

舟橋村男女共同参画プラン

おたがい
～男女に理解しあい、仲良く、活動を通して友愛の輪（和）を広げる～



舟橋村

2021年3月

舟橋村男女共同参画プラン（第2次）策定にあたり

舟橋村 村長
古越 邦男



舟橋村は、富山県のほぼ中央に位置し、面積は3.47km²と日本一面積の小さな自治体です。整備された田園と雄大な立山連峰を望む優れた景観を有し、富山市のほか立山町、上市町に隣接しています。恵まれた地理的条件や自然環境のもとで、宅地開発により近年人口が増加し、平成22年には人口3,000人を越え、令和2年1月1日には、3,161人と人口増加が続いていることで、子育て世代の多い活気ある村となっています。

一方、人口増に伴い、住民ニーズは、複雑多様化し、より質の高い公共サービスの提供が求められ、その実現のためには、簡素で効率的な行政体制を目指す協働型まちづくりが望まれております。

これまで村では平成22年に「舟橋村男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画の推進に取り組んできました。このプランは「男女共同参画社会基本法」に基づき、村が今後進めていくべき男女共同参画の方向性や目標を総合的に定めたものです。計画の目標となるテーマの実現については、10年にわたる実施期間において、村民一人ひとりが、先人によって築かれた歴史や文化などを大切にし、誇りをもって暮らせる村づくりが必要不可欠となります。

そのためにも、村民の皆様には、より一層のご理解とご協力をお願いいたします。

終わりに、計画の策定にあたって、貴重なご意見並びにご尽力を賜りました男女共同参画推進員をはじめ、関係の皆様に対し、厚く御礼を申し上げます。

令和2年3月

目 次

1. はじめに	
(1) 【計画策定の趣旨】	1
(2) 【計画期間】	1
(3) 【計画の基本目標】	1
2. 舟橋村の状況	
(1) 人口・世帯数の状況	2
(2) 認定こども園等の状況	4
(3) 就業の状況	5
①産業別就業の状況	5
②女性の就業状況	6
(4) 地域・社会参画の状況	7
3. 村の男女共同参画をめぐる課題	
■村の現状	7
男女共同参画社会に関する意識調査結果（平成27年度富山県実施）	8
■社会情勢	10
■国の動き	10
4. 計画の体系	
舟橋村男女共同参画 体系図	11
5. 計画の推進体制	12
(1) 庁内における推進	12
(2) 住民、団体等との連携	12
5. 基本目標・重点目標及び施策の方向	
(1) 基本目標	13
(2) 重点目標と施策の方向	13
①男女平等意識の浸透	13
②推進体制の強化・充実	14
(3) 男女共同参画参加に向けた事業内容	14
①男女平等意識の浸透	14
②男女の人権の尊重	14
③教育・学習から男女共同参画の浸透	15
④男女（夫婦）の相互理解を高めあう地域づくり	15
⑤いきいきと働くことができる環境の整備	16
⑥DVの撲滅とアフターフォロー	17
⑦推進体制の強化／充実	17



1. はじめに

(1) 【計画策定の趣旨】

男女共同参画社会とは、家庭・地域・職場（仕事）などの生活環境の中で、多様な活動が自らの夢や希望に沿った形で展開ができ、男女が共に夢や希望を実現することができる社会です。

わが国では、昭和 21 年の日本国憲法制定により、法の下での平等（第 14 条）が明記されています。また、世界では国際連合が提唱した「国際婦人年」（昭和 50 年）を一つの節目として、同年に「国際婦人年世界会議」が開催され、「世界行動計画」が採択されるなど、男女共同参画の取組が進みました。その後、日本における取組として、平成 11 年に男女共同参画社会基本法が制定され、すべての個人がお互いにその人権を尊重し、性別に関係なく、その個性と能力を十分に発揮できるよう基本計画を定め、計画を進めてきました。

男女共同参画社会基本法制定から 22 年が経過し、本村においても、女性も男性も一人ひとりが自らの意思で様々な社会活動に参画する機会を確保し、活気あるまちづくりを推進するためにこの計画を策定します。

(2) 【計画期間】

令和 3 年度から令和 13 年度までの 10 年間を計画期間とする。ただし、計画の円滑な推進のために、5 年を目途に内容を見直す。

(3) 【計画の基本目標】

おたがい
～男女に理解しあい、仲良く、活動を通して友愛の輪（和）を広げる～

本村において男女共同参画社会を実現するため、基本目標の「男女に理解しあい、仲良く、活動を通して友愛の輪（和）を広げる」を実践し、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいきます。

