



第2次雲南市男女共同参画計画

気づいて築くうなんプラン

【改定版】

令和2年3月
雲 南 市

は じ め に

性別に関わりなく、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は、少子高齢化が進み、人口減少社会へ突入した今、社会全体で取り組むべき最重要課題の一つとなっています。

雲南市では、男女共同参画社会の実現をめざし、施策を推進していくための指針として、平成19年3月に男女共同参画計画「気づいて築くうなんプラン」を策定しました。そして、平成27年3月には「雲南市DV対策基本計画」を盛り込んだ第2次雲南市男女共同参画計画（以下、「第2次計画」）を策定し、様々な分野での取組を進めているところです。

国においては、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が定められ、あらゆる分野における女性の活躍を強力に推進しています。雲南市においても、法に基づき施策を推進する必要があることから「第2次計画」における計画期間後半のスタートに合わせて、女性活躍に関する市町村推進計画として位置づけ、改定を行いました。

引き続き「男女の人権尊重のための教育・学習の充実」「ワーク・ライフ・バランスと職場での女性の活躍」「各種団体等への女性の参画と人材育成」「『雲南市DV対策基本計画』の推進」「様々な困難を抱える人への相談・支援」を重点的に取り組み、市民のみなさまとともに力を合わせ、気づいて築く雲南市 実現に向けた施策を推進してまいります。

結びに、本計画の改定にあたりまして、ご尽力を賜りました雲南市男女共同参画推進委員会委員のみなさまに心より感謝申し上げます。

令和2年（2020年）3月

雲南市長 速水 雄一



雲南市男女共同参画都市宣言

一人ひとりの大切な生命^{いのち}、人権^{とうと}の尊さ、そして世界の平和。

私たち雲南市民は、この普遍的な価値を希求し、次の世代が夢ある未来を創造できるよう努力をしていかなければならない。

今こそ、この精神をもとに、すべての男女の人権を尊重し、それぞれの個性と能力を活かし、あらゆる活動に対等に参画できる社会を私たちの雲南市でつくりたい。

この強い決意を胸に、ここに、「男女共同参画都市 気づいて築く 雲南市」を宣言する。

- 1 条 「男だから」「女だから」にとらわれず、「自分らしさ」を大切にし、男女共同参画について学び合いましょう。
- 2 条 「やってもらってあたりまえ」、家事・育児・介護を誰かにまかせっきりではなく、家族での話し合いを大切にし、私たちにできることから実行しましょう。
- 3 条 家事・育児・介護など家庭と仕事が両立できる「ワーク・ライフ・バランス^{※1}」に取り組みましょう／推進しましょう。
- 4 条 性別にとらわれず、個性と能力が活かせる職場(働く場)にしましょう。
- 5 条 社会を支えているのは、私たち、みんなです。男女の区別なく、地域活動に参画しましょう。
- 6 条 自治会などにおいて、世帯単位ではなく、全ての人の思いを反映した「一人一票制」を取り入れましょう。
- 7 条 性別による固定的な役割分担や慣習・しきたりを改めましょう。
- 8 条 セクシュアル・ハラスメント^{※2}やドメスティック・バイオレンス(DV)^{※3}などの人権侵害はしません／許しません。
- 9 条 女性も男性もエンパワーメント^{※4}を高める努力をしましょう。市民は、そのチャレンジを応援しましょう。
- 10 条 心配ごとは、自分ひとりで悩まずに身近な人や関係機関などに相談しましょう。

※1 「ワーク・ライフ・バランス」：仕事と生活の調和。だれもが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発などの様々な活動を自分が希望するバランスで実現できる状態のこと。

※2 「セクシュアル・ハラスメント」：相手の意に反した性的な言葉や身体への不必要な接触などにより、特に雇用の場においては、労働条件について、不利益を受けたり、働きにくくしたりして、女性及び男性労働者の就業環境を害すること。

※3 「ドメスティック・バイオレンス」：配偶者やパートナーなど密接な関係にある者からふるわれる身体的、精神的、性的暴力。

※4 「エンパワーメント（力をつけること）」：誰もが本来もっている個性や能力を、学習によって引き出し、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。

「平和を」の都市宣言

世界の恒久平和は、人類共通の願いです。

今、世界では、いのちや人権を軽んじる紛争やテロなどの行為が繰り返され、また、核兵器をめぐる情勢は人々に脅威と不安を与えています。

我が国は、世界唯一の被爆国として、広島、長崎の惨禍を繰り返すことのないよう、核兵器の廃絶と恒久平和を全世界に訴えていかなければなりません。

雲南市は、「平和を」と「如己愛人」の精神により世界に平和を訴え続けられた永井隆博士の有縁の地であります。

私たち雲南市民は、この「平和を」の精神に基づき、心をひとつにして、世界平和実現のために努力することを、雲南市誕生一周年に当たり、ここに誓い、宣言します。

- 1 私たちは、お互いのいのちと人権を尊重し、差別のない思いやりにあふれた明るい社会を築くことに努めます
- 1 私たちは、次代を担う子どもたちに、戦争の悲惨さと平和の大切さを語り伝え、平和に関する教育の充実に努めます
- 1 私たちは、世界平和の実現と核兵器の廃絶に努めます

平成17年11月3日

雲 南 市

目 次

はじめに	1
雲南市男女共同参画都市宣言	2
「平和を」の都市宣言	4
1. 計画改定の経過及び趣旨	6
2. 現行計画策定後の状況	7
3. 改定計画の性格と期間	8
4. 雲南市が目指す姿	8
5. 基本理念及び基本目標	9
6. 重点的に取り組む事項	11
7. 計画の推進	13
8. 施策体系	14
9. 施策内容	
【基本目標Ⅰ】一人一人が大切にされる「人権文化」の創造	16
【基本目標Ⅱ】あらゆる暴力の根絶と被害者への支援	20
【基本目標Ⅲ】女性が参画しやすい体制をつくり、ものごとの 企画や決定に男女ともに関わるができる環境の整備	22
【基本目標Ⅳ】男女が互いの個性や能力を認め合い、支えあう 家庭・地域・職場・学校づくり	23
【基本目標Ⅴ】様々な立場にある男女が安心して暮らせる環境の整備	30
【基本目標Ⅵ】総合的な推進体制の整備	33
10. 雲南市審議会等（法令・条例）への女性委員の参画状況	37
11. 計画の数値目標	41
12. 参考資料	42
・雲南市男女共同参画に関する市民意識調査	
・雲南市男女共同参画に関する市民意識調査（2018年）結果について	
・雲南市男女共同参画に関する事業所実態調査	
・全体の要約と今後の課題—追加の分析結果もふまえて—	
・雲南市男女共同参画推進条例	
・雲南市男女共同参画推進条例施行規則	
・雲南市男女共同参画センターの設置に関する規則	
・雲南市男女共同参画推進本部設置要綱	
・雲南市男女共同参画まちづくりネットワーク会議会則	
・令和元年度雲南市男女共同参画推進委員会委員名簿	
13. 用語解説	101

1. 計画改定の経過及び趣旨

雲南市は、「すべての男女の人権を尊重し、それぞれの個性と能力を活かし、あらゆる活動に対等に参画できる男女共同参画社会」の実現を目指して、2004年11月に「雲南市男女共同参画推進条例」を制定しました。そして、2007（平成19）年3月には、雲南市の男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、「雲南市男女共同参画計画」（以下「第1次計画」）を策定し、条例及び第1次計画に基づいて様々な施策を進めてきました。

その後、2014（平成26）年に国が「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」を改正したことを受けて、2015（平成27）年3月、「雲南市DV対策基本計画」を盛り込んだ「第2次雲南市男女共同参画計画」（以下「第2次計画」）を策定し、2025（令和7）年3月までの10年間を見据えた計画の中で、施策の推進を図っているところです。

また国は、2015（平成27）年9月に「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」）を定め、「女性の活躍」を重点課題と位置づけました。これを受け、本市においても女性活躍に関する推進計画を策定する必要があることから、既に、女性の活躍を重点的に取り組む事項として明記している本市の男女共同参画計画の中に位置づけ、第2次計画の計画期間が5年経過する2020（令和2）年3月までに改定を行うこととしました。

これまで男女共同参画社会実現に向け、法制度の整備や意識啓発などが行われてきましたが、性別による固定的役割分担意識、社会的な慣習は根強く残っています。少子高齢化の進展、人口減少社会の到来、家族や地域社会の変化、経済の長期的低迷に伴う非正規労働者の増加、貧困・格差の拡大、配偶者などからの暴力被害の深刻化、防災・災害復興における男女共同参画の視点の必要性など社会情勢が大きく変化する中、現代社会が抱える様々な課題への対応が必要となっています。

本計画は、「男女共同参画社会実現」を重要な課題と位置づけ、市民一人一人や事業所、各団体などと連携しながら男女共同参画に関する雲南市の施策を推進していくための指針となるものです。これまで以上に市民や市内の事業所、各団体などと密接に関わり、行政として取り組むべきことを明確化して、男女共同参画社会実現に向けて実効性のある計画推進を図ります。

2. 現行計画策定後の状況

(1) 国の動き

国は、第4次男女共同参画基本計画【2016（平成28）年度から2020（令和2）年度の5年間】を2015（平成27）年12月に策定しました。計画において強調すべき視点として「あらゆる分野における女性の活躍」「安心・安全な暮らしの実現」「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」「推進体制の整備・強化」を掲げ、12の個別分野における基本的方向と具体的施策を定めました。

(2) 県の動き

島根県は、第3次島根県男女共同参画計画〔2016（平成28）年度から2020（令和2）年度の5年間〕を2016（平成28）年3月に策定しました。ワーク・ライフ・バランスの更なる推進や、職場や地域においていきいきと活躍できる環境の整備などを大きな柱として、重点目標9項目を掲げ、施策の方向性を示しました。

(3) 雲南市の状況

2008（平成20）年4月に雲南市男女共同参画センターを設置し、研修会、講演会の開催など男女共同参画意識の普及と女性相談やDV（ドメスティック・バイオレンス）対策事業などの体制づくりに努めてきました。

2010（平成22）年の「男性のための生活自立支援セミナー」参加者の中から、「グランパ in 雲南」が誕生しました。孤立しがちな退職後の第2の人生を孫世代と共に楽しみ、絵本ライブ、手遊び、マジックショーなどエンターテインメント性に磨きをかけるための学び、努力を惜しむことなく、何より自分たちが楽しむ活動をしています。

2013（平成25）年11月30日に県内で4番目となる「男女共同参画宣言都市」となりました。男女共同参画意識づくりのすそ野を広げるため、市民・議会・行政が一体となって、男女共同参画社会の実現に向けた気運の醸成を図るため、「男女共同参画宣言都市奨励事業」を実施しました。これを契機として雲南市は推進・啓発活動の更なる充実、宣言文の浸透、施策の課題解決などを進めていく必要があります。

啓発活動においては、これまでに島根県から委嘱を受けた雲南市在住の島根県男女共同参画サポーター、雲南市男女共同参画まちづくりネットワーク会議による意識啓発活動を行っています。

3. 改定計画の性格と期間

- (1) この計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条に基づく法定計画であり、また「雲南市男女共同参画推進条例」第9条の規定により策定するもので、雲南市における男女共同参画社会を実現するための指針として、市が実施する施策の基本的方向を総合的に示すものです。
- (2) この計画は、「雲南市総合計画」を上位計画とする部門別計画の一つであり、男女共同参画施策を総合的に推進するために他の部門別計画と連携し、市の各部局の施策を男女共同参画の視点から横断的に捉えるものです。
- (3) この計画は、「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条に基づく計画であるとともに、基本目標Ⅲ、Ⅳに係る部分については「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」第6条に基づく計画にあたります。
- (4) 期間は、2020（令和2）年4月から2025（令和7）年3月までの5年間です。
なお、社会情勢の変化などに対応し、適宜見直しを図ります。

4. 雲南市が目指す姿

－ 気づいて築く雲南市 －

すべての男女の人権を尊重し、それぞれの個性と能力を活かし、あらゆる活動に対等に参画できる社会づくりの実現

5. 基本理念及び基本目標

男女共同参画社会とは、男女が性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保され、社会の対等な構成員として自らの意思により家庭・地域・職場・学校等、その他の社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を分かち合いながら多様な生き方を選択することができる社会です。

また、男女共同参画社会の実現には、男女の意識改革を進めていくことが重要です。

(1) 基本理念

ア 男女の人権の尊重

男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的取り扱いを受けることなく平等に扱われ、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保されること、男女の人権が尊重されること。

イ あらゆる暴力の根絶

配偶者などからの暴力及び児童への暴力ならびに性的嫌がらせなどによる個人の尊厳を害することを防止し、被害者への支援、相談体制の充実をはかること。

ウ 政策決定の場への男女共同参画

男女共同参画の推進は、男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野において、政策方針の決定、計画の立案等に男女が共同して参画する機会が確保されることを基本として行われなければならない。

エ 男女の家庭生活と他の活動の両立

男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援の下に家事、育児、介護について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、社会生活における活動に対等に参画することができるようにすることを基本として行わなければならない。

オ 性と生殖に関する健康に関しての男女の人権尊重

男女が互いに性に関する理解を深め、人権尊重の視点に立ち、生涯にわたる性と生殖に関する自己決定の権利が尊重され、共に健康な生活が営まれ、権利が尊重されること。

カ 国際的視野のもとでの男女共同参画

男女共同参画の推進は、男女共同参画社会の形成促進の取組が国際的協調のもとで推進されることを基本として行わなければならない。

(2) 基本目標

前述の基本理念に基づく施策を展開するために、次の6つの基本目標を定めます。

基本目標 Ⅰ

一人一人が大切にされる「人権文化」の創造

基本目標 Ⅱ

あらゆる暴力の根絶と被害者への支援

基本目標 Ⅲ

女性が参画しやすい体制をつくり、ものごとの企画や決定に男女ともに関わるができる環境の整備

基本目標 Ⅳ

男女が互いの個性や能力を認め合い、支えあう
家庭・地域・職場・学校づくり

基本目標 Ⅴ

様々な立場にある男女が安心して暮らせる環境の整備

基本目標 Ⅵ

総合的な推進体制の整備

6. 重点的に取り組む事項

本計画において、重点的に取り組む事項は以下の点です。

(1) 男女の人権尊重のための教育・学習の充実

島根県男女共同参画サポーター、男女共同参画まちづくりネットワーク会議は、男女共同参画意識の啓発を推進しています。家庭・地域・職場・学校等に対し、課題に応じた意識啓発活動を行います。

また、性別による固定的役割分担意識の解消など男女共同参画意識が更に浸透し、地域で男女が生き生きと活力あるまちづくりに取り組めるような様々な団体、グループ、事業所と連携をとり、意識啓発のための研修、講座の開催や情報を提供します。

子どものころからジェンダーにとらわれない視点を取り入れた教育・保育を進め、将来のことを考えることのできる子どもたちの育成に取り組めます。

また、教職員・保育者の意識啓発のための研修、講座の開催や情報を提供します。

(2) ワーク・ライフ・バランスと職場での女性の活躍を推進します。

市内事業者に対し、男女共同参画社会実現の必要性を訴え、ワーク・ライフ・バランスとポジティブ・アクション（女性の積極的改善措置）の推進を働きかけていきます。

また、男性の家庭生活（家事、子育て、介護等）への参画を呼びかけ、男女の意識改革を図り、健康維持増進を働きかけていきます。

(3) 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の推進・各種委員と地域・団体の役員に女性の参画を積極的に進めるとともに女性の人材育成に努めます。

市の審議会等への女性の参画率は、まだ20%台であり、今後、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を市役所全体で進めていきます。また、地域の団体等あらゆる分野における女性の参画が進むよう働きかけていきます。更に、地域で活躍している女性に対し、情報交換の機会の提供、女性リーダー育成のための研修会を開催します。

(4) 「雲南市DV対策基本計画」の推進に努めます。

被害者の支援、相談体制機能の充実、意識啓発活動などの取組を強化します。あらゆる暴力を容認しない社会風土を醸成するために、啓発活動を強力に推進します。

(5) 様々な困難を抱える人への相談・支援の充実に努めます。

男女共同参画社会は、だれもが孤立せず社会参加を通していきいきと暮らせる社会を目指します。このため高齢者、障がいのある人、外国人市民、ひとり親家庭等、様々な立場にある男女が安心して暮らせる環境を整備するため相談・支援の充実と相談窓口の周知を徹底します。

生活困窮など様々な困難を抱える人への対応として、「生活困窮者自立支援法」に基づき、相談体制の強化と関係機関との連携、自立に向けた指導支援の充実に努めます。

7. 計画の推進

(1) 課題解決に向けた成果を生み出す施策の実践や行動意識・慣行などを問い直すことを目的とした施策を進めるため、市民の行動指針である「都市宣言文」の浸透を図り、それを具体的な行動（実践）に結び付け、実のある施策推進をします。

(2) 施策に具体的な目標を示します。

年次報告書により、施策の実施状況、課題などから年度ごとの検証を行いますが、目標の達成度をより明確にします。

(3) 他の計画との整合・連携を図ります。

施策の範囲が広く、いくつもの分野にわたります。各部局では、最上位計画となる「雲南市総合計画」や各種関連計画に基づいて施策が進められています。第2次計画では、それらとの整合を図り、有機的に連携しながら施策を推進します。

(4) 「参画」「人権尊重」「気づいて築く」「協働」が施策を進めるキーワードです。

- ・ 様々な分野の活動に主体的に関わり、一人一人が多様な個性や能力を発揮できる「参画」を推進します。
- ・ 性別に関係なく、すべての人の「人権を尊重」します。
- ・ 家庭・職場・地域・学校等で「気づいて築く」生活が送れるよう働きかけます。
- ・ 市民・議会・行政の「協働」で男女共同参画を推進します。

8. 第2次雲南市男女共同参画計画 施策体系図

基本目標

I
一人一人が大切にされる「人権文化」の創造

基本課題

1. 「気づく」「参画する」「自律・自立」意識の促進

2. 生涯を通じた健康支援

具体的施策

- (1) 男性・子どもにとっての男女共同参画の推進
- (2) 固定的な性別役割分担意識の解消
- (3) 慣行などの見直しの呼びかけ
- (4) メディアにおける男女共同参画の推進
- (5) 女性のエンパワメント（能力育成・開発）に向けた啓発の推進

- (6) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の尊重と意識啓発
- (7) 幼児期からの性の尊重と健康に関する正しい理解の促進
- (8) 妊産婦・乳幼児健康診査と保健指導の充実
- (9) ライフステージに応じた身体・こころの健康支援と相談体制の充実
- (10) 性に配慮した的確な医療や健康診査の機会の充実

【雲南市 DV 対策基本計画】

II
あらゆる暴力の根絶と被害者への支援

1. あらゆる暴力の根絶と被害者への支援

- (11) 「雲南市DV対策基本計画」に基づく啓発と推進
- (12) DV（ドメスティック・バイオレンス）等の被害者の支援と防止対策の推進
- (13) 性犯罪防止対策の推進
- (14) ハラスメントの相談体制と防止対策の推進
- (15) 児童・高齢者・障がいのある人への虐待防止と対策の強化

【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

III
女性が参画しやすい体制をつくり、ものごとの企画や決定に男女ともに関わることができる環境の整備

1. 政策・方針決定過程への男女共同参画推進

- (16) 審議会等への女性の参画促進
- (17) 各種団体における女性の登用促進
- (18) 女性の人材育成の推進

IV
男女が互いの個性や能力を認め合い、支えあう家庭・地域・職場・学校づくり

1. 家庭生活での男女共同参画の促進

- (19) 家庭生活における男女共同参画意識の啓発
- (20) 多様なライフスタイルに対応した子育て・介護の支援

2. ワーク・ライフ・バランスの推進

- (21) ワーク・ライフ・バランスについての理解と定着
- (22) 各休業制度の取得促進

3. 地域における男女の均等な機会と参画促進

- (23) 地域における男女共同参画の促進
- (24) 防災分野における男女共同参画の推進
- (25) 女性の視点を活かした観光分野の推進
- (26) 男女がともに取り組む環境対策の推進
- (27) 地域活動に取り組む団体方針決定過程への女性の参画促進

4. 労働の場（職場）における男女共同参画の確立

- (28) ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進
- (29) 職場における男女共同参画に関する啓発と支援
- (30) 入札参加資格者要件に係る男女共同参画の推進
- (31) 事業所の男女共同参画実態調査の実施・結果の共有

5. 商工・農林・水産業等における男女共同参画の推進

- (32) 男女に均等な雇用環境の整備
- (33) 各種団体への女性の参画促進
- (34) UI ターン者の起業や女性生産活動グループの支援

6. 学校等における男女共同参画の推進

- (35) 教職員等に対する研修
- (36) 幼児・児童・生徒に対する発達段階に応じた指導
- (37) 学校評議員・PTA 等女性役員登用への積極的な推進



9. 施策内容

基本目標Ⅰ

一人一人が大切にされる「人権文化」の創造

Ⅰ－１．「気づく」「参画する」「自律・自立」意識の促進

現状と課題

固定的性別役割分担意識は、解消されつつあるものの依然として高齢の世代、男性に根強く残っています。それは、未だに多くの男性が長時間労働を良しとし、家事や子育てなどに積極的に関われないことが一つの要因と言えます。

男女共同参画社会づくりは、全ての人が対等に生きる社会づくりであり、人権の視点が重要だと考えます。

「働く女性のための課題」「家庭内等の小さな課題」を解消するための施策と捉えられがちですが、性別や年齢に関わらず誰にとっても大切な課題として共感できるものになるよう、男女平等意識の浸透を図る働きかけをする必要があります。

女性が社会のあらゆる分野に参画していくことは、単に労働力の提供だけではなく、女性も男性もすべての人が、生きている喜びを享受することができるよう、あらゆる領域で社会参加する権利が守られる社会づくりが重要です。

また、女性自身も、個性や能力を発揮することにより、社会の形成に貢献できる意識をはぐくむことが重要です。そのためには、女性が自分自身の課題を自ら考え、決定し、実行する力、他者に依存することなく、はつらつと輝いて生きていける力を身につけることが必要です。

一方、膨大なメディアからの情報にあふれる現代社会において、市等の発信する情報に対し、先入観の固定化や差別・ハラスメントなど、男女の人権を傷つけることがないように注意をはらうこと、市民一人一人のジェンダーに敏感な視点を育てることが必要となります。

	具体的施策	施策内容	所管課
1	男性・子どもにとっての男女共同参画の推進	【男女共同参画社会の形成は男性や子どもが、より暮らしやすくなるものであることへの理解が促進されるよう、広報・啓発活動、学習機会の提供をします。また、男性の意識改革、生活・自立能力を高める取組を行います。】 ●ジェンダーチェック（家庭・地域・職場・学校など身近な暮らしの中にある固定的性別役割分担意識の見直し等）の実施による意識啓発 ●家庭・地域・職場・学校等に対し、人権尊重、男女平等についての講演会、研修会・実践講座の開催と情報提供	男女共同参画センター 人権センター 情報政策課 子ども政策課 学校教育課 社会教育課

		●男女共同参画計画、男女共同参画都市宣言文、「平和を」の都市宣言の実践化と広報・啓発活動 ●男女共同参画月間・週間、人権週間、愛と平和の教育推進月間などを利用した重点的な広報活動 ●わかりやすい啓発チラシや資料等の作成・活用	
2	固定的な性別役割分担意識の解消	【男女がともに個性・能力・適性・生き方をジェンダーに捉われることなく、相互に尊重し、自律・自立意識の促進を図ります。】 ●ジェンダーチェック（家庭・地域・職場・学校など身近な暮らしの中にある固定的性別役割分担意識の見直し等）の実施による意識啓発 ●家庭・職場・地域・学校等に対する性別役割分担意識の見直しを促す学習機会の充実（研修会・パネル展示等） ●男女共同参画計画・男女共同参画都市宣言文、「平和を」の都市宣言の実践化と広報・啓発活動 ●男女共同参画月間・週間、人権週間、愛と平和の教育推進月間などを利用した重点的な広報活動	男女共同参画センター全課
3	慣行などの見直しの呼びかけ	【人々の意識の中に形成された「性別役割分担意識」の解消を促すとともに、わかりやすく且つ効果的な資料、学習機会の提供を行います。】 ●家庭・職場・地域・学校等に対する情報提供 ●家庭・職場・地域・学校等に対する講演会、研修会の実施 ●パネル展示等の啓発活動 ●わかりやすい啓発チラシや資料等の作成・活用	男女共同参画センター全課
4	メディアにおける男女共同参画の推進	【メディアが市民の意識形成に影響することを考慮し、人権尊重の視点に留意するとともにメディア・リテラシーおよび情報倫理の向上を支援します。】 ●公的広報、出版物に関するガイドライン作成と活用（公的機関及び公共的団体） ●メディア・リテラシーを考える学習機会の提供・啓発	男女共同参画センター情報政策課
5	女性のエンパワメント（能力育成・開発）に向けた啓発の推進	【女性の「自律」（自ら決定し、実行する力）と「自立」（他者に依存することなくいきいきと生きる力）に向けた意識啓発と能力開発を進めます。】 ●女性の職業能力開発支援・キャリア形成のための情報提供 ●自己啓発実現のためのセミナーの実施と支援	男女共同参画センター商工振興課

1-2. 生涯を通じた健康支援

現状と課題

生涯を通じて男女はそれぞれに健康上の問題に直面します。男女が個々の身体の健康を十分に尊重、理解しあい、相手に対するあたたかい気持ちを持って生きていくことは男女共同参画社会の形成にあたっての前提と言えます。したがって、それぞれの身体的な特性を配慮した健康づくりや健康診断、健康相談の体制を整えることが必要です。

また、男女が平等な立場から妊娠・出産について意思決定できることも重要なことです。そのために、個々が性と生殖に関する知識を十分に得ることが大切です。当然、産む・産まないに関係なく、すべての人の健康は守られるべきです。

近年では、働く女性が増え、婚姻年齢、出産年齢の上昇など女性のライフスタイルが多様化しており、それぞれの女性が安全で安心な妊娠・出産を実現できるような条件を整えることが課題となっています。もちろん、出産後も、母子に対してはきめ細やかなサポートが必要です。

一方、心の健康という点に目を向けると、近年では自死の問題が深刻な状況を呈しています。特に男性の自殺死亡率は、47都道府県全てで女性の自殺死亡率を上回っています。原因・動機は、健康の問題、経済・生活の問題、勤務問題、家庭の問題等がありますが、自死の多くは多様かつ複合的な原因及び背景を有しており、様々な要因が連鎖する中で起きています。

国が社会全体の問題として捉え、人を自死に追い込む構造に対する対策を行う事、自死遺族に対するケアも重要視されています。

自死者数の推移

	2014(平成 26) 年				自殺死亡 率で見 る島根 県の 位置	2015(平成 27) 年				自殺死亡 率で見 る島根 県の 位置	2016(平成 28) 年				自殺死亡 率で見 る島根 県の 位置
	自殺 死亡率	自死者数				自殺 死亡率	自死者数				自殺 死亡率	自死者数			
		男性	女性	計			男性	女性	計			男性	女性	計	
全国平均	19.5				15位 /47都道 府県	18.5				4 位 /47都道 府県	16.8				8 位 /47都道 府県
島根県	20.4	96	45	141		22.9	114	44	158		19.0	98	32	130	
雲南市	29.37	6	6	12		34.49	12	2	14		37.45	8	7	15	

【島根県自死対策計画、雲南市自死対策総合計画より】

自殺死亡率でみると島根県、雲南市ともに、全国平均を上回っています。

2009～2016（平成 21～28）年までの雲南市の自死者数の平均は 13.4 人となっています。男女別でみると、男性で多い傾向はありますが、近年は女性の自死も増加しています。雲南市自死対策総合計画に基づき自死予防啓発等に取り組む必要があります。また、平成 26 年度「うなん健康都市宣言」を踏まえ、誰もが安心して生きられる温かい地域づくり（家族の支援や職場の理解、地域の絆）を目指しています。

「自殺」という言葉は遺族に配慮して、雲南市では「自死」と言い換えて使用しています。

ただし、法律の名称、統計用語は例外とし、あえて「自殺」と「自死」を使い分けて表現しています。

	具体的施策	施 策 内 容	所管課
6	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の尊重と意識啓発	【妊娠・出産など、性差による健康上の問題を正しく理解できるように、学習機会を提供します。また、相談体制の充実を図ります。】 ●成人を対象とした講座を開催し、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの知識の普及や女性の人権についての学習機会の充実 ●リプロダクティブ・ヘルス／ライツの尊重について、正しい知識の習得と意識啓発の充実 ●性と生殖に関する悩みなど各種相談に応じた支援、関係機関との連携、情報提供	男女共同参画センター 人権センター 健康推進課
7	幼児期からの性の尊重と健康に関する正しい理解の促進	【ジェンダーにとらわれず、「自分らしく」生きていくため、「性」を正しく理解し、尊重することができるよう幼児期から取り組みます。】 ●ジェンダーにとらわれない、一人一人の個性と能力を尊重する教育の充実 ●性に対する正しい知識を学ぶ機会の提供 ●教職員・保育士への研修の充実	男女共同参画センター 健康推進課 子ども政策課 学校教育課 総合センター
8	妊産婦・乳幼児健康診査と保健指導の充実	【安心・安全に子どもを産み育てることができるよう、支援体制の充実を図ります。】 ●妊産婦、乳幼児健診の内容の充実と自己負担軽減を継続 ●母性保護のための情報提供と妊娠中及び出産後の女性の健康管理に係る措置に関する啓発 ●妊産婦・新生児の訪問指導による、母親への支援と父親の育児参画促進 ●在住外国人向け母子保健情報の提供、個別支援 ●相談及び支援体制の充実 ●ユニバーサルデザインの視点に立った「まちづくり」の推進	男女共同参画センター 地域振興課 健康推進課 都市計画課 建築住宅課 総合センター
9	ライフステージに応じた身体・こころの健康支援と相談体制の充実	【多様化する生き方に応じた身体・こころについての理解を深めます。】 ●女性のライフステージごとの身体・こころの変化について、女性、男性ともに理解を深められる啓発チラシ等の作成、講座・講演会の開催 ●生涯を通じて性や健康に関する相談体制の充実 ●性別・年代に応じた自死予防啓発セミナーの開催	男女共同参画センター 健康づくり政策課 健康推進課 身体教育医学研究所うなん 総合センター
10	性に配慮した的確な医療や健康診査の機会の充実	【性差医療の情報提供と身体・こころの健康に関する理解と受診に向けた取組を進めていきます。また、個に対する医療の在り方を尊重します。】 ●性差医療に関する知識の普及 ●性差に応じたがん検診（乳がん・子宮がん・前立腺がん）や生活習慣病の予防施策の推進と事後指導の充実 ●性と生殖に関する悩みなど各種相談に応じた支援（助言・情報提供など） ●性の尊重を促す啓発活動の実施	男女共同参画センター 健康推進課 総合センター

あらゆる暴力の根絶と被害者への支援

【雲南市DV対策基本計画】

Ⅱ－１．あらゆる暴力の根絶と被害者への支援

現状と課題

DV(ドメスティック・バイオレンス、配偶者やパートナーに対しての暴力)は、重大な犯罪であるという考え方が社会に広まってきました。DVは、家庭内などプライベートな関係の中で行われるため発見が困難で潜在化しやすく、暴力被害に悩む人は後を絶ちません。

