



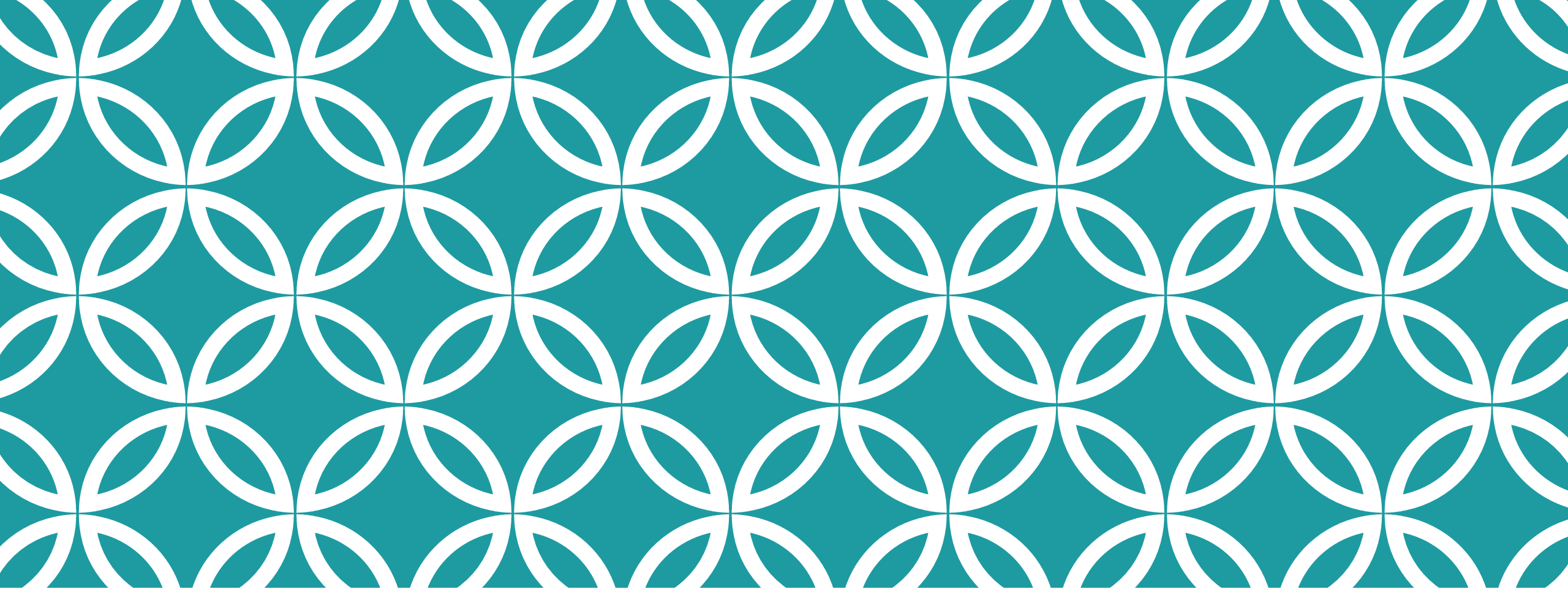
男女共同参画 出前講座

2024/7/25
小城高校

本日の内容

- 1.男女共同参画とは
- 2.なぜ男女共同参画が必要？
- 3.アンコンシャス・バイアス
- 4.男女共同参画の現状
- 5.ご紹介

～男女共同参画を学ぶには～



男女共同参画とは |

男女共同参画社会とは

男女が、社会の対等な構成員として、
自らの意思によって
社会のあらゆる分野における活動に参画する
機会が確保され、
もって**男女が均等**に政治的、経済的、社会的
及び文化的**利益を享受する**ことができ、
かつ、**共に責任を担う**べき社会
(男女共同参画社会基本法第2条)

男女共同参画社会のイメージ図

男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会

職場に活気

- 女性の政策・方針決定過程への参画が進み、多様な人材が活躍することによって、経済活動の創造性が増し、生産性が向上
- 働き方の多様化が進み、男女がともに働きやすい職場環境が確保されることによって、個人が能力を最大限に発揮

家庭生活の充実

- 家族を構成する個人がお互いに尊重し合い協力し合うことによって、家族のパートナーシップの強化
- 仕事と家庭の両立支援環境が整い、男性の家庭への参画も進むことによって、男女がともに子育てや教育に参加

地域力の向上

- 男女がともに主体的に地域活動やボランティア等に参画することによって、地域コミュニティが強化
- 地域の活性化、暮らし改善、子どもたちが伸びやかに育つ環境が実現

ひとりひとりの豊かな人生

仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現

■ 男性でも女性でも、意欲に応じて、職場・学校、家庭生活、地域のなかで活躍できる社会。

性別に関係なく一人ひとりが尊重され、自分らしく活躍しながら生きられる社会。

■ ひとりひとりが豊かな人生を送ることができる。

男女共同参画社会とは

それぞれの素直な願いや、自分らしさを、
認めあえる社会

家族や友人も幸
せに生きてほし
い。

わたらしく、
のびのびと生き
たい。

人とつながり、何
かの、誰かの役に
立てたらうれしい。

健やかに笑顔で
日々を送りたい。



小城市における男女共同参画

第3次小城市男女共同参画プラン

さくらプラン



平成19年 第1次小城市男女共同参画プラン策定
平成29年 第2次小城市男女共同参画プラン策定
令和2年 第5次男女共同参画基本計画（国）を閣議決定
令和3年 第5次佐賀県男女共同参画基本計画（県）を策定

年	小城市の動き
2017年 (平成29年)	「第2次プラン」を策定。 毎年、年次ごとの事業実施進捗の確認、公表。
2018年 (平成30年)	「男女共同参画及び女性の活躍推進に関する事業所アンケート(従業員数概ね10人以上の市内事業所)」を実施。
2021年 (令和3年)	「男女共同参画に関する市民意識調査(2,000人)」を実施。 「男女共同参画に関する中学生意識調査(中学2年生)」を実施。
2022年 (令和4年)	「第3次プラン」を策定。

小城市における男女共同参画

～ 男女がともに認めあい、支えあい、
希望あふれる小城市をめざして ～

性別にかかわらず、誰もがその能力を発揮し、個性に応じた生き方ができるよう、それぞれの立場を理解し、認め合い、支えあい、活力ある持続可能な地域社会づくりが求められています。

そのためには、市民、事業者、行政がそれぞれの責務を自覚し、家庭・地域・学校・職場など、あらゆる場面でコミュニケーションを図りながら、互いが協働して男女共同参画社会の実現に取り組むことが必要です。

第3次プランは、男女共同参画社会の実現に向け、市民の誰もが人権と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、これまでの小城市男女共同参画プランの考え方を継承し「男女がともに認めあい、支えあい、希望あふれる小城市」を目標とします。

目標	基本目標	施策の方向	各事業
男女がともに認めあい、支えあい、希望あふれる小城市をめざして	Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	(1)男女共同参画の意識づくり	
		(2)男女共同参画に関する教育・学習の推進	
	Ⅱ 男女が共に参画する社会づくり	(3)家庭や地域における男女共同参画の推進	
		(4)政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	
	Ⅲ 仕事と生活の調和が実現できる環境づくり 【小城市女性の活躍推進計画】	(5)女性の活躍推進への意識改革	
		(6)女性の活躍に向けた働きやすい環境づくり	
		(7)庁内における男女共同参画の推進	
	Ⅳ 誰もが安心して暮らせる社会づくり	(8)生涯を通じた心と身体の健康づくりの推進	
		(9)生活に困難を抱えたあらゆる人が安心して暮らせる環境づくり	
		(10)ハラスメント等の防止	
		(11)地域防災における男女共同参画の推進	
	Ⅴ 配偶者等に対する暴力のない社会づくり 【小城市配偶者等からの暴力(DV)の防止及び被害者支援基本計画】	(12)DVを許さない意識づくりの推進	
		(13)安心して相談できる体制の整備	
		(14)被害者支援の充実	
		(15)関係機関の連携・協力	

