

第2次

うすきし

臼杵市男女共同参画基本計画



2022 年(令和 4 年) 3 月 改訂
臼杵市

はじめに



市民の皆様には日頃より、臼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。

国は男女共同参画社会の実現を「21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要であるとしています。

全国的かつ本格的な人口減少や高齢化が進む中、家事・育児・介護・地域活動等さまざまなライフイベントに伴う課題は、もはや女性だけのものではなく、職業生活も男性のものだけではありません。男女がお互いの人権を尊重し、多様な暮らし方や働き方が選択できる柔軟な社会づくりが求められています。

臼杵市では、臼杵市男女共同参画基本計画（2007 年（平成 19 年）3 月策定）に基づき、「男女（みんな）がともに思いやり支えあう社会」づくりのための施策を、総合的かつ計画的に推進して参りました。その後、第 2 次臼杵市男女共同参画基本計画を 2017 年（平成 29 年）3 月に策定し、「臼杵の特色ある資源（ひと、知恵、知識）を活かしながら、男女（みんな）がお互いの個性をありのままに認めあう意識を醸成し、男女（みんな）が『わかりあうしくみ』（制度・安全）を整備する」ことを目標に掲げ、子どもからお年寄り、訪れた方々が元気を充電できるまちづくりを目指しています。この度、社会情勢の変化や意識調査の結果等を踏まえ、「第 2 次臼杵市男女共同参画基本計画」を改訂しました。

引き続き、市民の皆様、事業所、臼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お礼申し上げます。

2022 年（令和 4 年）3 月

臼杵市長 **中野五郎**

目次

計画の策定にあたって	1
第1章 これまでの臼杵市における男女共同参画の取組	3
第2章 臼杵市が直面している課題	9
第3章 第2次基本計画の基本的な考え方	13
第4章 基本計画の内容	23
基本目標Ⅰ—女性の活躍推進	23
基本目標Ⅱ—意識改革	44
基本目標Ⅲ—制度・環境の整備(安全・DV対策)	57
第5章 推進体制	72
第6章 臼杵市DV対策基本計画	74
第7章 臼杵市女性活躍推進計画	79
資料編Ⅰ（現状と課題）	82
基本目標Ⅰ—女性の活躍推進	82
基本目標Ⅱ—意識改革	92
基本目標Ⅲ—制度・環境の整備（安全・DV対策）	102
資料編Ⅱ（男女共同参画に関する資料）	109
1. 男女共同参画に関する主な動き	109
2. 法律・条例等	113
3. 策定経緯	116

計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

男女共同参画社会の実現は、我が国の最重要課題と位置づけられていますが、現実には多くの課題が残っています。

臼杵市では、2007 年（平成 19 年）3 月に「臼杵市男女共同参画基本計画」（以下、「第 1 次基本計画」という）を策定し、「男女がともに思いやり支えあう社会」を目標に掲げ、男女共同参画社会づくりに取り組んできました。計画期間である 10 年が経過し、臼杵市を取り巻く経済社会情勢が変化してきたことから、2017 年（平成 29 年）3 月、「第 2 次臼杵市男女共同参画基本計画」（以下、「第 2 次基本計画」という）を策定しました。

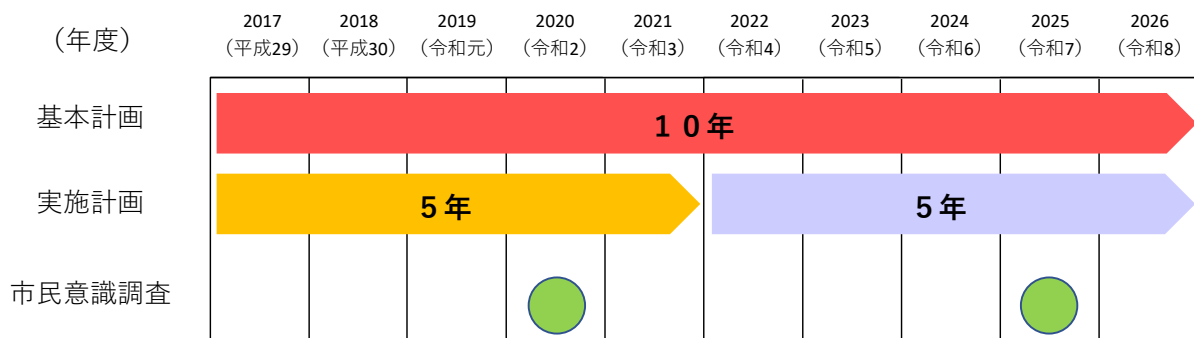
2. 計画の性格・位置づけ

- (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) 2007 年（平成 19 年）3 月策定の「臼杵市男女共同参画基本計画（以下、「第 1 次基本計画」という）」を踏まえ、これまでの成果と新たな課題を踏まえた計画です。
- (3) 2015 年（平成 27 年）4 月策定の「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。

3. 計画の期間

この計画の期間は、2017 年度（平成 29 年度）から 2026 年度（令和 8 年度）までの 10 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. 改訂にあたって

2016 年度（平成 28 年度）に第 2 次基本計画を策定してから 5 年が経過しました。この間、社会情勢としては新型コロナウイルス感染症の世界的な流行や、SDGs への世界的な取組の推進などがあり、大きく様変わりしています。

こうした中、2021 年度（令和 3 年度）に第 2 次基本計画の実施計画が計画年度満了を迎えるにあたり、それらの変化の影響について追加を行い、2020 年度（令和 2 年度）に実施した市民意識調査の結果も踏まえて改訂を行いました。

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合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮すること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）

第1章 これまでの臼杵市における男女共同参画の取組

1. 合併以前の旧市町における取組

臼杵市は2005年（平成17年）1月1日に旧臼杵市と旧野津町が合併し、新臼杵市として発足しました。合併以前は、世界や国の動きを受け、旧臼杵市・旧野津町それぞれで女性行政担当窓口・担当職員を設置し、男女共同参画推進に取り組んできました。主に、「男女共同参画講演会」や「職員研修」等の様々な研修会・セミナーの開催による市民や職員への啓発活動を行ってきました。

2. 市民意識の把握と第1次基本計画の策定

1999年（平成11年）に、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た法律「男女共同参画社会基本法」が制定されました。これにより、国・県においても男女共同参画社会実現に向けた取組を一層進めていくこととなりました。臼杵市ではこれらの動きを受け、2005年度（平成17年度）に市民の男女共同参画に関する意識や実態を把握するため「臼杵市男女共同参画社会づくりに向けての意識調査」（以下、「2005年度（平成17年度）市民意識調査」という）を実施しました。2007年（平成19年）3月に、「2005年度（平成17年度）市民意識調査」の結果を参考に「臼杵市男女共同参画基本計画（以下、「第1次基本計画」という）」を策定しました。

第1次基本計画で目指すべき目標として、『男女が^{みんな}ともに思いやり支えあう社会』の実現を掲げ、以下の4つの基本目標を立て男女共同参画への取組を推進してきました。

第1次臼杵市男女共同参画基本計画の4つの基本目標 2008年（平成20年）～2017年（平成29年）

- 基本目標1 『女と^{ひと}男^{ひと}』の平等に向けた意識づくり
- 基本目標2 『女と^{ひと}男^{ひと}』がともに参画するまちづくり
- 基本目標3 安心して働ける労働環境づくり
- 基本目標4 健康で充実した生活づくり

3. 臼杵市人権教育・啓発推進基本計画の策定と「女性の人権」に関する取組

2006年（平成18年）の、「人権教育のための国連10年行動計画」の終了に伴い、部落差別問題（同和問題）をはじめとした様々な人権課題に関する施策を総合的かつ効果的に推進していくための指針として「臼杵市人権教育・啓発推進基本計画」を策定しています。同計画では、「女性の人権が守れる社会づくり」を目指すために「男女共同参画実現を目指す意識づくり」、「あらゆる分野への男女共同参画を目指して」、「男女が共に働きやすい環境づくり」の取組を推進してきました。

2016年（平成28年）3月には、「第2次臼杵市人権教育・人権啓発推進基本計画（以下「第2次人権基本計画」という）」を策定しました。第2次人権基本計画では、市民一人ひとりが自分の中にある「社会的・文化的な性差」の存在に気づき、行動し、女性の人権が守られる社会づくりを目指した取組の推進と、併せて女性の活躍を一層進めるための取組を掲げています。【表1】

【表1】「第2次臼杵市人権教育・人権啓発推進基本計画」の抜粋

(3) 施 策 の 方 向 性	①男女共同参画に向けた意識改革 (ア)家庭・地域・学校・職場等で今なお残る女性に対する偏見や性別役割分担意識を払拭し、男女平等意識の改革や男性の家庭参画推進に努めます。 (イ)女性に対する人権意識醸成に向けた教育の充実・啓発に努め、男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直しの実現に努めます。 ②男女が安心できる生活の確保 (ア)男女の生涯を通じた健康推進に努めます。 (イ)性犯罪や売買春（いわゆる「援助交際」を含む）、DV、セクシュアル・ハラスメント、<u>マタニティハラスメント</u>¹等の根絶に向け、あらゆる機会をとらえ予防啓発に努めます。 ③女性の活躍の推進 (ア)少子・高齢化の進展により、家族形態が変化する中、男女を問わず仕事と家庭を両立することができるよう育児・介護の環境整備や地域づくりに努めます。 (イ)女性活躍推進法に基づき、女性に対する「職場における差別待遇」をなくし、男女とも健康で働きやすい労働環境づくりを推進します。関係機関と連携を図りながら企業啓発を推進し、働く場における男女共同参画社会の実現に努めます。 (ウ)政策方針決定の場等への女性の参画を進めるため、各種審議会委員等への女性委員の登用を推進します。
-----------------------------------	--

¹ 「マタニティハラスメント」＝妊娠・出産・育休等を理由とする、解雇・雇止め・降格等の不利益な取扱をいう。

4. 臼杵市まち・ひと・しごと総合戦略の策定

国は、2014年（平成26年）11月に「まち・ひと・しごと創生法」を成立させ、地方の人口減少に対して本格的に取組を開始しました。

臼杵市では、2015年（平成27年）に「まち・ひと・しごと創生法」に基づき、「臼杵市まち・ひと・しごと創生総合戦略（以下「臼杵市総合戦略」という）」を策定しました。また2020年（令和2年）には、第2期臼杵市総合戦略を策定しています。

臼杵市総合戦略では、人口減少問題を最重要課題として位置付け、100年後も持続可能なまちを目指して、3つの基本的視点（「都市部への人口流出の流れを変える」「若い世代の就労・結婚・子育ての希望を実現する」「住み慣れた地域で、誰もが安心して暮らしていけるための課題を解決する」）に基づき、人口減少を緩和させるための今後5年間の具体的な取組を策定しています。

特に、「若い世代の就労・結婚・子育ての希望の実現」については、子どもを産み育てやすい環境を整備する重要性が示され、男性の育児休暇取得の促進や、仕事と子育ての両立等が喫緊の課題とされています。

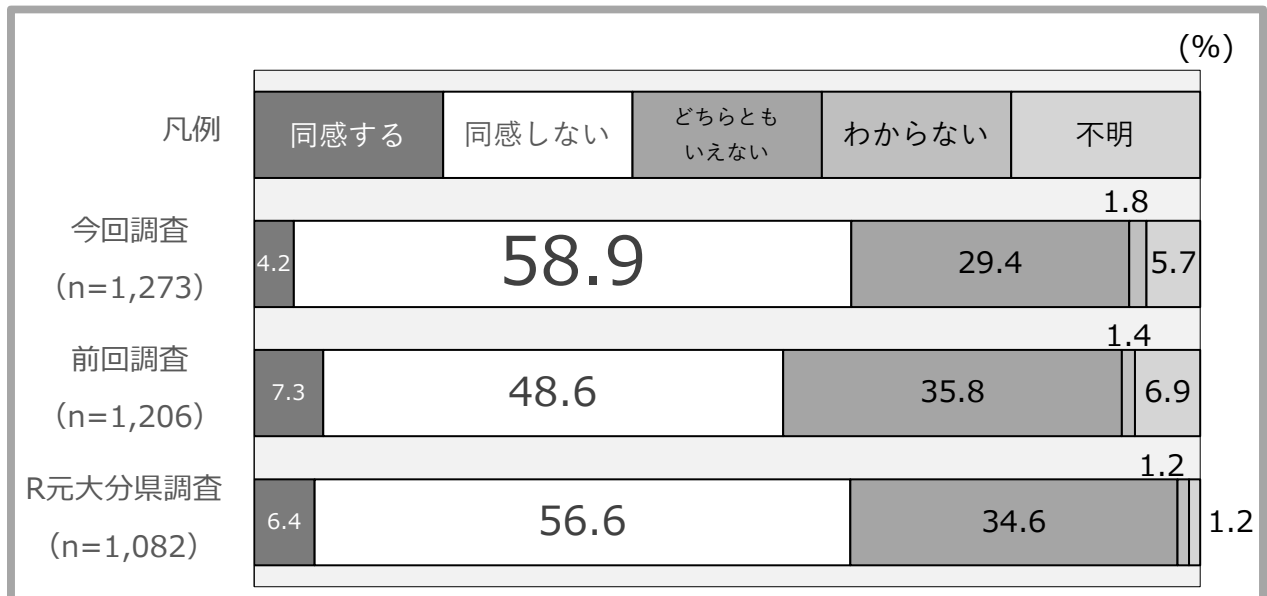
【表2】「第2期臼杵市総合戦略」における男女共同参画関連施策（抜粋）

（Ⅲ）若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる	
	施策1： 安心して産み育てる「臼杵で子育て中」の充実
	KPI（業績評価指標）：臼杵で子育てしたいと思う親の割合
	（2024年度（令和6年度）目標値 97.0%）
	（2018年度（平成30年度）基準値 96.0%）
	プロジェクト1：子育て満足度アッププラン
	プロジェクト2：働くママ・パパ応援プラン
	プロジェクト3：「臼杵産」安心安全でおいしい食材で育つ
	「健やか臼杵っこ」

5. 2020年度（令和2年度）市民意識調査の結果

臼杵市では、市民意識調査における「固定的な性別役割分担意識（男は仕事、女は家庭といった考え方）」の設問を市民意識の変化の指標としています。

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識について
あなたはどのように思いますか。



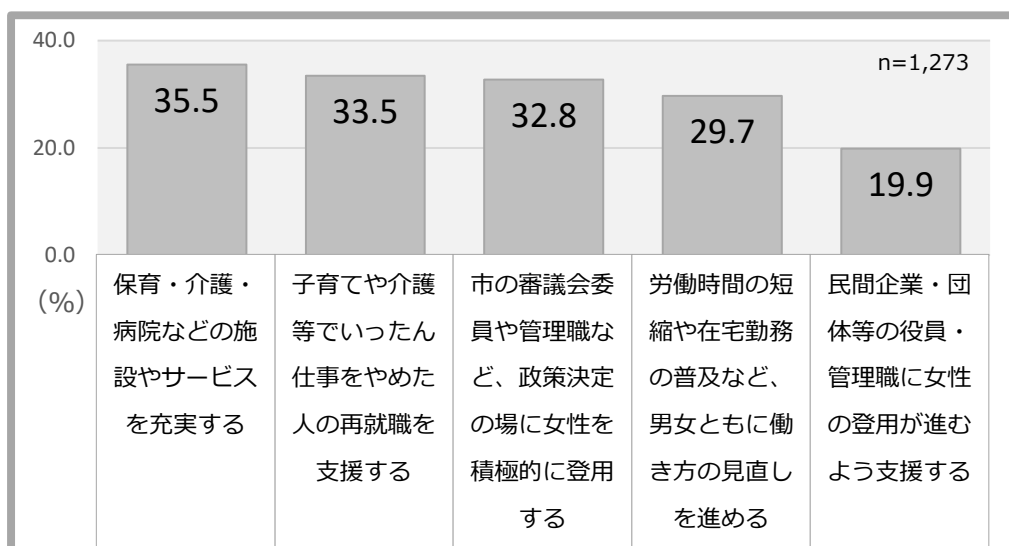
2020年（令和2年）8～9月に実施した市民意識調査では、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識について、「同感しない」人の割合は58.9%で、臼杵市全体では、2015年（平成27年）の前回調査から10%以上増加しました。

2019年（令和元年）に大分県が実施した同様の調査では「同感しない」と回答した人は56.6%で、臼杵市の方が少し高い結果となっています。

「同感する」との回答は4.2%となり、固定的な性別役割分担意識の解消が進んでいると言えます。

「男女共同参画社会の実現に向けて、臼杵市が力を入れていくべきこと」については、「保育・介護・病院などの施設やサービスを充実すること」が全体で35.5%と最も高く（大分県では46.4%）、次いで「子育てや介護等でいったん仕事をやめた人の再就職を支援する」が33.5%、「市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」が32.8%、「市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」が32.8%です。

男女共同参画社会の実現に向けて、
臼杵市は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。



●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。

2013年（平成25年）に国が示した「日本再興戦略」や、2015年（平成27年）発表の「女性活躍加速のための重点方針2015」の中核に「女性の活躍推進」が盛り込まれ、2015年（平成27年）8月に「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）が制定されました。女性活躍推進法では、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」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2度の改定（2006年（平成18年）、2011年（平成23年））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。

2015年（平成27年）8月には、経済団体と連携して「女性が輝くおおいた推進会議」を設置し、女性が働きやすい職場づくり、制度の導入、管理職への登用等を目標とした女性活躍推進宣言に取り組んでもらうよう働きかけています。

2015年度（平成27年度）を開始年度とする大分県長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」においては、「女性の活躍推進と男女共同参画社会の構築」を掲げており、男女共同参画社会実現のため、女性の活躍という観点からの取組が焦点化されました。

2015年度（平成27年度）の「第4次おおいた男女共同参画プラン」は、以上の法制度等の動きを勘案し策定されています。また、2020年度（令和2年度）には「第4次おおいた男女共同参画プラン」の計画期間が終了するため、新たに「第5次おおいた男女共同参画プラン」を策定しています。

第2章 臼杵市が直面している課題

1. 目前に迫る人口減少社会

■1億人を下回る日本全体の人口

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2053年（令和35年）には1億人を割り込み、2065年（令和47年）には8,808万人になると推計されています。

■高齢化が進む大分県の人口

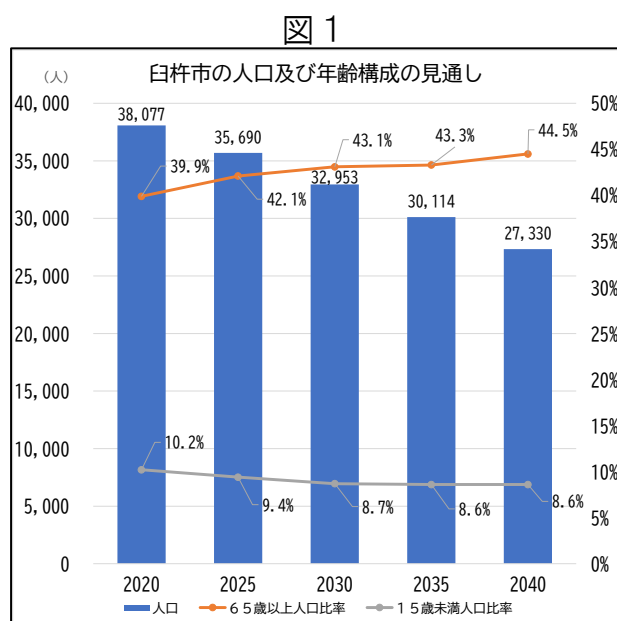
大分県では、1955年（昭和30年）の127万7,199人をピークに人口は減少傾向にあり、2014年（平成26年）では約117万人となっています。

2014年（平成26年）2月に実施した「大分県中長期県勢シミュレーション」で、現状のままでは2040年（令和22年）の県人口は95.5万人になると推測しています。

年齢区分別人口で比較してみると、年少人口（15歳未満）が1940年（昭和15年）の約36万人に対し、2040年（令和22年）は約10万人と大きく減少する一方で、老年人口（65歳以上）は1940年（昭和15年）の約6万人から、2040年（令和22年）は約35万人と大幅に増加しています。

■超高齢社会の到来と人口減少が急速に進む臼杵市

臼杵市では、高齢化率（65歳以上人口比率）が既に35%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（平成30（2018）年推計）』によると、この傾向は今後も続き、18年後には高齢化率が44%を超え、人口は3万人を割ってしまうことが見込まれています（図1）。



出典：国勢調査、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（平成30（2018）年推計）』

地区毎に臼杵市の高齢化の状況を見てみると、すでに高齢化率が50%を超えている地区と、高齢化率が30%未満の比較的若い年齢層も住んでいる地区がみられます。10年後には、市内のほとんどの地区で高齢化率が40%以上または50%以上になると見込まれます(図2)。

国全体でも、臼杵市同様に、少子高齢化を伴う人口減少は既に進行しており、2008年(平成20年)から人口減少局面に入っています。2060年(令和42年)頃に、高齢化率が40%程度になった後は、その水準で安定すると見込まれます(図3)。

図2
地域別にみた臼杵市の高齢化

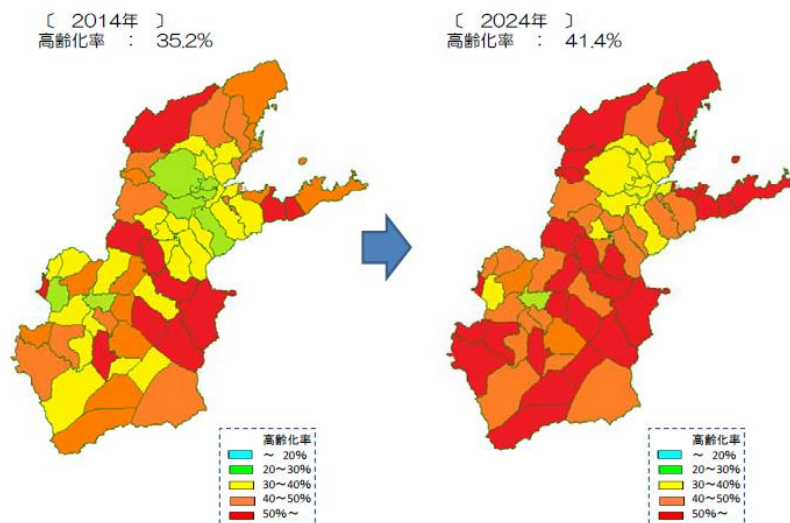
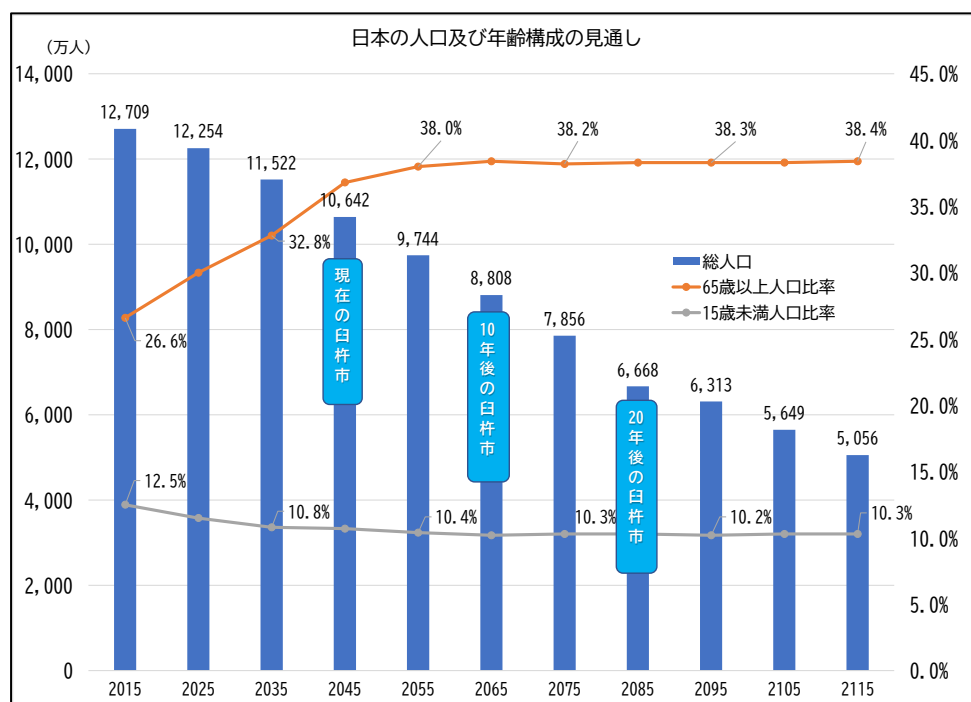


図3



出典:「日本の将来推計人口(平成29年4月推計、中位推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)

2. 就業者数の減少と第1次産業の衰退

■人口減少以上に減退する臼杵市の就業者数

臼杵市の総就業者数の変化は、2005年（平成17年）で20,040人、2010年（平成22年）で18,528人と、5年間で約8%減少しています。人口は、2005年（平成17年）で43,352人、2010年（平成22年）で41,469人と、5年間で約4%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顕著であることがうかがえます。

大分県が算出した就業者数の推計では、2040年（令和22年）には対2010年（平成22年）比で約11万人、約21%の減少と見込まれます。臼杵市においても、大分県の推計と同様に、将来の労働力の低下は避けられません。

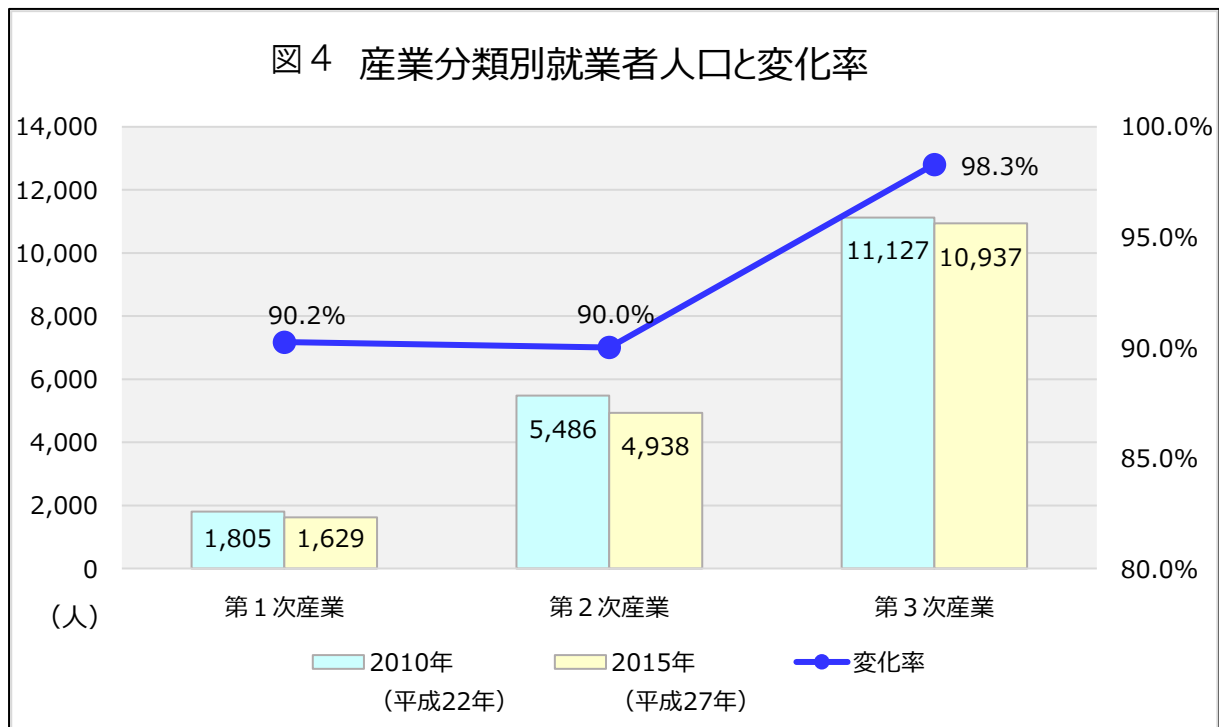
臼杵市の産業別就業者数は、2010年（平成22年）では第3次産業が11,127人と最も多く、全体の60.4%を占めており、第2次産業が5,486人で29.8%、第1次産業が1,805人で9.8%となっています。大分県と比較すると、第1次産業、第2次産業の割合が少し高くなっています。

■特に顕著な減少が予想される第1次産業

産業別就業者数の変化をみると、2010年（平成22年）からの5年間で、第1次産業は90.2%まで減少していました（図4）。大分県の2040年（令和22年）の推計値では、第3次産業は緩やかに減少し、第2次産業は減少が進み、第1次産業は1万人台まで減少することが予測されます。臼杵市においても、第1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次産業への就業者確保の取組のほか、農地の集約等による規模拡大、6次産業化による農産物の高付加価値化も含め、第1次産業に関連する対策が今後一層求められます。

3. 増える「単独世帯」、減る「夫婦と子どもから成る世帯」



※変化率は、2010年（平成22年）の各産業分類の就業者人口を100とした時の、2015年（平成27年）就業者人口の割合を出しています。（出典：「国勢調査」より）

臼杵市の就業率（総就業者数÷15歳以上人口）は、2010年（平成22年）の50.6%が、2015年（平成27年）では51.1%で、若干の増加がみられます。

大分県全体の就業率の推計は、2020年（令和2年）に49.8%となり、その後は、ほぼ横ばいで推移し、2040年（令和22年）には49.4%になると見込まれます。

3. 増える「単独世帯」、減る「夫婦と子どもから成る世帯」

臼杵市の各世帯の家族構成を類型別にみると、夫婦のみの世帯数は2000年（平成12年）以降大きな変化はありません。一方、夫婦と子どもから成る世帯数は、2000年（平成12年）以降、減少が目立ち、反対に単独世帯数は増加を続けています。

大分県全体では、夫婦のみの世帯数及び夫婦と子どもから成る世帯数は、2010年（平成22年）をピークとして減少傾向となり、単独世帯数についても2030年（令和12年）までは増加し、その後減少に向かうと推測しています。単独世帯と夫婦のみの世帯の合計割合は増加を続け、2040年（令和22年）には約6割を占める見込みです。

第3章 第2次基本計画の基本的な考え方

1. 第2次基本計画の策定にあたって

■計画前期の5年間で意識は変化しつつある

本計画6ページ「5. 2020年度（令和2年度）市民意識調査の結果」からわかるように、計画前期の5年間で、臼杵市の男女共同参画の市民意識は変化しつつあります。

■「ブレークスルー思考」を取り入れた第2次基本計画の策定

第2次基本計画の策定にあたっては、臼杵市男女共同参画推進懇話会委員（本計画策定委員会）において、ブレークスルー思考によるグループワークを繰り返して、そこで出された意見やアイデアを計画に織り込みました。

