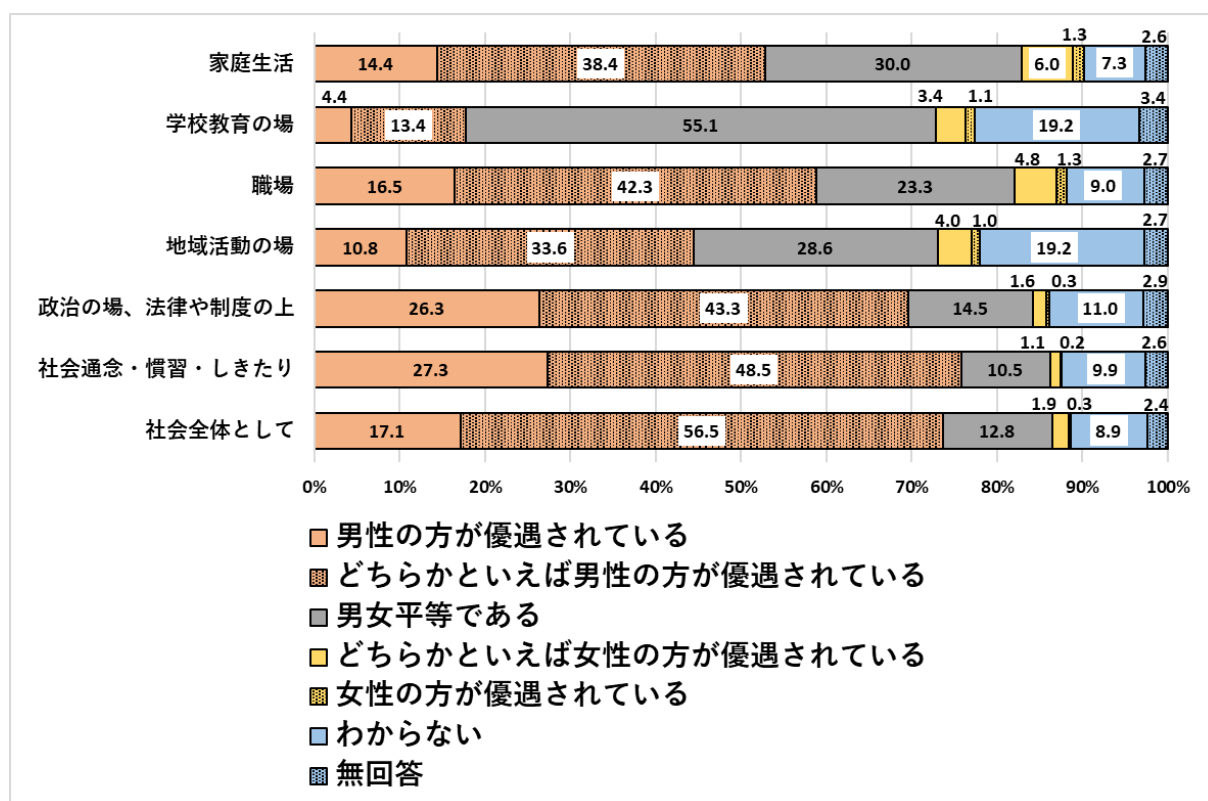


【出典：平成27年度、令和2年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

また、世の中の男女平等感について、「男女平等である」と感じている市民の割合は、「学校教育の場」で55.1%と半数を超えていますが、「家庭生活」で30.0%、「地域活動の場」で28.6%、「職場」で23.3%、「政治の場、法律や制度の上」で14.5%、「社会全体として」で12.8%、「社会通念・慣習・しきたり」で10.5%となっており、男女の地位の不平等感が存在している状況がうかがえます。

第2章 現状と課題

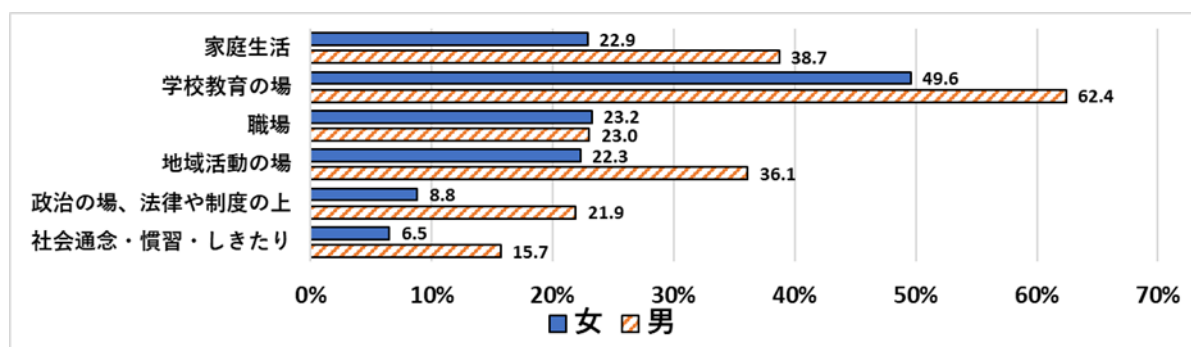
世の中の男女平等感について



【出典：令和2年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

また、男女別にみると、特に、「家庭生活」の場面において「男女平等である」と感じている男女の割合の差が15.8%と最も大きく開いており、男女による感じ方の違いがうかがえます。

世の中の男女平等感について【男女別】



【出典：令和2年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

このような状況から、性別によって制約されることなく、社会のあらゆる場面でその個性と能力を十分に発揮していくためには、固定的性別役割分担意識の解消に向けた意識改革が必要です。

課題2 男女共同参画の視点に立った教育の推進

人間の意識の形成は、日常生活から経験的に学ぶ部分が大きく、家庭や地域における意識づくりが次世代を担う子ども達に大きな影響を与えます。

生涯を通じて、それぞれの個性と能力を発揮できるように、幼児期から男女共同参画の視点に基づく教育やライフステージに応じたきめ細やかな学習機会を充実させ、意識の醸成を図ることが必要です。

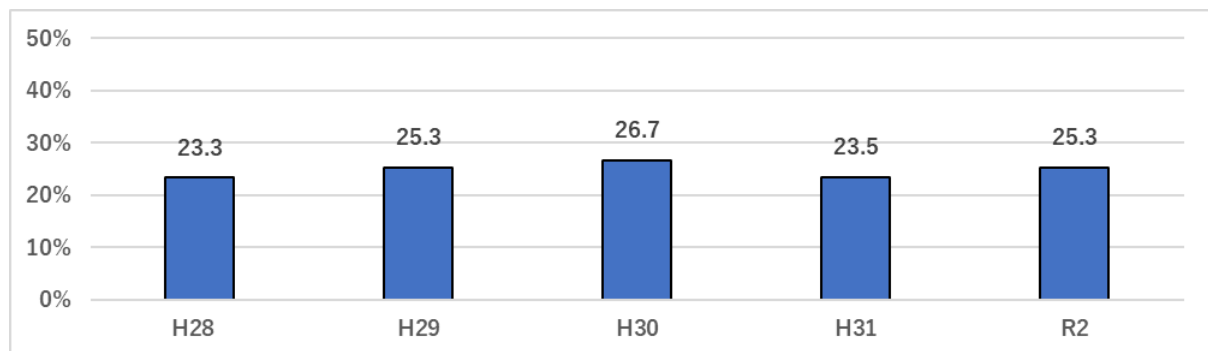
課題3 方針決定過程への女性の参画に向けた支援

人口減少社会が進み、人々の価値観も多様化する中で、政治・行政・経済分野など、社会のあらゆる分野における政策や方針を決定する過程に男女が対等に参画し、ともに責任を果たすことは、誰もが暮らしやすい社会の実現につながります。

佐久市における各種審議会などへの女性委員の参画状況は、令和2年4月1日現在、25.3%と低い状況にあり、「女性の意見」が市政に十分に反映されていない状況であることがうかがえます。

佐久市における審議会など（地方自治法第202条の3に基づくもの）の女性委員の登用状況

各年度4月1日現在



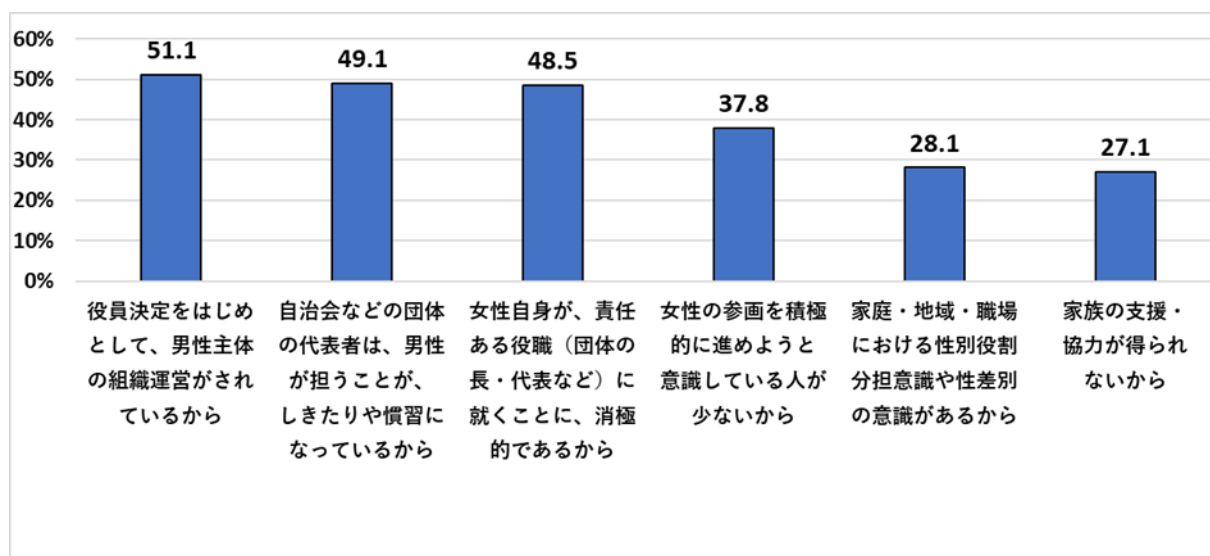
【出典：男女共同参画施策の実施状況及び男女共同参画社会づくりの推進状況についての報告書】

