

# 第2次長島町男女共同参画基本計画

(パブリックコメント用)

令和4年1月



# 第1章 計画策定にあたって

## 1 計画策定の趣旨

国は、1999年(平成11年年)に「男女共同参画社会基本法<sup>1</sup>」を制定し、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、その個性と能力を十分に発揮することのできる「男女共同参画社会<sup>2</sup>」の実現を、21世紀における最重要課題としています。

この男女共同参画社会基本法に基づいて、2000年(平成12年年)には「男女共同参画基本計画<sup>3</sup>」が策定され、男女共同参画社会の形成に向けて、総合的・体系的に施策を整備・展開することが目指されています。その後、5年ごとに男女共同参画基本計画は見直されており、2020年(令和2年12月)には「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

第5次男女共同参画基本計画では、目指すべき社会として、次の4つが掲げられています。

- 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs<sup>4</sup>で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

<sup>1</sup> 男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、1999年(平成11年)6月23日公布・施行された。

<sup>2</sup> 男女共同参画社会

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のこと。

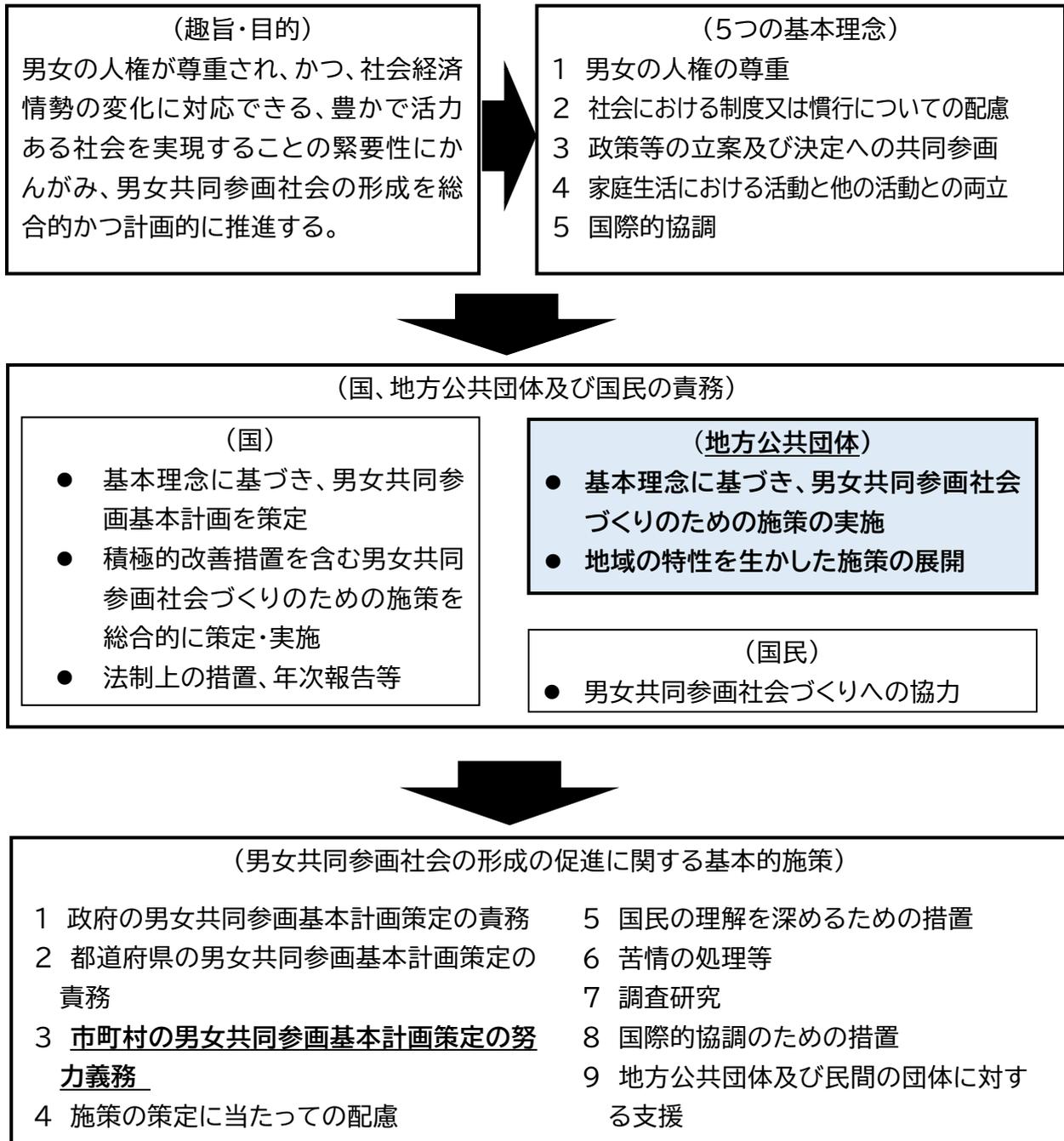
<sup>3</sup> 男女共同参画基本計画

政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画。男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされている。また、都道府県及び市町村も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基本的な計画を定めることとされている。

<sup>4</sup> SDGs(Sustainable Development Goals)

2015年(平成27年)9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。17のゴール、169のターゲットから構成される。

## 【男女共同参画基本法の概要】



## 【第5次男女共同参画基本計画の概要】

国では、男女共同参画社会基本法に基づき、令和3年度からの第5次男女共同参画基本計画策定に向けて取組を行い、2020(令和2)年12月25日に閣議決定されました。

第5次計画では、令和12年度末までの「基本認識」並びに令和7年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めています。

### ○ 第5次男女共同参画基本計画(概要)

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| 政策領域Ⅰ<br>あらゆる分野における女性の参画拡大    | ① 政策・方針決定過程への女性の参画拡大                         |
|                               | ② 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和                  |
|                               | ③ 地域における男女共同参画の推進                            |
|                               | ④ 科学技術・学術における男女共同参画の推進                       |
| 政策領域Ⅱ<br>安全・安心な暮らしの実現         | ⑤ 女性に対するあらゆる暴力の根絶                            |
|                               | ⑥ 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 |
|                               | ⑦ 生涯を通じた女性の健康支援                              |
|                               | ⑧ 防災・復興における男女共同参画の推進                         |
| 政策領域Ⅲ<br>男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備 | ⑨ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備                      |
|                               | ⑩ 教育・メディアを通じた男女双方の意識改革、理解の促進                 |
|                               | ⑪ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献                       |

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<sup>5</sup>(DV防止法)」の制定や改正、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律<sup>6</sup>(男女雇用機会均等法)」の改正、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律<sup>7</sup>(育児・介護休業法)」の大幅な改正がなされるなど、法制度面における整備が進められてきました。

加えて、2007(平成19)年にワーク・ライフ・バランスの実現を目指して「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」が策定されるとともに、2015年(平成27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<sup>8</sup>」以下、「女性活躍推進法」という。)が成立し、就学前児童や小学生の保育の充実、「女性のチャレンジ応援計画」の取組の推進、企業における女性の活躍状況の「見える化」の推進などのさまざまな取組が進められています。こうした取組により女性の就業率は飛躍的に上昇している一方で、収入や正規雇用率などの雇用分野における性差は依然としてあり、仕事と家庭生活との両立の難しさなど、取り組むべき課題は多く顕在しています。

また、国連においては、2015年(平成27年)9月に「持続可能な開発目標(SDGs)」が合意され、一人ひとりが多様性を認め合い、それぞれが持つ個性や能力を發揮して、あらゆる分野で共に参画し、活躍しやすいまちづくりを推進していくことが求められています。

本町においては、2012年(平成24年)3月に「長島町男女共同参画基本計画」を策定して以降、本町に暮らす全ての人が、その人権を尊重され、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に發揮することによる、多様性に富んだ活力ある男女共同参画社会の実現を目指し、さまざまな取組を推進してきました。

こうしたことを踏まえつつ、現計画が、2021年度(令和3年度)をもって計画の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や県計画、社会情勢の変化、本町の現状などを踏まえ、これからの10年間を見据えた「第2次長島町男女共同参画基本計画」を策定いたします。

---

<sup>5</sup> 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)

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援などの体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。

<sup>6</sup> 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)

正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進・教育訓練・定年・退職・解雇などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律。1985年(昭和60年)に制定され、翌1986年(昭和61年)4月に施行された。

<sup>7</sup> 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)

育児や介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援することによって福祉の増進を図るとともに、経済・社会の発展に資することを目的とする法律。事業主に対する介護休業導入の義務づけ、介護休業の申し出を拒んだりそれを理由とする解雇の禁止など、介護部分については1999年4月から施行された。

<sup>8</sup> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)

女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済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ことを目的として、2015年(平成27年)9月4日に公布・施行された。

## (男女共同参画社会とは)

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」です。(男女共同参画社会基本法第2条)

### ① 参画

「参画」とは、単なる参加ではなく、より積極的に意思決定過程に加わるという意味が込められている。

### ② 社会の対等な構成員として

男女双方とも本質的に社会の責任ある構成員であり、男女が権利、義務の対等な関係をもっていることを示している。

### ③ 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

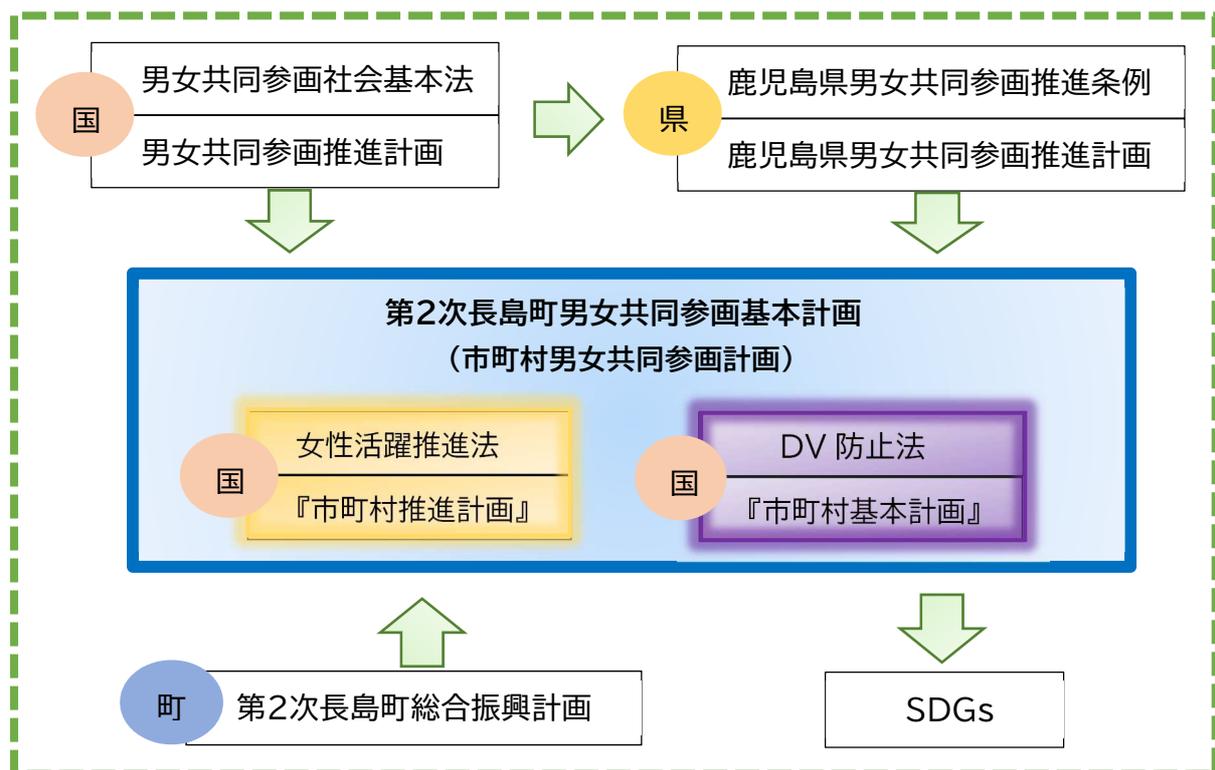
「活動に参画する」のは「自らの意思によって」という主体的な選択によるものであり、強要、強制されるものではないことを示している。また、参画する分野は、職域、学校、地域、家庭などあらゆる分野のことを示している。専業主婦を排除するものではない。

### ④ 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

男女という性別によって利益に違いが生ずるのではなく、男女が個人の能力によって均等に参画する機会が確保されることにより、個人の能力に応じて均等に利益を享受することができるとともに、責任の担い方に違いがあるのではなく、男女が社会の対等な構成員として共に責任を担うことを示している。

