

# 男女いきいき 諏訪プラン **Ⅶ**

～多様性を認めあい、誰もが自分らしく  
いきいきと暮らせる諏訪市をめざして～



第7次諏訪市男女共同参画計画

2023年度～2027年度

## はじめに

近年わが国では、急速な人口の減少と少子高齢化がすすみ、人工知能（AI）などのデジタル改革をはじめとする技術の発展、また、新型コロナウイルス感染症の影響を契機とした働き方の多様化など社会情勢が大きく変化しています。

国においては、「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）」や「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」の改正が行われ、「第5次男女共同参画基本計画」を進めていくにあたり「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」が作成されるなど、女性はもちろん誰もが希望に応じた働き方を実現でき、性別にかかわらず人権が尊重され、個性と能力を十分に発揮して活躍できる男女共同参画社会の実現に向けた取り組みが行われております。



諏訪市では、これまで男女共同参画社会の実現のために、「男女いきいき諏訪プランⅠ～Ⅵ」を策定し、平成15年に制定した「諏訪市男女共同参画推進条例」に基づき、市民と行政の協働による各種施策の積極的な推進に努めてまいりました。そして現在は、令和4年度から令和8年度までを計画期間とする第六次諏訪市総合計画に位置づけた、「誰もが働きやすい雇用環境や自分らしい生き方の実現」に向けて、互いに責任を分かち合いながら、多様な生き方、働き方を選択できる暮らしやすい社会づくりを推進することとしています。

そのような中、この度、「男女いきいき諏訪プランⅥ」の終了に伴い、これまでの取組の成果を集約するとともに、引き続き令和5年度から5年間を計画期間とする「男女いきいき諏訪プランⅦ」を策定いたしました。策定にあたって実施しました、計画の基礎資料とするため男女共同参画についての市民及び事業所を対象にした意識調査では、男女共同参画意識の変化はみられるものの、家庭生活や地域活動の場、職場や政治の場などにおいて、いまだに性別による固定観念や慣習が根強く残っていることがわかりました。新プランでは、この課題の解消に取り組むために、「性別にとらわれない社会の実現に向けた意識づくり」「多様な人材が活躍できる環境づくり」「人権の尊重と安心・安全に暮らせる地域づくり」の3本の目標を掲げ、男女共同参画社会の実現に向けた意識・地域づくりを推進してまいります。今後20年（以上）高齢者が増加し続ける人口予測の下、当市においても合計特殊出生率が目標を大きく下回っている現状を見ると、男女共同参画の目指す社会に対する深い理解と実践が求められております。市民はじめ関係各団体並びに事業者の皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり熱心にご審議いただきました諏訪市男女共同参画審議会の皆様、貴重なご意見、ご提言をいただきました皆様に心より感謝申し上げます。

令和5（2023）年3月

諏訪市長 金子 ゆかり



# 目 次

## 第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨	2
2 計画策定の背景	2
3 計画の性格	3
4 計画の期間	3
5 基本理念	3
6 第7次諏訪市男女共同参画計画のテーマ	4
7 計画の体系	5
持続可能な開発目標 SDGsとは	6

## 第2章 計画の内容

### 目標Ⅰ 性別にとらわれない社会の実現に向けた意識づくり

課題1 固定的な性別役割分担意識の解消	9
課題2 性別にとらわれない教育・学習の充実	15

### 目標Ⅱ 多様な人材が活躍できる環境づくり

課題3 あらゆる分野への女性の参画の促進【女性活躍推進計画】	19
課題4 地域・社会活動における男女共同参画の促進【女性活躍推進計画】	24
課題5 ワーク・ライフ・バランスの実現（男女の仕事と生活の調和）	26

### 目標Ⅲ 人権の尊重と安心・安全に暮らせる地域づくり

課題6 安心して暮らせる環境の整備	31
課題7 生涯を通じた健康支援	41
課題8 あらゆる暴力・ハラスメントの根絶【DV防止基本計画】	43

## 第3章 計画の推進

計画の総合的な推進に向けて	47
計画における成果指標	48

## 【資料】

1. 諏訪市男女共同参画推進条例	50
2. 男女共同参画に関する国内外の動き	52
3. 計画策定の経過	56
4. 男女共同参画についてのアンケート調査	
①市民意識調査	59
②事業所意識・実態調査	85

## 第 1 章

# 計画の基本的な考え方

## 1 計画策定の趣旨

諏訪市では、これまでに「男女いきいき諏訪プランⅠ～Ⅵ」を策定し、平成15年3月には「男女いきいき諏訪プランⅢ」の策定と同時に「諏訪市男女共同参画推進条例」を制定し、男女共同参画社会の形成に向けて、様々な取組を進めてきました。

令和3年度には、2,000人の市民及び300社の事業所を対象に男女共同参画に対する市民意識調査、事業所意識・実態調査を行いました。その結果、前回の平成28年度と比べると固定的性別役割分担に対する意識改革は若干改善することができましたが、依然4割の市民が、固定的性別役割分担の意識が残っており、まだまだあらゆる場面で女性が活躍できる機会が妨げられています。

このような中、日本では少子高齢化を迎え、人口減少が進んでいます。当市においても例外ではなく、また、経済社会のグローバル化など社会情勢は大きく変化し、人々の意識も生き方も多様化しています。このような時代だからこそ、男女の性別にとらわれず、多様性を認め合いながら、誰もがいきいきと自分らしく暮らせる家庭や地域社会が求められています。

「男女いきいき諏訪プランⅥ」の計画期間が令和4年度で満了するにあたり、その成果と課題等を踏まえて、新たな「男女いきいき諏訪プランⅦ」を策定します。この計画は、市民と行政が一体となり、地域の特性をいかした男女共同参画社会の実現に向けて、中長期的な取組方針を示すものです。

## 2 計画策定の背景

男女共同参画に関する国内外の動きは、巻末の資料をご覧ください。

### 《諏訪市の動き》

#### (1) 女性行政担当係の変遷

- |                |                                     |
|----------------|-------------------------------------|
| 1982年（昭和57年）6月 | 教育委員会に「社会教育課青少年婦人係」を設置。             |
| 1991年（平成3年）10月 | 「社会教育課婦人係」に名称変更。                    |
| 1996年（平成8年）4月  | 「婦人係」を「女性係」に名称変更。                   |
| 1998年（平成10年）4月 | 「女性係」を「女性室」に名称変更。                   |
| 2000年（平成12年）4月 | 教育委員会から企画部へ組織変更。「男女共同参画推進室男女共同参画係」。 |
| 2006年（平成18年）4月 | 組織改正「まちづくり・男女共同参画推進課男女共同参画係」。       |
| 2016年（平成28年）4月 | 組織改正「地域戦略・男女共同参画課男女共同参画係」。          |

#### (2) 男女共同参画に関する計画の策定

- ① 諏訪市女性行動計画「男女いきいき諏訪プラン」(計画期間平成5～9年度)
- ② 第二次女性行動計画「男女いきいき諏訪プランⅡ」(平成10～14年度)
- ③ 諏訪市男女共同参画計画「男女いきいき諏訪プランⅢ」(平成15～19年度)
- ④ 諏訪市男女共同参画計画「男女いきいき諏訪プランⅣ」(平成20～24年度)
- ⑤ 諏訪市男女共同参画計画「男女いきいき諏訪プランⅤ」(平成25～29年度)
- ⑥ 諏訪市男女共同参画計画「男女いきいき諏訪プランⅥ」(平成30～令和4年度)

#### (3) 諏訪市男女共同参画推進条例の制定

2003年（平成15年）3月 「諏訪市男女共同参画推進条例」を制定。男女共同参画社会へ向けての新たな動きが開始されました。

#### (4)市民との協働による推進体制

1993年（平成5年）、「男女いきいき諏訪プラン」の総合的かつ効果的な推進を図るため、助役を会長とする「女性行政推進協議会」を設置しました。翌年には民間の推進組織として「男女いきいき諏訪市民会議」が設立され、行政とともに推進が図られました。1998年（平成10年）には、「男女いきいき諏訪プランII」を効果的に推進するため、「男女共同参画推進懇話会」を設置しました。

2000年（平成12年）4月、男女共同参画社会づくりを総合的かつ計画的に推進するため、「推進協議会」と「推進懇話会」を廃止し、市民と行政が一体となった新たな組織として「男女共同参画推進本部」を設置しました。この間、「市民会議」も発展的解消をして市民公募の「男女共同参画市民協議会」となり、行政と市民が協働し、各種講演会・講座の開催、地域との交流会、情報紙「いきいきすわ」（平成6年～）「いきいきパートナー」（平成12年～）の発行など多くの事業を推進してきました。「市民協議会」は、2016年（平成28年）4月に「いきいき市民推進チーム☆輝くSUWA」に名称変更し、更なる推進活動に取り組んでいます。

### 3 計画の性格

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画であり、あわせて「諏訪市男女共同参画推進条例」第9条に規定する基本計画です。

また、「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）」第6条第2項に基づく市町村推進計画であり、「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）」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画です。

本計画は、男女共同参画社会の形成に向け、男女共同参画計画「男女いきいき諏訪プランVI」を見直し、その理念をさらに発展させ、諏訪市の進むべき基本方針を示すものです。

男女共同参画社会の実現のために必要な施策を統合化し、男女共同参画の視点から諏訪市の取り組むべき課題を明らかにします。

また、市民と行政がともに男女共同参画社会の実現に向けて積極的に行動するため、市民の役割、行政の役割を具体的に示し指針となるように策定します。

### 4 計画の期間

2023年度（令和5年度）を初年度とし、2027年度（令和9年度）を目標年度とする5カ年間を対象とします。

なお、社会情勢の変化等により新たに計画に盛り込むべき事由が生じた場合は、必要に応じて計画を見直します。

### 5 基本理念

諏訪市男女共同参画推進条例（平成15年条例第3号）第3条には、男女共同参画社会づくりのために、市・市民・事業者が共有すべき基本的な考え方として、次の6項目が明記されており、本計画においても基本理念に位置づけるものとします。

- ①一人ひとりの人権の尊重
- ②社会における制度又は慣行についての配慮

- ③政策等の立案及び決定への共同参画
- ④家庭生活における活動と他の活動の両立
- ⑤生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重
- ⑥国際社会の動向を踏まえた取組

## 6 第7次諏訪市男女共同参画計画のテーマ

### ～ 多様性を認めあい、誰もが自分らしく

### いきいきと暮らせる諏訪市をめざして ～

ここ数年、報道での取り上げや幼児期からの教育により、ジェンダー平等の理解が進んできているものの、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることが現状であり、更なるジェンダー平等の意識の浸透が求められています。また、誰もが自分らしくいきいきと暮らせる家庭や地域社会も求められています。

このような状況を背景として、性別、年齢、国籍、障がい等といった多様性を認めあう、諏訪市民の誰にとってもいきいきと暮らしやすい諏訪市をめざすため、第7次諏訪市男女共同参画計画のテーマとします。

# 7 計画の体系

テーマ	目 標	課 題	施 策	SDGs	
多様性を認めあい、誰もが自分らしくいきいきと暮らせる諏訪市をめざして	I 性別にとらわれない社会の実現に向けた意識づくり	1. 固定的な性別役割分担意識の解消	①固定観念の解消に向けた啓発活動の推進		
			②家庭・地域における慣習・しきたりの見直し		
			③職場における慣行の見直し・制度の導入		
			④メディア・リテラシーの向上		
		2. 性別にとらわれない教育・学習の充実	①家庭教育・地域におけるLGBTQ等への理解促進		
			②幼少期からのジェンダー平等教育の充実		
	II 多様な人材が活躍できる環境づくり	3. あらゆる分野への女性の参画の促進【女性活躍推進計画】	①各種審議会・委員会等委員への女性の参画の促進		
			②女性の職域拡大と管理職登用の促進		
			③女性が活躍できるための環境整備・意識の向上		
		4. 地域・社会活動における男女共同参画の促進【女性活躍推進計画】	①地域活動における男女共同参画率の向上		
			②防災分野における女性の参画率の向上		
		5. ワーク・ライフ・バランスの実現（男女の仕事と生活の調和）	①性差別のない雇用の環境整備		
			②多様な働き方の促進		
			③男性育休の取得率の向上		
		III 人権の尊重と安心・安全に暮らせる地域づくり	6. 安心して暮らせる環境の整備	①ひとりひとりの人権の尊重	
				②子育て支援の充実	
				③ひとり親家庭等の自立支援の充実	
				④地域で支えあう介護の啓発と介護サービスの充実	
	⑤高齢者や障がいのある人の自立支援と社会参加の促進				
	⑥外国籍市民の生活支援と環境整備				
	7. 生涯を通じた健康支援		①人生100年時代の健康づくりの支援		
			②リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発		
	8. あらゆる暴力・ハラスメントの根絶【DV防止基本計画】		①あらゆる暴力を許さない意識啓発と環境づくり		
			②あらゆる暴力に対する防止対策の推進		



## 持続可能な開発目標 SDGs とは

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、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「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、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。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。



(出典・外務省 HP)

## 第 2 章

# 計画の内容

## 目標 I

# 性別にとらわれない社会の実現に向けた 意識づくり

**課題1** 固定的な性別役割分担意識の解消

**課題2** 性別にとらわれない教育・学習の充実

## 課題 1 固定的な性別役割分担意識の解消

### ① 固定観念の解消に向けた啓発活動の推進 ～誰もが社会の対等な構成員～

#### 【現状と課題】

誰もが自分らしく尊厳をもって、いきいきと幸せに暮らすためには、性別や年齢、国籍、障がい等に関わりなく、多様性を認めあいながら、社会の一員として、家庭・地域・職場等で活躍できる環境が求められます。

諏訪市では、「男女いきいき諏訪プランⅠ～Ⅵ」を策定し、様々な取組を実施してきました。令和3年度の市民意識調査※1では、「男性は仕事、女性は家庭」という性別により役割を固定する考え方についての質問に対して、「反対」・「どちらかといえば反対」と回答した人の割合は前回 38.9%から 59.0%と大幅に増加し、市民の皆さんに男女共同参画社会への理解は深まりつつあります。しかし、「賛成」・「どちらかといえば賛成」と回答した人の割合は、前回 27.0%に対して 12.9%と減少はしましたが、依然として性別による固定的役割分担が残っていることが伺えます。また、アンケートの自由回答では、「男女共同参画」という言葉自体が時代に合っていないという意見もありました。

男女の地位の平等についての質問では、「家庭生活」「地域活動の場」「職場」「社会通念・慣習・しきたり」「制度や法律上」「政治の場」「社会全体として」の項目において、女性が「男性が優遇されている」と回答した割合は、50%以上という結果になりました。

これらの結果は、依然としてさまざまな場面において男女平等の社会が保たれていないことを表しています。

社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー※2）にとらわれず、誰もが個性と能力を十分に発揮していきいきと活躍できるよう、これからも意識改革のための啓発活動を粘り強く行っていく必要があります。

#### 【行政の取組】

※地域戦略・男女共同参画課は、以下「地戦・男女課」とします。

No.	具体的施策・事業	担当課
1	男女共同参画の視点に立って各種事業・業務に取り組みます。	全課
2	男女共同参画の理念を深く定着させるために、「男女共同参画週間」の周知を図る等効果的な意識啓発活動を行います。	地戦・男女課
3	男女共同参画の視点に立った各種講座・研修会を計画的に企画するとともに、託児サポートなどにより誰もが参加しやすい環境を整えます。	全課
4	広報すわ、ホームページ、SNSなどを活用して情報を提供します。	秘書広報課 地戦・男女課
5	男女共同参画推進市民団体「いきいき市民推進チーム☆輝くSUWA」等の市民団体と協働して、男女共同参画を推進します。	地戦・男女課
6	男女共同参画の推進に関して、庁内への情報発信及び連絡調整をします。	総務課 職員サポート室 地戦・男女課

#### 【市民の取組】

- ・性別にとらわれず男女共同参画社会への理解を深め、日常の出来事や話題に関心を持ちましょう。
- ・様々な講演会・研修会などの機会を活かし、固定的な考え方にとらわれない、広い視野を持ちましょう。
- ・男女共同参画社会の推進に心がけましょう。

##### ※1 男女共同参画についての市民意識調査

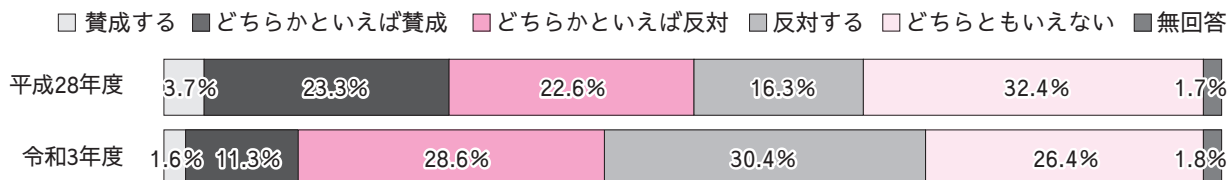
- ・市内に在住する18歳以上の男女2,000人（無作為抽出）、市内事業所300社に対し実施しました。
- ・調査期間：2022（令和4年）1月17日～1月31日
- ・回収率【市民】31.1% 【事業所】33.3%

※2 **ジェンダー**：社会的・文化的につくりあげられた性別（ジェンダー）のこと。人間は生まれつきの生物学的性別（セックス/SEX）がある一方で、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的性別」（ジェンダー/gender）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」はそれ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

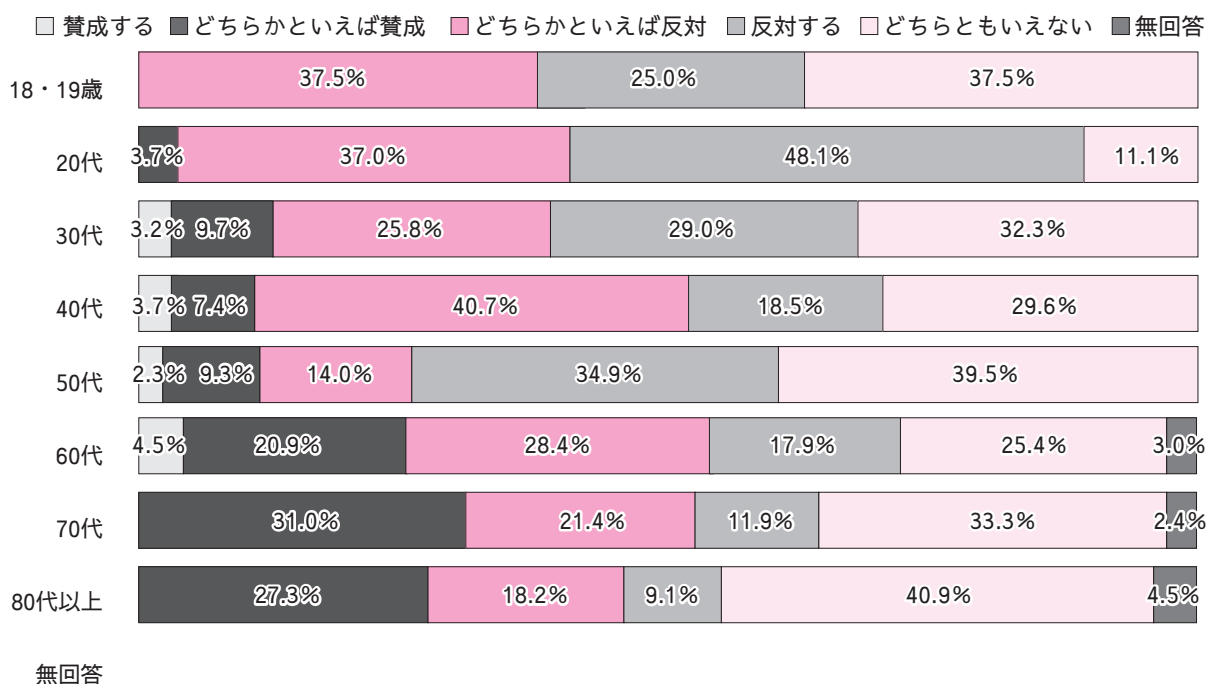


「男性は仕事、女性は家庭」という性別によって役割を固定する考え方がありますが、この考えについてどう思いますか。

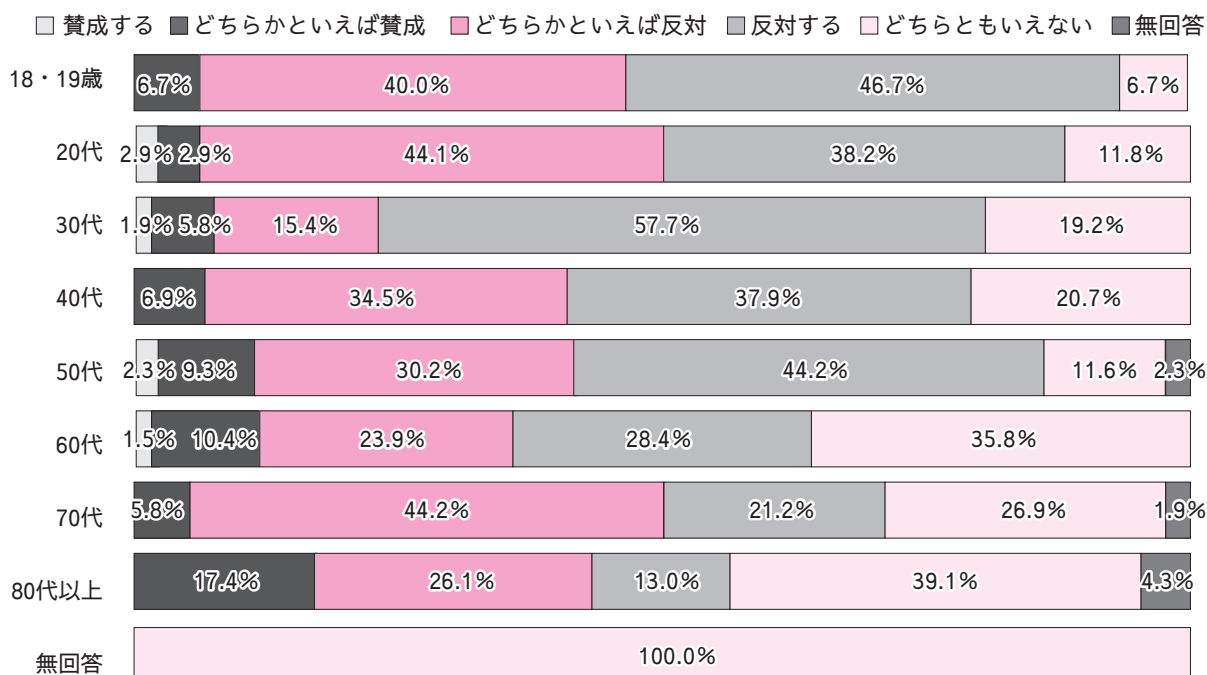
### 【全体】



### 【男性】



### 【女性】



## ② 家庭・地域における慣習・しきたりの見直し ～互いに役割を見直し、ともに支え合う家庭・地域づくり～

### 【現状と課題】

市民意識調査では、「家庭生活」における男女の地位の平等については、男性の 35.5%、女性の 58.0%が男性優遇と回答しており、前回よりも男性が優遇されているという結果となりました。

「社会全体として」の項目で男女の地位の平等については、男性の 64.8%、女性の 78.8%が男性が優遇されていると回答しました。

地域でも、区長や PTA 会長として活躍する女性もいますが、まだまだ責任のある役職には男性が就くといった役割分担意識が残っているのも現実です。市民意識調査の別の項目では、「地域社会」や「社会通念・慣習・しきたり」の分野でも、男女ともに半数以上が男性優遇と回答しています。ただしこれに対しては、女性自身にも責任ある役職を避けるという意識があることが指摘されています。男女がそれぞれの特性をいかすのはもちろんのこと、女性自身ももっと自らをアピールして、積極的に参加しようとする意識改革が必要です。

長野県の調査でも社会全体が男女平等と感じる人の割合は 9.4%であり、長野県内においても性別による固定的な役割分担意識が残っていることが分かります。今後は、固定的性別役割分担意識を押しつけない、植え付けない取組の実施や、ともに支え合う家庭・地域づくりを目指して、家庭や地域でのお互いの役割を常に見直していく必要があります。

### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
7	家庭や地域における社会通念・慣習やしきたりを見直すために、男女共同参画の視点に立った講演会・研修会等を開催し、意識啓発を進めます。	地戦・男女課 生涯学習課
8	行政、地域、男女共同参画推進市民団体「いきいき市民推進チーム☆輝くSUWA」等の市民団体との交流を促進し、ともに意識啓発、見直しに取り組みます。	地戦・男女課
9	男女共同参画社会づくりのため、慣習やしきたりを見直すように、地域における学習活動を支援します。	地戦・男女課 生涯学習課

### 【市民の取組】

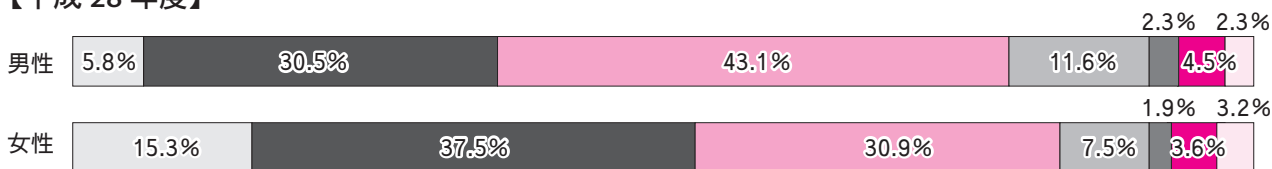
- ・家庭でのお互いの役割を、性別で無意識に決めつけていることがないか見直しましょう。
- ・地域社会の慣習やしきたりの中に残る、性別による役割分担を見直しましょう。

## 男女の地位の平等についてどのように思いますか。

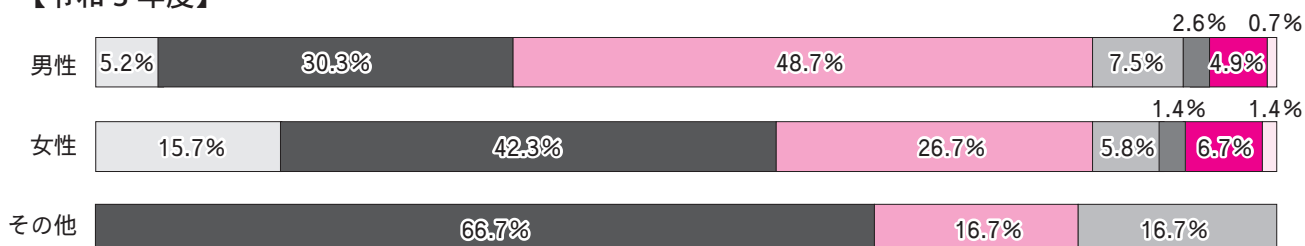
### 【家庭生活】

□ 男性優遇 ■ どちらかといえば男性優遇 □ 平等 □ どちらかといえば女性優遇 ■ 女性優遇 ■ わからない □ 無回答

#### 【平成 28 年度】



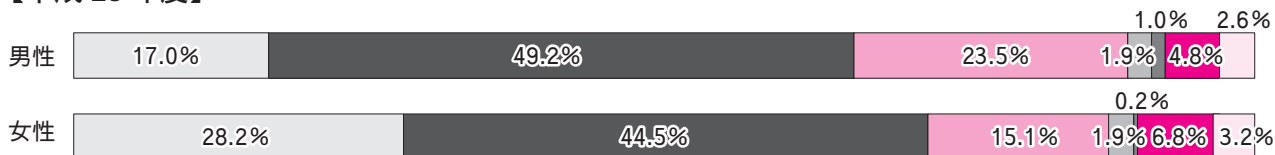
#### 【令和 3 年度】



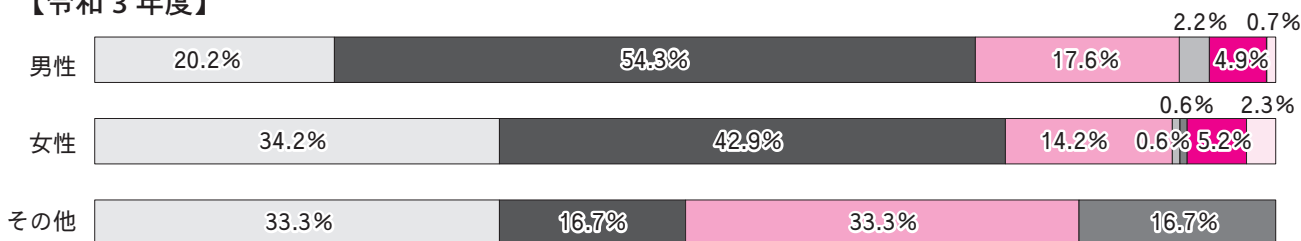
### 【社会通念・慣習・しきたり】

□ 男性優遇 ■ どちらかといえば男性優遇 □ 平等 □ どちらかといえば女性優遇 ■ 女性優遇 ■ わからない □ 無回答

#### 【平成 28 年度】



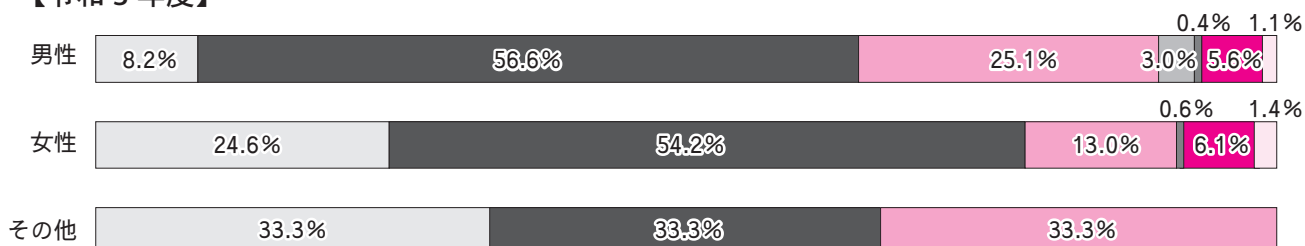
#### 【令和 3 年度】



### 【社会全体として】 ※令和 3 年度より調査

□ 男性優遇 ■ どちらかといえば男性優遇 □ 平等 □ どちらかといえば女性優遇 ■ 女性優遇 ■ わからない □ 無回答

#### 【令和 3 年度】



### ③ 職場における慣行の見直し・制度の導入 ～誰もが働きやすい環境の職場づくり～

#### 【現状と課題】

働く場における男女平等は、10年前に比べれば法律の整備や意識改革の周知等が行われたことにより、改善傾向にあります。

しかし、男女の職務内容や管理職への登用などにおいては、依然として男性優位の実態が残っています。市民意識調査でも、「職場」の男女の地位の平等についての質問は、男女ともに男性優遇と回答している割合が4割を超えています。

慣行や制度による雇用は、働く意欲を低下させ、その人の能力が最大限発揮されることができず、社会にとっても悪影響を及ぼしかねません。近年は人口減少・少子高齢化が進み、労働力不足が深刻化している中、男性も女性も社会の担い手として、それぞれの能力を生かしてともに活躍することが求められています。

働きたいすべての人が、自らの能力を最大限に発揮して働くことができるように、男女雇用機会均等月間などを利用して、男女差のない職場となるよう啓発を行い、格差解消に向けた取組のための補助制度を案内するなど、周知に努めるとともに支援を広げていきます。

#### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
10	「男女雇用機会均等月間」などの周知を図り、職場での男女均等について、認識と理解を深める意識啓発を行います。	商工課
11	男女労働者間の事実上生じている格差の解消に向けた、企業の自主的かつ積極的な取組の推進を図ります。	地戦・男女課 商工課
12	職員提案制度などを通じ、職員の意見を積極的に把握して、市の職場における不合理な慣行や制度、職務内容を見直します。	総務課 企画政策課

#### 【市民の取組】

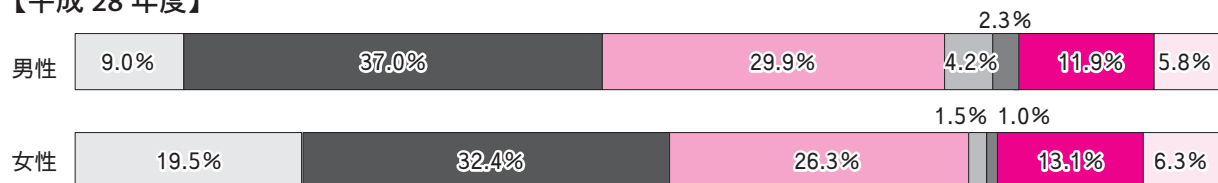
- ・男女共同参画の視点で、職場環境をチェックしてみましょう。
- ・職場の慣行や制度を見直し、改善するための提案や行動をしましょう。

男女の地位の平等についてどのように思いますか。

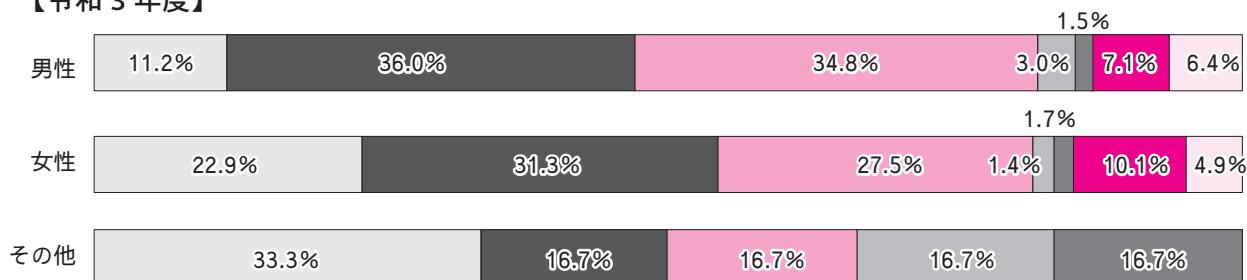
#### 【職場】

□ 男性優遇 ■ どちらかといえば男性優遇 □ 平等 □ どちらかといえば女性優遇 ■ 女性優遇 ■ わからない □ 無回答

#### 【平成 28 年度】



#### 【令和 3 年度】





## ④ メディア・リテラシー※<sup>1</sup>の向上 ～情報化社会を知り、上手に活用～

### 【現状と課題】

情報化技術の急速な発展により、誰でもスマートフォンなどから瞬時に世界中の情報を入手できたり、世界中に発信することができる時代になりました。また、新型コロナウイルス感染症の影響や行動制限が発令されたことにより、ますます情報化機器に依存する生活が色濃くなりました。

メディアを上手に活用すれば、固定的な性別役割分担の考えにとらわれることなく、新たな職域や職種で活躍している人々の情報を収集したり、世界各地の男女共同参画についての正しい知識を受信、発信したりすることもできます。

しかし、膨大な情報量の中から正しい情報だけを入手閲覧することは大変難しいことです。情報の中には「性」を商品化したり、暴力的表現や固定的役割分担意識に基づく表現もあるほか、誹謗中傷により被害を受けている人もいます。こうした有害な情報により、子どもたちが被害者になったり、男女意識に悪影響を及ぼすことも指摘されています。

一方、情報を発信する場合にも注意が必要です。不本意に他者に悪影響を及ぼすことを防ぐため、情報モラル・情報マナー※<sup>2</sup>を守ることが求められています。メディアでの発信については、言論の自由という観点もあり、情報発信手段として定着した SNS※<sup>3</sup> などについてどういう仕組みなのか知る機会を設け、犯罪に巻き込まれたり、情報に惑わされないように上手に活用することが求められます。

### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
13	広報や市刊行物など行政が発信する情報において、ガイドライン※ <sup>4</sup> に沿った男女共同参画の内容掲載や表現の推進に努めます。	全課
14	講演会・講座・研修会や広報媒体を活用して、メディア・リテラシー向上のための意識啓発をします。	秘書広報課 企画政策課 地戦・男女課 生涯学習課
15	子どもを取りまく情報環境や内容を把握し、男女共同参画の意識育成に努めます。	こども課 教育総務課

### 【市民の取組】

- ・行政等が発信する情報を、男女共同参画の視点でチェックしてみましょう。
- ・多様なメディアからの情報を無意識、無批判に受け入れず、主体的に判断する力を付けましょう。
- ・公に情報を発信する場合は、人権を侵害する表現とならないよう常に注意しましょう。

