第3次
土岐市
男女共同参画プラン

令和６年 ≫ 令和15年



男女共同参画社会とは?

「男だから」「女だから」といった固定的性別役割分担意識によって差別をされたり、行動や考え方、生き方の制約をされたりすることなく、誰もがお互いの人権を尊重しあい、対等な立場で、社会のあらゆる場面で個性や能力を発揮できる社会のことです。

土岐市

はじめに



本市では、平成 16（2004）年３月に「土岐市男女共同参画プラン」を策定、平成 26（2014）年３月に「第２次土岐市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな取り組みを進めてまいりました。

社会では性別による役割分担意識は変化しつつある一方で、本市においては、家庭生活、職場、地域活動の場など、さまざまな場面において、性別による無意識の思い込みが強い傾向にあると思われます。また、女性が活躍しやすい環境の整備にも取り組んでいく必要があります。

こうした状況の中、時代の変化や直面する課題に対応し、これまでの取り組みをより一層効果的に推進するため、新たに「第３次土岐市男女共同参画プラン」を策定いたしました。

今後は、一人ひとりの個性を尊重し、性別にかかわらず能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指し、市民、事業所、関係団体の皆様と協力し、連携を図りながら取り組んでまいりますので、皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本プランの策定にあたり、アンケート調査による市民、事業所の皆様からのご意見や、土岐市男女共同参画推進会議でのご意見を参考にさせていただきました。ご協力いただきました皆様に、心から感謝申し上げます。

令和６（2024）年３月

土岐市長　加藤淳司

目　次

第１章　プラン策定にあたって……1
１　プラン策定の趣旨……2
２　プランの位置付け……3
３　プランの期間……3
４　近年の男女共同参画の動向……4
（１）国の動き……4
（２）岐阜県の動き……6
（３）男女共同参画とＳＤＧｓ……7
第２章　土岐市の現状……9
１　統計データに基づく市の状況……10
（１）人口等の状況……10
（２）世帯の状況……11
（３）就労の状況……12
（４）女性の就労の状況……13
（５）女性の参画の状況……14
２　意識調査等からみる現状……15
（１）調査の実施概要……15
（２）市民・小中学生調査……15
（３）事業所調査……21
３　前回プランの達成状況……24
第３章　プランの体系……25
１　基本目標……26
２　プランの施策体系……28
３　指標の設定……29
第４章　プラン推進のための施策の展開……31
基本目標１　男女共同参画意識の高揚……32
基本目標２　女性活躍の推進　【土岐市女性活躍推進計画】……35
基本目標３　ワーク・ライフ・バランスの実現……41
基本目標４　配偶者等からの暴力のない社会づくり　【土岐市ＤＶ防止基本計画】……44
第５章 プランの推進体制……47
１　プランの進捗管理……48
２　関係機関との連携……48
３　意識・ニーズの把握……48
資料編……49
１　プラン策定の経緯……50
２　土岐市男女共同参画推進会議委員名簿……51
３　男女共同参画の推進に関する年表……52

第１章
プラン策定にあたって

1　プラン策定の趣旨

男女共同参画社会とは、「男だから」「女だから」といった固定的性別役割分担※意識によって差別をされたり、行動や考え方、生き方の制約をされたりすることなく、誰もがお互いの人権を尊重しあい、対等な立場で、社会のあらゆる場面で個性や能力を発揮できる社会のことです。

近年、さまざまな法整備が進み、男女がともに家庭や職場、地域社会などの多様な分野において活躍できる環境が整いつつあります。しかし、現実には女性の社会参加や男性の家庭参加などの状況において、未だ多くの課題が残っています。さらに、他の先進国と比較した我が国の男女共同参画の状況は依然として低い水準のままとなっています。今後はより一層、持続的でかつ国際社会に調和した社会の実現に向けた男女共同参画に関する取り組みの充実が求められます。

土岐市（以下「本市」という。）では、男女共同参画社会の実現に向け、平成 16（2004）年に「土岐市男女共同参画プラン」を、平成 26（2014）年に「第２次土岐市男女共同参画プラン」（以下「前回プラン」という。）を策定し、さまざまな取り組みを進めてきました。しかし、地域全体における女性の参画は十分とは言えず、さまざまな場面における男女格差は依然として存在しています。根強く残る固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）※を解消するため、男女共同参画意識のさらなる定着が求められます。

このたび、前回プランの計画期間満了に伴い、今後の本市における男女共同参画に関する取り組みを総合的に推進し、一人ひとりの個性を尊重し、性別にかかわらず能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指す計画として、「第３次土岐市男女共同参画プラン」（以下「本プラン」という。）を策定します。

※ **固定的性別役割分担**…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かかわらず、「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方のこと。

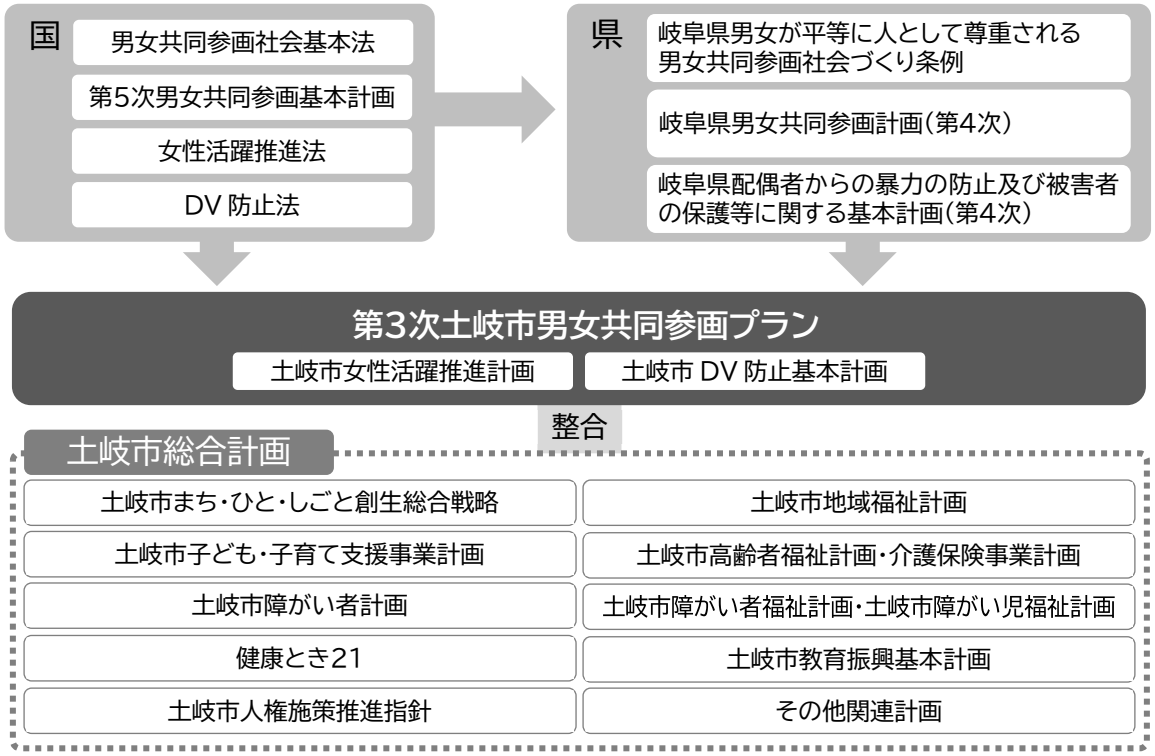
※ **無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）**…誰もが気づかずに持っている、考え方、ものの見方の偏りや思い込みのこと。働く場においては、「男性だからこうだろう」「女性だからこうだろう」といった周囲の思い込みで、個人の成長や活躍の機会を奪うことにならないよう、配慮する必要がある。

2　プランの位置付け

本プランは、以下のような位置付けとします。

○「男女共同参画社会基本法」第 14 条第３項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置付けます。
○プランの一部を、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」第６条第２項に基づく「市町村推進計画」として位置付けます。
○プランの一部を、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下「ＤＶ防止法」という。）」第２条の３第３項に基づく「市町村基本計画」として位置付けます。
○国の「男女共同参画基本計画」や岐阜県の「岐阜県男女共同参画計画」との整合を図ります。
○「土岐市総合計画」をはじめ、本市の関連計画と整合を図ります。

■プランの位置付け



3　プランの期間

本プランの計画期間は令和６（2024）年度から令和 15（2033）年度までの 10 年間とし、必要に応じて見直しを行います。

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
土岐市総合計画	第六次		第七次							
土岐市男女共同参画プラン	第3次									

4　近年の男女共同参画の動向

（1）国の動き

①法律等の状況

平成 31（2019）年３月の前回プランの改定以降、国では男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな法整備が進められています。

法律名	内容
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 平成30（2018）年７月公布、平成31（2019）年４月から順次施行	労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講じることについて、労働基準法、パートタイム労働法等の関係法を改正する。
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律 令和元（2019）年６月公布、令和２（2020）年６月から順次施行	女性の職業生活における活躍を一層推進するため、一般事業主行動計画策定義務の対象拡大、女性の活躍に関する情報公表項目の強化等について定める。 パワー・ハラスメント※対策が事業主の義務となる労働施策総合推進法の改正と併せ、セクシュアル・ハラスメント※等の防止対策の強化を目的として、男女雇用機会均等法※、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律を改正する。
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律 令和３（2021）年６月公布・施行	政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則に、国・地方公共団体の議会並びに関係行政機関等が適切な役割分担の下で積極的に取り組むことを明記するとともにするとともに、国・地方公共団体の施策・責務の強化を定める。
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律 令和３（2021）年６月公布、令和４（2022）年４月から順次施行	出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を定める。
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 令和４（2022）年５月公布、令和６（2024）年４月施行	女性が日常生活または社会生活を営むに当たり女性であることによりさまざまな困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、人権が尊重され、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与しようとするもの。都道府県には計画策定を義務付け、市町村は計画策定を努力義務とする。

※ **パワー・ハラスメント**…職務上の地位や権力などを利用したいやがらせのことで、業務の適正な範囲を超え、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる行為などのこと。

※ **セクシュアル・ハラスメント**…相手の意に反した性的な言動を行うことにより不快感を与え、その者の尊厳を傷つけ、就業環境その他の生活環境を害し、または性的な言動を受けた者の対応によってその者に不利益を与えること。

※ **男女雇用機会均等法**…雇用の分野において女性と男性が均等な機会と待遇が確保されることなどを目的として昭和 60（1985）年に公布された。平成９（1997）年の大幅改正により、募集、採用、配置、昇進における男女間差別の禁止、セクシュアル・ハラスメントの創設、ポジティブ・アクションの創設などが盛り込まれた。平成 18（2006）年の改正では、男女間差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産などを理由とする解雇の無効、その他の不利益取り扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策措置の義務化などが図られている。

法律名	内容
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の一部を改正する法律 令和５（2023）年５月公布、令和６（2024）年４月施行	国が定める基本的な方針及び都道府県が定める基本的な計画の記載事項の拡充、関係者による情報交換及び支援内容の協議を行う協議会に関する規定の創設等の措置を講ずるとともに、接近禁止命令等の申立てをすることができる被害者の範囲の拡大、保護命令の期間の伸長等の保護命令制度の拡充等の措置を定める。

②男女共同参画基本計画の状況

国は、「男女共同参画社会基本法」第 13 条に規定されている、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本計画を策定しています。令和２（2020）年 12 月に閣議決定された「第５次男女共同参画基本計画」では、目指すべき社会として次のような事項が掲げられています。

男女共同参画基本計画の目指すべき社会

① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、ＳＤＧｓで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

（２）岐阜県の動き

岐阜県では、平成 15（2003）年に「岐阜県男女が平等に人として尊重される男女共同参画社会づくり条例」が制定され、同条例に基づいて平成 16（2004）年に「岐阜県男女共同参画計画」が策定され、男女共同参画の取り組みが着実に進められてきました。平成 31（2019）年には、「岐阜県男女共同参画計画（第４次）」が策定され、「あらゆる分野における男女共同参画」「働く場における男女共同参画」「人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会の実現」「男女共同参画推進の基盤づくり」の４つを柱に据え、男女共同参画社会の実現を目指しています。令和４（2022）年には、新型コロナウイルス感染症拡大、国の「第５次男女共同参画基本計画」、「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画」の統合の観点から中間見直しが行われました。

また、平成 31（2019）年に配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を目的とした「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（第４次）」が策定されています。

令和５（2023）年９月からは、お互いを人生のパートナーとして相互に協力し合う関係であることを宣誓した性的少数者や事実婚の方に対して、県が宣誓書受領証を交付する「岐阜県パートナーシップ宣誓制度」を導入しています。

■岐阜県男女共同参画計画（第４次）の重点事項

○ あらゆる分野への女性の参画拡大
○ 男性の家事・育児・介護等への参画の推進
○ 企業経営者や管理職等の意識改革
○ 男性中心型労働慣行等の変革とワーク・ライフ・バランスの実現
○ 女性のキャリアアップに向けた支援や再就職希望者等に対する支援
○ 配偶者等からの暴力に関する更なる普及啓発
○ 男女共同参画社会の実現を目指した教育・学習の機会の充実やきめ細やかな広報・啓発の展開

（3）男女共同参画とＳＤＧｓ※

「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、平成 27（2015）年９月の国連サミットにおいてＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）が採択されました。令和 12（2030）年までの国際目標として、17 の目標・169 のターゲットを掲げており、日本政府でも積極的に取り組んでいます。

ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）では、目標５「ジェンダー※平等の実現」を掲げており、女性・女児に対する暴力の排除やあらゆる場所における形態の差別の撤廃、あらゆるレベルの意思決定への女性の参画の確保等が示されています。そして全体の実施においても、ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットの進展において重要な貢献をするものとされています。

