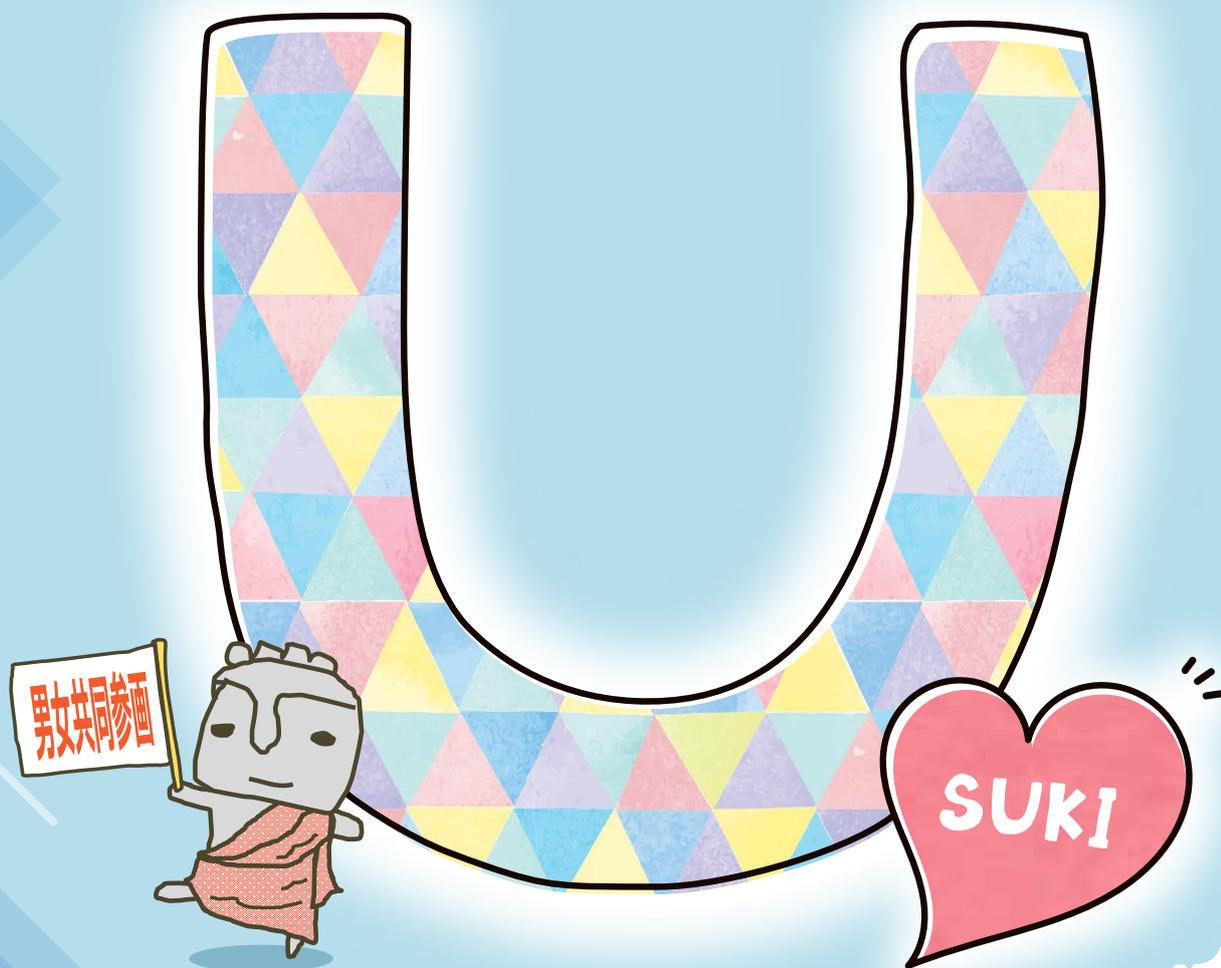


# 第3次 臼杵市男女共同参画基本計画

ひとりひとりが自分らしく豊かな人生をつむぐまち うすき  
～男女共同参画社会の実現をめざして～



2025年(令和7年)3月  
臼杵市



## はじめに



市民の皆様には日頃より、白杵市の男女共同参画推進事業の取組に関して、多大なるご理解とご協力をいただき感謝申し上げます。

国は、「男女共同参画は、日本政府の重要かつ確固たる方針であり、国際社会で共有されている規範である。また、全ての人々が個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる、多様性（ダイバーシティ）が尊重される社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展を確保する上でも不可欠な要素である。」としています。

全国的に進む人口減少や高齢化の問題に対して、企業等における女性活躍の一層の推進、女性の所得向上・経済的自立に向けた一層の推進、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現が求められているところであり、それぞれの自治体の取組として、女性活躍・男女共同参画の取組をより一層の加速させていく必要があります。

白杵市では、2007年（平成19年）に「白杵市男女共同参画基本計画」、2017年（平成29年）に「第2次白杵市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会づくりに取り組んできましたが、白杵市を取り巻く経済・社会情勢の変化に対応し、この取組をより一層推進する観点から、このたび、「第3次白杵市男女共同参画基本計画」を策定しました。

ここでは、「多様な生き方を認め合う意識づくり」「性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり」「安全・安心な暮らしの実現」という3つの目標を掲げ、ひとりひとりが自分らしく豊かな人生を、この白杵の地でつむぐことができるようにという想いを込め、これまで以上に取組を進めるため、より高い数値目標を定めました。

引き続き、市民の皆様、事業所、白杵市で連携を図りながら、それぞれの立場においての主体的かつ継続的な取組につきまして、ご理解ご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、この計画の策定にあたり、熱心にご議論いただきました策定委員会の皆様をはじめ、貴重なご意見・ご提言をいただきました多くの関係者の皆様に心からのお礼申し上げます。

2025年（令和7年）3月

白杵市長 **西岡 隆**



# 目次

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 第1章 計画の策定にあたって.....               | 1  |
| 第2章 白杵市が直面している課題.....             | 5  |
| 第3章 第3次基本計画の基本的な考え方 .....         | 9  |
| 第4章 基本計画の内容.....                  | 12 |
| 基本目標Ⅰ—多様な生き方を認めあう意識づくり .....      | 12 |
| 基本目標Ⅱ—性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり ..... | 22 |
| 基本目標Ⅲ—安全・安心な暮らしの実現.....           | 43 |
| 第5章 推進体制 .....                    | 57 |
| 第6章 白杵市 DV 対策基本計画.....            | 59 |
| 第7章 白杵市女性活躍推進計画.....              | 64 |
| 第8章 白杵市困難な問題を抱える女性支援基本計画 .....    | 67 |
| 資料編（男女共同参画に関する資料） .....           | 69 |
| 1. 男女共同参画に関する主な動き .....           | 69 |
| 2. 法律・条例等 .....                   | 72 |
| 3. 策定経緯.....                      | 75 |

## SDGs（持続可能な開発目標）：

持続可能でよりよい世界を目指すための、17のゴール・169のターゲットから構成される世界共通の目標です。



## 第1章 計画の策定にあたって

### 1. 計画策定の趣旨

1999年（平成11年）に制定された「男女共同参画社会基本法」は、男女共同参画社会の実現を、「二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけ、多方面にわたり取組を進めています。

しかし、根強く残る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）、男女間の賃金格差、配偶者等からの暴力等、依然として多くの課題が残されており、様々な場面で男女共同参画が進んでいない現状があります。昨今の人々を取り巻く状況の変化を的確に捉え、性別にかかわらず、あらゆる場面でひとりひとりが自らの希望に応じて活躍できるための意識改革や環境づくりをより一層推進させることが急務です。

白杵市では、2007年（平成19年）に「白杵市男女共同参画基本計画」、2017年（平成29年）に「第2次白杵市男女共同参画基本計画」（以下「第2次基本計画」という）を策定し、男女共同参画社会づくりに取り組んできました。

第2次基本計画策定から8年が経過し、白杵市を取り巻く経済・社会情勢が変化してきたことから、2025年（令和7年）に「第3次白杵市男女共同参画基本計画」（以下「第3次基本計画」という）を策定しました。

### 第3次白杵市男女共同参画基本計画

2025年度（令和7年度）～2029年度（令和11年度）

#### 総合目標及び基本目標

総合目標：「ひとりひとりが自分らしく豊かな人生をつむぐまち うすき」

基本目標Ⅰ 多様な生き方を認めあう意識づくり

基本目標Ⅱ 性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり

基本目標Ⅲ 安全・安心な暮らしの実現

## 2. 計画の性格・位置づけ

- (1) 「男女共同参画社会基本法（第14条第3項）」及び「臼杵市男女共同参画推進条例（第9条）」に基づく臼杵市の男女共同参画社会の形成を図るための基本的な計画です。
- (2) 2017年（平成29年）3月策定の「第2次基本計画」及び、これまでの成果と新たな課題を踏まえた計画です。
- (3) 「第2次臼杵市総合計画」の施策の一つとして、その目標の実現を男女共同参画の面から具体化するとともに、関連する各種計画との整合性を図っています。
- (4) 自治会等の地域団体、各種団体、企業や市民がそれぞれの立場から男女共同参画を推進するための指針となる計画です。
- (5) 「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」第2条に基づく「市町村基本計画」として策定するものです。
- (6) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条に基づく「市町村推進計画」として策定するものです。
- (7) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条に基づく「市町村基本計画」として策定するものです。

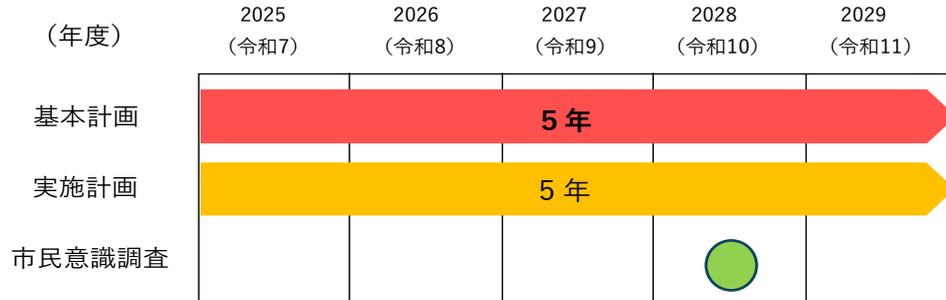
### 男女共同参画週間

**毎年6月23日～6月29日**

男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かちあい、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ができる男女共同参画社会の形成に向け、男女共同参画基本法の目的及び基本理念を国民の皆様により深く理解していただくために設けられた週間です。（内閣府男女共同参画局より）

### 3. 計画の期間

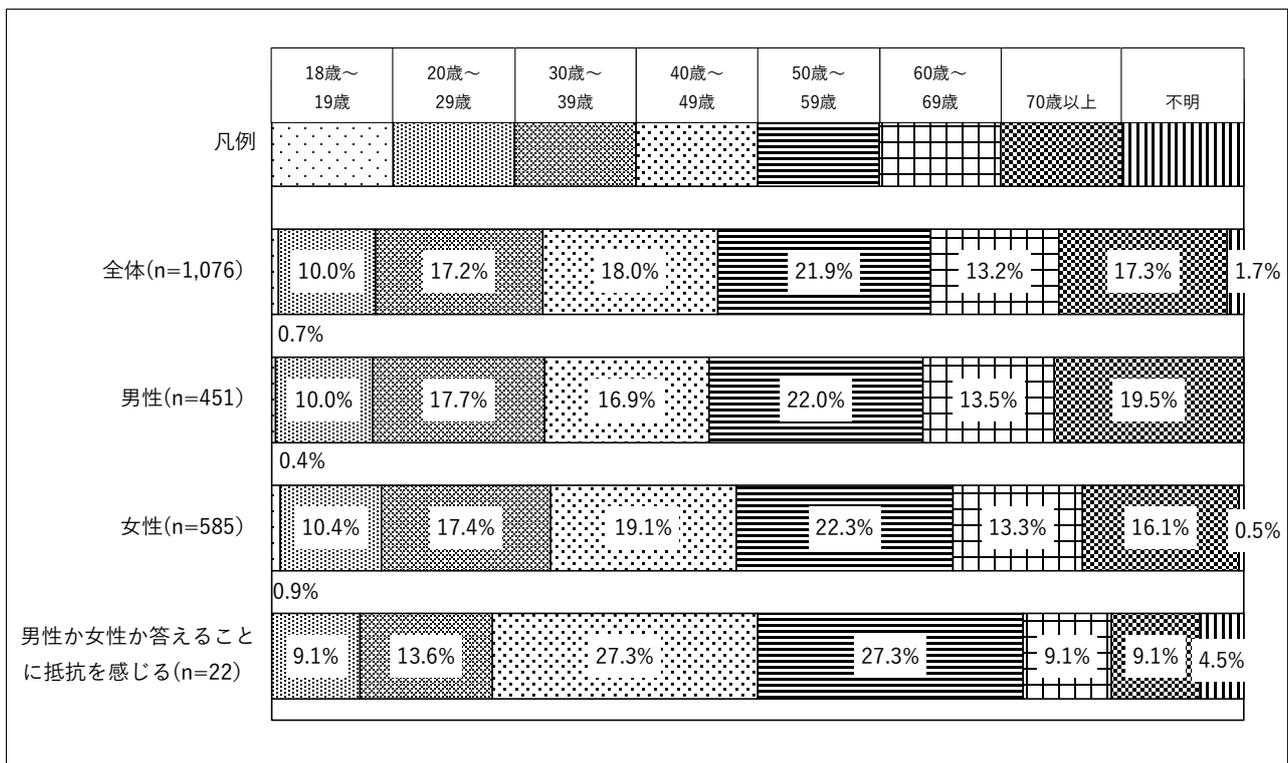
この計画の期間は、2025年度（令和7年度）から2029年度（令和11年度）までの5年間とします。ただし、計画期間内であっても、社会情勢の変化や男女共同参画に関する状況の変化等に応じて、必要と認められるときは計画の見直しを行うこととします。



### 4. 2023年度（令和5年度）市民意識調査の実施

2023年（令和5年）11月1日～12月15日の期間に、白杵市に住民票を有する18歳以上の市民2,500人を対象にアンケート調査（「白杵市男女共同参画社会づくりのための意識調査」（以下「2023年度（令和5年度）市民意識調査」という）を実施し、1,076人の方から回答が得られました。

その結果を踏まえ、第3次基本計画を策定しました。



2023年度（令和5年度）市民意識調査 回答者の属性

## ●男女共同参画に関連する国の動き

我が国の男女平等の実現に向けた取組は、日本国憲法にその理念が明記されたことが大きな契機となり、戦後の国際社会における取組とも連動しながら着実に進められてきました。

1972年（昭和47年）「勤労婦人福祉法」制定、1985年（昭和60年）の「女子差別撤廃条約」の批准を経て、1999年（平成11年）には、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「男女共同参画社会基本法」が制定されました。

男女共同参画社会基本法では、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」と定義しています。

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」が制定され、男女がともに多様な生き方・働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図ることを目指しています。事業主に対しても男女共同参画に向けての「積極的改善措置」や「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」（以下「男女雇用機会均等法」という）における「ポジティブ・アクション<sup>1</sup>」を大企業等に義務付けました。

## ●男女共同参画に関連する県の動き

大分県においては2001年（平成13年）に「おおいた男女共同参画プラン」を策定し、2002年（平成14年）には「大分県男女共同参画推進条例」を制定しました。以後、「おおいた男女共同参画プラン」は4度の改訂を実施しています。2003年（平成15年）に男女共同参画に関する拠点施設として「大分県消費生活・男女共同参画プラザ（アイネス）」を開設し、2010年（平成22年）には男女共同参画に関する相談・啓発と総合企画業務を一元化し、機能強化を図るため、「県民生活・男女共同参画課」を「大分県消費生活・男女共同参画プラザ」に移転統合し、推進体制の整備を図りました。

2016年（平成28年）に「おおいた性暴力救援センター『すみれ』」を開設し、専任の相談員による面接や電話、メールでの相談のほか、被害にあわれた方の意思を尊重しながら医療機関や臨床心理士、弁護士などと連携・協力することにより、少しでも早く心身ともに回復できるようサポートしています。

2020年（令和2年）3月に、「女性が輝くおおいたアクションプラン2020」を策定し、「働きたい女性への支援」、「働いている女性への支援」、「仕事と家庭を両立できる環境づくり」を柱として、女性が働きやすく活躍できる県づくりを推進しています。

2021年（令和3年）3月には「第5次おおいた男女共同参画プラン」を策定し、「誰もが人権を尊重され、尊厳を持って暮らせる大分県」、「女性はもとより多様な人材を活かすダイバーシティ社会を実現し、誰もが個性と能力を発揮できる大分県」、「暴力やハラスメント等が根絶され、誰もが生涯を通じて心身共に健やかに暮らせる大分県」を目指す姿として掲げ、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいます。

1 ポジティブ・アクション：男女の実質的な平等を目指して、特に機会や待遇で不利な立場にある性別に対して積極的な支援や措置を講じること。

## 第2章 白杵市が直面している課題

### 1. 人口減少社会の到来

#### ■減少が進む日本全体・大分県の人口

我が国は、既に人口減少社会を迎えています。その流れは今後さらに加速することが見込まれています。国立社会保障・人口問題研究所によると、我が国の人口は2056年（令和38年）には1億人を割り込み、2070年（令和52年）には約8,700万人になると推計されています（図1）。

大分県では、1955年（昭和30年）の127万7,199人をピークに人口は減少傾向にあり、2024年（令和6年）では約108万人となっています。

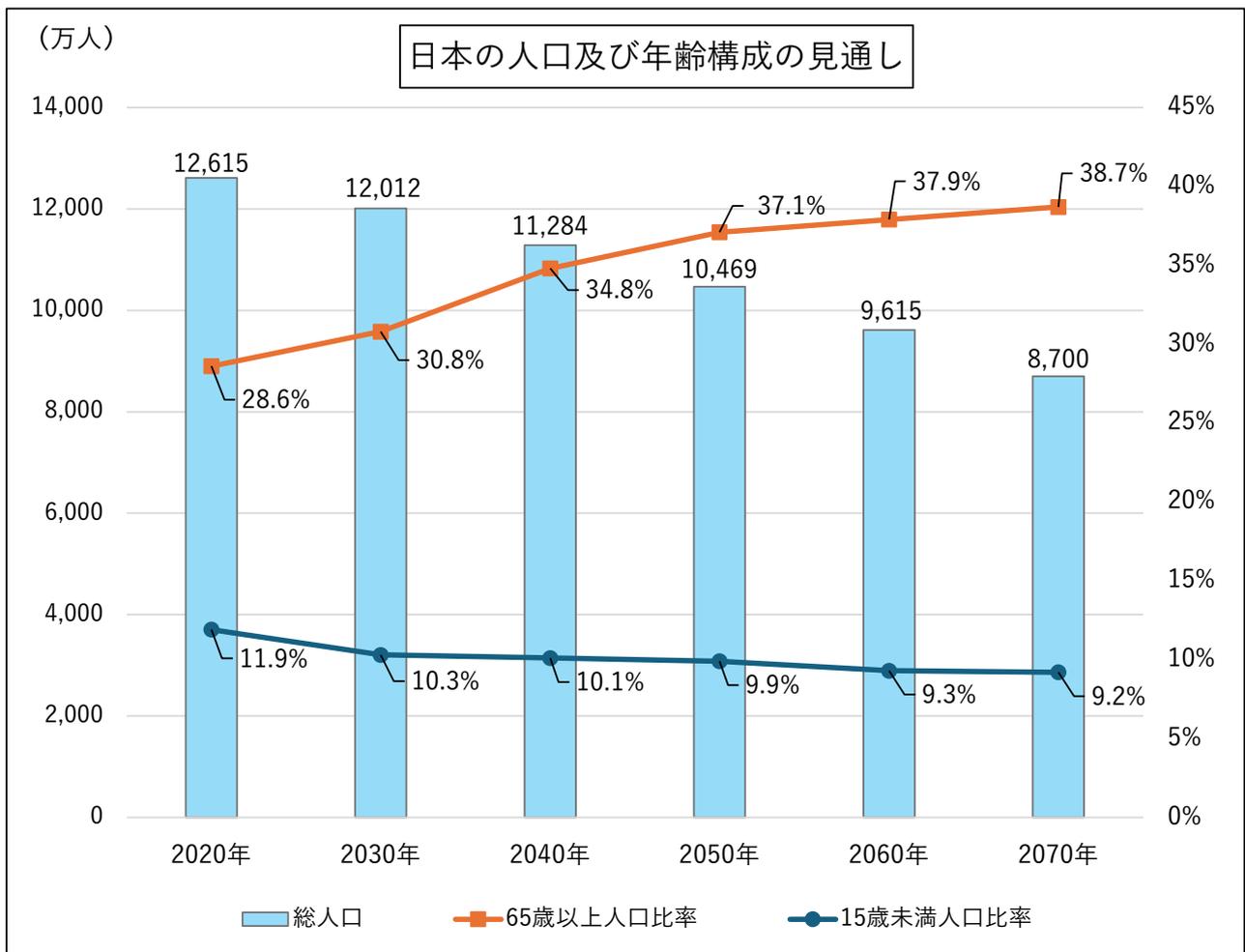


図1 日本の人口及び年齢構成の見通し

（出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年4月推計、中位推計）」）

### ■超高齢社会の到来と人口減少が急速に進む白杵市

白杵市では、高齢化率（65歳以上人口比率）が既に40%を超えており、人口も減少局面となっています。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」によると、この傾向は今後も続き、2050年（令和32年）には高齢化率が50%を超え、人口は2万人を割ってしまうことが見込まれています（図2）。

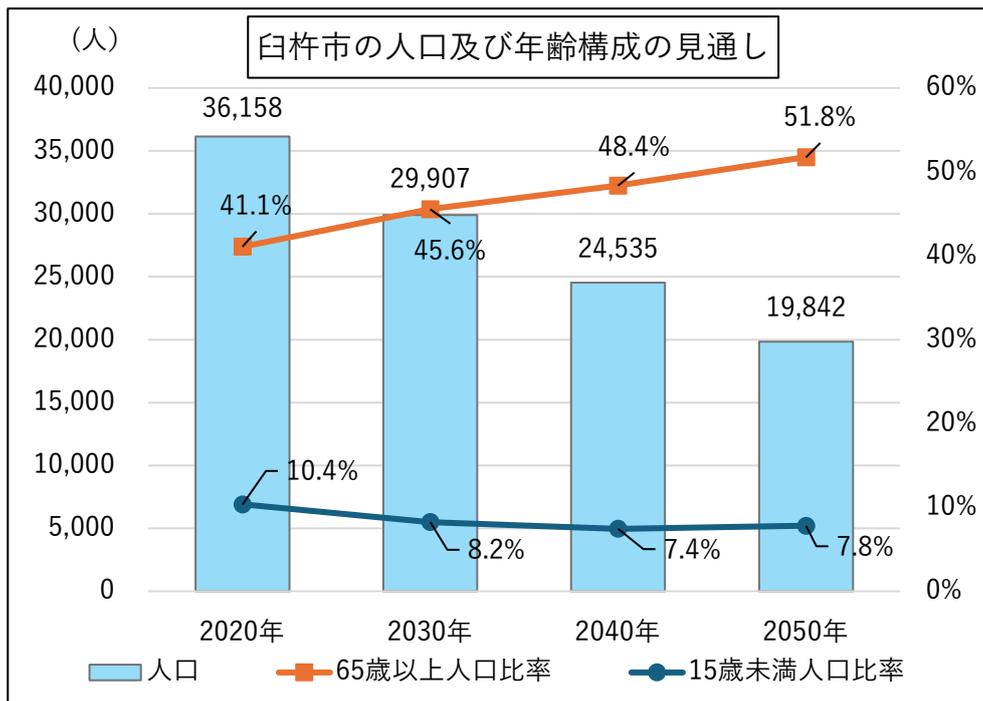


図2 白杵市の人口及び年齢構成の見通し

（出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」）

## 2. 就業者数の減少と第1・2次産業の衰退

### ■人口減少以上に減退する白杵市の就業者数

国勢調査によると、白杵市の総就業者数の変化は、2015年（平成27年）で17,584人、2020年（令和2年）で16,160人と、5年間で約8%減少しています。人口は、2015年（平成27年）で38,748人、2020年（令和2年）で36,158人と、5年間で約7%の減少であったことから、人口の減少以上に就業者数の減少が進んでいることがうかがえます。

白杵市の就業率（総就業者数÷15歳以上人口）は、2015年（平成27年）の51.1%から、2020年（令和2年）は50.0%と、若干の減少がみられます。

2. 就業者数の減少と第1・2次産業の衰退

■特に顕著な減少が予想される第1・2次産業

臼杵市の産業分類別就業者数は、2020年（令和2年）では第3次産業が10,285人と最も多く、全体の63.9%を占めており、第2次産業が4,338人で26.9%、第1次産業が1,480人で9.2%となっています（図3）。大分県と比較すると、第1次産業、第2次産業の割合が少し高くなっています。

