

# 第 2 章 男女共同参画を取り巻く現状と課題

## 1. 統計指標からみる現状

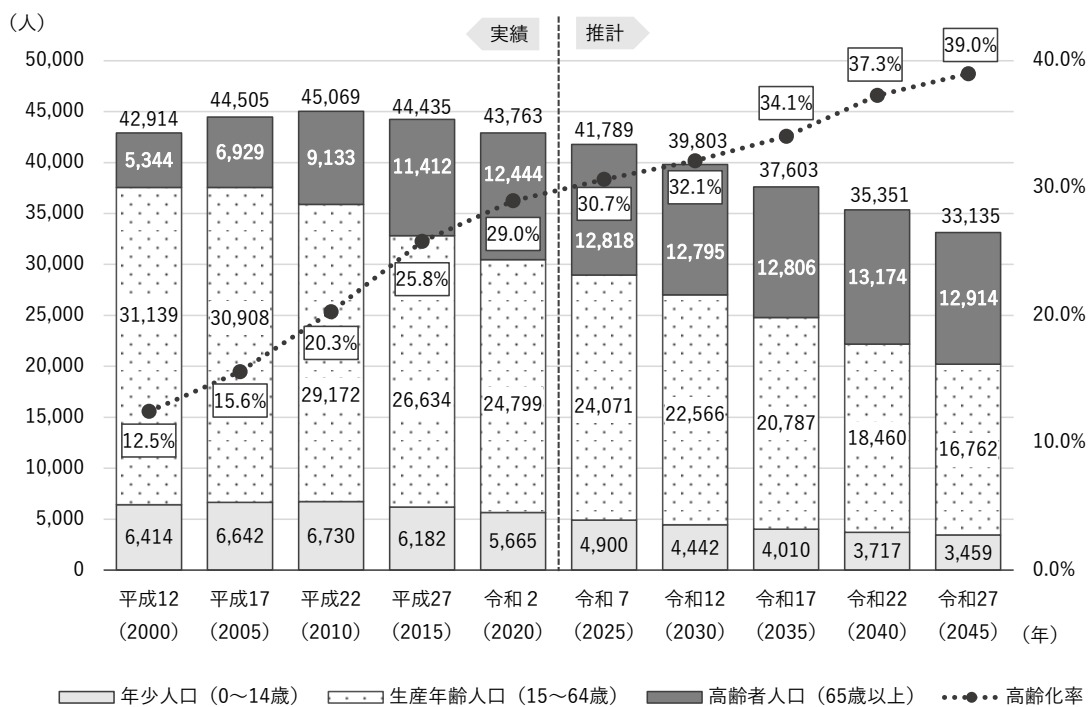
### (1) 人口

本町の人口は、平成 22（2010）年まで増加傾向にあったものの、平成 27（2015）年以降減少に転じています。

内訳をみると、15 歳未満の年少人口、15～64 歳の生産年齢人口は減少傾向にある一方で、65 歳以上の高齢者人口については増加傾向にあり、令和 2（2020）年には高齢化率が 29.0%と、人口の 3 割近くが 65 歳以上となっています。

人口推計をみると、今後も少子高齢化が進行し、令和 27（2045）年には高齢化率が 39.0%と 4 割近くまで上昇する見込みとなっています。

【（熊取町）高齢化率と年齢 3 区分別人口の推移（推計含む）】



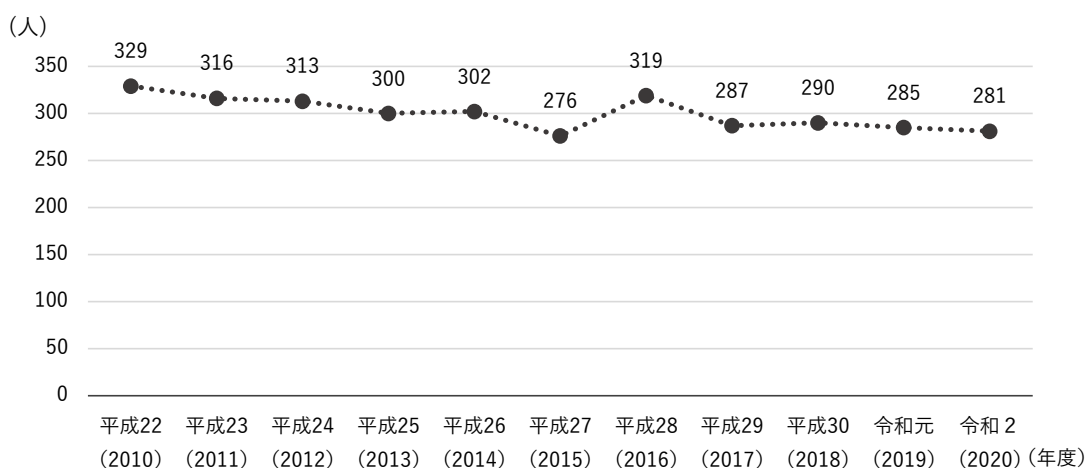
資料：平成 12（2000）年～令和 2（2020）年：国勢調査（各年 10 月 1 日時点）より  
令和 7（2025）年以降：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成 30 年 3 月推計）より

※人口総数には年齢「不詳」を含むため、年齢 3 区分別人口の計と総数は一致しない  
※高齢化率は、年齢不詳を除いた総人口に対する 65 歳以上人口の割合

本町の出生数は、過去 10 年間で、概ね減少傾向にあり、平成 29（2017）年度以降は 300 人未満が続いています。

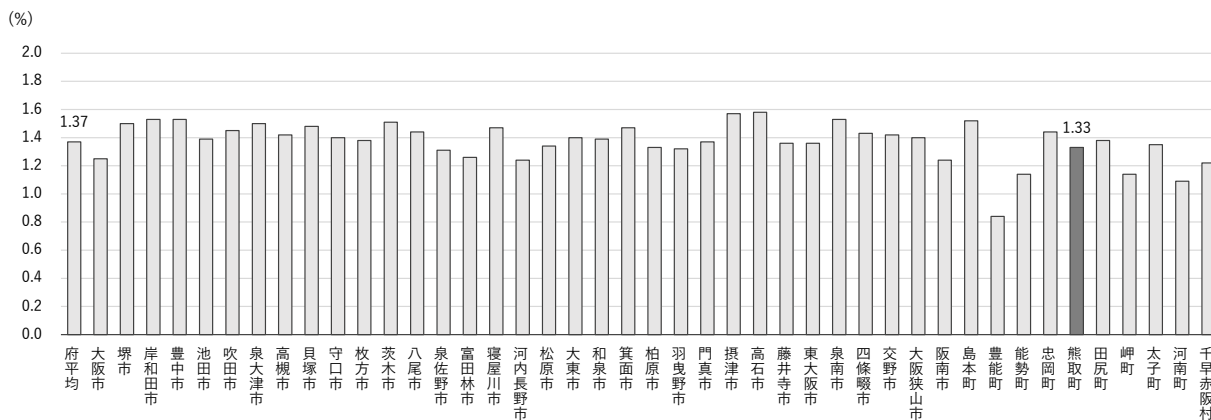
合計特殊出生率は、1.33 と府平均より低く、大阪府内市町村では 12 番目に低くなっています。

