

第3次遠賀町  
男女共同参画社会推進計画  
【中間見直し】

令和8年3月

遠 賀 町



# 目次

## 第1章 計画の概要

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置づけ	1
3	計画の期間	2
4	計画の策定体制	2
5	男女共同参画に関する近年の国際社会及び国・県の動向	3

## 第2章 男女共同参画を取り巻く遠賀町の状況

1	計画の評価	7
2	今回調査の結果から見る現状と課題	12

## 第3章 計画の基本的な考え方

1	計画策定の視点	29
2	計画の基本理念	32
3	計画の基本目標	32
4	計画の体系	33

## 第4章 基本目標達成のための取組

基本目標 1	男女共同参画社会実現への意識づくり	35
重点目標 1	男女共同参画意識の向上	35
重点目標 2	男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進	38
基本目標 2	男女がともに活躍できる社会環境づくり	40
重点目標 1	社会における意思決定過程への女性の参画の促進	40
重点目標 2	働く場における女性の活躍促進	43
重点目標 3	ワーク・ライフ・バランスの推進	46
基本目標 3	男女がともに支えあう安全・安心な暮らしづくり	48
重点目標 1	家庭における男女共同参画の促進と仕事の両立支援	48
重点目標 2	地域社会への男女共同参画の促進	51
重点目標 3	性の尊重とあらゆる暴力の根絶	54
重点目標 4	様々な困難を抱える人への支援	58

## 第5章 計画実現のために

1	庁内推進体制の充実	61
2	町民・事業者等との連携・協働の推進	61
3	国、県、他市町村との連携及び協力	62
4	計画の進行管理	62

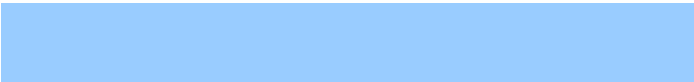
## 資料編

1	関連用語集	63
2	遠賀町男女共同参画審議会委員名簿	66
3	遠賀町男女共同参画社会推進計画見直しの経過	66





# 第1章 計画の概要





## 1 計画策定の趣旨

「男女共同参画社会基本法」では、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を、21世紀における最重要課題と位置づけています。

本町では、令和2（2020）年3月、「第3次遠賀町男女共同参画社会推進計画」を策定し、同計画に基づき男女共同参画社会実現に向けた各種施策を推進してきました。

令和2（2020）年から長期にわたったコロナ禍は、人々の日常生活や意識、行動、社会経済状況に様々な影響や変化をもたらしました。また、ウクライナ情勢等に端を発した原油・原材料・物価高騰は、家計への負担を増しています。

国の動きについてみると、令和4（2022）年には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」、令和5（2023）年には「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（以下、「LGBT理解増進法」という。）が新たに成立し、困難な問題を抱える女性への支援や、性の多様性についての理解の浸透が目指されています。

このような状況の中、現行計画が中間年を迎えることから、令和6（2024）年度に実施した「人権及び男女共同参画に関する町民意識調査」の結果と実施事業の評価を踏まえ、社会情勢の変化に対応した男女共同参画施策を推進していくため、計画の見直しを図ることとしました。

## 2 計画の位置づけ

本計画は、遠賀町男女共同参画推進条例第12条第1項に基づいて策定される、男女共同参画社会基本法第14条第3項の「当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画」であり、本町における男女共同参画施策の総合的かつ計画的な実施を目的とするものです。

また、策定にあたっては、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「第5次福岡県男女共同参画計画」を踏まえるとともに、「第6次遠賀町総合計画」をはじめとする各種計画との整合を図っています。

本計画は、以下の計画として位置づけます。

◆「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。) 第6条第2項に規定する、市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（市町村女性活躍推進計画）

- ◆「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」（以下「DV防止法」という。）第2条の3第3項に規定する、市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（DV対策基本計画）
- ◆「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条第3項に規定する、市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（市町村基本計画）

### 3 計画の期間

当初の計画では、目標年度を令和11（2029）年度までとしていましたが、中間見直しを令和7（2025）年度に行うため、目標年度を令和12（2030）年度までとし、令和2（2020）年からの11年間とします。ただし、計画期間中に生じる社会経済状況の変化や各施策の進捗状況等を検証し、必要に応じて見直しを行います。

### 4 計画の策定体制

#### （1）男女共同参画社会づくりに向けた町民意識調査の実施

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

#### ●今回調査の実施概要

調査対象	町内在住の満18歳以上の男女から無作為抽出した1,500人
調査方法	郵送による配布・回収
調査期間	令和6（2024）年6月5日～6月24日
回収結果	有効回収数：598件（有効回収率：39.9%）

## (2) 遠賀町男女共同参画審議会における審議

本計画の策定にあたっては、遠賀町男女共同参画推進条例第40条に基づき、学識経験者及び関係団体や町民の代表で構成する「遠賀町男女共同参画審議会」において、必要な事項について審議を行いました。

## (3) パブリックコメントの実施

令和7（2025）年12月に、計画案を公表し、町民からの意見募集を行いました。

# 5 男女共同参画に関する近年の国際社会及び国・県の動向

## (1) 国際社会

令和2（2020）年、国連は各国政府に対し、新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぎ早期に景気を回復するためには、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが必要不可欠であり、女性と女兒を感染症への対応の中心に据えるよう要請しました。

令和5（2023）年、日本が議長国を務めた「G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」では、新型コロナウイルス感染症拡大の女性への影響をふまえ、男女間の賃金格差を是正するため柔軟な働き方や公平で透明な給与制度の推進や性別役割分担意識等の変革の必要性を強調した共同声明が発表されました。

## (2) 国

令和2（2020）年、政府はジェンダー平等及びジェンダー主流化の視点をあらゆる施策に反映し、政府機関、民間企業、市民社会等が連携して一層の取組を進めることや、新型コロナウイルス感染の拡大で顕在化した女性を巡る諸課題等への対応を盛り込んだ「第5次男女共同参画基本計画」を閣議決定しました。同年、改正労働施策総合推進法の施行により職場におけるパワー・ハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられるとともに、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント防止対策の強化を定めた改正男女雇用機会均等法および改正育児介護休業法が施行されました。

令和3（2021）年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が改正され、候補者の選定方法の改善や人材の育成、ハラスメント対策等に政党や地

方公共団体が取り組むことが盛り込まれました。また、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、「育児・介護休業法」という。）では、産後8週間以内に父親が1歳までの育児休業とは別に4週間まで取得できる「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度の導入等が行われました。

令和4（2022）年には、「DV防止法」の実効性をより高めるため、接近禁止命令の対象への精神的暴力の追加や期間の拡大、違反した加害者への罰則強化等が行われました。また、経済的困窮やDV被害・性暴力被害等、女性をめぐる課題が複雑化、複合化している状況に対応するため、女性の福祉や権利擁護を図る「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が公布されました。

令和5（2023）年に閣議決定された「女性版骨太の方針2023（女性活躍・男女共同参画の重点方針2023）」では、「女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進」「女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化」「女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現」が重点事項として掲げられました。また、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が公布されました。

令和6（2024）年には、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、育児休業の取得状況の公表義務拡大や、次世代育成支援対策の推進・強化等を盛り込んだ「育児・介護休業法」の改正が行われ、翌年4月から施行されることとなりました。

以上のような取組が進められていますが、世界経済フォーラムが発表した令和6（2024）年のジェンダーギャップ指数は、146か国中118位と低い順位に留まっています。

令和4（2022）年の男性の育児休業取得率は30.1%と大幅に上昇しましたが、女性に比べて取得期間が大幅に短い等の課題も指摘されています。また、令和6（2024）年10月には、国連の女性差別撤廃委員会から日本政府に対して、夫婦同姓を義務づける民法の規定の見直しや、人工妊娠中絶の際に配偶者の同意を求める規定の撤廃等を含む勧告が行われました。

### （3）福岡県

平成31（2019）年、「福岡県における性暴力を根絶し、性被害から県民等を守るための条例」が公布されました。性暴力対策アドバイザーによる啓発授業を小学校

から実施する等、全国に先駆けた取組を開始しました。

令和3（2021）年には、「男女がともに活躍できる社会の実現」「誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現」「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革・教育の推進」を柱とする「第5次福岡県男女共同参画計画」と、「第4次福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」を策定しました。

令和6（2024）年には、支援を必要とする女性に対し、本人の意思を尊重しながら、一人ひとりが置かれている状況に応じた支援を提供していくための支援施策に関する基本的な事項を定めた「福岡県困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」を策定しました。





## 第2章 男女共同参画を取り巻く 遠賀町の状況





## 1 計画の評価

本計画では「1 男女共同参画社会実現への意識づくり」「2 男女がともに活躍できる社会環境づくり」「3 男女がともに支えあう安全・安心な暮らしづくり」という3つの基本方針を掲げ、「男女がともに認め合い、ともに活躍できるまちづくり」のための取組を進めてきました。本計画の達成状況を測るものとして、19項目の管理指標を設定しました。

### 管理指標の達成状況

計画では、次の19項目の管理指標について、目標年度の令和6年度までに達成すべき目標値を定めました。目標を達成した項目は5項目でしたが、12項目で数値の改善が見られました。

### ◆基本目標1：男女共同参画社会実現への意識づくり

#### ●重点目標1 意識改革及び社会制度・慣行の見直しの促進

固定的な性別役割分担意識や社会制度・慣行の見直しが行われるように、広報紙での啓発や講座の実施等様々な啓発活動を行いました。固定的な性別役割分担意識である「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という設問では目標を達成しましたが、男女共同参画社会の「内容を知っている」という設問では改善はしたものの、目標の達成には至りませんでした。町民一人ひとりが性別で差別されることなく、個性と能力を發揮しながら様々な場面に参画できるよう、男女共同参画の重要性について町民の理解を深める取組を進める必要があります。また、意識の変化を行動の変化につなげていくことができるよう、対象者の性別・年齢に応じ、家庭や地域、職場、学校において、それぞれの生活場面ごとに見直すべき社会慣行例を提示する等、きめ細かな啓発活動を男性や若年層を含めたあらゆる層に対して効果的に行っていくことで、町民の意識改革と社会制度・慣行の見直しにつなげる必要もあります。

管理指標	令和元年度 (基準)	令和6年度 (目標)	令和6年度 (現状)
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について「反対」「どちらかといえば反対」の町民の割合	49.8%	60.0%	60.2%
男女共同参画社会の「内容を知っている」町民の割合	37.5%	50.0%	41.3%

## ●重点目標2 人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

男女共同参画の視点に立った学校における教育と生涯学習の推進に取り組みました。小学校では、全学年で男女が互いに尊重する態度の育成を図り、中学校では男女の相互理解や寛容について計画的に学習を行いました。また、町民の出前講座や、様々な世代に向けた講座を開催しました。県内の男女共同参画に関する講座や研修への参加助成を行う「男女共同参画推進研修参加補助金交付制度」の周知を広報紙や各施設へのチラシ配布等で行いました。どちらの項目も目標に近い数値になりましたが、目標の達成には至りませんでした。中間見直しでは学校における多様性の理解促進等の充実を図るとともに、出前講座メニューの充実や補助金交付制度の周知が必要です。

管理指標	令和元年度 (基準)	令和6年度 (目標)	令和6年度 (現状)
学校教育の場では男女の地位が「平等である」と思う町民の割合	49.2%	60.0%	57.7%
男女共同参画推進研修参加補助金交付制度による年間補助件数	9件	10件	8件

## ◆基本目標2：男女がともに活躍できる社会環境づくり

### ●重点目標1 社会における意思決定過程への女性の参画の促進

行政において、各種審議会への女性登用、性別にとらわれない人員配置や管理職への登用に取り組みました。審議会では、女性委員が参画しやすいように託児を行う等の環境づくりに努めました。事業者や地域活動団体に対しては、女性の登用の重要性についての啓発に取り組みました。その他にも地域活動における女性リーダー育成のため、研修や講座を実施し、情報提供を行いました。

現状では、「町の審議会等の女性委員の割合」「町職員の役職者（係長以上）に占め

る女性の割合」「女性人材バンクへの登録者数」では改善したものの、「自治会長に占める女性の割合」と「公民館長に占める女性の割合」は、基準の数値を下回りました。

中間見直しにおいては、地域における女性の登用に関するさらなる施策の推進が必要です。

管理指標	令和元年度 (基準)	令和6年度 (目標)	令和6年度 (現状)
町の審議会等の女性委員の割合	35.9%	40.0%	36.4%
自治会長に占める女性の割合	13.0%	20.0%	8.7%
公民館長に占める女性の割合	8.0%	20.0%	0.0%
町職員の役職者（係長以上）に占める女性の割合	21.3%	30.0%	27.5%
女性人材バンクへの登録者数	17人	30人	18人

## ●重点目標2 働く場における女性の活躍推進

誰もが働きやすい労働環境づくりに向けた啓発や、職場における労働問題に関する相談窓口の周知を行いました。また、男女共同参画を推進する町内事業者を男女共同参画推進事業者として登録し、ホームページや広報紙で紹介しています。男女共同参画推進事業者登録者数は目標に達成しましたが、職場における男女の地位が「平等である」という設問では改善したものの、目標の達成には至りませんでした。登録制度については引き続き周知を行うとともに、事業者訪問等労働環境の改善に向けての積極的な啓発に取り組むことが必要です。

管理指標	令和元年度 (基準)	令和6年度 (目標)	令和6年度 (現状)
職場における男女の地位が「平等である」と思う市民の割合	22.3%	40.0%	25.1%
男女共同参画推進事業者登録者数	19事業者	25事業者	38事業者

## ●重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの意識が浸透するように、広報紙での啓発や講座の実施等様々な啓発活動を行いました。また、男女ともに仕事と家庭・地域活動の両立ができる

ように、子育て支援・介護環境の充実を図ったこと等により、すべての項目で目標を達成しました。引き続き仕事中心のライフスタイルの見直しに向けた啓発を行うとともに、事業者に対するワーク・ライフ・バランスのメリットの啓発に取り組むことが必要です。

管理指標	令和元年度 (基準)	令和6年度 (目標)	令和6年度 (現状)
町職員の男性の育児休業取得率	14.2%	20.0%	25.0%
ぐっぴいの年間利用世帯数	2,187 世帯 (H30 実績)	2,200 世帯	7,534 世帯
認知症サポーターの養成数 (延べ人数)	969 人	2,000 人	2,064 人

### ◆基本目標3：男女がともに支えあう安全・安心な暮らしづくり

#### ●重点目標1 家庭における男女共同参画の促進

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みについて見直しが行われるように、広報紙での啓発や講座の実施等、様々な啓発活動を行いました。また、男性の介護教室等の男性向けの講座や親子講座を行い、男性が参加しやすい取組を行いました。「育児、子どものしつけ」についての設問では、8.1ポイントの改善が、「家族（親、祖父母等）の世話や介護」についての設問では、目標値に近い数値となりました。今後も広報紙での啓発や講座等を行うことにより、固定的な性別役割分担意識の解消を図るとともに、育児や介護の制度の充実を図ります。

