

# 第1章

## 計画策定にあたって

---



# 第1章 計画策定にあたって

## 1 計画策定の趣旨

第二次世界大戦までは女性の地位は非常に低いものでした。日本国憲法により個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等が法的には整備されましたが、昭和30年から40年代の高度経済成長期では、夫が会社で長時間働き、妻が専業主婦となって家事育児を切り盛りするという性別役割分担に基づく「片働きモデル」や、結婚退職制、男女別定年制が存在していました。

昭和50(1975)年に国連が国際婦人年と定め、同年に国際婦人年世界会議(第1回世界会議)が開催され、昭和54(1979)年には第34回国連総会にて「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」が採択されました。日本においては、昭和60(1985)年のこの条約の批准を契機に、「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。)(昭和60年制定)や「男女共同参画社会基本法」(平成11(1999)年制定)などを制定しました。

一方、平成3(1991)年のバブル崩壊以降の景気の後退により、終身雇用制度や年功序列型賃金形態は保障されなくなり、少子化も相まって平成4(1992)年頃からは女性も外で働く「共働き世帯」が「片働き世帯」を上回るようになりました。高度経済成長期以降の都市部への人口流出も高まり、人口減少や少子高齢化が進行する地域が増加しています。

また、職場や家庭、地域活動の場においては、依然として従来の固定的な性別役割分担意識<sup>※1</sup>が残っているうえ、重大な人権侵害である女性に対する暴力などの問題も生じ、男性の子育てや介護、地域活動への参加、女性の更なる社会進出など、男女がともに参画することができる環境を構築することが求められています。

さらに、平成12(2000)年頃からは、派遣などの非正規就労の増加に伴い男性や働き盛りの世代でも貧困に陥る状況が生まれたことで、それまではシングルマザーをはじめとする一部の女性と子どもの問題と考えられてきた貧困問題が、全世代に関わることとして捉えられ、その対応策が考えられるようになってきました。

本市では、平成16(2004)年に「沼田市男女共同参画計画」を策定してから、見直しを加えながら後継計画を策定し、男女共同参画社会<sup>※2</sup>の実現に向けて、様々な施策に取り組んできました。

※1 固定的な性別役割分担意識：「男は仕事、女は家庭」という考え方に代表されるように、個人の個性や能力等によって役割の分担を決めることが適切であるにもかかわらず、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考え方のことをいいます。

※2 男女共同参画社会：男女が対等な立場にある社会の構成員として、あらゆる分野における活動に参画する機会が保障されることにより、誰もが政治的、経済的、社会的及び文化的な利益(暮らしやすさ)を享受でき、かつ、ともに責任を担っていく社会のことです。なお、「参画」という言葉は、ただ参加する(その場にいる)だけでなく、自分の意思で主体的かつ積極的に加わり、男女がともに考えて実行していくことをいいます。

## ■これまでに見えてきた課題

平成28(2016)年に策定し、計画期間が令和2(2020)年度に終了する「沼田市第3次男女共同参画計画」の施策の取組については、市民や事業所に対して男女共同参画に関する様々な周知や意識啓発が不十分であり工夫が必要であることや、政策・方針決定過程への女性の参画と併せて男性の子育てや介護、地域活動への参加が進まなかったこと、また、多様化する課題に対応するためには関係部署・機関との連携・協働が不可欠であるが実現できていないことなど引き続き課題が残りました。

そのほかにも、新型コロナウイルス関連のものも含め、インターネット上での<sup>ひぼう</sup>誹謗中傷や差別などへの積極的な対応策を今後、考えていく必要があることも認識されました。

また、令和元(2019)年11月に行った「男女共同参画社会に関する市民意識調査」からも、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識がいまだに根強く残っていることや社会の様々な分野での男女間の格差がうかがえ、更にドメスティック・バイオレンス(以下「DV」<sup>※1</sup>という。)など、人権侵害の問題への取組が重要であることも再確認されました。

こうした現状を踏まえて、本市の課題や重点的に取り組むべき施策の方向を明らかにし、男女共同参画社会の実現への施策を継続的に推進するため、「沼田市第3次男女共同参画計画」を踏襲しつつ、「沼田市第4次男女共同参画計画」を策定しました。

## 2 男女共同参画に関わる動向

### (1) 世界の動き

世界では、平成7(1995)年に北京において第4回世界女性会議が開催され、女性の地位向上のために世界各国が取り組むべき課題と具体策を示した「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。15年後の平成22(2010)年3月には、「第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)」が開催され、「国連機能強化におけるジェンダー機関の統合」等の決議が採択されました。これを受けて、平成23(2011)年1月には国連の四つの機関を統合・強化する形で、ジェンダー平等と女性のエンパワーメント<sup>※2</sup>のための国連機関「UN Women」が活動を開始しました。

平成27(2015)年に、国連で持続可能な開発目標(SDGs<sup>※3</sup>)を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、ゴール5として「ジェンダー<sup>※4</sup>平等とすべ

※1 ドメスティック・バイオレンス(DV)：配偶者や恋人からの暴力のこと。暴力の被害者は多くの場合女性で、女性の人権を著しく侵害する社会的問題となっています(身体的な暴力だけではなく、精神的、性的暴力なども含まれます)。

※2 エンパワーメント：エンパワーメントとは、自己決定能力や法的な力、経済力、政治的な力等、一人ひとりが力をつけることにより、グループ全体の力を高めていくような能力。

※3 持続可能な開発目標(SDGs)：Sustainable Development Goals。2015年国連サミットで採択された2016国際目標。

※4 ジェンダー：社会的性別。生まれつきの生物学的性別に対し、社会的・文化的に形成された性差。社会通念や慣習の中の「男性像」「女性像」によって作られた男女の役割や行動様式など。

での女性・女児のエンパワーメント」を掲げるとともに、全分野においてジェンダーの視点の主流化は不可欠とされています。

また、令和2(2020)年の新型コロナウイルス感染症の拡大により、人々が様々な面で大きな影響を受け、その対応に関して国連からは声明が出され、特に、女性に対する暴力防止と救済を重要項目とするよう各国政府に要請しています。

## (2) 日本の動き

日本では、平成11(1999)年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、それに基づく基本計画として、「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成27(2015)年には「第4次男女共同参画基本計画」が策定され、男性中心型労働慣行等の変革、あらゆる分野における女性の参画拡大や安全・安心な暮らしの実現、推進体制の強化などが改めて強調されています。

社会情勢が変化する中で、男女共同参画を取り巻く課題も多様化していることから、近年「男女雇用機会均等法」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下「DV防止法」という。）」、「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（育児・介護休業法）」が改正されるなど、様々な制度の整備が進められています。

さらに、平成27(2015)年に働く場での活躍を希望する女性が能力を発揮できる社会の実現のため、「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。

加えて、平成30(2018)年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定され、参画の遅れが指摘されている政治分野においての推進が図られることになりました。

女性の活躍推進に向けた基盤である、男性の家事・育児等への参画に向けた取組や非正規労働対策、さらには、ひとり親家庭など困難を抱える女性に対する支援、配偶者暴力など女性に対する暴力の予防と根絶などについても取組が進められています。

また、令和2(2020)年の新型コロナウイルス感染症の拡大は、人々に様々な面で大きな影響を与えていますが、特に、非正規雇用者への影響や外出自粛・休業等によるDVの増加、育児・家事等の負担増加などの問題が、改めて女性の問題として浮き彫りになりました。

こうしたことを含め、国では「第5次男女共同参画基本計画」を策定しました。

## (3) 群馬県の動き

群馬県では、昭和55(1980)年に「新ぐんま婦人計画」の策定、平成5(1993)年に「新ぐんま女性プラン」の策定により、女性政策の推進体制を整備しました。

平成13(2001)年には、「男女共同参画基本法」に基づく計画として「ぐんま男女共同

参画プラン」の策定、平成16(2004)年には「群馬県男女共同参画推進条例」の制定により、地域社会や職場での具体的取組の推進が図られています。

その後、「ぐんま男女共同参画プラン」は平成18(2006)年に「群馬県男女共同参画基本計画(第2次)」として改定され、平成23(2011)年に「群馬県男女共同参画基本計画(第3次)」、平成28(2016)年に「群馬県男女共同参画基本計画(第4次)」が策定されています。

平成18年には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」に基づき「ぐんまDV対策基本計画」を策定、その後、改訂を経て、平成31(2019)年に「ぐんまDV対策基本計画(第4次)」が策定されています。

また、男女共同参画社会づくりの拠点として「ぐんま男女共同参画センター(愛称:とらいあんぐるん)」を設置し、県民との協働による男女共同参画社会の基盤づくりが図られてきました。令和2(2020)年には、「新型コロナウイルス感染拡大が女性に及ぼす影響に関するアンケート調査」を実施し、その実態やニーズが把握されました。

さらに、新型コロナウイルス感染者への差別が問題となったことも要因の一つとして令和2年12月に「群馬県インターネット上の誹謗中傷等の被害者支援等に関する条例」が制定されました。

そのほかにも、多様性を尊重する取組の一環として、令和2年12月には性的少数者のカップルを公認する「ぐんまパートナーシップ宣誓制度」の導入も始まっています。

令和元(2019)年には「男女共同参画社会に関する県民意識調査」を実施し、令和2年現在「群馬県男女共同参画基本計画(第5次)」策定に向けて取り組んでいます。

#### (4) 沼田市の取組

本市は、平成17(2005)年に白沢村、利根村と合併しており、合併前の3市村においては、それぞれ男女共同参画に関する施策に取り組んできました。

旧沼田市においては、庁内横断的な組織として「沼田市男女共同参画庁内推進会議」を設置、また、市民等による「沼田市男女共同参画推進懇話会」を設置し、意見・提言を求め、平成16(2004)年3月に「沼田市男女共同参画計画」を策定しました。

その後、社会情勢や合併をはじめとした市の様々な状況変化に伴う見直しを行い、平成23(2011)年に「沼田市第2次男女共同参画計画」、平成28(2016)年に「沼田市第3次男女共同参画計画」を策定し、各施策の推進に取り組んできました。

平成19(2007)年からは、「北毛地域人権啓発活動ネットワーク協議会」との共催により、男女共同参画セミナーとして講演会及び講座を開催し、男女共同参画社会の形成に向けた情報や学習機会を提供し、意識啓発を図る取組を継続してきました。平成30(2018)年度から令和元(2019)年度には「男女共同参画の視点から見る沼田の貧困」をテーマとし、参加者が主体的にグループワークを行い、その調査や考察の成果を発表する実践的な取組が行われました。令和2(2020)年、世界中に蔓延した新型コロナ

ウイルスの影響により、貧困問題は重要なテーマになっていく可能性があります。

平成29(2017)年には、広く市民の意見を反映させながら計画を推進するため、有識者や市民代表で組織される「沼田市男女共同参画推進委員会」を設置し、施策の実施状況等に対する意見を求め、取組を進めています。

令和元(2019)年には、「沼田市第3次男女共同参画計画」の見直しにあたり、「男女共同参画社会に関する意識調査」を実施しました。

### 3 計画の性格

本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」、「第5次群馬県男女共同参画基本計画」及び「沼田市第六次総合計画」との整合性に配慮するとともに、本市における「男女共同参画社会に関する市民意識調査」や意見公募（パブリックコメント）を実施し、「沼田市男女共同参画推進委員会」、「沼田市男女共同参画庁内推進会議」等の意見・助言などを基に策定するものであり、男女共同参画社会の実現に向けた総合的、包括的な施策に取り組む指針となるものです。

また、本計画は「DV防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」（DV対策基本計画）として一体的に策定するものです。

さらに、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として一体的に策定するものです。

この計画の推進にあたっては、常に社会情勢の変化や環境の変化に柔軟に対応していくものとします。

### 4 計画の期間

この計画の期間は、令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間とし、必要に応じて見直しを行います。