我が国の「ＳＤＧｓ実施指針」においても、分野横断的な価値としてあらゆる取り組みで常にジェンダーの視点を確保し、施策に反映することが必要とされています。

一方で、令和元（2019）年 12 月にＳＤＧｓ推進本部が策定した「ＳＤＧｓ実施指針改定版」によれば、「特に課題があると評価された目標」に目標５（ジェンダー平等の実現）が含まれており、今後もより一層の取り組みを進める必要が生じています。また、このような現状を受け、優先課題のひとつとして「あらゆる人々が活躍する社会の実現」が掲げられ、あらゆる分野における女性の活躍を推進するジェンダー視点の主流化・女性の活躍や働き方改革の着実な実施等を推進することとしています。

「第５次男女共同参画基本計画」においては、目指すべき社会のひとつとして「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、ＳＤＧｓで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」が掲げられ、目標５（ジェンダー平等の実現）を含むＳＤＧｓ全体の達成に向けた取り組みを進める方向性が示されています。

本市においても、ＳＤＧｓの理念を踏まえ、男女共同参画施策を展開します。

■ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）の 17 の目標



※ **ＳＤＧｓ**…平成 27（2015）年９月に国連で採択された、平成 28（2016）年から令和 12（2030）年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030 年を期限とする包括的な 17 の目標（Sustainable Development Goals: SDGs）を設定。目標５ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。

※ **ジェンダー**…「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれついての生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によってつくり上げられた「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）と言う。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではない。

第２章
土岐市の現状

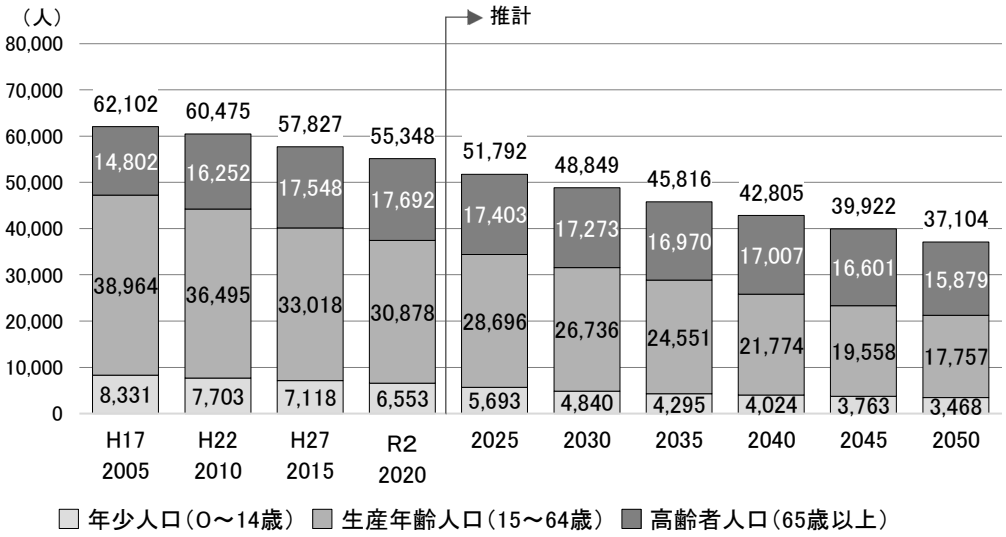
1　統計データに基づく市の状況

（1）人口等の状況

本市の総人口は減少傾向にあり、令和２（2020）年で 55,348 人となっています。年少人口の割合は減少傾向、高齢者人口の割合は増加傾向にあり、少子高齢化が進行しています。

合計特殊出生率※・出生数も減少傾向にあり、合計特殊出生率は、全国、岐阜県と比較して低くなっています。

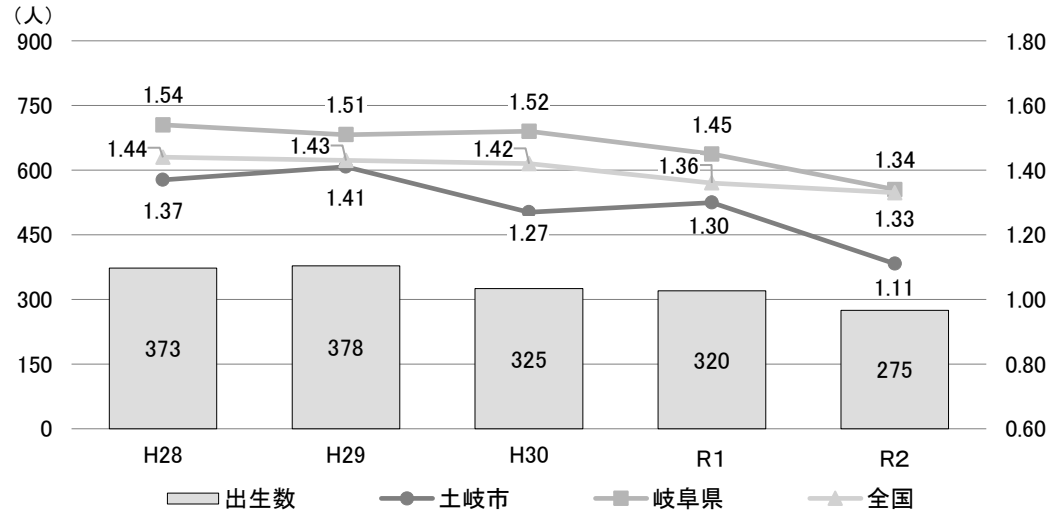
■年齢３区分別人口の推移と推計



※合計には年齢「不詳」を含むため、年齢3区分別人口の計と総数は一致しない。

資料：令和2（2020）年まで「国勢調査」、
令和7（2025）年以降国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」

■合計特殊出生率・出生数の推移

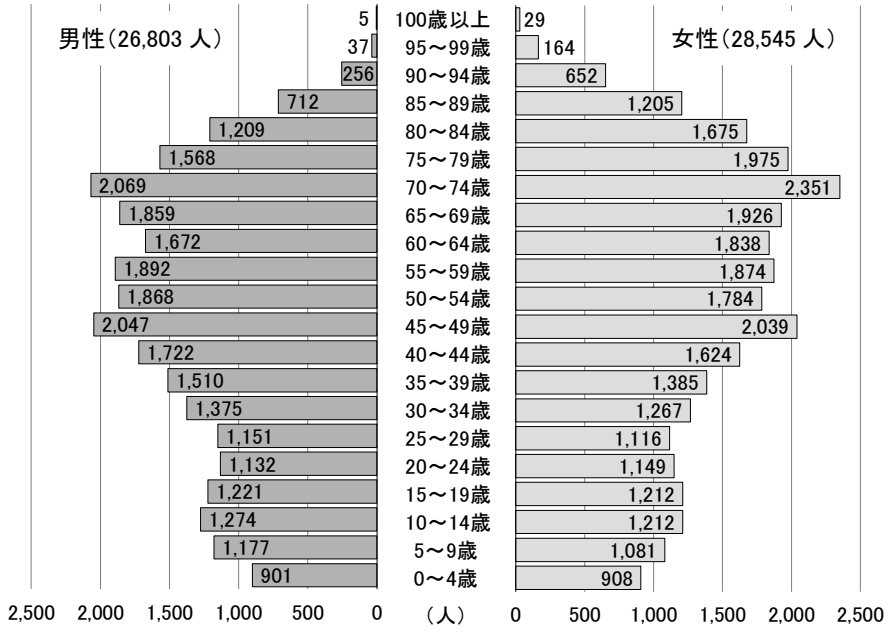


資料：東濃西部の公衆衛生

※ **合計特殊出生率**…15～49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの。一人の女性が一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

本市の令和２（2020）年の人口ピラミッド※をみると、男女ともに 45～49 歳、70～74 歳の人口が多くなっています。また、25 歳から 59 歳までは女性よりも男性の人口が多くなっていますが、60 歳以上では女性の人口が多くなっています。

■人口ピラミッド（令和２（2020）年）



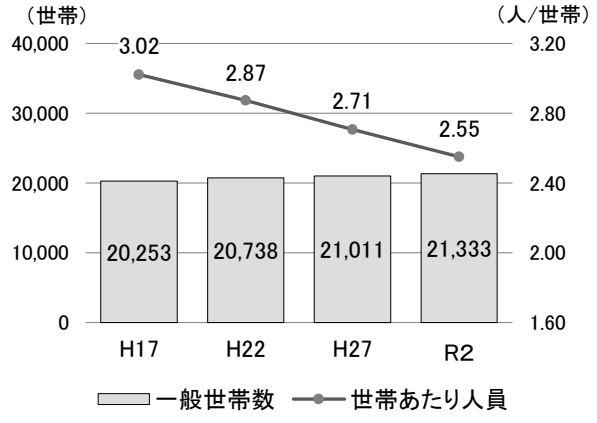
※合計には年齢「不詳」を含むため、年齢5歳区分別人口の計と総数は一致しない。

資料：国勢調査（令和2（2020）年）

（２）世帯の状況

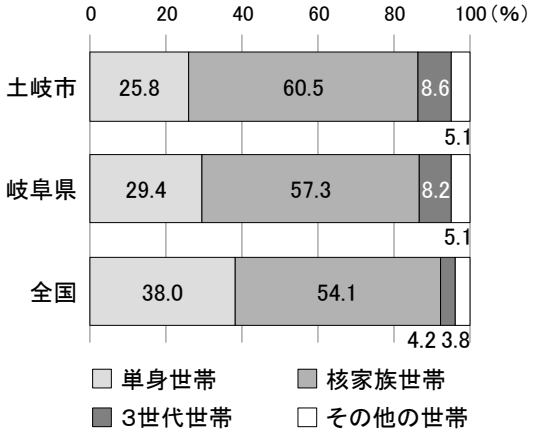
本市の一般世帯数は増加傾向にありますが、世帯あたり人員数は減少しています。世帯構成をみると、全国、岐阜県と比較して「核家族世帯」「３世代世帯」の割合が高く、「単身世帯」の割合が低くなっています。

■一般世帯数と一世帯あたり人員数の推移



資料：国勢調査

■世帯構成の比較



資料：国勢調査（令和2（2020）年）

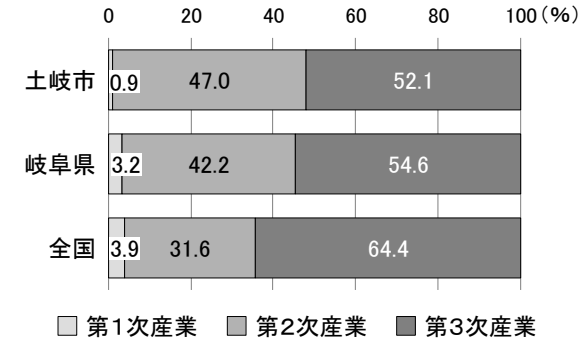
※ **人口ピラミッド**…男女の年齢別の人口の棒グラフを上に積み上げたもの。男女の年齢が低いほど人口が多く、年齢が高いほど少ない場合に、グラフがピラミッド型になることから、このように呼ぶ。

（3）就労の状況

本市の就業者の産業分類別割合を性別で比較すると、男性に比べて女性は「第３次産業」に従事する割合が高くなっています。全国、岐阜県と比較すると、男女ともに「第２次産業」に従事する割合が高くなっています。

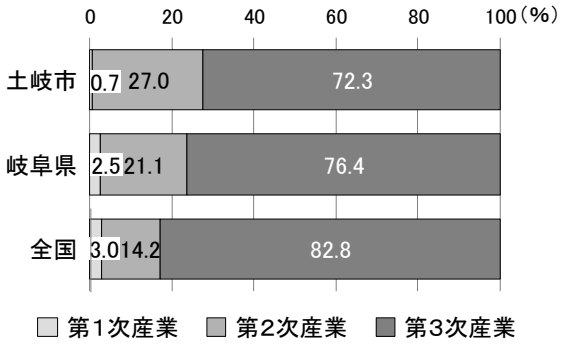
また、雇用者の従業上の地位の割合を性別で比較すると、男性に比べて女性は「パート・アルバイト・その他」といった非正規の就業形態が多いことがうかがえます。全国、岐阜県と比較すると、男性では全国、岐阜県に比べて「正規の職員・従業員」の割合が高くなっていますが、女性では全国よりも低くなっています。