管理指標	令和元年度 (基準)	令和6年度 (目標)	令和6年度 (現状)
家庭における役割分担 「育児、子どものしつけ」について、「主に妻がしている」 「どちらかと言えば妻がしている」と回答した町民の割合	56.4%	30.0%	48.3%
家庭における役割分担 「家族（親、祖父母等）の世話や介護」について、「主に妻がしている」 「どちらかと言えば妻がしている」と回答した町民の割合	40.4%	30.0%	31.3%
ぐっぴいの年間利用世帯数【再掲】	2,187 世帯 (H30 実績)	2,200 世帯	7,534 世帯
認知症サポーターの養成数 (延べ人数) 【再掲】	969 人	2,000 人	2,064 人

## ●重点目標2 地域社会への男女共同参画の促進

男女がともに持てる力を発揮し、よりよい地域づくりに取り組むことの必要性から、自治会における女性役員登用状況調査を毎年行い、自治会役員に女性の積極的な登用を依頼してきました。様々な機会を捉え男女共同参画の啓発活動に努めてきましたが、どちらの項目も目標の達成には至りませんでした。地域社会での男女共同参画は、幅広い年齢層の男女が対等な立場で連携しながら地域活動に参画することが求められます。引き続き、男女それぞれへの啓発や学習機会の提供を進める必要があります。

管理指標	令和元年度 (基準)	令和6年度 (目標)	令和6年度 (現状)
地域活動や社会活動の場では、男女の地位が「平等になっている」と思う町民の割合	32.4%	50.0%	34.9%
女性消防団員の人数	1人	3人	2人

## ●重点目標3 性の尊重とあらゆる暴力の根絶

セクシャル・ハラスメントやDVについて、広報紙や各公共施設においてパネル展示等の啓発を行いました。また、町内公共施設に「DV相談」、「性暴力相談」携帯カードを配架するとともに、成人式の際も「DV相談」携帯カードを配布する等、あらゆる暴力の根絶に向けた啓発を行ってきましたが、DV防止法について「内容を知っている」という設問では、1.1ポイント上昇したものの目標の達成には至りませんでした。若い世代から、被害者にも加害者にもならないための予防啓発、教育・学習の推進や相談窓口の周知が必要です。また、DVはいつでも、誰にでも起こりうる問題として、町民一人ひとりが「どんな暴力も絶対に許さない」「被害者を見逃さない」という意識を持つことが重要です。

管理指標	令和元年度 (基準)	令和6年度 (目標)	令和6年度 (現状)
DV防止法について「内容を知っている」と回答した町民の割合	36.0%	50.0%	37.1%

## ●重点目標4 様々な困難を抱える人への支援

ひとり親家庭や高齢者、障がいがある人、外国人等に加え女性であることで困難を抱える人が安心して暮らせるように、相談支援や情報の提供を行いました。また、性別違和や性的指向等に関する理解の促進では、広報紙や中央公民館での展示等の啓発を行いました。小学校では、気になる児童について、担任や養護教諭が話を聞く等、性的指向等の悩みを抱える児童の実態把握に努め、中学校では、小学校からの引き継ぎ内容を確認し、個別に対応ができるよう、生徒指導部会を中心とした体制づくりを行いました。全校で、多様性を認める集団づくりを意識した取組を行ったり、LGBTQについて校内研修を実施し、教職員の意識向上を図ったりしました。

## 2 今回調査の結果から見る現状と課題

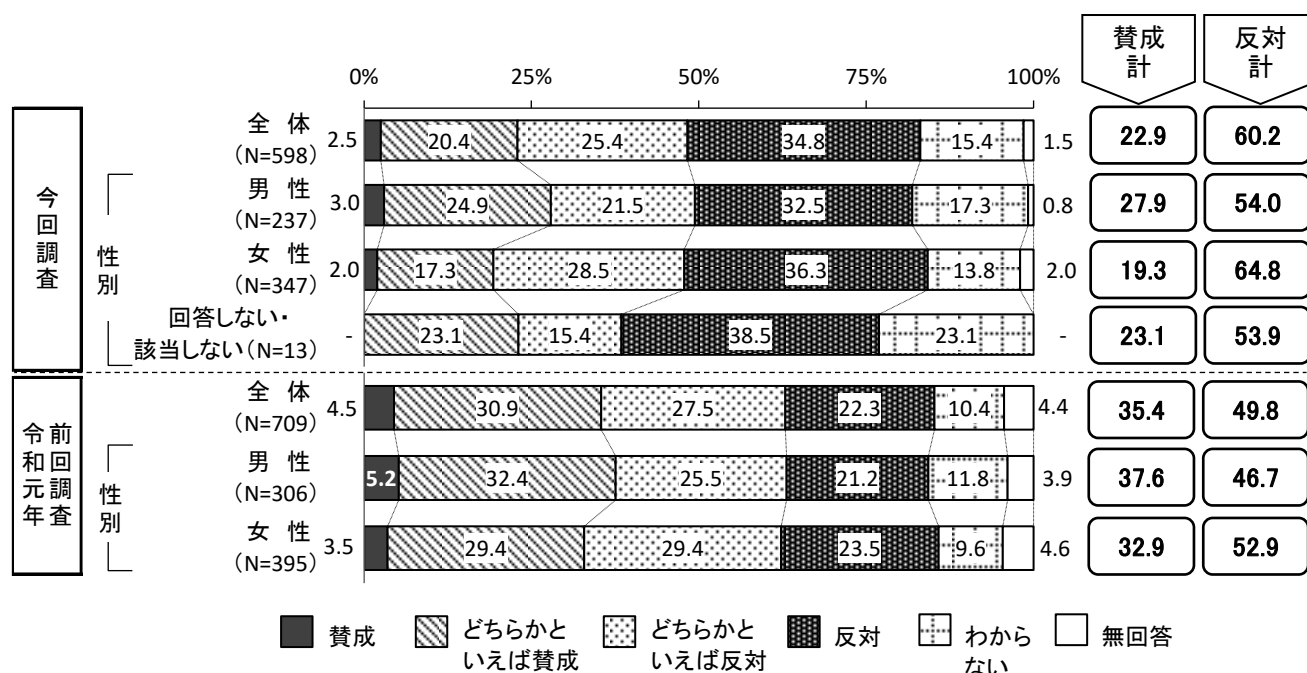
今回調査は、この5年間の成果を検証するとともに、今後、計画見直しのための基礎データをを得ることを目的として実施したものです。

令和元（2019）年6月に実施した「遠賀町男女共同参画社会づくりに向けた町民意識調査」（以下、「前回調査」という。）や、令和4（2022）年11月に実施された内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」（以下、「全国調査」という。）と比較分析を行っています。

### （1）男女の地位・役割について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といういわゆる固定的な性別役割分担意識については、この5年で男女ともに『反対』が大幅に増加しています。性別で見ると女性が男性より10.8ポイント上回っており、性別での意識差がみられます。

図表1 男は仕事、女は家庭という考え方について〔全体、性別〕（前回調査比較）

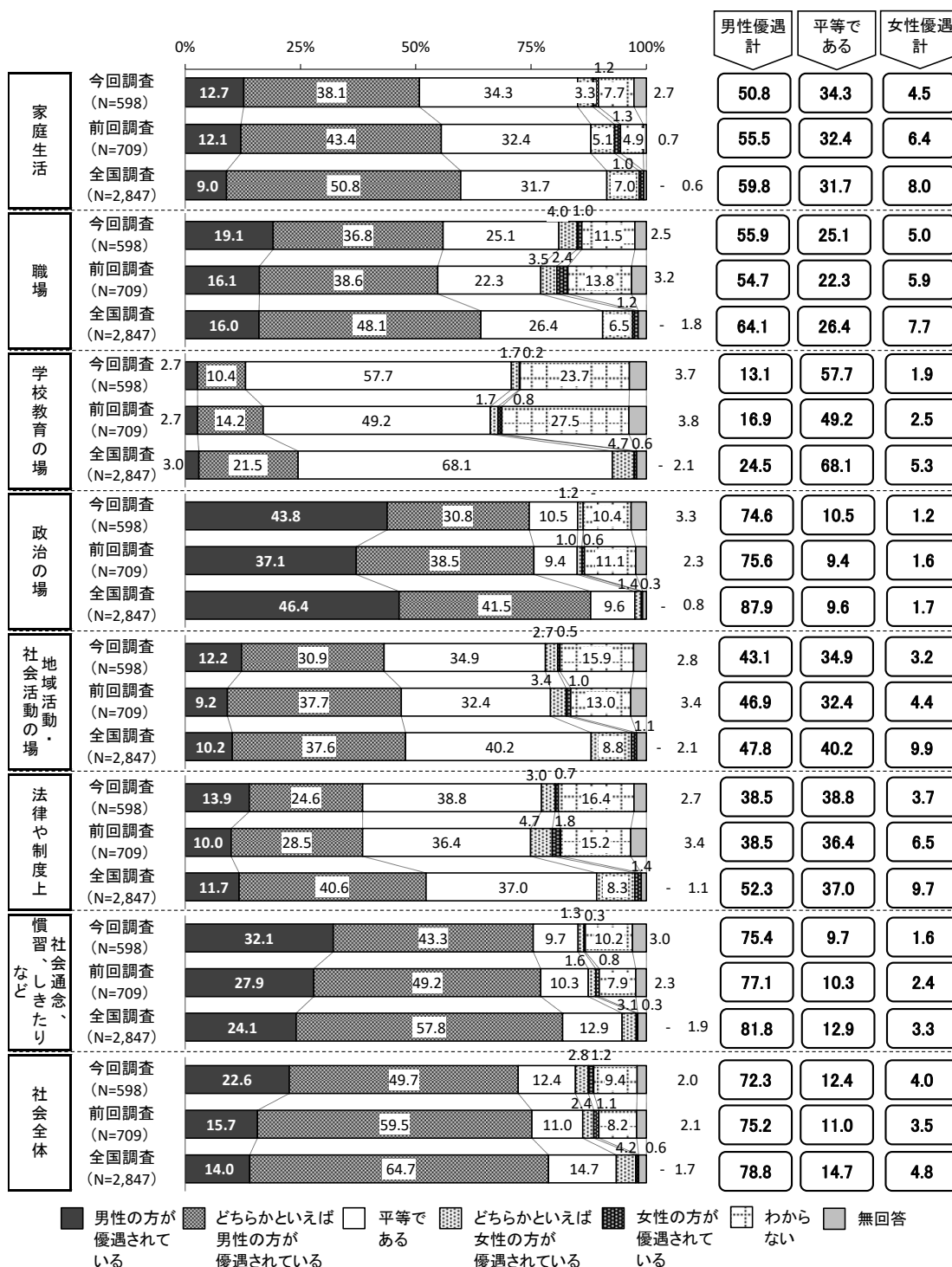


男女の地位の平等感を8つの分野についてたずねたところ、「平等である」が最も高いのは、「学校教育の場」となっています。一方、「社会通念、慣習、しきたりなど」「政治の場」「社会全体」は7割以上が、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の『男性優遇』と回答しており、不平等感が強い分野となっています。「職場」「家庭生活」でも5割超が『男性優遇』と回答しています。

前回調査と比べると、「職場」と「法律や制度上」以外の分野で『男性優遇』の割合がわずかに減少しているものの、全体として不平等感が解消されているとは言えない結果となりました。固定的な性別役割分担意識の変化ほどには平等感が変化しておらず、意識の変化に対して家庭や職場での役割分担が変化していないことが推測されます。

全国調査と比べると、『男性優遇』の割合はいずれの分野も今回調査の方が低いですが、「社会通念、慣習、しきたりなど」や「社会全体」では『男性優遇』のうち「男性の方が優遇されている」の割合が今回調査の方が8～8.6ポイント高くなっています。

図表2 男女の地位の平等感 [全体] (前回・全国調査比較)



※「地域活動・社会活動」は全国調査は「自治会やNPOの地域活動の場」

## (2) 就労・働き方について

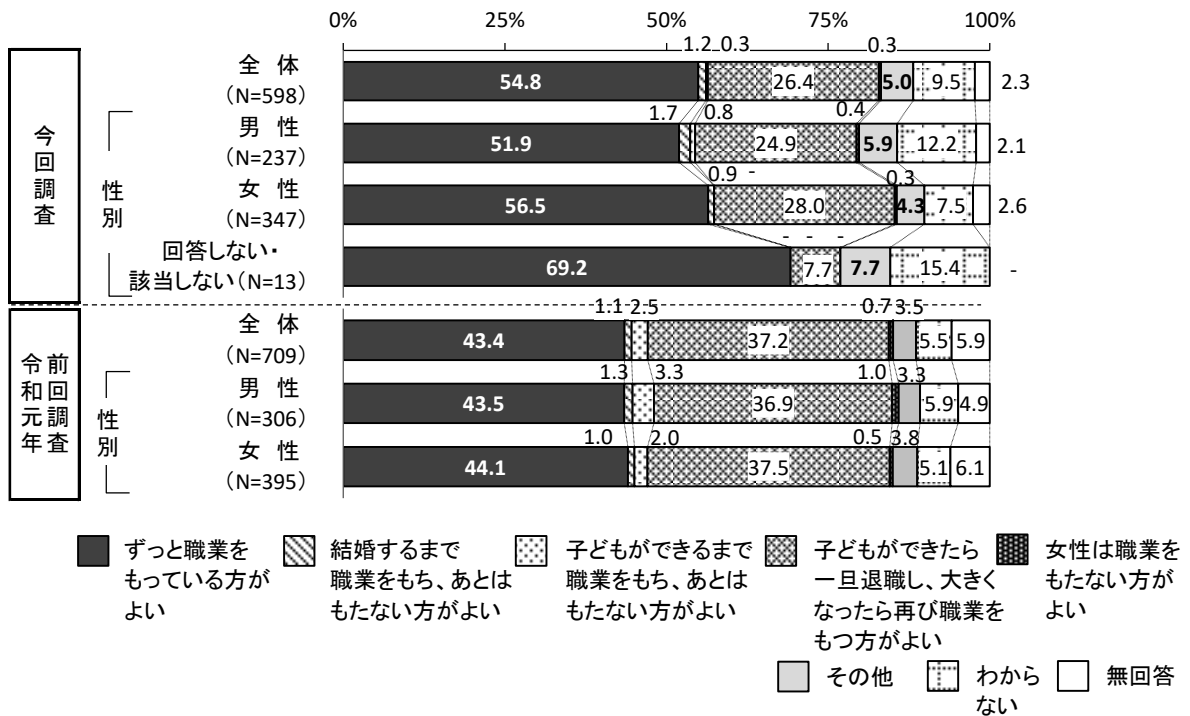
女性が職業をもつことについては、「ずっと職業をもっている方がよい」が 54.8%と最も高く、前回調査より 11.4 ポイントと大幅に増加しました。一方、前回調査では 37.2%であった「子どもができたら一旦退職し、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とい

