

第4章 各論

基本方針1. 性別役割分業の解消

(名護市女性活躍推進計画)

性別役割分業とは「男は仕事、女は家庭」というように性別によって役割を分けることです。

(1) 男女共同参画に関する広報・啓発

性別役割分業を解消するためには、男女共同参画に関する広報・啓発を通じて、市民一人ひとりが性別役割分業に気づき、これまでの慣習を見直していくことが必要です。

〈現状と課題〉

- ・「男は仕事、女は家庭」という考えに対して、2022（令和4）年度に行った市民・事業所・市職員・中学生アンケートではいずれも否定的な回答が多くなっています。これまで一般的とされていた慣習が見直され、男女共同参画の考えが若い世代を中心に馴染んできたことが影響していると考えられます。
- ・市民アンケートにおいて、家庭や職場、社会における男女の地位について、「平等になっている」という回答が前回調査時と比べて減少しています。
- ・また、「ジェンダー」の内容を理解している市民の割合は約2人に1人、「男女共同参画社会」に関しては約4人に1人となっています。名護市の取組みに対する認知度は高くなく、「名護市男女共同参画計画」や「名護市男女共同参画推進条例」について初めて聞いたという割合が半数を超えています。
- ・性別役割分業の意識は家庭においてもみられ、中学生アンケートにおいて、女子生徒のほうが「女の子だから〇〇しなさい」や「女の子のくせに」と言われる割合が高く、特に母親や祖母から言われる割合が高いことが分かっています。
- ・このような現状を踏まえ、男女共同参画に関する広報や啓発の更なる充実を図り、性別役割分業の解消に向けた意識づくりを行っていく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・社会の色々な問題に関心を持つとともに、男女共同参画の学習機会などに声をかけられた際には、参加するように心がけましょう。また、家庭内でも男女共同参画について話し合ってみましょう。
- ・様々な場面で男女共同参画の視点を持ち、これまでの生活スタイルを見直してみよう。

【地域の取組み】

- ・男女共同参画が何故必要なのか、地域の中でも話し合ってみましょう。特に、多様な世代で話し合うことにより、意識の変化に気づく場面も多いことから、色々な人が参加できる話し合いの場を設けましょう。

【職場の取組み】

- ・職場内で男女共同参画について話し合う機会を設けましょう。

【名護市の取組み】

No.	事業	事業内容	担当課
1.	男女共同参画に関する周知	・名護市のホームページや SNS のほか、広報誌「市民のひろば」や男女共同参画情報誌「あい・愛だより」において、男女共同参画や本計画及び「名護市男女共同参画推進条例」に関する周知に努めます。	地域力推進課
2.	男女共同参画推進月間における展示	・男女共同参画推進月間（6月）にあわせて、名護市女性ネットワーク協議会と連携し、男女共同参画に関する分かりやすい展示に努めます。	地域力推進課
3.	講演会等の開催	・男女共同参画に関する講演会やシンポジウムなどを開催することで、市民の意識啓発や理解促進を図ります。なお、若い世代の参加が少ないことから関心を集める企画を検討するとともに、託児対応に努めます。	地域力推進課
4.	標語・写真コンテストの実施	・男女共同参画に関する理解と関心が深まるよう、小・中・高校生や一般市民から男女共同参画に関する写真や標語を募集し、表彰を行います。	地域力推進課
5.	男女共同参画に関する情報の収集・共有	・県内の男女共同参画会議や、日本女性会議等への参加を通じて先進的な取組みの情報収集を行うとともに、名護市女性ネットワーク協議会及び名護市 PTA 連合会との情報共有に努めます。	地域力推進課

No.	事業	事業内容	担当課
6.	男女共同参画に関する資料の収集・展示	・男女共同参画や性の多様性に関する国内外・沖縄県内の資料や情報の収集・発信に継続的に取り組むほか、男女共同参画推進月間などにあわせた特集を行います。また、やんばるで活躍した女性に関する資料収集に努めます。	中央図書館
7.	市役所職員向け研修の実施	・男女共同参画に関する市役所職員の理解を促進するため、定期的に研修を行います。	人事行政課 (地域力推進課)

(2) 学校教育等における男女共同参画の推進

性別役割分業を解消するためには、学校等における男女共同参画の推進を通じて、子どもたちだけでなく教職員も性別役割分業に気づき、これまでの慣習を見直し、子どもたち一人ひとりの個性が発揮される環境を整えていく必要があります。

