

# ● 基本目標Ⅱ. しくみを変える

～あらゆる分野での男女共同参画を実現する～

## 基本課題 1. 意思決定の場への女性の参画促進

社会のさまざまな分野において女性が活躍する場面が増えてきましたが、他の先進諸国に比べて、日本における女性の能力活用の状況は極めて低いと国際的に指摘されています。身近な地域社会をみても、女性はさまざまなかたちで参加していますが、会長職などの役職者は男性中心です。

天理市における女性議員数は20人中2人で1割にとどまり、全国の女性議員の割合をみても、最も高い東京都特別区議会で21.5%、市議会全体では11.9%、都道府県議会、町村議会ではさらに低くなっています。

市職員の女性の管理職（一般行政職課長級以上）比率は平成16年（2004年）度では3.0%であり、全国の地方公務員管理職（本庁課長相当級以上）の女性割合は上昇傾向であるものの、政令指定都市で6.3%という状況です。

また、審議会等の女性委員比率は、全国では、目標値を掲げての積極的な女性委員登用が反映され増加傾向にあり、国の審議会等では、平成17年（2005年）9月末現在で30.9%と3割を超えています。本市では「てんり女性プラン」において30%の目標値（平成17年・2005年まで）を掲げていますが、平成16年（2004年）度は14.7%で前年度と同じ、平成14年（2002年）度よりも0.8ポイント低くなっています。さらに天理市では女性委員が皆無の審議会等が6つあり、早急な解消が必要です。

このような状況では、人口の半数を占める女性の声が十分に反映されているとはいえず、女性が政策方針、意思決定の場へさらに参画する取組が必要です。

そのために、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）※の周知など、行政内及び民間機関における取組の促進や、女性自身が積極的な参画意識をもつための意識啓発、エンパワーメントのための取組を進めます。さらに、行政が男女共同参画のモデル職場となるよう改革を進め、積極的に女性を活用・登用します。

### ※ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

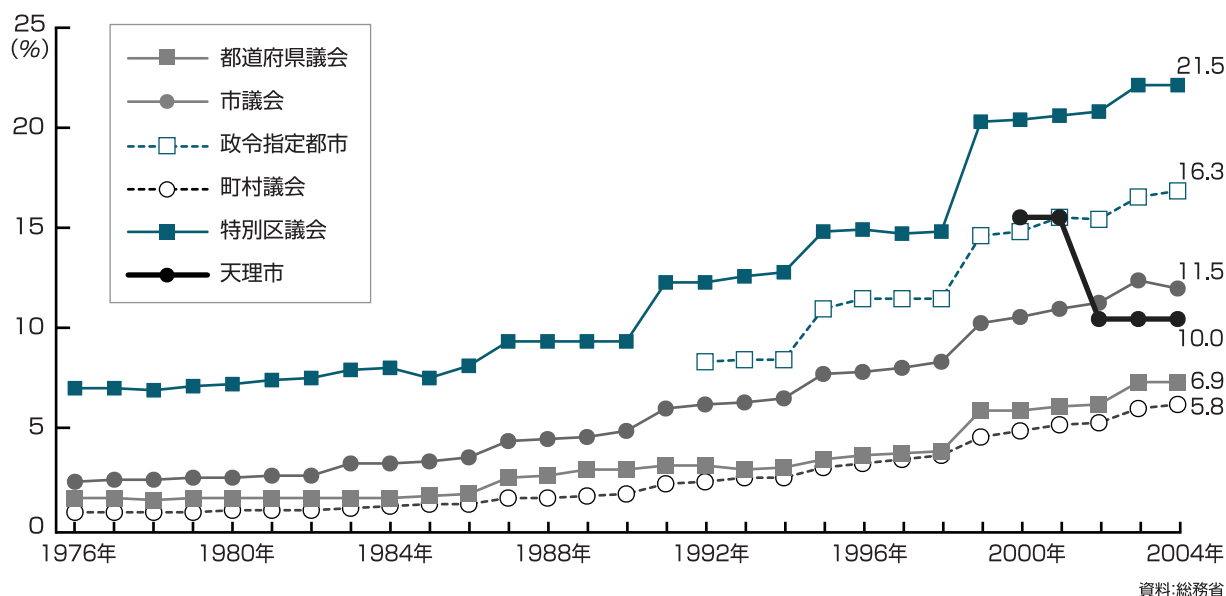
社会の対等な構成員として、さまざまな分野の活動に参画する機会の男女間格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供すること。例えば、自治体の審議会等委員への女性登用のための目標設定や女性公務員の採用・登用促進などが行われている。また個々の企業においても、男女の均等な機会及び待遇の実質的確保をめざし、自主的かつ積極的に進めている取組のことをいう。

## ● 女性議員割合の推移（天理市）

|        | 2000年度  | 2001年度  | 2002年度  | 2003年度  | 2004年度  |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 女性議員数  | 20人中、3人 | 20人中、3人 | 20人中、2人 | 20人中、2人 | 20人中、2人 |
| 女性議員比率 | 15.0%   | 15.0%   | 10.0%   | 10.0%   | 10.0%   |

