



多治見市の取り組み



★広報たじみに記事を
掲載しています★

7月号にミニ特集を掲載しています。また、年に4回、男女共同参画に関するコラム「時代をつむぐ男と女」も掲載しています。

＜令和2年度のコラム＞

5月号:「男女雇用機会均等法をもっと知ろう」

8月号:「働き方の多様化」

11月号:「女性に対する暴力をなくす運動について」

2月号:「SDGsとは?」



広報たじみ2月号

男女共同参画コラム

「時代をつむぐ男と女」

★おとどけセミナーのご案内★

市役所では、職員がみなさんのところに出向いて、男女共同参画について分かりやすく説明する「おとどけセミナー」を行っています。

男女共同参画に興味のある方、詳しく知りたい方は是非ご活用ください。

メニュー名 「男女共同参画って何だろう？」

- ◆5人以上のグループでお申し込みください。(一般の方でも企業など法人の方でもかまいません)
◆申込書を、希望日の2週間前までにくらし人権課へ提出してください。
※申込書は市のホームページからダウンロードできます。

★令和3年度に「企業アンケート」を実施します★

多治見市では、男女共同参画に配慮した社内制度をどれほど整備しているか把握したり、市から企業へ情報提供等の施策に生かしたりするために、アンケートを実施しています。（3年に1回）過去の調査結果を多治見市ホームページに掲載していますので、ご覧ください。



市の取り組み等はこちらから

編集・発行：多治見市 環境文化部 くらし人権課
〒507-8703 岐阜県多治見市日ノ出町2丁目15番地
TEL：0572-22-1128(直通) / FAX：0572-25-7233
E-Mail：kurashi-jinken@city.tajimi.lg.jp

このちらしは、35,750円の費用で1,000部作成しました。



環境にやさしい再生紙と大豆油インキを使用しています。

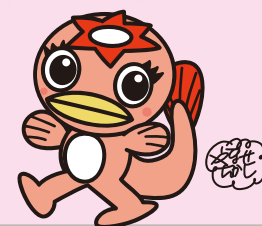
令和3年3月発行

多治見市男女共同参画

男女がともにいきいきと働ける職場づくりで

企業が元気！
みんなも元気！

Vol.7



男女共同参画社会とは、一人ひとりがお互いを大切に、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮し、いきいきと暮らすことができる社会のことをいいます。

**令和2年6月1日から女性活躍推進法が
一部改正されました！！**



女性活躍推進法は、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るものです。

改正内容

①女性の活躍状況に関する情報公表が強化

常用労働者301人以上の民間企業等（一般事業主）、国・地方自治体には、「職業生活における機会の提供」、「職業生活と家庭生活の両立」の情報公開が義務付けられています。

②事業主に対するインセンティブの強化

女性活躍の取組状況が特に優良な事業主に対するプラチナえるぼし認定制度の開始がされています。



「プラチナえるぼし認定」を受けると…

事業主は、認定を受けていることをPRでき、優良な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます。

※えるばし認定…一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。

12月25日
閣議決定

「第5次男女共同参画基本計画」 ～すべての女性が輝く令和の社会へ～

国は、男女共同参画基本法に基づき、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画基本計画を定めることになっています。

日本は世界経済フォーラムが発表しているジェンダーギャップ指数において、153カ国中121位で先進国でも最低水準という結果です。男女共同参画・女性活躍に向けた取組を推進し、一定の進歩はしていますが、諸外国の方が、スピード感を持って取り組んでおり、日本は相対的に遅れています。そうした危機感の中、第5次計画が策定されました。

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

2020年代の可能な限り早期に指導的地位を占める女性の割合が30%程度となるよう取組を進め、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的立場にある人々の性別に偏りのないような社会となることを目指しています。

項目		現状	目標
民間企業の 女性登用	係長当職に占める 女性の割合	18.9% (2019年)	30% (2025年)
	課長当職に占める 女性の割合	11.4% (2019年)	18% (2025年)
	部長当職に占める 女性の割合	6.9% (2019年)	12% (2025年)

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

働きたい人すべてが性別に関わりなくその能力を十分に発揮し生き生きと働くことができる環境づくりを図るため、男性が子育て等に参画できるような環境整備の一層の推進、職場や就職活動における各種ハラスメントの防止や男女間賃金格差の解消などの取組を行っています。

項目	現状	目標
民間企業の男性の育児休暇取得率	7.48% (2019年)	30% (2025年)

第3分野 地域における男女共同参画の推進

固定的な性別役割分担意識等を背景として、若い女性の大都市圏への流出が増大しており、女性にとって魅力的な地域を作っていく必要があります。地域活動における男女共同参画の推進をします。

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

研究職・技術職に占める女性の割合は、増加傾向にあり、日本は、16.6%と諸外国に比べ、低水準になっています。女性の参画拡大、研究環境の整備などについて推進を行います。

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力は、重大な人権侵害となっています。また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、配偶者等からの暴力(DV)、性暴力の増加・深刻化が懸念されています。そのため、令和2年度から令和4年度を性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」とし、被害者の相談支援体制の強化、教育の充実を図ります。

第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境整備

女性は、経済社会における男女の置かれた状況の違い等を背景として、貧困等生活上の困難に陥りやすくなっています。ひとり親家庭等への養育費の支払い確保に加え、高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境整備も行います。

第7分野 生涯を通じた健康支援

男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組について、不妊治療の経済的負担の軽減、仕事との両立支援の環境整備などを行います。加えて、医療分野の女性参画なども行います。

第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

大規模災害の際には、男性と女性が災害から受ける影響の違いなどに配慮した対応の必要があります。女性の防災・復興の政策、方針決定過程への参画、防災現場における女性参画を図ります。

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

個人の働き方の多様化、家族形態が急速に変化していることを踏まえ、働く意欲のある人が能力を発揮できるよう、様々な施策の効果が必要な個人に確実に届くよう、社会の諸制度を見直します。

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査によれば、社会全体における男女の地位の平等感について、「平等」と回答した人は、21.2%となっています。地方公共団体や関係機関・団体と連携し、男女双方の意識改革と理解の促進を図ります。

第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進に関する取組、女子差別撤廃条約の積極的な順守などを行います。

IV 推進体制の整備・強化

国内の推進体制の運営に当たり、若年層など国民の幅広い意見を反映させることとしています。また、第5次計画の実行性を高めるために集中的、新たな課題について調査審議を行うこと、成果目標の達成状況に応じて、計画の中間年にフォローアップ及び点検・評価を実施することとしています。さらに、身近な地域における取り組みが重要となってくるため、地域の男女共同参画センターの機能強化や支援なども行います。