【（熊取町）出生数の推移】



資料：人口動態調査より

【大阪府下の市区町村における合計特殊出生率】



資料：人口動態統計特殊報告より、平成 25（2013）年～平成 29（2017）年の値

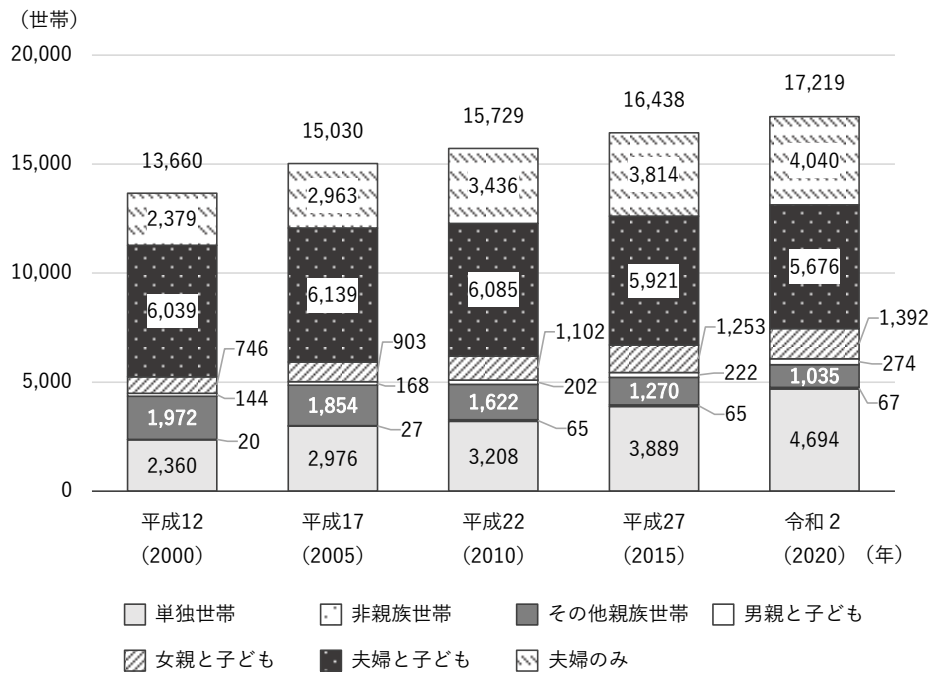
## (2) 世帯

本町の世帯数は増加傾向にあり、令和2（2020）年には17,219世帯となっています。

その内訳をみると、単独世帯と夫婦のみ世帯で増加傾向がみられます。

また、高齢者世帯については、夫婦のみ世帯・単身世帯ともに増加傾向にあり、令和2（2020）年には一般世帯数に占める高齢者世帯の割合が26.6%となっています。

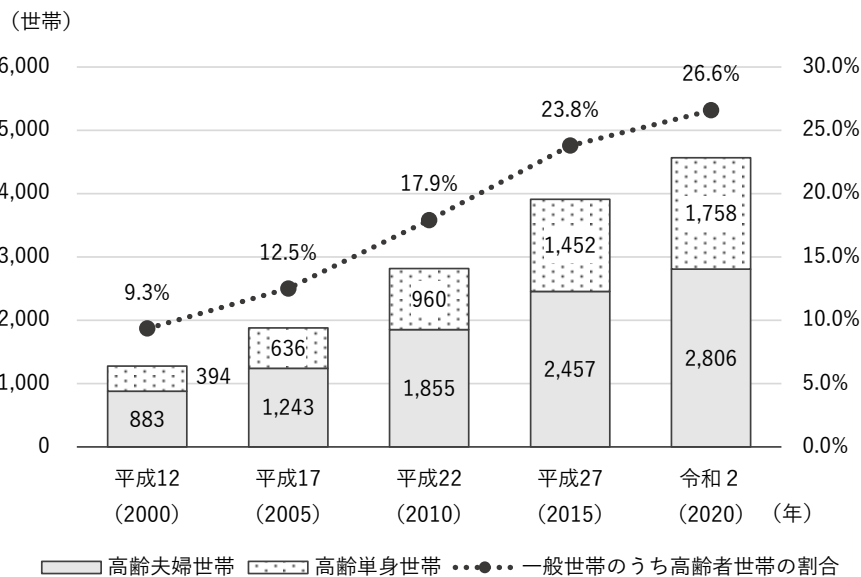
【(熊取町) 世帯類型別世帯数の推移】



資料：国勢調査（各年10月1日時点）より

※世帯総数には世帯類型「不詳」を含むため、世帯類型ごとの合計と総数は一致しない

【(熊取町) 高齢者世帯の推移】

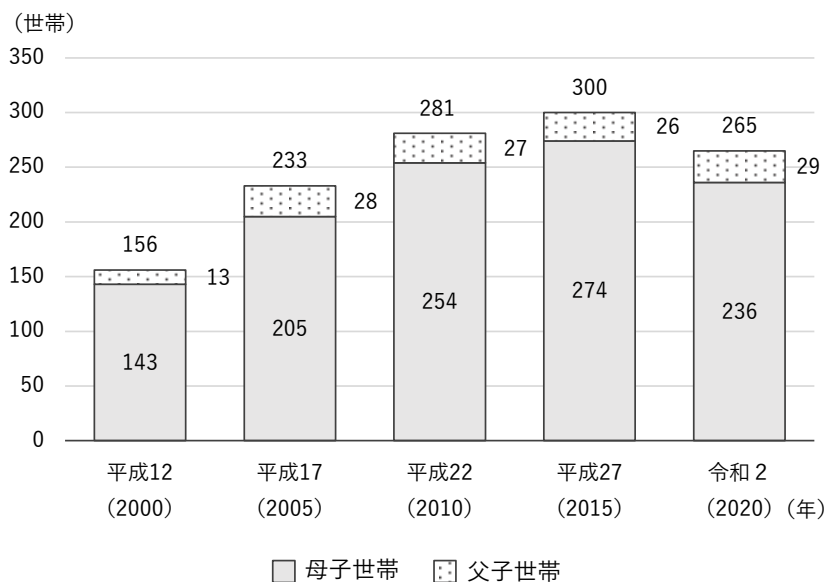


資料：国勢調査（各年10月1日時点）より

※高齢者世帯の割合は、不詳を除いた一般世帯数に対する高齢者世帯数の割合

ひとり親世帯については、令和2（2020）年では265世帯と減少していますが、20年前と比較すると、母子家庭で約1.65倍、父子家庭で約2.23倍となっています。

【（熊取町）ひとり親世帯の推移】



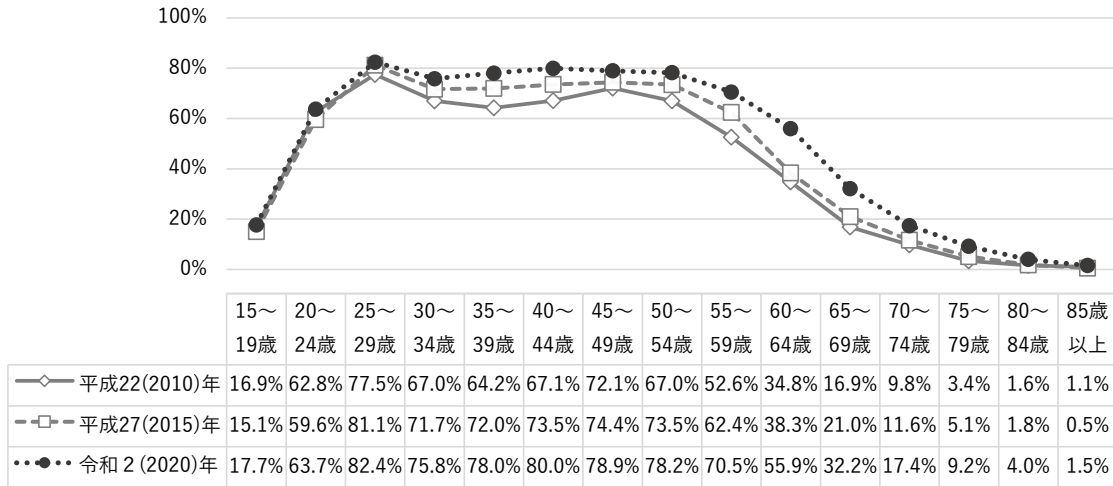
資料：国勢調査（各年10月1日時点）より



### (3) 労働力率

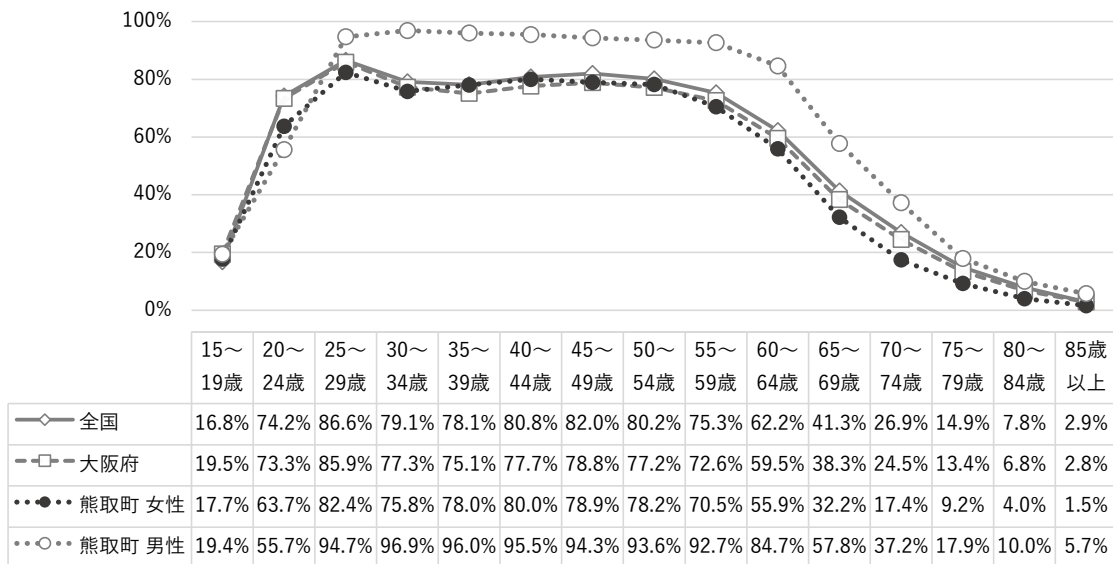
本町の女性の労働力率をみると、30歳代で他の年代よりも労働力率が低くなる「M字カーブ<sup>4</sup>」を描いているものの、年々労働力率は上昇しておりカーブは緩やかになりつつあります。全国・大阪府と比較すると、25歳以上では全国・大阪府より低い値となっています。

