

第4次男女共同参画プラン とくしま (素案)

令和4年10月
徳島市

目 次

第1章 プランの策定に当たって	1
1 プラン策定の趣旨	2
2 プランの位置づけ	2
3 プランの期間.....	3
4 プラン策定の背景	3
5 徳島市の現状	6
6 第3次プランの評価	9
第2章 プランの基本的な考え方	11
1 プラン策定における視点.....	12
2 プランの基本理念	13
3 プランの基本方向	14
4 プランの体系.....	16
5 成果指標	18
第3章 施策の展開	21
基本方向Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり	22
基本目標1 男女共同参画の視点に立った意識啓発.....	22
基本目標2 男女共同参画を推進する教育・学習の充実	27
基本方向Ⅱ あらゆる分野で誰もが活躍できる環境づくり	29
基本目標3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	29
基本目標4 働く場における女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進	35
基本方向Ⅲ 安全・安心に暮らせる地域づくり	45
基本目標5 あらゆる暴力の根絶.....	45
基本目標6 誰もが安心して暮らせる環境の整備	52

第4章 プランの推進	59
1 推進体制.....	60
2 プランの進行管理・評価.....	61
第5章 参考資料	63
1 男女共同参画関連用語解説	64
2 徳島市男女共同参画プラン策定市民会議設置要綱.....	
3 徳島市男女共同参画プラン策定市民会議委員名簿.....	
4 第4次男女共同参画プラン・とくしま策定の経緯.....	
5 男女共同参画社会基本法.....	
6 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	
7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	
8 男女共同参画のあゆみ(世界・日本・徳島県・徳島市).....	

第1章 プランの策定に当たって

1 プラン策定の趣旨

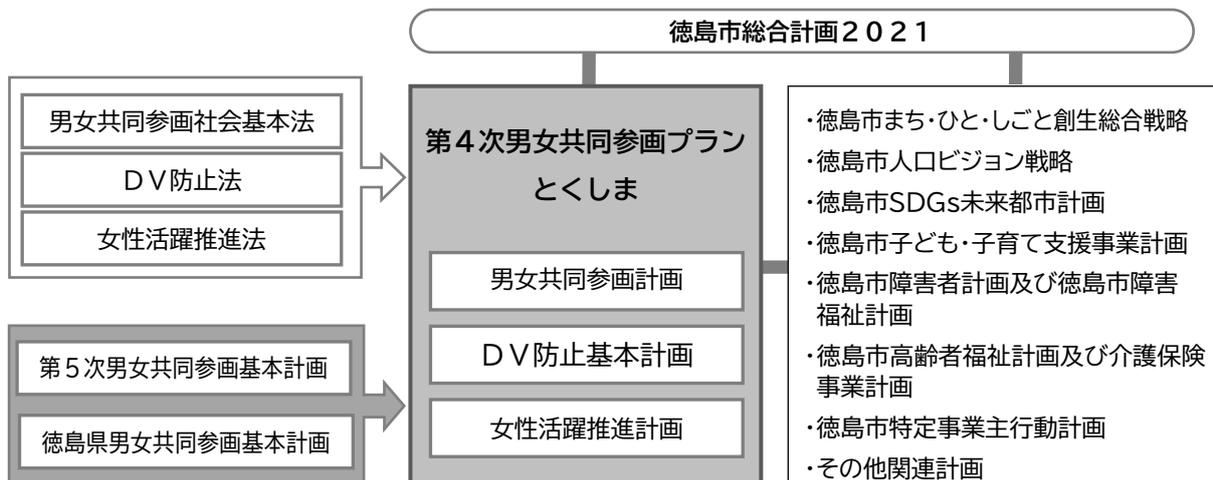
本市では平成 15(2003)年3月に「男女共同参画プラン・とくしま～ひとりひとりが輝く社会をめざして～」を策定し、以降2度の改定を行うとともに、これらのプランに基づき、市民、事業者及び市民団体等と連携・協働し、家庭・学校・職場・地域など社会のあらゆる場における男女共同参画社会の実現に向け、様々な施策を展開してきました。

これまでの取組により、社会の多くの分野で男女共同参画の取組や女性活躍が進むなど、一定の進展が見られますが、職場や地域、政治の場などにおける指導的地位に占める女性の割合の拡大、根深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)の解消、男女間の経済的・社会的格差の解消などの課題が残されており、引き続き男女共同参画の取組が必要です。

このような状況のもと、現行プランである「第3次男女共同参画プラン・とくしま」(以下「第3次プラン」という。)の計画期間が令和4年度末で終了するとともに、少子高齢化のさらなる進展や労働力人口の減少、新型コロナウイルス感染症の影響など、社会経済情勢が大きく変化していることから、新たに今後5年間に本市が取り組むべき施策の方向と内容を明らかにするため、「第4次男女共同参画プラン・とくしま(以下「第4次プラン」という。)」を策定します。

2 プランの位置づけ

- (1)男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく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「市町村男女共同参画計画」として位置づけます。
- (2)「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、また「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」として位置づけます。
- (3)国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「徳島県男女共同参画基本計画」の内容を勘案するとともに、「徳島市総合計画2021(以下「総合計画」という。)」やその他の関連する個別計画との整合性を図り策定します。



3 プランの期間

プランの期間は、令和5(2023)年度から令和9(2027)年度までの5年間とします。

4 プラン策定の背景

(1) 国際社会の動き

国際連合(以下「国連」という。)は、昭和50(1975)年を「国際婦人年」と定め、その年、国際婦人年世界会議(第1回世界女性会議)をメキシコシティで開催し、各国が取るべき措置のガイドラインとなる「世界行動計画」が採択されました。そして、昭和51(1976)年から昭和60(1985)年までを「国連婦人の10年」として、世界の国々に対し、女性の地位向上のための積極的な取組を呼びかけました。

昭和54(1979)年には、女子に対する差別の撤廃と、男女平等に向けた「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」が採択されました。

平成7(1995)年、北京で開催された第4回世界女性会議では、「北京宣言」と平成12(2000)年までの5年間に取り組むべき優先課題を盛り込んだ「行動綱領」が採択されました。

平成12(2000)年には、ニューヨークにおいて国連の特別総会「女性2000年会議」が開催され、平成17(2005)年には、第49回国連婦人の地位委員会、通称「北京+10(プラステン)」が、ニューヨークで開催され、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」等の実施状況を再確認し、これらの成果文書の完全実施に向けた一層の取り組みを国際社会に求める宣言が採択されました。

平成27(2015)年に開催された国連持続可能な開発サミットにおいて、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際的な指標としてSDGs(持続可能な開発目標)が定められました。この17の目標の一つに、「ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女児の能力強化を行う」ことが示されました。さらに、全ての目標とターゲットにおける進展において、ジェンダー平等の実現及びジェンダー視点の主流化が不可欠なものとして位置づけられました。

世界経済フォーラムは、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数を、毎年、公表しており、令和4(2022)年の日本の順位は146か国中116位(前回は156か国中120位)であり、先進国の中で最低レベルの結果となっています。

(2) 国の動き

我が国においては、昭和50(1975)年の「国際婦人年」以降、国際的な動きに対応するため、女性の地位向上と男女平等の実現を目指す取組が活発化し、昭和52(1977)年には、世界行動計画を受けて我が国初の「国内行動計画」が策定されました。その後、昭和59(1984)年に「国籍法」

「戸籍法」の改正、昭和60(1985)年には、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)」の制定など、男女平等に関する法律や制度の整備が進められ、同年「女子差別撤廃条約」が批准されました。

また、平成11(1999)年には、男女共同参画の形成についての基本理念を明らかにするとともに、国、地方公共団体、国民の責務を定めた「男女共同参画社会基本法」(以下「基本法」という。)が成立、施行されました。

平成13(2001)年施行の「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(DV防止法)」の法改正が行われ、保護命令の追加や加害者・被害者の範囲の拡大等制度の充実が図られています。また、令和元(2019)年に「児童虐待防止法」等の一部改正法においては、その中で「DV防止法」も改正され、配偶者暴力相談支援センターと相互に連携すべき関係機関として、児童相談所が明確化されました。

さらに、平成27(2015)年には、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)」が制定され、女性活躍を促すために企業が行うべき事業主行動計画の策定が義務付けられました。さらに、令和元(2019)年には同法の一部改正により、一般事業主行動計画策定義務の対象が中小企業にも拡大されています。

平成30(2018)年5月には、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者数ができる限り均等になることを目指して行われること等を基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されました。また、同年6月には、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ず公正な待遇の確保などの措置を講ずることを定めた「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」が制定されました。

これらを踏まえ、基本法に基づき令和2(2020)年に策定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、以下の4つの目指すべき社会として、その実現を通じて、男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととしています。

- 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、男女がとも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

(3)徳島県の動き

徳島県においては、男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進に全庁を挙げて取り組むため、平成8(1996)年に「徳島県男女共同参画推進本部」が設置され、平成9(1997)年に「徳島県女性総合計画(女と男(ひととひと)輝くとくしまプラン)」が策定され、平成14(2002)年には、基本

法を踏まえ、「徳島県男女共同参画推進条例」が制定されました。これに基づき、平成 19(2007)年に「徳島県男女共同参画基本計画」(以下「基本計画」という。)、平成 24(2012)年に「第2次基本計画」、平成 28(2016)年に「第3次基本計画」、そして令和元(2019)年には“ダイバーシティ徳島の実現”や“持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けた施策展開”などの視点を盛り込んだ「第4次基本計画」が策定されました。この間、平成 17(2005)年には、「配偶者暴力防止及び被害者保護に関する徳島県基本計画」が策定されるとともに、平成 18(2006)年には、男女共同参画推進のための本格的な拠点施設である「徳島県立男女共同参画交流センター」が設置され、令和 3(2021)年には、「徳島県立男女共同参画総合支援センター(ときわプラザ)」と名称変更されています。

(4)徳島市の動き

平成 11(1999)年に「男女共同参画社会基本法」が施行されたのを機に、平成12(2000)年6月に徳島駅前アミコビル内に「女性センター」を開設し、平成15(2003)年3月には、最初の徳島市男女共同参画基本計画である「男女共同参画プラン・とくしま～ひとりひとりが輝く社会をめざして～」、平成23(2011)年3月には同プラン改訂版を、平成29(2017)年3月には第3次プランを策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

令和3(2021)年には、人権尊重の視点に立った積極的な取組を行うため、「女性センター」を「男女共同参画センター」に名称変更し、男女共同参画の推進に取り組んでいます。

徳島市全体で一丸となって男女共同参画に関する取組を推進するため、令和3(2021)年11月に男女共同参画に関する横断的組織として、大学、経済団体、市民団体などの多種多様な団体で構成する「徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議」を設置しました。本ネットワーク会議では、男女共同参画の推進やジェンダーギャップの解消に向けて、構成団体が相互に連携・協力し、実行性ある取組みを推進します。

令和4(2022)年5月には、内閣府より「SDGs未来都市」に選定されました。ダイバーシティと民間活力を原動力とし、人と人がつながる「水都とくしま」創造事業～SDGsを自分ごと化し、みんなでSDGsを実現するまち～に向けて、多様性を認め合うダイバーシティ社会の実現に取り組んでいます。

5 徳島市の現状

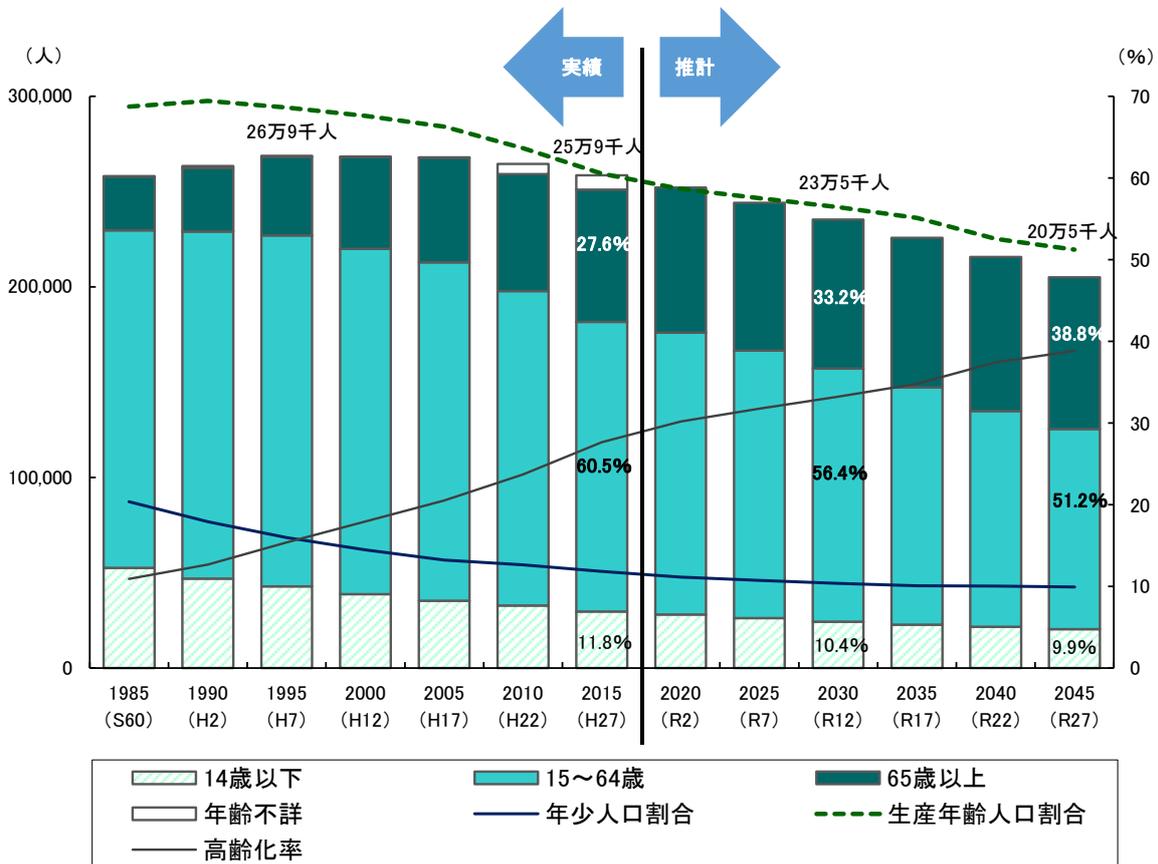
(1)人口(年齢3区分人口)

本市の人口(国勢調査)は、平成7(1995)年の約 26 万9千人をピークに減少傾向にあり、平成27(2015)年には約 25 万9千人、令和 2(2020)年には約 25 万 2 千人まで減少しています。

年齢別の人口構成比は、年少人口(15 歳未満)及び生産年齢人口(15 歳～64 歳)は年々減少している一方、老年人口(65 歳以上)は年々増加しており、少子高齢化が進んでいます。

国立社会保障・人口問題研究所の推計(平成 30 年推計)では、人口は令和 27(2045)年には約 20 万5千人まで減少する見込みです。生産年齢人口も平成7(1995)年の約 18 万 4 千人をピークに、令和 27(2045)年には約 10 万5千人となる見込みです。

【人口推移と将来推計人口(徳島市)】

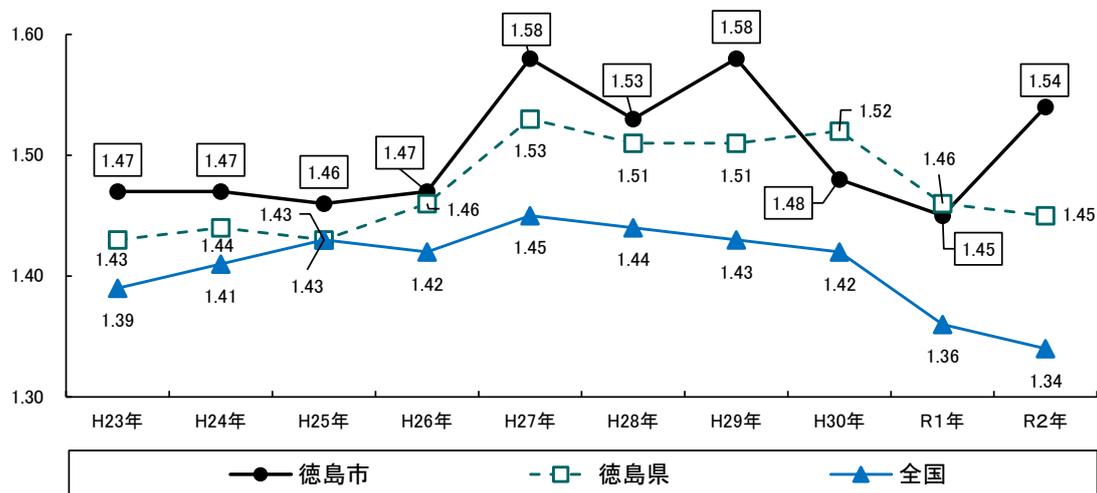


資料：徳島市「徳島市人口ビジョン(令和2年改訂版)」

(2)合計特殊出生率

本市の合計特殊出生率は、概ね徳島県および全国を上回る数値で推移しており、令和2(2020)年では1.54となっています。

【合計特殊出生率の推移（徳島市、徳島県、全国）】

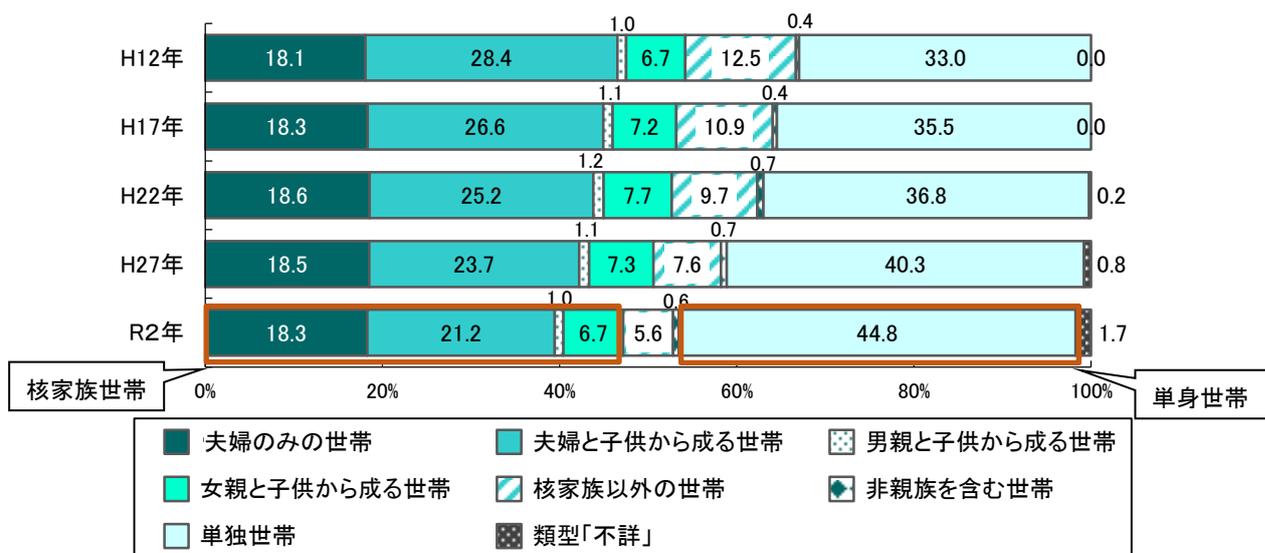


資料：全国、徳島県－厚生労働省「人口動態調査」、徳島市－子ども政策課

(3)世帯構成

本市の世帯類型別の推移を見ると、単身世帯は平成12(2000)年から増加し続けています。令和2(2020)年では、単身世帯は約4割、核家族世帯と合わせると全体の約9割となり、世帯の小規模化が進んでいます。

