

令和3年度
蕪崎市男女共同参画推進委員会
活動報告書及び提言書

令和4年3月
蕪崎市男女共同参画推進委員会

目 次

はじめに	1
活動報告及び提言	2
■委員会活動報告	2
■男女共同参画推進への提言	4
■グループ活動報告及び提言	7
おわりに	15
令和3年度男女共同参画推進委員会委員名簿	16

はじめに

我が国は、少子高齢化に伴う人口減少社会に突入し、厳しい状況が続いていますが、未だに「男性は仕事」「女性は家庭」といった性別役割分担意識が根付いているとされています。

また、昨年度から続く新型コロナウイルス感染拡大の影響により、特に女性については、ステイホーム等によるDV被害者の増加、自殺者の増加、雇用者数の大きな減少等の問題が、パンデミックを機に顕在化しています。

さらに、令和3年6月に内閣府が発表した「コロナ下の女性への影響と課題について」によると、女性の大学進学率や就職率が上昇しても、「家庭のことは女性」という認識が根強いため、ワーク・ライフ・バランスが保てるテレワークについても、男性はプラスの意見が多いものの、女性は、家事の時間が増え自分の時間が減る等、負担の増加を理由に消極的な意見が多いという差が見られ、女性にとって就業し続けることはより一層厳しい現状であります。

昨年度は、国において「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～」が閣議決定され、「社会のあらゆる分野において、2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する。」との目標について、官民の積極的な取り組みが行われてきましたが、蕪崎市は、令和2年度時点では、一般行政職の管理職に占める女性の割合も16.7%にとどまり、市の数値目標は達成しているものの30%には及んでおらず、市職員の男性の育児休業取得率についても0%という現状であります。

また、市では、「蕪崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金」制度をスタートさせ、高く評価しておりますが、未だ申請件数は少ないといった状況であります。

以上のようなことから、今後もより一層の男女平等の取り組み強化が必要になると考えております。

蕪崎市男女共同参画推進委員会では、「第2次男女共同参画推進計画」の基本理念「男女が互いに認め合い、協働するまち・蕪崎」に基づき、昨年度から引き続き「ワーク・ライフ・バランス」を活動テーマに「働き方改革」「仕事と家庭の両立」「多様な生き方」の3つのグループに分かれて活動し、各グループが「ワーク・ライフ・バランス」に基づいた身近な問題解決のために全11回を通して研鑽してまいりました。

今年度の活動経過をここに報告し、分析した結果等を提言いたしますので、ご査収いただき市政へ反映していただくようお願い申し上げます。

活動報告及び提言

私たち男女共同参画推進委員会は、令和2年4月1日よりアドバイザーとして望月 理子先生を迎え、新たに半数の委員が委嘱され、25名で活動を行ってまいりました。

昨年度から「ワーク・ライフ・バランス」をテーマに掲げ、「働き方改革」「家庭と仕事の両立」「多様な生き方」の3つのグループに分かれ活動してきました。

「働き方改革」「家庭と仕事の両立」グループは、昨年度の発展的な活動を行い、「多様な生き方」グループは、新たにDVや生命（いのち）の教育も視野に入れて活動を行いました。

今年度の活動内容につきましては、以下のとおりであります。

■委員会活動報告

令和3年度韮崎市男女共同参画推進委員会活動報告 活動テーマ「ワーク・ライフ・バランス」	
月	活動内容
4	28日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第1回） ○正副委員長選出 ○令和2年度活動報告・令和3年度活動計画（案）について ○韮崎市男女共同参画推進条例及びプラン概要説明推進状況報告 ○基礎学習会①「男女共同参画について」 講師：アドバイザー 望月 理子
5	26日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第2回） ○基礎学習会②「ワーク・ライフ・バランスについて」 講師：アドバイザー 望月 理子 ○活動テーマに関するワークショップ、グループ分けについて
6	23日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第3回） ○グループテーマの決定 ○グループリーダーの決定 ○グループ活動 昨年度の活動についての共有 活動内容の検討 市広報6月号 男女共同参画特集記事掲載 男女共同参画推進月間 ぴゅあ総合グループ活動展示会参加
7	28日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第4回） ○ゲストの講話 望月 理子 氏（NPO法人エンパワメントアフロッキー） 【テーマ】デートDV、ハラスメント等 ○グループ活動

8	新型コロナウイルス感染拡大のため中止
9	22日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第5回） ○ゲストの講話 佐々木 啓二 氏（株式会社ササキ 代表取締役社長） 【テーマ】働き方、育児休暇等 ○グループ活動
10	27日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第6回） ○ゲストの講話 宮崎 大樹 氏（山梨日日新聞社 記者） 【テーマ】働き方、育児休暇等 ○グループ活動
11	24日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第7回） ○グループ活動
12	22日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第8回） ○グループ活動
1	26日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第9回） ○グループ活動
2	16日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第10回） ○グループ活動
3	23日 韮崎市男女共同参画推進委員会（第11回） ○グループ活動 30日 市長提言

■男女共同参画推進への提言

1. 男女共同参画推進体制の整備充実と委員（新規）

本件については、平成21年度の委員改選時期において、委員の任期2年の一斉改選から隔年改選への改正を求めたところであり、それ以降の改選で各地区の選任方法等の改善により、一定の成果が得られた。

この改選方法については、平成26年度をもって経過措置が終了したところであるが、今後も引き続き、本委員会が男女共同参画推進に十分機能できるよう、委員の男女比バランス等組織の充実に配慮されたい。

また、特に「若者」、「事業所関係者」、「商工会青年部」等を積極的に参加できるように市からも配慮いただき、若者や働き盛り世代の意見を男女共同参画推進に反映できるように努められたい。

2. 事業所の男女共同参画推進対策の強化・充実（継続）

市では、市内の事業所で働く市内の男性が育児休業を取得した場合に、取得した男性と企業に助成金を支給する制度を実施しているが、このような事業の実施により、市内事業所の、職場環境づくりにつながることを期待できる。

あわせて、女性の管理職を増やすことや女性が研修の機会に恵まれるように支援していただきたい。

引き続き、このような取り組みを推進することで、市内事業所の男女共同参画推進に努められたい。

3. 各分野における役員・役職への女性登用の促進（継続）

市の審議会等における女性委員の割合は、平成25年3月に策定された第2次計画において令和5年3月に30.0%とする目標を掲げた。

この割合は徐々に数値を上げ、令和2年度は30.6%となり、目標を上回る結果となっている。

しかしながら、自治会長に占める女性の割合は、令和2年度は1.0%にとどまっているなど、一部の分野では、女性の登用がまだまだ進んでいない。

今後、幅広い分野での女性登用の促進に向け、なお一層、各種の機関・団体等の会議、市広報誌への掲載等あらゆる機会を通して女性が参画できる環境づくりに一段の指導・啓発に努められたい。

4. 若年世代への男女共同参画推進（継続）

社会のさまざまな状況において一人一人が平等な社会、つまりジェンダー平等な社会を目指していくためには、無意識のうちに培われたジェンダーに気が付くことが重要である。

これまでも男女共同参画推進委員会の活動の中で、中高生にアンケート調査を行ったり、今年度は市内事業所にアンケート調査を行ったりするなど、ジェ

ンダーバイアスに敏感になる機会を設けてきた。

委員会活動においては、中学生・高校生、新婚世帯など若年世代を対象とした活動を実施するなど、新たな取り組みを始めている。

市においても、子育て・保育の場・学校教育等の場での男女共同参画の推進など、更なる取り組みに努められたい。

5. 働き盛り世代への男女共同参画推進（新規）

昨年度の提言によって、本年度は自治会改革委員会が設置され、働き盛り世代の地域活動への推進等の課題を検討中である。

市においても、働き盛り世代に対する男女共同参画推進に関する事業の実施など、更なる取り組みに努められたい。

6. 具体的な男女共同参画推進活動の推進（新規）

男女共同参画社会の実現のため、韮崎市としての具体的な活動を積極的に推進されたい。以下のとおり、委員会の提言の実現に向けた積極的な取り組みや今後の活動支援に努められたい。

(1) 市内事業所の「働き方改革」の推進について

今年度は市内事業所107社に「働き方改革」についてアンケート調査を実施した（回答率は32.7%）。アンケート内容は昨年度実施の中学生・高校生対象のアンケートと同様の内容とし、比較・検討することとした。

その結果、「仕事の満足感」と「プライベートの充実」という「ワーク・ライフ・バランス」の実現の重要性を認識していることが分かった。

「プライベートの充実」「家族との生活」「相談しやすい雰囲気」などの若者の意識と共有している面もあるが、自由度の高い働き方や仕事の満足度への推進において若者の意識との隔たりも見られた。

市内事業所が働く人それぞれのライフステージにあわせた柔軟な働き方に対応できる環境となることは、若い世代にとっても魅力的な職場づくりにつながる。

次世代を担う若者と事業所側が交流する機会の創出、事業所側が「働き方改革」を実行に移せる環境・整備に向けて、下記の4点について、強化・充実に努められたい。

- ① 韮崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金の周知の強化
- ② 若者と事業所の考え方のギャップを埋めるための事業所関係者の男女共同参画推進委員会への参加
- ③ 学生と市内事業所が交流できる場のさらなる構築
- ④ 働き方改革のメリット（職場の活気、人材確保、利益向上）についての先進企業の好事例を発信する等のサポートを実施

(2) 「家庭と仕事の両立」に向けた冊子「尊重できる 家事のパートナーシップ」作成及び配付への支援

多くの世帯が共働き世帯となっている今、家庭と仕事を両立し、一人一人が自分らしく充実感を持って、子どもを望む家族には安心して生み育てることができるように、生活を支援することは、活力あるまちづくりにもつながる。

委員会では、新婚世帯のそれぞれの夫婦にあった家事分担の在り方を考え、新生活への不安解消につなげるための冊子「尊重できる 家事のパートナーシップ」を作成した。

市としても、この冊子の印刷及び配付に支援いただくとともに、若者が市に生活の拠点をおき、家族が安心して健幸（けんこう）に過ごせる環境づくりに努められたい。

(3) 「多様な生き方」を可能にするための教育・啓発活動及び支援の推進

韮崎市教育委員会指導主事や元CAPスペシャリストを招いて現状を知る勉強会等を行った結果、教育課程に基づいた人権尊重に関わる教育は確実に行われているが、あらゆる性暴力の根絶に向けた具体的な取り組みはあまり進んでいないことがわかった。

市としても、民間団体等と密接に連携して確実に取り組むことに努められたい。

そこで具体的な項目として5つを提案する。

- ① 学校等での「生命（いのち）の安全教育」の取り組み
- ② 市民への性暴力の根絶に向けた意識啓発
- ③ 若年層を対象にした相談窓口の強化
- ④ 回復に向けての実践的な取り組みの実施
- ⑤ 「（仮称）韮崎市子ども権利条例」の策定検討

