

男女共同参画プランよっかいち 2021～2025

令和6年度 事業進捗状況報告書

四 日 市 市

令和7年12月

目 次

| | | |
|---|----------------------------------------|----|
| 1 | はじめに | 1 |
| 2 | 男女共同参画プランよっかいち 2021～2025 の体系 | 2 |
| 3 | 事業の進捗状況と実施評価（自己評価） | 3 |
| | 基本目標 1 男女共同参画社会実現のための意識づくりと環境づくり | 3 |
| | 重点課題(1) 男女共同参画意識の啓発 | |
| | 重点課題(2) 子どもの頃からの男女共同参画の推進 | |
| | 重点課題(3) 男性にとっての男女共同参画の推進 | |
| | 重点課題(4) 地域社会での男女共同参画の推進 | |
| | 重点課題(5) さまざまな生活支援の充実 | |
| | 重点課題(6) 人生 100 年時代を見据えた健康づくり | |
| | 基本目標 2 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進 | 11 |
| | 重点課題(1) 政策・方針決定過程への女性の参画 | |
| | 重点課題(2) 女性の社会参画への支援 | |
| | 重点課題(3) ワーク・ライフ・バランスの促進 | |
| | 基本目標 3 あらゆる暴力を許さない社会づくり | 15 |
| | 重点課題(1) DVを許さない意識づくり | |
| | 重点課題(2) 安心して相談できる体制づくり | |
| | 重点課題(3) 被害者等の保護充実と自立支援 | |
| 4 | 審議会による評価 | 18 |

1 はじめに

本市では、平成 7 年に「21 世紀に向けての四日市市女性施策プラン」、平成 14 年に「女性と男性のための共同参画プランよっかいち」を策定するなど、男女共同参画の推進に積極的に取り組んできました。そして、平成 18 年には、市民、事業者、市が協働して男女共同参画社会の実現を目指すための「四日市市男女共同参画推進条例」（以下「条例」という。）を施行しました。その後、「男女共同参画社会基本法」及び「四日市市男女共同参画推進条例」に基づく基本計画として、平成 22 年に「男女共同参画プランよっかいち」を策定し、翌年の平成 23 年には「男女共同参画プランよっかいち実施計画」を策定しました。また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に基づく基本計画として、平成 25 年に「四日市市配偶者等からの暴力（DV）防止基本計画」を策定し、これを包含する形で、平成 27 年に「男女共同参画プランよっかいち 2015～2020」を策定しています。さらに、平成 30 年にプランの見直しを行い、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく推進計画を包含しました。

その後、令和元年 8 月に、男女共同参画に関する市民意識調査及び企業意識・実態調査により市内における実態把握を行い、令和 2 年 1 月に四日市市男女共同参画審議会に対して、次期男女共同参画基本計画の考え方について諮問し、同年 5 月に答申を受けました。

本市では、この答申を踏まえ、国の第 5 次男女共同参画基本計画の策定内容も勘案した上、四日市市総合計画 2020～2029 における基本構想の推進にあたっての基本的な考え方にある SDGs の達成に向けて取り組むため、「男女共同参画プランよっかいち 2021～2025」（以下、「プラン」という。）を令和 3 年 3 月に策定しました。

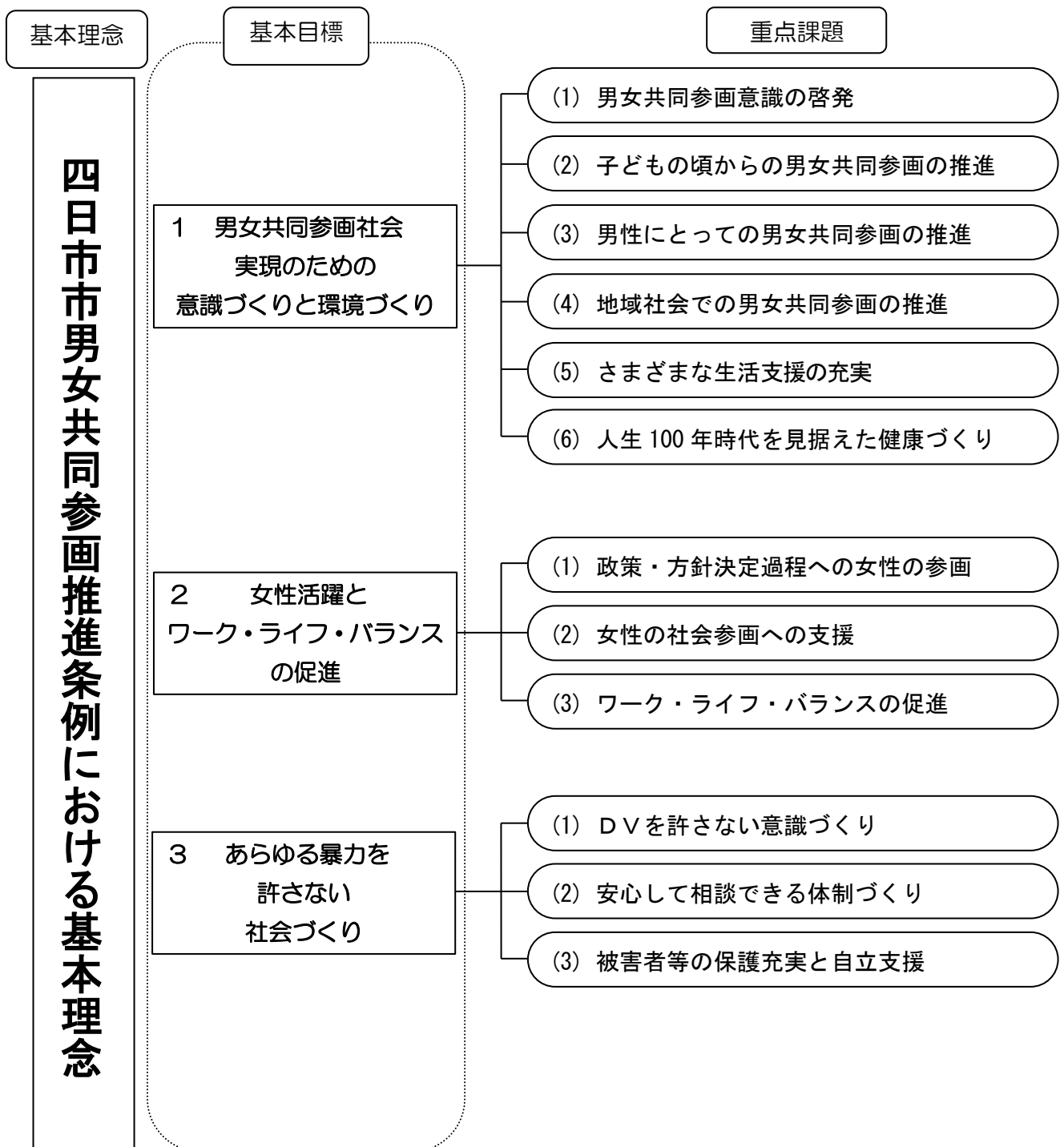
このプランを実効性のあるものとしていくためには、施策の実施と進捗管理に加えて、その時々の実情に応じて施策を見直していく必要があることから、別途、実施計画を作成し、毎年度見直しを行うこととしています。