市民意識調査では、地域社会における活動に女性の参画が少ない理由として5割弱の市民が、「女性自身が、責任ある役職（団体の長・代表など）に就くことに、消極的であるから」と考える一方、約5割の市民は、「役員決定をはじめとして、男性主体の組織運営がされているから」、「自治会などの団体の代表者は、男性が担うことが、しきたりや慣習になっているから」といった女性を取り巻く環境や意識を理由としています。

第2章 現状と課題

このような状況から、男性主体の組織運営を変えていくためには、男性の意識改革に加え、女性自身の意識も変えていかなければなりません。ポジティブ・アクション（積極的改善措置）を含めた多様な発想や価値観が反映された男女共同参画のまちづくりを展開するためにも、様々な組織運営において、男女を問わず参画できるよう、能力に応じた性差のない登用を行い、あらゆる分野にチャレンジする（したい）女性に対する支援策の強化や、その先駆的活動の普及など総合的に推進することが必要です。

女性の参画が少ない理由



【出典：令和2年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

課題4 多様なライフスタイルに応じて働き続けることのできる環境づくり

女性が社会で活躍するために、「男女雇用機会均等法」をはじめ「育児・介護休業法」、「次世代育成支援対策推進法」などの法的整備が進み、制度的な男女間の格差は解消しつつあります。しかし、女性は出産や育児などにより離職を余儀なくされ再就職後に正規雇用労働者となることが難しくなっています。

パートタイマーや派遣などの雇用形態は多様な雇用ニーズに応えるというプラスの面もありますが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には給与などの処遇面での格差が存在しており、非正規雇用労働者に女性が多いことと相まって男女間の待遇差につながっていると考えられます。

このような状況から、働くことを希望する人が性別にかかわらず自らの希望に応じて働くことができるよう、再就職に向けた支援など、自らが望むキャリア形成が行える環境づくりが必要です。

また、令和4年4月には、企業などにおける女性活躍に向けた目標などを定める「一

般事業主行動計画」の策定義務が常時雇用する労働者数 101 人以上の事業主に拡大されることから、各企業へ女性活躍に向けた情報を周知していくことが必要です。

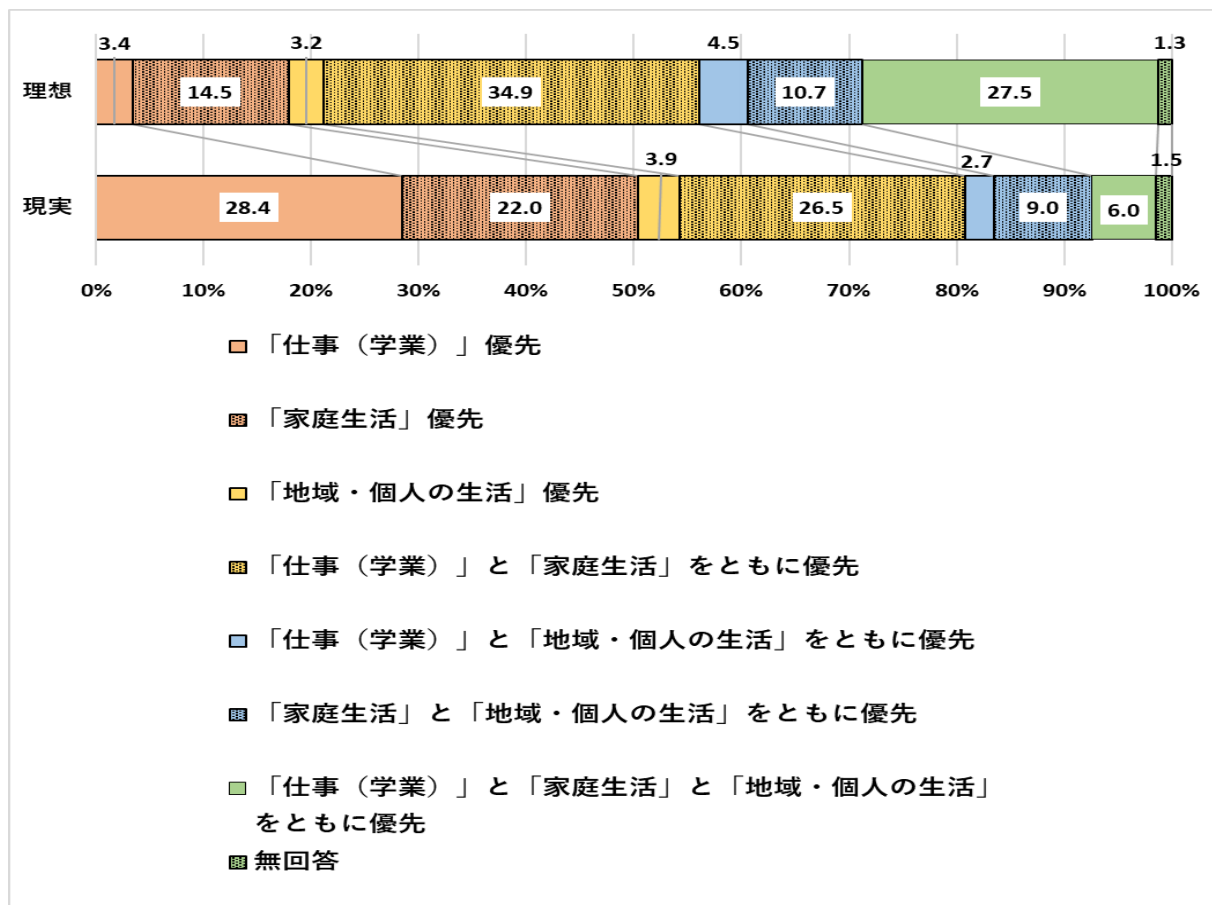
課題5 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組

あらゆる人がそれぞれの個性と能力を発揮して地域や職場で活躍するためには、ワーク・ライフ・バランスの啓発と推進も必要な要素となってきます。

市民意識調査では、生活の優先度について、理想は「仕事（学業）」と「家庭生活」をともに優先」と回答した市民の割合が 34.9%と最も高くなる一方で、現実には「仕事（学業）」優先」が 28.4%と最も高く、理想と現実のギャップが生じていることがうかがえます。

男女ともに「仕事（学業）」と「家庭生活」を両立することを理想とはしているものの、現実では、男性は「仕事（学業）」優先」とする割合が最も高い一方で、女性は「家庭生活」優先」とする割合が最も高く、性別による役割分担意識を強く感じていることがうかがえます。

