

第3次 安曇野市 男女共同参画計画

<平成30(2018)年度～平成34(2022)年度>

こころ通い合う 男女共同参画社会 安曇野

安曇野市

はじめに



少子高齢化と人口減少社会を迎えた今、人権が尊重され、男女がともに個性と能力を発揮して活躍していく男女共同参画社会の実現は、将来にわたって地域が活力を維持し、持続していくために欠かせません。

安曇野市では、平成 20（2008）年 3 月に男女共同参画計画を策定し、各種審議会等への女性の登用、フォーラムや講座の開催、広報紙による啓発など、市民の皆様と協働して様々な取組みを進めて参りました。

平成 23（2011）年度、28（2016）年度と 2 回にわたり実施した市民アンケートでは、男女共同参画の意識は高まってきているものの、いまだ性別による固定的な役割分担意識が残っているという課題も明らかになっています。

このような中、平成 27（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」が制定され、女性が自らの希望に応じた働き方が実現できるよう、社会全体としての取組みが求められています。

女性の活躍が進むことにより、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現に繋がっていきます。

第 3 次安曇野市男女共同参画計画は、めざす社会像として「こころ通い合う 男女共同参画社会 安曇野」を掲げています。

地域、学校、事業者、関係団体や市民の皆様と連携・協働して、男女共同参画社会の実現に向け、着実に施策を進めて参りますので、一層のご理解とご協力を心からお願いいたします。

本計画の策定にあたり、熱心にご審議いただきました安曇野市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、市民アンケートにご協力をいただきました皆様、また、数々の貴重なご意見をいただきました多くの皆様に厚く御礼申し上げます。

平成 30（2018）年 3 月

安曇野市長 宮澤 宗弘

〔目 次〕

第1章 策定の背景	1
第1節 計画策定の背景.....	2
第2節 計画の位置づけと期間.....	3
第3節 社会動向.....	4
第1項 国連の動向.....	4
第2項 国の動向.....	6
第3項 長野県の動向.....	9
第4項 安曇野市の動向.....	11
第4節 市の概要.....	12
第1項 人口の推移と地域力.....	12
第2項 就業構造.....	13
第5節 市民の意識・事業所の状況.....	14
第1項 市民の意識.....	14
第2項 外国人住民の状況.....	20
第3項 事業所の状況.....	23
第4項 アンケート結果から.....	24
第2章 基本的な方向	25
第1節 基本理念.....	26
第2節 めざす社会像.....	27
第3節 基本方針.....	28
第4節 施策の体系.....	29
第3章 施策の展開	31
〔基本方針1〕 男女共同参画の意識づくり.....	32
〔施策の方向1〕 男女共同参画の視点に立った意識づくり.....	32
〔施策の方向2〕 地域・社会活動における男女共同参画の意識づくり.....	33
〔施策の方向3〕 教育・保育の場における男女共同参画の意識づくり.....	34
〔基本方針2〕 女性が活躍できる環境づくり [女性活躍推進].....	35
〔施策の方向4〕 政策・地域・社会活動における男女の参画環境の整備.....	35
〔施策の方向5〕 働く場における男女の参画環境の整備.....	37
〔施策の方向6〕 男女がともに働きやすい環境の整備.....	38
〔施策の方向7〕 仕事と子育て・介護が両立できる環境の整備.....	40

〔基本方針3〕 人権が尊重され一人ひとりが大切にされる社会づくり……………	43
〔施策の方向8〕 健康支援の充実……………	43
〔施策の方向9〕 生活の安定と福祉の充実……………	44
〔施策の方向10〕 男女間のあらゆる暴力の根絶と相談機能の充実 ……	46
〔施策の方向11〕 防災の分野における男女共同参画の推進 ……	48
〔施策の方向12〕 多文化共生の推進 ……	49
第4章 推進のために……………	51
第1項 推進体制について……………	52
第2項 推進状況の検証……………	53
第3項 数値目標の設定……………	53
参考資料……………	55
安曇野市男女共同参画推進条例……………	56
法制度や国際会議の年表……………	59
策定の経過……………	62
安曇野市男女共同参画推進審議会委員名簿……………	63

第1章
策定の背景

第1節 計画策定の背景

安曇野市では、「誰もがお互いの人権を尊重し、認め合いながら責任を分かち合い、自らの意思によって、家庭・地域・職場・学校など、あらゆる分野において男女が対等な立場で参画の機会が確保され、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指し」、平成20（2008）年12月に「安曇野市男女共同参画推進条例」を制定しました。

そして、推進施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画を策定することとしています。

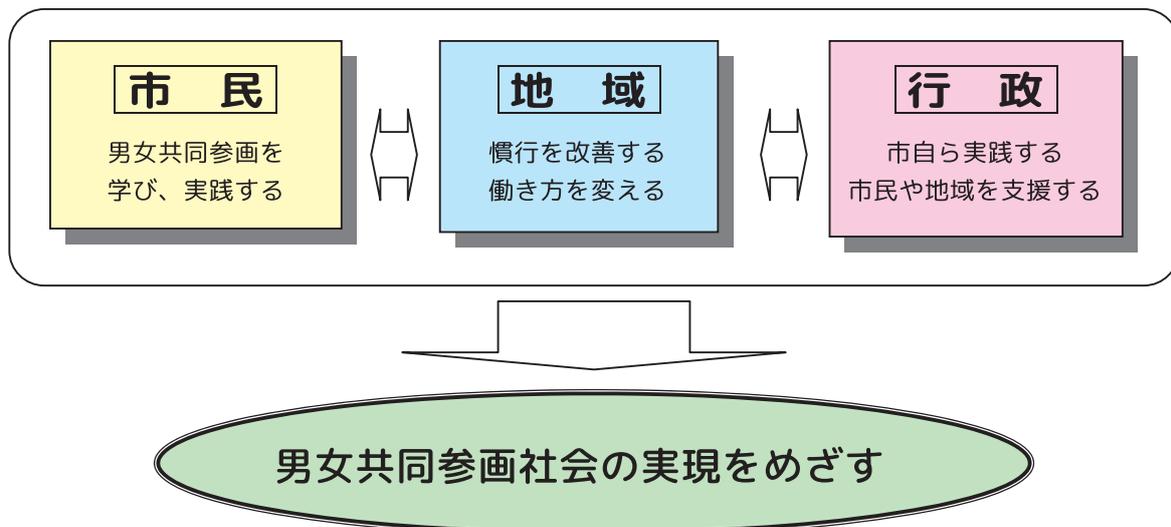
これまで市では、男女共同参画推進会議、男女共同参画コミュニケーターをはじめ、関連する団体と連携して男女共同参画フォーラム・講座等の開催や啓発活動により、男女共同参画の推進に取り組んできました。

今回、この第3次男女共同参画計画を策定するための基礎資料として市民アンケートを行ったところ、条例施行当時に比べ男女共同参画社会に対する理解は少しずつ深まりつつありますが、未だに男女の不平等感を多くの人々が感じている様子が読み取れます。

この解消のためには、市民一人ひとりが男女共同参画を日々意識し、互いを理解し合いながら自らの意思を持って取り組んでいくことが大切であるとともに、市民、企業や地域の団体等、様々な主体が協働して男女共同参画を実践していくことが欠かせません。

安曇野市の男女共同参画をめぐる現状と課題を整理し、社会環境の変化に対応しつつ、男女共同参画を強力に推進していくため「第3次安曇野市男女共同参画計画」（以下「本計画」という。）を策定します。

男女共同参画推進のための市民・地域・行政の役割



第2節 計画の位置づけと期間

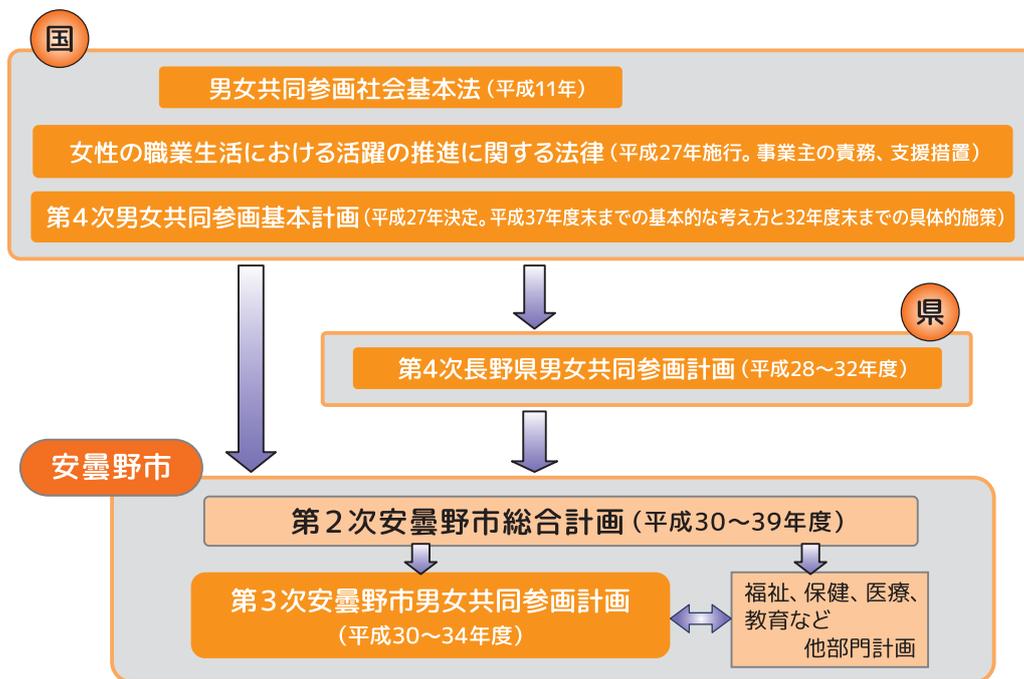
本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」であるとともに、安曇野市男女共同参画推進条例第9条の規定により策定する計画です。

市民・事業所へのアンケート調査等により、市民・事業所のニーズを把握し、国の「第4次男女共同参画基本計画」をはじめ、国・県・市の関連計画との整合を図りつつ策定します。

計画期間は、平成30（2018）年度から平成34（2022）年度までの5年間とし、社会情勢の変化や計画の推進状況等により、必要に応じ見直しを行います。

なお、本計画の内、第3章の基本方針2に関する部分は、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」であり、同じく第3章の[施策の方向10]に関する部分は、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第2条の3第3項に基づく、「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の実施に関する基本的な計画」と位置付けています。

国・県・市の関連計画



第3節 社会動向

第1項 国連の動向

1 国際婦人年、国連婦人の10年、第1回世界女性会議

「ウーマン・リブ運動」と称した女性の地位向上を求める社会運動が高まったことを受け、国連は、昭和50（1975）年を「国際婦人年」、翌年からの10年間を「国連婦人の10年」と位置づけるとともに、「第1回世界女性会議」が開催され「世界行動計画」が採択されました。

その後、国連の世界女性会議は、第1回会議の5年後に第2回（コペンハーゲン会議）が、その5年後に第3回（ナイロビ会議）が、その10年後に第4回（北京会議）が開催されています。

2 女子差別撤廃条約

昭和54（1979）年の第34回国連総会において、「女子差別撤廃条約」が採択され、わが国では昭和60（1985）年に「男女雇用機会均等法」を整備するとともに、同条約を批准しました。

この「女子差別撤廃条約」の実施に関して、締約国に対し提案や勧告等を行うために、国連に「女子差別撤廃委員会」が設置されています。

「女子差別撤廃条約」は、形式的な平等を保障するにとどまらず、実質的平等の実現を締約国に求める規範として進化を遂げてきたことに特徴があり、平成16（2004）年の「女子差別撤廃委員会」の「一般的勧告25」では、差別是正のための「暫定的特別措置」が締約国の義務であるとの見解が示されており、これが今日、締結国であるわが国と地方自治体が「積極的改善措置」を行わなければならないおもとの規範であると位置づけられます。

3 ナイロビ将来戦略

「国連婦人の10年」の最終年である昭和60（1985）年に、第3回世界女性会議（ナイロビ世界会議）で「ナイロビ将来戦略」が採択されました。

「ナイロビ将来戦略」では、「国連婦人の10年」のテーマの継続が再確認されるとともに、国際的に初めて大きく打ち出された「政策決定の場への女性の参画」など、実際上の男女平等を実現するための具体的な372項目が位置づけられました。

平成2（1990）年には、「国連婦人の地位委員会」が設置されている「経済社会理事会」において、この「ナイロビ将来戦略」の実施の速度を速めるための勧告が各国に出されました。

4 第4回世界女性会議、北京宣言、北京行動綱領

平成7（1995）年の「第4回世界女性会議」では、今日、世界各国の男女共同参画の指針としての役割を担っている「北京宣言」と「北京行動綱領」が採択されました。「北京行動綱領」では、女性の地位の向上とエンパワーメント（※）を達成するために、「女性と健康」、「女性に対する暴力」、「女性の人権」、「女性とメディア」など12の重大問題領域が掲げられ、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の促進」、「女性に対する暴力の根絶」、「意思決定・政策立案過程への女性の参画の促進」などの戦略目標が提起されました。

※エンパワーメント：自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で政治的、経済的、社会的、文化的に力を発揮し、行動していくこと。

5 女性2000年会議、ミレニアム開発目標

「第4回世界女性会議」から5年後の平成12（2000）年に、国連特別総会「女性2000年会議」がニューヨークで開催され、「北京宣言」と「北京行動綱領」の実施状況の評価等が行われ、「政治宣言」と「成果文書」が採択されました。

同一年、「国連ミレニアム・サミット」では、1990年代に開催された主要な国際会議やサミットで採択された国際開発目標を統合して「ミレニアム開発目標」とし、重要目標8項目が示されました。そのうちの「目標3」が「ジェンダー（※）の平等と女性の地位向上」で、教育の機会や職場等における男女格差の是正が重要課題と位置づけられました。

※ジェンダー：「生まれつきの生物学的性別」に対し、「社会的・文化的に形成された性別」のこと。

6 北京+10、北京+15、北京+20

「北京宣言」と「北京行動綱領」、「ミレニアム開発目標」の採択で一定の成果をみたことやテロの多発化など国際情勢を背景に、平成17（2005）年、平成22（2010）年の国連の女性会議は、「世界女性会議」ではなく毎年開催の「国連女性の地位委員会」の内容を拡大する形で実施されています。それぞれ「北京+10」、「北京+15」と呼ばれています。

「北京+15」では、国連機関の強化が話し合われ、平成23（2011）年には「国連婦人開発基金」、「ジェンダー問題事務総長特別顧問室」、「女性の地位向上部」、「国際婦人調査訓練研修所」の4機関が統合し、「国連女性機関（UN Women）」の発足が実現しています。

また、平成27（2015）年の「北京+20」では、北京宣言採択後の20年の取り組み状況に関する評価などが行われました。

第2項 国の動向

1 国際婦人年、国内行動計画策定、女子差別撤廃条約批准

昭和50(1975)年の「国際婦人年」に、わが国では、総理府内に「婦人問題企画推進本部」を設置するとともに、昭和52(1977)年には、「国内行動計画」を策定しました。

昭和56(1981)年には、国内行動計画後期重点目標を決定し、民法(配偶者の相続分の引上げ)、国籍法、戸籍法(国籍取得の際の父母両系平等主義の採用)、国民年金法(女性の年金権の確立)などの改正や、男女雇用機会均等法の制定など法制度の整備を進め、昭和60(1985)年に「女子差別撤廃条約」を批准しました。

2 新国内行動計画策定

「ナイロビ将来戦略」を受けて、昭和62(1987)年に男女共同参加型社会システムの形成をめざす「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を策定しました。

この計画は平成3(1991)年に改定され、より積極的な意味を持たせるために「参加」が「参画」に改められました。

3 男女共同参画推進本部設置、2000年プラン策定

平成6(1994)年に、内閣総理大臣を本部長とし全閣僚を構成員とする「男女共同参画推進本部」、内閣総理大臣の諮問機関「男女共同参画審議会」などが設置され、国の推進体制の強化が図られました。

