

# 第4次菰野町男女共同参画推進プラン

～多様性を認めあい、すべての人が  
暮らしやすいまちに向けて～



男女共同参画

令和3年（2021年）3月

菰野町



## はじめに

人口減少社会の本格化、ライフスタイルや価値観の多様化、災害時の避難所における新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策など近年の社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するためには、男女の人権が尊重され性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が重要な課題であり、本町のまちづくりにおいても欠かせないものです。



本町においては、平成28年（2016年）3月に「第3次菰野町男女共同参画推進プラン」を策定し、男女共同参画の推進に関する施策に取り組んでまいりましたが、令和2年度をもって計画期間が終了することから、これまでの成果や課題等を踏まえつつ、社会情勢の変化などに対応するため、新たな計画を策定しました。

現状としましては、社会全体について男女が平等と感じる人の割合は増えてつあるものの、地域に根強い固定的な性別役割分担意識等を解消し、地域づくり、働く場など、様々な場面において取り組むべき問題が多く存在します。

今後におきましても、本計画に基づいて、施策を推進してまいります。男女共同参画は社会の中であらゆる分野、とりわけ現代社会が直面している様々な問題に密接に関係していることから、町民や事業者、関係団体などの皆様とともに力を合わせて取り組みを進めていくことが必要となりますので、皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定に当たり、ご尽力をいただきました「菰野町男女共同参画推進会議」の委員の皆様をはじめ、貴重なご意見をお寄せいただきました町民の皆様や関係各位に対しまして、心から感謝を申し上げます。

令和3年（2021年）3月

菰野町長 柴田 孝之



# 目次

## 第1章 プラン策定にあたって

1. プランの目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
2. プランの性格・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
3. プランの期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
4. プラン策定の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

## 第2章 プランの背景としての菰野町の現状

1. 菰野町の全体像・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
2. 少子高齢化の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
3. 就業状況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
4. 家族形態の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
5. 町の審議会等への女性の登用状況・・・・・・・・・・・・ 14
6. 役場管理職への女性職員の登用状況・・・・・・・・・・・・ 14
7. 町民アンケートの結果から見えてくる現状・・・・・・・・ 14

## 第3章 プランの内容

1. 基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
2. プランの基本目標と施策の方向・・・・・・・・・・・・ 22
  - 基本目標1：男女共同参画社会実現のための意識の改革・・・ 24
  - 基本目標2：男女共同参画社会実現のための環境の整備・・・ 26
  - 基本目標3：男女共同参画社会実現のための個人の尊重・・・ 29

## 第4章 プランの推進体制

1. 庁内推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
2. 町民との連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
3. 国、県等関係機関や民間団体との連携・・・・・・・・・・・・ 32

## 第1章 プラン策定にあたって

---

## 1. プランの目的

「菰野町男女共同参画推進プラン」は、男女共同参画社会基本法において掲げられた「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」を踏まえ、当町においても、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かちあい、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現をめざすことを目的とします。

## 2. プランの性格

「菰野町男女共同参画推進プラン」は、あらゆる分野で男女共同参画を実現させていくための施策を、町民、事業者、行政等が一体となって総合的に推進するための指針となる行動計画です。

なお、最近の世界的な傾向として性差には従来の生物学的な性差(sex)のみではなく、社会的、文化的性差等を含めた、より広い意味での性差(gender)を用いる場合がみられます。

本プランは、当町の総合計画などの諸計画との整合を図っています。また、「町民アンケート」に寄せられた意見等を踏まえつつ、区長会代表、民生委員・児童委員、人権擁護委員、商工・農業分野代表、男女共同参画推進グループ代表、子育てサポーター、町政モニターで構成された「菰野町男女共同参画推進会議」において、検討を行い策定しました。

## 3. プランの期間

「第4次菰野町男女共同参画推進プラン」の期間は、令和3年度(2021年度)から令和8年度(2026年度)までの6年間とします。なお、プランの実効性を図るため、進捗状況を把握しながら推進、評価などを行っていくとともに、社会情勢の変化等を考慮し必要に応じて見直しを行います。

なお、計画期間を5年間から6年間に延伸する理由につきましては、当町の計画更新を国の男女共同参画基本計画の更新と同年度に行っていますが、国が示す方向性に基づいて策定することが望ましいことから、1年間延伸することにより国が示す計画を鑑み、策定にあたるのが可能となることを理由としています。

また、男女共同参画に対する住民意識の変化が緩やかであることから、計画期間を1年間延伸し普及啓発活動等にじっくり時間をかけることが可能となります。

## 4. プラン策定の背景

### (1) 世界的な流れ

国連は昭和50年(1975年)を国際婦人年とし、平成7年(1995年)の北京会議等の世界女性会議や、わが国も昭和60年(1985年)に批准した「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」などを通じて、男女平等に向けて地球規模での行動を展開してきました。

特に北京会議では、女性と健康、女性に対する暴力、女性とメディアといった12の重大領域について、各国が取り組むべき視点を明らかにした北京行動綱領を採択しました。さらに、ニューヨークで開かれた女性2000年会議では、北京行動綱領の目標やその達成に向けて、各国の決意を表明するとともに、女性に対する暴力に関する法律の整備や防止策など、具体的な取り組みも提案され、様々な状況下における女性の多様な生き方と人権の確保が確認されました。

また、平成17年(2005年)に「第49回国連婦人の地位委員会(北京+10)」、平成22年(2010年)に「第54回国連女性の地位委員会(北京+15)」、平成27年(2015年)には「第59回国連女性の地位委員会(北京+20)」が開催され、女性の自立と地位向上に向けた取り組みを引き続き推進していくことが確認されました。

このような流れの中、平成27年(2015年)9月に国連で持続可能な開発目標(SDGs)を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、「誰一人取り残さない」社会を実現するため、2030年までにジェンダー平等の達成を目指して国際社会が一致して取り組みを進めています。

また、LGBTの方への配慮及びジェンダーニュートラル(性的中立性)の考えに基づき平成29年(2017年)頃より、ニューヨーク、ロンドン等の英語圏主要都市の地下鉄等において、従来の「Ladies And Gentlemen」(紳士淑女の皆さん)を廃止し、代わって「Everyone」(みなさん)、「Passengers」(乗客の皆さん)などとアナウンスしています。

令和2年(2020年)には、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)が世界中に広がり、感染拡大防止のために不要不急の外出や移動の自粛が呼び掛けられ、社会経済活動に大きな影響をもたらしました。世界中で感染者数と死亡者数は加速度的に増加しており、新型コロナウイルスの病態や感染が広がりやすい場面など、発症してから1年以上が経過して多くのことが分かってきたにもかかわらず感染拡大に歯止めがかけられない状況です。

### (2) 国の動き

わが国では、世界の動きに対応して、昭和52年(1977年)に「国内行動計画」を策定し、男女平等に向けての取り組みを総合的、体系的に進めてきました。平成6年(1994年)には総理府に男女共同参画推進本部を設置し、平成8年(1996年)に「男女共同参画2000年プラン」を策定しました。

その後、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」等の改正で、男女共同参画社会の実現に向けての法整備が進みました。さらに、平成11年(1999年)には「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女共同参画社会の実現は21世紀のわが国社会にとっての最

重要課題と位置づけ、男女共同参画社会の形成の促進に関する地方公共団体の責務を明記しました。平成12年(2000年)には「男女共同参画基本計画」を策定し、内閣府に男女共同参画局を設置、また、平成17年(2005年)には内閣府特命担当大臣(少子化・男女共同参画)を配置し、一層強化した推進体制で取り組みを進めています。

なお、女性に対する暴力に対処するため、平成12年(2000年)には「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、平成13年(2001年)には「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(DV防止法)(平成19年(2007年)改正)」が施行され、新たな取り組みとして、平成19年(2007年)には「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」が策定されました。

また、平成27年(2015年)8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、働く場面における女性の活躍を推進することとされました。平成30年(2018年)に「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」及び令和2年(2020年)に「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」が成立するなど、女性の活躍を推進するための法律、制度の整備が進み、地方や中小企業における女性活躍の土台が整いつつあります。

経済社会環境、国際情勢の変化を踏まえ、新たにSDGsの達成に向けた取り組みを位置付けるなどした「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が令和2年(2020年)12月に閣議決定されました。

### (3) 三重県の動き

三重県では昭和54年(1979年)、国の内外の動きを受け、行動計画である「三重県婦人対策の方向」を策定しました。以後、昭和62年(1987年)に「みえの第2次行動計画-アイリスプラン」、平成7年(1997年)に第3次行動計画にあたる「みえの男女共同参画推進プラン-アイリス21」を策定、また、その前年には、三重県女性センター(現在は三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」)を開館するなど、男女共同参画に向けた取り組みを進めています。

そして、平成12年(2000年)10月には、一人ひとりの県民がその個性と能力を十分に発揮できる社会づくりに向けて、「三重県男女共同参画推進条例」を制定、公布し、平成13年(2001年)1月1日から施行されています。平成14年(2002年)3月には「三重県男女共同参画基本計画(計画期間:2002年度~2010年度)(平成19年(2007年)3月に一部改訂)」を策定し、施策を総合的かつ計画的に推進する体制が整備されています。

こうした取り組みを経て、三重県の審議会等における女性委員の割合は、平成13年(2001年)の26.9%から、平成22年(2010年)には32.4%になり、女性の登用が進んでいます。

また、働く場や家庭・地域における男女共同参画の推進については、企業や自営業における男女共同参画の推進に努めるとともに、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についての普及啓発を行いました。さらに、心身の健康支援と性別に基づく暴力等については、平成13年(2001年)3月に策定された三重の健康づくり総合計画「ヘルシーピープルみえ・21」に基づき普及啓発や環境の整備などを推進するとともに、平成18年(2006年)3月に「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」を策定し、配偶者