資料：男女共同参画課

## ● 地方議会における女性議員割合の推移

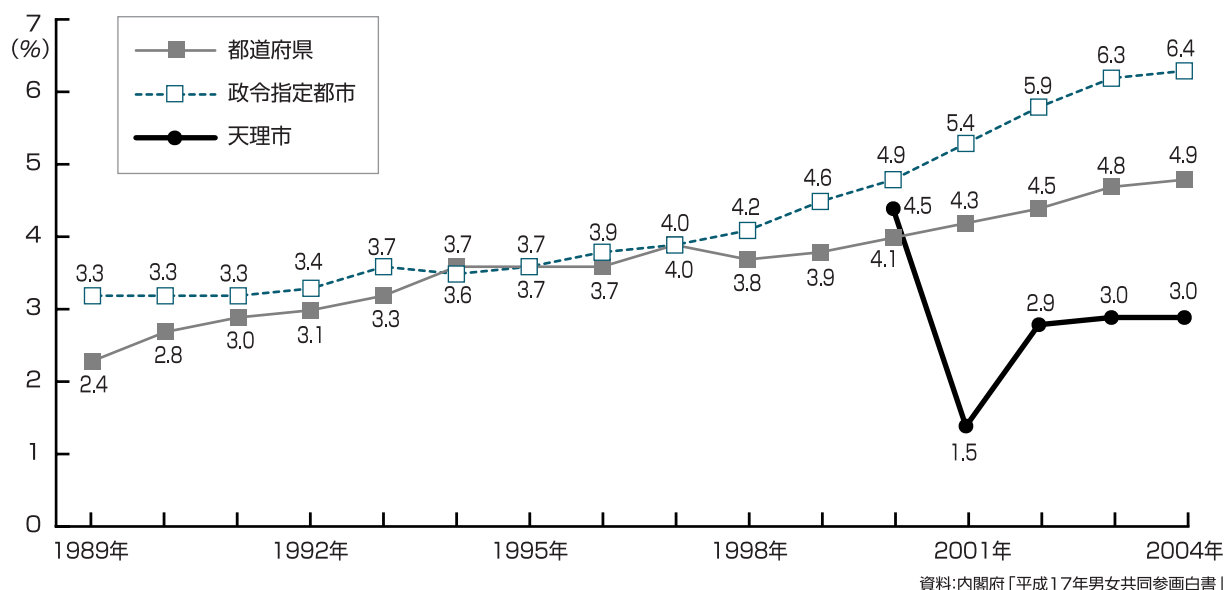


## ● 管理職に占める女性割合の推移（天理市）

|         | 2000年度  | 2001年度  | 2002年度  | 2003年度  | 2004年度  |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 女性管理職数  | 67人中、3人 | 67人中、1人 | 69人中、2人 | 66人中、2人 | 67人中、2人 |
| 女性管理職比率 | 4.5%    | 1.5%    | 2.9%    | 3.0%    | 3.0%    |

資料：男女共同参画課

## ● 地方公務員管理職に占める女性割合の推移

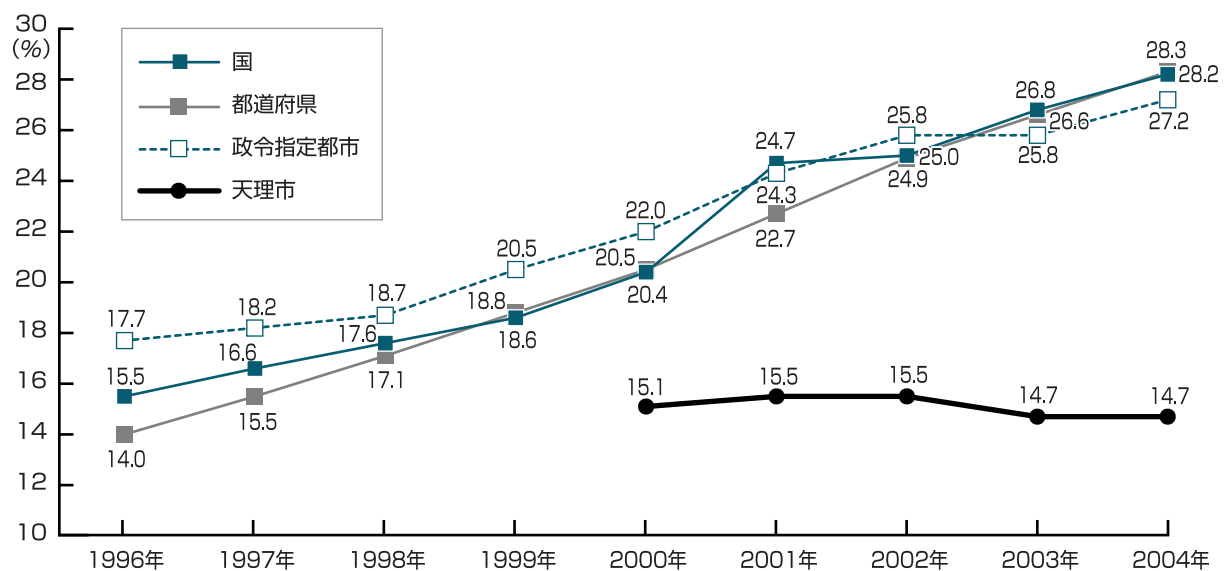


## ● 審議会等における女性委員割合の推移（天理市）

|        | 2000年度    | 2001年度    | 2002年度    | 2003年度    | 2004年度    |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 女性委員数  | 337人中、51人 | 349人中、54人 | 330人中、51人 | 333人中、49人 | 340人中、50人 |
| 女性委員比率 | 15.1%     | 15.5%     | 15.5%     | 14.7%     | 14.7%     |