## 2 計画の性格

- (1) この計画は、「男女共同参画社会基本法」に基づくものであり、国の計画や県の条例及び計画を勘案し、男女共同参画社会の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するものです。
- (2) この計画は、「長島町総合振興計画」及び関係計画等と連携を図りながら、町の各分野の施策を男女共同参画の視点で横断的に捉えています。
- (3) この計画は、SDGsの5番目の目標「ジェンダー<sup>9</sup>平等を実現しよう」を目指すものです。
- (4) この計画は、本町の男女共同参画社会の実現に向けて町民、事業者、行政が一体となって行う取組の指針となるものです。
- (5) この計画は、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく、「市町村推進計画」として位置付けるものです。
- (6) この計画は、「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、「市町村基本計画」として位置付けるものです。



<sup>9</sup> ジェンダー

生物学的な性別(sex)に対して、社会的・文化的につくられる性別のこと。男らしさや女らしさといった特定の社会で共有されている価値観などによって形づくられる、男女の役割やその相互関係を含む意味合いを持つ。

### 3 計画の期間

この計画の期間は、令和4(2022)年度を初年度とする令和13(2031)年度までの10年間とし、実施事業については5年間を区切りとして見直します。

その他、国内外情勢の動向や社会・経済情勢の変化に対応し、必要に応じて見直しを行います。

## 第2章 計画策定の背景

### 1 男女共同参画をめぐる近年の動向

#### (1) 世界の動き

2015年(平成27年)9月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」が国連加盟193か国の全会一致で採択されました。2030アジェンダでは、2016年から2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標として、17のゴール・169のターゲットから構成される「持続可能な開発目標(SDGs)」が掲げられており、地球上の「誰一人として取り残さない(leave no one behind)」ことが誓われています。



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS



SDGsでは、目標5に「ジェンダー平等を実現しよう(ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメント<sup>10</sup>を図る)」が立てられ、教育や経済的資源へのアクセスなど、女性や女児であることを理由に平等な機会を与えられていない状況に終止符を打ち、世界人口の半数を占める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います。

また、国連婦人の地位委員会<sup>11</sup>においては、2016(平成28年)3月(第60回)では「女性のエンパワーメントと持続可能な開発の関連性」と「女性及び女児に対するあらゆる形態の暴力の撤廃及び防止」をテーマに、2018年(平成30年)3月(第62回)では「農山漁村の女性と女児のジェンダー平等とエンパワーメント達成のための課題と機会」をテーマとした協議等が行われ、女性の地位向上を目指した国際的な取組は継続して積極的に進められています。

しかしながら、2019年(令和元年)12月に発表された、世界経済フォーラムによる「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数<sup>12</sup>」において、日本は153か国中121位と過去最低の順位となりました。これは政治・経済・教育・健康の4部門について、男女にどれだけの格差が存在しているかを分析して算出される指標で、日本は、特に政治と経済の分野において男女

<sup>10</sup> エンパワーメント

力をつけることという意味で、一人ひとりがその人らしく活動する中で、文化的、社会的、政治的、経済的状況などを変えていく力を持つこと。

<sup>11</sup> 国連婦人の地位委員会

1946年(昭和21年)6月に国連経済社会理事会の機能委員会のひとつとして設置された。政治・市民・社会・教育分野等における女性の地位向上に関し、国連経済社会理事会に勧告・報告・提案等を行うこととなっており、国連経済社会理事会はこれを受けて、総会に対して勧告を行う。

<sup>12</sup> グローバル・ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが、毎年発表している世界男女格差指数。各国を対象に、政治・経済・教育・健康の4部門について、男女にどれだけの格差が存在しているかを分析してスコア化し、そのスコアを元に各国の男女平等の順位をつけている。

の格差が大きく、男女共同参画において取り組むべき課題は依然として多く残されています。

## (2) 国の動き

2015年(平成27年)9月に施行された「女性活躍推進法」では、女性の職業生活における活躍の推進に向けて、都道府県や市町村は推進計画を策定することとされています。また、同年4月には「次世代育成支援対策推進法<sup>13</sup>」が2025年(令和7年)3月まで10年間延長されており、女性が活躍しやすい環境の整備に向けて、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)<sup>14</sup>のさらなる推進が強調されています。

2020年(令和2年)7月に「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定された「女性活躍加速のための重点方針 2020」では、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組や困難に直面する女性への支援、各界各層の女性活躍推進のための自主的な取組や地域の実情に応じた取組の積極的な後押しと働きかけ、誰もが仕事と育児・介護等の二者択一を迫られることなく経済的に自立しながら働き続けられる環境の整備及び学校教育段階を含む社会全体での意識改革の推進、あらゆる取組において分野横断的な価値としての男女共同参画・女性活躍の視点の確保及び施策への反映などが、女性の活躍を加速するために今後重点的に取り組むべき事項として示されました。

また、災害に強い社会の実現に向けては、女性の視点からの災害対応を進める際に参照できるよう、2020年(令和2年)5月に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」が作成され、基本的な考え方、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において取り組むべき事項が示されています。

---

<sup>13</sup> 次世代育成支援対策推進法

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育成される環境の整備を図るため、国・地方公共団体・事業主の責務を明らかにし、行動計画などを策定することを義務づける法律。2015年(平成27年)3月31日までの時限立法だったが、有効期限が2025年(令和7年)3月31日まで延長され、次世代育成支援対策の実施状況が特に優良な認定事業主に対する新たな特例認定制度が創設された。

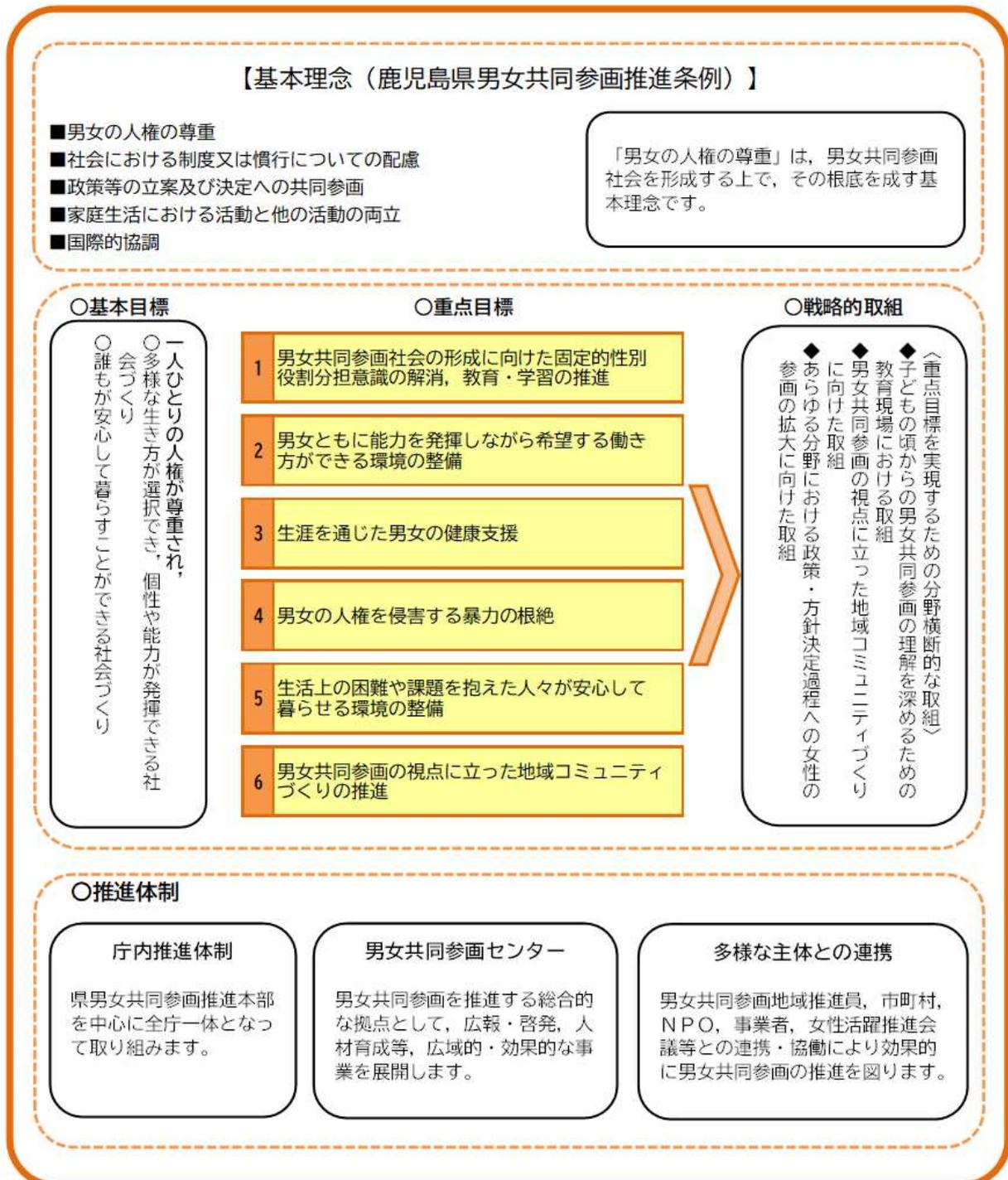
<sup>14</sup> ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できること。

### (3) 県の動き

鹿児島県においては、平成13(2001)年に「鹿児島県男女共同参画推進条例」(平成14(2002)年施行)、平成30(2018)年には「第3次鹿児島県男女共同参画基本計画」(計画期間:平成30(2018)~34(2022)年度)を策定しています。

#### ○ 第3次鹿児島県男女共同参画基本計画(概要)



## 2 社会・経済環境の変化

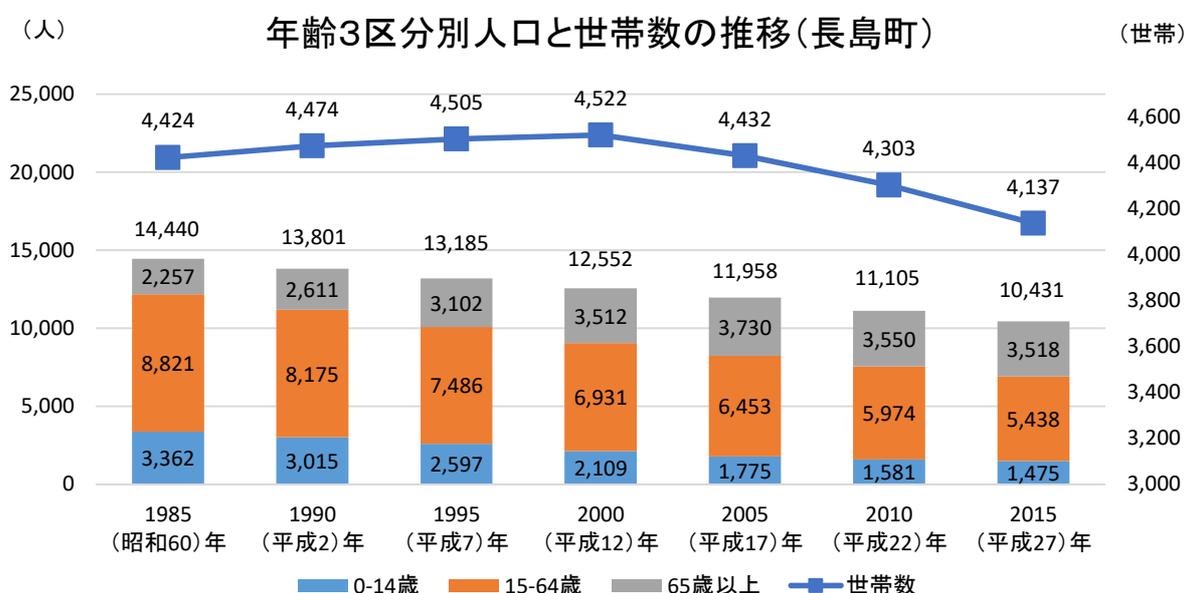
### (1) 社会全体における状況の変化

我が国においては、少子高齢化の急速な進展により、平成20(2008)年をピークに人口減少局面に入り、今後も急減すると見込まれています。

少子高齢化といった人口構成の大きな変化やグローバル化による産業競争の激化などにより、経済社会の構造が変化し、非正規労働者の増大をはじめとする雇用の不安定化、社会保障の持続可能性など、様々な課題が生じている中で、持続可能な社会の構築や諸課題の解決に向けて、女性の活躍がこれまで以上に必要とされています。