【世帯類型別構成比の推移（徳島市）】



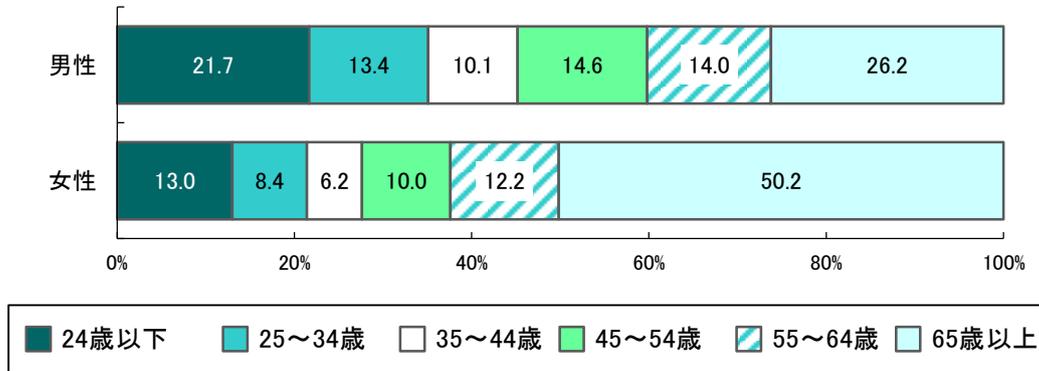
資料：国勢調査

※核家族世帯：夫婦のみの世帯、夫婦と子供から成る世帯、男親と子供から成る世帯及び女親と子供から成る世帯

(4)性別・年齢別単身世帯数の割合

本市の性別・年齢別単身世帯数の割合をみると、24歳から64歳までの単身世帯の割合は、男性の方が高くなっています。一方、女性の単身世帯の約5割は65歳以上となっています。

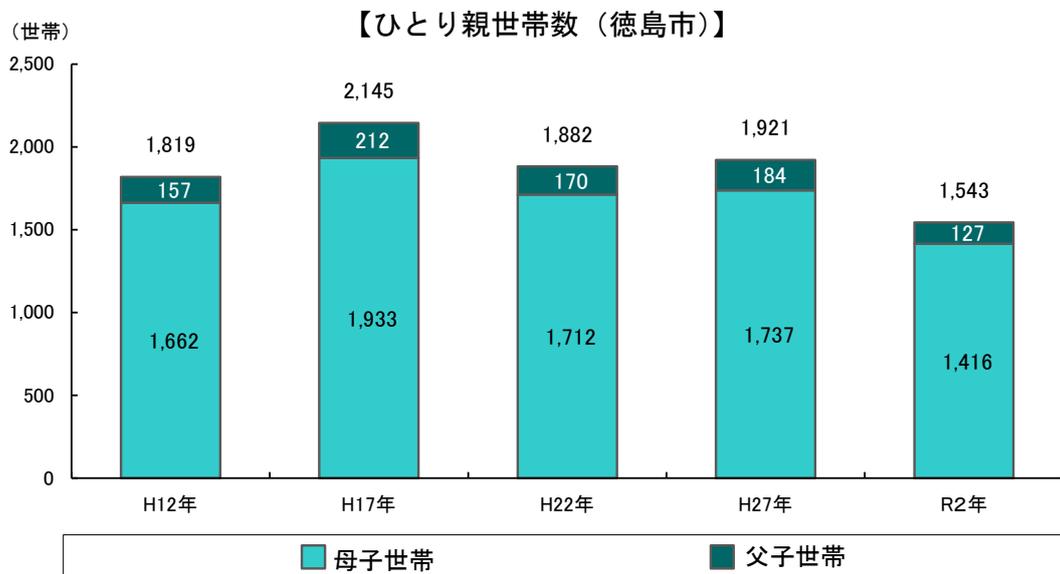
【性別・年齢別単身世帯数の割合：令和2年（徳島市）】



資料：令和2年国勢調査

(5)ひとり親世帯

本市のひとり親世帯数は、令和2(2020)年で 1,543 世帯となっています。また、その内訳をみると9割以上が母子世帯となっています。



資料：国勢調査

※母子（父子）世帯とは、未婚、死別又は離別の女親（男親）とその未婚の20歳未満の子どものみからなる一般世帯

6 第3次プランの評価

第3次プランでは、4つの基本方向とそれに基づく13の基本目標に35の施策の方向及び男女共同参画の実現のための仕組みづくりを設定し、様々な取組を進めてきました。

基本方向Ⅰ 人権の尊重と男女平等の意識づくり

- 市民団体等と連携を図りながら男女共同参画啓発イベント「フェスティバルあい」の開催や人権問題講演会等の開催、男女共同参画推進ネットワーク会議と連携・協働し、セミナー・ワークショップを開催するなど、男女共同参画の意義について広く周知・啓発を進めました。
- 市立幼・小・中・高等学校教員に対して男女平等についての知識を深め、指導力を高める取組を行いました。
- DV相談では、「徳島県中央子ども女性相談センター(配偶者暴力相談支援センター)」や民間の支援団体との連携を強化し、相談支援の充実に取り組みました。
- DV被害者の自立した新生活を支援するため、生活用品等の物資の募集を行い、DV被害者支援団体と連携し、必要とされる方への提供を行いました。
- 広く市民から募集した「DV根絶に寄せる思い」や「DV被害に苦しむ人に寄り添うメッセージ」を展示しDV根絶に向けた啓発展「パープルリボンメッセージ展」を開催しました。

基本方向Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の推進

- 審議会等の委員への女性の参画を促進するため、庁内の推進体制である徳島市男女共同参画推進本部において各部局に働きかけ、市政への女性参画強化に向けて取組を進めました。
- 徳島市特定事業主行動計画に基づき、男女がともに仕事と生活を両立できる働きやすい職場環境づくりや、職員の意識改革やキャリア形成支援を進め、女性職員の管理職登用の促進に取り組みました。
- 大学生が固定的な性別役割分担意識に捉われず、自分らしい生き方、働き方ができるよう、四国大学生と徳島で様々な分野で活躍されている方々が意見交換を行う「ロールモデルカフェ」を開催しました。

基本方向Ⅲ 男女がともに働きやすい環境づくり

- 出産・育児等のために離職した女性や40歳未満の男性の就労支援として、セミナーや他団体との連携による就職面接会を開催しました。
- 民間企業と連携し、市内の女性を対象にWebマーケティングの知識やITツール習得研修を実施し、習得した技術を生かした就業支援に取り組みました。
- 働き方・休み方の改善に積極的に取り組む企業等を「職場環境改善・働き方改革宣言企業」とし

て認定し、企業のワーク・ライフ・バランスの普及・促進に取り組みました。

- 仕事と育児の両立のための環境整備として、「ファミリー・サポート・センター」の活動支援や、就労形態の変化に合わせた延長保育、多様化する保育ニーズに対応するため一時預かり・学童保育の充実などに取り組みました。

基本方向Ⅳ 心豊かに暮らせるための生活環境づくり

- 生涯を通じた健康保持・増進のため、特定検診・がん検診受診率の向上に向けた取組や妊娠・出産を通じて母子の健康を守るため、健診や訪問により支援を行いました。
- 女性の健康支援として、生理用品の無料提供や民間企業と連携し、生理用品無料配布システムを導入したほか、市内の15の中学校と徳島市立高校で民間団体から寄付された生理用品を設置しています。

男女共同参画実現のための仕組みづくり

- 性の多様性及び人権尊重の理解を深め、多様な価値観を認め合う社会の実現に向け、徳島市パートナーシップ宣誓制度を令和2年4月に創設しました。また、令和3年2月からは多様な家族の形を応援するファミリーシップ(子に関する届出)を開始しました。
- 徳島市役所における男性の育児休業取得の促進に取り組むほか、市職員のマインドセット研修を実施し、女性の管理職登用を推進しました。また、徳島市役所におけるダイバーシティの推進において、職員の意識や取組の進捗、課題を可視化する「ダイバーシティインデックス」を実施しました。

第2章 プランの基本的な考え方

1 プラン策定における視点

(1)SDGs(持続可能な開発目標)の推進

SDGsは、平成 27(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、令和 12(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。地球上の「誰一人取り残さない」ことを基本理念に、17 の目標・169 のターゲットから構成されています。

本市は、令和4(2022)年5月に、内閣府よりSDGsの先進的な取組を行う自治体として「SDGs未来都市」に選定され、「徳島市総合計画 2021」及び「徳島市SDGs未来都市計画」に基づき、持続的に発展できるまちづくりに取り組んでいます。

男女共同参画社会の実現を推進する本プランは、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」をはじめ関連する目標と方向性を同じくするものであることから、本プランの施策を着実に進めることで、SDGsの達成に向け取り組みます。



(2)ダイバーシティ社会の実現

本市では、総合計画において「多様性を認め合える！個性あふれるまち『とくしま』の創造」をまちづくりの基本目標の一つとして掲げ、ダイバーシティあふれる共生社会の実現に向けて取組を進めています。

男女共同参画の推進は、性別だけでなく、年齢や国籍、障害の有無、性的指向・性自認等にかかわらず、一人ひとりが尊重され、自分らしく生き、誰もが個性や能力を十分に発揮し活躍できるダイバーシティ社会の実現にもつながるものです。

本プランの施策を着実に進めることで、ダイバーシティ社会の実現に向けた取組を進めます。

(3)新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響

新型コロナウイルス感染症拡大の長期化により、女性や男性に対してそれぞれ異なった社会的、経済的影響をもたらしています。

家庭では固定的な性別役割分担意識に基づく家事、育児、介護等の女性の負担の増加や、外出自粛や休業などによる生活不安・ストレスからDVの増加・深刻化、就業面では女性の多い産業や非正規雇用労働者で雇用の悪化が見られるなど、特に女性への影響が強く表れています。

一方で、感染症の拡大を契機にテレワークの導入やオンラインの活用など柔軟で多様な働き方の導入が急速な広まりを見せ、在宅時間が増えた男性における家事、育児などの参加の兆しがみられるといった効果も現れ、男女共同参画社会の形成を加速させる契機となる状況にあるといえます。

こうしたことから、本プランでは、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響や変化を踏まえ、男女共同参画の取組を進めます。

2 プランの基本理念

これまで本市では、平成 15(2003)年に徳島市男女共同参画プランを策定して以降、「誰もが人として心豊かに生きることができる男女共同参画社会の創造」を基本理念に掲げ、全ての人の基本的人権を尊重し、社会生活のあらゆる場面で、真の平等が達成され、男女がともに支えあえる社会を目指し、男女共同参画の取組を進めてきました。

しかし、近年、少子高齢化に伴う労働人口の減少、経済のグローバル化、人々の価値観やライフスタイルの多様化などが進展する中、個人や個性を尊重し、ダイバーシティが受容される社会の実現がますます高まっています。また、本市では、総合計画の基本目標の一つとして「多様性を認め合える！個性あふれるまち『とくしま』の創造」を掲げ、ダイバーシティあふれる共生社会の実現に向けて取組を進めています。

こうしたことから、本プランでは、総合計画における「一人ひとりが尊重し支え合い個性や能力を發揮して、誰もが活躍できるまちの実現」を基本理念とします。

**一人ひとりが尊重し支え合い個性や能力を發揮して、
誰もが活躍できるまちの実現**

3 プランの基本方向

本プランでは、「基本理念」の実現に向け、3つの「基本方向」を設定します。さらに、6つの「基本目標」における現状と課題を明らかにして、その課題解決のために取り組む施策の方向を位置づけます。

基本方向	基本目標	
Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり	1 男女共同参画の視点に立った意識啓発	
	2 男女共同参画を推進する教育・学習の充実	
Ⅱ あらゆる分野で誰もが活躍できる環境づくり	3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	女性活躍推進計画
	4 働く場における女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進	
Ⅲ 安全・安心に暮らせる地域づくり	5 あらゆる暴力の根絶	DV防止基本計画
	6 誰もが安心して暮らせる環境の整備	

(1)基本方向Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり

誰もが、性別等にかかわらず社会のあらゆる分野に主体的に参画し、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためには、市民一人ひとりが多様な生き方を互いに認め合うことが重要です。

市民や市民団体、企業、地域団体と連携・協働しながら、市民一人ひとりが、男女共同参画を自分のこととして認識し、男女共同参画社会の実現に向けて協力し合い取り組めるよう、男女双方の意識改革を促進するとともに、年代やライフステージに応じた実効性のある取組を実施し、行動変革へとつなげます。また、子どもの頃から性別による固定的な役割分担にとらわれない意識や多様性を認め合う意識が育まれるよう、学校・家庭・地域のあらゆる場において教育・学習機会を提供します。

(2)基本方向Ⅱ あらゆる分野で誰もが活躍できる環境づくり

誰もが性別等にかかわらず、個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のためには、社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程に誰もが社会の対等な構成員として参画し、多様な視点を反映させていくことが重要です。

働く場・地域活動などあらゆる分野において多様な人材が参画し、誰もが活躍できる環境づくりに取り組めます。

また、誰もが自分らしい生き方を選択し、家事、子育て、介護等の家庭生活や趣味・地域活動など個人の生活と仕事が両立でき、働く場においても誰もが活躍できる社会の実現が求められてい

ます。

企業や事業所を対象に、長時間労働の是正、多様な働き方など等による働き方改革や女性活躍の推進への理解の促進、育児・介護休業取得の向上に向けた啓発・支援を行います。また、市役所においても職員のワーク・ライフ・バランスの推進や働きやすい職場環境づくりを進めます。

(3)基本方向Ⅲ 安全・安心に暮らせる地域づくり

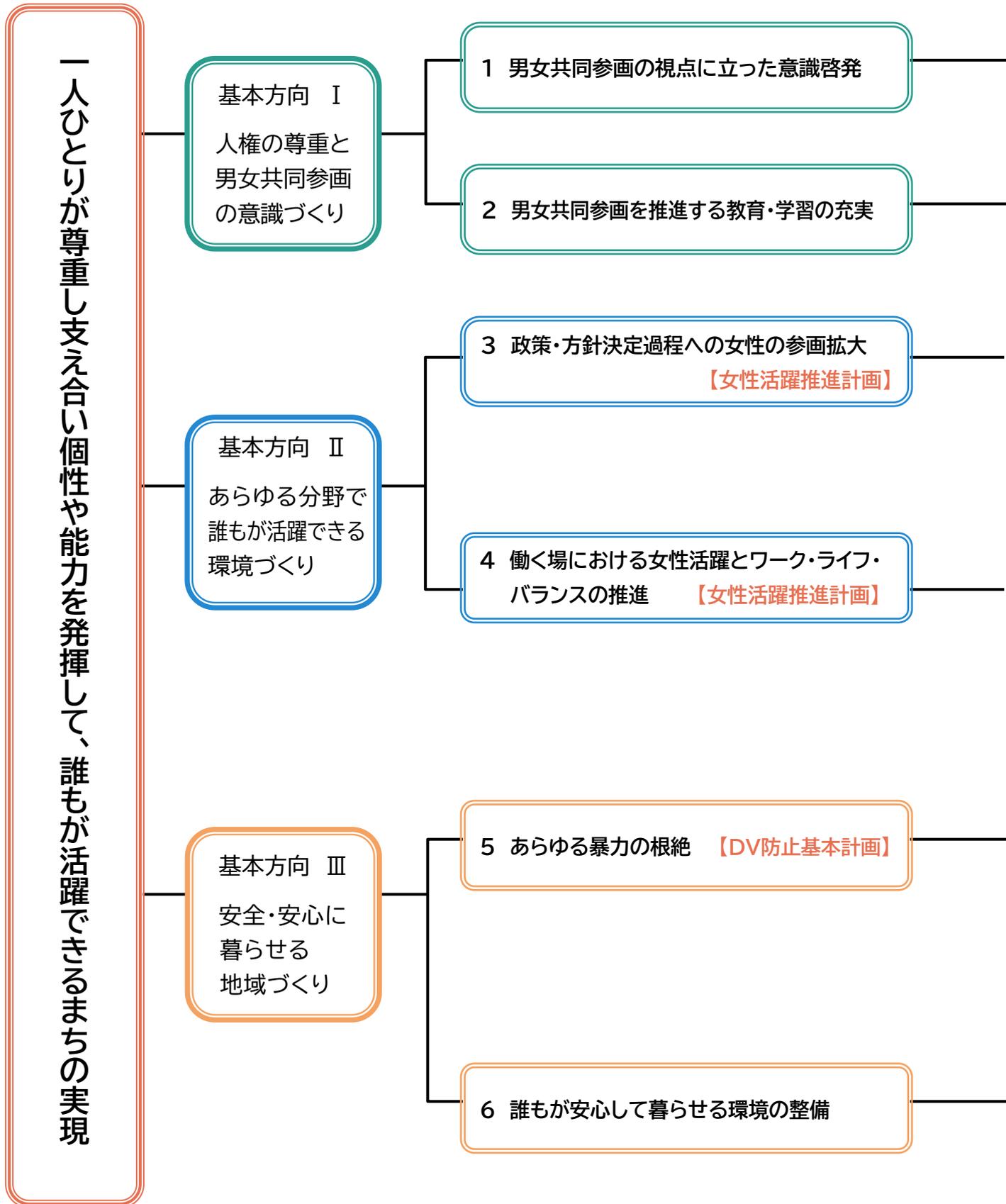
配偶者等からの暴力（DV）、性暴力、ストーカー行為やセクシュアルハラスメント等、女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

