

## 第1章 計画の策定にあたって

### 1 計画策定の背景

#### (1) 国の動き

2020年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、その中では、以下の4つをめざすべき社会とし、その実現を通じて男女共同参画社会の形成の促進を図っていくと記されています。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs※1で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取り組みを行い、国際社会と協調する社会

#### (2) 島根県の動き

2022年3月に「第4次島根県男女共同参画計画」が策定されました。

基本目標Ⅰ あらゆる分野で女性が活躍できる環境をつくる(女性活躍の推進)

基本目標Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤をつくる

基本目標Ⅲ 人権が尊重され、安全・安心に暮らせる社会をつくる

#### (3) 吉賀町の動き

2018年2月に「第2次吉賀町男女共同参画計画」を策定しました。

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の形成

基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランス※2の推進

基本目標Ⅲ 男性も女性もあらゆる分野で活躍できる社会の実現

基本目標Ⅳ 個人の尊厳の確立

---

※1 SDGs(エスディーゼーズ):Sustainable Development Goals(サステイナブル デベロップメント ゴールズ)「持続可能な開発目標」のこと。国連サミットで掲げられた『誰一人取り残さない』持続可能な社会の実現をめざす世界共通の目標で、17の目標と169のターゲットから構成されている。

※2 ワーク・ライフ・バランス:仕事と生活と調和を意味する。政府広報オンラインでは、「働くすべての方々が、『仕事』と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった『仕事以外の生活』との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方」と定義される。

## 2 計画の性格

(1)この計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条に基づく市町村男女共同参画計画であるとともに、「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位置づけるものです。

(2)この計画は、国・県の男女共同参画計画を踏まえて策定するものであり、「吉賀町まちづくり計画」を上位計画とし、吉賀町における男女共同参画社会の実現をはかるための施策や目標を示したものです。

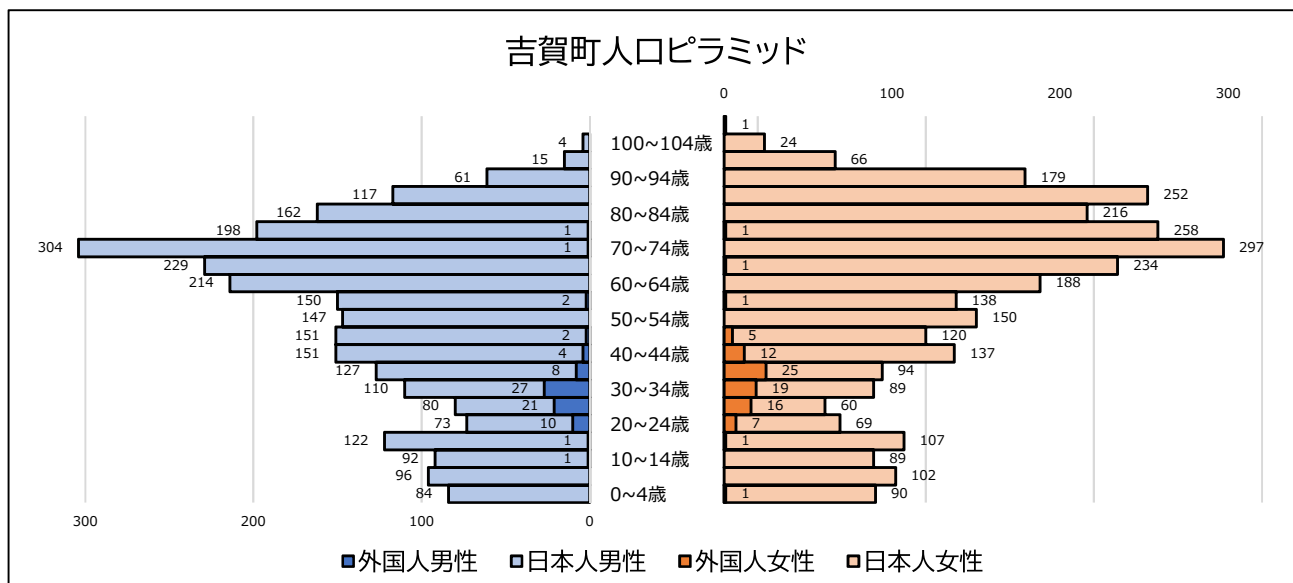
(3)この計画は、行政が主体的に取り組む施策のほか、職域、学校、地域、家庭等社会のあらゆる分野において、連携して取り組むべき内容となっています。