また、我が国経済は長引くデフレ<sup>15</sup>に苦しみ、力強い持続的な経済成長が実現できない状況が長く続きましたが、近年、企業収益は回復し、ようやく「経済の好循環」が生まれつつありました。しかし、新型コロナウイルス感染症の発生拡大により住民の生活様式は変容し、また経済活動は大きな影響を受けました。このような中で、健康な生活を確保し、地域経済を力強く回復させていくために、その担い手としての女性の活躍の重要性が増しています。

人口減少が進む中、将来にわたって活力ある日本社会を維持するには、持続可能な地域社会を構築する必要があります。人口減少の問題は地域によって状況が異なっており、女性の活躍をめぐる状況や住民の意識も地域によって様々であることから、地域の実情に応じた取組が重要となっています。



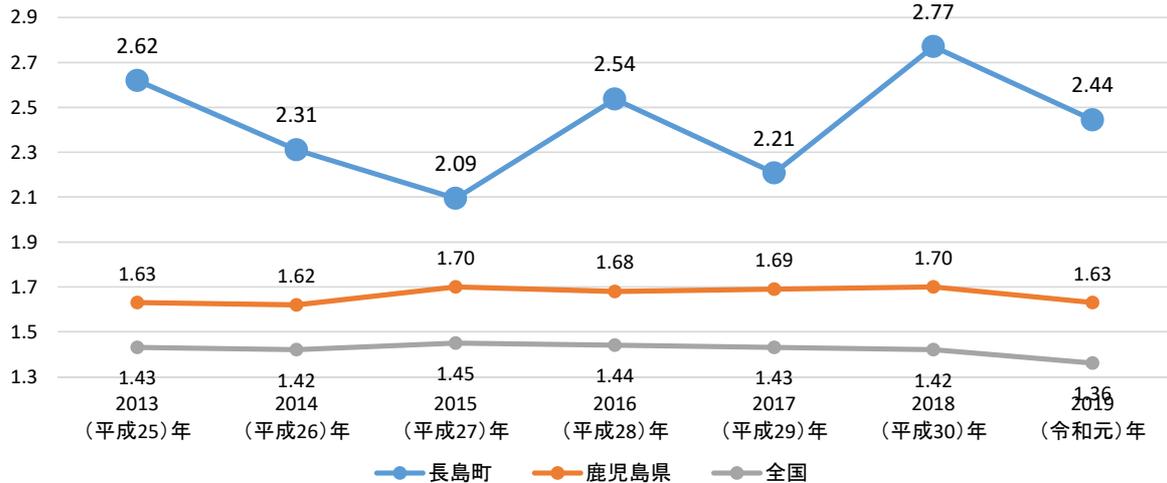
資料：各年国勢調査結果

※年齢不詳は除く。総人口は、年齢不詳が含まれているため、年齢3区分の合計と一致しない場合がある。

<sup>15</sup> デフレ

世の中のモノやサービスの価格(物価)が全体的に継続して下落する「デフレーション(deflation)」の略語です。物価下落による企業業績の悪化から賃金が減少し、消費の減退につながり、さらに物価が下落する悪循環のことを「デフレスパイラル」といいます。

## 合計特殊出生率の推移



資料:住民基本台帳 総務省人口統計

※市の値は各年度の出生数を年度末の対象年齢の人口で除して算出。

県の値は翌々年度公表。

## (2) 女性をめぐる状況の変化

### ア M字カーブ<sup>16</sup>問題と働き方の二極化

働く女性が増加する中で、第一子出産を機とした女性の離職率が高い実態があることから、約6割の女性が離職するなど、女性の労働力率が子育て等を理由に30歳代で低下する状況は変わっていません。また、働きたいという希望を持ちながら労働市場に参加できていない女性が多く存在するなど、非常に大きな損失となっています。

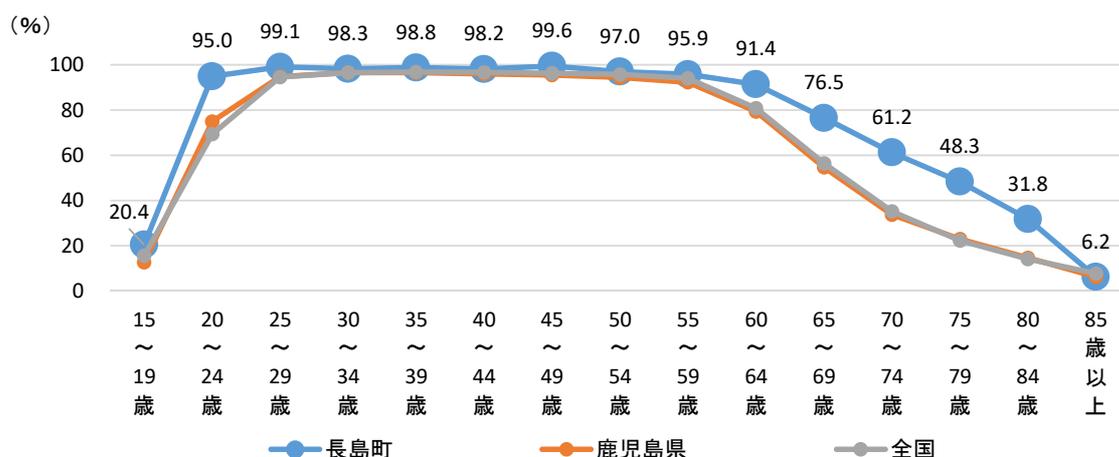
正規雇用と非正規雇用という、いわゆる「働き方の二極化」への対応もM字カーブ問題と関連する重要な課題です。非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの問題が指摘されていますが、男性雇用者のうち非正規雇用者の割合は約2割であるのに対し、出産・子育てなどによる離職後の再就職に当たって非正規雇用者になる場合が多いことなどから、女性雇用者のうち非正規雇用者の割合は半数を超えています。

加えて、正規雇用者の長時間労働を前提とした働き方が、働き方の二極化を進める要因の一つともされ、正規、非正規を通じた働き方や雇用の在り方の見直しの必要性も指摘されています。

<sup>16</sup> M字カーブ

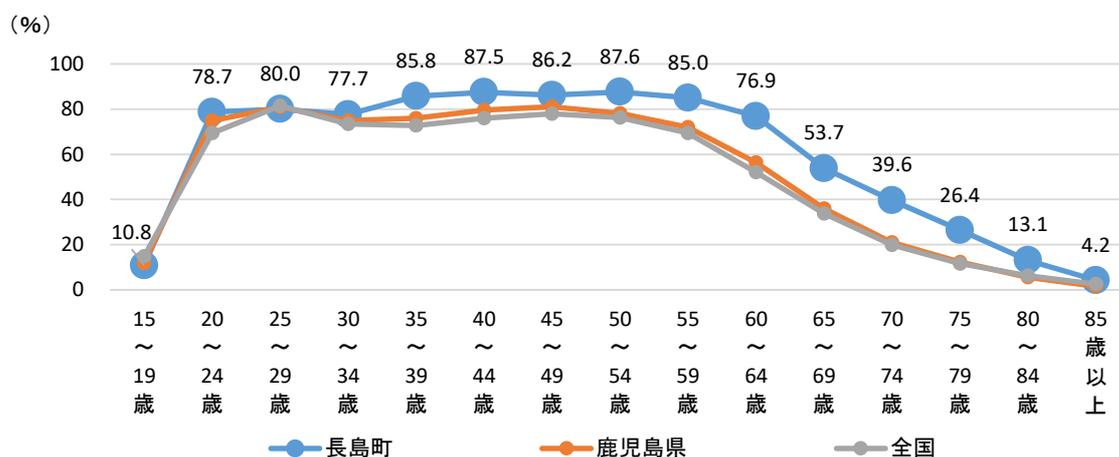
15歳以上の女性の労働力率を年齢階級別にグラフで表したとき、20歳代で上昇し、出産・育児期にあたる30歳代で落ち込み、子育てが一段落した40歳代で再上昇し、アルファベットのM字のような曲線を描く傾向がみられます。この曲線のことを「M字カーブ」といいます。このM字カーブは、結婚や出産を機に退職し、子育てが一段落すると再び就職するという女性労働者の働き方を表しています。

### 男性の労働力率(2015年)



資料: 国勢調査(平成27年)  
 ※表記されている数値は長島町の値

### 女性の労働力率(2015年)



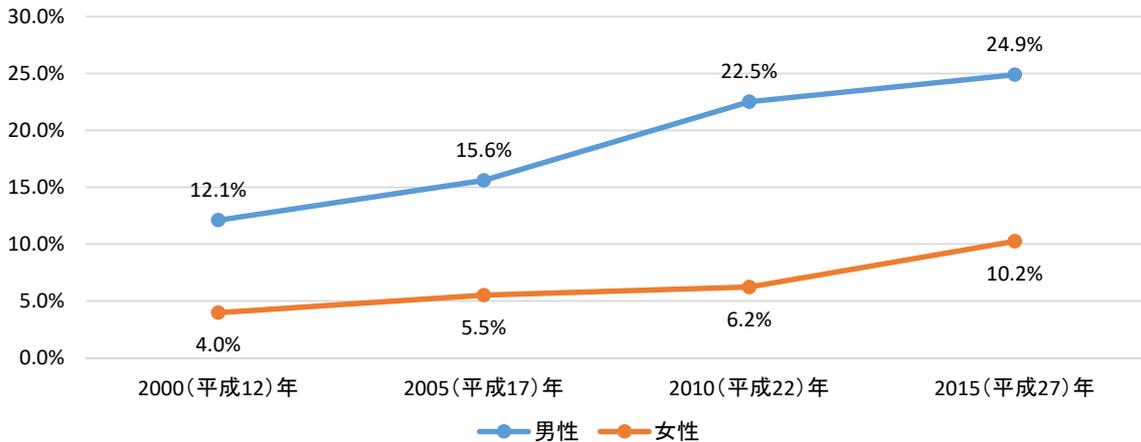
資料: 国勢調査(平成27年)  
 ※表記されている数値は長島町の値

## イ 女性のライフスタイルや世帯構造の変化

平成9(1997)年に、夫婦が共に雇用者である共働き世帯が男性雇用者と無業の妻からなる世帯を上回って以降、共働き世帯は年々増加しているなど、社会における活動や個人の生き方は多様化しています。加えて、「夫は仕事、妻は家庭」という固定的な性別役割分担等意識に基づく従来型の社会システムの下では、高齢化等の進展の中で、事実上女性が多くを担う子育て・家事・介護等の負担が重くなっていくことなども想定されます。そのような中で、男女の多様な生き方を可能とする社会システムへの転換が求められています。

一方、晩婚化・未婚化や高齢者人口の増加による単身世帯、離婚によるひとり親世帯が増加しており、特に女性については、出産・育児・介護等による就業の中断や非正規雇用が多いことなどを背景として、貧困等生活上の困難に陥りやすい状況にあることが指摘されています。

### 生涯未婚率の推移(長島町)



資料:各年国勢調査

※生涯未婚率は、50歳時の未婚率であり、45～49歳と50～54歳の未婚率の単純平均により算出

### (3) 男性の仕事と生活を取り巻く状況

女性の就業率の高まり、女性のライフスタイルや世帯構造の変化など、女性を取り巻く環境は大きく変化しているにもかかわらず、女性の参画は実際には期待されるほどの成果を得られていません。その大きな原因として、依然として残る「夫は仕事、妻は家庭」という固定的な性別役割分担意識、男女の能力や適性に関する固定的な見方や様々な社会制度・慣行があります。特に、長時間労働は、子育て・家事・介護等への男性の主体的な参画を困難にし、結果として女性が仕事と生活を両立することを難しくしていると同時に、自己啓発や地域コミュニティへの参加、本人の健康保持などを含めた、男性自身の仕事と生活の調和の実現も阻害する要因になっています。このため、男性が置かれている現状の労働環境等について、見直していくことが必要です。

### (4) 女性に対する暴力をめぐる状況

配偶者等からの暴力、性犯罪等の女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、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。配偶者等からの暴力、ストーカー行為等の被害は引き続き深刻な社会問題となっており、こうした状況に的確に対応する必要があります。また、近年、SNS<sup>17</sup>など、インターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、女性に対する暴力は多様化しており、そうした新たな形の暴力に対しても迅速かつ的確に対応していく必要があります。

<sup>17</sup> SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)