また、親などのDVを日常的に見ることを強いられてきた子どもたちは、心に深い傷を負うことになり、DVの問題は児童虐待防止と合わせた取組も不可欠となっています。令和2年4月に施行される改正配偶者暴力防止法においても、児童虐待防止対策及び配偶者暴力の被害者に対する保護対策の強化を図ることとされており、更なる関係機関との連携に努めなければなりません。

DVを含め、あらゆる暴力の防止、根絶に向けて理解を深めていくとともに相談窓口体制の充実、被害者支援等の対策が必要です。

	具体的施策	施策内容	所管課
11	「雲南市DV対策基本計画」に基づく啓発と推進	【国が2014（平成26）年に改正した「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」に基づく「雲南市DV対策基本計画」を「第2次雲南市男女共同参画計画」に盛り込み重点的に推進していきます。】 ●周知媒体を利用した意識啓発	男女共同参画センター 健康推進課
12	DV等の被害者の支援と防止対策の推進	【予防啓発活動などにより、DV等は重大な人権侵害であるという意識の徹底を図ります。被害者の立場に立った相談体制の充実と適切な対応ができるよう、相談窓口担当者の資質向上と関係機関の連携を図ります。また、DV等の被害者支援の充実を図ります。】 ●関係機関との支援内容の把握と連携 ●DVに関する調査の実施 ●DV・デートDV防止に対する正しい認識の普及と啓発（DV防止セミナー等の実施） ●県、市等の関係機関との連携により、速やかな被害者の安全確保、適切な情報提供と早期の自立支援促進 ●関係機関との担当者連絡会議の開催 ●現場に重点を置いたケーススタディの実施 ●専門的・総合的な相談支援機能の充実 ●担当職員及び相談員の資質向上 ●公営住宅の安定確保と優先入居の促進	男女共同参画センター 市民生活課 長寿障がい福祉課 健康推進課 子ども政策課 子ども家庭支援課 建築住宅課 学校教育課

13	性犯罪防止対策の推進	【性犯罪を含む犯罪被害防止に配慮した安全・安心なまちづくりを推進します。】 ●LED防犯灯の整備支援、関係機関と連携した防犯カメラの設置 ●市営住宅内防犯設備の充実 ●通学路や公園等における防犯・安全対策の強化	男女共同参画センター 地域振興課 防災安全課 建設工務課 都市計画課 建築住宅課 学校教育課
14	ハラスメントの相談体制と防止対策の推進	【様々なハラスメントに対する相談体制の充実とハラスメント防止に対する個々の意識を高めるための情報提供や研修を開催し、予防啓発及び防止対策を強化します。】 ●ハラスメント防止に対する個々の意識を高めるための情報提供や研修会の実施 ●プライバシーが守られる相談室の充実と整備 ●相談窓口の周知と相談体制の充実 ●予防啓発及び防止活動の強化	男女共同参画センター 人事課
15	児童・高齢者・障がいのある人への虐待防止と対策の強化	【被害者の立場に立った相談体制の充実と適切な対応ができるよう相談窓口担当者の資質向上と関係機関の連携を図ります。また、予防啓発活動を行います。】 ●関係機関との支援内容の把握と連携 ●関係機関の担当者連絡会議の開催 ●現場に重点を置いたケーススタディの実施 ●専門的・総合的な相談支援機能の充実 ●相談窓口の周知と相談体制の充実 ●担当職員及び相談員の資質向上 ●予防啓発及び未然防止の取組の強化	男女共同参画センター 市民生活課 長寿障がい福祉課 健康推進課 子ども政策課 子ども家庭支援課 学校教育課

基本目標Ⅲ

女性が参画しやすい体制をつくり、ものごとの企画や決定に男女ともに関わるができる環境の整備

【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

Ⅲ－１．政策・方針決定過程への男女共同参画推進

現状と課題

市政への方針決定過程において、多様な意見を反映するために、男女が平等に参画する機会を得ることは重要なことです。市政の方針を検討する場である審議会等においては、性別に偏りが無い委員構成が必要と考えられます。

雲南市では、審議会等における女性委員の割合が現状 20% 台で推移している中で、40% という目標の達成に向けて、引き続き取り組んでいきます。より多くの市民が、市政に積極的に参画する機会を得られるように市民の市政への関心を高める取組や市政に参画しやすい仕組づくりを推進し、市民の市政参画を促します。

このほかにも、多くの女性がさまざまな領域で社会参画を実現できるよう、男女ともに理解や支援に向けた環境整備、リーダー育成講座や、各領域で活躍する女性のリスト作成に向けて取り組むことが必要です。

	具体的施策	施策内容	所管課
16	審議会等への女性の参画促進	【審議会等への女性の登用促進の方策を検討します。女性委員比率の向上と女性委員のいない審議会等の解消に努めます。】 ●女性登用にに向けた条例・要綱等の見直し ●市民公募枠の拡大、公募に関する情報の提供 ●意思決定の場への女性の参画促進 ●女性参画の理解と取組の促進（男女いずれかの委員数が、委員総数の 40%） ●審議会等への女性の参画を促すため、地域リーダー育成講座の開催と、男性の意識啓発講座の開催	全課
17	各種団体における女性の登用促進	【登用促進の方策を検討し、女性の委員比率の向上と女性委員のいない団体等の解消に努めます。】 ●女性の登用促進に係る働きかけ ●女性参画の重要性と理解を深めるための啓発 ●意思決定の場への女性の参画促進	男女共同参画センター 地域振興課
18	女性の人材育成の推進	【女性の人材育成と人材情報の充実を図ります。】 ●女性人材登録リストの整備と活用 ●女性リーダー育成講座の開催 ●女性人材の発掘と育成	男女共同参画センター 商工振興課

男女が互いの個性や能力を認め合い、支えあう 家庭・地域・職場・学校づくり

【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

Ⅳ－１．家庭生活での男女共同参画の促進

現状と課題

男性の子育て・家事・介護への参画については、昨今徐々に浸透してきているとはいえ、まだまだ女性にかかる負担のほうが大きいのが実状です。多様な働き方が増え、仕事と家庭を両立し、性別や年齢を問わず地域社会や職場、家庭内での協力が不可欠となります。

現在、雲南市では多くの子どもが「保育所（園）」「認定こども園」「幼稚園」などを利用しています。「保育所（園）」「認定こども園」は現在も利用者が多いですが、今後も多くの利用が見込まれており、特に0～2歳児でニーズが高くなっています。一方、就学前児童の約半数の母親がフルタイムで就労しており、3割弱の母親がパートタイムで就労しています。小学校児童の母親は、就学前児童の母親と比べ就労の割合が高く子どもの成長に伴い就労する母親が増えていく傾向がうかがえます。現在、アルバイト・パートタイムで就労している就学前児童の母親の半数近くが、フルタイムへの転換を希望し、就労していない母親の大半がアルバイト・パートタイムを中心とした就労を希望しています。

また、就労するほとんどの母親は、育児休業取得後に職場復帰することから、子どもを預けられる施設や保護者のニーズに対応した事業整備、サービスの充実が必要です。

一方で、雲南市の高齢化率は38%を超え（平成31年3月31日現在 住民基本台帳人口より）、高齢者の安心・自立した生活を支援するため、介護予防に重点をおいたサービスの実施が求められています。介護をしている家族等にとっての身体・こころの負担は大きく、介護のためにやむなく離職を選択することがないように介護サービスや各種事業の情報提供、介護負担軽減のための支援が必要です。

また、地域で高齢者支援を担う啓発活動を実施し、協力体制基盤をつくることが重要です。

	具体的施策	施策内容	所管課
19	家庭生活における男女共同参画意識の啓発	【一人一人の個性や能力が発揮でき、誰もがいきいきと暮らしていける社会づくりを目指し、男女共同参画の視点や意識を養っていきます。】 ●男女共同参画を推進するための学習会や講座等の実施 ●自主組織等地域と密着した団体や保育所（園）、認定こども園、幼稚園、学校との連携 ●「男女共同参画都市宣言文」の内容の啓発と意識啓発のためのツール作成、利用	男女共同参画センター 地域振興課

20	多様なライフスタイルに対応した子育て・介護の支援	【女性が社会に参画しながら、安心して子育てや介護ができる環境づくりの支援をします。】 ●子育て支援サービスや介護サービスについての情報提供 ●認知症サポーター育成と地域で高齢者支援を担う意識啓発の推進 ●日常生活に役立つ男性対象の実践的講座の開催 ●地域での子育て支援の充実 ●利用者のニーズ把握と支援 ●相談窓口の周知と相談体制の充実 ●認定こども園への移行促進と特別保育の拡充 ●男女共同参画の視点で、「雲南市子ども・子育て支援事業計画」「雲南市総合保健福祉計画」の推進	男女共同参画センター 情報政策課 長寿障がい福祉課 健康推進課 健康づくり政策課 子ども政策課 子ども家庭支援課 建築住宅課 社会教育課 地域包括支援センター
----	--------------------------	---	--

Ⅳ-2. ワーク・ライフ・バランスの推進

現状と課題

男性の子育て・家事・介護への参画については、昨今徐々に浸透してきているとはいえ、まだまだ女性にかかる負担のほうが大きいのが実状です。多様な働き方が増え、仕事と家庭を両立し、性別や年齢を問わず地域社会や職場、家庭内での協力が不可欠となります。

2018年（平成30年度）市民意識調査の結果から、職場における男女の平等感について、「平等」は36.0%、「男性の方が優遇されている」が48.8%と、依然として高い結果でした。

また、「女性と仕事はどうあるべきだと思いますか」という質問に対して、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と回答した人が男女とも最も大きな割合を占めた一方、「その他」の内訳では「各家庭の事情によって考えるのがいいと思う」「個人の自由であるべき」といった意見が目立ちました。

仕事や家庭、地域生活などのバランスを取ることで、多様な生き方や働き方が選択でき、誰もが自分らしく家族も安心して暮らすことができ、企業にとっても生産性向上や優秀な人材確保に役立つとされています。ワーク・ライフ・バランスの実現は、誰もが望む生き方ができる社会実現にとって必要不可欠であることから、今後、企業等と連携してワーク・ライフ・バランスに対する取組を積極的に推進します。

	具体的施策	施策内容	所管課
21	ワーク・ライフ・バランスについての理解と定着	【ワーク・ライフ・バランスの推進を図るための環境づくりや効果的な取組を進めます。】 ●ワーク・ライフ・バランスの必要性と意識啓発 ●育児・介護などの休業制度に関する情報提供 ●ワーク・ライフ・バランスへの転換を促すための情報提供	男女共同参画センター 情報政策課 子ども政策課 子ども家庭支援課 商工振興課

22	各休業制度の取得促進	【休業制度等に関する情報提供と取得促進に係る啓発を行います。】 ●休業制度等に関する情報提供 ●国等との連携による事業所に向けた啓発	男女共同参画センター 商工振興課
----	------------	---	---------------------

Ⅳ－３．地域における男女の均等な機会と参画促進

現状と課題

自治会や、コミュニティ活動等の地域活動では、慣習や社会通念からくる固定的な性別役割分担が根強く残っています。市民活動も特定の性、年齢層だけで行われている場合が少なくなく、男女共同参画の視点にたった人材育成やネットワークの構築において、女性の活躍を推進する取組が十分とは言えない状況です。

地域活動に女性がもっと参画していけるように、女性のエンパワメントに向けた取組が必要です。そのために、女性のリーダー育成事業の実施、個性的で魅力的なまちづくり、女性の視点を活かした観光振興を進めます。

また、災害に対する備えや災害時に男女共同参画の視点を踏まえた体制が確立されるよう、防災分野でも女性の参画が重要となります。

近年、環境問題について取りざたされることが多く、身近な環境問題に対して学び、取り組む機会が増えましたが、女性の参画が多いのが現状です。男女が共に参画できる事業の推進を図る必要があります。

	具体的施策	施策内容	所管課
23	地域における男女共同参画の促進	【地域における男女共同参画の基盤づくりを地域とともに進めます。】 ●女性リーダー育成 ●市民団体等の活動への支援と市民の積極的参画促進 ●地域内の絆づくりを促進するため、地域自主組織と市民との連携、支援を行い、拠点施設（交流センター）の積極的な活用促進 ●地域課題に対応した研修会の開催と支援 ●シニア世代の地域活動への参画促進（価値観・生きがい再構築） ●ユニバーサルデザインの視点に立った「まちづくり」の推進	男女共同参画センター 地域振興課 都市計画課 建築住宅課

24	防災分野における男女共同参画の推進	【防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画促進と防災体制の確立】 ●男女共同参画の視点による「雲南市地域防災計画」や災害対応マニュアルなど方針決定への女性参画拡大及び意見反映 ●女性・高齢者・障がいのある人・乳幼児・外国人等、多様なニーズ・人権に配慮した避難所運営や救援物資の備蓄 ●女性・高齢者・障がいのある人など特に支援が必要な人に配慮した防災計画の策定、マニュアル整備 ●自主防災組織等に対する男女共同参画の視点を活かした講習会の実施 ●女性の人材育成と地域モデルの育成	男女共同参画センター 防災安全課
25	女性の視点を活かした観光分野の推進	【女性の視点を活かした観光分野での企画・運営・情報発信と観光分野への女性の参画を促進し、ロールモデルとなる人づくりの支援をします。】 ●まちづくり活動や観光イベントなどへの女性の参画促進 ●企画・運営・情報発信など女性の視点を活かした活動への支援	男女共同参画センター 観光振興課
26	男女がともに取り組む環境対策の推進	【身近な環境問題に男女がともに関わることができるよう取組の推進を図ります。】 ●男女がともに参画できる環境問題への取組 ●地域環境対策等の情報、取組事例の発信、情報交換や交流の場の提供 ●男女がともに参画しやすい講演会・研修会の開催	男女共同参画センター 環境政策課
27	地域活動に取り組む団体方針決定過程への女性の参画促進	【男女共同参画の視点を取り入れ、男女がともに主体的に関わることができ、方針決定過程において女性の積極的な参画を進めるよう働きかけます。】 ●女性役員の積極的な登用 ●固定的性別役割分担意識解消の推進 ●世代間交流の奨励 ●女性の人材育成と地域モデルの育成	男女共同参画センター 地域振興課 総合センター

Ⅳ－４．労働の場（職場）における男女共同参画の確立

現状と課題

男女の労働者が、仕事と家庭の両立を図りながら、一人一人の個性と能力を十分に発揮して、共に活躍できる環境を整備するために、労働関連の悩みに関する相談窓口の充実や、関係機関との連携などによる支援を実施します。

また、結婚や出産・育児などで一度退職し、再就職を希望する女性を支援するために情報提供を推進する必要があります。

	具体的施策	施策内容	所管課
28	ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進	【事業所等、様々な組織の意思形成や方針決定に女性が積極的に参画できる環境づくりのためポジティブ・アクションの推進を図ります。】 ●男女労働者の格差解消に向けたポジティブ・アクションの推進	男女共同参画センター 商工振興課
29	職場における男女共同参画に関する啓発と支援	【男女が性別によることなく、能力に応じた機会や待遇が確保され、その能力が十分に発揮できる雇用環境を整備し、情報提供と意識啓発を行います。】 ●女性管理職登用の促進のための啓発、情報提供 ●男女共同参画社会を推進するためのネットワークづくり ●取組事例やモデル事業所の紹介 ●国・県・市の両立支援事業、研修等に係る情報提供 ●ワーク・ライフ・バランス等の啓発 ●働く男女の健康管理対策の推進 ●男女共同参画の視点を取り入れた講演・研修の促進 ●女性のキャリア形成に係る職業能力開発支援と情報提供 ●相談窓口の周知	男女共同参画センター 健康推進課 商工振興課
30	入札参加資格者要件に係る男女共同参画の推進	【入札参加資格者要件登録事業所の取組状況の把握を行います。また、入札参加資格者要件についての周知を図ります。】 ●男女共同参画取組状況の把握 ●入札参加資格者要件の周知	男女共同参画センター 管財課
31	事業所の男女共同参画実態調査の実施・結果の共有	【事業所実態調査の実施と結果を共有し、施策の進め方の参考とします。】 ●事業所実態調査の実施 ●結果の共有と施策への反映	男女共同参画センター 全課

Ⅳ－５．商工・農林・水産業等における男女共同参画の推進

現状と課題

企業で働く女性や起業を目指す女性に対する支援の一つとして、企業家育成セミナー等の情報を積極的に提供しています。

2016年（平成28年度）に実施した「事業所実態調査」からは市内の大半を占める小規模事業所において、男女共同参画に対する当事者意識が弱い傾向にあることが明らかになりました。小規模事業所の実状に合致した女性の労働環境や地位向上に向けた意識啓発の取組を実施する必要があります。

	具体的施策	施 策 内 容	所管課
32	男女に均等な雇用環境の整備	【男女が性別によることなく、能力に応じた機会、待遇が確保され、能力を十分に発揮できる雇用環境整備を図ります。】 ●取組事例やモデル事業所の紹介 ●国・県・市の両立支援事業、研修等に係る情報提供 ●働く男女の健康管理対策の推進 ●男女共同参画の視点を取り入れた講演・研修の促進 ●女性のキャリア形成に係る職業能力開発支援と情報提供 ●相談窓口の周知 ●固定的性別役割分担意識解消の推進 ●ハラスメントの予防啓発	男女共同参画センター 健康推進課 商工振興課
33	各種団体への女性の参画促進	【各種団体への女性の参画を促します。また、各種団体への働きかけを行います。】 ●意思決定の場への女性の参画促進と各種団体への啓発	男女共同参画センター 農政課
34	ＵＩターン者の起業や女性生産活動グループの支援	【起業をはじめ、新たな分野や活躍に向けてチャレンジする女性の支援をします。】 ●起業を望む女性やＵＩターン者に対する情報提供及びグループの活動支援 ●女性の経営参画の推進 ●女性リーダーの育成（認定農業者、農業士など）	男女共同参画センター 農政課 商工振興課

IV－6．学校等における男女共同参画の推進

現状と課題

「男女平等教育」は、学校教育の基本でもあり、2018年（平成30年度）市民意識調査をみても「男女の地位の平等感」は、全体で「家庭生活」40.6%「職場」36.0%「地域活動」38.3%と比較し、「学校教育の現場」61.1%と他の分野より高い結果でした。

子どもたちは、小さい時から男女共同参画の視点に立った教育を受けることが大切であり、男女共同参画意識をはぐくむ環境づくりと一人一人の子どもが大切にされ、個性や能力を尊重した教育・保育を進めるとともに、教職員、保育者の意識啓発（＝指導の視点）教育支援（＝支える視点）を更に進めていきます。また、児童、生徒が主体的に進路を選択できるような支援が必要です。合わせて保育所（園）、認定こども園、幼稚園、学校等を通じた保護者への啓発も行います。

	具体的施策	施 策 内 容	所管課
35	教職員等に対する研修	【教職員・保育者が子どもたちに与える影響は大きく、人権教育の推進のための研修の場を提供します。】 ●男女平等の視点に基づいた保育所（園）・認定こども園・幼稚園・学校の運営 ●ジェンダーにとらわれない教育、保育の実施 ●関連図書展示、パネル展示等による啓発 ●教育関係図書、ビデオ、DVD等の資料収集及び貸出、紹介 ●教職員・保育者・保護者への研修や意識啓発の充実	男女共同参画センター 子ども政策課 子ども家庭支援課 学校教育課 社会教育課
36	幼児・児童・生徒に対する発達段階に応じた指導	【人権・性・健康に関する教育を発達段階に応じて推進します。また、個性を活かし、意欲と能力を健やかに育めるよう男女平等意識の啓発を行います。】 ●男女が主体的に進路を選択できる進路指導の充実 ●キャリア教育推進プログラム（「夢」発見プログラム）の充実 ●「人権」「性」「健康」に関する意識啓発 ●「絵本の読み語り（日本語及び外国語）」による意識啓発 ●デートDV防止に関する正しい認識の普及と啓発（出前講座の実施等） ●発達段階に応じた性教育の推進 ●「お弁当の日」の取組による男女共同参画意識の育成	男女共同参画センター 健康推進課 子ども政策課 子ども家庭支援課 学校教育課
37	学校評議員・PTA等女性役員登用への積極的な推進	【女性役員の積極的な登用を進め、積極的に男女ともに関わり、協力し、活動できる環境をつくります。】 ●学校評議員、PTA等の役員に女性の参画促進を働きかけていく。	男女共同参画センター 学校教育課

様々な立場にある男女が安心して暮らせる環境の整備

V-1. 高齢者、障がいのある人が安心して暮らせる環境の整備

現状と課題

「だれもが自分らしく生きる権利をもっており、それが尊重されなくてはならない」とする男女共同参画社会の理念に基づけば、障がいや年齢等、あらゆるバリアーについて再考し、取り除いていく必要があります。

ユニバーサルデザインの視点に立った「まちづくり」の推進を図るとともに、心のバリアフリー化を目指します。偏見や差別のない誰にとっても住みやすいまちづくりを推進する必要があります。

	具体的施策	施策内容	所管課
38	高齢者の自立した生活に対する支援や相談支援の充実	【高齢者が地域で安心して暮らせ、自立した生活を営むことができるよう、住民相互の支えあいによる地域ぐるみの支援を促進します。また、男女が共に介護を担い、支えていくための環境整備に取り組みます。】 ●地域での消費者被害や犯罪に対する予防啓発 ●ユニバーサルデザインの視点に立った「まちづくり」の推進 ●生涯学習、地域活動の場の提供 ●一人暮らし世帯に配慮した支援、見守り ●介護予防事業の実施 ●養護者に対する情報提供と支援 ●相談体制の充実	男女共同参画センター 地域振興課 市民生活課 健康福祉総務課 長寿障がい福祉課 保健医療介護連携室 健康推進課 都市計画課 建築住宅課
39	障がいのある人の自立した生活に対する支援や相談支援の充実	【障がいのある人が地域で安心して暮らせ、「ノーマライゼーション」の理念の実現に向けた啓発活動を推進します。】 ●地域での消費者被害や犯罪に対する予防啓発 ●ユニバーサルデザインの視点に立った「まちづくり」の推進 ●生涯学習、地域活動の場の提供 ●養護者に対する情報提供と支援 ●ノーマライゼーションの確立を図る ●相談体制の充実 ●学校における環境整備 ●学齢期からの理解教育の推進	男女共同参画センター 地域振興課 市民生活課 長寿障がい福祉課 健康推進課 子ども家庭支援課 都市計画課 建築住宅課 学校教育課

V-2. 外国人市民が安心して暮らせる環境の整備

現状と課題

雲南市には219名（H31.4月時点）の外国人市民が暮らしています。これらの人びとが疎外されることなく、共に社会参画できるようにしていくことも、男女共同参画社会の形成にとっては重要なことです。

	具体的施策	施 策 内 容	所管課
40	外国人市民の暮らしやすさに配慮した支援や相談支援の充実	【言語、習慣、制度、文化等の違いを相互理解するための交流促進、支援を行います】 ●差別意識解消のための啓発の推進 ●外国人との地域社会づくりの推進 ●地域での消費者被害や犯罪に対する予防啓発 ●相談体制の充実 ●外国人市民向け母子保健情報の提供、個別支援など相談及び支援体制の充実	男女共同参画センター 地域振興課 市民生活課 健康推進課 子ども政策課 子ども家庭支援課 学校教育課
41	多文化共生意識の高揚	【違いを認め合い、尊重しあう暮らしやすい多文化共生社会を築きます。】 ●市民との交流の場をつくり、同じ地域に暮らす外国人や外国文化の周知と理解を関係機関とともに促進する。	男女共同参画センター 地域振興課

V-3. ひとり親家庭等に対する環境整備の推進

現状と課題

様々な理由により、ひとり親家庭等が増加し、とりわけ母子のみの家庭では経済的に不安定な生活を強いられていることが多く、経済面の支援、相談体制の充実や情報提供を行うことが重要です。また、自立に向けた支援も必要です。

母子のみの家庭の生活困難の背景には、固定的性別役割分担とそれに基づく就業構造による収入格差、父子のみの家庭においては、非正規雇用、孤立が問題視されています。

父子のみの世帯については、公的な支援も少なく、母子のみの家庭と同じように社会的・経済的に不安定な生活を強いられています。子育て、学校、地域、職場においての不安や相談する人がいないなどの現状も見受けられます。支援制度等の情報提供はもとより、求められている声を聞き、適切な支援が必要です。

	具体的施策	施 策 内 容	所管課
42	ひとり親家庭等に対する子育て支援や相談体制の充実	【ひとり親家庭等、支援が必要な人が安心して生活が営めるよう支援します。】 ●福祉制度等の情報提供 ●実態把握とそれぞれの窮状に即したきめ細やかな支援 ●各種手当、給付金などの情報提供 ●相談窓口の周知と相談体制の充実	男女共同参画センター 健康福祉総務課 健康推進課 子ども政策課 子ども家庭支援課 商工振興課 学校教育課

V-4. 生活困窮など様々な困難を抱える人への対応

現状と課題

長引く経済状況の低迷等から、性別、年齢を問わず不安定雇用が増加し、経済的に困窮した市民が増加しています。生活の安定が図れるよう、就労支援をはじめ福祉制度の充実、必要なところに支援が届くよう、生活に関わるあらゆる相談にきめ細やかに対応し、地域社会とつながりのある生活ができるよう支援を進める必要があります。

生活困窮に関する相談内容は、様々な要因が複合化しているものが多く、これらの要因がより複雑化する前に生活困窮者を早期発見する仕組みづくりや身近な相談体制の充実・強化、関係機関との連携が必要です。

	具体的施策	施 策 内 容	所管課
43	相談体制の強化と関係機関との連携	【相談体制の充実を図り、関係機関の連携による支援を強化します。】 ●生活困窮者自立相談支援の相談窓口における包括的・継続的な相談支援の実施 ●生活困窮者支援関係機関の連携強化による支援の充実	男女共同参画センター 健康福祉総務課
44	自立に向けた指導支援の充実	【自立に向けた適切な指導支援と就労支援の充実を図ります。】 ●自立に向けた支援計画の策定や生活の立て直しに向けた指導・支援の強化 ●生活困窮者の就労支援と就労意欲の喚起	男女共同参画センター 健康福祉総務課

総合的な推進体制の整備

Ⅵ－１．市役所推進体制の充実

現状と課題

男女共同参画の推進に係る施策は広範囲に及ぶため、全庁的な問題として捉える必要があります。男女共同参画の視点に立った職場づくりや市政の推進を目指し、庁内体制の強化が必要です。この計画を推進していく上で、市民が男女共同参画について理解、認識を深めるためには、職員が率先して男女共同参画の視点を持ち、市の施策は基より、家庭や地域など仕事以外のあらゆる場面で、気づき、考え、行動することが重要です。

また、庁内外の意見や市民意識調査の結果などを施策に反映させ、実施状況のフォローアップを図ります。国・県・他自治体、関係団体との連携、協力により雲南市が目指す「男女共同参画社会」を実現していきます。

	具体的施策	施策内容	所管課
45	市民と協働の推進体制の確立	【男女共同参画施策の全庁的推進を図ります。また、市民と協働の推進体制を確立します。】 ●男女共同参画施策についての審議（雲南市男女共同参画推進委員会） ●島根県雲南市男女共同参画サポーター、雲南市男女共同参画まちづくりネットワーク会議による男女共同参画の啓発と会員の増加 ●近隣市町等関係機関とのネットワークの構築 ●国、県等との連携 ●市民・企業・市民活動団体等との情報交換、共有による連携強化	男女共同参画センター全課
46	庁内推進体制の強化	【全庁的な推進を図るため、核となる本部会議、連絡会議の体制強化を図ります。】 ●雲南市男女共同参画推進本部会議、連絡会の開催、庁内での推進体制の強化	男女共同参画センター全課
47	計画の進行管理・評価・分析・見直し	【男女共同参画計画の進行管理と効果的な施策の推進を図るための分析、計画の見直しを行います。】 ●施策の進捗状況や計画の見直しのための調査・研究 ●年次報告書の作成、公表 ●施策推進のため、施策を総合的に調整し、必要な施策の企画・立案の実施 ●審議機関等から提言を担当課に伝え、適切な助言と指導を行い、担当課との協議、検討の場を設置	男女共同参画センター全課

48	男女共同参画に関する意識啓発	【性別にとらわれることなく、職員の視点が市の施策に反映されるよう意識啓発を図ります。施策推進に向けた職員の意識づくりの推進を図ります。】 ●男女共同参画に関する研修の実施。庁外で実施されるセミナー等の情報提供 ●男女が働きやすい職場づくりの推進に向けたハラスメント防止の取組、ワーク・ライフ・バランスの確保 ●市立図書館（図書室含む）、学校図書室、男女共同参画センターにおける男女共同参画関係書籍、資料、ビデオ、DVDなどの収集と利用促進	男女共同参画センター 全課
49	男女共同参画の視点に立った市の制度・施策の見直し	【男女共同参画社会の実現に向け、男女共同参画の視点に立った市の制度や施策の見直しを図ります。】 ●現行制度、施策についての見直しの実施 ●制度等課題に対応する施策・事業の研究・実施	男女共同参画センター 全課
50	相談窓口体制の充実	【施策等に対する苦情や相談を受け付け、各担当課と共有する機会をつくり、解決に向け適切な処理を行います。】 ●人権センター、男女共同参画センターは、市が行う男女共同参画施策等についての苦情、相談に対する窓口周知 ●相談窓口体制の充実 ●担当課等との情報共有、解決に向けた適切な処理	男女共同参画センター 全課

VI-2. 男女共同参画推進モデルとしての市役所における環境の整備

現状と課題

雲南市が目指す「男女共同参画社会」を実現するためには、職員が率先して男女共同参画を推進していく必要があります。そのために、意識啓発を継続的に実施し、固定的な性別役割分担意識の払拭、市の政策方針過程に男女が隔たりなく参画できるよう促す必要があります。平成28年4月には「雲南市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の積極的な管理職登用、ワーク・ライフ・バランスの確立により、働き方や意識を変え、職場環境を整えることで、他のロールモデルとなるよう取り組んでいきます。

	具体的施策	施策内容	所管課
51	女性職員の管理職育成と積極的登用	【男女がともに参画できる職場づくりを実行します。固定的性別役割分担意識にとらわれず、個人の能力を活かす適切な人員配置を実施します。また、女性管理職の積極的な登用（登用率25%）を目指します。】 ●女性管理職の育成に向けた環境整備 ●女性管理職の積極的な登用 ●固定的性別役割分担意識にとられない人員の配置	男女共同参画センター全課
52	各休業制度取得促進	【各休業制度の周知と取得促進に向けた啓発、情報提供を行います。また、相談窓口の充実を図ります。】 ●男性職員の子育てや介護への参画に関する意識啓発 ●関連する法改正・制度改正への対応 ●休暇・休業制度を取得しやすい職場環境整備 ●休業制度利用によるハラスメント等の予防啓発 ●相談体制の充実	男女共同参画センター全課
53	ハラスメント防止と相談体制の充実	【ハラスメントなどの防止に向けた取組を推進します。】 ●職員研修の実施 ●相談窓口の周知と相談体制の充実 ●アンケート調査実施 ●情報提供と予防啓発の実施	男女共同参画センター全課

VI-3. 男女共同参画推進拠点の機能と体制の強化

現状と課題

男女共同参画センターの市民への浸透を図るため、関連事業等の積極的な広報活動を推進します。円滑な事業運営を目指すとともに、新たに幅広い市民の参画を促進するため男女共同参画関係団体の活動拠点を設置し、更なる事業運営の充実、体制の強化が必要です。