「北京宣言」と「北京行動綱領」を受けて、平成8(1996)年には「男女共同参画2000年プラン」が策定されるとともに、平成9(1997)年には男女雇用機会均等法が大幅に改正されました〔募集、採用、昇進等の差別禁止、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)、セクシュアル・ハラスメント防止措置、母性保護〕。

4 男女共同参画社会基本法施行、男女共同参画基本計画策定

平成11(1999)年、「男女共同参画社会基本法」が施行され、翌年には同法に基づく「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成13(2001)年には、中央省庁等改革に伴い、「男女共同参画室」が「男女共同参画局」に格上げされるとともに、関係閣僚や民間有識者による「男女共同参画会議」が設置されました。また、同じ年、「配偶者暴力防止法」が施行されています。

5 第2次男女共同参画基本計画策定

平成17(2005)年に、「第2次男女共同参画基本計画」が策定され、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」や「女性のチャレンジ支援」など10の重点的事項

が盛り込まれるとともに、平成 15（2003）年に男女共同参画推進本部において決定した「社会のあらゆる分野において平成 32（2020）年までに指導的地位に立つ女性の割合を少なくとも 30%程度となるよう期待する」という数値目標も明記されました。

この計画は、「少子化社会対策基本法」・「次世代育成支援対策推進法」が施行された直後に策定されたものであり、「男性も含めた働き方の見直し」をキーワードとした、就業や子育て支援分野を中心とした男女共同参画の推進による少子化対策も強調されています。

6 第 3 次男女共同参画基本計画策定

平成 22（2010）年に「第 3 次男女共同参画基本計画」が策定され、第 2 次計画の 10 の重点的事項に「貧困など生活上の困難に直面する男女への支援」や「地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進」など 5 つの分野が新設されました。

この計画は、平成 19（2007）年に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を受けて、男性にとっての男女共同参画が一層強調されるとともに、「女性の貧困」、「配偶者暴力」、「外国人女性の困難」などの諸問題への対策の強化が大きく取り上げられています。

7 第 4 次男女共同参画基本計画策定

平成 27（2015）年 12 月、「第 4 次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、男性中心の労働慣行の変革と、あらゆる分野における女性の参画拡大などが改めて強調されました。

また、「多様性に富んだ豊かで活力ある社会」、「男女の人権が尊重される社会」、「仕事と生活の調和が図られ、充実した生活を送ることができる社会」、「男女共同参画を最重要課題とし、国際的な評価を得られる社会」の、4 つのめざすべき社会が示され、その実現を通じて男女共同参画社会の形成促進を図っていくこととしています。

8 女子差別撤廃条約実施状況第 6 回報告に対する最終見解

平成 23（2011）年 7 月、国連の「女子差別撤廃委員会」は、日本の女子差別撤廃条約実施状況に関する第 6 回目の報告を審議し、女性差別解消に向けた日本政府の取り組みが進んでいないことを指摘する最終見解を示しました。

特に、平成 10（1998）年に国連「自由権規約委員会」から、平成 15（2003）年に「女子差別撤廃委員会」から、平成 22（2010）年に国連「人権理事会」から是正を勧告されている民法上の差別規定に関し、改めて「男女共に婚姻適齢を 18 歳に設定すること、選択的夫婦別氏制度の採用を内容とする民法改正のために早急な対策を講じること」が求められています。

9 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

平成 27（2015）年、女性の職業生活における活躍を推進するため、事業主の責務や支援措置を定めることで、男女の人権が尊重され、経済社会情勢の変化に対応し、豊かで活力ある社会を実現していくことを目的として、女性活躍推進法が成立しました。

これにより雇用者数 301 人以上の企業と、国や県、地方公共団体に事業主として女性活躍推進に向け、達成しようとする目標や取り組みの内容、実施時期を定めた事業主行動計画の策定と公表が義務づけられたほか、雇用者数 300 人以下の事業主に対しては、この事業主行動計画が努力義務とされました。

〔参考〕

HDI（人間開発指数）、GII（ジェンダー不平等指数）、GGI（ジェンダー・ギャップ指数）の国際比較

HDI 国連開発計画（UNDP）による指数で、「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活水準」の 3 つの側面を測定したもの。具体的には、出生時の平均寿命、知識（平均就学年数及び予想就学年数）、1 人あたりの国民総所得（GNI）を用いて算出。

GII 国連開発計画（UNDP）による指数で、国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。妊婦死亡率、15～19 歳の女性 1,000 人あたりの出生数、国会議員女性割合、男女別中等教育以上の教育を受けた人の割合、男女別労働力率の 5 指標から構成される。

GGI 非営利財団の世界経済フォーラムが各国内の男女の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出され、性別による格差を明らかにできる。

HDI（平成 27 年）		GII（平成 27 年）		GGI（平成 29 年）	
順位	国名	順位	国名	順位	国名
1	ノルウェー	1	スイス	1	アイスランド
2	オーストラリア	2	デンマーク	2	ノルウェー
2	スイス	3	オランダ	3	フィンランド
17	日本	21	日本	114	日本

日本の GGI の順位は、HDI や GII の順位と比べて著しく低くなっており、日本は健康分野や教育等、人間開発の達成度では実績を上げているが、政治・経済活動や、意思決定に参加する機会においては、諸外国に比べて男女間の格差が大きいと考えられます。

第3項 長野県の動向

1 福祉婦人系の設置、長野県婦人行動計画策定、長野県婦人総合センターの設置

国際婦人年を背景に、昭和52(1977)年、男女共同参画を担当する組織として、社会部労政課に「福祉婦人係」が設置されるとともに、同年、副知事を会長とし関係機関で構成する「長野県婦人問題協議会」が設置されました。また、昭和53(1978)年、官民一体の推進団体として、「長野県婦人問題県民会議」が発足しました。

また、昭和59(1984)年、婦人問題を総合的に推進する拠点として、岡谷市に全国で5番目となる「長野県婦人総合センター」(長野県男女共同参画センター「あいとぴあ」の前身)を設置しました。

現在あいとぴあでは、男女共同参画社会づくりを推進し、県民、市町村及び事業者の活動を支援するため、研修、交流支援、情報収集及び提供等を行っています。

2 男女共同参画計画の策定

男女共同参画に関する県計画については、「長野県婦人行動計画」(昭和55～60年度)が策定されたのち、「新長野県婦人行動計画」(昭和61～平成2年度)、「さわやか信州女性プラン」(平成3～7年度)、「信州女性プラン21」(平成8～12年度)、「パートナーシップながの21(長野県男女共同参画計画)」(平成13～17年度)、「第2次長野県男女共同参画計画」(平成18～22年度)、「第3次長野県男女共同参画計画」(平成23～27年度)、「第4次長野県男女共同参画計画」(平成28～32年度)と、5年おきに策定、推進されてきました。

現在の第4次計画では、「多様なライフスタイルが実現できる信州」を基本目標とし、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の登用、子育て支援体制の充実、生涯を通じた学習機会の提供等により、その実現を目指しています。

3 男女共同参画社会づくり条例の制定等

男女共同参画社会基本法施行などを受け、平成13(2001)年、知事を本部長とする「男女共同参画推進本部」が設置されました。

また、平成14(2002)年に、「長野県男女共同参画社会づくり条例」が制定されるとともに、翌年には、同条例に基づく「男女共同参画推進指導委員」、「男女共同参画審議会」が設置されました。

4 農に生きる男女共同参画プラン

長野県では、農村女性の社会参画、女性の能力が十分に発揮できる農村社会の実現が大きなテーマです。

全国の先駆けとなった「長野県農村女性プラン」(平成3～7年度)を皮切りに、「新長野県農村女性プラン」(平成8～12年度)、「農に生きる男女共同参画プラン」(平成13～17年度)、新「農に生きる男女共同参画プラン」(平成20～24年度)、また、「長野県農村女性チャレンジプラン」(平成25～29年度)では、県農政部と農村女性団体連絡協議会が協働し、農村女性はもとより、男性や消費者等、様々な声を反映して策定しています。

平成4(1992)年からは、農業振興・男女共同参画推進の実践的女性リーダーを「農村生活マイスター」として意欲的な女性農業者を知事が認定する制度も開始し、認定者は平成28(2016)年度末には1,000名を超えています。

5 長野県男女共同参画推進県民会議

昭和53(1978)年に発足した「長野県婦人問題県民会議」は名称を、平成4(1992)年に「長野県女性問題県民会議」と、平成13(2001)年に「長野県男女共同参画推進県民会議」と改め、県民参加のもとに男女共同参画を進めるため、その推進役として啓発イベント等の活動を続けています。

6 「イクボス・^{あった}温かボス」創出プロジェクト

平成28(2016)年に一般社団法人長野県連合婦人会が発案した取組みであり、子育てや介護と仕事の両立ができる職場環境の整備と、新たな形の「ケアの社会化」をめざしています。

企業、団体、教育機関、NPO、行政等の事業者、管理職等が従業員や部下の仕事と子育て・介護の両立支援を「イクボス・温かボス宣言」として宣言し、職場におけるワーク・ライフ・バランスや、多様な働き方の推進等に取り組み、男女が安心して働くことができ、若い世代の結婚と出産、子育ての希望が実現できる信州型安心介護と子育ての社会づくりを推進するものです。

第4項 安曇野市の動向

1 合併前の状況

合併前の各町村においても、国際婦人年を契機に、婦人会や生活改善グループなど、地域団体の女性部や、女性団体による、女性の地位向上に向けた啓発・学習活動が活発化していきました。

国連や政府レベルで法制度が整備されていく中で、市町村での課題は、就業、家事など日常生活での男女共同参画であり、とりわけ、「農村女性の自立」が地域の大きな課題でした。このため、法制度等の啓発・学習活動に加え、農産物加工や都市農村交流など、地域資源を活用した多様な実践活動が行われてきました。

平成11（1999）年の男女共同参画社会基本法の施行を受け、男女共同参画施策を推進する気運が高まり、平成14（2002）年から平成15（2003）年にかけて、各町村では、男女共同参画計画の策定や男女共同参画推進団体の結成が進みました。

2 合併後の状況

平成17（2005）年10月1日に、豊科町・穂高町・三郷村・堀金村・明科町が合併して安曇野市が誕生しました。

男女共同参画施策は、合併前の各町村の取り組みを継承して進められていましたが、平成20（2008）年3月に「安曇野市男女共同参画計画」を策定するとともに、同年12月には「安曇野市男女共同参画推進条例」を制定し、審議会、庁内推進本部、各男女共同参画推進団体の連絡協議会など、全市的な推進体制を整え、「男女共同参画フォーラム」や「男女共同参画講座」などの取り組みも進めてきました。

また、平成22（2010）年4月には、人権尊重課を人権男女共同参画課に改組し、庁内の推進体制を強化し、その後市の推進団体も「安曇野市男女共同参画推進会議」に一本化しました。

平成25（2013）年3月には、平成25～29年度を計画期間とする「第2次安曇野市男女共同参画計画」を定め、これにより施策を進めてきたところです。

第4節 市の概要

第1項 人口の推移と地域力

1 人口の推移と地域力

安曇野市の人口は、平成 20 (2008) 年 8 月の 99,827 人をピークに減少傾向となり、平成 30 (2018) 年 1 月には 98,056 人と減少傾向が続いています。

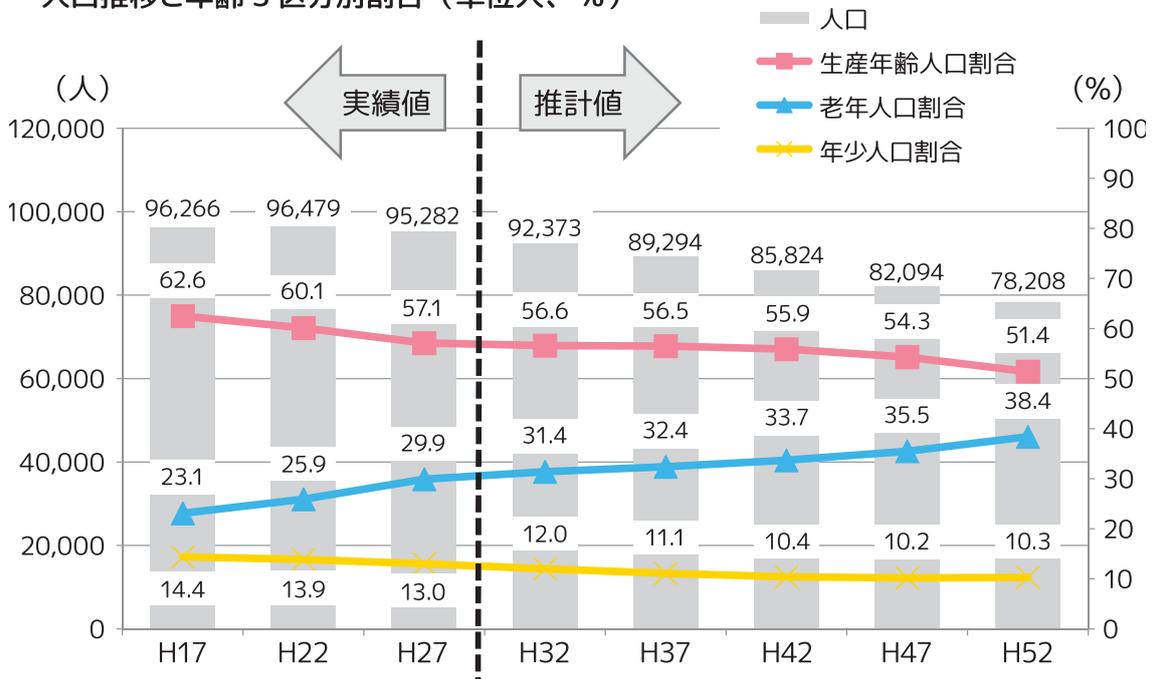
老年人口割合は平成 17 (2005) 年では 23.1%でしたが、平成 27 (2015) 年には 29.9%と 6.8 ポイントの増となりました。

全国の平成 27 (2015) 年の老年人口割合 26.7%と比べ、安曇野市では高齢化がより早く進んでいます。

年齢別人口では、概ね 60 歳代後半、40 歳代後半の 2 つのピークがあり、地域や経済活動を支える中心となっている一方、20 歳代前半で大幅な減少が見られ、高校卒業後に進学、就職等のため市外に流出していることが分かります。

若い世代が展望を持ち、安心して結婚、出産、子育てができる環境整備や、U、I ターン、女性の活躍推進により、将来にわたって地域の活力を維持していくことが重要です。

人口推移と年齢 3 区分別割合 (単位人、%)



総務省「国勢調査」、国立社会保障人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口 (平成 25 年 3 月推計)」

