

令和3年度第3回北栄町男女共同参画審議会

日 時 令和4年2月28日(月)
午後7時～8時30分
場 所 大栄農村環境改善センター大会議室
※オンラインと現地の併用開催

＝ 日 程 ＝

1 開 会

2 あいさつ

3 議 事

(1) 計画策定に係るアンケートの結果について

資料1 北栄町男女共同参画意識調査結果(町民対象)について

資料2 企業における男女共同参画に関する調査について

(2) 第4次北栄町男女共同参画基本計画の策定について

資料3 第4次北栄町男女共同参画基本計画(案)

(3) 町民意見募集(パブリックコメント)の実施について

4 その他

次回審議会開催日程：

5 閉 会

《資 料》

- ・ **資料1** 北栄町男女参画意識調査結果(町民対象)について
- ・ **資料2** 企業における男女参画に関する調査について
- ・ **資料3** 第4次北栄町男女共同参画基本計画(案)

北栄町男女共同参画審議会 委員名簿

【委嘱期間】 令和3年3月27日～令和5年3月26日

会長・副会長	所 属	氏 名 (敬称略)
	鳥取県男女共同参画センター	権田 正直
	北栄町自治会長会	村上 賢吾
	北栄町商工会	福井 暖
会 長	北栄町女性団体連絡協議会	杉上 潤子
副会長	北栄町男女共同参画推進会議	大西 孝弘
	人権擁護委員	竹原 光余
	北条中学校PTA	石原 聖治
	大栄小学校PTA	永見 直樹
	北条こども園PTA	岡崎 由紀
	公募	濱本 武代

事 務 局	企画財政課 課長	小澤 靖
	企画財政課政策企画室 室長	藤友 理佳子

北栄町男女共同参画意識調査（町民対象）について

○調査の概要

1 調査目的

男女共同参画に関する町民の意識、意見等を把握し、第4次北栄町男女共同参画基本計画を策定するための基礎資料とします。

2 調査設計

- (1) 調査対象 18歳以上の町民
- (2) 調査規模 町民900人（男女450人ずつ）を住民基本台帳より無作為抽出
- (3) 調査方法 郵送配布・郵送またはインターネット回収
- (4) 調査項目
- 1 男女平等について
 - 2 家庭生活について
 - 3 就労・働き方について
 - 4 男女間における暴力について
 - 5 地域活動について
 - 6 防災について
 - 7 今後の課題と取組方策について
 - 8 男女共同参画に関する意見（記述）

3 実施時期 令和3年12月

- 4 回収結果
- 回収数 306人（男性133人、女性168人、答えたくない、わからない5人）
回収率 34.0%（男性29.6%、女性37.3%）
- （前回） 回収数 305人（男性126人、女性175人、無回答4人）
回収率 33.9%（男性28.0%、女性38.9%）

○集計結果

1 回答者の属性

(1) 性別

男性	133 人 (43.5%)
女性	168 人 (54.9%)
答えたくない、わからない	5 人 (1.6%)

(2) 年齢

18～29 歳	31 人 (10.1%)
30～39 歳	41 人 (13.4%)
40～49 歳	47 人 (15.4%)
50～59 歳	57 人 (18.6%)
60～69 歳	70 人 (22.9%)
70 歳以上	60 人 (19.6%)
無回答	0 人 (0.0%)

(3) 世帯構成

単身世帯	22 人 (7.2%)
一世代世帯	61 人 (19.9%)
二世帯世帯	140 人 (45.8%)
三世帯世帯	63 人 (20.6%)
その他の世帯	20 人 (6.5%)
無回答	0 人 (0.0%)

2 設問ごとの集計結果

〈結果の見方〉

- ・回答の構成比は、各設問の回答者数（合計—無回答）を基数とした百分率（%）で表示します。
- ・百分率は小数第二位を四捨五入してあるため、比率の合計が 100%にならないことがあります。
- ・総計には性別無回答を含むため、男女別の合計と総計が一致しません。
- ・その他具体的な回答と、問 19 の自由回答に対し、多くの記載をいただきましたが、数多く寄せられたご意見など、一部要約のうえ掲載します。

1 男女平等について

問1 次のような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。

①～⑤の項目それぞれについて、あてはまるものを選んでください。

(前回)

H28

① 学校教育の場で

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
男性のほうが非常に優遇されている	4	2.4%	3	2.3%	8	2.7%	2.0%
どちらかといえば男性のほうが優遇されている	30	18.2%	16	12.3%	47	15.7%	5.1%
平等である	95	57.6%	83	63.8%	179	59.7%	72.8%
どちらかといえば女性のほうが優遇されている	2	1.2%	1	0.8%	4	1.3%	2.4%
女性のほうが非常に優遇されている	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.7%
わからない	34	20.6%	27	20.8%	62	20.7%	17.0%
無回答	3	-	3	-	6	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数 (合計-無回答)	165	100.0%	130	100.0%	300	100.0%	-

② 職場で

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
男性のほうが非常に優遇されている	12	7.2%	10	7.6%	27	8.9%	6.8%
どちらかといえば男性のほうが優遇されている	78	46.7%	50	38.2%	128	42.2%	42.2%
平等である	48	28.7%	47	35.9%	95	31.4%	30.7%
どちらかといえば女性のほうが優遇されている	11	6.6%	9	6.9%	20	6.6%	7.8%
女性のほうが非常に優遇されている	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1.7%
わからない	18	10.8%	15	11.5%	33	10.9%	10.8%
無回答	1	-	2	-	3	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数 (合計-無回答)	167	100.0%	131	100.0%	303	100.0%	100.0%

H28

③ 家庭生活で

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
男性のほうが非常に優遇されている	18	10.9%	4	3.0%	24	7.9%	9.8%
どちらかといえば男性のほうが優遇されている	70	42.4%	45	33.8%	117	38.6%	31.6%
平等である	56	33.9%	66	49.6%	122	40.3%	45.8%
どちらかといえば女性のほうが優遇されている	6	3.6%	9	6.8%	15	5.0%	7.1%
女性のほうが非常に優遇されている	2	1.2%	0	0.0%	2	0.7%	0.7%
わからない	13	7.9%	9	6.8%	23	7.6%	5.1%
無回答	3	-	0	-	3	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数 (合計-無回答)	165	100.0%	133	100.0%	303	100.0%	100.0%

H28

④ 自治会やPTAなどの地域活動の場で

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
男性のほうが非常に優遇されている	12	7.1%	9	6.8%	23	7.5%	5.5%
どちらかといえば男性のほうが優遇されている	66	39.3%	34	25.8%	101	33.1%	34.5%
平等である	44	26.2%	55	41.7%	99	32.5%	40.3%
どちらかといえば女性のほうが優遇されている	9	5.4%	11	8.3%	20	6.6%	6.8%
女性のほうが非常に優遇されている	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.7%
わからない	37	22.0%	23	17.4%	62	20.3%	12.3%
無回答	0	-	1	-	1	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数 (合計-無回答)	168	100.0%	132	100.0%	305	100.0%	100.0%

H28

⑤ 政治や行政の政策・方針決定の場で

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
男性のほうが非常に優遇されている	41	24.6%	23	17.4%	68	22.4%	10.1%
どちらかといえば男性のほうが優遇されている	84	50.3%	58	43.9%	143	47.0%	43.8%
平等である	15	9.0%	36	27.3%	51	16.8%	27.3%
どちらかといえば女性のほうが優遇されている	2	1.2%	3	2.3%	5	1.6%	3.4%
女性のほうが非常に優遇されている	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.3%
わからない	25	15.0%	12	9.1%	37	12.2%	15.2%
無回答	1	-	1	-	2	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数 (合計-無回答)	167	100.0%	132	100.0%	304	100.0%	100.0%

⑥ 法律や制度の上で

H28

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
男性のほうが非常に優遇されている	19	11.6%	11	8.3%	34	11.3%	5.1%
どちらかといえば男性のほうが優遇されている	73	44.5%	38	28.8%	112	37.2%	32.2%
平等である	29	17.7%	60	45.5%	89	29.6%	40.3%
どちらかといえば女性のほうが優遇されている	6	3.7%	7	5.3%	13	4.3%	7.8%
女性のほうが非常に優遇されている	0	0.0%	1	0.8%	1	0.3%	1.4%
わからない	37	22.6%	15	11.4%	52	17.3%	13.2%
無回答	4	-	1	-	5	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数 (合計-無回答)	164	100.0%	132	100.0%	301	100.0%	100.0%

⑦ 社会通念・習慣やしきたりなどで

H28

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
男性のほうが非常に優遇されている	36	21.8%	16	12.1%	56	18.5%	12.5%
どちらかといえば男性のほうが優遇されている	101	61.2%	82	62.1%	184	60.9%	62.2%
平等である	12	7.3%	21	15.9%	33	10.9%	14.5%
どちらかといえば女性のほうが優遇されている	0	0.0%	4	3.0%	4	1.3%	2.0%
女性のほうが非常に優遇されている	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1.0%
わからない	16	9.7%	9	6.8%	25	8.3%	7.8%
無回答	3	-	1	-	4	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数 (合計-無回答)	165	100.0%	132	100.0%	302	100.0%	100.0%

⑧ 社会全体として

H28

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
男性のほうが非常に優遇されている	22	13.2%	7	5.3%	32	10.5%	6.8%
どちらかといえば男性のほうが優遇されている	106	63.5%	78	59.1%	186	61.2%	55.7%
平等である	20	12.0%	34	25.8%	54	17.8%	22.0%
どちらかといえば女性のほうが優遇されている	1	0.6%	3	2.3%	4	1.3%	3.7%
女性のほうが非常に優遇されている	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1.4%
わからない	18	10.8%	10	7.6%	28	9.2%	10.5%
無回答	1	-	1	-	2	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数 (合計-無回答)	167	100.0%	132	100.0%	304	100.0%	100.0%

男女の地位の平等意識がもっとも高いのは[①学校教育]の場です。その他の分野では「男性優遇」との回答の割合が高くなっています。また、前回調査と比較して、[②職場]を除いた全ての分野で、「平等である」と回答した人の割合が減少しています。

問2 男女が平等な立場で協力しあっていくためには、どのようなことが大切だと思いますか。

(3つ以内で選択)

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
女性自身が経済力をつけたり、知識、技術を習得したりするなど積極的に能力の向上を図る	38	22.6%	17	12.8%	55	18.0%	18.4%
男性自身が生活者としての家事能力を身に付ける	39	23.2%	32	24.1%	71	23.2%	24.3%
男女がお互いの個性・能力を認め合い、補い合っているという認識を持つ	113	67.3%	84	63.2%	198	64.7%	67.9%
男女平等の視点に立った教育や学習を充実する	26	15.5%	29	21.8%	57	18.6%	19.0%
性別による様々な社会通念・慣習・しきたりを改める	47	28.0%	41	30.8%	90	29.4%	24.9%
家事・子育て・介護について、重要性を認識する	60	35.7%	33	24.8%	94	30.7%	32.8%
会話やコミュニケーションにより、お互いを思いやる気持ちを育てる	39	23.2%	40	30.1%	79	25.8%	29.5%
女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの向上	17	10.1%	12	9.0%	31	10.1%	14.4%
労働時間を短縮するなど、男女が家事や家庭責任を分担できる働き方が選べる	52	31.0%	24	18.0%	78	25.5%	23.0%
行政や企業などの指導的立場の人が理解を持つ	30	17.9%	27	20.3%	58	19.0%	15.1%
行政や企業などの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	19	11.3%	26	19.5%	49	16.0%	14.1%
その他	2	1.2%	1	0.8%	3	1.0%	2.3%
無回答	2	-	2	-	4	-	-
合計	484	-	368	-	867	-	-
回答者数	168	-	133	-	306	-	-

その他の意見

相手の気持ちに寄り添う。
 子育ては、父親の義務ではなく権利だと思って楽しんでほしい。
 就職門戸を男女平等にする。
 男性の育休及び産休の取得を制度的にも習慣的にも容易にする。
 男女共同参画の会議をはじめ、どの分野でもメンバーを固定せず、異年齢がともに発信発言できる場が大切である。

前回調査と同じく、男女ともに、「男女がお互いの個性・能力を認め合い、補い合っているという認識を持つ」ことが大切であると回答した人の割合が一番多く、次いで、女性は「家事・子育て・介護について、重要性を認識する」こと、男性は「性別による様々な社会通念・慣習・しきたりを改める」ことが大切であると、それぞれ回答した人の割合が多くなっています。

2 家庭生活について

問3 「男性は外で働き、女性は家庭を守る」という考え方について、あなたはどのように思いますか。
(1つだけ選択)

H28

選択項目	女性		男性		総計		H28 総計
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	構成比
賛成である	4	2.4%	2	1.5%	6	2.0%	5.1%
どちらかといえば賛成である	31	18.8%	28	21.4%	59	19.6%	29.3%
どちらかといえば反対である	60	36.4%	44	33.6%	106	35.2%	32.7%
反対である	46	27.9%	36	27.5%	85	28.2%	22.2%
わからない	24	14.5%	21	16.0%	45	15.0%	10.8%
無回答	3	-	2	-	5	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数(合計-無回答)	165	100.0%	131	100.0%	301	100.0%	100.0%

前回調査と同じく、男女ともに「どちらかといえば反対」、「反対」と回答した人の割合が[賛成]と考える方の割合を上回っています。

問4 【単身世帯以外の方】におたずねします。次のような家庭の仕事は、どなたが担当されていますか。

①～⑨の項目それぞれについて、あてはまるものを選んでください。か。

① 食事のしたく

選択項目	女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比
ほとんど自分	79	54.1%	2	1.7%
どちらかといえば自分	28	19.2%	4	3.4%
配偶者と同じ程度分担	6	4.1%	6	5.2%
どちらかといえば配偶者	2	1.4%	30	25.9%
ほとんど配偶者	3	2.1%	56	48.3%
親や子どもなど他の家族	21	14.4%	14	12.1%
その他	7	4.8%	2	1.7%
該当する世話や活動がない	0	0.0%	2	1.7%
無回答	11	-	6	-
合計	157	-	122	-
回答者数（合計－無回答）	146	100.0%	116	100.0%