※1 **メディア・リテラシー**：メディアから発信される情報をそのまま受け取るのではなく、主体的、批判的に読み解いて活用する能力のこと。またメディアを活用し自分の考えを表現する能力のことです。

※2 **情報モラル・情報マナー**：情報倫理。情報を扱う際に求められる道徳であり、他者と情報をやり取りするにあたり、危険を回避し責任ある行動ができるようになるために身につけるべき基本的な態度や考え方のことです。

※3 **SNS**：ソーシャル・ネットワーキング・サービス。友人や知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする。コミュニティ型のサービスのことです。

※4 **ガイドライン**：指針、基本線、判断の基準となるもの。

## 課題 2 性別にとらわれない教育・学習の充実

### ① 家庭教育・地域における LGBTQ※1 等への理解促進

～家庭や地域でジェンダー平等を考えよう～

#### 【現状と課題】

市民意識調査によると、「学校教育の場」では男女が平等であると回答している人の割合が6割を超えています。一方で、「家庭生活」や「地域社会」では男性が優遇されていると回答している人の割合が依然として高く、家庭や地域社会には、長い歴史の中で積み重ねられてきた慣習やしきたりがまだまだ根深く残されています。

こうした慣習やしきたりに対する意識改革をするためには、一人ひとりの人権が尊重される社会づくりが求められ、次世代を担う子ども、若者世代をはじめ、各世代、各種団体に向けた男女共同参画及び LGBTQ 等について学習する機会が、生涯にわたって提供される必要があります。

特に家庭や地域といった子どもを育む身近な環境は、子どもの人間形成において重要な基盤です。家族や地域の人々との学習は、子どもに大変大きな影響を与えます。まずは、家庭や地域で「男女共同参画って何？」「LGBTQって何？」「ジェンダー平等って何？」という話し合いができる機会を持つことが必要だと考えます。

#### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
16	家庭、地域、市民団体、自主グループなどに向けて、ライフ・ステージに応じた講座や研修会などの学習機会を提供し支援します。	地戦・男女課 生涯学習課
17	あらゆる機会をとらえ、人権教育等も含めた男女共同参画社会および LGBTQ 等について積極的に啓発します。	全課
18	広報すわ・ホームページ等に男女共同参画および LGBTQ 等に関する取組などを掲載します。	秘書広報課 地戦・男女課

#### 【市民の取組】

- ・男女共同参画の視点を持ち、子育て・家庭づくりをしましょう。
- ・地域・市民団体・自主グループなどの団体でも、積極的に男女共同参画・LGBTQ 等に関する講座や学習会を開催し、話し合いや学習をしましょう。

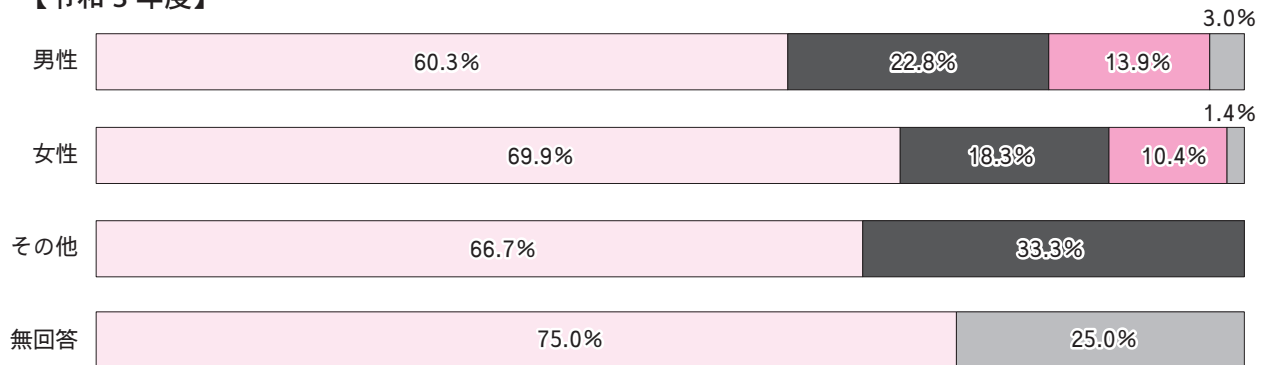
※1 **LGBTQ**：L（レズビアン＝女性同性愛者）G（ゲイ＝男性同性愛者）B（バイセクシャル＝両性愛者）T（トランスジェンダー＝生まれた時の性別と自認する性別が一致しない人）Q（クエスチョニング＝自分自身のセクシュアリティを決められない、分からない、または決めない人）のことです。

次の言葉やことがらについて、ご存知ですか。または聞いたことがありますか。

【⑥ジェンダー】 ※令和3年度より調査

□知っている ■聞いたことはあるが内容は知らない □知らない ■無回答

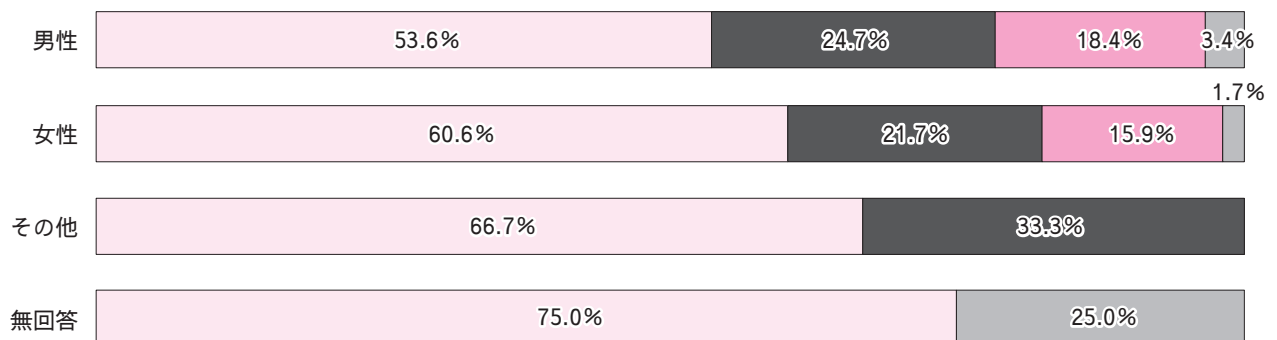
【令和3年度】



【⑦LGBTQ】 ※令和3年度より調査

□知っている ■聞いたことはあるが内容は知らない □知らない ■無回答

【令和3年度】



## ② 幼少期からのジェンダー平等教育の充実 ～幼少期からの学びが大切～

### 【現状と課題】

人の意識や価値観は、幼少期からの家庭環境、地域環境、保育園・幼稚園から学校までの学びの場などで形成されていきます。

このため、男女平等、ジェンダー平等の意識を育てるうえで、学びの場である教育現場の果たす役割は、大変重要になっています。

性別による固定的な役割分担意識を解消し、幼児や児童・生徒の個性と能力を伸ばし、生きる力を蓄え、自己肯定感を高め、自分らしい生き方が選択できる力を身につける必要があります。今後も家庭や地域と連携しながら、子ども達の発達段階に応じて、人権尊重を基本とする男女共同参画を理解する教育や学習、将来のキャリア形成を深めるための教育や学習を充実していく必要があります。

また、教育する側もより意識を向上させるために男女共同参画を学び、正しく伝えるための学習が必要です。

### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
19	地域や家庭での意識向上に向けた、情報の提供を進めます。	こども課
20	学校教育のすべての分野へ、男女共同参画やジェンダー平等の視点を取り入れていきます。	教育総務課
21	保育士や教職員に対する講演会・講座、各種研修会などの機会を的確にとらえ、積極的に参加できるよう条件整備を図ります。	職員サポート室 こども課 教育総務課
22	PTA、保護者会に向けて、男女共同参画やジェンダー平等教育に関する意識啓発の機会を増やすよう努めます。	こども課 教育総務課
23	保育や教育の場において、地域との交流を積極的に進めます。	こども課 教育総務課

### 【市民の取組】

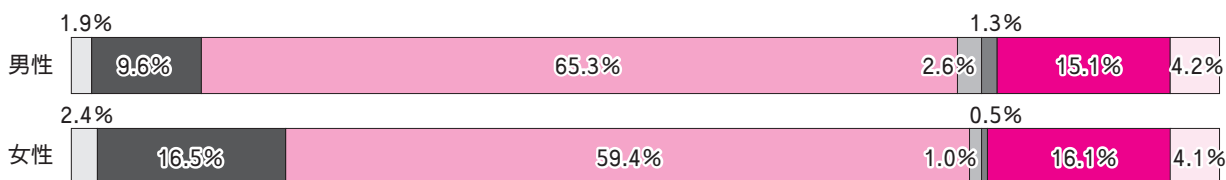
・男女共同参画やジェンダー平等の視点で教育現場をチェックし、子どもたちを取り巻く状況について考えましょう。

男女の地位の平等についてどのように思いますか。

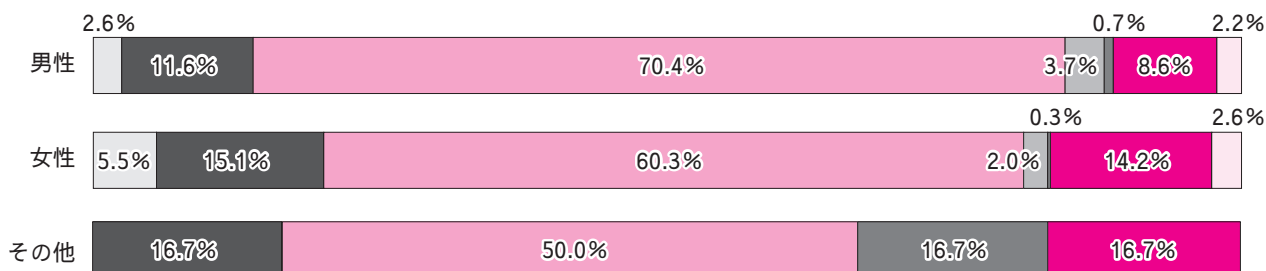
### 【学校教育の場】

□ 男性優遇 ■ どちらかといえば男性優遇 □ 平等 □ どちらかといえば女性優遇 ■ 女性優遇 ■ わからない □ 無回答

#### 【平成 28 年度】



#### 【令和 3 年度】





## 目標Ⅱ

### 多様な人材が活躍できる環境づくり

- 課題3 あらゆる分野への女性の参画の促進【女性活躍推進計画】
- 課題4 地域・社会活動における男女共同参画の促進【女性活躍推進計画】
- 課題5 ワーク・ライフ・バランスの実現（男女の仕事と生活の調和）

## 課題3 あらゆる分野への女性の参画の促進【女性活躍推進計画】

### ① 各種審議会・委員会等委員への女性の参画の促進 ～勇気を出して様々な分野に参画してみよう～

#### 【現状と課題】

性別、年齢、国籍、障がい等に関係なく誰もが住みよい地域社会を作るためには、お互いを認めあい、個々の能力が最大限活かせる環境が必要です。

しかし、政策・方針などの決定の場においては、女性の参画は、まだまだ少ないのが現状です。

諏訪市では、各種審議会や委員会などの女性の登用に積極的に取組を行っていますが、目標値である40%に対して、2022年(令和4年)4月現在の登用率は34.8%でした。プランVI策定以降35%前後を推移しており、目標達成ができていません。女性の登用率は、審議会ごとにはばらつきがあります。一人も女性委員のいない審議会の解消にも取り組んでいます。また、市議会議員における女性の占める割合は、15名中5名で33.3%となっています。

女性の参画促進のためには、各種審議会や委員会などの選任方法の見直しなど積極的改善措置（ポジティブ・アクション）<sup>※1</sup>も必要です。一部の女性リーダーだけでなく、多くの女性が様々な分野に参画できるように、女性の人材育成を推進することも必要です。また、女性が参画しやすくするために審議会・委員会等の開催時間や場所を工夫する必要もあります。

#### 【行政の取組】

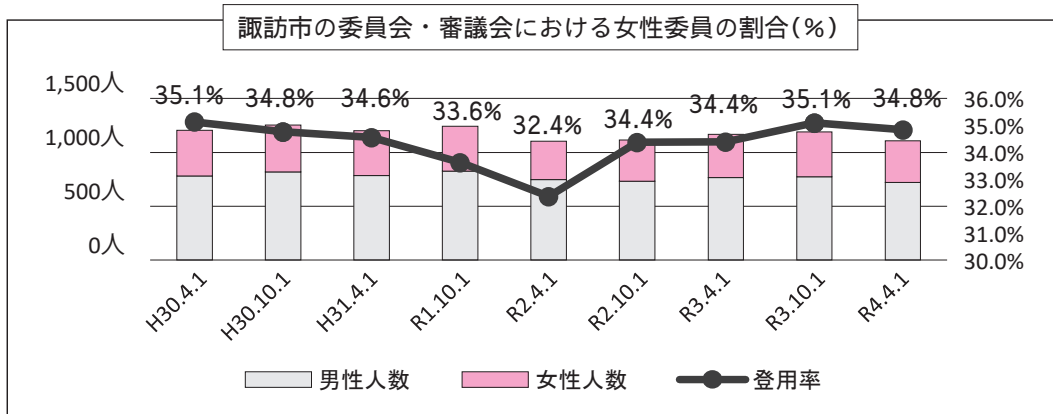
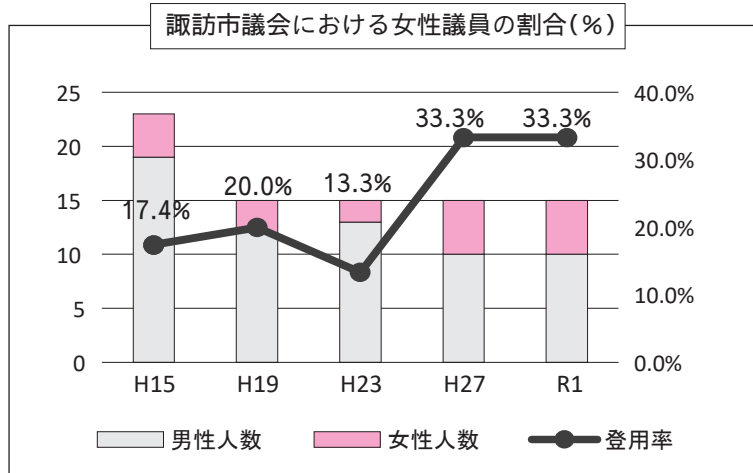
No.	具体的施策・事業	担当課
24	市の各種審議会や委員会への女性の参画をさらに促進するとともに、その効果の検証に努めます。(目標値 40%以上)	全課
25	市の各種審議会や委員会への女性の参画を積極的に促進するために、団体推薦や職務指定のあり方など選任方法の改善を進め、同一人の複数兼任の抑制、公募制の導入などの条件整備を図ります。	全課
26	市の各種審議会や委員会への女性委員長の登用を促進します。	全課

#### 【市民の取組】

- ・広報すわを読んだり議会を傍聴してみるなど、市政に関心を持ちましょう。
- ・公募制の各種審議会や委員会などに積極的に応募して、自分の思いを伝えましょう。

※1 **積極的改善措置(ポジティブ・アクション)**：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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。男女共同参画基本法において積極的改善措置は国の責務として規定され、地方公共団体の責務にも含まれている。例としては、審議会委員等への女性の登用のための目標設定などがある。

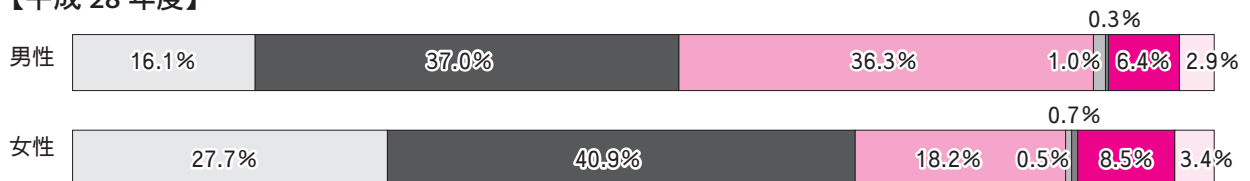
## 男女の地位の平等についてどのように思いますか。



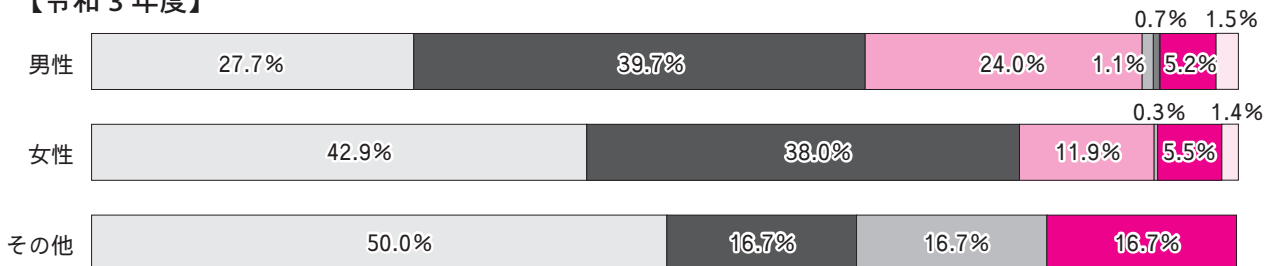
### 【政治の場】

男性優遇   
  どちらかといえば男性優遇   
  平等   
  どちらかといえば女性優遇   
  女性優遇   
  わからない   
  無回答

#### 【平成 28 年度】



#### 【令和 3 年度】



## ② 女性の職域拡大と管理職登用の促進

～個人の能力・意欲を活かせる職場づくり～

### 【現状と課題】

人口減少、少子高齢化及び多様性が進む中、労働人口として女性の能力を十分に活かせる環境は重要であると指摘されています。

国は、昭和 60 年に公布された「男女雇用機会均等法」は必要に応じて随時改正を行い、「育児・介護休業法」の改正など、男女の均等な労働環境と待遇の確保に向け、法的整備を進めてきました。

しかし、職種、勤務形態、職域、賃金などにおいて、男女の格差ははまだ解消されていません。市民意識調査の結果でも「職場において男女の地位は平等ですか」という質問に対し、女性の 5 割以上が「男性が優遇されている」と回答しています。今回初めてアンケート項目に「社会全体としては男女の地位は平等ですか」という質問を追加しました。その結果、「男性が優遇されている」と回答した割合は、男性で 64.8%、女性は 78.8%となりました。あらゆる分野での女性活躍が期待されている中で、社会全体では男性が優遇されています。

諏訪市職員の女性管理職については、令和 4 年 4 月 1 日時点で 6 名が登用されており、係長以上の女性の割合は 31.1%となっています。どちらも目標値より高くなっていますが、全国及び県内ではさらに割合の高い自治体があり、諏訪市でも今後は目標値を上げてより一層の女性の登用を推進していく必要があります。また、事業所意識・実態調査からも市内事業所でも女性の管理職・監督職がない事業所の割合は 64%となっています。まだまだ女性の管理職登用は進んでいないのが現状です。

女性の能力と意欲を十分活かせる職場の環境づくりや性別にとらわれず意欲のある人が管理職へ登用される雇用形態を整備するためには、事業主や経営者の理解が不可欠です。今後は、国や県、関係機関と連携し、事業主や経営者を対象に、男女共同参画に関する法律や制度についての勉強会や講演会等を案内したり、実施できる施策を検討していきます。

### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
27	国・県の関係機関と連携して、企業などに対して男女の雇用機会の均等について周知を図ります。	商工課
28	働く場における女性の職域拡大と管理職への登用について、情報を収集し啓発に努めます。	地戦・男女課 商工課
29	性差に関係なく、意欲と能力を持った人材が活躍できるよう、様々な職域及び昇進等の均等な機会を醸成します。	総務課

### 【市民の取組】

- ・性別によって職域が狭められていないか見直しましょう。
- ・各人の意欲と能力を活かせる職場となるように、環境の見直しを提言していきましょう。

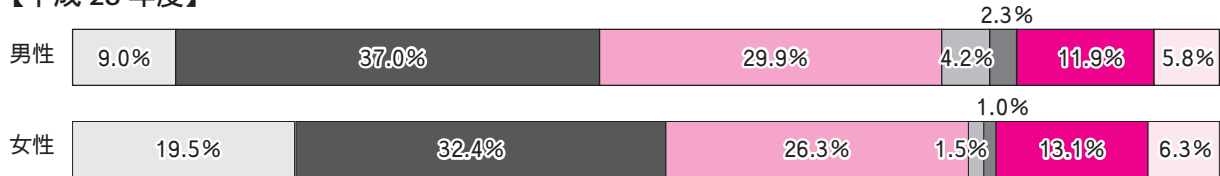


## 男女の地位の平等についてどのように思いますか。

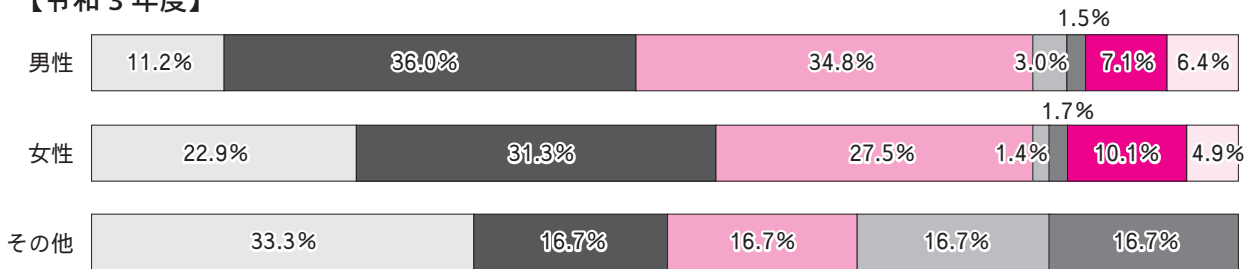
### 【職場】

□ 男性優遇    ■ どちらかといえば男性優遇    ■ 平等    ■ どちらかといえば女性優遇    ■ 女性優遇    ■ わからない    □ 無回答

#### 【平成 28 年度】



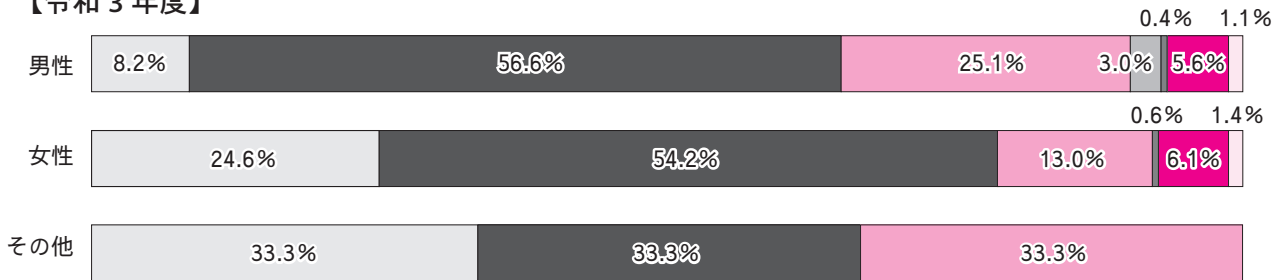
#### 【令和 3 年度】



### 【社会全体として】 ※令和 3 年度より調査

□ 男性優遇    ■ どちらかといえば男性優遇    ■ 平等    ■ どちらかといえば女性優遇    ■ 女性優遇    ■ わからない    □ 無回答

#### 【令和 3 年度】



### ③ 女性が活躍できるための環境整備・意識の向上 ～活かそう、育てよう、女性のちから～

#### 【現状と課題】

今後ますます進展することが予想されるグローバル化に対応するためには、国際目標である SDGs の視点を取り入れて、様々な分野での意識改革が求められます。固定的性別役割分担意識や性による差別、無意識の思い込みがない環境に整えていくことで、女性に限らず誰もが自分の能力を十分に発揮できる社会が理想です。そのためには、女性の計画的人材育成の促進や学習機会の提供といった環境整備のほか、農業や商工業などの分野においても、男女ともそれぞれがエンパワーメント※<sup>1</sup>により、本来持っている能力を最大限に活かし活躍できるよう意識改革が必要となります。家族経営協定※<sup>2</sup>の活用により、労働時間や休日を明確化するなど、働く環境の整備に向けて、今後も更なる意識啓発が必要です。

SDGs とは何か。誰もが自分の能力を十分に発揮できる環境とはどういう環境なのか。多くの方と話し合う様々な機会を提供したり、広報すわや市ホームページ、市公式 SNS により男女共同参画の動きなどを周知し理解を深めるなど、身近にできることを地道に続けていくことが重要です。

#### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
30	国・県との関係機関と連携して、女性の自己啓発やエンパワーメントのための情報を収集・発信し、学習機会の提供に努めます。	地戦・男女課
31	企業や各種団体に対して、女性の計画的人材育成が進められるように情報を提供し啓発に努めます。	地戦・男女課 商工課
32	女性の資格取得拡大に向けて、情報を提供し、意識啓発を進めます。	全 課
33	女性の就業や社会参画を進めるため、学習の機会を提供します。	地戦・男女課 商工課
34	各種講習会や研修会へ市の女性職員を積極的に派遣するなど、職員の意識改革と人材育成のための研修を拡充します。	職員サポート室
35	農業や商工業などにおいて、女性の積極的な経営参画意識を啓発します。	商工課 農林課
36	各種起業・地域活動、地域活性化のための活動・イベントなどを支援します。	商工課 農林課
37	女性が共同経営者として主体的に農業経営方針の決定に携われるよう、農業技術・経営等に関する知識の取得の支援や、家族経営協定の普及啓発、認定農業者育成活動の促進に努めます。	農林課

#### 【市民の取組】

- ・仕事上の能力に対する男女間の差別や偏見をなくしましょう。
- ・国・県、企業、各種団体から提供される学習の場を積極的に活用して力をつけましょう。
- ・ともに平等で大切なパートナーとして、「家族経営協定」を結ぶ等、仕事の見直しをしましょう。
- ・農業委員会や農業協同組合、商工会などに、女性が参画しやすい環境づくりをしましょう。

※1 **エンパワーメント**：「権限付与」「自信付与」などと訳され、個人や集団が抑圧されることなく、本来持っている能力を引き出すことで、大きな影響を与えるようになることを指します。自分を取り巻く環境をコントロールできるように成長を促すことを目指すことです。

※2 **家族経営協定**：意欲とやりがいの持てる農業経営や暮らしの現実を目指し、経営方針や役割について家族の話し合いを十分に持って家族一人ひとりの役割を明確にし、合意できたことを文書の形で取り決め、夫婦・親子など家族間で締結するもの。

## 課題 4 地域・社会活動における男女共同参画の促進【女性活躍推進計画】

### ① 地域活動における男女共同参画率の向上

～男女でバランスのとれた自治会、PTA、保護者会に～

#### 【現状と課題】

地域を支える自治会、各種団体の活動には、多くの女性が担い手として参加し大きな役割を果たすようになりましたが、いまだ男性中心の固定的性別役割分担意識が見られます。

諏訪市でも、主要な役員は今までの慣習に従って男性のみ、といった行政区もありますが、新しいまちづくりをめざして役員選出規約を改正し、男女半数ずつの役員構成を実現している区があるなど、変化してきています。

PTA 役員においても、複数校から女性会長が選出されるようになり、女性の PTA 連合会会長が誕生するなど、着実な進歩が見られます。反対に保育園では、幼児期の育児は母親の役割であるといった意識が根強くあり、男性の役員は少数となっていますが、諏訪市保育園保護者会連合会でもこの問題に取り組み、男性の保護者会長が選出されるなど、男性の参画についても積極的な動きが見られます。

また、女性の参画が進まない原因の 1 つには、女性自身が参画に消極的であることも指摘されています。女性の意見を取り入れ反映をするとともに、意思決定過程への女性の参画を促進することで、公正で多様性に富んだ住みよい地域社会を構築するためにも、性別・年齢にとらわれず積極的に参画していくことが必要です。

男性だけでなく女性自身の意識改革をし、従来の慣習にとらわれることなく幅広い分野から多くの男女がバランス良く参画し協力しあえるように、啓発や学習の機会を提供し、男女がともに参画しやすい制度となるよう、具体的な見直しをしていくことが大切です。

#### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
38	区役員などへ女性が参画しやすい環境づくりを推進するため、行政、地域、男女共同参画推進市民団体「いきいき市民推進チーム☆輝くSUWA」等の市民団体の交流を図り、「出前講座」等の機会を通じ男女共同参画を推進します。	地戦・男女課
39	保育園保護者会、PTA 役員などへ男女がバランスよく参画してもらえるよう、積極的な呼びかけをします。	こども課 教育総務課
40	行政の様々な活動において、女性の参画促進のための意識啓発と条件整備を進め、参画意識の向上を図ります。	総務課
41	各課所管の各種組織（団体）に男女共同参画の促進を積極的に働きかけます。	全 課

#### 【市民の取組】

- ・行政区や市民団体などの役員は、前例にとらわれず、男女のバランスが取れた役員構成となるよう積極的に働きかけましょう。
- ・保護者会や PTA 役員の活動に、男女区別なく参加しましょう。
- ・女性の役員への参画を進めるために、家事分担などをして支援しましょう。

## ② 防災分野における女性の参画率の向上 ～女性の視点に立った防災体制～

### 【現状と課題】

諏訪市は、南海トラフ地震防災対策推進地域に指定されているほか、糸魚川静岡構造線と中央構造線が地下を走っているため、地震による大きな被害が予想される場所です。

また近年、気候変動との関連が指摘されている局地的な豪雨などにより、河川の氾濫や土石流などの大きな土砂災害の被害も全国至る所で発生しています。

これらによる被害は、日頃から災害に備えることによって、最小限に抑えることができます。家庭や地域において、ひとりひとりが平常時から避難経路の確認や非常用持ち出し品等の準備をしておくことが重要です。

災害が発生した場合、東日本大震災の際には、性別などの配慮を要する事項への対応が不十分だったため、救護物資の配分や避難所の運営等で課題が生じました。こうした問題に対応するためには、地域の防災対策に男女がともに参画し、男女双方の視点でそれぞれのニーズの違いを十分把握して、協働で取り組む必要があります。

防災施策に女性の視点に立った取組が反映できるよう、防災担当職員の配置、女性消防団員の増加や、自主防災組織への登用を促進するため、女性の参画やリーダーシップが防災体制では重要であることの情報提供、働きかけが必要です。

### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
42	防災に関する施策や方針決定への女性の参画拡大に努めます。	危機管理室
43	自主防災組織の活動における男女共同参画の取組を促進し、女性が参画する体制を整えます。	危機管理室
44	消防団活動への女性の参画拡大に努めます。	消防庶務課

### 【市民の取組】

- ・地域の防災対策へ女性の意見を反映させるため、率先して女性役員の選出に努めましょう。
- ・いざという時のために、女性の積極的な参画意識を高めましょう。
- ・女性の参画を応援する地域づくりをしましょう。

## 課題 5 ワーク・ライフ・バランス<sup>※1</sup>の実現（男女の仕事と生活の調和）

### ① 性差別のない雇用の環境整備 ～生きがいのある職場に～

#### 【現状と課題】

諏訪市の女性（15～64歳）の就業率は76.0%（令和2年国勢調査）で、全国平均の72.9%を上回っています。諏訪市は観光地であり、また精密機械工業の最先端集積地でもあるため、仕事に就く女性も多く、その産業を支えています。

近年、人口減少社会の到来、少子高齢化の進行、コロナ禍での離職等により、労働力不足が懸念されるようになりました。このような背景もあり、以前にも増して女性の活躍が期待されています。労働者が性別により区別されることなく、その能力を十分に発揮して、平等に収入を得ることができる職場環境を整備することが必要になっています。

男女雇用機会均等法は、性別を理由とする差別の禁止、セクシャル・ハラスメント<sup>※2</sup>やマタニティ・ハラスメント<sup>※3</sup>、パタニティ・ハラスメント<sup>※4</sup>防止のために対策をとることを事業主に義務付けています。

また、育児・介護休業法も、働きながら育児・介護を行う労働者が仕事と家庭生活を両立できるように、改正が行われ、また男性の育児休業取得促進のための新制度について、積極的な取組が進むよう関係機関と連携して普及啓発を行います。

男女ともに働きやすい職場をつくるため、職場環境の改善に向けた取組が推進できるよう様々な法制度について情報を発信し、「社員の子育て応援宣言」・「職場いきいきアドバンスカンパニー制度<sup>※5</sup>」等企業における積極的な取組への支援が必要です。

#### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
45	労働基準法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、育児・介護休業法など関係法及び各種制度について、事業主等へ周知を図ります。	商工課
46	企業などに対してセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の防止啓発に努めます。	商工課
47	働きやすい職場の先進事例等の情報を収集し広報します。	地戦・男女課
48	市職員対象に、各種ハラスメント防止や働きやすい職場環境づくりなどの研修会を実施します。	職員サポート室 地戦・男女課

#### 【市民の取組】

- ・事業者は各法律を正しく理解し、遵守しましょう。
- ・男女とも働きやすい職場となるよう、職場環境の改善に取り組みましょう。

※1 **ワーク・ライフ・バランス**：「仕事と生活の調和」仕事と家庭生活や地域活動など「仕事以外の活動」とのバランスをとり、多様な働き方や生き方が選択できるようにすること。個人の生活の充実とともに、企業の生産性の向上さらには社会・経済の活性化に寄与すると言われています。

※2 **セクシャル・ハラスメント**：相手の意に反する性的な言動によって、相手方に不快感もしくは不利益を与え、就業その他の生活環境を害すること。また能力の発揮に重大な影響を与えたりすることです。

※3 **マタニティ・ハラスメント**：妊娠している女性や出産した女性に対して、妊娠、出産、育児に伴う就業制限や育児休暇により、業務上の影響があるという理由で行われる嫌がらせのことです。

※4 **パタニティ・ハラスメント**：育児のために時短勤務や休暇を取る男性に対して行われる、会社や上司・同僚からの嫌がらせのことです。

※5 **職場いきいきアドバンスカンパニー制度**：ワーク・ライフ・バランスの推進や女性・高齢者・障がい者・外国人等の雇用によるダイバーシティの推進、または若者等の雇用・育成について先進的に取り組み、誰もがいきいきと働き続けられるよう実践している「一歩進んだ」企業が認証される長野県の制度です。



## ② 多様な働き方の促進 ～ともに働くパートナー～

### 【現状と課題】

新型コロナウイルス感染症の拡大は、世界中で人々の生命や生活、経済、社会、さらには、行動・意識・価値観にまで及ぶ大きな影響を受けています。

特に女性への影響として、外出自粛や休業等による生活不安・ストレスからの暴力や性暴力の増加が懸念されています。また、女性に限らず、非正規雇用労働者、宿泊・飲食サービス業等への影響が大きいことから、経済的困難に陥る家庭の増加が危惧されています。

このような状況を契機として、オンライン活用による仕事が急拡大したことで新しい働き方の可能性が広まり、在宅勤務や遠隔での会議等、働く場所や時間の制約を受けない柔軟な働き方も実現し、地方移住への関心の高まりによる地方経済の活性化や、家庭における男性の家事・育児への参画を促す好機にも繋がっています。

一方、テレワークの恩恵を受けることのできない農業や商工業等の自営業では、労働時間や休日、報酬などが明確になっていないなど、「家」と「個」の分離が難しい状態が続いています。また、男性中心の経営・運営などの慣行から、女性の労働が十分に評価されていない場合もあります。男女とも、健康で充実した生活を送れるようにするためには、「家族経営協定」を結び、男女の労働を適正に評価し、就業環境を整備することも必要です。

### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
35 (再掲)	農業や商工業などにおいて、女性の積極的な経営参画意識を啓発します。	商工課 農林課
36 (再掲)	各種起業・地域活動、地域活性化のための活動・イベントなどを支援します。	商工課 農林課
37 (再掲)	女性が共同経営者として主体的に農業経営方針の決定に携われるよう、農業技術・経営等に関する知識の取得の支援や、家族経営協定の普及啓発、認定農業者育成活動の促進に努めます。	農林課
49	仕事と家庭生活を両立し、安心して働き続けられるよう、「ワーク・ライフ・バランスの実現」と「イクボス宣言 <sup>※1</sup> の推進」に取り組みながら、テレワーク等を活用した働く時間と場所の柔軟化等の働き方改革を進めます。	全 課
50	未満児保育、延長保育、一時保育などのさまざまな保護者からの要求を把握検討し、充実を図ります。	こども課
51	児童の安全に配慮した環境整備につとめるとともに、保護者のさまざまな要望を把握検討し、放課後児童クラブの充実を図ります。	教育総務課
52	諏訪広域連合において策定される第8期介護保険事業計画（令和3～5年度）に基づき、介護保険サービスと在宅サービスの充実を図ります。	高齢者福祉課