今回は、プラン 4 年目である令和 6 年度事業について、評価を行いました。まず、重点課題ごとに掲げた成果目標に対し、実績を示すとともに、その評価の説明を記しました。また、それぞれの事業担当所属による実施事業の評価及び今後の方針を基に、各事業の主な取り組み状況として記載しました。そして、巻末に男女共同参画審議会による基本目標ごとの評価及び総括評価を示し、事業進捗状況報告書としました。なお、成果目標については、令和 4 年度に見直しを行っています。

今後も、男女がお互いを尊重しつつ責任も分かち合い、一人ひとりが、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、取り組みを着実に進めていくために、今回の評価を真摯に受け止め、来年度以降の実施計画の見直しを行いながら、条例の理念及びプランに基づき、市民及び事業者、市民活動団体等との協働のもと取り組みを進めていきます。

なお、この報告書は、条例第 19 条に基づき公表する年次報告書になります。

2 男女共同参画プランよっかいち 2021～2025 の体系



3 事業の進捗状況と実施評価（自己評価）

基本目標 1 男女共同参画社会実現のための意識づくりと環境づくり

重点課題(1) 男女共同参画意識の啓発

【成果目標】「男女共同参画に関する講座、映画祭等の参加者数」

| | | |
|----------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 令和元（2019）年度≪基準値・実績値≫ | 479人 | 啓発により男女共同参画意識を高めるために、はもりあカレッジ等の講座や映画祭を開催しており、その参加者数を成果目標としました。目標値については、実績値を上回ることとしました。 |
| 令和2（2020）年度≪実績値≫ | 244人 | |
| 令和3（2021）年度≪実績値≫ | 197人 | |
| 令和4（2022）年度≪実績値≫ | 690人 | |
| 令和5（2023）年度≪実績値≫ | 461人 | |
| 令和6（2024）年度≪実績値≫ | 362人 | |
| 令和7（2025）年度≪実績値≫ | | |
| 令和7（2025）年度≪目標値≫ | 500人 | |

令和6年度の評価

はもりあカレッジ市民企画については、5企画 12 講座を実施し、延べ 158 人が参加した。講座内容は男性や父子のための料理教室、産前産後の過ごし方、女性史に関する事など多岐にわたり、男女共同参画についての理解を深めていただく機会となった。また、三重県内男女共同参画連携映画祭として、204 人が参加し、映画を通して男女共同参画について考えていただく機会となった。このほか、はもりあフェスタ（ワークショップ、エンディング企画等）や、男女がともに働き続けやすい職場づくりとは何かを考えるシンポジウムを実施し、様々な世代の人に、男女共同参画について考える場を提供できたと考える。引き続き、一人でも多くの方に効果的な啓発ができるよう、企画内容や周知方法を工夫していく。

≪各事業の主な取り組み状況≫

- ・市民活動団体との協働により、はもりあフェスタを開催した。9つの団体が「ジェンダーにとられない 誰もが輝ける社会に」をテーマに、それぞれの切り口からワークショップを実施し、幅広い年齢層へ啓発を行った。また、エンディング企画として、落語家の桂二葉さんによる落語とトークショーを行い、101 人が参加した。トークショーでは、「性別を意識せず、自分らしい落語をし続けるという意志が大切である」ことなどを語っていただいた。エンディング企画の参加者の 7 割弱が、フェスタに初めて参加される方であり、今回の企画は男女共同参画センター「はもりあ四日市」（以下、「はもりあ四日市」という。）を知っていただき、男女共同参画について意識していただく機会の一つになったと考える。引き続き、市民の男女共同参画意識を高めるために、市民活動団体と協力し、イベント内容を工夫しながら実施していく。
- ・地域活動への参加と男女共同参画への意識づけを目的として、地区市民センターにて、男性向け料理教室を4回（参加者 35 人）、防災と男女共同参画についての講座を3回（参加者 238

人)、女性のための健康づくり講座を1回(参加者19人)実施した。引き続き、各地区において生涯学習講座等をとおして、男女共同参画の必要性を啓発し、地域活動への積極的な参画を促していく。

