

下呂市女性の活躍推進計画



岐阜県下呂市

令和5年3月

目 次

第1章 下呂市女性の活躍推進計画の概要

1. 計画策定の趣旨2
 - (1) 女性の活躍推進に関する国、県の動き2
 - (2) 下呂市の状況3
2. 計画の位置付け5
3. 計画の期間5
4. SDG s（持続可能な開発目標）5

第2章 下呂市の現状分析と課題・取り組み方針

1. 統計データ、アンケート調査等による現状分析6
2. 課題と取り組み方針19
 - (1) 課題19
 - (2) 取組方針21

第3章 具体的な施策

1. 推進計画の成果指標23
2. 具体的な取り組み24
 - (1) 施策の柱①24
 - (2) 施策の柱②24
 - (3) 施策の柱③26

第4章 計画の推進

1. 推進体制27
2. 計画の効果検証、進捗管理27

第1章 下呂市女性の活躍推進計画の概要

1. 計画策定の趣旨

(1) 女性の活躍推進に関する国、県の動き

女性の活躍を巡る国の動きとしては、女性が輝く社会の実現に向け、社会全体で女性の活躍を応援する機運を醸成するために、平成26年3月に政府主導のもと、初めて「輝く女性応援会議」が開催されました。また、続く同年10月に設置された「すべての女性が輝く社会づくり本部」で行われた検討のなかで、「女性活躍加速のための重点方針2015」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」が平成27年にかけて立て続けに決定されています。

さらに平成27年には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図るため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」が制定され、翌28年4月に本格施行されています。この法令は、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指すもので、国や地方自治体、企業などの事業主に対して、女性の活躍状況の把握や課題分析、数値目標の設定、行動計画の策定・公表等が求められるものです。

こうした取り組みを通じて、国は、急速に少子高齢化が進み、労働力不足が懸念されるわが国において「最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことを目指し、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進していくこととしています。

一方、岐阜県の動きに目を向けると、県が平成24年に実施した「男女共同参画に関する県民意識調査」等の結果から、岐阜県は全国と比較した場合、職業生活における女性の活躍は遅れていると分析されています。

県では、先述の女性活躍推進法に基づく「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画」が平成29年3月に策定されましたが、そこでは岐阜県の現状として、性別による役割分担意識が男性側に根強く残っていること、あるいは女性の管理職比率が全国最低であること等が示されています。

同計画では、こうした現状分析、県民ニーズの把握等によって得られた課題に対応するため、大きく3つの柱、すなわち「①女性の活躍推進に向けた組織風土づくり」、「②ワーク・ライフ・バランスの実現、働き方改革の推進に向けた環境整備」、「③女性の希望に応じたキャリアアップに向けた支援」に基づいた施策を展開していくこととされています。

(2) 下呂市の状況

下呂市では、平成 27 年 3 月に、市政全般の方向性を示した「下呂市第二次総合計画」を策定し、市の将来像として「もっと住みたい 訪れたい みんなのふるさと わくわく下呂市」を掲げています。

総合計画のなかでは、市が一丸となって分野横断的に取り組む 3 つの重点プロジェクトを定めており、この重点プロジェクトのうち、「人口減少対策プロジェクト」、「地域づくりのしくみプロジェクト」の 2 つをより強く推進していくため、平成 28 年 3 月に「下呂市第 2 期まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定しています。

この総合戦略を推進するために庁内に立ち上げた「下呂市まち・ひと・しごと創生本部」のなかで、市内事業所の働き手不足を解消する手段として、女性の就業促進に市として初めて着目することとなりました。それ以前にも、すでに平成 17 年には「下呂市男女共同参画プラン」を策定し、行政として男女が互いに思いやりをもって歩むまちづくりを進める取り組みは進めてきたところですが、市として女性に「働き手」として焦点を当て、職業生活における活躍を強く意識したのはこのときが初めてとなります。

市は、当該本部で検討を重ね、ふるさと納税を活用した女性の働き方改革の推進をテーマとした「地域再生計画（平成 28 年度～平成 30 年度）」を策定し、国の認定を受けました。当該計画では、下呂市が宿泊業や飲食サービス業で働く人の割合が他市と比較して約 2 倍と高い一方で、過疎化や高齢化に伴う生産年齢人口の減少で、これらの業種を中心に顕著な人手不足が発生していることを踏まえ、新たな働き手の確保に向け、子育てをする女性の就業促進を図ることとしています。その方策として、市内に新たに女性の活躍推進を目的とした NPO 法人を立ち上げ、当該 NPO 法人の働き方を女性のワーク・ライフ・バランス実現のひとつのモデルとするとともに、市内事業者の経営トップ層の意識改革や、働く意思のある女性と事業者との就業マッチングなどに取り組むこととしました。さらに、当該 NPO 法人の活動を自走できるものとするため、市は NPO 法人にふるさと納税関連事務の一切を委託し、納税された額に応じた一定の代行手数料を支払う成果報酬型の委託事業を実施することとしています。

こうした取り組みを行う拠点として、市は、下呂市森に「下呂市まち・ひと・しごと情報交流施設（下呂市オーガニックワークプレイス）」を整備し、平成 31 年 3 月に、当該 NPO 法人の指定管理による運用をスタートさせました。

本施設は、利用者が仕事や会議、あるいはワークショップ等を行うことができるコワーキングスペースと、その隣りに安全に子どもを遊ばせておけるキッズスペースを備えており、仕事と子どもの見守りとを同時に可能とする機能を有するものとなっています。また、女性の就業機会の創出事業として、飲食店の営業許可をとった施設内の設備で利用者が飲食物を作り、それをイベント等で販売する「お試し起業」サービスを提供しており、このサービスを利用した方が、令和元年には馬瀬地域で実際に起業するといった実績に結び付いています。

このほか、施設内では、ハンドメイド作家の作品を展示して受託販売するなど、地域で活動する方のアンテナショップの役割も果たしています。

さらに働く女性、子育てする女性等のワーク・ライフ・バランスにつながる様々な取組みとして、料理教室などの各種イベントなども実施してきました。

市は、平成31年3月以降、女性の活躍推進に向けて当該施設を中心にこうした取組みを推進してきたところですが、運営開始から3年以上を経過した現在、改めて市内の女性活躍推進の状況を見直してみると、いまだ多くの課題があることもわかってきています。

例えば、女性の活躍推進は、行政が単独で実施すればよいものではなく、市内の民間企業をはじめ、様々な事業者がそれぞれに意識しながら、市全体で取り組んでいくことが必要ですが、現在、そうした意識が必ずしも市内に浸透しきっているとはいえません。また、今後ますます進行する人口減少や少子高齢化等の影響で人手不足が一層深刻化し、女性の労働力確保の需要がより現実味を帯びて増加することが予想されますが、市の各担当部署にもこうした課題に対する認識に温度差があり、十分な連携が取れているとは言えません。

そこで下呂市では、これまでの女性の活躍に向けた取組みや、国、県の動向等を踏まえた上で、より一層の女性の社会進出や活躍を実現するために、市政をはじめ、市内の各事業者が分野横断的に女性の活躍推進に取り組んでいくことを目指し、女性活躍推進法に基づく市町村計画「下呂市女性の活躍推進計画」を策定することとします。

2. 計画の位置付け

本計画は、女性活躍推進法第6条第2項に基づく市町村計画として、政府の「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」や、岐阜県の「清流の国ぎふ女性活躍推進計画」、下呂市の「下呂市第二次総合計画」、「第2期下呂市まち・ひと・しごと創生総合戦略」と整合性を図り、本市の女性の活躍推進に関する施策を総合的かつ計画的に進めるための指針として策定します。