資料:男女共同参画課

## ● 審議会等における女性委員割合の推移



資料:「平成17年男女共同参画白書」

## 基本施策1 審議会等委員の女性登用の促進

|    | 具体的施策                                                                   | 担当課 |
|----|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| 38 | <b>●女性の登用意識の浸透</b><br>審議会等委員に女性を積極的に登用するよう働きかけ、できるだけ早い時期に30%の登用率をめざします。 | 全課  |
| 39 | <b>●登用基準の見直し</b><br>市民公募委員の拡大、あて職の廃止など登用基準の見直しを進めます。                    | 全課  |
| 40 | <b>●女性人材の把握と活用</b><br>女性の人材情報の収集、団体への協力要請など女性の人材把握を進めます。                | 全課  |
| 41 | <b>●女性がゼロの審議会の解消</b><br>女性委員がいない審議会等の解消を図ります。                           | 全課  |

## 基本施策2 市管理職の女性登用の推進

|    | 具体的施策                                                                     | 担当課            |
|----|---------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 42 | <b>●女性職員の能力開発</b><br>女性職員に対する政策立案研修や法務研修を強化し、企画・立案能力の向上をはじめ継続的な人材育成を行います。 | 人事課            |
| 43 | <b>●積極的改善措置の取組</b><br>管理職への女性登用に関して目標設定を行い、計画的に取り組めます。                    | 人事課            |
| 44 | <b>●女性職員の参画意識の向上</b><br>女性職員の意識高揚のための庁内組織の設置や研修等を進めます。                    | 人事課<br>男女共同参画課 |

## 基本施策3 企業や各種団体等の意思決定の場への女性の参画拡大

|    | 具体的施策                                                                                 | 担当課              |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 45 | <b>●企業に対する女性の登用促進の働きかけ</b><br>女性の積極的登用の成功事例紹介などの情報提供、県や関係団体と連携した企業活動における女性活用の啓発を進めます。 | 商工観光課            |
| 46 | <b>●団体等に対する女性登用促進の働きかけ</b><br>あらゆる機会をとらえて、男女共同参画の重要性と効果を啓発し、役職者の女性登用を促進します。           | 全課               |
| 47 | <b>●積極的改善措置の周知</b><br>関係団体と連携して、導入事例の紹介や導入支援を行います。                                    | 商工観光課<br>男女共同参画課 |

## 基本課題2．仕事と家庭・地域生活の両立支援

一般に「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な役割意識は薄れてきていますが、実際の生活では、生活費の確保は大半が男性で、日常的な家事、育児、地域活動への参加などは女性がほとんどを担っている状況が、市民意識調査の結果にも表れており、考え方と現状とのギャップがみられます。

男女の生活時間をみると、家事的時間に大きな差があり、この30年間の傾向でも男性の労働時間が長く、女性の家事的時間が長いことに変化がありません。共働き世帯と男性のみが働く世帯を比較すると、共働き世帯では妻が仕事・通勤と家事・育児・介護等を担うため、余暇時間が短くなっていて、ゆとりが少なくなりがちです。

さらに、育児期の夫婦の育児、家事及び仕事時間について日本と欧米諸国を比較すると、日本の夫の家事・育児時間は非常に短い状況です。

仕事と家庭を両立し、バランスのとれた生活は豊かな人生を送る上で欠かせないものであり、男女が経済面、生活面それぞれをともに担い支えあうことは、不測の事態、社会環境の変化に対する適応力を高めることにもつながることから、男女双方に対して仕事と家庭の両立の重要性を啓発します。

また、働く女性の場合、仕事と育児との両立の負担感の大きさから、出産を先送りする傾向や女性の就労中断が少なくありません。一方では、男女とも子育てにかかる経済的負担感は大きく、子どもの数が減少する一因ともなっています。国では、少子化対策として、これまでの保育事業中心から、若者の自立・教育、働き方の見直し等を含めた幅広いプランとして「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画」（子ども・子育て応援プラン）の策定（平成16年・2004年）、「育児・介護休業法」の改正（平成17年・2005年）、行政・事業主に対する「次世代育成支援対策行動計画」策定の義務づけなど、両立支援対策が進められています。国の取組に則り、保育サービスの充実をはじめとした両立支援対策や、育児休業制度の普及定着を推進します。

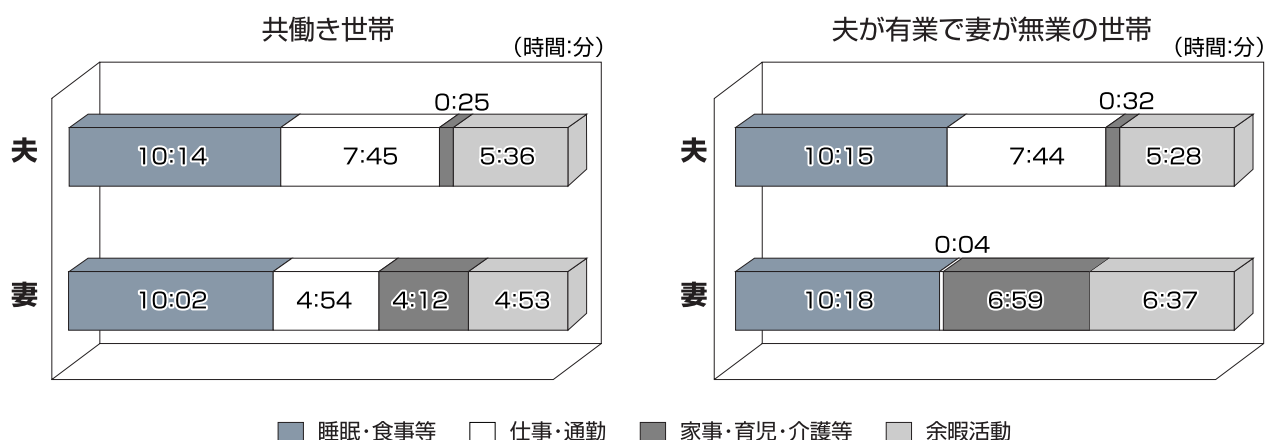
## ● 性別・行動の種類別週平均1日あたりの生活時間の推移(15歳以上、総平均時間)(全国)

