

# 第3次 大子町 男女共同参画計画(案)

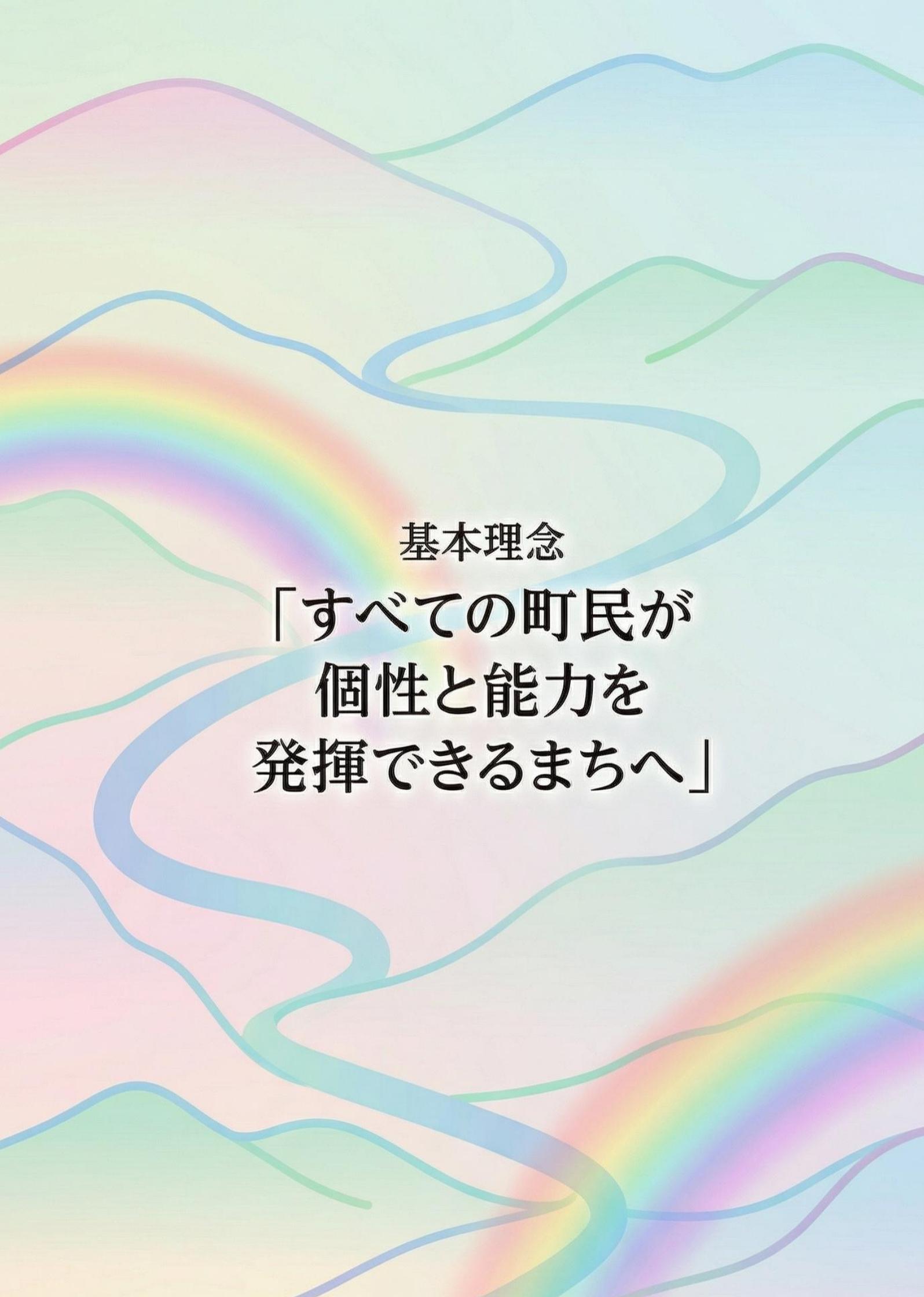
～ DAIGO にじいろプラン ～

計画期間:令和8年度～令和12年度

令和8年3月

大 子 町



The background features a light blue and green gradient with several thick, wavy lines in shades of blue, green, and purple. Two vibrant rainbows are positioned on the left and right sides of the page, partially overlapping the wavy lines.

基本理念

「すべての町民が  
個性と能力を  
発揮できるまちへ」

## はじめに

近年、少子高齢化の進行、人口減少、働き方の変化、情報化の加速、さらには価値観やライフスタイルの多様化など、本町を取り巻く環境は大きく変化しています。

このような中、「大子町第 7 次総合計画」に掲げる将来像「豊かな資源をつむぎ 人々が豊かに暮らし、訪れるまち 奥久慈に輝く日本一幸せな DAIGO」を実現していくためには、性別にかかわらず、すべての町民が対等なパートナーとして互いを尊重し、能力や個性を發揮しながら、家庭・地域・職場のあらゆる場面で活躍できる環境を整えることが重要です。



国においても、男女共同参画社会の形成は重要課題として位置づけられ、女性活躍推進法や配偶者暴力防止法の改正、第 5 次男女共同参画基本計画の推進など、社会全体でジェンダー平等の実現に向けた取組が進められています。

本町では、平成 18 年に「大子町男女共同参画計画」を策定して以来、意識啓発、子育て支援、相談体制の充実、地域や職場における女性の参画促進など、町民の皆様とともに様々な施策を進めてまいりました。しかし、家庭や地域に残る固定的な役割分担、子育てや介護負担の偏り、地域活動の担い手不足など、依然として対応すべき課題は多く、これらに着実に取り組んでいく必要があります。

こうした状況を踏まえ、このたび「第 3 次大子町男女共同参画計画」を策定いたしました。本計画では、家庭、地域、職場、防災などあらゆる分野において、男女が互いに支え合いながら参画できる環境づくりを進めるとともに、若い世代へのジェンダー教育や、移住定住支援との連携、デジタルを活用した相談・情報提供など、現代の課題に対応した取り組みも盛り込んでいます。

本計画を実効性あるものとして推進していくためには、行政はもとより、町民の皆様、事業者の皆様、地域団体の皆様など、多くの方々の御理解と御協力が不可欠です。引き続き、男女共同参画の理念のもと、「心豊かに安心して暮らせる大子町」の実現に向け、ともに歩んでまいりたいと存じます。

最後に、本計画の策定にあたり、アンケート調査などを通じて貴重な御意見をお寄せいただいた町民の皆様、並びに御協力をいただいた関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

令和 8 年 3 月

大子町長 高梨 哲彦

# 目 次

第1章 計画策定にあたって.....	1
1. 計画策定の趣旨 .....	2
2. 計画策定の背景 .....	3
(1) 国際社会の動き .....	3
(2) 日本の動き .....	3
(3) 茨城県の動き .....	4
3. 計画の位置づけ .....	5
4. 計画の期間 .....	5
第2章 大子町の男女共同参画 .....	7
1. 大子町の現状 .....	8
2. 審議会等への女性の登用状況 .....	12
3. 大子町の男女共同参画の現状 .....	14
第3章 基本理念及び計画の体系 .....	17
1. 基本理念 .....	18
2. 計画の体系 .....	18
第4章 基本計画 .....	19
基本目標1 性別にとらわれない意識啓発 .....	20
基本施策1 多様性の意識づくり .....	21
基本施策2 情報発信・教育との連携 .....	22
基本目標2 多様な生き方を可能にする支援と環境整備 .....	23
基本施策1 男女が共に行う子育ての支援 .....	24
基本施策2 働き方改革・就労支援・介護支援 .....	25
基本目標3 地域・防災・町政における平等な参画の促進 .....	26
基本施策1 政策・方針決定過程への参画促進 .....	27
基本施策2 地域活動・防災・学習機能の充実 .....	28
第5章 計画の推進 .....	29
1. 計画の推進に向けて .....	30
2. 進行管理 .....	31
参考資料編 .....	33

# 第1章 計画策定にあたって

# 1 計画策定の趣旨

---

男女共同参画社会の形成は、性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を十分に発揮し、安心して暮らすことのできる社会を実現するための重要な基盤です。近年においては、少子高齢化や人口減少の進行、就労形態や家族形態の多様化、デジタル化の進展、感染症の影響などにより、社会経済情勢や人々の生活様式は大きく変化しています。

こうした中で、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を背景とした不平等や負担の偏在、地域活動や意思決定過程への参画の偏りなど、男女共同参画をめぐる課題は、依然として存在しています。一方で、男女共同参画の推進は、個人の生き方の選択肢を広げるだけでなく、地域の担い手確保や地域活力の向上、持続可能なまちづくりの実現にも寄与します。

国際社会においては、国連を中心とした取組や、持続可能な開発目標(SDGs)においてジェンダー平等が重要課題として位置づけられ、各国が政策的対応を進めています。

我が国においても、「男女共同参画社会基本法」及び「男女共同参画基本計画」に基づき、女性の活躍促進、仕事と生活の調和の推進、あらゆる分野への多様な参画の確保に向けた取組が進められてきました。

茨城県(以下、県という。)においては、条例及び基本計画に基づき、県民・事業者・行政が一体となった男女共同参画施策が展開され、地域社会の持続的発展に向けた基盤づくりが進められています。

本町においても、これまで「大子町男女共同参画計画」に基づき、男女共同参画社会の形成に向けた取組を推進してきましたが、社会情勢の変化や地域課題の顕在化を踏まえ、これまでの成果を継承しつつ、より実効性のある施策展開が求められています。

本計画は、国・県の動向や国際的な潮流を踏まえ、本町の実情に即した男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための指針として策定するものであり、性別にかかわらず、誰もが安心して暮らし、活躍できる持続可能な地域社会の実現を目指すものです。

## 2 計画策定の背景

---

### (1) 国際社会の動き

国際社会においては、昭和 50 年(1975 年)の「国際婦人年」を契機として、男女平等の実現に向けた取組が本格化し、「国連婦人の 10 年」や女子差別撤廃条約の採択を通じて、女性の権利保障に関する国際的枠組みが形成されてきました。平成 7 年(1995 年)の第 4 回世界女性会議(北京会議)において採択された「北京宣言」及び「行動綱領」は、あらゆる分野への女性の参画を求める包括的な指針として、現在に至るまで国際的な取組の基盤となっています。

近年では、国連が掲げる持続可能な開発目標(SDGs)において、目標 5「ジェンダー平等を実現しよう」が設定されるなど、男女共同参画は持続可能な社会の実現に不可欠な要素として位置づけられています。また、平成 23 年(2011 年)に発足した国連女性機関(UN Women)を中心に、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進が国際的に進められています。

こうした動きは、単に女性の地位向上にとどまらず、社会全体の活力や包摂性を高める取組として認識されており、各国・地域において、政策立案や意思決定過程への多様な参画を確保することの重要性が一層高まっています。

### (2) 日本の動き

我が国では、国際的な動向を踏まえ、昭和 52 年(1977 年)の国内行動計画策定以来、法制度の整備とともに計画的に政策が推進されてきました。平成 11 年(1999 年)に「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女共同参画社会の形成は国の基本的施策として位置づけられました。

その後、「男女共同参画基本計画」に基づき、女性の就業継続支援、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進、あらゆる分野における女性の参画拡大などが図られてきました。平成 27 年(2015 年)には「女性活躍推進法」が制定され、女性の職業生活における活躍促進は、経済成長や地域活性化と結び付いた重要施策として展開されています。

令和期においては、少子高齢化や人口減少、雇用環境の変化、デジタル化の進展などを背景に、性別にかかわらず、誰もが能力を発揮できる社会づくりが一層求められています。国は第 5 次男女共同参画基本計画に基づき、意思決定過程への女性の参画拡大、男性の育児・家事参画の促進、地域における多様な働き方の実現などに取り組むとともに、次期基本計画の策定に向けた検討を進めています。

### 【3】茨城県の動き

県では、昭和 53 年(1978 年)に婦人問題を担当する組織を設置して以来、男女共同参画施策を段階的に推進してきました。各種計画の策定や見直しを通じて、県民、事業者、行政が連携した取組を進め、男女共同参画社会の実現を目指しています。

平成 13 年(2001 年)には「茨城県男女共同参画推進条例」が制定され、これを基盤として、法定計画である「茨城県男女共同参画基本計画」が策定されました。その後も社会情勢の変化を踏まえた計画の改定が行われ、女性の参画促進、仕事と生活の調和の推進、配偶者等からの暴力防止など、幅広い分野で施策が展開されています。

近年では、令和 3 年度(2021 年度)に「茨城県男女共同参画基本計画(第 4 次)」が策定されました。この計画では「あらゆる分野における男女共同参画の推進」「安全・安心な暮らしの実現」「基盤の整備」などが掲げられ、県民や事業者、行政が一体となった取組の方向性が明確に示されています。また、この計画は、県内の人口動態や働き方の多様化、ジェンダーに基づく固定的役割分担意識の改善に対応するため、現状の課題と実態に基づいた施策を展開する構成となっています。

