

第3次玉城町男女共同参画計画

骨子案

令和3年9月

玉城町

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. 男女共同参画をめぐる近年の動向	2
3. 計画の位置づけ	4
4. 計画の期間	4
5. 策定手法	4
第2章 玉城町の現状	5
1. 統計からみる玉城町の現状	5
2. アンケート調査結果からみる玉城町の現状	10
3. 第2次計画の評価検証	18
第3章 計画の基本的な考え方	20
1. 玉城町が目指す方向性	20
2. 基本目標	20
3. 計画の体系	21

第1章 計画策定にあたって

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、男女共同参画に関する施策が進められてきました。こうした中、平成27年の国連サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、2030年（令和12年）までに世界各国が共に取り組むべき国際目標「SDGs（持続可能な開発目標）」が掲げられました。SDGsは「誰ひとり取り残さない」多様性と包摂性のある持続可能な社会の実現を目指す17の目標であり、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」において、性別を問わず、誰もが自分の能力を発揮できる世の中をつくることの重要性が示されました。これを踏まえ、我が国においても、年齢や国籍、性的指向等を含めた多様性の実現と男女共同参画に向けた施策が推進されています。

また、近年では、雇用分野において、平成30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」（以下「働き方改革関連法」という。）が成立したほか、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が令和元年に改正されるなど、女性活躍に関する法律・制度が整備されつつあり、ダイバーシティ社会の実現に向け総合的な取組が進められています。

一方、令和2年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、雇用環境の悪化が深刻化しており、特に、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ます。また、外出自粛等により家族が家庭内で過ごす時間が増えたことで、生活不安やストレスが増大することによるDVの増加や深刻化、家事負担の増加等が懸念されています。その反面、コロナ禍におけるテレワークの普及や男性の在宅時間の増加等は、男女共同参画社会の形成に向けた契機となり得るものでもあります。

このような社会情勢や国の動向を踏まえ、市町村においては、さらなる男女共同参画施策の展開が求められています。玉城町では、「第2次玉城町男女共同参画計画」の計画期間が令和3年度に終了することから、今後のさらなる男女共同参画施策の推進を図るべく、「第3次玉城町男女共同参画計画」（以下「本計画」という。）を策定します。

2. 男女共同参画をめぐる近年の動向

(1) 国際社会の動向

国際社会では、平成 27 年の国連サミットで、令和 12 年をゴールとするSDGs（持続可能な開発目標）が定められました。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、17 のゴールと 169 のターゲットが掲げられており、経済・社会・環境を包含する統合的な取組を示しています。

男女共同参画に関する目標として、目標5に「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、「あらゆる場所におけるすべての女性および女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する」、「人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性および女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する」、「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する」等が示されています。そしてジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットの進展において重要な貢献をするものとされています。



(2) 国の動向

国では、平成 30 年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数をできる限り均等にするを旨とするなど基本原則に定められました。また、令和 3 年の改正では、政党等における男女の候補者数の目標設定等が示されるとともに国・地方公共団体におけるセクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント等への対応強化が示されました。令和元年には、「女性活躍推進法」をはじめとする各種関連法が改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大（常時雇用労働者数 301 人以上の企業から同 101 人以上の企業へ拡大）、事業主へのパワーハラスメント防止対策の法制化やハラスメント防止対策の強化などが示されました。さらに、令和 2 年には「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定され、SDGs の位置づけが示されるとともに、指導的地位に占める女性の割合が可能な限り早期に 30% 程度となるよう取組を進めることとされています。

(3) 三重県の動向

県では、平成 29 年に「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合い、誰もが参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現に向けた取組が進められています。また、女性活躍の推進に向けて、平成 30 年に「HeForShe」（ジェンダー平等を呼びかける社会連帯運動）への賛同セレモニーの開催や、令和元年度にリーダー層で活躍する女性の増加を目的とした「みえの女性リーダー育成講座『みえたま塾』」を開講するなどの取組も展開されています。さらに、平成 31 年には、多様な性に関する職員向けガイドラインが作成され、LGBT 等の当事者である場合においても安心して働ける職場としていくため、職員等の姿勢・行動についての基本的な考え方がまとめられました。令和 3 年 3 月には、「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」が制定され、性の多様性への理解促進を図るとともに、多様な生き方を認め合う社会に向けた取組が進められています。

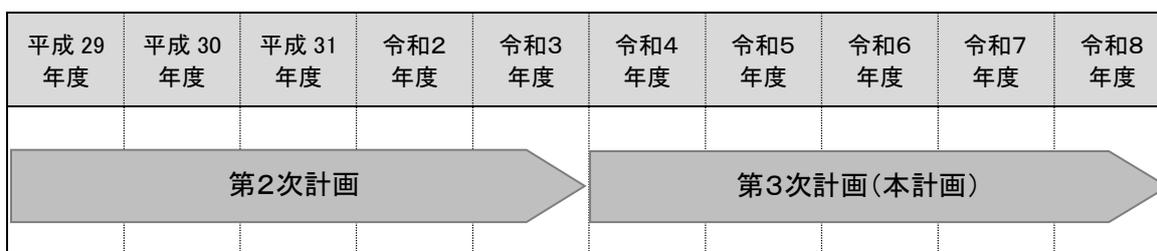
3. 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に定められた「市町村男女共同参画計画」にあたるものです。また、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び三重県の「第3次三重県男女共同参画基本計画」を踏まえるとともに、「第6次玉城町総合計画」を最上位計画とし、本町の関連計画との整合を図りながら、男女共同参画を推進します。

また、本計画は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の配偶者等に関する法律（以下「DV防止法」とする。）」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」及び「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として位置づけるものとします。

4. 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とします。ただし、国内外の動向や社会経済情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて、見直しを行います。



5. 策定手法

本計画の策定にあたっては、玉城町の男女共同参画に係る現状把握を行うため、町民意識調査及び事業所調査を行いました。また、策定にあたっては、各種団体や教育機関の代表者などを委員とする「玉城町男女共同参画計画策定委員会」を設置し、本計画についての検討を行うとともに、計画素案についてパブリックコメントを実施しました。