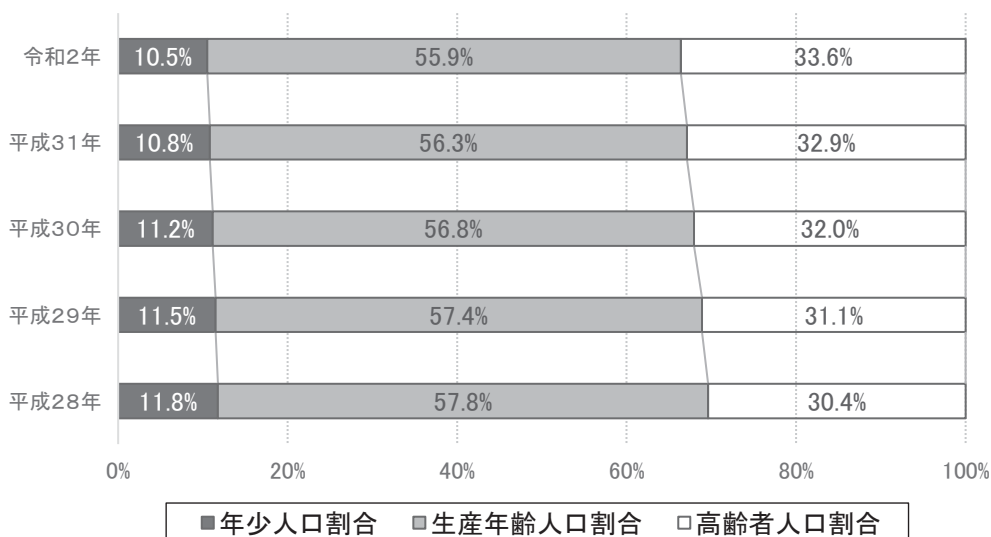
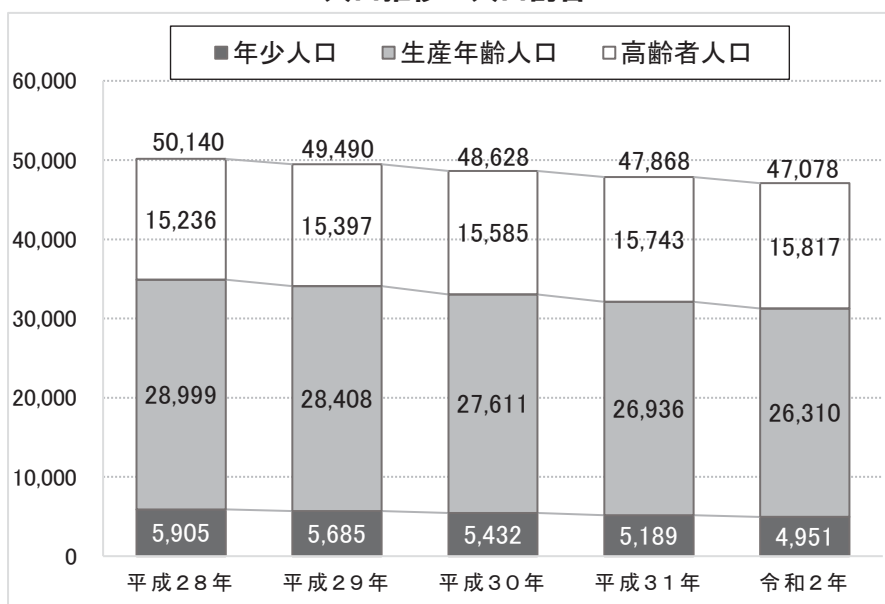
## 5 沼田市を取り巻く現状

### (1) 人口の推移

本市の人口は、年々減少しています。

また、本市の人口構造は、少子高齢化に伴い、年少人口割合（15歳未満）及び生産年齢人口割合（15歳以上65歳未満）が減少しているのに対して、高齢者人口割合（65歳以上）が年々増加しています。

＜人口推移・人口割合＞



資料：住民基本台帳（外国人登録含む 各年4月1日現在）

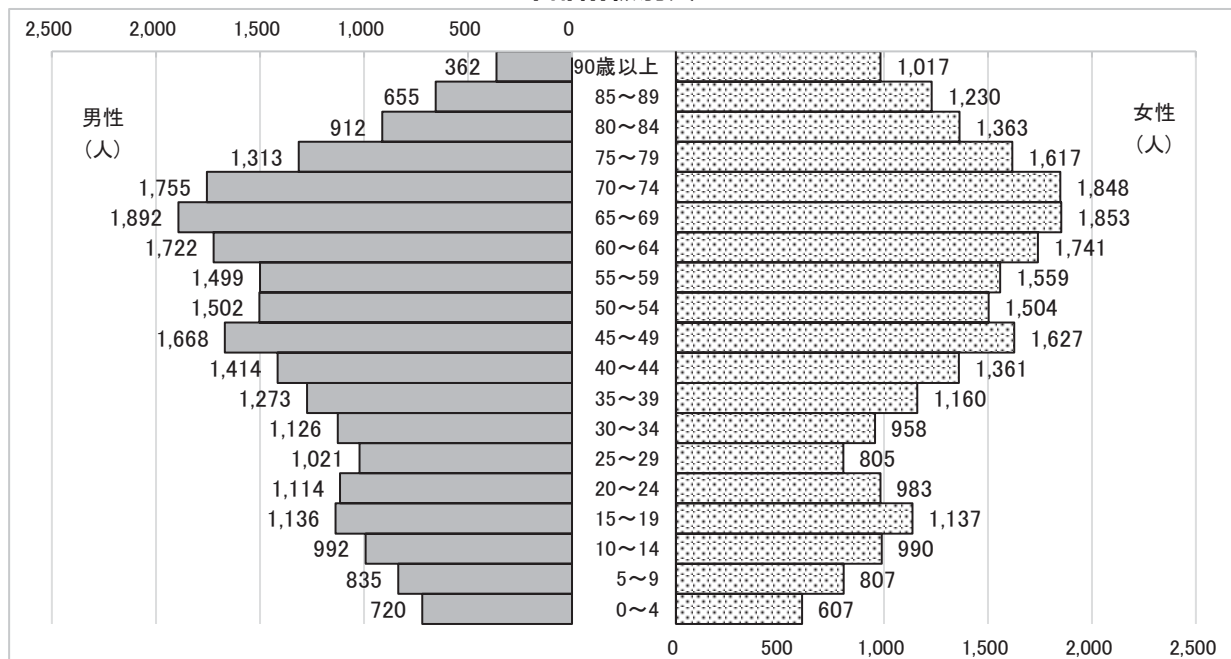


年齢階級別では、男性、女性ともに65～69歳が多くなっています。一方、25～29歳と0～9歳が少ないことが分かります。

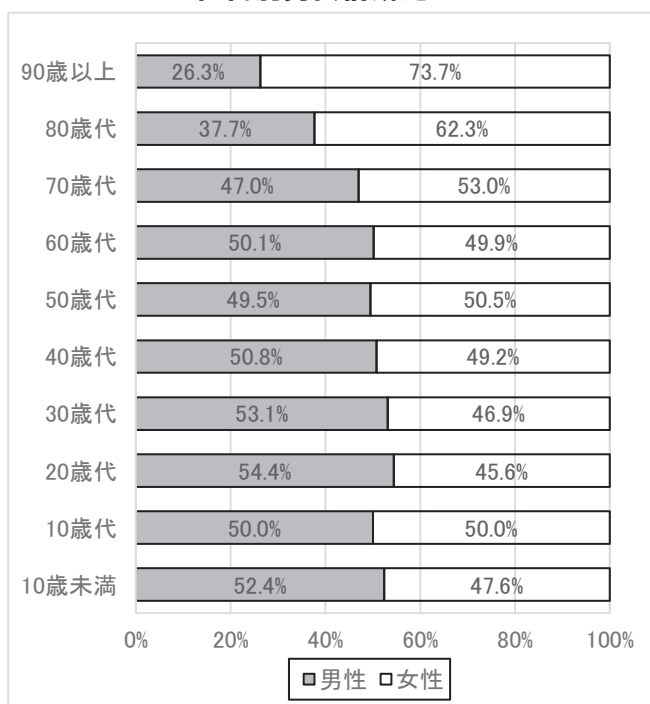
世代別にみると、特に、70歳代以上は女性の割合が男性の割合を上回っています。

しかし、20～30歳代では、女性の割合が低くなっており、出産・子育て期の女性が市内には少ない状況があります。

<年齢階級別人口>



<世代別男女構成比>



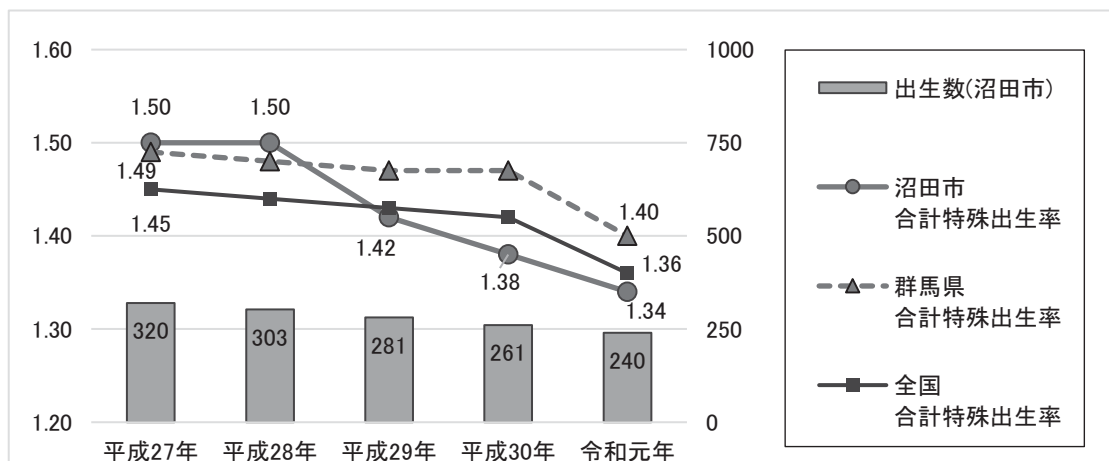
資料：住民基本台帳（外国人登録含む 令和2年4月1日現在）

### (2) 出生の状況

本市の出生数は徐々に減少しており、令和元(2019)年には240人となっています。本市の合計特殊出生率は平成29(2017)年以降、全国や群馬県を下回って推移しています。

合計特殊出生率=15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの。1人の女性が一生の間に何人子どもを産むかを表す。

<出生の状況>



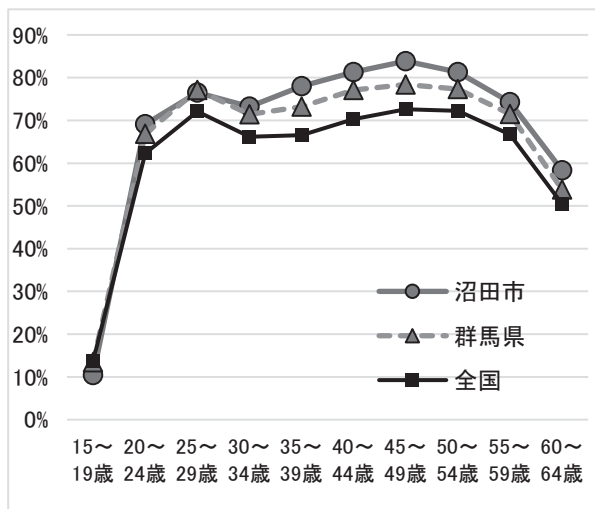
資料：群馬県人口動態統計概況

### (3) 女性の労働力率

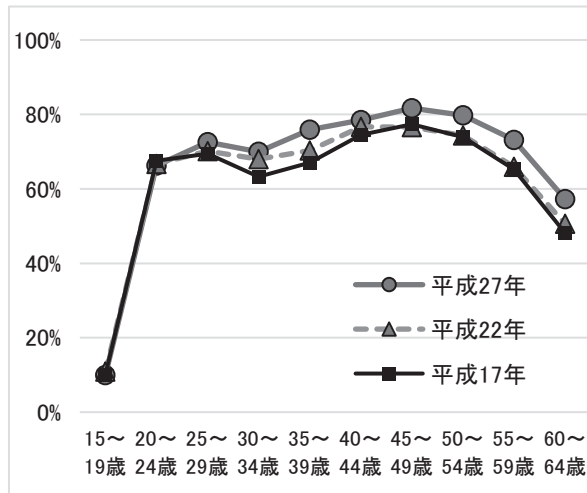
本市の女性の労働力率を年齢階級別にみると、国、群馬県と同様に、25～29歳と45～49歳の2つを頂点とし、30～34歳を谷とする「M字型曲線」を示しており、30歳代前半で結婚や出産のため離職する様子が表れているものの、以前と比べると、その落ち込み方が浅くなっており、継続して就労している割合が高くなってきています。

労働力率=労働力人口(就業者+完全失業者) / 15歳以上人口(労働力状態不詳を含む)

<国、県、本市の女性の労働力率比較(平成27年)>



<本市の女性の労働力率経年変化>



資料：国勢調査

## (4) 方針決定の参画状況

本市の地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等の女性の登用状況をみると、令和2（2020）年では審議会等における登用では22の審議会のうち18の審議会に女性が登用されており、女性の委員数は総数337人のうち60人、女性比率は17.8%となっています。女性の参画状況比較では、依然として国・県をかなり下回っています。

