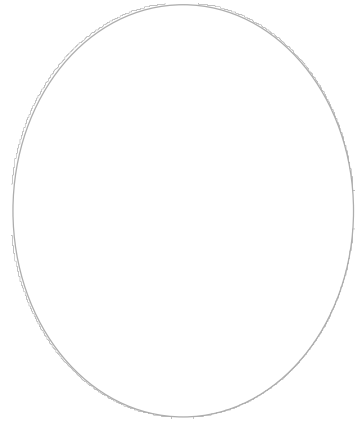


第3次
芦屋町男女共同参画推進プラン
(素案)

令和 年 月

芦 屋 町

はじめに



令和5年3月

芦屋町長 波多野 茂丸

目 次

第1章 計画の策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	3
2 計画策定の背景	3
3 計画の位置づけ	6
4 計画の期間	6
5 計画の策定体制	7
6 男女を取り巻く社会情勢の変化	8
第2章 計画の基本的な考え方	15
1 前計画の成果と課題	17
2 計画策定の視点	18
3 計画の基本理念とテーマ	22
4 計画の基本目標	22
5 計画の体系	23
第3章 基本目標達成のための取り組み	25
基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり	27
1 男女共同参画社会の実現に向けた男女双方の意識改革	27
2 学校教育における男女共同参画の推進	32
基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる社会環境づくり	36
1 社会における意思決定過程への女性の参画の促進	36
2 働く場における女性の活躍促進	39
3 ワーク・ライフ・バランスの推進	45
4 家庭、地域社会における男女共同参画の促進	50
基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる生活環境づくり	57
1 生涯を通じた男女の健康支援	57
2 あらゆる暴力の根絶と被害者支援	60
3 さまざまな困難を抱える人への支援	66
4 防災・減災・災害復興における男女共同参画の促進	69
第4章 計画実現のために	73
1 庁内推進体制の充実	75
2 町民・事業者などとの連携・協働の推進	75
3 国、県、他市町村との連携および協力	75
4 計画の進行管理	76

資料編	77
1 芦屋町男女共同参画審議会設置条例	79
2 芦屋町男女共同参画審議会委員名簿	80
3 第3次芦屋町男女共同参画推進プランの策定経過	80
4 男女共同参画関係用語解説	81

第 1 章

計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会基本法に基づき、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指すため、芦屋町では平成20(2008)年度に「芦屋町男女共同参画推進プラン」、平成25(2013)年度に「第2次芦屋町男女共同参画推進プラン」(以下、「前計画」という。)を策定し、男女共同参画の推進を図るため、さまざまな施策に取り組んできました。

前計画は令和5(2023)年3月をもって計画期間が終了するため、これまでに取り組んだプランの成果や課題、社会情勢の変化や国・県の計画を踏まえた、令和5(2023)年度からの「第3次芦屋町男女共同参画推進プラン」(以下、「本計画」という。)を策定することとしました。

2 計画策定の背景

(1) 国際的な取り組み

昭和47(1972)年、国連で女性の地位向上のための世界規模の行動を行うべきことが提唱され、昭和50(1975)年を「国際婦人年」と決めました。また、同じ年メキシコシティで国際婦人年世界会議が開催され、各国の女性問題解決と男女平等の実現を図るための大きな指針となる「世界行動計画」が採択されました。

同年秋には行動計画が承認され、昭和51(1976)年から昭和60(1985)年までを「国連婦人の10年」と定め、昭和54(1979)年には「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」が国連で採択されました。

その後も、平成7(1995)年、北京で開かれた第4回世界女性会議では12の問題領域と戦略目標を定めた「行動綱領」並びに、世界中の女性の地位向上を目指して「北京宣言」が採択されました。また、平成12(2000)年には、国連において「女性2000年会議」が開催され、「北京行動綱領」の実施状況の評価および更なる行動と今後の方策が検討されました。

「北京宣言」から15年目の平成22(2010)年には「北京+15」が、20年目の平成27(2015)年には「北京+20」が開催され、「北京宣言」と「行動綱領」の実施状況に関する評価が行われました。

また、同じ平成27(2015)年には、『持続可能な開発のための2030アジェンダ』が加盟国の全会一致で採択され、それに基づき、2030年までの新たな開発目標として17のゴール・169のターゲットから構成された「持続可能な開発目標(SDGs)」が、地球上の「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取りまとめられました。

「17のゴール」の5番目には「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メントを図る」が明記されています。「持続可能な開発目標(SDGs)」に基づく「ジェンダーの平等」が男女共同参画推進の最も重要な世界的課題となっています。

(2) 国における取り組み

「国連婦人の10年」などの国際的な動きを受けて、昭和50(1975)年に「婦人問題企画推進本部」を設置し、昭和52(1977)年には「国内行動計画」を策定しました。さらに、昭和60(1985)年には、「男女雇用機会均等法」など法整備が行われ、「女子差別撤廃条約」を批准しました。

昭和62(1987)年には、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を策定し、推進体制が強化されていきました。

その後、平成11(1999)年には、「男女共同参画社会基本法」が公布、施行され、その中で男女共同参画社会の実現は「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」とであると位置付けられました。

平成12(2000)年には、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための「男女共同参画基本計画」を策定し、平成13(2001)年に「配偶者からの暴力及び被害者の保護に関する法律」が施行されました。

平成17(2005)年には、次世代育成支援対策批准法の施行、平成19(2007)年にワーク・ライフ・バランス憲章および行動指針の策定など、子育て支援や仕事と生活の調和推進への取り組みも進められています。

また、平成27(2015)年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が成立し、同年12月には「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。その後、平成30(2018)年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の制定、働き方改革を推進するための関係法律の整備が行われ、令和2(2020)年12月には「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。そこでは、目指すべき社会として改めて以下の4つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととされています。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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

- ④ 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 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り組みを行い、国際社会と協調する社会

さらに、こうした目指すべき社会においては、当然のことながら、女性に対する暴力は根絶され、「昭和の働き方」ともいうべき「男性中心型労働慣行」から脱却し、女性が健康的に活躍できる社会であることが前提とされています。

(3) 県における取り組み

福岡県では、昭和53(1978)年に「福岡県婦人関係行政推進会議」と「福岡県婦人問題懇話会」を設置し、翌年に、行政の相談窓口として「婦人対策室」を設置、昭和55(1980)年には「婦人問題解決のための福岡県行動計画」を策定しました。

平成8(1996)年には、男女共同参画社会の実現に向けた拠点施設として「福岡県女性総合センター(現:福岡県男女共同参画センター)」が開館しました。

平成13(2001)年には、「男女共同参画社会づくり検討委員会」が条例および計画の基本的あり方についての提言を行い、これを受け、同年「福岡県男女共同参画推進条例」が公布・施行されました。

平成23(2011)年には、「第3次福岡県男女共同参画計画」および「第2次福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」が策定されました。

また、平成28(2016)年3月には「第4次福岡県男女共同参画計画」を策定し、同年6月には「福岡県女性の活躍応援協議会」を設置し、女性の活躍推進が図られています。

さらに、平成31(2019)年には、「福岡県における性暴力を根絶し、性被害から県民等を守るための条例」が制定され、令和3(2022)年3月には「第5次福岡県男女共同参画計画」が策定されました。そこでは、次の社会づくりを目指す姿として、以下の3つが掲げられています。

- ①性別にかかわらず人権が互いに尊重され、誰もが安心して暮らすことができる社会
- ②男女がともに個性と能力を発揮できる豊かで活力ある社会
- ③新しい働き方・暮らし方を実現し、一人ひとりが望む生き方ができる社会

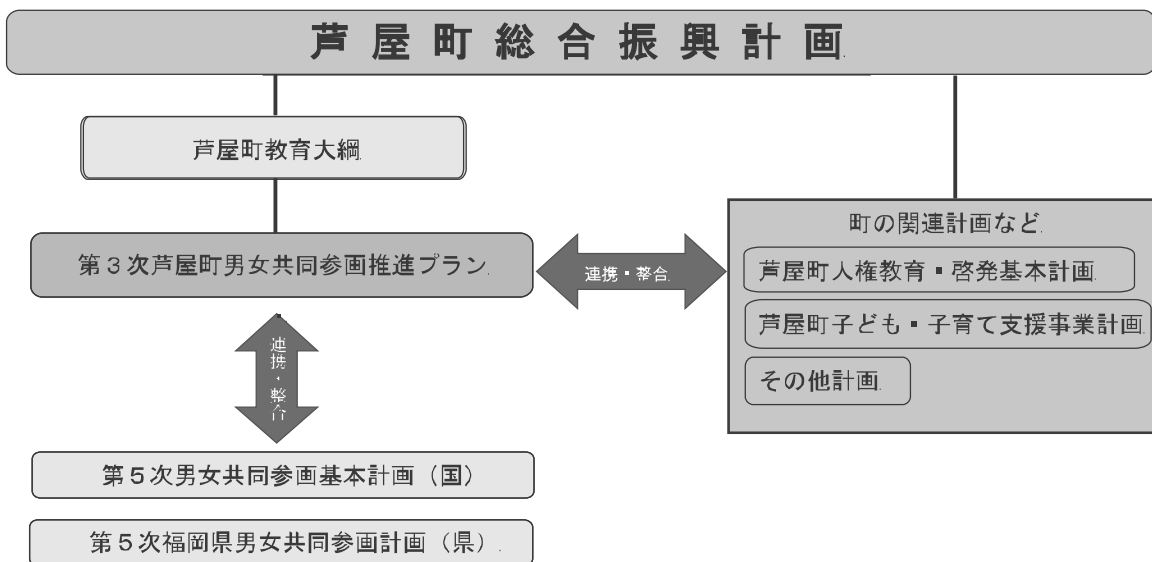
3 計画の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項の「当該市町村の区域における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」であり、芦屋町における男女共同参画施策の総合かつ計画的な実施を目的とするものです。

また、女性活躍推進法第6条第2項に基づく「当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(市町村女性活躍推進計画)」および「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(DV防止法)第2条の3第3項に基づく基本計画(DV対策基本計画)を包含する計画として位置づけ、施策を一体的に推進することとします。

本計画の策定にあたっては、町の最上位計画である芦屋町総合振興計画をはじめ、他の関連計画および国・福岡県の関連計画との整合を図りました。

■計画の位置づけ



4 計画の期間

本計画は、令和5(2023)年度を初年度とし、令和14(2032)年度を目標年度とする10か年計画とします。ただし、計画期間中に生じる社会経済状況の変化や各施策の進捗状況などを検証し、中間年度である令和9(2027)年度に見直しを行うこととします。そのため、第3章の重点目標ごとに定める数値目標は令和9(2027)年度の目標値とします。

5 計画の策定体制

(1) 男女共同参画に関する町民意識調査

本計画の策定に先立ち、町民の男女平等に対する意識、家庭生活や地域活動における男女共同参画の状況、就労や人権に関する意識・実態などを把握するために、「男女共同参画に関する町民意識調査」(以下、「町民意識調査」という。)を実施しました。

●町民意識調査の実施概要

調査対象	町内在住の満20歳以上の男女から無作為抽出した1,500人
調査方法	郵送による配布・回収
調査期間	令和4(2022)年1月19日～2月4日
回収結果	有効回収数：598件(有効回収率：39.9%)

(2) 芦屋町男女共同参画審議会における審議

本計画の策定にあたっては、幅広い視点からプランに対する意見や提言を得るため、有識者、各種団体代表および公募委員で構成する「芦屋町男女共同参画審議会」において、必要な事項について審議を行いました。

(3) 社会教育委員会および教育委員会における審議

幅広い視点から計画に対する意見や提言を得るため、「社会教育委員会」および「教育委員会」において、必要な事項について審議しました。

(4) 職員ワーキングチームにおける協議

町民意識調査票案やプラン素案の検討を行うため、関係各課の職員の代表で構成される職員ワーキングチームを設置し、協議を行いました。

(5) パブリックコメントの実施

令和〇(202〇)年〇月に、プラン案を公表し、町民からの意見募集を行いました。

(6) 政策会議における審議

町執行部としてプランの決定を行うため、プラン素案決定段階およびパブリックコメント後のプラン決定段階で政策会議における審議を行いました。

6 男女を取り巻く社会情勢の変化

芦屋町における男女共同参画社会の実現に向け、本計画は、以下のような男女を取り巻く社会情勢の変化を踏まえ、策定を行いました。

(1) 人口減少と少子高齢化の進展

本町の総人口は、平成17(2005)年に一時増加しましたが、その後は減少を続け、令和2(2020)年には13,545人にまで減少しています。年齢3区分別人口の推移(図1-1参照)を見ると、生産年齢人口(15歳以上65歳未満)は減少の一途を辿り、平成17(2005)年に一時増加した年少人口(15歳未満)もその後は減少を続け、令和2(2020)年には1,645人(総人口の12.1%)となっています。一方、老年人口(65歳以上)は増加の一途を辿っており、高齢化率(全人口に占める高齢者人口の割合)は32.2%に達しました。現在の人口構成(図1-2参照)を見ると、少子化と人口減少の傾向継続と急激な後期高齢者の増加が予想されます。

このような少子高齢化の進展は、生産年齢人口の減少による経済成長の衰退、要介護高齢者の増加と年金、医療、福祉などの社会保障分野における現役世代の負担増大など、社会経済全体に大きな影響を及ぼすことが懸念されています。そのため、社会のあらゆる仕組みの中に、高齢者の自立を支え、社会参加を促すハード・ソフト両面の整備が必要です。

また、少子化については、晩婚化・非婚化が主な要因とされていますが(図1-3参照)、家庭生活における役割分担の偏りからくる、子育てに対する精神的な不安感・孤独感、仕事との両立の難しさや、子育てや教育にかかる経済的負担など多くの要因が複雑に作用する中で個人の人生設計が制約を受け、結果として少子化が進行しているという現実があります。

このような状況に対し、本町では、平成28(2016)年3月に「芦屋町人口ビジョン」および「芦屋町まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し(令和2(2020)年度に改訂)、雇用対策や子育て支援、教育環境の充実、活力ある地域づくりを推進していますが、本計画においても女性の活躍推進や男女のワーク・ライフ・バランスの促進など、既存の子育て支援施策に加え、結婚や子育てなどの人生の節目・転換期に対応した長期的な視点に立った生活設計や、個人の望む人生設計が実現できるような施策の展開が求められています。

図1-1 年齢3区分別人口の推移

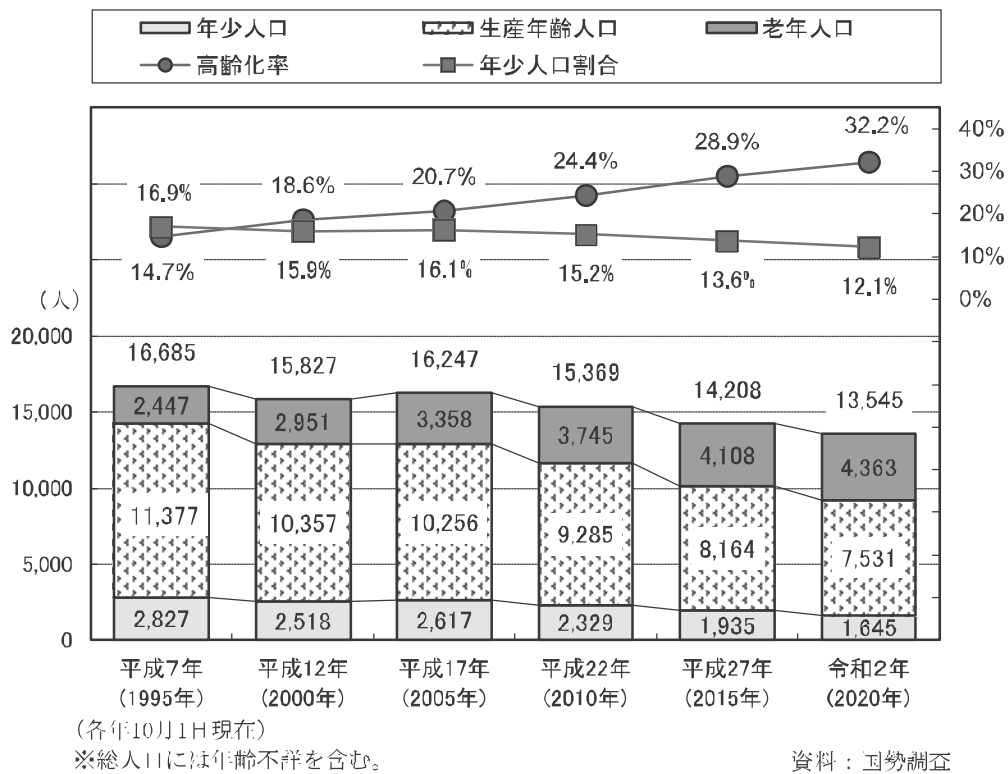


図1-2 人口ピラミッド

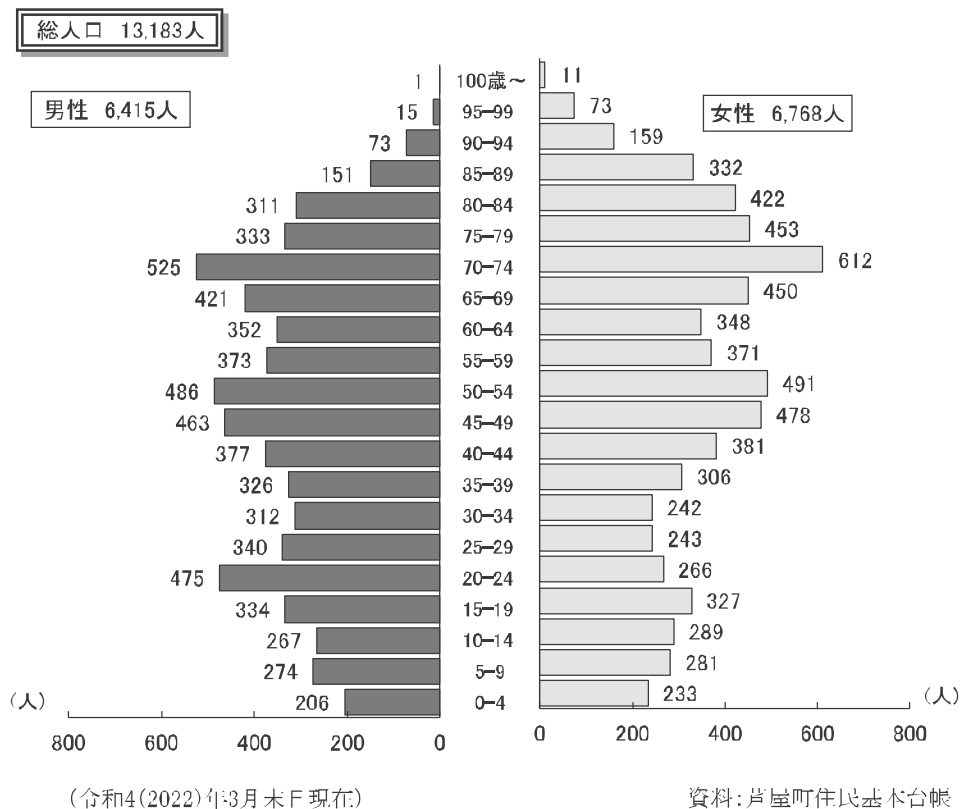
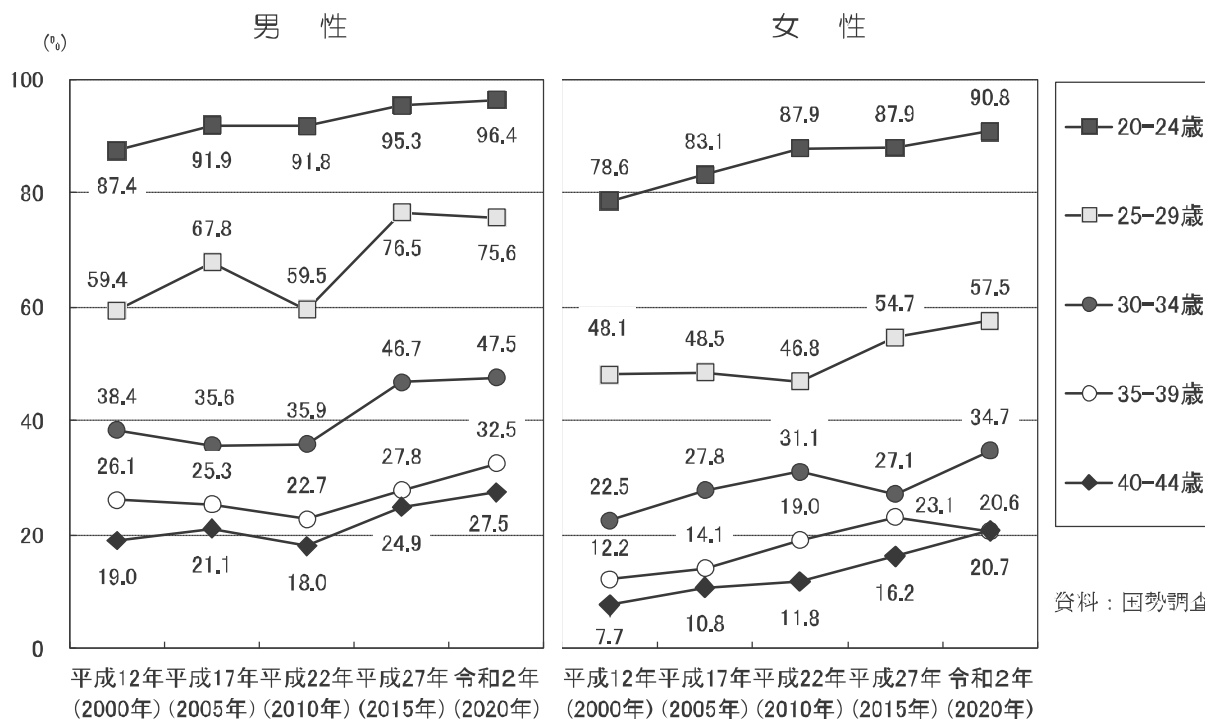


