



# 第1章 計画の策定にあたって

## 1 計画策定の趣旨

本市は、これまで国際社会の動向や国、県の動きと連動して、女性政策、男女共同参画政策を推進し、平成6年に「岡谷市女性行動計画」を策定以来、令和2年に策定した「第6次岡谷市男女共同参画計画（以下、「男女共同参画おかやプランⅥ」という。）」まで約30年間、市民と協働によりさまざまな施策に取り組んできました。その結果、市民の意識は少しずつ変化してきていますが、今もなお固定的な性別役割分担意識\*による制度や慣習、しきたりが生活環境に根強く残っています。

全国的に、人口減少と少子高齢化が急速に進む中で、激甚化・頻発化する自然災害や社会のグローバル化\*、デジタル化\*の進展など社会情勢は大きく変化し、人々の意識や生き方も多様化してきています。こうした中、活力ある社会を維持するためには、男女の性別にとらわれず、多様性を認め合いながら、誰もがいきいきと自分らしく暮らせる社会が求められています。

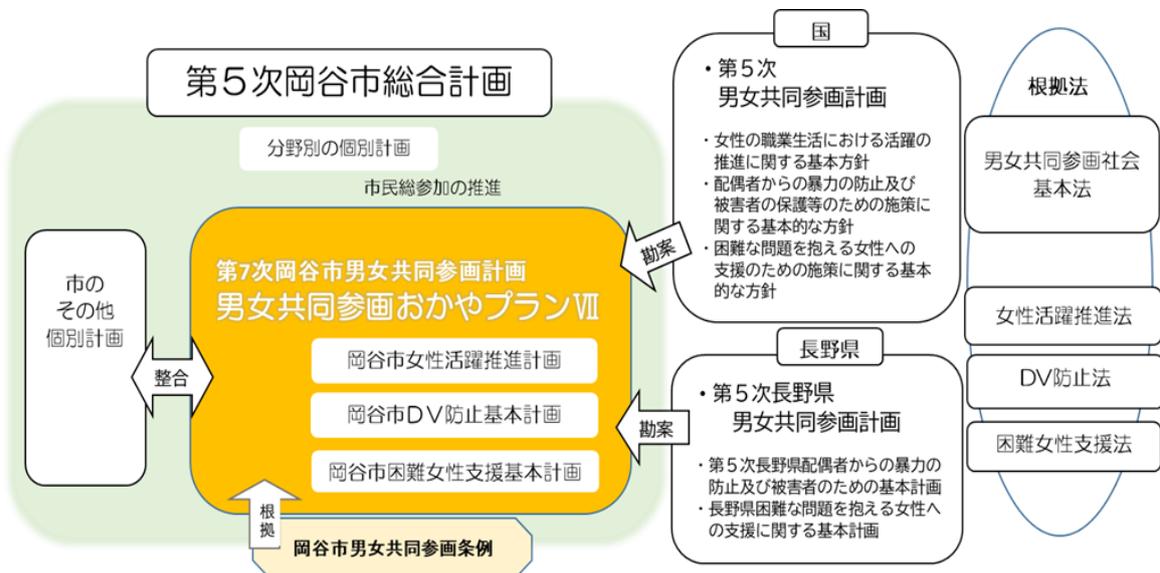
また、女性をめぐる課題は、性的な被害、生活困窮、家庭の状況や地域社会との関係性など、複雑化、複合化、多様化していることから、安心して生活できる環境づくりが必要となっています。

さらに、今後の取組を進めるためには、「持続可能な開発目標（SDGs）」の理念を踏まえたジェンダー平等\*の視点を計画に盛り込むことも大切です。

令和6年度をもって「男女共同参画おかやプランⅥ」の計画期間が終了するため、これまでの取組の成果や課題を踏まえ、国際社会の動向や国、県の男女共同参画計画などを勘案しながら、男女共同参画社会\*を総合的かつ効果的に推進するための指針となる新たな計画を策定します。