## 3 計画の期間

2023年4月1日から2028年3月31日までの5年間とします。なお、社会・経済情勢や計画の進捗状況に応じ、必要が生じた場合は見直しを行います。

## 第2章 吉賀町の現状と課題

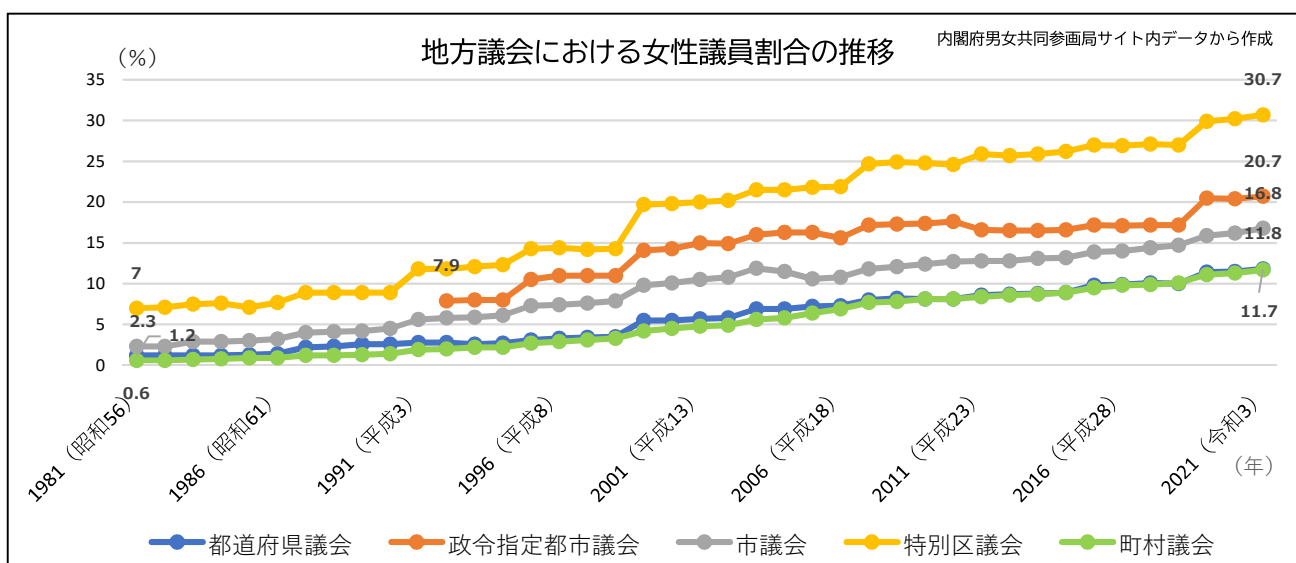
### 1 データでみる吉賀町



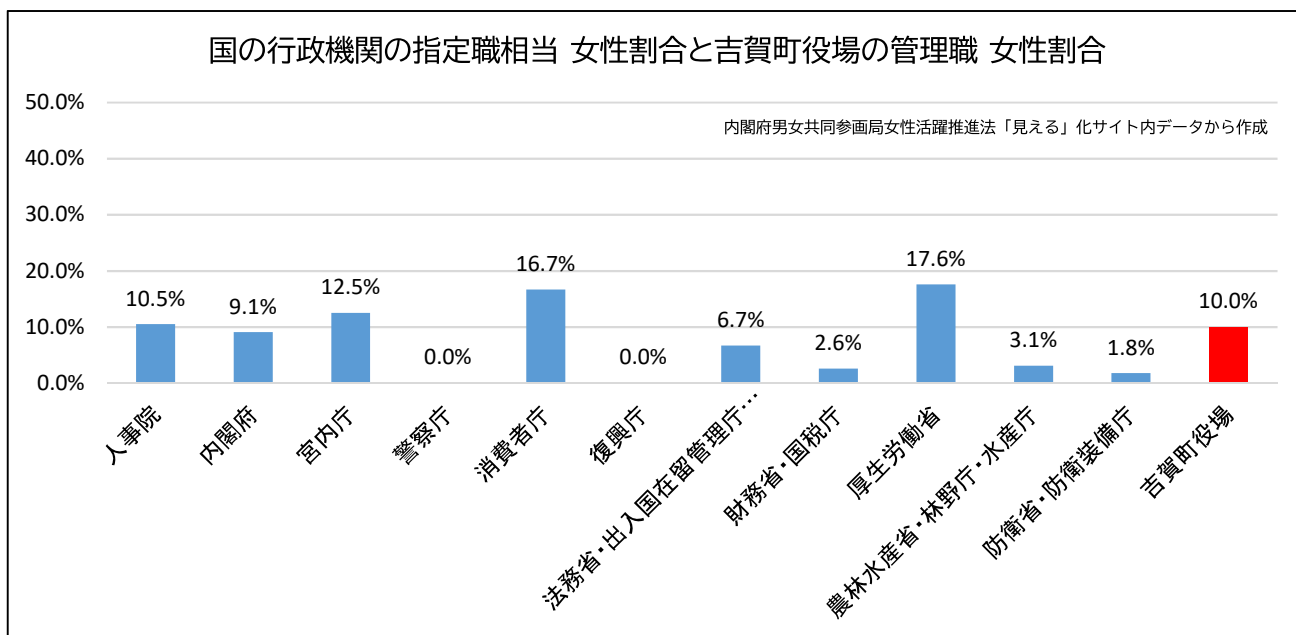
2022(令和4)年12月末現在、吉賀町の人口は 5,814人で、そのうち男性が 2,765人、女性が 3,049人です。また、外国人住民が 167 人(全体人口に占める割合:2.8%)、65 歳以上人口が 2,621人(全体人口に占める割合:45.0%)です。