(時間:分)

| 年     | 1976年 |       | 1981年 |       | 1986年 |       | 1991年 |       | 1996年 |       | 2001年 |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 行動の種類 | 女性    | 男性    | 女性    | 男性    | 女性    | 男性    | 女性    | 男性    | 女性    | 男性    | 女性    | 男性    |
| 生理的時間 | 11.54 | 11.49 | 12.12 | 12.08 | 12.03 | 11.49 | 12.03 | 11.47 | 12.04 | 11.46 | 12.10 | 11.53 |
| 労働時間  | 3.42  | 6.46  | 3.34  | 6.54  | 3.25  | 6.45  | 3.24  | 6.33  | 3.10  | 6.20  | 2.56  | 5.55  |
| 家事的時間 | 3.52  | 0.12  | 3.59  | 0.14  | 4.00  | 0.18  | 3.52  | 0.24  | 3.46  | 0.27  | 3.45  | 0.33  |
| 余暇的時間 | 4.35  | 5.12  | 4.13  | 4.43  | 4.32  | 5.08  | 4.43  | 5.17  | 5.19  | 5.49  | 5.24  | 5.56  |

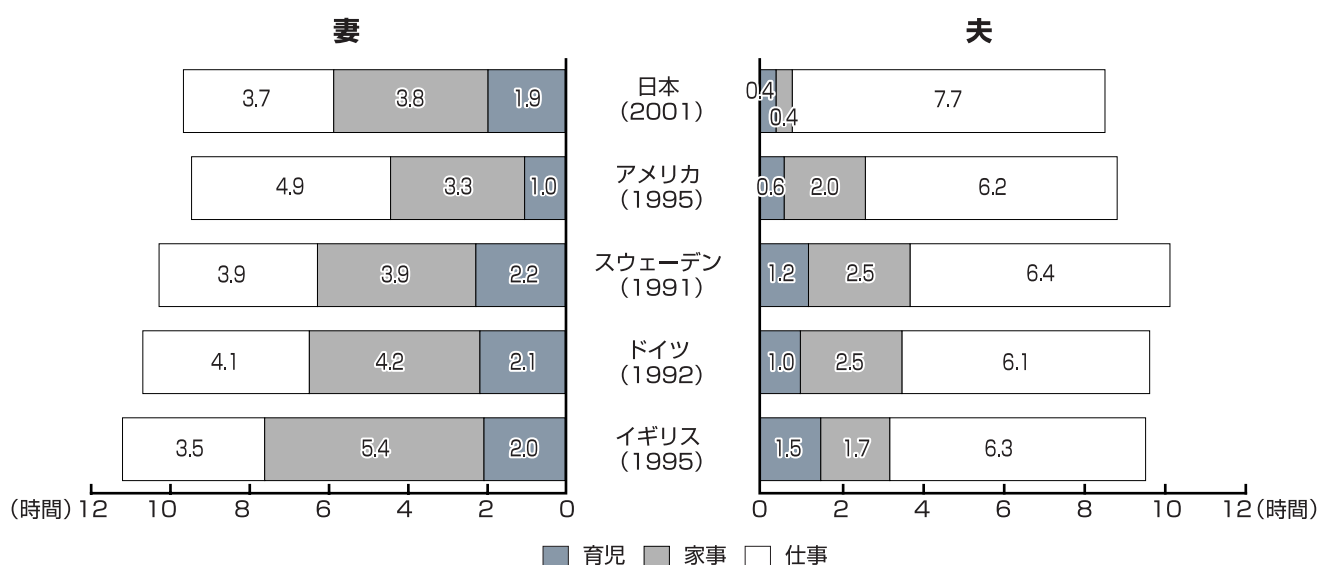
資料:「社会生活基本調査」

## ● 夫婦の生活時間(全国)



資料:総務省「平成13年 社会生活基本調査」

## ● 育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の各国比較(全国)



資料:内閣府「平成15年男女共同参画白書」

## 基本施策 1 多様なニーズに対応する保育サービスの充実

|    | 具体的施策                                                             | 担当課                     |
|----|-------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 48 | ●天理市児童育成計画の推進<br>子育て支援サービスの充実と、仕事と子育ての両立支援対策を進めます。                | 児童福祉課<br>社会福祉課          |
| 49 | ●社会的環境の整備<br>放課後の子どもの安全を確保するために、空き教室利用の検討や、預かり保育・学童保育事業等の充実を図ります。 | 児童福祉課<br>教育総務課<br>学校教育課 |

