

第 3 次南あわじ市男女共同参画計画 (素案)

令和 4 年 12 月 16 日時点

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 男女共同参画計画をめぐる動向	3
3 計画の位置付け	5
4 計画の期間	6
第2章 南あわじ市の男女共同参画をめぐる現状・課題	7
1 南あわじ市のこれまでの取り組み	7
2 統計データからみる現状・課題	9
3 各種調査からみる現状・課題	13
4 計画の重点課題	23
第3章 計画の基本的な考え方	24
1 基本理念	24
2 基本目標	25
3 計画の体系	26

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

《今、男女共同参画が必要とされる理由》

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（男女共同参画社会基本法第2条）のことです。

しかし、現在の日本においても、「男性」と「女性」という性別のイメージによって、家庭や地域、職場などあらゆる場面において役割が固定されてしまい、個人の特性や志向等を活かした活躍ができていない状況がみられます。

令和4（2022）年7月に世界経済フォーラム（W E F）が発表した男女格差の大きさを国別に比較した「ジェンダー・ギャップ指数（G G I）」においても、日本は特に政治・経済分野での男女共同参画が進んでいないことなどが示されており、総合順位は世界146か国のうち116位となっています。

一方で、少子高齢化の進行や産業構造の変化、家族形態の多様化等、急速に変化する時代に対応するためには、性別に関わらず、お互いを尊重しながら、自分らしく活躍できる社会をつくっていく必要があります。

■ジェンダー・ギャップ指数 2022 の国際順位

総合	政治	経済	教育	健康
116 位/146 か国	139 位	121 位	1 位	63 位

G G I ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index）

世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出される。

【政治分野】・国会議員に占める比率 ・閣僚の比率 ・最近50年の行政府の長の在任年数

【経済分野】・労働力率 ・同じ仕事の賃金の同等性 ・所得の推計値 ・管理職に占める比率
・専門職に占める比率

【教育分野】・識字率 ・初等、中等、高等教育の各就学率

【健康分野】・新生児の男女比率 ・平均寿命

《南あわじ市の男女共同参画の今》

南あわじ市（以下「本市」という）では、平成11年に施行された「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成19年（2007年）に「南あわじ市男女共同参画計画」を策定し、その後、平成30年（2018年）には、社会情勢の変化や制度変更等に対応するため、「第2次南あわじ市男女共同参画計画」を策定し、男女が互いに尊重し、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮できる思いやりの社会の実現に向けた取り組みを推進してきました。

一方で、地域では従来の性別役割分担意識が根強い課題として残っていると同時に、性的マイノリティの人々の人権尊重にも焦点が当てられています。また、男女をはじめとした性別に左右されることなく、誰もが自分の持つ個性や能力を十分に発揮し、その人らしい人生を送ることができる多様性と包摂性が求められる時代となっています。さらに、コロナ禍において、ひとり親世帯をはじめとする女性の生活難、夫婦間・パートナー間における暴力等の課題も顕在化しており、早急な対応が必要となっています。

《これからの持続可能な南あわじ市の実現のために》

本市においては、若年層の転出超過や出生率の低下等が進んでおり、今後の持続可能なまちの姿を考える上で、特に女性の都市部への人口流出に歯止めをかけることが求められます。若者の都市部への人口流出が進む一因として、都心部に比べ地方では女性に不利な場面が多いことが指摘されています。本市では、若い女性にとって魅力的なまちとなるよう、職場や地域、家庭において、性別に捉われることなく市民一人ひとりが個人の特性等を活かしながら自己実現を図ることのできる社会を実現していくことが必要です。

このような背景を受け、今後の本市における男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進するための計画として「第3次南あわじ市男女共同参画計画」（以下「本計画」という。）を策定します。

2 男女共同参画計画をめぐる動向

(1) 世界的な潮流・動向

昭和50（1975）年の第1回世界女性会議において採択された「世界行動計画」を契機として、今日に至るまで男女に関わらず誰もが平等に参加できる社会の実現を目指した取り組みが行われてきました。平成27（2015）年には、国際連合サミットにおいて令和12（2030）年までの国際目標として「持続可能な開発目標（SDGs）」が設定され、男女共同参画の分野でも「目標5 ジェンダー平等の実現」が掲げられ、社会的な性別によって個性や能力が制限されることがないように、各国で課題を解決していくことが求められています。また、SDGsに掲げられた持続可能な社会の実現に向けて、令和元（2019）年に採択された「G20大阪首脳宣言」や令和2（2020）年に開催された「第64回国連女性の地位委員会」においても、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントをより一層進めていく方針が示されています。

■関連する世界の動向

年	内容
昭和50（1975）年	「世界行動計画」の採択（第1回世界女性会議）
昭和54（1979）年	「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の採択（国際連合）
平成7（1995）年	「北京宣言・行動綱領」の採択（第4回世界女性会議）
平成23（2011）年	「UN Women」の発足
平成27（2015）年	「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の採択（国際連合サミット）
令和元（2019）年	「G20大阪首脳宣言」の採択（G20サミット）
令和2（2020）年	「第64回国連女性の地位委員会」（北京+25）の開催

(2) 国の動向

国では、政治や経済分野における男女共同参画の推進や女性への暴力根絶を目指して法律の整備が進められてきました。令和2（2020）年には、「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」において、日本が世界的にみても政治・経済の分野で男女の格差が大きくなっている現状等を受けて、改めて男女共同参画を強力に進めていく必要があることが示されました。

■関連する法律・政策の動き

年	内容
平成30 (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」の公布・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」の公布、一部施行（平成31年、令和2年施行）
平成31・令和元 (2019) 年	「女性活躍推進法」の一部改正（令和2年、令和4年施行） ・一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等 「SDGs実施指針」の改定 「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」の改正 ・ハラスメント防止対策の強化
令和2 (2020) 年	「第5次男女共同参画基本計画」の策定 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」の改正 ・関係機関としての児童相談所の明確化、適用対象の拡大 「新子育て安心プラン」の策定
令和3 (2021) 年	「育児・介護休業法」改正（令和4年4月から段階的に施行） ・柔軟な育児休業の枠組みの創設等 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 ・セクハラ、マタハラ等への対応の追加

（3）兵庫県の動向

兵庫県では、「男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる男女共同参画社会」の実現を目指して平成13（2001）年に「ひょうご男女共同参画プラン21」を策定し、平成15（2003）年には、県自らが男女共同参画のモデル職場となるよう率先して行動するために、第1次「男女共同参画兵庫県率先行動計画（ひょうごアクションプラン8）」を策定しました。その後、改訂を重ねながら、直近では、以下のようなポイントを基に、令和3（2021）年に「ひょうご男女いきいきプラン2025」が策定されました。

■「ひょうご男女いきいきプラン2025」のポイント

主なポイント
1 「活力ある兵庫の実現」、「兵庫への定着」という観点を追加 →第二期地域創生戦略を踏まえ、特に若い女性から選ばれる、生活しやすく、活力ある兵庫の実現という視点を追加
2 「男性」に関する重点目標を新設 →男女共同参画社会は、男性にとっても次のような効果が期待できる。 ▶仕事偏重から、家庭や地域とのバランスがとれた環境への転換による豊かで自立した生活の実現 ▶夫の家事・育児への参画による家庭でのリスクヘッジ等
3 SDGs（持続可能な開発目標）を踏まえた計画 →社会全体で取り組むべき課題との気運が高まりつつあるSDGsの各目標と計画の重点目標とを対応

3 計画の位置付け

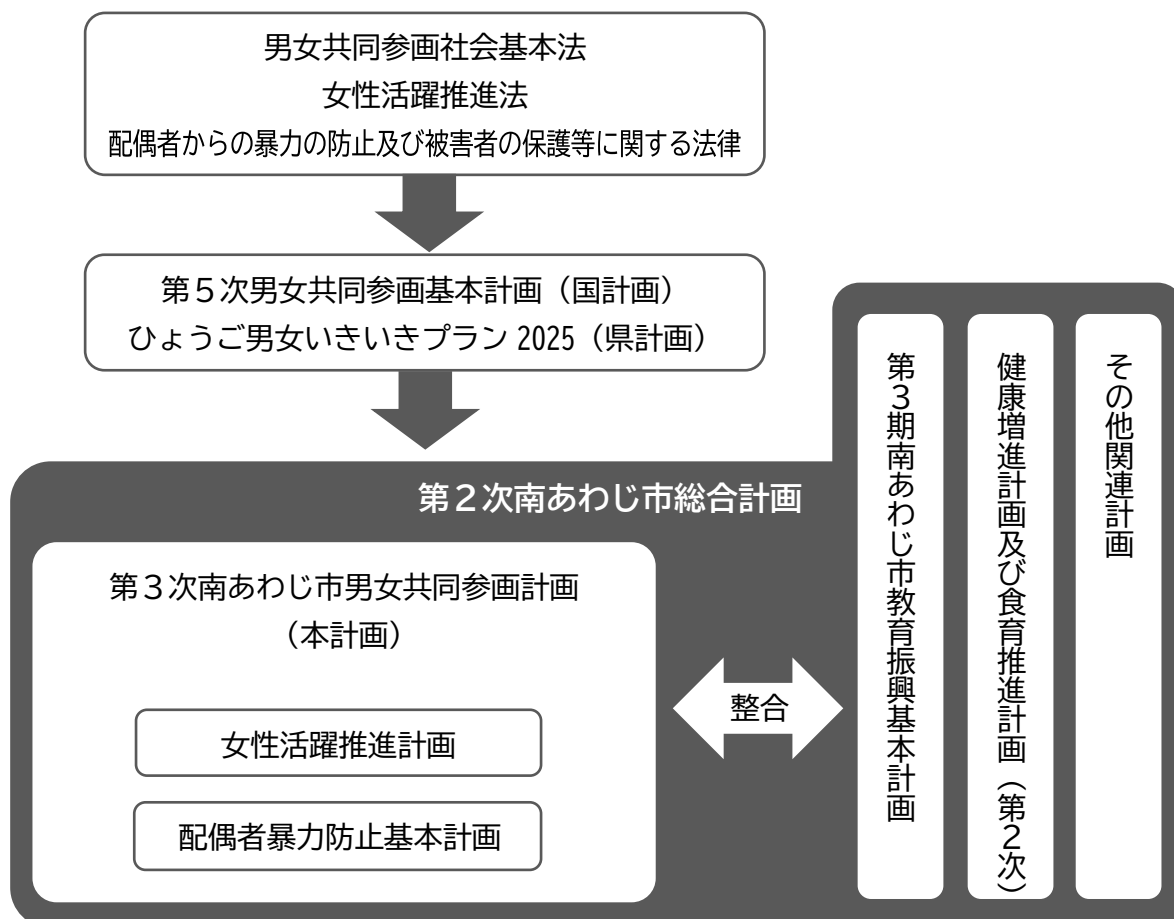
(1) 法的な位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての市町村基本計画であり、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「ひょうご男女いきいきプラン2025～女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して～」を踏まえた計画です。