第3次小城市男女共同参画プラン

さくらプラン



なお、本プランに掲げる施策と関連する SDGsの目標は次のとおりです。

 5 ジェンダー平等を実現しよう	5 ジェンダー平等を実現しよう ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメントを行う
 10 人や国の不平等をなくそう	10 人や国の不平等をなくそう 国内及び各国家間の不平等を是正する
 16 平和と公正をすべての人に	16 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、すべ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
 17 パートナリープで目標を達成しよう	17 パートナリープで目標を達成しよう 持続可能な開発のための実施手順を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

しかし、、、



悪気は無いが、「男だから、女だから」という固定的性別役割分担意識がそれぞれの時代にあります。

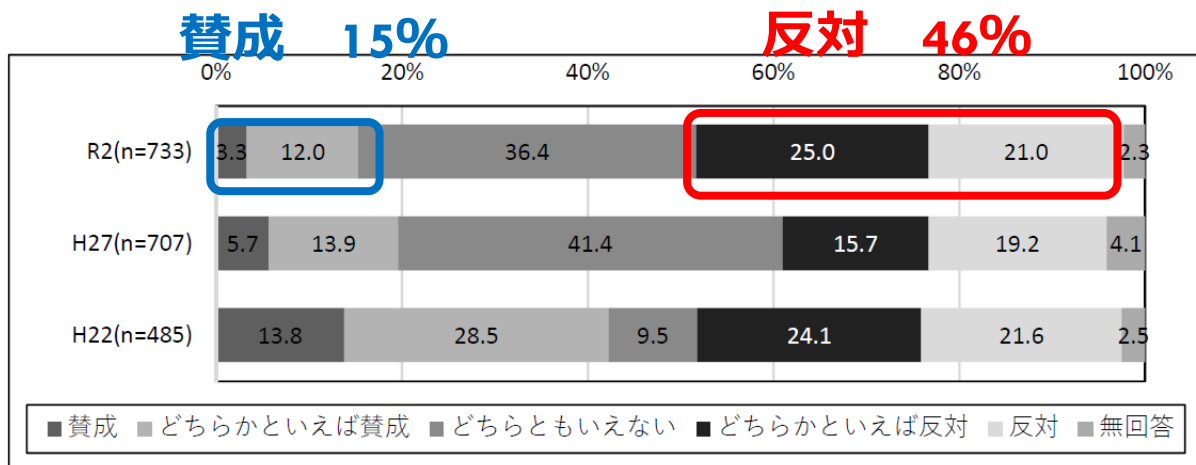
「男性は仕事、女性は家庭」という価値観に縛られすぎてはいませんか？「男だから、女だから」とやりたいことを我慢したり言いたいことが言えなかったことはありませんか？

日常生活の中で当たり前になってしまっている男女の役割を一度見つめなおし、「男女共同参画」について一緒に考えてみましょう！

固定的性別役割分担

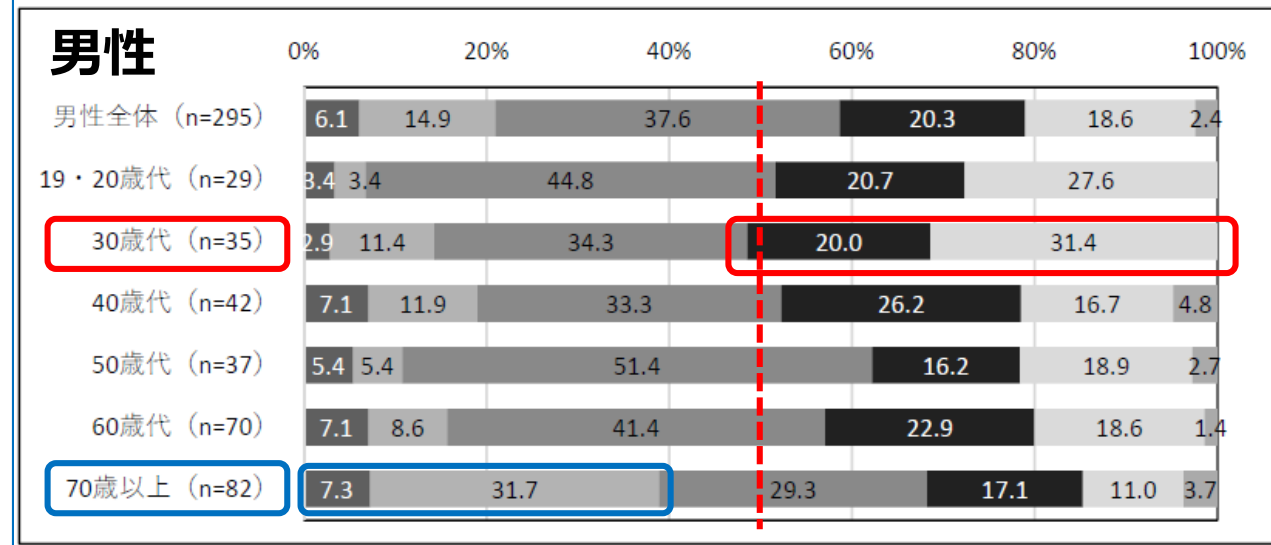
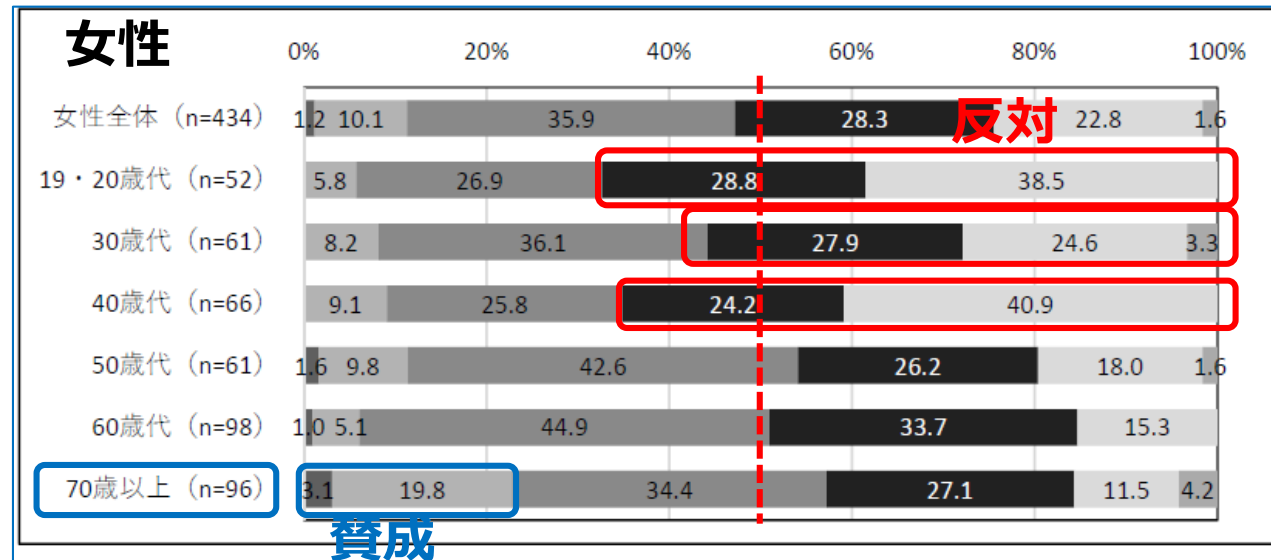
男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