産業分類別就業者数の変化率をみると、2015年（平成27年）からの5年間で、第1次産業は90.9%に、第2次産業は87.8%に減少しました（図3）。

今後も、第1・2次産業の就業者数の大幅な減少が予測されます。新たな第1・2次産業への就業者確保の取組がより一層求められます。

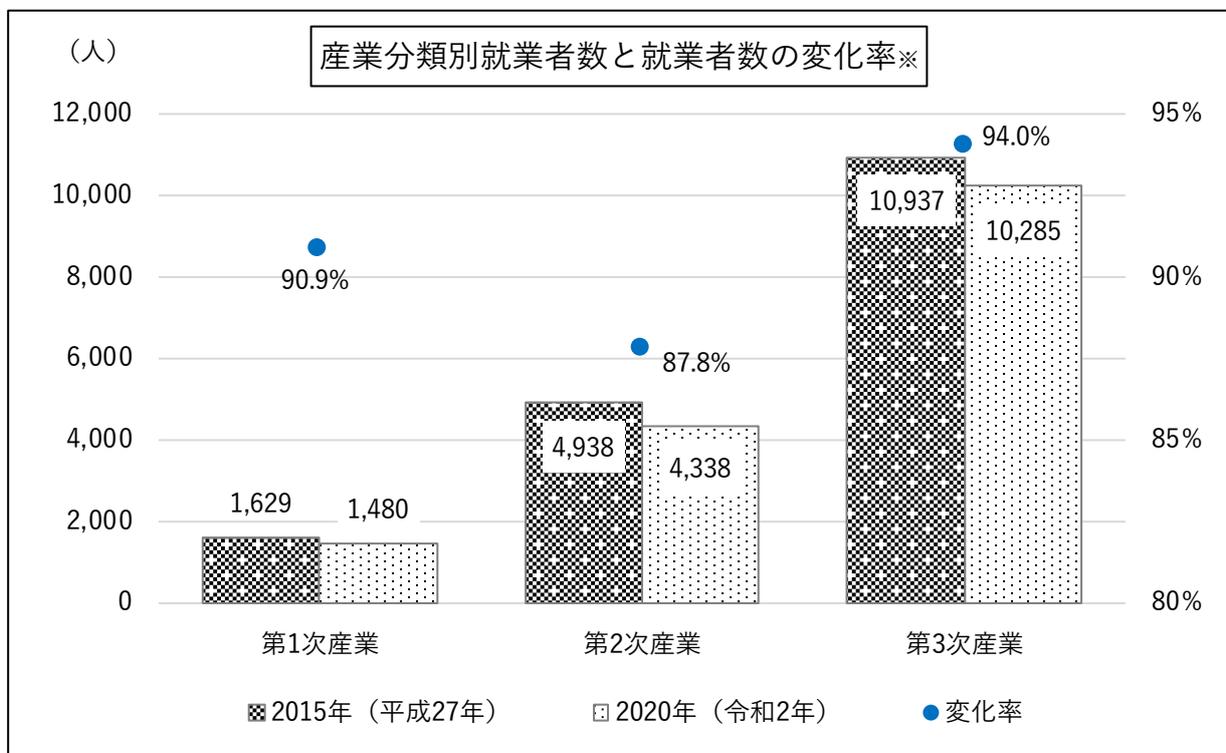


図3 産業分類別就業者数と変化率

（出典：2015年（平成27年）・2020年（令和2年）国勢調査）

※変化率は、2015年（平成27年）の各産業の就業者数を100とした時の、2020年（令和2年）就業者人口の割合を出しています。

## 3. 増える「単独世帯」、減る「夫婦と子供から成る世帯」

## 3. 増える「単独世帯」、減る「夫婦と子供から成る世帯」

国勢調査での日本における各世帯の家族構成を類型別にみると、「夫婦のみの世帯」の数と「単独世帯」の数は増加しており、特に「単独世帯」の数は2000年（平成12年）から2020年（令和2年）で約1.6倍に増加しています。一方で、「夫婦と子供から成る世帯」の数は減少傾向にあり、2000年（平成12年）から2020年（令和2年）で約100万世帯減少しています。

白杵市では、「夫婦のみの世帯」の数は2000年（平成12年）以降大きな変化はありません。「夫婦と子供から成る世帯」の数は、2000年（平成12年）以降、減少が目立つ一方で、「単独世帯」の数は増加を続けており、日本全体と同様の傾向が見られます（図4）。

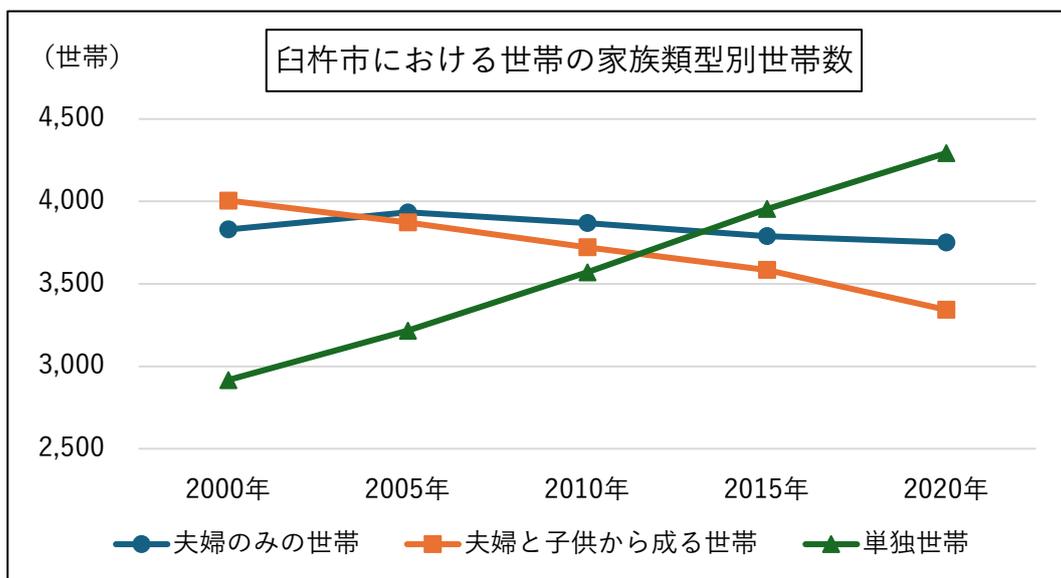


図4 白杵市における世帯の家族類型別世帯数

（出典：2000年（平成12年）～2020年（令和2年）国勢調査）

※「こども」の表記は原則として「こども」としますが、出典に基づき「子ども」または「子供」とする場合があります。

## 第3章 第3次基本計画の基本的な考え方

### 1. 計画の目指す姿

第2章で述べたように、白杵市は人口減少や少子高齢化等の課題に直面しています。一方で、地域移住の推進等で積極的に地域の魅力を発信し、たくさんの移住者を受け入れてきました。

すべての人々が互いを認めあい、尊重しつつ、自分らしく、いきいきと暮らせる白杵市であるために、今こそ社会に根付いた様々な認識や個人個人の思い込みを払拭する時期が来ています。社会の中のリーダーに期待するだけでなく、ひとりひとりが自らの考え方に気づき、行動を起こすことが、変革の第一歩となります。

2024年（令和6年）6月時点で、日本のジェンダー・ギャップ指数（世界経済フォーラムが毎年公表している男女格差を示す指標）は世界146か国中118位であり、日本の男女共同参画の取組は世界的に見ても大きく遅れているのが現状です。

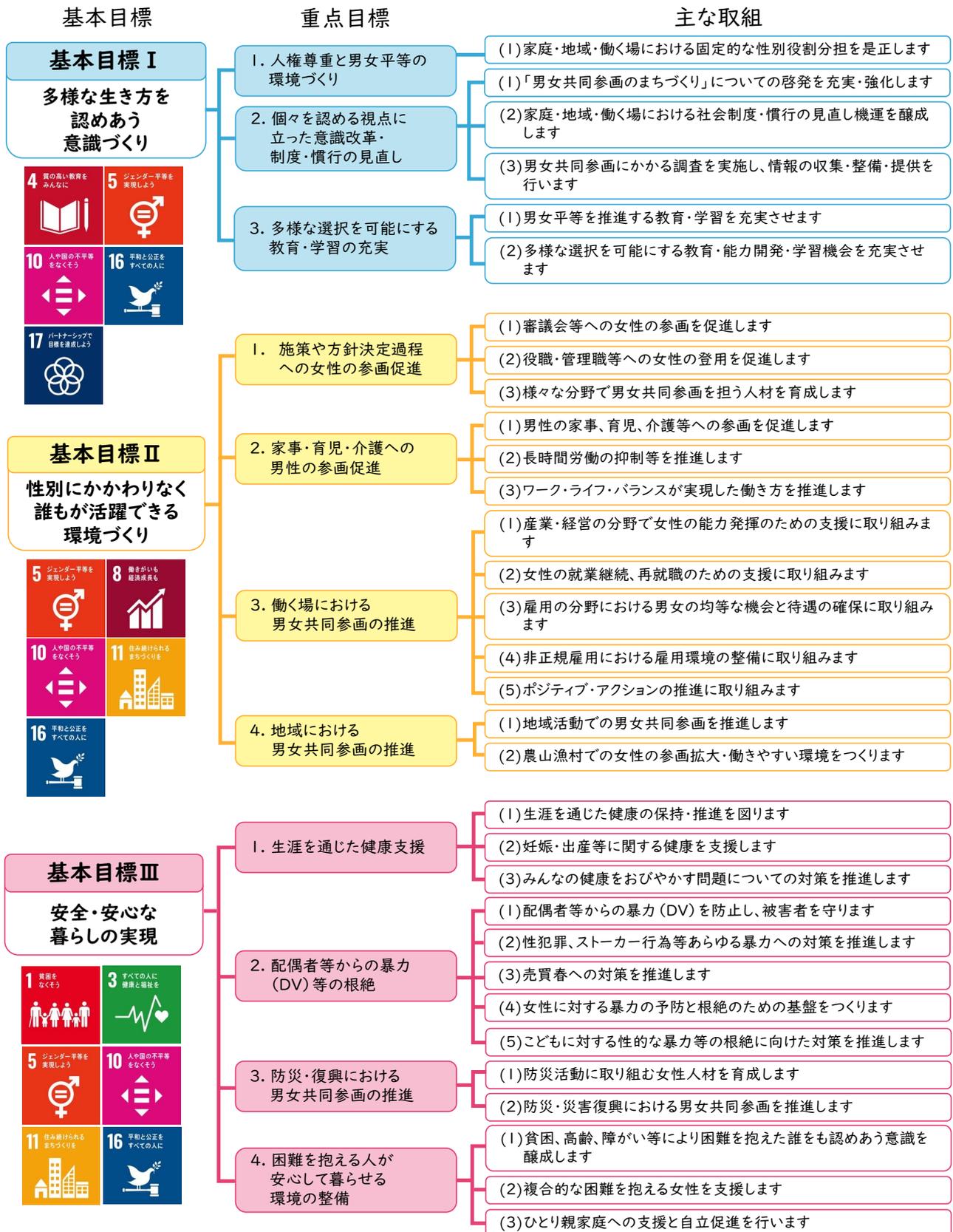
白杵市は2013年（平成25年）に「白杵市男女共同参画推進条例」を施行し、「男女（みんな）がともに思いやり支えあう社会」の実現を掲げました。様々な取組により意識改革等が進みつつあるものの、依然として男女共同参画社会の実現には多くの課題が残されています。

この度策定した第3次白杵市男女共同参画基本計画では、白杵市民ひとりひとりが自分らしく豊かな人生をつむぐことができる社会の構築を目指し、以下の3つの基本目標を定めました。

|       |  |
|-------|--|
| 基本目標Ⅰ | 人権を尊重した「 <u>多様な生き方を認めあう意識</u> 」の醸成を図るため、男女共同参画にかかる調査研究、教育や学習機会の提供、家庭・地域・働く場における意識改革を促進します。     |
| 基本目標Ⅱ | 「 <u>性別にかかわらず誰もが活躍できる環境</u> 」を整えるため、ひとりひとりの希望に応じて、方針決定過程や働く場、家事・育児・介護、地域活動等への参画促進に向けた取組を推進します。 |
| 基本目標Ⅲ | 「 <u>安全・安心な暮らし</u> 」を守るため、生涯を通じた健康支援やあらゆる暴力の根絶、災害時等の男女共同参画促進に向けた取組を推進します。                      |

2. 総合目標・基本目標

総合目標 ひとりひとりが自分らしく豊かな人生をつむぐまち うすき  
～男女共同参画社会の実現をめざして～



3. 基本目標と指標・目標値一覧

3. 基本目標と指標・目標値一覧

| 基本目標Ⅰ【多様な生き方を認めあう意識づくり】                                      |                                      |                         |                          |
|--|--------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 指 標  | 第2次基本計画<br>策定時<br>2016年度<br>(平成28年度) | 現在<br>2024年度<br>(令和6年度) | 目標<br>2029年度<br>(令和11年度) |
| 「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない人の割合（市民意識調査結果より※1）                    | 48.6%                                | 64.3%                   | 80.0%                    |
| 男性の育児・介護休業に対する意識のうち、「積極的に取るべきだ」と考える人の割合（市民意識調査結果より※1）        | 19.1%                                | 32.6%                   | 80.0%                    |
| 女性が仕事を持つことについて「結婚や出産にかかわらず仕事を続けたほうがよい」と考える人の割合（市民意識調査結果より※1） | 48.9%                                | 64.7%                   | 80.0%                    |
| 女性の地域参画の場において「発言しにくい雰囲気や状況はない」と考える人の割合（市民意識調査結果より※1）         | 47.0%                                | 36.1%                   | 80.0%                    |
| 基本目標Ⅱ【性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり】                                 |                                      |                         |                          |
| 指 標  | 第2次基本計画<br>策定時<br>2016年度<br>(平成28年度) | 現在<br>2024年度<br>(令和6年度) | 目標<br>2029年度<br>(令和11年度) |
| 女性委員の割合が4割以上の審議会等の全体に占める割合                                   | 34.2%                                | 52.6%                   | 80.0%                    |
| 男性の育児・介護休業の取得割合（市民意識調査結果より※1）                                | 3.1%                                 | 3.8%                    | 85.0%※2                  |
| 職場で「男女の地位が平等」と感じる人の割合（市民意識調査結果より※1）                          | 17.8%                                | 25.2%                   | 80.0%                    |
| 自治会長に占める女性の割合  | 3.0%                                 | 3.3%                    | 30.0%                    |
| 基本目標Ⅲ【安全・安心な暮らしの実現】  |                                      |                         |                          |
| 指 標  | 第2次基本計画<br>策定時<br>2016年度<br>(平成28年度) | 現在<br>2024年度<br>(令和6年度) | 目標<br>2029年度<br>(令和11年度) |
| DV被害を一度でも受けた人のうち相談した人の割合（市民意識調査結果より※1）                       | 31.9%                                | 29.9%                   | 50.0%                    |
| 女性に対する問題（暴力等）相談窓口の認知度（市民意識調査結果より※1）                          | 8.0%                                 | 19.1%                   | 50.0%                    |
| 消防団員・防災士に占める女性の割合  | 12.0%                                | 11.8%                   | 30.0%                    |
| 社会全体で「男女の地位が平等」と感じる人の割合（市民意識調査結果より※1）                        | 12.4%                                | 11.5%                   | 80.0%                    |

※1：市民意識調査結果は、直近の調査結果である2023年度（令和5年度）と、前回調査にあたる2015年度（平成27年度）調査結果の数値を使用しています。

※2：2023年（令和5年）12月22日に閣議決定した「こども未来戦略」における男性の育児休業取得率の目標値に基づいています。

## 第4章 基本計画の内容

### 基本目標Ⅰ—多様な生き方を認めあう意識づくり

人権を尊重した多様な生き方を認めあう意識の醸成を図るため、3つの重点目標を掲げ、男女共同参画にかかる調査研究、教育や学習機会の提供、家庭・地域・働く場における意識改革を促進します。

#### 重点目標Ⅰ 人権尊重と男女平等の環境づくり

##### ■現状と課題

##### (1) 家庭・地域・働く場における固定的な性別役割分担意識

- 家庭・地域・働く場では、「男性だから」「女性だから」といった固定的な性別役割分担意識が原因で、ひとりひとりの能力や個性が十分に発揮できない状況があります。
- 2023年度（令和5年度）市民意識調査の結果から、こどもの性別によって「身につけてほしいこと」に差がみられることが明らかになりました。幼少期の段階で既に周囲が「男らしさ」「女らしさ」を求めていることが考えられます（図5）。
- 2023年度（令和5年度）市民意識調査によると、「男は仕事、女は家庭」などと性別によって役割を固定する性別役割分担意識は、「同感しない」が64.3%と半数以上を占めています。一方で「どちらともいえない」は26.8%で3割を下回り、「同感する」は2.7%に留まりました。固定的な性別役割分担意識が残っているものの、2020年度（令和2年度）の前回調査結果から「同感しない」と考える人が増え、解消しつつあることがうかがえます（図6）。
- 誰もが、互いに人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かちあい、性別にかかわらず、ひとりひとりの能力や個性が十分に発揮でき、能力に応じた正当な評価が可能な社会にする必要があります。
- 性別にとらわれず、誰もがそれぞれの価値観を理解され、受け入れられる社会を実現するために、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）を解消し、男女共同参画についての理解を深めるための取組が必要です。

第4章 基本計画の内容

基本目標 I —多様な生き方を認めあう意識づくり

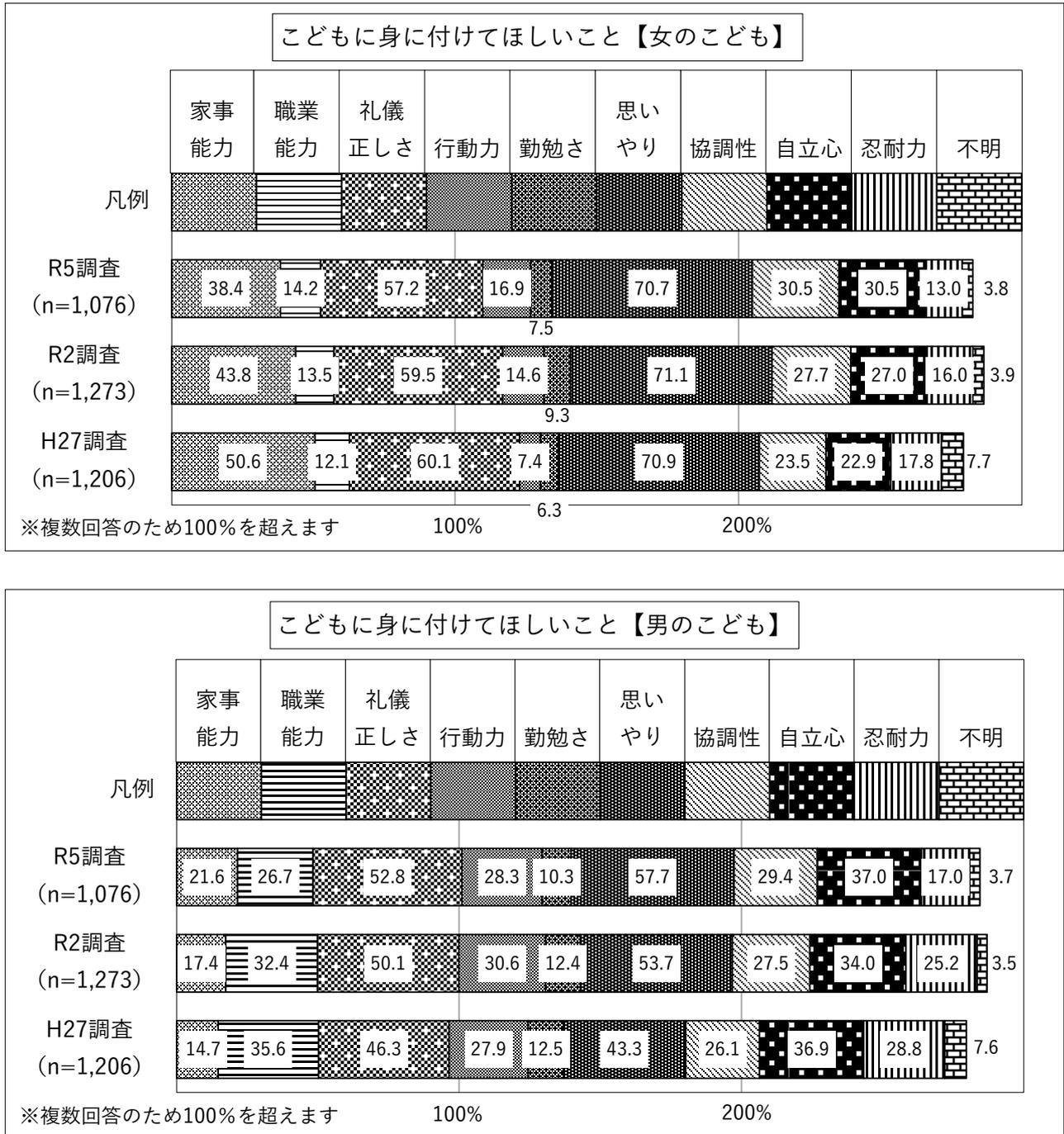


図5 こどもに身に付けてほしいこと

(出典：2023年度（令和5年度）市民意識調査)

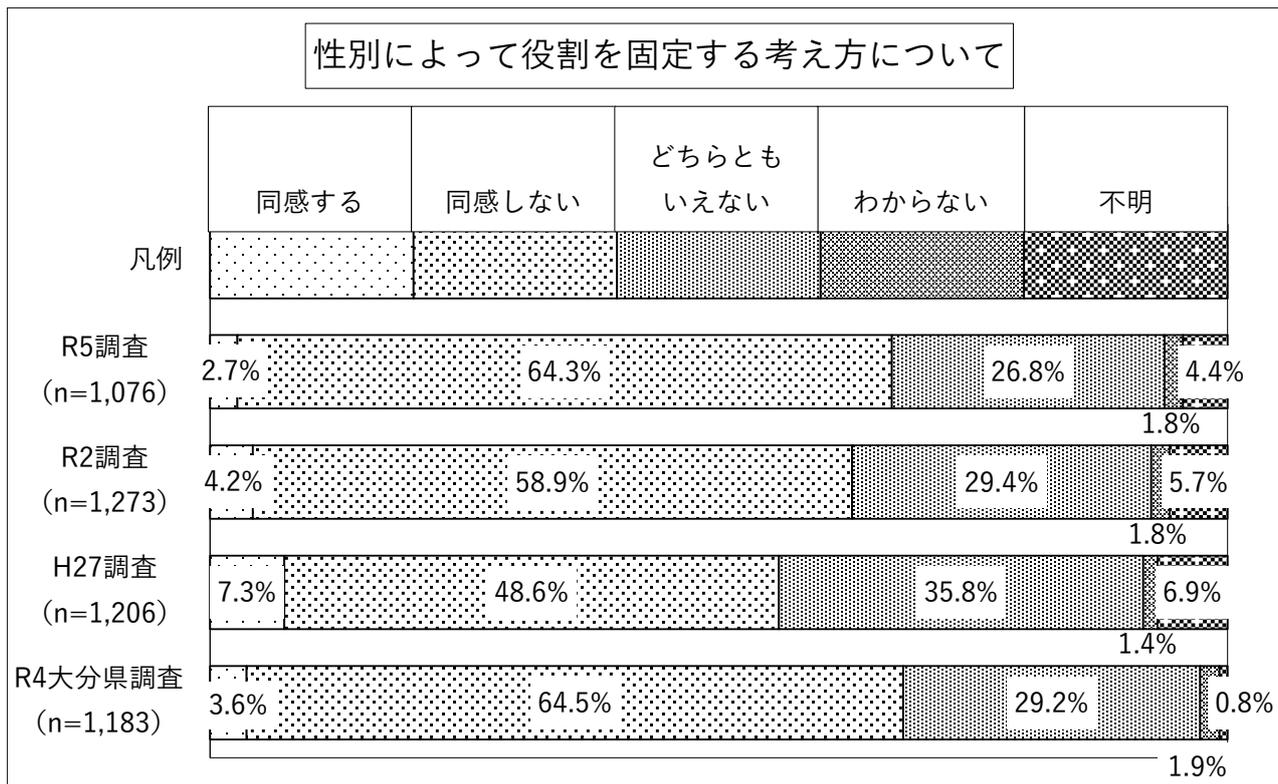


図6 性別によって役割を固定する考え方について

(出典：2023年度(令和5年度)市民意識調査)