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」（以下、「DV防止法」という。）第2条の3第3項に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（市町村基本計画）」を含む計画であり、女性活躍推進法第6条第2項に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（市町村推進計画）」を包含しています。

(2) 他計画との関連

本計画は、「第2次南あわじ市総合計画」を上位計画とし、「第2次南あわじ市配偶者等暴力（DV）対策基本計画」「健康増進計画及び食育推進計画（第2次）」等、他分野の個別計画との整合を図り、本市における男女共同参画を総合的かつ計画的に推進します。



4 計画の期間

本計画の計画期間は、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までの5年間とします。なお、社会情勢の変化や市民ニーズの変化及び施策の進捗状況を勘案しながら必要に応じて見直しを行うものとします。

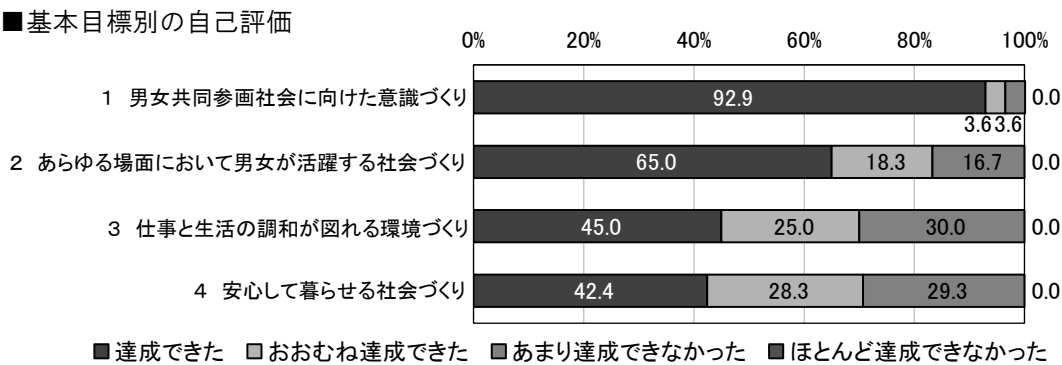
平成 30年度 (2018)	令和 元年度 (2019)	令和 2年度 (2020)	令和 3年度 (2021)	令和 4年度 (2022)	令和 5年度 (2023)	令和 6年度 (2024)	令和 7年度 (2025)	令和 8年度 (2026)	令和 9年度 (2027)
第2次南あわじ市男女共同参画計画									
					第3次南あわじ市男女共同参画計画				

第2章 南あわじ市の男女共同参画をめぐる現状・課題

1 南あわじ市のこれまでの取り組み

「第2次南あわじ市男女共同参画計画」の進捗状況をみると、全ての基本目標で「達成できた（「達成できた」と「おおむね達成できた」の合計）」が7割以上となっている一方で、「基本目標3 仕事と生活の調和が図れる環境づくり」と「基本目標4 安心して暮らせる社会づくり」では、「達成できなかった（「あまり達成できなかった」と「ほとんど達成できなかった」の合計）」の占める割合が他の基本目標と比べて高くなっています。

また、各施策を達成度で評価すると、基本目標4「（2）暴力根絶と人権の尊重のための取り組みを進めよう」と基本目標2「（1）政策・方針決定過程への女性の意見を積極的に取り入れよう」の値が特に低くなっています。



資料：第2次南あわじ市男女共同参画計画に関する評価について

■施策別の達成度

取り組み		達成度（点）
基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり		
（1）男女共同参画に関心を持ち、意識を育てよう		15.0
（2）教育を通じて学習・理解を進めよう		16.0
基本目標2 あらゆる場面において男女が活躍する社会づくり		
（1）政策・方針決定過程への女性の意見を積極的に取り入れよう		11.0
（2）男女がともに活躍できる家庭・地域・職場をつくろう		13.7
（3）防災・復興体制の確立に向けてみんなで議論を進めよう		15.7
基本目標3 仕事と生活の調和が図れる環境づくり		
（1）労働慣行を見直し、男女がともに働きやすい環境をつくろう		12.0
（2）ワーク・ライフ・バランスの普及・促進を図ろう		12.4
（3）農畜水産業等の第1次産業における男女共同参画を進めよう		13.0
基本目標4 安心して暮らせる社会づくり		
（1）すべての人が安心して暮らせる環境をつくろう		13.6
（2）暴力根絶と人権の尊重のための取り組みを進めよう		10.9
（3）生涯にわたって健康な生活を送れるよう互いに理解しよう		12.5

※達成度は平成30～令和3年度までの達成状況を点数化し、合計したものの平均値。
達成度は16点満点で評価。

資料：第2次南あわじ市男女共同参画計画検証結果の報告

基本目標 1

男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

男女共同参画について啓発のイベントを実施するとともに、広報紙やホームページでこれらのイベントに関する情報提供や職員等への研修を行いました。今後も、男女共同参画の意識づくりの機会を提供するとともに、幅広い世代への周知を図るために関係各所との連携を図ることが必要です。

基本目標 2

あらゆる場面において男女が活躍する社会づくり

防災・復興体制の面で女性の参画が進んでいますが、就労等で時間がなく活動に参加できていない女性がいることも考えられ、今後より一層女性の視点を避難所運営や被災者への配慮に取り入れていく必要があります。加えて、審議会等の政策・方針決定の場への女性の参画が進んでおらず、農村集落が多い本市では、農業に精通した男性が地域団体の役員となる傾向があり、地域づくり協議会では、委員の多くを自治会役員が占めているため、女性の割合が低くなっていることが考えられます。また、市役所の女性の管理職・監督職に占める女性の割合は低い状況が続いており、役割分担意識の解消や、女性のロールモデルに関する事例の提供を行うことが必要です。

基本目標 3

仕事と生活の調和が図れる環境づくり

農業や漁業に従事する女性人口の拡大に向けた取り組みにより、農業経営に関する研修会に出席する女性の増加、漁業に従事する女性の割合の向上等の成果がみられます。今後は、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、休暇の取得率向上を働きかけ、働く人がそれぞれの状況に応じて多様な働き方を選択できるよう、事業所に呼びかけることが必要です。

基本目標 4

安心して暮らせる社会づくり

特にDVについて、コロナ禍で街頭でのイベント等が開催できなかったことや連絡会議の開催ができなかったことが「達成できなかった」が高くなっている主な要因であり、ウィズコロナ・アフターコロナでの啓発方法について検討していくことが必要です。