図1-3 未婚率の推移



(2) 家族形態の多様化

少子高齢化や産業構造の変化、人々の価値観の多様化などが相まって、家族形態が多様化しています。多世代家族が減り、いわゆる核家族化が進行したのは数十年前からですが、近年は、さらに1人や2人の世帯が増える傾向にあり、本町の1世帯あたりの平均人数は2.26人となっています(図1-4参照)。これは、高齢者の一人暮らしや夫婦だけの世帯が増えていることでもあります(図1-5参照)が、若い世代にも未婚・単身世帯の増加など、同じような傾向が見られます。世帯人数の減少は、必然的に家庭内の相互扶助機能の低下を招くこととなり、家庭の安定を保つには、従来の固定的な性別役割分担を解消し、男女が共に家事や育児を担っていくことが必要です。

また、平成17(2005)年以降、一般世帯の約3%を占めるひとり親世帯(図1-6参照)の中には、貧困などさまざまな困難を抱える人も少なくなく、次世代への貧困の連鎖を断ち切るためにも、各家庭の実情に応じたきめ細かな支援が必要となっています。

図1-4 一般世帯数および1世帯あたり人員数の推移

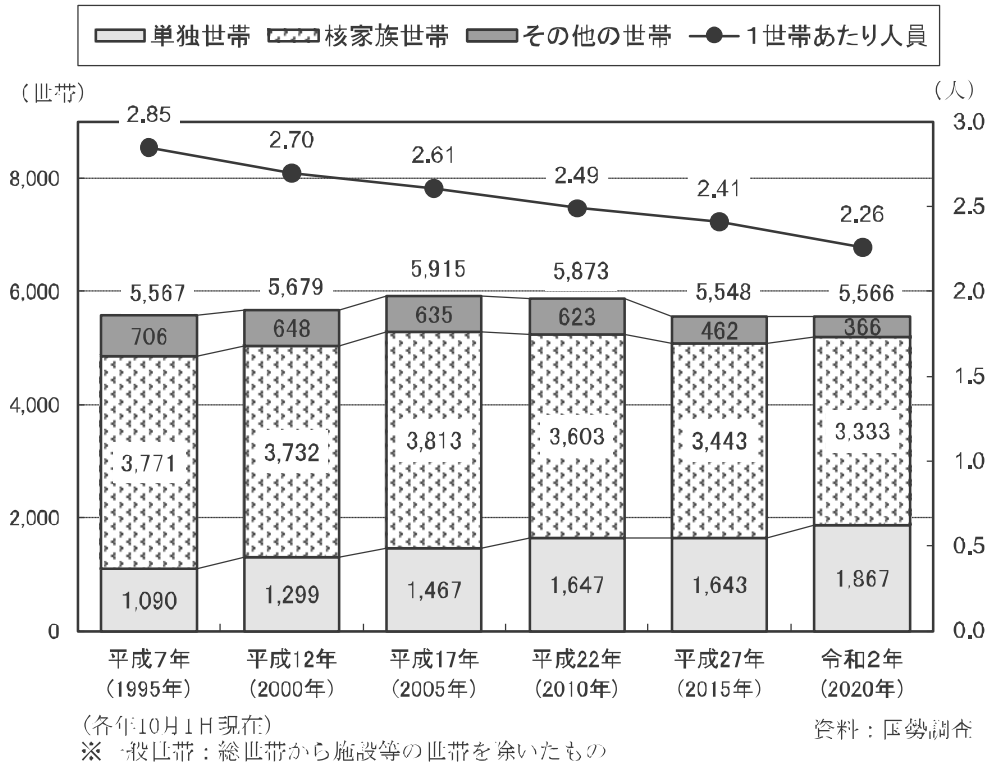


図1-5 高齢者のいる世帯の状況の推移

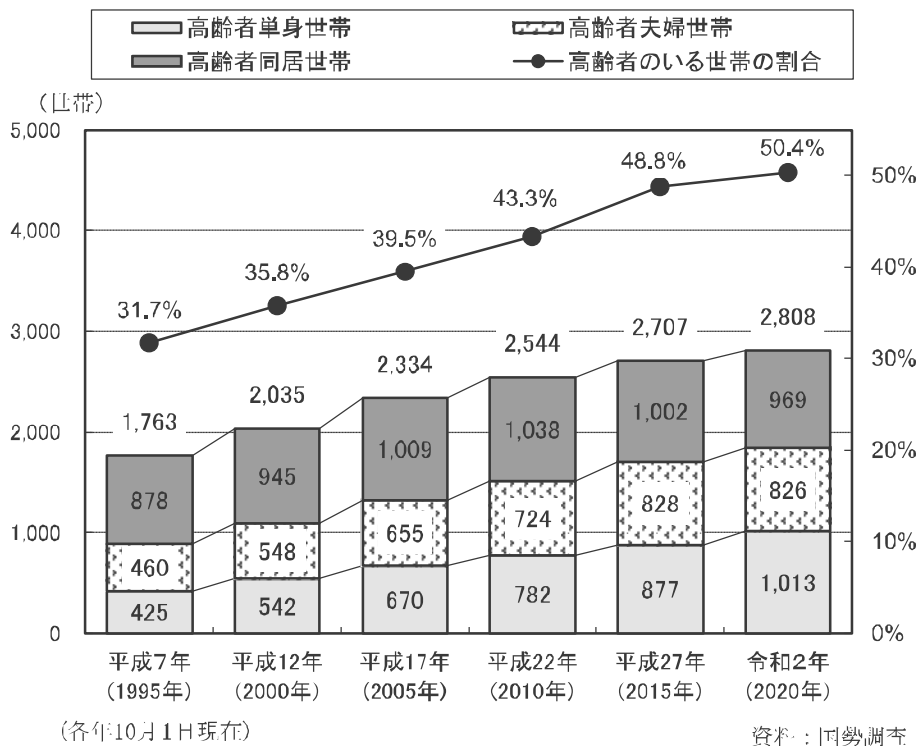
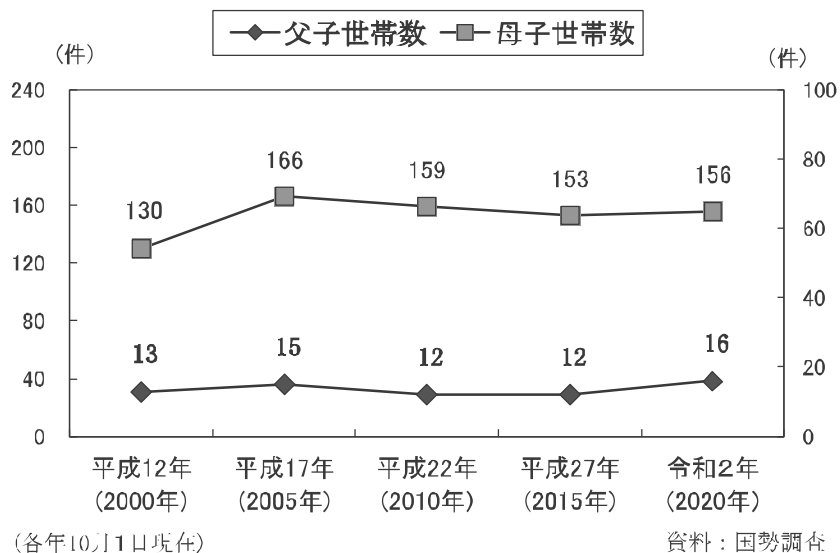


図1-6 ひとり親世帯数の推移



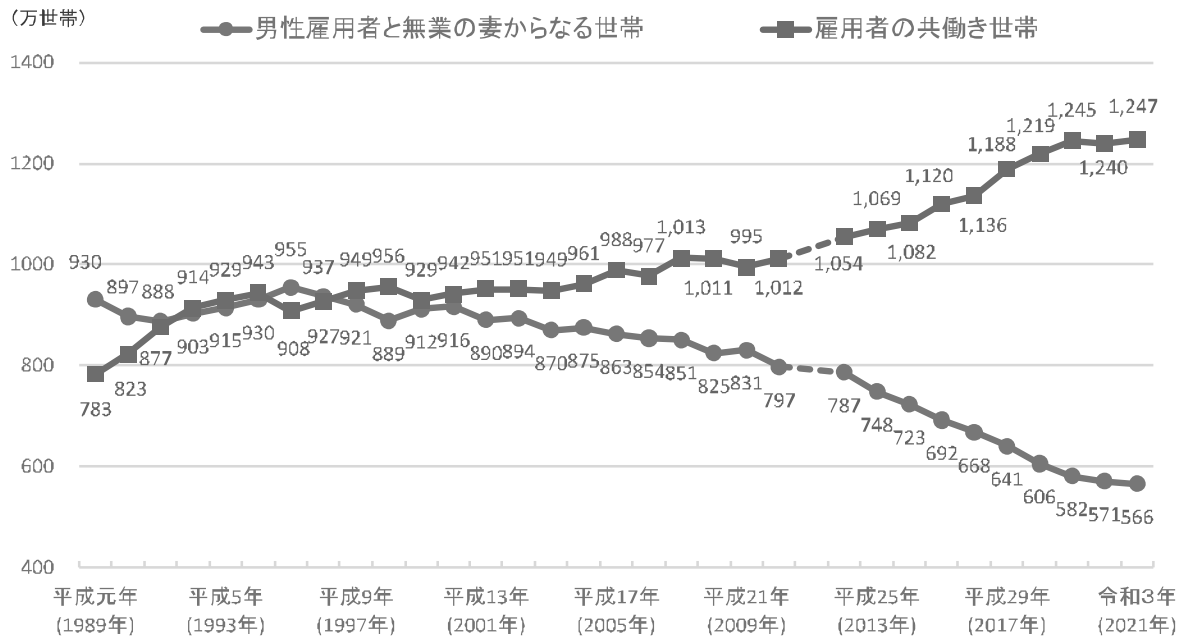
(3) 経済状況および就業構造の変化

わが国の経済は、長引くデフレに苦しみ、長期的に低迷を続けてきました。厳しい経済情勢の中、失業者や非正規雇用が増加する一方で、長時間労働という問題も発生しました。失業者や非正規雇用の増加は、経済的理由で結婚できない若者を生み出し、長時間労働や仕事を中心としたライフスタイルは、男性の家庭や地域への参加・参画を阻む要因の一つにもなっています。

一方、国の労働力調査結果によると、平成4(1992)年頃から共働き世帯数が男性片働き世帯を上回り、現在も増加傾向にあります(図1-7参照)が、女性は男性に比べて非正規雇用の割合が高く、また、子育て期に就業を中断する女性が少なくありません。これらのことは、男女の賃金格差につながるとともに、将来、経済的自立が困難な高齢単身女性を生み出すことにもつながりかねません。

女性が出産・子育て・介護などにより就業を中断することなく継続できるよう支援するとともに、就業意欲と能力の向上を図る必要があります。そのためには、雇用など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・バランスの推進など、関係するさまざまな取り組みが必要です。

図1-7 共働き世帯数の推移（全国）



※ 男性雇用者と無業の妻からなる世帯とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就職者（非労働力人口および完全失業者）の世帯

※ 雇用者の共働き世帯とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯

※平成23年は、東日本大震災の影響で全世帯データなし

資料：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

(4) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響と「新たな日常」への対応

令和2(2020)年からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性と男性に対して異なった社会的・経済的影響をもたらしました。外出自粛や休業などによる生活不安・ストレスからの配偶者などからの暴力や性暴力の増加・深刻化が懸念されています。また、非正規雇用労働者、宿泊、飲食サービス業などへの影響が大きいことから、女性の雇用、所得に特に影響が強く現れており、経済的困難に陥るひとり親家庭の増加も危惧されています。さらに、子育てや介護などの負担増加も懸念されており、こうした状況を踏まえ、平時のみならず、非常時・緊急時にも機能するセーフティネットの整備を図る必要があります。

一方、これを契機として、仕事ではオンライン活用が急拡大したことで、男女ともに新しい働き方の可能性が広がり、働く場所や時間が柔軟化していくことが考えられます。テレワークは、職種や業種などによっては困難な場合もありますが、時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない柔軟な働き方を可能にする勤務形態です。また、在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児などへの参画を促す好機でもあります。感染症が収束したポストコロナの時代を見据え、「新たな日常」の実現に向けて取り組んでいく必要があります。

第 2 章

計画の基本的な考え方

1 前計画の成果と課題

前計画では「Ⅰ 男女共同参画の意識づくり」「Ⅱ 男女が互いに認め合う社会環境づくり」「Ⅲ 誰もが安心して暮らせる生活への支援」という3つの目標を掲げ、「すべての個人が、性別にかかわらず、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会」を実現するための取り組みを進めてきました。

前計画に定められた具体的な施策60項目のうち、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から実施できなかった項目(4項目)もありますが、それを除けばすべての施策を実施しており(令和3(2021)年度実績)、一定の成果も見られます。町民意識調査結果を見ると、10年前の調査結果に比べ、「ジェンダー」や「ワーク・ライフ・バランス」といった言葉の認知度は飛躍的に高まっており、家庭生活や職場における男女の平等感について「平等である」と回答した人の割合は10ポイント以上上昇しています。

しかし、各種審議会などへの女性登用率については、令和4(2022)年4月1日現在で24.5%と、目標の30%に達しておらず、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担について「反対」「どちらかといえば反対」と答えた町民の割合も54.7%と、10年前の調査結果(54.8%)からほとんど変化が見られません。

また、地域や職場などにおいては、未だに固定的な性別役割分担意識に基づく慣習・慣行とそれに伴う男女の不平等感が根強く残っており、多くの家庭においても固定的な性別役割分担が解消されているわけではなく、前計画における男女共同参画社会実現に向けた取り組みの多くは今後も継続する必要があります。とりわけ雇用の分野では、出産や子育てなどにより離職や非正規雇用を選択せざるを得ない状況に置かれる女性が少なくなく、男女ともに仕事と家庭を両立し、働き続けることができる環境整備が重要です。事業主などを含めた町民への啓発をさらに進め、あらゆる分野における女性の参画促進やワーク・ライフ・バランスの推進など、前計画から継続する課題解決に向け、これまで以上に成果を意識した取り組みを推進していく必要があります。

2 計画策定の視点

(1) 多様性の尊重とSDGsの視点

私たちが目指す、「性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会」は、詰まるところ、性別や世代などの違いを認め合い、国籍や価値観、生き方も「多様」であることが尊重され、「違い」に価値を見出すことができる「ダイバーシティ」の実現した社会です。単身世帯や共働き世帯の増加、生涯未婚率の増加など、世帯の形態や家族のあり方に対する価値観は時代とともに変化し、それに伴うライフスタイルの多様化は、本町においても顕著となっています。また、性的少数者の人権に配慮した施策を望む声も高まりを見せています。

これまで進めてきた固定的性別役割分担意識の解消や、性別にかかわらず多様な生き方を選択できる環境づくりの重要性は今も変わりませんが、本計画ではそれにとどまらず、社会のあらゆる場面において多様性が尊重される社会を目指す必要があります。

そして、これは、現在国際社会が一致して取り組みを進めている「持続可能な開発目標(SDGs)」が掲げる「誰一人取り残さない」持続可能な世界をつくることにもつながります。男女共同参画社会の実現は、SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」と合致しているだけでなく、教育(目標4)や就業機会(目標8)、まちづくり(目標11)など、他のすべての目標の達成に関わる非常に重要な事項であるとの認識の下、計画の策定と実施に取り組む必要があります。

図2 持続可能な開発目標 (SDGs)



(2) 男性、子どもにとっての男女共同参画

男女共同参画は、女性の課題と捉えられがちですが、男女共同参画社会は、男性にとっても仕事と家庭を両立し、地域活動への参画や自己啓発に取り組むことのできる、暮らしやすい社会です。

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、男女共同参画の成果はあまり見える形では表れていない状況です。その原因として、依然として残る「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識や、それに基づくさまざまな社会制度や慣行があります。男性の長時間労働を前提とした従来の働き方は、子育て・家事・介護などへの主体的な参画を困難にしています。男女共同参画の必要性を男性自身が認識し、長時間労働の抑制などの働き方の見直しによって、男性が主体的に家庭や地域へ参画する意欲が高まるように働きかけることが必要です。

一方、次代を担う子どもたちが、将来を見通した自己形成を図りながら、健やかに育ち、個性と能力を発揮できる社会を目指すためには、子どもの頃から男女共同参画の理解を深めることが重要です。子ども一人ひとりが男女共同参画の理解を深めることは、子ども自身にとってのみならず、今後の社会全体における男女共同参画を推進することにもつながります。

(3) あらゆる分野における女性の活躍推進

平成27(2015)年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に続き、平成30(2018)年には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定され、あらゆる分野における女性の活躍推進が男女共同参画における最重要課題の一つとなっています。国の第5次男女共同参画基本計画においても政治や行政における女性の登用率が目標として掲げられるなど、政策および方針決定の場への女性の参画が推進されてはいますが、国際的な取り組みに比べるとまだ遅れているのが現状であり、世界経済フォーラムが公表している「ジェンダー・ギャップ指数(GGI)」では、日本は146か国中116位(令和4(2022)年)という低い順位となっています。

また、令和3(2021)年4月に策定された「第5次福岡県男女共同参画計画」では、平成29(2017)年における福岡県の県・市町村・民間事業所などにおける管理的業務に従事する女性の割合が17.3%と、国が目標として掲げる「指導的地位に占める女性の割合30%」に及ばない状況であることを踏まえ、令和7(2025)年度の成果指標と目標値(「25～44歳の女性の就業率82%」「自治会長における女性の割合13%」「市町村審議会等委員に占める女性の割合40%」など)を定めています。本計画の策定にあたっては、「第5次福岡県男女共同参画計画」との整合にも配慮しながら目標値の設定を行います。

一方で、女性の活躍推進はワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現と切っても切り離せないものであり、男性も含めたあらゆる人の働き方に関する課題です。正規雇用者の長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用など、根強く残る特徴的な働き方が、女性の活躍を妨げる一要因ともされており、これまでの働き方を根本的に見直すことが求められています。

新型コロナウイルス感染症の拡大によるテレワークの普及など、柔軟な働き方を可能にする勤務形態の広がりを契機として、本町においても、働く女性が、男性とともにその能力を十分に発揮できるように、長時間労働の削減、休暇の取得などによる働き方改革を推進し、男女間格差を是正する事業所の自主的かつ積極的な取り組み(ポジティブ・アクション)を促すとともに、すべての女性が自らの意思により、その個性と能力を十分発揮できるよう、女性の活躍を強力的に推進することが必要です。

(4) 女性に対するあらゆる暴力の根絶

配偶者などからの暴力(DV)、性犯罪、性暴力(望まない・同意のない性的な行為や発言)など、異性間の暴力の被害者の多くは女性で、その背景には、固定的な性別役割分担意識や経済力の格差、男性の女性に対する所有意識などがあると言われています。このような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。

特に、DVは被害者の生命や精神に重大な危害を与える犯罪です。また、暴力が家庭内で発生することが多いことから潜在化しやすく、暴力がエスカレートし、被害が深刻化するという特性があります。そのため、暴力を容認しない社会認識の徹底など、根絶のための基盤整備とともに、防止対策や被害者支援など、女性に対するあらゆる暴力の根絶のための幅広い取り組みを推進することが必要です。