う中断・再就業は、前回調査より 10.8 ポイント減少しました。

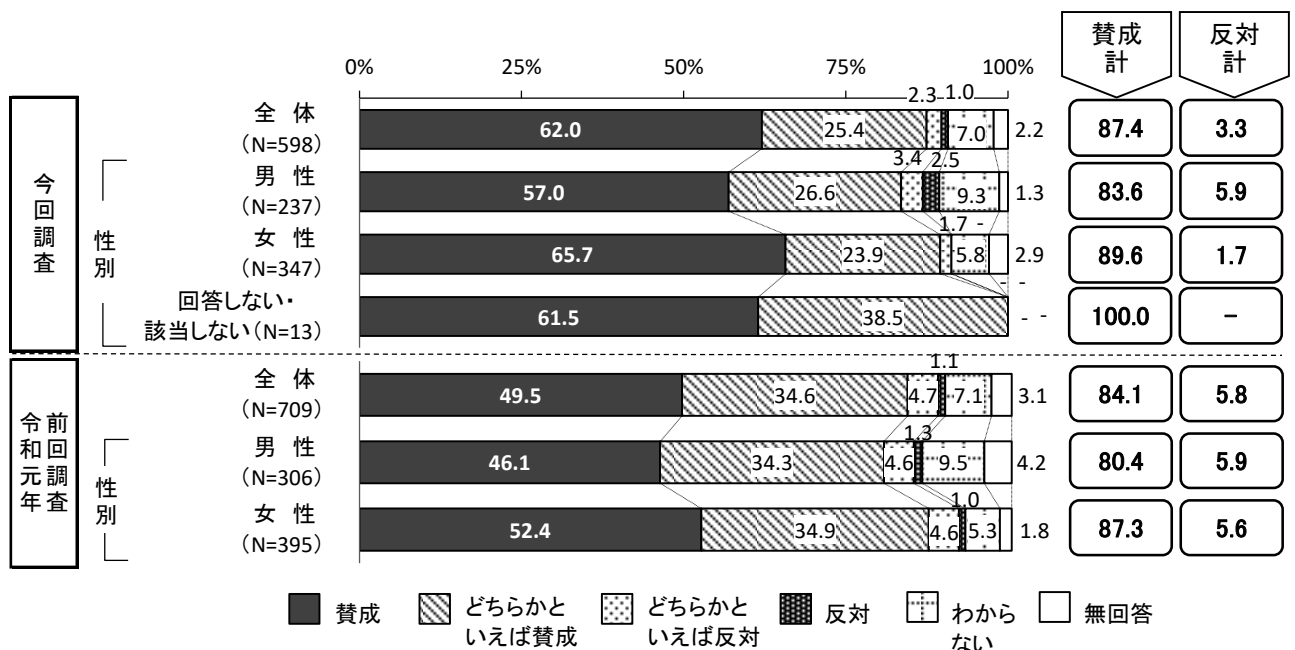
女性の働き方として就業継続が望ましいとする考えが主流となっているといえます。

男性の育児休業・介護休業の活用についても、男女とも8割台が『賛成』と回答しており、積極的な「賛成」が前回調査より増加しています。

図表3 女性が職業をもつことについて [全体、性別] (前回調査比較)



図表4 男性が育児休業・介護休業制度を活用することについて [全体、性別] (前回調査比較)



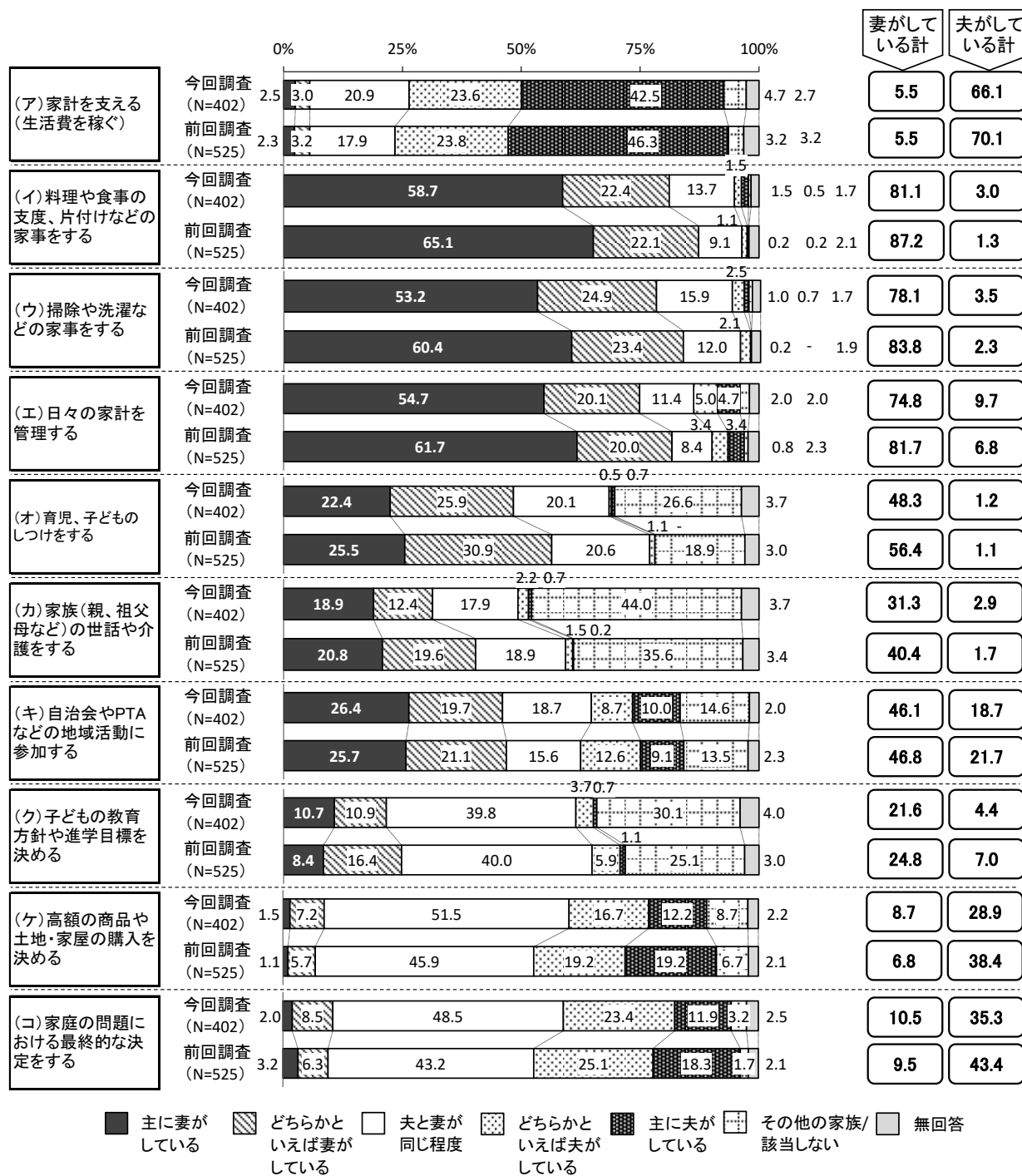
### (3) 家庭生活について

家庭内での役割分担では、前回調査に比べて「夫と妻が同じ程度」が3～4.6ポイント増加している項目が多いものの、依然として夫が稼ぎ妻は家事・育児という性別役割分担が家庭内で行われている状況がみられます。

一方、家庭内での意思決定は、「夫と妻が同程度」が比較的高いですが、子どものことは妻、高額商品や家庭の問題の最終的決定は夫の割合が高い傾向になっており、家庭内での重要事項の決定は夫が担っている様子もうかがえます。

女性の働き方については就業継続が望ましいとする考え方が大きく増加していますが、就業継続や再就業する女性が増加する一方で、家庭内での家事や育児の分担が進まなければ、女性の負担がより大きくなる可能性があります。男性の家事や育児への参画を促進するための啓発を進めるとともに、性別にかかわらず仕事と家庭の両立ができるような支援制度の充実や、職場環境の整備に向けた取組が重要です。

図表5 家庭内の役割分担 [全体] (前回調査比較)

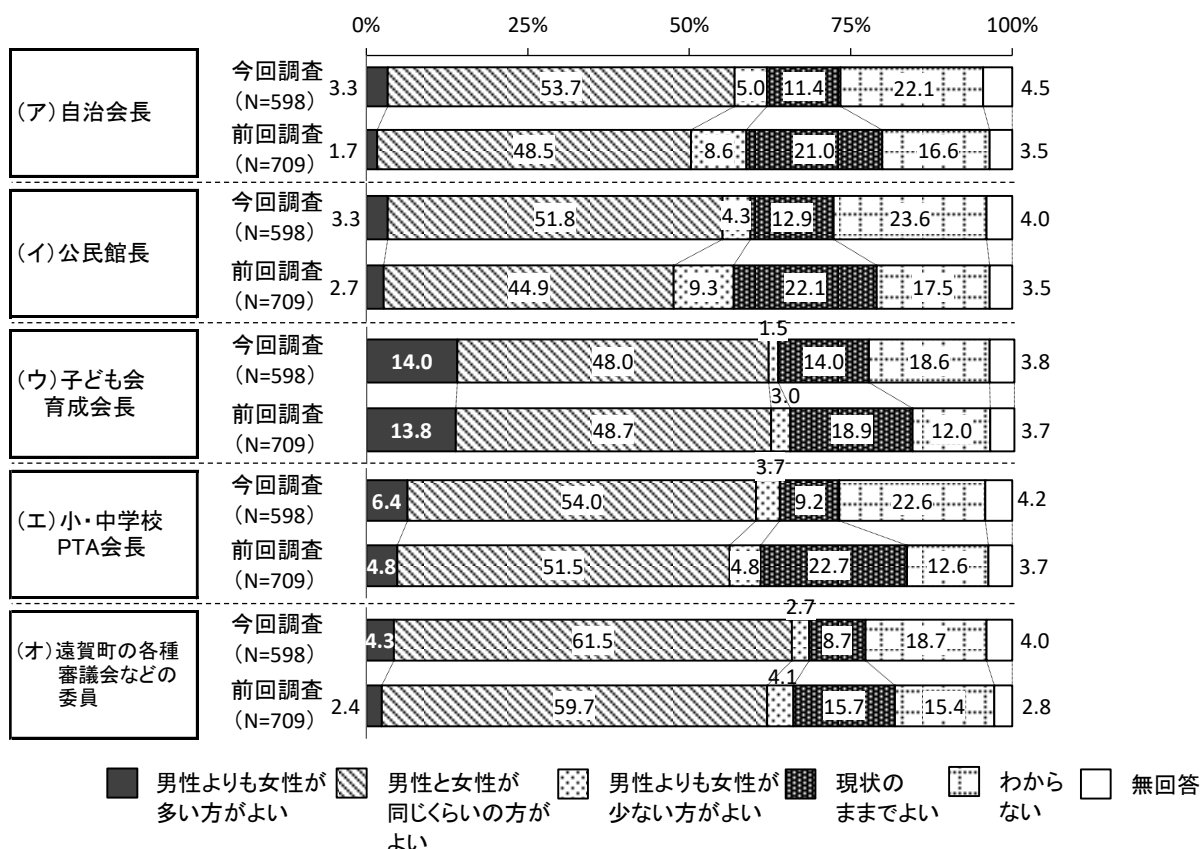


#### (4) 地域活動や社会活動への参加について

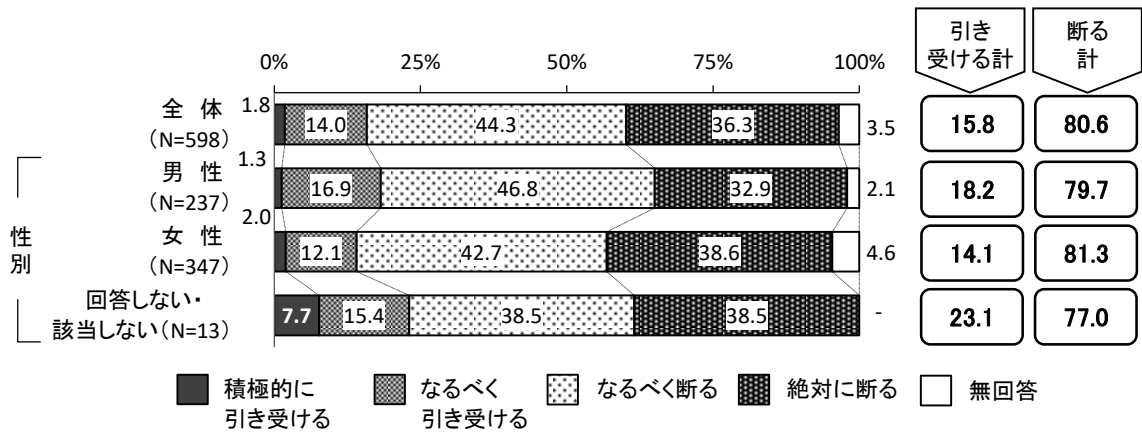
地域の役職に女性がどの程度つくことが望ましいかをたずねたところ、いずれの役職も「男性と女性が同じくらいの方がよい」が約5割から6割と最も高くなっていて、地域の役職に男性と女性が同程度つくことが望ましいと考える人が多数となっています。前回調査に比べて「子ども会育成会長」以外は「男性と女性が同じくらいの方がよい」が増加しています。また、「男性よりも女性が少ない方がいい」「現状のままでよい」はいずれの役職についても前回調査より減少しています。

自分自身が地域の役職に推薦された場合に対するかについては、男女とも『断る』が8割前後に上りますが、『引き受ける』は男性より女性が4.1ポイント低く、女性の方がより消極的であることがうかがえます。『断る』と回答した理由としては「時間的な余裕がないから」が高いほか、「責任が重いから」「知識や経験の面で不安があるから」という理由も高くなっています。しかし、一方で、引き受けてもよいと考える人も一定数いることが分かります。地域の活動に年齢や性別等多様な人材が参画できるよう、仕事の内容や各役職の担当業務を見直したり、活動の日程や参加方法を工夫したりする等、活動への障壁を低くする取組が求められます。

