

基本目標Ⅱ あらゆる分野で男女共同参画を促進する社会づくり

【基山町女性活躍推進計画】

基本課題⑤ 女性の活躍推進と男性の意識改革・行動変革

■現状と課題

本町では、「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない人の割合について、平成 27 年度には 67.8%であったものの、令和 2 年度には 74.6%となっており、町民の意識が確実に高まっていることが見て取れます。

女性の活躍が進むことにより、女性だけではなく、男性にとっても仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現につながります。男女共同参画社会の実現のためには、引き続き、様々な分野における女性の活躍を進めていくことが必要です。

しかしながら、女性が出産や育児を経験した後に、多様な働き方を選択できず、賃金・待遇・管理職への登用等、女性を取り巻く就業の課題が依然として存在しています。

また、固定的な役割分担意識を背景に、家事や育児等の家庭責任の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難になっている場合があります。これまで、男性は家事・育児・介護等への参画が十分では無かった点を踏まえ、男性の家事・育児・介護等への積極的な参画が、女性活躍を進めるための大きな鍵と考えられます。

就業は生活の経済基盤であるとともに、自己実現につながるものであり、このような現状を踏まえ、雇用等における男女の均等な機会と待遇の確保に加え、固定的な性別役割分担意識の解消、長時間労働の削減によるワーク・ライフ・バランスの推進、年次有給休暇取得率の向上など、関係する様々な取り組みが必要です。

令和元年 5 月「女性活躍・ハラスメント規制法」が成立しました。法律には、パワハラやセクハラ、妊娠出産を巡るマタニティハラスメントに関し「行ってはならない」と明記するとともに、パワハラの内容を設け、事業主に相談体制の整備など防止対策を取るよう初めて義務付けました。全国的に職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は増加傾向にあったことから、パワハラを「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」と定義し、「社員のパワハラを禁止するよう就業規則に盛り込む」、「社外の労働者等からセクハラを受けた場合や社外の労働者にセクハラを行った場合の対応の明確化」、「相談者のプライバシー保護の徹底」措置内容も求められます。

■今後の方向性

- ・男女がともに仕事と家庭を両立するために固定的な役割分担を解消するよう啓発します。
- ・ワーク・ライフ・バランスを推進します。

■行政の取り組み

施策の方向（１） 女性が活躍しやすい社会に向けた男性の意識改革

具体的施策	施策の内容	担当課
固定的性別役割分担意識の解消の促進	社会制度・慣行（社会通念・習慣・しきたり）にこだわることなく、固定的性別役割分担意識の解消につながるような講座を開催し、世代や性別を越えた意識改革を図ります。また、町の広報紙、ホームページ、公式アプリ、SNS やパンフレット等を活用し、家事・育児などでの固定的な性別役割分担意識の見直しにむけた啓発を促進します。	まちづくり課
男性の家事・子育て・介護等への参画促進	家事や子育て、介護における情報や支援制度を周知します。男女共同参画に向けた意識づくりにつながる講座や学習会を開催し、男性の家事・育児等への参画促進を図っていきます。	まちづくり課

施策の方向（２） 女性のスキルアップおよび再チャレンジ支援

具体的施策	施策の内容	担当課
男女共同参画推進町民団体の育成・支援	男女共同参画社会を推進するため、町民団体等の育成・支援を行います。	まちづくり課
積極的に参画できる環境	固定的な性別役割分担意識や慣行（社会通念・習慣・しきたり）については、男女の相互理解のもと、それぞれの個性を發揮しながら、男女が対等な立場で意思表示や意思決定をし、責任分担等を目指せるよう啓発に努め、女性自ら積極的に参画できる環境づくりに努めます。	まちづくり課
女性の就労・能力開発のための支援	女性のエンパワーメント（能力開化）のための、学習機会や情報を提供します。無料職業紹介所において、就労の支援を行います。また出産や育児などで、離職した方が安心して再就職できるように情報を提供します。また、性別にかかわらず、一人ひとりの個性や能力に応じた職員配置、女性の管理職登用に努めます。	まちづくり課 総務企画課 産業振興課

女性起業家に対する支援	性別に関わらず、起業に関する知識・手法に関する情報や学習機会の提供など、支援の充実を図ります。	産業振興課
-------------	---	-------