■産業分類別割合の比較（男性）



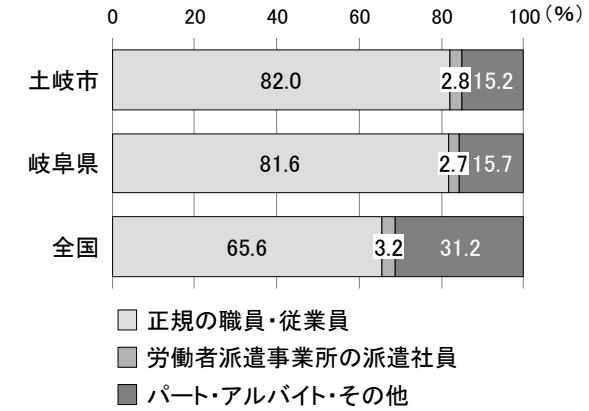
資料：国勢調査（令和2（2020）年）

■産業分類別割合の比較（女性）



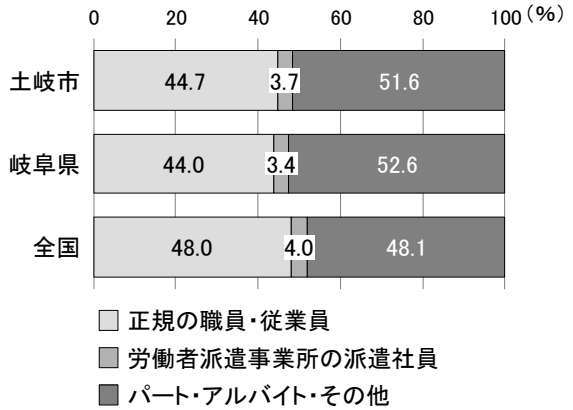
資料：国勢調査（令和2（2020）年）

■雇用者の従業上の地位の割合の比較（男性）



資料：国勢調査（令和2（2020）年）

■雇用者の従業上の地位の割合の比較（女性）



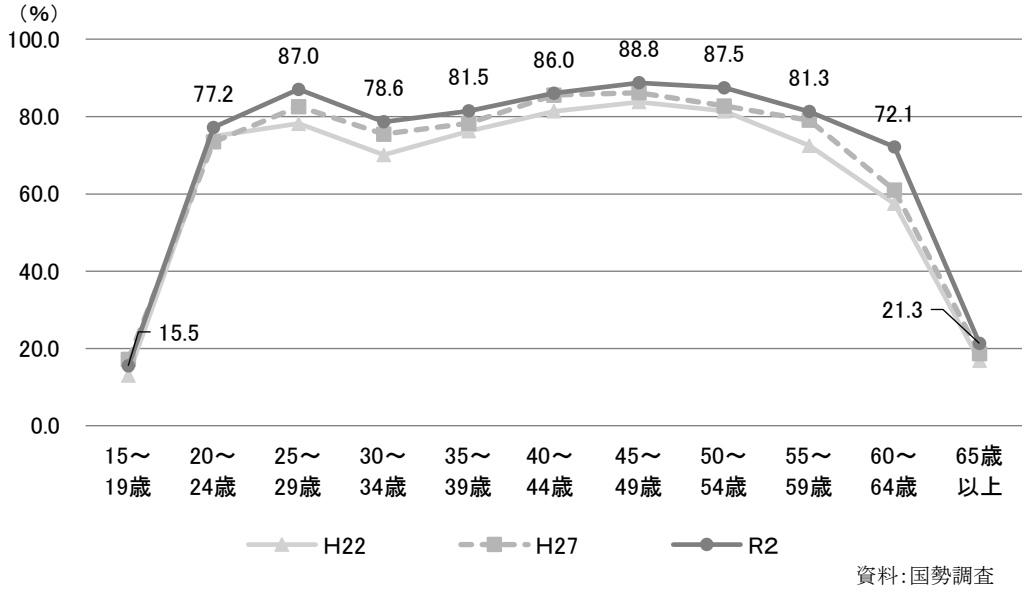
資料：国勢調査（令和2（2020）年）

（4）女性の就労の状況

女性の年齢階級別労働力率※は、20 歳以上で増加傾向にあり、いわゆるＭ字カーブ※の谷は浅くなってきています。

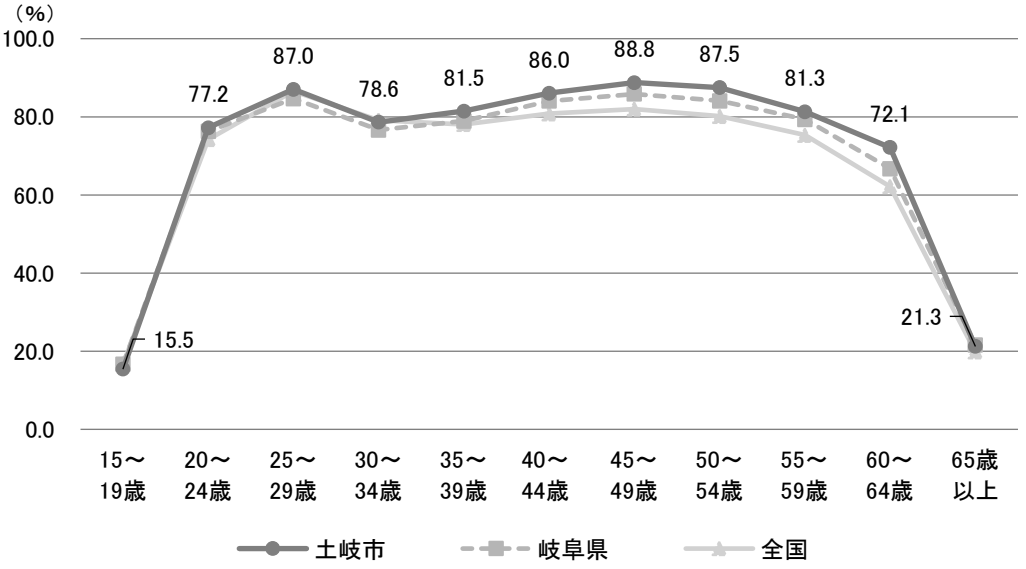
全国、岐阜県と比較すると、Ｍ字カーブの谷である 30～34 歳では、全国より低くなっていますが、20～29 歳、35 歳以上では、全国、岐阜県より高くなっています。

■女性の年齢階級別労働力率の推移



資料：国勢調査

■女性の年齢階級別労働力率の比較（令和２（2020）年）



資料：国勢調査（令和2（2020）年）

※ **労働力率**…15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者と完全失業者を合わせたもの）の割合のこと。

※ **M字カーブ**…日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。

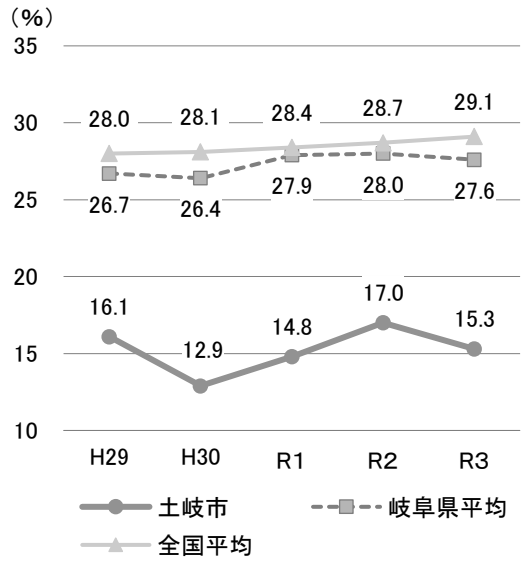
（５）女性の参画の状況

審議会委員に占める女性委員割合及び自治会長に占める女性割合は、増減しながら推移しており、全国平均、岐阜県平均より低くなっています。

市議会議員に占める女性割合は、横ばいで推移しており、令和３（2021）年時点で、全国平均より低く、岐阜県平均より高くなっています。

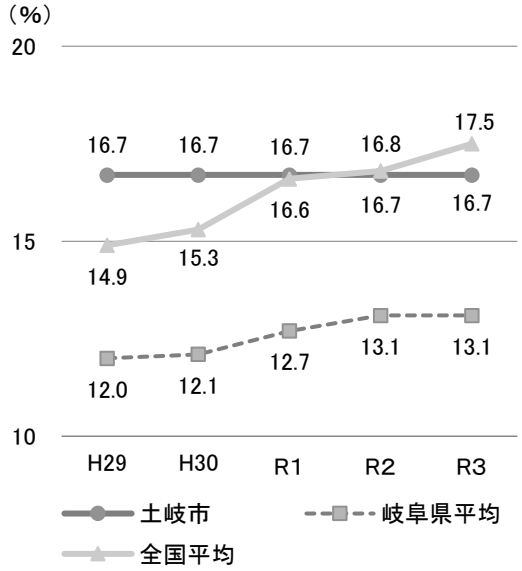
防災会議委員に占める女性割合は、横ばいで推移しており、全国平均、岐阜県平均より低くなっています。

■審議会委員に占める女性委員割合の推移



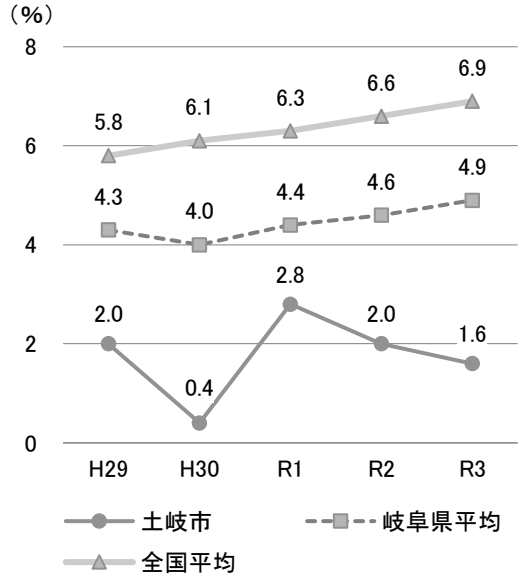
資料:内閣府　市区町村女性参画状況見える化マップ
（各年4月1日時点）

■市議会議員に占める女性割合の推移



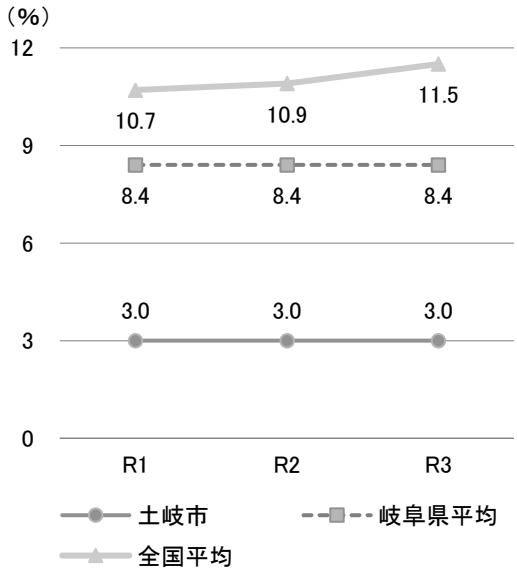
資料:内閣府　市区町村女性参画状況見える化マップ
（各年 12 月 31 日時点）

■自治会長に占める女性割合の推移



資料:内閣府　市区町村女性参画状況見える化マップ
（各年4月1日時点）

■防災会議委員に占める女性割合の推移



※平成 30(2018)年以前のデータなし。
資料:内閣府　市区町村女性参画状況見える化マップ
（各年4月1日時点）

2　意識調査等からみる現状

（1）調査の実施概要

男女共同参画に関する市民の意識や男女の平等・社会参加の実態、事業所における女性活躍や男女の平等に関する実態等を把握し、男女共同参画社会の実現やさらなる女性活躍推進に向けての施策検討と、本プラン策定のための基礎資料とするため、アンケート調査を実施しました。

■調査の概要

区分	対象	調査方法	調査期間	回答数･回答率
市民	市内在住の18歳以上の男女2,000人を無作為抽出	郵送配布・郵送回収またはWEB回答	令和４（2022）年９月12日～26日	706件 35.3%
小中学生	市内小学校８校から５年生499人、市内中学校６校から２年生462人をそれぞれ抽出	各学校を通じたタブレット端末によるWEB回答	令和４（2022）年９月12日～22日	592件 61.6%
事業所	市内事業所200社を無作為抽出	郵送配布・郵送回収	令和４（2022）年９月12日～26日	89件 44.5%

■参考調査

区分	対象	調査方法	調査期間	回答数･回答率
市民意識調査	16 歳以上の市民 2,000 人を無作為抽出	郵送配布・郵送回収またはWEB回答	令和５年（2023）年１月 10 日～31 日	849 件 42.5%

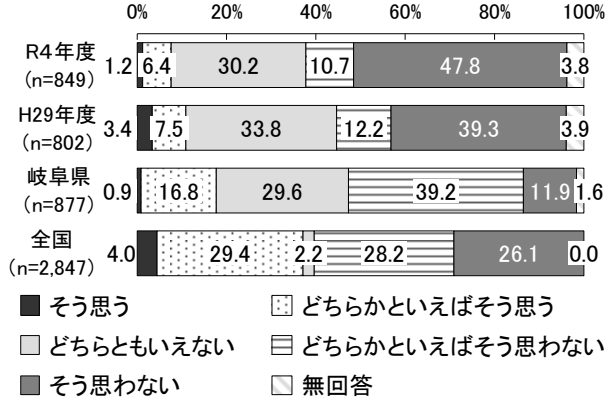
（2）市民・小中学生調査

①固定的性別役割分担意識について

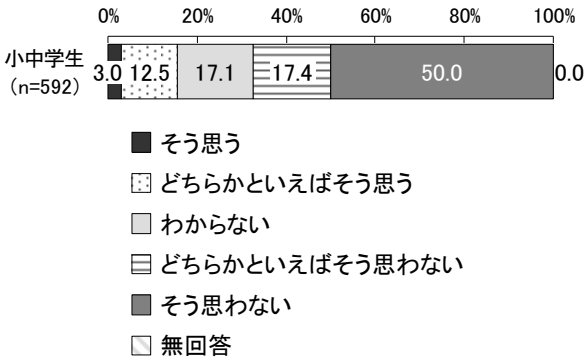
市民意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、『賛成』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）が 7.6%、『反対』（「どちらかと言えばそう思わない」と「そう思わない」の合計）が 58.5%となっており、『反対』が『賛成』を上回っています。経年で比較すると、『反対』が増加しています。全国、岐阜県と比較すると『賛成』の割合は低くなっています。