## 基本施策 2 育児・介護等の男女共同参画の推進

|    | 具体的施策                                                         | 担当課                       |
|----|---------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 50 | ●育児における男女共同参画の啓発<br>男女がともに育児にかかわる意義について、啓発を進めます。              | 児童福祉課<br>健康推進課<br>男女共同参画課 |
| 51 | ●育児に関する学習機会の提供<br>男女がともに育児の知識や技術を習得する学習機会を提供します。              | 児童福祉課<br>健康推進課<br>男女共同参画課 |
| 52 | ●介護における男女共同参画の啓発<br>介護者の状況について理解を進めるとともに、男女で担う必要性を啓発します。      | 介護福祉課<br>男女共同参画課          |
| 53 | ●介護に関する知識や技術の習得機会の提供<br>男女がともに介護に関する理解を深め、知識や技術を習得する機会を提供します。 | 介護福祉課<br>男女共同参画課          |

## 基本施策 3 男性の生活自立の促進

|    | 具体的施策                                                       | 担当課                       |
|----|-------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 54 | ●男性の生活自立のための講座の開催<br>男性を対象とした料理教室等、楽しみながら家事技術を習得する機会を提供します。 | 生涯学習課<br>男女共同参画課<br>健康推進課 |
| 55 | ●男性の生活自立に対する啓発の推進<br>男性の生活自立に対する意識を啓発するための講座等を開催します。        | 生涯学習課<br>男女共同参画課          |



#### 基本施策 4 行政・企業における両立支援の推進

|    | 具体的施策                                                                                   | 担当課          |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 56 | <b>●育児・介護休業の取得促進</b><br>職員が育児・介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりとともに、男性の取得促進を図ります。                    | 全課           |
| 57 | <b>●次世代育成支援特定事業主行動計画の推進</b><br>天理市次世代育成支援特定事業主行動計画の実効的な推進を図ります。                         | 人事課          |
| 58 | <b>●企業に対する次世代育成支援の啓発</b><br>次世代育成支援一般事業主行動計画の策定や両立支援の取組を促進します。                          | 商工観光課        |
| 59 | <b>●労働時間短縮の推進</b><br>「ノー残業デー」の設定、有給休暇の取得促進など市役所における労働時間短縮を図るとともに、事業者に対しても労働時間短縮を働きかけます。 | 人事課<br>商工観光課 |





## 基本課題3．雇用の場における男女平等の推進

女性の雇用者数は年々増加しており、雇用者全体に占める割合は4割を超えています。

男女の賃金を比較すると、賃金格差は縮小傾向にあるものの、男性の賃金を100としたときの女性の賃金の割合は6割強で、国際的にみたときに、スウェーデンでは9割を超え、他国でもほとんどの国が8割前後であるのに対し、日本では格差が大きいことがわかります。また、企業の管理職に占める女性の割合は、少しずつ増えていますが、それでもまだ僅かです。

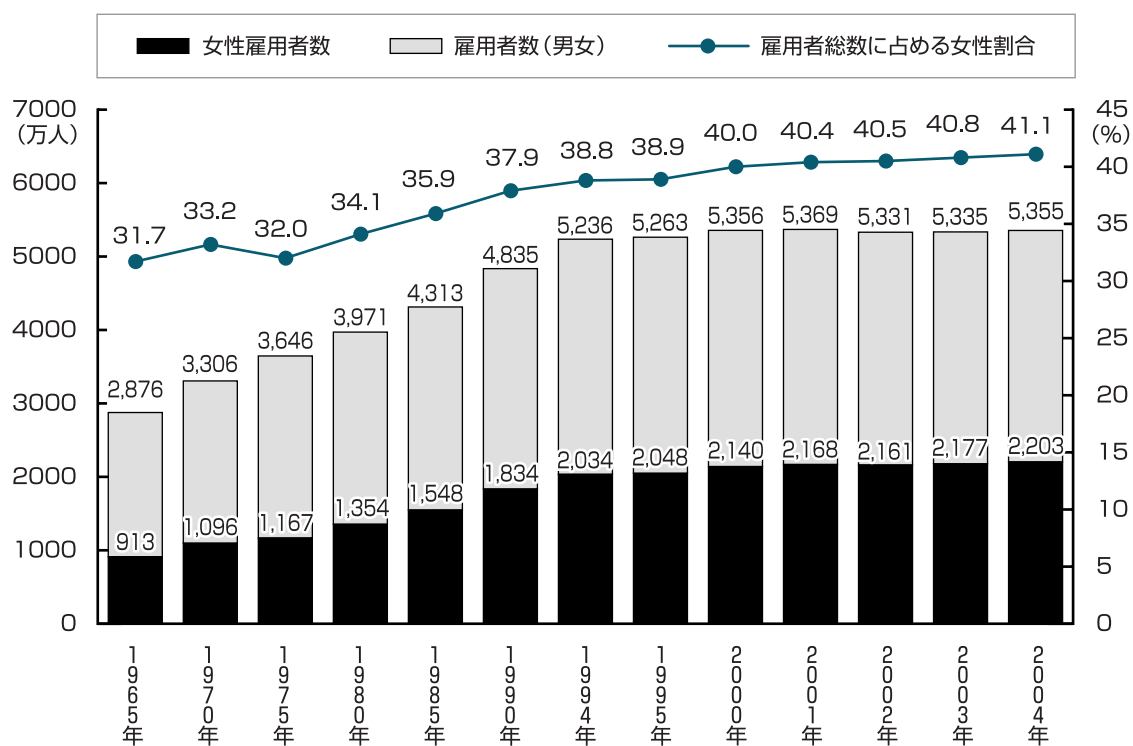
高度成長期の日本では、企業の終身雇用、年功序列に代表される日本型経営が奏効しましたが、この時期に男性（夫）は雇用される仕事に専念し、女性（妻）が家事・育児・介護を一手に引き受けるという固定的性別役割分担が定着したといえます。企業は男性を基幹労働者と位置づける一方で、女性をパートタイマーなど補助的な業務で活用するといった男性中心の雇用管理が長く行われてきました。こうした背景が賃金格差や職場において女性が十分に能力を発揮できていない状況につながっています。