### 【市民の取組】

- ・「ワーク・ライフ・バランス」社会の実現を目指し、各種制度を理解し改善に努めましょう。
- ・日頃から、保育・福祉サービス、介護保険制度などに関する情報を積極的に収集しましょう。

※1 **イクボス宣言**：部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解をすることを、上司自らが宣言することです。

### ③ 男性育休の取得率の向上 ～女性が働き続けるための環境整備～

#### 【現状と課題】

全国的な人口減少・少子高齢化社会の到来を迎え、家族・地域社会・雇用環境の変化、経済のグローバル化などにより、社会情勢は大きく変化しています。こうした社会の変化に対応するためには、今までの就労に関する固定的観念にとらわれずに、男女が社会で活躍できるような働き方（生き方）をめざし、仕事と生活が調和した「ワーク・ライフ・バランス」社会の実現が必要となります。

諏訪市の女性の就業率は全国的にも上位にあります。年齢階級別にみると30歳代前半を谷とするM字カーブ<sup>※1</sup>を描いています。このM字カーブは日本の女性の働き方の特徴といわれ、出産・子育て期に就業を中断し、子育てが一段落したところで再就職するという就業パターンによるものです。「市民意識調査」では、女性が働き続けるためにどのようなことが妨げとなっているかの質問に対して、「勤務先の環境・理解」「育児」「介護」「家事」「子育て支援制度の不備」と回答する割合が男女とも高くなっています。

働き続けたい女性が、仕事か家庭かの二者択一を迫られることなく働き続けられることは、企業にとっても優秀な人材が定着し、生産性の向上につながります。

また、結婚、出産、育児、介護等を理由に離職した女性に対する再就業への支援や、企業等における働きやすい環境づくりの推進が必要です。

育児・介護休業法の改正により、仕事と家庭の両立に向けて男性の育児休業の取得促進の制度が整備され、企業は社員に対して育休を取るかどうかの意思確認をすることが義務付けられています。男性の育児参加を促すためにも、企業側も体制を整える必要があります。取得率向上のために、関係機関と連携して普及啓発を行います。

#### 【行政の取組】

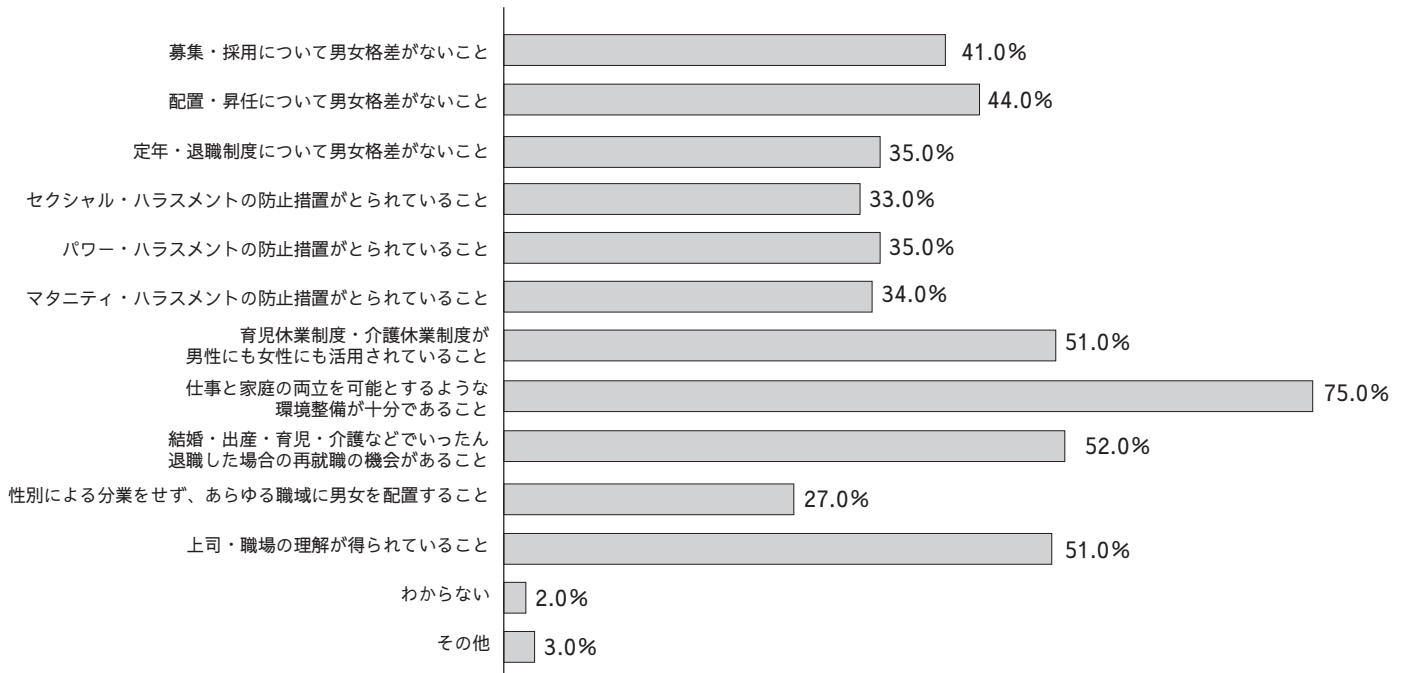
No.	具体的施策・事業	担当課
53	国・県との関係機関と連携して、企業などに対して男性育休について周知を図ります。	地戦・男女課 商工課
54	男性職員の育休取得促進のため、職場環境の整備を行います。	全課
55	男女がともに子育てに携わり子育てを楽しむために、保護者などを対象にした出産・育児・子育てについての学習の機会及び各種情報の提供に努めます。	こども課 健康推進課 教育総務課 生涯学習課

#### 【市民の取組】

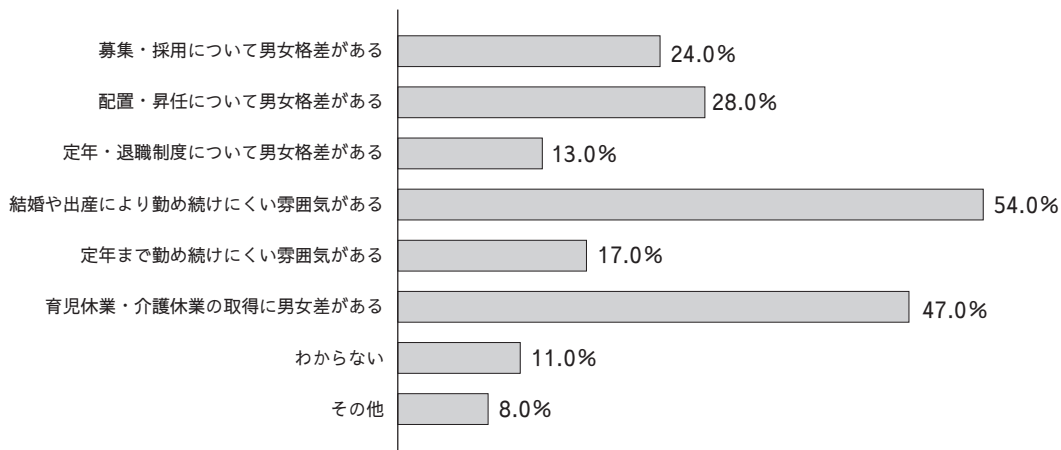
- ・男性育休の制度を正しく理解し、取得について積極的に検討しましょう。
- ・男性育休について理解を深め、育休を取得できる環境を整えましょう。

※1 **M字カーブ**：女性労働者の年齢階層別の労働力率をグラフに表すと、30歳代前半をボトムとするM字カーブを描くことから、女性労働者の働き方をM字型曲線といい、日本女性の働き方の特徴です。結婚・出産・育児の期間は仕事を辞めて家事・育児に専念し、子育てが終了した時点で再就職するという女性のライフスタイルの現れです。女性が働き続けるための環境整備や再就職の労働条件の改善が必要です。欧米では逆U字型になっています。

## 女性が働き続けるために必要な事項は何だと思いますか。



## 女性が働き続けるために支障となる事項は何だと思いますか。



## 目標Ⅲ

# 人権の尊重と安心・安全に暮らせる 地域づくり

**課題6** 安心して暮らせる環境の整備

**課題7** 生涯を通じた健康支援

**課題8** あらゆる暴力・ハラスメントの根絶【DV防止基本計画】

## 課題 6 安心して暮らせる環境の整備

### ① ひとりひとりの人権の尊重 ～人間らしく、自分らしく～

#### 【現状と課題】

日本国憲法に定める「基本的人権の確立」により、人はすべて生まれながらにして自由であり、個人として等しく尊重されることが保障されています。

21世紀は人権の時代とも言われています。男性も、女性も、LGBTQ等の人も、その他、年齢、国籍、障がい等いろいろな生き方や違いを認め合い、お互いに尊重し合い、誰もが平等で、大切に守られている社会でなければなりません。長野県では令和5年から「パートナーシップ制度<sup>※1</sup>」を導入していく予定であり、諏訪市においても導入を検討していく必要があります。

しかし、現実には、男女の固定的な社会通念、慣習、しきたりといった、性別による差別をはじめとしたさまざまな差別や偏見、暴力が存在しています。これらは基本的人権を侵し、個人の生き方を制約するものです。

諏訪市では、1996年(平成8年)に「人権尊重都市宣言」を行い、市民ひとりひとりが基本的人権を正しく理解し、あらゆる人権侵害を根絶することを誓いました。これからも、人権問題に関心を持ち、お互いの人権を尊重し合える意識づくりを推進し、差別や暴力のない、誰もが尊厳をもって自分らしくいきいきと暮らせる社会づくりに向け、一層の取組が必要です。また、生活困窮者や障がいのある方に対する支援も不可欠であり、すべての人が人間らしい生活を送ることができる環境づくりが必要です。

#### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
56	人権尊重についての各種講演会や研修会を開催し、連携して啓発に努めます。	地戦・男女課 社会福祉課 生涯学習課
57	保育園・学校を通じて、自分の大切さとともに他人の大切さを認めることができる人権感覚の養成に努めます。	こども課 教育総務課
58	いじめをはじめとする人権問題は、いつ、どこでも起り得る身近な問題として受け止め、学校、家庭、地域と連携・協力して迅速な取組を行います。	教育総務課
59	関係機関との連携を図り、人権相談機能の充実や相談窓口の周知に努めます。	地戦・男女課 市民課 社会福祉課 こども課
60	関係機関との連携により、生活に困窮する世帯に貸付制度の活用を図るとともに就労支援を行います。	社会福祉課
61	生活保護法による保護を要する世帯について適正な保護を行うとともに、生活相談・援助指導を通じ生活の安定と自立に向けた支援を行います。	社会福祉課

#### 【市民の取組】

- ・一人ひとりが基本的人権を正しく理解し、行動しましょう。
- ・「自分らしさ」を大切にし、お互いの個性を認め尊重しましょう。
- ・家庭や地域において、幼児期より命の大切さや他人への思いやりの心を育て、人との関わりを深め、支え合しましょう。

※1 **パートナーシップ制度**：同性同士の婚姻が法的に認められていない日本で、自治体が独自に同性カップルに対して「結婚に相当する関係」とする証明書を発行し、様々なサービスや社会的配慮を受けやすくする制度です。



## ② 子育て支援の充実 ～家族で、地域で、社会で子育て～

### 【現状と課題】

少子高齢化の急速な進展や核家族化、地域社会の人間関係の希薄化などにより、子育てをめぐる状況は大きく変化しています。

そうした中で、次世代を担う子どもたちの健やかな成長のために、安心して子育てができる仕事と生活の環境を整えることは、非常に大切なことです。

最近では、子育てを楽しみ積極的に育児に関わる男性が増えてきていると言われていますが、男性の育児休業取得促進のための新制度について、更なる普及啓発が必要です。また、組織の業績の結果を出しつつ、部下の「ワーク・ライフ・バランス」を考え、その人のキャリアと人生を応援する「イクボス」宣言の取組が行われており、諏訪市でも、理事者・部局長が長野県が取り組む「イクボス・温かボス宣言<sup>※1</sup>」を行い、子育て世帯の支援を行っています。

子育てをする中で、ひとりで悩んだり苦しい思いをする前に、誰かに相談できるかどうか、父母の精神面に大きく関わってきます。諏訪市でも様々な相談体制を整えており、例えば乳幼児健診時には父母全員と相談を行い、悩みや困りごとを早期に把握することで、適切な相談支援につなげるよう体制を整えています。支援が必要な家庭には、すわ☆あゆみステーションをはじめとした各種機関との連携により、ニーズに合わせた子育て支援を行っています。些細なことでも相談できる体制づくりが重要です。

また、子どもたちは家庭を基盤として、いろいろな人と関わる地域社会の中で、人との関わり方を学び育ちます。「地域の子どもは地域の宝、地域全体で育てる」といった意識を持ち、地域の文化の継承も含め、子どもの健全育成に向けた活動に積極的に取り組むなど、社会全体で子育てを支える体制づくりが重要です。

### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
62	児童センターや子育て支援センターなどで、子育て中の保護者と子どもが交流できる場・機会を提供して、子育てを支援していきます。	こども課
63	保護者の要望に対応する一時保育や延長保育などの拡充を進めるとともに、障がいのある児童や気になる児童の支援や相談に努めます。	社会福祉課 こども課
64	気軽に育児・教育の相談ができるよう、関係機関の連携による相談体制の充実に努めます。	こども課 健康推進課 教育総務課
65	親子を対象にした体験型学習等地域活動の充実に努めます。	生涯学習課

### 【市民の取組】

- ・男女がともに協力して、家事・育児に取り組みましょう。
- ・地域での子育て支援の活動に積極的に取り組みましょう。

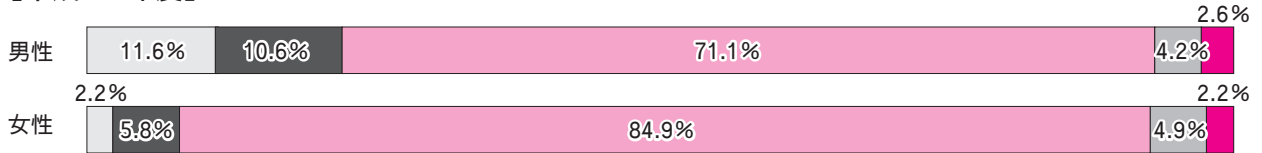
※1 **イクボス・温かボス宣言**：(一社)長野県連合婦人会が発案した「長野県イクボス・温かボス創出プロジェクト」の取組。企業、団体、教育機関、NPO、行政等の事業者・管理職等が、従業員や部下の仕事と子育て・介護の両立支援を宣言し、職場におけるワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進等を行うものです。長野県など様々な団体・機関が発起人となり、取組について呼びかけを行っています。

あなたのご家庭では次のことについてどのようになっていますか。

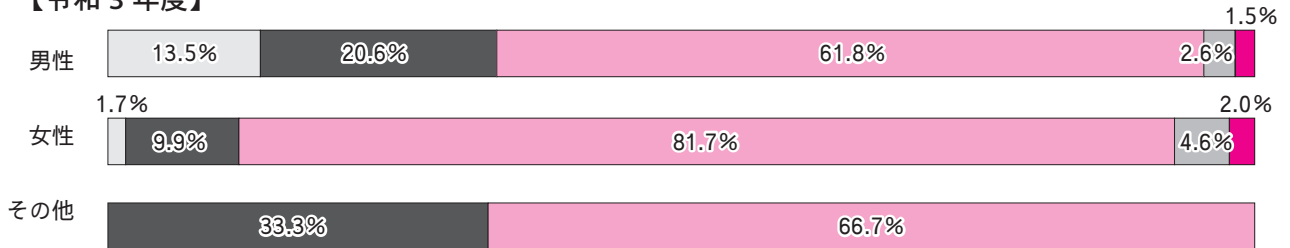
【炊事】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている □ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

【平成 28 年度】



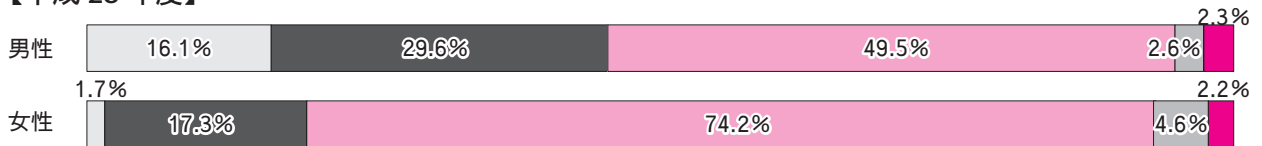
【令和 3 年度】



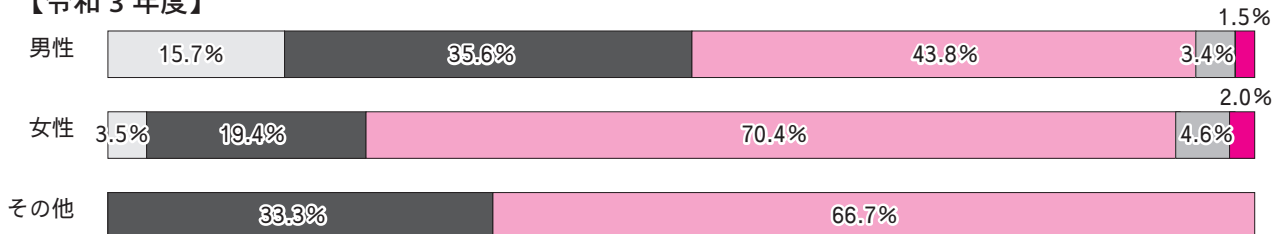
【清掃】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている □ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

【平成 28 年度】



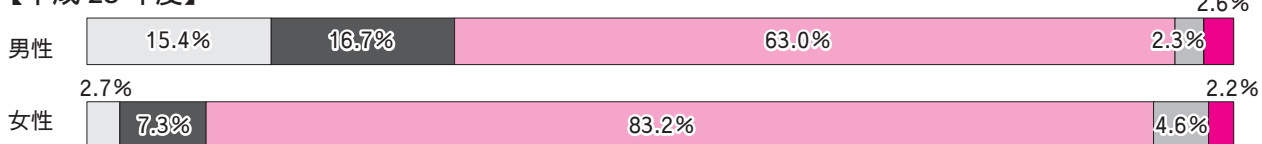
【令和 3 年度】



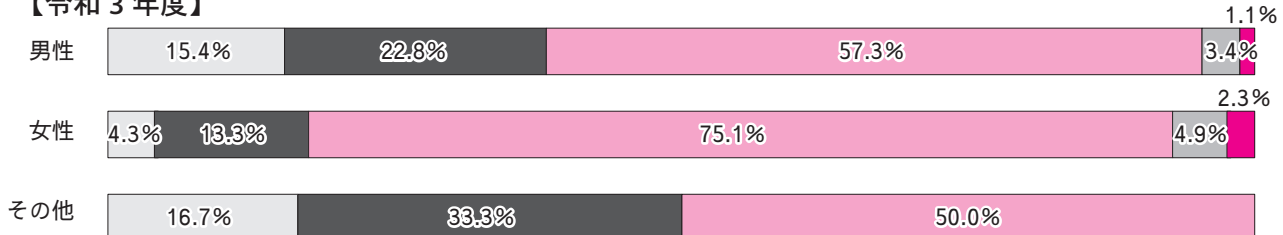
【洗濯】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている □ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

【平成 28 年度】



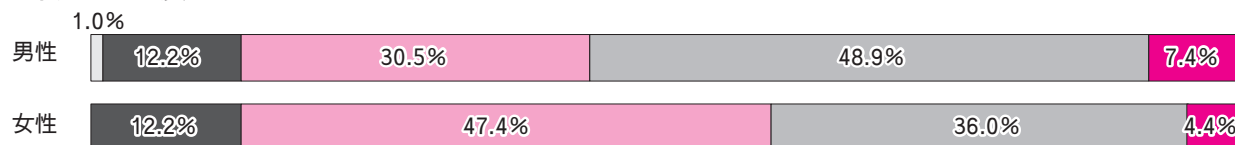
【令和 3 年度】



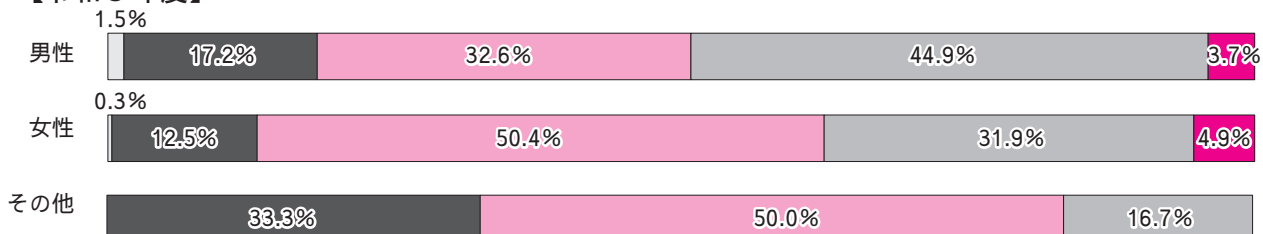
## 【育児】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている □ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

### 【平成 28 年度】



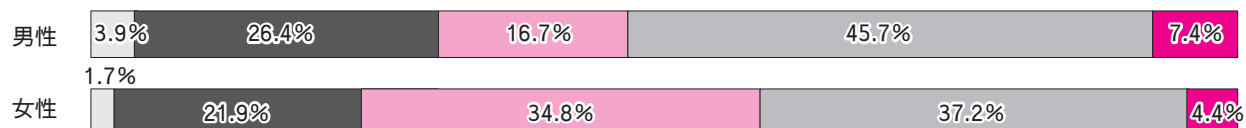
### 【令和 3 年度】



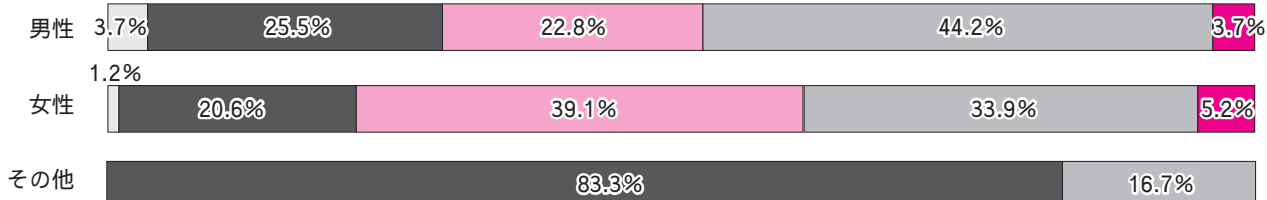
## 【教育】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている □ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

### 【平成 28 年度】



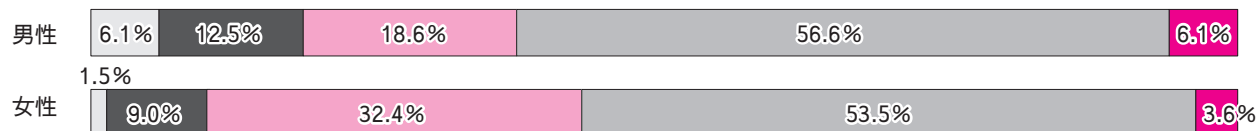
### 【令和 3 年度】



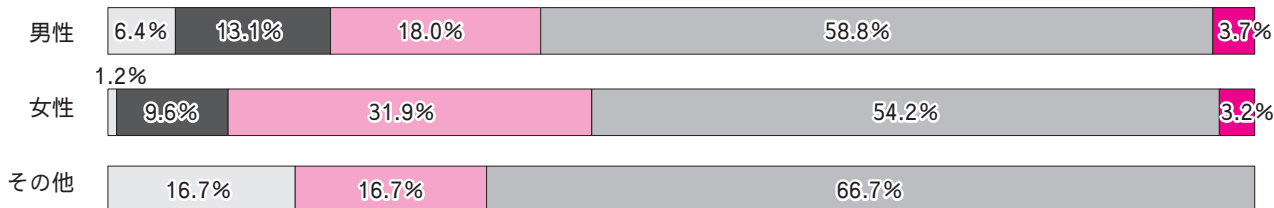
## 【介護】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている □ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

### 【平成 28 年度】

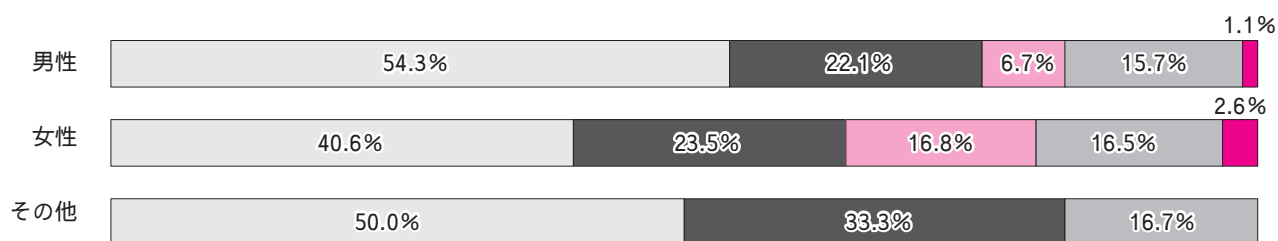


### 【令和 3 年度】



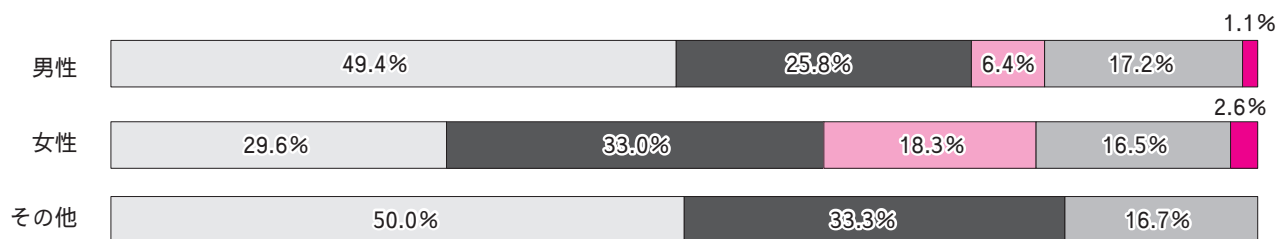
**【地区会議の参加】 ※令和3年度より調査**

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている ▨ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答



**【地区行事の参加】 ※令和3年度より調査**

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている ▨ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答



### ③ ひとり親家庭等の自立支援の充実 ～すべての家庭が健康的で文化的な生活～

#### 【現状と課題】

生活様式や婚姻に対する意識の変化により、母子・父子家庭などのひとり親家庭が増えてきています。ひとり親家庭では、一人で生計を維持するとともに家事や育児も担っているため、精神的・身体的に多大な負担を抱えている家庭が多くなっています。特に母子家庭では、非正規雇用に従事している母親も多く、社会的・経済的に自立しづらい状況に置かれている家庭が少なくありません。

すべての家庭が健康で文化的な生活を送ることができるように、また生活上の困難を抱える世帯の子どもが、その置かれている環境に関わらず心身ともに健やかに成長できる環境を確保するために、相談体制を充実し、それぞれのニーズに合わせた生活支援や経済的支援、就業支援を行っていく必要があります。また、家庭の経済状況により進学機会や学力・学習意欲の差を生じさせることがないなど、社会全体でひとり親家庭等の自立を支援・援助することが大切です。

#### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
66	ひとり親家庭などの自立と安定した生活の確立のために、就業や生活面などにおける自立支援や福祉施策の向上に努めます。	こども課
67	相談援助体制を充実し、それぞれのニーズにあわせた情報提供を行います。	社会福祉課 こども課
68	ひとり親家庭の住宅確保のため、市営住宅への入居に配慮します。	都市計画課
69	ひとり親家庭などが安心して医療を受けることができるように、医療費の助成を行い負担軽減を図ります。	市民課

#### 【市民の取組】

・さまざまな家庭環境があることを理解し、支え合いましょう。



## ④ 地域で支えあう介護の啓発と介護サービスの充実 ～安心とゆとりの介護～

### 【現状と課題】

諏訪市の高齢化率は、2021年（令和3年）4月現在で31.3%で、全国平均の29.1%を上回る状況で高齢化が進んでいます。

団塊の世代が後期高齢者となる2025年を見据え、重度な要介護状態となっても、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを最後まで続けることができるように、住居・医療・介護・予防・生活支援サービスが一体的に提供される「地域包括ケアシステム<sup>※1</sup>」の実現を目指しています。介護や支援が必要になっても、ひとりひとりの現状を把握して、その状況に即した適切で効果的なサービスを総合的に提供できる体制が必要です。

また、今までは女性に大きな負担を強いることが多かった介護を、性別にとらわれず、全ての人が自分のこととして、どう関わっていくかを考えていくことも重要です。住み慣れた我が家や地域で暮らしていくためには、状況に合わせたきめ細やかな安心とゆとりの在宅サービスとともに、介護者のリフレッシュなど家族全体を支援していく仕組みや、地域全体で支援していく仕組みづくりが必要となります。

### 【行政の取組】

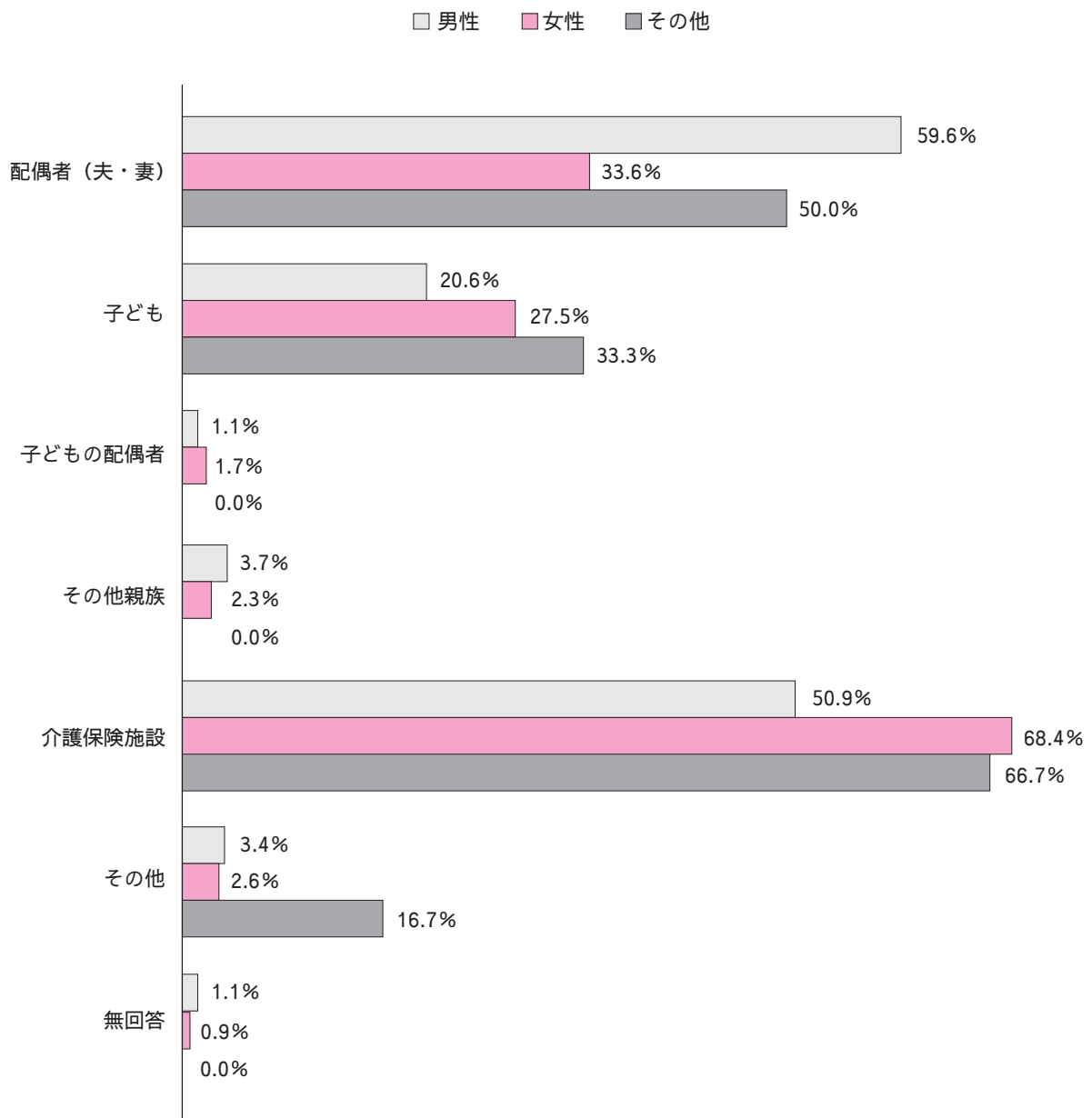
No.	具体的施策・事業	担当課
70	男女がともに介護を担うために、意識啓発や介護技術・知識普及のための学習機会の提供に努めます。また、介護が必要となる前から理解を深めてもらえるように、出前講座や地域でのサロン等あらゆる機会を通して介護予防や介護に対する学習を積極的に進めます。	高齢者福祉課 生涯学習課
71	在宅支援サービス、施設サービス（訪問介護・看護、居宅介護、通所介護、短期入所、福祉用具の貸与、配食サービス、タクシー利用助成など）の適切な提供に努めます。	社会福祉課 高齢者福祉課
72	介護者の心身のリフレッシュを図る休養の場の提供や介護者同士の交流機会の提供などの諸事業を推進します。	高齢者福祉課
73	社協のボランティア市民活動センター事業と連携し、サロンや地域住民ボランティアグループの支援、ボランティアの育成に努めます。	社会福祉課 高齢者福祉課
74	地域包括支援センターを中心に、在宅介護支援センターによる地域における相談体制の充実と介護に関する情報提供及びきめ細かい調査等を進めます。	高齢者福祉課
75	保健・医療・福祉のサービスの情報提供に努めます。	社会福祉課 高齢者福祉課 健康推進課

### 【市民の取組】

- ・介護は男女がともに担うものという意識をもち、地域でも助け合えるような環境づくりをしましょう。
- ・近隣の支え合いやボランティアなどの活動に積極的に参加しましょう。

※1 **地域包括ケアシステム**：地域住民に対し保健サービスや医療サービス及び在宅ケア、リハビリテーション等の介護を含む福祉サービスを、関係者が連携・協力して地域住民のニーズに応じて一体的・体系的に提供する仕組みです。

介護が必要になった時、主に誰に介護してもらいたいですか。



## ⑤ 高齢者や障がいのある人の自立支援と社会参加の促進 ～誰もが自立、誰もが社会参加～

### 【現状と課題】

2021年（令和3年）4月1日現在、諏訪市の高齢者（65歳以上）の人口は15,024人で、その6割近くが女性です。近年は高齢者のひとり暮らしも増加傾向にあり、高齢者が社会の一員として活躍できるよう、学習機会の提供や社会参加への取組の促進が必要となります。

また、障がいのある人が、住み慣れた家庭や地域の中で個人としての尊厳にふさわしい生活を営むことができるように、障がい福祉サービスを提供する事業所が諏訪地方にも増えてきており、地域における生活を総合的に支援しています。

高齢者や障がいのある人が、生きがいを持っていきいきと自分らしく生活する環境を作っていくための、相談体制の充実や啓発活動などの環境整備を更に推進していくことが大切です。

また、高齢者や障がいのある人を単に支えられる側として位置付けるのではなく、まちづくりの重要な一員として、誰もが自立し地域の人々とともに気軽に社会参加できるように、高齢者や障がいのある人自身の啓発と社会参加への支援を行うことも必要です。

### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
76	障がい者自立支援センターを中心に、障がいのある人の自立支援と相談体制の充実を図ります。	社会福祉課
77	障がいのある人が地域であたりまえに暮らせるように、啓発活動を推進します。	社会福祉課
78	ユニバーサルデザイン※1、バリアフリー※2（ハード&ソフト）を推進し、ノーマライゼーション※3 社会の実現を目指します。	社会福祉課 高齢者福祉課 都市計画課
79	社協・地区社協が活動をすすめている福祉ボランティアの育成と地域交流を推進します。	社会福祉課 高齢者福祉課

### 【市民の取組】

- ・高齢者や障がいのある人が、気軽に地域活動に参画できるように、環境整備を進めましょう。
- ・高齢者や障がいのある人も、積極的に社会との関わりを持ち、自らの能力を活かしましょう。

※1 **ユニバーサルデザイン**：障がいの有無、年齢、性別、人種等に関わらず多様な人々が利用しやすいよう生活環境をデザインする考え方。

※2 **バリアフリー**：高齢者・障がい者等が生活していくうえで障壁（バリア）となるものを除去（フリー）すること。物理的、社会的、制度的、心理的な障壁、情報面での障壁などすべての障壁を除去する考え方。

※3 **ノーマライゼーション**：障がい者や高齢者を特別視したり排除するのではなく、誰もが平等に生活できる社会であることが通常の社会であるという考え方。障がいがある人もない人も互いに支え合い、地域でいきいきと明るく豊かに暮らしていける社会を目指すことです。

## ⑥ 外国籍市民の生活支援と環境整備 ～お互いの文化を知り、ともに暮らす～

### 【現状と課題】

IT 技術の発達により、誰もが国際社会の情報を入手し、世界中の人といつでも繋がることのできる時代を迎えています。このような中、諏訪市の外国人登録人口は、平成 15 年度末の 2,100 人をピークとして、令和 3 年度末は 1,196 人と減少傾向が続いていますが、多くの外国籍市民が地域社会の一員として暮らしています。

世界には、言語、宗教、文化、習慣、価値観などが異なる様々な人々が暮らしています。お互いの文化や習慣などを理解し、その人の生き方を尊重し合う多文化共生社会<sup>※1</sup>が求められています。また、政治・経済・文化などあらゆる分野で国際化が進む中、男女共同参画は、国際的な動向と密接に連動しています。

誰もが安心して暮らすことのできる環境を作るためには、学校・職場・地域など身近に生活している外国籍市民と、日常生活の中で交流を重ねながら理解を深めていくことが大切です。また、文化や習慣の違いによる生活のしづらさを解消するために、相談窓口を設置したり、多言語による情報提供や支援が必要です。もちろん、日本文化を知ってもらうことも重要なことです。

諏訪市では、国際交流の機会や異文化を知ってもらうための講座を開催するなど、国際とは何か、異文化はどんな文化なのかを触れる機会を提供しています。情報処理技術がさらに発展していくことが見込まれる中、若い世代を中心に、国際感覚を持つ人材の育成が重要となります。国際情報の正しい収集の仕方や正しい情報の提供を心がけ、今後も国際交流事業の推進、文化を相互理解する講座や講演会等の開催など、国際理解のための学習の機会の提供に取り組む必要があります。

### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
80	女性に関する諸問題や男女共同参画に関する国際的な動向などの情報を収集し広報します。	地戦・男女課
81	保育園・学校で、国際理解を深めるための教育や国際交流を推進します。	こども課 教育総務課
82	多様な国際文化を理解するための講座・研修会等、学習の機会を提供・支援します。	生涯学習課
83	諏訪国際交流協会が実施する高校生のセトルイスでの生活体験事業など、海外研修の支援、情報提供を進めます。	総務課
84	国際文化アカデミー研修への派遣など、職員に対する国際感覚の向上並びに外国籍市民とのコミュニケーション能力の向上を図るための研修へ積極的に参加します。	職員サポート室
85	国際交流協会や日中友好協会などと協力して、国際交流活動への市民参加推進を図ります。	総務課
86	外国籍市民に向けて、生活情報や行政サービス情報の外国語による提供や対応語の拡充（5カ国語）に努めます。（生活ガイドブック、市内ガイドマップ、母子手帳、予防接種予診票、指定ごみ袋、ごみ収集カレンダー、健康カレンダー、区加入チラシ）	総務課 地戦・男女課 市民課 環境課 健康推進課
87	外国籍市民のための相談室を設置します。	地戦・男女課

### 【市民の取組】

- ・外国籍市民との交流の機会に参加し、多文化共生社会を目指して取組を行いましょ。
- ・外国籍市民の抱える問題に関心を持ち、ボランティア活動などの支援に参加しましょ。

※1 **多文化共生社会**：国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくことです。

## 課題 7 生涯を通じた健康支援

### ① 人生 100 年時代の健康づくりの支援 ～心身ともに健康で過ごすために～

#### 【現状と課題】

2021 年（令和 3 年）4 月 1 日現在、諏訪市の高齢者（65 歳以上）の人口は 15,024 人で、高齢化率は 31.4%であり、5 年前と比べると 1.5%増加しました。

日本全体として、医療技術の進歩もありますが、平均寿命が延びていることから、人生 100 年時代と呼ばれるようになりました。自分自身の健康について正しい情報・知識を得て、主体的に健康づくりをしていくことは、すべての人が活躍するために重要なことです。

諏訪市では、健康増進のため、各種がん検診やワクチン接種などのサービス、健康相談などを行っていますが、生涯を通じた健康づくりを支援するために、健診内容の見直しや追加といったサービスの充実や啓発活動を進めていきます。

また、社会参加や生きがいを見つけるなど、楽しく健やかな日々を暮らすことも大切です。健康づくりのための講座やスポーツ等の活動の機会を設け、心身ともに健やかに暮らせる環境を整備することが必要です。

#### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
88	高齢期を迎えても誰もがそれぞれいきいきと暮らすことができるように、男女共同参画意識の啓発に努めます。	地戦・男女課 高齢者福祉課 健康推進課
89	生きがい増進・健康づくりのための講座や、スポーツ教室、レクリエーション教室の開催の推進と、心と体の健康づくりを支援します。	社会福祉課 高齢者福祉課 生涯学習課 スポーツ課
90	生活習慣病予防のための特定健診、特定保健指導を実施し、どの年齢においても健やかに暮らしていけるように、自分の健康は自分で守ることを目指します。	健康推進課

#### 【市民の取組】

- ・健康教室や学習の場に積極的に参加するなど、自分の心と身体の健康に関心をもち、「自分の身体は自分で守る」という意識を高めましょう。
- ・心や身体の問題に一人で悩まず、信頼できる関係機関などに相談しましょう。

## ② リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※1の啓発 ～心身ともに満たされ健康に～

### 【現状と課題】

「リプロダクティブ・ヘルス」とは、妊娠したい人・したくない人、産む・産まないに興味も関心もない人、アセクシャル（無性愛、非性愛）な人など、どんな人でも心身ともに満たされ健康でいられることです。また、「リプロダクティブ・ライツ」とは、産む・産まない、いつ・何人子どもを持つかを自分で決める権利、妊娠・出産・中絶について十分な情報を得られ、「生殖」に関するすべてのことを自分で決められる権利のことです。

性別にかかわらず、各人の性や身体の特徴をお互いに十分に理解しあい、思いやりの気持ちを持つことは、男女共同参画社会を形成していくうえで最も基本的なことです。ひとりひとりが、自らの性や健康に関して、正しい知識や情報を得ることで理解を深め、自らの責任を自覚し自分の意思で決定していくことが求められます。また、その権利の妨げにならないよう、社会全体の認識を高め、体制を整えていく必要があります。そのためには、幼児期から思春期・成人にいたる、それぞれのライフステージに沿った教育や学習機会の充実が必要です。

### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
91	すべての人々が平等の精神に基づく性認識や判断力を養えるよう、家庭・学校・行政が一体となった人間教育としての性教育の推進に努めます。	教育総務課
92	女性の健康に関する自己決定権を保障する「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の啓発を行います。	地戦・男女課 健康推進課

### 【市民の取組】

・リプロダクティブ・ヘルス/ライツについて理解を深めましょう。

※1 **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」と訳され、1994年（平成6年）に国際人口・開発会議において提唱された概念です。



## 課題 8 あらゆる暴力・ハラスメントの根絶【DV 防止基本計画】

### ① あらゆる暴力を許さない意識啓発と環境づくり ～「暴力行為」の早期発見と防止対策強化～

#### 【現状と課題】

人は誰でも安心して自分らしく生きる権利を持っています。

この権利を奪うもののひとつが暴力です。暴力は、殴る、蹴るといった身体的暴力のほか、暴言などの精神的暴力、性行為などの強要といった性的暴力などがあります。暴力はいかなる場合においても、人間の尊厳や生命の尊さを侵害する許されない行為です。しかし、近年においても悲惨な事件が数多く発生しています。特に情報化社会の発展により、薬物・出会い系・詐欺などの違法サイト、ネット中傷、盗撮、AV 出演被害など、精神的に大きなダメージを与える新たな暴力行為が多発しています。新型コロナウイルス感染症の拡大により、差別的発言による暴力も問題視されています。

また、子どもへの虐待も大きな社会問題となっています。2000 年(平成 12 年)には「児童虐待の防止等に関する法律<sup>※1</sup>」が制定されました。さらに、社会全体で学校におけるいじめ問題に対峙するため、2013 年(平成 25 年)には「いじめ防止対策推進法<sup>※2</sup>」が成立しました。

諏訪市でも、深刻かつ複雑化する児童虐待等に対応するため、平成 17 年に「要保護児童対策地域協議会」、平成 28 年には「いじめ問題対策連絡協議会」を設置し、各関係機関と連携しながら、包括的な支援を行っています。

暴力のない安心して暮らせる社会をつくるためには、偏見、差別、極端な社会格差をなくし、お互いを思いやり、認め合いながら、生命・人権を尊重する心を持つことが重要です。幼児期からの情操教育や意識啓発を行うとともに、実態の早期発見把握等、適切な防止対策、被害者の救済や相談体制をさらに充実していく必要があります。

#### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
93	暴力をなくすための各種情報を収集・広報し、暴力根絶の意識啓発に努めます。	総務課 地戦・男女課
94	暴力根絶のための教育活動を、人間教育の根幹にすえる取組をします。	教育総務課
95	防犯に配慮した安心・安全な道路、公園などの施設整備に努めます。	建設課 都市計画課
96	関係機関などとの連携を強化し、児童虐待等に関する対応と相談業務の充実に努めます。	こども課 健康推進課 教育総務課

#### 【市民の取組】

- ・いかなる暴力も、させない、許さない勇気を持ち、行動しましょう。
- ・子育てや家庭内の悩みを一人で抱え込まず、誰かに相談しましょう。
- ・児童虐待、いじめなどの暴力から子どもを守るための活動に、地域全体で取り組みましょう。

※1 **児童虐待の防止等に関する法律**：深刻化する児童虐待の予防及び対応方策を平成 12 年制定されました。概要は児童虐待の定義、早期発見努力、通告義務、強制捜査、警察の介入、保護者の接触制限等。児童虐待への対応は従来より制度改正や関係機関の体制強化などにより、その充実が図られてきました。しかし、深刻な児童虐待事件が後を絶たず、相談対応件数も増加を続けており、依然として社会全体で取り組むべき重要な課題となっています。

※2 **いじめ防止対策推進法**：2011 年(平成 23 年)に滋賀県大津市で起きた、中学 2 年生のいじめ自殺事件がきっかけとなり成立した法律(平成 25 年法律第 71 号)です。いじめへの対応と防止について、学校や行政等の責任を規定しています。

## ② あらゆる暴力に対する防止対策の推進

～誰もが安心して暮らせる安全な地域社会の形成～

### 【現状と課題】

男女間の暴力の被害者の多くは女性ですが、男性が被害者となることも少なくありません。「市民意識調査」で、配偶者や恋人・パートナーからの暴力を受けたことがあるかを尋ねたところ、「何度もあった」「数回あった」との回答がみられます。配偶者等からの暴力であるドメスティック・バイオレンス（以下「DV<sup>※1</sup>」）や、交際相手からの暴力（デートDV<sup>※2</sup>）の被害に多くの人が苦しんでおり、デートDVでは、高校生・大学生の間にも被害が増えています。

DVは、児童虐待とも深い関係があることに留意する必要があります。また、DVを受けても、「自分がDVを受けている」と気づかない人や、誰にも相談できない人が大勢いることも問題となっていることから、諏訪市では2022年度（令和4年度）に、こども課に専門相談員を設置し、DVに関する相談体制を強化しています。

雇用の場でも、多種多様化した各種ハラスメントにより、不利益な取り扱いや精神的・身体的な苦痛を与える行為が問題になっています。「事業所意識・実態調査」で、事業所に各種ハラスメント防止のために取り組んでいることについて尋ねたところ、「常に職場での実態把握に努めている」という回答が多くみられます。現状維持にとどまらず、誰もが心地よく働ける職場となるように、更なる環境改善をしていく必要があります。

いかなる暴力も決して許されないことを念頭に、DVやハラスメント防止に関する意識啓発や情報提供を行い、被害者が安心して相談できる環境を整備し、誰もが安心して暮らせる地域社会づくりに、関係機関が連携して問題解決に取り組むことが必要です。

### 【行政の取組】

No.	具体的施策・事業	担当課
97	職場・学校・地域などにおける各種ハラスメント、ストーカー行為等の防止のための啓発や情報提供を行います。	全課
98	DV及びストーカー行為の被害者に対する支援措置を行います。	市民課
99	男女間のあらゆる暴力を防止するため、啓発活動、研修会への参加促進など根絶のための活動を行います。	地戦・男女課
100	女性相談に対応したソーシャルワーカーにより、DVに係る相談支援を行います。また、関連機関と連携して暴力の防止と対応に努めます。	地戦・男女課 こども課

### 【市民の取組】

- ・DV、デートDV、各ハラスメントについて関心を持ち、正しく理解しましょう。
- ・一人で悩まず誰かに相談しましょう。

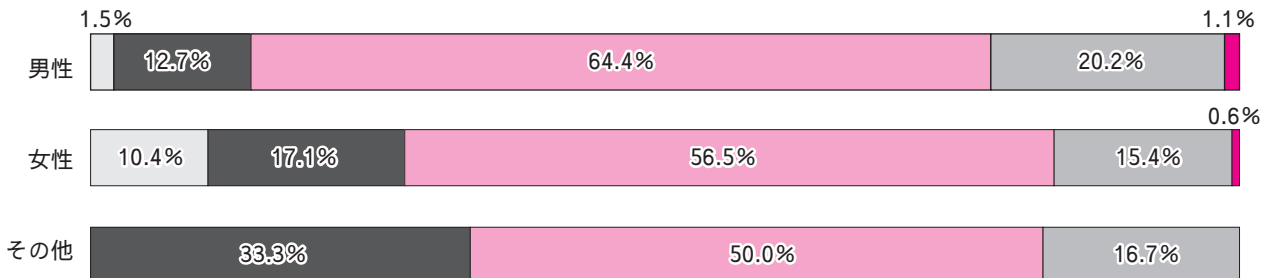
※1 **DV(ドメスティック・バイオレンス)**：夫や恋人など親密な関係にあるパートナーからふるわれる暴力のこと。殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、暴言などの精神的暴力、性行為の強要などの性的暴力、生活費を渡さないといった経済的暴力も含まれます。

※2 **デートDV**：交際相手からの暴力。結婚していない恋人同士、学生や若い世代の男女間での身体、言葉、態度による暴力のこと。殴る・蹴るということだけでなく、貸したお金を返さない、性行為の強要、避妊に協力しない、携帯電話を勝手に見る、友人関係を制限すなどの行為も含まれます。

## 配偶者やパートナーから暴力を受けたことがありますか。

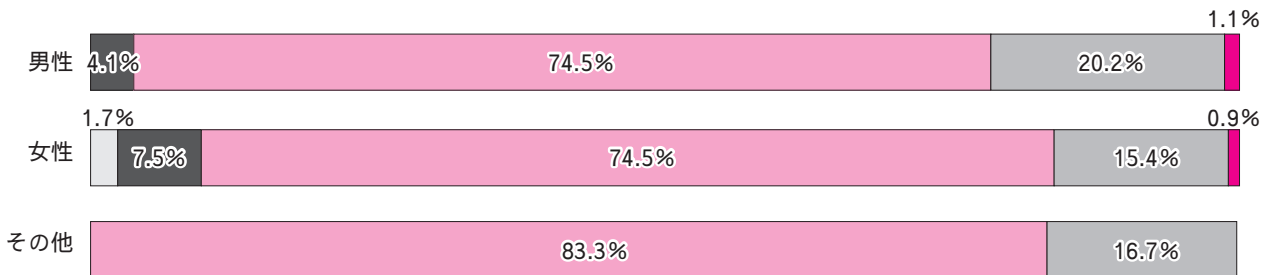
### ① どなる・ののしるなど言葉の暴力や、無視するなど精神的暴力

□ 何度もあった   ■ 数回あった   ■ まったくない   ■ 配偶者・恋人等いない   ■ 無回答



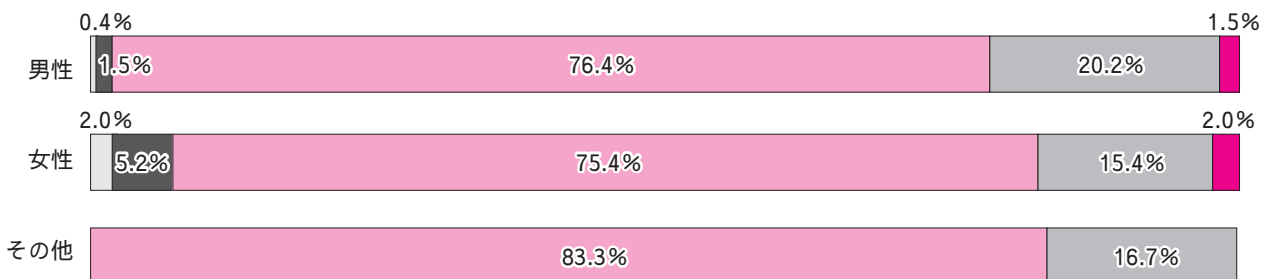
### ② 殴る、けるなどの身体的暴力

□ 何度もあった   ■ 数回あった   ■ まったくない   ■ 配偶者・恋人等いない   ■ 無回答



### ③ 性行為の強要など性的な暴力

□ 何度もあった   ■ 数回あった   ■ まったくない   ■ 配偶者・恋人等いない   ■ 無回答



## 第 3 章

# 計画の推進

## 計画の総合的な推進に向けて

### 1. 諏訪市男女共同参画審議会の役割

「諏訪市男女共同参画審議会」において、男女共同参画の推進に関する重要事項について調査・審議を行います。

### 2. 諏訪市男女共同参画推進本部の役割

男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために、庁内組織として「諏訪市男女共同参画推進本部」を置いています。本部は庁内推進体制を整備・充実させ、あらゆる分野に男女共同参画の視点に立った施策の実施を図ります。

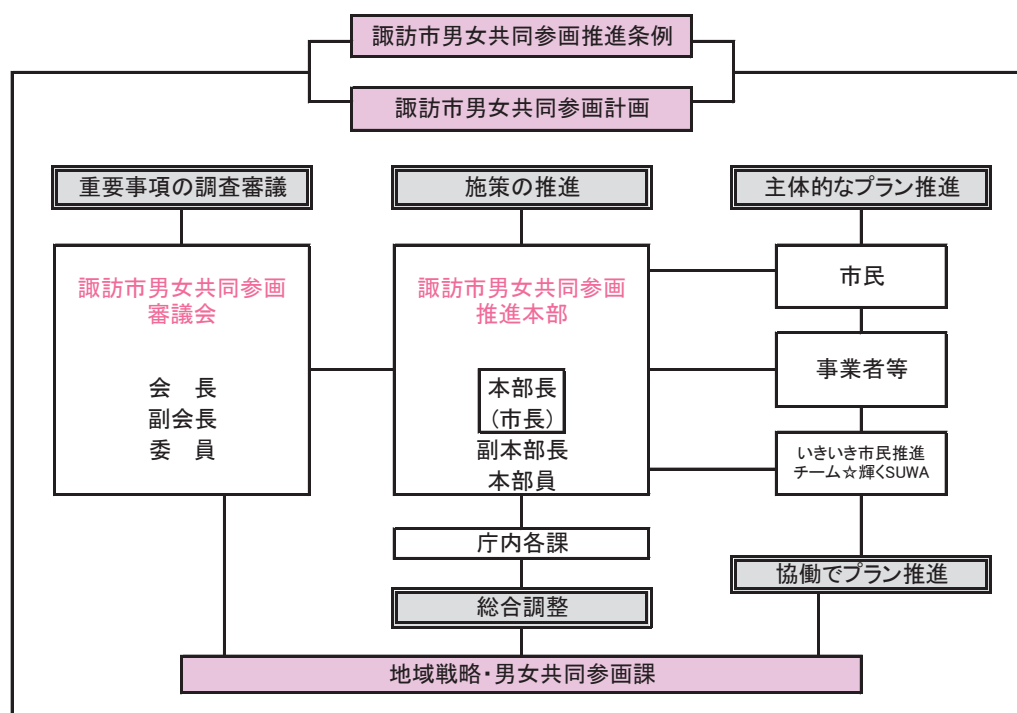
### 3. 計画の推進状況の進行管理

計画に基づいて行う施策・事業のさまざまな男女共同参画の取組が、市民生活にどのように浸透し、成果として現れたか見るための成果指標を設定します。その結果及び実施状況の公表をします。

### 4. 市民団体との協働方針

男女共同参画社会形成に向けて、行政は男女共同参画推進市民団体「いきいき市民推進チーム☆輝くSUWA」や各種市民団体と協働して施策を展開します。

### 男女共同参画計画の推進体制



## 計画における成果指標

目標	課題	ページ 番号	成果指標	現状 (令和3年度)	目標 (令和9年度)
性別にとらわれない社会の実現に 向けた意識づくり	1. 固定的な性別役割 分担意識の解消	10	「男は仕事、女は家庭」という性別によって役割を固定する考え方に「どちらかといえば反対」「反対する」とする市民意識の割合	59.0%	65.0%
		12	「社会通念・慣習・しきたり」における男女が平等だと思ふ市民意識の割合	15.7%	25.0%
	2. 性別にとらわれない 教育・学習の充実	15	性別にとらわれない講演会や学習会の実施	年2回実施	年2回実施
		17	学校教育の場における男女共同参画やLGBTQ等の教育実施	年1回実施	年1回実施
多様な人材が活躍できる環境づくり	3. あらゆる分野への 女性の参画の促進 【女性活躍推進計画】	19	市の各種審議会や委員会での女性登用率	35.1%	40.0%
		19	市議会議員における女性の割合	33.3%	40.0%
		21	市役所における管理職への女性の登用率	6人/42人	8人/42人
	4. 地域・社会活動に おける男女共同参画の 促進 【女性活躍推進計画】	24	市PTA連合会・各校のPTA役員の女性の人数及び保育園保護者会の男性の参画の割合	24人/100人	30人/100人
		25	防災に関する施策や方針決定における女性の参画拡大	8人	11人
		25	消防団における女性団員の割合	1.4%	3.0%
	5. ワーク・ライフ・ バランスの実現 (男女の仕事と生活の 調和)	26	介護休業制度を利用した男性の割合	0.0%	5.0%
		26	「職場」における男女が平等だと思ふ市民意識の割合	30.4%	40.0%
		28	男性職員の育児休暇取得率	-	50.0%
人権の尊重と安心・安全に 暮らせる地域づくり	6. 安心して暮らせる 環境の整備	31	女性のための相談の実施	年18回実施	年18回実施
		37	介護保険要介護者数	2,672人	3,100人
	7. 生涯を通じた健康 支援	41	特定健診の受診率	50.2%	60.0%
		42	不妊治療受診者数	42件	50件
	8. あらゆる暴力・ ハラスメントの根絶 【DV防止基本計画】	44	あらゆる暴力を防止するための啓発活動、研修会の実施	年1回実施	年2回実施
		45	配偶者やパートナーからの暴力を受けたことがある割合	21.8%	10.0%



## 資料

1. 諏訪市男女共同参画推進条例
2. 男女共同参画に関する国内外の動き
3. 計画策定の経過
4. 男女共同参画についてのアンケート調査結果
  - ① 市民意識調査
  - ② 事業所意識・実態調査

## 目次

- 前文
- 第1章 総則（第1条—第8条）
- 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第9条—第16条）
- 第3章 諏訪市男女共同参画審議会（第17条—第19条）
- 第4章 補則（第20条）
- 附則

日本国憲法には、個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、国連が定めた女子差別撤廃条約の批准や、男女雇用機会均等法の制定など、私たちの社会では、男女平等の実現に向けたさまざまな取組が進められてきている。

諏訪市においてもこのような動向を踏まえ、男女平等に向けた取組を進めてきたが、私たちの周りには、依然として性別で役割を固定的にとらえる意識がまだまだ残っており、社会のさまざまな場面においてそのことに起因する男女間の不平等などの問題が存在している状況にある。加えて、諏訪市は、女性の就業率が高く、女性が産業の重要な担い手になっているという地域特性を持っている。こうした中で、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が緊急かつ重要な課題となっている。

このような認識に基づき、全ての市民が性別によって生き方を制約されることなく、男女がともにいきいきと暮らせる諏訪市を、市と市民と事業者等が協働して築き上げていくことを目指して、この条例を制定する。

## 第1章 総則

### （目的）

**第1条** この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的事項を定め、その施策を総合的かつ計画的に推進することにより、本市における男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

### （定義）

**第2条** この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 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、共に責任を担うべきことをいう。
- (2) 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 事業者等 市内に事務所又は事業所を有する

法人、個人その他の団体をいう。

### （基本理念）

**第3条** 男女共同参画の推進に当たっては、男女が性別による差別的扱いを受けることなく、個人として能力を発揮する機会が確保され、男女の個人としての人権が尊重されなければならない。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等を反映した、社会における制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進に当たっては、男女が社会の対等な構成員として、政策又は方針の立案及び決定の場に共同して参画する機会が確保されなければならない。
- 4 男女共同参画の推進に当たっては、男女がそれぞれの家庭生活における活動と職業生活その他の社会生活における活動に協力し責任を分かち合いながら、自らの意思で参画できるように配慮されなければならない。
- 5 男女共同参画の推進に当たっては、男女の対等な関係の下に、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されなければならない。
- 6 男女共同参画の推進に当たっては、国際社会での取組が反映されなければならない。

### （市の責務）

**第4条** 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差是正措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、実施しなければならない。

- 2 市は、施策を推進するに当たり、市民、事業者等、国及び県と連携を図るよう努めなければならない。

### （市民の責務）

**第5条** 市民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、従来の慣行にとられることなく、自ら進んで男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する施策に協力するように努めなければならない。

### （事業者等の責務）

**第6条** 事業者等は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たり、男女が共同して参画することができる環境の整備に積極的に取り組むとともに、市が実施する施策に協力するように努めなければならない。

### （性別による権利侵害の禁止）

**第7条** 何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会の

あらゆる分野において、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 性別を理由とする差別的扱い
- (2) セクシュアル・ハラスメント（相手の意に反した性的な言動により、相手の尊厳を傷つけ、又は不利益を与える行為をいう。）
- (3) 男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為

**（情報の表示に関する留意）**

**第8条** 何人も、公衆に情報を表示する場合、性別による固定的な役割分担若しくは男女間の暴力を助長し、又は連想させる表現を行わないように努めなければならない。

**第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策**

**（男女共同参画計画）**

**第9条** 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画を策定しなければならない。

**（市民及び事業者等の理解を深めるための措置）**

**第10条** 市は、男女共同参画の推進について市民及び事業者等の理解を深めるため、広報活動及び交流活動等適切な措置を講ずるものとする。

**（市民及び事業者等への教育及び情報提供）**

**第11条** 市は、市民及び事業者等が男女共同参画の推進に関して行う活動を支援するため、学習及び教育の推進並びに情報提供その他必要な措置を講ずるものとする。

**（家庭生活における活動と他の活動の両立支援）**

**第12条** 市は、男女が共に家庭生活における活動及び職業生活その他の社会生活における活動を両立することができるように、必要な支援を行うよう努めるものとする。

**（附属機関の委員の構成）**

**第13条** 市長その他の市の執行機関は、附属機関の審議会等の委員の任命又は委嘱に当たり、積極的格差是正措置を講じ、附属機関の委員の構成において男女の均衡を図るよう努めるものとする。

**（相談の対応等）**

**第14条** 市は、性別に基づく人権の侵害等に関する市民の相談に対応するものとし、その対応については、関係機関と連携を図る等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

**（調査研究及び公表）**

**第15条** 市は、施策の策定及び実施に当たり、男女共同参画に関する調査研究を行い、その結果及び実施状況の公表を行うものとする。

**（推進体制の整備）**

**第16条** 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総

合的かつ計画的に推進するため、必要な体制を整備するものとする。

**第3章 諏訪市男女共同参画審議会**

**（設置）**

**第17条** 男女共同参画の推進に資するため、諏訪市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項について調査審議するほか、男女共同参画の推進に関する施策について、市長に意見を述べることができる。

**（組織）**

**第18条** 審議会は、委員14人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が任命する。

- (1) 学識経験者
- (2) 関係行政機関の職員
- (3) 市民
- (4) その他市長が必要と認める者

3 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員が互選する。

5 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

6 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

**（会議）**

**第19条** 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数の時は、議長の決するところによる。

**第4章 補則**

**（補則）**

**第20条** この条例の施行に関し、必要な事項は、市長が別に定める。

**附 則**

**（施行期日）**

1 この条例は、平成15年4月1日から施行する。

（諏訪市非常勤特別職の職員等の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正）

2 諏訪市非常勤特別職の職員等の報酬及び費用弁償に関する条例（昭和32年諏訪市条例第21号）の一部を次のように改正する。

（次のよう略）

## 2. 男女共同参画に関する国内外の動き

年	世界の動き	日本の動き	長野県の動き	諏訪市の動き
1945年 (昭和20年)	・国際連合設立	・衆議院議員選挙法改正公布 (初めて婦人参政権実現)		
1946年 (昭和21年)	・国連婦人の地位委員会を設置	・日本国憲法公布 ・第22回総選挙で初の婦人参政権行使(女性議員39人当選)		
1947年 (昭和22年)		・改正民法公布 (家父長制廃止)		
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年(目標:平等・開発・平和) ・国際婦人年世界会議(メキシコシティ)「世界行動計画」採択	・婦人問題企画推進本部設置 ・婦人問題企画推進会議開催 ・内閣府婦人問題担当室開設		
1976年 (昭和51年)	・国連婦人の10年 (1976～1985年)	・「民法」改正 (離婚復氏制限廃止)		
1977年 (昭和52年)		・「国内行動計画」(昭和52～61年度) 「国内行動計画前期重点目標」策定	・社会部労政課福祉婦人係設置 ・長野県婦人問題協議会設置	
1978年 (昭和53年)			・長野県婦人問題県民会議設立	
1979年 (昭和54年)	・国連第34回総会 「女子差別撤廃条約」採択			
1980年 (昭和55年)	・「国連婦人の10年」中間年世界会議(コペンハーゲン) 「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択		・「長野県婦人行動計画」策定 (昭和55～60年度) ・労政課「婦人係」設置	
1981年 (昭和56年)	・ILO156号条約 「家族的責任条約」採択	・「国内行動計画後期重点目標」策定	・社会部青少年家庭課に婦人室設置	
1982年 (昭和57年)				・教育委員会社会教育課 青少年婦人係設置
1984年 (昭和59年)		・国籍法の一部を改正 父系血統主義→父母両系血統主義	・長野県婦人総合センター設置 (全国5番目)	
1985年 (昭和60年)	・「国連婦人の10年」最終年世界会議(ナイロビ) 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 ・第71回ILO総会にて雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議	・「国籍法」改正施行 ・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准		
1986年 (昭和61年)		・婦人問題企画推進本部拡充 ・婦人問題企画推進有識者会議	・「新長野県婦人行動計画」策定 (昭和61～平成2年度)	
1987年 (昭和62年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 (昭和62～平成12年度)		・諏訪市婦人団体連絡協議会発足
1989年 (平成元年)		・学習指導要領の改訂 (家庭科の男女共修)		
1990年 (平成2年)	・国連経済社会理事会 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			
1991年 (平成3年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改定)」策定 ・育児休業法公布	・「さわやか信州女性プラン」策定 (平成3～7年度)	・教育委員会社会教育課婦人係に 名称変更
1992年 (平成4年)	・国連環境開発会議(環境サミット)リオ宣言 第20原則 女性は環境管理と開発において重要な役割を有する。	・初代婦人問題担当大臣設置	・「婦人室」「婦人総合センター」 「婦人問題県民会議」の「婦人」 を「女性」に名称変更 ・「婦人問題協議会」を「女性行政 推進協議会」に名称変更	
1993年 (平成5年)	・世界人権会議(ウィーン) ・国連総会 「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	・パートタイム労働法公布 ・中学校家庭科男女共修実施		・「男女いきいき諏訪プラン」策定 (平成5～9年度) ・諏訪市女性行政推進協議会設置

年	世界の動き	日本の動き	長野県の動き	諏訪市の動き
1994年 (平成6年)	・アジア・太平洋大臣会議 「ジャカルタ宣言、行動計画」 採択 ・国際人口・開発会議(カイロ)	・男女共同参画審議会設置(政 令) ・男女共同参画推進本部設置 ・高等学校家庭科男女共修実施		
1995年 (平成7年)	・第4回世界女性会議 「北京宣言及び行動綱領」採択	・育児休業法改正 (介護休業制度の法制化) ・ILO156号条約(家庭的責任条 約)批准		
1996年 (平成8年)		・「男女共同参画ビジョン」答申 ・男女共同参画推進連携会議発足 ・「男女共同参画 2000 プラン」 策定(平成8年12月～12年 度)	・「信州女性プラン21」策定(平成 8～12年度) ・女性プラン推進委員会設置 ・地域女性コミュニケーター設置	・「婦人係」を「女性係」に名称変 更
1997年 (平成9年)		・男女共同参画審議会設置(法 律) ・男女雇用機会均等法、労働基 準法改正 ・介護保険法公布(2000年施行)	・社会部に女性課設置	
1998年 (平成10年)		・「男女共同参画社会基本法に ついて」答申		・「男女いきいき諏訪プランII」 策定(平成10～14年度) ・「女性係」を「女性室」に名称変 更 ・諏訪市男女共同参画推進懇話 会設置
1999年 (平成11年)	・ESCAP ハイレベル政府間会議 (バンコク)	・男女共同参画社会基本法 公布・施行(6月23日) ・「食料・農業・農村基本法」公布・ 施行(女性の参画の推進)		
2000年 (平成12年)	・国連特別総会女性2000年会議 (ニューヨーク) 「成果文書」「政治宣言」採択	・ストーカー規制法施行 ・「女性に対する暴力に関する 基本的方策について」答申 ・「男女共同参画基本計画策定に 当たっての基本的な考え方」 答申 ・「男女共同参画基本計画」閣議 決定	・女性総合センターの愛称 「あいとびあ」に決定 ・男女共同参画推進委員会設置 (女性プラン推進委員会を改 組)	・「教育委員会社会教育課女性 室」を「企画部男女共同参画推 進室男女共同参画係」へ組織 変更 ・諏訪市男女共同参画推進本部 設置 ・諏訪市男女共同参画市民協議 会設立
2001年 (平成13年)		・「配偶者からの暴力の防止及 び被害者の保護に関する法 律」施行 ・内閣府男女共同参画局設置 ・男女共同参画会議設置 ・第1回男女共同参画週間 ・「仕事と子育ての両立支援策 の方針について」閣議決定	・「パートナーシップながの 21」 策定(平成13～17年度) ・男女共同参画推進本部設置 (女性行政推進協議会の改組) ・男女共同参画コミュニケータ ー設置 ・「女性課」を「男女共同参画課」、 「女性総合センター」を「男女共 同参画センター」、「女性問題県 民会議」を「男女共同参画推進 県民会議」に名称変更	
2002年 (平成14年)			・男女共同参画課を企画局に移管 ・「長野県男女共同参画社会づく り条例」公布	
2003年 (平成15年)		・「次世代育成支援対策推進法」 公布 ・男女共同参画推進本部決定 「女性のチャレンジ支援の推 進について」 ・「少子化社会対策基本法」 公布・施行	・「男女共同参画審議会」「男女 共同参画推進指導委員」設置	・「男女いきいき諏訪プランIII」 策定(平成15～19年度) ・「諏訪市男女共同参画推進条 例」施行(4月1日) ・男女共同参画審議会設置
2004年 (平成16年)		・「配偶者からの暴力の防止及 び被害者の保護に関する法 律」改正及び同法に基づく基 本方針策定	・男女共同参画課と人権尊重推進 課統合により、企画局コミュニテ 人間尊重課設置 ・男女共同参画センターを「配偶者 暴力相談支援センター」に指定 ・「パートナーシップ21」一部改定	
2005年 (平成17年)	・第49回国際婦人の地位委員会 「北京+10」世界閣僚級会合を 開催(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画(第2次)」 閣議決定 ・「女性のチャレンジ支援プラン」 策定		
2006年 (平成18年)	・第1回東アジア男女共同参画 担当大臣会合を開催(東京)	・男女共同参画推進本部決定「国 の審議会等における女性委員 の登用の促進について」 ・「男女雇用機会均等法」改正	・「第2次長野県男女共同参画計画」 策定(平成18～22年度) ・男女共同参画センターに指定管 理者制度を導入 ・人権・男女共同参画課に名称変 更	・まちづくり・男女共同参画推 進課へ組織改正