また、福岡県では、平成31(2019)年に、「福岡県における性暴力を根絶し、性被害から県民等を守るための条例」が制定されており、町民意識調査においても「自分が性暴力を受けたことがある」と回答した人の割合は、女性回答者の7.7%となっていました。前計画までは、おもにDVの防止と被害者支援を施策対象としてきましたが、県条例の制定を踏まえ、本計画では新たに性暴力のない社会づくりに向けた施策展開を図り、あらゆる暴力の根絶を目指します。

(5) 地域における身近な男女共同参画の促進

少子高齢化や家族形態の多様化、個人の意識やライフスタイルの多様化は、地域の連帯感や相互扶助意識を弱める方向に作用していると言われていますが、逆に、そういう時代であるからこそ、子どもや高齢者をはじめとする地域住民の安全・安心の基盤として地域の役割が重要になっています。

このような地域力を高めていくためには、地域における方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、性別・年齢を問わず、地域社会の一員として主体的に参画できる機会や場を広げる必要があります。

また、災害などにおける被災時の避難所運営などでは、食事準備や清掃などが当然のように女性に集中するなどの問題や、男女のニーズの違いを把握する必要があることが明らかになっています。

防災のみならず、環境問題など、さまざまな地域課題の解決のためには、男女が対等な立場で積極的に参画するとともに、あらゆる人々の身近な暮らしの中に男女共同参画の視点が必要であることを広く啓発することが重要です。

(6) 町、町民、事業者などの協働

男女共同参画社会の実現には、行政施策の推進はもとより、広く町民や事業者などの理解と積極的な協力・実践が不可欠です。男女共同参画を自らの問題としてとらえ、それぞれの立場で主体的に取り組みを進めるとともに、幅広い協力と連携を図っていくための計画とする必要があります。

また、町、町民、事業者などの協働を進めるためには、町民、事業者などに対して目指すべき目標像を明示するとともに、計画の成果を把握・評価するための物差しを共有することが必要です。この計画では、重点目標ごとに管理指標を設定し、その現状と目標を明記することによって、指標による計画の進行管理を図ります。

3 計画の基本理念とテーマ

前計画では、「すべての個人が、性別にかかわらず、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、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」を基本理念とし、本町が目指すべき男女共同参画のあり方として「～一緒に歩こう～男女が築くパートナーシップ」をテーマとして決めました。

本計画においても、前計画の基本理念は引き継ぎながら、本町が計画期間を通じて目指すべき男女共同参画のあり方をわかりやすく伝えるため、次のテーマを新たに設定します。

すべての個人が、性別にかかわらず、互いにその人権を尊重し、
喜びも責任も分かち合いつつ、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

【テーマ】

～めりはりワークといきいきライフで「自分らしさ」を生かせるまちへ～

4 計画の基本目標

前計画の3つの目標の表現を一部見直し、本計画では以下の3つを基本目標とします。

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり

男女が互いを認め合い、尊重し、その個性と能力が十分に発揮される男女共同参画社会を実現するためには、「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)(以下、「アンコンシャス・バイアス」という。)にとらわれることなく、家庭、地域、学校、職場などあらゆる場において対等な立場で参画していくことが必要です。

男女がお互いの人権を尊重し、性別によって生き方や働き方が制限されることなく、その個性と能力が十分発揮できるよう、多様性を尊重する男女共同参画の視点に立った意識づくりを進めます。

基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる社会環境づくり

男女共同参画社会を形成していくためには、男女がともに広く地域や社会の活動に参画し、多様な考え方を生かしていくことが大切です。

社会における意思決定過程への女性の参画をさらに進めるために、女性が活躍できるような環境の整備を推進するとともに、女性自身がさらに力量を高めていく(エンパワーメント)ための支援に努めます。

また、働く男女が家庭と職業生活を両立し、生涯を通じて安心して働き、生活できるよう、ポストコロナの時代も見据えた多様な働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスの促進を図ります。

基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる生活環境づくり

誰もが安心して暮らすためには、生涯を通じた健康と、犯罪や暴力のない生活環境を確保するとともに、万一の災害にも備える必要があります。

そのため、性差を踏まえた男女への健康支援や、あらゆる暴力の根絶を目指すとともに、男女共同参画の視点を取り入れた地域の防災・減災・災害復興対策の取り組みを促進します。

また、ひとり親家庭や高齢者、障がい者、外国人などのさまざまな困難を抱える人々が安心して暮らせるよう、各世帯の実情に応じた、切れ目のない、きめ細かな支援を行います。

5 計画の体系

3つの基本目標のそれぞれについて、その達成のための重点目標を掲げ(次ページの「第3次芦屋町男女共同参画推進プラン体系表」参照)、第3章でそれに対応した現状と課題および今後の取り組みを明らかにするとともに、その成果を確認するための管理指標と目標を設定します。

なお、「基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる社会環境づくり」を達成するための取り組みは、「市町村女性活躍推進計画」、「基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる生活環境づくり」の「重点目標(2) あらゆる暴力の根絶と被害者支援」に係る部分はDV対策基本計画としても位置づけ、施策を一体的に推進することとします。

●第3次芦屋町男女共同参画推進プラン体系表

基本目標	重点目標	施策の基本的な方向性	
Ⅰ 意識づくりに参画の男女共同参画	(1)男女共同参画社会の実現に向けた男女双方の意識改革	①固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消 ②SDGsの理解促進	
	(2)学校教育における男女共同参画の推進	①男女共同参画を推進する教育の実施と教職員などへの理解促進 ②男女共同参画の視点に立ったキャリア教育・進路指導の推進	
	Ⅱ 男女がともに活躍できる社会環境づくり (女性活躍推進計画)	(1)社会における意思決定過程への女性の参画の促進	①政策・方針決定過程への女性の参画促進 ②事業所・地域活動団体などにおける女性の参画促進 ③女性指導者、団体などの育成・支援
		(2)働く場における女性の活躍促進	①職場における男女の均等な機会と待遇の確保の促進 ②希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援 ③家族経営や小規模事業所における男女共同参画の促進
(3)ワーク・ライフ・バランスの推進		①ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発 ②仕事と家庭・地域活動などの両立支援	
(4)家庭、地域社会における男女共同参画の促進		①固定的な性別役割分担見直しの促進 ②子育て・介護環境の整備・充実 ③男女協働による地域コミュニティづくり	
Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境づくり		(1)生涯を通じた男女の健康支援	①ライフステージに応じた健康づくり ②妊娠・出産・育児に関する支援
		(2)あらゆる暴力の根絶と被害者支援(DV対策基本計画)	①あらゆる暴力の根絶 ②被害者の早期発見・早期対応と自立支援
		(3)さまざまな困難を抱える人への支援	①ひとり親家庭への支援 ②高齢者・障がい者・性的少数者などが安心して暮らせる環境整備
		(4)防災・減災・災害復興における男女共同参画の促進	①男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災・災害復興対策の促進

第 3 章

基本目標達成のための取り組み

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり



1 男女共同参画社会の実現に向けた男女双方の意識改革

「男は仕事、女は家庭」に代表される固定的な性別役割分担意識に基づく慣習や行動が、男女間の格差や不平等を生み出し、女性の社会進出を妨げています。また、それは同時に、男性にとっても多様な領域への社会参加を妨げることとなっています。

このような意識は、家庭や学校、職場、社会において慣習化され、慣習を体験することによって、意識の中で固定化され、また無意識に受け継がれています。

男女共同参画社会の実現を図るためには、町民一人ひとりが自分の中にある固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに気づき、見直すことが重要で、多様性を尊重する男女共同参画社会の理念や固定的な性別役割分担意識を形作る「社会的性別(ジェンダー)の視点」について理解を深める機会を提供し、男女双方の意識改革を促進する必要があります。

(1) 現状と課題

本町では、広報紙や町ホームページなどを活用した情報発信、人権まつりにおけるパネル展示、出前講座の開催など、さまざまな媒体、機会を活用して、男女共同参画に関する広報・啓発に努めてきました。

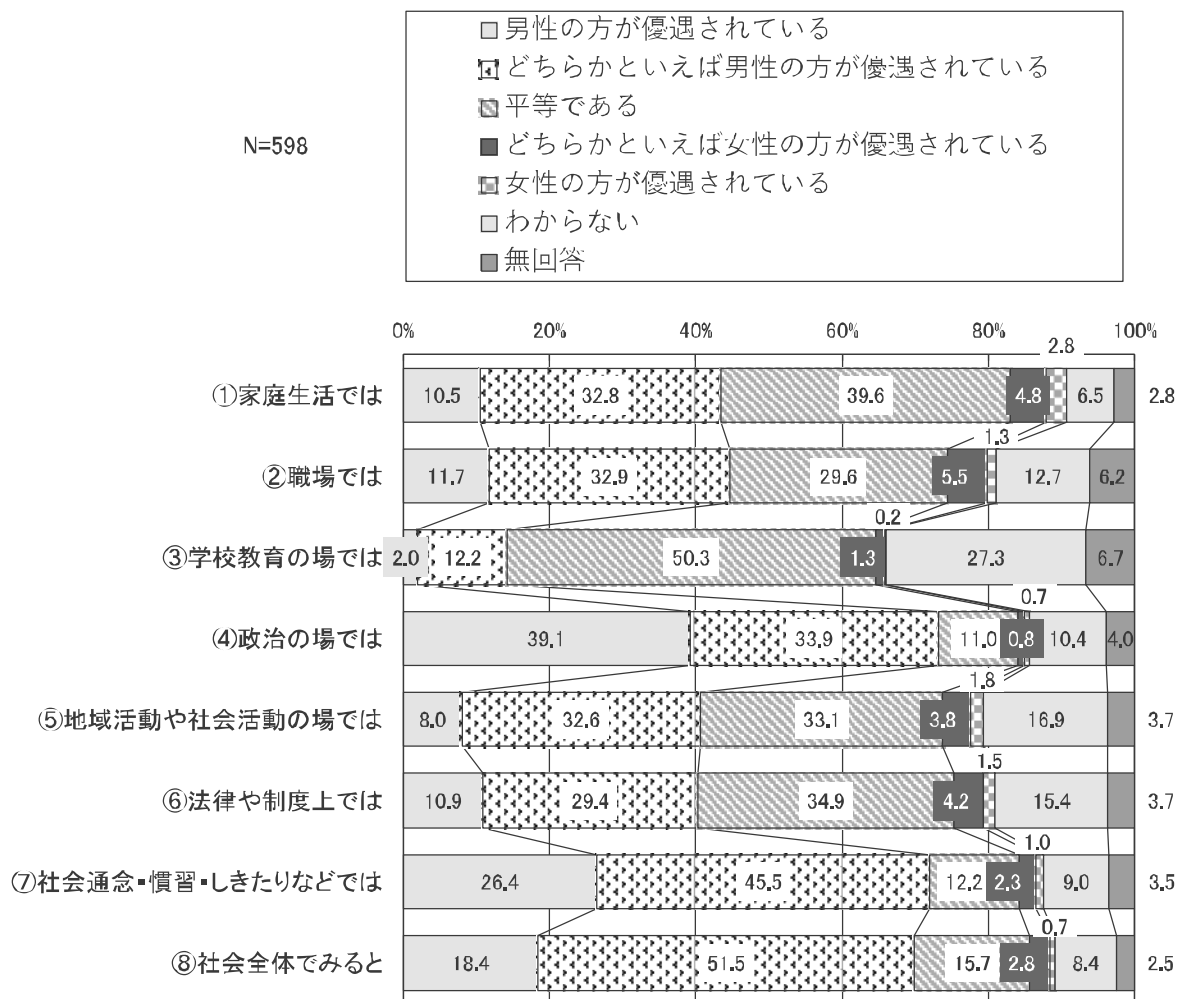
しかし、町民意識調査の結果を見ると、社会全体での男女の地位の平等感については、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人の69.9%に対し、「平等である」と回答した人は15.7%にすぎず、依然として男女の不平等感解消されていません(図3-1参照)。

また、「男は仕事、女は家庭」という考え方に「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人が全体の28.4%、男性に限ると38.8%を占めており(図3-2参照)、まだまだ固定的な性別役割分担意識が残っている様子がうかがえます。

さらに、「芦屋町男女共同参画推進プラン」の「内容を知っている」と回答した人は4.3%にとどまり、男女共同参画に関するその他の言葉の認知度も高いとは言えません(図3-3参照)。

このような状況を変え、町民の男女共同参画への関心を高めるためには、これまでの広報・啓発活動を必要に応じて見直ししながら、さらなる充実を図る必要があります。

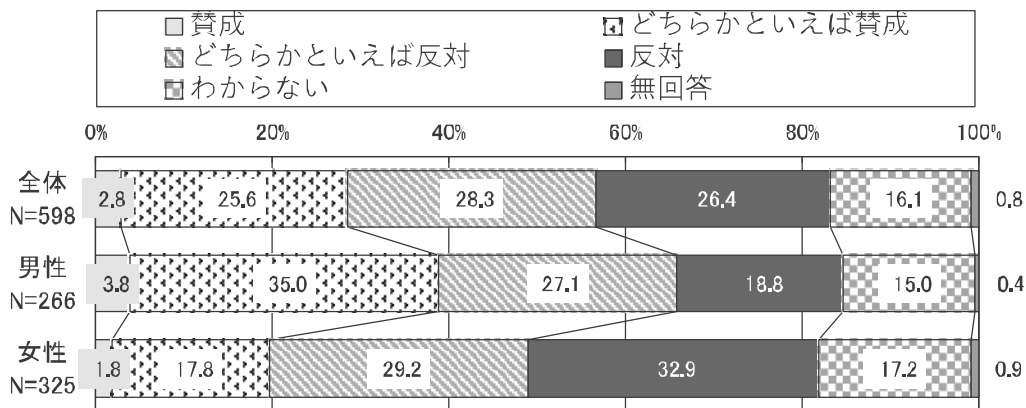
図3-1 男女の地位の平等感



資料:町民意識調査結果

※グラフ中のNは、割合算出の基数となる有効回答数を示している（以下同じ）。

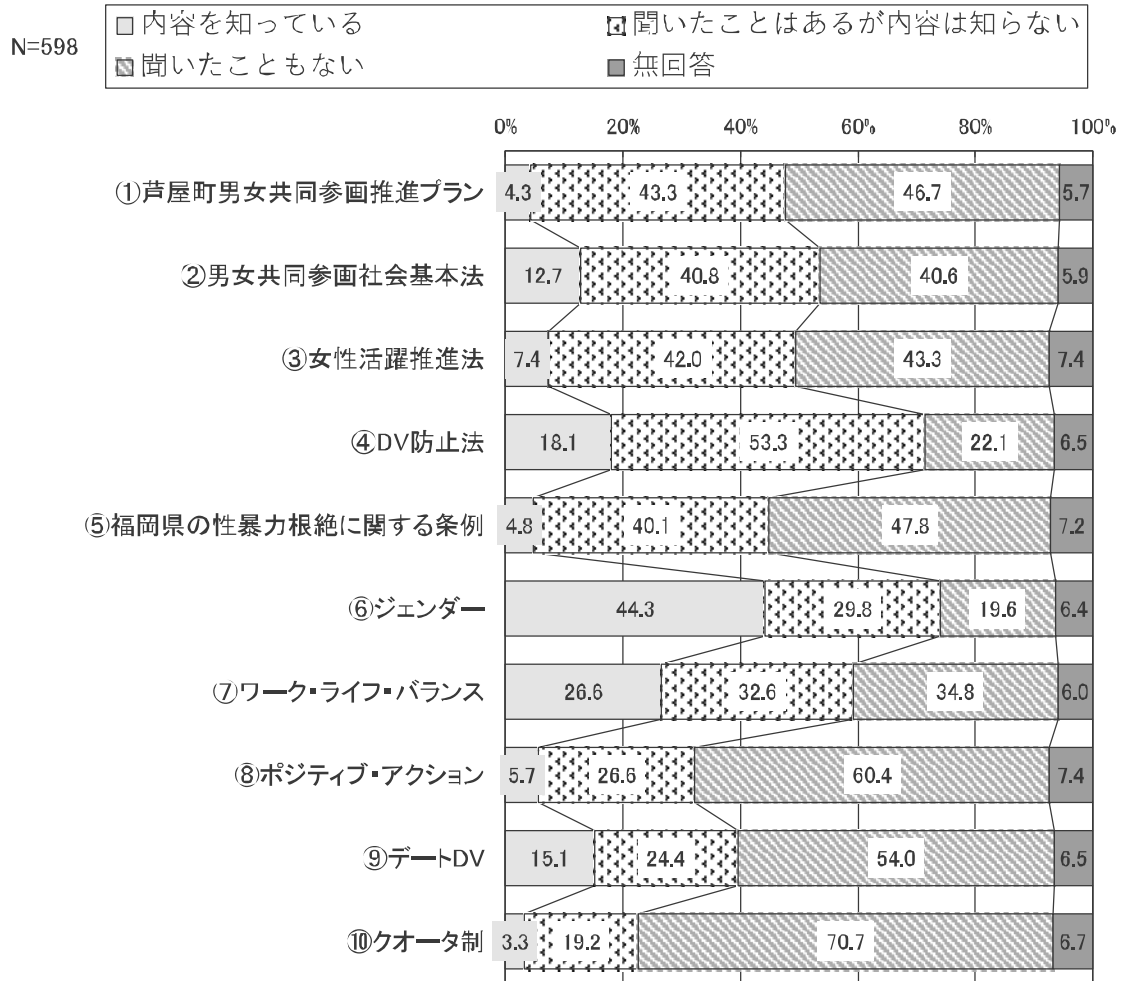
図3-2 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



資料:町民意識調査結果

※全体の基数（N）には属性不明者も含まれるため、内訳の基数の合計とは必ずしも一致しない（以下同じ）。

図3-3 男女共同参画に関する言葉の認知度



資料：町民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消

男女共同参画社会の理念や内容の普及・啓発に努め、町民の理解と関心を深めるとともに、アンコンシャス・バイアスに関する認知と理解の促進を図り、固定的な性別役割分担意識に基づく社会慣行の見直しと、多様な男女の生き方や働き方に関する町民の意識改革を促進します。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
① 広報・啓発活動の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●町の広報紙やホームページ、人権講演会、地域への出前講座など、あらゆる媒体、機会を活用し、男女共同参画社会の理念や内容について、わかりやすい広報の作成や町民の意識啓発に努め、固定的な性別役割分担意識の解消を図ります。 ●アンコンシャス・バイアスの認知と理解を深めるため、国・県の啓発素材などを活用し、広報啓発を実施します。 	生涯学習課
② 男女共同参画の視点に立った行政広報の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●町が発行する刊行物などにおいては、性別に基づく固定観念にとらわれない、男女の多様なイメージが社会に浸透していく表現に努め、多様な男女の生き方や働き方に関する町民の意識改革を促します。 	全庁
③ 法律・制度の理解促進のための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●多様な機会を利用して、労働環境や男女の権利、男女共同参画に関連の深い法律や制度に関する広報や周知に努めるとともに、国・県など関係機関との連携を取りながら相談事業などの充実を図ります。 	生涯学習課
④ 男女共同参画に関する町職員研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ●町職員の固定的な性別役割分担の是正を徹底し、社会的性別(ジェンダー)の視点に立った施策運営を行うため、男女共同参画に関する研修を定期的を実施するとともに、男女共同参画をテーマとした各種講演会やセミナーなどへの積極的な参加を促します。 	生涯学習課 総務課

② SDGsの理解促進

我が国においても近年急速に関心が高まり、今や世界の共通言語となっているSDGsの考え方とも関連付けながら、男女共同参画社会についての理解の促進を図ります。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
① SDGsに関する広報・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画社会の実現が、SDGsのすべての目標の達成に関わる非常に重要な事項であることについての理解促進を図るため、SDGsに関する情報や各種講座を周知し、SDGsの考え方を広報・啓発します。 	生涯学習課

(3) 管理指標と数値目標

管理指標	基準値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
「男は仕事、女は家庭」という考え方について「反対」「どちらかといえば反対」の町民の割合	54.7%	57.5%
「芦屋町男女共同参画推進プラン」の「内容を知っている」「聞いたことはあるが内容は知らない」と回答した町民の割合	47.6%	48.8%

2 学校教育における男女共同参画の推進

人の意識や価値観は、幼い頃から家庭や学校、地域社会の影響を受けて形成され、特に、乳幼児期における保護者の言動や考え方、あるいは地域社会にあるしきたりなどは、子どもの考えや行動に大きな影響を及ぼします。このため、性別に基づく固定化された意識を見直し、性別にとらわれることなく個性や可能性を伸ばせるよう、人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進を図る必要があります。