	具体的施策	施策内容	所管課
54	男女共同参画センターの周知と活用	【男女共同参画センターの施策内容等に係る周知と積極的な広報活動を行います。】 ●相談窓口の周知と相談体制の充実 ●市民への積極的な広報活動の推進	男女共同参画センター
55	男女共同参画に関する調査研究・情報提供の充実	【計画策定及び施策の推進、円滑な運営、事業展開を図るため、市民意識調査等を実施します。】 ●市民意識調査の実施	男女共同参画センター
56	男女共同参画関係団体の活動拠点の設置、活用	【男女共同参画関係団体の活動拠点の設置を目指し、団体の活動、事業展開が円滑に行われるよう支援します。】 ●団体の活動拠点設置 ●活動等の支援	男女共同参画センター

10. 雲南市審議会等(法令・条例)への女性委員の参画状況

平成 31 年 3 月 31 日現在

審議会等名	現員数	女性の委員数	割合 (%)
1. 教育委員会 ※委員により任期が異なる 地域の学校教育、社会教育、文化、スポーツ等教育行政における重要事項や基本方針を決定する。	6	3	50
2. 雲南市選挙管理委員会 選挙に関する事務及びこれに関する事務を管理。選挙人名簿の登録、選挙の管理執行や選挙啓発を行う。	4	2	50
3. 公平委員会 職員の勤務条件に関する措置の要求及び職員に対する不利益処分を審査し、必要な措置を講ずる。	3	1	33.3
4. 監査委員 ※委員により任期が異なる 自治体の財務に関する事務について、法令に違反していないか、効率的に行われているかを監査し、その結果を住民に広く知らせる。	2	0	0
5. 農業委員会（農業委員） 市長が議会の同意を得て任命し、農地の権利移動の許可・不許可の決定等を行う。	19	4	21.1
農業委員会（農地利用最適化推進委員） 農業委員会から委嘱され、担当地域における農地等の利用の最適化を担当する。	37	1	2.7
6. 雲南市固定資産評価審査委員会 固定資産課税台帳に登録された価格に関する不服を審査決定する。	3	0	0
7. 雲南市情報公開審査会 開示決定等又は開示請求に係る不作為について審査請求があった場合、諮問に応じて審議を行う。	5	1	20
8. 雲南市人権センター運営審議会 人権センターの事業計画及び運営に関して必要な事項の審議を行う。	15	4	26.7
9. 雲南市企業立地審査会 助成金等の認定について適正の確保を図る。	8	2	25
10. 雲南市男女共同参画推進委員会 男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議する。	14	9	64.3
11. 身体教育医学研究所うなん運営委員会 研究所運営の適正化を図る。	19	4	21.1
12. 雲南市農業労働災害共済事業運営審査委員会 制度の運営及び共済給付に関する審査等、重要事項を処理する。	10	2	20
13. 雲南市土地区画整理審議会 事業を施行するため、土地区画整理法の規定により設置	10	0	0

審議会等名	現員数	女性の委員数	割合 (%)
14. 雲南市図書館協議会	13	11	84.6
市民の方々や専門的な知識を有する方々の幅広い意見を図書館運営に反映し、図書館サービスを向上させることを目的に設置。			
15. 雲南市国民健康保険運営協議会	20	5	25
国民健康保険事業の運営に関する事項のうち、保険納付、保険料の徴収など、市が処理する事務に係る受容事項について審議する。			
16. 民生委員推薦会（民生委員協議会）	7	2	28.6
民生委員・児童委員の推薦を行う			
17. 雲南市予防接種健康被害調査委員会	5	0	0
雲南市が行った予防接種による健康被害の適正かつ円滑な処理に資するため設置。			
18. 雲南市都市計画審議会	15	1	6.7
都市計画法によりその権限に属せられた事項及び市長の諮問に応じ都市計画に関する事項を調査審議する。			
19. 雲南市環境審議会	12	1	8.3
市長の諮問に応じ、自然環境及び生活環境の保全を図り、市民が健全なる心身を保持するための施策又は基本的事項について調査審議する。			
20. 雲南市営住宅入居者選考委員会	6	4	66.7
雲南市営住宅の入居者の選考の適正を期するため、設置。			
21. 雲南市文化財保護審議会	9	1	11.1
教育委員会の諮問に応じて、文化財の保存及び活用に関する重要事項について調査審議し、教育委員会へ建議する。			
22. 社会教育委員	12	5	41.7
社会教育に関する計画の立案や調査研究を行うなどによって、社会教育に関して教育委員会に助言をする。			
23. 雲南市個人情報保護審査会	5	1	20
個人情報保護制度に関する重要事項について、実施機関の諮問に応じて答申し、建議する。			
24. 幡屋財産区管理会	7	0	0
幡屋財産区の財産区管理会の設置、組織及び運営に関する事項を定める。			
25. 雲南市水道事業に関する審議会	12	4	33.3
雲南市における水道事業の円滑な運営を図るため、地方自治法に基づき設置。			
26. 雲南市下水道事業に関する審議会	12	2	16.7
雲南市における下水道事業の円滑な運営を図るため、地方自治法に基づき設置。			
27. 雲南市防災会議	36	3	8.3
災害対策基本法に基づき、雲南市地域防災計画を作成し、及びその実施を推進するなどの事務をつかさどる。			

審議会等名	現員数	女性の委員数	割合 (%)
28. 行政相談委員	6	0	0
総務大臣から委嘱。行政に関する苦情、行政の仕組みや手続きに関する問い合わせなどの相談を受け付け、その解決のための助言や関係行政機関に対する通知を行う。			
29. 人権擁護委員 ※委員により任期が異なる	14	6	42.9
法務大臣から委嘱。人権相談を受けたり人権の考えを広めたりする活動を行う。			
30. 民生委員・児童委員	142	50	35.2
厚生労働大臣から委嘱。民生委員は、それぞれの地域において、住民の立場に立って相談に応じ、必要な援助を行う。児童委員は、地域の子どもたちが元気に安心して暮らせるように、子どもたちを見守り、子育ての不安や妊娠中の心配ごとなどの相談・支援等を行う。			
31. スポーツ推進委員	43	9	20.9
市におけるスポーツの推進を図るため、実技及び指導・組織の育成などを行う。			
32. 保護司 ※委員により任期が異なる	31	11	35.5
法務大臣から委嘱。犯罪や非行をした人の立ち直りを助けるとともに、地域の犯罪・非行の予防をはかる活動を行う。			
33. 健康福祉部所管指定管理候補者選定委員会	6	1	16.7
健康福祉部において地方自治法に規定する指定管理者の選定及び評価を公正かつ適正に行うため設置。			
34. 雲南市重要有形民俗文化財菅谷たたら山内保存整備審議会	11	1	9.1
重要有形民俗文化財菅谷たたら山内の保存整備及び活用を図るため設置。			
35. 雲南市旧大原郡家等範囲確認調査審議会	7	0	0
旧大原郡家跡等の遺跡の調査方法や調査結果及び保存と活用方法に関して、調査又は審議する。			
36. 雲南市養護老人ホーム入所判定委員会	5	0	0
老人福祉法の規定による養護老人ホームへの入所措置を適正に実施するため設置。			
37. 雲南市交通指導員	30	3	10
雲南市における道路交通の安全を確保するため、交通の安全指導を行い、交通秩序の保持及び交通事故の防止に努める。			
38. 消費生活相談員	1	1	100
消費者の利益の擁護又は増進を図るため、相談及び苦情処理等を行う。			
39. 雲南市学校給食調理業務等委託評価委員会	10	5	50
雲南市学校給食調理業務等の民間委託について、事業の評価を行うため設置。			
40. 雲南市勤労青少年ホーム運営審議会	8	2	25
市長の諮問に応じ、ホームの運営に関する事項を調査審議し、意見を答申する。			
41. 雲南市原子力発電所環境安全対策協議会	35	2	5.7
中国電力株式会社島根原子力発電所の周辺環境への影響及び安全対策等を把握し、市民の安全及び健康の確保等、市民の意見を原子力安全対策に反映する。			

審議会等名	現員数	女性の委員数	割合 (%)
42. 雲南市総合計画推進委員会	12	2	16.7
雲南市総合計画の着実な推進に向け、効果的かつ効率的で質の高い市政を推進するため設置。			
43. 雲南市地域経済振興会議	13	3	23.1
雲南市中小企業振興基本条例の理念の実現及び基本的施策の実施について調査、審議するため設置。			
44. 雲南市立病院建設委員会	10	2	20
雲南市立病院建設基本構想の推進及びその他施設整備に必要な事項について審議又は検討を行う。			
45. 雲南市行政不服審査会	5	1	20
審査請求についての決裁の客観性・公平性を確保するために設置。			
46. 雲南市行財政改革審議会	13	4	30.8
雲南市の行財政改革の推進を図り、効果的かつ効率的で質の高い市政を推進するため設置。			
47. 雲南市指定管理候補者選定委員会（教育委員会）	6	1	16.7
教育委員会において地方自治法に規定する指定管理者の選定及び評価を公正かつ適正に行うため設置。			
48. 雲南市健康づくり推進協議会	19	6	31.6
市民との協働による総合的な健康づくりを推進し、市民各人が生涯を通じて生きがいをもって生活できる健康福祉の実現を図るため設置。			
49. 雲南市子ども・子育て会議	15	7	46.7
子ども・子育て支援に関する施策の総合的かつ計画的な推進に関し必要な事項及び当該施策の実施状況を調査審議することを目的に設置。			
50. 身体医学研究所うなん倫理審査委員会	7	0	0
倫理審査委員会は、研究者等の研究計画、研究経過及び研究計画変更等について審査する。			
51. 雲南市学校給食調理業務委託候補者選定委員会	7	4	57.1
雲南市学校給食調理業務等委託候補者を選定するため設置。			
52. 雲南市スペシャルチャレンジ共創会議	14	7	50
チャレンジ精神にあふれる中学生、高校生、大学生及び若者の学びと成長を後押しし、雲南市の持続可能性を高める人材の育成及び確保を図ることを目的として実施する雲南市スペシャルチャレンジ事業を推進するため設置。			
	796	201	25.3

11. 計画の数値目標

基本目標	基本課題	項目	第一次男女共同参画計画				H27 年度末	H28 年度末	H29 年度末	H30 年度末	目標数値 (R1～)	所管課
			H18 4/1	H24 年度末	H25 年度末	H26 年度末						
I	1	(1)男女共同参画に関する講演会の参加者数		962人	712人	1,297人	1,600人	786人	950人	703人	1,000人	男女共同参画センター 総合センター
		(2)啓発パネル展の実施回数	1 か所	10か所	19か所	9 か所	7 か所	6 か所	8 か所	9か所	15か所	
		(2)(3) 性別による役割分担に否定的な人の割合	62.2%	—	—	64.0%	—	—	—	79.4%	75.0%	同センター
		(2)(3) 社会全体における男女の平等感	12.5%	—	—	16.8%	—	—	—	17.9%	50.0%	同センター
		(2)(3)男女が平等に扱われていると感じる割合 (上段:男性、下段:女性)		61.3%	68.1%	60.2%	66.1%	80.3%	81.3%	71.6%	68.0%	政策推進課
				43.1%	53.5%	43.4%	51.1%	74.1%	72.6%	71.4%	54.0%	
III	1	(16) 市の審議会等への女性の参画率(法律・条例)	26.5%	28.7%	28.6%	26.9%	24.3%	24.9%	24.2%	25.3%	40.0%	各課
		(16) 女性の参画がゼロの審議会等の数(審議会等合計)	11 (39)	5 (32)	6 (35)	7 (37)	7 (44)	7 (48)	7 (48)	9 (52)	0	各課
IV	1	(20)「生活自立支援のための講座」などを開催している地域自主組織	3 館	9 か所	11か所	15か所	14か所	14か所	15か所	29か所	15か所	地域振興課 男女共同参画センター
		(20) 延長保育	4 か所	7 か所	7 か所	7 か所	7 か所	8 か所	9 か所	10か所	10か所	子ども政策課
		(20) 一時保育(保育所型)	6 か所	7 か所	7 か所	7 か所	7 か所	8 か所	8 か所	9 か所	9 か所	子ども政策課
		(20) 休日保育	0 か所	1 か所	1 か所	1 か所	1 か所	1 か所	1 か所	1 か所	1 か所	子ども政策課
	2	(20) 病児・病後児保育	1 か所	2 か所	2 か所	2 か所	2 か所	3 か所	3 か所	3 か所 (うち1 か所は 病児保 育室)	3 か所(う ち1か所は 病児保育 室)	子ども政策課
		(20) 子育て支援センター数	5 か所	5 か所	5 か所	5 か所	5 か所	5 か所	5 か所	5 か所	5 か所	子ども政策課
		(20) 放課後児童クラブ数	7 か所	9 か所	9 か所	9 か所	9 か所	10 か 所	10 か 所	11 か 所	11 か所	子ども政策課
	3	(23)男女共同参画の視点に立った学習会等を開催している地域自主組織	1 2 館	6 か所	14か所	13か所	7か所	14か所	17か所	13か所	15か所	地域振興課 男女共同参画センター
		(33) 女性農業委員数	3人	4人	4人	2人	2人	2人	4人	4人	4人	農業委員会
		(33) 女性農業士数	4人	2人	2人	2人	2人	1人	1人	1人	4人	農政課
		(34) 農林水産業関係の女性生産活動グループ数	10団体	10団体	10団体	10団体	10団体	10団体	10団体	10団体	12団体	農政課
VI	1	(48) 人権・男女共同参画の視点に立った市職員等研修の参加率(1回以上/年間)	72.9%	84.7%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	人事課 男女共同参画センター 人権センター
		(51) 女性の管理職への登用率	21.1%	18.9%	21.1%	20.4%	20.9%	18.0%	18.3%	21.4%	25.0%	人事課
	2	(52) 市役所男性職員の育児休業取得者数	0人	0人	2人	0人	1人	1人	1人	0人	2人以上	人事課

12. 参考資料

雲南市男女共同参画に関する市民意識調査

1 調査の目的

本調査は、男女共同参画に関する市民の意識を把握し、当市における施策の在り方や方向性を見出し、第二次男女共同参画計画後期改定及び改定に合わせ「女性活躍推進法」に伴う推進計画内容を盛り込む基礎的資料として活用することを目的としています。

2 調査の方法

- (1) 調査地域：雲南市内全域
- (2) 調査対象：雲南市内に住民票を有する満18歳以上の男女
- (3) 標本数：2,000人
- (4) 標本抽出法：平成31年1月8日現在の住民登録者から、6町別、年齢別、男女別に無作為抽出
- (5) 調査期間：平成31年2月9日～平成31年2月28日
(ただし回収率向上のため、3月上旬まで回収延長)

3 調査内容

男女の役割に関する事項
就労に関する事項
家庭生活に関する事項
男女間における暴力の防止・被害者支援に関する事項
男女共同参画に関する用語・制度・機関の認知度

4 回収状況

回収数 776人（女性 425人、男性 347人、無回答 4）
回収率 38.8%

5 調査結果の見方

- (1) 性別無回答者は全体数に含みます。
- (2) 本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答者数です。
- (3) 百分率（%）の計算では、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示しました。
従って四捨五入の影響で、%を足し合わせて100%にならない場合があります。
- (4) 本文、表、グラフの表記の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合があります。

6 回答者の基本属性

性別

女性	425 人	54.8%
男性	347 人	44.7%
無回答	4 人	0.5%
合計	776 人	100.0%

住所

大東町	244 人	31.4%
加茂町	110 人	14.2%
木次町	171 人	22.0%
三刀屋町	157 人	20.2%
吉田町	27 人	3.5%
掛合町	60 人	7.7%
無回答	7 人	0.9%
合計	776 人	100.0%

配偶者

配偶者がいる	568 人	73.2%
配偶者はいない	198 人	25.5%
無回答	10 人	1.3%
合計	776 人	100.0%

お子さんの有無

就学前の子どもがいる	95 人	12.2%
小学生の子どもがいる	84 人	10.8%
中学生の子どもがいる	54 人	7.0%
高校生の子どもがいる	46 人	5.9%
大学生、短大生、専門学校生の子どもがいる	59 人	7.6%
社会人の子どもがいる	396 人	51.0%
子どもはいない	144 人	18.6%

年齢

18、19 歳	30 人	3.9%
20 歳代	54 人	7.0%
30 歳代	95 人	12.2%
40 歳代	106 人	13.7%
50 歳代	126 人	16.2%
60 歳代	173 人	22.3%
70 歳代	165 人	21.3%
80 歳以上	15 人	1.9%
無回答	12 人	1.5%
合計	776 人	100.0%

就労形態

常勤の被雇用者	289 人	37.2%
会社経営者・役員	24 人	3.1%
小規模自営業主、自由業者	36 人	4.6%
派遣、契約・嘱託社員	42 人	5.4%
パート・アルバイト	80 人	10.3%
家族従業者	26 人	3.4%
職業に就いていない	178 人	22.9%
その他	92 人	11.9%
無回答	9 人	1.2%
合計	776 人	100.0%

配偶者の就労状況

常勤の被雇用者	204 人	35.9%
会社経営者・役員	26 人	4.6%
小規模自営業主、自由業者	44 人	7.7%
派遣、契約・嘱託社員	26 人	4.6%
家族従業者	24 人	4.2%
パート・アルバイト	77 人	13.6%
職業に就いていない	124 人	21.8%
その他	36 人	6.3%
無回答	7 人	1.2%
合計	568 人	100.0%

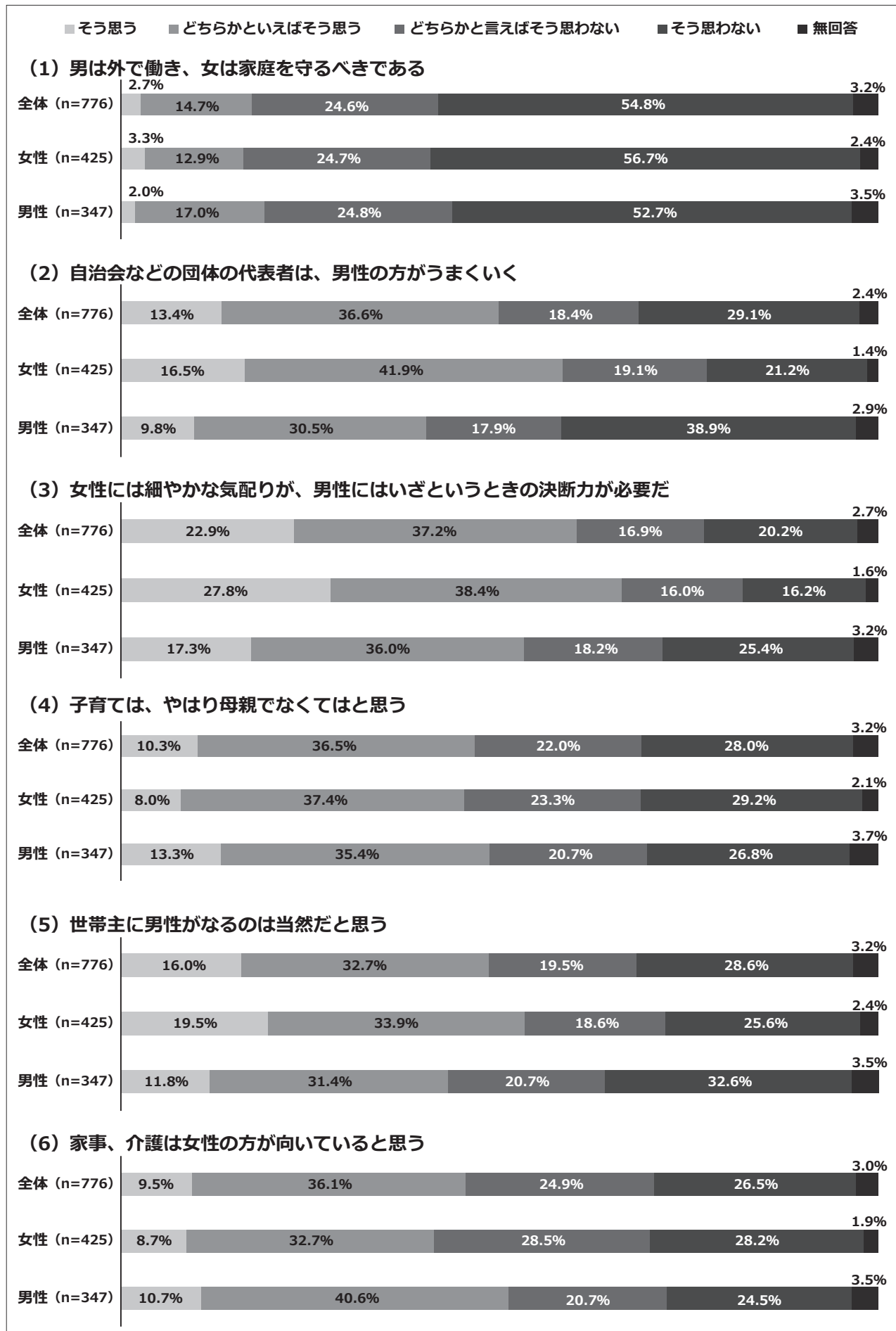
同居している方

一人暮らし	36 人	4.6%
配偶者	540 人	69.6%
子ども	393 人	50.6%
親	345 人	44.5%
孫	77 人	9.9%
きょうだい	66 人	8.5%
その他	63 人	8.1%

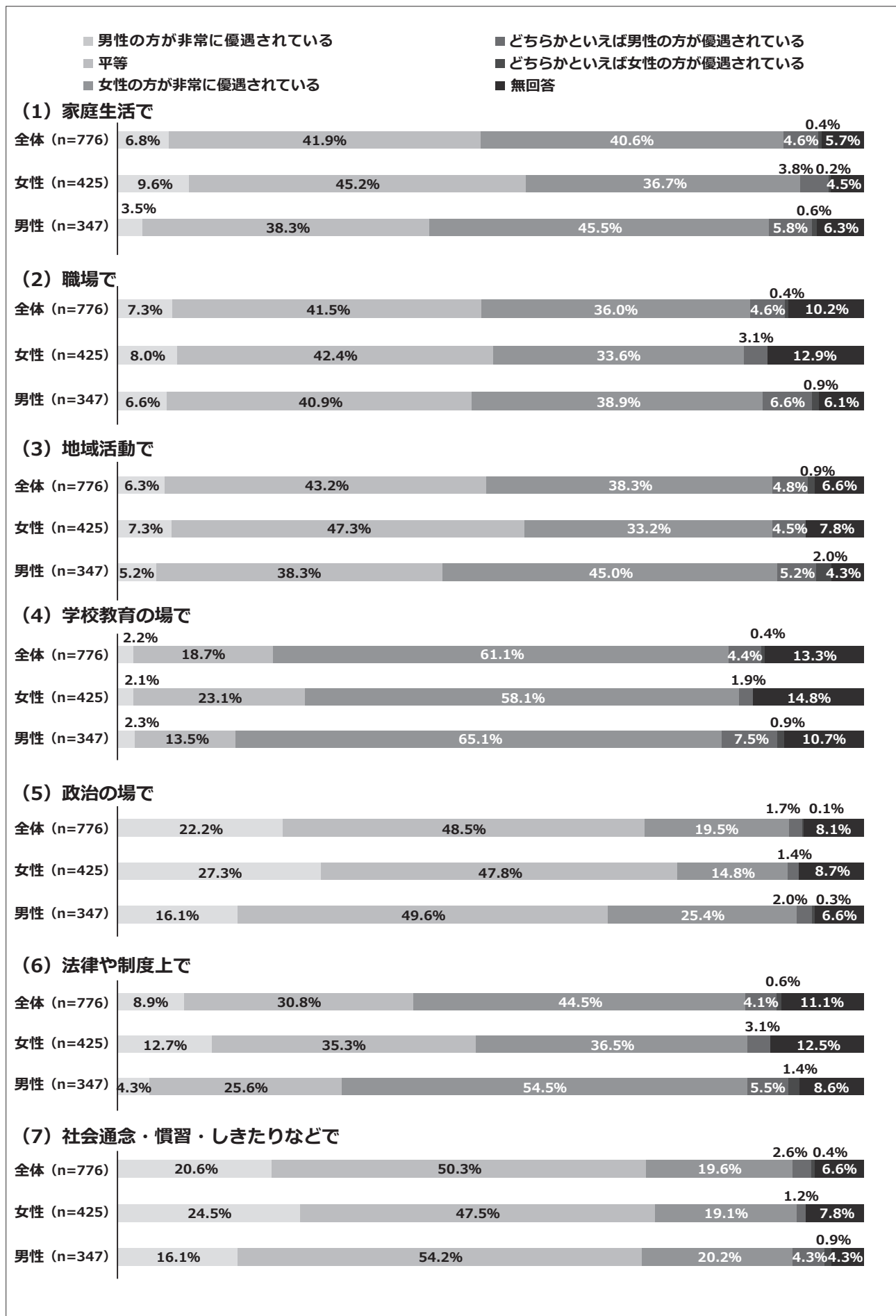
7 その他

- (1) 本調査報告については、調査票作成段階から集計および分析に至るまで、雲南市男女共同参画推進委員である島根大学法文学部社会文化学科・片岡佳美教授の全面協力をいただき作成しました。
- (2) 前回調査（平成26年度実施）と比較し意識の推移をはかるため、設問については基本的に前回と同様としています。

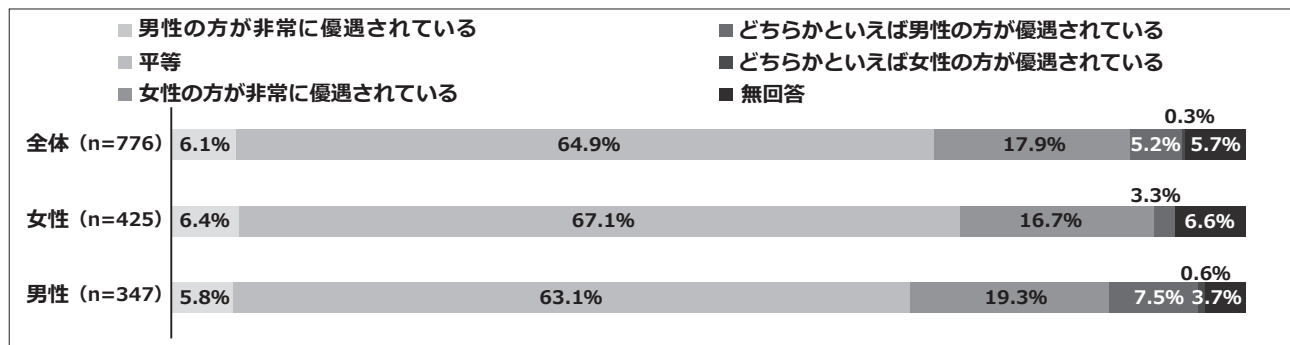
問 1：性別による役割を固定する考え方について、あなたはどのように思いますか。



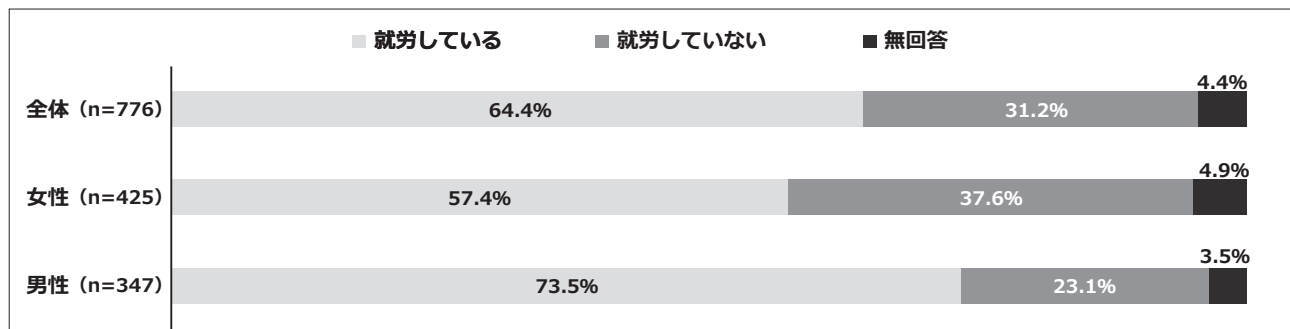
問 2 : 雲南市では、次にあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。



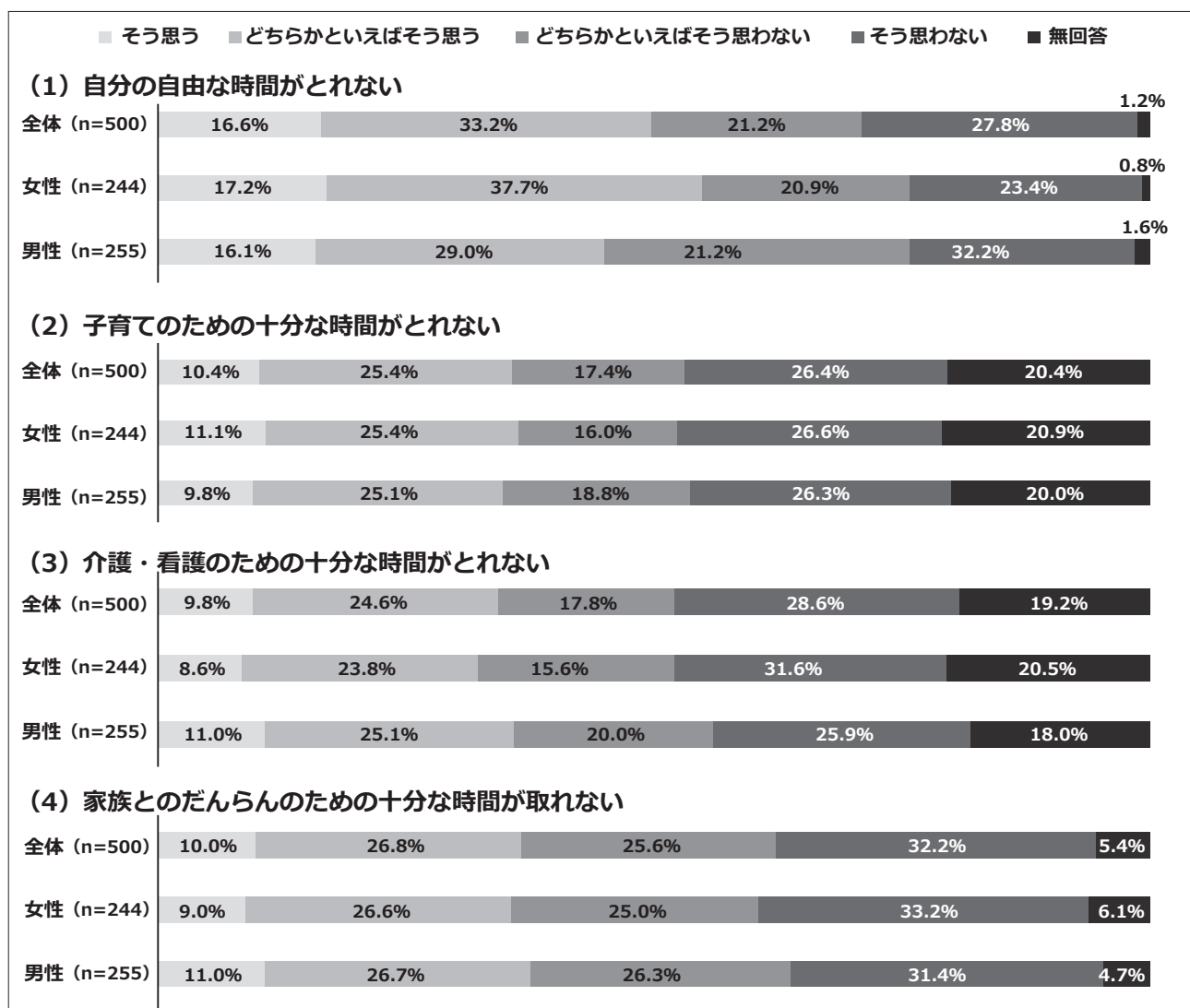
問 3：社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。



