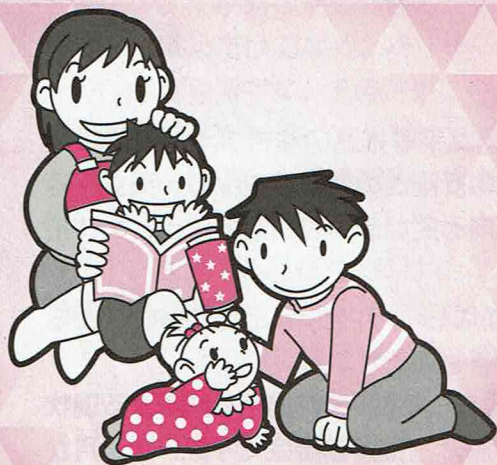


『第四次男女平等推進いなぎプラン
(稲城市男女共同参画計画)』が策定されます。
女性活躍推進法が制定されました。



平成27年度
稲 城 市

第四次男女平等推進いなぎプラン

(稲城市男女共同参画計画)

稲城市では性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会に向けて、市が行う施策や事業を『男女平等推進いなぎプラン』として策定しています。

計画の性格

- ①平成18年度から平成27年度までの男女平等推進いなぎプランを受け継ぎ、第四次稲城市長期総合計画や他の計画との整合性を保ち、男女平等を推進するために市が行う施策の方向と主な事業を総合的にまとめ体系化したものです。
- ②市が行う施策や事業を市民に明らかにし、庁内全体で取り組むとともに、市民の参画と協力により推進するものです。
- ③稲城市男女共同参画に関する実態調査（平成26年度実施）による現状の把握と、第V期稲城市男女共同参画計画推進協議会（平成26年4月から平成28年3月任期）、市民意見公募（平成27年12月実施）による市民の意見を踏まえて策定しています。
- ④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」として位置づけます。
- ⑤この計画の一部は、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条の3第3項に基づく「市町村基本計画」として位置づけます。
- ⑥この計画の実施に際し、必要に応じて、国や東京都、関係機関と連携するとともに企業等に対して働きかけをしていくものとします。

(※)この計画の中では、便宜上、これまでの本市の当該分野における計画のうち、稲城市女性行動計画（平成元年度～平成7年度の期間）を第一次、稲城市新女性行動計画（平成8年度～平成17年度の期間）を第二次、男女平等推進いなぎプラン（稲城市男女共同参画計画）（平成18年度～平成27年度の期間）を第三次、男女平等推進いなぎプラン（稲城市男女共同参画計画）（平成28年度～平成37年度の期間）を第四次とみなします。

4つの目標

目標Ⅰ あらゆる分野へ男女共同参画を進める

性別や年代に関わらず、誰もが、個性や能力を十分に発揮できる社会に向けて、固定的性別役割分担意識を解消し、男女平等の意識を確立して、あらゆる分野へ男女共同参画を進めます。

目標Ⅱ 人権を尊重し 配偶者等からの暴力を根絶する

配偶者等からの暴力を根絶するためには、お互いの人権を尊重するだけでなく、身体や心、性に関する権利についても学ぶことが重要です。そのために生涯にわたる心身の健康支援を行います。

目標Ⅲ ワーク・ライフ・バランスを推進する

性別による固定的な役割分担にとらわれることなく誰もが社会に参画し、自分らしい生き方を選択でき、男女が共にいきいきと生活できる社会に向けて、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