---

#### 【ジェンダー】

生物学的な性別に対し、社会・文化的に構築された「男らしさ」「女らしさ」役割分担のこと。服装、言葉遣い、職場や家庭内での役割(「男は仕事、女は家庭」など)に現れる。

#### 【女性のエンパワーメント】

女性が自律的な力を持ち、職場や地域、家庭などあらゆる場面の意思決定に積極的に参加できる状態のこと。

### 3 計画の位置づけ

- 「男女共同参画社会基本法」第 14 条第 3 項の規定に基づき、国の「第 5 次男女共同参画基本計画及び県の「茨城県男女共同参画基本計画(第 4 次)」との整合性を図ります。
- 「第 7 次大子町総合計画～だいが未来ビジョン 2027～」の課題別計画として位置づけ、関連計画との調整、整合を図ります。
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 6 条第 2 項に基づく「市町村推進計画」(女性活躍推進計)として一体的に策定します。
- 「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(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します。
- 持続可能な開発目標(SDGs)との関わりを念頭におき、各施策の推進を図ります。



出典：国連広報センター

### 4 計画の期間

本計画の期間は令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間としますが、社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。



## 第2章

# 大子町の男女共同参画

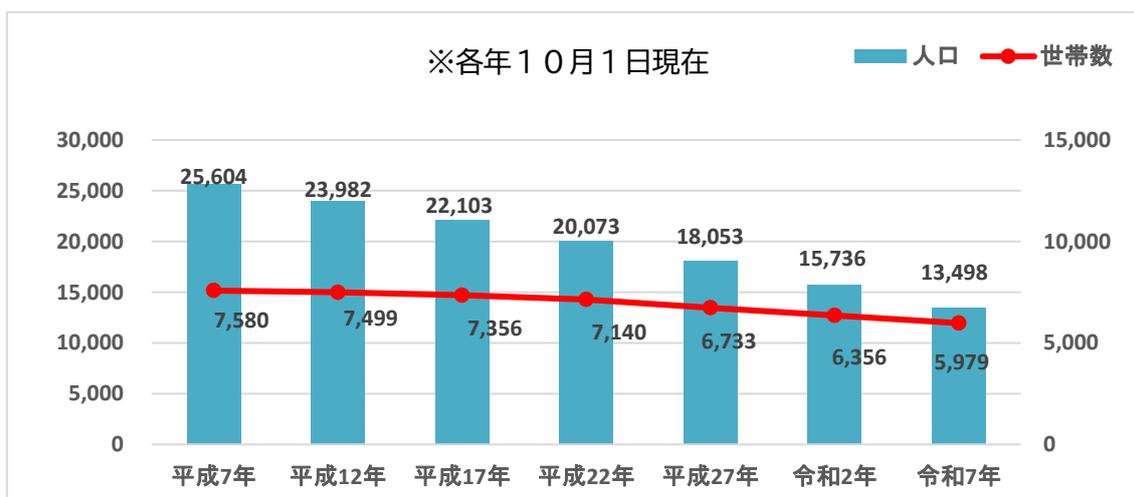
# 1 大子町の現状

## 人口と世帯

国勢調査及び常住人口調査による本町の総人口は13,498人で、平成7年から令和7年までの30年間でおよそ半数に減少しています。また、令和5年の国立社会保障・人口問題研究所の地域別将来推計人口によると、本町の人口は今後も減少し、令和32年の人口は、6,231人になると予想されています。

人口構成を見ると、年少人口(15歳未満)の割合は減少傾向にあり、平成7年から令和7年までの30年間で半分以上にまで減少しています。これに対して老年人口(65歳以上)の割合は2倍に増加し、少子高齢化が急激に進行していると言えます。

### 人口・世帯数の推移



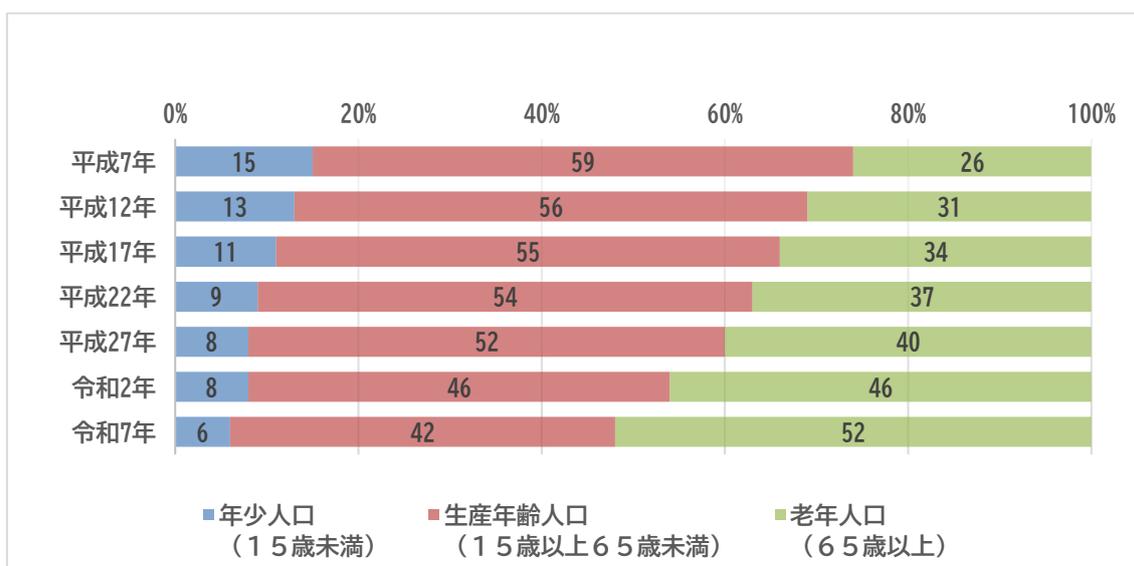
【出典：国勢調査及び常住人口調査】  
※令和7年のみ常住人口調査の数値

## 将来推計人口



【出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」】

## 年齢3区分人口の推移



【出典：国勢調査及び常住人口調査】

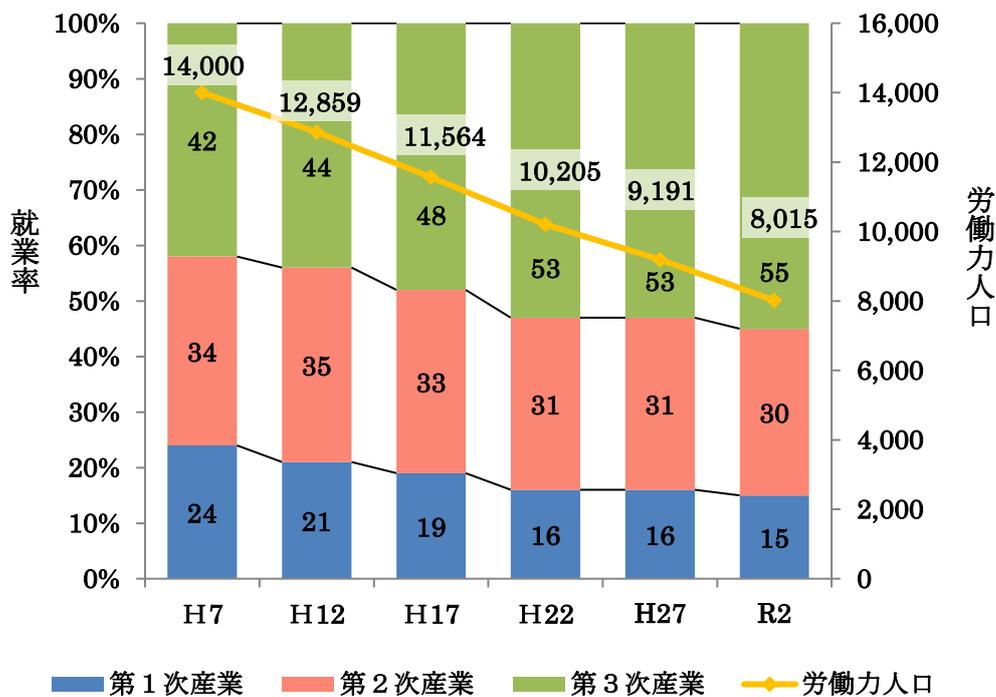
※令和7年のみ常住人口調査の数値

## 就労の状況

国勢調査によると、本町では第3次産業の就業率が増加傾向にあり、平成22年以降50%を超えて推移しています。一方で、第1次産業は減少しているものの、県と比較すると男女ともに2倍以上の就業率となり、県内市町村の中でも5番目に高い数値となっています。

年齢階級別就業率については、ほとんどの年齢層で女性の就業率が男性よりも低い状態にあり、特に30代・60代後半女性の就業率が同年代の男性よりも10%以上下回るなど、大きな差が生じています。

### 産業別就業率の推移

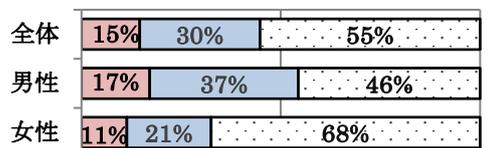


【出典：国勢調査】

## 男女別・産業別就業率

令和2年国勢調査

大子町



■ 第1次産業 ■ 第2次産業 ■ 第3次産業

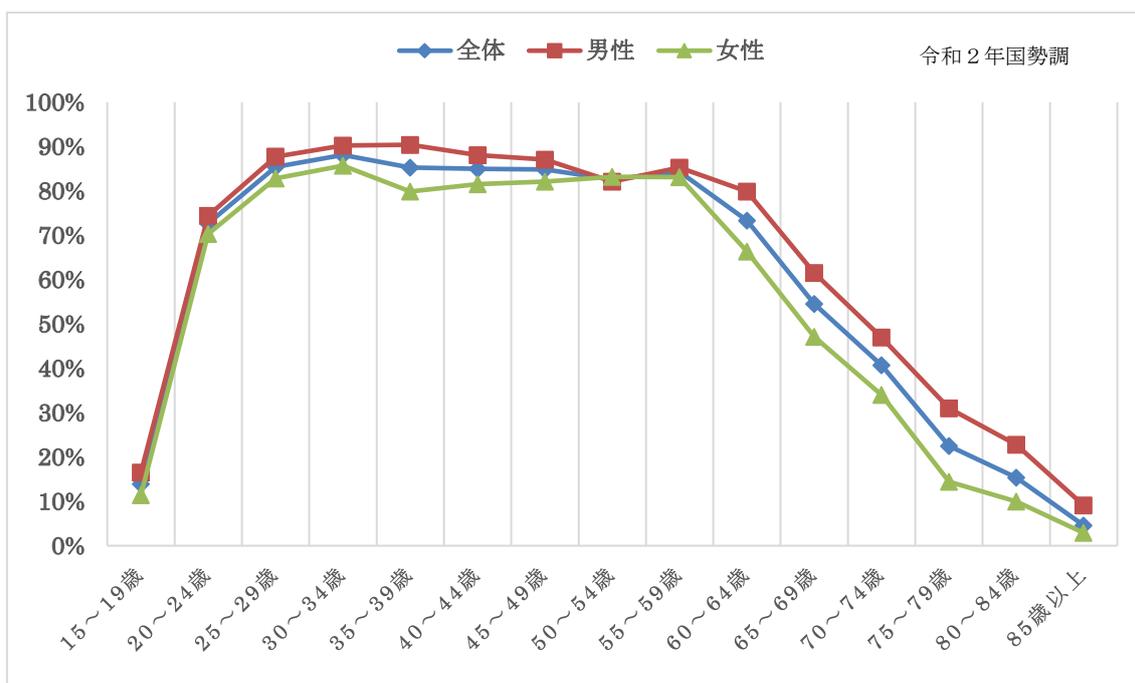
茨城県



■ 第1次産業 ■ 第2次産業 ■ 第3次産業

【出典：国勢調査】

## 年齢階級別就業率

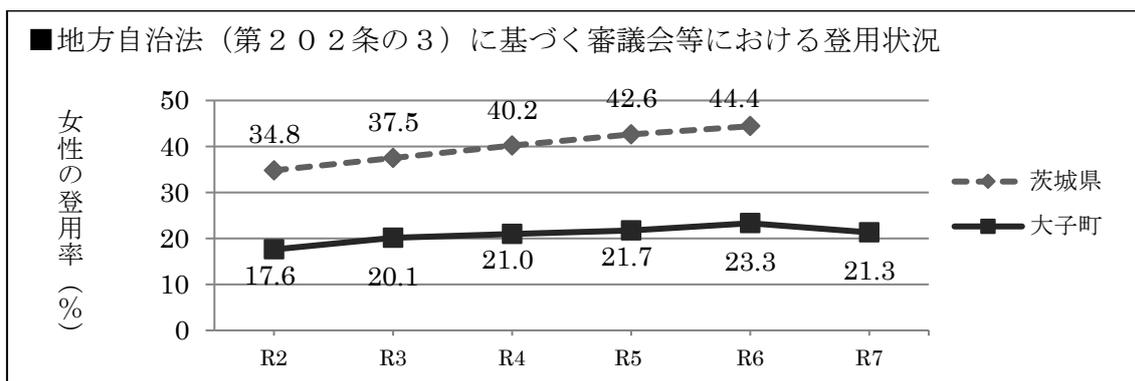


【出典：国勢調査】

## 2 審議会等への女性の登用状況

内閣府実施の調査によると、本町における審議会等への女性の登用率は、近年、緩やかな上昇傾向を示しているものの、いずれの年度においても県の数値を大きく下回っている状態が続いています。