〈現状と課題〉

- ・中学生アンケートにおいて、「男は外で働き、女は家庭を守る」という考え方について、男女ともに『そう思わない』と回答している割合が高くなっています。ただ、男子生徒は「わからない」という回答が多く、女子生徒のほうが否定的な回答の割合が高くなっています。
- ・また、中学2年生の段階で、女子生徒のほうが自分を『文系タイプ』と思っている割合が高く、男子生徒のほうが自分を『理系タイプ』と思っている割合が高いこと、将来は『文系』に進みたいと思っている割合は女子生徒のほうが高いことが分かっています。
- ・性別役割分業の意識は学校においてもみられ、男子生徒のほうが、「男の子だから〇〇しなさい」や「男の子のくせに」と友達から言われたことがある割合が高くなっています。
- ・「ジェンダー」の内容について、性別で認知度の差がある（女子生徒のほうが『知っている』割合が高く、男子生徒のほうが低い）ことが分かっています。
- ・このような現状を踏まえ、学校等における男女共同参画の更なる推進を図り、性別役割分業の解消に向けた取組みを行っていく必要があります。

【学校の取組み】

- ・児童生徒への接し方や声掛けに、性別役割分業に基づくアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）がないか振り返りましょう。
- ・児童生徒の進路や職業の選択において、個性を尊重し、適切なアドバイスを行うようにしましょう。

【名護市の取組み】

No.	事業	事業内容	担当課
8.	男女共同参画を推進する学校教育・保育の環境づくり	・幼児期から固定的な性別役割分担意識を植え付けないようにするため、学校、幼稚園、保育所等において、性別に捉われず、個性を育む環境づくりに引き続き取り組めます。	学校教育課 保育・幼稚園課
9.	児童生徒個々人に応じた進路選択・キャリア教育の推進	・次世代を担う子ども達がこれまでの勤労観・職業観にとられることなく主体的に進路選択できるよう、適切な進路指導やキャリア教育に引き続き取り組めます。	学校教育課
10.	男女共同参画に関する教育現場への情報提供	・教育における国・県の男女共同参画の取組みに関して、校長会や教頭会で情報提供を図ります。	学校教育課 (地域力推進課)

(3) ワークライフバランス等の推進

性別役割分業を解消するためには、ワークライフバランス等の推進を通じて、働く市民一人ひとりが性別役割分業に気づき、男性が長時間働く一方で女性が時短勤務をして家事育児を担うなどの従来の働き方を見直していくことが必要です。

〈現状と課題〉

- ・市民アンケートの結果から、性別によって労働時間の差がみられます。一日あたりの平均的な労働時間が「8時間超」と回答したのは、女性は2割強（21.1%）だったのに対し、男性では4割強（43.9%）となっています。
- ・現在の職場環境で1か月以上の育児休業・介護休業を取得できると思うかについて、男性の4割弱（36.4%）が「取得できるとは思わない」と回答しています。
- ・育児休業・産休・介護休業について『取得したい』と回答した人であっても、一定程度（育児休業 29.4%、産休 28.2%、介護休業 24.4%）の人は「取得できるとは思わない」と回答しています。
- ・現在は仕事をしていない（または辞めた）理由として、「家族の介護・看護のため」、「家事・育児等々の両立が困難だったため」を挙げている女性がいる一方で、男性ではいませんでした。
- ・事業所アンケートにおいて、「正規職員」の年次有給休暇の平均日数が「5日未満」だった事業所が1割強（12.6%）ありました。2019（平成31）年4月1日から、すべての使用者に対して本来は「労働者の年間5日の年次有給休暇取得」が義務づけられています。
- ・『一般事業主行動計画』について知らない事業所が4割強（44.4%）となっています。

- ・パワー・ハラスメントに該当する内容に関して、3割強（32.6%）の事業所が「場合によってはハラスメントにあたる」と過小評価しています。
- ・このような現状を踏まえ、ワークライフバランス等の更なる推進を図り、性別役割分業の解消に向けた働き方の見直しを促進していく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・育児休業や介護休業などの制度を理解し、積極的に活用していきましょう。

【職場の取組み】

- ・男女雇用機会均等法など、労働に関する法律を遵守しましょう。また、男性と女性が対等に働ける環境をつくりましょう。
- ・セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについての相談窓口の設置に努めましょう。
- ・育児・介護休業などの支援制度について従業員に周知し、取得しやすい環境を整えとともに、時短勤務やフレックスタイム制の導入を検討しましょう。

