

みんなが認め合い、支え合う、
自分らしい生き方ができる一大津町

大津町 男女共同参画推進プラン

令和 4 (2022) 年度～令和 8 (2026) 年度



「男でも女でも みんなが公平 平等の社会」

大津町男女共同参画啓発用ポスター作品

(中学生の部) 最優秀賞 大津町立大津北中学校 2 年 牛島 花凛さん



「みんなできょうりよく」

大津町男女共同参画啓発用ポスター作品

(小学生の部) 最優秀賞 大津町立大津小学校 3 年 椎葉 凜花さん

ごあいさつ



近年、人口減少・少子高齢化の進行や、就労環境の変化、ライフスタイルや価値観の多様化、AI や ICT 社会の進展、新型コロナウイルス感染症拡大の影響などにより、社会経済情勢が大きく変化しています。そのような中、豊かで活力ある地域社会を実現するためには、すべての人が性別に関わりなく、自らの意思によって個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会を形成することが、益々重要となっています。

本町では、平成 13（2001）年に「第 1 次男女共同参画推進プラン」を策定し、平成 23（2011）年に「大津町男女共同参画都市」の宣言、平成 27（2015）年には「大津町男女共同参画推進条例」の制定をするなど、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策を推進してきました。

しかし、令和 3 年 2 月に実施した「男女共同参画に関する町民意識調査」の結果からは、男女の平等感が高いとはいえず、家庭や地域などあらゆる場面で、未だに性別による固定的な役割分担意識が根深く残っているという課題が明らかになりました。また、政策・方針決定過程への女性の参画が進んでいないことなど、課題は依然として残っています。

そうしたなか、今般「第 3 次大津町男女大津町共同参画推進プラン」の計画期間が満了となることから、町民意識調査結果や第 3 次推進プランの成果と課題、国・県の動向及び社会情勢の変化等を踏まえ、令和 4（2022）年度から令和 8（2026）年度の 5 年間を計画期間とする「第 4 次大津町男女共同参画推進プラン」を策定いたしました。

今後は、この新たな計画に基づき、家庭・地域・事業者・関係機関・行政など、あらゆる分野が連携・協働しながら、男女共同参画社会の実現をめざし、さまざまな施策を総合的かつ計画的に推進していきたいと考えておりますので、引き続き皆様のご理解、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、コロナ禍の中にも関わらず熱心にご審議いただきました大津町男女共同参画審議会の委員の皆様をはじめ、町民意識調査での貴重なご意見、ご提案をいただきました町民の皆様に、心からお礼申し上げます。

令和 4 年 3 月
大津町長 金田 英樹

目 次

町長あいさつ	1
--------	---

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨	4
2 計画の性格と位置づけ	4
3 計画の期間	5
4 計画策定の背景	6
(1)国及び熊本県の動き	6
(2)大津町の動き	8
5 大津町が目指す男女共同参画社会	10

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本理念	14
2 基本目標	15
3 目標指標	19

第3章 施策の展開

1 施策の体系図	22
2 基本目標と施策の方向	24
■基本目標1 誰もが自分らしい生き方を実現できる意識づくり	24
■基本目標2 誰もが尊重され安心して暮らすことができる環境づくり	28
■基本目標3 誰もが輝き活躍することができる地域・社会づくり	33
■基本目標4 男女共同参画推進体制	41

資料編

1 大津町男女共同参画審議会規則	46
2 大津町男女共同参画審議会委員名簿	48
3 大津町男女共同参画推進条例	49
4 大津町男女共同参画都市宣言	52
5 大津町男女共同参画に関する町民意識調査報告書より	53
6 用語解説	97
7 配偶者暴力防止対策ネットワークの図及び DV に関する緊急連絡先	102

第1章

計画の策定にあたって

【第1章】

1 計画策定の趣旨	4
2 計画の性格と位置づけ	4
3 計画の期間	5
4 計画策定の背景	6
(1)国及び熊本県の動き	6
(2)大津町の動き	8
5 大津町が目指す男女共同参画社会	10

1. 計画策定の趣旨

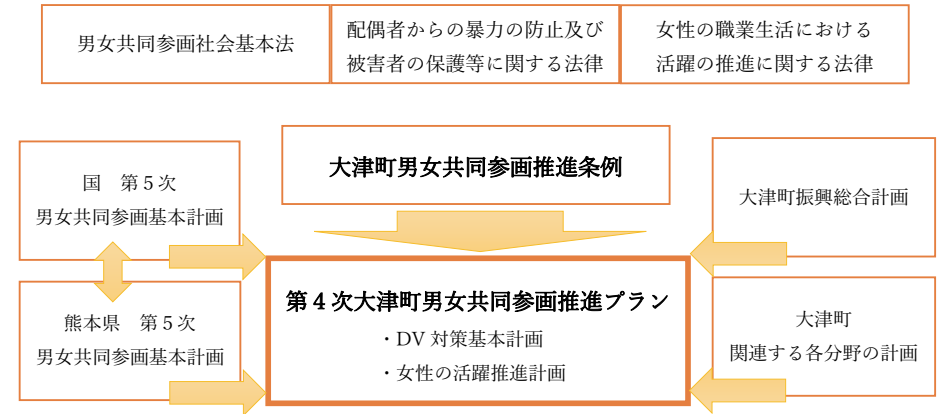
大津町では、平成13年に「第1次男女共同参画推進プラン」を策定し、取組みの視点を女性問題から男女共同参画へと転換し、男女共生の社会に向けて施策を展開してきました。

さらに、第1次プランの策定以降も、その行動計画として、平成18年に「第2次男女共同参画推進プラン」(平成18年度～平成27年度) (「大津町振興総合計画」の後期基本計画の策定に伴い、平成23年に見直し、「後期男女共同参画推進プラン」とする)、平成27年度に「第3次男女共同参画推進プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、さまざまな施策に取り組んでまいりました。

今回、現在の推進プランが終了することに伴い、町民意識調査を行い、社会生活に大きな影響を及ぼしている新型コロナウイルス感染症の感染拡大や、頻発する大規模災害、少子高齢化等急速に変化する社会情勢など時代に対応した「第4次大津町男女共同参画推進プラン」(令和4年度～令和8年度、以下「計画」という。)を策定し、すべての人が共に安心して自分らしく生きられる社会の実現のために実効性の高い施策を展開してまいります。

2. 計画の性格と位置づけ

- ① この計画は、国の「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の規定に基づき、本町における「男女共同参画計画」として位置づけ、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び熊本県の「第5次男女共同参画計画」等との整合性を図り、策定したものです。
- ② この計画は、「大津町男女共同参画推進条例」第8条(男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画を策定するものとする)に基づき策定したものです。
- ③ この計画は「大津町振興総合計画」や「大津町子ども・子育て支援事業計画」、その他計画との整合性を図り、策定したものです。
- ④ この計画は、町民意識調査(令和3年2月実施)の結果や男女共同参画審議会の意見を尊重して策定したものです。
- ⑤ 町民や事業者等の取組みの共通の指針となることを期待して策定したものです。
- ⑥ 国の「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」第2条の3第3項に基づき、基本目標2「誰もが尊重され安心して暮らすことができる環境づくり」2)「あらゆる暴力の根絶」を「大津町DV対策基本計画」として位置づけるものです。
- ⑦ 国の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項の規定に基づく「市町村推進計画」として、本計画と一体的に策定するものです。



3. 計画の期間

計画の期間は、令和4年度(2022年)から、令和8年度(2026年)までの5年間とします。

4. 計画策定の背景

(1) 国及び熊本県の動き

	国	熊本県
平成 11 年 1999 年	「男女共同参画基本法」施行 男女雇用機会均等法・育児・介護休業法の施行	
平成 12 年 2000 年	「男女共同参画基本計画」策定 ストーカー規正法成立	大阪府に次いで女性の熊本県知事誕生 環境生活部に男女共同参画課設置 女性総合相談室設置
平成 13 年 2001 年	男女共同参画会議設置（内閣府） 「DV防止法」一部施行 「男女共同参画週間」（6月23日～29日）設定	「熊本県男女共同参画計画」策定 （ハーモニープランくまもと21） 「熊本県農山漁村男女共同参画推進プラン」策定
平成 14 年 2002 年	「配偶者暴力禁止法」全面施行	熊本県男女共同参画推進条例施行 男女共同参画審議会 男女共同参画センター 配偶者暴力相談支援センター設置
平成 15 年 2003 年	「次世代育成支援対策推進法」施行 （職業生活と家庭生活との両立のための雇用環境整備）	環境生活部に男女共同参画・パートナーシップ推進課設置
平成 16 年 2004 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	
平成 17 年 2005 年	育児・介護休業法改正（育児休業期間の延長） 「男女共同参画基本計画（第2次）」策定	「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定
平成 18 年 2006 年	「男女雇用機会均等法」改正（平成 19 年施行）	熊本県男女共同参画計画（第2次）（ハーモニープランくまもと21）策定 総務部に男女共同参画・パートナーシップ推進課移管
平成 19 年 2007 年	DV防止法一部改正（市町村の努力義務明記） 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	
平成 20 年 2008 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」の改正	「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画（第2次）」策定
平成 21 年 2009 年	「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正	
平成 22 年 2010 年	男女共同参画基本計画（第3次）策定	
平成 23 年 2011 年	「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正	熊本県男女共同参画計画 （ハーモニープランくまもと21）策定 環境生活部に男女参画・協働推進課設

		置
平成 24 年 2012 年	「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	
平成 25 年 2013 年	日本再興戦略閣議決定「女性の活躍推進」の位置づけ	
平成 26 年 2014 年	日本再興戦略改訂閣議決定「女性の輝く社会の実現」	熊本県女性の社会参画加速化会議発足 「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画（第3次）」策定
平成 27 年 2015 年	「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定 女性活躍推進法公布（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律） 「第4次男女共同参画基本計画」策定	「熊本県女性の社会参画加速化戦略」策定 「くまもと子ども・子育てプラン」策定
平成 28 年 2016 年		「第4次熊本県男女共同参画計画」改定 「熊本県女性の活躍推進計画」策定 ■熊本地震発災
平成 29 年 2017 年		「熊本県農山漁村男女共同参画推進プランⅣ」策定
平成 30 年 2018 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・一部施行	
平成 31 年 /令和元年 2019 年	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」公布・一部施行	「熊本県配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画（第4次）」改定
令和 2 年 2020 年	「新型コロナウイルス感染症対策の基本対処方針」決定 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」作成 「男女雇用機会均等法」改正 「女性の活躍加速のための重点目標 2020」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」策定	「女性活躍サミット 2020」開催 「第2期くまもと子ども・子育てプラン」策定 ■令和2年7月豪雨発災
令和 3 年 2021 年		「第5次熊本県男女共同参画計画」改定（「熊本県女性の活躍推進計画を統合」）

(2) 大津町の動き

	大 津 町	
平成 12 年 2000 年	第 2 回町民意識実態調査 第 4 次懇話会提言 職員対象のメンタルヘルス委員会の設置	第 6 回大津町女性のつどい
平成 13 年 2001 年	「女性行政係」を「男女共同参画推進係」に名称変更 「大津町男女共同参画推進プラン」策定 第 5 次懇話会提言	第 7 回大津町男と女のつどい
平成 14 年 2002 年		第 8 回大津町男と女のつどい
平成 15 年 2003 年	主管課が「総務課」から「人権教育啓発課」に移管 校区地域懇談会の開催	第 9 回大津町女と男のつどい
平成 16 年 2004 年	人権フェスティバル開催 第 6 次懇話会提言	第 10 回大津町女と男のつどい
平成 17 年 2005 年	人権フェスティバル開催 ドメスティック・バイオレンス講話 「大津町男女共同参画推進プラン」策定	第 11 回大津町女と男のつどい アカデミー研修会 (審議会等女性委員)
平成 18 年 2006 年		第 12 回女と男のつどい 第 1 回菜の花コンサート
平成 19 年 2007 年		第 13 回女と男のつどい 第 2 回菜の花コンサート
平成 20 年 2008 年	まちづくり基本条例施行 第 7 次懇話会提言	第 14 回女と男のつどい 第 3 回菜の花コンサート
平成 21 年 2009 年	主管課が「人権推進課」から「総務課」に移管 男女共同参画推進人材バンク設置 男女共同参画に関する町民意識調査実施	第 15 回女と男のつどい 第 4 回菜の花コンサート
平成 22 年 2010 年	「大津町男女共同参画都市」宣言 「大津町男女共同参画推進プラン」策定	第 5 回菜の花コンサート
平成 23 年 2011 年		第 16 回女と男のつどい 第 6 回菜の花コンサート
平成 24 年 2012 年		「人権を考えるみんなのつどい」と「女と男のつどい」を併せ「人権を考える女と男のつどい」へ 第 7 回菜の花コンサート

平成 25 年 2013 年	第 8 次懇話会提言	人権を考える女と男のつどい 第 8 回菜の花コンサート
平成 26 年 2014 年	主管課が「総務課」から「人権推進課」に移管 男女共同参画に関する町民意識調査実施	人権を考える女と男のつどい 第 9 回菜の花コンサート
平成 27 年 2015 年	「大津町男女共同参画推進条例」制定 「大津町男女共同参画審議会」設置 「第 3 次大津町男女共同参画推進プラン」策定	人権を考える女と男のつどい 第 10 回菜の花コンサート
平成 28 年 2016 年		人権を考える女と男のつどい 第 11 回菜の花コンサート
平成 29 年 2017 年		人権を考える女と男のつどい 第 12 回菜の花コンサート
平成 30 年 2018 年		人権を考える女と男のつどい 第 13 回菜の花コンサート
平成 31 年 /令和元年 2019 年		「人権を考える女と男のつどい」から「人権を考えるみんなのつどい」へ名称を変更
令和 2 年 2020 年	第 9 次審議会提言	人権を考えるみんなのつどい
令和 3 年 2021 年	男女共同参画に関する町民意識調査実施	人権を考えるみんなのつどい

5. 大津町が目指す男女共同参画社会

【大津町が目指す男女共同参画社会が実現すると】

「男性だから」「女性だから」といった、性別による固定的な役割分担意識を解消することで、さまざまな場面において、一人ひとりの選択肢の幅が広がり、持てる能力を十分に発揮することができます。それは、自分の意思で社会に参画し、お互いを尊重し、支え合える、誰もが暮らしやすい環境が実現された社会、ひいては持続可能な大津町づくりにつながります。

家庭

- ・男女の固定的な役割分担意識にとらわれず、家族で協力をして育児、介護、家事などを行います。
- ・性別などに関わりなく、子ども自身の個性や自主性に応じた子育てが行われます。
- ・お互いの人権を尊重し、DVなどの暴力のない安心した生活が営まれます。



学校

- ・性別などに関わりなく、子どもたちが自ら望む進路を選び、自ら望む生き方ができるよう、進路指導や働き方の意義を学びます。
- ・学校での生活を通して、お互いを尊重し合う、人権意識を育みます。



職場

- ・性別などに関わりなく、個性や能力によって、平等に採用、配置、登用されます。
- ・ワーク・ライフ・バランスが実現され、多様な働き方が認められることにより、自らが望む働き方を選択できます。
- ・意思決定の場に男女がともに参画し、さまざまな視点を活かした計画や事業が行われます。
- ・性別などに関連したハラスメントが行われることなく、それぞれの人権を尊重した関係が構築されます。



地域

- ・男女の固定的な役割分担意識にとらわれず、多様性を認め合い、協力をしあうことができる地域となります。
- ・意思決定の場に男女が共に参画することで、さまざまな視点を活かした地域運営や防災への備えなどができます。
- ・性別に関わりなく、さまざまな人が地域活動やボランティアに参画し、活力ある誰もが住みよいまちづくりが推進されます。



第2章

計画の基本的な考え方

【第2章】

1	基本理念	14
2	基本目標	15
3	目標指標	19

1. 基本理念

本計画の基本理念は、大津町男女共同参画推進条例の第3条に基づいています。

- ① すべての人が、個人として尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、その個人の個性と能力を発揮する機会が確保されること。
- ② 社会における制度または慣行による固定的な性別役割分担意識を反映して、男女があらゆる社会における活動を制限されることなく、自らの意思において多様な生き方を選択することができるよう配慮されること。
- ③ 男女が、社会の対等な構成員として、町、地域及び事業者等における政策又は方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- ④ 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、子育て、介護その他の家庭生活について、家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ家庭生活以外の活動を行うことができるようにすること。
- ⑤ 男女が対等な関係の下に、互いの性について理解を深め、妊娠、出産その他の性と生殖に関して互いの意思が尊重され、かつ、生涯にわたり心身ともに健康な生活を営むことができるよう配慮されること。
- ⑥ 男女共同参画社会の形成の促進が、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調の下に行われること。



みんなが認め合い、支え合う、
自分らしい生き方ができる—大津町

2. 基本目標

基本目標1 誰もが自分らしい生き方を実現できる意識づくり

男女共同参画における不平等感を改善し、男女共同参画社会を実現するには、町民一人ひとりが、男女共同参画に関する正しい情報に触れ、学ぶ機会や自分のこととして考える機会が必要です。正しく、分かりやすい情報を発信し、研修等により学ぶ機会を創出し、さまざまな分野での男女共同参画の必要性和重要性を啓発します。

また、次代を担う子どもたちの男女共同参画意識を育むことも重要です。多様性を認め、個性と人権を大切にすることを培うため、発達段階に応じた男女共同参画教育が必要です。家庭、学校、地域が連携し、男女共同参画視点に立った教育を推進するための体制や機会づくりを進めます。

■施策の方向性

1 男女共同参画の啓発推進

2 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

基本目標2

誰もが尊重され安心して暮らすことができる環境づくり

すべての人がお互いにその人権を尊重しつつ責任と喜びを分かち合い、性別や性的指向、性自認に関わりなく多様性を認め合い、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を目指し、情報発信や啓発活動を行います。

DV や各種ハラスメント、ストーカー行為などは重大な人権侵害であるとともに、人の尊厳を重んじた対等な関係づくりを阻害する大きな要因です。

あらゆる暴力の防止に向けて広報・啓発活動を行います。また、被害者に対する相談体制の整備や窓口の明確化、包括的な対応を行うための各種関連組織の連携体制を構築し、すべての人の人権が尊重されるまちづくりを進めます。

■施策の方向性

1 すべての人の人権の尊重

2 あらゆる暴力の根絶

DV 対策基本計画

3 生涯を通じた健康支援

基本目標3

誰もが輝き活躍することができる地域・社会づくり

家庭や職場において、ともに支え合い、お互いの能力を活かし、誰もが自らが望む生き方ができる環境づくりを目指します。そのためには、女性に負担が偏りがちな子育てや介護、家事などに誰もが参加し、社会や地域のみんなで助け合うための支援を行います。

また、女性の活躍を推進するためにも、女性自身の意識啓発や能力を活かすことができる環境づくりを進めます。

性別や性的指向、性自認、年齢、障がいの有無等に関係なく、社会の中で自立し、心豊かに暮らせるような子育て・介護体制の整備や生活支援、生きがいづくりなどに取組み、すべての人が暮らしやすい地域づくりに努めます。

■施策の方向性

1 家庭、子育てにおける男女共同参画

2 地域社会における男女共同参画

3 職場における男女共同参画

女性の活躍推進計画

基本目標 4

男女共同参画推進体制

男女共同参画をより一層推進していくためには、一部の取組みだけではなく、社会全体で仕組みをつくり改善していく必要があります。町民、企業、各種団体、関係機関と行政が連携して町全体で推進する体制を強化します。その中でもまず、大津町の男女共同参画をけん引する行政が率先して男女共同参画を進めていきます。

また、男女共同参画社会の実現にはグローバルな視点も必要となります。多様化が加速する社会の中で、さまざまな視点や発想、価値観を持った人の考えを活かしていくことは重要です。町民一人ひとりがグローバル化や多様化に理解を深めていくことができるような教育や各種事業を展開します。

■施策の方向性

1 庁内推進体制の強化

2 男女共同参画を推進するリーダー育成

3 各種団体などとの協働推進

4 多様化する社会への理解促進

3. 目標指標

基本目標ごとに具体的な成果指標を定め、より確実かつ効果的なプランの推進を目指します。

基本目標 1 誰もが自分らしい生き方を実現できる意識づくり

成果指標	平成 27 年度	令和 3 年度	目標／令和 8 年度
「男女共同参画社会」の認知度	63.3%	57.5%	70%
「家庭生活」における女性の平等感	34.6%	35.8%	50%

基本目標 2 誰もが尊重され安心して暮らすことができる環境づくり

成果指標	平成 27 年度	令和 3 年度	目標／令和 8 年度
DV について内容まで知っている人	75.4%	87.2%	95%
DV 被害の経験がある人のうち DV に関する相談機関を一つも知らない人	5.9%	20.0%	0%

基本目標 3 誰もが輝き活躍することができる地域・社会づくり

成果指標	平成 27 年度	令和 3 年度	目標／令和 8 年度
「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識に同感しない人の割合	65.8%	76.6%	85%
ワーク・ライフ・バランスの認知度	16.7%	38.1%	50%
町の男性職員の育児休業取得率	0%	2 人/28.5%	35%
農業委員会における女性委員 (総数 29 人) ※	3 人	3 人	20%
消防団員における女性の数 (総数 630 人) ※	3 人	11 人	15 人