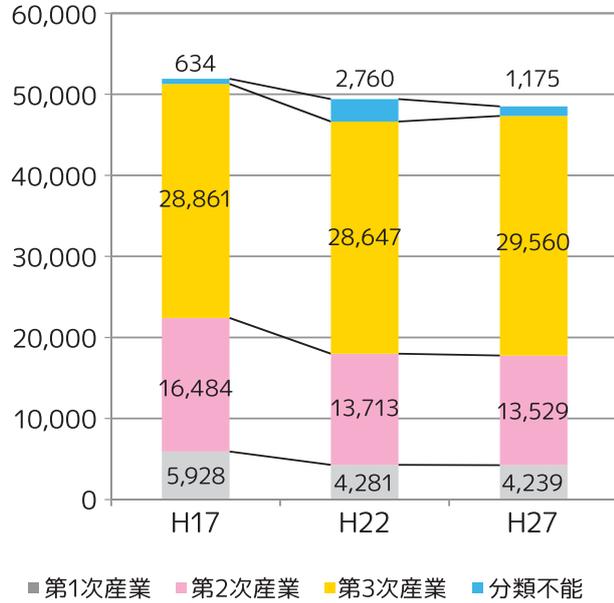
第2項 就業構造

1 産業別就業割合

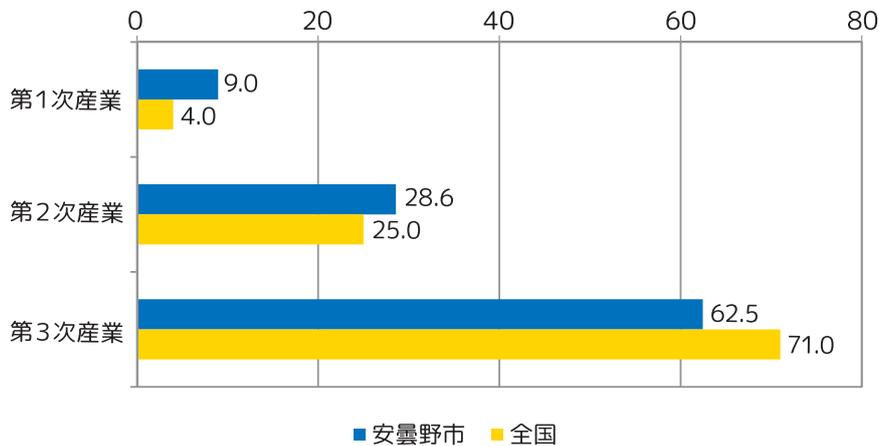
過去3回の国勢調査によると、第1次産業就業者が5,928人から4,239人へ、第2次産業就業者では、16,484人から13,529人へと、合計で4,600人余り減少しています。

第3次産業就業者は28,861人から29,560人へ増加していますが、全国との割合を比較すると、第1次産業、第2次産業就業者の割合がやや高く、第3次産業就業者の割合は低い状況となっています。

年度別・産業別就業者数（単位人）
国勢調査



産業別就業者数（単位%） H27 国勢調査



第1次産業…「農業、林業」、「漁業」

第2次産業…「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」

第3次産業…「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「公務（他に分類されるものを除く）」

第5節 市民の意識・事業所の状況

本計画の策定に向けて、平成28(2016)年度に「男女共同参画に関する市民アンケート」(回答者数1,185)と「安曇野市男女共同参画に関する事業所アンケート」(回答事業所数80)、29(2017)年度には「安曇野市男女共同参画(多文化共生)に関する外国人住民アンケート」(回答者数161)を実施しました。

第1項 市民の意識

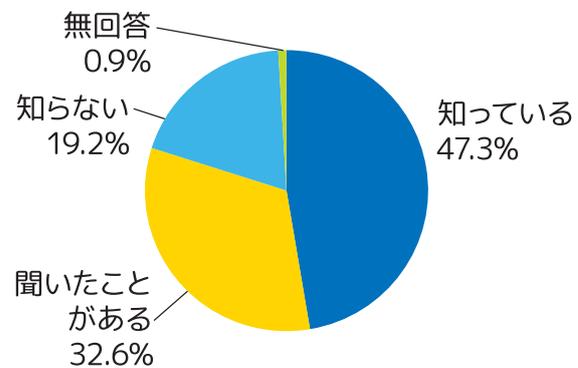
1 「男女共同参画社会」という言葉の認知度

「男女共同参画社会」の言葉の認知度については、「知っている」、「聞いたことがある」が約80%で前回調査を4%程上回っており、認知度は少しずつ高まっているといえます。

男女別で、前回、前々回調査同様、男性の認知度が女性を上回っています。

年代別では、20歳代、60歳代、70歳代でそれぞれ85%を超える高い認知度となっており、「知らない」と回答した割合は、30歳代が最も多く34.3%です。

「男女共同参画社会」の認知度
(回答者数1,185、単位%)



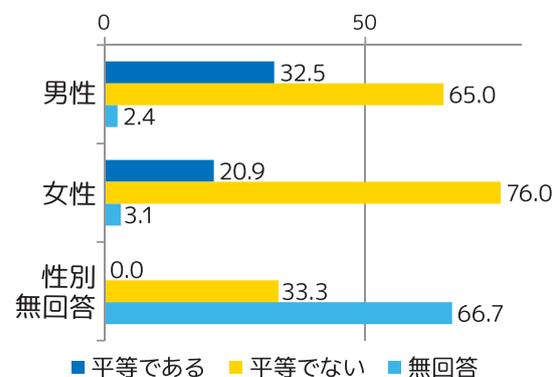
2 男女平等感について

男女別では女性の方が「平等でない」と感じている割合が高く、前回と同様です。

年代別に見ると、「平等である」と感じている割合が20歳未満、70歳代以上で約40%と比較的多いですが、30歳代では19.0%、40歳代では11.0%と、就労や子育て世代に不平等意識が目立っています。

全体では、「平等でない」と回答した割合は71.0%であり、平成23(2011)年度に行った前回調査の74.4%からわずかに減少しています。

男女別社会活動全般において男女
平等な社会だと思いますか
(男性532、女性650、
性別無回答3、単位%)



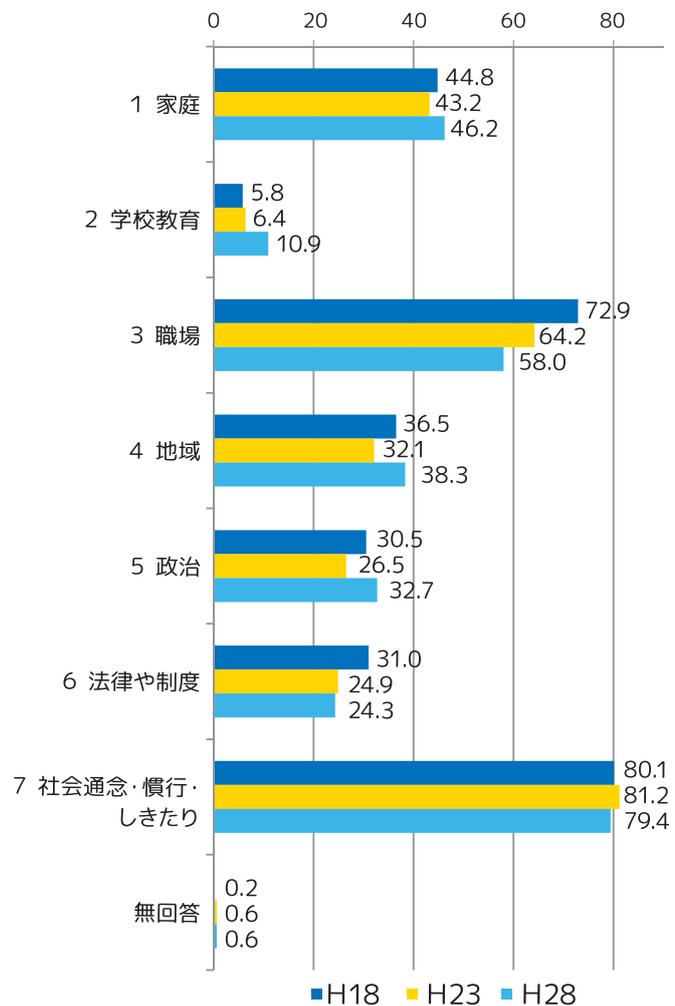
社会の各分野で平等ではないと思う割合は、「社会通念・慣行・しきたり」が圧倒的に多く、次いで「職場」、「家庭」の順になっています。

「職場」については、平成 18 年度の調査から減少していますが、他の分野ではそれほど大きな変化はなく、今後も一層の啓発が必要です。

平成 28 (2016) 年度調査の男女別集計では、「社会通念」を除き、平等でないと思う割合が最も高いものは、男性が職場で 66.1%、女性は家庭で 54.7% となっています。

年代別では、どの年代においても「社会通念」の次に「職場」の順で不平等を感じる割合が高くなっています。

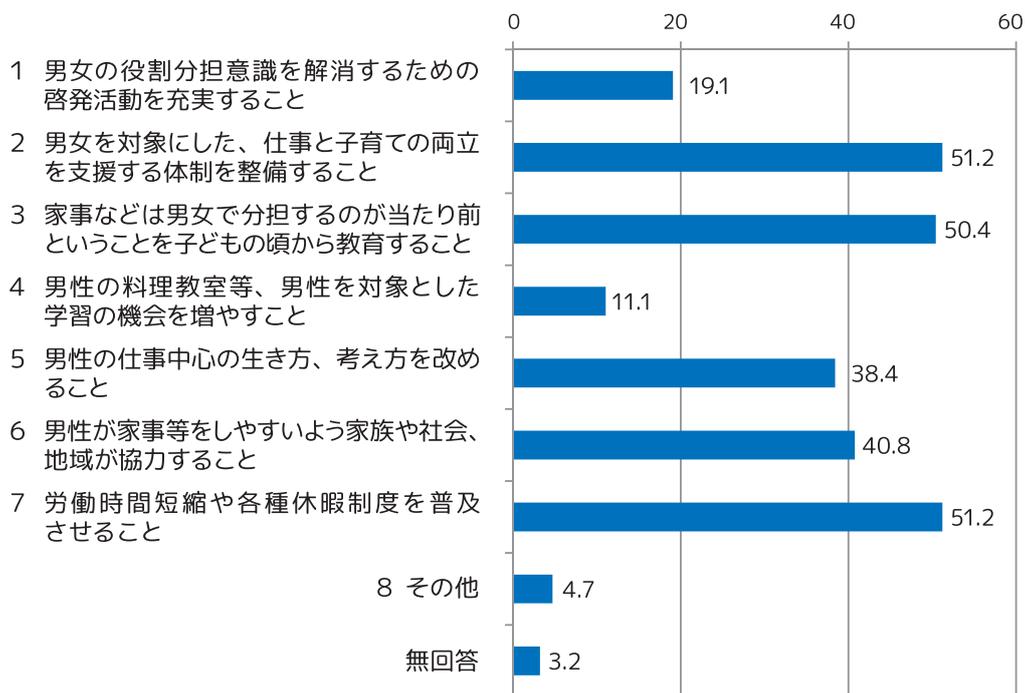
調査年度別
社会の各分野で平等ではないと思う割合
(複数回答 単位 %)



3 男性が家事・育児・介護などにもっと関わっていくために必要なこと

「男性の家事・育児・介護への関わりを進めていくために必要なこと」として、「仕事と子育ての両立支援体制の整備」、「労働時間短縮や各種休暇制度の普及」が最も多い結果となりました。「子どもの頃から教育すること」も前回同様多いですが、とりわけ「労働時間短縮や各種休暇制度の普及」は前回から10%以上の増加となり、ワーク・ライフ・バランスや、働き方に対する意識が向上していると考えられます。

男性の家事・育児・介護への関わりを進めていくために必要なこと
(複数回答：3つまで 回答者数 1,148、単位%)



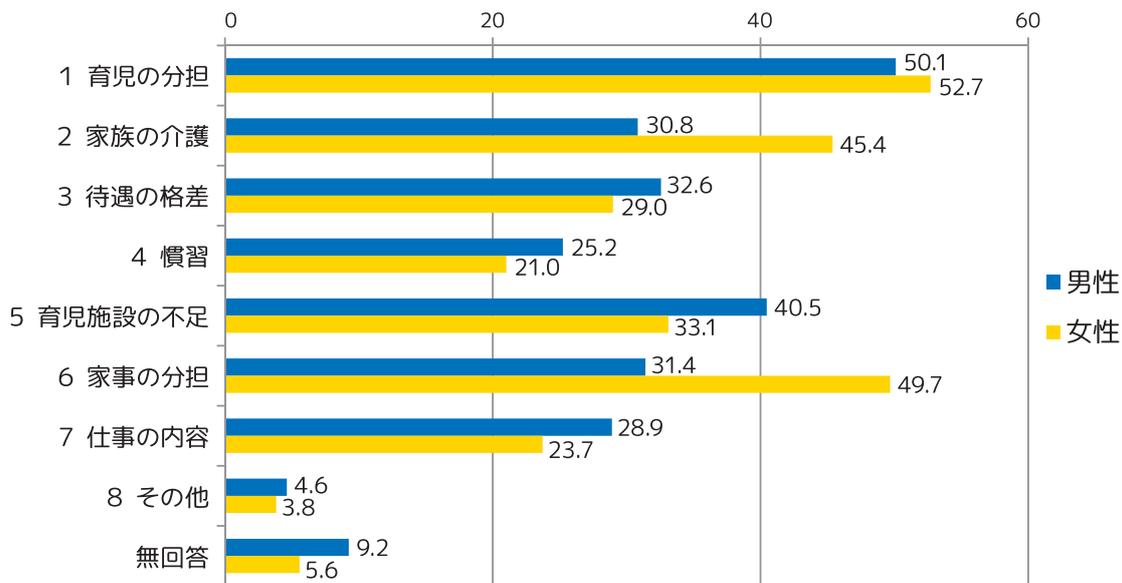
4 女性が働く上での障害

「女性が働く上での障害」は「育児の分担」が最も多く、「家事の分担」、「家族の介護」と、主として家庭内での負担が取り上げられているほか、関連する「育児施設の不足」も大きな割合を示しています。

男女別では介護、家事の分担に男女間の意識の隔たりがあり、女性にとってこれらの負担が大きいことが分かります。

また、14ページの男女平等感の設問で、「平等でない」と回答があった割合が最も多い「社会通念・慣行・しきたり」に通じる「慣習」は、働く上での障害としては比較的低い値となっています。

男女別女性が働く上で、障害となっていることは何だと思えますか
(複数回答：3つまで 男性484、女性615、無回答1、単位%)



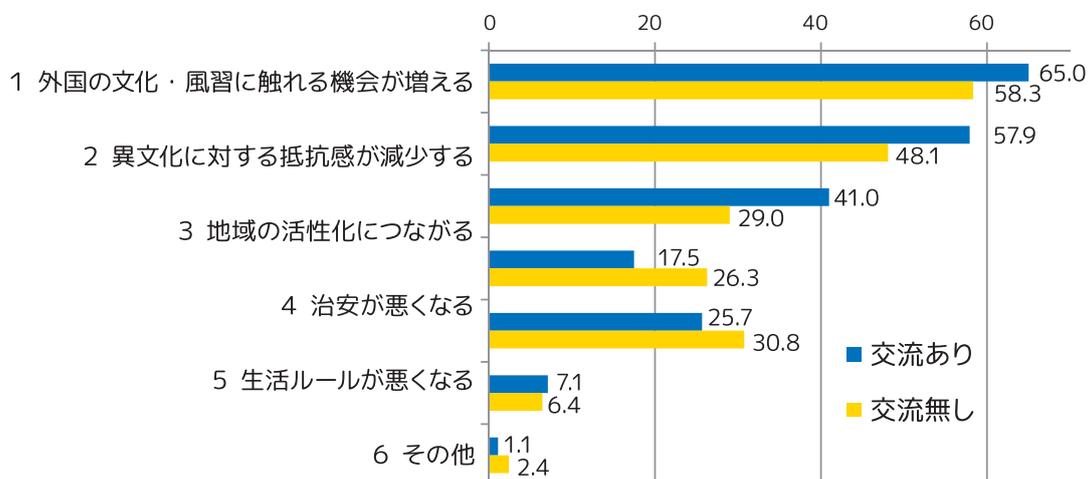
5 多文化共生について

男女共同参画を進めるためには、国籍や文化の違いを尊重し合い、対等な立場で多様性を活かす多文化共生の社会づくりも必要です。

外国人住民との「交流あり」、「無し」のグループ別に、外国人住民が増えることについての集計では、「交流あり」のグループの方が肯定的な回答が多くなっています。

地域や職場で積極的な関わりを持ち、互いの理解を深めていくことが、多文化共生社会への第1歩と言えます。

安曇野市内に外国人住民が増えると、どのような影響があると思えますか
(交流有無別 複数回答 回答者数 1,154、単位%)