からの暴力防止及び被害者の保護・支援のため総合的な対策に取り組んでいます。

特に企業力の向上に女性の力を活用していくため、子育てと仕事の「両立」から能力を発揮する「活躍」にウエイトを移しつつ、より積極的に女性の活躍を推進する取り組みの一環として、平成28年（2016年）9月23日、「女性の大活躍推進三重県会議」を設置しております。平成29年（2017年）12月に「ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く（きらり）、多様な社会へ～」を策定し、性別をはじめ年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認など多様性を認めあい、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現に向けた取り組みを進めているところです。

#### （4）菰野町の歩み

当町においても、人々の人権が保障され、男女がともに喜びも責任も分かちあえる男女共同参画社会の実現を目指して、平成18年（2006年）に策定した「菰野町男女共同参画推進プラン」に基づき、講演会の開催などの啓発活動をはじめとした各種施策を行ってきました。

また、町民の中から様々な分野で活躍する代表者で構成される「菰野町男女共同参画推進会議（平成17年（2005年）6月に設置）」を開催し、男女共同参画社会の実現のために検討を重ねるとともに、「菰野町男女共同参画推進プラン」につきましても計画期間終了に伴い順次新しいプランを策定してきました。

そしてこのたび、「第3次菰野町男女共同参画推進プラン」の計画期間終了に伴い、町民アンケート等で当町の実態を把握した上で、「第4次菰野町男女共同参画推進プラン」を策定しました。

## 第2章 プランの背景としての菰野町の現状

---

## 1. 菰野町の全体像

当町は、三重県の北部に位置し、南と東は四日市市、北はいなべ市、西は鈴鹿山脈の分水嶺を境に滋賀県に接し、南部には三滝川が、北部には朝明川が流れており、鈴鹿の山々の水を集めて東に流れ、四日市地域を経て伊勢湾に注いでいます。三滝川流域には、菰野・千種・鶺川原地区があり、朝明川流域には朝上・竹永地区が広がり5地区で町を形成している、面積 107.28k m<sup>2</sup>、人口 41,610 人、世帯数 16,666 世帯の豊かな自然環境を有する町です(令和2年(2020年)4月1日現在)。

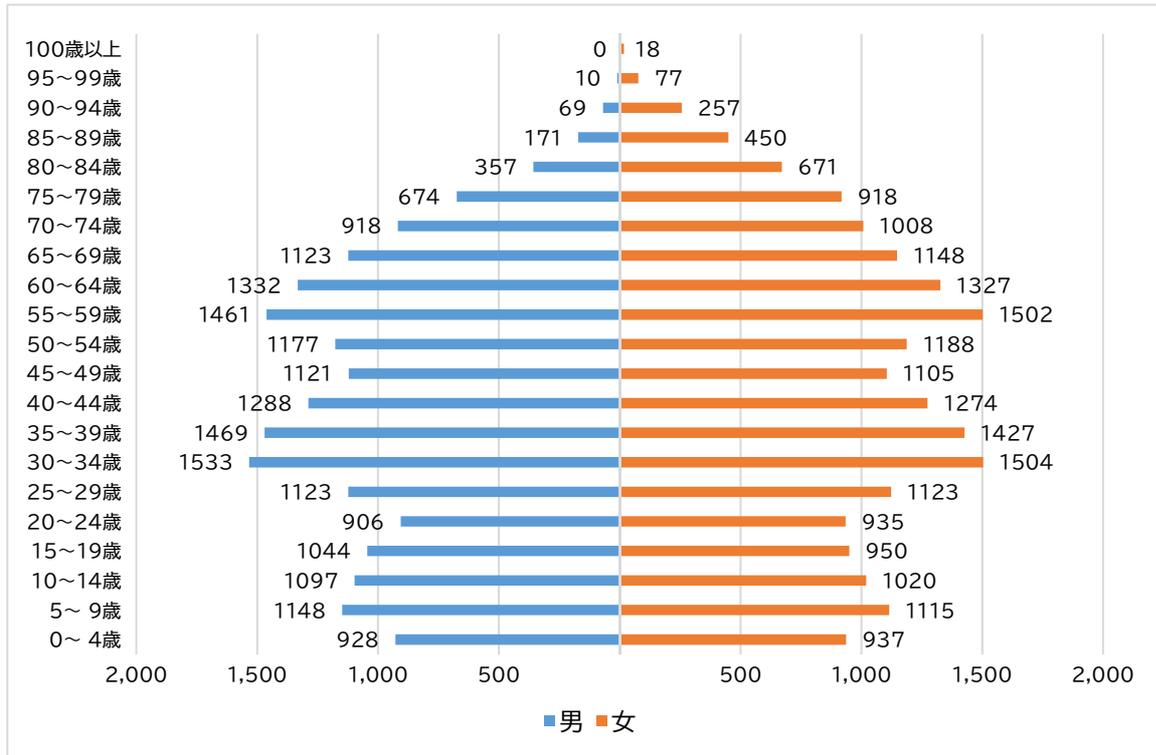
魅力ある四季折々の自然の美しさが満喫できる御在所岳、釈迦ヶ岳を含む山麓一帯は鈴鹿国定公園に指定され、湯の山温泉、御在所ロープウェイを主として観光地を形成し、また、当町の町名の由来であるマコモタケの栽培やさまざまな特産品づくりをはじめ、平野部には田園が広がり水稲耕作が盛んに行われています。

人口は昭和32年(1957年)の合併当時から順調な伸びを示しており、特に昭和40年代以降に近鉄湯の山線沿線の市街化区域で広く宅地開発が行われ、急激な人口の増加をもたらしました。合併時には20,442人であった人口も増加を続け、今では4万人を超えておりますが、ここ数年は横這いとなっており、今後は減少が見込まれています。

## 2. 少子高齢化の状況

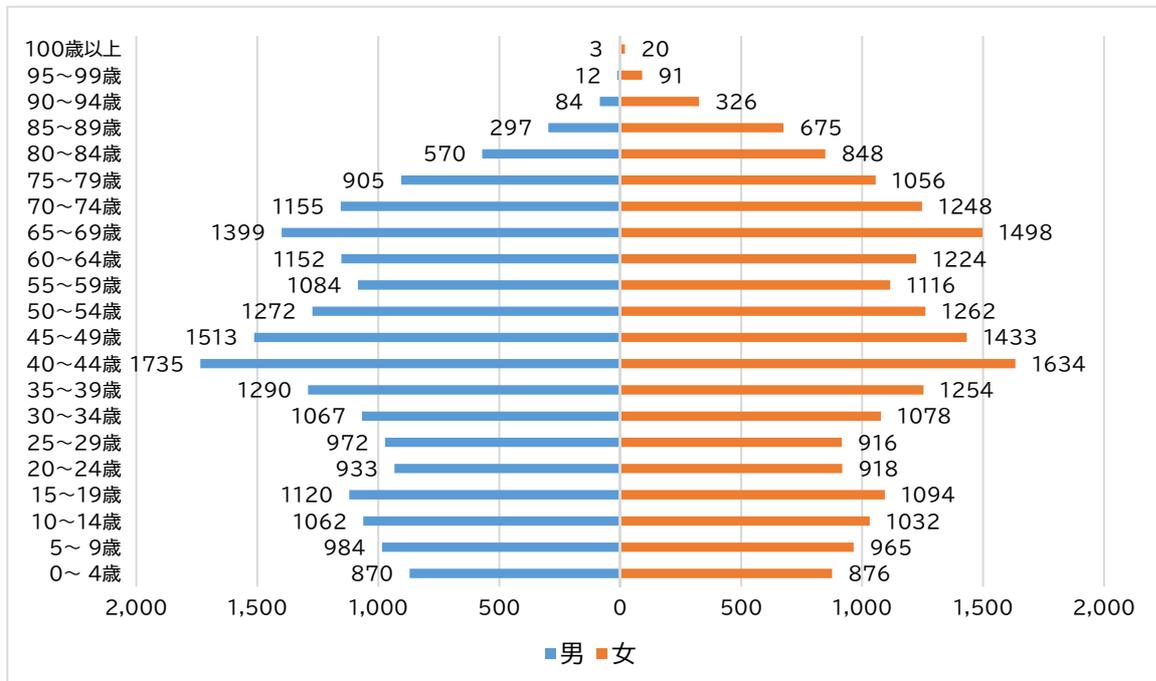
当町の人口は41,610人(男性20,623人、女性20,987人)、世帯数16,666世帯(令和2年(2020年)4月1日現在)で、自然増減数がここ数年マイナスに転じてきた影響から、微減で推移しています。全国的に人口減少問題がとりざたされる中、当町においても40歳未満の人口が減少しており、少子高齢化は喫緊の課題となっています。

図1 菰野町男女別人口の推移



平成 17 年 (2005 年)

(資料：国勢調査)



平成 27 年 (2015 年)

(資料：国勢調査)