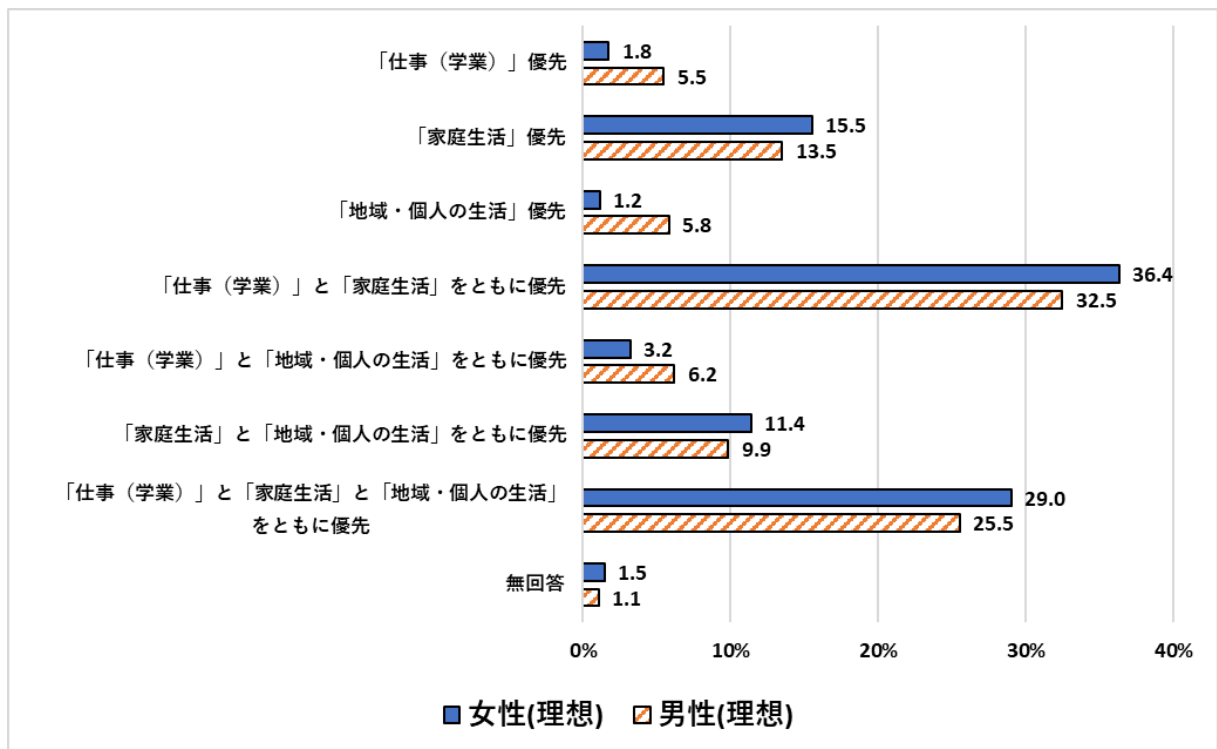
生活優先度



【出典：令和2年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

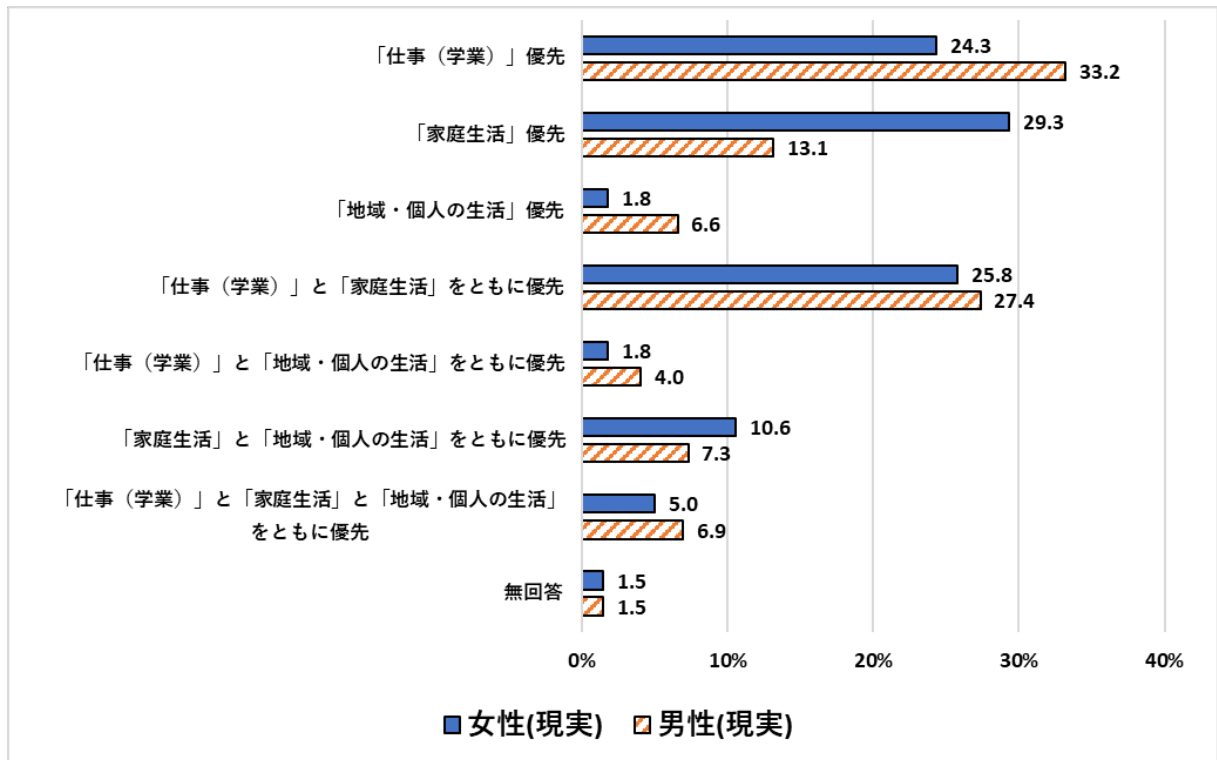
第2章 現状と課題

生活優先度の理想【男女別】



【出典：令和2年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

生活優先度の現実【男女別】



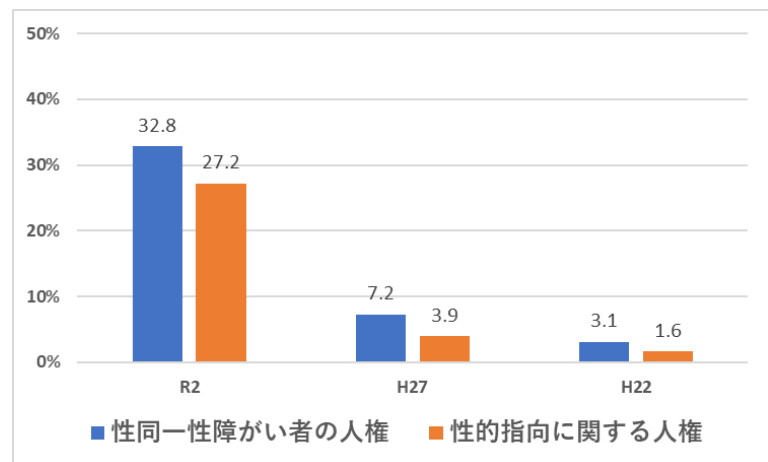
【出典：令和2年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

このような状況から、男女とも、仕事も仕事以外の生活を充実させるためには、長時間労働や転勤を当然とする労働慣行の見直し、業務量軽減の取組やデジタル技術の活用、フレックスタイムの推進など、多様な働き方や制度の導入促進を通じて、それぞれの状況に応じた働き方ができる職場環境の改善が必要です。

課題6 多様な性のあり方への理解の促進

関心のある人権問題

近年、LGBTなどの多様な性のあり方に対する社会の関心が高まりつつある一方で、社会の中には、知識が不足していることによる根深い偏見や差別があると言われており、社会生活上様々な場面において、困難を抱えながら暮らしていることが指摘されています。



【出典：令和2年度佐久市人権問題に関する市民意識調査】

一般的に、人は「男」と「女」といった生物学的な区別によって性別が決められますが、性のあり方は多様で複雑なものとなっており「生物学的な性」、「性自認」、「性的指向」、「性表現」の4つの要素があると考えられています。

このような状況から、個人の人権が尊重され、お互いの個性を認め合いながら全ての人々が安心して暮らしていくためには、多様な性のあり方についての正しい理解とそれを尊重する環境づくりが必要です。

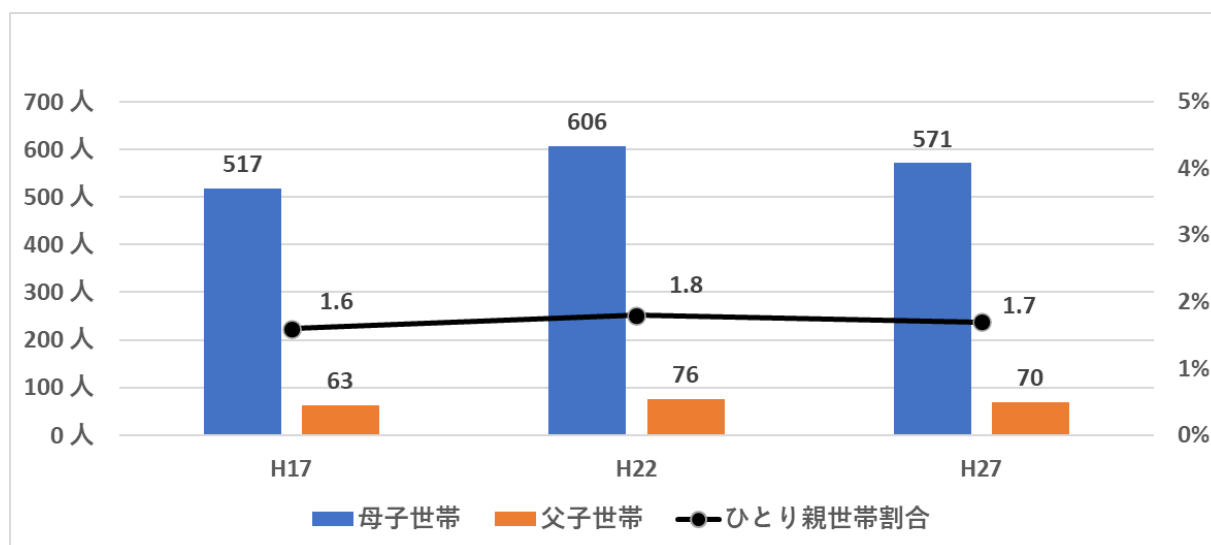
課題7 貧困など生活上困難を抱える人への支援

少子高齢化の進行、未婚者・離婚者の増加により、高齢者世帯、単身世帯、ひとり親世帯は増加の一途をたどっています。

国勢調査によると、本市のひとり親世帯の状況は、平成27年は母子・父子家庭ともに、平成22年に比べ減少傾向にあるものの、総世帯の約2%がひとり親世帯となっています。