自治会長（区長）の女性比率は、現在1.2%、人数は1人で、女性自治会長（区長）の参画は引き続き課題となっていることもうかがえます。

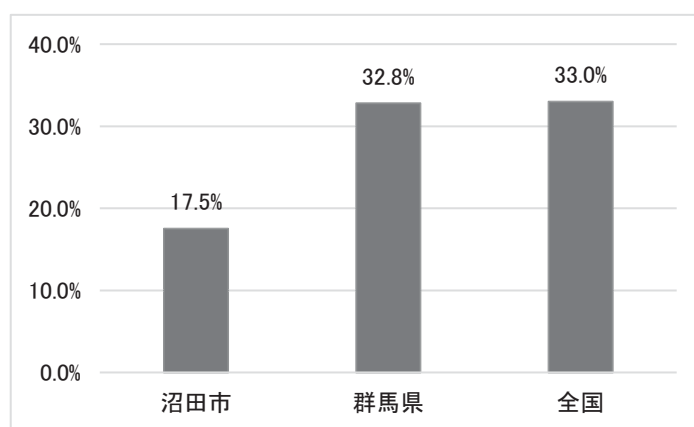
## ＜本市における女性の参画状況 各年4月1日現在＞

	審議会等委員の目標※1					地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等における登用状況※2					市議会議員に占める女性議員の割合			自治会長(区長)に占める女性の割合		
	審議会等数	女性を含む審議会	委員数	女性委員数	女性比率(%)	審議会等数	女性を含む審議会	委員数	女性委員数	女性比率(%)	議員数	女性議員数	女性比率(%)	自治会長数	女性区長数	女性比率(%)
平成28年	56	49	609	145	23.8	21	15	334	51	15.3	20	1	5.0	81	0	0.0
平成29年	56	48	609	142	23.3	21	15	334	50	15.0	20	1	5.0	81	1	1.2
平成30年	57	49	622	147	23.6	21	15	332	52	15.7	20	1	5.0	81	0	0.0
平成31年	58	52	646	156	24.1	22	17	338	59	17.5	20	1	5.0	81	1	1.2
令和2年	56	49	635	151	23.8	22	18	337	60	17.8	20	1	5.0	81	1	1.2

資料：市民協働課

- ※1 女性委員比率の目標の審議会等 ※2の地方自治法第202条の3に基づく審議会等及び要綱や規則により設置された審議会等  
 ※2 地方自治法第202条の3に基づく審議会等 法律若しくはこれに基く政令又は条例の定めるところにより、その担任する事項について調停、審査、審議又は調査等を行う機関とする。

## ＜女性の参画状況比較 審議会等女性比率 平成31年4月1日現在＞



資料：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会形成又は女性に関する施策の推進状況

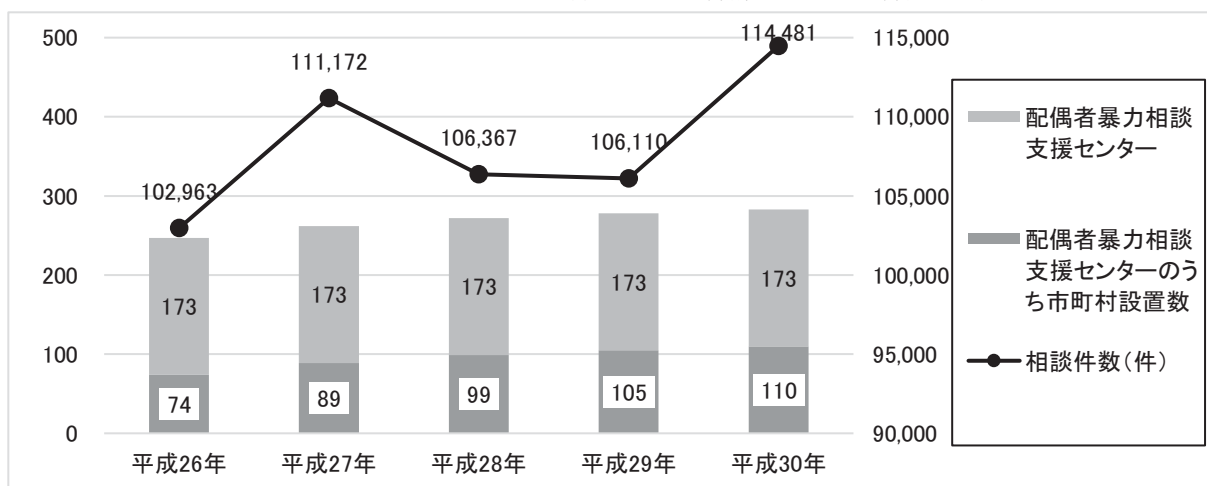
(5) 女性相談及び配偶者等からの暴力の状況

全国の配偶者暴力相談支援センターに寄せられた相談件数は、平成30(2018)年度には114,481件に増加しています。

一方、群馬県の女性相談センターに寄せられた相談件数は、平成26(2014)年度では4,288件あったものが平成30(2018)年度には3,681件と減少しており、DV相談が占める割合も減少傾向にあります。県内でも市町村による配偶者暴力相談支援センターの設置が進められており、身近な窓口への相談が増えていることが影響していると考えられます。

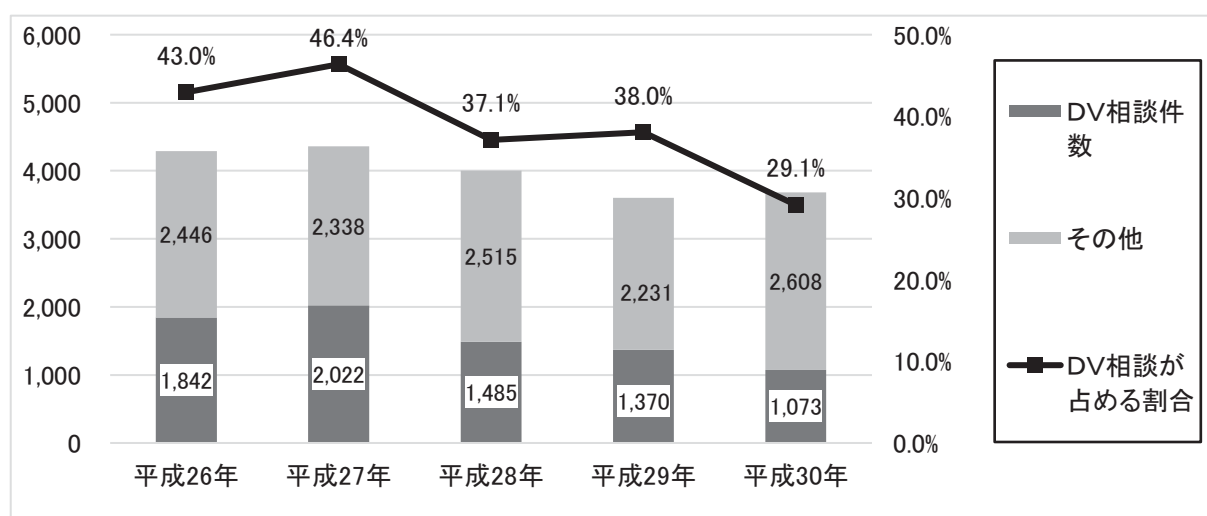
また、今回の市民意識調査の結果(25頁)でも、被害経験があっても「どこ(だれ)にも相談できなかった」人が約35%いるため、相談件数には表れていない潜在的な被害があることも見過ごせません。

＜全国の配偶者暴力相談支援センター数及び相談件数の推移＞



資料：内閣府

＜群馬県女性相談センター・女性相談所に寄せられた相談件数の推移＞



資料：群馬県

## (6) 第3次計画目標指標の達成状況

基本目標	項目		現状値 (平成26年)	目標値 (令和2年)	実績 (令和元年)	目標値に対する達成度	
1 一人ひとりが尊重 され、支えあうまち	家庭生活において男女が「平等になっている」と回答した人の割合		43.4%	50.0%	47.6%	95.2%	
	社会通念・習慣・しきたりにおいて男女が「平等になっている」と回答した人の割合		24.8%	30.0%	25.2%	84.0%	
	男女共同参画に関する講演会の参加者数		81人	150人	130人	86.7%	
2 市民が協働し、あらゆる場 に参画できるまち	地域社会において男女が「平等になっている」と回答した人の割合		39.1%	45.0%	44.5%	98.9%	
	現在の家庭内の役割の中で育児を「夫婦」で分担している人の割合		20.2%	30.0%	23.1%	77.0%	
	市の審議会等における 女性委員の割合	※1	20.4%	30.0%	24.1%	80.3%	
		※2	13.1%	20.0%	17.5%	87.5%	
	女性活躍推進法関係	職場において男女が「平等になっている」と回答した人の割合		36.2%	45.0%	42.2%	93.8%
		市職員が育児休業 制度取得した割合	男性	0%	10.0%	0%	0%
			女性	100%	100%	100%	100%
	市職員の管理職のうち女性の割合		4.9%	20.0%	10.0%	50.0%	
女性の区長・副区長の人数		0人	1人	1人	100%		
家族経営協定の締結数		49組	60組	50組	83.3%		
3 互いに認め合い、 安心して暮らせるまち	DVを経験した(「受けたことがある」、「したことがある」と回答した人の割合) ※3	身体	7.7%	0%を 目指す	6.1%	—	
		精神的	10.6%		9.2%	—	
		性的	3.3%		2.8%	—	
		経済的	3.9%		4.4%	—	
		社会的	5.4%		4.6%	—	
	国民健康保険特定健康 診査の受診率	男性	43.3%	60.0%	46.3%	77.2%	
		女性	54.4%	60.0%	54.3%	90.5%	
	乳がん・子宮頸がん・前 立腺がん検診の受診率 ※4	乳がん	22.9% (15.1%)	50.0%	13.6%	27.2%	
子宮頸がん		24.4% (14.2%)	50.0%	13.0%	26.0%		
前立腺がん		25.0% (14.1%)	50.0%	13.3%	26.6%		

※1 女性委員比率の目標の審議会等 ※2の地方自治法第202条の3に基づく審議会等及び要綱や規則により設置された審議会等 (平成24年4月1日から調査開始)

※2 地方自治法第202条の3に基づく審議会等 法律若しくはこれに基く政令又は条例の定めるところにより、その担任する事項について調停、審査、審議又は調査等を行う機関とする。

※3 目標値が0%であることから、達成度の数値として適当でないため、掲載なしとする。

※4 現状値(H26)及び目標値(R2)は、県推計(社保扶養者と国保加入者)を検診対象者として設定されたが、H28年度から国の受診率算定方法の変更により全市民対象となった。H26の()内は全市民を対象とした場合の参考数値

## 6 男女共同参画に関する市民意識調査結果抜粋

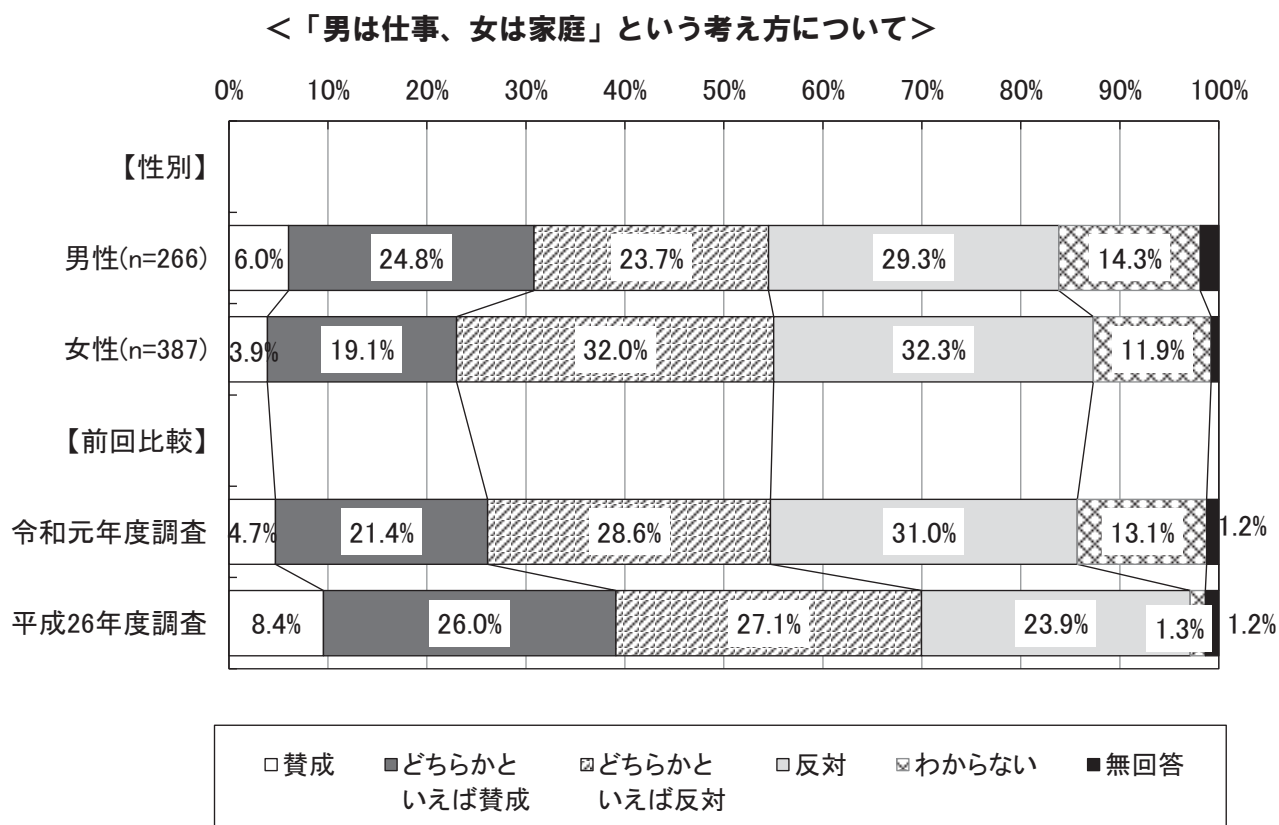
本市に在住する20歳以上70歳未満の市民2,000人を対象に、男女共同参画に関する意識や実態を把握するために、令和元(2019)年度に「男女共同参画社会に関する市民意識調査」を実施しました。