基本課題⑥ 政策・方針決定過程への女性の参画の推進

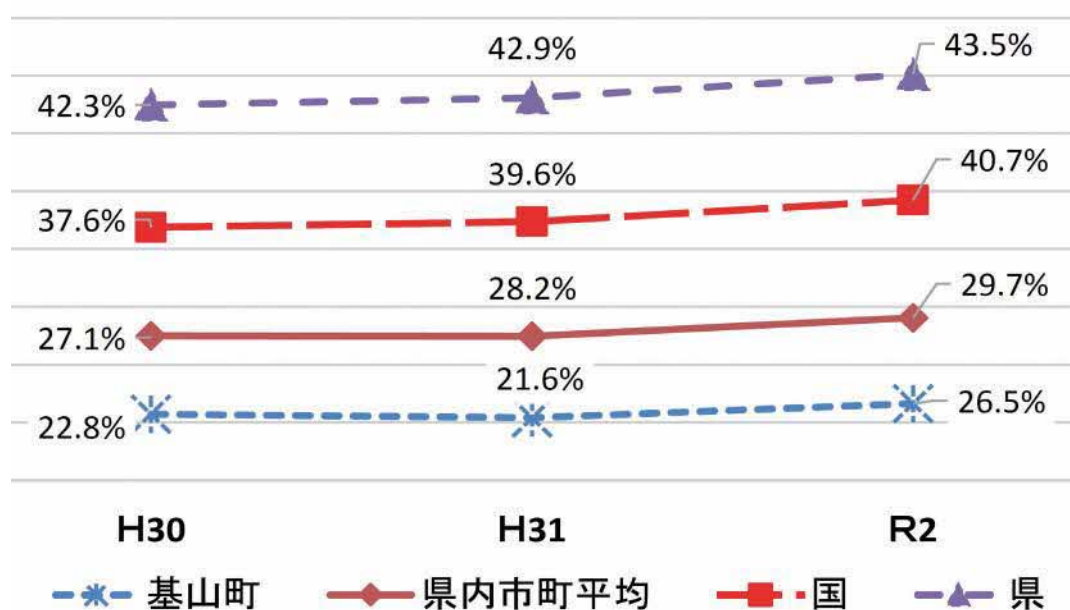
■現状と課題

地域社会を代表する立場である、町議会議員、行政の各種審議会委員、地域団体の代表者は、女性の割合が少なく、方針決定の過程への女性の活躍は十分とはいえない状況にあります。

女性は基山町の人口の半数以上を占めています。令和2年10月31日現在、女性は9,113人、男性は8,295人となっています。また、65歳以上でみると、女性は2,926人、男性は2,437人となっています。また、65歳未満では、女性は6,187人、男性は5,858人となっています。

本町における審議会等への女性委員の参画状況は、令和2年で26.5%となっており、佐賀県内市町村平均、県、国と比べると低い状態となっています。

<審議会等における女性委員の参画状況の推移>



働く場面においては、性別に関係なく全ての人々が、働き方・暮らし方・意識を変革し、男性中心型労働慣行ではなく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）を得ることがますます重要となっています。

令和2年度に実施した「一般対象意識調査」では、行政の政策方針を決定する場に女性参画の推進を希望する人の割合が24.4%となっており、女性がそうした場に参画しやすい環境を整え、様々な意見を反映した方針決定が行われるようにします。

■今後の方向性

- ・町の行事や町政等へ積極的に参加、参画いただけるよう啓発します。
- ・女性社員・職員の管理職、代表者、役員への登用が進むよう啓発します。

■行政の取り組み

施策の方向（1） 町の審議会等への女性の参画促進

具体的施策	施策の内容	担当課
審議会委員の登用率の向上	女性委員のいない審議会・委員会等を解消するために委員改選時に女性参画を促進し、積極的な登用に努めます。県が作成した「審議会等への女性の参画促進に関する指針」（平成29年3月）等を活用することで情報の共有化を図ります。	まちづくり課 関係各課

施策の方向（2） 各種計画策定時の積極的な町民の意見反映

具体的施策	施策の内容	担当課
懇談会やパブリックコメント等の実施、参加しやすい開催時間の設定	各種計画策定時には懇談会やパブリックコメント等を実施するとともに、懇談会などの開催時間を平日夜間や土・日曜日など働く男女が参加しやすい時間帯に設定するようにし、多くの町民の意見を反映していきます。	関係各課

施策の方向（3） 管理・監督者への女性の参画促進

具体的施策	施策の内容	担当課
事業所での女性登用の啓発	意欲と能力のある女性社員の管理・監督者への登用促進のため、チラシを配布するなど啓発等を実施します。	まちづくり課
町女性職員の登用推進	意欲と能力のある町女性職員の管理・監督者への登用を推進します。	総務企画課
職員の研修等への参加促進	職員の政策・方針決定への参画を促進するため、能力開発を支援する研修等への参加を促進します。	総務企画課

施策の方向（4） 団体等での経営・方針決定過程への女性の参画促進

具体的施策	施策の内容	担当課
農林業及び商工業など自営業における女性参画の推進	女性の農林業・商工業への主体的参画と職業能力の向上のための研修会や女性のエンパワーメントを目的とした学習会を開催し、女性リーダーや女性起業家の更なる育成に努めます。	産業振興課
地域への女性参画の促進	自治会長、町民活動団体、各種団体の委員や役員などは男性に偏りがちであることから、団体等の経営・方針決定過程へ女性の参画を促進します。	総務企画課 まちづくり課