■グループ活動報告及び提言

【働き方改革グループ】

活動報告

テーマ	市内事業所の「働き方改革」の推進について
内容	昨年度は、次世代を担う若者が働きたいと思う職場環境などを調査した結果、80%が「働き方改革」に取り組む企業で働きたいという回答であった。 今年度は、市内事業所へのアンケート内容を検討したうえで昨年度と同じ内容の調査を実施し、35件の回答を得た。その結果から、昨年度の若者への調査結果との共通点や相違点を考察した。プライベートや家族との時間を大切にしたいという意識は共通するが、自由度の高い働き方や仕事への満足度などにおいて懸隔が見られた。
活動成果	アンケート調査の結果は、別紙のとおりである。（別紙資料1-1、1-2）

提言に至る経緯

【活動概要】

市内事業所に「働き方改革」についてのアンケート調査を行い、35件の回答（回答率32.7%）を得た。

【アンケートからの考察】

- 男女共同参画の状況
23%の事業所が「積極的に推進」、68%が「推進している」、9%は「まだできていない」と答えている。
推進内容については、「女性の就業」が最も多く、「育児等の突発的な休みにも対応可能な体制をとっている」「女性のキャリアアップに向けた研修等の実施」等、事業所ごと工夫して努めていることが分かる。
- 働き方改革について
100%の事業所が、言葉の認知度・関心があることが分かった。
導入状況についても100%であり、「残業を減らす」「自分の都合に

合わせた休みを取りやすくする」「生産性を向上させて給料を増やす」が上位であり、その他に「福利厚生の実施を促す」といった回答があった。

3. 従業員のためにどんな職場を目指しているかについて

「上司や同僚に相談しやすい雰囲気がある」がもっとも高い得点となり、次いで「自分の生活とバランスがとれる」が高い点数を得た。

相談しやすい雰囲気を目指すことで、従業員に安心して働けるような環境を作ることに重点を置いていることが分かった。

また、若者が仕事だけの生活ではなく、趣味等生活とのバランスがとれるような環境づくりが大切ということも事業所は理解している。

4. ワーク・ライフ・バランスを実現するために、企業が必要な努力について

「「ノー残業デー」の徹底や休暇の取得をうながすなど、家族との時間や自分の時間をとれるようにする」がもっとも高い点数となり、次いで、「育児・介護などのための休みを取りやすくする」と「残業の状況や人間関係など職場での困りごとや、仕事と育児や介護との両立など生活の困りごとについて相談できるようにする」が高い点数を得た。

家族との時間をとれるよう企業側と学生とで、認識が一致している。

「フレックスタイム制やテレワークなど、自由度の高い柔軟な働き方を取り入れることで、その人に合わせた働き方を選べるようにする」は、最も点数が低く、回答した企業の業種にも関係があるが、東京都の実施率は、62.7%（令和4年2月末時点）であり、本市の事業所においても力を入れて行うべきと考える。

5. 働きやすい環境の整った企業の可能性について

「活気が出る」「優秀な人材が集まる」「会社の利益向上につながる」が上位の回答であった。

また、その他として、「離職率が圧倒的に減る」等人材不足解消につながるということが分かった。

働きやすい環境の整った職場を作ることは、企業側にとっても、メリットがあることを認識していることが分かった。

6. 女性が働きやすい環境や活躍の場づくりについて

97%が「推進すべき」、3%は「必要ない」と回答した。

人材不足の観点から、性別に関係なく活躍することが企業側からも求められていることが分かった。

一方で、「職種に応じて決めるべき」「女性は扶養でいたいとの思いがある」という回答があり、女性が働きやすい環境は男性にとっても働きや

すい環境等の正しい啓発をしていくことが重要である。

7. 男性の育児休業取得について

80%が「推進すべき」、9%が「推進の必要ない」、11%が「その他」という結果となった。

「仕事とプライベートを両立することで、仕事の意欲が高まり生産性が向上する」「女性に活躍してもらうには、男性の協力が不可欠」等、多くの市内事業所が、好意的にとらえていることが分かった。

しかし、「推進する環境が整っていない」「中小企業では無理」「仕事がスムーズに回るか心配」等の意見もあり、今後、取得率向上に向けた経営面等における研修等が求められよう。

8. 韮崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金について

89%が「知らない」、11%が「知っている」という結果となり、市においては、市広報誌やHP等で周知しているが、より一層強化な周知活動が必要である。

奨励金使用について、89%が「活用したい」、11%が「いいえ」と回答があり、多くの事業所が男性の育児休業について積極的に実施したいことがうかがえる。

市の制度の周知の方法を工夫すると同時に、事業所においても、男性の育児休業取得率を上げるための研修を求めたい。

【昨年度の中高校生へのアンケート結果と今年度の事業所とのアンケート比較】

「働き改革」を推進したい理由として共通する点は以下の項目であった。

- ・自分の生活とのバランスがとれる
- ・相談しやすい雰囲気がある
- ・家族との時間をつくれるようにする

中高生は重視しているが、企業が重視していないことは以下の項目であった。

- ・やりたい仕事をする
- ・その人の働き方に合わせた働き方を選ぶことができる
- ・おしゃれなオフィス

【提言】

- (1) 韮崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金の周知の強化
- (2) 次世代を担う若者と事業所の考え方のギャップを埋めるため、事業所等関係者による男女共同参画推進委員会への参加
- (3) 学生と市内事業所が交流できる場のさらなる構築

(4) 働き方改革のメリット（職場の活気、人材確保、利益向上）についての先進企業の好事例を発信する等のサポートを実施

今回のアンケートを通して、働き方改革（ワーク・ライフ・バランス）についてのメリット（職場の活気、人材確保、利益向上）は、理解しているが、業務遂行に不安がある企業が多いことが目立ったため、先進企業の好事例を発信する市のサポートや男性の育児休業取得促進事業奨励金制度の周知の強化を行い、さらには、若者が本市の事業所に興味を持てるよう、学生と市内事業所が交流できる場の更なる構築が必要であると感じる。

【家庭と仕事の両立グループ】

活動報告

テーマ	新婚世帯が抱える結婚・育児・介護などの不安解消について
内容	冊子の完成に向けて、具体的に決めていった。 コンセプト：冊子をもとに、パートナーと話し合っ、 2人の生活を創っていけるようなもの。 チェックリストや評価するものではなく、 目標となるようなもの。 カテゴリー：料理、掃除、その他とする 応援メッセージ：全員が一言ずつ思いを伝える レイアウト：二人のこれからの人生をイメージ 用紙サイズ：手のひらサイズで広げるとA3一枚
活動成果	昨年度作成した、家事細分化リストをもとに、冊子に掲載する家事を検討し、親しみやすい冊子を作成した。 冊子は市役所やにらちびなどに設置及び市HPにデータを記載する。（別紙資料2）

提言に至る経緯

【活動概要】

昨年度、「家の中の仕事」を『①料理／②洗濯／③掃除&収納／④育児／⑤介護／⑥地域との交流／⑦家の保守』の分野に分けて、具体的にどのような仕事があるのか洗い出し、今年度はその中から、目に見えづらく実はあった家事を重点的にまとめ冊子を作成した。

また、親しみがある冊子にするためイラストやパステルカラーを使用する等工夫し、委員からの応援メッセージ等を掲載することで、新婚夫婦の不安を解消できるようにした。

【内容】

(1) 相手のいいところを書いてみよう

夫婦で生活していく中で、時には喧嘩をしたり嫌なこともあるが、相手のいいところを確認してもらうことで、お互い冷静になり、より良い生活ができるようになる。

(2) 料理リスト

料理は、「作ること」だけが家事だと認識している方が多いが、「献立」や「調理ゴミを捨てる」等、目に見えない家事をリスト化することで、家

事分担等の夫婦のきっかけ作りになると考える。

(3) 掃除リスト

掃除は、掃除機を使って掃除するだけではなく、「掃除機のフィルターを交換」や「排水口の掃除」等、目に見えない家事をリスト化することで、家事分担等の夫婦のきっかけ作りになると考える。

(4) その他リスト（自分たちで考えてみよう等）

夫婦に合った項目をお互いで考えてもらうことで、話し合うことのきっかけ作りや価値観の共有を目的としている。

【提言】

(1) 冊子印刷

(2) 冊子配布

(婚姻届け時に直接配付、にらちびでの配布、福祉課・健康福祉センター・ゆーふる等での設置、市HPにデータ掲載)

市でも引き続き、若者が市に生活拠点を置き、家族が安心して健幸（けんこう）に過ごせる環境づくりに努めていただきたい。

【多様な生き方グループ】

活動報告

テーマ	多様な生き方を阻害するDVや性暴力の実態や根絶について
内容	<p>多様な生き方が可能になるためには、性を尊重する意識の浸透や性暴力の根絶は重要であり、そのためには教育・啓発が必要であるという共通認識を得た。</p> <p>蕪崎市教育委員会指導主事や元CAPスペシャリストを招いて現状を知る勉強会を行った結果、以下のことがわかった。</p> <p>小中学校において、教育課程に基づいた人権尊重に関わる教育は確実に行われているが、ジェンダーの問題の具体的な取り組みは進んでいない。</p> <p>文科省が指導の手引きや教材を公表した「生命（いのち）の安全教育」は実施していないところが多い。</p>
活動成果	幼児から小中学生、高校生への「生命（いのち）の安全教育」が確実に実施できるように、また相談体制の強化についての提言を行った。

提言に至る経緯

【背景及び意義】（別紙資料3-1、3-2）

- (1) 近年の新たな基本的人権を脅かす社会的な動向
- (2) 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響
- (3) 山梨県における対応
- (4) 学校現場での子どもへの予防教育
- (5) 男女共同参画推進計画での基本理念及び目標

【活動概要】

毎月の委員会でのテーマに沿った活動に加え、講演会の受講や関係団体などからの意見交換などを行ってきた。

【主な活動】

初の取り組みテーマであったので、まずは、委員各自が学び、理解を深めるため、DV・ハラスメントについて、委員会で講師を招いていただき、講演を受講した。

この中で、特に子どもたちへの予防教育が重要ということを学んだ。
その後、学校現場の状況を知るため、市内小中学校の指導要領を調べたり、

指導主事から学校現場の現状について知るため、意見交換等を行った。

また、全国で暴力防止などに取り組んでいる主要団体である CAP の元メンバーを招き、活動内容や理念を伺うことができた。

そのほか、山梨県が運営する「やまなし性暴力被害者サポートセンター」での相談件数の推移や韮崎市での相談窓口及び相談件数について、担当者から聞き取りを行った。

【提言】

～～～被害者とならない、加害者とならない取り組み～～～

- (1) 学校等での「生命（いのち）の安全教育」の取り組み
 - ・幼少期からの小中学校等での予防教育は効果的と考えるため、生命（いのち）の安全教育の充実を図ること。
 - ・具体的には、子どもへの暴力防止やデート DV 防止などの意識啓発が行える民間団体等に委託できるよう、市は必要な予算を措置し、学校に対して、積極的な活用を促すこと。
- (2) 市民への性暴力の根絶に向けた意識啓発
 - ・年間を通した取り組みを行うため、人権に関する各種記念日を活用した啓発を行い、市民意識の高揚に努めること。
 - ・具体的には、冊子作製と冊子の教育現場での活用、人権カレンダーの作成、記念日での「パープル・ライトアップ」など
 - ・また、「まちづくり出前塾」に DV に関する講座を設け、地区等において市民が学べる機会を提供すること。

