

現行計画の評価検証

■ 第 2 次あさひかわ男女共同参画基本計画（R3~R12）に基づく施策等の中間評価と検証

基本目標	基本的方向	施策の方向性	指標	評価と課題	今後の方向性	プラン 目標 - 基本的方向
I 男女共同社会の実現に向けた 意識変革の促進	1 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進	(1) 男女共同参画の視点に立った学校教育の推進 (2) 性別にとらわれない職業意識の醸成，意識啓発の実施【女活】 (3) 男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進	■性別に基づく固定的役割分担の考え方に反対の人 62%(R11) →【調】66.1%(R6)【○達成】 ■男女共同参画社会の形成についての満足度 15.6%(R11) → 11.3%(R5)【当初より↓】	○【調】学校教育の場では男女平等の意識が浸透しているといえるが，進路や職業選択においては，特に女性に性別の意識が強くみられる。 ○【調】性別に基づく固定的役割分担の考え方に反対の人は，R11の目標値を既に達成し，R1の前回調査から約14%増と男女共同参画の意識が順調に浸透してきている。 ○男女共同参画社会の形成についての満足度は第2次計画の基準値12.6%(R1)よりも減少しており，意識の浸透とは反対に，満足度は後退している。 ○出前講座や各種セミナー等を通じて，男女共同参画の意識醸成を進めている。(R5：延べ1,532名)	●学校教育の場で形成された男女共同参画意識を社会においても維持できるよう，家庭生活の場や職場，地域社会など，あらゆる場において男女共同参画意識を浸透させるための啓発事業に取り組んでいく。 ●引き続き，市民意識と社会の現状とのギャップを埋めるため，男女共同参画を実現するための環境整備について，情報の収集・提供を実施していく。	I - 1
	2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	(1) 女性の登用の促進【女活】 (2) 女性の能力や感性を活かすための環境整備【女活】	■市の附属機関等における女性委員の割合 36%(R12) → 28.8%(R6) ■市職員の管理職における女性の割合 15%(R8) → 13.4%(R6) ■企業の管理職における女性の割合 15%(R11) → 8.8%(R5)	○審議会等の女性登用率については，上昇してきてはいるものの，目標達成に向けた上昇率は鈍い。 ○市職員の管理職における女性割合は，目標値に向けて着実に推移している。 ○企業の管理職における女性の割合は増加傾向にはあるものの，上昇率は4年で僅か1%と，目標達成に向けては効果的な取組が求められる。 ○「男性優位の組織運営」や「性別による役割分担意識が強い」との印象が根強く，「男性優位の組織運営」の意識については男女でのギャップも大きい。	●審議会等の女性登用率はH29以降30%未満で推移しており，より一層の女性委員の登用促進に努めていく。 ●本市女性職員の登用促進と職域拡大に向けては，長期的な視野に立った人材育成を行うとともに，管理者の男女共同参画に関する意識醸成に取り組んでいく。 ●企業の管理職における女性割合については，企業成長における多様な視点の確保や女性活躍の重要性の啓発や，企業への支援を通じて，より一層強力に推進していく。	II - 1
II あらゆる分野における男女共同参画の促進	3 男女共同参画の視点に立ったまちづくりの推進	(1) 地域活動における男女共同参画の促進 (2) 男女共同参画の視点に立った防災活動の推進 (3) 男女共同参画を推進する市民団体等への情報提供及び活動への支援	■市の附属機関等における女性委員の割合（再掲）36%(R12) → 28.8%(R6)	○地域活動において男女共同参画が進んでいるとはいえない。（【「平等になっている」と感じている割合：地域社会 25.6%） ○防災会議に女性委員を登用するほか，防災講習会に男女共同参画の視点を取り入れ，理解促進に努めている。 ○男女共同参画団体との情報交流会や無料貸室等などにより活動を支援している。	●女性が働くことが当たり前となった社会においては，性別による役割分担意識によることなく，誰もが参加しやすい地域活動の環境整備を支援する。 ●防災においては，災害時に男女共同参画の意識を持てるよう，平常時からの啓発等により意識醸成を図る。 ●男女共同参画団体への支援に加え，男女共同参画社会の実現に向け，官民が協力して基盤づくりを進めていく。	II - 4