ブレークスルー思考とは、構成員みんなが参加して夢（臼杵が目指す男女共同参画のあるべき姿）を作り、夢を共有し、夢の実現に向かう行動を構築する科学的手法です。

■臼杵市の男女共同参画を日本中に広めよう！

本計画の構築は、臼杵市の資源（良いところ）を洗い出すところからスタートしました。その過程において、臼杵市の男女共同参画の取組が目指すポイントとして、以下の項目が挙げられました。

- 臼杵市の男女共同参画が日本の標準になる。
- 臼杵市の良さ・特徴が日本中に広まる。
- 臼杵市に興味を持っていただき、来て、体験して、活用して、住んでいただく。

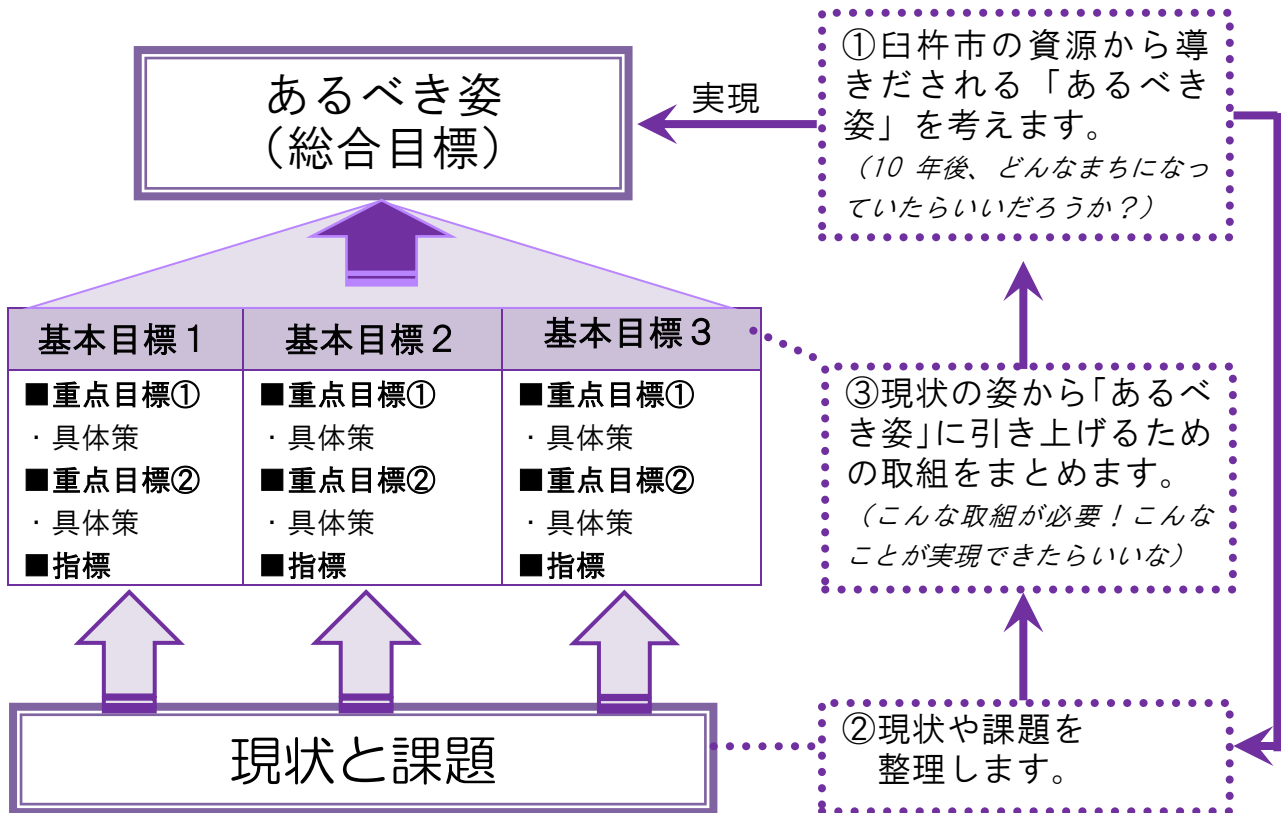
そして、最終的には、

- 多くの市民が臼杵市に住み続けるまちをつくる。
（移住してきた人々も市民に）

上記のポイントを念頭に置き、ブレークスルー思考により本計画は構築されています。

2. 本計画の考え方

本計画の考え方は以下の通りです。



3. 臼杵市が目指す男女共同参画の「あるべき姿」

「臼杵市が目指す男女共同参画社会の姿」を以下のように考えました。

臼杵女性（おへまさんたち）の知恵と 世話焼きが光る元気充電のまち

～（いらん）世話を焼きながらも

臼杵女性（おへまさんたち）が中心となって、生き活きと

子どもからお年寄りまで元気で自分らしい人生を送るまち～

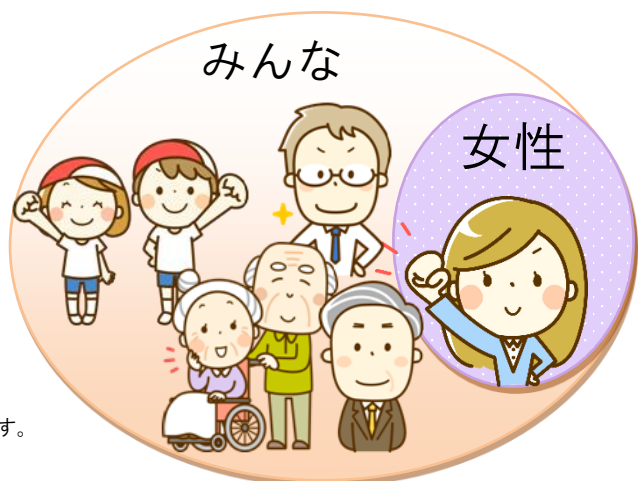
4. 10年後の臼杵市の姿

臼杵市の男女共同参画は「女性も主役」と考え、各種施策を検討しました。

○「女性」そして「みんな」

本計画は、「10年後の臼杵市」にかかわる「人のあるべき姿」が実現できるように施策を組み立てていきました。本計画内で表現される「人」は、「女性」と「女性も含んだみんな」という2つのくくりでとらえています。

※「みんな」＝男性、女性、子ども、大人全体を含んでいます。



○臼杵市民の理想像は「おへまさん」

本計画に登場する「人」の理想像は、野津の伝承であり市民に親しみのある吉四六ばなしの「おへまさん」です。かしこく頼りになり、吉四六さんとともに明るく誰からも愛される心の温かい人として語り継がれています。

ここでいう「おへまさん」のイメージは、『生き活きと自分らしい人生をおくっている人』であり、男性・女性を問わず「人」の理想像として掲げました。



臼杵女性、そして住んでいる人々みんなが男女共同参画基本計画に掲載される施策にかかわり、「臼杵市が目指す男女共同参画のあるべき姿」の実現に向けて取り組んだ結果、男女共同参画が実現した臼杵市は、下記のようになっています。

①皆が

生きること必須の長い間培ってきた知恵・知識を持った 人生を、
女性の発想力・行動力を活かして 生きています。

②皆が、

男らしさ、女らしさを意識せず、
お互いの夢・希望・能力・知識の違いを認め合う 人生を、
言いたいことを言い合って 生きています。

③皆が、

時を超え、場所を超え、つながりを大切にした 人生を、
女性を尊重して 生きています。



臼杵市の歴史をひも解く～地域で活躍した女性たち

臼杵市の歴史や伝承をひも解いてみると、様々な女性たちの活躍が現れてきました。いま一度、臼杵市の歴史や文化からうかがえる臼杵の女性像に光をあててみました。

【 歴史から見る臼杵の女性たちの特徴 】

- ◆社会的に女性が表に出てはいけなかった時代にも、生活や歴史の中で人々が培ってきた、生きるために必要な知恵・知識・行動力で家庭や地域を守り、さらに表社会を積極的に支える気質を持っている。
- ◆目立たないが、積極的で行動力がある。社交的、芯が強い、粘り強い。考え方が堅実、流行に流されない。



おへまさん

野津の伝承である吉四六ばなしの登場人物。吉四六さんと夫婦であるおへまさんは、頭の良いしっかり者で、明るく気さくで誰からも愛されています。封建時代の農家の苦しい生活の中でも、吉四六さんとともに明るく笑いを忘れず、また時には吉四六さんを叱咤する気丈さ、人間的強さをあわせ持っているといったイメージで伝えられています。

豊後国の二孝女^{に こうじょ}

都由（つゆ）・登岐（とき）

都由・登岐は、江戸時代後期に、旅の途中で行き倒れた父の消息を伝え聞いて、臼杵に連れ帰ることを決意し、臼杵藩から常陸国水戸藩（現茨城県常陸太田市）の青蓮寺まで 300 里（約 1,200 キロ）を旅した野津町川登の姉妹です。

物語では、姉妹とその父親が、旅の途中や常陸国でも、多くの人々からの親切や思いやりに支えられ無事にふるさとに戻り、人々から受けた恩義に対して感謝の気持ちを生涯忘れなかったと伝えられています。

旅とはいえ、現在とは違い、身分制度もあり他国（藩）者を蔑視するような排他的な風潮であった時代、さらに社会的に女性が表に出てはいけなかった時代に、船と徒歩で 2 ケ月をかけた若い女性 2 人での命がけの旅でした。周囲の人々の反対を押し切り、危険を覚悟で旅に出た姉妹のひたむきさ、親を思う気持ちに心動かされる物語です。残されている当時の書簡等により、物語が事実であったことが分かっています。

姉妹に、「親を思う気持ち」とは言え、時代に流されず旅の実行を決断し、途中の困難にも挑戦しようとする、積極的で行動力のある臼杵女性の姿を見ることができます。また、姉妹には、多くの人々への恩義に対しての感謝の気持ちを行動で表したりする（手紙を送る）、社交的な面も見ることができます。



（画像出典：臼杵市観光協会HP
http://www.usuki-kanko.com/?page_id=28）

のがみやえこ
野上弥生子

野上弥生子は1885年（明治18年）、造り酒屋の長女として臼杵に生まれました。15歳で勉学のため単身上京し、結婚をしました。夏目漱石を師とする夫の文学的環境の中で小説を書き始め、99歳まで現役作家として多数の作品を発表しました。

弥生子は、するどい見識をもつ知識人であり、優しさと強さに裏打ちされた小説を書き続けた意志の強さを持つ、辛抱強い性格でした。子どもに対しては、自分のことは自分でやれるように教える等、教育にも熱心で家庭を第一にして、作家活動は第二としていました。一方で、女中が家事を滞りなくできるよう訓練をし、弥生子自身が勉強できる環境を粘り強く構築する等の努力もしていました。このことは、「伯母、野上弥生子は、知識欲の強い人であり、凄い読書家で、学ぶ姿勢で努力、又努力する人でした。精神集中のできる人でもありました。」（甥の故小手川力一郎氏）の言葉にも表われています。さらに、臼杵藩時代から伝わる質素儉約の精神に加え、商家の娘らしくバランスのとれた常識人として、経済的な面も非常にきちんとしていたようで、甥の経営した味噌・醤油会社にも、今でも受け継がれている「弥生子の訓」、「お味噌の味はよいの・お給料は満足するようになっていきますか・銀行の借入金減りましたか」は、「お客様が満足する・従業員が満足する・財務管理をきちんとする」と、企業経営での重要点を押さえているとも言えます。弥生子は、明治、大正、昭和を生きた臼杵女性の知識人としての生き方の範ともいえるかもしれません。



（画像出典：臼杵市観光協会HP http://www.usuki-kanko.com/?page_id=28）

イゼベル

（奈多夫人・仏教神道の信者）

大友宗麟の2度目の正妻で、当時のキリスト教関係者からは悪女とされている人物です。領主である夫、宗麟に政治的なアドバイスをしていたこと、宗麟のキリスト教への関心の深まりが大友家の和を乱すという心配からのキリスト教排斥行動が宣教師から不評を買い、「イゼベル（キリスト教の中で典型的な悪女とされる人物）」として記録されています。しかし、彼女は、「夫宗麟は、領主としてどうあるべきか？」「領主は、国を守ること、領内をまとめること、家中をまとめること」等について、宗麟にアドバイスしていた記録も残っており、宗麟とともに領国を經營しようと努力した女性であったようです。また、キリスト教信仰に反対の意思を持っていたにもかかわらず、ミサに行ったキリシタンの家来の忘れ物のロザリオ（キリスト教徒がお祈りに用いる数珠のようなもの）を教会に届けさせるような、個人の信仰を尊重し心遣いをする女性であったことも記録されています。

めおとぶね
夫婦舟

泊ヶ内あたりで、夫婦2人で助け合って行うタチウオ漁。食（生きること）に関する職業（漁業）で、夫婦（家庭内の男女）が、それぞれの能力を活かして役割分担して、同じ船（場所）で、助けあって（対等に）働く。地域の伝統も守っています。



5. 「臼杵市の男女共同参画」推進のイメージ（推進方針）

「臼杵市の男女共同参画」推進のイメージは、以下の表現で表されます。

女性一人ひとりが、自分が描く理想の人生を生きられるよう、
女性自身が活躍できる環境をつくとともに、
周囲がサポートできる臼杵市を作っていきます。

～そのためには、女性がどうあるべきで、そうあるように、まわりがどうかすること～

この推進方針から、以下の3つの基本目標を定めました。

女性一人ひとりが、自分が描く理想の人生を生きられるよう、女性自身が活躍できる環境をつくとともに、

基本目標1

（女性の活躍推進）

臼杵女性（おへまさんたち）が
ますます輝き活きる

周囲がサポートできる臼杵市を作っていきます。

基本目標2

（意識改革）

お互いの個性をありのままに
認めあう「こころ」を醸成する

基本目標3

（制度・環境の整備）

「わかりあうしくみ」を
和をもって整える

6. 総合目標及び基本目標

本計画の総合目標を以下のように定めました。10年後には、下記の全ての目標が実現しているまちを目指して取り組みます。

総合目標 (あるべき姿)

臼杵女性(おへまさんたち)の知恵と 世話焼きが光る元気充電のまち

あるべき姿：臼杵の代表的な女性像としての「おへまさん」。臼杵の人たちに「(いらん)世話」を焼きながらも、それが地域の元気の元となって、子どもからお年寄り、訪れた人たちが元気で健康になるまちになっています。

基本目標1

(女性の活躍推進)
臼杵女性(おへまさんたち)が
ますます輝き活きる

あるべき姿：皆が、生きるために必須の長い間培ってきた知恵・知識を持った女性の発想力・行動力を活かして生きています。

基本目標2

(意識改革)
お互いの個性をありのままに認めあう
「こころ」を醸成する

あるべき姿：皆が「男らしさ」「女らしさ」を意識せず、夢・希望・能力・知識の違いをお互いに認め合う人生を送っています。女性が自由に能力や個性を表現できるまちになっています。

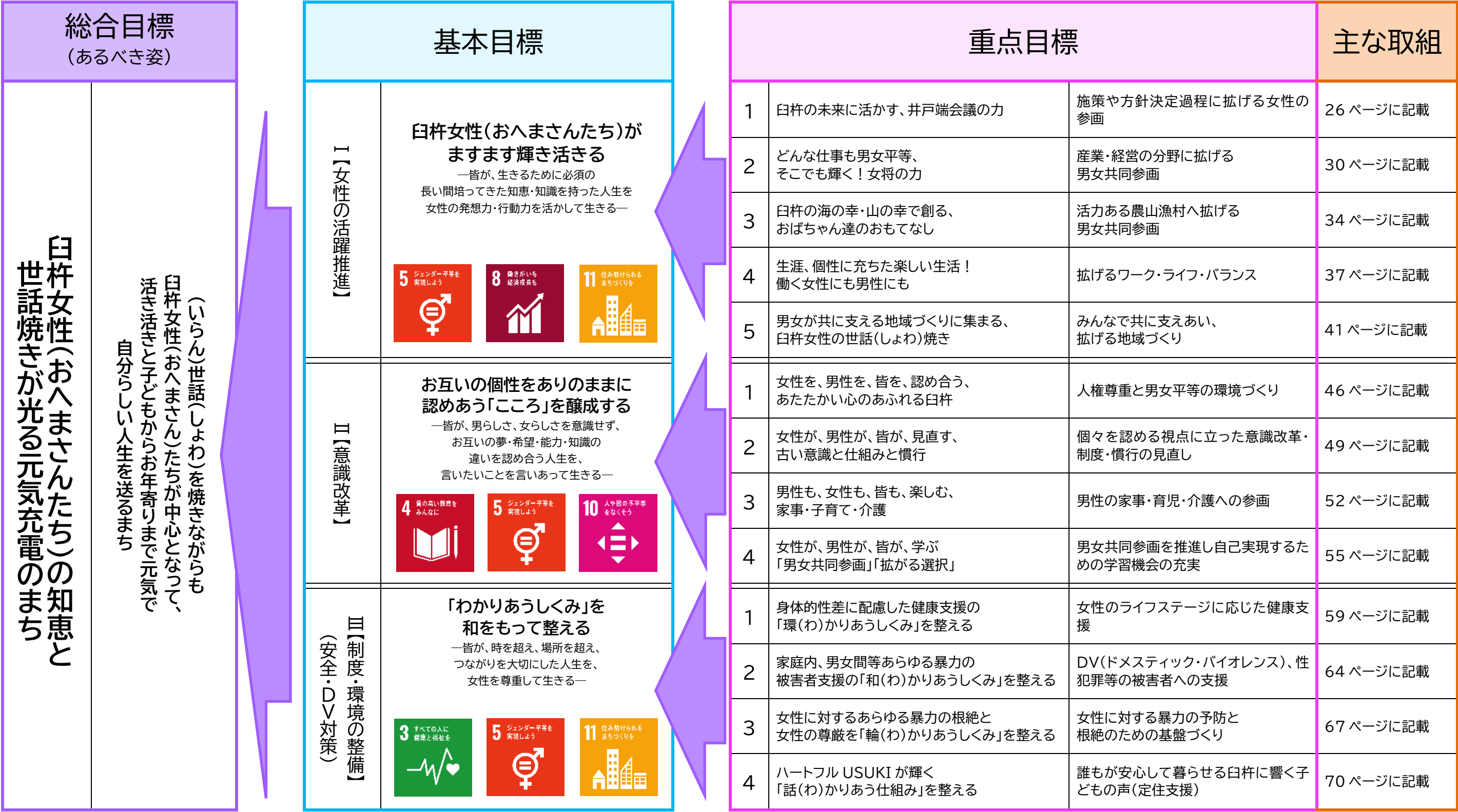
基本目標3

(制度・環境の整備)
「わかりあうしくみ」を
和をもって整える

あるべき姿：皆が、年代や住んでいる場所を超えて、女性を尊重した人生を送っています。女性の活躍により、市外から来る人々と市民に強い絆が生まれ、臼杵市は、安心して訪れることができる、そして移住しやすいまちになっています。

基本目標と指標・目標値一覧

基本目標Ⅰ【女性の活躍推進】 曰杵女性（おへまさんたち）がますます輝き活きる			
指 標	計画策定時 2016 年度 (平成 28 年度)	中間調査時 2021 年度 (令和 3 年度)	目標 2026 年度 (令和 8 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%	31.6%	60.0%
自治会における女性区長の割合	3.0%	4.6%	6.0%
消防団員・防災士に占める女性の割合	12.0%	10.9%	40.0%
男性の育児・介護休業の取得割合	3.1%	2.6%	6.0%
基本目標Ⅱ【意識改革】 お互いの個性をありのままに認めあう「こころ」を醸成する			
指 標	計画策定時 2016 年度 (平成 28 年度)	中間調査時 2021 年度 (令和 3 年度)	目標 2026 年度 (令和 8 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	48.6%	58.9%	70.0%
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	19.1%	26.3%	30.0%
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	48.9%	56.8%	60.0%
女性の地域参画の場において「発言しにくいことはない」と考える人の割合	47.0%	33.2%	50.0%
基本目標Ⅲ【制度・環境の整備】 「わかりあうしくみ」を和をもって整える			
指 標	計画策定時 2016 年度 (平成 28 年度)	中間調査時 2021 年度 (令和 3 年度)	目標 2026 年度 (令和 8 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	31.9%	31.8%	50.0%
DV に対する知識や認知度の向上	53.6%	61.4%	70.0%
社会全体で「男女の地位が平等」と感じる人の割合	12.4%	13.5%	30.0%



第4章 基本計画の内容

基本目標Ⅰ—女性の活躍推進

臼杵女性（おへまさんたち）が ますます輝き生きる

皆が、生きるために必須の長い間培ってきた知恵・知識を持った人生を、
女性の発想力・行動力を活かして生きる

10年後のあるべき姿

これまで社会や地域の
見えにくいところで、
しっかり生活を支えて
きた臼杵女性の知恵・工夫等の能力
が、今では家庭はもちろん地域や働く
場でも目に見える形で発揮され、ます
ます輝きを放っています。

かがやく

輝

臼杵女性の能力は、特色ある臼杵の産業等
に活かされています。特に、「食」に関す
る臼杵女性の多様な価値観や発想力は、作
物を「作る・採る・捕る」時から、身体に
摂り込む（取り込む）時まで、
様々なところで活かされて
います。

臼杵の食

食

つたえる

伝

臼杵女性の実直さによって、臼杵の男女共同参画は、昔から普通のことと
して浸透しています。働く場や家庭、地域でも、男性・女性同等に意見が
反映されています。以前は男性の方が得意とされてきた分野にも、それぞ
れが身につけてきた多彩な人生経験や豊富な知識を尊重した仕組みや取
組が、伝統として若者へと伝えられています。

男性も女性も仕事上の責任を果
たしながら、やりがいと充実感
を持って働き、それぞれの人生
の各ライフステージに応
じた多様な生き方を選
択し、実現しています。

みたす

充

参加する

参

地域での諸活動にも、女性の登用が
進んでいます。自治会や地域振興協
議会の要である理事会等には、多く
の女性が参画しています。市内各地
域で、女性の発想・行動力が活かされた、性別
にかかわらずどんな立場の人でも参加できる
イベント等が企画・実施されています。

臼杵市は、全国的にみても女性防災士の割合が高くなっています。長い
間培かれてきた生きるために必要な知恵・知識・行動力で、家庭や地
域を守ろうとする「臼杵女性たちの気質」が、防災の分野にも活かされ
た結果とも言えます。

まもる

守

女性が幅広い場面で能力を発揮し、ますます自らを輝かせられるよう取り組む
ため、5つの重点目標を掲げました。

方針

重点目標1 臼杵の未来に活かす、井戸端会議の力

施策や方針決定過程に拓ける女性の参画

臼杵女性は歴史的にみても生きるための様々な知恵・知識等を培ってきています。臼杵女性の能力を発揮する出発点として、女性の集まり（井戸端会議等）から生まれたものがたくさん存在します。このような臼杵女性の力を行政・産業等の様々な分野で最大限に発揮できるよう施策や方針決定過程に女性の参画を促進します。

■現状と課題

（１）臼杵女性の知恵・知識・体験・行動力を様々な分野に活かす

- 臼杵市には、長い間育まれてきた知恵・知識・体験・行動力で、家庭や地域を守り、社会を積極的に支えてきた臼杵女性の気質があります。これらの臼杵女性の持っている力を、行政・企業をはじめ各種機関・団体等あらゆる分野で輝かせることが重要です。
- 企業でも行政においても「管理職」に占める女性の割合は、依然として低い状況です。男女平等を確保し女性の能力が十分に発揮できるようにするためには、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。
- 少子高齢化が進む中、将来にわたり持続可能で活力ある臼杵市を目指すには、元々ある豊かな資源を活用するとともに、人材の活用、多様な視点の導入、新たな発想を取り入れるためにも、産業をはじ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。
- 行政・企業・地域等での方針決定過程に女性の参画が増えることは、女性の能力（知恵・知識・体験等の交流の場である井戸端会議・PTA・婦人会等）での多様な視点からの意見、新たな発想や情報収集力等が発揮され、男女同等の意見を反映することができます。女性の様々な分野への参画には、女性の採用や登用の促進を進めることが必要です。

（２）行政での女性の参画

- 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、取組を進めています。
- 臼杵市の審議会等における委員の女性割合は、2021年（令和3年）4月1日現在、29.4%で、一定の成果をあげています。審議会等における女性委員の参

画比率が40%以上の審議会の割合は31.6%で、女性委員の参画のない審議会はありません。

- 臼杵市男女共同参画推進条例では、委員の男女割合の格差を積極的に是正するために、臼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。
- 臼杵市議会議員に占める女性の割合は11.1%で、市役所の管理職（課長級以上）に占める女性の割合は2.5%、管理監督職（課長代理以上）に占める女性の割合は10.8%にとどまっています。保育所・幼稚園では女性の管理職は、60.0%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13.9%となっています。
- 臼杵市行政職における管理職数について、2005年度（平成17年度）～2020年度（令和2年度）の16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。管理職の減少に伴い、女性管理職も減少傾向にあります。
[資料編Ⅰ（現状と課題）（1）臼杵市の行政職における女性管理職数の推移 82p]

（3）産業での女性の参画

- 臼杵市内125社の企業対象に実施したアンケート調査では、60社から回答がありました。女性の管理職登用の状況（人数）をみると、1～9人と回答した企業は2015年（平成27年）時点で22社となっていました。10人以上の女性管理職を登用している企業はありませんでした。2010年（平成22年）時点の管理職数と比較しても、ほぼ横ばいの状態で推移しています。[資料編Ⅰ（現状と課題）（2）臼杵市の企業における男女別管理職数 82p]

（4）地域での女性の参画

- 地域の様々な活動団体での女性の参画率は総じて低く、行政、事業所、地域における政策・方針決定過程への女性の参画は十分とはいえない状況が続いています。
- 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、女性がそうした場面に参画するための力をつけていけるよう、女性の能力を十分発揮できる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。

■主な取組

(1) 審議会等への女性の参画を促進します

- 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。
- 委員の就任が職指定となっている審議会等については、委員数が男性女性いずれかに偏重することのないよう、女性委員の登用促進を図るとともにバランスのとれた委員委嘱に努めます。
- 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。

(2) 役職・管理職等への女性の登用を促進します

- 「女性が輝く」ための取組として、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に努めます。
- 企業や各種機関・団体等における女性の参画拡大に向けた取組を促進するための広報を行います。
- 企業や各種機関・団体等の女性が、役員や管理職を目指せるような学習の機会を提供します。
- 市役所では、市民ニーズに応えられる質の高い施策と行政サービスを提供するため、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、男性女性がともに参画する行政運営に努めます。
- 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。
- 市役所では、男性女性に関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。
- 市役所では、女性が、それぞれの働きや能力に応じて多様で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、女性の雇用拡大をめざします。
- 市の事業推進において、男性女性双方の視点が活かせる組織体制を整えます。

(3) 様々な分野で男女共同参画を担う人材を育成します

- 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。
- 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、実践に役立つ各種の講座や研修会等の提供を行い、様々な分野での女性リーダーの育成や情報発信を行っていきます。
- 男女共同参画の推進を担う人材の育成のため、自主的な学習活動の支援を行います。
- 男性の人材を育成するため、男性が参加しやすい学習や研修機会の提供に努めます。
- 各種の講座や研修会等を通じて女性のエンパワーメントを支援します。
- 男女共同参画を担う人材のネットワークづくりを支援します。

重点目標2 どんな仕事も男女平等、そこでも輝く！女将の力

産業・経営の分野に拓げる男女共同参画

臼杵市には、醸造業・農業・漁業等の様々な地域資源を活用した産業が受け継がれています。家族経営の個人事業や、食を活かした事業の展開に女性の力は欠かせません。一方で産業分野でも男女の意識の違いが生まれています。臼杵女性の持つ能力が仕事において発揮できるよう、女性の活躍を発展させていきます。

■現状と課題

（１）産業・経営分野で発揮される臼杵女性の能力

- 臼杵市は、醸造業、造船業、ＩＴ産業から、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2016年（平成28年）に実施した「経済センサス」によると、臼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40.1%（県39.0%）と比較的多く、その中で女性の従業者数は59.4%（県55.8%）で、男性と同じく女性も自営業の担い手であると言えます。
- 臼杵の女性は、特色ある臼杵の産業の中で中小企業の経営者又は家族従業者の一員として事業活動の上で大きな役割を担っています。
- 特に「食」にかかわる臼杵女性の多様な価値観や発想力は、家庭だけではなく、地域活動や産業等様々なところに活かされ、輝いています。歴史的に培われてきて、既に輝いているのに表に現れていない臼杵女性の能力を、「女性達自らが」さらに発揮し、より輝くこと、輝いている姿を現すことが重要です。
- おいしい食・やさしい人・きれいな街・高齢者の健康と元気を支える臼杵女性の知恵・知識・心意気を、今後さらに産業分野に「表す」「活かす」ための取組が求められます。
- 臼杵市ではこれまでも、「食」にかかわる仕事においては、女性リーダーが事業の企画や経営の方針決定過程に能力を発揮し、「女将」「女性経営者」として活躍しています。しかし、中小企業を取り巻く事業環境は依然厳しい状況にあり、女性経営者等の経営力向上への支援が必要です。
- 女性が創業する場合、アイデアと意欲はあっても経営や事業に関する知識が不足している、開業資金の調達が難しい等の課題もあり、多様な生き方の実現や能力発揮のための支援が必要です。

（２）産業・経営の分野で女性の能力発揮を支えるみんなの意識

- 臼杵市は超高齢社会でもあり、仕事やいろいろな分野でのスキルを持った人生経験豊富な高齢者（子育てのベテラン等）がたくさんいるので、これらの人の能力活用を図ることも重要です。
- 女性が継続就労することは、生涯を通じた経済的、精神的な自立を獲得し、社会的自立につながります。性別にかかわらず、若い時期からの生き方や働き方、家族との関係の構築が重要です。
- 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。事業所における政策・方針決定過程への女性の参画を促進させ、この機会を逃すことなく、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。
- 女性の職業生活における活躍の推進への市民の関心と理解を深めるため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨や理念について啓発が必要です。

（３）産業・経営の分野で女性の能力発揮を遅らせる女性自身の意識

- 2010年（平成22年）国勢調査によると、臼杵市の女性就業率（女性15歳以上人口に占める女性就業者の割合）は、41.2%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」を描いているものの、緩やかな曲線となっています。全国と比較すると、臼杵市は20歳以降において労働力率が高い水準となっています。臼杵市における2005年（平成17年）、2010年（平成22年）の女性の労働力率を比較すると、M字の谷の部分にあたる、30～34歳の労働力率が上昇しています。子育て支援の充実等により、結婚・出産による離職者が減少していることや、晩婚化の進行等が背景にあると考えられます。
- 職場における「男女間の不平等がない方がよいもの」について、「結婚・妊娠・出産時に退職を促される」「女性は定年まで勤めにくい雰囲気がある」「役員・管理職への登用」が、男女ともに高くなっています。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（３）職場における男女間の不平等について 83p〕
- 現状では仕事と家庭の両立が困難になること等により、昇進を望まない女性が多いことも、女性の役員・管理職登用が進まない原因の一つにもなっています。