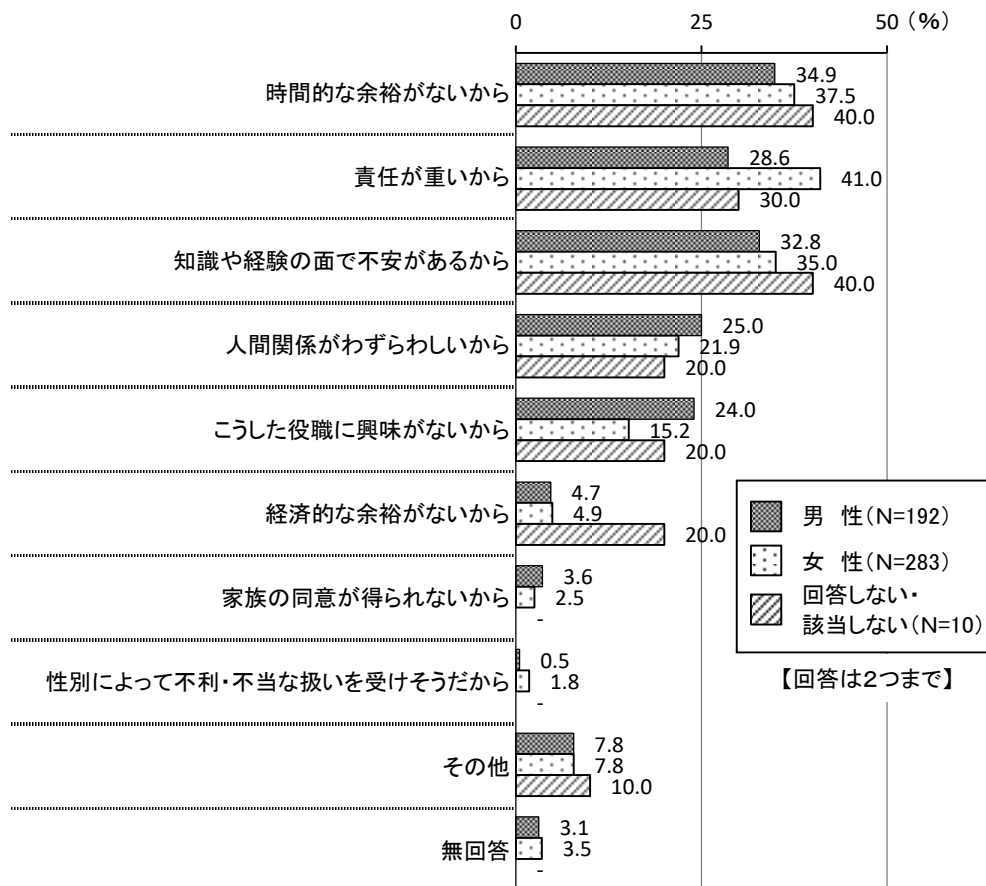
図表6 地域の役職に女性がつくことが望ましい程度 [全体] (前回調査比較)



図表7 地域の役職にあなたが推薦された場合 [全体、性別]



図表8 地域の役職を断る理由 [性別]



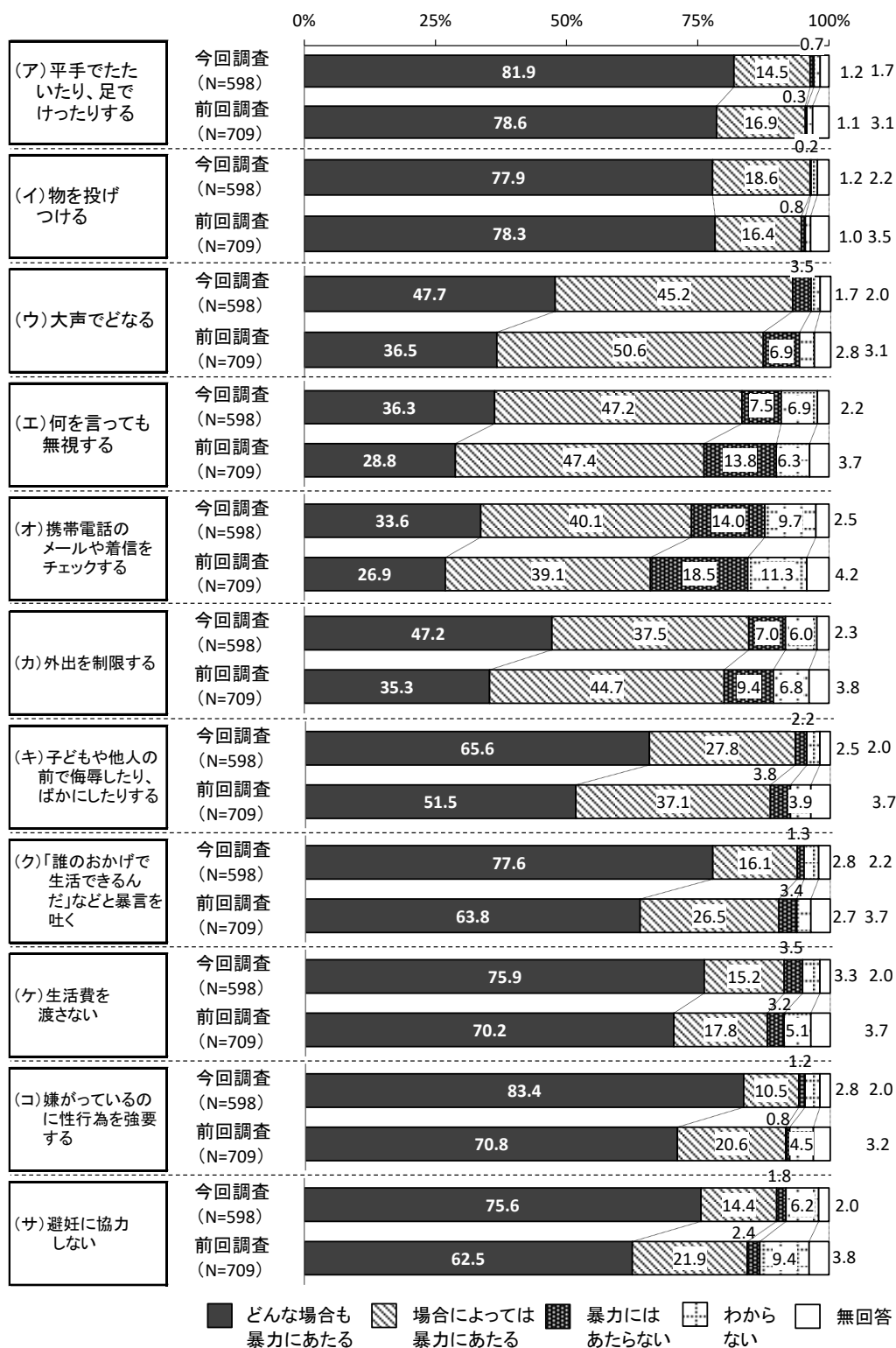
### (5) DVについて

DV（ドメスティック・バイオレンス）にあたる行為について、暴力と思うかどうかをたずねたところ、「携帯電話のメールや着信をチェックする」「外出を制限する」といった社会的暴力や、「何を言っても無視する」「大声でどなる」といった精神的暴力については「どんな場合も暴力にあたる」が3割台から4割台と低く、暴力であるとの認識が薄いことがうかがえました。また、「物を投げつける」以外の項目は、前回調査より「どんな場合も暴力にあたる」との認識が増加していました。

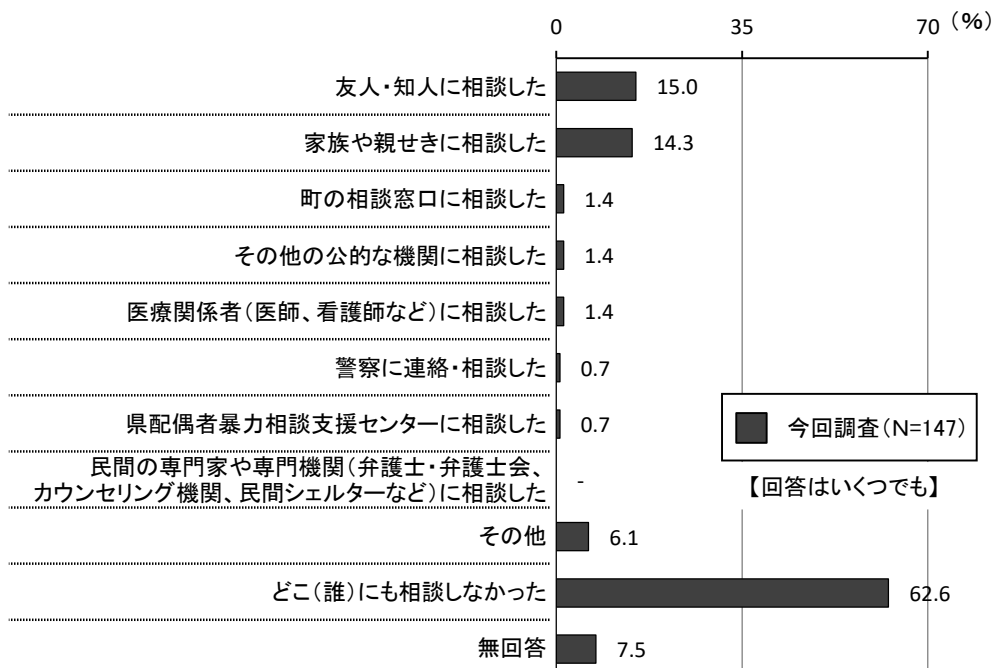
DVを受けた人のうち、「どこ（誰）にも相談しなかった」が62.6%に上っています。相談した人もほとんどは友人・知人が家族や親戚への相談となっており、公的な機関に相談した人はそれぞれ1%前後にとどまっています。

相談しなかった理由としては、男女とも「相談するほどのことではないと思ったから」が高くなっています。しかし、「自分にも悪いところがあると思ったから」が32.6%、「相談してもむだだと思ったから」が20.7%と、自責感や無力感から相談をしていない人も比較的多くなっており、DVの背景やDVを受けたときに陥りがちな心理状態等、より具体的な情報について周知する必要性が示唆されたといえます。あわせて、DVの相談窓口や支援体制を整備し、町民に周知することも重要です。

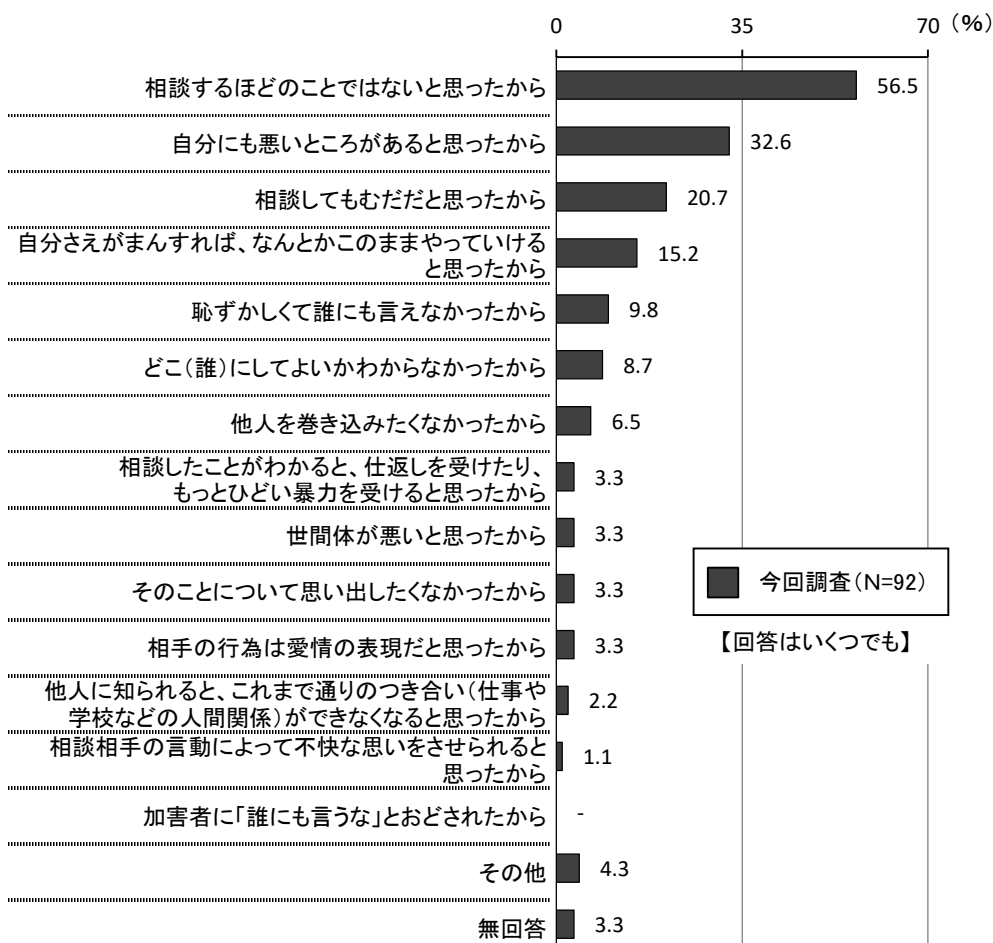
図表9 DVの認知[全体](前回調査比較)



図表 10 DVを受けたことについての相談の有無 [全体]



図表 11 相談しなかった理由 [全体]