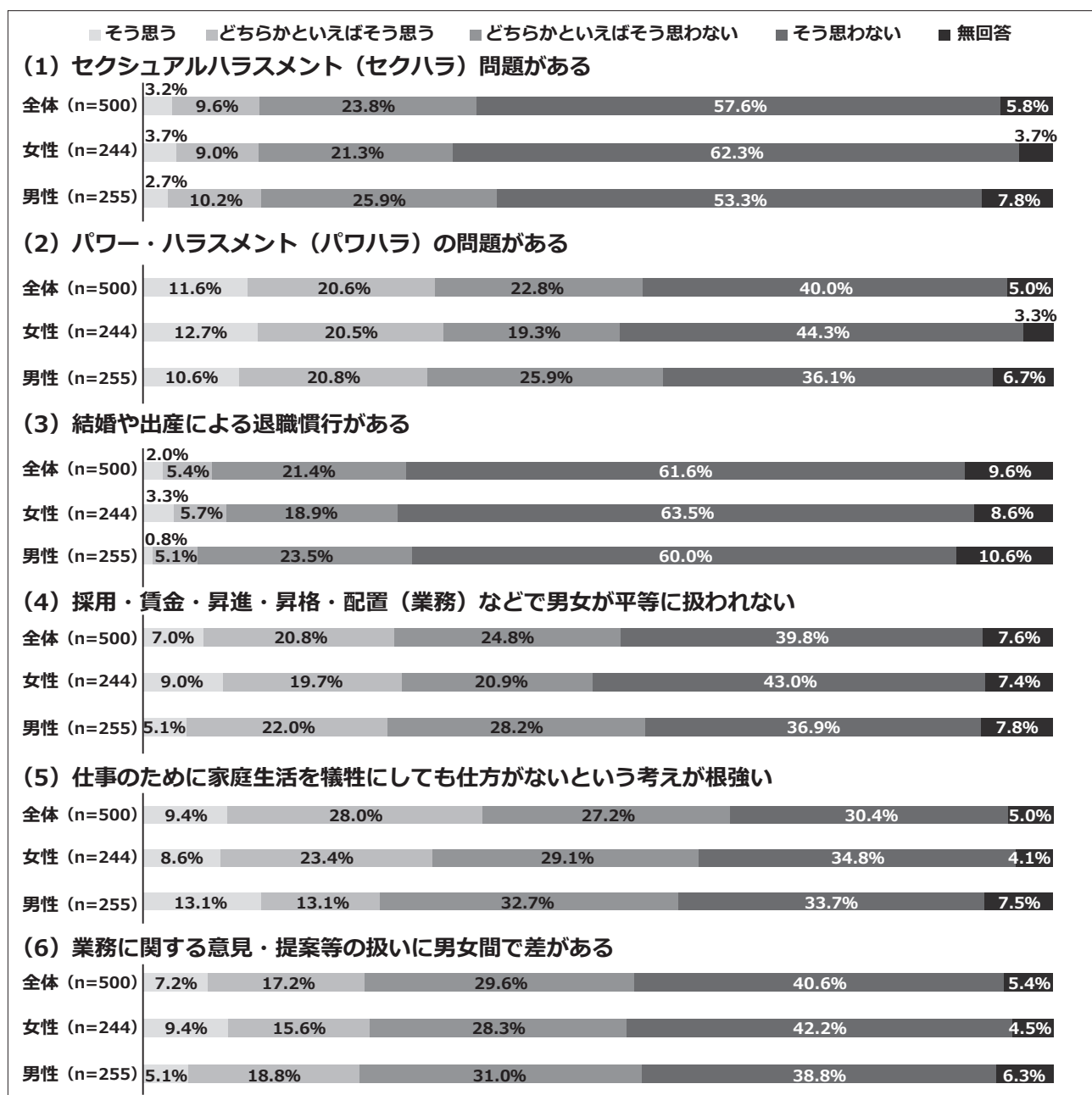
問 4：あなたは就労していますか。



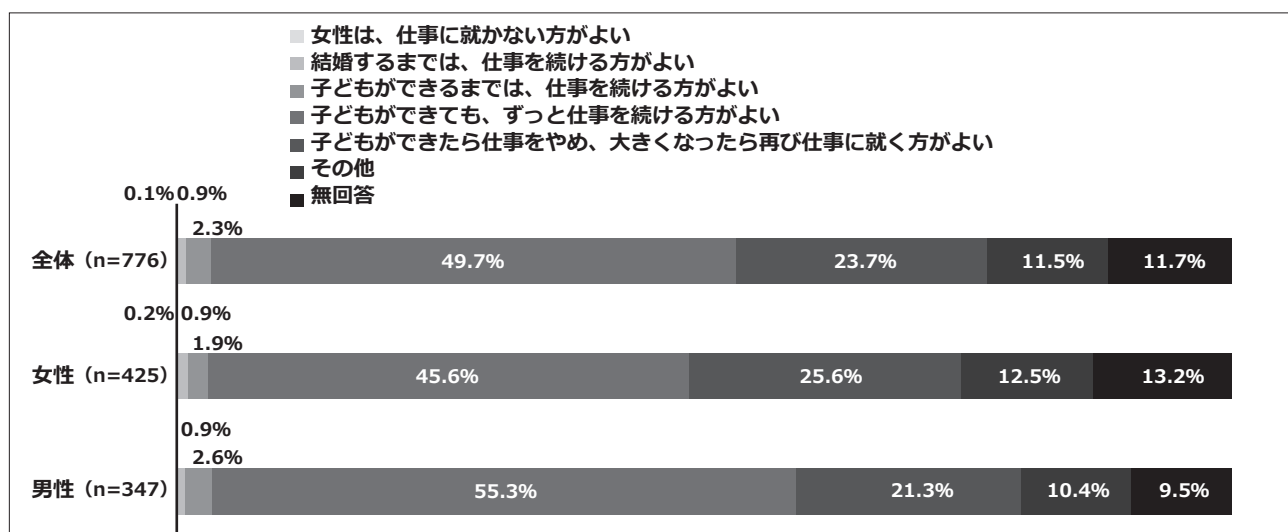
問 4-1：あなたは、仕事と仕事以外の生活の両立について、次のような不安や悩みがありますか。



問 4-2：あなたの職場には、次のような問題があると思いますか。



問 5：女性と仕事はどうあるべきだと考えますか。



問 6 : 家庭において次のようなことは、男女どちらが担当していますか。

- 主として女性（娘、妻、母、子の妻等）
 ■ 主として男性（息子、夫、父、子の夫等）
 ■ 無回答
- 男性も女性も同じ程度
 ■ だれもしていない・該当する仕事がない

(1) 収入を得ること

全体 (n=776)	5.5%	38.4%	43.0%	4.0%	9.0%
女性 (n=425)	8.2%	38.6%	39.5%	4.5%	9.2%
男性 (n=347)	2.0%	38.0%	47.8%	3.5%	8.6%

(2) 食事のしたく

全体 (n=776)	82.9%	8.5%	2.4%	0.3%	5.9%
女性 (n=425)	87.3%	7.3%	0.2%		5.2%
男性 (n=347)	77.5%	10.1%	0.6%	5.2%	6.6%

(3) 食事のかたづけ

全体 (n=776)	72.8%	16.5%	3.9%	0.1%	6.7%
女性 (n=425)	81.9%	11.8%	0.7%		5.6%
男性 (n=347)	62.0%	22.2%	0.3%	7.8%	7.8%

(4) 掃除・洗濯

全体 (n=776)	71.9%	16.9%	4.0%	0.3%	7.0%
女性 (n=425)	78.6%	13.6%	1.6%		6.1%
男性 (n=347)	64.0%	20.7%	0.6%	6.9%	7.8%

(5) 子どもの世話・しつけ

全体 (n=776)	37.9%	29.4%	1.3%	12.0%	19.5%
女性 (n=425)	41.4%	25.4%	0.9%	12.5%	19.8%
男性 (n=347)	33.7%	34.3%	1.7%	11.2%	19.0%

(6) 介護・看護

全体 (n=776)	35.3%	17.0%	1.9%	23.7%	22.0%
女性 (n=425)	41.4%	13.4%	0.5%	22.6%	22.1%
男性 (n=347)	28.2%	21.3%	3.7%	25.1%	21.6%

(7) 家庭における重大な事柄の決定

全体 (n=776)	5.9%	41.8%	43.7%	0.9%	7.7%
女性 (n=425)	8.0%	40.5%	43.1%	0.7%	7.8%
男性 (n=347)	3.2%	43.5%	44.7%	1.2%	7.5%

(8) 地域活動への参加

全体 (n=776)	5.9%	32.3%	51.5%	1.4%	8.8%
女性 (n=425)	9.4%	33.9%	46.4%	1.4%	8.9%
男性 (n=347)	1.4%	30.3%	58.5%	1.4%	8.4%

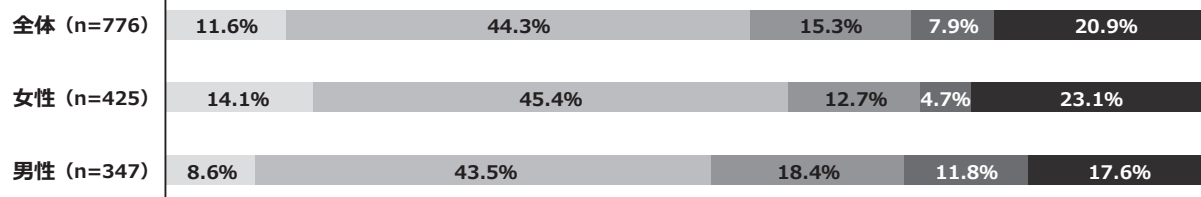
(9) 学校などの行事への参加

全体 (n=776)	23.1%	33.9%	8.6%	14.9%	19.5%
女性 (n=425)	30.4%	30.1%	4.7%	15.1%	19.8%
男性 (n=347)	14.1%	38.6%	13.5%	14.7%	19.0%

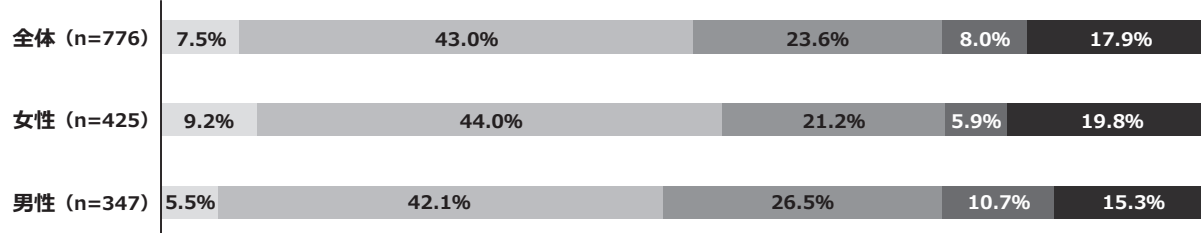
問 7：雲南市は、次のような家庭支援が充実していると思いますか。

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない ■ 無回答

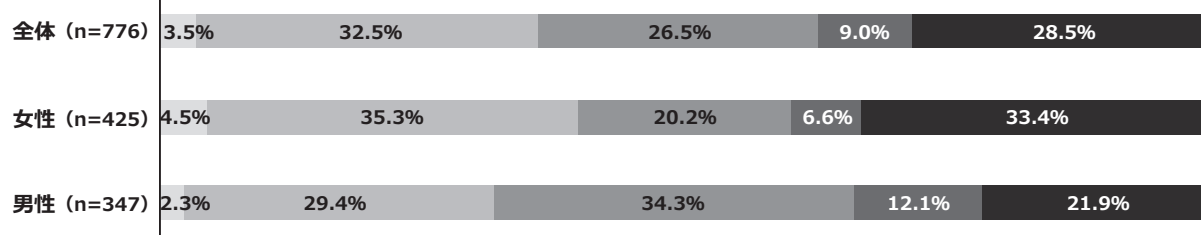
(1) 子育て支援が充実している



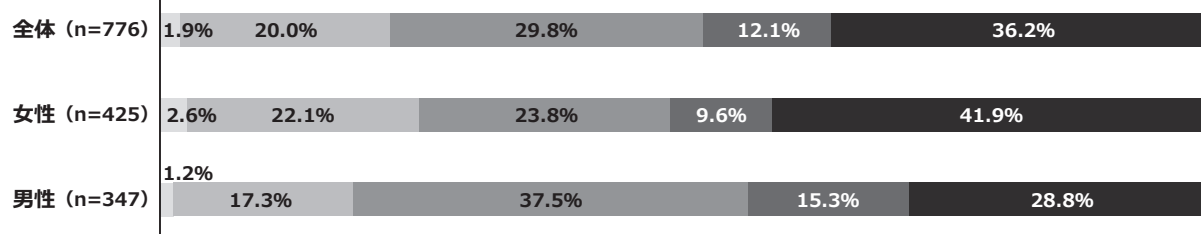
(2) 高齢者支援・介護支援が充実している



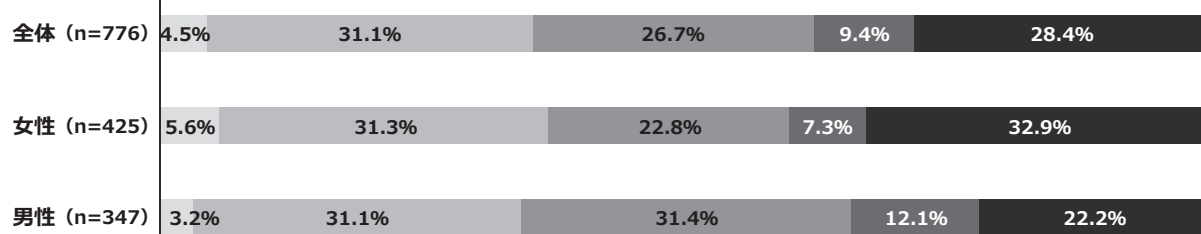
(3) ひとり親家庭への支援が充実している



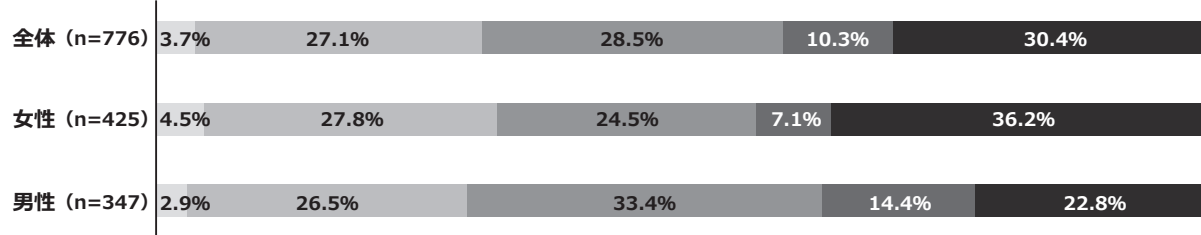
(4) 外国人家庭への支援が充実している



(5) 障がい者への支援が充実している



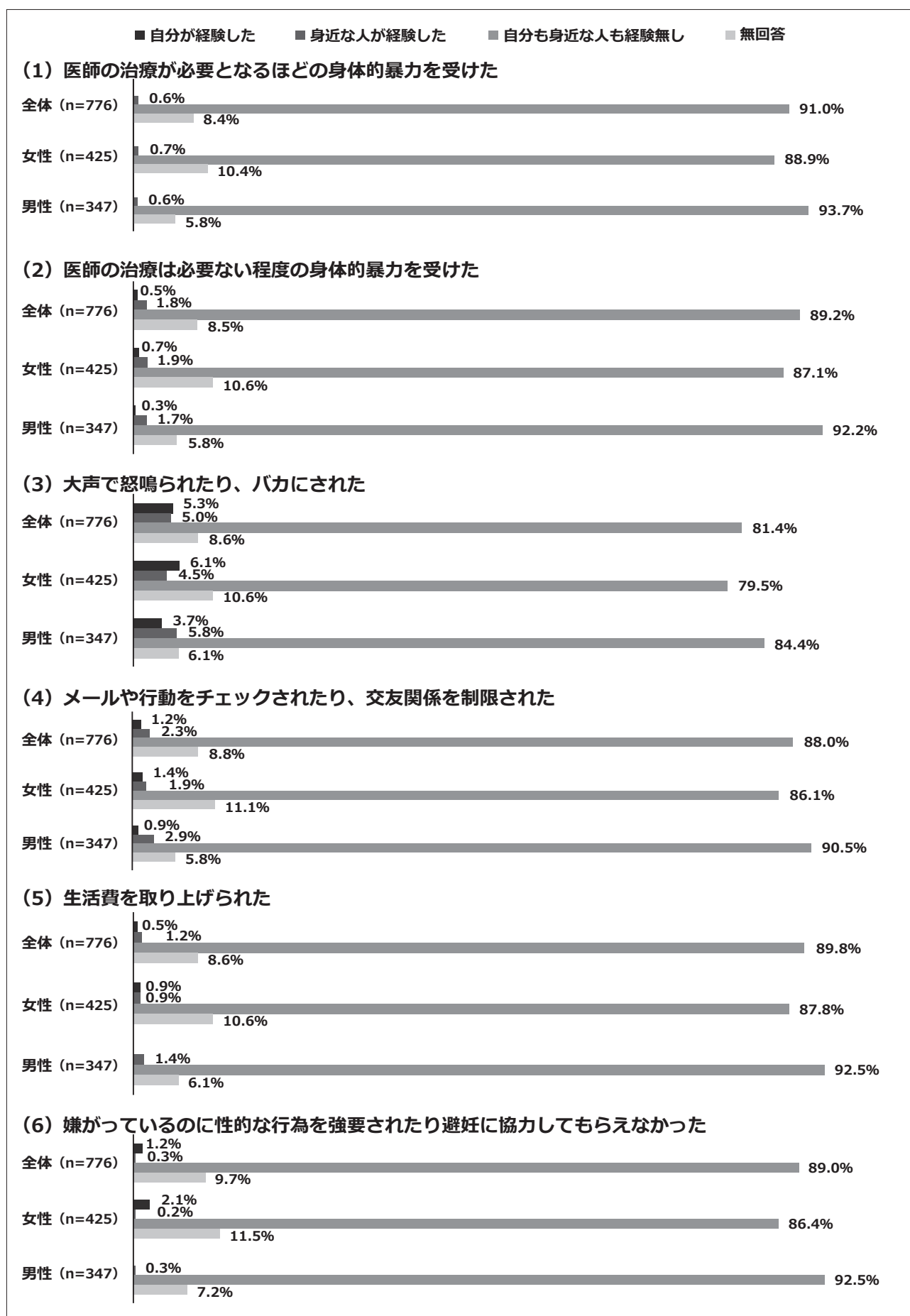
(6) 生活困窮者（家庭）への支援が充実している



問 8 : あなたはこの5年間で配偶者や交際相手などに対して、次のような行為をしたことがありますか。

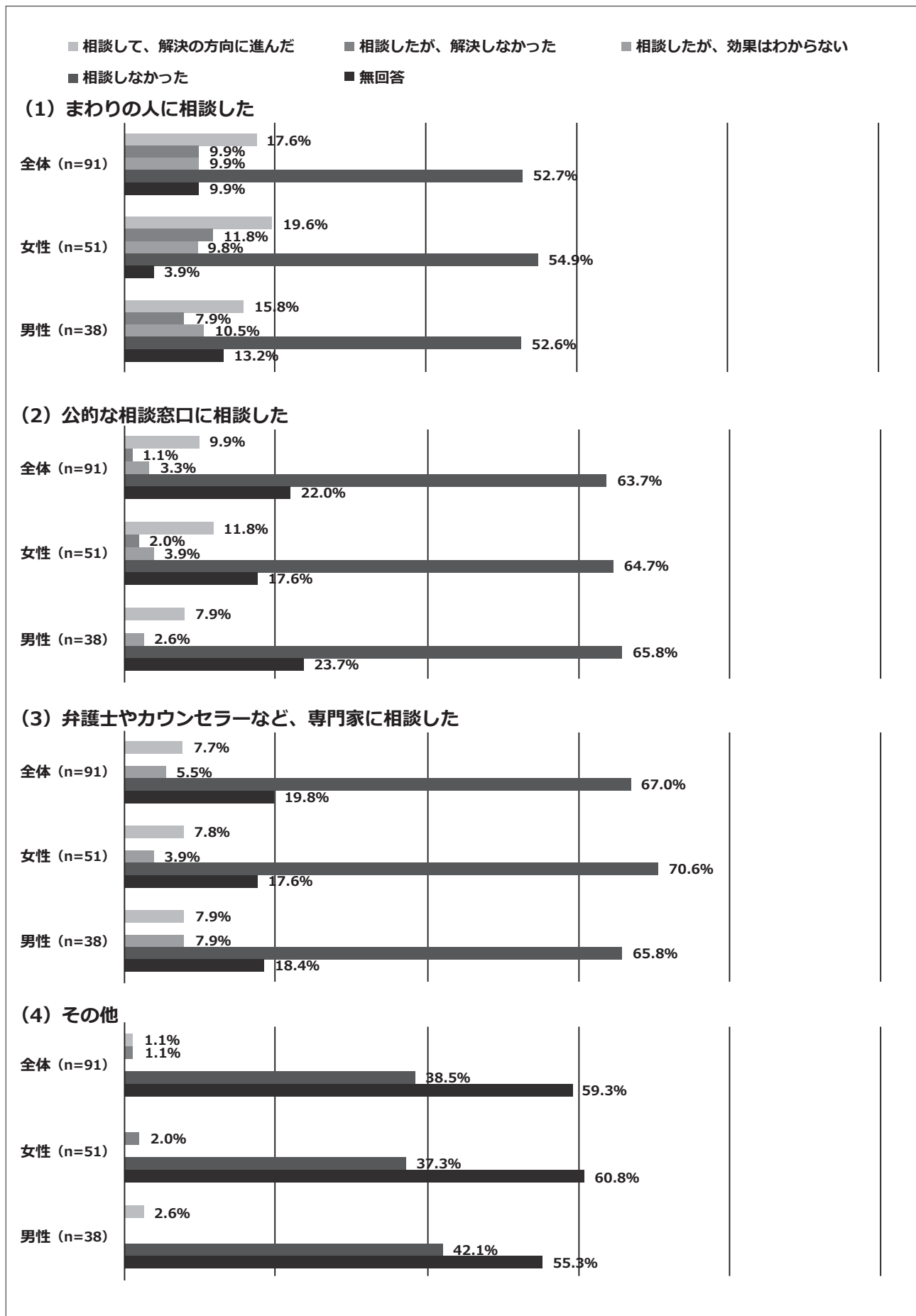


問 9：この 5 年間で、あなた、あるいは身近な人が、配偶者や交際相手などから次のような行為をされたことはありますか。（両方当てはまる場合もある）

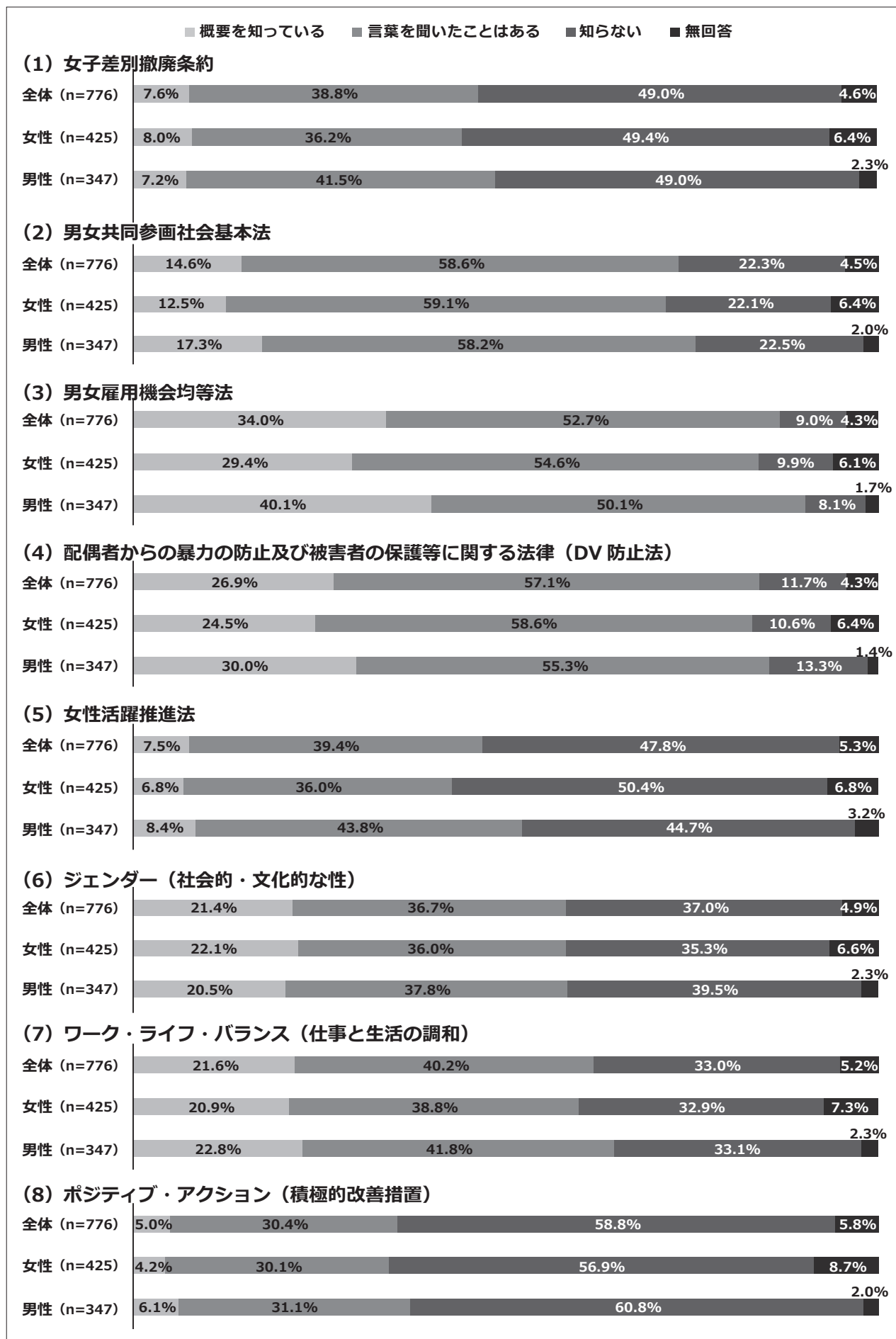


問 10：それらの問題は誰かに相談し解決しましたか。

(問 9 の (1)～(6) のいずれかで「自分が経験した」「身近な人が経験した」に○のある方)

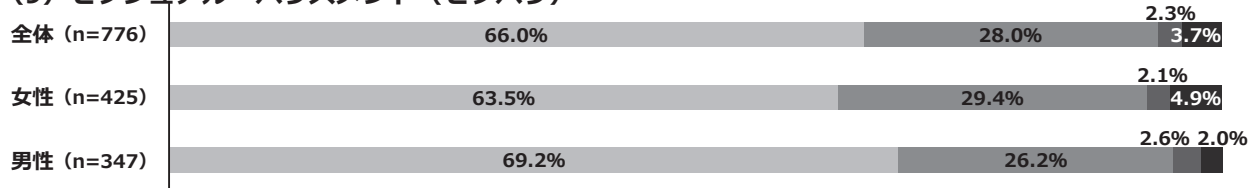


問 11：あなたは、次のようなことをご存じですか。



■ 概要を知っている ■ 言葉を聞いたことはある ■ 知らない ■ 無回答

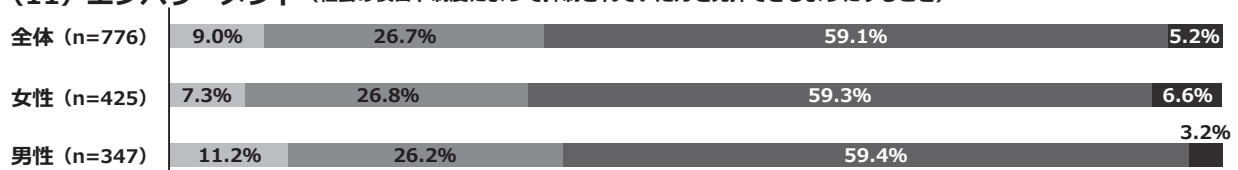
(9) セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）



(10) ドメスティック・バイオレンス（DV）



(11) エンパワメント（社会の慣習や制度によって抑制されていた力を発揮できるようにすること）



(12) 雲南市男女共同参画推進条例



(13) 雲南市男女共同参画計画～気づいて築く雲南プラン～



(14) 雲南市が男女共同参画宣言都市であること



(15) 雲南市男女共同参画センター



雲南市男女共同参画に関する市民意識調査(2018年)結果について

片岡佳美(島根大学)

■回答者の基本属性^{※1}

回答者の基本属性を確認しておく。いずれも無回答ケースは除いて集計している。

性別は、女性 425 人 (55.1%)、男性 347 人 (44.9%) であった。年齢層については、10 代 (18～19 歳) 30 人 (3.9%)、20 代 54 人 (7.1%)、30 代 95 人 (12.4%)、40 代 106 人 (13.9%)、50 代 126 人 (16.5%)、60 代 173 人 (22.6%)、70 歳以上 180 人 (23.6%) となっている。なお、2015 年国勢調査では、雲南市の 18 歳以上人口に占める 18～19 歳は 1.4%、20 代は 7.2%、30 代は 11.9%、40 代は 12.6%、50 代は 14.3%、60 代は 20.4%、70 歳以上は 32.1% であり、今回のデータと大きなズレはない。年齢層比率を性別に見ると、以下の表ようになる。

性別年齢層

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70歳以上	合計
女性	17 4.0%	29 6.9%	49 11.7%	62 14.8%	73 17.4%	82 19.5%	108 25.7%	420 100.0%
男性	13 3.8%	25 7.3%	46 13.4%	44 12.8%	53 15.5%	90 26.2%	72 21.0%	343 100.0%

配偶者のいる回答者は、女性 313 人 (74.7%)、男性 255 人 (73.7%) と約 7 割を占める。就学前の子どもがいる回答者は、女性 52 人、男性 43 人、小学生の子どもがいる回答者は、女性 44 人、男性 40 人、中学生の子どもがいる回答者は、女性 30 人、男性 24 人、高校生の子どものいる回答者は、女性 24 人、男性 22 人、大学生・短大生・専門学校生の子どものいる回答者は、女性 37 人、男性 22 人、社会人の子どもがいる回答者は、女性 230 人、男性 165 人であった。子どものいる回答者で、中学生までの子どもがいる回答者は、女性 102 人、男性 79 人である。

^{※1} 今回の調査では、まず雲南市を構成する大東町・加茂町・木次町・三刀屋町・吉田町・掛合町の旧町村（地区）に分け、そして各地区に含まれる住民をさらに性別・年代に分けて、それぞれの層から同数の調査対象を選び出すという手法を採っている。実はこのようにすると、サンプル（標本）の地区構成比、性別構成比、年代構成比と雲南市全体のそれらとの間でのズレが大きくなるため、調査結果を雲南市の縮図として見るのが難しくなるという問題がある。