世界経済フォーラムが発表するジェンダーギャップ指数において日本の順位を下げている主な要因は政治・経済分野です。

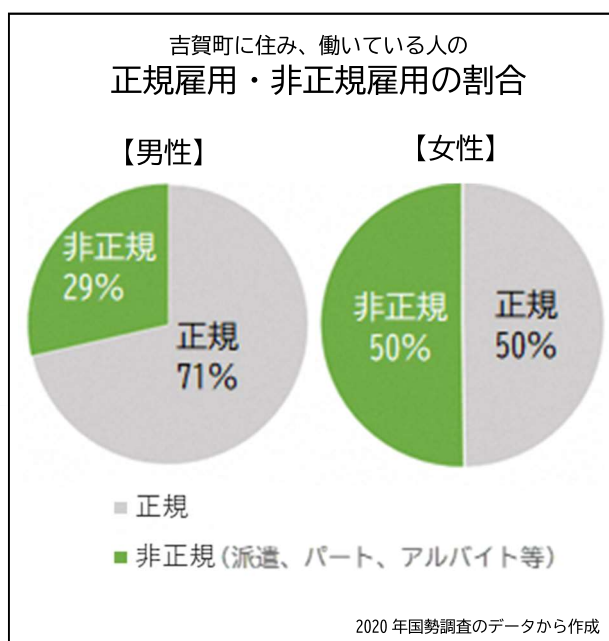
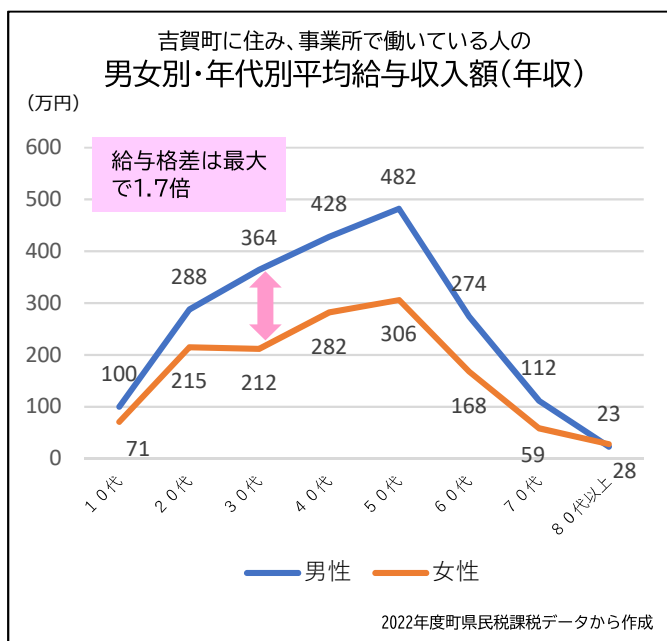
日本では女性首相がまだ誕生しておらず、同様に、合併前の旧六日市町および旧柿木村を含め吉賀町では、女性の首長は誕生していません。また、列国議会同盟(IPU)の調査によると、日本の国会議員の女性割合は 9.7%と世界平均の 26.1%に遠く及びません。(女性割合が最も高かったのはルワンダで61.3%)日本国内の地方議会においては、都市部では高く郡部では低い状況が続いています。吉賀町議会議員の女性割合は 8.3%(12人中1人)と、全国平均 11.7%と比べて低くなっています。



また、経済分野では日本の女性管理職比率の低さは顕著で G7(先進7か国)で最低です。日本政府は 2003(平成 15)年、「女性管理職比率を 2020 年までに 30%程度とする」という目標を掲げましたが実現することができませんでした。国の行政機関の指定職相当(部長・局長・局次長・主要な地方支分部局の局長など)の女性割合は下のグラフに示す通りで、機関によりばらつきがあります。吉賀町役場の管理職(課長相当職)は10人中1人で 10.0%です。(いずれも2021年度実績)※吉賀町役場の2022(令和4)年4月時点の女性管理職比率は 18.2%(11人中2人)です。



経済分野では、男女の賃金格差も課題となっています。2022(令和4)年度町県民税課税データによると、吉賀町に住む人の平均給与収入額は男性のほうが高くなっており、平均給与収入額の男女格差が最も大きかった年代は 30 歳代で、その差は 1.7 倍でした。また、女性の半数は非正規雇用で、男性に比べると正規雇用の割合が低くなっています。





## 2 実態調査(アンケート)の結果から

2021(令和3)年11月に町民を対象に実施した「男女共同参画に関する住民の意識・実態調査」(以下「大人向けアンケート」という)の結果によると、「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という問いに対して、「そう思わない」もしくは「どちらかといえばそう思わない」の回答は全体の78.6%でした。2014(平成26)年9月に実施した意識・実態調査の結果と比較すると20ポイント近く増加しており、固定的性別役割分担意識は年々解消されつつあるようです。しかし「団体の代表者は男性の方がうまくいく」や、「女性には細やかな心配りが、男性にはいざというときの決断力が必要だ」というアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)<sup>※1</sup>は男性よりも女性に多くみられ、女性自身の女性に対する偏見や固定観念が根強く残っていることがわかります。また「家事、介護は女性の方が向いていると思う」という思い込みは女性より男性のほうが強く、お互いに押し付けあっている傾向もみてとれます。

また、「家庭生活」「職場」「地域活動」「政治の場」「社会通念、慣習、しきたり」の各分野における男女の地位の平等感を問う設問では、「平等」と回答した人の平均が第2次計画の目標値40%を超え40.9%でした。しかしながら「社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。」という問いに「どちらかといえば男性の方が優遇されている」「男性のほうが非常に優遇されている」と回答した人の割合は78.3%と、前回(74.0%)よりも上昇しています。これは、依然ジェンダーギャップ(男女格差)が存在することを示しているとともに、男女共同参画の推進啓発によって、今まで「当たり前」として見過ごされてきた様々な格差に疑問を持つ人が増えた結果とみることもできます。いずれにせよ、確かにここにあるジェンダーギャップの解消は必至であるといえます。(次回の意識・実態調査では「吉賀町全体で見た場合には、男女不平等やジェンダーギャップが解消され、公平であると思いますか」という問いに変更予定)

次に、「あなたは、今後どのような職業や役職において、女性が増える方がよいと思いますか。」という問いに対しては「議会の議員」が最も多く、次いで「公務員の管理職」と回答した人が多い結果となりました。「町の政策に女性の意見があまり反映されてない・ほとんど反映されていない」と回答した人は全体の55.0%で、反映されていない理由は、「方針決定の場に女性が少ないから」が最も多く、「女性の意見を表に出す『場』が少ないから」というものもあり、女性の意見を出すことのできる機会や仕組みづくりへの需要の高まりが見て取れます。

さらに、生活の中での、仕事と家庭生活または地域・個人の生活の優先度について、「あなたの希望(理想)に最も近いものはどれですか」および「あなたの現実(現状)に最も近いものはどれですか」を問う設問では、自分の希望(理想)と現実(現状)が完全に一致した人は回答者全体の41.0%(273人中112人)でした。

---

※1 アンコンシャス・バイアス:Unconscious(無意識の、無自覚の、知らず知らずの) Bias(傾向、傾き、偏見)をここでは「無意識の思い込み」と意識し定義する。

※2 ワーク・ライフ・バランス:仕事と生活と調和を意味する。政府広報オンラインでは、「働くすべての方々が、『仕事』と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった『仕事以外の生活』との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方」と定義される。