【(熊取町) 女性の年齢階級 (5歳階級) 別労働力率の推移】



資料：国勢調査（各年10月1日時点）より

【全国・大阪府・熊取町の年齢階級 (5歳階級) 別労働力率の比較】



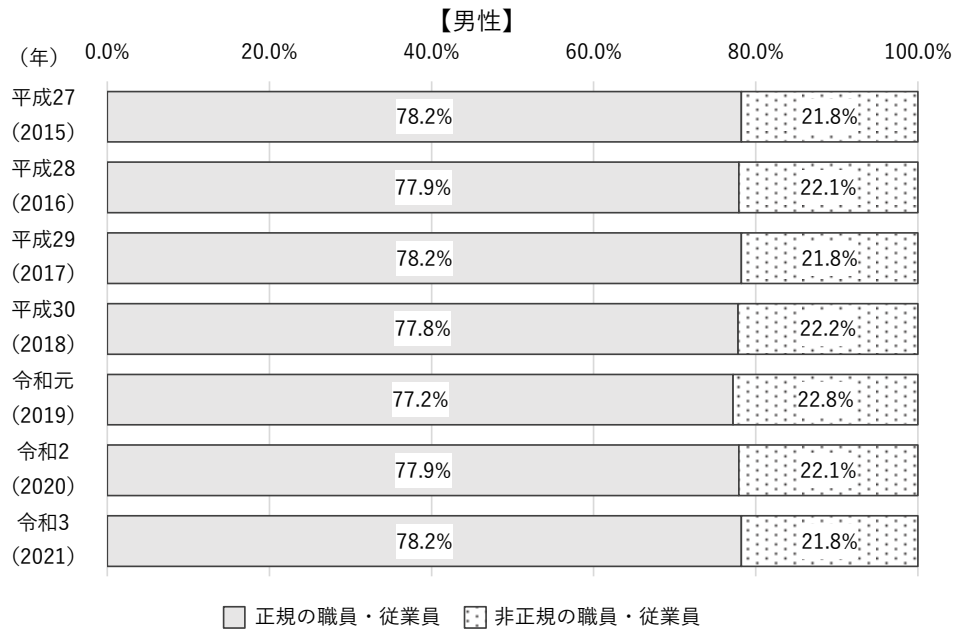
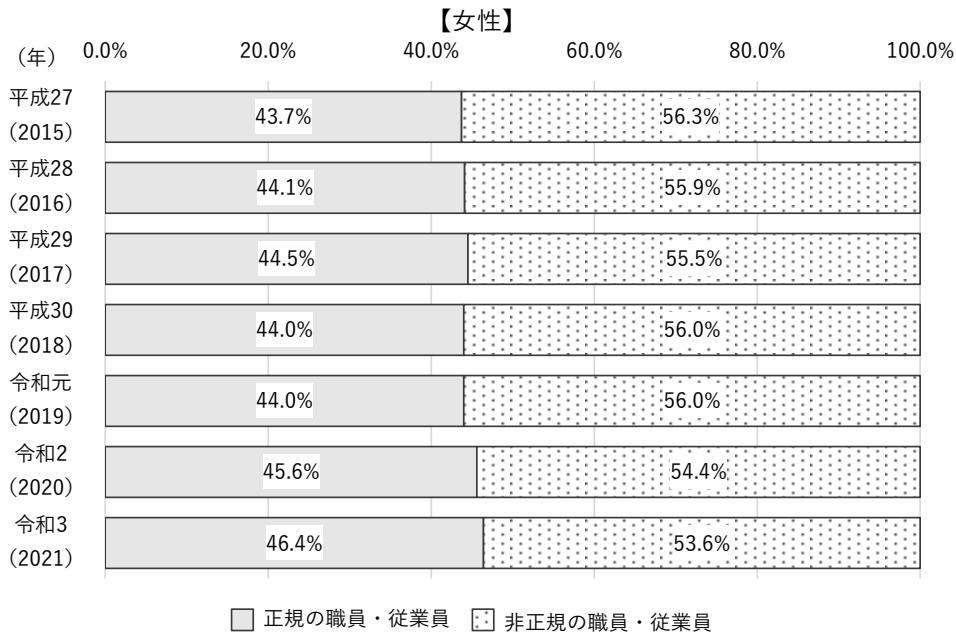
資料：国勢調査（令和2(2020)年10月1日時点）より  
※全国・大阪府は女性の労働力率

<sup>4</sup> M字カーブ：日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化した時、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。なお、国際的に見ると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における労働力率の低下は見られません。