このようなサンプルの場合、集計はサンプリング（標本抽出）の単位に合わせて地区別・性別・年代別に行なうのがよいが、そうすると煩雑になり見難いだけなので、以下では地区・年代は全部まとめて性別クロス集計を行なうこととする。とはいえ、これらの結果については、上記のようなデータの制約を念頭に注意して見るべきである。

回答者の就労形態については、男女とも「常勤の被雇用者」が最も多く、女性 125 人（29.7%）、男性 163 人（47.4%）、次いで「職業に就いていない」が多く、女性 117 人（27.8%）、男性 60 人（17.4%）となっている。配偶者の就労形態についても同様で、最も多いのは「常勤の被雇用者」で、女性 132 人（43.1%）、男性 72 人（28.2%）である。2 番目に多いのはやはり「職業に就いていない」で、女性は 57 人（18.6%）、男性は 67 人（26.3%）である。男性では「家族従業者」が 66 人（25.9%）となっている。

回答者の就労形態

	常勤被雇用者	会社経営者・役員	小規模自営業主、自由業者	派遣、契約・嘱託社員	パート・アルバイト	家族従業者	職業に就いていない	その他	合計
女性	125 29.7%	7 1.7%	7 1.7%	21 5.0%	65 15.4%	23 5.5%	117 27.8%	56 13.3%	421 100.0%
男性	163 47.4%	17 4.9%	29 8.4%	21 6.1%	15 4.4%	3 0.9%	60 17.4%	36 10.5%	344 100.0%

回答者の配偶者の就労形態

	常勤被雇用者	会社経営者・役員	小規模自営業主、自由業者	派遣、契約・嘱託社員	パート・アルバイト	家族従業者	職業に就いていない	その他	合計
女性	132 43.1%	20 6.5%	35 11.4%	17 5.6%	8 2.6%	11 3.6%	57 18.6%	26 8.5%	306 100.0%
男性	72 28.2%	7 2.7%	9 3.5%	9 3.5%	16 6.3%	66 25.9%	67 26.3%	9 3.5%	255 100.0%

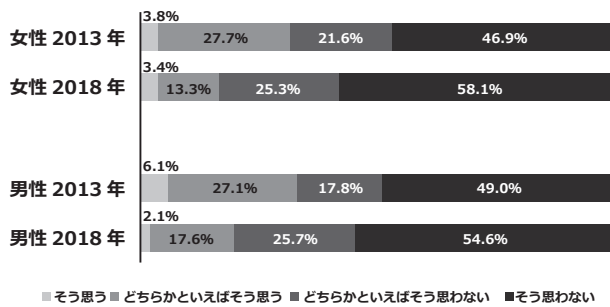
一人暮らしの回答者は、女性 16 人（3.8%）、男性 20 人（5.8%）と少ない。親子 2 世代で暮らしている回答者は、女性 171 人、男性 152 人、親子孫の 3 世代で暮らしている回答者は、女性 129 人、男性 102 人、4 世代同居で暮らしている回答者は、女性 7 人、男性 5 人である。

■前回（2013 年）調査との比較

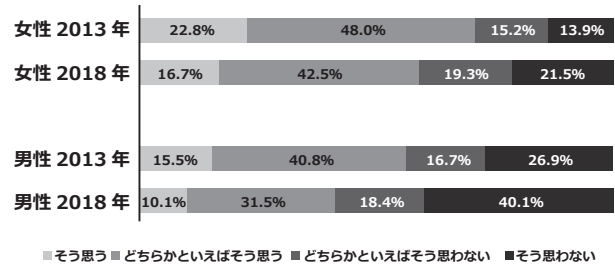
前回（2013 年）調査と同じ質問項目の回答から、市民のジェンダーに関する意識や社会認識がどう変わったか、または変わらないかを見てみたい。

性別役割に関する考えについて比較したところ、いずれの項目においても、男女とも固定的な性別役割について肯定する比率は減少していた。ただし、肯定・否定のどちらが多いかという点では、今回の調査においても、「自治会などの団体の代表者は、男性の方がうまくいく」や「女性には細やかな気配りが、男性にはいざというときの決断力が必要だ」では、男女ともに、肯定的な人のほうが否定的な人より多くなっている。また、「世帯主に男性になるのは当然だと思う」では女性において、「家事、介護は女性の方が向いていると思う」では男性において、肯定が過半数を占める。

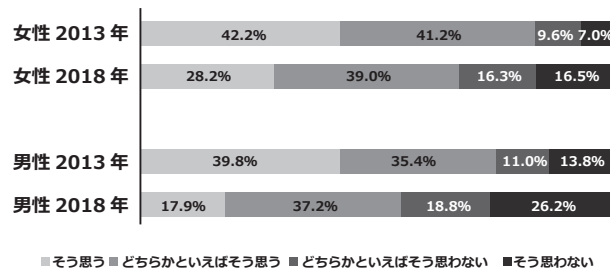
男は外で働き、女は家庭を守るべき



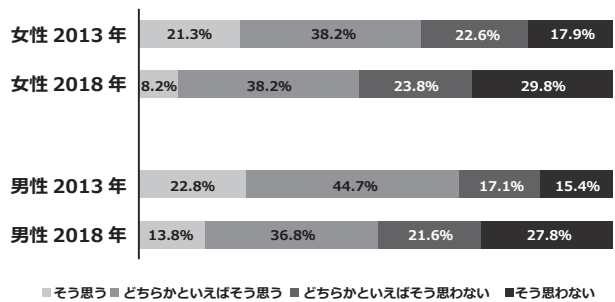
自治会などの団体代表者は男性のほうがうまくいく



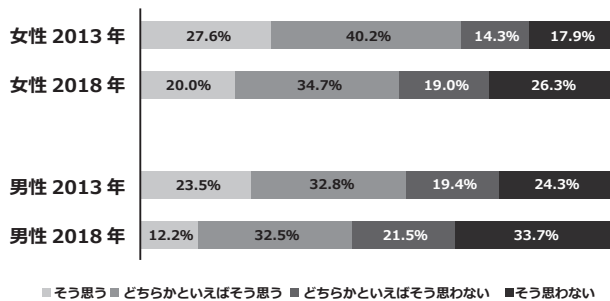
女性には細やかな気配りが、男性にはいざというときの決断力



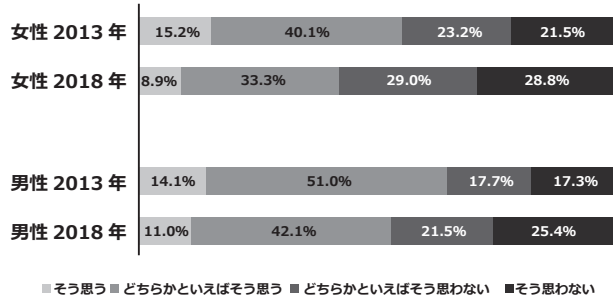
子育てはやはり母親でなくては



世帯主に男性になるのは当然



家事、介護は女性の方が向いている

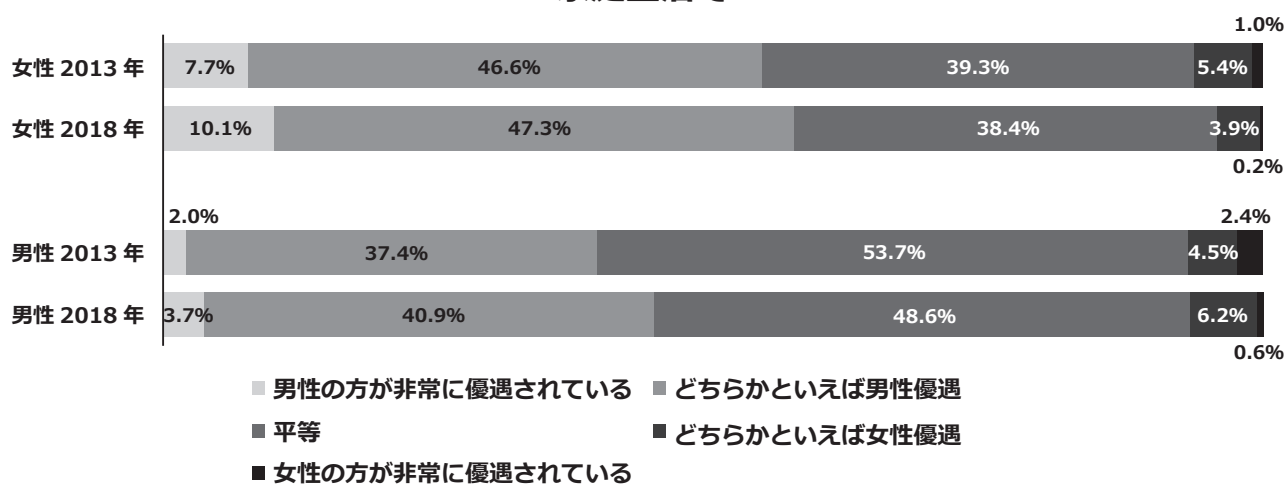


次に、社会が男女平等になっているかについての回答者の認識を問うた項目を比較してみる。ただし、前回調査と違って今回調査では「雲南市では、…平等になっていると思いますか」と、評価する対象を雲南市に限定しているため、その点を確認した上で結果を見る必要がある（ただし、最後の項目の「社会全体で」は、「雲南市では」と限定していない）。

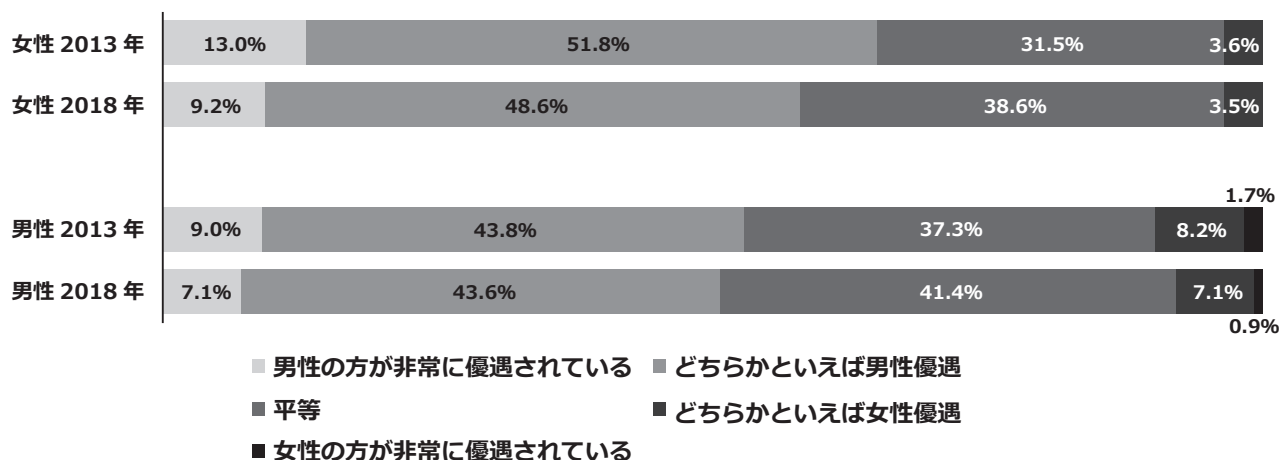
全体的に、女性のほうが男性よりもさまざまな領域で「男性優位」を感じているが、男性も「家庭生活」「職場」「地域活動」「政治」「社会通念・慣習・しきたり」「社会全体」での「男性優位」を認識している人は4割または半数以上を占めており、男女平等でないという現状認識は社会全体に浸透していることがうかがえる。

前回調査と並べてみると、「家庭生活」「政治」「社会通念・慣習・しきたり」については、前回よりも今回のほうが、男女ともに「男性の方が非常に優遇されている」という回答の割合が増大している。もちろん、先述のように、質問文がまったく同じではないため単純に比較はできない。しかし、「雲南市」と問いを限定した結果そうなったのか、あるいは5年前に比べて男女ともジェンダーの不平等問題を厳しく見るようになったのかといったことが、興味深い問いとして浮かび上がってくる。

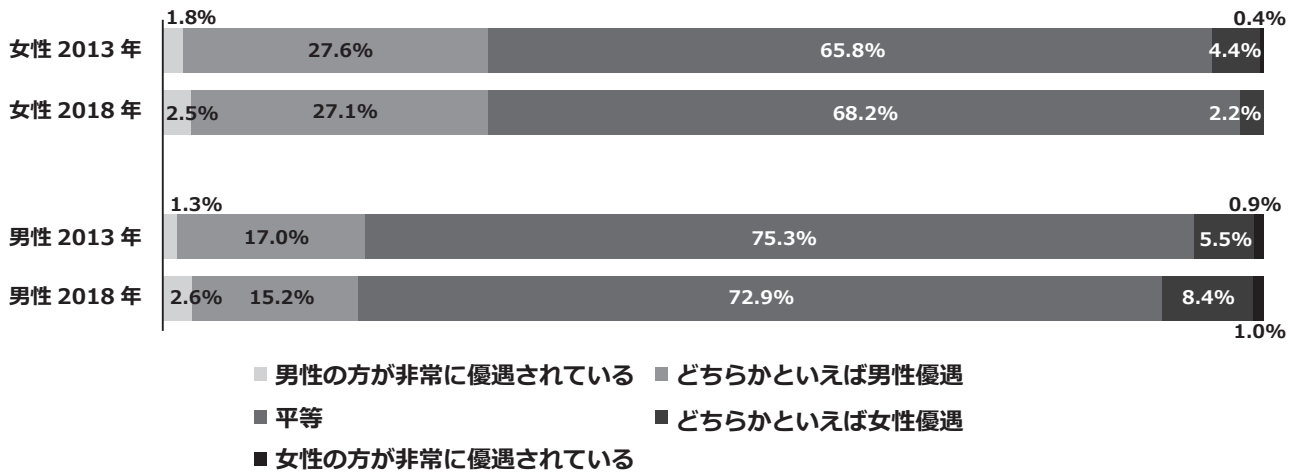
家庭生活で



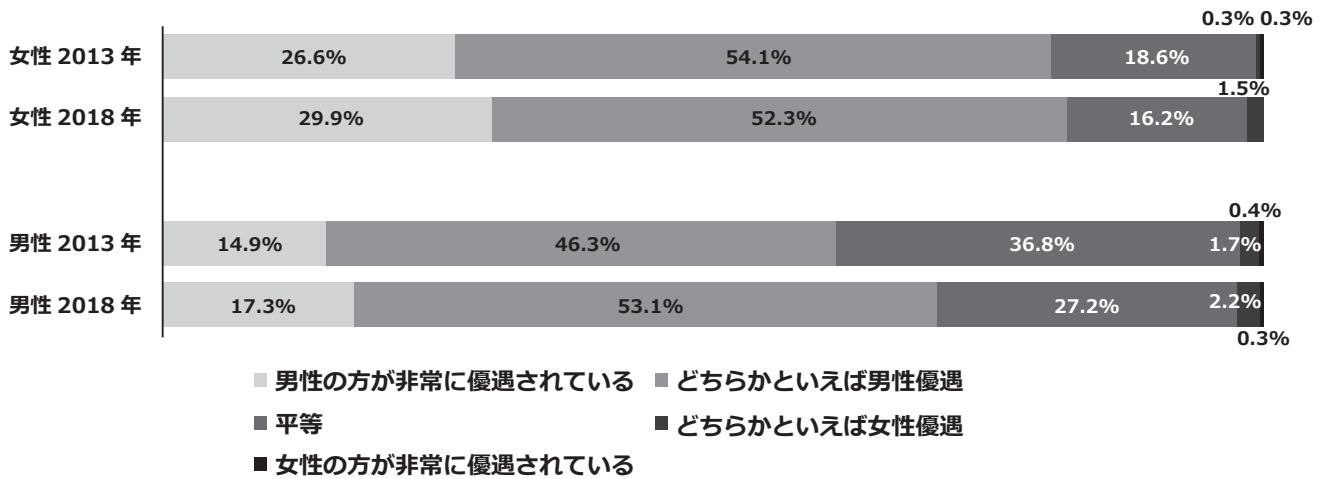
職場で



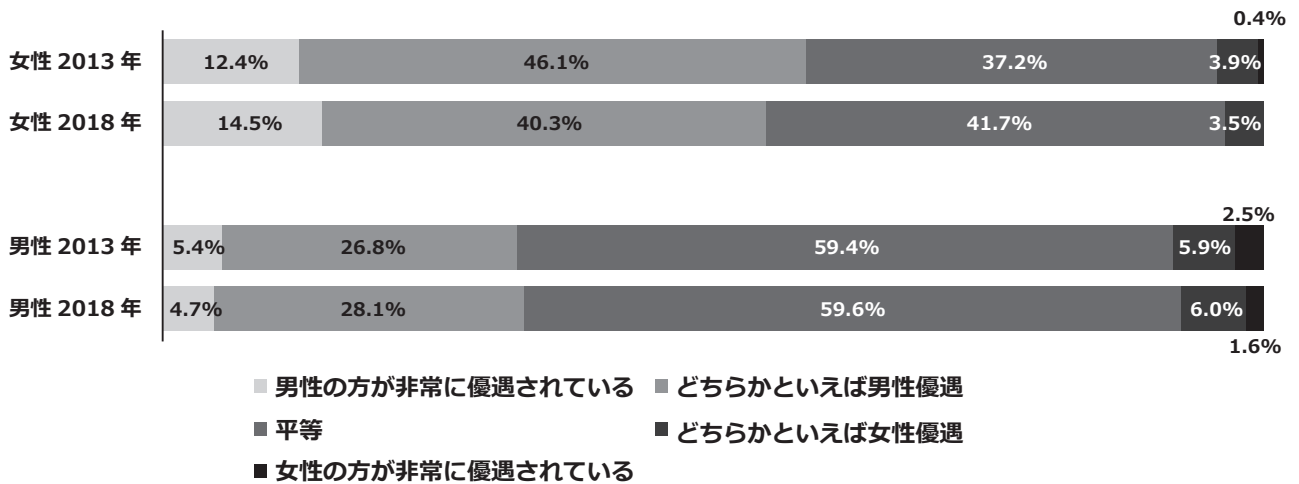
学校教育で



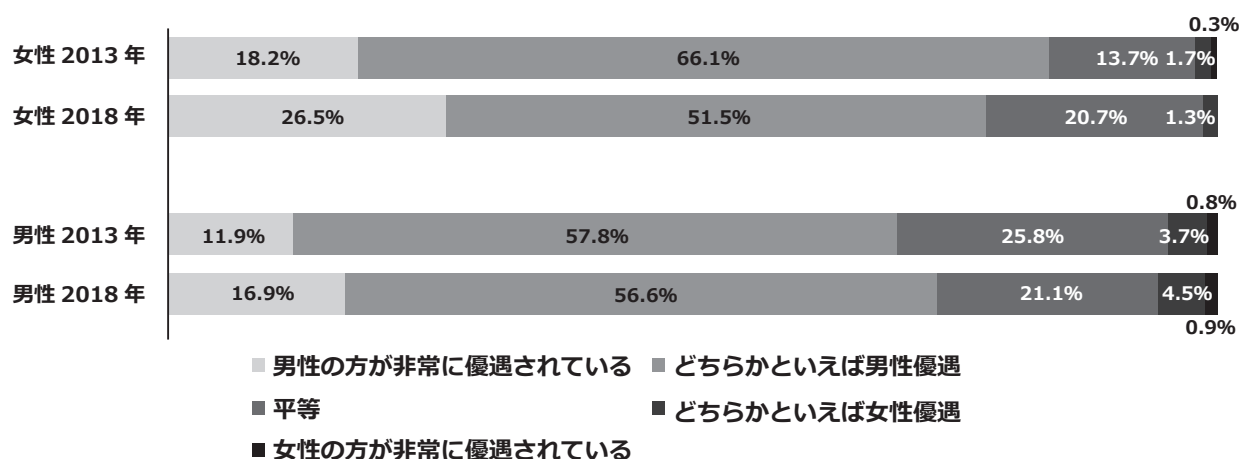
政治の場で



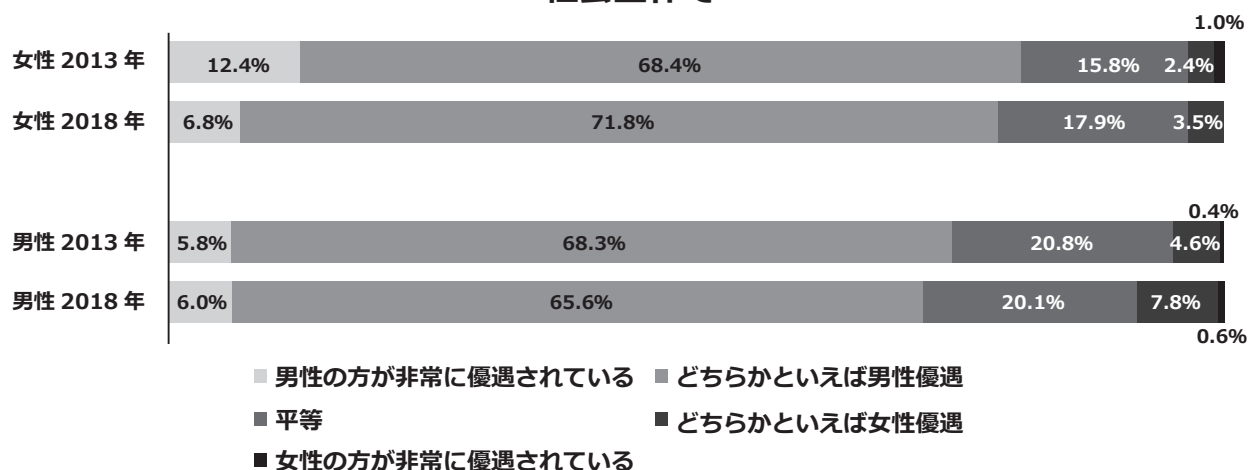
法律や制度上で



社会通念・慣習・しきたりで



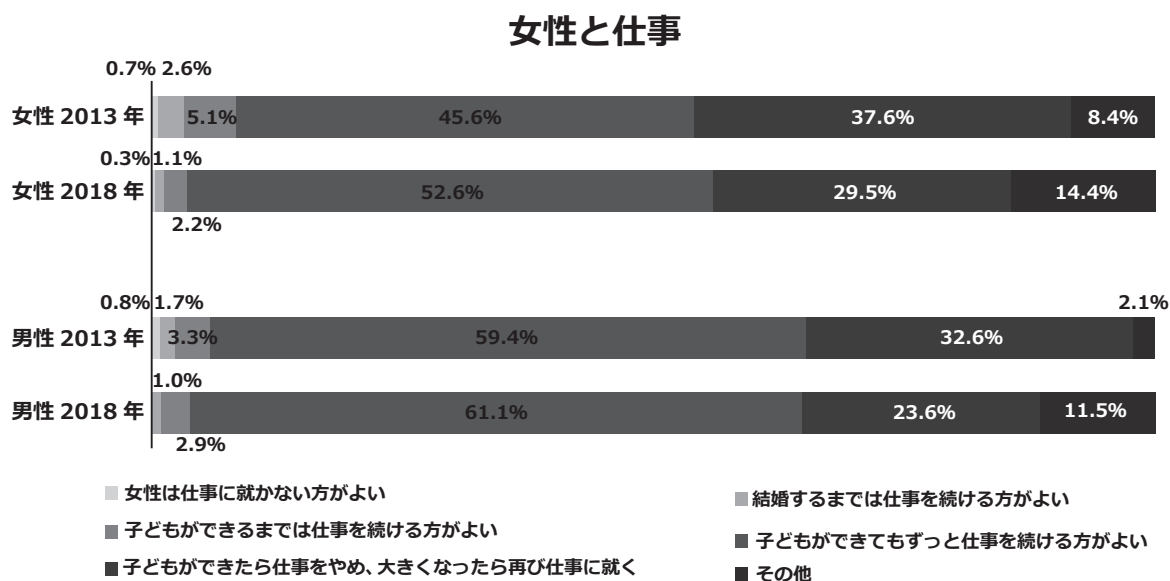
社会全体で



次に、女性と仕事はどうあるべきかを問うた項目について、前回調査結果と比較してみる。このような問いは、国や各自治体での男女共同参画に関する意識調査においてよく見られるものであるが、従来の「女性は家庭で家事・育児をする」という規範からどれだけ自由になっているかの指標として用いられていると思われる。そのため、結果を見る際には、女性が結婚しても、あるいは出産しても、仕事を続けるというライフスタイルがどれだけ支持されているかという点に注目が集まる傾向がある。前回調査でもすでに男女とも「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も大きな割合を占めたが（男性のほうが割合は大きい）、それに続いて「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事に就く方がよい」も3～4割に支持されていた。それに対し今回調査では、子育てのためにいったん中断し子育てが一段落してから再び仕事に就くということへの支持が減少しているのが目を引く。

しかし、今回調査と前回調査と比較した際、もう一つ特徴的な点がある。それは、男女とも「その他」が増大していることである。男女とも1割以上を占めている。「その他」の内訳を見ると、「各家庭の事情によって考えるのがいいと思う」「個人の自由であるべき」といった記述が目立つ。固定的性

別役割規範からの解放とは、「女性は家庭」だけでなく「女性は仕事」とも決めないことであるということ、これらの結果は示唆していて注目に値する。



■職業生活について

就労している回答者は、女性 244 人（60.4%）、男性 255 人（76.1%）である。これらの就労者に、仕事と「自分の自由な時間」「子育てのための十分な時間」「介護・看護のための十分な時間」「家族とのだんらんのための十分な時間」とのバランスをめぐっての不安や悩みの有無を尋ねた。

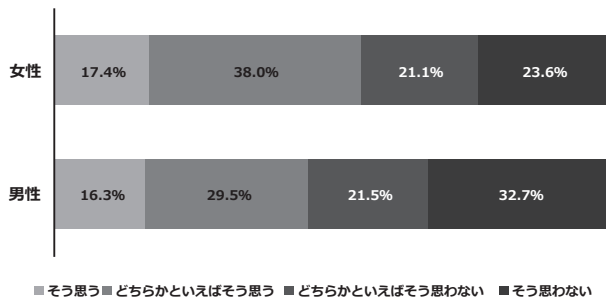
「自分の自由な時間」については女性のほうが男性よりもやや不安や悩みを訴える人の割合が大きい。他はあまり男女間での違いは見られない。また、各項目で、仕事以外の時間が十分にならないと思う人と、そうは思わない人は半々となっている。

ところが、子ども（中学生まで）のいる回答者の場合では、「自分の自由な時間」「子育てのための十分な時間」「介護・看護のための十分な時間」といった仕事以外の時間が十分にとれないと答える割合が増す。とくに、女性において「自分の自由な時間がとれない」に「そう思う」と答える割合は倍増している。これらの女性においては、いわゆるワーク・ライフ・バランスの問題は、「仕事対家庭」というよりは「仕事対自分自身の時間」として課題となっているようである。

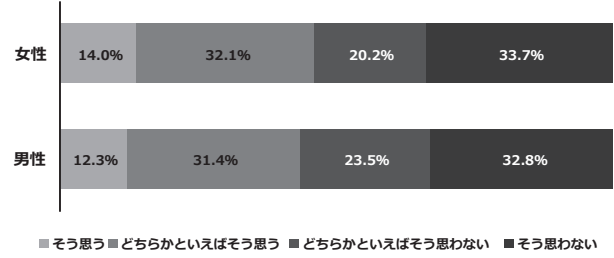
ただし、中学生までの子どものいるケースでは、男女とも、「家族との団らんのための十分な時間がとれない」には否定的な割合が増大している。家族団らんの時間は充実しているのに、子育ての時間は足りないとされている。子育て真っ最中の有職男女は、仕事のために子育ての時間が犠牲になっているという気持ちが強いことが推察される。

就労している回答者には、職場の問題についても尋ねた。「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の問題がある」に対し「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という回答は、女性で 13.2%、男性で 14.1% を占める。「パワー・ハラスメント（パワハラ）」については、女性 34.3%、男性 33.6% ある。全体的に男女差はあまり見られないものの、「仕事のために家庭生活を犠牲にしても仕方がない」という考えが根強い。では「そう思う」「どちらかといえばそう思う」が、女性 33.4% であるのに対し、男性では 45.0% とより大きいのが特徴的である。

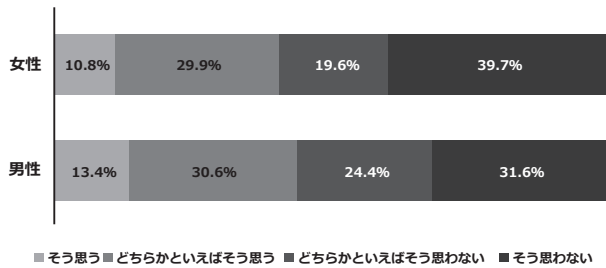
自分の自由な時間が取れない



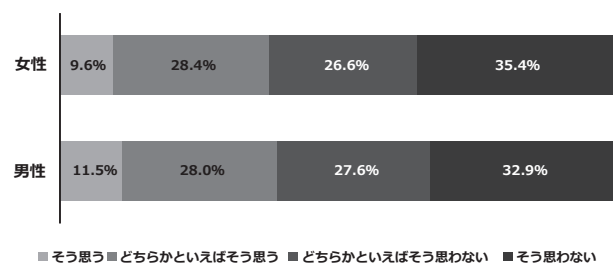
子育てのための十分な時間がとれない



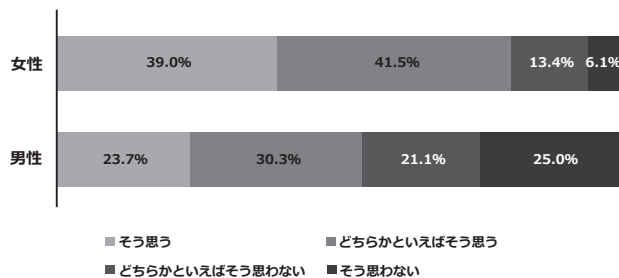
介護・看護のための十分な時間が取れない



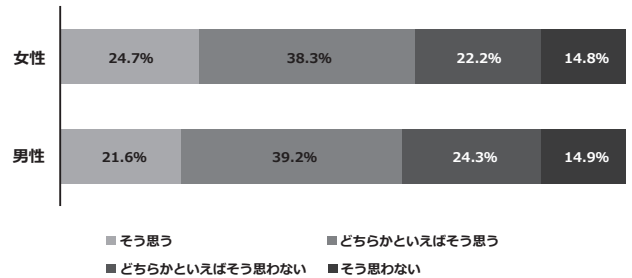
家族と団らんのための十分な時間がとれない



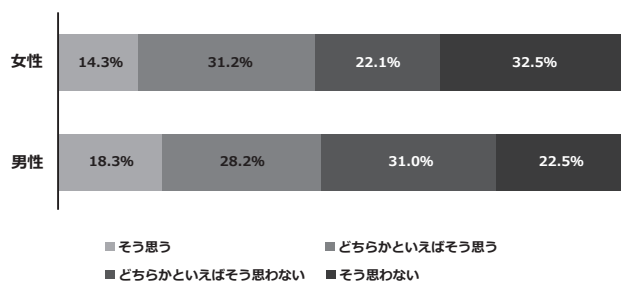
自分の自由な時間がとれない (中学生までの子どもあり)