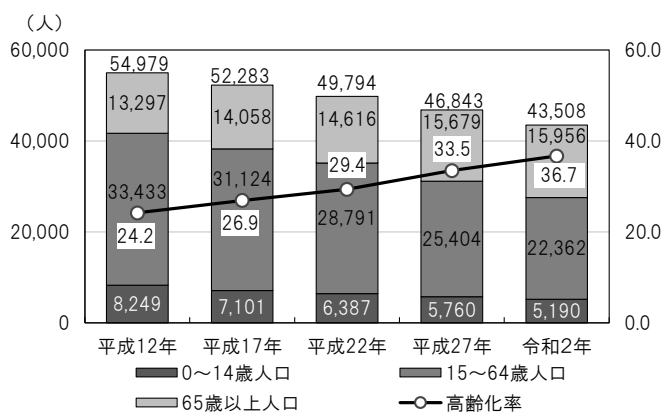
2 統計データからみる現状・課題

(1) 統計データからみえる現状

●少子高齢化の進行、若者の転出超過

少子高齢化の進行に加えて、若者世代の社会減がみられ、進学や就学を理由とする市外への転出やその後の若者のリターン等が少ないことがうかがえます。

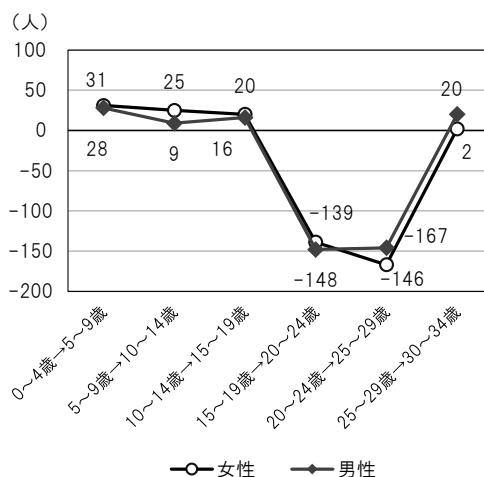
■年齢3区分別人口の推移（南あわじ市）



※総数は「不詳」を含むため、各年齢区分の人口の合計は異なる。

資料：国勢調査

■若者の純移動数（南あわじ市）

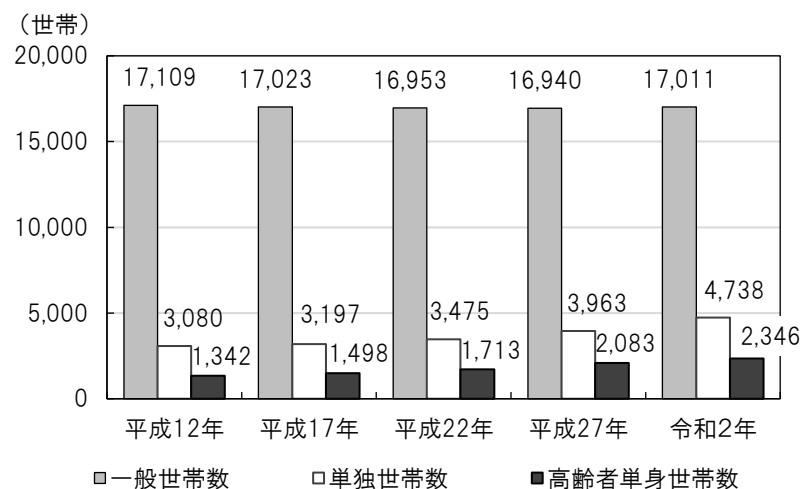


資料：国勢調査（平成27年、令和2年）

●単独世帯数・高齢単独世帯数の増加

一般世帯数が横ばいで推移している一方で、単独世帯数は増加傾向となっており、特に高齢単身世帯数が増加しています。

■世帯数の推移（南あわじ市）



※総数には「不詳」を含めずに割合を算出。

※一般世帯数は、施設（寮・寄宿舎、病院・療養所、社会施設、自衛隊の営舎・艦船、矯正施設）等世帯以外を除く、単独世帯、核家族世帯、その他の世帯の総数。

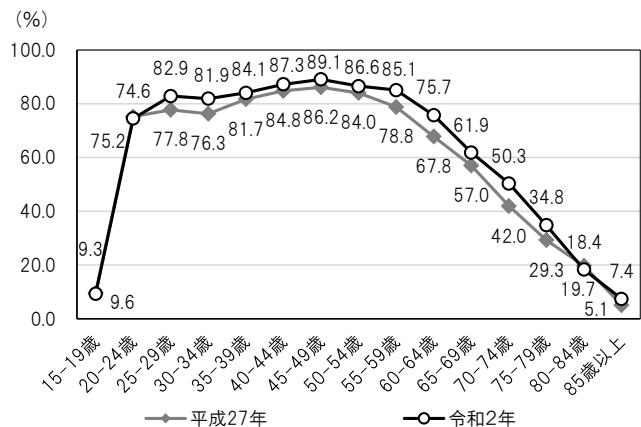
資料：国勢調査

●女性の労働力率は上昇、雇用形態における男女差は顕著

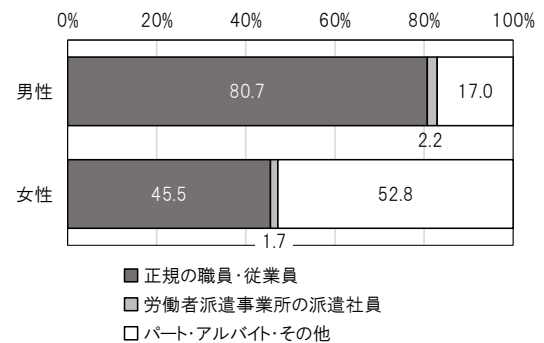
女性の年齢別労働力率は、15-19歳、80-84歳を除き、令和2年が平成27年を上回っており、結婚や出産を期に労働力率が低下し、育児が落ち着いた段階で回復するM字カーブも緩やかになっています。

一方で、雇用形態では、男性は正規雇用が約8割を占めているのに対し、女性では半分以上が非正規雇用となっており、男女間の格差が大きくなっています。

■女性の年齢別労働力率（南あわじ市）



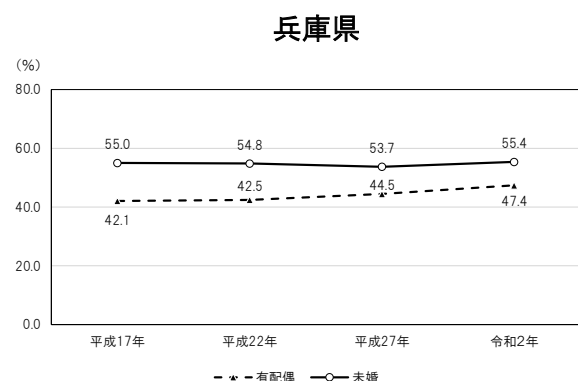
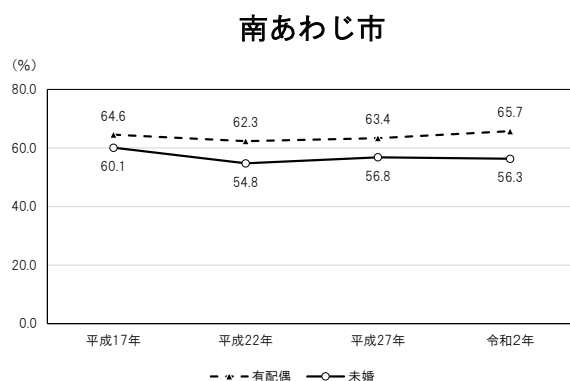
■雇用形態（南あわじ市）



●有配偶就業率は高い水準で推移

婚姻別就業率をみると、有配偶・未婚ともに南あわじ市が兵庫県を上回っており、働いている女性の割合が高いことがうかがえます。

■女性の婚姻別就業率の推移



●全体では第3次産業就業者の割合が高い一方で、農林業の従事者も多い

就業者割合を産業大分類でみると、男女ともに第3次産業就業者数の割合が最も高くなっています。また、就業者割合を産業小分類でみると、男女ともに農林業が最も高くなっています。

■【令和2年（2020年）】産業大分類別人口（南あわじ市）

	産業人口	
	男性	女性
総数	12,498 人	11,239 人
第1次産業就業者数	2,838 人 (22.7%)	2,378 人 (21.2%)
第2次産業就業者数	3,451 人 (27.6%)	1,411 人 (12.6%)
第3次産業就業者数	5,692 人 (45.5%)	6,996 人 (62.3%)
分類不能の産業	517 人 (4.1%)	454 人 (4.0%)

資料：国勢調査

■【令和2年（2020年）】産業小分類別人口(上位10件)（南あわじ市）

男性		女性	
農林業	2,524 人 (20.2%)	農林業	2,303 人 (20.5%)
製造業	2,235 人 (17.9%)	医療、福祉	2,104 人 (18.7%)
卸売業、小売業	1,503 人 (12.0%)	卸売業、小売業	1,756 人 (15.6%)
建設業	1,214 人 (9.7%)	製造業	1,162 人 (10.3%)
運輸業、郵便業	616 人 (4.9%)	宿泊業、飲食サービス業	867 人 (7.7%)
医療、福祉	593 人 (4.7%)	教育、学習支援業	533 人 (4.3%)
宿泊業、飲食サービス業	592 人 (4.7%)	生活関連サービス業、娯楽業	385 人 (3.1%)
サービス業(他に分類されないもの)	589 人 (4.7%)	サービス業(他に分類されないもの)	289 人 (2.3%)
公務(他に分類されるものを除く)	379 人 (3.0%)	金融業、保険業	253 人 (2.3%)
漁業	314 人 (2.5%)	建設業	249 人 (2.0%)

※サービス業（他に分類されないもの）：廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、政治・経済・文化団体、宗教、外国公務。