- 毎年3回発行している情報紙「はもりあだより」では、令和6年度男女共同参画白書の内容の紹介をはじめ、「男女がいきいきと働き続けられる企業」表彰の受賞企業の紹介、DV等について掲載した。多くの市民に目を通してもらえるよう組回覧を行い、各公共施設への配架も行った。紙媒体に加えホームページにも掲載することで、幅広く男女共同参画の啓発を行った。引き続き、男女共同参画について考えていただけるようなテーマ選定を行い、広く啓発していく。
- はもりあ四日市、市立図書館、あさけプラザ、人権センター、楠交流会館において、男女共同参画に関する図書の充実に努めた。はもりあ四日市では、専門書だけではなく、男女共同参画がテーマとなっている小説や絵本等を選定することで、読書を通じ、男女共同参画について自然と意識付けができるように心がけた。市立図書館では、男女共同参画週間に合わせて、男女共同参画にちなんだ図書を展示したり、あさけプラザでは、目につきやすく手に取りやすい場所へ配置する等、工夫をしながら啓発を行った。今後も蔵書の充実を図り、男女共同参画に関する情報提供を行う。
- 広報作成時は、男女共同参画の視点に立ち、性別イメージの固定につながらない表現となるよう配慮した。表現方法や色合い、イラストや写真等の使用について男女共同参画の視点に配慮しながら、引き続き、男女共同参画に関する広報を実施していく。
- はもりあ四日市の利用案内パンフレットの外国語版(ポルトガル語、スペイン語、英語、中国語、ベトナム語、韓国語)を地区市民センター等に配架することにより、外国人市民に対し、はもりあ四日市の周知を行った。引き続き、外国人市民に対して、女性相談やはもりあ四日市の周知を行っていく。

重点課題(2) 子どもの頃からの男女共同参画の推進

【成果目標①】「男女平等教育の出前講座開催数」

| | |
|----------------------|-----|
| 令和元（2019）年度《基準値・実績値》 | 74回 |
| 令和2（2020）年度《実績値》 | 39回 |
| 令和3（2021）年度《実績値》 | 38回 |
| 令和4（2022）年度《実績値》 | 56回 |
| 令和5（2023）年度《実績値》 | 64回 |
| 令和6（2024）年度《実績値》 | 69回 |
| 令和7（2025）年度《実績値》 | |
| 令和7（2025）年度《目標値》 | 80回 |

男女平等教育の出前講座の開催数を成果目標としました。目標値については、市内全ての公立保育園、幼稚園、こども園、小学校、中学校、高校の7割程度で講座を開催することとし、80回としました。コロナ禍で講座の開催が難しくなったため令和4年度に一旦下方修正しましたが、コロナ禍が明けて講座開催数が増加したため、当初の80回に再度上方修正しました。【令和6年度見直し】

令和6年度の評価

開催実績としては、幼稚園・保育園・こども園33回、小学校26回、中学校1回、高校1回、教職員・保護者8回の計69回、計3,324人が受講した。先生へのアンケート結果からは、子どもたちに男女平等やデートDV予防（中・高校生）を伝えることで、男女のことや人権について学ぶ良い機会となっていることがうかがわれ、男女共同参画推進の効果が得られたと考える。積極的に園や学校に対して働きかけを行い、より多くの講座を実施していく。

重点課題(2) 子どもの頃からの男女共同参画の推進

【成果目標②】「小中学校での女性の人権に関わる学習実施校数」

| | |
|----------------------|-----|
| 令和元（2019）年度《基準値・実績値》 | 56校 |
| 令和2（2020）年度《実績値》 | 53校 |
| 令和3（2021）年度《実績値》 | 51校 |
| 令和4（2022）年度《実績値》 | 56校 |
| 令和5（2023）年度《実績値》 | 56校 |
| 令和6（2024）年度《実績値》 | 59校 |
| 令和7（2025）年度《実績値》 | |
| 令和7（2025）年度《目標値》 | 59校 |

小中学校における女性の人権に関わる学習実施校数を成果目標としました。目標値については、市内全ての公立小中学校で女性の人権に関わる学習を実施していく必要があるため、59校としました。

令和6年度の評価

女性の人権に関わる問題を解決するための教育として、社会だけでなく、児童生徒一人ひとりの中に無意識に刷り込まれている固定的性別役割分担意識の存在に気づき、その意識にとらわれない姿勢を身につける学習をすすめた。女性の人権に関わる学習においては、総合的な学習の時間を活用した人権学習や、教科学習において男女共同参画社会の実現に向けた学習などをすすめ、今後も子どもたちの男女共同参画意識の啓発に努めていく。

《各事業の主な取り組み状況》

- 園生活の中で、例えば道具箱、カバンかけ、クラス名簿、靴箱などが不必要な男女別になっていないか確認した。園において、性別で役割を固定することのない価値観や行動様式の確立を推進し、男女共同参画社会の実現を前提に、保育・教育を進めることができた。今後も職員のかかわりは適切であったのかを振り返りながら、性別にとらわれない個性を尊重した保育・教育を進めていく。
- すべての教育活動を通して、子どもが自立して個性や能力が発揮できるようなキャリア教育に取り組むことで、将来に向けた自己実現をしていく力の育成につながった。また、「生命と性に関する指導」の中で、市内全小中学校で産婦人科医師等専門家を派遣して授業を行い、性に関して正しく理解し、適切に行動をとれるようにすることを学んだ。今後もあらゆる教育活動において、キャリア教育等の取り組みを進めていく。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、学年に応じた教材を活用し、男女共同参画及び人権の視点に立った教育を進めた。今後も、あらゆる教育活動の中で、男女共同参画社会の実現に向けた意識の啓発を実施していく。

重点課題(3) 男性にとっての男女共同参画の推進

【成果目標】「市職員※1における男性の育児休業等取得率」

| | |
|----------------------|-------|
| 令和元（2019）年度≪基準値・実績値≫ | 80.8% |
| 令和2（2020）年度≪実績値≫ | 78.4% |
| 令和3（2021）年度≪実績値≫ | 83.3% |
| 令和4（2022）年度≪実績値≫ | 85.4% |
| 令和5（2023）年度≪実績値≫ | 84.9% |
| 令和6（2024）年度≪実績値≫ | 85.5% |
| 令和7（2025）年度≪実績値≫ | |
| 令和7（2025）年度≪目標値≫ | 100% |

市が率先して男性の家事・育児・介護等参画を促し、男性が育児等に参画する社会環境づくりを進めるため、育児休業取得人数の累計を成果目標としておりましたが、育児休業等※2取得率の方がより実態を把握できるため成果目標を変更しました。目標値については100%としました。【令和4年度見直し】