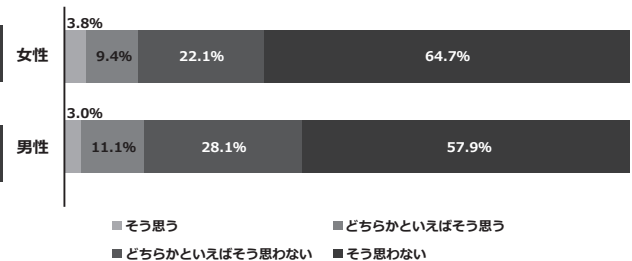
子育てのための十分な時間がとれない (中学生までの子どもあり)



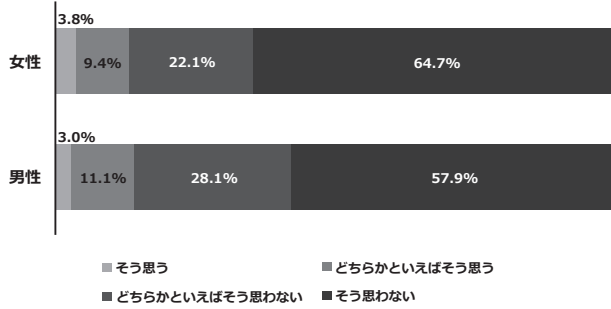
介護・看護のための十分な時間がとれない (中学生までの子どもあり)



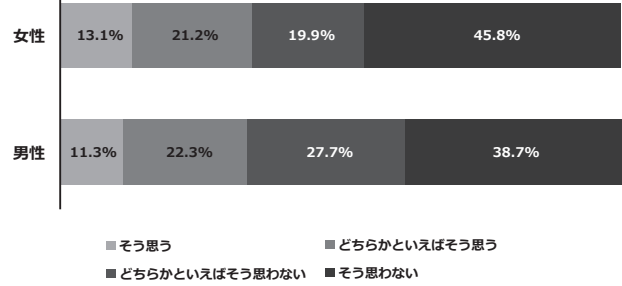
家族との団らんのための十分な時間がとれない (中学生までの子どもあり)



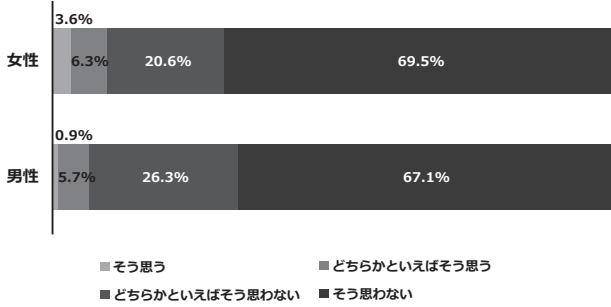
セクハラの問題がある



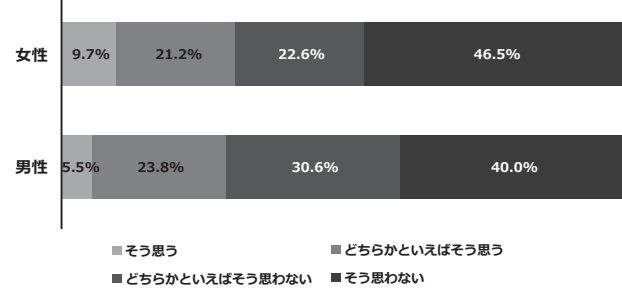
パワハラの問題がある



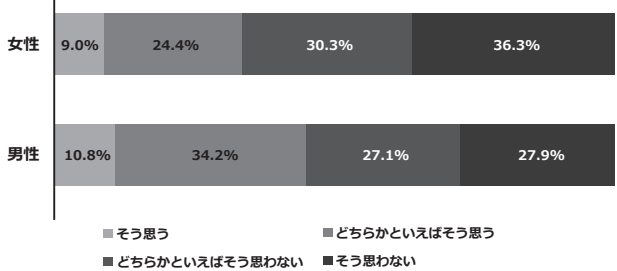
結婚や出産による退職慣行がある



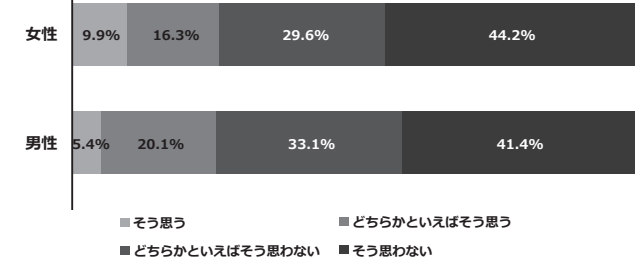
採用・賃金・昇進・昇格・配置などで男女平等に扱われない



仕事のために家庭生活を犠牲にしても仕方がないという考えが根強い



業務に関する意見・提案の扱いに男女間で差がある



■家庭生活について

調査票では、家庭での役割分担について尋ねている。「男性は仕事、女性は家事・育児」といった性別役割分担は、夫・妻と子どもからなる「核家族」のイメージがあるが、家族のメンバーが多いと状況は異なるのであろうか。それを探るため、2世代同居（親と子）、3世代以上同居（祖父母と親と子と孫）の別で、その結果を見たのが下の表である。ただし、回答者自身が親世代なのか子世代なのか、あるいは祖父母世代、孫世代なのかはここでは区別していない。

収入を得ること				
		男性も女性も 主として女性	同じ程度	だれもしてい ない・非該当
2世代同居	女性	13.5%	41.3%	43.9%
	男性	2.8%	34.5%	60.6%
3世代以上	女性	4.7%	52.7%	42.6%
同居	男性	2.9%	53.9%	43.1%

食事のかたづけ				
		男性も女性も 主として女性	同じ程度	だれもしてい ない・非該当
2世代同居	女性	84.7%	14.1%	1.2%
	男性	62.9%	28.0%	9.1%
3世代以上	女性	86.3%	11.8%	2.0%
同居	男性	77.2%	19.8%	3.0%

子どもの世話、しつけ				
		男性も女性も 主として女性	同じ程度	だれもしてい ない・非該当
2世代同居	女性	52.2%	27.9%	1.5%
	男性	40.7%	40.7%	2.4%
3世代以上	女性	57.1%	36.5%	0.8%
同居	男性	46.5%	48.5%	1.0%

家庭における重大な事柄の決定				
		男性も女性も 主として女性	同じ程度	だれもしてい ない・非該当
2世代同居	女性	10.6%	42.5%	45.6%
	男性	3.5%	43.8%	50.7%
3世代以上	女性	7.8%	46.5%	45.7%
同居	男性	5.0%	51.5%	43.6%

学校などへの行事への参加				
		男性も女性も 主として女性	同じ程度	だれもしてい ない・非該当
2世代同居	女性	42.6%	30.9%	6.6%
	男性	17.2%	47.5%	13.9%
3世代以上	女性	42.4%	44.8%	4.0%
同居	男性	21.2%	51.5%	19.2%

食事のしたく				
		男性も女性も 主として女性	同じ程度	だれもしてい ない・非該当
2世代同居	女性	92.7%	6.7%	0.6%
	男性	83.4%	9.7%	6.2%
3世代以上	女性	95.5%	4.5%	0.0%
同居	男性	86.3%	11.8%	2.0%

掃除・洗濯				
		男性も女性も 主として女性	同じ程度	だれもしてい ない・非該当
2世代同居	女性	82.8%	12.9%	4.3%
	男性	69.0%	20.4%	9.9%
3世代以上	女性	84.7%	15.3%	0.0%
同居	男性	77.5%	20.6%	2.0%

介護、看護				
		男性も女性も 主として女性	同じ程度	だれもしてい ない・非該当
2世代同居	女性	52.6%	17.3%	0.0%
	男性	33.6%	24.6%	7.4%
3世代以上	女性	56.5%	14.8%	0.9%
同居	男性	36.7%	31.1%	0.0%

地域活動への参加				
		男性も女性も 主として女性	同じ程度	だれもしてい ない・非該当
2世代同居	女性	14.7%	32.7%	50.0%
	男性	0.7%	34.7%	63.9%
3世代以上	女性	6.2%	41.5%	51.5%
同居	男性	4.0%	25.7%	69.3%

2世代同居にせよ3世代以上同居にせよ同じように、食事のしたくやかたづけ、洗濯・掃除、子どもの世話・しつけ、介護・看護は、「主として女性」が大半を占める。また、世帯の形に関係なく、これらの家事では男性よりも女性のほうが「主として女性」と答え、女性より男性のほうが「男性も女性も同じ程度」と答える傾向がある。男性は女性と同様に家事に参加しているつもりでも、女性は男性の参加が女性より少ないと認識していることがうかがえる。

一方、収入を得ること、家庭における重大な事柄の決定、地域活動の参加についても、2世代同居・3世代以上同居の間で大きな違いはない。ただし、これらは「主として男性」の割合が大きいのが目立つが、「男性も女性も同じ程度」の割合も決して小さくない。むしろ、上回るものもある。家事に比べると、これらは男女両方の仕事となってきたようである。なお、これらの領域では、男性のほうが女性よりも「主として男性」という回答が多くなる傾向があることも特徴である。

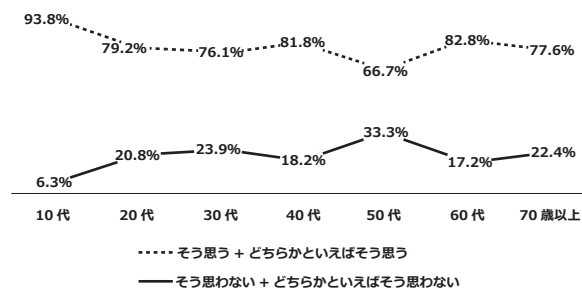
■雲南市の家庭支援について

雲南市の子育て支援，高齢者・介護支援，ひとり親家庭支援，外国人家庭支援，障がい者支援，生活困窮者（家庭）支援がそれぞれ充実しているかどうか尋ねた結果を，性別・年齢層別に見た。全体的に見て，最若年層（10代）と最高年層（70歳以上）は，他の年齢層に比べて，支援が充実していると捉える傾向が見られる。その間の20，30代～60代では，支援が充実していると思わないという割合がより大きい。

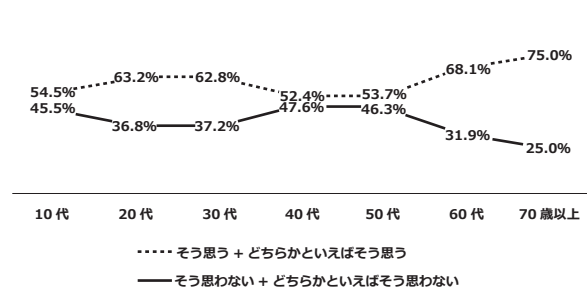
性別で見ると，女性のほうが男性よりも，各領域の支援が充実しているとする傾向がある。とくに，子育て支援については，女性は男性より充実を実感しているようである。

各年齢層の男女において，支援が充実しているとは思わないとする割合がより大きかったのは，外国人家庭への支援である。近年，島根県では外国人住民が増加してきているが，雲南市でも外国人の生活支援が喫緊の課題として認識されていることがうかがえる。

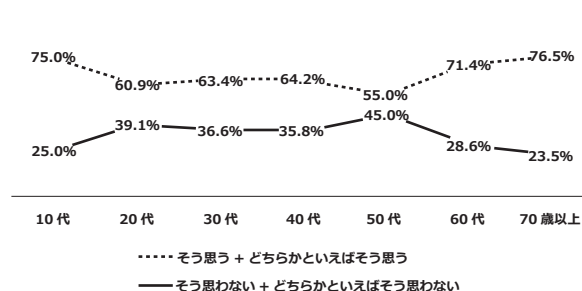
子育て支援が充実している（女性）



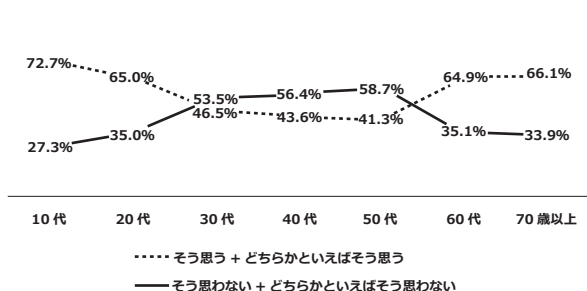
子育て支援が充実している（男性）



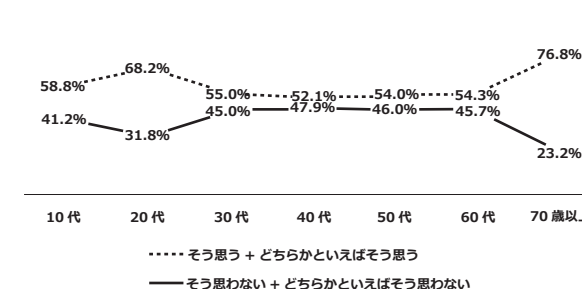
高齢者支援・介護支援が充実している（女性）



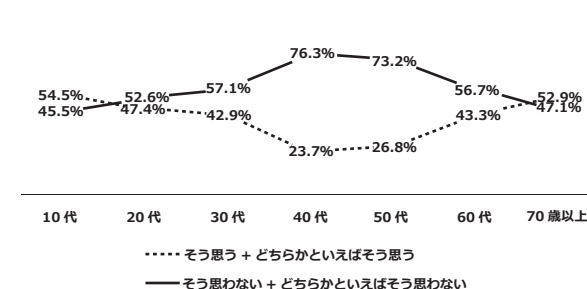
高齢者支援・介護支援が充実している（男性）



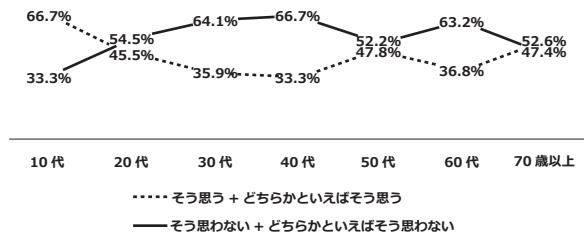
ひとり親家庭支援が充実している（女性）



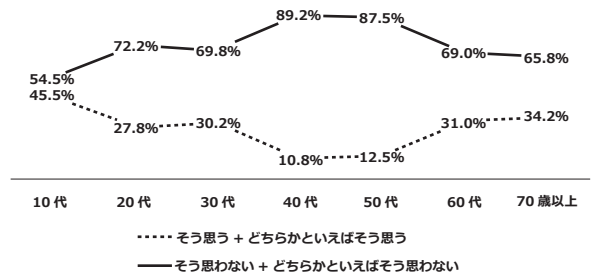
ひとり親家庭支援が充実している（男性）



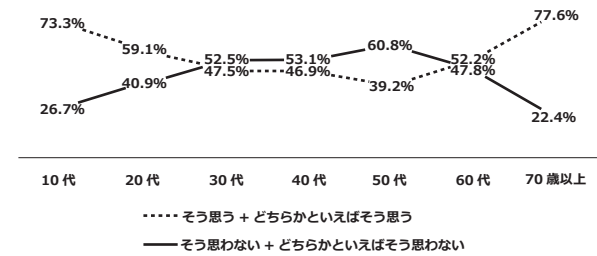
外国人家庭支援が充実している（女性）



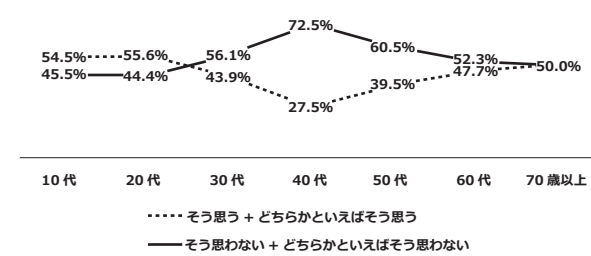
外国人家庭支援が充実している（男性）



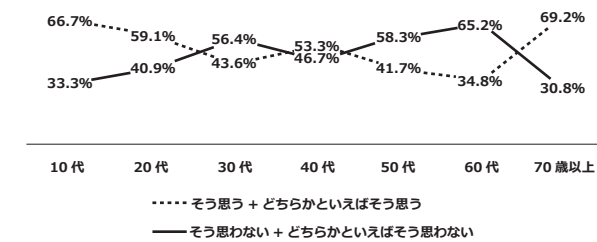
障がい者支援が充実している（女性）



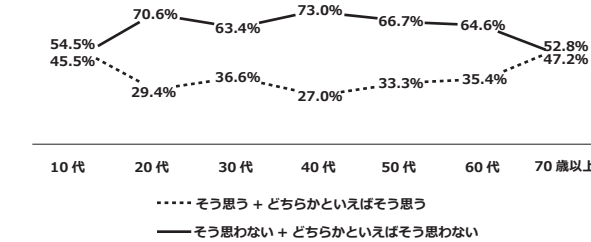
障がい者支援が充実している（男性）



生活困窮者（家庭）支援が充実している（女性）



生活困窮者（家庭）支援が充実している（男性）



■女性・男性に対する暴力について

この5年間で配偶者や交際相手などに対して暴力をふるったことがあるか尋ねたところ、「相手が医師の治療が必要となるほどの身体的暴力をふるった」ことについては、男女とも「ある」は0%で、すべて「ない」（女性391人、男性333人）となった。「相手が医師の治療は必要ない程度の身体的暴力をふるった」ことについては、「ある」は女性0.6%、男性0.5%で、男女で2件ずつあった。「相手を大声で怒鳴ったり、バカにした」ことについては、「ある」は女性で6.2%、男性で12.0%となった。「相手のメールや行動をチェックしたり、交友関係を制限した」では、「ある」は女性で1.6%、男性で1.5%、「相手の生活費を取り上げた」では、「ある」は女性で0.5%、男性で0%、「相手が嫌がっているのに性的な行為を強要したり、避妊に協力しなかった」では、「ある」は女性で0.5%、男性で0.6%であった。

自らが加害者であるという申告は、身体的暴力や性的暴力よりも、言葉や監視などによる精神的な暴力についてより多くなされている。また、「怒鳴ったり、バカにした」以外では、男女間の差はほとんど見られない。

一方、被害についてはどうか。この5年間のそれぞれの暴力について、「自分が経験した」「身近な人が経験した」「自分も身近な人も経験なし」から複数回答可として答えてもらった。

加害と同様、被害についても、「医師の治療が必要となるほどの身体的暴力」は、男女とも「自分が経験した」は0%であった。「大声で怒鳴られたり、バカにされた」を除き、それ以外の暴力については男女ともに「自分が経験した」も「身近な人が経験した」も5%未満であった。

内閣府が平成29年度に全国の20歳以上の男女を対象に行なった「男女間における暴力に関する調査」では、直近1年間の暴力被害経験について尋ねているが、この調査では、一度でもあったとする回答は、身体的暴行で女性13.0%、男性21.6%、心理的攻撃で女性39.7%、男性21.6%、経済的圧迫で女性35.3%、男性31.3%、性的強要で女性24.8%、男性5.9%となっている。質問の仕方が異なるので直接比較はできないが、両調査で数値が大きく異なっていることに注意が喚起される。

各種の暴力を自分・まわりの人が経験している回答者に対し、どこに相談し、その結果解決したか尋ねた（調査票では複数回答可としていたが、複数回答している回答者はいなかった）。相談先としては、男女とも、「まわりの人」「公的な相談窓口」「弁護士やカウンセラーなどの専門家」の順に選ばれている。「まわりの人」への相談は、男女ともに約2割が「相談して、解決の方向に進んだ」としているが、「相談したが、解決しなかった」「相談したが、効果はわからない」を合わせた割合も約2割になる。「公的な相談窓口」「弁護士、カウンセラーなど専門家」は、相談したとするケースの中では解決したという回答の占める割合がより大きくなるが、「相談しなかった」が約8割を占めており、相談したケース自体が少ない。

各種の暴力の被害経験

(複数回答を認めているため、

合計が 100.0%にならないものもある)

		女性	男性
身体的必要ない治療的暴力	自分が	0.0%	0.0%
	まわりの人が	0.8%	0.6%
	経験なし	99.2%	99.4%
身体的必要でない治療	自分が	0.8%	0.3%
	まわりの人が	2.1%	1.8%
	経験なし	97.4%	97.9%
バカにされる・怒鳴る	自分が	6.8%	4.0%
	まわりの人が	5.0%	6.1%
	経験なし	88.9%	89.9%
交友関係制限・行動チェック	自分が	1.6%	0.9%
	まわりの人が	2.1%	3.1%
	経験なし	96.8%	96.0%
取り上げ生活費	自分が	1.1%	0.0%
	まわりの人が	1.1%	1.5%
	経験なし	98.2%	98.5%
性的行為強要	自分が	2.4%	0.0%
	まわりの人が	0.3%	0.3%
	経験なし	97.6%	99.7%

暴力について相談した結果

		女性	男性
① まわりの人に相談した	相談して解決の方向に進んだ	20.4%	18.2%
	相談したが解決しなかった	12.2%	9.1%
	相談したが効果はわからない	10.2%	12.1%
	相談しなかった	57.1%	60.6%
② 公的な相談窓口(警察、弁護士、福祉センター等)に相談した	相談して解決の方向に進んだ	14.3%	10.3%
	相談したが解決しなかった	2.4%	0.0%
	相談したが効果はわからない	4.8%	3.4%
	相談しなかった	78.6%	86.2%
③ ライフ・ワーク・バランスセンターなど専門家に相談した	相談して解決の方向に進んだ	9.5%	9.7%
	相談したが解決しなかった	0.0%	0.0%
	相談したが効果はわからない	4.8%	9.7%
	相談しなかった	85.7%	80.6%
④ その他	相談して解決の方向に進んだ	0.0%	5.9%
	相談したが解決しなかった	5.0%	0.0%
	相談したが効果はわからない	0.0%	0.0%
	相談しなかった	95.0%	94.1%

①女性n=49 男性n=33

②女性n=42 男性n=29

③女性n=42 男性n=31

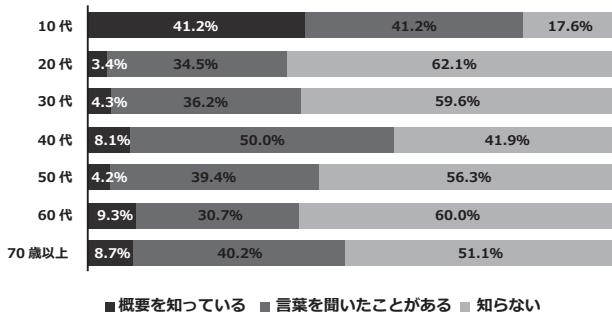
④女性n=20 男性n=17

男女共同参画に関する用語、制度、機関の認知度について

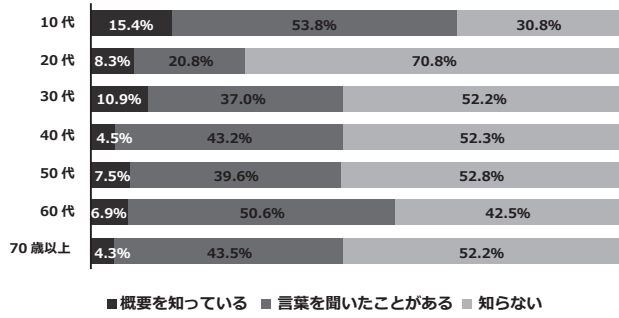
男女共同参画推進のための用語、制度、機関について、回答者に知っているかどうかを尋ねた。性別・年齢層別に見た結果を以下のグラフに示す。

男女とも各年齢層で最も認知度が高かったものは、「セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)」「ドメスティック・バイオレンス (DV)」である。逆に、認知度がより低かったものは、「雲南市男女共同参画計画」「雲南市が男女共同参画宣言都市であること」「雲南市男女共同参画推進条例」「雲南市男女共同参画センター」といった雲南市の施策や機関であった。若年層ほど、これらの市の施策や機関を知らない傾向がある。若年層においては、「ワーク・ライフ・バランス」「男女共同参画社会基本法」「ジェンダー」など、全国的な制度や新しい用語の認知度はより高いが、市の取り組みには関心があまり向けられていないようである。