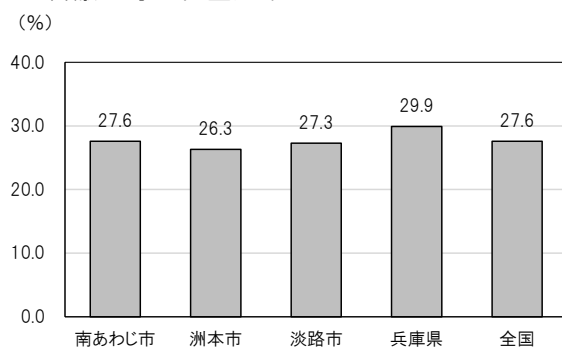
※公務（他に分類されるものを除く）：国家公務、地方公務

資料：国勢調査

●政策・方針決定の場への女性の参画は全国平均並み、自治会長に占める女性の割合は少ない傾向で推移

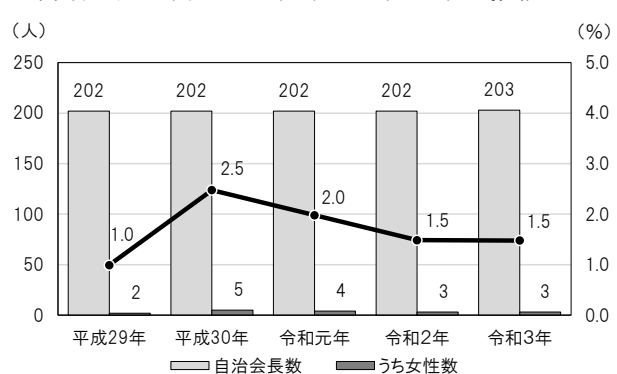
審議会に占める女性の割合は、兵庫県を下回っているものの全国平均並みとなっています。一方で、自治会長に占める女性の割合は低くなっており、地域における女性の活躍が十分に進んでいない状況がうかがえます。

■審議会等女性登用率



資料：市町村女性参画状況見える化マップ、
都道府県別全国女性の参画マップ（令和3年）

■自治会長に占める女性数・女性比率の推移



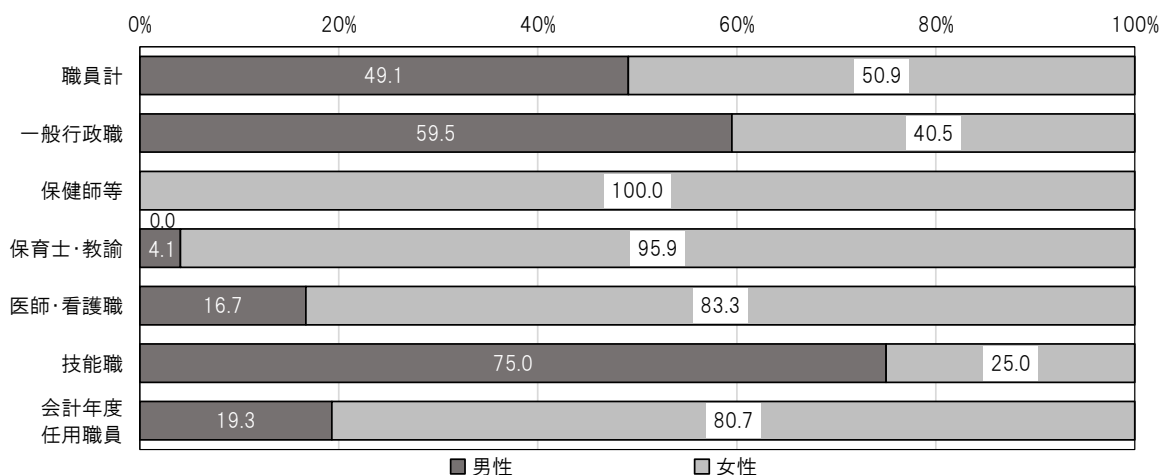
資料：南あわじ市

(2) 市役所内のデータからみえる現状

●職種によって男女の偏りがみられる

職員の合計における男女比には差がみられないものの、保健師等は全員が女性、保育士・教諭と会計年度任用職員においては大多数を女性が占めている一方で、一般行政職と技能職においては男性が6割以上となっています。

■市役所における職種別男女別職員数と男女比の推移



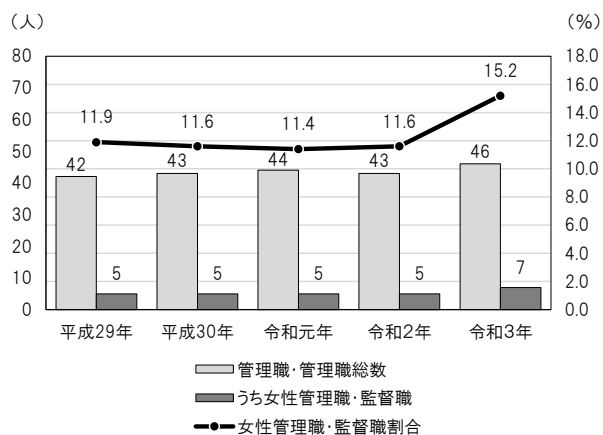
※職員計は会計年度任用職員を除いた職員の総数

資料：南あわじ市（令和3年）

●管理職・監督職に占める女性の割合は少ない傾向で推移

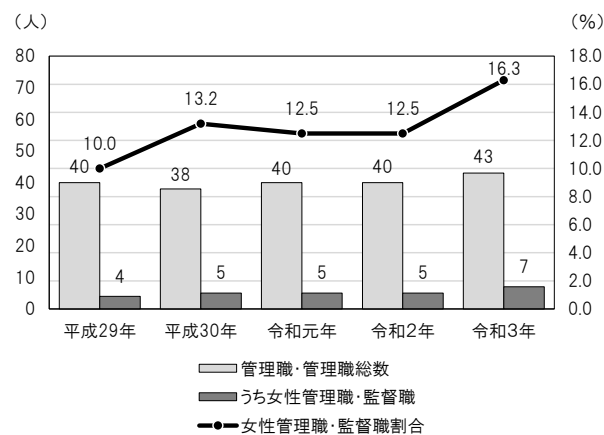
管理職・監督職に占める女性割合は、市役所全体と一般行政職のどちらともで少ない傾向推移しています。

■市役所全体における管理職・監督職に占める女性割合の推移



資料：南あわじ市

■一般行政職における管理職・監督職に占める女性割合の推移



資料：南あわじ市

●市役所全体、職種別で男女の給与に偏りがみられる

男女別平均給与をみると、市役所全体では、2万円程度男性が女性を上回っています。また、職種別では、女性のみしかいない保健師等を除いて、すべての職種で男性が女性を上回っています。医師・看護職については、男性は医師のみ、女性は看護職のみの平均となっていることから差額が大きく、男性が20万円程度上回っています。

■【令和4年（2022年）】市役所全体における男女別平均給与と差額

	男性	女性	差額（男性-女性）
平均給与	330,027 円	307,588 円	22,439 円

資料：南あわじ市

■【令和4年（2022年）】職種別男女別平均給与と差額

	男性	女性	差額（男性-女性）
一般行政職	329,977 円	318,991 円	10,986 円
保健師等		320,713 円	-320,713 円
保育士・教諭	313,967 円	282,187 円	31,780 円
医師・看護職	575,200 円	365,275 円	209,925 円
技能職	314,627 円	262,300 円	52,327 円

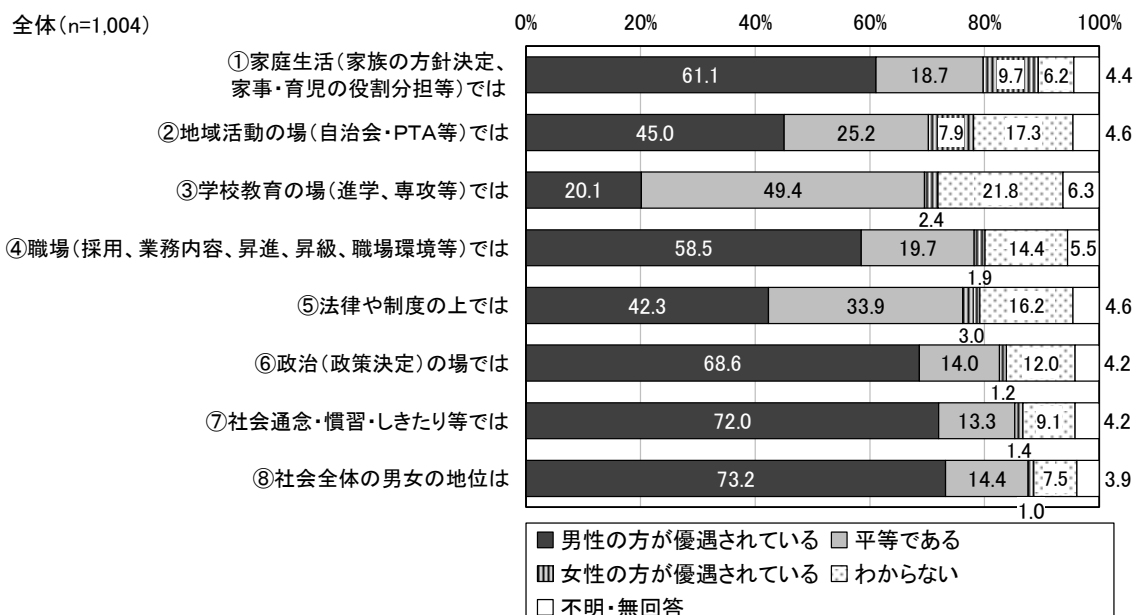
資料：南あわじ市

3 各種調査からみる現状・課題

（1）市民対象調査

日本の社会での男女の地位について、「男性の方が優遇されている」、「平等である」、「女性の方が優遇されている」で比較すると、〔③学校教育の場（進学、専攻等）では〕では「平等である」が最も高く、それ以外の項目では「男性の方が優遇されている」が高くなっています。