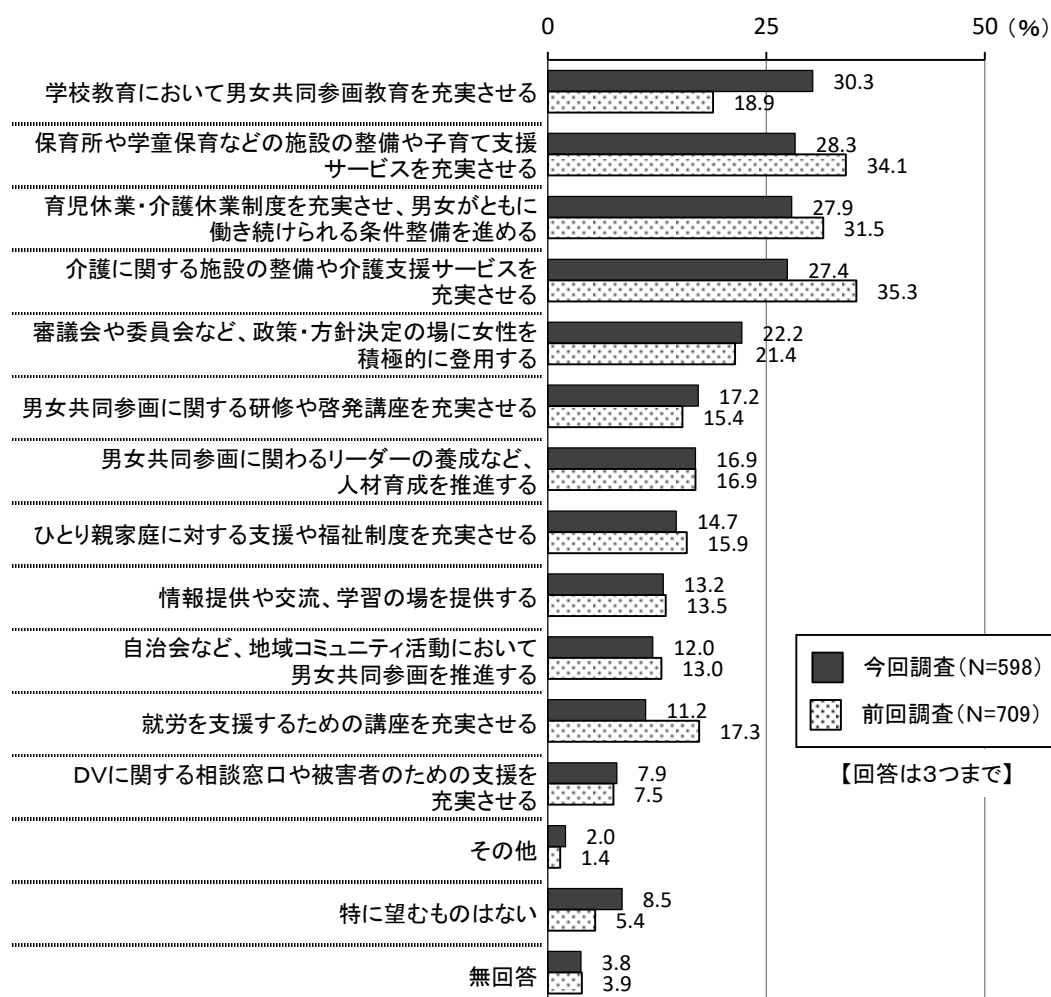


## (6) 男女共同参画社会について

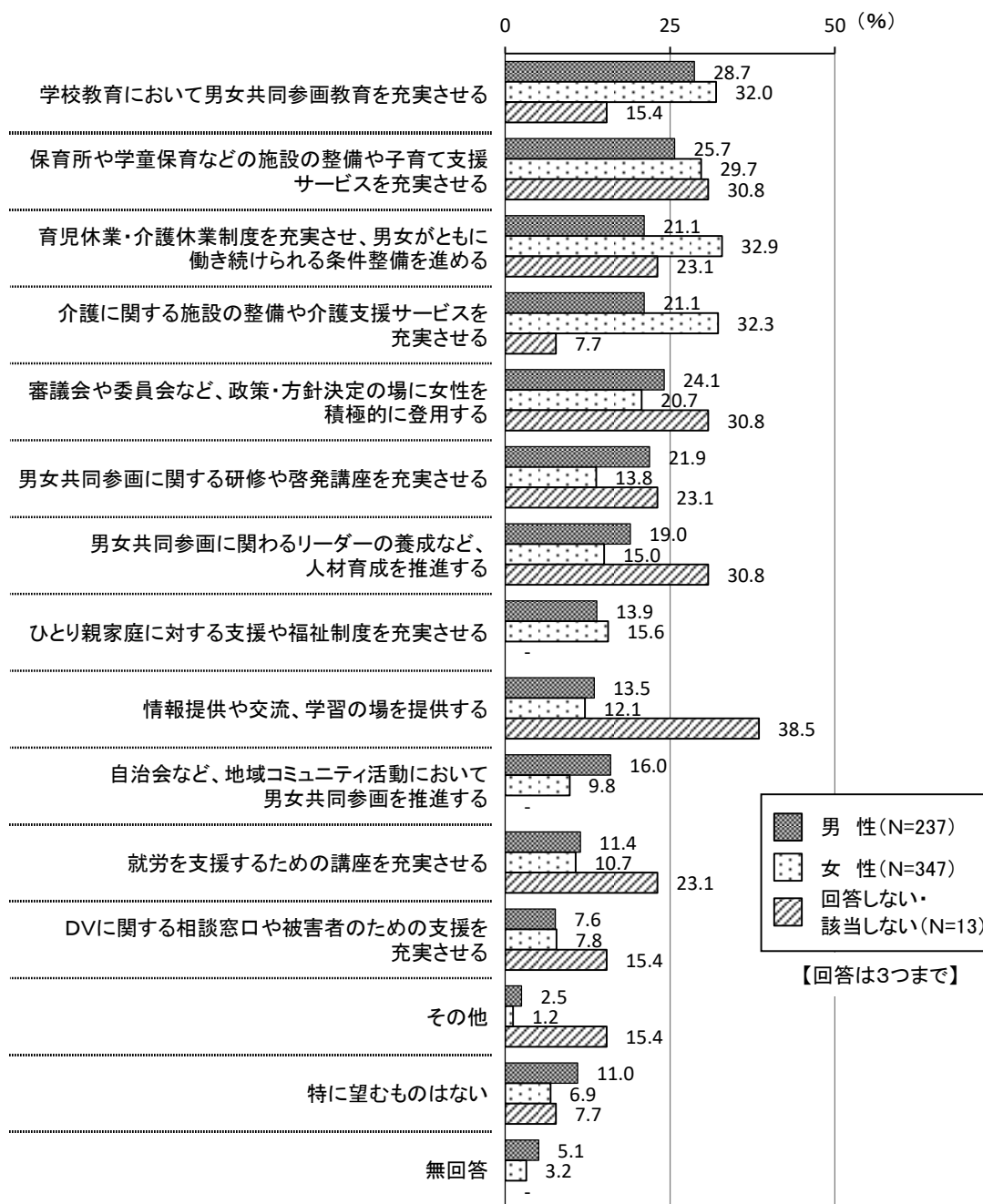
男女共同参画社会を実現するために、行政に望む施策としては「学校教育において男女共同参画教育を充実させる」が最も高く、「保育所や学童保育などの施設の整備や子育て支援サービスを充実させる」「育児休業・介護休業制度を充実させ、男女がともに働き続けられる条件整備を進める」「介護に関する施設の整備や介護支援サービスを充実させる」が続いており、学校での男女共同参画教育や子育てや介護への支援や制度の充実が求められています。

また、「育児休業・介護休業制度を充実させ、男女がともに働き続けられる条件整備を進める」、「介護に関する施設の整備や介護支援サービスを充実させる」の項目は特に女性で高くなっており、女性の労働力率が高まるなか、子育てや介護と仕事等の活動を両立できるような環境づくりが引き続き求められているといえます。

図表 12 施策の要望 [全体] (前回調査比較)



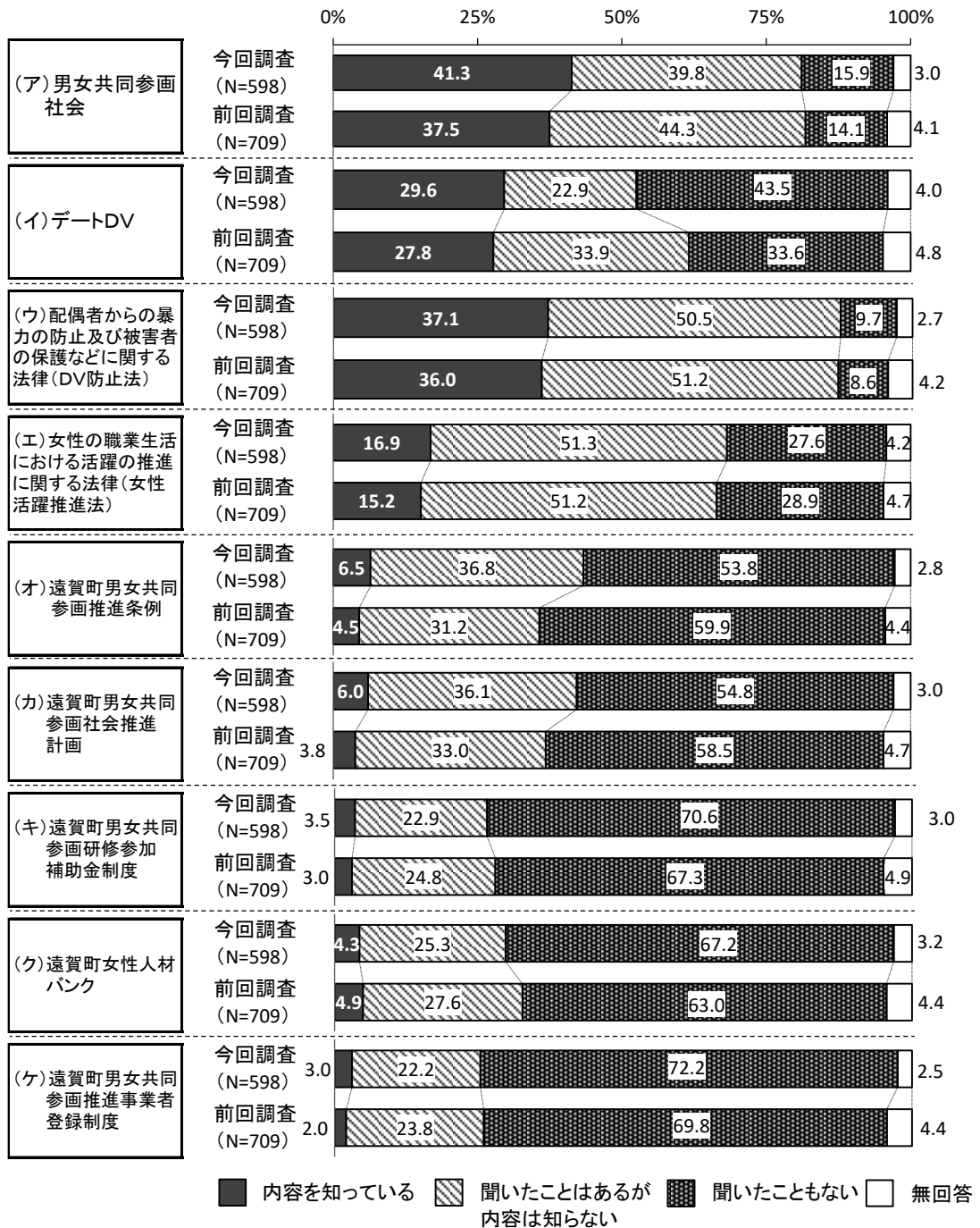
図表 13 男女共同参画社会を実現するための施策の要望 [性別]



男女共同参画に関する言葉や法令、本町の施策の認知については、「男女共同参画社会」「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護などに関する法律（DV防止法）」は8割を超える人が認知しており、「内容を知っている」人も4割前後に上っています。「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）」の認知率は68.2%に上りますが、内容まで知っている人は16.9%と低くなっています。「デートDV」も5割強が認知しているものの、前回調査と比べて認知率が低下しています。本町の取組については、「遠賀町男女共同参画推進条例」「遠賀町男女共同参画社会推進計画」は4割超が認知しており、

前回調査より数値が上昇しています。ただし、それ以外の取組は認知率が2割台半ばから3割程度で、前回調査から認知率が向上しておらず、町の取組について町民への周知を図り、男女共同参画への関心を喚起することが重要です。

図表 14 男女共同参画に関する言葉・施策の認知 [全体] (前回調査比較)



### (7) ワーク・ライフ・バランスについて

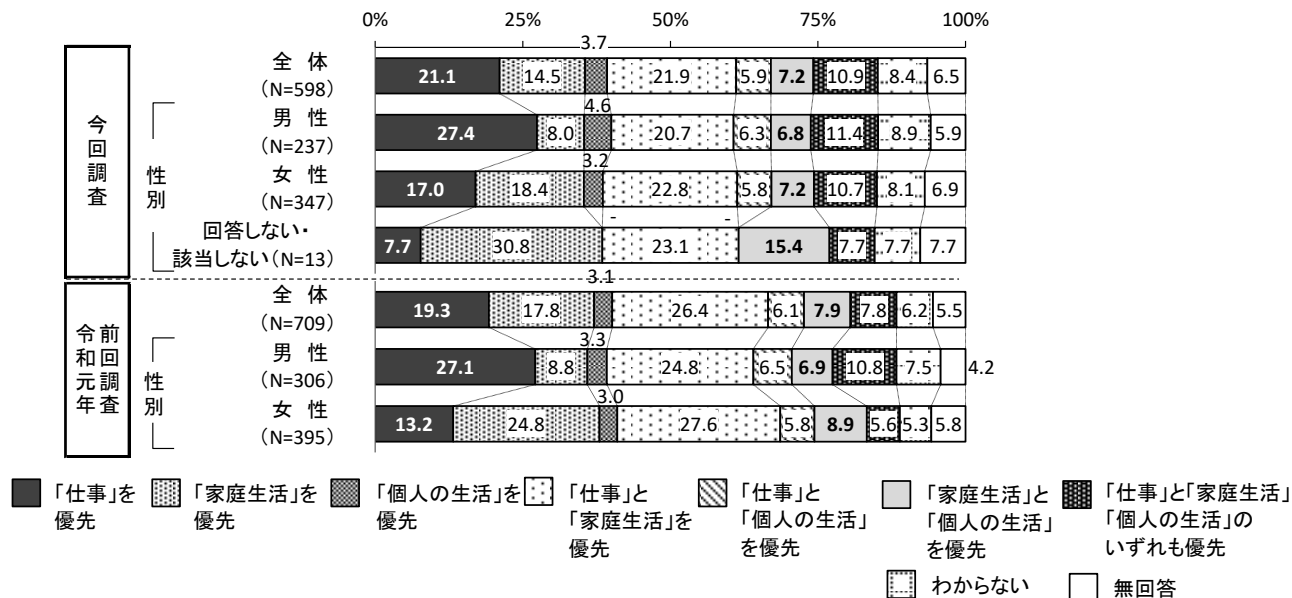
「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度について、実際の生活では「『仕事』を優先」や「『仕事』と『家庭生活』を優先」が約2割と高く、理想の生活では「『仕事』と『家庭生活』と『個人の生活』のいずれも優先」が最も高い結果になっています。

実際の生活を性別にみると、男性では「『仕事』を優先」が女性よりも10.4ポイント、女性では「『家庭生活』を優先」が男性よりも10.4ポイント高くなっています。また、前回調査と比べると、男女ともあまり大きな差はみられませんが、女性では「『家庭生活』を優先」の割合がやや減り「『仕事』を優先」の割合がやや増えてています。