※令和 3 年度現在の総数

基本目標 4 男女共同参画推進体制

成果指標	平成 27 年度	令和 3 年度	目標／令和 8 年度
人材バンク登録者数	36 人	34 人	45 人
町の管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合	6 人/16.2%	7 人/17.9%	20%
男女共同参画関係団体	15 団体	14 団体	15 団体
委員会・審議会等の女性委員ゼロ会議	8 会議	9 会議	0 会議
町の審議会などの女性委員の割合	22.8%	19.8%	30%

第3章

施策の展開

【第3章】

- 1 施策の体系図 22
- 2 基本目標と施策の方向 24
 - 基本目標 1
誰もが自分らしい生き方を実現できる意識づくり 24
 - 基本目標 2
誰もが尊重され安心して暮らすことができる環境づくり 28
 - 基本目標 3
誰もが輝き活躍することができる地域・社会づくり 33
 - 基本目標 4 男女共同参画推進体制 41

施策の体系図

基本目標

重点課題

施策の方向性

施策の展開

Ⅰ	誰もが自分らしい生き方を 実現できる意識づくり	重点課題 1 【男女平等の意識づくりのための活動の加速化と制度の構築】	1	男女共同参画の啓発推進	① 理解促進・意識改革のための広報・啓発 ② 調査及び情報収集、その情報の提供 ③ 企業や地域、男性を対象にした意識啓発の強化
		重点課題 2 【キャリア教育と連携した男女共同参画教育の促進】	2	男女共同参画を推進する 教育・学習の充実	① 教育の場における男女共同参画の推進 ② 生涯学習における男女共同参画の推進
Ⅱ	誰もが尊重され安心して 暮らすことができる環境づくり	重点課題 3 【DV・セクハラ防止の啓発、被害者支援内容の明確化と認知促進】	1	すべての人の人権の尊重	① 多様性を認め合った、人と人との豊かな関係づくり
			2	あらゆる暴力の根絶 DV対策基本計画	① 身近な人や子ども、高齢者などに対する暴力の根絶 ② あらゆる暴力の防止のための理解と認識の向上 ③ 見守り・相談体制の整備
			3	生涯を通じた健康支援	① 生涯を通じた健康支援
Ⅲ	誰もが輝き活躍することができる 地域・社会づくり	重点課題 4 【男性の子育て参加の促進】	1	家庭、子育てにおける 男女共同参画	① 家庭でのより良いパートナーシップ構築の促進 ② 男性に向けた啓発、支援 ③ さまざまな環境にある方や、家庭への支援の充実 ④ 安心して子どもを産み育てることができる環境づくり
		重点課題 5 【安心して子育てできる環境を地域や社会全体でつくる】	2	地域社会における 男女共同参画	① 政策・方針決定の場への女性の参画 ② さまざまな地域活動へのすべての人の参画促進 ③ 男女の視点を取り入れた防災体制づくり
		重点課題 6 【ワーク・ライフ・バランスの実現】	3	職場における男女共同参画 女性の活躍推進計画	① ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援 ② 男女の均等な機会と、公平な待遇の確保 ③ 女性のチャレンジ支援、リーダーの育成 ④ 多様な働き方の普及、支援
Ⅳ	男女共同参画推進体制		1	庁内推進体制の強化	① 庁内推進体制の強化 ② 全庁的に常に配慮すべき事項
			2	男女共同参画を推進する リーダー育成	① 男女共同参画を推進するリーダー育成
			3	各種団体などとの協働推進	① 各種団体などとの協働推進
			4	多様化する社会への 理解促進	① 国際交流及び、国際社会への理解促進

2. 基本目標と施策の方向

基本目標 1

誰もが自分らしい生き方を実現できる意識づくり

(1) 現状と課題

- 【男女の地位の平等感】について、「平等である」と答えた割合は、全体的に県の調査より高い水準になっており、県調査のない【地域活動・社会】と、【社会通念・慣習・しきたり】を除いては、大津町の方が平等感が高いという結果になりました。
- 【男女の地位の平等感】について、【政治の場】【社会通念・慣習・しきたり等】で共に7割以上が「男性優遇」と回答しています。この結果は、前回調査よりも平等感が低下した数値です。また、【地域活動・社会の場】の平等感については、「平等である」と答えた割合が、前回回、前回と徐々に低下しています。さらに、平等感の高い【家庭生活】や【学校教育】においても、男女間の捉え方に大きな差が見られ、男性は「平等である」と感じていても、女性は「男性優遇」と捉える割合が多くなっています。【政治の場】【地域活動・社会】といった社会生活に関わる規範的な意識の部分も含め、あらゆる分野において、固定的な役割分担にとらわれない意識づくりが求められています。
- 【男は仕事、女は家庭という性別による役割分担】について、「同感しない」と回答した人は、7割を超え、大津町民の意識の高さを表しています。また、男性と女性では、男性の方が「同感する」と回答した人が多く、男女の意識の違いがみられます。さらに、世代でみると70代が一番「同感する」の割合が多く、次いで20代が多いという、全国的には少し珍しい結果にもなっています。
男性や高齢者、そして若い世代に向けて、さらに男女共同参画の意義について理解を深めてもらう取り組みが必要です。
- 中学生対象調査の【女性就業観】に関する項目について、「就業中断・再就業型」が4割弱となり最多で、「就業継続型」は2割弱にとどまりました。これは、「就業継続型」が6割を超え、「就業中断、再就業型」が2割強となる成人調査と逆転の傾向にあります。男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を充実させ、ライフステージの変化も見据え、自らが望むキャリアを選択する能力を身につけていくことが必要です。

(2) 重点課題

重点課題1【男女平等の意識づくりのための活動の加速化と制度の構築】

今回の調査結果からみると、「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり等」「地域活動・社会」といった、社会生活に関わる規範的な意識の部分で、平等感が低い結果となりました。社会規範に深く関わる部分であるため、町民一人ひとりの意識啓発につながる学習の機会の創出や、恒常的かつ分かりやすい情報発信を行う必要があります。

重点課題2【キャリア教育と連携した男女共同参画教育の促進】

中学生対象の調査の女性就業観に関する項目は、成人の回答と大きく異なる結果となり、成人では6割を超える最多の回答であった【就業継続型】が、2割弱という結果でした。この調査に正答はありませんが、実際に働くことに直面している成人に比べて、中学生の意識が大きく異なるということは、自分が成人した際のキャリア構築のイメージが低いととらえられます。自らが望む生き方、働き方を選択できるよう、男女共同参画の視点も踏まえたキャリア教育を、早い段階から充実していくことが重要です。

(3) 施策の方向と取り組み

1) 男女共同参画の啓発推進

	施策の展開	取り組み内容	担当課
①	理解促進・意識改革のための広報・啓発	町の広報誌やホームページを通じて、定期的に分かりやすい表現や言葉で、その意義や時事情報等を発信する	男女共同参画推進係
		小中学生に向けた、男女共同参画に関する作品募集及び、その作品の活用	男女共同参画推進係
		町から配布される刊行物や書面において、人権や男女共同参画の視点到に立ち、配慮した表現や書式での作成を行う	男女共同参画推進係 全庁

	施策の展開	取り組み内容	担当課
②	調査及び情報収集、その情報の提供	男女共同参画に関する時事的情報や先進地の事例について情報収集し、その情報を提供する	男女共同参画推進係
		一般や中学生を対象にした意識調査を行い、町民の意識や動向を把握し、今後の施策に反映する	男女共同参画推進係

	施策の展開	取組み内容	担当課
③	企業や地域、男性を対象にした意識啓発の強化	職場における男女平等や、男性の育児休暇取得推進を目指す企業への出前講座の実施	男女共同参画推進係
		男性を対象にした学習会等の実施	男女共同参画推進係
		地域の代表者決定の場等での男女平等を促すチラシ等の配布	男女共同参画推進係

2) 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

	施策の展開	取組み内容	担当課
①	教育の場における男女共同参画の推進	幼児教育において、お互いに思いやる心を育み、子どもの人権と個性を尊重した教育の実践	学校教育課 子育て支援課
		子どもの発達段階に応じ、各教科及び、性に関する教育や通信教育、キャリア教育の充実を図ることで、男女共同参画の意識を育む	学校教育課
		家族で性別役割分担意識等について、考えるきっかけづくりのための啓発ツール配布	男女共同参画推進係
		男女共同参画に関する本の読み聞かせボランティア活動の継続	男女共同参画推進係
		自らが望む生き方や、働き方を考えるためのキャリア教育の充実	学校教育課
		生きる力を育むため、家事、育児、介護等を体験する場の創出	学校教育課
		情報化社会の中で、与えられる情報をうのみにせず男女共同参画の観点から主体的に考える、メディアリテラシー ^(※) を育む教育の実践	学校教育課
		デートDV防止に関する啓発教育の実践	男女共同参画推進係
		教職員を対象にした、男女共同参画研修の実施	学校教育課

※メディアリテラシーとは…情報を主体的に読み解き、活用する能力のこと。(詳細はP98)

	施策の展開	取組み内容	担当課
②	生涯学習における男女共同参画の推進	「人生100年時代」において、充実しかつ自立した生活を送るため、家事や趣味の講座等を開催する	生涯学習課
		性別や年齢、立場などにとらわれず、男女共同参画について学ぶことができるイベントを開催する	男女共同参画推進係

人生100年時代

人生100年といわれる時代において、男女が共に協力し合い、家庭生活を営み、地域をつくり、働き、学ぶことの重要性は増しています。

誰もが自分らしく、豊かな人生を生きるためには、一人ひとりの意識が大切です。子どもの頃から、お互いを尊重することを学び、性別にとらわれず、さまざまな人が個性と能力を発揮でき、お互いを認め合う。そんな大津町をつくるのが、人生100年時代を豊かに過ごせるまちづくりにつながります。



基本目標2 誰もが尊重され安心して暮らすことができる環境づくり

(1) 現状と課題

■基本的人権の尊重は、日本国憲法において最も重要な理念の一つであり、価値観が多様化する現代においても、最大限尊重されなければなりません。性別や性的指向、性自認、年齢、障がいの有無、国籍などの違いや、未だに根強く残る「男は外で仕事、女は家庭で家事と育児」という固定概念にもとらわれることなく、全ての人の人権を尊重するまちづくりのための人権啓発が求められています。

■新型コロナウイルス感染症の感染拡大や、大規模災害が頻発する中で、DVの被害は全国的に増えている状況にあります。今回の調査において【新型コロナウイルスの影響によるDV被害の悪化について】は、「被害にあった、悪化した」と「見たり、聞いたりした」の回答は、合わせても5.5%とそこまで高くありません。しかし、【DVの経験について】は、【身体的暴行】【心理的攻撃】【性的強要】【経済的圧迫】の項目において、「したことがある」「されたことがある」「どちらもある」という経験の有無は【心理的攻撃】以外、ほぼ高くなっています。被害者、加害者共に増えており、DVが増えているといえる状況です。DV防止に関わる啓発活動を活発にし、未然に防ぐための行動が重要です。

■【DVを受けた時の相談】について、「だれ（どこ）にも相談しなかった」と答えた人が、前回の調査の約3割から今回の調査では約4割に増加しています。相談窓口の明確化や、啓発については迅速かつ強力に進める必要があるといえます。

■【DVをなくすために必要なこと】について、「相談窓口・保護施設の充実」が最も高く、前回調査より1割以上高い6割の人があげています。その他は、「法律や制度の見直し」「子どもへの人権教育の充実」と続いています。「相談窓口・保護施設の充実」については、充実させることに加え、その認知促進を進めることが重要です。また、子どもも含めたさまざまな対象に啓発活動を行っていく必要があります。

(2) 重点課題

重点課題3 【DV・セクハラ防止の啓発、被害者支援内容の明確化と認知促進】

DVやセクシャル・ハラスメントは人権侵害の中でも、被害者を深刻な状況に追い込むことが多い重大な人権侵害です。特に、新型コロナウイルス感染症拡大や大規模災害が頻発する中では、弱い立場に置かれた人が、一層厳しい状況に陥ることも考えられます。

このような状況の中で、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための教育や啓発を行い、DVやセクハラ等を未然に防ぐための取り組みが重要です。

また、被害者の支援においては、被害の甚大化を防ぐため、「相談できる環境」を、関連する機関の連携を整え、その窓口を明確化し、分かりやすく認知促進を図って行くことが求められています。

(3) 施策の方向と取り組み

1) すべての人の人権の尊重

	施策の展開	取り組み内容	担当課
①	多様性を認め合った、人と人との豊かな関係づくり	性別や性的指向、性自認、年齢、障がいの有無、国籍などの違いにとらわれることなくお互いを尊重することについて、幅広い世代への啓発	人権推進課

2) あらゆる暴力の根絶

DV対策基本計画

	施策の展開	取り組み内容	担当課
①	身近な人や子ども、高齢者などに対する暴力の根絶	DV等の根絶に向けた、DVの認知促進を進めるため広報誌、ホームページでの啓発	男女共同参画推進係
		子どもに対する暴力根絶に向けた広報誌、ホームページでの啓発	子育て支援課
		高齢者に対する暴力根絶に向けた広報誌、ホームページでの啓発 【大津町高齢者福祉計画】	介護保険課
		障がい者に対する暴力根絶に向けた広報誌、ホームページでの啓発 【大津町障がい者基本計画】	福祉課

	施策の展開	取り組み内容	担当課
②	あらゆる暴力の防止のための理解と認識の向上	DV防止・児童虐待防止推進月間等を活用し、ポスター掲示や広報物の回覧等を実施	男女共同参画推進係 子育て支援課 福祉課
		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・ハラスメント等のさまざまなハラスメント行為やストーカー行為等の人権侵害の防止に関して、その認知や予防を促進するための啓発	男女共同参画推進係 全庁

		中学生に対し、デートDVなどに関する教育の実施	男女共同参画推進係
--	--	-------------------------	-----------

	施策の展開	取組み内容	担当課
③	見守り・相談体制の整備	「地域一体型の見守りネットワークの構築」。さまざまな暴力や困難に対して、地域で見守り、相談を受けることができる体制を構築する。さらに町民一人ひとりがその見守り体制の一員であることの認知を促し、暴力や虐待が疑われる状況を見たり、聞いたりした際の相談や通報を促す啓発を実施する 各相談窓口と関係機関が相互に連携し、スムーズな相談支援ができる体制の強化 暴力被害者に対して、必要に応じて関係課が連携した支援会議を行い、必要な情報の共有や対策検討を実施する 常時相談可能な窓口の明確化と、町民への周知 保育士、介護支援専門員、民生委員、児童委員、区長など、暴力の相談見守り支援に関わる人に対しての研修等の機会の創出 暴力被害者の個人情報保護の重要性を認識し、個人情報管理を徹底する	男女共同参画推進係 福祉課 子育て支援課 男女共同参画推進係 福祉課 子育て支援課 健康保険課 住民課 全庁 男女共同参画推進係 男女共同参画推進係 福祉課 子育て支援課 全庁

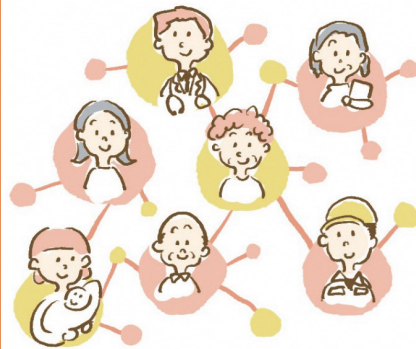
3) 生涯を通じた健康支援

	施策の展開	取組み内容	担当課
①	生涯を通じた健康支援	ライフステージに応じた全ての人の健康支援のため、総合健診、がん複合検診等の各種健診や指導、相談支援、情報提供等の実施 母性の健康管理についての随時相談、母子手帳交付時や乳幼児健診時の相談の実施 働く女性の母性保護のため、母性健康管理措置や母性保護規定について情報の周知啓発 自らの性と生殖について自己決定権を持ち、かつ、その権利を保護する「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖の健康と権利）」について、正しい理解と認知促進のための啓発を実施する 大規模災害や世界的な感染症拡大等の予測できない環境下でも、心身の健康を保つことができるよう、対面に限らない相談の窓口を常時開設する 性別や年齢に関係なく、参加しやすい生涯スポーツの推進を図り、健康づくりを支援する 高齢者の健康の維持・増進に関わる運動、口腔・栄養に関する講座などを開催する	健康保険課 健康保険課 健康保険課 企業振興課 男女共同参画推進係 男女共同参画推進係 健康保険課 健康保険課 生涯学習課 介護保険課 健康保険課

地域一体型見守りネットワーク

誰もが安心して暮らすことができる環境をつくるためには、地域に住む人が協力して、困難な環境にある人を見守り支え合うことが大切です。例えば、介護や子育てに行き詰まっている人がいれば、声をかけて話を聞いてあげたり、DVや児童虐待を見たり聞いたりした場合は、適切な窓口に相談したり、緊急の場合は勇気をもって通報することも必要です。

一人で出来ることはわずかでも、地域の人皆が協力し、地域全体がネットワークとなり、地域の一人ひとりがそのネットワークの一員だと自覚を持てば、そのパワーは大きなものになります。



DVなどに関する常時相談可能な窓口の明確化

今回の調査において、【DVを受けた時の相談】では、「誰（どこ）にも相談しなかった」と答えた人は、4割を超えました。困難な状況を抱え込み、誰にも相談できていない人は、確実に地域の中に存在しています。

まずは、何かあった時や困った状況に陥った時に、相談できる窓口があることを周知することが重要です。町の広報や啓発活動、サイトへの掲載はもちろんですが、「誰かが知っていて、必要な人に教えてあげる」というつながりが生み出されることも大切です。

※P102 に代表的な相談窓口の電話連絡先を掲載



基本目標 3

誰もが輝き活躍することができる地域・社会づくり

(1) 現状と課題

■【家事等の役割分担】について、主として妻の役割になっている割合は、「掃除」約7割、「家計の管理」約6割、「食事の支度」8割半、「食事の片付け・食器洗い」約7割、「洗濯」約7割、「育児」6割など、家事や育児の多くが女性の役割とされています。女性が外で働くことが当たり前の時代になってもなお、「家事は主に女性の仕事」という意識は根強いといえます。価値観や環境が多様化する中で、持続可能な社会を築いていくには、全ての人が自らの望む働き方やライフスタイルに合わせて、「仕事、家庭生活、地域社会」との関りをバランスよくとることができる環境を整備し、そのような意識を社会や職場、家庭でもつくりあげていくことが重要です。

■【女性が職業を持つこと】について、「子どもがいても働き続ける」と「子どもが大きくなったら再び職業をもつ」と考えている人が、全体の8割以上を占め、男女での意識差もほとんどありません。全ての人が望む働き方ができるよう、育児・介護休業制度の整備や活用、再就職支援のための施策が求められています。

■【男女がともに家事、子育て、介護、地域活動に参加するために必要なこと】について、「夫婦や家族間のコミュニケーションが必要」という回答が7割弱あり一番多く、次いで、「労働時間の短縮や休暇制度を普及させ、仕事以外の時間を多くもてるようにすること」が5割弱、「家事などに参加することに男性自身の抵抗感をなくすこと」が4割半強となりました。家庭や地域社会において男女共同参画を推進するためには、啓発に留まらない、家庭や地域で実践できる「仕組み・仕掛け」も重要となります。考えるきっかけづくりから発展した、行動に移すための工夫を行う必要があります。

■【防災・大規模災害時の備えについて男女共同参画の視点から必要なもの】について、「避難所の設備に男女の違いに応じた配慮（トイレ、更衣室、洗濯干し場等）」8割弱、次いで、「避難所の管理責任者は男女両方を配置すること」6割強、「防災計画、復興計画等策定の場に男女がともに参画して施設方針等を決める」約6割となっています。災害時という緊急の事態において、その意思決定をする立場に女性が参画することの重要性は調査でも認知されているといえます。大規模災害が頻発し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という想定外の状況が現実となっている現代において、その制度や環境を整備し、早急に備えておくことが重要です。

(2) 重点課題

重点課題4【男性の子育て参加の促進】

形式的に育児休暇を取得するといったことだけでなく、家族として共に育児を行うための、知識や考え方を培うための施策を展開します。

重点課題5【安心して子育てできる環境を地域や社会全体でつくる】

安心して子育てできる環境づくりは、ひいては暮らしの安全・安心や、働き続けられる環境があることにつながります。持続可能な大津町を育んでいくためにも、地域社会全体でその環境を整えていくことが大切です。どのようなことが求められ、何を共有し、どんな施策を行うのか、地域の声を活かした推進が重要です。

重点課題6【ワーク・ライフ・バランスの実現】

自分らしい生き方を実現するためには、その人が望む働き方を選択でき、ライフスタイルに合わせて「仕事、家庭生活、地域社会」との関わりをバランスよくとっていくことが重要です。多様な働き方が認められ、その人らしい暮らしを構築するための、情報の周知や教育の機会をつくり、ワーク・ライフ・バランス充実のための環境を整えます。

(3) 施策の方向と取組み

1) 家庭、子育てにおける男女共同参画

	施策の展開	取組み内容	担当課
①	家庭でのより良いパートナーシップ構築の促進	「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分担意識に縛られず、家族が協力しあって家事、子育て、介護、地域活動などを行うことの推進や、そのようなことについて家族で話し合うきっかけをつくる啓発を実施する ⇒小中学生が作成した男女共同参画に関する作品を活用した啓発などを実施	男女共同参画推進係