市民一人ひとりが、女性に対する暴力は重大な人権侵害であることをよく理解し、暴力を容認しない社会の実現に向け、取り組みを進めます。

また、ひとり親家庭が安心して子育てし、自立した生活が営めるよう、家庭状況やニーズに応じ、総合的な支援を行うとともに、高齢者、障害者、外国人、性的マイノリティなどを理由に、生活上の様々な困難を抱える人が安心して暮らすことができる環境の整備を行い、多様性を認め合う社会の実現を目指します。

さらに、男女が互いの身体的特徴を十分に理解し合い、お互いに思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会を実現するためには重要です。誰もが生涯を通じて心身ともに健康で安心して暮らすことができるよう、ライフステージに応じた健康支援や相談体制の充実に努めます。

4 プランの体系



(1) 男女共同参画・ダイバーシティに関する意識啓発

重点

(2) 男女共同参画に関する調査、情報の収集・提供の充実

(1) 学校における多様性を認め合う教育の推進

(2) 家庭や地域における教育・学習機会の提供

(1) 市役所における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

重点

(2) 企業・地域等における方策・方針決定過程への女性の参画拡大

重点

(3) 防災・減災における女性の参画拡大

(1) 雇用の場における均等な機会と待遇の確保

(2) 働く場における女性活躍推進の支援

重点

(3) ワーク・ライフ・バランス等に向けた意識啓発

重点

(4) 子育て、介護に関する支援の充実

(5) 男性の家事、子育て等への参画の促進

重点

(1) DV防止等に向けた意識啓発と支援の充実

重点

(2) セクシュアルハラスメント等の防止対策の推進

(3) 性暴力、ストーカー行為等への防止対策の推進

(1) ひとり親家庭の自立支援の推進

重点

(2) 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

(3) 性の多様性を尊重する意識の醸成と制度の運用

重点

(4) 安心して相談できる相談体制の充実

(5) 生涯を通じた健康づくりの支援

(6) 妊娠・出産等に関する健康支援

5 成果指標

プランの効果的な実施を図るため、基本方向ごとに成果指標を定め、プランの達成度合いを客観的に評価します。

基本方向Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり

指 標	現状値	目標値 (R9 年度)	備 考
人権が尊重されていると感じる市民の割合	38.3% (R3 年度)	45%	市民満足度調査
固定的な性別役割分担意識(夫は外で働き、妻は家庭を守るべき)の考え方に反対する市民の割合	61.7% (R3 年度)	66%以上	男女共同参画に関する市民意識調査
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた市民の割合	13.6% (R3 年度)	18%以上	男女共同参画に関する市民意識調査
セミナーや講演会等の参加により「男女共同参画に関する理解が深まった」と回答した市民の割合	—	80%以上	男女共同参画センター調べ

基本方向Ⅱ あらゆる分野で誰もが活躍できる環境づくり

指 標	現状値	目標値 (R9 年度)	備 考
本市の審議会等に占める女性委員の割合	36.4% (R4 年度)	40%以上 60%以下	行財政経営課調べ
市役所における管理職職員(課長補佐以上)に占める女性職員の割合	16.1% (R4 年度)	30%以上	人事課調べ
本市の管理的職業従事者に占める女性の割合	20.8% (R2 年)	現状値以上	国勢調査
本市の地区コミュニティ協議会における女性役員の割合	28.5% (R3 年度)	現状値以上	市民協働課調べ
防災サポーターにおける女性の割合	—	30%以上	防災対策課調べ
本市所在の次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数	40 社	現状値以上	徳島労働局調べ
市役所における男性職員の出産・育児関連制度(休暇・休業等)利用率	—	100%※ (R5 年度)	人事課調べ

※. 市役所における男性職員の出産・育児関連制度(休暇・休業等)利用率は、令和5年度 100%を目標とし、それ以降も100%を達成することを目標とします。

基本方向Ⅲ 安全・安心に暮らせる地域づくり

指 標	現状値	目標値 (R9 年度)	備 考
DV相談窓口について「知っているところはない」と回答した人の割合	12.8% (R3 年度)	8%以下	男女共同参画に関する市民意識調査
経済的暴力・精神的暴力・社会的暴力をDVと認識する人の割合	72.6%	77%以上	男女共同参画に関する市民意識調査
誰もが安全に安心して暮らせる環境が整っていると思う市民の割合	—	50%以上	男女共同参画に関する市民意識調査
新規要介護等認定者の平均年齢	80.8歳 (R3 年度)	現状値以上	高齢介護課調べ
就労移行支援事業利用者数	71人 (R3年度)	120 人	障害福祉課調べ
糖尿病有病者及び予備群の割合	21.5% (R2年度)	19%以下	健康長寿課調べ

第3章 施策の展開

基本方向 I 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり

基本目標 1 男女共同参画の視点に立った意識啓発

誰もが、性別等にかかわらず社会のあらゆる分野に主体的に参画し、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためには、市民一人ひとりが多様な生き方を互いに認め合うことが重要です。

市民一人ひとりが、男女共同参画を自分のこととして認識し、男女共同参画社会の実現に向けて協力し合い取り組めるよう、男女双方の意識改革を促進するとともに、年代やライフステージに応じた実効性のある取組を実施し、行動変革へとつなげます。

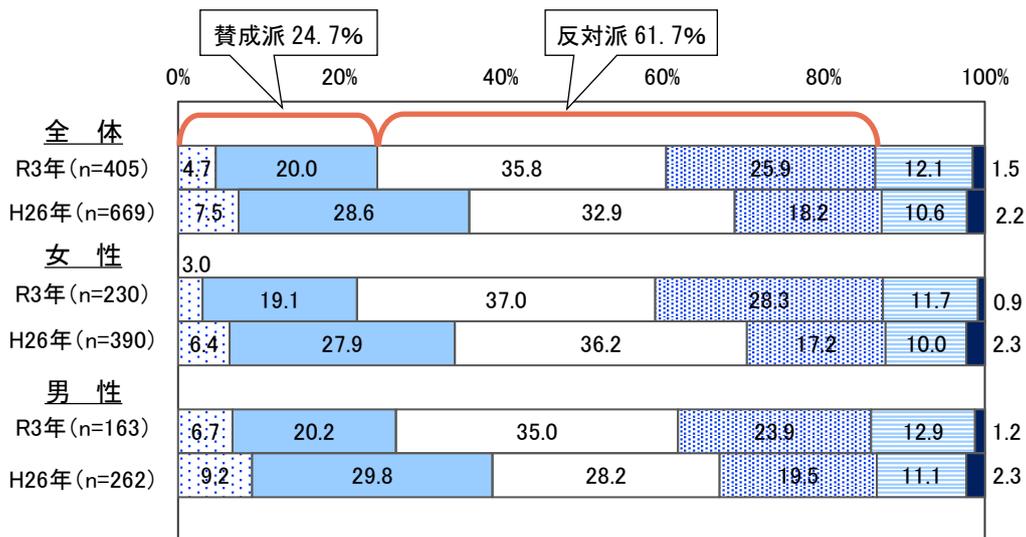
現状と課題

◆固定的な性別役割分担意識の解消

「令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査(以下「市民意識調査」という。)」において、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識に反対する市民の割合は61.7%(女性 65.3%、男性 58.9%)と、平成26年度の前回調査(全体 51.1%、女性 53.4%、男性 47.7%)に比べて男女ともに意識改革が進んでいますが、一方で賛成する市民の割合は24.7%(女性 22.1%、男性 26.9%)と、固定的な性別役割分担意識はいまだ根強く残っています。

【「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方(全体、性別、経年比較)】

□ 賛成 □ どちらかといえば賛成 □ どちらかといえば反対 □ 反対 □ わからない ■ 無回答



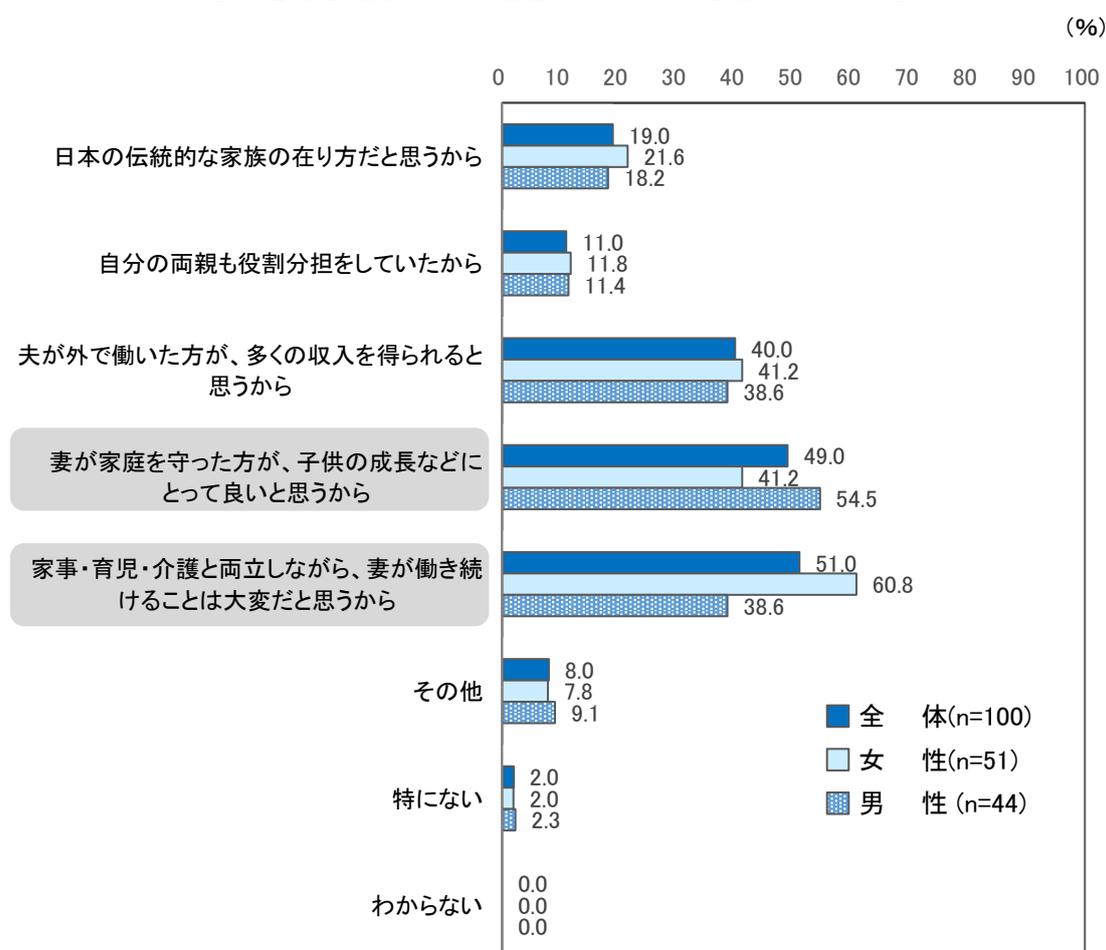
資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査(令和3年度・平成26年度)」

※賛成派：「賛成」、「どちらかといえば賛成」の合計、反対派：「反対」、「どちらかといえば反対」の合計

固定的な性別役割分担意識に賛成する理由としては、「妻が家庭を守った方が、子供の成長などにとって良いと思うから」、「家事、育児、介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」などがあげられています。

こうした固定的な性別役割分担意識は、個人の能力や生き方の選択の幅を狭める要因となるため、このような意識を解消することが必要です。

【固定的な性別役割分担意識に賛成する理由（全体）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

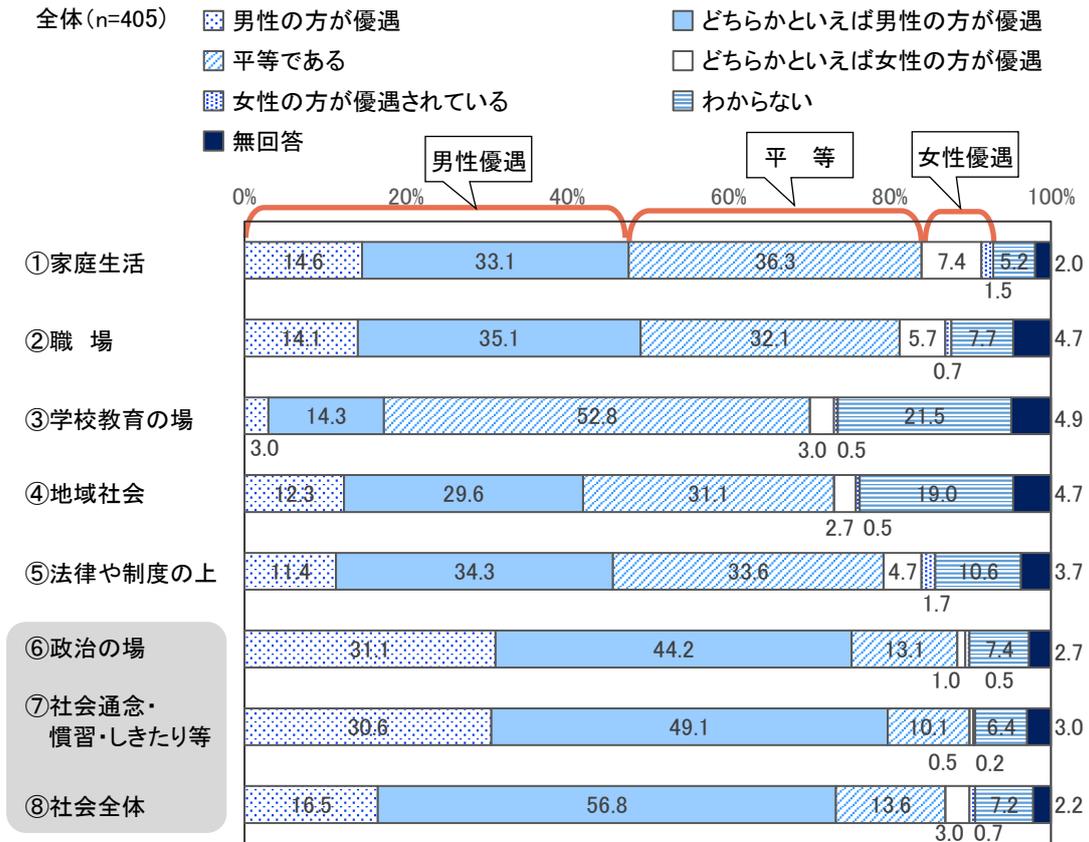
◆男女の地位の平等感

「市民意識調査」における分野ごとの男女の地位の平等感をみると、「社会全体」では「男性優遇」と回答した市民の割合は 73.3%である一方、「平等」と回答した市民の割合は 13.6%となっています。

また、「政治の場で」や「社会通念・慣習・しきたり等」においても、「男性が優遇されている」と感じる市民は7割を超えるなど、男女共同参画が進んでいない状況です。

こうした背景には、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)があることがあげられます。

【男女の地位の平等感（全体）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」
 ※男性優遇:「男性の方が優遇」、「どちらかといえば男性の方が優遇」の合計、女性優遇:「女性の方が優遇」、「どちらかといえば女性の方が優遇」の合計

◆若い女性の大都市への流出

近年、若い女性が地方から大都市へと出て行く傾向が強まっており、少子化・人口減少が加速する要因の一つとなっています。その背景には、根強い固定的な性別役割分担意識があると考えられ、特に経済的に自立したい女性にとっては、地元で生活するという選択肢が選びづらくなっています。この流れを止めるためには、性別等にとらわれない多様な生き方が尊重されるよう取組を進める必要があります。

1 男女共同参画・ダイバーシティに関する意識啓発

施策	概要	所管課
個人の尊厳と人権を尊重する啓発	性別・年齢・国籍・障害の有無等にかかわらず、一人一人が相手を思いやり、認め合い、お互いを尊重し合う男女共同参画社会を実現するため、「徳島市人権教育・啓発推進協議会」と連携した研修会の開催や広報活動等により、意識啓発に取り組みます。	人権推進課
男女共同参画・ダイバーシティに関する意識の浸透	「男女共同参画推進ネットワーク会議」を中心に大学、経済団体、地域団体、市民団体と連携し、市民・事業者・地域等において男女共同参画やダイバーシティの意義等の理解が深められるよう啓発に取り組みます。	男女共同参画センター
男女共同参画センター登録団体、市民団体等との連携・協働	男女共同参画センター登録団体や市民団体と連携・協働して男女共同参画の啓発に取り組みます。	男女共同参画センター
市役所における男女共同参画・ダイバーシティの推進	職員一人ひとりが男女共同参画やダイバーシティについて理解を深め、それらの視点を持ち日頃の業務に取り組めるよう、職員に対する研修を実施します。	人事課 男女共同参画センター

2 男女共同参画に関する調査、情報の収集・提供の充実

施策	概要	所管課
男女共同参画に関する広報と情報提供	男女共同参画に関する関係法令や第4次男女共同参画プランとくしまの周知に努めます。	男女共同参画センター
	市の広報紙、ホームページ、SNSなどの様々な広報媒体を活用して、男女共同参画やダイバーシティに関する情報をわかりやすく、効果的な発信に努めます。	男女共同参画センター
男女共同参画センターにおける図書資料の提供	市民の自己啓発、自主研究などを支援するため、男女共同参画等の関連図書、行政資料等を収集し、提供します。	男女共同参画センター

関連計画等

徳島市人権教育・啓発推進指針、第2期徳島市まち・ひと・しごと創生総合戦略、徳島市人口ビジョン、徳島市SDGs未来都市計画、徳島市特定事業主行動計画

市民・地域・事業者の取組

市民の取組

○男女共同参画やダイバーシティに関するセミナーや講演会等に積極的に参加し、男女共同参画や様々な人権問題への理解と認識を深めましょう。

地域での取組

○地域において男女共同参画やダイバーシティの意義や重要性が認識されるよう、意識啓発に取り組みましょう。

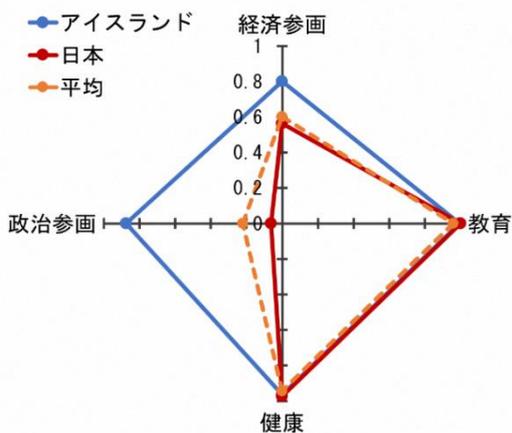
事業者の取組

○企業内において男女共同参画やダイバーシティの意義や重要性が認識されるよう、意識啓発に取り組みましょう。

コラム ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが令和4(2022)年7月に発表した世界各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成されます。