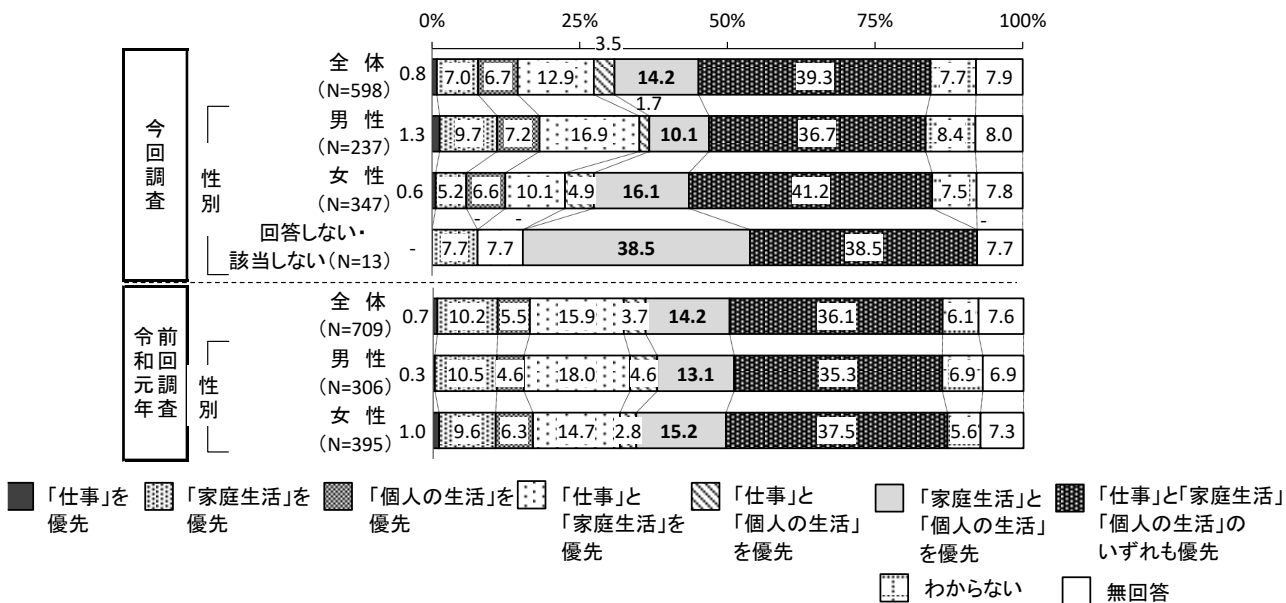
理想の生活を性別にみると、男女とも「『仕事』と『家庭生活』と『個人の生活』のいずれも優先」の割合が最も高くなっています。また、前回調査と比べると、男女ともあまり大きな差はみられませんが、女性では「『家庭生活』を優先」の割合がやや減り「『仕事』と『家庭生活』と『個人の生活』のいずれも優先」の割合がやや増えてています。

図表 15 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活に調和）について〔全体、性別〕（前回調査比較）

(ア) 実際の生活



(イ) 理想の生活







## 第3章 計画の基本的な考え方





## 1 計画策定の視点

### (1) 男性、子どもにとっての男女共同参画

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

女性の就業率の高まり、女性のライフスタイルや世帯構造の変化等、女性を取り巻く環境は大きく変化しているにもかかわらず、男女共同参画の成果はあまり見える形では表れていない状況です。その原因として、依然として残る「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識や、それに基づく様々な社会制度や慣行があります。男性の長時間労働を前提とした従来働き方は、子育て・家事・介護等への主体的な参画を困難にしています。男女共同参画の必要性を男性自身が認識し、長時間労働の抑制等の働き方の見直しによって、男性が主体的に家庭や地域へ参画する意欲が高まるように働きかけることが必要です。

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

### (2) 女性の活躍推進と働き方改革

平成 26 (2014) 年 6 月の『日本再興戦略』改訂 2014』では、女性の活躍推進を我が国の成長戦略の中核に位置づけ、それは単に労働力の確保という量的な側面にとどまらず、女性視点による経営戦略の構築等、個々の女性の能力を活かすという質的な側面が重要であるとして、「指導的地位に占める女性の割合を令和 2 (2020) 年までに少なくとも 30%程度」にすること等が目標として掲げられました。

これを受けて、平成 26(2014)年 10 月には、全閣僚を構成員とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、早急に実施すべき施策として「すべての女性が輝く政策パッケージ」の策定が行われました。さらに、女性活躍担当大臣の下「暮らしの質」向上検討会が開催され、様々な取組についての検討と提言が行われるといった一連の流れを経て、平成 27(2015)年に「女性活躍推進法」が成立しました。

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、また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の基本理念にのっとり制定されたも  
ので、今後、女性の職業生活における活躍推進が期待されています。

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

本町においても、これらの動向を契機として、働く女性が、男性とともにその能力  
を十分に発揮できるように、長時間労働の削減、休暇の取得等による働き方改革を推  
進し、男女間格差を是正する事業者の自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクショ  
ン）を促すとともに、すべての女性が自らの意思により、その個性と能力を十分発揮  
できるよう、女性の活躍を強力に推進することが必要です。

### （3）女性に対するあらゆる暴力の根絶

DV（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、異性間の暴力の被害者の多くは女性で、その背景には、  
固定的な性別役割分担意識や経済力の格差、男性の女性に対する所有意識等があると  
言われています。このような女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するもの  
であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

特に、DVは被害者の生命や精神に重大な危害を与える犯罪であると同時に、子ど  
もに影響を与え、児童虐待にもつながる行為です。また、暴力が家庭内で発生するこ  
とが多いことから潜在化しやすく、暴力がエスカレートし、被害が深刻化するという  
特性があります。そのため、暴力を容認しない社会認識の徹底等、根絶のための基盤  
整備とともに、防止対策や被害者支援等、女性に対するあらゆる暴力の根絶のための  
幅広い取組を推進することが必要です。

#### (4) 地域における身近な男女共同参画の促進

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

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

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

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

#### (5) 町、町民、事業者等の協働

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

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

## 2 計画の基本理念

### 男女がともに認め合い ともに活躍できるまちづくり

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思で社会のあらゆる分野における活動に参画する機会を確保され、そのことによって男女が等しく政治的、経済的、社会的及び文化的な利益を受けることができ、かつ、共に責任を担う」社会です（遠賀町男女共同参画推進条例第2条第1項第1号）。

この計画では、第2次計画までの基本理念「男女がともに認め合い、ともに活躍できるまちづくり」を引き継ぎ、社会の制度や経済の変化によって左右されることのない、ゆるぎない男女共同参画社会の実現をめざします。

## 3 計画の基本目標

この計画では、第2次計画の基本方針を踏まえ、新たに基本理念達成のための3つの基本目標を設定します。

### ◆基本目標1：男女共同参画社会実現への意識づくり

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

### ◆基本目標2：男女がともに活躍できる社会環境づくり

男女がともに様々な分野に参加し、対等な立場で参画できるための環境整備や、自らの意思によって女性が職業生活を営むにあたり、その個性と能力を十分に発揮できるようにするため、男性の長時間労働の削減等の働き方の改革や、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、町民、事業者等への啓発を進めます。


**◆基本目標3：男女がともに支えあう安全・安心な暮らしづくり**

従来の固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、男女がともに支えあいつながら、家庭生活や地域活動に主体的に参画し、健康で、暴力のない安全・安心な暮らしづくりを進めます。

**4 計画の体系**

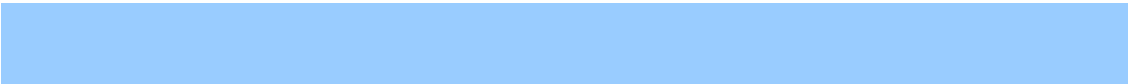
3つの基本目標のそれぞれについて、その達成のための重点目標を掲げ（次ページの「第3次遠賀町男女共同参画社会推進計画体系図（中間見直し）」参照）、第4章でそれに対応した現状と課題及び今後の取組を明らかにするとともに、その成果を確認するための管理指標と目標を設定します。

基本理念	基本目標	重点目標	施策の方向
男女がともに認め合い、ともに活躍できるまちづくり	1. 男女共同参画社会実現への意識づくり	(1)男女共同参画意識の向上 (2)男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進	①意識改革及び社会制度・慣行の見直しの促進 ②男女共同参画に関する調査研究及び情報収集・提供 ①学校等における男女共同参画の推進と充実 ②生涯学習における男女共同参画の推進と充実
	2. 男女がともに活躍できる社会環境づくり	(1)社会における意思決定過程への女性の参画の促進 (2)働く場における女性の活躍促進 (3)ワーク・ライフ・バランスの推進	①政策・方針決定過程への女性の参画促進 ②事業者・地域活動団体等における女性の参画促進 ③女性リーダーの人材育成等 ①職場における男女の均等な機会と待遇の確保の促進 ②希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援 ③農業や商工業等自営業における女性の就労環境の改善 ①ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発
	3. 男女がともに支えあう安全・安心な暮らしづくり	(1)家庭における男女共同参画の促進と仕事の両立支援 (2)地域社会への男女共同参画の促進 (3)性の尊重とあらゆる暴力の根絶 (4)様々な困難を抱える人への支援	①固定的な性別役割分担見直しの促進 ②子育て・介護環境の整備・充実 ①男女協働による地域コミュニティづくり ②防災・減災・災害復興における男女共同参画の促進 ①性の尊重と生涯を通じた男女の健康支援 ②あらゆる暴力の根絶と被害者支援 ③配偶者等からの暴力根絶に向けた取組 ①ひとり親家庭への支援 ②高齢者、障がい者、外国人、困難な問題を抱える女性等への支援 ③性の多様性への理解の促進と支援



## 第4章

### 基本目標達成のための取組





## 基本目標1 男女共同参画社会実現への意識づくり

### ◆重点目標1 男女共同参画意識の向上

男女が互いを認め合い、尊重し、その個性と能力が十分に発揮される男女共同参画社会を実現するためには、「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、家庭、職場、学校、地域等あらゆる場において対等な立場で参画していくことが必要です。

法律や制度面での男女平等は進みましたが、固定的な性別役割分担意識は依然として残っており、このことが男女間の格差や不平等を生み出し、女性の社会進出を妨げる要因となっています。また、それは同時に男性にとっても仕事以外の多様な領域への社会参加を妨げることとなっています。

男女共同参画社会の実現を図るためには、町民一人ひとりが自分の中にある固定的な性別役割分担意識に気づき、見直すことが重要です。そのためには、家庭、職場、学校、地域といった様々な場において、社会のしきたりや慣行を見直す機会を増やすとともに、町民の意識改革を促進するための効果的な情報提供や啓発を行っていく必要があります。

#### 施策の方向

##### 1 意識改革及び社会制度・慣行の見直しの促進

男女が互いにその人権を尊重し、ともにあらゆる分野に参画する機会が確保され、その個性と能力を発揮できるという男女共同参画社会の理念や内容の普及・啓発に努め、町民の理解と関心を深めるとともに、固定的な性別役割分担意識に基づく社会慣行の見直しと、多様な男女の生き方や働き方に関する町民の意識改革を促進します。

施策項目	取組内容	担当課
① 広報・啓発活動の充実	<p>●町のホームページや広報紙等、あらゆる媒体、機会を活用し、男女の人権をはじめとする人権尊重意識の普及・啓発、男女共同参画に関する情報発信を継続するとともに、固定的な性別役割分担意識是正のための広報・啓発の充実を図ります。</p>	<p>住民課 ほけん福祉課 関係各課</p>
	<p>●町が発信するあらゆる媒体においては、性別に基づく固定観念にとらわれない、男女の多様なイメージが社会に浸透していく表現に努め、多様な男女の生き方や働き方に関する町民の意識改革を促します。</p>	<p>関係各課</p>
② 男女共同参画に関する町職員研修の実施	<p>●町役場内の固定的な性別役割分担の是正を徹底し、ジェンダー（社会的性別）の視点<sup>*</sup>に立った施策運営を行うため、男女共同参画に関する研修を定期的実施するとともに、男女共同参画をテーマとした各種講演会やセミナー等への積極的な参加を促します。</p>	<p>住民課 人事防災課</p>

※「ジェンダー（社会的性別）の視点」:

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「ジェンダー／gender（社会的性別）」といいます。

「ジェンダー（社会的性別）の視点」とは、こうした「男性像」「女性像」が社会的に作られたものであることを意識し、ジェンダーによる固定的な性別役割分担、偏見、性差別については是正していこうとするものです。

## 2 男女共同参画に関する調査研究及び情報収集・提供

町民に対する適正な情報提供による啓発推進のため、男女共同参画に関する現状把握のための調査・研究や、国・県及び他市町村の男女共同参画施策等に関する情報収集・提供を行います。

施策項目	取組内容	担当課
①法律や制度の理解促進のための取組	●男女の人権、男女共同参画に関係の深い法律や制度に関する周知を行います。	住民課 ほけん福祉課
②男女共同参画関連情報の収集・提供	●男女共同参画を取り巻く状況に関する国・県・他市町村の各種統計・意識調査や施策内容等についての情報収集と情報提供を行います。	住民課
③町民意識調査の実施	●本計画の改定時には、男女共同参画に関する町民意識調査を行い、調査結果の分析とその結果の公表を行います。	住民課

### 管理指標と数値目標

管理指標	令和6年度 (現状値)	令和12年度 (目標値)
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について「反対」「どちらかといえば反対」の町民の割合	60.2%	70%
「男女共同参画社会」という言葉を知っている町民の割合	81.1%	95%

## ◆重点目標2：男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

乳幼児期における保護者の言動や考え方、あるいは地域社会にあるしきたり等が子どもに与える影響は大きく、親から子どもへ無意識のうちに受け継がれていく場合があります。そのため、学校における教育だけでなく、保育所、幼稚園等乳幼児期からの発達段階に応じた人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進が重要です。

また、地域社会における生涯学習の取組の中で、男女共同参画社会に対する正しい理解を深める学習機会を提供していくことも重要です。

## 施策の方向

## 1 学校等における男女共同参画の推進と充実

幼い頃からの発達段階に応じ、人権尊重・男女共同参画の視点に立った多様な選択を可能にする教育を推進するとともに、ジェンダー（社会的性別）に基づいた固定的な役割意識を植え付けないよう、日常の教育活動の点検・見直しを進め、学校等における男女共同参画の推進と充実を図ります。

施策項目	取組内容	担当課
①男女共同参画の視点に立った教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>●子どもの発達段階に応じ、男女が互いの人権を尊重し、性別にとらわれない個性を育む教育を推進します。</li> <li>●教育の中で積極的に男女共同参画社会について学習する機会を設けます。</li> </ul>	こども家庭課 学校教育課
②主体的に進路選択する力を身につけるキャリア教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>●児童・生徒が将来の自立に向けて、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、自らの生き方を考え、自分の意思と責任で進路を選択し決定する能力・態度を身につけることができるよう、キャリア教育の充実を図ります。</li> </ul>	学校教育課
③教職員等に対する研修参加の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画の視点に立った教育を実践できる人材を育成するため、教職員等に対して研修等への参加を促進します。</li> </ul>	学校教育課