～～～被害者ケアに係る取り組み～～～

- (3) 若年層を対象にした相談窓口の強化
 - ・DV 被害などの性暴力被害相談窓口を明確化し、周知に努めること。
- (4) 回復に向けた実践的な取り組みの実施
 - ・現在、被害を受けた（ている）人が立ち直るため方策を検討すること。
 - ・具体的には、DV 被害を受けた女性とその子供等が学べる心理教育プログラムやエンパワーメントを高めるためのセミナーなどを開催すること（参加者が少ないなど市主催が難しい場合は、県に要望）。

～～～総合的な取り組み～～～

- (5) その他
 - ・韮崎市において、子どもの権利を尊重し、成長を応援するための条例の制定を検討すること。
- 例：甲府市子ども未来応援条例

おわりに

以上、韮崎市男女共同参画推進委員会の活動経過を報告し、次年度さらなる活動の推進に取り組んでまいります。

令和4年3月30日

韮崎市長 内藤 久夫 殿

韮崎市男女共同参画推進委員会
委員長 成 島 美 穂 子

令和3年度男女共同参画推進委員会委員名簿

役職	地区	氏名
委員長	葦崎	成島 美穂子
副委員長	神山	長田 明彦
副委員長	神山	内藤 一美
委員	市推薦	山寺 園江
委員	市推薦	泉 翔悟
委員	市推薦	森山 雄介
委員	葦崎	清水 雅美
委員	穂坂	志村 千代美
委員	穂坂	池田 達也
委員	藤井	望月 理子
委員	藤井	浅川 広人
委員	中田	高添 久
委員	中田	村上 一江
委員	穴山	小泉 ますみ
委員	穴山	樽林 一三
委員	円野	森本 由美子
委員	円野	山形 拓也
委員	清哲	櫻田 明子
委員	清哲	吉川 洋
委員	旭	遠藤 真美
委員	旭	平原 新也
委員	大草	飯野 陽子
委員	大草	中山 芳江
委員	竜岡	川口 英治
委員	竜岡	輿石 利枝
アドバイザー	-	望月 理子

働き方改革

グループ

市内事業所の「働き方改革」についてのアンケート結果

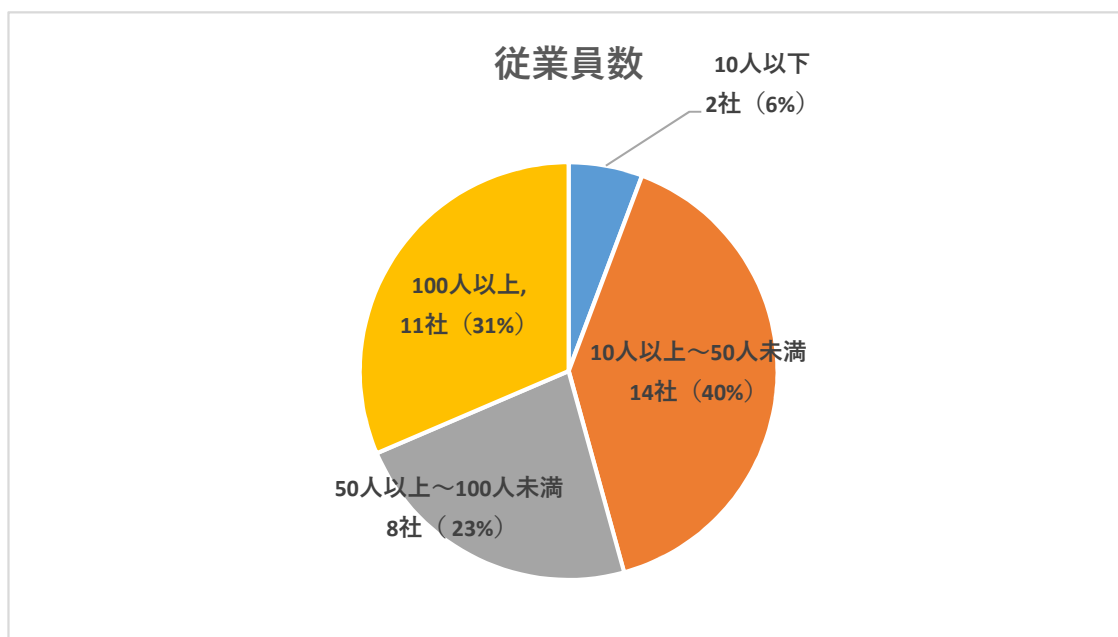
韮崎市男女共同参画推進委員会では、市内事業所の「働き方改革」の状況についてアンケート調査を実施しました。取りまとめの結果は以下のとおりです。