6 男女共同参画を推進するために

「男女共同参画社会の形成推進のために重要な取組み」では、前回のアンケート同様「育児・介護等のための公的支援制度を整備すること」が最も多くなっています。

男女別の各選択肢の割合はほとんど差がありませんが、「育児・介護等のための公的な支援制度を整備すること」は、女性が選ぶ割合が男性より5%近く多く、16、17ページの「女性が働く上での障害」と同様の意識の違いが表れています。

加えて、社会活動における平等感との関係においても「平等である」と回答したグループより、「平等でない」としたグループの方が「育児・介護等のための公的な支援制度を整備すること」を選ぶ割合が9%多くなっています。

また、15ページにあるように、社会の各分野で「学校教育に男女不平等を感じる」と回答した割合が「無回答」を除き最低の10.9%であったことに対し、本問では「学校教育における男女共同参画教育を推進すること」が第2順位となることから、学校教育への期待が高いと考えられます。

年代別では「学校教育における男女共同参画教育を推進すること」、「生涯学習など社会教育における男女共同参画の学習機会や学習内容を充実すること」は、年代が上がるにつれて上昇傾向となっています。

「介護、育児のための公的な支援制度を整備すること」は、60歳代以下のそれらを必要とする層で、各年代ともほぼ3割を超えています。

男女共同参画社会の形成を推進するためにあなたが特に重要だと考えること
(複数回答者あり 回答者数 1,142、単位%)



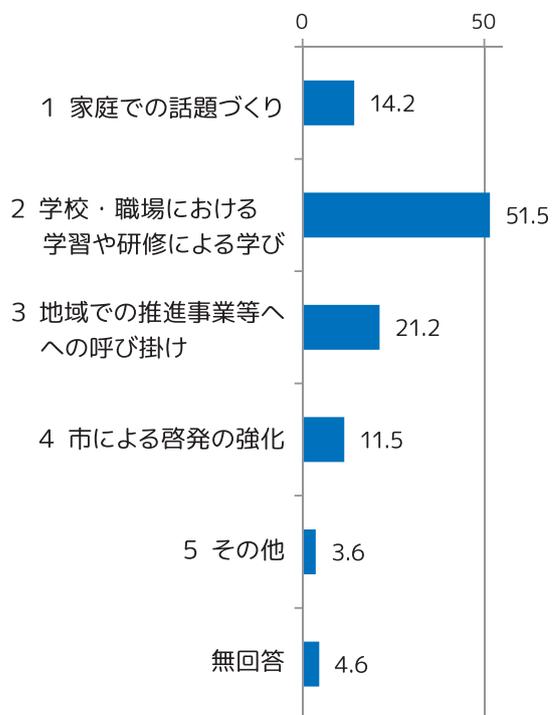
7 若い世代に参画してもらうために

「男女共同参画を進める上で若い世代に参画してもらうために必要なこと」では、「学校・職場における学習や研修による学び」が全体の半数を超えています。

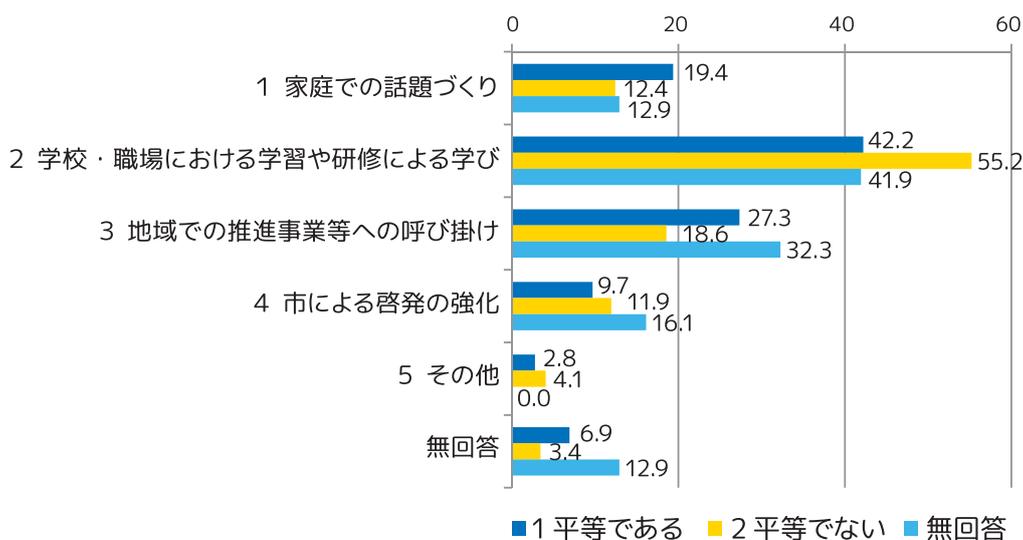
14 ページの社会活動における平等感別との関係において、「平等である」と回答したグループと「平等でない」としたグループを比較すると、前者の方が「家庭での話題づくり」、「地域での推進事業等への呼びかけ」といった自発的行動を選ぶ割合が高く、後者は「学校・職場における学習や研修による学び」の受動的行動を選ぶ割合が高い結果となりました。

年代別では「学校・職場における学習や研修による学び」「家庭での話題づくり」が、年代が上がるにつれて減少傾向となっていますが、「地域での推進事業等への呼びかけ」は年代と共に上昇傾向です。

男女共同参画を進める上で若い世代に参画してもらうために必要なこと（複数回答者あり 回答者数 1,133、単位%）



男女共同参画を進める上で若い世代に参画してもらうために必要なこと（社会活動での平等感別）（複数回答者あり 回答者数 1,133、単位%）



第2項 外国人住民の状況

1 外国人住民の状況

安曇野市における各年1月1日現在の外国人住民は、平成18(2006)年の2,394人をピークに少しずつ減少し、平成30(2018)年では1,243人、世帯数は平成18(2006)年が1,397世帯、平成30年では919世帯です。

市では平成29(2017)年に外国人世帯及び日本人との混合世帯全てにアンケート(日本語のほか、ポルトガル語、タガログ語、中国語、韓国語、タイ語、英語)を配布し、161人から回答をいただきました。

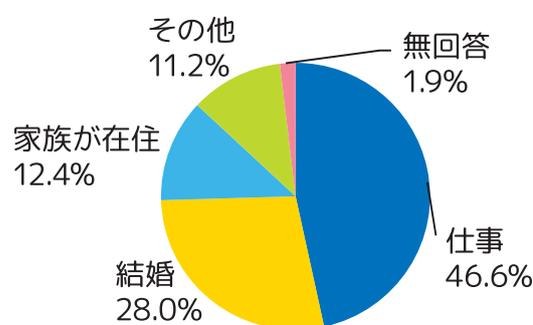
安曇野市に来た理由は仕事が多く、約半数です。これまでの外国人登録者数の推移からも、安曇野市に住む外国人住民の数は景気に左右される面があります。

出身国別では、回答者が19人と少ないものの、ブラジルで仕事が9割と圧倒的に多く、中国も6割近くが仕事となっている一方、フィリピンは結婚が7割以上を占めています。

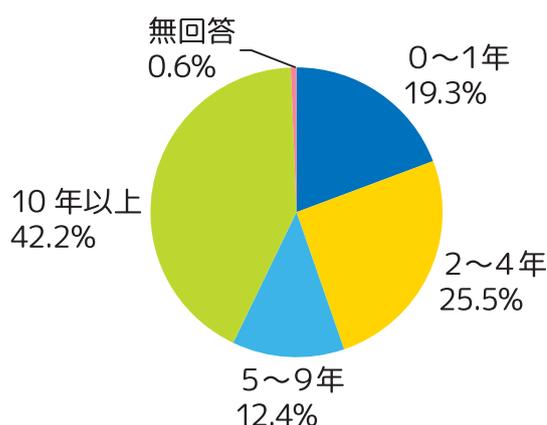
安曇野市での在住期間は10年以上の方が最も多く、4割を超えています。5～9年の在住期間の人数が少ないことは、平成20(2008)年9月のリーマンショックの影響が考えられます。

在住年数別の人口統計はありませんが、上記の安曇野市に来た理由と合わせると、約1,200人の外国人住民の内、ごく大雑把に10年以上の定住者は、約400～600人、また、仕事のため流動的な住民が約300～500人、そして、約100～300人が家族等と捉えることができるのではないのでしょうか。

安曇野市に来た理由
(回答者数161、単位%)



安曇野市での在住期間
(回答者数161、単位%)



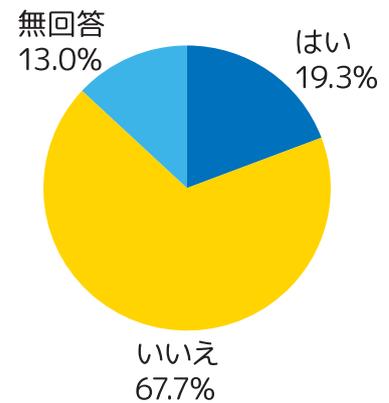
「安曇野市に来てから困ったことがありましたか」の設問に対し、3分の2が「いいえ」と回答しています。

在住期間別では、0～1年の8割、2～4年の7割、5～9年、10年以上の6割が「いいえ」の回答となっています。

また、「はい」と回答した割合が最も多いのは、5～9年在住者で35.0%です。

「困った内容」として自由記述では様々な例が挙げられていますが、ごく個人的な問題のほか、公共交通機関や日本語教室など、すぐに解決できないまでも行政が関わることで方向づけできるものも挙げられました。

困ったことがありましたか
(回答者数 161、単位%)



外国人住民の方が欲しいと思う情報は、「健康保険・医療福祉・国民年金」が4割を超え、次いで「仕事」、「日本語教室」、「市役所の手続き・受けられるサービス」、「日本の文化・生活習慣・マナー」の順と続きます。

反面、「自治会・地域のこと」、「ボランティア・市民団体の情報」は1割程度以下となっており、これらに対する関心の低さが表れています。

また、情報の入手方法は、「同国人の知人・友人」、「日本人の知人・友人」、「家族・親戚」の順に多く、「市の広報紙・ホームページ・窓口」も4位となっていますが、4割を超える同国人の友人・知人のネットワークが大きな役割を果たしていると考えられます。

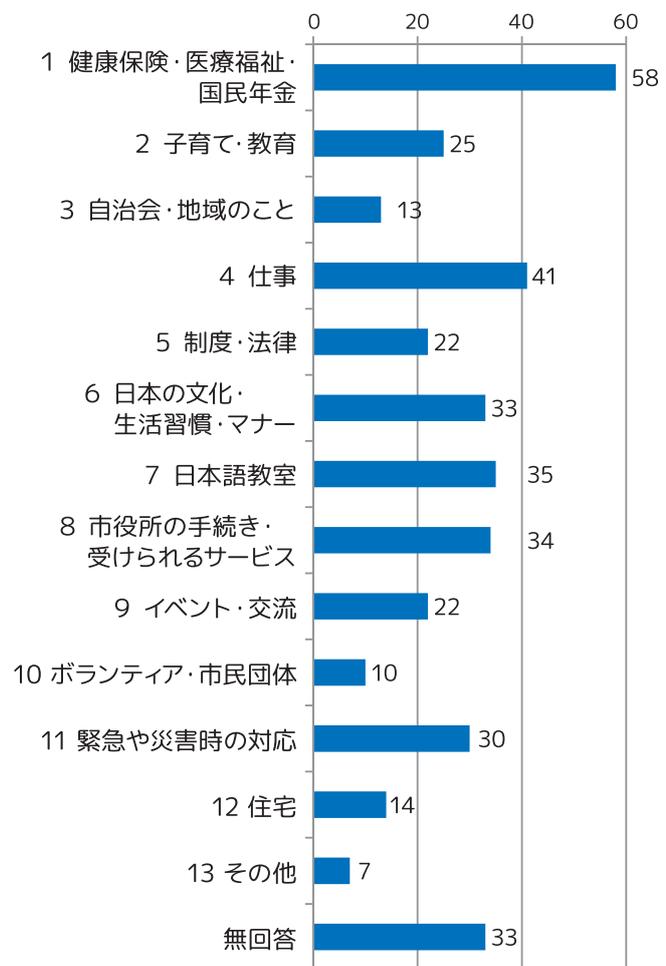
地域参加についての設問では、半数が「参加している」と回答しており、在住期間が長いほど参加率が高まる傾向があります。

出身国別では、中国、韓国が6割以上の参加に対し、ブラジルは4分の1強であり、20ページの安曇野市に来た理由と関連があると思われる。

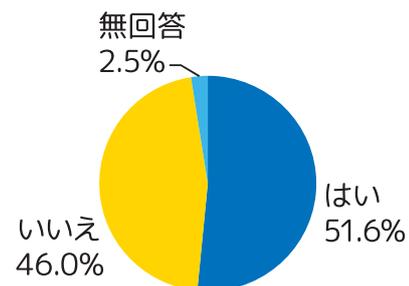
市民アンケートでは、「地域の中で（外国人と）一緒に活動したい」という回答が4割以上あり、年代別でもその意向に大きな差異はありません。

多文化共生を進めるために、国籍を問わず地域との関わりが重要ですが、そのためのきっかけづくりを進めていく必要があります。

あなたが欲しいと思う情報は
(複数回答、回答者数 128、単位人)



地域の行事や会議に参加していますか。
(回答者数 161、単位%)



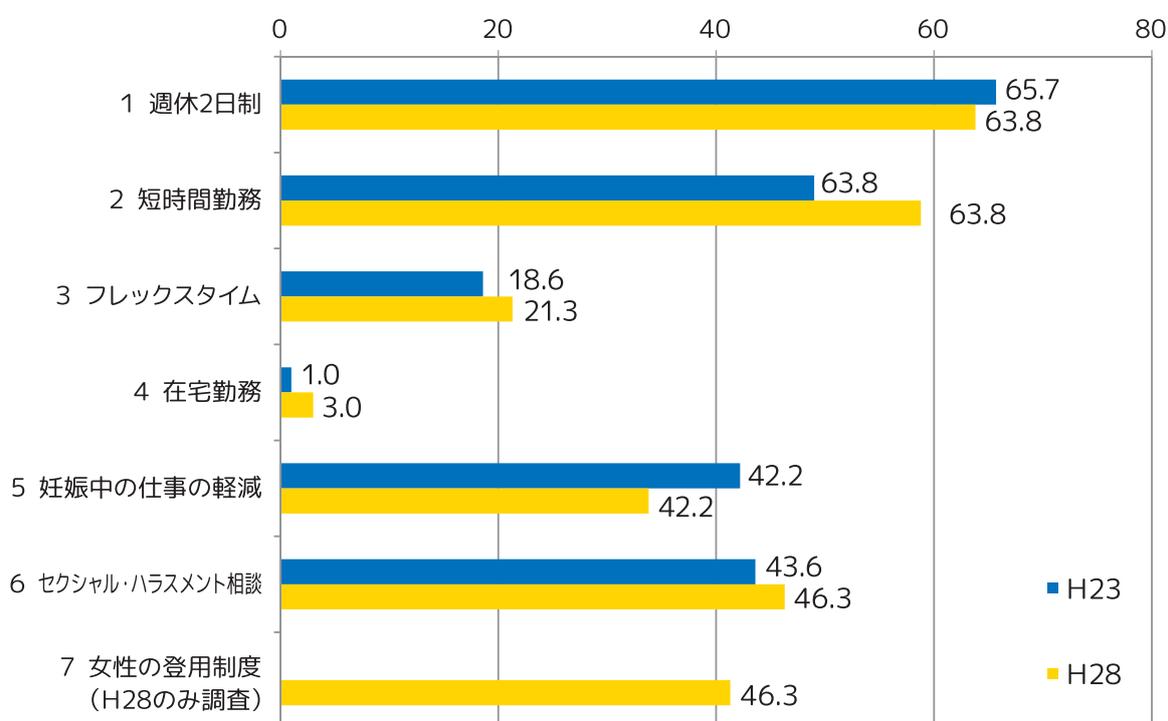
第3項 事業所の状況

1 福利厚生制度、女性登用制度等について

回答事業所数が少ないため前回調査の結果と単純に比較することはできませんが、事業所アンケート結果では、事業所の制度として各種福利厚生制度が「ある」と回答した割合は、「週休2日制」が64%、従業員の家庭の事情等による「短時間勤務」が59%と比較的多くの事業所で実施されている一方、「フレックスタイム」や「在宅勤務」は低い値に留まっています。