0が完全不平等、1が完全平等を示しています。令和4(2022)年の日本の総合スコアは0.650、順位は146か国中116位(前は156か国中120位)でした。前回と比べて、スコア、順位ともに、ほぼ横ばいとなっており、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となりました。



経済参画(0.564)

政治参画(0.061)

健康 (0.973)

教育 (1.000)

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	米国	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
116	日本	0.650
117	モルディブ	0.648

基本目標2 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

誰もが性別にとらわれず、互いに尊重し合い、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、子どもの頃から多様性を認め合う意識を育てていくことが重要です。

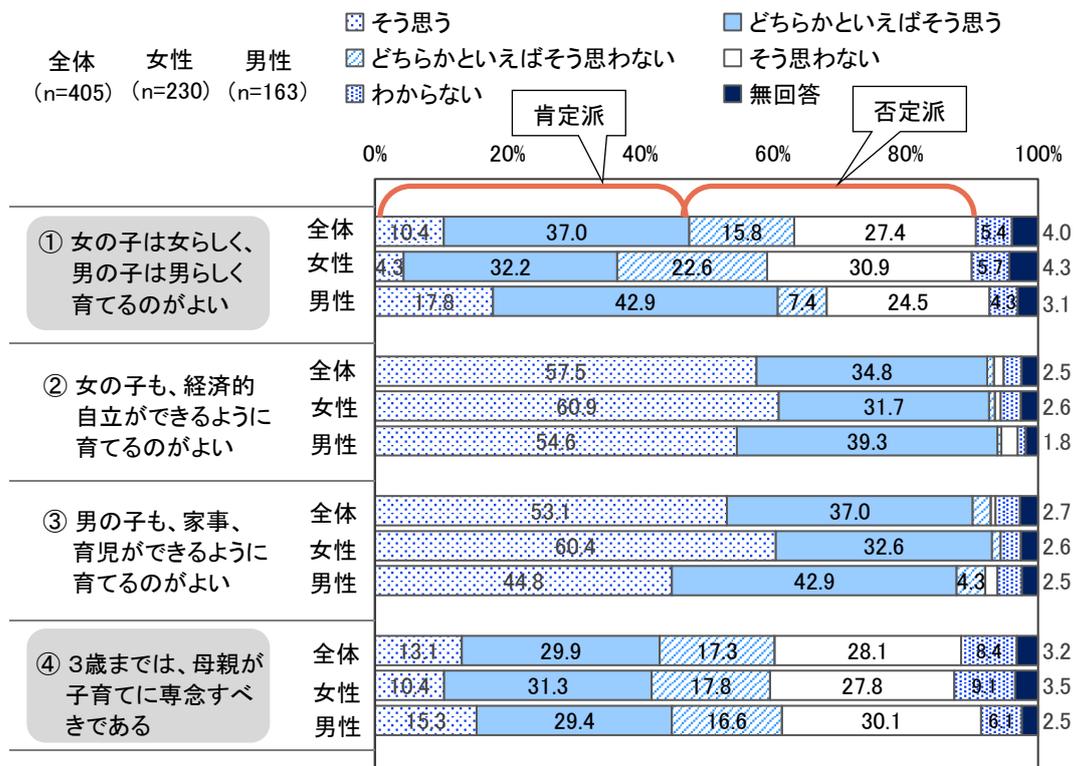
また、子どもの頃から性別による固定的な役割分担にとらわれない意識や多様性を認め合う意識が育まれるよう、学校・家庭・地域のあらゆる場において教育・学習機会を提供します。

現状と課題

◆子育てに関する考え方

「市民意識調査」における子育てに関する考え方では、『女の子は女らしく、男の子は男らしく育てる』について、前回調査(肯定派:女性 58.2%、男性 76.7%)と比較すると、男女ともに肯定派は減少しているものの、男女で考えに違いが大きく、肯定派は女性で 36.5%、男性で 60.7%となっています。また、『3歳までは、母親が子育てに専念すべきである』については、肯定派と否定派が概ね半々となっており、固定的な性別役割分担意識は解消傾向にあるものの、いまだ根強く残っています。

【子育てに関する考え（全体、性別）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

※肯定派:「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の合計、否定派:「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」の合計

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)は、幼少期から長年にわたって形成されてきたもので、女性にも男性にも全ての人に存在しています。

子どもたちが、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)にと
 らわれずに、自らの可能性を伸ばすことができる環境を整えていく必要があります。

市の施策の方向性

1 学校における多様性を認め合う教育の推進

施策	概要	所管課
多様性を認め合う教育の推進	市立幼・小・中・高等学校における教育活動全体を通して、互いに尊重し多様性を認め合う人権教育・学習を進めます。また、性の多様性を理解し、すべての人が自分らしく生きていくための教育を進めます。	教育委員会 学校教育課
若者のキャリア教育の推進	市立幼・小・中・高等学校において、自分らしい生き方が選択できる勤労観・職業観を育む教育を実施します。	教育委員会 学校教育課
	徳島の様々な分野で活躍するロールモデルを紹介することにより、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)にとらわれず、活躍できる人材の育成に取り組みます。	男女共同参画センター
教職員への教育研修の実施	幼児・児童・生徒の人権尊重、多様性を認め合う意識を育むために、市立幼・小・中・高等学校教員に対して、知識を深め、指導力を高めることができるよう学習機会を提供します。	教育委員会 学校教育課

2 家庭や地域における教育・学習機会の提供

施策	概要	所管課
学習機会の提供	家庭・地域において男女共同参画の意識が定着するよう、地域で、研修会や学習会等を企画・実施できるよう支援します。	男女共同参画センター 市民協働課 教育委員会 社会教育課

関連計画等

徳島市人権教育・啓発推進指針、第3期徳島市教育振興基本計画

市民・地域の取組

市民の取組

○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)に基づくものであるか、身の回りの慣行や制度について家庭内で話し合ってみましょう。

地域での取組

○地域において男女共同参画に関する学習の機会を設けましょう。

基本方向Ⅱ あらゆる分野で誰もが活躍できる環境づくり

基本目標3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

女性活躍推進計画

誰もが性別等にかかわらず、個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のためには、社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程に誰もが社会の対等な構成員として参画し、多様な視点を反映させていくことが重要です。

多様な人材が社会のあらゆる分野に参画することで、多様な視点や新たな発想が生まれ、その分野における活動が活性化するなど、全ての人が暮らしやすい持続可能な社会の実現にもつながります。

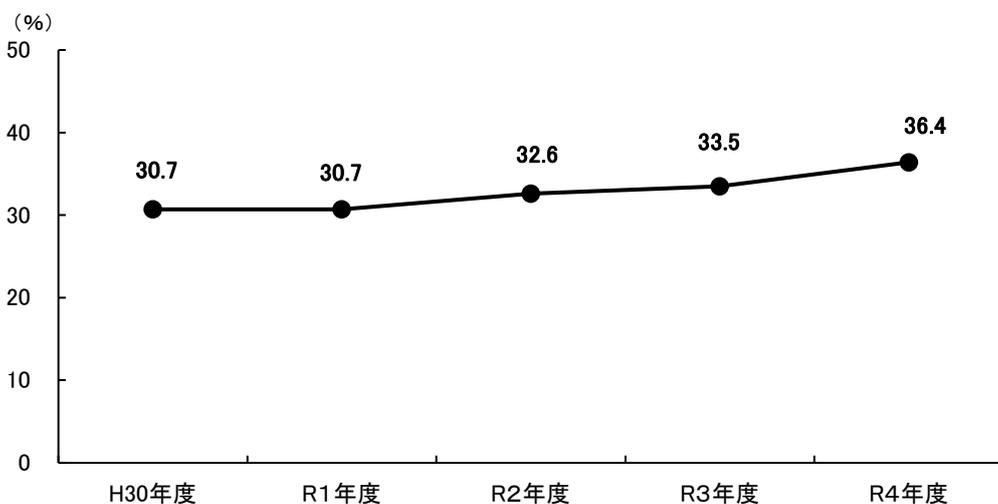
現状と課題

◆市役所における女性活躍の状況

①本市の審議会等の女性委員の状況

本市の審議会等の女性委員の割合は、平成30(2018)年度の30.7%から令和4(2022)年度には36.4%となり、女性委員の割合は増加しています。多様な意見を市政に反映していくため、男女の均衡のとれた委員構成となるよう、審議会等への女性の参画を引き続き推進する必要があります。

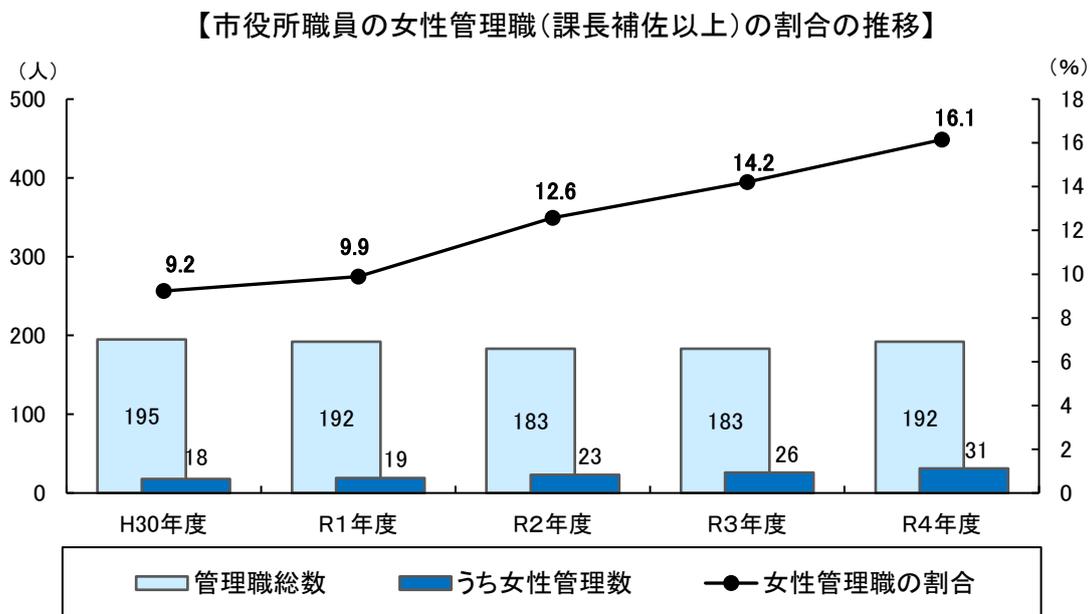
【本市の審議会等委員における女性の割合の推移】



資料：行財政経営課

②市役所における女性管理職の登用状況

市役所では、「特定事業主行動計画」に基づき、女性職員の活躍推進に取り組んでおり、女性管理職（課長補佐以上）の割合は、平成30（2018）年度の 9.2％から令和4（2022）年度には 16.1％に増加しました。女性職員が働き続けることができ、多様な経験を積み能力を発揮できるよう、更なる職域拡大に取り組んでいく必要があります。

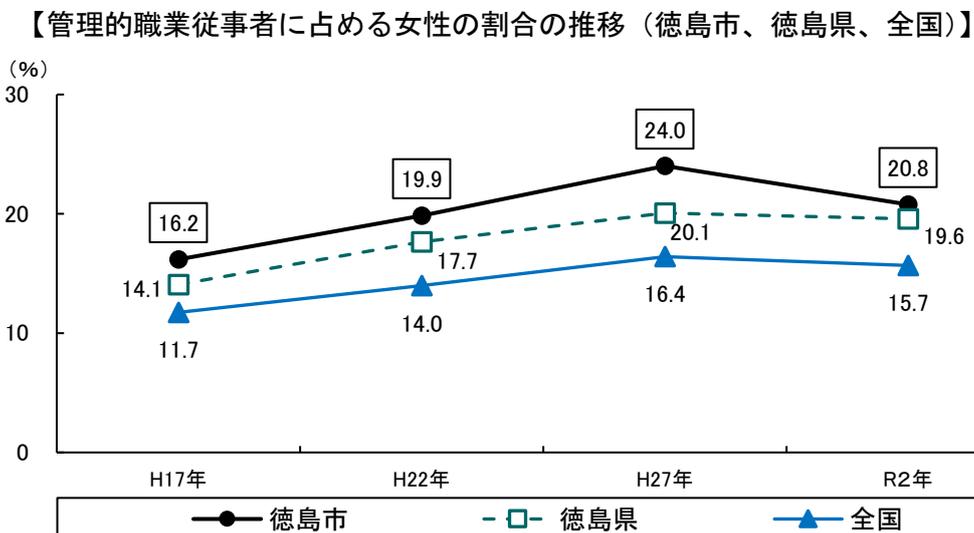


資料：人事課

◆本市における女性活躍の状況

①働く場における意思決定の場への女性の参画状況

令和2（2020）年国勢調査によれば、働く場における本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は 20.8％と全国平均（15.7％）と比べると高くなっており、管理職への女性の登用は進んでいる状況です。



資料：国勢調査

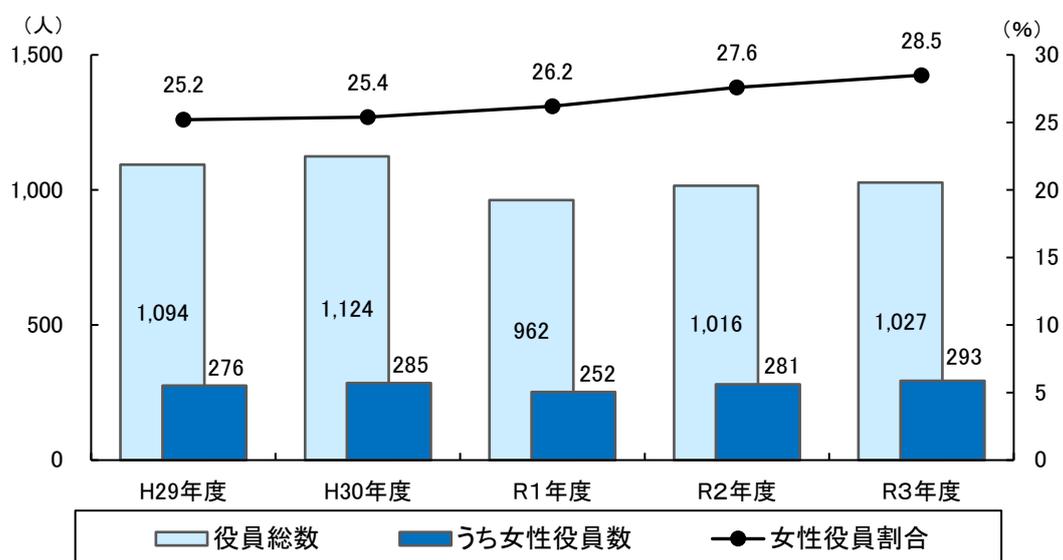
②地域における意思決定の場への女性の参画状況

地域コミュニティ協議会における女性役員の割合は、平成 29(2017)年度の 25.2%から令和 3(2021)年度には 28.5%へ増加しています。

しかし、「市民意識調査」において、男女共同参画の観点からみた地域活動の現状について尋ねたところ、「男女が平等に活動している」という回答がある一方で、「団体の会長に男性がつき、女性は補助的役職につく慣行がある」、「女性は役員などの責任のある仕事につきたがらない」という回答も多くなっています。

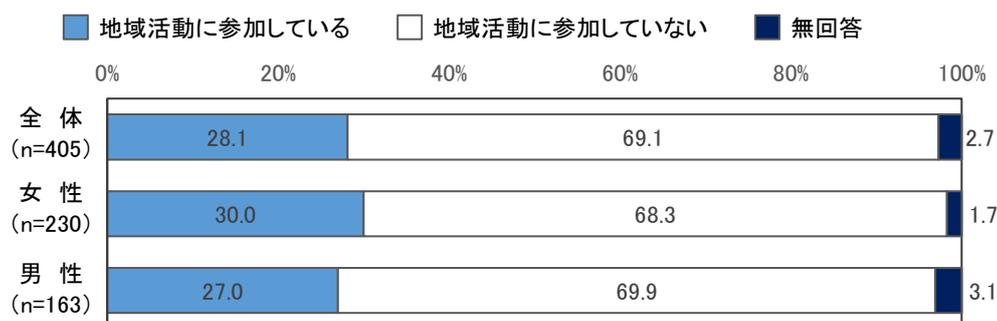
地域コミュニティの活性化を図るためには、男女共同参画の視点を持ち、性別・年齢を問わず、全ての人がお互いの価値を認め合いながら、地域社会の一員として主体的に参画していく必要があります。