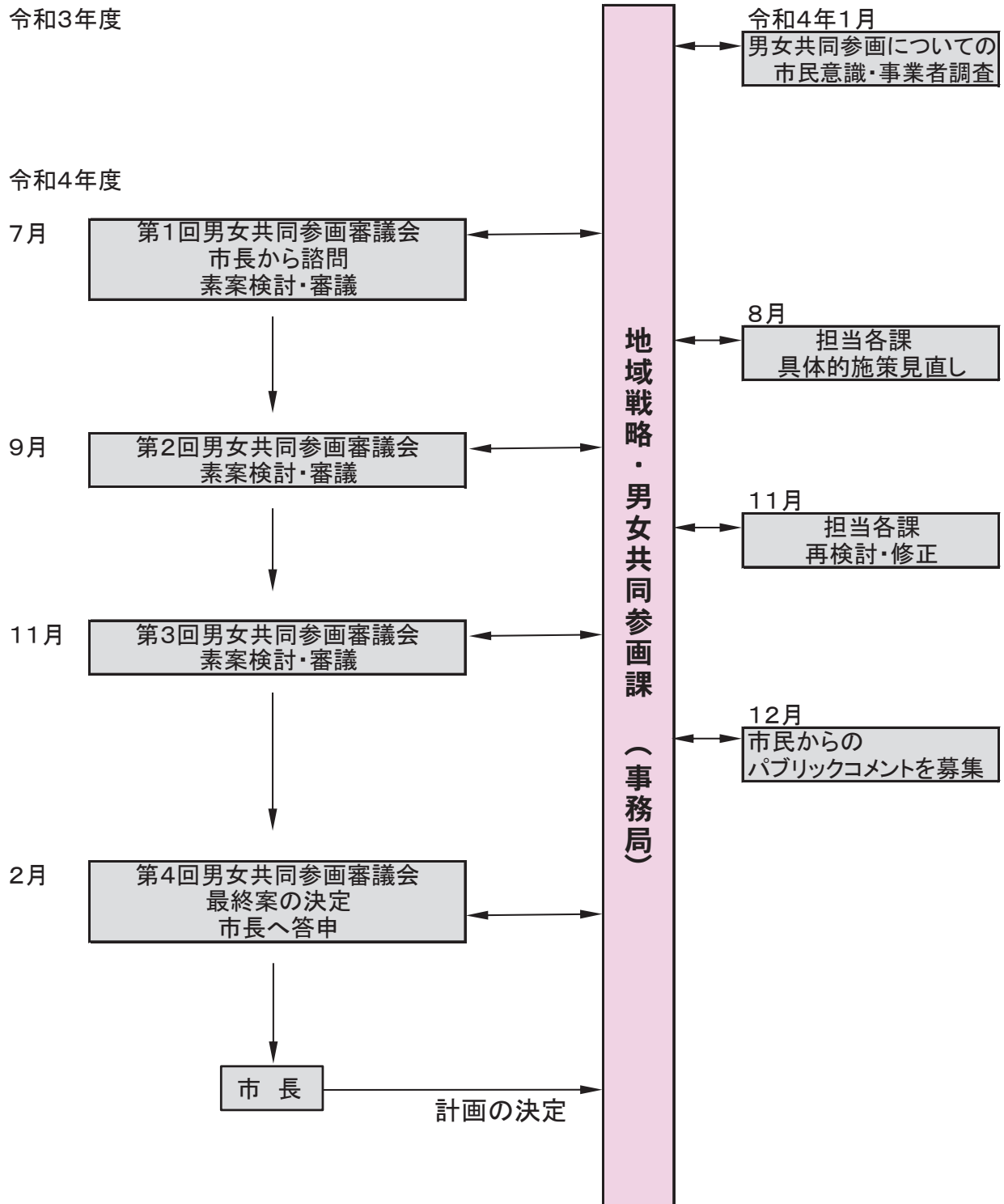


年	世界の動き	日本の動き	長野県の動き	諏訪市の動き
2007年 (平成19年)	・第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合を開催（ニューデリー）	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正(平成20年1月施行) ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフバランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正	・「長野県男女共同参画社会づくり条例」改正	
2008年 (平成20年)		・男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 ・「次世代育成支援対策推進法」改正		・「男女いきいき諏訪プランⅣ」策定(平成20～24年度)
2009年 (平成21年)		・「DV相談ナビ」開設 ・男女共同参画シンボルマーク決定 ・「子ども・若者育成支援推進法」制定 ・「育児・介護休業法」改正		
2010年 (平成22年)	・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」記念会合を開催（ニューヨーク）	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定		
2011年 (平成23年)	・UN Woman正式発足 ・第4回東アジア男女共同参画担当大臣会合を開催（シエムリアップ）	・男女共同参画会議提言「東日本大震災の復興にあたって～復興に男女共同参画の視点を～」 ・男女共同参画推進連携会議議員提言「東日本大震災復興へ、女性の視点と力を」 ・男女共同参画の視点を踏まえた東日本大震災の被災者に対するさまざまな支援	・「第3次長野県男女共同参画計画」策定（平成23～27年度）	
2012年 (平成24年)	・国連持続可能な開発会議「リオ+20」 ・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・改正「育児・介護法」全面施行 ・「災害対策基本法」の一部改正 防災に関する政策・方針決定過程等における女性の参画の拡大 ・女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議設置及び行動計画決定		・「諏訪市防災会議条例」「諏訪市災害対策本部条例」の一部改正
2013年 (平成25年)		・「配偶者暴力防止法」の一部改正(平成26年1月施行) ・「日本再興戦略」（平成25年6月閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる		・「男女いきいき諏訪プランⅤ」策定(平成25～29年度)
2014年 (平成26年)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「パートタイム労働法」改正 ・「次世代育成支援対策推進法」改正 ・「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月閣議決定）に「女性が輝く社会の実現」が掲げられる		
2015年 (平成27年)	・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」記念会合を開催（ニューヨーク）	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定		
2016年 (平成28年)		・「育児・介護休業法」改正 ・「男女雇用機会均等法」改正	・「第4次長野県男女共同参画計画」策定（平成28～32年度） ・長野県女性活躍推進会議設置 ・長野県性暴力被害者支援センター「りんどろハートながの」開設	・地域戦略・男女共同参画課へ組織改正 ・男女共同参画市民協議会が「いきいき市民推進チーム☆輝くSUWA」へ名称変更
2017年 (平成29年)		・「働き方改革実行計画」決定 ・「女性活躍加速のための重点方針2017」策定		
2018年 (平成30年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 ・「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」公布	・「しあわせ信州創造プラン2.0」策定（平成30年～令和4年） ・SDGs 未来都市に選定	・「男女いきいき諏訪プランⅥ」策定(平成30～令和4年度)



年	世界の動き	日本の動き	長野県の動き	諏訪市の動き
2019年 (令和元年)	・「男女平等に関するパリ宣言」	・「女性活躍推進法」改正 ・「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」改正 ・「児童福祉法」等の改正		
2020年 (令和2年)	・ APEC女性と経済フォーラム開催 ・ 第64回国連女性の地位委員会「北京+25」	・「配偶者暴力(DV)防止法」改正 ・「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」策定 ・「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」決定 ・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「性の多様性を尊重するための職員ガイドライン」策定 ・長野県就業促進・働き方改革「基本方針」「アクションプラン」策定 ・「長野県 DX 戦略」策定	
2021年 (令和3年)		・「DV 対策の今後の在り方」に関する報告書作成		
2022年 (令和4年)		・「女性版骨太の方針 2022」作成 ・「AV 被害救済法」成立 ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立		
2023年 (令和5年)				・男女いきいき諏訪プランⅦ策定(令和5～9年度)

### 3. 計画策定の経過



## 諏訪市男女共同参画審議会 委員名簿

(敬称略)

No	職名	氏名	所属等
1	会長	佐藤 よし江	諏訪市「くらし」から環境を考える会 会長
2	副会長	桜井 幸雄	諏訪市社会福祉協議会 事務局長
3		鴨志田 明子	いきいき市民推進チーム☆輝くSUWA 代表
4		飯島 千種	諏訪市社会教育委員会 社会教育委員
5		宮坂 則子	諏訪人権擁護委員協議会 諏訪市地区部会 人権擁護委員
6		吉沢 敏子	諏訪市女声ネットの会 会員
7		柳澤 みと志	諏訪商工会議所
8		内田 朋希	諏訪市労務対策協議会 理事
9		米山 武	長野県福祉大学校 企画幹兼事務長
10		矢野 芳子	諏訪公共職業安定所 総括職業指導官
11		中嶋 博美	ママ育プロジェクト 事務局
12		白鳥 和美	一般社団法人諏訪観光協会 すわ姫会 会長
13		茅野 純子	諏訪市 PTA 連合会 会長
14		宮坂 早苗	学識経験者

2021 年度(令和 3 年度)

## 男女共同参画についての

①市民意識調査

②事業所意識・実態調査

---

# アンケート調査結果

---

諏訪市

# ① 市民意識調査

# 市民意識調査の概要

## 1 調査目的

「諏訪市男女共同参画推進条例」第9条の規定に基づき男女共同参画計画を策定するにあたり、男女共同参画計画についての市民の意識を把握し、今後の男女共同参画施策推進の資料とすることを目的とする。

## 2 調査項目

- ・男女共同参画についての市民意識調査（11問）
  - (1) 男女の地位の平等について
  - (2) (3) 固定的役割分担等について
  - (4) 教育について
  - (5) 人権（暴力）について
  - (6) 介護について
  - (7) (8) 労働について
  - (9) 施策について
  - (10) 用語の認知度について
  - (11) 諏訪市の施策について

## 3 実施主体 諏訪市

## 4 調査の設計

調査票名 男女共同参画についての市民意識調査

- (1) 調査地域 諏訪市全域
- (2) 調査対象 18歳以上の男女 2,000名（住民層化抽出）
- (3) 調査方法 郵送調査（無記名）
- (4) 調査時期 令和4年1月17日～1月31日

## 5 調査回収率

市民意識調査 31.1%（622名）



## 調査結果の概要

### ○回答者の属性

性別は、男性が42.9%、女性が55.5%であった。女性の回答率がやや高い結果となった。今回から「その他」という項目を設け、1.0%の回答を得た。

年齢構成は60代の回答率が一番高く、次いで70代、50代、40代となっている。男性は若い世代の回答率が少ないが、女性は30代～70代まで概ね同程度の回答率となっている。

職業は、どの性別も「雇用者（常勤・フルタイム）」が一番多かった。特に女性は、次いで「雇用者（パート・アルバイト等）」、「家事専業」の順で多くなっており、前回調査で一番多かった「家事専業」が減少した。

配偶者の有無については、既婚の割合が高いが、前回調査より減少した。

配偶者の職業は今回初めての調査であり、男性の回答（回答者の妻）は「無職」が一番多く、女性の回答（回答者の夫）は「雇用者（常勤・フルタイム）」が一番多かった。

### ○問1 男女の地位の平等について

どの調査項目も、前回調査（平成28年度）と比較すると、大きな変動はなくほぼ同じ回答となった。「平等」の割合が一番低い項目は、男性は【社会通念・慣習・しきたり】、女性は【政治の場】という結果となった。反対に「平等」の割合が一番大きい項目は、男女とも【学校教育の場】となった。

今回新たに【社会全体として】という項目を設けたが、「男性優遇」「どちらかといえば男性優遇」の回答が多く、「平等」が低い結果となった。

### ○問2 家庭での役割分担について

【炊事】【清掃】【洗濯】は依然として「主に女性がやっている」の割合が前回調査同様高くなっている。どの項目も男性より女性の方が「主に女性がやっている」と回答している。

今回新たに【地区会議の参加】【地区行事の参加】という項目を設けたが、どちらも「主に男性がやっている」が多い。

### ○問3 性別により役割を固定する考え方について

前回調査と比較すると「賛成する」「どちらかといえば賛成」が減少し、「反対する」が16.3%から30.4%に増加した。

### ○問4 子どものしつけや教育について

前回調査と比較すると、全体では「性別にとらわれることなく、個性に応じたしつけや教育をするほうが良い」の回答が増加し、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく、しつけや教育をするほうが良い」が減少した。「どちらともいえない」も若干増加した。

特に男性の60代～70代に「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく、しつけや教育をするほうが良い」の回答が多い。

## ○問 5 配偶者や恋人・パートナーからの暴力について

前回調査と比較すると、大きな差は見受けられなかった。

【どなる・ののしるなど言葉の暴力や、無視するなどの精神的暴力】については、男性で「何度もあった」と回答した人は30代～40代に多く、「数回あった」は40代、80代に多かった。女性は「何度もあった」の回答が男性よりも多くあり、どの年代にもいたが、特に50代～70代が多かった。

【殴る、けるなどの身体的暴力】は、男性で「数回あった」と回答した人は30代が多かった。女性で「何度もあった」と回答した人は50代～70代が多かった。「数回あった」は40代～80代と幅広く回答があった。

【性行為の強要など性的な暴力】は、女性の40代～70代が多かった。

## ○問 6 介護者に誰を希望するかについて

前回調査と比較すると、男女とも「配偶者」「子ども」「子どもの配偶者」の回答が減少し、「介護保険施設」の回答が増加している。

## ○問 7 女性が働き続けるために支障となることについて

今回新たに追加した項目の「勤務先の環境・理解」の割合が高い。その他の調査項目は前回調査よりも減少しているが、女性の「家族の協力が得られない」の割合は増加している。

## ○問 8 女性が再就職する場合に問題となるものについて

前回調査より「低賃金」の割合が増加した。「家族が協力的でない」の割合は、男性は減少しているが女性は増加している。

## ○問 9 男女共同参画社会の推進のために重要だと思うことについて

男女とも「男女の固定的な社会通念、慣習、しきたりなどを解消させる」の割合が前回調査より大きく増加した。前回調査で一番割合の高かった「仕事と家事・育児・介護を両立できるための支援策を充実させる」は減少した。

## ○問 10 男女共同参画に関連した用語の認知度について

ほとんどの項目で、前回調査と比較すると「知っている」の割合が増加した。【諏訪市男女共同参画推進条例】【男女いきいき諏訪プランVI】は、「知っている」と回答した人は1割にも満たなかった。

【候補者男女均等法】【ジェンダー】【LGBTQ】は今年度から調査した。【候補者男女均等法】は「知らない」が過半数を占めていたが、【ジェンダー】【LGBTQ】は「知っている」が過半数を占めており、認知度の高い結果となった。



## ～あなたの感じていることや、お考えをお聞かせください～

問1 次の①～⑧について、男女の地位の平等についてどのように思いますか。

あなたの考えに最も近いと思う番号に○を付けてください。

	男性優遇	どちらか といえば 男性優遇	平等	どちらか といえば 女性優遇	女性優遇	わからない
① 家庭生活	1	2	3	4	5	6
② 地域活動の場	1	2	3	4	5	6
③ 職場	1	2	3	4	5	6
④ 社会通念・慣習・しきたり	1	2	3	4	5	6
⑤ 制度や法律上	1	2	3	4	5	6
⑥ 学校教育の場	1	2	3	4	5	6
⑦ 政治の場	1	2	3	4	5	6
⑧ 社会全体として	1	2	3	4	5	6

問2 次の①～⑧について、あなたのご家庭ではどのようになっていますか。

それぞれ1つ選んで○を付けてください。

	主に男性 がやって いる	どちらとも 決めていない できる人が やっている	主に女性が やっている	該当 しない
① 炊事	1	2	3	4
② 掃除	1	2	3	4
③ 洗濯	1	2	3	4
④ 育児	1	2	3	4
⑤ 教育	1	2	3	4
⑥ 介護	1	2	3	4
⑦ 地区会議の 参加	1	2	3	4
⑧ 地区行事の 参加	1	2	3	4

問3 「男性は仕事、女性は家庭」という性別によって役割を固定する考え方について

どう思いますか。次の中から1つ選んで○を付けてください。

1. 賛成する
2. どちらかといえば賛成
3. どちらかといえば反対
4. 反対する
5. どちらともいえない

問4 子どものしつけや教育についてどう考えますか。

次の中から1つ選んで○を付けてください。

1. 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく、しつけや教育をするほうが良い
2. 性別にとらわれることなく、個性に応じたしつけや教育をするほうが良い
3. どちらともいえない

問5 配偶者や恋人・パートナーから暴力を受けたことがありますか。

次の①～③について、それぞれ1つ選んで○を付けてください。

	何度もあった	数回あった	まったくない	配偶者・恋人 等いない
① どなる・ののしるなど言葉の暴力や、 無視するなど精神的暴力	1	2	3	4
② 殴る、けるなどの身体的暴力	1	2	3	
③ 性行為の強要など性的な暴力	1	2	3	

問6 介護が必要になった時、主に誰に介護してもらいたいですか。

次の中から2つ選んで○を付けてください。

1. 配偶者(夫・妻)      2. 子ども      3. 子どもの配偶者  
4. その他親族      5. 介護保険施設      6. その他(                      )

問7 女性が働き続けるためには、どのようなことが支障になると思いますか。

次の中から3つ選んで○を付けてください。

1. 家事                      2. 育児                      3. 子どもの教育  
4. 家族の協力が得られない      5. 勤務先の環境・理解  
6. 長時間労働                      7. 結婚・出産退職の慣例  
8. 子育て支援制度の不足      9. 高齢者や病人の介護  
10. 法律や制度の整備                      11. その他(                      )

問8 女性が再就職しようとする場合、どのようなことが問題になると思いますか。

次の中から3つ選んで○を付けてください。

1. 年齢制限                      2. 低賃金                      3. 労働条件の低下  
4. 家族が協力的でない                      5. 技術的についていけない  
6. 再雇用制度が確立されていない                      7. 希望する職種がない  
8. 法律や制度の整備                      9. その他(                      )

問9 男女共同参画社会の推進のために、どのようなことが重要だと思いますか。

次の中から3つ選んで○を付けてください。

1. 男女の固定的な社会通念、慣習、しきたりなどを解消させる  
2. 男女平等のための法律や制度を充実させる  
3. 行政機関や企業などの重要な役職へ女性を登用する  
4. 雇用機会や昇進など、職場における男女の対等な処遇を徹底する  
5. 仕事と家事・育児・介護を両立できるための支援策を充実させる  
6. 女性自身が積極的に社会活動や政策・方針決定の場に参加する  
7. 男性が家事・育児・介護をおこなうことの評価を高める  
8. その他(                      )

問10 次の言葉やことがらについて、ご存知ですか。または聞いたことがありますか。  
それぞれ1つ選んで○を付けてください。

	知っている	聞いたことはあるが内容は知らない	知らない
① 男女共同参画社会基本法	1	2	3
② 男女雇用機会均等法	1	2	3
③ 女性活躍推進法	1	2	3
④ 候補者男女均等法 (男女の候補者数を均等に するよう政党等に求める法律)	1	2	3
⑤ ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	1	2	3
⑥ ジェンダー (社会的・文化的に形成された性別)	1	2	3
⑦ LGBTQ (セクシャルマイノリティの総称のひとつ)	1	2	3
⑧ 諏訪市男女共同参画推進条例	1	2	3
⑨ 男女いきいき諏訪プランVI	1	2	3
⑩ 諏訪市男女共同参画に関する情報紙 「いきいきパートナー」	1	2	3

問11 男女共同参画を実現するために、諏訪市ではどのような施策を推進すればよいと思いますか。

例) 広報誌やパンフレットなどによる啓発、女性の社会的自立のための講座やセミナーの開催、  
保育・子育て支援・介護サービスの充実 など

男女共同参画に対して、ご意見・ご要望がありましたらご自由にお書きください。

ご協力いただきありがとうございました。



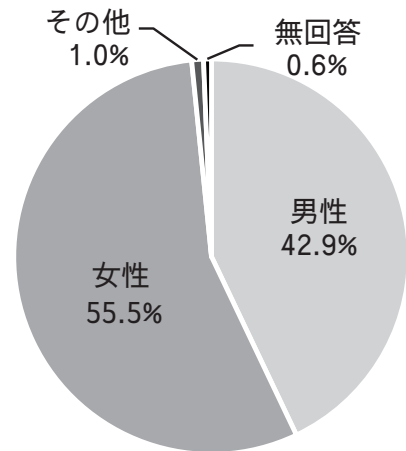
# 男女共同参画についての市民意識調査

※四捨五入の関係で、構成比の合計が100%にならない箇所があります。

## 【回答者の属性】

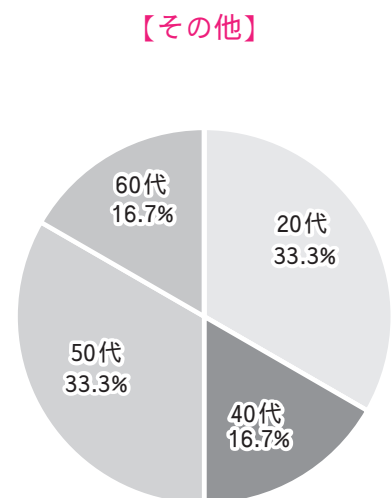
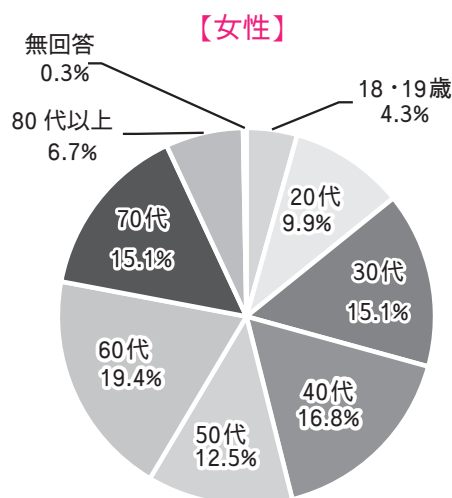
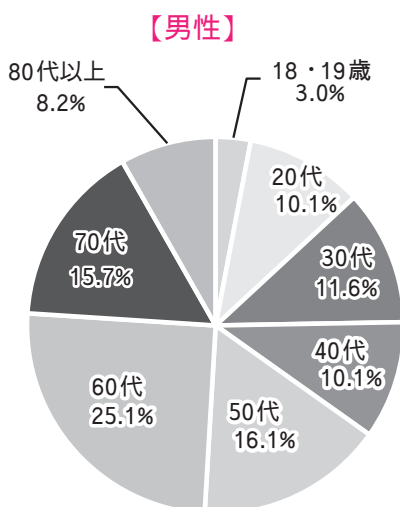
### 1. 回答者数

男性	女性	その他	無回答	総数
267	345	6	4	622



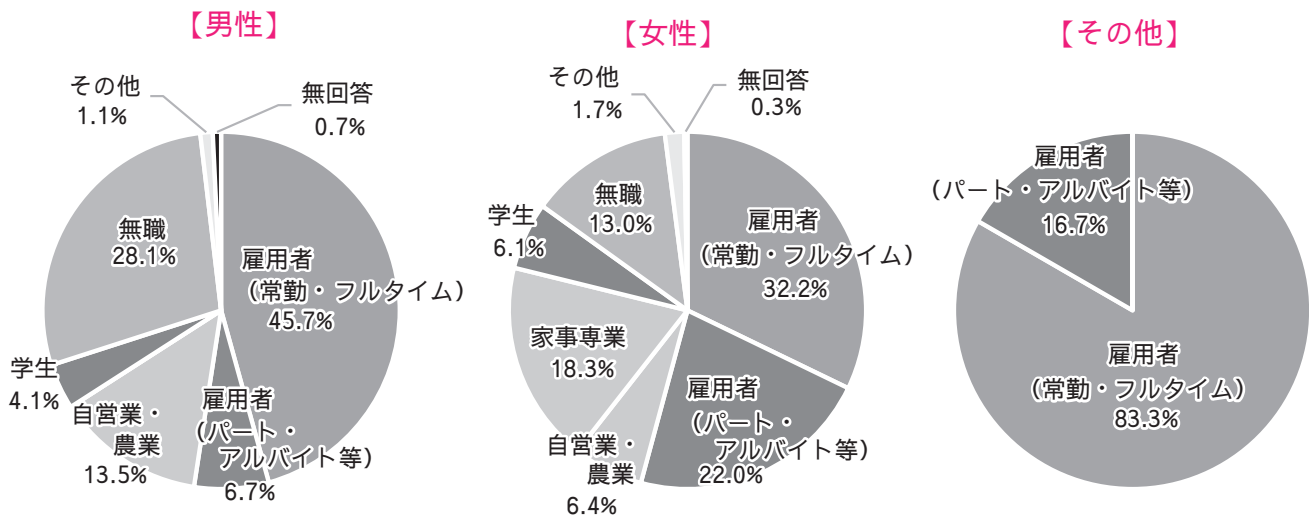
### 2. 年齢構成

	男性	女性	その他	無回答	総数
18・19歳	8	15	0	0	23
20代	27	34	2	0	63
30代	31	52	0	0	83
40代	27	58	1	0	86
50代	43	43	2	0	88
60代	67	67	1	0	135
70代	42	52	0	0	94
80代以上	22	23	0	0	45
無回答	0	1	0	4	5
計	267	345	6	4	622



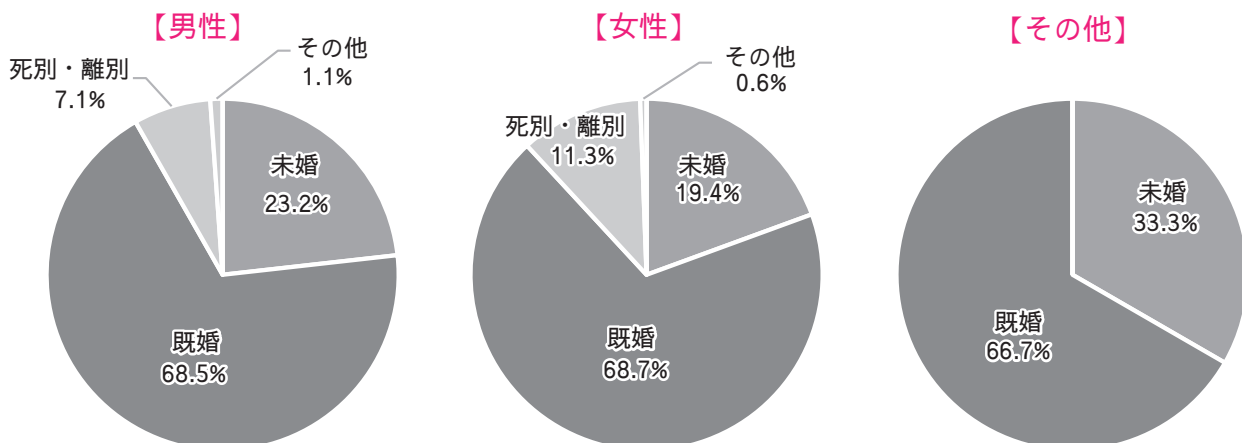
### 3. 回答者の職業

	男性	女性	その他	無回答	総数
雇用者（常勤・フルタイム）	122	111	5	0	238
雇用者（パート・アルバイト等）	18	76	1	0	95
自営業・農業	36	22	0	0	58
家事専業	0	63	0	0	63
学生	11	21	0	0	32
無職	75	45	0	0	120
その他	3	6	0	0	9
無回答	2	1	0	4	7
計	267	345	6	4	622



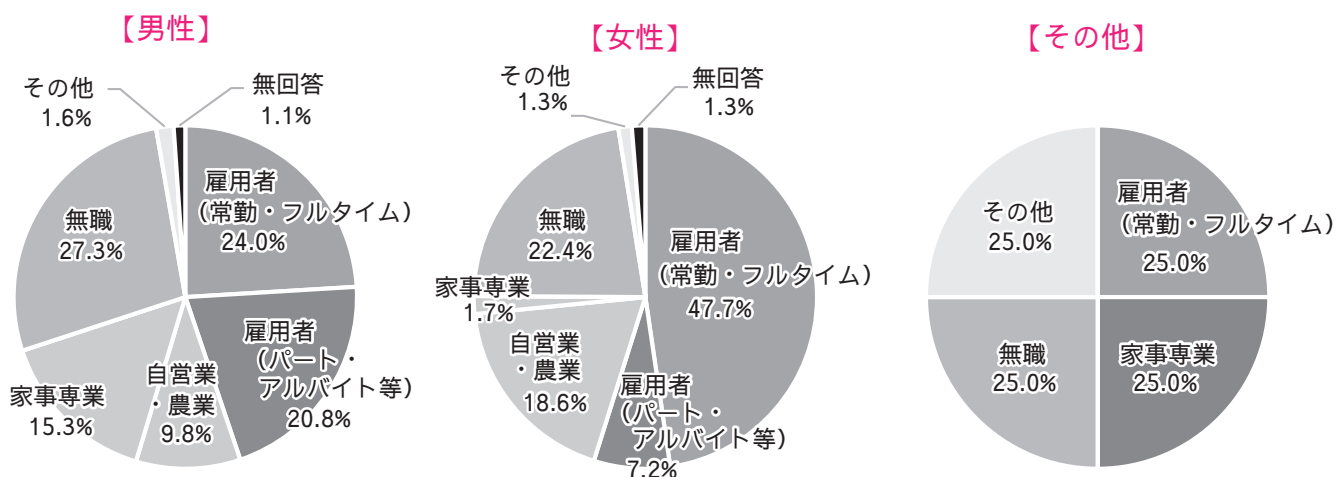
### 4. 回答者の配偶者の有無

	男性	女性	その他	無回答	総数
未婚	62	67	2	0	131
既婚	183	237	4	0	424
死別・離別	19	39	0	0	58
その他	3	2	0	0	5
無回答	0	0	0	4	4
計	267	345	6	4	622



## 5. 回答者の配偶者の職業

	男性	女性	その他	無回答	総数
雇用者（常勤・フルタイム）	44	113	1	0	158
雇用者（パート・アルバイト等）	38	17	0	0	55
自営業・農業	18	44	0	0	62
家事専業	28	4	1	0	33
学生	0	0	0	0	0
無職	50	53	1	0	104
その他	3	3	1	0	7
無回答	2	3	0	0	5
計	183	237	4	0	424