H28

女性		男性	
人数	構成比	人数	構成比
102	68.9%	6	6.1%
6	4.1%	15	15.3%
8	5.4%	62	63.3%
28	18.9%	11	11.2%
4	2.7%	4	4.1%
0	0.0%	0	0.0%
18	-	18	-
166	-	116	-
148	100.0%	98	100.0%

② 食事の片づけ

選択項目	女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比
ほとんど自分	67	45.6%	7	6.0%
どちらかといえば自分	25	17.0%	5	4.3%
配偶者と同じ程度分担	21	14.3%	21	18.1%
どちらかといえば配偶者	3	2.0%	25	21.6%
ほとんど配偶者	4	2.7%	39	33.6%
親や子どもなど他の家族	18	12.2%	13	11.2%
その他	9	6.1%	4	3.4%
該当する世話や活動がない	0	0.0%	2	1.7%
無回答	10	-	6	-
合計	157	-	122	-
回答者数（合計－無回答）	147	100.0%	116	100.0%

H28

女性		男性	
人数	構成比	人数	構成比
95	64.2%	11	11.1%
12	8.1%	30	30.3%
6	4.1%	44	44.4%
30	20.3%	11	11.1%
5	3.4%	3	3.0%
0	0.0%	0	0.0%
18	-	17	-
166	-	116	-
148	100.0%	99	100.0%

③ 洗濯

選択項目	女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比
ほとんど自分	82	55.8%	9	7.8%
どちらかといえば自分	17	11.6%	4	3.4%
配偶者と同じ程度分担	13	8.8%	13	11.2%
どちらかといえば配偶者	4	2.7%	18	15.5%
ほとんど配偶者	2	1.4%	52	44.8%
親や子どもなど他の家族	23	15.6%	16	13.8%
その他	6	4.1%	2	1.7%
該当する世話や活動がない	0	0.0%	2	1.7%
無回答	10	-	6	-
合計	157	-	122	-
回答者数（合計－無回答）	147	100.0%	116	100.0%

H28

女性		男性	
人数	構成比	人数	構成比
86	58.1%	9	9.2%
10	6.8%	18	18.4%
14	9.5%	60	61.2%
31	20.9%	10	10.2%
7	4.7%	1	1.0%
0	0.0%	0	0.0%
18	-	18	-
166	-	116	-
148	100.0%	98	100.0%

④ 掃除

選択項目	女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比
ほとんど自分	66	45.2%	7	6.0%
どちらかといえば自分	31	21.2%	7	6.0%
配偶者と同じ程度分担	15	10.3%	24	20.7%
どちらかといえば配偶者	7	4.8%	23	19.8%
ほとんど配偶者	1	0.7%	40	34.5%
親や子どもなど他の家族	19	13.0%	9	7.8%
その他	7	4.8%	4	3.4%
該当する世話や活動がない	0	0.0%	2	1.7%
無回答	11	-	6	-
合計	157	-	122	-
回答者数（合計－無回答）	146	100.0%	116	100.0%

H28

女性		男性	
人数	構成比	人数	構成比
98	66.7%	12	12.1%
10	6.8%	35	35.4%
8	5.4%	40	40.4%
24	16.3%	10	10.1%
7	4.8%	2	2.0%
0	0.0%	0	0.0%
19	-	17	-
166	-	116	-
147	100.0%	99	100.0%

⑤ 日常の買い物

選択項目	女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比
ほとんど自分	61	41.5%	3	2.6%
どちらかといえば自分	27	18.4%	7	6.1%
配偶者と同じ程度分担	23	15.6%	33	28.7%
どちらかといえば配偶者	6	4.1%	30	26.1%
ほとんど配偶者	0	0.0%	28	24.3%
親や子どもなど他の家族	18	12.2%	9	7.8%
その他	12	8.2%	3	2.6%
該当する世話や活動がない	0	0.0%	2	1.7%
無回答	10	-	7	-
合計	157	-	122	-
回答者数 (合計-無回答)	147	100.0%	115	100.0%

H28

女性		男性	
人数	構成比	人数	構成比
95	64.2%	5	5.1%
11	7.4%	37	37.4%
11	7.4%	47	47.5%
26	17.6%	6	6.1%
5	3.4%	4	4.0%
0	0.0%	0	0.0%
18	-	17	-
166	-	116	-
148	100.0%	99	100.0%

⑥ 子どもの世話

選択項目	女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比
ほとんど自分	31	22.3%	2	1.8%
どちらかといえば自分	27	19.4%	0	0.0%
配偶者と同じ程度分担	15	10.8%	25	22.9%
どちらかといえば配偶者	1	0.7%	15	13.8%
ほとんど配偶者	1	0.7%	15	13.8%
親や子どもなど他の家族	9	6.5%	7	6.4%
その他	4	2.9%	5	4.6%
該当する世話や活動がない	51	36.7%	40	36.7%
無回答	18	-	13	-
合計	157	-	122	-
回答者数 (合計-無回答)	139	100.0%	109	100.0%

H28

女性		男性	
人数	構成比	人数	構成比
46	34.8%	3	3.5%
17	12.9%	29	33.7%
3	2.3%	17	19.8%
19	14.4%	7	8.1%
5	3.8%	3	3.5%
42	31.8%	27	31.4%
34	-	30	-
166	-	116	-
132	100.0%	86	100.0%

⑦ 介護の必要な高齢者・病人の世話

選択項目	女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比
ほとんど自分	24	17.3%	0	0.0%
どちらかといえば自分	15	10.8%	3	2.7%
配偶者と同じ程度分担	9	6.5%	9	8.2%
どちらかといえば配偶者	3	2.2%	5	4.5%
ほとんど配偶者	0	0.0%	5	4.5%
親や子どもなど他の家族	5	3.6%	5	4.5%
その他	1	0.7%	4	3.6%
該当する世話や活動がない	82	59.0%	79	71.8%
無回答	18	-	12	-
合計	157	-	122	-
回答者数 (合計-無回答)	139	100.0%	110	100.0%

H28

女性		男性	
人数	構成比	人数	構成比
24	18.9%	6	7.1%
7	5.5%	16	18.8%
5	3.9%	11	12.9%
9	7.1%	3	3.5%
2	1.6%	1	1.2%
80	63.0%	48	56.5%
39	-	31	-
166	-	116	-
127	100.0%	85	100.0%

⑧ 地域の活動、自治会やPTA

選択項目	女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比
ほとんど自分	24	16.7%	22	19.5%
どちらかといえば自分	25	17.4%	33	29.2%
配偶者と同じ程度分担	23	16.0%	27	23.9%
どちらかといえば配偶者	21	14.6%	8	7.1%
ほとんど配偶者	13	9.0%	3	2.7%
親や子どもなど他の家族	21	14.6%	7	6.2%
その他	4	2.8%	1	0.9%
該当する世話や活動がない	13	9.0%	12	10.6%
無回答	13	-	9	-
合計	157	-	122	-
回答者数 (合計-無回答)	144	100.0%	113	100.0%

H28

女性		男性	
人数	構成比	人数	構成比
32	22.5%	48	50.0%
29	20.4%	26	27.1%
33	23.2%	9	9.4%
40	28.2%	8	8.3%
4	2.8%	0	0.0%
4	2.8%	5	5.2%
24	-	20	-
166	-	116	-
142	100.0%	96	100.0%

⑨ 子どもの学校の活動・行事

選択項目	女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比
ほとんど自分	33	24.1%	5	4.6%
どちらかといえば自分	16	11.7%	7	6.4%
配偶者と同じ程度分担	11	8.0%	9	8.3%
どちらかといえば配偶者	0	0.0%	16	14.7%
ほとんど配偶者	1	0.7%	12	11.0%
親や子どもなど他の家族	11	8.0%	5	4.6%
その他	2	1.5%	3	2.8%
該当する世話や活動がない	63	46.0%	52	47.7%
無回答	20	-	13	-
合計	157	-	122	-
回答者数（合計－無回答）	137	100.0%	109	100.0%

H28

女性		男性	
人数	構成比	人数	構成比
46	36.5%	4	4.9%
13	10.3%	17	21.0%
1	0.8%	19	23.5%
13	10.3%	8	9.9%
4	3.2%	1	1.2%
49	38.9%	32	39.5%
40	-	35	-
166	-	116	-
126	100.0%	81	100.0%

問5 問4の分担を全体的にみて、あなたは満足していますか。次の中から選んでください。
(1つだけ選択)

選択項目	女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比
満足	21	14.3%	22	18.6%
どちらかといえば満足	42	28.6%	51	43.2%
どちらかといえば不満	31	21.1%	9	7.6%
不満	18	12.2%	2	1.7%
どちらともいえない	35	23.8%	34	28.8%
無回答	10	-	4	-
合計	157	-	122	-
回答者数（合計－無回答）	147	100.0%	118	100.0%

H28

女性		男性	
人数	構成比	人数	構成比
26	20.3%	24	32.9%
37	28.9%	29	39.7%
26	20.3%	2	2.7%
16	12.5%	0	0.0%
23	18.0%	18	24.7%
38	-	43	-
166	-	116	-
128	100.0%	73	100.0%

〔地域活動、自治会〕を除き、家庭の仕事については女性が大半を担っています。家事の分担について、「どちらかといえば満足」と回答した人の割合が男女ともに一番高いものの、女性は33.3%が「不満」、「どちらかといえば不満」と回答しており、男性の9.3%を大きく上回っています。

問6 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度についておたずねします。

(A) あなたの「希望」としては何を優先したいですか。(1つだけ選択)

H28

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
「仕事」を優先したい	6	3.6%	6	4.8%	12	4.1%	4.0%
「家庭生活」を優先したい	22	13.3%	17	13.7%	39	13.3%	11.4%
「個人の生活」を優先したい	11	6.7%	14	11.3%	28	9.5%	5.1%
「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	25	15.2%	23	18.5%	48	16.3%	20.5%
「仕事」と「個人の生活」をともに優先したい	2	1.2%	6	4.8%	8	2.7%	4.4%
「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先したい	29	17.6%	17	13.7%	47	16.0%	15.5%
「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のバランスをとりたい	70	42.4%	41	33.1%	112	38.1%	39.1%
無回答	3	-	9	-	12	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数(合計-無回答)	165	100.0%	124	100.0%	294	100.0%	100.0%

(B) あなたの「現実(現状)」では何を優先していますか。(1つだけ選択)

H28

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
「仕事」を優先している	34	20.7%	40	32.3%	75	25.6%	26.6%
「家庭生活」を優先している	41	25.0%	18	14.5%	61	20.8%	15.7%
「個人の生活」を優先している	12	7.3%	10	8.1%	22	7.5%	6.5%
「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	39	23.8%	28	22.6%	67	22.9%	23.5%
「仕事」と「個人の生活」をともに優先している	8	4.9%	9	7.3%	19	6.5%	6.8%
「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先している	13	7.9%	11	8.9%	24	8.2%	8.9%
「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のバランスがとれている	17	10.4%	8	6.5%	25	8.5%	11.9%
無回答	4	-	9	-	13	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数(合計-無回答)	164	100.0%	124	100.0%	293	100.0%	100.0%

男女ともに「「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のバランスがとりたい」と希望していますが、現実では、女性は「「家庭生活」を優先している」、男性は「「仕事」を優先している」と回答している人の割合が多く、理想と現実にはギャップが見られます。

問7 今後、男性が女性とともに家事、育児、介護(以下「家事など」)に積極的に参加していくためには、
どのようなことが必要だと思えますか。(3つまで選択)

H28

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
男性が家事などに参加することに対する男性の抵抗感をなくす	69	41.1%	54	40.6%	124	40.5%	39.0%
男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくす	16	9.5%	15	11.3%	31	10.1%	
夫婦や家族間での会話など、コミュニケーションをよくはかる	80	47.6%	70	52.6%	151	49.3%	54.4%
年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等について当事者の考え方を尊重する	62	36.9%	32	24.1%	96	31.4%	
社会の中で、家事などについての評価を高める	51	30.4%	25	18.8%	79	25.8%	20.3%
男性による家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進める	47	28.0%	39	29.3%	88	28.8%	
労働時間の短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにする	44	26.2%	35	26.3%	84	27.5%	35.1%
家事などに関心を高めるよう啓発や情報提供を行う	13	7.7%	18	13.5%	31	10.1%	9.5%
家事などを行うための、仲間(ネットワーク)づくりを進める	5	3.0%	15	11.3%	20	6.5%	4.9%
仕事との両立などの問題について、相談しやすい窓口を設ける	12	7.1%	11	8.3%	23	7.5%	8.5%
その他	6	3.6%	4	3.0%	10	3.3%	3.6%
無回答	2	-	2	-	4	-	-
合計	407	-	320	-	741	-	-
回答者数	168	-	133	-	306	-	-

その他の意見

職場のトップによる働き方改革への取り組み。
子ども頃からの教育。
意識改革。
男女を意識しないこと。
具体的事例を紹介するなど、啓発活動を展開する。
料理のできない男性を対象とした料理教室の情報提供・発信等。
必要に迫られれば、男でも女でも全てをやらねばならない。

男女ともに、「夫婦や家族間での会話など、コミュニケーションをよくはかる」と回答した人の割合が一番高く、次いで「男性が家事などに参加することに対する抵抗感をなくす」の割合が高くなっています。

3 就労・働き方について

問8 職場での女性の働き方について、どれが望ましいと思いますか。
(1つだけ選択)

H28

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
管理職や役員を目指して研鑽（けんさん）を積むべきである	10	6.2%	12	9.2%	24	8.1%	3.7%
男女という性別に関わりなく能力によって仕事を与えられるべきである	139	86.3%	117	89.3%	259	87.2%	83.4%
仕事には男女の役割分担があり、女性でなくてはできない仕事をすべきである	8	5.0%	1	0.8%	9	3.0%	8.0%
補助的な役割を担い男性を補佐するほうがよい	2	1.2%	0	0.0%	2	0.7%	1.7%
女性は職業を持たないほうがよい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.7%
その他（具体的に：）	2	1.2%	1	0.8%	3	1.0%	2.7%
無回答	7	-	2	-	9	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数（合計－無回答）	161	100.0%	131	100.0%	297	100.0%	100.0%