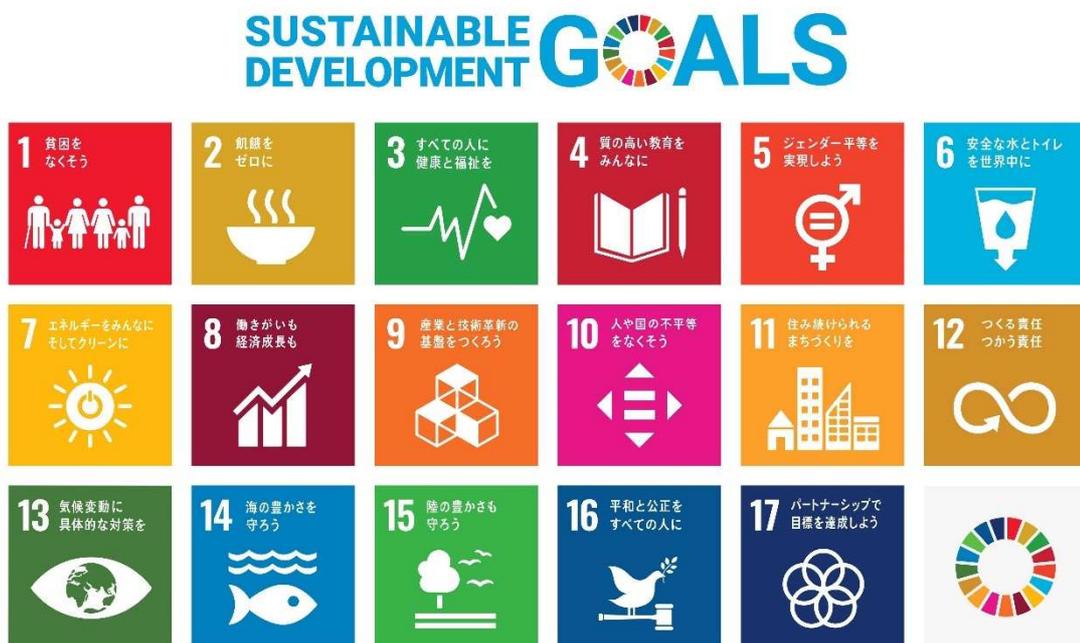
友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービスをいいます。

## (5) 国際社会への積極的な貢献の重要性

SDGs(持続可能な開発目標)は、地球に住む全ての人々が暮らしやすい社会を将来に引き継いでいくことを目的に、平成27(2015)年9月に国連サミットで採択された世界共通の目標です。

そのSDGs17の目標のうち5番目の目標「ジェンダー平等を実現しよう」は、男女共同参画社会の形成に不可欠な目標です。

男女共同参画社会の実現は、国際化を推進する上で不可欠な要素であることから、本町においても、国際的な男女共同参画の取組状況を常に把握し、町民に情報発信するとともに、国際的な視野に立って男女共同参画を推進していくことが重要です。



## 第3章 計画の基本的な考え方

### 1 基本理念

男女共同参画社会基本法においては、男女共同参画社会の形成を、「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形成すること」(第2条)と定義し、その促進に関する基本的な計画として、男女共同参画基本計画を定め、施策の総合的かつ計画的な推進を図ることとしています。

本町の計画は、令和4(2022)年度から令和13(2031)年度までの10年間にわたり、国の基本計画に基づいた取組を進めることにより、一人ひとりの人権が尊重され、性別にかかわらず、その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を目指します。

#### (1) 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳が重んぜられ、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず、性別による差別を受けずに個人としての能力を発揮する機会が確保されること。

#### (2) 社会における制度又は慣行についての配慮

社会における制度又は慣行などが、性別による固定的な役割分担等を反映し、活動の選択に対して中立ではない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会を阻害する要因となるおそれがあることを考慮し、性別によらず、全ての活動が中立的なものになるように配慮されること。

#### (3) 政策等の立案及び決定への共同参画

男女が社会の対等な構成員として、職場、地域、学校、家庭その他の社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に共同して、参画する機会が確保されること。

#### (4) 家庭生活における活動とその他の活動の両立

家族において、家族を構成する全ての人々が相互の協力と社会の支援の下に、子どもの養育や家族の介護、その他の家庭生活における活動について、家族の一員としてお互いに役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動に参加できるよう配慮すること。

#### (5) 教育の場における配慮

社会のあらゆる分野における教育や学習の場において、男女共同参画の重要性が認識されるよう配慮されること。

#### **(6) 心身の健康についての配慮**

男女が、互いの身体的特徴及び性に関する理解を深めるとともに、妊娠、出産その他性と生殖に関し、個人の意思が尊重されること及び生涯にわたる心身の健康に配慮すること。

#### **(7) 国際的協調**

男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮し、国際的な協調の下に行われること。

## 2 基本目標

この計画では、男女共同参画を形成する上でその根底をなす基本理念「男女の人権の尊重」が、職場、地域社会、学校、家庭などあらゆる場面・分野において、町民一人ひとりの意識に根付くことを目的に、次の4つの基本目標を定めます。

### 基本目標1

#### 男女共同参画社会の意識改革と人権の尊重

男女共同参画の視点に立った人権尊重の意識づくりを目指します。

### 基本目標2

#### 誰もが安心して暮らせる環境の整備

あらゆる分野での実質的な男女共同参画社会の進展を目指します。

### 基本目標3

#### 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

あらゆる意思決定過程に男女が共に参画する多様性に富んだ社会を目指します。

### 基本目標4

#### 仕事と家庭生活の両立支援

働く場において女性が能力を発揮して活躍できる社会を目指します。

### 3 計画の体系

#### 基本目標

#### 取組の方向

##### 基本目標 1

**男女共同参画社会の意識改革と人権の尊重**  
→男女共同参画の視点に立った人権尊重の意識づくり

- 1 男女共同参画の視点に立った人権尊重の意識づくり
- 2 男女共同参画を推進するための教育・学習の充実

##### 基本目標 2

**誰もが安心して暮らせる環境の整備**  
→あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展

##### 長島町 DV 防止基本計画

- 1 パートナーからの暴力の防止
- 2 人権意識の高揚と暴力の根絶
- 3 生涯を通じた健康支援
- 4 防災・減災対策における男女共同参画の推進

##### 基本目標 3

**政策・方針決定過程への女性の参画拡大**  
→あらゆる意思決定過程に男女が共に参画する多様性に富んだ社会づくり

- 1 町の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 2 地域・職場の方針決定過程への女性の参画拡大

##### 基本目標 4

**仕事と家庭生活の両立支援**  
→働く場において女性が能力を発揮して活躍できる社会づくり

##### 長島町女性活躍推進計画

- 1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
- 2 男女の均等な雇用環境の整備

## 4 推進体制

本計画に策定された施策を着実に推進するために、推進体制のより一層の整備に取り組めます。

### (1) 国・県・関係機関・民間との連携

国・県・関係機関・民間との協力体制を強化し、連携して男女共同参画社会についての研修や啓発活動を行います。

### (2) 推進体制の機能強化

本計画の推進に当たっては、長島町男女共同参画推進懇話会の意見や提言をはじめ、町民の意向を尊重し、長島町男女共同参画行政推進会議を中心に、関係各課職員で構成する連絡会と連携しながら、総合的かつ計画的な取組を進めます。