## ■主な取組

### (1) 家庭・地域・働く場における固定的な性別役割分担を是正します

| 具体的な取組  | 担当課                               |
|---|-----------------------------------|
| 男女共同参画社会の実現に向け実施される、公民館等における各種学級や保護者における研修を積極的に支援します。                     | 学校教育課<br>社会教育課                    |
| 学習会、講座、講演会等を開催し、男女共同参画の意識の醸成を図ります。  | 産業観光課<br>農林振興課<br>部落差別解消推進・人権啓発課  |
| 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)の解消に向けて、市民の意識を変えるための広報・啓発活動の充実を図ります。   | 社会教育課<br>部落差別解消推進・人権啓発課           |
| 市の施策・事業の遂行及び市が作成する広報紙・各種計画書作成において、男女共同参画の視点の趣旨を正しく理解し、適切な広報活動を行うことを促進します。 | 秘書・総合政策課<br>部落差別解消推進・人権啓発課        |
| 働く場や地域に対し、男女共同参画についての理解を深め、積極的にその推進において役割を担うよう理解と協力を求めます。                 | 産業観光課<br>地域力創生課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |

## 重点目標2 個々を認める視点に立った意識改革・制度・慣行の見直し

### ■現状と課題

#### (1) 「男女共同参画のまちづくり」についての啓発

○2023年度（令和5年度）市民意識調査では以下の傾向がみられました。

- ①「男は仕事、女は家庭」の考え方に同感しない割合が増加した一方で、社会や生活における男女の地位は、依然として男性優位となっている。
- ②男性の育児・介護休業の取得には賛成だが、社会全体の認識が十分でないため、現実的には取りづらいとの声が多い。
- ③「こどもに身につけてほしいこと」では、無意識に「男らしさ」「女らしさ」を備えることを求めている考え方が根強く残っている。
- ④人々が持っている無意識的な思い込みや偏見が、女性リーダーを生みづらい環境を作っている。

これらを見ると、男女共同参画に関する意識が進んでいない状況が明らかです。性別・年代別で意識の差がみられることから、男女共同参画社会の実現に向けた意識づくりには、各分野における啓発に加えて、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を図るなど、性別・年代に応じたより効果的な啓発が必要です。

#### (2) 家庭・地域・働く場における社会制度・慣行の見直し

○2023年度（令和5年度）市民意識調査では、男女の地位の平等感に関して、男性優遇感（＝「男性が優遇」＋「どちらかといえば男性が優遇」）が強い項目は、「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり」「社会全体」でした（図7）。この3つは、2020年度（令和2年度）の前回調査においても特徴が出ていた項目でもあります。多くの項目において、男性は「平等である」と回答した割合が女性よりも高く、女性は「男性の方が優遇されている」と回答した割合が男性よりも高くなっています。

○性別による優遇感については、項目によって差が顕著に表れています。学校教育を除けば、社会の中の多くの場面で、男性が優遇されているという認識が依然として強く、社会における男女の平等意識の向上には多くの課題が残っています（図7）。

(3) 男女共同参画にかかる調査の実施と、情報の収集・整備・提供

○社会における活動やライフスタイルが多様化する中で、様々な社会制度や慣行を見直すことが求められています。市民意識調査の実施や統計情報の収集・整備・提供を積極的に行うことで、状況を客観的に把握し、必要な施策を判断することが重要です。

○広報・啓発活動をより強化・充実させることに加えて、リモートワークの推進や男性の子育て・家事の促進等、社会構造の変化を捉えた事業を推進することにより、男女共同参画意識の一層の向上を図ることが重要です。

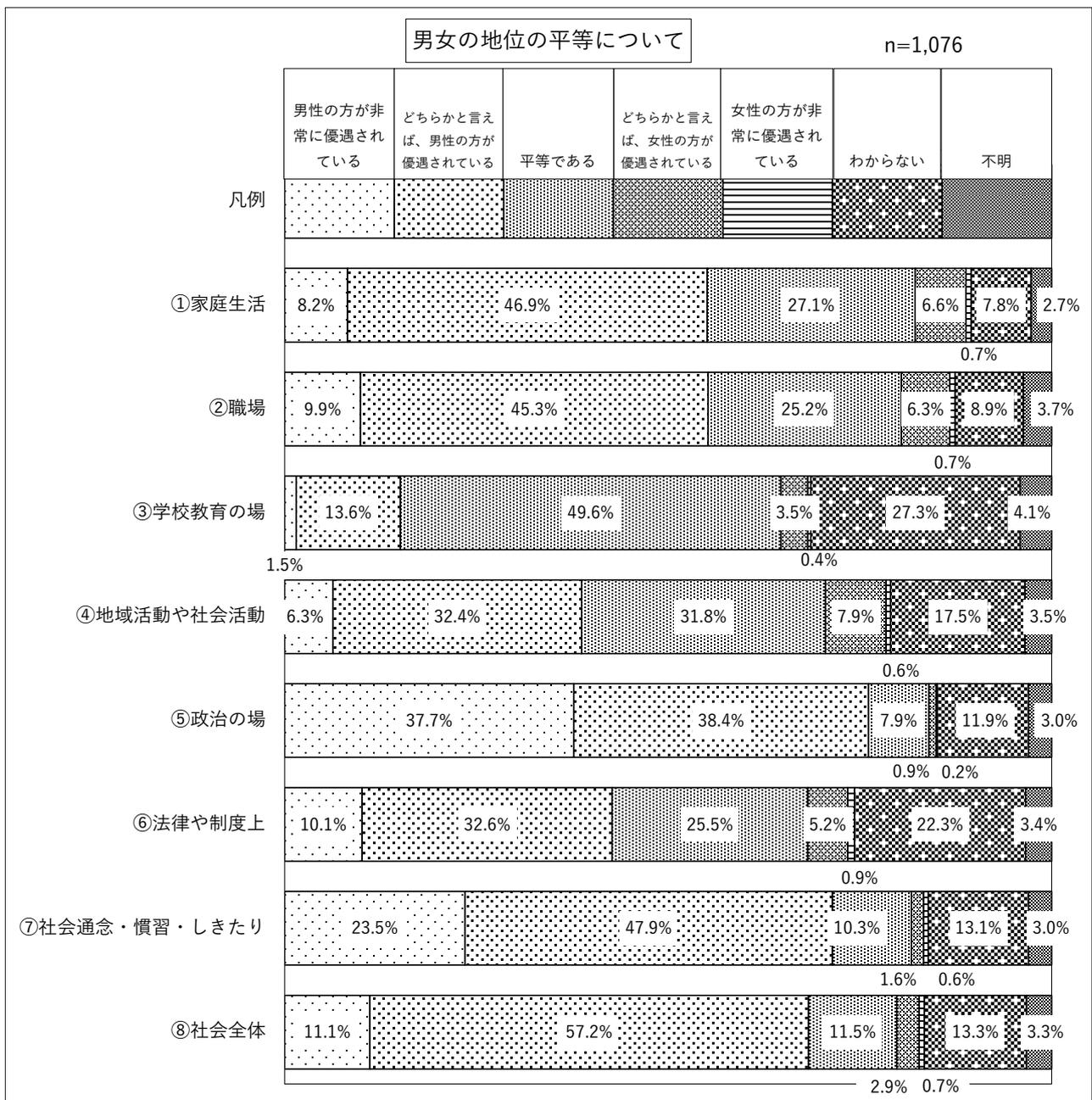


図7 男女の地位の平等について (出典：2023年度(令和5年度)市民意識調査)

■主な取組

(1) 「男女共同参画のまちづくり」についての啓発を充実・強化します

| 具体的な取組  | 担当課            |
|---|----------------|
| こどもや若年層、高年層に対して講座の開催や啓発誌の作成、ホームページ、CATV等を通じ、男女共同参画社会づくりに向けた広報・啓発の充実に努めます。 | 部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 建設業協会等の団体、市内企業等に対し、男女共同参画にかかる意識改革を目的として啓発活動を行います。                         | 契約検査課          |

(2) 家庭・地域・働く場における社会制度・慣行の見直し機運を醸成します

| 具体的な取組   | 担当課            |
|--|----------------|
| 社会の様々な場面において、誰もが社会活動やライフスタイルについて、性別にかかわらず自由に選択できるよう、制度や慣行の見直しを呼びかけます。  | 部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 働く場での性別による差別解消を図るため、事業主や労働者に対し、講演会やセミナー等の開催や広報誌等を通じて男女共同参画の幅広い啓発に努めます。 | 部落差別解消推進・人権啓発課 |

(3) 男女共同参画にかかる調査を実施し、情報の収集・整備・提供を行います

| 具体的な取組                                 | 担当課            |
|--|----------------|
| 男女共同参画の推進にかかる国内外の情報の収集・提供を行います。        | 部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 男女共同参画を担う人材や団体の情報の収集・整備・提供を行います。       | 部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 男女共同参画をめぐる現状や市民意識を把握するため、市民意識調査等を行います。 | 部落差別解消推進・人権啓発課 |

### 重点目標3 多様な選択を可能にする教育・学習の充実

#### ■現状と課題

##### (1) 男女平等を推進する教育・学習

- 男女共同参画社会を実現するためには、ひとりひとりが互いの個性や意思を尊重しながら自立の意識を有することが不可欠であり、人権尊重・男女平等の意識を育てる基礎となる教育・学習の役割がとても重要です。
- 男女共同参画に関する認知度を測るため、2023年度（令和5年度）市民意識調査において複数の用語の認知度を調査しました。その結果、「DV（ドメスティック・バイオレンス）」が最も認知度が高く、約9割が「聞いたことがある」「知っている」との回答で、「男女共同参画社会」については、約8割が「聞いたことがある」「知っている」と回答しました。「ジェンダー」について「知っている」と回答した割合は5割を超えており、2020年度（令和2年度）の前回調査からの3年間で認知度が向上しています。他方、「おおいた性暴力救援センター・すみれ」「臼杵市男女共同参画基本計画」「臼杵市男女共同参画推進条例」については、いまだ「内容まで知っている」との回答は5%前後にとどまっています（図8）。
- 家庭教育や地域における研修会、講演会等が積極的に行われるための継続的な呼びかけが必要です。

##### (2) 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会

- 性別にかかわらず自分自身の生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担にとらわれずに、主体的に進路を推進する能力・態度を身につけることができるよう、男女共同参画の視点からのキャリア教育を推進することが必要です。
- 科学技術・学術分野における女性研究者の割合は諸外国に比べ、いまだ低水準にとどまっています。そのため中高生、保護者、教員等に対し、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促す等、キャリア教育の推進を図る必要があります。

第4章 基本計画の内容

基本目標 I —多様な生き方を認めあう意識づくり

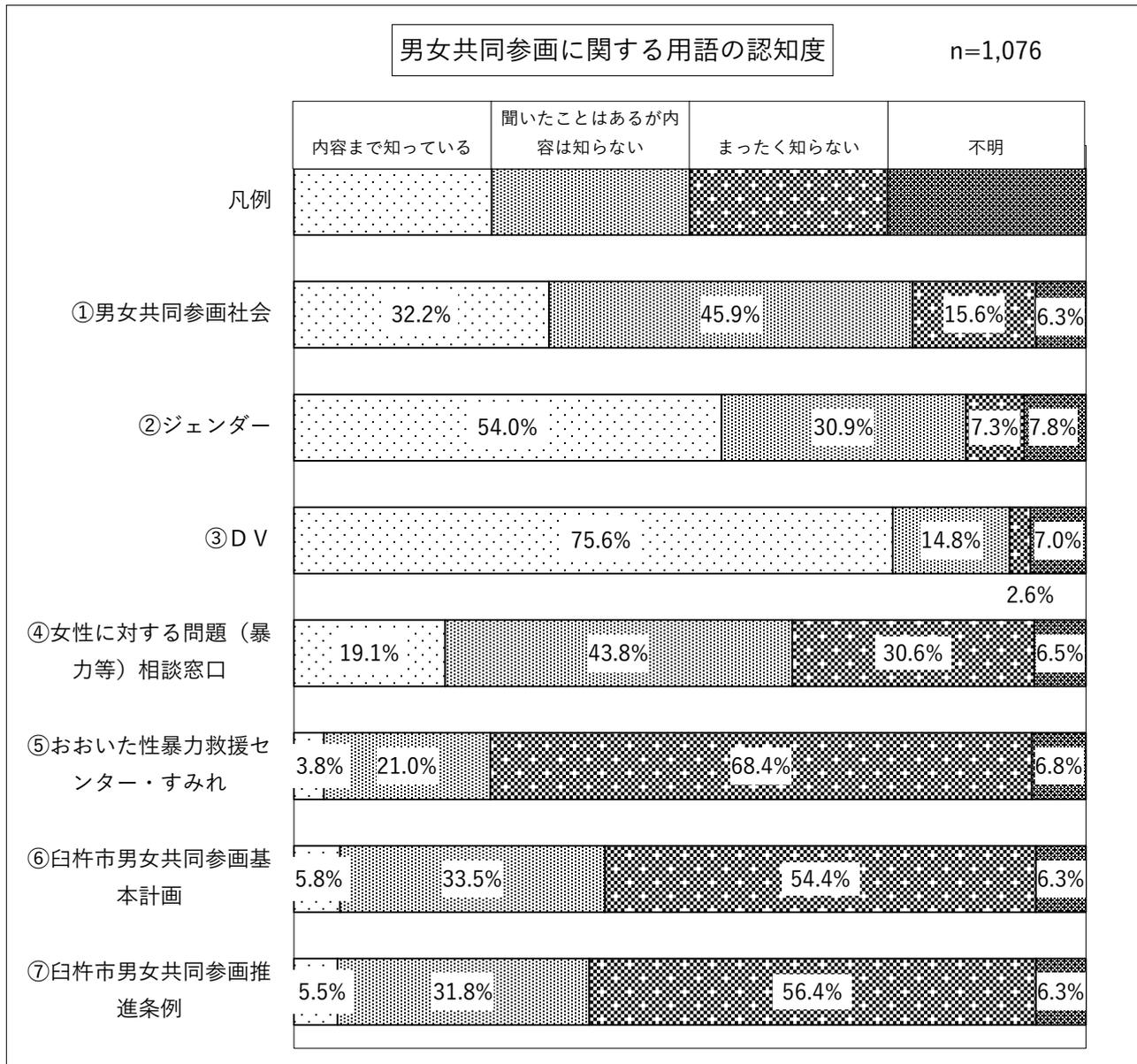


図8 男女共同参画に関する用語の認知度

(出典：2023年度（令和5年度）市民意識調査)

## ■主な取組

### (1) 男女平等を推進する教育・学習を充実させます

| 具体的な取組   | 担当課                     |
|--|-------------------------|
| 学校教育における男女共同参画に関する教育と生活指導の必要性について、男女共同参画社会を実現するための研修機会の充実等、教職員への啓発に努めます。 | 学校教育課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 家庭教育の役割も重要であることから、学校・幼稚園・保育所を通じて、または社会教育等により、保護者への啓発に努めます。               | 社会教育課                   |
| 男女共同参画に関する講演会等へ積極的な参加を呼びかけるとともに、地域ごとにおける学習会、研修会を開催し、意識改革を図ります。           | 部落差別解消推進・人権啓発課          |

### (2) 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会を充実させます

| 具体的な取組  | 担当課            |
|---|----------------|
| 次代を担う子どもたちが個性と能力を発揮できるよう、こどもの頃から、男女共同参画の理解を促進し、将来を見通した自己形成ができるよう取組を進めます。                    | 学校教育課          |
| 主体的に進路を選択する能力を身に付けられるよう、高等技術専門校での質の高い職業訓練やさまざまな民間機関を活用した多様な職業訓練の情報提供を行います。                  | 産業観光課          |
| インターネット等多様な媒体を活用した広報により、男女共同参画にかかる県内の様々な学習機会情報の提供に努めます。                                     | 社会教育課          |
| 市民がメディアの情報を主体的に判断して選択・活用する能力を高めるための啓発、学習機会の提供に努めます。   | 部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 誰もが、各人の希望する生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに、主体的に進路を選択する能力を身に付けられるよう、男女共同参画の視点を踏まえた啓発を推進します。 | 部落差別解消推進・人権啓発課 |

指標・目標値

| 指 標   | 第2次基本計画<br>策定時<br>2016年度<br>(平成28年度) | 現在<br>2024年度<br>(令和6年度) | 目標<br>2029年度<br>(令和11年度) |
|---|--------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 「男は仕事、女は家庭」という考<br>え方に同感しない人の割合<br>(市民意識調査結果より※)                            | 48.6%                                | 64.3%                   | 80.0%                    |
| 男性の育児・介護休業に対する意<br>識のうち、「積極的に取るべき<br>だ」と考える人の割合<br>(市民意識調査結果より※)            | 19.1%                                | 32.6%                   | 80.0%                    |
| 女性が仕事を持つことについて<br>「結婚や出産にかかわらず仕事を<br>続けたほうがよい」と考える人の<br>割合<br>(市民意識調査結果より※) | 48.9%                                | 64.7%                   | 80.0%                    |
| 女性の地域参画の場において「発<br>言しにくい雰囲気や状況はない」<br>と考える人の割合<br>(市民意識調査結果より※)             | 47.0%                                | 36.1%                   | 80.0%                    |

※市民意識調査結果は、直近の調査結果である2023年度（令和5年度）と、前々回調査にあたる2015年度（平成27年度）調査結果の数値を使用しています。

## 基本目標Ⅱ—

### 性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり

性別にかかわらず誰もが活躍できる環境を整えるため、4つの重点目標を掲げ、ひとりひとりの希望に応じて、方針決定過程や働く場、家事・育児・介護、地域活動等への参画ができるよう取組を推進します。

#### 重点目標Ⅰ 施策や方針決定過程への女性の参画促進

##### ■現状と課題

###### (1) 審議会等への女性の参画

- 国では、2003年（平成15年）に「社会のあらゆる分野において、2020年（令和2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%程度となるよう期待する」との目標を掲げて取組を進めてきました。しかし、依然として多くの項目で未達成となっており、現在も30%の目標達成に向け取組を進めています。
- 2024年（令和6年）時点で、白杵市議会議員に占める女性の割合は11.1%にとどまっています。市議会をはじめ、あらゆる分野において、施策や方針決定過程への女性参画の推進が必要です。
- 白杵市の審議会等における委員の女性割合は、2024年（令和6年）4月1日時点で36.5%です。女性委員の参画比率が40%以上の審議会の割合は52.6%であり、一定の成果を上げています。
- 白杵市男女共同参画推進条例では、委員の男女比の差を積極的に是正するために、白杵市男女共同参画推進懇話会の委員について、第20条に「男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。」と規定しています。

###### (2) 役職・管理職等への女性の登用

- 企業・行政において、管理職に占める女性の割合は、依然として低い状況です。女性の採用・登用の促進を図り、男女共同参画を担う人材の育成を推進することが求められます。
- 2024年（令和6年）時点で、市役所の管理職（課長級以上）に占める女性の割合は6.8%、管理監督職（課長代理以上）に占める女性の割合は11.1%にとどまっています。

います。保育所・認定こども園では女性の管理職は、52.9%と多いものの、小学校・中学校における女性の管理職の割合は11.1%となっています。

○白杵市役所の管理職に占める女性の割合の推移について、2015年度（平成27年度）～2024年度（令和6年度）の10年間における女性管理職数の推移をみると、あまり変化がみられません（表1）。

### （3）様々な分野で男女共同参画を担う人材の育成

○企業・行政・地域等の様々な活動団体における女性の参画率は総じて低く、さらに政策・方針決定過程への女性の参画は十分とは言い難い状況が続いています。

○2023年度（令和5年度）市民意識調査では、女性の社会への参画が少ない理由について、「男性優位の社会の仕組みや制度がある」（28.4%）が最も高くなっていました（表2）。

○少子高齢化が進む中、将来にわたり持続可能で活力ある白杵市を目指すには、多様な視点や新たな発想の導入が必要です。そのため、あらゆる分野において女性の参画を進めることが重要です。

○あらゆる分野において、施策や方針決定過程への女性の登用を進めるためには、男女共同参画を担う人材の育成を推進することが必要です。

|                | 管理職総数 | うち女性<br>管理職数 | 女性比率 | うち一般行政職 |              |      |
|----------------|-------|--------------|------|---------|--------------|------|
|                |       |              |      | 管理職総数   | うち女性<br>管理職数 | 女性比率 |
| 2015年度（平成27年度） | 45    | 1            | 2.2% | 37      | 1            | 2.7% |
| 2016年度（平成28年度） | 43    | 1            | 2.3% | 35      | 1            | 2.9% |
| 2017年度（平成29年度） | 40    | 2            | 5.0% | 32      | 1            | 3.1% |
| 2018年度（平成30年度） | 41    | 1            | 2.4% | 34      | 1            | 2.9% |
| 2019年度（令和元年度）  | 40    | 1            | 2.5% | 32      | 0            | 0.0% |
| 2020年度（令和2年度）  | 39    | 1            | 2.6% | 30      | 0            | 0.0% |
| 2021年度（令和3年度）  | 40    | 1            | 2.5% | 31      | 0            | 0.0% |
| 2022年度（令和4年度）  | 41    | 2            | 4.9% | 33      | 1            | 3.0% |
| 2023年度（令和5年度）  | 42    | 2            | 4.8% | 34      | 1            | 2.9% |
| 2024年度（令和6年度）  | 44    | 3            | 6.8% | 36      | 2            | 5.6% |

表1 白杵市役所の管理職に占める女性の割合の推移

（出典：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成27年度～令和6年度）」）

基本目標Ⅱ—性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり

|    |                    | 合計              | 女性の参画が少ない理由       |                               |                               |                           |                     | 自治会長や議員などの政策決定の場に出られるような女性の人材が少ない |
|----|--------------------|-----------------|-------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------|---------------------|-----------------------------------|
|    |                    |                 | 男性優位の社会の仕組みや制度がある | 女性は指導力が低いというような女性の能力に対する偏見がある | 女性の能力発揮のチャンスが男性と同じように与えられていない | 「女はでしゃばるものではない」という社会通念がある | 女性の登用に對する認識や理解が足りない |                                   |
| 全体 |                    | 1,076<br>100.0% | 306<br>28.4%      | 78<br>7.2%                    | 112<br>10.4%                  | 60<br>5.6%                | 106<br>9.9%         | 51<br>4.7%                        |
| 性別 | 男性                 | 451<br>100.0%   | 130<br>28.8%      | 21<br>4.7%                    | 50<br>11.1%                   | 13<br>2.9%                | 52<br>11.5%         | 20<br>4.4%                        |
|    | 女性                 | 585<br>100.0%   | 166<br>28.3%      | 56<br>9.6%                    | 59<br>10.1%                   | 44<br>7.5%                | 53<br>9.1%          | 28<br>4.8%                        |
|    | 男性か女性が答えることに抵抗を感じる | 22<br>100.0%    | 9<br>40.9%        | 1<br>4.5%                     | 3<br>13.7%                    | 3<br>13.7%                | 1<br>4.5%           | 3<br>13.7%                        |
|    | 不明                 | 18<br>100.0%    | 1<br>5.6%         | 0<br>0.0%                     | 0<br>0.0%                     | 0<br>0.0%                 | 0<br>0.0%           | 0<br>0.0%                         |

|    |                    | 合計              | 女性の参画が少ない理由                |                             |               |            | 不明          |
|----|--------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------------|---------------|------------|-------------|
|    |                    |                 | 男性がなる方がよい(なるものだ)と思っている人が多い | 女性自身が指導的地位に対する関心やチャレンジ精神がない | 家族の理解や協力が得にくい | その他        |             |
| 全体 |                    | 1,076<br>100.0% | 112<br>10.4%               | 101<br>9.4%                 | 57<br>5.3%    | 32<br>3.0% | 61<br>5.7%  |
| 性別 | 男性                 | 451<br>100.0%   | 49<br>10.9%                | 55<br>12.2%                 | 20<br>4.4%    | 21<br>4.7% | 20<br>4.4%  |
|    | 女性                 | 585<br>100.0%   | 63<br>10.8%                | 45<br>7.7%                  | 37<br>6.3%    | 10<br>1.7% | 24<br>4.1%  |
|    | 男性か女性が答えることに抵抗を感じる | 22<br>100.0%    | 0<br>0.0%                  | 1<br>4.5%                   | 0<br>0.0%     | 1<br>4.5%  | 0<br>0.0%   |
|    | 不明                 | 18<br>100.0%    | 0<br>0.0%                  | 0<br>0.0%                   | 0<br>0.0%     | 0<br>0.0%  | 17<br>94.4% |

表2 女性の社会への参画が少ない理由

(出典：2023年度(令和5年度)市民意識調査)