小中学生調査では、「男は仕事をし、女は外で働かず家事や育児をする」という考え方について、『賛成』が 15.5%、『反対』が 67.4%となっています。

■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（国・県との比較）



■「男は仕事をし、女は外で働かず家事や育児をする」という考え方



※岐阜県：令和4年度男女共同参画に関する県民意識調査
全国：令和4年度男女共同参画社会に関する世論調査

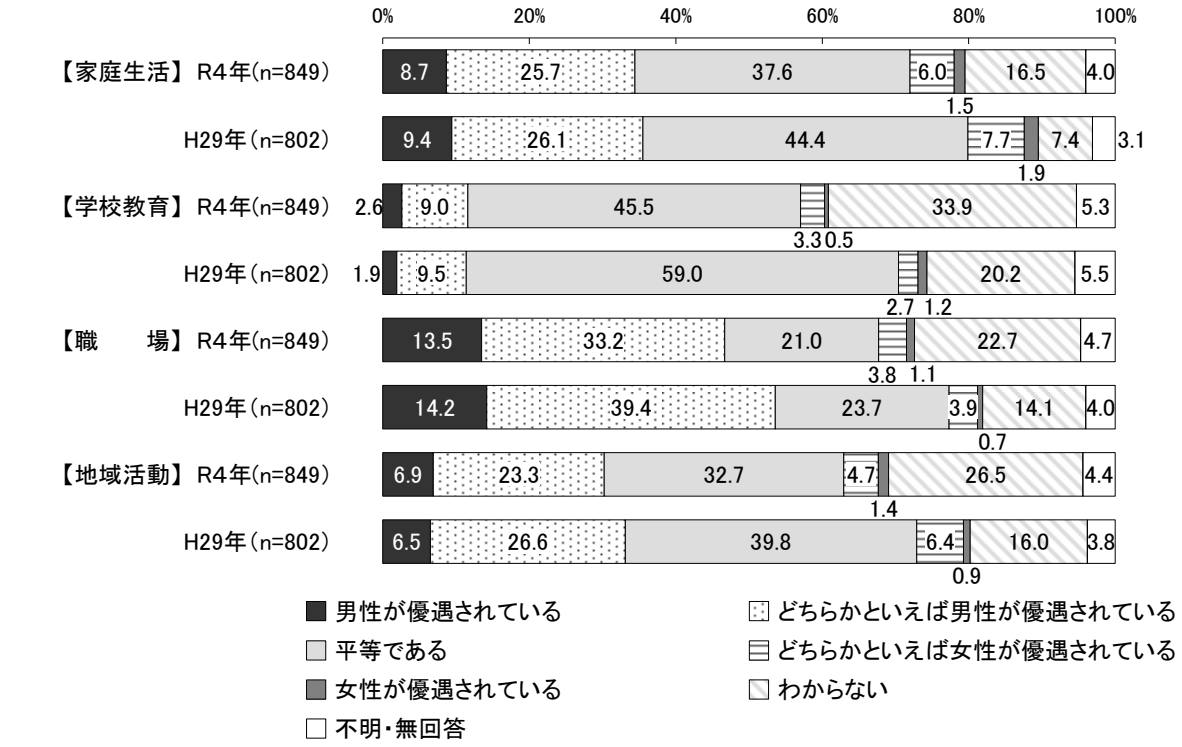
②男女の地位の平等感について

男女の地位の平等感について、「家庭生活」「学校教育」「地域活動」で「平等である」が最も高く、「職場」では『男性優遇』（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）が最も高くなっています。

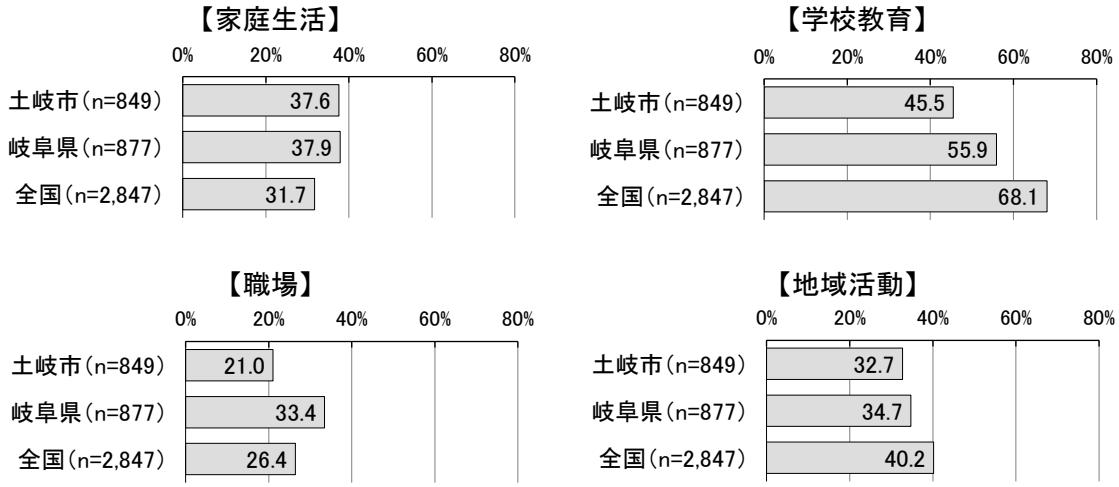
経年で比較すると、すべての項目で「平等である」が減少し、「わからない」が増加しています。

全国、岐阜県と比較すると、「家庭生活」以外で「平等である」は低くなっています。

■各分野における男女の地位の平等感



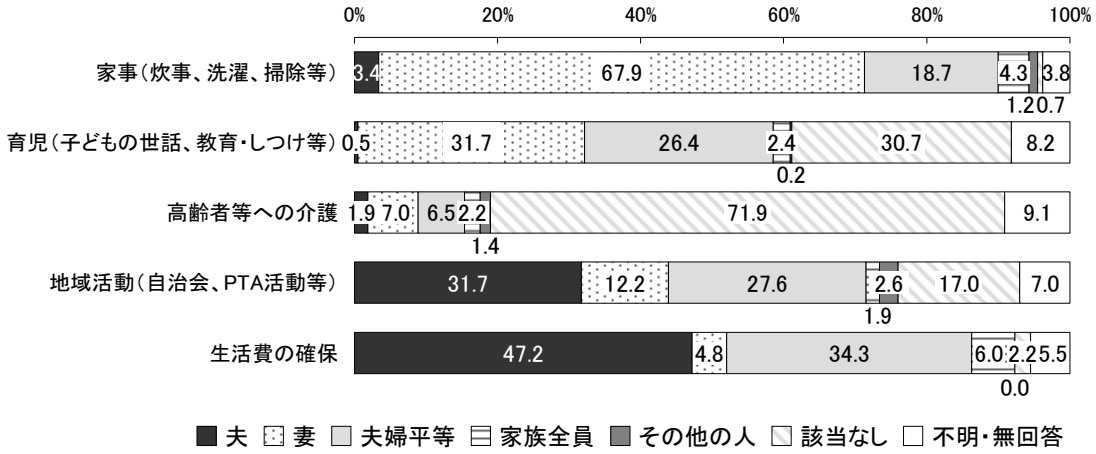
■各分野における男女が「平等である」と感じる割合（国・県との比較）



※岐阜県：令和4年度男女共同参画に関する県民意識調査
全国：令和4年度男女共同参画社会に関する世論調査

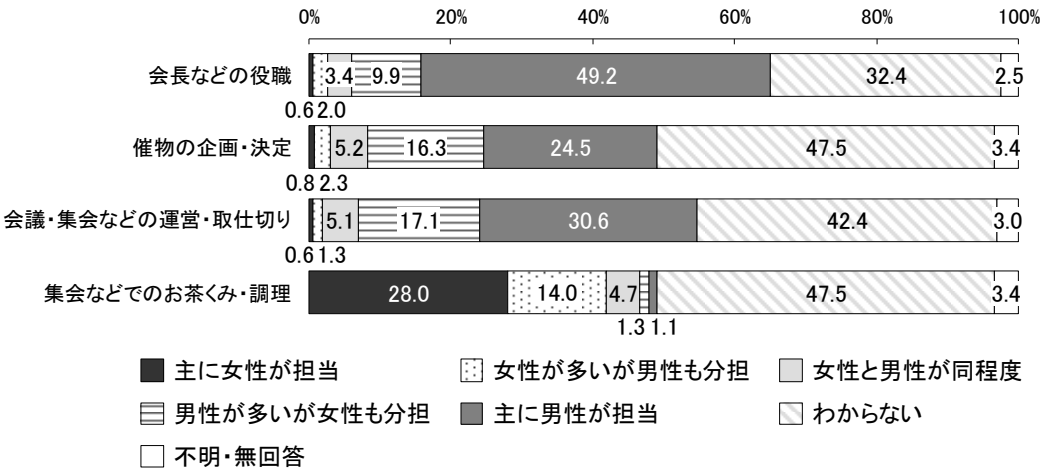
家庭での役割分担について、「家事（炊事、洗濯、掃除等）」「育児（子どもの世話、教育・しつけ等）」で妻が高くなっています。「地域活動（自治会、ＰＴＡ活動等）」「生活費の確保」では、夫が最も高くなっていますが、夫婦平等も高くなっています。

■家庭での役割分担（既婚者のみ）（n=417）



地域活動での役割分担について、「集会などでのお茶くみ・調理」で「主に女性が担当」が、「会長などの役職」「催物の企画・決定」「会議・集会などの運営・取仕切り」で「主に男性が担当」が高くなっています。

■地域活動での役割分担（n=706）

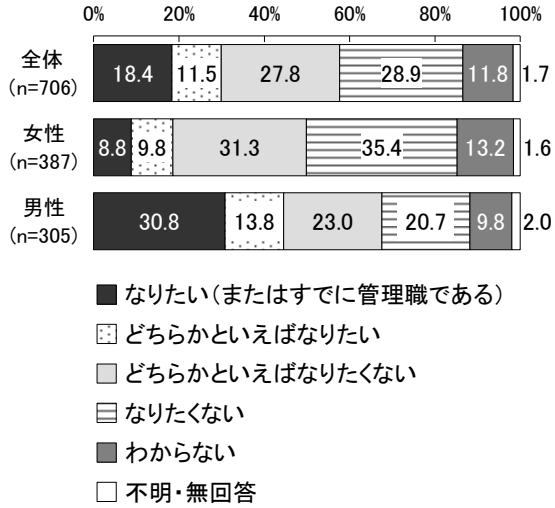


③就労・働き方について

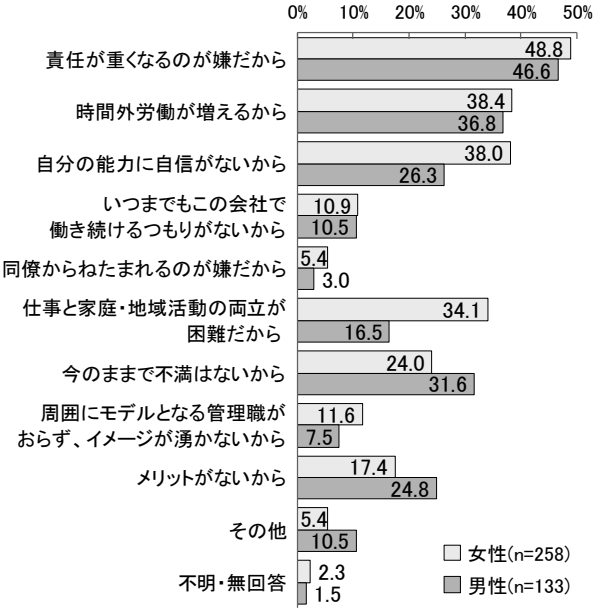
管理・監督職の希望について、『なりたい』（「なりたい（またはすでに管理職である）」と「どちらかといえばなりたい」の合計）が 29.9%、『なりたくない』（「どちらかといえばなりたくない」と「なりたくない」の合計）が 56.7%となっています。性別でみると、女性で『なりたくない』が高くなっています。

管理職・監督職に『なりたくない』理由について、男女ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が最も高くなっています。性別でみると、男性に比べて女性で「仕事と家庭・地域活動の両立が困難だから」「自分の能力に自信がないから」が特に高くなっています。