※1 市職員とは、市の正規職員のこと

※2 育児休業は R1:17.8%、R2:35.2%、R3:55.3%、R4:56.2%、R5:71.2%、R6:69.6%

令和6年度の評価

育児参画計画シートを用いた所属長面談のほか、市長、副市長はじめ所属長以上の職員全員がイクボス宣言を行うなど多様な取り組みを行うことにより、令和6年度の男性の育児休業等取得率は85.5%、育児休業取得期間の中央値は1か月超～2か月以下（14人）であった。なお、育児休業取得者数48人のうち、取得期間が3か月超～6か月以下の職員は15人、6か月超の職員は9人であった。育児・介護休業法の改正を受け、育児休業の分割取得や育児休業の取得の状況の公表の義務付けが行われるなど国全体として積極的な取り組みが進められる中、本市においても継続的に様々なアプローチを行い、男性の育児休業等の取得を推進し、育児における男女共同参画を進め、ひいては固定的性別役割分担意識の解消につなげていきたい。

《各事業の主な取り組み状況》

- ・妊婦とその家族を対象とした「パパママ教室」を開催したところ、父親の参加率は98%と高く、積極的に沐浴体験や妊婦スーツの着用等を体験する姿が見られ、産後の育児への参加意欲の向上につながった。今後も参加者のニーズや社会情勢に応じて、内容の改善を図りながら教室を開催し、出産後の子育て支援サービスの利用につなげる。
- ・父親の育児参画を推進するため、男性を対象とした「父親の子育てマイスター」養成講座を「パパスマイル四日市」と協働で実施し、平成22年度から令和6年度までで計220人をマイスターと認定した。講座では、家事育児を学ぶほか、参加者同士の意見交換などが行われ、男性の家事育児参画の意識向上を図ることができた。引き続き、こども未来課と男女共同参画課が連携して、父親の子育てマイスター養成講座を開催していく。
- ・新規採用職員研修において、固定的性別役割分担意識とともに、育児・介護休業制度の改正内容や市職員における男性の育児休業取得率を伝えることで、父親が子育てに参加することの必要性を新規採用職員に啓発を行った。

重点課題(4) 地域社会での男女共同参画の推進

【成果目標】「自治会長における女性割合」

| | |
|----------------------|------|
| 令和元（2019）年度≪基準値・実績値≫ | 4.9% |
| 令和2（2020）年度≪実績値≫ | 5.6% |
| 令和3（2021）年度≪実績値≫ | 6.3% |
| 令和4（2022）年度≪実績値≫ | 7.0% |
| 令和5（2023）年度≪実績値≫ | 7.8% |
| 令和6（2024）年度≪実績値≫ | 7.7% |
| 令和7（2025）年度≪実績値≫ | |
| 令和7（2025）年度≪目標値≫ | 8.0% |

地域活動において女性リーダーが少ないことから、自治会長における女性の割合を成果目標としました。目標値については、国の第4次基本計画では10%とされているが、本市の現状を勘案し、8%としました。

令和6年度の評価

令和6年度の自治会長数は730人で、女性自治会長数および割合は56人（7.7%）であった。令和3年度は745人中47人（6.3%）、令和4年度は728人中51人（7.0%）、令和5年度は729人中57人（7.8%）であり、自治会長の女性登用促進に努めたものの、令和6年度の女性自治会長数は前年度より1名減少し、自治会長における女性割合も0.1%減少した。引き続き、防災などを切り口として、地域活動を担う女性リーダーを育成する講座を開催し、地域社会における男女共同参画の推進を図っていききたい。

≪各事業の主な取り組み状況≫

- ・地区市民センター2か所で、地域活動を担う女性のリーダーを育成する講座を実施し、計238人が参加した。内容は、男女共同参画と関連させた防災講座であり、男女が共に地域で活動を担っていけるよう、引き続き、地域で地域活動を担う女性のリーダーを育成する講座の充実に努めていく。
- ・防災大学と防災・減災女性セミナーを合同で実施することで、防災講座の受講者に対して防災活動における男女共同参画視点の強化を行った。今後も地域防災活動に女性の視点を反映できる人材育成を継続していくとともに、啓発活動ができる環境づくりに努める。

重点課題(5) さまざまな生活支援の充実

【成果目標】「ひとり親家庭等自立支援給付金事業件数」

| | |
|----------------------|-------|
| 令和元（2019）年度《基準値・実績値》 | 16件 |
| 令和2（2020）年度《実績値》 | 9件 |
| 令和3（2021）年度《実績値》 | 20件 |
| 令和4（2022）年度《実績値》 | 23件 |
| 令和5（2023）年度《実績値》 | 31件 |
| 令和6（2024）年度《実績値》 | 21件 |
| 令和7（2025）年度《実績値》 | |
| 令和7（2025）年度《目標値》 | 25件以上 |

ひとり親家庭においては、収入が少なく貧困率が高い傾向があり、就業に向けた訓練費用の支給は対策の一つとして有効であることから、成果目標としました。目標値については、当初、令和元年度実績値の16件以上としておりましたが、令和3年度以降の実績がこれを上回ったため上方修正しました。

【令和6年度見直し】

令和6年度の評価

ひとり親家庭の母または父の就職につながる資格取得を促進するため、給付金を支給することにより、生活の負担の軽減を図り、資格取得を容易にすることを目的とした支援を行った。令和6年度は自立支援教育訓練給付金受給が5件（介護関係資格5人）、高等職業訓練促進給付金受給が16件（主な取得資格（予定含む）は看護師5人、デジタル分野の民間資格6人他）であった。生活実態が依然として厳しいひとり親家庭の安定的な就労を通じた自立の促進に向けて、引き続き積極的な支援を実施していく。