■主な取組

(1) 審議会等への女性の参画を促進します

| 具体的な取組  | 担当課            |
|---|----------------|
| 審議会等において、女性委員のいない審議会等をなくすことを目指すとともに、女性委員の割合が4割以上の審議会等の全体に占める割合の増加に努めます。 | 部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 審議会等の開催日時への配慮や公募制の活用等によって、より幅広い層からの参画促進に努めます。                           | 部落差別解消推進・人権啓発課 |

(2) 役職・管理職等への女性の登用を促進します

| 具体的な取組   | 担当課                              |
|--|----------------------------------|
| 企業や各種機関・団体等に対し、女性の採用や職域拡大、役員・管理職への登用について実効性のある取組の働きかけを行います。                    | 産業観光課<br>農業委員会<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 市役所では、性別にかかわらず適性や能力に応じて力を発揮できるよう、職員配置を見直し、男女がともに参画する行政運営を行います。                 | 総務課                              |
| 市役所では、人事評価制度を効果的に活用した人材育成と能力開発の仕組みを確立し、管理監督職への女性登用を積極的に進めます。                   | 総務課                              |
| 市役所では、女性がそれぞれの働きや能力に応じて多様かつ柔軟な働き方を選択できるよう、会計年度任用職員に多様な任用形態を取り入れ、女性の雇用拡大を目指します。 | 総務課                              |

(3) 様々な分野で男女共同参画を担う人材を育成します

| 具体的な取組  | 担当課                                     |
|---|---|
| 女性が施策や方針決定過程へ参画するための力をつけていけるよう、実践に役立つ各種講座や研修会等の機会や情報の提供を行い、様々な分野での女性リーダー育成や情報発信を行います。 | 産業観光課<br>社会教育課<br>総務課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 男女共同参画を推進するため、男性が参加しやすい学習や研修機会を提供し、男性の人材育成に努めます。                                      | 社会教育課<br>地域力創生課<br>部落差別解消推進・人権啓発課       |
| 男女共同参画の推進を担う人材の育成のため、自主的な学習活動及び人材のネットワークづくりの支援を行います。                                  | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課                 |
| 地域に根ざした活動を実践している女性団体と連携を図りながら啓発・研修を行うことにより女性の意識や資質の向上が図られるよう支援します。                    | 市民生活推進課<br>社会教育課<br>部落差別解消推進・人権啓発課      |

## 重点目標2 家事・育児・介護への男性の参画促進

### ■現状と課題

#### (1) 男性の家事、育児、介護等への参画

- 厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、2023年度（令和5年度）の男性の育児休業取得率は30.1%であり、2019年度（令和元年度）の7.5%と比較すると取得率が大幅に向上していることがうかがえます。しかし、女性の取得率の84.1%と比べると、依然として低い状況です。
- 現在の制度では男性も育児・介護休業を取得することが可能ですが、2023年度（令和5年度）市民意識調査によると、男性の育児・介護休業取得に対する意識は「男性も育児・介護休業をとることは賛成だが、現実的にはとりづらいと思う」との回答が57.0%を占めていました（図9）。その理由は「男性がとることについて、社会全体の認識が十分でない」という回答が23.9%、「仕事で周囲の人に迷惑がかかる」という回答が23.2%、「職場にとりやすい雰囲気がない」という回答が15.0%でした（図10）。男性の育児・介護休業の取得に対する社会全体の風潮を高めることに加え、職場での意識改革、休業補償等の経済的な支援制度等、総合的な施策が必要です。
- 2020年（令和2年）国勢調査によると、臼杵市では「共働き世帯」が「夫が就業者で妻が非就業者の世帯」を上回っています。一方で、2023年度（令和5年度）市民意識調査での家庭の役割のバランスをみると、家計の管理をはじめ、料理・洗濯・掃除といった家事全般を女性が担っている割合が高くなっています。
- 2023年度（令和5年度）市民意識調査では、男性が女性とともに家庭生活（家事・育児・介護）や地域活動等へ参加するために必要なことは、「夫婦や家族間で互いの立場を理解し、コミュニケーションをよくはかること」（65.3%）が突出していました。夫婦や家族間でのコミュニケーションを深め、家庭生活や地域活動等の役割のバランスを積極的に分担していくことが重要です。
- 男性の家事・育児・介護等への参画に対する意識は少しずつ変化しているものの、現実には男性の参画が進んでいない現状も見受けられます。今後は、男性自身の意識だけではなく、家庭・地域・働く場等の周囲の意識を変革し、「共働き・子育て」の認識や意義を広く社会に浸透させることで、誰もが家事・育児・介護等へ積極的に参画できるような社会づくりが求められます。

○若い世代の男性は家事・育児に対する意欲が他の世代より高いことから、経営層や管理職をはじめとした職場の理解の増進等により、家事・育児への参画の希望が実現されるよう支えていくことが重要です。

#### (2) 長時間労働の抑制

○長時間労働は、健康を損なうだけでなく、家事・育児・介護等への主体的な参画を困難にし、自己啓発や地域コミュニティへの参加等、仕事と生活の調和の実現を阻害する要因になっています。

○事業所でのメンタルヘルスに関する取組として、ストレスチェック制度の周知等とともに、セルフケア<sup>1</sup>及び職場内でのラインケア<sup>2</sup>等を行うことが必要です。

○政府は2025年（令和7年）までに年次有給休暇の取得率を70%とすることを目標として掲げている一方で、厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、2023年度（令和5年度）の年次有給休暇平均取得率は62.1%となっており、目標には届いていない状況です。年次有給休暇の取得を促進するための対策が必要です。

#### (3) ワーク・ライフ・バランスの実現

○それぞれの人のライフステージや置かれている立場ごとに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）があります。そこで、個性が生きる・革新的な働き方を創造する取組を考えることが必要です。

○2023年度（令和5年度）市民意識調査によると、「生活の中で〔優先したいこと〕と実際に〔優先していること〕」について、特に男性においては「家庭」を優先したいと思いつつも「仕事」を優先している現状がみられます（表3）。

○2023年度（令和5年度）市民意識調査によると、仕事と家庭生活の調和を実現するために必要なことについて、仕事では「賃金改善・男女間の格差の是正」についての対策、家庭では「家族・周囲の理解・支援」、「配偶者・家族とのふれあいの充実」が求められていることがわかりました。

○働きたい女性が仕事と家庭生活の二者択一を迫られることなく働き続けられ、男性が家庭生活や地域活動に参画できるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け

1 セルフケア：働く人自身が自分でストレスの状態を知り、対処することです。厚生労働省によると次の3つが挙げられています。①ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解をすること②ストレスチェック等を活用し、ストレスに気づくこと③ストレスに対処すること

2 ラインケア：職場における管理監督者が部下の状態を把握し、適切に対応を行うことです。

## 基本目標Ⅱ—性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり

た取組をさらに進めていく必要があります。

○新たな働き方であるテレワークは、女性が結婚・出産後に就労を継続できる働き方や、男性の仕事と家庭生活の調和を図る働き方として活用することで、意識や行動の変化をもたらすことが期待されます。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた手段として、テレワーク等の多様な働き方の活用・導入を促すことが重要です。

○事業所にとって、ワーク・ライフ・バランスの実現は業務の効率化・従業員の満足度の向上・有能な人材の確保・企業イメージの向上につながる、という様々なメリットを認識してもらうことが重要です。

|              |                           | 優先したいもの ※複数回答可     |              |            |              |            |            |            |
|--------------|---------------------------|--------------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|------------|
|              |                           | 仕事                 | 家庭           | 地域         | 個人           | すべて        | わからない      | 不明         |
| 全体 (n=1,076) |                           | 373<br>34.7%       | 778<br>72.3% | 33<br>3.1% | 418<br>38.8% | 58<br>5.4% | 36<br>3.3% | 43<br>4.0% |
| 性別           | 男性 (n=451)                | 194<br>43.0%       | 312<br>69.2% | 20<br>4.4% | 137<br>30.4% | 21<br>4.7% | 16<br>3.5% | 19<br>4.2% |
|              | 女性 (n=585)                | 164<br>28.0%       | 441<br>75.4% | 12<br>2.1% | 260<br>44.4% | 37<br>6.3% | 18<br>3.1% | 20<br>3.4% |
|              | 男性か女性か答えることに抵抗を感じる (n=22) | 11<br>50.0%        | 17<br>77.3%  | 0<br>0.0%  | 14<br>63.6%  | 0<br>0.0%  | 1<br>4.5%  | 0<br>0.0%  |
|              | 不明 (n=18)                 | 4<br>22.2%         | 8<br>44.4%   | 1<br>5.6%  | 7<br>38.9%   | 0<br>0.0%  | 1<br>5.6%  | 4<br>22.2% |
|              |                           |                    |              |            |              |            |            |            |
|              |                           | 実際に優先しているもの ※複数回答可 |              |            |              |            |            |            |
|              |                           | 仕事                 | 家庭           | 地域         | 個人           | すべて        | わからない      | 不明         |
| 全体 (n=1,076) |                           | 631<br>58.6%       | 650<br>60.4% | 44<br>4.1% | 255<br>23.7% | 31<br>2.9% | 41<br>3.8% | 49<br>4.6% |
| 性別           | 男性 (n=451)                | 287<br>63.6%       | 227<br>50.3% | 19<br>4.2% | 116<br>25.7% | 11<br>2.4% | 19<br>4.2% | 22<br>4.9% |
|              | 女性 (n=585)                | 323<br>55.2%       | 398<br>68.0% | 22<br>3.8% | 128<br>21.9% | 19<br>3.2% | 20<br>3.4% | 22<br>3.8% |
|              | 男性か女性か答えることに抵抗を感じる (n=22) | 16<br>72.7%        | 17<br>77.3%  | 2<br>9.1%  | 5<br>22.7%   | 1<br>4.5%  | 1<br>4.5%  | 0<br>0.0%  |
|              | 不明 (n=18)                 | 5<br>27.8%         | 8<br>44.4%   | 1<br>5.6%  | 6<br>33.3%   | 0<br>0.0%  | 1<br>5.6%  | 5<br>27.8% |
|              |                           |                    |              |            |              |            |            |            |

表3 優先したいものと実際に優先しているもの

(出典：2023年度(令和5年度)市民意識調査)

### テレワークとは

テレワークとは、ICTを活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のことで、働く場所により「在宅勤務」「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務(施設利用型勤務)」の3つに分類することができます。在宅勤務は1日の業務を自宅で行うため、通勤負担が軽減され、時間を有効に活用することができます。モバイルワークは、移動中(交通機関の車内など)やカフェなどを就業場所とする働き方です。サテライトオフィス勤務は、所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方で、組織の活性化や地方創生など、多様な期待が寄せられています。(出典：大分県「第5次おおいた男女共同参画プラン」)

第4章 基本計画の内容

基本目標Ⅱ—性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり

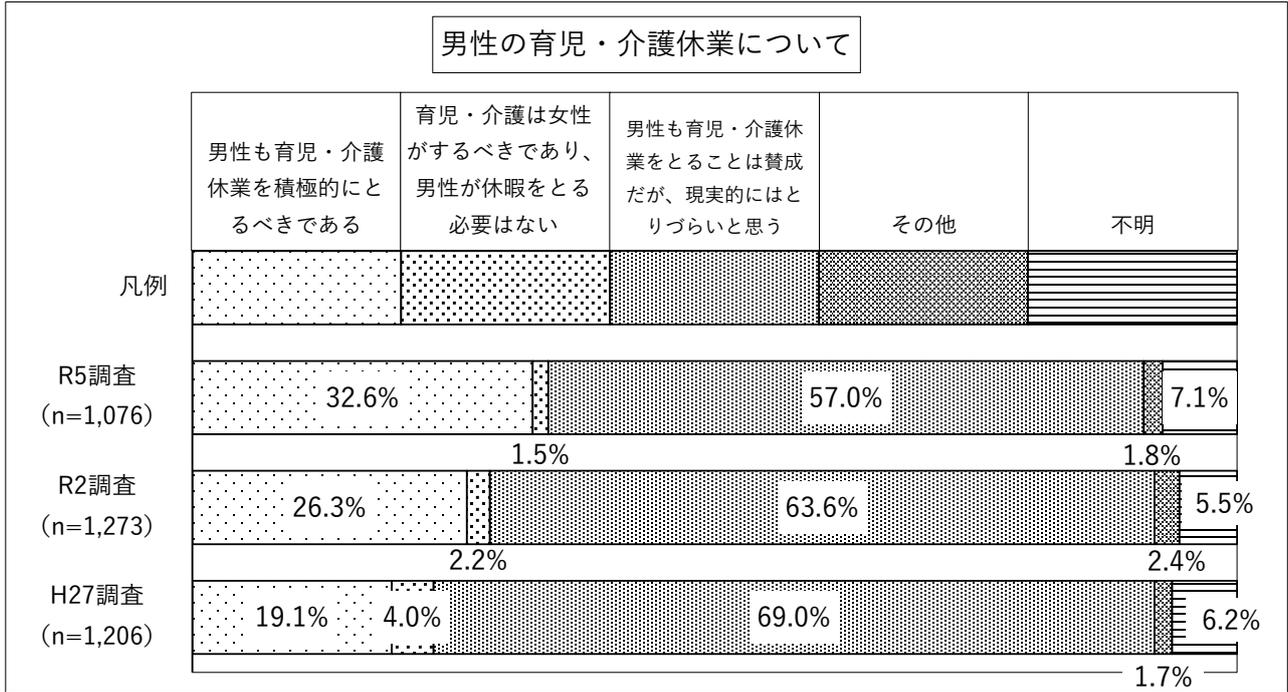


図9 男性の育児・介護休業について

(出典：2023年度（令和5年度）市民意識調査)

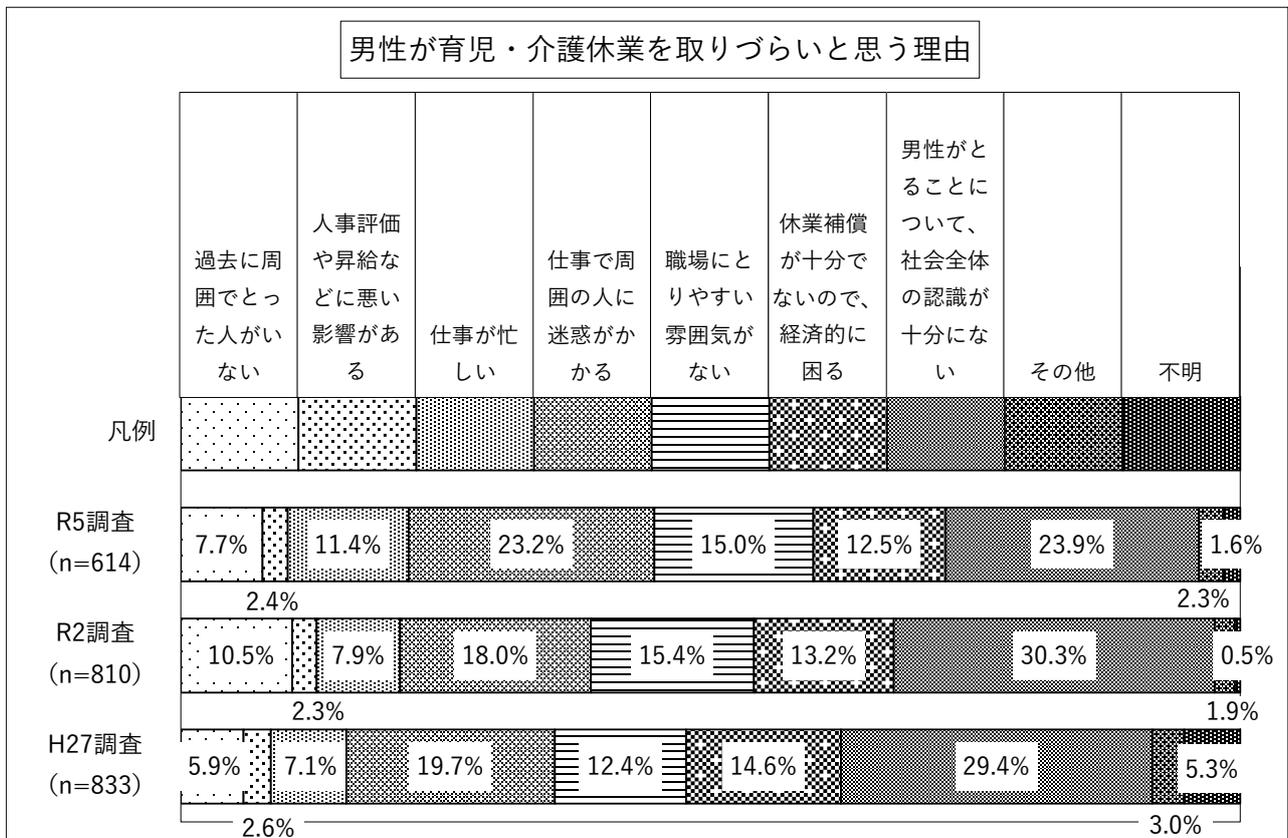


図10 男性が育児・介護休業を取りづらいと思う理由

(出典：2023年度（令和5年度）市民意識調査)

## ■主な取組

### (1) 男性の家事、育児、介護等への参画を促進します

| 具体的な取組  | 担当課                                |
|---|------------------------------------|
| 医療・福祉・介護等の関係機関と連携して、高齢者福祉や介護等のサービスが必要な高齢者や家族等へ、わかりやすい情報提供に努めます。   | 高齢者支援課                             |
| 企業において育児休業・介護休業が制度として定着するよう周知啓発を図るとともに、男性の育児休業取得、小学校就学前の子を養育する労働者の所定外労働の免除、短時間勤務制度、子の看護等休暇制度及び家族の介護休暇制度等の普及促進に努めます。 | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課            |
| 男性の家庭参画（家事、育児、介護、地域活動）を促進するため、労働局、使用者団体等と連携して、事業主に対し、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の周知を図るとともに、働きやすい職場環境の整備を支援します。        | 産業観光課                              |
| 育児・介護、出産に関わる休暇等の取得促進に向けた働きかけや地域活動に関わるきっかけづくり等を進め、男性の家庭参画（家事、育児、介護、地域活動）を促進する取組を進めます。                                | 子ども子育て課<br>社会教育課                   |
| 男性と女性の役割を固定的に捉えることなく、家事、育児、介護、地域活動をとともに担うという意識の醸成を図り、必要な知識や技術を身につける講座を開催します。  | 子ども子育て課<br>社会教育課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 男性の家庭参画（家事、育児、介護、地域活動）についての理解や関心が深まり、取組が促進されるよう、啓発冊子、インターネット等多様な媒体を活用した広報・啓発等を行います。                                 | 部落差別解消推進・人権啓発課                     |
| 父親の家庭教育への主体的な参加を促すため、父親対象の研修会の実施、父親の保護者活動や学校行事等への参加の重要性を啓発します。  | 学校教育課<br>社会教育課                     |
| 家庭や地域においていきいきと活躍する男性のロールモデルの発掘を行い、活躍事例を積極的に発信します。   | 部落差別解消推進・人権啓発課                     |

## 第4章 基本計画の内容

### 基本目標Ⅱ—性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり

#### (2) 長時間労働の抑制等を推進します

| 具体的な取組  | 担当課                            |
|---|--------------------------------|
| 男性の積極的な家庭参画（家事、育児、介護、地域活動）を進めるため、各種休暇の取得促進に向けた周知啓発に努めます。                                    | 産業観光課<br>総務課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 企業に対し、「臼杵市子ども・子育て支援事業計画」に沿った、仕事と生活の調和の実現に向けた取組についての情報提供・啓発を積極的に進めていきます。                     | 子ども子育て課                        |
| 職場での時間外労働の抑制・縮減による長時間労働の改善や健康指導・相談等の健康管理の体制整備・メンタルヘルス対策について、普及啓発に努めます。                      | 部落差別解消推進・人権啓発課                 |
| 市内企業・団体に対して、生活時間に配慮した労働時間の設定改善、長時間にわたる時間外労働の是正、柔軟な働き方が選択可能な勤務制度、年次有給休暇・育児休暇の取得推進等への協力を求めます。 | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課        |

#### (3) ワーク・ライフ・バランスが実現した働き方を推進します

| 具体的な取組   | 担当課            |
|--|----------------|
| 家事、育児、介護、地域活動等の経験が、個人としての成長につながり、仕事においても有効に働くこと等、ワーク・ライフ・バランスへの理解の促進を図ります。     | 部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 仕事と家庭を両立させた人の活躍事例等の情報提供を積極的に進めていきます。   | 産業観光課          |
| 妊娠・子育て中の労働者に配慮した職場環境の整備や、子育てや介護等さまざまな個人の生活に対応した柔軟な働き方の選択ができる勤務制度について普及啓発に努めます。 | 産業観光課          |
| 市役所では、性別にかかわらず長時間労働の是正と有給休暇取得促進の取組を進め、仕事と家庭を両立しやすい職場づくりを進めます。                  | 総務課            |

### 重点目標3 働く場における男女共同参画の推進

#### ■現状と課題

##### (1) 産業・経営の分野における女性の能力発揮のための支援

- 白杵市は、醸造業、造船業、IT産業、米・野菜・果樹等の農産物を生産・加工販売する農林業、漁業、昔からある様々な「地域の資源」を活用した観光等、多種多様な産業があります。それらの多くは、家族経営等の個人事業で営まれています。総務省統計局が2021年（令和3年）に実施した「経済センサス」によると、白杵市における全事業所数に対する個人事業所数の割合は31.6%（県32.1%）であり、その中で女性の従業者数は58.3%（県55.4%）であることから、男性と同じく女性も自営業の担い手であると言えます。
- 性別にかかわらず、誰もがそれぞれの能力と個性を発揮するためには、働く場における男性中心の慣行を見直す必要があります。
- 従来女性の参画が少ない分野での産業について、イメージ向上や職場環境の整備を行うことで、誰もが参画・参入しやすい環境をつくることが重要です。

##### (2) 女性の就業継続、再就職のための支援

- 2020年（令和2年）国勢調査によると、白杵市の女性就業率（女性15歳以上人口に占める女性就業者の割合）は43.3%となっています。年齢階級別の労働力率（生産年齢（15歳～64歳）人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）では、女性の結婚・出産・子育て期にあたる30～34歳代で労働力率が低下する「M字カーブ」がほとんど見られず、緩やかな曲線となっており、全国と比較すると、白杵市は20歳以降において労働力率が高い水準となっています（図11）。
- 2023年度（令和5年度）市民意識調査から女性の就業と実際の仕事との関係について調べると、「結婚や出産にかかわらず仕事をもち続けた方がよい」と回答した人の11.6%は、実際には「働いていたが、結婚・育児（出産）のため仕事をやめたことがある」と回答していました。就業継続を望む人が仕事を続けられるための取組が必要です。
- 男女共同参画社会の実現のために今後どのようなことに力を入れていくべきと思うかという2023年度（令和5年度）市民意識調査の設問では、「保育・介護・病院などの施設やサービスを充実する」という選択肢の回答割合が最も高く、女性では

回答の4割以上を占めています（図12）。

- 女性が将来を主体的に選択できるような学習機会の提供、女性が主体的に望む働き方ができる環境整備、社会的サービスの充実、男性の家事への参画等、積極的に総合的な支援が求められています。
- 「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2015年（平成27年）8月28日、国会で成立しました。2019年（令和元年）に一部改正され、一般事業主行動計画策定義務の対象拡大、情報公表の強化、特例認定制度の創設が行われました。事業所における方針決定過程への女性の参画を促進させ、職場における女性の活躍推進をより一層加速させるための取組が必要です。

### （3）雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 2023年度（令和5年度）市民意識調査の結果によると、職場における「性別によって異なる処遇」について「特に性別による処遇が異なっていることはない」が3割以上を占め、次いで「賃金」が14.3%となっています（図13）。「育児休業や産後休業の取りやすさ」は男性が女性よりも3.1%高くなっています。
- 「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の改正等、制度面では男女平等に向けた改善が行われてきましたが、職場における男女の不平等感はいまだに残っています（図7・図13）。
- セクシュアルハラスメントの発生原因や背景には、固定的な性別役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした意識をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止に向けた対策を進める上で重要です。
- 妊娠・出産・育休等を理由とする、解雇・雇い止め・降格等の不利益な取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」）を行うことは法令違反となります。事業主に対する啓発とともに、妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度の周知も必要です。

### （4）非正規雇用における雇用環境の整備

- 2020年（令和2年）国勢調査によると、白杵市では女性の就業者のうち非正規雇用の割合が50.8%となっています。全国では、20代後半～30代前半をピークに女性の正規雇用の割合が減少する「L字カーブ」が見られます（図14）。
- 非正規雇用者と正規雇用者とは賃金格差があり、非正規雇用者は雇用が不安定に