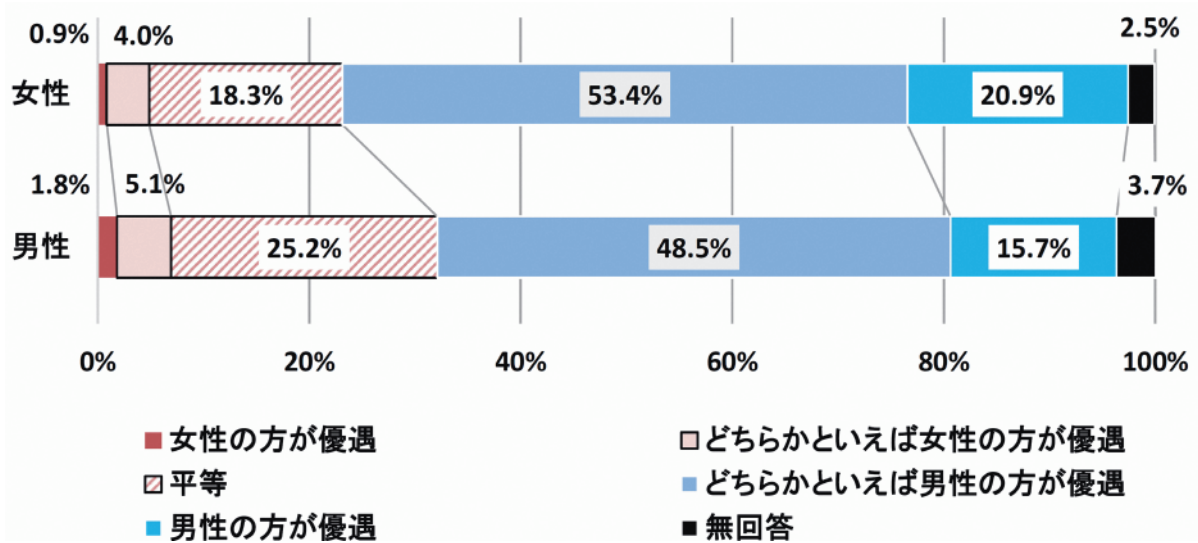
基本課題⑦ 仕事と家庭・地域生活が両立する環境づくり

■現状と課題

令和2年度に実施した「一般対象意識調査」によると、職場において男女の地位が不平等であると感じている人は、男女ともに半数以上にのぼっています。「男性の方が優遇」「どちらかといえば男性の方が優遇」と答えた「男性優遇派」は、女性は約74%、男性は約64%となっており、男女の意識の差が存在します。また、差別を感じたことでは、職場での男女格差について「賃金に格差がある」「昇進における差別がある」との意見が多数ありました。

また、「重責の仕事は男性に任せると上司が決める」「女性は男性の補助的な業務しかできない」、地域では、「育児・家事・掃除は女性がするもの」「女性の意見と男性の意見では男性の方が尊重される」「子どもの体調が悪いときは母親が休むと思われる」、といったような固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが大きな障壁になっており、固定観念を生じさせない男女双方の意識改革が必要です。

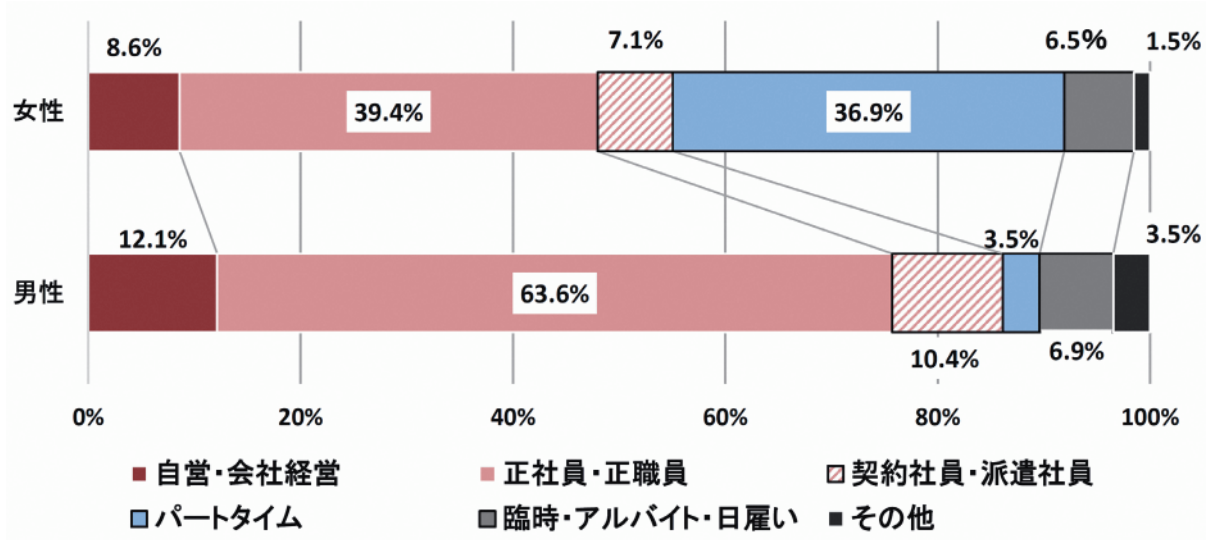
＜職場での地位の平等感＞



資料：「男女共同参画に関する意識調査（一般対象）」（基山町：令和2年）

また、同調査により、就労している男性の割合は女性を上回っており、なかでも「正社員・正職員」の割合については、男性が女性の約1.6倍近くとなっており、逆に「パートタイマー」の割合については女性が男性の約11倍近くとなっていることから、就労状況に大きな男女差が生じていることがわかります。