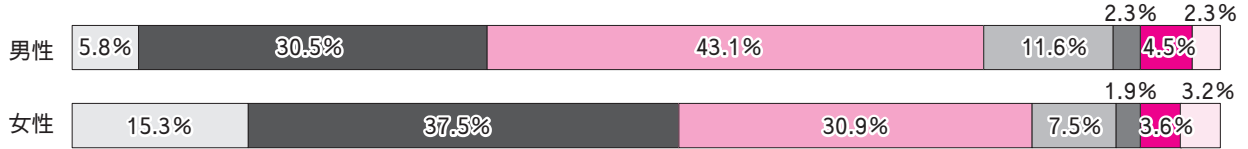


# 問1 男女の地位の平等についてどのように思いますか。

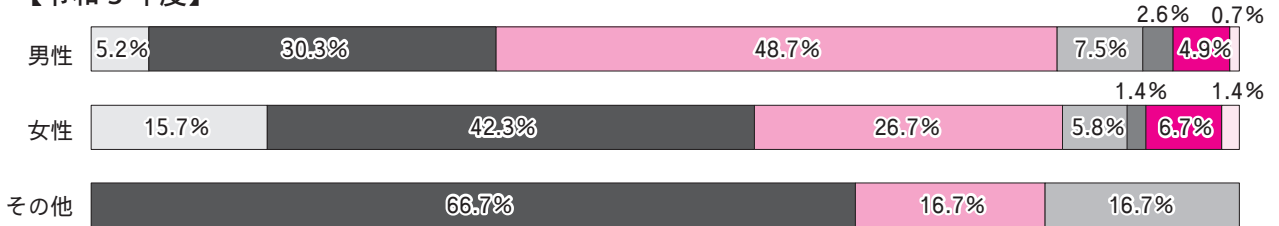
## 【家庭生活】

□ 男性優遇   ■ どちらかといえば 男性優遇   □ 平等   □ どちらかといえば 女性優遇   ■ 女性優遇   ■ わからない   □ 無回答

### 【平成 28 年度】



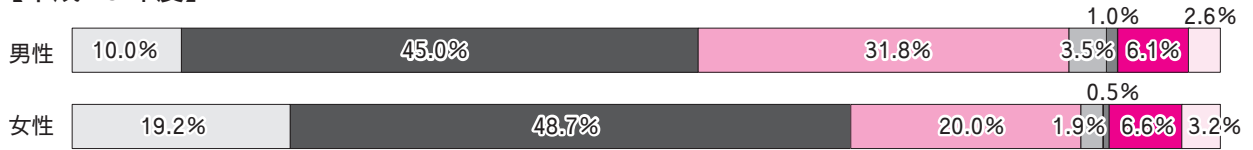
### 【令和 3 年度】



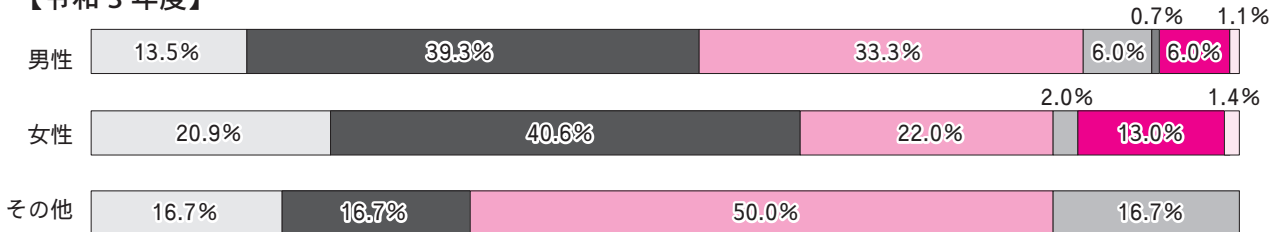
## 【地域活動の場】

□ 男性優遇   ■ どちらかといえば 男性優遇   □ 平等   □ どちらかといえば 女性優遇   ■ 女性優遇   ■ わからない   □ 無回答

### 【平成 28 年度】



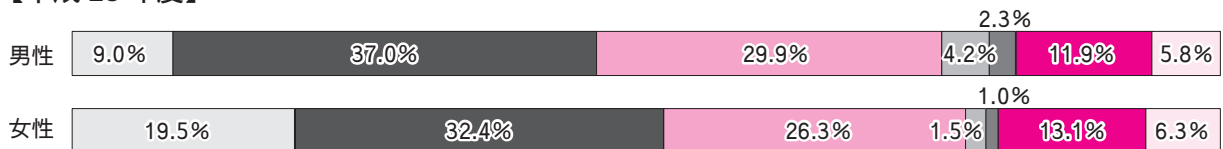
### 【令和 3 年度】



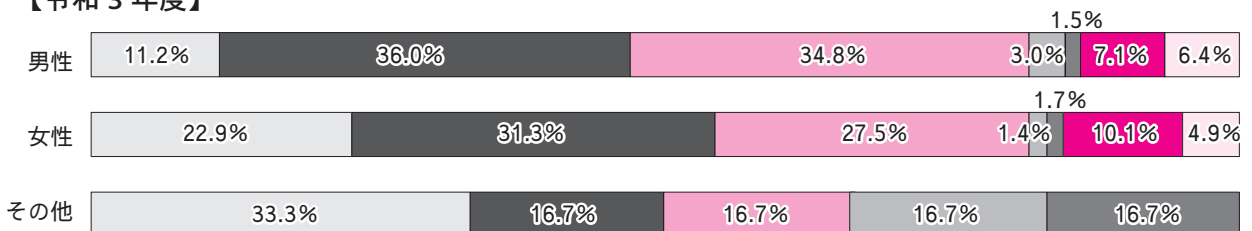
## 【職場】

□ 男性優遇   ■ どちらかといえば 男性優遇   □ 平等   □ どちらかといえば 女性優遇   ■ 女性優遇   ■ わからない   □ 無回答

### 【平成 28 年度】



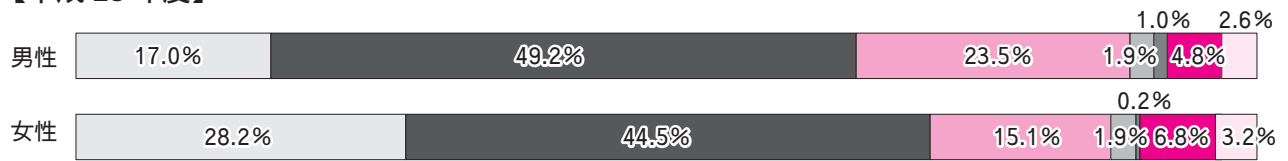
### 【令和 3 年度】



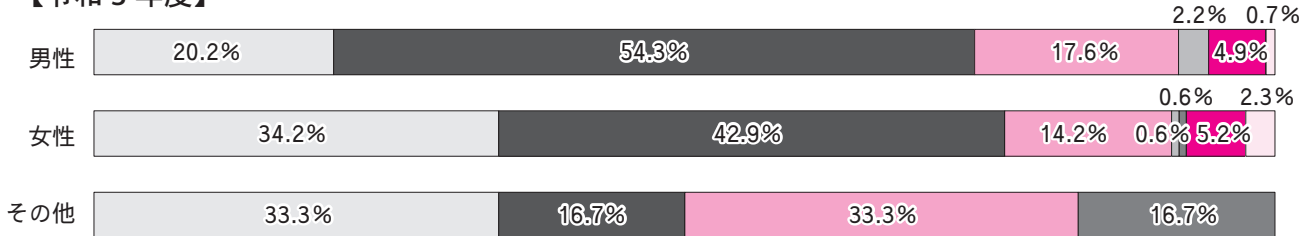
## 【社会通念・慣習・しきたり】

□ 男性優遇 ■ どちらかといえば男性優遇 □ 平等 □ どちらかといえば女性優遇 ■ 女性優遇 ■ わからない □ 無回答

### 【平成 28 年度】



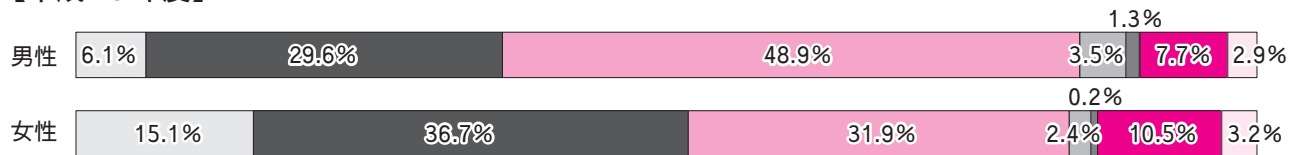
### 【令和 3 年度】



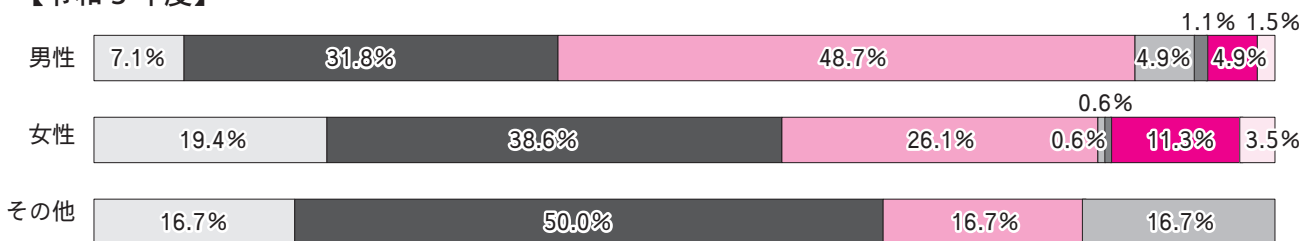
## 【制度や法律上】

□ 男性優遇 ■ どちらかといえば男性優遇 □ 平等 □ どちらかといえば女性優遇 ■ 女性優遇 ■ わからない □ 無回答

### 【平成 28 年度】



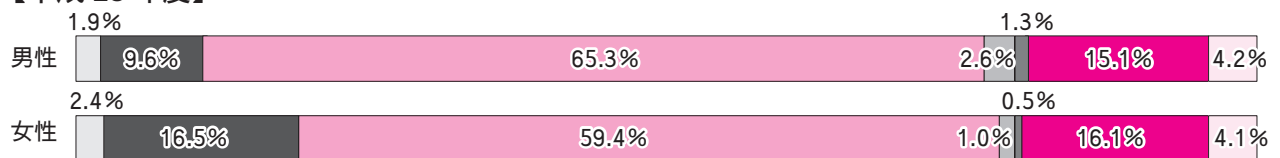
### 【令和 3 年度】



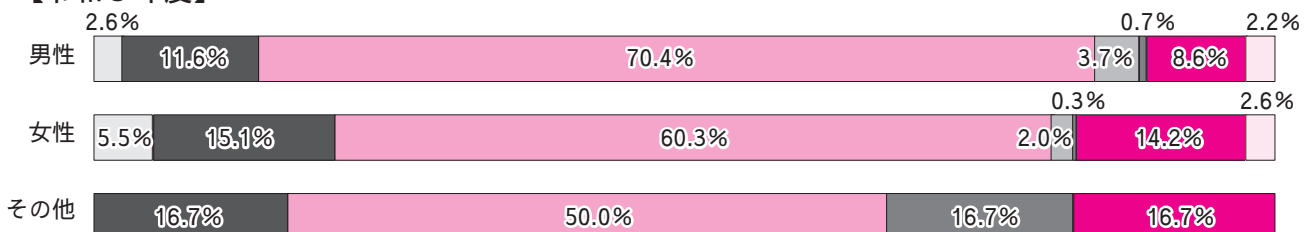
## 【学校教育の場】

□ 男性優遇 ■ どちらかといえば男性優遇 □ 平等 □ どちらかといえば女性優遇 ■ 女性優遇 ■ わからない □ 無回答

### 【平成 28 年度】



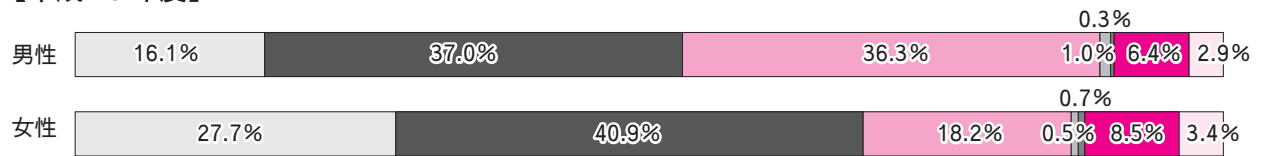
### 【令和 3 年度】



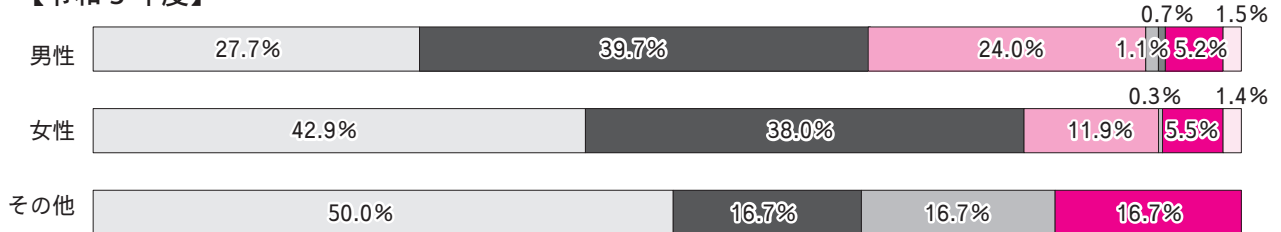
## 【政治の場】

□ 男性優遇 ■ どちらかといえば 男性優遇 ■ 平等 ■ どちらかといえば 女性優遇 ■ 女性優遇 ■ わからない □ 無回答

### 【平成 28 年度】



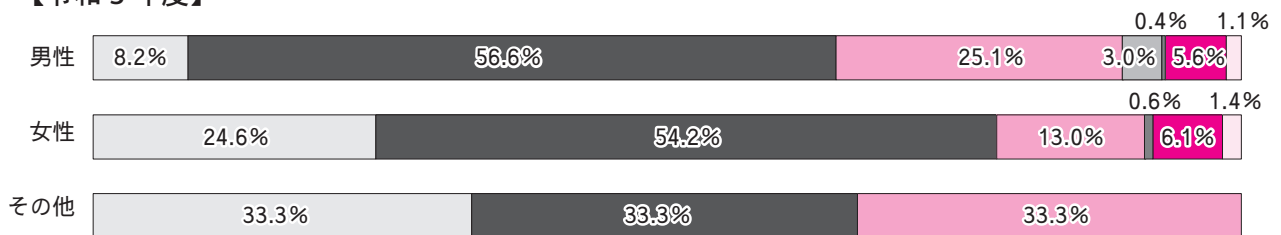
### 【令和 3 年度】



## 【社会全体として】 ※令和 3 年度より調査

□ 男性優遇 ■ どちらかといえば 男性優遇 ■ 平等 ■ どちらかといえば 女性優遇 ■ 女性優遇 ■ わからない □ 無回答

### 【令和 3 年度】



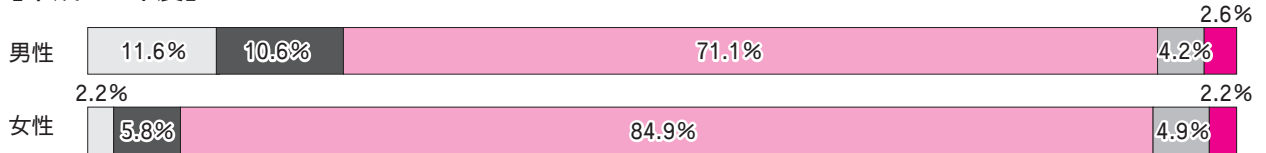


## 問2 あなたのご家庭では次のことについてどのようになっていますか。

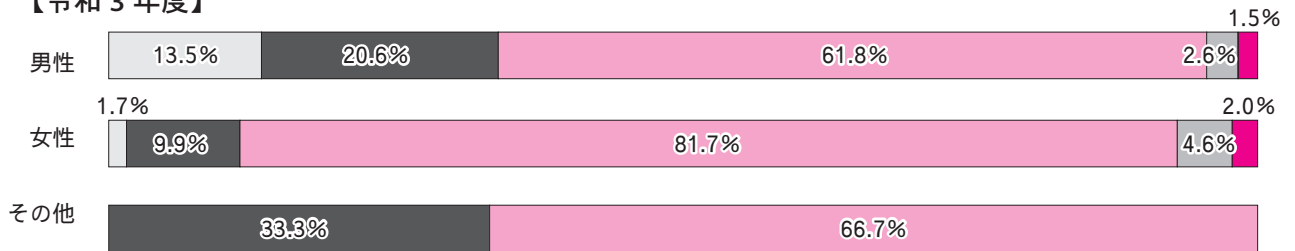
### 【炊事】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている □ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

#### 【平成28年度】



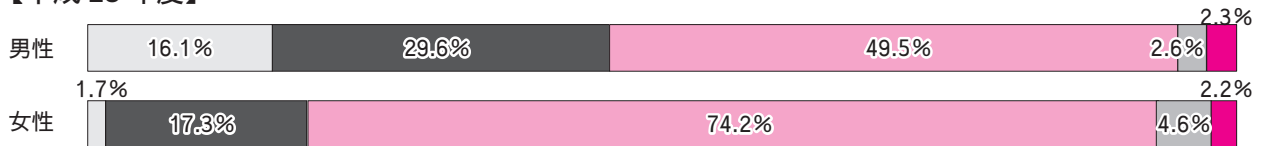
#### 【令和3年度】



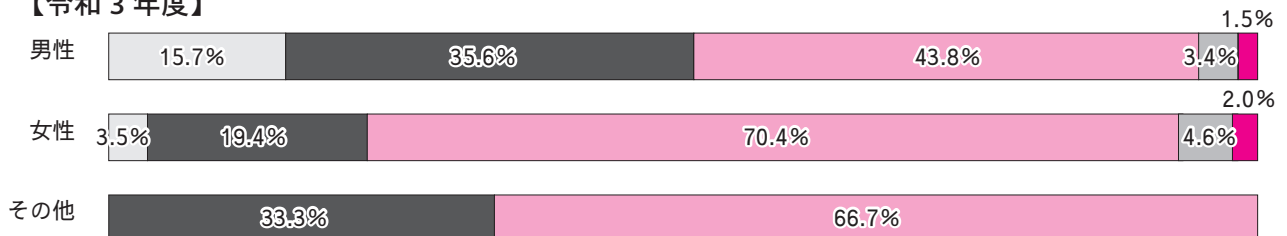
### 【清掃】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている □ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

#### 【平成28年度】



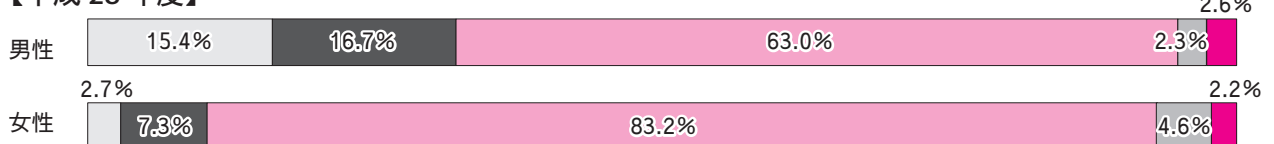
#### 【令和3年度】



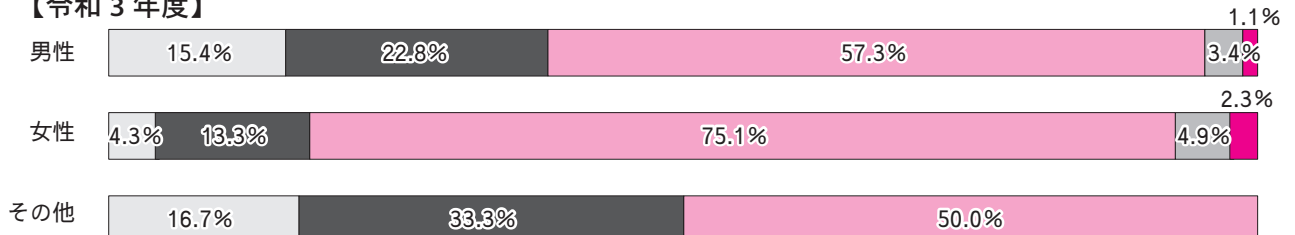
### 【洗濯】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている □ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

#### 【平成28年度】



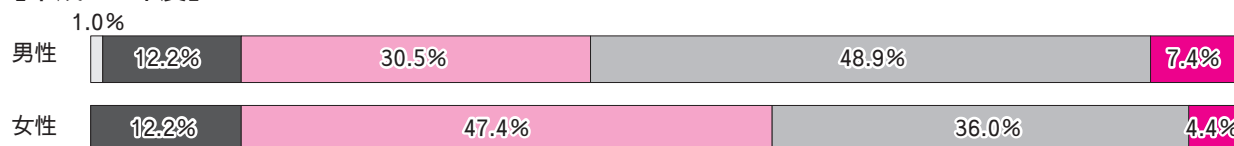
#### 【令和3年度】



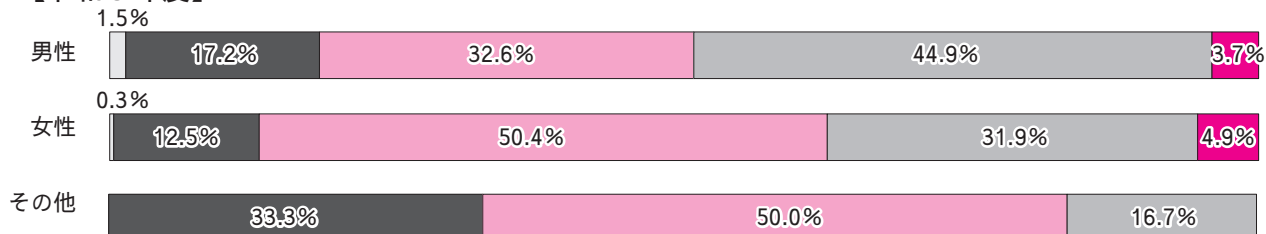
## 【育児】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている ■ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

### 【平成 28 年度】



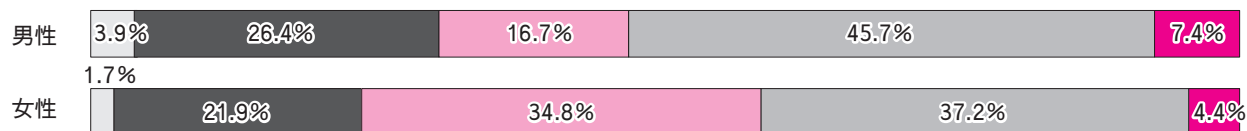
### 【令和 3 年度】



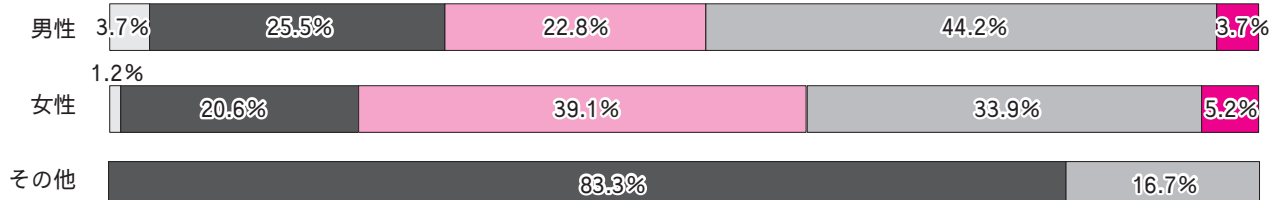
## 【教育】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている ■ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

### 【平成 28 年度】



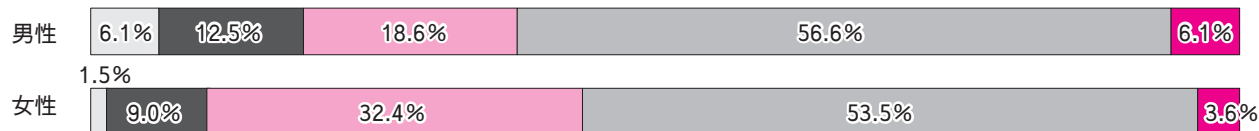
### 【令和 3 年度】



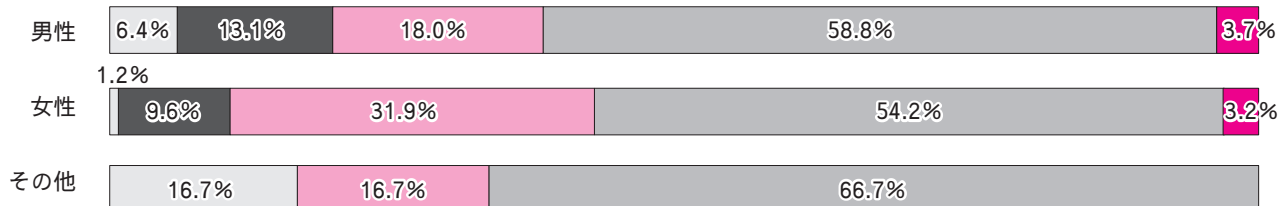
## 【介護】

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている ■ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答

### 【平成 28 年度】

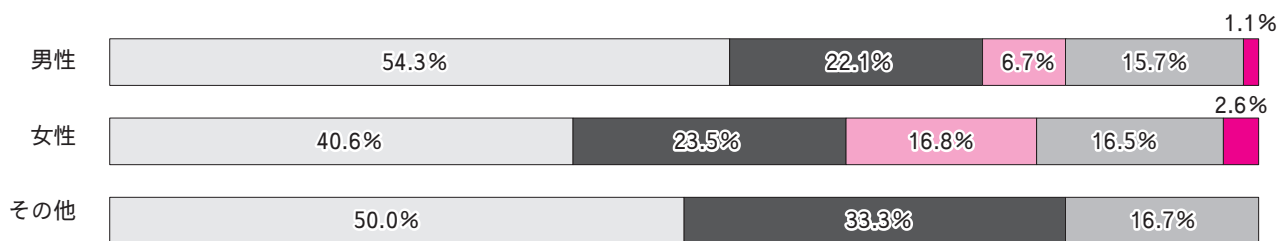


### 【令和 3 年度】



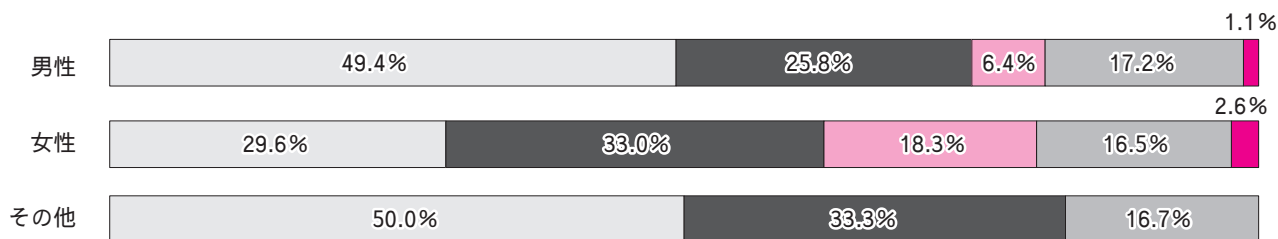
**【地区会議の参加】 ※令和3年度より調査**

□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている □ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答



**【地区行事の参加】 ※令和3年度より調査**

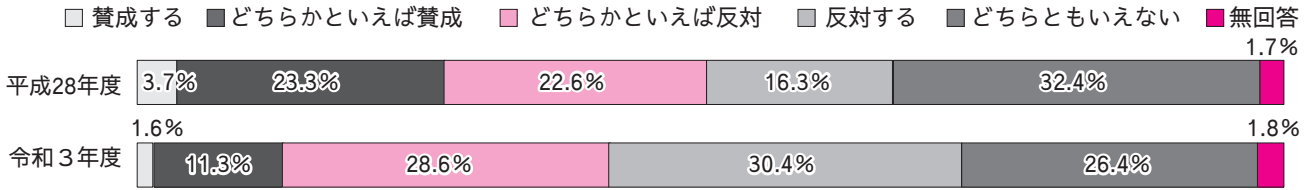
□ 主に男性がやっている ■ 決めていない・できる人がやっている □ 主に女性がやっている □ 該当しない ■ 無回答



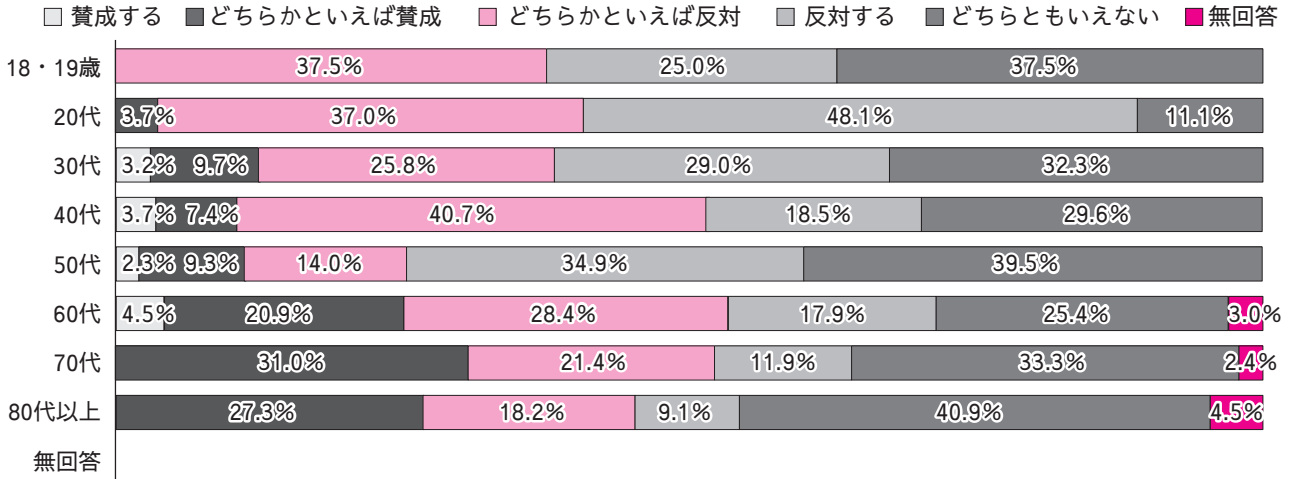
問3

「男性は仕事、女性は家庭」という性別によって役割を固定する考え方がありますか、この考えについてどう思いますか。

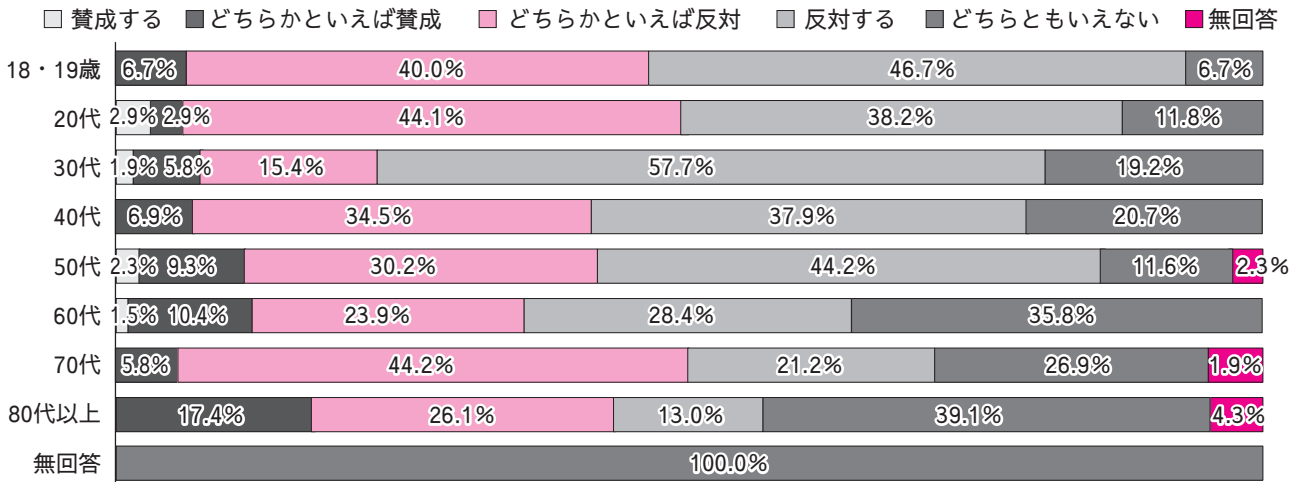
【全体】



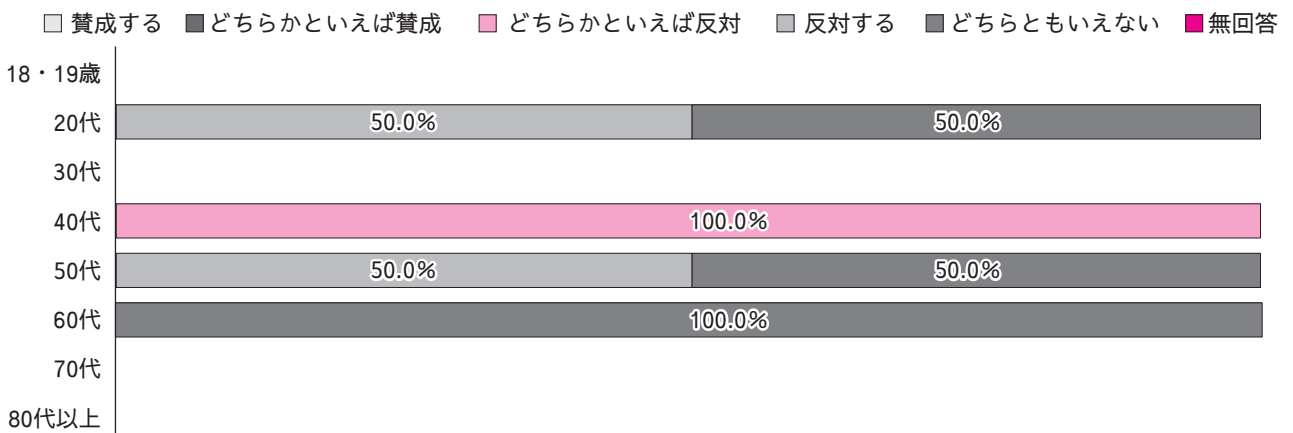
【男性】



【女性】



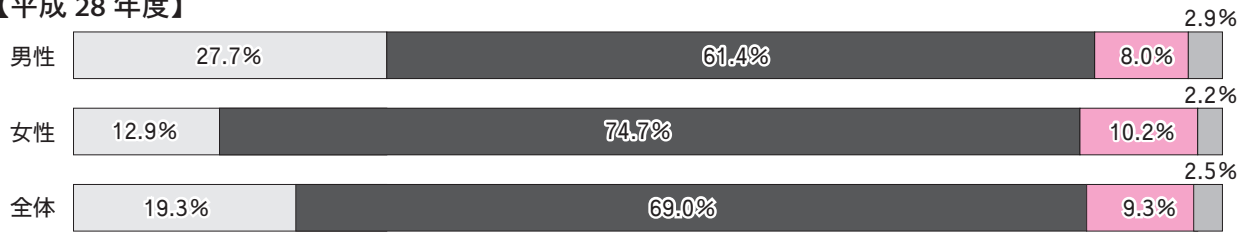
【その他】



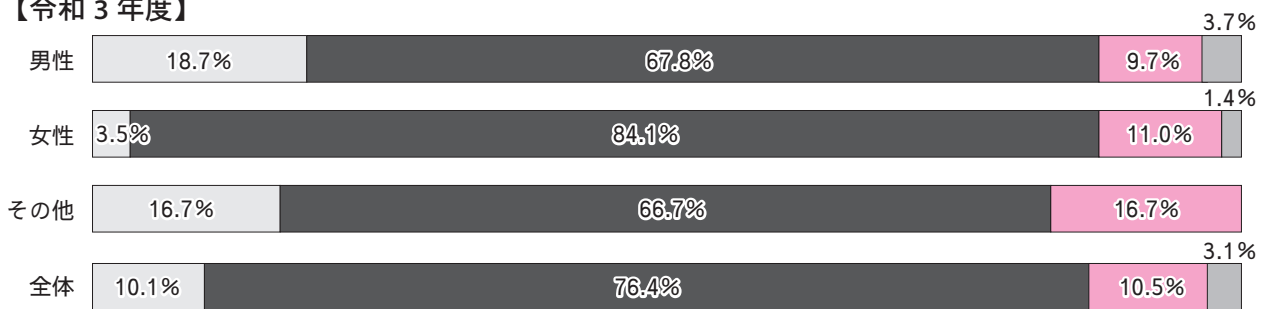
## 問4 子どものしつけや教育についてどう考えますか。

- 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく、しつけや教育をするほうが良い  
 性別にとらわれることなく、個性に応じたしつけや教育をするほうが良い  
 どちらともいえない  
 無回答