対象者数 (件)	回収数 (件)	回収率 (%)
2,000	658	32.9

※「前回比較」の「平成26年度調査」については「沼田市第3次男女共同参画計画」策定にあたり、平成26(2014)年に実施した「男女共同参画社会に関する市民意識調査」を引用。

### (1) 男女平等に関する意識について

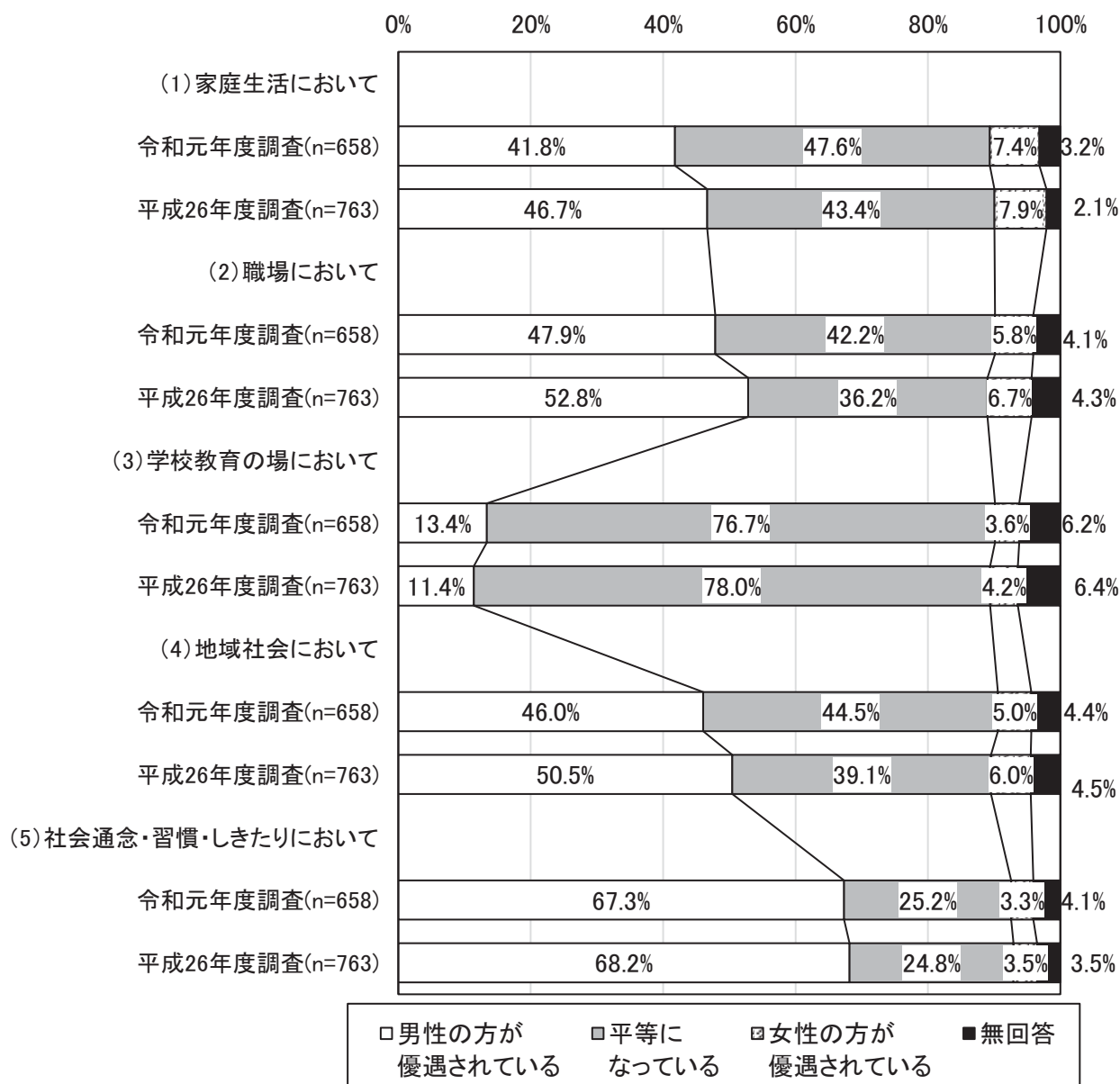
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」は反対の割合の人が高くなっていますが、女性は64.3%が反対しているのに対し、男性の反対は53.0%とやや少なくなっています。前回の平成26年度調査と比べると、賛成は8.3ポイント減少し、反対が8.6ポイント増加しています。



男女の平等感については、「平等になっている」割合が「家庭生活において」では47.6%、「職場において」では42.2%、「学校教育の場において」では76.7%、「地域社会において」では44.5%、「社会通念・習慣・しきたりにおいて」では25.2%となっています。

少しずつ高くなっている傾向は見られますが、「学校教育の場において」では、前回調査よりも平等感の割合がやや低くなっています。今後も引き続き、家庭・学校・社会などあらゆる場に、「男だから」「女だから」という社会的・文化的に形成された性別の固定観念にとらわれない意識の浸透を図っていくことが必要となっています。

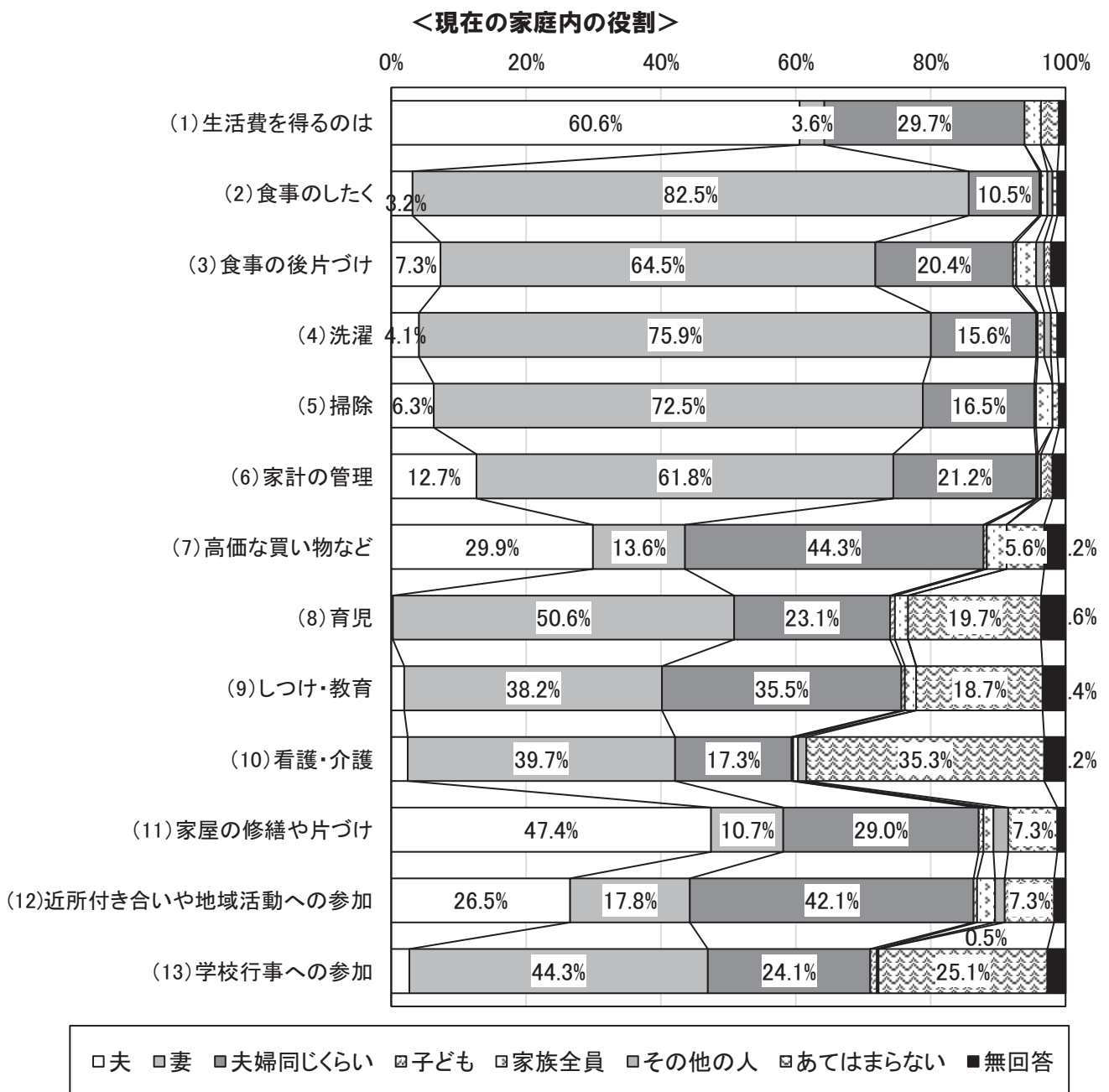
<男女の平等感について>



(2) 家庭生活について

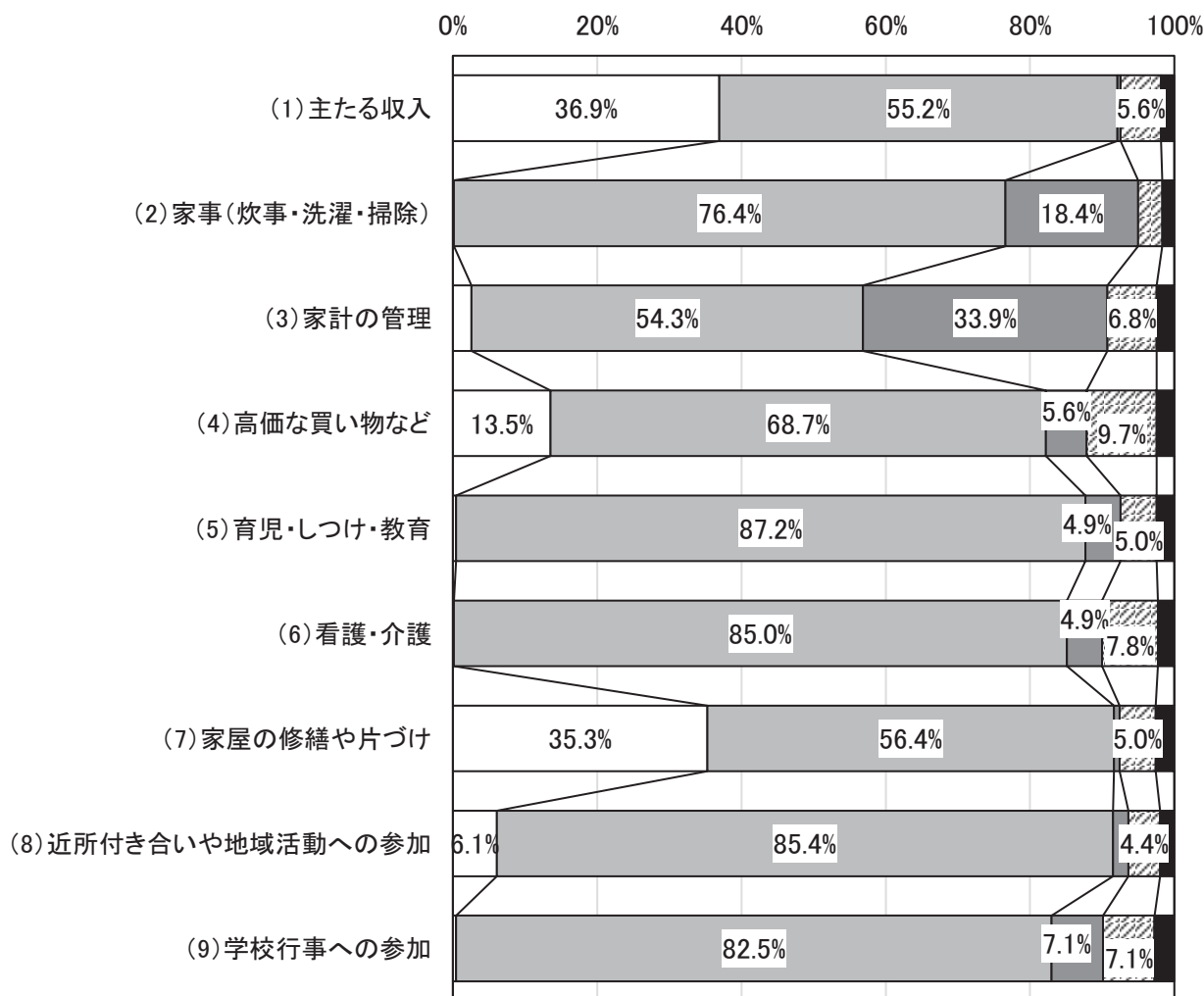
家庭内の役割では、「夫」の役割としては「生活費を得る」が60.6%、「家屋の修繕や片付け」が47.4%となっています。「妻」の役割としては「食事のしたく」が82.5%、「洗濯」、「掃除」が約75%、「食事の後片付け」が64.5%となっています。このことから、生活費を得るのは主に男性の役割、家事は主に女性の役割と家庭における固定的な性別役割分担意識があることが分かります。