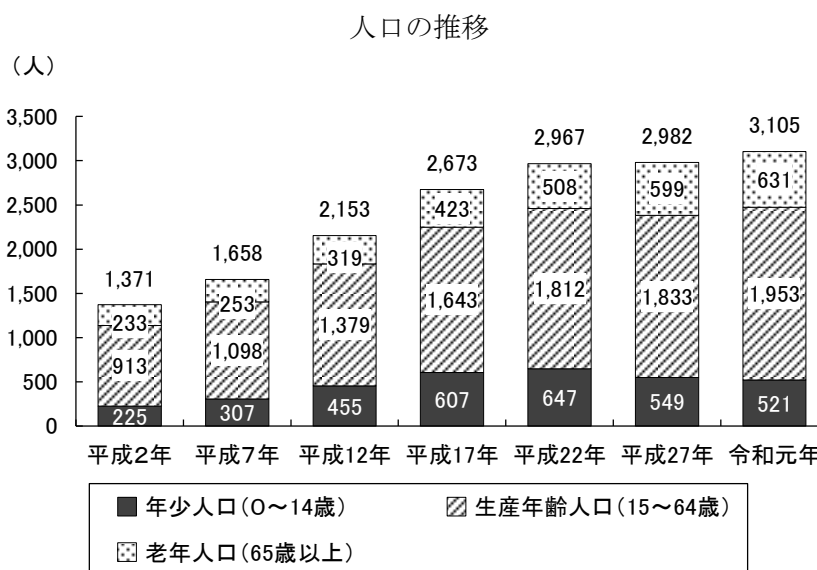
2. 舟橋村の状況

(1) 人口・世帯数の状況

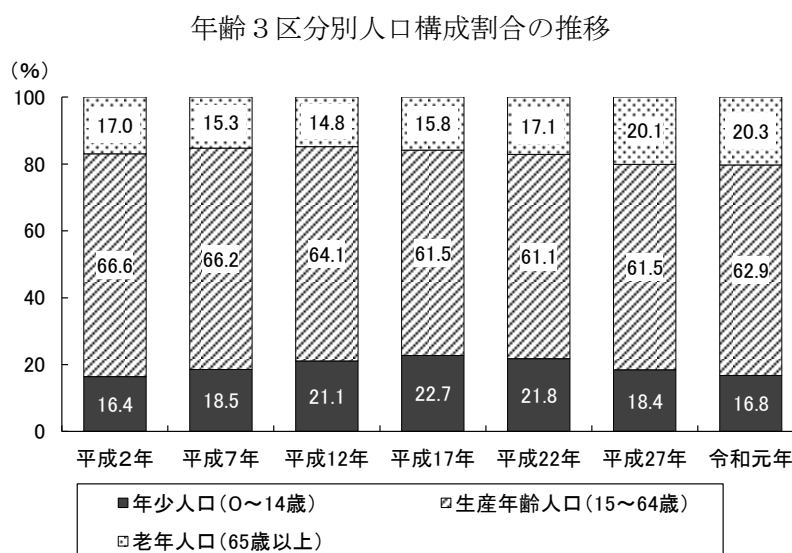
人口の推移をみると、総人口は、平成2年から平成22年まで急激な増加がみられ、平成27年には2,982人、令和元年には3,105人と増加が続いています。