（４）産業・経営の分野で女性の能力発揮を遅らせる制度と仕組み

- 市内企業における男性と女性の処遇の差についての調査結果では、最も多かったのが「配属」との回答でした。それ以外の「採用」「昇進」「制度」「昇格」についても、処遇の差があるという回答が少しずつですがみられました。一方で「性別による処遇の差はない」と回答した企業もありました。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（４）企業における男性と女性の処遇の差について 84p〕
- 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、臼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（積極的格差是正措置））とともに、事業所や地域へも積極的な働きかけを行っていくことが重要です。
- 2010年（平成22年）国勢調査によると、臼杵市の雇用形態の状況は、女性の非正規雇用者の割合55.8%で、女性の2人に1人以上が非正規雇用者となっています。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、パート労働法、男女雇用機会均等法、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。
- 非正規雇用者と正規雇用者とは、賃金格差があり、加えて、非正規雇用者の中でも男女の格差があります。雇用が不安定になりがちで、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。
- 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の間の不合理な待遇差が禁止されました。令和3年4月1日には中小企業において適用されるため、雇用環境の整備が重要となってきます。
- 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。

（５）産業・経営の分野で女性の能力発揮を遅らせるみんなの意識

- 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対策を進める上で重要です。
- 働く場におけるセクシュアルハラスメントの防止については、事業主や労働者に対する周知啓発等により、男女がともに安心して働くことができる職場環境を整える必要があります。

■主な取組

(1) 産業・経営の分野で女性の能力発揮促進のための支援に取り組みます

- 企業における男性中心の意識・慣行を見直し、男女を問わず、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。
- 起業をめざす女性や、現在経営者である女性、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を充実し、支援に努めます。
- 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。
- 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。
- 性別を理由とした採用・配置・昇格等における差別的取扱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。
- 活躍する女性のロールモデルの発掘を行い、活躍事例についてホームページ等を活用し積極的に情報発信します。
- 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、助言など、総合的な支援を行います。
- 「食」に関する臼杵女性の多様な価値観や発想力を、創業（新しい「職」）の実現に活用できるよう支援します。
- 女性が新しい視点をもって経営に参画できるように、働きやすい環境の整備や、各種会議への参画の促進、研修会等の開催の支援を行っていきます。
- 商品開発等に、女性が主体となって能力が発揮できる環境づくりにつながる取組を進めます。
- 相談対応、セミナー開催等を通じ男女を問わず、創業の実現を支援します。
- 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。

(2) 女性の就業継続、再就職のための支援に取り組みます

- さらなるキャリアアップをめざす、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、学習機会の提供などを充実します。
- 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、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。
- 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。
- 女性が出産・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。
- 女性が、個性と能力を最大限に発揮して自らが望む姿での活躍が実現できるよう、仕事と家庭生活との両立が可能となる就労形態や資格等を活かした再就職支援のあり方について取組を進めます。
- 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女性同士が情報交換できる場の提供に努めます。
- 妊娠・子育て中の労働者に配慮した職場環境の整備や、子育てや介護など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。
- 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。
- 企業情報の提供や職業相談、就職支援セミナー、職業訓練への誘導など女性を含めた若者の

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。

- 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。
- 女性の経済的自立の促進と雇用の場の確保のため、必要な事業資金を低金利、無担保で融資します。
- 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。
- 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、試験などの際に利用できる、無料の託児サービスを実施します。
- 地域の実情に応じて、質の高い教育・保育が適切に提供されるよう市町村の計画に基づきさまざまな保育ニーズに対応するため、誰もが必要なときに安心して利用できる保育所などでの多様なサービスの推進を図ります。
- 多様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ます。
- 多様な保育ニーズに対応するため、保育所等の「延長保育」や幼稚園や認定こども園で実施する「在園児を対象とした預かり保育（一時預かり）」の実施を促進するとともに、地域の様々な状況に合わせて保育の場が確保されるよう努めます。
- 病気のため保育所等での保育が困難な子どもを病院・診療所等で預かる「病児・病後児保育」の実施を促進します。
- 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。
- 地域などにおける、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。
- 主に乳幼児のいる親とその子どもが気軽に集い、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。

（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

- 事業所に対して、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨を周知するとともに、男女共同参画の重要性について働きかけ、女性の参画拡大につながるよう努めます。
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行に伴い、事業所への情報提供などを積極的に行い、総合的な就労支援施策の展開に努めます。
- 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。
- 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。
- 雇用の分野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、長時間労働の抑制や子育て支援策の充実等による仕事と生活の調和など、関係する様々な施策を積極的に推進します。
- 職場における男女の均等な機会と待遇の確保及び女性労働者が妊娠、出産後も引き続き能力を発揮する機会を確保するため、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などに基づき企業が女性労働者の母性保護及び母性健康管理を積極的に進めるよう、事業主や労働者に対する普及啓発に努めます。
- 職員のセクシュアルハラスメント防止対策の充実を図ります。
- 事業主や労働者に対し、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止につい

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。
また、労働相談により、被害者の救済支援に努めます。

(4) 非正規雇用における雇用環境の整備に取り組みます

- 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。
- 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。

(5) ポジティブ・アクションの推進に取り組みます

- 様々な業種における女性の意見の反映、決定過程への参画や促進について、今後も、市内の商工業者へのポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）の重要性についての情報提供をさらに進めていきます。
- 女性の活躍推進に向けて優れた取組を行う企業や各種機関・団体等に対して表彰する仕組みの導入を検討します。
- 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。
- 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などして、企業のポジティブ・アクションを促進します。
- 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む市内事業者から優先して物品を調達できる取組の導入を検討します。
- 入札参加資格の等級格付けにおいて、女性活躍推進に積極的に取り組んでいる企業を評価します。
- 入札参加資格審査において、新たな審査事項として、「女性の職業生活における活躍の推進」を追加します。

重点目標3 臼杵の海の幸・山の幸で創る、 おばちゃん達のおもてなし

活力ある農山漁村へ拓ける男女共同参画

臼杵市の農林水産業は重要な産業の一分野として受け継がれています。女性の活躍の場は生産現場だけでなく6次産業化分野や特産品の開発、農家民泊の取組から観光産業へと、多方面で発揮されています。今後ますます女性の力が必要とされる農林水産業等へ女性の活躍の場を拓けていきます。

■現状と課題

(1) 農林水産業で発揮される臼杵女性の能力

- おばちゃん達がリーダーとなって、豊かな海の幸・山の幸を活かした特産品を作り出し、臼杵市を訪れる人たちに、心のこもったおもてなしをしています。
- 受け継がれてきた「食」に関する知恵・工夫や多様な価値観と行動力を発揮し、農林水産業の振興、経営の発展や地域の活性化にも重要な役割を果たしています。
- 海岸部では、伝統的な「夫婦舟（めおとぶね）」と呼ばれる、夫婦2人がそれぞれの能力を活かし役割分担によって成り立つタチウオ漁が行われています。
- 農林水産省「農林業センサス農業構造動態調査」によれば、全国の農業就業人口に占める女性の割合は50.0%（2018年（平成30年））であり、女性は農業生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、農業委員会における女性委員の割合は全国で11.8%（2018年（平成30年）出典：農業委員農地利用最適化推進委員用ポータルサイト）、臼杵市の農業委員では16.7%（2021年（令和3年）4月1日現在）となっています。
- 臼杵市の農林水産業において女性の活躍の場は、生産への参加だけでなく、直売や加工・ツーリズム・地産地消、食育・食文化の伝承等、農山漁村の魅力を伝える活動があります。
- 2002年（平成14年）に「吉四六さん村グリーンツーリズム研究会」が臼杵市野津町（旧野津町）に民間主導で誕生しました。その後ツーリズム団体も増え、発足当時5軒だった農家民泊も、現在では30軒を超え、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、農家の男性だけでなく女性も大きく関与しています。
- 最近では、地域ビジネスの展開や事業の創出を図る「6次産業化」の進展に伴い、女性の能力の発揮による活躍がますます必要です。そこで、女性の考え方

を重視した農林水産物の収穫や水揚げを行い、それらの加工品を生産することが期待されています。

- 2020年（令和2年）農林業センサスの統計調査結果では、臼杵市で農業を営んでいる経営体839のうち6.4%にあたる54経営体で、農業生産関連事業を行っていることがわかりました。そのうち、「小売業」が27経営体と最も多くなっています。それ以外に「農産物の加工」「農家民宿」という回答もみられました。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（5）臼杵市 農業生産関連事業を行っている経営体の事業種類別経営体数85p〕

（2）農林水産業で女性の能力発揮を支えるみんなの意識

- 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。
- 今後は高齢化による農林水産業従事者が大幅に減少することが危惧されており、就業形態や性別等を問わず、農業に携わる人材を幅広く育成・確保することが重要となります。そのためにも女性の農業経営や地域社会へのより一層の参画を促進するとともに、その能力を発揮できる環境づくりが必要です。

■主な取組

（1）農山漁村での意識改革と方針決定過程への女性参画促進に取り組みます

- 男女共同参画推進セミナーなど多様な機会を捉えて、男女共同参画の理念を浸透させる行事を実施します。
- 農林水産物の生産とその加工品の生産、新製品の開発等を、男性主体で進めるのではなく、女性も主体となりうるよう環境作りに努めます。
- 男女共同参画の意識を高めるため、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、農山漁村の女性が参加できるよう支援します。
- 人・農地プランを検討する場への参画や、農業委員及び農業協同組合の役員への登用など女性が一層活躍できる環境整備を関係団体と進めます。

（2）農山漁村での女性の経済的地位の向上と就業条件・環境を整備します

- 男性と女性が対等なパートナーとして事業を営めるよう、農林漁業者への啓発活動に努めます。
- 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、労務及び財務などのマネジメント能力を高めていけるよう支援します。
- 経営方針に加え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。

（3）農山漁村の女性が住みやすく活動しやすい環境をつくります

- 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、経済又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。

- 家族経営協定の普及・啓発などを通じてワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方を推進します。
- 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。

重点目標4 生涯、個性に充ちた楽しい生活！働く女性にも男性にも

広げるワーク・ライフ・バランス

臼杵市ではワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んできました。しかし働く女性が増加する現在も家事の中心を女性が担っているのが現状です。男性も家庭より仕事を優先している状況では、女性の活躍は実現しません。産業分野も含め、男女みんなでワーク・ライフ・バランスを推進していきます。

■現状と課題

（１）女性が活躍するためにみんなでワーク・ライフ・バランスを推進

- それぞれの人のライフステージや置かれている立場毎に、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、個性が活きる・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。
- 臼杵市では、これまで「第1次基本計画」に基づいて、性別にかかわらず、仕事にも生活にも責任を持ち、喜びを分かち合えるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んできました。
- 国勢調査によると、臼杵市の共働き世帯の推移は、2010年（平成22年）では「共働き世帯」が「夫が就業者で妻が非就業者の世帯」を上回っていますが、「2020年度（令和2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した。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（6）家庭での役割分担について（現状）86p〕
- 2020年度（令和2年度）市民意識調査の中で、「生活の中で〔優先したいこと〕と実際に〔優先していること〕」を問いました。その結果男性、女性ともに優先したいことと優先していることの間に差があることがわかりました。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顕著にみられています。これは、男性を中心とした雇用慣行が維持されていること等により、家事・育児・介護等の家庭生活を女性が担っている状況であると考えられます。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（7）生活の中で優先していること、優先したいこと 87p〕

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための男性の意識と働き方改革

- 男性が家庭・地域へ参加するために必要なことについて、市民意識調査の結果では、「職場における、育児・介護休暇等を取りやすくする環境づくり」が重要視されています。女性は、「職場環境づくり」と同程度に「子どもの時からの家庭教育」も重要視していることがわかりました。[資料編Ⅰ（現状と課題）（8）男性の家庭・地域への参加のために必要なことについて 87p]
- 仕事と家庭生活の調和を実現するために必要なことに関する市民意識調査の結果では、仕事では「経済面」「仕事量」についての対策、家庭では、家族や周囲の理解・支援、保育施設等の内容の充実といった「理解・支援」「保育・託児等へのサービス強化」が求められていることがわかりました。これは、男性を中心とした雇用慣行が維持されていること等により、女性が家事・育児・介護等の家庭生活を担わざるを得ない状況であると考えられます。[資料編Ⅰ（現状と課題）（9）仕事と家庭生活の調和を実現するために必要なこと 88p]
- 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た取組をさらに進めていく必要があります。
- コロナ禍から生まれた新たな働き方であるテレワークは、女性が結婚・出産をしても離職せず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ための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。こうした働き方はワーク・ライフ・バランスの実現に向けた手段の1つと考えられます。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、ということを認識してもらうことが重要です。
- 男性の長時間労働は、健康を損なうだけでなく、子育て・家事・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、男性自身の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。結果として、女性が仕事と家庭生活を両立することを難しくしています。
- 2014年（平成26年）11月に「過労死等防止対策推進法」が施行されました。適切な労働時間、健全な労働環境の実現に向けて、労働安全衛生環境を見直す必要があります。
- 事業所でのメンタルヘルスについて、2015年（平成27年）12月1日からスタートしたストレスチェック制度の周知等の取組が必要です。
- 厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、2015年度（平成27年度）の男性の育児休業取得率は5.6%であり、依然として低い状況です。

- 核家族化の進行と地域の繋がりが希薄化する中、働き方の多様化や共働き世帯の増加等に対応するためには、ニーズに対応した保育サービスや子育て支援サービスの確保や充実を図る必要があります。男性のこれまでの働き方を見直し、仕事と家庭生活の調和を図る取組の必要があります。
- 2020年度（令和2年度）市民意識調査の中で、育児休業等の取得状況の回答について、育児休業のみ取得したことがある人は1割以内にとどまっています。男女別で集計すると、女性の場合は、「取得したことがある」と回答した人が17.8%、男性では2.6%となっていました。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（10）育児休業等の取得について89p〕
- 2015年度（平成27年度）に実施した市内企業対象のヒアリング調査では、男性の育児休業取得の実績はみられましたが、そのほとんどが数日の短期休業が限界であるという実態がわかりました。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（11）男性の育児休業等の取得の現状90p〕

■主な取組

（１）長時間労働の抑制等を推進します

- 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・相談など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。
- 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。
- 長時間労働を抑制しながら、企業の業績を向上させ、従業員の仕事と生活の調和の実現が両立できるよう、企業等に対し、残業のない働き方の周知啓発に努めます。
- 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。

（２）女性も男性もワーク・ライフ・バランスの実現した働き方を推進します

- 男性女性ともに、家事・育児・介護などの経験が、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。
- 企業に対し、働き続けたい女性の就労環境の整備や、男性が仕事と生活の両立が図れるよう、長時間労働の改善や有給休暇の取得促進等、子育て中の労働者に配慮した職場環境の整備について普及啓発に努めます。
- 「仕事は、暮らしを支え、生きがいをもたらすものである事。一方、家事や子育て、介護、近所とのつきあい、自分自身の趣味等も暮らしに欠かすことのできないものである事。」というワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）につながる考え方を、若年層へ発信します。
- 仕事と家庭を両立させた女性の活躍事例等の情報提供を積極的に進めていきます。
- 妊娠・子育て中の労働者に配慮した職場環境の整備や、子育てや介護など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。
- 仕事と家庭を両立させた身近な女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。

(3) 男性の子育てや介護等への参画を促進します

- 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などを進め、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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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策定指導を行うとともに、働きやすい職場環境の整備を支援します。
- 多様な保育ニーズに対応するため、保育所等の「延長保育」や幼稚園や認定こども園で実施する「在園児を対象とした預かり保育（一時預かり）」の実施を促進するとともに、地域の様々な状況に合わせて保育の場が確保されるよう努めます。
- 病気のため保育所等での保育が困難な子どもを病院・診療所等で預かる「病児・病後児保育」の実施を促進します。
- 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。
- 主に乳幼児のいる親とその子どもが気軽に集い、交流や育児相談等ができる「地域子育て支援拠点」の機能充実に努めます。
- 子育て支援など、さまざまな分野において活躍する高齢者グループ等を発掘し、地域の担い手となる高齢者を増やすとともに、地域のニーズと高齢者とのマッチングを行う仕組みづくりを各市町村レベルで構築します。
- 介護従事者の養成等、介護負担の軽減に向けた介護支援策を充実します。

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す。災害対策や2020年に発生した新型コロナウイルス感染症への対策として、事業継続のためにも有効な手段となっています。また、テレワークは、働く場所によって「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。在宅勤務とは、自宅を就業場所とする働き方です。1日の業務をすべて自宅で行うため、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。モバイルワークとは、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。営業職など外出する業務の場合、様々な場所で効率的に業務を行うことができます。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す。遠隔勤務には、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」）

重点目標5 男女が共に支える地域づくりに集まる、 臼杵女性の世話焼き

みんなで共に支えあい、広げる地域づくり

臼杵市では、昔から地域で「いらん世話（しよわ）を焼きながら」も、しっかりと皆を支える行動力を持った知恵者が活動し、その活動は社会的にも受け入れられてきました。そこには、知恵者を支える臼杵女性の存在がありました。一方で地域の表社会を担う部分には固定的性別役割分担意識が存在しています。男性も女性もその意識に気づき臼杵女性の能力を地域社会の中で発揮できるよう取り組みます。

■現状と課題

（１）臼杵女性の知恵・知識・体験・行動力を地域づくりに活かす

- 臼杵市では、昔から地域で「いらん世話^{しよわ}を焼きながら」も、しっかりと皆を支える行動力を持った知恵者が活動し、その活動は、社会的にも受け入れられてきました。ここには、臼杵女性の能力が発揮されてきました。
- 災害時には、地域のみんな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」、地域社会がお互いを守る「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、日常では気がつかないジェンダー（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ニーズの違いがあることや特に女性への配慮が必要となること等の問題が明らかになっています。
- 防災・災害復興の活動に女性が参画し、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。
- 臼杵市の地域防災では、知恵と工夫に長けた女性たちの気質と能力が活かされ、女性防災士が活動の場を広げています。

（２）地域づくりで女性の能力発揮を支えるみんなの意識

- 男性・女性にかかわらず、仕事上の責任を果たし、やりがいと充実感を持ちながら働き、家庭生活でも、子育てや介護等に縛られることなく、それぞれの人生の各ライフステージに応じた生き方を選択し、実現できることが求められます。「地域」は家庭とともに身近な暮らしの場であり、そこでの男女共同参画の推進は、男女共同参画社会の実現そのものです。
- 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、地域における役割を男性・女性が共に担わないと立ちゆ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、女性の意見や活動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自治会活動に参加し、男性・女性双方の視点や意見が反映されることが必要です。
- 2020年度（令和2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」との回答が最も高く、2015年（平成27年）の前回調査と変化はありませんでした。性別で回答の差がみられた項目では、「お茶だしや皿洗いなどは女性だけがする暗黙の役割分担がある」で、女性が男性よりも1割ほど高くなっていました。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していけるよう男女それぞれの意識改善が必要です。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（12）地域の集まり等における女性の参加について90p〕
- 特に、東日本大震災後、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）地域活動での男女共同参画を推進します

- 地域での様々な場における意思決定過程への女性の参画を推進するため、地域活動の場へのポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）の重要性についての情報提供をさらに進めていきます。
- 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を促すなど、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。
- 男性も女性も共に多様な地域活動に参加できるよう、人材育成や活動資金の確保、事業実施能力向上のための支援についての情報提供を行います。
- 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。
- 市民一人ひとりが、それぞれの目的にあった活動ができる環境づくりに努めます。
- 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。

（２）防災・災害復興における男女共同参画を推進します

- 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、女性の視点に考慮して女性の参画を推進します。
- 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。
- 避難所における女性被災者に対する支援には、女性防災士の能力や特性を活用します。
- 女性のきめ細かな視点で、避難所の運営や避難生活者のニーズ把握を行うため、女性防災士の積極的な育成とスキルアップに取り組みます。
- 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。
- 高齢者宅への防火訪問や災害時の避難所運営等で、子どもや女性のニーズの把握等の際、女性目線に立ったきめ細やかな配慮ができ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。

指標・目標値

指標	計画策定時 2016 年度 (平成 28 年度)	中間調査時 2021 年度 (令和 3 年度)	目標 2026 年度 (令和 8 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%	31.6%	60.0%
自治会における女性区長の割合	3.0%	4.6%	6.0%
消防団員・防災士に占める女性の割合	12.0%	10.9%	40.0%
男性の育児・介護休業の取得割合 (市民意識調査結果より※)	3.1%	2.6%	6.0%

※市民意識調査結果は、直近の調査結果である 2020 年度（令和 2 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。

臼杵市結婚支援員「イランショワさん」の取組

2016年7月から活動開始した臼杵市結婚支援員「イランショワさん」。現在のメンバーは12人で、「臼杵市において、結婚を望む独身の相談者（お世話を焼いてほしい人）に対し、出会いの機会の仲介や婚活イベントの紹介などの支援活動をボランティアで行う人」として以下の内容を中心とした活動が始まりました。

- 独身男女の出会いの機会の仲介
- 独身男女への出会いに関するイベントの情報提供および参加の働きかけ
- 独身男女の交際から結婚に至るまでの支援活動
- 臼杵市婚活推進協議会への協力など

基本目標Ⅱ—意識改革

お互いの個性をありのままに認めあう 「こころ」を醸成する

皆が、男らしさ、女らしさを意識せず、お互いの夢・希望・能力・知識の
違いを認め合う人生を、言いたいことを言い合って生きる

10年後のあるべき姿

こころ

心

多くの寺社や祭り等、古くから伝わる歴史的建造物・行事等を守り続けていこうとする精神、地域みんなで守ってきた神仏等への信仰心、臼杵の先哲達の心は、若い世代へ大切に受け継がれています。さらに、古風な伝統や文化を感じさせる「祇園祭」や「うすき竹宵」も、伝統行事として毎年開催されています。

いかす

活

地域の行事等での「表舞台は男性、まかないは女性」といった慣習や、暮らしの中での「おなごは・・・」という言葉は感じられなくなりました。男性・女性間のもとより、高齢者と若者間でお互いの特性や個性の違いを認め合い、生活の中でそれぞれの能力に応じた役割を果たすことを理解し合っています。

みとめる

認

仕事では、年齢や性別、様々な困難を抱えているかどうかにかかわらず、みんなが好きな働き方を選んで生活しています。歳を重ねても現役として、できる人ができることをして活躍できる職場も充実しています。

家庭で

家で、子ども達は男女関係なく家事の手伝い等を普通に行っています。家族全員で、子どもの幸せを一番に考えた子育てをしています。保育園・幼稚園の先生は、女性だけでなく男性が積極的に雇用されています。このように家庭でも、保育園・幼稚園でも男女共同での子育てができています。

学校で

学校では父親達が、おやじの会や校内清掃の活動時だけでなく、積極的に入学式・運動会・卒業式・授業参観等の学校行事にも多く参加しています。

地域で

スーパーマーケットには、子ども連れで夕食の買い物を楽しむ男性の姿が行き交い、一人暮らしの高齢者の家には、男性ヘルパーさんも多く見かけます。地域のサロン活動にも、多くの男性が参加しています。

女性、男性、そして皆が、お互いの個性をありのままに認めあう「こころ」を醸成できるよう、4つの重点目標を掲げました。

方針

重点目標1 女性を、男性を、皆を、認め合う、 あたたかい心のあふれる臼杵

人権尊重と男女平等の環境づくり

「男性だから」「女性だから」という固定的性別役割分担意識は、それぞれの持つ能力や個性が十分発揮できない社会となります。皆を認め合い、あたたかい心を培っていくためには、子どもの時からの意識づけが重要です。男女ともに自己実現ができる社会づくりを子どもから大人までみんなで取り組んでいきます。

■現状と課題

（１）子どもの時から、みんなで変える固定的性別役割分担意識

- 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、一人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。男女が、互いにその人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別にかかわらず、一人ひとりの能力や個性が十分に発揮できる社会にする必要があります。
- 2020年度（令和2年度）市民意識調査の結果から、子どもの性別によって「身につけてほしいこと」には顕著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から「男らしさ」「女らしさ」を求められていることが考えられます。子育てにおいて、「男の子だから」「女の子だから」こう育てほしい、といった男女を分ける意識が根強く残っている限り、社会においても男女間の意識や立場の差が反映されることにつながっていくと考えられます。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（14）子どもに身に付けてほしいことについて92p〕
- 核家族化で世帯員数の少人数化が進むことにより、様々な情報を得る機会は、家庭内の世代間よりも、学校・働く場や地域・メディア等が大きくなっています。「男女共同参画の正しい理解」を促すためには、幅広い年齢層それぞれにとって触れる機会の多い媒体を活用し、分かりやすいものとするのが大切です。

（２）子どもの時からみんなで醸成する、困難を抱えた誰をも認め合う意識

- 臼杵市においても、少子高齢化の進行に伴う人口減少社会の到来により、社会的孤立者が今後も増えていくと考えられます。このような中、住み良いまちを維持していくためには、市民の誰もが、性別・年齢にかかわらずお互いを認め

- 合い、支えあおうとする温かい心を持ち、様々な場面で、一人ひとりが持つ能力を活かそうとする意識と行動が不可欠です。
- 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全ての市民が「自助」「共助」「公助」の精神をより身につけていくことが求められます。
 - 「歳はとっても、元気で活躍したい」という高齢者のニーズに応えるため、高齢になっても働ける場や活躍の場が求められています。
 - ひとり親家庭は、経済的負担だけでなく、母又は父親が就業、家事や子育てを一人で担っていることが多いため、精神的にも肉体的にも負担が大きくなっています。
 - 女性の中でも困難を抱えやすいひとり親に対しては、貧困の世代間連鎖を断ち切る観点からも支援が必要です。
 - 生活保護世帯の子どもの高等学校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、子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。
 - セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）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必要です。
 - 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、外国人労働者の受け入れが拡大されたことから、引き続き、受入環境の整備はもとより、人権問題まで踏み込んだよりきめ細かな取組が必要です。

■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

- 働く場や地域に対し、固定的な性別役割分担意識の解消、女性や子どもの人権の尊重など、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。
- 市の施策・事業の遂行また、市が作成する広報紙・各種計画書作製において、男女共同参画の視点の趣旨を正しく理解し、適切な対策がとられるよう促進します。
- 固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、特に男性や若年層・高年層の意識を変えるための広報・啓発活動の充実を図ります。
- 家庭・地域・働く場での固定的な性別役割分担の是正を図るための意識啓発を行います。
- 男女共同参画の理念やジェンダーの定義について、わかりやすい広報・啓発活動を推進します。
- 市民対象の男女共同参画に関する講座・講演会を開催します。
- 男女で参加する学習会などを開催し、男女共同参画の意識の醸成を図ります。

- 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。

(2) 貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた誰をも認め合うあたたかい心のあふれた臼杵を創ります

- 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、情報の充実強化を図ります。
- 臼杵市に住む外国人女性やその子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。
- セクシュアル・マイノリティに対する正しい理解を進め、学校教育の場では相談体制の充実を図ります。ひとり親家庭など家族の形態に対して偏見を持ち、差別や排除をすることがないよう、正しい理解を深めるために啓発を進め、相談体制を構築します。
- 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。
- 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。
- 市ホームページについて、高齢者、子ども、障がい者など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。
- 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、経済的問題など様々な相談や生活支援、就業支援などのきめ細やかな自立支援を行います。
- 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。
- 自立支援協議会やハローワーク、障害者就労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、障害者雇用を推進します。
- 「臼杵市子ども・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・複合的に行います。
- ひとり親家庭の抱える様々な課題に対して、きめ細かな対応ができるよう、情報提供、相談体制の充実にも努めます。
- 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。
- 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。

重点目標2 女性が、男性が、皆が、見直す、古い意識と仕組みと慣行

個々を認める視点に立った意識改革・制度・慣行の見直し

生活・文化・伝統の中に、従来の男尊女卑や固定的な性別役割分担意識に基づく慣行がまだ残っているものがあります。そのような慣行を、男性の「力」のかかわり方への意識改革をはじめ男女共同参画の視点から見直すことで、個人の考え方や行動が尊重されるようになります。

■現状と課題

(1) みんなで古い意識と慣行を見直す意識

○男女共同参画講演会等には、地区や企業からの男性の参加者が増える傾向がみられます。しかし、男性女性の対等意識はまだ十分とは言えません。2020年度（令和2年度）市民意識調査では以下の傾向がみられました。

- ①男性は、仕事と家庭生活の調和には、仕事量・残業時間の減少が必要だと感じている。女性は、社会や会社の理解が必要だと考えている。
- ②育児休業を取得している男性が少ない。
- ③「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。
- ④「子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。

これらをみると、男性の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、年代別でも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、年代に応じた効果的な啓発が必要です。特に、男性を対象とした総合的な施策の必要があります。

○「男は仕事、女は家庭」といった、固定的な性別役割分担意識は直接・間接的に社会のあらゆる場面で男女の健康問題、人権侵害、暴力に結びつくことがあります。その意識の解消を目指す必要があります。

○古くからの「男だから〇〇」といった男性自身の意識を変えるだけでなく、これまで培ってきた生きるための知恵・知識・体験・行動力を、女性自身があらゆる分野で輝かせることで、「皆の意識」を変革することが重要です。

○働く場においては、依然として仕事内容や役割分担等で固定的な性別役割分担意識が根強いいため、性別による差別意識解消を図る必要があります。

○「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58.9%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29.4%で3割を下回り、「同感する」は4.2%にとどまりました。2015年（平成27年）の前回調査結果から「同感しない」と考える人が増え、固定的性別役割分担意識が残っているものの、解消しつつあることがうかがえます。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（15）固定的性別役割分担意識について

93p]

- 男女の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男女共同参画の視点に立ち男女ともに柔軟な選択ができるよう、意識調査の実施や統計情報の収集・整備・提供を積極的に行い、状況を客観的に把握し、見直すことが求められています。また、これまでの広報・啓発活動を強化・充実させることに加えてコロナ禍によるリモートワークの推進や男性の子育て・家事の促進など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ります。
- 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・しきたり・慣習」「社会全体」でした。この3つは、2015年（平成27年）の前回の意識調査でも特徴が出ていた項目でもあります。性別による傾向は、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」と回答した割合が高くなっています。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（16）男女の地位の平等感について 93p〕
- 性別による優遇感については、差が顕著に表れています。学校教育については、「平等である」との回答が高い傾向にあります。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ると考えられます。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（16）男女の地位の平等感について 93p〕