	施策の展開	取組み内容	担当課
②	男性に向けた啓発、支援	男性が家庭の中で家事や育児、介護等を家族と分担して行うことについて啓発する	男女共同参画推進係 健康保険課
		男性を対象にした家事、育児、介護等に関する講座を開催し、具体的なスキルを身に付ける機会をつくる	生涯学習課 子育て支援課 男女共同参画推進係
		男性の育児休暇の取得推進を啓発する。本人だけでなく取得しやすい環境づくりのために事業所等への情報提供なども行う	男女共同参画推進係
		育児や介護を理由とした時間単位の休暇取得推進を啓発する	男女共同参画推進係

	施策の展開	取組み内容	担当課
③	さまざまな環境にある方や、家庭への支援の充実	ひとり親家庭や高齢者、障がい者、外国籍をもつ人などが、自立し安定した生活を支援するための相談体制や各種サービスの充実を図る	福祉課

	施策の展開	取組み内容	担当課
④	安心して子どもを産み育てることができる環境づくり	「みんなで子育てのまち大津」を合言葉に、家庭でも家族みんなで子育て、地域でも地域全体で子育てをすることを啓発し、子育ての負担を女性だけに担わせない考え方の推進を図る	男女共同参画推進係 子育て支援課 健康保険課
		子ども・親世代と祖父母世代が、協力しあって子育てを行うための意識やスキルを共有するための情報発信を実施する	男女共同参画推進係 子育て支援課 健康保険課

2) 地域社会における男女共同参画

	施策の展開	取組み内容	担当課
①	政策・方針決定の場合への女性の参画	自治会や地域づくりに関わる組織の指導的立場への女性登用の促進のため、「男性になるもの」という意識の変革を促すための啓発チラシを地域に配布する	男女共同参画推進係 総務課
		審議会や地域の役職等への女性登用率向上のため、継続的な調査を行い、それに伴った働きかけを実施する	男女共同参画推進係 総務課 全庁
		まちづくりや環境分野など「持続可能な大津町をつくる」分野において、女性やさまざまなマイノリティの人の視点が反映される体制を構築する	男女共同参画推進係 総合政策課

	施策の展開	取組み内容	担当課
②	さまざまな地域活動へのすべての人の参画促進	生涯学習情報誌などにより、全町民に向けて地域での活動や講座などの情報を提供する	生涯学習課
		退職後の男性を対象にした「地域デビュー」に関する講座を開催し、これまで地域活動に関わってこなかった層の参画を促す	生涯学習課
		プレママや子育て中の人向けの講座について、男性も参加可能な講座の実施やその啓発を行い、子育て世代の男性の地域参画のきっかけを創出する	子育て支援課 健康保険課
		「人権を考えるみんなのつどい」や「菜の花コンサート」などを継続して開催し、男女共同参画に関わる団体の取組みを、地域に発表	男女共同参画推進係 生涯学習課 総合政策課

	施策の展開	取組み内容	担当課
③	男女の視点を取り入れた防災体制づくり	災害時の避難所の設備などに男女の違いに応じた配慮や、災害弱者といわれる人たちに対応した配慮を行う	防災交通課 福祉課
		防災計画、復興計画などの策定の場に男女が共に参画して施策方針を決定する	防災交通課
		避難所の管理組織には男女両方を配置する	防災交通課
		地域の自主防災組織や消防団などの活動への女性の参画促進のための情報提供を行う	防災交通課

3) 職場における男女共同参画

女性の活躍推進計画

	施策の展開	取組み内容	担当課
①	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援	事業所と合同で、ワーク・ライフ・バランスに関する研修会を積極的に開催する	企業振興課 商業観光課
		家庭生活の充実のための「ノー残業デイ」の推進を図るため、事業所への啓発を行う	企業振興課 商業観光課
		「男女共同参画推進事業者表彰」（県主催）を町内事業者に広く呼びかけ、その受賞事業所の事例を広く広報し、男女共同参画に取組む事業所の拡大に努める	男女共同参画推進係 企業振興課 商業観光課
		中学生を対象にした男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を行い、自らが望む働き方や生き方を選択できる力を育む	男女共同参画推進係 学校教育課

	施策の展開	取組み内容	担当課
②	男女の均等な機会と、公平な待遇の確保	事業所に対し、男女雇用機会均等法や労働基準法、育児・介護休業制度などの法制度の順守・活用に関する情報提供を行う	企業振興課 農政課 商業観光課 男女共同参画推進係
		事業所に対し、積極的に女性を登用することについて啓発し、ポジティブ・アクションの導入を奨励する	企業振興課 農政課 商業観光課 男女共同参画推進係
		家族経営の農業が共に働く家族にとってより良いものになるよう、賃金や家事を含めた役割を取り決める家族経営協定の提携を啓発し、その締結に向けた支援を行う	農政課

	施策の展開	取組み内容	担当課
③	女性のチャレンジ支援、リーダーの育成	女性の起業や新たな地域活動の実施等のチャレンジを支援するための、情報提供や相談、研修などを行う	商業観光課 男女共同参画推進係
		女性の再就職などを支援するため、関係機関と連携し、資格取得や求人情報などの情報提供を行う	商業観光課 男女共同参画推進係
		働く女性に対し、さらなるスキルアップやモチベーションアップ、マネジメントなどの研修会の実施と情報提供を行う	男女共同参画推進係 生涯学習課 総務課
		県の人材育成の取組みについて積極的に紹介し、参加を支援する	男女共同参画推進係 生涯学習課 総務課

	施策の展開	取組み内容	担当課
④	多様な働き方の普及、支援	マタニティ・ハラスメント防止のため、出産・育児休業制度などについての啓発を行う	男女共同参画推進係 企業振興課 商業観光課
		多様な働き方を認める事業所を増やすため、テレワークや時短勤務、フレックスタイム、ワークシェアリングなどのさまざまな働き方について、その導入に必要なスキルや支援についての情報を提供する	男女共同参画推進係 企業振興課 商業観光課
		UIJ ターンを促進するため、町外に向けて、求人情報などを分かりやすく発信する	企業振興課 商業観光課

みんなで子育てのまち大津

核家族化が進み、親世代だけでの子育てを行うことも少なくない昨今ですが、困った時に周囲の家族や友達、ひいては地域の人に頼ることができる環境があるのは心強いものです。多様化する現代社会の中では、子育てについての考え方も多種多様です。自分の価値観を押し付けるのではなく、お互いに歩み寄り、分かち合い、ちょっとした気配りや心配りから、子育て世代をサポートする気持ちをもった人が増えること、それが「みんなで子育てのまち大津」につながる大きな一歩です。



男女共同参画とSDGs

エス・ディー・ジーズ サステイナブル ディベロップメント ゴールズ
 大津町で男女共同参画を進めていく上で、S D G s (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)の取組みはとても重要です。SDGsとは、世界で広がる貧困・格差・地球環境の危機を克服し、持続可能な社会・経済・環境を目指す、世界共通の目標です。その17の目標のひとつに、「ジェンダー平等を実現しよう」という項目があります。また、SDGsの前文には、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性のエンパワーメントを達成することを目指す」という文言があり、全体の目的としても男女共同参画がうたわれています。

社会全体の問題として、少子高齢化、人口減少が進む中、持続可能な町となることは、急務であり、非常に大きな課題です。

持続可能な大津町となるには、ジェンダー平等が実現され、誰もが安心して暮らすことができ、「ここに住みたい」「ここに移住したい」と選ばれる町になる必要があります。そんな持続可能なまちづくりには、女性やマイノリティ（少数者）の意見も大切にしていかなければなりません。すべての人に優しく、安心して暮らすことができるまちづくりのために、住民の皆さんが意見を出して、自ら考え、行動していくことが重要です。



男女共同参画の視点を取り入れた防災体制づくり

2016年の熊本地震においては、大津町も大きな被害を受けました。その経験をこれからの町の防災体制づくりに活かすには、男女ともにさまざまな人の視点を取り入れることが重要です。

災害時には、配慮が必要な人が特に影響を受けやすく、災害弱者となることもあります。高齢者、乳幼児、妊産婦、障がいのある方、外国人など、その人によって配慮が必要な内容は異なります。事前に考え、備えることが重要です。

また、自主防災組織などにおいても、男女が共に参画することが大切です。性別にとらわれず、能力に応じて適切な役割を担うことが、災害に強い地域づくりには欠かせません。



基本目標4

男女共同参画推進体制

(1) 現状と課題

■大津町では、政策や方針決定の場への女性の参画促進に努めており、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は令和3年度の数値で17.9%と、平成30年度10.8%、平成28年度6.1%と比較すると、増加の傾向にあります。一方で、女性の町議会議員は16人中1人で、未だ女性の声が町政に届きにくい状況にあります。

女性が政策や方針決定の場へ参画する機会を阻害している要因の一つとして、性別によって役割分担をさせる意識があげられます。今回の調査において、【男性は仕事、女性は家庭という性別の役割分担についてどう思うか】については、「同感しない」「どちらかと言えば同感しない」が合わせて76.6%と、前回調査を1割以上、上回っており、町民の意識が高まっていることが分かりました。このような意識変革を、町づくりの場にも反映し、つなげていくため、女性が積極的に参画・登用できる環境整備やその仕組みづくりが重要です。

■町民意識調査において、【男女共同参画社会のために町に望むこと】については、「子育て支援サービスの充実」「障がいのある人やひとり親家庭などへの支援の充実」が、4割半以上と多く、次いで「高齢者が安心して暮らせる施策の充実」4割半弱となりました。安心して子育てができる環境をつくり、障がいのある人やひとり親家庭、高齢者等、社会的弱者となりやすい人を町全体で応援していこうという、町民の意識がここにも反映されています。このような機運を大切に、さらなる教育・啓発活動を活発化させることが重要です。また、さまざまな事業や計画において、男女共同参画の考え方をベースに置くことも推進体制づくりに大きく影響します。

(2) 施策の方向と取組み

1) 庁内推進体制の強化

	施策の展開	取組み内容	担当課
①	庁内推進体制の強化	審議会等の委員会について、「女性委員ゼロ会議」をなくす	男女共同参画推進係 全庁
		女性登用率の割合30%を目指し、女性枠導入も視野に入れて取組む	男女共同参画推進係 全庁
		庁内における男女共同参画の推進と、施策の進捗状況把握のため、関係課の代表者で組織する男女共同参画担当者部会を開き、課題解決に取組む	男女共同参画推進係 全庁

		町職員を対象とした男女共同参画に関する研修を実施し、意識改革に努める	男女共同参画推進係 全庁
		女性職員の能力開発や職域の拡大、モチベーションアップを行い、有能な人材については、積極的に管理職へ登用する	総務課

	施策の展開	取組み内容	担当課
②	全庁的に常に配慮すべき事項	各分野における施策の推進においては、男女共同参画の視点を大切にする	全庁
		町から配布される刊行物や書面において、人権や男女共同参画の視点到ち配慮した、表現や書式での作成を行う	全庁

2) 男女共同参画を推進するリーダー育成

	施策の展開	取組み内容	担当課
①	男女共同参画を推進するリーダー育成	地域における女性リーダーの育成のため、地域のやる気のある人材について情報収集を行い、人材バンクへの登録を促す	生涯学習課 男女共同参画推進係
		人材バンクの登録者に対して、研修を行い、審議会等への登用につなげる	生涯学習課 男女共同参画推進係

3) 各種団体などとの協働推進

	施策の展開	取組み内容	担当課
①	各種団体などとの協働推進	町民や関係団体によって構成される、男女共同参画審議会において、町民、事業所、行政が連携を図りながら男女共同参画を推進する	男女共同参画推進係

		国や県、他市町村とも連携し、有用な情報等を積極的に収集しながら、男女共同参画社会の実現に向けて取り組む	生涯学習課 男女共同参画推進係
--	--	---	--------------------

4) 多様化する社会への理解促進

	施策の展開	取組み内容	担当課
①	国際交流及び、国際社会への理解促進	多様化、国際化する社会で、相互理解を深めるための交流会や研修会を実施する	男女共同参画推進係 生涯学習課
		町内在住の外国籍の方に対し、多様性を認め、男女共同参画の視点に立って支援を行う	総合政策課 全庁

資料編

【資料編】

1	大津町男女共同参画審議会規則	46
2	大津町男女共同参画審議会委員名簿	48
3	大津町男女共同参画推進条例	49
4	大津町男女共同参画都市宣言	52
5	大津町男女共同参画に関する町民意識調査報告書より	53
6	用語解説	97
7	配偶者暴力防止対策ネットワークの図及び DVに関する緊急連絡先	102

1. 大津町男女共同参画審議会規則

平成 27 年 3 月 30 日

規則第 8 号

改正 平成 28 年 3 月 24 日規則第 2 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、大津町男女共同参画推進条例第 15 条の規定に基づき、大津町男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第 2 条 審議会は、次に掲げる事項について調査審議して町長に答申し、必要に応じて町長に意見を述べるものとする。

- (1) 男女共同参画推進計画の策定に関すること。
- (2) 男女共同参画推進に関する調査研究に関すること。
- (3) 前各号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成に関する重要事項に関すること。

(組織等)

第 3 条 審議会は、町長が委嘱する 15 人以内の委員で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 町議会議員
- (2) 男女共同参画に関し識見を有する者
- (3) 各種団体の推薦する者
- (4) 公募による者
- (5) その他町長が適当と認める者

3 委員の任期は 2 年とする。ただし、欠員が生じた場合の補欠の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

(会長等)

第 4 条 審議会に会長、副会長を置き、委員の互選により選出する。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 審議会の会議は、会長が召集し、その議長となる。

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 議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数の場合は、議長の決するところによる。

(部会)

第 6 条 審議会は、必要に応じて部会を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員をもつて構成し、必要に応じて会長が招集する。

(庶務)

第 7 条 審議会の庶務は、総務部人権推進課において処理する。

(委任)

第 8 条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定めるものとする。

附 則

1 この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年 3 月 24 日規則第 2 号）

この規則は、公布の日から施行する。

2. 大津町男女共同参画審議会委員名簿

任期：令和3年4月1日～令和5年3月31日

	氏 名	性別	所 属
1	コヤマ ケイコ 小山 佳子	女	公募
2	スミモト タカアキ 住本 孝昭	男	公募
3	デグチ 出口 こずえ	女	公募
4	ノヤマ 野山 ひろみ	女	公募
5	ミヤザキ ユキミ 宮崎 幸美	女	公募
6	ウチムラ ユウジ 内村 勇治	男	公募
7	サトウ シンジ 佐藤 真二	男	大津町議会 議員
8	イエイリ タツミ 家入 立身	男	大津町区長会 会長
9	マツキ ユウイチロウ 松木 雄一郎	男	社会福祉協議会 事務局長
10	ホンダ ミエコ 本田 美恵子	女	企業連絡協議会 理事
11	ヨシタケ チヅル 吉武 千鶴	女	大津町商工会 理事
12	ゴトウ タツトヨ 後藤 辰豊	男	民生・児童委員
13	ヨシタケ シ キ コ 芳武 志希子	女	民生・児童委員
14	ヒグチ シュウイチロウ 樋口 秀一郎	男	NPO法人クラブおおづ 理事
15	コニシ エツコ 小西 悦子	女	大津町女性の会四つ葉のクローバー

3. 大津町男女共同参画推進条例

平成27年3月20日

条例第1号

改正 平成28年3月22日条例第8号

(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、町、町民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、町の施策の基本的事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、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、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、個人として尊重されるとともに、性別にとらわれることなく、個性と能力を十分に発揮できる機会が確保されることにより、社会のあらゆる分野において対等に活動し、かつ、責任を分かち合うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定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) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により、当該言動を受けた個人の生活環境を害すること、又は性的な言動を受けた個人の対応により、当該個人に不利益を与えることをいう。
- (4) 事業者等 町内において営利目的、公益目的に関わらず事業を行う個人、法人その他団体をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画社会を形成するため、次に掲げる事項を基本理念として定める。

- (1) すべての人が、個人として尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、その個人の個性と能力を発揮する機会が確保されること。
- (2) 社会における制度または慣行による固定的な性別役割分担意識を反映して、男女があらゆる社会における活動を制限されることなく、自らの意思において多様な生き方を選択することができるよう配慮されること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、町、地域及び事業者等における政策又は方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、子育て、介護その他の家庭生活について、家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ家庭生活以外の活動を行うことができるようにすること。
- (5) 男女が対等な関係の下に、互いの性について理解を深め、妊娠、出産その他の性と生殖に関して互いの意思が尊重され、かつ、生涯にわたり心身ともに健康な生活を営むことができるよう配慮されること。
- (6) 男女共同参画社会の形成の促進が、国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的協調の下に行われること。

(町の責務)

第4条 町は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）のっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む）を策定し、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 町は、男女共同参画を推進するに当たっては、国及び県の施策等と連携を図りながら、町民、事業者等及び他の地方公共団体と相互に連携及び協力が行われるよう努めなければならない。

(町民の責務)

第5条 町民は、基本理念に対する理解を深め、社会のあらゆる分野において、積極的に男女共同参画の推進に取り組むとともに、町が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者等の責務)

第6条 事業者等は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念に対する理解を深め、積極的に男女共同参画の推進に取り組むとともに、町が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(性別による人権侵害の禁止)

第7条 何人も、家庭、職場、学校、地域その他のあらゆる分野において性別による差別的な取扱いをしてはならない。

2 何人も、家庭、職場、学校、地域その他のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、男女間における身体的、精神的、性的及び経済的な苦痛を与える暴力的な行為を行ってはならない。

(計画の策定等)

第8条 町は、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画推進計画」という。）を策定するものとする。

2 町は、男女共同参画推進計画の策定に当たっては、広く町民及び事業者等の意見が反映されるよう努めるものとする。

3 町は、男女共同参画推進計画を策定したときは、遅滞なくこれを公表するものとする。

(推進拠点)

第9条 町は、男女共同参画の推進に関する施策を実施する町民及び事業者等の活動を支援するための推進拠点の整備等必要な措置に努めるものとする。

(普及広報活動及び教育)

第10条 町は、男女共同参画の推進について町民及び事業者等の理解を深めるために必要な普及広報活動に努めるものとする。

2 町は、学校教育、家庭教育及び社会教育その他あらゆる教育を通じて基本理念に関する町民の理解を深めるよう、男女共同参画に関する教育及び学習の充実のため必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(情報収集及び調査研究)

第11条 町は、男女共同参画の推進のため、必要な情報の収集及び調査研究に努めるものとする。

(活動支援)

第12条 町は、町民及び事業者等が行う男女共同参画の推進に関する活動について、情報の提供その他必要な支援を講ずるよう努めるものとする。

(相談の対応等)

第13条 町は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する内容の相談の申出が町民又は事業者等からあつた場合は、関係機関等と連携し適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

(公衆に表示する情報における表現への配慮)

第14条 何人も、公衆に表示する情報において、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及び過度の性的表現を行わないよう配慮しなければならない。

(審議会の設置)

第15条 町は、町民の視点による男女共同参画のまちづくりを推進するため、大津町男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

2 審議会の組織及び運営に関する事項は、規則で定める。

(委任)

第16条 この条例の施行について必要な事項は、町長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成27年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の日までに既に策定された基本的な計画は、第8条の規定に基づき、策定されたものとみなす。

附 則（平成28年3月22日条例第8号）

この条例は、公布の日から施行する。

4. 大津町男女共同参画都市宣言

大津町男女共同参画都市宣言

大津町は、古より宿場町として栄えた大津街道にあり、今では JR 豊肥本線、阿蘇くまもと空港を擁し、県内随一の工業地域として発展を続けています。また、四方を流れる白川は肥後平野を潤し、農業へのチャレンジを支えています。東に、雄大な阿蘇山を望み、北の、歴史ある矢護山は、町民の勇気と誇りの源です。私達は、次世代の子ども達に、このゆたかな自然に育まれた文化や伝統を継承し人を愛する心を伝えていく使命があります。

お互いを認め合い 支え合って、心ゆたかで 活気にあふれ、夢が叶うまちをめざして大津町は、ここに『男女共同参画都市』を宣言します。

- 一、 わたしたちは 一人ひとりが自立し 自分らしく 生きいきと暮らすことができるまちをつくります
- 一、 わたしたちは 一人ひとりが個性と能力を発揮し あらゆる分野で男女が対等なパートナーとして 参画できるまちをつくります
- 一、 わたしたちは 平等教育をすすめ すべての人々の 人権を確立するまちをつくります
- 一、 わたしたちは 家庭で 地域で 学校で 職場で 男女がともに助け合いの心を持ち お互いを尊重しあい 喜びも責任も分かち合うまちをつくります
- 一、 わたしたちは 世界の共通認識である「平和・平等・環境」に協調するまちをつくります