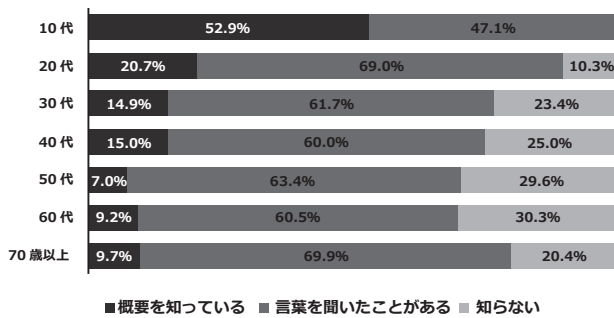
女子差別撤廃条約（女性）



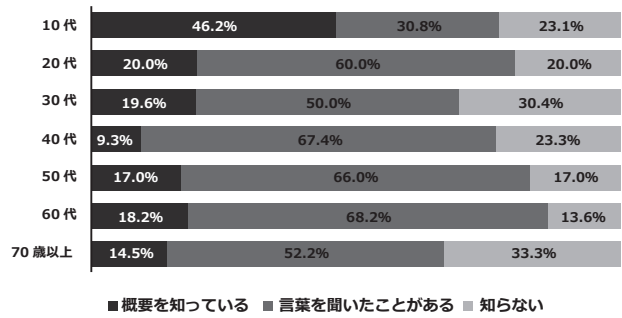
女子差別撤廃条約（男性）



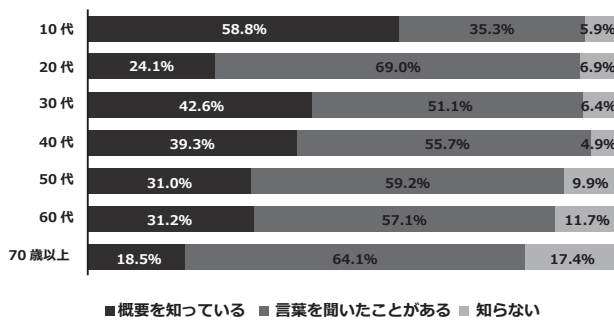
男女共同参画社会基本法（女性）



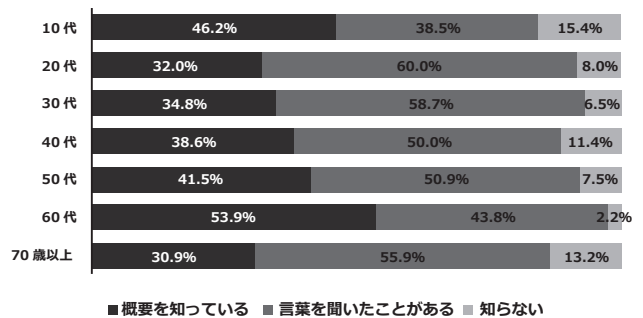
男女共同参画社会基本法（男性）



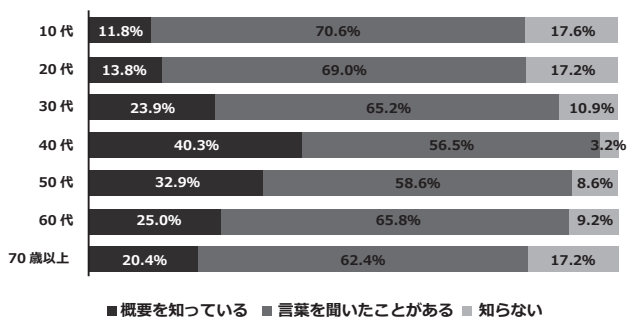
男女雇用機会均等法（女性）



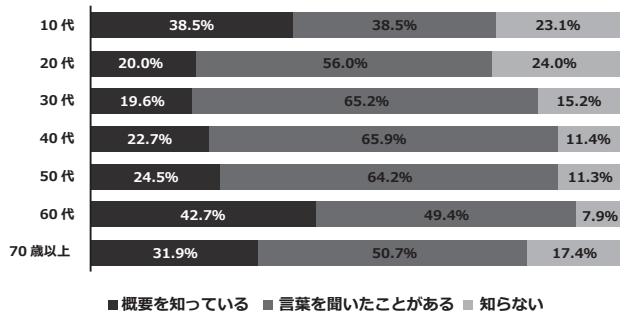
男女雇用機会均等法（男性）



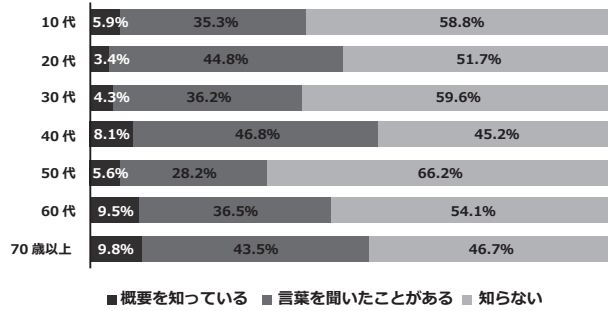
DV 防止法（女性）



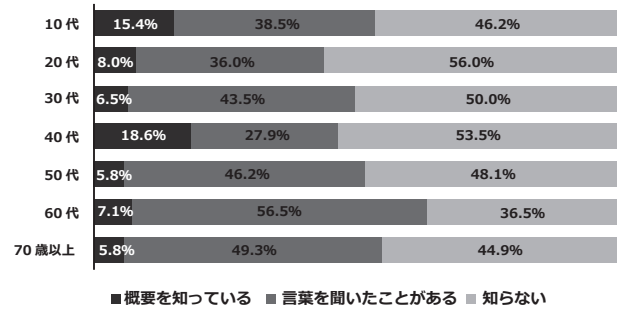
DV 防止法（男性）



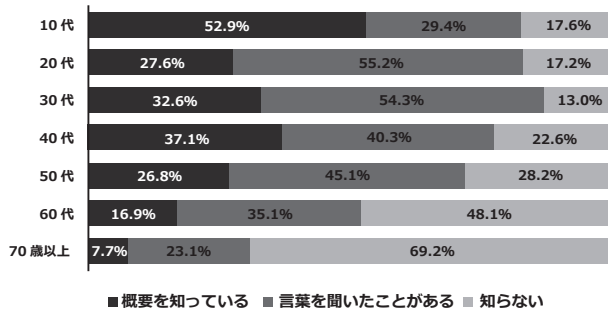
女性活躍推進法（女性）



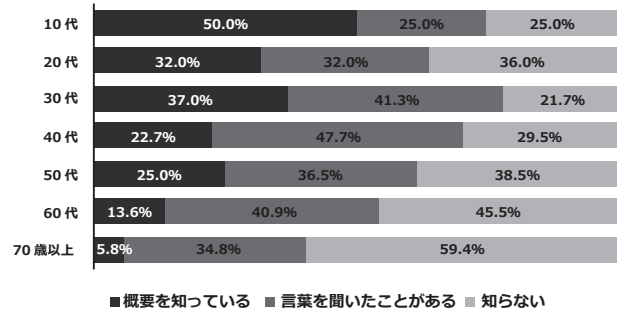
女性活躍推進法（男性）



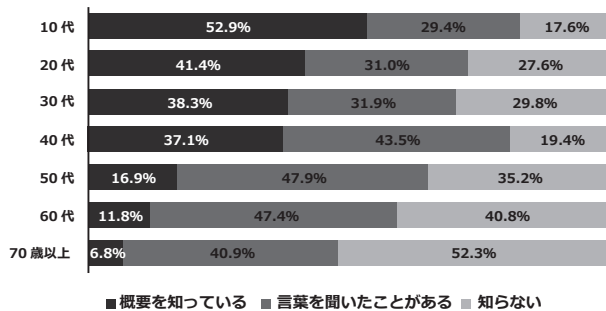
ジェンダー（女性）



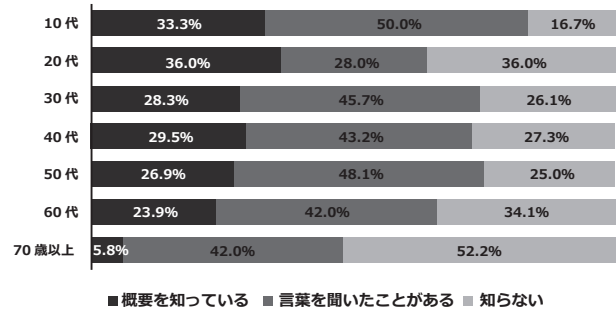
ジェンダー（男性）



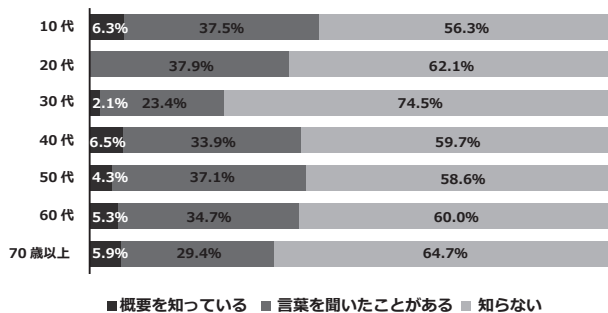
ワーク・ライフ・バランス（女性）



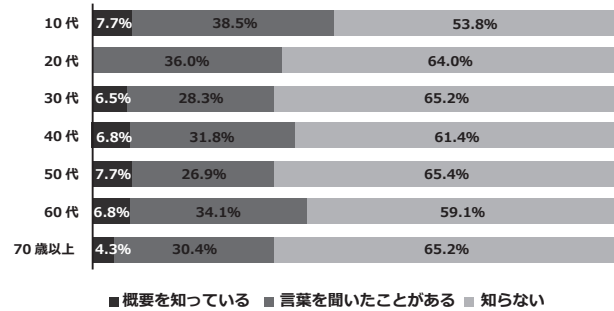
ワーク・ライフ・バランス（男性）



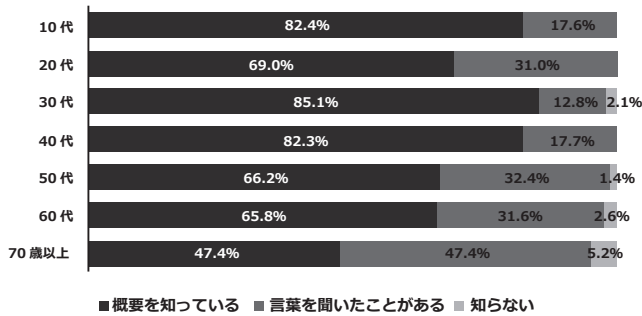
ポジティブ・アクション（女性）



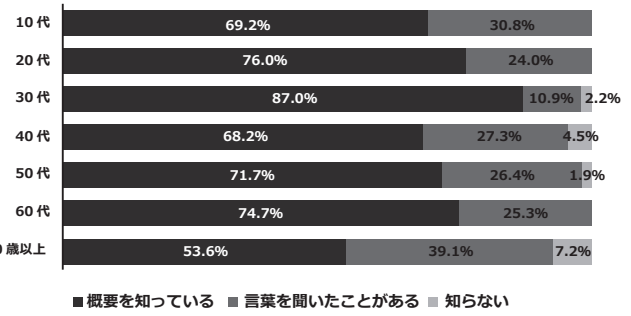
ポジティブ・アクション（男性）



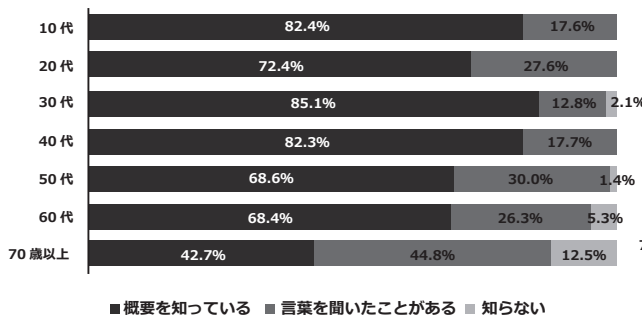
セクシュアル・ハラスメント（女性）



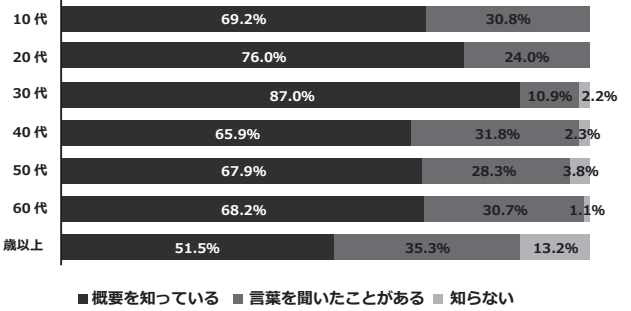
セクシュアル・ハラスメント（男性）



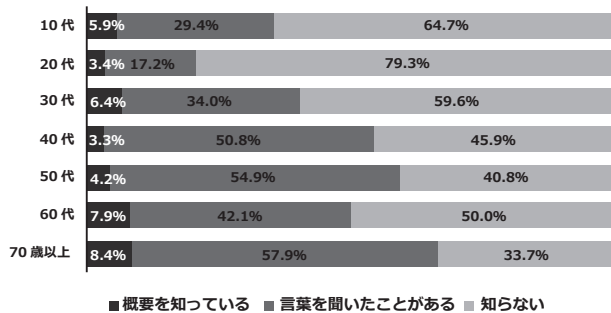
ドメスティック・バイオレンス（女性）



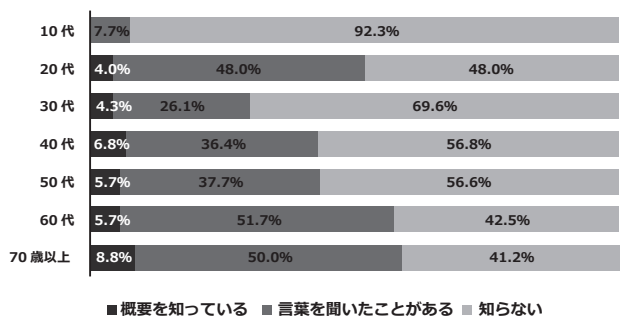
ドメスティック・バイオレンス（男性）



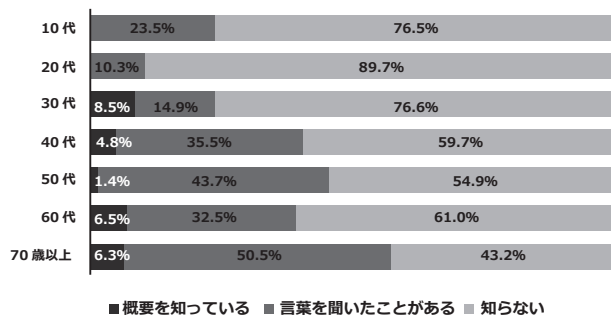
雲南市男女共同参画推進条例（女性）



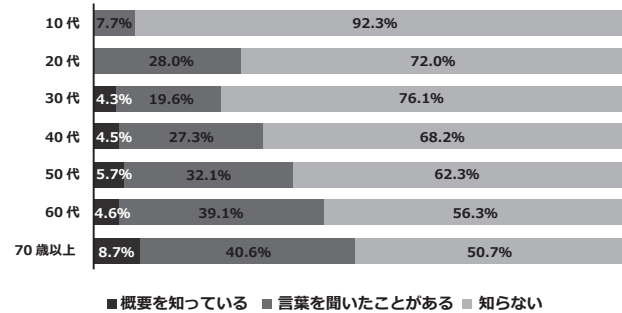
雲南市男女共同参画推進条例（男性）



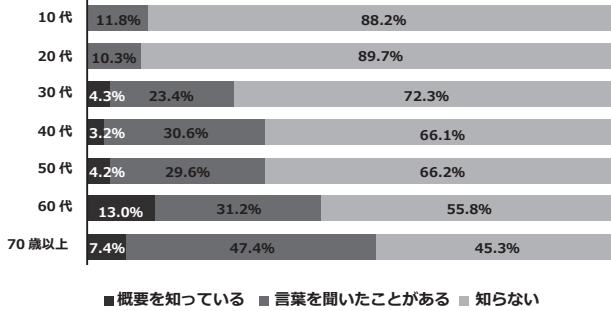
雲南市男女共同参画計画（女性）



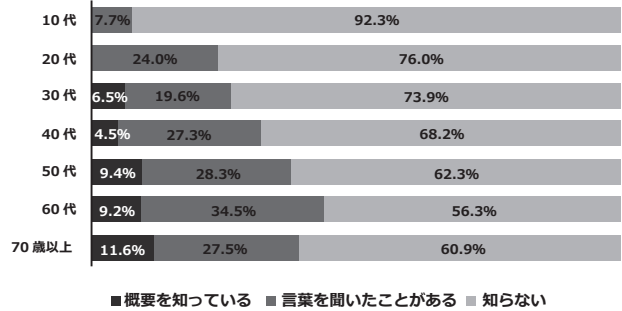
雲南市男女共同参画計画（男性）



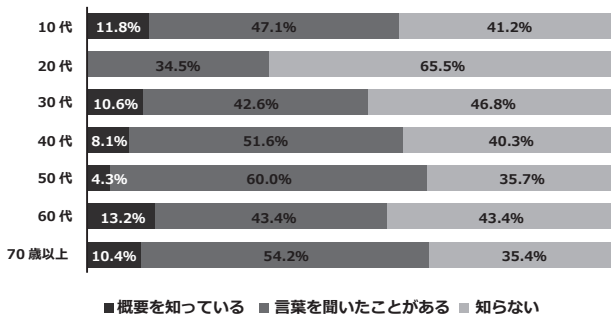
雲南市が男女共同参画宣言都市であること
(女性)



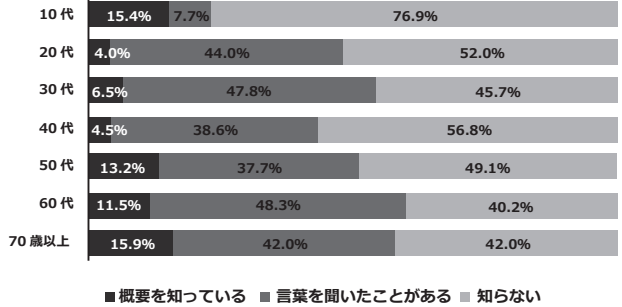
雲南市が男女共同参画宣言都市であること
(男性)



雲南市男女共同参画センター (女性)



雲南市男女共同参画センター (男性)



■調査結果をふまえて

今回の調査で、雲南市民にとって、男女平等や男女共同参画が、こうあるべきという規範となってきたことがわかった。いまや多くの男女が、「男はこう、女はこう」という決めつけはよくないという考えをもつようになっている。

しかしその一方で、実際の生活においては、依然として男性役割・女性役割が固定化したままであることも調査で明らかになった。とりわけ家事については、男女共同参画がほとんど進んでいないことがわかった。これについては、今回の調査で、職場では「仕事のために家庭生活を犠牲にしても仕方がない」という考えが根強い」という男性の回答が4割以上を占めたことにも注目して議論する必要があるだろう。調査では、中学生以下の子どもをもつ就労者の過半数が、仕事のために「子育てのための十分な時間がとれない」と答えていてもいた。仕事がつねに最優先されるという状況が変わらないうと、いくら男女共同参画が大事だとわかっていても、それが実現しないままであることがあらためて示唆されたと言える。

もちろん、こうした傾向は、雲南市においてのみ見られるものではない。日本社会全体で、仕事（賃金労働）により大きな価値を置く傾向はずっと続いている。国全体が大きく変わらないとどうしようもないという意見にも頷ける。しかし、雲南市のような地方のまちが、新しいモデルを提示することにチャレンジし、より大きな社会を動かしていくことも考えてよいのではないかと。男女共同参画宣言都市であることもふまえ、雲南市にはとくにそうしたチャレンジが期待される。

また、調査では、市の政策の充実度も尋ねた。その結果、子育てや介護、仕事に実際に関わっている人が多い世代ではとくに、高齢者、ひとり親、外国人、障がい者、生活困窮者といった、自立支援を必要とする人びとへの対策がもっと必要だと考えている人が多いことがわかった。日々の仕事や家庭の生活を通して、自立はすべての人びとの権利だということを実感している人が多いことがうかがえる。男女共同参画社会の形成は、こうした市民の実感なしには進まないもので、これは非常に勇気づけられる結果である。市には、それをどう制度化・政策化していくか、さらなる努力が求められるだろう。

雲南市男女共同参画に関する事業所実態調査

1 調査の目的

本調査は、市内事業所における男女共同参画についての制度や意識の実態を把握し、当市の今後の施策推進に役立てるとともに、国の「女性活躍推進法」施行に伴い、当市の男女共同参画推進計画を見直す資料として活用することを目的としています。

2 調査の方法

- (1) 調査対象 雲南市内事業所のうち、雲南市商工会会員1,195事業所
- (2) 調査方法 雲南市商工会の協力を得て配布、郵送により回収
- (3) 調査期間 平成29年1月26日～2月28日
(ただし回収率向上のため督促依頼状を送付、4月上旬まで回収延長)

3 調査内容

- (1) 事業所の状況について
- (2) 男女の雇用状況・女性の活用状況について
- (3) 各種休業・休暇制度について
- (4) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについて

4 回収状況

回収率 34.1% (407通/1,195通)

5 調査結果について

- (1) 本調査については、調査票作成段階から集計および分析に至るまで、雲南市男女共同参画推進委員である島根大学法文学部社会文化学科・片岡佳美教授の全面協力をいただき作成しました。
- (2) 本調査の対象事業所については、小規模事業所の実態も把握すべく規模制限を設けず実施しました。

全体の要約と今後の課題—追加の分析結果もふまえて—

雲南市男女共同参画推進委員 島根大学 片岡佳美

1. 調査に回答した事業所について

調査に回答した 407 事業所中、正規従業員数が 10 人以下という小規模事業所が 77.9%を占めた。それらのうちでも 5 人以下という事業所が大部分を占めていたことから、家族経営的な小さな事業所が多数回答していたことがうかがえる。

正規従業員の性別比率をみると、男性 60.5%に対して女性 39.5%となった。一方、非正規従業員の性別比率は、男性 42.7%、女性 57.3%であった。女性の職場進出が進んでいるとよく言われるが、正規ではなく非正規の従業員として就業している女性が多くなっているということが明らかになった。

さらに詳しくみるために、今回の調査に回答した事業所の中での、主な業種（建設業・製造業・卸小売業・サービス業（宿泊・飲食・その他））別に、男女の正規／非正規従業員数の平均を出した。結果を表 1 に示す。

表 1 主な業種別にみた男女正規／非正規従業員数の平均

		度数	平均値
男性正規従業員	建設業	86	7.4
	製造業	46	27.3
	卸売小売業	85	2.5
	サービス業	68	2.4
	合計	285	8.0
女性正規従業員	建設業	48	1.9
	製造業	36	10.4
	卸売小売業	74	1.8
	サービス業	72	2.5
	合計	230	3.4
男性非正規従業員 (計算値)	建設業	66	.8
	製造業	40	4.1
	卸売小売業	65	.6
	サービス業	59	1.3
	合計	230	1.4
女性非正規従業員 (計算値)	建設業	38	.5
	製造業	28	3.6
	卸売小売業	57	.8
	サービス業	54	1.5
	合計	177	1.4

※非正規従業員の人数については、調査票で直接尋ねてはいるものの、無回答ケースも少なくなかったため、男性（女性）従業員数合計として回答された値から男性（女性）正規従業員数として回答された値を引いて算出した。

表1からは、サービス業では他の3業種に比べ、正規従業員数の平均の男女差が縮んでいることがうかがえる。また、製造業では、女性の正規従業員数の平均が他の業種より大きな値となっているが、正規従業員数の平均の男女差は、建設業に次いで大きい。

表2は、女性正規従業員比率（正規従業員全体に占める女性の比率）を30%未満、50%未満、50%以上に分けて、それぞれを占める割合を主な4業種別にみたものである。この表からも、サービス業が他の3業種に比べて女性正規従業員比率が高いことがみてとれる。建設業では、女性正規従業員比率が50%以上のケースは0件であった。業種によって、女性の正規雇用が多くみられるところとそうでないところがあることが明らかになった。

表2 主な業種別にみた女性正規従業員比率

			女性正規従業員比率			合計
			30%未満	50%未満	50%以上	
主な業種	建設業	度数	41	6	0	47
		%	87.2%	12.8%	0.0%	100.0%
	製造業	度数	16	12	7	35
		%	45.7%	34.3%	20.0%	100.0%
	卸売小売業	度数	11	47	14	72
		%	15.3%	65.3%	19.4%	100.0%
	サービス業	度数	6	32	33	71
		%	8.5%	45.1%	46.5%	100.0%
合計	度数		74	97	54	225
	%		32.9%	43.1%	24.0%	100.0%

要約すると、雲南市内の事業所では、家族経営的な小規模事業所が大半を占め、それらの事業所では、正規従業員は男性がより多く、非正規従業員は女性がより多いという傾向があること、さらに詳しく主な業種別に分析すると、建設業・製造業・卸小売業に比べ、サービス業では女性の正規従業員比率が高くなっているということである。

2. 女性従業員・男性従業員の印象について

今回の調査では事業所を対象としているが、回答は経営者からのものが約7割、人事担当者が約2割を占めた。性別では男性が約7割を占めた。調査票では、これらの回答者からみた女性従業員全般、および男性従業員全般の印象を問うている（問4）。

「女性の従業員がいない」「男性の従業員がいない」（非該当）という回答選択肢も設けていたものの、回答者に見落とされたのか、それぞれの質問項目ではいずれも無回答ケースが2～3割を占めていた（この点については、調査票の設計の際にもっと工夫すべきであった）。

そこで、無回答ケースと非該当のケースを除外し、女性従業員全般の印象、男性従業員全般の印象を比較してみた。図1に示すように、「仕事がよくでき、有能である」「いきいきと働いている」「責任をもって仕事をしている」など、女性従業員全般の印象が男性従業員全般の印象よりよいものもある一方で、「管理職に就くことに意欲的である」は、女性従業員全般についての印象として「まったく当

てはまらない」が38.6%、「あまり当てはまらない」が41.9%を占めている。また、「将来管理職に就いて活躍する可能性のある女性従業員がいる」も、「非常に当てはまる」は13.0%、「やや当てはまる」は24.4%と合わせても半数に満たない。「女性管理職のもとで働くことに抵抗のある男性従業員がいる」で肯定する回答者は少数派だが、女性管理職が急激に増えるとは見られていないようである。

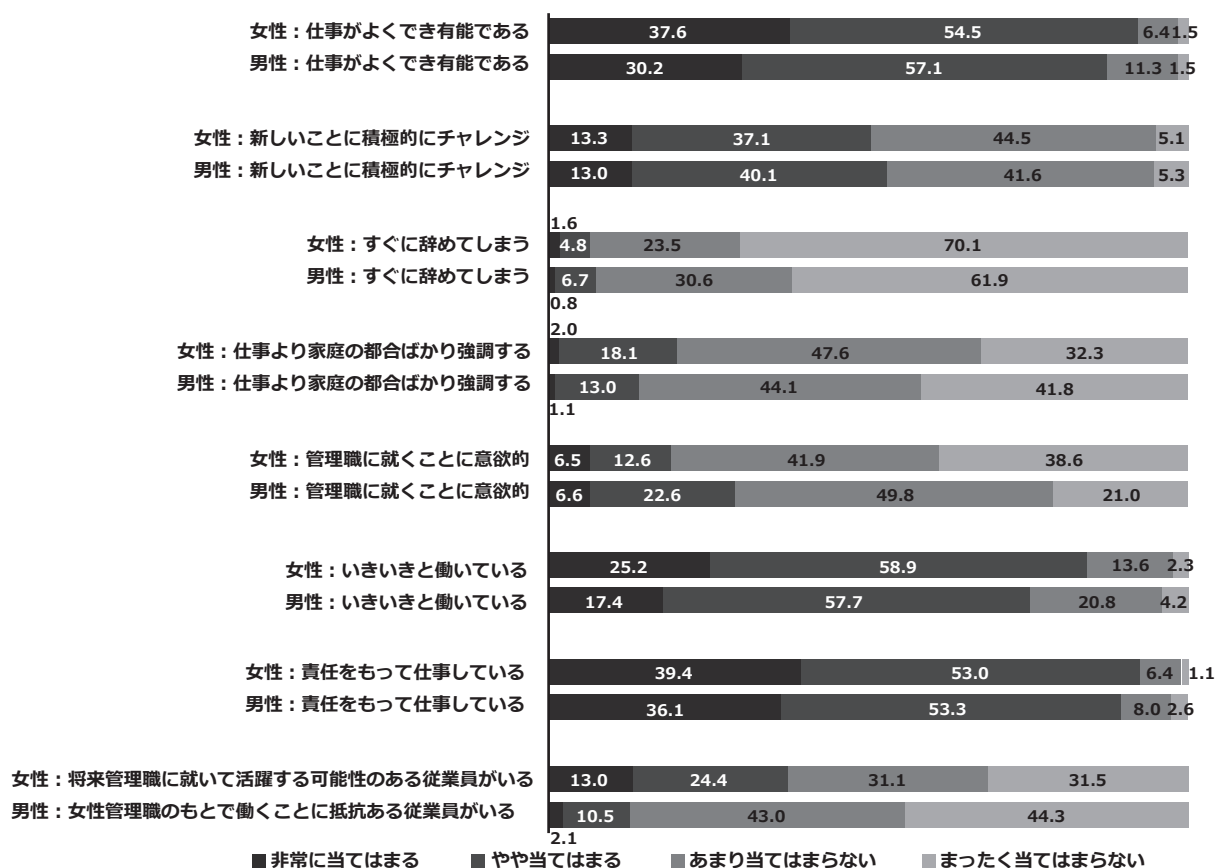


図1 無回答・非該当ケースを除いた、
女性従業員全般の印象（上段）と男性従業員全般の印象（下段）の比較

ところで、回答者からみた女性従業員全般の印象については、女性正規従業員比率の大きさによって影響することが明らかになった（26～28 ページ）。すなわち、女性正規従業員比率が高い事業所の回答者ほど、女性従業員全般についてよい印象をもっている傾向がみられた。「仕事がよくでき、有能である」「いきいきと働いている」「責任をもって仕事をしている」の各項目では、女性正規従業員比率が50%以上の事業所で「非常に当てはまる」の割合が高かった。「仕事より家庭の都合ばかり強調する」といったネガティブな印象は、女性正規従業員比率が高い事業所ほど「まったく当てはまらない」の割合が高かった。事業所で女性正規従業員が増えるほど、女性従業員全般の評価が高まることうかがえる。

以上のように、経営者らによって女性従業員は男性従業員より高く評価される点も少なくないこと、女性正規従業員が増えれば女性従業員全般の評価はさらに高くなる傾向があること、とはいえ、女性の管理職が急激に増えるとはあまり考えられていないことが示唆された。

3. 男女共同参画推進のための取り組みについて

男女共同参画の職場とするための積極的な改善措置として、どのようなことを実施しているかについて問うた質問項目（問5）でも、無回答ケースが3割程度あった。最初に見たように、今回の調査に回答した事業所は非常に小規模のところが多かったため、調査票に取り上げられた男女共同参画推進のための取り組みが、自分たちの事業所には関係ない（該当しない）と見なされがちだったのかもしれない。しかし、男女共同参画の推進はすべての人びとにとっての課題であることをふまえると、どんなに小規模の事業所であっても、男女ともに働きやすい職場をつくるための努力はなされるべきであろう。つまり、事業所の規模に関係なく（たとえ家族経営であっても）、男女共同参画のための取り組みは他人事ではないはずなのである。今回、無回答ケースが多かったことは、調査票設計上の問題という点も否定できないにせよ、このように当事者意識の弱さを反映している可能性もある。

無回答ケースを除外した結果をみても、図2に示すように、全体的に男女共同参画の取り組みが進んでいるとは言いがたい。

ただし、「仕事と家庭の両立のために、休暇制度を整えている」「仕事と家庭の両立のために、勤務時間の柔軟化をすすめている」「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の防止・対策に努めている」「同じ職場での同質の業務については、男女に関係なく同一賃金としている」「従業員への就業場所等の配慮を行っている（勤務地・配属部署・担当業務等）」では、実施しているとする回答が4～5割を占めており、これらの方面からの取り組みが始まりつつあることもうかがえる。従業員の「よりよい暮らし」や「幸せ」の実現という視点から職場を見直すなかで、男女共同参画への取り組みが開始されることが示唆される。

こうした取り組みに対する態度は、女性正規従業員比率が大きくなるほど積極的になるのかについても調べたが、そうした相関関係は見出せなかった（32～35 ページ）。一部の取り組みについては、女性正規従業員比率が低い事業所のほうが、より積極的に取り組んでいる傾向さえうかがえた。

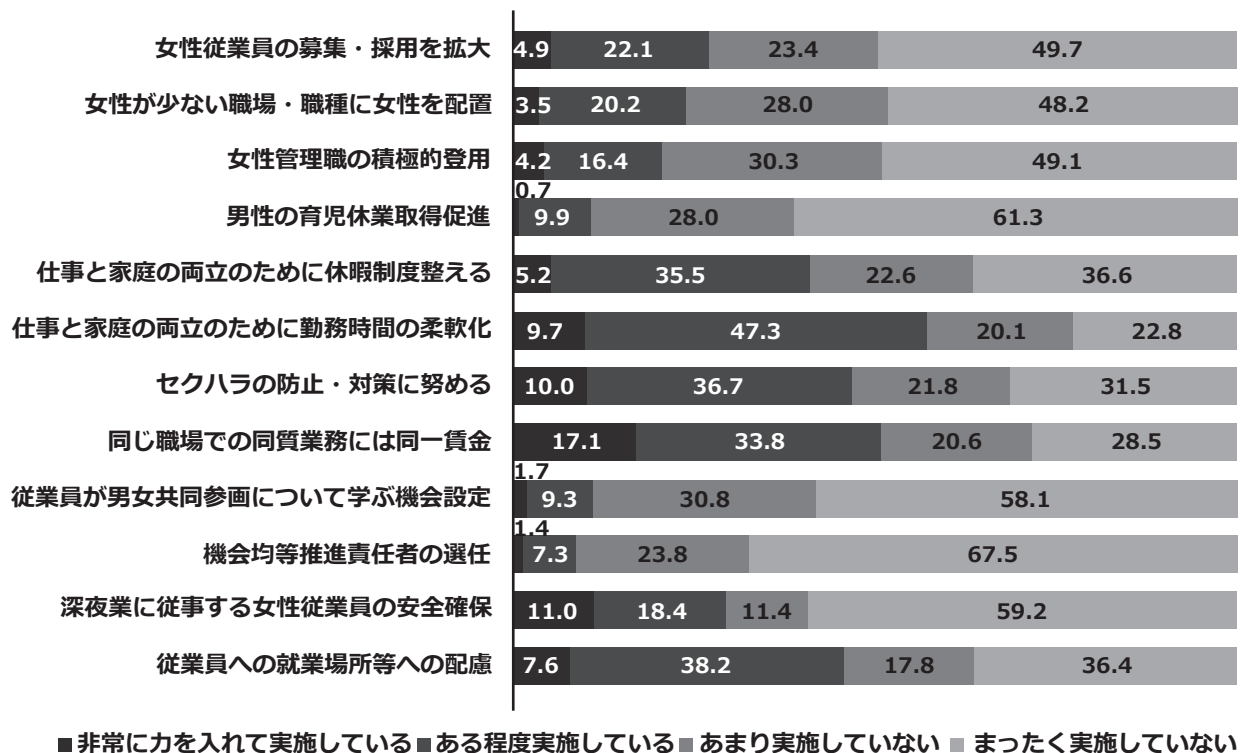


図2 無回答・非該当ケースを除いた、男女共同参画のための取り組み

調査票では、各種休業・休暇制度の有無についても尋ねている（問6）。ここでもやはり無回答ケースが目立った。これもまた、家族経営的な小規模事業所の回答者が、自分たちの事業所に関係のないこととして、回答をとばした可能性が考えられる。育児休業などは、日々雇用や有期雇用の一部のひとと、自営業のひとなどは、対象外とされる。そうした従業員しかいない小規模事業所については、「制度なし」と回答する代わりに無回答になった可能性が考えられる。

育児休業・介護休業・看護休暇の各制度の有無について、正規従業員数の多さ別にみてみた（無回答ケースは除外）。表3は正規従業員の制度、表4は非正規従業員の制度についての結果である。

表3からは、正規従業員数の多い事業所ほど、正規従業員に対する各種休業・休暇制度の「あり」の比率が大きくなっていることが分かる。また、表4を見ると、正規従業員数の多い事業所ほど、非正規従業員に対する各種休業・休暇制度の「あり」の比率も大きくなっている。これらから、事業所の規模と各種休業・休暇制度の充実は相関していると言える。男女共同参画推進のための国の政策としては、休業期間の延長や男性の育児休業取得推進などが議論されているが、正規従業員数が少ない事業所では、制度自体がないということ、そのため自分たち事業所には関係のないことと見られている可能性があるということにも注意すべきであろう。

表 3 正規従業員数別にみた、正規従業員に対する各種休業・休暇制度の有無

			育児休業制度（正規）		合計
			なし	あり	
正規従業員数	5人以下	度数	81	17	98
		%	82.7%	17.3%	100.0%
	10人以下	度数	21	24	45
		%	46.7%	53.3%	100.0%
	30人以下	度数	7	29	36
		%	19.4%	80.6%	100.0%
	31人以上	度数	0	12	12
		%	0.0%	100.0%	100.0%
合計	度数	109	82	191	
	%	57.1%	42.9%	100.0%	

			介護休業度（正規）		合計
			なし	あり	
正規従業員数	5人以下	度数	82	17	99
		%	82.8%	17.2%	100.0%
	10人以下	度数	25	14	39
		%	64.1%	35.9%	100.0%
	30人以下	度数	12	24	36
		%	33.3%	66.7%	100.0%
	31人以上	度数	0	12	12
		%	0.0%	100.0%	100.0%
合計	度数	119	67	186	
	%	64.0%	36.0%	100.0%	

			看護休暇制度（正規）		合計
			なし	あり	
正規従業員数	5人以下	度数	85	15	100
		%	85.0%	15.0%	100.0%
	10人以下	度数	28	12	40
		%	70.0%	30.0%	100.0%
	30人以下	度数	16	20	36
		%	44.4%	55.6%	100.0%
	31人以上	度数	0	11	11
		%	0.0%	100.0%	100.0%
合計	度数	129	58	187	
	%	69.0%	31.0%	100.0%	

表 4 正規従業員数別にみた、非正規従業員に対する各種休業・休暇制度の有無

			育児休業制度（非正規）		合計
			なし	あり	
正規従業員数	5人以下	度数	74	12	86
		%	86.0%	14.0%	100.0%
	10人以下	度数	23	14	37
		%	62.2%	37.8%	100.0%
	30人以下	度数	10	13	23
		%	43.5%	56.5%	100.0%
	31人以上	度数	2	7	9
		%	22.2%	77.8%	100.0%
合計	度数	109	46	155	
	%	70.3%	29.7%	100.0%	