■主な取組

（1）「男女共同参画のまちづくり」についての全市的な広がりを持った啓発を充実・強化します

- 経済団体、マスメディア、教育関係団体等と連携・協働し、男女共同参画社会づくりに向けて全市的な広がりを持った広報・啓発活動の充実・強化を図ります。
- 男女共同参画週間、人権啓発イベント等の多様な機会を捉えて、男女共同参画の理念を浸透させるとともに、家庭における固定的性別役割分担意識を払拭し、男女相互の理解と協力によって家庭生活が営まれるような意識づくりの推進と、学習機会の充実を図ります。
- 男女を問わず、子どもや若年層、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等を通じて広報・啓発の充実に努めます。

（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

- 家庭・地域・働く場など社会の様々な場面における慣行について、誰もが社会活動やライフスタイルについて、性別に関わりなく自由に選択できるよう、見直しを呼びかけます。
- 働く場での性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。

（３）男女共同参画にかかると調査を実施し、情報の収集・整備・提供を行います

- 男女共同参画の推進にかかると国内外の情報の収集・提供を行います。
- 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。
- 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。

重点目標３ 男性も、女性も、皆も、楽しむ、家事・子育て・介護

男性の家事・育児・介護への参画

女性の活躍推進が進まない背景には、職場における仕組み、家庭における役割分担意識が深くかかわっています。男性と女性が家事・子育て・介護を平等に取り組むことができる選択肢を持てる社会づくりを意識・制度の面から取り組んでいきます。

■現状と課題

（１）男性自身が、家事・育児・介護を楽しむ意識の醸成

- 父親達が、PTA活動はじめ学校行事に参加する姿が見られる等、男性の家事・育児・介護等への参画に対する意識が少しずつ変化しているものの、現実には男性の育児をはじめとした家庭生活や地域活動へ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、男性がそれらの活動を前向きにとらえ、積極的に参画できるような社会づくりが求められます。
- 子ども達の多様な生き方を可能にするため、子どもの個性と能力を尊重する子育てができるよう、男性も家事・育児・介護等に参画し、男女が共に喜びと責任を分かち合うことが重要です。

（２）男性が家事・育児・介護を楽しむための職場の支援

- 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、「職場における、育児・介護休暇等を取りやすくする環境づくり」（53.0%）が突出していました。特に現在何らかの仕事に就いている割合が高い年代では、他の年代よりも回答割合が高い傾向がみられることから職場での育児・介護休暇等を取りやすくなる環境をつくることで、男性の家庭生活参加を進める一歩となると思われます。次いで「子どもの時からの家庭教育」（43.2%）が高くなっていました。この回答は、性別による差が顕著にみられ、男性では37.0%、女性では47.5%となっています。全体的では「職場における改善の重要性」が高いですが、女性では職場以外に「家庭教育」を職場と同程度に重要視していることがわかります。「家庭教育」については、保護者の価値観、意識、生活習慣が子どもに多大な影響を与えるため、家庭内で

の協力体制が重要です。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（17）男性が女性とともに家庭生活や地域活動等へ参加するために必要なこと 94p〕

- 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、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63.6%を占めていました。20歳代以下では他の年代よりも積極的に取るべきだと考える傾向がありますが、子育て世代の回答者が多い30歳～40歳代では、「現実的には取りづらい」との回答が約7割を占めていることから、男性の育児・介護休業取得の現状は厳しいものだと考えられます。「現実的には取りづらい」と回答した理由については「社会全体の認識が十分でない」という回答が30.3%、「仕事で周囲の人に迷惑がかかる」という回答が18.0%、「経済的に困る」という回答が13.2%でした。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。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（18）男性の育児・介護休業取得に対する意識について 95p、（19）男性の育児・介護休業取得に対する意識について 96p〕

（3）男性も女性もみんなで進める働き方への意識改革

- 女性が仕事を持つことについて、56.8%の人が「仕事を持ち続けたほうがよい」と回答しています。年代によっては「仕事をやめた方がよい」と回答した割合も高いため、女性が人生設計に応じて、多様な働き方や暮らしを選択できるような社会づくりや啓発活動が重要です。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（20）女性が仕事を持つことについて 97p〕
- 労働者1人あたりの年間総実労働時間は減少傾向にありますが、パートタイム労働者の増加によるものと考えられ、一般労働者は2,000時間前後で高止まりしています。
- 年次有給休暇は、付与日数が長期的に微増しているものの、取得日数は横ばいで、近年5割を下回る水準で推移しています。年次有給休暇をほとんど取得していない労働者は長時間労働者の比率が高い傾向にあるという調査結果があります。労働時間の短縮と年次有給休暇の取得を促進するための対策が必要です。

■主な取組

(1) 働く場等への「働き方の見直し」に向けた意識啓発を行います

- 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。
- 働く場などへ長時間労働などの働き方の見直しに向けた男女共同参画の意義についての理解を促進するとともに男性が家事へ参画できる環境づくり等、男性の固定的な性別役割分担意識を解消するために意識啓発を行います。
- 男性の子育て・介護・地域への参画を促進するため、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策定指導を行います。

(2) 家庭における男性の参画を促進します

- 男性の働き方の見直しや、男女が協力して子育てにかかわることについての学習機会の創出や情報提供の充実に努めます。
- 男性が、家庭参画すること（家事、育児、介護、地域活動）の重要性を啓発します。
- 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。
- 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。
- 男性の家庭参画（家事、育児、介護、地域活動）を促進するため、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策定指導を行います。
- 子育ての主役は、「子ども」である事を認識し、「家族全員で子育て」に関わるという意識の啓発を行います。

(3) 地域における男性の参画を促進します

- 男性も女性も、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。

重点目標4 女性が、男性が、皆が、学ぶ「男女共同参画」「拡がる選択」

男女共同参画を推進し自己実現するための学習機会の充実

男性も女性も自己実現していくためには、「男女共同参画社会」について学び、日常生活の中で実践していくことが大切です。男女共同参画を阻む人権侵害やDVへの対処法などの自分自身や周囲の人を守る知識を身に付けることで、誰もが地域社会のなかで自分らしく生きることができるよう取り組んでいきます。

■現状と課題**(1) 「男女共同参画」を学び・伝える意識の醸成**

- 男女共同参画社会を実現するためには、男女がお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。
- 児童生徒が自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を推進する教育・学習の充実を図る必要があります。
- 男女共同参画に関する認知度をはかるため、2020年度（令和2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8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7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30%を超えており、この5年間で認知度が向上しています。他方、「女性の問題に対する相談窓口」「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1割前後にとどまっています。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（21）男女共同参画関連用語の認知状況について98p〕
- 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かという2020年度（令和2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」という選択肢で女性の回答が4割近くを占めています。また、「市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」も32.3%となっています。男性は、「市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」（34.6%）と「保育等の施設やサービスの充実」（29.8%）と回答した割合が高いことから、政策や制度の導入においては、ある程度女性の意見を反映できる体制づくりが求められていることがわかりました。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（22）男女共同参画社会の実現のため、今後臼杵市が力を入れていくべきことについて99p〕

- 学校教育では、女性の能力発揮について学ぶことができる環境づくりが必要です。男女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・態度を身につけるよう、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を推進することが必要です。
- 2020年度（令和2年度）市民意識調査からわかる女性の就業と実際の仕事との関係について調べてみると、「結婚や出産にかかわらず仕事を持ち続けた方が良い」と回答した人の56.6%は実際に「継続して働いている」と回答していました。「働いていたが、結婚・育児（出産）のため一時やめ、また働いている」が8.6%、「働いていたが、結婚・育児（出産）のため仕事をやめた」5.7%で、「結婚や出産にかかわらず仕事を持ち続けた方が良い」と回答した人のうち、14.3%の回答者が、結婚、出産（育児）のために仕事を辞めている現状であることがわかりました。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（23）女性が仕事を持つことについての考え別にみる現在の仕事の状況について100p〕
- 臼杵市の伝承である吉四六ばなしに登場する「おへまさん」は、夫の吉四六さんと支えあい、時には吉四六さんを叱咤する気丈さや采配力と人間的強さをあわせ持っており、臼杵女性の気質をよくあらわしています。「吉四六ばなし」は、「臼杵の男女共同参画の先駆け」として後世へ伝えていきたいものです。
- 2020年度（令和2年度）市民意識調査によると、男女の地位は平等であると感じている人の割合は、「学校教育の場」が53.5%で最も高い結果となっています。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（16）男女の地位の平等感について93p〕

（2）男女共同参画で拓がる女性の自己実現選択肢の充実

- 企業による就業形態の多様化により子育てや介護と就業の両立が進みました。育児休業制度や正社員でも短時間勤務が可能になることで結婚・出産といったライフイベントでの退職が減少したことがわかります。
- 職場の男女差による給与形態等についても改善がみられ、資格取得や配属等によって男女差のない制度を導入する企業が増えてきました。
- 管理職への女性の登用については企業側が推進したとしても女性の意識水準が高くなかったり、すでに管理職になっている女性の働き方をみて、女性自身がキャリアアップを躊躇してしまう等、様々な課題があります。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（24）企業における女性の就業の状況101p〕
- 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。

■主な取組

(1) 男女平等を推進する教育・学習を充実します

- 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、また社会教育等により、保護者への啓発に努めます。
- 地域における意識改革を図るため、男女共同参画に関する学習機会について、積極的な参加の呼びかけを行います。
- 男女共同参画に関する講演会などへ、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。
- 教育等を通じた意識改革の促進や幼少期からの男女共同参画学習機会の提供に努めます。
- 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、また、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・指導の充実に努めます。

(2) 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会を充実します

- 子どもが健全に育つため、女性を蔑視することや固定的な考えに基づいて男女を表現する言葉やイラスト、映像等が改められるなど、適切な表現が普及するようマニュアルの作成や啓発を通じて市民や各種団体、事業所等に呼びかけます。
- 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。
- 男女がともに、各人の生き方、能力、適正を考え、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。
- 次代を担う子どもたちが個性と能力を発揮できるように育つよう、子どもの頃から、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。
- インターネットを活用した多様なメディアにより、男女共同参画に係る県内の様々な学習機会情報の提供に努めます。
- 性別に関わりなく誰もが主体的な生き方を選択でき、充実した人生を送ることができるよう、人権教育推進に携わる指導者の養成を進めるとともに、公民館等の講座において、女性をめぐる人権問題の学習機会・内容の充実を図ります。
- 高齢者をはじめ地域住民が今まで学んできた知恵や経験を生かし、学校教育活動の支援や放課後や土曜日等の子どもの体験・学習活動等を支援する体制づくりを推進します。
- 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機会を提供します。
- 児童生徒が、主体的に自己の進路を選択・決定できる能力や望ましい勤労、職業観を身に付けられるようキャリア教育を推進します。
- 子どもたちの発達の段階に応じた取組を工夫するとともに、小・中・高等学校で一貫したキャリア教育をスムーズに受け継ぐ仕組みを行うための指導内容・方法等の改善・充実を一層図ります。
- 子どもが健全に育つため、メディア・リテラシーの向上や望ましい人間関係の構築のための教育・学習を充実させます。

指標・目標値

指標	計画策定時 2016 年度 (平成 28 年度)	中間調査時 2021 年度 (令和 3 年度)	目標 2026 年度 (令和 8 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※)	48.6%	58.9%	70.0%
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※)	19.1%	26.3%	30.0%
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※)	48.9%	56.8%	60.0%
女性の地域参画の場において「発言しにくいことはない」と考える人の割合 (市民意識調査結果より※)	47.0%	33.2%	50.0%

※市民意識調査結果は、直近の調査結果である 2020 年度（令和 2 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。

基本目標Ⅲ—制度・環境の整備(安全・DV対策)

「わかりあうしくみ」を 和をもって整える

皆が、時を超え、場所を超え、つながりを大切にした人生を、
女性を尊重して生きる

10年後のあるべき姿

おも
想

男性、女性がお互いの身体的特徴を十分に理解し、人権を尊重し、思いやりをもって生活しています。

男性とは異なる女性のライフサイクルや健康上の問題に配慮しながら、女性のライフステージに応じた健康支援（健康づくりや健診等の予防対策等）が行われています。誰もが、心身ともに健康で安定した生活が送れるよう環境整備も進められています。

男性、女性、子ども、高齢者、障がい者の誰もが家族の一員として尊重され、お互いが支えあい、家庭生活を築いています。

とうとぶ
尊

すこやか
健

やすらか
安

重大な人権侵害である暴力が根絶され、貧困等の生活上の困難を抱えた人々も安心して暮らすことができます。

若年層に対しては、性の尊重や命を大切にする意識が薄れないよう、多様な生き方を尊重すること、社会全体で解決すべき課題について啓発する活動や教育が充実しています。

いのち
命

核家族化が進み、高齢者世帯やひとり親世帯も増加していますが、地域での強いつながりが、個人や家族だけでは十分に対応できない問題を解決しています。

つながり
繋

女性の活躍で、歴史・文化・暮らしや産業が生き活きたまち、ますます女性が輝くまち、そんな臼杵の魅力を体験しようと訪れる人が増えています。臼杵に移住してきた人も地域に溶け込み、仲良く暮らしています。

みせる
魅

男性、女性がお互いの身体的性差を理解し、それぞれの個性を認め健康に暮らし
ていくための仕組みを整えるため、4つの重点目標を掲げました。

方針

重点目標1 身体的性差に配慮した健康支援の 「環(わ)かりあうしくみ」を整える

女性のライフステージに応じた健康支援

「環」
終わりのない形
一巡
人のつながり

「健康」は、誰にとっても生涯（環：終わりなく、一巡）必要なものです。自分自身で、健康の維持のため主体的に行動することはもちろん、自分を取り巻く皆の支援（環：つながり）も重要です。

■現状と課題

（1）女性のライフステージに合わせた健康づくりのための支援

- 男性・女性が、お互いの身体的性差を十分に理解し（わかりあい）、それぞれの個性を認め活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。
- 「健康」とは、身体的（体）、精神的（心）、社会的に完全に良好な状態にあることを意味します。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。男性・女性の身体的性差は顕著なもので、特に妊娠・出産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。
- このため、女性自身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。
- 女性の継続就労を支援する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の変化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。
- 女性の生涯を通じた健康支援のニーズに応えるためには、医療提供体制の充実とともに、医療・介護分野における女性の参画拡大が必要です。
- 2020年度（令和2年度）市民意識調査で女性が生涯にわたり心身ともに健康であるために大事なことについては、「ライフステージに合わせた健康づくりの推進」が男女ともに高い結果でした。次に「自ら運動等を行う習慣を持つこ

と」との回答が高くなっており、男性よりも女性のほうが1割程度高い結果となっていました。[資料編Ⅰ（現状と課題）（25）女性が生涯にわたり心身ともに健康であるために大事なこと 102p]

（2）みんなの健康を生涯を通じて維持するための支援

- 男性も女性も、末永く健康で自立した生活を送ることは、男女共同参画社会実現の土台です。生涯を通じた健康支援が求められています。
- 男性も女性も、心身及びその健康について正確な知識・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、女性は生理・妊娠・出産・避妊・中絶・不妊・更年期を通じて、精神面を含め健康上の様々な問題に直面します。このような問題について、男女ともに認識を持ち、留意する必要があります。
- 男性も女性も、生涯を見通した健康な身体づくりを推進するための環境整備が必要です。
- 長時間労働によるストレスや過労といった社会的状況とともに、男性には「男は強いもの」という概念の抑圧」によると考えられる、精神的疾患が多くなっている現状があります。男性の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。
- 性に関する商業的・不正確な情報が氾濫しています。若い世代を中心に性に関する指導への取組を行っていく等、性に関する健康を自ら確保する重要性についての啓発を進める必要があります。[資料編Ⅰ（現状と課題）（26）配偶者・恋人間の暴力（DV）について 102p]
- 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、子どもの時から認識を高める必要があります。

■主な取組

（1）女性にも男性にも生涯を通じた健康の保持・推進を図ります

- 女性のライフステージに応じた健康教室や健康診査により、自己の健康を適切に管理・改善するための学習を推進します。さらに、妊娠婦や子育て中の母親の母子保健に関する支援や、女性の避妊・中絶・不妊・更年期等に関わる悩みの相談、様々なライフステージに応じた健康支援を行います。
- 心身の健康は、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。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。
- 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、男性女性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。
- 男性も女性も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。

○若年層女性の摂食障がいや平均寿命の伸長等に伴う女性の健康に関わる問題の変化に応じた対策が必要となっています。

○生涯元気な生活が続けられるよう、健康づくりのための支援や情報提供を行います。

(2) 妊娠・出産等に関する健康を支援します

○ペリネイタル・ビジット、乳幼児健康診査、産後の母親へのメンタルケアなど妊娠中からの切れ目のない母子保健活動を推進します。

○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。

○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、ホームページなどでの子育て関連情報の提供に努めます。

○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、関係機関との連帯強化を図ります。

○子育てメールやホームページを活用した相談活動及び情報システムの整備に努めます。

(3) 皆の健康をおびやかす問題についての対策を推進します

○健康をおびやかす問題であるエイズや性感染症、望まない妊娠、薬物乱用、アルコール依存などについて、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。

○一人ひとりの性と健康に関する理解と尊重の気持ちを育むため、発達の段階に応じた内容での教育を充実します。

○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。

○中学生・高校生を中心に薬物乱用防止について啓発を行います。

○安全安心な暮らしに向け、施設・設備の環境整備に取り組むとともに、防災などへの対策に努めます。

○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。

重点目標2 家庭内、男女間等あらゆる暴力の被害者支援の 「和(わ)かりあうしくみ」を整える

DV（ドメスティック・バイオレンス）、性犯罪等の被害者への支援

「和」

やわらぐ、やわらげる
なごむ、なごやか
のどか
協力し合う気持ち
調和がとれる

暴力は、重大な人権侵害です。被害者が、躊躇なく必要な相談を受けられる体制と心身回復（和：やわらぐ）のための支援体制が必要です。被害者を取り巻く皆や行政の支援（和：協力し合う）が重要です。

■現状と課題

（１）配偶者等からの暴力被害者への支援

- 女性の健康を阻害する要因の一つである、配偶者等からの暴力（DV）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が、これらの暴力は家庭内問題や個人的問題とされ、潜在化しやすい傾向にあります。配偶者等からの暴力（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。男性・女性ともに自身を暴力から守り、他者への思いやりを育てるという観点から、子どもが自尊感情を育み、生きる力が持てるような意識の醸成に取り組むことも必要です。
- 「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、“婚姻の届けを出していなくても生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及び被害者”は、“配偶者からの暴力及びその被害者”に準じ、法の適用対象とされるとともに、接近禁止や退去の保護命令の対象が拡大されました。
- 配偶者等からの暴力（DV）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が、外部からの発見が困難な家庭内問題、個人的問題とされ、潜在化しやすい傾向にあります。しかも加害者に罪の意識が薄いという傾向があります。相談・保護から自立支援に至る各段階にわたり、被害者の置かれた状況や地域の実情に応じた切れ目のない支援が必要です。
- 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」につい

ても、社会的問題として認識されています。

- 緊急性・危険性の高いDV相談については、相談とコーディネートができるワンストップ支援体制の構築が求められています。
- 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の確立と体制が必要です。
- 2020年度（令和2年度）市民意識調査では、配偶者・恋人間の暴力（DV）^{こいびとかん}の経験の有無について、ほとんどの項目で「されたことはない」との回答が男女ともに8割程度となっていますが、「されたことがある」との項目では、女性のほうが男性よりも数倍高い傾向がみられました。男性が被害者となる場合もありますが、割合の差でいうと男性が加害側になる割合が高いことがわかります。[資料編Ⅰ（現状と課題）（26）配偶者・恋人間の暴力（DV）^{こいびとかん}について102p]
- 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58.9%となっており、「相談した」と回答した割合の倍近くになっています。相談の有無は性別によっても顕著に差がみられ、女性では55.6%ですが、男性では74.6%にのびります。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。[資料編Ⅰ（現状と課題）（27）暴力を受けた時の相談の有無について103p]
- 相談した人や場所について、女性は「家族や親せき」「友人、知人」が高く（59.7%）、男性は「友人、知人」が高くなっています（60.0%）。[資料編Ⅰ（現状と課題）（28）相談した人や場所について103p]
- 相談しなかった理由としては、男性は「相談するほどのことではないと思った」が41.0%（39人中16人）となっています。全体では「自分にも悪いところがあると思った」との回答が39.4%と最も多くなっています。性別で回答の差がみられたものは、男性では「相談するほどのことではないと思った」「誰（どこ）に相談してよいのかわからなかった」と回答する割合が女性より高く、反対に女性では「他人を巻き込みたくなかった」「他人に知られると、これまで通りの付き合いができなくなるといった」「恥ずかしくて誰にも言えなかった」といった回答が高くなりました。相談しなかった理由を踏まえると、男性は自己完結する傾向があるため、結果として深刻な状態になるまで支援の手が届かない状況に陥ってしまう傾向があります。被害者になる男性は、女性を傷つけてはいけないという倫理観や、男性はこうあるべきといった価値

観に縛られてしまい身動きができなくなる場合もあるので、相談を受けた場合においても適切な支援につなげられるよう、啓発活動を行う必要があります。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（29）相談しなかった理由について104p〕

（2）あらゆる暴力被害者への支援

- 女性に対する人権侵害は、配偶者等からの暴力（DV）やセクシュアルハラスメントだけでなく、ストーカーやリベンジポルノ、面前DVによる児童への精神的虐待等、多種多様であることはあまり認識されていません。
- 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、性的な内容の情報を意図的に流布する等、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。性犯罪被害者が、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の整備や、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整備を図ることが必要です。
- ドメスティック・バイオレンス（DV）やセクシュアルハラスメント、性犯罪等の背景には女性を軽視する意識があると考えられます。女性の人権を尊重する啓発の推進が必要です。
- 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、事態が急展開して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、被害者が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。
- 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になります。
- 子ども・女性を性犯罪等の被害から守るため、県下の声掛け・つきまとい事案等の前兆事案をいち早く集約・分析し、早期に行方者を特定して検挙措置等を講じる必要があります。
- メディアによる有害情報の氾濫や、インターネットやスマートフォンの普及等による情報化の進展により、児童ポルノや児童買春等の事案が発生していることから、子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を講じる必要があります。
- 子どもが被害者となる性的虐待や児童買春等の違法案に対しては、厳正に対処すると共に、関係機関・団体との連携の強化により、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。

■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

- 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。
- 各関係機関との連携を図り、臼杵市における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。
- 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、複数の窓口での手続きが必要な場合には被害者の負担を軽減するため、相談員が窓口まで同行するなど手続きの一元化を図ります。
- 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。
- DVがある家庭の子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。
- 子どもへの「面前DV」が、「児童虐待の防止等に関する法律」においては心理的虐待にあたることを踏まえ、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、被害者とその子どもの安全を確保する施策の充実に努めます。
- 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子どもに対する支援の充実に努めます。
- 被害者の生活基盤確立のための支援及び被害者の自立を支援します。
- 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。
- 交際相手からのDV(デートDV)に関する予防、啓発のための取組の充実に努めます。
- DV被害者に対する住宅の確保を行います。
- 相談窓口や緊急一時保護の確保など、様々な暴力被害にあった場合の支援について周知を強化します。

(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

- 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。
- 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。
- 学校や地域等におけるセクシュアルハラスメントに対しても効果的な被害防止対策を講じます。
- 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。
- 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。

(3) 売買春への対策を推進します

- 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。
- 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。

重点目標3 女性に対するあらゆる暴力の根絶と女性の尊厳を 「輪(わ)かりあうしくみ」を整える

女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

「輪」
まる
人のつながり

女性に対する暴力を生まないための予防策が必要です。暴力を容認しない社会を、皆と行政が力を合わせて（輪：人のつながり）創ることが重要です。

■現状と課題

（１）女性に対する暴力を予防するための仕組み

- 女性に対する人権侵害である、配偶者等からの暴力（DV）やセクシュアルハラスメント、ストーカーやリベンジポルノ等の女性に対する暴力に対し、その予防と被害回復のための取組を推進し暴力の根絶を図ることは、女性活躍の前提となる基本的な課題です。
- 配偶者等からの暴力（DV）、性犯罪、売買春、ストーカー行為等の女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、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るとともに、暴力を生まないための予防教育・啓発の推進を通じて、暴力を容認しない社会をつくることが重要です。
- これらの暴力の背景には、男女の不平等な関係、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。暴力は重大な人権侵害であるという認識を広く社会に浸透させることが重要です。
- 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。
- 2020年度（令和2年度）市民意識調査でのセクハラ・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は、「学校教育が必要」という回答が最も多くなっています。男女の回答では、あまり大きな差は見受けられません

でした。身近な相談窓口の設置についても女性の方がやや高い傾向にあります。[資料編Ⅰ（現状と課題）（30）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 105p]

（２）子どもに対する暴力を予防するための仕組み

- 配偶者や恋人間こいびとかんの暴力を防止するために必要なことについては、「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」との回答が66.1%と最も高くなっていました。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。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で相談できる窓口が開設しているということについての周知が大切です。特に同居する子どもがいる場合は、子どもへの2次的被害（直接的身体的虐待、面前DVによる精神的虐待）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がつ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られる必要があります。[資料編Ⅰ（現状と課題）（31）配偶者や恋人間こいびとかんの暴力を防止するために必要なこと 105p]
- インターネットの普及により、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、インターネット空間に氾濫する違法・有害な情報の削除及び掲載者の検挙対策を推進する必要があります。
- 近年、撮影対象者の同意なく、性的画像をインターネット等を利用して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。

■主な取組

(1) 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

- 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。
- 「女性に対するあらゆる暴力」を許さないという意識の醸成のために、若年層への啓発をはじめ、セミナー等の取組を進めます。
- 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。
- 女性に対する暴力をなくす運動、人権週間等多様な機会を捉えて広報啓発を行うとともに、女性に対する暴力についての学習機会を提供します。
- 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。
- 働く場におけるセクシュアルハラスメントについては、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。
- 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、取組を進めます。
- 性犯罪、売買春、ストーカー行為などに関する規制法の周知徹底を図ります。

(2) 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

- 性的虐待等の早期認知・把握に努め、被害者を保護します。
- 子どもたちが健やかに成長できるよう、児童虐待の防止や暴力根絶に向けた教育・学習活動を行うなど、社会全体で子どもを支える取組を進めます。
- 「青少年の健全な育成に関する条例」に基づき、青少年が被害に遭いにくい環境づくりに取り組みます。
- 地域住民からの情報提供等、虐待を受けている子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。
- 児童生徒及び保護者へスクールセクハラ防止の周知に努めます。防止に向けた資料の作成、研修実施により相談対応の向上に努めます。
- 青少年が児童買春、児童ポルノに係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。

重点目標4 ハートフルUSUKIが輝く 「話(わ)かりあう仕組み」を整える

誰もが安心して暮らせる臼杵に響く子どもの声（定住支援）

「話」
話す
伝える

臼杵の魅力的な「男女共同参画」を継いでいくためには、あちらこちらで「子どもの元気な声が聞けるまち」になる事が必要です。安心して子育てができる環境について話す（話：伝える）ことで、子育て家庭が増え、子育て世代を中心に臼杵への移住者が増えることが重要です。

■現状と課題

（1）臼杵の地域活動への女性参画のより一層の推進

- 地域活動の参加状況は、男性は女性よりも「自治会などの地域活動」への参加が多くなっています。未婚者に比べ既婚者のほうが地域活動への参加が多い傾向にあります。現在活動をしていなくても、将来参加したいとの意識も高いことがわかりました。参加していない理由が性別によって違う傾向がみられるため、性別に応じた取組も必要です。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（32）地域活動の参加状況について 106p〕
- 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」（26.9%）が最も高くなっていました。性別による差がみられた項目としては、女性では「女はでしゃばるものではない」という社会通念がある」という回答が、男性より 3.5%高く、男性では「女性の登用に対する認識や理解が足りない」が女性より 5%高くなりました。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（33）女性の社会への参画が少ない理由 107p〕
- 近年、都市部に住む人が地方の価値や魅力を再認識し、都市と地方を従来したり、地方へ移住したりするなど地方と関わる都市部の女性は増加しています。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、地方移住への関心がさらに高まっており、地方への関わりを希望する女性を積極的に受け入れる環境の整備が必要となります。

（2）臼杵に子育て家庭を増やす仕組みの推進

- 臼杵市の「男女共同参画」が引き継がれていくためには、いつまでも「子どもの元気な声が聞けるまち」であることが重要です。まちに多くの子ども達の声

を響かせるには、子育て家庭が増えるよう少子化に対する施策を充実させ、子育て世代を中心に臼杵市への移住が魅力を持って促されるような環境づくりが重要です。

- 子育て家庭が増えるためには、少子化の原因と考えられる未婚率の上昇、出生数の減少等の問題の解決に取り組むとともに、仕事と子育てが両立でき、安心して子育てができるよう、地域の皆で子育てを支えていけるような環境整備を進めていくことが必要です。移住者には、定住につながる仕事と子育ての両方を支援することが必要です。
- 働く女性の増加により、晩婚や出産年齢の上昇による出産に伴うリスク、働く女性の母性保護に関する課題、子育てを取り巻く社会状況の変化による母親の負担感の増大や児童虐待等の問題への対策が必要です。晩婚化の進行等により不妊に悩む夫婦が増加していることから、不妊に対する施策の充実と妊娠・出産に関する正しい知識の普及啓発が必要です。
- 2010年（平成22年）に41,500人だった臼杵市の人口は、何も施策を講じなければ2040年（令和22年）に27,300人に減少することが予測されています。生産年齢人口比率は2010年（平成22年）では、55.8%（約23,200人）でしたが、2040年（令和22年）では、48.5%（約13,200人）に減少すると予測されています。臼杵市の人口減少を少しでも緩やかにしていくためには、子育て（家庭）と仕事が両立しやすい環境の整備が喫緊の課題です。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（34）臼杵市の将来人口予測 107p〕
- 臼杵市の年齢階級別の未婚率の推移をみると、20～24歳を除いて、ほとんどの年齢階級で未婚率が右肩上がりになっています。2015年（平成27年）で見れば、男性は20～34歳まで未婚率が50%を超えています。女性は男性に比べると未婚率が低いものの、2015年（平成27年）には最も未婚率が低い40～44歳の階級でも20%を超えました。このことから、晩婚化、もしくは非婚化の傾向がうかがえます。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（35）臼杵市の未婚率の状況 108p〕
- 2015年度（平成27年度）に策定した「臼杵市まち・ひと・しごと総合戦略」には、臼杵市の現状の人口と将来人口の予測が記載されています。大分県年齢階級別の出生率の傾向をみると、20歳代の出生率が比較的高く、全国に比べて晩婚化が進んでいないこと、多子世帯が多いことがわかりました。一方で、第1子出生率が低くなっており、出会い・結婚に結びつける取組が急がれます。〔資料編Ⅰ（現状と課題）（36）人口動態統計（中部保健所）を用いた臼杵市の出生率の状況 108p〕