第2章 現状と課題

ひとり親世帯の推移



【資料：国勢調査】

特に、ひとり親世帯では、家計と子育てを一人で担うため経済的、精神的な負担が大きくなり、貧困など生活上困難な状況に直面する事例が多くあります。

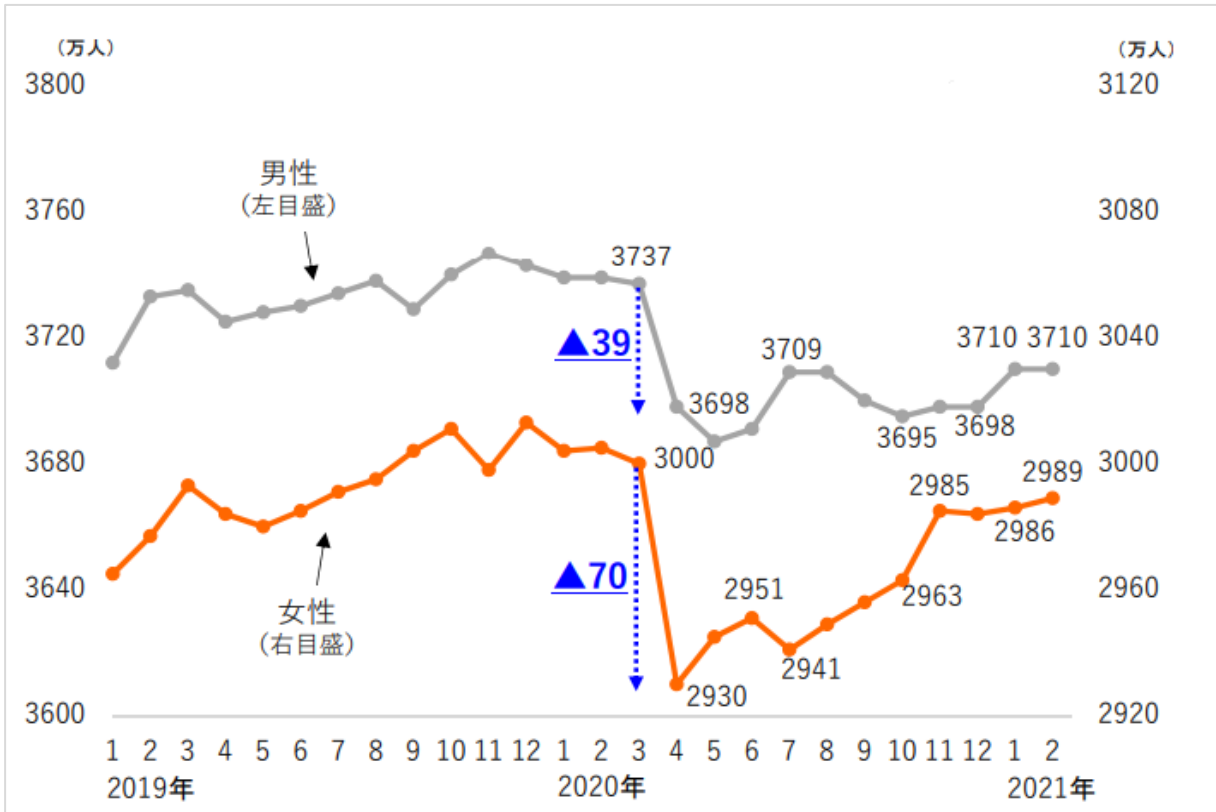
また、昨今では、新型コロナウイルス感染症の拡大により、全ての人の生活を脅かすと同時に、男女に異なる影響をもたらしています。

コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会によると、国内で初めて緊急事態宣言が発出された令和2年（2020年）4月は、就業者数も雇用者数も、男女とも大幅に減少していますが、特に女性の減少幅が男性に比べ大きくなっています。

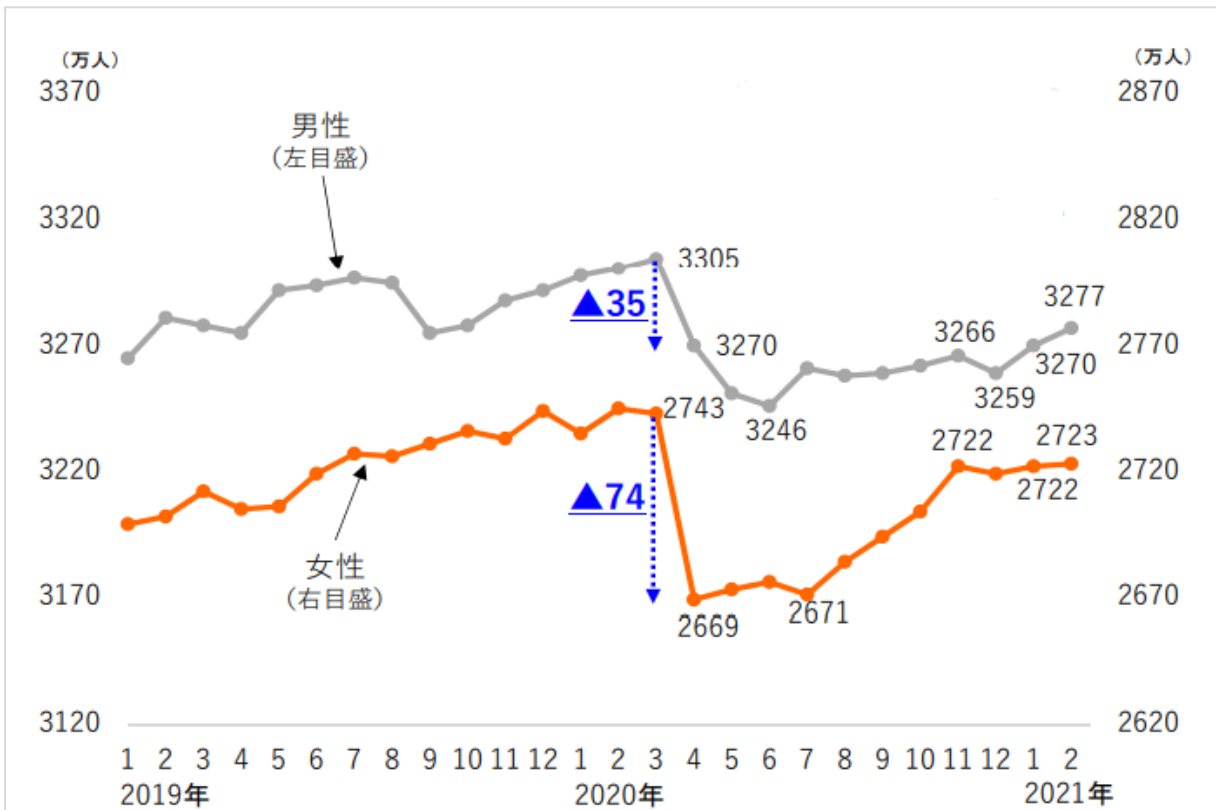
特に、女性が多数従事する非正規雇用の職場や飲食・サービス業などの影響が大きく、労働者の収入の減少や解雇など経済的困難に陥るケースも増えており、これが「女性の貧困」につながっているとされています。

こうした状況から、関係機関と連携した相談体制の充実や雇用対策が必要です。

就業者数



雇用者数



【出典：コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会】

課題8 男女の健康支援

生涯を通じて健康な生活を送り、男女が互いに身体的性差を理解し合い生きていくことは、男女共同参画社会の前提となるものです。

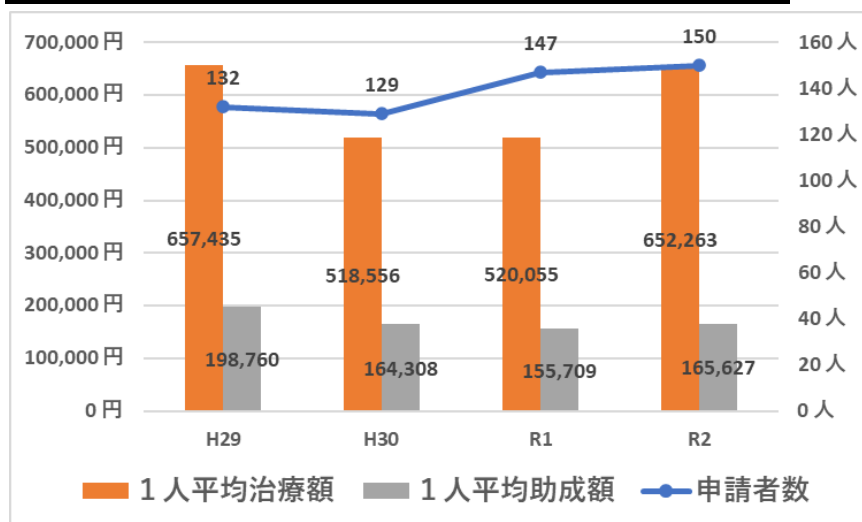
人生100年時代を迎える中、健康で自分らしい生活を送るためには、各種健診や相談体制を充実させるとともに、地域の健康づくりの担い手である保健指導員と協力しながら健康増進活動を継続して行う必要があります。

特に女性の身体は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といったライフステージごとに大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康／性と生殖に関する健康と権利）」の視点が男女ともに必要です。

また、近年では、働く女性の増加や晩婚化・晩産化などにより不妊・不育に悩む夫婦も増加しています。

本市の不妊治療、不育治療を受けた夫婦の治療費の一部を助成する「コウノトリ支援事業」の申請者数について見ると、令和3年5月末時点の申請者は、150人となっており、平成29年から比べ13.6%増加しています。