目標Ⅳ いなぎプランを推進する

プランに掲げた施策を総合的かつ効果的に実施するために、推進体制を充実し、男女共同参画社会の実現に向けて、いなぎプランを推進します。

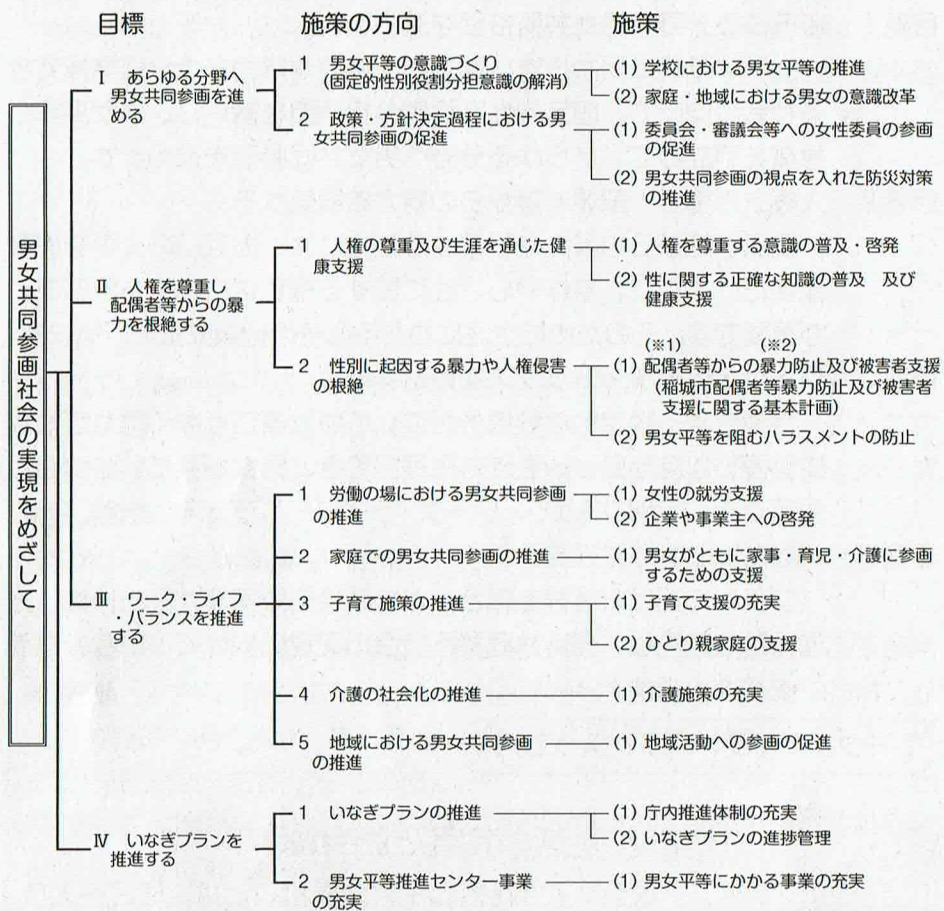
ワーク・ライフ・バランスって何？

〇〇〇。仕事と生活の調和と訳されます。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいいます。ワーク・ライフ・バランスの推進により、具体的には、(1) 就労による経済的自立が可能な社会、(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指します。

(参考：内閣府男女共同参画局ホームページ)

体系図



※1 「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」における「配偶者」では、内縁関係や元配偶者、同居の交際相手までを対象としています。本計画では、法律に定める対象よりも範囲を広げ、恋人等の親密な関係にあるパートナーなどからの迫害や暴力、ハラスメントも対象とするため、「配偶者」ではなく、「配偶者等」と表記しています。