【名護市の取組み】

No.	事業	事業内容	担当課
11.	男女雇用機会均等法などの周知・理解促進	・男女雇用機会均等法や女性活躍推進法、育児・介護休業法、労働基準法、パートタイム労働法、労働時間等設定改善法等について、名護市ホームページ等に継続して掲載し周知に努めます。また、リーフレット等の設置・配布により、各法の趣旨の理解促進を図ります。	商工・企業誘致課
12.	柔軟な働き方の周知・普及	・国や県が行う働き方改革セミナーなどについて名護市ホームページ等に掲載し、柔軟な働き方の普及を図ります。また、仕事と家庭の両立支援を推進している企業等について、広報誌「市民のひろば」等で紹介を行うなど、柔軟な働き方の普及に努めます。	商工・企業誘致課
13.	一般事業主行動計画の周知	・次世代育成支援対策推進法や、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、名護市ホームページ等に継続して掲載し周知に努めます。	商工・企業誘致課

No.	事業	事業内容	担当課
14.	商工会等の行う各種講座に関する情報提供	・ワークライフバランスの推進に繋がるよう、商工会や名護市マルチメディア館等において行われる各種講座に関する情報を提供します。	商工・企業誘致課
15.	パワー・ハラスメント防止に関する周知啓発	・市内の企業等に対し、2020（令和2）年4月1日からすべての企業でパワー・ハラスメント防止措置が義務化されたことや、ハラスメントは人権侵害であるといった社会的な認識、関連する法律・省令等について、国や県などの広告物等の活用や市のホームページ等での周知を図ります。	商工・企業誘致課

（４）男性の家事・育児参加の促進

性別役割分業を解消するためには、男性の家事・育児参加の促進を通じて、市民一人ひとりが性別役割分業に気づき、女性が家事育児・介護などを主に担い男性は手伝うか任せきりだったこれまでの慣習を見直していく必要があります。

〈現状と課題〉

- ・中学生アンケートの結果から、ゴミ出しをする割合は男子生徒のほうが高く、食事の準備・年下の人の世話・女性（母親など）の手伝いをする割合は女子生徒のほうが高いといった、家庭での子どもの性別役割分業の傾向がみられます。
- ・市民アンケートの結果から、性別によって家事時間の差がみられます。平日の家事時間が『1時間以下』について、男性は6割強（61.4%）となっているのに対し、女性では2割強（24.4%）となっています。他方で、平日の家事時間が『3時間以上』なのは男性で1割未満（5.1%）であるのに対し、女性では3割弱（29.3%）となっています。
- ・市民アンケートにおいて、育児休業・産休・介護休業についてそれぞれ男性の6割弱（58.3%）、約5割（49.2%）、7割弱（69.0%）が『取得したい』と回答しています。
- ・事業所アンケートにおいて、育児休業の取得期間を男女別にみると、男性従業員は最も多かったのが「1週間未満」の4割弱（36.8%）であるのに対して、女性従業員の場合は「6か月以上～1年」の5割弱（48.8%）と取得期間に顕著な差がみられます。
- ・このような現状を踏まえ、男性の家事・育児参加の促進を図り、性別役割分業の解消に向けた意識づくりを促進していく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・男女ともに家事・育児・介護を担っていくことができるよう、必要な技術を身につけましょう。男性も積極的に家事・育児・介護等に参画しましょう。

【職場の取組み】

- ・職場において、育児休業を取得した際の体験や職場復帰に際しての留意事項などを話し合う機会を設けましょう。

【名護市の取組み】

No.	事業	事業内容	担当課
16.	夫婦及び親としての役割に関する意識啓発	・夫婦ともに親となる準備ができるよう話し合う機会として、「プレママ・パパのつどい」の開催を継続します。また、「両親学級」を通じて、親としての役割や子育ての関わり方、パートナーへのサポートの必要性について周知を図ります。	健康増進課
17.	料理教室や親子料理教室等の充実	・公民館講座で取り組んでいる「男の料理教室」や「親子料理教室」について継続実施を図るとともに、父親・男性が参加しやすいよう、工夫を行います。また、参加者や市民との対話を通して講座内容の充実に繋がります。	地域力推進課
18.	育児・介護休業に関する啓発	・名護市ホームページやSNSのほか、広報誌「市民のひろば」、「あい・愛だより」を通じて、男性取得者の体験などを紹介することで、男性の育児・介護休業取得に向けた意識啓発を図ります。	地域力推進課

(5) ケアに関する負担の軽減

性別役割分業を解消するためには、ケアに関する負担の軽減を通じて、家庭で育児や介護を担ってきた女性の就労やフルタイム勤務の継続を促進し、女性も働くことが一般的になるなかで、市民一人ひとりが性別役割分業に気づき、これまでの慣習を見直していく必要があります。

〈現状と課題〉

- ・名護市の25～49歳の女性の就業率は2000（平成12）年には6割台でしたが、2010（平成22）年には7割台、2020（令和2）年には8割台と年々高くなっています。
- ・女性の就業率が上がる一方で、非正規雇用で働く女性が多く、家事や育児・介護の時間と調整しながら働いていることがうかがえます。
- ・このような現状を踏まえ、ケアに関する負担の軽減を図り、性別役割分業の解消に向けた環境整備を促進していく必要があります。