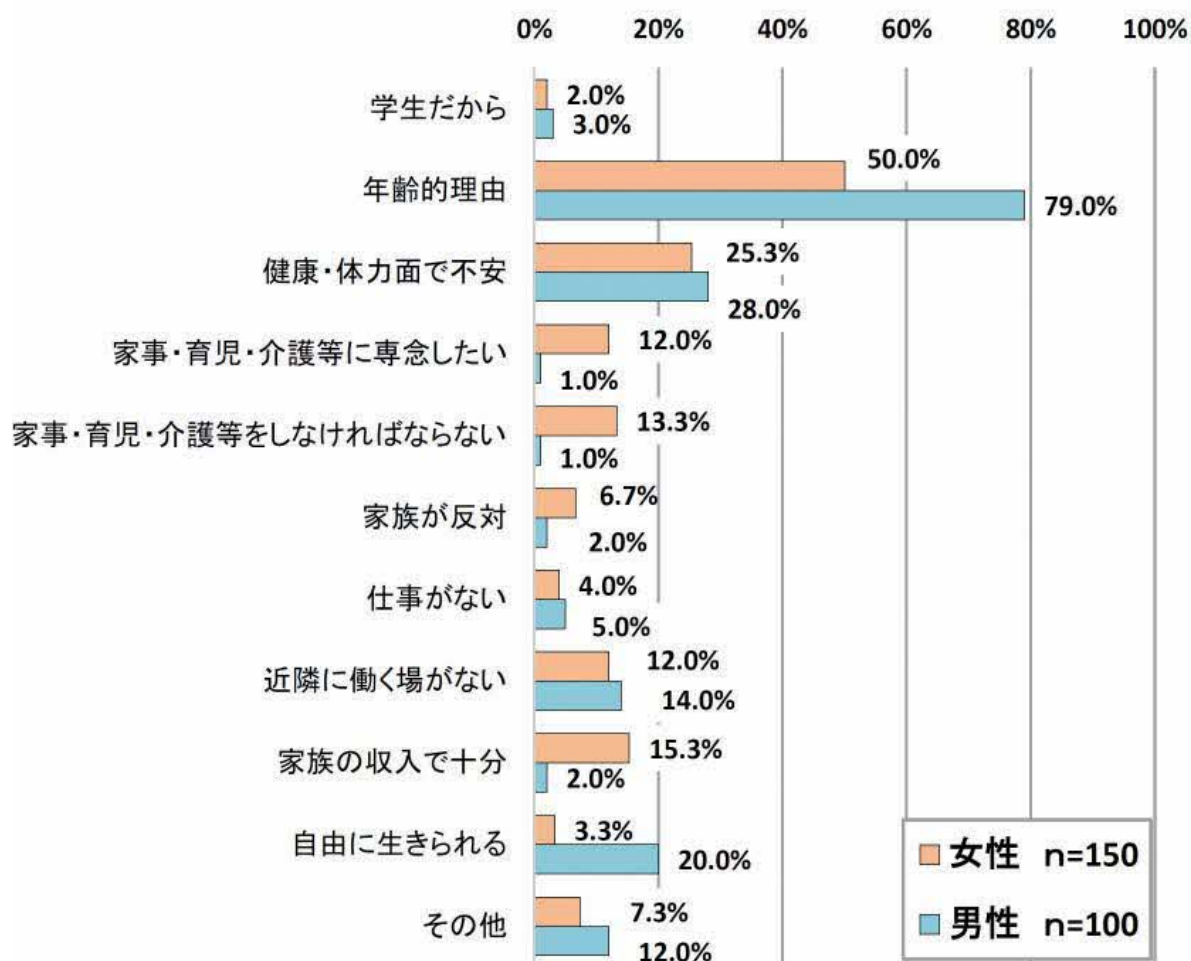
＜就業形態＞



資料：「男女共同参画に関する意識調査（一般対象）」（基山町：令和2年）

さらに、就労していない人が仕事をしていない理由をみると、男女を比べた時は、女性の特徴として家事や育児、介護の負担が大きいことを挙げる女性が多く、「女性は家庭」という性別役割分担意識が就労の阻害要因として影響していることがうかがえます。