なりやすく、将来的に自立・安定した生活を送ることが困難な状況があります。加えて、非正規雇用者の中でも男女の格差があります。

○2020年（令和2年）4月1日から「パートタイム・有期雇用労働法」が施行され、正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差が禁止されました。2021年（令和3年）4月1日には中小企業においても適用されたため、雇用環境の整備が必要です。

○雇用形態の多様化等により、雇用契約や労働問題も複雑化しています。雇用支援のためにも「労働契約法」「パートタイム・有期雇用労働法」「男女雇用機会均等法」のほか、労働関係法制の制定や改正等の情報の収集や提供が必要です。

#### （5）ポジティブ・アクションの推進

○女性の様々な分野への参画拡大は、男女間の実質的な機会の平等を図るというだけでなく、白杵市の経済を発展していくという観点からも極めて重要な取組です。行政が率先して女性の参画を積極的に推進する（ポジティブ・アクション）とともに、事業所や地域へ積極的な働きかけを行っていくことが重要です。

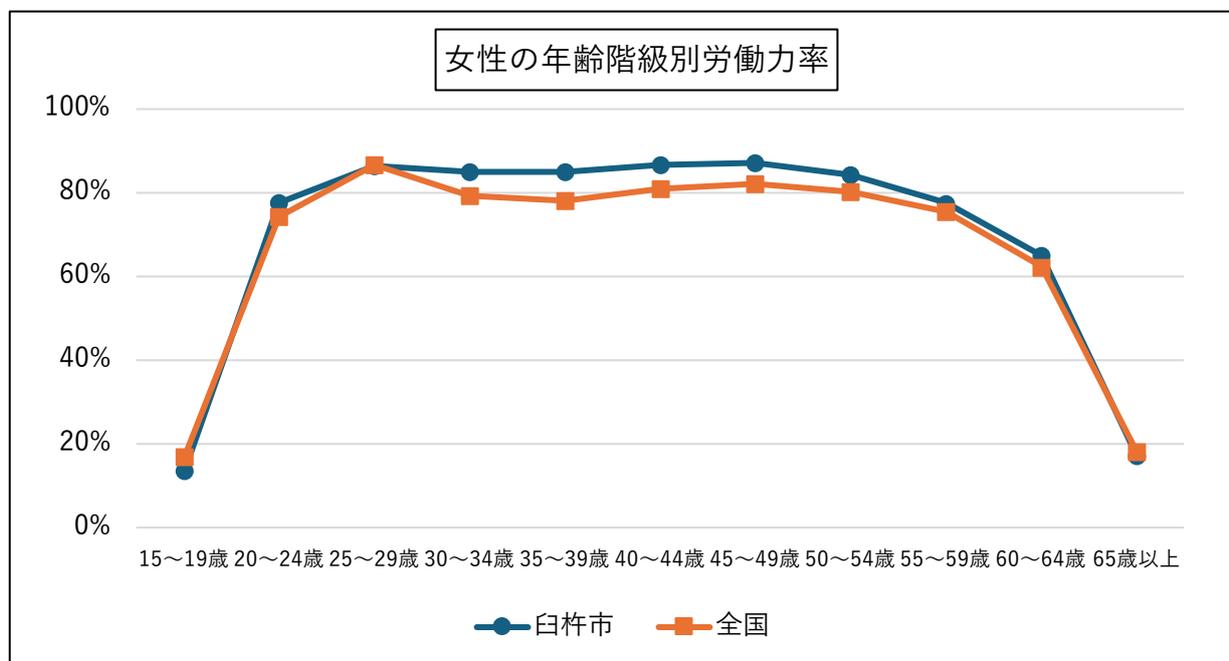


図11 女性の年齢階級別労働力率（出典：2020年（令和2年）国勢調査）

第4章 基本計画の内容

基本目標Ⅱ—性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり

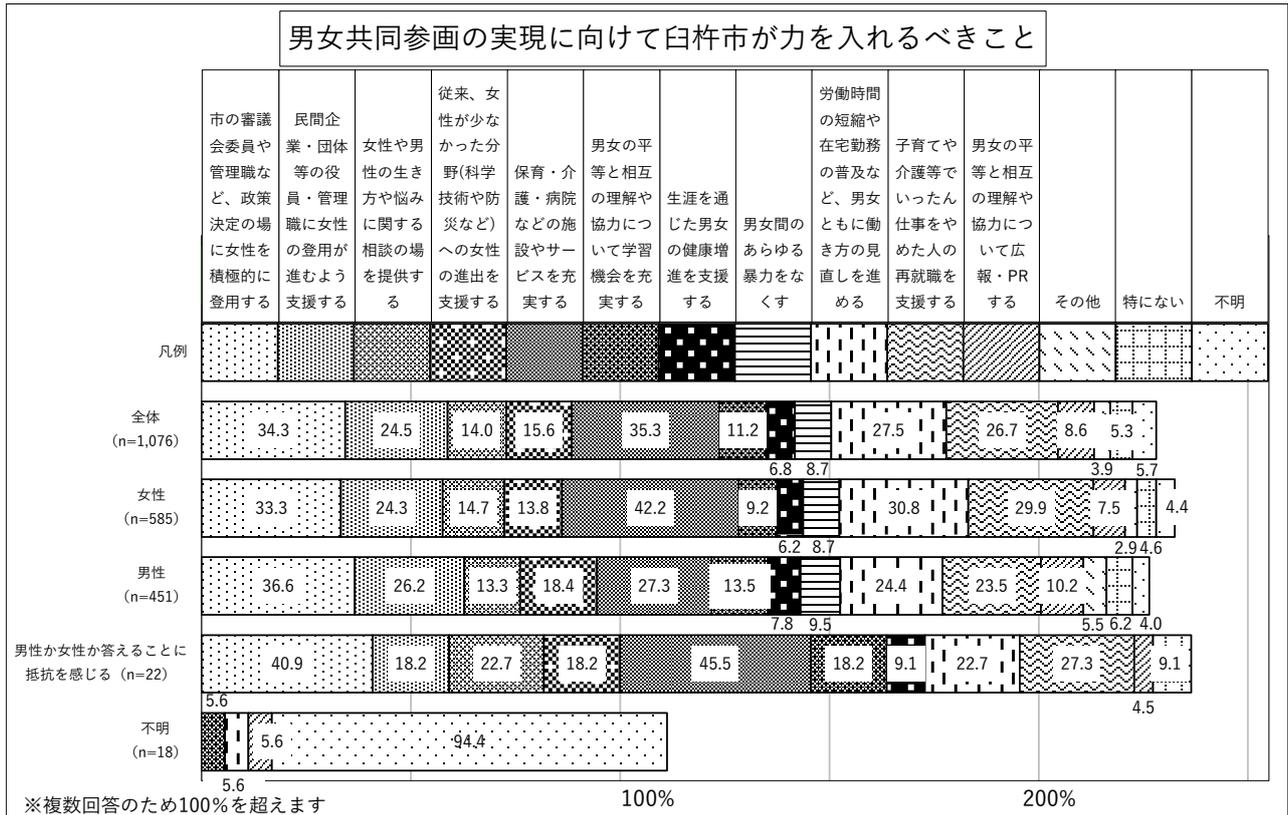


図 12 男女共同参画の実現に向けて臼杵市が力を入れるべきこと

(出典：2023年度(令和5年度)市民意識調査)

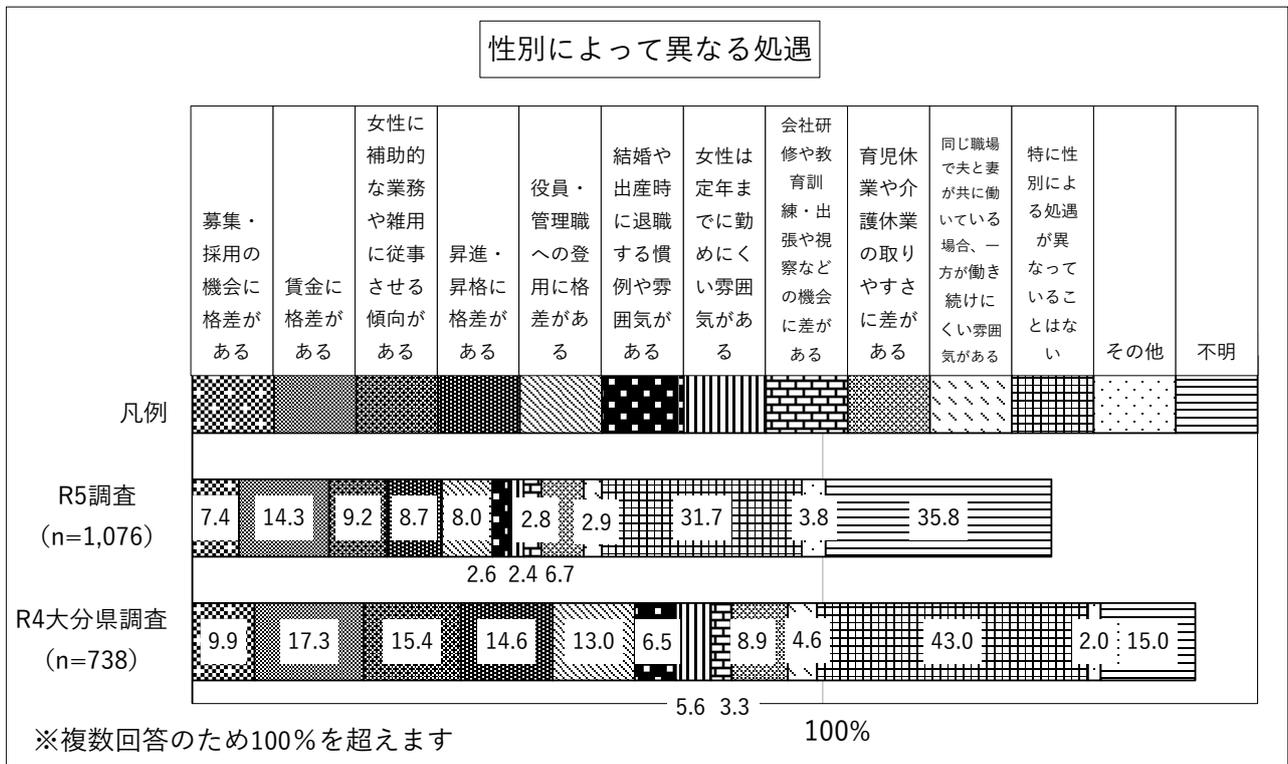


図 13 性別によって異なる処遇

(出典：2023年度(令和5年度)市民意識調査)

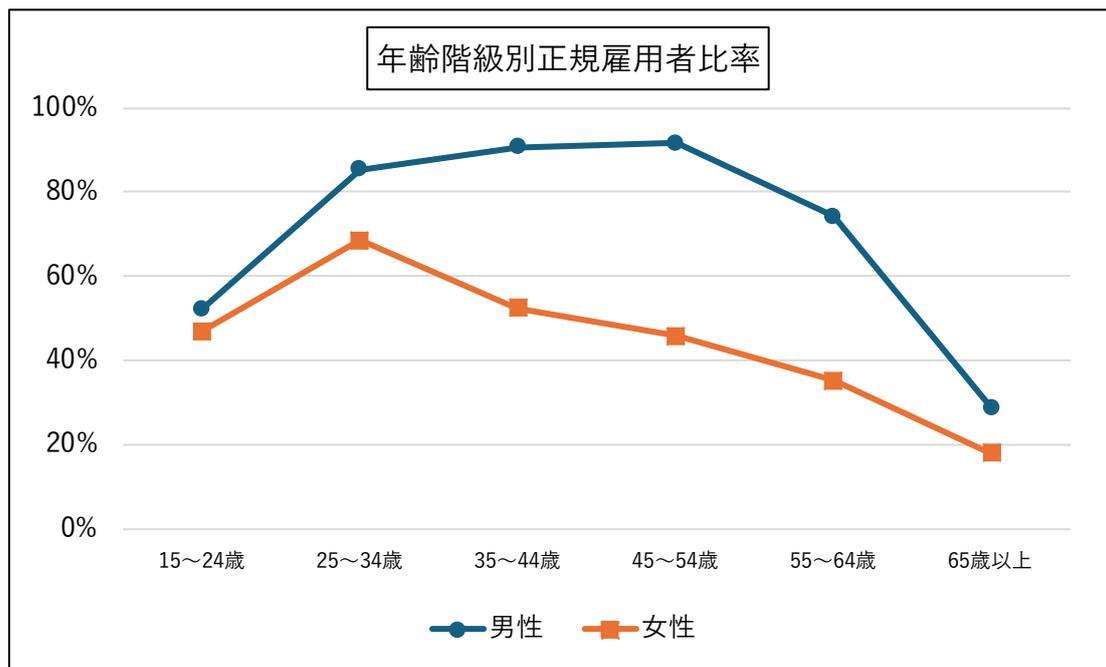


図14 年齢階級別正規雇用者比率（全国）（出典：労働力調査（基本集計）2023年）

## ■主な取組

### (1) 産業・経営の分野で女性の能力発揮のための支援に取り組みます

| 具体的な取組  | 担当課                     |
|---|-------------------------|
| 企業における男性中心の意識・慣行を見直し、性別にかかわらず、それぞれの能力と個性を存分に発揮できる職場環境の整備について啓発し、支援をします。   | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 起業を目指す女性や、経営者である女性、農林漁業等の自営業を営む世帯の女性に対して、経営や技術に関する研修機会の充実や、国等の女性起業家を育成する事業についての情報提供と活用促進に努めます。                      | 産業観光課<br>農林振興課          |
| 採用・配置・昇格等における性別を理由とした差別的取扱いが行われない職場づくりを進めるため、各種法令等の周知・啓発に努めます。また、使用者向けの人材育成助成金制度等の周知に努め、教育訓練や職場研修の機会を確保できるよう取り組みます。 | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 女性にとって柔軟な働き方が可能となる企業誘致を推進します。   | 産業観光課                   |
| 女性の参画が少ない分野での産業のイメージ向上や、女性が働きやすい職場環境の整備に努めます。   | 部落差別解消推進・人権啓発課          |
| 女性の能力を十分に発揮するための情報提供、学習機会の提供、相談対応、助言等、総合的な支援を行います。  | 部落差別解消推進・人権啓発課          |

(2) 女性の就業継続、再就職のための支援に取り組みます

| 具体的な取組  | 担当課                     |
|---|-------------------------|
| 地域の実情に応じたさまざまな保育ニーズに対応するため、保育士等の人材確保を支援し、誰もが必要なときに安心して利用できる保育所等での多様なサービスの推進を図ります。               | 子ども子育て課                 |
| さらなるキャリアアップを目指す、あるいは転職・再就職を希望する女性に対して、能力開発や転職・再就職、起業に必要な支援が受けられるよう、情報の提供をはじめ、相談の実施、学習機会等を充実します。 | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 出産・育児後等に職場復帰しやすい環境づくりを進めるため、積極的な働きかけができるよう、啓発に努めます。   | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 労働者が、育児・介護休業を取得しやすくするために、育児・介護休業期間中に必要とする生活資金の融資等の情報提供に努めます。                                    | 産業観光課                   |
| 企業情報の提供や職業相談、就職支援セミナー、職業訓練への誘導等、若者の個々の状況に応じたきめ細かな就業支援に取り組みます。                                   | 産業観光課                   |
| 商工会、商工会議所が実施する女性部員を対象とした研修会や講習会を支援し、女性部員の資質や地位の向上を図ります。   | 産業観光課                   |
| 自営商工業における経営と家計の分離を進めるため、商工会等による巡回指導等を通じて、経営の実態と家族従業員の状況把握に努めるとともに、経営の改善発達を支援します。                | 産業観光課                   |
| 出産や育児等で離職した子育て中の女性の再就職等を支援するため、求職活動や就職に向けた面接、試験等の際に利用できる、無料の託児サービスを実施します。                       | 子ども子育て課                 |
| 病気のため保育所等での保育が困難なこどもを病院・診療所等で預かる「病児・病後児保育」及び送迎支援を行います。  | 子ども子育て課                 |
| 昼間、家庭に保護者がいない小学生を対象に、適切な遊びや生活の場を提供する「放課後児童クラブ」の利用を促進するとともに、ニーズに応じた開所時間を確保する等、サービスの向上を図ります。      | 子ども子育て課                 |
| 地域等における、子育て支援事業の浸透拡充のため、「子育てボランティア」「保育サポーター」の育成及び活動を支援し、サービスの情報提供及び子育て支援体制の充実を図ります。             | 子ども子育て課                 |
| 主に乳幼児のいる親とそのこどもが気軽に集い、交流や育児相談等ができる「地域子育て支援拠点」の設置促進や機能充実に努めます。                                   | 子ども子育て課                 |
| 女性が主体的に望む働き方ができるよう、環境整備、社会的サービスの充実、男性の意識改革（家事・育児・介護への参画）等の支援を行います。                              | 社会教育課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 女性が経済的自立をすることの重要性についての社会の認識を深め、将来を主体的に選択できるような学習機会の提供を行います。                                     | 部落差別解消推進・人権啓発課          |
| ワーク・ライフ・バランスや再就職等について、業種や年代を超えて情報交換できる場の提供に努めます。  | 部落差別解消推進・人権啓発課          |

**(3) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保に取り組みます**

| 具体的な取組   | 担当課                            |
|--|--------------------------------|
| 事業主や労働者に対し、ハラスメント等の防止について周知啓発を行い、男女がともに安心して働くことができる職場環境づくりを推進します。          | 総務課<br>産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 企業における男女間の賃金格差の是正等をはじめ、登用機会・待遇の均等に向けた啓発を進めるとともに、男女共同参画の取組を支援するよう情報提供に努めます。 | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課        |
| 企業への男女雇用機会均等法や労働基準法等の周知、育児・介護休業法の普及啓発等を進め、労働環境の改善を促進します。                   | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課        |
| 固定的な性別役割分担意識の解消、長時間労働の抑制や子育て支援策の充実等による仕事と生活の調和等、関係する様々な施策の周知を図ります。         | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課        |

**(4) 非正規雇用における雇用環境の整備に取り組みます**

| 具体的な取組  | 担当課            |
|---|----------------|
| パートタイムや派遣労働者等の非正規労働者の就労条件の向上に向けた企業等への啓発を進めます。 | 産業観光課          |
| 働く女性のスキルアップやキャリア形成に役立つ講座の開催及び情報提供を行います。       | 部落差別解消推進・人権啓発課 |

**(5) ポジティブ・アクションの推進に取り組みます**

| 具体的な取組   | 担当課                     |
|--|-------------------------|
| 事業主や労働者に対し、講演会、セミナー、企業訪問や広報誌を通じて、企業のポジティブ・アクション促進について啓発に努めます。                    | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 男女共同参画に関する取組状況を把握し、女性が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業の好事例を紹介する等、企業のポジティブ・アクションを促進します。 | 部落差別解消推進・人権啓発課          |

## 重点目標4 地域における男女共同参画の推進

### ■現状と課題

#### (1) 地域活動での男女共同参画

- 2023年度（令和5年度）市民意識調査で地域活動の参加状況に関する問いでは、女性は男性よりも「自治会などの地域活動」への参加が少なくなっており、今後参加したいとの意識も低いことがわかりました。
- 2023年度（令和5年度）市民意識調査で自治会等の地域の集まりにおける女性の参加に関する問いでは、「決定事項については、従来、男性が取り仕切っているので、女性が口を挟みにくい」との回答が最も多く（表4）、2020年度（令和2年度）市民意識調査と同様の結果でした。自治会等の活動が男性優位の活動になっているという認識の傾向がみられます。女性の積極的な参加を促しつつ、性別にかかわらず活動できるよう、ひとりひとりの意識改革が必要です。
- 地域においては、高齢化・過疎化の進行、単身世帯の増加、近隣との人間関係の希薄化等で、地域活動における役割を男女が共に担わないと立ち行かなくなる状況となっています。地域コミュニティの活動に、多様な意見が生かされる意識の醸成や仕組みづくりが必要です。
- 臼杵市では、自治会や地域振興協議会をはじめ数多くの市民活動団体によって地域づくり、福祉、子育て支援、観光等の取組が活発に展開されています。しかし、これらの活動を男女共同参画の視点でみた場合、自治会や地域振興協議会等の地縁型組織では、会長等の役職は男性で占められており、女性がリーダーとして活躍したり、方針決定の場へ参画したりする女性の割合は低い状況です。誰もが安心して暮らせる地域をつくるためには、性別や年齢にかかわらず活動に参加し、多様な視点や意見が反映されることが必要です。
- 近年、都市部に住む人が地方の価値や魅力を再認識し、都市と地方を行き来したり、地方へ移住したりするなど、地方と関わる都市部の人が増加しています。地方への関わりを希望する人を積極的に受け入れる環境の整備が必要となります。

#### (2) 農山漁村での女性の参画拡大・働きやすい環境づくり

- 農林水産省「農林業センサス」「農業構造動態調査」によれば、2024年（令和6年）の全国の基幹的農業従事者に占める女性の割合は38.7%であり、女性は農業生

基本目標Ⅱ—性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり

産の重要な担い手であると共に、農産加工・販売への取組や地域における諸行事への参画等を通じて、農村地域の活性化にも大きく貢献しています。しかし、2023年（令和5年）の農業委員における女性委員の割合は全国で14.0%、臼杵市の農業委員では16.7%（出典：農林水産省経営局就農・女性課「令和5年度 農業委員への女性の参画状況」）となっています。

- 農山漁村の女性のさらなる経済的地位向上のためには、女性の主体的な経営参画、家族の理解、経営上の位置づけの明確化等、女性が就業しやすい環境づくりが必要です。
- 臼杵市内では複数のグリーンツーリズム団体が活動しており、国内外からの利用があります。団体の運営、受け入れ家庭内における取組においては、性別にかかわらず様々な農家の方々が活躍しています。
- 高齢化により、農林水産業従事者が大幅に減少しています。近年、農業に先端技術を活用した「スマート農業」の開発・導入による女性や若者の農業への参画拡大が見られ、2024年（令和6年）にはスマート農業技術活用促進法が成立しました。性別にかかわらず、誰もが農林水産業に参画・参入しやすい環境づくりの手段として、スマート農業の積極的な導入に向けた施策が今後一層求められます。

|            |                          | 自治会等の地域の集まりで女性が男性と同じように発言したりすることができにくいと思う理由 ※複数回答可 |                                       |                                    |                              |                               |                          |                   |            |           |
|------------|--------------------------|--|---------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------|------------|-----------|
|            |                          | 役員は男性のみで、女性の意見が受け入れられにくい                           | 決定事項については、従来、男性が取り仕切っているので、女性が口を挟みにくい | 主に男性が中心になっている活動と女性が中心になっている活動に分かれる | お茶だしや血洗いなどは女性だけがする暗黙の役割分担がある | 地域活動で女性が発言することはしゃべりだと思われがちである | 地域活動に参加できるような家族の理解や協力が無い | 参加する女性側の努力がまだ足りない | その他        | 不明        |
| 全体 (n=237) |                          | 65<br>27.4%  | 90<br>38.0%                           | 72<br>30.4%                        | 70<br>29.5%                  | 77<br>32.5%                   | 5<br>2.1%                | 19<br>8.0%        | 13<br>5.5% | 4<br>1.7% |
| 性別         | 男性 (n=82)                | 28<br>34.1%  | 28<br>34.1%                           | 34<br>41.5%                        | 13<br>15.9%                  | 19<br>23.2%                   | 3<br>3.7%                | 6<br>7.3%         | 9<br>11.0% | 0<br>0.0% |
|            | 女性 (n=146)               | 35<br>24.0%  | 58<br>39.7%                           | 36<br>24.7%                        | 54<br>37.0%                  | 54<br>37.0%                   | 2<br>1.4%                | 11<br>7.5%        | 4<br>2.7%  | 4<br>2.7% |
|            | 男性か女性が答えることに抵抗を感じる (n=6) | 2<br>33.3%   | 2<br>33.3%                            | 1<br>16.7%                         | 2<br>33.3%                   | 3<br>50.0%                    | 0<br>0.0%                | 1<br>16.7%        | 0<br>0.0%  | 0<br>0.0% |
|            | 不明 (n=3)                 | 0<br>0.0%  | 2<br>66.7%                            | 1<br>33.3%                         | 1<br>33.3%                   | 1<br>33.3%                    | 0<br>0.0%                | 1<br>33.3%        | 0<br>0.0%  | 0<br>0.0% |

表4 自治会等の地域の集まりにおける女性の参加について

(出典：2023年度（令和5年度）市民意識調査)