2011年2月6日
大津町

5. 大津町男女共同参画に関する町民意識調査報告書より

(1) 満 20 歳以上の町民を対象とした調査結果の概要

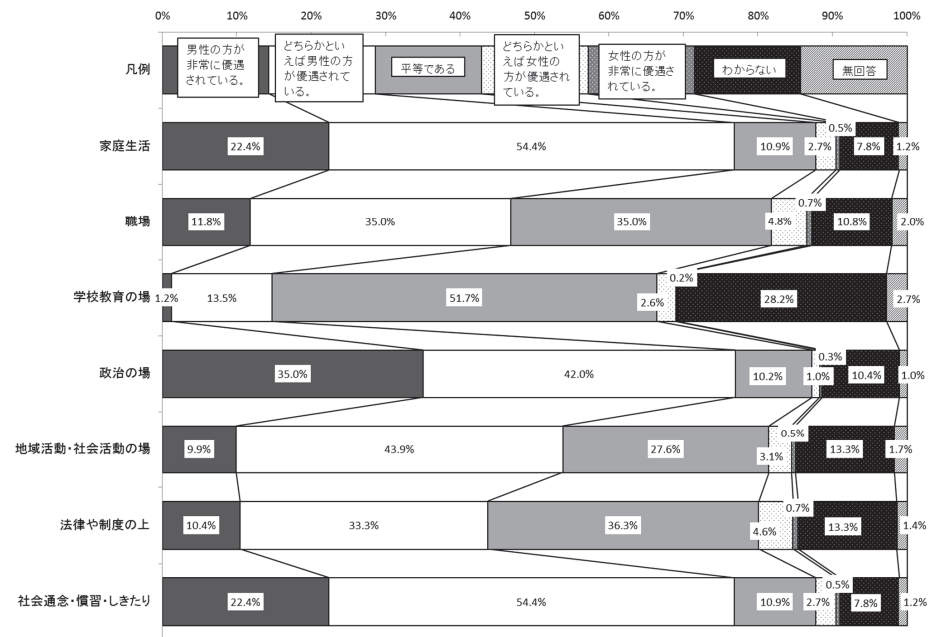
満 20 歳以上の町民対象調査の結果

男女平等に関する考え方について

男女の地位の平等感(図1)は、「平等である」と答えた人が、「学校教育の場」だけは51.7%と半数が平等感を持っていることがわかりました。次いで、「法律や制度の上」(36.3%)と「職場」(35.0%)の2項目においては、「平等である」の回答数と「男性が優遇されている」の回答数に大きな差はみられません。

しかし、それ以外の項目ではすべて「男性が優遇されている」の回答数が多く、特に「家庭生活」「政治の場」「社会通念や慣習・しきたり」の3項目においては、「男性が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」と回答した人の合計が80%近くにのぼります。また、すべての項目において、「女性の方が優遇されている」の回答数は10%未満にとどまっています。

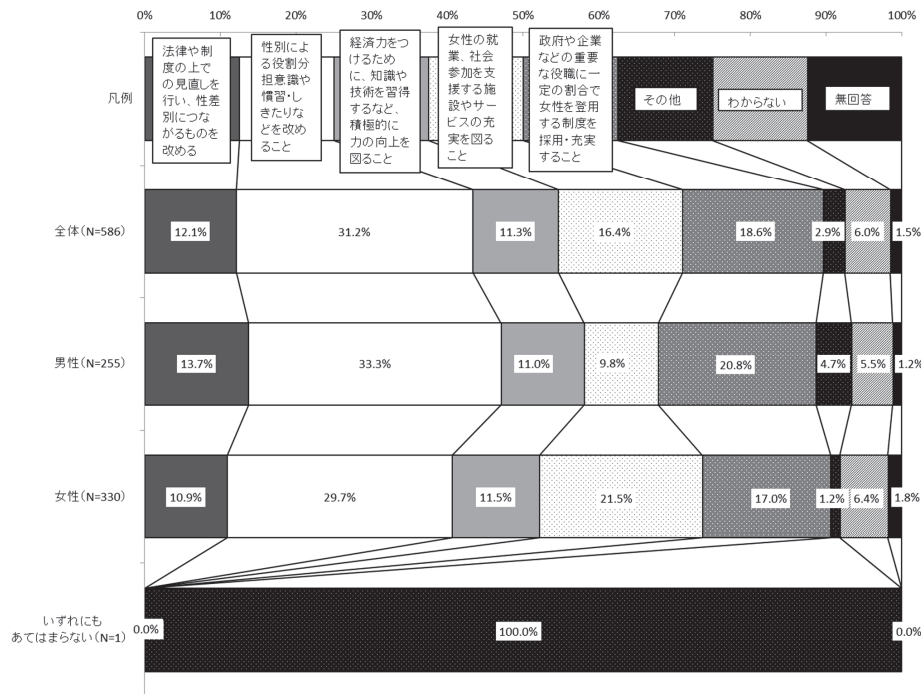
図1 男女の地位の平等感



男女平等に重要なことについて

男女平等に重要なこと（図2）は、「性別による役割分担意識などを改めること」が31.2%と、最も高くなっています。男女別にみると、「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実」において、男性の回答数が9.8%であることにに対し、女性は21.5%と男女差が大きく、女性側に、就業や社会参加を促す施設やサービスが不足しているという意識が強いことがわかります。

図2 男女平等に重要なこと

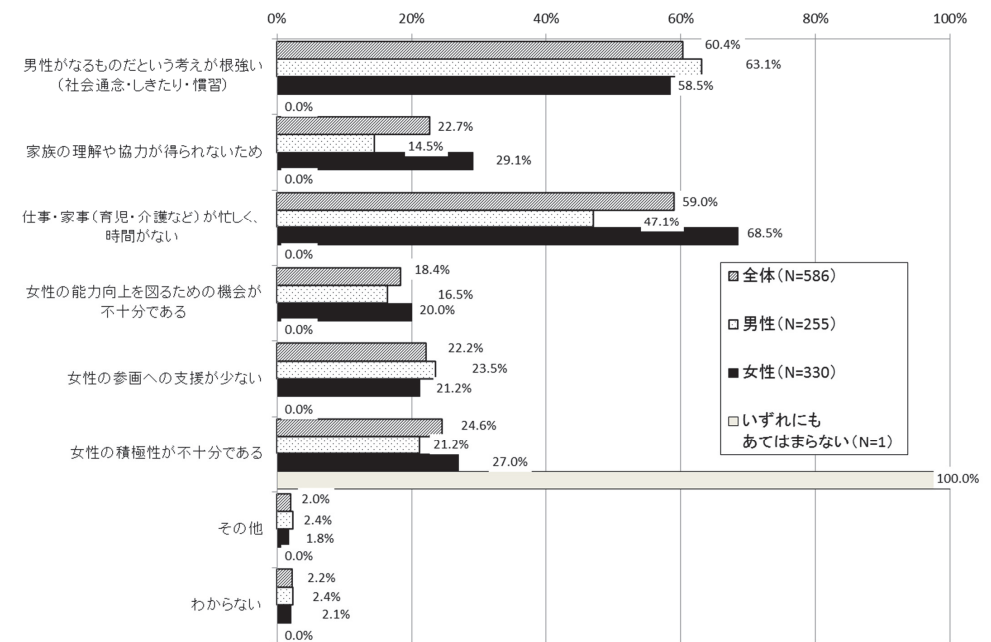


女性の社会参画について

管理職や町の審議会委員、地域の団体の代表（区長）など政策・方針決定の場に女性が少ない原因（複数回答、図3）については、「男性になるものだという考えが根強い」（60.4%）や「仕事・家事が忙しい」（59.0%）などで高くなっています。

男女差をみると、「仕事・家事が忙しい」ことを原因と答えた女性が68.5%に対し、男性は47.1%と回答数の差が最も大きく、仕事・家事を両立する女性の忙しさと、女性が管理職や地域の団体代表等の役職に就きづらい状況を関係づける意識が男性側に低いことがうかがえます。

図3 女性の社会参画について

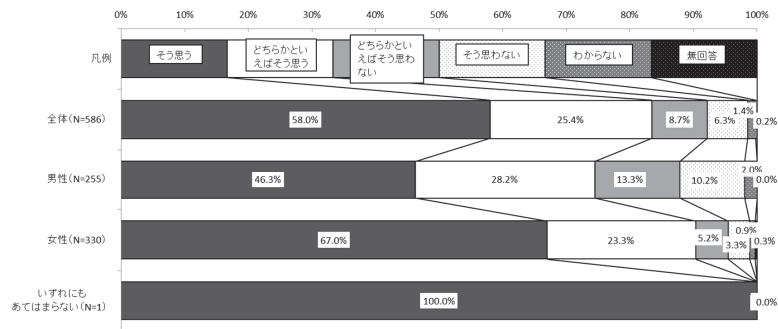


結婚と家庭生活について

ア) 結婚について

「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」(図4)については、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計が83.4%を占めました。男女別では、女性のほうが男性よりも「そう思う」と回答した人が多くなっています。

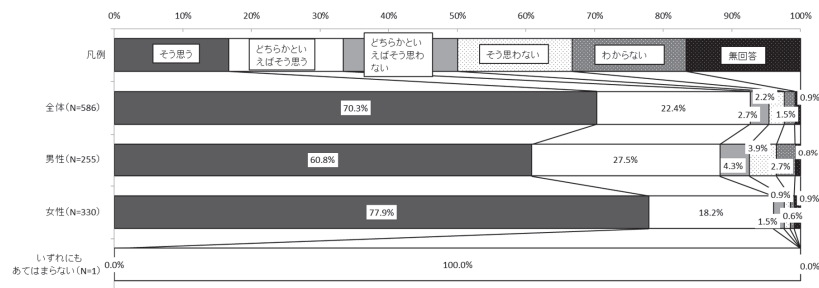
図4 結婚について



イ) 子どもの有無や数について

「子どもを持つことやその数は、周囲の考えより夫婦の考えを優先するべき」(図5)については、「そう思う」が70.3%を占めました。男女別では、女性のほうが男性よりも「そう思う」と回答した人が多くなっています。

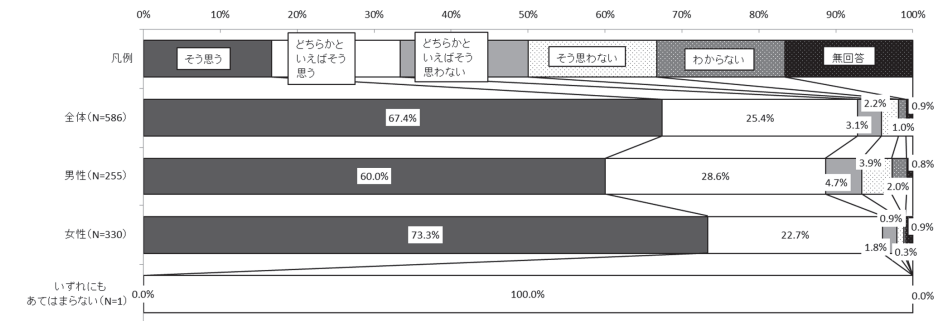
図5 子ども有無・数について



ウ) 離婚について

「結婚しても事情があれば離婚するのもやむを得ない」(図6)については、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計が92.8%を占めました。男女別では、女性のほうが男性よりも「そう思う」と回答した人が多くなっています。

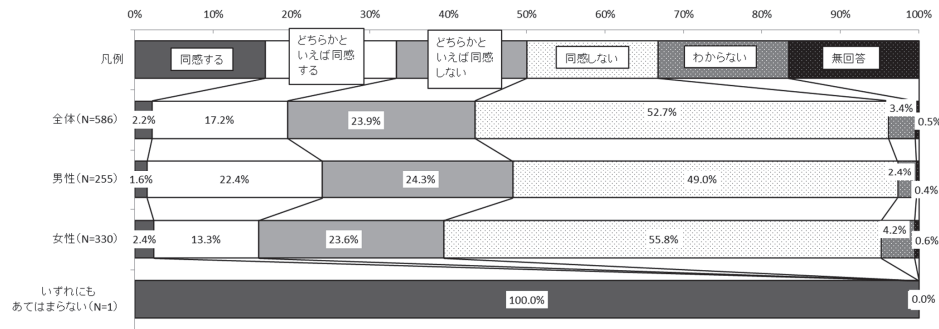
図6 離婚について



男は仕事、女は家庭という考え方について

「男は仕事、女は家庭という性別による役割分担」(図7)については、「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」の合計が76.6%を占めました。男女別では、女性のほうが男性よりも「同感しない」と回答した人が多くなっています。

図7 男は仕事、女は家庭という考え方について

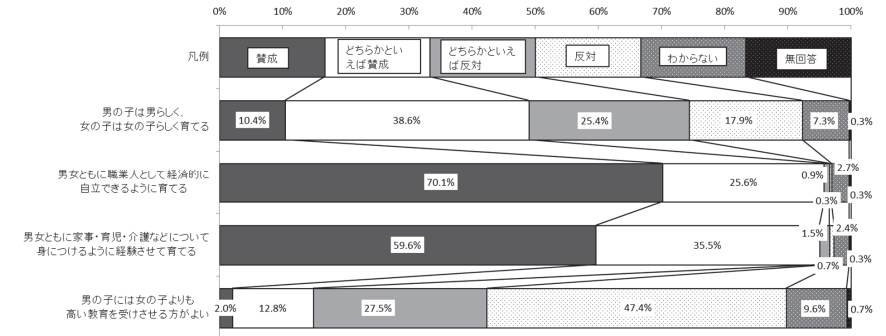


子どもの教育について

「子どもの教育」(図8)について、「賛成」する項目は、「男女ともに職業人として経済的に自立できるように育てる」(70.1%)や「男女ともに家事・育児・介護などについて身につけるように経験させて育てる」(59.6%)などで高くなっています。

しかしながら、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」の回答数は、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせると49.0%となり、「男らしさ、女らしさ」に対する意識が根強いことがわかります。また、「男の子には女の子よりも高い教育を受けさせた方がよい」も、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせると14.8%の回答数があり、わずかながらでも性差と教育を結び付ける意識があることがわかりました。

図8 子どもの教育について

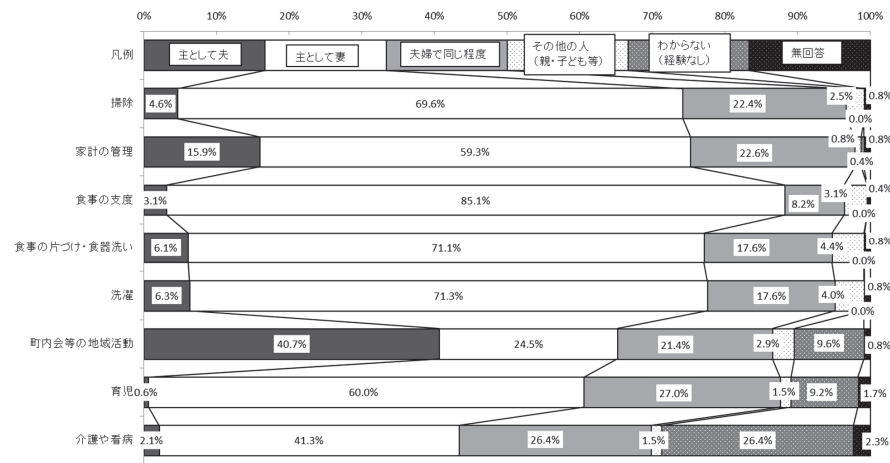


家事等の役割分担について

「家事等の役割分担」(図9)について、「主として妻」の回答数は、「町内会等の地域活動」以外のすべての項目において、「主として夫」を大きく上回っています。特に、「食事の支度」(85.1%)や「洗濯」(71.3%)、「食事の片付け、食器洗い」(71.1%)、「掃除」(69.6%)、「育児」(60.0%)、「家計の管理」(59.3%)などで高くなっています。

さらに、「主として妻」の回答数に、「夫婦で同程度」の回答数を加えると、「町内会等の地域活動」(45.9%)および「介護や看病」(67.7%)以外はすべての項目が90%前後となり、家事や育児に関して、女性(妻)の負担が圧倒的に大きいことがわかります。

図9 家事等の役割分担について

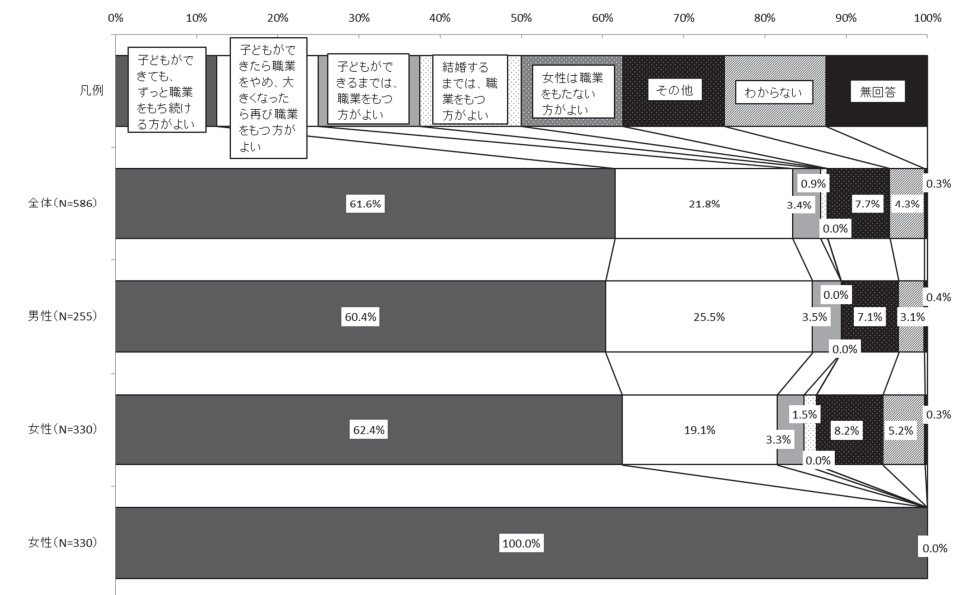


女性が職業をもつことについて

「女性が職業をもつことについて」(図10)は、「子どもができて、ずっと職業をもち続ける方がよい」が61.6%と、最も多い回答数となりました。「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(21.8%)と合わせると8割を超え、女性が職業を続けることに肯定的であることがわかります。男女別でも、大きな意識の差はみられません。

ただし、中学生に対する同じ質問における回答では、「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」を、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が上回り、大人の回答と逆転しています(P77 参照)。このことから、大人の女性が、出産・育児でいったん仕事を辞めるといったキャリア中断を経験、もしくは想定する状況に置かれると、「いったん辞める」ことに対し否定的な意見を持つようになる可能性がうかがえます。

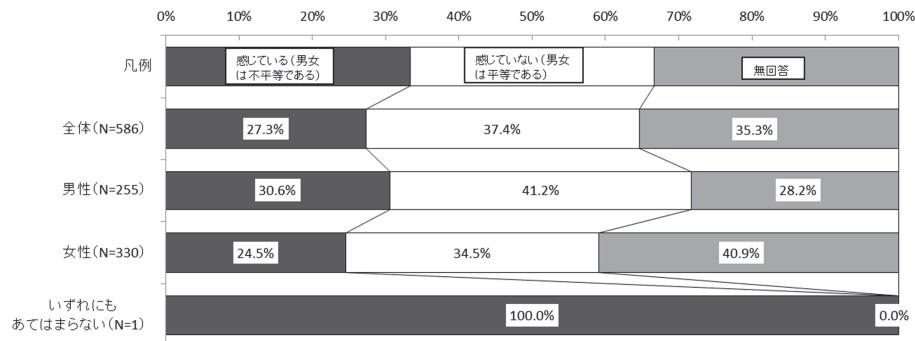
図10 女性が職業をもつことについて



職場での男女の不平等について

職業をもっている人に聞いた「職場での男女の不平等について」(図11)は、「感じていない」(＝男女は平等である)が37.4%で、「感じている」(＝男女は不平等である)の27.3%を上回りました。男女別では、男女が平等と感じる男性41.2%に対し、女性は34.5%と下回り、わずかながら、女性のほうが「不平等感」を感じる機会が多いことがうかがえます。

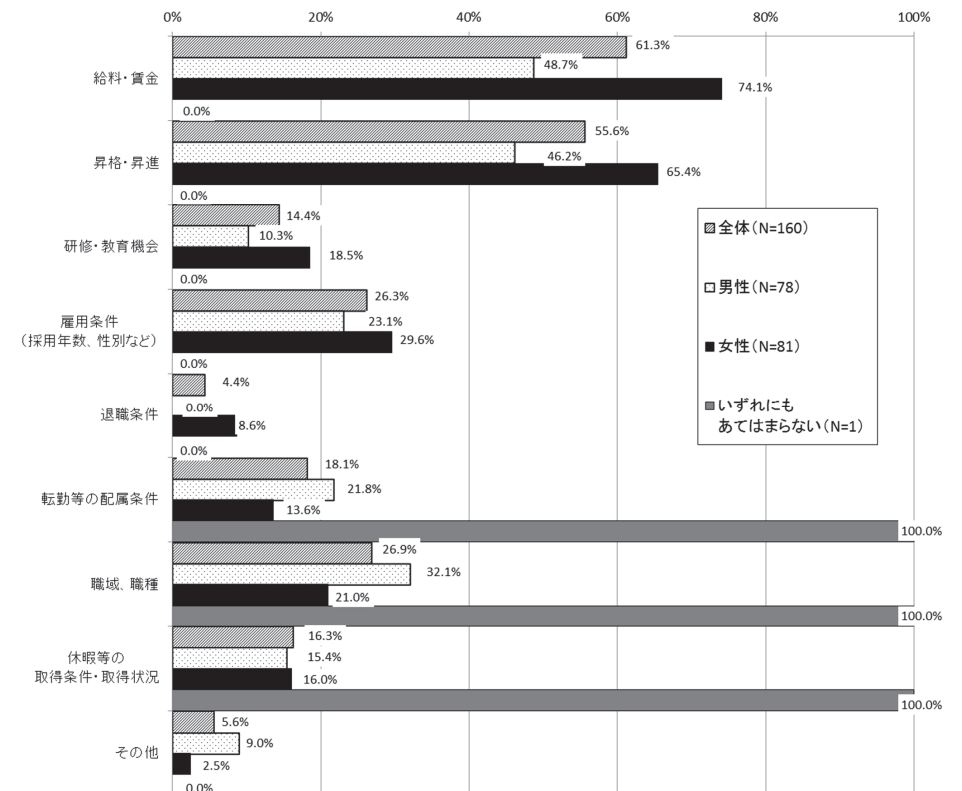
図11 職場での男女の不平等について



職場で感じる男女の不平等について

職場での男女の不平等を「感じている」(男女は不平等である)人に聞いた「どのようなことに対して不平等を感じますか」(複数回答、図12)は、「給料・賃金」(61.3%)や「昇格・昇進」(55.6%)が高く、女性だけで見ると、どちらも6割以上に達しています。