## 2 計画の性格と位置づけ

- (1) 本計画は、「男女共同参画社会基本法\*」第14条第3項および「岡谷市男女共同参画条例（以下、「条例」という。）」第10条に基づく、本市の男女共同参画の推進に関する基本計画であり、市政の総合的な行政運営の指針である「第5次岡谷市総合計画」の施策（市民総参加の推進）を推進するための個別計画と位置づけます。
- (2) 本計画は、「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【岡谷市女性活躍推進計画】、「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【岡谷市DV防止基本計画】、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下、「困難女性支援法\*」という。）」第8条第3項に基づく【岡谷市困難女性支援基本計画】を包含した計画とします。
- (3) 本計画は、男女共同参画社会づくりを推進するため、市民、事業者、教育関係者などと行政が一体となって協働するための指針と位置づけます。



## 3 計画の期間

令和7(2025)年度から令和11(2029)年度までの5年間とします。

なお、計画期間中において社会経済情勢の変化などにより新たに計画に盛り込むべき事由が生じた場合は、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 4 男女共同参画に関する岡谷市の現状

### (1) 各種調査からみる岡谷市の現状

これまでの取組の検証として、令和4年度に「働く場における男女の意識調査」（以下、「働く場の意識調査」という。）と、令和5年度に「男女共同参画に関する市民アンケート」（以下、「市民アンケート」という。）を実施しました。

#### ① 固定的な性別役割分担意識について

市民アンケートの結果から、「男性は仕事、女性は家庭」というような男女の役割を固定する考え方については、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせると75.0%であり、前回調査（平成30年度調査）から17.6ポイント増加していることから、固定的な性別役割分担意識は解消されつつあると考えられます（図1-1）。

しかし、男女の役割や地位に関する意識について、「学校教育の場」以外では男性の方が優遇されているという認識にある人が多い状況でした（P4 図1-2）。

男女共同参画おかやプランⅥの目標指標としている「家庭生活」「職場」「地域活動」における男女の地位の平等感を前回調査と比較すると、「職場」ではわずかに増となりましたが、「家庭生活」「地域活動」は減となり、3項目とも全体の3割弱にとどまりました（P4 図1-3）。

このような状況から、社会のあらゆる場面において、誰もが性別にかかわることなく能力を十分に発揮するためには、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組が必要です。