## ■主な取組

### (1) 地域活動での男女共同参画を推進します

| 具体的な取組   | 担当課                      |
|--|--------------------------|
| 誰もが、趣味や学習、仕事、ボランティア活動、地域活動への参画等を通じて自己実現を図り、健康で充実した生活を送ることができる環境づくりを支援します。                    | 高齢者支援課<br>社会教育課<br>保険健康課 |
| 女性の参画や多様な年齢層の参加を推進するため、地域住民による自主防犯ボランティア活動に対する支援を充実するとともに、連携強化に努めます。                         | 市民課                      |
| 自治会や地域振興協議会、PTA等地域における多様な地域の団体等に対して、意思決定過程への女性の参画や活躍の場づくりを促す等、男女共同参画の視点に立った取組が進められるよう働きかけます。 | 地域力創生課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 地域活動や各種団体等で輝いている女性個人、女性団体を顕彰し、女性活躍の身近なモデルを示すことによって男女共同参画社会実現のための機運を高めます。                     | 部落差別解消推進・人権啓発課           |

### (2) 農山漁村での女性の参画拡大・働きやすい環境をつくります

| 具体的な取組   | 担当課                              |
|--|----------------------------------|
| 農林水産物の生産とその加工品の生産、新製品の開発等について、誰もが主体となりうるような環境づくりに努めます。   | 農林振興課                            |
| 農山漁村における経済活動の一翼を担っている関係団体が開催する研修会等へ、性別にかかわらず誰もが参加できるよう支援します。   | 農林振興課                            |
| 農業委員及び農業協同組合の役員への登用等、女性が一層活躍できる環境整備を関係団体と進めます。   | 農林振興課                            |
| 女性の能力の発揮による経営発展のために、経営者としての自覚や意識の向上、生産技術、販売、労務及び財務等のマネジメント能力を高めていけるよう支援します。                                | 農林振興課                            |
| 経営方針や女性の経営上の位置づけ、就業条件・環境を明記した家族経営協定や夫婦による認定農業者の共同申請について普及・啓発を図ります。   | 産業観光課<br>農林振興課                   |
| 臼杵市の農山漁村における男女共同参画を推進するため、主要な役割を担う女性が、家庭及び社会の対等な構成員として適正な評価を受け、経済または社会活動へ参画し、能力の開発がされ、家庭生活との両立ができるよう支援します。 | 産業観光課<br>農林振興課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| NPO法人や各地域のグリーンツーリズム関係団体との協働により、農作業体験・農泊等の女性活躍推進の観点からレベルアップに努めるとともに、観光・地域事業者と連携してツーリズムを一体的に推進します。           | 市民生活推進課                          |

## 指標・目標値

| 指 標                                     | 第2次基本計画<br>策定時<br>2016年度<br>(平成28年度) | 現在<br>2024年度<br>(令和6年度) | 目標<br>2029年度<br>(令和11年度) |
|---|--------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 女性委員の割合が4割以上の審議会等の全体に占める割合              | 34.2%                                | 52.6%                   | 80.0%                    |
| 男性の育児・介護休業の取得割合<br>(市民意識調査結果より※1)       | 3.1%                                 | 3.8%                    | 85.0%※2                  |
| 職場で「男女の地位が平等」と感じる人の割合<br>(市民意識調査結果より※1) | 17.8%                                | 25.2%                   | 80.0%                    |
| 自治会長に占める女性の割合                           | 3.0%                                 | 3.3%                    | 30.0%                    |

※1：市民意識調査結果は、直近の調査結果である2023年度（令和5年度）と、前々回調査にあたる2015年度（平成27年度）調査結果の数値を使用しています。

※2：2023年（令和5年）12月22日に閣議決定した「こども未来戦略」における男性の育児休業取得率の目標値に基づいています。

## 基本目標Ⅲ—安全・安心な暮らしの実現

「安全・安心な暮らし」を守るために、4つの重点目標を掲げ、生涯を通じた健康支援やあらゆる暴力の根絶、災害時等の男女共同参画の取組を推進します。

### 重点目標Ⅰ 生涯を通じた健康支援

#### ■現状と課題

##### (1) 生涯を通じた健康の保持・推進

- 「健康」とは、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを意味します。互いの身体的性差を十分に理解し、それぞれの個性を生かしながら健康に日々の生活を送ることは、人権を尊重した男女共同参画社会の実現のための前提です。生涯を通じた切れ目のない健康支援が求められています。
- 心身及びその健康を維持するためには、正確な知識・情報を入手すること、自身の健康のために主体的に行動することが必要です。特に生活習慣病予防には、こどもの頃からの健康づくりが重要です。
- ひとりひとりが心身の健康について主体的に自己決定・自己管理を行うことができるよう意識づけのための施策を進めると同時に、ライフステージに応じた健康の保持・増進に関する機会の提供に取り組むことが必要です。

##### (2) 妊娠・出産等に関する健康の支援

- ライフサイクルが多様化する中で、様々な健康問題への対応が求められます。特に妊娠・出産等に関する、女性の各ライフステージにおける健康には、十分な配慮をすることが重要です。
- 女性の継続就労のための子育て期の女性への心身のサポート等、女性の健康にかかわる問題に応じた対策が必要となっています。社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい状況となるような仕組みの構築や取組を進める必要があります。

##### (3) みんなの健康をおびやかす問題

- 長時間労働によるストレスや過労といった社会的状況について、心身への健康支援や働き方の見直しへの取組が求められています。

○結婚年齢の高年齢化が進んでいます。若年世代の将来のライフデザイン（人生設計）に資する視点から、将来の妊娠・出産に備えた健康管理や正しい情報を提供する必要があります。

○薬物の乱用は、乱用者の身体、生命に危害を及ぼすだけでなく、家庭を崩壊させ、社会の秩序を乱す等の影響を及ぼします。薬物乱用の恐ろしさについて、こどもの時から認識を高める必要があります。

## ■主な取組

### （１）生涯を通じた健康の保持・推進を図ります

| 具体的な取組  | 担当課              |
|---|------------------|
| 心と体の健康問題について正しい理解を促進するとともに、専門機関等との連携により相談体制の充実に努めます。            | 子ども子育て課<br>保険健康課 |
| 健康診断や検診を受診しやすい条件整備に努めるとともに、男女の性差やそれぞれの年代に応じた健康教育・健康相談等の充実に努めます。 | 保険健康課            |
| 誰もが生涯にわたり健康を保持・増進できるよう包括的に健康づくりの相談や支援を行います。                     | 保険健康課            |

### （２）妊娠・出産等に関する健康を支援します

| 具体的な取組  | 担当課     |
|---|---------|
| 妊娠8か月アンケート、ペリネイタル・ビジット <sup>1</sup> 、乳幼児健康診査、産後ケア事業、産後の母親へのメンタルケア、赤ちゃん訪問事業等、妊娠中からの切れ目のない母子保健活動を推進します。 | 子ども子育て課 |
| 不妊治療助成事業の活用を促進します。妊娠・不妊等に関する正しい知識の普及・啓発を図るとともに相談体制を充実させます。  | 子ども子育て課 |
| 保護者が必要な保育サービスや子育ての支援サービスを選択できるよう、広報誌、ホームページでの子育て関連情報の提供に努めます。   | 子ども子育て課 |
| 妊娠・出産や子育てに関する個別・集団による相談体制の充実と、関係機関との連携強化を図ります。  | 子ども子育て課 |
| 母子手帳アプリ「ちあほっと」やホームページ、予約付きオンライン相談窓口（うすきラクまど）、育児ガイドを活用して、相談活動及び情報提供に努めます。                              | 子ども子育て課 |

<sup>1</sup> ペリネイタル・ビジット：産前あるいは産後早めにかかりつけの小児科医を作っておいて、産後の育児不安をすこしでも早く解決するための制度です（出典：大分県医師会ホームページ）。

**(3) みんなの健康をおびやかす問題についての対策を推進します**

| 具体的な取組   | 担当課            |
|--|----------------|
| ひとりひとりの健康に関する理解を深めるため、発達の段階に応じた内容での教育を充実します。                           | 学校教育課<br>保険健康課 |
| 利用者の必要に応じたサービスを提供できるよう、福祉サービスの充実と、わかりやすい情報の提供に努めます。                    | 高齢者支援課<br>福祉課  |
| 健康をおびやかす問題であるエイズや性感染症、薬物乱用、アルコール依存等について、予防から治療までの情報提供等正しい知識の普及啓発を進めます。 | 保険健康課          |
| 公共施設や職場における受動喫煙防止対策を推進します。   | 保険健康課          |
| 学校と連携し、発達段階に応じた適切な性に関する教育・学習の充実、薬物の使用や喫煙・飲酒に対する教育・指導の充実を努めます。          | 学校教育課          |

**重点目標2 配偶者等からの暴力（DV）等の根絶**

**■現状と課題**

**(1) 配偶者等からの暴力（DV）の防止と被害者の保護**

○配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV」という）や女性に対する暴力は被害者が身体的、精神的に大きな被害を受ける行為です。しかし、これらの暴力は家庭内や個人の問題とされ、潜在化しやすい傾向にあります。DVをはじめ、あらゆる暴力は許さないという意識を社会全体で共有していくことが重要です。

○DVによる被害がなくなることが最も望ましいことですが、日常生活で暴力に対して不安や疑問に感じた際に、身近に相談できる窓口が開設していることの周知が大切です。特に同居するこどもがいる場合は、こどもへの直接的な身体的虐待や、面前DVによる精神的虐待等も考えられるため、適切な対応が必要になります。

○DVが日常化している場合、加害者・被害者ともに、その行為が暴力だと気づかない場合もあるため、積極的な啓発活動等によりDVの認識を深めることが重要です。さらに再発を防ぐため、DV加害者に対する更生教育プログラムの取組や被害者への情報提供等の支援も進める必要があります。

○「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」は2001年（平成13年）10月に施行され、国と地方公共団体にDVの防止と被害者保護が責務として明示されました。2014年（平成26年）1月の一部改正により名称が「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」となり、接近禁止や退去の保護命令の対象が拡大されました。2024年（令和6年）4月1日の一部改正では、申し立てができる被害者の拡大、保護命令の種類拡大、命令の有効期間の伸長、厳罰化が強化されました。

○近年では性別を問わず、交際相手からの暴力、いわゆる「デートDV」が社会的問題として認識されています。デートDVの防止には幼少期からの教育が重要です。暴力の根底にある誤った認識や行動、暴力が及ぼす影響等を正しく理解し、ひとりひとりを尊重する関係性の築き方を発達段階に応じて身に付けることが大切です。

○緊急性・危険性の高いDV相談について、白杵市では相談とコーディネートが一か所提供できる支援体制を構築しています。関係機関との連携を強化し、DV被害者等の安全確保とともに、自立に向けた総合的な支援体制の確立が重要です。

○2023年度（令和5年度）市民意識調査では、配偶者・<sup>こいびと</sup>恋人間の暴力（DV）の経験の有無について、「身体的暴力」「精神的暴力」「性的暴力」「経済的暴力」「社会的暴力」のいずれについても「された事がある」との回答が一定数見られ、特に「精神的暴力」については「された事がある」との回答が10.6%を占めています（

図15）。DVを「された事がある」と回答した割合は、女性のほうが男性よりも数倍高い傾向がみられました。

○暴力を受けた時の相談の有無について、「相談しなかった」との回答が全体で63.7%となっており、「相談した」と回答した割合の倍以上になっています。相談の有無は性別によっても顕著に差がみられ、男性では82.7%が「相談しなかった」と回答しています（図16）。DV被害は他の人権侵害の被害よりも相談されにくく、特に男性が被害を受けた場合は、女性よりも相談しない傾向がみられます。DV被害を早期に顕在化し、被害者への必要な支援が遅れないようにするため、相談しやすい環境づくりや啓発活動を行う必要があります。

○相談しなかった理由として、「相談しても無駄だと思った」「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思った」との回答がそれぞれ30.0%と最も多くなっています。特に、男性は「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思った」が42.1%（19人中8人）となっています。相談しなかった理由を踏まえ、被害者が早期に相談先につながるための啓発活動を行う必要があります。

## （2）性犯罪、ストーカー行為等あらゆる暴力への対策

○あらゆる暴力を防止するために、様々な暴力に関する市民の認識を高めていくこと

が必要です。そのためには、地域社会をはじめ家庭や学校教育における男女平等や、あらゆる暴力の防止につながる意識啓発を進めていかなければなりません。

○2023年度（令和5年度）市民意識調査では、セクハラ・ストーカー・性的被害等を防止するために必要なことについて、「学校で児童・生徒・学生に対し、人権問題や犯罪を防止するための教育を行う」という回答が最も多くなっています。

○性犯罪は性的な関係の強要や、不必要に身体に触れる等の性的な行動のみならず、性的な事実関係を尋ねる等、性的な内容の発言も含まれ、被害者が身体的・精神的に大きな被害を受ける行為です。被害を訴えることを躊躇せずに必要な相談を受けられるような相談体制や、被害者の心身回復のための被害直後及び中長期の支援が受けられる体制の整備が必要です。

○ストーカー行為は、被害者の平穏な生活を害する行為であるとともに、事態が急展開し、重大事件に発展するおそれがある行為です。被害者等の安全確保を最優先とした措置を講じるとともに、早期に相談することができる体制を整備し、関係機関が連携して、被害者の立場に立った迅速・的確な支援を行うことが必要です。

### （3）売買春への対策

○売買春は女性の性を商品化し金銭等により売買するもので、女性の尊厳を傷つけ、人権を軽視する行為であり、決して許されるものではありません。被害に遭った女性は、体と心に大きな被害を受けることとなります。

○被害女性への総合的な支援の充実を図るとともに、善良な風俗環境の保持と売買春の根絶に向けた啓発活動を行うことが重要です。

### （4）女性に対する暴力の予防と根絶

○DV、セクシュアルハラスメント、性犯罪、売買春、ストーカー行為やリベンジポルノ<sup>1</sup>等の女性に対する暴力は重大な人権侵害です。これらの暴力の背景には、男女の不平等な関係、女性を軽視する意識、女性に対する差別意識等に基づく支配・被支配の関係性が根強くあります。男女の固定的な性別役割分担意識、経済力の格差等、男女の置かれている状況に起因する社会的な問題でもあります。

○女性に対する暴力が決して許されないものであるという認識を広く社会に浸透させ

---

<sup>1</sup> リベンジポルノ：嫌がらせ目的で、元交際相手や元配偶者などの性的な写真や動画などをインターネット上で不特定多数の人に公開することです。

るとともに、暴力の予防と被害回復のための取組を推進し、教育・啓発により暴力の根絶を図る必要があります。

(5) こどもに対する性的な暴力等の根絶

○2023年度（令和5年度）市民意識調査によると、DVを防止するために必要なことについて「家庭で保護者が子どもに対し、暴力がいけないことを教える」が59.4%と最も多くなっています（図17）。暴力は世代を超えて連鎖することが懸念されています。適切な教育を通し、保護者も子どもも暴力に対する正しい知識、対処法を学ぶことが重要です。

○情報化の進展により、ポルノ画像等の違法・有害な情報が氾濫し、接触が容易になっていることから、児童ポルノや児童買春等の事案が発生しています。違法・有害な情報の削除及び掲載者の検挙対策を推進するとともに、こども自身の被害回避能力を養うための対策やフィルタリングの啓発等による被害防止対策、被害児童に対する相談・支援体制の充実を図る必要があります。

○近年、撮影対象者の同意なく、インターネット等を利用して性的画像を公表する行為により、被害者に多大な精神的苦痛を与える事案が生じており、有効な対策を講じる必要があります。

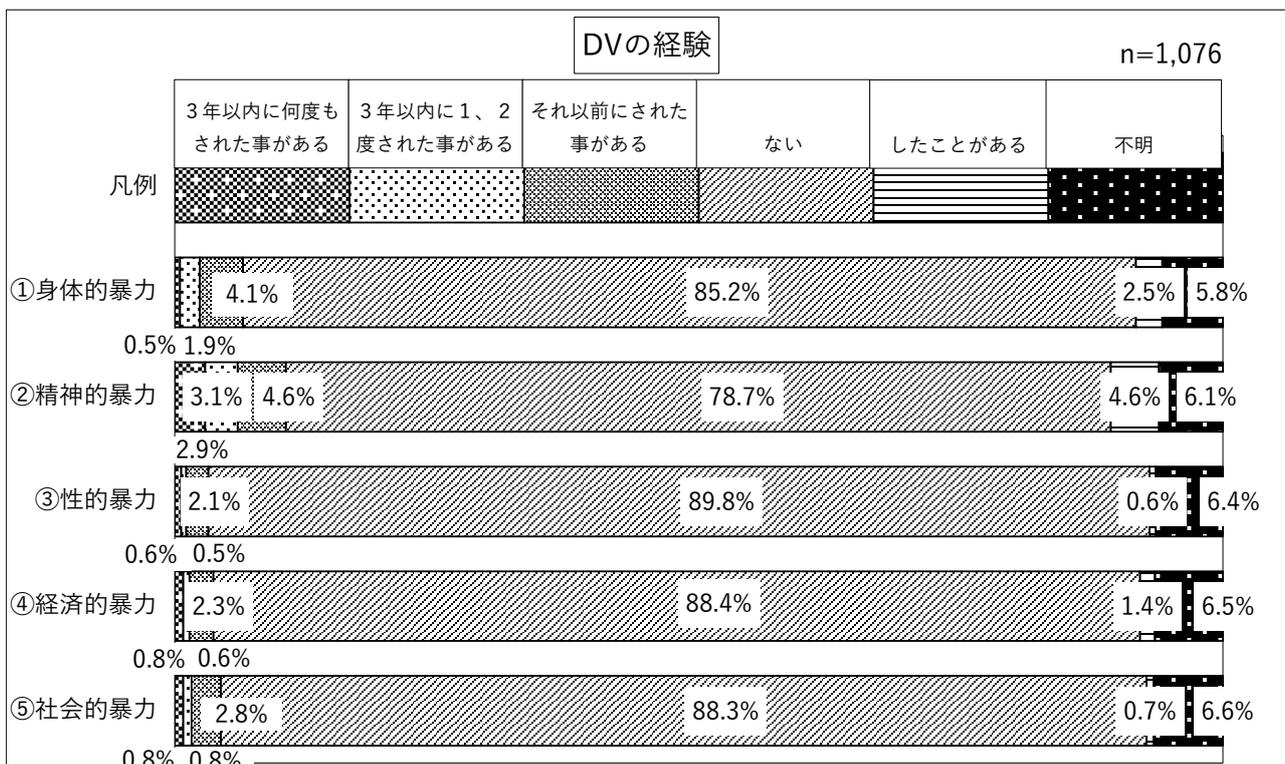


図15 DVの経験（出典：2023年度（令和5年度）市民意識調査）

第4章 基本計画の内容

基本目標Ⅲ—安全・安心な暮らしの実現

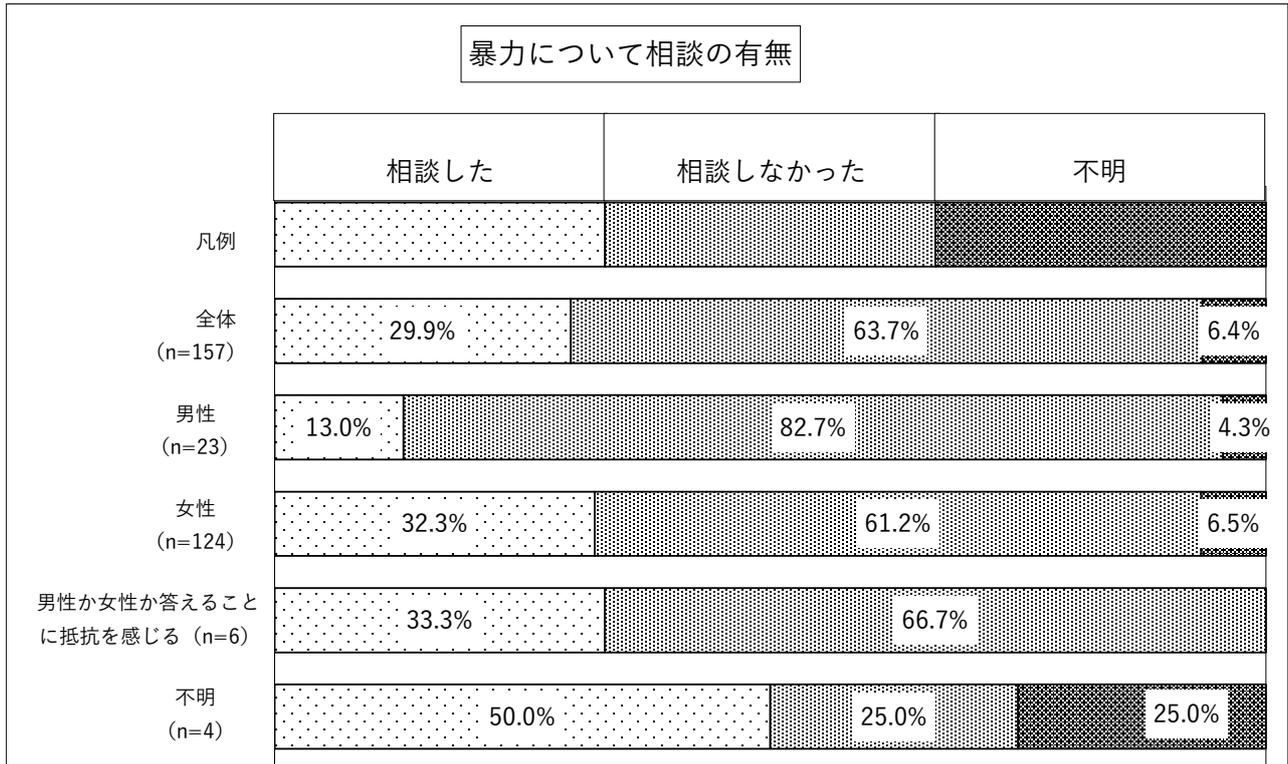


図16 暴力についての相談の有無（出典：2023年度（令和5年度）市民意識調査）

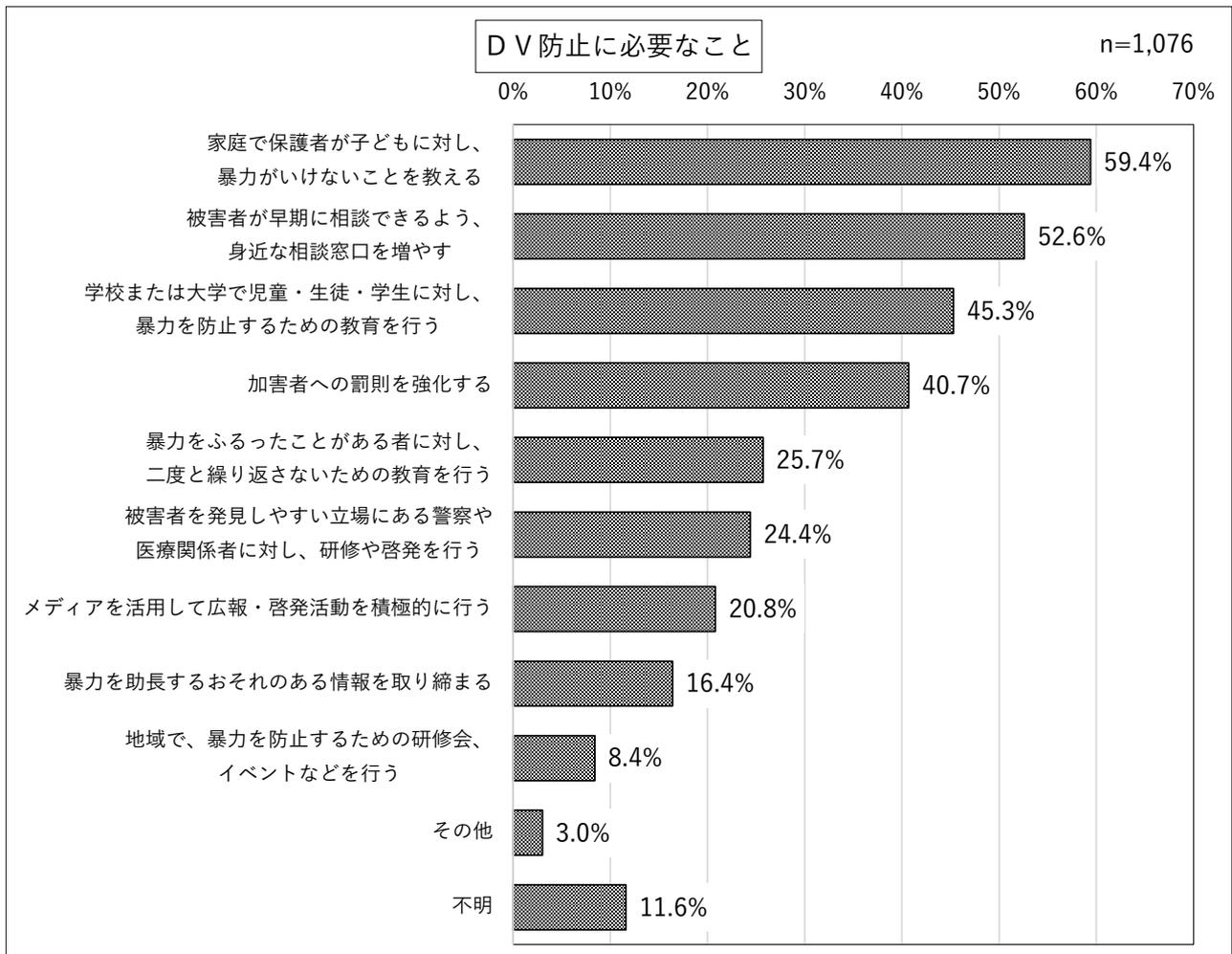


図17 DV防止に必要なこと（出典：2023年度（令和5年度）市民意識調査）

## ■主な取組

### (1) 配偶者等からの暴力(DV)を防止し、被害者を守ります

| 具体的な取組   | 担当課   |
|--|---|
| 県、警察等関係機関及び関係各課とのネットワークを強化し、潜在的ケースも含めた問題の早期発見や、被害者へのケースに応じた迅速な対応に努めます。       | 学校教育課<br>高齢者支援課<br>子ども子育て課<br>市民課<br>都市デザイン課<br>福祉課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| DVがある家庭のこどもの状況把握に努め、必要に応じて関係機関への情報提供を行い支援につなげます。                             | 学校教育課<br>子ども子育て課<br>部落差別解消推進・人権啓発課                                    |
| 各関係機関との連携を図り、白杵市におけるDV相談体制を充実させます。また、市報等により、国、県、警察等が行っている被害者支援や相談窓口の周知を図ります。 | 子ども子育て課<br>部落差別解消推進・人権啓発課   |
| 相談に訪れた被害者が必要としている支援を受けることができるよう、相談員が適切な情報提供を行うとともに、手続きの一元化を図ります。             | 子ども子育て課<br>部落差別解消推進・人権啓発課   |
| 一時保護等の後、被害者が地域で生活していく際には、関係機関等との連絡調整を行い、自立に向けた継続的な支援を行います。                   | 子ども子育て課<br>都市デザイン課<br>福祉課<br>部落差別解消推進・人権啓発課                           |
| 児童虐待とDVの密接な関係性について、市民への啓発を行うとともに、被害者とそのこどもの安全を確保する施策の充実に努めます。                | 子ども子育て課<br>部落差別解消推進・人権啓発課   |
| 被害者が安全かつ安心して保護を受けられるよう、保護体制や被害者のこどもに対する支援の充実・周知に努めます。                        | 子ども子育て課<br>部落差別解消推進・人権啓発課   |
| DV被害者に対する住宅の確保を行います。   | 都市デザイン課   |
| 男性被害者に対しても必要な配慮が図られるよう、男性からの相談体制の充実に努めます。                                    | 部落差別解消推進・人権啓発課  |