■主な取組

(1) 婚活支援と地域で子育てを支える環境をつくります

- 縁談を取り持つ「イランショワ（いらん世話）さん」の活動を推進します。
- 未婚者が結婚に尻込みしないよう、既婚者が結婚・子育ての楽しさを普及啓発します。
- 婚活支援の各種イベント等の機会を活用して、男女共同参画に通じる知識等を学ぶ機会の提供に努めます。
- 子どもをいつでも産むことができ、男性女性が共に子育てを安心して行えるよう、多様な保育サービスを受けられ、地域の人にも支えられて子育てができるような環境づくりに努めます。

(2) 定住につながる仕事と子育ての両方を支援します

- 地域における活動の促進に資するため、女性の人材・団体情報の収集・整備・提供を行います。
- 地域づくりに男性女性が共に参加するよう、研修会等を通して人材育成・ネットワーク化を図るとともに、地域活動における参画事例を情報発信することにより、他の地域・団体の活動への女性の参画を促進します。そして臼杵に來れば、「男女共同参画を充電できる」といった仕組みづくりに努めます。
- 地域の市民が子育てを支援する仕組みを構築して、介護や育児を経験した女性の能力を活かした子育て支援の充実に努めます。
- 豊かな地域資源を使って、臼杵市の魅力を引き出す施策を進め、臼杵市の魅力を知った観光客や移住者が増えるよう、多様な手段で情報を発信します。
- 臼杵市での就労、起業、子育て支援等の施策を総合的に推進することにより、子育て世代を中心に臼杵市への移住が促されるよう環境づくりを行います。
- 地域で子育てを支えるため、地域と家庭児童相談や障がいをもった子ども達の相談等の相談窓口の強化を進めるとともに、「子ども・子育て総合支援センター ちあぼーと」に専門的な相談員を配置するなど、相談体制や指導の充実に努めます。

指標・目標値

指標	計画策定時 2016 年度 (平成 28 年度)	中間調査時 2021 年度 (令和 3 年度)	目標 2026 年度 (令和 8 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※)	31.9%	31.8%	50.0%
DV に対する知識や認知度 の向上 (市民意識調査結果より※)	53.6%	61.4%	70.0%
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※)	12.4%	13.5%	30.0%

※市民意識調査結果は、直近の調査結果である 2020 年度（令和 2 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。

第5章 推進体制

「第2次臼杵市男女共同参画基本計画」は、臼杵市における男女共同参画社会の実現を目指し、臼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、市民一人ひとり、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、本計画を推進していける体制を作ります。

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「臼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。
- 市民一人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・研修会など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

- 核家族化と共働き世帯が増加する中、家事・育児・介護など日常の生活における役割分担について、「女性だから」「男性だから」といった理由で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合うことが大切です。
- 男性も女性も、子どもも高齢者も、誰もが家族の一員として尊重され、男女が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合える豊かな心の土壌を作ります。
- 「女性だから」「男性だから」という理由で役割を制限しないよう、地域の活動や方針の決定機会に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。
- 子育てや介護、防災対策等における地域内の支援体制の充実を図るためにも、男女がともに認め合い、活動できる地域づくりに努める必要があります。

働く場では

- 女性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社会が進み、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。
- 男性も女性も仕事と家庭生活が両立しやすくなるよう、テレワークなどの新しい勤務形態の導入や、育児休業・介護休業制度の普及が必要です。

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、庁内の総合的な連携体制の確立が必要です。庁内が一体となって、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社会推進庁内連絡会議」の機能を充実し、推進体制の強化を図ります。また、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図り、進行管理の充実を図ります。

第6章 臼杵市DV対策基本計画

1. 計画策定の主旨

配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV」という。）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2004年（平成16年）の1次改正、2014年（平成26年）の2次改正を経て、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、臼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、この度、「第2次臼杵市男女共同参画基本計画」（以下「本計画」という）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「臼杵市DV対策基本計画」を定めます。

2. 本計画の位置づけ

「臼杵市DV対策基本計画」は、本計画の一部【基本目標Ⅲ－重点目標2及び3】に位置づけられます。（76p 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

「臼杵市DV対策基本計画」の計画期間は、本計画と同じく、2017年度（平成29年度）から2026年度（令和8年度）までの10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）

臼杵市では、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。

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）

臼杵市のDV相談件数は年々増加しており、その相談内容についても複雑化しています。一方で、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被害を早期に健在化し、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）

併せて、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はか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、臼杵市の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

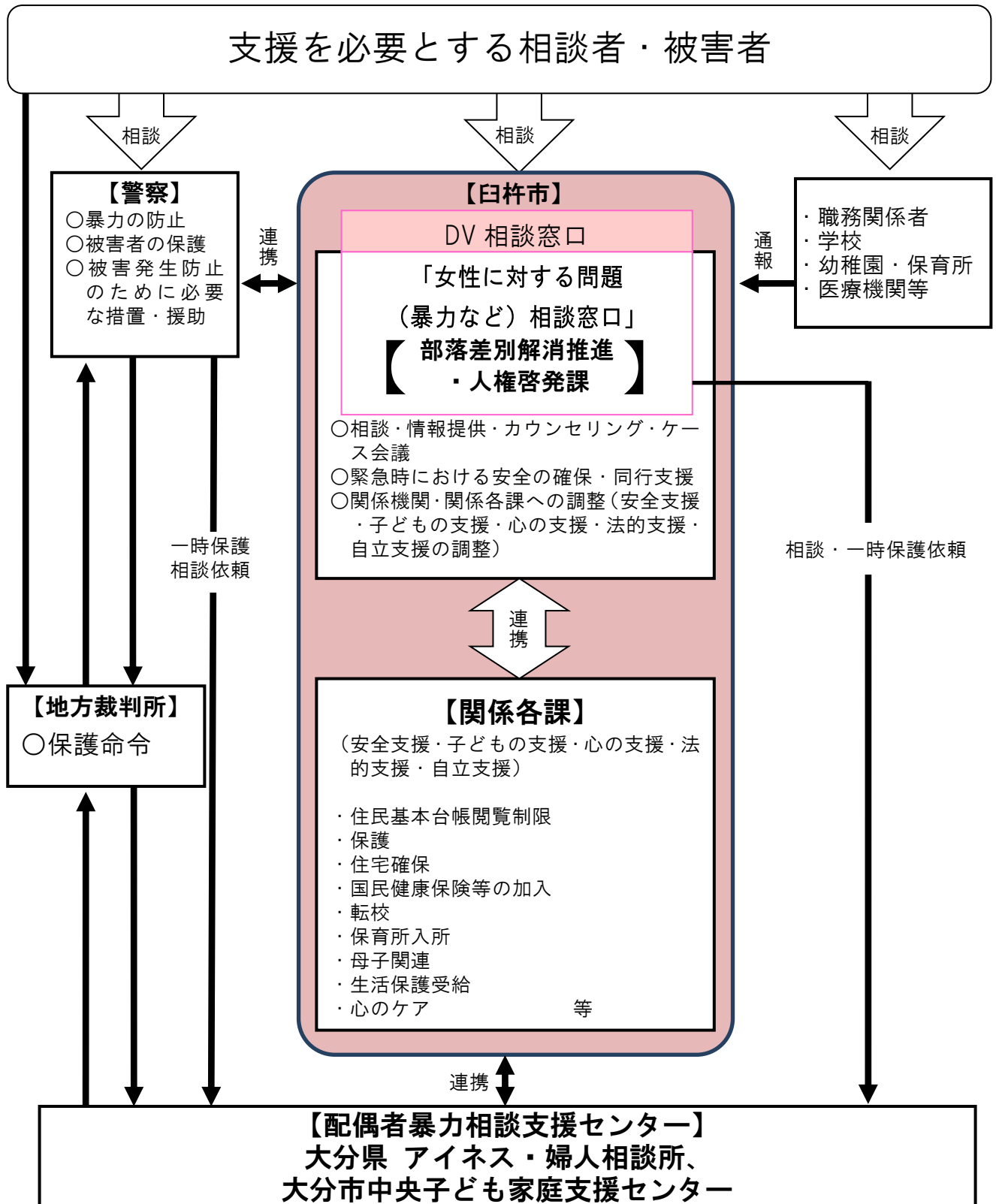
暴力は、その対象の性別や加害者、被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありません。特に、配偶者等からの暴力、性犯罪、売買春、人身取引、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。（内閣府男女共同参画局より）

5. 臼杵市DV対策基本計画と第2次臼杵市男女共同参画基本計画の対応表

「臼杵市DV対策基本計画」は本計画の下記の取組に対応します。

		「第2次臼杵市男女共同参画基本計画」基本目標Ⅲ	
		制度・環境の整備（安全・DV対策）	
臼杵市DV対策基本計画	施策の柱	重点目標	主な取組
	【DV被害者支援対策】	2 家庭内、男女間等あらゆる暴力の被害者支援の「和（わ）かりあうしくみ」を整える ↳ DV、性犯罪等の被害者への支援	配偶者等からの暴力（DV）を防止し、被害者を守ります ○ 相談体制の充実・強化、相談窓口の周知 ○ 迅速な通報につながる体制整備 ○ 緊急時の安全確保・同行支援 ○ 外国人・障がい者・高齢者・性的少数者への適切な対応 ○ 安全で安心できる保護体制 ○ 被害者への自立支援 ○ 被害者への心理的支援 ○ 同伴児等への支援 ○ 生活基盤確立のための支援 ○ 法的支援 ○ 地域でのフォローアップの充実
			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 ○ 関係機関との連携強化、ネットワークづくり ○ 被害者等に係る情報の保護 ○ 問題解決体制の整備
	【予防対策】	3 女性に対するあらゆる暴力の根絶と女性の尊厳を「輪（わ）かりあうしくみ」を整える ↳ 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり	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 ○ 暴力を許さない社会意識の醸成 ○ 人権教育・DV予防啓発の推進 ○ DVに関する調査・研究 ○ 相談従事者等の資質の向上
			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 ○ 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 ○ 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 ○ 早期発見・適切な措置 ○ 関係機関との情報共有

6. 臼杵市における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（事実婚を含む。）や配偶者であった者、また生活の本拠を共にする交際相手等、親密な男女関係からの「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。また、男性・女性の別を問わず、外国人にも適用されます。

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、「逃げてでも連れ戻される」「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

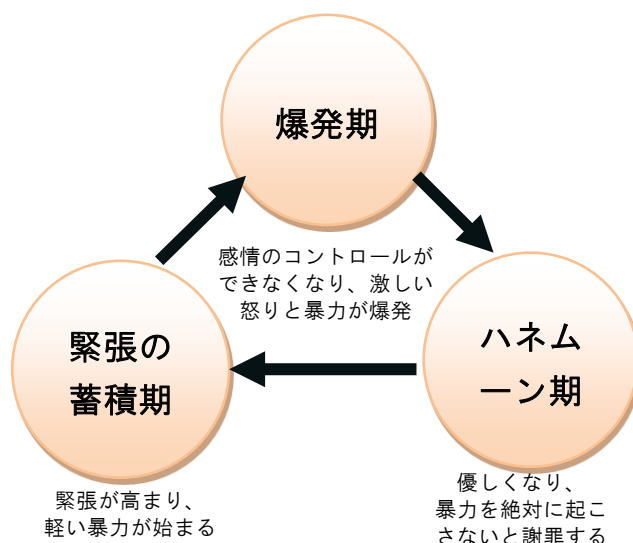
DVはこれまで長い間「家庭内の問題」とされ、暴力という認識がなされていませんでしたが、DV防止法（2004年（平成16年）の法改正で定義拡大）では、身体的暴力だけでなく、精神的暴力・性的暴力も「暴力」にあたるとされています。このように暴力には様々な形態がありますが、多くの場合、何種類かの暴力が重なって起こります。

- 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、刃物などで脅す等
- 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（殺すぞ・死ぬ等）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。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、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

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015年（平成27年）法律第64号。2015年（平成27年）9月4日一部施行。以下「女性活躍推進法」という。）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、2015年（平成27年）9月25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300万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。

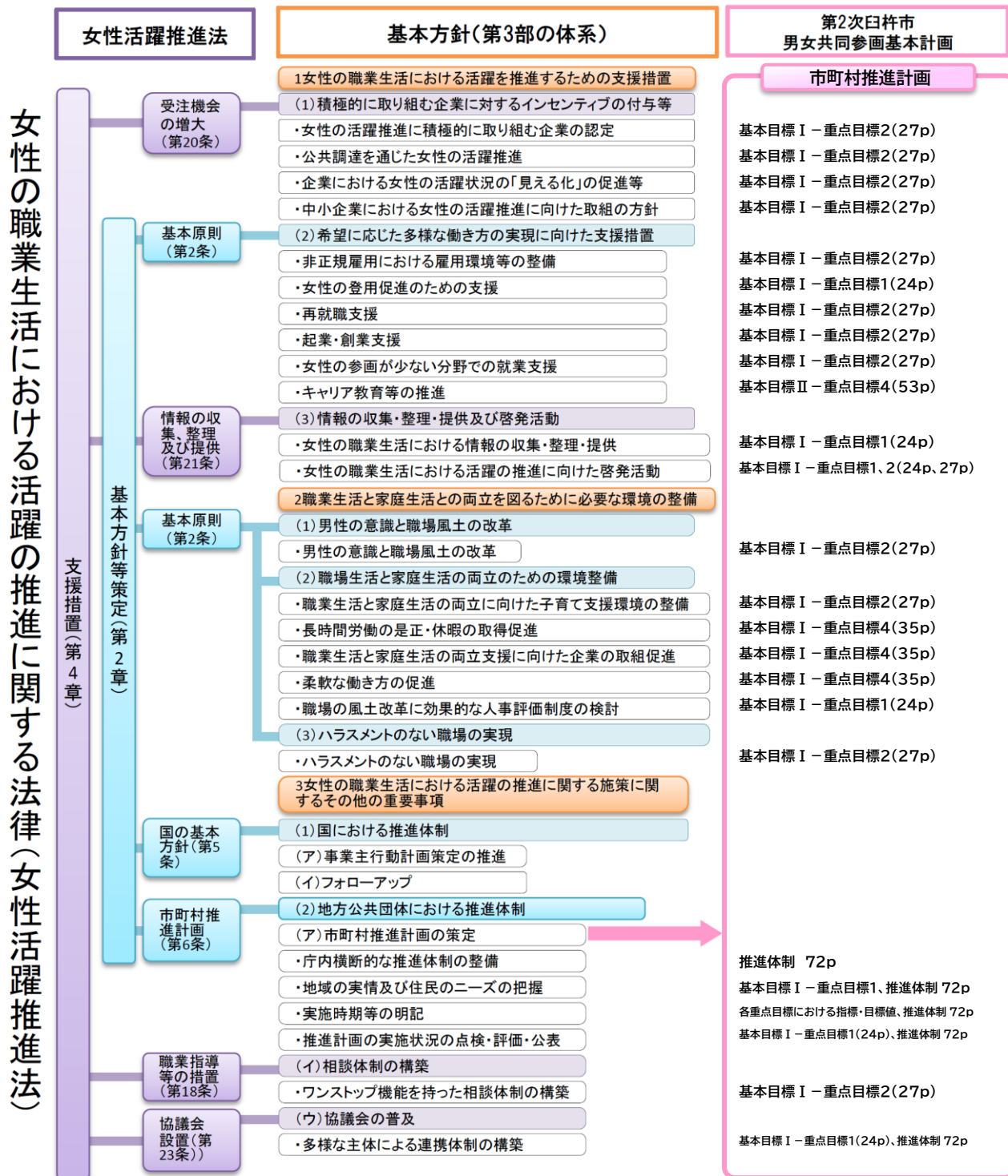
4. 本計画の位置づけ

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。

臼杵市ではこの「市町村推進計画」の策定について、大分県の定める「第4次おおいた男女共同参画プラン」の内容を踏まえ、「第2次臼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2次臼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2次臼杵市男女共同参画基本計画」の該当部分対応表

5. 「第2次臼杵市男女共同参画基本計画」の該当部分対応表



資料編Ⅰ（現状と課題）

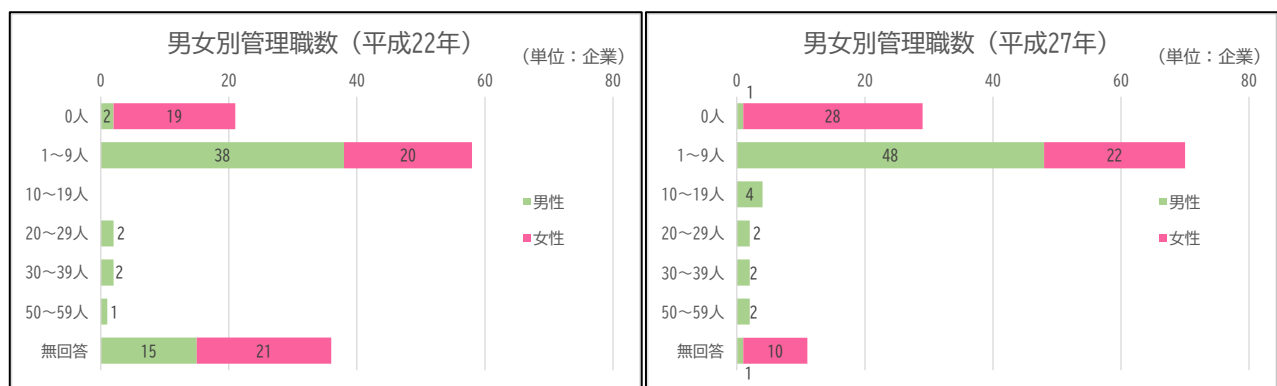
基本目標Ⅰ－女性の活躍推進

（１）臼杵市の行政職における女性管理職数の推移

	管理職総数	うち女性管理職数	女性比率	うち一般行政職		
				管理職総数	うち女性管理職数	女性比率
2005年度(平成17年度)	52	3	5.8%	48	3	6.3%
2006年度(平成18年度)	49	3	6.1%	43	3	7.0%
2007年度(平成19年度)	49	2	4.1%	43	2	4.7%
2008年度(平成20年度)	48	1	2.1%	42	1	2.4%
2009年度(平成21年度)	49	1	2.0%	43	1	2.3%
2010年度(平成22年度)	47	3	6.4%	42	3	7.1%
2011年度(平成23年度)	48	2	4.2%	43	2	4.7%
2012年度(平成24年度)	47	1	2.1%	41	1	2.4%
2013年度(平成25年度)	44	1	2.3%	40	1	2.5%
2014年度(平成26年度)	45	2	4.4%	36	1	2.8%
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%

（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」より作成）

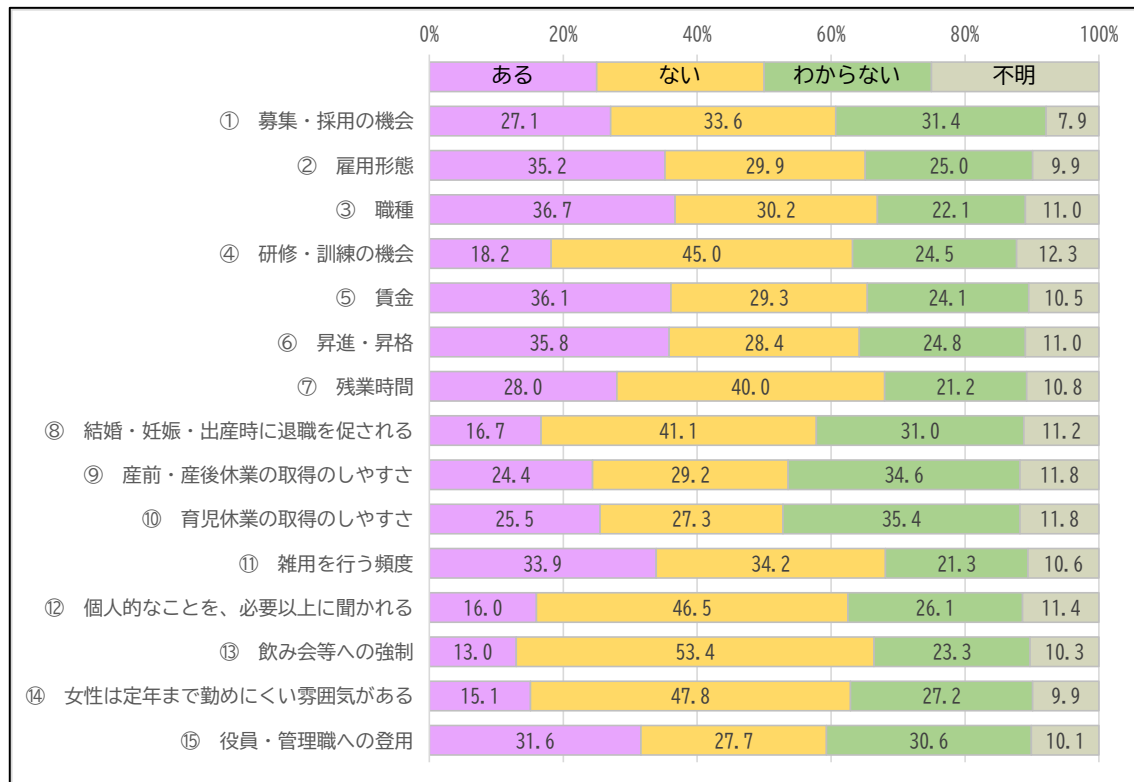
（２）臼杵市の企業における男女別管理職数



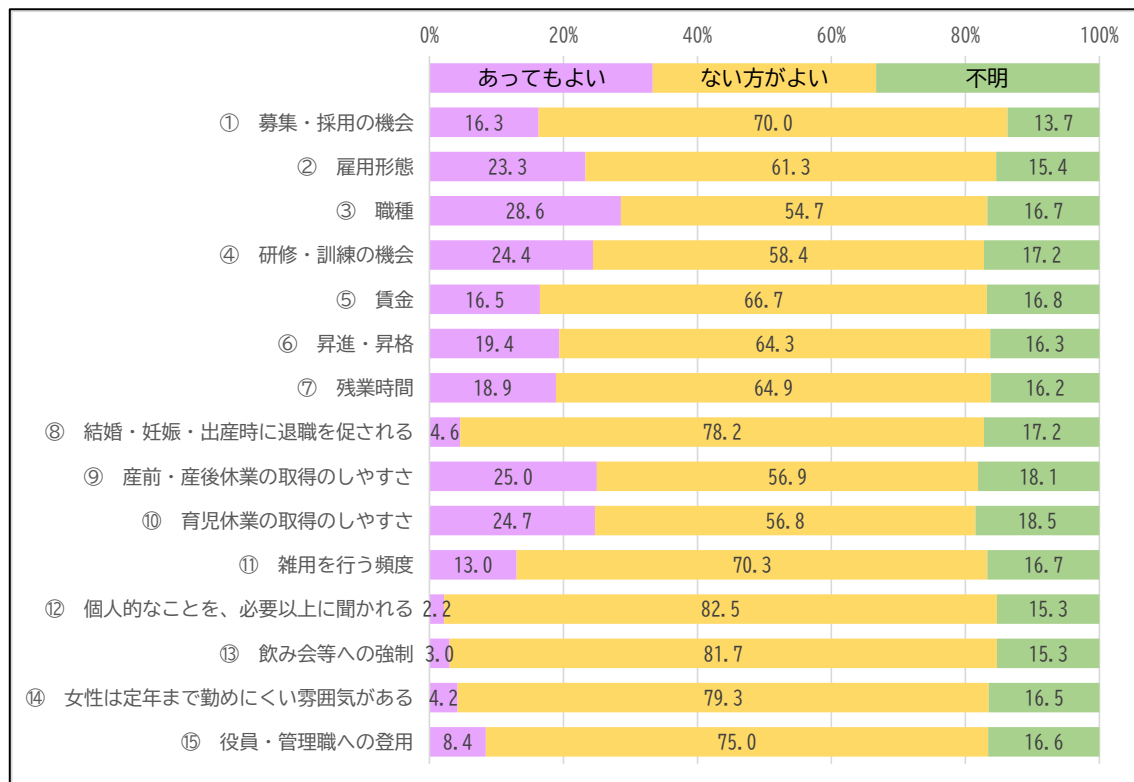
（出典：臼杵市同和人権対策課「企業における男女共同参画社会実現に向けた調査」（2015年度（平成27年度）実施））

（３）職場における男女間の不平等について

問 11. あなたの職場では、性別による不平等の有無がありますか。

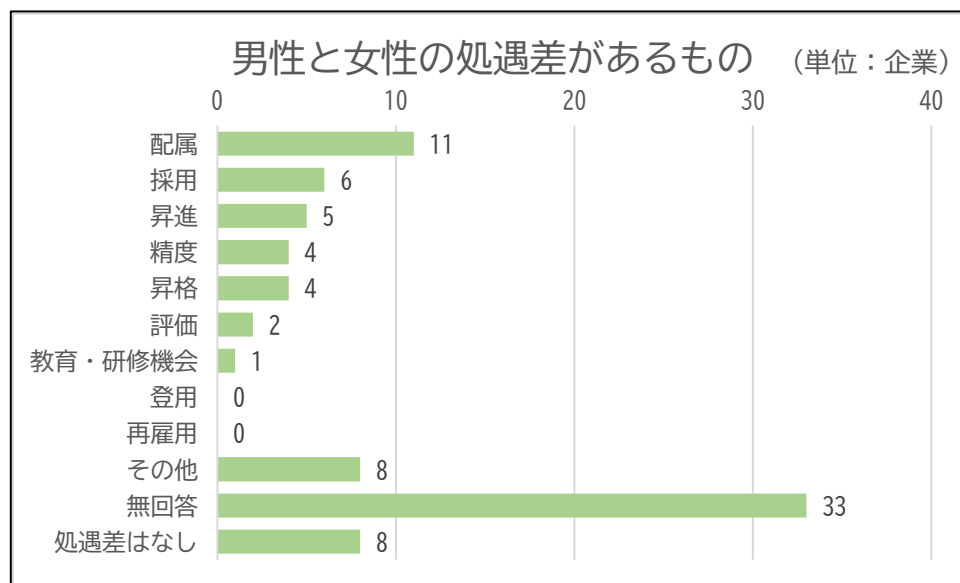


問 11. そのような考え方をどう思いますか。



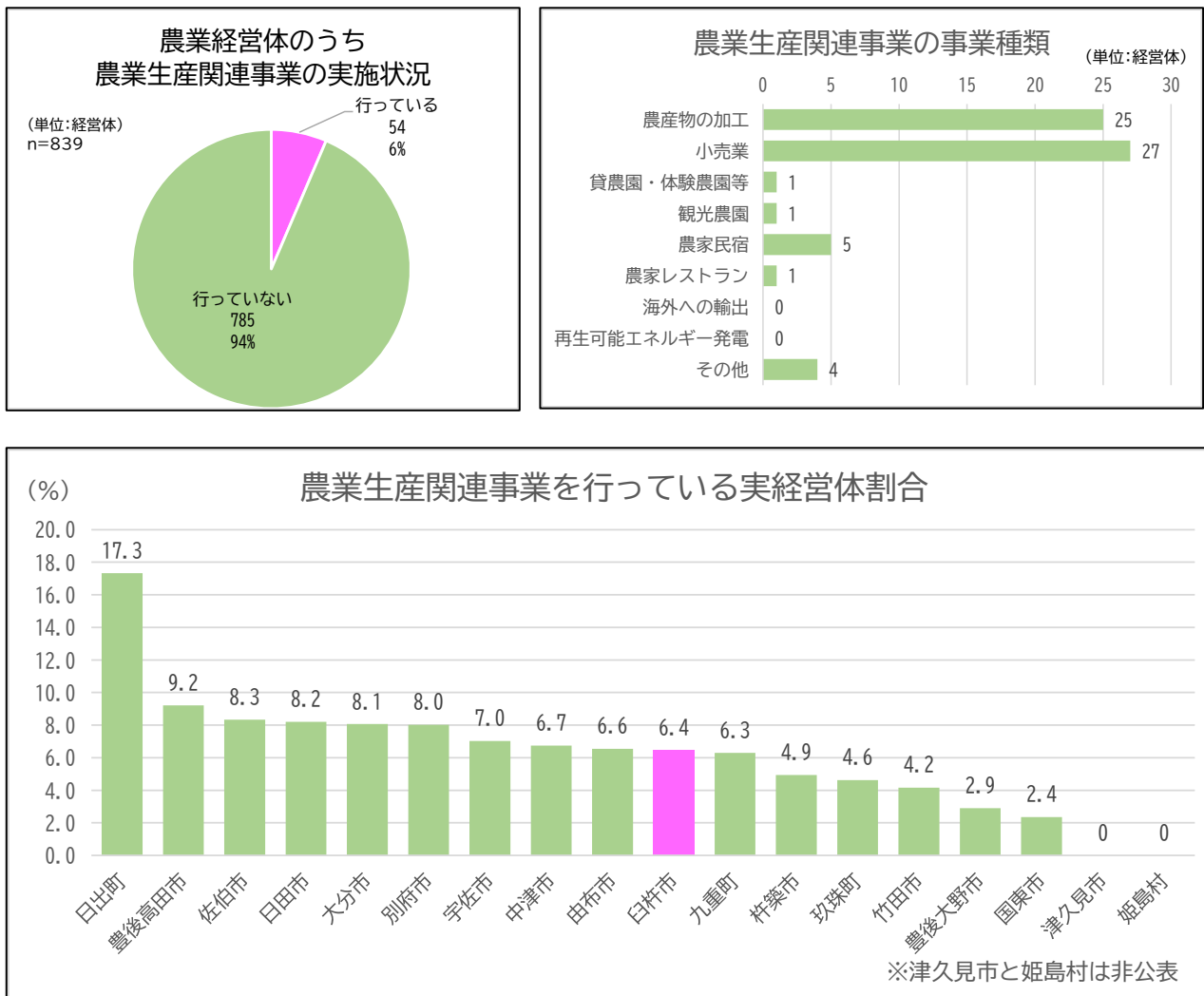
（４）企業における男性と女性の処遇の差について

問 5. 男性と女性の処遇差があるものについてお聞かせください。



（出典：臼杵市同和人権対策課「企業における男女共同参画社会実現に向けた調査」（2015 年度（平成 27 年度）実施））

(5) 臼杵市 農業生産関連事業を行っている経営体の事業種類別経営体数



(出典：2020 年農林業センサス)