図2 年齢別（3区分）人口割合

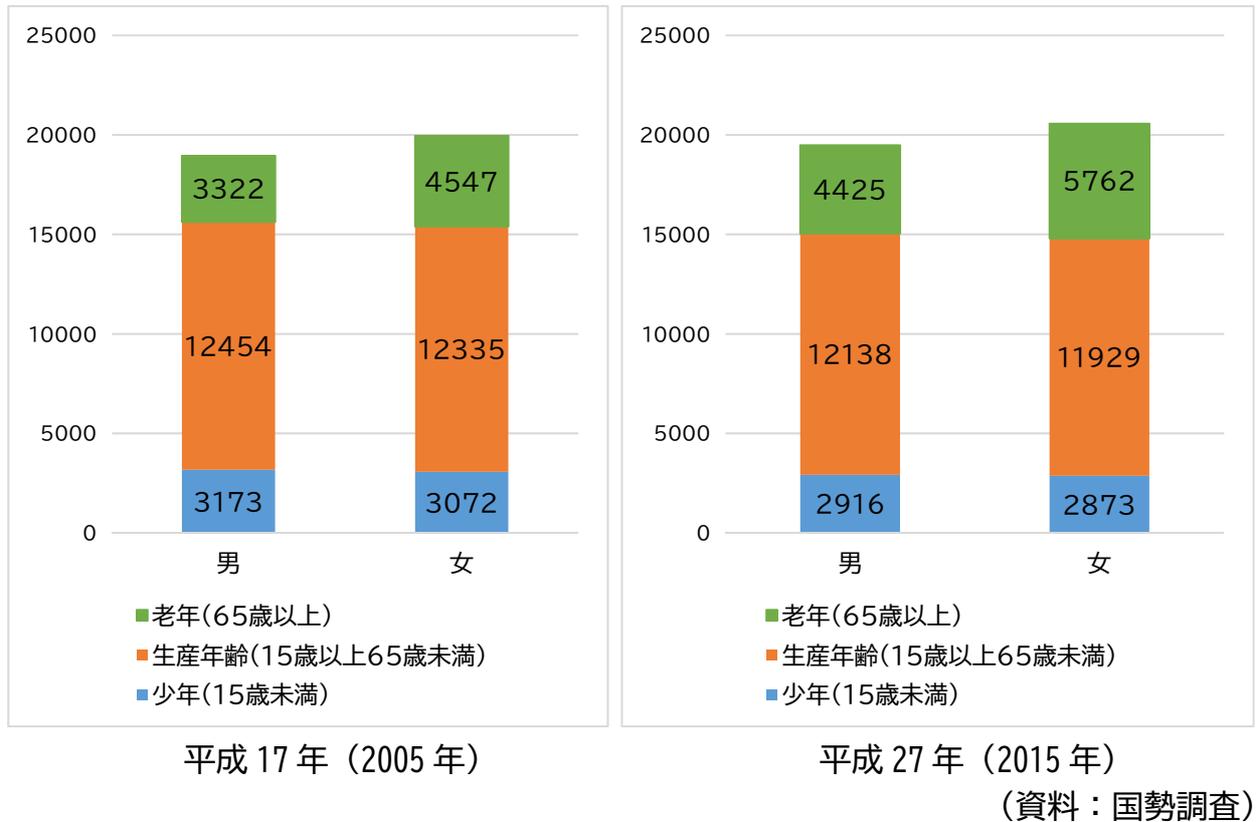
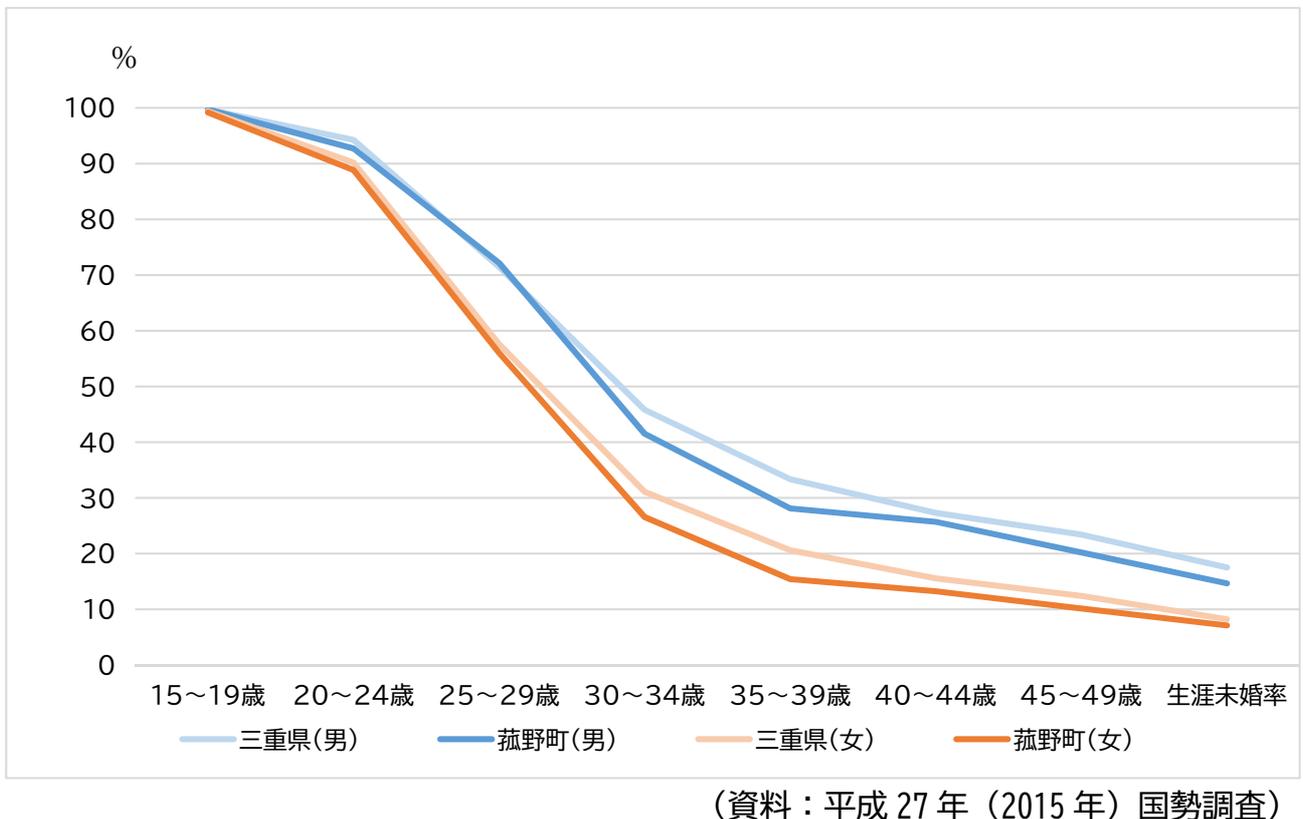


図3 年齢別未婚率

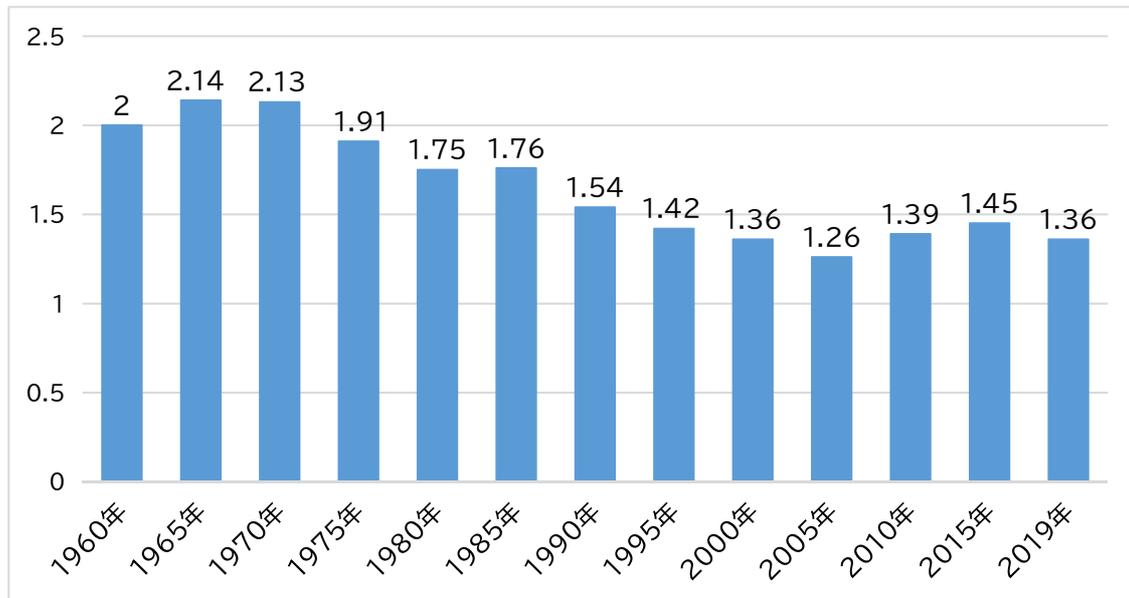


## (4) 出生率の県内比較

わが国の合計特殊出生率は人口を維持するのに必要な再生産可能水準（人口置換水準＝2.07）を1973年以降下回っており、2005年の1.26からは徐々に回復していますが、2015年以降はまた低下傾向となっています。

菰野町の合計特殊出生率<sup>1</sup>（2008～2018年）は1.54であり、三重県内では8番目に高い水準となっています。

図4 わが国の合計特殊出生率の推移



（資料：令和元年（2019年） 厚生労働省人口動態調査）

表1 三重県市町の合計特殊出生率（2008～2018年の平均）

順位	市町名	合計特殊出生率	順位	市町名	合計特殊出生率	順位	市町名	合計特殊出生率
1	朝日町	1.9	11	松阪市	1.5	19	志摩市	1.42
2	川越町	1.86	12	南伊勢町	1.49	22	津市	1.41
3	御浜町	1.85	13	紀北町	1.48	23	伊賀市	1.39
4	紀宝町	1.78	13	四日市市	1.48	23	いなべ市	1.39
5	熊野市	1.65	15	大台町	1.47	25	鳥羽市	1.37
6	尾鷲市	1.59	16	桑名市	1.46	26	多気町	1.35
7	明和町	1.56	17	亀山市	1.45	27	大紀町	1.31
8	菰野町	1.54	18	伊勢市	1.43	28	東員町	1.29
8	玉城町	1.54	19	名張市	1.42	29	木曾岬町	0.99
10	鈴鹿市	1.52	19	度会町	1.42		三重県	1.48