すでに一部の企業では、女性の能力開発・積極的活用が企業の成長につながるとして、管理職・準管理職への登用、職域の拡大等に取り組んでいます。今後さらに人権や男女平等への配慮が、企業の社会的責任の一つであるという認識を浸透させていく必要があります。また、雇用の場のモデルとなるべく、市役所内の男女平等を徹底し、女性職員の能力開発、職域拡大を進めます。

また、市民意識調査では、職場においてセクシュアル・ハラスメントを体験した女性が多くみられましたが、セクシュアル・ハラスメントは女性を性的対象物とみなし、対等な仕事のパートナーとしてみない男性の意識や雇用管理上の問題をはらんだ人権侵害です。庁内のセクシュアル・ハラスメント防止対策を徹底するとともに、あらゆる職場でセクシュアル・ハラスメントを許さない環境づくりを促進します。



## ● 雇用者数の推移（全国）



資料：総務省統計局「労働力調査」

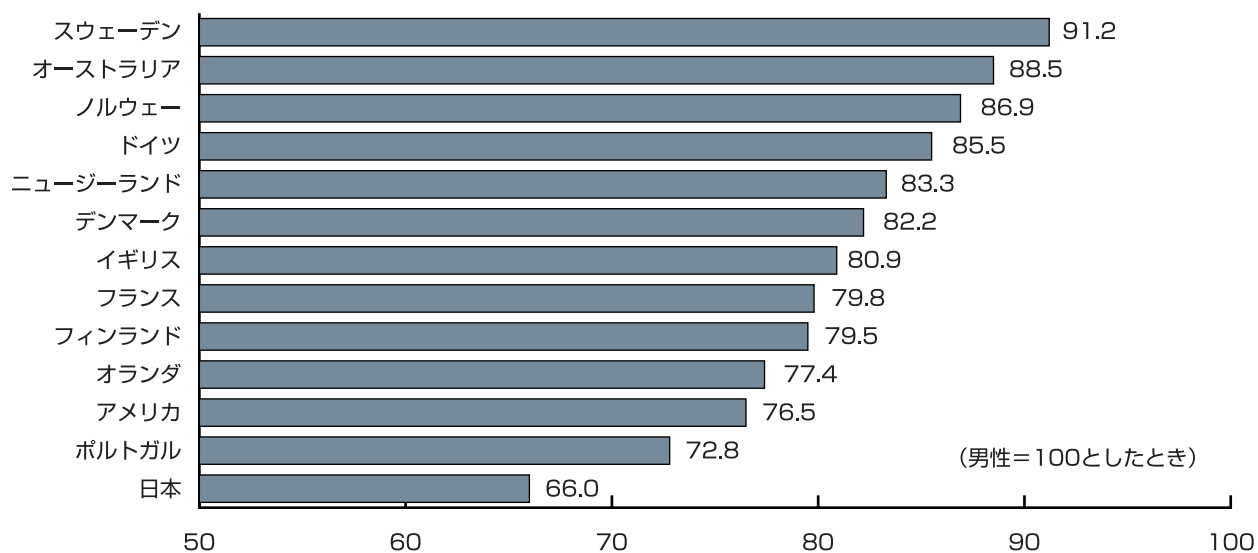
## ● 性別賃金額と賃金格差の推移（全国）

(千円, %)

| 年     | 1970年 | 1975年 | 1980年 | 1985年 | 1990年 | 1995年 | 2000年 | 2002年 | 2003年 | 2004年 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性    | 33.7  | 85.7  | 116.9 | 145.8 | 175.0 | 206.2 | 220.6 | 223.6 | 224.2 | 225.6 |
| 男性    | 60.1  | 139.6 | 198.6 | 244.6 | 290.5 | 330.0 | 336.8 | 336.2 | 335.5 | 333.9 |
| 男女間格差 | 56.1  | 61.4  | 58.9  | 59.6  | 60.2  | 62.5  | 65.5  | 66.5  | 66.8  | 67.6  |