※2 暴力には、身体的暴力のみならず、精神的・経済的・社会的・性的暴力も含まれます。

詳しくは男女平等推進いなぎプランをご覧ください。市内の各図書館、市役所1階行政情報コーナー、男女平等推進センター(地域振興プラザ1階)でご覧いただけます。

成果目標



目標	指標	根拠	現状値	平成37年度目標値
I あらゆる分野へ男女共同参画をすすめる	男女の地位が平等になっていると思う人の割合を増やす	男女共同参画に関する実態調査 家庭生活における男女平等意識(全体)	男性優遇+どちらかといえば男性優遇 40.2% 平等 30.7%	「男性優遇」の割合を減らし、「平等」の割合を増やしていく
		男女共同参画に関する実態調査 社会通念、慣習、しきたりなどにおける男女平等意識(全体)	男性優遇+どちらかといえば男性優遇 65.8% 平等 13.7%	「男性優遇」の割合を減らし、「平等」の割合を増やしていく
	固定的性別役割分担意識の解消について、理解する人の割合を増やす	男女共同参画に関する実態調査 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方(全体)	反対+どちらかといえば反対 41.7%	「反対+どちらかといえば反対」の割合を50%に増やしていく
	委員会・審議会等における女性委員の割合を増やす	委員会・審議会等における登用状況調査の女性の割合	26.0% (平成26年度実績)	40% (第三次いなぎプランでの目標値)
II 人権を尊重し配偶者等からの暴力を根絶する	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの認知度を上げる	男女共同参画に関する実態調査 男女共同参画に関わる言葉の認知	3.0%	「見たり聞いたりしたことがある」の割合を増やしていく
	暴力を受けた際に誰にも相談しなかった人の割合を減らす	男女共同参画に関する実態調査 配偶者やパートナーから受けた行為の相談先	誰にも相談しなかった 59.8%	「誰にも相談しなかった」の割合を50%に減らしていく
III ワーク・ライフ・バランスを推進する	ワーク・ライフ・バランスの認知度を上げる	男女共同参画に関する実態調査 男女共同参画に関わる言葉の認知	38.0%	「見たり聞いたりしたことがある」の割合を50%に増やしていく
	男女がともに家事・育児・介護に参画する割合を増やす	男女共同参画に関する実態調査 家事における男女のかかり	女性・男性がほぼ同じ 7項目の平均 12.3%	「女性・男性がほぼ同じ」の割合を増やしていく
	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい人の理想と現実の一致率を上げる	男女共同参画に関する実態調査 ワーク・ライフ・バランスについて実際の生活と理想の生活の比較	理想の生活が実際の生活と一致している人の割合 31.1%	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい人の理想と現実が一致している割合を増やしていく
IV いなぎプランを推進する	市が行っている事業の認知度を上げる	男女共同参画に関する実態調査 男女共同参画を進める市の施策について市が行っている事業の認知	6事業の平均 10.3%	6事業それぞれ「知っている」の割合を20%に増やしていく

女性活躍推進法が制定されました！

(10年間の時限立法)

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が平成27年8月28日に制定され、9月4日に施行(ただし、事業主行動計画の策定については平成28年4月1日施行)されました。

女性活躍推進法の内容

対象

正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性が対象となります。

概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となります。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ります。

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。
- ・職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。

事業主行動計画等の策定等

女性の活躍推進の取組みを着実に前進させるべく、国、地方公共団体、民間事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組みを実施することが義務付けられました(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。具体的には以下のとおりです。

- ①女性の活躍に関する状況把握、改善すべき事情についての分析
- ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、公表等
- ③女性の活躍に関する状況の情報の公表

企業の規模によっては努力義務とされますが、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

●ここでいう労働者とは●

正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含まれます。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者



困ったときは、ひとりで悩まないで相談してみましょう。

いなぎ女性の悩み相談

相談方法：電話又は面談により相談できます。(秘密厳守、相談無料)

相談日：毎月第1・3水曜日、第4土曜日 (水曜日は男性も相談可)

時間：10時～13時、14時～16時 (1人50分間)

申込方法：相談日の前日までに予約してください。

申込電話番号：042-378-2286

予約受付時間：8時30分～12時、13時～17時15分

土・日・祝日、年末年始を除く



配偶者暴力相談支援センター

東京ウィメンズプラザ

03-5467-2455 9時～21時 年末年始を除く。

東京都女性相談センター

03-5261-3110 9時～20時 土・日・祝日、年末年始を除く。

東京都女性相談センター多摩支所

042-522-4232 9時～16時 土・日・祝日、年末年始を除く。

夜間・緊急時は 警察 (事件発生時) 110番

編集・発行

平成28年3月

稲城市市民部市民協働課男女平等参画係

〒206-8601 稲城市東長沼2111

TEL 042-378-2111 Fax 042-378-5677

Email shiminkyoudou@city.inagi.lg.jp