

第1章 計画の策定にあたって

第1章 計画の策定にあたって

1 計画の趣旨

近年、我が国においては、少子・高齢化の急速な進展、家族形態の多様化、非正規雇用問題に代表される雇用形態の変化など、社会経済情勢が大きく変動しています。

こうした環境の変化に対応し、活力ある地域社会をつくっていくためには、一人一人の人権が尊重され、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮できる*男女共同参画社会の実現が重要です。

国は、*男女共同参画社会の実現を21世紀の最重要課題と位置づけ、平成11(1999)年に「*男女共同参画社会基本法（平成11(1999)年法律第78号）」を公布・施行し、同法に基づき平成12(2000)年に「男女共同参画基本計画」、平成17(2005)年に「第2次」、平成22(2010)年に「第3次」の「男女共同参画基本計画」を策定しています。

広島県では平成14(2002)年に「広島県男女共同参画推進条例」を施行し、この条例に基づき、平成15(2003)年に「広島県男女共同参画基本計画」、平成18(2006)年に「第2次」、平成23(2011)年に「第3次」の「広島県男女共同参画基本計画」を策定しています。

廿日市市では、平成17(2005)年3月に、男性と女性、市民と行政の*パートナーシップを基本に、多様な生き方を認め合い、尊重し合えるまちづくりをめざして、「廿日市市男女共同参画プラン～ともに創る、人・まち・あした～」（以下「第1次プラン」という。）を策定しました。

この「第1次プラン」の計画期間が平成26(2014)年度で終了することから、今後の*男女共同参画社会の実現に向けた施策推進のため、「第2次廿日市市男女共同参画プラン」を策定しました。

2 計画の性格

本計画は、*男女共同参画社会基本法の第14条第3項に基づく計画であり、「第1次プラン」の取り組み結果、平成25(2013)年度に実施した「男女共同参画に関する市民等意識調査」の結果などを踏まえるとともに、市民と協働で行った策定ワーキングの意見などを反映して策定しました。また、上位計画である「廿日市市総合計画」及び、他の関連する個別計画と整合を図り、策定しました。

3 計画の構成

本計画は、「基本計画」及び「実施計画」から構成しています。

「基本計画」は、*男女共同参画社会の実現に向けて基本目標を設定し、施策の方向性を明らかにするものです。「実施計画」は基本計画で示した施策の方向性に基づいて具体的取り組みを明らかにするものです。

4 計画の期間

本計画の期間は、平成 27(2015)年度から平成 36(2024)年度までの 10 年間とします。実施計画については、平成 27(2015)年度から平成 31(2019)年度までの 5 年間を前期、平成 32(2020)年度から平成 36(2024)年度までの 5 年間を後期として推進します。なお、社会情勢の変化などへの対応のため、必要に応じて計画の見直しを行います。

平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度	平成 34 年度	平成 35 年度	平成 36 年度
第 2 次廿日市市男女共同参画プラン									
実施計画（前期）									
				見直し	実施計画（後期）				

5 これまでの取り組みと課題

「第1次プラン」は、「Ⅰ 男女平等意識の確立」、「Ⅱ 男女共同参画のための環境整備」、「Ⅲ あらゆる分野でのパートナーシップの形成と男女共同参画の推進」の3つの目標を掲げて取り組んできましたが、継続的な課題に加え、新たな課題も明らかになっています。

(1) 男女共同参画についての意識啓発・広報活動の推進

男女共同参画講座・小講座の実施や、男女共同参画週間に合わせたポスター・パネルなどの掲示など、多くの事業を実施してきましたが、社会全体での男女の平等感は 14.3%（平成 25(2013)年度アンケート調査結果）となっており、「男女の平等意識の確立」が図れたとは言えません。

今後、取り組みの効果を上げるため、様々な機会や媒体を通じ、男性や若年層を含むあらゆる層に対し、効果的な広報・啓発活動を行うとともに、市民センターと連携し、学びを通して普及・啓発に努める必要があります。

また、これからの中日市市を担う子どもたちへの男女共同参画についての教育は、学校教育だけではなく、家庭における親の意識や生活態度、地域及びメディアからの情報が大きく影響しているものと考えられます。

今後、学校・家庭・地域が相互の連携を十分に図りながら取り組んでいく必要があります。

(2) 仕事と家庭生活、地域活動の調和（*ワーク・ライフ・バランス）の推進

「就業環境の整備」のため、事業者に対して男女共同参画に関する意識調査を実施し、意識の向上や制度策定の状況把握、制度の周知を図りました。

しかし、男性の家事や育児、介護などにかかる時間が少ないのが現状であり、育児休業・介護休業などの支援制度が整備されても、育児休業・介護休業の取得率は依然として低く（平

成25(2013)年度調査結果：「育児休業制度を利用した男性」1.0%)、育児休業制度を取得しなかった理由として「仕事が忙しく、休める状況ではなかったから」と回答した男性が29.8%（平成25(2013)年度調査結果）となっています。

男女がともに暮らしやすいまちにしていくため、仕事や家庭生活、地域活動など様々な活動を、自ら希望するバランスで行うことのできる環境整備に取り組む必要があります。

また、制度を取得しやすい職場の意識づくりがされていなければ、実際の利用は難しいと考えられます。職場への両立支援制度整備の啓発とともに、*ワーク・ライフ・バランスについての周知を図り、男女ともに育児や介護にかかわっていくことの必要性を継続して啓発していく必要があります。

（3）意思決定過程における男女共同参画の推進

政策・方針決定過程への女性の参画を推進するため、女性の登用に配慮するよう働きかけを行い、「市の審議会における女性委員の占める割合」は、計画当初の平成15(2003)年度15.0%と比較すると、平成25(2013)年度は22.5%とわずかながら改善されていますが、数値目標40%の達成は困難です。今後も、市として積極的な取り組みを継続して行う必要があります。

また、市職員の女性管理職への積極的登用を図り、市内各事業所の管理職への女性登用促進のきっかけとする必要があります。

地域においても「女性町内会長の割合」の数値目標20%の達成は困難であり（平成25(2013)年度8.9%）、その原因是、「実際に活動しているのは妻であっても、世帯を代表するのは夫」といった地域の中での男女の*固定的性別役割分担意識が改善されていないことがあると考えられます。

あらゆる場で、男女ともに*固定的性別役割分担意識を変革し、だれもが主体的に家庭生活、地域活動及び社会貢献活動に参画できる環境づくりに努める必要があります。