### (3) 関連施策の進行管理

この計画に基づいた関連施策の進行管理は、長島町男女共同参画推進懇話会による審議を踏まえ、長島町男女共同参画行政推進会議において行います。

### (4) 計画の総合的評価

この計画に基づいた関連施策の取組を総合的に点検・評価するために、計画の期間内に評価の枠組みや視点を明確にしていきます。

### (5) 町民との協働

町民、コミュニティ、NPO、民間事業所・団体等との協働による取組を進めるために、推進を担う人材の育成を計画的に進めます。

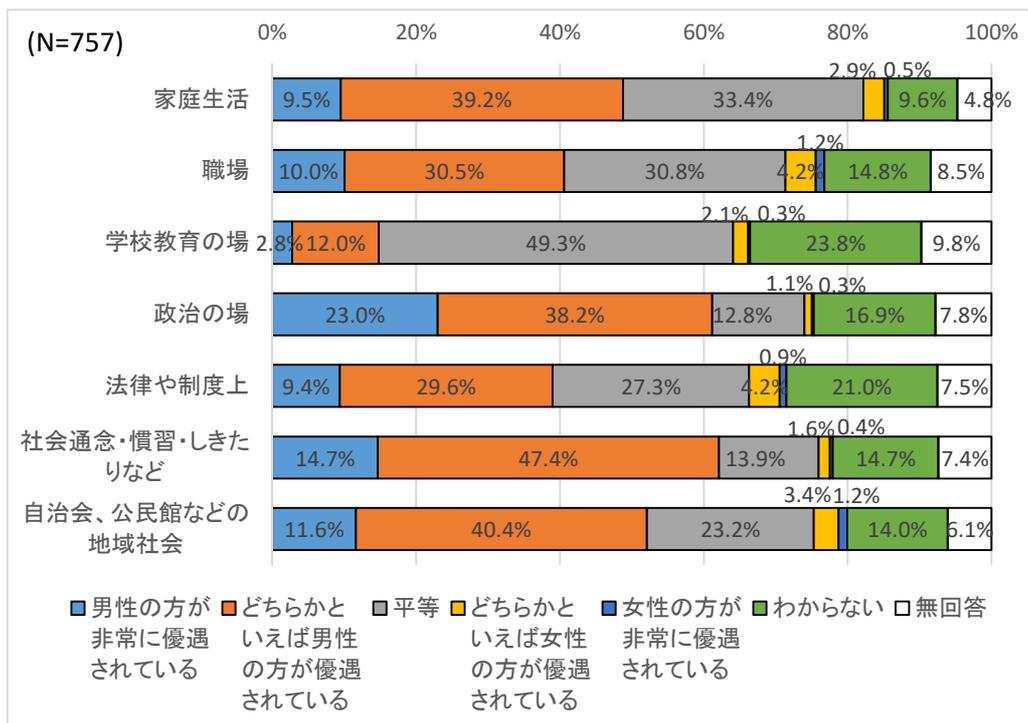
## 第4章 計画の内容

### 1 男女共同参画社会の意識改革と人権の尊重

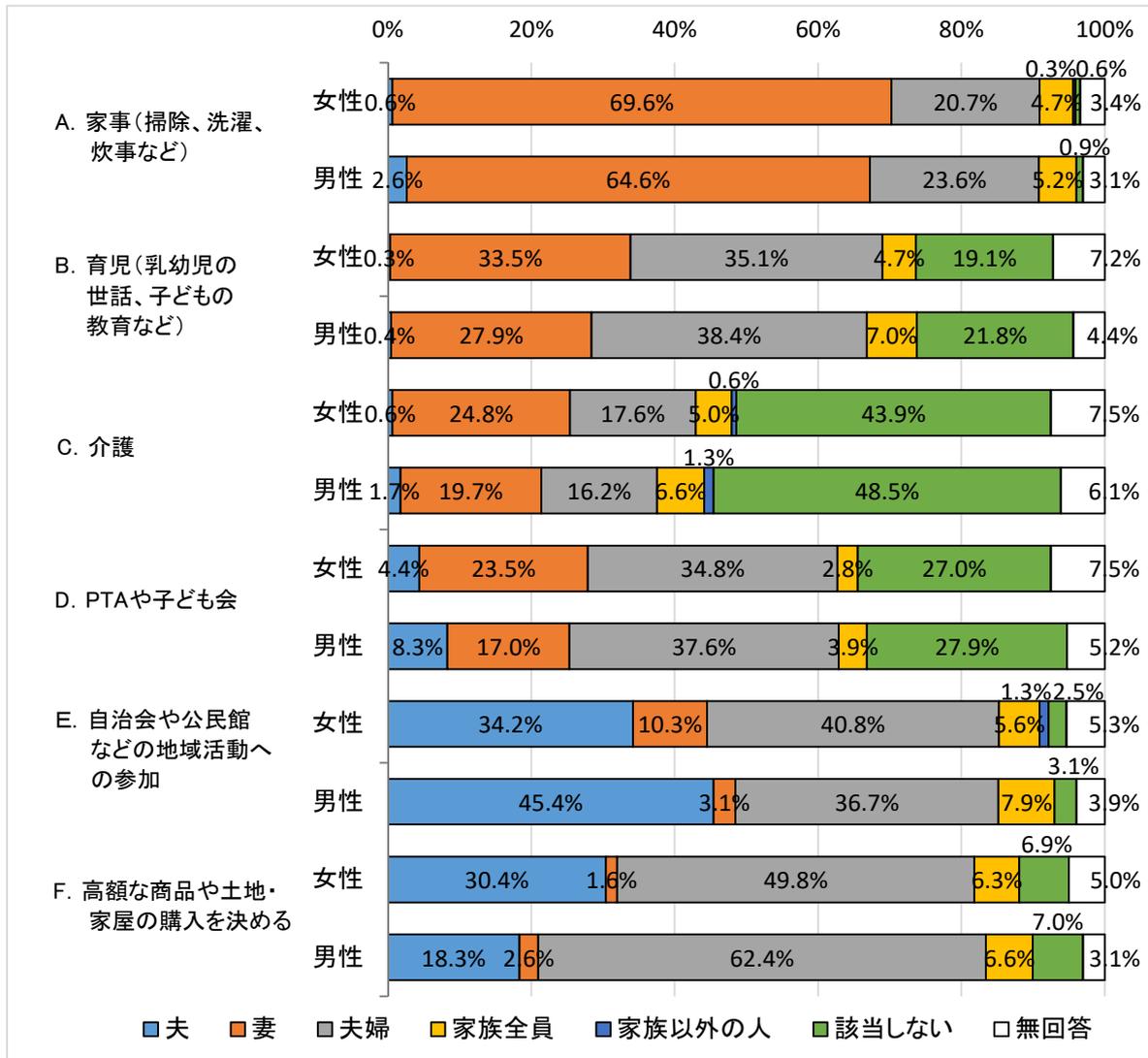
#### 現状

- 男女共同参画社会を実現するためには、男女平等の意識が浸透し、性別にかかわらず誰もが人権を尊重され、社会のあらゆる分野における活動に参画できることが必要であり、近年は、男女平等を進める教育や人権尊重の機運の醸成などにより、少しずつ改善してきています。ただし、人々の意識の中に長い年月をかけて形成されてきた社会制度や慣習・慣行の中には、未だに固定的な性別による役割分担意識が残っているのが現状です。
- 町民アンケートにおいて、家庭生活や職場、学校教育の場などの男女の地位の平等感に関する質問では、「家庭生活」、「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「自治会、公民館などの地域社会」は「男性の方が優遇されている」との回答が特に多く、「平等」との回答は「学校教育の場」で5割程度の回答でした。
- 実際の家庭生活での役割分担については、「家事」は7割程度、「育児」は3割程度が「妻」の役割、「育児(子どもの世話、用事)」や「PTAや子ども会」は「夫婦」あるいは「妻」の役割、「自治会や公民館などの地域活動への参加」は「夫婦」あるいは「夫」の役割などの回答でした。

図表：様々な分野における男女の地位の平等感



図表:家庭生活での役割分担



## 課題

- 男女共同参画社会の実現のためには、実態が意識に伴うような男女平等や人権尊重の意識づくりを行っていくことが重要となります。
- 家庭での役割は女性に偏っており、特に「家事や育児は女性の仕事」といったイメージが未だ根強く残っています。
- 固定的な性別役割分担意識を解消していくとともに、実態が意識に伴うような男女平等や人権尊重の意識づくりを行っていくことが重要です。
- 家庭や教育の場において、幼少期からの男女平等意識の形成をしていくことが重要です。
- 人権、男女共同参画への理解促進のため、情報発信及び学習機会の充実が必要です。

## 施策の方向

### (1) 男女共同参画の視点に立った人権尊重の意識づくり

男女共同参画社会の形成を阻害する固定的性別役割分担意識の解消に向け、あらゆる機会をとらえた啓発を推進することで、実態が意識に伴うような男女平等や人権尊重の意識づくりを行います。また、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼす制度や慣行の見直しを行います。

### (2) 男女共同参画を推進するための教育・学習の充実

子どもの頃からの男女共同参画意識の醸成を図るため、学校教育等における男女共同参画の取組を推進します。また、子どもも大人も共に男女共同参画意識の醸成が図られるよう、家庭や地域において、男女共同参画の理解促進に向けた取組を行います。

## 取組

### (1) 男女共同参画の視点に立った人権尊重の意識づくり

#### 【町の取組】

#### ① 社会制度や慣習・慣行の見直しと意識づくり

- 男女の固定的な役割分担意識などの解消に努め、住民一人ひとりの意識に実態が伴うよう、あらゆる場で周知啓発を行います。
- 男女共同参画について町民が正しく理解するために、講演会・セミナーによる意識啓発を行います。
- 社会制度・慣行等の改善に向けた意見を取り入れるため、委員会等での女性の登用率向上に努めます。

#### ② 男女共同参画についての情報の収集と提供

- 国や県の男女共同参画関係機関などから、男女共同参画の視点に立った男女平等や人権尊重の考え方に関する情報収集を行います。
- 広く情報提供を進めるとともに、定期的な町民アンケートを実施して意識の浸透状況を調査・公表します。

### 【町民・地域社会・事業所の取組】

- 男女共同参画への理解を深めるために、積極的に情報収集を行いましょう。
- 「女性がした方がいい」、「男性の役割である」など、性的役割に関する固定観念を周りに押し付けないように、日々の言動に気を付けましよう。
- 集会等に参加し、積極的に意見を出し合っていましよう。
- パブリック・コメント<sup>18</sup>などを介して、積極的に町政に参加していましよう。
- 事業所や団体における女性の登用率を意識し、平等に意見を取り入れる機会をつくりましよう。

## (2) 男女共同参画を推進するための教育・学習の充実

### 【町の取組】

#### ①家庭教育における男女平等教育の推進

- 家庭における教育は、男女平等において出発点となり、子どもの人格形成に対して大きな影響を与えることなどについて、広報・啓発活動を推進します。
- 研修会や講座などの学習機会の提供に努めます。

#### ②学校教育における男女平等教育の推進

- 学校における教育は、集団の中で児童・生徒の考え方や行動様式の形成に重要な影響を与えることなどについて、発達段階に応じた男女平等に関する教育を推進します。
- 人権尊重や男女相互の理解と協力の必要性について指導を行います。

#### ③地域における男女平等教育の推進

- 地域における教育は、慣習や慣行などの性別による固定的な役割分担意識が根強く残っていることを認識しつつ、生涯を通じて自主的に学ぶことができる学習の機会や環境づくりに取り組みます。
- 地域における指導的立場への女性登用を促進し、地域活動での男女共同参画を推進します。

<sup>18</sup> パブリックコメント

政策等の策定途中で、事前にその計画等の素案を住民に公表し、それに対して意見、課題、問題点、情報等をいただき、提出された意見等を考慮して政策等を決定していくとともに、寄せられた意見とそれに対する町の考え方を公表する制度のこと。

### 【町民・地域社会・事業所の取組】

- 性別に関係なく、家のことは皆で取り組みましょう。
- 子どもの将来の選択肢を狭めないように性別による思い込みを持たないように心掛けましょう。
- 家庭・学校・職場・地域活動等で話し合う場をつくり、様々な考え方があることを意識しましょう。
- 公民館などで開催されるセミナーや講演会、講座に積極的に参加し、また情報紙等による情報から、男女共同参画に関して学び、認識を深めましょう。

### 指標と目標

| 指標                  | 現状<br>(長島町) | 参考値<br>(鹿児島県) | 目標値   |
|---------------------|-------------|---------------|-------|
| 社会全体で男女平等と考える人の割合   | 12.9%       | —             | 30.0% |
| 家庭の中で男女平等と考える人の割合   | 33.4%       | 42.6%         | 50.0% |
| 地域社会の中で男女平等と考える人の割合 | 23.2%       | 29.1%         | 30.0% |

(参考:第3次鹿児島県男女共同参画基本計画)

## 2 誰もが安心して暮らせる環境の整備

### 現状

- 互いの人権を尊重し、社会の対等な構成員としての関係を築くことは、男女共同参画社会を形成する上で基本となるものです。現在、その実現に向けて社会全体で取り組んでいますが、DV<sup>19</sup>などの身近な男女間での暴力は、深刻な暴力からハラスメント<sup>20</sup>のような表面化しにくい暴力まで、大小を問わず日々発生しています。
- 町民アンケートにおけるパートナーからの暴力に関する質問では、全ての項目で、被害を受けたことがある(「何度もあった」または「1、2度あった」という回答があり、なかでも、「大声でどなられる」、「言葉で傷つけられる」など、精神的なものが多い傾向にありました。また、男性で被害を受けたことのある方もいますが、被害者の多くは女性となっています。
- 男女共同参画社会の実現を妨げる暴力として、DVに加え、児童虐待、障害者や高齢者に対する虐待などがあります。また、地域社会や職場等でのハラスメントも深刻な問題となっており、職場におけるセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントの対策を講じることは、事業主の義務として法律で定められています。
- 職場や学校、地域でのハラスメントについて、「経験がある」との回答割合が高いものは、「自分の容姿・年齢・結婚などについて、あれこれと話題にされた」、「性的な冗談・からかいを言われた」が多く、自分自身が「経験がある」との回答は、ほとんどのハラスメントにおいても男性より女性が多い結果となり、被害者の多くは女性となっています。
- 男女が互いの性を理解し思いやり、生涯を通じて心身ともに健康な生活を送ることは、男女共同参画社会の形成の前提といえます。特に女性においては、妊娠・出産は大きな節目であることから、安心して安全に子どもを産み、育てることができる環境づくりが重要となります。
- 本町においては、子どもから高齢者までの各ライフステージにおける健康づくりの支援に取り組んでおり、生活習慣病やがんなどの疾病の早期発見・早期治療の促進のため、特定健康診査やがん検診を行っています。受診率は低い状況となっています。

<sup>19</sup> DV:ドメスティックバイオレンス

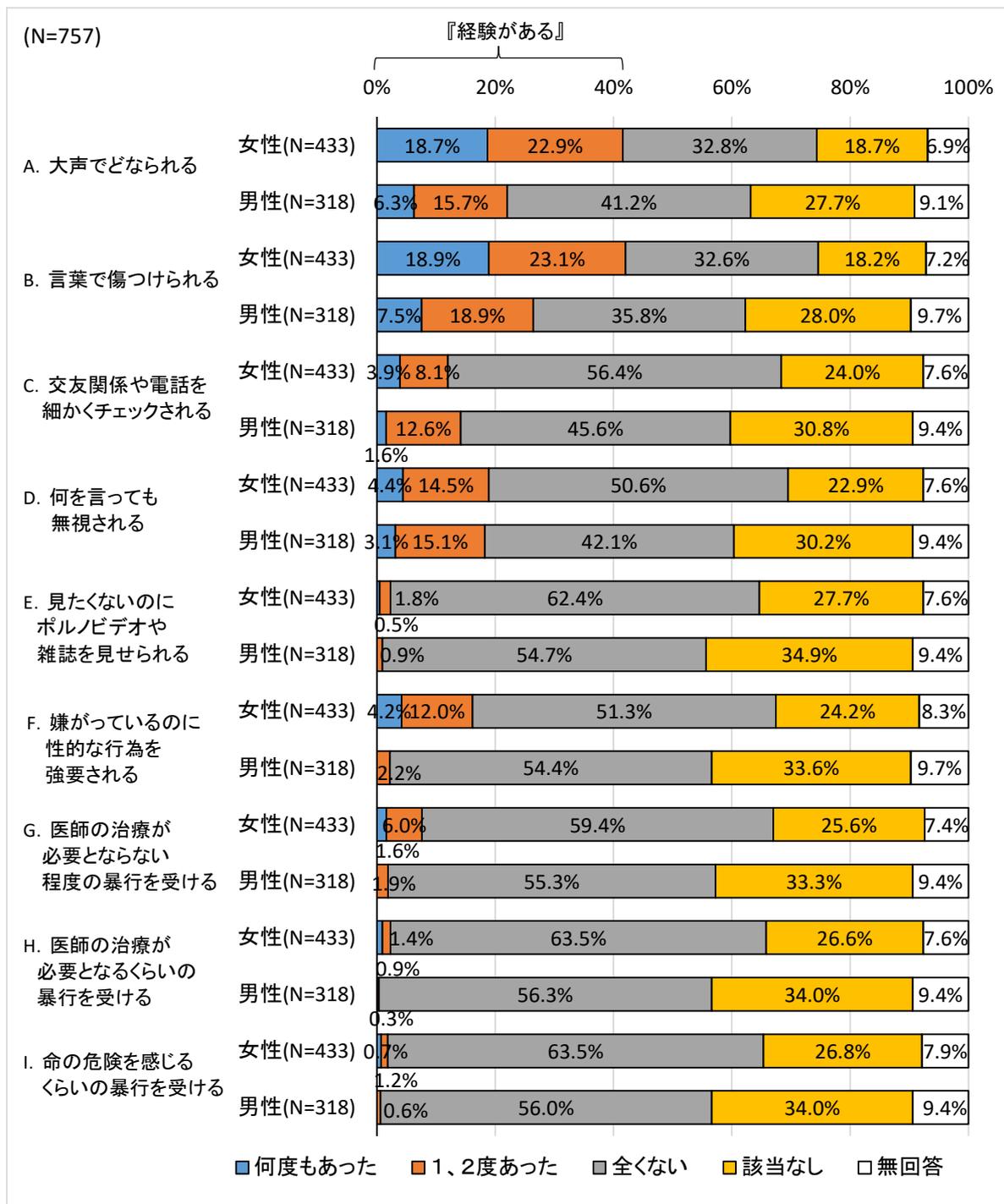
夫婦間での、または親密な関係にある恋人などからの暴力のことをいう。殴る・蹴るなどの身体的な暴力だけでなく、ののしる・どなるといった言葉の暴力、外出や友人とのつきあいを制限するなど心理的に苦痛を与えるところへの暴力、経済的暴力、性的暴力がある。高校生や大学生などの若い世代で、婚姻関係がない交際相手などの異性からの暴力は、「デートDV」と呼ばれている。