### 【平成28年度】



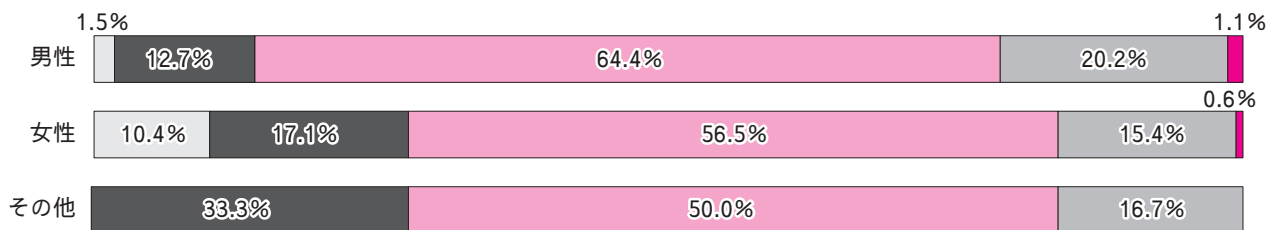
### 【令和3年度】



## 問5 配偶者やパートナーから暴力を受けたことがありますか。

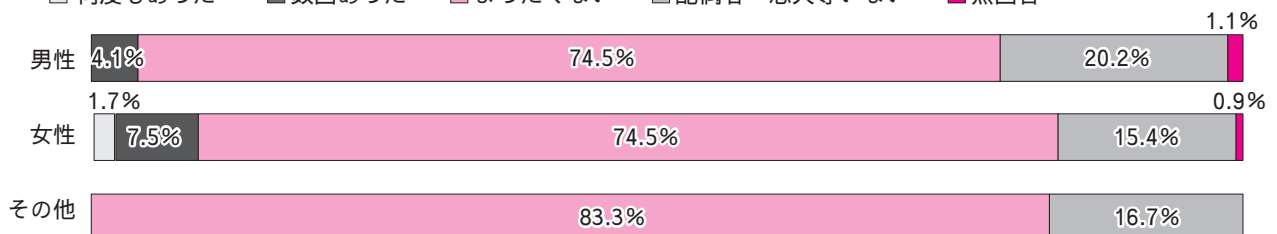
### ① どなる・ののしるなど言葉の暴力や、無視するなど精神的暴力

- 何度もあった  
 数回あった  
 まったくない  
 配偶者・恋人等いない  
 無回答



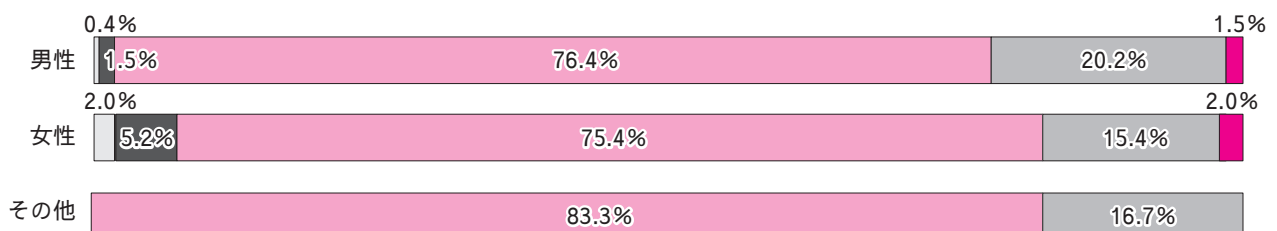
### ② 殴る、けるなどの身体的暴力

- 何度もあった  
 数回あった  
 まったくない  
 配偶者・恋人等いない  
 無回答

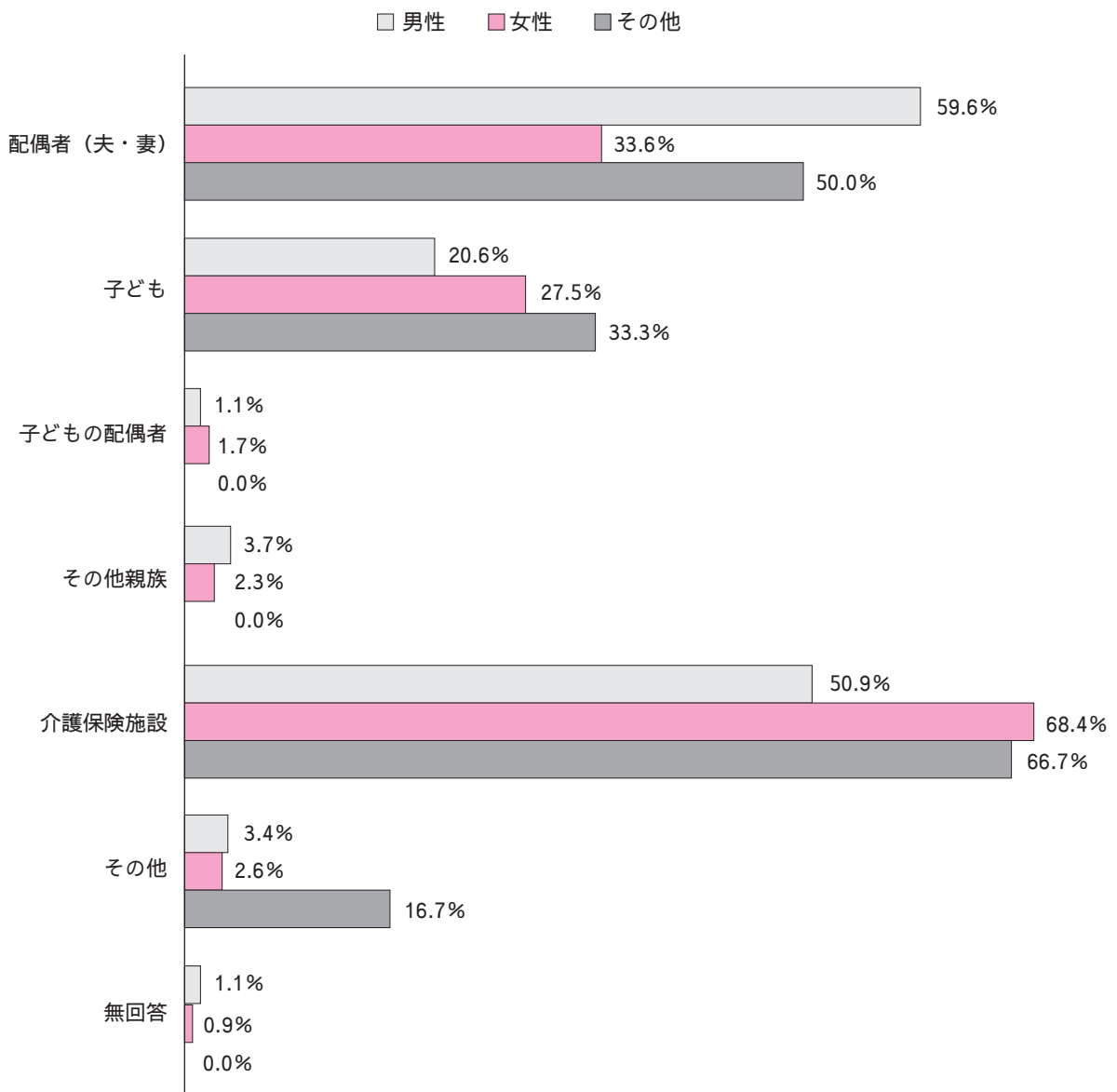


### ③ 性行為の強要など性的な暴力

- 何度もあった  
 数回あった  
 まったくない  
 配偶者・恋人等いない  
 無回答



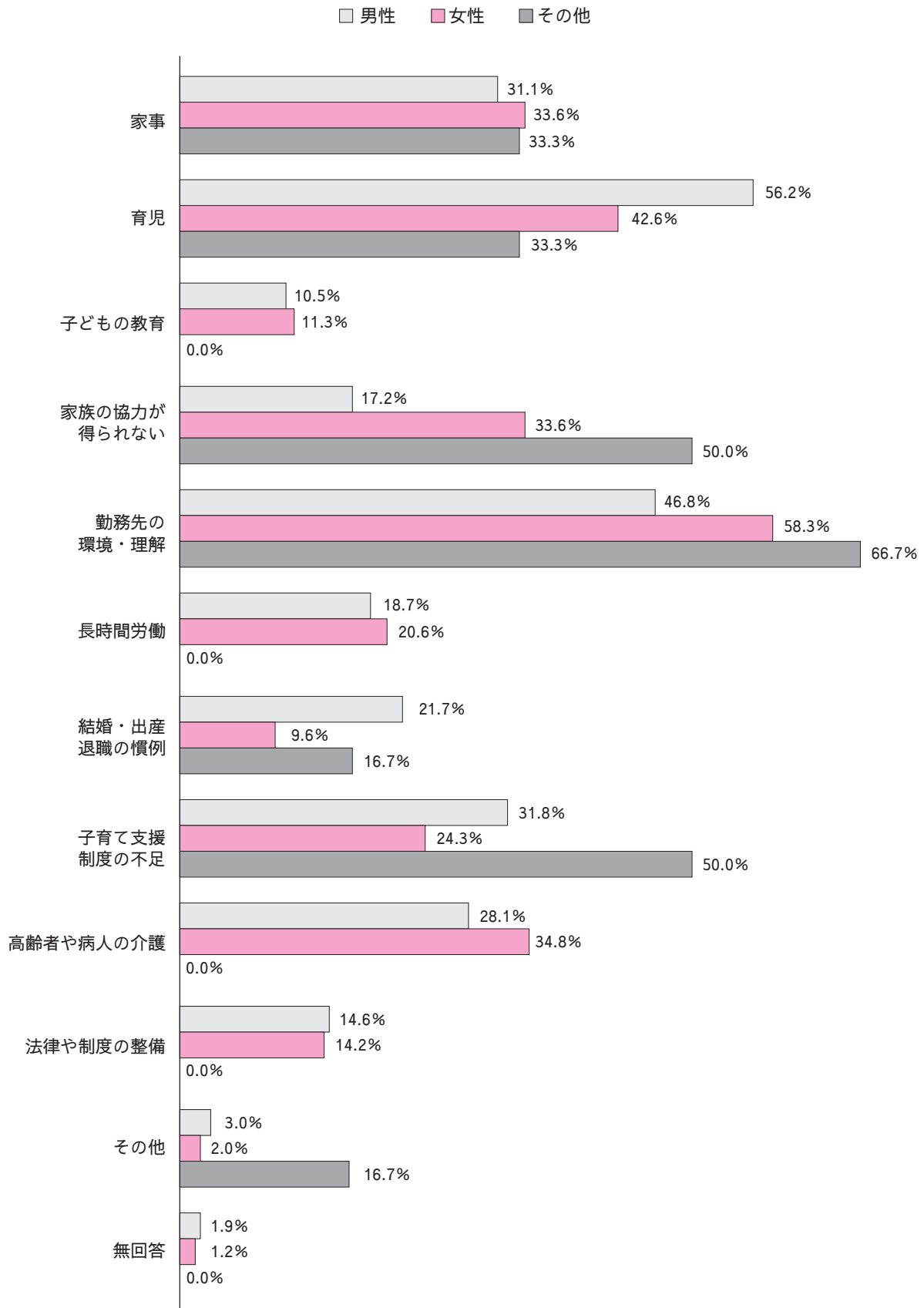
問 6 介護が必要になった時、主に誰に介護してもらいたいですか。(2つまで選択)





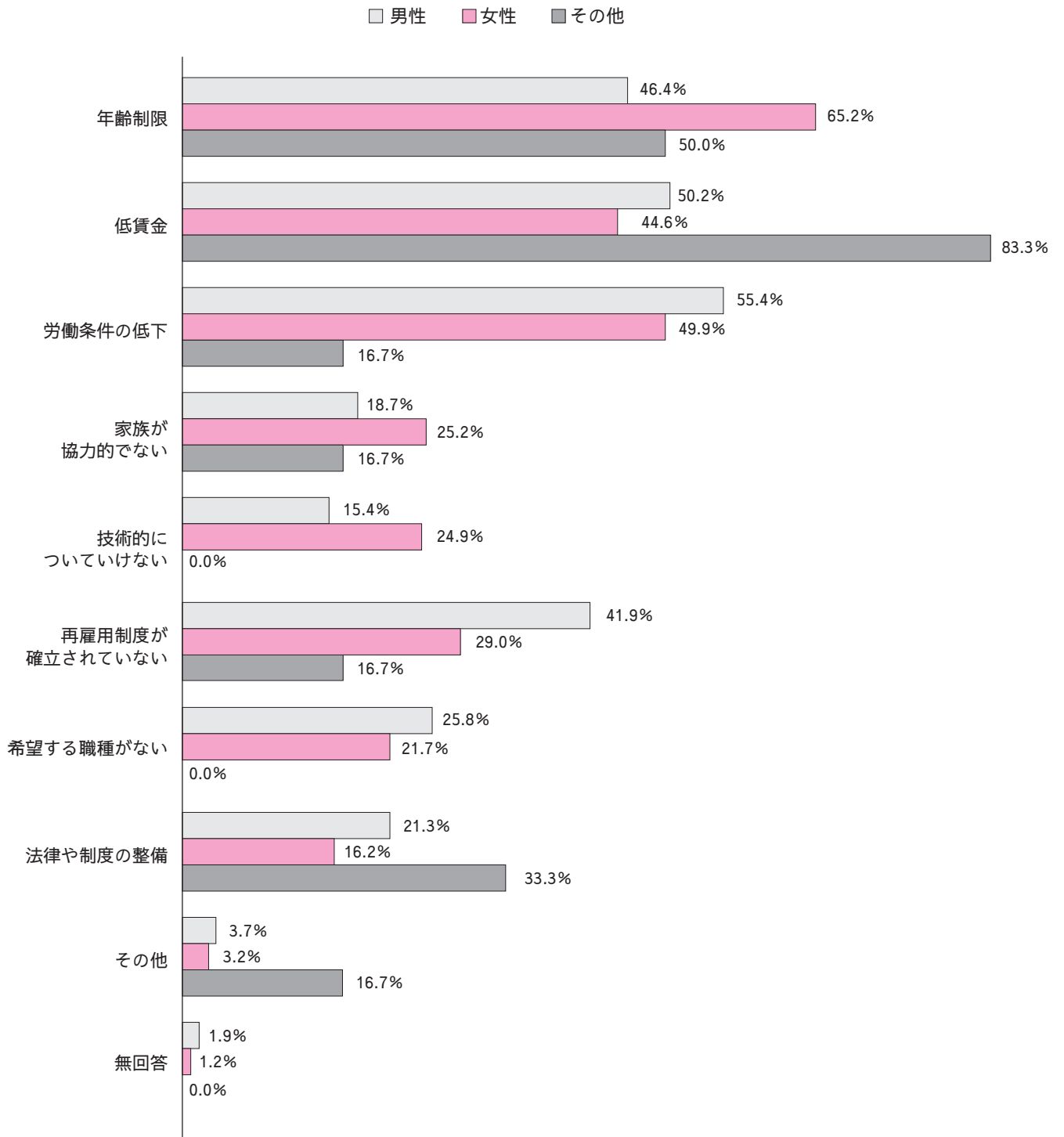
問7

女性が働き続けるためには、どのようなことが支障となると思いますか。  
(3つまで選択)



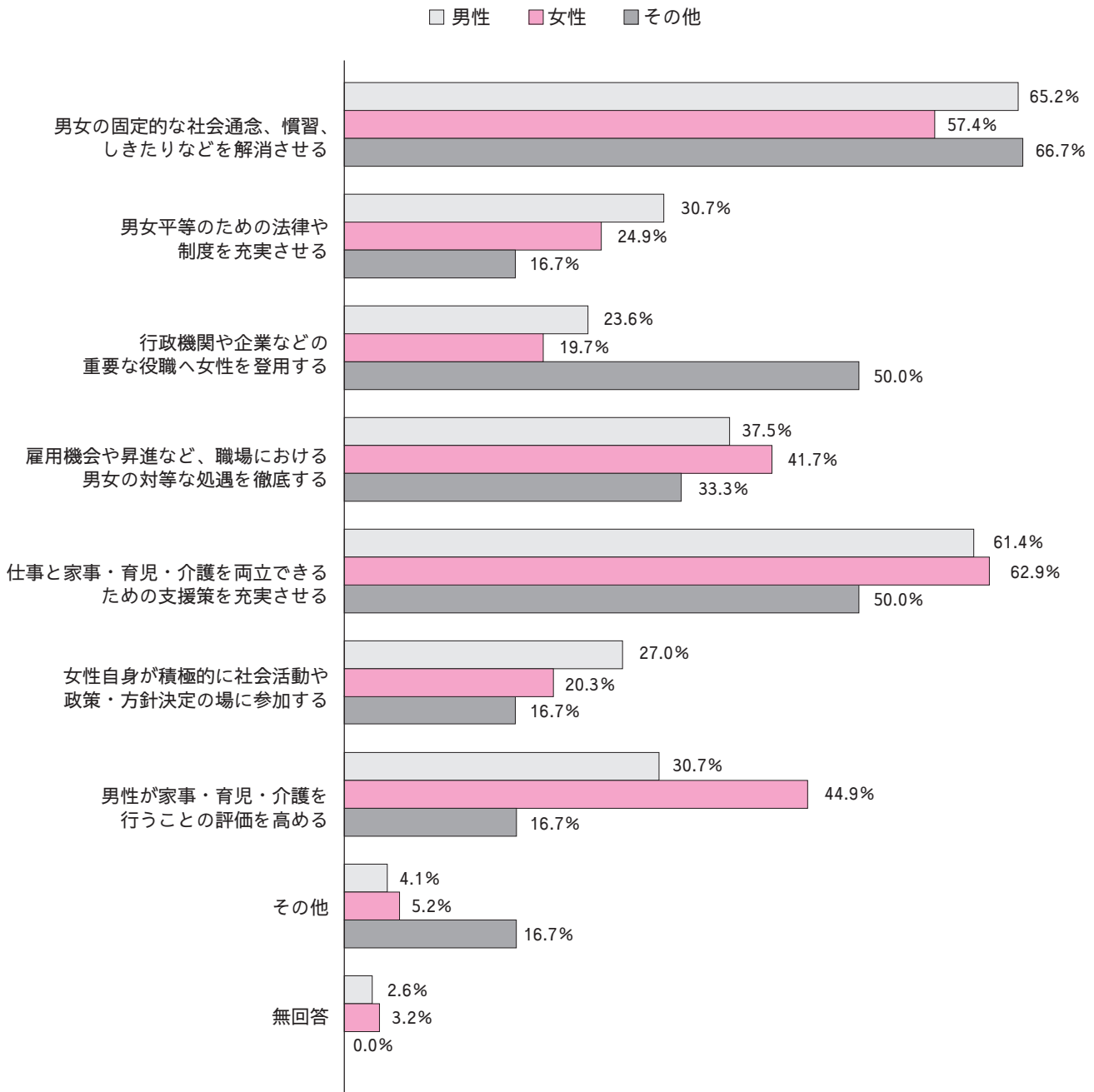
問 8

女性が再就職しようとする場合、どのようなことが問題になると思いますか。  
(3つまで選択)



問 9

男女共同参画社会の推進のために、どのようなことが重要だと思いますか。  
(3つまで選択)



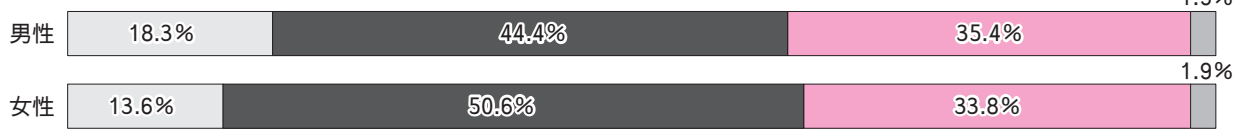
問 10

次の言葉やことがらについて、ご存じですか。または聞いたことがありますか。

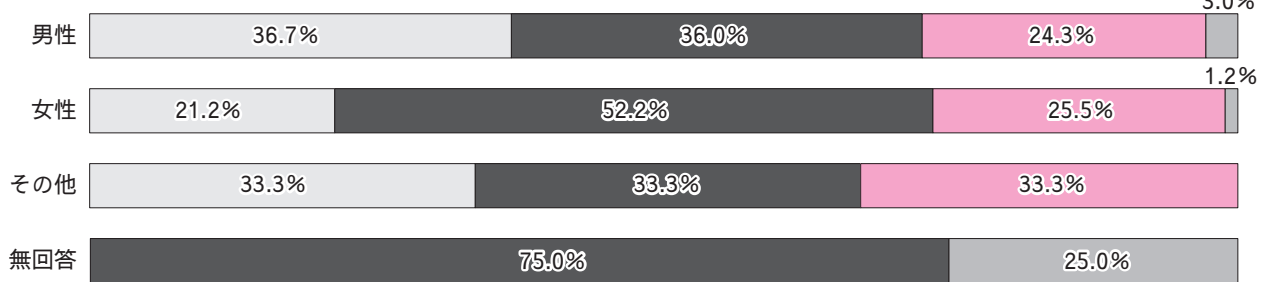
【①男女共同参画社会基本法】

知っている  聞いたことはあるが内容は知らない  知らない  無回答

【平成 28 年度】



【令和 3 年度】



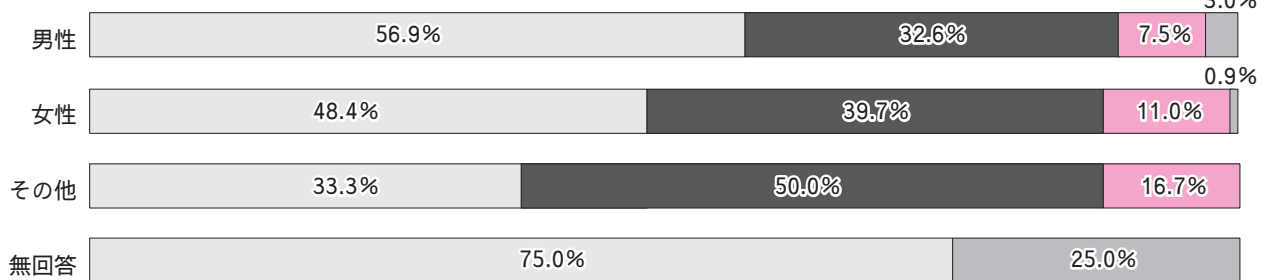
【②男女雇用機会均等法】

知っている  聞いたことはあるが内容は知らない  知らない  無回答

【平成 28 年度】



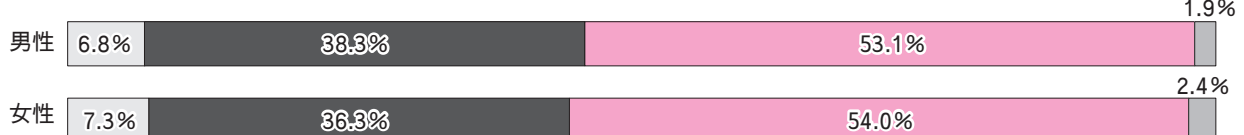
【令和 3 年度】



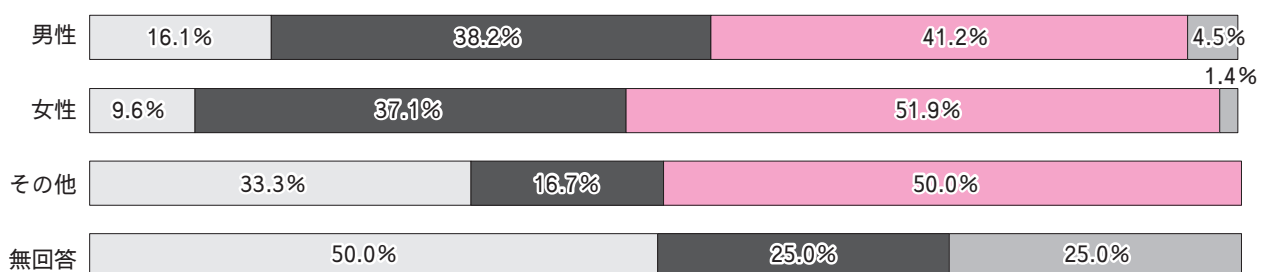
【③女性活躍推進法】

知っている  聞いたことはあるが内容は知らない  知らない  無回答

【平成 28 年度】



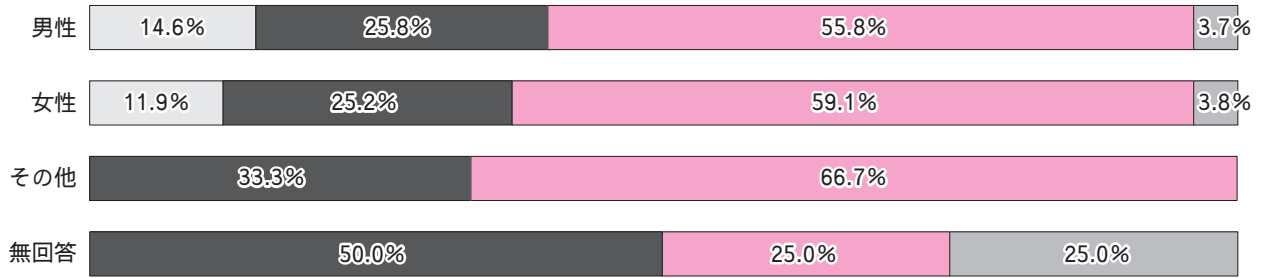
【令和 3 年度】



【④候補者男女均等法】 ※令和3年度より調査

□ 知っている ■ 聞いたことはあるが内容は知らない □ 知らない ■ 無回答

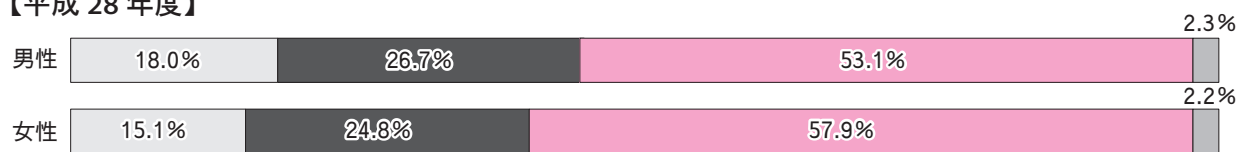
【令和3年度】



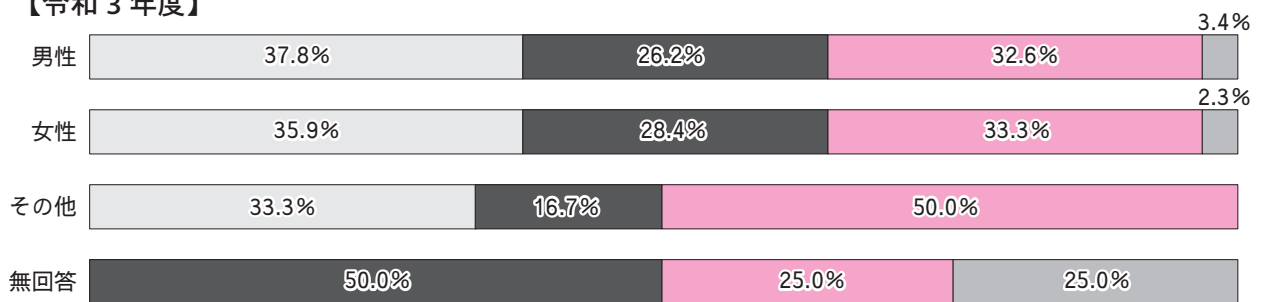
【⑤ワーク・ライフ・バランス】

□ 知っている ■ 聞いたことはあるが内容は知らない □ 知らない ■ 無回答

【平成28年度】



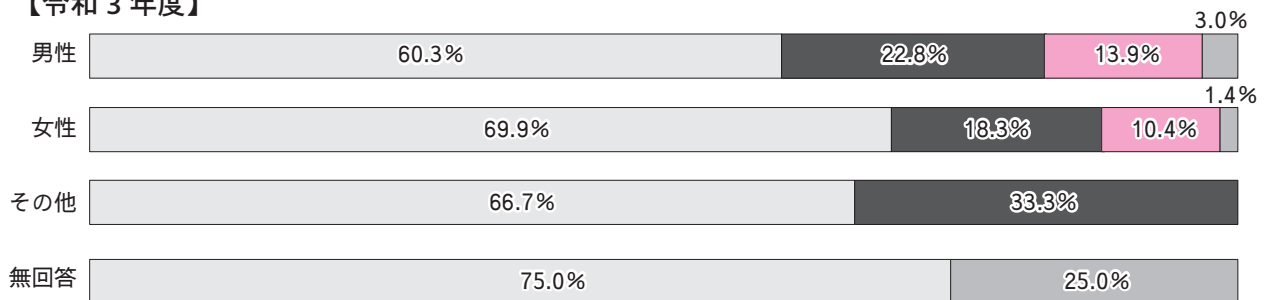
【令和3年度】



【⑥ジェンダー】 ※令和3年度より調査

□ 知っている ■ 聞いたことはあるが内容は知らない □ 知らない ■ 無回答

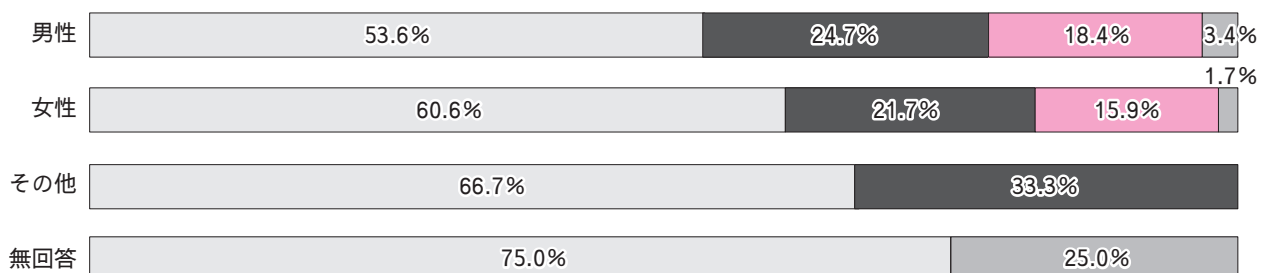
【令和3年度】



【⑦LGBTQ】 ※令和3年度より調査

□ 知っている ■ 聞いたことはあるが内容は知らない □ 知らない ■ 無回答

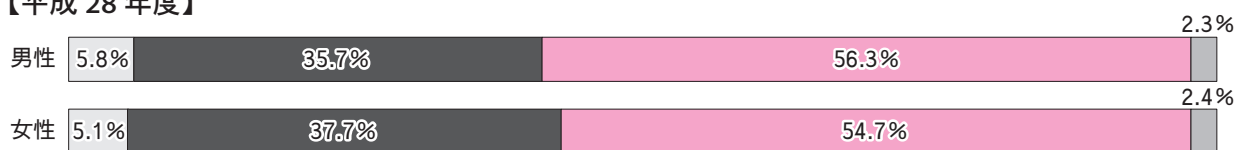
【令和3年度】



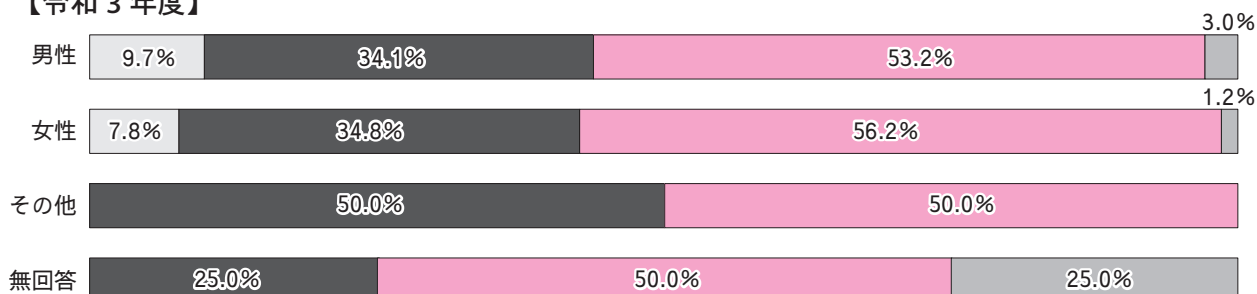
### 【⑧諏訪市男女共同参画推進条例】

□ 知っている ■ 聞いたことはあるが内容は知らない □ 知らない ■ 無回答

#### 【平成 28 年度】



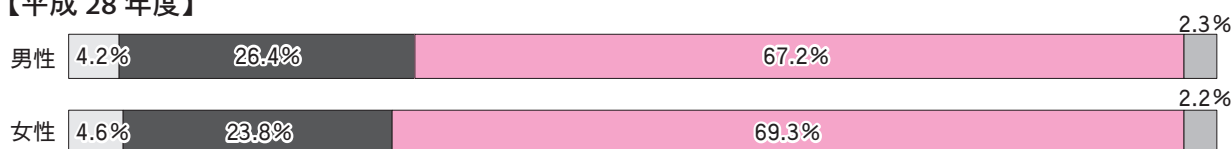
#### 【令和 3 年度】



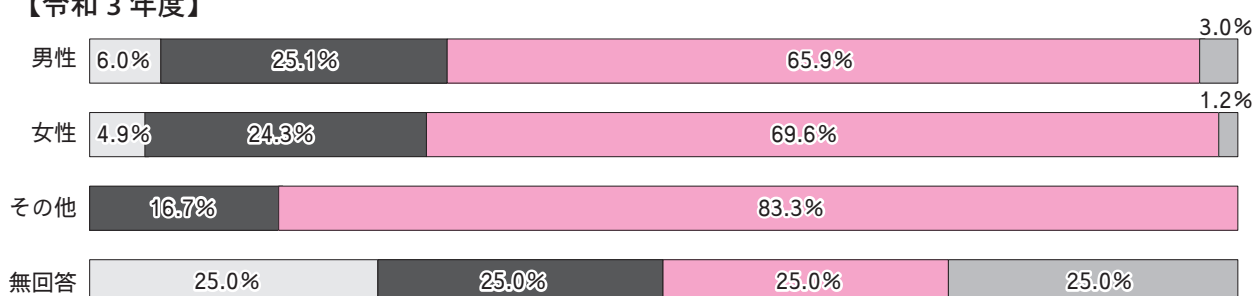
### 【⑨男女いきいき諏訪プランⅥ】

□ 知っている ■ 聞いたことはあるが内容は知らない □ 知らない ■ 無回答

#### 【平成 28 年度】



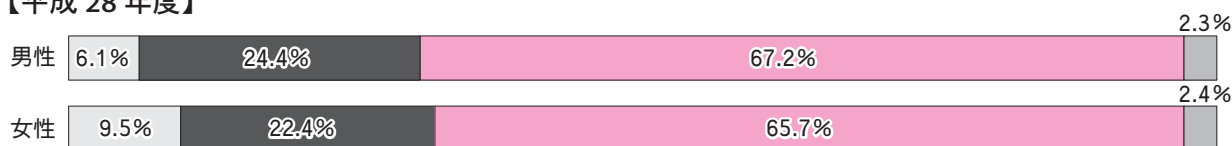
#### 【令和 3 年度】



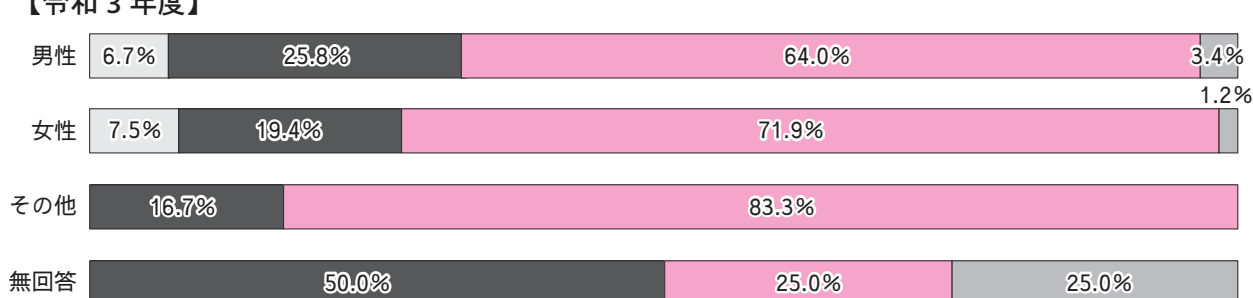
### 【⑩諏訪市男女共同参画に関する情報誌「いきいきパートナー」】

□ 知っている ■ 聞いたことはあるが内容は知らない □ 知らない ■ 無回答

#### 【平成 28 年度】



#### 【令和 3 年度】





## ② 事業所意識・実態調査

# 事業所意識・実態調査の概要

## 1 調査目的

「諏訪市男女共同参画推進条例」第 9 条の規定に基づき男女共同参画計画を策定するにあたり、男女共同参画計画についての事業所の意識と実態を把握し、今後の男女共同参画施策推進の資料とすることを目的とする。

## 2 調査項目

・男女共同参画についての事業所調査（12 問）

- (1) 業種について
- (2) 雇用形態別人数について
- (3) 女性管理職・監督職について
- (4) 各種制度の登録・導入について
- (5) (6) ワーク・ライフ・バランスについて
- (7) (8) 女性の労働について
- (9) ハラスメントについて
- (10) 制度について
- (11) 男性の育児休業取得等について
- (12) 諏訪市の施策について

## 3 実施主体 諏訪市

## 4 調査の設計

調査票名 男女共同参画についての事業所意識・実態調査

- (1) 調査地域 諏訪市全域
- (2) 調査対象 諏訪市内 300 事業所
- (3) 調査方法 郵送調査（無記名）
- (4) 調査時期 令和 4 年 1 月 17 日～1 月 31 日

## 5 調査回収率

事業所意識・実態調査 33.3%（100 事業所）

## 調査結果の概要

### ○回答事業者の業種

業種は、製造業が 45.0%となり、医療・福祉が 39.0%、建設業が 5.0%、運輸・通信業が 3.0%、その他が 4.0%となった。

### ○問 2 雇用形態別人数について

従業員は、男女とも正社員が 7～8 割を占めており、男性は次いで契約社員、女性は派遣労働者が多い。

### ○問 3 女性管理職・監督職について

回答のあった 100 事業所のうち 36 事業所が、女性が管理職・監督職を務めていた。

### ○問 4 事業所の各種宣言・認定について

長野県「社員の子育て応援宣言」登録事業所は 19 事業所であった。全ての項目で「予定なし」が一番多く、6～7 割を占めている。

### ○問 5 ワーク・ライフ・バランスのために必要な事項について

「勤務時間の柔軟化」と回答した事業所が多く、次いで「残業の縮減」、「労働時間管理を意識する」が多い結果となった。「その他」には、残業主体ではない賃金制度の構築、休暇希望の柔軟性の意識、勤務場所の柔軟化といった回答があった。

### ○問 6 ワーク・ライフ・バランスに支障となる事項について

「子どもや要介護者を預ける場所がなかったり、不足していること」と回答している事業所が多く、次いで「社会制度や環境が整っていないこと」「職場の理解や協力が得られないこと」が多い。「その他」には、男女差が大きい、社会の思い込みや価値観の古さ、職員の不足といった回答があった。

### ○問 7 女性が働き続けるために必要な事項について

「仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備が十分であること」が一番多く、次いで「結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること」が多い。「その他」には、賃金の男女格差の解消、女性自身の意識改革といった回答があった。

### ○問 8 女性が働き続けるために支障になる事項について

「結婚や出産により勤め続けにくい雰囲気がある」が一番多く、次いで「育児休業・介護休業の取得に男女差がある」が多かった。「その他」には、家庭と仕事の両立は男女差が出ることはどうしようもないことだという意見、社会的認知度の低迷、本人の意識改革も必要などといった回答があった。

### ○問 9 ハラスメント防止の取組について

どのハラスメントに対しても「常に職場での実態把握に努めている」が多く、次いで「ハラスメント防止の指針を定めている」の回答が多かった。マタニティ・ハラスメントは他のハラスメントより割合が少ない傾向がある。

### ○問 10 従業員の各種制度の導入について

「育児休業制度」「介護休業制度」「短時間勤務制度」を利用している男性従業員は、大企業を除くとそれぞれ 5 人未満となっている。「生理休暇制度」を利用している女性従業員も少ない。