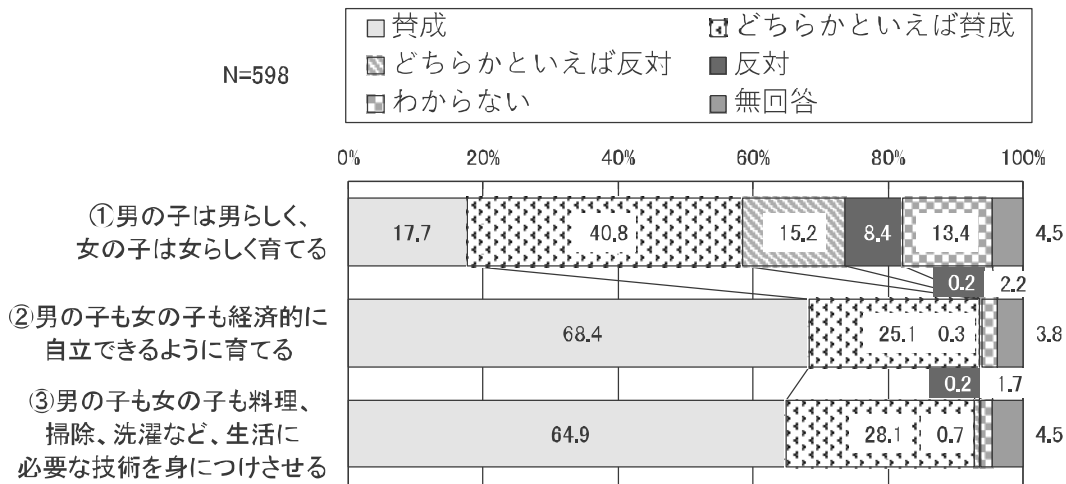
(1) 現状と課題

本町では、これまでも子どもの発達段階に応じ、人権尊重・男女共同参画の視点に立った多様な選択を可能にする教育・学習を推進してきました。町民意識調査結果を見ても、男女の地位の平等感について、学校教育の場では平等になっているとした割合が50.3%と最も高く、他の分野に比べると、男女平等が進んでいると感じている人が多いことがわかります(図3-1参照)。しかし、政治、社会通念、しきたりや慣習などでは男性が優遇されていると感じている人の割合が高いため、男女平等をはじめとする人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習は、今後も一層の推進が求められます。

一方、子育てに関する町民意識調査の結果を見ると、『男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる』という考え方には根強いものがありますが、「男の子も女の子も経済的に自立できるように育てる」「男の子も女の子も料理、掃除、洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる」という考え方については、大半の人が「賛成」または「どちらかといえば賛成」と回答しており、男女の区別なく、共に経済的自立や生活自立を目指す考え方が主流となっています(図3-4参照)。

児童・生徒一人ひとりが自らの個性に応じた生き方の選択ができるよう、主体的に進路を選択する能力を身につけ、幅広い分野に進むことができるような指導のあり方が求められています。それ故、教え、指導する側の教職員自身が男女共同参画についての認識を高めることも重要です。

図3-4 子育てに関する考え方について



資料：町民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① 男女共同参画を推進する教育の実施と教職員などへの理解促進

乳幼児期からの発達段階に応じ、人権尊重・男女共同参画の視点に立った多様な選択を可能にする教育・保育を推進するとともに、社会的性別(ジェンダー)に基づいた固定的な役割感を植えつけないよう、不必要な性による区別など、日常の教育活動の点検・見直しを進め、学校・保育所などにおける男女共同参画の推進と充実を図ります。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育の推進	●乳幼児期から子どもの発達段階に応じ、男女が互いの人権を尊重し、性別にとらわれない個性を育む教育・保育を推進します。	健康・こども課 学校教育課
②家庭科などの学習内容・方法の充実	●小学校家庭科では、生活に必要な知識と技能を習得させるとともに、男女が協力して家庭生活を築き、家族の一員として生活を工夫しようとする実践的な態度を養うよう指導の充実を図ります。 ●中学校技術・家庭科の家庭分野では、生活の自立に必要な衣食住に関する基礎的な知識と技術を習得させるとともに男女が協力して家庭生活を築き、生活をよりよくしようとする能力と態度を養うよう指導の充実を図ります。	学校教育課

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
③教育・保育関係者に対する啓発	●男女共同参画の視点に立った教育・保育を实践できる人材を育成するため、教職員などの研修会などへの参加を促進します。	健康・こども課 学校教育課
④男女平等の視点に立った学校内慣行の見直し	●学校行事などは、児童生徒の発達段階に応じて進め、実施に当たっては、社会慣行としての性別による偏りにとらわれないよう指導内容や指導方法を検討するなど、学校内慣行の点検・見直しに努めます。	学校教育課
⑤性的指向・性自認に関して悩みを抱える児童・生徒に対するきめ細かな対応	●性的指向や性自認に関して悩みを抱える児童・生徒に対する相談体制などを充実させるとともに、多様な性のあり方を正しく理解し、互いを認め合う人権教育を推進します。 ●性的指向や性自認に関する正しい知識を身に付け、児童・生徒に適切に対応するための職員研修を実施します。	学校教育課

② 男女共同参画の視点に立ったキャリア教育・進路指導の推進

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女ともに社会性や勤労観・職業観をはぐくみ、主体的に進路を選択できる力を身に付けることができるよう、進路指導の充実を図るとともに、就労体験やインターンシップなど各成長段階に合わせたキャリア教育と進路指導を推進します。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①キャリア教育・進路指導の充実	●小・中学校において、児童生徒が将来に対する目的意識を持ち、主体的に自己の進路を選択決定して自己実現ができる能力や態度を育てるために、職業選択を自立の基礎として位置付けた進路指導の充実を図り、キャリア教育の視点に立った教育活動を推進します。	学校教育課
②勤労教育、就労体験の促進	●小・中学校の総合的な学習の時間などにおいて、職場体験活動、地域奉仕活動、環境美化活動などを取り入れるなど、勤労の大切さと働く喜びを体得させるとともに、勤労観、職業観などの育成を目指します。	学校教育課

(3) 管理指標と数値目標

管理指標	基準値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
学校教育の場では男女の地位が「平等である」と思う市民の割合	50.3%	55%

基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる社会環境づくり



1 社会における意思決定過程への女性の参画の促進

男女共同参画社会を形成していくためには、男女がともに広く地域や社会の活動に参加していくとともに、政策をはじめ社会のあらゆる意思決定の場に男女が対等な立場で参画し、多様な考え方を生かしていくことが大切です。しかし、現実にはさまざまな分野で女性の社会進出が進んでいるにもかかわらず、社会の意思決定に関わる場面においては、男性に比べ、女性の参画が十分とは言えない状況が見られます。

このような状況を見直し、社会における意思決定過程への女性の参画をさらに進めるためには、女性が活躍できるよう環境の整備を進める必要があります。また、女性自身がさらに力量を高めていくこと(エンパワーメント)も重要です。

(1) 現状と課題

本町における意思決定過程への女性の参画度合いの一つの目安となる、審議会などの委員の女性割合は24.5%(令和4(2022)年4月1日現在)となっており、第5次福岡県男女共同参画計画の目標値(令和7年度)が40%と設定されていることから、今後も引き続き登用促進の努力が必要です。

また、本町における女性職員の割合は40.2%で、役職者(係長以上)における女性の割合は12.5%(令和4(2022)年4月1日現在)となっています。令和3(2021)年4月に改正した「芦屋町特定事業主行動計画」では、令和7年度には女性役職者(係長以上)の割合を20%とすることを目標に掲げており、さらなる職員の意識改革と人材育成の推進を図る必要があります。

一方、本町内の自治区長のうち女性の割合は10.0%、同じく自治区公民館長は23.3%(いずれも令和4(2022)年4月1日現在)で、実際に多くの女性が携わっている地域活動団体においても、会長をはじめとした役職は男性で占められているケースが多く見られます。単に参加するだけでなく、意思決定や対外的な交渉にも参画することが女性自身のエンパワーメントにもつながることから、地域団体などの運営や活動への参画促進を図るため、固定的な性別役割分担意識の解消や女性の能力向上のための研修開催の取り組みが必要です。

さらに、事業所に対しては、男女が共同参画することで新たな発想や組織の活性化を生み出し、女性の積極的登用や能力開発が事業所の成長にもつながることへの理解を求め、女性の参画促進を図る必要があります。

(2) 施策の基本的な方向性

① 政策・方針決定過程への女性の参画促進

政策・方針決定の場へ女性の積極的な登用を引き続き促進していくとともに、行政においては、人事配置など仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を進めます。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
① 審議会などにおける女性登用の積極的拡大	<ul style="list-style-type: none"> ● 審議会などにおける委員選定時の女性委員割合の原則30%以上を目指し、女性委員のいない審議会などが発生しないよう、女性委員の登用に努めます。 ● 子育て中の女性も委員として社会参画できるよう、託児など女性委員参画のための環境づくりに努めます。 	全庁
② 行政における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 性別にとらわれない人事配置や管理職への登用、女性職員の職域拡大、介護・育児休業を取得しやすい体制づくりなど、「芦屋町特定事業主行動計画」に基づき、町が事業者の模範となるための取り組みを進めます。 	総務課

② 事業所・地域活動団体などにおける女性の参画促進

事業所や地域活動団体などにおける女性の管理監督職への登用や、方針決定にかかわる場への参画を進めるための働きかけや女性の登用にかかる情報提供などの周知・啓発を行います。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
① 事業所・団体などにおける方針決定の場への女性の登用と参画の促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業所や地域活動団体などに対して、女性の参画促進の重要性・必要性について理解を得られるための周知・啓発や情報提供を進めます。 ● 事業所には女性の管理監督職への登用や職域拡大などを、地域活動団体などには団体役員に女性を登用するなど、方針決定の場に参画できるよう啓発に努めます。 	生涯学習課 産業観光課 環境住宅課

③ 女性指導者、団体などの育成・支援

方針決定の場へ女性が積極的に参画するよう、女性自身の意識や行動の改革を促すとともに、女性指導者、団体などの育成・支援と女性が能力を十分に発揮できる環境づくりを図ります。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①女性指導者、団体などの育成のための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 固定的な性別役割分担意識にとらわれず、女性が方針決定の場へ積極的に参画できるよう、意識改革の啓発に努めます。 ● 地域活動における女性指導者育成のため、研修や講座などの機会の提供と情報提供の充実を図ります。 	生涯学習課 環境住宅課

(3) 管理指標と数値目標

管理指標	基準値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
町の審議会などの女性委員の割合	22.5%	30%
自治区における女性役員の割合	16.6%	20%
町職員の役職者(係長以上)に占める女性の割合	14.8%	20%

2 働く場における女性の活躍促進

働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、個人の自己実現のみならず、今日の少子高齢・人口減少社会における労働力の安定的な確保や経済社会の活力の維持という点からも極めて重要となっています。我が国では、働く場面において、特に女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況があることを踏まえ、働くことを希望する女性がその希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体で取り組んでいく必要があります。

働く男女が就労を続けていくためには、職場での固定的な性別役割分担意識を払拭し、働く意欲を高めていかなければなりません。また、男女ともに育児休業の取得など、仕事と家庭・地域活動などを両立させ、生涯を通じて安心して働き、生活できるよう、町民や事業者への啓発を行うとともに、社会環境の整備を進める必要があります。

また、パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズにこたえるという意義もある反面、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状は、女性の貧困や男女の賃金格差の一因ともなっているため、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた一層の取り組みが必要です。

そのため、働く女性がその能力を十分に発揮できるよう、男性とともに長時間労働の削減、休暇の取得などによる働き方改革を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現や、多様で柔軟な働き方ができる働く人の立場に立った環境整備と、男女間格差の是正に向けた事業所の自主的かつ積極的な取り組み(ポジティブ・アクション)を促進する必要があります。

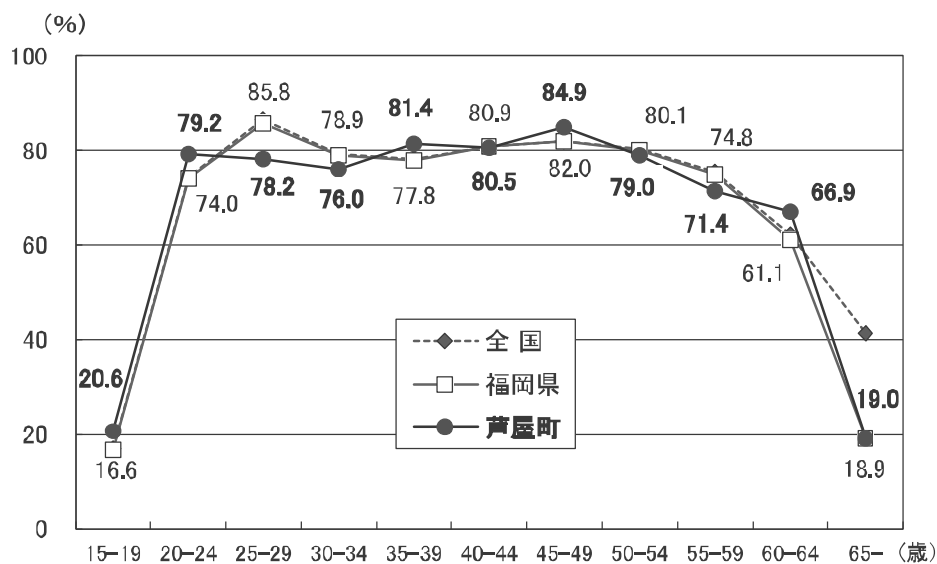
(1) 現状と課題

本町の女性の年齢階層別労働力率は、国・県に比べ25～29歳の値が低く、なだらかではありませんが、M字カーブを描いており(図3-5参照)、依然として結婚・出産・子育て期に就業を中断する女性が見られます。町民意識調査結果によると、「子どもができたら一旦退職し、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える女性も28.6%と少なくない(図3-6参照)ことから、就業の中断が本人の希望に基づくものであれば問題ありません。しかし、「子どもができたら一旦退職し、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という考えは、従来の固定的な性別役割分担意識という一面もあり、そういう周囲の意識も含め、現実には働き続けたくてもそれを可能にする社会環境が十分に整備されていないために、一旦仕事を離れざるを得ない女性も少なくありません。妊娠・出産・育児休業などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱い(マタニティ・ハラスメント)を受けることなく就業を継続していくためには、多様な働き方に対応した就業支援や環境整備が重要です。

また、男女雇用機会均等法の改正などの法整備により、職場における男女の均等な機会と待遇の確保などの条件整備は進みつつありますが、町民意識調査結果を見ると、職場では男性の方が優遇されていると感じている人が44.6%を占めています(図3-1参照)。一方、現在勤めている職場が女性にとって働きにくいと感じている人は、男性で23.6%、女性で13.0%となっており(図3-7参照)、一見、女性の方が働きにくいと感じている人が少なく見えますが、これは現に勤めている女性への質問であり、むしろ働きにくさを感じない職場だから女性が勤められているととらえることができます。なお、女性が働きにくいと感じる理由としては、「仕事と家庭が両立できる制度があっても、それを利用できる職場の雰囲気でない」「仕事と家庭が両立できる制度が十分整っていない」「補助的な業務や雑用が多い」「能力を正當に評価されない」が上位にあがっています(図3-8参照)。

一方、農業分野においては、就農者の高齢化が進み、農業後継者が不足する中、女性農業者はその担い手として重要な役割を果たしています。しかしながら、固定的な性別役割分担意識が根強く残る分野であることから、男性が自営業主で女性は家族従事者という農業の補助的な立場にあるという実態が多くみられ、農業分野における男女共同参画の推進の障害になっています。また、自営業の場合、家族従業者には決定権がなく資産も持たない場合が多く、農業や自営業などに従事する女性の就業環境の整備に向けた取り組みを啓発するとともに、経営などへの参画を促進するための支援も必要です。

図3-5 女性の年齢階層別労働力率



資料:令和2年国勢調査

図3-6 女性が職業をもつことについての考え

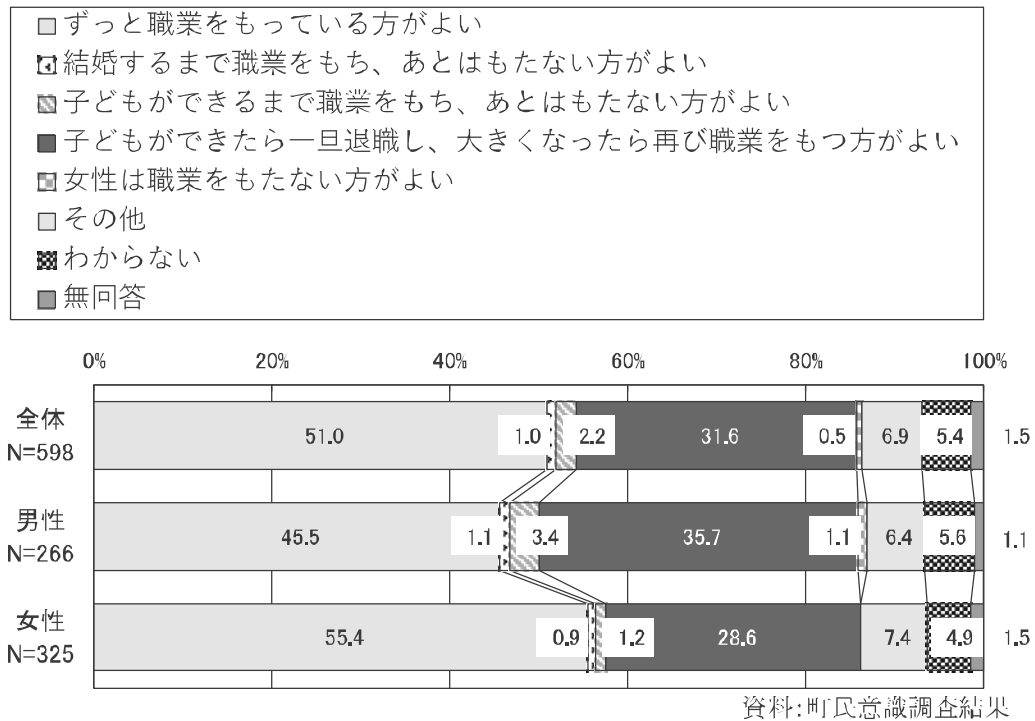


図3-7 現在勤めている職場は女性にとって働きやすい職場か

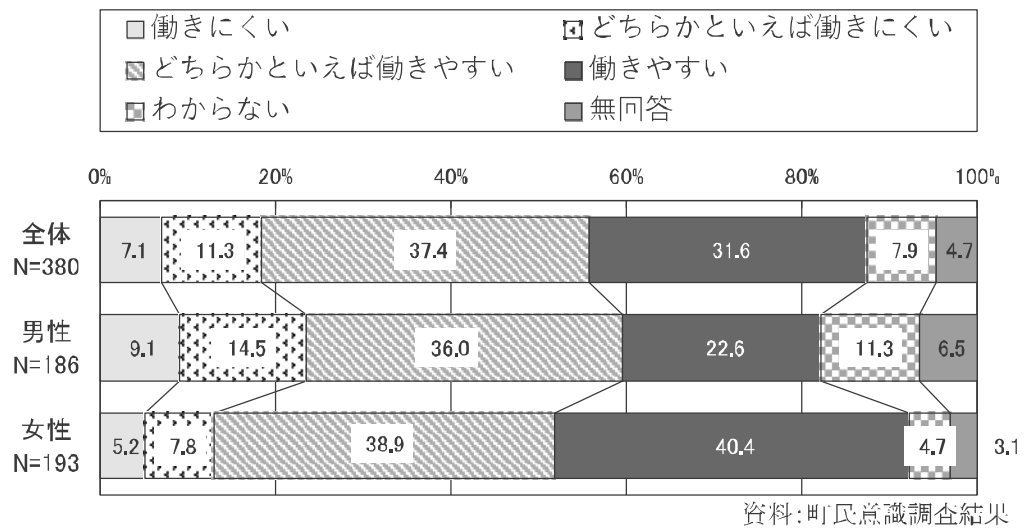
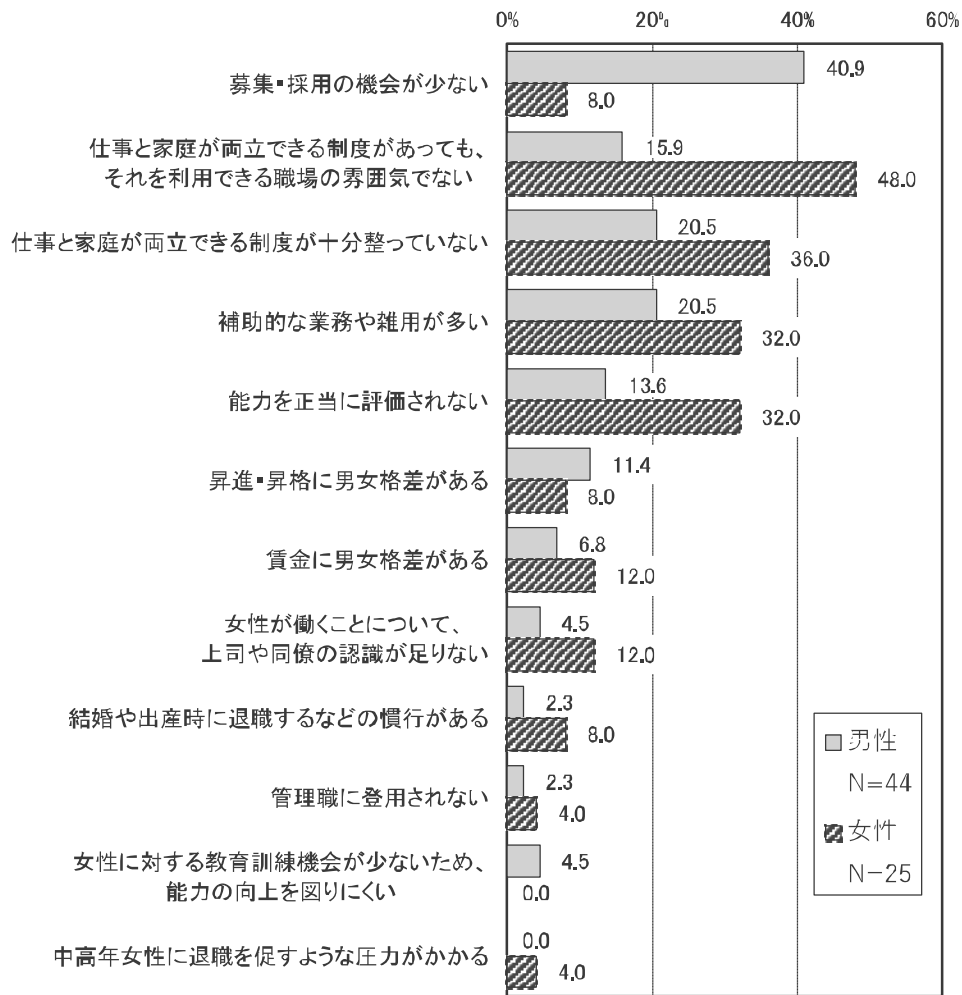