図1-1 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべきである」という考え方について

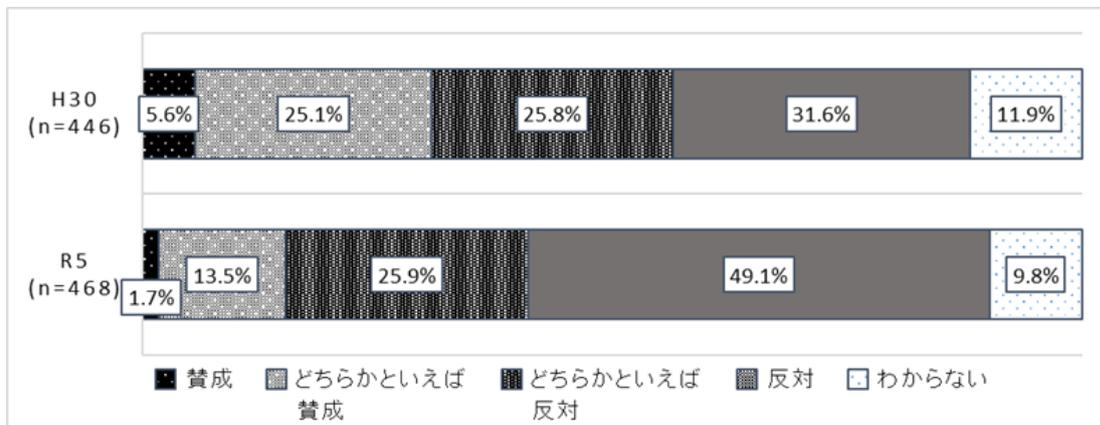


図 1-2 男女の役割や地位に関する意識について

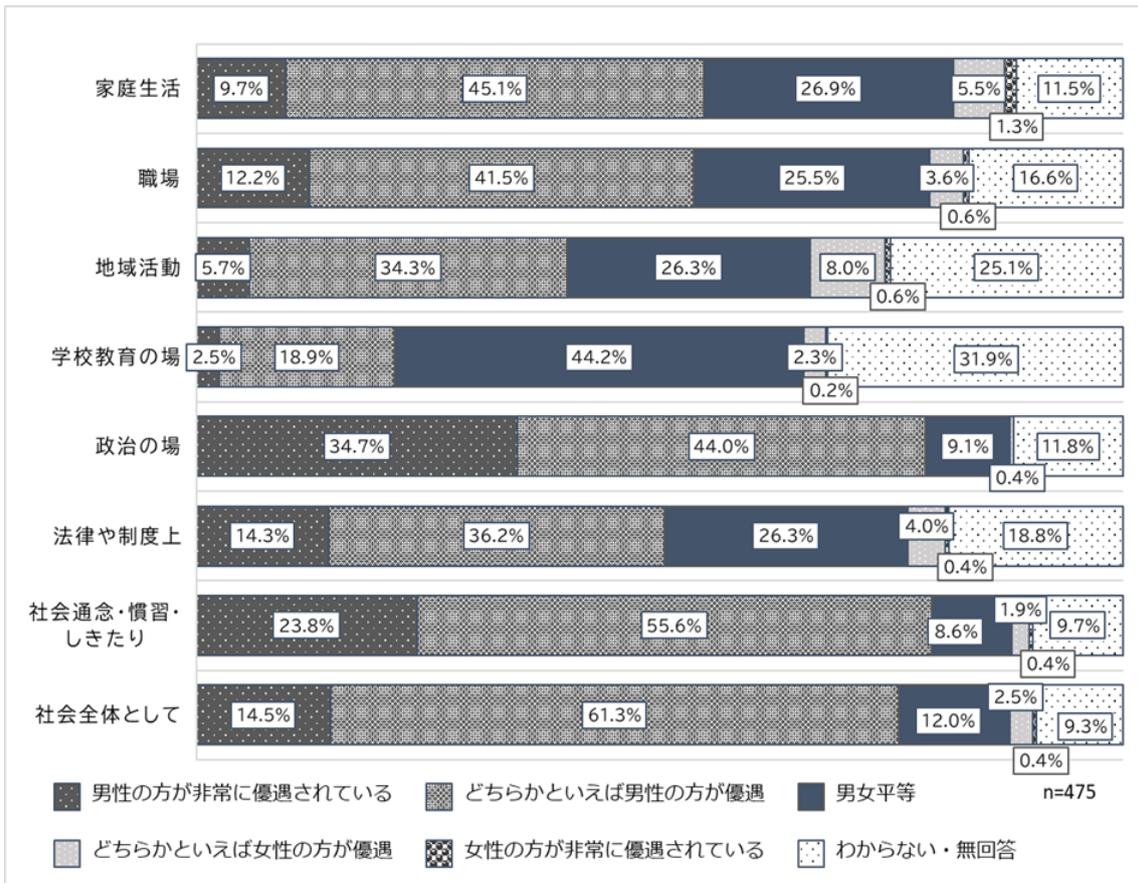
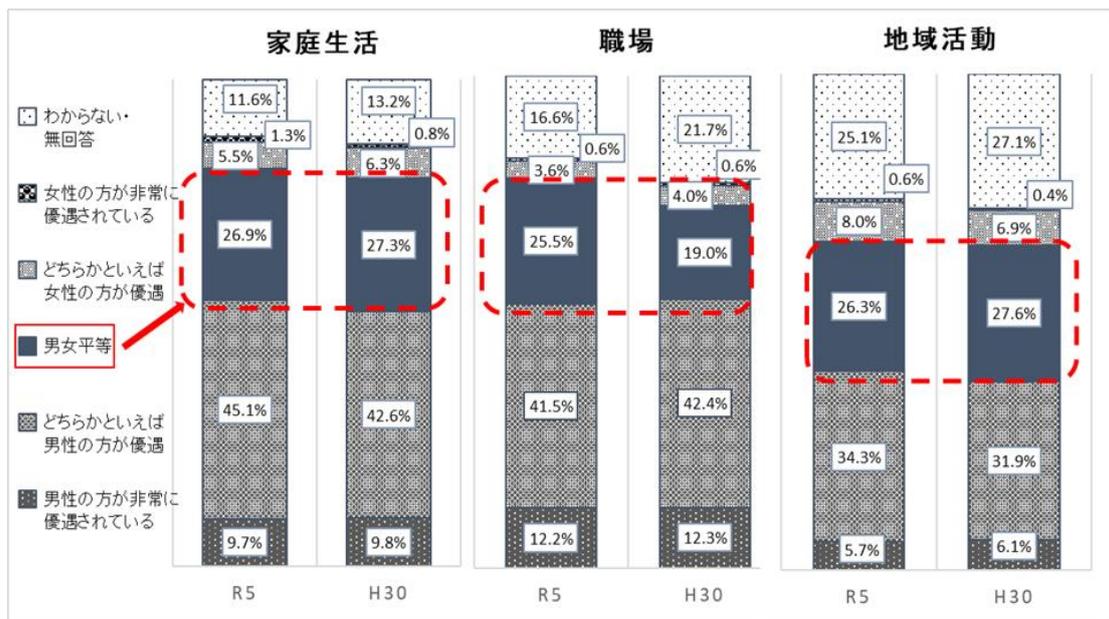