#### (4) 国の正規・非正規の雇用者の男女の割合の推移

非正規雇用者の割合を男女別で見ると、令和3（2021）年時点で、女性が53.6%、男性が21.8%と、依然として女性で非正規の割合が高くなっています。

【国の正規・非正規の雇用者の男女の割合の推移】



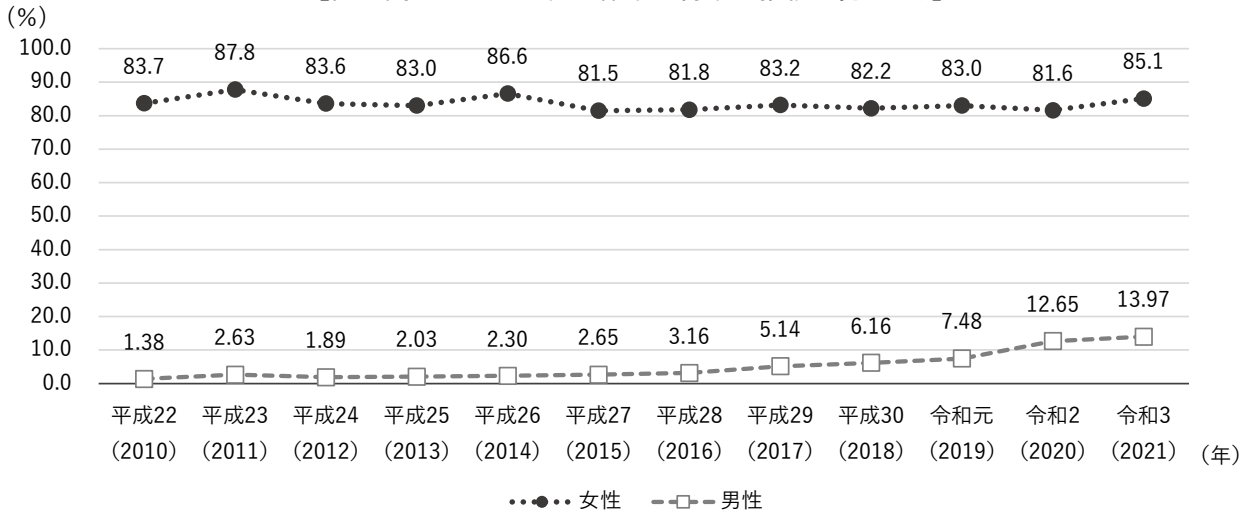
資料：労働力調査（年平均）より

### (5) 育児休業取得率の推移

国の育児休業取得率の推移をみると、女性の育児休業取得率は8割を超えていますが、男性は令和3（2021）年度時点で13.97%にとどまっています。

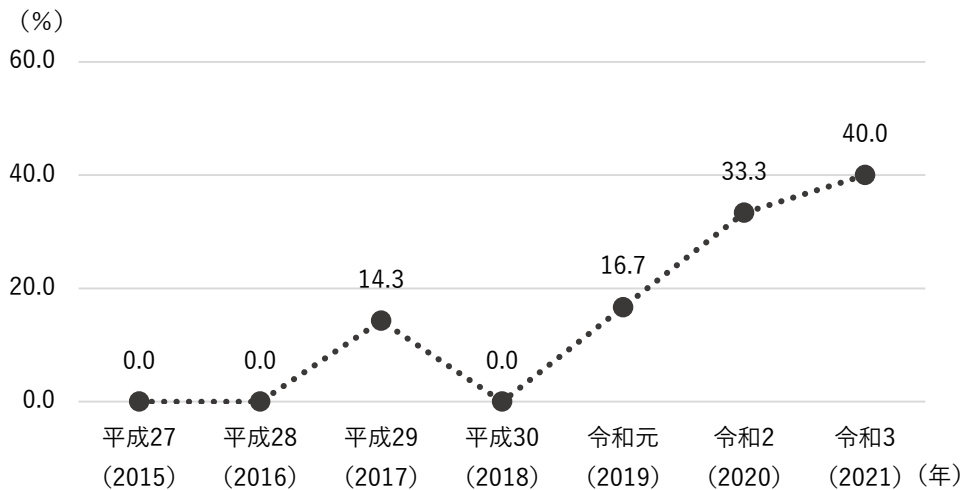
本町の男性職員の育児休業取得率をみると、平成30（2018）年以降、上昇傾向にあり、令和3（2021）年には40.0%となっています。

【国の調査における育児休業取得率の推移（男女別）】



資料：雇用均等基本調査（各年10月1日時点）より  
※平成23年度は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

【（熊取町）男性職員の育児休業取得率の推移】

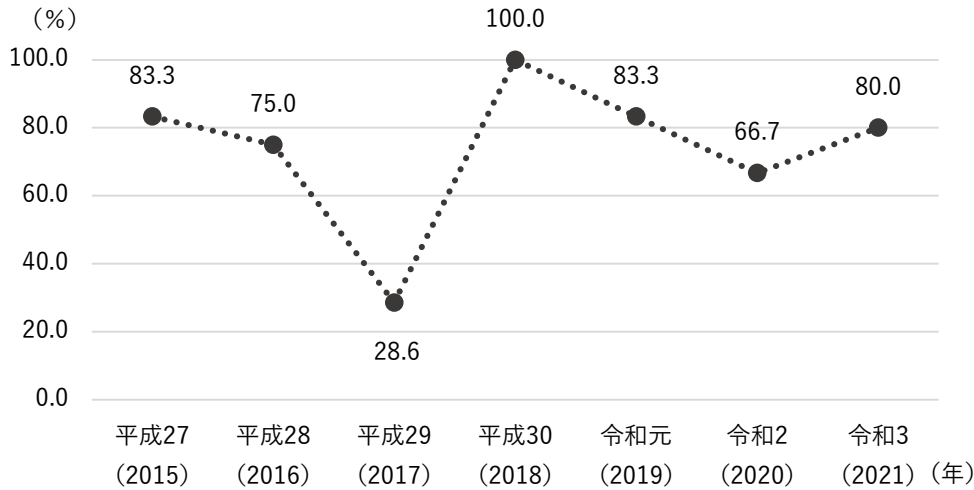


資料：人事課作成

(6) 配偶者出産休暇取得率の推移

本町の男性職員の配偶者出産休暇取得率をみると、平成29(2017)年に28.6%と低くなっているものの、その他の年は6割を超えており、令和3(2021)年には80.0%となっています。

【(熊取町) 男性職員の配偶者出産休暇取得率の推移】

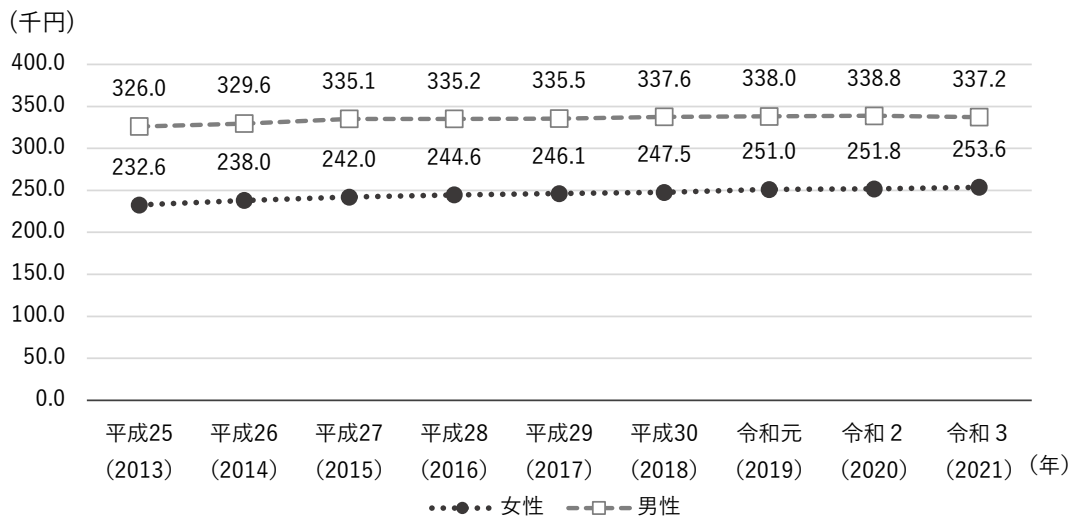


資料：人事課作成

(7) 国の調査における男女間の賃金格差

性別ごとの賃金の推移をみると、男女どちらも概ね上昇していますが、男女間で一定の差がある状態で推移しています。令和3(2021)年には男性では337.2千円、女性で253.6千円となっており、男性を100とした時、女性は75.2と、24.8ポイントの格差があります。

【国の調査における賃金の推移 (男女別)】



資料：賃金構造基本統計調査（各年6月分時点）より  
 ※平成30(2018)年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している  
 ※令和2(2020)年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している

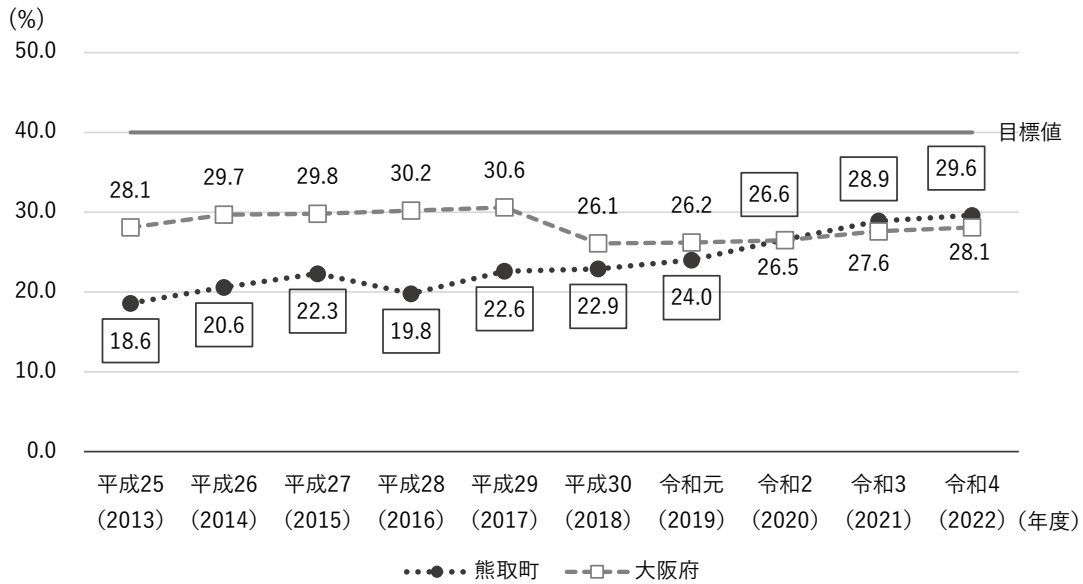


(8) 女性の参画状況

本町の審議会等への女性登用率は、平成25(2013)年度以降増加傾向にあり、令和4(2022)年度では29.6%となっています。一方で「第2次プラン」において目標値としていた40.0%については未達成となっています。