図3-8 女性にとって働きにくいと思う点



資料:町民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① 職場における男女の均等な機会と待遇の確保の促進

雇用条件や就労環境の改善、性別による格差や固定的な役割分担を見直し、職場における男女の均等な機会と待遇の確保を図るとともに、結婚や出産があっても女性が働き続けられるよう、支援に努めます。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①雇用の場における機会均等の促進	●男女雇用機会均等法、労働基準法など労働に関する各種法律について、事業主や労働者への周知啓発と情報提供に努めます。	産業観光課 生涯学習課

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
②労働に関する相談事業の充実	●職場における労働問題に関する相談窓口の周知を図るとともに、関係機関と連携し、相談機能の充実に努めます。	産業観光課
③ハラスメントのない職場の実現に向けた広報・啓発	●セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワーハラスメントなどの防止のために事業主が配慮すべき事項について周知するとともに、各種ハラスメント防止に向けた広報・啓発に努めます。	産業観光課 生涯学習課

② 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援

女性活躍推進法に基づき、正規・非正規雇用、起業、在宅ワークなど、それぞれ自分に合ったさまざまな条件、雇用形態での働き方が選択でき、かつ、いずれの働き方を選んでも安心して働きつづけることができるよう支援の充実に努めるとともに、女性の再就職をはじめとする各種チャレンジを応援します。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①女性の再就職や就労継続などへの支援	●就労・再就職・起業・非正規雇用から正規雇用への転換など女性のチャレンジを支援するための相談や関係機関などの情報収集と提供に努めます。 ●女性の職業意識の向上やキャリア形成など、就労・再就職を支援する学習機会の提供や資格・技術の習得のための情報提供に努めます。	産業観光課 生涯学習課
②町女性職員の積極的育成・登用	●町役場では、女性が活躍しやすい職場づくりのモデルとなるよう、派遣研修などを活用した人材育成に取り組み、町女性職員の管理職登用の推進に努めます。	総務課

③ 家族経営や小規模事業所における男女共同参画の促進

農業や商店経営などの家族経営や小規模事業所への男女共同参画についての啓発や情報提供を行い、女性が働きやすい環境づくりを促進します。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①家族経営・小規模事業所への啓発と情報提供	●家族経営や小規模事業所への男女共同参画推進についての啓発や情報提供を行い、女性が働きやすい環境づくりを促進します。	産業観光課

(3) 管理指標と数値目標

管理指標	基準値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
職場における男女の地位が「平等である」と思う町民の割合	29.6%	35%
町職員の役職者(係長以上)に占める女性の割合(再掲)	14.8%	20%

3 ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事」と、子育てや家庭生活、地域活動などの「仕事以外の生活」との調和がとれている状態を指します。ワーク・ライフ・バランスが保たれた社会の実現は、女性だけでなく男性にとっても暮らしやすい社会につながるものであり、女性の活躍推進に加え、人々が多様な働き方・生き方を選択できるようにしていく上でも重要です。

しかし、労働現場では、未だに男性正社員を前提とした労働の在り方が根強く残っています。特に、長時間労働は男女ともに家事、育児、介護などへの参画を困難にするものであり、女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性の生活の豊かさを奪うものでもあります。働きたい女性が仕事と子育て・介護などの二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方などを通じたワーク・ライフ・バランスの実現が喫緊の課題となっています。

ワーク・ライフ・バランスの推進には事業所の理解が不可欠です。少子高齢化の進行により労働人口が減少する中、事業所にとっては優秀な人材の確保が重要な課題となっていますが、時間外労働の削減や育児・介護休業の取得など、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的な事業所は、女性の就業の定着率が高まる傾向にあるほか、就職希望者も増え、優秀な人材が集まりやすくなっています。また、従業員自身が労働時間の管理や仕事の効率化を意識するようになり、生産性の向上につながるというメリットもあることから、さらなる事業所への啓発が必要です。

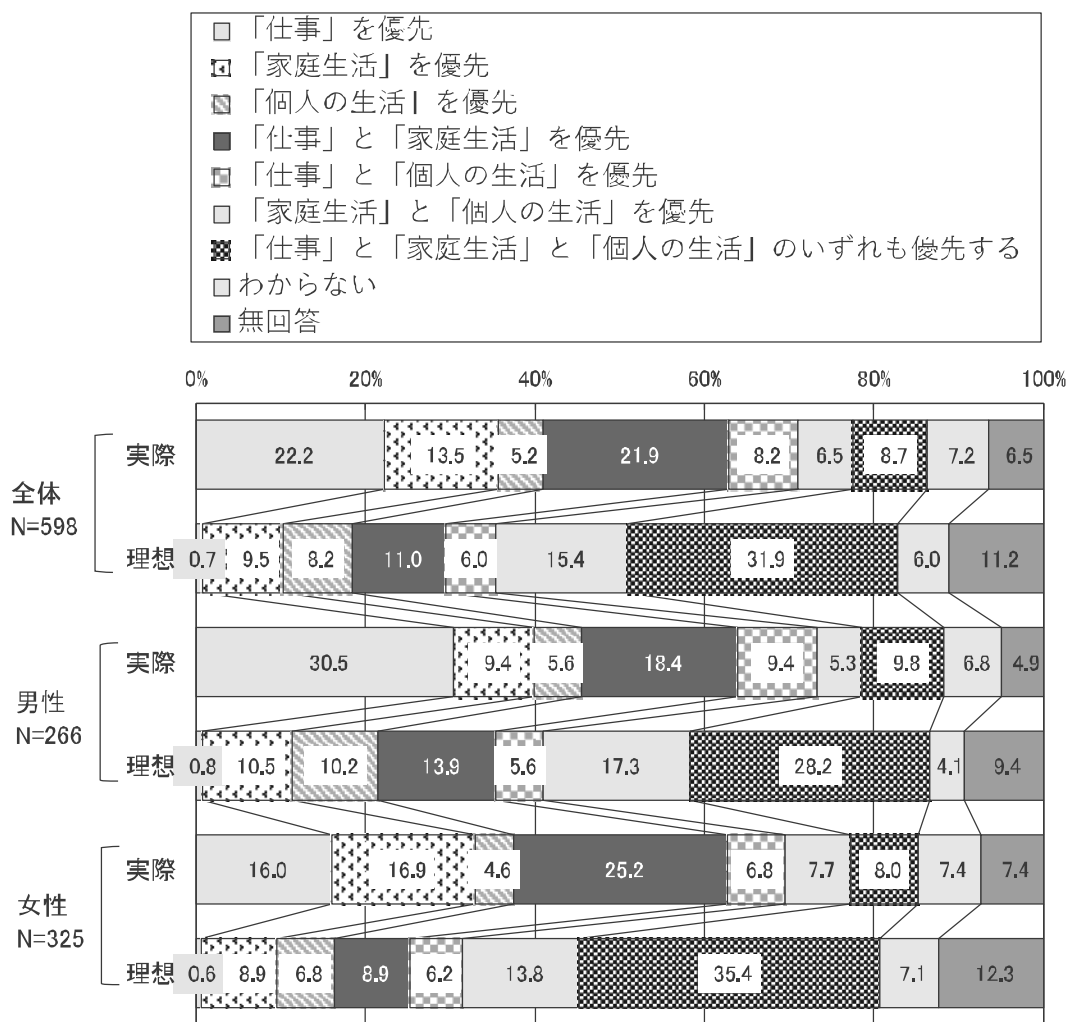
(1) 現状と課題

「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度に関する町民意識調査の結果を見ると、男女ともに、『「仕事」を優先』することを理想と考えている人は少なく、『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のいずれも優先する』ことを理想と考える人が最も多くなっています(図3-9参照)。しかし、実際にそうできている人の割合は少なく、男性では『「仕事」を優先』、女性では『「仕事」と「家庭生活」を優先』していると回答した人が最も多くなっています(図3-9参照)。

ワーク・ライフ・バランスについての町民の認知度は10年前に比べると高くなっていますが、男女ともに年齢階層による差が目立っています(図3-10参照)。また、男女がともに仕事と家庭の両立をしていくために必要だと思う条件として、男女とも「給与などの男女間格差をなくす」や「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」を筆頭に事業所の理解を不可欠とする項目の回答割合が高かった(図3-11参照)ことから、ワーク・ライフ・バランスの必要性と、その実現がもたらす効用について、町民、事業所双方への周知・啓発が必要です。

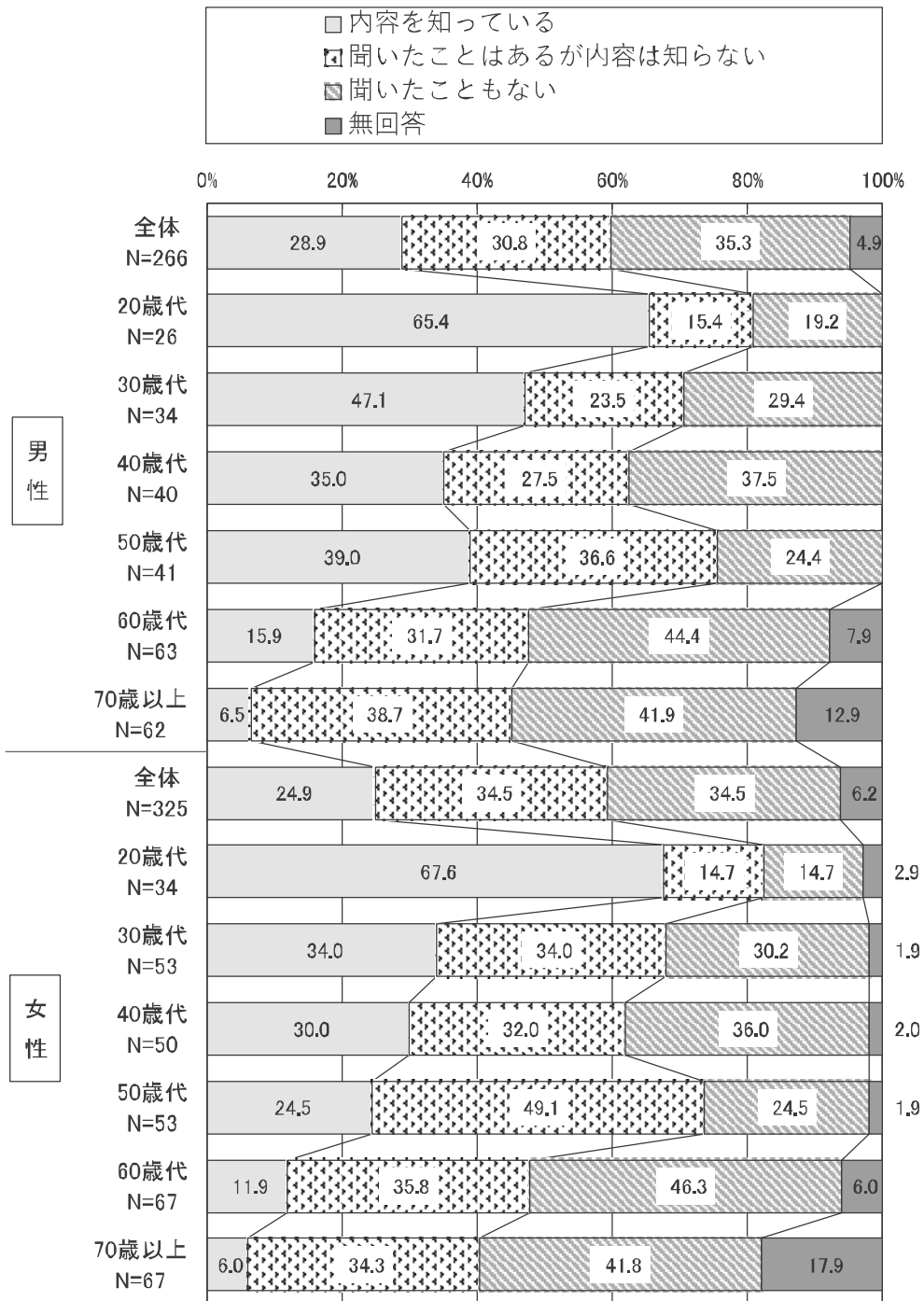
また、男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、依然として女性に偏りがちな子育てや介護の負担を軽減していく必要があります。子育て支援については「芦屋町子ども・子育て支援事業計画」、介護サービスについては「芦屋町高齢者福祉計画」と福岡県介護保険広域連合が策定している介護保険事業計画に基づき、それぞれ整備・充実を図っていますが、ワーク・ライフ・バランス実現のためにも、さらなる子育て・介護環境の整備・充実が必要です。

図3-9 「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度（実際と理想）



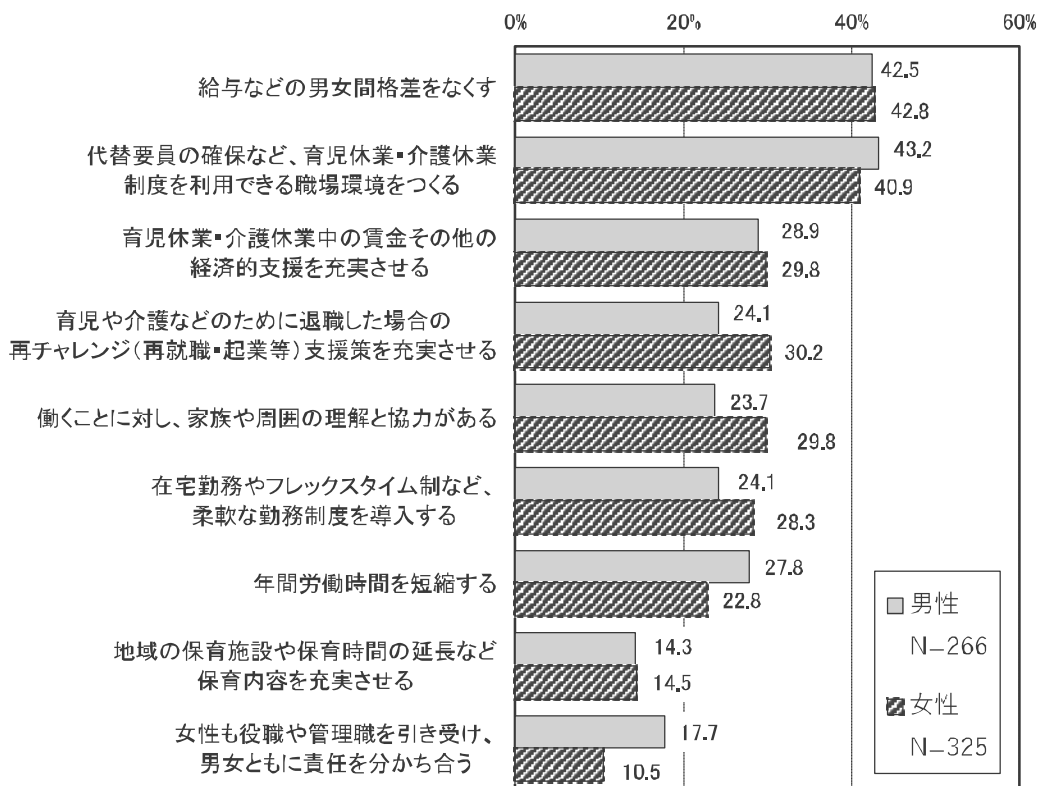
資料:町民意識調査結果

図3-10 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度



資料:町民意識調査結果

図3-1 1 男女がともに仕事と家庭の両立をしていくために必要な条件



資料:町民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成を図るために、ワーク・ライフ・バランスの理解と普及の促進に努めます。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①ワーク・ライフ・バランスについての啓発	●ワーク・ライフ・バランスについての啓発に努めるとともに、長時間労働の削減や仕事中心のライフスタイルの見直しに向けた啓発を行います。	生涯学習課
②事業所に対するワーク・ライフ・バランスの啓発	●事業所に対し、時間外労働の削減や育児・介護休業の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて周知を図ります。	産業観光課
③町職員のワーク・ライフ・バランスの実践	●育児・介護休業制度を利用する職員の代替要員の確保など、町職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図るための環境づくりを推進するとともに、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの実践に努めます。	総務課 全庁

② 仕事と家庭・地域活動などの両立支援

男女ともに仕事と家庭・地域活動などを両立できるよう、子育て支援・介護サービスの充実を図ります。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実	●「芦屋町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、保護者の就労形態やライフスタイルの多様化に対応できるよう、保育サービスの充実に努めます。	健康・こども課
②子育て支援環境の整備充実	●子どもを持つ親の不安感を解消するため、子育て世代包括支援センターや子ども家庭総合支援拠点の相談機能の充実を図るとともに、子育てに関する相談、子育て情報の提供、各種体験教室の開催など、子ども同士・親同士の交流を図ります。	健康・こども課
③高齢者などへの介護環境の整備充実	●介護保険制度や介護休業制度についての周知や仕事と介護の両立に関する情報提供を行い、男女がともに介護を担うための啓発に努めます。 ●認知症高齢者やその家族が安心して生活を送ることができるように、認知症に対する理解を深めるための普及・啓発に努めます。	福祉課
④家族介護者支援の充実	●家族介護者に対する相談事業など、家族介護者の負担軽減の支援に努めます。	福祉課

(3) 管理指標と数値目標

管理指標	基準値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
町職員の男性の育児休業取得率	100%	100%
保育待機児童数	0人	0人
認知症サポーターの養成人数(累計)	1,073人	1,133人
子育て支援センター「たんぼぼ」の延べ年間利用者数	3,700人	9,000人

4 家庭、地域社会における男女共同参画の促進

家庭では、家族一人ひとりが、家事、育児、介護といった家庭の責任を共に担うことが大切ですが、多くの家庭では家事、育児など、その大半を女性が担っているのが現状です。いわゆる専業主婦を中心とする、これら家庭における女性の無償労働による貢献度を適正に評価するとともに、家庭のことを女性だけの役割とせず、積極的に男性も家事、育児、介護などに関わる必要があります。男性の従来の仕事中心の意識・ライフスタイルから仕事と家庭のバランスのとれたライフスタイルへの転換を図り、男女が相互に協力し合う関係を築くことは、女性の負担を軽減し、その社会参画を促すだけでなく、男女双方のワーク・ライフ・バランスにつながることもなります。