図 1-3 男女の役割や地位に関する意識について（目標指標 3 項目 R5-H30 比較）



R5 n=475  
H30 n=479

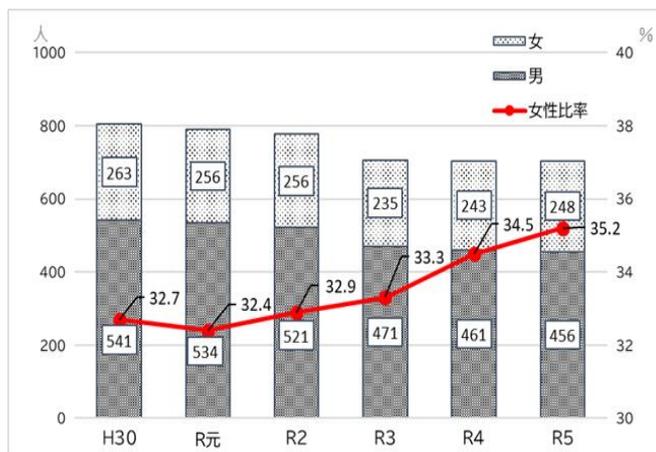
## ②意思決定段階への女性参画について

さまざまな政策・方針決定の場では、男女が対等に参画し、ともに責任を果たすことが必要です。

男女共同参画おかやプランⅥにおいて目標指標を40.0%とした「審議会等への女性委員の登用率」については、毎年少しずつ増加していますが、目標値には届かない状況でした（図1-4）。

市民アンケートでも、「自治会やPTAの責任ある役職はほとんどが男性である」との回答は40.0%、「会長は男性と決まっている」との回答は22.0%となりました。一方、「女性自身が責任ある役職に就くことを避けている」と感じている人も22.3%おり、中でも50代以上の女性に多い結果であったことから、特にその年代が役職に就くことを避けているのではないかと考えられます（図1-5）。