また、「女性の登用制度の有無」は今回初めての調査項目です。

市内事業所における各種福利厚生制度の有無（回答社数 80、単位 %）



グラフにはありませんが、女性管理職がいる事業所の割合は、平成23（2011）年度調査の40.8%に対し、57.5%に増加しています。

ノー残業デーや定時退社週間、リフレッシュ休暇などワーク・ライフ・バランスについては3割強の企業が、女性活躍推進法については2割強の企業が取り組みを進めています。事業所の規模、職種等の条件は異なりますが、多くの企業が取り組むことができるよう啓発を行っていく必要があります。

企業内保育も少ないながら実施している企業がありますが、企業の負担が課題として挙げられています。

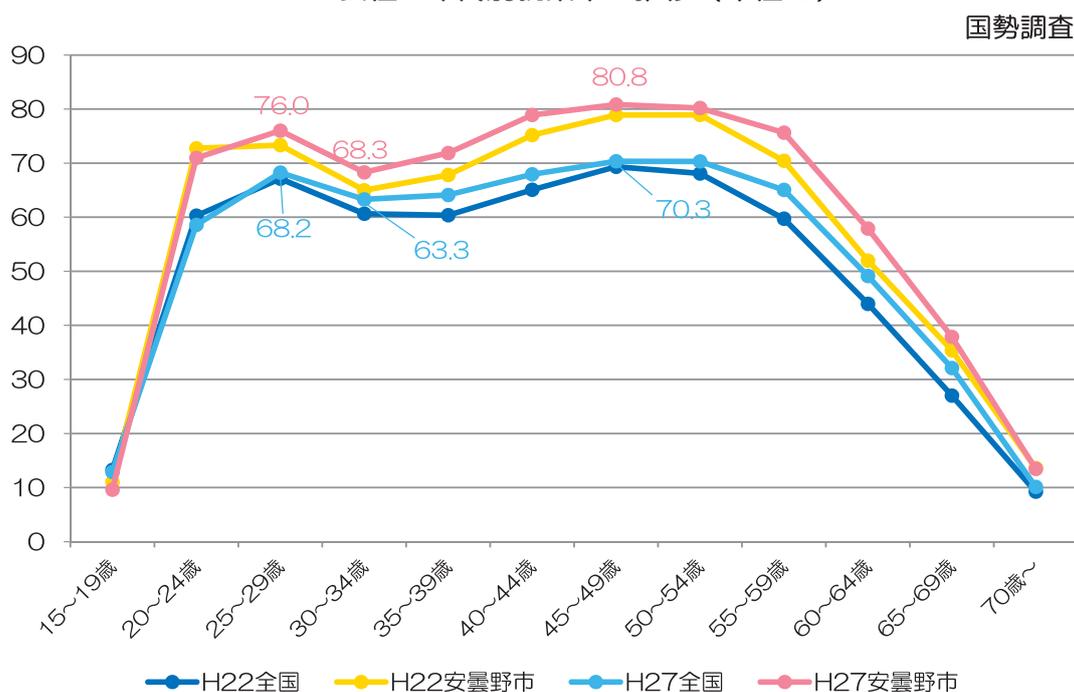
第4項 アンケート結果から

市民アンケートでは、「男女共同参画社会」の言葉の認知度の上昇に加え、「男は仕事、女は家庭」という性別によって役割を固定する考え方について「あまり好ましくない」、「好ましくない」と回答する割合が平成23（2011）年の56.8%から68.2%へと増え、男女共同参画の意識が向上してきました。

しかし、下のグラフでは安曇野市の女性の就業率は全国平均より高い値で推移しているものの、出産、子育て世代の落ち込みが全国に比べ大きくなっており、「育児・家事」が女性の就業や社会参画での大きな負担となっていることがうかがえます。

育児に対する手厚いサポート、そして、男女間の「家事・介護」に対する意識の差をなくしていくことや、女性活躍推進法の3つの基本原則（※39ページ）に沿い、職業生活と家庭生活の両立のため、企業における多様な働き方や、充実した福利厚生制度等の環境整備が求められます。

女性の年代別就業率の推移（単位%）





第2章
基本的な方向

第1節 基本理念

安曇野市では、合併前の各町村の男女共同参画計画の基本理念や施策の柱を受け、平成20（2008）年度からの第1次計画で定めた6つの基本理念を、安曇野市男女共同参画推進条例においても基本理念に位置づけ、施策を推進してきました。

条例に掲げられた基本理念を、本計画においても男女共同参画を推進するための基本理念として施策を推進していきます。

（1）男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に認め合い個人としての能力を発揮する機会が確保されること等男女の基本的な人権が尊重されること。

（2）社会における制度・慣行についての配慮

性別による役割分担意識に基づく社会のさまざまな制度又は慣行をなくすよう努めるとともに、これらの制度又は慣行が、男女の社会における自由な活動に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。

（3）政策などの立案及び決定への共同参画

男女が社会の対等な構成員として、その多様な考え方が反映できるよう、市その他あらゆる場における政策又は方針の立案及び決定の場に参画する機会が確保されること。

（4）家庭生活における活動と他の活動の両立

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援のもとに、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について対等な役割を果たし、家庭生活と就業、地域活動その他の社会的活動が両立できるよう配慮されること。

（5）生涯にわたる性と生殖を尊重し健やかに暮らせる社会の形成

男女が互いの意思を尊重し、妊娠及び出産等の生殖並びに性について、生涯にわたり健康な生活を営む権利が尊重されるよう配慮されること。

（6）国際社会との協調

男女共同参画の推進は、国際社会における取組みと密接な関係を有していることを踏まえ、国際社会の動向並びに多文化の共生に配慮されること。

第2節 めざす社会像

安曇野市男女共同参画推進条例では、めざす「男女共同参画社会」を「誰もがお互いの人権を尊重し、認め合いながら責任を分かち合い、自らの意思によって、家庭・地域・職場・学校など、あらゆる分野において男女が対等な立場で参画の機会が確保され、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮することができる社会」と定義しています。

本計画では、条例に基づくこの「めざす社会像」に対する市民、地域、事業者、行政の共通認識を深め、協働で推進していくため、計画期間における「めざす社会像」として、『こころ通い合う 男女共同参画社会 安曇野』を掲げます。

本計画がめざす社会像

こころ通い合う 男女共同参画社会 安曇野



第3節 基本方針

『こころ通い合う 男女共同参画社会 安曇野』をめざして、以下の3つの基本方針を掲げます。

〔基本方針1〕 男女共同参画の意識づくり

市民アンケートでは、性別による固定的な役割分担意識は年代によって変化しつつありますが、社会活動全般において、男性より女性の方が不平等と感じる割合が高い状況が続いています。

また「社会通念・慣行・しきたり」に対する不平等感は男女ともに大きく、男女共同参画の意識づくりが強く求められています。

〔基本方針2〕 女性が活躍できる環境づくり **〔女性活躍推進〕**

人口減少時代を迎え、地域、職場で多様な視点から新たな発想を生み、活力ある社会を創造していくために、これまで以上に女性の参画を進めていくことが必要です。

あらゆる分野での方針決定への女性の参画や、働きやすい環境整備、ワーク・ライフ・バランスの実現などにより、地域や職場から女性が活躍できる環境づくりを進めていくことが重要です。

〔基本方針3〕 人権が尊重され一人ひとりが大切にされる社会づくり

人権を尊重し合い、互いの個性を認めながら対等な立場で住みよい社会を築いていくために、性別や年齢、国籍、障がいの有無などに関わらず、一人ひとりの多様性を理解し合うことが大切です。

そして、ドメスティック・バイオレンス（DV）や、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどに代表される様々なハラスメントを身近な問題として根絶していくことや、防災分野における女性の参画、多文化共生の推進などにより、誰もが安心して暮らせる社会づくりが求められています。

第4節 施策の体系

[社会像] [基本方針]

[施策の方向]

[主な施策]

いこころ通い合う

男女共同参画社会

安曇野

基本方針1
男女共同参画の
意識づくり

基本方針2
女性が活躍できる環境づくり
『女性活躍推進』

基本方針3
人権が尊重され
一人ひとりが大切にされる社会づくり

1 男女共同参画の視点
に立った意識づくり

(1)男女共同参画社会づくりの意識の普及
(2)世代間交流による男女共同参画の意識啓発

2 地域・社会活動におけ
る男女共同参画の意
識づくり

(3)家庭・地域の慣習等に対する意識改革の促進
(4)市民参加による意識づくり

3 教育・保育の場におけ
る男女共同参画の意
識づくり

(5)幼稚園・保育園・認定こども園・学校での男女
共同参画の意識を高める教育・学習の充実
(6)生涯を通じた学習機会の充実

4 政策・地域・社会活動
における男女の参画
環境の整備

(7)方針決定の過程への女性の参画推進
(8)女性の人材育成と発掘及び登用
(9)地域活動における各種団体等の活動支援

5 働く場における男女の
参画環境の整備

(10)自営業における女性の参画促進
(11)女性の職域拡大と管理職への登用

6 男女がともに働きやす
い環境の整備

(12)女性の就職の支援
(13)雇用環境の改善の促進
(14)「女性活躍推進事業主行動計画」に基づい
た女性支援

7 仕事と子育て・介護が
両立できる環境の
整備

(15)企業に向けた男女共同参画の理解促進と
意欲の醸成
(16)女性活躍に取り組む優良事例の普及促進
(17)男性を中心とした労働慣行の見直し
(18)「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業
法」など関係法制度の周知
(19)多様な勤務制度の導入や多様な就労形態
の普及促進
(20)子育て・介護体制の充実

8 健康支援の充実

(21)周産期・母子保健事業の推進
(22)性と生殖に関する健康と権利についての意
識づくり
(23)健康増進事業等の推進

9 生活の安定と福祉の
充実

(24)ひとり親家庭の親子が安心して暮らせる環
境の整備
(25)高齢者や障がい者が安心して暮らせる環
境の整備
(26)介護者のための福祉の充実

10 男女間のあらゆる暴力
の根絶と相談機能の
充実

(27)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
(28)男女間のあらゆる暴力の根絶への意識啓発
(29)DVなど暴力に対する相談機能と支援体制
の充実

11 防災の分野における男
女共同参画の推進

(30)防災分野における女性の参画推進

12 多文化共生の推進

(31)外国人住民の文化の理解と交流推進



第3章
施策の展開

〔基本方針1〕 男女共同参画の意識づくり

〔施策の方向1〕 男女共同参画の視点に立った意識づくり

市民アンケートでは、「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的な役割分担意識について「賛成である」、「仕方がないと思う」と回答した割合は28.9%です。

平成23（2011）年調査時の42.2%から13%以上減少してはいますが、「女性が働く上での障害となっていることは」の設問では、「育児」、「介護」、「家事」といった項目を40%～50%以上の方が挙げられており、現実には性別による役割分担が残っています。

このため、男女共同参画フォーラムや講座、高校生などの若い世代との意見交換、男女共同参画広報紙による情報提供といった様々な手段を通じ、継続して男女共同参画の意識づくりを進めていくことが必要です。

主な施策	概要	主な担当課
(1) 男女共同参画社会づくりの意識の普及	<ul style="list-style-type: none">◇性別による固定的な役割分担意識を払拭し、男女がともに家庭、地域、職場における男女共同参画意識を向上させるため、推進団体、企業と連携した啓発活動を進めます。◇推進団体を中心に広報紙を作成し、市内全域で企業も含めた啓発を進めます。◇市では、職員を対象に男女共同参画理念と、人権感覚を養う研修を行います。	人権男女共同参画課 職員課
(2) 世代間交流による男女共同参画の意識啓発	<ul style="list-style-type: none">◇若い世代に男女共同参画について考え、実践に結び付けていく機会として、若い世代と企業・社会で活躍する世代、また、退職した世代間の交流を進めることで相互理解を深め、男女共同参画につながる意識の啓発、共有に努めます。	人権男女共同参画課

〔施策の方向2〕 地域・社会活動における男女共同参画の意識づくり

市民アンケートにおいて根強い不平等感が残っている「社会通念・慣行・しきたり」について早急に解消していくために、推進団体による啓発活動はもちろん、役職全般に対して女性が自ら参画する意識を高めていくことや、家族や地域での理解、支援を進めていくことも必要です。

また、生活の中で男女が力を合わせて物事を進めていく重要性を認識することも大切です。

市民アンケートでは、「職場で役職に就いた女性は、そうでない女性より地域で役職を受ける意向が強い」という結果が出ており、地域における人材発掘を進めていくこともひとつの鍵となります。

主な施策	概要	主な担当課
(3) 家庭・地域の慣習等に対する意識改革の促進	◇人口減少、少子高齢化の歯止めが困難な現在、家庭・地域といったコミュニティの重要性が高まっています。人間関係の希薄化が一人ひとりの幸福実現の妨げにもなってきている中、男女がともに、家庭、自治会に始まるコミュニティに積極的に参加し、互いに認め合い、理解し合うことで、社会通念・慣行・しきたり等に対する意識を変えていくことが必要です。	人権男女共同参画課
(4) 市民参加による意識づくり	◇推進団体と連携し、会員が自ら学び、地域の中で把握した課題に対し実践による意識づけを進めることで、男女共同参画社会の形成を促進します。	人権男女共同参画課

〔施策の方向3〕 教育・保育の場における男女共同参画の意識づくり

男女共同参画社会を実現するために、教育・保育の場が果たす役割は大変重要であり、同時に大きく期待されていることは市民アンケートからも明確に読み取れます。

また、男女が共に住みよい社会を形成していくため、生涯にわたって能力を発揮できるよう、年代に応じた内容の学習機会を確保し、家庭や地域、職場での男女共同参画意識を保ち、更に高める必要があります。

主な施策	概要	主な担当課
(5) 幼稚園・保育園・認定こども園・学校での男女共同参画の意識を高める教育・学習の充実	<p>◇幼稚園・保育園・認定こども園では、人権を尊重し、男女共同参画の理念に基づいた幼児期の教育、保育を進めます。</p> <p>◇児童・生徒の発達段階に応じて社会科、家庭科、道徳、特別活動はじめ学校教育全体を通じ、男女が相互に協力し、家族の一員、地域の一員としての役割を果たしていくことの重要性など、男女共同参画の視点に立った教育を推進します。</p> <p>◇児童・生徒が性別にとらわれることなく、主体的に進路を選択できるよう、職業意識の醸成と進路指導の充実に努めます。</p>	<p>子ども支援課・幼稚園・保育園・認定こども園</p> <p>学校教育課・各小中学校</p>
(6) 生涯を通じた学習機会の充実	<p>◇市民アンケートで男女の不平等感が大きい「社会通念・慣行・しきたり」は、男女共同参画意識が比較的高い若い世代にとって就職、結婚、介護といったライフイベントを迎えた時に特に違和感を覚えるものとなっているようです。</p> <p>公民館の講座や、企業における研修等により、生涯にわたって学んでいく機会を確保することで、世代にかかわらず、男女共同参画の意識の向上を図ります。</p> <p>◇男女共同参画フォーラム、人権のつどい等の全市を対象とする啓発事業は、幅広い世代の参加を促すために内容の見直しを図っていきます。</p>	<p>人権男女共同参画課</p> <p>生涯学習課</p>