【地域コミュニティ協議会の女性役員の割合の推移】



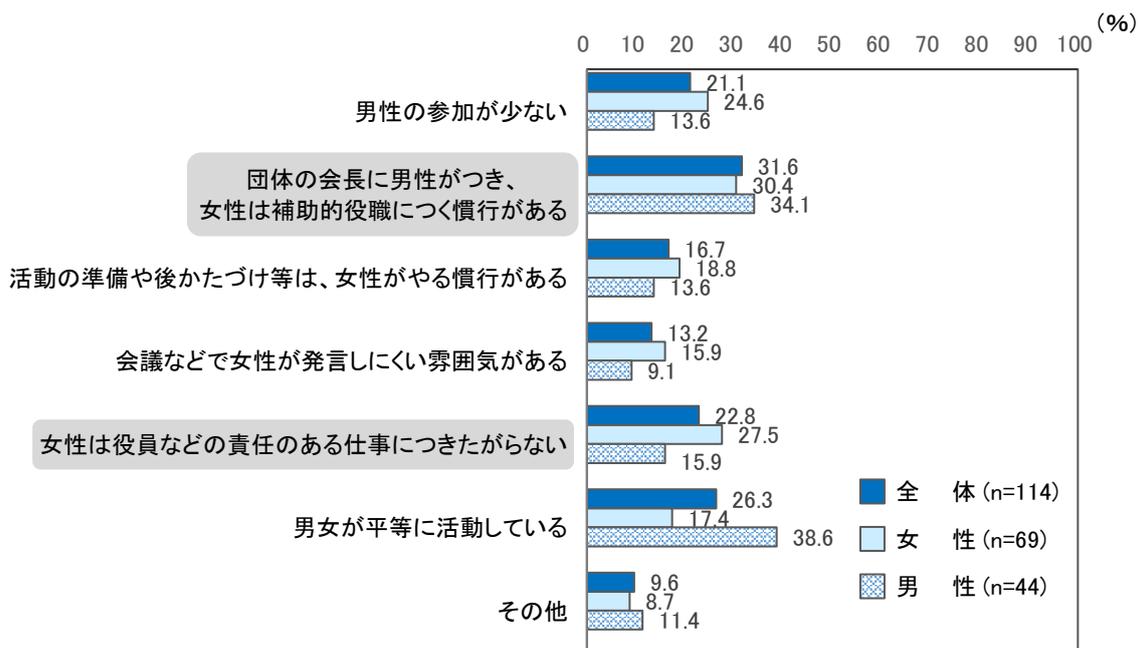
資料：市民協働課

【地域活動への参加状況(全体、性別)】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

【男女共同参画の観点からみた地域活動の現状(全体、性別)】



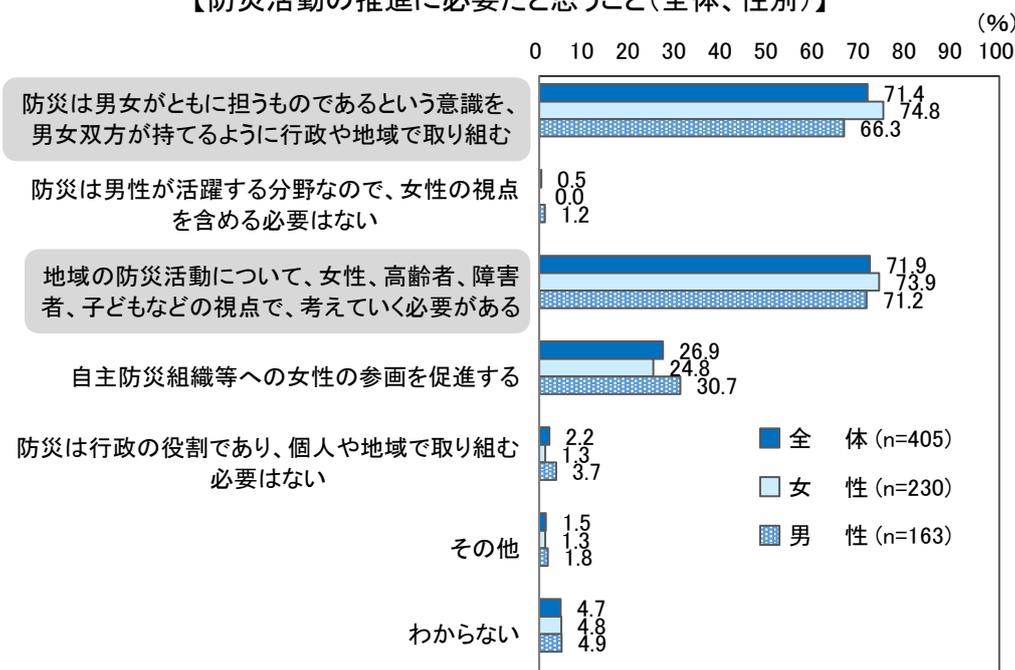
資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

③防災における女性の参画状況

地域活動の中でも、近年重要性が高まっている防災・減災分野においては、「男女双方の視点」、「高齢者、障害者、子どもなどの視点」が必要とされており、地域防災に関する方針決定過程の段階からの女性の参画の拡大を進め、平常時から災害・復興時までの各段階で女性を含めたあらゆる人の視点を取り入れた活動が行われるよう取り組む必要があります。

男女共同参画の視点に十分配慮された取組を行うことは、災害に強い地域の実現につながります。

【防災活動の推進に必要なと思うこと(全体、性別)】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

1 市役所における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

重点

施策	概要	所管課
本市の審議会等委員への女性登用の促進	多様な意見を市政に反映するため、審議会や委員会等において、男女の委員の数が均衡するよう努めます。	関係各課
	女性委員の割合が少ない審議会等については、女性委員を積極的に登用するよう関係各課に対して働きかけを行います。	行財政経営課 男女共同参画センター
市役所における女性管理職への登用促進	徳島市特定事業主行動計画に基づき、女性職員の職域拡大やキャリア形成支援を進め、女性職員の管理職登用を推進します。 また、管理職員研修等において、多様な人材の活用についての研修を実施する等、女性の活躍推進に係る管理職員の意識改革を図ります。	人事担当課

2 企業・地域等における方策・方針決定過程への女性の参画拡大

重点

施策	概要	所管課
企業等における女性管理職への登用促進	女性活躍の趣旨や意義について周知するとともに、経済団体等の関係機関と連携し、企業等に対して女性の管理職への登用促進の啓発を行います。	男女共同参画センター 経済政策課
農林水産業における方針決定過程への女性参画の推進	地域をリードできる女性農業従事者などを育成し、農業委員における女性の参画促進に努めます。	農林水産課 農業委員会
地域団体等における方針決定過程への女性参画の推進	地域における男女共同参画への理解促進と、地域団体等における役員等への女性参画促進に向けた啓発を行います。	男女共同参画センター 市民協働課
地域活動等における多様な人材の活躍推進	地域活動の担い手の多様化を進め、人材の確保・育成につながる支援や情報提供などの活動支援を行います。	市民協働課

3 防災・減災における女性の参画拡大

施策	概要	所管課
男女共同参画の視点に立った防災体制の整備	本市消防団への女性の入団の促進に努めます。また、防災士や防災サポーターにおける女性の育成を推進します。	消防局総務課 防災対策課

施策	概要	所管課
地域防災活動への女性の参画の促進	地域防災活動や避難所運営などに女性の視点を入れることや、そのためには女性の参画が必要であることなどについて、地域を対象としたセミナーや防災訓練等の場を通じて情報提供・啓発を実施します。	防災対策課

関連計画等

徳島市特定事業主行動計画、徳島市行財政改革推進プラン 2021、
徳島市地域防災計画

市民・地域・事業者の取組

市民の取組

- 市政全般に関心を持ち、市の審議会や委員会等の公募委員に積極的に応募しましょう。
- 市民一人ひとりが地域での防災活動に積極的に関わしましょう。

地域での取組

- 地域活動において性別や世代の区別なく、誰もが能力を發揮できるよう取り組みましょう。
- 市民団体や地域団体等の役員に性別による偏りがないよう、女性の参画を促しましょう。
- 男女共同参画の視点を取り入れた防災活動となるよう、地域での取組に女性の参画を促しましょう。

事業者の取組

- 誰もが能力を發揮できる仕組みづくりに取り組みましょう。
- 女性の職域の拡大、女性活躍の推進に取り組みましょう。
- 企業内において、様々な人の意見を反映できる職場環境づくりに取り組みましょう。

基本目標4 働く場における女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

女性活躍推進計画

誰もが自分らしい生き方を選択し、家事、子育て、介護等の家庭生活や趣味・地域活動など個人の生活と仕事が両立でき、働く場においても誰もが活躍できる社会の実現が求められています。

そのためには、働く場における雇用機会の均等の確保や多様な働き方の定着、子育て、介護等と仕事の両立を支援する環境整備が必要です。

企業や事業所を対象に、ジェンダーギャップの解消に向け、女性活躍の推進や働き方改革への理解の促進、育児・介護休業取得の向上に向けた啓発・支援を行います。

また、市役所においても女性活躍、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、働きやすい職場環境づくりを進めます。

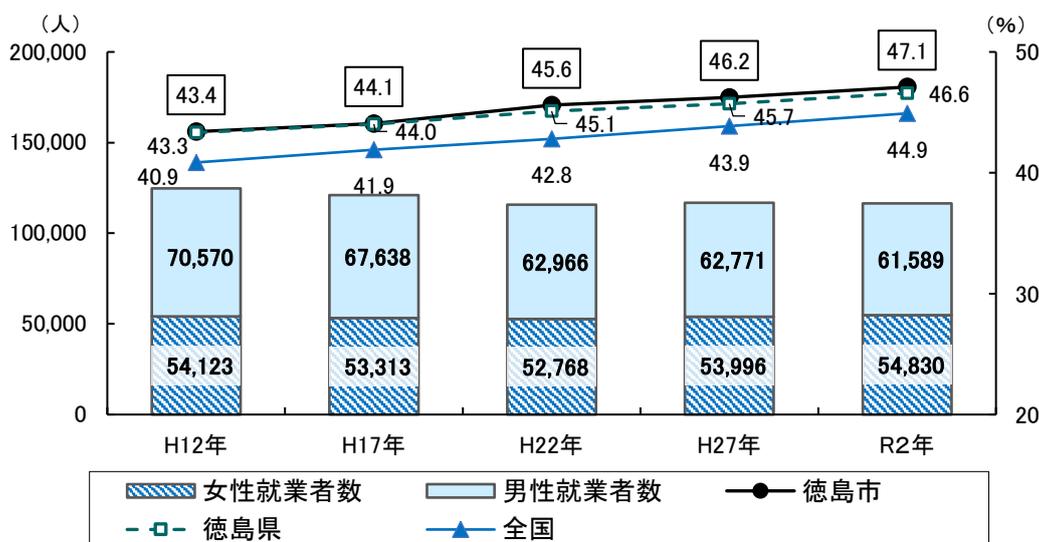
現状と課題

◆男女間の経済的格差等の状況

①女性の就業者状況

本市の女性の就業者数は増加傾向にあり、令和2(2020)年の就業者全体に占める女性の割合は47.1%となっています。

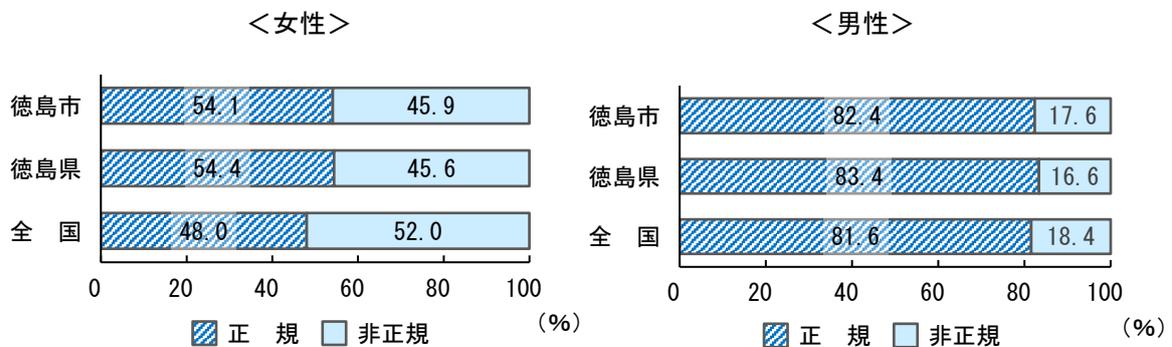
【就業者に占める女性の割合の推移(徳島市、徳島県、全国)】



資料: 国勢調査

本市の非正規労働者の割合は、全国、徳島県と同様の傾向がみられ、男性が約2割程度であるのに対して、女性では約5割と高くなっています。全国と比較すると、女性の非正規労働者の割合は45.9%で、全国(52.0%)よりも低くなっています。

【非正規労働者の割合(徳島市、徳島県、全国)】

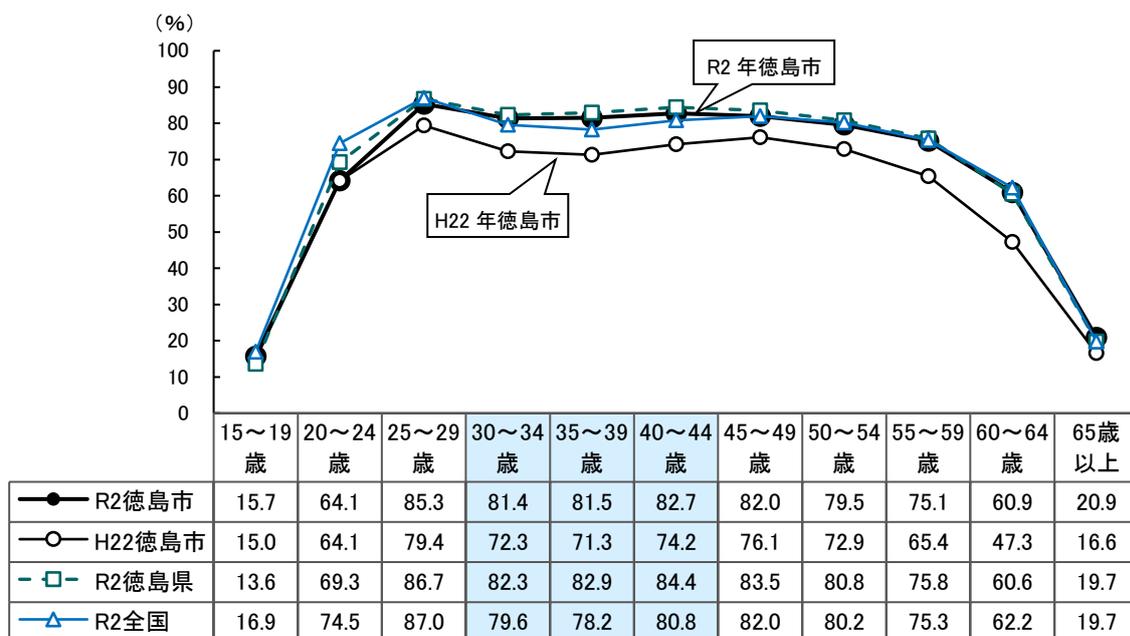


資料：国勢調査(令和2年)

②女性の年齢階級別労働力率(M字カーブ)

本市の女性の年齢階級別労働力率をみると、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブは、解消されつつあります。全国に比べて、M字カーブは浅くなっており、30歳代後半でも約8割の女性が就業しています。

【女性の年齢階級別労働力率(徳島市、徳島県、全国)】



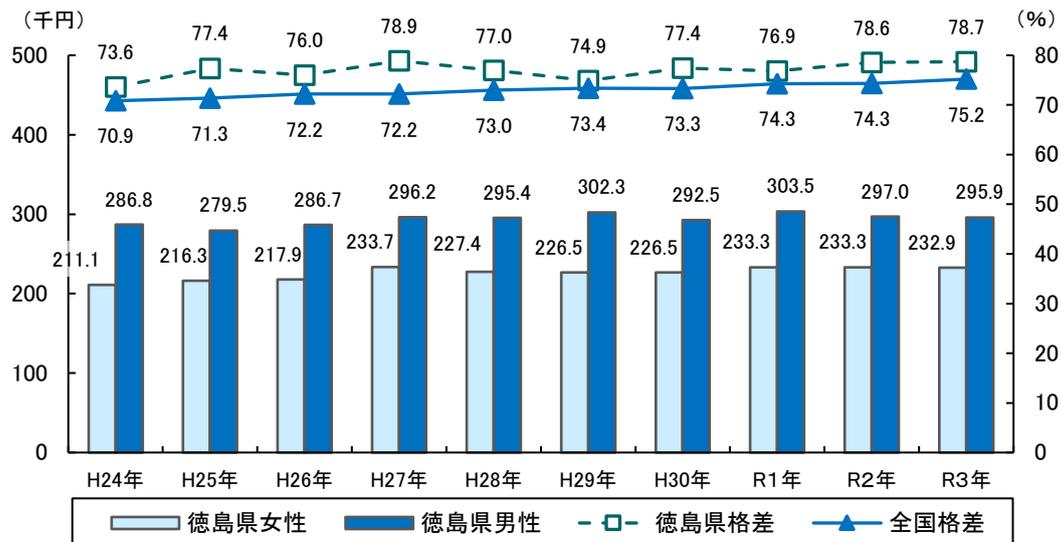
資料：国勢調査

③男女間の賃金格差

所定内給与額は男女間で格差が生じており、徳島県における男女間賃金格差は、徳島県の男性労働者を100とした場合の女性労働者の給与は78.7となっています。

女性は非正規職率が高く、雇用の安定性や継続性、賃金、キャリア形成など、実質的な男女格差は未だ大きい状況です。

【一般労働者における男女の所定内給与の格差（徳島県、全国）】



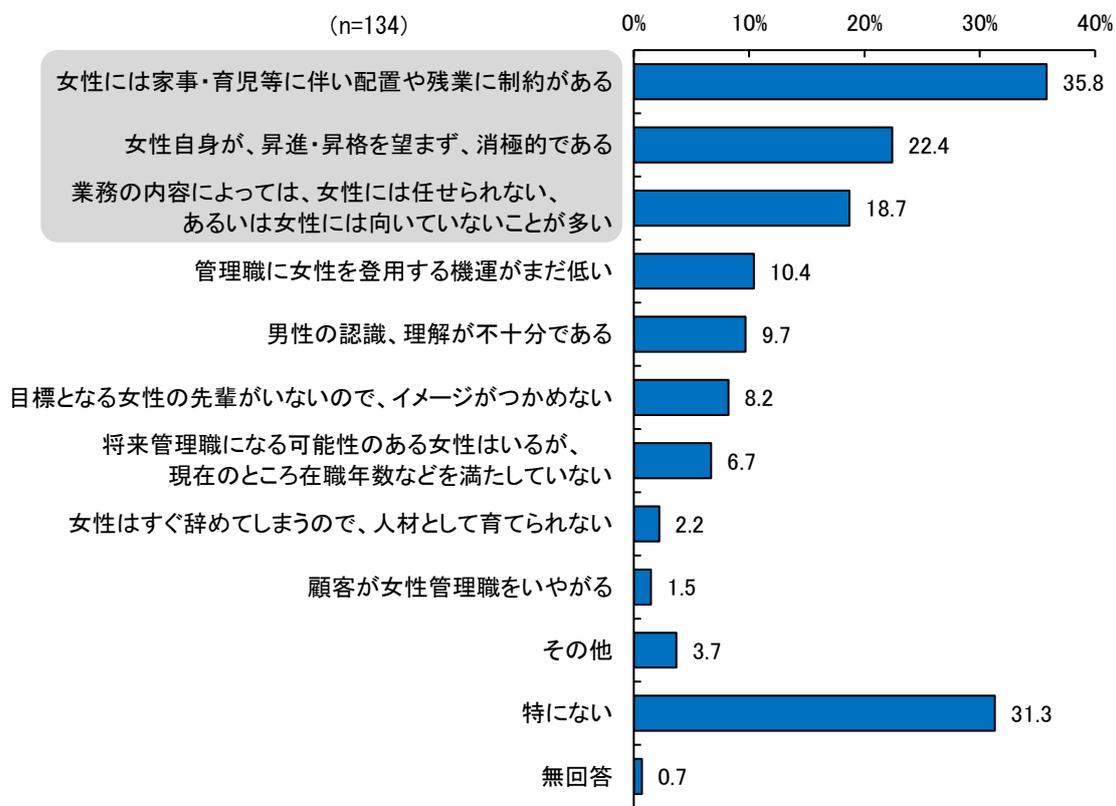
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※「一般労働者」とは常用労働者のうち「短時間労働者」以外の者
 ※格差=男性一般労働者の所定内給与額を100としたときの女性の値