3. 計画の期間

計画の期間は令和5年度から令和14年度までの10年間とします。ただし、社会情勢の変化や時代のニーズに柔軟に対応するため、必要に応じて中間見直しを行います。

4. SDGs（持続可能な開発目標）

本計画の推進にあたっては、SDGsの目標達成に向けて持続可能な社会の実現のための取り組みを進めていきます。本計画の推進に特に関係が深い開発目標を以下に掲げます。

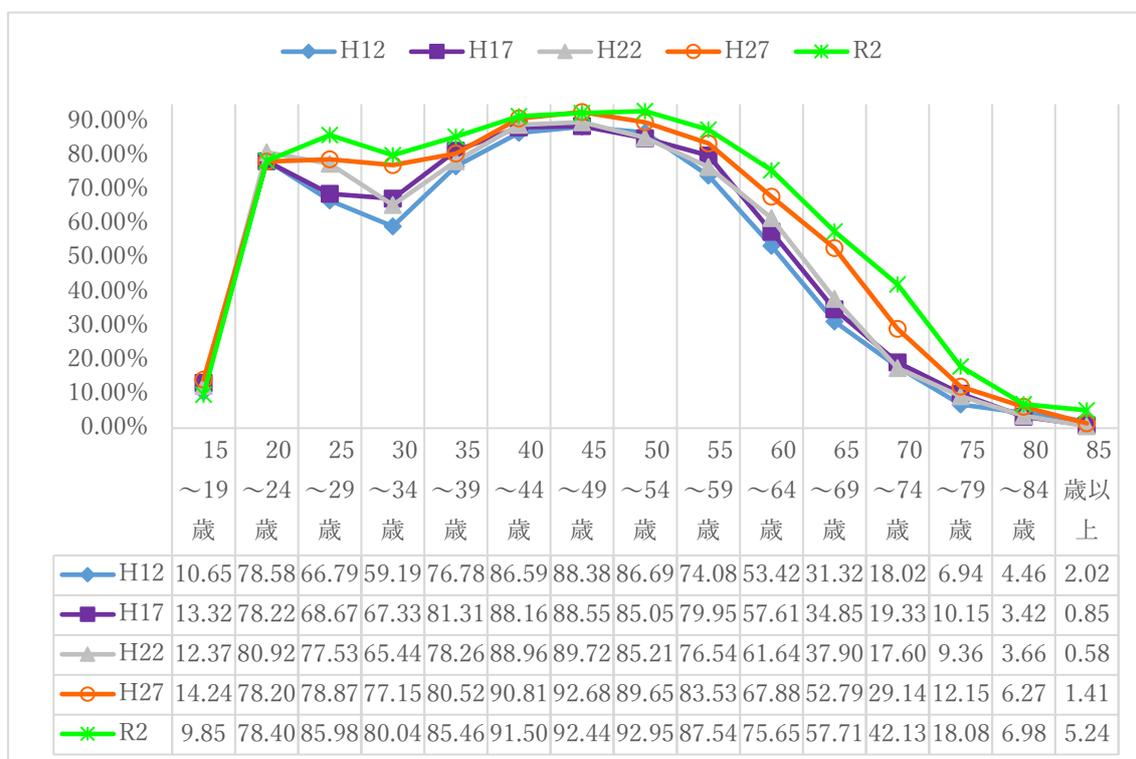


第2章 下呂市の現状分析と課題・取り組み方針

1. 統計データ、アンケート調査等による現状分析

計画の策定にあたり、より実効性のある施策を検討するために、女性の活躍に関する市の現状の把握が必要です。そのため、まず本項では、国勢調査をはじめとしたさまざまな統計情報や市民を対象としたアンケート調査等の結果をもとに、市の現状分析を行います。

図1 下呂市の労働力率の推移（平成12年～令和2年）



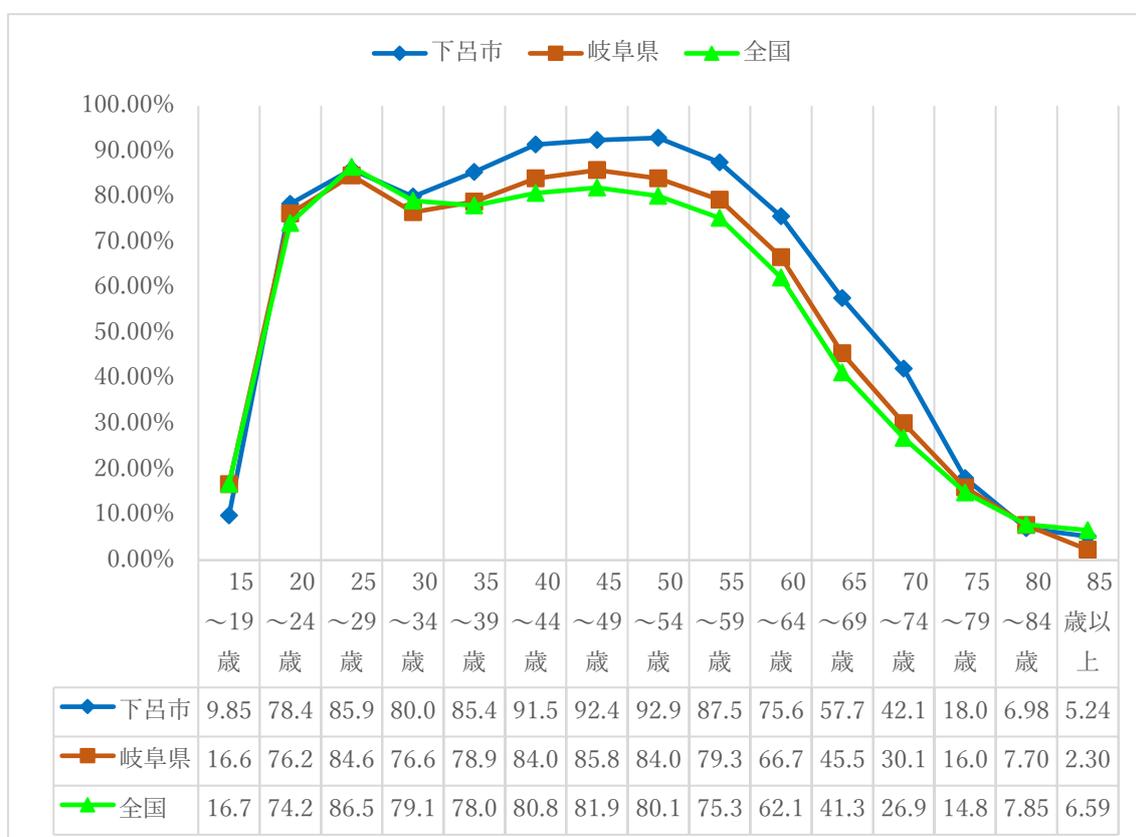
出典：国勢調査

労働力率とは

15歳以上65歳未満の生産年齢人口に対して、労働力人口がどのくらいの割合になるかを示す指標です。簡単に言い直すと、「働いて社会の中核を担う年代の人口のうち、実際に働いている人口はどれだけいるか」ということを表します。

図1は、下呂市の年代別の女性の労働力率の5年ごとの推移を表したものです。出産・育児期に女性が離職することによって労働力率が急激に下がる、いわゆるM字カーブと呼ばれる傾向について見ると、25歳から29歳では平成12年と比べて令和2年は19%以上上昇し、30歳から34歳では20%以上上昇しています。また、これ以外の年代でも、下呂市はほぼ全ての年代で女性の労働力率は上昇してきています。