〔基本方針2〕女性が活躍できる環境づくり〔女性活躍推進〕

〔施策の方向4〕 政策・地域・社会活動における男女の参画環境の整備

市民アンケートでは、政策決定の場における女性の登用について、男性よりも女性の方が「こだわる必要がない」とする傾向が強い結果となりました。

また、「市議会議員になる機会は男女平等だが、結果はそうでない」という意見もあり、男女共同参画の推進には女性の参画意識の向上が不可欠です。

国では平成15（2003）年に、「社会のあらゆる分野において、平成32（2020）年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ、取り組みを進めてきました。

安曇野市の審議会・委員会などに占める女性委員の割合は、平成29（2017）年4月1日現在26.7%に留まっており、一層の推進が必要です。

地域活動・社会活動においては、自治会や公民館活動に多くの女性が参加していますが、市民アンケートでは、女性の半数以上が役員の受任に対し消極的意向です。

多様な視点を活かし活力ある地域を創造していくためにも、女性が方針決定の場に積極的に参画できる環境を整えることが重要であり、同時に家庭、地域が共にそうした女性の支援を進めることが求められます。

主な施策	概要	主な担当課
(7) 方針決定の過程への女性の参画推進	<p>◇多様な視点から行政運営を進めるためには、方針決定への女性の参画は言うまでもありません。</p> <p>審議会、委員会等への女性の登用を促進するため、「安曇野市附属機関等の設置及び運営に関する指針」に定める女性委員の割合を満たすよう働きかけを行います。</p> <p>◇企画・立案から決定までの過程に、女性が積極的に参画していく意識が必要です。</p> <p>◇市では、女性活躍推進法に定める事業主行動計画を策定し、女性職員の採用、登用について数値目標を掲げ、積極的に取り組みます。</p>	<p>総務課</p> <p>職員課</p> <p>人権男女共同参画課</p>

主な施策	概要	主な担当課
(8) 女性の人材育成と発掘及び登用	<p>◇男女共同参画の視点を持って社会に参画する女性の育成と発掘のため、推進団体と連携して事業展開を進める中で、賛同する団体や企業、個人とのつながりを継続し、広がる人材を発掘していきます。</p> <p>◇推進団体や、関連する団体、個人等が自ら学び進めるための支援を行います。</p>	人権男女共同参画課
(9) 地域活動における各種団体等の活動支援	<p>◇自治基本条例の基本理念により、全ての基本的人権を尊重して自治を推進するとともに、相互の支え合いと協力のもと、主体的にまちづくりに参画できるよう支援を行います。</p> <p>◇市民活動サポートセンターでは、情報の収集・発信、研修、コーディネートを行うなど、市民活動をサポートします。</p>	地域づくり課



〔施策の方向5〕 働く場における男女の参画環境の整備

農林業、商工業などの自営業における高齢化や担い手不足は喫緊の課題です。

自営業では、育児・家事・介護などの負担が女性ばかりにかからないよう、また、女性の活躍による経営向上を図るため、男女共同参画による経営が重要です。

こうした観点から、農業分野で多くの女性団体が組織されているほか、家族経営協定の締結によって男女共同参画での経営促進にも努めています。

また、商工業などその他の産業では、安曇野市を含む広域で「アルプス女性企業家会議」が組織され、自主的な学習活動などが行われています。

平成27（2015）年には女性活躍推進法が施行され、女性の職域拡大や管理的地位への登用拡大が求められています。

主な施策	概要	主な担当課
(10) 自営業における女性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ◇農業においては、意欲とやりがいを持って経営に参画できるよう、経営方針や役割分担を定め経営の安定を図る家族経営協定の締結・更新を進めます。 ◇農産物の加工、販売、新商品化に女性の視点は欠かせません。新たな知識や技術の習得を進め、農村活性化を図る女性農業者のグループ活動を支援します。 ◇若者や女性起業家の支援のため、経費補助や自営業に従事する女性の能力技術向上に向けた学習活動支援を行います。 	農政課 農業委員会 商工労政課
(11) 女性の職域拡大と管理職への登用	<ul style="list-style-type: none"> ◇事業所の規模にかかわらず、女性の職域拡大や管理職への登用について、広報紙や企業訪問による啓発を進めます。 ◇市では、女性職員のキャリア形成研修や外部研修への派遣を積極的に行い、職域の拡大と計画的な管理職登用に繋げていきます。 	人権男女共同参画課 商工労政課 職員課

〔施策の方向6〕 男女がともに働きやすい環境の整備

多様な視点から企業や地域に新たな価値を創造し、将来にわたり社会の活力を維持、向上していくためには、女性の活躍推進が不可欠です。

男女がともに働きやすい環境の整備に向け、男女雇用機会均等法や育児・介護休暇法、女性活躍推進法などの法整備が進んできました。

出産や育児等により休職、離職した女性の就業継続や再就職への支援はもとより、正規、非正規を問わず、意欲、能力を活かして、生き生きと働き続けることができる環境の整備が必要です。

主な施策	概要	主な担当課
(12) 女性の就職の支援	<p>◇男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、生産性が高く持続可能な社会の実現のために、就業希望など働く場面における女性の思いを取り入れることは非常に重要です。</p> <p>労働条件など就職に結びつく情報提供を行うとともに、労働問題等の相談体制の充実を図ります。</p> <p>◇結婚や子育て、介護などで離職した人の再就職支援のため、ハローワークと連携して支援を行います。</p>	商工労政課
(13) 雇用環境の改善の促進	<p>◇市民アンケートでは、「女性が働く上で障害になっていること」として、「育児」、「介護」、「家事」が多く挙げられました。事業所アンケートにおいては、育児休業制度のある事業所は73.8%、介護・看護休業制度は63.8%です。</p> <p>制度の充足が望まれることはもちろんですが、それらの制度を使いやすくすることも必要です。</p>	人権男女共同参画課 商工労政課
(14) 「女性活躍推進事業主行動計画」に基づいた女性支援	<p>◇女性活躍推進法の3つの原則（※39ページ）に沿い、豊かで活力ある社会の実現を図るため、事業者の求めに応じた相談や中小企業における事業主行動計画策定の支援を行います。</p> <p>◇就業を希望する女性に対し、事業主行動計画に関する情報提供に努めることで、自らの希望に沿った職業生活となるよう後押しします。</p>	人権男女共同参画課

- ※●女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 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より、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 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こと



〔施策の方向7〕 仕事と子育て・介護が両立できる環境の整備

安曇野市では子育てと就業の両立を支援するため、また、家庭で男女が協力しながら子育てを行うため認定こども園、ファミリーサポートセンター、放課後児童クラブなど、各種子育て支援サービスを実施しています。

市民アンケートでは、男女共同参画社会の形成を推進するためには「育児・介護等のための公的な支援制度を整備すること」が重要視されており、同時に働く上での障害として「育児」、「家事」、「介護」が多く挙げられています。

また、「女性がこれから出産するとした場合、仕事をどうしたいですか」の設問では、「産休や、育児が一段落したら仕事に復帰したい」の回答が80.7%の高い値となりました。

育児や介護に対応できる様々な働き方の実現に向け、関係機関とも連携しながら取り組みを進めていくことが必要です。

主な施策	概要	主な担当課
(15) 企業に向けた男女共同参画の理解促進と意欲の醸成	<p>◇少子高齢化に直面する現在、活力ある社会を構築していくためには女性の活躍推進と男女共同参画によって企業活動を維持していくことが重要です。そのため企業の規模を問わず、継続した啓発が必要です。</p> <p>◇商工会や企業人権教育推進協議会、男女共同参画広報紙等により、あらゆる場面を通じて啓発を進めます。</p>	<p>人権男女共同参画課</p> <p>商工労政課</p>
(16) 女性活躍に取り組む優良事例の普及促進	<p>◇数年程度の景気の波に左右されず、数十年先を見越した経営方針を持ち、採用に活かす企業もあります。</p> <p>また、くるみん認定（※42ページ）や、えるぼし認定（※42ページ）、イクボス^{あった}宣言（※10、42ページ）の情報提供や、女性の活躍推進企業等、先行している企業の紹介等を通じ、それらのメリットも明らかにした上で企業の意識の向上と広がりを図ります。</p>	<p>人権男女共同参画課</p>

主な施策	概要	主な担当課
(17) 男性を中心とした労働慣行の見直し	<p>◇男性による家事、育児、介護への参画が進まない理由として、長時間労働や転勤等を前提とした働き方があります。これを解消し男女がともに仕事と生活を両立させるため、女性の活躍を進めると同時にこれまでの働き方を見直す必要があります。</p> <p>◇企業で働く男女一人ひとりの意識改革が求められます。</p>	人権男女共同参画課
(18) 「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」など関係法制度の周知	<p>◇法制度の周知により「働きやすい企業」となるよう啓発を進めるとともに、企業にとってのメリットも周知していきます。</p>	人権男女共同参画課 商工労政課
(19) 多様な勤務制度の導入や多様な就労形態の普及促進	<p>◇子育てや介護をしながら仕事を続けるために、また、これまで長時間労働を是認してきたことに対し働き方改革や生産性の向上が望まれています。</p> <p>◇多様な働き方に関する情報提供を進めるとともに、ハラスメントへの対応窓口の紹介など、働きやすい環境づくりに努めます。</p> <p>◇平成 29 (2017) 年 1 月に出された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」による、労働時間の適正な把握も必要です。</p>	人権男女共同参画課 商工労政課
(20) 子育て・介護体制の充実	<p>◇働きたい女性が、仕事と、子育てや介護との選択を迫られることなく働き続け、その能力を発揮していくためには、多様な働き方によるワーク・ライフ・バランスの推進や、パートナー、家族の協力が不可欠です。</p> <p>◇家庭状況による様々なニーズに対応するため、地域の相互援助活動であるファミリーサポート委託事業を推進します。そして、依頼・協力会員の増加に努めるとともに、協力会員のサポート体制強化のため、研修会等により質の維持・向上に努めます。</p>	人権男女共同参画課 子ども支援課 商工労政課

※くるみん認定

次世代育成支援対策法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請により「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定・プラチナくるみん認定)を受けることができます。

この認定を受けた企業は、広告等にマークを表示し、高い水準の取組を行っている企業であることをアピールできます。

※えるぼし認定

女性活躍推進法による一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)を受けることができます。

認定は、①採用、②継続就業、③労働時間帯の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目について、それらを満たす数や取組みの公表状況等によって3段階あり、認定を受けた企業は、認定マーク(えるぼし)を商品や広告、名刺、求人票などに使用でき、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールできるとともに、公共調達における加点评価と日本政策金融公庫による低利融資の対象となります。

※イクボス・^{あった}温かボス宣言

企業、団体、教育機関、NPO、行政等の事業者、管理職等が従業員や部下の仕事と子育て・介護の両立支援を「イクボス・温かボス宣言」として宣言し、職場におけるワーク・ライフ・バランスや、多様な働き方の推進等に取り組むものです。



〔基本方針3〕 人権が尊重され一人ひとりが大切にされる社会づくり

〔施策の方向8〕 健康支援の充実

心身の健康を保ち生涯にわたって男女がともに生き生きと活躍することは、地域の活性化につながり、男女共同参画社会の形成にも欠かせないものです。

ライフステージに応じた保健事業を推進し、積極的に各種検診を受けるよう働きかけ、健康長寿を更に推進する取り組みが大切です。

特に、女性は妊娠や出産をする可能性もあり「性と生殖に関する権利」(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)の擁護も必要です。

子どもを産むかどうか、いつ産むかなどについて選択し、自ら決定する権利について男女の区別なくライフステージに応じて啓発を進めるとともに、心身の健康増進に向けた支援、相談体制も重要です。

主な施策	概要	主な担当課
(21) 周産期・母子保健事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> ◇妊娠から出産、産後まで安全に安心して子どもを産み育てることができるよう、男性の育児参加も促しながら、切れ目ない支援を推進します。 ◇休日、夜間の地域医療体制を維持し、医療環境を整えます。 	健康推進課
(22) 性と生殖に関する健康と権利についての意識づくり	<ul style="list-style-type: none"> ◇不妊治療、不育症治療についての周知及び経済的支援を推進します。 ◇すべてのカップルと個人が、自分たちの子どもの数、出産間隔、出産する時期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についての啓発を進めます。 	健康推進課
(23) 健康増進事業等の推進	<ul style="list-style-type: none"> ◇女性がん検診や各種の検診、特定健康診査、保健指導の取り組みを推進します。 	健康推進課

〔施策の方向9〕 生活の安定と福祉の充実

ひとり親家庭や高齢単身世帯では、仕事と子育てとの両立や非正規雇用のため十分に働くことができず、生活上の困難に陥りやすい状況があります。

平成28(2016)年の厚生労働省「国民生活基礎調査」によると、母子世帯の内、37.5%が年間所得額200万円未満であり、45.1%が生活を「大変苦しい」と感じています。

平成27(2015)年度の「長野県ひとり親家庭実態調査」では、母子家庭の勤務形態として正社員が33.4%であるのに対し、非正規雇用は48.6%、無職が7.2%です。

安曇野市におけるひとり親家庭は、平成23(2011)年度は1,378世帯、29(2017)年度では1,123世帯となっています。

すべての男女が安定した生活を送り、年齢にかかわらず生きがいを持って社会で活躍を続けるためには、高齢者や介護者、介護を受ける側への支援も必要です。

平成28(2016)年に施行された障害者差別解消法の「合理的配慮」(※45ページ)の普及により、障がい者の生活場面、社会参画での困難の軽減を図ることや、高齢者に対する福祉サービス、また、家庭介護への支援などの取り組みも求められています。

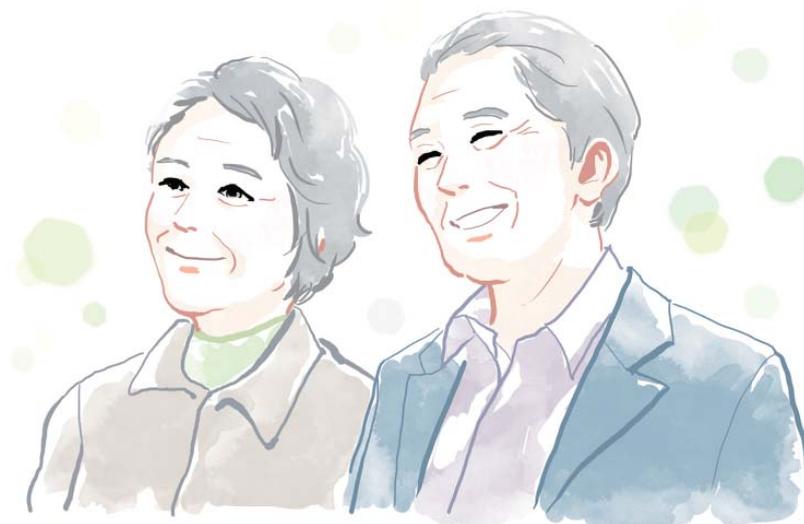
主な施策	概要	主な担当課
(24) ひとり親家庭の親子が安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ◇主体的な能力開発の取り組みと自立促進のため、指定教育訓練講座等の能力開発の情報提供と、取り組みを行った場合の給付金の支給を行います。 ◇安全安心に暮らすための経済的支援が欠かせないため、所得に応じて児童扶養手当の支給を行います。 ◇経済的理由によって就学・進学が困難な場合に、就学支援費の支給や入学準備金貸付制度による支援を行います。 	子ども支援課 学校教育課
(25) 高齢者や障がい者が安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ◇高齢者が、能力に応じて自立した日常生活を営むことができるよう、地域包括ケアシステムの深化を進め、互助の進展を図ることで、地域共生社会の実現を目指します。 ◇高齢者が、学びながら生きがいづくりと健康づくりを進め、豊かな経験と能力を地域に役立てていただくため、朗人大学を開講します。 	介護保険課 長寿社会課

