

第3次大川市男女共同参画計画・後期計画
《 2026年度 - 2030年度 》

第3次大川市男女共同参画計画 後期計画(案)

大川市

目 次

I. 計画策定にあたって

1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画策定の背景	2
(1) 国際的な動き	2
(2) 国・県の動き	2
3. 大川市における男女共同参画推進の取組	3
4. 計画の位置づけ	4
5. 計画の期間	4
6. 計画の体系	5

II. 大川市の男女共同参画の現状について

1. 人口等の現状	7
(1) 総人口及び年齢3区分別人口の推移	7
(2) 家族類型別一般世帯数の推移	8
2. 雇用・就労の現状	9
(1) 女性の年齢階級別労働力率の推移	9
(2) 雇用者の従業上の地位の状況	10
(3) 子どもがいる夫婦の共働き世帯の推移	11
3. 市民意識調査から見た大川市の現状	12
(1) 固定的性別役割分担意識について	12
(2) 男女の地位の平等感について	14
(3) 職業や仕事について	15
(4) 女性の登用等について	16
(5) 女性の人権について	17
4. 事業所調査・従業員調査から見た大川市の現状	18
(1) 女性従業員にいつまで働いてほしいか	18
(2) 女性管理職が少ない理由について	19
(3) 育児・介護休業制度について	20
(4) ハラスメント対策について	21
(5) 共働き家庭での家事の分担状況	23
(6) 女性が働き続けるために必要なこと	24

III. 計画の基本的考え方

1. 計画の基本理念	25
2. 計画の基本目標と基本的施策	27

3. 本計画とSDGsの関連性	29
4. 重点的な取組	30

IV. 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画意識の浸透	33
基本的施策Ⅰ 啓発活動と学習機会の充実	33
施策(1) 理解を深めるための情報収集と提供	33
施策(2) あらゆる機会を捉えての意識啓発の推進	34
基本的施策Ⅱ 男女共同参画教育の充実	36
施策(1) 学校教育における男女共同参画教育の推進	36
施策(2) 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進	37
基本目標Ⅱ 男女の人権尊重・擁護と健康支援	39
基本的施策Ⅰ あらゆる暴力の根絶と被害者支援	39
施策(1) あらゆる暴力の防止	39
施策(2) DV相談体制と被害者への支援	40
施策(3) 様々なハラスメント等の防止	40
基本的施策Ⅱ 困難な状況に置かれている人への支援	42
施策(1) 高齢者・障がい者への安心・安全な生活への支援	42
施策(2) ひとり親家庭への支援	43
施策(3) 配慮を必要とする人への支援	43
基本的施策Ⅲ 生涯を通じた健康支援	44
施策(1) リプロダクティブ・ヘルス&ライツの理解促進	44
施策(2) ライフステージに応じた健康支援	45
基本目標Ⅲ あらゆる分野への男女共同参画の促進	46
基本的施策Ⅰ 政策・方針決定の場への女性参画の促進	46
施策(1) 審議会等委員への女性の登用促進	46
施策(2) 企業や地域等での女性の登用促進	47
基本的施策Ⅱ 地域における男女共同参画の推進	49
施策(1) 地域における男女共同参画推進活動の支援	49
施策(2) 地域の役員等への女性の登用促進	50
施策(3) 防災対策における男女共同参画の推進	50
基本目標Ⅳ 男女が共に参画する労働環境の推進	52
基本的施策Ⅰ 職業生活における男女共同参画の推進	52
施策(1) 均等な雇用機会と待遇の確保	52
施策(2) 女性の職業能力向上・活用の支援	53
施策(3) 自営業における女性の就業環境の整備	53

基本的施策2 仕事と生活の両立への支援	55
施策(1) 男性の家事・子育てへの参画促進	55
施策(2) 仕事と子育て・介護との両立支援	56
総合的な計画の推進	57
基本的施策1 庁内推進体制の充実	57
基本的施策2 計画の進行管理と見直し	58
基本的施策3 特定事業主行動計画の推進	58
■計画の成果指標	59

V. 参考資料

1. 大川市男女共同参画推進条例
2. 大川市男女共同参画審議会規則
3. 大川市男女共同参画推進本部設置要綱
4. 大川市男女共同参画審議会(兼女性活躍推進協議会)委員名簿
5. 諮問書
6. 答申書
7. 計画策定の経過
8. 関係法
 - (1) 男女共同参画社会基本法
 - (2) 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
 - (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
 - (4) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
9. 用語解説

*本文中(※)がついている言葉は、巻末の「用語の解説」で説明しています。
10. 担当課別事業一覧表

I . 計画策定にあたって

1. 計画策定の趣旨
2. 計画策定の背景
3. 大川市における
男女共同参画推進の取組
4. 計画の位置づけ
5. 計画の期間
6. 計画の体系

I. 計画策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、男女が個人として尊重され、性別に関わりなく自己の能力を自らの意思に基づいて発揮でき、あらゆる分野に対等な立場で参画し、共に責任を負う社会です。1999年に制定された「男女共同参画社会基本法」において、男女共同参画社会の実現は、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けられており、同時に、地方自治体は、基本理念に則って、男女共同参画社会の形成の促進に関して国の施策に準じた施策やその地方公共団体の区域の特性に応じた施策について策定し、推進する責務があると定められています。

2015年の国連サミットで採択されたSDGs^(※)(持続可能な開発目標)は17の目標から構成されていますが、その目標の一つとして「ジェンダー^(※)平等の実現」が掲げられており、国際的にもジェンダー平等に向けた取組が求められています。

また、「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(ドメスティック・バイオレンス^(※))防止法」という)、「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)、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」など、男女共同参画に関連する法律の改正が行われ、性別に関わらず一人ひとりが能力や個性を十分に発揮できる社会の実現や、ジェンダーに基づく暴力の根絶に向けて法整備が進められています。また、2024年には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、性暴力被害やDV、生活困窮など、複合的に困難を抱えている女性に対して、「女性の福祉」や「人権の尊重・擁護」「男女平等」を理念として、官民が共同しての支援の枠組みを構築することが目指されています。

大川市では、2016年に「第2次大川市男女共同参画計画後期実施計画」を策定しており、意識啓発・教育、労働、企業活動、保健福祉や子育て支援など多岐にわたる施策を推進してきました。2019年に実施した男女共同参画に関する市民意識調査結果では、固定的性別役割分担意識^(※)についての認識には変化がみられましたが、その一方で、女性の社会進出、男性の子育てへの参画の推進、労働環境の整備、パートナーに対する暴力の防止など、長期的な課題は山積しており、「第3次大川市男女共同参画計画」を策定し、計画の着実な推進に取り組んできたところです。計画の中間年である2025年には市内の事業所を対象としてアンケート調査を行い、本市の事業所における男女共同参画に関する意識と現状を把握しました。

本市において、男女共同参画社会のまちづくりをより一層推進していくために、これまでの5年間の成果と課題を踏まえて「第3次計画後期計画」を策定し、広範囲にわたる施策を総合的かつ計画的に推進していくこととします。

2. 計画策定の背景

(1) 国際的な動き

現在に至るまで、世界では国連を中心に様々な取組が展開されてきました。国連は、1975年を「国際婦人年」と定め、その年にメキシコで開催された「国際婦人年世界会議」では女性の自立や地位向上を目指して各国が取るべき措置のガイドラインとなる「世界行動計画」が採択されました。また、1976年から1985年までを「国連婦人の10年」と定め、国際的な女性の地位向上の取組が本格化することとなりました。

1979年には、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的とした「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約^(※) (CEDAW:女子差別撤廃条約)」が国連で採択され、日本も1985年に批准しました。

1995年に開催された「第4回世界女性会議(北京会議)」、2000年に開催された国連特別総会「女性2000年会議」では、女性の地位向上のために優先的に取り組むべき12の重大領域を示した「北京宣言及び行動綱領」や各国政府による実施の決意を再確認する「政治宣言」などが採択されました。その後、2005年の「第49回国連婦人の地位委員会(「北京+10」閣僚級会合)」や2010年の「第54回国連婦人の地位委員会(「北京+15」)」の開催に際して、「北京宣言及び行動綱領」や「女性2000年会議」における成果文書の実施状況及び評価等を実施されました。

2011年には「ジェンダー平等と女性のエンパワメント^(※)のための国連機関(UNWomen)^(※)」が発足し、2015年の「第59回国連婦人の地位委員会(「北京+20」)」では、「北京宣言及び行動綱領」の実施について、加盟国の法や政策などを通じた効果的かつ加速化された取組など具体的な行動への支援を求めた「第4回世界女性会議20周年における政治宣言」が採択されました。さらに、2020年には「第64回国連婦人の地位委員会「北京+25」記念会合」が開催され、「第4回世界女性会議25周年における政治宣言」が採択され、「北京宣言及び行動綱領」の履行の重要性を再確認するとともに、CEDAWの「選択的議定書」を未批准の国に、その批准を検討するよう要請がなされました。このように、国連を中心としてジェンダー平等に向けた国際的取組が行われています。

(2) 国・県の動き

日本国内においては、「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」(以下、「男女雇用機会均等法」という)の制定や国籍法の改正など、国内法の整備を経て、1985年に「女子差別撤廃条約」を批准しました。

1987年には「西暦2000年に向けての新国内行動計画」が、1992年には「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」が策定されるなど、ジェンダー平等に向けた取組が進められました。1994年には、内閣総理大臣を本部長とする男女共同参画推進本部が内閣に設置されました。

1999年、「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に関する基本理念や国・地方公共団体・国民の責務などが定められました。その後も、「男女雇用機会均等

法」の改正や「DV防止法」や「女性活躍推進法」の制定・改正などの取組を進められています。また、経済的困窮やDV被害・性暴力被害など、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2024年に施行され、2025年には「第6次男女共同参画基本計画」の策定において審議が進められています。

福岡県においては、1978年に「婦人関係行政推進会議」や「婦人問題懇話会」を設置し、1980年から3次にわたる「福岡県行動計画」による取組が進められました。1996年には、男女共同参画推進の拠点施設である「福岡県女性総合センター（現男女共同参画センター）あすばる」が開館しました。2001年に「福岡県男女共同参画推進条例」が制定され、翌2002年には条例に基づき「福岡県男女共同参画計画」が策定されました。計画はその後5年ごとに策定されています。

2019年には「福岡県性暴力根絶条例」が公布され、性暴力の根絶及び被害者の支援に関し、全国に先駆けた先進的な取組を進めています。また、2023年には「福岡県困難な問題を抱える女性に対する支援計画」を策定するなど、ジェンダー平等の実現に向けた積極的な施策が展開されています。2026年3月には「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」及び「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」を一本化した「第6次福岡県男女共同参画計画」が策定されます。

3. 大川市における男女共同参画推進の取組

大川市では、国や福岡県の動きに合わせ、1995年に女性政策の担当部署を設置し、本格的な取組を始めました。2001年には市長を本部長とする「大川市男女共同参画推進本部」を、2002年には有識者や市民公募委員で組織される「大川市男女共同参画推進協議会」を設置し、男女共同参画社会の実現に向けて推進体制の整備を行いました。

2003年には大川市男女共同参画推進協議会からの「大川市における男女共同参画の促進に関する提言」を受けて「大川市男女共同参画計画」を策定しています。その後、2007年には「大川市男女共同参画計画後期実施計画」、2011年には「第2次大川市男女共同参画計画」、2016年には「第2次大川市男女共同参画計画後期実施計画」を策定し、大川市における男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策に取り組んできました。

2018年には「大川市男女共同参画推進条例」を施行するとともに、それまでの「大川市男女共同参画推進協議会」を廃止し、市の附属機関としての位置づけをもった「大川市男女共同参画審議会」を新しく設置しました。

また、同年には女性活躍推進法を踏まえた「女性大活躍推進宣言」を行い、女性管理職比率の目標達成を目指すとともに、2020年には「イクボス宣言」を行い、男性の育児休業取得の推進を図り、さらに、2021年には子育てに関する支援等をワンストップで提供することを目的とした子育て支援総合施設を開設し、子育てしやすい環境を整えることで女性の活躍、社会進出を後押しできるように取り組んでいます。

4. 計画の位置づけ

- (1) 本計画は、以下の法律に基づく計画として位置づけます。
- ・「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画として、また、2018年に施行された「大川市男女共同参画推進条例」に基づく基本計画として位置づけます。
 - ・「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」第2条の3第3項に基づく市町村計画の内容を含むものであり、「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としても位置づけます。さらに、「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項に基づく市町村基本計画として位置づけます。
- (2) 本計画は、2025年に策定された「大川市第6次総合計画後期基本計画」のまちづくりビジョン「人 創造・共生・共創」を基本として、誰もが生きがいを見つけ「ずっと大川ずっと大川」を感じられるまちづくりを実現するための計画として基本計画「⑩人権・男女共同参画」の主な取組として位置づけられています。
- また、SDGsの視点を踏まえて取り組むものです。
- (3) 本計画は、「大川市男女共同参画審議会」による重点施策に対する意見を受けて、審議会との協働・連携を強化し、市民の考えや意見を尊重して策定したものです。行政と市民・地域・事業主等が協働・連携し、一体となって大川市の男女共同参画推進に取り組むための総合的な指針となるものです。

5. 計画の期間

本計画の期間は、2021年度から2030年度までの10年間としています。中間年である2025年度に実施した本市の事業所及び従業員調査結果と、この5年間の計画に掲げた施策・事業のこの5年間の達成状況等をふまえて見直しを行い、また、社会情勢や国の施策等の変化を考慮したうえで、2030年度まで「後期計画」の期間とします。

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度
 前期計画期間									
					 後期計画期間				
年度ごとに実施状況の把握・点検									

6. 計画の体系

I

計画策定にあたって

基本理念	基本目標	基本的施策	施策
男女が尊重し合い、共に活躍できる社会の実現	I 男女共同参画意識の浸透 (条例の基本理念①、②、④、⑤)	1. 啓発活動と学習機会の充実	(1)理解を深めるための情報収集と提供 (2)あらゆる機会を捉えての意識啓発の推進
		2. 男女共同参画教育の充実	(1)学校教育における男女共同参画教育の推進 (2)男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進
	II 男女の人権尊重・擁護と健康支援 (条例の基本理念②、④、⑤)	1. あらゆる暴力の根絶と被害者支援 (大川市DV防止計画)	(1)あらゆる暴力の防止
			(2)DV相談体制と被害者への支援
			(3)様々なハラスメント等の防止
		2. 困難な状況に置かれている人への支援 (困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画)	(1)高齢者・障がい者への安心・安全な生活への支援
			(2)ひとり親家庭への支援
			(3)配慮を必要とする人への支援
	3. 生涯を通じた健康支援	(1)リプロダクティブ・ヘルス&ライツの理解促進	
		(2)ライフステージに応じた健康支援	
	III あらゆる分野への男女共同参画の促進 (条例の基本理念①、②、③、④)	1. 政策・方針決定の場への女性参画の促進	(1)審議会等委員への女性の登用促進
			(2)企業や地域等での女性の登用促進
		2. 地域における男女共同参画の推進	(1)地域における男女共同参画推進活動の支援
	(2)地域の役員等への女性の登用促進		
	(3)防災対策における男女共同参画の推進		
	IV 男女が共に参画する労働環境の推進 (条例の基本理念①、③、④、⑥) (大川市女性活躍推進計画)	1. 職業生活における男女共同参画の推進	(1)均等な雇用機会と待遇の確保
			(2)女性の職業能力向上・活用の支援
			(3)自営業における女性の就業環境の整備
		2. 仕事と生活の両立への支援	(1)男性の家事・子育てへの参画促進
			(2)仕事と子育て・介護との両立支援
総合的な計画の推進	1. 庁内推進体制の充実		
	2. 計画の進行管理と見直し		
	3. 特定事業主行動計画の推進		

Ⅱ. 大川市の男女共同参画 の現状について

1. 人口等の現状
2. 雇用・就労の現状
3. 市民意識調査から見た大川市の現状
4. 事業所調査・従業員調査から見た
大川市の現状

Ⅱ. 大川市の男女共同参画の現状について

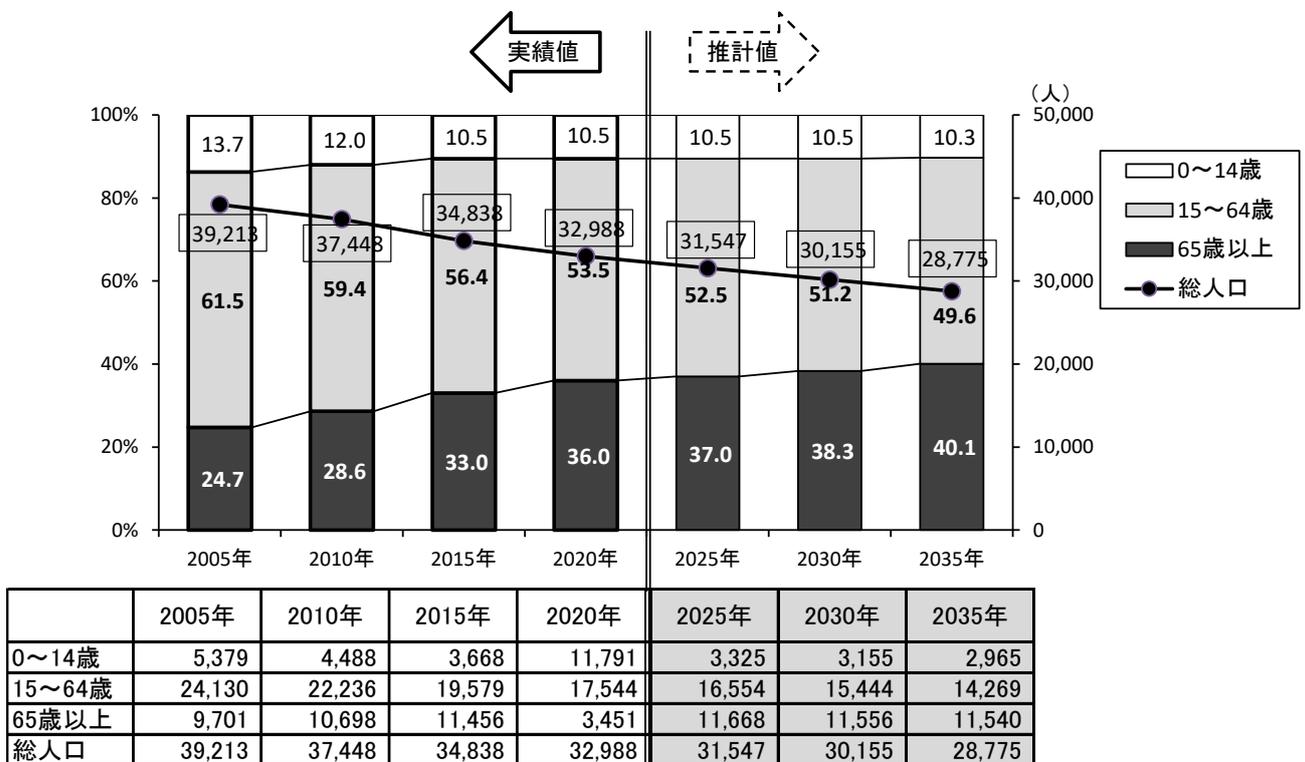
1. 人口等の現状

(1) 総人口及び年齢3区分別人口の推移

国勢調査による大川市の総人口は、2005年は39,213人でしたが、2010年は37,448人、2015年は34,838人、2020年には32,988人と徐々に減少しており、2025年以降の人口推計でも31,547人から2030年の30,155人と減少傾向が続いて、2035年には28,755人と3万人を下回ると見込まれています。