図2 女性の労働力率の比較（令和2年）

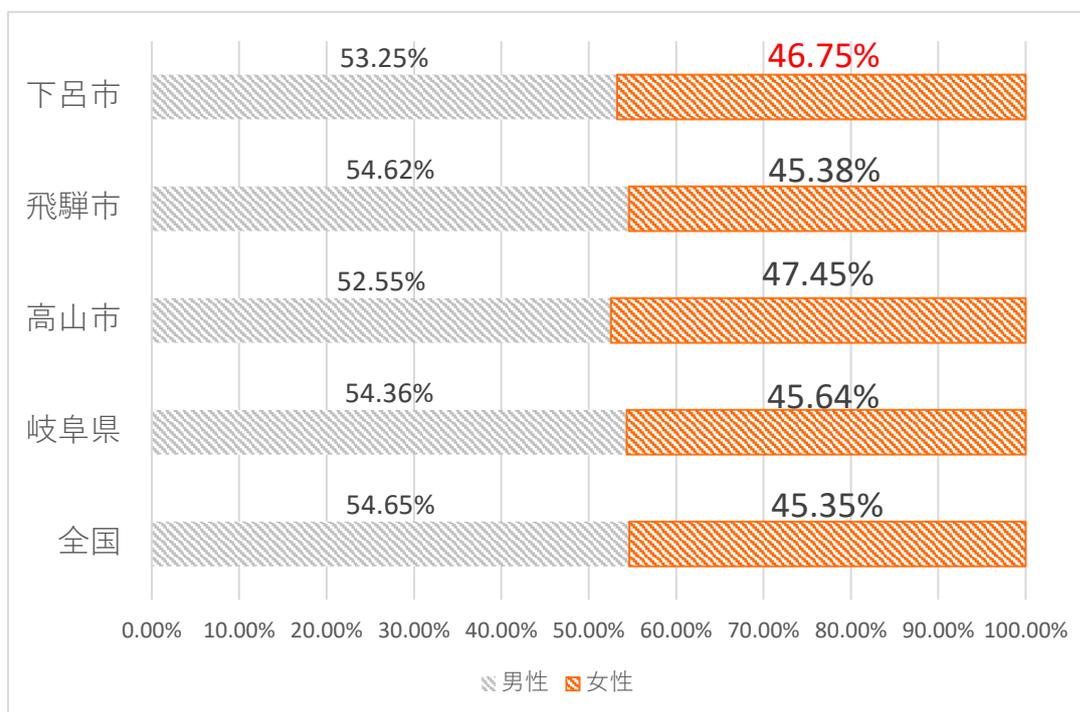


出典：国勢調査

図2は、下呂市の女性の労働力率を岐阜県、全国と比較したものです。

下呂市の女性の労働力率は、25歳から29歳では岐阜県よりやや高く、全国より若干低くなっています。また、30歳から34歳では岐阜県、全国よりやや上回っています。また、それ以外の生産年齢では、岐阜県、全国をともに大きく上回っており、下呂市の女性が多く働いている状況が見て取れます。

図3 就業者の男女別割合（令和2年）

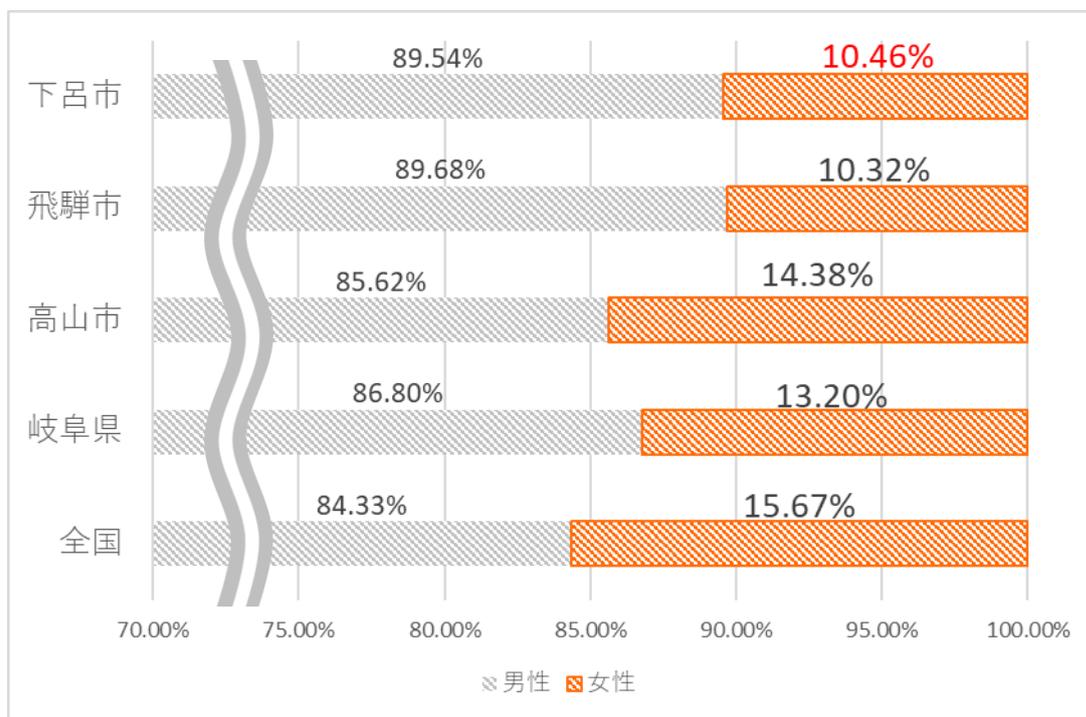


出典：国勢調査

図3は、下呂市の総就業者に占める男女別割合を、全国、岐阜県、近隣市と比較したものです。全国や岐阜県と比較しても、下呂市の女性就業者の割合は高く、近隣市と比較すると、高山市よりは低く、飛騨市よりは高い状況が見て取れます。

また、図3では読み取ることができませんが、令和2年の国勢調査の結果から算出すると、岐阜県内の42市町村のなかでも、下呂市の総就業者に占める女性就業者の割合は第3位と非常に高く、図2で示されている結果と同じく、下呂市の女性が多く働いている状況がわかります。

図4 管理的職業従事者の男女別割合（令和2年）



出典：国勢調査

図4は、取締役や課長等といった経営層または管理職など、組織の中で管理的な職業に従事する労働者の男女別の割合を示したものです。この数値については岐阜県は全国に比べて低い傾向があり、岐阜県が策定している「清流の国ぎふ女性の活躍推進計画」のなかでもその点が指摘されています。

そうした岐阜県のなかでも、下呂市の管理的職業従事者の女性割合は10.29%と岐阜県13.20%よりさらに低く、県内42市町村でも第31位です。

このことは、図3で確認した総就業者に占める女性就業者の割合が県内42市町村のなかで第3位と上位にあることと考え合わせると、下呂市の女性が他市町村より多く社会進出しているにもかかわらず、管理的職業へ従事している人は他市町村より少ないという実情が見えてきます。

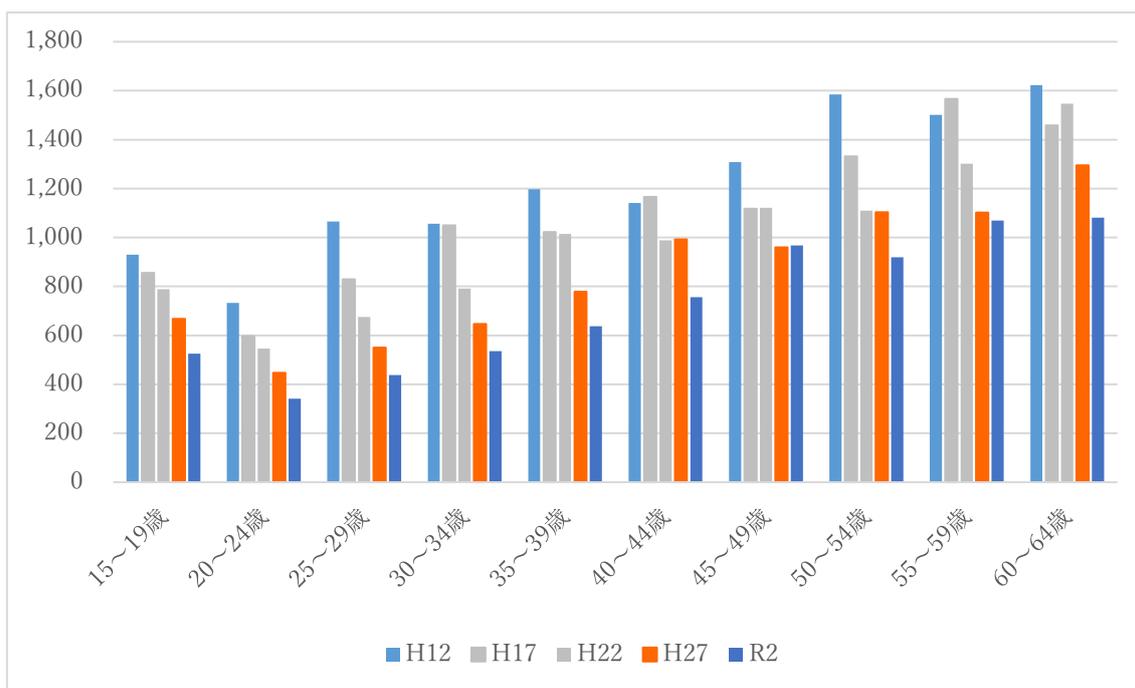
県内でも、地域ごとに就業形態の違い等があるため一概には言えませんが、下呂市における女性のキャリアアップの現状には一定の課題が存在していることが考えられます。