一方、地域社会は、家庭とともに最も身近な暮らしの場として非常に重要な役割を担っており、住民の日々の生活に密接し、意識や考え方に大きな影響を与えています。都市化の進展や個人、世代間の価値観の多様化を背景に、地域での人のつながりが希薄化する中で、地域力を高めるためには、さまざまな分野において一人ひとりが持っている知識や経験、能力を十分に発揮でき、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに捉われることなく、男女がともに協力して参画することが必要となります。

(1) 現状と課題

町民意識調査結果を見ると、「男は仕事、女は家庭」という考え方については、男女とも反対派が賛成派を上回っています(図3-2参照)が、家庭における実際の役割分担については、意識レベルの変化ほどには改善が進んでおらず、炊事、掃除、洗濯などの家事や育児が主に女性の役割となっている現状が浮き彫りとなっています(図3-12参照)。

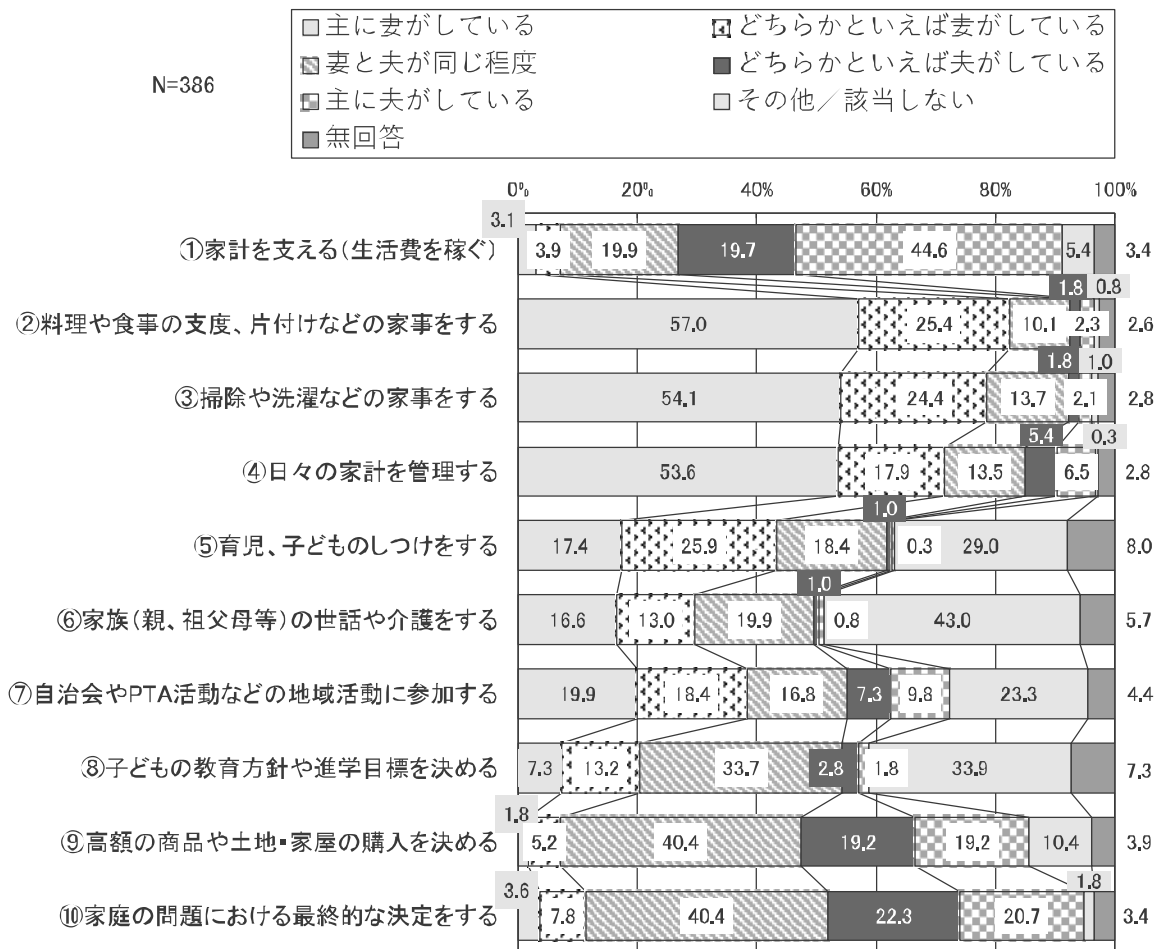
これら、女性に対する家事、育児の負担集中に伴うストレスや不安感、孤独感の増大は、近年の少子化の一因にもなっており、家庭における男女共同参画の促進は少子化対策としても重要です。そのため、「芦屋町まち・ひと・しごと創生総合戦略」や「芦屋町子ども・子育て支援事業計画」の推進にあたっては、男女共同参画の視点に立って、多様な保育サービスの提供をはじめ、各種子育て相談、子育て情報・学習機会の提供など、幅広い子育て支援策を展開する必要があります。

一方、高齢者などの介護に関しては、介護保険制度導入以降、介護の社会化という考え方の浸透とともに、その基盤整備を進めてきました。しかし、在宅で主に家族が介護をしているケースでは、やはり女性がその役割を担っているケースが多くなっています(図3-12参照)。女性の介護負担を軽減するためにも、公的サービスや地域包括ケアシステムの一層の拡充を図るとともに、各種サービスに関する情報提供や利用しやすい環境整備が重要です。

また、町民意識調査結果によると、現在、全体の4割程度の町民が、地域づくりに関わる何らかの活動に参加していることがわかります(図3-13参照)が、地域活動の場では女性より男性が優遇されていると感じる割合が高くなっており(図3-1参照)、これは、地域の中に固定的な性別役割分担意識や習慣、しきたりが根強く残り(図3-14参照)、自治区長など役職につくのがほとんど男性という現状を反映していると思われます。しかし、女性がそのような役職につくことを推薦された場合に、「引き受けない」という回答が圧倒的に多く(図3-15参照)、その理由としては、責任の重さのほか、役職につく知識や経験の不足をあげる女性が少なくありませんでした(図3-16参照)。

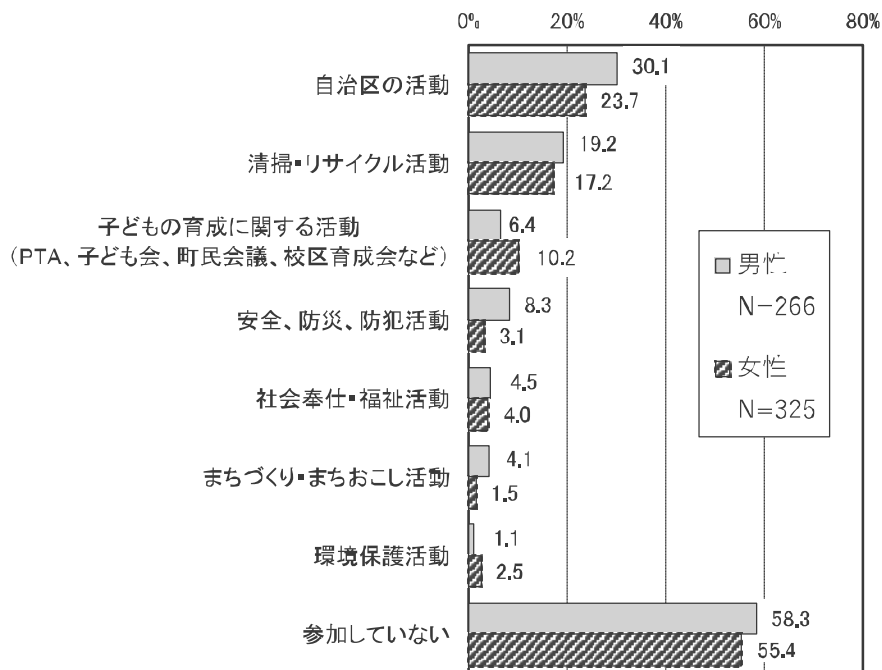
しかし、女性は地域活動の現場を支えており、地域の課題を熟知していることも多いと考えられることから、その経験を活かして地域活動の決定権を有する立場に立つことはよりよい地域づくりにも求められることです。女性がリーダーとしての役割を果たせるよう、また、男性の意識改革が進むよう、男女それぞれへの啓発や学習機会の提供を進める必要があります。

図3-12 家庭における役割分担



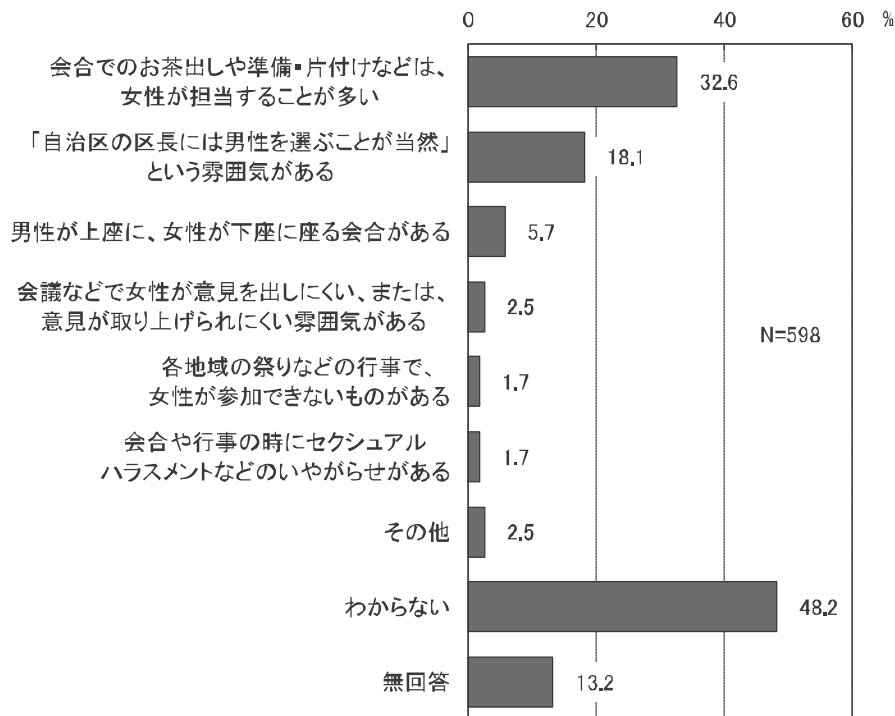
資料:町民意識調査結果

図3-13 現在、地域づくりに関わる活動に参加しているか



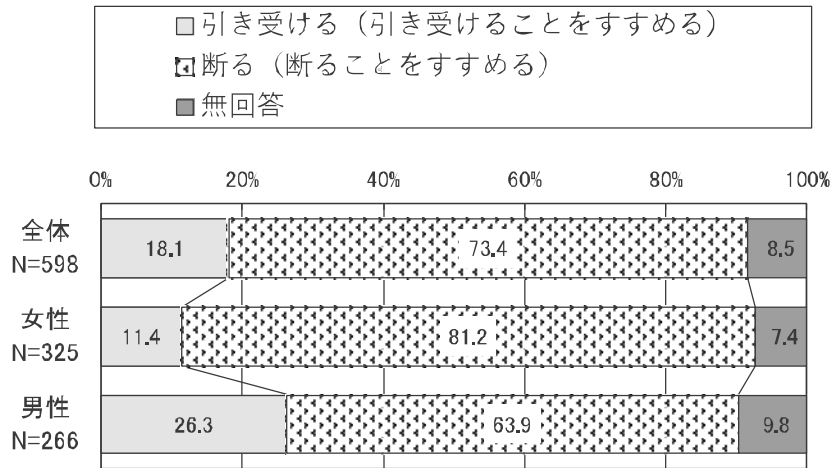
資料:町民意識調査結果

図3-14 住んでいる地域に存在すること



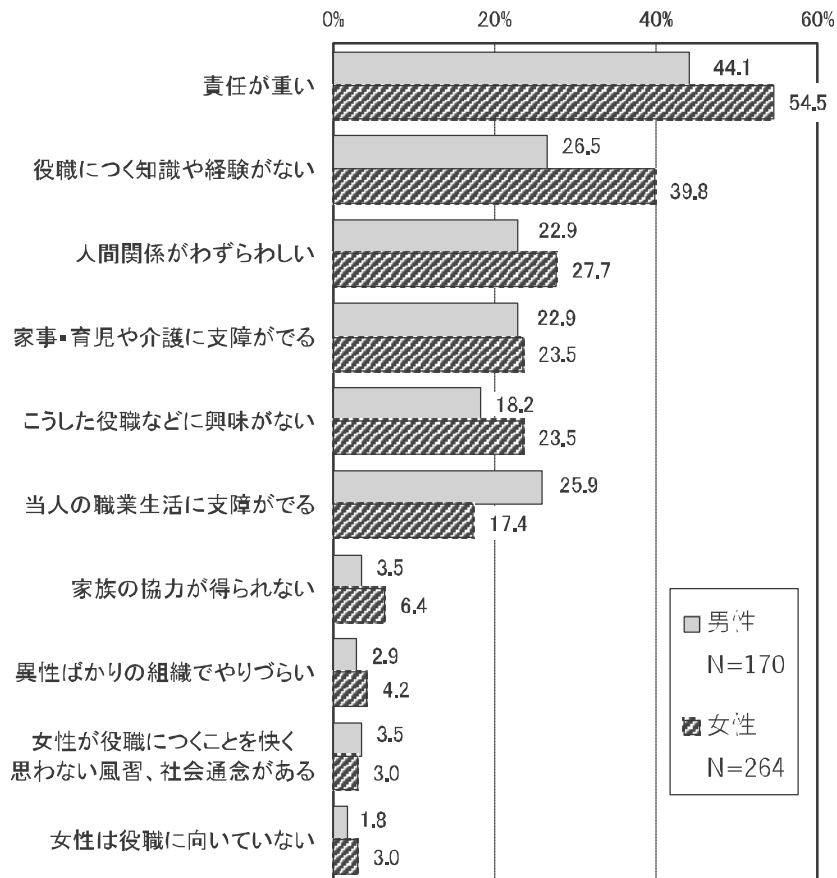
資料:町民意識調査結果

図3-15 地域の役職に推薦されたら引き受けるか（女性）
妻など身近な女性が推薦されたら引き受けることをすすめるか（男性）



資料:町民意識調査結果

図3-16 地域の役職を断る（断ることをすすめる）理由



資料:町民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① 固定的な性別役割分担見直しの促進

男性の家事・育児・介護などへの参画を促進し、男女がともに家庭生活における役割を分担できるよう、さまざまな機会や施策を通じて、男女共同参画への男性の理解促進と意識改革を図ります。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①家庭における男女共同参画についての意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ●各種講座やセミナー、研修会などの学習機会や、広報紙、町ホームページなど、多様な機会や手段を活用して、継続的に、家庭での男女共同参画促進に向けた啓発を行います。 ●育児・介護サービスの周知に努め、公的サービスの利用を促すことにより、固定的な性別役割分担意識の解消に努めます。 	生涯学習課 健康・こども課 福祉課
②男性の生活的自立の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●男性も参加しやすい料理教室などの生活講座、育児講座や介護講座などを開催し、男性の家庭生活力アップによる自立を促進します。 	生涯学習課 福祉課 健康・こども課
③男女共同参画の視点に立った少子化対策の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●「芦屋町まち・ひと・しごと創生総合戦略」に基づき安心して結婚・出産・子育てができる環境整備に努め、子育て世代の移住・定住を促進します。 	健康・こども課 環境住宅課

② 子育て・介護環境の整備・充実

家庭における育児や介護などについての女性の負担を軽減し、男女がともに社会参画と家庭参画の両立が促進できるよう、子育て環境や介護環境の整備、充実に努めます。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実(再掲)	<ul style="list-style-type: none"> ●「芦屋町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、保護者の就労形態やライフスタイルの多様化に対応できるよう、保育サービスの充実に努めます。 	健康・こども課

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
②子育て支援環境の整備充実(再掲)	●子どもを持つ親の不安感を解消するため、子育て世代包括支援センターや子ども家庭総合支援拠点の相談機能の充実を図るとともに、子育てに関する相談、子育て情報の提供、各種体験教室の開催など、子ども同士・親同士の交流を図ります。	健康・こども課
③高齢者などへの介護環境の整備充実(再掲)	●介護保険制度や介護休業制度についての周知や仕事と介護の両立に関する情報提供を行い、男女がともに介護を担うための啓発に努めます。 ●認知症高齢者やその家族が安心して生活を送ることができるように、認知症に対する理解を深めるための普及・啓発に努めます。	福祉課
④家族介護者支援の充実(再掲)	●家族介護者に対する相談事業など、家族介護者の負担軽減の支援に努めます。	福祉課

③ 男女協働による地域コミュニティづくり

地域活動における男女共同参画の必要性について意識啓発を行うとともに、性別や年齢、障がいの有無などにかかわらず、誰もが地域社会の一員としての自覚を持って、まちづくり・地域づくりへの積極的な参加・参画ができる環境の整備に努めます。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①地域社会での男女平等意識の啓発	●地域社会での男女の対等な関係づくりと、さまざまな活動の中で常に男女平等意識が浸透するように継続的な啓発の充実を図ります。	生涯学習課
②地域活動における男女共同参画の促進	●さまざまな地域活動において、男女共同参画の視点が定着するよう、団体のリーダーや会員などへの情報提供や研修などの啓発の充実を図ります。 ●男性の地域活動や子育て支援活動、ボランティア活動への参加を促す機会や情報の提供、相談、啓発の充実を図ります。	生涯学習課 健康・こども課 環境住宅課
③地域活動団体への活動支援	●各種地域活動の活性化を図るため、地域活動団体のネットワーク化やステップアップに向けた情報提供を行うとともに活動基盤の強化などの支援を行います。	生涯学習課 環境住宅課

(3) 管理指標と数値目標

管理指標	基準値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
家庭における役割分担 「育児、子どものしつけ」について、「主に妻がしている」 「どちらかと言えば妻がしている」と回答した町民の割合	43.3%	36.7%
家庭における役割分担 「家族(親、祖父母など)の世話や介護」について、「主に妻 がしている」「どちらかと言えば妻がしている」と回答した 町民の割合	29.6%	23.7%
認知症サポーターの養成人数(累計)(再掲)	1,073人	1,133人
子育て支援センター「たんぽぽ」の延べ年間利用者数 (再掲)	3,700人	9,000人

基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる生活環境づくり



1 生涯を通じた男女の健康支援

男女が互いの身体的性差を十分に理解し、互いに尊重し合い生涯にわたって健康で自分らしい生活を送ることは、男女共同参画社会の実現に向けて基本となるものです。

女性は、妊娠・出産を通じて心身ともに大きな変化があり、女性の健康支援にとっても大きな節目となります。近年では、婚姻・出産年齢が上昇するとともに、女性のライフスタイルも多様化しており、出産に伴うリスクが大きくなることが懸念されることから、安心して子どもを産むことができるよう環境を整備することが大切です。

また、身体の発達とともに子どもの性の早熟化が進んでいる中で、子どもたちが「性と人権」について正しい知識・情報を得ることができるような教育・啓発が重要です。望まない妊娠や性感染症に関する適切な予防についての的確な判断ができるよう、早い時期からの思春期保健対策を進めていくとともに、「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)」について、男性の理解を促す必要があります。

(1) 現状と課題

性の理解と尊重については、現在、学校教育の中で、命を大切にする教育や子どもの発達段階に応じた性教育などを行っています。子どものころやからだの健やかな成長と、生涯を通じての健康づくりの基盤を形成するためにも、家庭、学校、地域などが連携して性教育や健康教育をさらに充実させる必要があります。

また、本町では「芦屋町健康増進計画」に基づき、ライフステージに応じた健康づくりを推進していますが、今後も、町民の生活習慣の改善や健康づくりを支援するための健康教育・相談体制、健康診査実施体制の充実はもとより、生涯を通じた女性の健康支援として、安全・安心に出産できる環境整備や、女性特有のころやからだの悩み、更年期・不妊の悩みについても気軽に相談できる体制を充実させることが重要です。