第2章 玉城町の現状

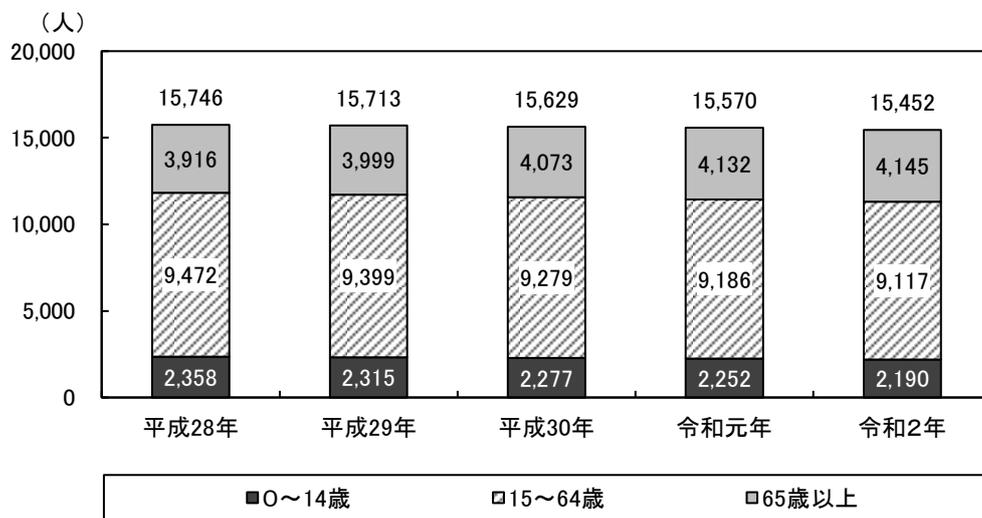
1. 統計からみる玉城町の現状

(1) 人口の推移

総人口をみると、年々減少傾向にあり、令和2年では15,452人となっています。

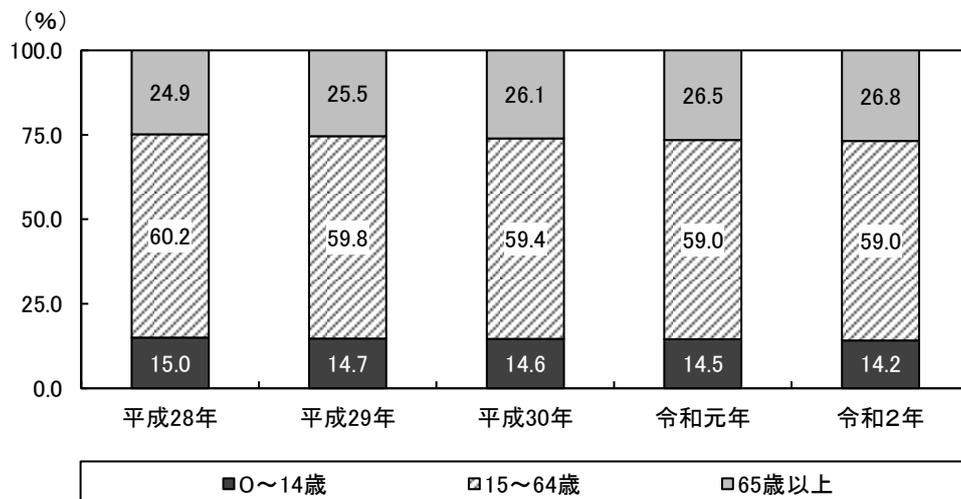
年齢3区分別人口割合をみると、65歳以上の割合が増加する一方、0～14歳、15～64歳の割合が減少しており、令和2年における65歳以上の割合は26.8%となっています。

■総人口及び年齢3区分別人口の推移



資料：住民基本台帳（各年10月1日現在）

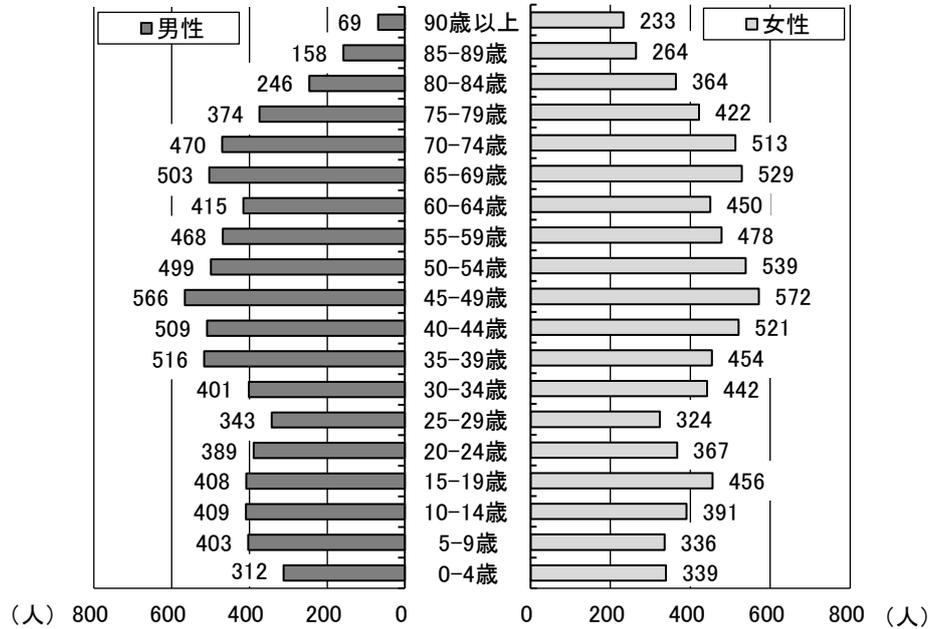
■年齢3区分別人口割合の推移



資料：住民基本台帳（各年10月1日現在）

5歳階級別人口をみると、男女とも45～49歳がそれぞれ566人、572人と最も高く、次いで男性は35～39歳が516人、女性は50～54歳が539人となっています。

■5歳階級別人口(令和2年)

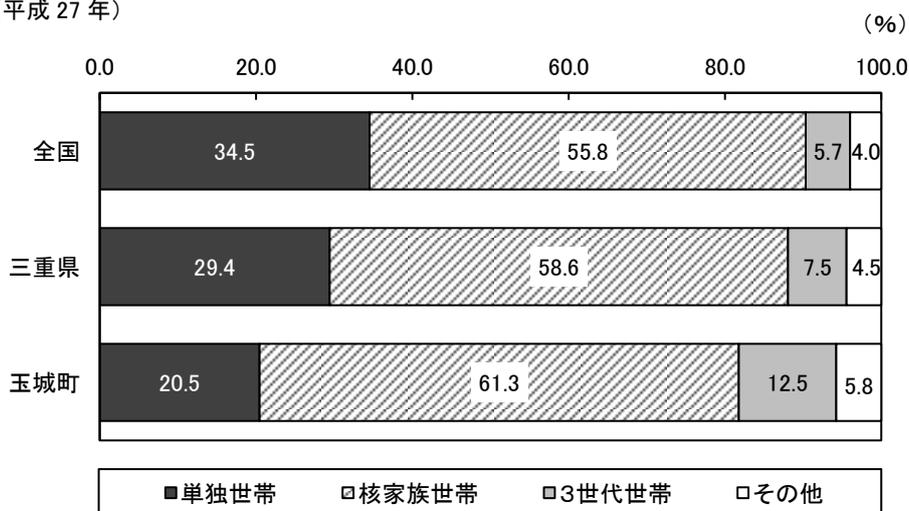


資料:住民基本台帳(10月1日現在)

(2) 世帯の状況

世帯構成をみると、全国・三重県より単独世帯の割合が低く、核家族世帯、3世代世帯の割合が高くなっています。

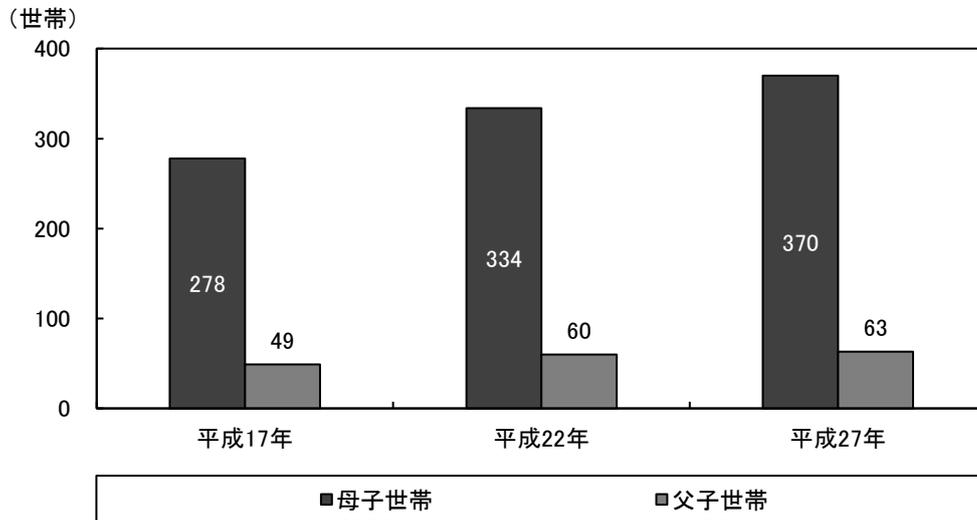
■世帯構成(平成27年)