<sup>20</sup> ハラスメント

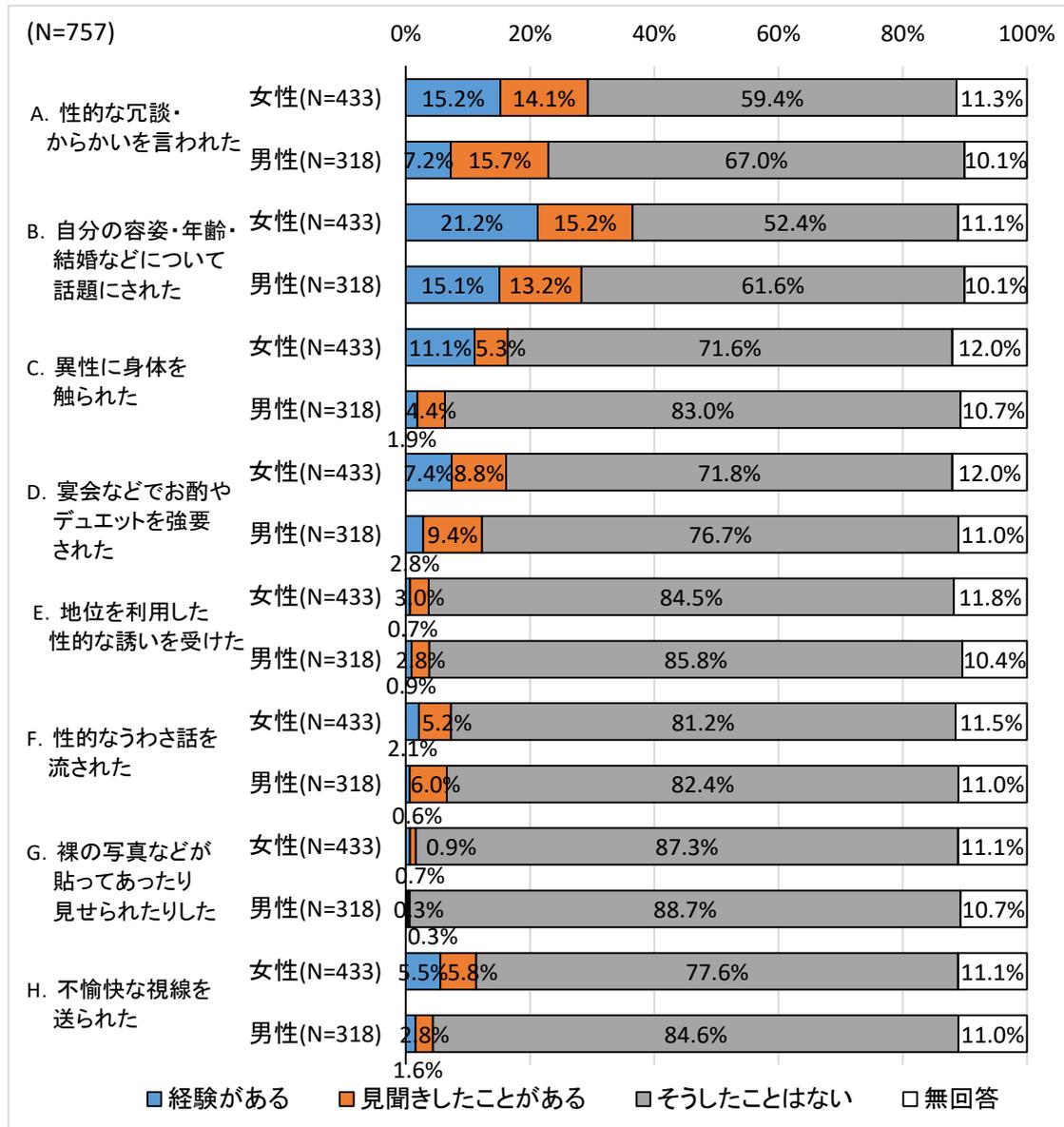
ハラスメントとは、他人に対しての発言や行為などで、意図している・していない関係なく、不快にさせたり、傷つけたりすること。セクハラ(セクシャル・ハラスメント)、パワハラ(パワー・ハラスメント)、モラハラ(モラル・ハラスメント)、マタハラ(マタニティ・ハラスメント)などがある。

- 近年、全国的に大規模な自然災害が多発するとともに、今後、南海トラフ巨大地震の発生が想定されているなかで、住民の防災意識は高まっています。大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かすため、多様な方々の視点を取り入れた防災体制の整備が求められています。しかし、東日本大震災や熊本地震での避難所の運営方針等で男女共同参画の視点が十分に反映されておらず、男女のニーズの違いなどが配慮されていないという課題が生じました。

図表：パートナーからの暴力に関する経験の有無



図表:セクシャル・ハラスメントに関する経験の有無



## 課題

- 配偶者等からの暴力は、家庭内など人の目に触れにくく、被害が潜在化する傾向があります。暴力に気づいた周囲の人が関係機関に連絡したり、被害を受けた人が迷わず相談できるよう、配偶者等暴力被害防止の啓発や相談窓口を周知することが重要です。また、支援者の不注意による情報漏えいや関係機関との連携不足により、被害者が二次被害を受けることのないよう、守秘義務や情報管理の徹底が必要です。
- あらゆる暴力を根絶するためには、それぞれの人権が尊重されるような学習や教育を幅広い世代に対して行っていくことが必要となります。女性が被害者となる事例が多いことから、女性に対する暴力を防止するための取組みを推進することが求められます。また、被害者の支援として、各種相談先との連携を強化し、相談体制を整備することが必要です。
- 男女が互いの性を理解し思いやり、生涯を通じて心身ともに健康な生活を送るためには、個々が心身の健康についての正しい情報や知識を入手し、主体的に行動できるようになることが望まれます。
- 普段の時から男女共同参画の視点を持った地域防災体制を整備しておくことが強く求められていることから、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場において、多様な方々の視点を取り入れた防災体制を整備する必要があります。また、発災時の避難所運営や被災者支援においても、男女共同参画の視点が十分に配慮された運営が必要となります。

## 施策の方向

### (1) パートナーからの暴力(DV)の防止

配偶者等からの暴力を防止し、被害者の早期発見、早期対応を図るため、暴力防止のための広報・啓発を進めるとともに、相談窓口の周知を図ります。また、関係機関が連携して相談対応、保護、自立支援まで被害者の立場に立った切れ目のない支援に取り組みます。

### (2) 人権意識の高揚と暴力の根絶

日常生活において様々な困難に直面する人々に対し、自立した生活や暮らしの安心確保のための支援を行います。また、生涯を通じて健康で安心して豊かに暮らせるよう、行政や関係団体、地域が密接に連携した総合的な支援や相談体制の構築を進めます。

### (3) 生涯を通じた健康支援

思春期や妊娠・出産期、老年期など年齢やライフサイクルに合わせた心身の健康づくりを推進し、生涯を通じた健康を支援します。

#### (4) 防災・減災対策における男女共同参画の推進

防災や環境の分野などでの固定的な性別役割分担を見直し、災害現場や避難場所において女性の視点に立った配慮がなされるよう取組を進めます。また、防災の分野における女性の参画を進めます。

### 取組

#### (1) パートナーからの暴力の防止

##### 【町の取組】

##### ① パートナーからの暴力を許さないまちづくり

- 暴力は犯罪であり許されない人権侵害であるとの認識を持ち、パートナーへのあらゆる暴力の根絶を目指し、情報提供や意識啓発を図ります。
- 一人ひとりが人権意識を高め、DVについて理解を深められるように、家庭、地域、学校等あらゆる場において学習機会の提供に努めます。

##### ② 相談体制の充実及び支援体制の整備

- 暴力やハラスメントの被害が個人的な問題として潜在化しないよう、関係機関と連携し、情報提供や意識啓発、相談、自立支援体制の充実を図ります。
- 早期の支援と適切な対応を図るため、相談体制を充実します。
- DV被害者等の安全を確保する必要がある場合に適切に対応できるよう、また、精神的にも不安定な状態になるDV被害者及び子どもへの心理的ケアを推進するため、関係機関との連携し、被害者等の立場に立った支援を行えるよう体制を整備します。

##### 【町民・地域社会・事業所の取組】

- DV(ドメスティック・バイオレンス)は重大な人権侵害であるという認識を持ちましょう。
- 暴力に気づいたら、警察、配偶者暴力相談支援センター等に相談・通報して被害者支援に努めましょう。
- 「周りに知られたくない」、「自分が我慢すればよい」と考えずに、DV 相談ナビなどの公的機関に相談するよう努めましょう。

## (2) 人権意識の高揚と暴力の根絶

### 【町の取組】

#### ①あらゆる差別と暴力等を許さないまちづくり

- 人権侵害にあたるような性表現や暴力表現等は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであることから、これらの表現等を行わないよう、意識啓発や情報提供を行います。
- 暴力は犯罪であるという認識を深め、被害者、加害者にならないための学習の機会を提供するとともに、あらゆる暴力の根絶についての意識啓発に努めます。
- インターネット上のコミュニケーションツールを利用した性犯罪、性暴力等に巻き込まれない知識と対応を身につけるための情報提供や学習機会を提供します。
- 行政サービスの充実を図り、外国人労働者やひとり親世帯、障がいのある人など様々な困難に直面する人が安心して暮らせる環境の整備に努めます。

#### ②相談体制の充実及び支援体制の整備

- ハラスメントの相談や女性相談等ができる窓口を周知徹底するとともに、相談者がひとりで悩むことなく安心して相談できるよう関係機関との連携を図り、相談体制の充実を図ります。
- 暴力の発見や防止に努めるとともに、被害者に緊急避難の必要があると認められる場合には、関係機関との連携・協力により、一時保護等による被害者の安全確保の支援を行います。
- 被害者に子どもがいる場合は、同様に関係機関と連携のうえ、子どもの安全確保を図ります。

### 【町民・地域社会・事業所の取組】

- 周囲で困っている人がいたら積極的に声掛けを行い、助け合いましょう。
- 周囲の地域環境が子どもの成長に与える影響を意識しましょう。
- セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど、職場におけるハラスメントを防止する体制を整備しましょう。
- お互いの人格や価値観を尊重し、自らの言動に注意するとともに、上司、管理職の立場の人は職場内でのハラスメントになり得る言動について配慮しましょう。

### (3) 生涯を通じた健康支援

#### 【町の取組】

##### ①生涯を通じた健康づくり

- あらゆる世代が、健康診断、保健指導・相談、性差に応じた的確な医療サービスの提供が受けられるよう、生涯を通じた健康の保持に向け、健康づくりを推進します。
- 各種がん検診等の受診啓発活動や健康教室を実施し、ライフステージに応じた健康管理体制の充実を図ります。
- 男女共に主体的に活動ができるよう、健康増進・健康保持の環境づくりに努めます。
- 喫煙、薬物乱用などの心身に及ぼす危険性や、新たな感染症対策に関する正しい知識について情報提供や意識啓発を行い、健康管理の意識向上に努めます。
- 自殺に関する相談、自殺予防に関する啓発活動を充実します。
- 介護の役割を女性に固定せず、男女が協力して行うものという認識を浸透するため情報提供を行います。
- 介護サービスの充実を図り、高齢者が安心して暮らせるよう支援します。
- 在宅の高齢者や障がいのある人の居宅生活や地域生活を支援します。