■管理・監督職の希望



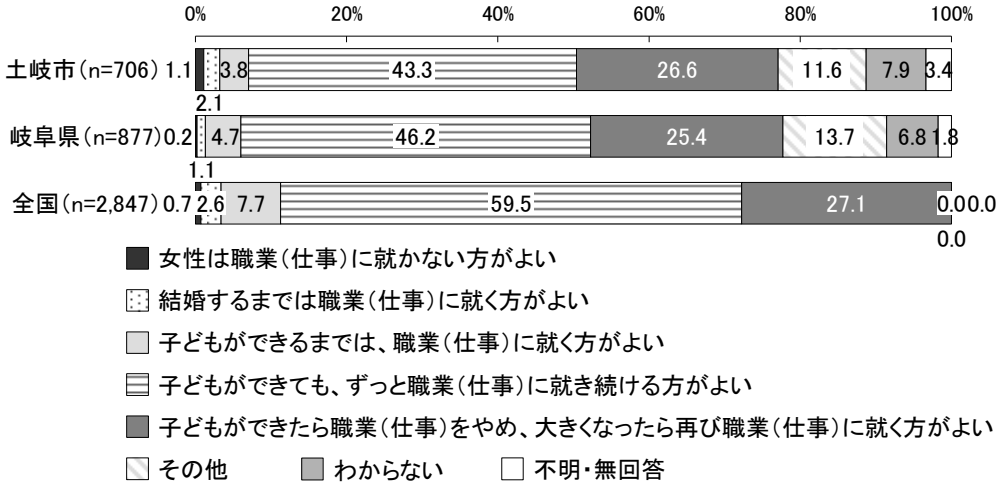
■管理・監督職に『なりたくない』理由
（『なりたくない』と回答した方のみ）



女性が職業（仕事）に就くことについての考えは、「子どもができても、ずっと職業（仕事）に就き続ける方がよい」が最も高くなっています。

全国、岐阜県と比較すると、「子どもができても、ずっと職業（仕事）に就き続ける方がよい」が低くなっています。

■女性が職業（仕事）に就くことについての考え（国・県との比較）

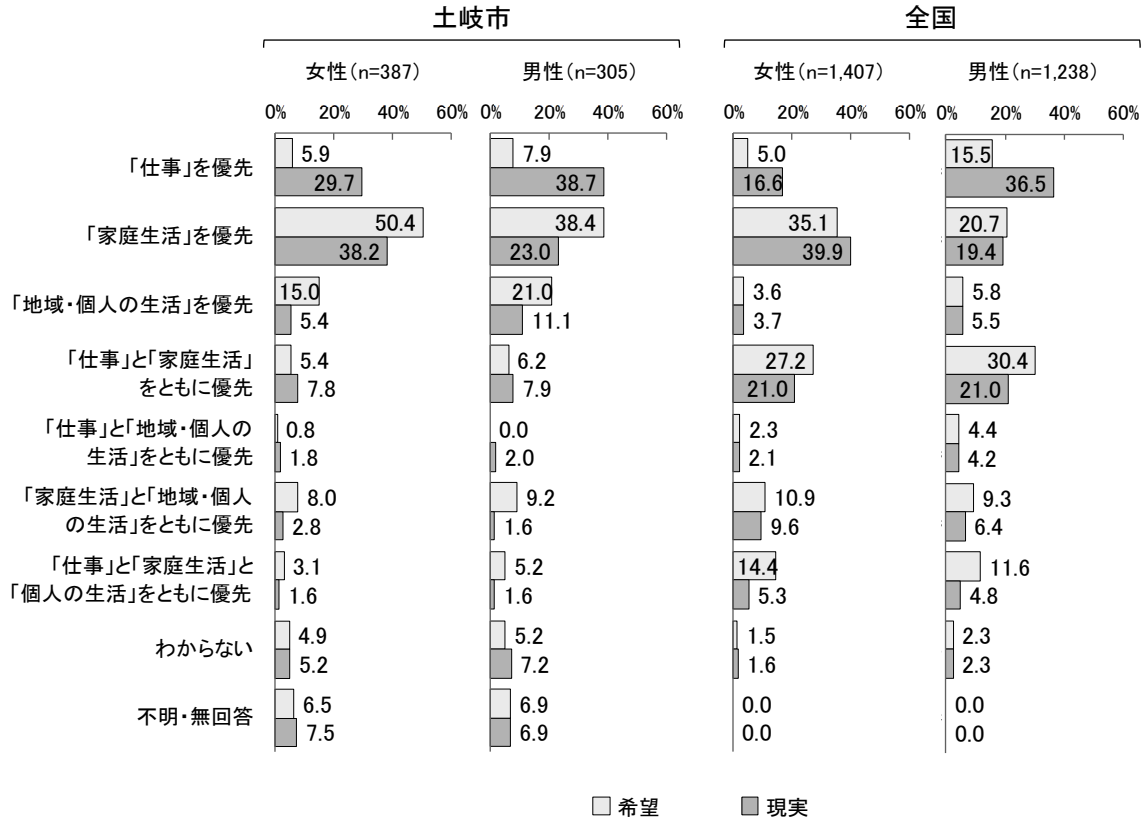


※岐阜県：令和4年度男女共同参画に関する県民意識調査、全国：令和4年度男女共同参画社会に関する世論調査

生活の優先度の希望と現実について、女性では希望、現実ともに「「家庭生活」を優先」が最も高くなっています。男性では、希望で「「家庭生活」を優先」が最も高いのに対して現実で「「仕事」を優先」が最も高くなっています。

全国と比較すると、希望で男女ともに「「家庭生活」を優先」が高く、「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が特に低くなっています。また、現実で女性の「「仕事」を優先」が高くなっています。

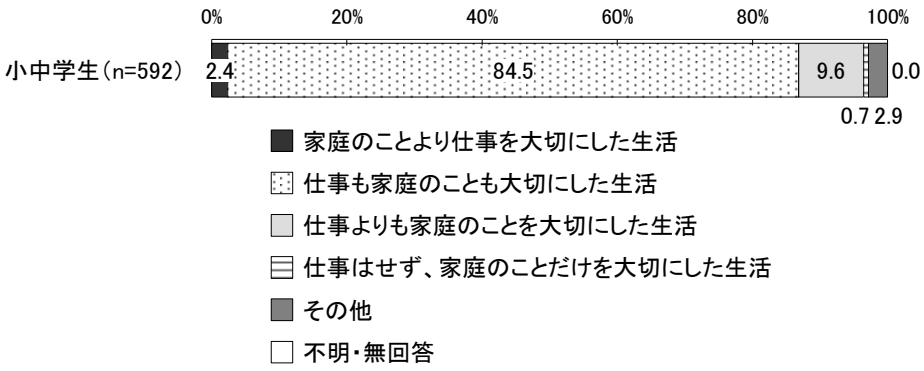
■生活の優先度の希望と現実



※全国：令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査

小中学生では、将来の仕事と家庭の生活の希望について、「仕事も家庭のことも大切にした生活」が最も高くなっています。

■将来の仕事と家庭の生活の希望



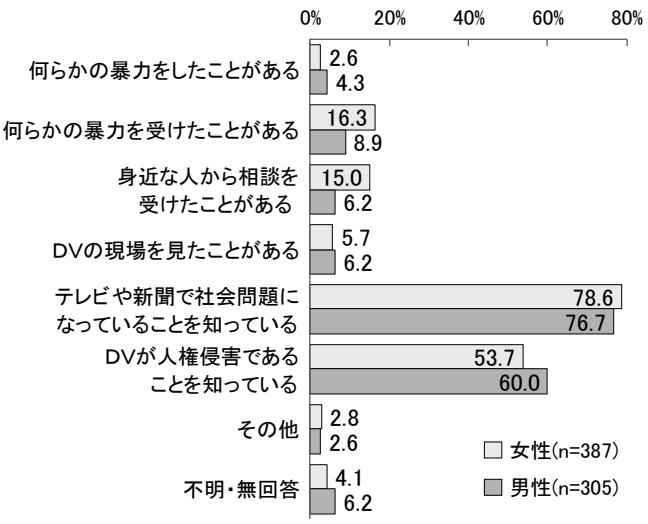
④ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）※について

ＤＶの経験について、男女ともに「テレビや新聞で社会問題になっていることを知っている」が最も高くなっています。また、「何らかの暴力を受けたことがある」が女性で 16.3%、男性で 8.9%となっています。

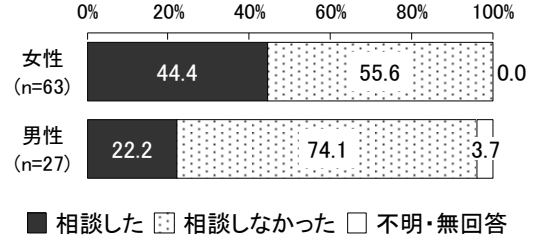
ＤＶ被害の相談状況について、男女ともに「相談しなかった」が高くなっており、男性で７割以上となっています。

相談窓口について、「知っている」が 50.8%、「知らない」が 43.5%となっています。

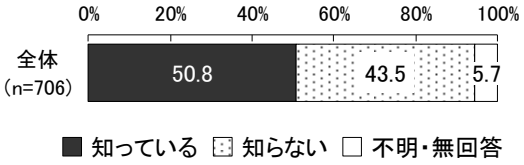
■ＤＶの経験



■ＤＶ被害の相談状況（ＤＶ受けたことがある方のみ）



■相談窓口の認知度



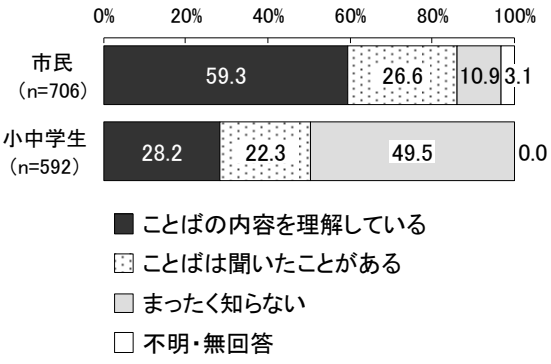
※ **ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）**…ドメスティック・バイオレンス。配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）等に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

⑤性の多様性について

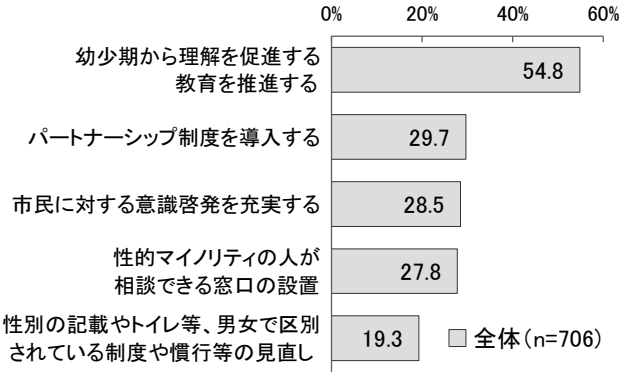
ＬＧＢＴ（性的マイノリティ）※ということばについて、市民調査では「ことばの内容を理解している」が最も高くなっていますが、「まったく知らない」が１割程度を占めています。小中学生調査では「まったく知らない」が最も高くなっています。

ＬＧＢＴ(性的マイノリティ)の人たちが暮らしやすい社会にするために必要なことについて、「幼少期から理解を促進する教育を推進する」「パートナーシップ制度※を導入する」が高くなっています。

■ＬＧＢＴ(性的マイノリティ)ということばの認知度



■ＬＧＢＴ(性的マイノリティ)の人たちが暮らしやすい社会にするために必要なこと（上位５位）

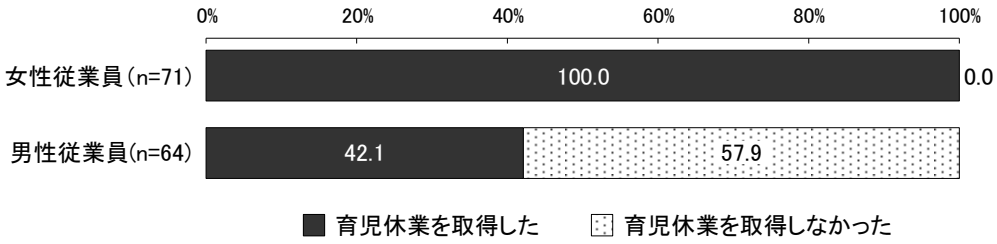


（３）事業所調査

①育児休業の取得状況について

令和３（2021）年度の育児休業の取得状況について、出産した女性従業員で 100.0%、配偶者が出産した男性従業員で 42.1%となっています。

■令和３（2021）年度の育児休業の取得状況



※ **ＬＧＢＴ（性的マイノリティ）**…性別違和（「体の性」と「心の性」が一致しない状態）の人や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう人（同性愛、両性愛）、身体的な性別が不明瞭な人などのこと。性的少数者の総称の一つであるLGBTは、レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシャル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と体の性との不一致）の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉。

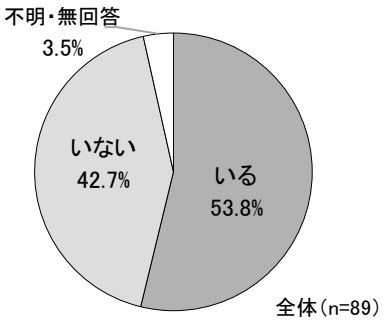
※ **パートナーシップ制度**…自治体が同性カップルにパートナーシップ証明書を発行する制度。この証明書は、事業所などに最大限の配慮を求めるもので、これまで対象外であったサービスなどを受けられるようにするための支援策。

②女性の活躍について

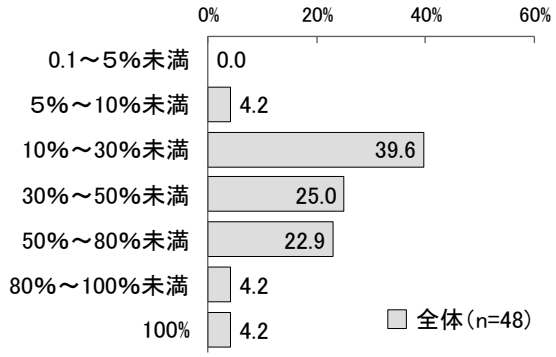
女性役職者の有無について、「いる」が 53.8%、「いない」が 42.7%となっています。

また、女性の役職者がいる場合の女性役職者の割合は「10%～30%未満」が約４割を占めています。

■女性役職者の有無



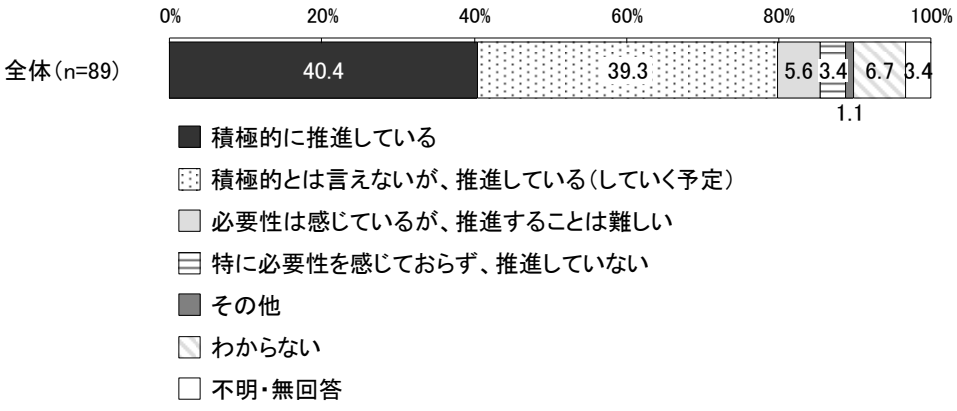
■女性役職者の割合（女性役職者がいる事業所のみ）



女性の職場での活躍について、「積極的に推進している」が最も高く、次いで「積極的とは言えないが、推進している（していく予定）」が高くなっています。

女性活躍を推進する上での課題について、従業員規模別にみると、49 人未満の事業所で「女性が就ける業務が限られている」が、50～99 人以下の事業所で「活躍を望む女性が少ない」、100 人以上の事業所で「働きやすい職場環境（制度や設備）を整備する負担が重い」「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）」がそれぞれ最も高くなっています。