資料:国勢調査

ひとり親世帯をみると、母子世帯、父子世帯いずれも増加傾向となっており、父子世帯に比べ、母子世帯の増加割合が高くなっています。

■世帯の家族類型の比較(平成 27(2015)年)

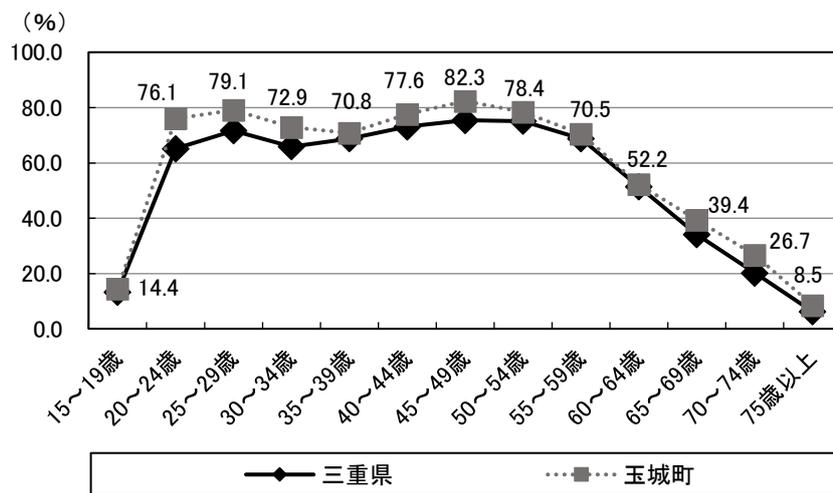


資料:国勢調査

(3) 女性の就業率

女性の5歳階級別就業率をみると、三重県の実業率に比べ、各世代で高くなっており、特に20代の就業率が高くなっています。

■女性の5歳階級別就業率(平成 27 年)

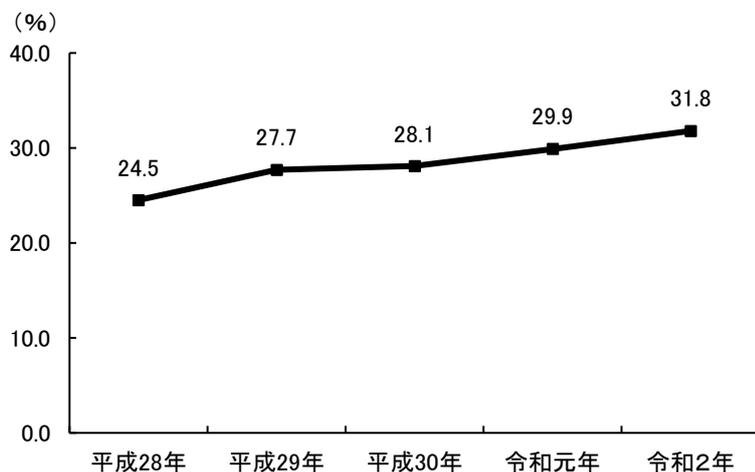


資料:国勢調査

(4) 政策・方針決定の場への女性の参画状況

目標設定に基づく審議会等における女性割合をみると、年々増加傾向にあり、平成28年から令和2年にかけて7.3ポイントの増加となっています。また、県内市町平均と比較すると、平成29年に県内市町平均を上回り、令和2年には31.8%となっています。

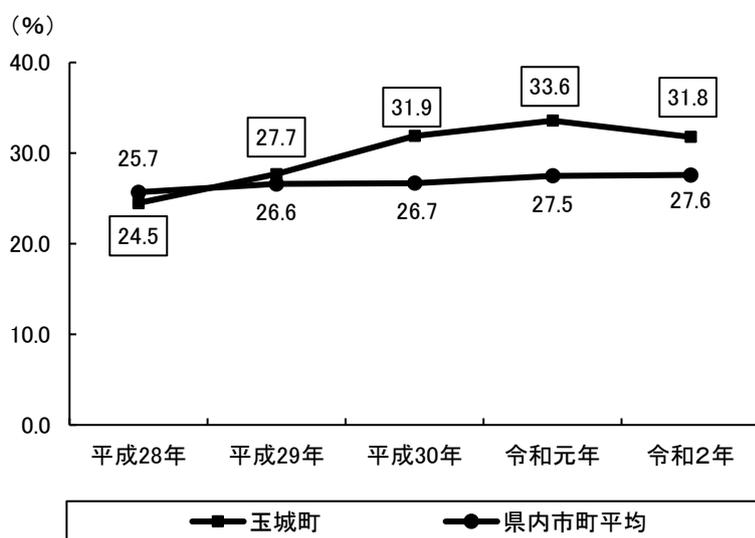
■目標設定に基づく審議会等※における女性割合の推移



資料: 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(各年4月1日現在)

※広域の審議会を除く審議会

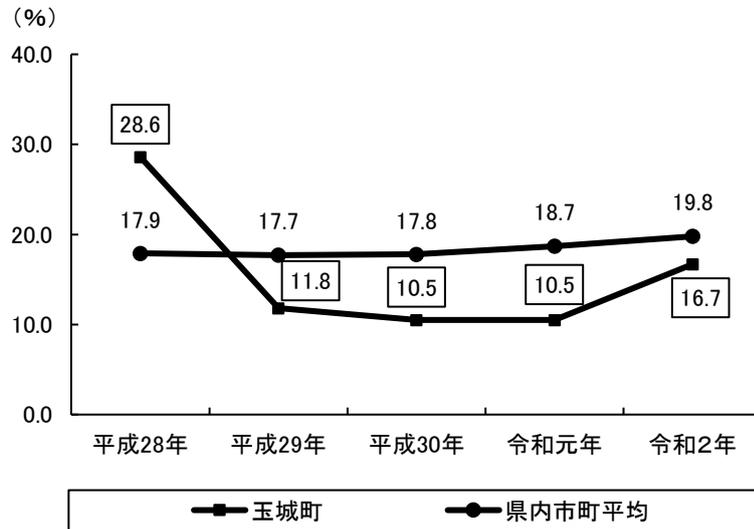
■地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等における女性割合の推移



資料: 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(各年4月1日現在)

町職員に占める女性管理職割合をみると、平成 29 年以降、県内市町平均を下回っており、令和 2 年は 16.7%となっています。

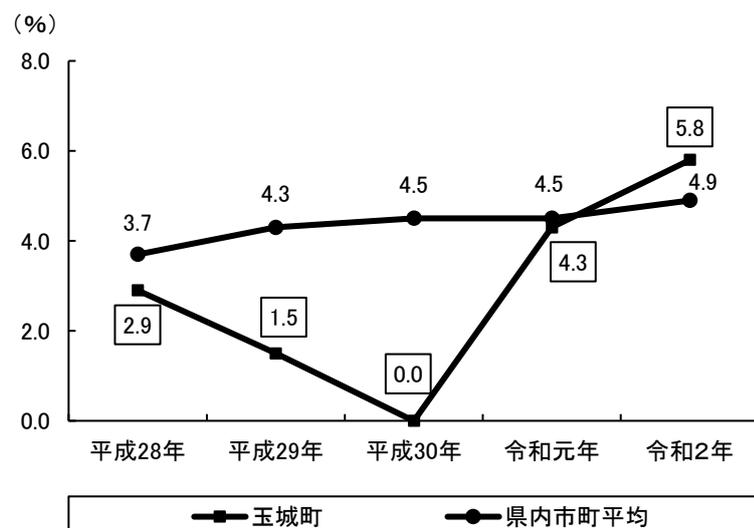
■町職員に占める女性管理職割合の推移



資料: 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(各年4月1日現在)