表 A 女性の年代別人口の推移及び対前年増減比

	年代別女性人口（推移）					対前回調査増減率			
	H12	H17	H22	H27	R2	H17	H22	H27	R2
15～19歳	930	856	789	667	526	-7.96%	-7.83%	-15.46%	-21.14%
20～24歳	733	597	546	447	341	-18.55%	-8.54%	-18.13%	-23.71%
25～29歳	1,066	830	675	550	438	-22.14%	-18.67%	-18.52%	-20.36%
30～34歳	1,056	1,050	791	647	536	-0.57%	-24.67%	-18.20%	-17.16%
35～39歳	1,197	1,022	1,014	779	637	-14.62%	-0.78%	-23.18%	-18.23%
40～44歳	1,141	1,166	989	992	756	2.19%	-15.18%	0.30%	-23.79%
45～49歳	1,308	1,118	1,121	960	967	-14.53%	0.27%	-14.36%	0.73%
50～54歳	1,585	1,331	1,110	1,103	920	-16.03%	-16.60%	-0.63%	-16.59%
55～59歳	1,501	1,566	1,301	1,102	1,069	4.33%	-16.92%	-15.30%	-2.99%
60～64歳	1,623	1,458	1,547	1,295	1,081	-10.17%	6.10%	-16.29%	-16.53%
計	12,140	10,994	9,883	8,542	7,271	-9.44%	-10.11%	-13.57%	-14.88%

出典：国勢調査

図 5 女性の年代別人口の推移



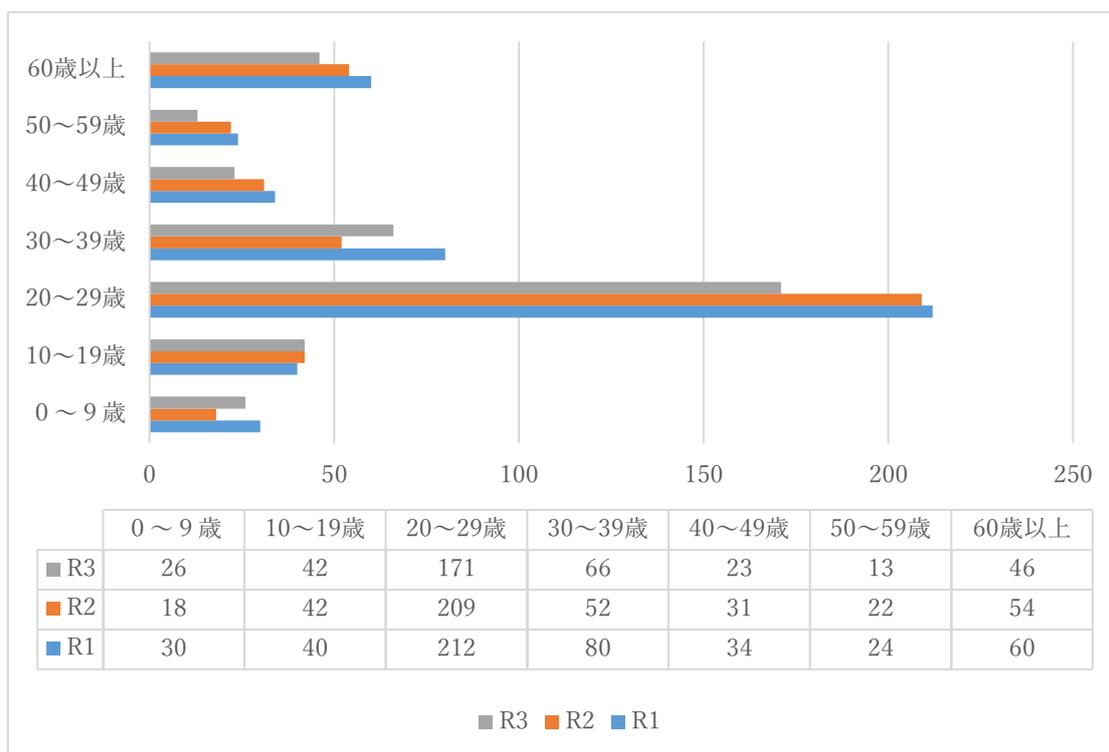
出典：国勢調査

表 A は平成 12 年から令和 2 年までの生産年齢人口の女性人口の推移と、5 年前の前回調査からの増減率について表したもので、図 5 はその推移をグラフにしたものです。

表 A の対前回調査増減率では、前回調査より減少している箇所を赤字にして

います。どの調査においても、多くの年代で女性の人口は減少傾向です。とりわけ 20～39 歳代の若い年代の女性の人口は平成 12 年から令和 2 年にかけて、40%～50%程度も減少しており、25～29 歳では 60%近くと大幅に減少しています。

図 6 直近 3 年間の女性の年代別転出者数

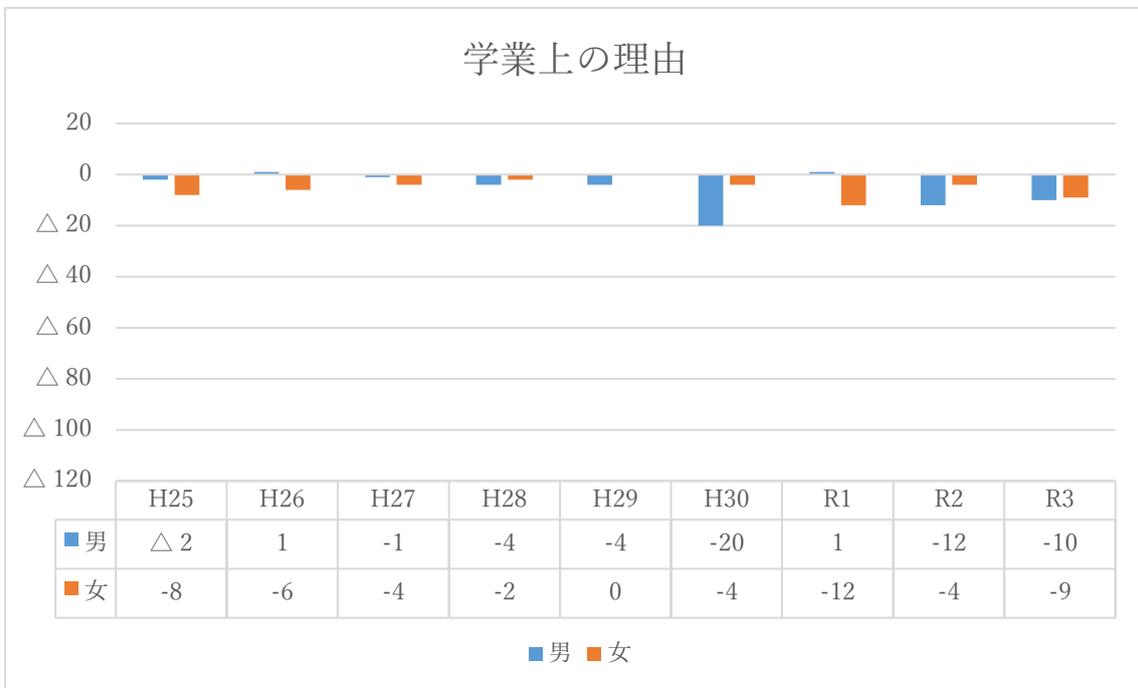
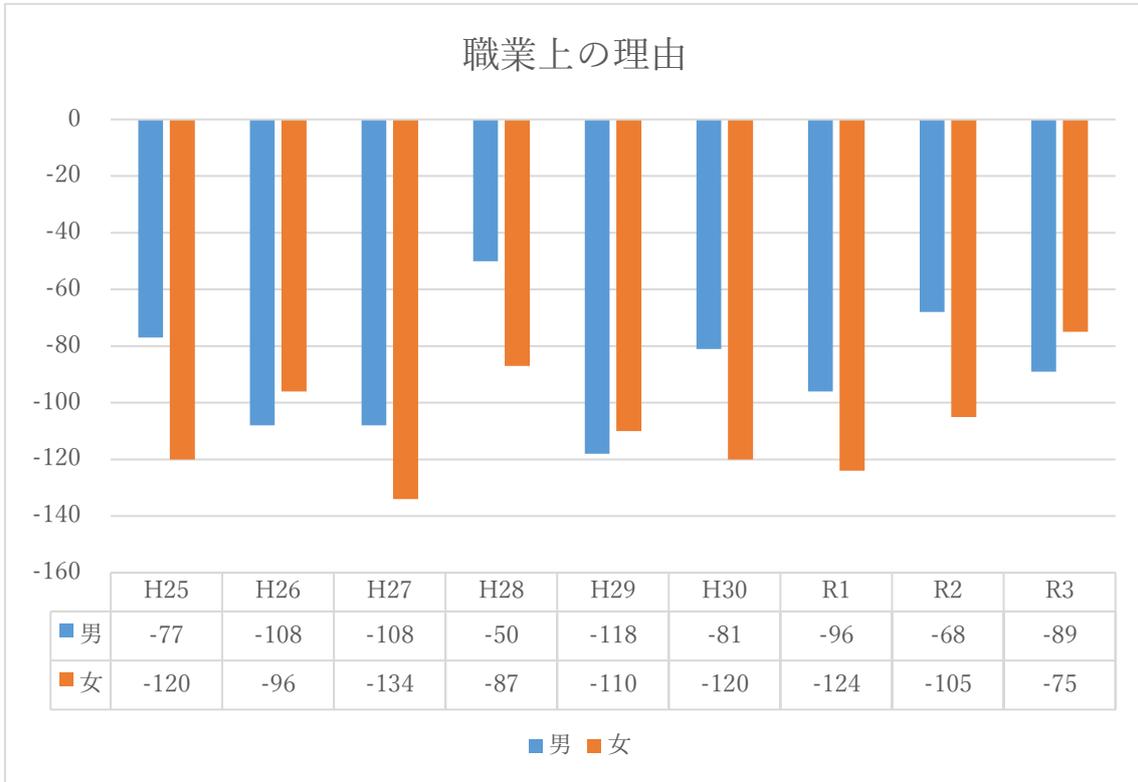