■女性の職場での活躍についての考え



■女性活躍を推進する上での課題

（単位：%）	n=	コストや労力がかかる（業績にすぐに反映しない）	働きやすい職場環境（制度や設備）を整備する負担が重い	日常の業務が忙しく取り組む余裕がない	上司や同僚の男性の認識、理解が不十分	顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分	家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）	女性が就ける業務が限られている	転勤や部署間異動をさせにくい	結婚や出産で退職する女性が多い	活躍を望む女性が少ない	その他	わからない	特にない	不明・無回答
事業所規模別															
9人以下	24	0.0	12.5	8.3	0.0	4.2	4.2	37.5	4.2	8.3	16.7	4.2	16.7	12.5	0.0
10人～29人以下	34	0.0	8.8	8.8	2.9	2.9	26.5	35.3	8.8	8.8	14.7	2.9	2.9	8.8	5.9
30人～49人以下	10	0.0	0.0	0.0	20.0	10.0	10.0	30.0	0.0	0.0	20.0	10.0	0.0	20.0	10.0
50人～99人以下	10	0.0	20.0	10.0	30.0	0.0	30.0	50.0	10.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100人以上	11	9.1	36.4	0.0	27.3	9.1	36.4	18.2	27.3	9.1	18.2	0.0	0.0	18.2	0.0

3　前回プランの達成状況

前回プランでは、数値目標を定めて計画の着実な推進を目指しました。令和４（2022）年度までの数値目標の達成状況は次の通りです。

直近の実績値が目標値を達成している場合は A、目標値に達していないが基準値から改善している場合はB、基準値と変化がない場合はC、基準値よりも悪化している場合はDと判定しています。

基本目標１　男女共同参画意識の高揚

項目	基準値（H25）	実績値（R4）	目標値（R5）	判定
「夫は仕事、妻は家庭」に反対（反対及びどちらかといえば反対の合計）であると回答した人の割合	38.0%	58.5%	65.0%	B
男女共同参画に関する図書冊子数	1,000 冊	1,431 冊	1,600 冊	B
学校等の教育の場で男女の地位が平等となっていると回答した人の割合	65.4%	45.5%	75.0%	D

基本目標２　あらゆる分野での男女共同参画の推進

項目	基準値（H25）	実績値（R4）	目標値（R5）	判定
審議会等の女性委員の割合	25.0%	27.4%	33.0%	B
女性委員がいる審議会等の割合	59.0%	90.7%	90.0%	A
市職員（一般行政市職員）における女性管理職の割合	3.6%	14.8%	10.0%	A
職場で男女の地位が平等となっていると回答した人の割合	27.5%	21.0%	40.0%	D
家庭生活の場で男女の地位が平等となっていると回答した人の割合	42.1%	37.6%	60.0%	D
地域活動の場で男女の地位が平等となっていると回答した人の割合	44.0%	32.7%	55.0%	D
自治会等の女性の長の割合	2.6%	2.4%	5.0%	D
男女共同参画に関する情報提供や交流の場、相談窓口の機能が充実していると回答した人の割合	—	10.6%	50.0%	D

基本目標３　配偶者等からの暴力のない社会づくり

項目	基準値（H25）	実績値（R4）	目標値（R5）	判定
精神的暴力や経済的暴力が「DV」であると認識している人の割合	—	74.7%	80.0%	B
小中学校での DV（デート DV※）防止講座の実施率	—	100.0%	50%以上	A

※ **デートＤＶ**…恋人からの暴力行為のこと。

第３章
プランの体系

１　基本目標

男女共同参画をめぐる国・県の動向や本市の現状などを踏まえ、一人ひとりの個性を尊重し、性別にかかわらず能力を発揮できる社会の実現を目指し、本プランでは４つの基本目標を掲げ、各種施策・事業を展開します。

基本目標１　男女共同参画意識の高揚

＜現状＞

●身近な場面における男女不平等は依然として改善されていない。

●家庭や学校において、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を形成する言動がみられる。

●ＬＧＢＴ（性的マイノリティ）についての認知度が低い。

固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消し、誰もが個人として十分に尊重されるよう、男女共同参画についての意識改革と理解の促進を図ります。

また、次世代を担う子どもへは幼少期から男女共同参画・ジェンダー平等の意識を育むため、学校等あらゆる場において、男女共同参画等を推進する教育・学習の充実を図ります。

基本目標２　女性活躍の推進　【土岐市女性活躍推進計画】

＜現状＞

●政策・方針等を決定する場面において、女性の参画が低い。

●職場において、管理・監督職を希望しない女性が多い。

●地域活動において、男性を中心とした場面が多くみられる。

あらゆる分野で多様な価値観と発想が取り入れられるよう、政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。

また、職場や地域等において、女性が活躍できる環境づくりを進めます。さらに、地域では男女共同参画を推進する基盤づくりやネットワークづくりを推進します。

基本目標３　ワーク・ライフ・バランス※の実現

＜現状＞

●女性の出産後や子育て中における家庭と仕事の両立が難しい。

●男女ともに「仕事より家庭を優先したい」という希望がかなえられていない。

誰もが性別にかかわらず、それぞれが望む働き方で仕事と生活の両立を図り、能力を活かして活躍できるよう、多様で柔軟な働き方を推進するとともに、男性の家庭参画の促進や仕事と子育て、介護等の両立を支える環境づくりを進めます。

基本目標４　配偶者等からの暴力のない社会づくり　【土岐市ＤＶ防止基本計画】

＜現状＞

●DV 等の被害者が相談できず、潜在化している。

●市役所や県相談所など公的機関への相談が少ない。

ＤＶをはじめとするあらゆる暴力をなくすため、暴力の未然防止、早期発見に向けた取り組みを推進するとともに、相談につながりやすい体制整備や仕組みづくりを進めます。

※ **ワーク・ライフ・バランス**…仕事と生活の調和のこと。働くすべての人が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方。

2　プランの施策体系

基本目標	施策の方針	施策
1 男女共同参画 意識の高揚	(1)男女共同参画の意識づくり	①多様な媒体による啓発・情報提供の充実
		②学習機会の充実
	(2)学校教育における男女共同参画の推進	①学校等の教育における男女共同参画教育の充実
		②男女平等教育を推進するための環境整備
2 女性活躍の推進 【土岐市女性活躍推進計画】	(1)政策や方針決定の場への女性の参画	①審議会等への女性の参画の推進
		②政治分野における女性の参画の推進
	(2)職場における男女共同参画の推進	①男女の均等な雇用機会と待遇の確保
		②職場における働き手の意識改革
		③女性活躍の場の拡大
	(3)地域における男女共同参画の推進	①男女共同参画を推進する人・団体の育成
		②女性の視点を取り入れた防災活動の推進
3 ワーク･ライフ･ バランスの実現	(1)働き方改革の推進	①多様で柔軟な働き方の推進
	(2)家庭における男女共同参画の推進	①男性の家事・育児・介護への参画の推進
		②子育て・介護支援策の充実
4 配偶者等からの 暴力のない社会づくり 【土岐市DV防止基本計画】	(1)DV 防止の意識づくり	①DV 防止に関する意識啓発の推進
	(2)相談･支援体制の充実	①相談・支援体制の充実
		②関係機関等との連携

３　指標の設定

４つの基本目標ごとに、男女共同参画の推進状況を測る指標を設定します。

基本目標１　男女共同参画意識の高揚

項目	基準値（R4）	目標値（R15）	関連施策
男女共同参画の推進に関する満足度	8.8%	25.0%	（1）①
「夫は仕事、妻は家庭」に反対（「反対」及び「どちらかといえば反対」の合計）であると回答した人の割合	58.5%	65.0%	（1）①
ＬＧＢＴ（性的マイノリティ）の認知度	59.3%	80.0%	（1）①
学校等の教育の場で男女の地位が平等になっていると回答した人の割合	65.4%	75.0%	（2）①

基本目標２　女性活躍の推進

項目	基準値（R4）	目標値（R15）	関連施策
審議会等の女性委員の割合	27.4%	33.0%	（1）①
女性委員がいる審議会等の割合	90.7%	100.0%	（1）①
職場で男女の地位が平等となっていると回答した人の割合	21.0%	40.0%	（2）①
「えるぼし認定※企業」に認定された市内事業所数	―	10 事業所	（2）③
地域活動の場で男女の地位が平等となっていると回答した人の割合	32.7%	55.0%	（3）①
防災士のうち女性の登録者数	32 人	45 人	（3）②

※ **えるぼし認定**…「女性活躍推進法」に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。また、えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができる。

基本目標３　ワーク・ライフ・バランスの実現

項目	基準値（R4）	目標値（R15）	関連施策
男性の育児休業取得率	―	15.0%	（２）①
家庭生活の場で男女の地位が平等となっていると回答した人の割合	37.6%	60.0%	（２）①
「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業※」に登録した市内事業所数	34 事業所	70 事業所	（２）①
男女共同参画に関する情報提供や交流の場、相談窓口の機能が充実していると回答した人の割合	10.6%	50.0%	（２）②

基本目標４　配偶者等からの暴力のない社会づくり

項目	基準値（R4）	目標値（R15）	関連施策
精神的暴力や経済的暴力が「ＤＶ」であると認識している人の割合	74.7%	80.0%	（１）①
DV 被害を受けた人のうち誰かに相談した人の割合	37.8%	50.0%	（２）①

※ **岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業**…岐阜県が実施している、従業員の仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進に取り組む県内の企業・団体を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録する制度。このうち、基準を満たし、優れた取り組みを行う企業・団体を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として認定している。

第４章
プラン推進のための施策の展開

基本目標１　男女共同参画意識の高揚



（１）男女共同参画の意識づくり

現状・課題

●男女共同参画社会の実現のためには、その意義について市民一人ひとりが正しく理解することが大切です。しかし、市民生活のさまざまな場面で固定的性別役割分担意識が根強く残っていることがうかがえます。

●国の「第５次男女共同参画基本計画」においても、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が問題であると指摘されており、広く男女共同参画についての理解を促進する取り組みや、固定観念を打破するための取り組みを進めていく必要があります。

●本市では、広報やホームページ等による啓発や講演会等により意識啓発に取り組んできました。男女共同参画に関する学習機会への男性の参加が少ないことが課題となっています。

●市民意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方について賛成が 7.6%、反対が 58.5%となっています。固定的な性別役割分担意識は変化していますが、職場や地域活動など身近な場面において、男性優遇であると感じている市民は多い状況です。年代や性別によっても意識の差があるため、対象に合わせた周知・啓発の方法を検討する必要があります。

方針

市民・事業者等が男女共同参画の必要性、意義等に対する理解を深められるよう、年代や性別に合わせ、効果的な情報発信や啓発、学習機会の提供を進めます。

施策・事業の内容

施　策

1　多様な媒体による啓発・情報提供の充実

市の広報紙やホームページ、SNS※等多様な媒体を活用し、幅広い世代への男女共同参画に関するさまざまな情報を発信します。また、事業所や各種団体等とも連携し、多方向からの啓発を行います。

具体的な事業内容

- 市における啓発［まちづくり推進課］
- 各種団体等における啓発［まちづくり推進課、高齢介護課］

2　学習機会の充実

市民が男女共同参画の知識や意識をより深められるよう、男女共同参画や LGBT 等に関する講演会や各種講座等、さまざまな学習機会を提供します。また、男性の男女共同参画やジェンダー平等に関する意識を高められるよう、学習機会への男性の参加を促進します。

具体的な事業内容

- 男女共同参画講演会の開催［まちづくり推進課］
- 出前講座の実施［まちづくり推進課］
- 男女共同参画・ＬＧＢＴ等に関する図書、資料の充実及び情報発信［図書館］
- PTA や地域による意識啓発のための講座等の開催及び男性の参加促進［生涯学習課］
- 高齢者の学習機会の充実［生涯学習課］

※ **ＳＮＳ**…友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。

（2）学校教育における男女共同参画の推進

現状・課題

●市民一人ひとりが男女共同参画の意識を持つには、主体的に学び、考え、行動するための教育が重要です。特に、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を生じさせないためにも、子どもの頃からの教育は重要な役割を担っています。
●本市では、性別にとらわれず個性を尊重する教育を推進するとともに、学校における男女のジャージ色分けの廃止、男女混合名簿の活用等を進めてきました。
●小中学生調査では、「女の子は女らしく、男の子は男らしく」と言われた経験がある児童生徒が２割程度みられます。次世代を担う子ども達が性別によって行動や進路選択、生き方等の幅を狭めてしまうことがないよう、学校教育の場において男女共同参画を推進していくことが重要です。

方針

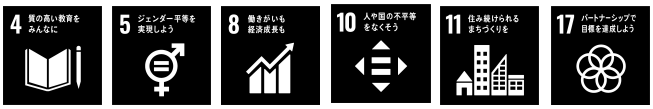
子どもの頃からの男女共同参画に関する各種教育等を推進します。また、教職員等への啓発を行うとともに、働きがいのある職場となるよう学校運営における男女共同参画を推進します。