人口を年齢3区分別にみると、生産年齢人口、老年人口は増加傾向にあります。一方、年少人口は増加が続いていましたが、平成27年には減少に転じています。

年齢3区分別人口構成割合の推移をみると、老年人口は、平成17年から上昇傾向にあり、年少人口は、平成22年から低下傾向にあります。



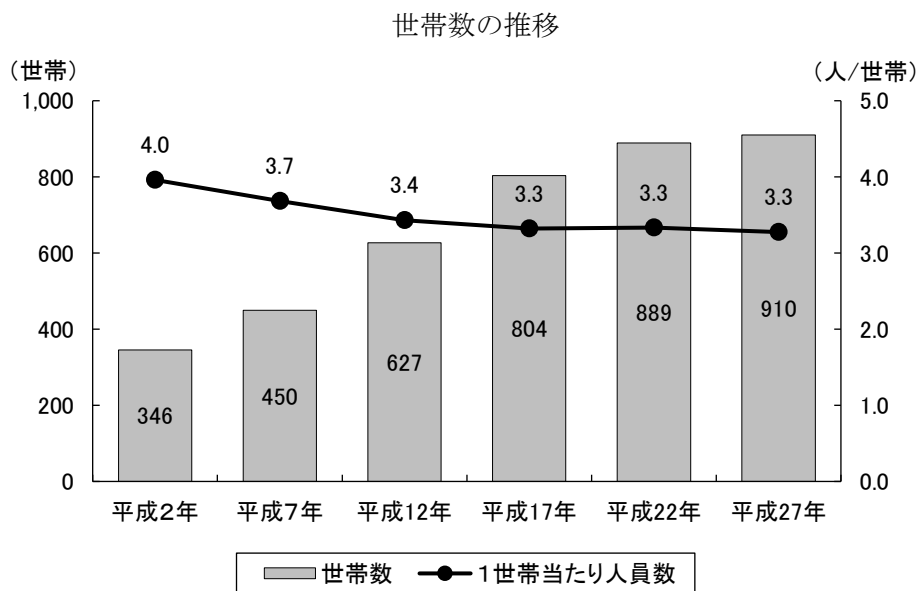
※総人口には、年齢不詳を含むため、年齢3区分別の合計と一致しない年があります。



※割合は、年齢不詳を除いて算出しています。

資料：平成27年までは国勢調査、令和元年は富山県人口移動調査（集計方法は平成27年10月1日実施の国勢調査確報値による人口及び世帯数に、市町村に届出のあった出生・死亡・転入・転出者数を加減して算出、年齢不詳を除く）

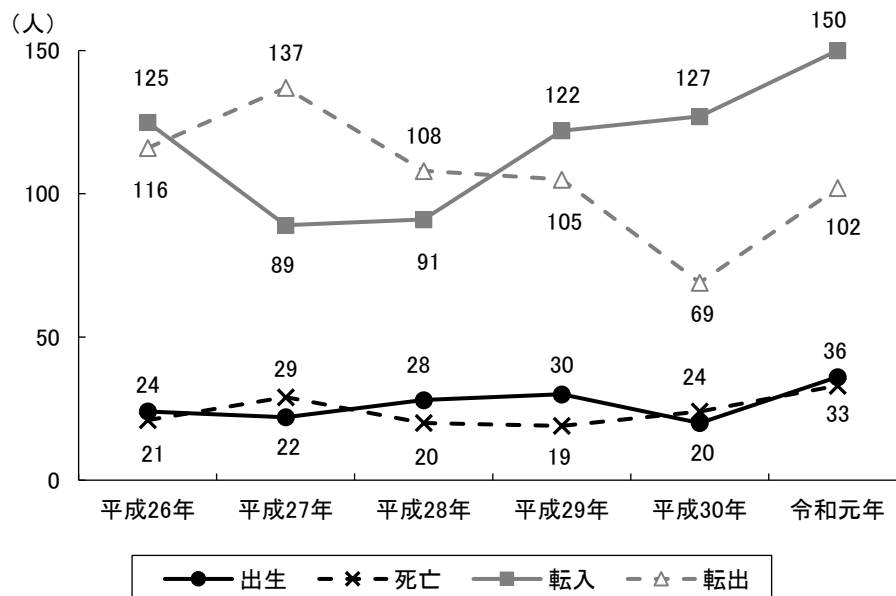
世帯数の推移をみると、人口と同様、平成2年から急激な増加が続き、平成27年は910世帯となっています。平成22年から平成27年は、横ばいになっています。1世帯当たり人員数は、平成2年の4.0人から平成12年の3.4人まで低下し、平成17年からは、横ばいとなっています。平成27年は、1世帯当たり3.3人となっています。



資料：国勢調査

平成26年からの人口動態の推移をみると、出生と死亡の数に大きな差はありませんが、平成29年から転入が増加傾向にあります。

人口動態の推移



※10月～翌年9月の数値となっています。移動の多い3月、4月を含む年がその年度になっています。

資料：富山県の人口

(2) 認定こども園等の状況

認定こども園・小規模保育施設の状況

令和2年1月1日現在、村には民営2か所の保育施設が設置されており、定員数は合わせて139人となっています。

認定こども園の設置状況

令和2年1月1日現在

	施設名称	定員(人)
私立	ふなはしこども園	120
合計		120

小規模保育施設の設置状況

令和3年1月1日現在

	施設名称	定員(人)
私立	ふなはしことり園	19
合計		19

認定こども園・小規模保育施設入所（園）児童数（村内施設利用児童数のみ）

各年度1月1日現在

（ ）内は3月31日現在

	認定こども園	小規模保育施設	合計
平成30年	121 (121)	—	121 (121)
令和元年	125 (130)	9 (9)	134 (139)
令和2年	139	16	155