年齢3区分別人口の割合をみると、本市の老年人口（65歳以上）は2005年の24.7%から2020年には36.0%と大きく増加し、2035年には約4割まで増加すると推計されており、本市の高齢化が進行していくとみられます。一方、年少人口（0～14歳）は、2005年の13.7%から2020年の10.5%と減少していますが、2025年以降はほぼ同程度で推移していくと推計されています。

図表 2-1-1 年齢区分別人口の推移と将来推計



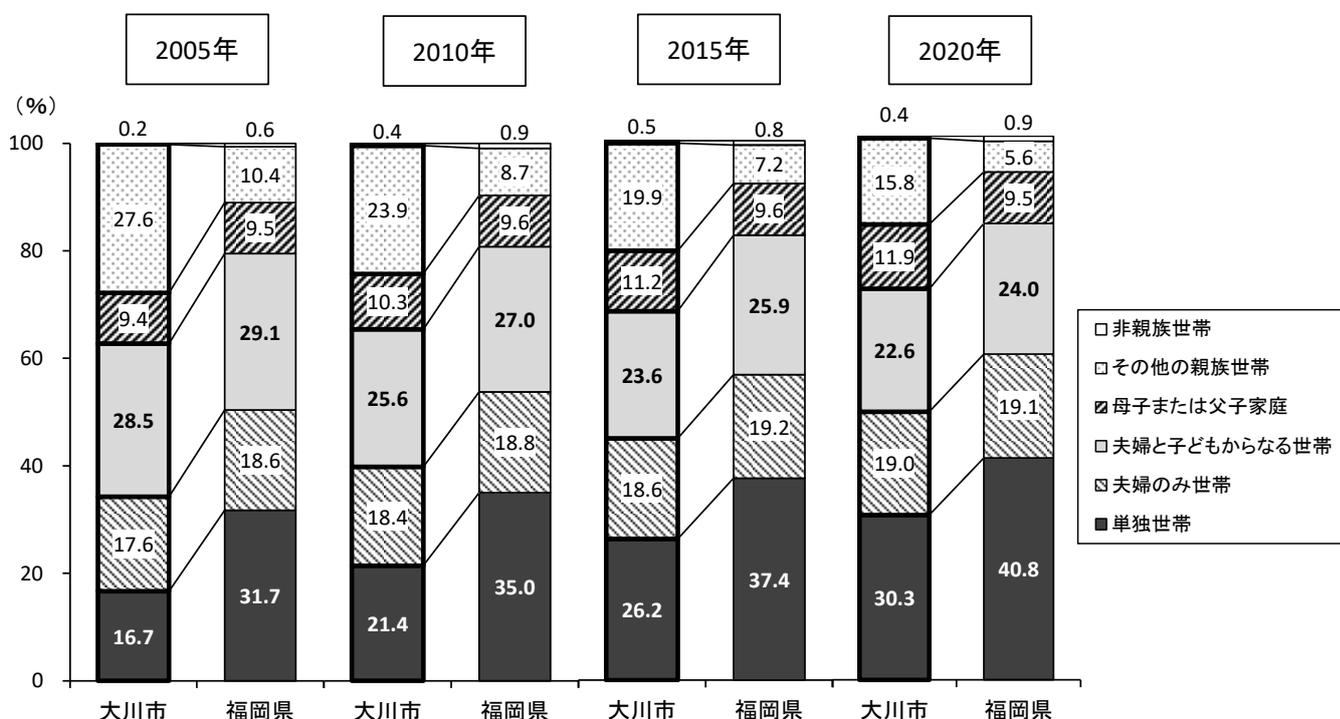
資料：各年国勢調査（総人口は年齢不詳人口を含むため年齢別人口の合計とは一致しない）
 2025～2035年は、大川市第6次総合計画後期基本計画（第3期大川市まち・ひと・しごと創生総合戦略）に伴う総人口から社人研推計上の割合を使って年齢層ごとの人口を算出

(2) 家族類型別一般世帯数(家族形態)の推移

家族類型別一般世帯数の推移をみると、「夫婦と子どもからなる世帯」と3世代や4世代世帯などの「その他の親族世帯」は2005年にはそれぞれ 28.5%、27.6%でしたが、2020年には前者が5.9ポイント、後者が11.8ポイント減少しています。一方、「単独世帯」は13.6ポイント、「母子または父子家庭」は2.5ポイント増加しており、大川市においても世帯規模が縮小する傾向がみられます。

福岡県と比較すると、大川市では「その他の親族世帯」は10.2ポイント高く、単独世帯は10.5ポイント低くなっています。また、「母子または父子家庭」は福岡県よりもやや高くなっています。

図表 2-1-2 家族類型別一般世帯数の推移(福岡県比較)



	2005年		2010年		2015年		2020年	
	大川市	福岡県	大川市	福岡県	大川市	福岡県	大川市	福岡県
総数	12,139	1,984,662	12,545	2,103,383	12,668	2,192,369	12,889	2,308,878
単独世帯	2,025	630,031	2,688	736,339	3,318	820,806	3,910	942,993
夫婦のみ世帯	2,135	369,671	2,304	394,489	2,359	420,249	2,447	440,763
夫婦と子どもからなる世帯	3,458	578,203	3,211	567,730	2,989	567,372	2,911	553,879
母子または父子家庭	1,145	188,084	1,294	201,217	1,416	209,529	1,529	219,324
その他の親族世帯	3,352	206,523	2,992	183,962	2,525	156,857	2,039	130,349
非親族世帯	24	12,150	56	19,646	61	17,556	53	21,570

※世帯の家族類型「不詳」除く

資料：各年国勢調査

(※)一般世帯は、その世帯員の世帯主との続柄により、次のとおり区分されます。

- 親族世帯：2人以上の世帯員からなる世帯のうち、世帯主と親族関係にある世帯員のいる世帯。
なお、その世帯に同居する非親族(住み込みの従業員など)がいる場合もここに含まれます。
 - 非親族世帯：2人以上の世帯員からなる世帯のうち、世帯主と親族関係にあるものがいない世帯。
 - 単独世帯：世帯員が1人の世帯。
- 今回は、親族世帯を4区分し、全体で6区分類型としています。

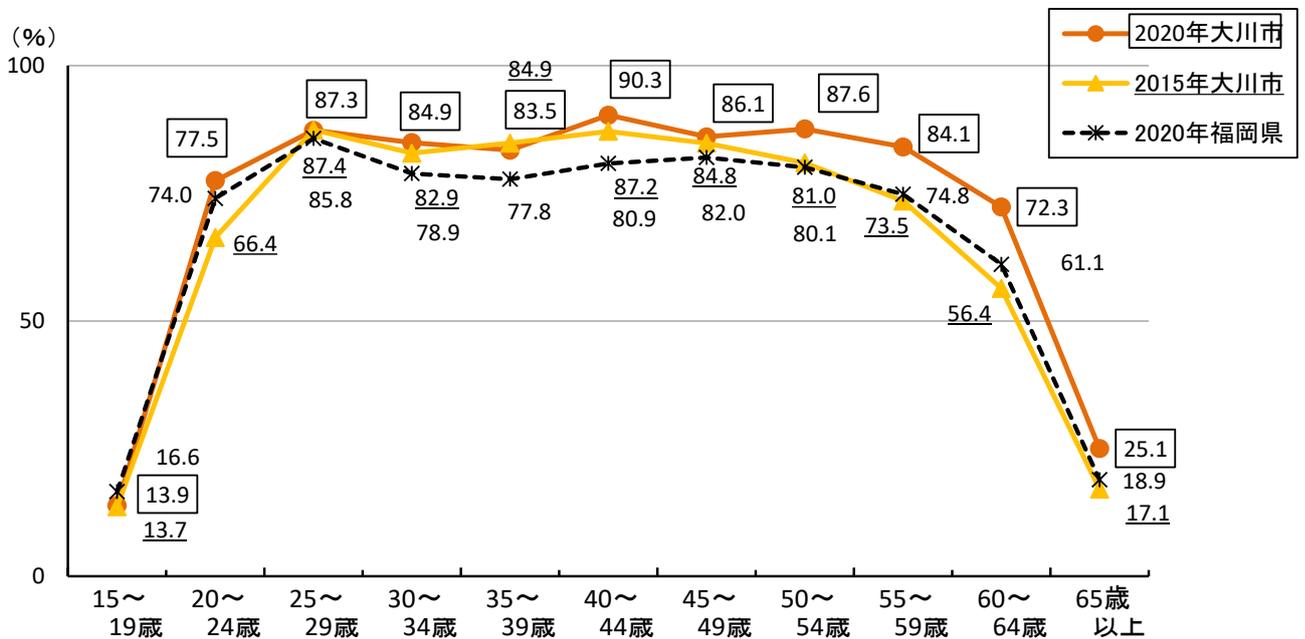
2. 雇用・就労の現状

(1) 女性の年齢階級別労働力率の推移

2020年の大川市の女性の年齢別就業状況をみると、25～29歳は87.3%ですが、30～34歳では84.9%、35～39歳では83.5%とやや下がり、40～44歳では90.3%と上昇しています。大川市においては、結婚や出産をきっかけに仕事を辞め、子育てが一段落したら就業をするM字型の就業傾向がみられるものの解消されつつあります。

福岡県と比較すると、大川市の25歳から54歳までの女性の就業率は8割を超えて高くなっており、その他の年代においても女性の労働力率が高くなっています。

図表 2-2-1 女性の年齢階級別労働力率の推移(福岡県比較)



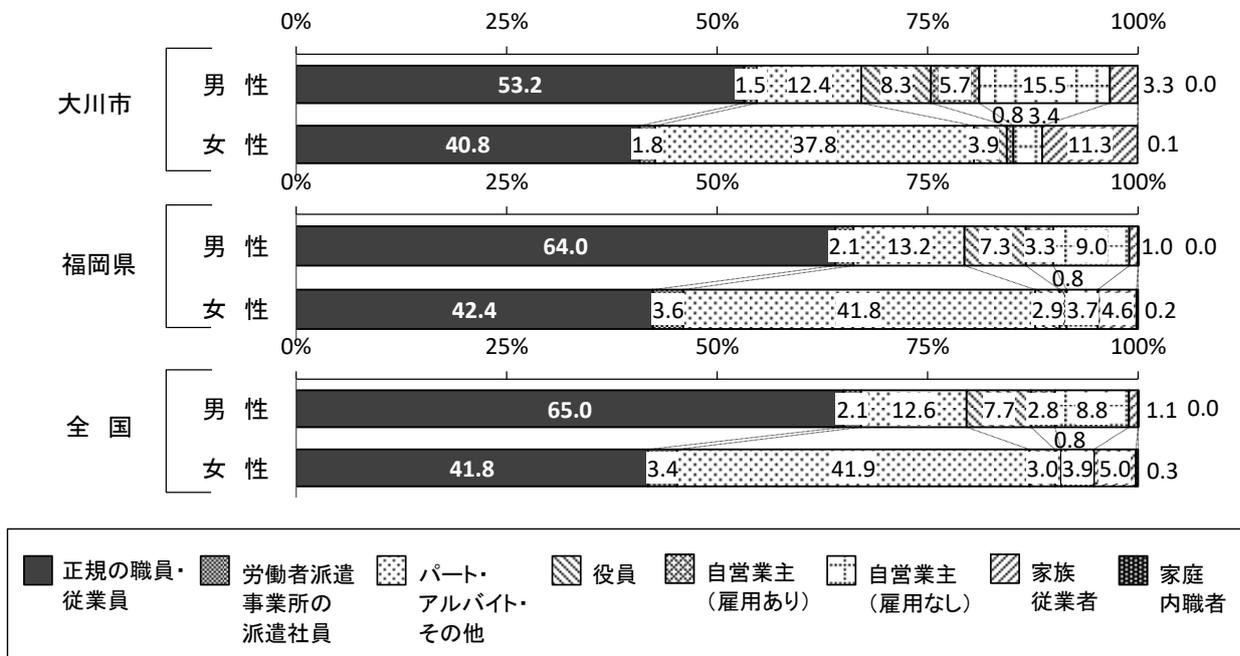
資料：国勢調査

(2)雇用者の従業上の地位の状況

雇用者の従業上の地位をみると、男女とも「正規の職員・従業員」が最も多くなっていますが、女性は男性に比べて12.4ポイント低くなっています。男性では、「自営業主（雇用なし）」が15.5%で2番目に多く、次いで「パート、アルバイト、その他」が12.4%となっています。女性では「パート、アルバイト、その他」が37.8%で2番目に多く、また、男性に比べて25.4ポイント高くなっています。

福岡県や県と比較すると、大川市では男性の「正規の職員・従業員」の割合が低く、「自営業主（雇用なし）」が高くなっています。また、女性では「パート、アルバイト、その他」がやや低く、「家族従業者」が高くなっています。

図表 2-2-2 雇用者の従業上の地位(全国、福岡県比較)



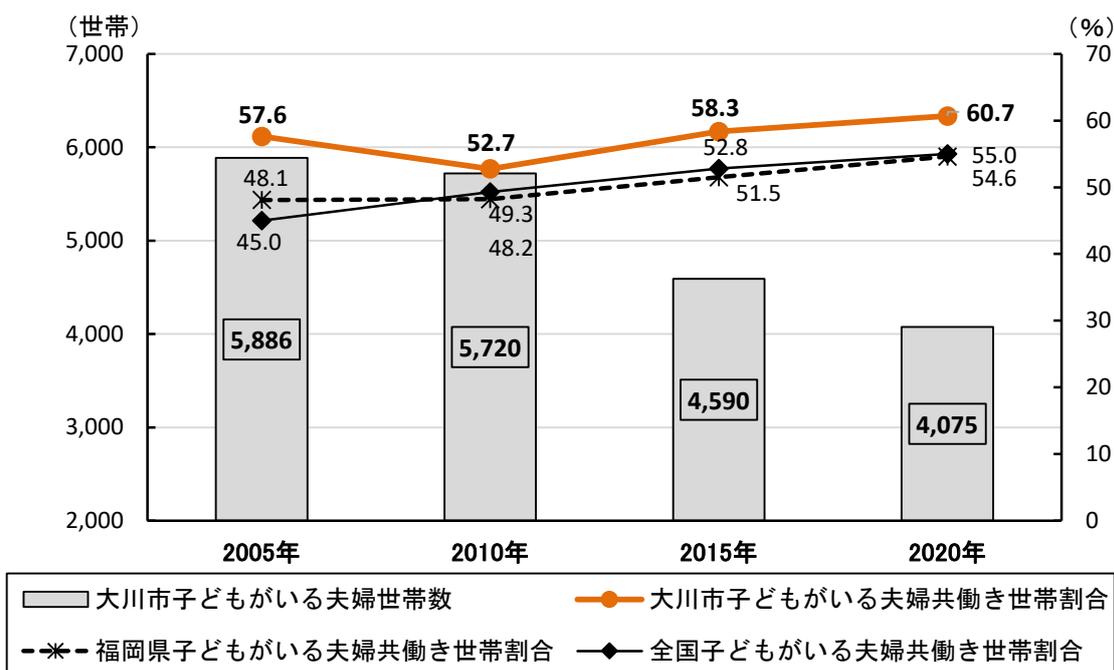
資料：2020年国勢調査

(3)子どもがいる夫婦の共働き世帯の推移

子どもがいる夫婦の世帯数は、大川市では2005年から低下傾向が続いています。しかし、子どもがいる夫婦の共働き世帯の割合は、2005年から2010年にかけては低下したものの、その後は上昇しており、子どもがいる夫婦の約6割が共働きとなっています。

全国や福岡県でも子どもがいる夫婦の共働き世帯の割合は上昇傾向がみられますが、大川市は全国や福岡県に比べて共働きの割合が高くなっています。

図表 2-2-3 子どもがいる夫婦の共働き世帯割合の推移(全国、福岡県比較)



資料：各年国勢調査

3. 市民意識調査から見た大川市の現状

市民の男女平等に関する意識と実態を把握し、今後の施策検討の基礎資料を得ることを目的として、2019年に市民意識調査を実施しました。

◆調査概要

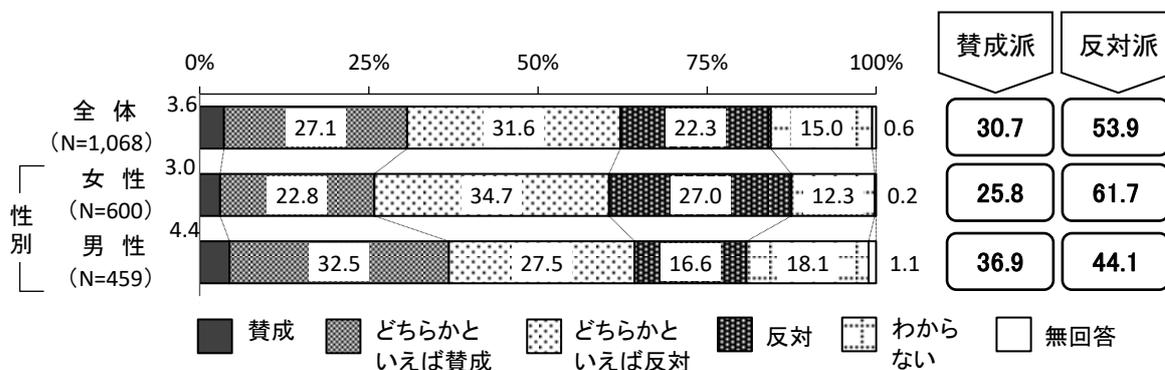
- (1) 調査地域 大川市内全域
- (2) 調査対象者 大川市内に居住する20歳以上の男女2,000人を無作為抽出
- (3) 有効回収数 1,068件(有効回収率53.4%)
- (4) 抽出方法 住民基本台帳による無作為抽出
- (5) 調査方法 区長による配布 郵送による回収
- (6) 調査時期 2019年11月29日(金)配布
2019年12月1日(日)～12月16日(月)回収