佐久市コウノトリ支援事業治療額及び助成額ならびに申請者数



【資料：健康づくり推進課】

また、一人当たり平均治療額は、50万円から60万円台で推移しており経済的負担が重くのしかかっています。

このような状況から、不妊・不育に悩む夫婦に対する経済的支援や相談体制の充実が必要です。

課題9 安心して相談できる体制の整備

性暴力、DV、ストーカー、各種ハラスメントなどの暴力は、重大な人権侵害であり、決して許される行為ではありません。

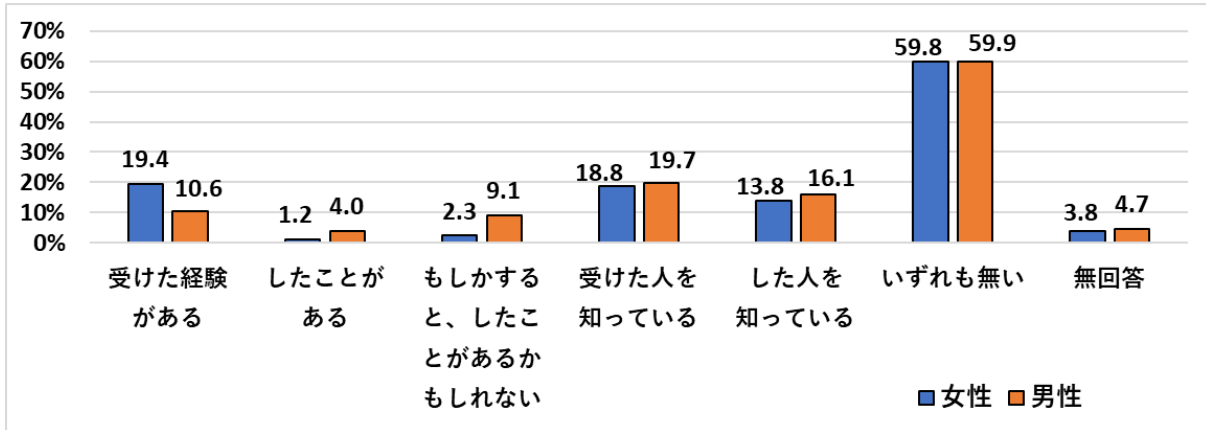
特に、女性に対する暴力は、男女の社会的地位の差や経済的な格差など「男性優位」の社会構造がもとになり、弱者への支配という女性の人権を軽視した考え方が根底に

あることが考えられます。

また、DVは、配偶者や親密な関係にある者またはあった者からの暴力であり、潜在化することで被害が深刻化しやすいという特徴があります。

市民意識調査では、身近な人から、身体的、精神的、性的な暴力を「受けた経験がある」と回答した市民は、女性で19.4%、男性で10.6%となっており、男性に比べ女性の方が被害に遭っていることがうかがえます。

身近な人からの暴力被害【男女別】

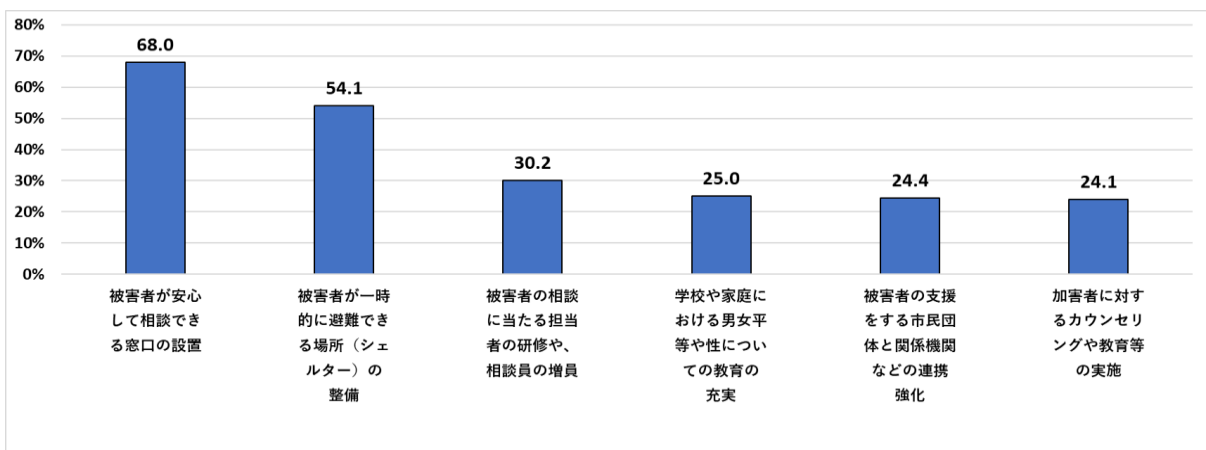


【出典：令和2年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

近年では、SNSなどの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、特定の個人を対象とした誹謗中傷や差別的な表現の書き込みなど、暴力も多様化していることから、暴力を容認しない社会の実現に向け、一層の啓発が必要です。

また、暴力の被害者は精神的にダメージを受けていることから、被害者自らが安心して相談のできる場所や、相談対応者の不適切な言動によって生じる二次的被害の発生なども考慮した体制の整備が必要です。

必要なDV・ハラスメントなどの対策【上位6項目】

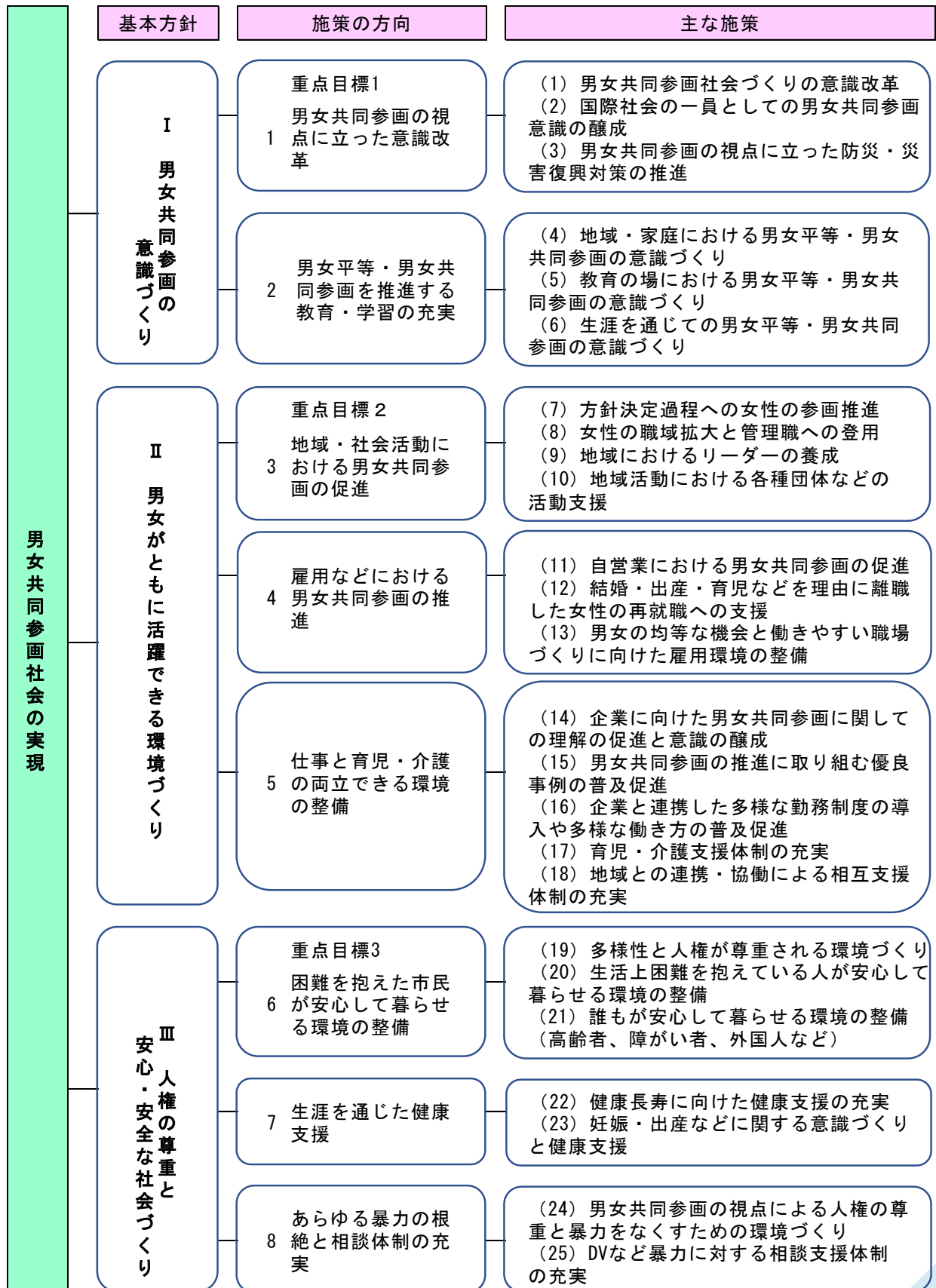


【出典：令和2年度佐久市男女共同参画社会に関する市民意識調査】

第3章

プランの内容

1 第4次佐久市男女共同参画プラン体系図



2 重点目標

佐久市における男女共同参画をめぐる課題を解決するため、次の3項目を重点目標に設定し、第4次佐久市男女共同参画プランを推進していきます。

重点目標1 男女共同参画の視点に立った意識改革

一人ひとりが対等な構成員として責任を分かち合い、その個性と能力を発揮できる社会づくりの実現には、男女共同参画の視点に立った意識改革こそが重要な要素となります。

このため、固定的性別役割分担意識や性差による偏見など、意識の解消に向けた取組を推進していきます。

重点目標2 地域・社会活動における男女共同参画の促進

政策・方針決定過程に女性の参画が進むことは、職場や地域などにおいて、多様な視点やアイデアを取り入れることにつながり、異なるニーズへの対応力を高めた実効性のある政策となり、より暮らしやすい社会の実現にもつながります。

このため、あらゆる分野において女性の参画を促進し、女性の能力発揮に向けたキャリアアップへの支援を行うなど、女性活躍のための施策を推進し、地域・社会活動における男女共同参画の促進を図ります。

重点目標3 困難を抱えた市民が安心して暮らせる環境の整備

性別や年齢、国籍、障がいの有無などの違いにかかわらず、すべての人が自分らしく生きることができる社会づくりは、すべての活動において重要な要素となります。

また、昨今では新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、これまでの働き方や暮らし方が大きく変化し、女性や社会的に弱い立場にあるなど生活上の様々な困難を抱えている人が増えています。