自治会長に占める女性割合をみると、平成 28 年から令和元年にかけて県内市町平均より低く推移していましたが、令和 2 年は 5.8%と県内市町平均より高くなっています。

■自治会長に占める女性割合の推移



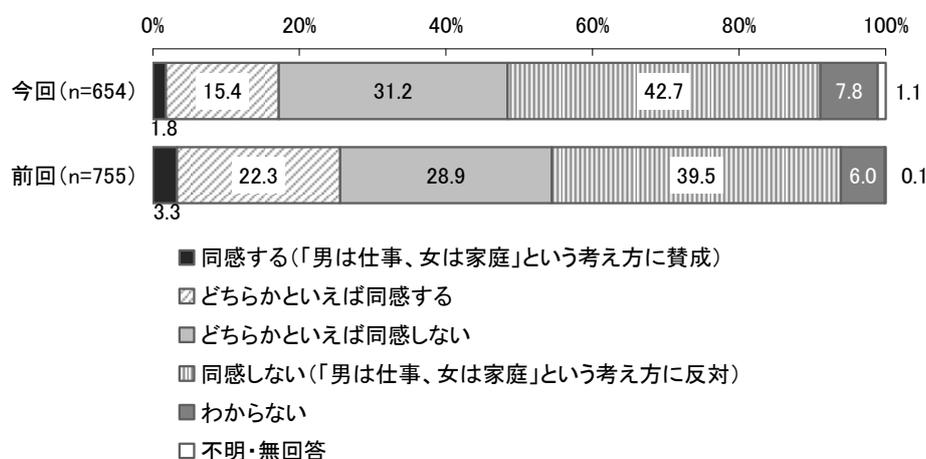
資料: 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(各年4月1日現在)

2. アンケート調査結果からみる玉城町の現状

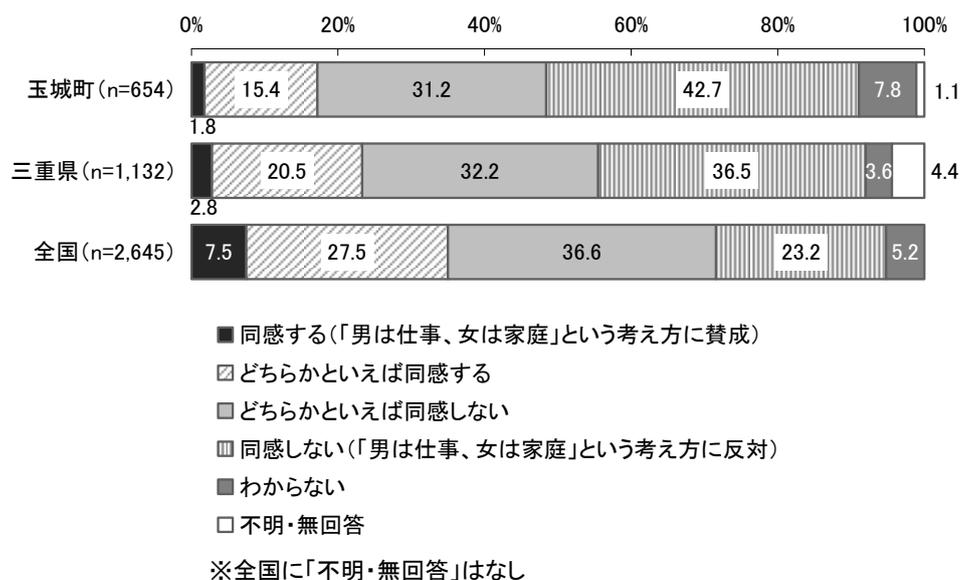
本計画の策定にあたって、令和3年に実施した町民意識調査の結果から、特徴的な結果を抜粋しました。

(1) 固定的役割分担意識について

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、前回調査（平成28年）と比較すると、「同感する」と「どちらかといえば同感する」をあわせた割合が減少し、「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」をあわせた割合が増加しています。

