

# 第3回 徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議



令和4年9月29日（木）13:30～  
ホテル千秋閣 6階 孔雀の間

徳島市男女共同参画センター



# ネットワーク会議での連携・協働

## 1 ジェンダーギャップ解消アクション事業

女性活躍に関するオンラインセミナー及びワークショップを開催することにより意識啓発を行うとともに、ワークショップではお互いの異なる考え方を擦り合わせ、対話をすることで、多様な視点に気づき、意識改革から行動へつながるよう参加者の男女共同参画・女性活躍への理解を深める。

### 1 オンラインセミナーの実施

実施時期： 7/8（金）16:30～

対象： 大学生（主に女子大学生）

講師： 瀬地山 角（東京大学大学院教授）

内容： オンライン＋会場視聴

女性の社会における活躍、男性が家事・育児等への参画する意義についての講演。

固定的性別役割分担意識に捉われず、自分が希望する自分らしい生き方の選択につなげてもらう。

#### <連携・協働>

- ◆セミナーの周知協力
- ◆各団体でのセミナー参加者の募集

徳島市ジェンダーギャップ解消アクション  
オンラインセミナー  
Zoom ウェビナーによるオンライン開催  
会場視聴もあります!

男の家事が社会を救う!  
宝くじを  
ジャンボ必ず当てる方法?!

7月8日 [金曜日] 16:30~18:00  
参加無料

講師 瀬地山 角  
最大人気No.1 講演

主催 徳島市男女共同参画センター

# ネットワーク会議での連携・協働

## 2 「ロールモデルカフェ」の実施

実施時期： 7/19(火) 13:00~14:15

実施場所： 四国大学古川キャンパス

対象： 大学生

ファシリテータ： 加渡 いづみ 氏

(四国大学短期大学部 ビジネス・コミュニケーション科教授)

内容：

様々な分野で活躍する徳島のロールモデルとの交流や意見交換を実施。

自分が希望する自分らしい生き方を選択してもらえるよう行動へつなげる。



### <連携・協働>

- ◆事業企画・運営協力
- ◆ロールモデルの募集・推薦

## 3 今後のジェンダーギャップ解消アクション事業

◆10/29・30 ワークショップの実施(※別紙チラシ参照) (新男女共同参画プラン策定に係るワークショップ)

◆R5.1月頃 セミナーの開催 (企業の経営者や管理職を対象に、男女の働き方(男性の育児休業取得促進等)等の意識啓発を行うとともに、行動へつなげる。)

### <連携・協働>

- ◆セミナーの周知協力
- ◆各団体でのセミナー参加者の募集

## 2 女性活躍推進応援事業（現在実施中）

企業における女性活躍のメリットや市内の女性活躍に取り組む企業の先進的な取組事例の紹介、市内のロールモデルを取り上げた女性活躍推進啓発動画を制作し、本市のホームページ（YouTube）や関係団体において、動画を配信し、各企業での女性活躍推進の取組の参考としてもらう。

### 女性活躍推進啓発動画（※制作中） R5.2月頃完成予定

#### 中小企業における女性活躍推進における課題

- ◆ ロールモデルとなる女性社員が社内にはいない
- ◆ 女性社員自身の能力向上に対する意識が伴わない

こうした課題に対応するため、次の内容を動画に、各企業での女性活躍推進の取組の参考としてもらう。

- ◆ 企業における女性活躍のメリット
- ◆ 市内の女性活躍に取り組む企業の先進的な取組事例の紹介
- ◆ 市内のロールモデルを紹介

#### <連携・協働>

- ◆ 事業企画・運営協力
- ◆ 先進企業・ロールモデルの募集・選考
- ◆ 完成した動画配信・周知

### 3 女性活躍推進フォーラムの開催（令和5年2月頃）

女性活躍推進をテーマとしたフォーラムを開催し、ジェンダー平等、ダイバーシティ&インクルージョン、ダイバーシティ経営等の促進に向け、市内企業の女性活躍推進のための先進事例発表や徳島における女性活躍の現状についてパネルディスカッションを実施する。