主な施策	概要	主な担当課
(26) 介護者のための福祉の充実	<p>◇介護保険サービスや介護予防・日常生活支援総合事業のサービス充実により、介護者の負担軽減を図ります。</p> <p>◇老老介護や育児と介護を同時に行わなければならない「ダブルケア」の負担軽減を図るため、家族介護支援事業の充実に努めます。</p>	介護保険課

※合理的配慮

障がいのある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応することが求められます。

重すぎる負担があるときでも、その理由を説明し、別の方法を提案することも含め、話し合い、理解を得るよう努めることが大切です。



〔施策の方向 10〕 男女間のあらゆる暴力の根絶と相談機能の充実

DVや児童虐待、セクシャル・ハラスメントなどの人権侵害は、男女共同参画社会の実現を阻害する大きな課題です。

市民アンケートでは、DVやセクシャル・ハラスメントについて「身の周りで実際に見聞きしたことがあるか」の問いに対し、DVは31.0%、セクシャル・ハラスメントでは36.0%が「はい」と回答しています。

安曇野市では女性相談員による相談事業を行っており、DV相談件数は平成24（2012）年度の41件から、28（2016）年度では10件と減少していますが、近年はデートDVやストーカー被害に関する相談もあり、上記のアンケート結果からも、それらの根絶に向けて一層の啓発を進めていく必要があります。

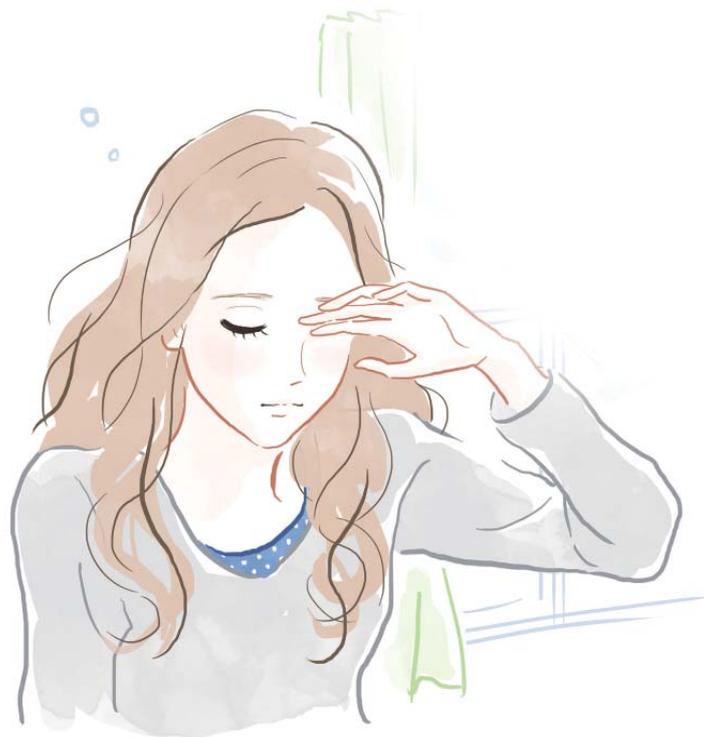
また、児童虐待については緊急を要するものもあるため、関係機関との連携を密にして早期対応に努めるほか、児童、保護者双方の相談体制の充実や、養育不安がある場合等に関係機関との連携も重要です。

職場等におけるパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど、各種のハラスメントの根絶のため事業者、就業者への継続した啓発も不可欠です。

市民アンケートでは、パワー・ハラスメントについて、43.9%が実際に見聞きしたことがあると回答しています。

主な施策	概要	主な担当課
(27) 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	<ul style="list-style-type: none"> ◇配偶者暴力相談支援センターにより、関係機関と連携し、被害者の安全確保、緊急時対応や安全に暮らすための情報提供を進めます。 ◇女性相談員を配置し、相談しやすい環境の整備によってDV被害等の未然、拡大の防止に努めます。 	子ども支援課
(28) 男女間のあらゆる暴力の根絶への意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ◇DVやセクシャル・ハラスメント、性暴力は重大な人権侵害であるため、若い世代からの意識づけ、啓発を進めます。 ◇セクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等、女性の働く権利を脅かす暴力の防止に向けた啓発を進めます。 ◇市では職員を対象にハラスメント研修を実施し、就労上だけでなく、行政施策への反映に繋がります。 	人権男女共同参画課 職員課

主な施策	概要	主な担当課
(29) DVなど暴力に対する相談機能と支援体制の充実	<p>◇保護者等の相談に応じ、最善策を提示するため検討会議を開催し、関係機関とも連携を深めながら体制を充実させます。</p> <p>◇通報があったときには、被害者の安全確保を最優先とし、関係機関と調整を行います。</p> <p>◇必要に応じ、弁護士等の法律相談の情報提供を行います。</p>	<p>子ども支援課</p> <p>地域づくり課</p>



〔施策の方向 11〕 防災分野における男女共同参画の推進

災害時には平常時には見えにくい社会の課題が顕著に現れるため、年齢、性別や障がいの有無等、一人ひとりのおかれた状況により様々な異なるニーズへの迅速な対応が求められます。

避難所の運営についても「生活の場」となることから、多様な視点により方針を決定するために女性の参画が欠かせません。

平常時から自主防災組織への女性の参画を進めることで、地域防災の場面での性別による固定的な役割分担意識の解消を図ることや、地域の消防団で女性の特性を活かして活動できる女性消防隊への支援、入団しやすい環境整備も必要です。

主な施策	概要	主な担当課
(30) 防災分野における女性の参画推進	<ul style="list-style-type: none"> ◇生活者の多様な視点を反映した防災対策の実施により地域の防災力向上を図るため、方針決定や防災現場での女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点に立った取り組みを推進します。 ◇男女のニーズの違いに配慮した災害用備蓄品の購入や、女性や高齢者、障がい者にも配慮した設備を設置するよう、避難所運営計画マニュアルに女性の視点を反映します。 ◇女性の視点からの防災活動推進のため、女性消防隊の入団と活動への支援を進めます。 ◇平成 29 (2017) 年 2 月作成の「コミュニティ・マニュアル」防災編に基づき、家庭や地域での男女の参画推進を図ります。 	危機管理課 地域づくり課

〔施策の方向 12〕 多文化共生の推進

国籍や文化の違いを理解し、尊重し合い、多様性を活かした地域を創造していくため、多文化共生の意識づくりを進めていく必要があります。

グローバル化が進む国際社会に対応できる人材育成のため、優れた国際感覚を身に付け、国際社会で活躍できる人材の育成が求められています。

また、外国人住民の支援のための日本語教室や生活相談、外国人住民を対象とした講座の開催等により相互の理解を進め、共に住みやすい地域を創っていくことが必要です。

主な施策	概要	主な担当課
(31) 外国人住民の文化の理解と交流推進	<ul style="list-style-type: none"> ◇若い世代の国際感覚を養い、グローバル化が進む世界で活躍できる人材の育成を進めます。 ◇国際姉妹都市との交流により、異文化理解、多文化共生の意識を高めるとともに、世界における男女共同参画進展への理解を深めます。 ◇外国人住民のための生活相談や、多言語による広報等により、地域に根ざした生活ができるよう支援します。 ◇外国人住民を対象とした日本語教室をはじめ、講座等の開催により、生活場面でのコミュニケーションの困難を軽減するとともに、国籍に関わらず交流を図ることで相互の理解を進める機会を設けていきます。 	総務課 人権男女共同参画課 学校教育課 生涯学習課



策定の背景

基本的な方向

施策の展開

推進のために

参考資料



第4章
推進のために

第1項 推進体制について

男女共同参画を推進するためには、市民、地域、事業者、市がそれぞれ役割を分担しながら果たしていくことが不可欠です。

第2次安曇野市総合計画、自治基本条例、まち・ひと・しごと創生総合戦略等、関連する計画や条例を踏まえ、国、県、関係機関との連携、推進団体との協働により計画を進めます。

(1) 協働による推進体制

計画を推進していくために行う各事業や啓発活動では、推進団体はじめ、地域や事業所との協働を進めることで、市民の皆さんの自主的な参加、参画を進めます。

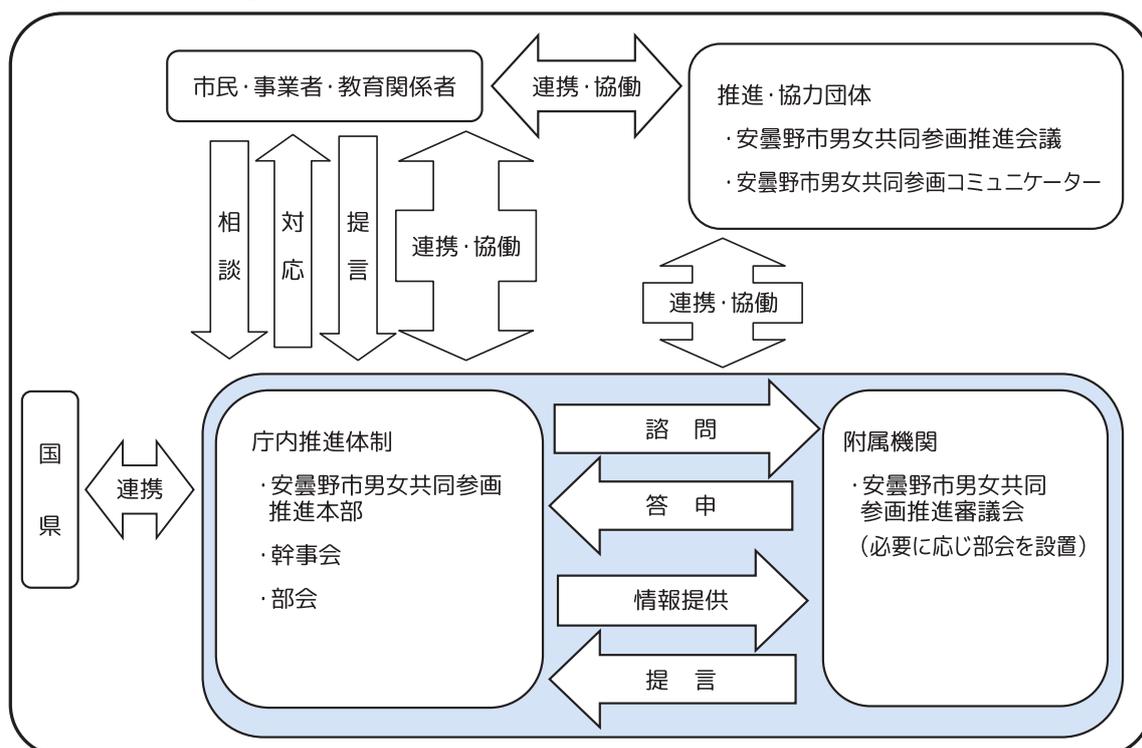
(2) 国、県、関係機関との連携

計画を推進していくために、国、県、関係機関との情報交換を密にし、連携を図ります。

(3) 庁内推進体制

計画を推進していくために、庁内推進本部を設置して関係部局の連携を図ることで、男女共同参画に関する企画調整を行いながら、それぞれの施策に男女共同参画の視点を取り入れ、効果的に計画を進めます。

男女共同参画の推進体制



第2項 推進状況の検証

本計画では施策の推進について数値目標を設定し、検証を行っていくことで、毎年の進捗状況を把握しながら計画を進めます。

学識経験者や、関係団体、公募市民で構成する「安曇野市男女共同参画推進審議会」により、推進状況の検証や男女共同参画に関する調査、審議等を行います。

第3項 数値目標の設定

本計画では、国や県の男女共同参画計画や、安曇野市の関連計画との整合を図りながら、施策の推進や目標の達成の目安として、数値目標を設定します。

数値目標設定の考え方

- ① 数値目標の設定になじまない分野もありますが、分かりやすく、評価しやすい計画にするために、可能な限り数値目標を設定することに努めます。
- ② 施策・事業の推進状況などを示す「活動指標」と、市民意識や社会状況の変化の度合を示す「成果指標」を設定します。

〔基本方針1〕男女共同参画の意識づくり

主な施策	平成23年度実績	平成28年度実績	平成34年度目標	指標の根拠	区分
「男女共同参画社会」という言葉の周知度	76.2%	79.9%	100%	県 75.3% (26年度) → 100% (32年度)	成果指標
性別による固定的な役割分担意識にとらわれない人の割合	56.8%	68.2%	85%	県 55.4% (26年度) → 70% (32年度)	成果指標
人権教育の年間延べ参加者数	2,482人	3,104人	3,100人	安曇野市生涯学習推進計画	活動指標
企業人権推進協議会加盟事業所数	54事業所	53事業所	60事業所	担当課による設定	成果指標

〔基本方針2〕女性が活躍できる環境づくり

主な施策	平成23年度実績	平成28年度実績	平成34年度目標	指標の根拠	区分
審議会・委員会等における女性委員の割合	27.9%	26.6%	35%	安曇野市附属機関等の設置及び運営に関する指針	成果指標
市の管理・監督職員に占める女性の割合	17.2% (24年4月)	19.6%	22%	安曇野市特定事業主行動計画	成果指標
市内事業所における女性の登用制度	-	41.3%	50%	担当課による設定	成果指標
市内事業所における就業時間中の授乳等育児時間の確保	-	23.8%	30%	担当課による設定	成果指標
起業支援事業に占める女性の割合	-	100%	計画期間中50%以上	担当課による設定	成果指標
職場いきいきアドバンスカンパニー認証事業所数	-	1社	5社	担当課による設定	成果指標
家族経営協定締結農家数	107件	113件	118件	担当課による設定	成果指標
女性農業委員の登用	4名	5名	5名	担当課による設定	成果指標
ファミリーサポートセンター登録者数	1,056人	935人	1,000人	担当課による設定	成果指標

〔基本方針3〕人権が尊重され、一人ひとりが大切にされる社会づくり

主な施策	平成23年度実績	平成28年度実績	平成34年度目標	指標の根拠	区分
特定健康診査受診率	36.4%	47.0%	58%	安曇野市特定健康診査等実施計画	活動指標
乳がん検診受診率	13.0%	28.8%	35%	安曇野市健康づくり計画	活動指標
子宮がん検診受診率	12.4%	24.4%	30%	安曇野市健康づくり計画	活動指標
女性主体の団体への防災講座	0回	0回	3回	担当課による設定	活動指標
外国人住民との共生を推進する事業の件数	1件	1件	3件	担当課による設定	活動指標

參考資料

安曇野市男女共同参画推進条例

平成 20 年 12 月 25 日条例第 41 号

私たちの安曇野市は、全国に誇れる豊かで清らかな水と緑、澄んだ空気、里山や川など自然環境に恵まれた地域にあって、古くから伝わる伝統文化や文化財を大切に受け継ぎながら、独自の産業と文化を育んできた。

市民一人ひとりがお互いを思いやり、誰もが性別により差別されることなく、健康で安心して暮らせる社会を目指し、新たなまちづくりへの取り組みが始められている。

しかし、社会経済情勢の急激な変化や情報技術の急速な進歩などにより、私たちを取り巻く環境も大きく変化し、家族や地域のあり方も多様化している。その中で、都会と異なる農村地域として課題も多く、また、依然として人々の心の内面に役割分担意識や地域・職場等にある性別による固定的な制度・慣行が根強く残るなど、実質的な男女の平等があらゆる分野で確保されているとはいえない状況にあることから、男女共同参画社会の実現を目指してさらに具体的な施策に取り組んでいく必要がある。

ここに、誰もがお互いの人権を尊重し、認め合いながら責任を分かち合い、自らの意思によって、家庭・地域・職場・学校など、あらゆる分野において男女が対等な立場で参画の機会が確保され、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指して、この条例を制定する。

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に係る基本理念並びに市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推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し、男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

(定義)

第 2 条 この条例において、次に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 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、共に責任を担うことをいう。
- (2) 市民 市内に居住する者、市内に通勤又は通学する者をいう。
- (3) 事業者 市内において、営利・非営利を問わず事業活動を行う者及び団体をいう。
- (4) 教育関係者 市内の保育から教育に携わるすべての者及び団体をいう。
- (5) 積極的改善措置 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、当該機会をより積極的に提供することをいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画の基本理念は次のとおりとし、当該各号に定める事項に基づき推進しなければならない。