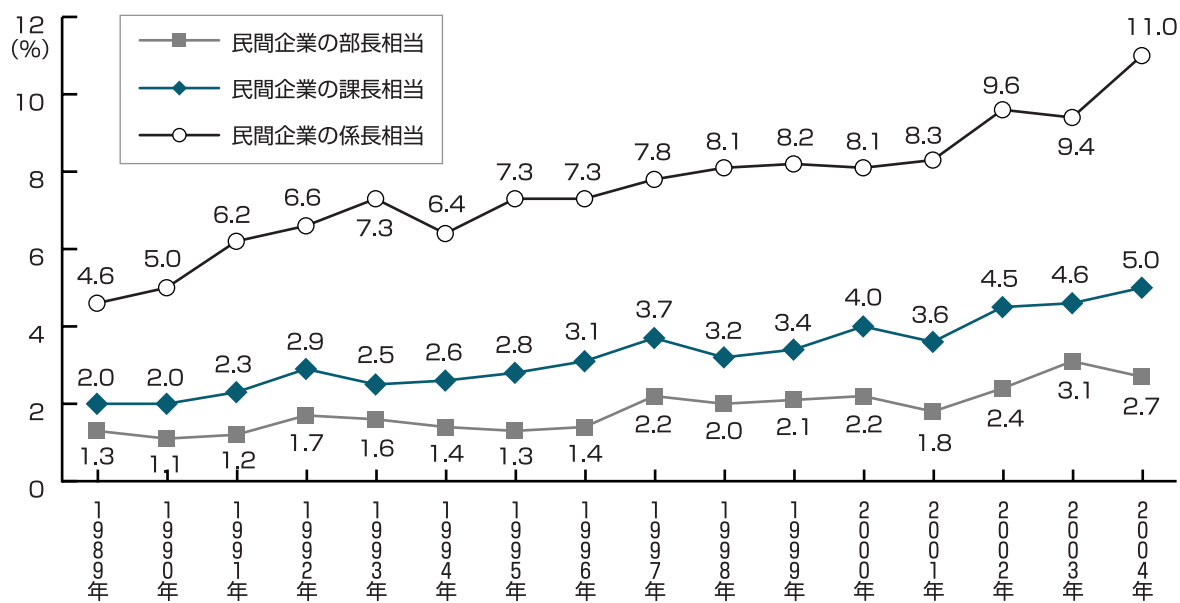
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（所定内給与額）

## ● 男女の賃金格差の国際比較（1998～2000年）



資料:内閣府「平成13年版国民生活白書」

## ● 役職別管理職に占める女性割合の推移（全国）



資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

**基本施策 1 男女平等の就労環境整備、法の遵守**

|    | 具体的施策                                                                                         | 担当課   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 60 | <b>●男女平等の雇用に関する関係法令の周知徹底</b><br>男女の均等な雇用機会と待遇が確保されるように、事業所に対して男女雇用機会均等法をはじめとする関係法令の周知徹底を進めます。 | 商工観光課 |

**基本施策 2 セクシュアル・ハラスメント防止の取組**

|    | 具体的施策                                                                                         | 担当課                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 61 | <b>●庁内のセクシュアル・ハラスメント対応体制の整備</b><br>相談窓口の設置、外部相談機関の活用等セクシュアル・ハラスメント事案への適切な対応を図ります。             | 人事課                       |
| 62 | <b>●セクシュアル・ハラスメント防止研修の実施</b><br>セクシュアル・ハラスメントに対する認識を深め、セクシュアル・ハラスメントの起きない職場環境をつくるための研修を充実します。 | 人事課                       |
| 63 | <b>●企業に対するセクシュアル・ハラスメント防止の啓発</b><br>事業所に対して、セクシュアル・ハラスメント防止の取組促進を働きかけます。                      | 商工観光課<br>男女共同参画課<br>人権啓発課 |

**基本施策 3 市女性職員の職域拡大**

|    | 具体的施策                                             | 担当課 |
|----|---------------------------------------------------|-----|
| 64 | <b>●女性職員の職域拡大</b><br>女性職員がいない部署や職域への配置拡大を進めます。    | 人事課 |
| 65 | <b>●職員が働きやすい環境整備</b><br>男女ともに、働きやすい職場の環境づくりに努めます。 | 全課  |

**基本施策 4 企業への「男女平等」についての社会的責任の浸透**

|    | 具体的施策                                                                         | 担当課                       |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 66 | <b>●事業所における社会的責任としての男女平等の取組促進</b><br>関連機関と連携して、事業所を対象に職場の男女平等に関するセミナー等を開催します。 | 商工観光課<br>男女共同参画課<br>人権啓発課 |

## 基本課題 4 . 多様な就労の支援と女性の能力開発

働く女性の中でも、農林業、商工自営業では、旧来的な家族経営の中で、仕事と家庭生活の区別がつけにくかったり、実質的には経営の一翼を担っているにもかかわらず、経営方針に関与できない、各人の収入確保があいまいなど、共同経営者として対等でない場合が少なくありません。責任の範囲や成果の配分を明確にしたり、休日の確保など、家族同士であっても話し合いによって、お互いに納得のいく取り決めをすることで、労働を通じて、より満足感や充実感を得ることにつながることから、男女共同参画の視点に立った合理的な経営についての啓発を進めます。

社会全体で非正社員化が進んでいる中で、終身雇用や年功序列が崩壊しつつあることは、多様な働き方を選択できる社会への第一歩とも考えられますが、経済の低成長期に入り、雇用者の賃金抑制は続いています。一人ひとりの人生設計に応じて、その時々で多様な働き方を選べることは家庭や地域生活との両立を容易にすることにつながります。誰もが性別にかかわらず不利益を受けないよう、多様な就労形態の労働環境整備を進めます。また、女性や定年後の高齢者を含めて、起業を就労機会の増大ととらえて支援するとともに、女性の職業能力を開発する機会を提供します。

### 基本施策 1 農林業・商工自営業に従事する女性の地位向上、就労環境整備

|    | 具体的施策                                                          | 担当課   |
|----|----------------------------------------------------------------|-------|
| 67 | ●家族経営協定※の啓発・普及<br>やりがいをもって農業に取り組めるよう、認定農業者や家族経営協定等制度の活用を促進します。 | 農林課   |
| 68 | ●農林業に従事する女性への支援<br>グループのネットワーク化を図り、チャレンジ支援につながる機会を充実します。       | 農林課   |
| 69 | ●商工自営業に従事する女性への支援<br>商工会等を通じて、自営業に従事する女性の活躍機会の拡大を図ります。         | 商工観光課 |