##### ②母子保健・医療の充実

- 妊娠から出産期において、妊娠・出産・育児に関する相談・指導など母子保健施策を充実し、安全に安心して妊娠・出産できる環境づくりを推進します。
- 健康増進計画・食育推進計画に基づき、ライフステージに合わせた食育の推進を図るなかで、発育・発達の重要な時期にある乳幼児期の子どもがいる家庭への食育に重点を置き、情報提供や啓発活動を行います。

#### 【町民・地域社会・事業所の取組】

- 生涯を通じて、自分の健康を考え、自主的な健康づくりに努めましょう。
- 運動や、定期健診を通して自分の健康状態の把握に努めましょう。
- 周囲で困っている人がいたら積極的に声掛けを行い、助け合いましょう。
- 家事・育児・介護は家族みんなで取り組みましょう。

#### (4) 防災・減災対策における男女共同参画の推進

##### 【町の取組】

##### ①男女共同参画の視点での防災・減災対策の整備

- 災害時に起こる様々な問題を解決できるよう、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の整備を図ります。
- 消防団、自主防災組織等における活動への女性の参画を拡大するなど、防災の現場における女性の参画の拡大に取り組みます。
- 避難所における男女のニーズの違い等を踏まえた災害対応マニュアルの整備を行います。

##### 【町民・地域社会・事業所の取組】

- 防災訓練などの地域の活動に積極的に参加しましょう。
- 地域において、男性優先の慣習を改め、男女ともに活動しやすい環境づくりを目指しましょう。

#### 指標と目標

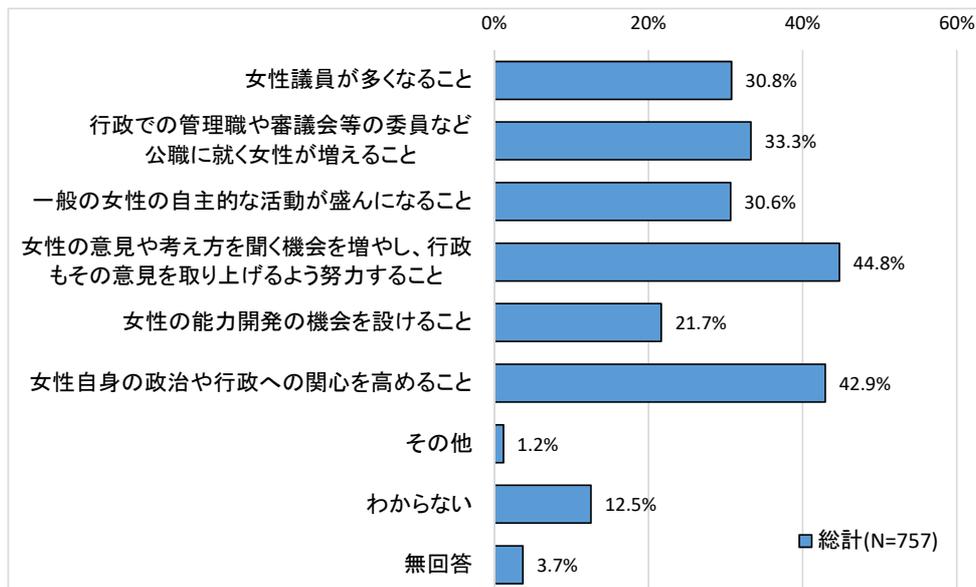
| 指標                              |       | 現状<br>(長島町) | 目標値 |
|---------------------------------|-------|-------------|-----|
| DVを受けたことがあるという<br>町民の割合         | 身体的暴力 | 2.7%        | 0%  |
|                                 | 精神的暴力 | 25.1%       | 0%  |
|                                 | 性的暴力  | 6.0%        | 0%  |
| 「セクシュアル・ハラスメントを受けた経験がある」と回答した割合 |       | 6.2%        | 0%  |

### 3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

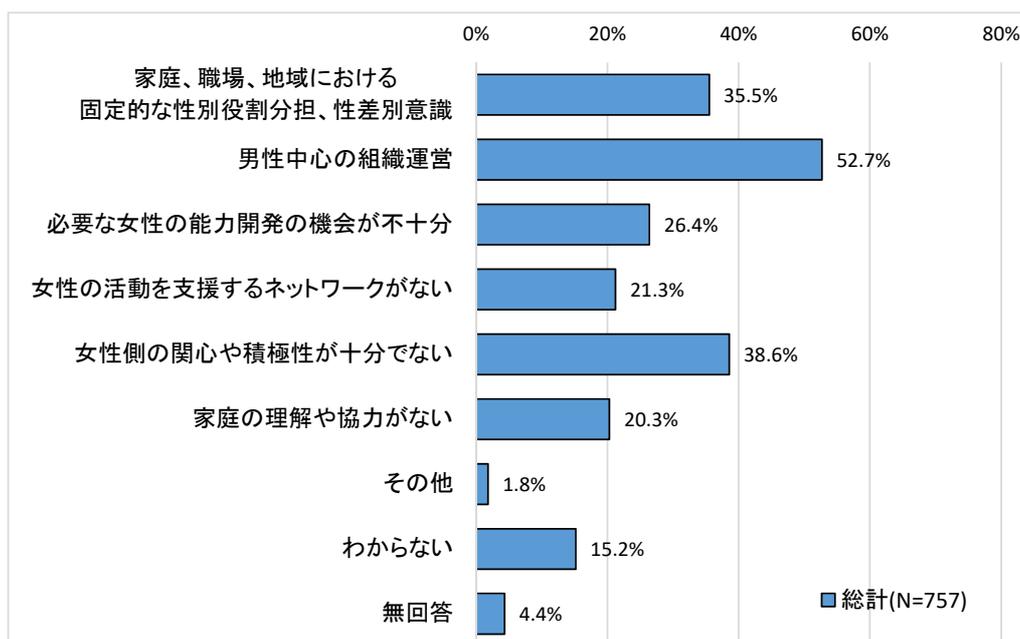
#### 現状

- 本町の審議会等の委員への女性の登用は、令和2年3月31日現在15.7%に留まり、鹿児島県全体の平均24.9%より低い状況となっています。この分野では国が掲げた「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」という目標を達成していません。
- また、本町の役付職員への女性の登用について、課長相当職以上が0.0%、係長職以上が8.8%(いずれも令和3年4月1日現在)となっています。
- 町民アンケートにおいて、女性の意見を政治や行政に十分反映させるために効果がある取組を聞いた質問では、「女性の意見や考え方を聞く機会を増やし、行政もその意見を取り上げるよう努力すること」が44.8%、「女性自身の政治や行政への関心を高めること」が42.9%、「行政での管理職や審議会等の委員など公職に就く女性が増えること」が33.3%となっています。
- 男女が共に暮らしやすい地域や能力を十分に発揮できる職場をつくるためには、方針を決定する場へ男女ともに参画することが求められています。しかし、まだまだ男性中心の意識が残っており、町の各分野における女性の登用は、あまり進んでいないのが現状です。
- 町民アンケートにおいて、方針決定の場に女性が少ない理由を聞いた質問で多かった回答は、「男性中心の組織運営」(52.7%)、「女性側の関心や積極性が十分でない」(38.6%)、「家庭、職場、地域における固定的な性別役割分担、性差別意識」(35.5%)というものでした。

図表:女性の意見を政治や行政に反映させるために効果的な取組



図表：方針決定の場に女性が少ない理由



## 課題

- 男女共同参画社会の実現のためには、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、男女がともに方針決定過程へ参画して様々な意見を反映していくことが必要です。
- 女性が方針決定過程へ参画できる環境づくりや機運の醸成が重要です。現在取り組んでいる「女性の声を聴く101の会」を充実させ、女性側の関心や積極性を高めるとともに、政策などの決定過程に十分に意見を取り入れていく仕組みづくりが必要です。
- 女性が様々な分野において個性や能力を発揮できるように、能力開発を図る講座や学習機会の情報を提供していく取組も必要です。
- 事業所への働きかけや経営者、人事担当者等の理解、意識啓発が求められています。
- 地域社会に残る固定的な性別役割分担意識により、まちづくりや防災分野、コミュニティ活動などの地域活動への女性の参画が遅れている中で、女性も男性も関係なく、出番と居場所のある地域社会を形成していくことが重要です。

## 施策の方向

### (1) 町の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

町の審議会等委員について、女性の登用状況を把握し、登用促進を働きかけます。また、女性の参画を促進するために、女性の能力開発・人材育成など女性のエンパワーメント支援に取り組み、女性の意識改革に努めます。

本町の役付職員への女性の登用については、誰もが意欲や能力を発揮できる環境を整備し、性別を問わず能力の高い人材を登用するとともに、積極的に方針決定過程に女性が参画できるよう取り組みます。

### (2) 地域・職場の方針決定過程への女性の参画拡大

女性側の関心や積極性を高めるとともに、政策などの決定過程に十分に意見を取り入れていくために、「女性の声を聴く101の会」を充実させます。また、女性が様々な分野において個性や能力を発揮できるように、能力開発を図る講座や学習機会の情報を提供します。

## 取組

### (1) 町の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

#### 【町の取組】

#### ①町の審議会等への女性委員の登用促進

- 行政、各種団体及びその他関係機関と連携を図り、ポジティブ・アクション<sup>21</sup>を導入することで、政策や方針決定過程への女性の登用率向上を目指します。また、住民の町政への参画を促進するため、積極的に審議会等委員を公募します。
- あらゆる世代の人が、性別にとらわれることなく町の審議会等に参画し、それぞれの個性と能力を発揮し、自らの意思によって意見が反映される仕組みづくりに努めます。また、「女性の声を聴く101の会」を充実させ、町の政策等に関する女性参画の機運づくりを引き続き進めます。

<sup>21</sup> ポジティブ・アクション

さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、男女のうちどちらか不利な立場に置かれているいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくもの。積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進などが実施されている。

## ②管理職への女性の登用促進

- 町政を担う町職員の能力向上を図り、性別にとらわれず、それぞれの能力や適性に  
応じた職員配置及び採用に努めます。
- 男女の均等な機会及び待遇の確保を図り、社会の多様性と活力を高めるという観点  
から、男性職員の家事・育児参画や子育てを行う女性職員の活躍推進に努め、女性が  
積極的に管理職になりやすい環境づくりを目指します。

### 【町民・地域社会・事業所の取組】

- 審議会等の委員に参画できる機会があれば、積極的に参画するように努めましょう。
- 女性の参画を促進するために、男性の育児休業や介護休業取得を促進するとともに、  
女性の能力開発・人材育成など女性のエンパワーメント支援に取り組み、女性の意識  
改革に努めましょう。

## (2) 地域・職場の方針決定過程への女性の参画拡大

### 【町の取組】

#### ①地域・職場での女性参画への啓発促進

- 地域や職場など、住みよい地域社会を築くために、慣行を見直し、自治会等の役員へ  
の女性登用の拡大を図ることで方針決定過程へあらゆる意見や考え方を反映させる  
ように促進します。

#### ②女性の人材育成と情報提供

- 女性の活躍が推進されるよう、多様な生活スタイルに配慮のうえ、様々な能力を身に  
つけるための講座や学習の機会を提供することで、女性の能力開発に努めるととも  
に、生涯にわたる社会参画促進の支援を行います。
- 就業・起業を目指す女性に対する支援として、国・県等が主催するセミナーや講演会  
等の情報を収集し、提供します。

### 【町民・地域社会・事業所の取組】

- 事業所の経営者、人事担当者等の男女共同参画社会に対する理解を深めましょう。
- 様々な地域活動等に、性別や年齢を問わず、積極的に参画するように努めます。
- NPO活動やボランティア活動等に参画して、行政との協働に積極的に取り組みます。