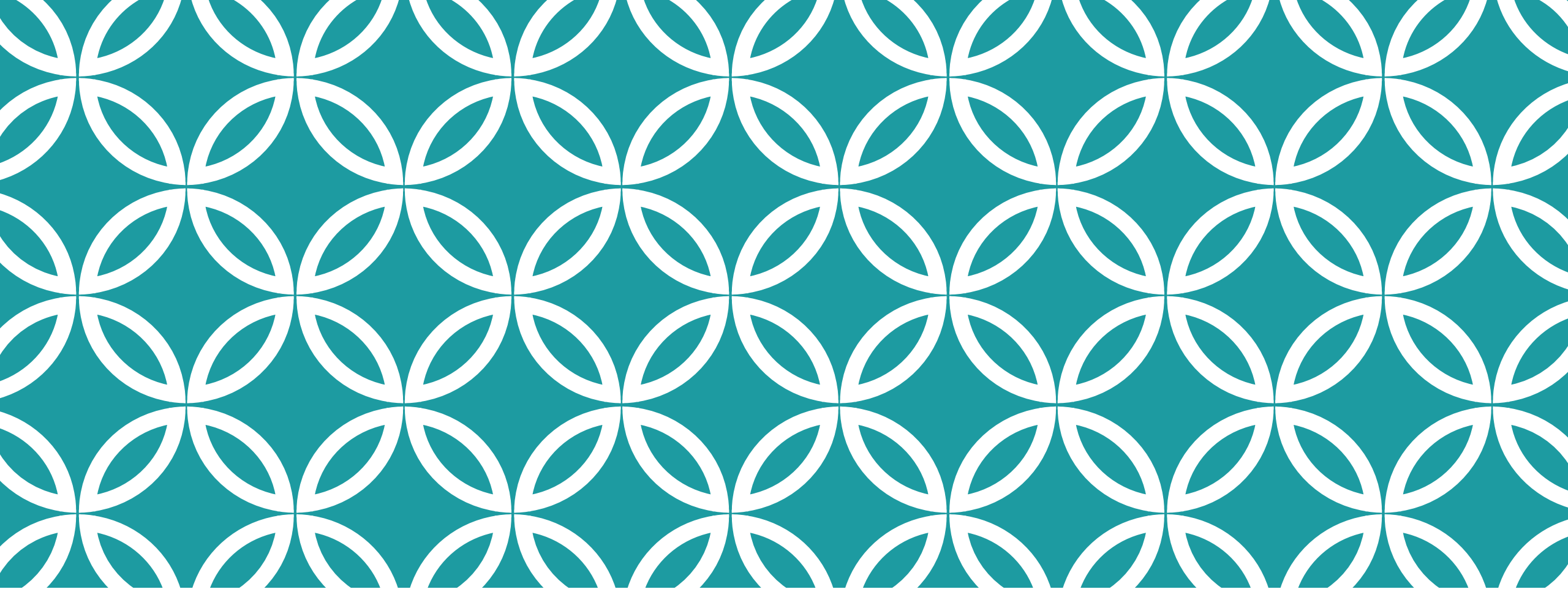
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」（固定的性別役割分担意識） という考え方について



『反対』...女性の「19・20歳～40歳代」、男性の「30歳代」で50%以上

「賛成」...70歳以上で高い





なぜ男女共同参画が必要？



小都市の現状(人口)

年々減ってきている。

	平成 17 年	平成 22 年	平成 27 年	令和2年	比較 (H27-R2)
総人口	45,851 人	45,133 人	44,259 人	43,952 人	△307 人
女性	24,225 人	23,952 人	23,436 人	23,180 人	△256 人
男性	21,626 人	21,181 人	20,823 人	20,772 人	△51 人

(資料:国勢調査)

小都市の現状(就業構造)

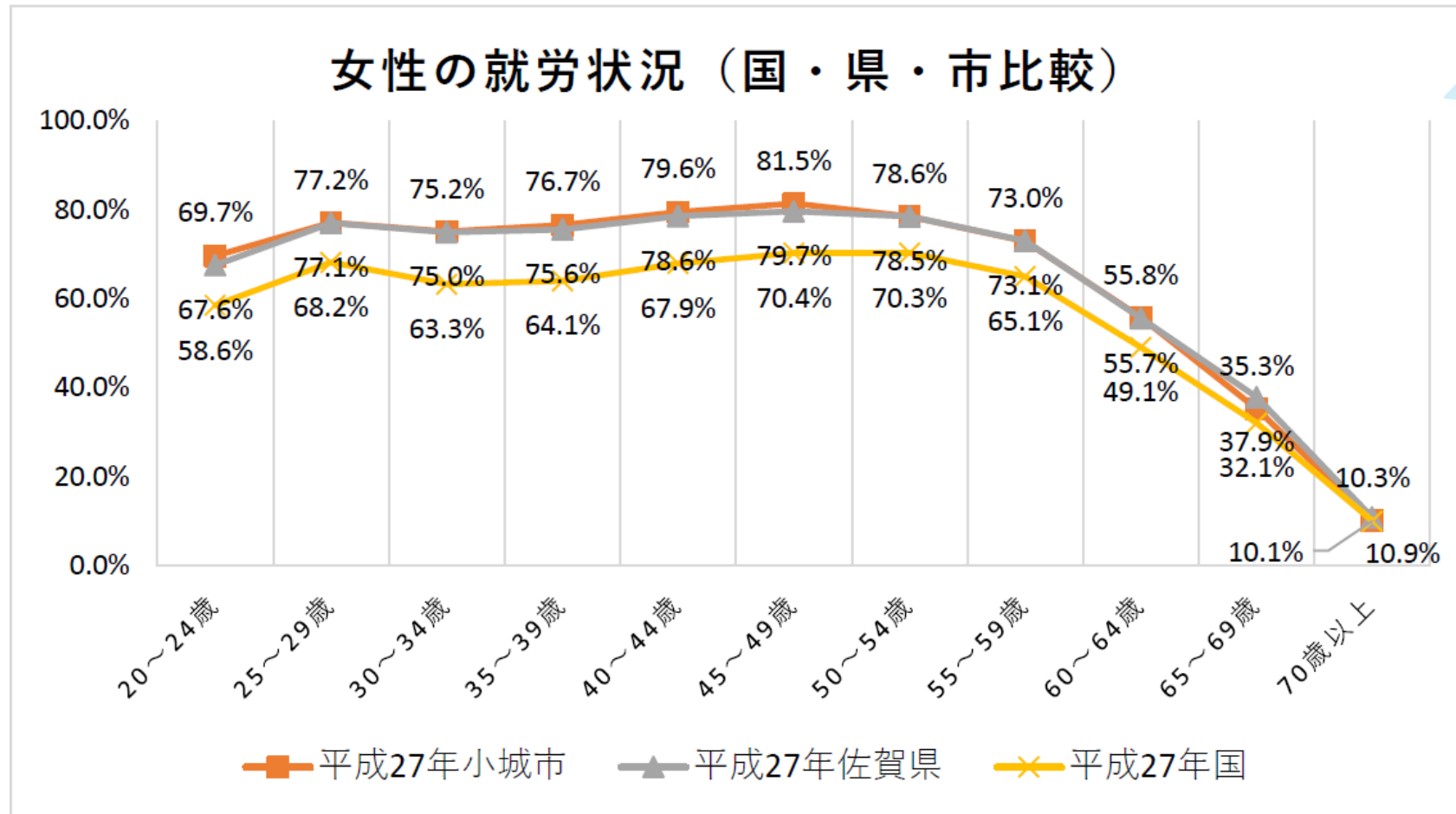
働く高齢者増
就労者の半数
近くが女性

	平成 17 年	平成 22 年	平成 27 年	比較 (H22-H27)
労働力人口(25 歳～54 歳・男性)	8,320 人	7,606 人	7,247 人	△359 人
〃 (25 歳～54 歳・女性)	6,817 人	6,680 人	6,590 人	△90 人
〃 (高齢者)	2,168 人	2,218 人	2,799 人	581 人
就業者総数(女性)	6,490 人	6,440 人	6,330 人	△110 人

(資料:国勢調査)

小都市の現状(就業構造)