その他の意見

女性も技術的能力・資格の取得を推奨する。

能力と人間性の育成。

どれもあてはまらない。

男女ともに、「男女という性別に関わりなく能力によって仕事を与えられるべきである」と考える方の割合が突出して多くなっています。

問9 女性が生涯仕事を続けていくことを難しくしている原因は何だと思いますか。

あなたの考えに近いものをすべて選んでください。（あてはまるものすべてを選択）

H28

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
続けていけるような適当な職場や仕事が地元にないから	46	27.4%	47	35.3%	98	32.0%	34.1%
企業側の女性社員に対する考え方に問題があること	42	25.0%	40	30.1%	86	28.1%	26.6%
夫をはじめ家族の理解がないこと	23	13.7%	27	20.3%	51	16.7%	13.8%
家事や育児、介護に関する夫の協力がなくないこと	68	40.5%	46	34.6%	115	37.6%	32.5%
女性自身に仕事を続けていくという自覚や覚悟が足りないこと	17	10.1%	19	14.3%	36	11.8%	19.0%
家庭や子どもを優先する女性自身の考え方が強いこと	51	30.4%	40	30.1%	92	30.1%	27.2%
保育や介護に関する社会的な支援サービスが不十分なこと	76	45.2%	45	33.8%	125	40.8%	39.3%
男は仕事、女は家庭という世間一般の考え方が強いこと	35	20.8%	40	30.1%	78	25.5%	23.3%
その他（具体的に：）	6	3.6%	6	4.5%	12	3.9%	6.2%
無回答	6	-	4	-	10	-	-
合計	370	-	314	-	703	-	-
回答者数	168	-	133	-	306	-	-

その他の意見

50代になると身体の変化があり、精神面と体力面に変化がある。それを理解してもらえない窓口や制度が不十分である。

女性は生む性であり、二人目、三人目となれば、夜中に何度も起きたり、余分な家事が女性だけに増えていく。

状況に応じた対応がなかなかできないのが現状。

時間の余裕がない。

男女共同参画の情報発信が不足しており、意識が薄い。

個々の考え方の相違。

女性が生涯仕事をすることが難しいとは思わない。

女性は、「保育や介護に関する社会的な支援サービスが不十分なこと」と回答した人の割合が最も高く、男性は「続けていけるような適当な職場や仕事が地元にないから」が最も高くなっています。次いで、男女ともに「家事や育児、介護に関する夫の協力がなくないこと」が高くなっています。

問10 女性の職場進出を促進するために、どのような条件整備が必要だと思いますか。

あなたの考えに近いものを選んでください。(2つ以内で選択)

H28

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
労働時間や休暇取得の面を配慮する	71	42.3%	44	33.1%	116	37.9%	76.1%
保育や介護のための施設・サービスを拡充する	50	29.8%	40	30.1%	94	30.7%	34.8%
育児や介護のための休暇制度、再雇用制度を普及、充実する	70	41.7%	62	46.6%	134	43.8%	47.5%
賃金、仕事内容など、労働条件面で男女差をなくす	55	32.7%	45	33.8%	102	33.3%	22.0%
女性の昇進・昇格の機会を男性と同等にする	26	15.5%	24	18.0%	51	16.7%	9.8%
就職・転職などに役立つ求人情報を充実する	7	4.2%	8	6.0%	15	4.9%	8.5%
女性自身の意識を高める	12	7.1%	19	14.3%	31	10.1%	16.1%
その他(具体的に:)	2	1.2%	1	0.8%	3	1.0%	3.6%
無回答	5	-	3	-	8	-	-
合計	298	-	246	-	554	-	-
回答者数	168	-	133	-	306	-	-

その他の意見

男性の家事などの協力の必要性を高める。

女性は、「労働時間や休暇取得の面を配慮する」と回答した人の割合が最も高く、次いで「育児や介護のための休暇制度、再雇用制度を普及、充実する」が高くなっています。男性は、「育児や介護のための休暇制度、再雇用制度を普及、充実する」の割合が最も高くなっています。

4 男女間における暴力について

問11 「ドメスティック・バイオレンス(DV)」、「セクシャル・ハラスメント(セクハラ)」などについて、経験したり、見聞きしたことがありますか。次の中から選んでください。(1つだけ選択)

①ドメスティック・バイオレンス

H28

選択項目	女性		男性		総計		女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
この最近5年の間に直接受けたことがある	6	3.7%	1	0.8%	9	3.0%	19	11.3%	3	2.5%
この5年以内にないが、過去に被害をうけたことがある	8	4.9%	1	0.8%	9	3.0%				
身近(家族、友人など)に受けた人がある	8	4.9%	10	7.8%	21	7.1%	13	7.7%	3	2.5%
受けた人から相談されたことがある	8	4.9%	2	1.6%	10	3.4%	6	3.6%	3	2.5%
経験したり見聞きしたことはないが内容は知っている	110	67.9%	87	67.4%	197	66.6%	91	54.2%	82	67.8%
言葉は聞いたことがあるが内容は知らない	10	6.2%	8	6.2%	18	6.1%	16	9.5%	13	10.7%
知らない	12	7.4%	20	15.5%	32	10.8%	23	13.7%	17	14.0%
無回答	6	-	4	-	10	-	7	-	5	-
合計	168	-	133	-	306	-	175	-	126	-
回答者数(合計-無回答)	162	100.0%	129	100.0%	296	100.0%	168	100.0%	121	100.0%

②セクシャル・ハラスメント

H28

選択項目	女性		男性		総計		女性		男性	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
この最近5年の間に直接受けたことがある	5	3.1%	0	0.0%	7	2.4%	15	9.0%	3	2.5%
この5年以内にないが、過去に被害をうけたことがある	24	14.7%	3	2.3%	29	9.8%				
身近(家族、友人など)に受けた人がある	7	4.3%	5	3.9%	13	4.4%	10	6.0%	6	5.0%
受けた人から相談されたことがある	5	3.1%	4	3.1%	9	3.0%	4	2.4%	4	3.3%
経験したり見聞きしたことはないが内容は知っている	99	60.7%	91	70.5%	190	64.0%	99	59.6%	80	66.7%
言葉は聞いたことがあるが内容は知らない	8	4.9%	6	4.7%	14	4.7%	11	6.6%	12	10.0%
知らない	15	9.2%	20	15.5%	35	11.8%	27	16.3%	15	12.5%
無回答	5	-	4	-	9	-	9	-	6	-
合計	168	-	133	-	306	-	175	-	126	-
回答者数(合計-無回答)	163	100.0%	129	100.0%	297	100.0%	166	100.0%	120	100.0%

5 地域活動について

問12 自治会やPTAなどの地域活動において、女性が会長やリーダーまたは役員(以下「会長など」)になることについて、どう思いますか。あなたの考えに最も近いものを選んでください。(1つだけ選択)

H28

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
会長やリーダーまたは役員を目指して研鑽を積むべきである	7	4.3%	15	11.5%	23	7.8%	6.7%
男女という性別に関わりなく役職が与えられるべきである	118	73.3%	109	83.8%	230	77.7%	72.2%
男女の役割分担があり、女性でなくてはできない役職をすべきである	20	12.4%	4	3.1%	24	8.1%	11.4%
男性を補佐するほうがよい	5	3.1%	0	0.0%	5	1.7%	3.3%
女性は会長やリーダーにならないほうがよい	3	1.9%	0	0.0%	3	1.0%	1.0%
その他	8	5.0%	2	1.5%	11	3.7%	5.4%
無回答	7	-	3	-	10	-	-
合計	168	-	133	-	306	-	-
回答者数(合計-無回答)	161	100.0%	130	100.0%	296	100.0%	100.0%

その他の意見

適任者があれば、男女、年齢を問う必要はない。
誰がやっても良い。男女は関係ないと思う。
本人にやる気があるなら良いと思う。
地域活動に積極的な参加できる環境づくり。
家事分担し、女性も活動しやすい環境づくり。
役をこなせる能力ややる気があれば男女に関わらず役職につけるようになってほしい。逆にストレスや負担になるならば強いるのはやめて欲しい。
年配者(自分も含めて)の退場がないと無理。
設問がおかしい。女性は劣っているという前提の質問である。
そもそも自治会、PTAというものが不要ない。なくしてほしい。

前回調査と同じく「男女という性別に関わりなく役職が与えられるべきである」と回答した人の割合が最も高く、その割合は、男性が83.8%、女性が73.3%と、男性の方が高くなっています。

問13 女性が自治会やPTAなどの地域活動において、会長などになるためには何が必要であると思いますか。次の中から選んでください。(2つ以内で選択)

H28

選択項目	女性		男性		総計		総計 構成比
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	
会長などの負担を軽減(行事内容や諸会議出席の分担)する	63	37.5%	43	32.3%	110	35.9%	67.5%
夫をはじめとする家族の理解や協力が得られる	62	36.9%	49	36.8%	111	36.3%	67.5%
地域での理解や協力が得られる	70	41.7%	63	47.4%	134	43.8%	13.4%
自治会やPTAなど地域団体に対する女性の参画についての研修を行う	16	9.5%	12	9.0%	29	9.5%	6.9%
女性講座や女性リーダー育成講座などを開催する	4	2.4%	6	4.5%	10	3.3%	60.3%
女性自身に意欲や関心がある	45	26.8%	26	19.5%	72	23.5%	3.3%
その他	4	2.4%	4	3.0%	9	2.9%	-
無回答	6	-	3	-	9	-	-
合計	270	-	206	-	484	-	-
回答者数	168	-	133	-	306	-	100.0%

その他の意見

地域活動参加に消極的な女性がいるので仲間づくり・女性講座の情報提供。
家事分担し、女性も活動しやすい環境づくり。
女性は男性にしてもらって、責任を取りたくない。やる気がない。
設問に疑問。男女関係ない。
能力。
全部のことができる人。
会長になっても、苦情処理等あった場合、大変そう。言われるばかりで協力してもらえなさそう。
どの役の人にも助け合う。
自治会、PTAをなくした方がよい。

男女ともに「地域での理解や協力が得られる」と回答した人の割合が最も高く、次いで女性は、「会長などの負担を軽減(行事内容や諸会議出席の分担)する」が高く、男性は、「夫をはじめとする家族の理解や協力が得られる」が高くなっています。

問14 女性の方は、もしあなたが会長などに推薦されたら引き受けますか。男性の方は、妻などの身近な女性が会長などに推薦されたら引き受けることに賛成しますか。(1つだけ選択)

選択項目	女性		男性		総計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
引き受ける（引き受けることに賛成する）	36	22.8%	77	65.3%	114	40.6%
断る（引き受けることに反対する）	122	77.2%	41	34.7%	167	59.4%
無回答	10	-	15	-	25	-
合計	168	-	133	-	306	-
回答者数（合計－無回答）	158	100.0%	118	100.0%	281	100.0%

女性は、「断る」と回答した人の割合が77.2%と高く、男性は「引き受けることに賛成する」と回答した人の割合が65.3%と高くなっています。

問15 問14で「断る(引き受けることに反対する)」と回答した方におたずねします。その理由は何ですか。(あてはまるものすべてを選択)

選択項目	女性		男性		総計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
家族の協力が得られないため	13	10.7%	7	17.1%	21	12.6%
女性が役職につくことを快く思わない社会通念があるため	14	11.5%	2	4.9%	17	10.2%
女性が役職につくと、地域の協力を得られにくいいため	11	9.0%	3	7.3%	15	9.0%
家事・育児や介護に支障が出るため	41	33.6%	19	46.3%	62	37.1%
役職につく知識や経験がないため	68	55.7%	15	36.6%	83	49.7%
女性には向いていないため	4	3.3%	2	4.9%	6	3.6%
その他	28	23.0%	6	14.6%	35	21.0%
無回答	0	-	1	-	1	-
合計	179	-	55	-	240	-
回答者数	122	-	41	-	167	-

その他の意見

性別に関わらず、役職につきたくない。
女性というか、自分には向いていないから。
自分にはトップに立つ裁量がなく、逆に負担に感じてしまう。
高齢であるため。
健康上の問題。
面倒くさい。
自信がない。
精神的な余裕がないので、苦痛を感じる。
自分には役が重すぎる。
会長等の負担が重すぎる。
妻と一緒に過ごす時間が減る恐れあるため。
以前、妻が受けたけど、仕事があり、忙しくて体調を壊した。
子どもの時から役員を受けたが、皆、丸投げで協力的ではないのが現状。押し付けられるという気持ちになったから。
仕事時間がバラバラのため、集会等の時間に合わせて休みを取ることが難しい。
仕事を優先したい。地域行事などある日と自分の休みとが基本的に合わない。
仕事が忙しく余力がない。
性格上。
なぜやらないといけないのか。無理やりやらせるものではない。
断る可能性が高い。物事のレベルによる。

女性は、「役職につく知識や経験がないため」と回答した人の割合が最も高く、次いで「家事・育児や介護に支障が出るため」と回答した人の割合が高くなっています。男性は「家事・育児や介護に支障が出るため」と回答した人の割合が最も高く、次いで「役職につく知識や経験がないため」と回答した人の割合が高くなっています。

6 防災について

問16 東日本大震災では避難所運営の責任者に女性が参加していないことや、日ごろの防災や震災対応に女性の視点がないことなどの問題が指摘されました。災害に備えるため、これからどのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてを選択)

選択項目	女性		男性		総計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
避難所の運営に女性も参加できるようにする	77	45.8%	73	54.9%	154	50.3%
女性も男性も防災活動や訓練に取り組む	78	46.4%	86	64.7%	168	54.9%
備蓄品について、女性や乳幼児、介護が必要な人、障がい者などの視点をいれる	122	72.6%	77	57.9%	203	66.3%
避難所運営の基準などに、女性や乳幼児、介護が必要な人、障がい者などへの配慮を盛り込む	113	67.3%	86	64.7%	204	66.7%
防災や災害現場で活動する女性を育成する	43	25.6%	43	32.3%	88	28.8%
日ごろからのコミュニケーション・地域でのつながりを大切にする	94	56.0%	71	53.4%	166	54.2%
日ごろからの地域の男女共同参画を進める	40	23.8%	49	36.8%	90	29.4%
その他	3	1.8%	1	0.8%	4	1.3%
無回答	9	-	4	-	13	-
合計	579	-	490	-	1,090	-
回答者数	168	-	133	-	306	-