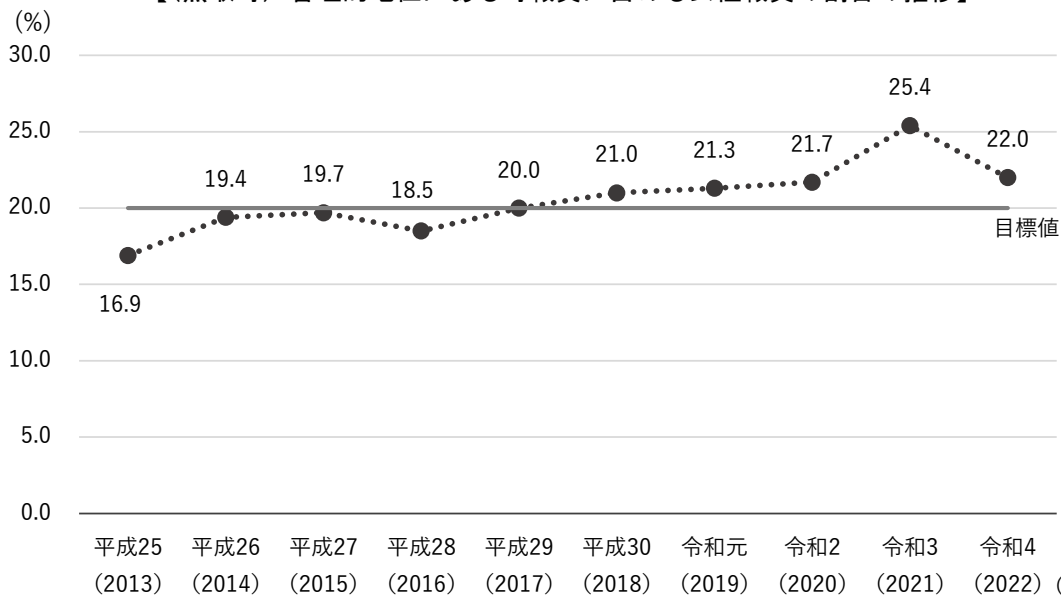
また、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合について、平成30(2018)年以降、目標値である20%を上回った状態で推移しており、令和4(2022)年には22.0%となっています。

【大阪府・熊取町における審議会等への女性登用率の推移】



資料：内閣府男女共同参画局「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進捗状況調べ」  
(各年4月1日時点)より

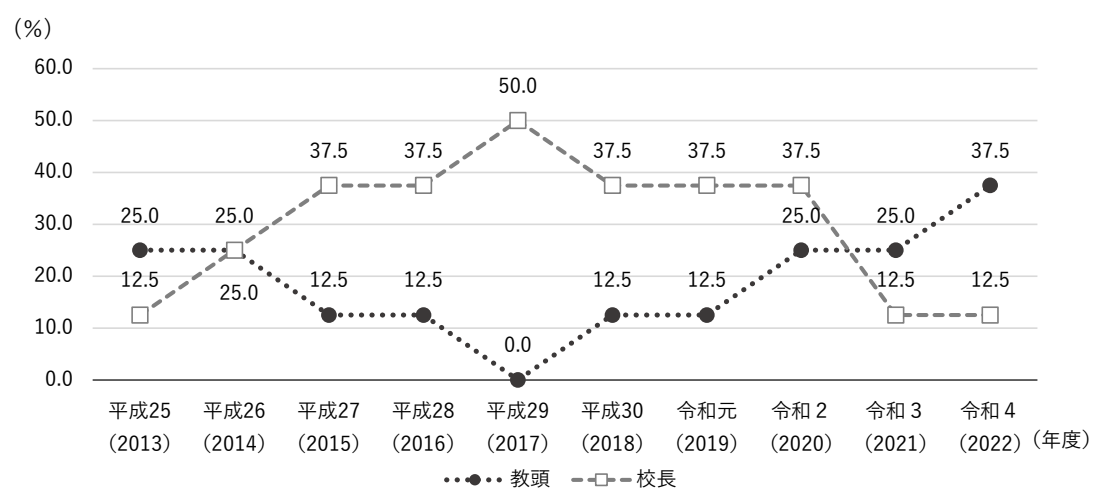
【(熊取町) 管理的地位にある町職員に占める女性職員の割合の推移】



資料：内閣府男女共同参画局「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進捗状況調べ」  
(各年4月1日時点)より

本町における町立小中学校の教頭以上の女性割合をみると、教頭は平成 29 (2017) 年度以降、増加を続け、令和 4 (2022) 年度では 37.5%となっています。校長については、平成 29 (2017) 年度に 50.0%まで増加しましたが、その後減少し、令和 4 (2022) 年度には 12.5%となっています。