《各事業の主な取り組み状況》

- ・重層的支援体制整備事業を活用し、複雑化・複合化した福祉課題をもつ人に対する相談援助を行った（新規相談受理117件、支援会議25回）。今後も、一つの相談窓口で解決することが難しいケースが増えていることから、官民問わず関係者や関係機関をまきこんだ包括的な支援体制の整備をより一層推進していく。
- ・福祉、医療、教育、経済等自立生活に必要な相談窓口や手当等の情報をホームページに掲載したり、冊子等にまとめ配布したりすることで、対象者に必要な情報を提供した。今後も、関係機関と連携しながら、情報が必要な人につたわるよう努めていく。
- ・養育費の取り決めに係る、公正証書の作成等の費用について補助を行ったことにより、文書による養育費の取り決めに促進させ、養育費の安定的な確保を図った。引き続き、養育費確保のために費用の補助を行っていく。
- ・シングルマザー等を対象にファイナンシャルプランナーによる家計相談を毎月1回実施。年2回の出張相談を含めて27件の相談があった。離婚にまつわる養育費や生活費等に関する助言のほか、公的支援についての情報提供も行った。希望者には家計相談後に子育て相談も行っており、離婚に伴う子育ての悩みについて子育て相談員がアドバイスをを行い、母親の不安解消に寄与した。引き続き周知方法や開催日時等を工夫しながら、相談を実施していく。

重点課題(6) 人生100年時代を見据えた健康づくり

【成果目標】「妊娠11週以下での妊娠の届出率」

| | | |
|----------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 令和元（2019）年度≪基準値・実績値≫ | 94.8% | 安全な妊娠、出産のためには胎児の成長や胎盤の状況、母体の状態を早期に把握することが大切なため、妊娠届出率を成果目標としました。目標値については、過去3年の上昇幅を踏まえ、95.5%としました。 |
| 令和2（2020）年度≪実績値≫ | 95.9% | |
| 令和3（2021）年度≪実績値≫ | 90.5% | |
| 令和4（2022）年度≪実績値≫ | 89.6% | |
| 令和5（2023）年度≪実績値≫ | 92.6% | |
| 令和6（2024）年度≪実績値≫ | 93.0% | |
| 令和7（2025）年度≪実績値≫ | | |
| 令和7（2025）年度≪目標値≫ | 95.5% | |

令和6年度の評価

母体と胎児の安全のため、また、安心して出産、育児を迎えるためにも、胎児の成長の様子、胎盤の状況、母体の身体の状態を早期に把握し、定期的な健診を受診することが望ましい。本市の令和6年度の妊娠11週以下での妊娠届出率は、93.0%で前年度の実績を上回った。妊娠届出が遅れる原因が、思いがけない妊娠や、望まない妊娠である場合も少なくないことから、安全・安心な妊娠、出産を見守るとともに、個々のケースについては、遅れる理由を把握し、必要に応じて早期支援につなげている。人生100年時代を迎える中、妊娠・出産期の健康管理は非常に重要であることから、今後、目標を達成できるように努めていきたい。

≪各事業の主な取り組み状況≫

- ・各種検診や予防接種の実施、健康づくり等に関する講座や情報発信、精神保健相談等の実施により、健康管理の支援と健診の充実を図った。
- ・スポーツ教室への参加は女性が多いため、男性のみの教室を設定し、男女共同参画を図った。また、子育て中の方が参加しやすいよう、託児付教室を設けた。引き続き、市民ニーズ及び男女共同参画の視点を取り入れたスポーツ教室の開催を考えていく。
- ・教科、特別活動や道徳等で学習指導要領に基づき、様々な視点で命の大切さに関する指導や発達段階に応じた適切な性に関する指導を行った。今後も学習指導要領に基づいて性やいのちに関する指導を続けていく。

基本目標 2 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進

重点課題(1) 政策・方針決定過程への女性の参画

【成果目標①】「審議会等の女性委員比率」

| | |
|----------------------|--------|
| 令和元（2019）年度≪基準値・実績値≫ | 35.8% |
| 令和2（2020）年度≪実績値≫ | 35.5% |
| 令和3（2021）年度≪実績値≫ | 36.9% |
| 令和4（2022）年度≪実績値≫ | 36.7% |
| 令和5（2023）年度≪実績値≫ | 36.6% |
| 令和6（2024）年度≪実績値≫ | 34.7% |
| 令和7（2025）年度≪実績値≫ | |
| 令和7（2025）年度≪目標値≫ | 40～60% |

女性の政策方針決定過程への参画を高めるために、市民が参加する審議会等の女性委員比率を成果目標としました。目標値については、一方の性が40%より少なくならないよう設定しました。

令和6年度の評価

審議会等の女性委員比率の向上については、「四日市市審議会等女性委員登用推進要綱」に基づき、審議会ごとに毎年目標を設定し、委員委嘱に際しては、人事課及び男女共同参画課への事前協議を徹底している。令和6年度の審議会等の女性委員比率は34.7%と、昨年度に比べ1.9ポイントの減少となった。数字が頭打ち状態にあるが、政策・方針決定過程への女性の参画は男女共同参画の視点から非常に重要であることから、引き続き、各所属に対し意識づけを行っていくとともに、人材リストの活用を促し、女性委員比率の向上を目指していく。

【成果目標②】「市の管理職（課長級以上）の女性割合」

| | |
|----------------------|-------|
| 令和元（2019）年度≪基準値・実績値≫ | 17.4% |
| 令和2（2020）年度≪実績値≫ | 19.3% |
| 令和3（2021）年度≪実績値≫ | 21.4% |
| 令和4（2022）年度≪実績値≫ | 20.7% |
| 令和5（2023）年度≪実績値≫ | 19.6% |
| 令和6（2024）年度≪実績値≫ | 18.6% |
| 令和7（2025）年度≪実績値≫ | |
| 令和7（2025）年度≪目標値≫ | 25.0% |

市の政策方針決定の場への女性参画を進め、より幅広い政策立案を行うとともに、その効果を民間企業に示すため、市の管理職の女性割合を成果目標としました。目標値については、前プランと同様の25%としました。

令和6年度の評価

女性管理職の割合は、令和3年度に2割を超えたがそれ以降下降している。管理職の女性割合の増加に向けては、若手や中堅職員の頃から様々な職務経験を重ね、能力向上を図る必要があることから、職員配置には、本人の状況も考慮しながら引き続き登用を図っていく。なお、令和6年度の市の役付職員（係長級以上）の女性比率は36.7%（前年度36.6%）となっている。引き続き、市役所が率先して政策方針決定の場への女性参画を進め、女性活躍及び男女共同参画を推進していきたい。