その他の意見

一人の力では何も出来ない。協力しあうことが大切。
 女性を最低でも何人が役に付けろというのは賛成できない。男でも能力の無いものは責任を負えないように、女もそうであってほしい。女は絶対入れろというのは、不平等なので賛成できない。
 男女だけでなく・高齢者等社会的弱者に対する配慮を。
 周囲の男性が女性の案や考え、行動を受容して理解すること。
 筋力的なものもあるので、適材適所で良いと思う。

女性は、「備蓄品について、女性や乳幼児、介護が必要な人、障がい者などの視点をいれる」と回答した人の割合が最も高く、次いで「避難所運営の基準などに、女性や乳幼児、介護が必要な人、障がい者などへの配慮を盛り込む」と回答した人の割合が高くなっています。男性は「女性も男性も防災活動や訓練に取り組む」、「避難所運営の基準などに、女性や乳幼児、介護が必要な人、障がい者などへの配慮を盛り込む」と回答した人の割合が最も高くなっています。

7 今後の課題と取組方策について

問17 政治や行政、自治会において、政策の企画や方針を決める場に女性の参画が少ない理由はなんだと思いますか。(あてはまるものすべてを選択)

選択項目	女性		男性		総計		H28 総計
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	構成比
家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識のため	46	27.4%	40	30.1%	91	29.7%	24.3%
男性優位の組織運営のため	85	50.6%	67	50.4%	156	51.0%	43.0%
家族の支援・協力が得られないため	43	25.6%	38	28.6%	83	27.1%	21.0%
女性の能力開発の機会が不十分であるため	28	16.7%	24	18.0%	52	17.0%	18.0%
家事、子育て、介護の負担が大きい	110	65.5%	71	53.4%	186	60.8%	65.6%
女性の活動を支援するネットワーク等の組織の不足	23	13.7%	29	21.8%	56	18.3%	13.1%
女性自身の積極性が不十分であるため	50	29.8%	50	37.6%	101	33.0%	53.1%
その他	9	5.4%	2	1.5%	11	3.6%	5.6%
無回答	7	-	8	-	15	-	-
合計	401	-	329	-	751	-	-
回答者数	168	-	133	-	306	-	-

その他の意見

家庭の中での役割分担。
男性に比べ女性の男女共同参画社会への意識、積極性の欠落。
地域により、未だに保守的などところがあるから。
面倒。
出産や子育て(授乳)など女性しか出来ない家庭の事情があり、休暇を余儀なくされるため。
無関心。
嫌なのがあると思う。
時間を作る余裕がないのだと思う。日々に追われる生活のため、気持ちに余裕がない。
職種等に応じ、どうしても給与面等が差別と感じる。

男女ともに、「家事、子育て、介護の負担が大きい」と回答した人の割合が最も高く、次いで「男性優位の組織運営のため」と回答する人の割合が高くなっており、どちらも50%を超えています。

問18 北栄町で「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政は特にどのようなことに力を入れて行くべきだと思いますか。(3つ以内で選択)

選択項目	女性		男性		総計		H28 総計
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	構成比
男女共同参画の視点から、慣習の見直しや広報・啓発を進める	45	26.8%	31	23.3%	77	25.2%	25.2%
男女平等の視点に立った教育や学習を進める	41	24.4%	32	24.1%	74	24.2%	24.3%
女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を充実する	18	10.7%	7	5.3%	27	8.8%	8.9%
就労における男女の機会均等や働きやすい環境の整備を進める企業の取組を支援する	79	47.0%	54	40.6%	133	43.5%	43.6%
保育の施設・サービスや子育て支援を充実する	42	25.0%	51	38.3%	94	30.7%	30.8%
介護が必要な高齢者や病人の施設やサービスを充実する	54	32.1%	43	32.3%	98	32.0%	32.1%
労働時間の短縮や休暇の取得、テレワーク制度の普及など、働き方の見直しを啓発する	47	28.0%	36	27.1%	86	28.1%	28.2%
子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する	83	49.4%	60	45.1%	144	47.1%	47.2%
町の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する	24	14.3%	14	10.5%	38	12.4%	12.5%
町の職員が率先して、家庭や地域で男女共同参画を実践する	17	10.1%	11	8.3%	28	9.2%	9.2%
その他	3	1.8%	4	3.0%	7	2.3%	2.3%
無回答	6	-	1	-	7	-	-
合計	459	-	344	-	813	-	-
回答者数	168	-	133	-	306	-	-

その他の意見

民間企業への働きかけ。
女性自身が積極的でなければ、どうしようもない。
定期的な男女共同参画講座の取組み・実践。
自治会への出前教育。

突出した項目はありませんが、男女ともに「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」、「就労における男女の機会均等や働きやすい環境の整備を進める企業の取組を支援する」と回答した人の割合が高く、働きやすい環境整備への支援すべきと考えている人が多くなっています。

8 意見をお聞かせください

問19 「男女共同参画」について、あなたが日頃感じていらっしゃる事があれば、自由にお書きください。

女性の役員の選出。家庭の男性の理解、参加をし、より男女平等になればいいと思う。
能力があれば性別を問わず評価されるべきである。完全な平等というものは存在しないが、歴史を見れば少しずつ改善されているので、目に見える成果として上がらなくとも未来に向けて今の活動を充実させていくしかないと感じている。
子育てと比較し、介護の問題は明るい話題ではないため、人に話しづらく、職場の理解を得て仕事を続けることが困難ではないかと心配している。仕事と介護の両立で余裕がないため、地域活動等には協力したいが、役員等を引き受けることをためらってしまう。
家庭を優先することが、女性が不利益になっているかのような設問には疑問がある。仕事を優先するのも、家庭を優先するのも本人が選んだのならそれでいいと思う。選べる選択肢を行政が提供してくれれば良い。
理解して協力する。
世代間における認識（考え方）の違いがある。
学校生活では、男女平等だったけど、社会人になったとたん、男性優位だと実感した。お茶くみや掃除、コピーは女性の仕事でしたからね（30年も前の話ですが）。
自治会活動において、1戸1人の参画で計画・方針・実施等が決定され、女性の参画が制限されていることが最大の障害。
実務能力があれば男女とかは関係ないと思う。男性と女性はやはり適性が違うと感じるのでそこはよく考えるべき。男女関係なく他者への配慮は場所、状況によらず常に必要。男女というよりは一人の人間として認識すべきであってそういう意味ではフェアな社会を目指すことが結果的に良い方向へ行くと自分は考える。
女性を出せばそれでいいというものではない。女性の力量が発揮できれば、どんどん出て行ってほしいと思う。リーダーシップのとれる人、りんとした人の出現を望む。
男女参画の意識改革がまだまだ浸透していないので、 ・行政と自治会がタッグを組んで定期的に男女共同参画講座を開催する。 ・企業・職場において事業主に男女格差をなくす意識改革を定期的に働きかける。 ・地元企業の男女共同参画の現状を把握し、遅れている職場には男女共同参画社会の必要性・重要性等の意識改革の推進をする。
男と女で分けるのではなく、得て不得手で決めるべきだと思う。ただ、やりたいのにそれを社会慣習などの理由でできないのは問題だと思うので、選択する（できる）仕組み、雰囲気が大切。自治会の役員で言えば、逆にしんどいから女性がならないだけということもあると思う（男がやらされている）。
男女共同参画についての男性の意識が低い。
女性は変わってきている。むしろ男性の方が意識の変化が遅いように感じている。女性は、社会的な経験を積みれば変わるが、家庭で何世代かの同居であったりすると、男性は変わる必要がない。
一番は教育のあり方ではない。田舎特有の封建的なことから抜けきれないでいる。企業トップや役員職員さんは自ら進んで実践する姿を見せてほしい。女性自身が自ら進んで前に立ちたいとはほとんどの女性は思っていない！（大問題）
女性優遇で帳尻を合わせるのではなく、あくまで機会の平等を保ち、あとは市民のマインドが男女平等に移るのを待つことが重要だと思っている。
給料が少ない企業が多いので、共働きをする家庭が多く、子どもがいる場合、女性の負担が多くなる。男は子どもを保育園に連れていくことが難しい会社が多いのが問題。
男女共同参画は進んできている。しかし、組織の責任者となると、家庭の仕事が多い女性に、時間外労働など必要となってくることをなかなか任せられないという思いもあるのが現状ではないか。
男女それぞれ役割分担して、それぞれ得意分野があるのでそれを活かしたら良いと思う。それは男女差別とかではないと思ひ。
子育てについては夫に任せられない。自分中心に物事を考える男の大人が多く、今でも政治の世界では多い。いつまでもこのような日本が続くのか、うんざりする。もっと女も（男以外）声を出してアピールするべき時に来ていると考える。自分は家庭では自営業で立場的に弱い、なるべく夫には負けないぐらい頑張っている。
男女ではなく、個性が認められる社会になればと思う。ほかの人と自分が違うということをお互いに認め合うことが大切だと思う。家事や育児もみんながやって当たり前。でもやってもらったら「ありがとう」。感謝の気持ちとおもいやりがあればいいのではと思う。
仕事以外の役（自治会）が多すぎて自分の時間を圧迫している。自分の生活の仕事が多忙の中、強制的な役付けは、精神的にも時間的にも能力的にも苦になっている。まわりもしているから自分も一員としてしなければならぬという見えない力が自分を苦しめている。能力以上を要求する、される、逃げられない事に何も言えない状況が現実にあることも問題である。
そもそも「男女共同参画」を見出すこと自体が、男尊女卑の考えだと思っている。男女間だけでなく、異年齢間、世代間での意識差が大きいと思う。

<p>私の家では、子育ての間、姑さんの協力と夫のすごい労働によって乗り切った。現在、夫は家事全般、何でもできるし（もちろん仕事しながら）、私の不規則な仕事も全面的に認めて協力してくれる。その時、その家庭のやり方で、個人が自立してお互い尊重して、協力しあって生活すれば、良いと思う（世間にとやかく言われずに）。夫婦別性も、事実婚も認めるべき。こんなこともできないから駄目だなと思う。</p>
<p>町では、男女共同参画推進の取り組みが継続されているが、女性団体の皆さんの頑張りだけのように思う。男性の意識改革は進んできたのかそのあたりもわかるような、男性を巻き込んだ活動に変わることができるのか。</p>
<p>「女が家庭を守る」が未だに続いているため、家事・育児・介護等女性が担当すること（負担）が多いことにより、仕事が出来なかったり、続けられない現状がある。妊娠・出産・育児でパワハラを受けることも多い。男女関係なく、活動できる世の中に社会になればいいと思う。また、女性の負担も少なくなることを願っている。</p>
<p>年配者に女性蔑視の考え方が根強くあると感じる。</p>
<p>近年自治会長等に女性の名前を見る機会が増え、喜ばしい事だと思う。しかし、まだまだ仮に参画の機会を与えられても、自分も含め尻込みをしてしまう女性が多いように思う。女性の意識改革も必要だが、それを受け入れる社会、受け入れることのできる周りの体制作りが必要だと感じる。</p>
<p>とりわけ高齢者の方の考え方の固さが強いと感じる。先入観、固定概念といってよいか。一方で、家庭に専念したいと望む人が少なからずある。どちらもそうした考え方が間違いだと断定することはできない現状もある。多様な考え方を尊重したいものである。</p>
<p>周囲から孤立した家庭ほど、家庭での役割分担を柔軟に決める余裕がなくなっていくと思う。地域全体で問題意識を共有できれば、北栄町内の「男女共同参画」は早く進むと思う。</p>
<p>男女参画はもちろん、若い世代で定住できる職場などの誘致に力を入れ、流出に歯止めとIターンUターンなどの魅力のある町づくりを見せてほしい。</p>
<p>男女平等とは言うけれど、実際は難しく、簡単なことではないと思う。職場での賃金の差でもあるように、不満があっても、対策は取られないのと同じで、平等は難しく思う。進んで参加する女性も少ないと思う。</p>
<p>男性優位だけでなく、自治会の中の女性の力関係が大きく影響していると思う。「自分を守るためには、黙っている必要がある」ってことではないか。日常から男女問わず物事に携わっていれば、こんな問いが出てこないと思う。35年くらい、男女共に働く職場で話し合い、計画し、協力して活動して来たので、今ごろこんな・・・と思う。今、退職し、自治会の中での人間関係の難しさ、上下意識にあぜんとしている。</p>
<p>町長、議長が男性であることが、男女共同参画を妨げている気がする。</p>
<p>今の時代、男女の賃金に差があるかどうか分からないが、同じ時間、働いているので、賃金に差があってはならない。仕事内容は男性でないとできないこと、女性の方が適している仕事があるので、そこは性差別という考え方とは違う。今現在、多様性だとか、LGBTとか、男女平等という言葉が踊っているが、何でもかんでも平等でなくてはならないという考えは違うと思う。女性は家庭でも、子育て、仕事、介護に負担が大きいのに、賃金がない。ならば、少しでも負担を減らすため、夫も家事を全面的にするべきである。</p>
<p>このようなアンケートがなされるということは、職種によっては、男女により差を感じにくいものもあるかもしれないが、実際の社会では男女差が不利益さをとめない、それにより困っている人もあるのかもしれないと思った。</p>
<p>地域の中、生活（家庭）の中で、性別での役割ややるべきと言われてきたことが、当たり前になっているためか、「分からない」と答えにしたが、昔ながらの考えのままでは良い方へと行くことはないので、男性も女性も同じ価値、役割を持っていることを理解を深めることが大切だと思う。職場は町外だが、男性の上司がパワハラをしている自覚や反省がなかったり、周りも男女差別、区別があることを許してしまっている場面もあるので、このアンケートで、それは良くないなあと思った。</p>
<p>少子化のせい、過保護な親が多く、子どもの自主性、独立性というものが無視されているので、教育の重要性が増している。ちなみに、自分の中学校時代は新聞配達をしていた。親はあきれていました。</p>
<p>企業研修をやってほしい。</p>
<p>役場の職場から女性の雇用を多くしていく。</p>
<p>何もかも平等になればよいというものでもないと思う。</p>
<p>主夫の立場はどうなのか。性的マイノリティ・LGBTの立場はどうなのか。</p>
<p>男と女では体的にも違いがあり、女性を理由に都合よく逃げていることも多々あると思う（私も含め）。全く同じようには難しいのかもしれない。</p>
<p>かつて自治会の総会で、意見を女性が言っている時、「女は黙れ」と公に言っている人がいた。それから、何も言いたくないと思った。自治会の役員は、行事が多すぎる。行政も何でもすぐ下におろさないでほしい。簡単にやれるようにしてほしい。行事に追われる。コロナがいい潮時。やらなくてもOKということがわかった。必要なものだけをピックアップして少数精鋭行事でお願いする。</p>
<p>年配の方の意識を変える。自分も含め、お互いをもっと尊重しあう社会になればと思う。</p>
<p>子育て中の女性が好きな仕事をしていくには、保育施設の長時間（20時～21時）、夜間利用が必要。</p>
<p>意識改革と環境を変えること。</p>
<p>まず男女平等の教育、学習から。</p>