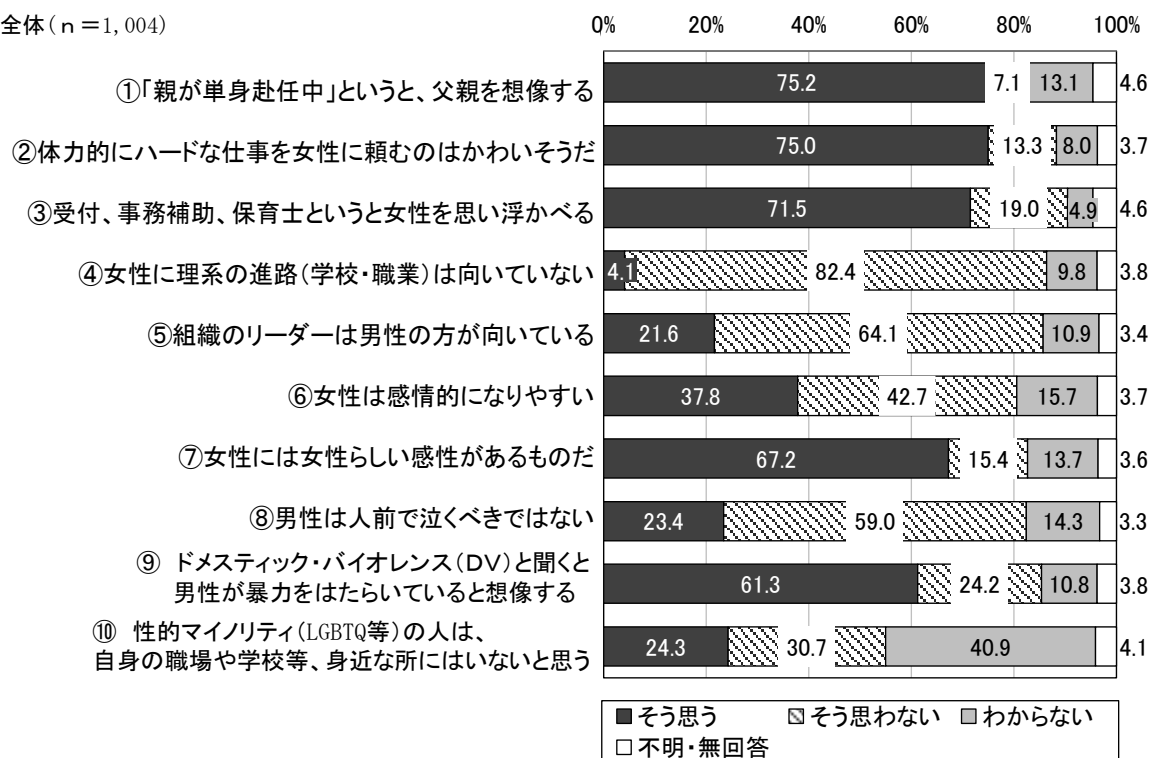
■現在、日本の社会での男女の地位は、どれにあてはまると思うか。



無意識の思い込みを確認するための各項目に対する考え方では、〔①「親が単身赴任中」というと、父親を想像する〕〔②体力的にハードな仕事を女性に頼むのはかわいそうだ〕〔③受付、事務補助、保育士というと女性を思い浮かべる〕〔⑦女性には女性らしい感性があるものだ〕〔⑨ドメスティック・バイオレンス（DV）と聞くと男性が暴力をはたらいていると想像する〕では「そう思う」が最も高く、〔④女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない〕〔⑤組織のリーダーは男性の方が向いている〕〔⑥女性は感情的になりやすい〕〔⑧男性は人前で泣くべきではない〕では「そう思わない」が最も高くなっています。〔⑩性的マイノリティ（LGBTQ等）の人は、自身の職場や学校等、身近な所にはいないと思う〕では「わからない」が最も高くなっています。

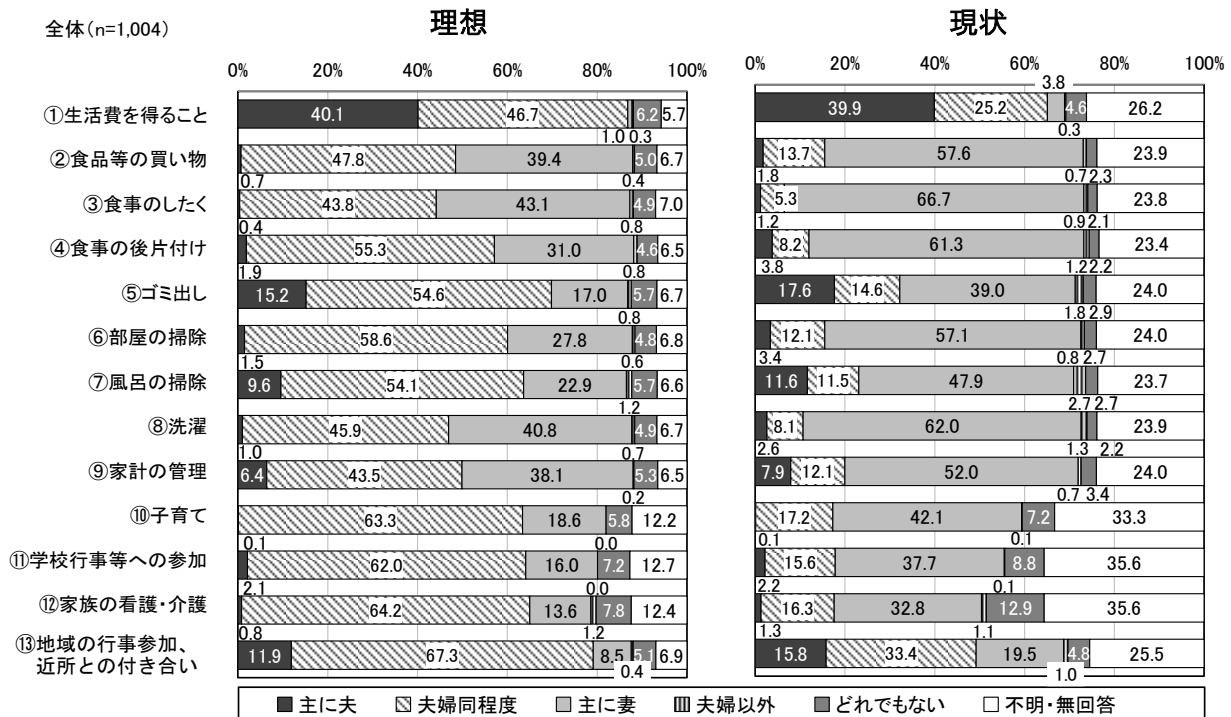
■無意識の思い込みを確認するための各項目に対する考え方

全体（n=1,004）



日常生活における男女の役割分担についてみると、理想においてはすべての項目で「夫婦同程度」が最も高くなっています。現状においては〔①生活費を得ること〕では「主に夫」、〔⑬地域の行事参加、近所との付き合い〕では「夫婦同程度」、それ以外の項目では「主に妻」が最も高くなっています。

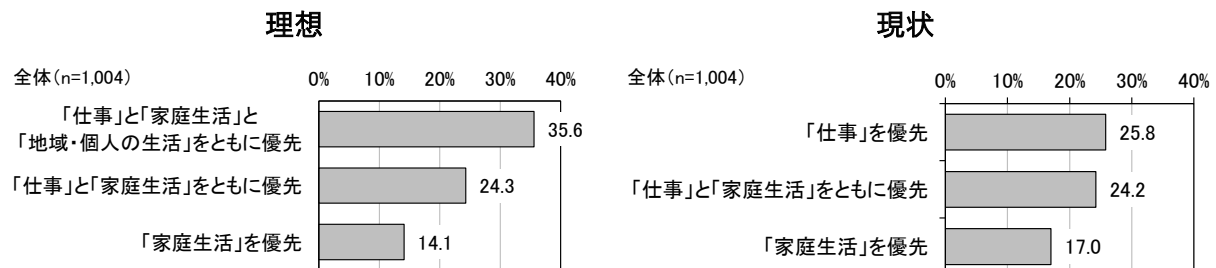
■日常生活における男女の役割分担



生活の中で優先したいこと（理想）についてみると、「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」が35.6%と最も高く、次いで「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が24.3%、「「家庭生活」を優先」が14.1%となっています。

優先していること（現状）についてみると、「「仕事」を優先」が25.8%と最も高く、次いで「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が24.2%、「「家庭生活」を優先」が17.0%となっています。