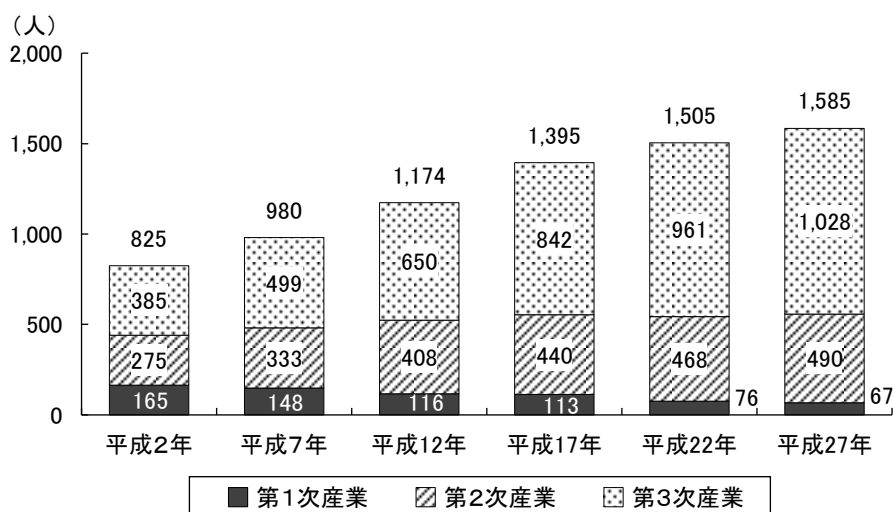
（3）就業の状況

①産業別就業の状況

産業別就業者数をみると、就業者数の合計は、平成2年の825人から平成27年が1,585人と大きく伸びています。産業別では、第1次産業が減少しているものの、一方で第3次産業の就業者は、大きく増加しています。

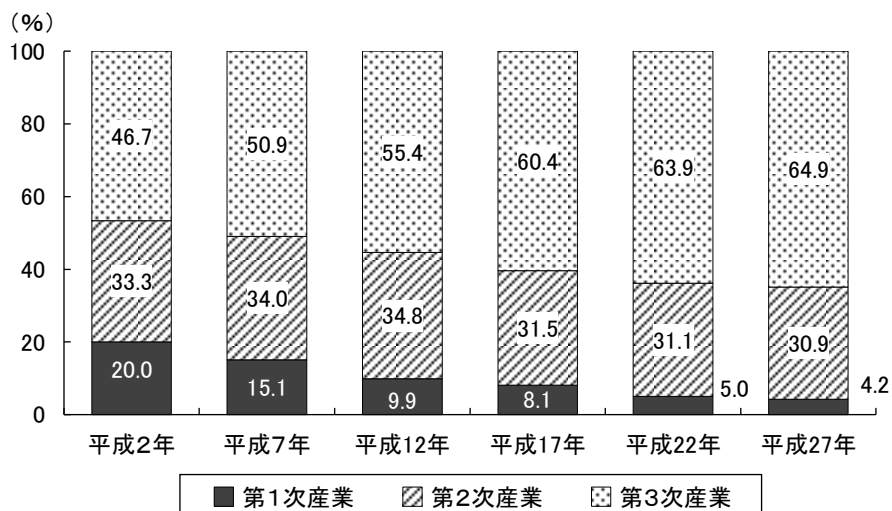
産業別就業者割合をみると、平成27年は、第3次産業が全体の64.9%で、就業者のうち約3人に2人が第3次産業に従事していることがわかります。

産業別就業者数



資料：国勢調査

産業別就業者割合



資料：国勢調査

②女性の就業の状況

女性の就業者の割合をみると、常に55%以上となっています。また県内の順位では1位から2位を推移しており、常に高い水準を保っています。

	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
割合(%)	62.5	59.7	57.2	56.4	55.6	56.9
県内順位	2	1	1	1	1	1

(15歳以上女性人口に占める女性就業者数)