出典：住民基本台帳移動報告

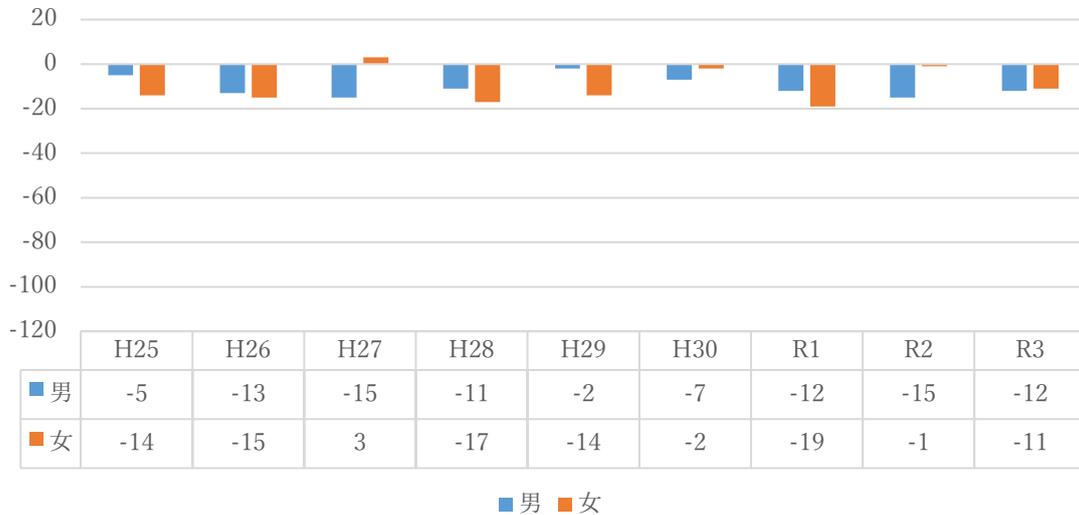
図 6 は、令和元年から令和 3 年までの直近 3 年間の女性の転出者を世代別に表したものです。3 年において、いずれも 20～29 歳の年代の転出者が突出して多く、ついで 30～39 歳代の転出者が多い状況となっています。

3 年間のいずれにおいても、この 2 つの世代を合わせた転出者数は、全体の転出者の 60%以上を占めており、若い世代の人口流出は、直近の傾向でも顕著に見て取れます。

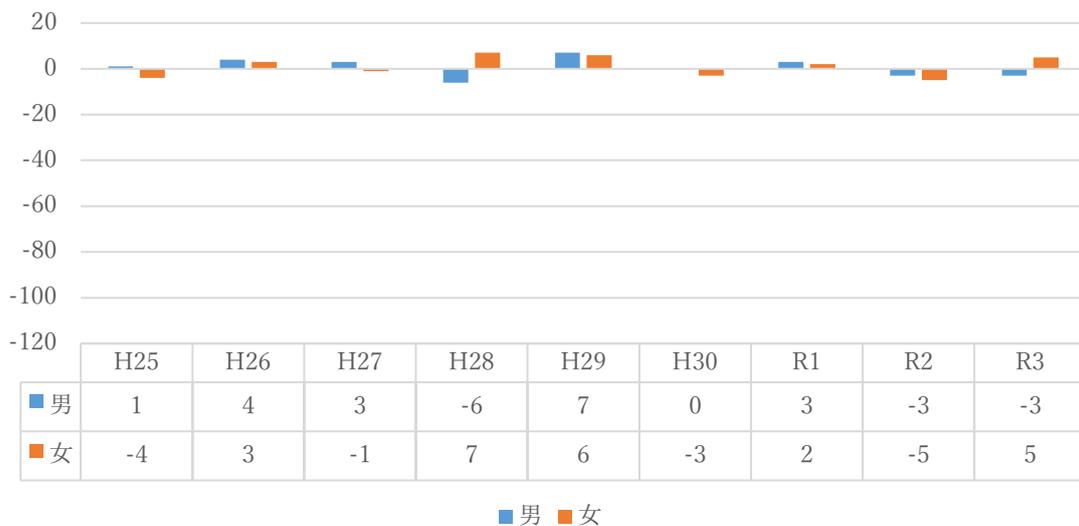
図7 下呂市の移動理由別転入転出差



結婚・離婚・縁組



住宅事情



出典：岐阜県人口動態統計調査

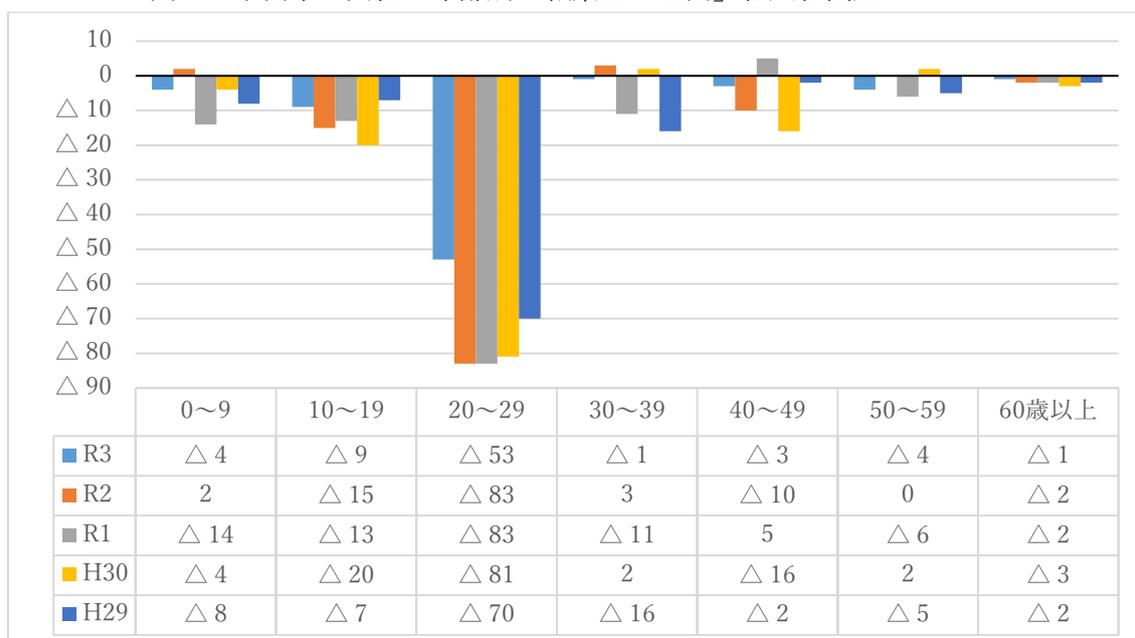
移動理由別転入転出差とは

「職業上の理由」や、「学業上の理由」など、それぞれの理由別で転入してきた人と転出してきた人の数の差をいいます。例えば、職業上の理由で100人が転入してきても、同じく職業上の理由で120人が転出した場合、転入転出差は、「-20の転出超過」となります。