■生活の中で優先したいこと（上位3件）



配偶者からのDVについては、「自分が暴力を受けたことがある」が7.8%、「身近に経験した人がある」が13.9%となっています。

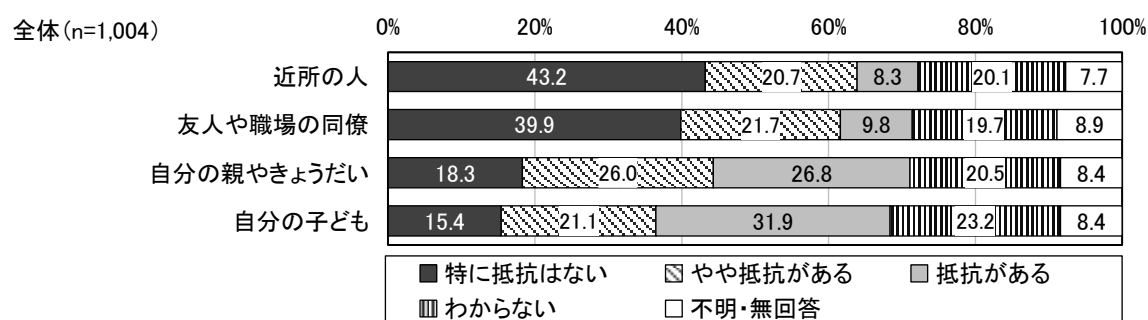
恋人からのデートDVについては、「自分が暴力を受けたことがある」が2.8%、「身近に経験した人がある」が5.1%となっています。

■配偶者からのDV・恋人からのデートDVに関する経験

	配偶者からのDV 全体（n=1,004）	恋人からのデートDV 全体（n=1,004）
自分が暴力を受けたことがある	7.8%	2.8%
身近に経験した人がある	13.9%	5.1%

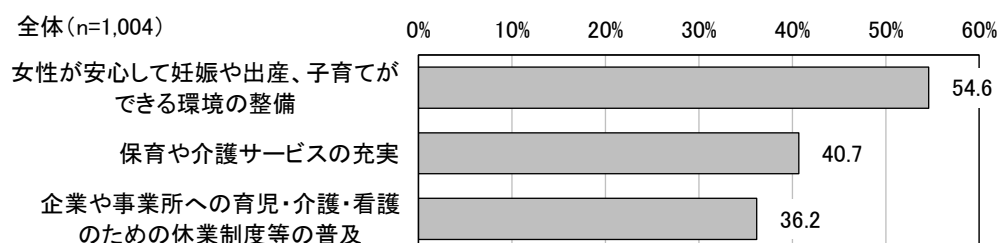
身近な人が性的マイノリティ（LGBTQ等）だとしたらどう思うかについてみると、〔近所の人〕〔友人や職場の同僚〕では「特に抵抗はない」、〔自分の親やきょうだい〕〔自分の子ども〕では「抵抗がある」が最も高くなっています。

■身近な人が性的マイノリティ（LGBTQ等）だとしたらどう思うか



男女共同参画推進のために必要なことについてみると、「女性が安心して妊娠や出産、子育てができる環境の整備」が54.6%と最も高く、次いで「保育や介護サービスの充実」が40.7%、「企業や事業所への育児・介護・看護のための休業制度等の普及」が36.2%となっています。

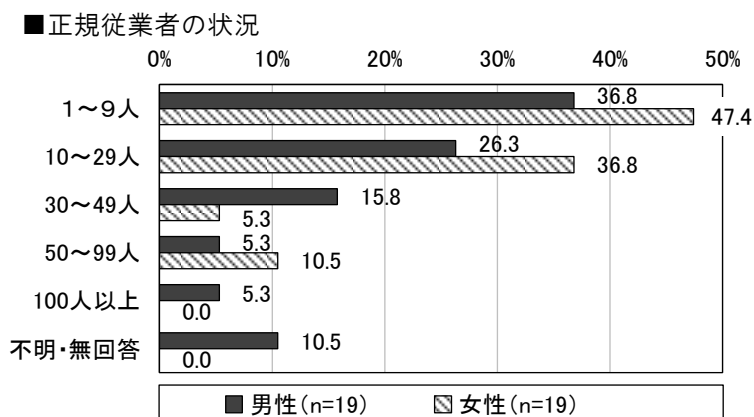
■男女共同参画推進のために必要なこと（上位3件）



(2) 事業所調査

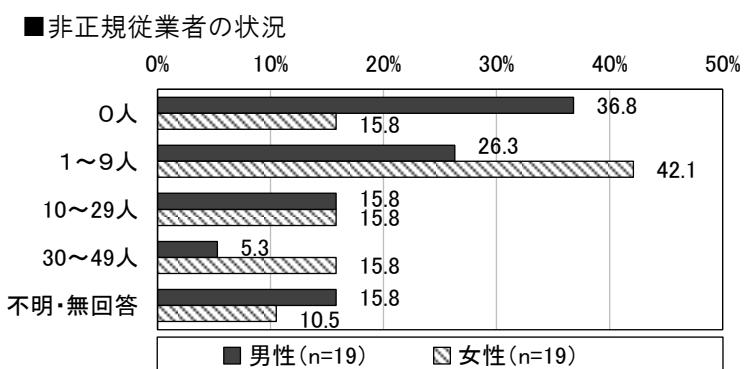
正規従業者についてみると、男性では「1～9人」が36.8%（7件）と最も高く、次いで「10～29人」が26.3%（5件）、「30～49人」が15.8%（3件）となっています。

女性では「1～9人」が47.4%（9件）と最も高く、次いで「10～29人」が36.8%（7件）、「50～99人」が10.5%（2件）となっています。



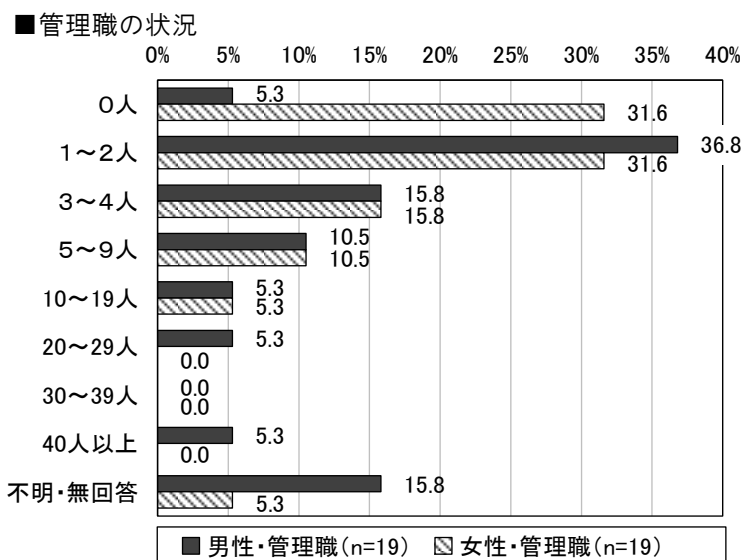
非正規従業者についてみると、男性では「0人」が36.8%（7件）と最も高く、次いで「1～9人」が26.3%（5件）、「10～29人」が15.8%（3件）となっています。

女性では「1～9人」が42.1%（8件）と最も高く、次いで「0人」「10～29人」「30～49人」が15.8%（3件）となっています。



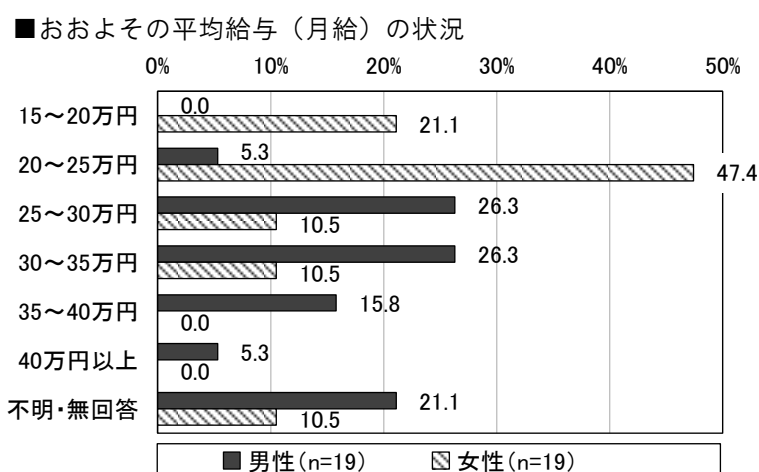
管理職についてみると、男性では「1～2人」が36.8%（7件）と最も高く、次いで「3～4人」が15.8%（3件）、「5～9人」が10.5%（2件）となっています。

女性では「0人」「1～2人」が31.6%（6件）と最も高く、次いで「3～4人」が15.8%（3件）、「5～9人」が10.5%（2件）となっています。



おおよその平均給与（月給）についてみると、男性では「25～30万円」「30～35万円」が26.3%（5件）と最も高く、次いで「35～40万円」が15.8%（3件）、「20～25万円」「40万円以上」が5.3%（1件）となっています。

女性では「20～25万円」が47.4%（9件）と最も高く、次いで「15～20万円」が21.1%（4件）、「25～30万円」「30～35万円」が10.5%（2件）となっています。



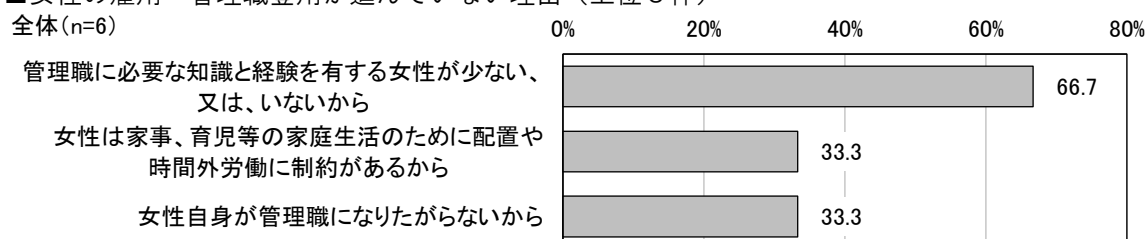
ハラスメント対策についてみると、「特に対策を講じていない」が〔セクシャル・ハラスメント〕、〔パワー・ハラスメント〕では26.3%、〔マタニティ・ハラスメント〕では31.6%となっています。