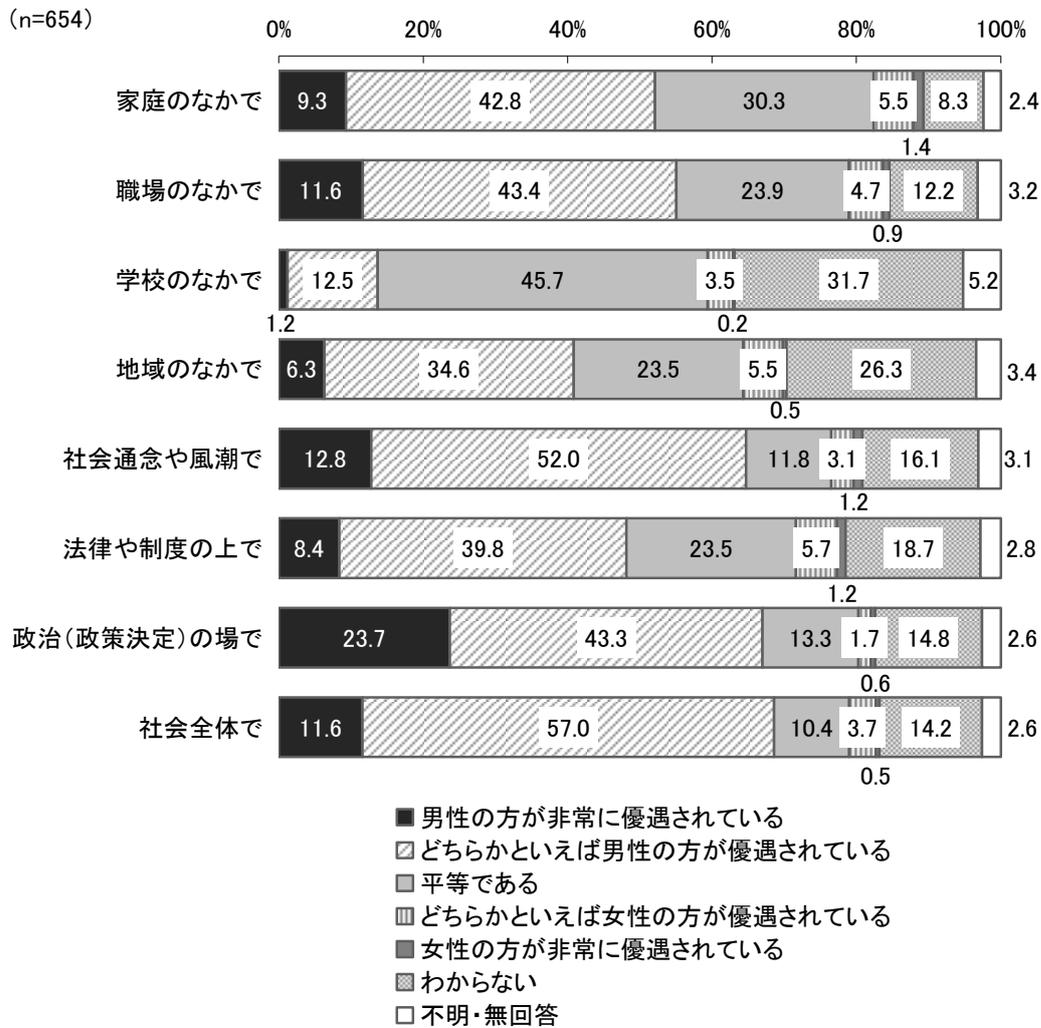


【参考】 県調査・全国調査との比較



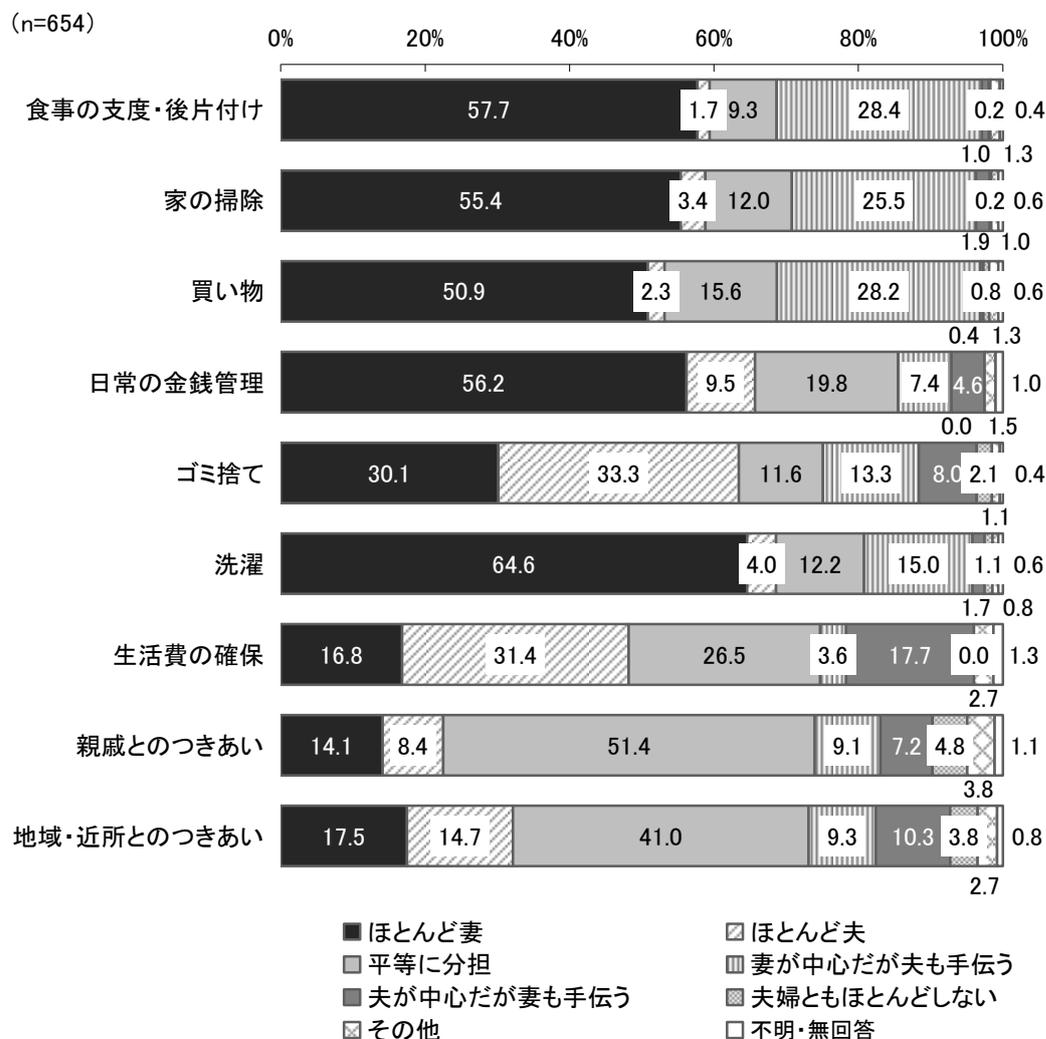
(2) 男女の平等感について

男女の平等感について、『学校のなかで』を除いて、「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた割合が高くなっています。『学校のなかで』については、「平等である」が最も高くなっています。



(3) 家庭での役割分担について

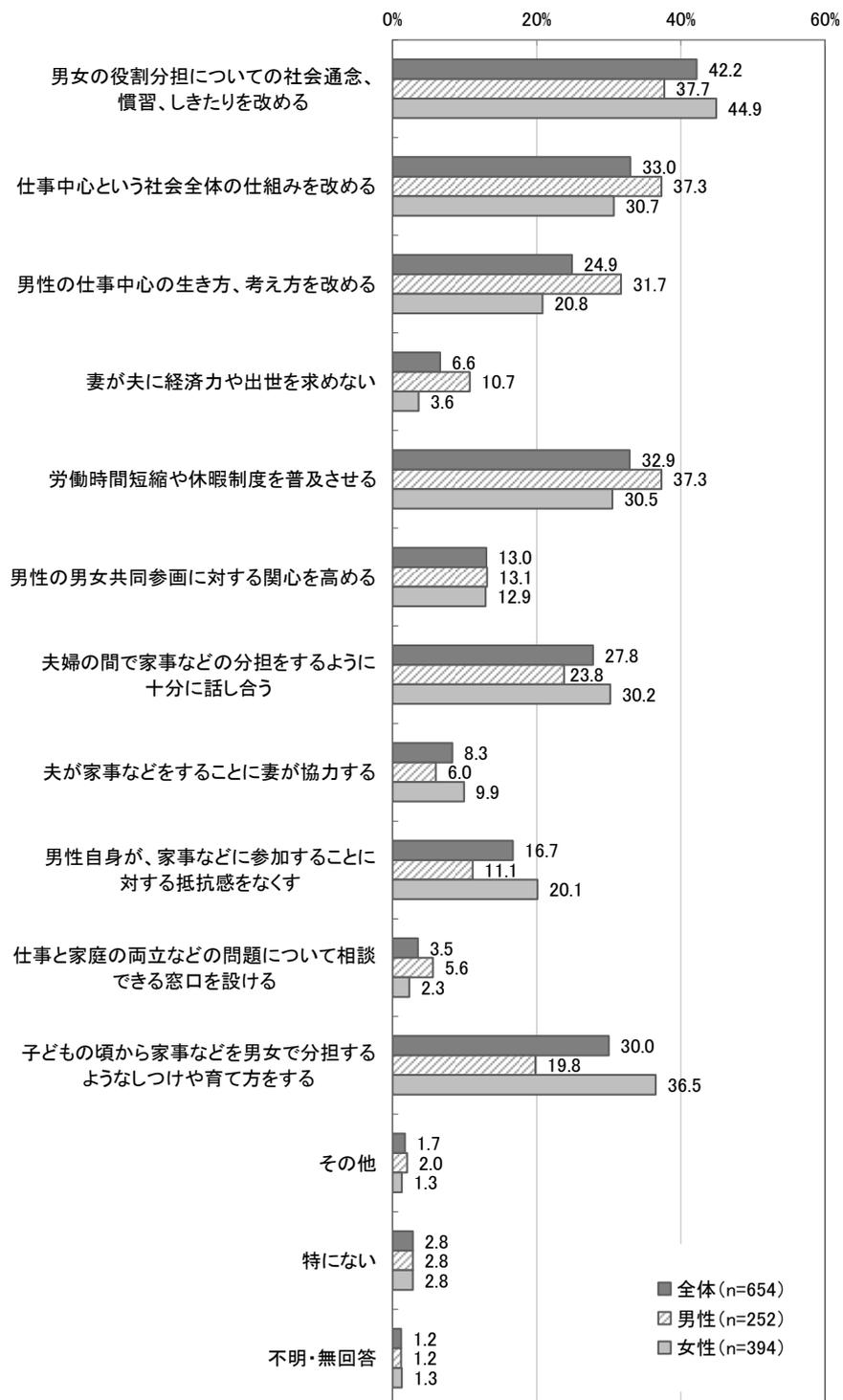
家庭での役割分担について、『食事の支度・後片付け』『家の掃除』『買い物』『日常の金銭管理』『洗濯』では「ほとんど妻」、『ゴミ捨て』『生活費の確保』では「ほとんど夫」、『親戚とのつきあい』『地域・近所とのつきあい』は「平等に分担」がそれぞれ最も高くなっています。