2022年6月には、吉賀町内の中高生に向けて「ジェンダー平等に関する中高生の意識・実態調査」(以下「中高生向けアンケート」という)を実施しました。中高生の子どもがいる家庭では、家事などを分担している割合が顕著に高い結果となり、アンコンシャス・バイアスについても大人向けアンケートの結果よりもかなり低い結果となりました。中高生向けアンケートでは、将来の結婚観や子どもがほしいかなどについても問いました。2019年に男女共同参画講演会を開催した際に吉賀高校生を対象に実施したアンケートの結果と比較すると、結婚(事実婚含む)を「ぜひしたい・どちらかといえばしたい」と回答した高校生は71%から58%に減少していました。また、子どもについて「ぜひほしい・どちらかといえばほしい」と回答した高校生は71%から56%に減少していました。結婚しない・子どもを持たない自由もありますが、今の社会で結婚することや子どもを育てることはリスク(負担)であるとする若者が増えているのかもしれない。

### 3 高校生ワークショップ「ミライを語りませんか？」

2022年9月吉賀町男女共同参画策定委員と吉賀高校生徒有志によるワークショップを開催しました。参加者22名は「ガッコウとキョウイク」「ハタラクコトとNEXTリーダー」「ケツコンとコソダテ」の3つのテーマのグループに分かれ、それぞれのテーマについて「今」思うこと、そして「ミライ」に望むことなどを語り合い、みんながえがおになれるキーワードやスローガンについて意見を出しました。



今回のワークショップでは、十分な時間が取れなかったためキーワードやスローガンをまとめるまでに至りませんでした。以下に、各グループで出た意見を挙げています。

みんながえがおになれる **教育・学校** のためのキーワード、スローガン

個性      より良き明日へ      幅・世界の広がり      ひとりひとりのために

自分らしさ      一人一人の一步一步      格差を個性に      well-being

カジュアルな学校      世界を広げよう      新しいことを知る(学ぶ)楽しみ

ひとりひとりへ えがお

みんながえがおになれる **集団** のためのキーワード、スローガン

愛      living for love      やりがい      愛・チャレンジ・興味

目には目を 愛には愛を      「無関心の反対は愛」(マザーテレサ)      給料UP

地域に えがお      はたら「業」に えがお

次世代のリーダーに求めるもの  
共有、聞く力、アイデア、前向き、待つ・信じる、褒め上手、安心、否定しない、多様な意見を客観的に、寛容性、誰にとってもいい方法、新しい…自分とは別の…取り入れる、距離感、優しさと決断力、自分で決めるよりもみんなが決める、柔らかさ、当たり前にかたわらない

みんながえがおになれる **結婚・子育て** のためのキーワード、スローガン

我慢しない      伝える      思いやり      理解      選べる

余裕      共有する      楽しむ      寛大

おしつけない      協力      前向きな気持ち      共生する      支える

家庭に えがお



### 第3章 計画の基本的な考え方

#### 1 吉賀町がめざす男女共同参画社会

男女共同参画社会基本法においては、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”と定義されています。

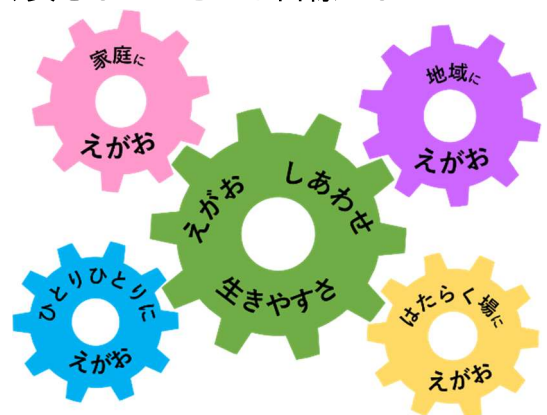
女性だけが一方的に差別され、不自由を強いられた時代と比べると、制度上はずいぶん男女平等は進んできていますが、未だ男女共同参画社会の実現はかなっておらず、我が国の重要課題として掲げられています。

近年声高に叫ばれる女性活躍、ジェンダーギャップ解消と聞くと、「女性が得をして男性が損をする」と感じる方も少なくないかもしれませんが、吉賀町がめざす男女共同参画社会とは、人間が生まれながらに持っている「幸せに生きる権利」＝「人権」が尊重される社会の実現にほかなりません。男性と女性の生物学的な違いをないものとするのではありません。「男だから、女だから」ではなく、「自分だから、あなただから」こそその違い(＝多様性)を尊重し、そのうえで「権利」と「責任」をお互いが納得できるバランスで持つことにより、まちに関わる全ての人の「えがお・しあわせ・生きやすさ」をめざします。

えがお・しあわせ・生きやすさ  
～「男らしさの箱※1」「ガラスの天井※2」からの解放～

女性やマイノリティ(少数派)が昇進するのを阻(はば)む見えない壁「ガラスの天井」(glass ceiling)、男性は強く・たくましくあるべきだと自らを押し込める「男らしさの箱」(the man box)、それらのしがらみから解き放たれ、誰もが納得し、安心してめざせる目標として「えがおしあわせ 生きやすさ」を掲げました。一部の人々が得をしたり損をしたりするのではなく、みんなが笑っているほうがいい、しあわせなほうがいいはずです。

ひとつの歯車が回ることで、ほかの歯車にも影響があるでしょう。どこかの歯車がかたくなに動かなければ、全体の「えがお・しあわせ・生きやすさ」には繋がりにくくありません。それぞれが、あるいは連動して、うまく歯車が回っていく社会をめざします。