図7は、下呂市の移動理由別転入転出差を男女別に表したグラフです。主な転入転出理由として「①職業上の理由」、「②学業上の理由」、「③結婚、離婚、縁組」、「④住宅事情」の4つを掲載しています。4つのグラフを比較すると、どの年の調査でも、全体として職業上の理由における転出超過が多いことが見て取れます。

また、「①職業上の理由」のグラフを見ると、一部を除き、女性のほうが男性よりも職業上の理由で転出超過している人数が多い傾向があることがうかがえます。

図8 下呂市の女性の年齢別「職業上の理由」転入転出差



出典：岐阜県提供データより抽出

図8は、下呂市の女性の「職業上の理由」の転入転出差を年齢別に表したものになります。職業上の理由で下呂市から転出する女性のうち、その多くは20～29歳、次いで10～19歳と年代的に若い世代に顕著に集中していることが見て取れます。

図9 下呂市の性別を理由に不利益や不公平感を感じる割合（市民アンケート）

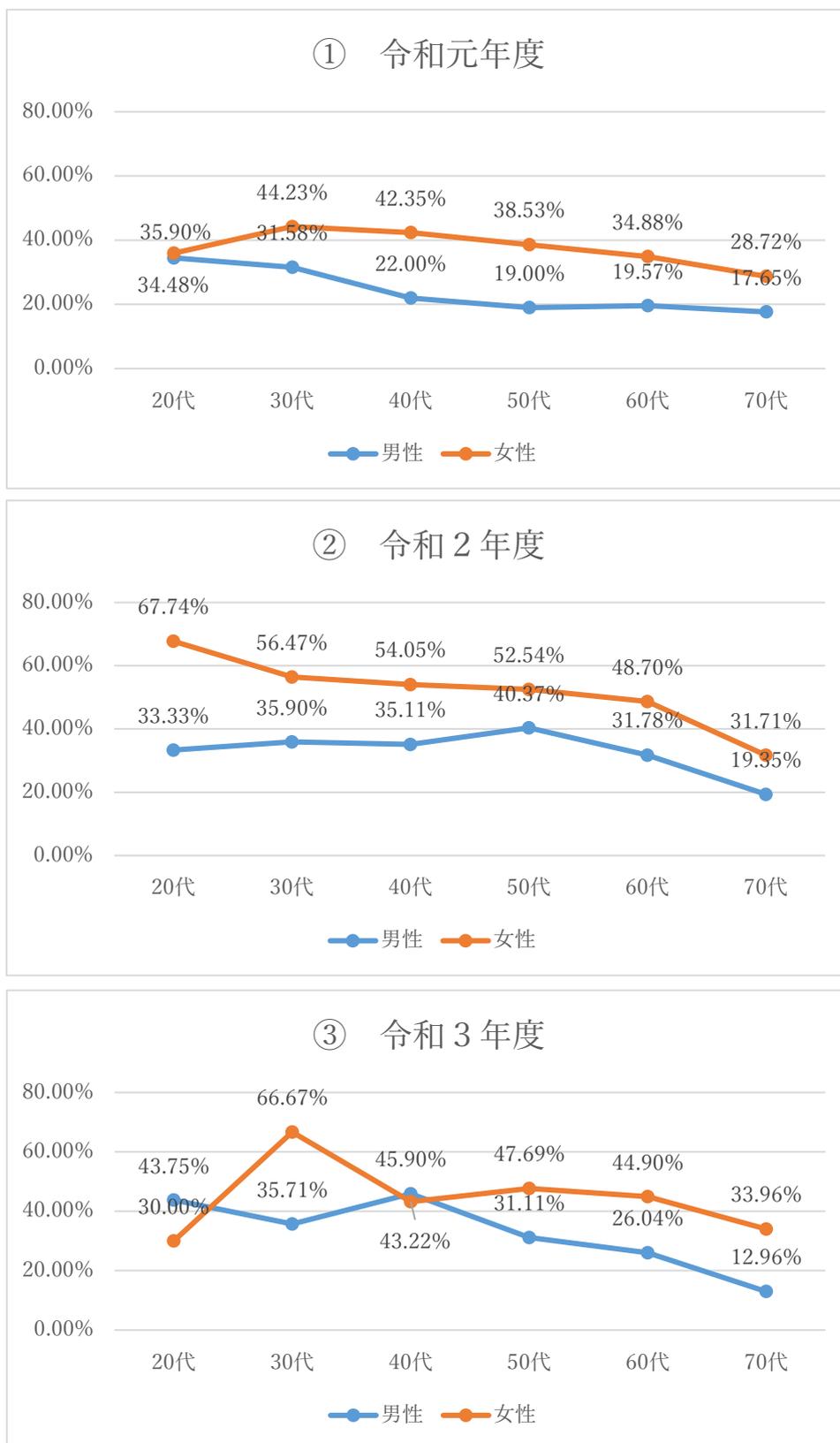


図9は、下呂市において、性別を理由に不利益や不公平感を感じる人の割合を男女別、年代別に比較したグラフです。

令和元年度から令和3年度までの3か年間のグラフを掲載していますが、一部を除き、どの年度でも全体的に女性のほうが男性よりも性別を理由に不利益や不公平感を感じる割合が高い傾向にあることがわかります。

表B 下呂市の20～30代女性の声

年齢	意見
20代	<ul style="list-style-type: none"> ○子供の帰宅時間などを考えると核家族のため正社員は厳しい。家計的にはもう少し働きたいがなかなか思うように働けない。 ○管理職など上に立つ人は、一部の意見や、自身のこだわりを優先するばかりでなく、男女その他問わず、人の話をちゃんと聞ける人であってほしい。 ○田舎特有の若い独身女性はいつ結婚するのかという周りからの圧や、管理職に女性が少ない点で女性の活躍の推進は程遠い。 ○会社の経営層が男尊女卑の考えが強く、地域柄としても年配の方が多いためそのような考えを持った人が多いように感じる。
30代	<ul style="list-style-type: none"> ○近隣の市と比べても、子育て世代の女性が働きやすい環境とは思えない。選べるなら、もっと安心して子育てしながら働ける環境が整っている市町村に住みたい。 ○育児と仕事が両立出来て働きやすい柔軟な環境の職場が増えると子育てしてるお母さんとも気軽に働き出すと思う。 ○固いしぼりにとらわれず、もっともっと自由に個性を出して、力を発揮すれば、下呂市もかなり変わる。 ○男性や年配の昔からの古い考え方や、固定概念なども変えたい。

出典：「R4年度 女性の就業意識に関する調査」<自由記載>より抜粋

表Bは、下呂市が令和4年度に市内在住の女性を対象に実施した「女性の就業意識に関する調査」で、「女性の活躍の推進に関してご自由に意見を記入してください」という設問に回答いただいた意見のうち、20代、30代女性の意見を一部抜粋したものになります。現在の下呂市の状況として、女性の活躍が可能な環境が整っていると感じている肯定的な意見は全体的に乏しく、一方で子育て環境が十分整っていると感じられていないことや、会社経営層、男性や年配の方々の昔ながらの考え方や固定観念の存在など、地方特有の価値観に対するネガティブなイメージがあることが読み取れます。