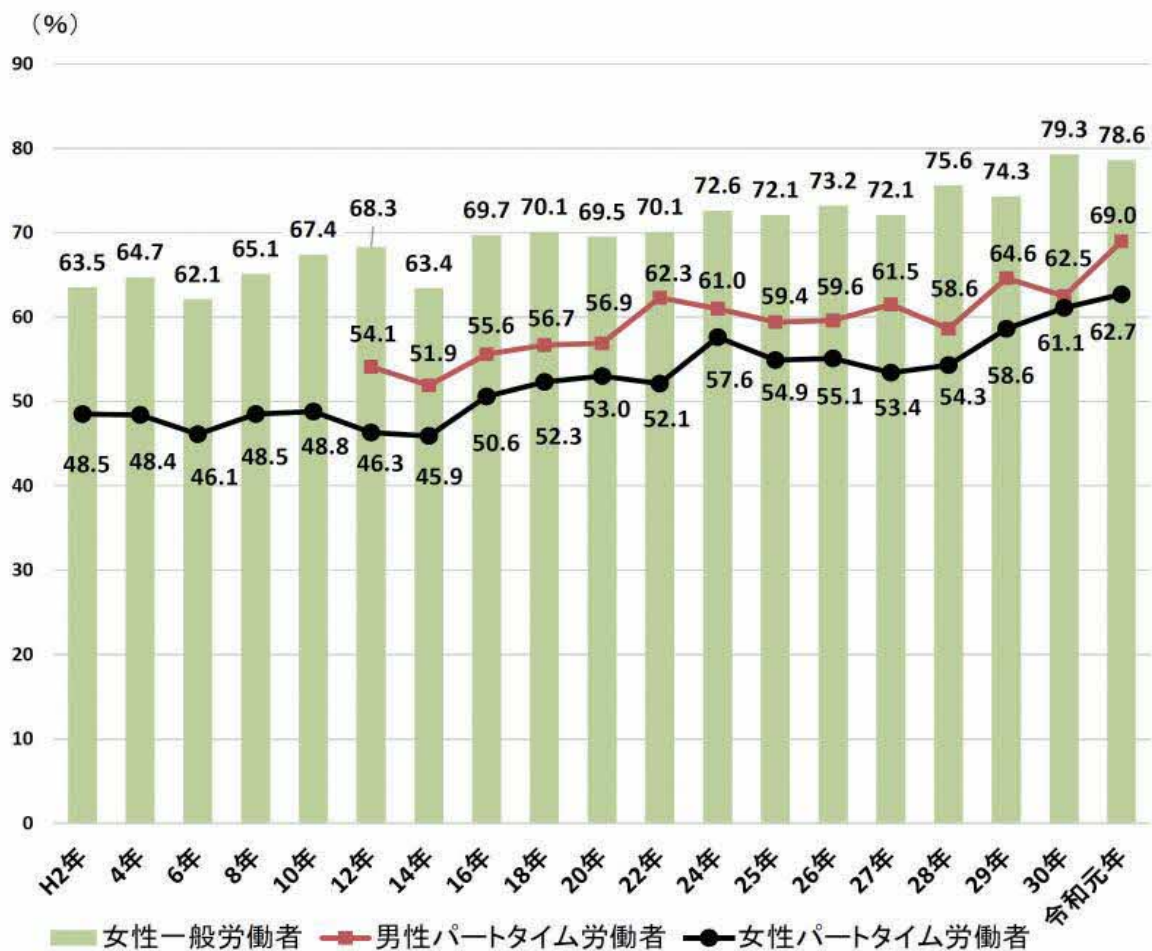
＜職業についていない理由＞



資料：「男女共同参画に関する意識調査（一般対象）」（基山町：令和2年）

また、国の統計調査によると、所定内給与を1時間当たりの額で比較すると男女間の賃金格差は、ゆるやかに縮小傾向にあります。パートタイム労働者は一般労働者の7割以下となっています。

＜時間当たり所定内賃金格差（男性一般労働者＝100）とした場合＞

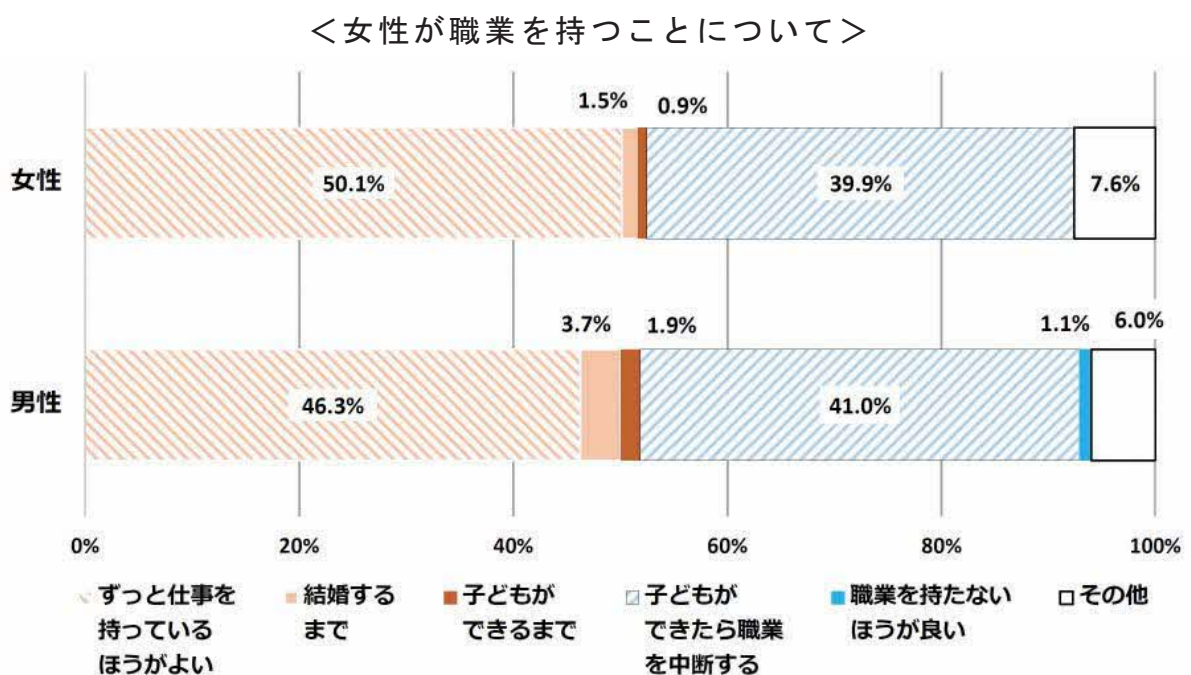


資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※「賃金構造基本統計調査」の調査項目は、主要産業に雇用される労働者について、雇用形態、就業形態、職種、性、学歴、勤続年数、経験年数別等となっている。

資料：佐賀労働局雇用環境・均等室 佐賀県データ 「時間当たり所定内賃金格差（男性一般労働者＝100とした場合）」

女性が職業を持つことに対する意識をたずねると、一般調査の前回調査では「子どもができたらいったん職業を中断するのがよい」と考える人が5割を超えていたものの、今回調査では、「ずっと仕事を持っているほうがよい」と考える人が約5割となっており、全国的には「ずっと仕事を持っているほうがよい」と考える人が6割を超えています。こうした結果は、女性が職業を持ち続けることに賛同する考え方が、男性も含めて、より一般的になったことによるものではないかと考えられます。なお、「中学生対象意識調査」においては、「子どもができたら職業を中断するのがよい」(41.6%)、「子どもができて、お休みをもらいながら、ずっと仕事を続けるほうがよい」(29.4%)、「ずっと仕事を持っているほうがよい」(11.8%)となっています。