図12 職場で感じる男女の不平等について

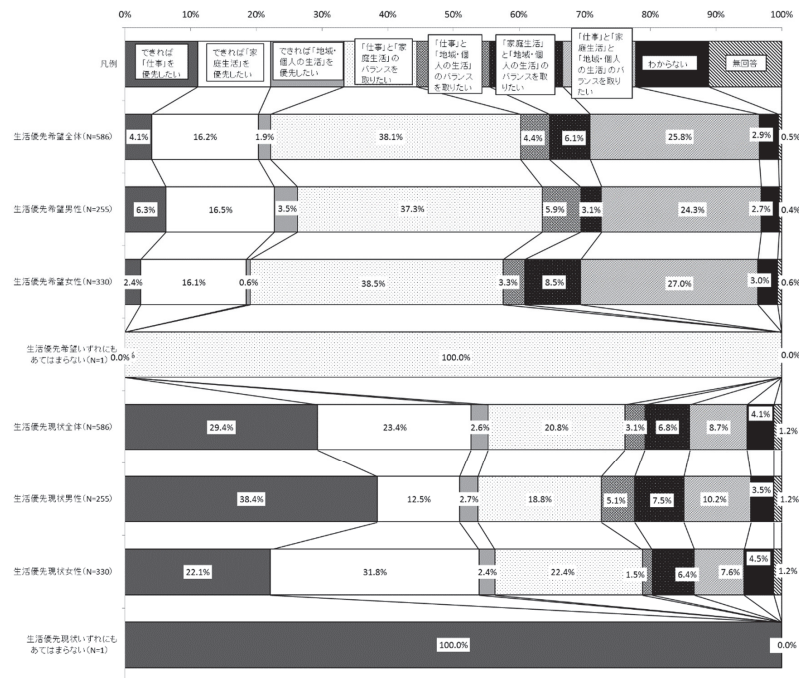


仕事と家庭・地域生活の両立について

「生活を送る上で最も希望に近いもの」(生活優先希望、複数回答、図13)と「現実(現状)に近いもの」(生活優先現状、複数回答、図13)での「生活優先希望」では、「仕事と家庭生活のバランス」(38.1%)と「仕事と家庭生活と地域・個人の生活のバランス」(25.8%)が高くなりました。男女別にみても、どちらも「仕事優先」の人は1割未満で少ないことがわかります。

それに対し、「生活優先現状」では最も多い回答が「仕事優先」(29.4%)と3割に近く、「生活優先希望」と相違していることがわかります。次に多い回答が「家庭生活優先」(23.4%)ではあるものの、「仕事と家庭生活のバランス」(20.8%)と同程度であり、現実には、「仕事優先」の生活傾向が強いことがわかります。男女別では、男性は「仕事優先」が4割近くあるのに対して、女性は2割程度。逆に、女性の「家庭生活優先」が約3割であるのに対して、男性は1割強にとどまり、男女の意識差がみられます。

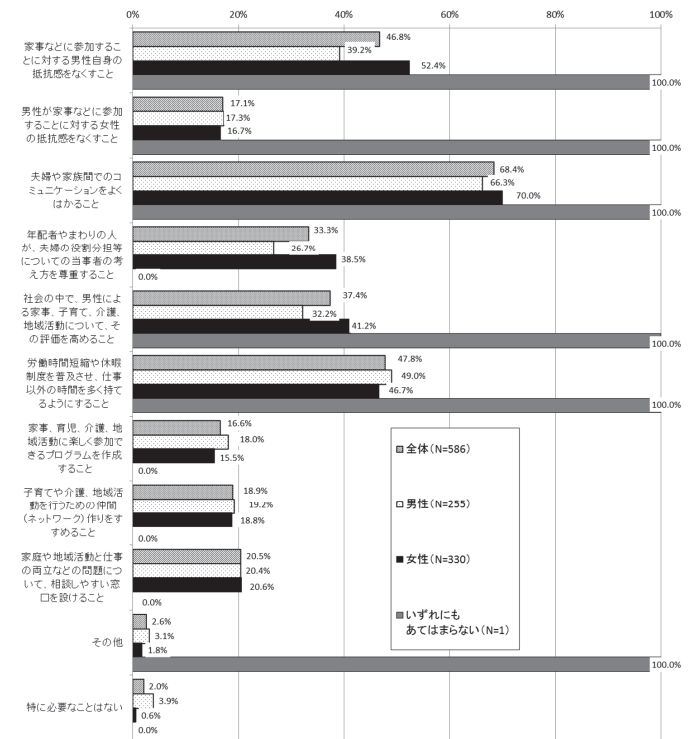
図13 生活を送る上で最も希望に近いものと現実に近いものについて



男性が家事、子育て、介護、地域活動へ参加するのに必要なこと

「男性が女性とともに家事、子育て、介護地域活動へ参加するのに必要なこと」(複数回答、図14)については、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」(68.4%)や「労働時間短縮や休暇制度を普及させ、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」(47.8%)、「家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」(46.8%)、「社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動について、その評価を高めること」(37.4%)などが高くなりました。男女別にみると、女性は「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」や「家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」、「社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動について、その評価を高めること」などの比率が男性と比べて高くなりました。

図14 男性が家事、子育て、介護、地域活動へ参加するのに必要なことについて

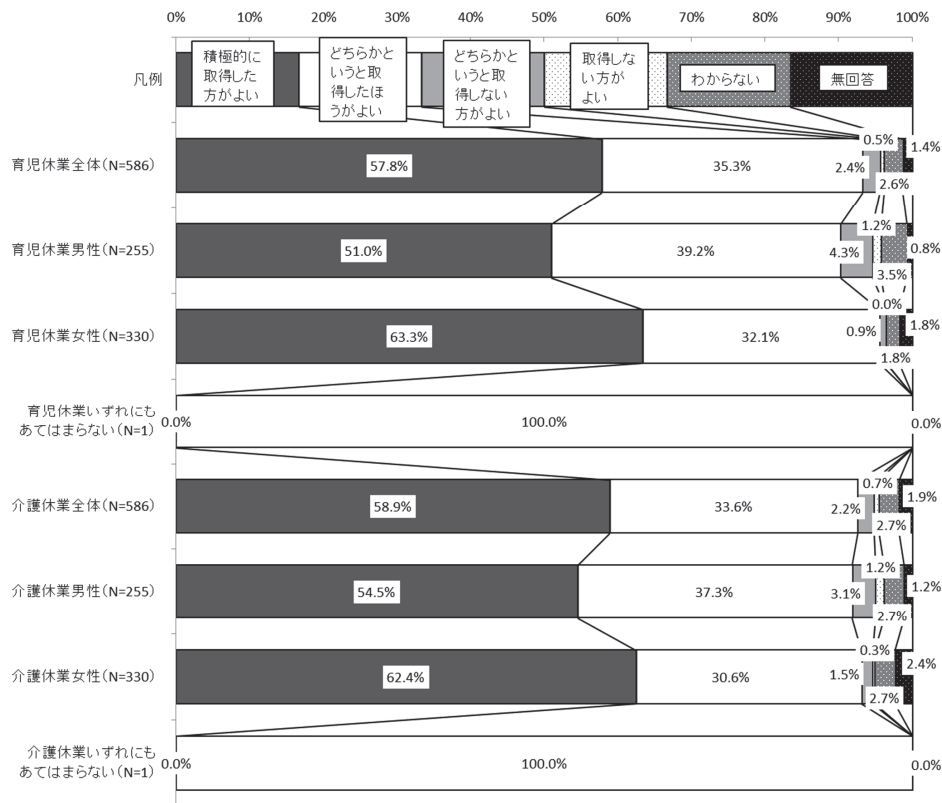


育児休業・介護休業について

ア)「子育てや介護を積極的に行うため、育児休業・介護休業を取得することについてどう思うか」(図15)では、育児休業を「積極的に取得した方がよい」と「どちらかという取得したほうがよい」の合計が93.1%となりました。

介護休業については、「積極的に取得した方がよい」と「どちらかという取得したほうがよい」の合計が92.5%となりました。

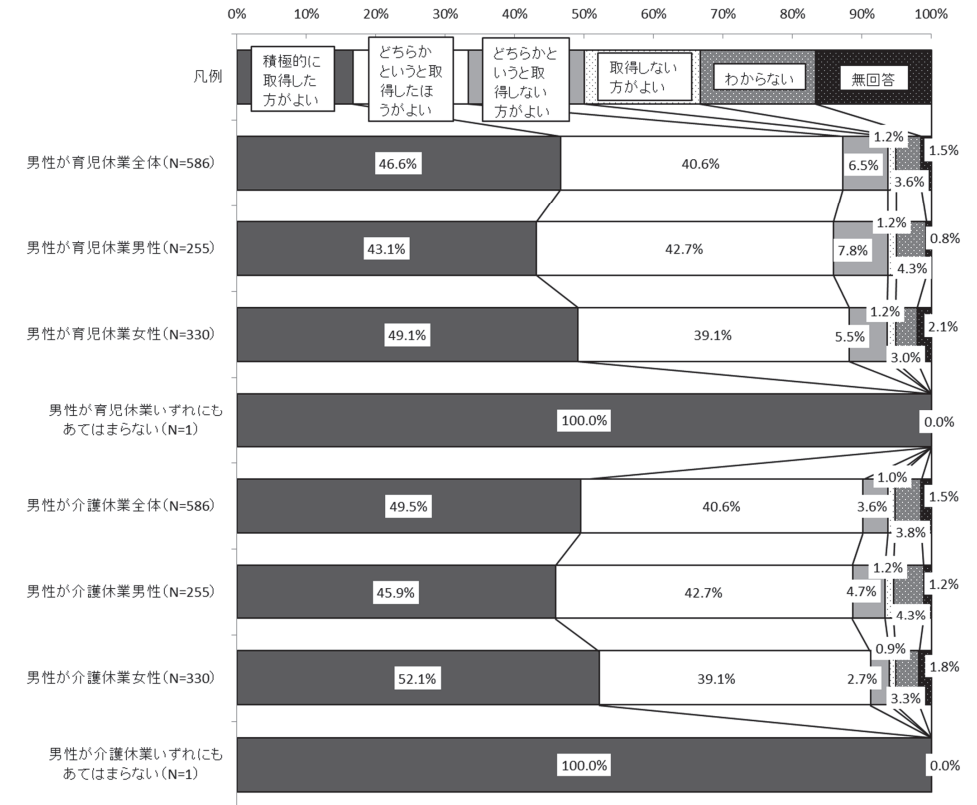
図15 育児休業・介護休業を取得することについてどう思うか



イ)「男性が子育てや介護を積極的に行うため、育児休業・介護休業を取得することについてどう思うか」(図16)では、育児休業を「積極的に取得した方がよい」と「どちらかという取得したほうがよい」の合計が87.2%となりました。

介護休業については、「積極的に取得した方がよい」と「どちらかという取得したほうがよい」の合計が90.1%となりました。

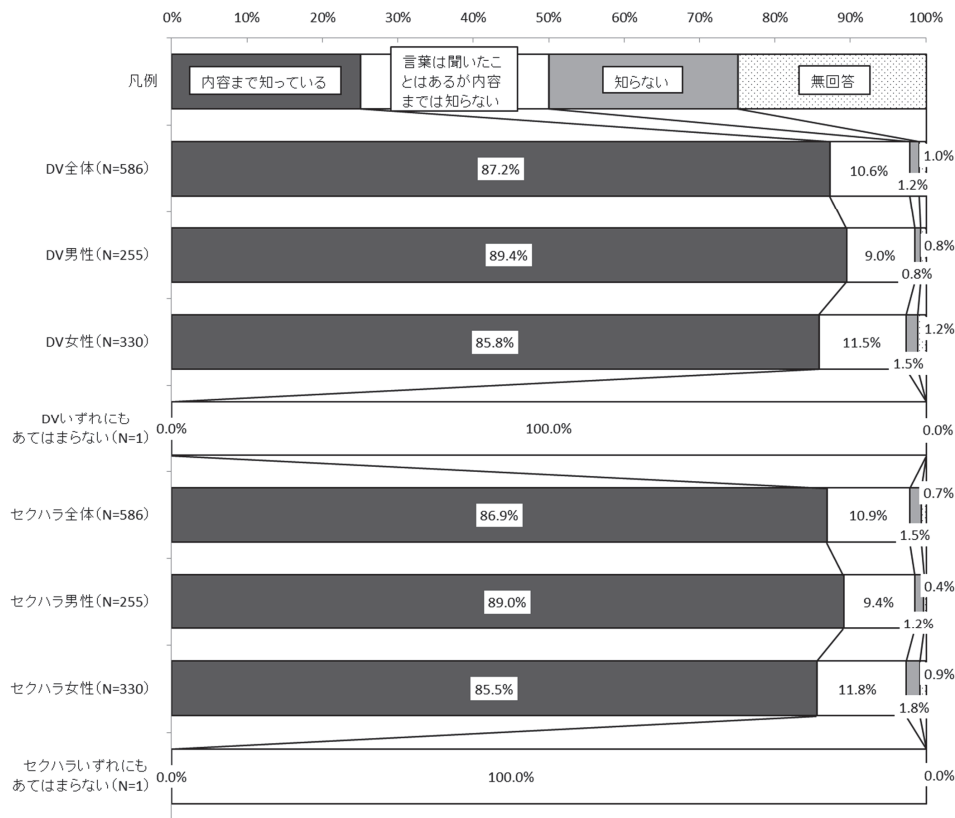
図16 男性が育児休業・介護休業を取得することについてどう思うか



DV・セクハラ認知度について

「DV・セクハラの認知度」(図17)については、「内容まで知っている」が「DV」では87.2%、「セクハラ」では86.9%となり、認知度は高くなっています。男女別に「内容まで知っている」を見ると、「DV」、「セクハラ」とも男性の比率がやや高くなっています。一方、「知らない」については、「DV」、「セクハラ」とも女性の比率が男性よりも高く、男性の認知度や関心が高いという結果となりました。

図17 DV・セクハラの認知度について

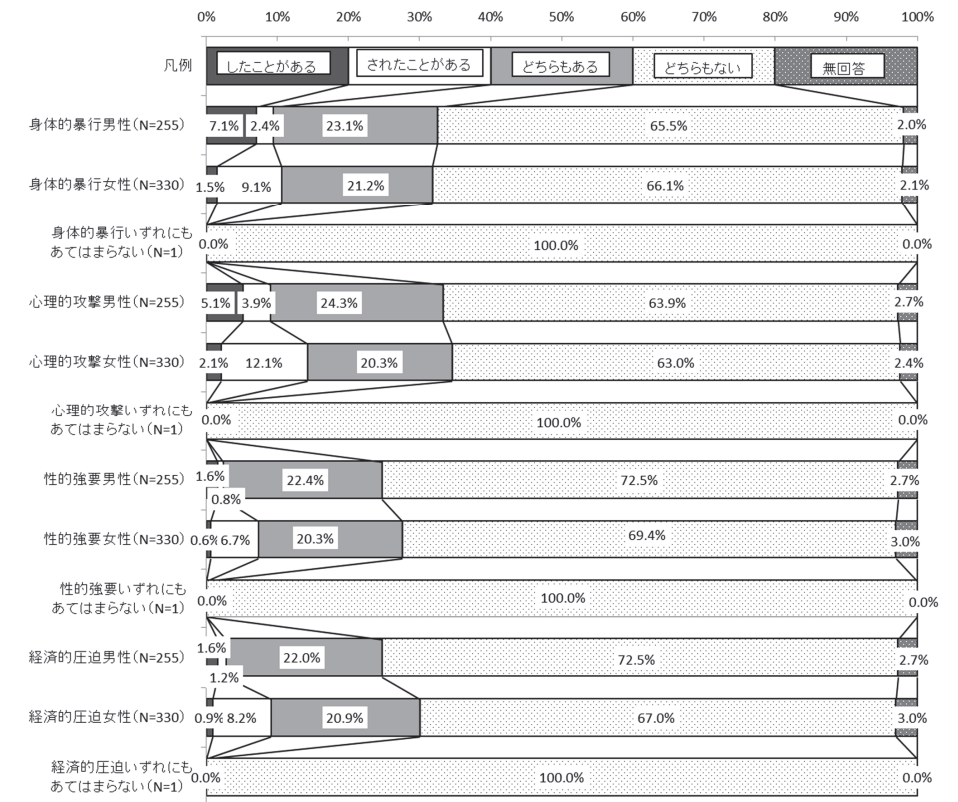


DVの経験について

「配偶者や恋人との間で、次のようなことについて、したりされたりしたことがありますか」(図18)では、どの項目においても「どちらもない」が6割を超えています。しかし、「したこともされたこともある」がすべての項目で2割を超えていることもわかりました。

男性による回答で「したことがある」最も多いものは「身体的暴行」7.1%。女性による回答で「されたことがある」最も多いものは「心理的攻撃」12.1%となっています。

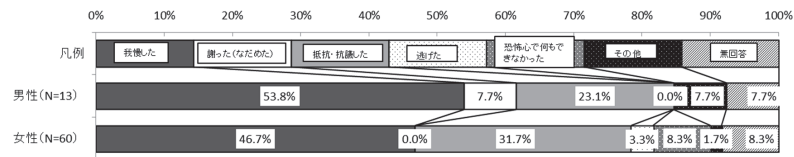
図18 DVの経験について(身体的暴行)



DVをされた時の対応（対処）について

DVをされたことがある人が、その時に「どう対応（対処）したか」（図19）では、「我慢した」が男性で53.8%、女性で46.7%と、どちらも約半数が対処する行動を起こしていないことがわかりました。

図19 DVされた時の対応（対処）について

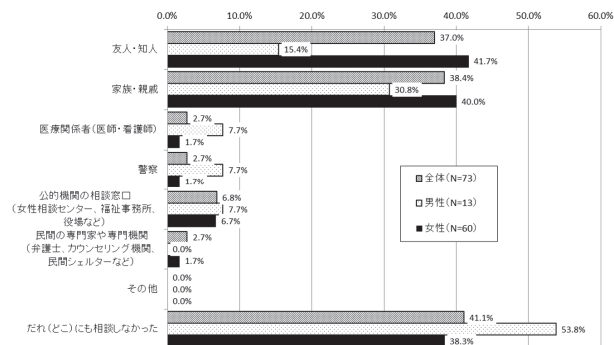


DV被害の相談先について

DVをされたことがある人が、その時に「だれ（どこ）に相談したか」（図20）では、「だれ（どこ）にも相談しなかった」が41.1%。さらに、「公的機関の相談窓口」や「民間の専門家や専門機関」に相談したケースはほとんどありませんでした。

また、「だれ（どこ）に相談しなかった」理由は、「相談するほどのことではないと思った」や「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけるといった」、「相談しても無駄」などの理由が多かったです。

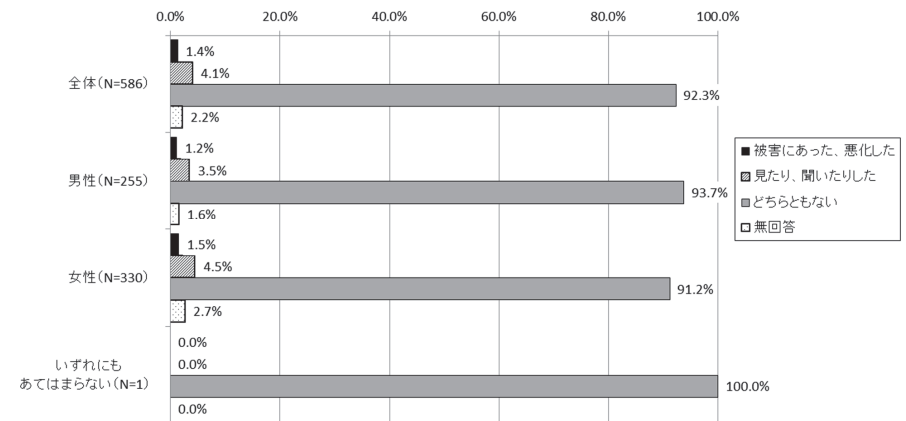
図20 DV被害の相談先について



新型コロナウイルス感染症の影響について

「新型コロナウイルス感染症の影響でDV被害にあったり、悪化したり、見たり、聞いたりしたことはあるか」（図21）では、「どちらももない」が92.3%となりました。

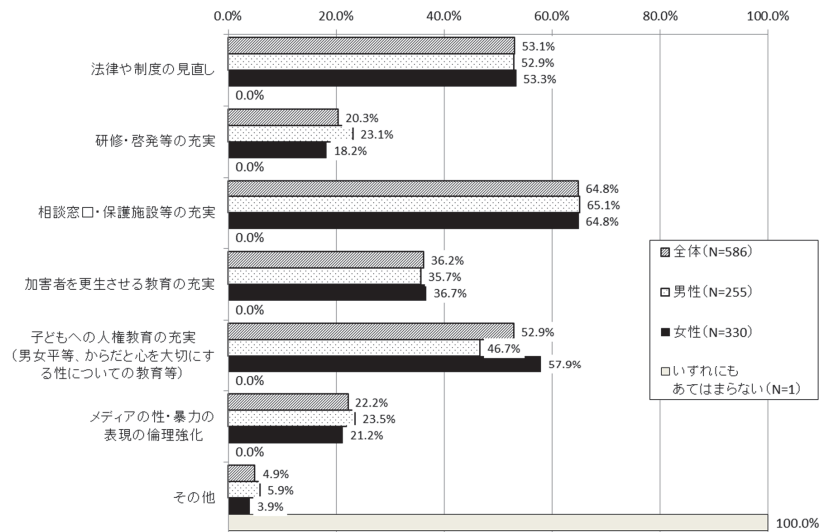
図21 新型コロナウイルス感染症の影響について



DVをなくすために必要なことについて

「DVをなくすためには何が必要だと思いますか」（複数回答、図 22）では、「相談窓口・保護施設等の充実」が 64.8%、次いで「法律や制度の見直し」が 53.1%、「子どもへの人権教育」52.9%と、公的機関や制度、教育に対する要望が高いことがわかりました。