（資料：三重県衛生統計年報）

<sup>1</sup>合計特殊出生率：15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの

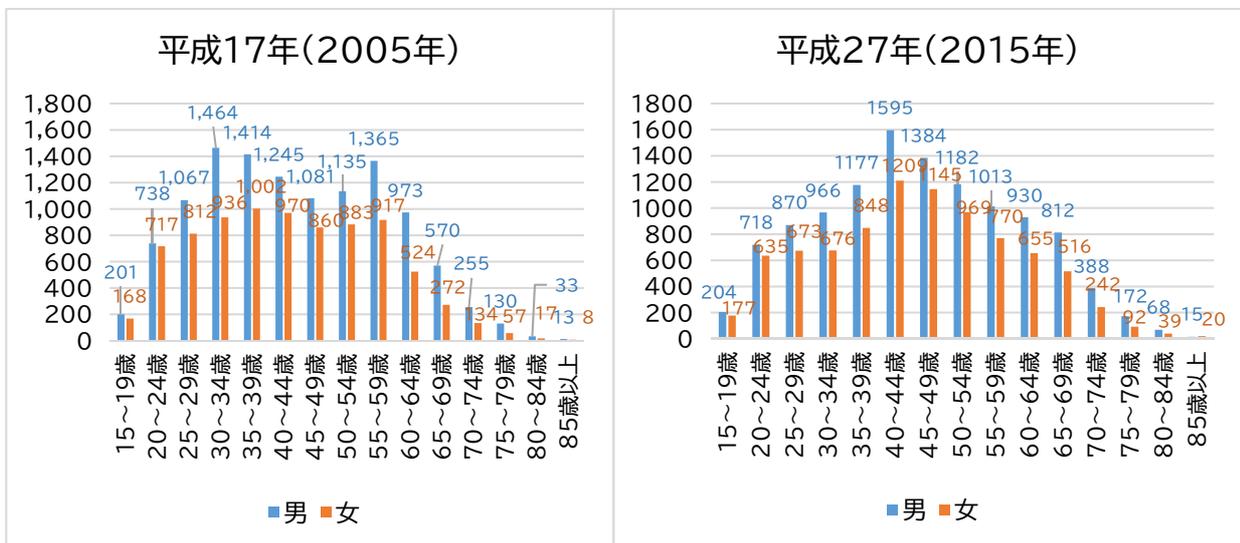
### 3. 就業状況について

平成27年(2015年)の国勢調査によると、当町の15歳以上の人口は34,254人、(男性16,563人、女性17,691人)で、労働力人口は20,160人(男性11,494人、女性8,666人)、男性の労働力率は69.4%、女性の労働力率は49.0%となっています。

労働力率については、男女共に三重県平均(男性67.7%、女性48.7%)を僅かに上回っていますが、まだまだ男性に比べて女性の労働力率が低めとなっています。

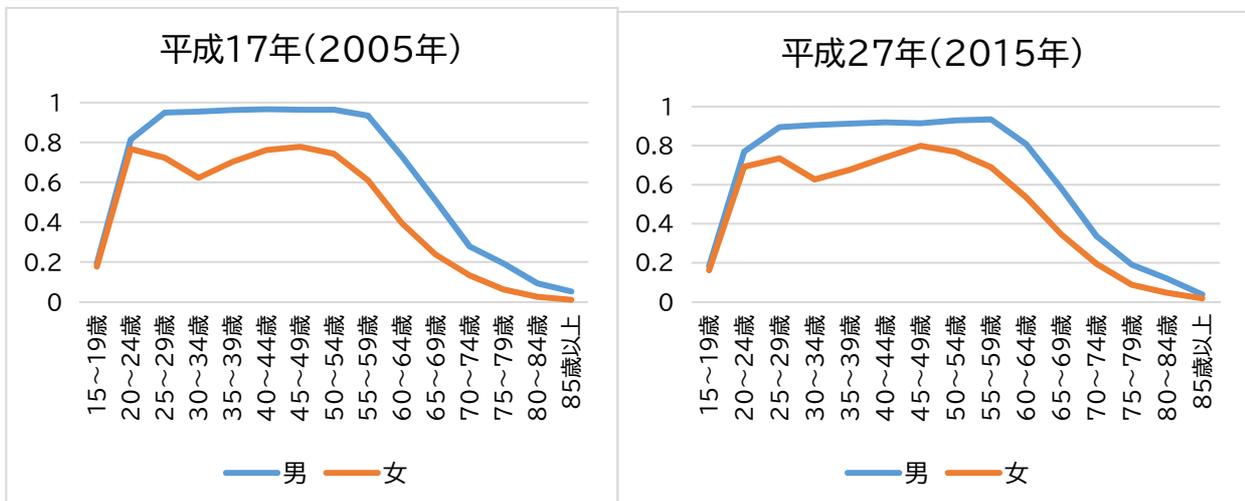
また、10年前と比較して女性の20歳～24歳の労働力率が低くなっていますが、これについては大学進学が一般化したことが影響したものと考えられます。なお、出産・子育て期に離職する女性が多いことによるものと思われる「M字カーブ」も、以前と比べて形が変化しています。

図5 労働力人口の状況



(資料：国勢調査)

図6 年齢別労働力率の変化



(資料：国勢調査)

## 4. 家族形態の状況

当町の世帯数は、表2にあるように全体的に増加傾向にあります。一方で家族形態の変化も急速に進んでおり、内訳を見てみると三世帯世帯が減少し、単独世帯と核家族世帯が増加していることが分かります。

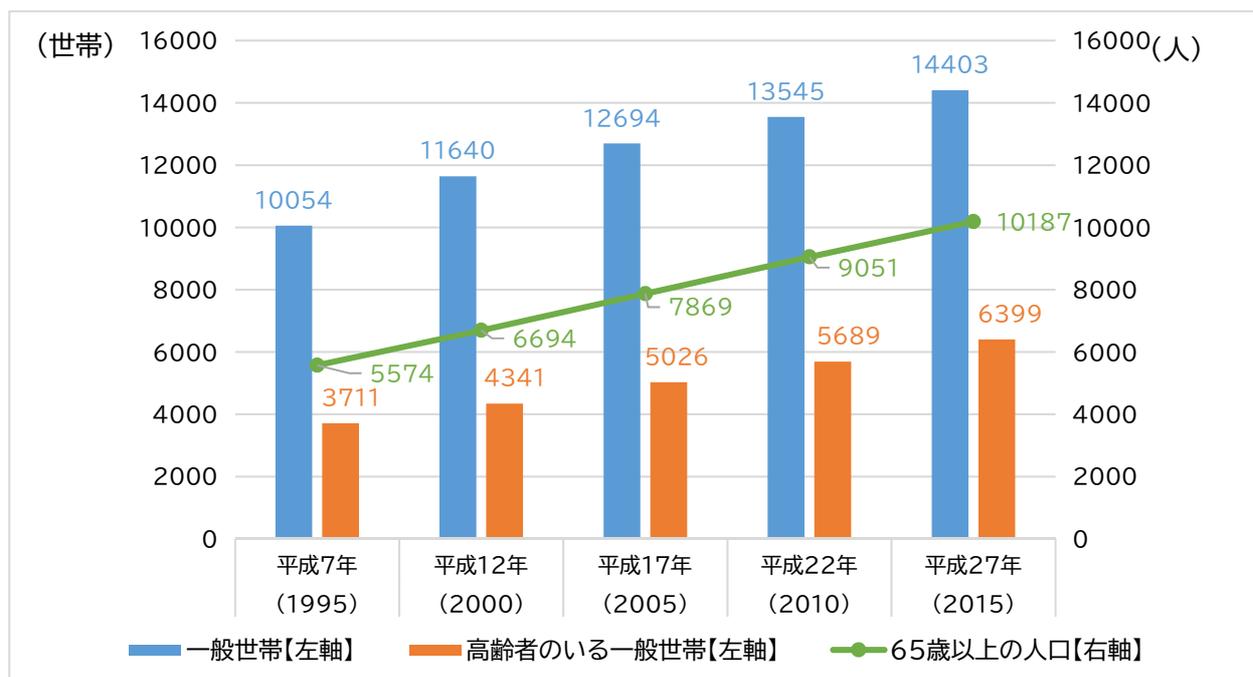
また、図7の65歳以上人口の推移にみられるように高齢者人口が増加し、高齢者のいる世帯も増加しています。

表2 菰野町 世帯構成の推移

区 分		年				
		平成7年 (1995年)	平成12年 (2000年)	平成17年 (2005年)	平成22年 (2010年)	平成27年 (2015年)
一般世帯総数	実数(世帯)	10,054	11,640	12,694	13,545	14,403
	構成比(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
単独世帯	実数(世帯)	1,398	1,929	2,371	2,873	3,285
	構成比(%)	13.9	16.6	18.7	21.2	22.8
核家族世帯	実数(世帯)	5,774	6,933	7,746	8,289	8,999
	構成比(%)	57.4	59.6	61.0	61.2	62.5
夫婦のみの世帯	実数(世帯)	1,649	2,179	2,606	2,785	3,099
	構成比(%)	16.4	18.7	20.5	20.6	21.5
夫婦と未婚の子のみの世帯	実数(世帯)	3,577	4,039	4,294	4,539	4,771
	構成比(%)	35.6	34.7	33.8	33.5	33.1
ひとり親と未婚の子のみの世帯	実数(世帯)	548	715	846	965	1,129
	構成比(%)	5.5	6.1	6.7	7.1	7.9
三世帯世帯	実数(世帯)	2,189	2,034	1,695	1,507	1,457
	構成比(%)	21.8	17.5	13.4	11.1	10.1
その他の世帯	実数(世帯)	693	744	882	876	662
	構成比(%)	6.9	6.4	6.9	6.5	4.6

(資料：国勢調査)

図7 菰野町の一般世帯と高齢者の世帯の状況



(資料：国勢調査)

## 5. 町の審議会等への女性の登用状況

当町の各種審議会などへの女性の参画状況をみると、令和2年(2020年)4月1日現在の調査では22.1%となっており、女性委員を含む審議会の比率は上がってきているものの、未だ女性が含まれていない審議会等もあります。