(1) 固定的性別役割分担意識について

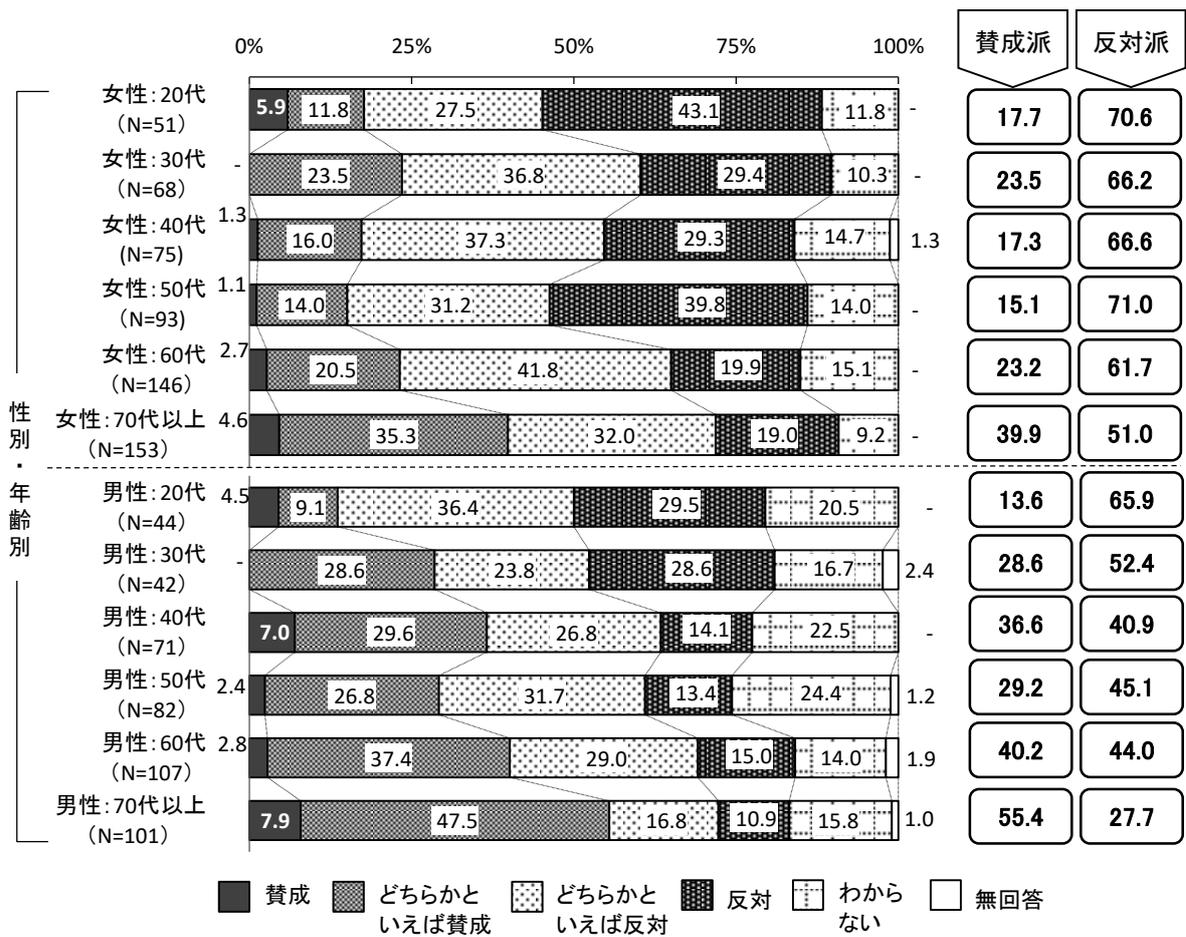
「男は仕事、女は家庭」といういわゆる固定的性別役割分担意識については、『反対派』が53.9%、『賛成派』が30.7%で、『反対派』が『賛成派』を大幅に上回っています。

性別・年代別にみると、男女ともに年代の若い層で『反対派』が高く、年代の高い層で『賛成派』が高くなる傾向がみられます。

図表 2-3-1 「男は仕事、女は家庭」という考え方について[全体、性別]



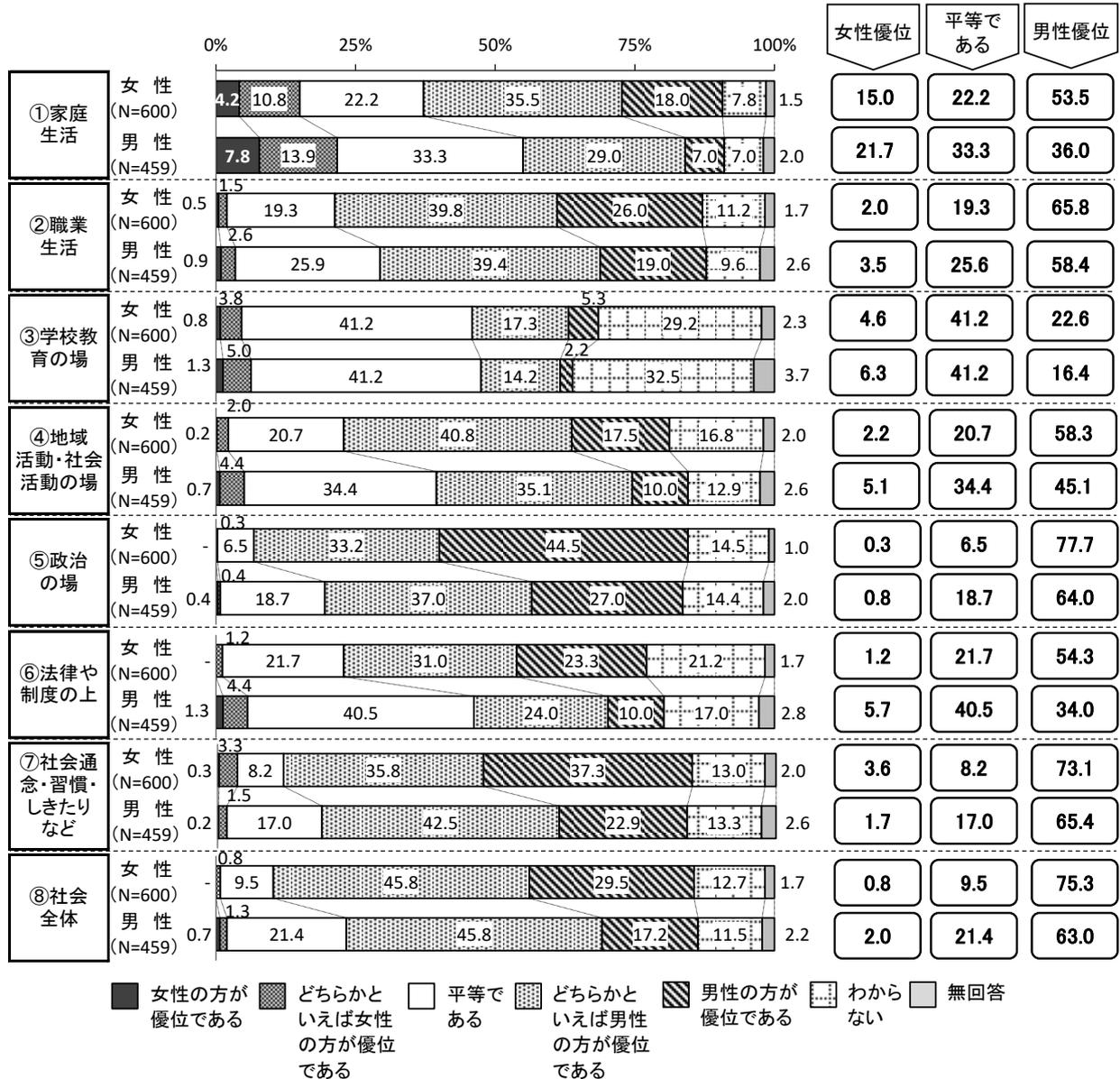
図表 2-3-2 「男は仕事、女は家庭」という考え方について〔性別、年代別〕



(2)男女の地位の平等感について

家庭や職場、地域活動など社会の様々な場面での男女の地位の平等感については、「学校教育」以外の全ての項目で『男性優位』の割合が「平等」を上回っており、特に、「政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」「社会全体」で『男性優位』が男女ともに7割を超えて高くなっています。また、すべての分野で女性は男性よりも『男性優位』と感じています。

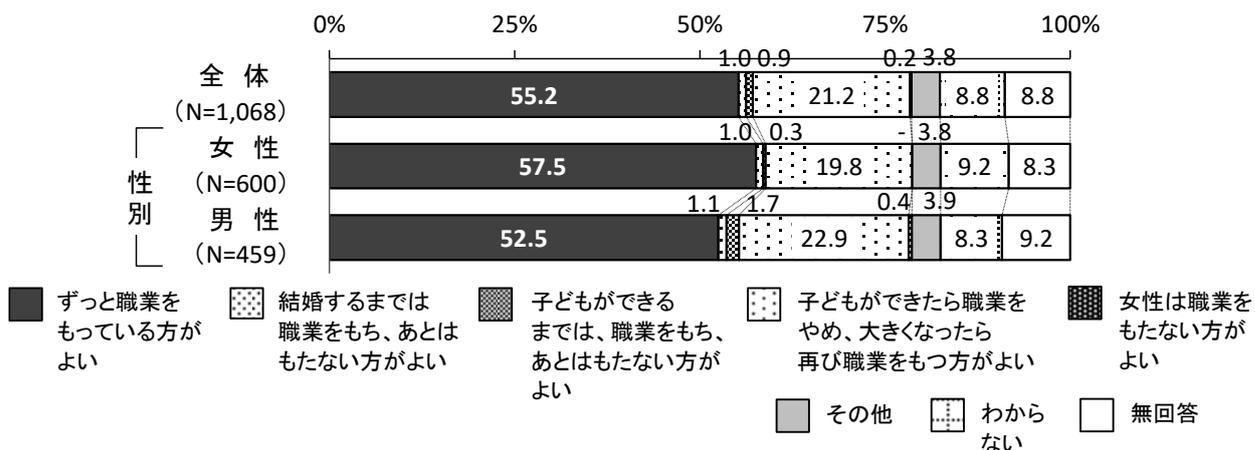
図表 2-3-3 男女の地位の平等感[性別]



(3) 職業や仕事について

一般的に女性が職業をもつことについての考え方としては、「ずっと職業をもっている方がよい」が5割台半ばで最も高く、男女とも女性が結婚や出産に関わらず就業継続することが望ましいと考えています。次いで、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が2割強となっており、結婚や出産以降は専業主婦になることが望ましいとする回答はわずかとなっています。

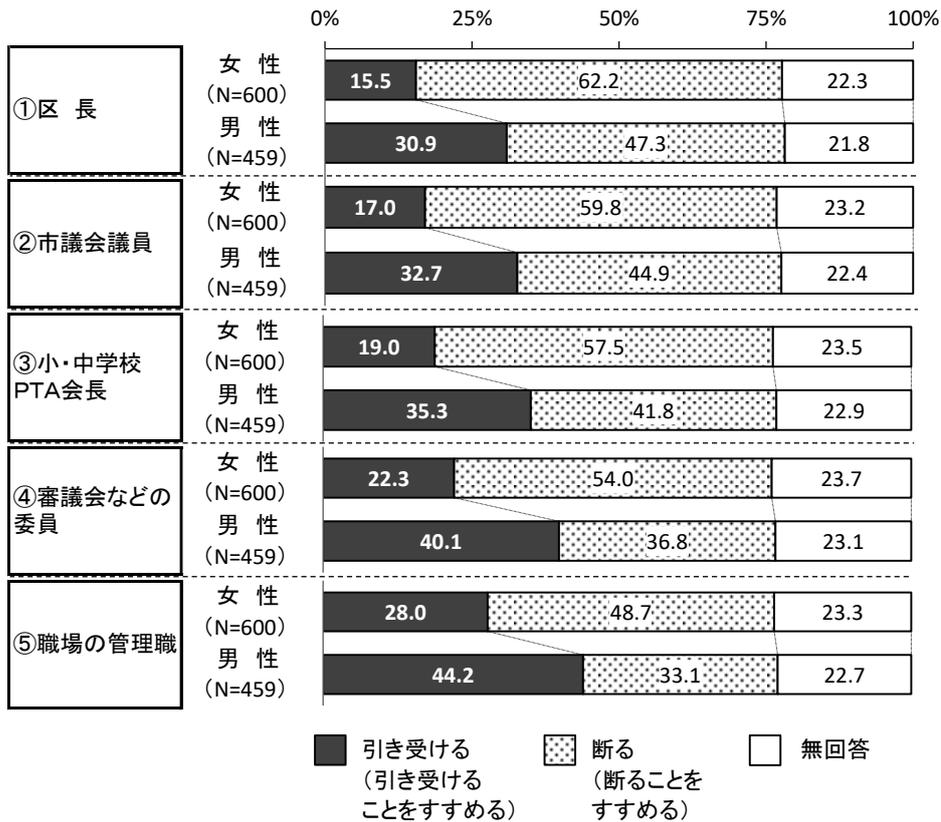
図表 2-3-4 女性が職業をもつことについての考え方[全体、性別]



(4) 女性の登用等について

「区長」や「市議会議員」などの役職に女性（男性の場合は妻）が推薦された場合に引き受けるか（引き受けることをすすめるか）については、いずれの役職も女性の方が「断る」の割合が男性より高く、女性自身が役職を引き受けることに消極的な傾向がみられます。「職場の管理職」に関しては、女性の3割弱、男性の4割台半ばが「引き受ける（引き受けることをすすめる）」と回答しており、比較的高くなっています。

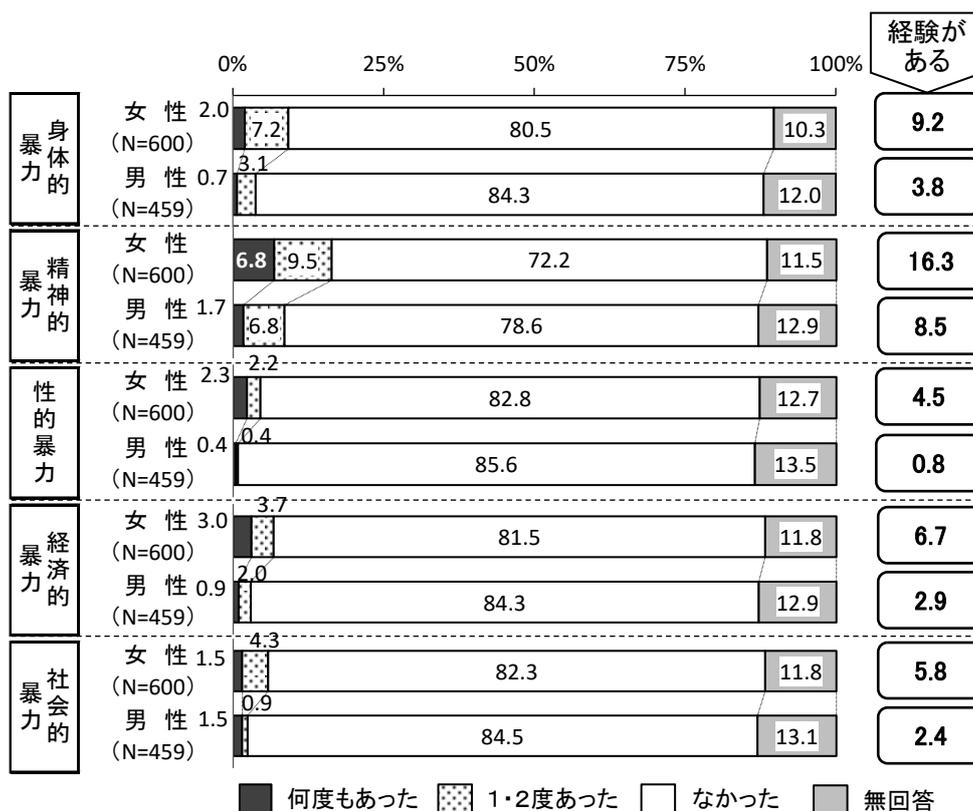
図表 2-3-5 役職に女性が推薦された場合の対応[性別]



(5) 女性の人権について

ここ5年間くらいの中に配偶者や交際相手から、「なぐる」「ける」などの身体的暴力、「人格を否定するような暴言を吐く」などの精神的暴力、「いやがっているのに性的な行為を強要する」などの性的暴力、「生活費などの必要なお金を渡さない」などの経済的暴力、「身内や友達とのつきあいや外出を制限する」などの社会的暴力のいずれかを受けた『経験がある』人は、女性で約5%から16%、男性で約1%から9%で、女性の経験率が高くなっています。また、男女とも精神的暴力の経験率が最も高くなっていますが、女性では身体的暴力を1割近くが経験しています。

図表 2-3-6 配偶者や交際相手からの暴力の経験の有無(まとめ)[性別]



4. 事業所調査・従業員調査から見た大川市の現状

本計画の策定にあたり大川市の事業所と従業員に対してアンケートにより意識と実態を把握し、後期計画で進める施策検討の基礎資料を得ることを目的として、2025年に実施しました。

◆調査概要

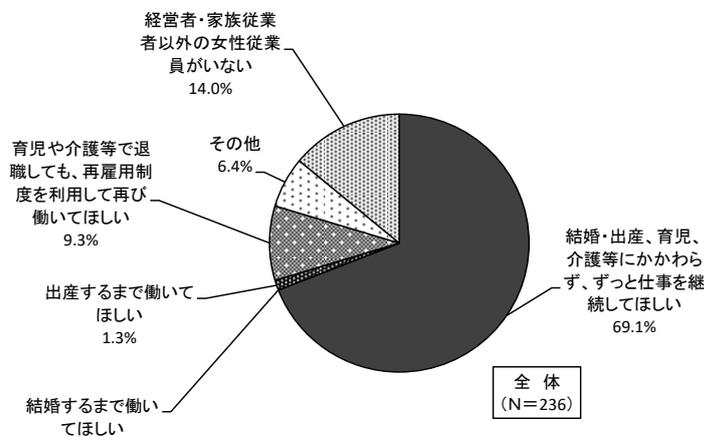
- (1) 調査地域 大川市内全域
- (2) 調査対象者 ○事業所調査 835社 ○従業員調査 4,350名
- (3) 有効回収数 ○事業所調査 有効回答数236社(回答率28.3%)
従業員数2~9人以下の500社中119社(回答率23.8%)、
従業員数10人以上の335社中117社(回答率34.9%)
○従業員調査 有効回答数405人(回答率9.3%)
従業員数2~9人以下の1,000人中46人(回答率4.6%)、
従業員数10人以上の3,350人中359人(回答率10.7%)
- (4) 抽出方法 市内の事業所の中から無作為抽出
- (5) 調査方法 郵送による配布、オンライン回答
- (6) 調査時期 2025年8月20日~8月31日

(1)女性従業員にいつまで働いてほしいか【事業所調査】

女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思うかでは、「結婚・出産、育児、介護等にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が69.1%と最も高くなっています。単独事業所でも「結婚・出産、育児、介護等にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が61.1%で最も高いですが、「経営者・家族従業員以外の女性従業員がいない」が21.5%とやや高くなっています。

※単独事業所とは、他の場所に同一経営の本社や支社、支店などを持たない事業所のこと。今回調査では回答事業所の63.1%を占めるため、一部の項目について単独事業所の数値を参考資料として掲載する。