※1 ガラスの天井:十分な素質や実績を持つにもかかわらず、昇進が制限されるという見えない障壁のこと。

※2 男らしさの箱:「マン・ボックス」ともいわれる。社会で広く受け入れられている「男らしい」行動や考え方のこと。

## 2 本計画におけるビジョン※1

|         |   |
|---------|---|
| 理 念     | 人権と多様性を尊重するまち   |
| 目 的     | まちに関わる全ての人のえがお・しあわせ・生きやすさ   |
| 目 標     | 「吉賀町全体で見た場合には、男女不平等やジェンダーギャップが解消され、公平であると思いますか」という問いに「公平」と答えた割合 30.0%   |
| 指 針     | 一方が得をしたら一方が損をするのではなく、誰もが安心・納得できること  |
| 中 期 目 標 | 意思決定の場における男女比の均衡を図る(男女いずれか一方の人数が総数の10分の4未満にならない)  |
| 短 期 目 標 | 吉賀町の審議会等の男女比の均衡を図るためのガイドラインを作成する  |
| 事 実     | 吉賀町の審議会等の女性の参画率(R3.4.1 現在)26.1%<br>吉賀町役場管理職の女性割合(R3.4.1 現在)10.0%<br>吉賀町における平均給与収入額の男女格差は最大で 1.7 倍(令和4年度町県民税課税データから)<br>社会全体でみたときの男女の地位について男性のほうが優遇されていると回答した割合 78.3%(令和3年11月実施「男女共同参画に関する意識・実態調査」から)<br>吉賀町議会の女性割合(R3.4.1 現在)8.3% |
| 問 題     | 意思決定の場における男女比の均衡が図られていない<br>女性のほうが経済的に自立し難い状況に置かれている  |
| 課 題     | 根深く残る固定的性別役割分担意識※2を解消する   |

### ビジョン検討のプロセス※3

男女共同参画に関する住民の意識・実態調査【調査対象者】2021(令和3)年9月30日現在吉賀町在住の満20歳から79歳の男女各400人【回答者】合計335名【回収率】41.9%

2021(令和3)年11月実施

ジェンダー平等に関する中高生の意識・実態調査【調査対象者】吉賀高校全校生徒、町立中学校全校生徒

2022(令和4)年6月実施

男女共同参画推進講演会「ジェンダーギャップ解消とまちづくり～男だから女だからを超えていく～(中貝宗治氏)」

2022(令和4)年6月15日実施 吉賀高校生徒・吉賀町役場職員・町民一般

「ミライを語りませんか? together with 男女共同参画計画策定委員」(吉賀高校生徒+策定委員 計22名参加)

2022(令和4)年9月30日実施

※1 ビジョン:「将来の見通し」、「未来像」、「構想」のこと。

※2 固定的性別役割分担意識:個人の能力や資質とは関係なく、性別を理由にして役割を固定的に分けること。

※3 プロセス:「過程」、「経過」、「方法」のこと。

### 3 計画の進め方

MIT(マサチューセッツ工科大学)組織学習センター共同創始者のダニエル・キム氏によって、提唱された「成功の循環(Theory of Success)」モデルを参考に、「関係」→「思考」→「行動」の循環で歯車を回していきます。

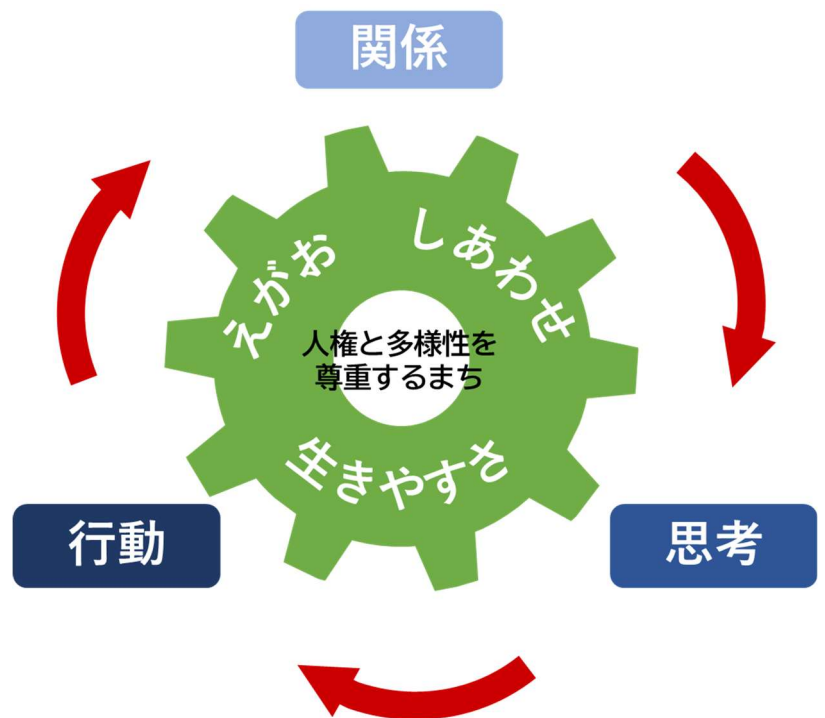
社会は人の集まりです。家庭があり、働く場があり、地域があり、そして町があり、日本や世界という社会全体につながっています。人の集まりを、一つの「組織」としてみた場合、上記の「成功の循環」モデルを参考にすることができるのではないのでしょうか。「成功の循環」のポイントは、「関係」の質からスタートすることです。

2022(令和4)年9月に開催したワークショップ「ミライを語りませんか？」では、高校生から60歳代という様々な年代、立場、価値観の人たちが集まり語り合いました。誰にも否定されない、非難されないという心理的安全性が確保された中で自分の意見や疑問を口に出す、ほかの人の思いを受け止めるという「対話」が行われたことに対する満足度が高く、事後アンケートでは「こういう場を増やしたい。」「話し合う面白さを感じた。」「もっと人とのつながりを大切にしたい。」などの意見が寄せられました。こうした「対話」の場や活発なコミュニケーションによって人と人との関係性をよくする、すなわち互いを尊重し一緒に考えることができるようになることをめざします。【関係の質】