表3 菟野町の審議会等への女性の登用状況

	審議会等数	女性委員を含む 審議会等数	比率	委員総数 (人)		比率
				委員総数 (人)	女性委員数(人)	
平成28年(2016年)	17	15	88.2%	195	30	15.4%
平成29年(2017年)	17	16	94.1%	191	34	17.8%
平成30年(2018年)	17	16	94.1%	191	34	17.8%
令和元年(2019年)	17	16	94.1%	287	63	22.0%
令和2年(2020年)	17	16	94.1%	285	63	22.1%

(資料：町企画情報課)

## 6. 役場管理職への女性職員の登用状況

平成30年(2019年)4月1日付人事異動において女性職員2名が管理職へ登用されました。平成31年(2020年)4月には更に1名が管理職に登用されましたが、前年に登用されたうち1名が定年退職となったため、人数としては2名のままであります。今後については女性職員の管理職登用年齢の引下げについて人事部局と情報共有を図ってまいります。

## 7. 町民アンケートの結果から見えてくる現状

当町では、令和2年(2020年)6月に住民基本台帳から無作為に抽出した18歳以上の町民1,000人を対象に「町民アンケート」を実施し、614人の方から回答を得ました(回答率61.4%)。このアンケートにおいては、男女共同参画に関する項目も含めて調査を実施しています。

町民アンケートについて

- ・調査対象：町内に在住する18歳以上の町民1,000人
- ・抽出方法：住民基本台帳から無作為に抽出
- ・実施方法：郵送配布・郵送回収による郵送調査法
- ・調査時期：令和2年(2020年)6月

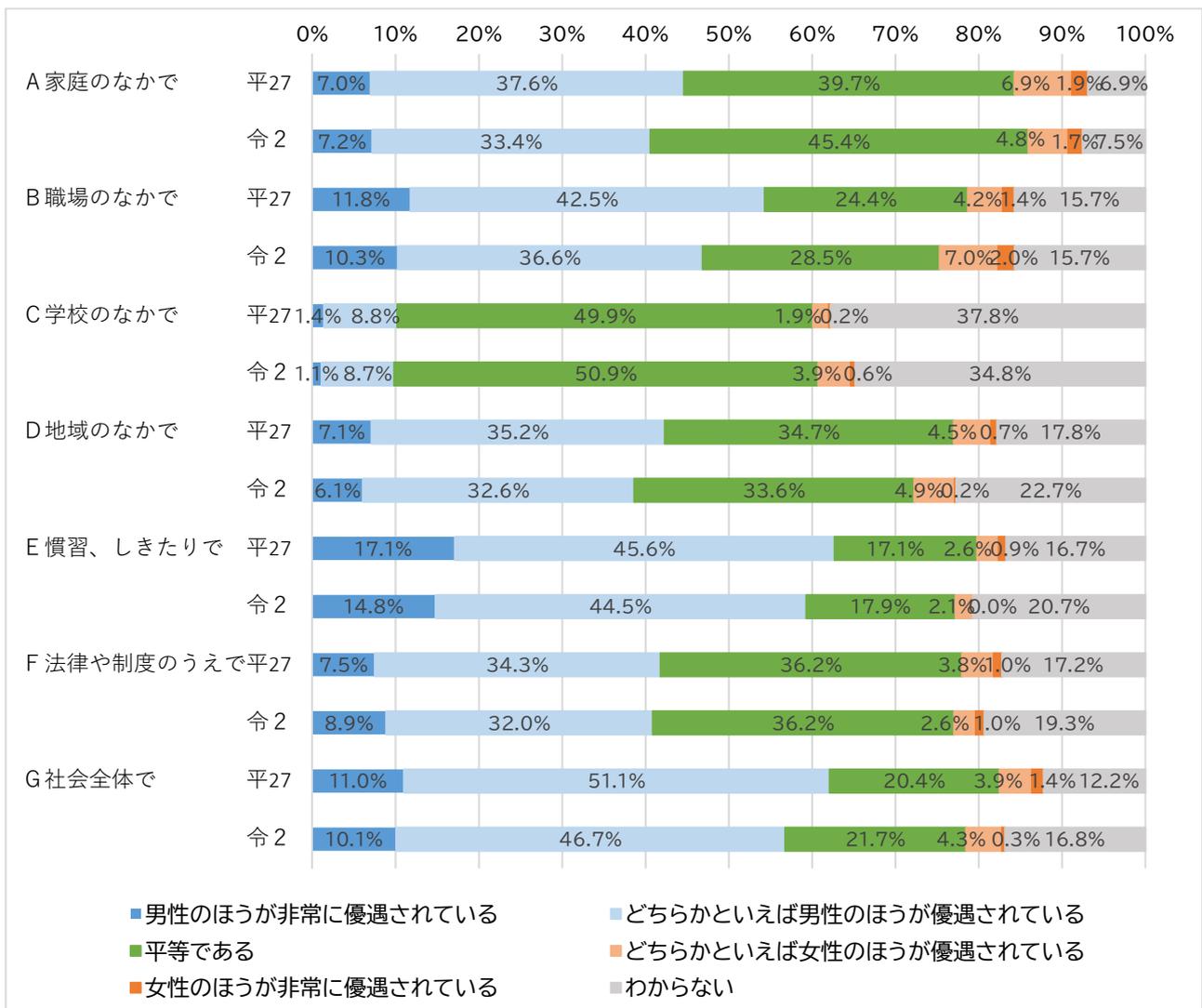
### (1) 男女の地位の意識について

それぞれの分野での男女の地位の平等感については、「平等である」と回答した人の割合は、「C 学校のなかで」が50.9%で最も多いほかは、いずれも『男性のほうが優遇されている』（「男性のほうが非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の合計）と回答した人の割合が多くなっています。逆に、『女性のほうが優遇されている』（「女性のほうが非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」の合計）と回答した人の割合はいずれも非常に少なく、男女の地位の平等感にはまだまだ隔たりがあると言えます。

前回調査（平成27年調査）との比較をみると、『男性のほうが優遇されている』と回答した人のポイントが減少しており、一定の成果が得られていると考えられます。

問 次にあげるA～Gの分野において男女の地位が平等になっていると思いますか。〔択一回答〕

【前回調査（平27）との比較】



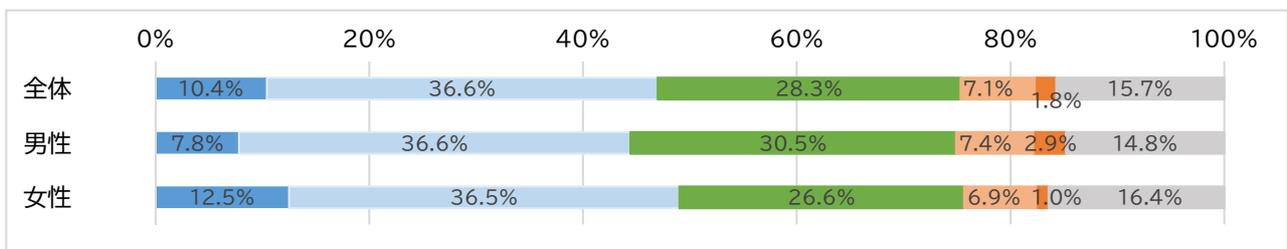
「B 職場のなかで」についての考えを、男女別にみると、『男性のほうが優遇されている』と回答した人は、「女性」(49.0%)が「男性」(44.4%)を4.6ポイント上回り、また、「平等である」と回答した人は、「男性」(30.5%)が「女性」(26.6%)を3.9ポイント上回り、男女間で意識の差がみられるものの、前回調査(平成27年)と比較すると差が縮まっており、男女共同参画の普及啓発が一定進んだと考えられます。

さらに年齢別にみると、一番多く『男性のほうが優遇されている』と回答した年代は女性の「50歳代」で51.6%ですが、それ以外の年代ではすべて5割未満でした。前回調査では「女性」の「40歳代」と「60歳代」では『男性のほうが優遇されている』と回答した人は7割近くに上り、特に多くなっていましたが、今回はそこまで突出していない状況となっています。

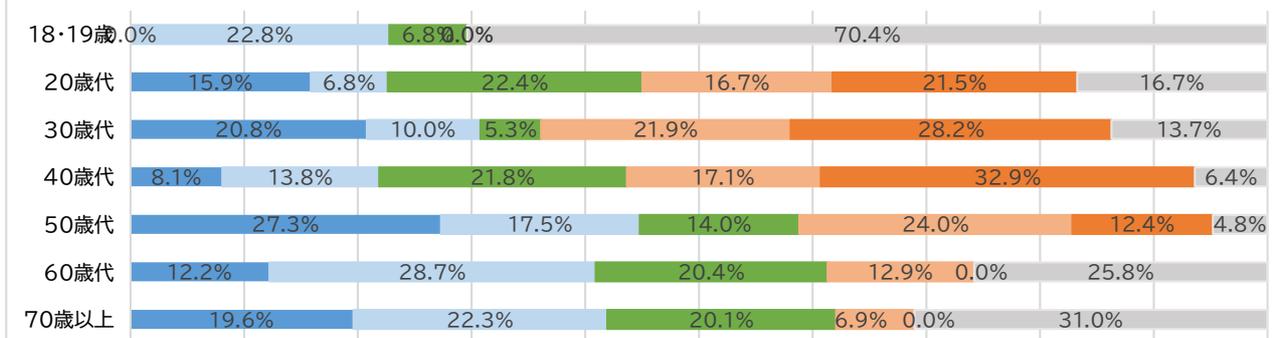
また、今回初めて18、19歳の調査を実施しましたが、男女とも『わからない』の回答が多かったため、低年齢に対する男女共同参画の意識啓発が重要であると考えられます。