回答数

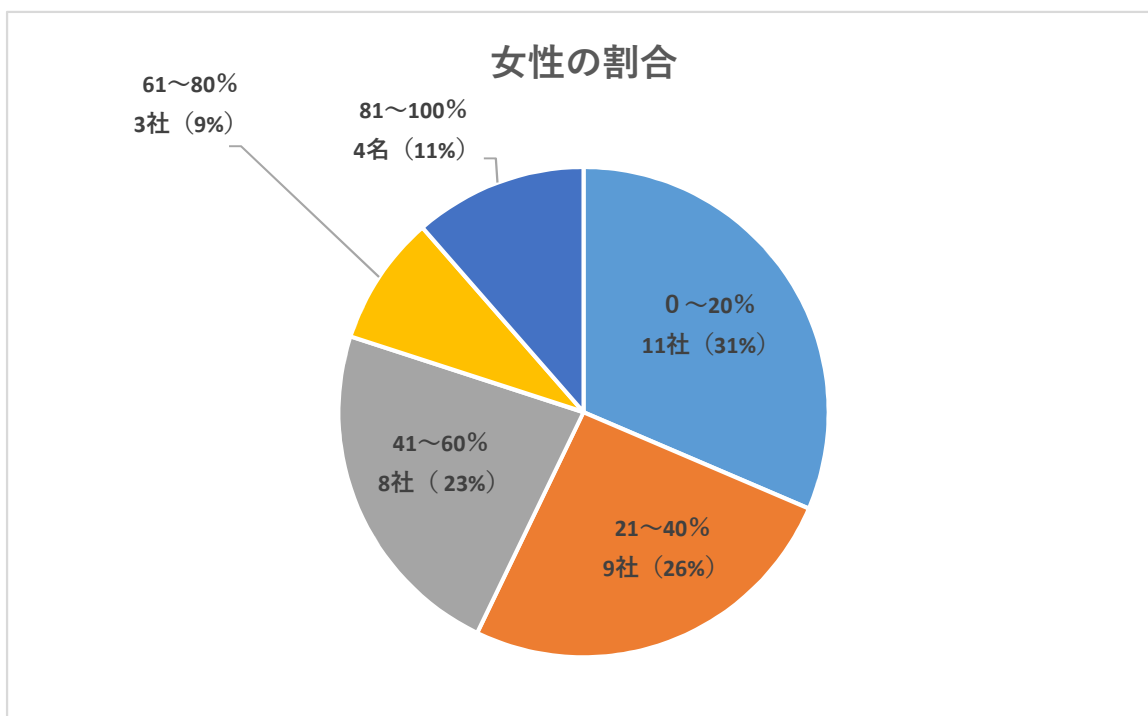
35社（回答率：32.7%）

発送数：107社

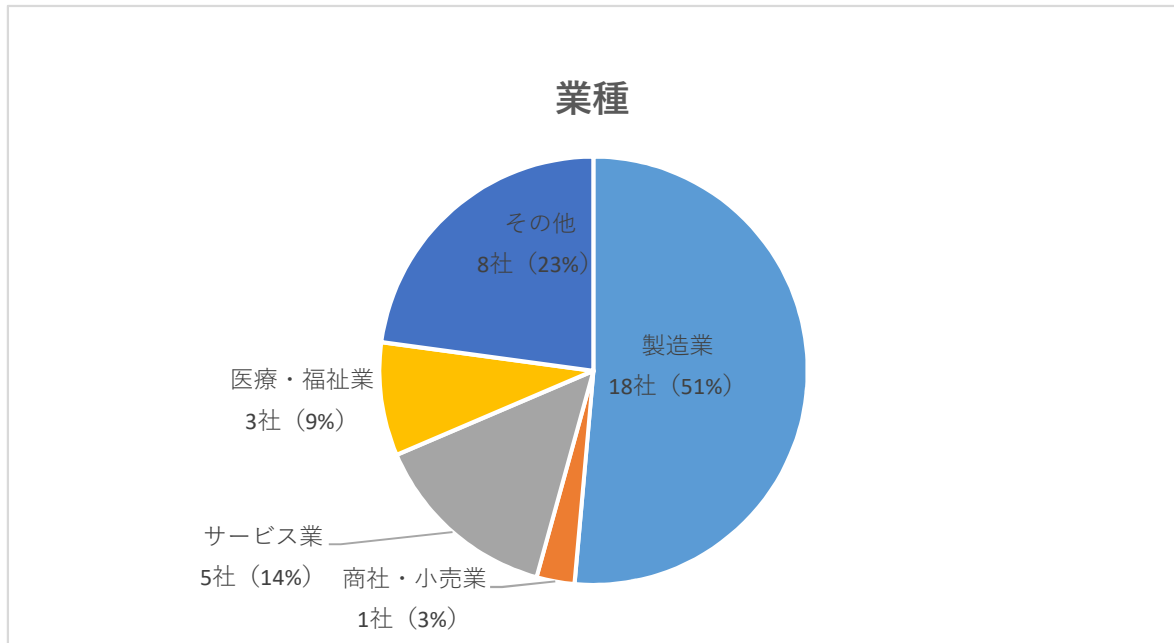
1. 従業員数 ※パート・アルバイト含む



2. うち女性従業員の割合



3. 業種について



【その他】

建設業（設備工事業・管工事業）

物流業、運送業、運輸業

女性だけのフィットネスクラブ

人材派遣

子育て支援業務

施設管理運営

〈結果および考察〉

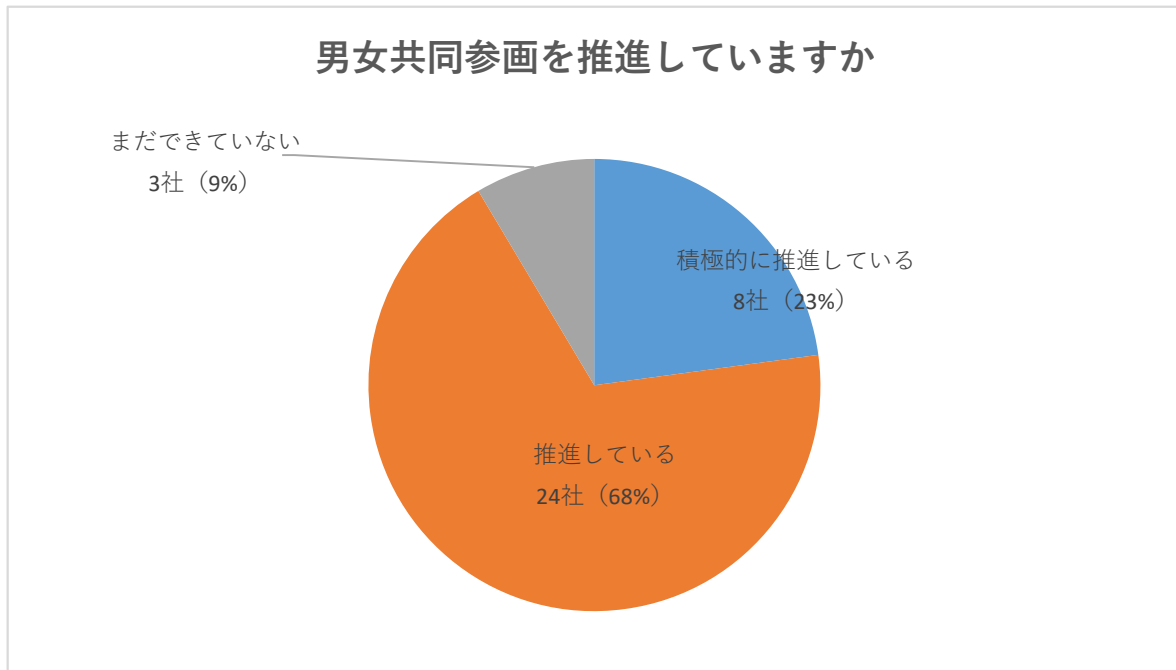
回答率は、32.7%と低いとも思われる。

しかし、仕事の合間を縫って回答してくれたことは働き方改革に意識がある証であると言えるだろう。

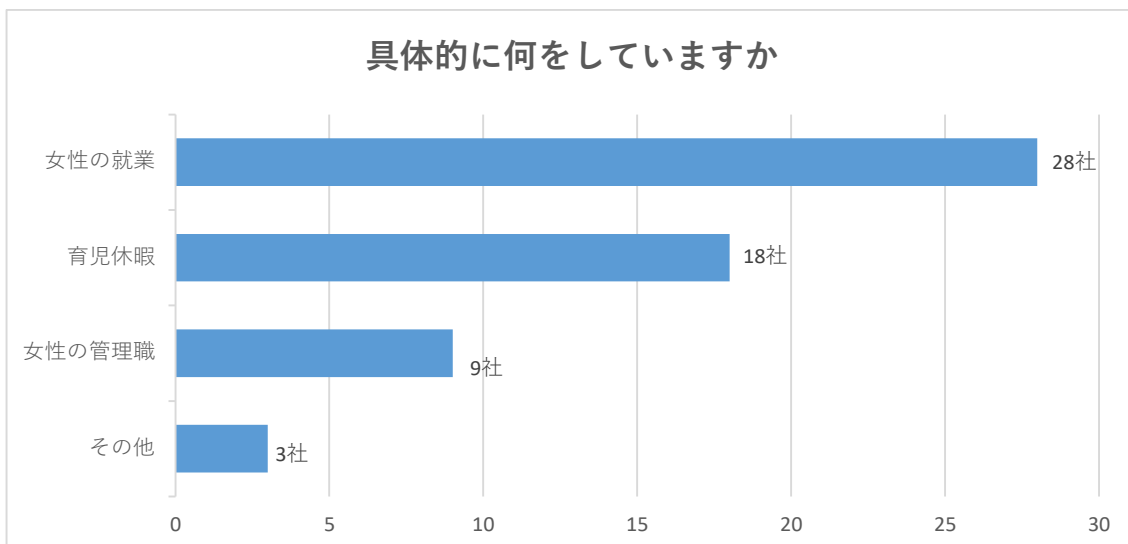
回答企業の7割は従業員数が100以下であり、製造業が半数を占めていることが、働き方改革に取り組みやすい要因となるかどうか、また女性の従業員の割合が40%以下の企業が56%であったこととの関連には、さらなる調査が必要と思われる。

4. 「男女共同参画」について

(1) 「男女共同参画」状況



(2) 推進内容



【その他】

- ・ 育児等による突発的休みにも対応可能な体制をとっている。
- ・ 採用時に女性を優先して雇用している
- ・ 女性のキャリアアップに向けた研修等の実施

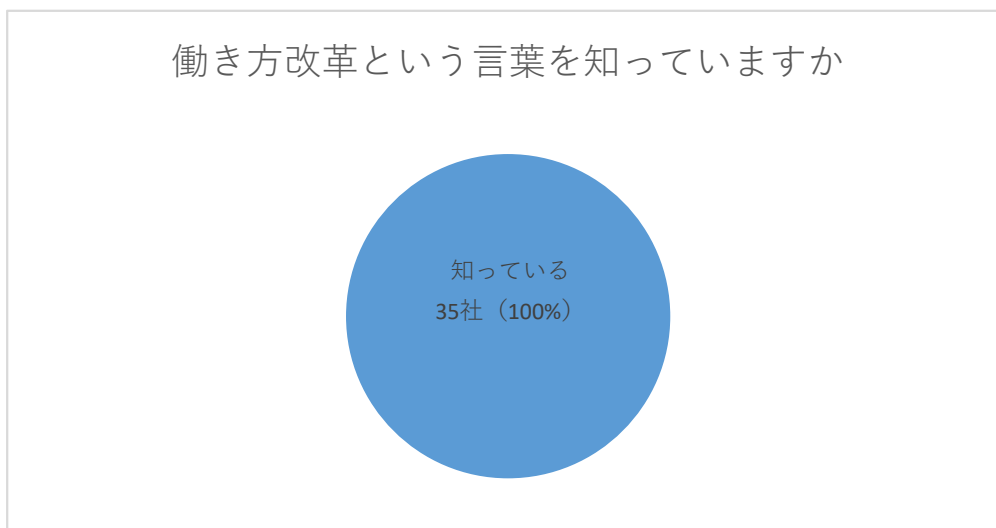
〈結果及び考察〉

91%が推進しているが、3社9%は「まだできていない」と回答している。
推進内容として女性の就業・休暇・管理職についての意識の高さが分かり、さらに各企業が推進した成果を公表することは、市内の企業に良い影響を与える可能性があると考えます。

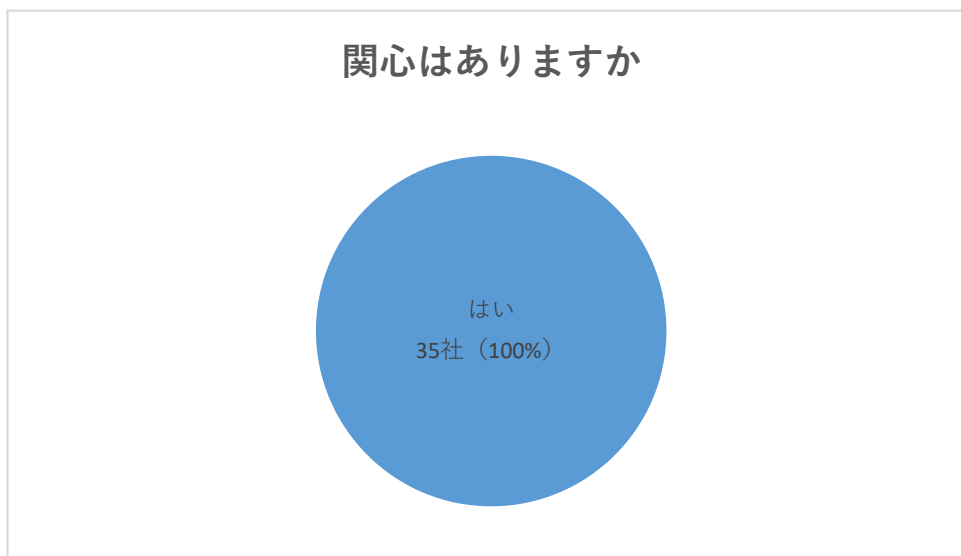
突発的な休みが可能な体制・女性を優先しての採用・キャリアアップ研修も素晴らしい取り組みである。