私は今年、後期高齢者になる。現在まだ勤めがあるために、あまり町政のことがよく分からないが、今後は、少しでもこの様な取り組みに目を向けていきたいと考えている。
「男女共同参画」は重要だと思うが、労働時間短縮とかすると、結局、その人がする仕事を別の人がすることになり、平等感がなくなる（特に子どものいない人）。分かっているけど、いつももやもやしている。
家庭における女性の役割が、男性よりもある程度、重きをなすのは、いかに時代が変わろうと、変わることはないと思っている。問題は、その点を踏まえたうえでの社会認識の変化をどう図るかだと思う。
女性が役員を引きうけることについては、自分自身の身の丈にあった役であれば引き受けるが、荷が重く負担になるような役であれば、断る。どちらとも言えないが、前向きには考えていきたい。
私たちの年代（60代）の夫は、家事への協力ということがほとんどなかった。今の若い方々は、家事の分担をはじめ、育児等に関してもかなりの確率で協力しあっておられ、とてもほほえましく、またうらやましくも素直に感じている。
近年は家事能力のある男性が多くなってきたように思う。しかし、平等に仕事をしている場合、帰宅後の炊事をするのは女性が当たり前の感じはある。
政策や企業の取り組みは充実しているが、共働きの家庭では、子育てが難しいと感じる。結果的に女性が家庭がついている。個人の意識レベルによると思う。
映画（ドラマ）、アニメなど、子どもや若者が影響を受けるものの価値観（男というもの、女というものは、どういう役割が望ましいのか）を、「男女共同参画」している状態が望ましいとしてしまえば、その影響を受けた人たちが成長することによって、社会全体が将来的に変わるのではないかと思う。
役職については、会長以外の役職なら受けると思う。
年齢は分かるが、性別記載欄はあまり必要ないと思う。

企業における男女共同参画に関する調査について

○調査の概要

1 調査目的

男女共同参画に関する事業所の取り組み等を把握し、第4次北栄町男女共同参画基本計画を策定するための基礎資料とします。

2 調査設計

(1) 調査対象 町内で常用雇用者 10 人以上の事業所 (53 事業所)

(2) 調査方法 郵送配布・郵送回収

(3) 調査項目

- 1 女性の活躍推進の取り組みについて
- 2 女性の能力開発の機会について
- 3 女性の登用推進について
- 4 育児休業制度について
- 5 介護休業制度、介護・看護休暇制度について
- 6 ハラスメントについて

3 実施時期 令和4年1月

4 回収結果 回収数 22 事業所
回収率 41.5%

5 回答者の属性

業種

建設業	4 事業所 (18.2%)
製造業	3 事業所 (13.6%)
卸売業・小売業	3 事業所 (13.6%)
宿泊業・飲食サービス業	0 事業所 (0.0%)
生活関連サービス業・娯楽業	3 事業所 (13.6%)
運輸業・郵便業	1 事業所 (4.6%)
医療・福祉	5 事業所 (22.7%)
その他	2 事業所 (9.1%)
無回答	1 事業所 (4.6%)

○調査の結果

1 女性の活躍推進にどのように取り組まれていますか。

① 女性の募集・採用の拡大

H28

	回答数	構成比	構成比
実施している	14	63.6%	43.5%
実施に向け検討中	2	9.1%	13.0%
実施の予定はない	5	22.7%	34.8%
無回答	1	4.5%	8.7%

② 女性が少ない職種や職務に、女性を配置

H28

	回答数	構成比	構成比
実施している	9	40.9%	39.1%
実施に向け検討中	6	27.3%	13.0%
実施の予定はない	6	27.3%	30.4%
無回答	1	4.5%	17.4%

③ 女性の管理職を積極的に登用

H28

	回答数	構成比	構成比
実施している	13	59.1%	30.4%
実施に向け検討中	6	27.3%	34.8%
実施の予定はない	2	9.1%	21.7%
無回答	1	4.5%	13.0%

④ 人事評価基準、昇進・昇格基準等を明確にしている

H28

	回答数	構成比	構成比
実施している	9	40.9%	21.7%
実施に向け検討中	7	31.8%	52.2%
実施の予定はない	4	18.2%	13.0%
無回答	2	9.1%	13.0%

⑤ 継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している

H28

	回答数	構成比	構成比
実施している	14	63.6%	47.8%
実施に向け検討中	3	13.6%	26.1%
実施の予定はない	4	18.2%	13.0%
無回答	1	4.5%	13.0%

⑥ 仕事と家庭の両立支援

H28

	回答数	構成比	構成比
実施している	18	81.8%	52.2%
実施に向け検討中	1	4.5%	26.1%
実施の予定はない	2	9.1%	8.7%
無回答	1	4.5%	13.0%

1-1 改善に取り組んだ効果、どのような効果が得られましたか。

H28

	回答数	構成比	構成比
職場の雰囲気よくなって活気が出た	10	45.5%	21.6%
女性の就業年数が伸びた	12	54.5%	13.5%
女性のチャレンジ意欲・責任感が向上した	11	50.0%	27.0%
外部の評価・企業イメージが向上した	3	13.6%	5.4%
就職希望者が増加した	1	4.5%	5.4%
その他 ・積極的に取り組んできたが、女性の定着率が低く、管理職登用が難しい。	1	4.5%	5.4%
無回答	3	13.6%	21.6%

2 女性の能力開発の機会を設けているか。

H28

	回答数	構成比	構成比
いる	16	72.7%	47.8%
いない	5	22.7%	39.1%
無回答	1	4.5%	13.0%

3 女性の登用を推進するうえで、どのような問題点がありますか。

H28

	回答数	構成比	構成比
女性の勤続年数が短い(結婚・出産を機に退職する女性が多い)	2	9.1%	5.7%
家庭での家事・育児・介護などの負担を考慮する必要がある	13	59.1%	40.0%
時間外勤務、深夜勤務をさせにくい	11	50.0%	8.6%
女性のための就業環境の整備にコストがかかる	0	0.0%	11.4%
女性に必要な知識・経験を有する適任者がいない	2	9.1%	—
本人(女性)が登用を希望しない	3	13.6%	—
管理職や人事担当者の認識、理解が不十分である	0	0.0%	2.9%
社会一般の理解が不十分である	1	4.5%	—
その他 ・男性に比べると重要な仕事への責任や意欲が薄い。 ・有給休暇以外の休暇(体調面)が多い。 ・出産時の労働力をどうするのか。 ・特になし。	4	18.2%	8.6%
無回答	2	9.1%	17.1%

4 育児休業制度について取り入れていますか。

H28

	回答数	構成比	構成比
制度を就業規則に入れている	20	90.9%	69.6%
就業規則には入っていないが実施したことがある	1	4.5%	0.0%
制度に取り入れることとしている(予定がある)	0	0.0%	8.7%
その他	1	4.5%	4.3%
制度を取り入れる予定がない	0	0.0%	8.7%
無回答	0	0.0%	8.7%

4-1 令和2年の育児休業制度の利用について

H28

	回答数	構成比	構成比
利用があった	11	52.4%	56.3%
利用がなかった	3	14.3%	12.5%
対象者がなかった	7	33.3%	31.3%

5 育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

H28

	回答数	構成比
代替要員の人材確保が困難	18	81.8%
人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担が大きい	4	18.2%
上司、同僚の理解が得にくい	0	0.0%
他の職員の負担が増える	10	45.5%
必ず復職するかどうか保証がない	3	13.6%
取得すると本人の収入が下がる	3	13.6%
その他	0	0.0%
無回答	1	4.5%

構成比
48.3%
10.3%
3.4%
—
13.8%
—
6.9%
17.2%

6 介護休業制度、介護・看護休暇制度について取り入れていますか。

H28

	回答数	構成比
介護休業制度、介護・看護休暇制度を就業規則に入れている	16	72.7%
介護休業制度のみ就業規則に入れている	2	9.1%
就業規則には入っていないが実施したことがある	2	9.1%
制度に取り入れることとしている（予定がある）	1	4.5%
その他	1	4.5%
制度を取り入れる予定がない	0	0.0%
無回答	0	0.0%

構成比
65.2%
0.0%
4.3%
8.7%
4.3%
13.0%
4.3%

6-1 令和2年の介護休業制度の利用について

H28

	回答数	構成比
利用があった	2	9.1%
利用がなかった	9	40.9%
対象者がなかった	10	45.5%
無回答	1	4.5%

構成比
6.3%
37.5%
56.3%
—

7 仕事と介護の両立について、行政にはどのような取り組みが必要だと考えますか。 H28

	回答数	構成比	構成比
介護休業制度や介護・看護休暇制度等に関する法定の制度を整える	5	22.7%	10.9%
介護休業を制度化した企業への財政的支援を行う	14	63.6%	34.8%
介護の課題がある従業員に経済的支援を行う	16	72.7%	28.3%
介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける	7	31.8%	10.9%
企業に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修等を行う	3	13.6%	6.5%
その他	2	9.1%	2.2%
無回答	0	0.0%	6.5%

8 「ハラスメント」の防止のためにどのような対策を実施していますか。「ハラスメント」の防止のためにどのような対策を実施していますか。

① セクシャル・ハラスメント

H28

	回答数	構成比	構成比
ハラスメントなどの防止に関する方針等を文書化している	16	72.7%	31.0%
社内報やパンフレット等により広報、職場での研修等で意識啓発に努めている	15	68.2%	19.0%
相談・苦情の窓口、担当者を設置している	17	77.3%	28.6%
苦情・相談対応のマニュアルを作成し、適切な対応ができるようにしている	8	36.4%	7.1%
その他	0	0.0%	4.8%
無回答	3	13.6%	9.5%

② パワー・ハラスメント

	回答数	構成比
ハラスメントなどの防止に関する方針等を文書化している	16	72.7%
社内報やパンフレット等により広報、職場での研修等で意識啓発に努めている	15	68.2%
相談・苦情の窓口、担当者を設置している	16	72.7%
苦情・相談対応のマニュアルを作成し、適切な対応ができるようにしている	8	36.4%
その他	0	0.0%
無回答	5	22.7%

③ マタニティ・ハラスメント

	回答数	構成比
ハラスメントなどの防止に関する方針等を文書化している	11	50.0%
社内報やパンフレット等により広報、職場での研修等で意識啓発に努めている	12	54.5%
相談・苦情の窓口、担当者を設置している	12	54.5%
苦情・相談対応のマニュアルを作成し、適切な対応ができるようにしている	6	27.3%
その他	0	0.0%
無回答	8	36.4%

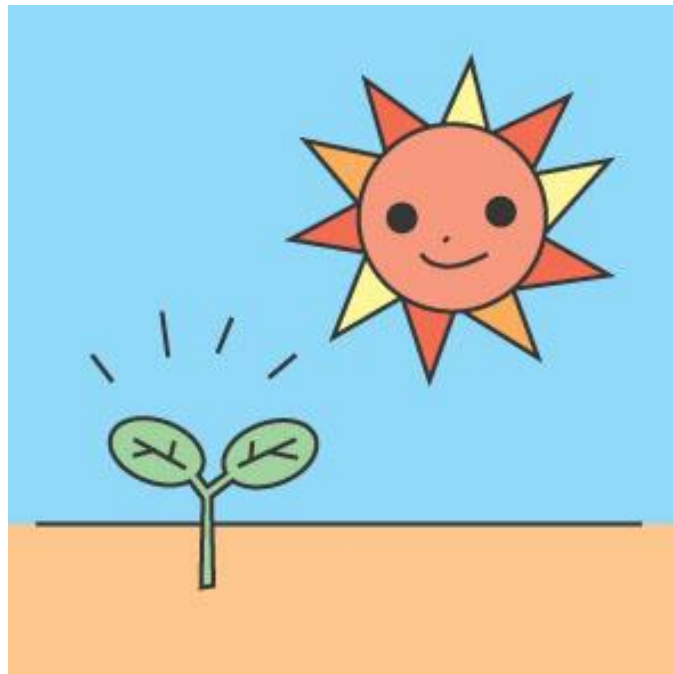
④ パタニティ・ハラスメント

	回答数	構成比
ハラスメントなどの防止に関する方針等を文書化している	7	31.8%
社内報やパンフレット等により広報、職場での研修等で意識啓発に努めている	8	36.4%
相談・苦情の窓口、担当者を設置している	8	36.4%
苦情・相談対応のマニュアルを作成し、適切な対応ができるようにしている	4	18.2%
その他	0	0.0%
無回答	11	50.0%

認め合い、支え合い、
『男女が輝くまち』をめざして

第4次北栄町男女共同参画基本計画
(案)