【家庭の取組み】

- ・子育てや介護の問題を一人で抱え込まないで、配偶者や身近な人、関係機関等に相談しましょう。また、子育てや介護のサービス等について理解を深め、自分のライフスタイルに合ったサービスを有効に活用しましょう。

【地域の取組み】

- ・自治公民館等を活用した子どもの家などの充実に努めましょう。

【名護市の取組み】

No.	事業	事業内容	担当課
19.	待機児童解消に向けた受け皿の確保	・待機児童解消のため、名護市子ども・子育て支援事業計画に基づいて、認可保育施設等の新設・増築等を検討し、受け皿の確保に努めます。また、関係機関等との連携のもと、保育士の確保に努めます。	保育・幼稚園課
20.	子育てを支える多様な保育サービス等の提供	・延長保育事業、預かり保育事業、地域子育て支援拠点事業、病児保育事業、利用者支援事業などの実施を通じて、安心して子育てできる環境の整備を図ります。	保育・幼稚園課
21.	放課後児童クラブの充実	・放課後児童クラブの充実を図り、安心して子育てできる環境の整備に努めます。	子育て支援課

No.	事業	事業内容	担当課
22.	「子どもの家」事業の充実	・「地域の子どもは、地域で見守り育てる」ことを目的に、放課後や週末、長期休暇中に子ども達が安全・安心に過ごせる居場所づくりとその充実に努めます。	地域力推進課
23.	介護保険サービスの充実	・介護者の負担軽減を図るため、名護市高齢者福祉計画・介護保険事業計画に基づいて、介護保険サービスの充実を図るとともに、制度の周知に努めます。	介護長寿課
24.	在宅福祉サービスの充実	・軽度生活援助員派遣事業等の在宅福祉サービスの充実を図ります。なお、当該事業は一人暮らしの自立高齢者が要介護状態にならないよう簡単な家事援助を行うことにより、自立した生活の継続を可能にすることで、ケア負担の軽減を図ります。	介護長寿課
25.	家族介護者教室等の充実	・家族介護者の負担軽減等を図るため、家族介護者教室や家族介護者交流事業を継続します。あわせて、広報誌「市民のひろば」や高齢者いきいき便利帳などを通じて事業の周知に努めます。	介護長寿課

(6) ひとり親等の経済的自立の促進

性別役割分業を解消するためには、ひとり親等の経済的自立の促進を通じて、子どもを育てながら働くことが難しかったり、子育てを理由に離職したりした母親や父親の就労を促進し、これまで主に女性が家事育児を担うことで男性が長時間働くことができていた慣習を見直していく必要があります。

〈現状と課題〉

- ・新型コロナウイルス感染拡大により雇用へのダメージが全国的に広がりました。2020（令和2）年4月には特に女性の雇用者が大幅に減少（前月比74万人減。男性は35万人減）し、2020（令和2）年平均では女性の雇用者が17万人減、男性の雇用者が14万人減となりました（総務省統計局「労働力調査」より）。女性に非正規雇用者が多いことや、一斉休校・休園により仕事を辞めざるを得なかった女性が多かったことが影響しているとされています。
- ・沖縄県民の年間収入は、勤労者世帯（二人以上の世帯）の半数以上が500万円以上となっているのに対し、母子世帯は200～250万円、父子世帯は300～400万円が最も多い層となっています。

- ・2020(令和2)年の国勢調査によると、20歳未満の世帯員がいる核家族世帯において、母子世帯の割合は11.3%となっており、県内市部(9.3%)や県(9.4%)よりも高くなっています。また、父子世帯の割合は1.2%と県内市部や県と同程度です。
- ・このような現状を踏まえ、ひとり親等の経済的自立の促進を図り、性別役割分業の解消に向けた環境整備を促進していく必要があります。

【名護市の取組み】

No.	事業	事業内容	担当課
26.	各種就労支援制度の周知	・高等職業訓練促進給付金事業や自立支援教育訓練給付金事業等、各種就労支援制度について、名護市ホームページ等での周知に努め、ひとり親家庭の自立促進を図ります。	子育て支援課
27.	ひとり親家庭等を対象とした就労相談の実施	・ハローワークとの連携のもと、児童扶養手当現況届の際に就労相談日の設定を行うとともに、その周知及び利用促進を図ります。	子育て支援課
28.	ハローワークとの連携による就労支援	・庁内掲示板等にハローワークからの求人情報を掲示するとともに、ハローワークとの連携のもと、ひとり親等の就労支援を行います。	商工・企業誘致課