## 2 生涯学習における男女共同参画の推進と充実

男女共同参画意識を高める生涯学習機会の提供に努めるとともに、生涯学習機会への参加促進を図ります。

施策項目	取組内容	担当課
①男女共同参画意識を高める学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生涯を通じて誰もが学ぶことができる男女共同参画の視点に立った講座やセミナー、研修等の充実を図ります。</li> <li>●県等が主催する講座等の情報提供を行います。</li> </ul>	住民課 生涯学習課
②男女共同参画に関する講座や研修への参加助成	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「男女共同参画推進研修参加補助金交付制度」による男女共同参画に関する講座や研修への参加助成を継続するとともに、広報紙等での情報発信に努め、制度の積極的利用を図ります。</li> </ul>	住民課

### 管理指標と数値目標

管理指標	令和6年度 (現状値)	令和12年度 (目標値)
男女共同参画推進研修参加補助金交付制度による年間補助件数	8件	10件

## 基本目標2 男女がともに活躍できる社会環境づくり

### ◆重点目標1 社会における意思決定過程への女性の参画の促進

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

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

#### 施策の方向

##### 1 政策・方針決定過程への女性の参画促進

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

施策項目	取組内容	担当課
①審議会等における女性登用の積極的拡大	● 審議会等における女性委員割合40%以上を目指し、女性委員のいない審議会等が発生しないよう、「女性人材バンク」の活用を図りながら女性委員の登用に努めます。	住民課 関係各課
	● 子育て中の女性も委員として社会参画できるよう、託児等女性委員参画のための環境づくりを行います。	関係各課

施策項目	取組内容	担当課
②行政における男女共同参画の推進	●性別にとらわれない人員配置や管理職への登用、介護・育児休業を取得しやすい体制づくり等、「遠賀町特定事業主行動計画」に基づき、町が事業者の模範となるための取組を進めます。	人事防災課

## 2 事業者・地域活動団体等における女性の参画促進

事業者や地域活動団体等における女性の登用状況の把握に努め、女性の管理監督職への登用や、方針決定にかかわる場への参画を進めるための働きかけや女性の登用にかかる情報提供等の周知・啓発を行います。

施策項目	取組内容	担当課
①事業者・団体等における方針決定の場への女性の登用と参画の促進	●事業者や地域活動団体等に対して、女性の方針決定の場への参画促進の重要性・必要性について理解を得られるための周知・啓発、情報提供を行います。	住民課 産業振興課 生涯学習課

### 3 女性リーダーの人材育成等

方針決定の場へ女性が積極的に参画するよう、女性自身の意識や行動の改革を促すとともに、女性リーダーの育成と女性が能力を十分に発揮できる環境づくりを図ります。

施策項目	取組内容	担当課
①女性活躍への意識改革に向けた啓発	●固定的な性別役割分担意識にとらわれず、女性が方針決定の場へ積極的に参画できるよう、意識改革の啓発を行います。	住民課
②女性リーダー等の人材育成	●地域活動における女性リーダー育成のため、研修や講座等の機会の提供と情報提供の充実を図ります。	住民課 生涯学習課
③女性人材バンク登録者リストの整備・活用	●様々な分野で活躍する女性や、地域の女性人材に関する情報の収集に努め、女性人材バンク登録者リストの充実を図り、各種審議会等委員への活用を促進します。	住民課

#### 管理指標と数値目標

管理指標	令和6年度 (現状値)	令和12年度 (目標値)
町の審議会等の女性委員の割合	36.4%	40%
町職員の役職者（係長以上）に占める女性の割合	27.5%	30%
女性人材バンクへの登録者数	18人	30人

## ◆重点目標2 働く場における女性の活躍促進

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものです。働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりが極めて重要です。

また、今日の少子高齢・人口減少社会においては、経済社会の活力を維持するため、労働力を安定的に確保することが重要となっています。我が国では、働く場面において、特に女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況であり、このことを踏まえ、働くことを希望する女性がその希望に応じた働き方を実現し、活躍できる社会づくりを目的とした「女性活躍推進法」が平成27（2015）年に公布されました。

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

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

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

### 施策の方向

#### 1 職場における男女の均等な機会と待遇の確保の促進

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

施策項目	取組内容	担当課
①事業者における就労環境改善に向けた啓発	●職場における均等な機会と待遇を確保し、雇用条件や就労環境を改善するため、各種ハラスメントの防止、育児・介護休業制度の利用促進等、誰もが働きやすい労働環境づくりに向けた啓発を行います。	住民課
②労働に関する相談事業の充実	●職場における労働問題に関する相談窓口の周知を図るとともに、関係機関との連携を強化し、相談機能の充実に努めます。	産業振興課
③男女共同参画推進事業者登録制度の周知と登録事業者の紹介	●男女共同参画を推進する町内事業者を対象に男女共同参画推進事業者登録制度の周知と登録の呼びかけを行うとともに、町ホームページや広報紙への掲載等により、登録事業者の紹介を行います。	住民課

## 2 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援

女性活躍推進法に基づき、正規・非正規雇用、起業、在宅ワーク等、それぞれ希望に応じた様々な条件、雇用形態での働き方が選択でき、かつ、いずれの働き方を選んでも働き続けることができるよう支援の充実を図るとともに、女性の再就職等を支援します。

施策項目	取組内容	担当課
①女性の再就職や就労継続、起業等への支援	●就労・再就職・起業・非正規雇用から正規雇用への転換等、女性のチャレンジを支援するための相談や関係機関等の情報収集と提供を行います。	住民課 産業振興課
②女性教職員の管理職への登用推進	●女性教職員の管理職等任用試験への積極的な受験奨励を行います。	学校教育課

### 3 農業や商工業等自営業における女性の就労環境の改善

農業や商店経営等の家族経営や小規模事業者等における女性の就労環境の改善を図り、男女共同参画を促進します。

施策項目	取組内容	担当課
①農業や商工業等自営業における女性労働に対する適正評価の啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>●農業や商工業等自営業における家族従事者が、共同経営者として、経営と家庭生活の両面で対等な立場で、相互に補完・協力し、能力が発揮できる関係づくりに向けた啓発を行います。</li> <li>●家族間の役割分担や就業条件を明確にした家族経営協定締結の啓発と普及に努め、農業分野における女性の就労環境の改善を図ります。</li> </ul>	産業振興課

#### 管理指標と数値目標

管理指標	令和6年度 (現状値)	令和12年度 (目標値)
男女共同参画推進事業者登録数	38事業者	50事業者

### ◆重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事」と、子育てや家庭生活、地域活動等の「仕事以外の生活」との調和がとれている状態を指します。仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものです。同時に、家事・育児・介護、地域活動、自己啓発等の活動も暮らしに欠かすことのできないものであり、男女ともにその充実があつてこそ、人生の生きがいや喜びは倍増します。働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が喫緊の課題となっています。

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

#### 施策の方向

#### 1 ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

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

施策項目	取組内容	担当課
①ワーク・ライフ・バランスについての意識の醸成	●広報紙等を活用し、ワーク・ライフ・バランスについての啓発を行うとともに、男性の長時間労働の削減や仕事中心のライフスタイルの見直しに向けた啓発を行います。	住民課
②事業者に対するワーク・ライフ・バランスの啓発	●事業者が時間外労働の削減や育児・介護休業の取得等、ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットについて周知を図ります。	住民課

施策項目	取組内容	担当課
③町職員のワーク・ライフ・バランスの実践	●「遠賀町特定事業主行動計画」に基づき、町職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図るための環境づくりを推進するとともに、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの実践に努めます。	人事防災課 全庁

### 管理指標と数値目標

管理指標	令和6年度 (現状値)	令和12年度 (目標値)
町職員の男性の育児休業取得率	25.0%	30%

## 基本目標3 男女がともに支えあう安全・安心な暮らしづくり

### ◆重点目標1：家庭における男女共同参画の促進と仕事の両立支援

家庭では、男女がともに家事・育児・介護等について家族としての役割を果たしながら、ともに支え合い協力して生活を営むことが重要ですが、多くの家庭ではその大半を女性が担っているのが現状です。以前から、いわゆる専業主婦を中心とする、家庭における女性の無償労働（アンペイドワーク）による貢献度を適正に評価する必要性が指摘されてきましたが、夫婦共働きが一般化した現代にあっても、男女の役割分担は従来と変わらない家庭が少なくありません。家庭のことを女性だけの役割とせず、男性も家事・育児・介護等に積極的に関わる必要があります。男性の従来の仕事中心の意識・ライフスタイルから仕事と家庭のバランスのとれたライフスタイルへの転換を図り、男女が相互に協力し合う関係を築くことは、女性の負担を軽減し、その社会参画を促すだけでなく、男女双方のワーク・ライフ・バランスにつながることにあります。

男性の家庭生活への参画を促すため、広報、啓発活動や学習機会の提供及び公的な子育て支援・介護サービス等の利用促進も含めた支援体制づくりが必要です。

#### 施策の方向

##### 1 固定的な性別役割分担見直しの促進

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

施策項目	取組内容	担当課
①あらゆる機会を捉えた家庭における男女共同参画についての意識の醸成	●各種講座やセミナー、研修等の学習機会や、町のホームページ、広報紙等、多様な機会や手段を活用して、継続的に固定的な性別役割分担を見直し、家庭での男女共同参画推進に向けた啓発を行います。	住民課
②男性の生活的自立の促進	●男性の育児や介護の参画、生活的自立を促進するため、情報や学習機会の提供等を行います。	住民課 生涯学習課 高齢障がい支援課

## 2 子育て・介護環境の整備・充実

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

施策項目	取組内容	担当課
①多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実	●「遠賀町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、保護者の就労形態やライフスタイルの多様化に対応できるよう、保育サービスの充実に取り組みます。	こども家庭課
②子育て支援環境の整備・充実	●子どもを持つ親の不安感を解消するため、こども家庭センターの相談機能の充実を図るとともに、地域子育て支援拠点「ぐっぴい」や各種教室の開催により子ども同士、親同士の交流を図ります。	こども家庭課
	●子どもの医療費補助等の支援を実施し、安心して子育てができる環境の整備・充実に取り組みます。	ほけん福祉課 こども家庭課

施策項目	取組内容	担当課
③高齢者等への介護環境の整備・充実	●性別を問わず、介護に関わることができるよう介護保険制度についての周知や、仕事と介護の両立等に関する情報提供を行い、介護保険を利用した支援の充実に努めます。	高齢障がい支援課
	●認知症高齢者やその家族が安心して生活を送ることができるように、認知症に対する理解を深め、住み慣れた場所での生活が継続できるよう環境整備の充実に取り組みます。	高齢障がい支援課

管理指標と数値目標

管理指標	令和6年度 (現状値)	令和12年度 (目標値)
家庭における役割分担 「育児、子どものしつけ」について、「主に妻がしている」「どちらかと言えば妻がしている」と回答した町民の割合（「該当しない」と回答した町民を除く）	65.5%	55%
家庭における役割分担 「家族（親、祖父母等）の世話や介護」について、「主に妻がしている」「どちらかと言えば妻がしている」と回答した町民の割合（「該当しない」と回答した町民を除く）	54.3%	45%
保育所の待機児童数（年度当初）	0人	0人

## ◆重点目標2：地域社会への男女共同参画の促進

地域社会は、安全・安心な生活を送るための共通の基盤であり、男女がともに協力し、支え合いながら、安心して暮らせる住みよい地域づくりを進めていくことが重要です。

しかし、都市化の進展や個人、世代間の価値観の多様化を背景に、地域の帰属意識や人のつながりが希薄になり、地域活動等に参加する機会が少なくなっているのが現状です。また、地域コミュニティの弱体化に伴って、安全・安心の維持確保等の面で、不安や支障も出始めており、誰もが安心して暮らせる環境を確保し、防犯・防災、住環境等地域が抱える様々な課題に対応できる地域力を高めていくには、それらの活動を男女がともに担い、性別による偏りを無くす等、地域における男女共同参画が不可欠です。そのためには、地域で暮らす様々な立場の町民が地域活動に参加・参画するための意識啓発や情報提供を行うとともに、誰もが主体的に地域活動に貢献できる体制作りや、地域ネットワークの構築と活動団体等に対する支援が必要です。

### 施策の方向

#### 1 男女協働による地域コミュニティづくり

地域活動における男女共同参画の必要性について意識啓発を行うとともに、「遠賀町地域福祉計画」を踏まえ、性別や年齢、国籍、障がいの有無等にかかわらず、誰もが地域社会の一員としての自覚を持って、まちづくり・地域づくりへの積極的な参加・参画ができる環境の整備と町民、地域活動団体、事業者及び行政の協働による事業の推進を図ります。

施策項目	取組内容	担当課
①地域活動における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域の様々な活動について、男女共同参画の視点が定着するよう啓発を行います。</li> <li>●男性が地域の様々な活動により積極的に参画するための支援を行います。</li> </ul>	住民課 生涯学習課

施策項目	取組内容	担当課
②自治会等、地域団体の女性役員の登用促進	●区長会や地区公民館連絡協議会等への働きかけを通して、自治会や地区公民館等の地域役職への女性の登用を促進します。また、地域で女性が活躍しやすい支援を行います。	住民課 生涯学習課
③地域活動団体の育成・ネットワーク化	●地域コミュニティや活動団体の高齢化を防ぐため、次世代の人材の掘り起こし・育成に努めます。	住民課 生涯学習課
	●町民、地域活動団体、事業者及び行政の協働による事業の推進を図ります。	住民課

## 2 防災・減災・災害復興における男女共同参画の促進

性別や年齢にかかわらずあらゆる町民が防災・減災・災害復興に参画できるよう防災意識の向上を図るとともに、男女のニーズの違いや、障がいのある人、高齢者、外国人等災害時に困難に直面する人々に配慮する等、男女共同参画の視点を組み入れた防災・減災・災害復興対策に取り組めます。

施策項目	取組内容	担当課
①防災会議や自主防災組織等への女性の参画促進	●防災会議の女性登用を増やし、自主防災組織、地域での防災活動への女性の参画を働きかけるとともに、女性防災士の確保に努めます。	人事防災課
②避難所における男女共同参画の推進	●避難所設立訓練等において、男女共同参画の視点を導入した避難所運営に取り組めます。	人事防災課

## 管理指標と数値目標

管 理 指 標	令和6年度 (現状値)	令和12年度 (目標値)
自治会長に占める女性の割合	8.7%	20%
公民館長に占める女性の割合	0%	20%
自治会役員に占める女性の割合	37.2%	40%
女性防災士の人数	24人	35人

### ◆重点目標3：性の尊重とあらゆる暴力の根絶

男女共同参画社会の形成にあたっては、男女それぞれの性や身体的特性を十分に理解し、尊重し合うことが大切です。男女それぞれが直面する健康上の問題に関する性差について正しく理解することは、互いの安心な暮らしにもつながります。男女の体の構造の差から、男女それぞれ特有の病気がありますが、特に女性には乳がん、子宮がん等女性特有の病気に加え、妊娠や出産、更年期障がい等健康面のリスクも多く、また、平均寿命が男性より長いことから、健康障がいと長く付き合うこととなります。そのため、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」の視点も含め、女性特有の健康問題について、男性の理解を促すとともに、男女ともにそれぞれの健康問題について正しく理解し、こころとからだの健康管理ができるよう、生涯を通じた健康支援を行うことが重要です。