図 22 DVをなくすために必要なことについて

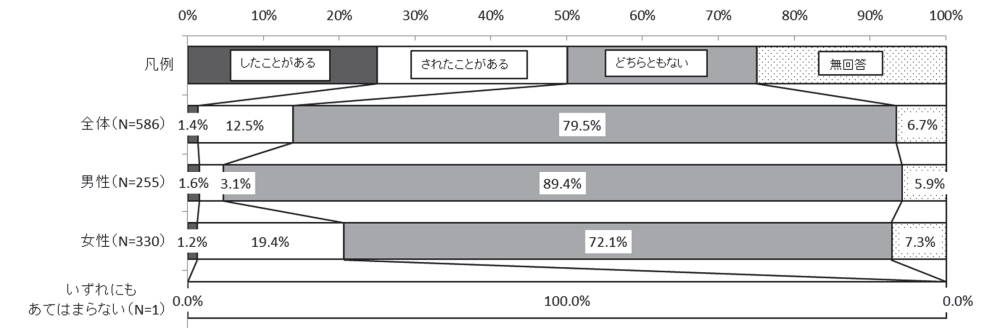


セクハラの実験について

「これまでセクシャル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を職場の上司・同僚、学校やサークルでしたり・されたりしたことがありますか」（図 23）では、「どちらともない」が全体で 79.5%、女性だけでも 72.1%と 7 割を超えています。しかし、女性で「されたことがある」人も 19.4%と、2 割に近いこともわかります。

また、セクハラされたことがある人がどのようなことをされたか、については、女性で「性的な冗談や話」や「容姿や体型について話題にされる」などの事例がみられました。

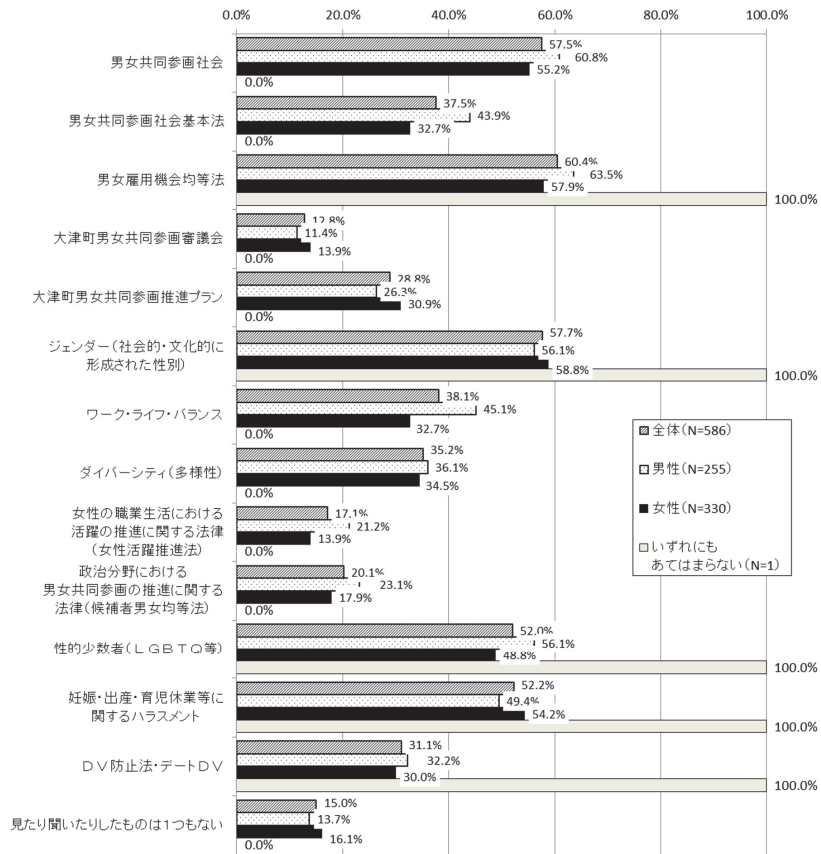
図 23 セクハラの実験について



男女共同参画に関する用語の認知度について

「次の言葉のうち、見たり聞いたりしたことがあるもの」（複数回答、図 24）では、「男女雇用機会均等法」（60.4%）、次いで、「ジェンダー」（57.7%）が高くなりました。そのほか、「男女共同参画社会」「妊娠、出産、育児休業等に対するハラスメント」「性的少数者」の3つの言葉について5割を超える回答が得られています。

図 24 男女共同参画に関する用語の認知度について

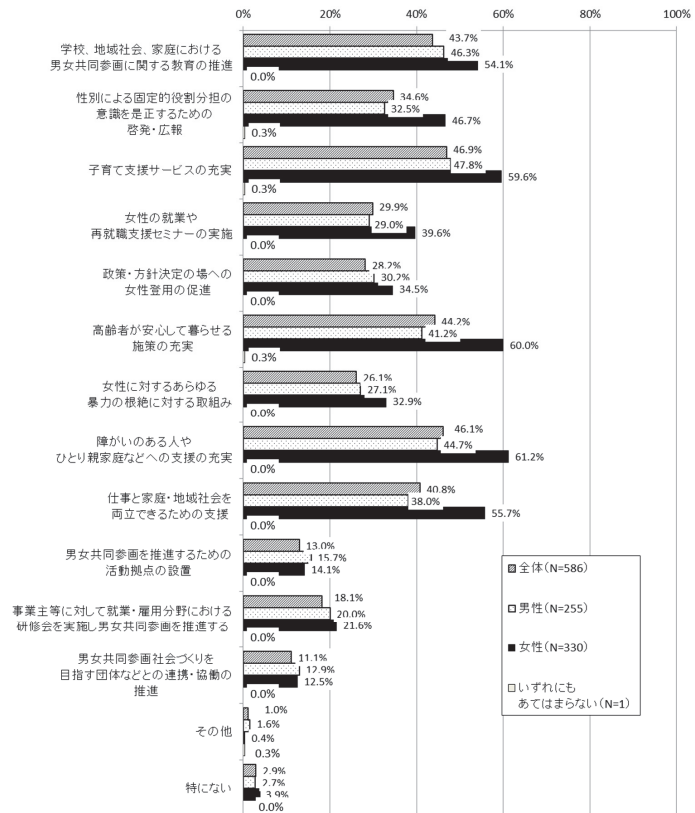


男女共同参画社会を実現するために町に望むこと

「男女共同参画社会を実現するために、町に対してどのような施策を望みますか」（複数回答、図 25）では、「子育て支援サービスの充実」（46.9%）、「障がいのある人やひとり親家庭などへの支援の充実」（46.1%）、「高齢者が安心して暮らせる施策の充実」（44.2%）、「学校、地域社会、家庭における男女共同参画に関する教育の推進」（43.7%）などが高くなりました。

男女別にみると、女性は「障がいのある人やひとり親家庭などへの支援の充実」や「高齢者が安心して暮らせる施策の充実」、「子育て支援サービスの充実」が男性より高くなりました。

図 25 男女共同参画社会を実現するために町に望むこと



(2) 中学3年生を対象とした調査結果の概要

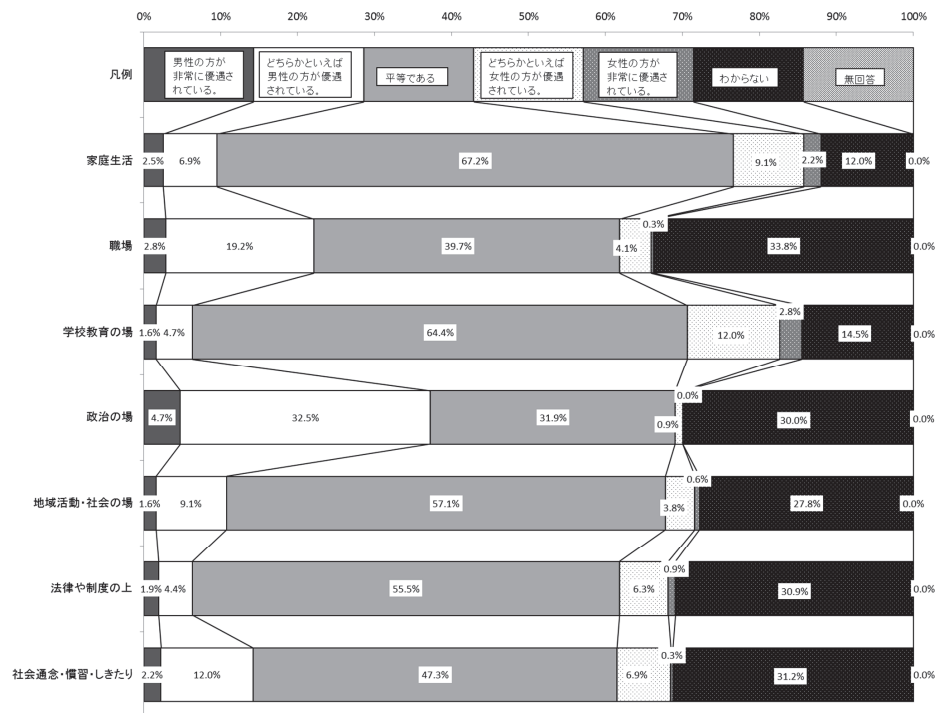
中学3年生対象調査の結果

男女平等に関する考え方について

男女の地位の平等感(図26)は「家庭生活」(67.2%)や「学校教育」(64.4%)、「地域活動・社会の場」(57.1%)、「法律や制度の上」(55.5%)などで高くなっています。

しかし、「政治の場」では「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」は合わせて37.2%で、「平等である」の31.9%をわずかに上回り、政治の場においては男女の地位の不平等感を感じている人が多いことがわかりました。「職場」でも、「平等である」と答えた39.7%よりは低いものの、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた回答は22.0%となりました。

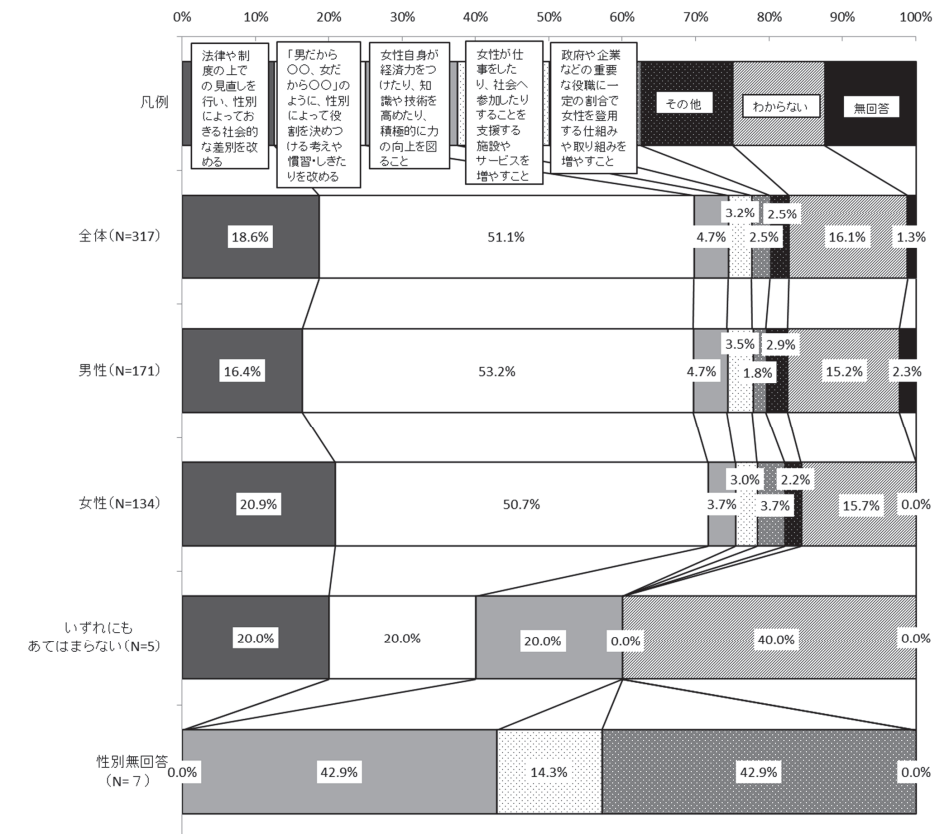
図26 男女の地位の平等感



男女平等に重要なことについて

男女平等に重要なこと(図27)は「性別による役割分担意識などを改めること」(51.1%)が半数を超えて最も高く、次の「法律や制度上の見直し」(18.6%)の倍以上となっています。

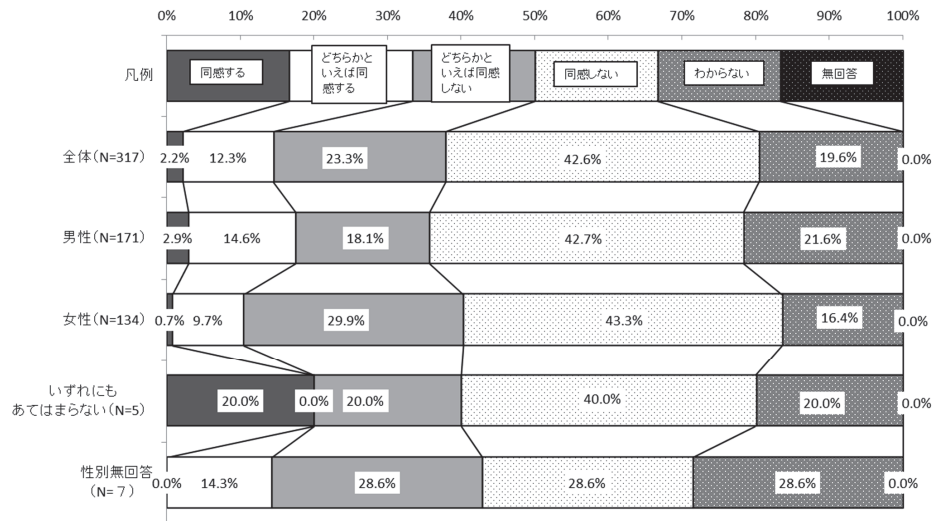
図27 男女平等に重要なこと



男は仕事、女は家庭という考え方について

「男は仕事、女は家庭という性別による役割分担」(図28)については、「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」を合わせると65.9%となりました。男女別では女性が73.2%、男性が60.8%と、女性が上回っているものの僅差であり、「同感しない」ことに男女差がありませんでした。

図28 男は仕事、女は家庭という考え方について

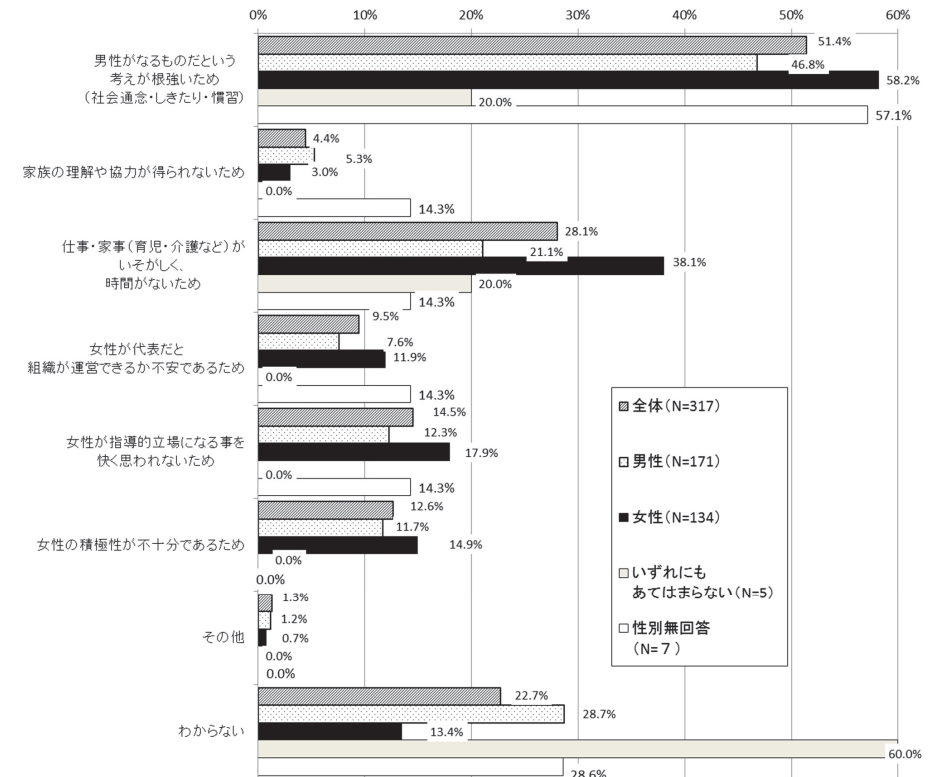


女性の社会参画について

企業の管理職や地域の団体の代表など重要な取組を考えたり、決定したりする場に女性が少ない原因(複数回答、図29)については、「男性になるものだという考えが根強い」が51.4%で最も多くなり、次の「仕事・家事が忙しい」(28.1%)を大きく上回っています。

男女別で回答数の差が最も大きいものは「仕事・家事が忙しい」で、男性が女性の回答を17%下回っています。このことから、中学生でも、仕事・家事を両立する女性の忙しさと、女性が管理職や地域の団体代表等の役職に就きづらい状況を関係づける意識が男性側に低いことがうかがえます。

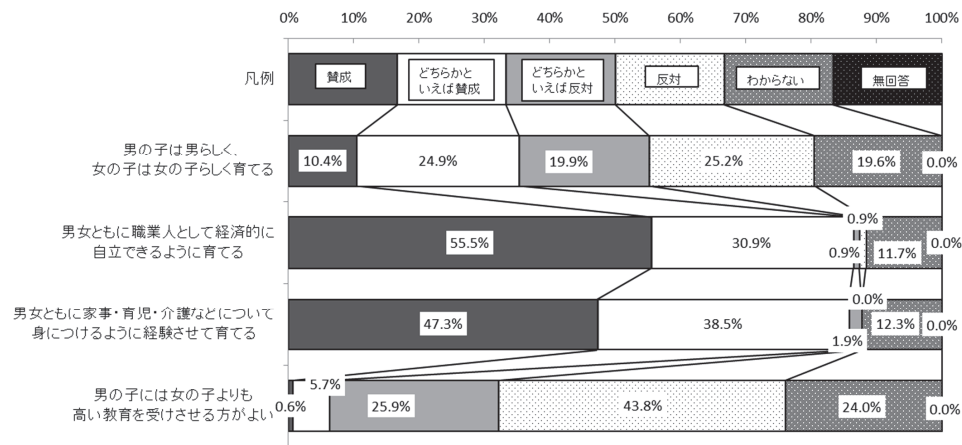
図29 女性の社会参画について



子どもの教育について

「子どもの教育」(図30)について、「賛成」「どちらかと言えば賛成」を合わせると、「男女ともに経済的に自立できるように育てる」は86.4%、「男女ともに家事・育児・介護などについて身につけるように経験させて育てる」は85.8%と非常に高くなっています。しかしながら、「男の子は男らしく、女の子は女らしく」に「賛成」「どちらかと言えば賛成」と答えた数も35.5%となり、中学生にも「男らしさ」「女らしさ」という意識が根強いことがわかります。