図表 2-4-1 女性従業員にいつまで働き続けてほしいか【全体】【事業所調査】



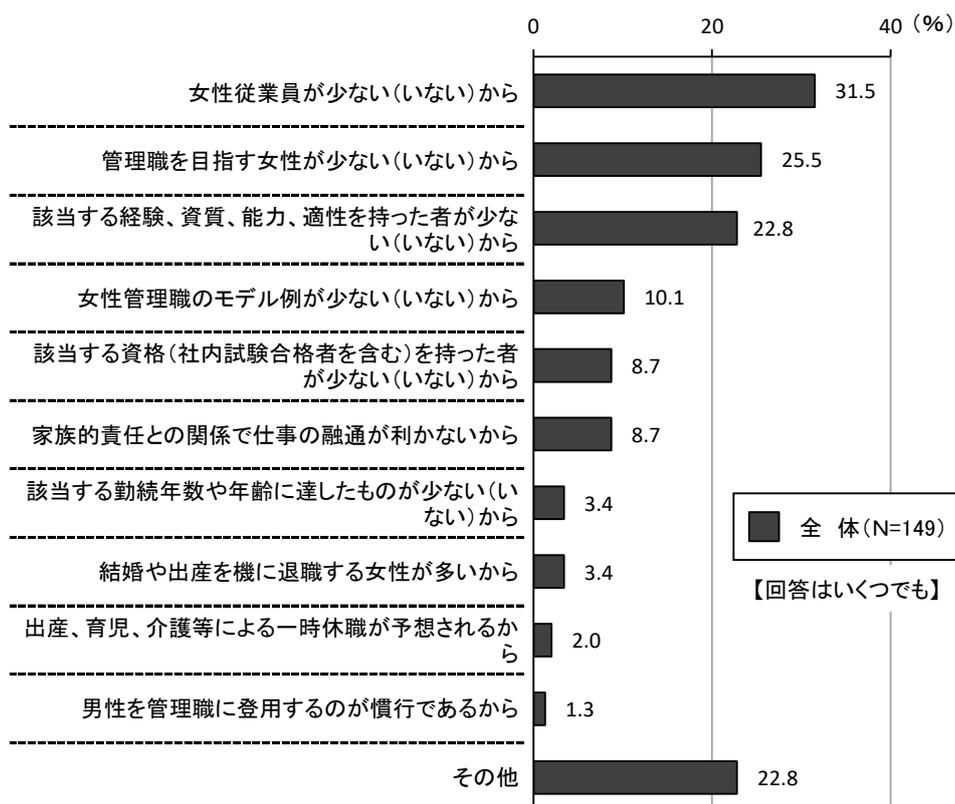
《単独事業所(N=91)》

結婚・出産、育児、介護等にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい	結婚するまで働いてほしい	出産するまで働いてほしい	育児や介護等で退職しても、再雇用制度を利用して再び働いてほしい	その他	経営者・家族従業員以外の女性従業員がいない
61.1%	-	2.0%	7.4%	8.1%	21.5%

(2) 女性管理職が少ない理由について【事業所調査】

女性管理職の割合が25%未満の事業所に、女性管理職が少ない理由をたずねたところ、「女性従業員が少ない(いない)から」が31.5%と最も高く、次いで「管理職を目指す女性が少ない(いない)から」が25.5%、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から」が22.8%などとなっています。「その他」が22.8%では、内容として「事業所規模が小さい」「従業員が少ない」などがあげられています。

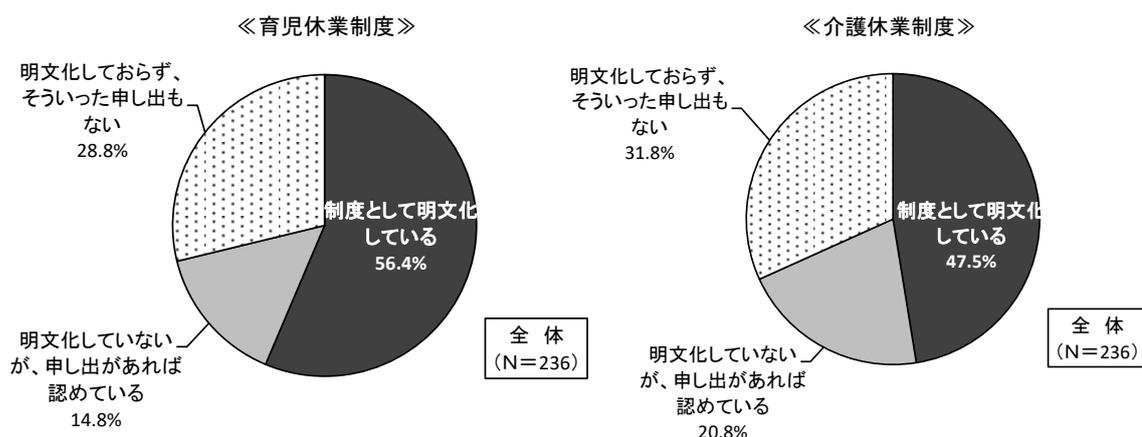
図表 2-4-2 女性管理職が少ない理由[全体]【事業所調査】



(3) 育児・介護休業制度について【事業所調査】

就業規則などに育児・介護休業制度の規定があるかどうかたずねたところ、育児休業制度は「制度として明文化している」が56.4%、介護休業制度が47.5%となっています。「明文化していないが、申し出があれば認めている」は育児休業制度が14.8%、介護休業制度が20.8%、「明文化しておらず、そういった申し出もない」は育児休業制度が28.8%、介護休業制度が31.8%となっています。単独事業所では、「制度として明文化している」が3割台半ばから4割程度と低く、「明文化しておらず、そういった申し出もない」が約4割と高くなっています。

図表 2-4-3 育児・介護休業制度の規定の有無[全体]【事業所調査】



《単独事業所(N=91)》

	制度として明文化している	明文化していないが、申し出があれば認めている	明文化しておらず、そういった申し出もない
育児休業制度	40.9%	18.1%	40.9%
介護休業制度	34.9%	22.1%	43.0%

図表 2-4-4 育児・介護休業制度を利用(取得)した従業員の人数[全体]

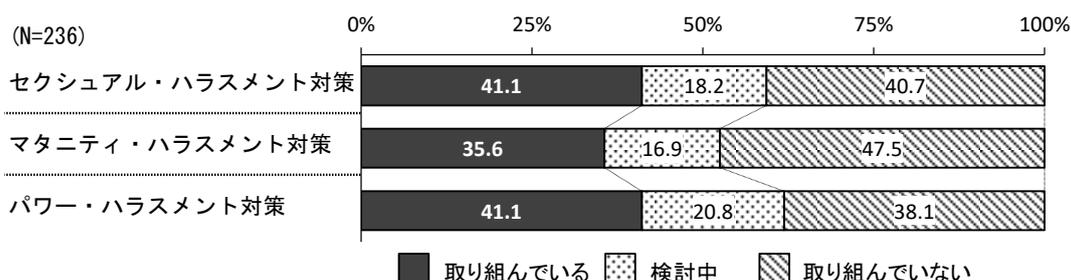
		女性	男性	
育児	令和6年度中に出産した女性従業員	132人	令和6年度中に配偶者が出産した男性従業員	66人
	うち 育児休業を取得した女性従業員	129人	うち 育児休業を取得した男性従業員	32人
	取得率	97.7%	取得率	48.5%
介護	令和6年度中に介護休業を取得した女性従業員	7人	令和6年度中に介護休業を取得した男性従業員	5人

令和6年度中(令和6年4月1日から令和7年3月31日)に育児・介護休業制度を利用(取得)した人数では、育児休業制度で本人が出産した女性従業員は132人、そのうち育児休業を習得した従業員は129人で、取得率は97.7%となっています。配偶者が出産した男性従業員は66人、そのうち育児休業を取得した男性従業員は32人で、取得率は48.5%となっています。介護休業制度では、女性従業員の取得が7人、男性従業員が5人でした。

(4) ハラスメント対策について【事業所調査】

「セクシュアル・ハラスメント対策」に「取り組んでいる」は41.1%、「取り組んでいない」も40.7%となっています。「マタニティ・ハラスメント対策」に「取り組んでいる」は35.6%で、「取り組んでいない」が47.5%と「取り組んでいない」事業所の方が多く結果でした。「パワー・ハラスメント対策」では「取り組んでいる」が41.1%、「取り組んでいない」が38.1%となっています。単独事業所では、「取り組んでいる」の割合が2割台半ばから3割程度と低く、「取り組んでいない」が約5割から6割と高くなっています。

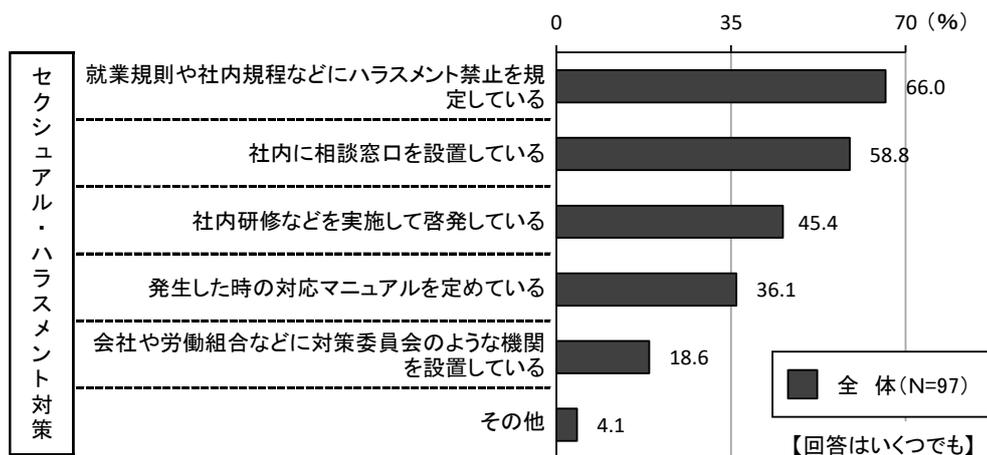
図表 2-4-5 ハラスメントに対する取組状況[全体]【事業所調査】

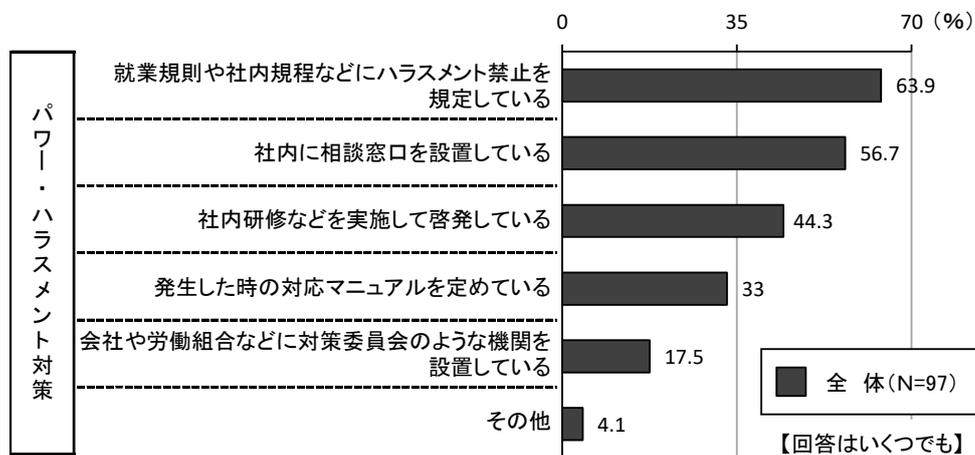
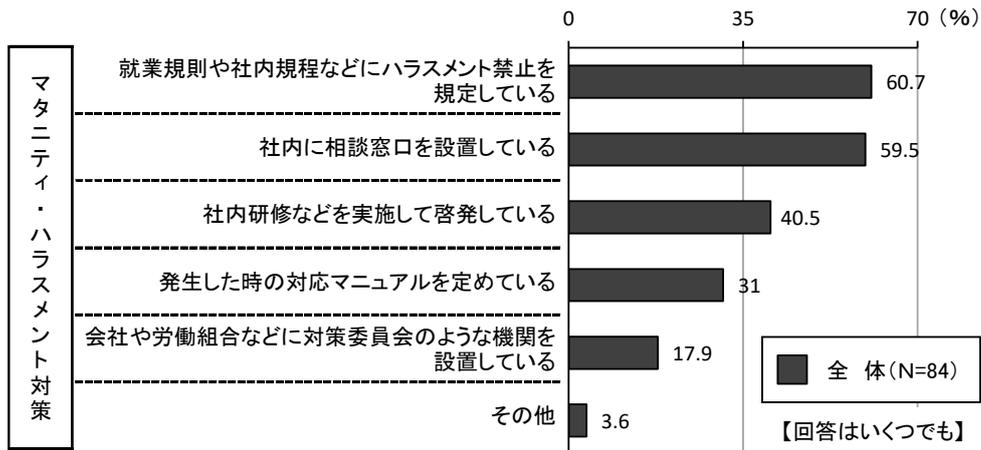


《単独事業所(N=91)》

	取り組んでいる	検討中	取り組んでいない
セクシュアル・ハラスメント対策	30.2%	16.8%	53.0%
マタニティ・ハラスメント対策	24.8%	13.4%	61.7%
パワー・ハラスメント対策	30.2%	20.1%	49.7%

図表 2-4-6 ハラスメントに対する取組内容[全体]【事業所調査】



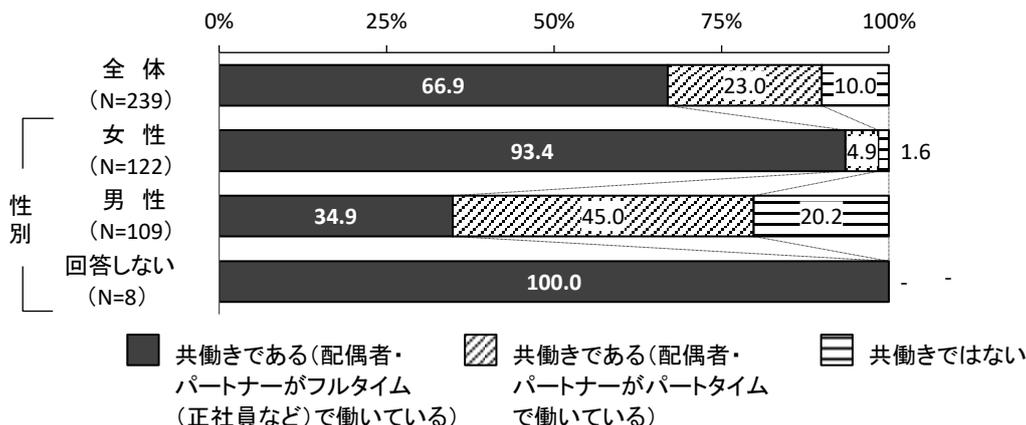


各ハラスメントとも「就業規則や社内規程などにハラスメント禁止を規定している」や「社内に相談窓口を設置している」の取り組みが各々6割前後で多くなっています。「社内研修などを実施して啓発している」が4割台、「発生した時の対応マニュアルを定めている」が3割台、「会社や労働組合などに対策委員会のような機関を設置している」は1割台となっています。

(5) 共働き家庭での家事の分担状況【従業員調査】

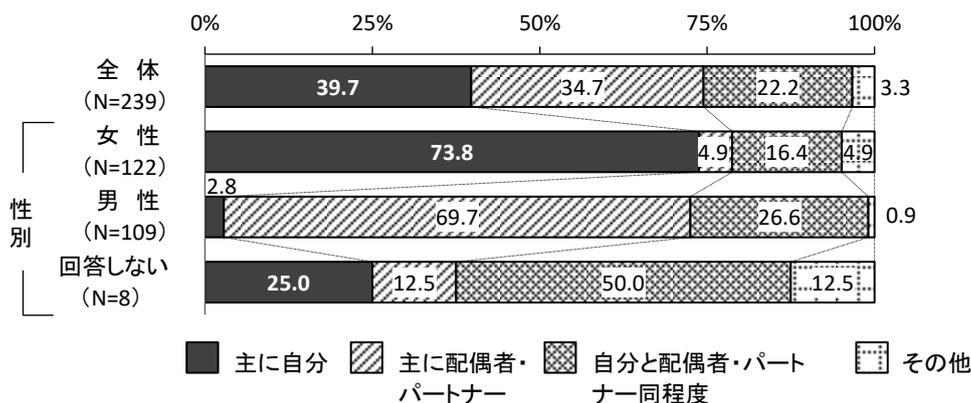
共働きの状況を見ると、女性は「共働きである（配偶者・パートナーが（正社員など）で働いている）」が93.4%と最も多くなっています。男性では「共働きである（配偶者・パートナーがパートタイムで働いている）」が45.0%、「共働きである（配偶者・パートナーが（正社員など）で働いている）」が34.9%、「共働きでない」が20.2%となっています。

図表 2-4-7 共働きの状況[全体、性別][全体]【従業員調査】



家庭における炊事、掃除、洗濯などの家事の担当については、女性では「主に自分」が73.8%と最も高く、一方男性は「主に配偶者・パートナー」が69.7%と、共働き家庭での7割前後が家事の担当は主に女性の役割となっています。「自分と配偶者・パートナー同程度」は女性が16.4%、男性は26.6%と男性の方が10.2ポイント高くなっています。

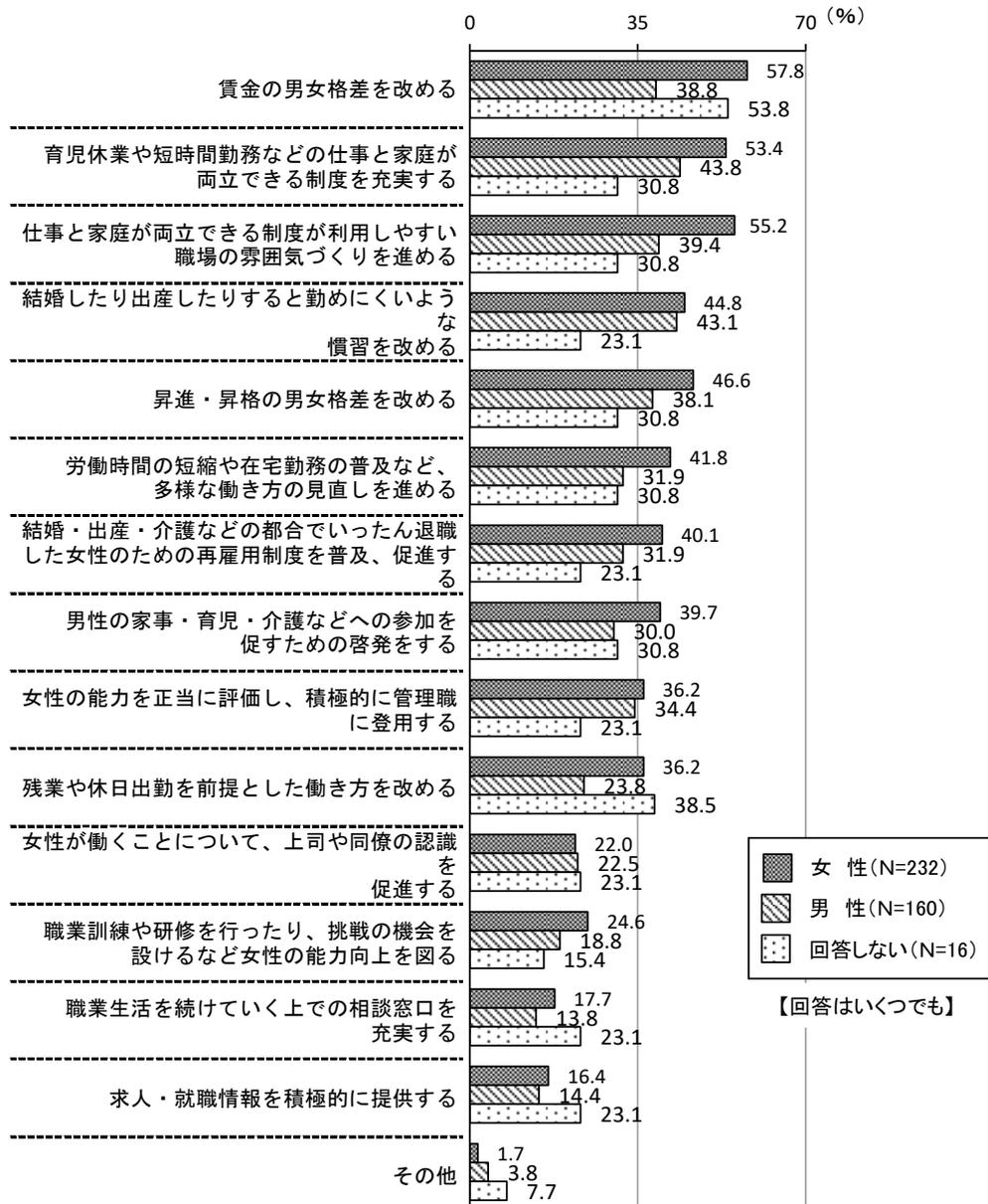
図表 2-4-8 家庭での家事の担当状況[全体、性別]【従業員調査】



(6)女性が働き続けるために必要なこと【従業員調査】

女性が職業をもち、働き続けるために必要なことを性別にみると、ほとんどの項目で女性の割合は男性よりも高く、「賃金の男女格差を改める」（女性57.8%、男性38.8%）、「仕事と家庭が両立できる制度が利用しやすい職場の雰囲気づくりを進める」（同55.2%、39.4%）、「残業や休日出勤を前提とした働き方を改める」（同36.2%、23.8%）など女性の割合が12.4～19.0ポイント高くなっています。