施策・事業の内容

施　策
1　学校等の教育における男女共同参画教育の充実
子どもの頃から男女共同参画やジェンダー、性別に関わる人権問題等に関する教育を進めます。また、若い世代が固定的な性別役割分担意識にとらわれない進路選択や生き方を可能とするキャリア教育※、進路指導を進めます。
具体的な事業内容
・男女共同参画教育の推進［教育研究所］ ・多様な進路選択ができるキャリア教育の実施［教育研究所］ ・学校生活における慣習や慣行の見直し［教育総務課］
2　男女平等教育を推進するための環境整備
固定的な性別役割分担意識にとらわれない指導ができるよう、教職員への研修の充実を図ります。また、教育現場における男女共同参画を推進するため、教職員の仕事と家庭の両立、働き方改革など、子どもの考え方や生き方によい影響を与える環境づくりを推進します。
具体的な事業内容
・教職員等の研修の充実［教育研究所］ ・学校における働きやすい職場環境の整備［教育総務課］

※ **キャリア教育**…児童生徒一人ひとりの勤労観、職業観を育てる教育のこと。児童生徒一人ひとりのキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てることを目的とする。

基本目標２　女性活躍の推進 【土岐市女性活躍推進計画】



（１）政策や方針決定の場への女性の参画

現状・課題

●政策・方針決定の場において男女共同参画を進めることは、多様な価値観を反映した政策・方針をつくり出すためにも重要です。

●国においては、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位※に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」との目標を掲げてさまざまな施策が推進されてきました。しかし、この目標は達成されず、特に政治分野や経済分野において女性の参画が立ち後れている現状が浮き彫りになりました。令和元（2019）年に改正された「女性活躍推進法」や令和３（2021）年に改正された「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」等、さまざまな法整備が進む中、さらなる対応を強化していく方向が打ち出され、「第５次男女共同参画基本計画」では「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して取組を進める」こととしています。

●本市の審議会等における女性委員の割合は、令和４（2022）年度末時点で 27.4%にとどまり、目標（33.0%）には届きませんでした。政策・方針決定過程への女性の参画を推進するための気運づくり、支援体制の整備等が必要です。

方針

審議会や政治分野等の本市におけるさまざまな政策・方針決定過程への女性の参画を推進します。

※ **指導的地位**…「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020 年 30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成 19 年 2 月 14 日男女共同参画会議決定）において、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者と定義されている。

施策・事業の内容

施　策
1　審議会等への女性の参画の推進
市の審議会等への女性委員の登用を促進するとともに、女性委員の参画がない審議会等の解消を図ります。
具体的な事業内容
・審議会等への女性委員の登用推進［まちづくり推進課］ ・女性が１人もいない審議会等の解消［まちづくり推進課］
2　政治分野における女性の参画の推進
政治分野における女性の参加促進に向けた啓発や情報提供等を行います。
具体的な事業内容
・議会報告会への女性の参加促進［議会事務局］

（2）職場における男女共同参画の推進

現状・課題

●希望する生活の実現に向けて、就労は経済的基盤となるもので、男女共同参画社会の実現にとって重要な意味を持っています。特に人口減少が進む中、女性の能力を活かすことは社会・経済活動を活性化させるうえでも重要となっています。

●令和元（2019）年に「女性活躍推進法」が改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大されるなど、職場における女性活躍の取り組みがさらに広げられています。

●本市の女性の労働力率は結婚・出産・子育て期に低下する、いわゆる「M字カーブ」を描いていますが、経年で比較すると、M字カーブの谷である 30～34 歳の労働力が上昇しており、働き続ける女性は増加しています。一方で、市民調査では、女性が職業（仕事）に就くことについて、「子どもができても、ずっと職業（仕事）に就き続ける方がよい」が最も高くなっていますが、全国と比較すると約 20 ポイント低く、家庭・子育てを中心としたキャリアプランが形成されていることがうかがえます。

●本市は、男女ともに全国と比較して第２次産業に従事する割合が高く、男女共同参画が進みにくいと考えられる製造業などにおいても女性活躍、男女共同参画を推進するための取り組みが求められます。

●市民調査では、管理・監督職への意向について、『なりたい』が女性で 18.6%、男性で 44.6%と男女で大きな差があります。『なりたくない』理由について、男性と比べて女性で「仕事と家庭・地域活動の両立が困難だから」が高く、働き手の意識改革とともに、キャリアアップできる環境整備を進めることが重要です。

●事業所調査では、女性の職場での活躍について、「積極的に推進している」が 40.4%、「積極的とは言えないが、推進している（していく予定）」が 39.3%と、推進している事業所が大半を占めていますが、事業所の規模や業種によって異なる課題があるため、環境整備に向けてはきめ細やかな支援が必要です。

方針

職場において、男女が等しく能力を発揮できるよう職場環境の整備や働き手の意識改革、女性活躍の推進を図ります。

施策・事業の内容

施　策

1　男女の均等な雇用機会と待遇の確保

事業所に対して男女雇用機会均等法、労働基準法など、就労に関連する法律や制度についてパンフレットや広報紙、ホームページ等を通じて普及を促進します。また、男女の均等な機会及び待遇の確保を図ります。

具体的な事業内容

・各種法令や制度等についての情報提供［産業振興課］

2　職場における働き手の意識改革

働き手に対して、職種・職域拡大についての啓発や多様な就労形態等についての情報提供を行います。

具体的な事業内容

・女性の再就職やキャリアップに関するセミナー等の情報提供［産業振興課］

3　女性活躍の場の拡大

職場における女性活躍が促進されるよう、気運の醸成や各種支援の充実、女性起業支援等に取り組みます。また、男女が対等な立場で能力を発揮できる職場づくりに努めます。

具体的な事業内容

・女性活躍推進企業への登録促進［産業振興課］

（3）地域における男女共同参画の推進

現状・課題

●人口減少や少子高齢化が進行する中、地域社会においても男女がともに活躍することは地域活動等を維持していくために重要です。また、多様な視点が反映された地域社会の実現へとつながります。しかしながら、地域社会では古くからの慣習や考え方が残っており、男性が優位となっている場面が多い状況です。

●令和５（2023）年７月時点における本市の自治会長に占める女性の割合は 2.8%、防災会議委員に占める女性割合は 3.0%とともに国や県を下回って低い状況にあります。

●市民調査では、地域活動での役割分担について、女性がお茶くみ・調理など補助的な役割、男性が会長などの役職や催物の企画・決定などを主に担っている状況がうかがえます。また、女性が地域のリーダーになるために必要なこととして、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が最も高くなっています。男女双方の意識改革や各地域における仕組みづくりが必要です。

●地域における男女共同参画を進めていくためには、各種団体等が男女共同参画に関して理解し、必要性を認識することが重要です。

●女性の視点を加えることが重視されている分野の一つに防災や災害対策があり、令和２（2020）年５月には、内閣府において「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が策定されました。

●本市の自主防災組織や防災会議の女性割合は低い状況にあります。意思決定の場や災害対応の現場への女性の参画、災害から受ける影響やニーズの性別による違いに配慮した取り組みを検討していく必要があります。

方針

地域活動において男女共同参画の必要性を浸透させるとともに、市民や団体の主体的な活動を促進します。また、防災活動に男女共同参画の視点を取り入れ、地域における安全・安心なまちづくりを推進します。

施策・事業の内容

施　策

1　男女共同参画を推進する人・団体の育成

自治会等地域活動において、慣例等による固定的な性別役割分担意識を解消し、男女がともに参画できる環境づくりを推進するため、女性の役職等への登用を促進します。また、市民団体等へ支援を行い、市民による男女共同参画に関する主体的な活動の促進を図ります。

具体的な事業内容

- 地域活動における女性の登用推進［まちづくり推進課］
- 女性団体の活動支援［生涯学習課］
- ボランティア活動団体への周知・啓発［高齢介護課］

2　女性の視点を取り入れた防災活動の推進

地域の自主防災組織や避難所等の設営・運営において、男女双方の視点が反映できるよう女性の参画を推進します。また、女性防災士を育成するとともに、女性防災士を中心とした防災分野における女性人材のネットワークづくりを推進します。

具体的な事業内容

- 女性の視点を取り入れた出前講座の実施［危機管理室］
- 防災分野における女性人材の育成・活動促進［危機管理室］
- 多様なニーズに配慮した避難所運営［危機管理室］

基本目標３　ワーク・ライフ・バランスの実現



（１）働き方改革の推進

現状・課題

●誰もが自分らしい生き方が選択でき、充実した生活を送るためには、ワーク・ライフ・バランスを推進することが大切です。近年、長時間労働やメンタル不調による過労死等が問題として取り上げられる中、より多様な働き方を推進することが重要です。

●平成 30（2018）年に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、長時間労働の是正、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置などが推進されています。

●市民調査では、生活の現実と理想の優先度に関して、理想と現実にギャップが生じています。また、仕事を選ぶ際に重視したいこととして「職場の雰囲気」や「勤務時間・勤務場所の条件」が高くなっています。

●事業所調査では、従業員のワーク・ライフ・バランスを支援する取り組みを実施している事業所は 28.1%となっており、さらに意欲をもって取り組むための仕組みや支援が必要です。

方針

個人の能力や希望に沿った多様な働き方ができるよう、さまざまな情報提供や支援等により、働き方改革を推進します。

施策・事業の内容

施　策
１　多様で柔軟な働き方の推進
多様で柔軟な働き方に関する制度等の情報提供や、市内事業所に対して長時間労働の解消や生産性向上を働きかけ、働きやすい環境づくりを推進します。
具体的な事業内容
・働き方改革に関する情報提供［産業振興課］

（2）家庭における男女共同参画の推進

現状・課題

●共働き世帯は増加傾向にあり、性別にかかわらず家事、育児、介護等に参画することが重要となっています。
●本市では、父親の育児参加促進のための教室を開催しており、参加者は増加傾向にあります。一方で、その他の子育て等に関する教室等へは母親の参加が多い状況です。父親と母親がともに参加できるよう、開催日や周知方法等の工夫が必要です。
●市民調査では、家庭での役割分担について家事、育児等の負担は女性に偏っている状況です。一方で、生活のバランスについて男性で「仕事優先」が多く、希望通りに家庭に関われていない状況もうかがえます。
●市民調査では、男女共同参画社会を実現するために市が今後力を入れていくべきこととして「保育施設や保育サービスなどの子育て支援の充実」と回答した人が最も多くなっています。仕事と家庭生活の両立を支援するサービスの充実等が求められます。

方針

男性が家事・育児・介護等に主体的に参画するための意識づくりや学習機会の提供を進めるとともに、各種制度の周知や環境整備を進めます。また、仕事と子育て・介護を両立するための各種サービスの充実を図ります。

施策・事業の内容

施　策

1　男性の家事・育児・介護への参画の推進

男性が家事・育児・介護に関する技術を身につけるための講座を開催するとともに、参加を促進します。また、ホームページや関係団体を通じて男性の育児休業等の取得について市内事業所や市民に対して周知を図ります。

具体的な事業内容

- 家事・育児講座の開催［生涯学習課、保健センター］
- 男性の育児休業の取得促進［産業振興課］

2　子育て・介護支援策の充実

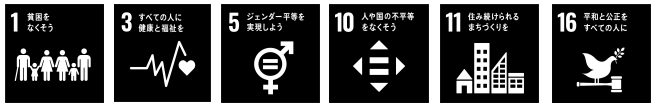
「土岐市子ども・子育て支援事業計画」に基づき、子育て家庭に対する情報提供や各種子育て支援サービスの充実を図ります。また、「土岐市介護保険事業計画・高齢者福祉計画」に基づき、家族介護者に対する相談・支援や介護サービスの充実を図ります。

具体的な事業内容

- 介護休業制度等に関する情報提供［高齢介護課］
- ファミリー・サポート・センター※の充実［子育て支援課］
- 多様なライフスタイルに合わせた放課後教室の運営［生涯学習課］
- 子育て講座・教室の充実［子育て支援課、保健センター］
- ひとり親家庭等の支援の充実［子育て支援課］
- 相談事業の充実［子育て支援課、保健センター］

※ **ファミリー・サポート・センター**…地域で子育てのサポートを受けたい人と行いたい人が会員となり、支え合う会員組織のこと。

基本目標４　配偶者等からの暴力のない社会づくり　【土岐市ＤＶ防止基本計画】



（１）ＤＶ防止の意識づくり

現状・課題

●配偶者等からの暴力は深刻な人権侵害ですが、家庭内の問題や男女間の個人的な問題と考えられ、被害が潜在化しやすくなっています。ＤＶは身体的な暴力だけでなく、精神的暴力、社会的暴力、経済的暴力、性的暴力などさまざまな種類があり、何がＤＶにあたるのかを正しく認識することが大切です。
●本市では、講座の開催や広報、リーフレット等を配布し、意識啓発を行ってきました。
●市民調査では、本市のＤＶ等の被害経験者は 12.7%となっています。また、「デートＤＶ」「社会的ＤＶ」について他のＤＶと比較して認知度が低くなっており、ＤＶに関する正しい認識を深めていく必要があります。

方針

ＤＶ等に関する正しい知識の普及や啓発活動により、ＤＶやあらゆる暴力を許さない意識の醸成を図ります。

施策・事業の内容

施　策
１　ＤＶ防止に関する意識啓発の推進
ＤＶ等に関する正しい知識を普及し、さまざまな暴力の発生を未然に防ぐため、多様な媒体や機会を活用した周知・啓発を行います。
具体的な事業内容
・市広報紙等による情報提供［まちづくり推進課］ ・若年者に向けた周知・啓発［まちづくり推進課］ ・児童生徒及び教職員に向けたデート DV に関する情報提供［教育総務課］ ・ＤＶ（デートＤＶ）の理解促進のための啓発講座の開催［教育総務課］

（2）相談・支援体制の充実

現状・課題

●配偶者等からの暴力被害には、身体や生命が脅かされる危険性を伴う場合があるため、迅速かつ適切な保護者等による被害者の安全の確保が重要です。また、ＤＶは複合的な問題を抱えていることも多いため、関係機関との連携や、相談員の資質の向上なども求められます。