5. 「働き方改革」について

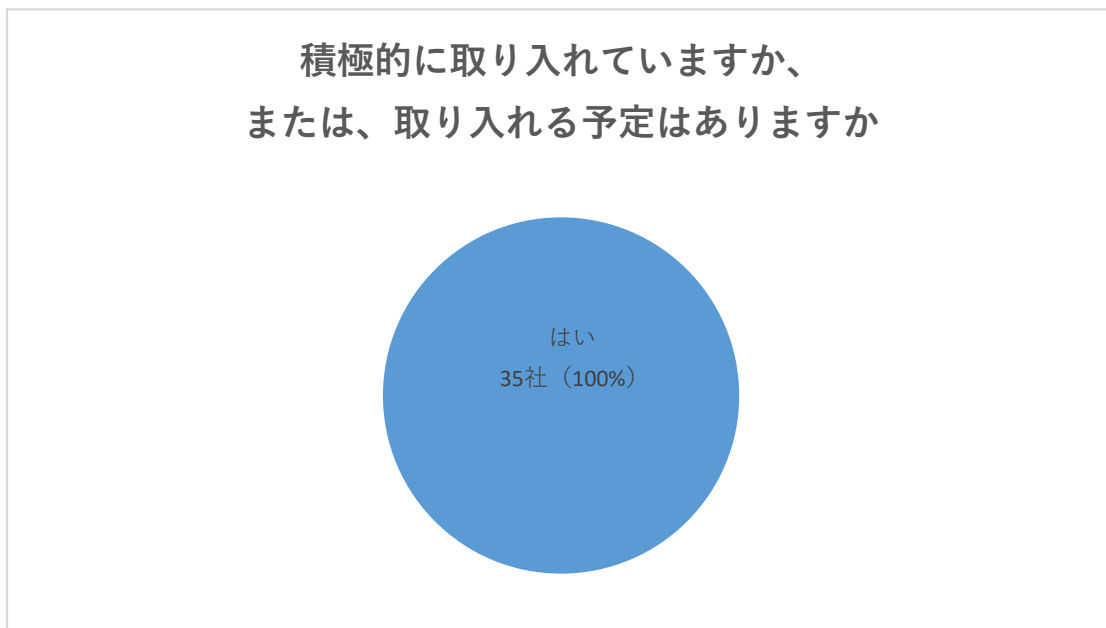
(1) 「働き方改革」の認知度



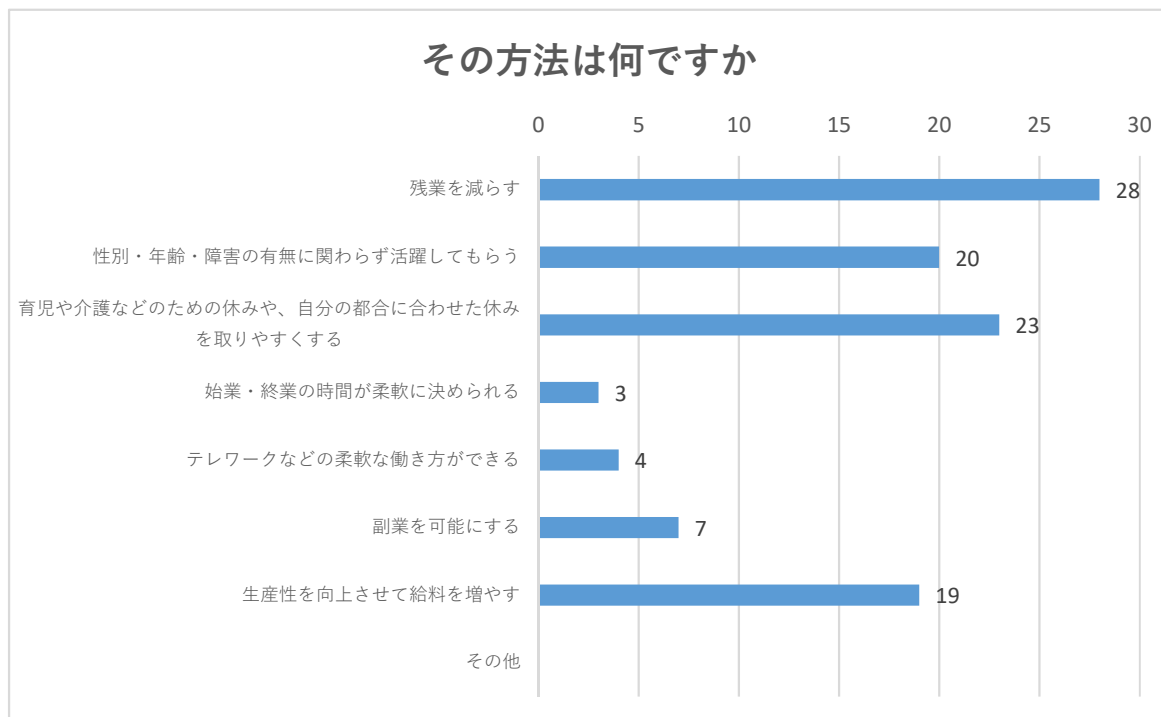
(2) 「働き方改革」の関心度



(3)「働き方改革」の導入状況



(4)(3)方法について



【その他】

- ・福利厚生の充実を図る
- ・福利厚生を充実させるためのキャリア形成を明確にするための研修を実施

〈考察〉

認知度・関心度は、すべての企業が「ある」と回答があり、十分浸透していると言える。

昨年度のアンケート結果より若者は、自分や家庭の時間を確保することに関心を持っていることが分かった。

今回のアンケートにおいて企業も残業を減らしたいと考えていることから共通認識が得られた。しかし、人員等の問題により難しいのではないかとと思われる。

6. 従業員のためにどんな職場を目指しているかについて（優先順位が高いものを3つ選んでください）

※1番優先順位が高いものには「3点」、2番目には「2点」、3番目には「1点」として、点数から順位を付けた。

【各項目の得点と優先順位の割合】		
順位	項目	得点
1	上司や同僚に相談しやすい雰囲気がある	52点
2	自分の生活とのバランスがとれる	45点
3	評価をしっかりとる	38点
4	福利厚生や各種手当が整っている	33点
5	上下関係なく助け合える	26点
6	明るいおしゃれな職場	14点
7	自分のやりたい仕事ができる	12点

	明るいお しゃれな職 場	自分の生活 との balan スがとれる	福利厚生や 各種手当が 整っている	上司や同僚 に相談しや すい雰囲気 がある	評価をしっ かりする	自分のやり たい仕事 ができる	上下関係な く助け合え る
1番目に重視すること	6%	25%	14%	19%	17%	8%	11%
2番目に重視すること	8%	18%	13%	31%	18%	3%	10%
3番目に重視すること	6%	12%	24%	21%	18%	3%	18%

【四捨五入をしているため、合計が100%になっていない場合があります。】

〈考察〉

「上司や同僚に相談しやすい雰囲気がある」がもっとも高い得点となり、次いで「自分の生活とバランスがとれる」が高い点数を得た。

相談しやすい雰囲気を目指すことで、従業員に安心して働けるような環境を作ることに重点を置いていることが分かった。

また、若者が仕事だけの生活ではなく、趣味等生活とのバランスがとれるような環境づくりが大切ということも事業所は理解していることが読み取れる。

7. ワーク・ライフ・バランスを実現するために、企業はどのような努力が必要かについて（優先順位が高いものを3つ選んでください）

※1番優先順位が高いものには「3点」、2番目には「2点」、3番目には「1点」として、点数から順位を付けた。

順位	項目	得点
1	「ノー残業デー」の徹底や休暇の取得をうながすなど、家族との時間や自分の時間を作れるようにする	50点
2	育児・介護などのための休みをとりやすくする	41点
3	残業の状況や人間関係など職場での困りごとや、仕事と育児や介護との両立など生活の困りごとについて相談できるようにする	41点
4	仕事に関わる資格取得の補助をするなど、従業員のキャリアアップを支援する	32点
5	希望する業務に取り組めるなど、仕事の満足度を高めるように配慮する	31点
6	フレックスタイム制やテレワークなど、自由度の高い柔軟な働き方を取り入れることで、その人に合わせた働き方を選べるようにする	9点

	育児・介護などのための休みをとりやすくする	家族との時間や自分の時間を作れるようにする	その人に合わせた働き方を選べるようにする	仕事の満足度を高めるように配慮する	従業員のキャリアアップを支援する	職場での困りごとや生活の困りごとについて相談できるようにする
1番目に重視すること	18%	26%	6%	18%	12%	21%
2番目に重視すること	26%	26%	3%	15%	15%	15%
3番目に重視すること	15%	15%	3%	9%	29%	29%

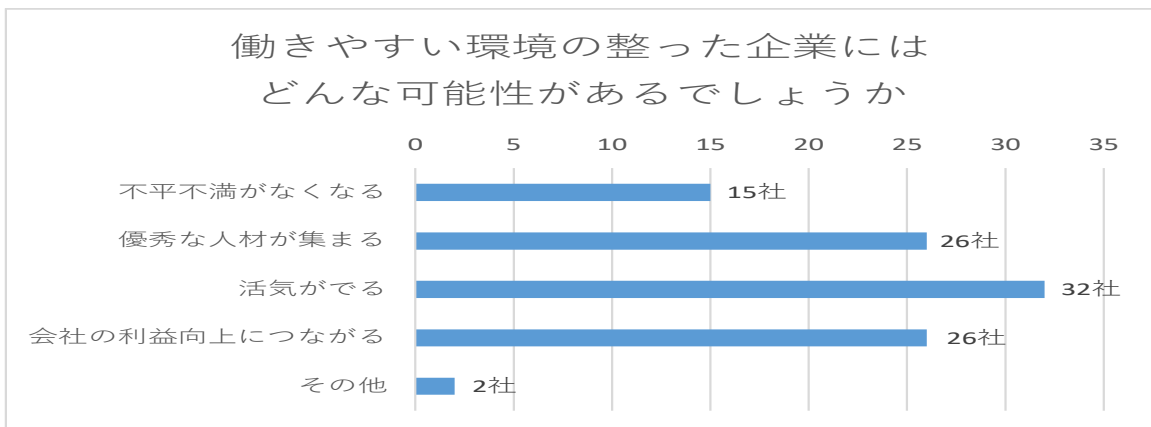
【四捨五入をしているため、合計が100%になっていない場合があります。】

〈考察〉

「「ノー残業デー」の徹底や休暇の取得をうながすなど、家族との時間や自分の時間をとれるようにする」がもっとも高い点数となり、次いで、「育児・介護などのための休みを取りやすくする」と「残業の状況や人間関係など職場での困りごとや、仕事と育児や介護との両立など生活の困りごとについて相談できるようにする」が高い点数を得た。

家族との時間をとれるよう企業側と学生とで、認識が一致している。「フレックスタイム制やテレワークなど、自由度の高い柔軟な働き方を取り入れることで、その人にあわせた働き方を選べるようにする」は、最も点数が低く、回答した企業の業種にも関係があるが、東京都の実施率は、62.7%（令和4年2月末時点）であり、本市の事業所においても力を入れて行うべきと考える。

8. 働きやすい環境の整った企業の可能性について（複数可）



【その他】

- ・離職率が圧倒的に低下する
- ・社員が辞めない（定着する）

〈考察〉

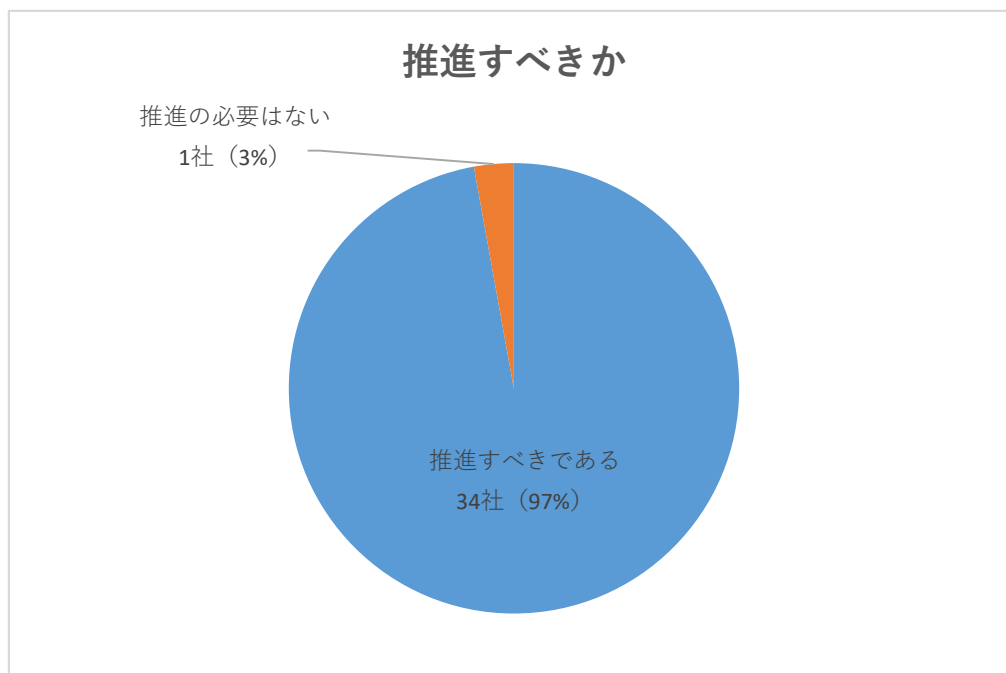
「活気が出る」「優秀な人材が集まる」「会社の利益向上につながる」が上位の回答であった。