ひとりひとりが主体的に考え、面白いと感じると、学びや体験を通してよりよくなろうと前向きになり、様々な「良い考え」が浮かぶようになります。【思考の質】

自分の考えを持ち、ひとりひとりが自発的に行動することにより、家庭に、地域に、ひとりひとりにえがおが増えていくことをめざします。【行動の質】

「成功の循環」では、「行動」のあとに「結果」が掲げられていますが、本計画では「関係」「思考」「行動」の好循環の結果、まちに関わる全ての人の「えがお・しあわせ・生きやすさ」が実現していくことをめざします。



## 第4章 具体的な取り組み

### ステップ1 関係性をよくする【関係の質】

対話や活発なコミュニケーションの場を整えることによって、人と人との関係性をよくします。互いを尊重し一緒に考えることができるようになることをめざします。

#### (1)交流活動の充実

まずは「知る」ことから始めます。自分と同じ部分を見つけて喜んだり安心したり、違う部分に驚いたり惹かれたりしながら、人と人が世代や文化の違いを超えて関わるができる交流活動を推進します。実際に会って話をする、身体を動かす、一緒に何かをつくる、だけでなく、ICT※1を活用したオンラインでの関わりの機会も提案します。

- ①多世代交流イベント
- ②多文化共生※2イベント

#### (2)多様な視点を取り入れる仕組みづくり

今や性別を男性女性の2つに分けることにも無理がありますが、多様な視点を取り入れる一つの手段として、男女比の均衡を図る仕組みを取り入れます。

- ①女性会議
- ②審議会等の男女比の均衡を図るためのガイドライン制定

#### (3)会議や寄り合いの新しい仕組みの導入

老若男女問わず心理的安全性※3を担保された会議や話し合いに参加した経験が少ないのではないのでしょうか。子どもから大人まで、会議の進め方研修やファシリテーター※4養成研修を実施します。またオンライン会議やチャット※5機能を活用できるように研修会を開催します。特に役場職員や公民館主事がこうした技術を磨き、地域に還元します。一般企業や、子どもたちの学級会や行事の話し合いにも活用できるような学びの場を提供します。

- ①会議の進め方研修
- ②ファシリテーター※4養成研修
- ③SNS※6活用研修

※1 ICT(アイシーティー):Information and Communication Technology(インフォメーション アンド コミュニケーション テクノロジー)の略語で、「情報通信技術」と訳されますが、技術を活用して情報や技術を共有することも含まれます。

※2 多文化共生:国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと。

※3 心理的安全性:組織行動学を研究するエドモンドソンが1999年に提唱した心理学用語で、「組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発信できる状態」のこと。

※4 ファシリテーター:「支援者」「促進者」と訳され、会議やワークショップなどで参加者が活動しやすいように支援したり舵取りをしたりする人のこと。

※5 チャット:インターネット上で、1対1や複数人で即時に会話ができるサービスの総称

※6 SNS(エスエヌエス):Social Networking Service(ソーシャル ネットワーキング サービス)の略語で、インターネット上で社会的交流を構築するためのサービスのこと。(例:Twitter(ツイッター) Instagram(インスタグラム)TikTok(ティックトック) YouTube(ユーチューブ)Facebook(フェイスブック) LINE(ライン)など)



## ステップ2 主体的に考える【思考の質】

ひとりひとりが主体的に考え、学びや体験を通してよりよくなろうと前向きになることをめざします。

### (1) 広報・啓発活動の充実

情報化社会と言われて数十年が経過し、今や情報は溢れかえっています。情報を伝える方法は多岐にわたり、情報は「選ぶ」時代となりました。できるだけ多くの人に情報を届けるための工夫をします。

- ① 広報よしか、CATV、SNS を利用した広報・啓発
- ② 国や県のチラシやリーフレットの活用

### (2) 研修・出前講座・セミナーの展開、体験活動の充実

学びや気づきを得ることはもちろん、知識や情報をアップデート(更新)するための研修等に、様々な年代や立場の人が参加しやすい工夫をします。学びの機会だけでなく、本計画や各種アンケート結果などの情報提供にも努めます。また様々な体験活動から得られる気付きや学びを大切にします。

- ① 町民一般に対する研修・セミナー等
- ② 小中高生に向けた出前講座
- ③ 働く人のための研修・セミナー等
- ④ 公民館・集会所単位での地域に向けた研修・セミナー等
- ⑤ 吉賀町防災訓練
- ⑥ 運動会や文化祭等多世代の人が集まる機会での啓発・体験活動

### (3) ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事にやりがい、人生に生きがいを感じることができる人を増やします。男女雇用機会均等法、女性活躍推進法の成立や育児・介護休業法の改正と、近年「仕事と生活の調和」を図るための「制度」の整備はすすんできました。次のステップとして、そういった「制度」を利用できる「風土」を醸成していきます。

- ① イクボス※1 セミナーへの参加促進
- ② しまねイクボスネットワーク※2 への加入促進

※1 イクボス:職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。

※2 しまねイクボスネットワーク:「イクボス」の取り組みを島根県全体に広めるために「しまね働く女性きらめき応援会議」が主体となって実施する、企業や団体のネットワークのこと。

### ステップ3 能動的に動く【行動の質】

自分の考えを持ち、ひとりひとりが自発的に行動することにより、家庭に、地域に、ひとりひとりにえがおが増えていくことをめざします。

ステップ3は、ステップ1及び2の取り組みの結果見えてくる行動であり、めざす姿という位置づけです。基本理念は人権と多様性を尊重するまちです。暴力やハラスメント※1の未然防止と、被害の相談・支援体制を確立することはもちろん、自分も自分以外の他者も大切にし、誰もが自分らしくいきいきとくらすことのできるまちをめざします。

まちに関わる多様な人々の多様な意見を取り入れるためには、地域や働く場における(1)意思決定・方針決定の場における男女比のバランスが良いことも1つの要因となるでしょう。

10年後、20年後、50年後の未来を生きる(2)子どもたちが自分の未来を生き活きと描きえがおで過ごしているまちを実現するためには、まずは(3)大人が生きがいややりがいを持ってえがおで過ごしていることが前提です。家庭では、(4)家計責任とケア責任※2を互いに尊重し分担している家庭が増えること、働く場においては、(5)イクボスがリーダーシップを発揮し、多様な働き方ができる制度と風土があることが望まれます。