（6）家庭での役割分担について（現状）

問3. あなたの家庭では、次の1～11の役割を主にどなたがされていますか。

【回答者：男性】		合計	問3.家庭の役割【現状】男性						
			自分	配偶者	夫婦で協力	父 (実父・ 義父)	母 (実母・ 義母)	その他	不明
設問	①家計の管理	457 100.0%	152 33.3%	96 21.0%	50 10.9%	21 4.6%	94 20.6%	19 4.2%	25 5.4%
	②食料品などの買い物	457 100.0%	123 26.9%	90 19.7%	77 16.8%	8 1.8%	116 25.4%	20 4.4%	23 5.0%
	③食事の支度(したく)	457 100.0%	105 23.0%	127 27.8%	33 7.2%	6 1.3%	144 31.5%	21 4.6%	21 4.6%
	④食事の後片付け	457 100.0%	132 28.9%	93 20.4%	64 14.0%	9 2.0%	119 26.0%	19 4.2%	21 4.5%
	⑤掃除・洗濯	457 100.0%	120 26.3%	96 21.0%	60 13.1%	8 1.8%	131 28.7%	20 4.4%	22 4.7%
	⑥育児（乳幼児の世話）	457 100.0%	13 2.8%	58 12.7%	84 18.4%	1 0.2%	44 9.6%	79 17.3%	178 39.0%
	⑦子どもの教育としつけ	457 100.0%	24 5.3%	32 7.0%	127 27.8%	2 0.4%	29 6.3%	72 15.8%	171 37.4%
	⑧学校行事	457 100.0%	26 5.7%	54 11.8%	92 20.1%	5 1.1%	38 8.3%	69 15.1%	173 37.9%
	⑨地域行事	457 100.0%	151 33.0%	19 4.2%	94 20.6%	47 10.3%	41 9.0%	43 9.4%	62 13.5%
	⑩高齢者の世話・介護	457 100.0%	48 10.5%	31 6.8%	96 21.0%	2 0.4%	42 9.2%	94 20.6%	144 31.5%
	⑪家庭の問題における最終的な決定	457 100.0%	141 30.9%	13 2.8%	114 24.9%	66 14.4%	29 6.3%	33 7.2%	61 13.5%

【回答者：女性】		合計	問3.家庭の役割【現状】女性						
			自分	配偶者	夫婦で協力	父 (実父・ 義父)	母 (実母・ 義母)	その他	不明
設問	①家計の管理	790 100.0%	446 56.5%	56 7.1%	119 15.1%	17 2.2%	110 13.9%	25 3.2%	17 2.0%
	②食料品などの買い物	790 100.0%	483 61.1%	19 2.4%	134 17.0%	5 0.6%	106 13.4%	30 3.8%	13 1.7%
	③食事の支度(したく)	790 100.0%	522 66.1%	21 2.7%	70 8.9%	3 0.4%	135 17.1%	29 3.7%	10 1.1%
	④食事の後片付け	790 100.0%	496 62.8%	29 3.7%	108 13.7%	5 0.6%	98 12.4%	41 5.2%	13 1.6%
	⑤掃除・洗濯	790 100.0%	484 61.3%	21 2.7%	128 16.2%	3 0.4%	103 13.0%	34 4.3%	17 2.1%
	⑥育児（乳幼児の世話）	790 100.0%	228 28.9%	6 0.8%	157 19.9%	1 0.1%	50 6.3%	78 9.9%	270 34.1%
	⑦子どもの教育としつけ	790 100.0%	195 24.7%	5 0.6%	238 30.1%	2 0.3%	37 4.7%	71 9.0%	242 30.6%
	⑧学校行事	790 100.0%	263 33.3%	8 1.0%	138 17.5%	4 0.5%	42 5.3%	78 9.9%	257 32.5%
	⑨地域行事	790 100.0%	209 26.5%	121 15.3%	237 30.0%	55 7.0%	59 7.5%	41 5.2%	68 8.5%
	⑩高齢者の世話・介護	790 100.0%	204 25.8%	12 1.5%	149 18.9%	2 0.3%	55 7.0%	132 16.7%	236 29.8%
	⑪家庭の問題における最終的な決定	790 100.0%	147 18.6%	187 23.7%	259 32.8%	69 8.7%	38 4.8%	39 4.9%	51 6.5%

(7) 生活の中で優先していること、優先したいこと

問6. あなたは、次の1～6のうち、優先したいものはどれですか。また、実際には何を優先していますか。（○は2つまで）

①優先したいもの

		合計	問6.優先したいもの						
			仕事	家庭	地域	個人	すべて	わからない	不明
全体		1,273	522	908	70	452	62	37	57
		100.0%	41.0%	71.3%	5.5%	35.5%	4.9%	2.9%	4.5%
性別	男性	457	230	281	34	150	26	17	21
		100.0%	50.3%	61.5%	7.4%	32.8%	5.7%	3.7%	4.6%
	女性	790	282	615	36	299	36	18	27
		100.0%	35.7%	77.8%	4.6%	37.8%	4.6%	2.3%	3.4%
	不明	26	10	12	0	3	0	2	9
		100.0%	38.5%	46.2%	0.0%	11.5%	0.0%	7.7%	34.6%

②実際に優先しているもの

		合計	問6.実際に優先しているもの						
			仕事	家庭	地域	個人	すべて	わからない	不明
全体		1,273	767	758	71	287	41	66	67
		100.0%	60.3%	59.5%	5.6%	22.5%	3.2%	5.2%	5.3%
性別	男性	457	311	206	32	126	16	27	22
		100.0%	68.1%	45.1%	7.0%	27.6%	3.5%	5.9%	4.8%
	女性	790	445	540	38	160	25	38	35
		100.0%	56.3%	68.4%	4.8%	20.3%	3.2%	4.8%	4.4%
	不明	26	11	12	1	1	0	1	10
		100.0%	42.3%	46.2%	3.8%	3.8%	0.0%	3.8%	38.5%

(8) 男性の家庭・地域への参加のために必要なことについて

問7. 今後、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をしていくために必要なことは何だと思いますか。

		合計	問7. 男性が家庭生活等へ参加するために必要なこと									
			男性対象の講習会の開催	家庭における妻からの働きかけ	子どものときからの家庭教育	学校における男女平等教育	職場における、育児・介護休暇等を取りやすくする環境づくり	男性の家事参加を促す「家庭参加の日」などの制定	男性が育児や介護、地域活動を行うための仲間作りを進めること	その他	特に必要なことはない	不明
全体		1,273	206	126	550	214	675	90	206	55	64	42
		100.0%	16.2%	9.9%	43.2%	16.8%	53.0%	7.1%	16.2%	4.3%	5.0%	3.3%
性別	男性	457	75	38	169	89	242	35	72	24	30	13
		100.0%	16.4%	8.3%	37.0%	19.5%	53.0%	7.7%	15.8%	5.3%	6.6%	2.8%
	女性	790	126	84	375	124	427	54	133	29	33	19
		100.0%	15.9%	10.6%	47.5%	15.7%	54.1%	6.8%	16.8%	3.7%	4.2%	2.4%
不明		26	5	4	6	1	6	1	1	2	1	10
		100.0%	19.2%	15.4%	23.1%	3.8%	23.1%	3.8%	3.8%	7.7%	3.8%	38.5%

（９）仕事と家庭生活の調和を実現するために必要なこと

問 8. 男女ともに、仕事と家庭生活の調和を実現していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。【仕事について】

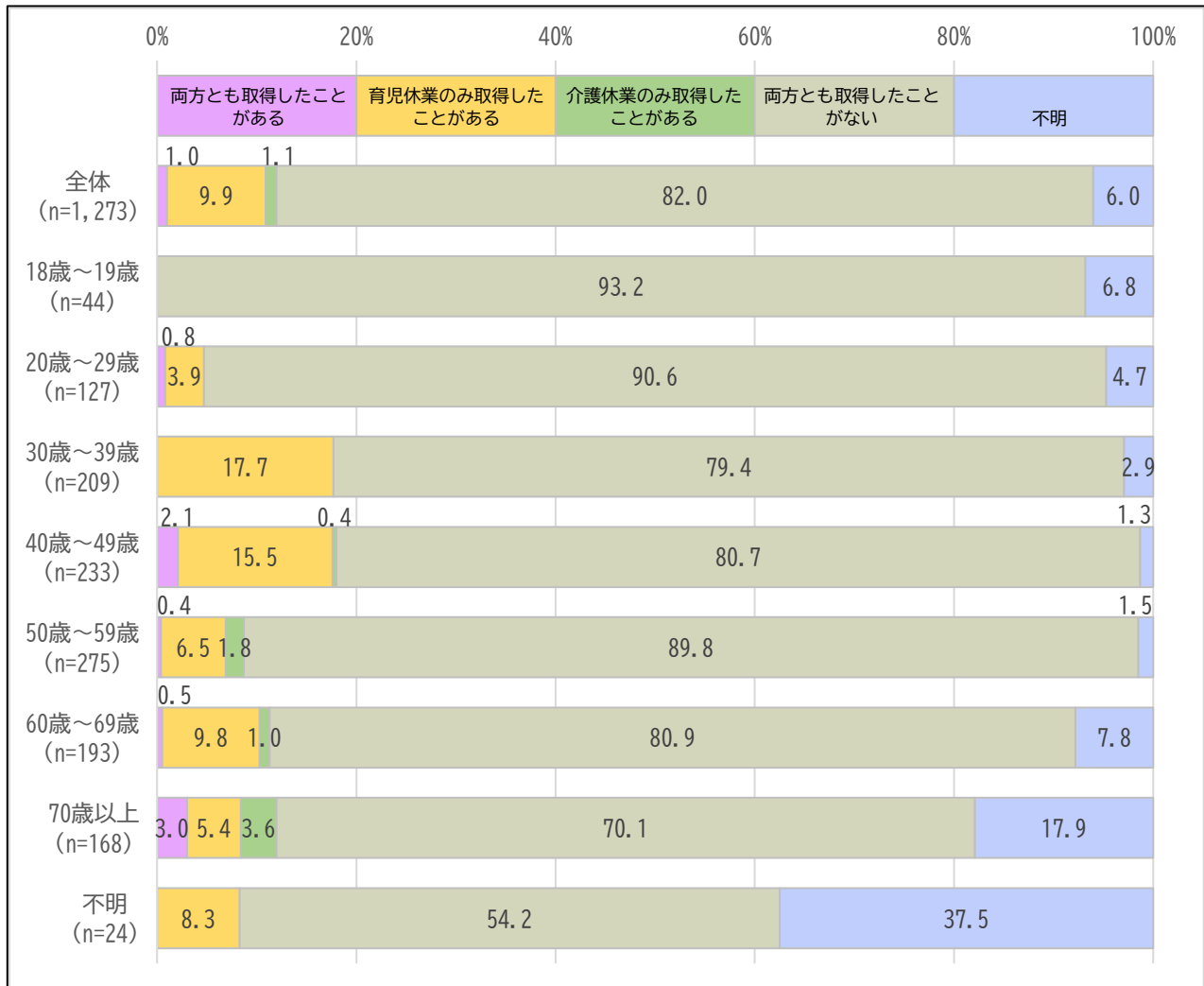
		問8.仕事と家庭生活の調和の実現のために必要なこと【仕事】												
		合計	仕事量・残業時間の減少	短時間勤務制度の導入	在宅勤務やフレックスタイム制度の導入	賃金改善・男女間格差の是正	パートや派遣社員の労働条件の改善	育児・介護休業制度の充実	代替要員の確保など育児・介護休業制度を利用できる職場環境	再雇用制度や起業支援の充実	家事・育児・介護参加への職場・上司の理解	育児休業中・介護休業中の経済的補償	その他	不明
全体		1,273 100.0%	470 36.9%	184 14.5%	196 15.4%	447 35.1%	288 22.6%	235 18.5%	316 24.8%	157 12.3%	506 39.7%	455 35.7%	22 1.7%	55 4.3%
性別	男性	457 100.0%	182 39.8%	57 12.5%	73 16.0%	165 36.1%	99 21.7%	79 17.3%	114 24.9%	67 14.7%	160 35.0%	162 35.4%	9 2.0%	20 4.4%
	女性	790 100.0%	283 35.8%	124 15.7%	122 15.4%	274 34.7%	183 23.2%	154 19.5%	200 25.3%	86 10.9%	340 43.0%	290 36.7%	11 1.4%	28 3.5%
	不明	26 100.0%	5 19.2%	3 11.5%	1 3.8%	8 30.8%	6 23.1%	2 7.7%	2 7.7%	4 15.4%	6 23.1%	3 11.5%	2 7.7%	7 26.9%

問 8. 男女ともに、仕事と家庭生活の調和を実現していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。【家庭生活について】

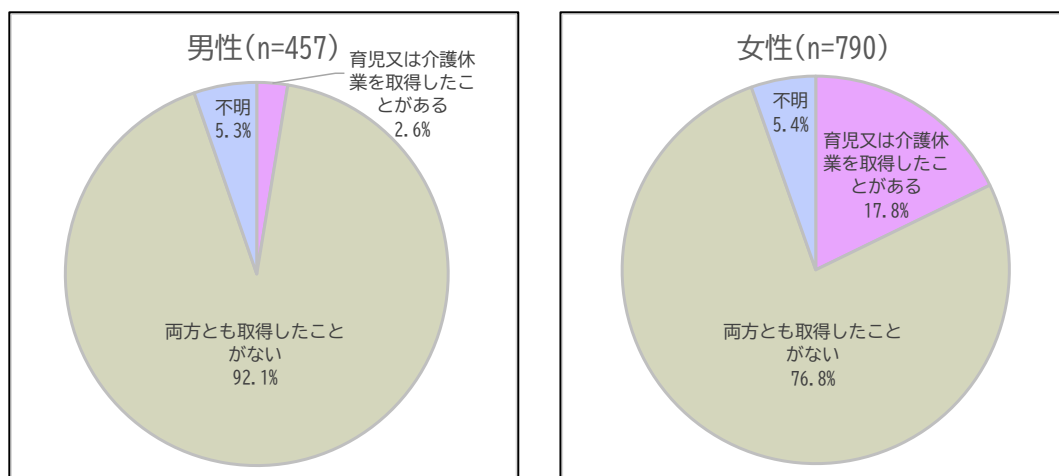
		問8.仕事と家庭生活の調和の実現のために必要なこと【家庭生活】									
		合計	再就職準備のための講座・職業訓練の充実	保育施設や児童クラブ等の内容の充実	ホームヘルプなど家事援助や介護支援の施設・サービスの充実	配偶者・家族とのふれあいの充実	家庭内での家計負担の平等化	家事・育児・介護の技能の向上	家族・周囲の理解・支援	その他	不明
全体		1,273 100.0%	215 16.9%	477 37.5%	446 35.0%	506 39.7%	325 25.5%	225 17.7%	724 56.9%	28 2.2%	76 6.0%
性別	男性	457 100.0%	98 21.4%	148 32.4%	134 29.3%	198 43.3%	133 29.1%	103 22.5%	229 50.1%	11 2.4%	32 7.0%
	女性	790 100.0%	113 14.3%	324 41.0%	307 38.9%	300 38.0%	188 23.8%	119 15.1%	491 62.2%	15 1.9%	36 4.6%
	不明	26 100.0%	4 15.4%	5 19.2%	5 19.2%	8 30.8%	4 15.4%	3 11.5%	4 15.4%	2 7.7%	8 30.8%

（10）育児休業等の取得について

問 12. あなたは育児休業や介護休業を取得したことがありますか。



男女別、各 20～59 歳の回答の集計



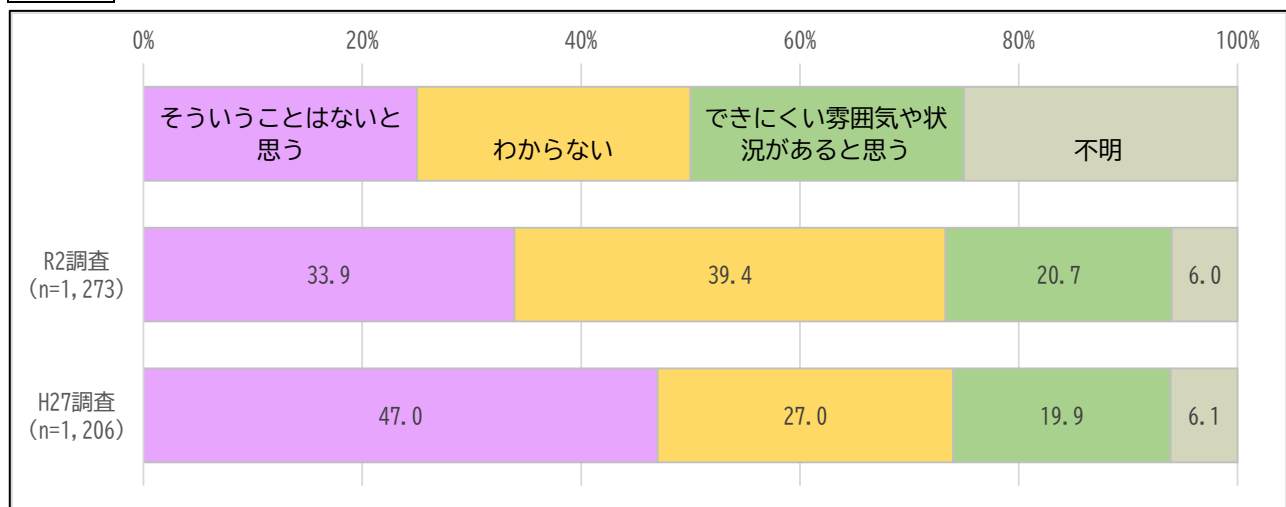
（11）男性の育児休業等の取得の現状

- 男性の育児休業はこれまで2～3名で、期間は1～3か月。
- 育児休業を男性が取得したのは1人で、1週間が限界。制度としてあるが、人材育成等で長期間は難しい。
- 休暇者の欠員分が代わりになる人材バンク制度を充実させてほしい。期間が決まっているため、人材育成が難しく、即戦力になる人がほしい。（シルバー人材や派遣等）
- 男性の育児休業規則制度導入（現実には難しい・数日が限界）。
- 育児休業は2015年（平成27年）5月に男性が2日取得（2日が限界）。

（出典：臼杵市同和人権対策課「企業における男女共同参画社会実現に向けた調査」（2015年度（平成27年度）実施））

（12）地域の集まり等における女性の参加について

問19. 自治会などの地域の集まりや作業の中で、女性も男性と共に参加したり、男性と同じように発言したりすることができにくい雰囲気や状況はあると思いますか。



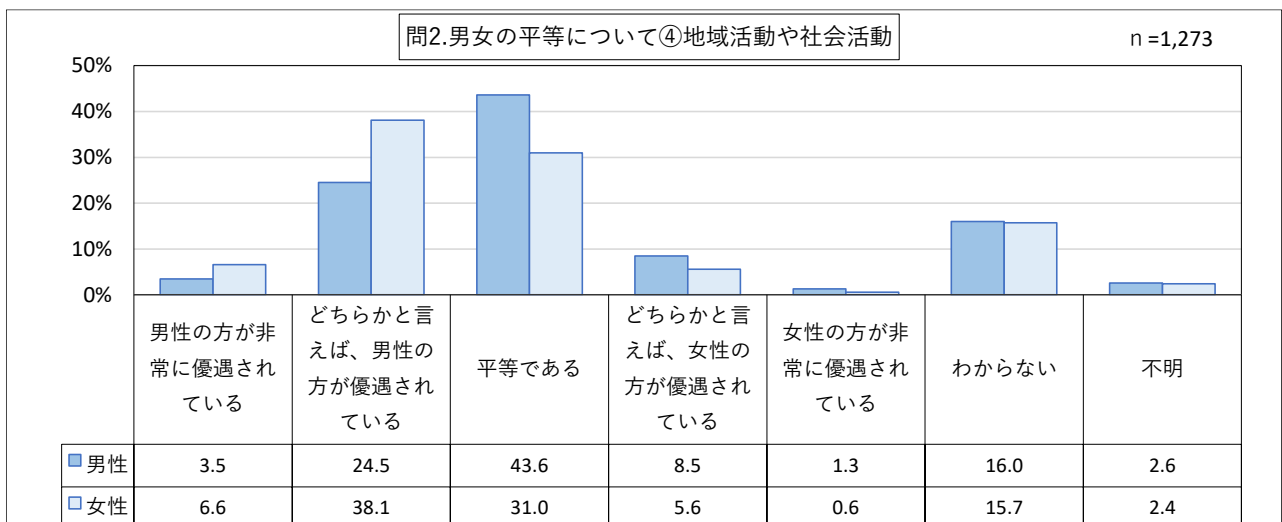
問19付問. 問19で「3.できにくい雰囲気や状況があると思う」と答えた方におたずねします。それはどんな雰囲気や状況だと思いますか。

		問19.付問 できにくいと思う理由									
合計		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	お茶だしや皿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ば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		263 100.0%	73 27.8%	121 46.0%	71 27.0%	86 32.7%	78 29.7%	4 1.5%	17 6.5%	15 5.7%	3 1.1%
性別	男性	76 100.0%	19 25.0%	32 42.1%	21 27.6%	19 25.0%	23 30.3%	0 0.0%	6 7.9%	7 9.2%	1 1.3%
	女性	183 100.0%	53 29.0%	87 47.5%	49 26.8%	64 35.0%	55 30.1%	4 2.2%	10 5.5%	8 4.4%	2 1.1%
	不明	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%

(13) 男女の地位の平等感について

問2. あなたは社会や生活の中で、男女の地位は平等になっていると思いますか。

		合計	問2.男女の平等について④地域活動や社会活動						
			男性の方が非常に優遇されている	どちらかと言えば、男性の方が優遇されている	平等である	どちらかと言えば、女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない	不明
全体		1,273 100.0%	68 5.3%	422 33.2%	450 35.3%	86 6.8%	11 0.9%	200 15.7%	36 2.8%
性別	男性	457 100.0%	16 3.5%	112 24.5%	199 43.6%	39 8.5%	6 1.3%	73 16.0%	12 2.6%
	女性	790 100.0%	52 6.6%	301 38.1%	245 31.0%	44 5.6%	5 0.6%	124 15.7%	19 2.4%
	不明	26 100.0%	0 0.0%	9 34.7%	6 23.1%	3 11.5%	0 0.0%	3 11.5%	5 19.2%



基本目標Ⅱ 一意識改革

（14）子どもに身に付けてほしいことについて

問17. 家庭の中で子どもを育てる場合、子どもに身に付けてほしいことは何ですか。（〇は3つまで）

【男の子ども】

		合計	問17.子どもに身に付けてほしいこと【男の子ども】									
			家事能力	職業能力	礼儀正しさ	行動力	勤勉さ	思いやり	協調性	自立心	忍耐力	不明
全体		1,273 100.0%	222 17.4%	413 32.4%	638 50.1%	390 30.6%	158 12.4%	684 53.7%	350 27.5%	433 34.0%	321 25.2%	44 3.5%
性別	男性	457 100.0%	64 14.0%	165 36.1%	253 55.4%	139 30.4%	71 15.5%	230 50.3%	128 28.0%	143 31.3%	100 21.9%	14 3.1%
		790 100.0%	155 19.6%	241 30.5%	374 47.3%	248 31.4%	84 10.6%	447 56.6%	215 27.2%	289 36.6%	216 27.3%	21 2.7%
	女性	26 100.0%	3 11.5%	7 26.9%	11 42.3%	3 11.5%	3 11.5%	7 26.9%	7 26.9%	1 3.8%	5 19.2%	9 34.6%
		不明										

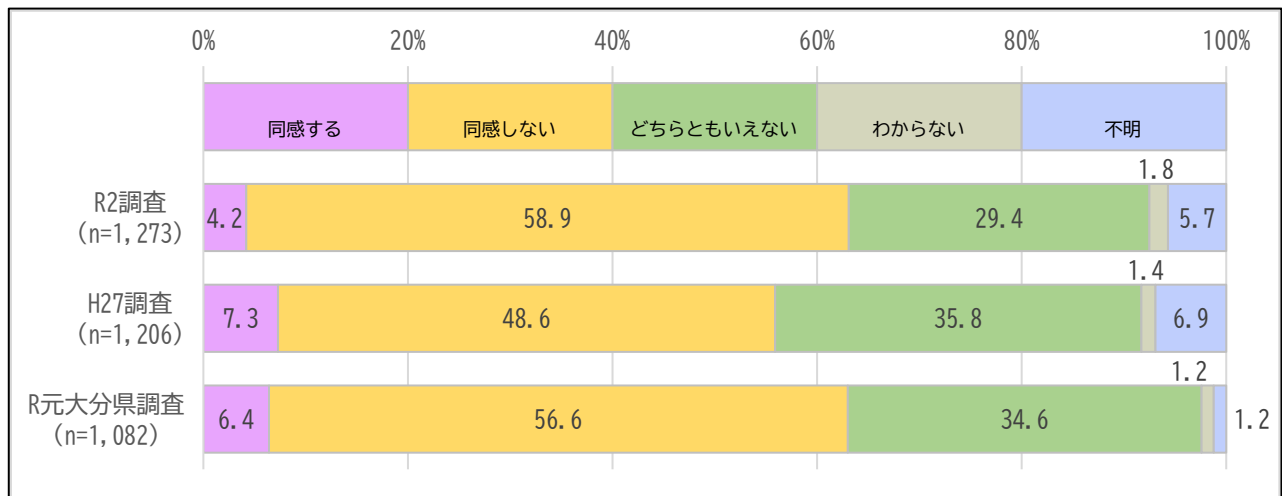
【女の子ども】

		合計	問17.子どもに身に付けてほしいこと【女の子ども】									
			家事 能力	職業 能力	礼儀正 しさ	行動力	勤勉さ	思い やり	協調性	自立心	忍耐力	不明
全体		1,273 100.0%	557 43.8%	172 13.5%	758 59.5%	186 14.6%	119 9.3%	905 71.1%	353 27.7%	344 27.0%	204 16.0%	50 3.9%
性別	男性	457 100.0%	190 41.6%	71 15.5%	278 60.8%	71 15.5%	61 13.3%	311 68.1%	128 28.0%	110 24.1%	56 12.3%	19 4.2%
		790 100.0%	358 45.3%	100 12.7%	469 59.4%	112 14.2%	56 7.1%	584 73.9%	219 27.7%	231 29.2%	145 18.4%	22 2.8%
	女性	26 100.0%	9 34.6%	1 3.8%	11 42.3%	3 11.5%	2 7.7%	10 38.5%	6 23.1%	3 11.5%	3 11.5%	9 34.6%
		不明										



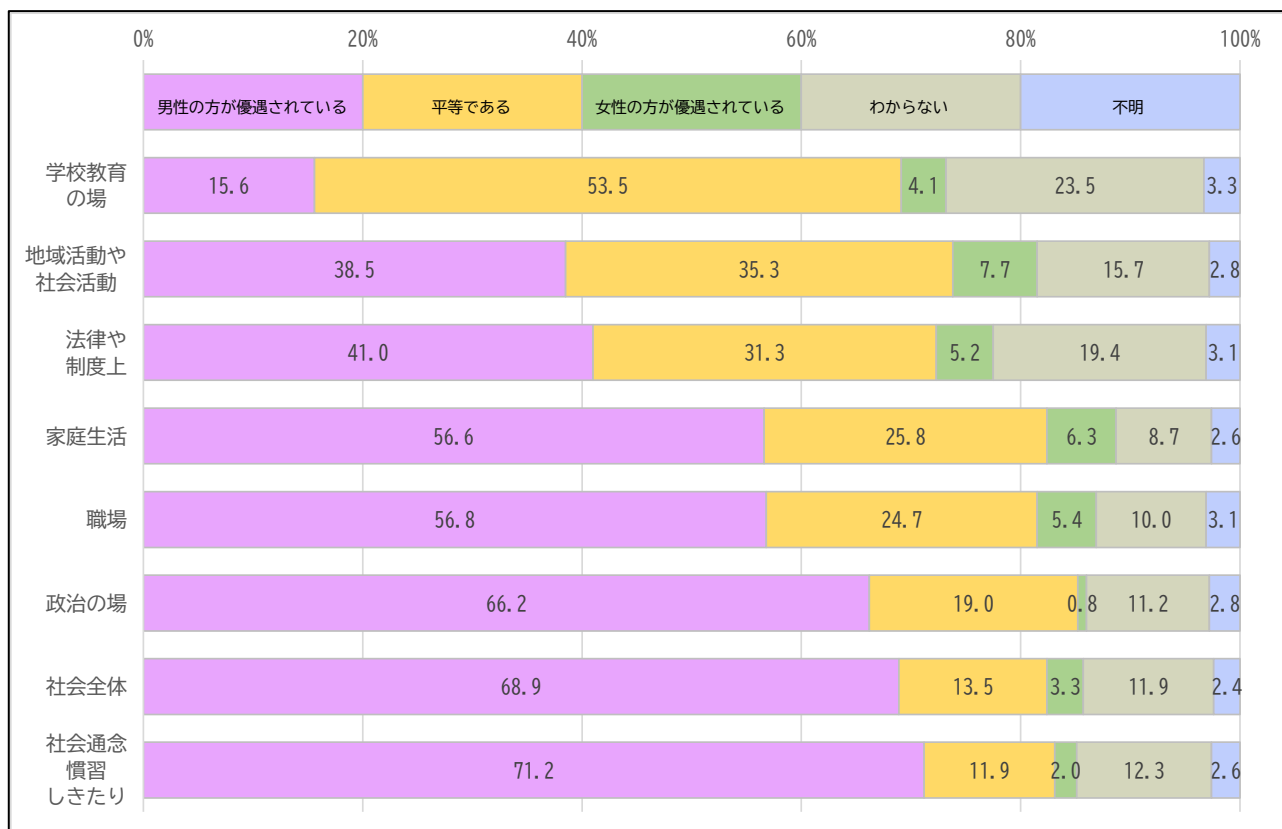
（15）固定的性別役割分担意識について

問 1. 「男は仕事、女は家庭」のように性別によって役割を固定する考え方がありますが、あなたはその考え方をどう思いますか。



（16）男女の地位の平等感について

問 2. 社会や生活の中で、男女の地位は平等になっていると思いますか。



（17）男性が女性とともに家庭生活や地域活動等へ参加するために必要なこと

問 7. 今後、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をしていくために必要なことは何だと思いますか。（○は2つまで）