### B 職場のなかで

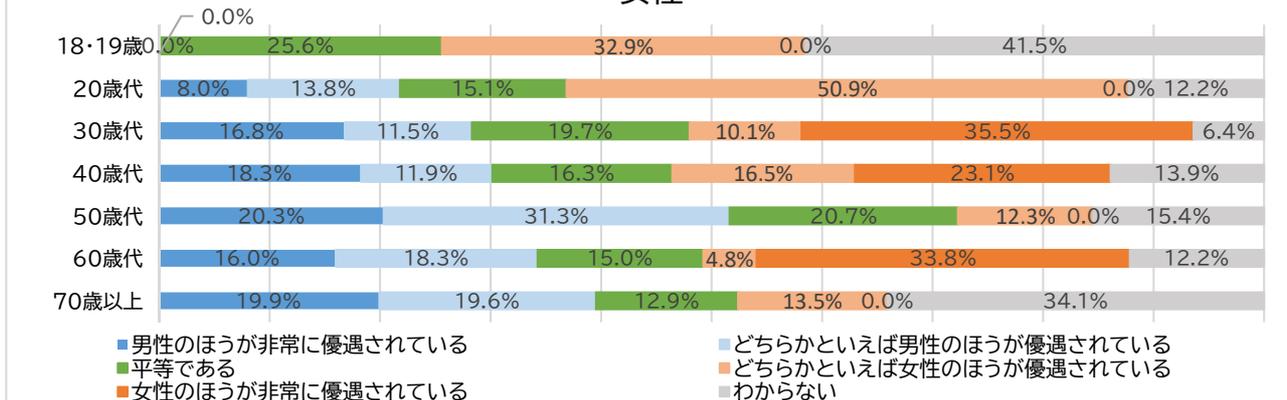
#### 【性・年齢別】



#### 男性



#### 女性



- 男性のほうが非常に優遇されている
- 平等である
- 女性のほうが非常に優遇されている
- どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- わからない

## (2) 女性の職業のかかわり方について

女性の職業のかかわり方については、「結婚や子育てなどで一時的にやめるが、子育ての時期が過ぎたら再び職業を持つほうがよい」が46.2%で最も多く、次いで、「結婚して子どもが生まれた後も、職業を持つほうがよい」が36.9%となっています。「結婚するまでは職業を持つほうがよい」と「結婚して子どもができるまでは職業を持つが、その後は持たないほうがよい」についてはごくわずかとなっています。

前回調査（平成27年調査）との比較をみると、「結婚や子育てなどで一時的にやめるが、子育ての時期が過ぎたら再び職業を持つほうがよい」は、17.6ポイント減と大幅に減少しており、それに伴い「結婚して子どもが生まれた後も、職業を持つほうがよい」が、14.2ポイント増と、女性の職業のかかわり方が育児等に関係なく継続的に就業し続ける方向に向いてきており、それを受け入れる社会構造が必要であると考えられます。

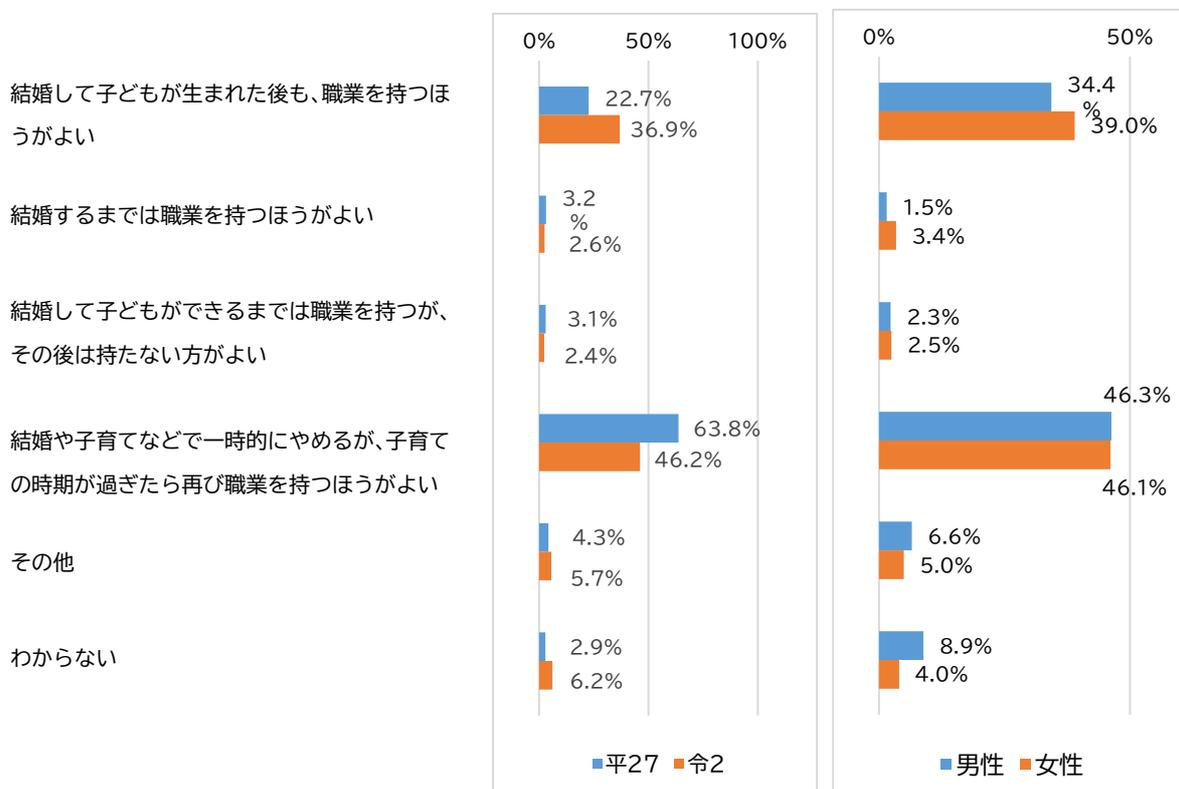
「結婚して子どもができるまでは職業を持つが、その後は持たないほうがよい」は、2.4ポイントに減少しています。かなり低くなっており、ここでも女性が結婚、出産後も継続して職業に就くほうが良いと考える人が増えていることがうかがえます。

男女別にみると、「結婚や子育てなどで一時的にやめるが、子育ての時期が過ぎたら再び職業を持つほうがよい」は男女共46%程度となっており総じて、女性の職業のかかわり方に関する男女間の意識の差は小さいと言えます。

問 女性の職業のかかわり方について、どのような形が最も望ましいと思いますか。〔択一回答〕

【前回調査（平27）との比較】

【男女別】

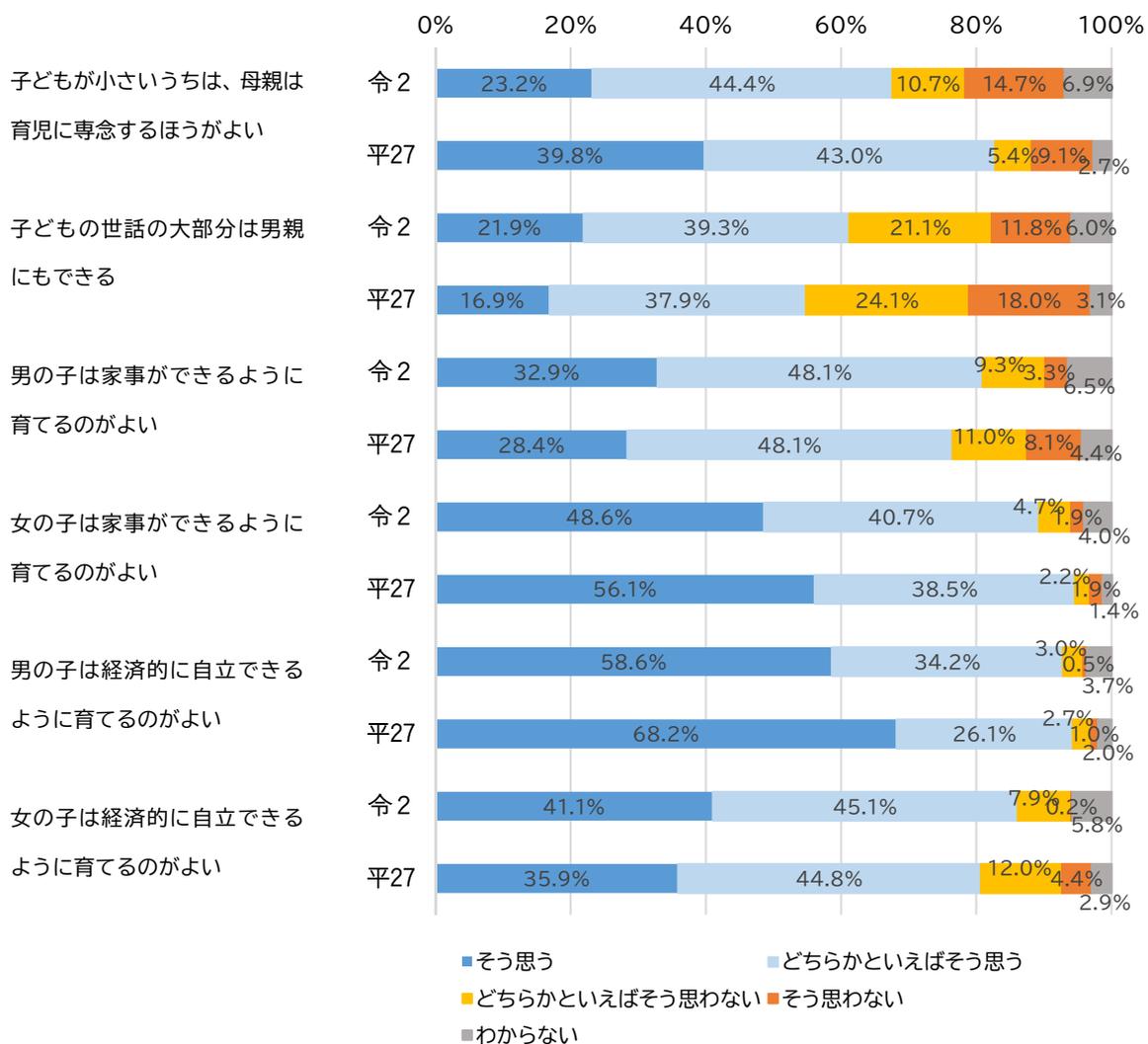


### (3) 子育てについて

子育てについての考え方で、『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）とする人の割合が8割を超えている項目は、「男の子は家事をできるように育てるのがよい」（81.0%）、「女の子は家事をできるように育てるのがよい」（89.3%）、「男の子は経済的に自立できるように育てるのがよい」（92.8%）、「女の子は経済的に自立できるように育てるのがよい」（86.2%）となっており、一方、『そう思わない』（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計）とする人の割合が多い項目は、「子どもの世話の大部分は、男親にもできる」で、32.9%となっています。