図表 2-4-9 女性が働き続けるために必要なこと〔性別〕【従業員調査】



Ⅲ. 計画の基本的考え方

1. 計画の基本理念
2. 計画の基本目標と基本的施策
3. 本計画とSDGsの関連性
4. 重点的な取組

Ⅲ. 計画の基本的考え方

1. 計画の基本理念

「男女共同参画社会基本法」において、男女共同参画社会は、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。

大川市では、性に関わりなく、市民の人権が尊重され、全ての人がお互いの人権と個性の多様性を大切に、自らの意思により、能力を十分に発揮できる豊かで活力ある男女共同参画社会の実現を目指して、2018年に「大川市男女共同参画推進条例」を制定しました。この条例は、大川市、議会、市民、事業主等、地域組織及び教育に携わる者が協働して、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するための、基本となる事項を定めており、第3条に6つの基本理念が掲げられています。

この条例の基本理念に基づいて、本計画の基本理念を以下のように定めます。

男女が尊重し合い、共に活躍できる
社会の実現

■「大川市男女共同参画推進条例」に掲げられた基本理念

- ① 男女が個人として、尊厳が重んぜられ、直接的又は間接的にかかわらず性別による差別的取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮する機会が確保されること。
- ② 性別による固定的な役割分担意識を反映した社会における制度又は慣行をなくすよう努めるとともに、これらが男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- ③ 男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に共に参画する機会が確保されること。
- ④ 家族を構成する個人が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、子育て、介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野における活動に、対等に参画できるようにすること。
- ⑤ 教育の果たす役割の重要性に鑑み、幼児教育、学校教育、社会教育、家庭教育その他のあらゆる教育の分野において、人権尊重を基本とした男女共同参画を推進すること。
- ⑥ 男女共同参画社会の実現に関する取組は、国際社会における取組と密接な関係にあることから、国際的協調の下に行われること。

2. 計画の基本目標と基本的施策

本計画の基本理念を実現するために4つの基本目標を掲げ、それぞれの基本目標別に基本的施策を定めて取組を進めます。

基本目標Ⅰ 男女共同参画意識の浸透

男女共同参画社会の形成には、家庭生活や職場、地域活動、政治の場など、さまざまな分野において、一人ひとりが男女共同参画の意義を理解し、日々の生活の中で意識的に男女共同参画を実践していくことが重要です。しかしながら、私たちの社会の中には、長い時間をかけて形作られてきた性別に関する固定的なイメージや、「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担が現在でも存在しており、私たちの意識や行動に影響を与えています。

固定的性別役割分担に捉われず、一人ひとりがそれぞれの個性や能力を発揮し、家庭や地域社会などのあらゆる場面において活躍できるよう、男女共同参画についての意識啓発や教育活動を充実し、市民の男女平等の意識を醸成していきます。(条例の基本理念:①、②、④、⑤)

基本的施策1 啓発活動と学習機会の充実

基本的施策2 男女共同参画教育の充実

基本目標Ⅱ 男女の人権尊重・擁護と健康支援

一人ひとりの人権が尊重されるとともに、身体的にも、精神的にも、社会的にも良好な状態であることは、私たちの目指す男女共同参画社会の土台となるものです。しかし、現在の社会にはDVやハラスメント、性暴力や性的搾取など、様々な暴力が存在しています。そのような中、女性は性的被害に遭遇しやすいことや、予期せぬ妊娠等の女性特有の問題により、より困難な問題を抱えやすい状況があります。

「DV防止法」に基づき、DVやデートDVを防止し、被害者を支援するとともに、性暴力やハラスメント等のあらゆる暴力、性による差別的行為の根絶に向け、人権教育・啓発の推進等充実を図ります。ひとり親家庭や配慮を必要とする人たちが安心して暮らせるよう、支援の取組を進めます。また、男女が生涯に渡り健康で安心して暮らせるように、性に対する正しい情報の提供や、人生の各段階に応じた健康支援を行います。(条例の基本理念:②、④、⑤)

基本的施策1 あらゆる暴力の根絶と被害者支援

基本的施策2 困難な状況に置かれている人への支援

基本的施策3 生涯を通じた健康支援

基本目標Ⅲ あらゆる分野への男女共同参画の促進

男女共同参画社会の形成には、社会の制度やしきみなどの社会環境が、一人ひとりが個性と能力を活かすことができるよう設計、運営されることが重要です。そのためには、政策・方針決定の過程に多様な人が参画し、意見を出し合うことが欠かせません。男女共同参画に関連する法整備・法改正や、国や自治体、企業等の取組が進められ、政策・方針決定の場への女性の参画が徐々に進みつつありますが、未だ十分とはいえません。また、近年全国各地で自然災害が発生する中、災害対応に男女共同参画の視点を取り入れることが大きな課題となっています。

いきいきと活気のある大川市を築いていくためには、性別にとらわれることなく、すべての市民が活躍できるまちとなることが重要です。このため、市の政策・方針決定過程への女性参画を推進します。地域においても男女共同参画を推進し、男女が共に活躍するまちづくりを目指すとともに、防災対策においても男女共同参画の視点から取り組みます。(条例の基本理念:①、②、③、④)

基本的施策1 政策・方針決定の場への女性参画の促進

基本的施策2 地域における男女共同参画の推進

基本目標Ⅳ 男女が共に参画する労働環境の推進

働くことは、生きていく上での経済的基盤であるとともに、自己実現の場でもあり、私たちの生活の中で大きな比重を占めています。そのため、男女共同参画社会の実現には、労働分野における男女共同参画を進めることが不可欠です。近年では、職場における男女共同参画やワーク・ライフ・バランス^(※)(仕事と生活の調和)の推進など、働く場での環境整備が進められています。自営業者が多い大川市においては、事業所の規模に関わらず男女共同参画の職場づくりが可能となるよう、支援をしていくことが必要です。

男女が平等に個性や能力を発揮して働くことができるように、働く場における男女共同参画を推進するとともに、仕事と家庭の両立に向けて、子育てや介護等の支援の充実や男性の子育て等への参画の促進を図ります。(条例の基本理念:①、③、④、⑥)

基本的施策1 職業生活における男女共同参画の推進

基本的施策2 仕事と生活の両立への支援

3. 本計画とSDGsの関連性

「大川市第6次総合計画」では、SDGsの理念のもと、各分野の計画を推進するものとしており、本計画においても男女共同参画の推進は、17のゴールのうち以下のゴールと関連しています。

◇ 関連するSDGsのゴール

	すべての人に健康と福祉を	あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する
	質の高い教育をみんなに	全ての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
	ジェンダー平等を実現しよう	ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女子の能力強化を行う
	働きがいも経済成長も	包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する
	人や国の不平等をなくそう	各国内及び各国間の不平等を是正する
	平和と公正をすべての人に	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、全ての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
	パートナーシップで目標を達成しよう	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

◇ 基本目標別のSDGsとの関連性

基本目標	対応するSDGs
基本目標Ⅰ 男女共同参画意識の浸透	   
基本目標Ⅱ 男女の人権尊重・擁護と健康支援	     
基本目標Ⅲ あらゆる分野への男女共同参画の促進	   
基本目標Ⅳ 男女が共に参画する労働環境の推進	    
総合的な計画の推進	 

4. 重点的な取組

「第3次大川市男女共同参画計画 前期計画」の成果と課題、2019年の市民意識調査結果と2025年に実施した事業所調査、従業員調査結果、大川市男女共同参画審議会による意見を踏まえて、以下の施策について本計画の重点的な取組として推進していきます。

◆基本目標Ⅰ 男女共同参画意識の浸透

●固定的性別役割分担意識の解消と意識啓発の推進

男女共同参画社会の実現には、男女共同参画や人権について市民一人ひとりが自分自身の問題として関心を持ち、行動することが求められます。あらゆる世代の市民が男女共同参画についての理解を深めることができるよう、市報等の広報物だけではなく、ホームページや SNS などインターネットを活用した情報発信を行い、男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発と情報提供に努めます。

教育現場においても、未来を担う子どもたちが性別にかかわらずそれぞれの個性と能力を發揮できるよう、男女共同参画教育の充実を図ります。性暴力やデートDV防止のための教育についても、福岡県の事業等を活用しながら計画的、継続的な実施を図るとともに、教職員に対しても研修機会の充実に努めます。

◆成果指標

○「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担の考え方に「反対」の割合

現状値 53.9% ➡ 目標値 60.0%

○「子どもたちに対する人権教育、男女平等教育の充実が図られた」と感じている割合

現状値 36.6% ➡ 目標値 50.0%

◆基本目標Ⅱ 男女の人権尊重・擁護と健康支援

●困難を抱える人や DV・性暴力被害者の支援体制と相談につながる仕組みづくり

DV や性暴力の被害者、経済的に困窮している人や社会的な孤立状態にある人など、困難を抱えている人は、被害をなかなか相談できなかつたり、支援についての情報を得にくいといった課題があります。様々な困難を抱えて社会的な配慮や支援を必要とする人たちが、早期に相談や支援につながることができ、安心して生活できるよう、問題の現状や相談支援機関について、市民や地域に対して積極的な意識啓発と情報提供を行います。

DVや性暴力被害の相談対応には細かい配慮が求められることから、対応にあたる職員の研修の充実や、庁内外の連携の強化など、被害者が安心できる相談支援体制の充実に取り組みます。

◆成果指標

○配偶者や交際相手から暴力を受けた経験のある人のうち誰かに相談した割合

現状値 32.8% ➡ 目標値 40.0%

○「生涯を通じた女性の健康支援が図られた」と感じている人の割合

現状値 37.4% ➡ 目標値 55.0%

○ハラスメント対策に取り組んでいる事業所の割合

セクシュアル・ハラスメント	現状値 41.1%	➡	目標値 50.0%
単独事業所	(30.2%)		(40.0%)
マタニティ・ハラスメント	現状値 35.6%	➡	目標値 50.0%
単独事業所	(24.8%)		(40.0%)
パワー・ハラスメント	現状値 41.1%	➡	目標値 50.0%
単独事業所	(30.2%)		(40.0%)

◆基本目標Ⅲ あらゆる分野への男女共同参画の促進

●地域における役職・意思決定過程への女性の参画の推進

男女共同参画は生活の様々な場面に関連することであり、あらゆる分野における意思決定過程での男女共同参画を推進することが不可欠です。地域活動の場において、女性の役員登用を促進するため、地域での活動における固定的性別役割分担の見直しが図られるよう、区長会や町内会に対して積極的な働きかけを行います。女性人材の発掘と育成を図るとともに、様々な立場の人が地域での活動に参画できるような環境づくりを促進します。

市の審議会や委員会においても女性登用を促進するために、「大川市審議会等委員への女性参画推進要綱」に基づく全庁的な取組として、各担当課が女性登用の意義を理解し女性委員の積極的な登用を行うよう取り組みを進めます。

◆成果指標

○審議会等における女性委員の割合(地方自治法第202条の3に基づくもの)

現状値 34.3% ➡ 目標値 40.0%

○区長における女性の割合

現状値 2.0%(1人/50人) ➡ 目標値 10.0%(5人/51人)

○農業委員における女性委員の人数

現状値 2人/14人 ➡ 目標値 2人/14人

◆基本目標Ⅳ 男女が共に参画する労働環境の推進

●仕事と生活の両立や就業継続を支える環境整備

女性の労働力率や共働き世帯の増加により、仕事と生活の両立や就業継続を可能とするような職場環境の整備がより重要性を増しています。職場における均等待遇の確保に向け、国や県の資料や事業を活用しながら、事業主や労働者に対して、職場における男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進、ハラスメント防止のための取り組みを進めるよう、啓発と支援を行います。

育児・介護休業の取得促進に向け、県の「子育て応援宣言」「介護応援宣言」等についての周知を図るほか、優良事業所の事例を紹介するなど、市内事業所の自主的かつ積極的な取り組みを促すよう取り組みます。

◆成果指標

○育児休業制度や介護休業制度を、就業規則などで規定している事業所の割合

育児休業制度	現状値 56.4%	➡	目標値 70.0%
単独事業所	(40.9%)		(50.0%)
介護休業制度	現状値 47.5%	➡	目標値 60.0%
単独事業所	(34.9%)		(50.0%)

○子育て応援宣言企業数

現状値 36社 ➡ 目標値 77社

○男女共同参画事業参加延べ企業数(累計)

現状値 35社 ➡ 目標値 45社

○スキルアップ講習等への女性の延べ参加人数

現状値 59人 ➡ 目標値 80人

IV. 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画意識の浸透

基本目標Ⅱ 男女の人権尊重・擁護と

健康支援

基本目標Ⅲ あらゆる分野への

男女共同参画の促進

基本目標Ⅳ 男女が共に参画する

労働環境の推進

総合的な計画の推進

計画の成果指標

IV. 計画の内容

基本目標Ⅰ 男女共同参画意識の浸透



基本的施策1 啓発活動と学習機会の充実

現状と課題

男女共同参画社会を実現するためには、社会のあらゆる場面において、性に関する偏見や固定観念、固定的な性別役割分担などを見直し、変革していくことが必要です。そのためには、一人ひとりが男女共同参画の必要性について理解を深め、日常生活の様々な場面において、男女共同参画の意識をもって行動することが求められます。

2019年に実施した市民意識調査では、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識については『反対派』が『賛成派』を大幅に上回っており、固定的な性別役割分担に関する意識には変化がうかがえました。しかし、性別や年代によって、意識に差がみられるなどの課題もみられ、市民全体を対象とした啓発や情報提供にとどまらず、地域団体や事業所などとも連携しながら、様々な場面で啓発を行う必要性が示唆されました。

大川市では、これまでも男女共同参画に関する講座やフォーラムの開催、市報やホームページなどでの啓発、市民団体への委託による人材育成事業の実施など、様々な機会を活用し男女共同参画意識を高めるための啓発を実施してきました。今後も、市民の男女共同参画への理解をさらに深めることができるよう、啓発や情報提供の内容や手法について工夫・改善を図り、より効果的な啓発活動を推進することで、男女共同参画社会の実現に向けた機運を醸成していきます。

主な取組

施策(1)理解を深めるための情報収集と提供

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
1	市報やホームページなどによる啓発の充実	男女共同参画に関する情報や記事を分かりやすく市報やホームページに掲載し、市民への情報提供と啓発の充実を図ります。また、SNS等の新たな提供方法も工夫していきます。	企画課
2	男女共同参画に関する資料の収集と提供	男女共同参画に関する世界の動きなど様々な資料を収集し、図書館、子育て支援総合施設などの公共施設で掲示するなど情報を提供していきます。	企画課 子ども未来課 図書館

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内 容	担当課
3	男女共同参画に関する 学習機会の提供	男女共同参画への市民の理解を図るために、市民団体や事業所等と連携して世代やライフステージに応じた様々なテーマによる学習機会を提供します。	企画課
4	各種団体の学習活動への 支援	市民活動団体に対し、男女共同参画に関するテーマによる学習活動への補助金交付や国・県の研修情報の提供などを行い、活動を支援します。	企画課

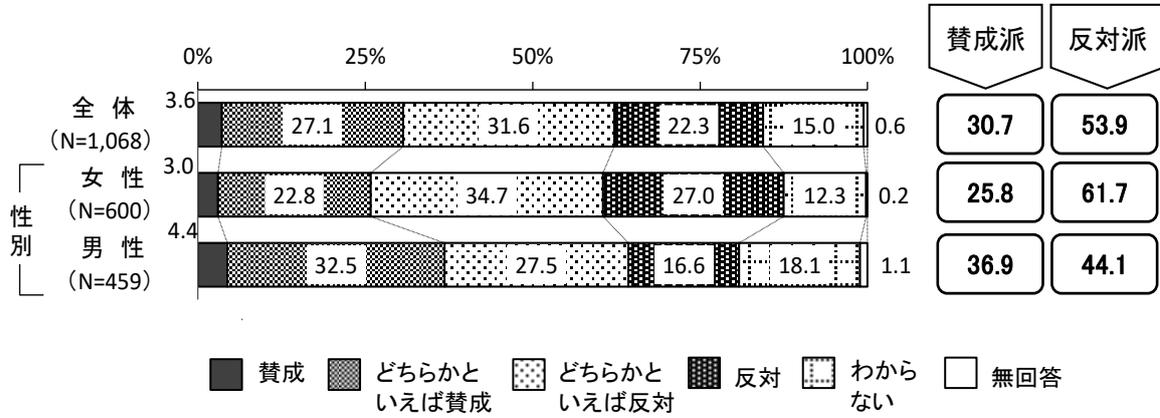
施策(2)あらゆる機会を捉えての意識啓発の推進

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内 容	担当課
5	市民団体や事業所などと 連携した啓発	市民団体や事業所などと連携して、男女共同参画に関する様々な情報の事業所への配布や、イベントなどの機会を提供するなど、市民や事業所に向けた啓発を充実します。	企画課
6	生涯学習関連事業にお ける啓発の推進	ハラスメントなど市民の関心の高い男女共同参画に関するテーマを検討して講座や研修会等を行い、市民の学習への参加を図ります。	中央公民館
7	人権に関する学習会を 通じての啓発	大川市人権週間講演会や人権講演会などにおいて男女の人権尊重に関する内容も含めることで、市民への男女共同参画に関する啓発に努めます。	生涯学習課
8	県などが実施する研修 への市民の参加促進	県などが実施する様々な分野の研修やイベントの情報を市民や活動団体へ積極的に提供し、参加を促進します。	企画課
9	市主催のイベントや行事 へ市民が参加しやすい 開催方法等の配慮	市で主催する様々なイベントや行事について、開催日時や場所など、男女がともに参加しやすいように配慮します。	関係各課
10	市関係行事等における 託児の実施	市が実施する行事等で、必要に応じて託児サービスを実施し、子育て中の保護者の参加を促進します。	関係各課

参考データ

【市民意識調査】

図表Ⅳ-1 「男は仕事、女は家庭」という考え方について[全体、性別]「再掲」



基本的施策2 男女共同参画教育の充実

現状と課題

子どもたちが、将来にわたって性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、自分らしい生き方を選択できるためには、教育機関や保育機関、家庭等において、男女共同参画の視点に立った教育を実施し、男女平等意識やジェンダーにとらわれないキャリア意識を育むことが重要です。