#### ※家族経営協定

農林水産省が進めている事業で、女性や若者にとって農業を魅力ある職業とするために、家族同士であっても適正な労働報酬、労働時間、休日、老後の生活保障等の就業条件や経営目標について話し合い、取り決めをすること。家族全員が経営に参画できる新しい家族経営の確立をめざす。

## 基本施策2 女性の起業支援

|    | 具体的施策                                                         | 担当課              |
|----|---------------------------------------------------------------|------------------|
| 70 | ●起業に関する情報提供、相談窓口の紹介<br>県のチャレンジ支援など、女性の起業支援機関の情報提供を行います。       | 商工観光課<br>男女共同参画課 |
| 71 | ●起業に必要な知識等の学習機会の提供<br>経営に関する知識や営業力、組織運営のノウハウを身につける機会の提供を進めます。 | 商工観光課            |

## 基本施策3 パートタイム等多様な就労形態の労働環境整備

|    | 具体的施策                                                             | 担当課          |
|----|-------------------------------------------------------------------|--------------|
| 72 | ●パートタイム労働法等の周知徹底<br>パートタイム労働法をはじめとする関係法令の遵守徹底を図ります。               | 商工観光課<br>人事課 |
| 73 | ●労働者の権利についての啓発<br>パートタイム労働者が不利な労働条件を強いられることのないよう、労働者の権利について啓発します。 | 商工観光課<br>人事課 |

## 基本施策4 女性の職業能力開発、再就職支援

|    | 具体的施策                                                                         | 担当課              |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 74 | ●職業能力向上につながる講座の開催<br>関連機関と連携し、パソコンや簿記等、職業能力向上につながる講座を開催します。                   | 商工観光課            |
| 75 | ●職業意識の醸成やキャリア支援<br>再就職を希望する女性が職業意識を醸成する機会や、キャリアカウンセリング※、求人、教育訓練に関する情報提供を行います。 | 商工観光課<br>男女共同参画課 |

### ※キャリアカウンセリング

相談者の育ってきた家庭環境や教育、職業能力、適性、経験などを把握し、さらに生き方や人生価値、将来ビジョンなどを視野に入れ、個人にとって望ましい職業選択や能力開発、キャリア設計を支援していく相談事業。



## 基本課題 5 . 男女共同参画の視点に立ったまちづくりの推進

住民のニーズにあったまちづくりを効果的に進めるためには、行政と市民、NGO※・NPOが対等なパートナーシップを築きながら連携を図ることが重要です。

地域社会の人間関係が希薄になる中で、市民が主体的に行う地域活動や社会活動を活発にして、活力のある地域社会をつくることが、誰にとっても住みやすいまちにつながることから、行政は市民の動きを支援し、促進し、協働する役割を担います。

地域における活動に女性が積極的に参画し、地域おこし・まちづくりにおける男女共同参画を推進することは、「男女共同参画基本計画（第2次）」の基本的な考え方においても示唆されています。まちづくりのリーダーとなるために女性が発言力、自己決定能力、方針決定能力等の力をつけるための支援を行います。

一方、男性が就業にとらわれすぎず、地域での活動に積極的に参加できることも重要であり、特に平成19年（2007年）以降、団塊世代の定年時期を迎えるにあたり、この人材が地域で活躍できる仕組みづくりを進めます。

社会経済の状況や人々の意識が大きく変化する中で、これまでの家族観や性別役割観を前提にした制度や慣行は、実態にそぐわない面がでてきています。国では、働く女性の増加や離婚に対応した税制や年金制度の見直しを進めつつありますが、こうした社会制度への関心を高め、どのような生き方を選んでも不利益を受けない社会づくりを進めます。

※NGO (Non Governmental Organization)

非政府組織。開発、人権、環境、平和など地球規模の問題に国境を越えて取り組んでいる非営利の民間組織を指す。



## 基本施策1 社会の変化に応じた社会制度等の理解促進

|    | 具体的施策                                                                              | 担当課     |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 76 | <b>●社会の変化と社会制度に関する理解の促進</b><br>男女共同参画の視点に立って、社会経済情勢の変化に対応した社会制度等への理解を促進する機会を提供します。 | 男女共同参画課 |

## 基本施策2 地域活動の活性化、NGO・NPOとの連携と支援

|    | 具体的施策                                                                   | 担当課                     |
|----|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 77 | <b>●NPO団体等との協働体制づくり</b><br>市内で活動するNPO団体等の社会貢献事業と協働する体制を検討します。           | 社会福祉課<br>介護福祉課<br>児童福祉課 |
| 78 | <b>●女性リーダーの養成</b><br>リーダー養成講座の開催や国・県等の研修等への派遣を行います。                     | 男女共同参画課                 |
| 79 | <b>●地域防災への男女共同参画の推進</b><br>市民の防災意識を高めるための広報、情報提供を行うとともに、自主防災組織の育成を図ります。 | 防災課                     |

## 基本施策3 ネットワーク活動の支援

|    | 具体的施策                                                                          | 担当課              |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 80 | <b>●女性団体のネットワーク化の強化と支援</b><br>男女共同参画に向けた自主的活動団体等の連携を進め、イベント開催・運営を通じて力量向上を図ります。 | 男女共同参画課<br>生涯学習課 |
| 81 | <b>●男女共同参画プラザの機能充実</b><br>活動拠点としての男女共同参画プラザの利用促進と機能の充実を進めます。                   | 男女共同参画課          |