### 審議会等委員比率の推移



【出典：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】

審議会・委員会における女性の登用割合

令和7年4月1日現在

設置根拠	委員会・審議会等	委員総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)
地方自治法 第202条の3	1 大子町防災会議	25	1	4.0
	2 大子町民生委員推薦会	15	1	6.7
	3 大子町国民健康保険運営協議会	15	3	20.0
	4 大子町介護認定審査会	12	3	25.0
	5 大子町公民館運営審議会	9	4	44.4
	6 大子町社会教育委員会	9	4	44.4
	7 大子町スポーツ推進委員会	15	5	33.3
	8 大子町文化財保護審議会	5	0	0.0
	9 大子町国民保護協議会	25	1	4.0
	10 大子町町有財産処理活用審議会	10	4	40.0
	11 大子町温泉審議会	6	0	0.0
	12 大子町子ども・子育て会議	12	7	58.3
	13 大子町障害者介護給付等審査会	5	1	20.0
	14 大子町教育支援委員会	13	4	30.8
	15 大子町立小中学校学区審議会	20	1	5.0
	16 大子町空家対策協議会	9	1	11.1
	17 大子町水道水源保護審議委員会	9	1	11.1
	18 大子町水道事業運営審議委員会	9	6	66.7
	19 大子町都市計画マスタープラン策定委員会	12	3	25.0
	合計	235	50	21.3

参考

設置根拠	委員会・審議会等	委員総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)
地方自治法 第180条の5	1 教育委員会	5	2	40.0
	2 選挙管理委員会	4	1	25.0
	3 公平委員会	3	0	0.0
	4 監査委員	2	0	0.0
	5 農業委員会	12	4	33.3
	6 固定資産評価審査委員会	3	0	0.0
	合計	29	7	24.1

### 3 大子町の男女共同参画についての現状

本町においては、女性の地位向上を目指し、社会奉仕活動などを行う「婦人会」が、昭和 23 年(1948 年)に旧大子町と旧生瀬村にそれぞれ結成されました。その後、各旧村単位で結成が相次ぎ、町内各地の婦人会の連携を図るために「地域婦人団体連絡会」が結成されました。なお、平成 11 年(1999 年)の結成 50 周年を期に「地域女性団体連絡会」へと改称し、今なお継続して活動しています。

また、平成 18 年(2006 年)には、男女共同参画社会の形成を目指し、「大子町男女共同参画計画」(平成 18 年度～平成 27 年度)を策定し、3 つの基本目標を掲げ、その達成に向け取り組んできました。

初期の 10 年計画が終了する平成 27 年度(2016 年)を区切りに「第 2 次大子町男女共同参画計画」(平成 28 年度～令和 7 年度)を策定しました。この第 2 次計画は、これまでの成果や社会情勢の変化(高齢化や労働環境の変化など)を踏まえ、男女共同参画をより確実に進めていくために内容を見直したものです。

この 10 年間で男女共同参画の推進のため、平成 29 年から男女共同参画等業務をまちの研究室へ委託し、駅前☆ラウンジ(女性作家によるクラフトイベント)を年 4 回、また、男女共同参画の意識向上やワーク・ライフ・バランスの推進を目的とした男女共同参画セミナーを年 3 回程度開催し、男女共同参画の周知を図ってきました。

こうした取組は、計画の内容を地域へ浸透させるだけでなく、実際に町民が考えを深める機会になる一定の効果が得られたと考えますが、男女共同参画に関するアンケート調査(以下、「アンケート調査」という。)によると、男女共同参画の認知度が低いため、今後より一層、男女共同参画について周知啓発が必要です。

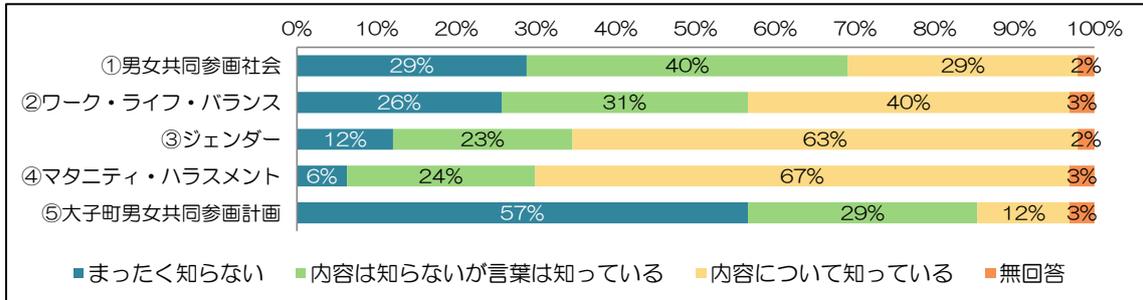
#### 【DAIGO にじいろプランの由来】

町民に親しんでもらえる計画名にする目的で、第 3 次大子町男女共同参画策定プロジェクトチームの意見を取り入れた名称としました。

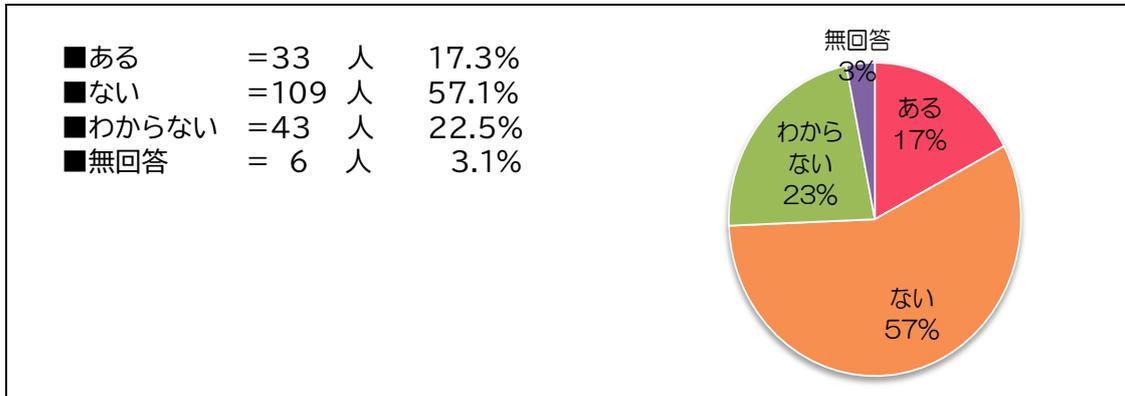
にじいろ(虹色)は、LGBTQ+(性的マイノリティ)の多様性と包容性を象徴するレインボーフラッグに由来し、男女共同参画やジェンダー平等の枠組みの中で、性別役割分業にとらわれず、すべての人が尊重される社会を表現しています。

参考データ ■男女共同参画に関する認知度について■

あなたは、下の言葉について知っていますか。



あなたは、男女共同参画に関する情報を目にする機会がありますか。





## 第3章 基本理念及び計画の体系

# 1 基本理念

---

## 計画の基本理念

### すべての町民が個性と能力を発揮できるまちへ

本町が目指す「人々が豊かに暮らし、住むことを誇れるまち」の実現に向け、「すべての町民が対等なパートナーとして互いを尊重し、個性と能力を十分に発揮しながら安心してくらすことのできる地域社会」を目指します。

この理念は、固定的な性別役割分担の解消、機会の均等、多様な生き方の尊重、子育て・介護・就労・地域活動における生活の質の向上を含むものです。

## 2 計画の体系

---

### 基本理念

- |
- |— 基本目標 1 性別にとらわれない意識啓発
  - |     |— 基本施策 1 多様性の意識づくり
  - |     |— 基本施策 2 情報発信・教育との連携
- |
- |— 基本目標 2 多様な生き方を支える環境整備
  - |     |— 基本施策 1 男女が共に行う子育て支援
  - |     |— 基本施策 2 働き方改革・就労支援・介護支援
- |
- |— 基本目標 3 地域・防災・町政における平等な参画の促進
  - |     |— 基本施策 1 政策・方針決定過程への参画促進
  - |     |— 基本施策 2 地域活動・防災・学習機会の充実

## 第4章 基本計画

# 基本目標1 性別にとらわれない意識啓発

## 現状と課題

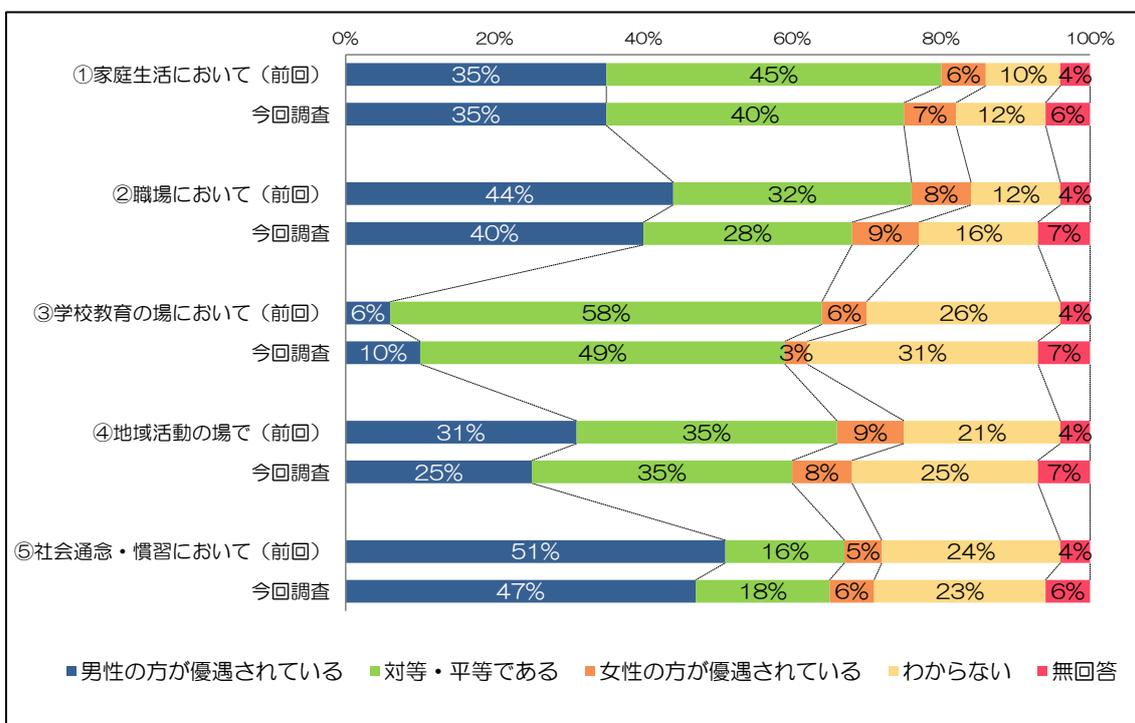
男女共同参画社会を実現するためには、一人ひとりが男女共同参画の意義や必要性について理解し、意識を高める必要があります。

アンケート調査によると、「学校教育の場」では男女は対等・平等であると感じているのに対して、その他の項目においては男性の方が優遇されているという結果が出ています。

背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)があり、またそれらによって価値観や習慣が形成されていることが挙げられます。

家庭、地域、職場、学校、メディアなどあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものとする事で、性別にとらわれない意識の醸成につなげます。

## 参考データ ■男女の立場に関する感じ方について■



## 基本施策1 多様性の意識づくり

性別にかかわらず、年齢、障害の有無、性的指向・性自認、国籍、家族形態など、様々な違いを持つ人々が互いを尊重しながら共に暮らすことのできる地域社会の実現に向け、多様性への理解を深める取組を推進します。

施策	内容	担当課
性別役割分担意識の解消に向けた啓発活動の推進	家庭や地域、職場に根強く残る「男は仕事、女は家庭」といった固定的な役割意識の見直しを促すため、講演会やワークショップ等を通じて意識啓発を行います	まちづくり課
多様な生き方への理解促進	単身世帯、共働き世帯、ひとり親家庭、多世代同居世帯など、さまざまな家庭形態やライフスタイルについて理解を深める学習機会を提供し、互いの違いを尊重する地域づくりを進めます。	関係各課
性的指向・性自認に関する理解促進	LGBTQ+をはじめとする性的少数者への正しい理解を促進するため、町民向けの啓発講座や情報提供を行い、誰もが安心して暮らせる環境づくりを推進します。	まちづくり課
人権尊重の意識の醸成	男女共同参画を人権の視点から捉え、差別や偏見のない社会の実現に向け、人権週間等の機会を活用した啓発活動を行います。	福祉課