一方、DVやセクシュアル・ハラスメント等の性別による人権侵害は、男女が対等なパートナーであることを否定するものであり、男女共同参画社会の実現を図る上で絶対に克服しなければならない重要な課題です。

特にDVは、家庭内の問題として表面化しにくく、当事者が自らの被害・加害に気づかないという状況もあります。そのため、DV防止にあたっては、予防の観点から、子どもの頃からの暴力を許さない意識づくりを徹底するとともに、あらゆる暴力の根絶のための幅広い取組を推進することが必要です。

また、近年、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）等インターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、リベンジポルノ等の男女間の暴力も多様化しており、そうした新たな形の暴力に対しても情報の提供に努めるとともに、関係機関との連携を強化していく必要があります。

#### 施策の方向

##### 1 性の尊重と生涯を通じた男女の健康支援

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

施策項目	取組内容	担当課
①性のあり方を尊重し、性の権利・健康を学ぶ学習の推進	●教育活動の場で性のあり方を尊重し、性に関する権利や健康を大切にする意識を養い、小・中学校において、発達段階に応じた指導を行います。	学校教育課
②男女の健康づくりの普及・啓発	●町民の自発的な健康づくりのための啓発を行い、健康診査の受診を奨励するとともに、生活習慣病の予防・改善のため、食事や運動等を中心に適正な生活習慣を身につけることを目的とした各種健康教室や健康相談を実施します。	ほけん福祉課
③生涯を通じた女性の健康支援	●性と生殖に関する健康と権利について、正しい理解と意識の浸透に努めるとともに、妊娠・出産に関する正しい理解と認識を深め、安全・安心に妊娠・出産できる環境整備を行います。	こども家庭課
	●乳がん、子宮頸がん等女性特有の各種がん検診の受診勧奨を図るとともに、妊娠・更年期等女性特有のこころやからだの悩みについて安心して相談できる健康教室や健康相談、訪問指導を実施します。	ほけん福祉課 こども家庭課
④予期せぬ妊娠や性感染症の予防のための正しい知識の普及・啓発	●予期せぬ妊娠や性感染症を防ぐための正しい知識の普及・啓発を図ります。	学校教育課 こども家庭課
	●発達段階に応じた性に関する指導と、性暴力は人権侵害であることを浸透させる教育を実施します。	学校教育課

## 2 あらゆる暴力の根絶と被害者支援

女性に対するDVをはじめとするあらゆる暴力を根絶するための基盤づくりを進めるとともに、暴力被害にあった町民の支援体制の充実を図ります。

施策項目	取組内容	担当課
①暴力を根絶するための基盤整備	●暴力は重大な人権侵害であるという意識を徹底させるとともに、暴力を許さない意識啓発を行います。	ほけん福祉課 関係各課
	●被害者が安心して相談することができる体制の充実と、対応する職員の資質向上を図ります。	ほけん福祉課 関係各課
	●被害者が被害を受けた後、安心した暮らしを確立するために、各分野において切れ目のない支援を図ります。	ほけん福祉課 関係各課
②セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の推進	●性暴力やストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等、性的暴力防止に向けた啓発活動を行います。	住民課
	●町職員へのセクシュアル・ハラスメント等の防止対策や相談体制の充実及び意識啓発と研修への参加促進を行います。	人事防災課

## 3 配偶者等からの暴力根絶に向けた取組

DVは暴力であることを若年のうちから啓発し、DV被害者の意志を尊重しながら保護や適切な支援を行うため、庁内の関係各課との連携強化や関係機関との広域的な連携体制の構築を図ります。

施策項目	取組内容	担当課
①DV防止に関する啓発の推進	●広報紙や啓発チラシの配布等、様々な機会を通してDV防止に関する啓発を行います。	住民課
	●男女ともに自分の性を大切にし、また、相手を尊重するように、学校においても、発達段階に応じてデートDV等についての啓発を行います。	学校教育課

施策項目	取組内容	担当課
②DV被害者への支援策の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>●関係職員へのDVに関する研修を充実し、二次被害の防止や個人情報の保護等、被害者への適切な対応を図ります。</li> <li>●国・県の各部署、近隣市町村、庁内各部署や関係団体等と連携し、被害者の早期発見、被害者保護、被害者の自立支援に取り組みます。</li> </ul>	ほけん福祉課

### 管理指標と数値目標

管理指標	令和6年度 (現状値)	令和12年度 (目標値)
DVに関する「相談窓口を知っている」と回答した町民の割合	—	50%

## ◆重点目標4：様々な困難を抱える人への支援

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

### 施策の方向

#### 1 ひとり親家庭への支援

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

施策項目	取組内容	担当課
①相談・情報提供の充実	●ひとり親家庭の多様な問題に対応するため、窓口での相談受付とあわせて各種助成制度や自立支援メニュー等の情報提供を行います。	こども家庭課

#### 2 高齢者、障がい者、外国人、困難な問題を抱える女性等への支援

貧困や社会的孤立等、複雑・多様化する課題を解決し、安心して暮らせる社会を構築するため、行政や関係団体が密接に連携し、総合的な支援を行うとともに、相談体制を整備します。

施策項目	取組内容	担当課
①高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>●高齢者の虐待に関する相談、通報を受け付けた際は、事案に応じて適切な部署（高齢者虐待対応部署、DV対応部署）が対応します。</li> </ul>	高齢障がい支援課
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●障がいのある人の自立を促進するため、その人にあった障がい福祉サービス（就労系サービス）につなぎ、働く意欲のある人が、性別にとらわれることなく、職業を選択することが出来るようにします。</li> </ul>	高齢障がい支援課
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●外国人が、言語や文化の壁で社会的に孤立しないよう、交流の場として、日本語教室や国際交流講座を開催します。</li> <li>●やさしい日本語や外国語による情報提供や、相談業務の充実を図ります。</li> </ul>	住民課 関係各課
②困難な問題を抱える女性 <sup>※1</sup> への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>●困難な問題を抱える女性の法律の情報提供、啓発を行います。</li> <li>●困難な問題を抱える女性の相談窓口を周知し、必要な支援が届いていない女性にアウトリーチ等を通じ、解決の糸口がつかめるまで寄り添う伴走型支援を実施できる体制づくりを推進します。</li> <li>●困難な問題を抱える女性にかかる支援関係機関の役割や関係性を調整する連携会議を必要に応じて設置します。</li> </ul>	ほけん福祉課 関係各課

※1 「困難な問題を抱える女性」：

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」では「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）」と定義しています。生活困窮、性暴力・性犯罪被害、予期せぬ妊娠、DVや虐待、孤立・孤独等、日常生活や社会生活を円滑に営む上で、困難な問題を抱える女性であれば、年齢、障がいの有無、国籍等を問わず、性的少数者を含め、支援の対象者となります。

### 3 性の多様性への理解の促進と支援

性的指向や性自認に関する正しい理解と知識を深め、多様な性のあり方を受容し、互いに尊重し合うための人権教育や啓発に取り組むとともに、性的マイノリティの当事者や家族等に対する支援に取り組みます。

施策項目	取組内容	担当課
①性的指向・性自認（SOGI）に関する理解の促進と支援	●性的指向・性自認（SOGI） <sup>※1</sup> に対する偏見や差別の解消をめざし、その理解促進に向けた教育・啓発活動を行います。	住民課 学校教育課
	●福岡県パートナーシップ宣誓制度 <sup>※2</sup> を活用した支援に取り組みます。	関係各課

※1 「性的指向・性自認（SOGI）」:

SOGIとは性的指向（sexual orientation）と性自認（gender identity）を指す言葉です。誰もが持つ性の要素のことで、特定の集団を指していません。性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念のことで、異性に向く人、同性に向く人、両性に向く人、他者に恋愛関係を持たない人等がいます。性自認とは、自分の性をどのように認識しているかを示す概念であり、「こころの性」と呼ばれることもあります。身体・戸籍の姓に違和感を抱く人、自分を男性とも女性とも認めたくない人等あり方は様々です。

※2 「パートナーシップ宣誓制度」:

一方又は双方が性的マイノリティである二人が、お互いをパートナーとして相互に協力し合う関係であることを地方公共団体に対して宣誓するものです

同性同士の婚姻は法的に認められておらず、二人の関係が法的に保障されるものではありませんが、地方公共団体は宣誓した二人の関係を認め、宣誓書受領証を発行し、さまざまなサービスや社会的配慮を受けやすくする制度です。

#### 管理指標と数値目標

管理指標	令和6年度 （現状値）	令和12年度 （目標値）
「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」 <sup>※3</sup> を知っている人の割合	—	30%

※3 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」:

女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことから、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図り、人権が尊重され、自立して暮らせる社会の実現を図ることを目的として令和6（2024）年4月1日施行しました。



## 第5章 計画実現のために





## 1 庁内推進体制の充実

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

また、全庁をあげて男女共同参画を推進するため、定期的を開催している「男女共同参画ワーキング」において、関係各課の進捗状況の把握を行うとともに、庁内の推進組織として設置している「男女共同参画推進委員会」において、推進上の問題や改善すべき点等を共有し、問題の解決を図ります。

## 2 町民・事業者等との連携・協働の推進

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

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

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

### 3 国、県、他市町村との連携及び協力

本計画を効果的に推進するため、国、県、他市町村との連携や交流を図り、男女共同参画に関する情報収集に努めます。

また、国、県及びその他関係機関に対し、計画の推進上、必要な事項についての要請を行います。

### 4 計画の進行管理

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

また、計画及び計画の進捗状況について広く町民に公表します。



資料編





## 1 関連用語集

### 【あ行】

#### アンペイドワーク

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

#### LGBT・LGBTQ

性的マイノリティの人たちの総称の一つで、Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、出生時に診断された性と自認する性の不一致）の頭文字をとったもの、及び Queer（クィア、多様な性のあり方全体を包括的に表す言葉）または Questioning（クエスチョニング、性的指向や性自認が定まっていない状態の人）の頭文字を足したものです。

#### エンパワーメント

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

### 【か行】

#### 家族経営協定

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要

です。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。

#### キャリア教育

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

#### 固定的な性別役割分担

男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。

### 【さ行】

#### 参画

単にイベント等に加わることは「参加」ですが、参加という段階からさらに一歩踏み込んで、政策の企画立案や決定にも自らの意思で関わり、意見や考えを述べ、負担も責任も担い合うという主体的かつ積極的な態度や行動を「参画」としています。

#### ジェンダー

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

#### ジェンダーの視点

ジェンダーが社会的に作られたものであることを意識し、ジェンダーによる固

定的役割分担、偏見、性差別については是正していこうとするものです。

### 性的指向・性自認（SOGI）

SOGIとは性的指向（sexual orientation）と性自認（gender identity）を指す言葉です。誰もが持つ性の要素のことで、特定の集団を指していません。性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念のことで、異性に向く人、同性に向く人、両性に向く人、他者に恋愛関係を持たない人等がいます。性自認とは、自分の性をどのように認識しているかを示す概念であり、「こころの性」と呼ばれることもあります。身体・戸籍の性に違和感を抱く人、自分を男性とも女性とも認めたくない人等あり方は様々です。

### セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

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

#### 【た行】

##### デートDV

恋人間で生じる暴力のこと。婚姻関係があるかないかの違いだけで、配偶者間のDVと同じ構図です。中学生や高校生といった若い世代でも起こります。

##### DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や恋人等親密な関係にある、または以前そういう関係にあった者から受ける暴力を言います。身体的・精神的・経済的・性的暴力等があり、相手を支配もしくはコントロールをすることを目的として暴力を使用します。

#### 【は行】

##### パワー・ハラスメント（パワハラ）

職権等の権力を背景にして、本来の業

務の範囲を超えて、人格と尊厳を傷つけ、苦痛を与える言動のことです。

### パートナーシップ宣誓制度

一方又は双方が性的マイノリティである二人が、お互いをパートナーとして相互に協力し合う関係であることを地方公共団体に対して宣誓するものです

同性同士の婚姻は法的に認められておらず、二人の関係が法的に保障されるものではありませんが、地方公共団体は宣誓した二人の関係を認め、宣誓書受領証を発行し、さまざまなサービスや社会的配慮を受けやすくする制度です。

### ポジティブアクション

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

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

#### 【ま行】

##### マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

女性労働者が、職場において、妊娠・出産・育児に関し、妊娠・出産したこと、産前・産後休業・育児休業等の制度利用を希望・利用したこと等を理由として、不利益な取扱いを受けたり、同僚や上司等から嫌がらせ等を受けたりすることです。

男性労働者が、育児休業の制度利用を理由として受けるハラスメントは、パタニティ・ハラスメントといいます。

#### 【ら行】

##### リベンジポルノ

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

ンジポルノ」と呼ばれています。不特定多数の人が閲覧できる形でSNSに画像や動画が投稿された場合、流出を止めることや拡散してしまったデータを完全に消すことが難しいため、問題は深刻化しています。

#### **リプロダクティブ・ヘルス/ライツ**

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

#### **【わ行】**

#### **ワーク・ライフ・バランス**

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

## 2 遠賀町男女共同参画審議会委員名簿

氏名	所属団体等	備考
喜多 加実代	福岡教育大学教授	会長
家永 篤史	遠賀町校長会	副会長
豊沢 清次	人権擁護委員	
入江 孝生	遠賀町自治区長会	
長谷川 登紀子	遠賀町商工会	
林 進	遠賀町青少年育成町民会議	
加藤 暢子	遠賀町女性人材バンク	
鶴 可奈子	遠賀町女性人材バンク	

(令和7年5月)

## 3 遠賀町男女共同参画社会推進計画見直しの経過

開催日	審議会	内容
令和6年3月5日	第2回遠賀町男女共同参画審議会	町民意識調査内容について
令和7年3月11日	第2回遠賀町男女共同参画審議会	町民意識調査結果について
令和7年6月5日	第1回遠賀町男女共同参画審議会	現計画の評価について
令和7年11月4日	第2回遠賀町男女共同参画審議会	中間見直し素案について
令和8年3月26日	第3回遠賀町男女共同参画審議会	中間見直し策定について

## 第3次遠賀町男女共同参画社会推進計画【中間見直し】

令和8年3月

---

福岡県遠賀町住民課

〒811-4392 福岡県遠賀郡遠賀町大字今古賀 513 番地  
TEL:093-293-1242 FAX:093-293-0806  
MAIL:[jyumin@town.onga.lg.jp](mailto:jyumin@town.onga.lg.jp)