「再雇用制度」を取り入れている事業所が多いが、全体の 30%にとどまっている。託児施設を設置している事業所は 2 事業所あったが、利用者なしとなっている。

### ○問 11 男性の育児休業取得等について

「取り入れたいが現状難しい」の回答が多く、次いで「わからない」、「積極的に取り入れていきたい」が多い。



問5 ワーク・ライフ・バランスのために必要な事項は何だと思えますか。

あてはまるものすべてに○印をつけてください。

1. 勤務時間の柔軟化
2. 残業の縮減
3. 労働時間管理を意識する
4. 特別休暇の制度拡充
5. その他( )
6. わからない

問6 ワーク・ライフ・バランスに支障になる事項は何だと思えますか。

あてはまるものすべてに○印をつけてください。

1. 従業員の家族の理解や協力が得られないこと
2. 職場の理解や協力が得られないこと
3. 子どもや要介護者を預ける場所がなかったり、不足していること
4. 社会制度や環境が整っていないこと
5. その他( )
6. わからない

問7 女性が働き続けるために必要な事項は何だと思えますか。

あてはまるものすべてに○印をつけてください。

1. 募集・採用について男女格差がないこと
2. 配置・昇任について男女格差がないこと
3. 定年・退職制度について男女格差がないこと
4. セクシャル・ハラスメントの防止措置がとられていること
5. パワー・ハラスメントの防止措置がとられていること
6. マタニティ・ハラスメントの防止措置がとられていること
7. 育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること
8. 仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備が十分であること
9. 結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること
10. 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること
11. 上司・職場の理解が得られていること
12. その他( )
13. わからない

問8 女性が働き続けるために支障になる事項は何だと思えますか。

あてはまるものすべてに○印をつけてください。

1. 募集・採用について男女格差がある
2. 配置・昇任について男女格差がある
3. 定年・退職制度について男女格差がある
4. 結婚や出産により勤め続けにくい雰囲気がある
5. 定年まで勤め続けにくい雰囲気がある
6. 育児休業・介護休業の取得に男女差がある
7. その他( )
8. わからない

問9 以下のハラスメントの防止について取り組んでいる事項はありますか。  
あてはまるところに○印をつけてください。

	セクシャル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント
① ハラスメント防止の指針を定めている			
② ハラスメント防止のパンフレット等資料の作成・配布をしている			
③ ハラスメント防止の研修を行っている			
④ 相談窓口を設置している			
⑤ 常に職場での実態把握に努めている			

問10 貴事業所には次のような制度がありますか。あるものに○印をつけてください。  
また、令和3年中の利用者数がわかりましたら教えてください。

制度内容	制度の有無 (有は○印)	利用人数(人)	
		男性	女性
① 育児休業制度	—		
② 介護休業制度	—		
③ 短時間勤務制度	—		
④ 生理休暇制度	—		
⑤ フレックスタイム制			
⑥ 在宅勤務制度			
⑦ 再雇用制度			
⑧ 子の介護休暇制度			
⑨ リフレッシュ休暇制度			
⑩ 託児施設の設置			

問11 令和3年6月9日に公布された育児・介護休業法の中で、男性の育児休業取得促進のため、生後8週までの間に通常の育児休業とは別に最大4週間とれる「男性産休」の枠組みが創設されました。この制度についてどう思いますか。1つ選んで○をつけてください。

1. 取り入れている、または会社独自の取組みがある
2. 積極的に取り入れていきたい
3. 取り入れたいが現状難しい
4. 取り入れたいとは思わない
5. わからない



問12 事業所の男女共同参画を実現するために、諏訪市ではどのような施策を推進すればよいと思いますか。

例) 広報誌やパンフレットなどによる啓発、女性の社会的自立のための講座やセミナーの開催、  
保育・子育て支援・介護サービスの充実 など

男女共同参画に関して、ご意見・ご要望がありましたら、お書きください。

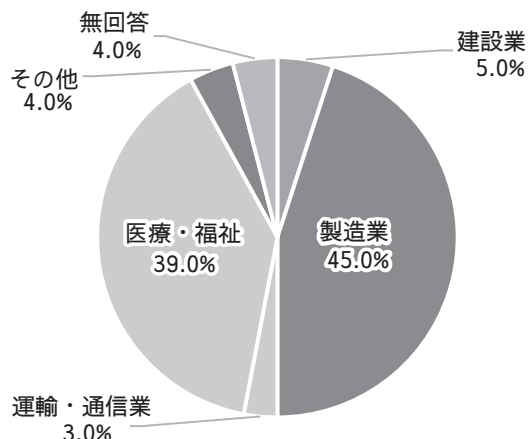
ご協力いただきありがとうございました。

# 男女共同参画についての事業所調査

※四捨五入の関係で、構成比の合計が100%にならない箇所があります。

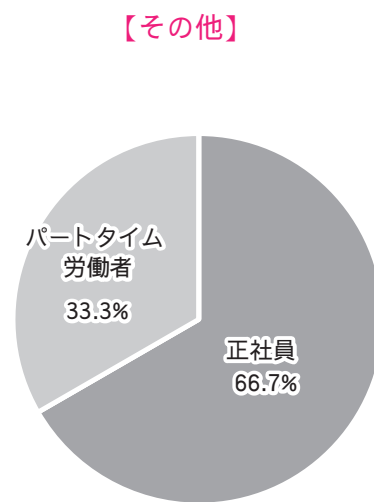
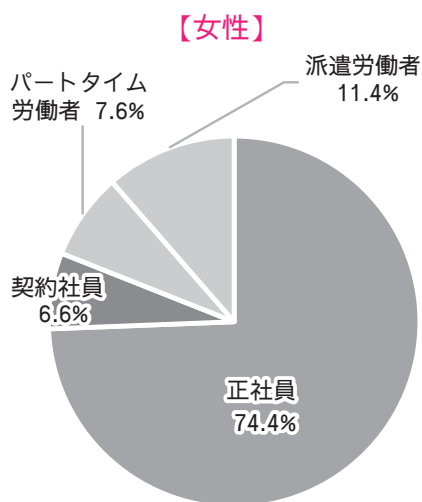
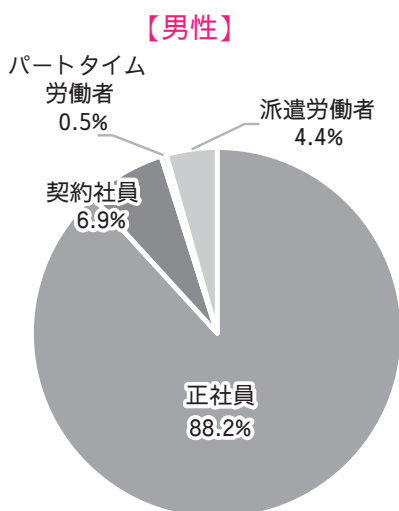
## 問1 主な業種について教えてください。

(事業所)	
建設業	5
製造業	45
運輸・通信業	3
医療・福祉	39
その他	4
無回答	4
総数	100



## 問2 従業員の皆さんの雇用形態別人数を教えてください。

(人)			
	男性	女性	その他
正社員	19,753	4,548	4
契約社員	1,545	405	0
パートタイム労働者	106	463	2
派遣労働者	988	698	0
従業員合計	22,392	6,114	6



## 問3 現在、女性管理・監督職の方がいらっしゃいますか。

●女性管理職等がある・いない (単位：事業所)

いる	36
いない	64

●女性管理職等が何人いるか (単位：人)

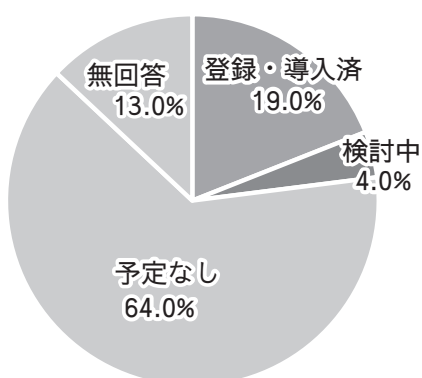
女性管理職	69
女性係長相当職	320

問4 次のことについて、登録や導入をされていますか。

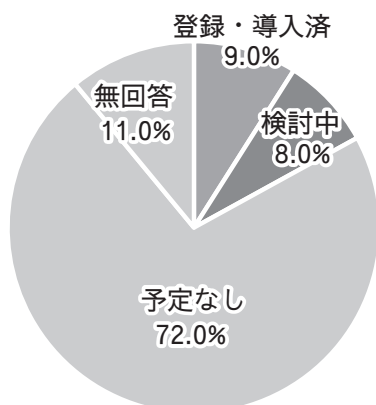
(事業所)

	登録・導入済	検討中	予定なし	無回答
①長野県「社員の子育て応援宣言」登録	19	4	64	13
②長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証	9	8	72	11
③長野県「イクボス・温か（あったか）ボス宣言」	2	8	74	16
④女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業認定	1	7	76	16
⑤次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」企業認定	2	7	75	16

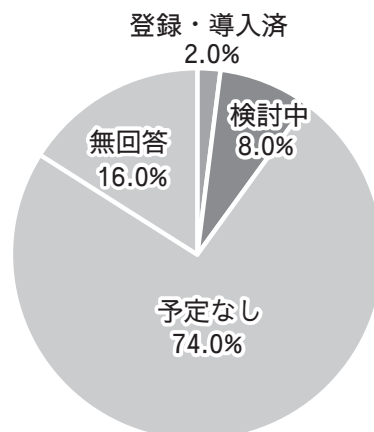
①長野県「社員の子育て応援宣言」登録



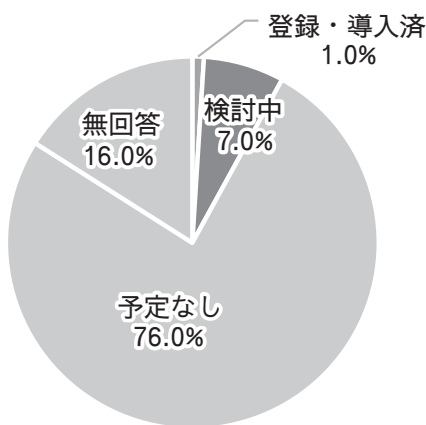
②長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証



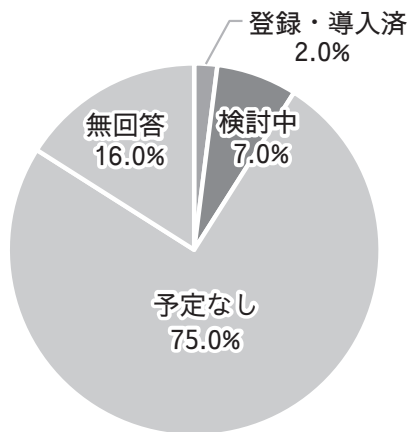
③長野県「イクボス・温か（あったか）ボス宣言」



④女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業認定

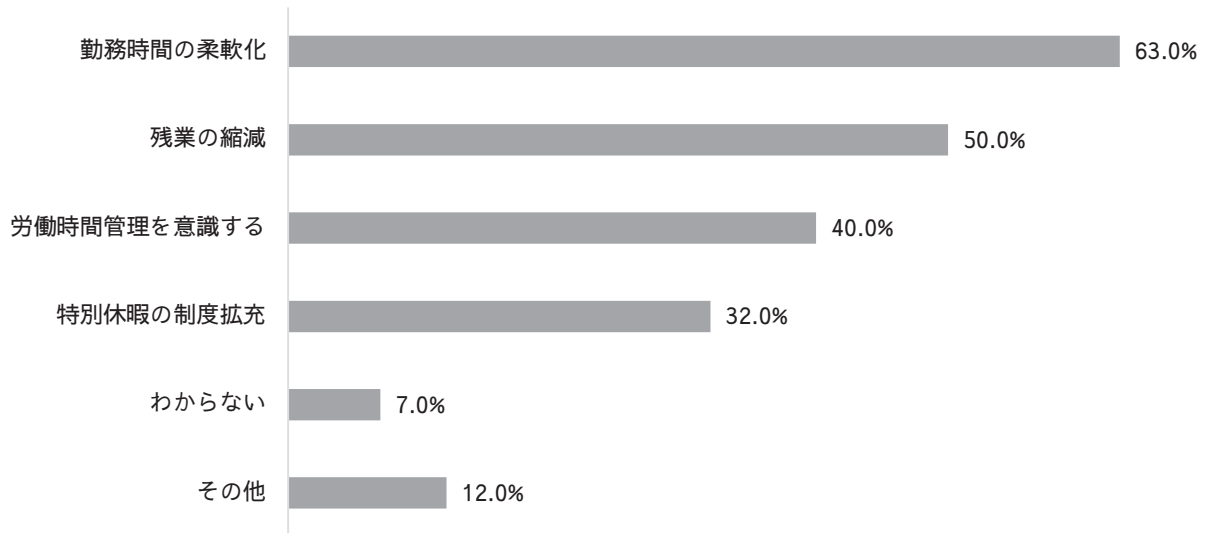


⑤次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」企業認定



問5 ワーク・ライフ・バランスのために必要な事項は何だと思えますか。  
(あてはまるものすべて選択)

勤務時間の柔軟化	63
残業の縮減	50
労働時間管理を意識する	40
特別休暇の制度拡充	32
わからない	7
その他	12

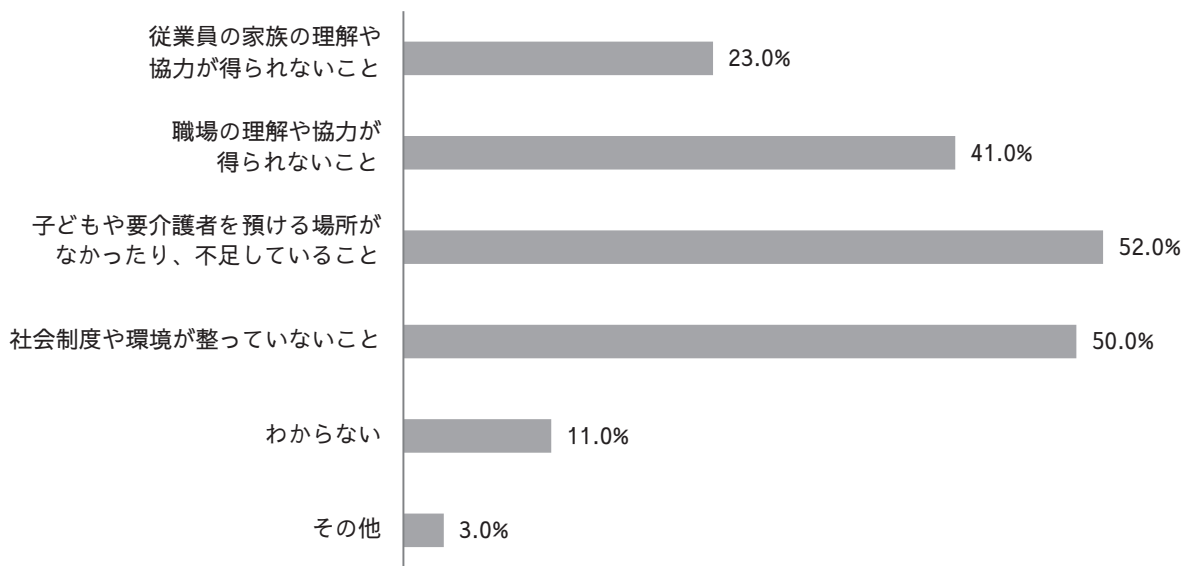


●「その他」の回答

- ・特にお子さんがいる従業員には柔軟な対応が必要だと実感している。突然の病気など。
- ・誰しも、どのような場合でも平等・公平な制度
- ・生産性向上
- ・残業代を生活のあてにしない賃金制度の構築
- ・人材の確保
- ・シフト制の為、休暇希望の柔軟性の意識
- ・有給休暇が悪だという意識改革、土日祝日の休日化
- ・職場の雰囲気、協力体制
- ・社員ひとりひとりが生産性をアップさせる
- ・創業1年なのでこれからいろいろ考えます。
- ・勤務場所の柔軟化（在宅勤務制度）
- ・職員の人数

問6 ワーク・ライフ・バランスに支障となる事項は何だと思えますか。  
(あてはまるものすべて選択)

従業員の家族の理解や協力が得られないこと	23
職場の理解や協力が得られないこと	41
子どもや要介護者を預ける場所がなかったり、不足していること	52
社会制度や環境が整っていないこと	50
わからない	11
その他	3

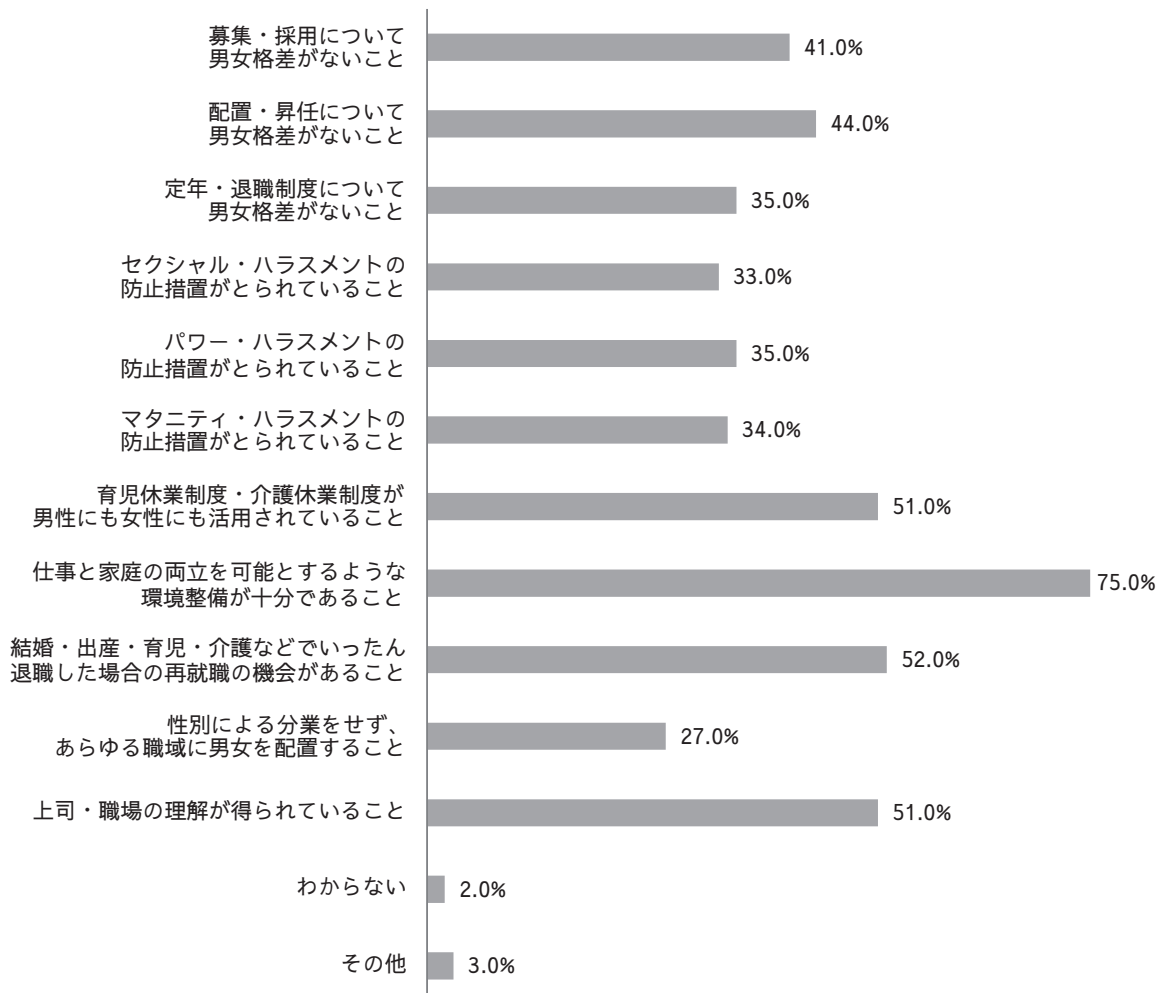


●「その他」の回答

- ・男女差が大きい（賃金）
- ・ずっと続いている社会の思い込み、価値観の古さ、せまさ
- ・職員が足りない

問7 女性が働き続けるために必要な事項は何だと思いますか。  
（あてはまるものすべて選択）

募集・採用について男女差がないこと	41
配置・昇任について男女格差がないこと	44
定年・退職制度について男女格差がないこと	35
セクシャル・ハラスメントの防止措置がとられていること	33
パワー・ハラスメントの防止措置がとられていること	35
マタニティ・ハラスメントの防止措置がとられていること	34
育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること	51
仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備が十分であること	75
結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること	52
性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること	27
上司・職場の理解が得られていること	51
わからない	2
その他	3

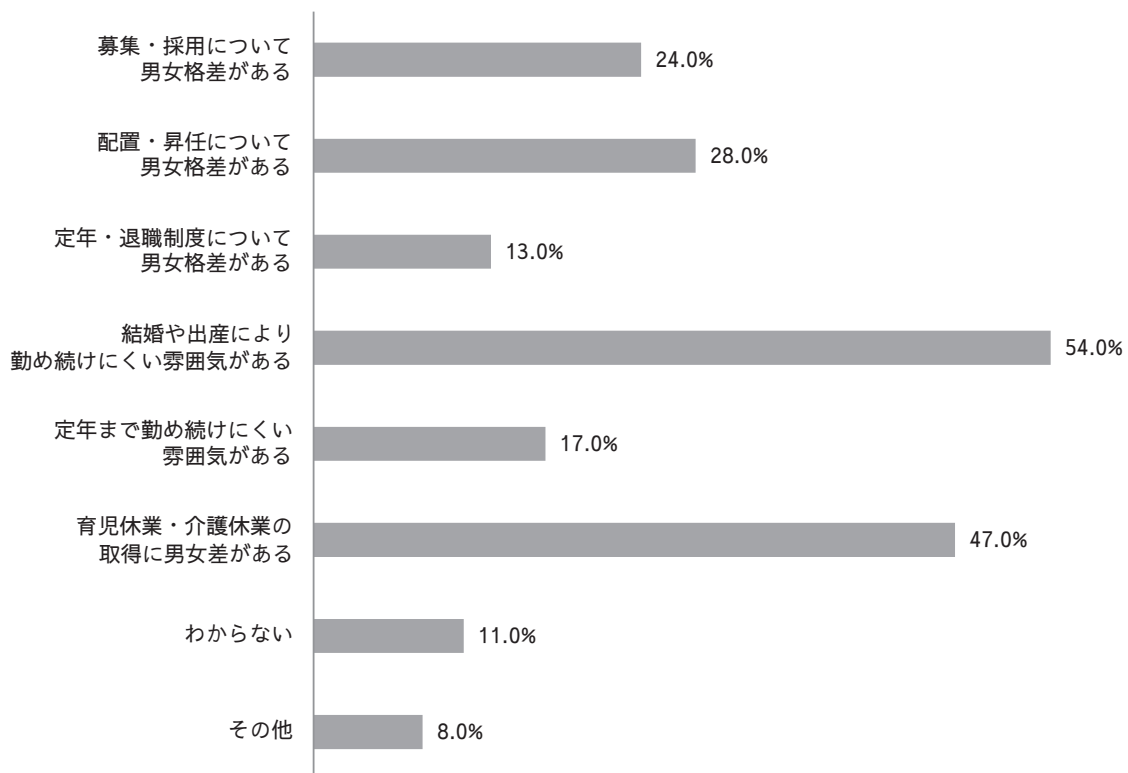


●「その他」の回答

- ・賃金に男女差を付けない
- ・女性自身の意識改革
- ・会社の求めるものと、本人の意思・意欲が合うか。男女に限らず。

問 8 女性が働き続けるために支障になる事項は何だと思いますか。  
(あてはまるものすべて選択)

募集・採用について男女格差がある	24
配置・昇任について男女格差がある	28
定年・退職制度について男女格差がある	13
結婚や出産により勤め続けにくい雰囲気がある	54
定年まで勤め続けにくい雰囲気がある	17
育児休業・介護休業の取得に男女差がある	47
わからない	11
その他	8

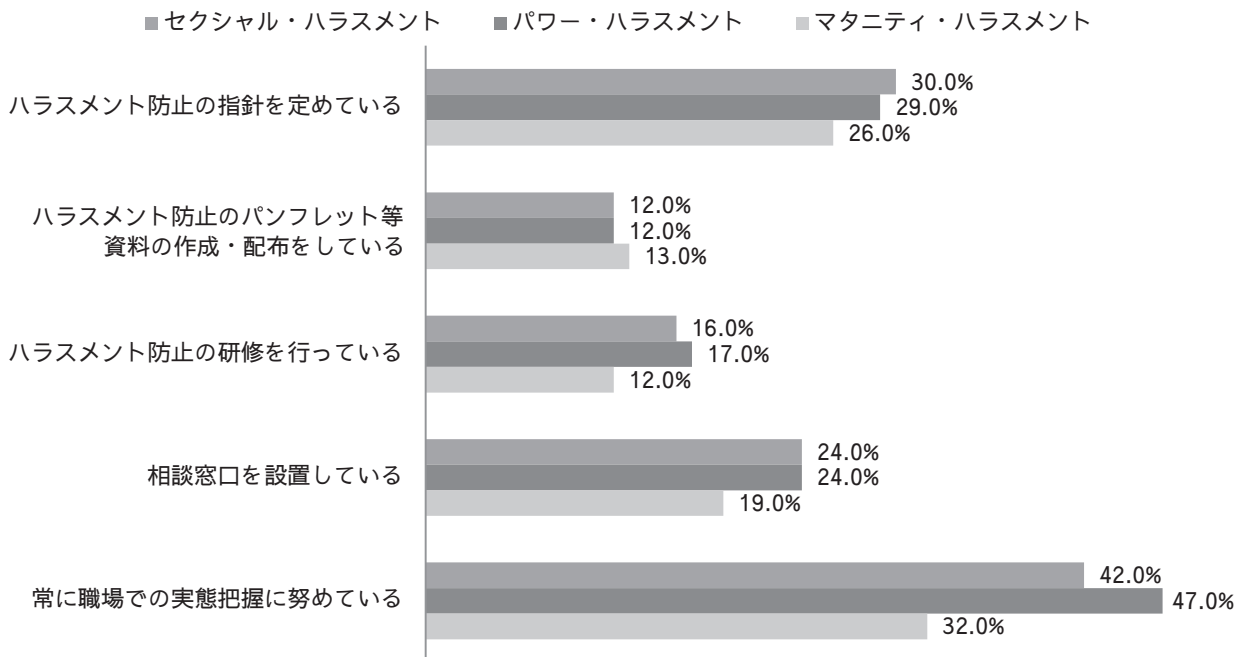


●「その他」の回答

- ・家庭と仕事の両立については、男女差が出てしまうことはどうしようもないことだと思う。
- ・社会的認識度の低迷
- ・全ての働き手が...というより、女性が...って主張するから
- ・女性には月経があり、その辛さが男性に比べ心身ともに不利な面があること
- ・本人の意識改革も必要
- ・保育環境が無い、子の体調不良や不登校があった場合の社会的支援が無い
- ・会社の求めるものと、本人の意思・意欲が合わない。男女に限らず。

問9 以下のハラスメントの防止について取り組んでいることはありますか。

	セクシャル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント
ハラスメント防止の指針を定めている	30	29	26
ハラスメント防止のパンフレット等資料の作成・配布をしている	12	12	13
ハラスメント防止の研修を行っている	16	17	12
相談窓口を設置している	24	24	19
常に職場での実態把握に努めている	42	47	32

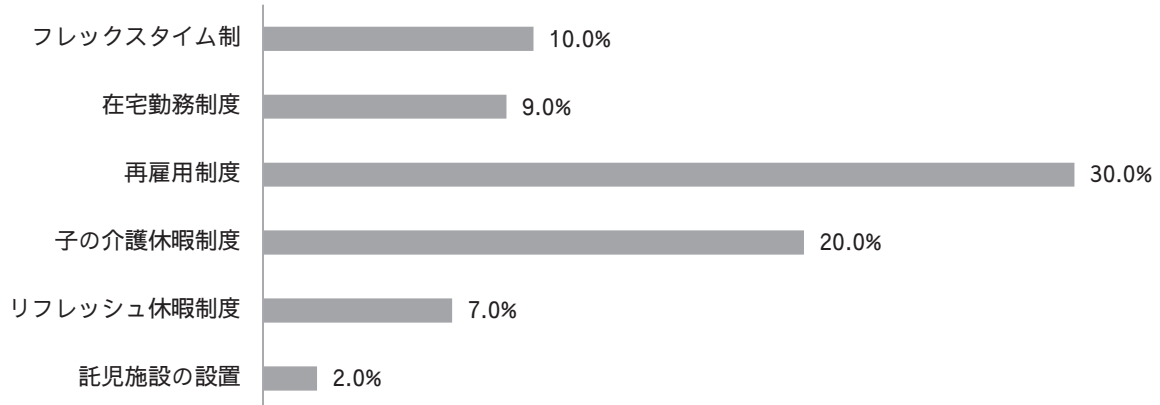


問10 貴事業所には次のような制度がありますか。  
また、令和3年中の利用者数が分かりましたら教えてください。

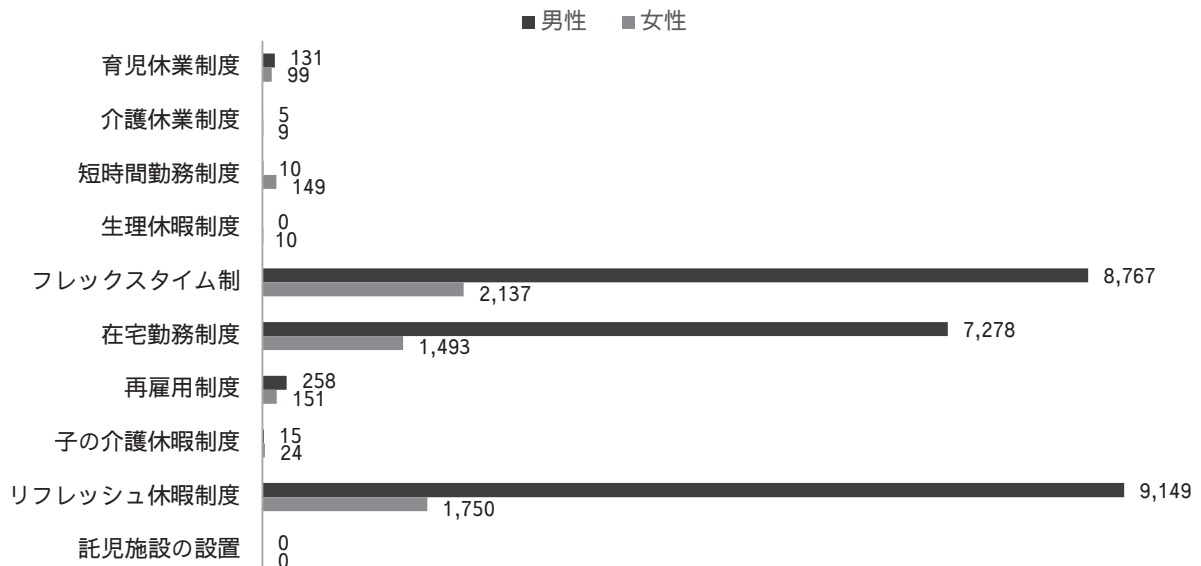
	(大企業含む)			(大企業除く)		
	制度あり (事業者)	利用人数(人)		制度あり (事業者)	利用人数(人)	
		男性	女性		男性	女性
育児休業制度	-	131	99	-	4	24
介護休業制度	-	5	9	-	1	5
短時間勤務制度	-	10	149	-	3	24
生理休暇制度	-	-	10	-	-	2
フレックスタイム制	10	8,767	2,137	9	72	34
在宅勤務制度	9	7,278	1,493	8	2	2
再雇用制度	30	258	151	29	29	5
子の介護休暇制度	20	15	24	19	0	10
リフレッシュ休暇制度	7	9,149	1,750	6	23	27
託児施設の設置	2	0	0	2	0	0



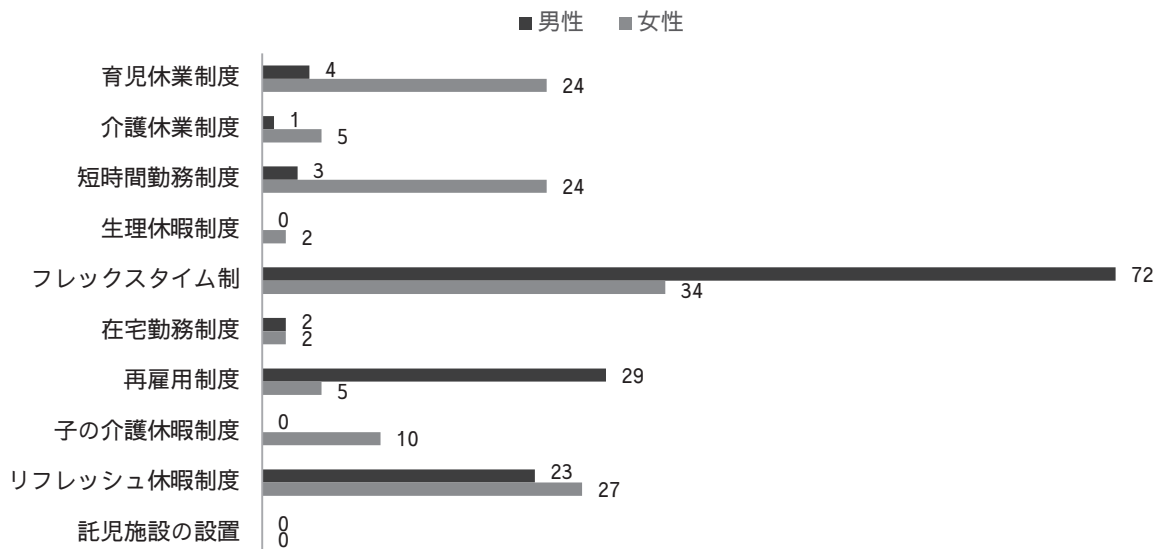
### 制度を取り入れている事業所の割合



### 制度利用人数（大企業含む）

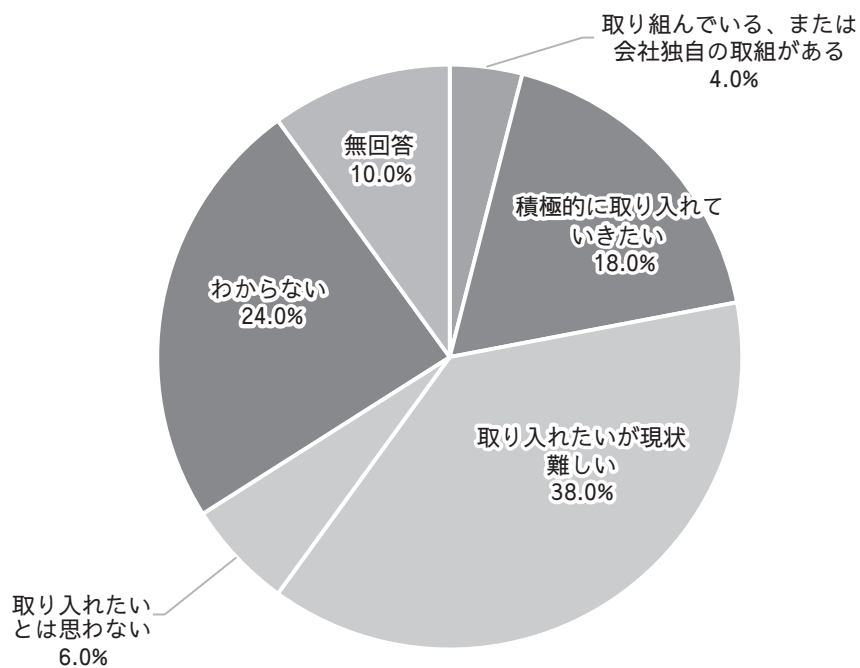


### 制度利用人数（大企業除く）



問 11 「男性育休」制度についてどう思いますか。

取り組んでいる、または会社独自の取組がある	4
積極的に取り入れていきたい	18
取り入れたいが現状難しい	38
取り入れたいとは思わない	6
わからない	24
無回答	10



第7次諏訪市男女共同参画計画

男女いきいき諏訪プラン **Ⅶ**

2023年3月発行

---

発行 諏訪市  
編集 企画部地域戦略・男女共同参画課  
〒392-8511 諏訪市高島一丁目 22 番 30 号  
TEL : 0266-52-4141  
FAX : 0266-57-0660  
E-mail : senryaku@city.suwa.lg.jp

第7次諏訪市男女共同参画計画

男女いきいき

諏訪プラン **Ⅶ**