前回調査（平成27年調査）との比較をみると、全体的な傾向として、男女共同参画の意識が徐々に浸透してきたと考えられます。

【前回調査との比較】





## 第3章 プランの内容

---

## 1. 基本理念

### ■基本理念■

**男女共同参画社会を実現するまちづくり  
～多様性を認めあい、すべての人が  
暮らしやすいまち～**

「菰野町男女共同参画推進プラン」は、さまざまな立場にある男女が互いに自立・協力して支えあう男女共同参画社会の形成を目指します。その実現のために、「男女共同参画社会を実現するまちづくり～多様性を認めあい、すべての人が暮らしやすいまち～」を基本理念に掲げ、3つの基本目標を定め、男女共同参画について町民全体の課題として施策を推進します。また、町民一人ひとりの個人・家庭という私的な場から、政策・方針決定過程を含む職場・地域という公的な場まで、課題の対象を広い範囲でとらえています。

そこで、教育・福祉・健康等さまざまな行政の領域で基本目標、施策の方向を体系的に設定しました。今後は、男女共同参画社会の実現のために、町民・事業者・行政等あらゆる立場の人々が主役となって連携・協働しながら責務を果たすと共に、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」ことが求められています。

また、「Society5.0」を意識した中で、IoTやビッグデータの活用はもとよりAIを含めたロボット技術の向上により、業種によっては男女の生産性の差が少なくなることが期待されます。

## 2. プランの基本目標と施策の方向

### ■ 3つの基本目標 ■

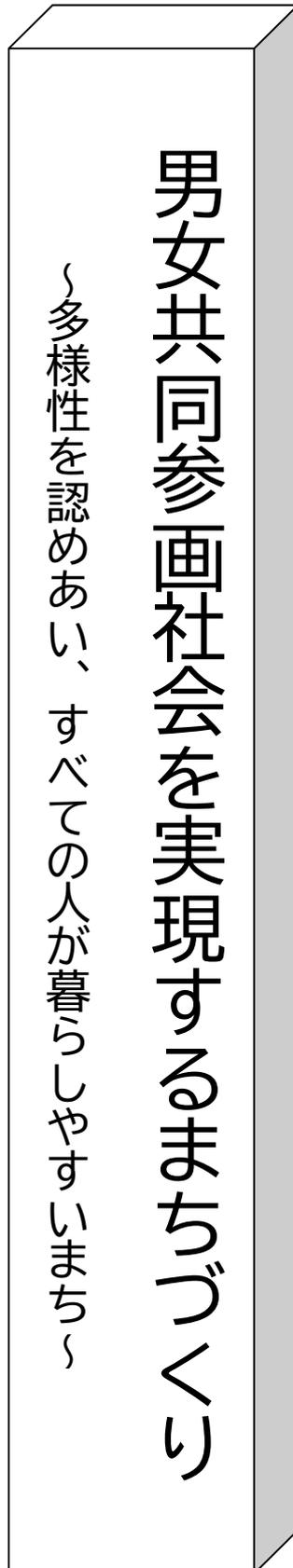
基本目標1 男女共同参画社会実現のための意識の改革

基本目標2 男女共同参画社会実現のための環境の整備

基本目標3 男女共同参画社会実現のための個人の尊重

## 基本理念

## 基本目標及び施策の方向



### 1. 男女共同参画社会実現 のための意識の改革

1. 男女平等の意識啓発・普及の推進
2. 男女平等の視点に立った早期教育の推進

### 2. 男女共同参画社会実現 のための環境の整備

1. 政策・方針決定過程への男女の参画
2. 家庭、地域における男女共同参画の推進
3. 職場における男女共同参画の推進
4. 男女共同参画の視点に立った子育て支援の整備
5. 男女共同参画の視点に立った介護環境の整備

### 3. 男女共同参画社会実現 のための個人の尊重

1. 健康づくりと福祉の充実
2. 女性に対するあらゆる暴力根絶のための体制づくり
3. 様々な親と子の自立支援

## 基本目標1 男女共同参画社会実現のための意識の改革

### ◆現状と課題◆

男女共同参画社会基本法には基本理念として「男女が性別による差別的取扱いを受けないこと等男女の人権の尊重」（第3条）が、掲げられています。男女共同参画社会の根底にある理念は、基本的人権の尊重であり、基本的人権の重要性はあらゆる人々が認識して理解しているはずです。ところが、女性の人権について考えてみると、これまでは十分に尊重されていなかったという現状があります。

男女共同参画社会を実現していく上で、人々の意識の中に形成された「男は仕事、女は家庭」、「男は稼ぎ手、女は家事・育児・介護」といった性別に基づく固定的な役割分担意識、性差に関する偏見の解消や人権尊重を基盤とした男女平等観の形成などが大きな課題となっています。

また、町民アンケートで、家庭や職場、学校、地域などさまざまな分野において、男女の地位が平等になっていると思うか尋ねたところ、学校以外の分野で根強い男性優遇意識が残っていることが判明し、男性優遇と答えた割合が最も低かったのは「学校のなかで」（全体の9.7%）であったのに対し、男性優遇と答えた割合が高かったのは順に「慣習、しきたりで」（59.3%）、「社会全体で」（56.8%）という結果になりました。しかしながら、前回調査（平成27（2015）年）と比較すると、すべての分野において男性優遇と回答したポイントが減少していることから、男女共同参画社会の実現に向けて一定の効果が確認できました。当町としても、家庭・学校・職場・地域などあらゆる場において、男女がともにいきいきと豊かに生活できるまちづくりが求められています。

職場、家庭、地域などあらゆる場において、男女共同参画に関する理解を深め、定着させるために具体的な内容の広報、啓発活動を行うとともに、生涯を通じて男女共同参画について学習する機会の充実を図り、町民自らが考える機会を増やすことが必要です。その際、幼児から高齢者まで幅広い層の発達段階を踏まえ、親しみやすく分かりやすいものとすることや、なかでも男性の意識改革は男性自身にとっても重要であり、男性がより暮らしやすくなるものでもある点に留意しながら広報、啓発を行っていく必要があります。

また、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が流行するような非常時には、ワーク・ライフ・バランスが崩れる懸念があり、ともすれば職種によって性差による格差が広がるおそれがあることから、このような状況を注視しつつ柔軟に対応していくことが重要です。

## ◆施策の方向◆

### 1-1 男女平等の意識啓発・普及の推進

男女共同参画社会の実現には、一人ひとりの存在をかけがえのないものとして認めあい、人間としての個性や能力を尊重することが必要です。更に生物学上の性別にかかわらず、社会的、文化的に形成された性別も含めて、互いに自立し対等な関係を築くために、男女共同参画をテーマとした学習機会の創設や講座、セミナーの実施といった方法や、広報誌、インターネットの活用などによる情報提供を行い、国内外の情勢等を含めた男女共同参画の考え方に触れる機会を設けることで、その重要性について理解の促進を図ります。

### 1-2 男女平等の視点に立った早期教育の推進

子どもの頃から男女共同参画の視点に立ち、日常の保育、学校生活の場において不必要な区別や慣習を見直し、性別にとらわれない個性に応じた教育を推進し、主体的に多様な選択ができる能力や態度を身につけ、かつ、多様なあり方を認めることができるよう取り組みます。また、このような取り組みを進める上で教育者並びに保護者の認識及び知識が不可欠であることから、教育者の研修を実施するとともに、保育、教育の場を通して保護者等と男女共同参画に関する情報共有を行うことで、男女共同参画の理念をさらに広げていくよう取り組みを進めます。

## 基本目標2 男女共同参画社会実現のための環境の整備

### ◆現状と課題◆

女性は人口の半分、労働力人口の4割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っています。男女がともに暮らしやすい社会の実現につなげるためには、女性も男性とともに社会の担い手としてさまざまな政策・方針決定過程に参画し、十分に能力を発揮しあいながら活動し、責任を担うしくみが求められています。

国においては、2003年度（平成15年度）に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標を掲げ、取り組みを推進してきましたが、女性の参画は諸外国と比べて低い水準にとどまっています。

当町におきましては、平成31年（2019年）4月1日付けで女性職員2名を管理職に登用しました。また、審議会等委員への女性の登用率は22%程度となっており、今後、審議会等委員への女性の登用を一層進めていくことや、町の女性職員の適性に応じた役職への積極的な登用、職域拡大を図る必要があります。さらに、地域づくりにおいて大きな役割を担う、自治会役員における女性の割合が極端に低いことにより、女性の意見が反映されにくい状況となっています。このような状況の中で、避難所開設が必要となる自然災害が頻発する昨今、女性や子育て家庭に配慮し、女性の視点を取り入れた避難所運営が求められており、防災リーダーなどへの積極的な女性の登用が課題となっています。こうした地域での活動のみならず、企業やPTA等の各種機関・団体においても、方針決定の場への女性の参画が求められます。

一方、女性の社会参画が進んでいる今日においても、女性が結婚や出産を機に仕事を辞めることに伴ういわゆるM字カーブ問題がまだ解消されておらず、子育てや介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性は全国でおよそ300万人とされています。働きたい女性が仕事と子育て、介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、人生の各段階に応じた多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や、パートナーである男性の子育て、介護等への参画等の実現が喫緊の課題となっています。