基本目標	基本的方向	施策の方向性	指標	評価と課題	今後の方向性	プラン 目標 - 基本的方向
Ⅲ 誰もが働きやすい環境づくり	4 男女の多様な働き方の促進	(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保【女活】 (2) 農業・商工自営業等従事者の労働環境の整備【女活】 (3) 女性起業家の支援等さらなる女性活躍の促進【女活】	■女性就業率 43%(R6) → 45.2%(R3) 【○達成】	○女性就業率は既に目標に到達しているが、市民意識調査の結果から、職場における男女の平等感が高いとはいえない。 ○【調】女性が男性に比べ経済的困窮に陥りやすい原因として、女性の回答では「正規雇用での再就職の難しさ」が最も多く、女性が正規雇用で就労継続できる環境整備が必要である。 ○女性の長期就労継続と経済的自立の実現に向け、希望する働き方を選択するための就労支援や、誰もが安心して働ける就労環境づくりに取り組んでいく必要がある。	●引き続き、雇用等の分野における固定的役割分担意識の解消を目指し、啓発に取り組んでいく。 ●女性の健やかな長期就労を可能とするため、就労者に向けた相談窓口を整備するとともに、企業に向けた多様な働き方及び環境整備に関する啓発に取り組んでいく。 ●企業に向け、女性活躍をはじめとする、多様な人材の育成・確保に関する情報の収集・提供を実施していく。	Ⅱ - 1 Ⅱ - 3
	5 ワークライフバランスの推進	(1) 男女が仕事と家庭生活を両立できる働き方改革【女活】 (2) 子育て・介護の支援体制の充実と固定的役割分担意識の解消【女活】	■ワークライフバランスを実現できていると思う人の割合 22%(R11) → 15.7%(R5) 【当初より↓】 ■市職員の年次有給休暇取得日数 15日(R8) → 13.8日(R5) ■企業に勤める人の年次有給休暇取得率 35%(R11) → 35.9%(R5) 【○達成】 ■市職員の男性の育児休業取得率 20%(R8) → 48.4%(R5) 【○達成】 ■企業に勤める男性の育児休業取得率 13.6%(R6) → 54.2%(R5) 【○達成】	○ワークライフバランスを実現できていると思う人の割合は、計画策定当初から後退している。 ○女性の就労継続で支障になっているものとしては「家庭内での家事育児等への負担の偏り」が最も多く、必要な支援として「子育て支援や介護サービスの充実」へのニーズが高い。 ○【調】男性の家事・育児・介護への積極的な参画に必要なことは、「職場の理解」が最も多くなっており、職場における意識や、環境整備が必要である。 ○市職員の年次有給休暇取得日数の割合は、目標達成に向け順調に推移している。 ○企業に勤める人の年次有給休暇取得率は、既に目標を達成したが、ワークライフバランスを実現できていると思う人はむしろ減少していることから、多様な視点から両立支援に取り組む必要がある。 ○市職員及び企業に勤める男性の育児休業取得率は共に目標を達成したが、家庭における男女の平等感は低下しており、性別によらない家庭参画の促進と意識の普及が必要である。	●引き続き、雇用等の分野における固定的役割分担意識の解消を目指し、啓発に取り組んでいく。 ●男性の育児休業取得は順調に向上しており、引き続き男性の育休取得を後押ししていくとともに、家庭内での男女間での育児等への負担の偏り解消と、男性の十分な育児休業期間の取得に向けた啓発及び環境整備の支援に取り組んでいく。 ●引き続き、男性の家庭参画に関する啓発に取り組んでいく。	Ⅱ - 1 Ⅱ - 2

基本目標	基本的方向	施策の方向性	指標	評価と課題	今後の方向性	プラン 目標 - 基本的方向
IV 誰もが安心して暮らせる社会の形成	6 男女の人権の尊重	(1) DV等の防止のための啓発と被害者の支援 (2) 女性にかかわる各相談窓口体制の充実と連携 (3) 性別による人権侵害防止等に関する啓発	■相談機会が確保されていると感じている市民の割合 34%(R5) → 23.2%(R5) [×未達成]	○相談機会が確保されていると感じている市民の割合は目標を大きく下回り、計画策定当初からも後退している。 ○【調】DVやデートDVの相談先としては「警察」の他、「家族親族」や「友人知人」が多くを占めており、行政の相談機関は2割以下となっている。 ○【調】DVやデートDV、セクハラを経験した割合はいずれもR1から上昇しており、特に女性については男性の3倍程度となっている。 ○【調】性暴力対策として必要なものとして「被害申告や相談しやすい環境整備」が最も多い一方、2割の人が相談窓口として知っているものはないと回答している。 ○【調】性的少数者に対する偏見や差別については「ない」と思う人が1割強であることに對し、「ある」と思う人は6割を占めており、理解促進や支援としては「職場や学校等での理解促進」が最も多い。 ○LINE相談やLGBTQ相談を開始など、多様な相談体制の構築や、生理用品を活用した若年層に向けた相談窓口の周知に取り組んでいる。 ○庁内の各窓口担当との連携会議を設置し、情報共有や窓口対応に係る研修を実施している。 ○性の多様性への理解増進に向け、パートナーシップ宣誓制度を導入している。	●引き続き、多様な相談者ニーズに対応できる相談体制を整備していくとともに、関係機関を含めた相談窓口の周知徹底を図っていく。 ●未然防止・早期相談のためには若年期からの啓発が重要であることから、引き続き、出前講座等の啓発事業に取り組んでいく。 ●被害の未然防止や、自ら相談することが困難な対象者に支援を届けるため、居場所づくりなどのアウトリーチに取り組んでいく。 ●多様な被害や対象に対応するため、関係機関や関係部局との連携を強化するとともに、職員等研修を継続する。 ●職場における理解醸成に向け、企業等に向けた職場での対応ガイドブックを作成し、適切な対応を支援する。 ●性の多様性に関して、教職員向け研修や、出前講座等による学校現場への啓発を継続する。 ●パートナーシップ宣誓制度やLGBTQ相談といった支援を必要とする人に確実に届けるため、引き続き、積極的な周知に取り組んでいく。	IV-1 IV-2 IV-3
	7 生涯を通じた健康の保持・増進	(1) 保健・医療体制の充実とライフステージに応じた健康推進 (2) 性及び生殖に関する個人の意思の尊重についての意識啓発	■健康寿命 平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加 (H29→R4) 平均寿命 男性▲0.51歳 女性▲0.38歳 健康寿命 ▲0.25歳 [○達成] ▲0.05歳 [○達成]	○【調】女性が仕事を続ける上での支障として、女性の3割が「月経等の女性特有の健康課題」をあげている。	●女性の健やかな長期就労継続を実現するため、女性特有の健康課題への理解促進と環境整備への支援に取り組んでいく。 ●妊娠・出産・避妊を選択する女性の権利を男女双方が理解するような意識啓発と情報提供を実施する。	IV-4

※【調】：令和6年度男女共同参画に関する市民意識調査