■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・ハラスメント対策について

	セクシャル・ハラスメント (n=19)	パワー・ハラスメント (n=19)	マタニティ・ハラスメント (n=19)
特に対策を講じていない	26.3%	26.3%	31.6%

女性の雇用・管理職登用が進んでいない理由についてみると、「管理職に必要な知識と経験を有する女性が少ない、又は、いないから」が66.7%（4件）と最も高く、次いで「女性は家事、育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」「女性自身が管理職になりたがらないから」が33.3%（2件）となっています。

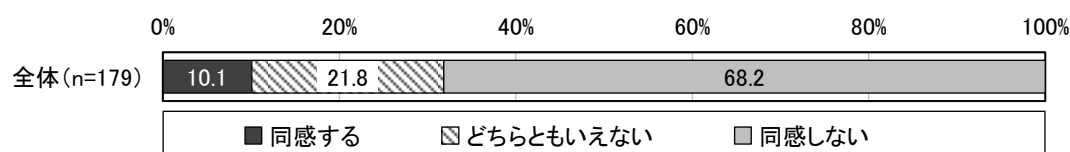
■女性の雇用・管理職登用が進んでいない理由（上位3件）



（3）高校3年生調査

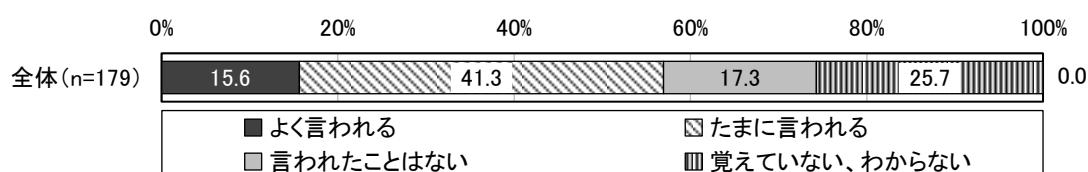
「男は仕事、女は家事・育児」という考え方についてみると、「同感しない」が68.2%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が21.8%、「同感する」が10.1%となっています。

■「男は仕事、女は家事・育児」という考え方についてどう思うか



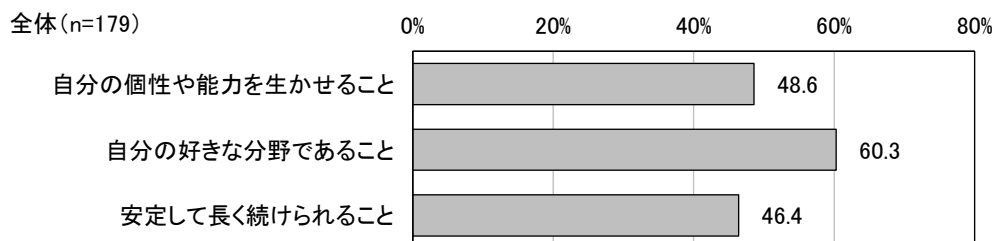
「男の子だから、女の子だから、〇〇しなさい」と言われたことがあるかについてみると、「たまに言われる」が41.3%と最も高く、次いで「覚えていない、わからない」が25.7%、「言われたことはない」が17.3%となっています。

■「男の子だから、女の子だから、〇〇しなさい」と言われたことがあるか



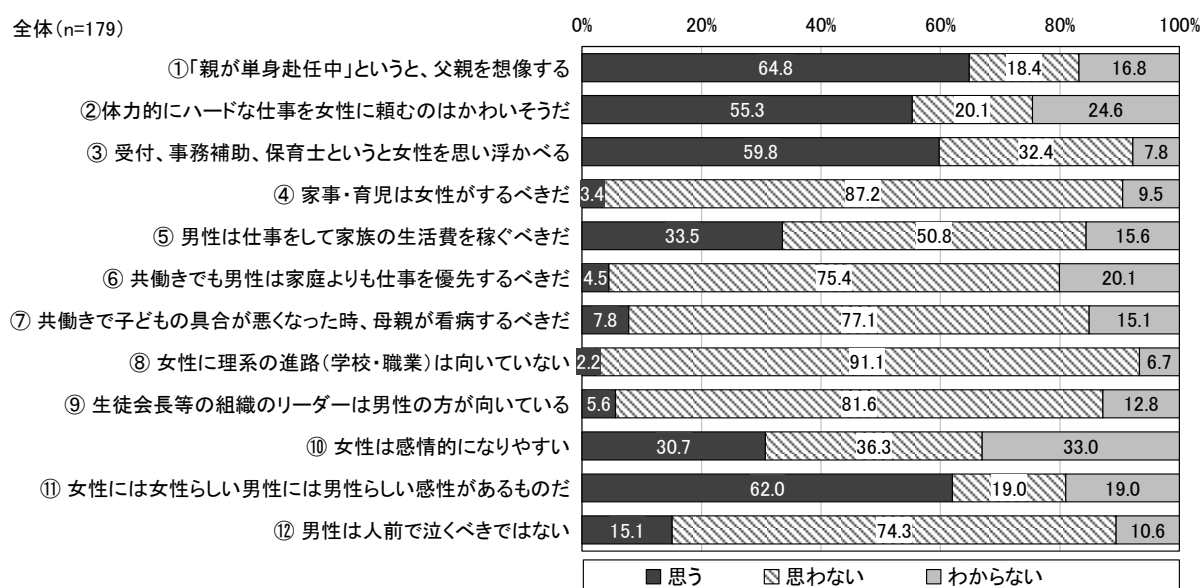
将来、どのようなことを重視して職業や仕事を選びたいと思うかについてみると、「自分の好きな分野であること」が60.3%と最も高く、次いで「自分の個性や能力を生かせること」が48.6%、「安定して長く続けられること」が46.4%となっています。

■将来、どのようなことを重視して職業や仕事を選びたいと思うか



無意識の思い込みを確認するための各項目に対する考え方では、〔①「親が単身赴任中」というと、父親を想像する〕〔②体力的にハードな仕事を女性に頼むのはかわいそうだ〕〔③受付、事務補助、保育士という女性を思い浮かべる〕〔⑪女性には女性らしい感性があるものだ〕では「思う」が最も高く、それ以外の項目では「思わない」が最も高くなっています。

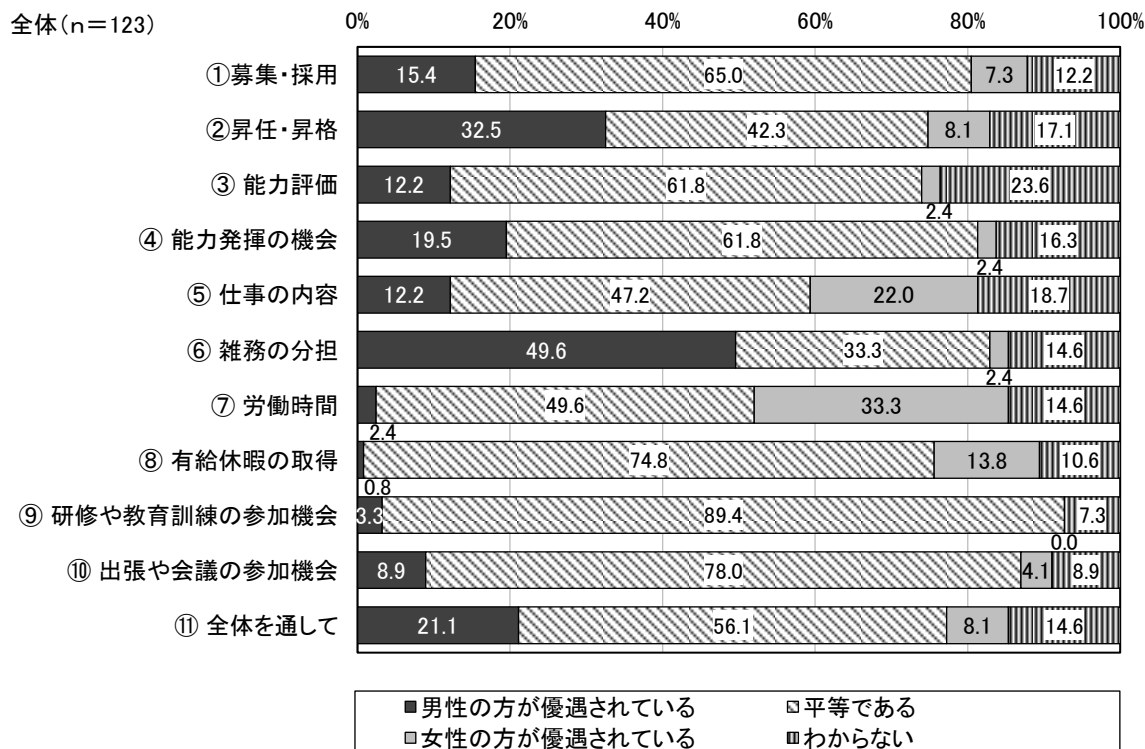
■無意識の思い込みを確認するための各項目に対する考え方



(4) 市役所職員調査

今の職場において男女共同参画は進んでいると思うかについて、「男性の方が優遇されている」、「平等である」、「女性の方が優遇されている」で比較すると、〔⑥雑務の分担〕では「男性の方が優遇されている」が最も高く、それ以外の項目では「平等である」が最も高くなっています。また、〔⑤仕事の内容〕〔⑦労働時間〕〔⑧有給休暇の取得〕では「女性の方が優遇されている」が「男性の方が優遇されている」を上回っています。