(2) 施策の基本的な方向性

① ライフステージに応じた健康づくり

男女それぞれの性や身体的特性に対する正しい理解を促進し、互いの性を尊重する意識の醸成と、生涯を通じた男女のこころとからだの健康支援を図ります。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①性教育などの充実	<ul style="list-style-type: none"> ●小学校では、発達段階に応じた指導計画を立案し、生命の大切さ・尊さを理解する教育を実践し、自他の生命の大切さに気づき、適切な行動がとれるよう指導の充実を図ります。 ●中学校では、人間の性に対する基礎的・基本的なことを正しく理解するために、自己の性に対する認識をより確かにするとともに、望まない妊娠や性感染症を防ぐための正しい知識の習得など、性教育の充実を図ります。 	学校教育課
②男女の健康づくりの普及・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ●町民の自発的な健康づくりのための啓発に努め、健康診査の受診を奨励するとともに、生活習慣病の予防・改善のため、食事や運動などを中心に適正な生活習慣を身につけることを目的とした各種健康教室や健康相談を実施し、男女の健康づくりを支援します。 	健康・こども課
③生涯を通じた女性の健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ●乳がん、子宮頸がんなど女性特有の各種がん検診の受診勧奨を図るとともに、妊娠・出産など女性特有のこころやからだの悩みについて安心して相談できる健康教室や健康相談、訪問指導を実施します。 	健康・こども課

② 妊娠・出産・育児に関する支援

妊娠中の母体および胎児の健康維持と、安全な出産を確保するための支援および育児の支援を行います。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①母子保健事業の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●妊娠時から乳幼児期まで一貫した切れ目のない母子保健サービスを提供し、安心して子どもを産むことができる環境整備に努めます。 	健康・こども課

(3) 管理指標と数値目標

管理指標	基準値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
みんなで元気になろうや！講座の延べ参加者数	24人	100人
乳がん検診受診率	20.1%	26%
子宮頸がん検診受診率	12.1%	18%

2 あらゆる暴力の根絶と被害者支援

相手の人権を侵害し、恐怖と不安を与える性犯罪・性暴力、DVなどの暴力は、いかなる場合においても許される行為ではありません。こうした暴力は、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど心への影響も大きく、被害者のその後の人生に大きな支障をきたす深刻な問題です。そして、DVなどの暴力の被害者の多くは女性であり、その背景には男性優位の社会構造や偏見・思い込みが大きく影響しています。

性犯罪・売買春・人身取引などの暴力や交際相手などからの直接的な暴力だけでなく、インターネットやSNSなどのコミュニケーションツールの発展・普及により、女性や子どもを性的あるいは暴力行為の対象として捉えた表現が氾濫し、それらが他人の目が届かないところで行われているという問題があります。また、女性への暴力行為が、子どもへの暴力に連鎖していくなど、個人の尊厳が際限なく傷つけられていくことも懸念されます。

多様な考え方や生き方が混在している中で、暴力行為は、誰もが被害者あるいは加害者になり得ます。個人の尊厳を踏みにじる暴力は許されない行為であるという意識を徹底する必要があります。

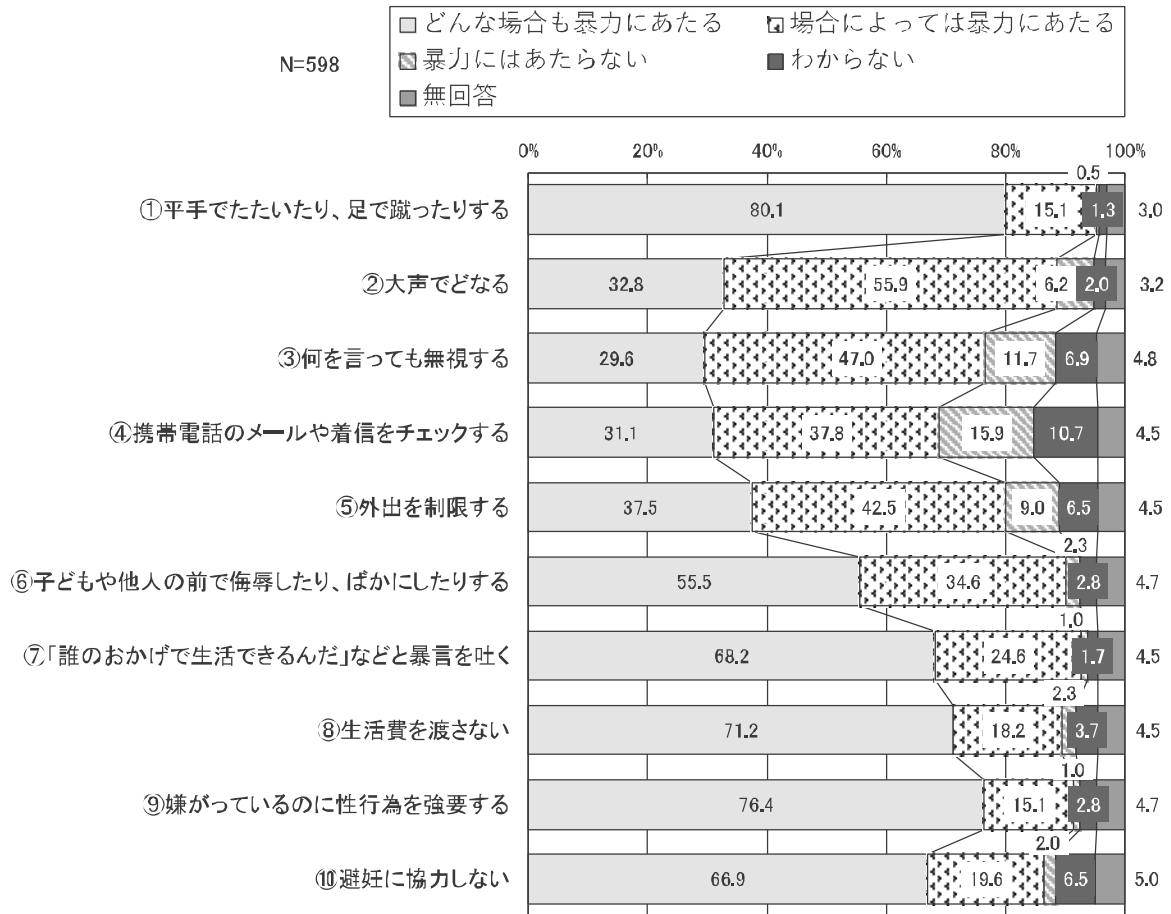
(1) 現状と課題

DVに関する町民意識調査の結果を見ると、身体的暴力(図3-17の①)や経済的な暴力(⑧)、性的暴力(⑨⑩)がDVに該当するという認識はかなり広がっていますが、精神的な暴力(②～⑦)については、男女ともまだ理解が十分とは言えない状況がうかがえます(図3-17参照)。また、実際に何らかのDVを受けた経験がある女性も少なくないことがわかります(図3-18参照)。

これらの女性の暴力被害に対して、町では福岡県配偶者暴力相談支援センターおよび福岡県宗像・遠賀保健福祉環境事務所、福岡県男女共同参画センターあすばる相談室など関連機関との連携による相談支援体制の充実を図ってきました。しかし、町民意識調査の結果を見ると、DVの被害にあった女性の半数が誰にも相談しておらず(図3-19参照)、その中には「相談しても無駄だと思った」「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思った」と回答した人も少なくありません(図3-20参照)。DV被害が潜在化しないよう、相談窓口の周知を図るとともに、被害者が安心して相談できるよう、相談員の資質向上など、さらなる支援体制の充実が必要です。

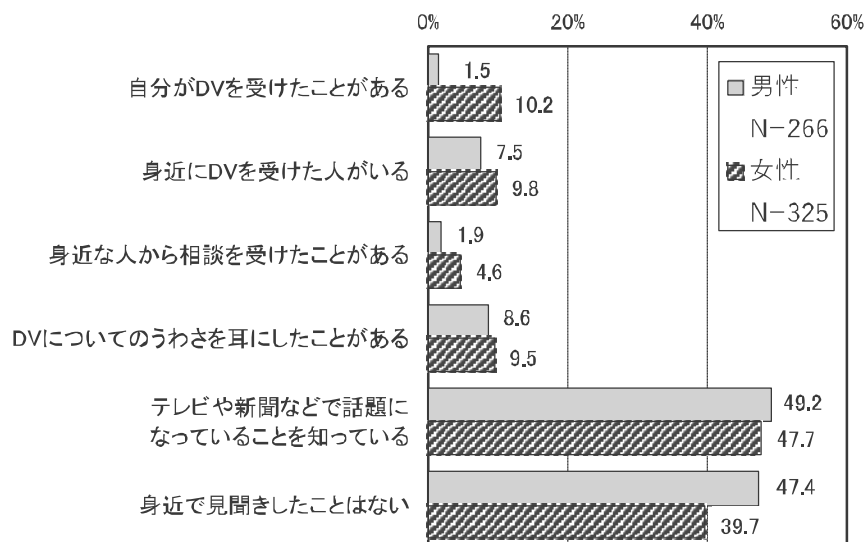
また、女性回答者の7.7%が受けたことがあると回答している性暴力(図3-21参照)についても、「福岡県における性暴力を根絶し、性被害から県民等を守るための条例」を踏まえ、性暴力のない社会づくりに向けた施策展開を図る必要があります(図3-22参照)。

図3-17 DVの認識度



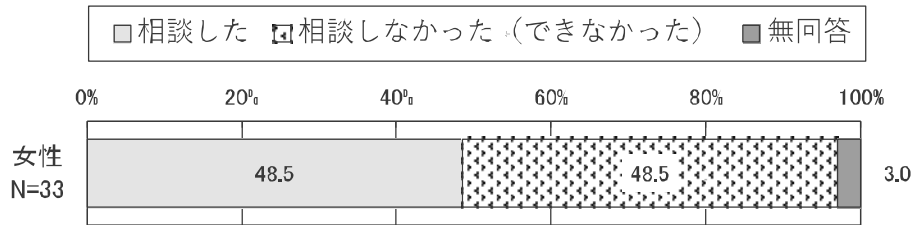
資料:町民意識調査結果

図3-18 DVを受けたり、身近で見聞きしたりしたことがあるか



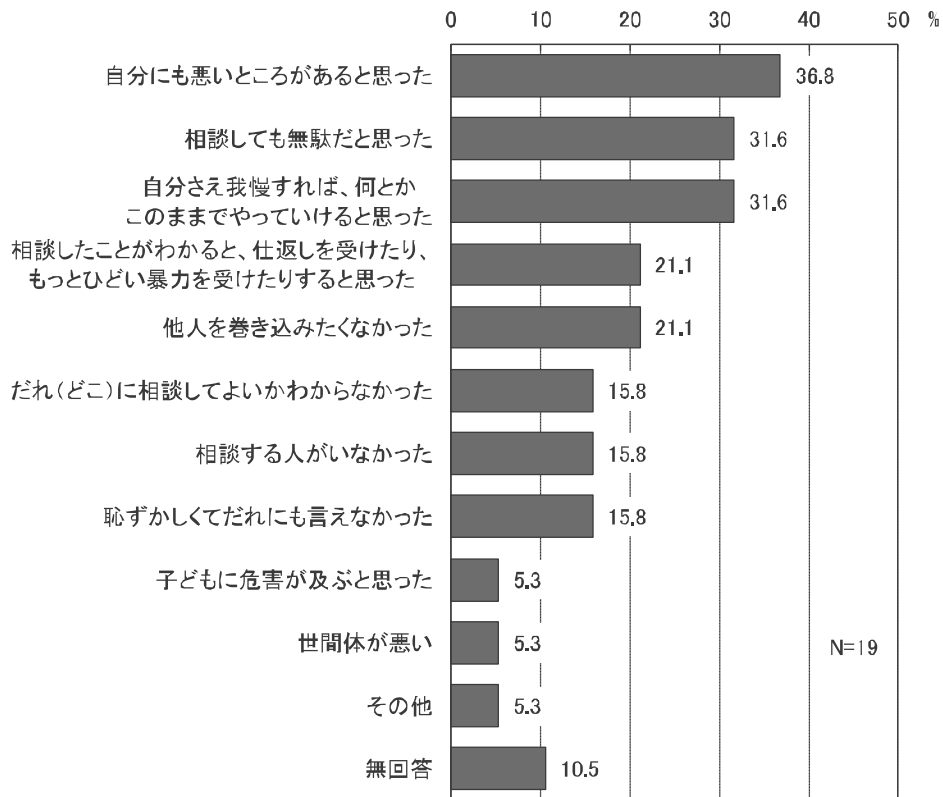
資料:町民意識調査結果

図3-19 だれかに相談したか（自分がDVを受けたことがある女性）



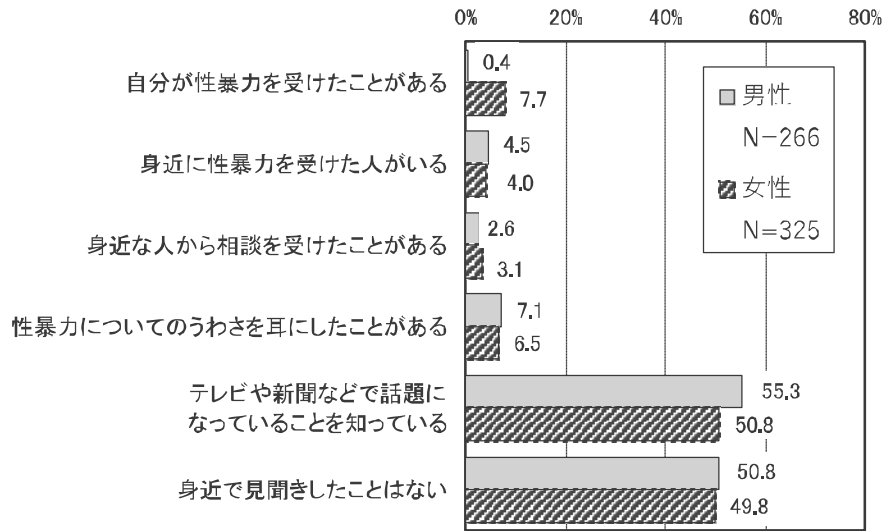
資料:町民意識調査結果

図3-20 誰にも相談しなかった理由



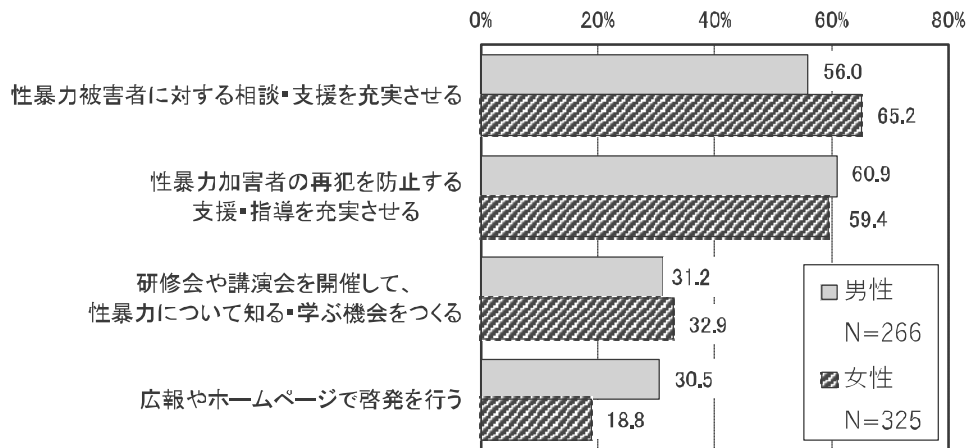
資料:町民意識調査結果

図3-21 性暴力を受けたり、身近で見聞きしたりしたことがあるか



資料:町民意識調査結果

図3-22 性暴力のない社会づくりを実現するために望む施策



資料:町民意識調査結果

(2) 施策の基本的な方向性

① あらゆる暴力の根絶

女性に対するDVや性暴力をはじめとするあらゆる暴力を根絶するための基盤づくりを進めます。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①暴力を根絶するための基盤整備	●暴力は重大な人権侵害であるという意識を徹底させるとともに、暴力を許さない意識啓発の推進に努めます。	生涯学習課 福祉課
②デートDVなどの啓発	●男女ともに自分の性を大切に、また、相手を尊重するように、さまざまな媒体を活用した効果的な啓発を図ります。 ●学校では、発達段階に応じてデートDVなどについて啓発に努めます。	福祉課 学校教育課
③セクシュアル・ハラスメントなどの防止対策の推進	●町職員へのセクシュアル・ハラスメントなどの防止対策および相談体制の充実、意識啓発と研修会への参加促進に努めます。	総務課

② 被害者の早期発見・早期対応と自立支援

DVや性暴力をはじめとする暴力被害にあった町民の支援体制の充実を図ります。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①相談体制の充実	●DVや性暴力などに関する相談窓口の周知徹底を図るとともに、被害者が安心して相談することができる体制の充実と対応する職員の資質向上を図ります。	福祉課 総務課
②関係機関との連携	●被害者保護や支援を効果的かつ迅速に行うため、県などの関係機関との連携を密にし、情報の管理、共有化を行い、問題解決を進めます。	福祉課
③性暴力加害者向け相談支援窓口の周知	●性暴力の加害者を生まないように、また加害を繰り返さないよう、福岡県性暴力加害者相談窓口の周知に努めます。	福祉課

(3) 管理指標と数値目標

管理指標	基準値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
「デートDV」の「内容を知っている」「聞いたことはあるが内容は知らない」と回答した町民の割合	39.5%	50%
広報紙などでのDV防止に関する啓発	4回	5回

3 さまざまな困難を抱える人への支援

非正規雇用や単身世帯・ひとり親世帯の増加、またグローバル化の進展など、社会や経済の状況が急激に変化していくなかで、貧困や社会的孤立などの困難を抱える人が増加しています。支援を必要とする世帯には複合的な問題がある場合も多く、多面的に支援する必要があります。男女共同参画の視点に立ち、さまざまな困難を抱える人々が安心して暮らせるよう、各世帯の実情に応じた、切れ目のない、きめ細かな支援が求められています。

(1) 現状と課題

女性は結婚や出産、育児などライフイベントにより生活スタイルが変わることでの影響を受けやすく、また、家計補助的な非正規雇用を特徴とする働き方や離婚などにより、生活上の困難に陥ることも少なくありません。長期的な展望に立って安心して暮らせるよう支援することが必要です。

特に、高齢単身女性世帯や母子世帯などひとり親世帯は、貧困など生活上の困難に直面することが多いため、貧困などを防止するための取り組みが必要です。さらに、貧困などの次世代への連鎖を断ち切るため、個人のさまざまな生き方に沿った支援が必要です。

また、困難に直面してもコミュニティ内で相談できる人が少なくなっていることから、孤立化を防ぐことが急務です。ひとつの相談窓口で解決することが難しい場合など、関係機関での情報共有や意見交換が的確に行われるよう、連携協力体制の強化も必要です。

女性は男性よりも平均的に長寿であるため、高齢者施策の影響は女性の方が強く受けます。また、障がいがあることなどに加え、女性であることで複合的に困難な状況に置かれないう、生活や就業面の支援や人権擁護の取り組みが必要です。さらに、最近では性的少数者の人権問題が顕在化しつつあり、性的指向や性自認などを理由に困難な状況に置かれないう、その理解の促進など新たな取り組みが求められています。

(2) 施策の基本的な方向性

① ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭の経済的自立と生活の安定を図るため、生活支援や就業支援を行い、次世代への貧困の連鎖を断ち切るための取り組みを推進します。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①相談・情報提供の充実	●ひとり親家庭の多様な問題に対応するため、窓口での相談受付とあわせて各種助成制度や自立支援メニューなどの情報提供を行います。	健康・こども課

② 高齢者・障がい者・性的少数者などが安心して暮らせる環境整備

貧困や社会的孤立など、複雑・多様化する課題を解決し、安心して暮らせる社会を構築するため、行政や関係団体が密接に連携し、総合的な支援を行います。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①生活の支援	●生活上のさまざまな困難を解消すべく、行政や民間団体などが連携し、福祉などの諸施策について情報の提供や総合的な支援を行います。 ●引きこもり防止や孤立感の解消のため、コミュニティ内で交流できる場への参加を促進します。	福祉課
②公共施設の整備・改善	●利用者に優しいバリアフリー、ユニバーサルデザインの視点に立った公共施設の整備・改善を促進します。	公共施設所管課
③性的指向や性自認などに関する理解の促進	●性的指向や性自認に対する偏見や差別の解消をめざし、その理解促進に向けた啓発活動に取り組みます。	生涯学習課
④性的指向や性自認などにより悩みを抱える児童・生徒に対するきめ細かな対応	●性的指向や性自認などにより悩みを抱える児童・生徒に対する相談体制などを充実させるとともに、いかなる理由でもいじめや差別を許さない人権教育を推進します	学校教育課

(3) 管理指標と数値目標

管理指標	基準値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
地域交流サロン事業の延べ参加者数	2,660人	2,828人
「高齢者福祉の充実」に関する満足度の構成比	65.7% (令和元年度)	69.2%
「障がい者福祉の充実」に関する満足度の構成比	59.0% (令和元年度)	66.0%
性的少数者に関する人権問題について、「関心がある」と回答した町民の割合	25.7%	30.1%