一方、理想的な役割分担については、すべての項目で「男女で分担すべき」との回答が多く、実態とは異なった考えが見られます。





<理想の家庭内の役割>



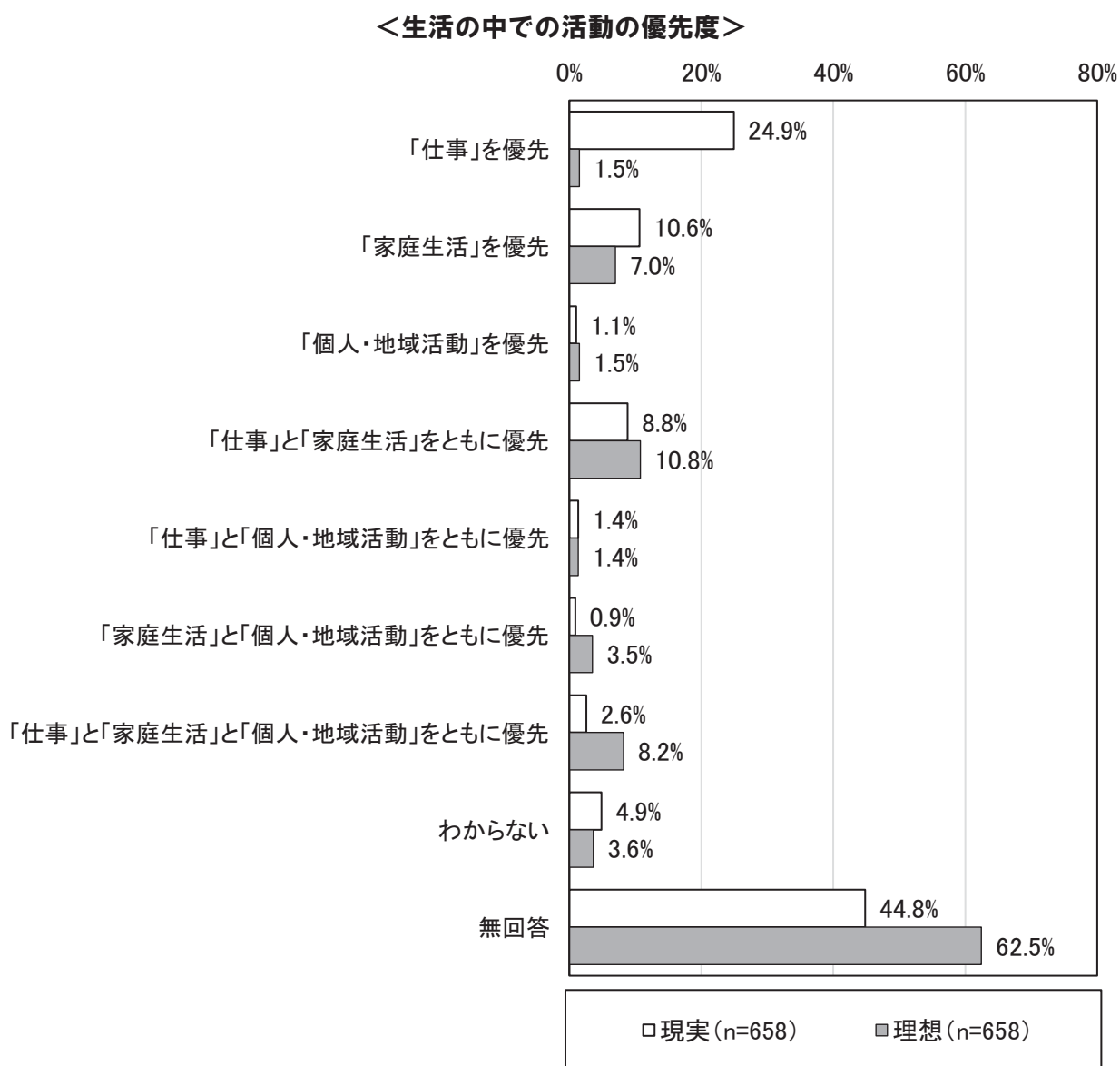
主として男性がすべき   
  男女で分担すべき   
  主として女性がすべき   
  その他   
  無回答

生活の中での「家庭生活」「仕事」「個人・地域活動」の優先度については、『「仕事」を優先』が現実には24.9%に対し、希望は1.5%と現実と希望ではかなりの差があります。また、『「仕事」と「家庭」と「個人・地域活動」をともに優先』は8.2%の人が希望しているのに対し、現実には2.6%でこちらも差があります。

男女別でみるとその差が大きくなる傾向がうかがえます

男女間の意識の差を改善するためには、夫婦間においてコミュニケーションを図り、役割分担などお互いを理解し合うことが必要となっています。

特に男性が家庭での役割を担えるようにするためには、ワーク・ライフ・バランスを進めていく必要があります。



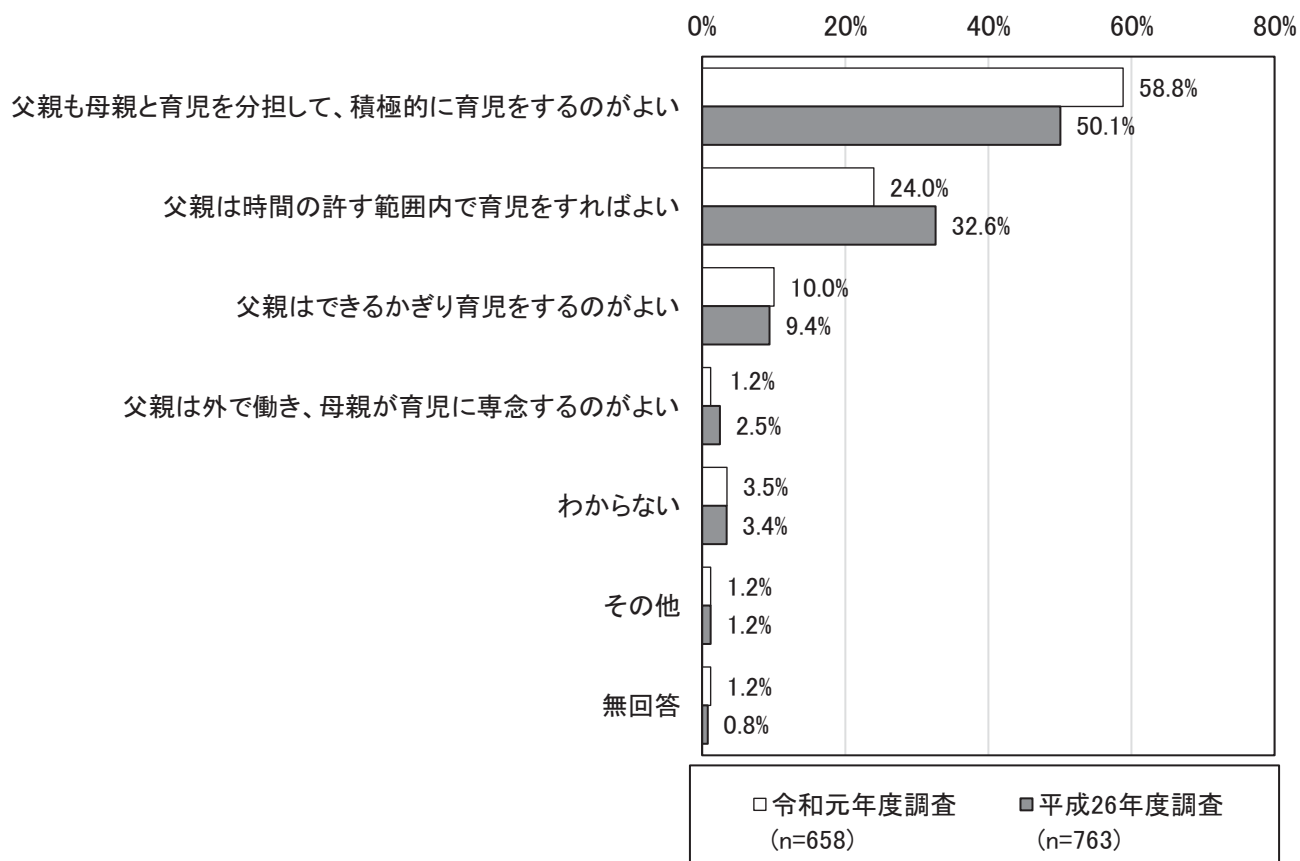
※複数選択した回答が多いため、無回答が多くなっています。

## (3) 子育てや介護について

父親の育児参加については、「父親も母親と育児を分担して、積極的に育児をするのがよい」が58.8%となっており、特に若い世代ほどその考えを支持しているようです。

「父親は外で働き、母親が育児に専念するのがよい」は1.2%で前回調査から更に少数意見となっています。

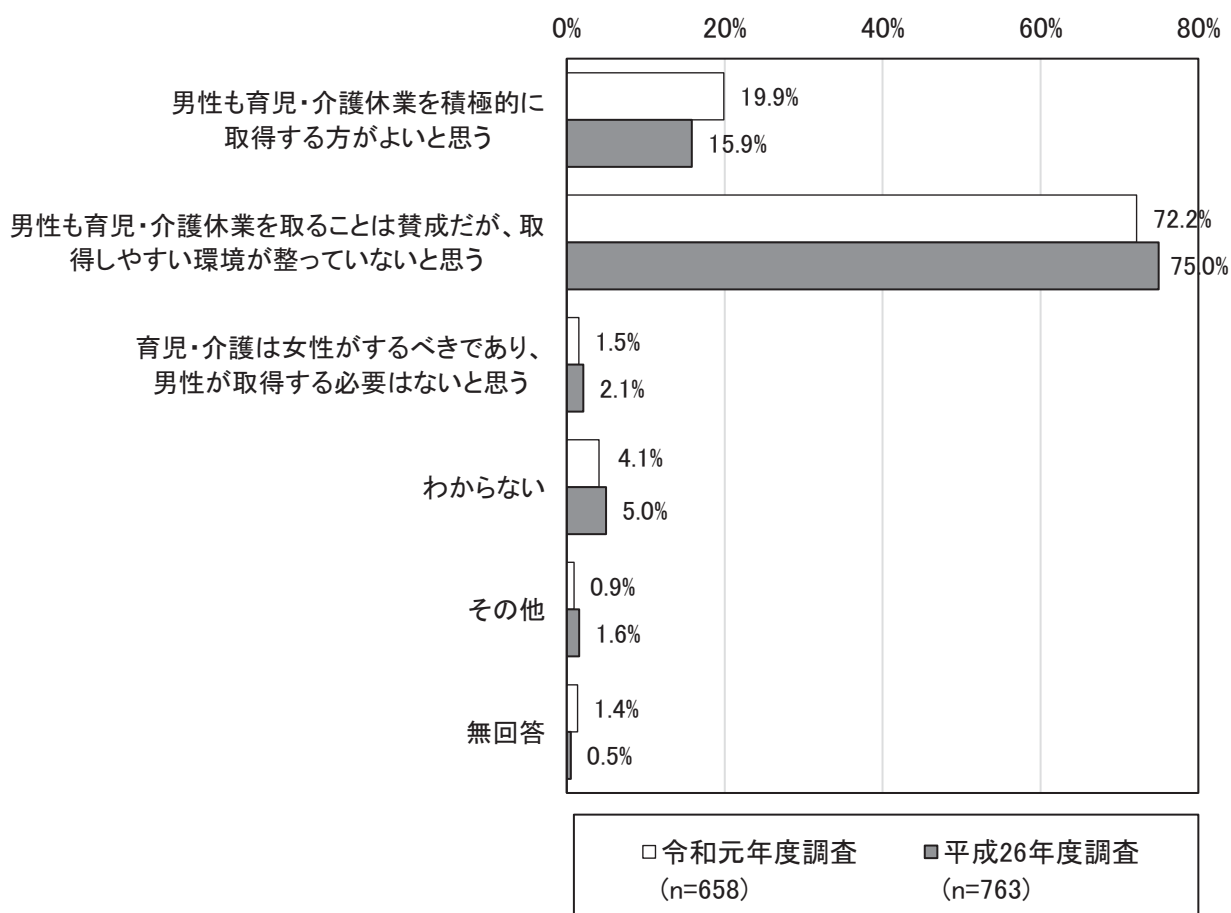
## &lt;父親の育児参加&gt;