- (1) 男女の人権の尊重 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に認め合い個人としての能力を発揮する機会が確保されること等男女の基本的な人権が尊重されること。
- (2) 社会における制度・慣行についての配慮 性別による役割分担意識に基づく社会のさまざまな制度又は慣行をなくすよう努めるとともに、これらの制度又は慣行が、男女の社会における自由な活動に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- (3) 政策などの立案及び決定への共同参画 男女が社会の対等な構成員として、その多様な考え方が反映できるよう、市その他あらゆる場における政策又は方針の立案及び決定の場に参画する機会が確保されること。
- (4) 家庭生活における活動と他の活動の両立 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援のもとに、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について対等な役割を果たし、家庭生活と就業、地域活動その他の社会的活動が両立できるよう配慮されること。
- (5) 生涯にわたる性と生殖を尊重し健やかに暮らせる社会の形成 男女が互いの意思を尊重し、妊娠及び出産等の生殖並びに性について、生涯にわたり健康な生活を営む権利が尊重されるよう配慮されること。

(6) 国際社会との協調 男女共同参画の推進は、国際社会における取組みと密接な関係を有していることを踏まえ、国際社会の動向並びに多文化の共生に配慮されること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「推進施策」という。）を策定し、実施するものとする。

2 市は、推進施策を実施するに当たっては、市民、事業者及び教育関係者と協働するよう努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において男女共同参画社会の形成に努めるとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関して男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、教育が男女共同参画の推進に果たす役割の重要性を踏まえ、基本理念に配慮した教育を行うよう努めるものとする。

(性別による差別的取扱いの禁止等)

第8条 何人も、家庭、地域、職場、学校その他社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、家庭、地域、職場、学校その他社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメント（相手の意に反する性的な言動により相手方に不快感を与えることをいう。以下同じ。）をしてはならない。

3 何人も、家庭、地域、職場、学校その他社会のあらゆる分野において、ドメスティック・バイオレンス（配偶者及び親しい関係にある、又はあった異性に対し、身体的、精神的又は経済的な苦痛を与えるような暴力的行為をいう。以下同じ。）をしてはならない。

4 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担又は男女間の暴力等を助長し、又は連想させるような表現及び過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

(男女共同参画計画)

第9条 市長は、推進施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を策定しなければならない。

(施策の策定に当たっての配慮)

第10条 市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮するものとする。

(年次報告)

第11条 市長は、毎年度推進施策の実施状況等について報告書を作成し、公表しなければならない。

(基本的施策)

第12条 市は、男女共同参画社会の形成を促進するため、次に掲げる基本的な施策を行うものとする。

(1) 基本理念をはじめ男女共同参画計画に対する市民及び事業者の理解を深めるため、多様な機会を捉え広報啓発活動の充実を図ること。

(2) 男女が共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立することができるよう必要な支援を行うこと。

(3) 農林水産業、商工業等の自営業に従事する男女が、正当な評価のもとに、その主体性をいかし、その能力を十分に発揮して、対等な立場で方針の立案及び決定に参画する機会が確保されるための環境整備に努めること。

(4) 推進施策の策定及び実施に必要な調査研究を推進するよう努めること。

(5) 附属機関等の委員等を任命等する場合には、男女の委員の数の均衡を図るよう努めること。

(6) 市民及び事業者が男女共同参画の推進に関して行う活動に対して、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めること。

(推進体制の整備)

第13条 市は、推進施策を実施するため、必要な推進体制を整備するものとする。

(提言等の申出)

第14条 市民、事業者及び教育関係者は、市が実施する推進施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、提言又は意見があるときは市長にその旨を申し出ることができる。

(被害者の相談)

第 15 条 市は、性別を理由とする差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスによって人権が侵害された者から相談があったときは、関係機関と連携を図り、適切に対応するものとする。

(男女共同参画推進審議会)

第 16 条 男女共同参画の推進に関する必要な事項について調査及び審議をするため、安曇野市男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)を設置する。

2 審議会は、次に掲げる事項について調査及び審議するほか、必要に応じて市長に対して提言を行うことができる。

(1) 男女共同参画計画の策定又は変更について、市長の諮問に応じて答申すること。

(2) 男女共同参画社会の形成に係る課題の把握に関すること。

(3) 男女共同参画社会の形成に必要な施策に関すること。

(4) 男女共同参画計画に基づいた施策の推進に関すること。

(5) 前各号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関すること。

(委員)

第 17 条 審議会は、委員 20 人以内をもって組織し、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1) 識見を有する者

(2) 関係団体の代表者

(3) 公募により選考された市民

2 委員のうち、男女の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 年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 審議会に会長及び副会長各 1 人を置き、委員の互選とする。

5 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

6 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 18 条 審議会は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会は、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 審議会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長が決するところによる。

(部会)

第 19 条 審議会は、必要に応じて部会を設置することができる。

(委任)

第 20 条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成 21 年 1 月 1 日から施行する。

(委員の任期の特例)

2 この条例の施行の日以後、最初に委嘱する委員の任期は、第 17 条第 3 項の規定にかかわらず、平成 22 年 3 月 31 日までとする。

(安曇野市特別職の職員等の給与に関する条例の一部改正)

3 安曇野市特別職の職員等の給与に関する条例(平成 17 年安曇野市条例第 40 号)の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

法制度や国際会議の年表

法制度や国際会議の年表

西暦	年号	国連関係	日本
1975	昭和 50 年	国際婦人年（1972 年国連総会で宣言）（目標：平等、発展、平和） 国際婦人年世界会議（第 1 回世界女性会議）（メキシコシティ）：「世界行動計画」採択 国連第 30 回総会：「国連婦人の 10 年」（1976～1985 年）決定	総理府に「婦人問題企画推進本部」設置
1976	昭和 51 年		「民法」改正（離婚後の姓の選択自由）
1977	昭和 52 年		「国内行動計画」策定
1979	昭和 54 年	国連第 34 回総会：「女子差別撤廃条約」採択	国際人権規約批准
1980	昭和 55 年	「国連婦人の 10 年」中間年世界会議（第 2 回世界女性会議）（コペンハーゲン）：「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」採択	「女子差別撤廃条約」署名 「民法」改正（配偶者の法定相続分 3 分の 1 を 2 分の 1 に引き上げ）（昭和 56 年施行）
1981	昭和 56 年	ILO 第 67 回総会：「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（第 156 号）」（家族的責任条約）「同勧告（同 165 号）」採択 「女子差別撤廃条約」発効	「国内行動計画後期重点目標」策定
1982	昭和 57 年	「女子差別撤廃委員会」（CEDAW）設置	
1984	昭和 59 年		「国籍法」「戸籍法」改正（父母両系主義の採用、配偶者の帰化条件の男女同一化）（昭和 60 年施行）
1985	昭和 60 年	「国連婦人の 10 年」ナイロビ世界会議（第 3 回世界女性会議）（ナイロビ）：「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	生活保護基準額の男女差解消 国民年金法の改正（女性の年金権確立）（昭和 61 年施行） 「男女雇用機会均等法」公布（昭和 61 年施行） 「女子差別撤廃条約」批准
1987	昭和 62 年		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定
1989	平成元年	国連第 44 回総会：「児童の権利条約」（児童の権利に関する条約）採択	「学習指導要領」改訂（中学・高校における家庭科の男女共修等）
1990	平成 2 年	国連経済社会理事会：「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択	
1991	平成 3 年		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」第 1 次改定 「育児休業法」公布（平成 4 年施行）
1993	平成 5 年	国連世界人権会議：「ウィーン宣言及び行動計画」採択 国連第 48 回総会：「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	中学校で家庭科が男女必修になる 「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）公布・施行
1994	平成 6 年	ILO 第 81 回総会：「パートタイム労働に関する条約及び勧告（第 175 号）」「同勧告（第 182 号）」採択 国際人口・開発会議：「カイロ宣言」採択 「人権教育のための国連 10 年」（1995～2004 年）決定	高校で家庭科が男女必修になる 「児童の権利条約（児童の権利に関する条約）」批准 「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」（エンゼルプラン）策定

西暦	年号	国連関係	日本
1995	平成 7 年	世界社会開発サミット：「コペンハーゲン宣言及び行動計画」採択 第 4 回世界女性会議（北京）：「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化）（一部平成 11 年施行） 「家族的責任条約（ILO156 号）」批准
1996	平成 8 年		「優生保護法」（母体保護法）改正 「男女共同参画 2000 年プラン」策定
1997	平成 9 年		男女共同参画審議会設置（法律） 「男女雇用機会均等法」「労働基準法」「育児・介護休業法」改正（平成 11 年施行） 「介護保険法」公布（平成 12 年施行）
1999	平成 11 年	女子差別撤廃条約選択議定書採択	「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律」（児童買春・ポルノ禁止法）公布・施行 「男女共同参画社会基本法」公布・施行 「労働者派遣法」改正 「食料・農業・農村基本法」公布・施行 「少子化対策推進基本方針」決定 「重点的に推進すべき少子化対策の具体的な実施計画について」（新エンゼルプラン）策定
2000	平成 12 年	国連特別総会「女性 2000 年会議：21 世紀に向けての男女平等・開発・平和」（ニューヨーク）：「政治宣言」及び「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」採択 国連安全保障理事会：「女性・平和・安全に関する決議第 1325 号」採択	「ストーカー行為等の規制等に関する法律」（ストーカー規制法）公布・施行 「児童虐待の防止等に関する法律」（児童虐待防止法）公布・施行 「男女共同参画基本計画」策定
2001	平成 13 年		男女共同参画会議設置 男女共同参画局（内閣府）設置 「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」（配偶者暴力防止法）公布・施行（一部平成 14 年施行）
2002	平成 14 年		「育児・介護休業法」改正（仕事と家庭の両立支援策の充実）
2003	平成 15 年		「母子及び寡婦福祉法」等改正（母子家庭等の自立促進） 「少子化社会対策基本法」公布・施行 「次世代育成支援対策推進法」公布・施行
2004	平成 16 年		「児童虐待の防止等に関する法律」（児童虐待防止法）改正 「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」（配偶者暴力防止法）改正（「配偶者からの暴力」の定義拡大、保護命令制度の充実） 「育児・介護休業法」改正（育児・介護休業取得の期間雇用者への拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設）（平成 17 年施行）
2005	平成 17 年	第 49 回国連女性の地位委員会（北京 +10） 世界閣僚級会合（ニューヨーク）開催	刑法等の改正（人身売買罪の新設） 「第 2 次男女共同参画基本計画」策定
2006	平成 18 年		「労働安全衛生法」等改正（労働時間の短縮促進に関する臨時措置法の一部改正等） 「男女雇用機会均等法」改正（性別による差別禁止の範囲拡大）（平成 19 年施行）

西暦	年号	国連関係	日本
2007	平成 19 年		「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)改正(平成 20 年施行) 「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」(配偶者暴力防止法)改正(平成 20 年施行) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定
2008	平成 20 年	国連安全保障理事会:「武力紛争下の性暴力防止に関する決議第 1820 号」採択	ILO 条約勧告適用専門委員より勧告(男女同一価値労働同一報酬の原則規定のための法改正措置等) 「児童福祉法」「次世代育成支援対策推進法」改正(平成 21 年施行他)
2009	平成 21 年	国連安全保障理事会:「武力紛争下の性暴力根絶に向けた取り組みを促進する決議第 1888 号、1325 号の実施加速に向けての決議第 1889 号」採択 ILO 第 98 回総会「ディーセント・ワークの中心にあるジェンダー平等」開催	「育児・介護休業法」改正(短時間勤務制度の義務化、所定外労働の免除の義務化、子の看護休暇の拡充、公表制度及び過料の創設等)(平成 22 年施行他) 女性差別撤廃条約実施状況第 6 回報告に対する女性差別撤廃委員会の最終見解公表
2010	平成 22 年	第 54 回国連女性の地位委員会(北京+15)開催(ニューヨーク)	「第 3 次男女共同参画基本計画」策定
2011	平成 23 年	「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(略称:UN Women)」発足	
2012	平成 24 年	第 56 回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定
2013	平成 25 年		「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(平成 26 年施行) 「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる
2014	平成 26 年	第 58 回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	「日本再興戦略」改訂 2014 に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる
2015	平成 27 年	第 59 回国連女性の地位委員会(北京+20)を開催(ニューヨーク) 第 3 回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択	「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 「第 4 次男女共同参画基本計画」決定
2016	平成 28 年		女性活躍推進法及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成 28 年決定)に基づき、国の調達のうち、総合評価落札方式等によるものにおいて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(えるぼし認定企業等)を加点点評価 全国知事会にて「イクボス宣言」が全会一致で採択

策定の経過

日付	事項	備考
平成28年7月14日	第1回 安曇野市男女共同参画推進審議会	市民アンケートについて
平成28年10月25日	第2回 安曇野市男女共同参画推進審議会	市民アンケートについて 策定スケジュールについて
平成28年12月15日	第1回庁内推進本部 部会	
平成28年12月20日	第3回 安曇野市男女共同参画推進審議会	市民アンケートについて 事業所アンケートについて
平成29年1月～2月	市民アンケートの実施	
平成29年2月	事業所アンケートの実施	
平成29年3月16日	第2回庁内推進本部 部会	
平成29年5月1日	第4回 安曇野市男女共同参画推進審議会	市民、事業所アンケートの結果について 第2次計画の検証について
平成29年6月～7月	外国人住民アンケートの実施	
平成29年6月28日	第5回 安曇野市男女共同参画推進審議会	施策の体系について
平成29年7月25日	第3回庁内推進本部 部会	
平成29年7月25日～ 平成29年8月10日	庁内各課から関連施策、事業の提示	
平成29年8月21日	第6回 安曇野市男女共同参画推進審議会	施策の内容及び具体的な事業について 外国人アンケート結果について
平成29年9月26日	第7回 安曇野市男女共同参画推進審議会	
平成29年11月2日	第8回 安曇野市男女共同参画推進審議会	第3次男女共同参画計画 諮問 答申案の検討
平成29年11月8日	第3次男女共同参画計画 答申	
平成29年12月6日～ 平成30年1月5日	パブリックコメントの実施	

安曇野市男女共同参画推進審議会委員名簿

区分	氏名	所属等	備考
公募	大日向 峻	公募	
	田中 吉弘	公募	副会長
	松村 淨	公募	
	清原 舞	公募	
関係団体の代表者	伊藤 俊夫	安曇野市区長会	H29.3.31 まで
	高嶋 功	安曇野市区長会	H29.6.28 から
	望月妃佐枝	安曇野市農業委員会	
	二木 一雄	松本人権擁護委員協議会安曇野部会	
	増田 早苗	安曇野市民生児童委員協議会	
	日比野宏夫	安曇野市民生児童委員協議会	H28.12.1 まで
	小松 善嗣	安曇野市民生児童委員協議会	H29.5.1 から
	小林 栄子	安曇野市校長会	
	小林 知之	安曇野市商工会	
	小林久美子	安曇野市商工会	
	三澤 知子	安曇野市社会教育委員の会	
	秋山やよい	J A あづみ	
	青木 美穂	安曇野市PTA連合会	
識見者	降旗 幸子	安曇野市男女共同参画推進会議 会長	会 長
	宮下 光義	安曇野市男女共同参画推進会議	
	湯澤 力三	安曇野市男女共同参画コミュニケーター	
	田村 浩	安曇野市まち・ひと・しごと創生総合戦略有識者会議	

安曇野市男女共同参画計画

平成 30 (2018) 年度～ 34 (2022) 年度

発行日 平成 30 年 3 月

発行 安曇野市

編集 安曇野市総務部人権男女共同参画課



リサイクル適性 **(A)**

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