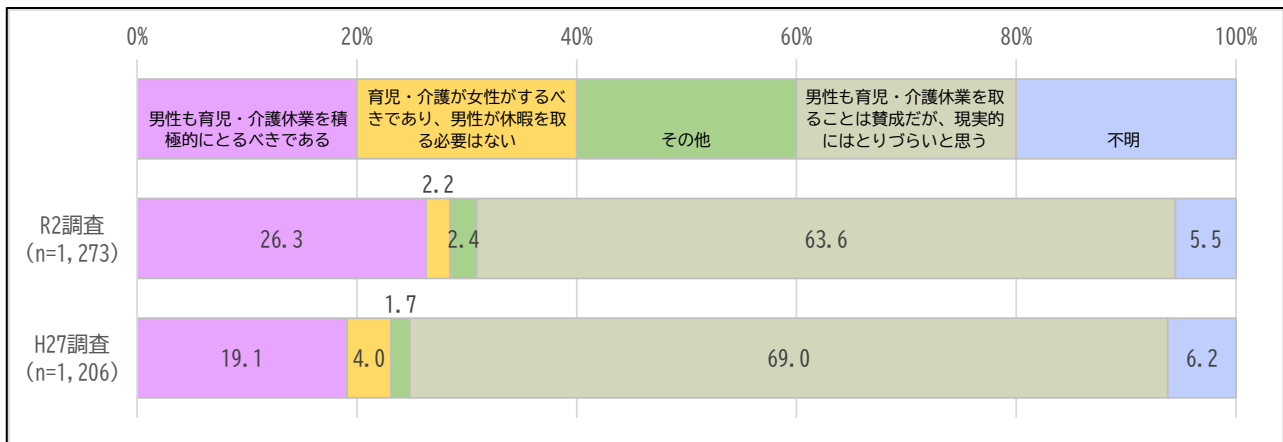
		問7. 男性が家庭生活等へ参加するために必要なこと										
		合計	男性対象の講習会の開催	家庭における妻からの働きかけ	子どものときからの家庭教育	学校における男女平等教育	職場における、育児・介護休暇等を取りやすくする環境づくり	男性の家事参加を促す「家庭参加の日」などの制定	男性が育児や介護、地域活動を行うための仲間作りを進めること	その他	特に必要はない	不明
全体		1,273	206	126	550	214	675	90	206	55	64	42
		100.0%	16.2%	9.9%	43.2%	16.8%	53.0%	7.1%	16.2%	4.3%	5.0%	3.3%
性別	男性	457	75	38	169	89	242	35	72	24	30	13
		100.0%	16.4%	8.3%	37.0%	19.5%	53.0%	7.7%	15.8%	5.3%	6.6%	2.8%
	女性	790	126	84	375	124	427	54	133	29	33	19
		100.0%	15.9%	10.6%	47.5%	15.7%	54.1%	6.8%	16.8%	3.7%	4.2%	2.4%
不明		26	5	4	6	1	6	1	1	2	1	10
		100.0%	19.2%	15.4%	23.1%	3.8%	23.1%	3.8%	3.8%	7.7%	3.8%	38.5%

		合計	問7. 男性が家庭生活等へ参加するために必要なこと									
			男性対象の講習会の開催	家庭における妻からの働きかけ	子どものときからの家庭教育	学校における男女平等教育	職場における、育児・介護休暇等を取りやすくする環境づくり	男性の家事参加を促す「家庭参加の日」などの制定	男性が育児や介護、地域活動を行うための仲間作りを進めること	その他	特に必要はない	不明
全体		1,273 100.0%	206 16.2%	126 9.9%	550 43.2%	214 16.8%	675 53.0%	90 7.1%	206 16.2%	55 4.3%	64 5.0%	42 3.3%
年齢	18歳～19歳	44 100.0%	11 25.0%	1 2.3%	14 31.8%	13 29.5%	24 54.5%	3 6.8%	6 13.6%	4 9.1%	1 2.3%	1 2.3%
	20歳～29歳	127 100.0%	15 11.8%	7 5.5%	46 36.2%	21 16.5%	79 62.2%	13 10.2%	24 18.9%	6 4.7%	7 5.5%	3 2.4%
	30歳～39歳	209 100.0%	22 10.5%	16 7.7%	91 43.5%	29 13.9%	127 60.8%	17 8.1%	39 18.7%	14 6.7%	13 6.2%	2 1.0%
	40歳～49歳	233 100.0%	33 14.2%	20 8.6%	117 50.2%	41 17.6%	127 54.5%	21 9.0%	35 15.0%	9 3.9%	7 3.0%	3 1.3%
	50歳～59歳	275 100.0%	40 14.5%	26 9.5%	127 46.2%	48 17.5%	157 57.1%	13 4.7%	42 15.3%	11 4.0%	13 4.7%	9 3.3%
	60歳～69歳	193 100.0%	43 22.3%	28 14.5%	79 40.9%	28 14.5%	93 48.2%	14 7.3%	33 17.1%	5 2.6%	11 5.7%	5 2.6%
	70歳以上	168 100.0%	38 22.6%	24 14.3%	70 41.7%	33 19.6%	62 36.9%	7 4.2%	26 15.5%	5 3.0%	12 7.1%	10 6.0%
	不明	24 100.0%	4 16.7%	4 16.7%	6 25.0%	1 4.2%	6 25.0%	2 8.3%	1 4.2%	1 4.2%	0 0.0%	9 37.5%



（18）男性の育児・介護休業取得に対する意識について

問 4. 男性も育児・介護休業をとることができますが、このことについてあなたは
どう思いますか。



（19）男性の育児・介護休業取得に対する意識について

問 4. 男性も育児・介護休業をとることができますが、このことについてあなたは
どう思いますか。

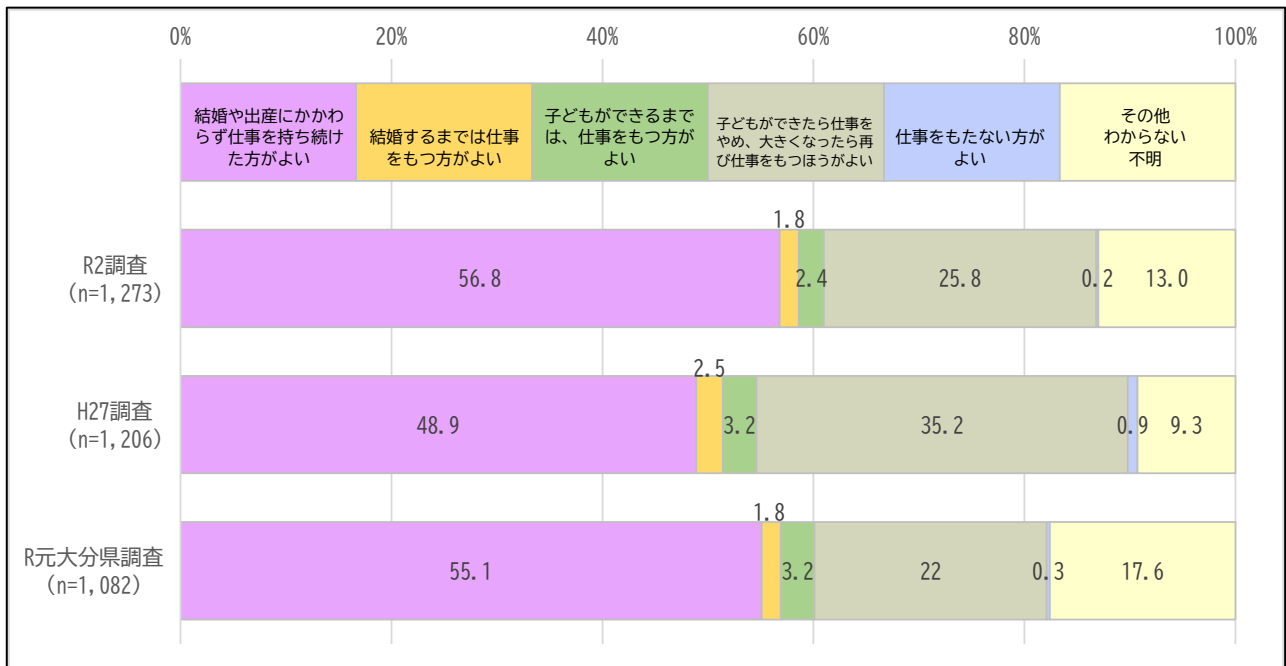
		合計	問4.男性の育児・介護休業について				
			男性も育 児・介護休 業を積極的 にとるべき である	育児・介護 は女性がす るべきであ り、男性が 休暇をとる 必要はない	その他	男性も育 児・介護休 業をとるこ とは賛成だ が、現実的 にはとりづ らいと思う	不明
全体		1,273 100.0%	335 26.3%	28 2.2%	30 2.4%	810 63.6%	70 5.5%
年齢	18歳～19歳	44 100.0%	20 45.5%	1 2.3%	0 0.0%	21 47.7%	2 4.5%
	20歳～29歳	127 100.0%	44 34.6%	2 1.6%	2 1.6%	75 59.1%	4 3.1%
	30歳～39歳	209 100.0%	44 21.1%	2 1.0%	9 4.3%	149 71.2%	5 2.4%
	40歳～49歳	233 100.0%	56 24.0%	4 1.7%	7 3.0%	154 66.1%	12 5.2%
	50歳～59歳	275 100.0%	72 26.2%	3 1.1%	8 2.9%	182 66.2%	10 3.6%
	60歳～69歳	193 100.0%	54 28.0%	8 4.1%	1 0.5%	121 62.7%	9 4.7%
	70歳以上	168 100.0%	41 24.4%	7 4.2%	1 0.6%	97 57.7%	22 13.1%
	不明	24 100.0%	4 16.7%	1 4.2%	2 8.3%	11 45.8%	6 25.0%

問 5. 問 4 で「4. 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」と答えられた方は、その理由をお聞かせください。

		問5.男性が育児・介護休業を取りづらいと思う理由									
		合計	過去に周囲 でとった人 がいない	人事評価や 昇給などに 悪い影響が ある	仕事が忙し い	仕事で周囲 の人に迷惑 がかかる	職場にとり やすい雰囲気 がない	休業補償が 十分でない ので、経済 的に困る	男性がとる ことについ て、社会全 体の認識が 十分でない	その他	不明
全体		810 100.0%	85 10.5%	19 2.3%	64 7.9%	146 18.0%	125 15.4%	107 13.2%	245 30.3%	15 1.9%	4 0.5%
年齢	18歳～19歳	21 100.0%	1 4.8%	0 0.0%	3 14.3%	2 9.5%	5 23.8%	3 14.3%	7 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
	20歳～29歳	75 100.0%	9 12.0%	5 6.7%	2 2.7%	9 12.0%	12 16.0%	12 16.0%	22 29.3%	4 5.3%	0 0.0%
	30歳～39歳	149 100.0%	23 15.4%	4 2.7%	13 8.7%	25 16.8%	19 12.8%	19 12.8%	44 29.5%	2 1.3%	0 0.0%
	40歳～49歳	154 100.0%	14 9.1%	4 2.6%	17 11.0%	30 19.5%	25 16.2%	24 15.6%	37 24.1%	3 1.9%	0 0.0%
	50歳～59歳	182 100.0%	20 11.0%	3 1.6%	10 5.5%	35 19.2%	38 20.9%	21 11.5%	50 27.6%	3 1.6%	2 1.1%
	60歳～69歳	121 100.0%	10 8.3%	1 0.8%	5 4.1%	25 20.7%	13 10.7%	21 17.4%	45 37.2%	1 0.8%	0 0.0%
	70歳以上	97 100.0%	7 7.2%	0 0.0%	13 13.4%	18 18.6%	12 12.4%	5 5.2%	39 40.1%	2 2.1%	1 1.0%
	不明	11 100.0%	1 9.1%	2 18.1%	1 9.1%	2 18.2%	1 9.1%	2 18.2%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%

（20）女性が仕事を持つことについて

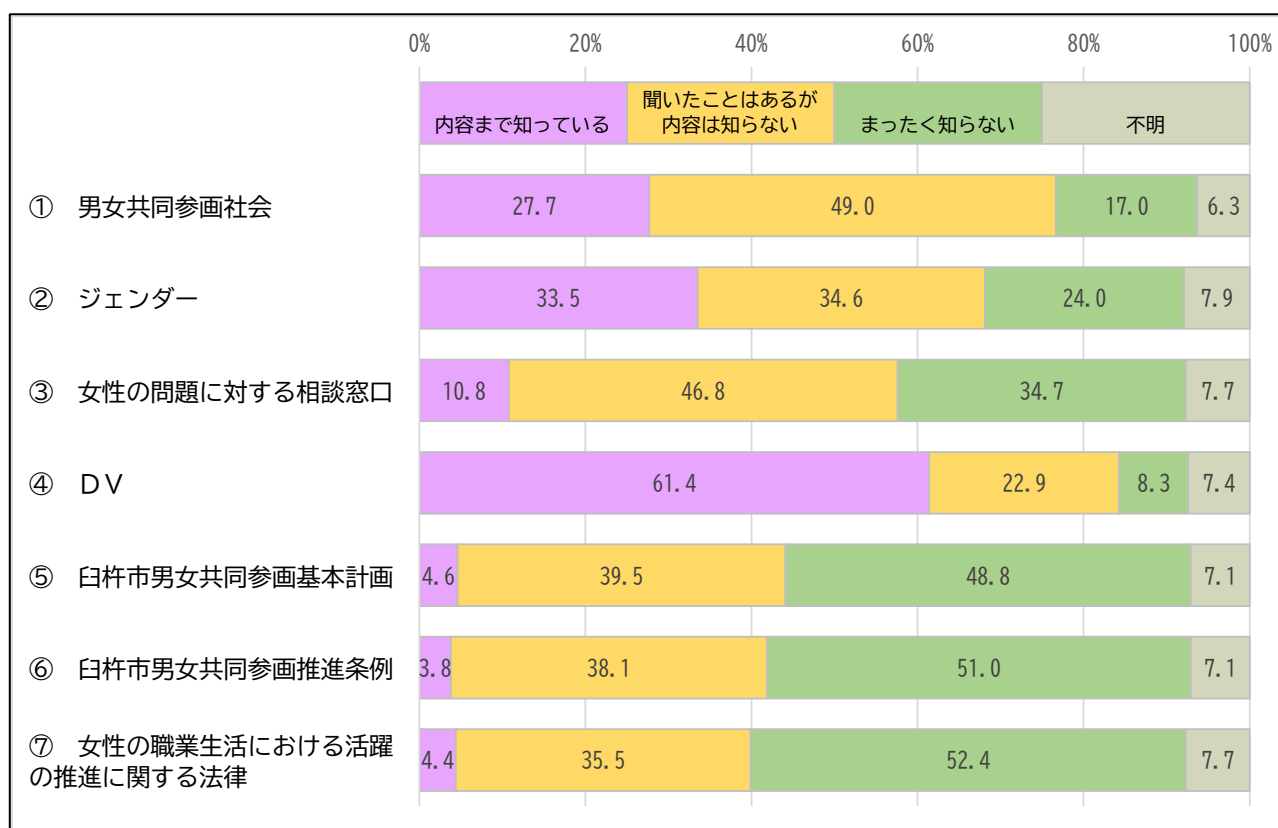
問 10. 一般的に、女性が仕事をもつことについて、あなたはどのように思いますか。



（21）男女共同参画関連用語の認知状況について

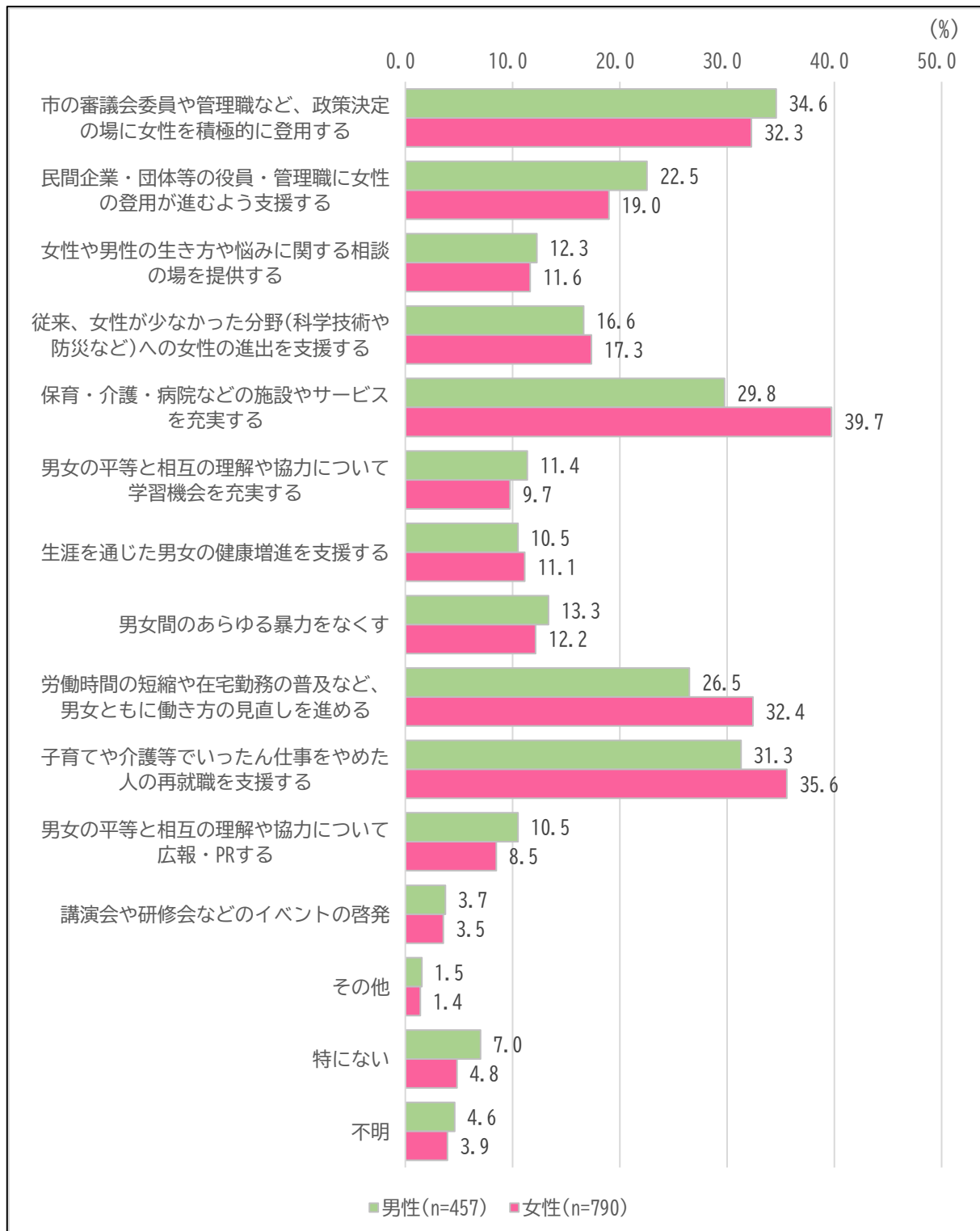
問 32. あなたは次にあげることについて知っていますか。

- ①男女共同参画社会
 ②ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）
 ③女性の問題に対する相談窓口（臼杵市役所 部落差別解消推進・人権啓発課）
 ④DV（夫婦・恋人間の暴力）
 ⑤臼杵市男女共同参画基本計画
 ⑥臼杵市男女共同参画推進条例
 ⑦女性の職業生活における活躍の推進に関する法律



（22）男女共同参画社会の実現のため、今後臼杵市が力を入れていくべきことについて

問 34. 男女共同参画社会の実現に向けて、臼杵市は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（〇は3つまで）



（23）女性が仕事を持つことについての考え別にみる現在の仕事の状況について
※女性の回答者を抽出して集計

		合計	問9.仕事との関係									
			継続して働いている	働いていたが、結婚・育児のため一時やめ、また働いている	働いていたが、その他の事情で一時やめ、また働いている	働いていたが、結婚・育児のため仕事をやめた	働いていたが、その他の事情で仕事をやめた	これまで働いたことはない	定年退職により現在働いていない	現在、学生である	現在、産前産後休暇中、育児休暇中である	現在、介護休暇中である
問10. 女性が仕事を持つことについて	全体	790 100.0%	367 46.5%	86 10.9%	41 5.2%	53 6.7%	90 11.4%	14 1.8%	58 7.3%	29 3.7%	10 1.3%	3 0.4%
	結婚や出産にかかわらず仕事を持ち続けた方がよい	456 100.0%	258 56.6%	39 8.6%	26 5.7%	16 3.5%	44 9.6%	3 0.7%	28 6.1%	18 3.9%	7 1.5%	2 0.4%
	結婚するまでは仕事をもつ方がよい	13 100.0%	3 23.1%	1 7.7%	0 0.0%	5 38.5%	2 15.4%	0 0.0%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%
	子どもができるまでは、仕事をもつ方がよい	14 100.0%	4 28.6%	1 7.1%	1 7.1%	1 7.1%	4 28.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 14.3%	0 0.0%	0 0.0%
	子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい	213 100.0%	70 32.9%	29 13.6%	10 4.7%	23 10.8%	30 14.1%	9 4.2%	26 12.2%	7 3.3%	2 0.9%	0 0.0%
	仕事をもたない方がよい	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他	48 100.0%	17 35.4%	11 22.9%	3 6.3%	5 10.4%	4 8.3%	1 2.1%	2 4.2%	0 0.0%	1 2.1%	1 2.1%
	わからない	36 100.0%	13 36.1%	5 13.9%	1 2.8%	3 8.3%	6 16.7%	1 2.8%	1 2.8%	1 2.8%	0 0.0%	0 0.0%
	不明	9 100.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(24) 企業における女性の就業の状況

- 女性中間管理職は年々2～3人増えている。
- 以前は結婚・出産等のライフイベントを機に退職する女性従業員が多かったことから、優秀な人材確保という観点からも女性の働きやすい職場作りが必要であった。
- 女性が発言できる場、男性が聞く力（受け入れる）環境整備。
- 以前は男女による給料差はあったが、現在は選択したコースによって給料差を出している。
- 窓口業務の他の業務にも女性行員の活躍の場が以前より増えている。
- 女性型産業のため、育児休業の取得や短時間勤務等の導入が雇用の定着につながっている。
- 風土として寿退社が当たり前だったのが、短時間正規職員制度導入後、退職者がなくなった。
- 託児所のおかげで、職員の確保ができています。
- 看護学校への通学や、資格取得も支援。
- 人員調整の仕組みが整備されている。
- 男女格差はなく、パソコンスキルがあれば昇給（資格2級以上）

（出典：臼杵市同和人権対策課「企業における男女共同参画社会実現に向けた調査」（2015年度（平成27年度）実施））



基本目標Ⅲ—制度・環境の整備（安全・DV対策）

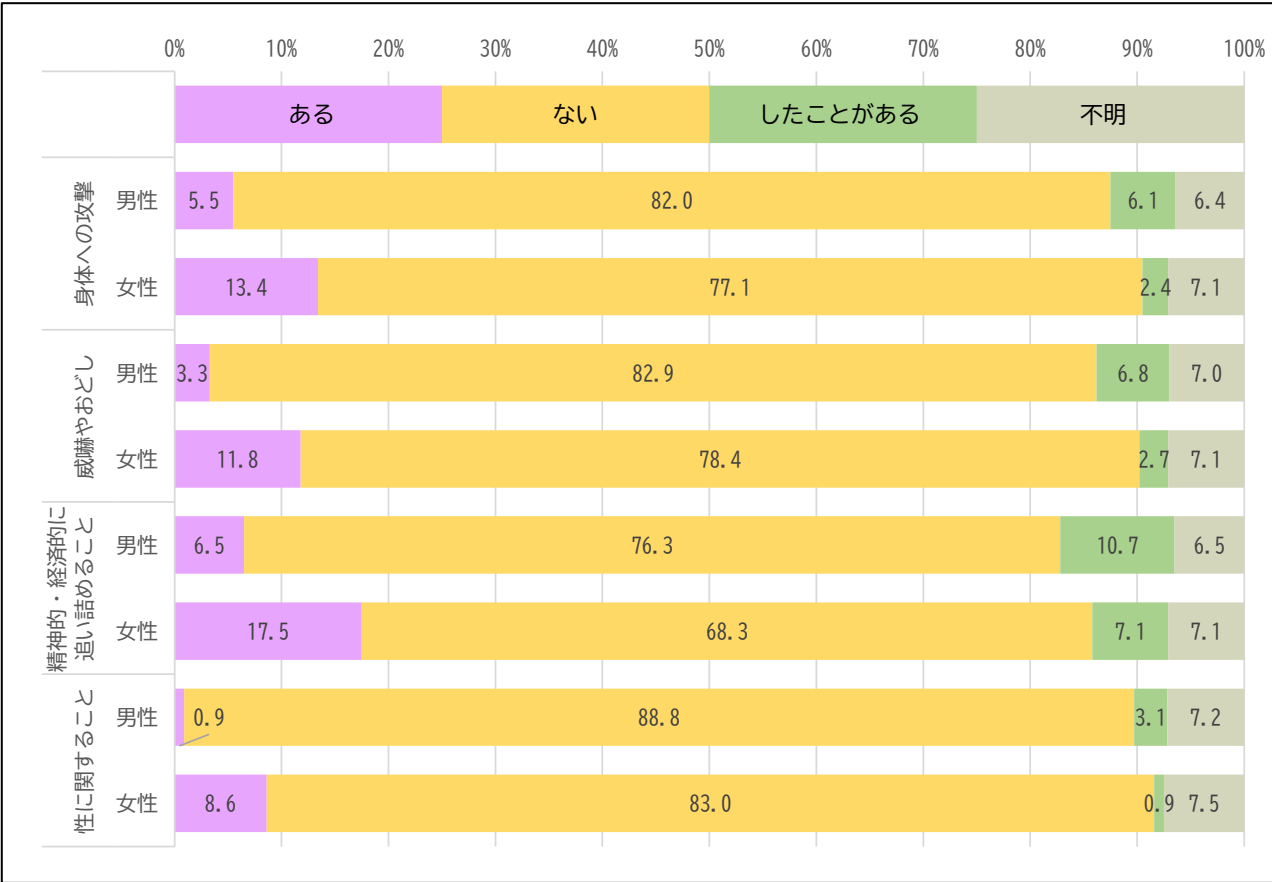
（25）女性が生涯にわたり心身ともに健康であるために大事なこと

問31. 妊娠・出産を担う女性は、男性とは異なった体や心の問題に直面することがありますが、女性が生涯にわたり心身ともに健康であるために、どのようなことが大事だと思いますか。（〇はいくつでも）

		合計	問31.女性が生涯にわたり心身ともに健康であるために大事なこと													
			ライフステージに合わせた健康づくりの推進	成人以降のライフステージに応じた健康に関する情報や学習機会などの提供	自分の健康を保持促進するため、自ら運動等を行う習慣を持つこと	妊娠・出産・避妊・中絶・性感剤などに係る情報提供	女性が性生活について、主体的・総合的に判断できる力をつけること	受診機会の少ない女性が、健康診断を受診できるような環境づくり	心身にわたる様々な悩みに対応する相談体制の充実	不妊に関する悩みに専門的に対応する相談機関の充実	学校における人権尊重及び健康の視点に立った性教育の実施	その他	特になし	わからない	不明	
全体		1,273	659	255	573	403	350	442	514	321	478	34	35	85	90	
		100.0%	51.8%	20.0%	45.0%	31.7%	27.5%	34.7%	40.4%	25.2%	37.5%	2.7%	2.7%	6.7%	7.1%	
性別	男性	457	237	113	180	132	115	145	184	131	172	11	13	48	34	
		100.0%	51.9%	24.7%	39.4%	28.9%	25.2%	31.7%	40.3%	28.7%	37.6%	2.4%	2.8%	10.5%	7.4%	
	女性	790	414	140	389	268	232	290	327	189	304	23	21	37	39	
		100.0%	52.4%	17.7%	49.2%	33.9%	29.4%	36.7%	41.4%	23.9%	38.5%	2.9%	2.7%	4.7%	4.9%	
	不明	26	8	2	4	3	3	7	3	1	2	0	1	0	17	
		100.0%	30.8%	7.7%	15.4%	11.5%	11.5%	26.9%	11.5%	3.8%	7.7%	0.0%	3.8%	0.0%	65.4%	

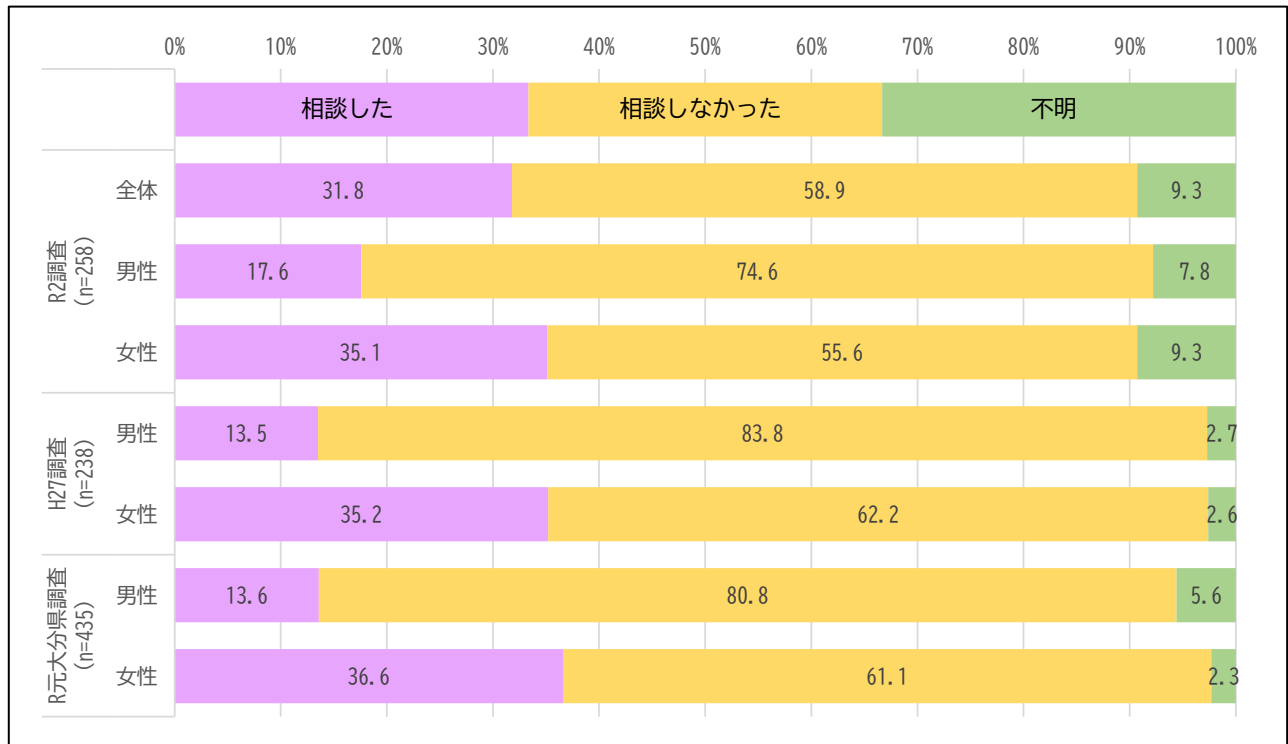
（26）配偶者・恋人間の暴力（DV）について

問21. あなたは、配偶者または恋人などの親密な男女の関係にある人との間で、次の項目のような経験はありますか。



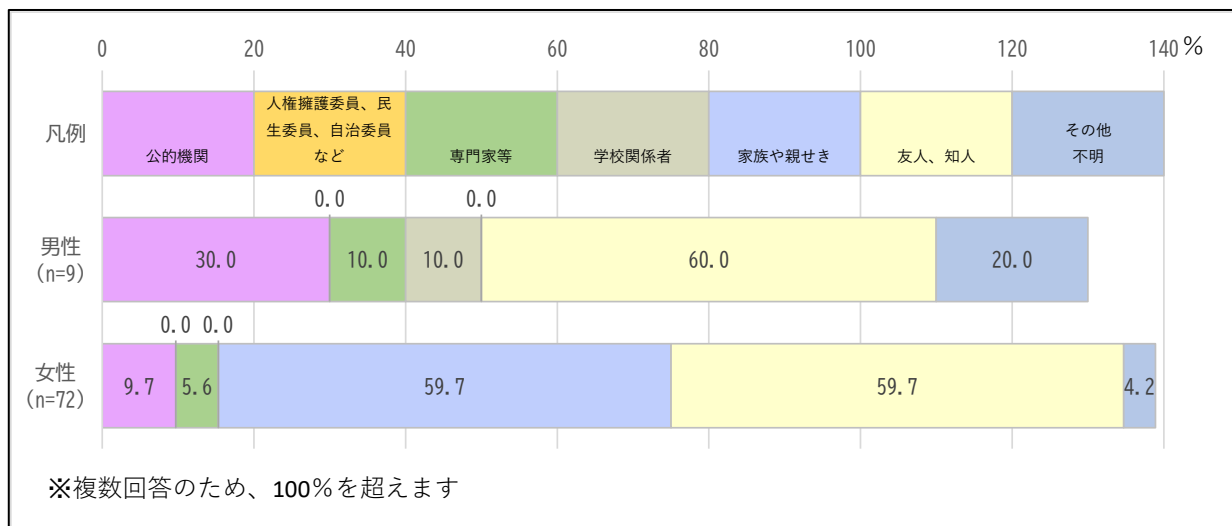
（27）暴力を受けた時の相談の有無について

問 22. 問 21 で「されたことがある」にひとつでも○がある方にお聞きします。
あなたは、その受けた行為について誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。