図30 子どもの教育について

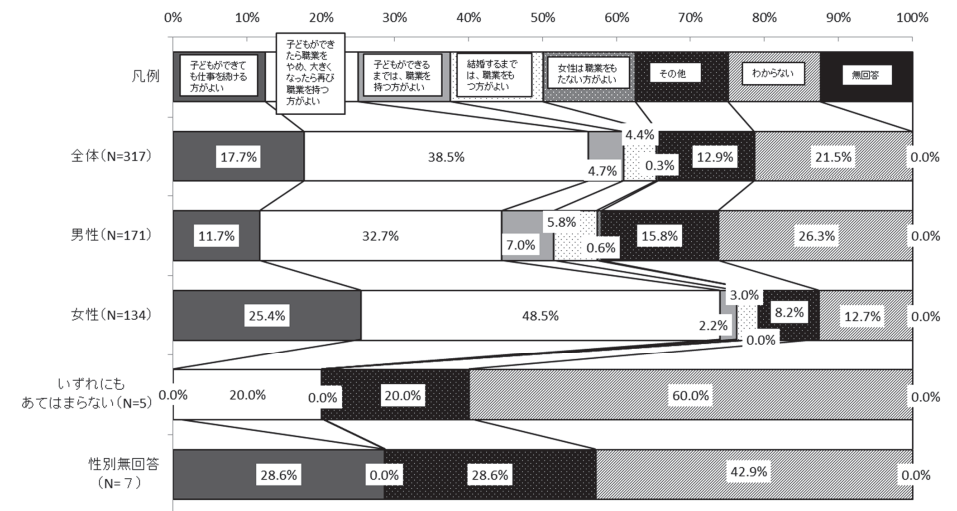


女性が職業をもつことについて

「女性が職業をもつことについて」(図31)は、「子どもができてもしっかりと続ける」「子どもができたらずやめ、大きくなったら再び職業をもつ」を合わせると56.2%と最も多く、女性が仕事を続けることに肯定的なことがうかがえます。特に女性では二つを合わせると73.9%と、7割以上が仕事をもち続ける方がよいと考えています。

しかしながら、「子どもができたらずやめ、大きくなったら再び職業をもつ」は、全体で38.5%、女性で48.5%となり、「子どもができてもしっかりと続ける」と回答した全体17.1%と、女性25.4%を大きく上回り、大人に対する同様の質問における回答数と逆転しています(P57参照)。キャリアの中断もしくはそれを想定する状況にいる大人の女性は「いったん辞める」ことに否定的ですが、女子中学生は、女性にとって出産・育児と仕事の両立は難しく、女性側の負担が大きい社会であることを感じ取っていることがうかがえます。

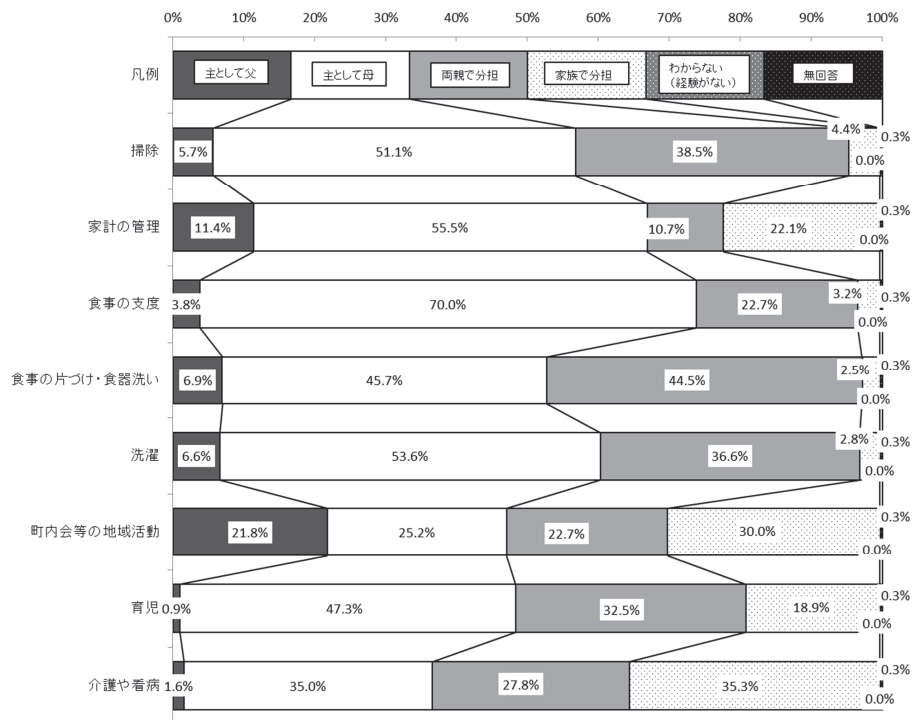
図31 女性が職業をもつことについて



家事等の役割分担について

「家事等の役割分担」(図 32)では、「町内会の地域活動」以外のすべての項目において「主として母」が最も多くなっています。特に、「食事の支度」は70.0%が「主として母」と回答し、「主として父」の3.8%と大差がついています。次いで「家計の管理」(55.5%)、「洗濯」(53.6%)、「掃除」(51.1%)などで「主として母」の回答が多くなっています。また、「育児」「介護や看病」において、「主として父」の回答数が非常に少ないことがわかります。

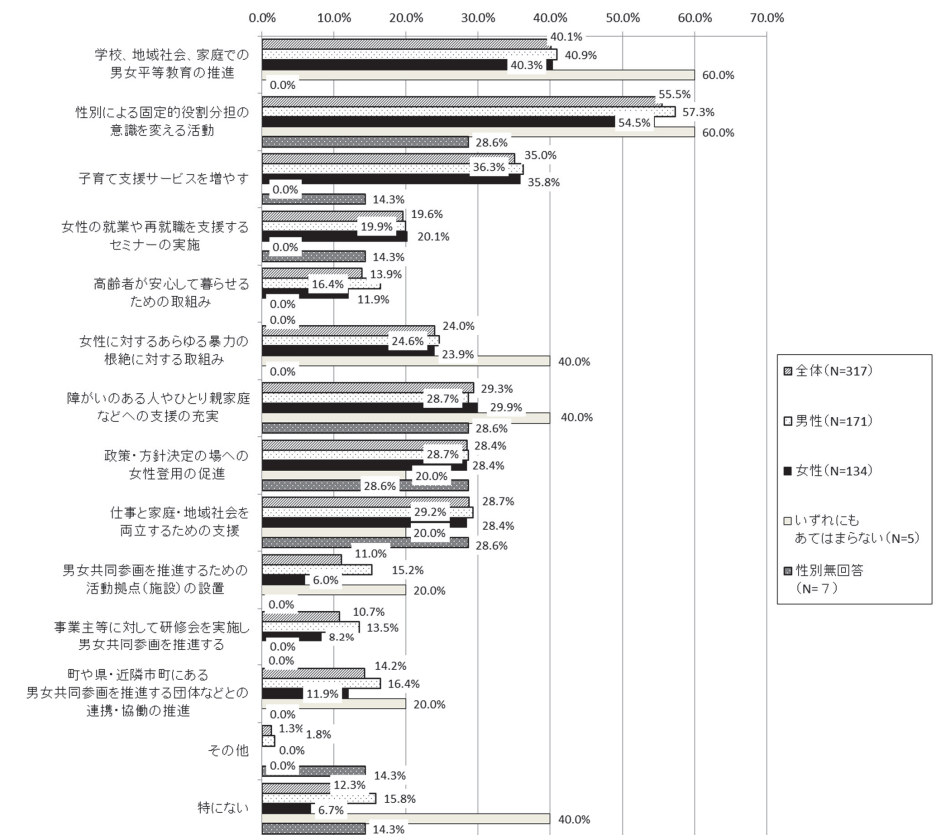
図 32 家事等の役割分担について



男女共同参画社会を実現するために町に望むこと

「男女共同参画社会を実現するために、町に対してどのような施策を望みますか」(複数回答、図 33)では、「性別による固定的役割分担の意識を変える活動」が55.5%で最も多く、次いで、「学校、地域社会、家庭での男女平等教育の推進」が40.1%、「子育て支援サービスを増やす」が35.0%となりました。

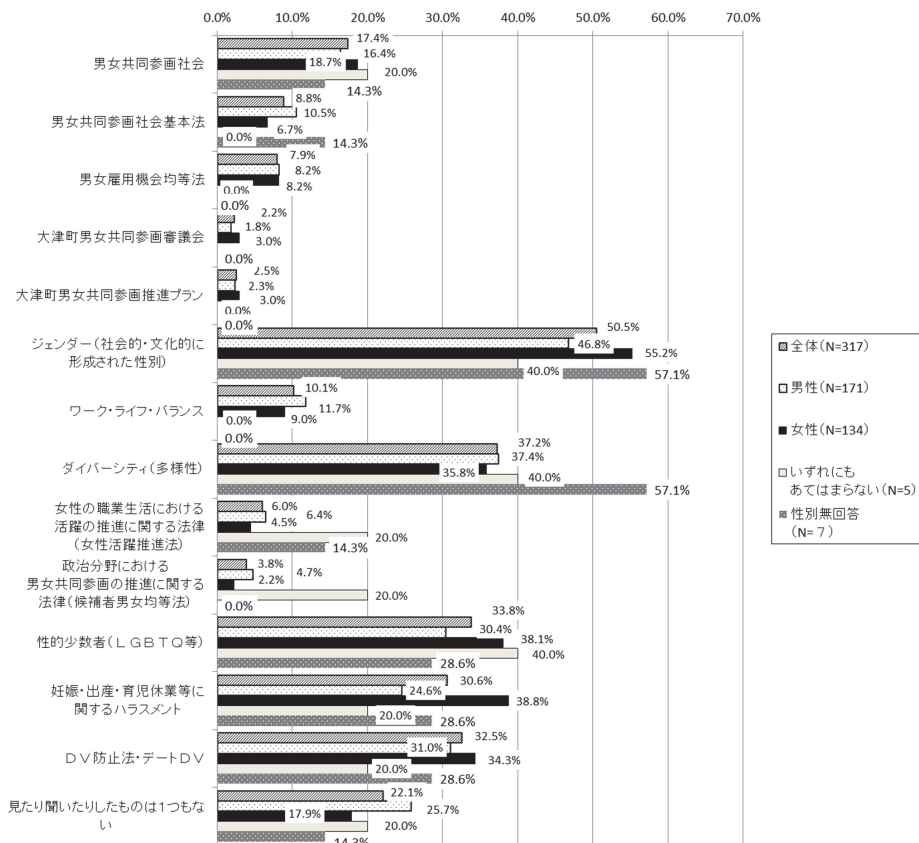
図 33 男女共同参画社会を実現するために町に望むこと



男女共同参画用語の認知度について

「次の言葉のうち、見たり聞いたりしたことがあるもの」(複数回答、図 34) では、「ジェンダー」が 50.5%と最も高く、次いで「ダイバーシティー」(37.2%)、「性的少数者」(33.8%)、「DV」(32.5%)などがほぼ同数で高くなっています。

図 34 男女共同参画用語の認知度について



(3) 有識者考察

有識者による町民意識調査の考察

熊本県立大学総合管理学部
教授 澤田道夫(行政学)

1 男女共同参画の現在

(1) 法令に基づく男女共同参画

日本においては、これまで、男女の社会的格差を是正し男女共同参画社会を実現することを目的とした様々な法的な枠組みが制定、施行されてきた。

昭和 61 年(1986 年)の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」、いわゆる男女雇用機会均等法の法律の制定により、雇用面における男女格差の是正が図られることとなった。また、平成 11 年(1999 年)には、男女の人権が互いに尊重される男女共同参画社会の実現を目指した男女共同参画社会基本法が制定され、意思決定の場への参画の機会の保証や不利な状況の改善に向けた積極的な措置が求められることとなった。更に、平成 27 年(2015 年)には「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)が制定されている。同法においては、女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供や職業生活と家庭生活との両立支援などを基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることがうたわれている。

このような法的な枠組みが整備されてなお、日本における男女共同参画の歩みは遅々として進んでいない。世界経済フォーラムが 2021 年 3 月に公表した「The Global Gender Gap Report 2021」では、男女格差の度合いを測るジェンダーギャップ指数(Gender Gap Index: GGI)で日本のスコアは 0.656 であった。この GGI は「経済」「政治」「教育」「健康」の 4 つの分野のデータから作成されており、0 が男女間の完全不平等、1 が完全平等を示す¹。2021 年における日本の順位は世界 156 ヶ国中 120 位であり、この順位は OECD 加盟の先進国の中で最低レベル、

¹ 同レポートでは、日本の順位が低い理由として政治分野における男女共同参画が進んでいないこと、経済分野における女性管理職の少なさや男女の収入格差を指摘している。World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2021, p.37.

韓国や中国などのアジア諸国に比べても低い結果となっている。このような現状を踏まえ、今後とも積極的に男女共同参画に取り組んでいかなければならない。

（２）国及び熊本県の取組

2003 年、国は 2020 年までに指導的地位²に占める女性の割合を少なくとも 30%程度にするという目標、いわゆる「202030」を掲げた。そして、それを実現するための様々な支援策を打ち出してきた。これらポジティブ・アクション³と呼ばれる一連の支援策の中では、企業における女性の活躍の推進、女性研究者の研究と出産・子育ての両立支援、男女共同参画データベースの構築などが進められてきたところである。しかしながら、この目標は実現できないまま 2020 年を迎えることとなった。2020 年 12 月に策定された「第 5 次男女共同参画計画」では、2030 年代に指導的地位に性別の偏りのない社会を目指すこと、それに先立ち 2020 年代の可能な限り早期に 30%を目指すことが新たな目標とされている。今後国ベースで計画通り男女共同参画が進むかどうか、注意深く見守る必要がある。

熊本県では、平成 14 年（2002 年）4 月に男女共同参画推進条例が施行され、男女共同参画計画も平成 13 年（2001 年）3 月以降、5 年ごとに改訂されてきた。直近では令和 3 年 3 月に第 5 次基本計画（対象期間：令和 3 年～令和 7 年）がスタートしたところである。第 5 次計画の基本目標は、「男女が互いを尊重し支えあう多様性に富んだ持続可能な社会の実現」である。また、平成 27 年（2015 年）2 月には、女性活躍推進法制定の流れの中で、「熊本県女性の社会参画加速化戦略」が策定されている。

上記のとおり、国や県においては男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組が進められている。しかしながら、このような流れは決して日本国民に一般的な考え方となっているとは言えない。現実社会においては、未だに多くの組織、多くの場面で制度的な障壁が存在している。そして、それよりも更に高い障壁が、男女問わず、人々の意識の中に存在していることについて

² 「指導的地位」については、(1)議会議員、(2)法人・団体等における課長相当職以上の者、(3)専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者と定義されている。（平成 19 年男女共同参画会議決定）

³ ポジティブ・アクションとは、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置を指す（内閣府）。

で認識することが必要であろう。2021 年 2 月には、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会の会長を務めた森喜朗氏が女性に対する性差別的な発言を行ったことから会長職を辞任するなど、依然として日本社会に残る根強い格差意識が明らかになったところである。今後とも、行政・企業・住民の全てが意識改革を図っていかねばならない。

（３）SDGs の流れ

2015 年、国連本部で開催された国連サミットにおいて「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ⁴」が全会一致で採択された。このアジェンダの中核をなすのが SDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）である。この SDGs は、2016 年から 2030 年までの国際社会共通の目標として設定されたもので、17 のゴール（目標）とそれを実現するための 169 のターゲットからなる。加盟各国には、この SDGs 実現のための行動とそのレビューが求められることとなる。

SDGs には「貧困の撲滅」や「健康・福祉」「万人への質の高い教育」などがあるが、その中の 5 番目の目標に掲げられているのが「ジェンダー平等」である。2030 アジェンダには、男女共同参画について「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである。人類の潜在力の開花と持続可能な開発の達成は、人類の半数に上る（女性）の権利と機会が否定されている間は達成することができない⁵」と記載されている。

この SDGs の採択を受けて、国においては総理大臣を本部長とする SDGs 推進本部が設置され、2016 年 12 月には国の取組方針となる「SDGs 実施指針」が策定された。その指針の中で示された八つの優先課題においても、「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」が一番最初に取り上げられている。このような SDGs 推進の流れを受け、2020 年から始まった第 2 期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」においても地方創生 SDGs の考え方がクローズアップされるなど、自治体における SDGs の実現が求められているところである。

⁴ 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ原文：https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101401.pdf、同仮訳：https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf 参照。

⁵ 前掲仮訳 pp.6-7 より。

今後2030年に至るまで、自治体の計画策定や政策展開にSDGsの視点が要求されるであろう。そのSDGsの中の重要な1ゴールとして、男女共同参画をより一層進めて行く必要があることは言うまでもない。

2 大津町男女共同参画意識調査報告の分析

(1) アンケートの有効回答について

今回のアンケートについては、有効回答数586、回収率39%であった。

アンケート回答者の性別構成については、男性43.5%、女性56.3%、いずれにもあてはまらない0.2%となっている。令和2年国勢調査速報値ベースでは男性49.6%、女性50.4%となっており、本調査の有効回答者構成は女性の方が6ポイントほど高く、男性で6ポイントほど低くなっている。また、回答サンプルの年齢構成は、20歳代9.0%、30歳代18.3%、40歳代18.9%、50歳代15.0%、60歳代23.4%、70歳以上15.4%となっている。この割合を前回の2015調査と比較すると、70歳以上が前回22.8%から7ポイント以上減少し、30代(+1.4ポイント)、40代(+4.5ポイント)、60代(+2.5ポイント)がそれぞれ増加している。

また、職業の状況については、全体では「会社員・団体職員・公務員・教員」等の正規雇用が37.9%、「パート・アルバイト・派遣社員・契約社員」という非正規雇用が22.0%となっている。これを性別に見ると、男性では正規雇用が52.2%であるのに対して女性では26.7%と半分の割合でしかない。一方で非正規雇用については男性が9.4%に対して女性が31.8%と三倍以上になっている。全国的に見れば、非正規雇用の割合は男性22.2%、女性57.7%となっており、大津町は男女ともに全国に比べて非正規雇用の割合は少ない⁶。しかしながら、身分や賃金の不安定で雇用の調整弁として使用されがちな非正規雇用の割合が男性に比べて女性の方が大幅に多いという点については気をつける必要がある。

(2) 男女の地位の平等感について

男女の地位の平等感に関する質問(問1)では、「家庭生活」、「職場」、「学校教育」、「政治」、「地域活動・社会」、「法律や制度」、「社会通念・慣習」の7つの場面を提示して、どの程度男

女平等になっていると思うかと尋ねている。これらの項目について、前回調査時の数値および熊本県が行った「令和元年度 男女共同参画に関する県民意識調査」(以下、「県調査」という。)の数値と比較しながら考察する。

各項目について「平等である」と答えた比率が高かった順に並べると、「学校教育の場」51.7%(前回53.6・県調査43.5)、「家庭生活」45.2%(前回42.6・県調査39.3)、「法律や制度」36.3%(前回35.1・32.8)、「職場」35.0%(前回28.2・県調査29.9)、「地域活動・社会」27.6%(前回30.5・県調査無し)、「社会通念・しきたり」10.9%(前回10.2・県調査12.1)、「政治」10.2%(前回13.2・県調査9.5)となる。全体的に見て、大津町の数値は県調査のそれよりも上回るものが多い。これについては町が進めてきたこれまでの男女共同参画の取組が一定の成果をあげていると考えられよう。

各項目について男女間の回答を比較してみると、全ての項目について「男性優遇」であると感じる割合が男性よりも女性の方が高くなっており、男女間の捉え方に大きな差が見られる。平等であるという回答の割合が高かった「学校教育」や「家庭生活」においても、男性に比べて女性の平等という回答の割合は少なくなっている。このように、平等感の高い項目であっても、女性の方は不平等が残っていると感じている項目もある。この部分については、なお一層の取組が求められよう。

今回調査の結果について、前回調査との比較から特に指摘しておきたい点が2点ある。一点目は「政治」と「地域活動・社会」における平等感の低下である。今回の調査では、それぞれ前回調査から3ポイント程度の減少という結果となった。「地域活動・社会」については、前々回の平成22年に大津町が行った調査では「平等である」と答えた割合は31.9%であったが、前回30.5%、今回27.6%と徐々に平等感を低下させている。さらに「政治」に至っては、前々回の21.8%から前回13.2%、そして今回10.2%と、転げ落ちるようにその割合を低下させている。このような「政治」や「地域活動・社会」などの項目は、社会生活に関わる規範的な意識の部分である。大津町民がそれらの社会規範について信頼度を大幅に低下させているということには問題があると言わざるを得ない。中でも政治分野における男女共同参画については、役場や議会が一体となつての真剣な対策が望まれる。

もう一点、ポジティブな面として「職場」における平等感の高さが注目される。職場においては男性の方が優遇されていると考えている割合も多いものの、「平等である」という意見が多

⁶ 令和3年版男女共同参画白書第2章第1節「就業をめぐる状況」より。

いのが大津町の特徴である。従来から大津町の職場における平等感が高かったが、今回調査では前回の 28.2%から 35.0%へと 7 ポイント以上の上昇となり、県平均である 29.9%も大きく上回る事となった。また、男女別に見ても「平等である」と回答した割合が男性 34.9%に対し女性が 35.2%と、調査項目の中で唯一女性の数値の方が上回る結果となっている。大津町における職場の男女共同参画意識は高い水準を維持していると言え、今後も引き続きこの状況を維持していくことが望ましい。

（３）男女共同参画社会の実現に向けた取組

「男女があらゆる分野でもっと平等になるためには何が最も必要だと思いますか」という問 2 に対する回答としては、「性別による役割分担意識や慣習・しきたりなどを改めること」と回答した割合が 31.2%と最も高くなっている。この回答は前回も 26.9%と最も多い回答となっており、この項目を重視している者がより増えていることが分かる。その次に多かったのは「政府や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること」の 18.6%である。このような制度は「クオータ制⁷」と呼ばれるが、前回調査ではこのクオータ制を重要と考える回答は 11.5%にとどまっていたものの、今回大きく割合を増やす事となった。これは、先ほどの平等感の設問における「政治」の平等意識が低いことに対する町民の不満を反映している可能性もある。