2019年に実施した市民意識調査では、学校教育の中で男女平等を進めるために特に力を入れることとして、「働くことや経済的自立についての大切さを教える」「生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるように配慮をする」「家庭科などを通じて、性別に関わりなく家庭生活に必要な実技を教える」など、性別にかかわらず自立する力を育てる教育が求められていました。また、家庭におけるしつけや教育についても、「女の子も職業をもち経済的に自立できるように育てる」「男の子も炊事・掃除・洗濯などの生活に必要な技術を身につけさせる」に賛成する人が大半を占めていました。ライフスタイルや家族のあり方の多様化が進む中、子どもたちが性別に関わらず経済的にも生活面でも自立できるための教育は、今後さらにその重要性を増していくものと思われます。

今後も学校における科目を通じた男女共同参画教育、人権教育を行うとともに、発達段階に応じた性に関する教育やLGBTQ(※)など性の多様性に関する学習機会の提供、性別にとらわれない進路指導の推進など、男女共同参画の視点に立った教育を進めていきます。また、教職員への研修機会の充実を図るとともに、PTAなどと連携しながら、保護者に向けた啓発や情報提供を実施します。

主な取組

施策(1)学校教育における男女共同参画教育の推進

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
11	男女共同参画の視点に 立った教育の推進	小・中学校の年間教育指導計画に男女共同参画の教育を位置づけて、LGBTQなど性の多様性や性差に関する理解の促進、性別役割分担に捉われずそれぞれの個性と能力を十分に発揮できるような教育を行います。	学校教育課
12	進路指導の充実	学校のキャリア教育計画に基づいて、性別に関わりなく個人の能力や適性を重視した進路指導を行い、幅広い分野で職業や進学先を選択できる能力の育成を図ります。	学校教育課
13	男女共同参画の視点に よる学校運営の推進	教職員の業務について、固定的な性別役割分担による業務分担とならないよう、男女共同参画の視点による学校運営を行います。	学校教育課

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
14	教職員・保育士の研修 の充実	教職員・保育士が、男女共同参画への理解を深めるため、DV やセクシュアル・ハラスメントなど 様々なテーマの研修に関する情報を周知し参加 を促進します。	福祉事務所 学校教育課
15	情報(メディア)リテラシー 教育の充実	SNS等を通じた性被害等の防止のために子ども たちへのメディア・リテラシー(*)に関する教育を 充実します。	学校教育課

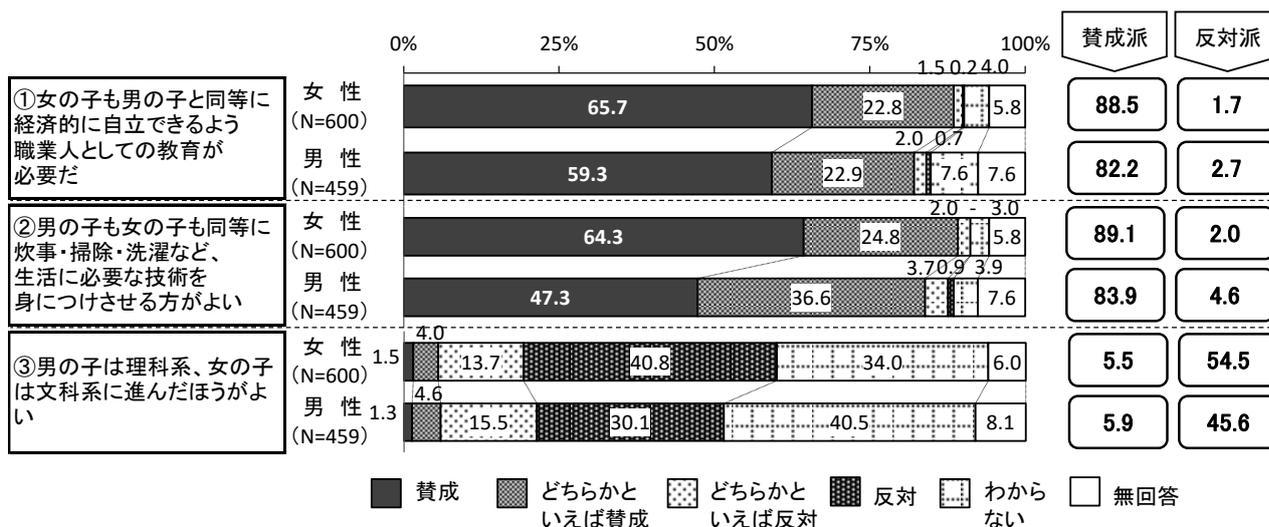
施策(2)男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
16	学校・学級だよりなどによる 保護者への啓発	学校・学級だよりなどを利用して学校における男 女共同参画の視点に立った活動について掲載 し、保護者の意識啓発に努めます。	学校教育課
17	PTA 活動への啓発促進	PTA活動として開催される研修会などで、男女 共同参画に関するテーマについても取り上げる よう働きかけます。	生涯学習課

参考データ

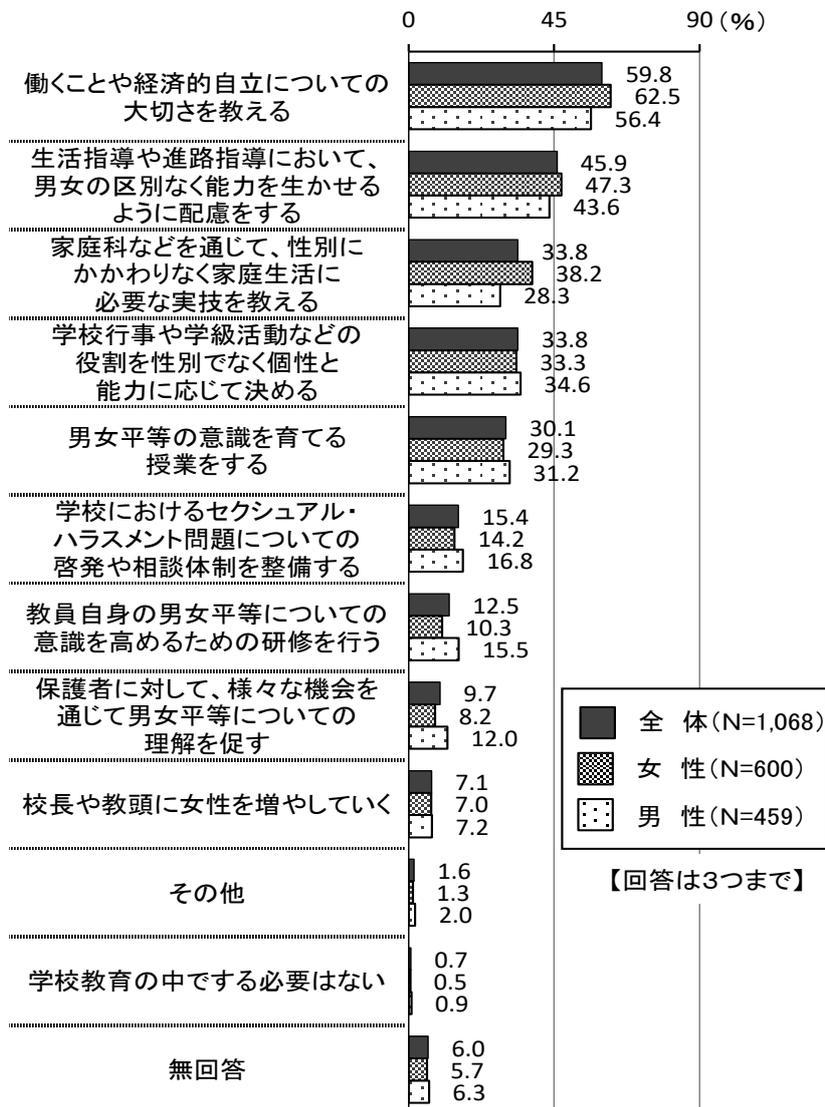
【市民意識調査】

図表Ⅳ-2 子どもの育て方に関する考え方について[性別]



【市民意識調査】

図表Ⅳ-3 学校の中で男女平等などを進めるために力を入れること[全体、性別]



基本目標Ⅱ 男女の人権尊重・擁護と健康支援

IV

計画の内容
【基本目標Ⅱ 男女の人権尊重・擁護と健康支援】



基本的施策1 あらゆる暴力の根絶と被害者支援

(大川市 DV 防止計画)

現状と課題

ドメスティック・バイオレンス(DV)やセクシュアル・ハラスメントなどの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。また、これらの暴力は被害者が被害について相談しづらいことや、周囲からの誤った対応や偏見によりさらに傷つけられることがあるなどの問題も指摘されており、市民一人ひとりがこれらの暴力への理解と知識を深めることが必要です。また、若年層においても、交際相手からの暴力であるデートDVが発生する場合があります。早期からの防止教育が求められます。

2019年に実施した市民意識調査では、DVについて「身体的暴力」を1割近くの女性が経験しているなど、大川市においてもDV被害が起きていることが示されました。また、配偶者などから暴力を受けたことを誰かに「相談していない人」が多くみられます。特に男性の約6割が誰にも相談していませんでした。2025年に大川市内の事業所を対象として実施した事業所調査では、各種のハラスメント対策に「取り組んでいない」事業所が4割前後に上っており、特に従業員規模の小さい事業所でその割合が高くなっています。

DVの防止と早期発見に向け、市民のDVについての理解を深めるよう啓発を推進します。相談支援体制を充実するとともに、相談窓口について、市報やホームページを通じて、また、医療機関や商業施設と連携して、市民への周知を図ります。県や各関係機関と連携し、迅速かつ適切なDV被害者の保護と自立に向けた支援を行います。

様々なハラスメント防止のため、市報やホームページを通じて市民への啓発を進めます。ハラスメント防止について、事業主に対し必要な対策を講じるよう周知・啓発を行うとともに、学校内でのハラスメントについても、児童・生徒への教育及び教職員への研修等、未然防止や適切な対応に向けた取組を進めます。

主な取組

施策(1)あらゆる暴力の防止

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
18	DV 防止に向けた意識啓発	DV防止に関するポスター等の福祉事務所や子育て支援総合施設への掲示や市報等への記事の掲載、人権講演会等様々な機会を捉えて、DV防止に向けて市民への意識啓発を推進します。	福祉事務所 子ども未来課 企画課 生涯学習課

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
19	デートDV防止に向けた教育の推進	発達段階に応じた性教育とともに、県の事業を活用してデートDV防止に向けた教育・指導を行います。	学校教育課 健康課

施策(2)DV相談体制と被害者への支援

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
20	相談支援体制の充実	本庁を含む各施設の相談窓口へ専門相談員を配置し相談支援体制の充実を図ります。また、おおかわ女性ホットラインやDV相談窓口について市関連施設や医療機関、商業施設などへの相談窓口のカード設置など、相談窓口の周知を行います。	福祉事務所 子ども未来課 企画課
21	関係機関の連携による被害者への支援	県や他の相談機関と連携し、DV被害者への迅速で適切な保護と支援を行います。	福祉事務所 子ども未来課
22	DV被害者の自立に向けた支援	関係機関と連携し、生活支援や就労等に係る相談や情報提供など、被害者の自立に向けた支援を行います。市営住宅の入居募集では、被害者世帯への単身入居を認めています。	福祉事務所 子ども未来課 インテリア課 都市計画課

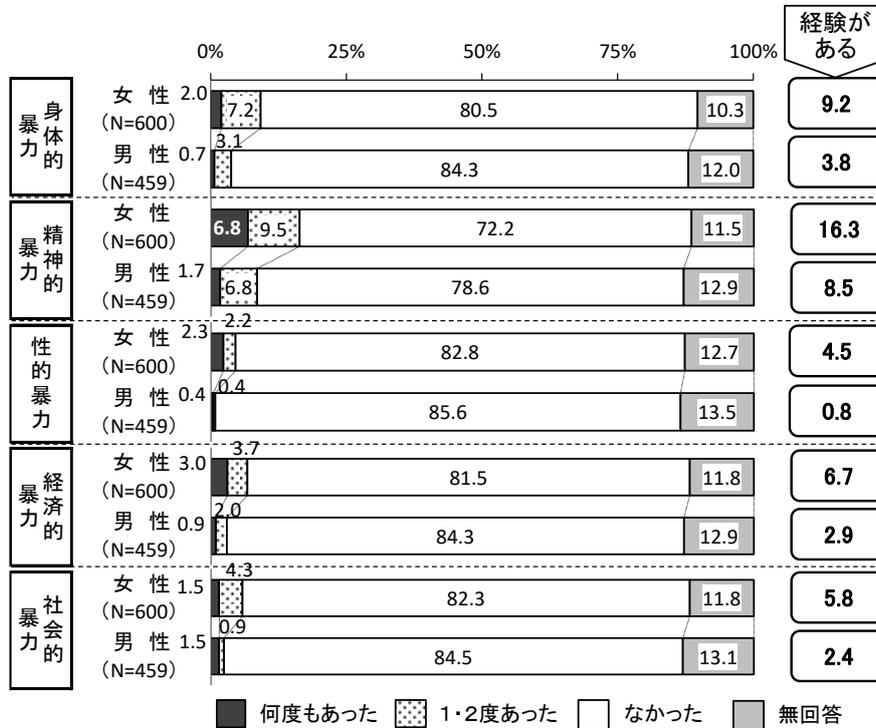
施策(3)様々なハラスメント等の防止

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
23	ハラスメント防止に向けた市民への啓発推進	セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等様々なハラスメントの防止について、市報やホームページへの掲載やポスターの掲示等により、市民へ広く啓発します。	企画課
24	ハラスメント防止に向けた事業主に対する啓発推進	事業主に対して、様々なハラスメントとともに関連する法制度について周知し、事業所において必要な対策を講じるよう啓発していきます。	企画課 インテリア課
25	スクール・ハラスメント防止に向けた取組	学校内におけるハラスメント防止に向けて児童・生徒への教育・指導を行います。また、教職員の理解を深める研修を実施してハラスメントの未然防止に向けた取組を進めます。	学校教育課

参考データ

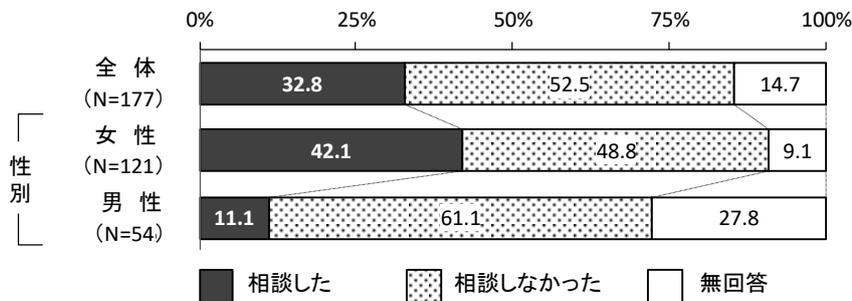
【市民意識調査】

図表Ⅳ－４ 配偶者や交際相手からの暴力の経験の有無(まとめ)[性別](再掲)



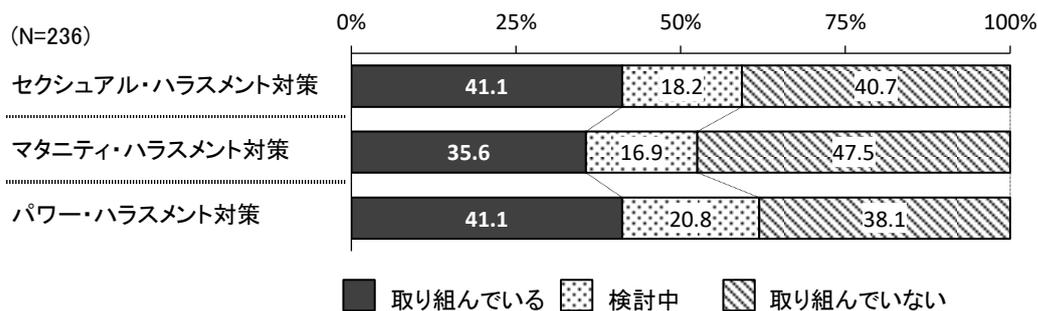
【市民意識調査】

図表Ⅳ－５ 配偶者や交際相手からの暴力について相談の有無[全体、性別]



【事業所調査】

図表Ⅳ－６ ハラスメントに対する取り組み状況[全体](再掲)



Ⅳ
計画の内容
【基本目標Ⅱ 男女の人権尊重・擁護と健康支援】

基本的施策2 困難な状況に置かれている人への支援

(困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画)

現状と課題

家族や地域のつながりの変化や、非正規労働者の増加など、社会経済構造が大きく変化している近年、貧困や社会的孤立など生活上の困難を抱える人の増加が懸念されます。特に、ひとり親家庭や障がい者、高齢者などは、社会的にも経済的にも弱い立場に置かれがちです。

2024年に施行された困難な問題を抱える女性への支援に関する法律では、女性が女性であることにより、社会生活や家庭生活においてDVや性的被害、経済的困窮などの複合的な困難を抱えやすいことに鑑み、早期から切れ目のない支援を実施することを求めています。また、共働き世帯の増加や世帯規模の縮小が進行する中で、高齢者等の介護を社会的にどう支えていくかも大きな課題となっています。

このような困難な状況に置かれている人々をはじめ、すべての人が安心して暮らせるよう、介護支援サービスや障がい者福祉、ひとり親家庭の支援の充実を図ります。また、様々な困難を抱える人への相談体制を充実するとともに、県や関係機関と連携しながら男女共同参画の視点に立った様々な支援に取り組みます。

主な取組

施策(1)高齢者・障がい者への安心・安全な生活への支援

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
26	男女共同参画の視点に 立った介護支援サービ スの充実	「長寿社会対策総合計画」に基づき、「介護保険・ 高齢者福祉ガイドブック」を活用して介護保険制 度のサービスについて周知を図り、高齢者が必要 なサービスを受けやすくして地域で安心して暮ら せるよう支援していきます。	健康課
27	家族介護支援事業の 充実	性別に関わらず、介護をしている人への介護技術 や知識習得のための講座開催や要介護者とその 家族の交流など家族介護支援事業を充実して、介 護の不安や負担を軽減できるよう多様な機会を提 供していきます。	健康課
新 28	男女共同参画の視点に 立った障がい者・障が い児福祉の推進	「大川市障がい者基本計画」に基づき、関係機関 や団体と連携しながら、障がいのある人が地域で 安心して自立した生活を送れるよう様々な福祉支 援サービスを行います。	福祉事務所 子ども未来課
新 29	相談体制の充実	療育機関や医療機関などの関係機関と連携して 情報共有を図り、多様化する相談ニーズに対応す る専門相談体制を充実します。	福祉事務所 健康課 子ども未来課

施策(2)ひとり親家庭への支援

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内 容	担当課
30	ひとり親家庭の生活安定に向けた相談指導・支援の充実	ひとり親家庭の生活安定のため、関係機関と連携して、就労に向けた相談指導や講座の開催等充実します。また、市営住宅の入居募集にあたっては、ひとり親家庭の抽選番号を優遇して付与します。	福祉事務所 子ども未来課 都市計画課

施策(3)配慮を必要とする人への支援

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内 容	担当課
新 31	様々な困難を抱える人々への支援	外国人、経済的困窮、性被害など、困難な問題を抱えがちな人々に対して、庁内の連携とともに県や関係機関とも連携して適切な支援を行います。また、相談窓口等について情報提供を行います。	福祉事務所 企画課 健康課