#### 女性活躍推進フォーラム内容（案） R5.2月頃予定

◆ジェンダー平等、ダイバーシティ&インクルージョン、ダイバーシティ経営等の促進

◆パネルディスカッション

テーマ（案）

地方企業が生き残るためのダイバーシティ経営、男性の育児休業、育児休暇の取得促進、働き方改革の促進等について

<連携・協働>

- ◆事業企画・運営協力
- ◆フォーラムの周知・参加者募集

# 男女共同参画を取り巻く現状

## 1 人口・世帯の状況

参考資料pp.1-3

### (1)人口（国勢調査）

H7 約26万9千人→R2 約25万2千人→R27 約20万5千人（推計）

### (2)年齢3区分人口

老年人口（65歳以上）は年々増加

年少人口（15歳未満）及び生産年齢人口（15～64歳）は年々減少

### (3)世帯構成（国勢調査）

単身世帯が年々増加。

ひとり親世帯の状況（R2）母子世帯：1,416世帯 父子世帯：127世帯

## 2 男女の地位の平等感・固定的な性別役割分担

参考資料pp.4-5

### (1)男女の地位の平等感

「学校教育の場」以外の分野では、「平等」よりも「男性優遇」と考える

男性優遇と考える割合が高い項目

社会通念・慣習・しきたり等 79.7%

政治の場 75.3%

社会全体 73.3%

### (2)固定的な性別役割分担意識

固定的な性別役割分担意識に反対する割合の増加

H26年度 51.1% → R3年度 61.7%（10.6ポイント増）

## 3 政策・方針決定過程への女性参画の状況

参考資料pp.6-8

### (1)審議会等における女性委員の割合

増加傾向にあるが、目標値は未達成（目標値：R4年度 40.0%）

H29年度 29.5% → R4年度 36.4%（6.9ポイント増）

### (2)市役所における女性管理職（課長級以上）の割合

増加傾向にあるが、目標値は未達成（目標値：R4年度 16.0%）

H29年度 8.7% → R4年度 14.8%（6.1ポイント増）

### (3)管理的職業従事者に占める女性の割合

全国平均に比べて高い水準（全国：R2 15.7%）

H17年 16.2% → R2年 20.8%（4.6ポイント増）

### (4)地区コミュニティ協議会における女性役員の割合

女性役員の割合は増加傾向

H30年度 25.4% → R3年度 28.5%（3.1ポイント増）

## 4 就業の状況

参考資料pp.8-10

### (1)就業者に占める女性の割合

女性の就業者数は増加傾向、就業者全体の約47%が女性

H12年 43.4% → R2 47.1%（3.7ポイント増）

### (2)女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ※1）

M字カーブは解消されつつある。本市は全国に比べM字カーブは浅い。

### (3)男女間の賃金格差（所定内給与額）（徳島県）

男性一般労働者の給与水準を100とした時の女性一般労働者の給与水準は78.7で、全国よりも男女間格差は、やや小さい（全国75.2）

## 5 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の状況

参考資料pp.11-12

### (1)夫の育児・家事関連時間（徳島県）

全世帯：妻の約1/5 共働き世帯：妻の約1/4 専業主婦世帯：妻の約1/8

### (2)ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

理想：男女ともに「仕事と家庭生活と個人の生活をともに優先したい」が多い。

現実：男性の約3割が「仕事を優先したい」

### (3)男性の「育児休業・介護休業制度」

男性の「育児休業・介護休業制度」の利用が進まない理由

女性	男性
1 職場に理解や取りやすい雰囲気がない（65.2%）	1 取ると仕事上、周りの人に迷惑がかかる（61.3%）
2 取ると仕事上、周りの人に迷惑がかかる（54.3%）	2 職場に理解や取りやすい雰囲気がない（54.6%）
3 男性が取ることにについて社会全体の認識が十分でないこと（53.9%）	3 仕事が忙しい（50.3%）

### (4)市役所における男性職員の育児休業取得率

H3年度 18.8%

#### ※1 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辞める女性が多く、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。

# 男女共同参画を取り巻く現状

## 6 配偶者等からの暴力(DV)の状況

参考資料pp.13-16

### (1)DV相談の有無

「自分自身や自分のまわりで経験した人がある」と回答した人のうち、DVについて「誰にも相談しなかった」が約4割

### (2)DV相談窓口の認知度

警察：79.0% 徳島県中央こども女性相談センター：31.6%  
民間の機関（弁護士会、民間シェルター※2など）：27.7%  
相談窓口を知らない：12.8%