このため、多様性と人権が尊重され、様々な困難を抱えた市民が安心して暮らせる環境の整備を図ります。

3 基本方針と施策の方向

基本方針Ⅰ 男女共同参画の意識づくり

性別によって制約されることなく、社会のあらゆる場面で、その個性と能力を十分に発揮できる多様な選択の機会が確保できる社会を実現するため、固定的性別役割分担意識の解消に向けた意識改革を推進します。

子どもから大人まで生涯を通じた男女平等・男女共同参画の視点に立った総合的な教育・学習の充実を図ります。

施策の方向1 男女共同参画の視点に立った意識改革



主な施策	施策内容	担当課
(1) 男女共同参画社会づくりの意識改革	男女共同参画社会の実現に向けて、固定的性別役割分担意識の解消に向けた講演会の開催や広報・啓発活動を推進します。	人権同和課
	5年に1度の男女共同参画社会に関する市民意識調査や「佐久市男女共生ネットワーク」主催の市民フォーラムなど、各種イベントにおけるアンケート調査を実施・分析し、現状と課題を認識して対策に生かします。	人権同和課
	男女共同参画意識づくりの推進団体である「佐久市男女共生ネットワーク」と連携を図り、多くの市民が参加しやすい各種講演会・研修会などを開催し、意識の啓発活動を行います。	人権同和課

第3章 プランの内容

主な施策	施策内容	担当課
<p>(2) 国際社会の一員としての男女共同参画意識の醸成</p>	<p>誰一人取り残さない住みやすい社会の実現を目指し、持続可能な開発目標（SDGs）の中の「ジェンダー平等」について、各種講演会・研修会などを通じて、男女共同参画社会に向けた意識づくりに取り組みます。</p>	<p>人権同和課</p>
	<p>「国際交流ネットワーク佐久」・「佐久市国際交流ボランティア合同会議」など国際交流団体と連携し、国際社会の一員として男女共同参画の視点に立った国際交流の推進を図ります。</p>	<p>移住交流推進課</p>
	<p>中学生の海外研修事業・子ども交流研修を実施する中で、男女共同参画の視点に立った国際理解と国際感覚を身につけます。</p>	<p>生涯学習課</p>
<p>(3) 男女共同参画の視点に立った防災・災害復興対策の推進</p>	<p>平時から、男女共同参画の視点を取り入れた訓練などを開催するとともに、消防団の地域防災活動に男女がともに参加できる環境づくりを推進します。</p>	<p>危機管理課</p>

施策の方向2 男女平等・男女共同参画を推進する教育・学習の充実



主な施策	施策内容	担当課
(4) 地域・家庭における男女平等・男女共同参画の意識づくり	男女がともに家庭における家事・育児・介護へ参画し、多様なライフスタイルを選択できるよう、意識づくりに取り組みます。	人権同和課
(5) 教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり	幼児期から、一人ひとりの人権を尊重し、その個性を伸ばす保育を進めます。	子育て支援課
	児童・生徒に男女平等・男女共同参画に関する理解を促し、その個性を伸ばした将来のキャリア形成ができるよう教育の推進を図ります。	学校教育課
	男女平等と相互協力の意識を高め、男女共同参画の視点に立った教育を推進するため、教職員、教職員、保護者などに対し、広報・啓発活動を進めます。	子育て支援課 学校教育課
(6) 生涯を通じての男女平等・男女共同参画の意識づくり	自らの意思に基づき、学び方・働き方・生き方を選択できるよう、 幼児期から生涯にわたって、男女平等・男女共同参画における教育・学習機会の充実 を図ります。	人権同和課
	ジュニアリーダー研修などの機会を通じて、相互協力の意識を高め、男女共同参画社会づくりを意識した青少年健全育成事業を推進します。	生涯学習課
	公民館活動に、男女共同参画の視点を取り入れ、その重要性について理解を促すとともに、「男性向け料理講座」など、固定的性別役割分担意識の解消に向けた各種講座を行います。	中央公民館

基本方針Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり

地域や社会活動における方針決定過程に男女共同参画の視点を反映させるため、あらゆる分野にチャレンジする（したい）女性を支援します。

多様な勤務制度の導入や、柔軟な働き方の普及促進に努め、男女がともに働きやすい環境の整備に努めます。

ワーク・ライフ・バランスを推進するため、子育て・介護支援体制の充実を図ります。

施策の方向3 地域・社会活動における男女共同参画の促進



主な施策	施策内容	担当課
(7) 方針決定過程への女性の参画推進	各種審議会・委員会などの市政に対する方針決定過程に女性の視点を反映させるため、「佐久市女性活躍人材バンク」を活用し、女性の積極的な登用を推進します。	人権同和課
	「佐久平女性大学（仮称）」を創設し、意欲と能力を有する人材を育成し、議会、各種審議会・委員会などで活躍できる人材を増やします。	人権同和課
	女性を含めた幅広い市民の意見を聴取するため、市が設置する各種審議会・委員会などに公募枠を設けるとともに、市民が市政に参画しやすい仕組みの充実を図ります。	広報広聴課
	地域の基盤を支える区などの運営に女性の視点を反映させるため、女性の参画を促進します。	総務課

主な施策	施策内容	担当課
(8) 女性の職域拡大と管理職への登用	市女性職員の管理・監督職への登用拡大に向け、若手・中堅女性職員を対象とした研修会を開催し、キャリア支援を行います。	総務課
	企業などに対し、方針決定過程に女性の視点を取り入れることの意義や組織に与える効果について発信するとともに、その環境づくりに向けた補助金の周知など、女性の意欲向上と責任ある職への登用拡大に向けた取組を促進します。	人権同和課 商工振興課
(9) 地域におけるリーダーの養成	「佐久平女性大学（仮称）」を創設し、地域社会で活躍できる男女共同参画社会の推進リーダーを育成します。	人権同和課
(10) 地域活動における各種団体などの活動支援	男女共同参画社会の推進に向け、各種市民団体などの活動を支援します。	人権同和課

施策の方向4 雇用などにおける男女共同参画の推進



主な施策	施策内容	担当課
(11) 自営業における男女共同参画の促進	家族経営協定の締結を促進し、農業経営における女性の地位を確立します。	農政課
	ライフステージに応じた柔軟な働き方の導入やICT技術の活用により、男女がともに働きやすい環境整備を支援します。	商工振興課
(12) 結婚・出産・育児などを理由に離職した女性の再就職への支援	出産・育児などを理由に離職した女性に対し、再就職・創業への動機づけのための機会や相談の場を設け支援します。	子育て支援課 商工振興課
(13) 男女の均等な機会と働きやすい職場づくりに向けた雇用環境の整備	非正規雇用労働者の雇用環境の改善などの取組を促進します。	商工振興課
	「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の策定周知や、働きやすい職場づくりに向け、厚生労働大臣が企業に認定する「えるぼし認定」などに関する情報について周知します。	人権同和課 商工振興課
	企業のポジティブ・アクションなどを推進するため、公共調達を行う場合は、ワーク・ライフ・バランスなどの推進企業に対し加点評価を行います。	契約課
	「女性活躍推進法に基づく佐久市特定事業主行動計画」に基づき、育児休業など各種休暇制度の利用を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進します。	総務課
	誰もが能力などを最大限に発揮し、「働きやすさ」と「働きがい」を実現できる職場環境の改善を促進します。	商工振興課

施策の方向5 仕事と育児・介護の両立できる環境の整備



主な施策	施策内容	担当課
(14) 企業に向けた男女共同参画に関する理解の促進と意識の醸成	職場において男女の均等な雇用機会と待遇が確保されるよう、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」などの関係法及び各種制度の周知・啓発を進め、活用の促進を図ります。	商工振興課
	多様な勤務制度の導入や、柔軟な働き方の推進など、企業に向けた働き方改革の促進と、男女共同参画に関する理解を促進し意識の醸成を図ります。	商工振興課
(15) 男女共同参画の推進に取り組む優良事例の普及促進	男女共同参画を積極的に推進している企業を表彰するとともに、好事例の公表を行い、男女共同参画の推進について周知・啓発を図ります。	人権同和課
(16) 企業と連携した多様な勤務制度の導入や多様な働き方の普及促進	多様なライフスタイルの実現に向け、テレワークやフレックスタイムなど多様な勤務制度の導入や、柔軟な働き方の普及促進に努め、働きやすい職場環境の推進に努めます。	商工振興課

主な施策	施策内容	担当課
(17) 育児・介護支援体制の充実	乳児保育、延長保育、一時保育、休日保育、病児・病後児保育など、保護者の就労支援のための特別保育のさらなる充実を図ります。	子育て支援課
	仕事と家庭の両立を支援するため、児童館などの子どもの居場所づくりに関する取組を推進します。	子育て支援課
	子育て家庭の不安を解消し、安心して社会参画できるよう、子育て専門相談員による悩みの相談・助言、地域の子育て関連情報の提供、各種子育て講座の開催、子育て中の親子が交流する場の提供など子育て支援の強化を図ります。	子育て支援課
	高齢化の進展に伴い、仕事と介護の両立を支援するため、介護を必要とする高齢者のいる世帯に対し、個人の状況に合わせた適切な介護サービスを提供するとともに、その利用方法の周知や相談体制の充実を図ります。	高齢者福祉課
(18) 地域との連携・協働による相互支援体制の充実	信州型コミュニティスクールの運用により、地域団体と学校のマッチングにより相互の活動の活性化を図ります。	学校教育課
	地域課題の解決に向け、「佐久市市民活動サポートセンター」が核となり、市民との協働による支援体制の充実を図るため、地域の団体や様々な機関などを結びつけるネットワークを構築します。	広報広聴課