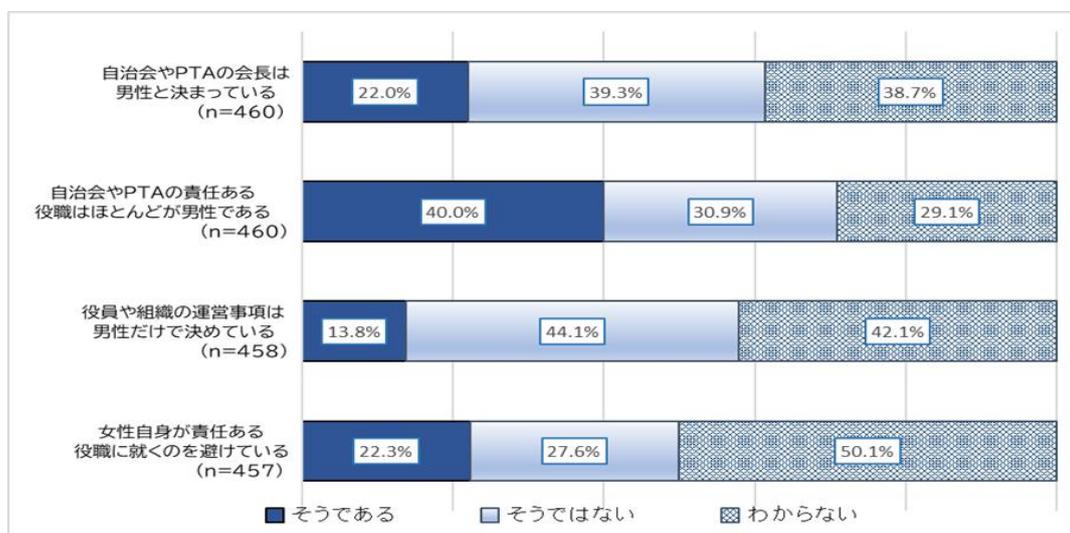
図1-4 審議会等委員の男女比



資料：企画政策部調べ

このような状況から、さまざまな組織運営に男女問わず参画できるよう、男性の意識だけでなく、女性自身の意識も向上させていく必要があります。また、性別による固定概念、アンコンシャス・バイアス\*（無意識の思い込み）の解消に向けた意識啓発が必要です。

図1-5 地域活動における男女共同参画の状況

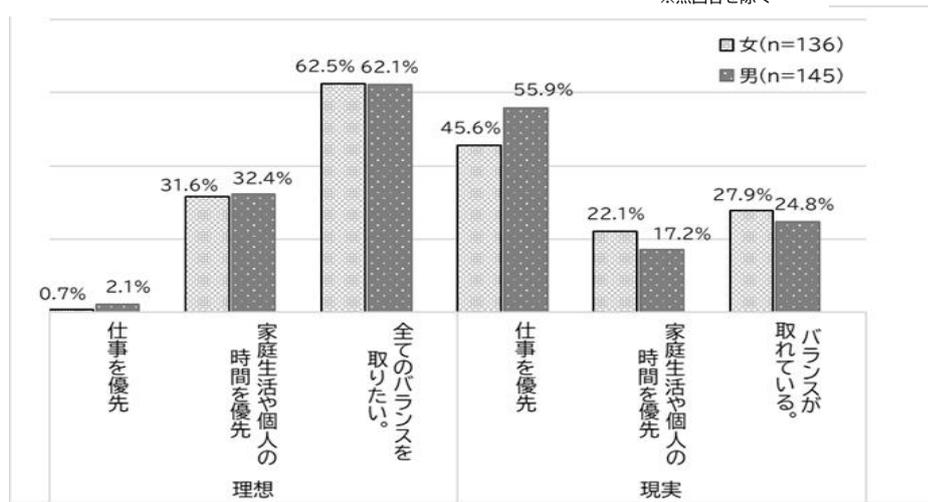


### ③ワーク・ライフ・バランス\*（仕事と生活の調和）の実現について

働く場の意識調査では、ワーク・ライフ・バランスへの考え方について男女とも6割以上が「全てのバランスを取りたい」と考えていますが、現実では仕事を優先している人が多く、理想と現実にギャップが生じています（図 1-6）。

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、業務の効率化や有給休暇だけでなく、育児休業や介護休業など制度の充実が必要と考えられます。