※算出方法：女性就業者数／15歳以上女性人口 資料：国勢調査

100の指標統計からみた富山

(4) 地域・社会参画の状況

本村においては、村議会、審議会等委員における女性の割合は緩やかにではあるものの上昇傾向にあります。

3. 村の男女共同参画をめぐる課題

■ 村の現状

現在、村の人口、世帯数は、増加傾向であるが、他の地域では、人口減少や少子高齢化に伴う社会的・経済的活力の低下が加速しており、そこに住む人々は多くの問題を抱えている現状があります。例えば、若者の経済的自立が進む中、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、子育て環境の格差、配偶者からの暴力等が挙げられています。

現在、村が取り組んでいる重要課題として、子育て共助のまちづくりが挙げられます。「地域」はそこに住む人々にとって、家庭とともに最も身近な暮らしの場であり、村でも多様な問題への解決策として、関係機関と連携・協働しながら男女共同参画の取り組みを積み重ねていく必要があり、男女共同参画社会の実現にとって、重要な鍵となると考えその取り組みを推進しています。

男女共同参画社会に関する意識調査結果（平成 27 年度富山県実施）

○平等感について

- ・次の分野で、男女の地位は平等ですか

：「社会通念・慣習・しきたりなど」70.3%、「政治」66.9%、「職場」49.5%、「家庭」48.4%が、男性が優遇されていると回答

：「学校教育」60.3%が平等であると回答

○結婚、家庭生活について

- ・夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである

：「賛成」25.7%、「反対」58.6%

※男性の「反対」は初めて5割を超えた。

○夫婦の役割分担について

- ・あなたの家庭では、次にあげるものについて主に誰が分担していますか

：炊事、洗濯、掃除などの家事「妻」81.4%

：育児（乳幼児の世話）「妻」77.9%

：お年寄りの介護「妻」46.5%

○子ども・教育について

- ・理想の子どもの数

：2人49.3%

：3人以上35.2%

- ・実際の子どもの数

：2人48.6%

：3人以上14.9%

- ・実際の子どもの数が理想より少ない理由

：経済的負担が増えるのは大変だから50.4%

：欲しいけれどもできないから19.4%

：出産の心理的、肉体的不安があるから13.7%

○働き方について

- ・女性の働き方について、望ましいと思うものは

：子どもができて、ずっと職業を続ける44.8%

：子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ38.3%

- ・実際は女性の働き方についてどの働き方になりそうか（なったか）
- ：子どもができて、ずっと職業を続けた37.6%
- ：子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持った28.8%
- ・女性の管理的部門等への登用が少ない理由
- ：男性中心の職場慣行があるから46.0%
- ：登用する側に男性優先の意識や女性管理職に対する不安感があるから41.4%
- ：女性自身が管理的部門等につくことに消極的だから24.0%
- ・昇進に対するイメージ
- ：責任が重くなる71.0%
- ：能力が認められた結果である57.1%
- ：賃金が上がる42.5%
- ・女性の長期就労を困難にしている要因
- ：出産・育児78.1%
- ：お年寄りや病人の世話45.7%
- ：長く働き続けられるような職場の条件・制度が不十分43.2%
- ・女性が働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なこと
- ：保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備74.5%
- ：職場における育児・介護との両立支援制度の充実50.1%
- ：男性の家事参加への理解・意識改革46.1%

○政策方針決定・女性の活躍推進について

- ・女性の活躍が進んだ時の社会・組織等の姿
- ：男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる60.3%
- ：多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される52.6%
- ：女性の声が反映されやすくなる52.2%
- ・女性の活躍を進めるに際しての障害
- ：保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分でないこと42.9%
- ：保育・介護の支援などの公的サービスが十分でないこと41.1%
- ：長時間労働の改善が十分でないこと35.2%

○仕事と生活の調和（男性の働き方の見直し）について

- ・「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度
- ：「仕事」を優先したい5.7%
- ：「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい27.6%
- ：「現実」は、「仕事」を優先30.8%
- ：「現実」は、「仕事」と「家庭生活」をともに優先17.6%

- ・男性が家事・育児を行うことについてのイメージ
- ：子どもにいい影響を与える55.5%
- ：男性も家事・育児を行うことは、当然である51.4%
- ：仕事を両立させることは、現実として難しい39.4%

○防災について

- ・災害が起きたとき、避難所に必要なこと
- ：プライバシーを確保するための間仕切り71.8%
- ：男女別の更衣室70.7%
- ：安全で行きやすい場所の男女別トイレ69.2%