### 【LGBTQ+】

レズビアン（Lesbian／女性の同性愛者）、ゲイ（Gay／男性の同性愛者）バイセクシャル（Bisexual／両性愛者）、トランスジェンダー（Transgender／戸籍上の性別とは違う性別で生きる人、生きたい人）、クエスチョニング（Questioning／自分の性の在り方が定まっていない状態にある人、あえて決めない人）又は、クィア（性的少数者を包括した言葉）の頭文字を取った、性的マイノリティ（性的少数者）の総称。さらに、性の多様性を表現する「+」を加えて「LGBTQ+」と呼ぶ。

性的指向と性自認において多数派とは異なる人々を指す。

## 基本施策2 情報発信・教育との連携

男女共同参画の理念やジェンダー平等の重要性、あらゆる暴力の根絶について、町民に分かりやすく伝えるとともに、学校教育や生涯学習との連携を図り、次世代を含めた継続的な意識づくりを推進します。

施策	内容	担当課
効果的な情報発信の推進	町広報紙、ホームページ、SNS等を活用し、男女共同参画に関する情報や取組事例をわかりやすく発信するとともに、町民が身近に感じられる広報を行います。	まちづくり課
DV等防止に向けた啓発	多様な情報発信媒体などにより、DV等あらゆる暴力の根絶に向けた啓発、相談窓口に関する情報提供を行います。各課で実施している相談事業と連携を図り、DV・虐待被害者が相談しやすい環境の整備及び被害者の早期発見、被害の防止に努めます。	福祉課 地域包括支援センター 健康こども政策課
学校教育との連携	小中学校と連携し、発達段階に応じたジェンダー教育や人権教育を推進し、性別にとられない価値観の形成を支援します。	教育委員会 学校教育担当
デジタルを活用した学習機会の提供	茨城県ダイバーシティセンター「ポラリス」が提供するオンライン講座や動画配信等のデジタル媒体教材等の各種コンテンツを活用し、町民がジェンダーや多様性、DV等について学ぶ機会の提供に努めます。	まちづくり課

### 【指標】

項目	令和7年度	令和12年度
町民アンケートにおける、男女の立場の平等感を問う設問で、社会通念を「平等」と回答した割合	18%	25%

## 基本目標2 多様な生き方を支える環境整備

### 現状と課題

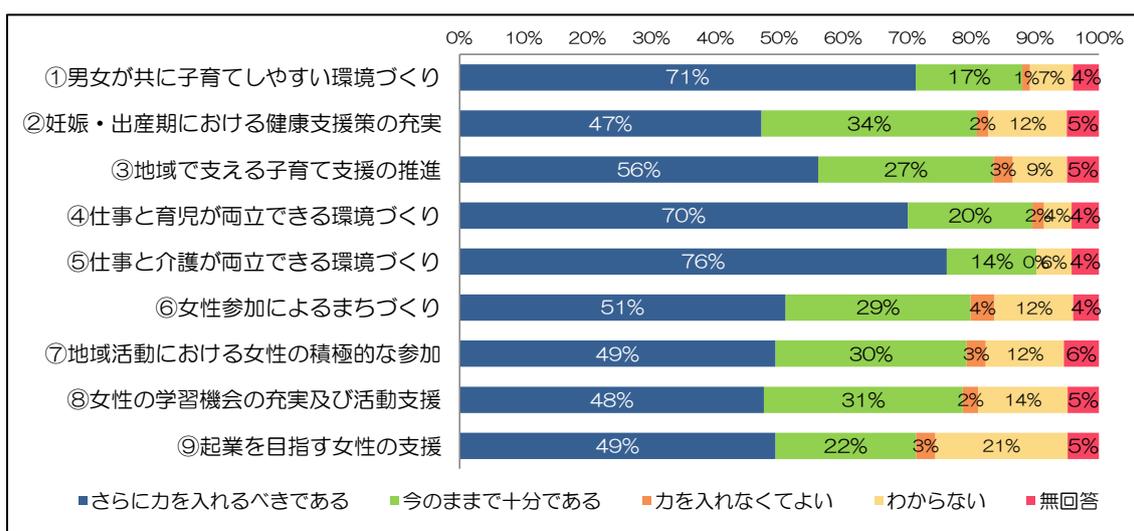
社会活動においては、男女それぞれが個人・家族の主体的な考え方によって多様なライフスタイルを選択し、また、その機会を持つことが大切になります。しかし、家事や育児、介護などにおいては、男性よりも女性にかかる負担の方が大きく、男女が対等に活動するための妨げになっているのが現状です。

「アンケート調査」でも、「男女が共に子育てしやすい環境づくり」「仕事と育児・介護が両立できる環境づくり」に力を入れるべきという結果が出ています。

本町のみならず社会的背景として、高齢者の割合が増加するとともに、家族の介護をしながら就業する者、いわゆる「ワーキングケアラー」も増加しています。今後、高齢化がさらに進展すると、ワーキングケアラーが更に増えていくことが見込まれ、管理職となる年代において女性の活躍を阻む原因となり得ます。

ライフステージに応じて女性も男性も全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現に向けて取組を着実に推進することが必要です。

### 参考データ ■男女共同参画に伴う施策について■



## 基本施策1 男女が共に行う子育て支援

子育ては家庭内の個人的な役割にとどまらず、社会全体で支えるべき課題であるとの認識のもと、男女が共に子育てに参画する環境づくりを推進します。特に、父親の育児参画を推進するとともに、子育て家庭が孤立することなく、地域の中で安心して子育てできる支援体制の充実を図ります。

施策	内容	担当課
子育てに関する情報提供と相談体制の充実	子育てに関する情報提供や相談対応を通じて、妊娠期から子育て期まで、保護者が安心して子育てできるよう支援します。	健康こども政策課
父親の育児参画の推進	男性の育児休業取得や育児参加を促進するため、情報提供や啓発活動を行い、家庭内における役割分担の見直しを支援します。	健康こども政策課
ひとり親家庭等への支援	ひとり親家庭や多様な家族形態に対し、就労支援、相談体制の充実等を通じて、安心して子育てできる環境づくりを進めます。	健康こども政策課
伴走型子育て支援の推進	既存の子育て支援サービスについて情報発信や案内の工夫を行うとともに、関係機関と連携し、子育て家庭が必要な支援に円滑につながる環境づくりを進めます。	健康こども政策課

### 【指標】

項目	令和7年度	令和12年度
町民アンケートにおける、子育てしやすい環境づくりを問う設問で、「いまのままで十分」と回答した割合	17%	25%

## 基本施策2 働き方改革・就労支援・介護支援

働く意欲や能力を持つすべての町民が、性別にかかわらず、その力を十分に発揮できるよう、多様な働き方を支援するとともに、仕事と家庭生活の両立を可能とする環境づくりを推進します。あわせて、心身の健康や生活の充実などの「多様な幸せ (well-being)」の向上の視点を重視し、町民一人ひとりが自分らしく、無理なく働き続けられる就労・生活環境の形成を目指します。

施策	内容	担当課
多様な働き方の推進と 職場環境の改善	テレワークや短時間勤務、フレックスタイム等、多様な働き方に関する情報提供を行うとともに、関係機関や商工会等と連携し、町内企業に対して働き方改革やハラスメント防止に関する制度や取組の周知を図り、安心して働き続けられる職場環境づくりにつなげます。	総務課 観光商工課
女性の就労・キャリア形成	女性の就労継続や再就職に関する情報提供や関係機関へのつなぎを行い、ライフステージに応じて無理なく働き続けられるキャリア形成を支援します。	観光商工課
仕事と育児の両立支援	放課後児童クラブ、放課後子ども教室等の既存の子育て支援サービスに関する情報提供を行い、男女が共に育児に参画しながら、保護者が安心して就労を継続できる環境づくりを支援します。	健康子ども 政策課
仕事と介護の両立支援	介護サービスや相談窓口に関する情報提供を行い、男女が共に介護を担いながら、介護による離職を防止し、安心して就労を継続できる環境づくりを支援します。	福祉課

## 基本目標3 地域・防災・町政における平等な参画

### 現状と課題

地域活動や防災、町政運営などの分野において、性別にかかわらず町民が参画できる機会は一定程度確保されているものの、審議会や各種委員会の委員構成が男性に偏りがちであり、女性や若者、子育て世代など、多様な立場の意見が十分に反映されていない状況が見られます。

様々な場面で固定的な性別役割分担意識の解消を含む男女共同参画を推進し、女性や若者が様々な活動に参画でき、暮らしやすい地域へとシフトしていくことが必要不可欠です。地域の活動のみならず、自治会、PTA、防災組織、地域に根差した組織・団体において、女性の視点を取り入れやすくすることも重要です。

今後は性別や世代に偏らない参画の促進と、町民が参加しやすい環境づくりが求められています。

### ■審議会・委員会における女性の登用割合(再掲)

令和7年4月1日現在

設置根拠	委員会・審議会等	委員総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)
地方自治法 第202条の3	1 大子町防災会議	25	1	4.0
	2 大子町民生委員推薦会	15	1	6.7
	3 大子町国民健康保険運営協議会	15	3	20.0
	4 大子町介護認定審査会	12	3	25.0
	5 大子町公民館運営審議会	9	4	44.4
	6 大子町社会教育委員会	9	4	44.4
	7 大子町スポーツ推進委員会	15	5	33.3
	8 大子町文化財保護審議会	5	0	0.0
	9 大子町国民保護協議会	25	1	4.0
	10 大子町町有財産処理活用審議会	10	4	40.0
	11 大子町温泉審議会	6	0	0.0
	12 大子町子ども・子育て会議	12	7	58.3
	13 大子町障害者介護給付等審査会	5	1	20.0
	14 大子町教育支援委員会	13	4	30.8
	15 大子町立小中学校学区審議会	20	1	5.0
	16 大子町空家対策協議会	9	1	11.1
	17 大子町水道水源保護審議委員会	9	1	11.1
	18 大子町水道事業運営審議委員会	9	6	66.7
	19 大子町都市計画マスタープラン策定委員会	12	3	25.0
	合計	235	50	21.3

## 基本施策1 政策・方針決定過程への参画促進

町政運営において、多様な視点を反映させるため、審議会や各種委員会等への性別に偏りのない参画機会の確保を推進します。また、町民が政策形成過程に関心を持ち、主体的に参画できる環境づくりを進めます。

施策	内容	担当課
審議会等への女性参画の促進	審議会や協議会、各種委員会等において、女性の委員登用を促進し、多様な視点が町政に反映される体制づくりを進めます。	関係各課
多様な人材の参画促進	若者、子育て世代、高齢者、障害のある方など、さまざまな立場の町民が政策形成過程に参画できるよう、幅広い人材の登用や意見聴取の機会の確保を図ります。	関係各課
町民参画の仕組みづくり	町の各種計画策定や施策の実施にあたり、町広報紙やホームページ等を通じて必要な情報提供を行い、町民が町政に関心を持ち、参画しやすい環境づくりを進めます。	関係各課

### 【指標】

項目	令和7年度	令和12年度
審議会等における女性委員の割合	21.3%	30.0%

## 基本施策2 地域活動・防災・学習機能の充実

地域活動や防災の分野においても、多様な視点を生かした取組が求められています。性別にかかわらず、誰もが地域づくりや防災活動に参画できる環境を整えるとともに、学習機会を通じて、主体的な参画意識の醸成を図ります。

施策	内容	担当課
地域活動への参画促進	自治会や地域団体の活動において、性別に偏らない役割分担や運営を促進し、誰もが参加しやすい地域活動の環境づくりを進めます。	総務課
防災分野における参画の推進	地域防災計画や避難所運営等において、女性や子育て世代、高齢者など多様な立場の視点が反映されるよう、参画機会の確保と意見の反映を図ります。	総務課
生涯学習との連携	公民館講座や地域学習の場において、男女共同参画や多様性をテーマとした講座を実施し、幅広い世代への学習機会の充実を図ります。	教育委員会 生涯学習担当

### 【指標】

項目	令和7年度	令和12年度
町防災士ネットワーク会員における女性の人数	26名	30名

## 第5章 計画の推進

# 1 計画の推進に向けて

男女共同参画社会を実現するため、行政が中心になって関連施策を推進することはもとより、すべての町民、家庭、地域、職場等がそれぞれの立場で自主的に男女共同参画に取り組むことが大切です。相互に理解を深めながら、各種施策を計画的に推進していく必要があります。