IV

計画の内容

【基本目標Ⅱ

男女の人権尊重・擁護と健康支援】

基本的施策3 生涯を通じた健康支援

現状と課題

一人ひとりの人権が尊重され、性別に関わらず生涯にわたって身体的、精神的、社会的に良好な状態で充実した生活を送ることができることは、男女共同参画社会を形成するうえでの土台となるものです。また、リプロダクティブ・ヘルス&ライツ※（性と生殖に関する健康と権利）は、国際的にも基本的な人権の一つとして位置づけられるものであり、その重要性について一人ひとりが理解を深める必要があります。

2019年に実施した市民意識調査では、「生涯を通じた健康支援が図られている」と回答した人は37.4%と少なく、「第3次大川市男女共同参画計画前期計画」において「生涯を通じた女性の健康支援が図られている」とする割合を55.0%にすることを目標として掲げています。

大川市では、母子保健事業や健康推進事業などを通じて、妊娠・出産期から高齢期に至るまでの健康支援を行っており、今後も引き続き、母子保健や各種がん検診の充実を図るなど、性別や年齢に応じた健康支援や相談体制の充実を推進します。リプロダクティブ・ヘルス&ライツについて、市報やホームページ等での啓発や情報提供を行うとともに、様々な関連事業のなかで啓発を行い、市民の理解促進に努めます。学校教育においても、LGBTQなど性の多様性に関することやデートDV等の暴力の問題を含め、発達段階に応じた性教育を推進します。

主な取組

施策(1)リプロダクティブ・ヘルス&ライツ※の理解促進

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
32	リプロダクティブ・ヘルス &ライツに関する啓発の 推進	リプロダクティブ・ヘルス&ライツの考え方について市報などで周知するとともに健康支援事業などで啓発し、生涯を通じた女性の健康支援の重要性について市民の理解を図ります。	企画課 健康課
33	保護者と子どもの健康 支援の充実	子育て支援総合施設において、妊婦健康診査、乳幼児家庭訪問指導、乳幼児健康診査及びパパママ教室などにより保護者と子どもの健康支援を充実します。また、様々な機会を捉えてリプロダクティブ・ヘルス&ライツについて周知していきます。	子ども未来課
34	発達段階に応じた性教 育の充実	LGBTQなど性の多様性や性差に関する正しい理解や生命の尊厳、男女相互の尊重など、発達段階に応じた性教育を充実します。また、デートDVやセクシュアル・ハラスメント等女性を巡る暴力や性感染症予防などについても教育・指導を行います。	学校教育課

施策(2)ライフステージに応じた健康支援

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内 容	担当課
35	性感染症などの予防の啓発	エイズや性感染症、胎児の薬害などについて、市報への掲載やパンフレット等の配布を通して、正しい知識の普及、啓発を行います。	健康課
36	健康に関する相談体制の充実	市民健康相談や電話相談等により、ライフステージに応じた健康問題や心の悩みを相談できる体制を充実します。	健康課
37	性別や年齢に応じた健康づくりの支援	女性特有のがん検診の受診率向上や生活習慣病に関する健診の受診率向上を目指すとともに、性別や年齢別の健康課題に対応した講座の開催や保健指導を行い、市民の健康づくりを支援します。	健康課

IV

計画の内容

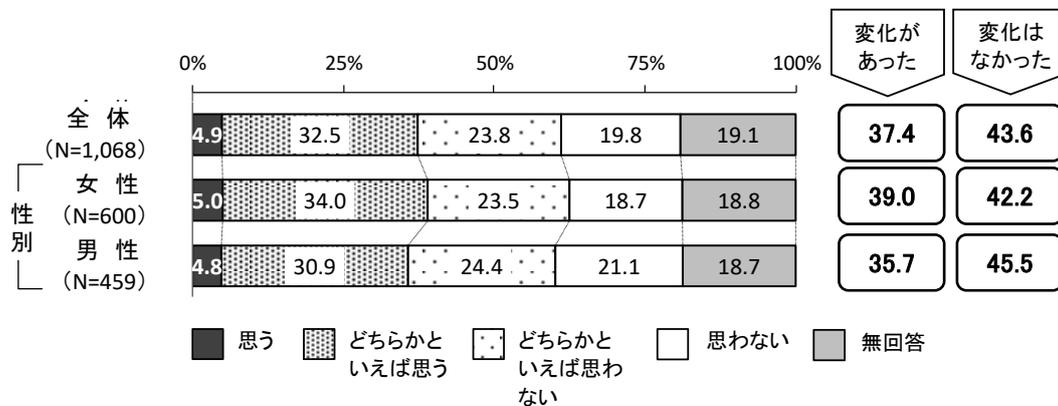
【基本目標Ⅱ

男女の人権尊重・擁護と健康支援】

参考データ

【市民意識調査】

図表Ⅳ－7 大川市における男女共同参画社会の変化[全体、性別]
(生涯を通じた女性の健康支援が図られている)



基本目標Ⅲ あらゆる分野への男女共同参画の促進



基本的施策1 政策・方針決定の場への女性参画の促進

現状と課題

多様な経験や社会的背景をもつ人々が意思決定に参画し、アイデアを出し合うことは、市民のニーズや生活実態を反映した施策の展開につながります。地域のあり方や地域への関わりに関する意識が大きく変化している現在、様々な地域の課題を解決するためには、男女が対等な立場で政策・方針決定の過程に参画する男女共同参画のまちづくりが重要性を増しています。

大川市では、審議会や委員会の委員等の女性登用を推進してきましたが、2025年4月現在の女性委員の登用状況は28.9%にとどまっており、また、女性委員の割合が低い委員会なども存在することなどから、より一層の推進が必要です。

2019年に実施した市民意識調査では、地域などの役職に女性（男性の場合は妻）が推薦され時の対応として「断る（断ることをすすめる）」が最も高く、特に女性自身が役職を引き受けることに消極的な傾向がみられました。

2025年に大川市内の事業所を対象として実施した事業所調査では、女性従業員に期待する働き方として、「専門職として技能を高めること」が37.7%、「会社のリーダー的な社員となること」が33.1%となっており、女性従業員に対して補助的業務にとどまらない働き方をしてほしいと考えている事業者が大半となっています。

男女共同参画のまちづくりを推進するためには、一人ひとりの個性や能力が活かされる社会環境を整え、実質的な面から男女共同参画に取り組んでいくことが重要です。

市の審議会、委員会など、政策・方針決定過程への女性参画を進めるとともに、地域や事業所に対しても女性の登用を積極的に働きかけ、男女が共に活躍するまちづくりを目指します。また、市内で活躍する女性の人材についての情報を収集するとともに、女性人材の発掘と育成についての取組を検討します。

主な取組

施策(1) 審議会等委員への女性の登用促進

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
38	審議会、委員会など委員への女性の登用推進	大川市審議会等の委員への女性参画推進要綱に基づき、審議会、委員会など委員への女性の登用を積極的に推進します。	関係各課

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
39	女性の人材情報の収集・活用	市の各分野で活躍している女性の人材情報を収集し、市の審議会などで委員の人選に紹介するなど活用していきます。また、女性人材の発掘と育成の仕組みづくりを検討していきます。	企画課
40	社会教育関係者への女性の登用促進	社会教育委員や、社会教育指導員、スポーツ推進委員などの各関係団体へ働きかけて、社会教育関係者への女性の登用を促進します。	生涯学習課

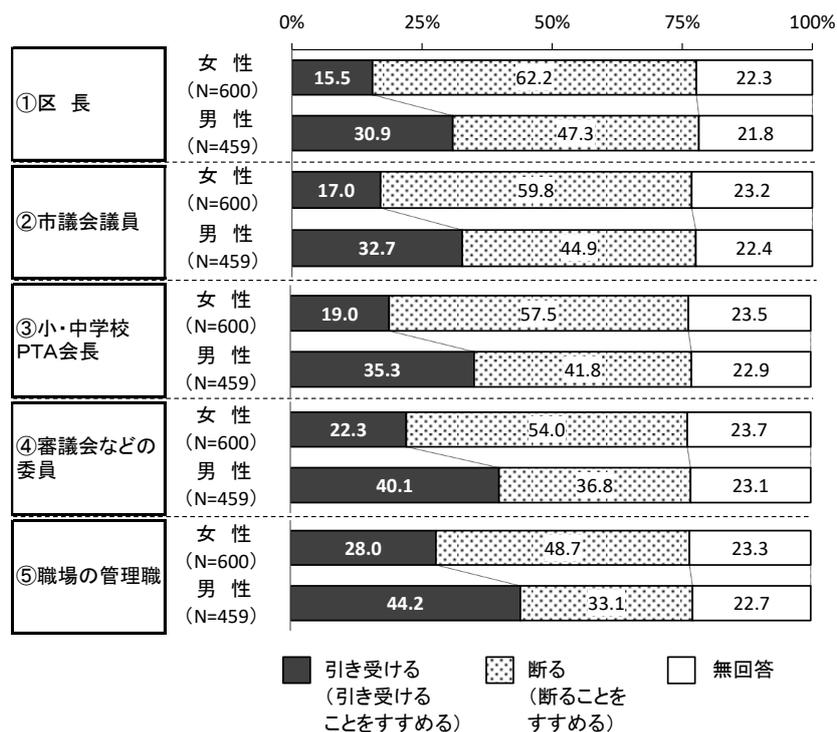
施策(2)企業や地域等での女性の登用促進

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
41	企業・事業所への女性の積極的登用等についての啓発	企業・事業所における男女格差是正や女性活躍推進等について、市報やホームページ等への掲載や商工会議所など関係機関との連携により啓発していきます。	インテリア課
42	各種団体等への女性の積極的登用促進	女性の能力発揮に積極的に取り組む等の先進事例について情報を提供し、市内の各種団体等における女性の積極的登用を促進していきます。	企画課

参考データ

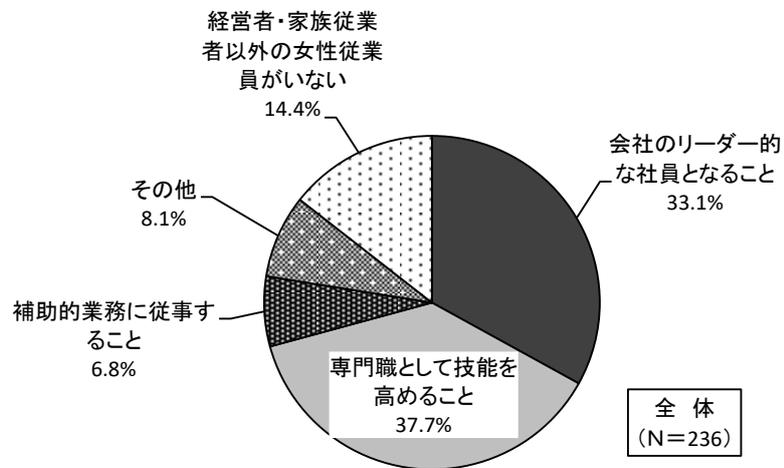
【市民意識調査】

図表IV-8 役職に女性が推薦された場合の対応について[性別](再掲)



【事業所調査】

図表IV-9 女性従業員の働き方への期待[全体]



図表IV-10 審議会等への女性登用状況

項目	実績					
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
市の管理職に占める女性の割合	4.2%	8.0%	12.0%	12.0%	11.1%	16.7%
審議会など占める女性委員の割合 (地方自治法202条の3に基づくもの)	28.1%	23.2%	25.6%	28.1%	27.5%	28.9%

資料:大川市調べ

基本的施策2 地域における男女共同参画の推進

IV

現状と課題

地域のコミュニティは、子どもの育ちへの見守りや老後の生きがいつくり、防災・防犯のための助け合いなど、市民にとっての重要な生活の基盤であり、方針決定の場を含む地域の様々な場面に男女が対等に参画することが不可欠です。

「大川市男女共同参画推進条例」の第8条では、「地域組織は、地域社会における自治の主たる担い手として重要な役割を果たす存在であることに鑑み、組織の運営や地域活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画を積極的に推進するとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない」と規定されており、地域での男女共同参画を推進することが努力義務とされています。

2019年に実施した市民意識調査では、地域活動での男女の役割分担の現状について「地域での集会の時には、女性がお茶くみや後片づけをしている」「地域の役員（区長・隣組長など）はほとんど男性になっている」「地域活動は男性が取り仕切る」「催し物の企画などは主に男性が決定している」などで「そうしている」の割合が高くなっており、地域活動の場における意思決定は男性、雑用は女性といった性別役割分担が根強く残っていました。

地域団体や各種団体などに対して女性の登用を働きかけるとともに、地域において女性がその知識や経験を生かして活躍できるよう、女性の人材育成に努めます。また、防災対策における男女共同参画を推進するため、消防団や防災会議への女性の参画を促進します。

主な取組

施策(1)地域における男女共同参画推進活動の支援

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
43	市民の男女共同参画 推進活動の支援とネット ワーク化の促進	男女共同参画に関する市民の活動に対して、情報提供や活動の支援を行うとともに、活動団体のネットワーク化をさらに促進します。	企画課
44	地域における男女共同 参画推進の中核的な人 材の育成	地域の各種団体活動において男女共同参画推進の中核的な人材の発掘と育成に取り組み、地域活動団体における女性の活躍を促進していきます。	企画課 地域支援課 健康課 生涯学習課

計画の内容
【基本目標Ⅲ
あらゆる分野への男女共同参画の促進】

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内 容	担当課
45	地域活動団体や社会教育団体への啓発の推進	行政区、コミュニティ協議会等の地域活動団体に根強い性別による固定的役割分担等の慣習・慣行の見直しに向けて啓発していきます。また、子ども会育成連絡協議会、健康を守る婦人の会等に向けても男女共同参画に関する啓発を行います。	地域支援課 生涯学習課 健康課

施策(2)地域の役員等への女性の登用促進

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内 容	担当課
46	区長など地域の役職者への女性の登用促進	地域の役職者への女性登用を促進するよう、区長会やコミュニティ協議会に対して会議の場などを利用して働きかけを行います。さらに、女性の登用に向けて具体的な方法など検討していきます。	地域支援課
47	農業委員への女性の登用推進	農業関連組織等関係団体に向けて、女性の登用について働きかけを行い、女性の農業委員への登用を推進します。	農業水産課 農業委員会

施策(3)防災対策における男女共同参画の推進

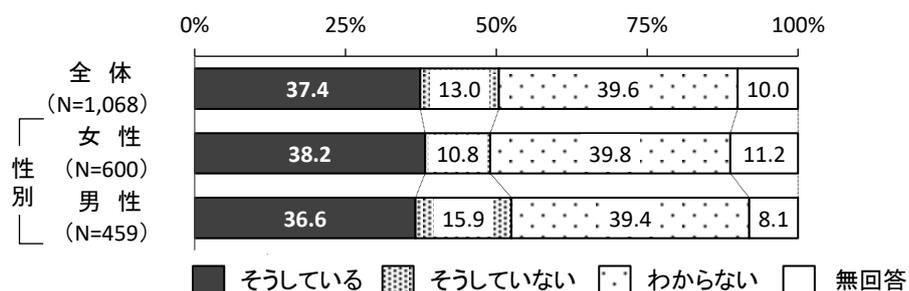
No.	具体的な施策 及び事務事業名	内 容	担当課
48	防災分野での政策・方針決定への女性の参画推進	大川市防災会議の委員への女性の参画を進め、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策を推進します。	地域支援課
49	女性消防団員の加入の取組推進	火災予防広報、防火指導や応急救護活動など、地域防災活動への女性の参画を促進するため、女性消防団員の加入に向けて検討を行います。	地域支援課

参考データ

【市民意識調査】

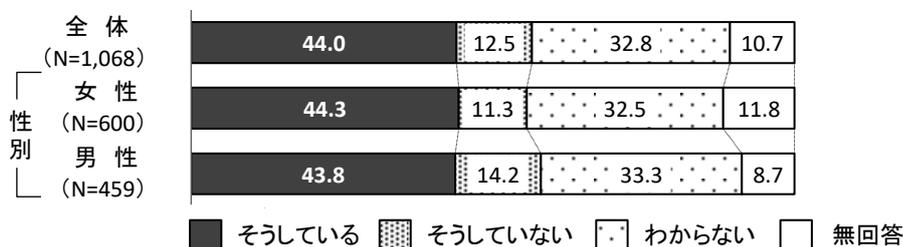
図表IV-11 地域活動での男女の役割分担の現状[全体、性別]

■ 催し物の企画などは主に男性が決定している

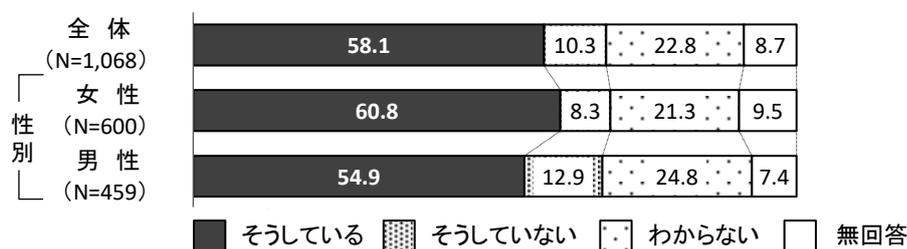


【市民意識調査】

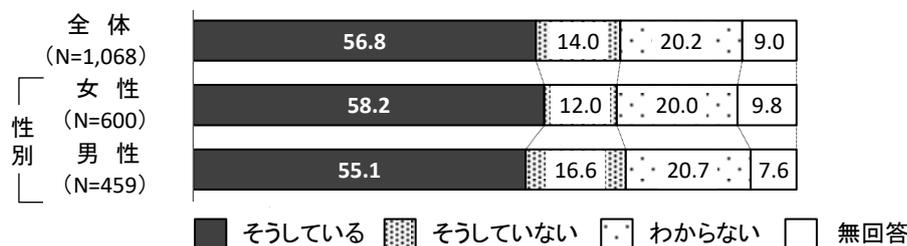
■地域活動は男性が取り仕切る



■地域での集会の時には、女性がお茶くみや後片づけをしている



■地域の役員(区長・隣組長など)はほとんど男性になっている



図表IV-12 地域における役職等の女性登用状況

項目	実績					
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
区長に占める女性の割合(人中)	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%
	1/50人	0/50人	0/50人	0/50人	0/50人	1/51人
農業委員に占める女性の割合(人中)	0.0%	13.3%	13.3%	13.3%	14.3%	14.3%
	0/14人	2/15人	2/15人	2/15人	2/14人	2/14人

資料:大川市調べ

基本目標Ⅳ 男女が共に参画する労働環境の推進



基本的施策1 職業生活における男女共同参画の推進

(大川市女性活躍推進計画)

現状と課題

働くことは、人々が生活するうえでの経済的基盤をなすとともに、自己実現の場でもあるなど、生活の中で大きな比重を占めています。そのため、男女共同参画社会の実現のためには、労働分野における男女共同参画を推進することが重要な意味をもっています。

2019年に実施した市民意識調査では、一般的に女性が職業をもつことについて、「ずっと職業をもっている方がよい」が5割を超えており、結婚や出産に関わらず女性が就労を継続することが望ましいとする意識が高くなっていました。また、2025年に実施した事業所調査では、女性従業員について「結婚・出産、育児、介護等にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が約7割に上っており、事業主が女性従業員に対して結婚や出産に関わらず就業を継続することを期待していることがうかがえます。