●令和元（2019）年に改正された「DV 防止法」では、DV 被害者の相談支援を行う機関と相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が明確化されており、今後、DV 被害者支援と児童虐待対応との連携を強化していく必要があります。

●本市では、広報や市ホームページ等で相談窓口についての情報を発信しています。

●市民調査によると、何らかの暴力を受けたことがある人のうちどこかに相談した人は、女性で 44.4%、男性で 22.2%となっており、半数以上が相談をしていない状況です。相談先は、「家族」や「友人」が多く、「市役所」や「県相談所」などの公的機関への相談は約１割と低くなっています。相談窓口の認知度は 50.8%となっており、さらなる周知が必要です。

●令和４（2022）年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立し、人権が尊重され、女性が安心して自立して暮らせる社会の実現に向けた支援施策を推進することが示されています。相談体制や細やかな配慮、支援等の取り組みが必要です。

方針

被害者の早期発見・早期対応のための相談しやすい環境づくりや、関係機関と連携した被害者に対する適切な支援を進めます。

施策・事業の内容

施　策

1　相談・支援体制の充実

関係機関と連携した相談体制の整備や相談しやすい環境づくりを推進します。また、被害者の救済体制や自立に向けた支援の充実を図ります。

具体的な事業内容

- 相談窓口の啓発、情報提供［子育て支援課］
- 被害者の緊急避難の支援［子育て支援課］

2　関係機関等との連携

被害者の安全が確保され、適切な支援を提供できるよう、関係機関と連携した体制の確保・充実を図ります。また、相談員や関係職員へ県等が実施する研修への参加を促し、資質向上を図ります。

具体的な事業内容

- 要保護児童・DV 対策地域協議会の開催［子育て支援課］
- 国や県が主催する DV 対策関係の会議や研修への参加［子育て支援課］

第５章
プランの推進体制

1　プランの進捗管理

本プランを着実に推進していくため、施策・事業の実施状況やプランの推進状況について把握し、施策・事業の必要性などについて関係各課と協議します。また、有識者や市民代表者、各団体の代表者により構成された「土岐市男女共同参画推進会議」において、プランの推進に向けた意見を聴取し、実効性の高いプランとなるよう努めます。

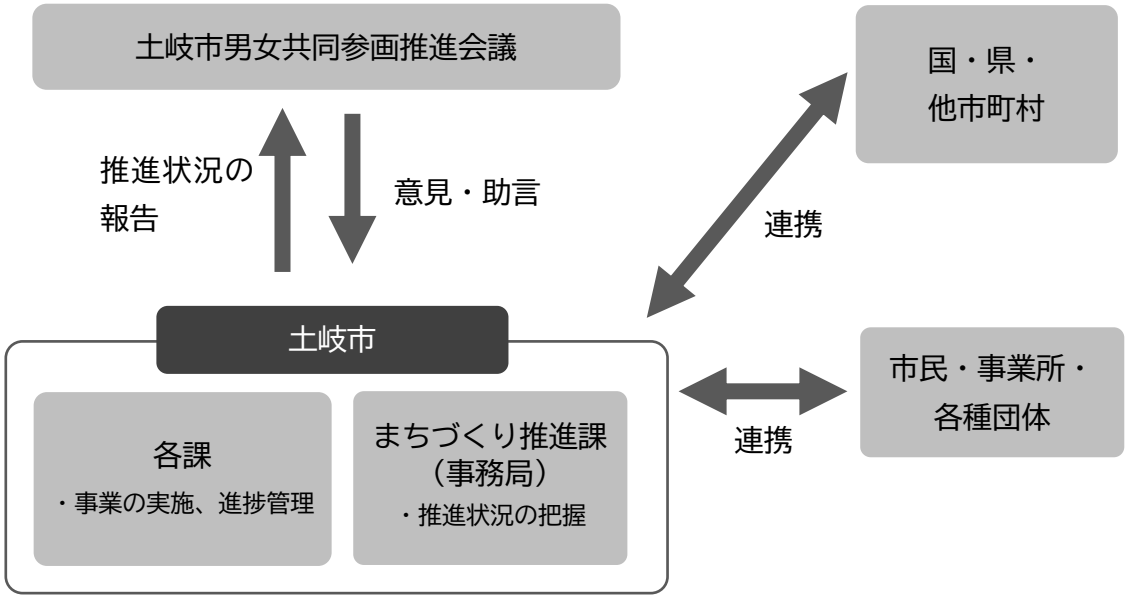
2　関係機関との連携

本プランを効果的に推進していくため、国、県及び他市町村との連携や交流を図り、男女共同参画に関する情報収集に努め、施策の推進に活かします。また、市民、事業者、各種団体等と連携し、一体的な取り組みを強化・推進していきます。

3　意識・ニーズの把握

男女共同参画意識の浸透状況やニーズなどを把握するため、市民や事業所などを対象にしたアンケート調査を定期的に実施します。結果についてはホームページなどで公開するほか、関係機関と共有しながら、各種施策・事業へ反映させることとします。

■プランの推進体制



資料編

1　プラン策定の経緯

年月日	内容
令和４（2022）年度	
令和４（2022）年 ９月 12 日～９月 26 日	市民調査 （市内在住の 18 歳以上の男女、市内の小学５年生・中学２年生を対象に実施） 事業所調査 （市内事業者 200 社を対象に実施）
令和５（2023）年 ２月 28 日	第１回土岐市男女共同参画推進会議 〇男女共同参画に関する市民意識調査、事業所実態調査の結果について 〇第３次男女共同参画プラン骨子案について
令和５（2023）年度	
令和５（2023）年 ８月 29 日	第１回土岐市男女共同参画推進会議 〇第２次男女共同参画プランの実施状況について
令和５（2023）年 10 月 24 日	第２回土岐市男女共同参画推進会議 〇第３次男女共同参画プラン素案について
令和５（2023）年 11 月 24 日～12 月８日	パブリックコメント
令和６（2024）年 ３月	第３次土岐市男女共同参画プラン　公表

２　土岐市男女共同参画推進会議委員名簿

（敬称略）

	役職	氏名	備考
１	会長	近藤　眞庸	岐阜大学名誉教授
２	副会長	本多　直也	土岐市小中学校校長会
３	委員	内山　眞由美	市民代表
４	委員	加藤　泰子	市民代表
５	委員	三輪　やよい	市民代表
６	委員	森　裕紀	(一社)土岐青年会議所
７	委員	稲垣　妙子	多治見人権擁護委員協議会　土岐地区部会
８	委員	戸松　陽子	土岐市民生児童委員協議会
９	委員	長瀬　洋子	土岐市生活学校

3　男女共同参画の推進に関する年表

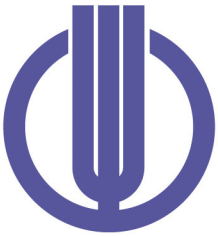
和暦(西暦)	世界	日本	岐阜県	土岐市
S50 (1975)	●国際婦人年世界会議 ●「世界行動計画」採択	●婦人問題企画推進本部設置 ●婦人問題企画推進会議開催		
S51 (1976)	●「国連婦人の十年」始まる (～1985年)	●「女子教育職員及び看護婦、保母等を対象とした育児休業法」施行		
S52 (1977)		●「国内行動計画」策定 ●「婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱」策定	●婦人問題連絡会議設置	
S54 (1979)	●第34回国連総会「女子差別撤廃条約」採択		●第Ⅰ期婦人問題懇話会設置	
S55 (1980)	●「国連婦人の十年」中間年世界会議 ●「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	●「民法及び家事審判法」改正 ●「女子差別撤廃条約」署名		
S56 (1981)	●国際労働機関（ＩＬＯ）総会「第156号条約(家族的責任を有する労働者の機会及び待遇の均等に関する条約)」採択 ●「女子差別撤廃条約」発効	●「国内行動計画後期重点目標」策定		
S57 (1982)			●第Ⅱ期婦人問題懇話会設置	
S59 (1984)		●「国籍法及び戸籍法」改正	●第Ⅰ期婦人問題推進会議設置	
S60 (1985)	●ＩＬＯ総会「雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議」採択 ●「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議 ●「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	●「国民年金法」改正 ●「男女雇用機会均等法」成立 ●「労働基準法」改正 ●「女子差別撤廃条約」批准		
S61 (1986)		●婦人問題企画推進有識者会議開催	●「岐阜県婦人行動計画」策定 ●第Ⅱ期婦人問題推進会議設置	
S62 (1987)		●「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定		
H1 (1989)			●女性の世紀21委員会設置	
H2 (1990)	●国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			
H3 (1991)		●「西暦2000年に向けての新国内行動計画」改定 ●「育児休業法」成立		
H5 (1993)	●女性の人権擁護を強調した「ウィーン宣言及び行動計画」採択 ●第48回国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	●「男女共同参画型社会づくりに向けての推進体制の整備について」婦人問題企画推進本部決定		
H6 (1994)		●男女共同参画審議会設置(政令) ●男女共同参画推進本部設置	●「女と男のはぁもにぃプランーぎふ女性行動計画ー」策定 ●岐阜県男女共同参画社会づくり推進本部設置	
H7 (1995)	●「第４回世界女性会議」開催、「北京宣言」及び「行動綱領」採択	●「育児休業法」改正		
H8 (1996)		●「男女共同参画2000年プラン」策定		

和暦(西暦)	世界	日本	岐阜県	土岐市
H9 (1997)		●男女共同参画審議会設置(法律) ●「男女雇用機会均等法」改正 ●「労働基準法」改正 ●「育児・介護休業法」改正 ●「介護保険法」成立		
H10 (1998)		●「労働基準法」改正		
H11 (1999)	●第54回国連総会「女性に対する暴力撤廃国際日（11月25日）」採択	●「男女共同参画社会基本法」成立 ●「食料・農業・農村基本法」成立	●「ぎふ男女共同参画プラン」策定	
H12 (2000)	●国連特別総会「女性2000年会議」 ●「政治宣言及び成果文書」採択	●「ストーカー規制法」成立 ●「男女共同参画基本計画」閣議決定		
H13 (2001)		●男女共同参画会議設置 ●内閣府男女共同参画局設置 ●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(DV防止法)成立 ●「女性に対する暴力をなくす運動について」男女共同参画推進本部決定 ●「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 ●「育児・介護休業法」改正		
H14 (2002)			●「ぎふ男女共同参画プラン」一部改訂	
H15 (2003)	●第29回女性差別撤廃委員会	●「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 ●「少子化社会対策基本法」成立 ●「次世代育成支援対策推進法」公布、施行	●「岐阜県男女が平等に人として尊重される男女共同参画社会づくり条例」公布、施行	●土岐市男女共同参画懇話会設置
H16 (2004)		●「DV防止法」改正及び同法に基づく基本方針策定	●岐阜県男女共同参画二十一世紀審議会設置 ●「岐阜県男女共同参画計画」策定	●「土岐市男女共同参画プラン」策定
H17 (2005)	●第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京＋10」世界閣僚級会合)	●「男女共同参画基本計画（第２次）」閣議決定 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」策定		
H18 (2006)		●「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 ●「男女雇用機会均等法」改正 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	●「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定	
H19 (2007)		●「DV防止法」改正 ●「パートタイム労働法」改正 ●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		
H20 (2008)		●「DV防止法に基づく基本方針」改定 ●「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定		
H21 (2009)			●「岐阜県男女共同参画計画(第２次)」策定 ●「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第２次)」策定	
H22 (2010)	●第54回国連婦人の地位委員(国連「北京＋15」記念会合)	●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ●「第３次男女共同参画基本計画」閣議決定		

和暦(西暦)	世界	日本	岐阜県	土岐市
H23 (2011)	●UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関)正式発足			
H24 (2012)	●第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性エンパワーメント」決議案採択	●「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定		
H25 (2013)		●若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ●「DV防止法」改正 ●「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」公表		
H26 (2014)		●「次世代育成支援対策推進法」改正 ●「パートタイム労働法」改正	●「岐阜県男女共同参画計画(第3次)」策定 ●「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(第3次)」策定	●「第2次土岐市男女共同参画プラン」策定
H27 (2015)	●「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」の採択(国連持続可能な開発サミット) ●第59回国連婦人の地位委員会(国連「北京+20」記念会合)	●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布・一部施行 ●「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定		
H28 (2016)		●「男女雇用機会均等法」改正 ●「育児・介護休業法」改正 ●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」全面施行	●「岐阜県女性の活躍支援センター」開設 ●「清流の国ぎふ女性の活躍推進会議」設置。あわせて「女性管理職登用検討委員会」、「M字カーブ底上げ検討委員会」、「女性の活躍総合支援体制検討委員会」設置	●「第2次土岐市男女共同参画プラン」一部改訂
H29 (2017)		●「働き方改革実行計画」決定 ●「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後の対策」決定	●「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画」策定	
H30 (2018)		●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」制定 ●「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布、一部施行		●「第2次土岐市男女共同参画プラン」一部改訂
H31 (2019)		●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」一部改正 ●「DV防止法」改正	●「岐阜県男女共同参画計画(第4次)」策定 ●「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(第4次)」策定	
R2 (2020)	●第64回国連婦人の地位委員会(国連「北京+25」記念会合)	●「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」決定 ●「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定		
R3 (2021)		●「育児・介護休業法」改正 ●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」一部改正		
R4 (2022)		●「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立	●「岐阜県男女共同参画計画(第4次)」中間見直し	
R5 (2023)		●「DV防止法」改正		●土岐市男女共同参画懇話会を土岐市男女共同参画推進会議に改称

第３次土岐市男女共同参画プラン

発 行 年 月／令和６（2024）年３月
編集・発行／土岐市地域振興部まちづくり推進課
〒509-5192　岐阜県土岐市土岐津町土岐口 2101 番地
電　話　0572-54-1111
ＦＡＸ　0572-55-7763



土岐市