④職場において女性が活躍する上での課題

「男女共同参画社会に関する事業所調査(以下「事業所調査」という。)」では、男女が平等な環境で働いていく上で、女性にとっての課題は「女性には家事、育児等に伴い配置や残業に制約がある」(35.8%)、「女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である」(22.4%)、「業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い」(18.7%)となっています。しかし一方で、「特になし」(31.3%)との回答も多くなっています。

【男女が平等な環境で働いていくための女性にとっての課題(全体)】



資料：徳島市「男女共同参画社会に関する事業所調査（令和4年度）」

就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現につながるものです。働きたい人が性別等にかかわらず活躍できる社会の実現には、雇用の場における男女の均等な機会及び待遇の確保が重要です。

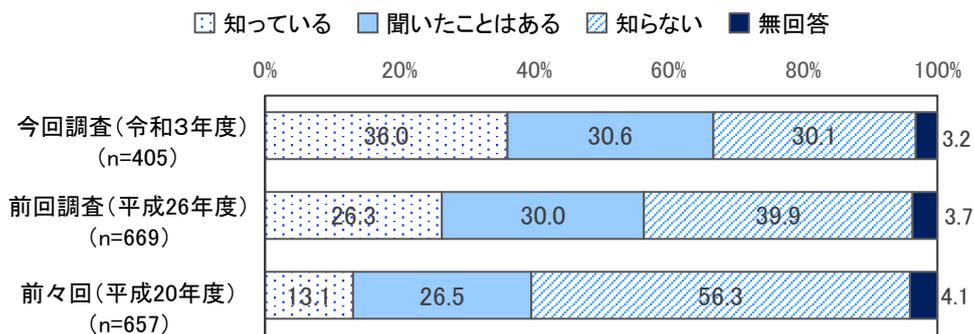
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っていたり、男性を中心とした雇用慣行が維持されていることなどにより、男女の間で実質的な機会の不平等が生じていることが考えられます。

育児や介護等で厳しい時間制約のある労働者等を含む全ての労働者が、十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、家事、育児や介護等の家庭生活における責任を果たしながらも、キャリア形成を可能にする仕組みの構築が必要です。

◆ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の状況

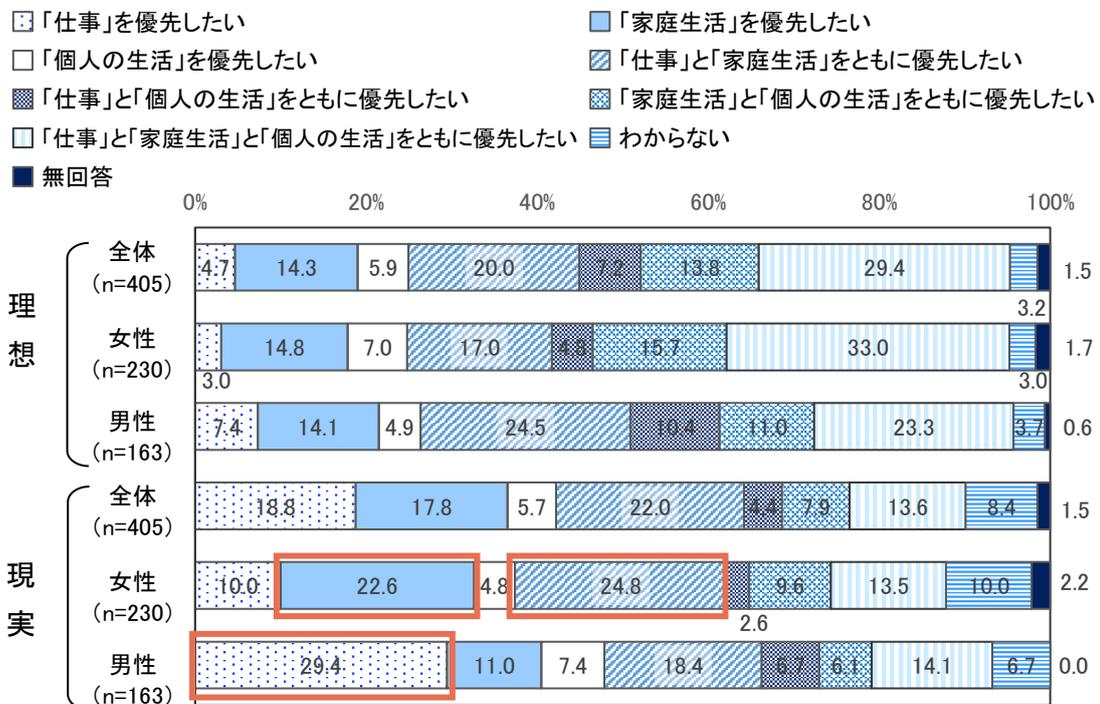
「市民意識調査」では、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度が高まり、理想では「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をうまくバランスを取りながら生活したいと考える市民が多数を占めているなど、「ワーク・ライフ・バランス」の意義が広く認識されています。しかし、現実では、女性は「仕事と家庭生活をともに優先したい」(24.8%)、「家庭を優先している」(22.6%)、男性は「仕事を優先している」(29.4%)との回答が多くなっているのが現状です。

【「ワーク・ライフ・バランス」の認知度（全体、経年比較）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度・平成26年度・平成20年度）」

【ワーク・ライフ・バランスの理想と現実（全体、性別）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

労働時間の短縮、男性の育児休業等の取得など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた制度上の環境整備が進み、男性の意識に一定の変化は見られるものの、依然として家事、育児、介護等の多くを女性が担っている状況です。

働くことを希望する全ての人々が、仕事と子育て、介護等との二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、ワーク・ライフ・バランスの意義や重要性の啓発に取り組むとともに、性別にかかわらず、家事、育児、介護等の家庭生活への積極的な参画を促すための意識改革に取り組む必要があります。

◆新型コロナウイルス感染症拡大で広まった多様な働き方の定着

新型コロナウイルス感染症の拡大は、テレワークやオンライン会議等の更なる普及の契機となり、場所の制約を受けない柔軟な働き方が広まっています。

今後も、この多様な働き方を後退させず、多様で柔軟な働き方の定着に向けて普及啓発を行う必要があります。

◆男性の家事、育児等への参画

男女共同参画社会の実現に向けては、女性の活躍推進と同時に、男性の家事、育児等への参画が重要です。現状では、男性が積極的に育児に参画しにくい雰囲気や慣行があることが指摘されており、男女問わず育児参画しやすい環境づくりを進める必要があります。

国では男性の育児休業取得率を令和7(2025)年までに30%とする目標の達成に向け取組を推進しており、社会全体で、男性がもっと積極的に育児に関わることができ、「あらゆる職場で男性が育児休業を取るのは当然」となることを目指しています。

令和3(2021)年6月に改正された育児・介護休業法では、男性の育児休業の取得を促進するための新たな制度「産後パパ育休(出生時育児休業)」が創設され、令和4(2022)年10月からスタートしたほか、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、これから子どもが産まれる従業員への育児休業制度などについての個別周知・意向確認を行うことが企業に義務付けられました。これにより、これまで以上に男性が育児休業を取得しやすくなりました。

こうしたことから、育児休業制度等の周知・広報に努め、男性の育児休業取得や家事、育児への参画を促すための取組を実施し、男女ともに仕事と育児の両立が可能となるような環境づくりを推進します。

市の施策の方向性

1 雇用の場における均等な機会と待遇の確保

施策	概要	所管課
労働関係法令等の周知	男女雇用機会均等法等の関係法令や各種制度について周知します。	経済政策課 男女共同参画センター

2 働く場における女性活躍推進の支援

施策	概要	所管課
企業等における女性活躍の理解促進	企業等が女性活躍の意義を認識し、主体的に取り組むよう、関係団体と連携し、セミナー等の開催や情報提供により啓発に努めます。	経済政策課 男女共同参画センター
	企業等における機運醸成と波及効果を狙い、積極的に女性活躍推進に取り組む企業等の特色のある取組事例を周知します。	男女共同参画センター
再就職や起業の支援	出産・育児等のために離職した女性や若者の就労支援するため、セミナーやハローワークとの連携による就職面接会を実施します。	経済政策課
	女性や若者などの新たな雇用の創出につながるよう、創業支援事業者と連携して相談会やセミナー等を実施するとともに、創業に向けての支援を行います。	
デジタル人材の育成	民間企業と連携し、デジタルスキルの習得支援を行い、就労支援に努めます。 また、次代を担う女性の理工系人材の育成に努めます。	男女共同参画センター SDGs 推進室
農業経営への女性の参画支援	家族経営を基本としている農業従事者等において、男女が対等に経営に参画しやすい環境づくりを進めます。	農林水産課
市役所における女性活躍の推進	女性職員の職域拡大による多様な職務機会を創出するほか、女性職員の個性と能力が十分発揮できるよう、外部研修への派遣やキャリア形成を支援する研修を計画的に実施します。	人事担当課

3 ワーク・ライフ・バランス等に向けた意識啓発

施策	概要	所管課
企業等に対するワーク・ライフ・バランスの啓発	関係団体等と連携しながら、市民や企業等に対して仕事と家庭の両立を支える職場づくりに向けた啓発と情報提供に努めます。	男女共同参画センター 経済政策課
	ワーク・ライフ・バランスの推進や職場環境改善、多様な人材の雇用に積極的に取り組む企業等に対して奨励金の交付などにより支援します。	経済政策課
多様な働き方の定着に向けた支援	企業等における短時間勤務やテレワーク等の多様な働き方の定着に向け、先進事例等の情報発信に努めます。	男女共同参画センター 経済政策課

施策	概要	所管課
企業等における育児・介護休業等の取得促進	女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休業等が取得できるよう、市民や企業等に対して、制度の周知や意識啓発を進めます。	男女共同参画センター 経済政策課
市職員のワーク・ライフ・バランスの推進	全ての職員が仕事と生活を両立し、十分に能力を発揮できる勤務環境を整備するため、管理職員研修等を通じた意識改革や事務の簡素化・合理化等、時間外勤務縮減に係る取組を進めます。	人事担当課
市役所における男性職員の育児休業等の取得推進	職員が育児休業や育児に伴う休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進するとともに、職員に対して制度の周知や積極的な利用を勧め、取得促進を図ります。	人事担当課

4 子育て、介護に関する支援の充実

施策	概要	所管課
多様な保育ニーズへの対応	就労形態の変化や社会参加する人の増加に合わせ多様化する保育ニーズに対応するため、延長保育や一時預かり、病児保育、学童保育等の保育サービスの拡充、質の向上に努めます。	子ども政策課 子ども保育課 子育て支援課
保育人材の確保	多様化する保育ニーズへの対応や待機児童が発生しない持続可能な体制の構築に向けて、公・民・学の連携を強化しながら、保育人材の確保に取り組みます。	子ども政策課
地域での子育て支援	育児の援助を受けたい者と育児の援助を行いたい者からなるファミリー・サポート・センターの活動を支援します。	経済政策課
	地域全体で子育てを支援するため、保育所等を活用して、子育て家庭に対する育児不安等についての相談・指導等を行います。	子ども政策課 子ども保育課 子育て支援課
高齢者を支える介護体制の充実	介護サービスの円滑な提供を図るため、介護給付の適正化対策等、サービスの質を高める取組を推進するとともに、サービスが適切に利用できるよう、情報提供・相談体制の充実を図ります。また、介護現場の持続可能性を確保するため、介護人材の確保を推進します。	高齢介護課

5 男性の家事、子育て等への参画の促進

重点

施策	概要	所管課
男性の家事、子育て等への参画意識の醸成	男性が家事、育児をすることが当たり前として捉えられる社会的機運を醸成するため、男性や企業に向けたセミナー等の開催や啓発に取り組みます。また、企業における男性の育児参画の先進的な取組事例等の情報発信に努めます。	男女共同参画センター
	パパママクラスの開催などを通じて、男女で互いに協力することで、育児に対する不安を解消するとともに、楽しみながら育児ができるよう支援します。	子ども健康課

関連計画等

徳島市特定事業主行動計画、第2期徳島市まち・ひと・しごと創生総合戦略、
徳島市地域防災計画、徳島市高齢者福祉計画・介護保険事業計画、
第2期徳島市子ども・子育て支援事業計画
徳島市デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画

市民・地域・事業者の取組

市民の取組

- 家事や育児、介護など家族全員で協力しましょう。
- 性別、年齢にかかわらず誰もがワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「仕事」と「家庭生活」、「個人の生活」のバランスを取り、人生を豊かにしましょう。

地域の取組

- 身近に育児や介護に不安を感じている人がいるときは、関係機関に相談するように勧めましょう。

事業者の取組

- 職場における固定的な性別による役割分担や慣習はないか点検しましょう。
- 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を着実に実行し、女性の活躍推進を進めましょう。
- 女性活躍推進が持続的な企業競争力や企業価値の向上に資するものであるとの認識を持ち、働く人が性別等にかかわらずその能力を発揮できるよう取り組みましょう。
- 男女ともに、育児・介護休業や育児のための休暇等の取得しやすい職場づくりをしましょう。

コラム

改正育児・介護休業法 産後パパ育休など

基本方向Ⅲ 安全・安心に暮らせる地域づくり

基本目標5 あらゆる暴力の根絶

DV防止基本計画

配偶者等からの暴力(DV)、性暴力、ストーカー行為やセクシュアルハラスメント等、女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

女性に対する暴力は、多くの人々に関わる社会的問題であるとともに、その背景には、固定的な性別役割分担意識や社会的地位、経済力の格差など、男女が置かれている状況等に根差した構造的問題が存在します。

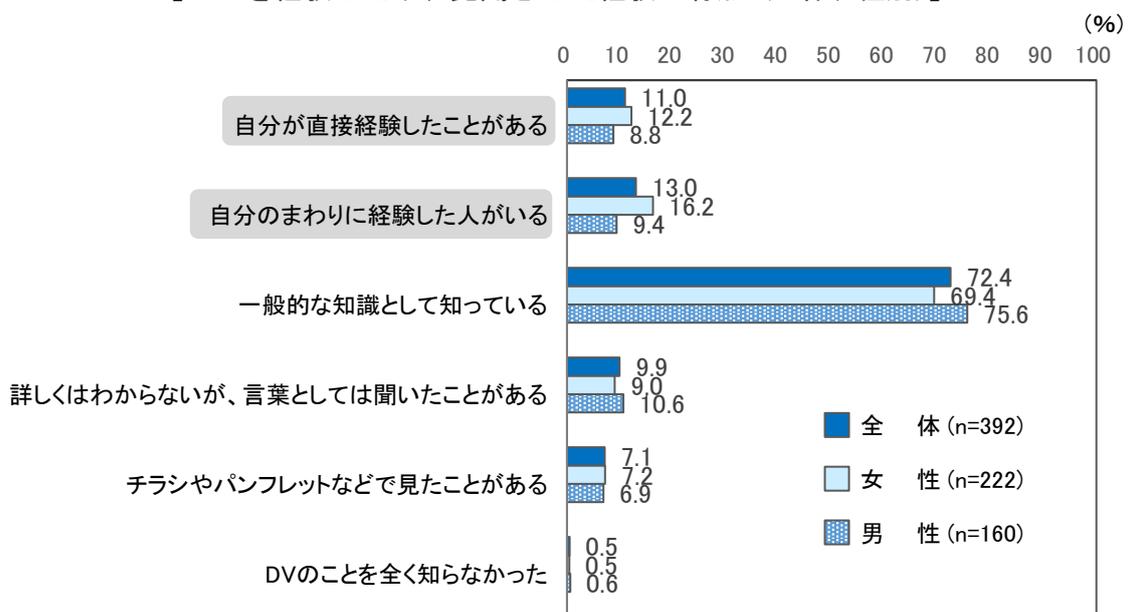
市民一人ひとりが、女性に対する暴力は重大な人権侵害であることをよく理解し、暴力を容認しない社会の実現に向け、取り組みを進めます。

現状と課題

◆DV被害の状況

「市民意識調査」において、配偶者等から暴力を受けたことがある人の割合は 11.0%(女性 12.2%、男性 8.8%)となっています。

【DVを経験したり、見聞きした経験の有無(全体、性別)】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査(令和3年度)」

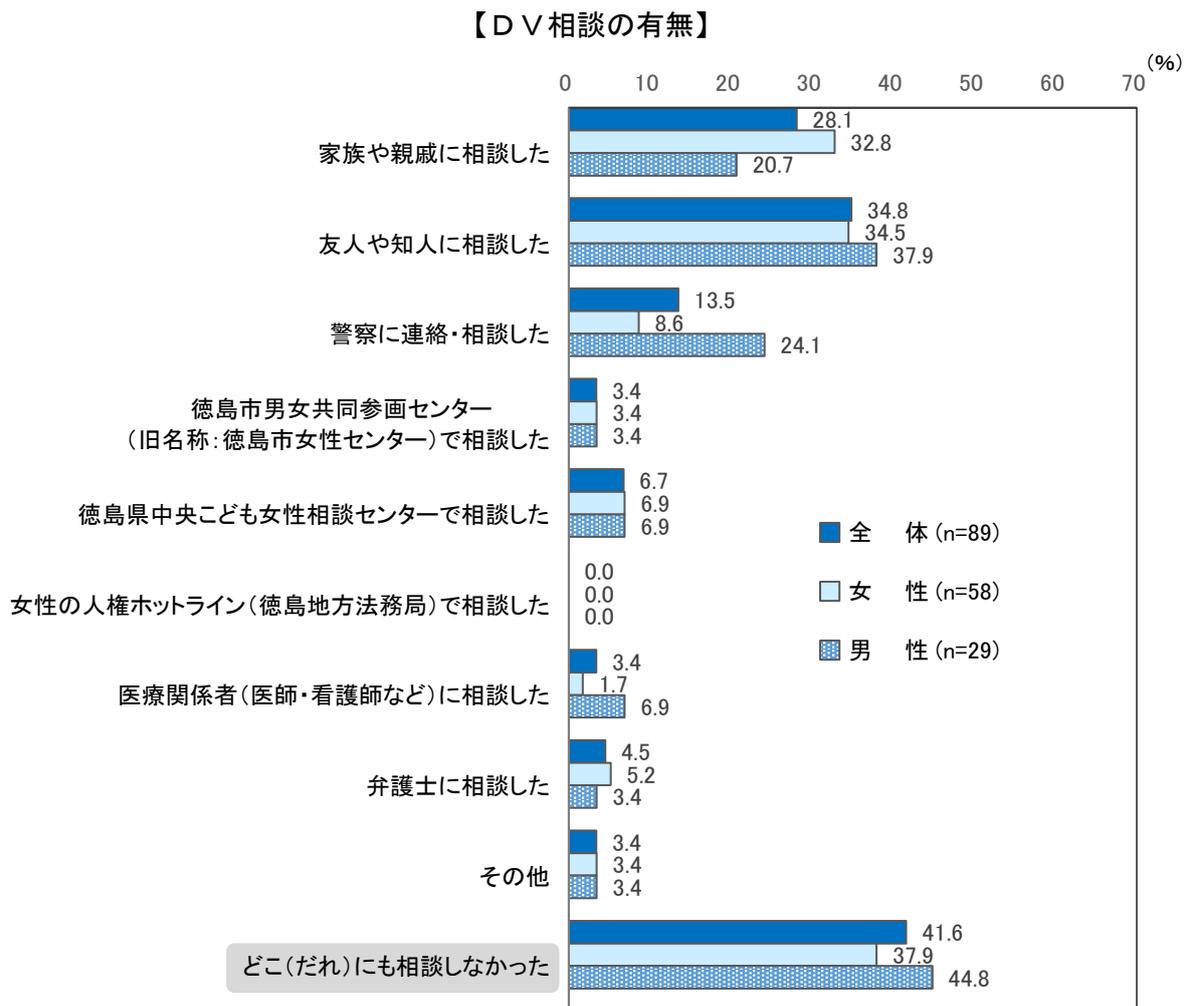
「DVを自分自身や自分のまわりで経験した人がいる」と回答した人のうち、「DVについて誰にも相談しなかった」と回答した人が41.6%（女性37.9%、男性44.8%）となっており、男女ともに多くなっています。また、その理由としては、「どこ(だれ)に相談してよいかわからなかった」、「相談してもむだと思った」、「他人を巻き込みたくなかった」などが高い割合となっています。