未来のために、いまだに社会に残る(6)ジェンダーギャップの解消をめざし、能動的に行動する人が増えていく吉賀町でありたいものです。

---

※1 ハラスメント:「嫌がらせ」や「迷惑行為」のことで、相手を不快にさせたり、人間としての尊厳を傷つけたりすること。

※2 ケア責任:家族などにケアが必要な子どもや障がい者、要介護者がいる場合に、その世話や介護、看護を担って責任を負うこと。

## 施策の体系図

|                | 重点項目                                    | 取り組みの内容   |
|----------------|---|---|
| ステップ1: 関係をよくする | (1) 交流活動の充実                             | ① 多世代交流イベント<br>② 多文化共生イベント  |
|                | (2) 多様な視点を取り入れる仕組みづくり                   | ① 女性会議<br>② 審議会等の男女比の均衡を図るためのガイドライン制定   |
|                | (3) 会議や寄り合いの新しい仕組みの導入                   | ① 会議の進め方研修<br>② ファシリテーター養成研修<br>③ SNS 活用研修  |
| ステップ2: 主体的に考える | (1) 広報・啓発活動の充実                          | ① 広報よしか、CATV、SNS を利用した広報・啓発<br>② 国や県のチラシやリーフレットの活用  |
|                | (2) 研修・出前講座・セミナーの展開、体験活動の充実             | ① 町民一般に対する研修・セミナー等<br>② 小中高生に向けた出前講座<br>③ はたらく人のための研修・セミナー等<br>④ 公民館・集会所単位での地域に向けた研修・セミナー等<br>⑤ 吉賀町防災訓練<br>⑥ 運動会や文化祭等多世代の人が集まる機会での啓発・体験活動 |
|                | (3) ワーク・ライフ・バランスの推進                     | ① イクボスセミナーへの参加促進<br>② しまねイクボスネットワークへの加入促進   |
| ステップ3: 能動的に動く  | (1) 意思決定・方針決定の場における男女比のバランスが良い          |   |
|                | (2) 子どもたちが自分の未来を生き活きと描きえがおで過ごしている       |   |
|                | (3) 大人が生きがいややりがいを持ってえがおで過ごしている          |   |
|                | (4) 家計責任とケア責任を互いに尊重し分担している              |   |
|                | (5) イクボスがリーダーシップを発揮し、多様な働き方ができる制度と風土がある |   |
|                | (6) ジェンダーギャップの解消を目指し能動的に行動する人が増えている     |   |

## 第5章 計画の推進

### 1 計画の推進体制

計画を着実に実行していくために推進体制を強化します。

#### (1) 庁内推進体制の強化

##### ・男女共同参画推進委員会

2022(令和4)年度から構成員を改変し、各課1名総勢10名の職員からなる委員会となりました。2か月に1回会議を開催し、学習や全庁的な情報共有の場として活用しています。「吉賀町審議会等における男女比の均衡を図るためのガイドライン(仮題)」を策定し、遂行します。委員会の決定事項の報告だけでなく、学習内容等の情報も発信し、委員以外の職員とも共有していきます。

##### ・男女共同参画庁内推進委員会

吉賀町の管理職からなる庁内推進委員会です。男女共同参画の実現は、多様性と人権の尊重であることから、各所属のあらゆる分野・あらゆる業務において意識し、まちづくりに取り組んでいきます。

##### ・特定事業主行動計画の推進

男性職員の育休取得率の向上に取り組めます。  
男女共同参画に関する職員研修を実施します。

#### (2) 協働の推進体制の強化

- ・事業所や商工会・学校・団体・行政による協働でまち全体の男女共同参画を推進します。
- ・既存の会議や行事において「男女共同参画の視点」を意識できるような工夫をします。
- ・行政と住民の懸け橋として、男女共同参画サポーターが活躍します。

## 2 数値目標

|         |            | 項目                                    | 現状値・2021年度                   | 目標値・2026年度                  |
|---------|------------|---------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| ステップ1   | (1)        | 多文化共生イベントの実施回数                        | 1回/年                         | 1回以上/年                      |
|         | (2)        | 女性会議※1の開催回数                           | 未開催                          | 1回以上/年                      |
|         | (3)        | より良い会議を実施するための研修※2の参加人数               | データなし                        | 20人/年                       |
| ステップ2   | (1)        | 広報等における啓発の実施回数                        | 1回以上/月                       | 1回以上/月                      |
|         | (2)        | 学習会、出前講座、出張啓発※3の開催回数                  | 1回以上/年                       | 3回以上/年                      |
|         | (2)        | 学校教職員を対象とした男女共同参画に関する研修会※4の開催回数       | 0回                           | 1回                          |
|         | (2)        | 男女共同参画の視点を取り入れた地域向けイベント※5の開催回数        | 4回/年                         | 5回以上/年                      |
|         | (2)        | 町防災訓練の参加者の男女比※6                       | データなし                        | 男女いずれか一方の人数が総数の10分の4未満にならない |
|         | (3)        | しまねイクボスネットワーク加入事業所数                   | 0事業所                         | 5事業所                        |
| ステップ3   | (1)        | 町の審議会等の構成員の男女比※7                      | 男性153人:女性54人<br>(女性割合 26.1%) | 男女いずれか一方の人数が総数の10分の4未満にならない |
|         | (1)        | 町職員の管理職の男女比※8                         | 男性9人:女性1人<br>(女性割合 10%)      | 男女いずれか一方の人数が総数の10分の4未満にならない |
|         | (1)        | 町内企業の管理職の男女比※9                        | データなし                        | 男女いずれか一方の人数が総数の10分の4未満にならない |
|         | (2)        | 「ミライを語りませんか?」※10 開催回数、参加人数            | 1回(22人)/年                    | 1回以上(計50人)/年                |
|         | (3)        | 大人向けアンケートで理想(希望)と現状(現実)が合致している人※11の割合 | 41.0%                        | 60%                         |
|         | (4)<br>(5) | 町の男性職員の育児休業取得率※8                      | 30%                          | 60%                         |
|         | (4)<br>(5) | 町内事業所の男性従業員の育児休業取得率※9                 | データなし                        | 30%                         |
| 全体に係る目標 |            | 固定的性別役割分担意識にとらわれない人の割合※12             | 52.8%                        | 70%                         |
|         |            | 男女不平等やジェンダーギャップが解消され、公平であると思う人の割合※12  | 17.6%                        | 30%                         |