表 C 下呂市で働く女性が活躍するために推進してほしいこと

大分類	中分類	小分類	件数	小分類割合	中分類割合	大分類割合
事業所	働き方制度 の充実	育児休業制度の推進	188	7.2%	57.4%	65.6%
		介護休業制度の推進	223	8.5%		
		休暇制度の柔軟な運用	286	10.9%		
		短時間勤務制度の推進	266	10.2%		
		短時間正社員制度の推進	219	8.4%		
		フレックスタイム制の推進	193	7.4%		
		テレワークの推進	60	2.3%		
	企業内託児所の整備	69	2.6%			
	キャリア アップ支援	性別に捉われない人事評価制度等の導入	109	4.2%	8.2%	
		女性のキャリア形成支援	64	2.4%		
女性の管理職への登用		42	1.6%			
行政	子育て支援 制度の充実	病児・病後児保育の整備	122	4.7%	13.0%	23.7%
		未満児保育の充実	89	3.4%		
		3歳以上保育の充実	34	1.3%		
		学童保育の充実	96	3.7%		
	その他施策	男性や企業、地域社会へ意識啓発	67	2.6%	10.6%	
		介護サービスや施設の充実	105	4.0%		
女性が相談できる窓口の充実		107	4.1%			
家族	家族の支援	パートナーの家事・育児・介護への参画	146	5.6%	9.8%	9.8%
		家族の家事・育児・介護への参画	110	4.2%		
その他	その他	その他	13	0.5%	0.5%	0.5%
特になし	特になし	特になし	12	0.5%	0.5%	0.5%
総数			2,620	100.0%	100.0%	100.0%

出典：「R4年度 女性の就業意識に関する調査」

表 C は、下呂市が令和4年度に市内在住の女性を対象に実施した「女性の就業意識に関する調査」で、「働く女性が活躍するために推進してほしいこと」を回答いただいた結果になります。選択制で5つまで回答を選べるアンケートでしたが、中分類でまとめた結果を見ると、「働き方制度の充実」を求める声が全体の半数を超える57.4%に上りました。それ以外の回答としては、「子育て支援制度の充実」が13.0%で2番目に多く、以降、「その他施策」10.6%、「家族の支援」9.8%、「キャリアアップ支援」8.2%と続く結果となっています。

さらに詳細に小分類をみると、「休暇制度の柔軟な運用」、「短時間勤務制度の推進」がそれぞれ10.9%と10.2%となっており、この2つで全体の21%以上を占め、続いて「介護休業制度の推進」が8.5%、「短時間正社員制度の推進」が8.4%、「フレックスタイム制の推進」7.4%、「育児休業制度の推進」7.2%と上位第1位から第6位までが、「働き方制度の充実」を求める声で占められました。現在、働き方にかかる制度は様々ありますが、下呂市ではどれか1つの制度のみ

が求められているということではなく、いずれもそれぞれの働き方や生活スタイルに応じて、自身が最も働きやすい制度が市全体で様々求められていると言えます。

一方で、中分類で第2位となった「子育て支援の充実」をさらに詳細に小分類で見ると、「病児・病後児保育の整備」が4.7%となっています。この数字は、上記の小分類第1位から第6位を占める「働き方制度の充実」の後に続く7位「パートナーの家事・育児・介護への参画」5.6%に次いで、全体では第8位となっています。このほか、同じく「子育て支援の充実」としては、「学童保育の充実」、「未満児保育の充実」がそれぞれ3.7%（13位）、3.4%（14位）となっており、一定のニーズが存在していることを表しています。

こうした回答以外で、高い率で希望された回答を見ると、「性別に捉われない人事評価制度等の導入」4.2%（9位）、「家族の家事・育児・介護への参画」4.2%（9位）、「女性が相談できる窓口の充実」4.1%（11位）、「介護サービスや施設の充実」4.0%（12位）といった結果となっています。

2. 課題と取り組み方針

「1. 現状分析」で確認した統計情報やアンケート調査等をもとに行った市の現状分析から、下呂市が現在抱えている女性の活躍に向けた課題を明らかにし、それらを踏まえた取組方針を検討します。

(1) 課題

①女性の職業上のステップアップに向けての課題

これまでの結果から、現在の下呂市においては、女性の職業生活における社会進出は、他市や県、国と比較した際に高い傾向があることがわかります。その一方で、管理的職業に就く女性が顕著に少ない傾向があることから、下呂市では、職業生活において女性がステップアップすることが難しい、あるいはステップアップの機会があっても働く女性自身がそれを望んでいない可能性が考えられます。

ただし、図9で、下呂市の性別を理由に不利益や不公平感を感じる割合が男性より女性のほうが多い傾向があることや、表Cで見たように、「性別に捉われない人事評価制度等の導入」を求める女性が一定数いること等を考え合わせると、女性側の意思だけではなく、それ以外に何らかステップアップできない理由が存在しているものと思われれます。

そのため、下呂市では、女性が職業生活上で性別に関わりなく正当に評価され、ステップアップを望む女性が自身の能力や実績などに応じて、適正に管理的職業などにも従事できるようにしていくための環境づくり、あるいはバックアップを図っていくことが必要です。

②働く女性に選ばれる魅力ある職場に向けての課題

次に着目するのは、下呂市の女性人口の減少から読み取れる課題についてです。

近年の人口減少は女性だけの傾向ではなく、市全体、もう少し言えば、全国的な地方における傾向といえることができます。しかし一方で、図5、図6で見たように、下呂市では15歳から64歳という生産年齢人口における女性が大幅に減少し、とりわけ若い世代、20歳から39歳で全体の転出者の60%以上を占めていることも確認できます。加えて、図7で示したように、転出の理由の多くは「職業上の理由」となっています。

これらのことから、下呂市の仕事、職場等が働く女性にとって選ばれにくい地域となっているという現状が浮き彫りになります。

原因は一概にいうことはできませんが、先述のように、下呂市の女性がステップアップしにくい状況にあること、あるいはこのほか、例えば表 C で「働き方制度の充実」を求める声が全体の半数を超える 57.4%に上ったことなどを考えると、働く女性にとって、下呂市の職場が柔軟な働き方に対応できる制度等を十分に取り入れられていない可能性があります。

また、図 9 で見たように、性別を理由に不利益や不公平感を感じる割合が男性より女性のほうが顕著に高い傾向があること、あるいは表 B に記載しているとおり、主に 20 代、30 代の女性の意見として、子育て環境や経済的な面でも、現在の下呂市が女性の活躍が可能な環境が整っていると感じられていないこと、さらには、下呂市にはそもそも女性が働きたいと思えるような職場、職種等が少ない可能性があること等も要因として考えられます。

こうした複合的な要因が考えられることから、市としては、多角的な視点でこの課題を検討し、女性にとって魅力的に感じられるような職場環境の整備を全市的に取り組んでいくことが必要です。

③女性の多様なライフスタイル等に対する理解に向けての課題

最後に女性を取り巻く価値観や意識についてです。

図 9 に示したように、下呂市では性別を理由に不利益や不公平感を感じる割合は、女性のほうが男性を大きく上回っており、令和元年度から令和 3 年度までの 3 年間でも大きな改善は見られません。しかもその傾向はいずれの年代でも非常に顕著に現れています。

また、表 B でみた下呂市の 20～30 代女性の声のなかには、「管理職など上に立つ人は、一部の意見や自身のこだわりを優先するばかりでなく、男女その他問わず、人の話をちゃんと聞ける人であってほしい」といった意見や、「田舎特有の若い独身女性はいつ結婚するのかという周りからの圧や、管理職に女性が少ない点で女性の活躍の推進は程遠い」、あるいは「会社の経営層が男尊女卑の考えが強く、地域柄としても年配の方が多いためそのような考えを持った人が多いように感じる」といった意見などが散見されること等を考え合わせても、下呂市には、固定的な価値観、あるいは性別による役割分担意識などが存在している

可能性が考えられます。

多様性が求められる現代社会において、一部の人達の間で共有される価値観や分業意識等を背景に女性の活躍が妨げられ、その職業生活において、能力、実績に基づいた適正な評価、あるいは人生の価値観が阻害されることはあってはならないことです。様々な背景や境遇を持つ女性が職業生活や地域、家庭等において、その多様なライフスタイル、生き方等を理解され、各々が持つ力を最大限発揮できるよう、市民一人ひとりが主体的に、多様な価値観を認め合える下呂市を作っていく必要があります。

(2) 取組方針

以上3つの課題を踏まえ、下呂市においては以下の3つを施策の柱として、具体的な取り組みを推進していくこととします。

○3つの施策の柱

<施策の柱①>

女性の職業生活におけるステップアップに向けた支援の充実・推進

女性が職業生活上で性別に関わりなく正当に評価され、ステップアップを望む女性が自身の能力や実績などに応じて、適正に管理的職業などにも従事できるようにしていくため、県の施策などと連携しながら、そのための環境づくり、あるいは各種支援によるバックアップを図っていきます。