男性の育児や介護休業の取得については、72.2%が「男性も育児・介護休業を取ることには賛成だが、取得しやすい環境が整っていないと思う」と回答しています。これは、前回の平成26年度調査からあまり変わらず、依然として男性の育児や介護休業が取得しにくい状況にあるようです。

男性が育児・介護等に関われない理由や原因は、経済的な損失、休暇が取りにくい、仕事の忙しさなど、企業の雇用環境の整備などが求められている一方で、男性への意識啓発を求める声もあがっています。

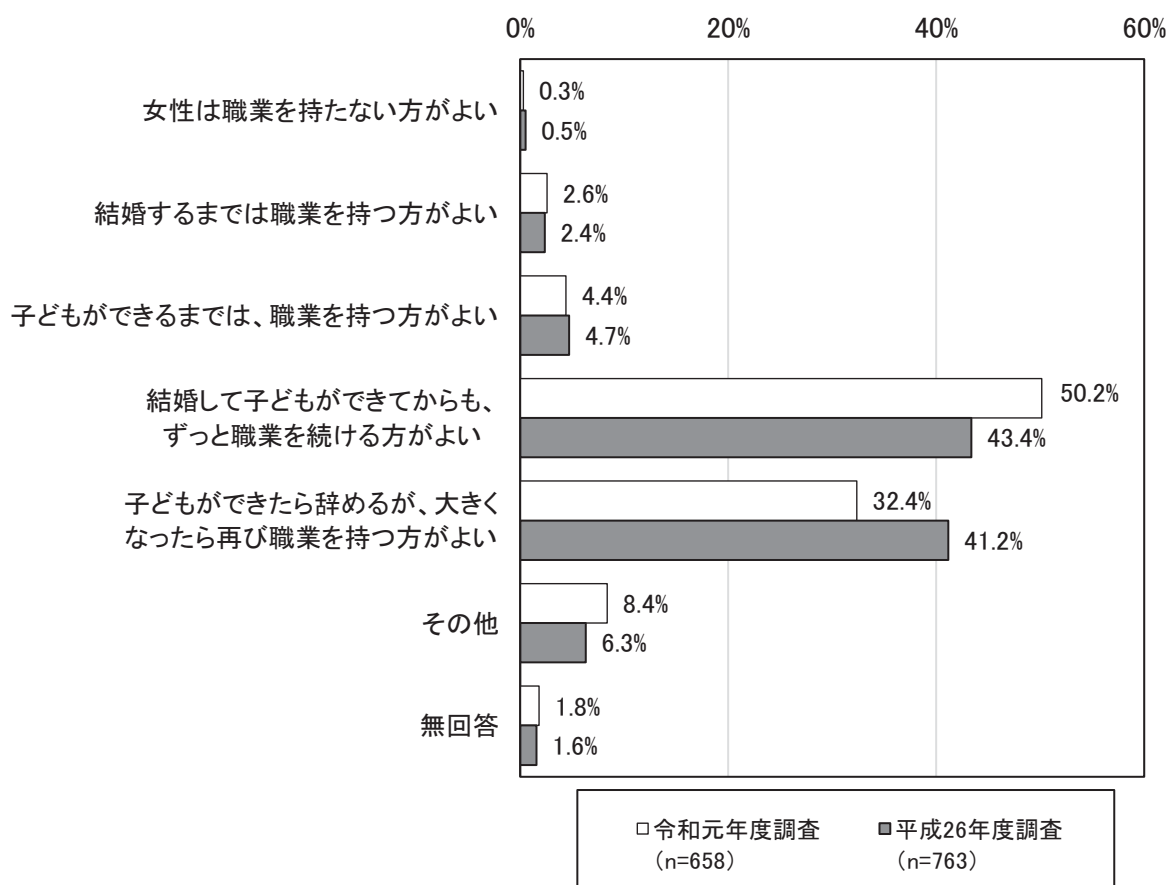
＜男性の育児・介護休業の取得＞



## (4) 就業について

女性が職業を持つことについては、「結婚して子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい」が50.2%、「子どもができたなら辞めるが、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が32.4%で続いています。この2つの回答は前回の平成26年度調査では、あまり差がありませんでしたが、今回は「結婚して子どもができて、仕事をした方がよい」が半数を超え、育児と仕事の両立がより支持されてきていることが分かります。

## &lt;女性が職業を持つことについて&gt;



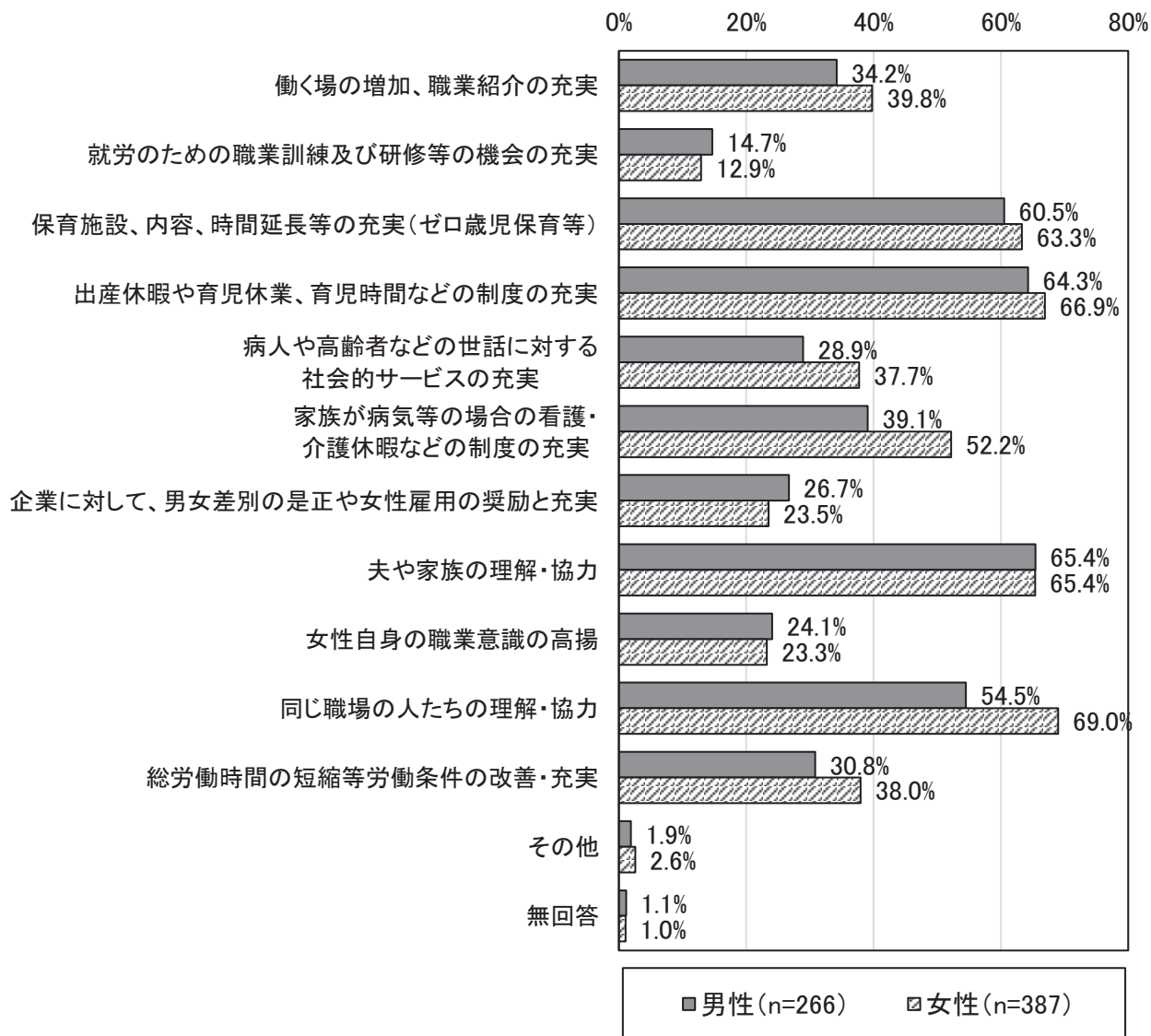
女性が働き続けるために必要なことは、「夫や家族の理解・協力」、「出産休暇や育児休業、育児時間などの制度の充実」、「保育施設、内容、時間延長等の充実（ゼロ歳児保育等）」であると、男女それぞれ60%以上の人が回答しています。

女性の回答では「同じ職場の人たちの理解・協力」が最も高い割合ですが、男性とは意識に差があるようです。

女性が働き続けるためには、依然として家事や育児などとの両立の難しさがあることが分かります。女性が就労しやすい環境をつくるためには、これまで以上に制度や労働条件を改善していくとともに、男性の家事、育児への積極的な参加や職場での理解も促進していく必要があります。

