

第3次鶴岡市男女共同参画計画（案）の概要について

○計画策定の主旨： 本市での男女共同参画のさらなる推進に向け、各政策分野で重点的に取り組むべき施策や事業について、総合的・計画的に進めるため策定するもの	○現状 ・男女共同参画への理解は進んでいるが、実生活への浸透は十分ではない ・多くの人が「若い女性が自分の望むキャリアを地域で実現するのは難しい」と感じている ・男性より女性の方が「住んでいる地域では、古い考え方やしきたりに縛られる」と考えている ・地域コミュニティでは、女性が参画しやすく意見が反映されにくい状況がある ・男性による家事・育児・介護は当たり前と考えられるようになっているが、実際は働き盛りの男性が制度の育児休業等の制度を利用できることも多い	○第3次計画策定の特徴 ・若年女性の地元回帰・定着と活躍を促進する観点から、計画の体系と取組を検討 ・本市での「男女共同参画が実現した状態」のイメージを明確化 ・職場・地域・家庭の性別役割分担を見直し、自分らしく活躍できる環境づくりを促進
○計画の位置づけ： ・「男女共同参画計画基本法」に定める市町村男女共同参画計画 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に定める市町村推進計画 ・「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」に定める市町村推進計画 ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に定める市町村推進計画		
○計画の期間：令和8年度～令和12年度の5年間		

基本方針	施策の方向	主な施策	具体的な取組 ◆は新規項目、赤字は特に力を入れていく取組	評価指標	基準値	目標値	
促進する共理解と実践意識の実現	(1)男女共同参画の理念の理解促進とアンコンシャス・バイアスの解消	①計画の着実な進行管理 ②全世代に向けた情報発信と学習機会の提供	施策の推進体制の構築と推進懇談会等の運営 関係機関との連携による周知・啓発 男女共同参画に関する教育の充実や環境づくり 学校教育における性に関する適切な指導の実施	・対象や世代ごとに効果的な媒体による発信 ・男女共同参画意識に関する調査の実施 ・基本的人権に基づいた男女平等の考え方を深める学習の実施 ・教員の理解を深めるための研修の実施	男女の地位を「平等」と考える人の割合	32.5%	50%
	(2)自分らしさを生かし互いを認め合う教育・啓発の推進	①思いやりと主体性を育む教育の推進 ②多様な生き方や価値観を尊重する意識の醸成	社会力と思いやりの心を育てる教育の推進 児童・生徒が将来の生き方を考える教育の推進 自分らしい豊かな生き方を学ぶ講座の開催 性的少数者への理解促進のための啓発や研修の実施	・自己理解を促し、自己肯定感を高めるキャリア教育の推進 ・豊かに生きるためにの気づきを得る講座の開催	つるおかSDGs推進パートナー登録企業の中で、「ジェンダー平等」に取り組む企業の割合	36.7%	80%
自分らしく活躍できる地域社会の実現	(1)仕事と生活の調和をもたらす柔軟な働き方の推進 【女性活躍推進法計画】	①働きやすい職場を支える制度の理解と活用の促進 ②ワーク・ライフ・バランスの実現	一般事業主行動計画の策定の促進 労働者向けの各種支援制度の理解促進・実践事例の周知 国・県制度による認定の取得促進 働き方改革と男女の固定的な役割分担の見直しの促進◆	・「えるぼし」「くるみん」「やまがたスマイル企業」等の認定・取得を促進するためのセミナー等の開催 ・性別による役割分担業務の見直し及び改善 ・男性職員の子どもの出生時等の休暇や育児休業、介護休業取得等の促進 ・ハラスメント防止のための研修や啓発活動の実施	市の審議会等委員の女性比率	31.0%	40%
	(2)雇用機会の充実と待遇格差の縮減 【女性活躍推進法計画】	①男女がともに活躍できる職場環境の整備 ②就労機会の確保と多様な働き方の推進	男女間の賃金格差の解消と平等な待遇確保 職場における女性活躍の推進◆ 就業支援制度の周知 家庭内のしごとを希望する人への内職相談・あっせんの実施	・経営者及び女性社員を対象としたセミナーや講演会の開催・周知啓発 ・高齢者の定年延長や再雇用に関する制度周知	やまがたスマイル企業に認定された企業数	74社	228社
	(3)若者・女性を惹きつける職場づくり	①鶴岡市ならではの魅力あるしごとづくり ②若者の地元定着・地元回帰促進	生命科学を中心とした高度な産業集積の促進 創業支援のためのセミナーや気運醸成イベントの実施 農林水産事業等における女性の参画拡大 キャリア教育の推進 若者の地元就職支援の強化 移住希望者への包括的な支援の実施	・若者や女性等、多様な人材が農業経営者育成学校で学び、地域農業の担い手として就農・定着するまでの環境の整備 ・将来の担い手となる若者の地元回帰・定着を促進する奨学金返済支援の実施 ・就職活動を迎える大学生や地元就職を希望する求職者を対象とした地元企業の情報発信	男性を100とした場合の女性の給与収入の水準	67	70
	(4)女性の参画拡大とリーダーシップの促進	①女性の政策・方針の決定過程への参画の促進	市審議会等への女性の参画推進 官民の女性リーダーの連携や育成・意見反映の場づくり	・各種審議会委員等の女性比率向上に向けた状況把握と働きかけの実施 ・女性の意見や考え方を市の施策等に反映させる場づくりの検討	広域コミュニティ組織における女性役員比率	17%	30%
	(5)地域活動への多面的な支援	①女性が参画しやすい地域づくり	住民活動の担い手の育成 地域への女性の参画の促進と活動支援 男女共同参画の視点に立った防災の取組強化	・町内会長・自治会長向けの女性や若者等多様な人材の活用について学ぶ研修の実施 ・自主防災組織や避難所運営に関する委員会等へ、男女それぞれのリーダーを配置するなど、双方の視点を取り入れた防災・災害対応の推進			
りして暮らす環境にかかるわざわざく心	(1)共に支え合う家庭づくりと自分らしい人生設計の推進	①家庭における協働の推進 ②若者・女性のライフプランを実現するための支援	家庭内の役割分担の見直しや男性の家事育児等参加の推進◆ 結婚・出産・子育て等の情報提供と相談支援	・性別による役割分担業務の見直しや改善に向けた周知・啓発 ・性の多様性に関する相談窓口（ホットライン）の周知	市役所男性職員の育児休業取得率	38.7%	85%
	(2)性別に基づく暴力の根絶と困難を抱える女性の包括的支援 【DV防止法計画】 【困難女性支援計画】	①暴力の予防や適切な行動を促す教育・啓発活動の取組とDV被害者への支援 ②困難な問題を抱える女性等への支援	多様な手段・機会を活用した啓発活動の強化 各関係機関と連携した早期相談の促進 啓発活動の強化と相談体制の充実	・パープルリボンキャンペーンの実施 ・SNS等を活用した相談窓口の周知 ・県のアウトリーチ事業との連携による早期発見	DVを受けたことを「相談した相手がいる」人の割合	53.7%	80%

親が子に「鶴岡でなら自分らしく暮らせると自信を持って言えるまち