4 防災・減災・災害復興における男女共同参画の促進

近年、全国各地で地震や豪雨による冠水、土砂災害などの被害が多発しており、町民の防災意識も年々高まっています。このような状況の中で、平時から防災対策や災害時の対応を定めておく必要がありますが、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分配慮する必要があります。

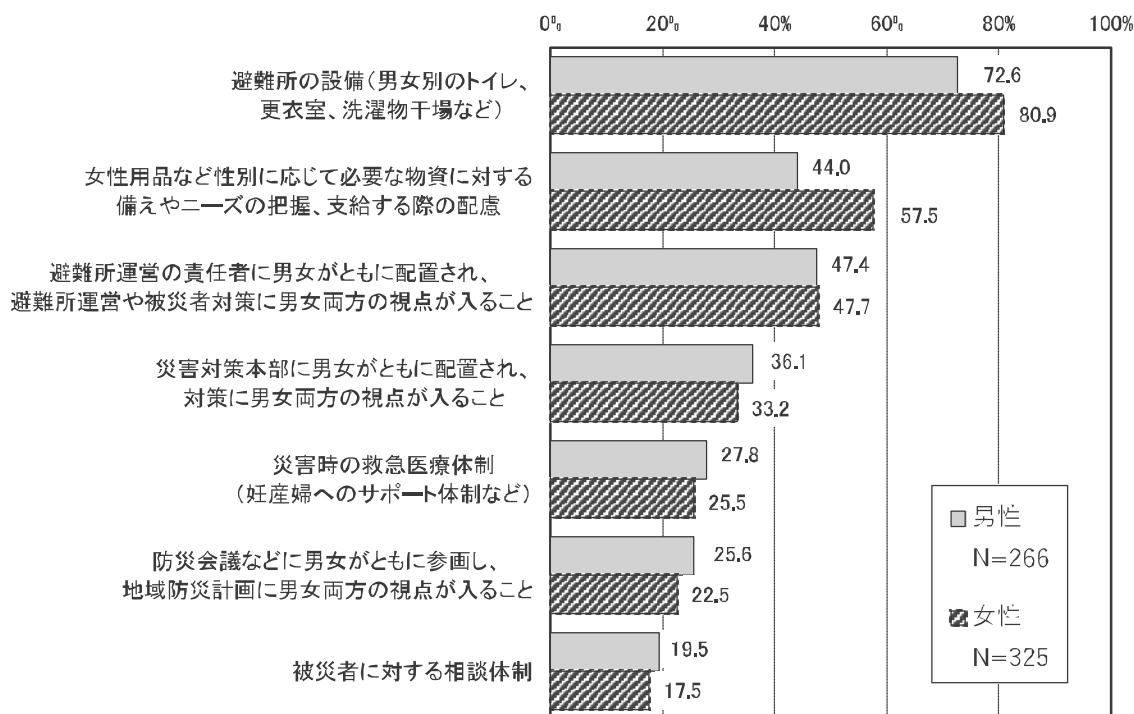
国においては、東日本大震災など、過去の災害の教訓をもとに、防災対策や災害対応について男女共同参画の視点を取り入れることの重要性が認識されています。令和2(2020)年5月には、内閣府で「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が策定され、「女性は防災・復興の「主体的な担い手」である」、「男女共同参画担当部局・男女共同参画センターの役割を位置づける」などの方針が示されており、男女共同参画の視点から、事前の備え、避難所運営、被害者支援などを実施し、地域の防災力を向上させるため、これまで男性を中心として考えられていた防災や復旧・復興などの全ての局面における意思決定過程に女性の参画を促進し、女性や要支援者に配慮した防災体制を確立する必要があります。

(1) 現状と課題

町民意識調査結果を見ると、防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要だと思ふことについては、「避難所の整備(男女別のトイレ、更衣室、洗濯物干場など)」という回答を筆頭に、「女性用品など性別に応じて必要な物資に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」「避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対策に男女両方の視点が入ること」などが上位にあがっています(図3-23参照)。

地域の安全・安心という見地からは、東日本大震災や熊本大地震の教訓を活かし、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災・災害復興対策を行うとともに、性別に配慮した対応にとどまらず、さまざまな立場の人に配慮した防災意識の向上を図る必要があります。

図3-23 防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要だと思うこと



(2) 施策の基本的な方向性

① 男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災・災害復興対策の促進

災害時は、避難所での生活をはじめ、さまざまな場面で、男女それぞれの多様な視点が必要になるとともに、性別によるニーズの違いに対応することが求められます。

このため、防災分野に関する政策・方針決定の場への女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災・災害復興対策に取り組めます。

施策項目	具体的な取り組み内容	主な担当課
①防災・減災・災害復興の企画・立案における女性の参画促進	●「芦屋町地域防災計画」策定の企画・立案において、女性の参画を促進することで、男女それぞれのニーズに配慮するよう努めます。	総務課

(3) 管理指標と数値目標

管理指標	基準値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
芦屋町防災会議の女性委員の割合	9.0%	15%

第 4 章

計画実現のために

1 庁内推進体制の充実

男女共同参画の推進は、行政のあらゆる分野に関わっています。本計画では特に重要と思われる取り組みを掲載していますが、すべての町職員が男女共同参画の視点をもって業務を遂行することが重要となります。男女共同参画に関する職員研修のほか、男女共同参画施策を全庁的に推進する中で町職員一人ひとりに対し理解の浸透を図るとともに、町役場が一つの事業所として、男女が働きやすい職場づくりの手本となるよう取り組みを進めます。

また、全庁をあげて男女共同参画を推進するため、定期的を実施している「事務事業調査」において、関係各課の進捗状況の把握を行うとともに、推進上の問題や改善すべき点などを共有し、問題の解決を図ります。

2 町民・事業者などとの連携・協働の推進

男女共同参画社会の実現のためには、町民一人ひとりがその意義を十分に理解し、他人事ではなく自らのこととして取り組むとともに、事業者などの主体的な参画が必要です。そのため、あらゆる手段と機会を活用しながら、町民および事業者などに対する広報・啓発を行うとともに、男女共同参画社会の実現に向け、町民、地域団体、事業者などと連携を取りながら、活動の展開を図ります。

また、町は町民や事業者などとの連携を進め、事業を協働で実施したり、町民や事業者などが実施する男女共同参画に関する事業に積極的に協力したりするなど、協働による男女共同参画を推進します。

さらに地域活動団体などの地域資源を活用するとともに、男女共同参画を推進する団体や人材の育成を進めることにより、持続性のある取り組みを可能にする環境づくりを行います。

3 国、県、他市町村との連携および協力

本計画を効果的かつ実効性のあるものとするため、国や県、他市町村との連携を図り、各機関の取り組み状況の把握に努めます。

4 計画の進行管理

計画に基づく施策の進捗状況の把握、点検、評価など進行管理に努め、その状況について「男女共同参画審議会」への報告を行い、計画の着実な推進を図ります。

また、計画および計画の進捗状況について広く町民に公表します。

資料編

1 芦屋町男女共同参画審議会設置条例

平成18年12月21日条例第41号
改正 平成20年9月25日条例第33号
平成26年3月24日条例第15号

(設置)

第1条 男女共同参画社会の形成の推進に関する施策の基本となる計画(以下「基本計画」という。)の策定にあたり、幅広く意見を求め、その基本計画を円滑に推進するため、芦屋町男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 審議会は、町長の諮問に応じ、男女共同参画に関する基本計画の策定、その他その実施に関し必要な調査及び審議を行うものとする。

(組織)

第3条 審議会は、委員8人以内をもって組織する。

2 委員は、専門的知識を有する者及び町民の中から、町長が任命する。

3 男女いずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。

(委員の任期)

第4条 委員の任期は、4年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、委員が任命されたときの要件を欠くに至ったときは、当該委員はその職務を失うものとする。

(会長及び副会長)

第5条 審議会に会長、副会長1人を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は、会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 会議は、委員の半数以上が出席しなければ、開くことはできない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは会長の決するところによる。

(報酬及び費用弁償)

第7条 委員の報酬及び費用弁償は、芦屋町特別職の職員の給与等に関する条例(昭和31年条例第13号)の規定に定めるところにより支給する。

(庶務)

第8条 審議会の庶務は、生涯学習課において処理する。

(委任)

第9条 この条例で定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(平成20年9月25日条例第33号抄)

(施行期日)

1 この条例は、平成21年1月1日から施行する。(後略)

附 則(平成26年3月24日条例第15号)

この条例は、平成26年4月1日から施行する。

2 芦屋町男女共同参画審議会委員名簿

	氏名	団体名	役職
1	森山 真奈美	教育委員	会長
2	田中 信代	人権擁護委員	副会長
3	上村 定紀	商工会	委員
4	篠原 美紀	女性防火・防災クラブ	委員
5	豊岡 正幸	区長会	委員
6	田中 守成	民生委員	委員
7	鹿島 由美	公募	委員
8	北 陽一	有識者	委員

3 第3次芦屋町男女共同参画推進プランの策定経過

開催日	内容	
令和3(2021)年 12月21日	令和3(2021)年度 第1回審議会開催	「第3次芦屋町男女共同参画推進プラン」 住民アンケート(案)について審議
令和4(2022)年 11月22日	令和4(2022)年度 第1回審議会開催	「第3次芦屋町男女共同参画推進プラン」 素案の内容審議
令和4(2022)年 〇月〇日	令和4(2022)年度 第2回審議会開催	「第3次芦屋町男女共同参画推進プラン」 素案に対するパブリックコメントの結果報告

4 男女共同参画関係用語解説

【あ行】

アンパイドワーク

無償労働と訳され、賃金、報酬が支払われない労働、活動を意味します。内閣府では、無償労働についての貨幣評価額を推計していますが、同推計においては、無償労働の範囲は、サービスを提供する主体とそのサービスを楽しむ主体が分離可能で、かつ市場でそのサービスが提供される行動とされ、具体的には、家事、介護・看護、育児、買物、社会的行動を無償労働の範囲としています。

育児・介護休業法

「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」のことで、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援することで福祉の増進を図り、あわせて経済および社会の発展に資することを目的としています。労働者が申し出を行うことで育児休業・介護休業を取得することを権利として認めています。

SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)

Social Networking Service の略。個人間のコミュニケーションを促進し、社会的なネットワークの構築を支援する、インターネットを利用した会員制ないし登録制のサービスのこと。友人・知人間のコミュニケーションを促進する手段や場、あるいは趣味や嗜好、居住地域、出身校、「友人の友人」といった自身と直接関係のない他人との繋がりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供しています。自分のプロフィールや写真を会員に公開する機能や、互いにメールアドレスを知られることなく別の会員にメッセージを送る機能、友人に別の友人を紹介する機能、趣味や地域などテーマを決めて掲示板などで交流できるコミュニティ機能などで構成されています。

M字カーブ(M字曲線)

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入すると

いう特徴があるためです。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデンなどの欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられません。

LGBT

Lesbian(レスビアン、女性同性愛者)、Gay(ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual(バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー、出生時に診断された性と自認する性の不一致)の頭文字をとった総称です。

エンパワメント

「力をつけること」と直訳されます。女性の能力の開発と発揮、女性が政治・経済・社会・家庭などあらゆる分野で、自分で意思決定し、行動できる実力をつけようとする概念です。

【か行】

家族経営協定

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。

キャリア教育

望ましい職業観・勤労観および職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育のことです。

クォータ制

ポジティブアクションの具体的・積極的の方策のひとつで割当制をいいます。たとえばノルウェーでは、政府の公的委員会は「少なくとも一方の性が40%を下回ってはならない」と立法化されています。

合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が一生の間に生む子ども数に相当するとされています。

固定的な性別役割分担

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ことをいいます。「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などは固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。

【さ行】

参画

単にイベントなどに加わることは「参加」ですが、参加という段階からさらに一步踏み込んで、政策の企画立案や決定にも自らの意思で関わり、意見や考えを述べ、負担も責任も担い合うという主体的かつ積極的な態度や行動を「参画」としています。

ジェンダー

人間には生まれつきの生物学的性別(セックス)があり、一方社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的文化的性別」(ジェンダー)といいます。「社会的文化的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

ジェンダー統計

男女間の意識による偏り、格差および差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計です。

ジェンダーの視点

ジェンダーが性別差や固定的な性別役割分担、偏見などに繋がっている場合もあり、これらが社会的文化的に作られたものであることを意識していこうとするものです。

女子差別撤廃条約

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」のことで1979年に国連総会において採択された条約です。この条約は、男女平等を実現するために、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても差別を撤廃することを内容としています。日本は国籍法の改正や男女雇用機会均等法などの法整備を行い、1985年にこの条例を批准しました。

第1条で「女子に対する差別」とは性にに基づく区別、排除又は制限としています。

性自認

自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念です。「この性の性」と呼ばれることもあります。

性的指向

恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すもの。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指します。

性同一性障害

生物学的な性と性別に関する自己意識(性自認)が一致しないため、社会生活に支障がある状態をいいます。

性の商品化

女性をひとりの人間としてとらえるのではなく、性だけを人格と切り離し、性的対象物としてみるものであり、性を売買の対象とするものです。

セクシュアル・ハラスメント

継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、さまざまな生活の場で起こりえるものです。

積極的改善措置(ポジティブアクション)

過去における社会的、構造的な差別によって、現在不利益を被っている女性や少数民族、障がいのある人などに対して、一定の枠を設け実質的な平等を実現することを目的とした暫定的な措置のことです。

男女共同参画社会基本法第8条では、積極的改善措置は国の責務として規定されており、この考えに基づき、審議会などへの女性委員の積極的な登用などを実施しています。

SOHO(small office home office)

企業に属さない個人起業家や自営業者などが情報通信ネットワークや情報通信機器を活用し、自宅や小規模な事務所で仕事をする独立自営型の就労形態をいいます。就業形態の多様化の中で、労働者がその価値観、ライフスタイルなどに応じ、多様でかつ柔軟な働き方を選択できることが必要です。

【た行】

ダイバーシティ

直訳すると「多様性」という意味で、一人ひとりが持つ違い(性別、人種、国籍、宗教、年齢、職歴など)を受け入れ、それぞれを価値として活かすことで企業の競争力につなげようという考え方です。

ダイバーシティという考え方は、1960年代の米国で公民権運動など人権問題への取り組みのなかで生まれたもので、「黒人と白人女性」に対する差別的な人事慣行(採用、業績評価など)を撤廃しようという動きが発端となり、やがてマイノリティ(障がい者、高齢者など)をすべて包括する考え方に変わり、企業社会の中へと浸透していきました。現在では、企業競争力の観点から重要性を増しています。

男女共同参画センター(女性センター)

都道府県、市町村などが自主的に設置している女性のための総合施設です。「男女共同参画センター」「女性センター」などの名称のほか、通称で呼ばれているものもあります。

また、公設公営や公設民営だったり、男女共同参画センターのみの単独施設や他の機関との複合施設だったり、その運営方式や施設形態は、さまざまです。男女共同参画センターでは「女性問題の解決」「女性の地位向上」「女性の社会参画」を目的とし、女性が抱える問題全般の情報提供、相談、研究などを実施しています。

「配偶者暴力相談支援センター」に指定されている施設や配偶者からの暴力専門の相談窓口を設置している施設もあります。

男女雇用機会均等法

「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」のことで、雇用の分野における男女の均等な機会や待遇が確保されるとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中および出産後の健康の確保などの措置を推進することを目的とした法律です。1986年6月に施行され、1997年に大幅な改正が行われました。2007年4月には、男女双方に対する差別的取扱いの禁止、間接差別の禁止などが盛り込まれた改正男女雇用機会均等法が新たに施行されました。

デートDV

一般のDVとは異なり、婚姻関係のない恋人間で生じる暴力のこと。婚姻関係があるかないかの違いだけで、配偶者間のDVと同じ構図で、実際関係であるため周囲の理解が得られず支援が受けにくいという問題があります。

婚姻関係にないため、従来は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が一切適用されないという問題がありましたが、平成26年1月施行の改正法では「生活の本拠を同じくすること」という条件付きで、保護の対象とされています。

ディーセント・ワーク

人間らしい生活を継続的に営める人間らしい労働条件のこと。直接的な労働条件としては労働時間(1日あたり1週あたり)、賃金、休日の日数、労働の内容などが人間の尊厳と健康を損なうものでなく、人間らしい生活を持続的に営めることが求められます。さらに、それを保障する労働条件として、結社の自由・団体交渉権・失業保険・十分な雇用・雇用差別の廃止・最低賃金などが確保されている(つまり、労働者保護が十分である)ことが求められます。

同一労働同一賃金

同一の仕事(職種)に従事する労働者は皆、同一水準の賃金が支払われるべきだという概念で、性別、雇用形態(フルタイム、パートタイム、派遣社員など)、人種、宗教、国籍などに関係なく、労働の種類と量に基づいて賃金を支払う賃金政策のことをいいます。国際労働機関(ILO)では、同原則をILO憲章の前文に挙げており、基本的人権の一つとされています。

日本の企業は、正規労働者についての終身雇用の慣行に対して、非正規労働者の採用と解雇、正規労働者の残業・賞与の増減や配置転換・出向などによって労働力の調整を図ってきた経緯があり、このことが正規労働者と非正規労働者(特に残業や転勤が困難な女性)の均等処遇を妨げています。

平成28年12月20日、政府は「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表し、正社員と非正規社員で待遇差をつけるのが不合理か否かについて、基本給や賞与、各種手当など、対象を細かく分類したうえで具体的な例を示しています。

ドメスティック・バイオレンス(DV)

配偶者・パートナーなどからの身体的・精神的な暴力のこと。単に殴る蹴るなどの身体的暴力だけでなく、望まない性の強要や、威嚇、無視、行動の制限など、心理的な苦痛を与えることも含まれます。平成13年に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が施行され、都道府県が「配偶者暴力相談支援センター」を設置することや裁判所が保護命令を発することができるなどが規定されました。

平成20年の改正により保護命令の対象が拡大されたり、身体的暴力に限られていた保護命令も脅迫行為にて申請できるようになったりす

るなど、被害者の立場にたったものになりました。

また、平成25年の改正により、婚姻関係にある配偶者や事実婚の内縁者の場合だけでなく、一緒に同棲する未婚の男女間における暴力についても保護の対象となりました。

● 【は行】

配偶者暴力相談支援センター

配偶者からの暴力(DV)被害者に対する身近な相談窓口として相談に応じ、支援に関する基本的な情報提供、被害者の安全確保や一時保護および自立のための情報提供、地域での生活を始めたDV被害者への継続的な支援を行う機関のことをいいます。

● 【ま行】

メディア・リテラシー

メディアを批判的に読み解いて、必要な情報を引き出し、その真偽を見抜き、活用する能力のことをいいます。「情報の評価・識別する能力」とも言えます。

面前DV

DVの中でも、親が子どもの目の前で配偶者や親族らに暴力をふるうことをいい、児童への心理的虐待として認知されています。

● 【や行】

ユニバーサルデザイン

すべての人が利用しやすいデザインをはじめから取り入れておくこと。障がい者対応という側面に力点を置いた「障壁除去(バリアフリー)」から、一歩進めて「全ての人のために」という考え方です。

● 【ら行】

リベンジポルノ

元恋人や夫(妻)が仕返しを目的に相手の性的画像や動画を勝手にインターネット上に公開する行為を指し、相手への復讐の意味合いがあることから「リベンジポルノ」と呼ばれています。

不特定多数の人が閲覧できる形でSNSに画像や動画が投稿された場合、流出を止めることや拡散してしまったデータを完全に抹消することがむずかしいため、問題は深刻化しています。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

リプロダクティブ・ヘルスとは、生涯にわたって、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指します。また、リプロダクティブ・ライツは、このリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利です。子どもをもつかもたないか、いつ、何人もつか決める自由や、安全で満足のいく性関係、安全な妊娠・出産などを含む重要な人権として認識されています。

ロールモデル

将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルをいいます。「女性のチャレンジ支援策について」(平成15年4月男女共同参画会議意見)では、一人ひとりが具体的に自分にあつたチャレンジをイメージし選択できるよう、身近なモデル事例を提示する重要性が指摘されています。

● 【わ行】

ワーク・ライフ・バランス

男女がともに、人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などさまざまな活動において、自らの希望に沿った形でバランスをとりながら展開できる状態のことを指します。

第3次芦屋町男女共同参画推進プラン

令和5年3月

発 行 福岡県芦屋町
企画・編集 芦屋町教育委員会 生涯学習課

〒807-0198 福岡県遠賀郡芦屋町幸町2番20号
TEL (093) 223-3546
FAX (093) 223-3885