いわゆるM字カーブは国と比較して緩やか



（資料：国勢調査）

出産・育児期にあたる30歳代に一時的にくぼみ、その後子育てがひと段落する40歳代にかけて就労率が持ちなおす曲線のことを「M字カーブ」といいます。

なぜ、男女共同参画が必要？

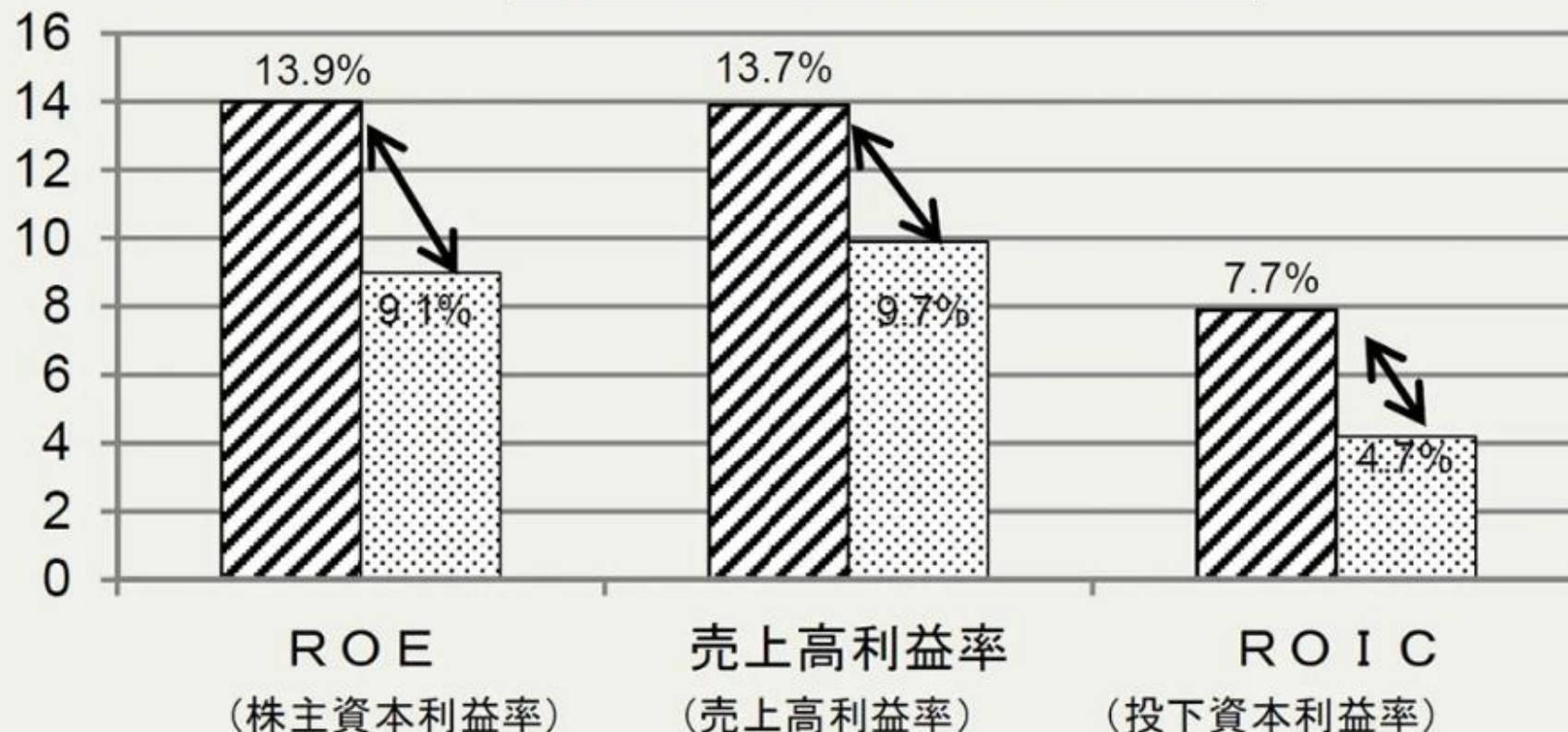
①将来の経済発展のため

少子高齢化、労働人口の減少

⇒女性だけではなく、育児介護などの制約がある人も働き続けられる社会に！

また、「女性役員比率が高い企業の方が経営指標が良い」という調査結果も。

企業の業績と女性役員の比率



■ 第1四分位企業グループ: 女性役員比率の高い、上位1/4企業グループ (132社)

□ 第4四分位企業グループ: 女性役員比率の低い、下位1/4企業グループ (129社)

(注) ROE、ROS、ROICデータは、2001～2004年の平均値。役員数は2001年及び2003年。「フォーチュン500」企業(520社)を対象。

(出所) Catalyst「The Bottom Line : Corporate Performance and Women's Representation on Boards」(2007)

※Catalyst は、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO。

出典：女性活躍推進の経営効果について 参考1：経済産業省作成資料 | 内閣府男女共同参画局

(<https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/siryo/pdf/m01-03-3-3.pdf?msckid=5ec8b2a8bb9611ecaac87ee52751aef6>)

なぜ、男女共同参画が必要？

②男女共に自分らしく生きるため

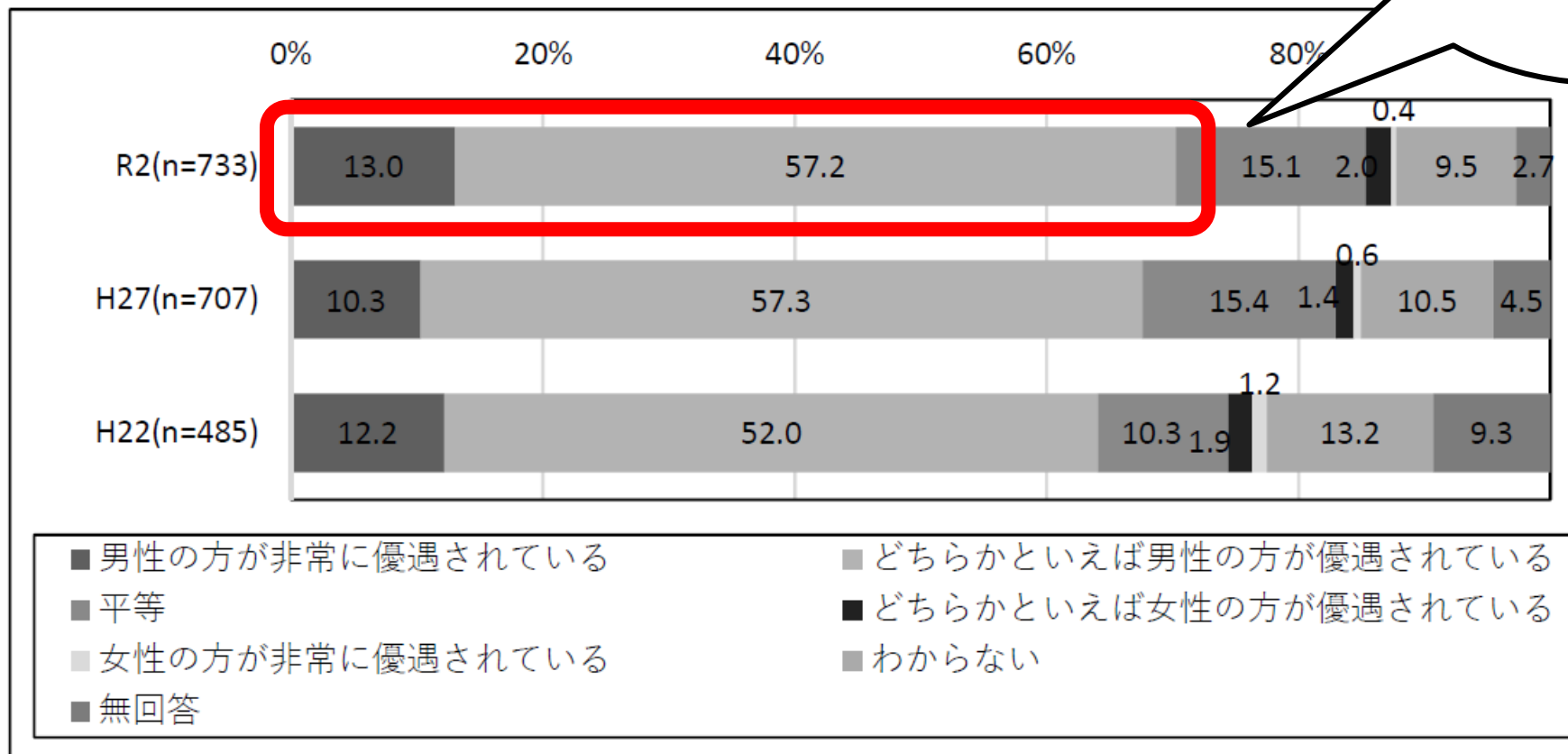
女性らしく、男性らしくという性別役割分担意識は、「こうしなきゃいけない」という固定観念となり、自分らしい生き方を阻害してしまうという側面も持っています。