## 指標と目標

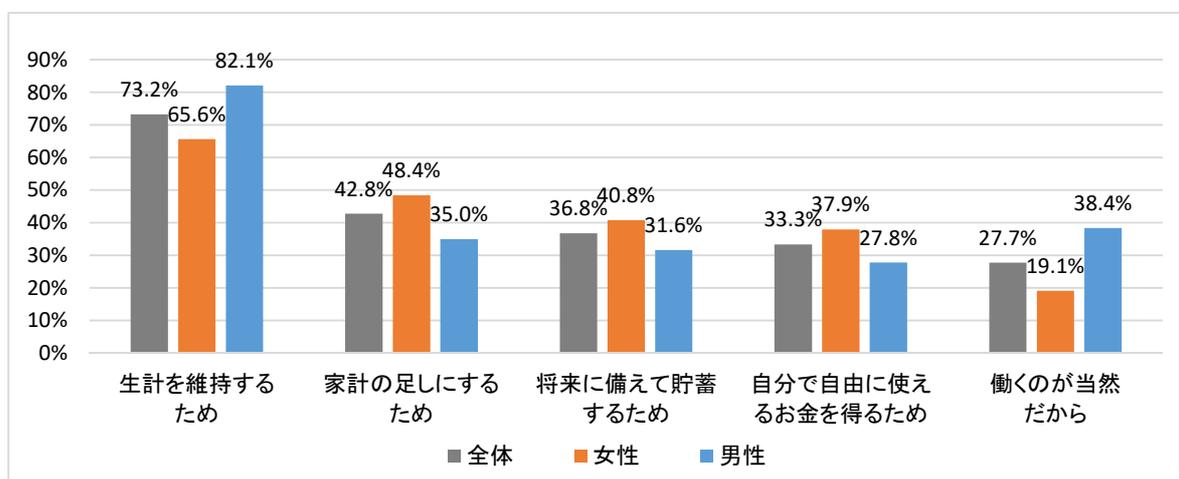
| 指標              | 現状<br>(長島町) | 参考値<br>(鹿児島県) | 目標値   |
|-----------------|-------------|---------------|-------|
| 各種審議会における女性の割合  | 15.7%       | 24.9%         | 30.0% |
| 町の管理職員における女性の割合 | 0.0%        | 10.3%         | 10.0% |

## 4 仕事と家庭生活の両立支援

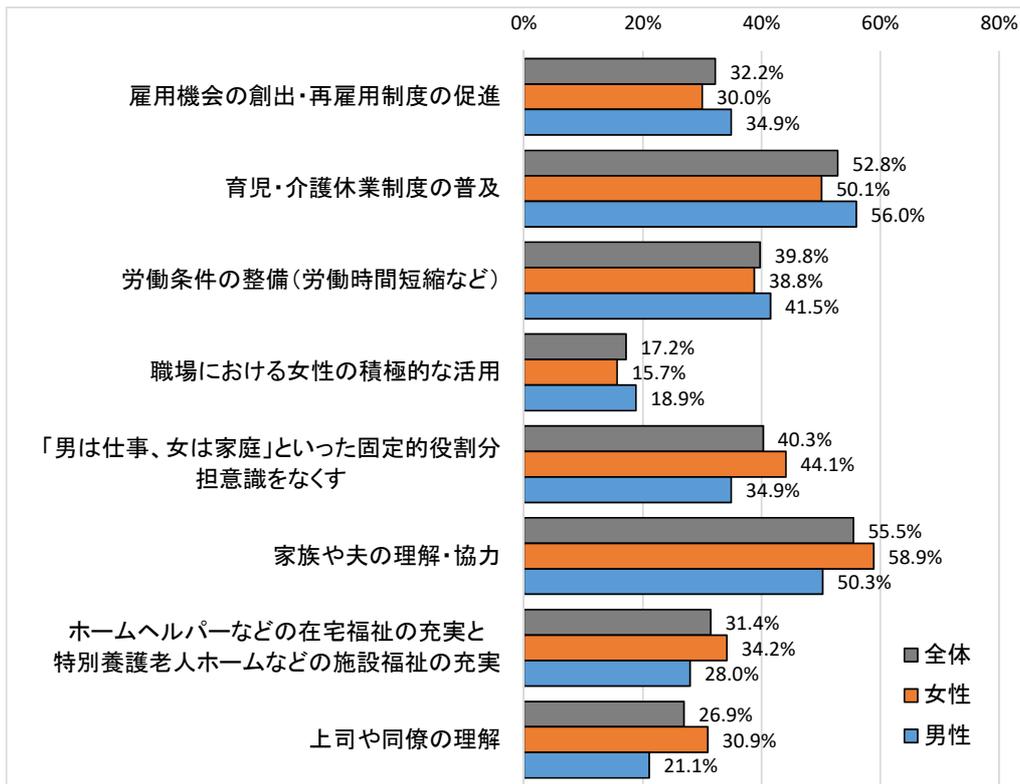
### 現状

- 就業は、日常生活の経済的な基礎を形成する重要な分野であり、労働は、生活を営むうえで必要な社会活動です。人口減少局面を迎え、生産労働人口が減少しているという現状もあることから、性別や年齢などに関わらず、働きたいと希望する人が個性と能力を発揮し、いきいきと働ける社会の実現が求められています。
- 男女雇用機会均等法や女性活躍推進法などにより、女性の活躍に関する法の整備などが行われている一方、固定的な性別による役割分担意識やハラスメントなどの課題があるのが現状です。
- 育児・介護休業法で、子育てや介護などの家庭の状況により時間的制約を抱えている時期の労働者の仕事と家庭の両立支援が進められています。さらに、平成31年4月には、働き方改革関連法が施行され、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた措置が講じられています。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、テレワークを導入する企業が増えています。
- 町民アンケートにおいて、収入になる仕事をしている理由を聞いた質問では、「生計を維持するため」が73.2%で最も高く、次いで「家計の足しにするため」が42.8%、「将来に備えて貯蓄するため」が36.8%などとなっています。女性は、男性より「家計の足しにするため」、「将来に備えて貯蓄するため」、「自分で自由に使えるお金を得るため」などとの回答が多くなっています。
- また、女性が仕事をしやすい環境を整えるために必要なことを聞いた質問では、「育児・介護休業制度の普及」(52.8%)や、「保育所・放課後児童クラブ(学童クラブ)など子育て環境の整備充実」(51.0%)といった制度面の整備の意見も多くみられましたが、最も多かったのは「家族や夫の理解・協力」でした。

図表:収入になる仕事をしている理由



図表:女性が仕事をしやすい環境を整えるために必要なこと



## 課題

- 家庭での役割は、女性が多くを担っている現状があることから、男性が家事・育児等へ積極的に参加するよう働きかけるとともに、子育てや介護をしていない人たちに対しても、子育てや介護についての理解が深められるような啓発を行うことが重要となります。
- 事業所に対して育児休業や介護休業などの制度の整備やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みに向けた支援が必要です。
- 性別や年齢などに関わらず、働きたいと希望する人が個性と能力を発揮し、いきいきと働ける社会の実現には、女性が出産や育児等を経験しても、働き続けられる環境づくりが重要となります。
- 性別を問わず、必要な人が必要な制度を利用でき、不当な扱いを受けない環境の整備が求められています。また、家族経営であることの多い農林水産業においても、男女がそれぞれの意欲や能力に応じて、共に参画できるような意識の普及啓発が必要です。

## 施策の方向

### (1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

男女が対等なパートナーとして、本人の意思を尊重しつつ、仕事と家庭を両立させるため、男性の仕事優先意識や長時間労働などの働き方を見直し、女性も男性も家庭や地域の中でバランスの取れた生活を実現するため、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

## (2) 男女の均等な雇用環境の整備

働く場において、より多くの女性が能力を発揮できるよう、キャリアアップや能力向上の支援を行うとともに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の支援を進め、女性が活躍しやすい職場環境づくりに取り組みます。また、女性の創業支援の充実に取り組みとともに、再就職やスキルアップを目指す女性を支援します。

### 取組

## (1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

### 【町の取組】

#### ① 育児休業・介護休業制度などの普及啓発

- 男性の家事や子育て、介護等への積極的な参画を促進するため、各種教室などの学習機会の提供の充実を図ります。
- 国や県等と連携しながら、ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催、広報紙やパンフレットの活用など情報提供等に努め、各種制度の周知を行います。
- 育児・介護休業を取得しやすい環境を整備するため、働き方の見直しを促進するとともに、それらの情報提供や周知啓発などに努めます。

#### ② 子育てや介護・介護予防支援の充実

- 乳児家庭全戸訪問や子育てに関する学習の機会、相談体制などを実施することで、子どもの成長を見守り、子育て家庭を地域で応援する機運を促進します。
- 多様な就労形態に対応できる保育サービスの充実を図ります。
- 高齢者や障がい者を介護する家族については、介護支援サービスなどに関する情報提供を行うとともに、家族介護者への支援や相談体制の充実を図ります。

#### ③ 多様な働き方への対応支援

- 安心して出産・子育てができる職場環境の整備を図るため、女性労働者の母性保護及び母性健康管理について周知徹底を図り、産後も引き続き、能力を十分に発揮する機会を確保するための環境づくりを目指します。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識と制度の両面が整備されるよう取り組みます。

### 【町民・地域社会・事業所の取組】

- 仕事中心の生活から、家庭・地域を視野に入れたバランスのとれたライフスタイルに転換できるように自分に合ったワーク・ライフ・バランスを意識します。育児・介護サービスを利用しながら家族みんなで助け合います。
- 育児・介護休業制度について従業員等に情報提供を行い、男性も含めて取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- 長時間労働の削減など、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりに努めます。

## (2) 男女の均等な雇用環境の整備

### 【町の取組】

#### ①雇用の機会均等な待遇確保の促進

- 企業における女性の積極的な登用を進めるために、男女の均等な雇用機会と待遇の確保を促進します。
- 意欲のある女性のキャリアアップに必要な学習機会などの情報提供に努めます。
- 女性がスキルアップを図りながら活躍できるよう、ポジティブ・アクションに取り組む企業を支援し、先進的な事例の収集・情報提供を行います。

#### ②男女がともに働きやすい環境の整備

- 男女雇用機会均等法や女性活躍推進法などの法律・制度の周知を行い、長時間労働の抑制、均等な機会・待遇の確保、女性の管理職への登用等、男女が共に働きやすい職場づくりに関する研修等の情報提供を行います。
- 女性活躍推進法の基本的な考え方を踏まえ、就労意欲のある女性とそのライフスタイルにあった就業ができるよう、意欲や能力を向上させるための学習機会の情報提供を行うとともに、妊娠・出産・子育て、介護を担う労働者が働き続けられるよう、職場環境の整備についての情報提供や啓発活動を行います。

#### ③農林水産業において女性が働きやすい環境づくり

- 農林水産業に携わる人が十分に能力を発揮できるよう、家族従業者の役割に対する意識啓発を進めるとともに、就業条件改善への情報提供を行います。
- 農林水産業に携わる女性のネットワークなどの体制を整備し、先進的な取組みや知識・技術などの情報交換などを行うことで女性後継者の育成を支援します。

#### 【町民・地域社会・事業所の取組】

- 資格取得のセミナー等に積極的に参加し、自らの能力向上に向けて主体的に行動しましょう。
- 様々な場で自分の意見をはっきり主張しましょう。
- 働くことへの意識を高め、能力発揮に努めましょう。
- 男女雇用機会均等法等の法令を遵守し、従業員への周知に努めましょう。

#### 指標と目標

| 指標                            | 現状<br>(長島町) | 目標値   |
|-------------------------------|-------------|-------|
| 町の男性職員の育児休業取得率                | 0.0 %       | 20.0% |
| 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人の割合 | 26.6%       | 40.0% |

## 数値目標一覧【再掲】

| 指標    |                                 | 現状    | 目標値   |      |
|-------|---------------------------------|-------|-------|------|
| 基本目標1 | 社会全体で男女平等と考える人の割合               | 12.9% | 30.0% |      |
|       | 家庭の中で男女平等と考える人の割合               | 33.4% | 50.0% |      |
|       | 地域社会の中で男女平等と考える人の割合             | 23.2% | 30.0% |      |
| 基本目標2 | DVを受けたことがあるという町民の割合             | 身体的暴力 | 2.7%  | 0.0% |
|       |                                 | 精神的暴力 | 25.1% | 0.0% |
|       |                                 | 性的暴力  | 6.0%  | 0.0% |
|       | 「セクシュアル・ハラスメントを受けた経験がある」と回答した割合 | 6.2%  | 0.0%  |      |
| 基本目標3 | 各種審議会における女性の割合                  | 15.7% | 30.0% |      |
|       | 町の管理職員における女性の割合                 | 0.0%  | 10.0% |      |
| 基本目標4 | 町の男性職員の育児休業取得率                  | 0.0%  | 20.0% |      |
|       | 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人の割合   | 26.6% | 40.0% |      |

※1 特に記載のない限り、「現状」の数値は令和2年2月実施のアンケート結果の数値、「目標値」の数値は実施事業の見直しを実施する5年後(令和8年度)の目標数値とします。

※3 「各種審議会における女性の割合」、「町の管理職員における女性の割合」、「町の男性職員の育児休業取得率」における長島町の現状数値は令和3年4月現在の数値です。