【(熊取町) 町立小中学校の教頭以上の女性割合】

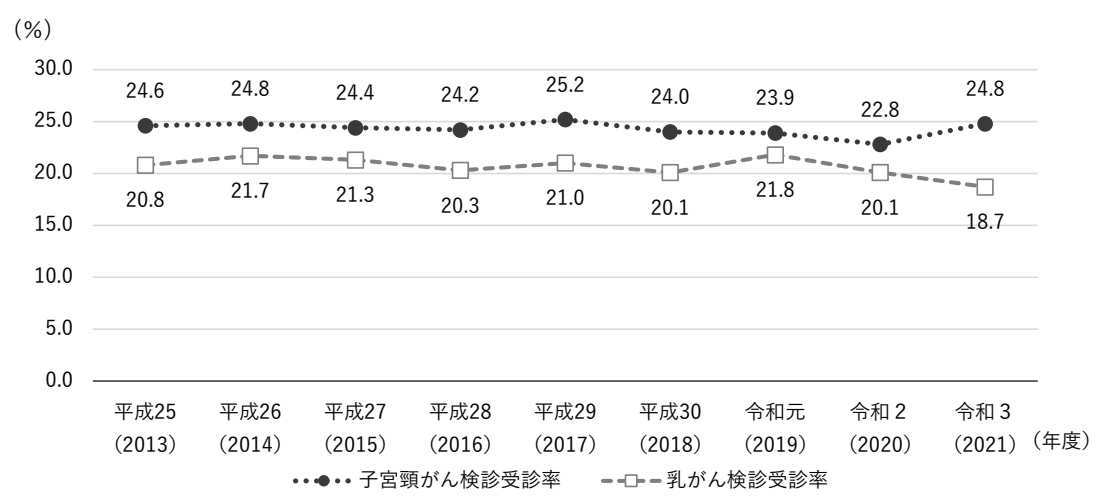


資料：学校教育課作成（各年 4 月 1 日時点）より

(9) 検診の受診率

本町の子宮がん・乳がん検診の受診率をみると、子宮がん検診では概ね 25%前後、乳がん検診では概ね 20%前後を推移しています。

【(熊取町) 子宮がん・乳がん検診受診率の推移】

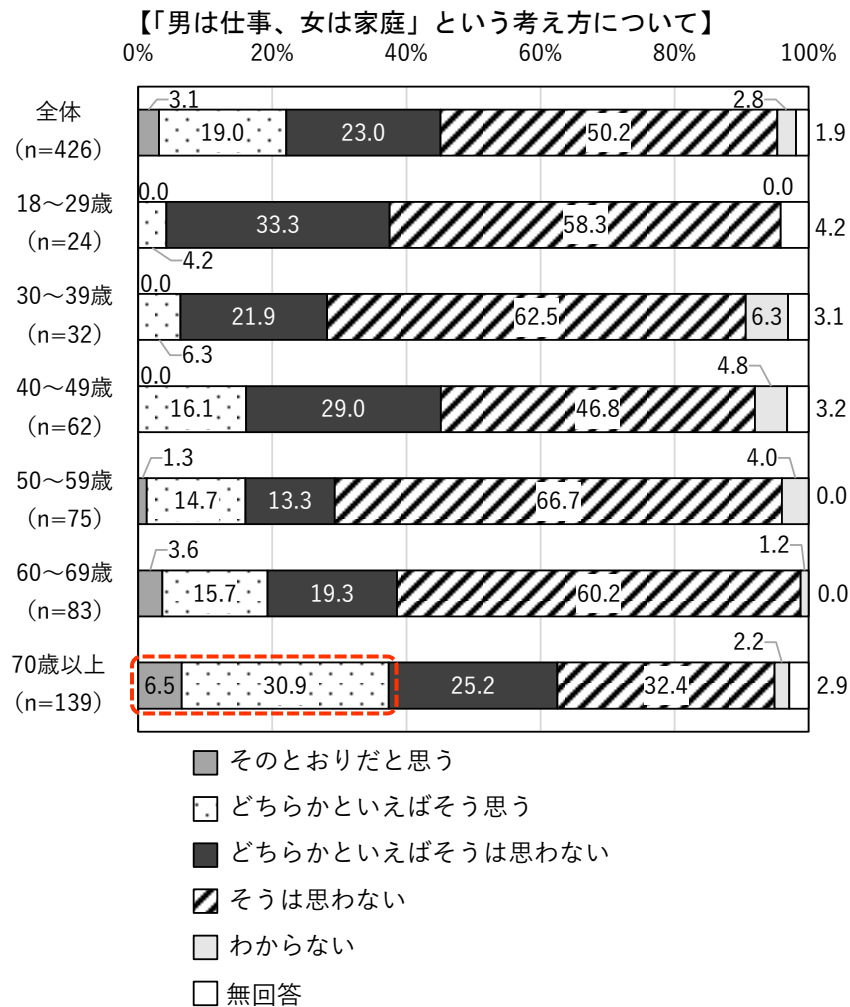


資料：健康・いきいき高齢課作成

## 2. アンケート結果からみる現状

### (1) 性別役割分担意識<sup>5</sup>について

「男は仕事、女は家庭」という考え方については、全体で「そうは思わない」が50.2%と最も高く、「どちらかといえばそうは思わない」を合わせた『そうは思わない』割合は73.2%となっています。また、年代別にみると、概ね年代が上がるにつれて「そのとおりだと思う」・「どちらかといえばそう思う」を合わせた『そう思う』割合が高くなっており、「70歳以上」では37.4%となっています。



資料：熊取町男女共同参画並びに人権に関する住民アンケートより（令和3（2021）年実施）



「男は仕事、女は家庭」という考え方をはじめとする固定的な性別役割分担意識について否定的な割合は高くなっているものの、年代によって意識差がみられることから、性別役割分担意識の払拭に向けて、年代に応じた効果的な啓発手法等を検討していくことが必要です。

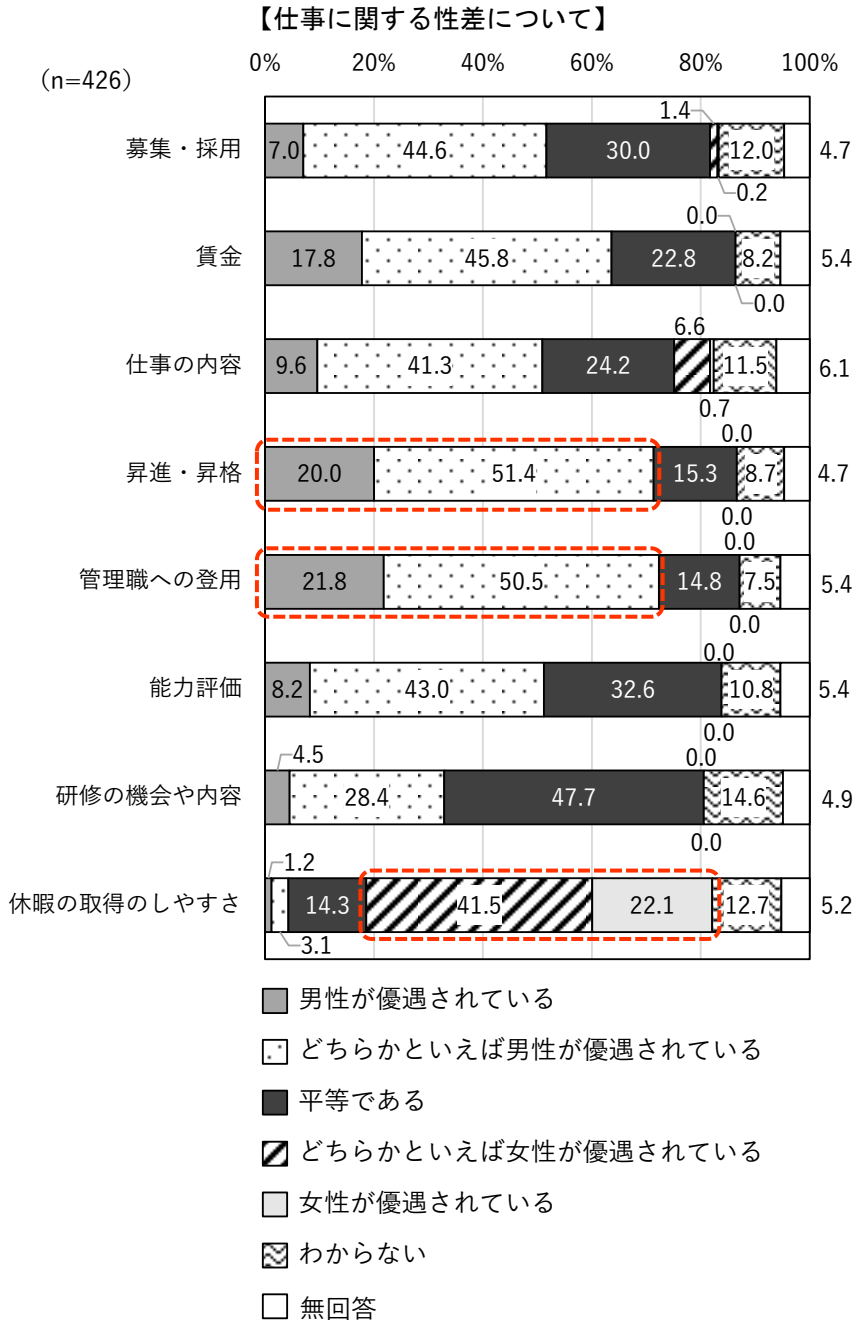
<sup>5</sup> 性別役割分担意識：男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として役割を分ける考え方のこと。



### (3) 仕事に関する性差について

仕事に関する性差では、「昇進・昇格」・「管理職への登用」で「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた『男性優遇』の割合が7割を超え高い結果となっています。

一方で、「育児・介護・看護休暇などの休暇の取得のしやすさ」で「女性が優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」を合わせた『女性優遇』の割合が6割を超える結果となっています。