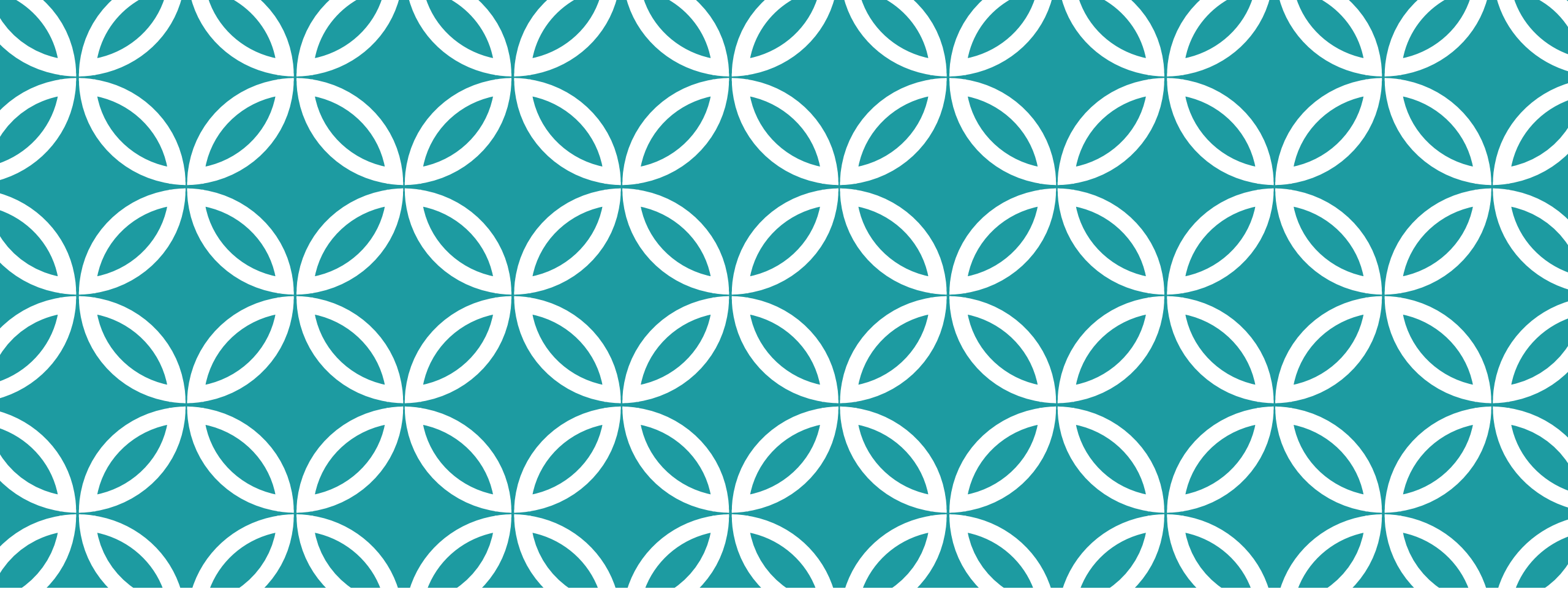


また、実際、職場や家庭などさまざまな場で男性の方が優遇されていると感じたりすることが多いのが現状です。

■ 社会全体において、男女は平等だと思いますか。

『男性の方が
優遇されている』
70.2%





肩書とプロフィールをみて、
どんな人物をイメージしますか？



肩書をみてイメージした人物像と、実際の答えは合っていましたか？

例えば、何のためらいもなく「警察官は男性だろう」と想像した、という方は、とっさに連想したその反応が「アンコンシャス・バイアス」です。

特に、性別による固定的な役割分担意識は、ジェンダー平等の実現をはばむ社会課題となっています。

自分の「あたりまえ」は
他人の「あたりまえ」とは
違うかも！？



アンコンシャス・バイアス

無意識に持っている偏見や思い込み。経験則によって、気づかないうちに身につけたもので、本人が意識しないところで、行動や意思決定に影響をあたえる。

他にも、こんな「思い込み」ありませんか？

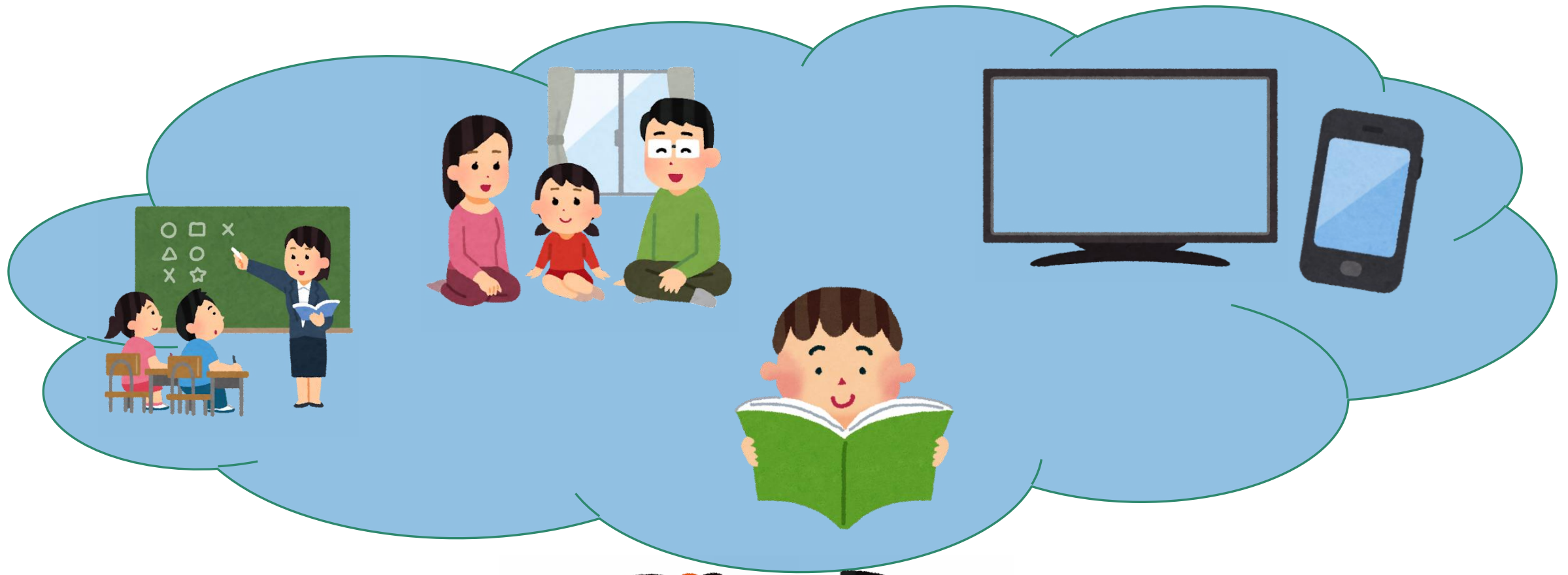
**デートの費用は
男性が持つべき**

**女性なら料理が
できて当たり前**

**男性は子育ては
向いていない**

**ピンクの服を着ている
子どもは女の子だと