(4) 男性の家事・育児や教育、介護、地域活動などへの参加について

男性が女性とともに家事・育児や教育、介護、地域活動などに積極的に参画していくために必要なことについてみると、全体では「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」が42.2%と最も高く、次いで「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」が33.0%、「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」が32.9%となっています。

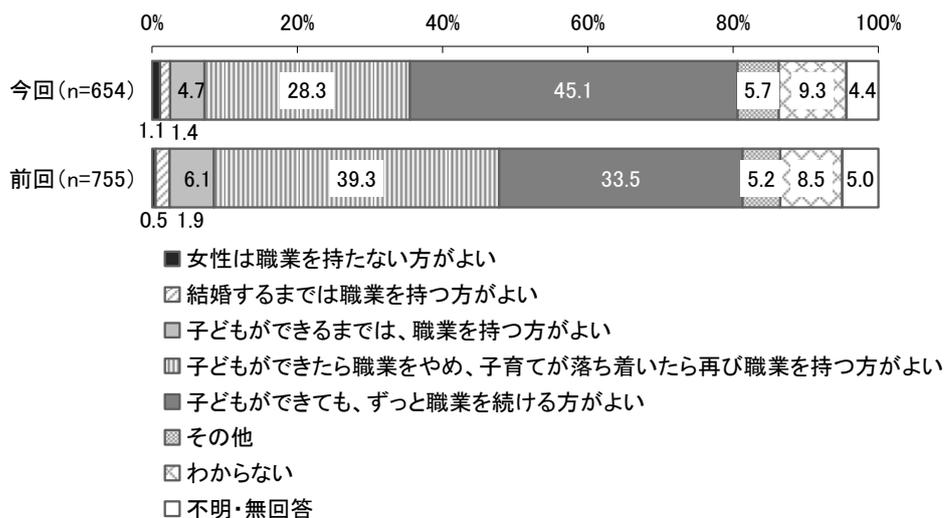
性別でみると、男女ともに「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」が最も高く、次いで男性では「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」、女性では「子どもの頃から家事などを男女で分担するようなしつけや育て方をする」となっています。



(5) 女性の職業へのかかわり方について

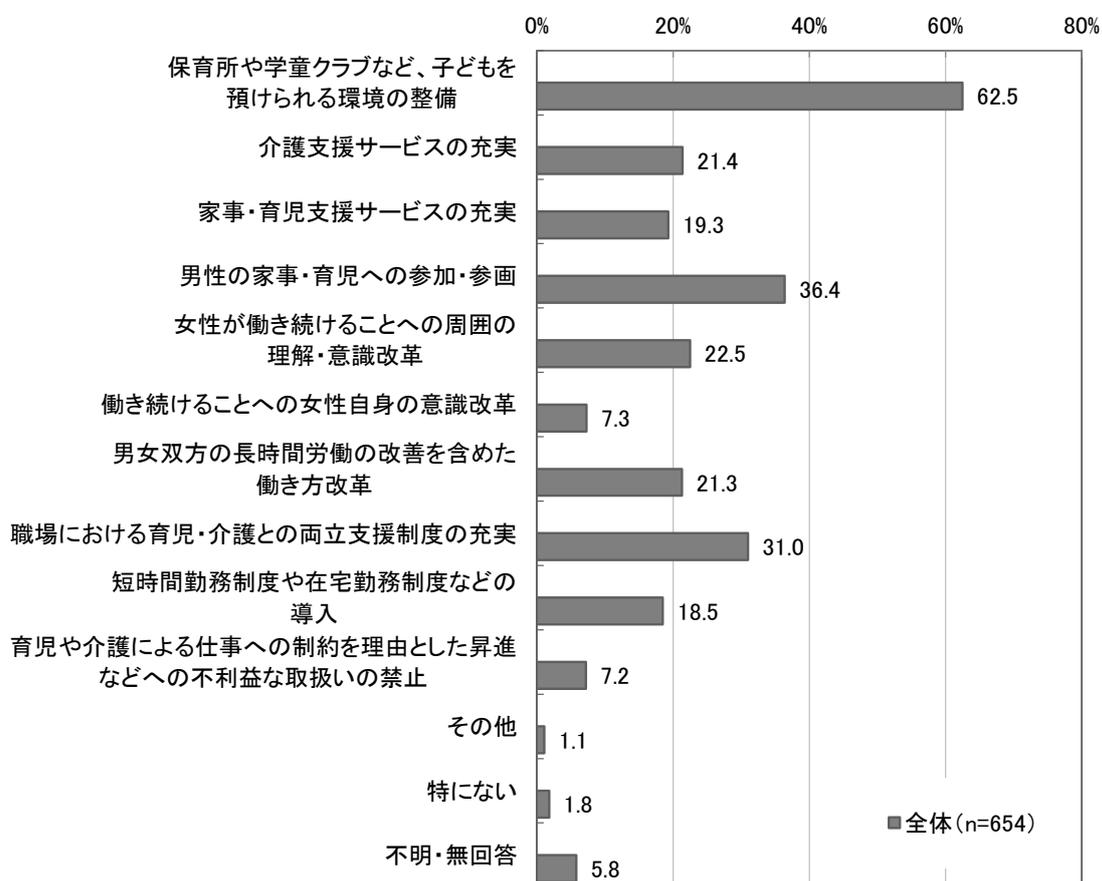
女性の職業へのかかわり方について望ましい形についてみると、全体では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が45.1%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、子育てが落ち着いたなら再び職業を持つ方がよい」が28.3%となっています。

また、前回調査（平成28年）と比較すると、「子どもができたなら職業をやめ、子育てが落ち着いたなら再び職業を持つ方がよい」の割合が減少し、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が増加しています。



(6) 女性が働き続けていくために必要なことについて

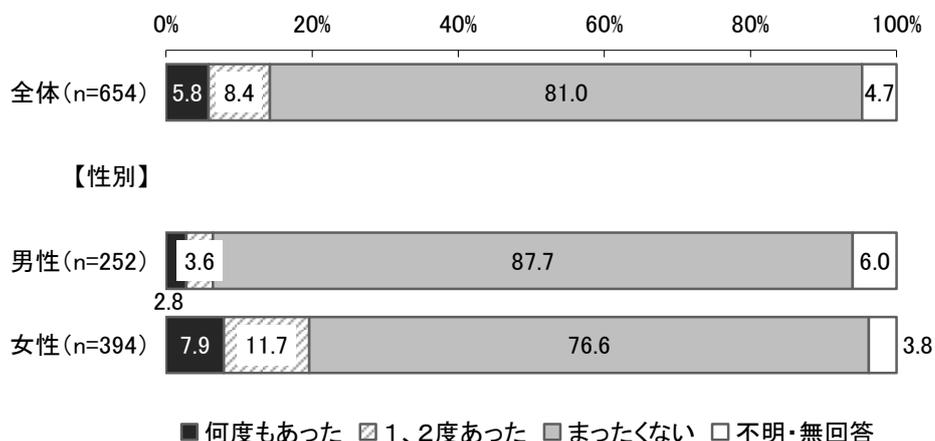
女性が働き続けていく上で必要だと思う事柄についてみると、全体では「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が62.5%と最も高く、次いで「男性の家事・育児への参加・参画」が36.4%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が31.0%となっています。