## (1)町が率先して取り組むこと

職員一人ひとりが男女共同参画の理念を認識することに努め、町が率先して男女共同参画に関する施策に取り組めます。

施策	内容	担当課
男女共同参画意識の定着	茨城県ダイバーシティセンター等と連携し、職員がジェンダーや多様性について学ぶ機会の提供に努めます。	まちづくり課
ワーク・ライフ・バランスの推進	勤務状況の把握や適切な勤務時間等の総合的な分析を行い、業務量の振分をするなど、時間外勤務の縮減を図ります。	総務課 関係各課
多様な視点をいかす職員登用と人員配置	性別による職分担を固定化せず、個人の能力や意識に応じた職員登用を推進するとともに、人員配置においても男女比に著しい偏りが生じないよう配慮しながら、管理職における女性職員の割合を高め、町の政策・方針に多様な視点をより反映させます。	総務課
育児休暇や介護休暇等を取得しやすい環境整備	休暇制度をわかりやすく説明した手引きを作成し、職員へ周知します。また、男性職員が育児に参画するため、人事担当や管理職から子どもが生まれる職員に対し、休暇取得の働きかけ等を行います。	総務課 関係各課
各種ハラスメントの未然防止と相談体制の整備	職場における各種ハラスメント(嫌がらせ)に対する職員の理解を深め、未然防止を図るとともに、相談体制を整備します。	総務課 関係各課

### 【指標】

項目	令和7年度	令和12年度
管理職における女性の割合	24.6%	25%
男性職員の育児休業取得率	20%	50%

※「管理職における女性の登用割合」は、課長補佐級以上が対象

### ■(2)町民、事業所及び関係団体に取り組むこと

男女共同参画を推進するためには、町民一人ひとりが趣旨を理解し、意識を高め、実践していく必要があります。生活のあらゆる場において男女共同参画が浸透するよう、町民、事業所及び関係団体等の自主的な取組が求められます。

## 2 進行管理

---

本計画を推進するに当たり、各種施策の進行状況を定期的に全庁及び関係団体で共有し、課題を把握したうえで、より効果的に取組が進められるよう適切に進行管理を行います。



## 参考資料編



# 1 男女共同参画に関する国内外の動き

年号	国際社会の動き	日本の動き	県の動き
昭和50年 (1975)	・国際婦人年(平等, 発展, 平和) ・国際婦人年世界会議(メキシコ)世界行動計画を採択	・婦人問題企画推進本部設置 ・婦人問題企画推進会議開催	
昭和51年 (1976)	・国連婦人の10年(1976~1985)		
昭和52年 (1977)		・「国内行動計画」策定	
昭和53年 (1978)			・生活福祉部に青少年婦人課を設置
昭和54年 (1979)	・国連第34回総会「女性差別撤廃条約」採択		
昭和55年 (1980)	・「国連婦人の10年」中間年世界会議(デンマーク)「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択		・婦人児童課において婦人問題担当
昭和56年 (1981)		・「国内行動計画後期重点目標」策定	
昭和59年 (1984)		・国籍法改正	
昭和60年 (1985)	・国際婦人の10年最終年世界会議開催(ケニア)「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・男女雇用機会均等法公布 ・女性差別撤廃条約批准	
昭和62年 (1987)		・西暦2000年に向けての新国内行動計画策定	
平成2年 (1990)			・女性プラン策定に関する提言
平成3年 (1991)		・育児休業法公布	・いばらきローズプラン21の策定
平成5年 (1993)			・福祉部に女性青少年課の設置
平成6年 (1994)		・男女共同参画室設置 ・男女共同参画推進本部設置	
平成7年 (1995)	・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)	
平成8年 (1996)		・男女共同参画推進連携会議発足 ・男女共同参画2000年プラン策定	・いばらきハーモニープラン策定
平成9年 (1997)		・男女共同参画審議会設置 ・男女雇用機会均等法改正 ・介護保険法公布	
平成11年 (1999)		・男女共同参画社会基本法公布, 施行	
平成12年 (2000)	・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策定	
平成13年 (2001)		・男女共同参画局・男女共同参画会議設置 ・第1回男女共同参画週間	・茨城県男女共同参画推進条例施行
平成14年 (2002)			・茨城県男女共同参画基本計画(新ハーモニープラン)策定
平成16年 (2004)		・「配偶者暴力防止法」改正	
平成17年 (2005)		・第2次男女共同参画基本計画閣議決定	

年号	国際社会の動き	日本の動き	県の動き
平成 18 年 (2006)	・東アジア男女共同参画担当大臣会合(東京)「東京閣僚共同コミュニケ」採択		・「新ハーモニープラン(平成18年度～平成22年度)」策定
平成 19 年 (2007)		・「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」の策定	
平成 20 年 (2008)		・「女性の参画加速プログラム」の発表	
平成 22 年 (2010)		・「第3次男女共同参画基本計画」策定	
平成 23 年 (2011)	・UN Womenの発足		・「茨城県男女共同参画基本計画(第2次いきいきいばらきハーモニープラン)」(平成23年度～平成27年度)策定
平成 24 年 (2012)		・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	
平成 26 年 (2014)		・「『日本再興戦略』改訂2014」閣議決定	
平成 27 年 (2015)	・持続可能な開発目標(SDGs)採択目標 5「ジェンダー平等の実現」を2030年までの国際目標に決定	・「女性活躍推進法」成立 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定	
平成 28 年 (2016)			
令和元年 (2019)			・いばらきパートナーシップ宣言制度開始
令和 2 年 (2020)		・第5次男女共同参画基本計画閣議決定	
令和 3 年 (2021)	・生成平等フォーラム(GEF)		・第5次茨城県男女共同参画計画(令和2年度～令和7年度)策定
令和 5 年 (2023)		・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律施行	・女性活躍推進「見える化」サイト公開
令和 6 年 (2024)	・未来のための憲章(Pact for the Future)	・女性版骨太の方針 2024 決定	・茨城県男女共同参画基本計画(次期)検討開始
令和 7 年 (2025)	・北京宣言 30周年(Beijing+30)	・女性版骨太の方針 2024 決定 ・令和7年度版男女共同参画白書公表	・県内全市町村でのパートナーシップ制度連携完了

## 2 男女共同参画に関するアンケート調査結果

### ■実施概要

#### □調査期間

令和7年11月1日～令和7年11月20日(20日間)

#### □実施方法

郵送による発送及び返信

インターネットアンケートによる回答

#### □調査対象者

18歳以上の町民500人を対象に実施。(無作為抽出)

#### □回答数(11/28時点)

郵送による発送及び返信 118通(23.6%)

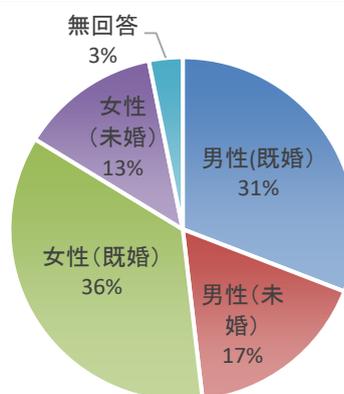
インターネットアンケートによる回答 73回答(14.6%) 合計 38.2%(前回 32.8%)

### ■設問項目

#### □あなた自身のことについて

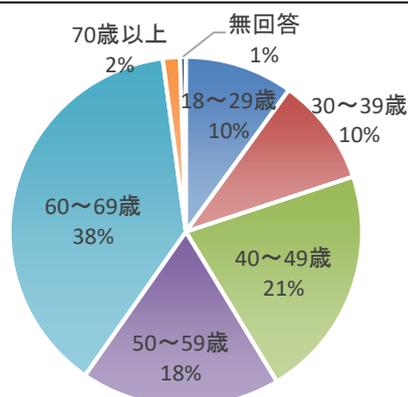
##### 問1 あなたの性別は

■男性(既婚)	= 59人	31%
■男性(未婚)	= 33人	17%
■女性(既婚)	= 68人	36%
■女性(未婚)	= 25人	13%
■無回答	= 6人	3%



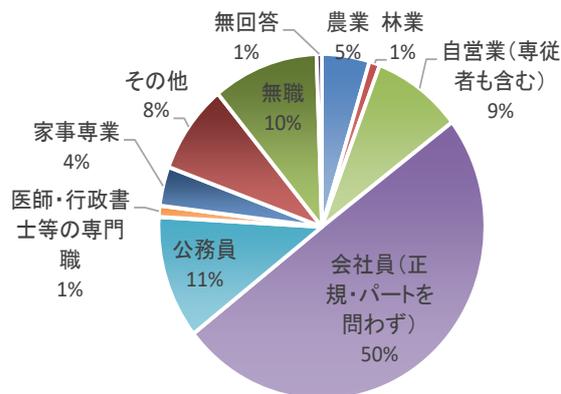
##### 問2 あなたの年齢は

■18～29歳	= 19人	10%
■30～39歳	= 19人	10%
■40～49歳	= 41人	21%
■50～59歳	= 35人	18%
■60～69歳	= 73人	38%
■70歳以上	= 3人	2%
■無回答	= 1人	1%



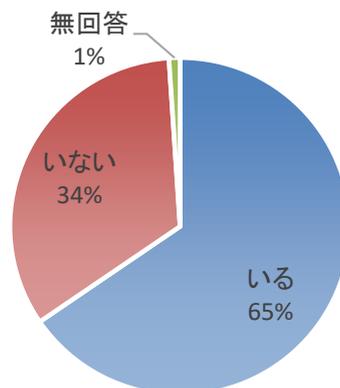
問3 あなたの職業は

■農業	= 9人	4.7%
■林業	= 2人	1.0%
■自営業(専従者も含む)	= 17人	8.9%
■会社員(正規・パート含まず)	= 95人	49.7%
■公務員	= 22人	11.5%
■医師・行政書等の専門職	= 2人	1.0%
■家事事業	= 7人	3.7%
■その他	= 16人	8.4%
■無職	= 20人	10.5%
■無回答	= 1人	0.5%



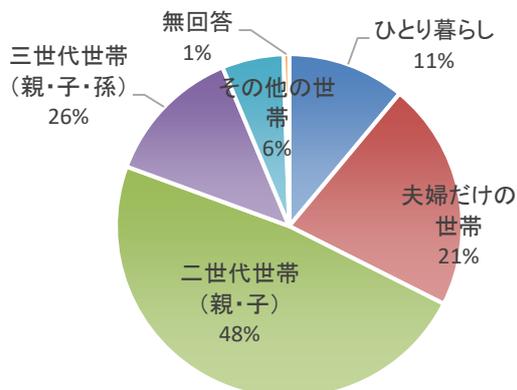
問4 あなたにはお子さんがいますか

■いる	= 125人	65.4%
■いない	= 64人	33.5%
■無回答	= 2人	1.0%



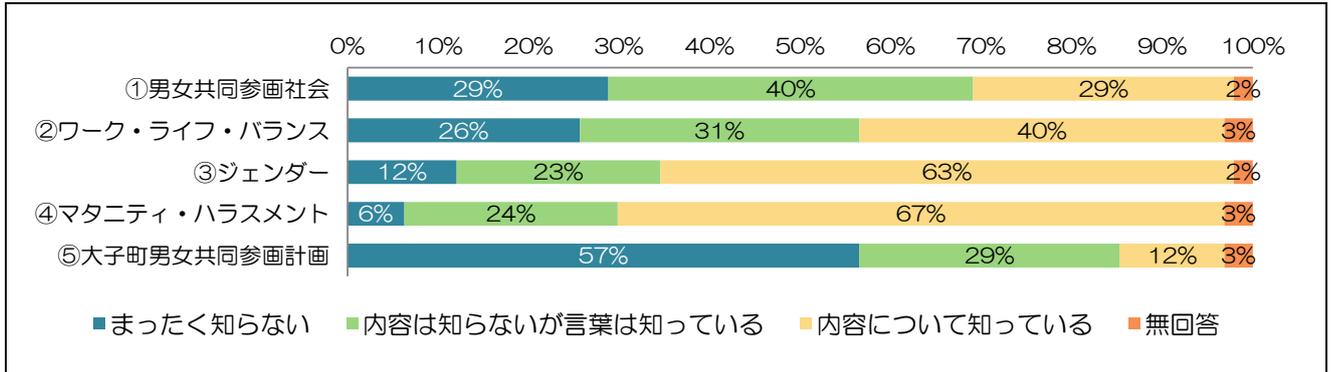
問5 あなたの家族構成は

■ひとり暮らし	= 21人	11.0%
■夫婦だけの世帯	= 41人	21.5%
■二世帯世帯(親・子)	= 92人	48.2%
■三世帯世帯(親・子・孫)	= 25人	13.1%
■その他の世帯	= 11人	5.8%
■無回答	= 1人	0.5%