《各事業の主な取り組み状況》

- ・四日市市審議会等女性委員登用推進要綱に基づき、審議会等委員の選任時に事前協議を実施した。事前協議を行うことで、各所属に対し、女性委員登用促進の意識づけを行った。引き続き、事前協議を通じて、各所属に対し、政策・方針決定過程への女性の参画の必要性を理解していただくとともに、女性委員登用を進めるよう促していく。
- ・市における女性職員がいない職場を減らすよう配慮を行った結果、170 所属中 42 所属と、前年度から4所属増加した。少数職場や消防、現業職場など女性職員の配置が困難な場合もあるが、女性職員が幅広い職務経験を持てるような配置に努め、女性職員の職域拡大を図る。
- ・「女性若手・中堅従業員向けキャリアデザイン研修」を実施し、全3回講座に15社17人が参加した。昨年度まではオンライン研修であったが、対面研修にしたことで、グループワークでの意見交換が活発化し、より深い学びへつながった。研修では、女性活躍の必要性や次世代女性リーダーに求められる役割、心理的安全性とエンゲージメントについて学んだほか、自己の価値観についての理解を深めた。アンケートにて受講前後の意識を比較したところ、キャリアに対する前向きな意識変化が見られた。今後も内容を工夫しながら、女性従業員の意識変化に寄与できるような研修を実施していく。
- ・ワークスタイル・イノベーション推進事業として、働き方改革に関する企業内研修を実施する市内企業10社へ講師を派遣するとともに、セミナーを1回開催した。今後も企業・事業者等におけるワーク・ライフ・バランスを促進するため、引き続き、講師派遣等で啓発を実施していく。

重点課題(2) 女性の社会参画への支援

【成果目標】「常用労働者（正社員）に占める女性の割合」

| | | |
|----------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 令和元（2019）年度《基準値・実績値》 | 20.2% | 働きたい女性が能力を十分に発揮し、安定した条件で働けることが重要なため、雇用実態調査の結果を成果目標としました。目標値については、総合計画の目標値が30%であることを踏まえ設定しました。 |
| 令和2（2020）年度《実績値》 | 21.6% | |
| 令和3（2021）年度《実績値》 | 19.0% | |
| 令和4（2022）年度《実績値》 | 21.9% | |
| 令和5（2023）年度《実績値》 | 22.7% | |
| 令和6（2024）年度《実績値》 | 23.7% | |
| 令和7（2025）年度《実績値》 | | |
| 令和7（2025）年度《目標値》 | 27.0% | |

令和6年度の評価

市内1,500事業所に対し実施した令和6年度四日市市雇用実態調査（令和6年8月1日時点、従業員数30人以上はすべて、それ以外は従業員数5人以上30人未満の事業所より無作為抽出）において、常用労働者に占める女性の割合は23.7%であった。近年では最も高い数値となった。しかしながら、非正規雇用や男女間の賃金格差が継続して大きな課題であることから、事業者の女性活躍推進のための取り組みが自律的・自発的に図られるよう、引き続き、企業表彰制度や講師派遣、補助金制度などを通じて支援を行っていく。

《各事業の主な取り組み状況》

- ・女性を対象とした起業支援講座及びジャンプアップ講座を開催し、延べ36人が参加した。また、受講者に対し、オンラインでのフォローアップを適宜実施するとともに、成果発表・情報交換の場として公開プレゼンテーション・交流会を開催し、起業を志す女性のサポートのための効果的な場を設けた。
- ・働く女性・働きたい女性のための相談事業として、毎月第2土曜日（対面）、毎月第2・4水曜日（オンライン）に相談窓口を開設し、計68件の相談があった。相談業務においてはキャリアカウンセラーが相談対応にあっており、専門的知識を活用したアドバイスを行っている。具体的には、職場での人間関係の相談や、適職診断、キャリアプランニングを行い、女性の就労支援を行った。引き続き、周知方法を工夫しながら事業を継続していく。
- ・女性デジタル人材育成事業として、デジタルスキルを学ぶ講座を実施した。講座内容を工夫し、参加者がより実践的なデジタルスキルが身につけられるようにした結果、正社員2件、パート4件、業務委託契約9件、企業とマッチングした。子育て等をしながら就業を希望している女性と企業とをマッチングできるよい機会となったと考える。デジタルスキルを身につけて、1人でも多くの方が希望する働き方ができるよう、工夫しながら今後も事業を実施していく。

重点課題(3) ワーク・ライフ・バランスの促進

【成果目標】「男女がいきいきと働き続けられる企業表彰の数」

| | | |
|----------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 令和元（2019）年度≪基準値・実績値≫ | 14社（累計） | <p>企業や事業所における育児・介護休業制度等の整備や取得しやすい環境づくり等の取り組みを行っている企業（男女がいきいきと働き続けられる企業）の表彰の数を成果目標としました。</p> <p>目標値については、令和元年度実績値から毎年1社以上と設定し20社としましたが、令和3年度時点で18社となったことから上方修正しました。</p> <p>【令和4年度見直し】</p> |
| 令和2（2020）年度≪実績値≫ | 17社（累計） | |
| 令和3（2021）年度≪実績値≫ | 18社（累計） | |
| 令和4（2022）年度≪実績値≫ | 19社（累計） | |
| 令和5（2023）年度≪実績値≫ | 20社（累計） | |
| 令和6（2024）年度≪実績値≫ | 21社（累計） | |
| 令和7（2025）年度≪実績値≫ | | |
| 令和7（2025）年度≪目標値≫ | 22社（累計） | |