<施策の柱②>

女性に選ばれる職場環境づくり

下呂市の働く世代のなかでも、特に若い世代の女性が、職業上の理由で市外に転出している状況があります。女性に選ばれる職場環境整備のために必要な課題を多角的な視点で検討し、女性にとって魅力的に感じられるような職場環境の整備を全市的に取り組んでいくことが必要です。

<施策の柱③>

女性が自由に輝ける社会づくり

様々な背景や境遇を持つ女性が職業生活や地域、家庭等において、一部の人達の間でのみ共有される価値観や固定観念、あるいは役割分担意識等によって窮屈な思いをすることがないように、その多様なライフスタイル、生き方が理

解され、女性が自由に輝ける社会を目指し、市民一人ひとりが主体的に、多様な価値観を認める下呂市を作っていく必要があります。

第3章 具体的な施策

1. 推進計画の成果指標

施策の柱ごとに以下のとおり成果指標を設定し、施策の進捗度合を図りつつ、実効性のある取り組みが実施できているか等について効果検証を行います。

<施策の柱①>

女性の職業生活におけるステップアップに向けた支援の充実・推進

○管理的職業従事者の比率

10.46%（令和2年国勢調査） → 18.2%（令和12年国勢調査）

※令和12年国勢調査の結果は令和14年中をめどに公表されるため、この結果を踏まえて、次期計画の取り組みを検討する。

<施策の柱②>

女性に選ばれる職場環境づくり

○岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の市内認定事業者数

2事業者（令和4年度末） → 12事業者（令和14年度末）

○働く女性が自分のライフスタイルにあった働き方ができていると感じる割合

57.7%（令和4年度末） → 90%（令和14年度末）

<施策の柱③>

女性が自由に輝ける社会づくり

○女性が性別を理由に不利益や不公平を感じる割合

49.1%（令和4年度末） → 30%（令和14年度末）

○幸せを感じている女性の割合

67.9%（令和4年度末） → 90%（令和14年度末）

2. 具体的な取り組み

第1章で示した課題と取り組み方針を踏まえて立てた3つの施策の柱ごとに、さらに詳細な施策の方向性とその下に紐づく具体的な施策の内容を記載します。

(1) 施策の柱①

女性の職業生活におけるステップアップに向けた支援の充実・推進

施策の方向性	具体的な施策の内容
女性の意識調査	○職業生活における女性のステップアップについて、下呂市の女性がどのように考えているか等についての意識調査を行う。
女性のキャリアアップに向けた支援	○ステップアップを望む女性がキャリア形成をしていくために必要な研修会等を開催する。 ○女性の意識改革を図るため、女性がキャリアアップ、ステップアップに興味を持ち、幅広い視野、実践的スキルを身につけるための研修会等を開催する。 ○県内、市内等で活躍する女性の情報発信を行う。 ○男女問わず、業務遂行に必要な知識・技能・資格の取得などに必要な経費を助成するなど、キャリアアップに必要な活動を支援する。
市内事業所の女性管理職登用にに向けた意識啓発、支援	○必要に応じ、市内事業所等を対象とした女性管理職の登用等にかかる実態調査を行う。 ○女性が活躍する先進的な企業、事業所等の事例を紹介したり、市内事業所の経営層や人事管理部門等を対象とした研修会を開催し、各種の情報発信を行う。 ○女性管理職の発掘、育成方法等を共有するため、女性管理職登用の優れた事例の普及啓発等を行う。 ○市役所における女性管理職登用を推進する。

(2) 施策の柱②

女性に選ばれる職場環境づくり

施策の方向性	具体的な施策の内容
市内事業所の働き方制度の充実支援	○市内事業所の働き方制度の現状と、求められている制度とのギャップを明らかにし、市内事業所の取り組みを促進する。 ○必要に応じて事業所向けの説明会、研修会等を実施し、新たな働き方制度の導入支援を行う。

	<ul style="list-style-type: none"> ○育児休暇や介護休暇等の復帰者に対する復帰に向けた研修や、受け入れる上司や同僚の理解促進を図る研修会等を実施する。 ○市役所における働き方制度の充実を図る。
<p>子育て支援しやすい環境づくりの推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○働く女性、働きたい女性のニーズに応じた保育サービスの充実、拡充を図る。 ○放課後児童クラブの運営を強化し、より利用しやすくするため、学童保育使用料の引き下げ等と口座振替への移行を行う。 ○乳幼児から高校生まで幅広い年代の子どもや保護者が気軽に集い、遊び、交流ができる下呂市子育て支援施設（仮称）を新設する。 ○子育て世代包括支援センターと子ども家庭総合支援拠点の連携を強化し、女性が抱える様々な悩みや問題に対する相談・支援の充実を図る。 ○市内の子育て支援センターを整備し、保護者同士の交流の場を創出するとともに情報交換や相談などができる環境を整える。 ○疾病等により一時的に児童の養育が困難な家庭のサポートを強化するために、子育て短期支援事業（ショートステイ事業）の預かり先を拡充する。 ○3歳未満児保育のニーズに対応するために、受入体制を整備する。 ○市内各地域の公園に遊具を整備し、子どもと保護者等が楽しく遊べる子育てしやすい環境づくりを推進する。 ○男性の育休取得に向けた意識啓発など、男女ともに子育てできる環境整備を進める。
<p>ワーク・ライフ・バランスの推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○女性のワーク・ライフ・バランスに資するイベントや生き方講座などを実施する。 ○市内事業所の働き方制度の現状と、求められている制度とのギャップを明らかにし、市内事業所の取り組みを促進する〔再掲〕。 ○必要に応じて事業所向けの説明会、研修会等を実施し、新たな働き方制度の導入支援を行う〔再掲〕。 ○市役所における働き方制度の充実を図る〔再掲〕。

起業支援等	<ul style="list-style-type: none"> ○女性にとって魅力的な職場の確保、拡充の観点から、市内で起業を考える団体、人に対する研修会等の支援を行う。 ○岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の認定を受ける企業の増加に向けて、企業の意識啓発、支援等を推進する。 ○企業誘致を積極的に行う。 ○お試し起業支援などの体制を充実して提供する。 ○男女ともに、市に移住し新たな事業・職業に従事できるような移住定住対策を推進する。
-------	--

(3) 施策の柱③

女性が自由に輝ける社会づくり

施策の方向性	具体的な施策の内容
女性の相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○女性が活躍するために必要な支援内容や、女性が感じる様々な悩み、不安等について気軽に相談できる相談窓口を運営し、周知を図る。 ○女性間で気軽に相談したり、話し合ったりできるコミュニティ形成に資する施策を推進する。 ○子育て世代包括支援センターと子ども家庭総合支援拠点の連携を強化し、女性が抱える様々な悩みや問題に対する相談・支援の充実を図る〔再掲〕。
家庭、企業、地域社会等における意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○女性に関する偏った価値観や固定観念、あるいは役割分担意識等を見直すよう様々な情報発信等を行い、意識啓発を図る。
女性の権利保護	<ul style="list-style-type: none"> ○男女間の平等や権利・人権保護、男女共同参画の取り組みの指針となる基本条例の制定に向けて取り組む。 ○家庭等におけるDV被害をなくすための広報・啓発を図るとともに、関係機関との連携を強化し、被害で悩んでいる方の支援・保護を行う。 ○男女問わず、多様な性のあり方を認め合える社会の形成のため、LGBTQの理解促進を推進する。

このほか、社会情勢の変化や時代の移り変わり等に柔軟に対応し、上記に記載した取り組みに限ることなく、常に女性の活躍推進に資する新たな取り組みや課題解決を模索し、推進していく。

第4章 計画の推進

1. 推進体制

本計画の推進にあたっては、まちづくり推進部企画課を中心とし、「下呂市まち・ひと・しごと情報交流施設（下呂市オーガニックワークプレイス）」や、庁内関係部局、関係者等が連携して推進するための連携会議を設置して、全庁横断的に取り組みを実施します。

2. 計画の効果検証、進捗管理

本計画の効果検証、進捗管理については、すでにある市の施策検証のしくみを活用することとし、毎年度開催する「下呂市総合計画審議会」において「総合戦略」の効果検証と一体的に行います。