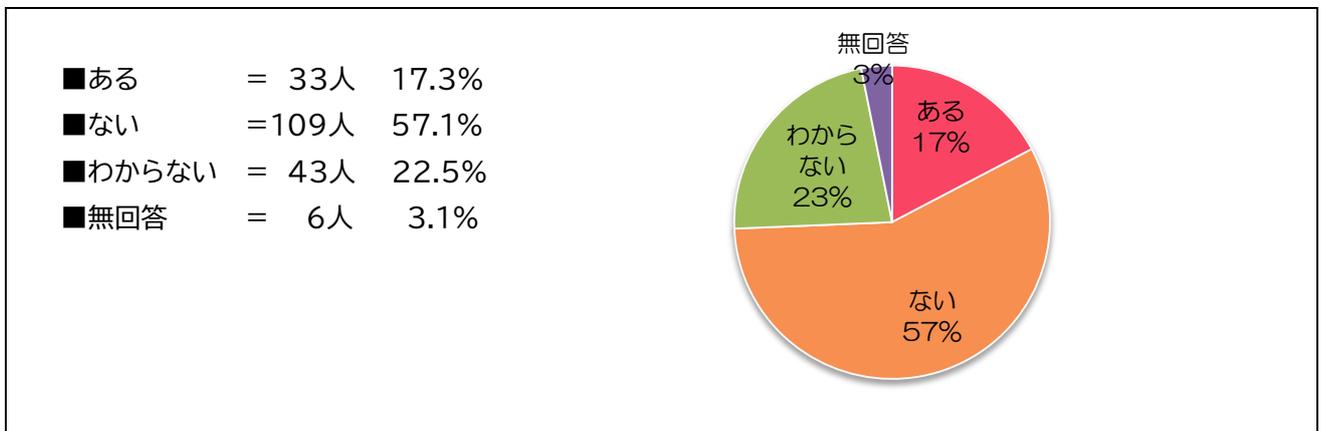


## □男女共同参画に関する認知度について

問6 あなたは、下の言葉について知っていますか



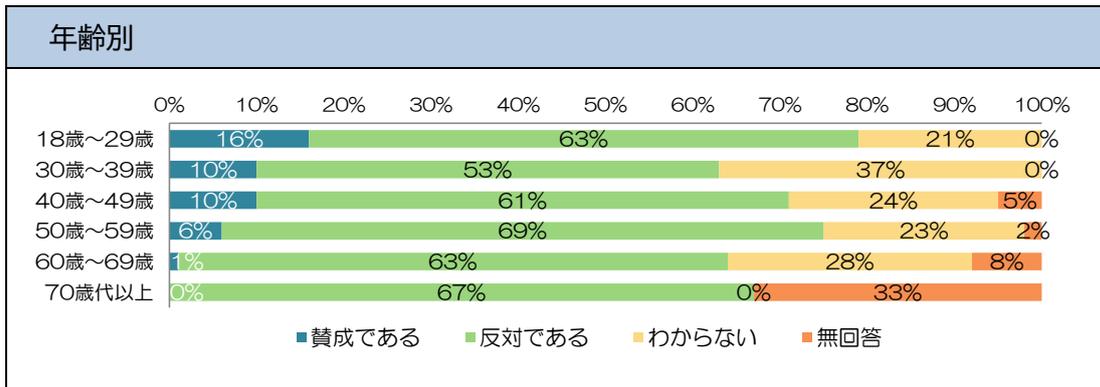
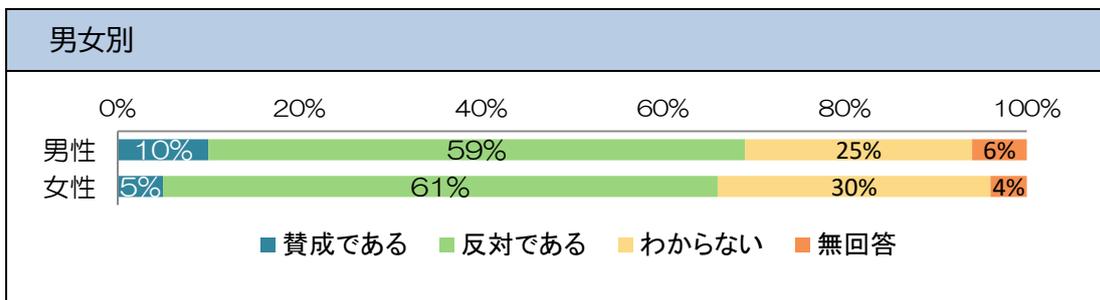
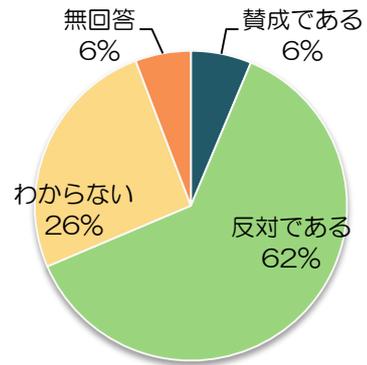
問7 あなたは、男女共同参画に関する情報を目にする機会がありますか



□男女の立場の全般的な事項について

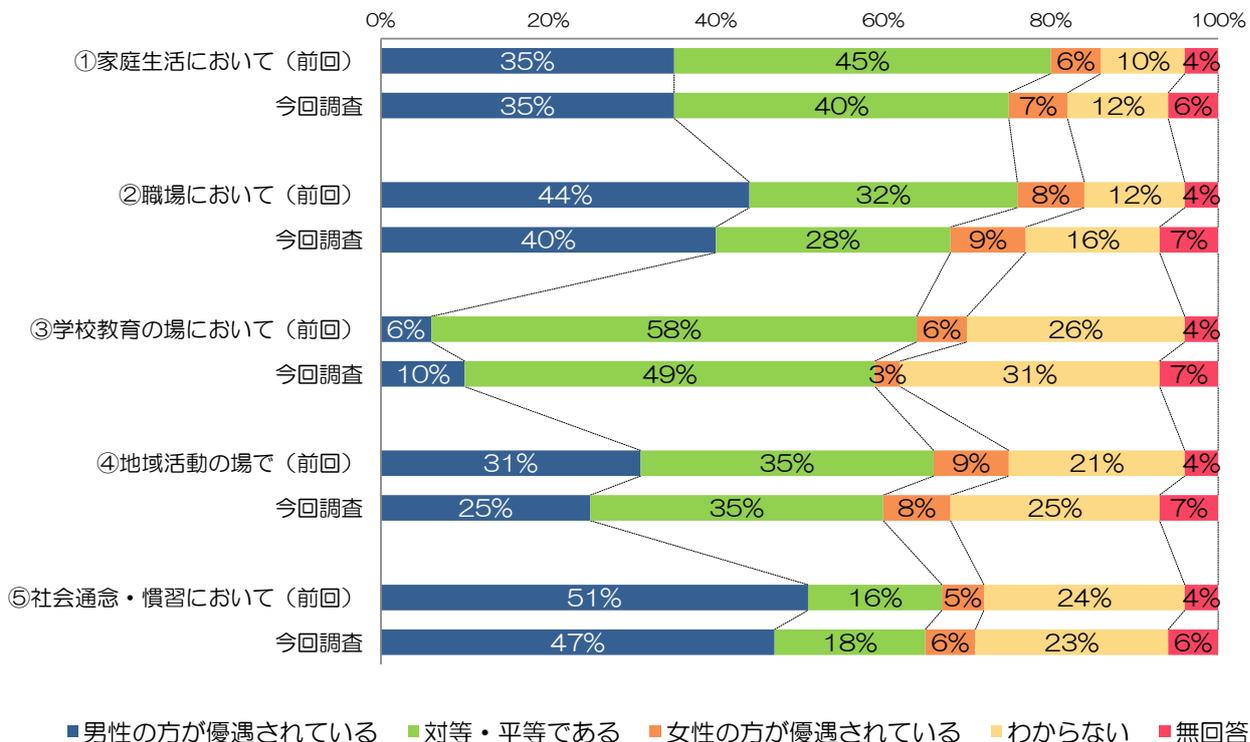
問8 「男は仕事」、「女は家庭」というような考え方がありますが、あなたはどのように感じますか

- 賛成である = 12人 6.3%
- 反対である = 119人 62.3%
- わからない = 49人 25.7%
- 無回答 = 11人 5.8%

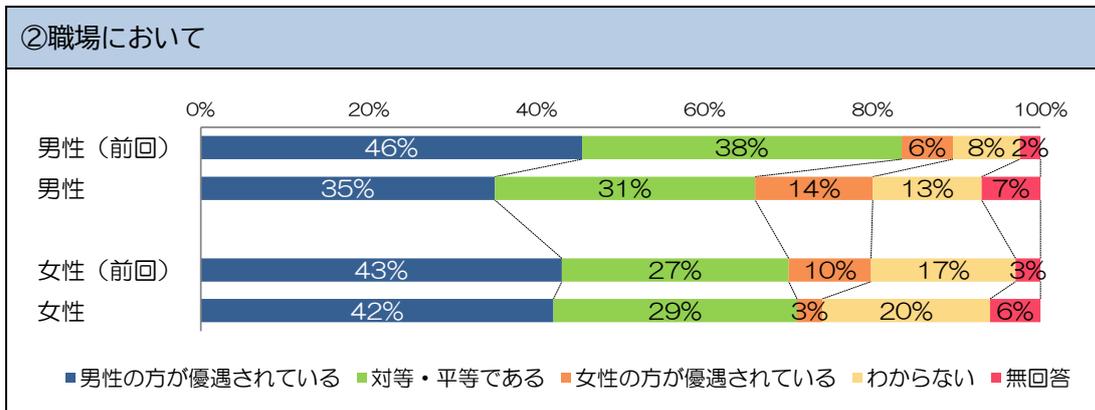
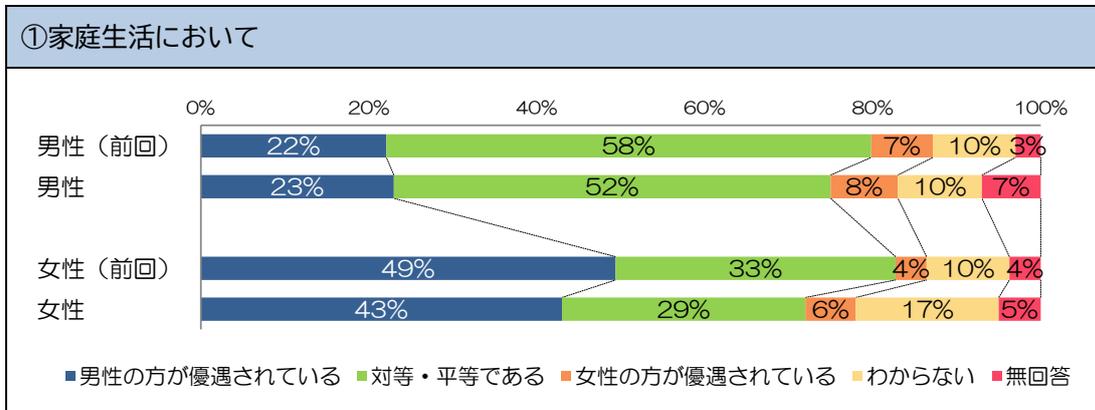


問9 次の各分野において、一般的に男女は対等な立場であると思いますか

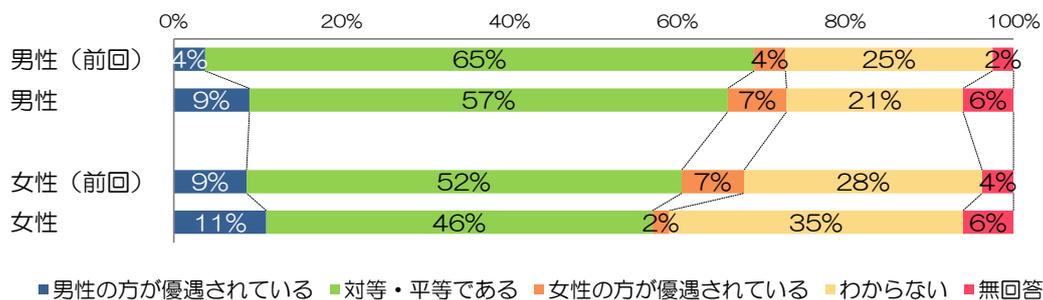
■全体



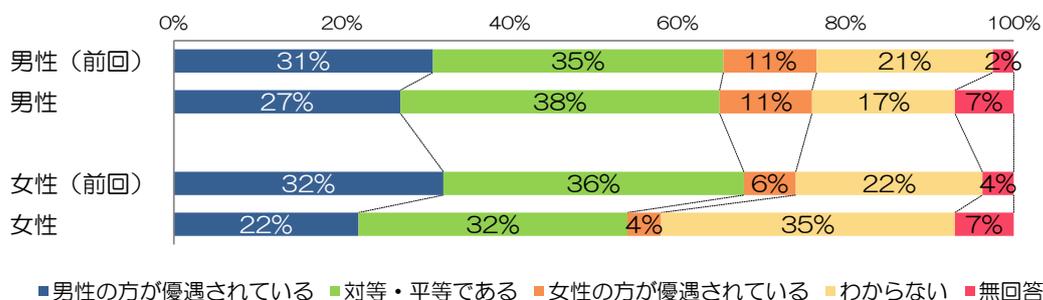
■男女別前回比



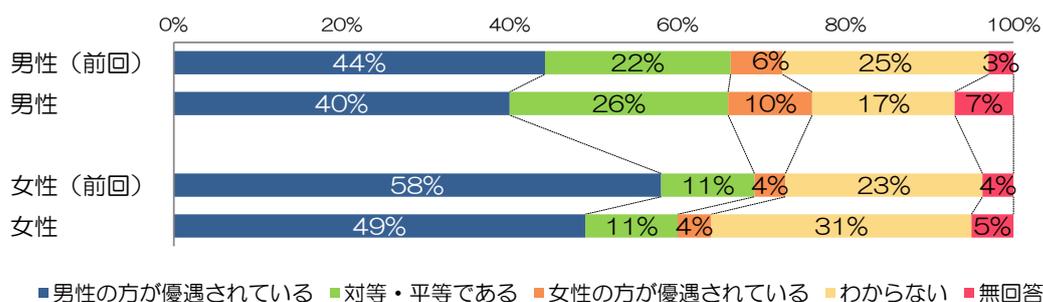
### ③学校教育の場において



### ④地域活動の場で



### ⑤社会通念・慣習において



### 【問9】のように回答した理由(一部抜粋)

- ・女性専用というものはあるが、男性専用はない。
- ・男性、女性、肉体的（体力的）、出産の有無等、変えられない点がありその点での差はしょうがない。  
私の地域では民生委員はほとんど女性、区長は全て男性。民生委員は女性の細やかな気配りや高齢者に女性が多い点で有利と思う。区長は女性でも良いと思うが、女性も男性がやった方が良い（「でしゃばって」と見られたくない等）と思っているのではないか。
- ・人は能力と努力で出来る事があるのだから、女性でもどンドンがんばってほしいと思う。日常の商品でも使いにくかったものが使いやすくなっているのは、女性がいろんな分野に入っていったからだと思う。男性だけの