被害者の中には、DVを受けていることをどこ(だれ)にも相談せずに一人で抱え込んでいる状況があると思われます。

DVは、外部からその発見が困難な家庭内において行われるため、潜在化しやすく、しかも加害者に罪の意識が薄いという傾向があり、周囲も気付かないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすい特性があります。

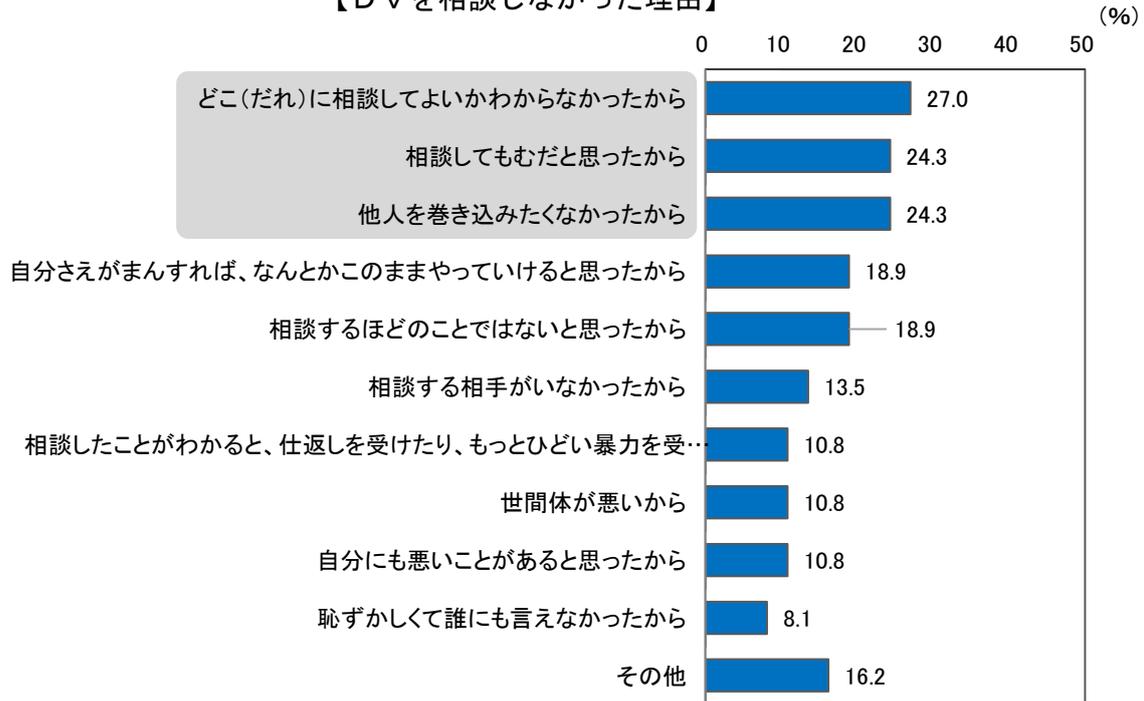
◆DV相談窓口の認知度

DV相談窓口の認知度は「警察」が最も高く、次いで「徳島県中央こども女性相談センター」、「民間の機関(弁護士会、民間シェルターなど)」となっており、「相談窓口として知っているところはない」と回答した人の割合は12.8%となっています。被害者だけで悩むことなく早期に適切な相談や支援が受けられるよう、相談窓口の利用について広く周知する必要があります。



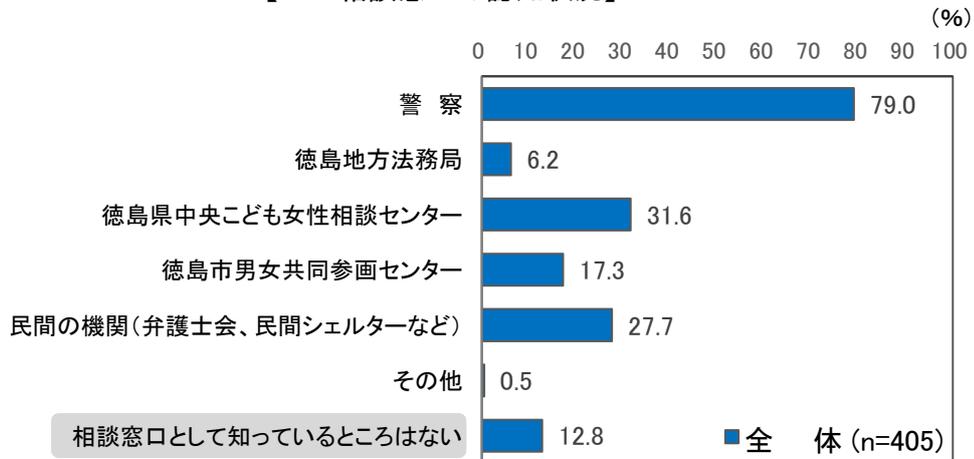
資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

【DVを相談しなかった理由】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

【DV相談窓口の認知状況】

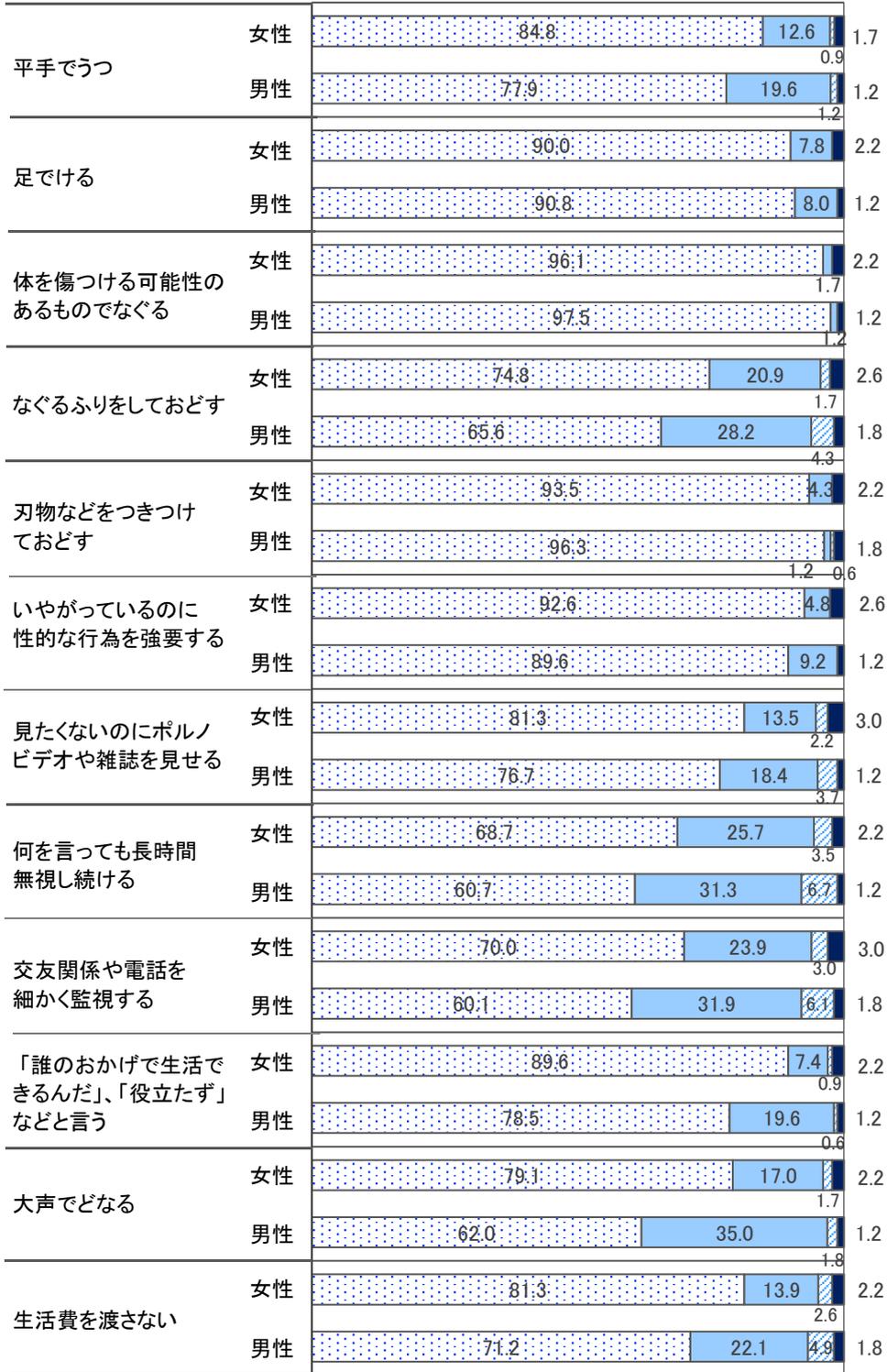
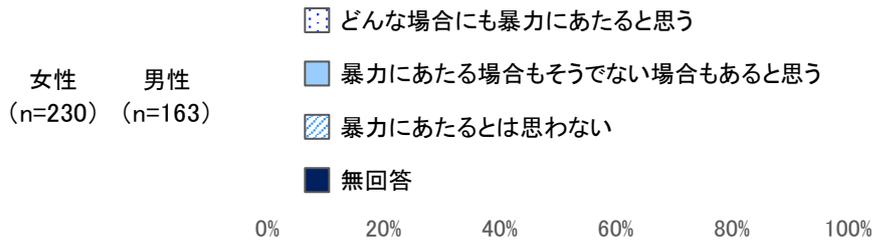


資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

◆DVに対する認識

「市民意識調査」におけるDVに対する認識では、男女ともに身体的暴力・性的暴力に比べて、精神的暴力・経済的暴力・社会的暴力の認識が低くなっています。12の行為のうち、『なぐるふりをしておどす』『何を言っても長時間無視し続ける』『交友関係や電話を細かく監視する』『誰のおかげで生活できるんだ』『役立たず』などと言う』『大声でどなる』『生活費を渡さない』では、男性は「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」と回答した割合が女性より高く、理由があれば暴力でないと認識している傾向があり、暴力にあたる認識が低い傾向がみられました。DVに対する正しい理解の促進と知識の普及啓発に取り組む必要があります。

【男女別のDVに対する認識】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

1 DV防止等に向けた意識啓発と支援の充実

施策	概要	所管課
DV防止等に向けた意識啓発	DV防止等に向けた意識の醸成を図るため、リーフレットやカード、広報紙、ホームページなどを活用し、DV等に対する正しい理解を広める啓発に取り組みます。	男女共同参画センター
DV相談窓口の周知	被害者が早期に適切な支援が受けられるよう、国や県をはじめ、DV 被害者支援や DV 相談を行う民間団体などDV相談窓口の周知を図ります。	男女共同参画センター
DV相談・支援体制の充実	警察、徳島県中央こども女性相談センター（徳島県配偶者暴力相談支援センター）などの関係機関や民間支援団体と連携を図り、安心して相談できる体制や一時保護を行うなど被害者支援を行います。	男女共同参画センター
相談業務に従事する職員への研修の実施	相談業務に従事する職員の知識と技術の向上を図るため、DVに関する研修を実施するとともに、相談窓口等における被害者への二次的被害防止を図ります。	男女共同参画センター 関係各課
女性、子ども、高齢者、障害者等への暴力・虐待防止対策の推進	あらゆる暴力を許さない意識啓発と防止対策を進めるとともに、関係機関相互の連携を図ります。 DV の問題を抱えている家庭では、児童虐待のリスクも高いことから、庁内の関係課、関係機関と連携を図りながら対策を進めます。	男女共同参画センター 高齢介護課 健康長寿課 障害福祉課 子ども健康課

2 セクシュアルハラスメント等の防止対策の推進

施策	概要	所管課
セクシュアルハラスメント等のハラスメントの防止のための啓発	事業所におけるハラスメントについての認識を深めるため、事業者や労働者に対する啓発や情報提供を行います。	男女共同参画センター 経済政策課
市役所におけるセクシュアルハラスメント等の防止の推進	ハラスメントの防止を図るため、職場における「ハラスメントの防止等に関する基本方針」等に基づき、職員に対する制度の周知及び必要な研修を実施します。	人事担当課

3 性暴力、ストーカー行為等への防止対策の推進

施策	概要	所管課
女性に対する暴力防止の啓発や相談窓口の周知	関係機関等と連携して女性に対する暴力防止のための意識啓発や、性犯罪、ストーカーなどの犯罪等に巻き込まれないよう、地域での広報・啓発活動を進め、性犯罪・性暴力の相談窓口の周知に努めます。	男女共同参画センター 市民生活相談課

関連計画等

徳島市地域福祉計画、徳島市高齢者福祉計画・介護保険事業計画、徳島市障害福祉計画、第2期徳島市子ども・子育て支援事業計画、徳島市特定事業主行動計画

市民・地域・事業者の取組

市民の取組

- 様々な人権侵害や暴力について学び、正しい知識を身につけましょう。
- DV被害、性犯罪、ストーカーなどにあった場合は、一人で悩まず相談できる人や相談窓口にご相談しましょう。相談を受けた人は、被害者の気持ちを尊重し、相談機関等につなげましょう。

地域での取組

- 身近に人権侵害や暴力の被害にあっている人を発見したら、見過ごすことなく、被害者の立場を尊重して相談機関につなげましょう。

事業者の取組

- セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど様々なハラスメントのない職場環境づくりを実践しましょう。

コラム

DV相談窓口・性犯罪・性暴力についての相談窓口

相談窓口/相談機関	相談できる内容	相談方法等
DV相談+（プラス）	配偶者やパートナーから受けているさまざまな暴力(DV)、悩みの相談 ・専門の相談員が対応 ・面談、同行支援などの直接支援も実施 ・安全な居場所も提供	◆電話相談(24時間受付) 0120-279-889 ◆SNS相談(正午から午後10時まで) ◆メール相談(24時間受付) ※日本語以外のSNS相談は24時間可能
徳島県中央子ども女性相談センター(徳島県)	配偶者からの暴力(DV)や離婚・男女問題などに関する相談	◆電話相談 088-652-5503 088-623-8110 毎日(年末年始を除く)9:00~22:00 ◆面接相談(要予約) 月~金曜日(祝日・年末年始を除く) 10:00~16:00
性暴力被害者支援センターよりそいの樹とくしま・中央(徳島県)	誰にも相談できないまま、ひとりで被害を抱え込んでしまいがちな性暴力の被害者に寄り添い、関係機関との連携の下、被害者の希望やニーズに合わせた支援を提供	◆電話 088-623-5111 24時間受付(電話相談) ※夜間(17時~翌朝9時)・土・日・祝日・年末年始はコールセンターが対応 ※来所相談は要予約

令和元年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法について職場におけるハラスメント対策が強化されました。

◆職場のパワーハラスメントとは

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。



◆職場のセクシュアルハラスメントとは

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。



「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識に基づいた言動は、セクシュアルハラスメントの原因や背景になってしまう可能性があります。

日頃から自らの言動に注意するとともに、上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

◆職場の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントとは

「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。これらは、マタニティハラスメント(マタハラ)、パタニティハラスメント(パタハラ)、ケアハラスメント(ケアハラ)と言われることもあります。妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない(契約社員の場合)といった行為は「ハラスメント」ではなく「不利益取扱い」となります。



例えば、妊娠したことを伝えたら契約が更新されなかった、育児休業を取得したら降格させられた等が不利益取扱いに該当し、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反となる場合があります。

出所：厚生労働省ホームページ

基本目標 6 誰もが安心して暮らせる環境の整備

高齢者、ひとり親家庭、障害があること、外国人であることなどを理由に、社会的な困難を抱えている場合、経済社会における男女の格差、固定的な性別役割分担意識や慣行・慣習等を背景とした性差による偏見によって、更に複合的に生活上の困難に陥りやすい状況にあります。

このような困難を抱えている人が、安心・安全な環境で暮らすための支援を行います。

また、性の多様性を認め合う社会の実現のため、市民が性的指向や性自認に関する正しい理解と認識を深め、社会全体で性の多様性を尊重する環境づくりを進めます。

さらに、男女が互いの身体的特徴を十分に理解し合い、お互いに思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会を実現するためには重要です。誰もが生涯を通じて心身ともに健康で安心して暮らすことができるよう、ライフステージに応じた健康支援や相談体制の充実に努めます。

現状と課題

◆ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭では、子育てと生計の担い手という役割を一人で担っており、仕事と子育ての両立の難しさ、非正規雇用の増加、男女の賃金格差など社会が抱える課題の影響を顕著に受ける状況に置かれています。

ひとり親世帯の親の就業率は9割を超えており、その約半分が「正規の職員・従業員」となっていますが、就労母子家庭の母のうち約3割、就労父子家庭の父のうち1割弱が「パート・アルバイト等」と不安定な就労形態にあります。

令和元年度徳島県ひとり親実態調査によると、母子家庭の母の平均収入は 260 万円(就労収入 231 万円)、父子家庭の父の平均収入は 294 万円(就労収入 261 万円)となっています。また、離婚などによりひとり親家庭の子どもへ支払われるべき養育費について、半数以上の世帯で取り決めがなく、養育費の確保がなされていない状況があります。離婚の際に養育費を支払うのは当然のことであるという意識改革を進める必要があります。