※1:大人向けアンケート「女性の意見を表に出す『場』がないから」との意見を踏まえ、「会議」に拘らず女性が集まり意見を出すことができる場を企画した回数

※2:町が主催する役場職員向け研修だけでなく「親学ファシリテーター講座」など住民向けの研修も含む。

※3:町が主催する男女共同参画、ジェンダー平等に関する町民一般向けの講演会や研修会、セミナーはもちろん、島根県などが主催するセミナー等の活用、既存の会議などへ出向いての啓発や本計画に関する情報共有、学校への出前講座などすべて含む。

※4:町内の学校(5小学校、3中学校、1高等学校)に勤務する教職員を対象に、男女共同参画、ジェンダー平等、性の多様性など多岐にわたるテーマでの研修または中高生向けアンケートを基にしたワークショップなど

※5:現状値では、「男の料理教室」の開催回数を計上しているが、これ以外にも「男女が共に担う」をテーマにしたイベントを町内の5公民館で各1回以上開催する。

※6:参加者アンケートに性別の記入を求めていなかったため未算出

※7:対象となる審議会等は、地方自治法第 180 条の 5 に基づく委員会等及び地方自治法第 202 条の 3 に基づく審議会等

※8:吉賀町特定事業主行動計画に基づく取り組み」の実施状況から

※9:町内にある従業員数50人以上の事業所を対象として調査をする。管理職とは、課長級以上の役職を指す。育児休業の取得率は、対象となる従業員に占める育児休業の取得割合

※10:2022年9月に開催した高校生ワークショップの名称。今後、子どもと大人が共に未来を語る場として継続した開催とする。

※11:大人向けアンケートにおいて「生活の中での、仕事と家庭生活または地域・個人の生活の優先度」について、「あなたの希望(理想)に最も近いものはどれですか」および「あなたの現実(現状)に最も近いものはどれですか」を問い、自分の希望(理想)と現実(現状)が完全に一致した人の割合

※12:大人向けアンケートにおいて、「男は外で働き女は家庭を守る」などの固定的な性別役割分担の考え方について、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合

【参考資料】

・ 吉賀町男女共同参画計画策定委員名簿

| 氏名     | 区分      | 所属団体等            |
|--------|---------|------------------|
| 齋藤 美千代 | 人権有識者   | 人権擁護委員(男女共同参画委員) |
| 永田 和代  | 地域福祉機関  | 吉賀町社会福祉協議会       |
| 松前 享司  | 産業界     | 吉賀町商工会           |
| 村上 勝宜  | 産業界     | ヨシワ工業株式会社        |
| 片山 良子  | 社会団体    | 吉賀町連合婦人会         |
| 河井 俊彦  | 教育機関    | 吉賀高等学校           |
| 円山 洋輔  | 地域      | 公民館              |
| 朋澤 公香  | 子育て支援機関 | 保育所              |
| 河村 由美子 | 有識者     |                  |
| 河野 梨恵  | 有識者     |                  |
| 長藤 今日子 | 有識者     | 吉賀町男女共同参画サポーター   |
| 糟谷 直輔  | 有識者     | 吉賀町男女共同参画サポーター   |

・ 吉賀町男女共同参画推進庁内会議名簿

| 氏名     | 職名                 |
|--------|--------------------|
| 岩本 一巳  | 町長                 |
| 赤松 寿志  | 副町長                |
| 中田 敦   | 教育委員会教育長           |
| 増本 健治  | 議会事務局長             |
| 大庭 克彦  | 教育次長               |
| 村上 恵   | 出納室長               |
| 野村 幸二  | 総務課長               |
| 深川 仁志  | 企画課長               |
| 栩木 昭典  | 税務住民課長(兼)六日市地域振興室長 |
| 中林 知代枝 | 保健福祉課長(兼)福祉事務所長    |
| 永田 英樹  | 医療対策課長             |
| 堀田 雅和  | 産業課長               |
| 早川 貢一  | 建設水道課長             |
| 山根 徳政  | 柿木地域振興室長           |

・ 吉賀町男女共同参画計画策定委員会事務局名簿

| 氏名    | 職名     |
|-------|--------|
| 栩木 昭典 | 税務住民課長 |
| 河野 千明 | 主幹     |

・ 吉賀町男女共同参画計画策定経過

| 年月日                  | 会議名                                  | 内容                                    |
|----------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 2022年9月30日           | 第1回吉賀町男女共同参画計画策定委員会<br>「ミライを語りませんか？」 | 吉賀町男女共同参画計画の位置づけと、グループに分かれてのテーマトークを実施 |
| 2022年11月17日          | 第2回吉賀町男女共同参画計画策定委員会                  | 素案の提示                                 |
| 2022年12月15日          | 第3回吉賀町男女共同参画計画策定委員会                  | 素案の修正                                 |
| 2023年1月6日            | 第4回吉賀町男女共同参画計画策定委員会                  | 修正した素案の提示                             |
| 2023年1月10日<br>～1月31日 | パブリック・コメント                           | 両庁舎及び町ホームページにて実施                      |
| 2023年2月1日            | 吉賀町男女共同参画推進庁内会議                      | 計画の概要とパブリック・コメントの結果について説明             |
| 2023年2月22日           | 第5回吉賀町男女共同参画計画策定委員会                  | 計画の最終確認                               |