考えでは思いつかないことが多々ある。セクハラやパワハラが無くなり、お互いに認める社会になってほしい。それには、子供達のいじめ問題に対処できる学校や家庭が大事だと思います。

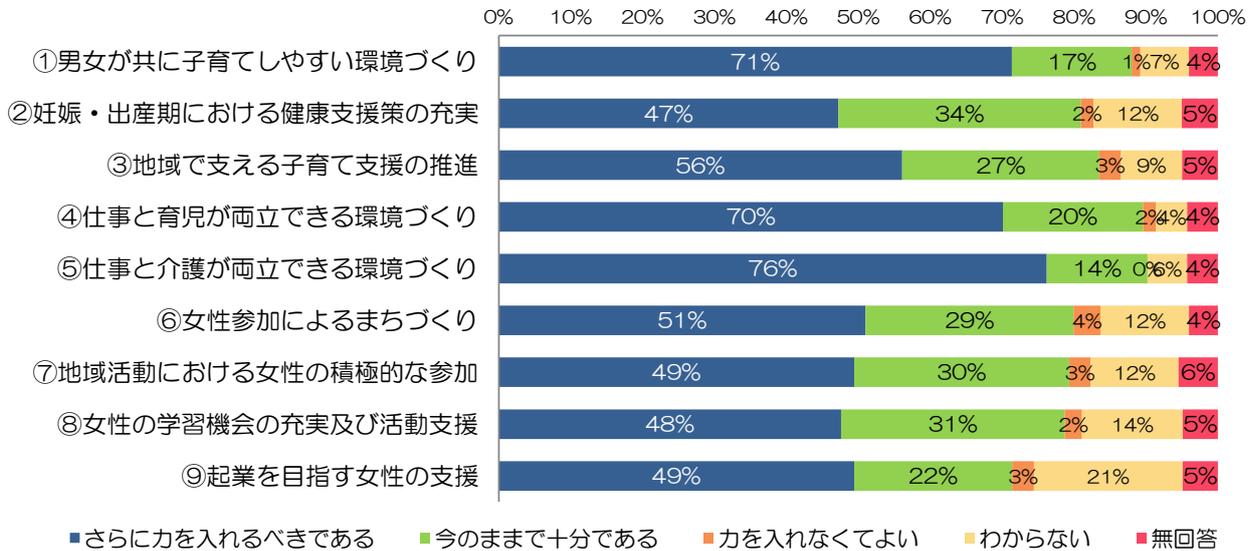
- ・男女関係なく、社会において私の周りでは、同等になっている感じがします。
- ・①共働きだったが、帰宅してからの家事、育児の部分では明らかに女性の負担が大きかった。
  - ②男性の方が出世が早いように感じた。
  - ③昔に比べて女性の校長先生が増加していて良いと思う。
- ・②職場でのトイレ掃除は女性従業員が行っています。
- ・特に職場においてはまだまだ対等、平等とは言えないと思う。(業種により)
- ・昭和生まれは、男尊女卑で育ってきているので、やや男性が優位な部分もあるけど、一人暮らしの女性等には、地域活動では優遇されている感がある。③の学校教育の場においては子供がいないので「わからない」です。
- ・地域活動について、60才、70才の方々が動いているため、まだまだ女の人が会長、理事長になることはない。
- ・PTA(小)も、まだ女の人が会長にならない傾向がある。
- ・地域の班長も女性は行われぬ。
- ・ジェンダーレスで男女の2パターンで立場を考えないで欲しい。問9の質問が変です。男と女だけですか？問8も、いまだにそんなこと言っている人いるんですか？人権問題になりそうですが。
- ・60代の親80世代は、全く男中心の社会、女は家で長男第1の世代、60代の私達は結婚で仕事をやめる時代、女性が働くとしても家事は当然のごとく、保育所はおそくは預かってもらえず知人親の手をかり、仕事は山のよう土日は育児、家庭の仕事をこなし、もちかえりの仕事で1時間もおしんで働かないと、男の人と同じ仕事をこなせず、自分の時間はなく生きてきた。男の人は家庭の仕事はほとんどなく、男の上司から声をかけられ、出世もできたが、女の人には声すらかからなかった。優秀な女の人が生かされなかった。少しずつ変化してきても、男性優位はまだまだ・・・日本の女性は優秀なのに生かされていない。世界的に見てもランクはかなり下、といっても急に変わるはずもなく、いろいろな世代にチャンスをふやして女性がチャレンジする気になるように、しやすいようにサポートは必要かと思う。
- ・「男性の方が優遇されている」という答えは適当でない部分があると思う。社会全体のシステムが役割を男性に与えられるように設定されている場が多く、それが「優遇」に当たるかどうかはわからない。  
男性側は、外回りの仕事があり、女性側はこまごまとした家の中での仕事をするには特に優遇(家事に関して)されている、されていないと感じたことはあまりない、ちなみに私の家庭は夫婦共働きで休みの日等は「男は仕事(外回り)」「女は家庭」の形になっています・・・。
- ・優遇の基準がよくわからない。年代にもよると思うが、若い世代(20~40代位)においては、子育てや家事については、男性もだいぶ関わっていると感じる。職場については、業種によつての違いがあるため、わからないとした。自職場においては、概ね対等、平等である。
- ・管理職の比率が男性の方が女性よりかなり高い。家庭でも家事等は女性が行う比率が高い
- ・男性には誰もが一目置くが女性は見下されている感じ。仕事はしていても失敗は男性が許されても女性はきつく言われる、給料面においても同じ仕事なのに男性は高い。
- ・自分の家庭でも父が発言力高くリーダー気質なので、従わなければならないというプレッシャーを感じるので、母や女性などの声を聞き入れてくれたらいいなと思います。
- ・家庭生活は、嫁、姑目問題の嫁は女中の扱ひであったと思います。職場では自分が担当の係でも他の係の男子職員が優遇されています。
  - ③時代で男子が優遇されています。
  - ④地域活動の場合それで助かった部分あります
  - ⑤についてはずいぶん改善されて来たと思います。

- ・少し昔とは違い、職場では女性の管理職も増えて、女性が活躍する機会が増えて、とても良い事だと思います。男性の考え方だけだと偏るので、女性の意見を入れることで、柔らかくなると考えます。ただ同じ事を女性は良くても、男性が行うと嫌がられる事もあるので、男性の視点で不平等を感じることもある。
- ・男女共同参画という名の下に、女性がより優遇され、男性の立場が低下しているように感じる。
- ・昭和の古い考え方が抜けずに、高市総理の事を同じ女性として応援したい気持ちと、女性が国のトップで大丈夫か、という気持ちがせめぎ合っている。もっと会社や教育現場で女性が活躍してほしいとも思う。60才台は教育の弊害で、どうしても男性を上にしなくてはならないような固定観念に縛られていると思う。自分も無意識に家庭内で父や夫を優先にしていた。子どもは男女それぞれ一人ずつだったので、「男なんだから」とか「女のくせに」と言う言葉は決して使わずに育てたが、同居の親世代はよく口にしていた。子どもたちの年代はあまり男が、女が、と言う意識は無いようなので、それは喜ばしいと思う。大子など過疎の田舎町では、なかなか女性が活躍できる土壌ができないと思う。だから、教育現場で女性の管理職が増えているのは、同じ女性として嬉しい。
- ・平等ではないと思った問いでは、優遇されているとはどう捉えたらいいのか悩んでしまい、分からないと選択した。
- ・私は人間一人ひとりが平等ではない方が個性を発揮できる環境であると考えております。また、優れた人間は男女に関わらず個人が優秀だったから評価されていくと思います。アンケートの回答でわからないが多いのは私個人は不便に感じたことがないので気にしていない（わからない）にしました。
- ・会社の管理職は圧倒的に男性が多いから
- ・平等でありつつ、公平であるべきだと思います。男性または女性のそれぞれの特性はあると思いますし、その特性を活かし活かせる公平な社会が望ましいと考えます。

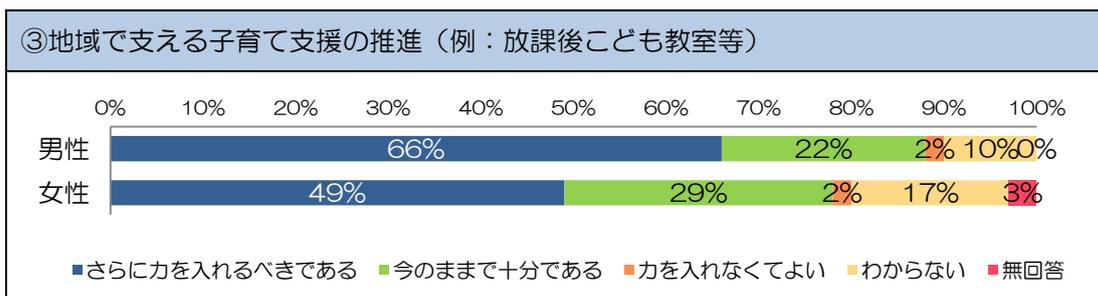
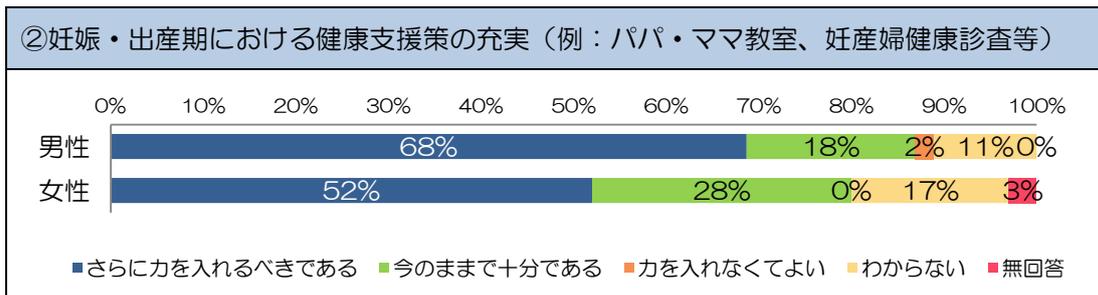
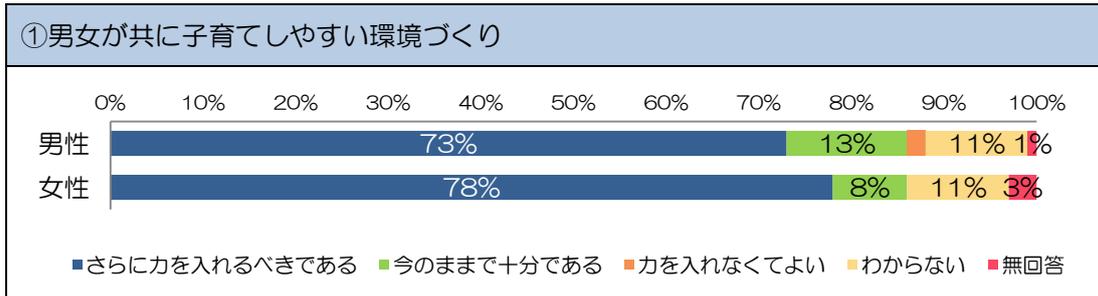
## □男女共同参画に関する施策について