ひとり親家庭が安心して子育てし、自立した生活が営めるよう、家庭状況やニーズに応じ、総合的な支援に取り組む必要があります。

◆高齢者、障害者、外国人等や困難な状況に置かれている人々への支援

人生 100 年時代を見据え、高齢者がいきがいを持って地域の担い手として活躍できる環境づくりや、高齢者が生涯を通じて住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、医療、介護、介護予防、住まい、生活支援サービスが切れ目なく一体的に提供される仕組みづくり(地域包括ケアシステム)を進めていく必要があります。

また、高齢者虐待、高齢者に対する詐欺事件等、高齢者をめぐる様々な問題が生じており、高齢者の権利擁護や虐待の防止に向けた取組を進める必要があります。

障害があること、外国人であること、性的マイノリティであることなどを理由に、社会的な困難を

抱えている場合、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等を背景に、更に複合的に困難な状況に置かれることがあります。

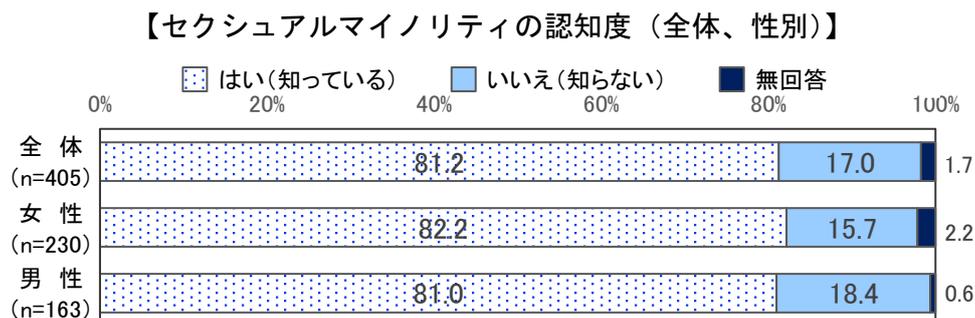
このような困難を抱えている人が、安心・安全な環境で暮らすための支援を行うとともに、様々な人権問題についての理解を広め、社会全体で多様性や人権を尊重する環境づくりを進めていく必要があります。

◆性の多様性への理解

「市民意識調査」において、「セクシュアルマイノリティ(又はLGBT等)」という言葉の認知度は81.2%(女性82.2%、男性81.0%)と、認知度は高くなっています。

性的指向や性自認を理由として、差別的な扱いを行うことは、不当なことであり、絶対に許されることではありません。しかしながら、性的指向及び性自認を理由とする差別が起きているのが現状です。

人間の性の在り方には多様性があり、明確に区別することはできないと言われています。一人ひとりが性的マイノリティへの理解を深め、性の多様性への理解を社会全体で広げていく必要があります。



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

◆生涯を通じた健康

生涯を通じた健康の保持のためには、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要です。

女性の心身の状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といったライフステージごとに大きく変化するという特性があり、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の視点が重要です。妊娠・出産や不妊、乳がんや子宮頸がんなど、女性特有の健康問題があることを男女ともに理解し、男性とは異なる健康上の配慮を行う必要があります。

男性については、固定的な性別役割分担意識などから孤立のリスクを抱えるおそれもあることに加え、健康を害する生活習慣や、自殺、ひきこもりの割合が女性に比べて多いことが指摘されています。

悪性新生物(がん)、心疾患、脳血管疾患等、生活習慣に関連する死因が男女とも多数を占めており、健康的な生涯を送るためには、個々に応じた適切な食生活や生活習慣を継続し、生活習慣病の予防・対策に努めることが必要です。特に、死亡順位第1位のがんについては、予防と早期発見のために定期的ながん検診を受診することが大切です。女性特有の乳がん、子宮頸がんを含めたがん検診の受診率の向上が重要な課題となっています。

1 ひとり親家庭の自立支援の推進

施策	概要	所管課
経済的支援等の充実	ひとり親家庭が安心して子育てし、自立した生活が営めるよう、児童扶養手当や医療費助成などの経済的支援や、ひとり親家庭の抱える養育問題に関する支援、就業や住宅等の生活支援など、家庭状況やニーズに応じ、関係機関と連携しながら総合的な支援に努めます。	子育て支援課 子ども家庭総合支援室
相談体制の充実	ひとり親家庭の子育ての様々な悩みや問題を解消するための相談支援体制の充実を図ります。	子ども家庭総合支援室

2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

施策	概要	所管課
高齢者に対する支援	高齢者が住み慣れた地域で安心して生きがいのある暮らしができるよう地域包括ケア体制を構築するとともに、介護が必要となっても住み慣れた地域で安心して生活を続けていくために、必要な人に過不足のない適切なサービスが提供されるよう努めます。	高齢介護課 健康長寿課
障害者に対する支援	障害者等からの相談に応じ、必要な情報の提供及びその他障害福祉サービスの利用支援等を行います。また、障害者やその家族が適切なサービスを利用できるような確かつ総合的な相談体制を確保します。 ハローワーク徳島や徳島県障害者職業センター等との連携を図りながら、障害者への就労移行支援、就労継続支援や地域活動支援センター事業及び障害者地域共同作業所事業等を通じて、障害者の就労促進を図ります。	障害福祉課
在住外国人の相談支援	在住外国人の日常生活に関する相談・支援を実施します。	総務課

3 性の多様性を尊重する意識の醸成と制度の運用

重点

施策	概要	所管課
パートナーシップ宣誓制度の運用	<p>パートナーシップ宣誓制度により、性的マイノリティや事実婚のカップルが、お互いを人生のパートナーとし相互の協力により継続的な共同生活を行うことを宣誓し、市がその宣誓を公的に証明します。</p> <p>また、ファミリーシップでは、パートナーシップ宣誓制度の利用者と同居中の子ども(未成年)が家族関係にあることを届出し、市が公的に証明します。</p>	人権推進課
	<p>パートナーシップ宣誓制度の運用と啓発により、性的マイノリティへの偏見や差別をなくし、性の多様性への理解促進を図ります。</p>	

4 安心して相談できる相談体制の充実

施策	概要	所管課
安心して相談できる相談体制の充実	<p>夫婦・家族の問題、職場や地域での人間関係の悩みなどについて相談員による相談を実施します。</p>	男女共同参画センター
	<p>暮らしの中で生じる様々な問題や悩みごとについて、専門家や相談員による相談を実施します。</p>	市民生活相談課
	<p>ハラスメント、いじめ、出産、子育て、障害、介護など、様々な分野において、多様な相談窓口の充実を図るとともに、迅速に必要な関係機関につながる事ができるよう支援します。</p>	関係各課
	<p>関係機関等と連携して、自殺予防の広報活動を進め、自殺予防の相談窓口の周知に努めます。</p>	健康長寿課

5 生涯を通じた健康づくりの支援

施策	概要	所管課
生涯を通じた健康づくりの支援	<p>特定健康診査及び保健指導を実施し、生活習慣病の発症や重症化を予防します。</p> <p>生活習慣病重症化予防を行うことで、心疾患・脳血管疾患・腎疾患を予防し健康寿命の延伸に努めます。</p>	保険年金課 健康長寿課
がん検診の実施	<p>がんの早期発見、早期治療を目的に、各種がん検診を実施します。また、受診機会の拡大や受診勧奨の啓発を推進します。</p>	健康長寿課

6 妊娠・出産等に関する健康支援

施策	概要	所管課
妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援	安心・安全な出産のため、妊婦の健康診査や保健指導、産婦の心身の健康等に関する相談支援を実施します。	子ども家庭総合支援室
	乳幼児に対する発育、発達を支援するため、年齢別の健康診査や育児等に関する相談支援を実施します。	
地域周産期母子医療センターの機能充実	周産期の基幹病院として、通常分娩はもとより、産科医・小児科医が連携し、24時間ハイリスクな分娩にも対応する体制を確保します。	市民病院

関連計画等

徳島市地域福祉計画、徳島市高齢者福祉計画・介護保険事業計画、徳島市障害福祉計画、第2期徳島市子ども・子育て支援事業計画、徳島市健康づくり計画「とくしま・えがお21(第2次)」、徳島市自殺対策計画

市民・地域・事業者の取組

市民の取組

- 悩みや不安を一人で抱え込まず、支援が必要なときは、相談できる人や様々な相談窓口へ相談しましょう。
- 自分のまわりに性的マイノリティの当事者がいるかもしれないと思って行動しましょう。
- がん検診や各種健康診査を積極的に受診し、自分の健康づくりに主体的に取り組みましょう。

地域の取組

- 身近に育児や介護など不安を感じている人がいるときは、関係機関に相談するように勧めましょう。

事業者の取組

- 従業員の健診受診を徹底するとともに、職場の健康管理を進めましょう。

コラム

性の多様性

第4章 プランの推進

Ⅰ 推進体制

第4次プランの実効性を確保し、男女共同参画・女性活躍への取組を更に加速させていくために、全庁的に男女共同参画・ダイバーシティの視点をもって施策を総合的かつ効果的に推進していくとともに、大学、経済団体、地域団体、市民団体との連携強化、市民や事業者等との協働等による取組を推進します。

(1)徳島市男女共同参画推進本部(庁内推進体制)

男女共同参画の推進に係る施策は広範囲にわたるため、全庁的な課題として捉え推進していく必要があります。そのため、市長を本部長とした推進体制である「徳島市男女共同参画推進本部」を中心とし、横断的な検討・調整を行うなど、施策の推進に向けて全庁的な取組を図ります。

(2)徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議

徳島市では、男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画に関わる関係団体等による横断的組織である「徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議」を令和3年11月に設立しました。

本会議は、男女共同参画の推進、ジェンダーギャップの解消を目指し、多様多様な構成団体(大学、経済団体、地域団体、市民団体等)が相互に連携・協力し、男女共同参画社会の形成に関する取組を、より実効性のあるものとし推進します。

(3)市民、市民団体、事業者等との連携・協働

男女共同参画社会を実現するためには、行政だけでなく市民や市民団体、事業者等が男女共同参画について理解を深め、それぞれが主体的に取り組んでいくことが大切です。

市民団体・グループ、事業者などによる男女共同参画を推進するために、情報提供の充実やネットワークづくりなどの支援に努め、行政と市民・事業者・市民団体が相互に連携して男女共同参画の推進に努めます。

(4)徳島市男女共同参画プラン推進評価委員会

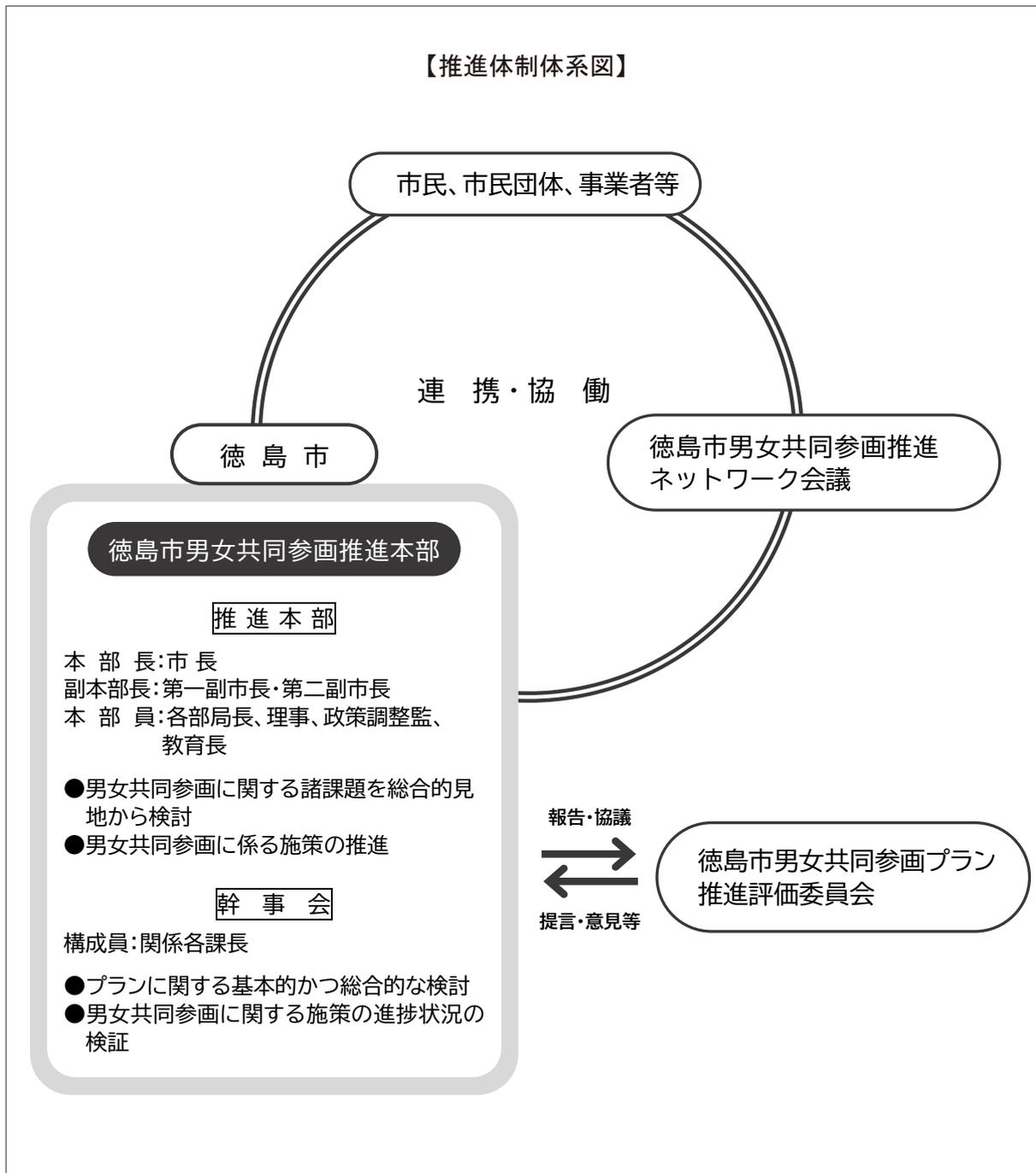
「徳島市男女共同参画プラン」の取組の実効性を向上させるため、徳島市男女共同参画プラン推進評価委員会を設置し、施策の評価及びプランの推進に向けた意見を幅広く聴取し、施策の展開に反映していきます。

(5)国・県・関係行政機関との連携

プランを推進するに当たって、国、県、関係行政機関との連携を図ります。

2 プランの進行管理・評価

本プランの達成を着実に図るため、成果指標の進捗状況を把握するとともに、徳島市男女共同参画プラン推進評価委員会による施策の実施状況の点検・評価を受け、プランの進捗状況を公表します。



第5章 參考資料

I 男女共同参画関連用語解説

用語	解説
【あ行】	
IT ツール	仕事の業務効率化を目的としたオンライン上のシステムのこと。
Webマーケティング	Web サイト、Web サービスにより多くの消費者を集客し、サイト上に掲載された商品・サービスなどの購入を促すための活動のこと。
SNS	ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略で、スマートフォンやパソコンを使って人間関係を築き、深めることができるインターネット上のサービスのこと。代表的なアプリケーションには、LINE(ライン)やFacebook(フェイスブック)、Twitter(ツイッター)、Instagram(インスタグラム)などがある。
M字カーブ	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、結婚や出産を機に仕事をやめる女性が多く、子育てが一段落すると再び働き始めるという特徴があるためである。
【か行】	
固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力によって役割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」というように、性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方のこと。
【さ行】	
ジェンダー・ギャップ指数	世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出され、男女格差を明らかにできる。
次世代認定マーク(くるみん)取得企業	次世代認定マーク(くるみん)取得企業とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業のこと。
女子差別撤廃条約(女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)	昭和 54(1979)年国連総会で我が国を含む 130 か国の賛成によって採択され、昭和 56(1981)年に発効。我が国は昭和 60(1985)年に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。
性自認	自分自身の性別を、自分でどのように認識しているかということ。「こころの性」と言い換えられることもある。
性的指向	恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか、又は向かないかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などを指す。
性的マイノリティ	性的指向(好きになる性)や性自認(こころの性)などの性のあり方が多数派と異なる人。「性的少数者」「セクシュアルマイノリティ」ともいい、その総称としてLGBT・LGBTQともいう。

用語	解説
【た行】	
ダイバーシティ	「多様性」のこと。性別だけでなく、年齢や国籍、障害の有無、性的指向・性自認等に関わらず、一人ひとりが尊重され、自分らしく生き、誰もが個性や能力を十分に発揮し活躍できる社会のことをダイバーシティ社会という。
ダイバーシティーインデックス	<p>民間企業が実施する、ダイバーシティの進捗や課題を可視化する指標のこと。次の4項目から構成される。</p> <p><u>ダイバーシティ(Diversity=多様性)</u> 多様な人が採用される仕組み／風土があるか</p> <p><u>エクイティ(Equity=公平)</u> 誰もが力を発揮できる仕組みや環境があるか</p> <p><u>インクルージョン(Inclusion=包含)</u> 多様な声を取り入れる仕組みや環境があるか</p> <p><u>ガバナンス&イノベーション</u> (Governance & Innovation=内部統制と革新) ダイバーシティと組織の成長への理解やイノベーション事例が出ているか</p>
男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う社会のこと。
テレワーク	情報通信技術などを活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。
【は行】	
ファミリー・サポート・センター	地域の中で子育ての応援をしてほしい人と、子育ての応援をしたい人が会員となり、育児についてお互い助け合う会員組織のこと。
【ま行】	
マインドセット	経験や思い込みなどをもとに固定された思考や物事の見方のこと。
民間シェルター	民間団体によって運営されている、暴力を受けた被害者が一時的に避難できる施設のこと。
無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス)	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

用語	解説
【ら行】	
ライフステージ	人の一生を幼年期・少年期・青年期・壮年期・老年期などの成長過程や、就職・結婚・子育て・退職など節目となる出来事に応じて区分した各段階のこと。
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ (性と生殖に関する健康と権利)	<p>リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、平成6(1994)年の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7(1995)年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。</p> <p>また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるといふ基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。</p> <p>なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。</p>
【わ行】	
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である。

2 徳島市男女共同参画プラン策定市民会議設置要綱

3 徳島市男女共同参画プラン策定市民会議委員名簿

4 第4次男女共同参画プラン・とくしま策定の経緯

5 男女共同参画社会基本法

6 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

7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

8 男女共同参画のあゆみ(世界・日本・徳島県・徳島市)