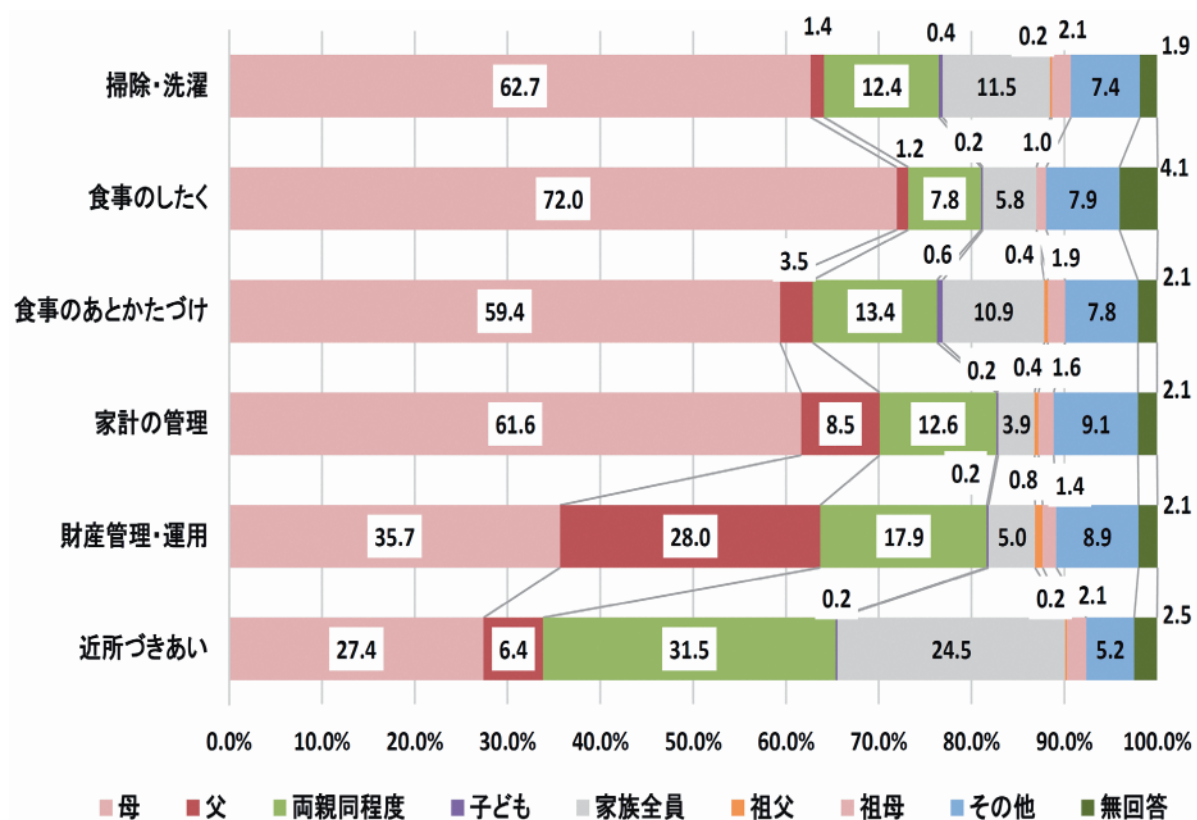


資料：「男女共同参画に関する意識調査（一般対象）」（基山町：令和2年）

女性労働者が性により差別されることなく、個人の能力に応じた機会と待遇が確保され、また、多様な生き方に応じた適切な労働条件が確保される環境づくりを事業者へ働きかけることが必要です。

令和2年度に実施した「一般対象意識調査」によると、家庭での役割分担において妻・母が担う役割の高い項目は“食事のしたく（72.0%）”“掃除・洗濯（62.7%）”“家計の管理（61.6%）”“食事のあとかたづけ（59.4%）”となっており、女性が家庭生活の大部分を担っている現状がうかがえます。