			介護休業度（非正規）		合計
			なし	あり	
正規従業員数	5人以下	度数	73	10	83
		%	88.0%	12.0%	100.0%
	10人以下	度数	27	11	38
		%	71.1%	28.9%	100.0%
	30人以下	度数	10	11	21
		%	47.6%	52.4%	100.0%
	31人以上	度数	2	7	9
		%	22.2%	77.8%	100.0%
合計	度数	112	39	151	
	%	74.2%	25.8%	100.0%	

			看護休暇制度（非正規）		合計
			なし	あり	
正規従業員数	5人以下	度数	73	10	83
		%	88.0%	12.0%	100.0%
	10人以下	度数	27	10	37
		%	73.0%	27.0%	100.0%
	30人以下	度数	11	10	21
		%	52.4%	47.6%	100.0%
	31人以上	度数	2	6	8
		%	25.0%	75.0%	100.0%
合計	度数	113	36	149	
	%	75.8%	24.2%	100.0%	

調査票では、ハラスメントについても問うた（問8～10）。

表5はセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）が問題になったことがあったかについて、表6はパワー・ハラスメント（パワハラ）が問題になったことがあったかについて尋ねた結果を、正規従業員数の多さ別にみたものである（無回答ケースは除外）。正規従業員数31人以上の事業所の全体数が少ない点には注意が必要ではあるが、これらの事業所では、「問題になったことがあり調査した」の割合がより大きい。

表5 正規従業員数別にみた、セクシュアル・ハラスメント問題の有無

			問題になった ことがあり調査した	問題になった が調査した ことない	問題になった ことがない	わからない	合計
正規従業員数	5人以下	度数	2	3	182	9	196
		%	1. 0%	1. 5%	92. 9%	4. 6%	100. 0%
	10人以下	度数	2	1	58	1	62
		%	3. 2%	1. 6%	93. 5%	1. 6%	100. 0%
	30人以下	度数	0	0	38	3	41
		%	0. 0%	0. 0%	92. 7%	7. 3%	100. 0%
	31人以上	度数	4	0	8	0	12
		%	33. 3%	0. 0%	66. 7%	0. 0%	100. 0%
合計		度数	8	4	286	13	311
		%	2. 6%	1. 3%	92. 0%	4. 2%	100. 0%

表6 正規従業員数別にみた、パワー・ハラスメント問題の有無

			問題になった ことがあり調査した	問題になった が調査した ことない	問題になった ことがない	わからない	合計
正規従業員数	5人以下	度数	2	5	180	10	197
		%	1.0%	2.5%	91.4%	5.1%	100.0%
	10人以下	度数	0	1	59	2	62
		%	0.0%	1.6%	95.2%	3.2%	100.0%
	30人以下	度数	2	1	35	3	41
		%	4.9%	2.4%	85.4%	7.3%	100.0%
	31人以上	度数	6	0	6	0	12
		%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
合計		度数	10	7	280	15	312
		%	3.2%	2.2%	89.7%	4.8%	100.0%

表7は、正規従業員数の多さ別に、ハラスメントに対する取り組みの実施状況についてみたものである。正規従業員数が多い事業所ほど、何らかの取り組みを実施している割合が大きく、正規従業員数が少なくなると、何の取り組みもなされていないところが多くなることがうかがえる。

表7 正規従業員数別にみた、ハラスメントに対する取り組み状況

			社内に相談窓口を設置している		合計
			当てはまらない	当てはまる	
正規従業員数	5人以下	度数	191	4	195
		%	97.9%	2.1%	100.0%
	10人以下	度数	56	4	60
		%	93.3%	6.7%	100.0%
	30人以下	度数	35	6	41
		%	85.4%	14.6%	100.0%
	31人以上	度数	3	9	12
		%	25.0%	75.0%	100.0%
合計	度数	285	23	308	
	%	92.5%	7.5%	100.0%	

			会社や組合に対策委員会のような機関設置		合計
			当てはまらない	当てはまる	
正規従業員数	5人以下	度数	193	2	195
		%	99.0%	1.0%	100.0%
	10人以下	度数	58	2	60
		%	96.7%	3.3%	100.0%
	30人以下	度数	38	3	41
		%	92.7%	7.3%	100.0%
	31人以上	度数	9	3	12
		%	75.0%	25.0%	100.0%
合計	度数	298	10	308	
	%	96.8%	3.2%	100.0%	

			社内研修など実施し啓発		合計
			当てはまらない	当てはまる	
正規従業員数	5人以下	度数	190	5	195
		%	97.4%	2.6%	100.0%
	10人以下	度数	55	5	60
		%	91.7%	8.3%	100.0%
	30人以下	度数	33	8	41
		%	80.5%	19.5%	100.0%
	31人以上	度数	6	6	12
		%	50.0%	50.0%	100.0%
合計	度数	284	24	308	
	%	92.2%	7.8%	100.0%	

			発生したときの対応マニュアル		合計
			当てはまらない	当てはまる	
正規従業員数	5人以下	度数	189	6	195
		%	96.9%	3.1%	100.0%
	10人以下	度数	58	2	60
		%	96.7%	3.3%	100.0%
	30人以下	度数	37	4	41
		%	90.2%	9.8%	100.0%
	31人以上	度数	12	0	12
		%	100.0%	0.0%	100.0%
合計	度数	296	12	308	
	%	96.1%	3.9%	100.0%	

			就業規則や社内規定にハラスメント禁止規定		合計
			当てはまらない	当てはまる	
正規従業員数	5人以下	度数	181	14	195
		%	92.8%	7.2%	100.0%
	10人以下	度数	52	8	60
		%	86.7%	13.3%	100.0%
	30人以下	度数	27	14	41
		%	65.9%	34.1%	100.0%
	31人以上	度数	3	9	12
		%	25.0%	75.0%	100.0%
合計	度数	263	45	308	
	%	85.4%	14.6%	100.0%	

			その他		合計
			当てはまらない	当てはまる	
正規従業員数	5人以下	度数	190	5	195
		%	97.4%	2.6%	100.0%
	10人以下	度数	57	3	60
		%	95.0%	5.0%	100.0%
	30人以下	度数	40	1	41
		%	97.6%	2.4%	100.0%
	31人以上	度数	12	0	12
		%	100.0%	0.0%	100.0%
合計	度数	299	9	308	
	%	97.1%	2.9%	100.0%	

			特になし		合計
			当てはまらない	当てはまる	
正規従業員数	5人以下	度数	24	171	195
		%	12. 3%	87. 7%	100. 0%
	10人以下	度数	14	46	60
		%	23. 3%	76. 7%	100. 0%
	30人以下	度数	17	24	41
		%	41. 5%	58. 5%	100. 0%
	31人以上	度数	11	1	12
		%	91. 7%	8. 3%	100. 0%
合計	度数	66	242	308	
	%	21. 4%	78. 6%	100. 0%	

4. 今後の課題

雲南市内の事業所を対象に実施した今回の調査からは、①小規模な事業所が大半を占めること、②それらの小規模事業所では、男女共同参画推進に対する当事者意識（自分たちで何とかしなければならぬ問題という意識）が弱い傾向があることが明らかになった。①については調査実施前からある程度分かっていたが、②は今回認識をあらたにした点である。何より印象的だったのは、各質問項目での無回答（回答拒否）ケースの多さである。

ここで強調したいのは、当事者意識が弱いからといってこれらの小規模事業所を批判するということではない。むしろ、行政などがすすめてきた男女共同参画推進施策の方向性が、こうした小規模事業所の現状にどれだけ合致していたのか、再考すべきということを確認しておきたい。まず、雲南市の場合、各事業所が小規模であるうえに女性の正規従業員が少ないという状況がある。それをふまえずに、女性の管理職登用数を増やす、育児休業などの制度を整え取得率を上げるなどといった目標ばかりあげたところで、成果は得られないだろう。

一方で今回の調査からは、勤務時間の柔軟化、同質業務への同一賃金、就業場所の配慮など実施している事業所も多いということも明らかになった。従業員のよりよい暮らしの実現のために、事業所が努力・工夫していることがうかがえたのである。女性の正規従業員が少ない事業所でもそうした傾向がみられた。従業員の身に寄り添った、こうした配慮は、小規模事業所であるがゆえに、互いに顔の見える、共感に基づく結びつきが強い人間関係が形成されやすいことに起因しているとも考えられる。もしそうであるなら、小規模事業所ならではの男女共同参画のすすめ方（相手への共感・思いやりに基づいて職場環境改善を実践することが、結果的に男女共同参画推進につながる）があるということが示唆される。

規模のより大きな企業・組織を中心に議論されがちな男女共同参画は、雲南市の小規模事業所にはピンと来ないところもあるだろう。むしろ、一人一人の従業員のよりよい暮らしのため、幸せのため、と考え実践していくことが、これらの事業所における男女共同参画推進にとって近道なのかもしれない。今後は、そうした点から施策を検討していくことも重要であろう。

雲南市男女共同参画推進条例

平成16年11月1日

条例第12号

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法にうたわれており、男女は、すべて人として平等であって、個人として尊重されなければならない。男女共同参画はすでに世界の大きな流れであり、国際連合における国際的な合意に基づくものであるとともに、これまで男女平等の実現に向けた様々な取り組みが国内外において進められてきた。

しかし、社会のあらゆる分野において性別によって役割を分ける社会通念、慣習、しきたりがいまなお根深く残っており、とりわけ、職場、家庭、地域社会においては、男女の平等が充分には実現されていない状況にある。

一方、少子高齢化や家族・地域社会の変化、情報技術等の急速な進展により、女性の社会進出が一層求められている。国においては、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号。以下「法」という。）が制定され、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会の形成は21世紀の最重要課題と位置付けられている。

このような状況を踏まえ、雲南市においても、男女共同参画社会の形成は新しい価値の創造であり、市民のだれもが安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、地域の特性に応じた男女共同参画の総合的かつ計画的な推進について、市、市民及び事業者が協力、連携して取り組むことが重要である。

ここに雲南市の男女共同参画の推進に関し、基本理念並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにし、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施することにより、男女共同参画社会の実現を目指す。

（目的）

第1条 この条例は、法にのっとり、基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の基本的施策を定め、これを総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号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、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として自らの意思により職場、学校、地域、家庭そ

の他の社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を担うことをいう。

(2) 事業者 市内において営利・非営利、個人・法人を問わず事業を営んでいるものをいう。

(3) 積極的改善措置 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、必要な範囲内において、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をいう。

(4) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方に不快を与えその者の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられ、性別による差別的取扱いを受けることなく平等に扱われ、自己の意思と責任によりそれぞれの生き方を選択し、個性と能力を発揮する機会が確保されること、男女間における暴力的行為（身体的又は精神的な苦痛を与える行為をいう。）が根絶されること、男女の生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されること及びその他の男女の人権が尊重されることを基本として行われなければならない。

2 男女共同参画の推進は、固定的な性別役割分担意識に基づく社会における制度又は慣行を見直し、男女が社会における活動において多様な生き方を選択することができることを基本として行われなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野において政策方針の決定、計画の立案等に男女が共同して参画する機会が確保されることを基本として行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援の下に家事、育児、介護について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、社会生活における活動に対等に参画することができるようにすることを基本として行われなければならない。

5 男女共同参画の推進は、男女共同参画社会の形成促進の取り組みが国際的協調の下で推進されることを基本として行われなければならない。

(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（以下「男女共同参画施策」という。）を総合的に策定し、実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画施策の策定及び実施に当たり、男女間に格差が生じていると認めるときは、積極的改善措置を講ずるよう努めなければならない。

3 市は、男女共同参画の推進に当たり、市民、事業者、国及び県と相互に連携及び協力して取り組むものとする。

- 4 市は、市民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供、助言その他必要な措置を講ずるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、家庭・職場・地域社会・学校などで固定的な性別役割分担意識に基づく制度や慣行を見直すように努め、あらゆる分野において男女共同参画の推進に努めなければならない。

- 2 市民は、基本理念についての理解を深め、市が実施する男女共同参画の推進のための施策に積極的に協力、協働するものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念についての理解を深め、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、職場における活動と家庭生活における活動、その他の活動とを両立して行うことができる職場環境にするよう努めなければならない。

- 2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するとともに、市から要請があったときには男女共同参画の推進状況を明らかにするよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、社会、職場、家庭、学校、地域等あらゆる場において、性別による差別的扱いを行ってはならない。

- 2 何人も、社会、職場、家庭、学校、地域等あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

- 3 夫婦間を含むすべての男女間における身体的、精神的、性的及び経済的等すべての暴力や虐待を禁止する。

(公衆に表示する情報に関する配慮)

第8条 何人も、公衆に表示する情報の表現で、男女間における暴力的行為やセクシュアル・ハラスメントを助長したり、連想させるようなものは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 市は、法第14条第3項に基づき雲南市の男女共同参画に関する計画（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。

- 2 前項の男女共同参画計画の策定に当たっては、広く市民の意見を反映できるよう努めるとともに、雲南市男女共同参画推進委員会の意見を聴かななければならない。

- 3 市は、男女共同参画計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

- 4 前3項の規定は、男女共同参画計画を変更する場合に準用する。

(施策の実施等に当たっての配慮)

第10条 市は、その実施する施策の全般にわたり、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(男女共同参画推進月間)

第11条 市は、市民及び事業者の間に広く男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に関する活動が積極的に行われるようにするため、男女共同参画推進月間を設ける。

2 男女共同参画推進月間は、毎年6月とする。

(広報活動等)

第12条 市は、基本理念に関する市民及び事業者の理解を深めるため、広報活動その他の適切な措置を講ずるものとする。

(教育における配慮)

第13条 市は、学校教育及び生涯教育において、基本理念に配慮した教育が行われるよう、必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(推進体制の整備)

第14条 市は、男女共同参画施策を総合的に策定し、及び実施するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、並びに市民及び民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するものとする。

(市民及び事業者への支援)

第15条 市は、市民及び事業者の男女共同参画の推進に関する取り組みを支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(相談及び苦情への対応)

第16条 市長は、性別に基づく差別、人権の侵害、男女間における暴力的行為などに関する相談及び苦情に対する助言、指導を行う苦情相談窓口を置き、他の苦情処理機関等と連携をとり、相談者に対し必要な支援を行うなど解決に努めるものとする。

2 市長は、必要があると認めるときは、前項の苦情の処理に当たり、雲南市男女共同参画推進委員会の意見を聴くものとする。

(調査研究)

第17条 市は、男女共同参画施策を推進するため、必要な調査研究を行うものとする。

2 市長は、調査研究の結果を公表するものとする。

(年次報告)

第18条 市長は、毎年、男女共同参画施策の実施状況について、報告書を作成し、これを公表しなければならない。

(男女共同参画推進委員会の設置)

第19条 市は、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議するため、雲南市男女共同参画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置する。

2 推進委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

(1) 市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議すること。

(2) 市が実施する男女共同参画施策の実施状況について意見を述べること。

(3) 第9条第2項及び第16条第2項によりその権限に属させられた事務

3 男女いずれかの一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

(委任)

第20条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、平成16年11月1日から施行する。

雲南市男女共同参画推進条例施行規則

平成16年11月1日

規則第9号

改正 平成17年9月30日規則第29号

平成21年4月1日規則第34号

平成23年3月31日規則第33号

(趣旨)

第1条 この規則は、雲南市男女共同参画推進条例（平成16年雲南市条例第12号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(推進委員)

第2条 条例第19条に規定する推進委員会の委員（以下「推進委員」という。）は、15人以内で構成し、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) 各種団体の代表者
- (3) 公募による市民
- (4) その他市長が適当と認める者

(任期)

第3条 推進委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 補欠の推進委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(推進委員会)

第4条 推進委員会に、会長及び副会長を置く。

- 2 会長及び副会長は、推進委員のうちから互選する。
- 3 会長及び副会長は、それぞれ性別を異にする者とする。
- 4 会長は、会務を総理し、推進委員会を代表する。
- 5 副会長は会長を補佐し、会長に事故があるときはその職務を代理する。
- 6 会長は、必要があると認めるときは、推進委員会へ委員以外の者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(推進委員会議)

第5条 推進委員会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

- 2 推進委員会は、推進委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 推進委員会の議事は出席推進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。

(推進委員会の部会)

第6条 推進委員会は、必要があるときは、部会を置くことができる。

2 部会の名称及び部会に属すべき推進委員は、会長が定める。

3 部会に部会長を置き、部会長は部会に属する推進委員のうちから互選する。

4 部会長は、部会の事務を掌理し、部会において調査検討した結果を推進委員会に報告しなければならない。

5 部会は、調査検討の終了とともに解散するものとする。

(資料の提出その他の協力)

第7条 推進委員及び推進委員会は、心要有ると認めるときは、関係者に意見を求め、又は資料の提出及び協力を求めることができる。

(庶務)

第8条 推進委員会の庶務は、人権推進室において処理する。

(苦情相談窓口)

第9条 条例第16条に規定する苦情相談窓口は、人権推進室に置く。

(その他)

第10条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成16年11月1日から施行する。

(経過措置)

2 第3条の規定に関わらず、当初の委員の任期は市長が委嘱した日から平成19年3月31日までとする。

附 則 (平成17年9月30日規則第29号)

この規則は、公布の日から施行し、平成17年4月1日から適用する。

附 則 (平成21年4月1日規則第34号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成23年3月31日規則第33号)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

雲南市男女共同参画センターの設置に関する規則

平成20年3月25日

規則第1号

(趣旨)

第1条 この規則は、雲南市男女共同参画推進条例（平成16年雲南市条例第12号）の規定に基づき、雲南市における男女共同参画社会づくりを推進するため、男女共同参画の確立や女性問題の解決に向けた支援等を行う雲南市男女共同参画センター（以下「センター」という。）の設置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(名称及び位置)

第2条 施設の名称及び位置は、次のとおりとする。

名称 雲南市男女共同参画センター

位置 雲南市木次町新市3番地

(所掌事務)

第3条 センターは、次に掲げる業務を行う。

- (1) 男女共同参画意識の普及に関すること。
- (2) 男女共同参画促進のための人材育成に関すること。
- (3) 女性に対する暴力への対策に関すること。
- (4) その他男女共同参画推進に関すること。

(組織)

第4条 センターに所長、その他必要な職員を置き、雲南市人権センター職員をもって充てる。

(委任)

第5条 この規則に定めるもののほか、センターの運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

雲南市男女共同参画推進本部要綱

平成20年6月25日

訓令第10号

改正 平成21年4月1日訓令第10号

平成23年3月31日訓令第10号

平成23年3月31日訓令第22号

平成27年3月23日訓令第9号

平成29年3月27日訓令第1号

平成31年3月22日訓令第2号

(設置)

第1条 雲南市男女共同参画推進条例（平成16年雲南市条例第12号。以下「条例」という。）に基づき、雲南市男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(目的)

第2条 推進本部は、雲南市における男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(所掌事項)

第3条 推進本部は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 雲南市男女共同参画計画における具体的施策の推進に関すること。
- (2) 男女共同参画に関し、関係する部課等の総合的な連絡調整に関すること。
- (3) 前2号に定めるものの他、前条の目的を達成するために必要な事項に関すること。

(組織)

第4条 本部は、次に掲げるものをもって構成する。

- (1) 本部長 市長
- (2) 副本部長 副市長及び教育長
- (3) 本部員 別表第1に掲げる職にある者

(会議)

第5条 推進本部は、本部長が招集し、本部長は、会議の議長となる。

2 本部長は、必要があると認めるときは、関係する職員を推進本部の会議に出席させ、意見を述べさせることができる。

(連絡会)

第6条 推進本部に連絡会を置く。

2 連絡会は、推進本部の指示することについて、調査及び検討するものとする。

- 3 連絡会委員は、別表第2のとおりとする。
- 4 連絡会に会長をおき、会長は連絡会に属する会員のうちから本部長が指名する。
- 5 会長は、連絡会の事務を掌理し、連絡会において、調査、検討した結果を本部長に報告しなければならない。

(庶務)

第7条 推進本部の庶務は、総務部人権推進室において処理する。

(その他)

第8条 この訓令に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

附 則

この訓令は、平成20年5月23日から施行する。

附 則 (平成21年4月1日訓令第10号)

この訓令は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成23年3月31日訓令第10号)

この訓令は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 (平成23年3月31日訓令第22号)

この訓令は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 (平成27年3月23日訓令第9号)

この訓令は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成29年3月27日訓令第1号)

この訓令は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 (平成31年3月22日訓令第2号)

この訓令は、平成31年4月1日から施行する。

別表第1 (第4条関係)

雲南市男女共同参画推進本部本部員名簿

役職	職名
本部員	政策企画部長
〃	総務部長
〃	防災部長
〃	市民環境部長
〃	健康福祉部長
〃	子ども政策局長
〃	農林振興部長
〃	産業観光部長
〃	建設部長
〃	会計管理者
〃	議会事務局長

〃	水道局長
〃	教育委員会教育部長
〃	雲南市立病院事業管理者
〃	雲南市立病院事務部長
〃	監査委員事務局長
〃	大東総合センター所長
〃	加茂総合センター所長
〃	木次総合センター所長
〃	三刀屋総合センター所長
〃	吉田総合センター所長
〃	掛合総合センター所長
〃	総務部次長

※事務局：総務部人権推進室

別表第2（第6条関係）

雲南市男女共同参画推進本部連絡会委員名簿

所属	職名
政策企画部	次長
総務部	次長
	人事課課長
防災部	次長
市民環境部	次長
健康福祉部	次長
子ども政策局	次長
農林振興部	次長
産業観光部	次長
建設部	次長
水道局	次長
教育委員会	次長
雲南市立病院	事務部次長

※次長がない場合は課長が委員となる

雲南市男女共同参画まちづくりネットワーク会議会則

(名称)

第1条 本会は、雲南市男女共同参画まちづくりネットワーク会議と称する。

(目的)

第2条 本会は、男女が性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮する機会が確保され、社会の対等な構成員として自らの意思により家庭、地域、学校、職場、その他の社会のあらゆる分野における活動に参画し、ともに責任を分かち合いながら多様な生き方を選択することができる男女共同参画社会づくりに寄与することを目的とする。

(事業)

第3条 本会は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 研修・啓発の実践活動に関すること。
- (2) 講演会、研修会の開催に関すること。
- (3) 関係機関及び関係団体等との連携に関すること。
- (4) その他、目的達成のために必要な事業に関すること。

(会員)

第4条 会員は、本会の目的に賛同する雲南市男女共同参画推進委員会委員、オブザーバー委員及び島根県男女共同参画サポーター並びに男女共同参画に関係する機関、団体の代表者及び個人をもって構成する。

(役員)

第5条 本会に会長1名、副会長1名、事務局長1名を置く。

(役員を選出)

第6条 本会の役員は、会員の互選により会議において選出する。

(役員の職務)

第7条 役員の職務は、次のとおりとする。

- (1) 会長は、本会を代表し、会務を統括する。
- (2) 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代行する。
- (3) 事務局長は、会務を処理する。

(役員の任期)

第8条 役員の任期は1年とし、再任を妨げない。但し、役員に欠員が生じたときは、後任者をもってこれにあて、任期は前任者の残任期間とする。

(会議)

第9条 本会の会議は、必要に応じて会長がこれを招集する。また会議の議長は、会長がこれにあたる。

(事務局)

第10条 本会の事務局は、事務局長の所属する雲南市男女共同参画センター内に置き、会務を処理する。

(補則)

第11条 この会則に定めるもののほか本会の運営に必要な事項は、会議において別に定める。

附 則

この会則は、平成20年7月17日から施行する。

附 則

この会則は、平成22年6月4日から施行する。

令和元年度雲南市男女共同参画推進委員会委員

(順不同、敬称略)

●会長：加 納 佳 子

●副会長：吉 長 雅 昭

選出区分	番号	委 員 氏 名	所属機関・団体名等	住所 【事業所所在地】
識 見 を 有する者	1	お がわ ま り 小 川 真 里	雲南市教育委員会 教育委員	掛合町
	2	かた おか よし み 片 岡 佳 美	島根大学法文学部 教 授	松江市
	3	なが い まゆみ 永 井 まゆみ	島根県男女共同参画サポーター	三刀屋町
	4	なが せ とよ み 永 瀬 豊 美	雲南市人権センター啓発指導講師	木次町
各種団体 の代表者	5	か とう ゆう こ 加 藤 優 子	雲南市商工会（商工会女性部担当）	三刀屋町
	6	にし むら ゆういちろう 西 村 雄一郎	雲南市議会代表	三刀屋町
	7	まえ だ きよ つぐ 前 田 清 紹	雲南地域同和問題企業等連絡協議会 (株式会社中電工雲南営業所長)	木次町
	8	しら ね とも こ 白 根 知 子	雲南市社会福祉協議会 (生活支援・相談センター)	三刀屋町
	9	い とう あき ひこ 伊 藤 彰 彦	雲南市校長協議会代表（掛合小学校）	掛合町
公 募 に よる市民	10	お だ がわ じゅん こ 小田川 純 子	公募による市民	木次町
	11	たか はし かん ざん 高 橋 観 山	公募による市民	三刀屋町
市長が必要 と認めた者	12	か のう よし こ 加 納 佳 子	雲南市の女性の集い	大東町
	13	よし なが が しょう 吉 長 雅 昭	グランパ in 雲南	吉田町

■事務局

総務部

部 長 内 田 孝 夫
次 長 末 次 治 良

総務部人権推進室・男女共同参画センター

所 長 坂 本 武 男
室 長 山 崎 修
主 幹 山 中 亜希子
主 幹 坂 田 裕 二
女性相談員 陶 山 かおり

13. 用語解説

用 語	解 説
ジェンダー (P.16)	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス /sex）があります。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「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー /gender）といいます。「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ます。（内閣府第4次男女共同参画基本計画より）
固定的性別役割分担意識 (P.16)	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、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考えのことをいいます。（内閣府第4次男女共同参画基本計画より）
メディア・リテラシー (P.17)	メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。（内閣府第4次男女共同参画基本計画より）
エンパワメント（能力育成・開発） (P.17)	力をつけること。誰もが本来持っている個性や能力を学習によって引き出し、政治的、経済的、社会的、文化的に力をもった存在になることをいいます。
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ （性と生殖に関する健康と権利） (P.19)	リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、1994年（平成6年）の国際人口／開発会議の「行動計画」及び1995年（平成7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、単に疾病障がい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。」とされています。 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、並びに出産する時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」とされています。（内閣府第4次男女共同参画基本計画より）

	リプロダクティブ・ヘルスは、生殖年齢にある男女のみならず、思春期以後、生涯にわたる性と生殖に関する健康を意味し、子どもを持たないライフスタイルを選択する人々を含めた、すべての個人に保障されるべき健康概念です。具体的には、思春期保健、生殖年齢にあるカップルを対象とする加速計画と母子保健、人工妊娠中絶、妊産婦の健康、HIV／エイズを含む性感染症、不妊、ジェンダーに基づく暴力等を含みます。（日本国債保健医療学会／国際保健用語集より）
ライフステージ（P.19）	人間の一生を段階によって区分すること。通常は幼年期、少年期、青年期、壮年期、老年期に分けています。
D V（ドメスティック・バイオレンス）（P.20）	日本語に直訳すると「家庭内の暴力」となり、一般的には「配偶者または同居などで事実婚関係にある男女、または元配偶者など親密な関係にあった男女からふるわれる暴力」とされています。具体的には殴る、蹴る、刃物をつきつけるなどの「身体的暴力」、大声で怒鳴る、無視するなどの「精神的暴力」、手紙やメールをチェックする、友人とのつきあいを監視するなどの「社会的暴力」、生活費を渡さないなどの「経済的暴力」、性行為の強要や避妊しないなどの「性的暴力」があります。D Vは犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるとともに、個人の尊厳を害するものであり決して許されません。平成13年には「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」が制定され、被害者は一時保護や保護命令の申請などが可能になりました。
デートD V（P.20）	高校生や大学生など若い世代における「交際相手（恋人）からの暴力」「結婚していない男女間での暴力行為」のことをいいます。（島根県資料より） 内閣府が平成26年度に実施した「男女間における暴力に関する調査」において、交際相手から被害を受けたことが「あった」と回答した方は、女性19.1%、男性10.6%でした。暴力には、配偶者からの暴力と同様に「身体的暴力」「精神的暴力」「性的暴力」などが含まれています。内閣府では、若年層に対して、交際相手や配偶者からの暴力の問題について考える機会を積極的に提供することが、男女間における暴力の防止に有用であると考え、男女の対等なパートナーシップや暴力を伴わない人間関係の構築に向けた啓発の実施を目的に、予防啓発プログラムの開発などを行っています。（内閣府男女共同参画局作成の資料より）

ハラスメント (P.21)	他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。 セクシュアル・ハラスメント…、本人が意図する、しないにかかわらず、相手が不快に思い、相手が自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言・行動を指します。 パワー・ハラスメント…同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。 マタニティ・ハラスメント…働く女性が妊娠・出産に関連し職場において受ける精神的・肉体的いやがらせのことを指します。
認定こども園 (P.23)	幼稚園と保育所の良い面を活かし、両方の役割を担う施設であり、保護者の就労形態に関わらず子どもたちの保育と教育の場として利用できます。 ・ 幼保連携型こども園：認可幼稚園と認可保育所とが連携して、一体的な運営を行うことにより、認定こども園としての機能を果たすタイプ ・ 幼稚園型こども園：認可幼稚園が、保育に欠ける子どものための保育時間を確保するなど、保育所的な機能を備えて認定こども園の機能を果たすタイプ ・ 保育所型こども園：認可保育所が、保育に欠ける子ども以外の子どもも受け入れるなど、幼稚園的な機能を備えることで認定こども園の機能を果たすタイプ (島根県公式ホームページより)
ワーク・ライフ・バランス (P.24) (仕事と生活の調和)	家庭責任を果たしたり、健康保持、自己研修等のため、文字通り、仕事と生活のバランスを整えることです。要すれば、「働き方の見直し」を行うことですが、単に労働時間を短くするということではなく、仕事の進め方や時間管理の効率化を進めると共に、短時間勤務、フレックスタイム制、在宅勤務、多目的な長期休業などの多様な時間制度を選択できる柔軟な就業環境を整えることを指します。(内閣府男女共同参画局作成の資料より)
ロールモデル (P.26)	具体的な行動技術や行動事例を模倣・学習する対象となる人材をいいます。

ポジティブ・アクション (積極的改善措置) (P.27)	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に必要な範囲内において、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をいいます。「男女共同参画社会基本法」第二条では「積極的改善措置」として規定されています。 我が国では、審議会等委員の登用や公務員の採用、登用等で積極的改善措置を進めており、企業でも男女労働者間における格差解消に積極的に取り組む姿勢が広がりつつあります。 (内閣府男女共同参画局作成の資料より)
「夢」発見プログラム (キャリア教育推進プログラム) (P.29)	雲南市では「キャリア教育」を、『子どもたちが、社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性・持ち味を最大限発揮しながら自立して生きていくために必要な能力や態度を育てる教育』と考えています。キャリア教育を推進するため策定された『キャリア教育を基盤として、幼児期から高校までに「育てるべき力」を、発達段階に応じて系統的に示した雲南市独自のキャリア教育プログラム』を、『「夢」発見プログラム』と命名しています。
ノーマライゼーション (P.30)	障がい者や高齢者など社会的に不利を負いやすい人たちを包含するのが通常の社会であり、他の人たちと同等の権利を享受し、共に生活し活動することが、社会の本来あるべき姿であるという考え方をいいます。



雲南市

発行編集

雲南市男女共同参画センター

〒699-1334 島根県雲南市木次町新市3番地

T E L 0854-42-1767 F A X 0854-42-1839

e-mail : danjokyoudou@city.unnan.shimane.jp