### (3)DVに対する認識

身体的暴力・性的暴力に比べて、精神的暴力・経済的暴力の認識が低い。  
男性の方が女性より、精神的暴力・経済的暴力について、暴力にあたる認識が低い傾向

## 7 生活上の困難に直面する女性等の現状

参考資料pp.17-19

### (1)ひとり親世帯

ひとり親世帯では、生活困窮に陥りやすい。

### (2)一人暮らしの高齢者

女性の単身世帯の約5割は65歳以上  
高齢期の女性の貧困（低年金・無年金者問題）

### (3)性的マイノリティ※3の生活しづらさ

性的マイノリティにとって、生活しづらい社会との認識が高い。

性的マイノリティにとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会であるか

そう思う	30.4%	どちらかといえばそう思う	34.1%
そう思わない	5.4%	どちらかといえばそう思わない	9.6%

### (4)性的マイノリティの理解促進や支援

職場や学校等における理解の促進、いじめや差別を禁止する法律や制度の見直しが必要

## 8 新型コロナウイルス感染症の影響

- (1)孤独・孤立状態で不安や課題を抱える人が増加
- (2)DVや虐待等の深刻化、女性の家事・育児の負担増加
- (3)テレワーク※4、時差出勤など、働き方改革の急速な変化

## 9 男女共同参画に関わる法改正

### (1)改正育児・介護休業法（R4.4月から段階的に施行）

雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務、「産後パパ育休」の創設等

### (2)女性活躍推進法の省令改正（R4.7月から施行）

常時雇用する従業員が301人以上の企業を対象に、男女の賃金格差の開示を義務付け

#### ※2 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。

#### ※3 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。

#### ※4 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。



# 男女共同参画の課題解決に向けて

## 課題1

- ◆女性の就業率は上昇しているものの、就業する女性に比して、管理的職業に就く女性は少ない。
- ◆地域において、リーダーとして活躍する女性の参画は、増加傾向にあるが、まだ十分には進んでいない。
- ◆市役所における女性管理職の割合が低い。
- ◆審議会等の委員所女性の割合は、増加傾向にあるが、十分には進んでいない。

## 課題2

- ◆女性の就業者・女性活躍も進展はしているものの、依然として家事・育児の女性への偏りが存在する。
- ◆新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、深刻な影響が生じている一方で、テレワークをはじめとするオンラインの活用、時差出勤などが普及している。

## 課題3

- ◆新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある人に、より深刻な影響をもたらし、孤独・孤立状態で不安や課題を抱える人が増加している。
- ◆性的マイノリティにとっては、生活しづらい社会であると認識されている。
- ◆DV相談の窓口を知らない、相談を誰にもしていない。

### 男女共同参画の取組の進展が未だ十分でない要因

社会全体において、**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）**が大きな障壁として存在

## 課題解決に向けて

あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた意識啓発

男性への男女共同参画の理解促進

配偶者等からの暴力の防止対策の推進

誰もが安心して暮らせる地域づくりの推進

性の多様性を尊重する意識の醸成

固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた意識改革



**取組を推進！！**

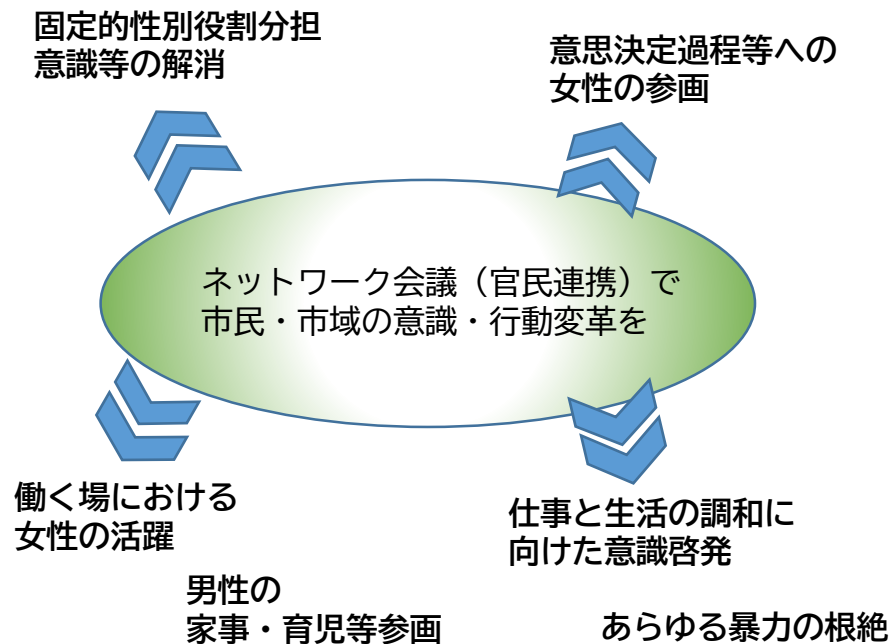
徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議