基本方針Ⅲ 人権の尊重と安心・安全な社会づくり

多様な性のあり方について正しい理解を広め、当事者が抱える悩みについて相談できる体制の整備に努めます。

貧困など生活上困難な状況におかれている市民が、安心して暮らせる環境の整備を図ります。

生涯を通じた健康支援を図ります。

あらゆる暴力の根絶に向けた意識の啓発、相談支援体制の充実を図ります。

施策の方向6 困難を抱えた市民が安心して暮らせる環境の整備



主な施策	施策内容	担当課
(19) 多様性と人権が尊重される環境づくり	多様な性のあり方について正しい理解を広め、性的マイノリティに対する差別や偏見の解消を図り、多様性と人権が尊重される環境づくりを推進するとともに、当事者が抱える悩みについて、相談できる支援体制の整備に努めます。	人権同和課
(20) 生活上困難を抱えている人が安心して暮らせる環境の整備	ひとり親家庭の親に対する就労支援、子どもに対する学習支援など、世帯の実情に応じた細やかな支援に努めます。	子育て支援課 学校教育課
	新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、女性の雇用環境や家庭生活にも重大な影響を及ぼしていることから、関係機関と連携した相談体制の充実を図ります。	人権同和課 福祉課

第3章 プランの内容

主な施策	施策内容	担当課
(21) 誰もが安心して暮らせる環境の整備（高齢者、障がい者、外国人など）	高齢者が生きがいを持って暮らし、健康で長生きできる環境づくりを推進します。	高齢者福祉課
	障がい者が自分らしく安心して暮らせる環境づくりを進めるとともに、社会参加の促進を図ります。	福祉課
	外国籍市民の多文化共生の観点から、多様性を生かした交流事業や相談体制の充実を図ります。	移住交流推進課
	誰もが分かりやすい・使いやすい地域公共交通の構築を目指し、利便性及び快適性を兼ね備えた環境づくりを推進します。	生活環境課

施策の方向7 生涯を通じた健康支援



主な施策	施策内容	担当課
(22) 健康長寿に向けた健康支援の充実	人生 100 年時代に向け、各種健診に関する情報提供や受診勧奨を積極的に実施し、健康意識の向上を図ります。	健康づくり推進課
	こころの相談窓口を充実させ、こころの健康に関する啓発や相談対応者の資質の向上を図ります。	健康づくり推進課
(23) 妊娠・出産などに関する意識づくりと健康支援	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康・権利）を保障し、ライフステージ全般にわたる心身の健康づくりの推進と相談体制の充実を図ります。	健康づくり推進課
	生涯にわたる身体と心の健康づくりの基盤とするため、乳幼児期の生活リズムや食生活の大切さについて、啓発及び相談体制の充実を図ります。	健康づくり推進課
	学校教育活動を通じて、思春期における心と体の健やかな成長を促すため、性に関する正しい知識を身につけるなど、教育の充実を図ります。	学校教育課
	妊娠した女性への配慮に加え、不妊・不育症に関する情報提供や相談体制の充実を図ります。	健康づくり推進課

施策の方向8 あらゆる暴力の根絶と相談体制の充実



主な施策	施策内容	担当課
(24) 男女共同参画の視点による人権の尊重と暴力をなくすための環境づくり	性暴力、DV、ストーカー、各種ハラスメントなど、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための教育に取り組むとともに、暴力を容認しない社会をつくるための啓発活動を推進します。	人権同和課 福祉課
	インターネット上の性的有害情報や誹謗中傷など、新たな形の暴力の被害防止、加害行為抑止のための啓発を図り、情報モラル教育やいじめ防止の教育などを実施します。	学校教育課
(25) DVなど暴力に対する相談支援体制の充実	相談窓口の周知や相談対応者の資質向上に努めるとともに、関係機関と連携した支援体制の強化を図ります。	福祉課

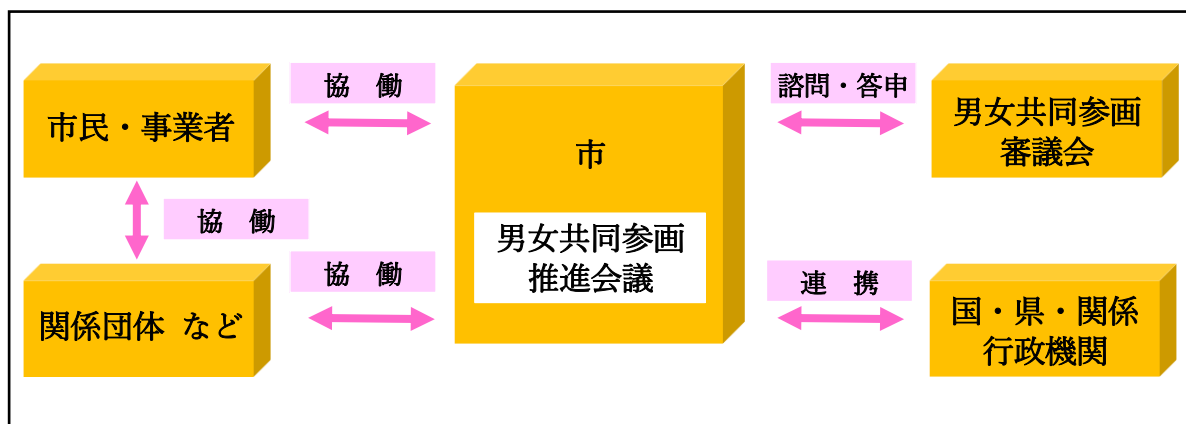
第4章

プランの推進

1 男女共同参画プラン推進体制の強化

男女共同参画の推進のため、市・市民・事業者が自ら果たす役割を認識し、協力して取り組んでいく必要があります。

本市では、総合的、計画的に男女共同参画を推進していくため、次の体制の充実を図ります。



●佐久市男女共同参画推進会議

庁内推進組織である「佐久市男女共同参画推進会議」を設置し、関係部局との連携を図りながら、あらゆる施策に男女共同参画の視点を取り入れ、効果的な計画の推進を図ります。

●佐久市男女共同参画審議会

佐久市男女共同参画推進条例第18条に基づく「佐久市男女共同参画審議会」を設置し、市長の諮問に応じて答申を行うほか、必要に応じて男女共同参画プランの推進に関する総合的施策及び重要事項に関して調査・審議します。

●男女共同参画推進関係団体との連携

市内の男女共同参画推進団体と協働・連携して推進体制を充実するとともに、地域全体の男女共同参画の推進を図ります。

●国・県・関係機関との連携

男女共同参画に関する各種事業の実施に当たり、国・県・関係団体との連携を図ります。

2 男女共同参画プラン期間内の達成目標

取組の目標として、具体的でわかりやすい達成目標を設定します。

	主な施策	指標名	現状値 (R2年度)	目標値 (R8年度)
I 男女共同参画の意識づくり	(1) 男女共同参画社会づくりの意識改革	「男女共同参画社会」という用語の周知度	31.0%	50%
		社会全体が男女平等だと思う市民の割合	12.8%	40%
	(3) 男女共同参画の視点に立った防災・災害復興対策の推進	男女共同参画の視点を取り入れた訓練の実施	1回	2回以上
		女性消防団員の加入者数	48人	60人
	(5) 教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり	学校教育の場は男女平等だと思う市民の割合	55.1%	80%
II 男女がともに活躍できる環境づくり	(7) 方針決定過程への女性の参画推進	審議会などにおける女性委員の登用率	25.3%	50%
		「佐久平女性大学（仮称）」を卒業し、「佐久市女性活躍人材バンク」に登録した割合		100%
	(8) 女性の職域拡大と管理職への登用	市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	14.4%	25%
	(12) 結婚・出産・育児などを理由に離職した女性の再就職への支援	再就職支援により子育て期に再就職した女性数	36人	45人
		「じぶんはたらき方講座」への女性参加者数及び講座により創業した女性数	参加者数：23人	参加者数：100人
	創業者数：4人		創業者数：20人	
	(13) 男女の均等な機会と働きやすい職場づくりに向けた雇用環境の整備	市建設工事入札参加資格者の資格総合点数または総合評価落札方式における労働環境の加点点数の追加件数		2件以上
			育児休業取得率：9.7%	育児休業取得率：5%以上
		市男性（対象）職員の育児休業取得率	配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇の合計が5日以上 の取得率：19.4%	配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇の合計が5日以上 の取得率：50%
		「社員の子育て応援宣言！」登録企業者数	90社	120社
(14) 企業に向けた男女共同参画についての理解の促進と意識の醸成	「ワーク・ライフ・バランス」という用語の周知度	28.3%	35%	
安心・安全な社会づくり III 人権の尊重と	(21) 誰もが安心して暮らせる環境の整備（高齢者、障がい者、外国人など）	相談対応言語の拡充	3言語	4言語
	(22) 健康長寿に向けた健康支援の充実	特定健診受診率	41.0% (R1年度)	53%
	(25) DVなど暴力に対する相談支援体制の充実	DV被害にあったとき、市に相談窓口があることを知っている市民の割合	53.3%	85%

参考資料

- ◆用語解説
- ◆男女共同参画社会基本法
- ◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ◆佐久市男女共同参画推進条例
- ◆諮問
- ◆答申
- ◆男女共同参画に関する年表
- ◆第4次佐久市男女共同参画プラン策定の経過
- ◆佐久市男女共同参画審議会委員名簿