（28）相談した人や場所について

問 23. 問 22 で「1. 相談した」と答えた方にお聞きします。あなたが相談した人（場所）を教えてください。



（29）相談しなかった理由について

問 24. 問 22 で「2. 相談しなかった」と答えた方にお聞きします。あなたが、誰

（どこ）にも相談しなかったのはなぜですか。

（選択肢が多いため、表を二段に分けて表示しています）

		合計	問24. 相談しなかった理由								
			誰（どこ）に相談してよいかからなかった	恥ずかしくて誰にも言えなかった	相談しても無駄だと思った	相談したことがわかった、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思った	配偶者、恋人などに「誰にも言うな」と脅された	相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思った	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	世間体が悪い	他人を巻き込みたくなかった
全体		155 100.0%	16 10.3%	25 16.1%	49 31.6%	12 7.7%	2 1.3%	7 4.5%	48 31.0%	15 9.7%	23 14.8%
性別	男性	39 100.0%	5 12.8%	4 10.3%	12 30.8%	1 2.6%	0 0.0%	1 2.6%	10 25.6%	3 7.7%	3 7.7%
	女性	116 100.0%	11 9.5%	21 18.1%	37 31.9%	11 9.5%	2 1.7%	6 5.2%	38 32.8%	12 10.3%	20 17.2%
	不明	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	問24. 相談しなかった理由								
			他人に知られると、これまで通りの付き合いができなくなると思った	そのことについて思い出したくなかった	自分にも悪いところがあると思った	相手の行為は愛情の表現だと思った	相手と別れた後の自立に不安があったから	相談するほどのことではないと思った	それがDV（暴力）だと思わなかった	その他	不明
全体		155 100.0%	15 9.7%	8 5.2%	61 39.4%	13 8.4%	6 3.9%	60 38.7%	11 7.1%	7 4.5%	7 4.5%
性別	男性	39 100.0%	1 2.6%	1 2.6%	14 35.9%	2 5.1%	0 0.0%	16 41.0%	2 5.1%	1 2.6%	2 5.1%
	女性	116 100.0%	14 12.1%	7 6.0%	47 40.5%	11 9.5%	6 5.2%	44 37.9%	9 7.8%	6 5.2%	5 4.3%
	不明	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

（30）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

問 30. セクハラ・ストーカー・性的被害等を防止するためにはどのようなことが必要だと思いますか。（○はいくつでも）

		合計	問30.セクハラ・ストーカー・性的被害防止に必要なこと											
			家庭で保護者が子どもに対し、人権問題や犯罪を防止するための教育を行う	学校で児童・生徒に対し、人権問題や犯罪を防止するための教育を行う	職場などで、性別に由来する人権問題に関わる啓発を行う	地域で、防止啓発のための研修会、イベントなどを行う	メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行う	加害者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う	加害者への罰則を強化する	犯罪を助長するおそれのある情報を取り締まる	被害者が早期に相談できるような、身近な相談窓口を増やす	被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者に対し、研修や啓発を行う	その他	不明
全体		1,273 100.0%	659 51.8%	781 61.4%	384 30.2%	154 12.1%	296 23.3%	402 31.6%	656 51.5%	318 25.0%	684 53.7%	358 28.1%	20 1.6%	175 13.7%
性別	男性	457 100.0%	242 53.0%	281 61.5%	141 30.9%	73 16.0%	108 23.6%	140 30.6%	244 53.4%	102 22.3%	243 53.2%	136 29.8%	7 1.5%	54 11.8%
	女性	790 100.0%	413 52.3%	494 62.5%	241 30.5%	80 10.1%	186 23.5%	258 32.7%	407 51.5%	212 26.8%	437 55.3%	218 27.6%	13 1.6%	102 12.9%
	不明	26 100.0%	4 15.4%	6 23.1%	2 7.7%	1 3.8%	2 7.7%	4 15.4%	5 19.2%	4 15.4%	4 15.4%	4 15.4%	0 0.0%	19 73.1%

こいびとかん
（31）配偶者や恋人間の暴力を防止するために必要なこと

問 25. 配偶者や恋人間の暴力を防止するためにはどのようなことが必要だと思いますか。（○はいくつでも）

		合計	問25.DV防止に必要なこと										
			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	メディアを活用して広報・啓発活動を積極的に行う	学校または大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う	加害者への罰則を強化する	暴力をふったことがある者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う	暴力を助長するおそれのある情報を取り締まる	地域で、暴力を防止するための研修会、イベントなどを行う	被害者が早期に相談できるような、身近な相談窓口を増やす	被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者に対し、研修や啓発を行う	その他	不明
全体		1,273 100.0%	842 66.1%	287 22.5%	644 50.6%	564 44.3%	369 29.0%	258 20.3%	143 11.2%	734 57.7%	360 28.3%	40 3.1%	156 12.3%
性別	男性	457 100.0%	306 67.0%	103 22.5%	239 52.3%	213 46.6%	132 28.9%	80 17.5%	62 13.6%	257 56.2%	129 28.2%	7 1.5%	49 10.7%
	女性	790 100.0%	529 67.0%	181 22.9%	401 50.8%	348 44.1%	233 29.5%	175 22.2%	78 9.9%	472 59.7%	229 29.0%	33 4.2%	88 11.1%
	不明	26 100.0%	7 26.9%	3 11.5%	4 15.4%	3 11.5%	4 15.4%	3 11.5%	3 11.5%	5 19.2%	2 7.7%	0 0.0%	19 73.1%

（32）地域活動の参加状況について

問 18. あなたは地域社会において、現在どのような活動に参加していますか。また、今後どのような活動に参加したいですか。（○はいくつでも）

【現在】

		合計	問18.地域社会での活動【現在】												
			ボランティア活動(社会奉仕など)	学校行事	老人クラブ	自治会などの地域活動	女性の会を含めた女性団体・グループ等の地域活動	スポーツ、レクリエーション活動	スポーツ、レクリエーション活動以外の趣味活動	文化・教養・学習活動・公民館活動	宗教活動	政治活動	その他	特に参加していない・参加したくない	不明
全体		1,273 100.0%	181 14.2%	212 16.7%	51 4.0%	298 23.4%	51 4.0%	182 14.3%	107 8.4%	143 11.2%	24 1.9%	13 1.0%	12 0.9%	525 41.2%	85 6.7%
性別	男性	457 100.0%	84 18.4%	55 12.0%	13 2.8%	145 31.7%	2 0.4%	80 17.5%	40 8.8%	36 7.9%	6 1.3%	9 2.0%	5 1.1%	171 37.4%	34 7.4%
	女性	790 100.0%	92 11.6%	155 19.6%	37 4.7%	148 18.7%	46 5.8%	101 12.8%	66 8.4%	101 12.8%	18 2.3%	4 0.5%	7 0.9%	347 43.9%	43 5.4%
	不明	26 100.0%	5 19.2%	2 7.7%	1 3.8%	5 19.2%	3 11.5%	1 3.8%	1 3.8%	6 23.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 26.9%	8 30.8%

【今後】

		問18.地域社会での活動【今後】													
		合計	ボランティア活動(社会奉仕など)	学校行事	老人クラブ	自治会などの地域活動	女性の会を含めた女性団体・グループ等の地域活動	スポーツ、レクリエーション活動	スポーツ、レクリエーション活動以外の趣味活動	文化・教養・学習活動・公民館活動	宗教活動	政治活動	その他	特に参加していない・参加したくない	不明
全体		1,273 100.0%	331 26.0%	172 13.5%	68 5.3%	263 20.7%	72 5.7%	262 20.6%	213 16.7%	208 16.3%	19 1.5%	20 1.6%	8 0.6%	319 25.1%	225 17.7%
性別	男性	457 100.0%	138 30.2%	66 14.4%	25 5.5%	141 30.9%	8 1.8%	104 22.8%	73 16.0%	57 12.5%	7 1.5%	13 2.8%	2 0.4%	110 24.1%	80 17.5%
	女性	790 100.0%	192 24.3%	106 13.4%	43 5.4%	120 15.2%	61 7.7%	158 20.0%	138 17.5%	149 18.9%	12 1.5%	7 0.9%	6 0.8%	203 25.7%	131 16.6%
	不明	26 100.0%	1 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	2 7.7%	3 11.5%	0 0.0%	2 7.7%	2 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 23.1%	14 53.8%

(33) 女性の社会への参画が少ない理由

問 33. 女性の社会進出が進んでいますが、議員、審議会委員や役員・管理職などの指導的地位や、自治会などに占める女性の割合はまだ低いのが現状です。女性の参画が少ない理由は何だと思いますか。

		合計	問33.女性の参画が少ない理由										
			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	「女はしゃべるものではない」という社会通念がある	女性の登用に対する認識や理解が足りない	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ない	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	不明
全体		1,273 100.0%	343 26.9%	103 8.1%	135 10.6%	74 5.8%	151 11.9%	54 4.2%	145 11.4%	93 7.3%	65 5.1%	28 2.2%	82 6.5%
性別	男性	457 100.0%	122 26.7%	32 7.0%	57 12.5%	17 3.7%	70 15.3%	18 3.9%	49 10.7%	35 7.7%	25 5.5%	9 2.0%	23 5.0%
	女性	790 100.0%	218 27.6%	71 9.0%	75 9.5%	57 7.2%	81 10.3%	36 4.6%	93 11.8%	57 7.2%	40 5.1%	19 2.4%	43 5.3%
	不明	26 100.0%	3 11.5%	0 0.0%	3 11.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 11.5%	1 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	16 61.7%

(34) 臼杵市の将来人口予測

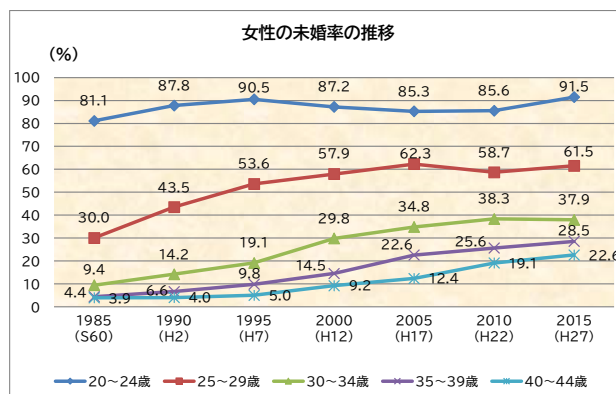
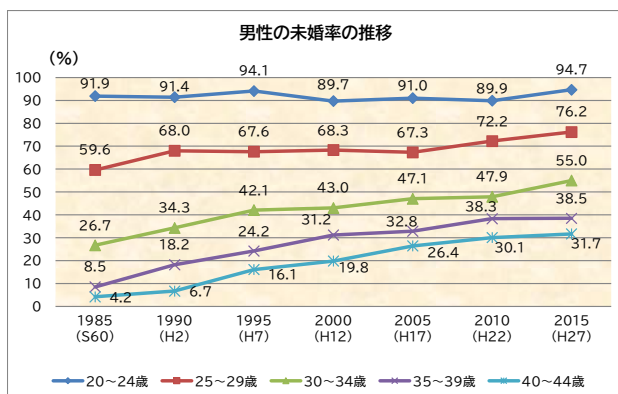
平成22(2010)年から平成72(2060)年までの総人口・年齢3区分別人口比率
(臼杵市:パターン1及びシミュレーション1、2)

		2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年	2055年	2060年
パターン1	総人口(万人)	4.15	3.93	3.70	3.46	3.22	2.97	2.73	2.51	2.30	2.11	1.93
	年少人口比率	11.6%	11.1%	10.3%	9.7%	9.3%	9.2%	9.3%	9.4%	9.4%	9.1%	8.9%
	生産年齢人口比率	55.8%	51.6%	49.6%	49.0%	49.0%	49.4%	48.5%	47.6%	27.4%	48.1%	48.7%
	65歳以上人口比率	32.5%	37.3%	4.0%	41.3%	41.7%	41.3%	42.2%	43.0%	43.3%	42.8%	42.4%
	75歳以上人口比率	18.0%	19.8%	21.6%	25.7%	27.7%	28.2%	27.6%	26.8%	27.7%	28.8%	29.1%
シミュレーション1	総人口(万人)	4.15	3.93	3.71	3.49	3.29	3.08	2.88	2.69	2.52	2.37	2.23
	年少人口比率	11.6%	11.2%	10.5%	10.5%	11.3%	12.3%	13.0%	13.2%	13.4%	13.5%	13.6%
	生産年齢人口比率	55.8%	51.6%	49.5%	48.5%	48.0%	47.9%	47.0%	46.8%	47.1%	48.4%	49.6%
	65歳以上人口比率	32.5%	37.3%	10.0%	41.0%	40.7%	39.8%	40.0%	40.0%	29.5%	38.2%	36.8%
	75歳以上人口比率	18.0%	19.7%	21.6%	25.4%	27.1%	27.2%	26.2%	24.9%	25.3%	25.7%	25.3%
シミュレーション2	総人口(万人)	4.15	3.99	3.80	3.61	3.45	3.29	3.13	2.98	2.86	2.76	2.68
	年少人口比率	11.6%	11.1%	10.5%	10.9%	11.9%	13.3%	14.4%	14.8%	15.0%	15.0%	15.2%
	生産年齢人口比率	55.8%	51.9%	50.2%	49.3%	49.1%	49.3%	48.9%	49.5%	50.6%	52.9%	53.8%
	65歳以上人口比率	32.5%	37.0%	39.2%	39.8%	39.0%	37.4%	69.7%	35.8%	34.4%	32.1%	31.0%
	75歳以上人口比率	18.0%	19.8%	21.5%	25.0%	26.3%	26.0%	24.5%	22.6%	22.2%	22.0%	21.1%

(出典: 臼杵市「(3) 社人研推計準拠(パターン1)とシミュレーション1とシミュレーション2の年齢3区分人口比率」『臼杵市まち・ひと・しごと総合戦略』2015年(平成27年)8月39p)

（35）臼杵市の未婚率の状況

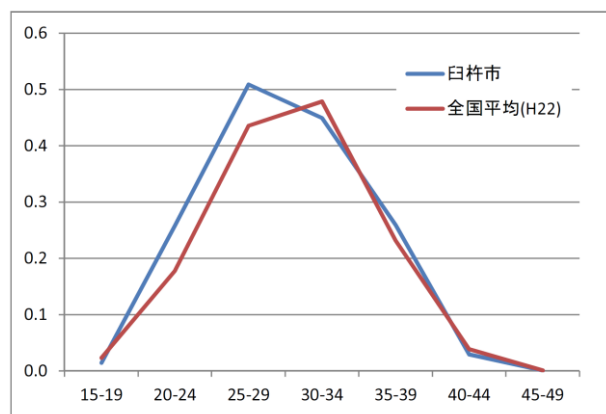
臼杵市の年齢階級別の未婚率の推移をみると、20～24歳を除いて、ほとんどの年齢階級で未婚率が右肩上がりになっている。2015年（平成27年）でみれば、男性は20～34歳まで未婚率が50%を超えている。女性は男性に比べると未婚率が低いものの、2015年（平成27年）には最も未婚率が低い40～44歳の階級でも20%を超えた。このことから、晩婚化、もしくは非婚化の傾向がうかがえる。



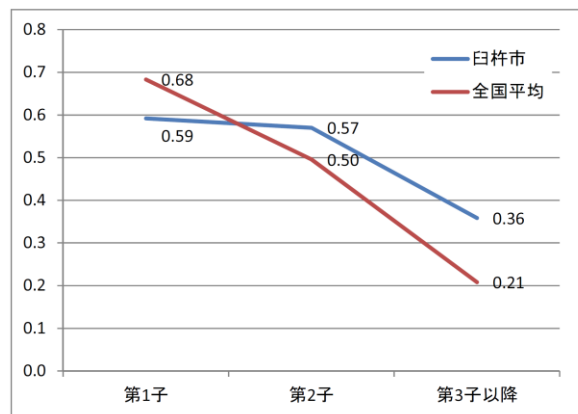
（出典：「国勢調査」）

（36）人口動態統計（中部保健所）を用いた臼杵市の出生率の状況

【年齢階級別の出生率】



【出生順位別の出生率】



（出典：臼杵市「臼杵市まち・ひと・しごと総合戦略」2015年（平成27年）8月22p）

資料編Ⅱ（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 （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 （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 （昭和 52 年）		「国内行動計画」策定
1979 年 （昭和 54 年）	国連第 34 回総会「女子差別撤廃条約」採択	
1980 年 （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） 「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」採択	
1985 年 （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 「男女雇用機会均等法」公布 「女子差別撤廃条約」批准
1986 年 （昭和 61 年）		婦人問題企画推進有識者会議開催
1987 年 （昭和 62 年）		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定
1990 年 （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 （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 「育児休業法」公布
1993 年 （平成 5 年）	国連世界人権会議「ウィーン宣言」	
1994 年 （平成 6 年）	国際人口開発会議（カイロ）	男女共同参画室設置 男女共同参画審議会設置（政令） 男女共同参画推進本部設置
1995 年 （平成 7 年）	第 4 回世界女性会議（北京） 「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）
1996 年 （平成 8 年）		「男女共同参画ビジョン」答申 「男女共同参画 2000 年プラン」策定

資料編Ⅱ（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

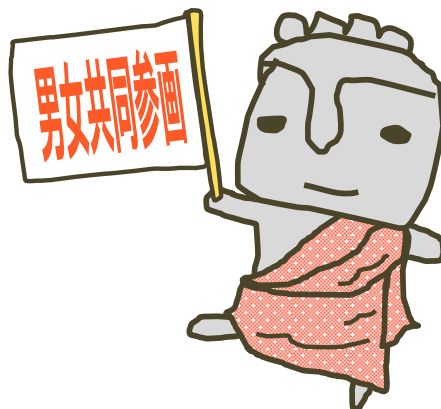
年	世界（国連）	国
1997 年 （平成 9 年）		男女共同参画審議会設置(法律) 「男女雇用機会均等法」改正
1999 年 （平成 11 年）		「男女共同参画社会基本法」公布、施行 「児童買春・児童ポルノ禁止法」公布、施行
2000 年 （平成 12 年）	国連特別総会「女性 2000 年 会議」（ニューヨーク）	「男女共同参画基本計画」閣議決定（H12.12 月） 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行
2001 年 （平成 13 年）		男女共同参画局設置 男女共同参画会議設置 「DV 防止法」公布・施行 「育児・介護休業法」改正
2003 年 （平成 15 年）		「次世代育成支援対策推進法」公布、施行
2004 年 （平成 16 年）		「DV 防止法」改正 （H16.12 月施行：①配偶者からの暴力の定義が 身体的暴力に限定されていたものから言葉や態 度等による精神的暴力も含むこととなった、②元 配偶者も保護命令の対象となった、③退去命令の 期間が 2 か月へ）
2005 年 （平成 17 年）	第 49 回国連婦人の地位委員 会（「北京+10」）、ジェンダ ーと開発（GAD）イニシアテ ィブ	「第 2 次男女共同参画基本計画」閣議決定 （H17.12 月） 「育児・介護休業法」改正
2006 年 （平成 18 年）	第 1 回東アジア男女共同参画 担当大臣会合「東京閣僚共同 コミュニケ」	「男女雇用機会均等法」改正
2007 年 （平成 19 年）		「男女雇用機会均等法」施行（セクハラ防止に 配慮する義務が「セクハラの防止措置をとる義 務」へと強化） 「DV 防止法」改正（H20.1 月施行、電話等を 禁止する保護命令（①面会の要求②行動の監視 に関する事項を告げること等③著しく粗野・乱 暴な言動④無言電話、連続しての電話・ファク シミリ・電子メールほか）） 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バラン ス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のため の行動指針」策定
2009 年 （平成 21 年）	（第 6 回報告に対する）女子 差別撤廃委員会からの最終見 解	「育児・介護休業法」改正
2010 年 （平成 22 年）		「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議決定 （H22.12 月）
2011 年 （平成 23 年）		「障害者虐待防止法」成立（H24.10 月施行） 「第 2 次犯罪被害者等基本計画」（H23.3 月 25 日閣議決定）

1. 男女共同参画に関する主な動き

年	世界（国連）	国
2012 年 （平成 24 年）		「母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法」（H25.3 月施行）
2013 年 （平成 25 年）		「ストーカー行為等の規制等に関する法律の一部を改正する法律」（連続して電子メールを送信する行為が規制対象に追加、H25.10 月全面施行） 「子どもの貧困対策の推進に関する法律」（教育支援、生活支援、保護者への就労支援、経済的支援等、H26.1 月施行） 「障害者差別解消法」（「不当な差別的取扱い」と「合理的配慮をしないこと」、H28.4 月施行） 「第 3 次障害者基本計画」（H25.9.27 閣議決定） 「生活困窮者自立支援法」（自立相談支援、住居確保支援、就労支援ほか、H27.4 月施行） 「DV 防止法」改正（生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及び被害者を対象とする、H26.1 月施行）
2014 年 （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（自己の性的好奇心を満たす目的での児童ポルノ所持への処罰規定、H26.7 月施行） 「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」（私事性的画像記録の提供等により私生活の平穏を侵害する行為への処罰規定、12 月全面施行）
2015 年 （平成 27 年）	第 59 回国連婦人の地位委員会（「北京+20」） 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（H27.9 月一部施行、H28.4 月全面施行） 「第 4 次男女共同参画基本計画」閣議決定（H27.12 月）
2016 年 （平成 28 年）		「育児・介護休業法」改正（介護休暇、子の看護休暇の半日単位での取得可能、H29.1 月施行） 「男女雇用機会均等法」改正（事業主のマタニティハラスメント対策義務、H29.1 月施行） 「第 3 次犯罪被害者等基本計画」閣議決定（H28.4 月）
2017 年 （平成 29 年）		「育児・介護休業法」改正（育児休業期間の延長 H29.10 月施行）
2018 年 （平成 30 年）		「第 4 次障害者基本計画」閣議決定（H30.3 月） 「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（労働時間に関する制度の見直し等、H31.4 月施行、不合理な待遇差を解消するための規定の整備、R2.4 月施行） 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」（H30.5 月施行）

1. 男女共同参画に関する主な動き

年	世界（国連）	国
2019 年 （平成 31 年 令和元年）		「女性活躍推進法」改正（一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務の対象拡大 R4.4 月施行） 「労働施策総合推進法」改正（パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務、R2.6 月施行） 「男女雇用機会均等法」等改正（セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化、R2.6 月施行） 「DV 防止法」改正（相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所を法文上明確化、R2.4 月施行） 「育児・介護休業法施行規則」改正（全ての労働者が介護休暇、子の看護休暇の時間単位での取得可能、R3.1 月施行）
2020 年 （令和 2 年）		「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」（R2.6 月決定） 「第 5 次男女共同参画基本計画」閣議決定



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。

（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）

第3章 男女共同参画会議（第21条～第28条）附則……（略）……

2. 法律・条例等

臼杵市男女共同参画推進条例（基本理念にあたる第3条を抜粋）

【2013年（平成25年）4月1日条例第2号】

- 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（基本原則）

【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が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2次臼杵市男女共同参画基本計画の策定経緯

2016年（平成28年）5月23日	第1回 臼杵市男女共同参画推進懇話会
◆第2次臼杵市男女共同参画基本計画策定の主旨説明 ◆グループワーク作業（ブレイクスルー思考）【1回目】 作業Ⅰ ①臼杵の資源地図を作る ②臼杵の男女共同参画スタイルのキーワード	
2016年（平成28年）6月20日	第2回 臼杵市男女共同参画推進懇話会
◆グループワーク作業（ブレイクスルー思考）【2回目】 作業Ⅱ 仮の臼杵の男女共同参画スタイルの姿（仮決定） 作業Ⅲ 臼杵の男女共同参画スタイルのあるべき姿（柱）	
2016年（平成28年）9月28日	第3回 臼杵市男女共同参画推進懇話会
◆グループワーク作業（ブレイクスルー思考）【3回目】 作業Ⅳ 臼杵の男女共同参画スタイル	
2016年（平成28年）12月20日	第4回 臼杵市男女共同参画推進懇話会
第1号議案 第2次臼杵市男女共同参画基本計画（素案）	
2017年（平成29年） 1月23日～2月20日	市民意見募集（パブリックコメント）
閲覧場所：臼杵市役所臼杵庁舎／同和人権対策課、野津庁舎／市民生活推進課 臼杵市ホームページ 告知方法：広報うすき2月号	
2017年（平成29年）2月23日	第5回 臼杵市男女共同参画推進懇話会
第1号議案 第2次臼杵市男女共同参画基本計画 答申について	
2017年（平成28年）2月23日	「第2次臼杵市男女共同参画基本計画」 中野五郎市長へ答申

◆グループワークの様子



第2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	役 職 名	委 員
1	野津町商工会	顧 問	安 藤 圭 子
2	臼杵市野津連合婦人会	監 事	大塚 喜美子
3	臼杵市議会	教育民生委員会 委 員 長	大塚 州 章
			大 戸 祐 介 (2016年6月14日まで)
4	仕事と子育て両立支援モデル認定企業		兼 川 一 典
5	一般公募		唐木 千鶴子
6	大分人権擁護委員協議会	人権擁護委員	川 野 千 代
7	連合大分臼津地区協議会	副 議 長	久 藤 哲 司
8	臼杵市女性団体連絡会	会 長	小高 恵美子
9	臼杵市農漁村女性組織連絡協議会	役 員	児 玉 栄 子
10	臼杵市農漁村女性組織連絡協議会	役 員	佐 藤 幸 子
11	臼杵市PTA連合会	副 会 長	関 屋 睦 美
12	一般公募		高 村 茂 樹
			二 村 貴 (2016年9月27日まで)
13	臼杵市教育委員会	教 育 委 員 長	垂井 美千代
14	臼杵商工会議所	事 務 局 長	松 尾 堅 太
15	臼杵市自治会連合会	会 長	渡 邊 博 道

五十音順に記載／2017年（平成29年）3月末時点

第2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
市民部	部 長	稗 田 勝 一
市民部 同和人権対策課 同和人権対策・男女共同参画 推進グループ	課 長	小 坂 幸 雄
	総括課長代理	寺 本 政 浩
	副 主 幹	大 津 由 美 子
	主 査	宮 崎 聡

3. 策定経緯

第2次臼杵市男女共同参画基本計画 改訂委員（臼杵市男女共同参画推進懇話会）

	所 属	役 職 名	委 員
1	臼杵市結婚支援員会	会 長	安 藤 圭 子
2	臼杵市PTA連合会	会 長	石 井 哲 也
3	ボランティアグループ Team Notsu		大塚 喜美子
4	連合大分南部地域協議会 臼杵地区連絡会	議 長	吉 良 裕 司
5	臼杵市議会	教育民生委員長	久 藤 朝 則
6	臼杵市女性団体連絡会	会 長	小 高 恵 美 子
7	臼杵市自治会連合会	会 長	齋 藤 勝 美
8	臼杵市教育委員会	臼杵市教育委員	佐 藤 雄 一
9	臼杵市農漁村女性組織連絡協議会	副 会 長	城 方 子
10	臼杵商工会議所	事 務 局 長	杉 山 和 樹
11	一般公募		関 屋 睦 美
12	野津町商工会女性部	部 長	竹 田 由 加
13	臼杵市社会福祉協議会	会 長	垂 井 美 千 代
14	仕事と子育て両立支援モデル認定企業	フンドーキン醤油(株) 総務部総務課 課長代理	若 林 伸 一
15	大分人権擁護委員協議会	人権擁護委員	鷲 尾 和 正

五十音順に記載／2022年（令和4年）3月末時点

第2次臼杵市男女共同参画基本計画 改訂事務局

部 課 名	役 職	氏 名
部落差別解消推進・人権啓発課	課 長	小 坂 幸 雄
	総括課長代理	齋 藤 正 雄
	主 幹	養 父 友 恵
	主 任	佐 護 慶 一 郎

第2次臼杵市男女共同参画基本計画

2017年（平成29年）3月 策定

2022年（令和4年）3月 改訂 [2023年（令和5年）2月修正]

発行者：臼杵市役所 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

FAX：0972-63-1464

ホームページ：<http://www.city.usuki.oita.jp/>