また、多様な就労形態が増える中、行政が企業に働きかけるなど育児・介護休業制度を利用しやすい環境整備をしていく必要があります。

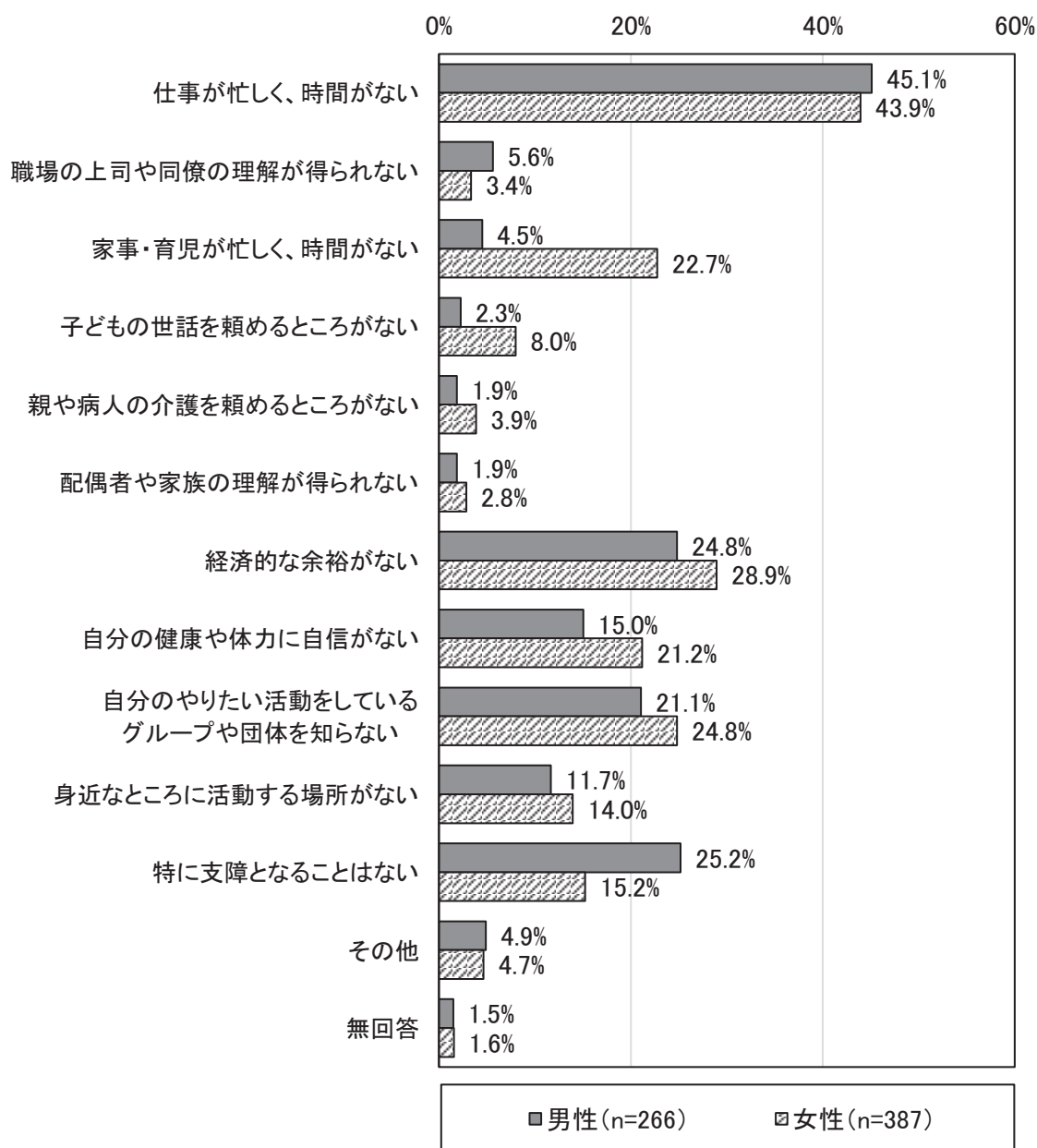
＜女性が働き続けるために特に必要なこと＞



(5) 社会活動・地域活動などについて

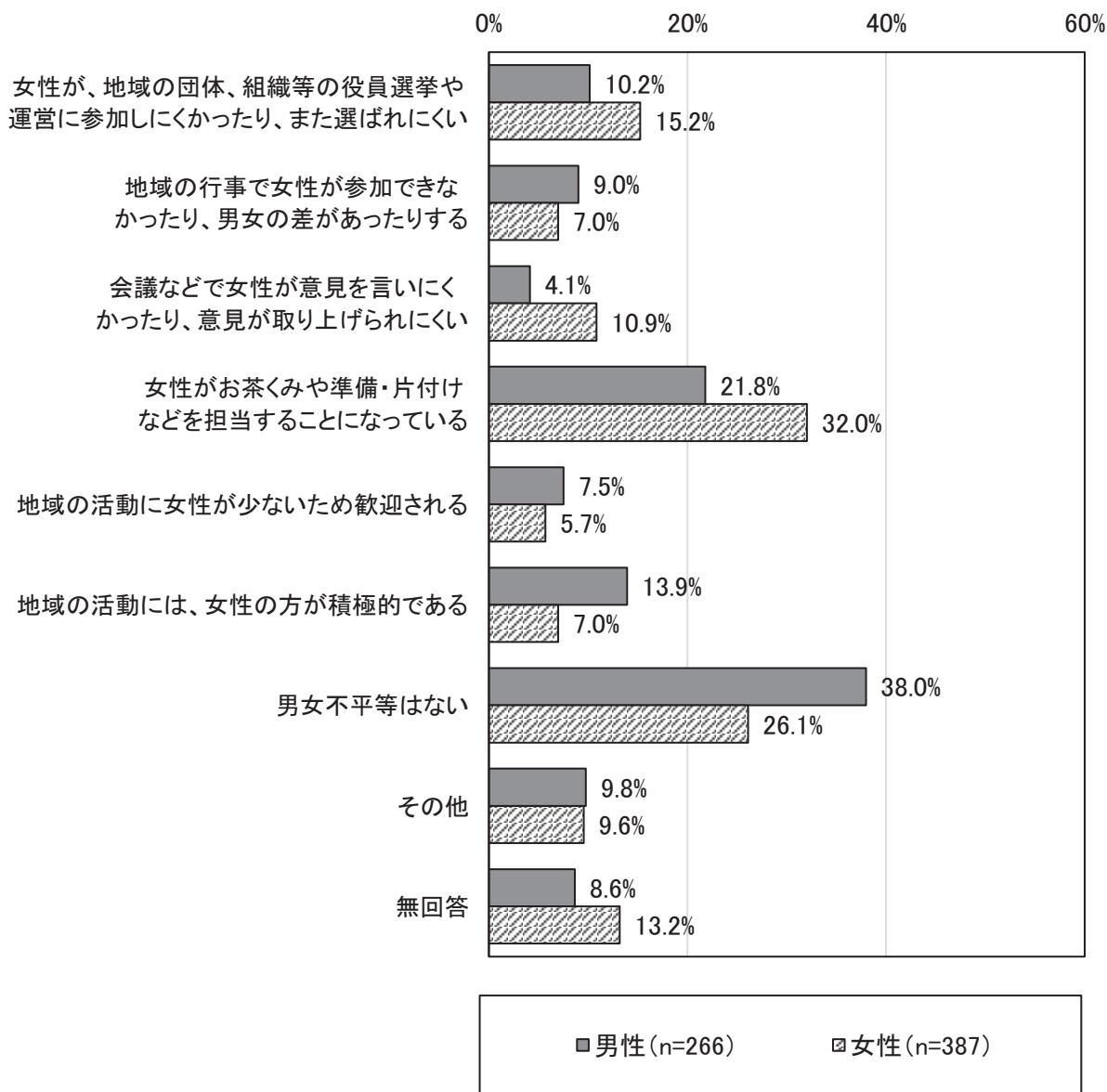
社会活動や地域活動への参加の支障となっている要因としては、「仕事が忙しく時間がない」ことの次に「経済的な余裕がない」とする回答が多くなっています。

<社会活動・地域活動に参加しようとする際に支障になっていること>



また、地域の実情では、男性は「男女不平等はない」と回答した割合が最も高くなっていますが、女性は「女性がお茶くみや準備・片付けなどを担当することになっている」と回答した割合が最も高くなっており、依然として男性と女性の感じ方に差があることが分かります。

＜住んでいる女性の地域の実情＞



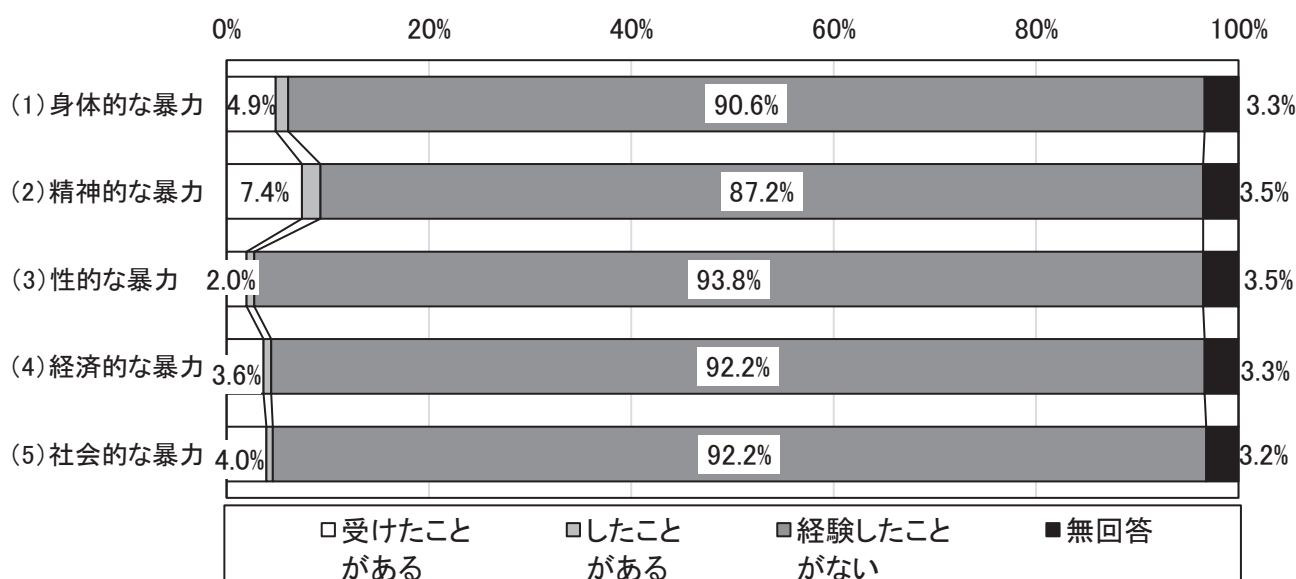


(6) 人権などについて

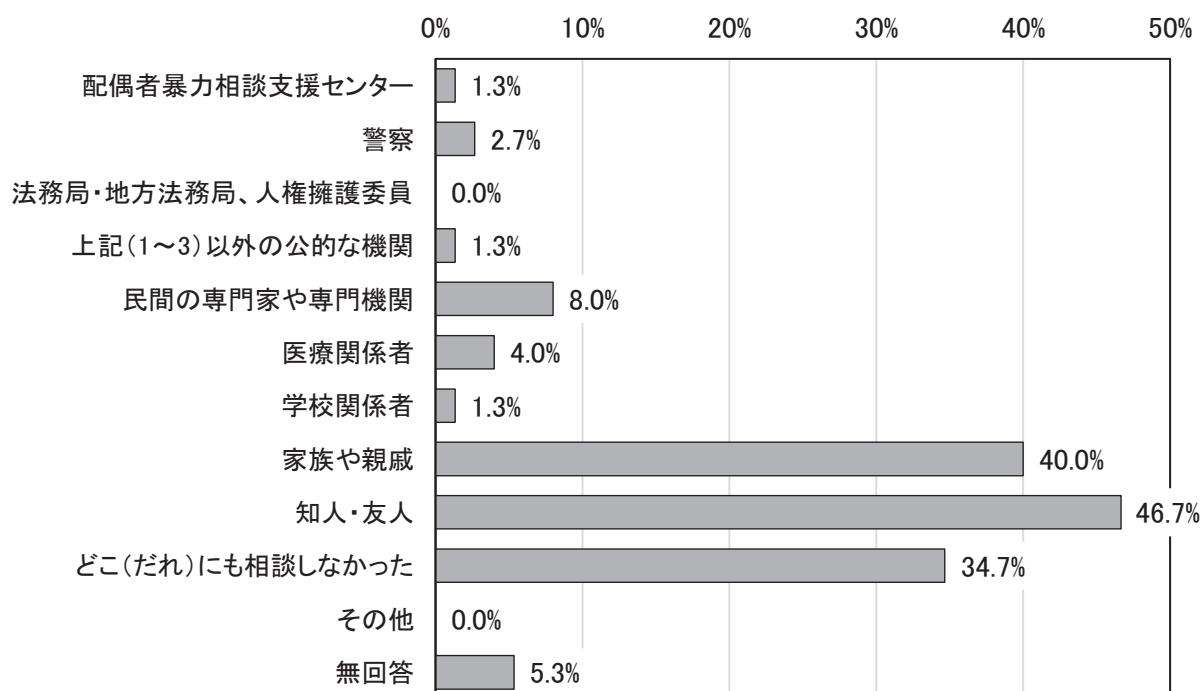
DVは、約90%の人が「経験したことがない」と回答していますが、約10%の女性は「精神的な暴力」を「受けたことがある」と回答しています。また、すべての暴力において、「受けたことがある」と回答した女性は男性より多くなっています。

「暴力を受けたことがある」と回答した人が相談した相手は、「家族や親戚」「知人・友人」が40%以上となっています。また34.7%の人は「どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答しています。

＜配偶者や恋人からの被害経験の有無＞



＜相談相手＞



「どこ（だれ）にも相談しなかった」理由として多いのは、「相談しても無駄だと思ったから」と回答した人が最も多く、被害者の中にDVに対する諦めの気持ちがあることが分かります。

夫や妻、恋人からの被害経験を相談できなかった理由として「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」、「自分にも悪いところがあると思ったから」などの回答も多く、受けた行為が「被害として訴えるほどのものではない」と捉えて、相談していない人が潜在していることが考えられます。