思ってしまう**

**男性は強くなけれ
ば！女性だから控
えめにしないと...**



第3次小城市男女共同参画プラン

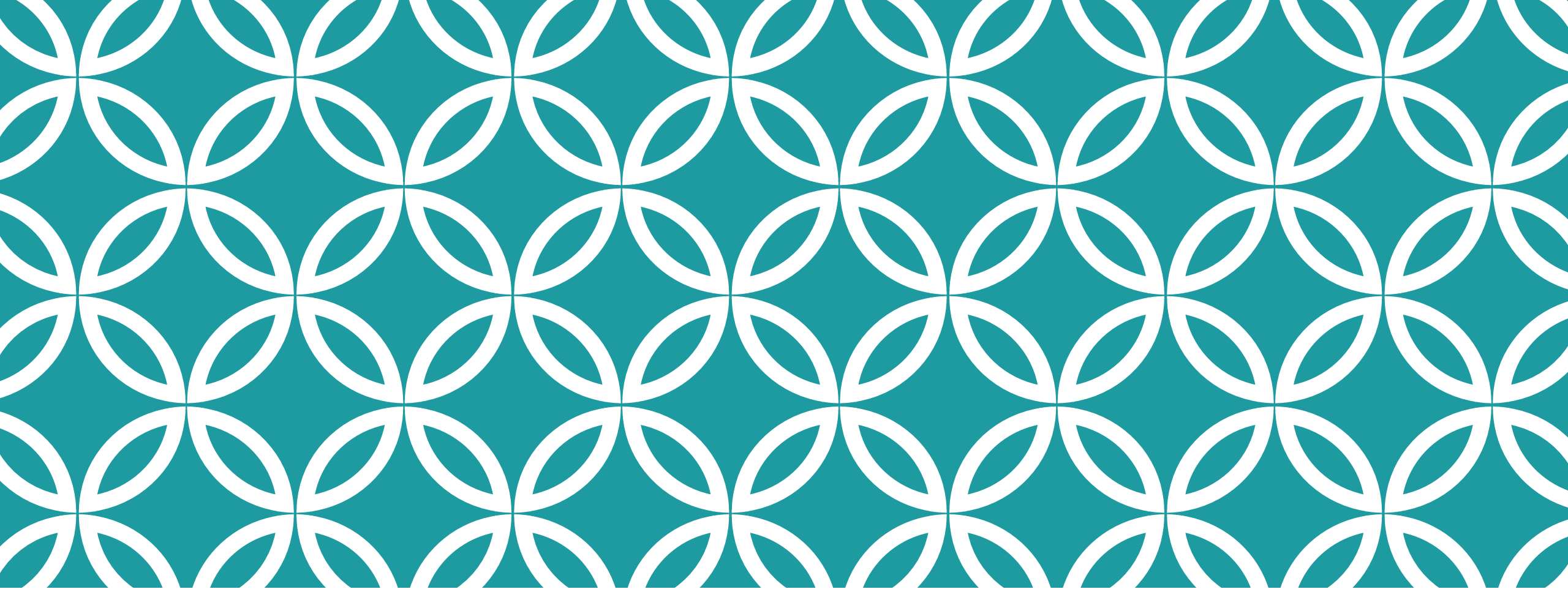
さくらプラン



No.	事業	担当課
4	男女共同参画の視点に立った市報・ホームページ等を作成する。	総務課

例) 市報の子育て記事
挿絵はどんな絵がいいかな...
男女共同参画の視点（性別による固定的な役割分担など）
に立って考えると...





男女共同参画の現状

男女共同参画クイズ

～日本の、小城市の現状は？～

Q1 経済、教育、政治、健康の4つの分野での男女格差を数値化した「ジェンダーギャップ指数（GGI）」というものがあります。

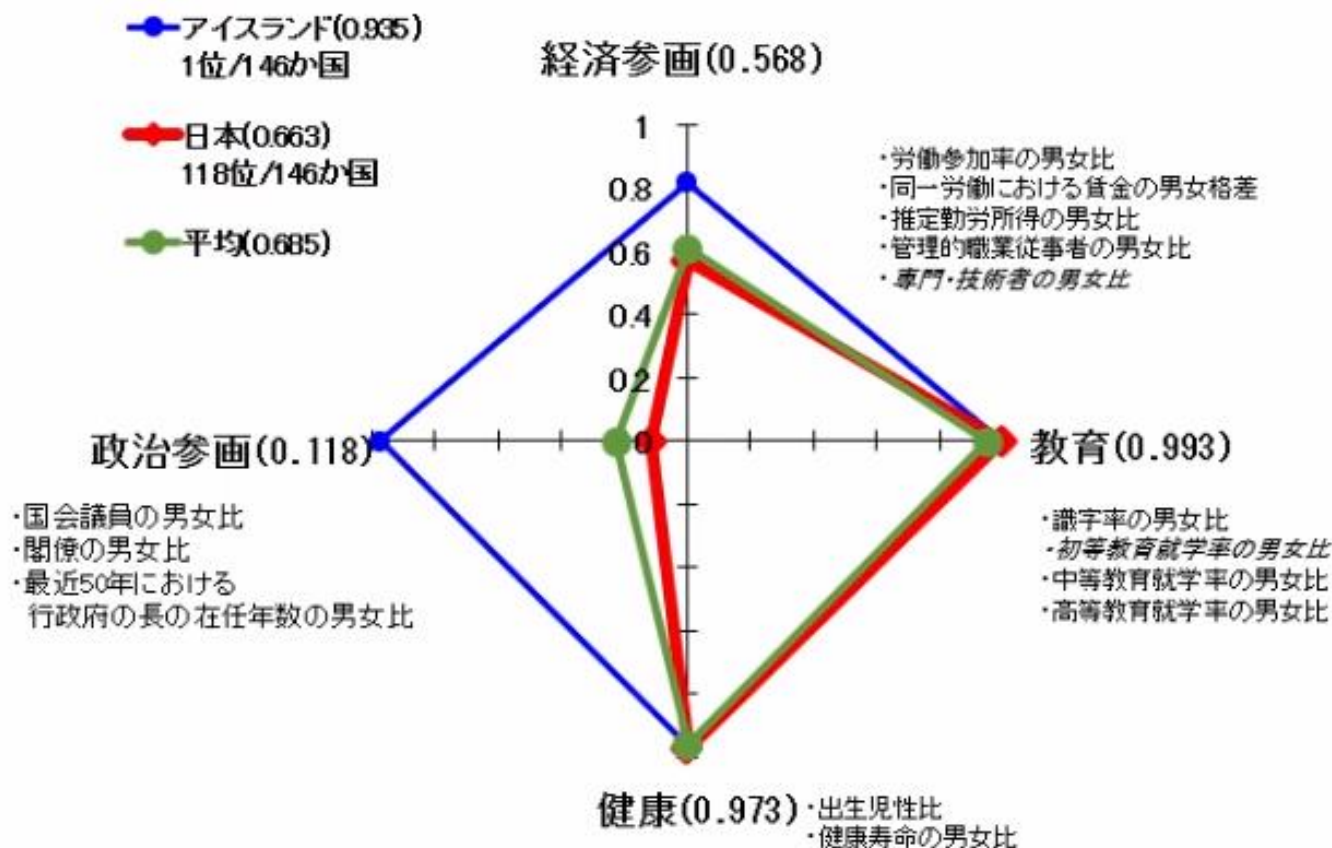
この指数で、2024年現在、日本は世界146か国中何位でしょう？



A.
118位

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2024年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。
- ・日本は146か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