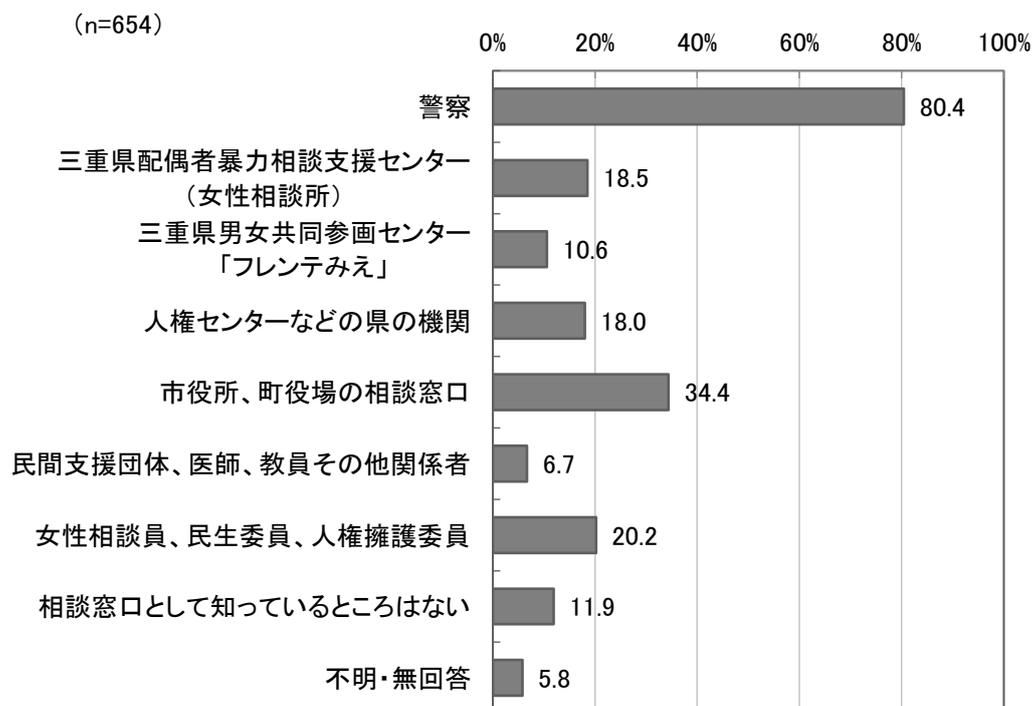
(7) DV（ドメスティック・バイオレンス）について

配偶者や恋人から身体的・精神的・性的・経済的暴力を受けた経験についてみると、全体では「まったくない」が81.0%と最も高く、次いで「1、2度あった」が8.4%となっています。

性別でみると、女性では「何度もあった」と「1、2度あった」をあわせた割合が男性と比べて高く、約2割となっています。



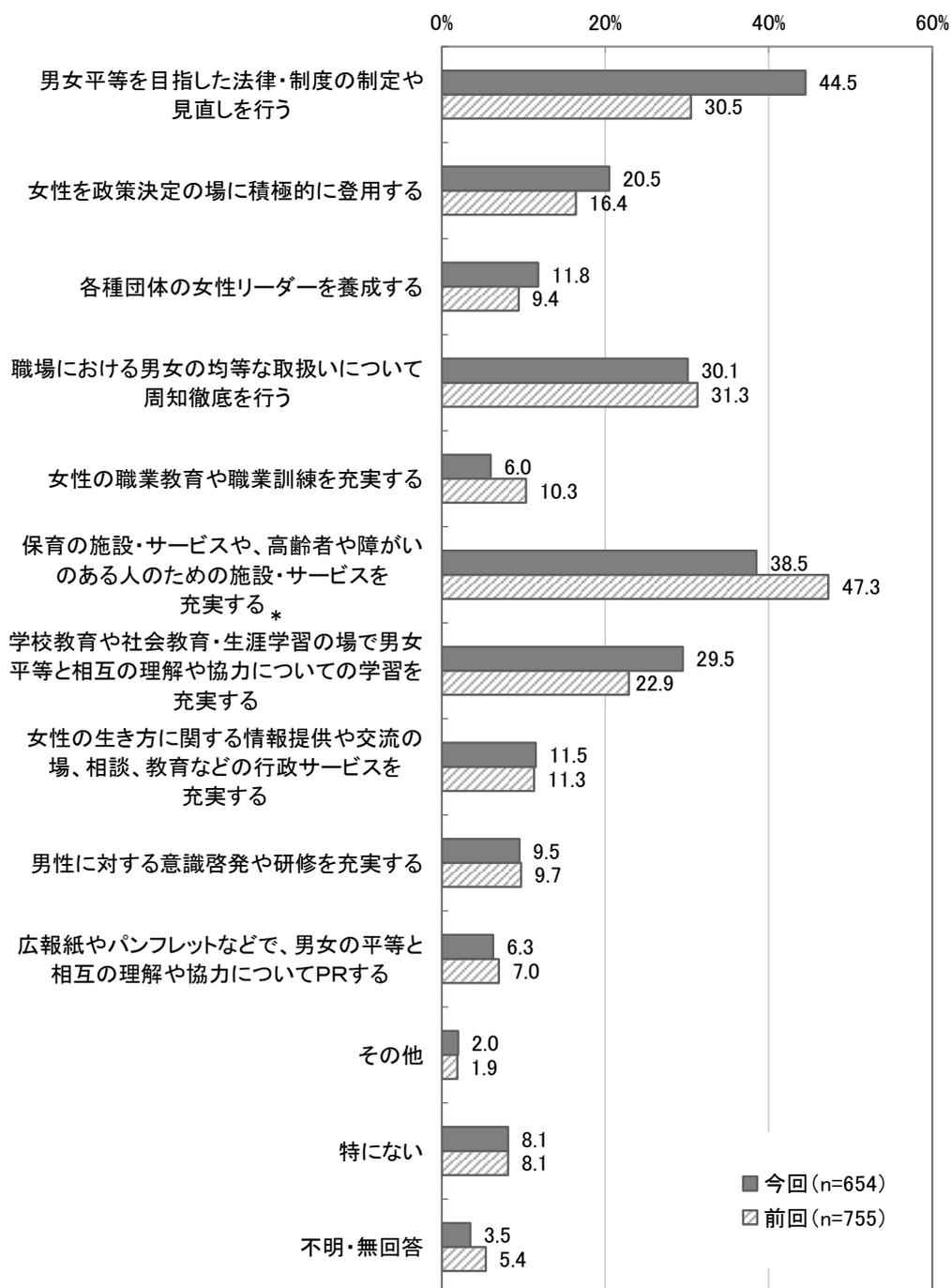
配偶者や恋人からの暴力を受けた時に相談できる機関や関係者のうち、知っているものについてみると、全体では「警察」が80.4%と最も高く、次いで「市役所、町役場の相談窓口」が34.4%、「女性相談員、民生委員、人権擁護委員」が20.2%となっています。



