

「第2次みずなみ男女共同参画プラン（後期）」にかかる令和3年度事業報告

瑞浪市男女共同参画プラン推進会議

瑞浪市では、男性、女性を問わず全ての個人が、喜びも責任も分かち合い、その能力・個性を発揮することができる社会の実現を目指して、平成31(2019)年3月に、「第2次みずなみ男女共同参画プラン(後期)」（令和1～5年度）を策定し、「『人権が尊重されるまち みずなみ』の実現」、「あらゆる分野における男女共同参画の推進」、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現」の3つの基本目標の達成に向けた取り組みを行っています。

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、各種事業の多くが中止・縮小を余儀なくされる中、感染拡大防止対策を講じながら、啓発活動に取り組みました。

1. 令和3年度事業報告について（プランの基本目標ごとの事業概要）

◇基本目標1. 『人権が尊重されるまち みずなみ』の実現

- ◎男女共同参画意識の醸成、固定的な役割分担意識の解消
 - ・男女共同参画社会に関する各種啓発。（広報、市ホームページ等）
 - ・男女共同参画社会推進会議（地域選出の方を中心に構成）の開催。
- ◎配偶者等からの暴力防止への取り組み
 - ・相談窓口の周知。（広報・市ホームページへの記事掲載、国「DV 相談ナビ」のカード配置、高校生や新成人等へのデートDV 防止リーフレットの配布等）
 - ・家庭児童相談員による相談・被害者支援事業、各種関係機関との連携。

<分析・課題・今後の方針など>

新型コロナウイルス感染症に伴う生活不安・ストレス等により、DV の増加・深刻化が懸念されている中、配偶者や交際相手からの DV を含む性犯罪・性暴力に関する相談が急増しています。本市においても、家庭児童相談員による DV 相談件数が、コロナ禍前の令和元年度と比べて、令和2年度、3年度ともに2倍以上となり、高い水準で推移しています。

相談窓口の周知、DV の撲滅に向けた啓発や被害者の早期発見等、支援体制の強化に努めていきます。また、固定的な性別役割分担意識を払拭し、本市における男女共同参画の意識を高めていくため、今後も市民に対する啓発活動や教育活動を継続します。

◇基本目標2. あらゆる分野における男女共同参画の推進

- ◎各種附属機関（審議会）等における女性登用率の上昇
 - ・R5年度目標値 35%、R3年度 34.5%。
 - ・職員、関係団体、関係機関への女性選出に係る啓発。
 - ・担当課における審議会等への意識的な登用。
- ◎自治会やまちづくり推進組織における女性登用の取り組み
 - ・各課等による各種会合での女性参画や女性役員登用に関する啓発。
 - ・連合自治会における女性登用に関する啓発。
 - ・瑞浪地区まちづくり協議会役員を対象とした「男女共同参画社会学習会」の開催。

◎防災活動における女性の参画

- ・女性消防団員：16 名 / 内訳 団本部0名、女性分団9名、音楽分団7名
- ・女性防災リーダー：46 名

<分析・課題・今後の方針など>

各種附属機関等の女性登用率は年々上昇し、令和5年度の目標値である 35%に近づいています。一方、各地区区長については、依然として女性登用率の低い状況にあり、11 月に開催された連合自治会とまちづくり推進協議会との意見交換会の中で、自治会等における女性の登用拡大啓発への協力を依頼しました。世帯主である男性が一家の代表として出席されることも多く、男女ともに、意識改革の必要性がうかがえます。瑞浪地区まちづくり推進協議会においては、役員を対象とした「男女共同参画社会学習会」を開催、12 名が参加しました。令和4年度にも学習会を予定しており、継続的な開催が期待されます。今後も、女性が参加しやすい環境整備に努め、啓発活動を通して市民の意識改革を進めていきます。

◇基本目標 3. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

◎ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・商工会議所と連携し、岐阜労働局による「働き方改革に関する出張相談会」を実施。
（回数：4回、相談件数：延べ6件）
- ・本市職員の配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率は、令和2年度を下回ってはいますが、高い水準で推移。

◎女性の活躍推進

- ・ハローワークによる女性の就労相談「マザーズコーナー in 瑞浪」を開催
（回数：年 10 回、相談者：27 名）
- ・市内の経済活性化と雇用の促進を目的とした「新たな事業チャレンジ支援補助金」の交付による起業支援。（起業家3名中、女性起業家1名）

<分析・課題・今後の方針など>

夫婦共働き世帯の数は昭和 55 年以降年々増加し、令和2年時点で 68%以上を占めています。また男女ともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が重視されています。本市においても、男性職員への育児休業制度の周知及び休暇を取得しやすい環境整備に取り組む必要があります。

令和3年度は、岐阜労働局による企業向けの「働き方改革に関する出張相談会」を4回実施し、働きやすい職場づくりを支援しました。また、女性の活躍推進に関しては、ハローワークによる「マザーズコーナー in 瑞浪」等の女性向け就業支援の他、市内起業家を支援する「新たな事業チャレンジ支援補助金」の交付を行いました。今後も、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、女性の活躍推進のみでなく、男性の子育てや介護への関わりの推進に繋がる支援事業の開催や意識啓発に取り組んでいきます。