男女別に見ると、男女ともに「性別役割分担意識の改善」が必要と回答した割合が最も多くなっている（男性 33.3%、女性 29.7%）。二番目に多い回答については、男性が先ほどのクオータ制（20.8%）、女性は「就業支援施設やサービスの充実」（21.5%）となっている。

年代別に見ると、30 代や 40 代など比較的若い世代において「性別役割分担意識の改善」が必要であるという回答が多い。これは結婚して家庭を持ち子育て世代となることに伴う意識の変化と考えられよう。一方で、クオータ制については年代が上がるごとにその割合を増していき、70 代以上については 27.8%と最も多い回答となっている。また、クオータ制ほどではないものの、「経済力を付けるための知識や技術の習得」も年代が上がるほどにその割合を増していた。

⁷ 管理職や議員数などの社会における指導的地位を占める役職について、性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。前出のポジティブ・アクションの一種。

（４）固定的な性別役割分担意識と女性就業観

「男は仕事、女は家庭」という、性別による役割分担の考え方について尋ねた問 5 については、「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」を合計した「反対派」は 76.6%と、「賛成派」の 19.4%を大きく上回った。前回調査の反対 65.8%、賛成 26.3%に比べて更にその差は大きくなっている。これは県調査⁸の 70.8%と比べても 6 ポイント近く高く、大津町民の意識の高さを物語っている。反対の割合を男女別に見ると、男性 73.3%（前回 60.2%）、女性 79.4%（前回 67.5%）といずれも多数であり、かつ前回よりも大幅に増えていることが分かる。年代別では、50 代において反対が 83.0%と圧倒的多数となっている。一方でこの考え方に賛成する層は、70 代以上が 26.6%と最も多く、次いで 20 代の 22.6%となっている。高齢者ほど固定的な性別役割分担意識が強いという傾向は全国的に見られるところであるが、大津町においては若い世代でもこの傾向があるところが興味深い。

女性の就業についての意向を尋ねた問 8 については、「子どもができて、ずっと職業をもち続ける方がよい」という職業継続型が 61.6%と最も多くなった（前回 43.0・県調査 52.2）。次いで、「子どもができたならやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」という職業中断・再就業型が 21.8%（前回 35.7・県調査 31.5）となっており、この 2 つで 8 割以上を占めている。前回調査時点から職業中断・再就業型が減少する一方、職業継続型が大幅に増えているのが大津町の傾向である。この理由としては、長引く景気の低迷の中での夫婦共働きの選択や再就業の困難さへの認知の高まりという全国的な傾向もあるが、大津町の職場における男女の平等感の高さというポジティブな側面も一因と考えられる。このような職場における男女共同参画意識の高さは大津町の持つ重要な特長の一つであり、今後とも伸ばしていくべき部分であろう。

（５）職場での平等感について

これまで概観してきたアンケートからは、大津町における職場の平等感の高さを示唆する結果が得られているが、果たして大津町では本当に職場の男女共同参画が進んでいるのだろうか。

職場での不平等感を感じているかどうかを尋ねた設問 9 では、「感じていない（男女は平等である）」という回答が 37.4%となった。この数値は、前回の 57.2%と比べて 20 ポイント以上の大幅な減少となっており、これを見ると職場の平等感とは下がったように見える。一方で「感じ

⁸ 男女共同参画に関する県民意識調査報告書（令和元年 11 月調査）

ている（男女は不平等である）」という回答は 27.3%であり、不平等感の方も前回の 34.8%から減少している。この設問については、無回答が 35.3%と前回の 8.0%から大幅に増えているため、前回は平等と答えた層がこの 5 年間で不平等を感じるようになったというよりも、特に変化を感じていない層が無回答となったと考えられよう。

年代別で見ると、30 代から 50 代の働き盛りの世代において「感じていない（男女は平等である）」と答えた割合が多く、30 代では 56.1%、40 代で 48.6%、50 代で 45.5%が平等と回答している。一方で無回答については 20 代と 60 代・70 代以上で多くなっている。20 代の場合はまだ職場での経験が少ないことが無回答 41.5%に繋がったと考えられる。また、60 代・70 代以上については既に現役を退いているために無回答（60 代 45.3%、70 代以上 75.6%）となったのであろう。アンケートに占める 60 代以上の高齢者の回答割合が 4 割近くを占めるため、高齢者の無回答が全体の傾向に影響を与えていると考えられる。

以上の点を踏まえれば、大津町の職場においては不平等感は減少しており、働き世代においても職場は男女平等であると感じる人が多いと言ってよい。このような職場における男女共同参画の進展は大津町の持つ重要な特長の一つであり、今後とも伸ばしていくべき部分であろう。

（6）ドメスティック・バイオレンス（DV）について

男女共同参画の推進に当たっては、DV やセクハラなどの防止も重要となる。それらの点について尋ねた問 13～問 20 についても概観しておこう。

DV やセクハラという言葉についての認知度を尋ねた問 13 では、いずれの認知度も「内容まで知っている」が 9 割近くなった。前回調査においてはどちらも 75%程度だったものが、今回は 10 ポイント以上上昇している。単に聞いたことがあるというだけでなく「内容まで知っている」と答えた者が 9 割ということは、これらの概念の認知が大幅に進んでいると考えてよい。言葉の理解が広まるということは即ち、このような行為が問題行動であるという意識が浸透するということでもある。その意味で、大津町内でこれらの言葉の認知度が向上しているということは喜ばしい。

一方で、DV 被害を受けたことがある者のうち 41.1%は誰にも相談していないと回答している（問 15-2）。この数値は前回調査の 32.4%から 9 ポイント近く増加している。相談しなかった理由について尋ねた問 16 では、「相談するほどのことではない」（50.0%）、「自分さえ我慢す

れば何とかこのままやっていける」（36.7%）などの回答が多い。また、「どこ（だれ）に相談してよいかわからなかった」（20.0%）という回答も一定数ある。このような DV における悩みについては、それを受け止めるための窓口が行政や民間の側で準備はされているものの、実際には中々そこにつなげていかないという現実が見て取れる。深刻な DV 被害を受けている人がどうすれば支援機関とつながっていくことができるのか、更なる検討が必要となるだろう。

（7）災害時の男女共同参画

防災・大規模災害への備えにおける男女共同参画について尋ねた問 21 も概観しておこう。必要となる取組として最も回答が多かったのは「避難所の設備に男女の違いに応じた配慮」の 77.0%であった。この回答は、実際に熊本地震に被災した大津町において、避難所に避難したり不自由な生活を送った住民が切実に感じたことの現れであろう。

「避難所の管理責任者に男女両方を配置すること」や「防災計画、復興計画等の策定の場に男女がともに参画して施策方針等を定める」などの項目については、熊本県調査にも同じ設問がある。大津町の結果と県調査を比較すると、「避難所の管理責任者」が大津町 63.3%のところ県調査 48.9%、「計画策定」が大津町 61.1%のところ県調査 51.4%など、いずれも大津町が上回っている。これは、熊本地震で被災しなかった地域も含んで実施された県の調査に比べ、実際に被災した大津町の住民の意識の方がより高まっていることを指すと考えてよいだろう。

3 中学生アンケートの結果

今回の調査では大津町に居住する中学生にもアンケートを取っている。今後の少子高齢化社会の中で、町の将来を担う世代の意識を把握し、地域の活性化につなげていくことは非常に重要な課題である。そこで、中学生を対象としたアンケートについても分析を行っておきたい。

（1）中学生アンケートについて

中学生アンケートについては、有効回答数 317、回収率は 89.8%であった。このような学校を対象としたアンケートの場合、集合・クラス法を用いてクラス単位で調査を実施するため、回収率が極めて高くなるのが特徴である。また、男女比については男性 53.9%、女性 42.3%と

なっている。このサンプルについては、ほぼ正確に大津町の中学生の意識を現していると考えて良いだろう。

（２）男女の地位の平等感について

中学生に対しても、「家庭生活」、「職場」、「学校教育」、「政治」、「地域活動・社会」、「法律や制度」、「社会通念・慣習」のそれぞれでの男女の地位の平等感を尋ねた。

このうち、最も「平等である」と答えた比率が高かった項目は「家庭生活」の 67.2%（成人調査では 45.2%）であった。２番目に高いのは「学校教育の場」64.4%（同 51.7%）であり、「地域社会」57.1%（同 27.6%）が続いている。

最も男性優遇であると考えられているのは「政治」であり、男性優遇の合計が 37.2%に対して平等は 31.9%に留まっている。前回調査で平等と答えた割合が 24.5%であり、それに比べれば平等感は増しているとは言うものの、全項目の中で唯一男性優遇の方が平等を上回っており、やはり中学生の目にも政治が男性優遇の状況にあると映っていることは否めない。

一方で、「家庭生活」と「学校教育」においては、男性優遇の数値よりも女性優遇の数値の方が上回っている。特に学校教育では、男子生徒の方が「女性優遇である」と答えている割合が大きい。この年代では女性の方が発育が速く、女子生徒が学級内でリーダーシップをとることが多くなるためかもしれない。

なお、「職場」、「政治」、「地域活動・社会」、「法律や制度」、「社会通念・慣習」の項目については、「分からない」の回答が３割前後を占めている。

（３）男女共同参画社会の実現に向けた取組

「男女があらゆる分野でもっと平等になるためには何が最も重要だと思いますか」という問 2 に対する回答としては、「性別による役割分担意識や慣習・しきたりなどを改めること」と回答した割合が 51.1%と最も高くなった。前回調査の時点でも 39.7%と最多を占めていたが、今回更に 10 ポイント以上も上昇している。およそ半数が意識・しきたりを改めることが重要であると考えていることになる。

なお、それに続く回答は、「法律や制度を見直し、性別によっておきる社会的な差別を改める」18.6%、「わからない」16.1%となる。中学生においては、成人で数値が高かった「政府や企業

などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること」（成人調査 18.6%）や、「女性の就業・社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること」（同 16.4%）の順位は低くなっている。これについては、中学生がまだ社会活動に関して身近に感じていないことが理由であろう。

（４）固定的な性別役割分担意識と女性就業観

固定的な性別役割分担について尋ねた問 3 については、「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」を合計した「反対派」は 65.9%となった。この値は、前回調査の 53.2%から 12 ポイント以上高くなっている。

また、女性の就業についての意向を尋ねた問 6 の回答については、成人と傾向が異なり、「子どもができればやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」という職業中断・再就業型が 38.5%で最多となった（成人調査 21.8%）。一方、成人では最多回答（61.6%）だった「子どもができて、ずっと職業をもち続ける方がよい」という職業継続型については 17.7%に留まっている。この点については、男女に共通したキャリア教育を充実させる中で、いわゆる M 字カーブ問題等、女性の就業に抱える課題について十分周知していきながら、それぞれに合ったライフスタイルを選択することができる能力を身につけさせていくことが重要であろう。

また、家事の分担等について尋ねた問 7 のうち、町内会等の地域活動を誰が行っているかについての設問では、「主として母」と答えた割合が 25.2%と最も多く、次いで「両親で分担」22.7%となっている。同じ設問について、成人調査では「主として夫」が最も多く 40.7%と最も多く、次いで「主として妻」24.5%となっている。同じ設問であっても、親世代と中学生とでは見え方が異なっているという点が興味深い。

（５）その他

男女共同参画に関する用語の認知度を尋ねた問 9 では、「ジェンダー」が最も認知度が高く 50.5%が知っていた。次いで「ダイバーシティ」37.2%、「LGBTQ」33.8%など、カタカナやアルファベット名称のものについては認知度が高い。

一方で、成人では認知が進んでいる「男女共同参画社会」が 17.4%（成人 57.5%）、「ワークライフバランス」は 10.1%（成人 38.1%）と認知度が低くなる。成人で 60.4%と最も認知度が

高かった「男女雇用機会均等法」も、中学生の認知度はわずか7.9%に留まった。中学生では、このような実社会あるいは職業に関連する用語について日頃触れることが少ないのは当然とも言える。しかし、キャリア教育と男女共同参画社会の実現という両方の側面から見て、中学生という早い段階からこのような用語に触れ、その内容を理解しておくことが望ましい。中学校の教育の中で、実際の社会に出たときのことを想定しながら周知・啓発を行うといった工夫をすることを望みたい。

4 終わりに

大津町における今回の調査を総括すると、大津町における男女共同参画の意識は年々高まってきたことが分かる。特に特徴的なのは、職場における平等感の広がりである。30代～50代といった働き盛りの世代の多い大津町において職場における男女共同参画が進展していることは、これからの大津町の発展を考えるうえでも非常に重要である。この長所を生かし、より積極的に男女共同参画に取り組むことを期待したい。

一方で、「政治」と「地域活動・社会」における平等感の低下には注意が必要である。特に政治については急速に平等感が失われていっている感がある。このような流れが町政不信に繋がらないよう、政治面における男女共同参画をどのように進めればよいか、町として真剣に検討する必要がある。

国の第5次男女共同参画計画も、国連におけるSDGsも、その焦点を2030年に合わせている。大津町にあって2030年を一つの節目として、その時までにはいかに男女共同参画を進めて行くことができるかについて真剣に考えていただきたい。遠い未来の話ではなく今現在の話として、町民全員で男女共同参画を考えていく必要があるのではないだろうか。

6. 用語解説

■育児・介護休業法

正式名称は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」といいます。法律に規定されている労働者の育児・介護休業について、事業主が制度を設けるものです。子どもの養育や高齢者の介護などのために、従業員が休みを取ることができる制度の設置などを事業主が行うことにより、労働者の雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとされています。

■SOGIE（ソジー）

SO は Sexual Orientation＝性的指向(恋愛や性愛がどの対象に向かうか)、GI は Gender Identity＝性自認（自分の性に対する認識）、E は Gender Expression＝性表現（自分自身の性をしぐさや服装でどう表現するか）を意味します。「LGBTQ+」が人を示す言葉として使われることに対し、SOGIE はすべての人々に関係する言葉。「私たちはみんな何かしらの SOGIE を持っており、SOGIE は多様で、どんな SOGIE であろうと平等である」という考え方です。

■持続可能な開発目標／SDGs

2015 年、国連サミットにおいて、参加 193 カ国すべてが賛同して採択された国際目標。Sustainable Development Goals＝「持続可能な開発目標」として、2016 年から 2030 年までに私たちが達成すべき 17 の目標が掲げられています。持続可能な開発とは、「将来世代のニーズに対応する力を損なうことなく、現代世代のニーズも満足させる開発」を意味しています。

そのうち、目標 5 には、ジェンダー平等と、全ての女性及び女性のエンパワーメントが掲げられています。

■M字型の就労（M字カーブ）

日本の女性の年齢階層別の労働力率（労働力人口／15 歳以上の人口）は、出産・育児期に低下し、40 歳代で再び高くなるM字曲線を描いています。結婚、出産、子育て期においても就業希望はあるものの、実際就業できない女性が多いことがわかります。

■LGBTQIA+

L はレズビアン、G はゲイ、B はバイセクシュアル、T はトランスジェンダー、Q はクエスチョニングとクィア、I はインターセックス、A はアセクシュアルを表します。クエスチョニングはまだ自分の性を自認できていなかったり、性的指向がはっきりしない人、クィアは規範的な性のあり方以外を包括する言葉、インターセックスは身体的性において男性と女性の両方の性別を有しているセクシュアリティ、アセクシュアルは、どの性にも恋愛感情を抱かないセクシュアリティです。

人間の性は男性と女性の二つだけで分けられるものではないことを指す言葉が LGBTQIA であり、「+」はさらに、LGBTQ の枠組みにもはまらない人もいるという、性の多様性を示すために付け加えられるようになりました。

■家族経営協定

家族経営協定は、家族農業経営をより良いものにするために、労働時間・労働報酬・休日などについて文書により取り決めを行い、それぞれ自覚をもって経営に参画することを目的に締結するものです。

■固定的性別役割分担

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。

■ジェンダー

肉体的な性別に対して、「男らしさ」、「女らしさ」のように、歴史的・社会的・文化的につくられた性別を指します。社会やしつけ、教育によって後天的に形成されるものとされています。

■女子差別撤廃条約

昭和 54 年（1979 年）に国際連合で採択され、昭和 56 年（1981 年）に発効しました。政治的・経済的・社会的・文化的・市民的その他あらゆる分野における男女平等の実現のため必要な措置を定めています。日本は、昭和 60 年（1985 年）に批准し、男女雇用機会均等法や国籍法などの整備が行われています。

■人材バンク（大津町男女共同参画人材バンク／大津町での取り組み）

女性の視点を活かして審議会や協議会等の委員として活動をしたい方や、地域活動への参加意欲のある方など、様々な方に登録をしていただき、大津町が、審議会・協議会等の委員の委嘱や、研修会や講演会を企画する際の講師・助言者を必要としている際に、人材バンク登録者にお声掛けをさせていただくものです。

■ストーカー行為

恋愛感情その他の好意の感情、またはそれが満たされなかったことから、特定の人やその家族などに対して待ちぶせ、つきまとい、乱暴な言動、名誉を害する行為などを繰り返して行うことをいいます。

■セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

性差別の具体的な現れとして職場や学校などで起きる性的いやがらせを指します。相手の意に反した性的な言動であり、身体への不必要な接触、性関係の強要、性的なうわさを流す、衆目にふれる場所へのわいせつな写真の掲示等が含まれます。

■多様性

人間社会での「多様性」とは、人々が、性的マイノリティも含め様々な異なる性別や年齢、人種、信仰、生まれ育った環境や文化、経験、能力、そして考え方などを持っていることを指して使われます。また、それらが一人ひとり「違う」ことを、お互いが尊重し合う必要性も含め使われる言葉です。

■男女共同参画社会

男女が、社会の対等なパートナーとして、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る社会です。男女が等しく政治的・経済的・社会的及び文化的利益を得ることができ、ともに責任を担うべき社会を目指すものです。「参画」とは単なる参加ではなく、積極的に意思決定に加わるという意味が込められています。

■男女共同参画社会基本法

男女共同参画政策推進の包括的根拠法。男女共同参画社会の実現を 21 世紀の日本社会を決定する最重要課題と位置づけ、基本理念・方向を示し、国・自治体・国民の責務を定め、取り組みを推進するための法律です。

■男女雇用機会均等法

雇用の分野で、男女に平等に機会が与えられ、待遇が確保されることを目指す法律です。また、女性労働者に関して、妊娠中及び出産後の健康の確保を図るなどの措置を推進することを目的とします。

■パートナーシップ

パートナーシップとは、2 名以上がパートナーとなって金銭や労力などを出資して共同して事業を営む関係のことです。男女共同参画社会では、対等な関係であり、共同して豊かな人生を築くことを言います。

■デートDV

交際中の相手に対して、殴る、蹴るといった身体的暴力のほか、精神的暴力や、言葉による暴力、金銭の要求や性行為の強要などを行うことを言います。

■ドメスティック・バイオレンス（DV）

夫婦や恋人など親密な間柄にあるパートナー間においての身体的・精神的・性的な暴力を指します。

■N I E教育

日本語では「教育に新聞を」という意味になります。学校や企業・団体などを対象に、新聞を教材として行う社会教育の方法で、1930年代にアメリカのハイスクールで始まった教育システムです。

■配偶者等からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）

配偶者等からの暴力を防止し、被害者を保護するため、被害者の相談を受けたり、一時保護を行ったりするなどの機能を果たすことや、裁判所が発する接近禁止命令や退去命令について規定しています。

■フレックスタイム

各自の労働時間は一定とするものの、出社・退社時間は、それぞれの仕事の内容や個人の生活の都合に合わせて自ら調整する制度です。自由勤務時間制とも言います。

■ポジティブ・アクション

社会のあらゆる分野における活動の機会の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、機会を積極的に提供することを言います。審議会等委員の登用や、公務員の採用・登用等でこうした措置が進められています。

■メディア・リテラシー

メディアから大量に流される情報を主体的に分析し、必要な情報を的確に取り込み活用する能力のことです。氾濫する情報社会にあっては、常に正しい情報を見抜き、評価して識別することが大切になります。

■ライフステージ

人間の一生を幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期などに分けた場合のそれぞれの段階のことを言います。家族全体では、新婚期・育児期・教育期・子独立期・老夫婦期などの区分で考えることができます。

■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）

平成6年（1994年）にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱され、今日、男女問わずすべての人が享受すべき、性に関する健康の権利とされています。

いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれています。また、妊娠、出産は女性の問題だけではなく、性と生殖に関する男女の平等な関係、同意、共同の責任であるという認識など、男性の性に関する役割と責任も重要とされています。

■ワークシェアリング

雇用機会、労働時間、賃金という3つの要素の組み合わせを変化させ、1人当たりの仕事を分かち合うことで、労働時間の短縮とともに、社会全体で雇用の機会を増やす制度です。労働時間の短縮に伴って1人当たりの賃金は下がりますが、失業者を減らすことができます。こういった働き方を普及させることにより、一定の雇用量をより多くの労働者で分かち合うことを可能にします。

■ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和のことです。国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会を目指すものです。

7. 配偶者暴力防止対策ネットワークの図及び DV に関する緊急連絡先

【配偶者暴力防止対策ネットワーク図】