○男女共同参画社会について

- ・男女共同参画社会の実現のために望む施策
- ：保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する53.5%
- ：子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する37.6%
- ：労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める29.0%

■社会情勢

我が国では、大規模地震や集中豪雨などによる自然災害が多く発生しており、全国各地に大きな被害をもたらしています。また、最近では、新型コロナウイルス感染症が流行していることから、人々の不安はますます増大してきています。

新型コロナウイルスの感染拡大により、外出自粛や休業等による生活不安・ストレスから、配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化が懸念されています。

一方、これを契機として、仕事のオンライン化やテレワークの活用等により新しい働き方の可能性が広がっています。在宅での働き方の普及は、男性の育児・家事への参加を促す好機でもあります。

■国の動き

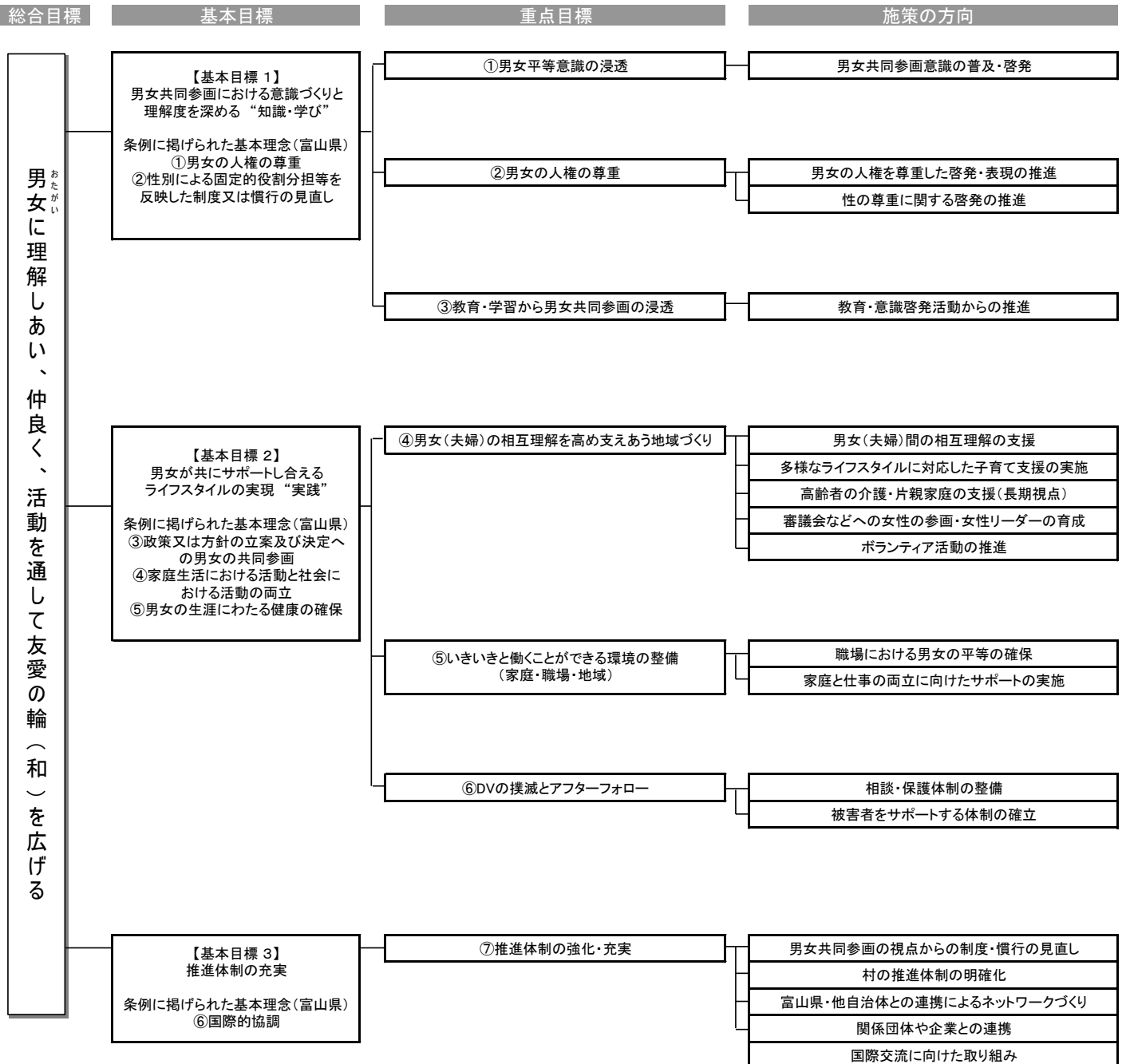
平成29年3月、「働き方改革実施計画」働き方改革実現会議において決定されました。長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者が活躍しやすい環境整備等を進めています。