また、その他として、「離職率が圧倒的に減る」等人材不足解消につながる事が分かった。

働きやすい環境の整った職場を作ることは、企業側にとっても、メリットがあることを認識していることが分かった。

働き方改革促進を進めることで企業の業績も上がり将来に繋がっていくと考えられる。

9. 女性が働きやすい環境や活躍の場づくりについて



【推進すべきである：理由】

- ・働き手が不足する中、女性の活躍に期待しているため
- ・人材不足対策
- ・最近では女性でも働きたいと思う人が増えているため
- ・女性が働きやすい環境は男性も働きやすい環境
- ・労働人口の減少に伴い、女性にも活躍の場を与える必要がある
- ・人材確保のため、および今の世の中の状況を鑑みて女性が働き続けることは家庭の収入面で重要と思われるため
- ・離職が減り、優秀な人材の確保につながる
- ・女性が働きやすい環境は男性も働きやすい環境となり、職場の雰囲気もよくなる為
- ・女性が社会に出ることにより地域及び国全体が豊かになるため
- ・女性の労働力が活かされ、だれもが働きやすい環境になるよう推進すべきだと考える
- ・労働力不足解消のため
- ・現在ならびに将来人手不足の時代には潜在労働力である女性の就労が必要であるので、その環境を整える必要がある
- ・男性も女性も関係なく活躍できると考えているため
- ・仕事における男女の差はあまり重要でない
- ・女性の能力をフルに活用できる社会づくりが求められている

【推進の必要はない】

- ・職種に応じて決めるべきだから
- ・女性は扶養でいたいとの思いがあるため

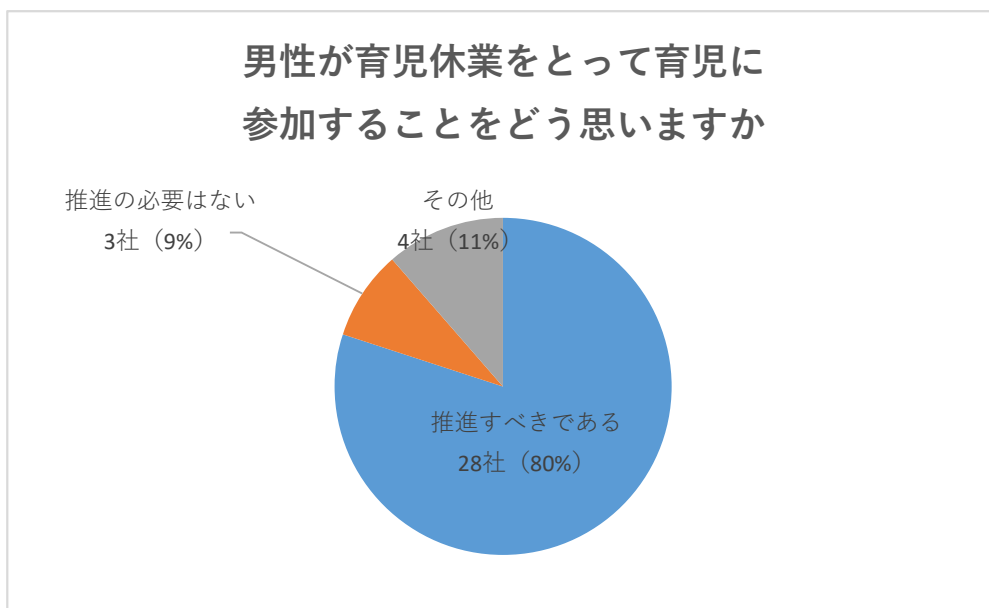
〈考察〉

97%が「推進すべき」だった。3%は「必要ない」と回答したが、性別に関係ないとの回答だったのでマイナスな数値ではないだろう。

人材不足の観点から、性別に関係なく活躍することが企業側からも求められていることが分かった。

一方で、「職種に応じて決めるべき」「女性は扶養でいたいとの思いがある」という回答があり、女性が働きやすい環境は男性にとっても働きやすい環境等の正しい啓発をしていくことが重要である。

10. 男性が育児休業をとって育児に参加することについて



【推進すべきである：理由】

- ・ 男女平等
- ・ 女性が当たり前で育休を取って男性が取れないのはおかしい
- ・ 職場、夫婦の協力体制が構築され、仕事も夫婦関係も良い影響がある
- ・ 本音では男性が従事する業務の内容から難しい部分があるが、男性女性が平等に働く環境を作っていくためには男性にも育休がないと不公平だと思うから
- ・ 仕事とプライベートを両立する事で、仕事の意欲が高まり生産性が向上する
- ・ 近年、妻の産後うつについて問題視されている。夫が仕事を休みサポートしながら2人で子供を育てる事で妻の負担が軽減されると思う
- ・ 子供が小さいうちの時間は限られているため、両親と過ごす時間は大切にすべき。給付金があるが収入が減ってしまうことで断念した男性社員がいた
- ・ 女性が社会参加で活躍する為には男性の育児休業が必要である
- ・ 男性が育児参加することにより、女性の負担が軽減でき、労働力の確保につながると思う

- ・母親の負担が軽減することにより家庭が安定し、本人の職場での仕事にも好影響を与える可能性が期待できる。しかし環境の整備、意識改革などの問題がある
- ・育児＝母親の担当は古い考え方。男性も積極的に参画すべき
- ・妻の精神的負担を和らげ家庭内の調和が保てる
- ・女性に活躍してもらうには、男性の協力が不可欠

【推進の必要はない：理由】

- ・会社で推進する環境が整っていないため
- ・中小企業では無理だから。他の社員の負担が増す

【その他】

- ・育児参加は必要であるが、現在の従業員主体の休暇制度には疑問がある
- ・仕事がスムーズに回るか心配であり、何とも言えない
- ・仕事がうまく回るか心配であり、何とも言えない
- ・環境を整えていけば良い

〈考察〉

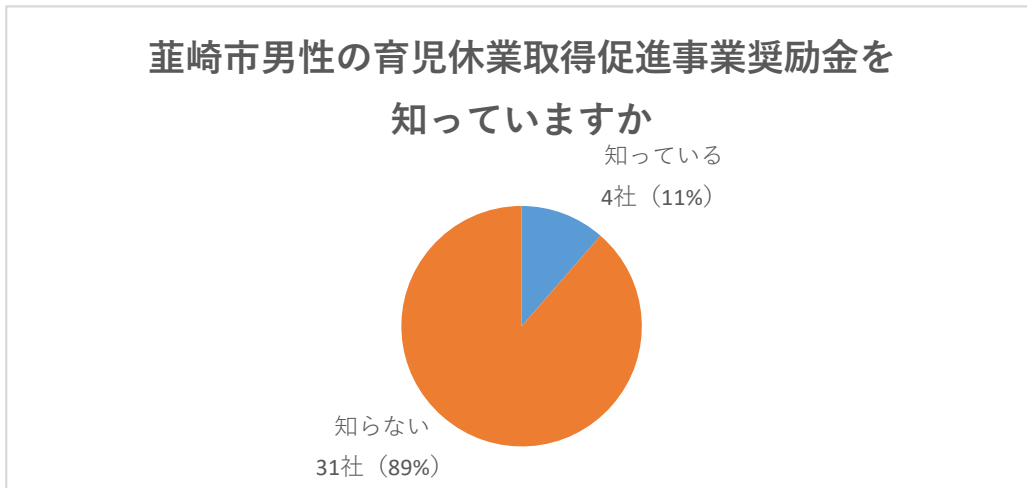
80%が「推進すべき」、9%が「推進の必要ない」、11%が「その他」という結果となった。

「仕事とプライベートを両立することで、仕事の意欲が高まり生産性が向上する」「女性に活躍してもらうには、男性の協力が不可欠」等、多くの市内事業所が、好意的にとらえていることが分かった。

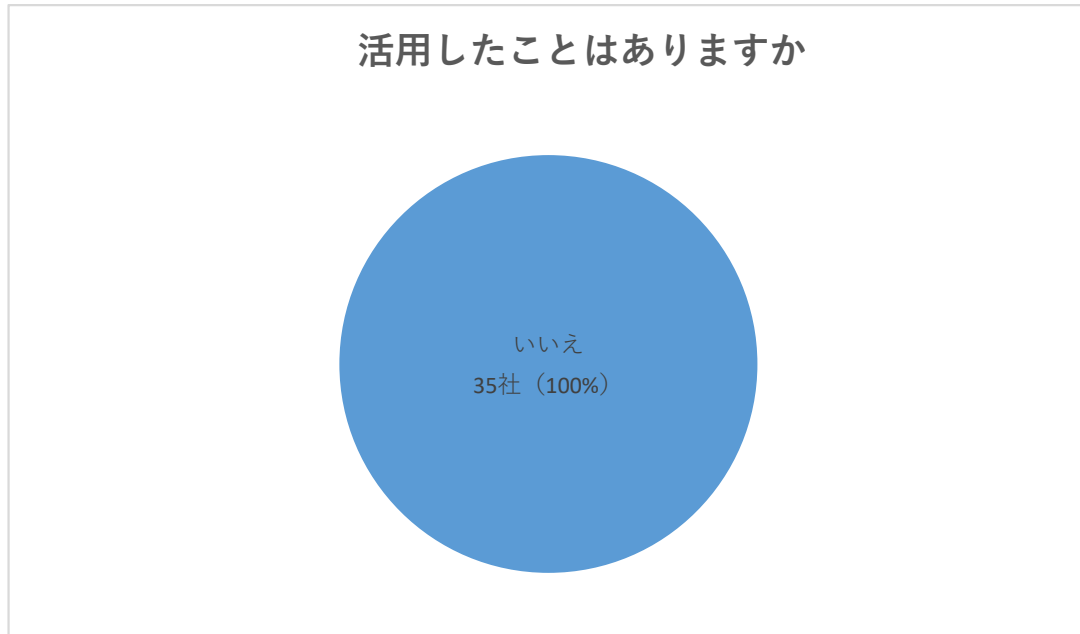
しかし、「推進する環境が整っていない」「中小企業では無理」「仕事がスムーズに回るか心配」等の意見もあり、今後、取得率向上に向けた経営面等における研修等が求められよう。