資料：熊取町男女共同参画並びに人権に関する住民アンケートより（令和3（2021）年実施）



仕事に関する性差の解消に向け、事業所等における方針決定過程への女性参画の促進や、男女がともに休暇を取得しやすい環境の整備が必要です。

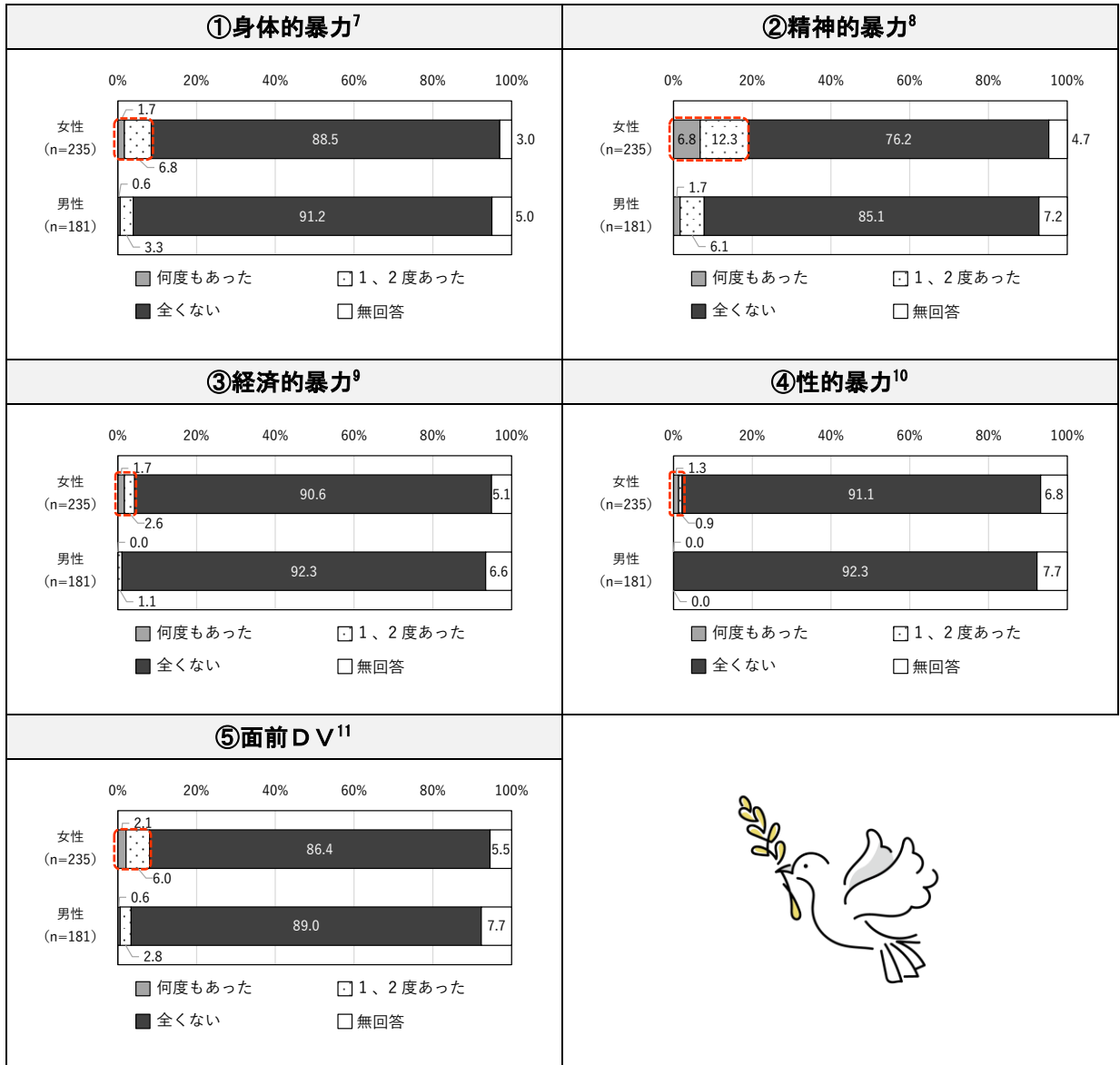


(5) 配偶者等からのDV被害経験について

どの暴力の形態においても男性と比較し、女性の方が被害経験者（「何度もあった」・「1、2度あった」と回答した方）の割合が高くなっています。

また、男女ともに精神的暴力での被害経験者の割合が最も高くなっています。

【配偶者・パートナー、恋人から暴力を受けた経験について】



資料：熊取町男女共同参画並びに人権に関する住民アンケートより（令和3（2021）年実施）

<sup>7</sup> 身体的暴力：殴る、けるなど、直接相手の身体を傷つける暴力。

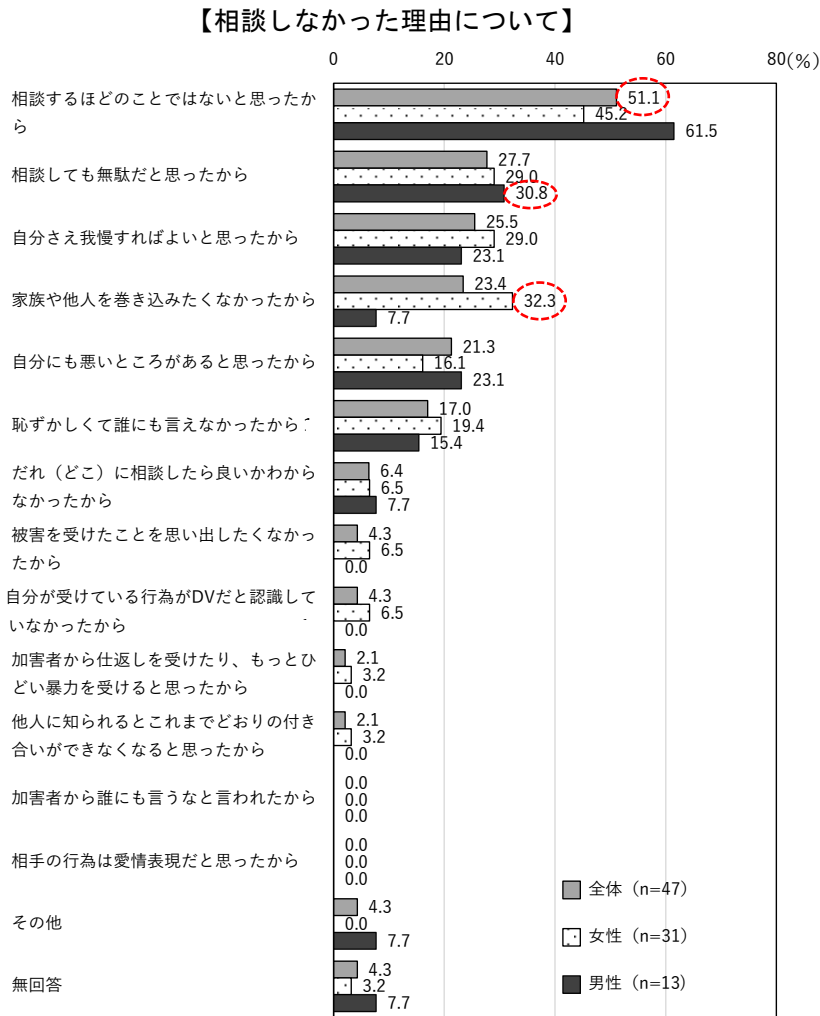
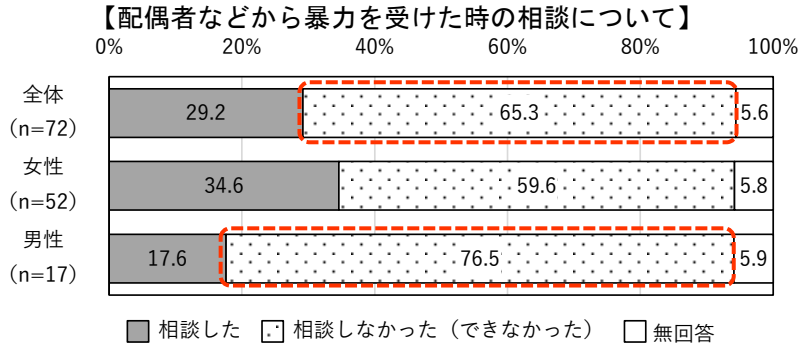
<sup>8</sup> 精神的暴力：大声でどなる、長期間無視するなど、心無い言動で相手の心を傷つける暴力。

<sup>9</sup> 経済的暴力：生活費を渡さない、働くことを妨害するなど、相手を経済的に苦しめる暴力。

<sup>10</sup> 性的暴力：性的な行為を強要する、避妊に協力しないなど、相手に同意のない性行為を強要する暴力。

<sup>11</sup> 面前DV：子どもの目の前で暴力、暴言。

暴力を受けた際の相談については、「相談しなかった」が全体で6割を超えており、性別で見ると、男性で「相談しなかった」が7割を超えています。相談しなかった理由では、男女とも「相談するほどのことではないと思ったから」が最も高く、次いで、女性では「家族や他人を巻き込みたくなかったから」、男性では「相談しても無駄だと思ったから」となっています。



資料：熊取町男女共同参画並びに人権に関する住民アンケートより（令和3（2021）年実施）



DV被害にあっても相談しなかった割合が多く、その理由から被害認識の薄さや被害者が自身を責める傾向がみられることから、あらゆる暴力の防止と被害者支援に向け、一層の啓発と、関係機関との連携・協働による保護から自立支援までの切れ目ない支援を充実させることが求められます。



### 3. 第2次プランでの取組と課題

第2次プランは、平成25(2013)年度から令和4(2022)年度までの10年間を計画期間として、「男女があらゆる分野で協力するための意識づくり」、「あらゆる分野における男女共同参画のための環境整備」、「DVなどのあらゆる暴力をなくすための仕組みづくり」の3つの基本的方向を掲げ、数々の取組を進めてきました。

ここでは、第2次プランにおける主な取組と課題をまとめています。

#### >> 基本的方向1 男女があらゆる分野で協力するための意識づくり

##### ➤ あらゆる世代の人々への男女共同参画についての理解啓発・意識づくり

###### 【取組】

- 男女共同参画講演会や講座の開催、情報誌・広報誌・町ホームページでの情報提供、研修等、様々な側面から男女共同参画についての理解啓発を図りました。
- 令和元年度から大阪体育大学との共催事業として講演会を実施するなど、官学連携による男女共同参画の推進に努めました。
- 令和2年度には男性の料理教室として「おとう飯キャンペーン」を行い、男女がともに家事や育児に参加する機運の醸成に努めました。
- 男女混合名簿の使用や、教材において性別によって色の区別をしない等、性別による固定的な意識を植えつけないよう、保育計画の内容に基づきながら取組を推進しました。
- 全小中学校において、人権教育推進の一環として、ジェンダー教育に取り組むとともに、ジェンダー平等の視点にたった年間指導計画を策定し、計画に基づいた教育活動を推進しました。