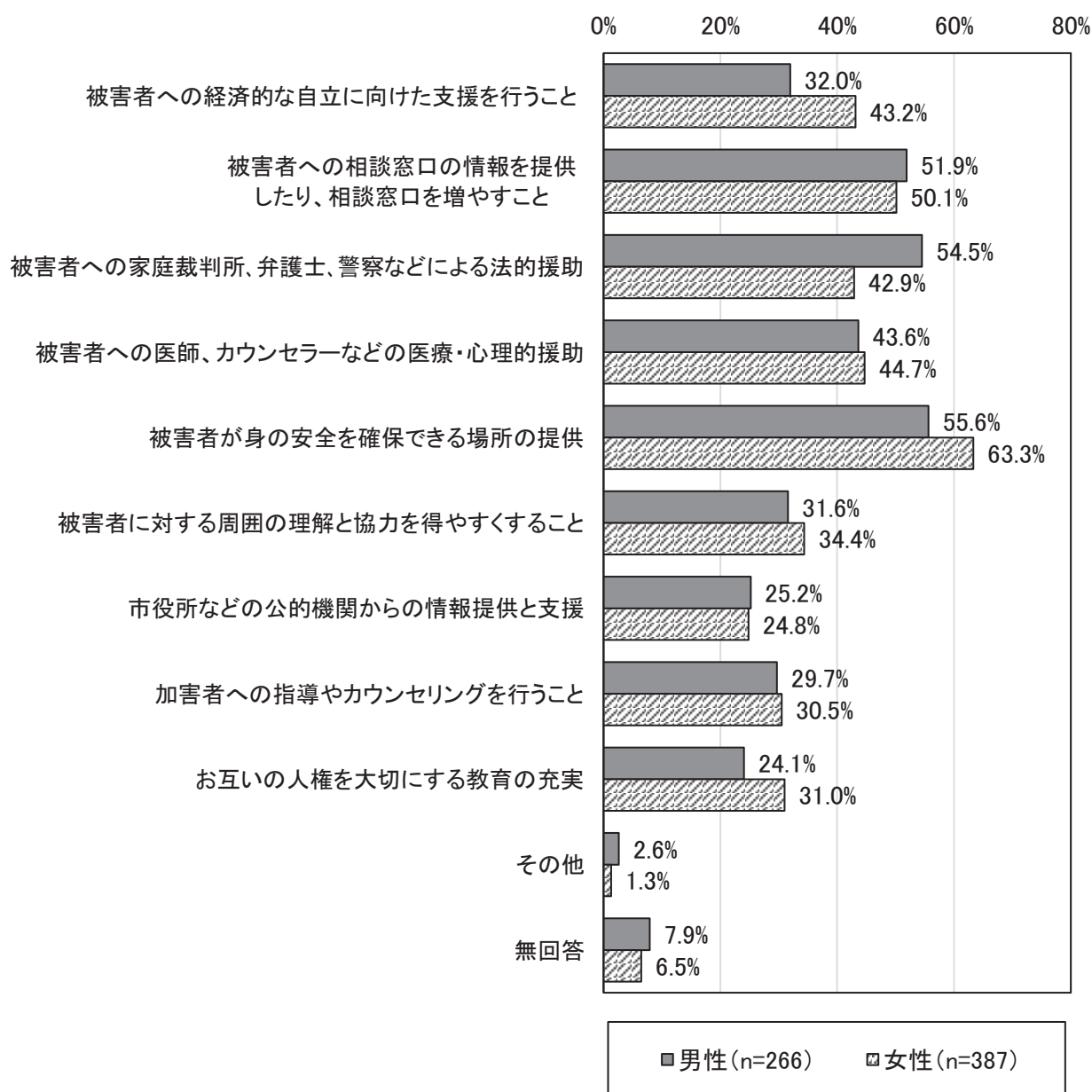
**<相談できなかった理由>**

項目	度数	構成比
どこ(だれ)に相談してよいかわからなかったから	2	7.7%
恥ずかしくてだれにも言えなかったから	7	26.9%
相談しても無駄だと思ったから	15	57.7%
相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから	5	19.2%
加害者に「誰にも言うな」とおどされたから	0	0.0%
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から	0	0.0%
自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから	12	46.2%
世間体が悪いから	5	19.2%
他人を巻き込みたくなかったから	4	15.4%
他人に知られると、これまで通りのつき合い(仕事や学校などの人間関係)ができなくなると思ったから	1	3.8%
そのことについて思い出したくなかったから	2	7.7%
自分にも悪いところがあると思ったから	6	23.1%
相手の行為は愛情の表現だと思ったから	3	11.5%
相談するほどのことではないと思ったから	5	19.2%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
回答者数	26	

DVに対しての必要な支援として、「被害者が身の安全を確保できる場所の提供」、「被害者への相談窓口の情報を提供したり、相談窓口を増やすこと」「被害者への家庭裁判所、弁護士、警察などによる法的援助」、が上位にあがっています。

「DV防止法」において暴力の防止及び被害者の保護に関することについての実施体制等を整備することが求められています。このようなことも踏まえ、暴力のない環境づくりを進めるとともに、暴力を受けた人の相談窓口等に関する情報提供の充実も必要となっています。

### <配偶者や恋人などからの暴力に対して必要な支援>

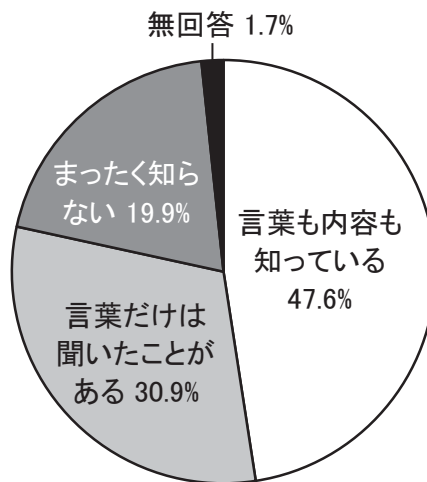


セクシュアル・マイノリティという言葉や意味を、知っているとは回答した人は5割に達しませんでした。

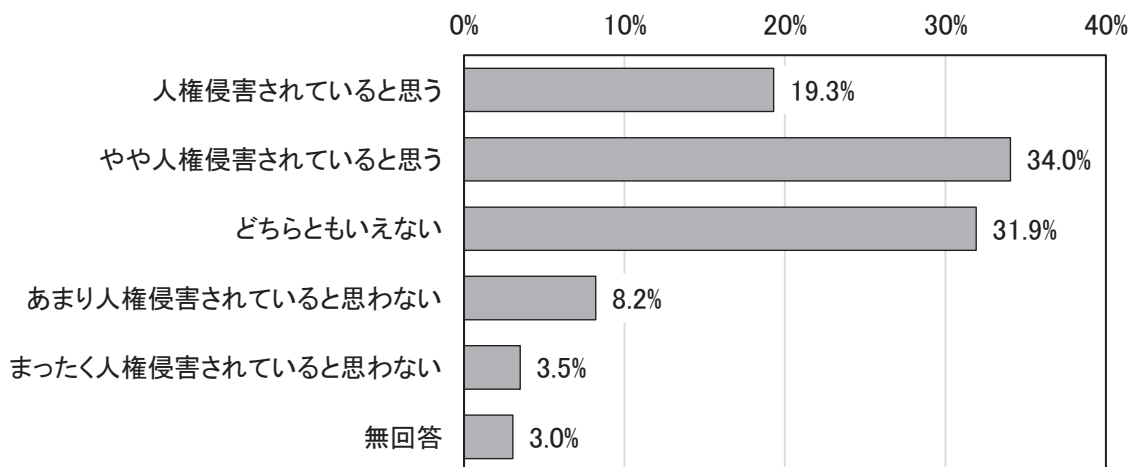
セクシュアル・マイノリティ (性的少数者) : いわゆるLGBT (レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル(両性愛)、トランスジェンダー(体と心の性が一致しない、違和感がある)) 等の性のあり方が少数派の人々を広く表す総称

また、セクシュアル・マイノリティの人の人権が侵害されているかという点では、「侵害されている」「やや侵害されている」と思う人が約53%となっており、侵害されていると考えている人も多いといえます。

<セクシュアル・マイノリティの認知度>



<セクシュアル・マイノリティの人権侵害>

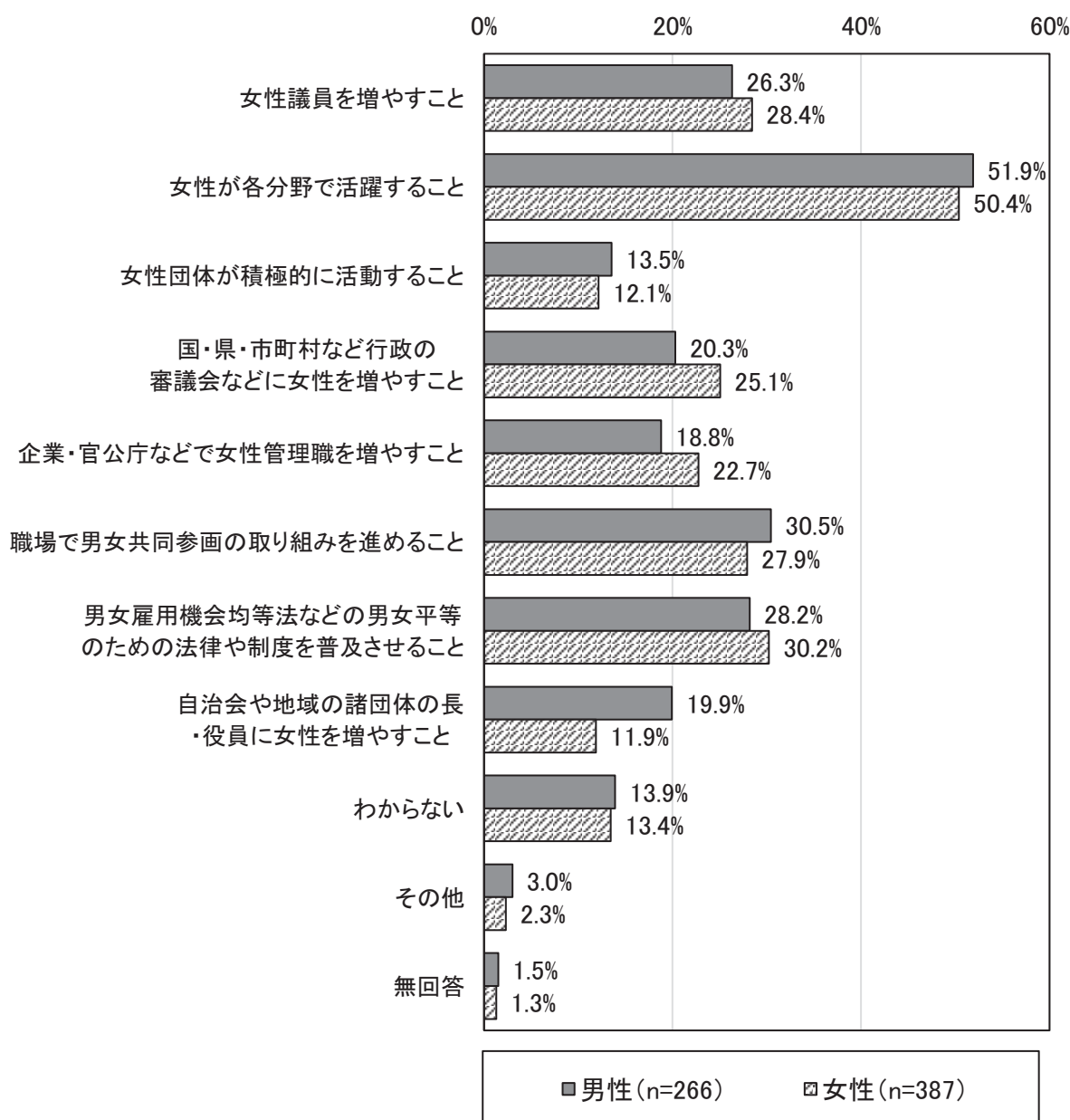


## (7) 男女共同参画について

行政や企業などの方針決定の場への女性の参画を図るために大切なことでは、「女性が各分野で活躍すること」が約50%で、続いて「職場で男女共同参画の取組を進めること」、「男女平等のための法律や制度を普及させること」が約30%となっており、前回調査と同様の傾向が見られます。

女性が各分野で活躍するためには周囲の理解や協力、制度の充実や環境づくりが必要です。

<行政や企業、社会的活動などの方針決定への女性の参画のために大切なこと>



男女がともにあらゆる分野に積極的に参画していくために必要なことでは、「男女ともに育児や介護が出来、多様な働き方の選択が出来るような社会資本の整備を図ること」や「男女ともに育児休暇や育児休業が取得できるような企業環境の整備を図ること」と回答した人が多く、仕事と育児の両立に課題を感じている人が多いようです。

男女共同参画社会を形成するためには、多岐にわたる取組が必要であることがうかがえますが、特に男女共同参画に関する意識啓発、育児・介護と仕事の両立支援や女性の再就職支援などの施策が求められています。

＜男女がともにあらゆる分野に積極的に参画していくために必要なこと＞