＜家庭内における仕事の役割分担＞



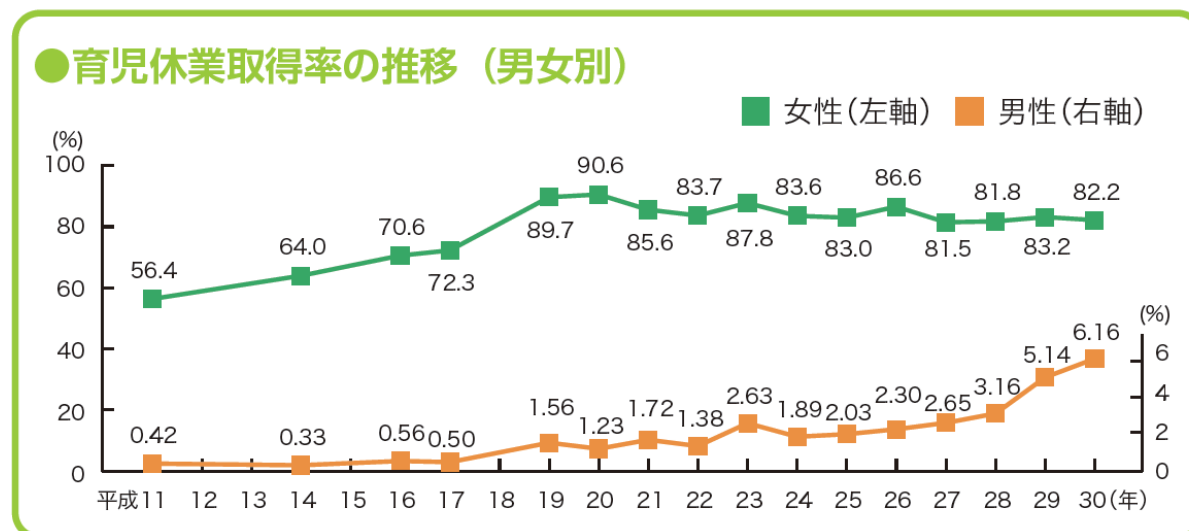
資料：「男女共同参画に関する意識調査（一般対象）」（基山町：令和2年）

男女がともに社会のあらゆる活動に参画していくためには、仕事、家庭生活、地域生活等の活動にバランスをとって参画できる環境づくりが必要です。

なかでも、家庭における環境づくりが重要であり、女性も男性もともに家族としての責任を担い、社会がこれを支援していくことが必要となっています。特に男性については、これまでの職場中心の意識やライフスタイル（生活様式）から職場・家庭・地域のバランスのとれたライフスタイルへの転換の支援が求められています。そのため、男女の固定的性別役割分担意識を解消し、男性の家庭生活への参画を促進することも必要です。

暮らしやすく活力ある地域社会をつくるためには、様々な年代の男女が地域活動に積極的に参加することが必要です。

平成30年の国の調査によると男性の育児休業取得率は6.16%となっており、一方、女性の育児休業取得率は82.2%となっています。



【備考】

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、平成17年以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。
2. 数値は、調査前年度1年間（平成23年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間）に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の者を含む。）の割合。
3. 平成23年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

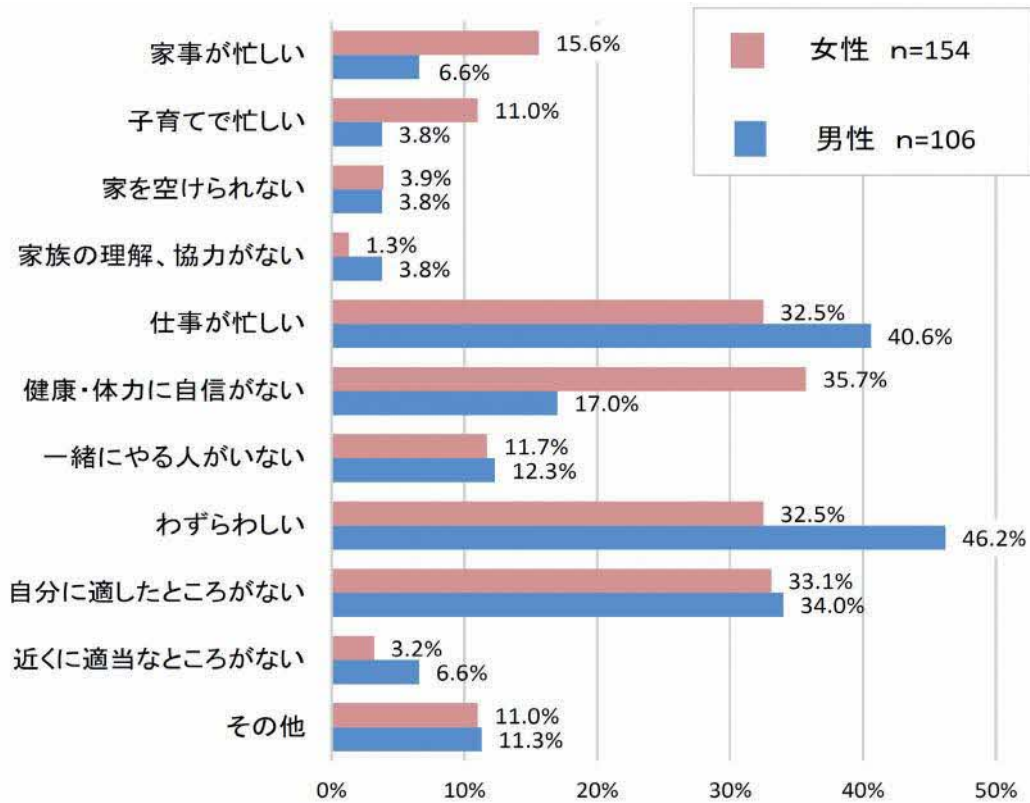
資料：内閣府男女共同参画局 「ひとりひとりが幸せな社会のために」 令和2年度版

令和2年度に実施した「一般対象意識調査」によると、男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要な条件の答えには、「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」(52.2%)、「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」(43.9%)、「育児休業・介護休業の取得が、給与や職場の地位に不利益とならないようにすること」(38.8%)の割合が高く、仕事と家庭の両立にむけて男女共同参画を啓発していくことや労働環境を整備することが大切です。

子どもが病気の時でも仕事を休むことができない親が多く、そのことが、出産・子育てを機に仕事の中断を余儀なくされていることを示しています。町では病後児保育を行う施設を整備し、延長保育の実施、長時間労働など働き方そのものを見直すことが重要です。