令和6年度の評価

令和6年度は、女性管理職を積極的に登用するなど女性が活躍しやすい環境づくりや、従業員の家事、育児、介護等に配慮したワーク・ライフ・バランスを推進する企業1社を表彰した。また、仕事と子育てが両立できる環境整備や男女がともに働きやすい職場づくりに向け、四日市市中小企業働きやすい職場づくり支援事業費補助金により就業規則の改正やハード整備を行った企業の支援を行っており、14件の実績があった。さらに、ワークスタイル・イノベーション推進事業として、働き方改革に関する企業内研修を実施する市内企業10社へ講師を派遣し、好評を得た。引き続き、女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進に向け、さまざまな事業メニューにより企業の支援を行っていく。

≪各事業の主な取り組み状況≫

- ・総合評価方式による入札（18件）において、育児休業制度の規定やホワイト企業マークの取得がある入札参加者については評価点を加算し評価した。総合評価の評価基準で加算対象とすることで、入札参加者に対し、育児休業制度、女性登用、子育て支援等に関する意識を高めることができた。引き続き、育児休業制度の導入企業やホワイト企業マークの取得企業に対して評価を行うとともに、女性登用や子育て支援に係る新たな評価項目の検討を行う。
- ・四日市市中小企業働きやすい職場づくり支援補助金により、市内中小企業において、女性が働きやすいよう制度の構築やハード整備など職場環境整備の推進を図ることができた。引き続き、市内中小企業に対して、働きやすい環境づくりへの支援を実施していく。

基本目標3 あらゆる暴力を許さない社会づくり

重点課題(1) DVを許さない意識づくり

【成果目標】「DV及びデートDV防止にかかる 講演会の参加者」

| | |
|----------------------|--------|
| 令和元（2019）年度≪基準値・実績値≫ | 1,971人 |
| 令和2（2020）年度≪実績値≫ | — |
| 令和3（2021）年度≪実績値≫ | 359人 |
| 令和4（2022）年度≪実績値≫ | 147人 |
| 令和5（2023）年度≪実績値≫ | 863人 |
| 令和6（2024）年度≪実績値≫ | 1,250 |
| 令和7（2025）年度≪実績値≫ | |
| 令和7（2025）年度≪目標値≫ | 1,000人 |

DV及びデートDVについて、より多くの人の理解、関心を得、社会の中での認識を広める必要があることから、講座等の受講者数を成果目標としました。目標値については、当初、令和元年度実績値を上回る2,000人としました。コロナ禍で講座の開催が難しくなったため、令和4年度に500人へ下方修正しましたが、コロナ禍が明けて講座開催数が増加したため、令和5年度の実績値を考慮し1,000人に上方修正しました。
【令和6年度見直し】

令和6年度の評価

DV防止啓発講演会は「こどもの脳を傷つけない子育て～マルトリートメントによる脳への影響と回復へのアプローチ」と題して講演会を開催し、参加者は90人であった。講演会では、脳科学の面から、こどもへの暴力や面前DVの影響等についてお話していただいた。参加者からは、「こどもに対する言動を振り返る機会になった」と好評であり、児童虐待とDV防止の意識啓発を図ることができたと考える。また、デートDV予防教育講座については、中学校で1回（187人）、高校で1回（830人）、教職員向けに1回（143人）実施した。講座後のアンケートでは、「デートDVについてじっくり考える機会になった」「デートDVの話を通して、人との付き合い方や怒りの感情についても考えるきっかけになった」という声を多く聞かれ、DV防止の一助になったと考える。今後も積極的に中学校や高校、教職員に対して働きかけを行い、より多くの講座を実施したい。

《各事業の主な取り組み状況》

- ・はもりあだよりVol.15に、DVに関する記事を掲載した。多くの市民に目を通してもらえるよう組回覧を行い、各公共施設への配架も行った。これによりDV防止の啓発を行った。今後もさまざまな機会を通じてDVに関する情報提供や相談窓口の周知を図っていく。
- ・関係課や警察署と協力し、DV防止・児童虐待防止を呼びかける街頭啓発を市内商業施設で実施した。啓発物を施設利用者に配布することで、DV防止の意識啓発、相談窓口の周知を行った。今後もさまざまな機会を通して、DVに関する情報提供や相談窓口の周知を行っていく。

重点課題(2) 安心して相談できる体制づくり

【成果目標】「子どもの虐待及び配偶者からの暴力防止ネットワーク会議開催数」

| | | |
|----------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 令和元（2019）年度《基準値・実績値》 | 14回 | 多くの関係機関が連携する会議の開催はDVや児童虐待の被害者を保護することから開催数を成果目標としました。目標値については、年間必要とされる開催数以上と設定しました。 |
| 令和2（2020）年度《実績値》 | 10回 | |
| 令和3（2021）年度《実績値》 | 9回 | |
| 令和4（2022）年度《実績値》 | 16回 | |
| 令和5（2023）年度《実績値》 | 17回 | |
| 令和6（2024）年度《実績値》 | 17回 | |
| 令和7（2025）年度《実績値》 | | |
| 令和7（2025）年度《目標値》 | 14回以上 | |

令和6年度の評価

警察・司法関係、保健・医療機関、教育機関、福祉機関、地域団体の30団体で構成される四日市市子どもの虐待及び配偶者からの暴力防止ネットワーク会議を計17回（委員会議2回、推進委員会（全体会）2回、部会8回、研修会5回）開催した。各関係機関が情報共有や意見交換、研修を行うことで、DVと児童虐待の防止、被害者の保護を図ることができた。引き続き、各関係機関と情報共有、意見交換等を行い、連携して被害者等への支援を行っていく。