2022 — 2026



令和4年 月

目次

第1章 計画の策定にあたって.....	1
1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画の位置づけ.....	2
3 計画の基本理念.....	2
4 持続可能な開発目標（SDGs）との関係.....	3
5 計画の目標.....	3
6 計画の期間.....	3
7 計画の推進体制.....	3
第2章 計画の体系.....	5
第3章 目標達成のための施策の展開.....	6
〈基本目標1〉誰もが活躍できる環境づくり.....	6
重点目標（1）地域・社会活動における女性の活躍推進.....	6
重点目標（2）働く場における女性の活躍推進.....	8
〈基本目標2〉安全・安心に暮らせる社会づくり.....	10
重点目標（3）生涯を通じた健康支援.....	10
重点目標（4）誰もが安心して暮らせる環境整備.....	11
重点目標（5）あらゆる暴力の根絶.....	12
〈基本目標3〉男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり.....	14
重点目標（6）男女共同参画の理解促進と未来の人材育成.....	14

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

平成11年に「男女共同参画社会基本法」が制定されて以降、国では、「男女共同参画の実現を21世紀の我が国の最重要課題」と位置づけ、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、誰もがその個性と能力を十分に発揮することができる社会を実現するため、男女共同参画に関する施策が進められてきました。

また、平成30年には、「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」が成立したほか、令和元年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が改正されるなど、男女共同参画や女性活躍に関する法律・制度の整備が進められています。

国際社会においては、2015年（平成27年）の国連サミットで、SDGs（持続可能な開発目標）という、2030年（令和12年）までに世界各国が共に取り組むべき国際的な目標が採択されました。このSDGsは、持続可能な世界を実現するための17のゴールから構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓っています。ゴール5の「ジェンダー平等を実現しよう」には、すべての女性と男性が対等に権利・機会・責任を分かち合える社会をつくること、女性が自分のことを自分で決めながら生きる力をつけられるようにすることを目指して、性別を問わず、誰もが自分の能力を發揮できる世の中をつくることの重要性が示されています。

一方、近年は日本各地で地震や集中豪雨による大規模災害が発生しており、災害や危機管理への備えが重要となっています。女性と男性では、災害から受ける影響の違いがあることから、女性の視点での対応が求められることはもちろん、高齢者や乳幼児、障がい者、外国人など多様なニーズへの対応が、防災や減災、災害に強い社会の実現に欠かせないものとなっています。

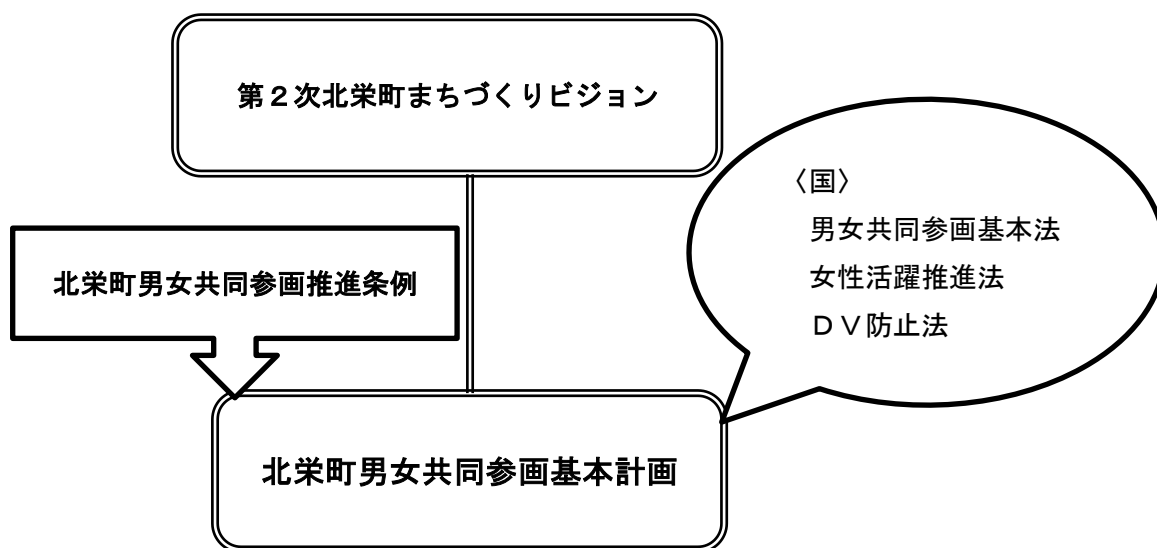
また、令和2年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大により、外出自粛や休業等による生活不安・ストレスからのDVや性暴力の増加・深刻化が懸念されており、子育てや介護等の女性の負担増加も懸念されています。さらに、感染症の拡大は、雇用環境の悪化を招き、女性比率の高い非正規雇用労働者へ深刻な影響を及ぼしていることから、経済的困難におちいるひとり親家庭の増加も危惧されます。その反面、これを契機にオンライン活用が普及し、男女ともに新しい働き方の可能性が広がっており、在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児等への参画を促す契機となり得るものでもあります。

このような状況のもと、本町では、平成29年7月に策定した「第3次北栄町男女共同参画基本計画」の計画期間が終期を迎えることから、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「性にかかわらず誰もが共同参画できる社会づくり計画」を踏まえつつ、社会情勢の変化等に対応した男女共同参画社会の実現を図るため、今後の取り組みを示した「第4次北栄町男女共同参画基本計画」を策定します。

2 計画の位置づけ

この計画は、「第2次北栄町まちづくりビジョン」第3節「誰一人取り残さないまちづくり（人権・福祉・健康・男女）」第4項「男女共同参画社会の推進」を効果的に推進するための詳細計画であり、男女共同参画社会基本法第14条第3項及び北栄町男女共同参画推進条例第8条に基づき、男女が社会の対等な構成員として男女共同参画社会を築くために、住民・地域・職場・行政が一体となって取り組む施策を総合的かつ体系的に推進するための行動計画です。

また、女性活躍推進法第6条第2項に定める市町村推進計画並びに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項に定める市町村基本計画を兼ねるものとします。



3 計画の基本理念

北栄町男女共同参画推進条例第3条の4つの基本理念を、この計画の基本理念とします。

- (1) 男女の個人としてその尊厳が重んじられ、性別による差別的取り扱いを受けることなく、一人ひとりが社会のあらゆる分野においてその個性と能力を発揮する機会が確保されることを旨として、男女の人権が互いに尊重されること。
- (2) 社会における制度又は慣行が、固定的性別役割分担意識¹を反映して、男女の社会における活動の自由な選択に対し、影響を及ぼすことがないよう配慮されること。
- (3) 町における施策又は事業者における方針の立案及び決定に、男女が対等な構成員と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、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動とその他の活動とを両立できるよう配慮されること。

¹ 固定的性別役割分担意識：男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、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考え方のことをいう。

4 持続可能な開発目標（SDGs）との関係

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）という、令和12年（2030年）までの国際的な目標が、平成27年（2015年）9月の国連サミットで採択されました。このSDGsは、持続可能な世界を実現するための17のゴールと169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓っています。

SDGsのゴール5には「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」ことが掲げられており、本計画では、「あらゆる人々が活躍する社会、ジェンダー平等の実現」の達成をめざします。



5 計画の目標

この計画は、「認め合い、支え合い、『男女（ひと）が輝くまち』の実現を目標とします。その目標を達成するために、「誰もが活躍できる環境づくり」「安全・安心に暮らせる社会づくり」「男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり」という3つの基本目標を定めます。

6 計画の期間

計画の期間は令和4年度から平成8年度までの5か年とします。

ただし、社会情勢の変化や計画の進捗状況等に応じて必要な見直しを行います。

7 計画の推進体制

この計画の推進を図るためには、行政の取組はもとより、民間団体、女性団体、企業、関係機関、老若男女を問わず、すべての地域住民が連携を図り、実現に向けて理解と協力を得ながら進めていくことが必要です。

(1) 推進体制及び計画の進行管理

男女共同参画社会の形成に直接・間接に影響を及ぼすあらゆる施策へ男女平等の視点を反映させるように努め、男女共同参画社会づくりに向けて施策を総合的、体系的に推進することが必要です。

①庁内における推進体制

庁内の課長等で構成する「北栄町男女共同参画行政推進会議」を組織し、調査研究しながら地域の特性や実情にあった施策を企画立案し、全庁をあげて取り組みます。

毎年、具体的な事業実施状況を取りまとめて進捗状況を把握し、点検・評価を行い、進行管理を行います。

②計画の進行管理

男女共同参画審議会において、進行管理を行うとともに進捗状況を公表することにより、広く町民の意見を求めます。

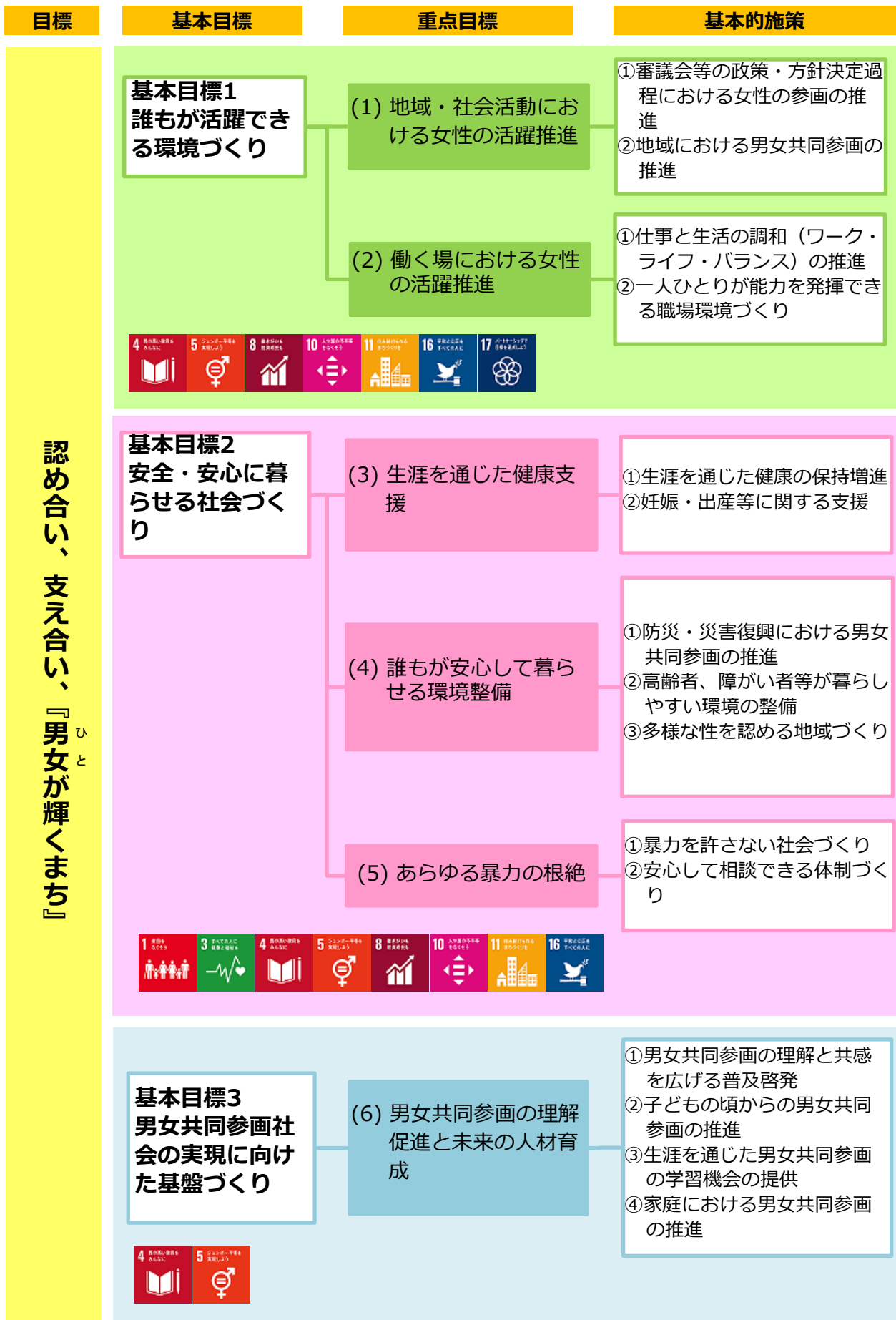
(2) 町民、関係機関、民間団体等との連携強化

この計画を効果的に推進するために、町民、民間団体、女性団体、商工会、企業等関係機関との連携、協力体制の充実を図ります。

(3) 活動拠点の施設の有効活用

活動拠点である北条男女共同参画交流室(北栄町中央公民館内)、大栄男女共同参画交流室(北栄町中央公民館大栄分館内)の施設を有効活用し、男女共同参画社会の実現に向けて地域住民の意識改革や主体的な活動を推進します。

第2章 計画の体系



第3章 目標達成のための施策の展開

〈基本目標1〉誰もが活躍できる環境づくり



重点目標（1）地域・社会活動における女性の活躍推進

【現状と課題】

北栄町まちづくりビジョンの将来目標である「地域の中で生涯を通してやりがい・いきがいをもちながら過ごせるまち」を実現するためには、あらゆる場面で男女共同参画の視点を取り入れ、性別にかかわらず誰もが認められ、責任を分かち合い、支え合い、活躍できる社会の実現が必要です。

令和3年度に北栄町で行った「男女共同参画意識調査（以下「意識調査」という。）」では、「政策・方針決定の場」における男女の地位の平等感について、69.4%が「男性優遇」と回答しており、「平等である」と回答した人は、16.8%にとどまっています。第3次北栄町男女共同参画基本計画では、「政策・方針決定の場」における男女共同参画を実現するため、審議会等における女性登用率の目標を50%と定め取り組みを行ってきました。しかし、平成28年度は40.4%、令和3年度は39.3%と県内では高い水準を維持しつつも、状況は停滞しています。

地域は、家庭とともに最も身近な暮らしの場ですが、「意識調査」では、「自治会やPTAなどの地域活動の場」における男女の地位の平等感について、40.6%の人が「男性優遇」と回答しており、「平等である」と回答した人は32.5%にとどまっています。