令和2年度に実施した「一般対象意識調査」によると、地域活動への参加が全くない人の割合は4割弱で、何らかの活動に参加している人が多いということがわかります。しかし、参加していない人の理由を聞くと、仕事で時間がとれない人が多く、特に女性では家庭内の役割を果たすために参加できないという人もいることから、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の必要性がうかがえます。

＜地域社会活動へ参加していない理由＞



資料：「男女共同参画に関する意識調査（一般対象）」（基山町：令和2年）

また、「地域活動・社会活動の場」において「女性の方が優遇されている」（女性優遇派）と回答した人は 6.7%なのに対して、「男性の方が優遇されている」（男性優遇派）と回答した人は 48.1%と女性優遇派を大きく上回り、男女平等であると認識する人は少ない状況です。

今後は、女性が男性とともに地域活動において方針決定に参画できるよう、啓発を実施していくとともに、男女がともに地域活動に参加しやすい環境づくりを行う必要があります。

■今後の方向性

- ・子育てや介護などを支援するサービスについて理解を深めていただけるよう啓発します。
- ・男女ともに社会活動・地域活動の参加ができるように男性の家庭生活への参画が進むよう啓発します。
- ・事業所へ仕事と家庭が両立できる環境を整えていただくよう啓発します。

■行政の取り組み

施策の方向（１） 事業所・農業・自営業における男女共同参画及び労働条件改善の啓発、就労環境の支援

具体的施策	施策の内容	担当課
男女雇用機会均等法などについての周知	事業所、労働者に対して、広報誌、ホームページ、SNS等で、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍・ハラスメント規制法・パワハラ防止法、ワーク・ライフ・バランス等についての、周知に努めます。	まちづくり課
女性の労働条件改善の啓発	広報誌、ホームページ、SNS等で、女性の労働条件改善に関する情報を提供し、周知に努めます。	総務企画課 まちづくり課
子育て支援サービスの充実	多様なライフスタイルに対応するため、「第2期基山町子ども・子育て支援事業計画」などに基づいた子育て支援サービスの充実を図ります。	こども課
ひとり親家庭の自立支援の充実	ひとり親家庭に対し、積極的に相談に応じ、関係機関を紹介し自立支援を行います。	健康増進課

施策の方向（２） 家庭や地域における男女共同参画意識の醸成

具体的施策	施策の内容	担当課
家庭における男女共同参画意識浸透のための啓発活動の充実	広報誌、ホームページ、SNS等で男女ともに家庭、職場、地域のそれぞれにおいて責任を果たすことが重要であるという意識啓発の情報を提供します。	まちづくり課
職場における暴力の根絶	広報誌、ホームページ、SNS等を活用し、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントなどの防止に向けた啓発活動を行います。また、対応策や相談窓口についての情報提供などに努めます。	まちづくり課 福祉課 総務企画課
男性のための料理教室の開催	男性の家事能力の向上を目的として、食生活改善推進協議会による「男性の料理教室」を開催します。	健康増進課
女性の能力開発の支援	女性が自らの意思で社会のあらゆる分野で参画できる力をつけるため、各種講座、研修会を案内・周知します。（再掲）	総務企画課 まちづくり課
女性が参画しやすい環境づくり	自治会やPTA、ボランティア団体等に対して、それぞれの団体の運営に係る意思決定について、女性が参画しやすい環境づくりのための研修会の案内等、啓発活動を行います。	総務企画課 まちづくり課

多様なライフスタイルを尊重する意識づくり	一人ひとりが自分にあった働き方を選択でき、男女がそれぞれに家庭、仕事、地域において調和のとれた活動ができるように、広報誌、ホームページ等で定期的な啓発に努めます。	総務企画課 まちづくり課
子育て支援サービスの充実	多様なライフスタイルに対応するため、「第2期基山町子ども・子育て支援事業計画」等に基づいた子育て支援サービスの充実を図ります。(再掲)	こども課
ひとり親家庭の自立支援の充実	ひとり親家庭に対し、積極的に相談に応じ、関係機関を紹介し自立支援を行います。(再掲)	健康増進課
子育て教室の開催	子育てに関する知識、技能の向上と子育て中の親同士の交流促進のため「ぼっぼの会」等を開催し、その充実を図ります。(再掲)	健康増進課
子育てに関する相談体制の充実	乳幼児健診、各種子育て教室時に母子保健コーディネーターや子育てコーディネーターを配置し、気軽に相談を受ける体制を整えます。	健康増進課

施策の方向（3） 男女が家族の役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動ができる環境整備

具体的施策	施策の内容	担当課
女性の能力開発の支援	女性が自らの意思で社会のあらゆる分野で参画できる力をつけるため、各種講座、研修会を案内・周知します。(再掲)	総務企画課 まちづくり課
女性が参画しやすい環境づくり	自治会やPTA、ボランティア団体等に対して、それぞれの団体の運営に係る意思決定について、女性が参画しやすい環境づくりのための研修会の案内等、啓発活動を行います。	総務企画課 まちづくり課
多様なライフスタイルを尊重する意識づくり	一人ひとりが自分にあった働き方を選択でき、男女がそれぞれに家庭、仕事、地域において調和のとれた活動ができるように、広報誌、ホームページ等で定期的な啓発に努めます。(再掲)	総務企画課 まちづくり課