###### 【課題】

- 講演会の参加者は比較的60~70代が多く、若年層が少ないことから、啓発手法の検討や、若年層を取り込みやすいような企画の検討等の工夫が必要です。
- 若年層については性的マイノリティの認知度が高まってきている一方で、高齢者層での認知度が低い状況にあることから、あらゆる年代に対する継続的な周知啓発が必要です。

##### ➤ あらゆる分野への男女共同参画の推進

###### 【取組】

- 自主防災組織連絡協議会の会議等の機会を捉え、防災活動への女性参画の推進に努めました。
- 男女共同参画のための職員の意識づくりの推進のため、マッセ OSAKA で開催される研修の情報提供など、研修参加機会の提供に努めました。

###### 【課題】

- 町職員向けに男女共同参画に関する外部研修の案内を行っているものの、参加者数が少なくなっていることから、職員研修テーマの検討等、職員の男女共同参画の意識向上のための恒常的な取組が必要です。

## >> 基本的方向 2 あらゆる分野における男女共同参画のための環境整備

### > あらゆる分野への女性参画に関する取り組み

#### 【取組】

- 各審議会への女性登用については、各審議会所管課に対し、女性登用の働きかけを行う等、男女の割合に差が生じないような人選に努めました。
- 女性の職業生活における活躍推進について、事業所に対しホームページや広報誌などで啓発を行うとともに、泉佐野・熊取・田尻事業所人権連絡会において研修会を行うなど、学習機会の提供に努めました。
- 仕事と家庭の両立支援に向け、子育て支援・介護者支援・高齢者福祉サービス・障がい福祉サービス等の充実に努めました。

#### 【課題】

- 各審議会における女性登用率は年々上昇しているものの、令和4（2022）年4月1日現在で29.6%と、目標の40%に達していない状況です。引き続き、女性登用の働きかけや役職にかかわらない委員推薦等について促す必要があります。
- アンケート調査より、男女ともに希望するワーク・ライフ・バランスがとれていない方が多い実態となっていることから、事業所等に対する継続した理解啓発が重要です。
- 女性職員のキャリアアップに向け、外部研修等の情報提供を行いました。計画的な人材育成に結び付いていないため、今後は、女性管理職の育成に向けた計画的な研修や人材配置に努める必要があります。

### > 心身の健康づくりに関する取り組み

#### 【取組】

- 各種健診（検診）の受診推奨のために、クーポン券の送付に加えて、土日祝の実施、各種健診（検診）をセットで受ける機会の増加など受診しやすい環境づくりに取り組みました。
- 健康くまとり探検隊やくまとりタピオ元気体操ひろめ隊等の活動により、町民の健康づくりに加え、地域交流の機会の提供に努めました。
- メンタルチェックシステム「こころの体温計」をホームページに公開するとともに、各種相談窓口の周知啓発用チラシを作成するなど、悩みや問題を抱える住民等への専門の相談先の周知に努めました。
- 母親の悩みを把握するために産後うつアンケートを実施することで、継続したフォローや、関連情報の提供など、必要に応じた支援・連携に努めました。

#### 【課題】

- 今後、高齢化が一層進展すると予測されることから、健康づくりに関する取り組みを継続して実施していくとともに、より参加者を増やすための啓発を充実させていくことが必要です。
- 妊娠・出産・育児期の女性からの相談件数が増加していることから、継続してフォローを行うとともに、医療機関・保健所等との連携を図る必要があります。

## ≫ 基本的方向3 DVなどのあらゆる暴力をなくすための仕組みづくり

### ➤ DV等の暴力防止に関する啓発

#### 【取組】

- ホームページや広報誌などへの関係記事の掲載に加え、町公共施設のトイレにDV相談窓口カードを設置しました。
- また、特に11月の「女性に対する暴力をなくす運動」期間には、図書館等と連携した啓発や町職員にパープルリボン<sup>12</sup>の着用を呼びかける等、DV防止に向けた意識啓発に努めました。
- 成人式での大阪府発行のDVに関するリーフレットの配布、若年層の性暴力被害予防月間である4月に広報誌等で周知を行うなど、若年層に向けた周知啓発に努めました。

#### 【課題】

- DVについての認知度は高まっているものの、DV被害者の中には一人で抱え込み相談を行わない人もいるため、継続した周知啓発を行う必要があります。
- 成人年齢が18歳に引き下げられ、若年層への性暴力の被害増大が懸念されています。若年層への啓発について更に重要視していく必要があります。

### ➤ DV被害者への支援

#### 【取組】

- 女性限定相談日や女性相談員の配置等、女性が相談しやすい体制の整備に努めました。
- DV被害者支援について、庁内関係課・大阪府女性相談センター等の関係機関と連携した支援に努めました。
- DVのある家庭に育つ子どものケースについては、要保護児童対策地域協議会で進行管理し、スーパーバイザー及び関係機関の連携のもと援助することで、子どもの安全と最善の利益につながるよう努めました。

#### 【課題】

- DVにあっても相談しない方が多くいるため、引き続き、相談窓口の周知と相談しやすい体制づくりに努める必要があります。
- DV被害者に対する支援を迅速かつ適切に行うため、担当職員に対する研修の充実等、資質向上を図る必要があります。
- 複雑・多様化したケースが増えていることから、関係部局との連携を強化し、迅速かつ適切な支援に繋げる必要があります。

<sup>12</sup> パープルリボン：女性に対する暴力根絶の象徴です。紫色のリボンを身に着けることで、「DVなどの暴力のない社会を目指す」という思いを表すことができます。

## 4. 第2次プランの評価

第2次プランでは、計画の進捗管理のため、基本的方向ごとに令和4（2022）年度までの目標値を設定しました。下記に第2次プランで掲げた目標値に対する達成状況を示しています。

内容をみると、ワーク・ライフ・バランスの認知度、町の育児休業を取得する男性職員の割合、町の男性職員の配偶者出産休暇取得率、町の管理的地位にある職員に占める女性割合において目標値を達成していますが、社会全体での平等意識、男女共同参画プランの認知度、審議会等委員への女性の登用、DV防止法の認知度については目標値を下回る結果となったことから、今後も継続した事業の実施が必要です。

指標	策定当初実績 (調査時期)	目標値 (達成時期)	実績値 (調査時期)
<b>基本的方向1 男女があらゆる分野で協力するための意識づくり</b>			
社会全体で男女平等になっていると感じている人の割合 (住民アンケート調査より)	16.6% (平成23(2011)年度)	50% (令和4(2022)年度)	14.1% (令和3(2021)年度)
男女共同参画プランの認知度※ (住民アンケート調査より)	8.8% (平成23(2011)年度)	50% (令和4(2022)年度)	28.4% (令和3(2021)年度)
<b>基本的方向2 あらゆる分野における男女共同参画のための環境整備</b>			
審議会等委員への女性の登用 (内閣府男女共同参画局調査より)	16.7% (平成24(2012)年4月1日)	40% (令和4(2022)年4月1日)	29.6% (令和4(2022)年4月1日)
ワーク・ライフ・バランスの認知度※ (住民アンケート調査より)	26.6% (平成23(2011)年度)	50% (令和4(2022)年度)	52.4% (令和3(2021)年度) <span style="color:red">達成</span>
町の育児休業を取得する男性職員の割合 (特定事業主行動計画より)	0.0% (平成28(2016)年度)	13%以上 (令和元(2019)年度)	16.7% (令和元(2019)年度) <span style="color:red">達成</span>
町の男性職員の配偶者出産休暇取得率 (特定事業主行動計画より)	75.0% (平成28(2016)年度)	80%以上 (令和元(2019)年度)	83.3% (令和元(2019)年度) <span style="color:red">達成</span>
町の管理的地位にある職員に占める女性割合 (特定事業主行動計画より)	18.5% (平成28(2016)年度)	20%以上 (令和元(2019)年度)	21.3% (令和元(2019)年度) <span style="color:red">達成</span>
<b>基本的方向3 DVなどのあらゆる暴力をなくすための仕組みづくり</b>			
配偶者からの暴力の防止等に関する法律（DV防止法）の認知度※ (住民アンケート調査より)	35.4% (平成23(2011)年度)	100% (令和4(2022)年度)	50.4% (令和3(2021)年度)

※認知度：「内容までを知っている」または「言葉を聞いたことがある」と回答した方の割合