(8) 男女共同参画社会づくりについて

男女共同参画を推進していくために、国や県、市町村が力を入れていくことについてみると、全体では「男女平等を目指した法律・制度の制定や見直しを行う」が44.5%と最も高く、次いで「保育の施設・サービスや、高齢者や障がいのある人のための施設・サービスを充実する」が38.5%、「職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う」が30.1%となっています。

前回調査（平成28年）と比較すると、「男女平等を目指した法律・制度の制定や見直しを行う」「学校教育や社会教育・生涯学習の場で男女平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」の割合が増加しています。



* 前回調査では「保育の施設・サービスや、高齢者、病人の施設・サービスを充実する」

3. 第2次計画の評価検証

第2次計画において、17項目の指標を設定しました。それらの達成状況は以下の通りです。

【評価項目】

- A…目標値達成 B…策定時より改善するも、目標値には達せず
 C…目標値に達せず、かつ、策定時より悪化している

	目標指標	計画策定時値 (平成28年度)	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和3年度)	評価
基本目標1	社会全体で男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	19.1%	10.4%	25.0%	C
	学校のなかで男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	51.3%	45.7%	55.0%	C
	町広報紙への啓発記事の掲載回数	3回	4回 (令和2年度)	4回	A
	男女共同参画に関する講演会・講座などの実施回数	4回	5回	4回	A
	男女共同参画に関する講演会・講座などの参加者数	399人	350人 (令和2年度)	500人	C
	審議会などにおける女性委員の割合	25.0%	31.8%	33.0%	B
	女性を含む審議会などの割合	61.5%	90.0%	70.0%	A
基本目標2	家庭のなかで男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	38.0%	30.3%	40.0%	C
	ファミリーサポートセンター会員数	155人	120人 (令和2年度)	現状維持	C
	職場のなかで男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	25.0%	23.9%	30.0%	C
	管理的地位における女性職員の占める割合(町職員)	34.2%	40.5%	40.0%	A

	目標指標	計画策定時値 (平成 28 年度)	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和3年度)	評価
基本 目標 3	地域のなかで男女が平等であると答える人の割合(住民意識調査)	35.5%	23.5%	40.0%	C
	自治会役員における女性の割合	2.9%	5.8%	4.4%	A
	健康寿命	80 歳(男) 86 歳(女) (平成 26 年)	78.6 歳(男) 84 歳(女) (令和元年)	維持	C (参考値)
	認知症サポーター養成講座受講者数	1,219 人 延べ	1,788 人 延べ	1,500 人 延べ	A
	DV について「被害の経験がある」(何度もあった、1、2度あった)と答える人の割合(住民意識調査)	10.6%	13.9%	5.0%	C
	DV 相談窓口について「相談窓口として知っているところはない」と答える人の割合(住民意識調査)	12.2%	11.9%	5.0%	B

【目標指標の検証】

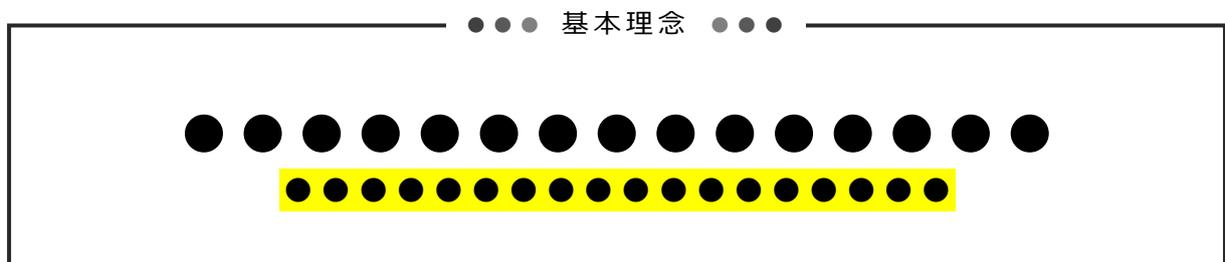
- 17 項目のうち、目標値を達成した項目が6項目 (35.3%)、策定時より数値は改善しているものの、目標値には届かなかった項目が2項目 (11.8%)、策定時より数値が悪化している項目が9項目 (52.9%、うち1項目は参考値) となっています。
- 町広報紙への啓発記事の掲載回数や講演会・講座などの実施回数、女性を含む審議会の割合、町職員における女性管理職割合などの町が主体となる取組に係る数値目標は達成しているものが多くなっています。一方で、男女の平等感などの住民の意識を図る数値目標については、策定時より数値が悪化傾向となっています。

第3章 計画の基本的な考え方

1. 玉城町が目指す方向性

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法で、「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」とされています。

本計画においても、住民一人ひとりが、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮することができる地域社会の実現に向けて、基本理念を以下のとおり定め、施策を推進していきます。

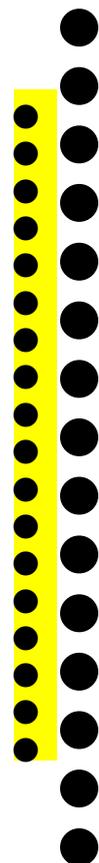


2. 基本目標

本計画では、第2次計画に引き続き、3つの基本目標の下、施策を推進していきます。

- 基本目標
1 男女共同参画を推進する社会づくり ●●●
- 基本目標
2 男女がともに活躍できる環境づくり ●●●
- 基本目標
3 いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり ●●●

3. 計画の体系

基本理念	基本目標	基本方針	施策の展開
	<p>基本目標 1 男女共同参画を推進する社会づくり</p>	<p>基本方針 1 人権・男女共同参画の意識啓発</p> <p>基本方針 2 男女共同参画に関する学習の推進</p> <p>基本方針 3 政策、方針決定過程の場への女性の参画推進</p>	<p>(1) 男女共同参画に関する意識の普及 (2) 人権と性の尊重意識の醸成</p> <p>(1) 教育・学習の機会の充実 (2) 学校教育などにおける男女共同参画の推進 (3) 家庭教育における男女共同参画を進める啓発活動</p> <p>(1) 行政における意思決定の場への女性の参画推進 (2) 企業等における意思決定の場への女性の参画推進</p>
	<p>基本目標 2 男女がともに活躍できる環境づくり</p>	<p>基本方針 1 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備</p> <p>基本方針 2 ワーク・ライフ・バランスの推進</p>	<p>(1) 子育て・介護支援等の充実 (2) 就労・能力開発の支援</p> <p>(1) 男女の雇用機会均等と待遇の確保 (2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた雇用環境の整備</p>
	<p>基本目標 3 いつまでも健康で、ともに支え合うまちづくり</p>	<p>基本方針 1 地域活動への男女共同参画の推進</p> <p>基本方針 2 生涯を通じて安心して暮らせる環境整備</p> <p>基本方針 3 あらゆる暴力を根絶する仕組みづくり</p>	<p>(1) 地域づくりにおける男女共同参画の推進 (2) 防災・災害復興における男女共同参画の推進</p> <p>(1) ライフステージに応じた健康づくり支援 (2) 困難を抱える人が安心して暮らせる基盤づくり</p> <p>(1) 暴力を許さない社会づくり (2) 相談支援体制の充実</p>
	<p>計画の推進体制</p>	<p>1 庁内推進体制の強化</p> <p>2 住民や関係団体との協働の推進</p>	