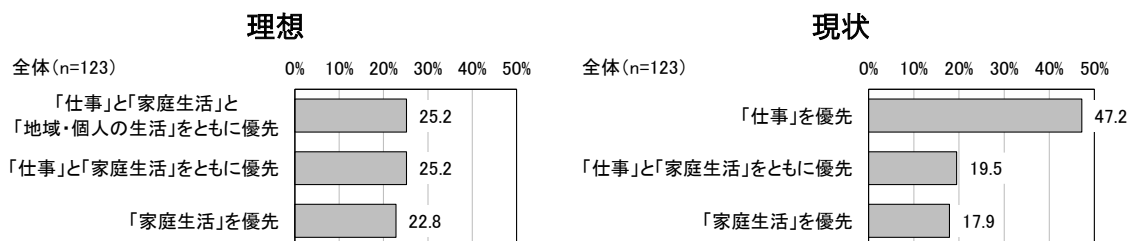
■今の職場において男女共同参画は進んでいると思うか



生活の中で優先したいこと（理想）についてみると、「「仕事」と「家庭生活」とをともに優先」「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」とをともに優先」が25.2%と最も高く、次いで「「家庭生活」を優先」が22.8%となっています。

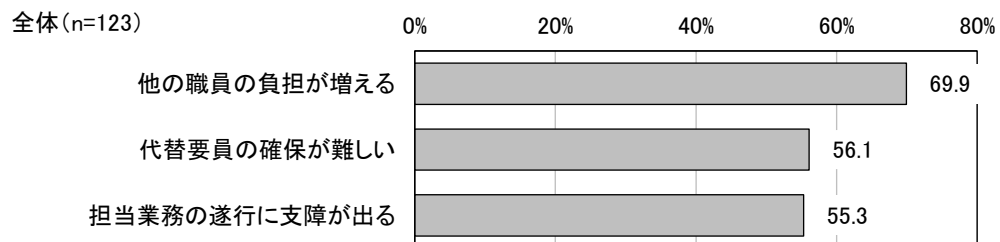
現状についてみると、「「仕事」を優先」が47.2%と最も高く、次いで「「仕事」と「家庭生活」とをともに優先」が19.5%、「「家庭生活」を優先」が17.9%となっています。

■生活の中で優先したいこと（上位3件）



育児休業・介護休業制度を利用しようとする上で、支障となることについてみると、「他の職員の負担が増える」が69.9%と最も高く、次いで「代替要員の確保が難しい」が56.1%、「担当業務の遂行に支障が出る」が55.3%となっています。

■育児休業・介護休業制度を利用しようとする上で、支障となること（上位3件）



4 計画の重点課題

統計データ・アンケート調査結果等を踏まえて生活のシーン別に課題を分類します。

職場

- ◆性別による雇用形態や平均給与、役職等の格差
- ◆仕事優先のライフスタイル
- ◆男性の育児休暇、介護休暇等の制度活用の浸透不足
- ◆特定の職種における性別によるイメージの固定化
- ◆職場におけるハラスメント対策の不徹底

地域

- ◆意思決定の場における女性の意見の反映や参画の不足
- ◆地域における男性優遇意識の固定化
- ◆若い世代からの性別役割分担意識の定着
- ◆子育て・就労環境の魅力不足による若者の転出超過
- ◆高齢単身世帯の増加

家庭

- ◆家事・育児・介護等への男性の参画不足
- ◆家庭の役割分担における理想と現実の乖離
- ◆DVやデートDV問題の発生

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

すべての人が、もっともっと活躍するまちへ

～多様性を認め合い、できることから着実に～

<考え方>

○本市における男女共同参画は、これまでの継続的な普及啓発事業などの取り組みにより、その重要性や必要性の認知なども図られ、一步一步、着実に進展してきています。

○しかしながら、職場や地域などでの社会生活の中では、「男性の方が優遇されている」と感じるとした意識が多いことや、「家事・育児」、「家族の介護・看護」などの家庭生活では、「夫婦同程度で分担」を理想とするものの、現実には、ほとんどを「妻」が担っているとした実態が見られます。

○こうした背景には、いわゆる「性別役割分担」が無意識に又は意識的に存在していると考えられ、「社会で活躍したい」などの想いに対し、「あきらめ」を生じさせてしまうことが懸念されるなど、引き続き、男女共同参画社会の実現に向けた着実な取り組みが求められる状況にあります。

○今後の展開では、社会生活での態様が家庭生活に影響を及ぼすとの視点により、職場や地域などでの「社会生活の場面」を中心に、「性別に捉われず誰もが活躍できる」「なりたい自分になれる」よう、そのために「すべきこと」を「できること」から、市民一人ひとりが意識的に取り組んでいくことが必要かつ重要になります。

○このため、本計画（5年間）は、『すべての人が、もっともっと活躍するまちへ』を基本理念として、「性別を含めた様々な多様性をさらに認め合うことの重要性を全世代で共有」しながら、社会生活での男女共同参画をより進めるため、『できること』から着実に取り組み、その先の男女共同参画社会の実現へ前進を図ります。

2 基本目標

男女に加えて、性的マイノリティの人も含めた全ての人が性別に関わらず自分の特性を活かして活躍できる社会を実現するために以下の基本目標を定めます。

基本目標 1

誰もが自分らしく働ける職場環境の実現

性別に関わらず、自分の特性等を活かして活躍できるよう、性差によらないキャリア教育を実施するとともに、実際に活躍している女性のロールモデルを発信することで、より自由な将来選択を可能とする意識をつくり、女性の活躍や職域拡大を促します。

加えて、ワーク・ライフ・バランスを実現するために事業者への啓発を行います。また、事業者に対して就労や雇用におけるジェンダー平等や適切な人事評価を促し、雇用形態や給与、昇進等の待遇面で性別による格差をなくすための意識づくりに取り組みます。さらに、性別に関わらず働きやすい環境の実現に向けて、ハラスメント対策の実施を呼びかけます。

基本目標 2

性別に関わらず語り合い、支え合う地域の実現

時代の変化とともに多様化する価値観や生き方に対応するために性別に関わらず互いを認め合うことのできる意識づくりに取り組みます。

男女の意見が平等に地域活動の場に反映されるよう、性別役割分担意識の解消に加えて、地域団体への女性の参画を推進します。

加えて、困難を抱えた人が自分らしく生活できる環境をつくるために、地域ぐるみで見守り・支え合いの体制を構築するとともに、一人ひとりが生涯にわたって健康な生活を送ることができるように、出産や育児、健康づくりに関する支援を行います。

基本目標 3

家庭におけるジェンダー平等の実現

子ども世代から性別に捉われることのない価値観を身に付けられるよう、家庭での教育を行うとともに、親がジェンダー平等のモデルとして家庭における役割分担を見直すことができるよう啓発を行います。また、年齢・性別に関わらず、自立した生活を送ることができるよう、生活力の向上に向けた教育や啓発を行います。さらに、DV等の暴力の根絶を目指し、引き続き相談等の支援を実施するとともに、情報発信を行い、当事者や周りの人々の気付きを促します。

3 計画の体系

基本目標	基本施策
基本目標1 誰もが自分らしく働ける職場環境の実現	
	(1) 性別に関わらず将来を選択できる人材の育成 ①幅広い選択を可能とするキャリア教育・啓発の推進 ②第1次産業における女性活躍の推進 ③さまざまなチャレンジができる基盤づくり (2) 誰もが働きやすく活躍できる職場づくり ①ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境の形成 ②性別によらない適切な能力評価・人材登用の推進 ③多様なハラスメント防止対策の推進 ④職場における多様な性に関する理解の促進
基本目標2 性別に関わらず語り合い、支え合う地域の実現	
	(1) 多様な生き方・価値観を尊重できる意識づくり ①男女共同参画について学ぶ機会の提供 ②学校における男女共同参画の推進 ③多様な性についての正しい理解の普及 (2) 誰もが参画できる環境づくり ①政策決定の場への女性登用の促進 ②男女共同参画による地域活動の推進 ③防災対策等における男女共同参画の推進 (3) 安心・安全に暮らすことのできる地域づくり ①多様な子育て支援の充実 ②ひとり親家庭への支援の充実 ③生涯を通じた健康づくりの支援 ④高齢期の生活への支援の充実
基本目標3 家庭におけるジェンダー平等の実現	
	(1) 家庭生活における平等な役割分担 ①男性の家事・育児・介護への参画の促進 ②ジェンダー平等を実現するための教育の推進 (2) 配偶者や交際相手からの暴力の防止・対策 ①DVの防止及び対策に向けた取り組みの推進 ②暴力の根絶に向けた教育・啓発の推進