# ネットワーク会議の今後の取組

徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議は、令和3年11月に設立され、令和5年度（来年度）で3年目を迎える。また、徳島市では、令和5年3月に、新たに「徳島市男女共同参画プラン」を策定（予定）することから、男女共同参画推進の機運を高めるチャンスである。

ネットワーク会議から、徳島の男女共同参画推進やジェンダーギャップ解消、女性活躍推進のムーブメントを起こし、市域全体へ向けて情報発信を行い、市民の意識や行動の変革につなげる。

## ネットワーク会議によるムーブメントの展開



※ムーブメント：ある動き、流れを表す言葉

## ネットワーク会議からの男女共同参画の発信

- ネットワーク会議から市民・市域へ向けた情報発信  
「第4次男女共同参画プラン（新）」の周知啓発をネットワーク会議（構成団体）から市民・市域全体へ広め、男女共同参画推進の機運の醸成を図る。
- ネットワーク会議から女性活躍推進を水平展開  
「女性活躍推進啓発動画」を利用した女性活躍の水平展開を図り、女性活躍の推進・仕事と生活の調和に向けた意識改革・男性の男女共同参画の推進の機運の醸成を図る。
- ネットワーク会議から協力隊づくりの発信  
本市の男女共同参画推進の取組の実施や周知啓発に協力してくれる協力隊の募集を発信し、男女共同参画の取組の推進及び機運の醸成を図る。

# ネットワーク会議の今後の取組

本市の男女共同参画の課題解決に向け、ネットワーク会議（構成団体）の連携促進を深め、各団体の連携・協働による事業実施を行う。

また、本市には、「阿波女」が活躍する風土があることから、「阿波女」をキーワードにした女性活躍の推進や「阿波男」が、職場だけでなく、地域や家庭で活躍するまちになるよう、男性（市民）の意識や行動変革につながる取組を実施する。

## ネットワーク会議（構成団体）の連携促進

### ●ネットワーク会議（構成団体）の連携強化

市のホームページにネットワーク会議や各構成団体の男女共同参画に関する情報等を掲載し、情報発信及び各団体の連携強化を図る。

各団体のホームページでも情報掲載

### ●ネットワーク会議（構成団体）による連携・協働事業の実施

男女共同参画推進に係る事業を協働で実施することにより、各構成団体の連携強化及び事業の拡大を図る。

(例) ロールモデルカフェ	大学×市×ネットワーク会議
セミナー・フォーラム	企業×市×ネットワーク会議
啓発学習会	地域×市×ネットワーク会議
女性・若者流出防止事業	企業×大学×NPO等×ネットワーク会議
地域活性化事業	地域×企業×大学×ネットワーク会議
啓発事業	徳島県×徳島市×ネットワーク会議

※事務局（男女共同参画センター）へ提案を！！

## 「阿波女」「阿波男」の活躍推進

### ●「阿波女」をキーワードにした女性活躍の推進

「女性活躍推進啓発動画」に「阿波女」に関する情報を取り入れるなど、「阿波女」をキーワードに女性活躍や女性の参画の推進を図り、徳島らしい、「阿波女」が活躍するまちづくりを進める。

### ●「阿波男」の活躍推進

「阿波女」の活躍には、「阿波男」の協力があり、本市の男女共同参画の推進には、「阿波男」（男性）の参画・活躍推進が重要であるため、男性の意識や行動変革に向けた取組の推進を図る。

(例) 男性経営者・管理職の意識改革（女性活躍推進に向けた）  
仕事と生活の調和に向けた意識啓発  
男性の家事・育児・介護への参画推進  
男性の地域活動への参画推進

## 徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議取組方針

男女共同参画の推進やジェンダーギャップの解消を推進し、性別等にかかわらず、誰もが自分らしく生き、その個性や能力を十分に発揮し活躍できる徳島市を目指し、次のことに取り組んでいきます。

- 1 男女共同参画推進に向けた意識改革やジェンダーギャップの解消に向けた機運醸成に取り組めます。
- 2 誰もが自らの意欲や意識を高め、その個性や能力が十分に発揮できる活力ある社会づくりに取り組めます。
- 3 誰もが仕事と家庭の両立ができる環境づくりに取り組めます。
- 4 若者や女性が生き生きと暮らし、あらゆる分野に参画できるまちづくりに取り組めます。
- 5 徳島市から男女共同参画やジェンダーギャップ解消を発信し、阿波女が活躍するまち（徳島モデル）づくりに取り組めます。

令和4年6月1日

徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議