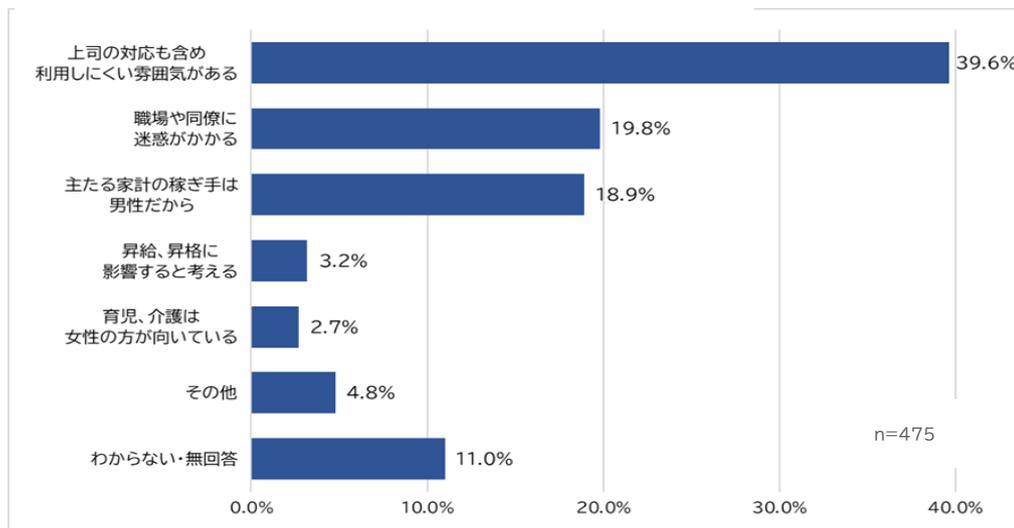
図 1-6 ワーク・ライフ・バランスの理想と現実



また、育児・介護休業法\*が改正され、男性も育児休業などを取りやすい環境となってきましたが、「上司の対応も含めて利用しにくい雰囲気がある」、「職場や同僚に迷惑がかかる」と考える人が多く、利用が進んでいないことがわかります（図 1-7）。

こうしたことから、柔軟で多様な働き方への支援に加え、誰もが制度を利用しやすい雰囲気にするための意識改革が必要です。

図 1-7 男性の「育児・介護休業制度」の利用が進まない理由



#### ④あらゆる暴力の予防および根絶について

市民アンケートでは、DV\*の被害経験について「直接経験をしたことがある」、「相談を受けたことがある」、または「当事者を知っている」との回答が2割を超えています（図 1-8）。

相談先として、家族や親せき、友人などが上位となっていますが、公共機関へ相談する人はどの機関も1割前後であり、どこ（だれ）にも相談しない人もいることから、相談しやすい環境整備が必要です（図 1-9）。