**(2) 性犯罪、ストーカー行為等あらゆる暴力への対策を推進します**

| 具体的な取組   | 担当課                       |
|--|---------------------------|
| DV を含むあらゆる暴力の防止について、積極的な情報発信と情報提供、相談窓口の周知に努めるとともに、若年層への予防啓発をはじめとした、啓発事業の実施や学習機会の提供を行います。 | 子ども子育て課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 性犯罪、売買春、ストーカー行為等、あらゆる暴力の根絶に向けて、これらを許さない意識の醸成を図るための取組を進め、規制法の周知徹底を図ります。                   | 部落差別解消推進・人権啓発課            |
| 関係機関及び各種団体の協力を得て、相談窓口の周知を図ります。   | 部落差別解消推進・人権啓発課            |
| 被害者の自立支援に向け、関係機関及び各種団体と連携し多方面からの被害者支援に努めます。  | 部落差別解消推進・人権啓発課            |
| 性犯罪・性暴力被害者が、安心して相談できる体制を整備します。   | 部落差別解消推進・人権啓発課            |
| 青少年をインターネット上の有害情報や犯罪被害から守るため、家庭の情報教育力の向上を図ります。   | 部落差別解消推進・人権啓発課            |

**(3) 売買春への対策を推進します**

| 具体的な取組  | 担当課            |
|---|----------------|
| 売買春防止に関する相談支援、普及啓発を継続し、被害女性の保護に努めます。                      | 部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 女性が売買春の被害者とならないよう、善良な風俗環境の保持と売買春の根絶に向け、関係法令に基づき、啓発を強化します。 | 部落差別解消推進・人権啓発課 |

**(4) 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤をつくります**

| 具体的な取組   | 担当課                     |
|--|-------------------------|
| 学校等関係機関と連携し、若年者を対象とした予防啓発や人権教育の充実・強化を図ります。             | 学校教育課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 働く場におけるセクシュアルハラスメントについて、男女雇用機会均等法に基づき事業所に対する啓発等を徹底します。 | 産業観光課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |

**(5) こどもに対する性的な暴力等の根絶に向けた対策を推進します**

| 具体的な取組   | 担当課            |
|--|----------------|
| 児童生徒に携わる教職員を含む学校関係者に、スクール・セクハラ等にかかる教育（研修会等）の徹底を図ります。                     | 学校教育課          |
| 青少年が児童買春、児童ポルノにかかる犯罪の被害者となることを防ぐため、関係機関、団体との連携を強化し、被害の拡大防止のための広報啓発に努めます。 | 学校教育課          |
| 発達段階に応じた「成長するからだ心」などについての教育活動に取り組みます。あわせて外部講師の活用や生命の安全教育等の推進に取り組みます。     | 学校教育課          |
| 地域住民からの情報提供等、虐待を受けているこどもをはじめとする要保護児童の早期発見や未然防止の適切な対応に努めます。               | 子ども子育て課        |
| 性的虐待等の早期認知・把握に努め、被害者を保護します。  | 子ども子育て課        |
| こどもが健全に育つため、児童虐待の防止や暴力根絶に向けた教育・学習活動を行う等、社会全体でこどもを支える取組を進めます。             | 部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 関係機関・団体との連携を強化し、青少年が被害に遭いにくい環境づくりに取り組みます。                                | 部落差別解消推進・人権啓発課 |

**重点目標3 防災・復興における男女共同参画の推進****■現状と課題****(1) 防災活動に取り組む女性人材の育成**

- 白杵市の地域防災では、女性防災士が活動の場を広げています。2013年（平成25年）8月、白杵市では全国で初めて女性防災士64名による「うすき女性防災士連絡協議会」が設立され、「うすき女性防災士が考える 家族を守るしんけん防災ハンドブック」が作成されました。
- うすき女性防災士連絡協議会は、防災研修会の開催や防災啓発に積極的に取り組み、精力的な活動を行っています。

**(2) 防災・災害復興における男女共同参画**

- 災害時には、地域のみinnで支えあう必要があります。防災には、市民が自分自身を守る「自助」、地域社会が互いを守る「共助」、そして国や地方公共団体の施策としての「公助」の適切な役割分担が必要となります。
- 災害時は、日常では気づかないジェンダー（社会的・文化的性差）が顕在化しま

す。東日本大震災をはじめとする様々な大災害の教訓を踏まえ、被災時・避難所運営等の復興段階において、男女で災害から受ける影響やニーズの違いがあることや、特に女性や子ども等、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが明らかになっています。

○災害時には、男性だから、女性だからといった理由で個人の事情や配慮に欠けた役割分担が生まれやすくなります。被災者の多様なニーズに適切に対応するためには、多様な人々が参画し、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災の仕組みづくりに取り組む必要があります。

○東日本大震災以降、特に防災・減災意識が高まっています。地域防災計画や防災訓練の中に、男女共同参画の視点を取り入れ、性別やライフステージに応じた防災力を養うための施策が求められています。

## ■主な取組

### (1) 防災活動に取り組む女性人材を育成します

| 具体的な取組   | 担当課     |
|--|---------|
| 避難所の運営や避難生活者のニーズ把握に女性の視点も取り入れるため、女性防災士の積極的な育成とスキルアップに取り組めます。 | 防災危機管理課 |
| リーフレット「うすき女性防災士が考える 家族を守るしんけん防災ハンドブック」を活用します。                | 防災危機管理課 |

### (2) 防災・災害復興における男女共同参画を推進します

| 具体的な取組   | 担当課     |
|--|---------|
| 高齢者宅への防火訪問や災害時の避難所運営等で、ニーズの把握等に関わる女性消防士や女性消防団員・女性消防隊員を確保するための取組を推進します。 | 消防署     |
| 男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立するため、地域防災計画や防災に関する政策・方針決定過程に、女性の参画を推進します。        | 防災危機管理課 |
| 地域で行われる防災訓練等に女性の参画を促し、男女共同参画の視点を取り入れた取組となるよう働きかけます。                    | 防災危機管理課 |

## 重点目標4 困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

### ■現状と課題

#### (1) 貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた誰をも認めあう意識の醸成

- 少子高齢化や核家族化の進行等に伴い人間関係が希薄化し、コミュニティ機能が低下する中、地域社会を構成するすべての市民が性別・年齢にかかわらず互いを認めあい、「自助」「共助」「公助」の精神を身につけていくことが求められます。
- 生活保護世帯のこどもの大学等進学率が低いことや、世代を超えた貧困の連鎖の問題等、こどもの貧困問題への対応が求められています。
- 障がいの有無により分け隔てられることのない共生社会の実現を目指し、障がい者が地域で安心・自立した生活を送れるような整備が求められています。
- 性的少数者（LGBTQ+）であることを理由に困難な状況に置かれている人々に対し、人権尊重の観点からの配慮が求められます。どのような性的指向及び性自認（SOGI<sup>1</sup>）であっても、尊重されるべきです。
- 2019年（平成31年）4月に「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が施行され、外国人労働者の受入が拡大されたことから、受入環境の整備はもとより、人権問題まで踏み込んだきめ細かな取組が必要です。

#### (2) 複合的な困難を抱える女性への支援

- 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が2024年（令和6年）4月に施行されました。「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性」を支援し、福祉の増進を図る、としています。
- 女性が日常生活や社会生活を営むにあたり、女性であることにより様々な問題に直面することが多いため、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題に応じた最適な支援を受けられるよう、包括的な支援を提供する体制の整備が必要です。
- 困難な問題を抱える女性への支援は、関係機関及び民間団体の協働により、早期から切れ目なく実施することが重要です。

<sup>1</sup> SOGI：恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているかを表す「性的指向」（Sexual Orientation）と、自分の性別をどう認識しているかを表す「性自認」（Gender Identity）の頭文字をとった言葉で、すべての人の属性を表す言葉です。

(3) ひとり親家庭への支援と自立促進

- ひとり親家庭は、経済的負担だけでなく、保護者が就業、家事や子育てを一人で担うことが多いため、精神的にも肉体的にも負担が大きくなっています。
- 貧困の世代間連鎖を断ち切る観点からも、困難を抱えやすいひとり親に対して支援が必要です。

■主な取組

(1) 貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた誰をも認めあう意識を醸成します

| 具体的な取組   | 担当課                     |
|--|-------------------------|
| 性別、年齢にかかわらず、本人の意思が尊重され、活躍できる機会の提供に努め、地域で見守り、支えあう意識づくりを進めます。                | 高齢者支援課                  |
| 「白杵市子ども・子育て支援事業計画」に基づき、子育て・生活支援、就業支援、経済的支援、養育費確保対策等を総合的・複合的にを行います。         | 子ども子育て課                 |
| 市ホームページについて、高齢者、こども、障がい者等さまざまな人々が支障なく閲覧・利用しやすいよう整備に努める等、バリアフリー化を図ります。      | 秘書・総合政策課                |
| 高齢者、障がい者等が情報を得やすいよう、手話通訳や文字放送の実施等、情報の充実強化を図ります。                            | 部落差別解消推進・人権啓発課          |
| 自立支援協議会やハローワーク、障害者就業・生活支援センター等と連携して、職場実習や企業訪問等を実施し、障がい者雇用を推進します。           | 子ども子育て課                 |
| 誰もが自分の性的指向・性自認を尊重され、自分らしく生きることのできる社会の実現を目指し、教育・啓発、相談体制の充実に努めます。            | 学校教育課<br>部落差別解消推進・人権啓発課 |
| 白杵市に住む外国人やそのこどもたちに対しては、それぞれの文化的アイデンティティを尊重することはもとより、安心して暮らすことができるよう取り組みます。 | 部落差別解消推進・人権啓発課          |

(2) 複合的な困難を抱える女性を支援します

| 具体的な取組   | 担当課            |
|--|----------------|
| 単独の部署や特定の支援機関では解決が難しい複合的課題に対し、幅広い支援者間の連携やサポート体制構築に向けた意識醸成に取り組みます。  | 地域力創生課         |
| 福祉的な支援の強化に加えて、地域コミュニティと協働した支えあいの体制づくりに取り組みます。                      | 地域力創生課         |
| 高齢や障がいのある女性に対しては、就業促進、能力開発、社会参画促進のための支援とともに、高齢者虐待・家庭内暴力の予防対策を進めます。 | 福祉課            |
| 意識調査等により、女性が抱える複合的人権課題の把握に努めます。                                    | 部落差別解消推進・人権啓発課 |

## (3) ひとり親家庭への支援と自立促進を行います

| 具体的な取組   | 担当課              |
|--|------------------|
| ひとり親家庭に対しては、母子家庭及び父子家庭のそれぞれの置かれている状況に応じて、精神的、経済的問題等様々な相談や生活支援、就業支援等のきめ細やかな自立支援を行います。 | 子ども子育て課<br>福祉課   |
| ひとり親家庭の親の就労支援を推進するとともに、新たな制度の周知を図ります。  | 産業観光課<br>子ども子育て課 |
| ひとり親家庭の養育費の確保に向けた支援、保育サービスや自立支援に関する福祉サービスの充実等により、安心して子育てと仕事ができるよう支援します。              | 子ども子育て課          |
| ひとり親家庭が、社会的に孤立することなく地域で安心して暮らせるよう、地域住民同士の交流を促進します。                                   | 子ども子育て課          |

## 指標・目標値

| 指 標                                       | 第2次基本計画<br>策定時<br>2016年度<br>(平成28年度) | 現在<br>2024年度<br>(令和6年度) | 目標<br>2029年度<br>(令和11年度) |
|---|--------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| DV被害を一度でも受けた人のうち相談した人の割合<br>(市民意識調査結果より※) | 31.9%                                | 29.9%                   | 50.0%                    |
| 女性に対する問題(暴力等)相談窓口の認知度<br>(市民意識調査結果より※)    | 8.0%                                 | 19.1%                   | 50.0%                    |
| 消防団員・防災士に占める女性の割合                         | 12.0%                                | 11.8%                   | 30.0%                    |
| 社会全体で「男女の地位が平等」と感じる人の割合<br>(市民意識調査結果より※)  | 12.4%                                | 11.5%                   | 80.0%                    |

※市民意識調査結果は、直近の調査結果である2023年度(令和5年度)と、前々回調査にあたる2015年度(平成27年度)調査結果の数値を使用しています。

## 第5章 推進体制

「第3次白杵市男女共同参画基本計画」は、白杵市における男女共同参画社会の実現を目指し、白杵市が取り組む施策の方向性を明らかにしたものです。本計画に掲げる施策を総合的かつ効果的に進めるためには、行政だけでなく、市民ひとりひとり、家庭、地域、団体、企業等において、それぞれの分野における役割を認識し、果たしていくことが必要です。そのためには、行政の推進体制の充実とあわせて、市民、地域、関係機関との連携を強化し、本計画を推進する体制を作ります。

### 1. 市民の参画の推進

- 様々な視点からの意見を反映させるため、市民・地域・団体・企業等の代表で構成される「白杵市男女共同参画推進懇話会」を設置し、計画の効果的な推進に努めます。
- 市民ひとりひとりが男女共同参画社会について知り、考え、実践していくことが大切です。そのため、あらゆる機会をとらえて、講演会・研修会等への積極的な参画を求めます。

### 2. 国・県・関係機関・団体との連携

- 男女共同参画社会の実現に向けて一体となった取組ができるよう、国・県をはじめ関係機関・団体との協力・連携を図ります。
- 男女共同参画社会の実現は市全体で取り組むべき課題であることを、あらゆる機会を通じて企業や団体に働きかけるとともに、講演会・研修会等への積極的な参加と協力を求めます。

### 3. 家庭・地域・企業の役割

#### 家庭では

- 家事・育児・介護等日常の生活における役割分担について、性別を前提として役割を果たすのではなく、一人の人間として望む生き方ができるよう、その生活の基盤となる家庭運営について家族で話しあうことが大切です。
- 男性も女性も、こどもも高齢者も、誰もが家族の一員として尊重され、互いに支えあいながら家庭生活を送ることが重要です。

#### 地域では

- 性別の垣根なく思ったことを素直に伝えあえる豊かな心の土壌を作ります。
- 性別で役割を制限せず、地域の活動や方針の決定機会への女性の参画を積極的に推進します。
- 性別や年齢、障がいの有無にかかわらず誰もが安心して、いきいきと暮せる環境づくりを行います。

#### 働く場では

- ひとりひとりが持つ能力を十分に発揮できるよう、柔軟な働き方が選択できる制度の導入等、利用しやすい職場環境づくりを推進します。
- 性別、国籍、年齢等による差別のないダイバーシティ（多様性）社会に向けて、個人の能力が最大限に発揮される職場環境づくりに努めます。
- 誰もが仕事と家庭生活が両立しやすくなるよう、テレワーク等の新しい勤務形態の導入や、育児休業・介護休業制度の一層の普及が必要です。

### 4. 市役所の推進体制の充実

本計画の円滑な推進を図るためには、市内の総合的な連携体制の確立が必要です。市内が一体となって、男女共同参画に関する施策を進めていくため、「臼杵市男女共同参画推進本部会議」の機能を充実し、推進体制の強化を図ります。本計画の推進状況を把握するため、定期的に推進状況の調査を実施するとともに、各部門相互の連携を促進し、進行管理の充実を図ります。

## 第6章 白杵市 DV 対策基本計画

### 1. 計画策定の主旨

配偶者等からの暴力（DV）は、被害者の多くが女性であり、経済的に自立が困難になりがちな女性に対して配偶者等が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の妨げとなっています。

国では、2001年（平成13年）に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下「DV防止法」という）が公布・施行され、以後数度にわたる改正を経て、暴力等の定義拡大や制度の拡充が行われています。

これに基づき、白杵市においても様々な取組を進めてきましたが、これまでの取組を踏まえ、DV被害者支援とDV予防に対する施策の一層の拡充を図るべく、「第2次白杵市男女共同参画基本計画」に引き続き、「第3次白杵市男女共同参画基本計画」の策定に合わせ、DV防止法に基づく市町村基本計画として「白杵市DV対策基本計画」を更新します。

### 2. 本計画の位置づけ

「白杵市DV対策基本計画」は、「第3次白杵市男女共同参画基本計画」の一部【基本目標Ⅲ－重点目標2】に位置づけられます。（61p 対応表参照）※実施計画についても同様とします。

### 3. 計画の期間

「白杵市DV対策基本計画」の計画期間は、本計画と同じく、2025年度（令和7年度）から2029年度（令和11年度）までの5年間とします。

### 4. 相談体制、2つの施策の柱（DV被害者支援対策・DV予防対策）

白杵市では、DVをはじめとした女性に対する問題の窓口＝「女性に対する問題（暴力等）相談窓口」を設置し、相談、情報提供、カウンセリングを行い、緊急時においては安全の確保や同行支援を行います。関係各課や関係機関と密に連携しながら、相談者

及び被害者への、その後の安全支援や自立支援につなげていきます。

DV 被害は他の問題よりも相談されにくい性質を持っていることから、DV 被害を早期に顕在化し、被害者への適切な支援につなげられるよう、情報提供や相談しやすい環境整備が重要です。【DV 被害者支援対策】

あわせて、重大な人権侵害である DV 被害をなくし暴力を根絶するための防止対策として、教育の場や地域コミュニティに対して暴力を許さないという社会意識の醸成を図るための啓発活動や環境づくりを行わなければなりません。【DV 予防対策】

これらを踏まえ、白杵市の DV 対策は「DV 被害者支援対策」と「DV 予防対策」の2つを施策の柱とし、次頁のように取組を進めます。



### 「女性に対する暴力をなくす運動」期間

毎年 11 月 12 日～11 月 25 日

暴力は、その対象の性別や加害者、被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありません。特に、配偶者等からの暴力、性犯罪、売買春、人身取引、セクシュアルハラスメント、ストーカー行為等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。

(内閣府男女共同参画局より)

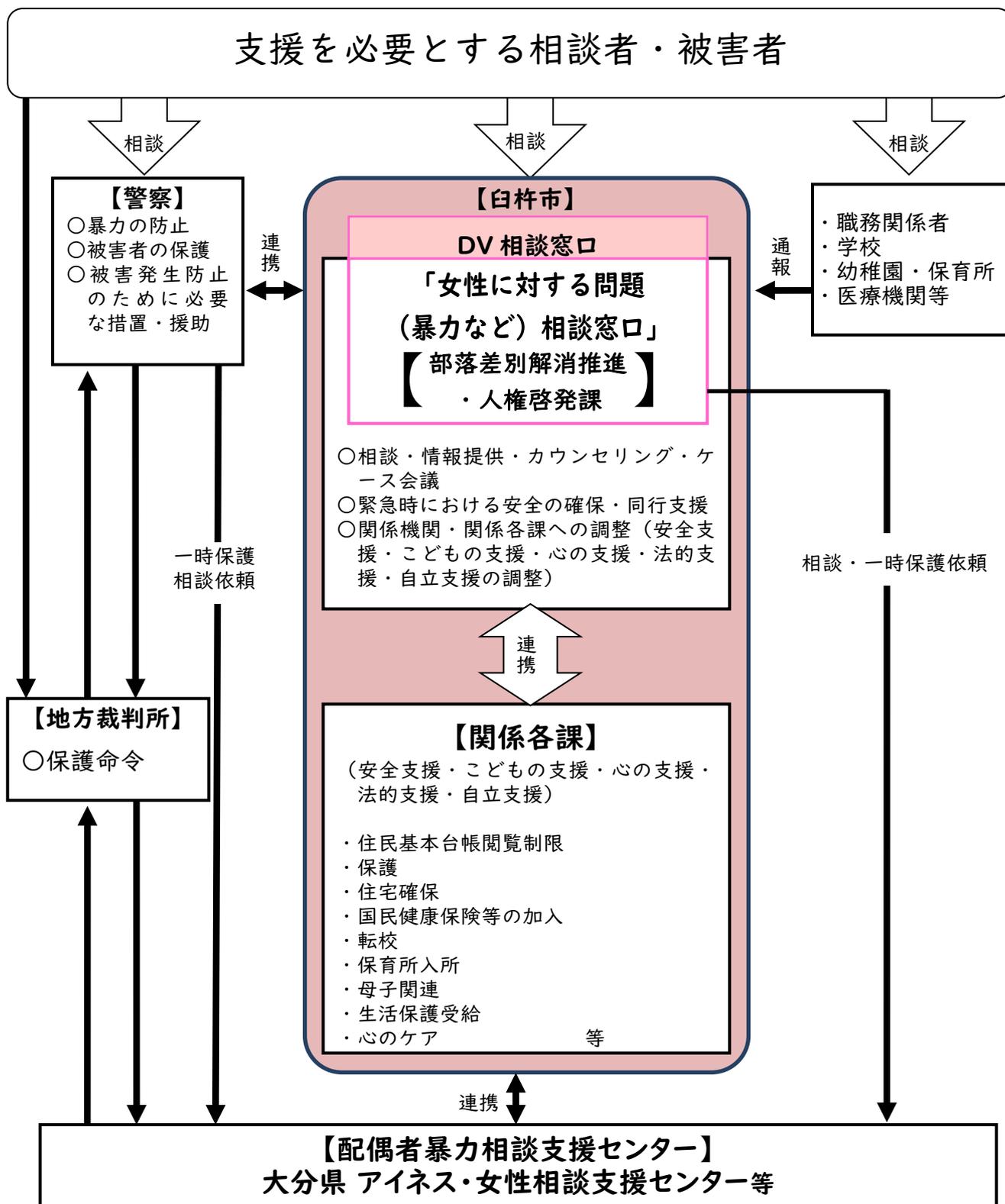
女性に対する暴力根絶のシンボルであるパープルリボンにちなんで、白杵市では「女性に対する暴力をなくす運動」期間に、パープルリボンツリーの展示やパープルライトアップ等を実施しており、女性に対する暴力の根絶を呼びかけています。