また、女性が自治会長などの役員になることについて尋ねたところ、77.7%の人が「男女という性別に関わりなく役職を与えられるべき」と回答しています。しかし、自分が会長等に推薦された場合、引き受けるかとの問いには、77.2%の女性が、「断る」と回答しており、その理由として「役職につく知識や経験がない」「家事・育児や介護に支障が出る」と回答しています。

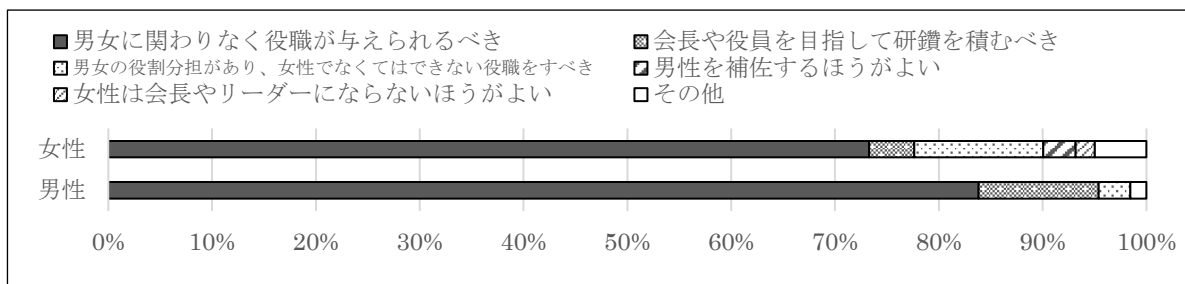
人口減少や少子高齢化が進み、地域が抱える課題が多くある中で、地域の担い手を確保し、持続可能で活力ある地域社会を実現するためには、組織や地域社会に残る固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイヤス²）を解消し、女性の参画に協力・支援していくことが重要です。

また、学習機会の提供や地域活動の支援、人材発掘により、女性のエンパワーメント³を図ることにより、性別や年齢等が偏ることなく多様な人の参画を促進していく必要があります。

² アンコンシャス・バイヤス：過去の経験や周りの環境などから、自分自身では気付かないうちに身に着いたものの見方や捉え方の偏り。無意識の偏見。

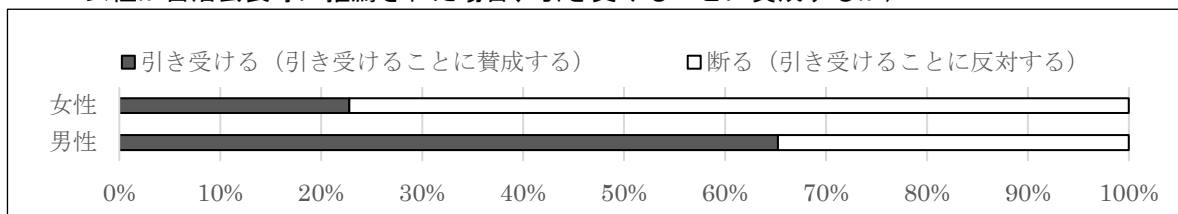
³ 女性のエンパワーメント：女性が発展や改革に必要な力をつける（エンパワーメント）こと。

図1 女性が自治会長等の役員になることについて、どう思いますか。



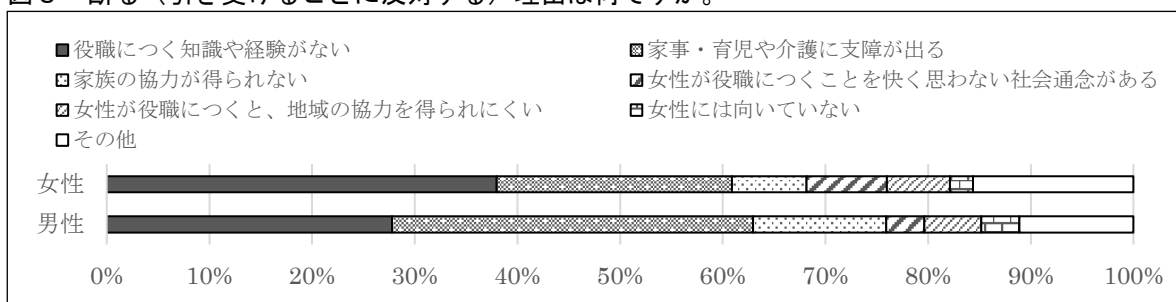
令和3年北栄町男女共同参画意識調査 問13

図2 もしあなたが自治会長等に推薦されたら引き受けますか。(男性の回答は、配偶者等の身近な女性が自治会長等に推薦された場合、引き受けることに賛成するか)



令和3年北栄町男女共同参画意識調査 問14

図3 断る (引き受けることに反対する) 理由は何ですか。



令和3年北栄町男女共同参画意識調査 問15

【基本的施策と主な取組】

(1)－① 審議会等の政策・方針決定過程における女性の参画の推進

- ・性別や年代に関わらず多様な意見を町の政策、方針決定に反映するため、各種審議会、委員会等への女性登用を促進します。

(1)－② 地域における男女共同参画の推進

- ・地域社会に残る固定的性別役割分担意識の解消のための普及啓発を図ります。
- ・防犯、高齢者の見守り、子育て支援などの地域活動に対し、多様な人材の参画を促進します。
- ・自治会、各種団体に向けた、女性の登用促進のための啓発、協力を要請していきます。
- ・女性が自らの意思により地域活動に参加できるよう、情報提供や学習機会を充実します。

【数値目標】

指 標	現 状	目 標
町の審議会、委員会等への女性の登用率	39.3% (R3)	男女ともに 40%以上 (毎年度)
政策・方針決定の場において男女の地位が平等であると考える人の割合	16.8% (R3)	27%以上 (R8)
自治会や地域活動の場において男女の地位が平等であると考える人の割合	32.5% (R3)	43%以上 (R8)

重点目標（２）働く場における女性の活躍推進

【現状と課題】

働くことは、生活の経済的基盤であり、働きたい人が性別に関わりなく、その能力を十分発揮できることは、個人の幸福の根幹をなすものです。仕事と子育て、介護・社会活動等を含む二者択一を迫られることがなく働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながら、誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくりが重要です。

人口減少や少子高齢化が進む中、働き方や暮らし方、家族の在り方も多様化しています。出産・子育て・介護等への対応も含め、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）がますます重要となってきます。

また、ハラスメント⁴が社会的問題となっています。誰もがいきいきと働き続けるためには、安心して働ける環境をつくらなければなりません。

北栄町の基幹産業である農業では、その就業者のほぼ半数が女性であり、女性が重要な担い手となっています。農林水産業や商工業等の自営業の担い手として、誰もが能力を発揮でき、適正に評価されるよう、男女がともに対等なパートナーとして、経営や方針決定過程に参画していくことが必要です。

【基本的施策と主な取組】

(2)－① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- ・従業員の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス・ファミボス⁵」の普及を進めます。
- ・育児・介護休業制度や新型コロナウイルス感染拡大により定着しつつあるテレワーク等、多様な働き方を可能とする制度の普及啓発に努めます。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた基盤づくりとして、保育サービスの充実や子育て世帯の経済的負担軽減を図り、妊娠・出産後も安心して働き続けられる環境を整備します。
- ・農業等の家族経営における女性の役割と位置づけを明確にし、男女のワーク・ライフ・バランスや健康管理への配慮を含む家族経営協定⁶の制度の周知を図ります。

⁴ ハラスメント：様々な場面で、精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと。

⁵ イクボス・ファミボス：子育てはもちろん、介護しながら働きつづけられる職場環境づくりを担い、部下の仕事と家庭の両立を応援する、ワーク・ライフ・バランスの実践リーダーのこと。

⁶ 家族経営協定：家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやりがいをもって経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決める協定のこと。

(2)－② 一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくり

- ・男女がともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業である「鳥取県男女共同参画推進企業」の認定を推進します。
- ・様々なハラスメント防止に向けての取組を推進します。
- ・企業における女性活躍の取組を推進します。
- ・起業をめざす女性に対して、起業の段階に応じた支援を行い、事業が続けやすい環境づくりを進めます。

【数値目標】

指 標	現 状	目 標
鳥取県男女共同参画推進企業認定数	22 社 (R3)	25 社以上 (R8)
役場における女性の管理職登用率	39.1% (R3)	40%以上 (毎年度)
家族経営協定 (女性を含む) の締結数	116 組 (R3)	130 組以上 (R8)

〈基本目標 2〉安全・安心に暮らせる社会づくり



重点目標 (3) 生涯を通じた健康支援

【現状と課題】

男女がお互いの身体的特性を十分理解し、人権を尊重しながら思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成の前提となるものです。特に女性の心身の状態は、年代によって大きく変化する特性があり、その生涯にわたって適切な健康の保持増進が求められます。

「人生 100 年時代」の到来を見据え、生涯を通じて誰もが安心して、いきいきと暮らすことができるよう、健康づくりや介護予防等の支援の充実を図ります。

また、安全な妊娠・出産ができる環境づくりを推進することはもちろん、妊娠・出産に関する正しい知識や、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ⁷）の意識の普及、命を大切にする、予期せぬ妊娠を防ぐためにも、各年齢に応じた性に関する教育や啓発を行い、多様な生き方や自分自身の身体や健康に関わることについて自己決定できる環境づくりを推進します。

【基本的施策と主な取組】

(3)－① 生涯を通じた健康の保持増進

- ・人生 100 年時代を見据え、老年期における身体的、精神的、社会的な健康寿命の延伸のための健康づくりを支援します。
- ・健康づくりのため、スポーツに取り組みやすい環境づくりを推進します。
- ・男女は生涯を通じて異なる健康上の問題に直面することから、性差に応じた健康づくりを支援します。
- ・こころの健康を保つ知識の普及啓発や自死の予防啓発を図るなど、こころの健康づくりを支援します。

(3)－② 妊娠・出産等に関する支援

- ・妊娠、出産において、誰もが安心・安全に子どもを産み育てることができる支援体制の充実を図ります。
- ・妊娠・出産に関する正しい知識や、命を大事にする、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の意識の普及、予期せぬ妊娠を防ぐという発達段階に応じた性に関する教育や啓発を行います。

⁷ 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）：性と生殖に関する女性の健康、生命の安全を、女性のライフサイクルを通して、権利としてとらえようという概念。

【数値目標】

指 標	現 状	目 標
要介護認定率	14.7% (R1)	14.7% (現状維持)
いきいきサロンの開催	45 自治会 (R1)	58 自治会 (R8)
乳がん、子宮がん検診受診率	乳がん 37.4% 子宮がん 31.9% (R2)	乳がん 45.0% 子宮がん 35.0% (R8)

重点目標（４）誰もが安心して暮らせる環境整備

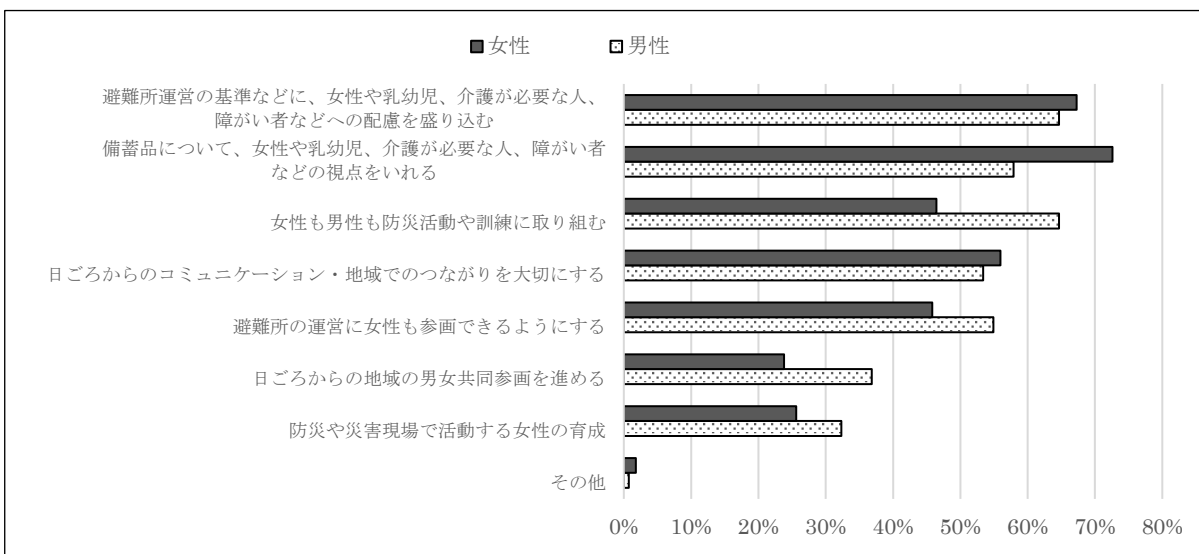
【現状と課題】

日本各地で頻発している災害は、全ての人の生活を脅かしますが、とりわけ女性や子どもがより多くの影響を受けることが指摘されています。このため、災害などの非常時に一方の性別に負担が集中し、困難が深刻化しないよう、男女共同参画の視点に立った防災・復興の取り組みの促進が必要です。

また、高齢者や障がい者、外国人、ひとり親家庭、性的マイノリティであることなどで、困難な状況に置かれることがないよう、社会全体で支えていく考え方に立ち、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮できるような環境づくりや、誰もが安心して充実した生活ができるための支援が必要です。

様々な困難を抱える個人の主体性を尊重しつつ、必要な支援を行うことで、その持てる力を引き出し、誰もが安心して暮らすことができる環境整備を進める必要があります。

図４ 災害に備えるため、どのようなことが必要だと思いますか。



令和３年北栄町男女共同参画意識調査 問 16

【基本的施策と主な取組】

(4)－① 防災・災害復興における男女共同参画の推進

- ・男女共同参画の視点を取り入れた地域防災計画・各種マニュアルを整備します。
- ・出前講座等による普及啓発や防災訓練の実施による防災体制づくり、「支え愛マップ」づくりを推進します。