令和2年12月「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が閣議決定されて、政策・方針決定過程への女性の参画拡大、地域における男女共同参画の推進等を目指しています。

4. 計画の体系



舟橋村男女共同参画 体系図



5. 計画の推進体制

(1) 庁内における推進

計画の推進にあたって、舟橋村役場のあらゆる部署において男女共同参画社会づくりの重要性を認識し、職員一人ひとりが男女共同参画についての理解を深め、全庁的かつ総合的に取り組みを実施します。

(2) 住民、団体等との連携

地域住民の意見等を施策等に反映させるため、令和2年度に第5次舟橋村総合計画を策定し住民アンケートを実施しました。

アンケート調査の結果をもとに、住民をはじめ企業・地域団体・NPO等の各種団体、行政関係機関などと連携・協働して推進します。



5. 基本目標・重点目標及び施策の方向

(1) 基本目標

1. 男女共同参画における意識づくりと理解度を深める “知識・学び”
2. 男女が共にサポートし合えるライフスタイルの実現 “実践”
3. 推進体制の充実

<基本目標策定の背景>

年々、本村では、着実に人口（世帯数）が増加しており、住民の半数以上が村外からの転入者という現状にあり、そのため、新旧村民との間のコミュニケーション不足が課題の一つであるが、平均年齢は若返り、子供たちも多く見られるようになりました。

また、日本における「男女共同参画」に対する考えや期待は非常に大きい一方で、舟橋村では特に若い世代（20～30代）の認知度は非常に低く、年代別にみてもバラつきがあります。しかし、言葉や意味を知らないだけで、実際には若い世代においては、家事や育児は夫婦が力を合わせて行っているのは事実であり、この男女共同参画という意識づくりと現状とのギャップを埋めるためにも、基本目標の推進し、発展が必要不可欠です。

これまでも課題とされていた「男は仕事、女は家庭」といった性別によって役割を固定的に捉える意識や労働の場における男女の格差、女性の人権を著しく侵害する暴力などが依然として地域社会に残っていることへの対策にも引き続き取り組む必要があります。

最終的には、富山県・他自治体とのネットワークを活かしながら、舟橋村の存在価値を高めていかなければならないと考え、取り組んでいきます。

(2) 重点目標と施策の方向

①男女平等意識の浸透

- 男女共同参画意識の普及・啓発

<施策に至った背景>

男女共同参画という言葉は少しずつ浸透しているが、更なる意識の普及が必要であります。

社会経済情勢が急速に変化する中で、豊かで活力ある地域社会を創造していくためには、男女がお互いの人権を尊重するとともに、多様な生き方を認め合い、支えていくことが重要です。

②推進体制の強化・充実

- 男女共同参画の視点からの制度・慣行の見直し
- 村の推進体制の明確化
- 富山県・他自治体との連携によるネットワークづくり
- 関係団体や企業との連携
- 国際交流に向けた取り組み

<施策に至った背景>

基本目標『1・2』を推進していく上で、やはり富山県・他自治体との連携は必要不可欠です。このネットワークを活かし、舟橋村における男女共同参画推進員が活動しやすい体制を整えることで、発展・施策の底上げになると考えられます。

(3) 男女共同参加に向けた事業内容

①男女平等意識の浸透

男女平等についての理解を深めるために情報発信を目指します。

【男女共同参画の普及・啓発】

- ◎意識調査を定期的実施し、進捗度合いを図る
- ◎男女共同参画に関する情報誌の発刊
- ◎村行事における広報活動
- ◎HPへの掲載

②男女の人権の尊重

男女の地位に関しては、様々な場面において、まだまだ男性が優遇されているのが現状です。そのため、固定的な性別役割の分担意識にとらわれず、男女平等意識を育むことを目指す必要があります。

【男女の人権を尊重した啓発／表現の推進】

- ◎悩み相談の実施／案内

【性の尊重に関する啓発の促進】

- ◎男女間における根本的な考え方の見直しに向けた講演やセミナーの実施・案内

③教育・学習から男女共同参画の浸透

教育や学習面からも、男女共同参画を推進し、様々な差別や偏見を排して人権感覚を高めます。また、校外での職場体験や福祉・ボランティア活動を通じて、規範意識や社会性を高めるとともに、性別や役割分担意識にとらわれない職業選択の平等について学びます。