11. 韮崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金について

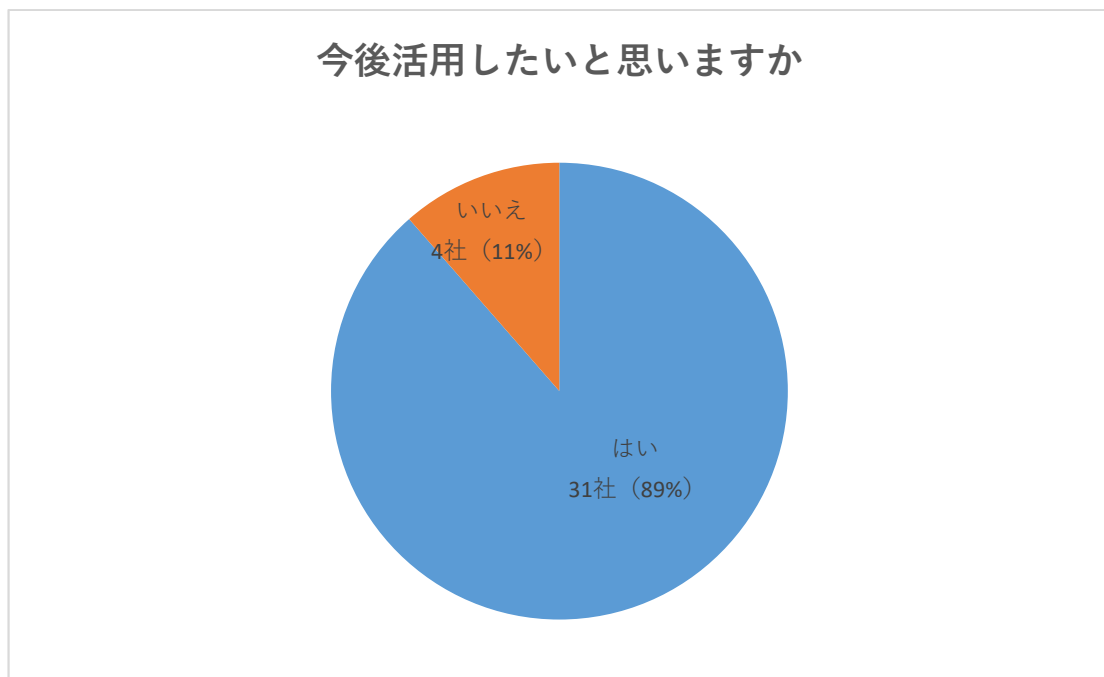
(1) 韮崎市男性の育児休業取得促進事業奨励金の認知度



(2)活用について



(3)今後について



〈考察〉

89%が「知らない」、11%が「知っている」という結果となり、市においては、市広報誌やHP等で周知しているが、より一層強化な周知活動が必要である。

奨励金使用について、89%が「活用したい」、11%が「いいえ」と回答があり、多くの事業所が男性の育児休業について積極的に実施したいことがうかがえる。

市の制度の周知の方法を工夫すると同時に、事業所においても、男性の育児休業取得率を上げるための研修を求めたい。

〈全体考察〉

回答率が、32.7%と低く市内事業所の男女共同参画推進及び働き方改革の推進について関心度が低いと考えられる。

しかし、調査に協力してくれた企業は働き改革に意欲的であり、推進に向けての意識が高いことがどの項目から推察できた。

今後、奨励金の周知を積極的に行い知ってもらうことをきっかけにして、関心度を高めることができるのではないかと思う。

このアンケート調査を含めた令和3年度の活動報告書及び提言書を全企業に送り、さらに連携を深めていきたいと考える。

昨年度の中高生へのアンケート結果との比較も踏まえた提言については、活動報告書及び提言書を参考にされたい。

別紙資料1-2



企業



共通点

- ・自分の生活とのバランスがとれる
- ・相談しやすい雰囲気がある
- ・家族との時間をとれるようにする



学生



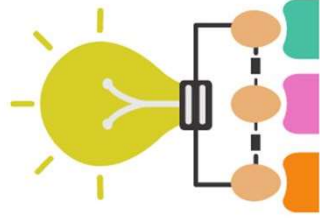
製造業に興味なし

荊崎市は製造業が多い

共通していない（中高生の想い）

- ・やりたい仕事をする
- ・その人の働き方に合わせた働き方を選ぶことができる
- ・おしゃやかなオフィス

市外で働きたい



家庭と仕事の両立

グループ



お互いを尊重できる

家事のパートナーシップ



韮崎市男女共同参画推進委員会
発行：令和4年3月

記念日 _____
名前 _____



先輩夫婦からのメッセージ

親も笑えば子どもも笑う。笑顔は家庭を救う！

はじまったばかりの夫婦生活。
家事も育児も、はじめからすべてうまくいかなくて当然です。
押しつけず、投げ出さず。
お互いにとって良い形を一つずつ考えていきましょう

少し休んで手を握るとほっとするね、ゆっくりね歩こうよ

赤ちゃんのハイハイにも安心！
お米のとぎ汁を手ぬぐい等に浸し、
しっかり絞って床を拭くとワックスの代わりになります。

先輩夫婦からのメッセージ

相手のしてくれたことが期待と少し違っていても、
「ありがとう」と口に出せば
「まあいっか」と思えるかも… (!)

性別にとわられず、思いやりの気持ちで家事を分担し
ステキな夫婦になって下さい。

家庭と仕事は車の両輪。
家事・育児は男女で協働、今日できることは今日のうちに
先人の行動は将来みなさんの歩む道しるべ。
互いに支え合い信頼し合い前向きに笑ってくださいね

この冊子を使って夫婦仲良く過ごしてください。

(令和3年度男女共同参画委員会メンバーより)



「男女共同参画」って？

男女共同参画とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野において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、共に責任を担うべき社会」です。(男女共同参画社会基本法第2条)

なんだか難しい言葉がいっぱいあるけど簡単に言うとね！

**「性別にかかわらずすべての人の人権が尊重され、
自分の意志で政治、経済、社会そして文化的な活動のメリットを得て
その責任を担える社会をめざそう」**

ということです。

夫婦がお互い幸せな関係でいるためには？

相手の話に5分耳を傾ける。

仕事や家事に忙しい中でも、お互いの様子について話し合う時間を意識的に作る場所から始めると良いでしょう。目の前の問題をどう乗り越えたらいいか、お互いにとってどのような家事分担がより良いか。これから先を決めていくのは2人の対話です。短い時間でも、相手の話を聞き入れる習慣をはじめのうちに身につけておくとういでしょう。

「家事」と呼ばれる仕事にはどんな仕事がある？

これまで「男性は仕事 女性は家事」という役割意識が一般的とされてきました。ですが、会社の仕事が人事、経理、営業…と分かれているように、どうやら「家事」も一言で括れるものではなさそうです。目に見えやすい仕事だけでなく、名前をつけられないような細かく目に見えないけれど、誰かがやらないと生活ができなくなってしまう。「家事」にはそんな仕事が含まれています。

実際に、いくつかの家事を「分解」して、どのような仕事があるのかを具体的に見てみましょう。

お互いのいいところを書いてみよう

2人にとって「より良い男女共同」の形を考えていく上で、お互いの良いところがヒントになるかもしれません。それぞれのいいところを発見し合ってみましょう。

料理って？

- ご飯の献立を考える
- キッチンを整理する
- 冷蔵庫の残り物を確認し
使い道を考える
- 調理ゴミを捨てる
- 完成した料理を盛り付ける
- 調味料や洗剤を補充する
- 冷蔵庫をきれいに保つ
- 家族の体調に合わせて
栄養バランスを考える
- 食費を管理する

掃除って？

- 掃除機をかける
- 窓ガラスを拭く
- ごみを捨てる
- 布団を干す
- 家の換気をする
- ゴみの種類に応じて収集日を把握する
- 掃除機のフィルターを交換する
- 粗大ゴミ回収の手配をする
(回収業者への電話など)
- 排水口の掃除
- 自宅前の掃除

育児や介護

保険証やお薬手帳を管理する

子どものおむつ交換

入浴の介助

ミルクや離乳食の用意

薬の管理

子どもをお風呂に入れる

子どもの体調や様子を確認する

口腔ケア

洗濯

洗濯物を収納する

洗濯ラベルを見て洗い方を確認する

季節物をクリーニングに出す

ポケットの中身を確認する

洗濯槽を掃除する

日が暮れる前に取り込む

天気予報を確認する

2人で決める仕事

「我が家」の家事を2人で自由に決めてみましょう。

(例：毎日5分相手の話を聞く)

その他

多様な生き方

グループ

【背景及び意義】

(1) 近年の新たな基本的人権を脅かす社会的な動向

セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに代表される職場等におけるハラスメント行為、またドメスティックバイオレンスのほか、デートDVといった暴力、さらにはスマートフォンの普及やSNS等のデジタル化の進展によるリベンジポルノなど、様々な問題が顕在化されてきており、守られるべき基本的人権が脅かされるような事案が頻繁に取りざたされております。

(2) 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で在宅時間が長くなった影響等で、同居人などから受ける性暴力の相談が増加しているとのことです。

丸川珠代男女共同参画担当
相は11日の記者会見で、全国の
ワンストップ支援センター

性暴力相談 23%増

20年度5万件 内閣府まとめ

在宅長時間化が影響

に寄せられた2020年度の性暴力や性犯罪の相談件数が、前年度比23・6%増の5万1411件だったと発表した。新型コロナウイルス感染症拡大で在宅時間が長くなった影響で、同居人などから受けた性暴力の相談が増加。以前に受けた被害を話す事例も目立つ。

丸川氏は会見で「性暴力は決して許されず、長い時間にわたって傷も残る。被害が起きる背景にも目を向けながら対策を進めたい」と述べた。各都道府県のセンターが受けた電話や面接、メールなどの相談を集計した。月別では今年3月が5291件で最も多く、次いで1月4838件