(4)－② 高齢者、障がい者等が暮らしやすい環境の整備

- ・誰もが住み慣れた地域や家庭で、安心していきいきと暮らしていくため、地域共生社会の実現に向けた取り組みを地域福祉推進計画に基づいて進めます。
- ・分野別だけでは十分対応しきれないような複雑化・複合化した課題に対応するため、重層的支援体制整備事業⁸の取り組みを進めます

(4)－③ 多様な性を認める地域づくり

- ・多様な性を認め合い、誰もが自分らしく生きることができるよう、学校教育等において児童生徒の発達段階に応じた、きめ細やかな対応や教育を実施します。
- ・多様な性のあり方について、社会的な理解促進、相談体制の強化、環境づくりを進めます。

【数値目標】

指 標	現 状	目 標
認知症サポーター ⁹ 人数	3,970 人 (R3)	5,000 人 (R8)
人権を学ぶ会の開催	全自治会 (R1)	全自治会 (R8)

重点目標（5）あらゆる暴力の根絶

【現状と課題】

男女間における暴力は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

近年は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の影響による外出自粛や生活不安等のストレスを原因とするDV（ドメスティック・バイオレンス¹⁰）や性暴力の増加・深刻化が懸念されています。

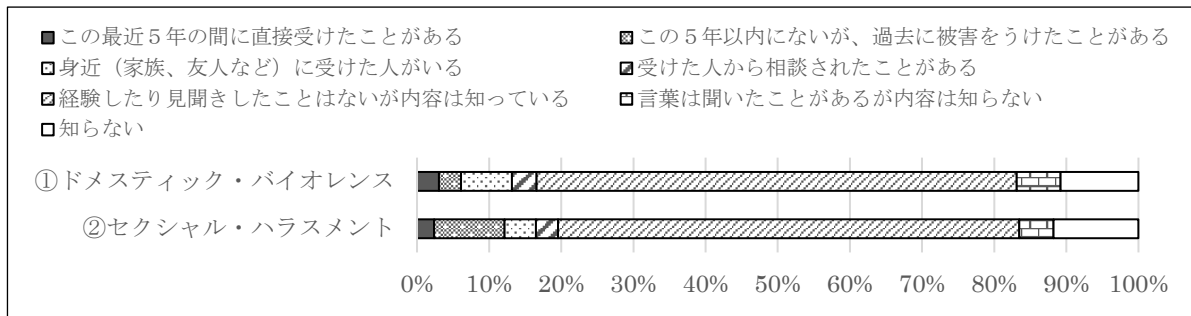
家族をはじめとする身近な人からの被害は、特に潜在化・深刻化しやすく、被害にあうと一生ぬぐい難い影響が生じます。子どもや若年層が暴力を認識し、加害者にならず、被害にあった場合には、被害を認知し訴えることができるよう、低年齢からの教育を強化し、暴力を容認しない社会環境の整備を進めます。

⁸ **重層的支援体制整備事業**：既存の相談支援や地域づくり支援の取り組みを活かして、高齢・障がい・子ども・生活困窮といった分野別だけでは十分対応しきれないような複雑化・複合化した課題に対応する取り組み。

⁹ **認知症サポーター**：認知症に対する正しい知識と理解を持ち、地域で認知症の人やその家族に対してできる範囲で手助けするための資格。

¹⁰ **DV（ドメスティック・バイオレンス）**：配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力のこと。

図5 DV、セクハラについて



令和3年北栄町男女共同参画意識調査 問11

【基本的施策と主な取組】

(5)－① 暴力を許さない社会づくり

- ・DV、性暴力などは重大な人権侵害であり、そのような暴力を許さないという意識を社会に浸透させ、その対象の性別や被害者、加害者を問わず、暴力の防止に向けた普及啓発、相談体制の充実、被害者支援を進めます。
- ・SNSや携帯ゲーム機等の普及・浸透に伴い、多様化する犯罪被害に対し、若者を中心とした予防教育、啓発を進めます。
- ・子どもに対する暴力・虐待を根絶するため、関係機関との連携強化を図ります。

(5)－② 安心して相談できる体制づくり

- ・被害者の立場に立った切れ目ない支援のため、関係機関との連携強化を図ります。
- ・若者を中心に、SNSやメールなどの多様な相談手段へのニーズが高まっていることから、関係機関と連携し、相談体制の周知や充実を図ります。

【数値目標】

指 標	現 状	目 標
DVについて「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」「知らない」と答えた人の割合	16.9% (R3)	8%以下 (R8)
セクシャル・ハラスメント ¹¹ について「言葉は聞いたことがあるが内容は知らない」「知らない」と答えた人の割合	16.5% (R3)	8%以下 (R8)

¹¹ セクシャル・ハラスメント：相手の望まない性的な言動又は性差別的な意識による精神的な暴力や嫌がらせのこと。

〈基本目標3〉男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり



重点目標（6）男女共同参画の理解促進と未来の人材育成

【現状と課題】

男女共同参画社会を実現するためには、固定的性別役割分担意識などに基づいた画一的な生き方にとらわれることなく、あらゆる場面で一人ひとりの望む生き方が尊重されるよう、男女共同参画への理解を深め、意識を育むことが必要です。

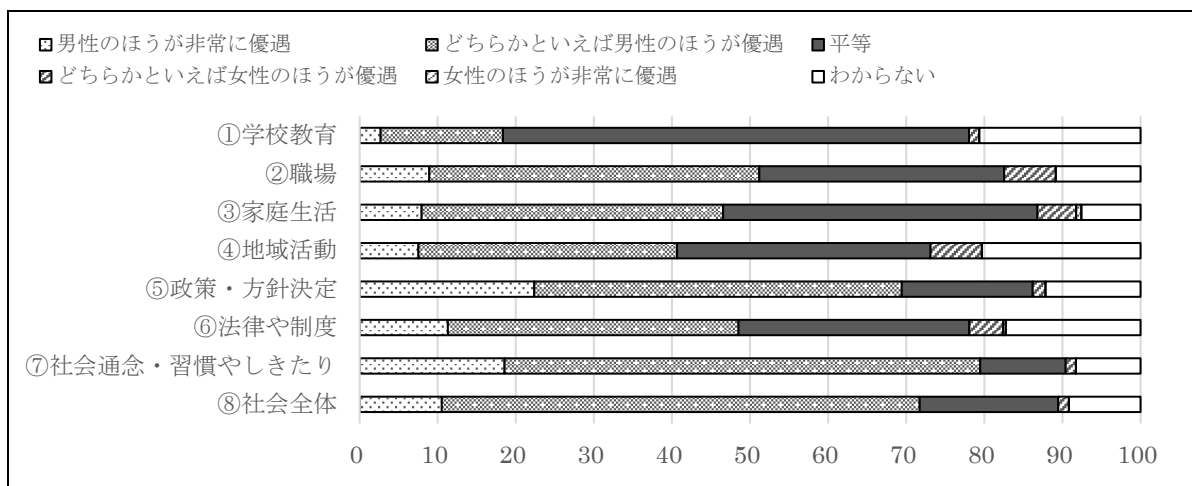
「意識調査」では、男女の地位の平等感について、「学校教育の場」では59.7%の人が「平等である」と感じているのに対し、「職場」や「地域」など多くの場では「男性のほうが優遇されている」と感じているのが現状で、依然として男女の不平等感が根強いことが表れています。長年にわたり、人々の中に形成された固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消し、幅広い年齢層に男女共同参画の意識や必要性について共感が得られるよう、機会を捉えた広報・啓発活動を進めていく必要があります。

また、町の未来を担う子どもたちが、思いやりと自立の意識を育み、自らの意思でその生き方を選択できるよう、発達段階に応じた人権尊重、男女平等観の育成、教育の機会の充実を図るとともに、生涯を通じた男女共同参画の学習機会を提供するため、家庭、職場、地域など様々な場面を通じて学習機会や学習情報の提供を行うなど、社会教育活動の充実を図る必要があります。

誰もが地域や職場など様々な場でいきいきと活躍できるようにするには、女性に偏っている家事・子育て・介護等を男女が共に担うべき共通の課題とし、共に参画できるような環境整備を一層推進する必要があります。そのためには、男性自身の意識改革に加え、家庭、地域、職場など社会全体の意識変革を促し、男性も積極的に参画できる環境づくりを進めていく必要があります。

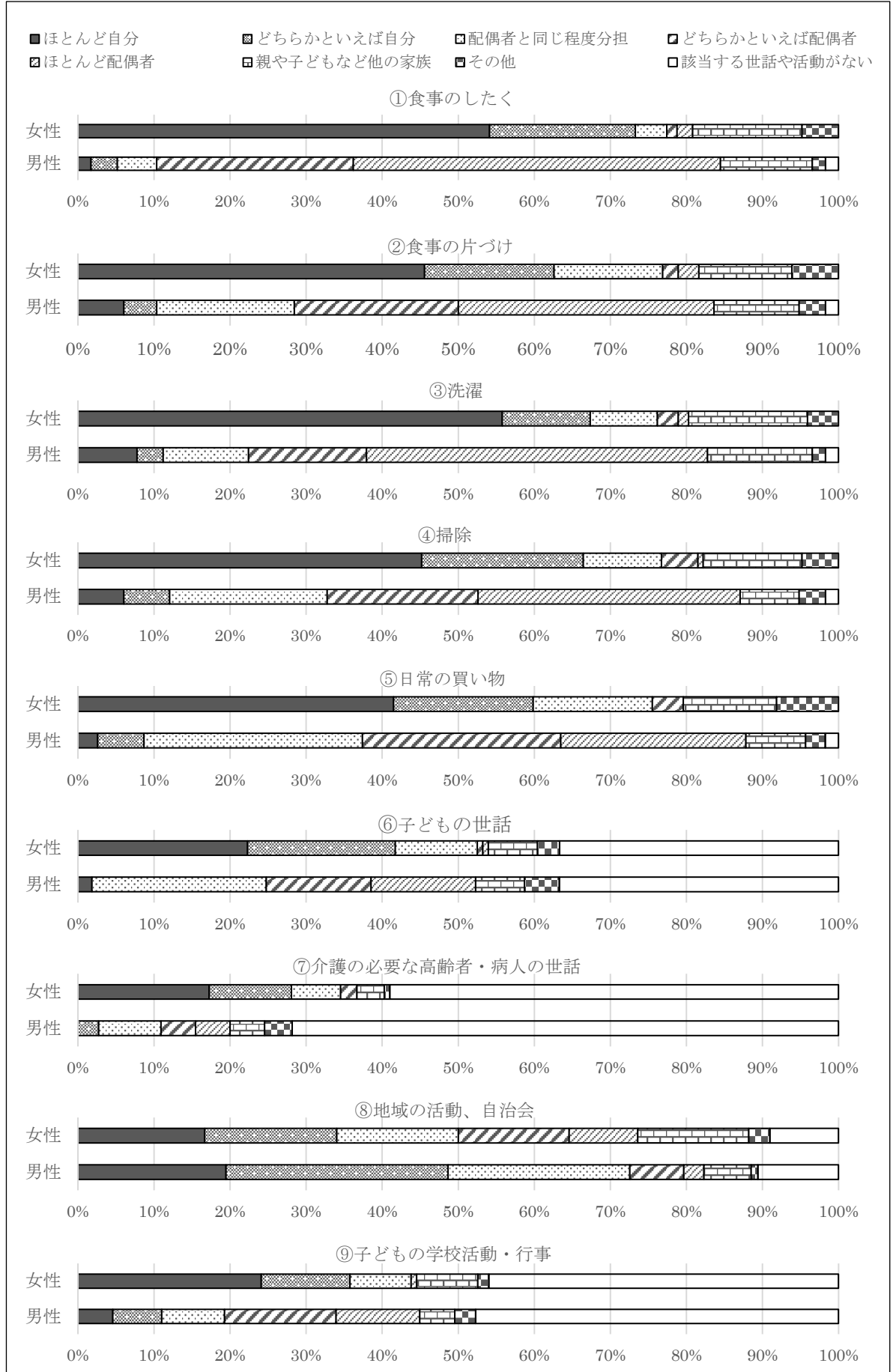
また、家庭における男女共同参画の推進には、子育てや介護等、地域で支える体制づくりも必要となっています。

図6 各分野における男女の地位の平等感について



令和3年北栄町男女共同参画意識調査 問1

図7 家庭の仕事の分担について



【基本的施策と主な取組】

- (6)－① 男女共同参画の理解と共感を広げる普及啓発
- ・幅広い層に対し、男女共同参画の意義や必要性について共感できるよう、様々な手段を通じて情報の発信・啓発を行います。
 - ・男女共同参画週間に合わせて意識啓発を図ります。
- (6)－② 子どもの頃からの男女共同参画の推進
- ・子どもの発達段階に応じた人権の尊重、男女平等意識の育成に関する教育の充実を図ります。
 - ・男女の性に関し、正しい知識を身につけるための教育を推進します。
- (6)－③ 生涯を通じた男女共同参画の学習機会の提供
- ・町民が男女共同参画に関する学習活動へ積極的に参加できる機会を提供します。
 - ・鳥取県男女共同参画センターよりん彩が主催する男女共同参画に関する講座や研修会の情報を広く町民に提供します。
 - ・インターネット、広報誌などを活用した情報の提供を行います。
- (6)－④ 家庭における男女共同参画の推進
- ・男性の家庭生活への参画を促すとともに、男性のみならず、女性の側の固定的性別役割分担意識の解消を図ります。
 - ・男性が参加しやすい料理教室や子育て講座などの開催により、男性の家庭生活への参画を推進します。
 - ・家庭教育講座の開催や家庭教育に関する情報提供により、家庭における男女平等教育の推進を図ります。
 - ・保護者の就労や社会参加を推進するため、延長保育や休日保育、一時預かりなどの保育サービスを充実します。
 - ・介護家族の就労や社会参加を推進するため、介護サービスの情報提供や相談体制の充実を図ります。

【数値目標】

指 標	現 状	目 標
社会通念・習慣やしきたりなどにおいて男女の地位が平等であると考える人の割合	10.9% (R3)	21%以上 (R8)
学校教育において男女の地位が平等であると考える人の割合	59.7% (R3)	70%以上 (R8)
男女共同参画フォーラムの男性参加率	14.9% (R1)	20%以上 (R8)