学校や職場、地域社会などにおいて、多様な性の形を認め、受け入れる環境づくりを促進するため、広報や啓発活動を行います。

【教育・意識啓発活動からの推進】

- ◎人権尊重教育の推進に向け、様々な場面において研修会などを実施・案内
- ◎授業及び課外活動での教育
- ◎社会に学ぶ「14歳の挑戦」事業の実施

【個性を伸ばし、多様な選択を可能にする教育】

- ◎個性と能力を伸ばす教育の推進

【お互いの性の尊重】

- ◎多様な性の形を認め、受け入れる環境づくり

④男女（夫婦）の相互理解を高めあう地域づくり

家庭の充実がなければ、職場・地域においても良い相乗効果は生まれないと考え、男女の相互理解を高めるためにも、夫婦参加型のイベントの開催や、お互いを思いやるセミナーなどを通じて、行事への参加を促します。

【男女（夫婦）間の相互理解の支援】

- ◎夫婦（ペア）参加型イベントの実施
- ◎毎月22日を「夫婦の日」として推進
- ◎男女（夫婦）おもいやりセミナーなどの実施・案内

【多様なライフスタイルに対応した子育て支援の実施】

- ◎パパ・ママセミナーの開催・案内（妊娠・出産・育児の情報提供）

【高齢者の介護／片親家庭の支援（長期視点）】

- ◎在宅福祉サービスの推進・案内

【審議会などへの女性の参画・女性リーダーの育成】

- ◎地域活動への男女参画の促進
- ◎地域の方針決定の場への女性の参画を進める

【ボランティア活動】

- ◎ボランティア活動の支援（情報提供・窓口の紹介）

⑤いきいきと働くことができる環境の整備（家庭・職場・地域）

企業の協力を得て色々な働きかけを行い、職場における男女の平等を確保していきます。また、従業員に対しても意識啓発を行い、働きやすい環境を目指します。

セクシャル・ハラスメント（セクハラ）※1やパワー・ハラスメント（パワハラ）※2、モラル・ハラスメント（モラハラ）※3の防止や育児休暇の取得率向上等、働きやすい職場環境の整備を目指します。

【職場における男女平等の確保】

◎企業への働きかけを行う

- ◎職域拡大のための企業内研修の推進・促進

【家庭と仕事の両立に向けたサポートの実施】

- ◎企業や従業員に対する意識啓発を行う

【働きやすい職場環境の整備】 ◎ハラスメントの防止や育児休暇の取得率向上¹⁶

⑥DVの撲滅とアフターフォロー

女性に対する暴力は根絶しなければならない課題です。女性に対する暴力は身体的・精神的な苦しみをもたらし、女性の人権を著しく侵害します。

女性に対する暴力は潜在化することが多いため、暴力の実態把握と被害者に対する相談体制の整備等、関係機関が連携して暴力を許さない社会づくりに向けた意識啓発を行います。

【相談・保護体制の整備】

◎気軽に相談できる窓口（女性相談員）などの体制づくり・案内

【被害者をサポートする体制の確立】

◎県を通じて母子生活支援施設での保護や情報提供を行う

【ハラスメント防止に対する意識向上】

◎ハラスメント防止のための意識啓発を行う

⑦推進体制の強化／充実

県や他自治体との交流の場を設け、情報共有や意見交換などから、推進体制の強化や充実を図ります。

【男女共同参画の視点からの制度・慣行の見直し】

◎男女共同参画の推進体制の見直し・構築

【村の推進体制の明確化】

◎男女共同参画相談窓口の充実・案内

◎各地区への推進

【富山県・他自治体との連携によるネットワークづくり】

◎ネットワークを強化し、常に連携を図れる状態を維持する

◎県などの施設・職員の活用

【関係団体や企業との連携】

◎企業、NPOなど各種関係団体との情報共有・意見交換

【関係団体国際交流に向けた取り組みの推進】

◎国際理解を深めるための交流

※1 セクシャル・ハラスメント：

性的嫌がらせ。相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的うわさの流布など、さまざまな形態のものが含まれる。

※2 パワー・ハラスメント

職場などで職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、相手に精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為。

※3 モラル・ハラスメント

精神的暴力を指します。暴力はふるわず、言葉や態度で嫌がらせをしていじめること。