昨年12月4704件だった。特に昨年10月〜今年3月の下半期は、前年度同期比30・0%増と伸びがより大きかった。

内閣府によるセンターへの聞き取りでは、恋人や結婚相手を探すマッチングアプリを介して出会った人からの被害も増加。外出自粛の影響で利用頻度が増えているとみられる。

ワンストップ支援センターは、被害に遭った直後から総合的な支援を1カ所で行う施設。全国共通短縮ダイヤルは「#8891」で、電話すれば最寄りのセンターにつながる。

掲載日:2021年05月12日/社会/紙面頁022
紙面・記事・写真・イラスト等の無断掲載・転用はお断りします。Copyright 山梨日日新聞社

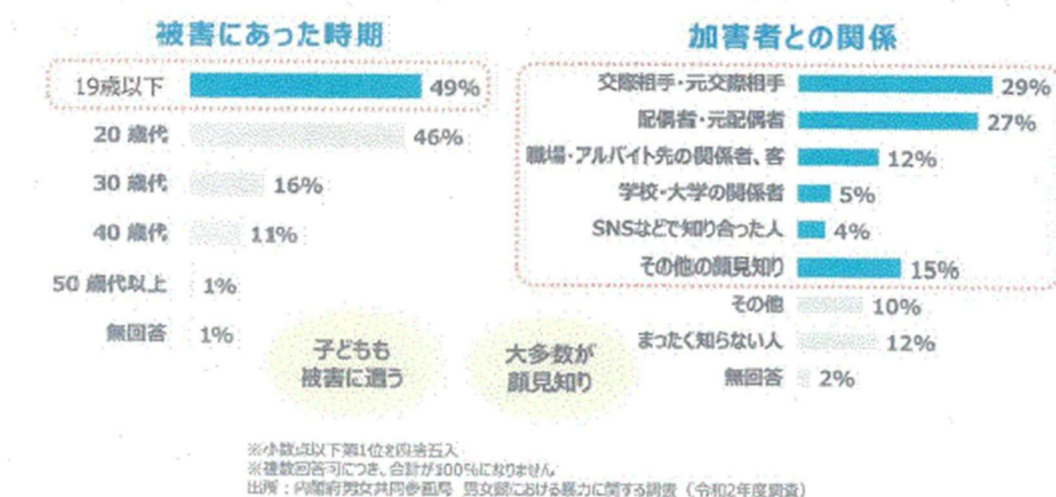
出典：山梨日日新聞 2021年5月12日

- ・内閣府「男女間における暴力に関する調査報告書」によると、20代女性のデートDV被害は4人に1人であり、20代男性では、9人に1人が被害を受けたことがあると報告されております。



出典：内閣府「男女間における暴力に関する調査報告書」（令和3年3月）

- ・また、無理やり性交されたことがある人のうち、被害にあった年齢は、19歳以下が最も多く（49%）、加害者との関係は、面識のある人からの被害が大多数（88%）を占めております。

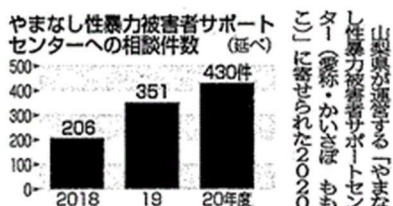


出典：内閣府男女共同参画局 男女間における暴力に関する調査（令和2年度調査）

- ・なお、2020年度における全国のワンストップ支援センターに寄せられた性暴力や性犯罪の相談件数は前年度比23.6%増の5万1141件とのことです。
 - ・また、2020年度におけるやまなし性暴力被害者サポートセンターに寄せられた性暴力相談件数は、430件に上り、年々増加しているとのことです。
- ※2018年度：206件、2019年度：351件

性暴力相談 県内430件

昨年度 運動浸透 2年で倍増



山梨県が運営する「やまなし性暴力被害者サポートセンター」(愛称・かいさほ)もこの「」に寄せられた2020年度の相談が延べ430件に上り、センターを設置した18年度から約2倍になったことが18日、県のまとめで分かった。県は「センターの周知が進むことに加え、性被害を告発する『#MeToo』運動が広がり、被害者が周知環境が打ち明けやすい環境が広がったこと」を要因と分析している。

センターは、県が性暴力の被害者を総合的にサポートするため18年4月に開設。研修を積んだ女性相談員が電話や面談、メールで相談に応じ、被害者の意を尊重した上で関係機関との連絡調整にあたっている。

県県民生活総務課によると、相談件数は18年度206件、19年度351件、20年度は430件と年々増加。相談員が各機関に付きまわす「同行支援」は18年度3件から20年度は40件、県が臨床心理士のカウンセリングや産婦人科の診察、弁護士相談の費用の一部を負担する「費用支援」は18年度1件から20年度は24件といずれも倍増した。

同課は相談件数の増加について「センター開設から3年がたち、徐々に活動が認知されている」と分析。近年、「#MeToo」運動や性暴力被害を訴える「ウィー・キャン」なども被害者が周知に前をよびやすい環境が広がったこととみている。

県は相談ニーズに対応するため、4月から相談時間を従来からの2時間拡大した。担当者は「相談は増えているが、氷山の一角だ。被害者増え

で構わないので、相談してほしい」と話している。

センターの場所は利用者のプライバシーに配慮するため非公開としている。受け付けは平日午前9時〜午後5時。電話055(222)5556

〈土屋圭佑〉

掲載日:2021年05月19日 / 1面 / 紙面頁001
 紙面・記事・写真・イラスト等の無断掲載・転用は断ります。Copyright 山梨日日新聞社

出典：山梨日日新聞 2021年5月19日

- ・なお、本市における状況は、福祉課からの聞き取りによると例年、1件程度の相談件数とのことであり、特段、増加している状況ではないとのことでした。
- (3) 山梨県における対応
- 令和3年7月27日、山梨県知事は、性別による社会格差を徹底解消する「男女共同参画先進県」実現に向けて、取り組み断行宣言を表明しました。
- この中で、「新型コロナ拡大の影響等により、DVや性暴力の増加・深刻化を改めて認識」されたと触れております。
- また、当面の重点施策の中で子供の頃からの理解促進が重要であることから、特に若年層への意識啓発を強化することとしています。

(4) 学校現場での子どもへの予防教育

アメリカを代表する諸外国では、幼稚園くらいから被害者にも加害者にもならないように性教育をしているとのこと。

日本では、学校での性犯罪・性暴力対策の強化方針を国において示しており、令和2年度から3年間集中強化期間として取り組み(※)を行っているところであるものの、伝統的ともいえる性教育のタブー視によって、ほぼ授業で取り入れあげられていない状況であります。

しかし、「デート DV 予防教育の必要性～効果測定調査報告と社会的コストについて (NPO 法人デート DV 防止全国ネットワーク：2021年5月)」によると、生徒に対して予防授業を行った結果、統計的有意差が確認できたと報告されていることから、本市において取り組みを行うことは重要と考えます。

※ 性犯罪・性暴力対策の強化の方針(概要) 別紙資料 3-2

(5) 男女共同参画推進計画での基本理念及び目標

「男女がお互いに認め合い、協働するまち・葦崎」という理念の達成のため、5つの目標があり、その5番目の目標に「人権が尊重される社会の形成」が掲げられております。

人権は、全ての人に保障されていることは言うまでもありませんが、実際には人権侵害ともいえる事柄が多く見受けられます。特に昨今、家庭内や恋人間での性的暴力が社会問題となっており、被害者の大半は若年層の女性が占めている状況でもあります。

また、知らずうちに加害者となるケースや反対に被害者自らが声に出せない状態にあるなど、人権尊重の理念を改めて確認し、他人を傷つけない、自分の権利を守る(自己決定権)という知識と力を築いていくことが重要と考えます。

【主な活動】

6月23日：グループ構成決定

7月28日：DV・ハラスメントについて講演(望月氏)

8月：コロナ禍により中止

9、10月：働き方改革に関する講演(佐々木氏ほか)

11月24日：小沢指導主事、松本恵子氏を招聘

・学校現場での性教育の取り組み状況

・元CAPメンバーによる取り組み内容

12月13日：事前打合せ

12月22日：ターゲット及び取り組み内容確認

1月6日：福祉課担当者聞き取り

別紙資料 3 - 1

- ・DV、デートDVの相談窓口、保健福祉センター担当者聞き取り
- ・健康相談の中にDV等の相談あり
- ・各学校からの依頼により、命の教育等において性差について講演

1月26日：各自、取り組みについて提案・協議

2月16日：提言（案）をもとに協議

3月23日：提言（案）確定

性犯罪・性暴力対策の強化の方針（概要）

（令和2年6月11日 性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定）

- 性犯罪・性暴力は、被害者の尊厳を踏みにじる行為であり、心身に長期にわたる深刻な影響を及ぼす。
性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組や被害者支援を強化していく必要。
- 性犯罪・性暴力の根絶を求め社会的気運の高まり。
- 性犯罪・性暴力の加害者・被害者・傍観者にさせないための取組が必要。また、子供の発達段階や被害者の多様性などに配慮したきめ細かな対応が必要。



性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」

〔令和2年度から4年度までの3年間〕

平成29年改正刑法附則に基づき、事実態に即した対応を行うための施策の検討

性犯罪・性暴力の
特性を踏まえた取組

はじめに

刑事法に関する検討とその結果を踏まえた適切な対応

性犯罪者に対する再犯防止施策の更なる充実

被害申告・相談をしやすい環境の整備

切れ目のない手厚い被害者支援の確立

教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防

方針の確実な実行

教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防（2）

- わいせつ行為を行った教員等の厳正な処分
※保育士への同様の対応を検討
- ②⑨ 懲戒免職（原則）や遺漏のない告発の実施の徹底に関する教育委員会への指導
- ③⑩ 教員免許状の管理等の在り方について、より厳しく見直すべく検討
- ③⑪ 「相手の同意のない性的行為をしてはならない」「性暴力はあってはならないものであり、悪いのは加害者である」という社会の意識の醸成が大切。令和2年の「女性に対する暴力をなくす運動」（11/12-25）において、「性暴力」をテーマとして、広報啓発を実施。
- ③⑫ 令和3年から、毎年4月を、若年層の性暴力被害予防のための月間とし、啓発を徹底。（AVJK問題の更なる啓発、レイプドラッグの問題など若年層の様々な性暴力の予防啓発。性暴力被害に関する相談先の周知。周りからの声掛けの必要性などの啓発。）
- ③⑬ 保護者等を対象に実施するインターネット上のマナー等の啓発時の性被害防止についての啓発
- ③⑭ SNS利用に起因する中高生などの子供の性被害を防止するため、SNS上の子供の性被害につながるおそれのある不適切な書き込みに対する広報啓発を実施。

方針の確実な実行

- 本年7月を目的に、具体的な実施の方法や期限などの工程を作成。
- 毎年4月を目的に進捗状況や今後の取組についてフォローアップを実施。
- ③⑮ 性暴力の実態把握（若年層の性暴力被害の実態把握、ワンストップ支援センターにおける詳細な支援実態調査、障害者の性暴力被害の実態把握のための取組の検討）