順位	国名	値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
14	英国	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
43	アメリカ	0.747
87	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
116	バーレーン	0.666
117	ネパール	0.664
118	日本	0.663
119	コモロ	0.663
120	ブルキナファソ	0.661

(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2024)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位: 経済(120位)、教育(72位)、健康(58位)、政治(113位)

男女共同参画クイズ

～日本の、小城市の現状は？～

Q2 女性職員の管理職への登用状況。2022年現在、小城市では何%（何割）でしょう？

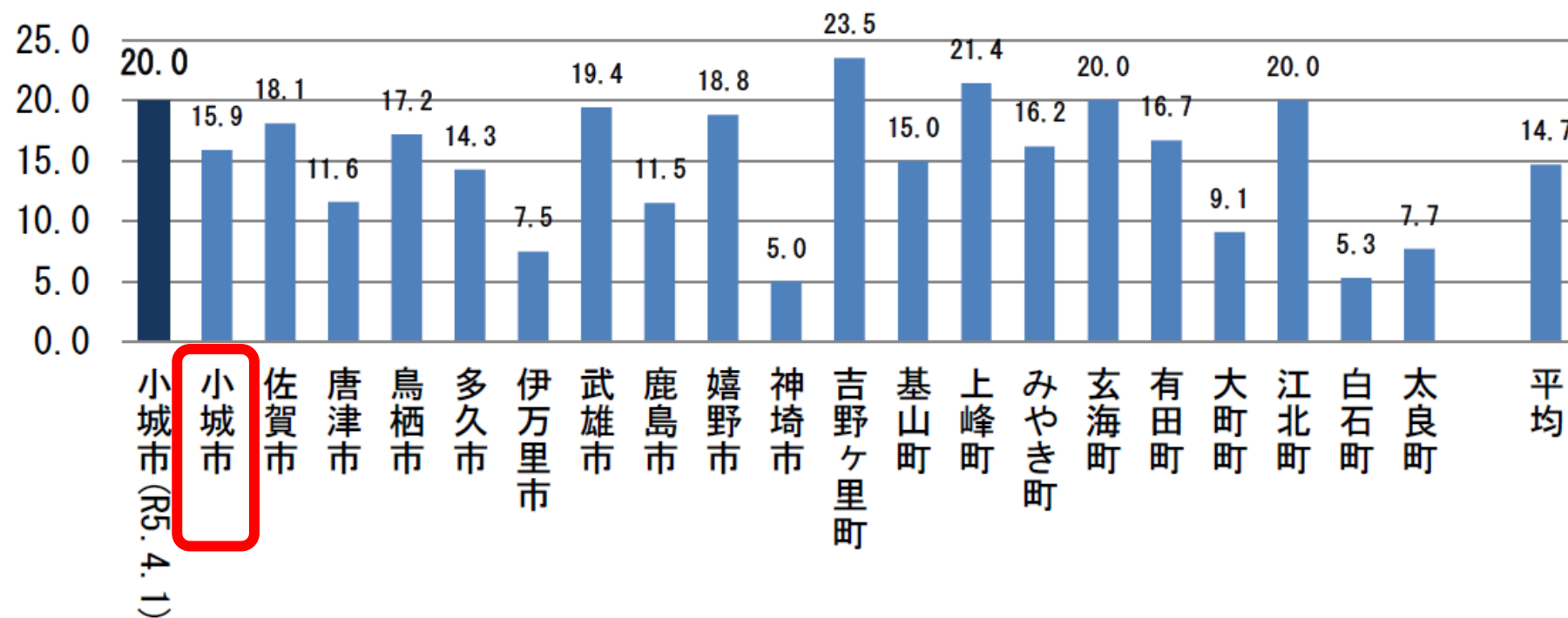
管理職

部長、課長。組織の運営に当たる人、組織の意思決定を行う人。

男女共同参画クイズ

～日本の、小城市の現状は？～

佐賀県内市町における女性職員の管理職への登用状況（令和4年4月1日現在）



男女共同参画クイズ

～日本の、小城市の現状は？～

**Q3 審議会等における女性の参画状況。
2022年現在、小城市では何%（何割）でしょう？**

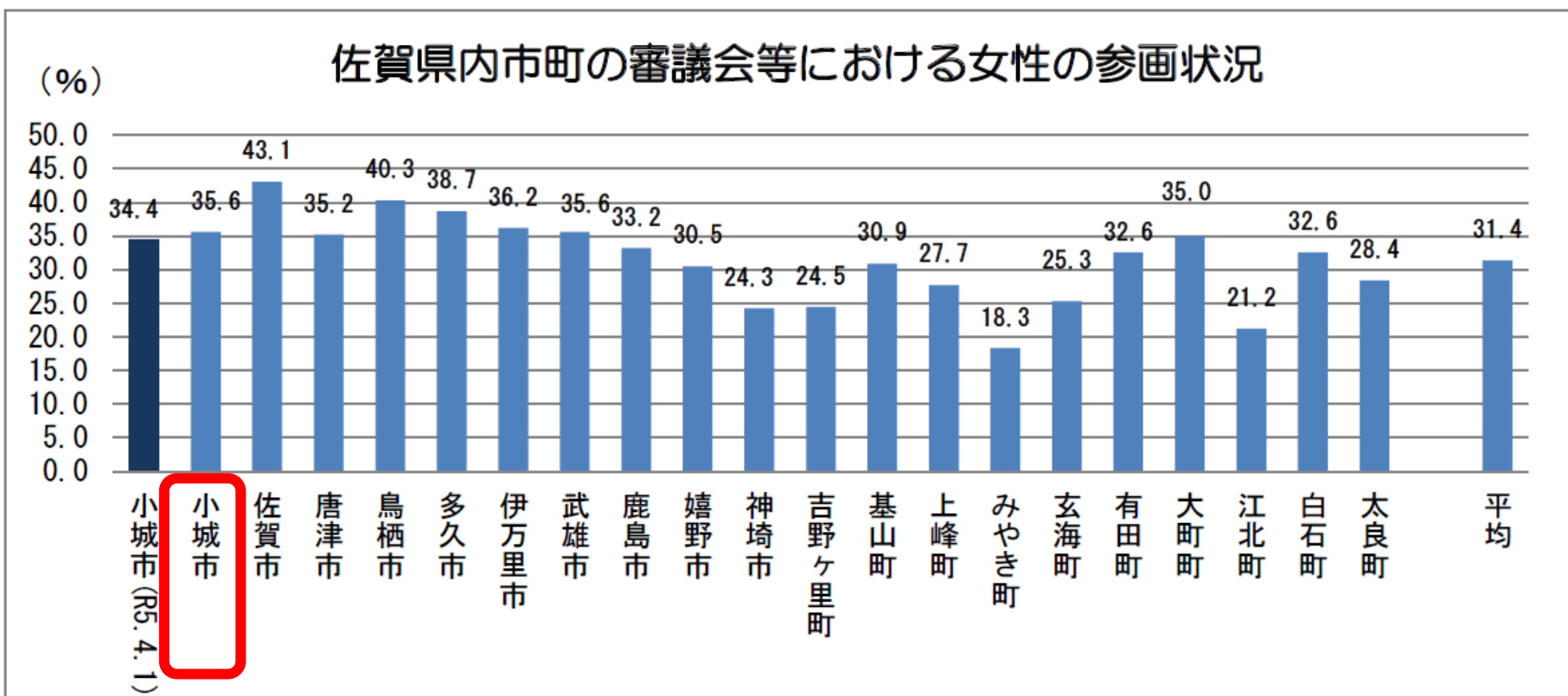
審議会