## ◆施策の方向◆

### 2-1 政策・方針決定過程への男女の参画

さまざまな分野における意思決定の場に男女が等しく参画することは、社会を構築していく上で欠くことができない要件です。町政においても町民の意見をバランスよく反映させるため、慣習や慣行の見直しを行いながら、審議会や委員会等の委員構成及び役場管理職に占める女性の割合の目標を30%と定めた上で女性の参加促進を図ります。そのためにも、町内のさまざまな分野で活躍する女性の人材について情報を把握し、方針及び意思決定の場へ積極的に女性の登用や参画促進を図っていくことが重要となります。

また、女性の採用、登用、能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務付ける女性活躍推進法に基づき、適材適所の登用に留意しつつ女性職員の役職への登用や研修等による人材育成を促進します。

### 2-2 家庭、地域における男女共同参画の推進

家庭、地域は社会を構成する基礎であり、生活の基本的な場です。男女共同参画社会を実現するためには、一人ひとりが自らの意思でその生き方を選択できるようにするとともに、家族が相互に協力し、家庭、地域の一員としての責任を果たしながら、家庭生活とその他の活動とのバランスがとれた生活ができるようにすることが重要です。しかしながら、家事・育児・介護等の多くは、依然として職業の有無にかかわらず、女性が担っている現状があり、PTAや自治会など地域の活動においても女性が積極的に参画しているとは言い難い状況にあります。在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児等への参画を促す好機でもあります。また、女性の自治会役員への登用については、各自治体における男女共同参画への取り組み及び考え方を重視しつつも、積極的な登用を促すような取り組みを促進していきます。

今後は、広報誌の活用や地域の各種団体、自治会への出前講座など多様な学習機会の提供を行うことで根強く残っている地域における慣習・慣行を男女共同参画の観点から見直すとともに、女性リーダー育成の支援や男女共同参画社会の実現を目指す団体の育成を推進し、男女がともにそれぞれの能力を発揮させ、防災、防犯、まちづくり、観光振興、環境保全活動など、地域の課題を解決するためのさまざまな地域活動に誰もが積極的に参画できる環境づくりを目指します。

### 2-3 職場における男女共同参画の推進

女性の社会参画が進む中、職場における男性優遇意識は未だ根強く残っています。女性も働きやすい労働環境づくりを目指して、職場における意識改革だけでなく、労働に関する法律や、女性も安心して仕事を続けられるように育児・介護休業制度など各種法制度の周知徹底を図るための広報活動の推進を企業、事業所などに働きかけるとも

に、働く場における固定的な性別役割分担意識やそれに基づく制度、慣行等の解消に向けた啓発を行います。男性の育児休業取得率は、低い水準にとどまっているため、制度の普及を図ります。

また、経済状況の変化により就業形態にも変化が生まれていますが、女性を取り巻く就業状況は依然として厳しい現実があります。なかでも、女性が大半を占めるパートタイム労働については、不安定な雇用条件と労働条件が改善されずにいます。指導的地位に占める女性の割合が30%程度になるよう、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会となることを目指します。菰野町役場を含む町内事業所において旧姓を使用しやすい職場環境づくりを促進します。

さらに、男女がともにそれぞれの能力を発揮させ、やりがいを感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家事・育児・介護・地域活動など仕事以外の生活との両立を図ることで、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて、町民や企業、事業所などに啓発を行います。

## 2-4 男女共同参画の視点に立った子育て支援の整備

時代とともに変わりつつある状況下で、男女がともに子育てに関わることは、社会にとっても得ることが多いと言えます。特に、男性にとっての育児参画はこれまでの、育児は女性の役割という固定観念を払拭するとともに、育児参画をとおして地域社会とのかかわりをより豊かにしていく効果も期待できます。

また、子どもが一人の人間として自立するためには、さまざまな場面で子どもたちを支援する社会のしくみが重要です。子どもにとっても男女がともに育児に参画することをもって、早い時期から男女共同参画の意識が芽生えることが期待されます。子ども・子育て関連3法<sup>2</sup>に基づき、子育てに伴う不安を解消するため社会からの育児支援を充実し、地域社会全体で取り組む子育てを目指します。

## 2-5 男女共同参画の視点に立った介護環境の整備

本格的な高齢社会の到来を迎え、介護を必要とする高齢者は年々増加しています。自ら介護が必要となったとき、または家族に介護が必要となったときでも、安心して必要なサービスが受けられることは、一人ひとりがいきいきとした生活を送るために重要なことです。また、現状として家庭内における主な介護者は女性であり、介護が長期化、重度化する中、介護保険制度の目標とする在宅（家族）介護を進めるためには男性の理解、協力が欠かせません。男性の介護への参画を進め、介護保険制度の普及啓発と円滑な運営が行われるよう支援し、介護に関するサービスの情報提供や相談・支援体制の整備を促進し、男女がともに介護を担う社会づくりを目指します。

<sup>2</sup>平成24年8月に成立した「子ども・子育て支援法」、「認定こども園法の一部改正」、「子ども・子育て支援法及び認定こども園法の一部改正法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」

## 基本目標3 男女共同参画社会実現のための個人の尊重

### ◆現状と課題◆

生涯にわたって健康で過ごすことができることは、男女がともに個性と能力を活かしていきいきと暮らしていくために大切なことです。特に、次世代の社会を担う子供たちが健やかに生まれてくるために、妊娠、出産期の女性たちへの支援は重要な課題であり、さらに、長い人生を豊かで充実したものにするためには、生活習慣病などの疾病の予防を重視し、生涯にわたる健康づくりに取り組んでいくことが大切です。

一方、身体の健康とともに、心の健康も大切なことです。心の健康に深刻な影響を与える暴力はその対象の性別や被害者、加害者の間柄を問わず、重大な人権侵害であることは言うまでもありませんが、DV（ドメスティック・バイオレンス）はその大部分が男性から女性に対して加えられる暴力であり、女性に恐怖と不安を与え女性の活動を束縛し支配しようとすることで自信を失わせ、女性を男性に比べて不安定な立場に追い込む許されない行為です。さらに、そのような環境の家庭で育つ子どもたちへも深刻な影響を与えています。そこで、DVやセクシュアル・ハラスメント等を社会的な問題として把握し、女性に対する暴力を根絶するための基盤づくりを進めるため、相談支援体制の周知や充実、被害者の自立への支援を行うとともに、DVをはじめとするあらゆる暴力を容認しない社会意識の醸成に向け、普及啓発をさらに充実することが求められます。万一、被害者が出た場合は暴力の形態や被害者の属性等に応じて相談、保護、生活、就学等の支援を実施します。

また、全国的な傾向ではありますが、貧困の広がりに加え、教育や就労の機会が得られない、地域社会で孤立するなどのさまざまな生活上の困難がみられる状況でもありますので、特に高齢者、母子・父子などのひとり親家庭等、生活上の困難に直面する方に対する実態に応じた柔軟で的確な生活支援が求められています。

## ◆施策の方向◆

### 3-1 健康づくりと福祉の充実

男女がともに自立し、いきいきとした生活を送るためには、健康がなにより大切です。特に、高齢期に健康で自立した生活を送ることは、本格的な高齢社会の到来を迎える上で重要となってきました。男女がともに生涯にわたって健康に暮らせるよう、多様なライフステージに対応する健康づくりを進めていかなければなりません。

また、女性の健康支援にとって妊娠、出産期は大きな節目であり、結婚、出産、子育てにわたり切れ目のない支援を行うとともに多様で柔軟な働き方の実現に向けての環境整備に努めます。

### 3-2 女性に対するあらゆる暴力根絶のための体制づくり

女性に対する暴力は、犯罪を含めあらゆる行為が重大な人権侵害です。DVをはじめとするあらゆる暴力を許さない意識の浸透を図るため、性別に基づく暴力や性的いやがらせ等についての実態を把握し、相談支援制度・体制の周知、充実を図ることで、被害の潜在化を防ぐとともに、関係機関の連携強化等により、途切れのない被害者支援を進めます。

### 3-3 様々な親と子の自立支援

少子高齢化が進む中で、個々のライフスタイルが多様化するにともない、家族のあり方も多様化しています。現在の社会情勢の中で、特に、ひとり親家庭や高齢単身者等は相対的に貧困率が高いなど様々な課題に向きあうことになるため、就業支援や子育て支援、経済的支援などの生活支援を実施し、これらの支援策を周知するとともに、コミュニティづくりの推進及び相談機能の充実を図り、様々な困難な状況に置かれている方が安心して暮らし、自立できるよう支援します。

## 第4章 プランの推進体制

---

## 1. 庁内推進体制

男女共同参画の取り組みは、様々な分野と関連しているため、プランの推進にあたっては、全庁的な連携と協力のもとで総合的な推進体制を確立し、男女共同参画社会を目指すという共通認識を持つことが必要です。プランの施策に限らず、今後の当町の各種計画・施策についても、男女共同参画の視点を踏まえつつ、すべての町職員に男女共同参画の意識や視点の定着を目指し、施策への反映を進めます。

## 2. 町民との連携

男女共同参画社会を実現させていくためには、町民と行政とのパートナーシップが不可欠です。行政が一方的に施策を推進していくのではなく、町民との連携を深めながら、プランの推進、評価などを行っていくことが重要です。

男女共同参画社会の実現に向けて、区長会代表、民生委員・児童委員、人権擁護委員、商工・農業分野代表、男女共同参画推進グループ代表、子育てサポーター、町政モニター等で構成された「菰野町男女共同参画推進会議」の活動として、男女共同参画に関わる課題、計画の推進状況等について協議、検討していきます。

## 3. 国、県等関係機関や民間団体との連携

国や県、他の自治体をはじめ数多くの団体・グループ・住民が男女共同参画の実現に向けた取り組みを行っています。こうした関係機関、民間団体などとの連携を図りながら、プランをより効果的に推進することが重要です。