◆用語解説◆

あ行

アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）	誰もが意図せず潜在的に持っている偏見のこと。環境、教育、属性などから影響を受け、既成概念、固定観念となっていく。
SNS	友人・知人などの社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービス。
LGBT	Lesbian（女性として女性が好きな人）、Gay（男性として男性が好きな人）、Bisexual（男女どちらにも性愛感情を抱く人）、Transgender（生物学的な性と性愛感情を抱く人）の頭文字をとったもの。
えるぼし認定	女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優良な企業に対して、厚生労働大臣の認定を受けた企業の証のこと。
エンパワーメント	「力をつけること」の意で、一人ひとりが社会の一員として自覚と能力を高め、政治的、経済的、社会的、文化的に力を持った存在になること。

か行

家族経営協定	家族農業経営に携わる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境などについて取り決める協定のこと。
固定的性別役割分担	男女を問わず個人の能力によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。

さ行

ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間は生まれつきの生物学的性別「sex（セックス）」がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別をジェンダーと言う。「社会的・文化的に形成された性別」はそれ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。
-------	--

参考資料

<p>信州型コミュニティスクール</p>	<p>長野県では各学校が地域との間に築き上げてきた土台の上に、新たに、学校運営参画、協働活動、学校評価機能を一体的・持続的に実施する仕組みを「信州型コミュニティスクール」として構築し、学校と地域住民の協働による地域に開かれた信頼される学校づくりを進めているもの。</p> <p>県内の全ての公立小中学校で信州型コミュニティスクールが行われている。</p> <p>県教育委員会では、信州型コミュニティスクール促進事業により「地域と共にある学校づくり」がより充実したものになるよう、信州型CSアドバイザーの派遣などの支援を行っている。</p>
<p>性的指向・性自認 (性同一性)</p>	<p>性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念。</p> <p>性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念。</p>
<p>性的マイノリティ</p>	<p>同性を好きになる人や自分の性に違和感を感じている人などのこと。「セクシュアルマイノリティ」、「性的少数者」ともいう。</p>
<p>性の4要素</p>	<p>性のあり方は、生物学的な性（体の性）、性自認（心の性）、性的指向（好きになる性）、性表現（表現する性）の4つの要素で成り立っていること。</p>

た行

<p>男女共同参画社会</p>	<p>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、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、ともに責任を担うべき社会のこと。</p>
<p>DV（ドメスティック・バイオレンス）</p>	<p>日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「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」は、「DV防止法」とも呼ばれる。</p>

は行

<p>ポジティブ・アクション（積極的改善措置）</p>	<p>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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。</p>
-----------------------------	--

ら行

<p>リプロダクティブ・ヘルス／ライツ</p>	<p>リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成6年（1994年）の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7年（1995年）の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。</p> <p>また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産するときを責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。</p>
-------------------------	--

わ行

<p>ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）</p>	<p>仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を自分の希望するバランスで実現できる状態のこと。</p>
-------------------------------	---

骨子（案）に対して提出された意見の概要とそれに対する市の考え方

意見の概要	市の考え方
<p>社会参加のうちのジェンダー平等について 「男女共同参画」には平等という概念は無いので、計画の名称を含めて「平等」を明確にすべきである。</p>	<p>「第4次男女共同参画プラン（素案）」の中で「男女共同参画とは・・・」という注釈を入れ、「平等」との違いを明記しました。 いただいたご意見を参考に今後の計画策定にも活かしてまいります。</p>
<p>SDGsとの関係 SDGsは、国連、日本政府、長野県が進めているので佐久市でも取り組むべきである。</p>	<p>「第4次男女共同参画プラン（素案）」の中で、SDGsへの対応の文章を詳細に入れ、施策の方向の項目ごとに、SDGsのどの目標分野に該当するか、明確にしました。 いただいたご意見を参考に今後の計画策定にも活かしてまいります。</p>

現状分析による課題（令和2年度実施市民意識調査より）

- ① **男女の平等に対する考えが改善されていない**
 - ・「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と感じている割合が高い
（男性が優遇：社会通念 H27：72.4%→R2：75.8%）
政治や制度 H27：61.9%→R2：69.6%）
社会全体 H27： - R2：73.6%）
- ② **性別による「固定的役割分担意識」が根強く残っている**
 - ◆女性の参画が少ない理由
 - ・「男性主体の組織運営」 H27:52.7%→R2：51.1%
 - ・自治会などの団体の代表者は、男性が担うことが「しきたりや習慣」 H27：50.6%→R2：49.1%
- ③ **女性の意識改革は、年々進んでいるが、まだまだ意識改革が必要**
 - ・女性自身が、役職につくことに消極的
H27：58.8%→R2：48.5%
- ④ **社会が求めるあるべき姿と女性自身が追いついていない**
 - ・女性議員・委員等が現状よりも増加したほうが良い
H27：63.6%→R2：64.0%
- ⑤ **政策・方針決定の場に女性が増えることへの期待**
 - ・女性が持つ意見や発想が活かされる
H27：75.6%→R2：80.8%
 - ・男性中心の考え方に変化が生じる
H27：55.6%→R2：61.2%

長い間、「男性は外で、女性は家を守る」といった考え方を基にした「社会通念」を変えていくのは容易ではない。
小さな意識改革の積み重ね…

課題を解決するために

I とにかく「意識改革」 ①②③

- ・家庭、職場、地域などあらゆる場所での啓発が必要
- ・働き方改革
- ・男性の意識改革
- ・女性の意識改革

II 活躍したいと思っている女性への支援 ③④⑤

- ・各種講座の開催
（発言力を身につける。）
- ・職場復帰（育休明け）に向けた支援
（キャリア支援）

III 女性活躍人材バンクの充実 ⑤

- ・現在活躍している人材を発掘➤政策・方針決定の場に参画

具体的な取り組み I

- 1 家庭・地域における意識改革の推進
- 2 男女共同参画の視点に立った教育
- 3 企業における意識改革の推進
- 4 企業における働き方改革の推進
・ワークライフバランスのすすめ

女性が活躍するには、今抱えている負担を分担してくれる人の理解と、働ける環境の整備が必要

具体的な取り組み II

- ◆女性の学びの場の創設
（女性リーダー養成研修→大学）

スキルアップを求める女性、人の集まりと情報を求める女性を佐久市が応援！

具体的な取り組み III

- ◆活躍している（したい）女性の発掘
 - ・市が知らないだけで、実は、市内で活躍している（したい）女性はいっぱいいるはず！
 - ・きっかけがないだけではないか。きっかけづくり

女性の活躍による効果

- 少子高齢化により、労働力人口が減少する中、家庭にいる女性がいる（活躍可能潜在的女性の存在）
- 女性の働く環境が改善することで、会社等を辞ずに結婚、出産、子育てが可能に（少子化への対策）
- 女性の視点やセンスを活かすことで、多様化するニーズに対応
- 「女性が持つ意見や発想が活かされること」や「男性中心の考え方に変化が生じること」に大きな期待
- そうはいつでも、女性の育児や家庭での負担は減らない。でも、そんな女性でも働き続けられる社会なら、**きっと男性も働きやすいはず！**

佐久平女性大学（仮称）（案）

女性大学（仮称）設置の目的（何を習得してもらいたいか）

- ◆ あらゆる分野でチャレンジする（したい）女性への支援

どんな学びの場とするか

名称	<ul style="list-style-type: none"> ◆現在未定 （意外と重要なネーミング。愛称を募集することを含めて興味をそそる名称を今後検討） ◆条例により設置
体制	<ul style="list-style-type: none"> ◆会計年度任用職員1名の雇用 会計年度職員を学長とし講義の内容や講師の手配を行い、大学全体をコーディネートする。 ◆アドバイザーによる助言
カリキュラム	<ul style="list-style-type: none"> ◆開講式から修了式まで年間8回～10回程度を想定
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ◆女性 ・佐久市男女共同参画推進条例第2条に規定する「積極的改善措置」として位置づける
募集定員	<ul style="list-style-type: none"> ◆・案として16名程度（今後検討） （ワークショップの際に意見が出しやすい人数を4人として4グループで活動を想定）
活動の場所	<ul style="list-style-type: none"> ◆市役所8階大会議室を想定 （講座の内容によって変更。コロナの影響を受けない会議室を借用）
講座の内容	<ul style="list-style-type: none"> ◆自己を高める講座 <ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーション ・コーチング ・ディベート力 ・自己肯定感（心理的自立） ・情報収集・発信力（スマホの使い方） ◆市政を学ぶ講座 <ul style="list-style-type: none"> ・健康長寿（心、体、食事） ・環境問題（ゴミの出し方） ・介護について
情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ◆女性活躍の情報発信（啓発の一環として） Twitter、インスタの開設、さくステ、佐久ねっとでの発信

これまでの「女性リーダー研修」と何が違うのか

- ◆ 回数を増やして
これまで、年間4回程度の研修を8～10回程度に
- ◆ 講座と実践
これまでの「聴講」といった受身の研修に加え、実践を伴う講座を導入 ➤ 即戦力とする！

どんな場所になればよいか
（女性団体との懇談で見えてきたこと）

- ◆何を学びたいか
 - ・自己を高める講座
 - ・起業に役立つ情報
 - ・市政
- ◆どんな場所にしたいか
 - ・人と情報が集まる場所
 - ・男性参加できる機会があるとよい
 - ・多様な学びの場
 - ・女性が参加しやすい場
（雰囲気・時間帯）
- ◆企業とタッグを組む
 - ・企業がともめる女性像をリサーチし、講座内容に反映していく
 - ➔企業で活躍
 - ➔企業内の環境を変える
 - ➔働きやすい環境になる
 - 企業に受講生の推薦を依頼

卒業後は・・・

- ◆男女共同参画社会の実現に向けて活動している「パートナーシップ佐久」への加入（任意）
- ◆審議会委員として活躍
- ◆同窓会の開催：大学に、人とのつながりや情報を求めている。

卒業後どんな活躍をしているか報告➤地域力アップ➤次世代に！