意思決定の場（小城市がこれからどうしていくか等、大切なことを決める場所）

男女共同参画クイズ

～日本の、小城市の現状は？～

佐賀県内市町の審議会等における女性の参画状況（令和4年4月1日現在）



なぜ女性の審議会や管理職への登用が必要なの？

審議会 =
意思決定の場（小
城市がこれからど
うしていくか等、
大切なことを決め
る場所）



なぜ女性の審議会や管理職への登用が必要なの？

女性 40%



様々な立場の方



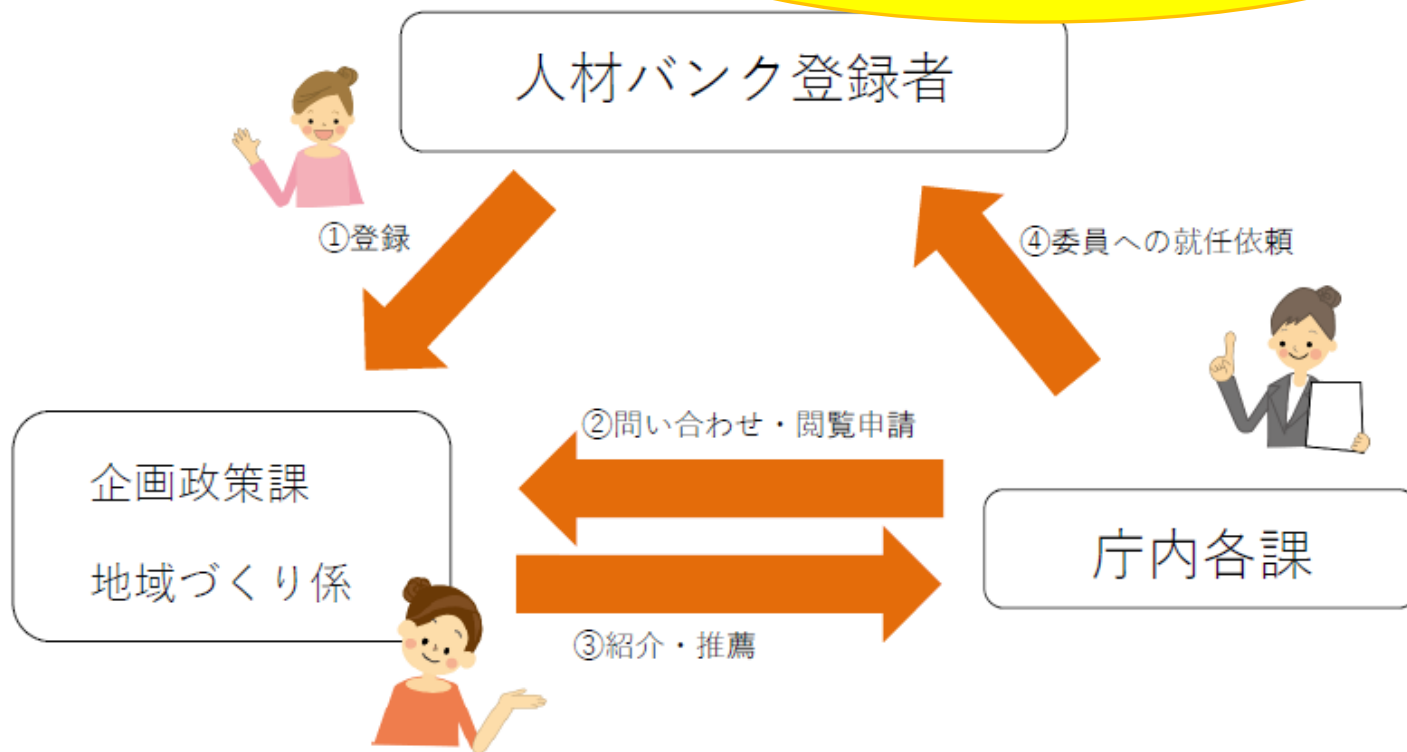
第3次小城市男女共同参画プラン さくらプラン

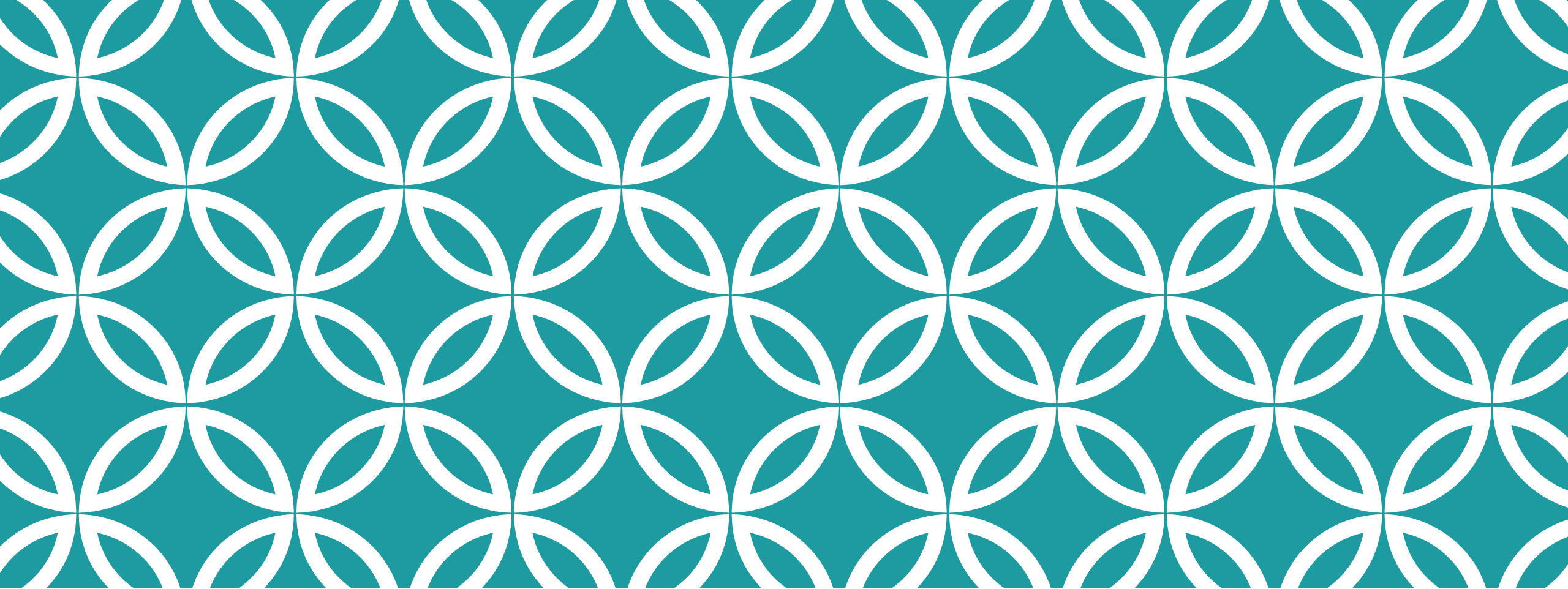


No.	事業	担当課
17	あらゆる分野で女性の意見が反映されるよう女性リーダーの人材発掘と育成を行う。☆ 【数値目標】女性人材バンクの登録者数 (R2)2人⇒(R8)8人	企画政策課
18	審議会等の政策・方針決定過程への女性の登用を推進する。 【数値目標】女性委員のいない審議会等の数 (R2)7⇒(R8)4	企画政策課 関係各課

女性人材バンク

登録要件：市内に居住、またはお勤めの18歳以上の女性





ご紹介～男女共同参画を
学ぶには～

もっと、男女共同参画を学びたい方は...

- 男女共同参画局ホームページ

「男女共同参画をテーマとした副教材」

- 佐賀県ホームページ

「男女共同参画啓発用教材・資材（高等学校対象）」

- 佐賀県立男女共同参画センター（アバンセ）

県民を対象とした啓発セミナーなど開催、情報発信

- 小城市ホームページ

「小城市男女共同参画プラン（さくらプラン）」

～ 男女がともに認めあい、支えあい、
希望あふれる小城市をめざして ～

ご清聴ありがとうございました