5. 白杵市 DV 対策基本計画と第3次白杵市男女共同参画基本計画の対応表

「白杵市 DV 対策基本計画」は本計画の下記の取組に対応します。

|           |  | 「第3次白杵市男女共同参画基本計画」 |                        |
|-----------|--|--------------------|------------------------|
|           |  | 基本目標Ⅲ 安全・安心な暮らしの実現 |                        |
| 施策の柱      | 重点目標   | 主な取組               |                        |
|           |  | 白杵市 DV 対策基本計画      | 2<br>配偶者等からの暴力（DV）等の根絶 |
| 【DV 予防対策】 | <p><b>性犯罪、ストーカー行為等あらゆる暴力への対策を推進します</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 関係機関との連携強化、ネットワークづくり</li> <li>○ 被害者等にかかわる情報の保護</li> <li>○ 問題解決体制の整備</li> </ul>   |                    |                        |
|           | <p><b>女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤をつくります</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 暴力を許さない社会意識の醸成</li> <li>○ 人権教育・DV 予防啓発の推進</li> <li>○ DV に関する調査・研究</li> <li>○ 相談従事者等の資質の向上</li> </ul>                     |                    |                        |
|           | <p><b>子どもに対する性的な暴力等の根絶に向けた対策を推進します</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学校教育における子どもへの暴力防止に関する取組の検討</li> <li>○ 地域やコミュニティにおける意識啓発や連携体制の構築</li> <li>○ 早期発見・適切な措置</li> <li>○ 関係機関との情報共有</li> </ul> |                    |                        |

6. 白杵市における DV 被害者支援システム



## 「DV」（ドメスティック・バイオレンス）とは

配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振られる「暴力」をいいます。

※「配偶者」には、婚姻の届出をしていない、いわゆる「事実婚」を含みます。また、離婚後も引き続き暴力を受けている元配偶者も含みます。さらに、生活の本拠を共にする交際相手も含まれます。これらは、男女の別を問わず、外国人にも適用され、同性カップルも含まれます。

### DV の特性

DV は、家庭内という人目に触れることが少ない場所で、親密な関係の男女の間で起こることから、潜在化しやすく、被害が深刻化しやすいという特性があります。被害者は、度重なる暴力により「逃げたら殺されるかもしれない」という恐怖、「逃げても連れ戻される」「離れられない」などの無力感、自分が悪いから殴られるなどの自尊心の低下などにより、「逃げない」「逃げられない」状況に置かれていくという特性があります。

### DV の形態

DV 防止法では、暴力には様々な形態があると定義されています。多くの場合、何種類かの暴力が重なって起こります。

#### ①身体的暴力

…殴る、蹴る、髪をひっぱる、突き飛ばす、物を投げつける、首を絞める、刃物で脅す等

#### ②精神的暴力

…無視する、大声でどなる、人格を否定するような暴言を吐く、生命・身体に対する脅迫等

#### ③性的暴力

…避妊に協力しない、性行為の強要、ポルノビデオ等を無理やり見せる等

#### ④経済的暴力

…生活費を渡さない・使わせない、借金の強要、外で働くことを禁じる、「誰のおかげで食べられるんだ」などと言下して言う等

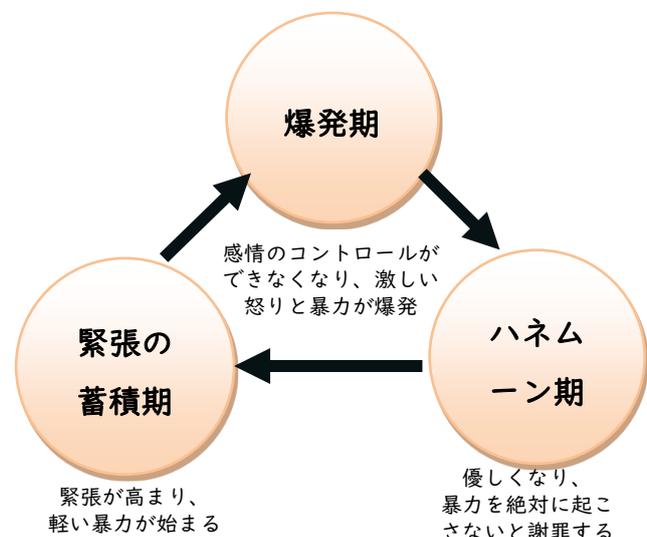
#### ⑤社会的暴力

…外出を制限する、交友関係や電話を細かくチェックする等

### DV のサイクル

すべての加害者に当てはまるとは限りませんが、暴力には3つの局面からなる周期があるとされています。

人によって周期の長さも異なり、3つの局面がすべて現れるとも限りません。



## 第7章 臼杵市女性活躍推進計画

### 1. はじめに

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）が2015年（平成27年）9月4日に公布されました。2019年（令和元年）5月29日には改正法が成立し、制度の対象拡大や情報公開の強化等が行われています。

法律制定の背景には、女性の就業率が上昇している一方で、就職を希望しているものの育児・介護等を理由に働くことができていない女性が多い現状があります。就職していても第1子出産を機に退職することも多くなっています。女性が継続的に就業できる仕組みをつくり、そして離職を選択した場合においても、再就職を希望すれば容易にできる仕組みを整えることで、ライフステージに左右されることなく女性が活躍していける社会づくりの推進が求められています。

### 2. 女性活躍推進法の目的

女性活躍推進法は、その目的を以下のように規定しています。

#### 第一条（目的）

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、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する。

### 3. 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針

女性の職業生活における活躍を推進する上での基本的方向等を示すため、女性活躍推進法第5条に基づく国の基本方針が、2019年（令和元年）12月20日に閣議決定されました。これによると、女性活躍推進法の対象は「正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性」としています。また、「女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会」を以下のように表現しています。

#### - 就業希望など働く場面における女性の思いを実現する -

トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない約240万人に上る女性の希望の実現が図られる。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進される。

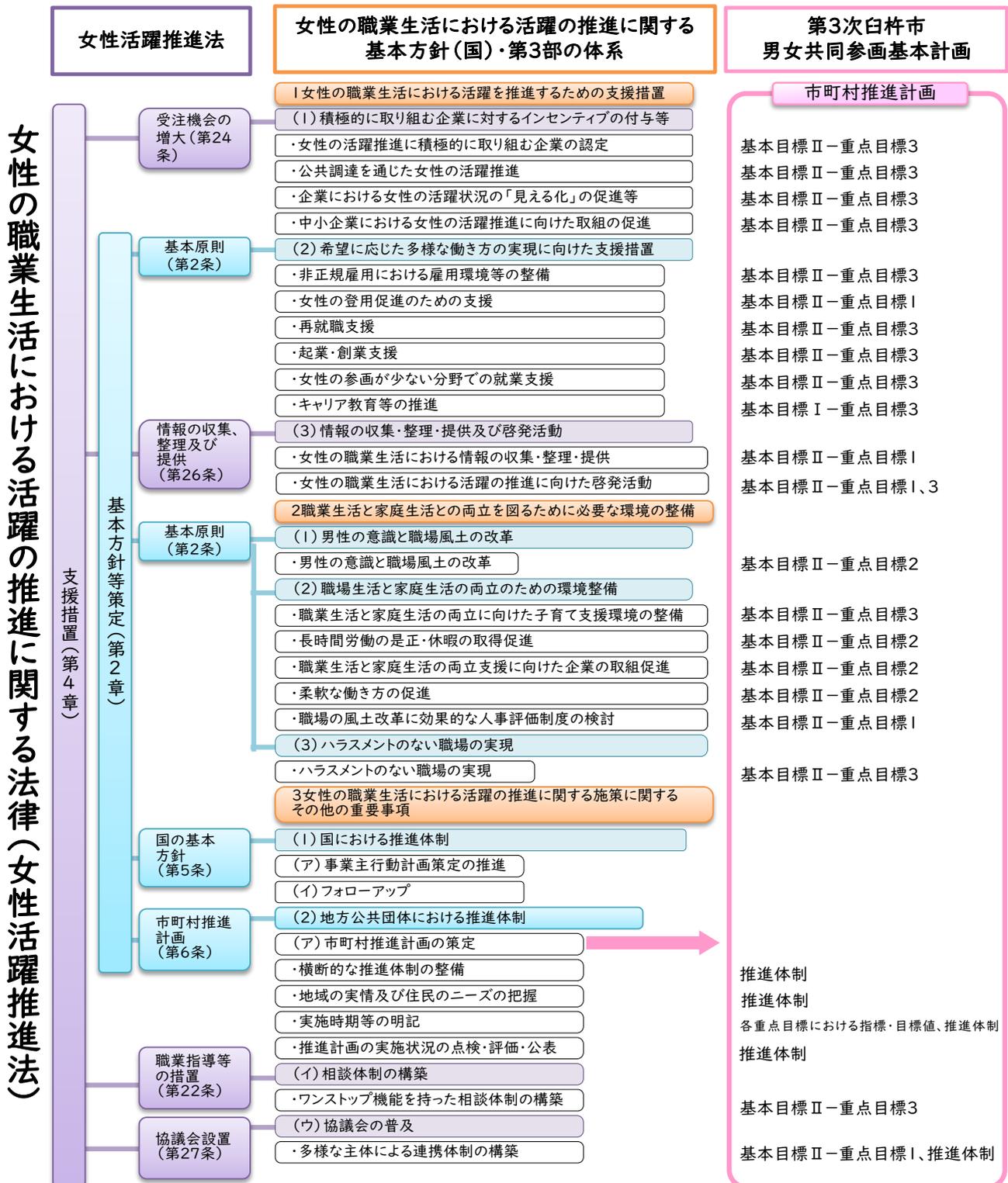
このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女が共に、多様な生き方、働き方を実現でき、それにより、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る。

### 4. 本計画の位置づけ

女性活躍推進法第6条第2項では「市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、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（以下「市町村推進計画」という）を定めるよう努めるものとする。」としています。

白杵市ではこの「市町村推進計画」の策定について、大分県の定める「第5次おおいた男女共同参画プラン」の内容を踏まえ、「第3次白杵市男女共同参画基本計画」と一体のものとして策定します。国の基本方針の事業体系と、「第3次白杵市男女共同参画基本計画」での反映状況を表すと次ページのとおりとなります。

5. 第3次白杵市男女共同参画基本計画の該当部分対応表



## 第 8 章 白杵市困難な問題を抱える女性支援基本計画

### 1. 策定の趣旨

女性が日常生活や社会生活を営む中で、女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いという現状があります。

性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他さまざまな事情により、日常生活及び社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性の人権が尊重され、安心かつ自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的として、2022 年（令和 4 年）5 月 25 日に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「女性支援新法」という）が公布され、2024 年（令和 6 年）4 月 1 日に施行されました。

女性支援新法第 3 条第 3 項は、その基本理念として「人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること」を規定しています。困難な問題を抱える女性の人権を擁護するとともに、女性であることに起因して日常生活及び社会生活上において困難な状態に陥りやすい女性を支援することにより、男女平等の実現に資することが求められています。

### 2. 本計画の位置づけ

「白杵市困難な問題を抱える女性支援基本計画」は、「第 3 次白杵市男女共同参画基本計画」の一部【基本目標Ⅲ－重点目標 4】に位置づけられます。※実施計画についても同様とします。

### 3. 計画の期間

「白杵市困難な問題を抱える女性支援基本計画」の計画期間は、「第 3 次白杵市男女共同参画基本計画」と同じく、2025 年度（令和 7 年度）から 2029 年度（令和 11 年度）までの 5 年間とします。

### 4. 困難な問題を抱える女性への支援体制

女性の抱える問題が多様化、複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性

への支援は、関係機関及び民間の団体の協働により、包括的かつ切れ目なく実施されることが重要です。

2023年（令和5年）3月29日に公示された「困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針」では、市町村は支援対象者にとって最も身近な、支援の端緒となる相談機能を果たさなければならないことが明記されています。

臼杵市では子ども子育て課、福祉課、部落差別解消推進・人権啓発課及び関係各課が相談・支援体制の充実を図り、窓口の周知等に努めるほか、関係機関や民間団体と連携し、困難な問題を抱える女性への支援を積極的に行います。

### 困難な問題を抱える女性への支援窓口

#### ○女性に対する問題（暴力など）相談窓口（部落差別解消推進・人権啓発課）

電話：0972-63-1111

月～金曜日（祝日・年末年始を除く）：8時30分～17時

#### ○臼杵市子ども・子育て総合支援センター「ちあぼーと」（子ども子育て課）

電話：0972-86-2716

月～金曜日（祝日・年末年始を除く）：8時30分～17時

第2・第4土曜日：9時30分～17時

#### ○大分県女性相談支援センター

電話：097-544-3900

月～金曜日：9時～21時

土曜日・日曜日・祝日：13時～17時・18時～21時

#### ○おおいた性暴力救援センター・すみれ

電話：097-532-0330（短縮ダイヤル#8891）

相談時間：24時間365日

#### ○女性相談支援センター全国共通短縮ダイヤル

電話：#8778

発信地等の情報から最寄りの女性相談支援センターに電話が自動転送されます。

## 1. 男女共同参画に関する主な動き

## 資料編（男女共同参画に関する資料）

## 1. 男女共同参画に関する主な動き

| 年                | 世界（国連）   | 国  |
|------------------|--|--|
| 1975年<br>（昭和50年） | 国際婦人年世界会議（メキシコシティ）「世界行動計画」採択                         | 婦人問題企画推進本部設置                                 |
| 1976年<br>（昭和51年） | 国連婦人の10年（昭和60年まで。目標：平等、発展、平和）                        |  |
| 1977年<br>（昭和52年） |  | 「国内行動計画」策定                                   |
| 1979年<br>（昭和54年） | 国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択                                 |  |
| 1980年<br>（昭和55年） | 「国連婦人の10年」中間年世界会議（コペンハーゲン）<br>「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択 |  |
| 1985年<br>（昭和60年） | 「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択            | 「国籍法」改正<br>「男女雇用機会均等法」公布<br>「女子差別撤廃条約」批准     |
| 1986年<br>（昭和61年） |  | 婦人問題企画推進有識者会議開催                              |
| 1987年<br>（昭和62年） |  | 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定                      |
| 1990年<br>（平成2年）  | 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択        |  |
| 1991年<br>（平成3年）  |  | 「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第1次改定）」策定<br>「育児休業法」公布  |
| 1993年<br>（平成5年）  | 世界人権会議「ウィーン宣言及び行動計画」                                 |  |
| 1994年<br>（平成6年）  | 国際人口開発会議（カイロ）  | 男女共同参画室設置<br>男女共同参画審議会設置（政令）<br>男女共同参画推進本部設置 |
| 1995年<br>（平成7年）  | 第4回世界女性会議（北京）<br>「北京宣言及び行動綱領」採択                      | 「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化）                        |

## 1. 男女共同参画に関する主な動き

| 年                | 世界（国連）   | 国  |
|------------------|--|--|
| 1996年<br>（平成8年）  |  | 「男女共同参画ビジョン」答申<br>「男女共同参画2000年プラン」策定   |
| 1997年<br>（平成9年）  |  | 男女共同参画審議会設置（法律）<br>「男女雇用機会均等法」改正   |
| 1999年<br>（平成11年） |  | 「男女共同参画社会基本法」公布、施行<br>「児童買春・児童ポルノ禁止法」公布、施行   |
| 2000年<br>（平成12年） | 国連特別総会「女性2000年<br>会議」（ニューヨーク）                                    | 「男女共同参画基本計画」閣議決定<br>「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行   |
| 2001年<br>（平成13年） |  | 男女共同参画局設置<br>男女共同参画会議設置<br>「DV防止法」公布・施行<br>「育児・介護休業法」改正  |
| 2003年<br>（平成15年） |  | 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行  |
| 2004年<br>（平成16年） |  | 「DV防止法」改正<br>「育児・介護休業法」改正  |
| 2005年<br>（平成17年） | 第49回国連婦人の地位委員<br>会（「北京+10」）、ジェンダ<br>ーと開発（GAD）イニシアティ<br>ブ（ニューヨーク） | 「第2次男女共同参画基本計画」閣議決定  |
| 2006年<br>（平成18年） | 第1回東アジア男女共同参画<br>担当大臣会合「東京閣僚共同<br>コミュニケ」                         | 「男女雇用機会均等法」改正  |
| 2007年<br>（平成19年） |  | 「男女雇用機会均等法」施行<br>「DV防止法」改正<br>「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バラ<br>ンス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のため<br>の行動指針」策定   |
| 2009年<br>（平成21年） | （日本の第6回政府報告に対<br>する）女子差別撤廃委員会か<br>らの最終見解                         | 「育児・介護休業法」改正   |
| 2010年<br>（平成22年） |  | 「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定  |
| 2011年<br>（平成23年） |  | 「障害者虐待防止法」成立<br>「第2次犯罪被害者等基本計画」閣議決定  |
| 2012年<br>（平成24年） |  | 「母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援<br>に関する特別措置法」施行  |
| 2013年<br>（平成25年） |  | 「ストーカー行為等の規制等に関する法律の一<br>部を改正する法律」施行<br>「子どもの貧困対策の推進に関する法律」施行<br>「障害者差別解消法」施行<br>「第3次障害者基本計画」閣議決定<br>「生活困窮者自立支援法」施行<br>「DV防止法」改正 |

## 1. 男女共同参画に関する主な動き

| 年                        | 世界（国連）   | 国   |
|--------------------------|--|---|
| 2014年<br>（平成26年）         | 女子差別撤廃条約実施状況報告（第7回及び第8回報告）   | 「児童買春・児童ポルノ禁止法」改正<br>「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」施行                               |
| 2015年<br>（平成27年）         | 第59回国連婦人の地位委員会（「北京+20」）（ニューヨーク）<br>国連サミット「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択（SDGsのゴール5として「ジェンダー平等」明記） | 「女性活躍推進法」成立<br>「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定  |
| 2016年<br>（平成28年）         |  | 「育児・介護休業法」改正<br>「男女雇用機会均等法」改正<br>「第3次犯罪被害者等基本計画」閣議決定                              |
| 2017年<br>（平成29年）         |  | 「育児・介護休業法」改正  |
| 2018年<br>（平成30年）         |  | 「第4次障害者基本計画」閣議決定<br>「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」成立<br>「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行 |
| 2019年<br>（平成31年<br>令和元年） |  | 「女性活躍推進法」改正<br>「労働施策総合推進法」改正<br>「男女雇用機会均等法」改正<br>「DV防止法」改正<br>「育児・介護休業法」施行規則等改正   |
| 2020年<br>（令和2年）          | 女性に対する暴力撲滅に関するハイレベル会合（パリ）  | 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」決定<br>「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定  |
| 2021年<br>（令和3年）          |  | 「育児・介護休業法」改正<br>「障害者差別解消法」改正  |
| 2022年<br>（令和4年）          |  | 「AV出演被害防止・救済法」成立  |
| 2023年<br>（令和5年）          |  | 「DV防止法」改正   |
| 2024年<br>（令和6年）          |  | 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行<br>「育児・介護休業法」改正<br>「生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律」公布            |

## 2. 法律・条例等

### 男女共同参画社会基本法（一部抜粋）

【1999年（平成11年）6月23日公布法律第78号、改正：1999年（平成11年）12月22日法律第160号】

#### 第1章 総則

##### （目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、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の緊要性にかんがみ、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する。

##### （定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 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をいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

##### （男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

##### （社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、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ことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

##### （政策等の立案及び決定への共同参画）

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体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を旨として、行われなければならない。

##### （家庭生活における活動と他の活動の両立）

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、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の役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

##### （国際的協調）

第7条 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にかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

##### （地方公共団体の責務）

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

##### （国民の責務）

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条～第20条）

## 2. 法律・条例等

### 白杵市男女共同参画推進条例（一部抜粋）

【2013年（平成25年）4月1日条例第2号】

#### 第1章 総則

##### （目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市が実施する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、男女（みんな）がともに思いやり支えあう社会を実現することを目的とする。

##### （基本理念）

- 第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、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ことにより、男女共同参画の推進を阻害する要因となるおそれがあることに鑑み、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。
  - 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、市における政策又は民間の団体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を旨として、行われなければならない。
  - 4 男女共同参画の推進は、男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、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の役割を円滑に果たすとともに、職業生活その他の社会における活動を行うことができるようにしなければならない。
  - 5 男女共同参画の推進は、男女が相互の身体の特徴について理解し合うことにより、性に関する健康と権利を互いに認め合えるようにすることを旨として、行われなければならない。
  - 6 男女共同参画の推進が、国際社会における取組と密接な関係を有していることに鑑み、男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行われなければならない。

### 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（前文）

【2001年（平成13年）4月13日法律第31号】

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

**女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（一部抜粋）**

【2015年（平成27年）9月4日法律第64号、改正：2019年（令和元年）6月5日法律第24号】  
（目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、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する。

（基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、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の役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。



## 3. 策定経緯

## 3. 策定経緯

## 第3次白杵市男女共同参画基本計画の策定経緯

|   |                             |
|---|-----------------------------|
| 2024年（令和6年）6月17日  | 第1回 白杵市男女共同参画推進懇話会          |
| 第3次白杵市男女共同参画基本計画策定について スケジュール・体系案審議   |                             |
| 2024年（令和6年）7月31日  | 第2回 白杵市男女共同参画推進懇話会          |
| 白杵高校でのワークショップ<br>参加者：白杵高校生徒会18名、白杵市男女共同参画推進懇話会7名<br>内 容：男女共同参画クイズ、将来の夢とそれを達成するための課題についてのグループワーク |                             |
| 2024年（令和6年）9月9日   | 第3回 白杵市男女共同参画推進懇話会          |
| 第3次白杵市男女共同参画基本計画素案審議  |                             |
| 2024年（令和6年）11月11日   | 第4回 白杵市男女共同参画推進懇話会          |
| 第3次白杵市男女共同参画基本計画素案審議  |                             |
| 2024年（令和6年）12月10日～<br>2025年（令和7年）1月10日  | 市民意見募集（パブリックコメント）           |
| 閲覧場所：白杵市役所白杵庁舎／野津庁舎、白杵市公式ホームページ<br>告知方法：広報白杵12月号、白杵市公式ホームページ                                    |                             |
| 2025年（令和7年）2月20日  | 第5回 白杵市男女共同参画推進懇話会          |
| 第3次白杵市男女共同参画基本計画 答申について   |                             |
| 2025年（令和7年）2月20日  | 「第3次白杵市男女共同参画基本計画」<br>市長へ答申 |

## ◆白杵高校でのワークショップの様子



## 第3次臼杵市男女共同参画基本計画 策定委員（臼杵市男女共同参画推進懇話会）

|    | 所 属                                      | 委 員    | 備 考 |
|----|--|--------|-----|
| 1  | 臼杵市 PTA 連合会 副会長                          | 青木 貴絵  |     |
| 2  | 大分大学 福祉健康科学部 准教授                         | 飯田 法子  | 会長  |
| 3  | 臼杵市女性団体連絡会 会長                            | 小高 恵美子 |     |
| 4  | 一般公募                                     | 佐藤 艶子  |     |
| 5  | 臼杵市教育委員会 教育委員                            | 佐藤 雄一  |     |
| 6  | 臼杵市議会 教育民生委員長                            | 芝田 英範  |     |
| 7  | 臼杵市農漁村女性組織連絡協議会 会員                       | 清水 双美  |     |
| 8  | 臼杵商工会議所 事務局長                             | 杉山 和樹  |     |
| 9  | 野津町商工会女性部 部長                             | 竹田 由加  |     |
| 10 | 一般公募                                     | 那賀 たま乃 |     |
| 11 | 臼杵市自治会連合会 会長                             | 疋田 忠公  |     |
| 12 | 仕事と子育て両立支援モデル認定企業<br>フンドーキン醤油(株) 総務部人事課長 | 平川 伸吾  |     |
| 13 | 連合大分南部地域協議会 臼杵地区連絡会 会長                   | 増中 洋二  |     |
| 14 | 臼杵市農業後継者 二葉会 会員                          | 柳井 博之  | 副会長 |
| 15 | 大分人権擁護委員協議会 人権擁護委員                       | 鷲尾 和正  |     |

氏名五十音順に記載／2025年（令和7年）3月末時点

## 第3次臼杵市男女共同参画基本計画 策定事務局

| 部 課 名          | 役 職  | 氏 名    |
|----------------|------|--------|
| 部落差別解消推進・人権啓発課 | 課長   | 齋藤 正雄  |
|                | 課長代理 | 板井 清一  |
|                | 主幹   | 養父 友恵  |
|                | 主幹   | 安部 啓二郎 |

第3次臼杵市男女共同参画基本計画  
2025年（令和7年）3月 策定

発行者：臼杵市 部落差別解消推進・人権啓発課  
部落差別解消推進・人権啓発・男女共同参画グループ  
電話番号：0972-63-1111  
F A X：0972-63-1464  
ホームページ：<http://www.city.usuki.oita.jp/>