### 問10 男女共同参画に関する施策についてお伺いします

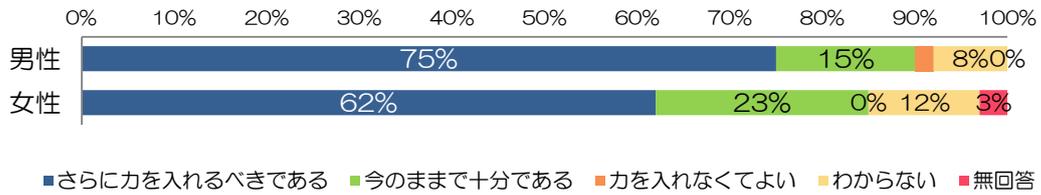
#### ■全体



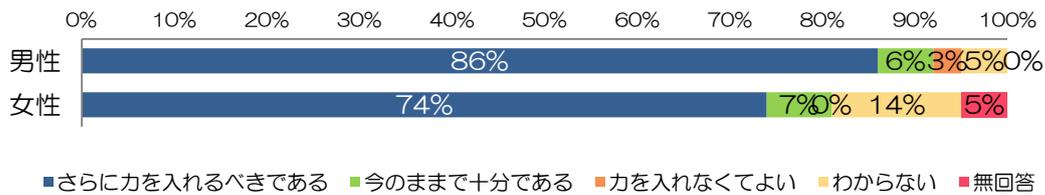
#### ■男女別



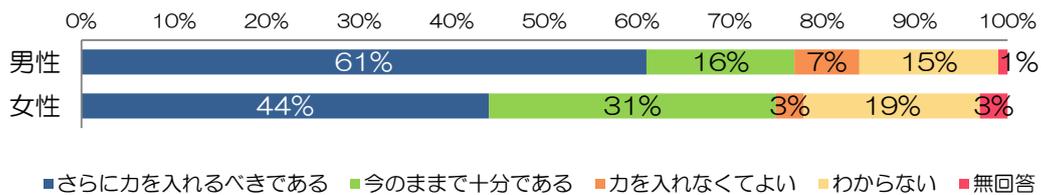
④仕事と育児が両立できる環境づくり（例：育児休暇、学童保育、保育所等）



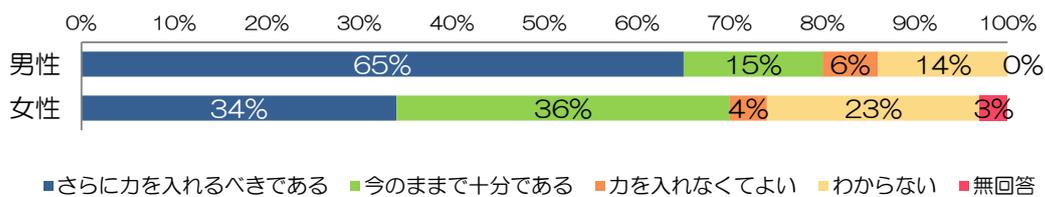
⑤仕事と介護が両立できる環境づくり（例：男性の積極的な介護休暇の取得など）



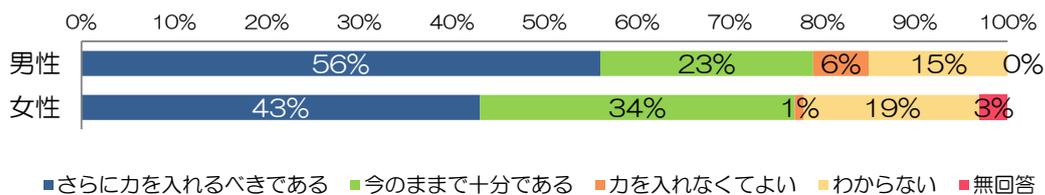
⑥女性参加によるまちづくり（区長会、議会等への参画、女性管理職の登用）



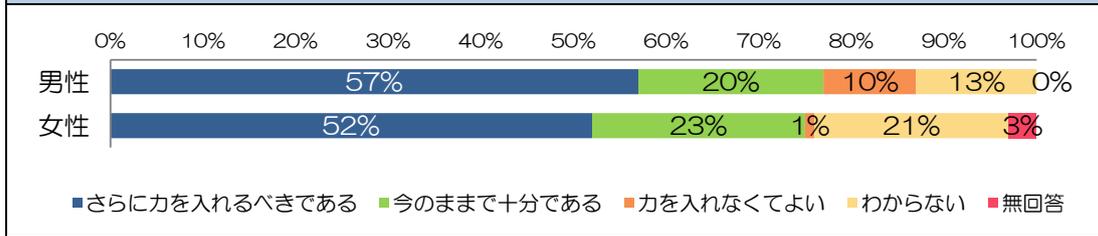
⑦地域活動における女性の積極的な参加



⑧女性の学習機会の充実及び活動支援



⑨起業を目指す女性の支援



【問10】のように回答した理由（一部抜粋）

- ・私達の年代には育児に男性の協力があまり無く大変でしたが子供達の様子を見ると、育児を協力して行っていて、親子の関係が良く、楽しい家庭になっているのを安心しています。男性も育児に協力できる環境になって欲しいと思います。子供の成長は早く、親子の時間が（楽しい）時は過ぎ去ります。
- ・③子ども教室の制度はとても良いと思います。一番は子供の安全なので地域で支える子育て支援が出来ていて、良いと思います。
- ・女性も活躍する時代なので、フォローする男性も、職場内での理解など個々の企業が、実践に向けて、環境の整備をするべきと考えています。
- ・町が力を入れても会社や会社の同僚の協力がなければなりたない。
- ・⑤介護にはもっと男性にも協力してほしい。
- ・総理大臣も女性が就任し、ガソリン価格も安くなり（地方の税の収入減らしいけど）生活に直結した嬉しいことを益々女性目線で切り開いてくれることを期待。女性頑張らしましょう。
- ・地域で支える子育て支援③については、親と過ごす時間も大切なので今以上の事をする必要性はないと思う。人によって自分の時間に当てる為に“子ども教室”を利用する人（親）が増える可能性もあると思う。
- ・女性の区長が少ない（なりにくい、仕事が大変だろう、だから？）区長は男1、女1の2名するとかすれば協力して仕事しやすい。女性が取り組みやすいところから、又、少しずつ仕事を覚えるように、サポートをうけられるようにならないと、個立してしまい参加に難しいと感じる事多し、仕事が終わらない、相談できない、こういうパターン多いのではないか。女性のポストも作る。
- ・育児は一人で行うものではないので男女協力して行えるような意識向上を目的とした「何か」を考え、行うことが大事だと思う。早い段階からそのような教育を取り入れて、協力していけるような考えを持てるようにすることが大切。職場も妊娠、出産、育児に関して、更に環境を整え、子どもを育てることに苦痛を感じることをないようにしていただければと思う。
- ④～⑦ 男女が共に子育て、家庭生活を支えるように動ければ、女性が上長になって職場の様子、組織の考え方も変わるかもしれない。女性が上長になれる人もいるが、上長になると子育て（介護も）が困難になる現状がある。そのためあえてならない場合もある。
- ・学童保育ができる施設が不十分に感じる。しっかり子供をあずける場所がないと親は安心して仕事ができない。預けられる年齢、学年も1年生～6年生までしっかり対応してほしい。又、祖父母と一緒に住んでいるというだけで学童の対象からはずされてしまうのは困る。祖父母が全員元気で家にいるわけではないので。（高齢で車の運転ができない、親と同等に孫を看れるわけではないことを理解してほしいと思います。
- ・もっと若い人を受け入れられる環境を整えるべきである。働ける企業の誘致やお店（大きいスーパーや、デパートのような店など）特に企業の誘致には力を入れて欲しい働く場所がないと若い者はどんどん遠のいてしまう。

- ・役場でも女性管理職の割合をもっと増やすべきである
- ・子育て支援と言うが男性が協力している姿は良く見かけるし環境づくりは出来ている。
- ・私は子育てが終了していますが、これからの子育てに向かう女性達が一人で抱え込まなくて良いようになることが望ましいと思います。
- ・育児については男性が積極的に取り組んでいる父親がいるのを知っているので、家庭での夫婦の考え方もあるかと思っています。地域活動では確かに男性が多いですが、奥さんに行って来てと言われるお父さんが多いのではないかと思います。女性をもっと参加して欲しいですね。起業を目指す方がいるのであれば、男女差別なく支援に力を入れるべきだと思います。
- ・質問事項に答えながら、まだまだ女性の社会進出には弊害が多いと感じた。自分が女なので、偏った考え方になっているとも感じる。男女というくくりではなく、育児を主に行っている親。…うまく言葉を作ることは出来ないが、男女で区別させない工夫をすることで、ジェンダーの方はもちろんの事一昔前は主夫と言われた方にとっても社会参加しやすくなっていくのだと思う。
- ・⑤に関しては、男性の協力というよりは、介護休暇の取り扱いについての見直しも必要と感じる。子育て世代で介護も加わる家庭が増えてくると予想されるが、子供の看護休暇や育児休暇は充実してきたのに、介護休暇は無給扱いが多く、育ててくれた親なのに取得するのに尻込みしてしまう状況はどうかと思う。未来を担う世代への対応も充実させて行くのはとても良いと思うが、今後更に少子高齢化に拍車がかかるのは分かっている、この先介護に時間が割かれる家庭が増えるのも予想はつくのに、安心して取得できない介護休暇については、改善が必要だと感じる。
- ・①～④ 現在の学生（高校生以上）と仕事で関わる機会がありその時の感想です。  
 期限締切を破った時の考えが甘すぎる。勉強の出来る子と出来ない子の差が激しい。パソコンが使えなさすぎる。義務教育期間だけで社会人として生きていけるように教育を短時間で厳しく行う必要があると思う。  
 ⑤今の日本の仕組みでは若者が老人守ることが出来ないと思う。生かす人間の厳選は必要な時期だと思う。  
 ⑥～⑨優秀な女性がいるなら積極的に行った方がよいと思う。無理に定員制にすると出来ない人がやる羽目となり結果的にそれはハラスメントになると思う。
- ・様々な場面で女性の活躍の場が増えると良いと思います。

## 【問11】その他(一部抜粋)

- ・ 大子町でも様々なことを考えていただいているとは思いますが、やはり、この小さな大子町では子供達も少なく、高齢化が進む中、働く世代での男女共同参画といってもやはり限界はあると思います。大きなことではなく、大子町らしさのできる範囲でできることを考え実行していただけたらと思います。
- ・ 正直な感想として、大子町の現状が良くわかりません。男女共同参画に関する施策を考えるには、ちょっと年をとりすぎたように思います。少子化の問題が叫ばれてかなり時間が経ちましたが、いまだに何も変わっていません（大子町だけではないですが）若者が定着する魅力ある町づくりに皆さん頑張ってくれていることは知っていますが、なかなか結果が出ていないのが残念です。
- ・ 男女共同という、男、女をとったネーミングに変えてはいかがですか？現在はジェンダーレスなので、考えが古いです。LGBTQ・・・と、性別をこえて参画して社会の形成をするのでしょうか。男女・・・だけ？と反発もありそうです。
- ・ 女性が取り組みやすいことをいろいろ企画して参加を呼びかける。発表していくことも。やりたいことが見つかりできるようになるかも。女性にもっと若いころからの働きかけも必要。支援も知らないで過ごしてしまう。  
大子町アピールのユーチューブに参加する。FM 大子に参加する→スタッフで、ゲストで。大子町アピール活動に参加する。女性だけのフィットネスクラブがありますが（カーブス）けっこう料金高いので、公共で、使えるフィットネスがあったらいいですね。
- ・ 育児をするに当たり、保育所、学童保育等を利用するケースが増えているが、親子の関わり、関係を築く中で、上記の施設に頼りすぎることがないようにしていくことも大事だと思う。
- ・ 大都市と比べ地方は男性優位の風習が残っていることが多いので女性が家庭以外の場で活躍するのが難しいように思う。そういう状況が嫌で都市へ行く若者もいるように思う。男女が対等に物が言えて活動できれば、若者にとっても魅力的な町になるのでは。
- ・ もうくせで引く事に慣れてしまっていますが口惜しい思いをした事はあります。そんな思いをする女性が無くなる事を望みます。
- ・ 日本の男女共同参画は世界で比較すると遅れていると言われていまして制度的に形成できることは行政がもっと力を入れるべきだと思います。行政だけでは進まない事は、企業や住民に広く意義を伝えて、意識してもらうことから進めることも必要だと思います。納得をしてもらい協力できそうな事はお願いする必要もあるかと思います。  
また、町議会議員も女性議員が少ないので、女性が出やすい環境だと良いですね。
- ・ 繊細で容易には達成出来ない社会のあり方だと思うが、自分自身にとって生きやすい世の中になるのであれば嬉しいことだと思う。今回のこのアンケートに答えた機会を無駄にせず今後も男女共同参画社会について興味関心を持ち続けたいと思う。
- ・ 男女で平等対等話すことはもう必要ないと思う。個人を尊重できる社会であって欲しい。
- ・ 大子町は、昭和世代の高齢者が多く、男女共同参画の意識は若い世代で浸透されつつあるが、全体的にはまだまだ遅れている地域だと思います。
- ・ 私は男子女子の区別なく認めていますので、もっともっと女性の方に活躍して欲しいですね。