《各事業の主な取り組み状況》

- ・ 女性のための相談を実施し、3,084件相談があった。不安を感じる相談者に寄り添い、専門家や関係機関と連携して支援を行う等、DV防止に向け安心して相談できる体制を築くことができた。また毎週水曜日には、相談時間を19時30分まで延長することで、働いている人など、日中に電話で相談できない人に対し、相談する機会を設けた。引き続き、相談員の資質向上に努めるとともに、専門家や関係機関との連携のもと相談体制の充実を図っていく。
- ・ 男性のための電話相談を毎月第4土曜日に実施し8件の相談があった。男性の臨床心理士が相談対応を行い、相談者の心理的ケアを行うなど、悩みを持つ男性が安心して相談できる窓口を設けた。引き続き、あらゆる機会を利用して相談窓口の周知に努めながら、男性のための電話相談を実施していく。
- ・ 女性への寄り添い支援事業として、NPO法人への委託により、女性のためのSNS相談、居場所の提供、生理用品の配布等を行った。（相談件数335件）委託先のNPOと適宜連絡を取り合いながら事業を進めておりSNS相談で対応が困難な相談者は、はもりあ四日市の女性相談につないでいる。SNS相談は女性の不安軽減の場として有効に作用していると思われる。今後も不安や悩みを抱えた人が気軽に相談できる場を設けられるよう、SNSを利用した相談を行い、相談者の不安な気持ちに寄り添っていく。

重点課題(3) 被害者等の保護充実と自立支援

【成果目標】「自己尊重講座等の受講者数」

| | |
|----------------------|-----|
| 令和元（2019）年度《基準値・実績値》 | 19人 |
| 令和2（2020）年度《実績値》 | 13人 |
| 令和3（2021）年度《実績値》 | 12人 |
| 令和4（2022）年度《実績値》 | 9人 |
| 令和5（2023）年度《実績値》 | 19人 |
| 令和6（2024）年度《実績値》 | 9人 |
| 令和7（2025）年度《実績値》 | |
| 令和7（2025）年度《目標値》 | 25人 |

ありのままの自分を尊重し受け入れることができずにいる女性が、自分を取り戻し自分の存在価値を認めることができる機会とする自立支援のための講座等の受講者数を成果目標としました。目標値は実績値を上回る25人を設定しました。

令和6年度の評価

「女性のための自己尊重講座」を開催し、9人が参加した。講座では、自身のところとからだに向き合いストレスをうまくコントロールするマインドフルネスを学ぶことで、自分を大切に意識向上につながった。DV被害者等は暴力により自己肯定感が低い傾向にあることから、講座受講がDV被害者等の支援の一助となったと考える。令和7年度以降も自己尊重講座等の自分を肯定的にとらえることができるような講座を開催していく。

《各事業の主な取り組み状況》

- ・四日市市暴力被害女性等緊急避難支援事業実施要綱に基づき、3件の支援を行った。この事業は、DVにより避難してきた被害者に対し、緊急避難のための宿泊費及び食費などの生活費の支援を行う事業の実施により、DV被害者の安全、安心を提供するものである。今後も引き続き、必要に応じて支援を行えるよう対応していく。
- ・DV被害者等に対し、こども家庭課や保護課、警察、県女性相談所などと連携し、一時保護を行った。居住場所を確保することで、DV被害者の安全、安心を提供することができた。今後も被害者本人の意思を十分確認しながら、関係機関と連携の上、支援を行う。
- ・介護疲れや経済的理由による高齢者虐待について、相談窓口機関や警察などの関係機関と連携して、緊急対応を含めた迅速な対応を行ったことで、被害高齢者の保護に努めることができた。緊急一時保護を要する事例が増加する傾向がみられることから、引き続き、提携先の施設に受入体制の強化を求めるとともに、関係機関への周知を図り、保護を必要とするケースが放置されないよう情報共有を図っていく。
- ・DV被害者に関する情報漏洩防止のため、使用しているシステムでは注意喚起メッセージが表示される。職場研修等において、該当者に関する照会等には細心の注意を払って取り扱うよう周知することで、DV被害者の保護を行っており、今後も適切な対応が行えるように、職員に周知徹底していく。

4 審議会による評価

(1) 総括評価

「男女共同参画プランよっかいち2021～2025」の4年目進捗評価として、今回は令和6年度実施計画に基づく事業が評価対象となる。本プランでは、施策の実施状況だけでなく、男女共同参画の視点からどのような成果が得られたかを重視して評価している。

しかしながら、市当局の自己評価においては、数値目標の達成度に関する内容に偏っている傾向が見受けられる。男女共同参画の視点からの事業成果は、数値だけで測るのではなく、対象者の声など質的評価を含めた総合的な評価とするよう求める。

女性を取り巻く課題やDVに関しては、令和6年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、「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」も改正された。さらに、女性活躍の推進に向けて、令和7年6月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正法が公布された。

このように、男女共同参画に関する法整備が進み、人々の意識も変化しつつある。こうした状況を踏まえ、既存事業の内容や手法をさらに工夫し、関係課および関係機関が連携・協力しながら、男女共同参画社会の実現に向けた施策展開を推進することを期待する。

(2) 基本目標ごとの取り組みに対する評価

基本目標1 男女共同参画社会実現のための意識づくりと環境づくり

- ・重点課題「男女共同参画意識の啓発」について、啓発事業の参加者数増加は必要である一方、受講を通じた参加者の意識変化も同様に重要である。例えば、事業後のアンケート内容を工夫するなど、担当課が参加者の意識変化等を把握し、事業の質を評価することで、今後の改善につながるよう、方策を検討されたい。
- ・「妊娠 11 週以下での妊娠の届出率」について、妊娠届出が 11 週より遅れる原因は、予期せぬ妊娠や望まない妊娠だけでなく、他にも多様な理由が考えられる。引き続き原因把握に努め、妊娠届出が遅れないための具体的な手立てについて、調査検討を進めることを求める。

基本目標2 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進

- ・「市の管理職（課長級以上）の女性割合」について、令和3年度が最も高く、その後は下降傾向にある。男女問わず若い世代には管理職を志向しない傾向が見られ、その一因として他の世代との意識の差異も考えられる。世代間の意識の違いを前提とした上で、働きやすい環境づくりやロールモデルの設定など、多角的な方策を推進されたい。

基本目標3 あらゆる暴力を許さない社会づくり

- ・男性の中にもDVや職場の人間関係等で悩みを抱える人がいる。そうした人々が悩んだ際に相談できるよう、例えば、トイレの扉に「男性のための電話相談」のチラシを掲示するなど、相談窓口の周知方法をさらに工夫されたい。