図 1-8 DV を受けたり、見聞きした経験

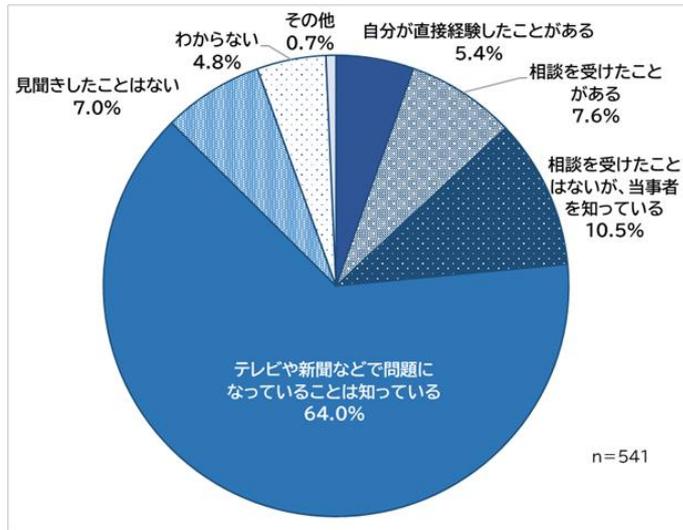
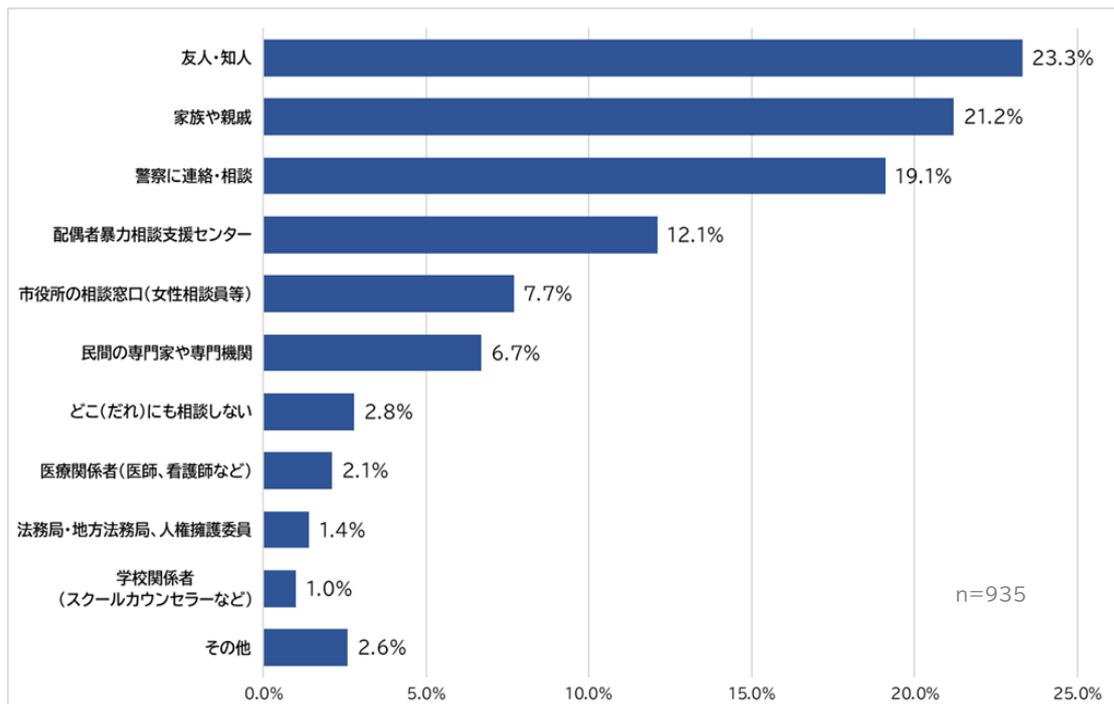


図 1-9 DV を受けたときの相談先



## (2) 男女共同参画おかやプランⅥにおける目標の達成状況

男女共同参画おかやプランⅥでは、計画に掲げた基本目標にかかわる 11 施策 24 項目の事業を実施し、市民の男女共同参画意識の醸成に努めてきました。

令和2年から3年間は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、「新しい日常」へと移り変わる中で少しずつ数値が増加するなど、市民の意識も徐々に浸透してきていると考えますが、各項目の目標値に対しての状況をみると、さらに普及啓発に努める必要があります。

### ●男女共同参画おかやプランⅥにおける目標の達成状況表

#### 基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

指標名	計画策定時実績	現状 (令和5年度末)	目標値
家庭における男女の地位の平等感について平等と思う人の割合	27.3%	26.9%	35.0%
地域で開催する「出張フォーラム」などへの参加者数	675人	163人	700人

#### 基本目標2 あらゆる分野において男女がともに活躍できる社会づくり

指標名	計画策定時実績	現状 (令和5年度末)	目標値
審議会等における女性委員の登用率	32.7%	35.2%	40.0%
職場における男女の地位の平等感について平等と思う人の割合	19.0%	25.5%	25.0%
地域活動における男女の地位の平等感について平等と思う人の割合	27.6%	26.3%	35.0%
ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度(内容まで知っている人の割合)	27.1%	41.1%	35.0%

#### 基本目標3 安全で安心して暮らせる環境づくり

指標名	計画策定時実績	現状 (令和5年度末)	目標値
DVについて誰にも相談できない人の割合	5.0%	2.8%	0%
防災会議の女性委員数	3人	5人	5人

## 5 持続可能な開発目標（SDGs）とは

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。

（外務省公式サイトから転載）



☆ 目標5 ジェンダー平等を達成し、すべての女性および女児の能力強化を行う  
これは重要なテーマであり、日本では、「男女共同参画社会基本法」で21世紀の最重要課題となっています。