大川市では、働きたい女性を対象とした労働相談会の開催や、市報やホームページでの情報提供など、雇用や就労の場における男女共同参画の推進に向けて様々な取組を実施してきました。さらに近年では、デジタル活用による「女性の働きやすい環境づくり」を目指した事業を積極的に展開しています。

事業主や労働者に対して、職場における男女共同参画の推進のための情報提供や啓発を行うとともに、女性の職業能力向上や起業のためのより一層の支援に取り組みます。また、大川市においては自営業や農業に従事する人が多いことから、小規模の自営業者や農業者に対しても、就業環境の整備に向けた啓発や支援を進めます。

主な取組

施策(1)均等な雇用機会と待遇の確保

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
新 50	働きがいがあり働きやすい 職場環境づくり	成果や努力が正当に評価される仕組みや柔軟な働き方など、男女がともに働きたいと思える職場環境を構築するための支援に努めます。	企画課 インテリア課

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
51	労働に関する法や制度の 事業主、労働者への情報 提供	男女がともに働きやすい職場環境整備に向けて、国や県、商工会議所などの関係機関と連携し、事業所や女性労働者、外国人労働者などに対して均等な雇用機会と待遇やワーク・ライフ・バランス等労働に関する法や制度について情報を収集し、情報提供していきます。	インテリア課
52	入札参加資格申請を通じた 事業主への男女共同参 画の取組の促進	大川市への入札参加資格申請において、県「子育て応援宣言企業」登録事業所に対して加点を行い、事業所における男女共同参画の取組を促進します。	総務課
53	労働相談の充実	求職やハラスメントなど、雇用を巡るトラブルなどに対し、ハローワークと連携し、相談支援体制を整えるとともに、その周知を図ります。	インテリア課

施策(2)女性の職業能力向上・活用の支援

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
54	就労、再就職や職業能力 向上に向けた講習等に関 する情報提供	ハローワーク、商工会議所、農協などの関係機関と連携を図り、就労、再就職に関する情報提供を行うとともに、県等が主催する技術習得のための各種講習会についても情報提供を行います。	インテリア課 農業水産課
55	女性の起業・創業支援の 取組推進	女性を対象とした起業・創業セミナーを開催し、起業・創業に必要な知識や支援制度などに関する情報提供と支援を行います。 また、女性農業者による主体的な起業・経営（加工・販売等）を支援します。	インテリア課 農業水産課
56	女性の能力開発・活用につ いての啓発と新たな取組 の推進	女性の能力開発、活用に取り組む先進企業についての周知を図るとともに、商工会議所等と連携してデジタルを活用したセミナー等を開催し、女性の能力開発・活用に関する取組を推進します。	インテリア課 農業水産課 企画課
57	女性認定農業者の育成	女性農業者への認定農業者制度の周知を図り、農業関連団体と連携して女性の認定農業者及び新規認定就農者の育成に努めます。	農業水産課

施策(3)自営業における女性の就業環境の整備

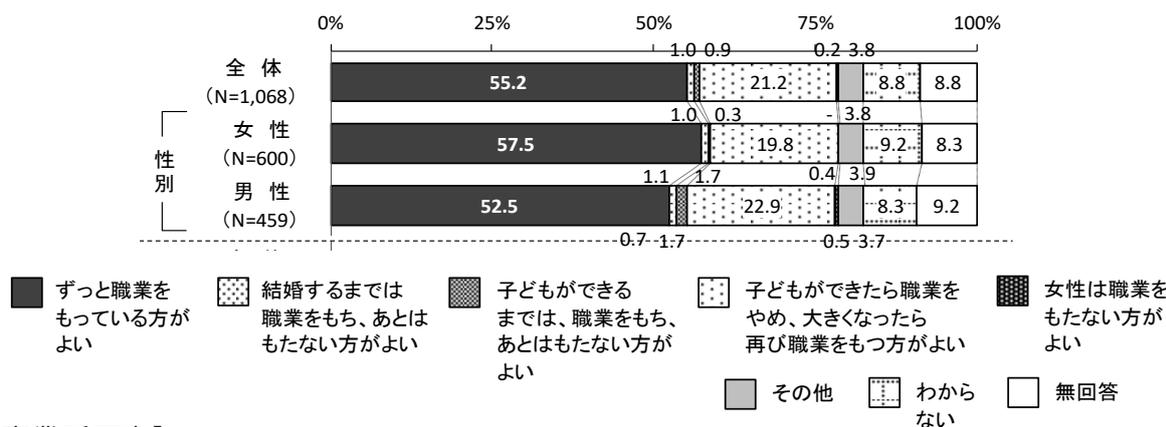
No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
58	農業関係各種制度の周知	農業従事者の老後生活の安定と福祉の向上のため、農業者年金など各種制度について周知を図り、加入を促進します。また、各種制度の改正などに伴い説明会を実施します。	農業委員会

No.	具体的な施策及び事務事業名	内容	担当課
59	女性農村アドバイザーの育成	JAや普及センター等の関係機関と連携して女性農業者の農業経営への参画と地域の連携に向けて研修と交流を行い、女性農村アドバイザーの育成と活動を支援します。	農業水産課
60	家族経営協定 ^(※) の推進	農業の家族経営協定制度について周知し、協定の意義等について理解の促進を図るとともに締結促進に努めます。	農業水産課
61	家族従業者の労働の適正な評価に関する啓発	商業、木工業などにおいて、女性が家族従業者として果たしている役割が適正に評価されるよう、県等関係機関と連携し資料の配布や市報やホームページによる啓発を行います。	インテリア課

参考データ

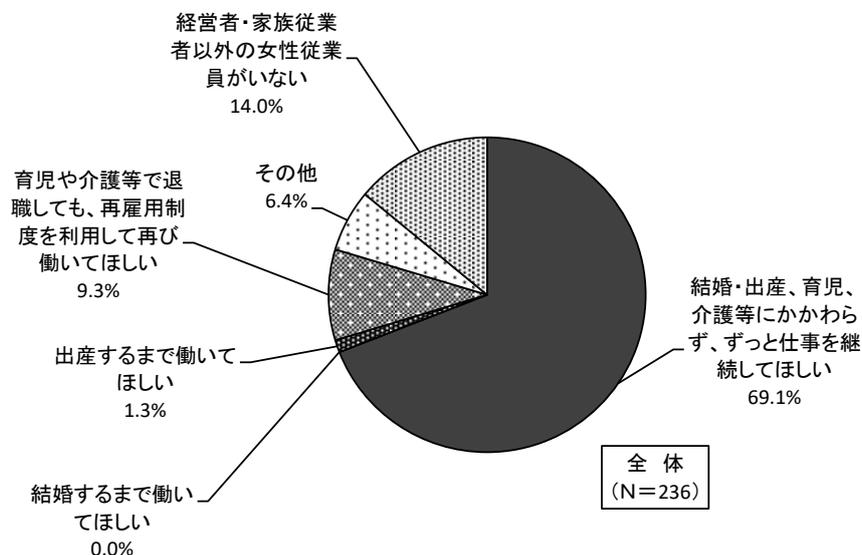
【市民意識調査】

図表IV-13 女性が職業を持つことについての考え方[全体、性別](再掲)



【事業所調査】

図表IV-14 女性従業員に期待する働き方[全体](再掲)



基本的施策2 仕事と生活の両立への支援

(大川市女性活躍推進計画)

現状と課題

誰もが性別に関わらず希望する生き方を選択できる男女共同参画社会の実現には、一人ひとりがライフスタイルやライフステージに応じ、仕事と家庭生活や子育て、地域活動、趣味等のプライベートな生活をともに充実させるワーク・ライフ・バランスを推進することが欠かせません。そのためには、職場等における働き方の見直しや、仕事と子育てや介護との両立支援が求められます。

2019年に実施した市民意識調査では、希望する「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度では、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」と「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」が高くなっていましたが、現実の優先度は、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」や「『仕事』を優先」が高くなっていました。

2025年に実施した事業所調査では、約8割の事業所がワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備に取り組んでおり、特に「年次有給休暇の取得促進」「時間外労働の縮減」「ノー残業デーの実施」などを行っている事業所が多くなっています。また、職場での男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを推進するにあたって行政に期待することとして、「保育施設や保育サービスなどの子育て環境の整備」「高齢者福祉施設や介護サービスの充実」が特に高くなっており、両立支援のためのサービスの充実が求められています。

ワーク・ライフ・バランスの重要性が広く認識されるようになった昨今、職場の理解と積極的な取組が重要であり、市民への啓発とあわせて、市内の事業所への意識啓発と情報提供を推進します。また、日頃より男性が家事や子育てに積極的に参画できるよう、男性に向けた啓発にも取り組むとともに、「大川市子ども・子育て応援プラン」に基づいて多様なニーズに対応する保育サービスの充実や子育て支援総合施設での支援を推進します。

主な取組

施策(1)男性の家事・子育てへの参画促進

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
62	ワーク・ライフ・バランスの推進による男性の働き方の見直し	商工会議所等関係機関と連携し、男女の働きやすい職場環境の整備に向けてハラスメントの防止や男性の働き方の見直しなどワーク・ライフ・バランスの推進について啓発します。	企画課 インテリア課
63	男性の子育てへの参画に向けた取組の推進	子育て支援総合施設でのパパママ教室やファミリーフェスタの開催等男性と女性がともに担う子育てに向けて取組を推進します。	子ども未来課
64	男性の家事への参加に向けた料理教室の実施	男性向け料理教室を開催し、男性の生活的自立を支援して、男女がともに家事に参画する意識を啓発します。	健康課

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
65	男性の家事・子育て等への参画促進	男性が家事や育児に参画している事例を市報などに掲載し、男女がともに家事や子育て、介護について参画する意識の醸成を図ります。	企画課

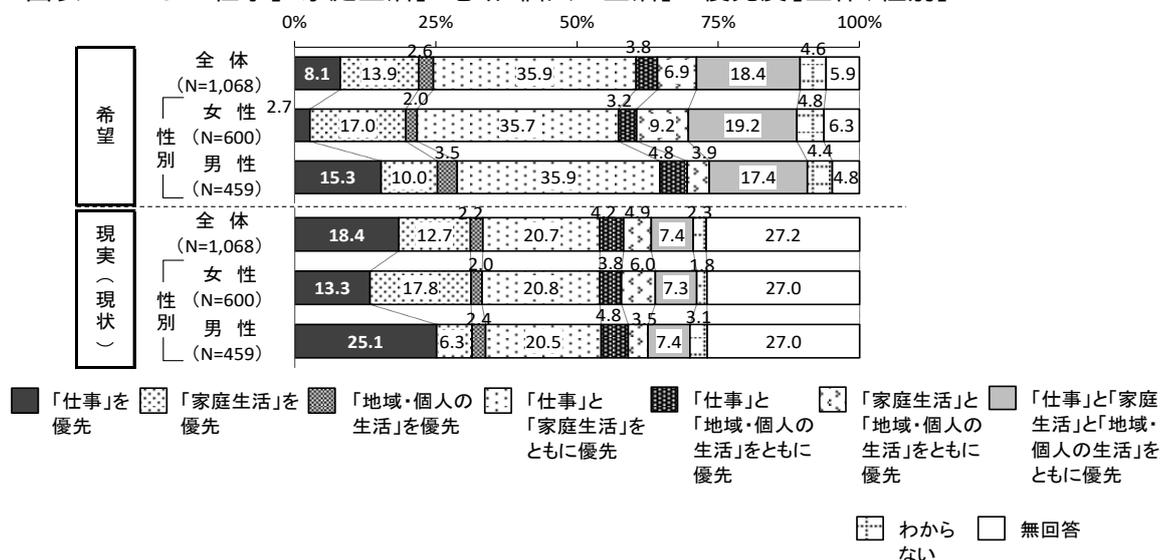
施策(2)仕事と子育て・介護との両立支援

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
66	「大川市子ども・子育て応援プラン」による両立支援サービスの充実	「大川市子ども・子育て応援プラン」に基づいて、保護者の仕事と子育ての両立支援のために多様なニーズに対応する保育サービスや子育て支援総合施設での様々な支援を行います。	福祉事務所 子ども未来課
67	子育て相談の充実	保護者の孤立感や不安感の解消のために、乳児家庭訪問員や家庭児童相談員を配置して養育支援、育児相談及び家庭児童相談を行います。	子ども未来課
68	育児・介護休業法等の両立支援制度の周知と取得の促進	事業主や労働者に対して育児・介護休業法等の各種制度や労働時間の短縮やフレックスタイム制度等について周知を行い、男女が子育てや介護と両立できる職場環境づくりを促進します。	インテリア課
69	再就職に向けた支援の充実	子育てや介護などのため離職した人に再就職に向けてハローワークなど関係機関と連携を図りながら、職業相談やデジタルスキルを学ぶ講習会を開催し、柔軟な働き方に向けた支援を行います。	インテリア課 企画課
70	「子育て応援宣言企業」等登録の推進	県が実施している「子育て応援宣言企業」「介護応援宣言企業」登録制度等について周知し、登録を推進します。	インテリア課

参考データ

【市民意識調査】

図表Ⅳ-15 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度[全体、性別]



総合的な計画の推進

IV

計画の内容【総合的な計画の推進】

本計画の基本理念「男女が尊重し合い、共に活躍できる社会の実現」に向けては、本計画に掲げられた各施策を着実に実施していかなければなりません。大川市男女共同参画推進本部を中心として、市内の緊密な連携のもと、本計画を総合的かつ効果的に推進していきます。また、職員研修を実施し、男女共同参画に関する意識の向上に努めます。さらに、男女共同参画の模範的職場となるよう、市内の職場環境を整備し、職員のワーク・ライフ・バランスや女性職員の積極的登用、ハラスメント防止などに取り組みます。

本計画の実効性を高めるために、毎年、施策の実施状況をまとめ、「大川市男女共同参画審議会」による評価を行い、必要に応じて施策・事業の見直しも行いながら、施策の推進にあたります。



基本的施策1 市内推進体制の充実

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内容	担当課
71	大川市男女共同参画推進本部による計画の推進	大川市男女共同参画推進本部による全庁的な計画の推進を図るとともに、各施策・事業の実施にあたっては関係各課の連携を図ります。	企画課 関係各課
72	市職員研修の拡充	男女共同参画の視点に立って業務を遂行するために、国の取組やハラスメント等テーマを検討して職員研修を実施し、男女共同参画に関する意識の浸透を図ります。	人事秘書課 企画課
73	組織体制の強化と活動拠点整備の検討	第3次計画の着実な推進を図るために、推進本部体制とともに市内推進委員の配置など推進体制を充実します。 また、男女共同参画に関する意識啓発や情報の収集と発信、市民からの相談、市民の自主的な活動の支援等を行うための活動拠点の整備について検討します。	企画課
74	大川市男女共同参画推進条例の周知	大川市男女共同参画推進条例について、市報やホームページによる周知とともに市の様々な取組の機会を捉えて市民への周知を図ります。	企画課
75	男女共同参画に関する「表現のガイドライン」の周知及び活用	行政の刊行物などにおいて、男女共同参画の視点から適切な表現をするための指針となる「表現のガイドライン」について、市内へ周知して、活用します。	企画課 人事秘書課

基本的施策2 計画の進行管理と見直し

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内 容	担当課
76	計画の進行管理	計画に掲載した施策・事業について、毎年各課の実施状況を把握します。その結果について審議会に報告し、その評価を受けて内容の見直しなどを行いながら施策・事業を推進していきます。	企画課
77	市民意識調査や事業所調査等の実施	本計画の期間が終了する2030年、前期計画策定時には、市民意識調査を実施します。さらに計画の中間年、後期計画策定時には事業所調査等を実施し、計画の施策検討の基礎資料として活用します。	企画課

基本的施策3 特定事業主行動計画の推進

No.	具体的な施策 及び事務事業名	内 容	担当課
78	市の男性職員の育児・介護休業など取得の推進	「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」の活用をはじめとして育児・介護休業制度など各種休暇制度等について職員にわかりやすく周知し、男性職員の取得推進に努めます。	人事秘書課
79	女性職員の能力開発、職域の拡大	男女職員が対等な市役所の構成員であることを基本として、女性職員の能力活用と能力開発のための研修を行うなど、女性の職務能力がより発揮しやすい職場環境を整備します。	人事秘書課
80	女性職員の積極的登用	男女の区別なく、職員の能力及び意欲に応じた管理職などへの登用を図ります。	人事秘書課
81	市職員に向けた各種ハラスメント防止対策の推進	ハラスメント防止要綱の見直しや職員への相談窓口の周知を行うとともにハラスメント防止研修の実施などハラスメント防止対策を行い、働きやすい職場づくりを推進します。	人事秘書課

■計画の成果指標

IV

計画の内容【総合的な計画の推進】

基本目標 及び 基本的施策	成果指標項目	現状値 (2019年度)	現状値 (2025年度)	目標値 (2030年度)	目標値 (2035年度)
I-1	「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担の考え方に「反対」の割合	53.9%	—	60.0%	—
I-2	「子どもたちに対する人権教育、男女平等教育の充実が図られた」と感じている割合	36.6%	—	50.0%	—
II-1	配偶者や交際相手から暴力を受けた経験のある人のうち誰かに相談した割合	32.8%	—	40.0%	—
II-1 IV-1 IV-2	ハラスメント対策に取り組んでいる事業所の割合 ①セクシュアル・ハラスメント ②マタニティ・ハラスメント ③パワー・ハラスメント	—	①41.1% (30.2%) ②35.6% (24.8%) ③41.1% (30.2%)	—	①50.0% (40.0%) ②50.0% (40.0%) ③50.0% (40.0%)
II-2	「生涯を通じた女性の健康支援が図られた」と感じている人の割合	37.4%	—	55.0%	—
III-1	審議会等における女性委員の割合(地方自治法202条の3に基づくもの)	34.3%	22.1%	40.0%	—
III-2	区長における女性の割合	2.0% (1人/50人)	2.0% (1人/51人)	10.0% (5人/51人)	—
III-2	農業委員における女性委員の人数	0人/15人	2人/14人	2人/14人	—
IV-1	創業セミナーを受講し起業した(女性の)延べ人数 ※事業開始時からの累計	34人 (7人)	71人 (27人)	80人 (30人)	—
IV-1	男女共同参画事業参加延べ企業数(累計)	—	35社	45社	—
IV-1	スキルアップ講習等への女性の延べ参加人数	—	59人	80人	—

基本目標 及び 基本的施策	成果指標項目	現状値 (2019年度)	現状値 (2025年度)	目標値 (2030年度)	目標値 (2035年度)
IV-2	育児休業制度や介護休業制度を、就業規則などで規程している事業所の割合	—	育児休業制度 56.4% (40.9%) 介護休業制度 47.5% (34.9%)	—	育児休業制度 70.0% (50.0%) 介護休業制度 60.0% (50.0%)
IV-2	子育て応援宣言企業数	36社	75社	77社	—
○総合的な計画の推進					
総-3	新たに取得できるようになった市の男性職員の ①育児休業取得率(5年間) ②取得者1人当たりの平均取得延べ日数(5年間)	①1.7% ②9.0日	①17.9% ②7.6日 (2024年度)	①50.0% ②14日	—
総-3	市の女性管理職の割合	8.0%	16.7%	25.0%	—

注:成果指標 ハラスメント対策に取り組んでいる事業所の割合及び育児休業制度や介護休業制度を、就業規則などで規定している事業所について、現状値、目標値の()内の数値は、単独事業所の調査結果である。この調査結果に基づいて単独事業所の目標値を定めた。